

**2023**  
**|**  
**2024**

江苏洛凯机电股份有限公司  
**企业可持续发展报告**



# CONTENTS

## 目 录

### 01

---

企业简介 01

### 02

---

公司荣誉资质 02

### 03

---

员工职业健康  
安全管理 03-05

### 04

---

劳工和人权管理 06-11

### 05

---

环境保护管理 12-16

### 06

---

商业道德管理 17-19

### 07

---

可持续采购管理 20-22

### 08

---

社会责任管理  
体系内部监管 22

### 09

---

报告说明 22

## 企业简介



江苏洛凯机电股份有限公司坐落于长江三角洲地带—常州市。公司专注于高低压配电电器关键部附件的研发、生产、销售及服务，是上海证券交易所A股主板的上市企业（股票代码：603829）。公司的主要经营管理团队从创业至今已有50多年的历史，已成为我国配电电器部附件行业的领军企业之一。

公司拥有包括上海电气股份有限公司人民电器厂、上海良信电器、浙江正泰电气、德力西电气集团、许继电气、平高电气、西电电气、美国通用电气（GE）、法国施耐德电气（Schneider）、德国西门子电器（Siemens）、瑞士ABB电器等在内的国内外知名顾客，产品还出口到美国、法国、荷兰、印度、意大利等国。

公司拥有一支优秀的研发、工艺、检试技术团队，具有众多精良加工设备及齐全的精密测量、试验仪器设施，建立了完善的现代企业管理制度、质量管理体系和具有洛凯特色的“3E7S”管理模式，过程控制严格，产品质量优良，服务及时高效，“Rocoi”品牌具有较高美誉度及知名度。

未来，洛凯将为实现“全球高低压电器关键部附件行业的领导者”和“双百、两翼”的企业愿景不懈努力，用优良的业绩来回报员工、股东、广大投资者和社会，为人类电工事业作出应有的贡献！

### ► 公司价值观：

诚信务实、团队合作、科技为先、追求创新、兼顾利益、和谐发展。

### ► 公司愿景：

成为全球高低压电器关键部附件行业领导者。

### ► 公司使命：

为全球高低压电器行业提供高品质的关键部附件产品和服务，为全体利益相关者创造价值。

# 公司荣誉资质



ISO45001:2018职业健康安全管理体系认证



ISO14001:2015环境管理体系认证



二级安全生产标准化证书



ISO50001能源管理体系证书



2023年度碳核查认证证书



2023年度产品碳足迹证书



荣获中国低压电器行业“最佳供应商”奖



2020年12月江苏省颁发的“绿色工厂”证书



2023年度绿色供应链管理企业



2022年度爱国敬业创新诚信守法贡献先进会员



2014年江苏省模范劳动关系和谐企业



2015年常州和谐文化建设示范企业



2022年度工会劳动保护优胜单位



常州市总工会颁发的职工最可信赖家人

# 员工职业健康安全管理



## 1、职业健康安全方针政策和适用范围

### 1.1 职业健康安全方针政策

安全第一，绿色生产；减少风险，遵守承诺；  
以人为本，遵纪守法；预防为主，持续发展。

### 1.2 职业健康安全目标

- 承诺遵守健康安全相关的法律法规，定期进行公司合规性识别和评价；
- 承诺开展职业危害因素风险识别，制定重大危险源的预防措施和改进方案；
- 承诺加强职业危害防护设施建设，改善员工工作场所环境，为员工提供更加安全的工作环境；
- 承诺采用先进的生产工艺和设备，减少职业危害因素对员工身体健康的影响；
- 承诺开展职业健康安全意识培训宣传，提高员工职业健康安全意识；
- 承诺关注员工的心理健康，在公司内部开展心理健康疏导，帮助员工缓解工作压力和不良情绪；
- 承诺开展员工满意度调查，持续提高员工健康安全满意度；

### 1.3 职业健康安全方针政策适用范围

江苏洛凯机电股份有限公司(常州市)生产和管理活动。

## 2、2023-2024 年度职业健康安全目标

- 消防意外事件为0 件/年, 责任部门:安全与设备管理部;
- 机械伤害意外事件0 件/年, 责任部门:安全与设备管理部;
- 职业病伤害0 次/年, 责任部门:企管部;

备注:2023-2024 年度职业健康安全目标计划达成时间为2024 年12 月31 日。

## 3、公司职业健康安全管理体系管控措施

设置“职业健康安全管理机构”，任命组长、副组长和各部门成员，明确“职业健康安全管理机构”的工作职责，有效预防、控制和消除安全隐患、职业病危害，防治职业病，保护我公司员工的健康及其相关权益，改善生产作业环境，搞好健康安全和职业卫生工作。同时公司按照安全生产管理要求企业安全负责人和专职的“安全生产管理人员”，经专业培训并具有安全培训合格资质证书。



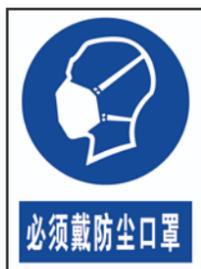
职业健康安全管理机构 安全生产主要负责人安全培训证书 安全生产管理人员安全培训证书 安全生产管理人员安全培训证书

## 4、公司职业健康安全管理体系风险管控措施

由“职业健康安全管理机构”组织机构小组成员每年一次对全公司各部门各工序的职业健康安全风险进行评估，评估涵盖常州洛凯公司100%的经营场所，明确安全风险名称、风险管控措施和措施有效期评估的频次，以及风险管控措施的责任人。

### 5、公司保护员工职业健康采取的管控措施

按照工作岗位的职业危害确定各岗位佩戴防护用品明细，按照“劳动防护用品发放明细表”中规定的劳保用品清单、数量和频次免费为员工提供和发放，并在各个需佩戴劳保用品区域张贴“职业危害告知卡”和佩戴劳保用品提示标识，并对全体员工进行佩戴劳保用品要求的培训。



### 6、公司机台设备安全管控措施

每种机台设备制定设备的安全操作说明书，并将操作说明书张贴于机台所在位置，对可能有安全风险的部位(如齿轮皮带)安装防护网/罩，并在安全风险部位张贴“安全警戒”标识，机台使用部门定期对机台设备进行日常检查保养，确保设备的正常运转。



### 7、公司特种设备安全管理措施

公司特种设备包括电梯、叉车、吊机和空压机，对以上特种设备建立台账进行管理，按照特种设备规定的检测周期进行检测，确保特种设备的安全，同时特种设备操作和管理人员取得资格证书。对于特殊的特种设备(如电梯)，与第三方电梯维保公司签订保养合同，保证特种设备的正常使用。

特种设备管理台账

序号	设备名称	规格型号	使用单位	出厂日期	设备代码	检测日期	检测单位	备注
1	叉车	H2000-3.5	常州洛凯机电股份有限公司	2015.5	0000000000000000	2023.10.10	常州洛凯机电股份有限公司	叉车
2	叉车	H2000-3.5	常州洛凯机电股份有限公司	2015.5	0000000000000000	2023.10.10	常州洛凯机电股份有限公司	叉车
3	叉车	H2000-3.5	常州洛凯机电股份有限公司	2015.5	0000000000000000	2023.10.10	常州洛凯机电股份有限公司	叉车
4	叉车	H2000-3.5	常州洛凯机电股份有限公司	2015.5	0000000000000000	2023.10.10	常州洛凯机电股份有限公司	叉车
5	叉车	H2000-3.5	常州洛凯机电股份有限公司	2015.5	0000000000000000	2023.10.10	常州洛凯机电股份有限公司	叉车
6	叉车	H2000-3.5	常州洛凯机电股份有限公司	2015.5	0000000000000000	2023.10.10	常州洛凯机电股份有限公司	叉车
7	叉车	H2000-3.5	常州洛凯机电股份有限公司	2015.5	0000000000000000	2023.10.10	常州洛凯机电股份有限公司	叉车
8	叉车	H2000-3.5	常州洛凯机电股份有限公司	2015.5	0000000000000000	2023.10.10	常州洛凯机电股份有限公司	叉车
9	叉车	H2000-3.5	常州洛凯机电股份有限公司	2015.5	0000000000000000	2023.10.10	常州洛凯机电股份有限公司	叉车
10	叉车	H2000-3.5	常州洛凯机电股份有限公司	2015.5	0000000000000000	2023.10.10	常州洛凯机电股份有限公司	叉车
11	叉车	H2000-3.5	常州洛凯机电股份有限公司	2015.5	0000000000000000	2023.10.10	常州洛凯机电股份有限公司	叉车
12	叉车	H2000-3.5	常州洛凯机电股份有限公司	2015.5	0000000000000000	2023.10.10	常州洛凯机电股份有限公司	叉车
13	叉车	H2000-3.5	常州洛凯机电股份有限公司	2015.5	0000000000000000	2023.10.10	常州洛凯机电股份有限公司	叉车
14	叉车	H2000-3.5	常州洛凯机电股份有限公司	2015.5	0000000000000000	2023.10.10	常州洛凯机电股份有限公司	叉车
15	叉车	H2000-3.5	常州洛凯机电股份有限公司	2015.5	0000000000000000	2023.10.10	常州洛凯机电股份有限公司	叉车

特种设备操作及管理资格证-A

2023年电梯维保协议

### 8、公司化学品安全管控措施

制定《危险化学品管理制度》，规定化学品的储存、领用和安全管理要求。公司专用的存储化学品区域，配置了各种安全设施。化学品安排专人进行采购、入仓和领用管理。化学品区域张贴对应的MSDS资料。每年组织一次化学品泄漏演习，提升员工发生化学品泄漏后的突发事件的处理能力。

江苏洛凯机电股份有限公司

危险化学品清单

| 序号 | 名称  | CAS号 | 危险性     | 物理危险 | 健康危险 | 环境危险 | 危险类别  | 危险程度 |
|----|-----|------|---------|------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1  | 乙醇  | 2968 | 44-17-5 | X    | X    | X    | 易燃液体  | 高度易燃 |
| 2  | 稀硝酸 |      |         | X    | X    | X    | 氧化性液体 | 强氧化性 |
| 3  | 清洗剂 |      |         | X    | X    | X    | 易燃液体  | 高度易燃 |

化学品清单

危险化学品出入库记录

日期	品名	规格	数量	用途	领用人	领用日期	领用地点	领用时间	领用备注
2023.10.10	乙醇	44-17-5	10kg	清洗	张三	2023.10.10	化学品库	10:00	用于清洗设备
2023.10.10	稀硝酸		5kg	清洗	李四	2023.10.10	化学品库	11:00	用于清洗设备
2023.10.10	清洗剂		10kg	清洗	王五	2023.10.10	化学品库	12:00	用于清洗设备

化学品日常领用记录

### 9、公司对外来人员的安全管控措施

为了保证外来人员在公司厂区内施工过程中的安全,建立《外来施工方管理制度》,对施工方的资质进行调查,符合要求的方可进入厂区施工,在公司内部施工签订“外来施工方安全告知书”,施工方在厂区内施工开具施工许可证,特殊作业的搜集外来施工人员的上岗证,在施工前对施工人员进行安全培训,并安排企管部专人对施工过程安全进行监管。

外来人员作业审批表

外来人员安全作业证



外来施工人员的资格证

### 10、公司员工安全意识提升措施

为了提高全体员工的安全意识,对全体员工进行职业健康安全意识培训,进行书面考核。每年至少组织一次应急实际演练,如消防演习和触电事故演练等。



### 11、公司职业健康安全日常工作日常监管措施

每月企管部组织对全厂健康安全状况进行例行性检查,对发现的安全问题建立列表进行管理和跟进。每月召开“安全生产月度例会”,汇报当月安全生产发现的问题点,进行总结检讨,持续改善公司健康安全环境。

每月安全检查隐患排查台账

安全委员会会议输出计划

### 12.2023 年度公司级职业健康安全目标达成情况

0 件 消防意外事件 | 0 件 机械伤害意外事件 | 0 次 职业病伤害

#### 12.1 其他的职业健康安全目标达成情况

- 2023 年与工作有关的工伤事故数量(件)为1 件;
- 2023 年因工伤/死亡而损失的天数(天)合计为30 天;

#### 12.2 2023 年度发生生理和心理事件的数量总和为0;

12.3 2023年度职业健康安全管理机构成员的百分比为16/811\*100%=1.98%(根据职业健康安全管理机构成员任命通知中人数统计);

12.4 2023 年度参加健康与安全培训员工人数为385 人,占比385/811\*100%=47.5%;

12.5 2023 年度执行健康安全风险评估的次数为1 次(公司2023 年度没有发生重大变化,每年执行1 次健康安全风险评估)。

# 劳工和人权管理

## 1. 劳工和人权方针政策、目标、适用范围

### 1.1 劳工和人权方针政策目标

- 承诺尊重每位员工的人身权利，禁止任何歧视、强迫劳动、骚扰和虐待。
- 承诺提供平等的工作条件，在员工招聘、培训、晋升等各方面禁止任何形式的歧视，为员工提供均等的机会。
- 承诺合理安排员工的工作时间和休息时间，保证员工基本的休息权利。
- 承诺为员工提供基本的社会福利，如各种法定假期；
- 建立工会和员工代表组织，承诺员工可自由加入工会组织，享有集体谈判和自由结社的权利。
- 承诺提供充足的岗位平台，为员工流动、竞聘岗位提供机会。
- 承诺为员工提供工作技能培训和职业发展培训，为员工职业发展提供支持和保障。
- 禁止使用童工、强迫劳动，不接受任何使用童工和强迫劳动的供应商或分包商。
- 承诺提供具有竞争力的薪酬，保证基本薪资高于当地的最低工资水平，保证综合薪资高于当地的平均生活水平工资。
- 承诺为员工提供完善的社会保险福利，全员参加社会保险。
- 承诺建立员工沟通机制，开展员工满意度调查，不断提升员工满意度。

1.2 劳工和人权方针政策适用范围：江苏洛凯机电股份有限公司（常州市）生产和管理活动。

### 1.3 2023-2024 年度劳工和人权目标

- 禁止使用童工，年度误招童工为0；
- 禁止骚扰、体罚和虐待，年度发生不良事件为0；
- 禁止歧视，年度发生不良事件为0；
- 未成年员工100%按法规要求管理；
- 每周工作时间控制在60H内，保证7休1；
- 工伤医疗等社会保险覆盖率达到100%；

- 年度员工综合薪资100%高于当地平均工资水平；
- 年度员工基本薪资100%高于当地最低工资水平；
- 集体合同覆盖员工人数百分比为100%；
- 员工代表覆盖员工人数百分比为50%；
- 年度员工满意度调查综合评分达到85分；
- 年度员工职业技能培训百分比100%；
- 年度平均每名员工培训时长为10H；

1.4 2023-2024 年度劳工和人权目标计划达成时间为2024年12月31日；

1.5 劳工和人权方针政策和目标在每年总经理主持召开的管理评审会议中进行适用性评审，2023-2024 年度的方针政策和目标计划在2024年12月31日进行评审；

1.6 劳工和人权方针政策和目标通过公司宣传栏、公司内部培训的方式在公司内部进行传达沟通。对外通过公司网站进行传递。

## 2. 员工基本权利行使保护措施

公司成立工会，取得当地总工会的批复，制定《工会管理控制程序》，规定工会代表员工行使协商和争取权益的权利，代表员工定期与公司召开协调沟通会议，同时员工可自愿加入工会，通过工会保护员工的合法权益。

第二届工会委员会成员

17人

员工代表

125人

截止2024年3月公司总人数811人，

员工代表人数占15.41%

### 3、公司与员工沟通交流的措施

公司关注每一个员工的心理健康,设置“劳动关系协调工作室”,设置“女工委员会主任”,负责了解员工的心声和诉求,调节员工和公司之间的矛盾。公司管理层和工会定期组织员工座谈会,针对员工提出的问题,由企管部汇总并进行改善,执行方案和进度通过公司公告栏向全体员工进行公示。公司向员工提供心理健康服务热线:0519-88794263,员工心声反馈邮箱:hr@rocoi.cn。



劳动关系协调工作室

江苏浪潮机电股份有限公司调解记录						
序号	部门	姓名	调解事由	调解过程	调解结果	调解日期
1	生产部	张心远	因加班费问题,与主管发生争执,要求补发加班费。	经调解员调解,双方达成一致,补发加班费。	补发加班费	2023.11.15
2	技术部	李小明	因绩效考核问题,与主管发生争执,要求调整考核标准。	经调解员调解,双方达成一致,调整考核标准。	调整考核标准	2023.12.10
3	销售部	王小红	因工资发放问题,与主管发生争执,要求补发工资。	经调解员调解,双方达成一致,补发工资。	补发工资	2023.10.20

2023年员工沟通调解记录

### 4、提高全体员工的满意度措施

行政中心每年组织一次员工满意度调查,同时进行离职员工的满意度调查,了解搜集离职员工对于公司政策制度、直接/间接管理人员,公司管理方式和氛围等方面的意见和建议,由行政中心汇总后评估改善,持续提高员工整体的满意度。



发放调查表  
**280**份



综合评分  
**87.3**分

2023年12月进行的2023年度员工满意度调查

### 5、公司劳工和社会责任风险管控措施

由企管部每年组织各部门管理人员对可能发生童工、歧视、骚扰、强迫劳动的风险进行评估,明确风险名称、风险管控措施和措施有效期评估的频次,以及风险管控措施的责任人。

### 6、保证员工享有集体协议的措施

2024年4月工会代表全体员工与公司签订“企业集体合同”,包括劳动用工管理、劳动报酬、工作时间和休息休假、劳动安全卫生、女职工特殊保护、社会保险和福利和职业技能培训专项集体合同,集体合同经当地人力资源和社会保障局审查备案。

2024年集体合同覆盖员工人数

**856**人

覆盖员工人数

**100%**

### 7、保障员工社会保险福利的措施

员工入职当月为其购买社会保险,为全体员工购买社会保险(不符合社保条件的除外)



截止2024年3月,公司员工在职人数811人,社会保险覆盖率**100%**,社会工伤医疗保险和商业意外医疗保险覆盖率**100%**

## 8、公司员工进行工作岗位的专业技能培训措施

公司采用内外结合的方式对全体员工进行所在岗位的技能培训，所在岗位的操作技能由部门负责人培训完成，颁发公司内部岗位上岗证。具有专业要求高的技能（如管理体系内审员、特殊岗位从业资格证）公司委托由外部的专业机构进行培训，培训考试合格颁发合格证或资格证。

公司设有洛凯员工学院，每年按计划对各事业部、各职能部门员工进行培训与考核，至今已有382名学员通过了全科考试。为实现人才培育、加强员工队伍建设、创建学习型企业发展战略，启动“多技能工培养”活动，用“一带一”或“一带多”的方法，全面开展“师徒结对”活动，采用公司指定或双向选择的方式，使每位新员工都有一名师傅，要求师傅“传帮带”，鼓励徒弟“学赶超”。

该活动至今已成功举办了十三届，共有450多对师徒在这个活动中结对，并有超过600名新员工顺利出师。通过“以老带新、以优促新”的师徒结对工作，新员工快速融入企业，并迅速成长为合格的员工，企业亦从中获益，达到了双赢。2023年员工职业技能培训累计培训超过2000人次，职业技能培训员工百分比为100%。

2016年5月公司第一届“洛凯员工学院”正式开班

学院现有  12名老师  9门理论  5门实训课程



## 9、公司对员工职业发展和岗位流动的措施

为了拓展公司的人才引进渠道，鼓励员工积极参与公司的人才招聘工作，公司实行内部举荐奖励措施，同时也欢迎员工自我推荐，参与到公司提供的内部职业发展岗位竞聘中。对于在工作中表现优秀的员工，公司提供调岗和加薪的渠道，通过各种措施为员工职业发展提供途径。2023年度共计员工晋升11人，占比1.36%。调岗8人，占比0.98%。

## 10、公司缓解员工工作压力的措施

对于长期站立工作的员工在脚底配备防疲劳脚垫。在产品流转过程中使用输送带，减少员工搬运。对于重量较重的物料，为搬运员工配备专门的搬运工具。同时上午9:30-9:40 和下午15:00-15:10各安排了10分钟的工作时间内的中休时间，可以缓解员工的工作疲劳。



长期站立防疲劳脚垫物



物料流转输送带和机械手臂



重物搬运使用叉车

## 11、公司对员工(包括女性员工和残疾员工)的关爱措施

为了缓解员工的工作压力，丰富员工下班后的业余，

- 公司内部配备篮球场、乒乓球桌、羽毛球馆和图书阅览室，向员工免费开放。
- 定期组织多种拔河篮球等体育比赛活动。
- 每年传统节日派发节日礼品。
- 每年妇女节公司为女性员工发放鲜花等多种节日礼品；
- 为哺乳期的女性员工每日1小时的哺乳时间，同时设置专用的“母婴室”；

- 公司工会设置女工委员会主任,做好女员工安全教育工作,动员和组织公司全体女员工积极参加“巾帼建功”活动,搞好女员工评先评优和先进女职工事迹的宣传工作;
- 做好女性员工的来访接待工作,并及时为她们提供法律援助;
- 组织公司女员工妇科疾病的普查工作和按规定标准按时发放福利;
- 让女员工参与公司民主管理;
- 为女性员工提供法定假期福利产假158天、育儿假10天。
- 公司为残疾人提供工作岗位,目前公司有1名残疾员工,在工程技术中心从事机修工作。
- 公司聘用少数民族员工,享有同样的待遇和权力,少数民族员工目前11人,2人从事管理岗位,同时公司尊重少数民族宗教信仰、传统的民俗和饮食习惯,为少数民族传统节日提供带薪休假。



公司娱乐运动场所

0次

2023年发生误用童工强迫劳动、歧视和骚扰不良事件的数量

### 13、公司为员工提供灵活的上班时间措施

员工可以根据自身的情况申请“特殊班次”上班时间,如因上班路途遥远或照顾家庭的可以申请晚**1H**上班。

### 14、员工绩效考核管理措施

公司制定《绩效考核管理制度》,按照制度每月/每年对全体员工进行个人绩效考核,员工自行评估,直属管理层进行复评,经员工本人和管理层签字确认后,交财务进行绩效奖金核算,绩效良好的员工获得绩效奖金。在公司内部实行质量标兵的评选活动,对产品质量管控绩效良好的员工,给予“年度质量标兵”的荣誉证书,纳入员工年度绩效考核进行表彰和奖励。

### 12、公司招聘禁用童工、禁止歧视和强迫劳动管控措施

公司通过内外部两种方式招聘员工,招聘公告通过公司大门口张贴和招聘网站上发布。招聘时禁用未满16周岁的童工,招聘时人力资源部负责招聘的员工验证应聘者的有效身份信息和真实年龄,防止误用童工,验证后证件原件归还应聘者,禁止扣押应聘者证件,禁止收取招聘和培训费用。在招聘时禁止歧视和强迫劳动。公司在网站上发布的招聘信息需符合上述招聘原则。对于误用童工,由人力资源部立即停止童工工作,结清员工工资,并将童工送至法定监护人处,若员工需要继续学习的,公司将免费提供员工学费,直至员工完成学业。公司对负责招聘的员工和全体员工进行招聘管理要求的培训,防止童工和歧视不良事件的发生。公司对于未成年员工,安排进行入职体检,并向当地劳动部门报备,工作岗位安排无职业危害、无重体力劳动、无夜班和加班的岗位。



### 15、公司员工结构和多元化建设执行措施

公司注重员工结构和多元化建设,招聘员工时性别、民族、年龄(禁止招聘16周岁以下人员)和身体残疾不限,公司的招聘公告中明确进行了规定和描述,并在公司大门口进行张贴公告。

截止2024年3月	人数(人)	占比(%)
公司总人数	811	
少数民族	11	1.36
少数民族管理人员	2	0.25
女性员工	430	53.02
女性管理人员	209	25.77
女性高层管理人员	23	2.84
女性董事会	1	0.12
残疾员工	1	0.12
童工、未成年员工	0	

### 16、公司提高全体员工的基本权益和劳工人权意识措施

对新进员工进行工资薪资、福利、工作纪律和劳工人权意识的培训,同时每年组织一次对全体员工进行劳工人权意识的培训。2023年度接受过童工、强迫劳动、多元化、歧视和/或骚扰培训的员工百分比为100%。

公司每年年底拟定下一年度的培训计划,培训计划中明确规定每个课程的课时,

根据2023年度的培训计划和日常进行的其他培训课时进行统计

2023年度共计培训时长为**8008**H

平均每名员工培训时长为 $8008/811=9.87$ H。

### 17、减小女性员工和男性员工的工资差异的措施

每年财务部对男女员工的平均工资分别进行统计和差异比较,未经调整的平均男女工资差距百分比为 $76425/110215=69.34\%$ 。造成差异的原因主要为行业特点和男女员工从事的岗位差异造成,公司目前不同的岗位设置有岗位津贴,所以造成差异。后续计划通过绩效考核奖励来减少男女员工的差异。

2023年度男女员工平均薪资金额统计	
	平均薪资金额
男	110215
女	76425
差异	33790

2023年度收入最高员工工资总额为223357元

所有员工2023年收入中位数工资**94248**元

最高员工工资总额与员工工资中位工资总额比例为**238**%。

### 18、不断提高员工薪资待遇的措施

根据公司的利润,结合员工的工作表现,公司每年对员工的薪资结构进行分析,制定工资增长计划,按照集体合同中的约定=2024年全体员工的薪资增幅超3%。从2022-2024年薪资增幅计划远超约定的增幅目标。

2022-2024年薪资预算对比表						
年份	人数	计划(按照计划出勤计算)	年终奖	车贴	福利费	月薪酬总和
2022年	832	6648	836	46	142	7,484.60
2023年	810	6876	906	95	143	7,924.95
2024年	850	8906	1201	70.90	184	10,315

2022-2023年涨幅**5.56**% 2023-2024年涨幅**23.17**%

## 19、员工薪资水平调查措施

根据2023年度国家统计局对常州市当地居民的最低生活需求平均消费支出金额为37957元，2023年公司所有员工中年度收入最低金额为76425元，高于当地最低生活需求。2023年员工工资低于当地最低生活需求工资的比例为0%。

2024年度最低工资金额为 **2490**元/月

公司目前执行的基本底薪金额为 **2500**元/月(集体合同中明确规定)

高于当地最低工资水平

2023年员工基本工资低于当地最低工资的比例为 **0**%。

## 20、因公司原因裁员的管控措施

建立《内部裁员补偿控制程序》，对于裁员公司由行政中心通过公告的形式提前通知员工，根据情况召开员工大会进行说明，与员工协商同意后签订补偿协议，按照协商的补偿协议对被裁员的员工进行经济补偿，并承诺后续优先录用被裁的员工。在公司能力范围内为被裁员工安排再就业机会，减轻因裁员对员工基本生活的影响。

**0**次

截至目前为止公司发生裁员的情况次数

## 21、公司建立的申诉管理措施

公司建立申诉管理办法，明确规定员工申诉的途径和处理流程，当员工发现公司招聘童工、未成年工未按照规定安排、受到歧视、骚扰、强迫等不公平的对待时，以及在工作时员工个人的人身安全受到威胁时，可通过多种途径进行申诉。申诉受理调查由人力资源部进行，在处理申诉时注意保护申诉人的信息安全，以免遭受打击报复。

### 申诉途径:



## 22、2023年度劳工和人权目标达成状况统计

- 2023年度禁止使用童工，年度误招童工为0；
- 2023年度禁止骚扰、体罚和虐待，年度发生不良事件为0；
- 2023年度禁止歧视，年度发生不良事件为0；
- 2023年度未成年员工100%按法规要求管理；
- 2023年度每周工作时间控制在60H内，保证7休1；
- 2023年度工伤医疗等社会保险覆盖率达到100%；
- 2023年度员工综合薪资低于当地最低生活需求工资水平比例为0%；
- 2023年度员工基本薪资低于当地最低工资水平比例为0%；
- 2023年度集体合同覆盖员工人数百分比为100%；
- 2023年度员工满意度调查综合评分达到87.3分；
- 2023年度员工职业技能培训百分比100%；
- 2023年度共计培训时长为8008H，平均每名员工培训时长为8008/811=9.87H；
- 2023年度员工代表人数占比为125/811\*100%=15.41%。
- 截止2024年3月公司总人数811人，其中少数民族11人，占比1.36%，少数民族管理人员2人，占比0.25%。女性员工430人，占比53.02%，女性管理人员209人，占比25.77%。女性高层管理人员23人，占比2.84%。女性董事会人员1人，占比0.12%。残疾员工1人，占比0.12%。
- 2023年度共计员工晋升11人，占比1.36%。调岗8人，占比0.98%。

# 环境保护管理

## 1、环境管理方针政策

安全第一，绿色生产；减少风险，遵守承诺；以人为本，遵纪守法；预防为主，持续发展。

## 2、环境管理目标

- 承诺遵守环境保护相关的法律法规，定期进行公司合规性识别和评价；
- 承诺开展环境因素风险识别，制定重大环境因素的预防措施和改进方案；
- 承诺通过改进工艺流程、使用节水和循环水设备、减少水资源的消耗；
- 承诺通过淘汰能耗高的设备，使用能耗低的设备、减少电资源的消耗；
- 承诺持续和加大使用光伏太阳能清洁能源；
- 承诺通过技术升级改造，采用废气治理设备，减少粉尘等废气产生；
- 承诺通过技术改造升级，优化产品结构，减少原材料使用量和废弃物产生数量；
- 承诺设备升级改造，使用低噪音设备，对高噪音设备采用隔音隔离结构，减低噪音对周边环境的影响；
- 承诺进行废物的重复再利用，如金属和塑胶废料等；
- 承诺对废弃物进行分类，废弃物完全按照法律规定进行处理；
- 承诺在产品设计和生产过程中，优先使用更环保、更低耗的原料，降低
- 产品工作能耗和生命周期结束零部件的回收再利用；
- 承诺开展全体员工环保和能资源节约意识的培训宣导，提高全体员工的环境保护意识；

## 3、2023-2024 年度环境管理目标

环境事故为**0**件/年，责任部门：行政中心；

危险废弃物**100**%交有资质机构处理，责任部门：行政中心；

备注：2023-2024 年度环境管理目标计划达成时间为2024 年12 月31 日。

## 4、环境管理方针政策适用范围

江苏洛凯机电股份有限公司（常州市）生产和管理活动。

环境管理方针政策和目标在每年总经理主持召开的管理评审会议中进行适用性评审，2024 年度的方针政策和目标计划在2024 年12 月31 日进行评审；

环境管理方针政策和目标通过公司宣传栏、通过内部培训对全体员工进行传达沟通。对外通过公司网站进行传达。

## 8、执行环境保护和能资源节约运行的管控措施

公司成立环境内审小组，小组成员经外部培训，取得ISO14001内审员证书，每年由管理者代表组织一次公司范围内环境内部审核，对发现的问题进行改善和关闭。每年由行政中心人力资源部组织对全体员工进行环境保护和能资源节约意识和管理要求的培训，保留现场培训记录和书面考核记录，持续提高全体员工的环境保护和能资源节约意识。2024年1月参加节能环保知识培训员工人数为528人。



## 9. 公司按照ISO14001 环境管理体系的要求在公司范围内

### 执行以下的节水、节电、废气、废水、噪音和废弃物的管控措施

#### 9.1 公司节电措施

在各用电开关区域张贴“节约用电”的提示标识。照明开关采用独立控制设置，避免全开节约电耗；楼道内照明使用声控开关，无人走动时熄灭，节约用电。照明灯管使用LED 节能灯管。

#### 9.2 公司绿色用电措施

公司安装光伏太阳能发电设施，使用清洁能源。公司购买电动叉车，淘汰传统燃油叉车，减少燃油消耗和温室气体排放。



#### 9.3 公司设备升级节能措施

公司通过淘汰老旧能耗高的设备，采购新型低能耗设备和技术改造等方式来降低电能耗的使用量。

截止2023 年底共计淘汰老旧高耗能设备**2**台，新增新型低能耗设备**7**台

#### 9.4 公司空调节能管理措施

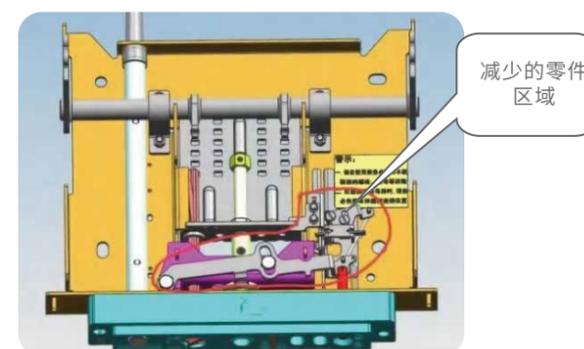
因空调的能耗较大，公司选用1-2级绿色能耗的中央空调，降低电能的消耗量，并对空调的开启时机（室温达到30°C时方可开启）和使用时的温度设定（使用时必须设定26°C）。

#### 9.5 公司IT 服务器等电脑设备能耗降低措施

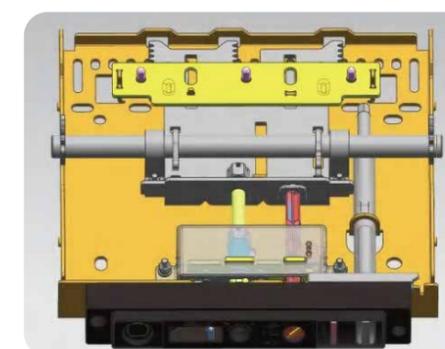
公司服务器存贮在专门的区域内，并配备空调，温度设置在23度，降低服务器功耗。公司采用内部网络服务器储存办公，减少电脑主机的数量从而减少能耗。淘汰老式高能耗的电脑主机，采购1-2 级绿色能耗的电脑设备。

#### 9.6 公司在降低原材料使用量采取的措施

公司在III型系列产品抽屉设计时，通过对断路器摇进摇出三位置“分离—试验—连接”就位指示（锁扣—解锁）触发机械模块重新创新设计，与II型系列产品相比，减少了8个零件，在确保产品性能、功能的同时，通过改变结构设计减少零件的使用，不仅做到了资源节约，还增强了产品的可靠性。



II 型系列产品抽屉区域结构-原结构



III 型系列产品抽屉区域结构-现结构

#### 9.7 公司在减少化学品使用量采取的措施

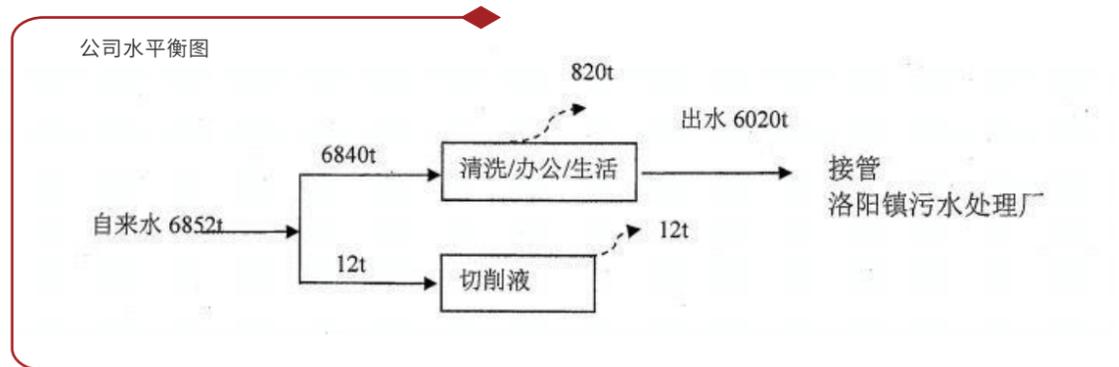
之前对于原材料成分中的碳、磷、硫、锰、铬、钼、镍等含量检测，需要用到大量的酸、碱、酒精等试剂化学品，目前更换为能量色散荧光光谱仪器检测，完全不再使用以上的化学品。

### 9.8 公司车辆管理节能降耗措施

公司对内部的商务车辆进行管理,对公司内合理的公务用车实行申请审批制度,行政中心企管部按照用车申请统筹合理安排车辆,减少用车次数和行驶里程。驾驶员每天检查车辆车况,按照车辆保养手册对车辆进行定期的维护保养,确保车辆正常。通过以上措施减少燃油的消耗,同时可减少车辆的尾气排放量,减轻公司车辆使用尾气对大气环境的影响。

### 9.9 公司对水资源的管控措施

对全体员工进行节约水资源意识培训,在全厂各个生活用水区域张贴“节约用水”温馨提示标识。全公司各部门对自己所管辖的水管道、水龙头进行每天检查,发现有损坏漏水的,及时通知设备部进行维修。购买节水和循环用水设备,制定相应的操作说明,规范化设备的使用,同时对设备进行日常保养,减少水资源的消耗量。进行水平衡分析,建立水平衡图。



### 9.10 公司生产过程中产生的废气管控措施

在产生废气的工位安装抽风设施,通过管道送入废气处理设施,粉尘通过布袋收集,有机废气通过活性炭吸附后高空达标排放。制定废气处理设施的操作规程,安排专人并对废气处理设施进行日常维护保养,定期更换废气设施的活性炭,每年委托第三方检测机构对排放废气质量进行检测,保证废气达标排放。

### 9.11 公司生产过程中产生的噪音管控措施

车间内的高噪音设备安装消音柜。空压机安装在封闭的区域内,运转过程中关闭该区域房门,对外可以有效的降低噪音,同时对空压机进行保养维护,使的空压机正常运转,减小空压机运转时的噪音,使用噪音计检测空压机房外的噪音值为80分贝。同时高噪音场所要求员工佩戴耳塞等防护用品。装配车间使用的普通气动拧紧扳手噪音大,不能设置拧紧力矩,更换为低噪音3-80Nm扭矩的气动定扭扳手,截止目前已改造替换60把。

在进行机械寿命试验时,柜内的噪音为**117**分贝  
关闭消音柜门后柜体外一米处的噪音减低至**74**分贝

### 9.12 车间内的空气流通管控措施

除了在产生废气的工序位置安装废气集中抽风设备外,在车间内部还安装了排气扇,在作业时开启,并进行日常的检查,确保员工作业环境的空气流通,同时每年安排第三方机构对车间内的空气质量进行检测,确保员工作业环境空气质量符合职业卫生标准。

### 9.13 公司废水管控措施

公司生产无工业废水产生,废水为生活污水,进入工业园区的化粪池后排入市政生活污水管道。废水管道实行雨污分流,雨水独立管道排入市政管网。

雨水分流管网图



#### 9.14 公司内部废弃物管控措施

对公司产生的废弃物进行识别,生成“废物来源及处理方式”,明确废物种类、处理方式、处理频率和处理单位,在公司内部对固体废弃物进行分类存储管理。与有资质的危险废物回收机构签订处理协议,定期进行处理,并开具五联单。

#### 9.15 公司减少废弃物(含危险废弃物)产生的措施

公司原来的快走丝线、中走丝线切割机床设备更换为数控慢走丝切割机。因快/中走丝切割机精度不高,后续需进行抛光加工,抛光砂轮产生含尘废气水洗后每年产生0.1吨油泥和0.68吨的颗粒物排放,更换设备后不需要进行抛光,每年可减少0.1吨的油泥和0.68吨的颗粒物废气排放。11台数控纵切车床替代原14台数控车床数控纵切车床,更换后的数控纵切车床采用油冷却,不需要更换,原来的数控车床采用乳化切削液,每年可减少产生废切削液0.6吨,相当于减少使用切削液0.6吨。公司工程设计淘汰的电脑,配置给基础办公的部门,减少计算机电子废物的产生。

#### 9.16 公司资源回收利用措施

公司产品主要的原材料有黑色金属(钢铁)、有色金属(铜合金、铝合金)、部分塑料制品(尼龙、聚碳酸酯)及少量润滑油脂组成。为了减少生产废料的产生,公司对不良和报废品进行分类拆解,将可回收再利用的部件进行分类,进行回收处理后可重复使用。公司制定“产品机构拆解手册”,标准化产品拆解的步骤流程,并明确规定拆解后各部件的分类标准,减少产品因不良或产品使用报废后对环境的影响。



金属件回收利用达**100%**,塑料制品件回收**100%**

#### 9.17 公司废弃物管理培训提升措施

公司每年组织一次对废弃物管理要求的培训,对培训效果进行确认,提高员工废弃物管理意识。

#### 9.18 公司产品环保和消费者安全管控措施

公司对外签署产品环保承诺申明,承诺公司产品符合ROHS/REACH等环保标准。同时产品使用的原材料送第三方实验室进行检测,证明产品符合ROHS/REACH等环保标准。

### 10、2023年度环境管理绩效KPI指标达成统计

#### 10.1 2023年公司总的环境目标达成汇总

2023年度发生环境事故 **0** 件

2023年度危险废弃物 **100%** 交有资质机构处理,符合法规要求

10.2 2023年度电能源消耗总量为7256092千瓦时(根据每月的用电发票进行统计),根据每月用电量数据,可以看出从7月份开始随着天气气温变热,用电量持续增加,从10月份开始用电量开始减少,是因为厂区内的光伏正式开始投入使用,减少了市政供电的数量。2024年度持续落实各项管控措施,持续加大光伏发电用电量,减少市政用电。

10.3 2023年度水消耗总量为34734吨(根据每月的用水发票进行统计)。根据每月用水量数据,可以看出每月的用水量基本保持持平,除了生产变化外,内部用水设施管控和运转正常,2024年持续落实日常节水和管控措施,持续将用水量控制在合理范围内。

10.4 公司光伏太阳能发电设施2023年10月份开始投入使用。2024 年做好对太阳能发电设施日常维护保养工作,持续提高光伏发电的使用占比。

2023年度使用电量



可再生能源消耗总量 (光伏太阳能) **87316** kW·h

指标	2023年	单位
生活废水排放量	6020	吨
COD	2.035	吨
NH <sub>3</sub> -N	0.089	吨
TP	0.023	吨
动植物油	0.006	吨
回收和重复使用的水总量	0	吨
危险废物总重	17.043	吨
非危险废物总重	73.6968	吨
废弃原材料回收利用总量	66.953	吨
化学品使用总量	0.215	吨

2023 年度根据公司2023 年度碳核查认证证书

指标	2023年	单位
范围1 二氧化碳当量	44.37	吨
范围2 二氧化碳当量	2398.19	吨
光伏发电减排二氧化碳当量	184.34	吨
范围3 二氧化碳当量	2258.22	吨

2024 年设定的碳减排目标为排放强度在2023 基准年上 **↓10%**  
即达到0.057tCO<sub>2</sub>-e/万元 (2023 年产值35445.34 万元)

**0** 次

发生产品召回次



**0** 次

发生影响客户健康与安全事件数量



2023 年度接受过 (内部或外部) 环境保护培训的员工人数占比为528/811=**65%**

# 商业道德管理



## 1、商业道德管理方针政策、目标、适用范围

### 1.1 商业道德管理方针政策

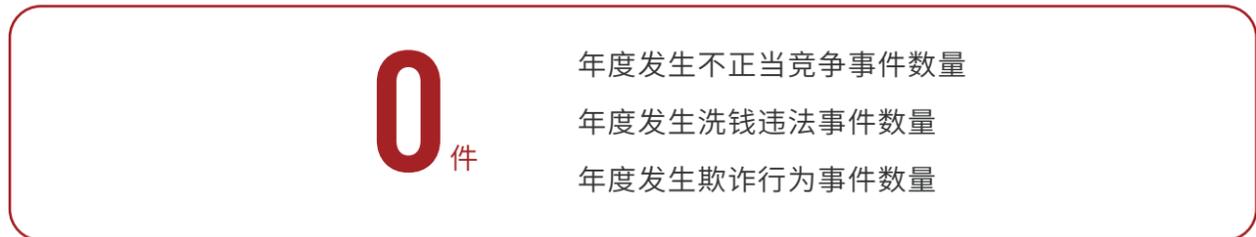
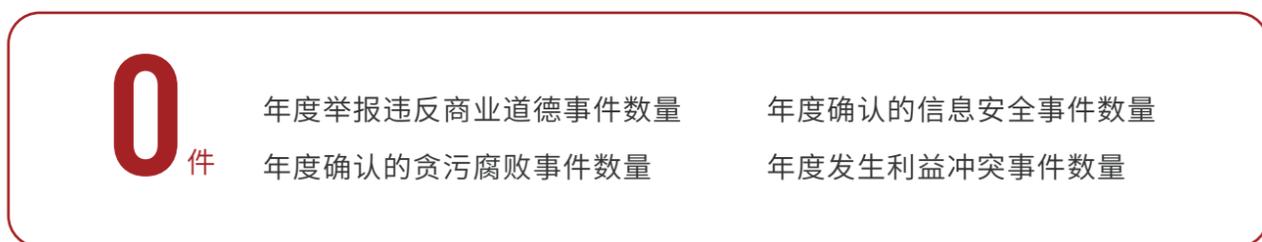
- 承诺保证全体员工不贪污、不受贿、不以权谋私、不为不当利益吃请收礼、不谋取不正当利益；
- 承诺禁止为争取交易机会、和/或谋取竞争优势、和/或获谋取企业秘密等不正当利益，暗中给予交易对方有关人员或其他具有影响的权力相关人员以现金、财物或其他好处，以求获得成功的行为；
- 承诺建立了完善的规章制度，防止员工在处理公司与个人利益时发生利益冲突，影响公正公平性；
- 承诺禁止利用不正当手段，故意欺骗他人以获得不公或非法利益的欺诈行为；
- 承诺禁止以合法经济活动隐藏非法或不诚实手段所获的金钱来源、所有权或目的的洗钱行为；
- 承诺在商业活动中应遵循公平交易原则，不从事价格欺诈、恶意竞争等不正当行为。应遵守市场规则，维护市场秩序，促进市场的健康稳定发展；
- 承诺建立了完善的信息安全风险评估和管理规范，识别和评估潜在的安信息全威胁和漏洞。保护客户隐私，禁止员工泄露客户和利益相关方的资料。

### 1.2 商业道德管理方针政策适用范围

江苏洛凯机电股份有限公司(常州市)生产和管理活动。

### 1.3 2023-2024 年度商业道德管理目标

年度商业道德问题上接受培训的员工百分比为100%



1.4 2023-2024 年度商业道德管理目标计划达成时间为2024 年12 月31 日；

1.5商业道德管理方针政策和目标在每年总经理主持召开的管理评审会议中进行适用性评审，2023-2024 年度的方针政策和目标计划在2024 年12月31 日进行评审；

1.6商业道德管理方针政策和目标通过公司内部培训向全体员工进行传达。对外通过公司网站进行传达。

## 2、公司反腐败贿赂商业道德风险管理措施

每年由行政中心部组织各部门管理人员对公司可能存在违反商业道德风险的因素进行风险评估，并制定管控措施进行管控和预防，对于识别的风险制定控制措施，明确责任人和检查周期，减少公司商业道德不良事件发生。

## 3、提高全体员工遵守商业道德规范行为准则的意识和行政管控措施

行政中心在员工新入职时对其进行遵守商业道德规范行为准则的意识的培训。行政中心每年对全体管理人员进行遵守商业道德规范行为准则的意识的培训。对于违反商业道德规范行为准则的人员进行行政处分，情节严重的开除并报送当地公安机关立案处理。防止腐败、贿赂、利益冲突、欺诈、洗钱、不正当竞争、敏感交易违规等不良事件的发生。

#### 4、公司反洗钱管理措施

由财务执行客户和合作商的身份识别,对其进行尽职调查,了解客户和合作商与我公司的交易目的和交易性质,了解实际控制客户的自然人和交易的实际受益人;由财务保存客户和合作商的身份资料和交易记录,需要时能重现每项交易,需要时配合调查可疑交易活动所需的信息。由财务执行大额交易和可疑交易报告制度,对于可疑信息以及其他有洗钱嫌疑的可疑信息,分别依法向当地公安部门报送告。财务在付款和收款时,统一使用公司法定的注册账号进行交易。

身份识别



保存身份资料和交易记录



甄别可疑信息



#### 5、公司对于商业活动中敏感交易的管控措施

公司制定《廉洁、拒腐、反商业贿赂和诚信经营管理条例》,明确规定商业接待的标准,公司或供应商因开展业务需要组织相应的商务宴请、聚会等活动,如供应商大会、供应商审核等,遵循合理合规的原则,同时需要事前获得公司总经理的批准,如果活动规模较大(参加人员总数超过50人、和/或总费用超过5万元),需报董事长批准。在商务活动中供应商赠送给本公司工作、业务人员个人的小价值礼品不得大于人民币150元/次,一个年度累计不得超过300元。对于违反敏感交易管理要求的人员进行行政处分,情节严重的开除并报送当地公安机关立案处理。

在商务活动中供应商赠送给本公司工作、业务人员个人的小价值礼品 **≤150元/次**,

一个年度累计 **≤300元**

#### 6、公司信息安全风险识别管控措施

由信息安全部门每年对公司电脑、服务器、网络设施等进行风险识别,形成《信息安全风险识别及控制表》,对于识别的风险制定控制措施,明确责任人和检查周期,保证公司信息安全。

#### 7、公司信息安全保护意识提升措施

由信息部对新入职的员工进行信息安全管理要求的培训。所有接触公司和客户商业机密信息的员工签署保密协议。对于违反信息安全保护管理要求的人员进行行政处分,情节严重的开除并报送当地公安机关立案处理。

每年体管理人员和使用电脑员工进行信息安全管理要求的培训至少 **1次**

#### 8、公司信息安全管控措施

8.1 公司数据库和服务器安装在独立的物理区域,进行门禁管制,经授权后方可进入;

8.2 公司所有使用电脑人员,入职后由信息部统一设置使用电脑的IP地址和用户名及登录密码,要求电脑登录密码至少每3个月修改一次,服务器会自动推送修改密码提醒,若无按要求修改则无法登录使用;

8.3 公司所有电脑安装专业防杀毒软件,开启防火墙和自动监测消杀功能,开启自动电脑漏洞检测和修复功能;要求电脑使用人员至少每周进行一次漏洞扫描和修复、病毒木马扫描和查杀;

8.4 公司所有的服务器存储文件按照保密等级,分为绝密、机密、一般和公开四种类型,对于绝密和机密文件设置存取使用权限,并设置文件打开密码;

8.5 信息部服务器管理员设置好服务器的安全备份策略,开启备份日志检查确认备份策略是否正常执行。管理软件系统必须保存当前连续7天的数据库和文档的完全备份。服务器备份的记录保存期限为3年,3年后由信息部对其进行删除。

8.6 信息安全突发事件应急管理措施:当信息安全服务器出现中断时,各部门先使用纸质的记录进行处理和记录,然后在恢复后再将信息录入系统。由信息部启动紧急事故处理流程,组织开展恢复活动,必要时联络外部专业机构进行应急处理,在应急处理过程中,信息部所有人员和分管领导必须保持24小时电话畅通。信息部负责记录突发安全事故的整个处理过程,为预防再次发生制定预防措施。

公司信息安全突发事件紧急联络电话:**0519-86020363**。

### 9、公司信息安全日常监管措施

信息部每月组织信息安全会议,对当月出现的信息安全隐患和漏洞在会议中进行说明和提出管理要求。信息部跟进会议中的改善计划。

2023年度商业道德管理绩效KPI指标

指标	2023年	单位
商业道德问题上接受培训的员工	100	%
举报违反商业道德事件	0	件
确认的贪污腐败事件	0	件
确认的信息安全事件	0	件
发生利益冲突事件	0	件
发生不正当竞争事件	0	件
发生洗钱违法事件	0	件
发生欺诈行为事件	0	件

### 10、公司建立的申诉管理措施

当内部员工和外部合作商发现腐败、贿赂、欺诈、非法竞争、洗钱和信息安全等违反商业道德的事件时,可第一时间通过以下途径进行反馈和举报,公司接收匿名和实名投诉,保护举报人的个人信息,防止举报人受到打击报复。

#### 申诉途径:



# 可持续采购管理



## 1、可持续采购管理方针政策、目标、适用范围

### 1.1 可持续采购管理方针政策

- 要求所有供应商签订《供应商行为准则》，并承诺遵守行为准则的要求，禁止使用童工，禁止歧视骚扰和虐待员工、禁止强迫劳动，保护未成年工，保护女性员工、少数民族和残疾员工，保证员工健康安全，并将以上承诺纳入日常管理工作中；
- 要求所有供应商承诺遵守环境保护的法律法规，进行能资源节约、对自身产生的废水、废气和噪音进行管理，减少对周边环境的影响；
- 要求所有供应商承诺遵守反腐败贿赂、反欺诈、反不正当竞争等商业道德准则，保护合作方的信息安全；
- 要求所有供应商承诺禁止使用来自冲突矿产区域产出的冲突金属，要求所有供应商签署不使用冲突矿产承诺书。
- 承诺对供应商进行培训和能力建设，持续提高供应商的社会责任绩效；
- 承诺对供应商进行多元化扶持，为弱势群体持有的企业提供帮助。

### 1.2 可持续采购管理方针政策适用范围

江苏洛凯机电股份有限公司(常州市)生产和管理活动。

2023-2024 年度可持续采购管理目标	
已签署可持续采购供应商行为准则	100%
已签署包含环境、劳工和人权条款合同供应商	100%
目标供应商中参加企业社会责任(CSR)评估	100%
目标供应商中参加企业社会责任(CSR)现场审核	100%
接受可持续采购方面培训的所有采购员	100%
参与改进行动或能力培养的受审核/评估供应商	100%



1.4 2023-2024 年度可持续采购管理目标计划达成时间为2024 年12 月31日；

1.5 可持续采购管理方针政策和目标在每年总经理主持召开的管理评审会议中进行适用性评审，2023-2024 年度的方针政策和目标计划在2024 年12月31 日进行评审；

1.6 可持续采购管理方针政策和目标通过内部会议和培训对全体供应商管理员工进行传达沟通，并对外通过公司网站进行传达宣传。

## 2、可持续采购管理职能职责说明

2.1 采购中心是供应商的归口管理部门，负责新供应商开发和风险调查、供应商行为准则签订、年度采购框架合同签订、负责合格供应商的整合、帮扶、淘汰工作。

2.2 采购中心负责组织对供应商的现场评审和问题点的持续改进，负责供应商绩效考核和培训及能力建设。

### 3、公司在与供应商合作之前，供应商资质和营运风险进行调查和评估措施

由采购部在与供应商合作之前，对其进行资质调查，搜集供应商的ISO14001/45001、SA8000、IATF16949 等认证证书，确保供应商资质符合公司的要求。

### 4、供应商风险调查、现场审核和供应商社会责任和环境能力建设管理措施

公司每年组织安排对目前目标合作供应商进行1次现场审核，使用评审表对供应商进行调查（调查项目包括员工健康安全、环境保护和劳工人权内容），完成自评内容。然后由审核小组在现场审核时对自评的结果进行确认，并针对审核发现的问题要求供应商提出改善计划，公司安排专人对改善计划和效果进行确认，提高目标合作供应商的社会责任管理绩效。

现场审核

评审表进行调查  
完成自评内容

提出改善计划

### 5、公司不使用冲突矿产管控措施

由采购部对提供金属原材料的供应商进行冲突矿产CMRT调查表，并要求签订不使用冲突矿产承诺书，保证不使用冲突矿产区域的金属原材料。

### 6、将社会责任和环境保护纳入供应商行为准则和采购合同的管理措施

为了保证供应商遵守公司的“供应商行为准则”，采购每年与供应商签订《年度产品采购合同》，在采购合同基本框架合同中明确规定了供应商必须遵守社会责任和环境保护的管理要求。为了保证供应商遵守行为准则和合同中的要求，组织每年一次的供应商现场审核，通过审核督促供应商遵照执行。

### 7、公司对供应商绩效和社会责任和环境能力建设管理措施

采购部每月对合作供应商的质量、服务、价格、社会责任表现、环境保护表现等因素进行评分，对于绩效差的供应商联络要求进行原因分析和制定后续改善计划，采购部跟进措施执行情况。每年年初采购统计合作供应商的年度绩效成绩，对于评分达到A级且表现优秀的供应商由采购部向全部供应商发出邮件进行通报，同时承诺对表现优秀供应商增加采购订单量和维持价格不变等奖励措施。在日常合作过程中对供应商进行专业知识和要求的培训，每年邀请重点合作供应商召开供应商会议，不断提升供应商的质量、服务、价格、社会责任表现、环境保护的能力和水平。



供应商绩效检讨现场

### 8、供应商管理的采购人员供应商社会和环境绩效管理能力提升措施

公司在每年开展供应商年度评审之前，组织全体采购人员召开供应商评审和绩效提升的专题会议，讲解上一年度供应商评审和发现的问题点，确定当年度供应商评审的重点内容和注意事项，通过会议形式宣导供应商管理的重点内容，同时提升采购人员供应商绩效管理的能力。

### 9、采购人员供应商管理绩效考核措施

每月对全体采购人员进行工作绩效考核，特别将签署含社会责任和环境内容供应商行为准则、供应商资质和社会责任及环境风险能力调查和按供应商审核计划对供应商社会责任和环境进行审核作为考核的项目。

### 10、公司对法人为女性、少数民族、残疾人士的供应商扶持措施

采购部每年对现有合作供应商法人进行调查，统计出法人为弱势群体的供应商清单，对以上供应商采取缩短支付周期和增加采购量的扶持措施，并对其进行现场培训指导，提高他们的竞争力。截止2024年5月份，主要合作供应商弱势群体(女性)法人共计24家。

截止2024年5月份，主要合作供应商弱势群体(女性)法人共计**24**家

2023年度可持续采购管理绩效KPI指标

指标	2023年	单位
已签署可持续采购供应商行为准则	100	%
度已签署包含环境、劳工和人权条款合同供应商	100	%
目标供应商中参加企业社会责任(CSR)评估	98.08	%
目标供应商中参加企业社会责任(CSR)现场审核	98.08	%
接受可持续采购方面培训的所有采购员	83.33	%
参与改进行动或能力培养的受审核/评估供应商	98.08	%

目前公司目标合作供应商**157**家。

## 社会责任管理体系内部监管措施

公司每年组织ISO14001 环境管理体系、ISO45001 职业健康安全管理体系、安全生产管理内部审核，发现公司在各方面存在的不足，制定进一步的改善措施。每年由总经理组织一次管理评审，管理评审范围涵盖江苏洛凯机电股份有限公司(常州市)所有区域、职能部门和生产和管理活动。通过公司内审、第三方认证机构外部审核和管理评审持续提升公司劳工人权、环境保护、员工健康安全和商业道德的能力。

## 报告说明

本报告反映了江苏洛凯机电股份有限公司(常州市)在员工健康安全、劳工人权、环境保护、商业道德和可持续采购等方面方针政策和绩效表现，江苏洛凯机电股份有限公司(常州市)通过公布此报告的形式，向合作商、客户以及社会利益相关披露，接受各相关方的监督。

本报告时间期间为2023年1月1日至2024年5月31日，部分数据可

能会超出此时间范围。本报告为年度报告，每年更新一次。本报告中所有的绩效数据来源于江苏洛凯机电股份有限公司(常州市)内部正式文件和相关报表数据。