



昆山德朋电子科技有限公司

2024年社会责任报告



发布时间：2025年3月30日 版本：A



关于本公司

昆山德朋电子科技有限公司系台湾高星有限公司完全控股的一家集研发、制造、生产、销售、服务于一体的专业连接器及线束厂商，目前主要服务的客户领域有电脑类，消费性电子类，医疗器械类，工业类及车载类等，服务的客户主要有Lenovo, Wistron, Compal, LCFC, Quanta, NEC, Amphenol, Flextronics, MSI, Delta, Chicony, Liteon, Foxconn等客户。自2011年在美丽富饶，景色宜人的昆山锦溪镇建厂以来，本公司迅速发展壮大。公司以“以精益管理塑造客户满意，以人为本追求持续超越”的质量方针；以“全员参与节能降耗，减少污染保护环境；遵纪守法关爱家园，绿色产品满足客户”为环境方针；以“遵守法规，尊重权益，劳资和谐，公正公平，履行责任，持续改善”为劳工方针；以“安全第一，预防为主，综合治理，全员参与”为健康与安全方针；以“坦诚、正直、守法、永续经营”为道德方针；以“负责、合作、协调、分享”为供应链管理方针；以“预防为主，共筑信息安全；完善管理，赢得顾客信赖”为信息安全方针。公司发扬“团队，创新，爱心，效率”的文化精神，不断为客户提供高品质，高性能的产品，确保产品质量及服务于客户。





关于本报告

报告说明

本报告是昆山德朋电子科技有限公司发布的2024年社会责任报告，为第二次发布，重点披露了昆山德朋电子科技有限公司在社会责任方面的政策、措施及工作结果。

报告范围

本报告中的政策、措施覆盖范围仅限昆山德朋电子科技有限公司。

报告时间

除另有说明，本报告时间跨度为2024年1月1日至2024年12月31日。

报告数据及资料来源

本报告所使用的资料及数据均来自于昆山德朋电子科技有限公司，本公司对其资料和数据真实性、准确性和完整性负责。

报告批准

本报告由昆山德朋电子科技有限公司总经理毛玉华批准后发布。

报告获取

本报告发布在昆山德朋电子科技有限公司官网上，可通过链接：<https://drapho.com/Index/cases/cid/84/id/137.html>获取电子版。



目录

0 关于本报告

| | |
|-------|----|
| 关于本公司 | 02 |
| 关于本报告 | 03 |

1 劳工与人权

| | |
|---------------|-------|
| 1.1 员工健康与安全 | 06 |
| 1.2 工作条件 | 07 |
| 1.3 劳工关系 | 08 |
| 1.4 职业生涯管理 | 09 |
| 1.5 童工和强迫劳动 | 10~11 |
| 1.6 多元化、平等与包容 | 12~13 |

2 环境

| | |
|---------------|----|
| 2.1 能源消耗和温室气体 | 15 |
| 2.2 水管理 | 16 |
| 2.3 化学品、废弃物管理 | 17 |

3 商业道德

| | |
|------------------------|----|
| 3.1 商业腐败 | 19 |
| 3.2 利益冲突、反欺诈、反洗钱、反竞争行为 | 20 |
| 3.3 信息安全 | 21 |

4 可持续采购

| | |
|--------------|----|
| 4.1 可持续采购 | 23 |
| 4.2 冲突矿产 | 24 |
| 4.3 REACH合规性 | 25 |

1

劳工与人权





1.1 员工健康与安全

公司承诺确保员工在工作场所的健康与安全，预防职业伤害和疾病，营造安全、健康的工作环境。公司承诺遵守相关法律法规，持续改进健康与安全管理体系，保障员工的身心健康。公司每年1次进行工作场所风险评估，识别潜在危险并采取控制措施。公司建立了一系列安全规章制度，为员工提供必要的培训和防护用品，以减少工作事故和伤害的发生。2024年公司发生1件工伤事故和0件心理事故(事故发生率为0.2%)，公司承诺与2024年相比，到2030年实现与工作相关的事故发生率减少10%。

● 健康体检与培训

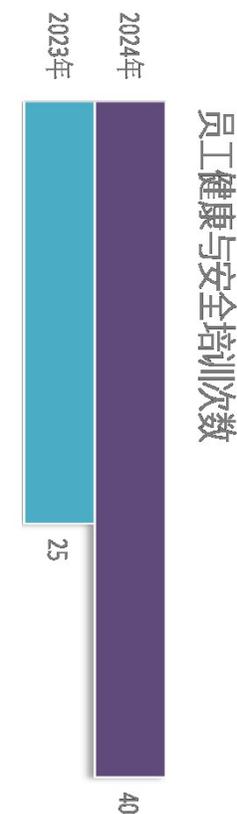
- 职业健康体检：公司对高风险岗位的员工进行上岗前、在岗、离岗职业健康体检。2024年进行职业健康体检的员工共39名，覆盖率100%。
- 普通健康体检：公司对在职一年以上的员工安排每年一次健康体检，2024年进行年度健康体检的员工共335名，覆盖率100%。
- 安全培训：管理部依据2024年年度培训计划并组织实施，共计26个课程。

● 风险评估与控制

- 公司每年一次健康安全风险评估，识别潜在的健康和安全风险，并采取适当的控制措施比如设备安全装置的配备、防护用品的加强使用等。
- 噪声管理：对于生产过程会出现噪声的车间比如冲压车间，为每个员工配备耳塞，并强制要求进入车间需佩戴耳塞。
- 作业场所环境监测：管理部每年一次委托职业卫生服务机构对公司开展职业危害因素检测和进行职业危害评价，保存检测结果和评价报告，并将检测结果向员工公示，对不符合项制定纠正措施并组织整改落实。

● 应急行动与申诉管理

- 公司于2024年10月进行消防应急演练，演习项目包含应急疏散、急救、灭火等。
- 管理部在各个车间有设置意见箱，允许员工对环境健康安全提出意见并给予解答或处理。



1.2 工作条件

公司秉承“以人为本”的管理理念，严格遵守《员工手册》、《劳动合同法》等相关法律法规及客户要求，承诺营造平等、公平、和谐的工作环境。公司承诺在本工厂内所有正式员工的月工资均不低于2490元/月。在调薪机制方面，公司承诺每年开展一次全面的薪资评估与调薪，薪资构成不仅涵盖基本工资，还设置了绩效奖金、岗位津贴等多元组成部分。

□ 薪酬福利与调薪机制

- 薪酬增加：2024年对于表现优秀、业绩突出的员工，薪资涨幅不低于8%；对于达到岗位要求且表现稳定的员工，薪资涨幅保持在2% - 5%。
- 岗位津贴：岗位津贴针对关键岗位及特殊工作岗位设立，2024年每月发放额度在100-600元不等，以体现岗位价值差异。

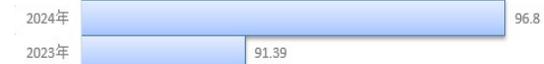
□ 福利保障与休假制度

- 给员工缴纳五险（包含医疗保险）。公司承诺与2024年相比，到2030年实现社保缴纳比例增加至85%。
- 员工享受以下公司福利：
 - ✓ 国家法定假日：元旦、春节、清明、劳动、端午、中秋、国庆。
 - ✓ 婚假：符合国家婚姻年龄结婚者，准予13天有薪假。
 - ✓ 丧假：3天有薪假。
 - ✓ 产假：符合政策规定生育子女的夫妻，女方享受国家规定产假158天。
 - ✓ 哺乳假：一个工作日1小时，以实际出生日至满周岁止。
 - ✓ 陪产假：男职工其妻在生育特殊时期，其男职工可享受陪产假15天。
 - ✓ 育儿假：符合政策规定生育子女的夫妻，子女3周岁之前，夫妻双方每年分别享受10天的育儿假。
 - ✓ 护理假：独生子女父母年满60周岁后患病住院期间，独生子女每年享受5天的带薪护理假。
 - ✓ 年休假：职工连续工作满12个月以上，享受带薪年休假。
 - ✓ 年度旅游：为入职满1年以上的员工每年安排一次国内旅游，满5年以上员工安排国外游。2024年度旅游人数较2023年减少了34%，原因为旅游选址路程过远/大部分员工以前自驾游过。因此2025年度旅游选址会尽量选路途较短的地方，2025年度旅游人数较2024年度目标增长20%。
 - ✓ 员工生日会：每月定期开展员工生日会，并发放生日礼物。
 - ✓ 传统节日礼物的发放：如端午节、中秋节公司有安排精美礼品。

□ 工作时间与加班补偿

- 工作时间：公司实行每周正常工作时间为每日8小时，平均每周工作40小时的工时制度，公司员工加班自愿。
- 加班补偿：如在工作日加班或节假日加班，公司支付合理的加班费给员工。

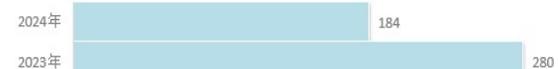
员工满意度调查得分



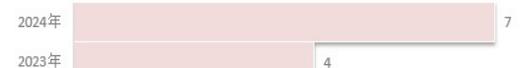
五险(包含医疗保险)缴纳人数



年度旅游人数



员工座谈会/年



1.3 劳工关系

公司严格执行《中华人民共和国劳动合同法》，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护员工的合法权益，构建和谐稳定的劳工关系，促进员工与企业共同发展。

劳动合同签订与员工信息保护

- 劳动合同的签订：公司确保新入职员工在用工之日起的一个月内订立书面的劳动合同，劳动合同期限经与双方协商一致签订。合同内约定合同期限、工作岗位、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动争议等事项。2024年合同签订率保持在70%以上，公司承诺与2024年相比，到2030年实现合同签订率增加至80%以上。
- 保护员工个人信息：公司仅采集员工的基本信息，建立员工档案，使员工个人信息遵守合法、正当、必要的原则，对员工的信息保密，不泄露或者篡改，不出售或者非法向他人提供。

员工代表与言论自由

- 公司未成立工会，但是有选举员工代表，员工代表每季度组织会议一次，并就员工的意见或建议同公司管理层进行交流和沟通。
-
- 公司高度重视员工的言论自由和结社自由权利。员工有权自由表达对工作环境、管理决策以及企业发展的看法和建议，且不会因合理的言论而遭受报复。

1.4 职业生涯管理

公司制定并实施全面的职业生涯管理政策，构建了丰富多元的培训与发展体系，承诺每年为每位员工提供不少于 16 小时的培训学习机会，保障员工持续学习与成长。公司秉持公平、公正、公开的原则，为员工提供平等的晋升机会。公司承诺将持续优化职业生涯管理政策，根据企业发展战略与员工需求变化，不断调整完善职业发展规划、培训体系与晋升机制，为员工的职业生涯发展提供坚实保障，实现员工与企业的共同成长与长期共赢。

透明招聘流程

01 公司管理部通过公告及招聘网站向所有应聘者传达招聘流程，包含岗位要求、任职资格等，确保招聘流程秉承公开、透明和择优录取的原则，确保求职者机会平等，避免任何歧视（不出现任何年龄限制（避免童工除外）、性别限制、民族限制等字眼）。



培训的实施

- 2024年投入18652元专项培训资金，依据员工职业发展需求，量身定制各类培训课程。其中包括岗位技能培训、管理能力培训、职业素养培训。此外，公司还积极鼓励员工参加外部培训、行业研讨会及学术交流活动，拓宽视野，了解行业前沿动态。
- 2025年度将引入全新培训系统，根据各部门应知应会内容，将在职员工的技能培训覆盖面提升至95%以上，同时建立外部培训课程知识库，目标2025年度直接员工外部培训课程覆盖率达到20%，间接员工参加外部课程培训的覆盖率达到50%，管理层参加管理类培训课程的覆盖率达到90%。



1.4 职业生涯管理 (续)



职业生涯及技能发展规划

- 2024年继续推行“菁英”计划，由管理部开设“菁英计划”特训班，聘请公司经理/主管人员作为讲师，为特训班的人员传授专业知识、管理知识和通用知识共22门课程，同时在培训后安排考核，提升员工的综合素质，并为员工未来的职业发展做准备。
- 公司人才职位层级分为管理职和技术职，涵盖线长/领班/技术员、组长/工程师/专员、课长/主任工程师/资深专员、经理/高级工程师、总监/总工程师等岗位，呈阶梯式上升。



关键绩效

| 类别 | 项目 | 2023 年 | | 2024 年 | |
|------|--------|--------|-------|--------|-------|
| | | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 管理层 | 员工总人数 | 21 人 | 8 人 | 36 | 17 |
| | 培训总时间 | 756H | 288H | 1332H | 629H |
| | 平均培训时间 | 36H | 36H | 37H | 37H |
| 直接员工 | 员工总人数 | 20 人 | 32 人 | 23 | 26 |
| | 培训总时间 | 520H | 832H | 644H | 728H |
| | 平均培训时间 | 26H | 26H | 28H | 28H |
| 间接员工 | 技能培训次数 | 13 次 | 13 次 | 15 次 | 15 次 |
| | 员工总人数 | 204 人 | 127 人 | 206 | 126 |
| | 培训总时间 | 2652H | 1651H | 3296H | 2016H |
| | 平均培训时间 | 13H | 13H | 16H | 16H |
| | 技能培训次数 | 5 次 | 5 次 | 7 次 | 7 次 |

04



1.5 童工和强迫劳动

公司禁用童工（任何年龄不满十六周岁的人），对于年满16周岁、但未满18周岁的未成年工，不安排机修、搬运等一切有危险性、不安全和不卫生的工作。公司禁止一切形式的强迫劳动，包括监狱劳动、契约劳动、债役劳动、奴役劳动，以惩罚为恐吓手段的、被强迫的、或者非自愿的劳动。公司严禁任何人以任何方式使人沦为奴隶而从事人口贩卖，包括以转卖或交换为目的取得奴隶的行为、以任何运输方式将奴隶贩卖或运输的行为，以威胁、武力、胁迫、绑架或欺诈手段运送、窝藏、招募、转移或接收人口，以换取劳工或服务。



禁止童工与强迫劳动

- ✓ 公司制订了《禁止强迫性劳动管理程序》，规定任何部门、任何人不得向新进员工收取货币、实物等为“入厂押金”，也不得扣留或者抵押员工居民身份证、暂住证和其它证明个人身份的证件，除非依据法律要求必须保留的工作许可。员工入厂及离职不须缴纳任何押金或培训费用，所有证件交管理部复印留底即可，原件返还给员工。
- ✓ 管理部每年组织对员工进行童工、强迫劳动和/或人口贩运的培训，不得出现有童工、强迫劳动和/或人口贩运问题。
- ✓ 员工可通过任何方式向管理部、公司领导及当地政府部门对关于本公司的童工和强迫劳动方面的违规行为进行举报。2024年进行了2次内审检查，公司没有存在童工和强迫劳动方面的违规行为。
- ✓ 公司没有使用保安对公司员工进行恐吓、殴打等强迫性劳动；员工在工作时间凭合法证明可自由出入厂区，员工在工作时间内有饮水及去洗手间的自由，公司禁止对进出办公场所进行不合理限制，也没有对员工在工作场所中的行动自由设置不合理限制。



招聘录用与补救措施

- ✓ 公司禁止录用未满16周岁的未成年人，聘用前通过身份证上的信息（包含照片）核实求职者的年龄。
- ✓ 如生产现场有发现有未满十六岁的未成年人被登记入册和分配，生产主管应立即向管理部报告，管理部要迅速派人将其护送回原居住地及要求其父母或监护人签收，并由当地村级以上部门盖章确认，交回管理部门存档；如发现有强迫劳动和/或人口贩运受害者，公司可以解除劳动合同，并给予一定的经济赔偿。

| 类别 | 2023 年 | | 2024 年 | |
|------------------------|--------|----|--------|----|
| | 目标 | 实际 | 目标 | 实际 |
| 童工数量 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 强迫劳动事件的数量 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 针对童工或强迫劳动现象每年审核工厂的检查次数 | 1 | 1 | 2 | 2 |

1.6 多元化、平等与包容

公司明确规定不得残暴、不人道地对待工人，包括任何形式的性骚扰、性虐待、体罚、精神胁迫或身体胁迫或口头辱骂，亦不得威胁要进行任何此类行为。公司承诺员工免受骚扰以及非法歧视，不得因人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同和性别表现、种族或民族、残疾、怀孕、宗教信仰、政治派别、社团成员身份、受保护的退伍军人身份、受保护的基因信息或婚姻状况在发放工资、升迁、奖励、培训机会等聘用或雇佣行为中歧视员工。公司向员工提供合理的宗教活动场所。此外公司不要求员工或准员工接受可能带有歧视性目的的医疗测试或体检（如乙肝检查、怀孕检查等）。

01 禁止歧视与骚扰

- ✓ 公司制订了《禁止歧视和性骚扰管理程序》，明确要求在决定雇佣、工资、培训、升职、解聘和退休时，任何部门的管理人员对所有员工必须一视同仁，不得有任何针对性歧视行为。员工在聘用、补偿、受训机会、晋升等方面不因民族、种族、性别、年龄、宗教、信仰、残疾等而受到歧视。男女同工同酬，凡由于生产或工作需要符合招工条件的女工，享有男女平等的就业权利，在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不以性别为由拒绝妇女或者提高对妇女的录用标准，不得要求女工在入职前后做怀孕测试和童贞测试；女工在怀孕后不应受到歧视、解雇和终止劳动合同，应该视身体状况决定是否调整工作岗位。
- ✓ 本公司不允许出现骚扰行为。这种行为会受到纪律处分，甚至将导致解除劳动关系，如情节严重需要司法介入的，公司将提供相应支持。如发现有歧视和/或骚扰事件，公司应主动积极进行调查，对施害者进行处分，对受害者进行安抚，情节严重时告知司法部门处理。

1.6 多元化、平等与包容 (续)

02

培训与申诉处理

- ▶ 管理部每年组织对员工进行多元化、歧视与骚扰问题的意识的培训，以便员工能意识到不会受到性骚扰、性虐待、体罚、精神或肉体胁迫或言语侮辱等严苛的非人道待遇。
- ▶ 员工可通过任何方式（包括但不限于电话、邮件、书面至总经理信箱）举报，向管理部、公司领导及当地政府部门有关于本公司或相关人员的歧视和/或骚扰方面的问题进行申诉，管理部定期收集相关申诉意见，并作出有效的回应。

| 类别 | 项目 | 2023 年 | | 2024 年 | |
|------|-------------|--------|-----|--------|-----|
| | | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 管理层 | 员工总人数 | 28 | 16 | 36 | 17 |
| | 30 岁以下员工人数 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 30~50 岁员工人数 | 26 | 16 | 34 | 17 |
| | 50 岁以上员工人数 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| 直接员工 | 员工总人数 | 20 | 32 | 23 | 26 |
| | 30 岁以下员工人数 | 15 | 8 | 18 | 2 |
| | 30~50 岁员工人数 | 4 | 23 | 4 | 20 |
| | 50 岁以上员工人数 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 间接员工 | 员工总人数 | 204 | 127 | 206 | 126 |
| | 30 岁以下员工人数 | 56 | 35 | 71 | 40 |
| | 30~50 岁员工人数 | 142 | 86 | 128 | 80 |
| | 50 岁以上员工人数 | 6 | 6 | 7 | 6 |

2

环境





2.1 能源消耗和温室气体

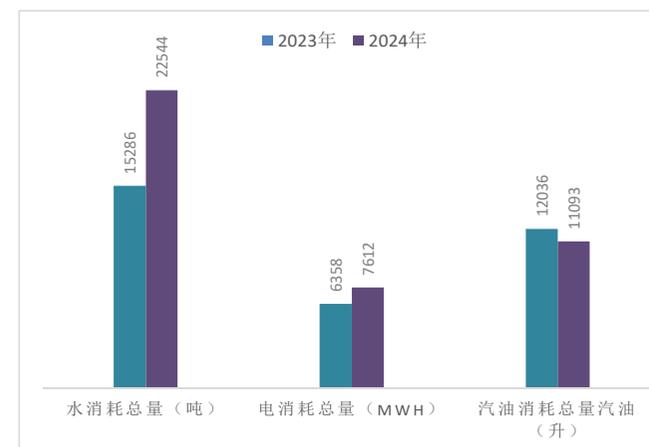
公司承诺遵守相关环保法规，积极应对气候变化，减少温室气体排放，推动公司可持续发展，降低对环境的影响。

培训与减排措施

- ✓ 定期培训：每年年底由管理部根据节能降耗、气候行动编制培训需求、开展次年年度培训计划并组织实施。
- ✓ 节能减排措施：2024年采取了以下措施：
 - 油车更换绿色能源车辆：公车一辆一年1117公里，使用油167.7升，取消柴油车，减少碳排放0.142545（PS:0.85因子）。
 - 旧设备淘汰：淘汰7台自动机，新增同样功率设备，产能提升30%，节能30%。

碳排放核查与体系认证

- ✓ 制定中长期减排路径：结合公司发展现状及未来绿色发展规划，分解减排目标，制定了2024年度中长期减排路径规划。
- ✓ 组织及产品碳排放核查：针对组织层面及产品层面进行碳排放数据收集、编制，完成组织碳排放报告及产品碳足迹报告，并由第三方认证机构（华测认证有限公司）进行审计，并获得ISO 14064及ISO 14067声明报告。
- ✓ CDP披露：每年填报碳信息披露项目(CDP)的“气候变化项目”调查问卷，并在官网上披露，公布登记，2024年获得B评级。
- ✓ SBTi承诺：在 SBTi 官网上承诺中长期科学温室气体减排目标（1.5度by 2030年，以2022年为基准年，到2030年范围2的GHG排放降低42%）。
- ✓ 环境体系及能源体系认证：2024年复审ISO 14001和ISO 50001，不符合项已整改落实。
- ✓ 在公司官网上宣布2024年温室气体减排目标：碳减排5.25%（以2023年为基准年）
- ✓ 监测与报告：2024年导入Greenlink能源监测系统，每个月评估能源使用情况，制定改进措施。





2.2 水管理

公司承诺遵守相关水资源管理法规，减少水资源浪费，降低对环境的影响，推动公司可持续发展，保护水资源生态系统。

- 水资源数据统计分析：定期每月对水资源消耗进行统计，发现异常分析反馈并达到有效整改，对水资源进行管控。
- 废水监测：管理部每年一次委托第三方检测机构对公司开展废水检测，保存检测结果，对不符合项制定纠正措施并组织整改落实。



- 减少水资源消耗的措施：提高员工节约用水的意识，养成节约用水的习惯；对生产或试验过程中重复用水的设备，定期维护保养，确保设备运行正常，尽量减少新水的补充，不产生泄露和排放；管理部对公共区域用水设备，比如饮水机、马桶、洗手台等区域进行定期检查，发现漏水及时修理。





2.3 化学品、废弃物管理

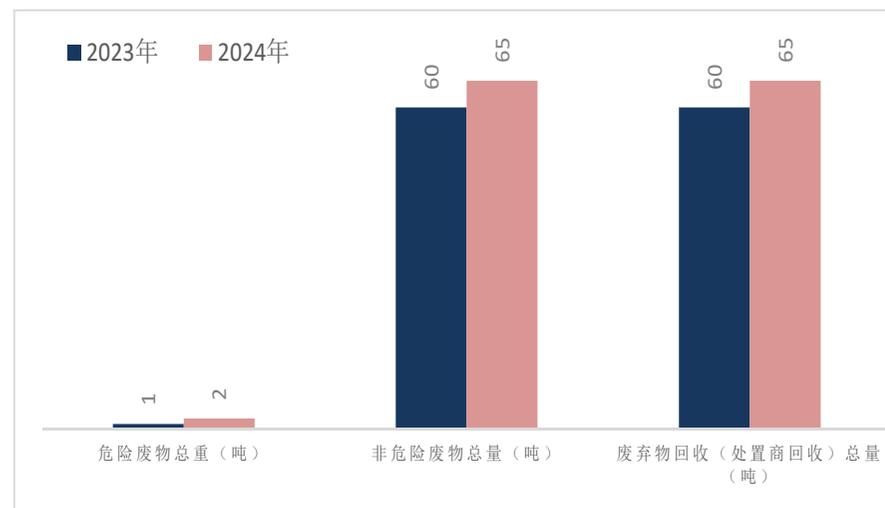
公司承诺通过规范化学品和废弃物的管理，最大限度地降低化学品和废弃物对环境的影响，减少对环境健康的危害，确保公司运营符合相关法律法规，推动可持续发展。

培训与废弃物管理

- 制定培训计划，每年定期对员工进行废弃物以及化学品管理的培训，提高员工废弃物分类意识和促进化学品管理的规范化。
- 废弃物管理：
 - 针对不同废弃物，贴标明确，划分区域存储、处理和运输，并做好对应台账。
 - 废弃物回收利用：与有资质的废弃物处理单位合作，确保废弃物合法合规处理。
 - 2024年公司在UL2799废弃物零填埋项目中获得金级证书。

化学品管理与应急演练

- 建立化学品台账，记录化学品的种类、数量、使用情况和处置方式；化学品一律存放至防爆柜内，领用退库进行登记，使用现场悬挂MSDS；车间配备有喷淋器，供出现意外时使用。
- 制定化学品泄漏应急预案，配备必要的应急设备和物资，2024年10月有进行化学品泄漏应急演练。



3

商业道德



3.1 贪污腐败

为确保公司的财务健康和合规经营，预防和打击贪污行为，旨在建立一个透明、公正和诚信的企业文化，确保公司所有员工在执行职务过程中，都能遵循高标准的道德行为和职业操守。公司要求不得承诺、提供、授予、给予或接受贿赂或其他形式的不适当或不正当利益，禁止范围涵盖有获取或保留业务、将业务指派给任何人或以其他方式获取不正当利益，以直接方式或通过第三方的间接方式，承诺、提供、授予、给予或接受任何有价值物品。

01

意识培训与反腐败尽职调查

- 每年一次管理部开展对员工进行反腐败和贿赂课程培训，增强员工的反腐败和贿赂意识。
- 在供应商（包含经销商、代理商等）导入初期，公司采购部要求供应商签署【反商业贿赂承诺书】，承诺不向公司相关人员进行贿赂；对于在公司负责物料采购、委外加工、设施工程、业务销售、设备采购和维护、质量监督等活动的关键岗位的员工，入职时管理部要求员工签署【反商业贿赂承诺书】，承诺不进行任何的腐败贿赂行为。

02

举报机制与案件处理

- 公司鼓励员工及有业务来往的公司检举揭发腐败行为，公司设立预防商业贿赂工作举报邮箱 (ensheng.ma@drapho.com)，并公布举报电话 (18625257786)。检举受理、调查等各个环节严格保密，严禁泄露检举人的姓名、部门、公司名称等情况，严禁将举报情况透露给被举报人或部门，调查核实情况时，不得出示检举材料原件或者复印件，不得暴露检举人，对匿名的检举书信及材料，不得鉴定笔迹，检举材料不得随意对外借阅。

| 类别 | 2023 年 | 2024 年 |
|------------------|--------|--------|
| 总员工人数 | 383 | 434 |
| 受过商业道德培训的员工数量 | 383 | 434 |
| 受过商业道德培训的员工数量百分比 | 100% | 100% |
| 举报的违反商业道德案件数量 | 0 | 0 |
| 确认的贪污腐败事件数量 | 0 | 0 |

3.2 利益冲突、反欺诈、反洗钱、反竞争行为



利益冲突政策

公司要求员工在履行职责时尽职尽责，坚守公司制订的各项规章制度，保证其利益和公司的利益一致。当有利益冲突时，员工需放弃个人利益，优先考虑保护公司的整体利益。所有员工、管理层必须避免任何可能损害公司利益或影响其客观判断的行为。公司要求员工保护客户的利益，不得利用职权获取客户的信息或机密，尽力避免发生潜在的利益冲突。员工及相关人员应主动申报可能或实际的利益冲突，根据申报内容评估冲突的严重性，并采取相应措施，公司2024年提供了利益冲突相关培训，确保政策有效执行。



反欺诈政策

公司承诺预防、识别和应对公司内外的欺诈行为，保护公司资产、声誉和利益。所有员工、管理层、合作伙伴及相关方必须遵守本政策，杜绝任何形式的欺诈活动。公司通过职责分离、定期审计、加强财务和采购管理、设立匿名举报渠道等降低欺诈风险。所有员工应保持警惕，及时发现并报告可疑的欺诈行为。公司鼓励员工及相关方通过匿名或实名方式举报可疑行为。涉及外部方的欺诈行为公司将移交司法机关处理。公司2024年有开展1次反欺诈培训，提高员工的反欺诈意识，确保政策有效执行。



反洗钱政策

公司要求所有员工、管理层及相关方严格遵守反洗钱规定，识别和报告可疑交易。公司对每个新客户进行身份核实和风险评估，确保了解客户背景、业务性质及资金来源。员工发现任何可疑交易或行为，应立即向管理部报告，管理部将评估并决定是否向相关监管机构举报。2024年公司组织1次反洗钱培训，确保员工了解相关法律法规及内部政策。



反竞争行为政策

公司承诺确保在市场竞争中遵守法律法规，维护公平竞争环境，杜绝任何形式的反竞争行为。所有员工、管理层及合作伙伴必须严格遵守本政策，避免参与或支持任何可能限制竞争的活动。员工不得与竞争对手达成任何形式的协议或默契，包括固定价格、分配市场、操纵投标等，不得滥用市场地位排挤竞争对手或损害消费者利益。公司鼓励员工及相关方举报可疑的反竞争行为。并对反竞争行为进行及时调查，涉及外部方的反竞争行为移交监管机构处理。



3.3 信息安全

公司承诺保护公司的信息资产不受未经授权的访问、泄露、破坏、篡改或丢失，确保信息在传输、存储和处理过程中的机密性、完整性和可用性，提高员工的信息安全意识，降低信息安全风险。

防护措施与访问控制

- **防火墙部署**：公司IT部在网络边界部署防火墙，阻止未经授权的访问和非法入侵，定期检查防火墙规则，确保只允许必要的网络流量通过。
- **强制密码策略**：公司实施强密码策略，要求员工设置复杂且不易猜测的密码，系统自动定期提醒员工更改密码，以降低密码被猜测或破解的风险。
- **访问控制管理**：公司实施基于角色的访问控制（RBAC），确保只有授权用户才能访问特定业务资源，IT部定期对访问权限进行审查和更新，及时撤销不再需要的访问权限。

数据备份与安全培训

- **数据备份和恢复**：公司IT部定期备份重要数据，确保在数据丢失或损坏能及时恢复，测试备份数据的可恢复性，确保在紧急情况下能成功恢复数据
- **安全培训和意识提升**：公司IT部2024年组织1次全员的信息安全培训，提高员工的安全意识和防范技能，增强员工对信息安全重要性的认识。

信息安全体系与补丁管理

- **信息安全体系建立与维护**：2024年导入了ISO 27001体系及信息安全制度，并获得了ISO 27001认证证书。2025年公司将计划导入文件加密管理系统，提高数据的安全性及合规性。
- **安全补丁和更新管理**：公司IT部及时为业务系统软件安全补丁和更新，以修复已知漏洞，建立补丁和更新管理制度，确保所有系统和软件都保持最新的安全状态。

2024年 零 信息安全事件

4

可持续采购



4.1 可持续采购

公司就环境、劳工人权、健康安全和商业道德等方面建立明确的制度和指导方针，并传达给供应商（包含供应商、代理商、外包商等），确保供应商能够了解并遵守公司的可持续采购的要求，并为利益相关方创造社会价值，以实现资源的有效利用、环境保护和社会责任的目标，从而减少对环境的负面影响，提高社会的责任感，并创造经济效益。我司承诺将可持续采购作为企业采购战略的核心组成部分，截止2030年全面推动重要供应商采用可持续的生产和运营方式，要求供应商签署并履行供应商行为准则，保持100%签署率。



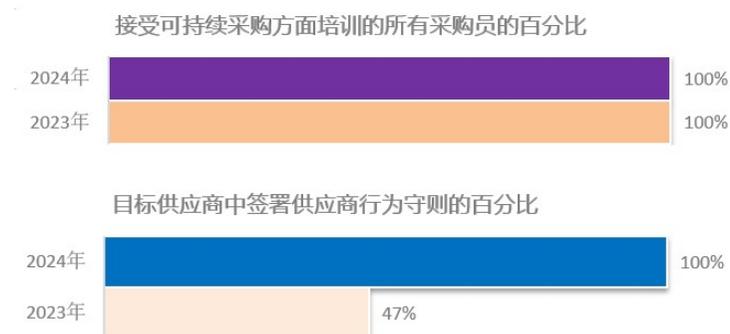
01 培训与绩效管理

- 研发部在产品开发时优先选择环保材料、节能产品和可回收资源，减少资源浪费。
- 采购部在供应商选择过程中将环境和社会责任作为重要评估指标。
- 公司采购部将社会或环境条款纳入供应商行为守则，在供应商导入初期，采购部要求供应商需签署【供应商履行RBA行为准则承诺书】、【环境管理物质不使用证明书】、【反商业贿赂承诺书】等。



02 制度建立与供应商评估

- 公司供应商管理部每年评估供应商在社会责任方面的绩效，确保其符合公司的可持续采购标准。
- 采购部每年就供应链内的社会和环境问题对采购员进行培训，内容有包含环境、劳工人权、商业道德等方面。



4.2 冲突矿产

作为高精度连接器及Cable线束的设计和制造的先驱者，公司会采购包含金属、塑胶等材料以用于各类产品。为实践公司的企业社会责任，公司承诺并要求其供应商遵守责任商业联盟行为准则(RBA)，仅从责任矿产倡议(RMI)确认的责任矿产保证流程(RMAP)认证的冶炼厂和精炼厂清单中采购，不采购也不支持使用任何直接或者间接资助或支持受武装冲突影响的地区的冲突矿产，尊重受冲突地区的人权和环境。为了符合此采购政策，公司承诺如下：不采购来自刚果民主共和国及其周边国家和地区的钽、钨、锡、金、钴、云母等冲突矿产及其衍生物；选择并推动供应链承诺不使用冲突矿物，要求建立无冲突矿采购政策，开展并提交尽职调查报告；向我们的供应商、员工、客户和投资方宣传我们符合道德要求和可持续的采购政策；支持并配合客户遵守相关法律的要求，定期进行尽职调查并提交报告；



方法与措施

- 在供应商导入时，采购部要求供应商签署【不使用冲突矿产承诺书】；
- 当冲突矿产报告模板 (CMRT/EMRT)更新时，公司体系课下载最新模板并传达给采购部，采购部按不同的产品或采购类别分别调查不同的供应商，跟催被调查的供应商调查后正确填写并回传CMRT/EMRT；2024年对所有目标供应商进行了2次的CMRT/EMRT的调查。
- 公司采购部通过邮件传递给供应商关于投诉、申诉、检举的受理渠道，以便各相关方（受影响人员或举报人）可就受冲突影响和高风险地区的采矿、贸易、处理和出口情况发表意见；
- 2024年对采购部、供应商管理部及研发部组织了1次冲突矿产培训，提高公司团队的意识与能力。



关键绩效

| 项目 | 2023 年 | 2024 年 |
|----------------------------------|--------|--------|
| 关于包含环境、劳工、人权和道德要求相关条款的目标合同的供应商占比 | 69% | 46% |
| 参加企业社会责任(CSR)评估的供应商百分比 | 69% | 46% |
| 参加企业社会责任(CSR)现场审核的供应商百分比 | 31% | 54% |
| 参与改进行动或能力培养的受审核/评估供应商的百分比 | 31% | 54% |
| 提供 CMRT/EMRT 的供应商百分比 | 100% | 100% |



4.3 REACH合规性

公司按照欧盟1907/2006/EC法规“化学品注册、评估、许可和限制法规”（欧盟REACH法规）的要求开发和制造产品，充分了解产品的物质成分，保证产品中的SVHC和危险物质的含量符合REACH法规的要求。

- ◆ 公司根据客户的要求及法规的要求，制订《产品有害物质限量标准》，指出交付于德朋的所有产品要依照REACH法规高度关注物质（SVHC）清单对物品中超过1000PPM的高度关注物质进行申报；对于REACH法规附录十七（含其增修指令）中要求的物质，交付于德朋的所有产品禁止含有这些物质；高度关注物质（SVHC）列表将由欧盟化学总署不定期更新，更新后由公司体系课修订相应的文件标准并由采购部传达给供应商。

法规遵循与标准制定

调查与评估

- ◆ 公司制定了REACH SVHC调查表，通过采购部传递给各供应商进行合规性项目的自评，并回传调查表至公司；
- ◆ 当法规更新时，体系课更新REACH SVHC调查表，供应商更新最新的物质管控进行再次调查；
- ◆ 2024年对供应商进行了3次的REACH SVHC的调查。

| 项目 | 2023年 | 2024年 |
|-----------------------|-------|-------|
| 所有目标供应商的数量 | 121 | 81 |
| 目标供应商中接受 REACH 评估的数量 | 121 | 81 |
| 目标供应商中接受 REACH 评估的百分比 | 100% | 100% |



报告结束



汇报人: AiPPT

时间: 202X.X