

# 2024可持续发展报告

## 目录

<b>01 报告说明</b>	2
1.1 关于本报告书	2
1.2 总裁的话	3
1.3 公司概况	4
<b>02 可持续发展管理</b>	5
2.1 可持续发展策略	5
2.2 CSR管理与实践	7
2.3 利益相关方沟通	8
2.4 实质性议题识别	9
<b>03 公司治理</b>	11
3.1 治理架构	11
3.2 治理运作	12
3.3 道德诚信	12
3.4 经营绩效	14
3.5 创新与服务	15
3.6 风险管理	15
3.7 隐私与资讯安全	15
<b>04 环境可持续</b>	17
4.1 气候变迁相关治理	17
4.2 能源管理	17
4.3 温室气体排放	18
4.4 水资源管理	19
4.5 污染防治管理	20
<b>05 社会</b>	22
5.1 责任供应链	22
5.2 我们的员工	27
<b>06 附录</b>	37
6.1 冠谊CSR相关体系认证	37
6.2 关键绩效指标	37
6.3 GRI 索引表	38

# 01 报告说明

## 1.1 关于本报告书

本报告是东莞冠谊化妆品制品有限公司发布的年度可持续性发展报告，旨在向员工、供应商、客户等利益相关方展示我们在经济、社会和环境方面的战略、政策、管理及绩效。我们致力于确保报告内容实质、完整且平衡，以加强与各方的沟通，共同打造更有价值的供应链。在GRI报导原则指导下，我们重视管理方针的阐述，并深入回应关键议题，以更好地满足利益相关方的关切。同时，我们不断优化报告编排，使内容更加清晰易懂，让利益相关方能够快速了解我们在可持续发展方面的成果与努力。

## 报导期间与范畴

本报告涵盖2024年1月1日至12月31日的信息，专属于冠谊的社会责任内容。冠谊的年度可持续性发展报告包括由GRI评估的各种内部和外部风险所涉及的商业、治理、社会和环境主题。这些计划涵盖了我们的所有运营领域，包括创新、制造等，以及整个供应链的产品管理和业务关系。近年来，随着新产品、流程或业务的引入、停产、剥离，以及设施或业务的合并或剥离，这些计划的覆盖范围有所变化。程序、性能和报告都需根据这些变化进行相应调整。除特别说明外，报告中的定量数据仅代表我们的制造业务。

## 报告书编辑、审核与保证

本报告所披露的数据来源于冠谊的内部文件、相关统计数据以及相关负责人的访谈。参考GRI标准确保报告书中揭露信息符合其包容性、重大性、回应性及影响性原则。

## 信息重编

冠谊始终以严谨态度编写报告，持续优化数据和资料的质量。对于历史数据，如有因扩大报导范围或外部查证导致的重编，我们会进行详细说明。遵循GRI报导原则，我们重视管理方针的阐述，深入回应利益相关方的关注。对于非重大主题，我们通过专题形式进行补充描述。此外，我们不断改进报告书的编排方式，便于利益相关方快速了解冠谊在可持续议题上的成果和努力。

## 联络方式

关于本报告及其中包含的信息和数据的任何问题都可以通过电子邮件

**地址：**广东省东莞市东城周屋水岭工业区

**联络人：**裴桂华

**电话：**0769-89198981

**E-mail：** KPei@kdc-one.com

## 1.2 总裁的话

在kdc/one，我们为自己的地位和声誉感到自豪，我们是一流的定制配方商、包装设计师和制造商，为美容、个人护理和家庭护理类别提供一体化的全球端到端解决方案和创新。kdc/one这个名字代表着诚信、卓越和尊重，体现在我们多元化的组织中。在2019冠状病毒病大流行期间以及陷入困境的全球供应链给我们带来的不断增加的挑战期间，kdc/one员工的弹性以及我们与客户和主要利益相关者的关系的强度从未像现在这样明显。通过这一切，我们团队的协作和一致性使我们能够关心我们的员工，支持我们的客户，扩展我们的业务能力，并朝着未来发展。随着我们的全球足迹和业务的扩展，我们的文化也在不断发展，而支撑这种增长的是推动我们成功的团队所确定和完善的价值观。•创新激励我们的客户•激情激发我们的奉献精神•责任支撑我们的团队•卓越推动我们的成长•包容推动我们的多样性•福祉维持我们的能量•同情服务我们的环境和员工我们都致力于实现持久的，积极的社会和环境影响，无论是作为个人还是作为全球商业参与者。我们的七个价值观驱动着kdc/one的承诺，支持人权，确保公平劳动，保护环境，并保证我们的反腐败行动。我们对《联合国全球契约》及其十项核心原则的承诺，以及在我们的发展过程中保持透明度的承诺，都体现了我们对这些优先事项的忠诚。我们首份《环境、社会和治理报告》公开强调了我们目前在关键ESG参数方面的表现，并概述了追求持续改进的前进道路。我们制定了雄心勃勃的目标，到2025年减少我们对气候变化的影响，改善员工安全，增加多样性。一个专门的专家团队负责维护、改进和监督这一过程，被授权推动变革，并在kdc/one的最高水平上享有可见性。kdc/one起源于加拿大魁北克省的森林丘陵，周围环绕着大自然的美景。我们了解这个星球的脆弱性，以及我们照顾它的责任。在接下来的几页中，您将看到我们所做的努力——帮助我们减少对环境影响的实践。在这些努力中，最重要的可能是我们为客户提供选择清洁和可持续成分或包装的选择和机会。这些产品提供了可持续的解决方案，不会在功效、一致性或性能上妥协。我们团队的激情源于他们的工作，并延续到我们的社区。Kdc /one是一个遍布全球的网络网络，其中许多是当地社区的固定设备。我们的网站在他们的社区内实施变革并推动努力——通过生活在其中，他们意识到每时每刻什么是最重要的。在过去的一年里，我们的每一个站点都对其社区产生了影响，我们很高兴在未来进一步推动我们的努力。我们也致力于公平、公正和诚实地对待我们的利益相关者。我们的员工为确保我们的成功付出了自己的努力，我们不会掉以轻心。我们还相信，以公平、公正和盈利的方式经营这项业务是我们成功的核心原则。我为我们的进步感到骄傲，但我也明白，我们还有更多的事情要做。通过我们整个领导团队和员工基础的承诺，我们将产生影响。我们都期待着这份报告将提供的透明度和问责制。过去一年，我们在重要的ESG问题上取得了进展，但我们还没有结束。我们期待着在未来的几个月和几年里与您分享更多的更新。

尼克·惠特利kdc/one首席执行官兼总裁

### 1.3 公司概况

东莞冠谊化妆品有限公司作为KDC集团的一员，我们致力于为全球的美容、个人护理和家庭护理市场提供卓越的包装解决方案。我们与多家行业领先的公司和快速发展的独立品牌合作，通过创意、配方、设计、包装以及生产，我们助力这些合作伙伴推出了超过1000个品牌的产品。在过去三年里，我们共同开发了9000多种产品，覆盖了皮肤护理、身体和头发护理、肥皂和洗手液、化妆品、除臭剂、防晒、香水、空气护理、织物护理、害虫防治和表面护理等多个类别。这些创新产品由我们的合作伙伴在全球70多个国家销售，深受消费者喜爱。作为一家经验丰富的包装解决方案提供商，我们不仅提供优质的产品，更通过持续的创新与合作，助力合作伙伴实现商业目标。未来，东莞冠谊化妆品有限公司将继续秉持这一理念，与全球的客户共同成长，共创美好未来。

#### 工厂概况

东莞冠谊化妆品有限公司，其前身为东莞凯钛塑胶制品有限公司，于2006年10月由HCT与Kent合资成立，成为HCT在中国的重要生产基地。经过几次股权变更，公司于2019年被HCT全资并购，并在2020年转由KDC集团全资控股，从而正式更名为东莞冠谊化妆品有限公司。其注册资本为3000万港币，是一家有限责任公司(台港澳法人独资)。厂区位于广东省东莞市东城区周屋水岭工业区，占地面积24000平方米，主要从事塑胶制化妆品容器的生产。目前，员工数600人左右。

#### 历史背景



#### 产品服务

HCT Manufacturing One (HCT MO) 作为全球包装创新的领军企业，专注于设计和生产化妆品包装。在不断壮大的专业设计师和工程师团队的协助下，我们拥有独一无二的全方位定制包装的能力。HCT MO的创新团队融合包装领域最新的趋势和科技，打造能够在竞争对手之中脱颖而出的真正非凡卓越的产品。不论您是推出一款单品，还是整条产品线，都能在HCT MO的部件创新、产品性能、整体美观和细节装饰设计上找到理想的选择。

HCT MO服务于遍布全球的众多重要品牌，我们与全球众多知名品牌建立了长期合作关系，以卓越的品质、贴心的服务、持续的创新和高效的生产赢得客户的信赖。

这些品牌选择HCT MO的卓越品质、服务、创新和高效。无论您需要打造单款明星产品还是整体系列，HCT MO都能提供多样化的部件创新、卓越的产品性能以及美观实用的细节设计。选择HCT MO，您不仅选择了一个包装供应商，更选择了一个值得信赖的合作伙伴。

### **开发创新与企业核心价值**

我们致力于成为客户的首选伙伴，通过全员参与，持续优化生产流程，坚决不接受不良品。我们以满足并超越客户期望为己任，始终将安全放在首位。我们秉持创新和负责任的运营理念，不仅关注员工、客户的幸福与健康，更致力于为所在社区带来积极、持久的影响。为此，我们将持续减少制造过程的环境负担，优化资源利用，实现产品的全面可回收性。我们依靠强大的创新能力及全球运营实力，研发安全优质的产品。我们严格遵守法律法规，支持反腐原则，与利益相关者保持公开透明的沟通。

## **02 可持续发展管理**

HCT总公司kdc/one已加入联合国全球契约组织(UNGC)，我们致力于遵守联合国可持续发展目标(SDGs)。在可持续发展目标的框架下，公司实施了一系列管理措施，以确保员工获得健康的生活和幸福感，不论年龄大小。

我们特别关注性别平等，尤其是对妇女和女童的权益保障。此外，我们还致力于提供安全的水源和卫生设施，并采取紧急措施应对气候变化。

为了保护陆地生态系统，我们积极防止沙漠化、遏制土壤退化，并努力保护生物多样性。同时，我们坚决反对任何形式的强迫劳动，不雇佣童工，并努力营造一个包容、和谐、可持续的社会环境。

公司调整了最低基本工资，以满足员工的基本生活需求。这一决策旨在确保员工能够获得足够的收入来满足基本食品和其他生活必需品的支出。

在饮用水方面，我们提供多种选择，包括直饮水、网管水和桶装水，并每年委托有资质的监测机构进行水质检测，确保水质合格。

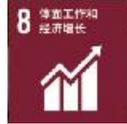
为了应对气候变化，我们采取了一系列措施，包括植树造林、节能减排和绿色环保出行等，以减少温室气体和臭氧层物质的排放。同时，通过增加厂区绿化面积，我们努力保护陆地生态系统，防止沙漠化，遏制土壤退化，并努力保护生物多样性。

### **2.1 可持续发展策略**

东莞冠谊化妆品有限公司(简称“东莞冠谊”)，作为一家专业设计和生产化妆品包装的供应商，注重业务卓越与社会责任并行。我们积极响应联合国可持续发展目标(SDGs)，致力于降低生产污染、废弃物和碳排放，我们全面遵守环保法规，并投资环保技术和清洁生产方式。我们已设定明确的减排目标和实施计划，包括提升能源效率、采用可再生能源及优化生产流程，以减少碳足迹。同时，我们与供应商合作，推动可持续采购，确保使用环保材料并遵守劳工法规。为实现可持续发展，我们制定了详细行动方案，设定了绩效指标，并定期监测评估进展，进行调整改进。此外，我们重视良好企业管治，遵循相关公司治理政策，确保策略有效

执行。总之，东莞冠谊将可持续发展理念融入企业战略与运营，追求经济、社会与环境的和谐共进。

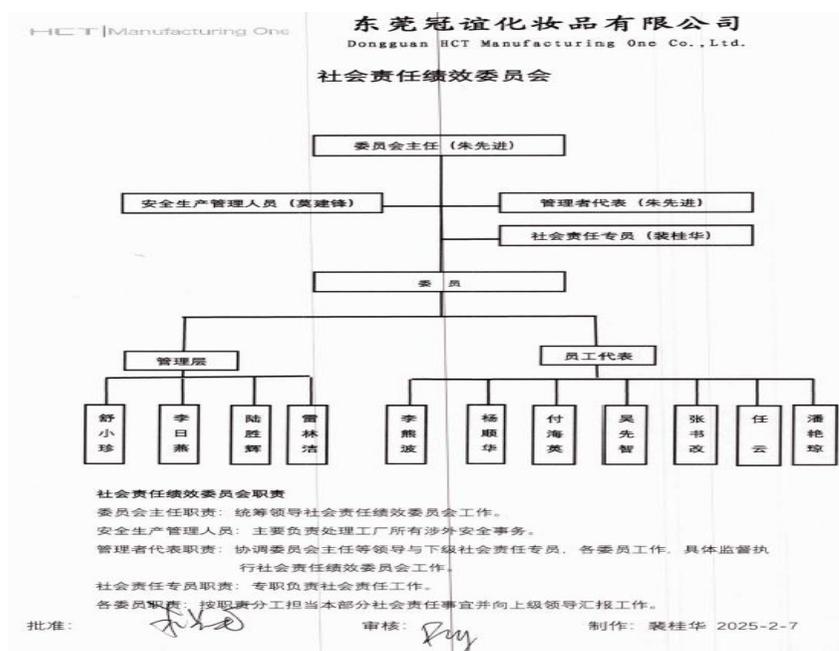
类别	ESG 工作核心领域	SDG相关性	2024年结果	2025年目标
公司治理	坚持和完善稳健的公司治理体系		已建立完善的治理体系，董事会由12名董事组成，其中5名为独立董事，占比达41.7%，四位董事是女性，包括董事会主席，占董事会的33%。	2025年坚持和完善稳健的公司治理体系，董事会ESG专业能力强化：确保50%以上董事具备ESG相关专业资质
员工	全年工伤事故		2024年1-12月工伤事故发生率低于2.9%，2024年实际0工伤事故。	确保2025年工伤事故发生率低于2%
	多样性、公平和包容	 	2024年1-12月女性占公司总员工人数的百分比不低于48%，2024年1-12月来自少数族裔和/或弱势群体的工人总员工人数的比例不低于11%，实际2024年冠谊拥有499名员工，按性别划分，女性员工人数248人，占比49.69%，按民族划分其中公司少数民族员工共58人，少数民族占比11.62%。	保持2025年女性占公司总员工人数的百分比不低于48%，提高2025年少数民族员工占比，确保2025年来自少数族裔的工人比例不低于12%
	培训		2024年，员工平均培训工时达到12.72小时，2024年1-12月员工月培训平均时数1.06H，员工和管理人员培训按时完成率为100%	保持并提升2025年的员工月培训平均时数，确保2025年员工和管理人员培训按时完成率为100%，2025年员工月培训平均时数≥1.05H。
环境	节能	 	2024年1-12月总用电量小于目标用电量18000 MWh，2024年实际用电量16207.32 MWh 2024年1-12月可再生能源（光伏发电）消耗量≥0.9兆瓦时/月，2024年可再生能源实际消耗量为13.156兆瓦时/月	2025年总用电量小于目标用电量16200 MWh 2025年可再生能源（光伏发电）消耗量≥0.95兆瓦时/月
	气候影响-温室气体排放	 	2024年1-12月范围1排放总量较2023年年度降低不低于3吨，实际2024年降低了3.6吨。范围2排放总量小于≤99055吨，2024年实际范围2排放总量9380.16	2025年范围1排放总量较2024年年度降低不低于6吨；范围2排放总量小于≤79055吨
	节约用水	 	2024年1-12月总用水量少于绝对量≤81000吨，2024年人均用水量相对2023年人均用水量减少比率≥1%	确保2025年用水量少于80000吨；保持2025年人均用水量相对2024年人均用水量减少比率≥1%

	减少废弃物	 	2024年危险废弃物总转移量85.218吨 2危险废弃物处置中移转的总量84,482吨,而回收再利用的废弃物总量173.233吨。一般工业固体废弃物转移量10.08吨	2025年度危险废弃物转移总量<85吨 2025年度废塑胶件产生总量<180吨 2025年度一般工业固体废弃物转移总量<12吨
产品	产品对环境的影响	 	已成功开发并集成ESG标准确定的产品可持续性评估工具,并在两款新产品开发过程中进行试点实施	2025年消除或减少包装和塑料废物,使我们的包装更简单,可能是单一材料,朝着100%可重复使用或可回收的方向发展•增加产品和包装的成分、材料和组件的回收含量和可持续认证采购
合作伙伴	透明度和ESG对话	 	2024年已完成对员工宣传2025年ESG目标,在社交媒体上开展ESG宣传-为员工和利益相关方提供道德准则	2025年,目标员工100%完成反贪腐培训,提升员工廉洁从业意识、杜绝信息安全泄露、错误事件
	贯穿我们价值链的ESG整合,利益相关者参与	  	2024年1-12月对CSR管理高风险供应商100%完成现场评估	保持2025年企业社会责任(CSR)管理高风险供应商100%进行现场审核,并逐步扩大-发展我们的供应多元化计划

## 2.2 CSR 管理与实践

经冠谊董事会授权,工厂成立企业社会责任&健康安全&商业道德委员会,由厂长担任委员会主任,委员由7名管理层人员和7名员工代表组成,由厂长担任召集人,以落实公司治理、发展可持续环境、维护社会公益和加强信息披露这4大层面之企业可持续发展,并针对经济、环境及社会重要议题,搜集所有与营运活动相关的经济、公司治理、环境及社会面向等外部倡议讯息,负责与利益相关方沟通,并根据搜集结果排序重大议题,向董事会提出企业愿景蓝图,制定企业可持续相关政策、制度或管理方针,再由董事会核定具体推动计划。

### CSR 管理组织



## 2.3 利益相关方沟通

利益相关方的鉴别与沟通不仅是企业社会责任的核心内容，更是推动企业可持续发展的关键环节。通过鉴别利益相关方，我们深入了解各方的期望和关切点，进而制定出相应的策略和计划，以提升冠谊在经济、社会和环境方面的绩效。

我们始终与各利益相关方保持良好沟通，时刻关注他们的关注点和期望。这些信息不仅为我们提供了可持续管理的参考，而且也充分展示出我们的企业责任与承诺。

与各类利益相关者互动时，我们意识到他们在经济、社会和环境方面具有相互的潜在影响。通过与领导团队的深入访谈，以及对我们与各类利益相关者互动方式的分析，我们确定了不同利益相关者的类别。针对每一个利益相关者，我们都明确了主要的影响领域以及创造价值和参与的机会。

我们会定期回顾这一过程，以便根据内部和外部的变化来调整，并识别可能的变化，从而反映出我们所处的全球环境。

在全球范围内，我们与众多利益相关者开展了可持续发展合作。这些合作包括我们对联合国全球契约（UNGC）原则的承诺，我们跟随总公司kdc/one参与各种联合国全球契约组织，如性别平等目标和气候雄心加速计划。此外，为了加强区域一级的参与，我们加入了意大利全球契约网络。

我们与利益相关者分享我们在水、能源和温室气体（GHG）管理方面的实践。同时，我们与客户合作，并参与他们的一些ESG倡议，这使我们的客户能够了解我们在各种ESG问题上的立场。

### 利益相关方鉴别

针对冠谊的利益相关方，我们实施了一套严谨的鉴别与选择方法。首先，由社会责任&健康安全&商业道德委员组织召开利益相关方鉴别会议。全面梳理冠谊利益相关方的类别，参考价值链上下游（同业、主要客户）以及各单位业务可能接触或影响的利益相关方群体。根据过去的营运经验，初步挑选出与冠谊营运较为相关的主要利益相关方。

随后，我们依据全球性非营利组织制定的利益相关方议合标准五大原则：依赖性、责任性、影响力、多元观点和张力等特性，对各主要利益相关方进行评分。经过这一系列的评估与筛选，我们在本年度的“可持续议题影响评估”阶段，识别出每项可持续议题评估可能影响的利益相关方。根据其影响程度和评分高低，我们选定了6大类作为冠谊的主要利益相关方，依次为：政府/主管机关、客户、股东/投资人/金融机构/外部评比机构、员工、供应商/承包商/外包商以及当地社区。

我们始终与这些利益相关方保持密切的沟通和交流，及时反馈企业经营活动对各方的潜在影响，并采取相应的改善措施。通过这一过程，我们努力建立起互信、互惠、互利的良好关系，为企业和各利益相关方的可持续发展共同努力

## 利益相关方沟通与回应

冠谊十分重视利益相关方之权益与意见，沟通方式采取多元形态，包括单向、双向、一对多或多对一等，以期了解利益相关方对冠谊的关注与期待。社会责任&健康安全&商业道德委员每半年向各类别利益相关方的主要沟通窗口，收集他们所关注的可持续议题、确认是否

利益相关方	实质性议题	沟通渠道及频率
政府/主管机关	合规经营、绿色创新与生命周期管理、气候变迁因应、经济绩效、水资源、空气污染排放、废弃物管理	政府政策沟通会 —— 不定期 参加政府项目 —— 不定期 自主检测/每年 政府监管/随时 环境评审/每年
股东/投资人/金融机构/外部评比机构	公司治理、隐私与信息安全、经济绩效、职业安全卫生、诚信经营、气候变迁因应、风险管理	年度股东大会
员工	职业健康与安全生产 培训与发展	安全消防检查/每日 工伤事故考核/每月 员工座谈会/每月 CSR 培训/不定时 职业病体检/每年
客户	产品创新和推广、产品质量和安全、客户满意度	产品展会/不定时 顾客拜访/不定时 目标管理/每月 同行沟通/不定时 客户满意度/每季度
供应商/承包商/外包商	负责任的采购	供应商考核/年度 供应商 CSR 评估/年度 供应商会议/年度 目标控制/每月
当地社区	污染防治	参与社区项目或开展社区慈善活动 —— 例行

有重大影响事件，其报告将作为重大议题的鉴别参考，并且定期呈报于董事会。详细列明利益相关方对于可持续议题的关注情形、冠谊的回应及沟通方式及成果参照下表

## 2.4 实质性议题识别

### 重大性评价流程

在可持续发展管理中，准确识别重大性议题至关重要。为此，我们从经济、环境、社会等方面，我们全面收集所有受到利益相关方关注的实质性议题。我们将这些议题纳入一个矩阵中，并通过纵向优先度和横向优先度两个维度评估其重要性和影响程度。

纵向优先度：体现利益相关方评估和决策的影响。通过综合调查结果确定每个议题的优先级。

横向优先度：反映经济、环境和社会影响的程度。通过风险分析、战略对标和成熟度评估进行深入评估。

根据G3：重大主题2021披露原则和欧盟的双重重大性原则，对每个议题进行深入评估。主要评估“冠谊营运经济活动对外部经济、环境和人权所造成的实际或潜在影响程度”以及“对冠谊可持续经营可能产生之影响程度”。

基于评估结果，制定针对性的管理方针，旨在预防或减缓负面影响，或积极创造正面贡献，确保运营活动与可持续发展目标一致。

通过这一流程，我们不仅能更准确地识别重大性议题，还能为公司的可持续发展管理提供有力支持。

### 重要性议题

在经过社会责任&健康安全&商业道德委员会及外部可持续专家顾问的考量后，我们确定了以下5项优先报道的重大可持续议题：信息保护与安全、产品安全及品质、供应链责任、产品环境影响和商业道德与诚信。这些议题被视为本年度最为关键的议题，我们将重点关注并采取相应措施。

此外，还有一般重要议题，包括职业健康与安全、能源管理、人权与劳工、反贪污、气候变化与能源、可持续创新、废弃物管理、多元化与平等、发展与培训、可持续采购、水资源管理等。尽管这些议题也很重要，但相较于高度重要议题，其紧迫性和影响力稍逊。

在后续报告中，我们将详细探讨各议题的具体内容和应对策略，以确保公司可持续发展管理的全面性和有效性。

重大性议题影响矩阵

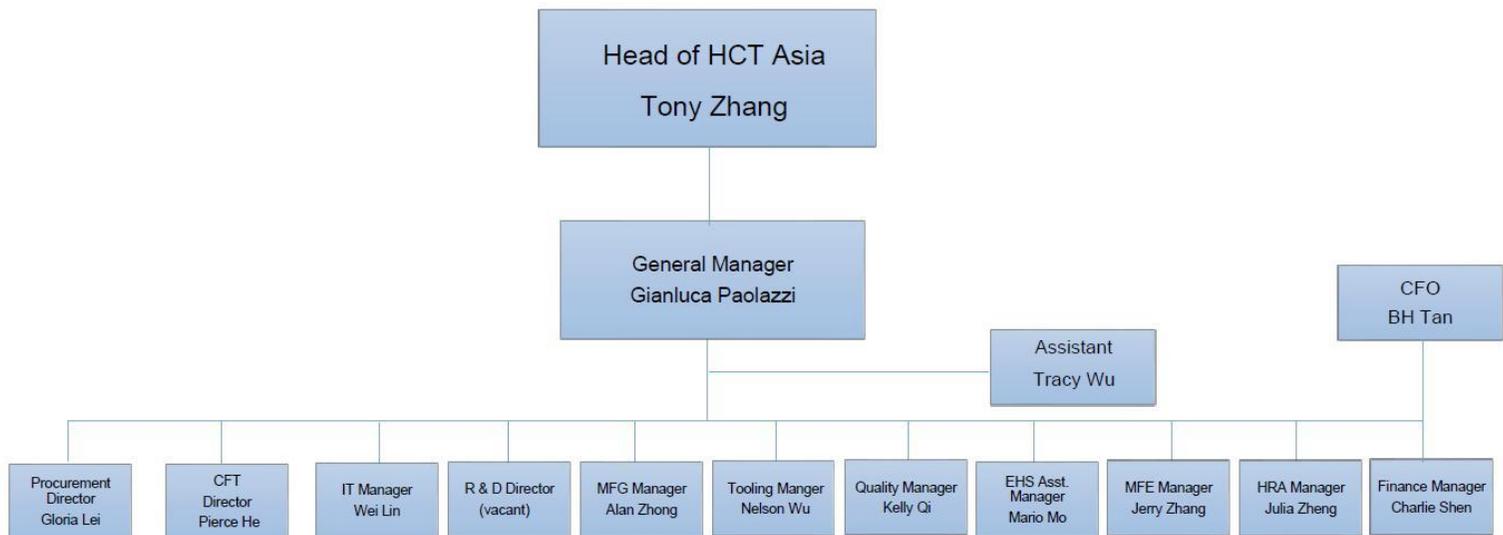


## 03 公司治理

### 3.1 治理架构

冠谊公司遵循高于法律规范的公司治理原则，确保董事会的有效运作，并保障股东权益。公司治理架构严谨，董事会组成符合最佳治理实践。董事会下设治理委员会，负责监督治理过程。董事会由12名董事组成，其中5名为独立董事，确保了董事会的独立性和客观决策能力。公司重视多样性和包容性，致力于在董事会和高级管理层中实现性别、种族、文化背景等方面的多样性。

#### 公司组织架构



#### 董事会组成与运作

我们的董事会由12名董事组成，其中5名为独立董事，占比达41.7%，确保独立性和客观决策能力。这是基于每位董事与kdc/one(东莞HCT即东莞冠谊为其全资子公司)及其主要股东的当前和以前的关系，以及我们董事会认为与确定其独立性相关的所有其他事实和情况。董事会定期评估董事的独立性，同时公司重视多样性和包容性，董事会和高级管理层在性别、种族、文化背景等方面体现多样性，目前，我们的四位董事是女性，包括董事会主席，占董事会的33%。kdc/one致力于一流的治理结构和流程，确保独立董事与非独立董事的适当平衡，并包括确定、选择和提名独立董事以及确定高管薪酬的客观流程。为强化治理效能，董事会下设专项治理委员会，监督董事会运作是否符合全球最佳实践；审核独立董事提名流程；评估高管薪酬体系的合理性与竞争力。该委员会通过系统化审查，持续推动治理体系的优化升级。

#### 董事薪酬

我们的薪酬计划背后的理念是提供一个有吸引力的、灵活的、基于市场的总薪酬计划，该计划与业绩挂钩，并与股东利益保持一致。我们的目标是通过高质量的薪酬实践在招聘和留住人才方面具有竞争力。我们的薪酬指导原则是投资于人才和潜力，奖励表现出色的员工。我们致力于公平薪酬，在确保整个组织内部公平的同时，努力保持外部竞争力。我们有一个行业竞争的薪酬政策，包括：(1)旨在吸引、留住和奖励人才的直接货币薪酬，包括基本工资和绩效激励年度奖金；(2)以员工满意度为目标的间接货币补偿，包括团体福利、带薪休假和退休储蓄计划；(3)间接非货币性薪酬，旨在创建一个敬业的员工队伍，包括认可计划、

职业发展和晋升机会。我们正在进行全球薪酬公平评估和薪酬审查，并积极努力改善我们的招聘实践、绩效评估和职业发展机会，以消除可能导致薪酬不平等的无意识偏见。

### **董事学习**

我们对多样性和包容性的承诺是我们文化的一个显著特征。我们认识到由才华横溢、经验丰富的个人组成的董事会和高级管理层的重要性和好处，他们重视培养和促进董事会成员和高级管理层在性别、种族、文化背景和其他因素方面的多样性。我们期望在董事提名和高级管理团队任命方面采取正式政策，以促进我们对多元化的承诺。董事会和我们的股东重视能力、经验、观点、教育、性别、背景、种族和国籍的多样性。有关董事提名人的建议是基于优点和过去的表现以及对董事会表现的预期贡献，因此，多样性也被考虑在内。我们预计，未来董事会的组成将由董事会制定的遴选标准决定，确保在高级管理层中考虑到多样性因素，监测董事会和高级管理职位中妇女和少数群体的人数，继续扩大招聘工作，以吸引和面试合格的女性候选人，并致力于保留和培训，以确保我们最优秀的员工从我们的组织内部得到提升，所有这些都是我们整体招聘和选拔过程的一部分，根据需要填补董事会或高级管理职位，并遵守我们主要股东的权利

## **3.2 治理运作**

治理运作是企业的基础，旨在确保企业的合规性和持续进步。企业已制定社会和环境责任政策，明确工厂的合规性和改进承诺，并在工厂内部发布，得到执行管理层的批准。

公司明确了高级执行管理人员和公司代表的职责，Head of HCT Asia Tony Zhang, 他需确保管理体系和相关计划的顺利执行。同时，高级管理层定期审查管理体系的状态，确保其持续有效性。

企业建立了完善的法律和客户要求识别程序，以确保经营活动的合规性。公司评估与经营相关的法律、环境、健康与安全及道德风险，并采取控制措施来确保合规性并降低潜在风险。

公司设定明确的改进目标，包括绩效目标、指标和实施计划。定期评估目标执行进展情况，确保目标实现。管理层和员工接受培训以满足法规和公司要求，并建立有效的沟通机制，确保员工、供应商和客户准确了解公司政策、实践、期望和绩效信息。

公司鼓励员工参与和反馈，促进持续改进。定期进行自我评估和审计，确保符合法律、准则和客户要求。制定纠正措施程序，及时纠正内部或外部评估、检查、调查及审查中发现的缺陷。

公司建立完善文件和记录管理制度，确保合规性和隐私保护。与供应商建立合作关系，明确供应商责任，确保供应链的合规性和可持续性。

## **3.3 道德诚信**

冠谊深刻认识到道德诚信不仅是公司治理的基石，更是保障公司长期稳健发展、赢得利益相关方持续信赖的关键要素。我们致力于全方位构建完善的商业道德体系，以防范各类风险，推动公司业务在合法、合规、透明的轨道上持续前行。

### **商业道德政策与承诺**

#### **（一）诚信经营理念**

冠谊始终秉持诚信、合法、透明的经营宗旨，将道德诚信融入公司运营的每一个环节。我们要求全体员工在商业行为中严格遵循诚实、信用、遵纪守法的原则，确保公司各项业务活动始终以高标准道德准则为指引。

#### **（二）反贿赂与反腐败**

**坚决抵制不正当行为：**公司坚决反对任何形式的贿赂、腐败行为，对此采取零容忍态度。我们杜绝任何利益输送、不正当利益交换等有违商业道德的行为，致力于营造公平、公正、透明的商业环境。

**制定明确标准与准则：**公司制定了详尽的商业道德控制程序，明确规定了反腐败的标准和行为准则。该程序清晰界定了哪些行为是公司所倡导和允许的，哪些行为是严格禁止的，为全体员工提供了明确的行为指引。**签订承诺书：**所有员工必须签订《反贿赂/反腐败承诺书》，明确承诺不参与任何形式的腐败和贿赂行为。在业务合同中，增加“反商业贿赂约定及反腐败条款”，确保与公司合作的商业伙伴同样遵循道德诚信原则，共同维护公平竞争的市场秩序。

#### **（三）知识产权保护**

我们高度重视知识产权保护，严格遵守相关法律法规，确保技术或知识转让依法进行。同时，我们采取有效措施保护客户和供应商的信息安全，防止信息泄露和不当使用，维护各方合法权益。

#### （四）公平竞争原则

冠谊秉持公平业务、广告发布和竞争的原则，坚决不采用非正当手段进行竞争。我们尊重市场规则，通过提升产品和服务质量、优化管理等方式提升竞争力，以实际行动维护市场的公平与公正。

#### （五）尊重消费者权益

公司将尊重消费者权益作为商业道德的重要组成部分，致力于为消费者提供优质、安全、合规的产品和服务。我们严格遵守消费者权益保护相关法律法规，保障消费者的知情权、选择权、公平交易权等各项权益，积极回应消费者诉求，不断提升消费者满意度。

### 商业道德保障措施

#### （一）员工培训与教育

我们重视员工的道德意识和行为规范，2024年，公司以经营和客户需求为出发点，实施了全面的商业道德教育培训计划。该计划旨在提升员工对商业道德的理解和实践能力，确保他们遵循道德规范，为公司树立良好形象。

培训内容涵盖防止腐败和贿赂、商业伦理、消费者权益保护以及信息安全等多个方面。其中，防止腐败和贿赂是重点培训内容，强调廉洁自律，期望员工在实际工作中坚持诚信原则，自觉抵制腐败行为。同时，注重培养员工的信息安全意识，提高其防范信息风险的技能，使信息安全成为全体员工的共同责任。根据年度培训计划，公司举行了4次反腐败培训，目标培训人员50名员工全部参与。公司高度重视信息安全管理体系建设，确保所有员工有计划、有步骤地参与信息安全培训活动。通过这一系列培训，员工的信息安全意识显著提升，对信息风险防范的重要性有了更深刻的认识，掌握了信息安全的基本防护技能，并能在实际工作中灵活应用，有效应对潜在的信息安全威胁。

公司在2024年中没有发生贪污腐败事件发生。

#### （二）检举者保护机制

公司制定完善的规章制度保护检举者，确保其举报的保密性和匿名性。通过明确的制度规定，消除检举者的后顾之忧，鼓励员工积极举报发现的商业道德问题。

建立畅通的沟通程序，使员工能够通过多种渠道提出任何问题，而不必担心遭到打击报复。公司设立了专门的举报渠道，包括内部举报电话、企业微信途径、员工信箱等，以及外部举报电话和电子邮箱，方便员工随时反映情况。

公司重视员工的声音，鼓励员工之间相互监督，共同维护公司的道德诚信。通过营造积极的监督氛围，形成全员参与、共同维护商业道德的良好局面。

#### （三）利益回避原则

公司制定了“商业道德控制程序”，明确规范董事、经理人及其他出席或列席董事会的利益相关方在面对与自身或其代表的法人有利害关系的议案时的行为准则。相关人员应在当次董事会说明利害关系的重要内容，若议案有害于公司利益，不得参与讨论及表决，且在讨论及表决时应予回避，不得代理其他董事行使其表决权。公司董事均秉持高度自律，严格遵循利益回避原则，确保公司决策的公正性和客观性。

#### （四）供应商与合作伙伴管理

公司要求供应商、协力厂商签订“供应商反贿赂/反腐败承诺书”，共同致力于建立公平、诚实、守信、透明的交易环境。通过与合作伙伴携手共进，从供应链源头把控商业道德风险，推动整个产业链的健康发展。

#### （五）内部稽核机制

冠谊为确保公司治理和自我监督的有效性，我们建立了完善的内部稽核机制。该机制基于控制环境、风险评估、控制作业、信息与沟通、监督作业五大要素，制定了详细的内部检核实施细则。

公司设立的稽核部门，由1位稽核主管和2位专责人员组成。总经理担任稽核工作的召集人，负责统筹协调内部稽核工作，确保内部控制制度能够达成营运目标，并推动各单位自行检查内部控制的有效性。稽核流程涵盖确定稽核对象和人员、执行稽核、形成报告、报告审批与提交、问题改善与验证等多个环节。通过严谨的流程设计，确保内部稽核工作能够全面、深入地开展，及时发现并解决潜在问题。

2024年度，营运稽核部门已按照计划完成了所有部门的稽核工作，并定期与独立董事沟通，确保他们充分了解公司内部稽核状况。在遇到重大异常事项时，独立董事可随时召集会议或直接联系稽核主管进行讨论，保障了公司治理的透明度和有效性。

### 信息安全与隐私保护

#### （一）严格遵守法律法规

在处理个人信息时，公司严格遵守隐私和信息安全相关法律和法规，确保收集、存储、处理、传输和分享个人信息的过程符合相关方的合理隐私期望。我们致力于构建一个安全可靠的信息环境，保护个人信息的保密性、完整性和可用性。公司在处理个人信息时，遵从征得个人同意或签署书面许可文件的原则。

## （二）信息安全文化建设

公司致力于构建企业信息安全文化，将信息安全理念深深植根于每一位员工的心中，使之成为全体员工的共同责任。通过开展信息安全宣传活动、组织信息安全培训等方式，增强员工之间的信息安全协作与沟通，促进整个公司对信息安全管理持续关注 and 投入。2024 年，公司在信息安全管理方面取得了显著成效，未发生一起信息安全事故，为企业的稳健发展和数据安全提供了坚实保障。

## 持续改进与社会责任

### （一）积极参与公益事业

冠谊积极履行社会责任，参与各类公益事业，回馈社会。通过参与公益活动，公司不仅为社会做出了积极贡献，也提升了自身的社会形象和品牌价值。

### （二）政策与规程更新

公司定期回顾并更新道德诚信政策和规程，确保其始终能够反映当前的市场环境和法律法规要求。通过持续改进，不断提升公司商业道德管理的科学性和有效性。

### （三）特定职位轮调制度

为防范和降低不当收益的风险，保持组织活力，公司对特定职位进行定期轮调，包括采购、品管、行政、仓库、物料资材控管等。通过职位轮调，减少员工长期处于同一岗位可能带来的利益关联和道德风险，促进公司内部的公平竞争和健康发展。

## 反贿赂/反腐败举报渠道&信息安全事故举报方式

### 反贿赂/反腐败负责部门：人资行政部

公司内部：

总负责人：郑翠红（行政经理）

举报电话：0769-89198981/8100

企业微信途径：通讯录/员工服务/冠谊资讯系统

员工信箱：各车间门口

公司外部：

总负责人：朱先进（厂长）

举报电话：0769-89198981/8801

电子邮箱：ozhu@kdc-one.com

### 信息安全事故举报方式：

举报电话：0769-89198981/8809

负责人：林经理

电子邮箱：welin@kdc-one.com

## 3.4 经营绩效

冠谊致力于持续提升公司的经营绩效。我们不断强化研发与技术的竞争优势，大量投入资源用于新产品及新技术的开发设计以及生产制程的提升与改善。通过生态设计手法及智慧生产的创新，我们不仅提高了生产效率、降低了成本，还显著减少了产品与制程对环境的影响。在应对气候变迁的转型挑战下，冠谊积极保持和提升公司竞争力，确保可持续经营。我们始终为员工提供稳定的工作环境，并努力实现公司的长期发展目标。一旦发生实际负面事件，我们都会迅速制定针对性的补救计划，以尽量降低事件的负面影响。通过持续改进和优化经营绩效，冠谊致力于成为业界内的佼佼者。

### 经济绩效

报告期内营业收入、运营成本、员工薪酬和福利支出、向出资人支付的款项、向政府支付的款项、社区投资等相比2024年都有所增长。

### 3.5 创新与服务

#### 技术与制造开发

冠谊建立了完善、有效的质量管理体系，并通过了ISO9001质量管理体系认证与ISCC回收材料标准认证，以应对制造过程中的品质问题。冠谊定期与供应商、客户开展质量会议，保持良好沟通，并通过质量达标分析，解决制造过程中的质量问题，并推进预防措施。冠谊致力于提供多样性和高品质的产品。我们重视并鼓励员工参与和发现生产中的问题，提供改善建议，并设置相应的激励和奖励制度。我们拒绝接收/生产/出货不良品，将满足并超越客户的期望。冠谊持续获利与成长的主要关键就是拥抱创新。我们除陆续投入研发创新外，还借助AI及互联网科技，强化改善竞争力及产品品质，并加强对供应链的管理，希望能够为合作伙伴带来良性循环，为产业可持续发展尽一份心力。

#### 知识产权管理

冠谊建立了完善、有效的知识产权管理体系，并通过了体系认证，同时为应对技术的快速发展并保护公司的知识产权成果，我们持续关注与公司产品相关的市场和技术动态，并根据公司的运营目标制定知识产权战略。我们投入研发资源，不断积累知识产权，以增强竞争优势。我们定期对公司的专利、商标和著作权进行全面审查，确保我们的知识产权得到充分保护。同时，我们加强与合作伙伴和客户的合作，共同推动知识产权的创造和保护。

#### 营业秘密保护

公司的营业秘密是重要的商业资产，我们非常重视对它们的保护。除了制定保密管理程序外，我们还明确规定了员工在保护营业秘密方面的责任和义务。我们与员工签订保密协议，要求他们严格保守公司的商业机密。同时，我们定期对员工进行保密培训，提高他们对营业秘密重要性的认识。对于违反保密规定的员工，我们将依法追究其责任。

#### 知识产权的风险应对措施

我们始终尊重他人的知识产权，在处理知识产权争议时，我们会全面分析法律、商业和技术层面的问题，制定应对策略，以保护公司及利益相关方的权益。一旦发现侵权行为，我们将及时采取法律措施维权。同时，我们也会寻求与侵权方进行谈判和协商，寻求和解或达成合作协议。在处理争议过程中，我们会充分评估风险和利益，以确保公司的利益得到最大程度的保护。

### 3.6 风险管理

冠谊致力于实现可持续经营，并满足客户的关键需求和顺应国际趋势。为了达成这一目标，我们遵循企业风险管理的要求，定期进行运营和气候变迁风险的评估，并制定相应的应对策略，以降低运营风险并揭示其财务影响和机会。由董事会授权，社会责任&健康安全&商业道德委员会负责召集和指派各职能部门成立风险评估小组。该小组每年至少召开一次风险与机会鉴别会议，专注于鉴别企业可持续运营风险、可持续风险及气候变迁风险。在2024年度的风险鉴别中，风险评估小组针对风险来源、风险项目和风险指数进行了评估，鉴别出可能对运营产生重大影响的重大风险与机会，并提出了相应的应对策略。这些信息由风险管理委员会汇总，形成企业风险管理报告，并由风险管理委员会召集人每年至少一次向董事会报告。一旦发生风险管理事件，我们将积极应对，将公司运营风险降至最低，并增强面对风险时的应变能力和持续运营能力。对于任何实际发生的负面事件，我们将针对个别事件制定补救计划，以最大程度地减少其负面影响。

通过这种方式，冠谊不断优化风险管理实践，确保公司能够持续、稳定地运营，并在面对挑战时展现出强大的应变能力。

### 3.7 隐私与资讯安全

多年来，客户信任与合作的关键在于我们始终坚守的承诺：严密的客户隐私与机密信息保护。这不仅是我们赢得客户信赖的基石，也是我们企业资讯安全管理的核心目标。我们深知，每一个客户的信息都是独特的、有价值的，因此我们建立了严格的信息安全管理体系，并不断对其进行完善。基于客户合约与保密协议，我们不仅设立了信息安全管理机制，还特别制定了《文件和资料管理程序》、《保密管理程序》，确保客户资料与公司商业秘密的安全。为了防范潜在的资安风险，我们有一套完善的应急响应机制。一旦发生重大资安事件，我们将依据《网络与信息安全处置规范》迅速成立应变组，采取正确、快速的应对措施，将损害降至最低。我们始终坚持“最小权限”原则。只有与客户项目相关并需要接触机密敏感资料的人员，才可以通过内部申请获得存取信息的权限。并且，IT部门会定期审查相关程序文件，确保资讯安全管理强度始终符合客户的需求和要求。我们深知，资讯安全不仅是技术问题，更是对客户信任的坚守。因此，我们不仅会持续优化技术防范手段，更会将员工资安意识的培养作为重点工作。定期的资安倡导与教育训练，旨在提升每位员工的责任感和警惕性。在冠谊，我们将继续以客户为中心，以专业和执着的态度，守护每一位客户的隐私与资讯安全。

### **资讯安全组织架构**

为提升安全管理成立了系统监管部，IT人员全面负责管理并向系统监管部主管汇报。公司各部门负责人是本部门秘密保护工作的负责人，公司总经理是公司秘密保护的总负责人，系统监管部负责资讯安全政策推动及资源调度事务，由IT同事确保资讯安全各项管理规范与管控措施能有效持续地执行实施。对于所有客户隐私与机密信息是以需者方知为基础，并从人、流程与技术三要素着手执行相关的保护机制与措施，以确保客户隐私及机密信息的安全。

### **资讯安全风险评鉴及内部查核**

为确保公司资讯安全的长治久安，我们采取了一系列的风险管理和内部查核措施。首先，我们定期盘点信息资产，并更新资产清册，以便全面了解公司的信息资产状况。在此基础上，每年我们都会对与信息资产相关的风险进行评鉴，并对高风险项目进行严格管控，以降低风险发生的可能性和影响。为了进一步加强资讯安全，我们采取了一系列具体措施。例如，强化网络防火墙和网络管控，根据计算机类型建立端点防毒措施，引入新技术加强资料保护和备份，以及加强钓鱼邮件的监测和防范。此外，我们还会定期执行社交工程邮件测试和员工资安意识训练，以提高员工对资讯安全的认识和防范意识。为了确保资讯安全管理的有效性和合规性，我们设立了内审小组。该小组会根据风险性制定评估项目，每年进行资讯安全自行评估和稽核作业。评估结果及佐证资料会交由稽核部进行复核，确保评估结果的准确性和可靠性。此外，公司内审小组每年针对不同体系各安排一次内审，其中资讯安全是必要查核项目。所有查核报告都会定期至少每年一次提交给董事会，以便高层管理者全面了解资讯安全状况并做出相应的决策。通过这些措施和机制的执行，我们能够确保公司资讯安全得到有效保障，为公司的可持续发展奠定坚实基础。

### **产品研发与制造安全**

在当今高度竞争的市场环境中，产品研发与制造安全的重要性日益凸显。作为一家专业设计和生产化妆品包装的供应商，冠谊深知这一挑战，并将始终将安全视为其核心价值之一。多年来，冠谊的研发与制造单位一直遵循资讯安全政策和客户的要求与期望。这不仅确保了业务的持续进行，也使冠谊的产品在市场上占有一席之地。其产品线包括多样化的包装，如化妆品粉盒、口红壳、睫毛膏瓶和唇彩瓶等，以及多种特殊工艺，如丝印、烫金、转印、电镀和喷漆等。冠谊从产品的研发阶段到成品出货阶段，都严格遵循客户的安全原则。在这一过程中，任何与安全相关的疑虑都会被立即识别和解决，以确保产品信息的安全性。此外，在不影响制程和后续作业流程的前提下，冠谊采取了多项措施来确保产品信息安全无虞。除了关注产品在生产过程中的安全，冠谊还非常重视产品出货后的信息安全。根据产品的特性和客户的要求，公司采取了一系列措施来降低使用者信息泄露的风险，从而确保了客户和消费者的利益。总的来说，冠谊在产品研发与制造过程中始终坚持以安全为核心，为客户提供高质量、安全可靠的产品。这一承诺不仅赢得了客户的信任，也为公司在激烈的市场竞争中赢得了竞争优势。

#### **客户反馈与投诉处理机制**

公司建立了完善的客户反馈与投诉处理机制，确保能够及时响应并解决客户的问题。项目管理部负责接收客人的反馈或投诉，并转发给品保部进行统一跟进。品保部将召集内部工程/生产部门进行检讨并纠正相

应问题。同时，公司还在产品开发时提供相关的产品安全使用注意事项，并设置产品安全咨询投诉热线，由专人负责处理并记录客人的咨询问题和服务，比如为客人提供产品所使用材料的MSDS等。



产品健康安全相关的注意事项



## 04 环境可持续

我们致力于环境可持续发展，通过减少对社区、环境和自然资源的负面影响，以及保障公众健康与安全，来实现生产过程中的环保责任。我们确保所有运营活动符合环境法规，并采取一系列措施来减少对环境的影响，包括优化生产流程、减少自然资源的使用、推动使用替代材料和回收策略等。

我们持续努力，确保环境责任融入公司的每一个运营环节，为创造更加可持续的未来贡献力量。我们深知环境责任在生产中的至关重要性，致力于在制造世界一流产品的同时，最小化对社区、环境及自然资源的负面影响，并保障公众健康与安全。为此，我们确保所有运营活动符合环境法规，包括取得、更新必要的环境许可证和登记证。此外，我们还引进污染控制设备，优化生产流程，减少自然资源的使用。

### 4.1 气候变迁相关治理

面对全球暖化、极端气候、环保节能、安全卫生及保育意识高涨的挑战，我们密切关注全球气候变迁趋势与国际应变方向，将气候变迁纳入企业可持续发展的重大议题与关键性重大风险项目之一，持续进行分析与管控，并致力于温室气体的中和与减排工作。我们承诺进行温室气体排放盘查，并根据结果推动温室气体减量的相关计划。此外，我们重视环境管理工作，倡导绿色办公，培养员工的环保意识。在日常运营中，我们通过改善能源使用结构、合理安排运输车路线等方式减少二氧化碳排放。

### 气候变迁相关风险与机会管理

因应气候变迁对冠谊带来的风险与机会，降低冠谊因气候变迁所造成之营运影响，创造新市场机会，积极掌握提升企业形象，善尽企业对社会应尽之责任，并藉此提高管理能力及营运绩效。禁止发生风险管理事件，持续进行减量计划、再生能源使用计划、设定减量目标等，用具体行动减缓气候变迁产生之负面影响。

### 4.2 能源管理

我们致力于减少能源消耗和温室气体排放，以符合最新的标准和规定。通过优化照明设备、办公设备设置和优先采用环保节能设备，我们最大程度地减少了能源消耗与温室气体排放。此外，为了节约能源，办公室内禁止使用移动式采暖设备。

在办公用品管理方面，我们根据实际需求配备办公用品，选择环保、质优、价廉的设备，并推进无纸化办公以减少纸质文件的使用。

公务用车方面，我们严格按照出车制度使用车辆，提高使用效率，并尽量选择公共交通工具和非紧急情况不出车，以降低油耗和维修费用。

在会务费和接待费管理上，我们实行会议审批制度，控制会议数量和规模，并坚持节俭原则进行公务接待，杜绝铺张浪费。通过减少不必要的会议和接待活动，可以减少能源的使用和浪费，从而有助于能源管理。

### 能源使用

冠谊完善构建的严密的节能减排管理体系，旨在节约并高效利用这些关键资源。我们的能源消耗主要集中于电力、柴油、汽油及自来水等领域。为确保资源得到最优化分配，我们实施月度水电使用情况的详尽监测、统计与分析，并即时反馈结果。同时，我们定期组织专业团队对供水系统关键组件，如地下管网、水龙头及阀门等，进行细致巡检，一旦发现异常立即响应、分析并采取纠正措施。

鉴于能源消耗对气候变化具有重大影响，特别是不可再生能源的燃烧加剧了温室气体排放及其他环境问题，提升能源效率成为缓解气候变化的关键。为此，我们不断追求生产流程的优化，力求减少能源消耗；使用空气能源代替电能；使用环保原材料；电车代替油车；环保制冷剂代替耗能制冷剂；伺服变频电机、使用LED节能灯，注塑机使用伺服变频电机代替传统电机；



冠谊每年收集更为精细复杂的数据集，这些数据不仅加深了我们对能源使用状况的理解，更为制定更为高效的能源管理策略提供了坚实的数据支撑。通过这些不懈努力，我们致力于实现能源的高效利用，为环境保护贡献力量。2024年，公司设定的绝对能耗目标低于18,000,000度，实际外购电量为16,207,324.2度，全年用水量降至80,182吨，相比2023年的80,266吨有所减少，同时2024年可再生能源消耗量达到13,156度。

### 4.3 温室气体排放

在产品制造过程中，温室气体、有机挥发物性气体和其他主要气体的排放对环境产生了重大影响。为了降低这些排放，我们实施了各种减少温室气体排放的方案。2025年03月25日对责任方提供的温室气体声明进行了第三方核查，以确保其符合ISO14064-1:2018的标准。我们进行了全面的温室气体排放统计，以加强我们的排放控制策略。统计范围包括直接温室气体排放、能源间接温室气体排放、其他间接温室气体排放以及温室气体排放密集度计算。我们通过减少能源消耗量指标来展示我们致力于减少环境影响的成果，同时也表明我们在碳排放、成本控制以及能源供应和价格变动方面的强大能力。我们主动进行组织温室气体盘查，并密切关注相关法令的要求。冠谊始终遵守当地环境法规，严格控制温室气体排放，并努力降低其排放量，以避免相关政策法令对公司运营产生影响。我们致力于创造一个更加可持续的未来，通过持续改进和采取有效措施来减少对环境的影响。

#### 2024 年冠谊温室气体排放统计

单位：(tCO<sub>2</sub>e) /年

GHG 类别	2023排放量	2024排放量
直接温室气体排放量[类别 1]	128.83	125.22
来自输入能源的间接温室气体排放量[类别 2]	8150.62	9380.16
运输产生的间接温室气体排放量[类别 3]	57.4	15.01
组织使用的产品产生的间接温室气体排放[类别4]	7334.52	8567.14
经量化的总排放量	15671.67	18087.52

#### 4.4 水资源管理

冠谊积极响应国际倡议，致力于管理水相关风险，努力达成节水目标，以减少对环境的负面影响。公司建立了全面的水资源管理体系，记录、分类并监测所有水资源的使用与排放情况，确保水资源的合理利用与有效控制。

##### 用水管理

公司秉持用水合理、有效和节约的原则，制定了雨水管理制度及防止地下水污染的管理办法。针对冷却水塔（中央空调、注塑机）和储水池因浮球损坏导致的溢水问题，公司实施了节水方案：在水塔和储水池内增设水位传感器，设定水位略高于浮球，当实际水位达到传感器设定位置时，电磁阀自动关闭，停止补水，从而防止溢水，及使用循环冷却水等方式达到节水目的。

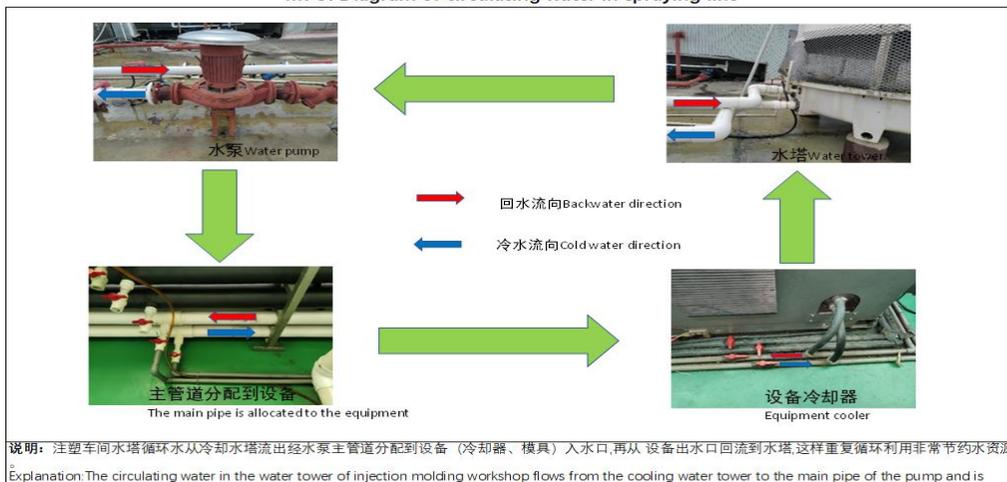
此外，公司对喷涂车间的废水处理系统进行严格监测，确保大部分废水得到循环使用，少量废水则交由有资质的处理公司处理。同时，加强生活用水设备的日常维护管理，避免跑冒滴漏现象，要求员工随手关闭水龙头，餐厅和厨房用水严格按需使用，严禁浪费。公司还禁止使用桶装矿泉水进行非必要用途，如洗手或浇灌花木。通过持续统计和分析全公司的用水数据，并对用水量大的设备和部门进行重点监控，公司不断优化用水管理。2024年，东莞冠谊1-12月共消耗水资源80,182吨。

东莞冠谊有限责任公司  
节约用水改善计划

时间: 2024.6.6

区域	项目	卫生/标准要求	频率	责任人	监督人	实施情况
全厂	定期的检查区域内的隐藏水管,以防漏损,检查所有使用水系统,修理有毛病的水箱,水龙头及其他的供水设施。	预防水损,水龙头及其他的供水设施漏损,造成漏水现象,以达到节约用水的要求。	1次/每月	王国基	仇炳荣	良好
	对车间的水资源消耗计量进行统计	车间需对本车间的水资源消耗计量起到监督管理的作用,完善用水量计量设施,对超计划用水量进行存留,预警。	1次/每月	车间组长	车间主管	良好
	设备前应及时检查车间用水情况,检查阀门、管、漏、漏情况,发现问题及时纠正、考核	预防出现漏水现象,以达到节约用水的要求	1次/每月	王国基	仇炳荣	良好
	长期性的对员工进行节约用水的思想教育	长期性的对员工进行节约用水的思想教育,车间安全,定期组织培训,提高员工自觉节约用水意识,自觉节约用水,做好节水工作,推广节水。	不定期	车间组长	车间主管	良好
	员工下班时检查水龙头有无关闭	做到“随手关”,以此达到节能减排的要求	每天	车间组长	车间主管	良好
	对水管进行二次利用	洗手的水收集用来浇花,回收废水用来浇灌。	每天	霍会杰	仇炳荣	良好
	定期的检查区域内的水管,是否有私拉,乱接等违规行为	严禁在用水管上私拉,乱接等违规行为,严禁私自拉接供水。	每天	王国基	仇炳荣	良好
	使用节水装置安装于各用水场所	购买各种节水装置安装于各用水场所(如节水马桶,感应水龙头,节水感应型)	不定期	王国基	仇炳荣	良好
	生活及生产中减少使用清洁剂等	生活及生产中尽量减少洗衣粉,肥皂,洗洁精的使用量,避免浪费水过多使用	每天	车间组长	车间主管	良好
	附表: 仇炳荣					

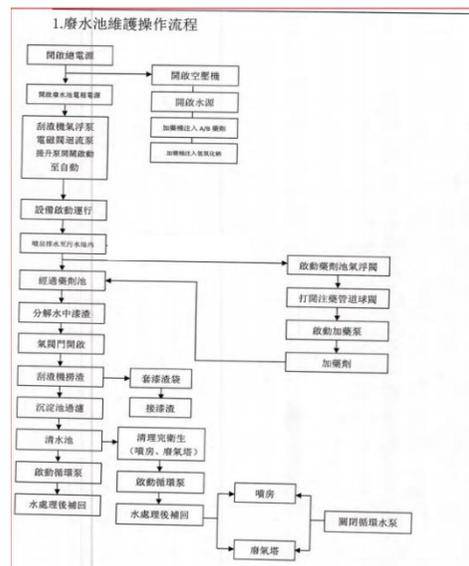
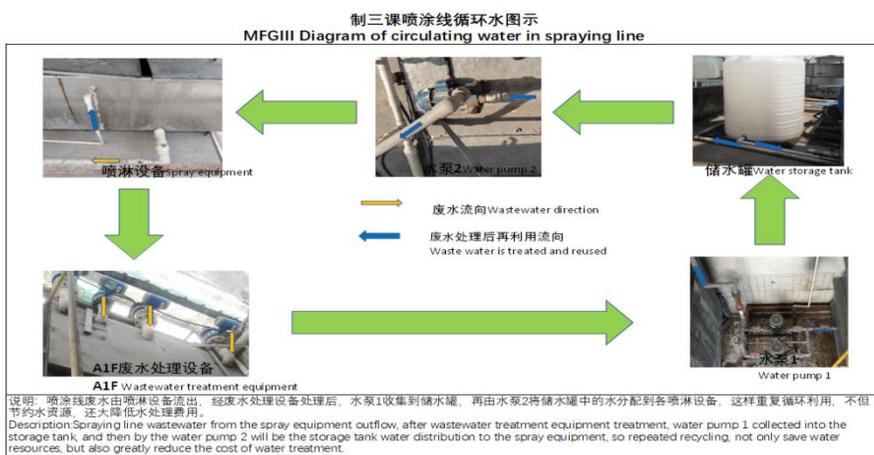
制一课注塑车间水塔循环水图示  
MFGI Diagram of circulating water in spraying line



##### 废污水管理

公司制定了完善的废水管理制度，持续监测并管理水资源的使用和排放，确保废水处理符合相关法规，保护珍贵的水资源。严格监测废污水的产生、处理和排放过程，确保每一环节都符合法规和标准。为防止地下水污染，公司定期点检柴油油位，防止泄漏，并安装二次容器防止柴油扩散。

对于水帘柜和除尘柜产生的废水，公司每三个月更换一次，废水中的主要污染物为COD、SS和石油类化合物。这些废水统一收集后交由东莞市零星废水处理中心处理。为确保工业废水零排放，不能循环利用的少量工业废水被合规转移，公司每年对工业废水进行检测评估，确保转移的废水中污染物数据全部达标。



### 4.5 污染防治管理

冠谊致力于预防污染和节约资源，采取了一系列措施从源头上降低或消除污染物的排放、释放以及废弃物的产生。公司引进先进的污染控制设备，不断改进生产、维护和设施流程，有节制地使用自然资源，并积极探索和实施其他方法，如改进生产工艺、使用替代性材料、重复利用、保护资源和回收利用等策略。

#### 空污管理

空气污染对气候、生态系统、空气质量、栖息地、农业以及人类和动物的健康产生严重影响。为应对这一挑战，公司采取了一系列措施来减少有害气体排放。对生产经营过程中产生的废气进行分类、常规监测和控制，并利用废气处理设施进行处理后排放。同时，对其空气排放物控制系统的运行状况进行常规监控，每年委托第三方检测机构进行检测，确保达标排放。（异味消除措施统计表）

序号	异味源头	治理措施	实施后现场照片	序号	产生异味设备	治理措施	实施后现场照片
1	涂装	涂装线废气经活性炭吸附装置处理后排放		3	废气处理设施	定期更换活性炭并加强维护	
2	废水处理站	废水处理站加盖并定期喷洒除臭剂		4	废水处理设施	定期检修并加强维护	

为减少噪音对周边环境的影响，公司制定了设备维护计划，由环安部员工定期检查设备，预防设备部件异常或损坏导致的噪音，公司采取建立隔音房和使用吸音棉等措施。



利用吸尘装置对生产过程中产生的粉尘进行吸附后统一处理，安装并使用油烟净化设备，以确保厨房产生的油烟达到环保标准。每年委托第三方检测机构进行检测，确保达标排放。

为减少粉尘和颗粒物排放，公司对生产时产生粉尘的设备和工艺加装粉尘收集系统，并加装加湿器减少扬尘。此外，公司还进行了喷漆VOCs废气处理系统升级改造工程项目，应广东省东莞市生态环境局东城分局要求，于2023年8月9日在‘建设项目环境影响登记备案系统’中申请备案并通过，并于2024年6月申请验收并通过。该项目通过新设备处理后减少了VOCs等相关危险物质的排放。空气污染物排放的总重量0.6406吨。

公司还积极响应生态环境局《东莞市重污染天气应急》要求，落实重污染天气橙色预警响应共18次，减排措施均得到有效落实。

(对生产时产生粉尘的设备和工艺(如:碎料机、磨床工艺、剪镜片工艺等)加装粉尘收集系统以及加湿器,减少扬尘。如下图)

B栋工模部内部粉尘处理设施

镜片车间吸尘管



喷漆VOCs 废气处理系统升级改造项目(升级为RCO)如下图



## 废弃物管理

东莞冠谊始终秉持环保优先理念，致力于降低对生态环境的负面影响，并积极推动企业内部与供应链上下游的深度合作，通过协同发力从生产源头减少废弃物产生，同时挖掘资源循环利用潜力，构建绿色循环经济模式。

公司构建了一套科学严谨的废弃物分类管理体系，依据废弃物的物理、化学特性以及环境危害程度，将其精准划分为可回收利用类、一般生活废弃类和有毒有害类三大类别。公司日常运营产生的废弃物涵盖废水处理残余物、废气净化副产物以及固体废弃物等多个维度。在固体废弃物细分中，一般工业固体废物主要包括生产过程中产生的不合格品、边角余料以及员工日常生活产生的生活垃圾；危险废物则涉及废空桶、沾染化学物质的废弃抹布与手套、废旧墨盒/硒鼓、废机油、含有机溶剂废液、废油漆渣和废活性炭等，这些废弃物因含有害成分，需进行特殊管理。

针对不同类别的废弃物，公司制定了差异化的处理策略，并与具备专业资质的第三方处理机构建立了长期稳定的合作关系。对于可回收废弃物，公司通过专业回收渠道进行资源化再利用，实现变废为宝；一般工业固体废物在合规处置的前提下，优先探索资源化利用途径；危险废物则严格遵循危险废物管理规范，由具备相应资质的合法处理业者进行专业化、无害化处理，确保废弃物处理全流程符合国家及地方环保法

规要求。此外，公司积极推行产品回收计划，对废弃产品进行拆解、修复或材料再生，同时引导员工与公众规范分类投放其他垃圾，提升废弃物分类准确率与资源化利用率。

2024年度，全年废弃物总量为263.662吨。其中，可回收废弃物总量达24.54吨，通过资源化利用有效减少了原生资源消耗；废塑胶件作为主要工业废弃物之一，产生量为138.744吨，公司通过优化生产工艺与回收利用体系，大幅降低了塑胶废弃物对环境的影响；一般工业固体废弃物产生量为15.16吨，均通过合规渠道进行无害化处理；废弃物整体回收总量为178.444吨，资源化率显著提升；危险废弃物处置中移转总量为85.218吨，所有危险废弃物均通过“电子联单”系统实现全流程追溯管理，确保处置过程合法合规。公司积极推行设备全生命周期管理，通过再制造、再利用等方式延长设备使用寿命，避免设备被随意丢弃或填埋处理，充分挖掘设备中金属、塑料等可回收材料的剩余价值。针对有害废弃物，公司建立了从产生、收集、暂存到转运的全链条管控机制，采用专用容器分类储存、设置独立暂存区域、安装视频监控系统等措施，确保有害废弃物全程处于安全可控状态。同时，公司委托的危险废弃物处理单位均通过环保部门严格审核，具备完善的处理设施与应急预案，能够高效、安全地完成废弃物处置任务。2024年全年，公司废弃物管理工作保持“零事故、零泄漏”的优异记录，未发生任何因废弃物管理不当导致的环境污染事件，所有废弃物处理方式均严格符合国家及地方环保法规要求，并顺利通过环保部门组织的多次专项检查与审计。

### **环境保护费用**

冠谊充分发挥专业化优势，通过达成各项评估指标，积极致力于制程改善并减少能源消耗，树立当地经济效益高、资源消耗低、环境污染少、可持续发展能力强的企业典范。公司通过环保支出评估环境措施的效率，为内部成本效益分析提供有用信息，并持续建置完整的环境管理会计系统，追踪多种类别的信息，关注于废弃物处理、排放处理、补救措施成本以及预防和环境管理成本。这些努力有助于公司最高领导阶层判断减少环境影响而投入的组织和技术的价值。

## **05 社会**

### **5.1 责任供应链**

我们深知供应链的每一个环节都与我们的可持续发展目标息息相关。因此，我们着力打造一个负责任的供应链体系，确保产品从原料采购到生产、运输、销售等整个生命周期中，对环境的影响最小化。

我们选择供应商时，不仅看重价格与质量，更将可持续发展作为首要考量因素。我们优先选择具备明确可持续发展价值观和承诺的供应商，他们获得可持续发展证书或奖项，以及采用的环境和社会管理系统符合我们的供应商行为守则和适用的法规。

为了与供应商建立长期、稳定的合作关系，我们致力于打造多元化的战略伙伴关系。这不仅确保了供应的稳定性与成本效益，更为我们带来了行业领先的创新解决方案。在采购过程中，我们将可持续性作为核心要素，同时也不忘产品质量与维护要求。

为了进一步确保供应链的可持续性，我们深入评估主要直接供应商的影响，并优先与在ESG（环境、社会和治理）问题上展现出高度责任的供应商展开合作。我们鼓励并支持供应商持续改进其ESG实践，共同为地球的绿色未来贡献力量。

通过这样的责任供应链策略，我们不仅关注自身的可持续发展，还影响和带动整个供应链共同实现可持续的目标。

#### **5.1.1 绿色产品健康与安全管理**

冠谊以产品生命周期出发，持续发展绿色设计、绿色生产等创新能力，减少环境影响，达成减碳承诺。在化学品管理需符合法规与国际倡议并以保护员工为目标，由源头、制程、废弃等阶段进行减量与风险控制。冠谊无违反产品与服务的健康和法规及安全法规及自愿性规约的事件。同时，推动使用替代材料、资源重复利用和回收策略。对原料和化学品进行有害物质检测，并安全地存储、处理这些物质。

## 生命周期评估与产品绿色设计

2024 年皆使用生命周期评估方法进行原料采购、制造生产、运输、产品使用与废弃等各阶段的评估。

### 化学品与有害物质管理

公司为确保化学品的安全使用和管理，采取了多项有效的措施。我们建立了完善的化学品管理制度，明确了各类化学品的储存、使用和处理规范，确保员工了解并遵守相关规定。

我们设立了化学品暂存仓，该仓库配备了齐全的安全设施。这些设施包括防爆空调、抽风扇等通风设施，以确保仓库内的空气流通；二次容器、防静电接地等储存设施，以防止化学品泄漏和意外事故的发生；以及自动灭火器、浓度探测报警器等应急设施，以便在发生事故时能够及时发现并采取有效措施。此外，仓库周围还设置了安全监控系统，连接门卫室进行24小时监控，确保化学品储存的安全。公司使用环保清洗剂替代白电油、要求供应商提供环保清洗剂安全技术说明书等，

除了以上措施外，我们还存放了沙土和抹布等应急处理材料，以便在发生泄漏事故时能够及时处理，防止事故扩大。同时，我们还定期进行泄漏演习，以提高员工应对突发状况的能力和意识。

总之，在化学品与有害物质管理方面，我们采取了全面、严格的措施和制度，以确保员工和环境的安全。

### 绿色产品政策

冠谊公司致力于提供绿色、环保的产品和服务，以满足客户需求并积极履行企业环保责任。为了实现这一目标，我们制定了绿色产品政策，并将其贯穿于产品设计和生产的全过程。采取的措施如下：公司制定的包装设计原则A 满足客人要求;B 成本考量;C满足功能要求;D尽可能地共用，减少包材规格，同时包装要求每箱毛重不可过重，一般不超过10KG/箱，使包装轻便。

公司通过工艺优化来减少材料消耗，比如采取措施减少水口料的产生，我们在热流道进胶方式通过改变进胶口的设计和位置，这种方式通过精确控制熔融塑料的流动路径，确保塑料能够准确地填充模具的各个角落，使得塑料能够更加均匀地流入模具，从而减少了水口料的产生。我们在在热流道系统中，使用热嘴和分流道的设计。热嘴是连接注塑机和模具的部分，它负责将塑料加热至熔融状态。分流道则位于模具内，负责引导熔融塑料流入各个模腔。通过精确控制温度和压力，可以确保熔融塑料在流动过程中保持均匀的温度和流动速度，进一步减少水口料的产生。此外，由于减少了水口料的产生，减少了水口料的清理和处理，注塑机可以更快地完成填充过程，从而提高生产效率。同时，也节省了大量的人力和时间成本。

我们建立了一套绿色产品管理平台，对供应链的源头进行严格管理。采购计划明确，所有采购的原辅材料都必须符合安全性能数据表的要求，确保从源头规范原辅材料的质量。我们设立专人对材料进行管理，确保仓库的温度和湿度处于适宜范围。对于化学性质和防护灭火方法相互抵触的危险品，我们采取分项存放的原则，避免发生安全事故。同时，我们还对仓库的通风、防爆、防压、防火、防雷、灭火等安全设施做出明确规定。各部门在使用材料时，必须按照规定填写出库单和退料单。对于涂料和溶剂等危险化学品，我们实行当天使用当天领取的管理制度，以减少库存和浪费。此外，各部门每月月末需对所用的材料进行盘点，确保生产需求与危险用品的平衡。

我们编制了《应急准备与响应程序》，规范了化学品泄漏时的处理设施，提高突发环境污染事故的防范和处理能力。在日常工作中，我们加强对这些化学品的监督管理，尽最大努力避免或减少突发污染事故的发生。

我们要求供应商保证所出售给本公司的所有产品，其所使用之原物料、染剂、溶剂、耗材、包装及制程等均不含且未使用产品所在地法律所禁止使用之有害物质，且符合冠谊对前述物质含量之特殊要求。通过实施绿色产品政策，我们旨在为客户提供更环保、更安全的产品和服务，同时积极履行企业的环保责任，为保护地球环境做出贡献。

## 符合法规

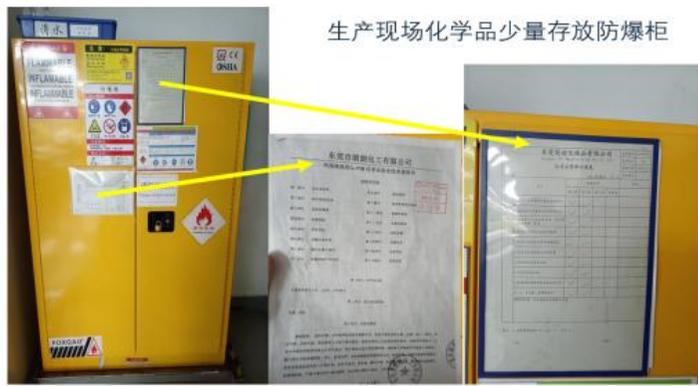
冠谊公司严格遵守国内外相关法规和标准，冠谊所生产使用的原物料来源均符合欧盟 RoHS 危害性物质限制指令和欧盟化学品、评估、许可和限制法规(Registration, Evaluation, and Authorization of Chemicals, REACH)的要求，我们会提早一年因应法规的异动与更新。

## 有害物质揭露

我们深知化学品和其他材料可能对人类健康和环境产生潜在风险，因此采取了严格的管理措施。我们全面识别、标记并严格管理有害物质，确保在处理、移动、储存、使用、回收、再利用和处置等环节都能得到安全的管理。我们与有资质的第三方机构合作，对所有原材料和化学品进行有害物质检测，以确保符合国际和国内的安全标准。

我们设立了专门的仓库来储存这些有害物质，并由专业人员进行管理。此外，我们建立了完善的进出库管理制度和应急预案，以应对潜在风险。同时，我们也高度重视废弃物的处理，所有废弃物都经过严格分类，并交由有资质的第三方机构进行安全处理，以避免对环境造成二次污染。

生产现场化学品少量存放防爆柜



在材料选择方面，我们遵守相关法律、法规和客户要求，禁止或限制使用某些特定物质。我们推广可回收物料、重用化妆品包装和减少塑料使用，致力于提供更安全、环保的产品。

为了确保承诺的落实，我们要求供应商提供有害物质测试报告，并在公司内部进行重金属检测。此外，我们还委托第三方机构进行额外测试，并提供声明书，以确保产品既安全又健康。

我们向客户揭露的信息包括产品100%通过健康与安全评估的证明、符合性声明书、有害物质测试报告、物质安全资料表以及安规/EMC符合性报告等。在2024年度，我们的产品与服务严格遵守了健康和法规及自愿性规约，未发生任何违规事件，也没有收到任何相关的制裁或罚款记录。我们将继续致力于为客户提供最安全、最可靠的产品和服务。

## 有害物质管理与执行

冠谊在多个环节严格把关，确保产品安全可靠。从法规遵循、零件认证、供应商管理，到进料检验、生产制造、库存管理以及相关培训，每一步都认真执行。

冠谊的生产基地设有与第三方检测机构同等水平的化学实验室，配备了先进的仪器设备，能够对关键的有害物质进行精准分析和管控。这些设备会定期进行校验，并与第三方机构进行比对测试，确保数据的准确性和可靠性。执行检测工作的人员都经过专业培训并测试合格，确保检测工作的准确性和可靠性。一旦在产品中发现有毒物质，冠谊会立即采取措施减少使用或淘汰这些物质。同时，也会重新筛选供应商或开发更安全的全新物料来源。这些举措旨在从源头上排除有毒物质，保护员工和消费者的健康，同时也保护环境免受污染。

### 有害物质削减计划

邻苯二甲酸酯类物质作为化妆品制造中常用的塑化剂，对人类健康存在潜在危害，我国已完成对其的管控计划。此外，我国于2020年加强了对VOCs的管制，主要针对含有VOCs的涂料、油墨、胶黏剂和清洗剂等产品。冠谊逐年增加低VOCs化学品(水性油墨)的使用量，降低VOCs的排放。冠谊每年使用较为环保型塑胶粒，降低VOCs的排放。



针对欧盟、美国和日本等国家和地区对特定化合物的监管要求，冠谊公司制定了详细的有害物质削减计划。公司已经过全面审查，全面淘汰不合格产品，并确保所使用的涂料、油墨、胶黏剂和清洗剂等均符合相关要求。为进一步保护员工和消费者的健康，公司还针对可能对人体造成重大危害的物质1-溴丙烷、苯、甲苯、甲醇、二氯甲烷、正己烷、三氯乙烯、四氯乙烯、N-甲基吡咯烷酮等物质进行了管制。我们调查了公司内部使用的原材料、辅助材料和化学品，确认是否含有这些物质，2024年已禁止使用这些物质。

### 5.1.2 可持续供应链管理

冠谊积极与供应商携手，共同落实企业社会责任，致力于打造可持续的供应链。企业运营过程中可能对环境、社会产生影响，因此，实施供应商尽职管理至关重要。这一举措旨在预防、减轻和避免因公司运营直接或间接引发的负面影响。通过建立具有可持续韧性的供应链，冠谊降低企业社会责任（CSR）系统风险，并持续关注气候变化、水资源管理等领域的运营。

在供应链中发生人权、环境等事件时，冠谊将采取切实措施，确保工作环境安全、员工受到尊重、当地社区环境得到保护，并遵守道德操守。对于实际发生的负面事件，冠谊将针对具体情况制定补救计划，以降低负面影响的范围和影响程度。未来，冠谊将与供应商共同应对挑战，实现共同发展，为创造更美好的未来作出积极贡献。冠谊将继续加强与供应商的合作，通过落实尽责管理、培训和沟通等措施，不断提高供应链的可持续性。

### 供应商概况

在2024年合格供应商统计的数据中，共有104家关键合格供应商，目前，冠谊的供应商主要分布在中国大陆，占比高达88.7%。

## 供应商尽责管理

为确保供应链的可持续性和合规性，冠谊对供应商实施严格的尽责管理。所有新加入的供应商在合作启动阶段，须签署《供应商行为守则》以明确供应商对劳工权益、环境保护、道德标准的坚定承诺。

为持续评估供应商的企业社会责任（CSR）表现，冠谊要求所有供应商每年完成一份企业社会责任问卷调查。针对CSR风险较高的供应商，冠谊将进行现场审核，确保其运营活动符合公司的要求和标准。新开发的供应商还需通过ISO14001环境管理体系认证，以证明其具备必要的环保管理能力。

为提高采购团队对供应商尽责管理的理解和执行能力，冠谊还为采购员提供可持续采购管理知识的培训。对于使用关键材料的供应商，冠谊实施更为严格的系统化稽核程序，基于环境和社会风险来全面评估和管理供应商的营运状况。这包括执行严格的有害物质管理程序，以确保关键材料的安全使用。同时，通过建立完善的关键材料库存机制，冠谊有效防范供应链中断的风险。

为确保供应商持续符合公司的要求，冠谊每年对重要供应商进行在线和线下的综合评估，评估其社会责任表现，识别潜在风险，并寻求改善机会。对于不符合规定的供应商，冠谊将提供协助以支持其在规定时间内进行改善并达标；若供应商拒不改善，冠谊将减少供应商采购量或选择其他社会和环境表现优异的供应商进行合作。在供应商的社会责任审核中，有不符合项供应商必须在规定时间内完成改善措施。冠谊的采购团队将负责监督改善过程，并确保其有效执行。

冠谊重视与供应商的定期沟通，通过年度审核和不定期的问卷调查，持续了解供应商的表现，并确保其始终保持应有的水平。

冠谊要求所有新供应商签署廉洁协议，并明确要求所有合作和管理的供应商伙伴遵守法规和社会责任中关于禁用童工的规定。冠谊期望供应商及其员工在各项交易行为中保持诚实和正直，包括物料采购、工程承揽、委托加工等。如发现任何破坏采购纪律的行为，供应商被鼓励立即向冠谊的受理单位进行实名揭发，并提供相关证据线索。冠谊将采取必要的措施来处理违规行为，并维护供应链的廉洁和可持续性。

## 供应商风险评估与管理

供应商每年底依据《供应商社会责任风险评估调查表》通过电话、网络、走访和现场评审的方式进行风险评估。评估结果记录于《供应商社会责任风险分类汇总表》，供应商分为I、II、III级（高、中、低）风险供应商。

采购部年初制定《年度供应商/外包商稽核计划表》，对高、中风险关键合格供应商进行现场评估，并对供应商抽样员工进行问卷调查。

通过SA8000认证或验厂合格的供应商可直接列入I级并免评估；经公司高层审批后，长期合作且稳定的省外或海外供应商也可免评估。I级供应商给予鼓励，II级供应商需现场辅导，连续三次II级则降为III级，连续三次III级则取消资格。

我们筛选了年度占公司交易总额前80%的104家目标供应商进行在线社会环境责任风险评估，评估标准包括地方法律法规、客户要求等，涵盖劳工权益、健康安全等方面。通过公司供应商CSR管理平台向104家重要供应商发布问卷，回复率达100%。结合反馈结果和风险评定逻辑，鉴别出23家潜在高风险供应商纳入2024年现场稽核计划。由采购部与工厂建立企业社会责任&健康安全&商业道德委员会现场评估，具备SA8000内审员资格的内审员对高风险供应商进行CSR现场审核，要求供应商提供不符合项的改善计划并追踪改善完成进度，2024年23家高风险供应商100%完成了CSR现场审核，CAP回复率达100%。审核结果均未发现供应商存在雇佣童工、强迫劳动等相关零容忍不符合事项。

## 供应商审核

我们通过严谨的审核机制来评估和提升供应商的能力，确保其符合冠谊的供应商管理办法。所有新加入的供应商都必须经过质量、成本、交期、服务和社会责任等多方面的严格评鉴，确保其具备成为正式供应商的资质。对于一些特殊供应商，如国际大厂或客户指定厂商，虽然可以依据总部QCDS的要求进行审核，但我们仍需审查其提供的声明文件，如环保声明等，并在确认其符合要求后，才能正式纳入我们的供应商体系。

除了性能和质量，我们对供应商还有更广泛的要求。在合作初期，所有新供应商都必须签署《供应商反贿赂/承诺书》，明确双方的责任和义务。此外，供应商还需提供相关的环境评估声明文件，包括禁用有害物质声明以及遵守冠谊供应商行为守则的声明等。这些文件需经过我们的审核，确保供应商的原物料和制成品符合国内外相关法规、倡议和公司政策的要求。

为了确保商业活动的合规性，知识产权保证、保密声明以及订单系统与来料规范同意声明等也是供应商必须遵守的重要标准。通过这些措施，我们不仅确保供应商符合各项质量标准，还期望他们能积极履行社会责任，遵守商业道德准则。

2024年，共有23家新供应商通过了我们的审核流程，符合我们对供应商的全面要求。

供应商	管理方式	承诺
新供应商	供应商反贿赂/反腐败承诺书	保证不使用限用物质  遵守冠谊供应商行为守则声明。
现有供应商	在线/线下沟通与培训 年度问卷调查（社会责任）	
高风险供应商	年度现场稽核 CAP 改善追踪 现场复查	

### 供应商培训和可持续发展

我们定期向供应商传达公司的CSR政策，并对所有供应商代表进行劳工人权、健康与安全、环境保护、商业道德及社会责任管理系统等五大方面的培训。

为了与供应商共同创造可持续的未来，我们将遵循更高的供应商管理标准，不断优化我们的供应商管理机制。我们将持续鼓励供应商加强对社会和环境责任的重视，提升其管理能力，并携手他们共同进步。

在2024年，我们将实施以下计划并逐步推进：

对98家重要供应商进行温室气体排放与减碳状态的调查，为2024年的气候变迁管理计划提供参考。我们将根据供应商的回应内容进行积极、管理、揭露等分级评估。

在2024年，我们将积极开展供应链气候变迁沟通、GHG盘查以及减量经验分享等培训活动。此外，我们还将设立供应商CSR系统，以系统化地推动供应链的气候变迁活动沟通和记录。

## 5.2 我们的员工

冠谊参考客户的社会责任要求、联合国世界人权宣言、国际劳工组织公约等国际规范，制定我们的人权政策，以人权保障为劳工管理的最高准则，恪守当地相关法规，以打造公平、安全、舒适之职场环境为己任，并确保价值链中所有相关人员都能受到公平与尊重的对待。

若发生劳资关系、多元平等、劳动人权等负面影响事件，营运变更需资遣员工之情形，冠谊均会与员工充分沟通，若有实际负面事件发生，均针对个别事件订定补救计划，以降低负面伤害。

## 5.2.1 人权管理

冠谊相信员工是公司最重要的资产，我们以拥有创造力及积极进取的员工为荣，也以优秀的经营团队为傲。冠谊的经营团队兼具东西方教育背景，拥有广博的国际观和远大的愿景，未来将领导冠谊持续发展、并向国际化迈进。

### 员工政策

冠谊坚信员工是公司最宝贵的资产，深知员工在职场中的身心健康安全与舒适的重要性，并坚定地尊重每位员工的尊严。基于这样的理念，我们制定了一套全面的员工政策，以确保所有员工得到平等对待，不受任何形式的歧视。

我们的员工政策主要涵盖以下几个方面：

**平等雇佣：**我们始终坚持平等的聘雇政策，不因性别、年龄、种族、宗教信仰、国籍等因素歧视任何应聘者。我们杜绝任何形式的强迫劳动，尊重员工的结社自由，自由加入工会，并严格禁止使用童工。

**公平待遇：**我们与员工保持密切的沟通与合作，确保每位员工受到公平对待。我们根据员工的个人能力和业绩进行公正的评估，以确保员工得到应有的回报。

**遵守法律法规：**我们承诺严格遵守国家法律法规、行业标准和客户要求。我们不使用任何形式的强迫、抵押、契约束缚或非自愿的监狱劳工。我们的人事系统设置了年龄自动计算功能，以防止雇用童工。

**保险与社会责任：**我们为所有符合条件的员工投保社会保险，并确保招聘过程中候选人是自愿参与工作的。我们禁止扣押员工的证件或押金作为雇佣条件，并明确禁止任何形式的骚扰行为。员工可以匿名举报疑似强迫劳工行为或其他骚扰事件，而不必担心遭受报复。

**人才培育与健康安全：**我们重视员工的个人发展与职业成长，通过培训制度与人才发展机制，努力实现员工的多元发展与共融成长。同时，我们不断推广健康安全意识，组织相关活动，以确保员工在工作中的身心健康。

**友善职场环境：**我们根据政府的相关规定，为女性、残障人士等特定群体提供友善的职场环境。此外，我们还依照当地政府的法令提供基本的薪资保障。为了保障员工的权益，我们制定了结社自由与集体谈判管理办法/劳资会议办法等规定，确保员工能够自由地组织和协商。

通过这些政策的实施，我们致力于打造一个公平、安全、舒适的工作环境，让员工在冠谊能够充分发挥自己的潜力，共同推动公司的持续发展。

**申诉机制：**我们面向所有员工、供应商等利益相关方公开多种申诉渠道，申诉内容不限于歧视、骚扰、强迫劳动、贪污等违规事件，以下为公司的一种内部申诉渠道。

公司内部申诉负责部门：人资行政部

总负责人：郑翠红（人资行政部经理）

举报电话：0769-89198981

企业微信途径：通讯录/员工服务/冠谊资讯系统

员工信箱：各车间门口

### 风险管理

冠谊公司高度重视风险管理，为了确保公司的合规性和员工的权益，我们制定了一系列的管理办法和规定。这些制度涵盖了反歧视、反骚扰、反虐待、工作场所性骚扰防范、薪资与奖金管理、招募任用、童工及未成年工管理、私人职业介绍所管理等方面。

我们通过风险识别，努力避免因性别、年龄、健康、怀孕、地区、国籍、民族、宗教等因素导致的差别待遇和同工不同酬的问题。同时，我们坚决不雇用童工，不使用非自愿劳工，保障员工的自由离职权利，并预防性骚扰和其他形式的侵害事件发生。

为了确保员工的权益得到充分保障，我们还参考了客户的社会责任要求、联合国世界人权宣言和国际劳工组织公约等国际规范，制定了一套人权政策。该政策强调不歧视、禁用童工、杜绝强迫劳动以及尊重员工的结社自由。

在各运营据点，我们定期进行人权风险评估，针对可能的风险项目进行追踪和采取应对措施。我们的目标是打造一个公平、安全、舒适的工作环境，彻底消除任何形式的抵债劳工、未足龄劳工和超时工作问题。在过去的报道期间，我们没有发生任何歧视、雇用童工及未成年工、强迫或强制劳动的事件，也没有收到任何相关的申诉或重大处罚事件。冠谊公司将继续坚持以人为本的管理理念，加强风险管理和员工权益保障，为创造一个更加公平、和谐的工作环境而努力。

### 5.2.2 人力概况

公司构建了一支多元化、充满活力的团队。在2024年，冠谊拥有495名员工，按性别划分，女性员工人数250人，约占比50.42%，按民族划分其中公司少数民族员工共60人，少数民族约占比12.1%，按地域划分，冠谊的员工主要来自广东省外，来自广东省内的员工60名，占总员工数的约12.71%。主要员工位省外员工，其中省外员工439名，占总员工数的约87.98%。公司管理层共有41人，管理层占员工总数的约8.22%，按性别划分则女性管理者占比约39.21%，按民族分，少数民族管理者占比约8.66%，区域划分，省内管理层员工占比31.71%，彰显了平等与包容、多元的企业文化，增强了团队的包容性。这一分布显示了公司业务的广泛覆盖面和全国范围内的招聘策略。

总体而言，冠谊公司重视员工的多元化，致力于打造一个包容、和谐的工作环境，吸引了来自全国各地的优秀人才。

2024年在职员工分布							
类别		男	%	女	%	小计	%
年龄	18-30岁(含)	40	8.02%	16	3.21%	56	11.22%
	31-50岁(含)	196	39.28%	209	41.88%	405	81.16%
	51岁以上	15	3.01%	23	4.61%	38	7.62%
管理层级	男女	25	60.98%	16	39.02%	41	100.00%
	少数族裔	1	2.44%	3	7.32%	4	9.76%
	汉族	23	56.10%	14	34.15%	37	90.24%
	省内	4	9.76%	9	21.95%	13	31.71%
	省外	21	51.22%	7	17.07%	28	68.29%
一般人员		226	45.29%	232	46.49%	458	91.78%
工作年限	1年以下	28	5.61%	27	5.41%	55	11.02%
	1-3年	42	8.42%	65	13.03%	107	21.44%
	4-5年	37	7.41%	46	9.22%	83	16.63%
	6-10年	81	16.23%	85	17.03%	166	33.27%
	11-15年	47	9.42%	34	6.81%	81	16.23%
	15年以上	4	0.80%	3	0.60%	7	1.40%
籍贯	本省	26	5.21%	34	6.81%	60	12.02%
	外省	225	45.09%	214	42.89%	439	87.98%
民族	汉族	223	44.69%	218	43.69%	441	88.38%
	少数族裔	28	5.61%	30	6.01%	58	11.62%
学历	初级中学(含)以下	157	31.46%	184	36.87%	341	68.34%
	普通中学	63	12.63%	31	6.21%	94	18.84%
	大学专科	25	5.01%	19	3.81%	44	8.82%
	大学本科(含)以上	6	1.20%	14	2.81%	20	4.01%
残疾人		1人					

### 员工多元与平等

冠谊高度重视多样性和包容性，认为这对公司的成功至关重要。为了实现这一目标，我们关注女性和代表性不足人群的招聘、保留和提升。我们努力维持一种包容性的文化，促进尊重和包容所有人，同时设定了员工合规和责任方面的期望、目标和衡量结果。

我们致力于吸引、保留、发展和提升多元化人才，并将包容性优先事项纳入领导团队的职责范围。我们相信多样性对员工、客户、消费者和社区都至关重要。为了进一步推动这一议程，我们计划建立工作组，确定关键领域，并促进多样性和包容性的机会和故事分享。

我们将进行全公司范围内的评估，以推动企业范围内的战略，包括数据共享和最佳实践，并寻求确保关键重点领域的执行支持。此外，我们启动了管理层多样性和包容性培训项目，这些项目将在组织内全面推广。我们还推出了各种沟通举措和员工咨询服务，以促进员工之间的联系和故事分享。我们关注在地居民，尽量以当地居民为对象招收员工，以促进当地社区经济发展。

冠谊致力于实现多元职场的目标，招收不同区域和民族的员工，使公司及员工能够接触不同国家的文化和思维。我们重视社会关怀，每年保障身心障碍人士的就业名额，以满足他们的职业发展和生活需求。我们坚定不移地推行平等友善的职场环境，为所有员工提供公平的机会和发展空间。

### **5.2.3 人才招聘**

冠谊公司秉持“以人为本，唯才是举”的核心理念，在人才招聘过程中，始终坚守公平、公正的用人原则，严格选拔机制，实行择优录用策略。我们坚决杜绝任何形式的歧视与骚扰行为，明确禁止招聘童工，且在招募全程核实员工年龄防止误招童工、同时招聘过程不收取任何费用，将个人能力与岗位匹配度作为唯一的录用准则。冠谊通过人员招募识别、定期内部审核等方式，积极防止任何形式的童工、歧视、骚扰、强迫劳工的现象。

冠谊视员工为企业最宝贵的核心资产，在稳健运营的同时，始终将员工福祉置于首位，并大力投入资源于人力资源的开发与培养。

在员工关系管理方面，若遇业务调整需进行人员优化，冠谊将与受影响员工展开充分沟通，确保整个处理流程透明、公正且合乎情理。一旦发生员工权益相关负面事件，公司将针对具体个案，量身定制补救方案，力求将负面影响降至最低，切实维护员工权益。

### **多元完善的招募管道**

冠谊深知员工是推动企业发展的核心力量，因此极为重视员工的职场体验与成长环境。通过持续追踪员工入职与离职动态，我们定期评估公司政策与福利的实际成效，致力于营造一个平等、包容且充满关怀的工作氛围。

公司高度重视人才招聘工作，特设专属招募网页，全面阐述冠谊的招聘理念与政策，明确传达“以人为本，唯才是用，严格选拔，择优录用”的用人方针。我们坚持公平招工，严禁基于种族、肤色、宗教、性别、体能、年龄、国籍等因素的歧视行为，同时承诺不收取任何押金、介绍费，不扣押员工物品及证件，并坚决反对将妊娠检查作为雇佣决策的依据。冠谊积极倡导公平、公正的招聘环境，严防任何形式的歧视与骚扰。

冠谊实施多元化招募策略。每年，我们根据业务发展需求，明确招募重点，并通过招募网页以图文并茂的形式，详尽展示公司业务方向、当前空缺职位及优渥的员工福利，以此吸引杰出人才加盟冠谊。

公司深谙内部人才是企业发展的内生动力。为此，公司特设数位人才库系统，全面支持人才招聘、轮岗及留任计划的实施。该系统深度融合人力资源、绩效管理、企业流程管理等核心模块，为员工与外部人才提供便捷的履历上传功能，助力公司全面挖掘与培养每一位员工的潜能，实现人尽其才、才尽其用。

在员工离职管理方面，冠谊严格遵循国家劳动法律法规，确保所有劳务条件变更均履行法定通知程序。公司最大限度地创造和提供就业机会，力争做到能不裁员就不裁员，并通过切实可行的方法，避免或减少裁员。如出现确需裁员的情况，单位则依相应的劳动法规要求，超出或足额支付相应的经济补偿金，或最大限度地支付可承担的经济补偿金，人力资源部门协助办理好被裁减人员的失业保险、就业补偿等相关社保申领。

2024年度，冠谊迎来10位新成员的加入，同时有42位员工因个人发展或其他原因选择离职。截至年末，公司员工总数为499人，据此计算，2024年冠谊的离职率约为8.4%，较2023年的9.9%有所下降，反映出公司在员工关怀与留任方面取得的积极成效。

## 5.2.4 权益与福利

### 保障员工权益

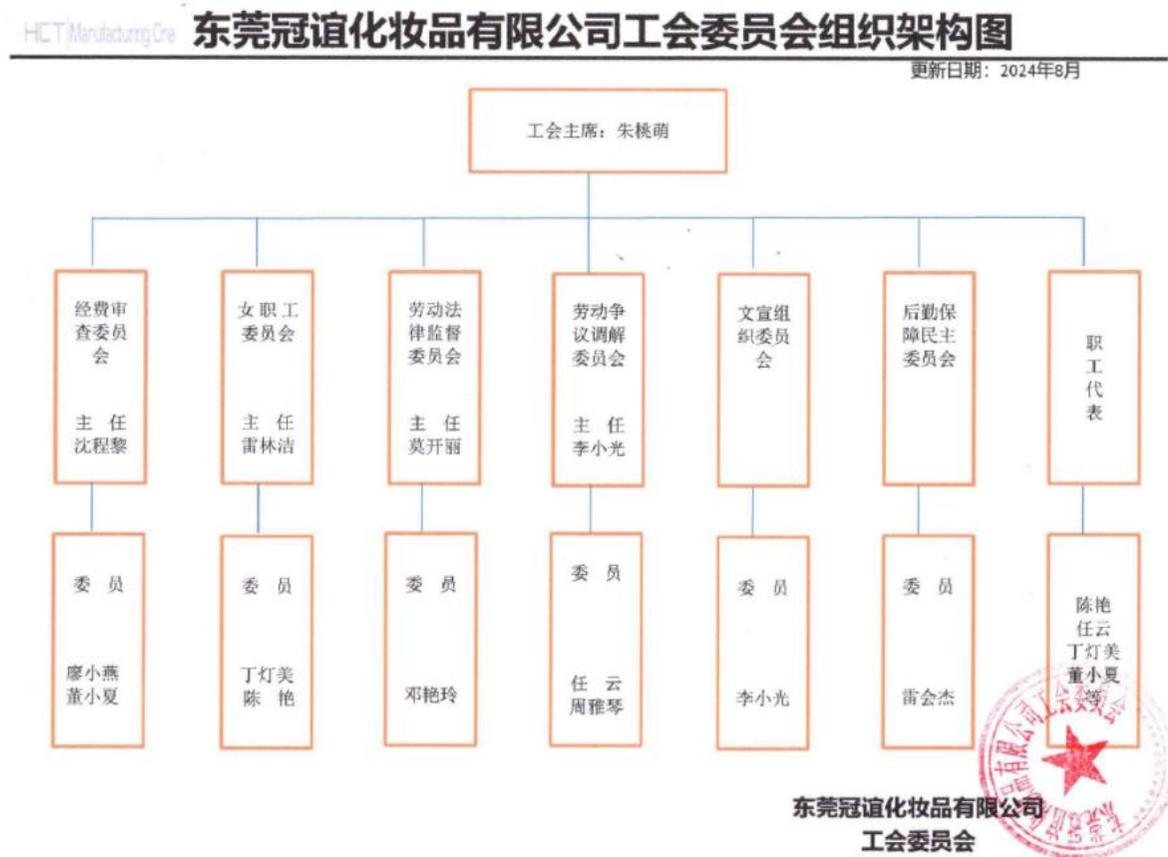
冠谊在员工管理方面，严格遵守当地政府的劳动法律法规，包括《劳动合同法》等。我们的人力资源部门是工作场所管理和人才发展的重要推动者。他们的职责广泛，涵盖了人才需求的多元化、跨部门人才流动、员工沟通、关怀、学习发展以及制定薪酬和福利等激励措施。此外，他们还需定期追踪和分析人力资源信息，以帮助各级主管提高工作绩效和生产力。

### 员工沟通渠道

东莞冠谊设有工会，工会覆盖率100%，定期召开会议，同步公司发展，分享公司成长，交流公司问题，审议与员工权益高度相关的政策制度，并签订集体合同，保障全体员工的权益。在2024年，我们制定了员工意见、建议、申诉处理及反馈的管理程序，通过多种方式收集员工的反馈和申请，包括员工访谈、信箱和邮箱等。员工可以直接向主管或HR职员提出问题和建议。公司每年不定期进行员工社会责任满意度调查，以了解员工士气和满意度，就调查结果及反映出的问题进行针对性改善；2024年7月，人资行政部通知进行年度社会责任满意度调查，全厂在职人数为501人，填报有效调查问卷497份，填报率99.2%；经统计分析，相关情况如下；针对反映的问题和不足，制订了具体的改善措施和计划，员工满意度超过95%。

在2024年，我们收到了关于员工衣食住行和工作、福利等方面的申诉和建议。我们对每项申诉和建议都进行了回应，并制定了改善措施，实现了100%的达成率。各申诉管道和工会委员发挥了积极作用，帮助员工传达问题，并通过会议推动问题的有效改善。年终时，行政部汇总了一年来收集的意见和建议，分析其实用性和采纳的措施。我们评选出建设性意见和合理化建议最多且被采纳者，以及为公司发展做出贡献的有功人员。在年终文艺晚会上，我们对这些选中的意见和建议者给予适当的物质奖励或精神鼓励。通过这些努力，冠谊致力于营造一个积极向上、公正公平的工作环境，激励员工积极参与和贡献自己的智慧和力量，共同推动公司的发展和进步。

2024年冠谊工会组织架构



## 合理的薪酬制度

为了提升员工的生活质量，冠谊制定了一系列福利制度。我们提供合理的薪酬制度，确保员工的薪资水平在业界中上水平，以吸引和留住优秀人才。对于新进人员，我们会根据其职位和经历等因素来制定薪酬标准。在相同职位和职等级下，男女员工的基本薪资比例为1:1。其中，2024年收入最高的个人的年薪总额与所有员工的年总薪酬中位数的比率约为7。一旦被录用，员工的薪酬将根据其工作表现逐年调整和晋升，确保他们得到应有的回报。我们坚决遵守公平和正义的原则，给予员工适当的位阶和薪资，使他们能够照顾好自己和家庭的生活。冠谊确保所有员工的薪资都高于最低工资标准，并且整体薪资待遇优于当地的基本工资水平，不存在低于最低工资标准的情况。我们按照当地的政策规定为员工支付薪水。同时，我们致力于实现薪资平等，避免职场上的性别歧视，并尽量缩小不同性别之间的薪酬比率。我们的薪酬政策不仅符合当地法律法规，还会定期检视市场水平，参考当地的薪酬调查报告，以确保公司的薪酬竞争力高于市场水平，同时保持内部的薪酬公平性。员工的薪资标准由公司高层领导根据员工的资历、学历、技术职称以及在本公司的工作表现等情况进行考核评定。在这个过程中，我们不会因性别而有所差异。此外，我们还提供具有竞争力的薪资和激励性的奖酬制度，包括月生产效率奖金、年度绩效奖金、提案奖金、固定年终奖金、专利奖金、年资奖、非正式奖励和团体季奖金等，以表彰员工的努力和贡献。

员工在入职培训时，培训员工了解公司的薪酬制度，并发放给员工包含薪酬与福利政策及工资结构的员工手册，员工手册离职时交回给公司，薪酬有变化及时在公告栏及公司内部沟通平台进行公布，并更新薪酬制度。

## 员工福利

冠谊对员工的关爱体现在福利制度的制定上，让员工在忙碌的工作之余，感受到公司的关怀与温暖。为了给员工提供全方位的照顾，冠谊设立了职工福利委员会，负责组织各类员工团康休闲活动及福利补助。公司努力扩大福利制度的保障范围，让员工在享受工作的同时，也能拥有自己的生活空间，并不断提升员工个人生活品质。公司制定社保及住房公积金管理办法，公司为所有员工购买医疗保险。公司为了鼓励员工生育，根据当地劳动法规的规定，我们为员工提供陪产假和育儿假，让员工有足够的时间休息、陪伴家人和照顾新生儿。此外，公司还为怀孕期、哺乳期的女性员工设立了休息室和哺乳室，以减轻她们在特殊时期的负担，并分享新生命带来的喜悦。通过这些福利措施，冠谊不仅表达了对员工的关心和爱护，还与员工共同分享了生活的喜悦和责任。这种关爱不仅增强了员工的归属感，还激发了他们的工作热情和创造力，为公司的长远发展奠定了坚实的基础。

### 5.2.5 员工关怀

新员工到职后，我们定期组织员工进行入职培训，培训涉及三级安全、技能、公司基本的政策等，部门主管须每月不定期会与其进行谈心，了解其近日工作岗位后的工作状况与生活状况，及时排忧解难。节日关怀，在节假日发放礼品或礼金，组织团建活动；设立“心理咨询室”，成立“心理辅导站组织架构”接受员工的心理健康咨询、定期进行心理健康培训。《员工压力管理办法》、公司心理辅导室，对员工压力以及心理健康进行管理，积极开展各项文体、团建活动，降低员工工作压力。

公司倡导相对灵活自由的工作方式，对业务、资讯等工作服务时间相对不固定的员工，可实行不定时工作制，有条件的可采取居家办公、远程办公、错峰办公等办公方式；员工如有实际生活情况不能兼顾工作，或与工作时间有一定冲突的时候，可选择调整休息或其他调配方式，最大限度做到工作和生活两不误。

公司制度规定根据副理级以上人员工作时间相对不固定，主导和协助处理突发性工作或生产任务较多的实际，经工会讨论通过并公示，由当地人社部门批准，副理级以上人员实行不定时工作制。对因受不可抗力因素影响，不能正常到单位上班的人员，有条件的可采用居家办公和远程办公等灵活方便的办公方式。为在职员工组织亲子活动，若需要居家办公的员工，公司提供居家办公的工作方式，不定期组织女性员工参加女性健康教育培训。

为进一步激发各部门关怀小组在员工关怀工作中的积极性与创造力，冠谊特设激励机制：每月由人力资源部门依据离职率对各部门关怀小组进行评比，当月离职率最低的班组，其关怀小组成员将获得鼓励奖励；部门内离职率排名第一的组长，同样给予鼓励表彰。对于连续三个月蝉联部门离职率榜首的小组成员，公

司将予以嘉奖，以此表彰其在员工关怀工作中的卓越表现，并激励全体成员持续为营造和谐、稳定的工作环境贡献力量。



## 对员工心理健康展开培训



### 5.2.6 人才发展与培育

#### 职业生涯体系与晋升制度

冠谊制定了一套完整的职业生涯规划与晋升制度。我们探索员工的个人职业发展规划、员工的晋升、转岗和留任过程。更多的职业机会等。公司的绩效制度与职业生涯发展评估制度为员工与主管提供了双向沟通的平台。通过这一过程，员工可以更好地了解自己的工作表现以及需要提升的技能。公司根据个人的专业技能、职业兴趣和工作风格等为员工制定个性化的职业发展计划。在年初、年中和年末，高阶主管与下属员工进行双向沟通，确保双方的期望和目标保持一致。这一沟通过程是持续动态的，我们会根据反馈和指导进行调整。在入职培训和专项培训中，我们也加入了相关的培训内容，以确保员工了解并熟悉这一制度。

#### 绩效考核制度

冠谊充分尊重并保障员工的合法权益，所制定的人事规章制度严格遵循劳动法规定。为了更有效地落实奖惩制度，公司实施了绩效考核制度以及制定与公司业绩相关的奖金方案比如：“绩效奖金管理办法、绩效发放管理办法”。每年，冠谊都会定期进行绩效考核，根据员工的职称和职务内容制定考核项目及标准，这些考核结果将作为年终奖金发放和薪资调整的重要参考依据。这一制度确保了所有正式员工都能公平地参与考核，为他们提供了平等的晋升发展机会。值得一提的是，2024年冠谊的所有正式员工都参与了绩效考核。

在员工的职业生涯发展方面，冠谊采取了高度个性化的策略。公司深知每位员工都有其独特的特质和潜力，因此针对每位员工制定了个性化的职业生涯发展计划。这一计划允许员工根据个人兴趣、能力优势和职业目标，选择转向管理岗位或继续在专业领域深造。不论是管理职位还是专业职位，冠谊都为员工提供了充分、公平且公正的晋升机会。每年年末，公司都会与员工进行个人绩效面谈，根据员工的年度绩效表现及其职能与职业发展分析表，持续关心并支持每位员工的发展志向。冠谊期望在这样的双轨升迁制度下，每位员工都能充分发挥自己的专长，同时实现个人对职业生涯的期望，无论是在管理岗位还是专业岗位上，都能找到属于自己的舞台。

#### 内部轮调计划

公司为增强员工技能、促进部门协作和培养复合型人才，我们实施了内部轮调计划。该计划通过半年的岗位轮换，让干部和骨干员工在不同岗位间交流和轮岗，提升个人能力和视野。我们坚守公开、公平、公正原则，确保员工得到公正对待和发展机会。轮岗周期为每半年一次，不超过三个月，涉及公司内关键职位。计划结合公司战略和人才需求，确保轮岗员工适应未来发展。公司制定激励措施，如晋升、加薪和奖励，并定期评估员工，提供反馈和指导。冠谊公司定期总结轮调计划实施效果，不断完善和优化方案，确保与公司发展和员工成长需求保持一致。为确保顺利实施，公司制定了详细的轮岗管理规范，由管理部负责组织和监督，并成立了轮岗工作领导小组。通过内部轮调计划，冠谊公司旨在提升员工专业能力和综合素质，加强部门间协作与沟通，为公司的持续发展和创新奠定人才基础。

## **多元平等的人才发展计划**

### **员工职业生涯教育训练体系**

冠谊的教育训练学习与发展体系以职能为核心，紧密关联公司未来的发展战略和目标。该体系分为三大类别：专业职能训练、主管才能训练和一般职能训练。

在专业职能训练方面，我们重点关注研发、质量管理、工程、制造、业务、采购、客户关系管理以及供应商管理等关键领域。通过这些学习和发展项目，我们致力于强化员工的专业技术能力，提升他们的客户导向思维。

对于主管才能训练，我们根据各阶层主管所需的管理职能进行规划，设计相应的学习与发展项目。这些项目着重提升主管的团队领导能力和战略思考能力，使他们更好地在组织中发挥承上启下的角色。

至于一般职能训练，我们致力于鼓励员工的多元发展，并通过提高学习在工作之外的附加价值，激发员工的潜力。除了语言类训练，我们还规划通识性训练，以拓宽员工的学习视野，提升个人综合能力。

#### **员工教育训练**

冠谊重视员工生涯发展，冠谊员工参与由公司内部讲师开办的课程，全体员工均可接受教育训练；培训类别包含质量体系类、环境保护及气候变化类、技能操作、社会责任等、可持续采购、商业道德等类别，其中社会责任类培训覆盖所有员工及主要供应商，技能操作类培训主要覆盖公司工程技术人员，拟培养技术人员等，基层员工接受环境保护及气候变化培训及社会责任体系、质量管理体系培训；业务、资讯、采购及财务部门员工接受商业道德培训与信息安全教育培训，采购与业务部门接受可持续采购培训，其他部门有与供应商接触的也接受商业道德培训，基层管理干部接受管理技能提升类培训，培训后经考核，所有员工按培训计划，100%参与相关的培训，100%考核合格。2024年度1月至12月培训实施合计233项，员工月平均受训时数达1.06 小时，员工年平均培训工时达到12.72小时。

### **5.2.7 健康与安全**

冠谊重视员工健康与安全，遵循ISO45001:2018标准，致力于提升职业安全卫生管理水平。我们严格遵守法律法规，预防事故发生，降低风险，确保员工健康和工作安全。提供安全卫生的工作环境和设施，以及适当的防护用品和培训。建立职业安全卫生委员会，加强员工参与和监督，提高管理透明度和效率。持续关注员工健康，完善安全管理体系。

#### **职业安全卫生管理**

我们深知为员工创造安全、健康的工作环境的重要性，因此实施了全面的职业安全卫生管理措施。通过定期的健康体检、危险源识别和员工培训，确保员工了解并应对潜在的职业危害。同时，我们为员工提供必要的个人防护用品和风险教育资料，以提高他们的安全意识。

为了预防工伤和疾病，我们建立了程序和体系来跟踪、报告相关事件，并根据分级控制原则采取适当的防护措施。此外，我们对强体力型工作进行评估和控制，以降低对员工的影响。

为应对紧急情况，我们实施了应急准备措施，包括预案演习、安全培训和设备检查。同时，我们提供良好的基础设施和住宿条件，确保员工的生活环境干净整洁。

这些措施的目的是为员工创造一个安全、健康的工作环境，使他们能够安心地为公司贡献力量。未来，我们将继续加强职业安全卫生管理，不断完善相关措施，以确保员工的健康和安全。

在机械设备管理方面，我们采取了一系列措施来优化设备的使用和保养。首先，对于大型机械和大功率设备，我们会根据实际需求进行选用，避免设备在低负载状态下长时间运行，从而确保设备的效率和性能得到充分发挥。

为了提高设备的使用效率，我们会合理安排机械设备的工序。例如，对于使用联控系统的空压机，我们会通过合理安排其工作时段，以减少设备的空载或轻载运行，从而降低能耗并提高生产效率。

我们对机械设备定期保养，通过执行“十字作业”（即润滑、紧固、调整、防腐、清洁等），我们能够保持设备的良好状态，并延长其使用寿命。在设备运行方面，我们严格禁止设备带故障运行，一旦发现问题，我们会立即停机进行修理，以确保设备的稳定性和安全性。

### 职业危害辨识与风险评估流程



### 确定鉴别与评估风险的准则

冠谊职业安全卫生危害识别与风险评估遵循ISO 45001:2018标准，我们设立了安全卫生风险鉴别与评估小组。该小组由安委会、相关部门主管、直接参与人员或其代表组成，确保各部门有经过专业培训并合格的人员参与。对于重大风险和影响，我们会考虑聘请外部专家进行深入评估。

在危害鉴别及风险评估方面，我们覆盖了所有例行和非例行活动，包括公司员工、承包商、供应商和访客在工作场所的活动或服务，以及工作场所中的设施。

为了有效管理职业危害和安全隐患，我们制定了《社会责任风险评估控制程序》。该程序要求对工作过程中可能产生的职业危害因素及安全隐患进行风险评价。我们采用LEC风险评价法来确定风险等级，并根据不同的风险等级制定相应的管控措施。

对于经过危害鉴别与风险评估表筛选出来的高风险项目，我们将优先进行改善，作为制定职业安全卫生目标和方案的重要依据。对于其他风险等级较低的项目，我们会纳入日常作业管制，并每年对中度及以上的风险重新进行鉴别与评估。

为了应对工伤事故和其他紧急情况，我们制定了《员工工伤处理程序》和《事故调查与处理管理程序》。一旦发生工伤事故或虚惊事件，工作者可以立即拨打紧急报案专线，或通知部门/单位主管报告给管理部。在直接危及人身安全的紧急情况下，工作者有权停止作业或采取应变措施后撤离。公司保障工作者的权益，不会因这些行动而降低其工资、福利等待遇、开除或解除合同。

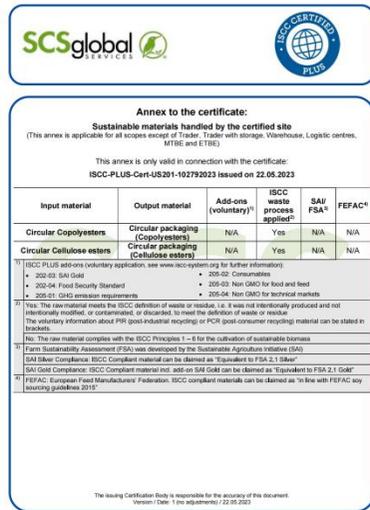
当伤亡事故发生时，我们会立即拨打紧急报案专线或由部门/单位主管通知管理部，管理部会负责安排送伤者到医院或提供必要的协助，并在24小时内通报相关政府部门并填写报告表。为了防止类似意外再次发生，我们会针对事件严重度划分调查层级，并组成相应的事件调查小组，确认伤害事故原因及改善对策。我们将严格管控和实施改善措施，并根据事故调查结果修订相关安全卫生程序。

### 教育训练及伤害预防

公司为了提升厂区职场环境安全，降低工伤率，采取了多项措施。首先，我们积极遵守相关法律法规，严格执行化学品的安全储存和管理，配备了消防和防护用品，并定期进行人员培训和泄漏演习。

为了确保所有员工具备一定的逃生、急救以及紧急应变技巧，我们加强了对高阶主管、稽核安全员及所有员工的训练和倡导。除了定期的职业安全卫生教育训练外，各生产据点还会定期培训安全主任取得证照。





## 6.2 关键绩效指标

### 1、关键绩效-环境绩效

2024年关键绩效指标 - 环境		
序号	指标	值
01	能源总量（外购电量）	16207.32(兆瓦时)
02	可再生能源总量	13.16(兆瓦时)
03	直接温室气体排放量[类别 1](tCO <sub>2</sub> e)	125.22
04	来自输入能源的间接温室气体排放量[类别 2](tCO <sub>2</sub> e)	9380.16
05	运输产生的间接温室气体排放量[类别 3](tCO <sub>2</sub> e)	15.01
06	组织使用的产品产生的间接温室气体排放[类别4](tCO <sub>2</sub> e)	8567.14
07	经量化的总排放量(tCO <sub>2</sub> e)	18087.52
08	环境培训员工覆盖率	100%
09	环境审核场所覆盖率	100%
10	总耗水量（吨）	80182
11	废气排放总量（吨）	0.6406
12	危废产生量（吨）	85.218
13	一般工业固废产转移量（吨）	15.16
14	塑胶件产生总量（吨）	138.744
15	可回收废弃物（废纸皮、废铁、废胶瓶等）总量（吨）	24.54
16	废弃物回收总量（吨）	263.662

### 2、关键绩效-社会绩效

2024年关键绩效指标 - 社会		
序号	指标	值
01	健康与安全评估场所覆盖率	100%
02	严重工伤事故数	0
03	因工伤、死亡和健康状况不佳而损失的天数	0
04	安委员会员工代表可代表的员工比例	100%
05	集体协议签署率	100%
06	社保覆盖率	100%
07	员工满意率	96%
08	工会代表可代表的员工比例	100%
09	员工绩效和职业发展评估覆盖率	100%
10	员工职业技能培训覆盖率	100%
11	员工人权培训覆盖率	100%
12	人权评估场所覆盖率	100%
13	侵犯人权事件数量（比如：歧视、骚扰、童工、强迫劳动等事件）	0件
14	员工年度人均培训时数	12.72小时
15	最高的个人的年薪总额与所有员工年总薪酬中位数的比率	7
16	同岗位员工男女薪酬比	1: 1
17	女性员工百分比	50.42%
18	女性高级管理者百分比	39.21%
19	少数民族员工百分比	12.07%
20	少数民族高级管理者百分比	8.66%
21	本省管理者百分比	31.71%

## 关键绩效-商业道德

2024年关键绩效指标-商业道德		
序号	指标	值
01	不正当竞行为事件	0
02	信息安全事件	0
03	员工商业道德培训覆盖率	100%
04	年度商业道德举报投诉数量	0
05	年度贪污腐败事件数量	0
06	年度信息安全事件数量	0
07	商业道德审计场所覆盖率	100%
08	检举/报告事件	0
09	洗钱事件	0
10	欺诈事件	0
11	利益冲突事件	0
12	商业泄密事件	0
13	ISO 27001证书覆盖率	100%
14	ISO 37001证书覆盖率	100%

## 关键绩效-供应商管理绩效

PI 2024年关键绩效指标-供应商管理绩效		
序号	指标	值
01	本年度目标供应商行为准则签署率	100%
02	本年度目标供应商采购合同(含社会/环境条款)签署率	100%
03	本年度目标供应商问卷调查覆盖率	100%
04	本年度目标供应商社会责任现场审核覆盖率	100%
05	本年度目标供应商CAP改善完成率	100%
06	本年度采购员社会责任培训覆盖率	100%
07	本年度目标供应商签订环保协议目标完成率	100%

### 6.3 GRI 索引表

使用声明	冠谊已依循GRI准则报导2024年1月1日至2024年12月31日期间之内容。			
使用的GRI 1	GRI 1:基础2021			
适用的GRI行业准则	无适用的GRI行业准则			
GRI主题	揭露项目	对应章节	省略理由/说明	页码
<b>GRI 2: 一般揭露 2021</b>				
组织及其报告做法				
2-1	组织详细信息	1.4 公司概况		P4
2-2	组织永续报导中包含的实体	关于本报告书		P2
2-3	报导期间、频率及联络人	关于本报告书		P2
2-4	信息重编	关于本报告书		P2
2-5	外部鉴证	关于本报告书		P2
活动与工作				
2-6	活动、价值链和其他业务关系	1.4 公司概况		P4
2-7	员工	5.2.2 人力概况		P28
2-8	员工之外的工作者	5.2.2人力概况		P28
管治				
2-9	管治架构和组成	3.1 治理架构		P11
2-10	最高管治机构的提名和遴选	3.1 治理架构		P11
2-11	最高管治机构的主席	3.1 治理架构		P11
2-12	在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	2.2 CSR 管理与实践		P7
2-13	为管理影响的责任授权	2.2 CSR 管理与实践		P7
2-14	最高管治机构在可持续发展报告中的作用	2.2 CSR 管理与实践		P7
2-15	利益冲突	3.3 道德诚信		P12-13
2-16	重要关切问题的沟通	2.2 CSR 管理与实践		P7
2-17	最高管治机构的共同知识	3.2 治理运作		P12

2-18	对最高管治机构的绩效评估	3.2 治理运作		P12
2-19	薪酬政策	3.2 治理运作		P12
2-20	确定薪酬的程序	3.2 治理运作		P12
2-21	年度总薪酬比率	5.2.4 权益与福利		P31
战略、政策和实践				
2-22	关于可持续发展战略的声明	1.2 总裁的话		P3
2-23	政策承诺	5.2.1 人权管理		P26
2-24	融合政策承诺	5.2.1 人权管理		P26
2-25	补救负面影响的程序	2.3 利益相关方沟通		P8-9
2-26	寻求建议和提出关切的机制	2.3 利益相关方沟通		P8-9
2-27	遵守法律法规	6.1 冠谊CS体系认证		P35
2-28	协会的成员资格	4.2 能源管理		P17
利益相关方参与				
2-29	利益相关方参与的方法	2.3 利益相关方沟通		P8-9
2-30	集体谈判协议	5.2.4 权益与福利		P31
<b>实质性议题</b>				
<b>GRI 3: 实质性议题 2021</b>				
3-1	确定实质性议题的过程	2.4 实质性议题识别		P10
3-2	实质性议题清单	2.4 实质性议题识别		P10
3-3	实质性议题的管理	2.4 实质性议题识别		P10
<b>实质性议题: 职业安全卫生</b>				
GRI 403 职业安全 卫生 2018	403-1 职业健康安全管理系统	5.2..7 健康与安全		P34-36
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	5.2..7 健康与安全		P34-36
	403-3 职业健康服务	5.2..7 健康与安全		P34-36
	403-4 职业健康安全事务:工作者的参与、意见征询和沟通	5.2..7 健康与安全		P34-36
	403-5 工作者职业健康安全培训	5.2..7 健康与安全		P34-36
	403-6 促进工作者健康	5.2..7 健康与安全		P34-36
	403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	5.2..7 健康与安全		P34-36

	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	5.2..7 健康与安全		P34-36
	403-9 工伤	5.2..7 健康与安全		P34-36
	403-10 工作相关的健康问题	5.2..7 健康与安全		P34-36
<b>实质性议题：经济绩效</b>				
3-3	重大主题管理	3.4 经营绩效		P14
GRI 201经济绩效	201-1 组织所产生及分配的直接经济价值	3.4 经营绩效		P14
2016	201-4 取自政府之财务补助	3.4 经营绩效		P14
<b>实质性议题：气候变迁因应</b>				
3-3	重大主题管理	04 环境可持续		P17
GRI 201经济绩效	201-2 气候变迁所产生的财务影响及其它风险与机会	4.1 气候变迁财务揭露		P17
2018				
GRI 302能源	302-1组织内部的能源消耗量	4.2 能源管理		P17
	302-3能源密集度	4.2 能源管理		P17
	302-4减少能源消耗	4.2 能源管理		P17
GRI 305排放	305-1直接(范畴一)温室气体排放	4.3 温室气体排放		P18
	305-2能源间接(范畴二)温室气体排放	4.3 温室气体排放		P18
	305-3其它间接(范畴三)温室气体排放	4.3 温室气体排放		P18
	305-4温室气体排放密集度	4.3 温室气体排放		P18
	305-5温室气体排放减量	4.3 温室气体排放		P18
2016				
<b>实质性议题：隐私与资通安全</b>				
3-3	重大主题管理	3.7 隐私与资讯安全		P12-14
GRI 418客户隐私	418- 1 经证实侵犯客户隐私或遗失客户资料的投诉	3.7 隐私与资讯安全		P12-14
2016				
<b>实质性议题：人才招聘与留任</b>				
3-3	重大主题管理	5.2.3 人才招聘		P30

GRI 202市场地位 2016	202-2 雇用当地居民为高阶管理阶层的比例	5.2.3 人才招聘		P30
GRI 401劳雇关系 2016	401-1 新进员工和离职员工	5.2.3 人才招聘		P30
	401-2 提供给全职员工(不包含临时或兼职员工)的福利。	5.2.4 权益与福利		P31
	401-3 育婴假	5.2.4 权益与福利		P31
GRI 201经济绩效 2018	201-3 定义福利计划义务与其它退休计划	5.2.4 权益与福利		P31
<b>实质性议题：风险管理</b>				
3-3	重大主题管理	3.6 风险管理		P15
GRI 201经济绩效 2018	201-2 气候变迁所产生的财务影响及其它风险与机会	4.1 气候变迁相关治理		P17
<b>实质性议题：劳资关系</b>				
3-3	重大主题管理	5.2.1 人权管理		P28
GRI 402劳资关系 2016	402-1 关于营运变化的最短预告期	5.2.3 人才招聘		P30
<b>实质性议题：人才发展与培育</b>				
3-3	重大主题管理	5.2.3 人才招聘		P30
GRI 404训练与教 育2016	404-1 每名员工每年接受训练的平均时数	5.2.3 人才招聘		P30
	404-3 定期接受绩效及职业发展检核的员工比例	5.2.3 人才招聘		P30
<b>实质性议题：诚信经营</b>				
3-3	重大主题管理	03 公司治理		P11
GRI 205反贪腐 2016	205-2 有关反贪腐政策和程序的沟通及训练	3.3 道德诚信		P12-13
	205-3 已确认的贪腐事件及采取的行动	3.3 道德诚信	无此情事	P12-13
<b>实质性议题：多元平等</b>				
3-3	重大主题管理	5.2.3 人才招聘		P30
GRI 405员工多元 化与平等机会 2016	405-1 治理单位与员工的多元化	3.1 治理架构 5.2.2 人力概况		P11 P29
	405-2 女性对男性基本薪资与薪酬的比率	5.2.4 权益与福利		P31

实质性议题：劳动人权				
3-3	重大主题管理	5.2.3 人才招聘		P30
GRI 406不歧视 2016	406-1 歧视事件以及组织采取的改善行动	5.2.1 人权管理		P28
GRI 408童工2016	408-1 营运据点和供应商使用童工之重大风险	5.2.1 人权管理		P28
GRI 409强迫或强 制劳动2016	409-1 具强迫与强制劳动事件重大风险的营运据点和供应商	5.2.1 人权管理		P28
实质性议题：供应链永续管理				
3-3	重大主题管理	5.1.2 可持续供应链管理		P25
GRI 308 供应商环 境评估 2016	308-1 采用环境标准筛选新供应商	5.1.2 可持续供应链管理		P25
	308-2 供应链对环境的负面影响，以及所采取的行动	5.1.2 可持续供应链管理		P25
GRI 408童工2016	408-1 营运据点和供应商使用童工之重大风险	5.1.2 可持续供应链管理		P25
GRI 409强迫或强 制劳动2016	409-1 具强迫与强制劳动事件重大风险的营运据点和供应商	5.1.2 可持续供应链管理		P25
GRI 414 供应商社 会评估 2016	414-1 新供应商使用社会准则筛选	5.1.2 可持续供应链管理		P25
	414-2 供应链中负面的社会冲击以及所采取的行动	5.1.2 可持续供应链管理		P25
实质性议题：公司治理				
3-3	重大主题管理	03 公司治理		P11

### 自愿揭露指标

GRI 主题	揭露项目	对应章节	省略理由/说明	
GRI 303：水与放流 水 2018	303-2 与排水相关冲击的管理	4.4 水资源管理		P19
	303-3 取水量	4.4 水资源管理		P19
	303-4 排水量	4.4 水资源管理		P19
	303-5 耗水量	4.4 水资源管理		P19
GRI 305：排放 2016	305-6 破坏臭氧层物质的排放	4.5 污染防治管理		P20
	305-7 氮氧化物 ( NOx )、硫氧化物 ( SOx )、及其它显著的气	4.5 污染防治管理		P20

	体排放			
GRI 306 : 废弃物 2020	306-2 废弃物相关显著冲击之管理	4.5 污染防治管理		P20
	306-3 废弃物的产生	4.5 污染防治管理		P20
	306-4 废弃物的处置移转	4.5 污染防治管理		P20
	306-5 废弃物的直接处置	4.5 污染防治管理		P20
GRI 301 : 物料 2016	301-1 所用物料的重量或体积	5.1.1 绿色产品健康与安全 全管理		P23
GRI 416 : 顾客健康 与安全 2016	416-1 评估产品和服务类别对健康和安全的影 响	5.1.1 绿色产品健康与安全 全管理		P22-25
	416-2 违反有关产品与服务健康和安 全法规之事件	5.1.1 绿色产品健康与安全 全管理		P22-25
GRI 203 : 间接经济 冲击 2016	203-1 基础设施的投资与支援服务的发 展及冲击	/	没有统计	/