



以科技连接未来

2022

可持续发展报告
SUSTAINABILITY REPORT



目录

| | |
|--------|----|
| 关于本报告 | 02 |
| 董事长致辞 | 03 |
| 关于立讯精密 | 04 |

| | |
|----------|----|
| 附录 | 77 |
| 鉴证报告 | 77 |
| 关键绩效数据 | 78 |
| 各厂区荣誉汇总 | 87 |
| GRI 指标索引 | 89 |

1 责任管治 守护价值

| | |
|-----------------|----|
| 可持续发展战略 | 09 |
| 可持续管治架构和实践 | 12 |
| 利益相关方沟通 | 13 |
| 重要性议题分析结果及价值链对应 | 14 |

2 稳健经营 行稳致远

| | |
|-----------|----|
| 公司治理 | 17 |
| 诚信经营 | 20 |
| 风险管控 | 22 |
| 信息安全与隐私保护 | 23 |

3 环境友好 循环经济

| | |
|--------|----|
| 环境管理体系 | 26 |
| 气候变化行动 | 27 |
| 排放管理 | 30 |
| 能源管理 | 31 |
| 水资源管理 | 34 |
| 循环生产 | 37 |
| 有害物质管理 | 39 |
| 化学品管理 | 40 |
| 清洁技术机遇 | 40 |

4 携手成长 同创幸福

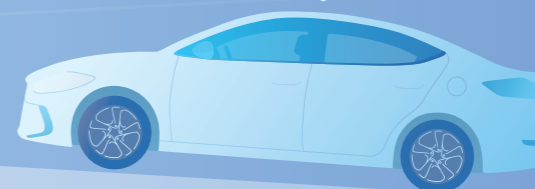
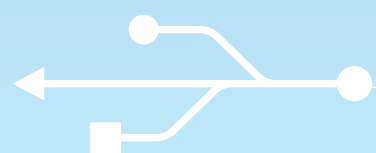
| | |
|---------|----|
| 人权和劳工管理 | 43 |
| 人才吸引与留任 | 45 |
| 人才培养与发展 | 47 |
| 构建和谐职场 | 51 |
| 职业健康与安全 | 57 |
| 落实社区参与 | 64 |

5 责任采购 价值共建

| | |
|---------|----|
| 供应链管理体系 | 66 |
| 负责任供应链 | 67 |

6 智能质造 精益求精

| | |
|--------|----|
| 聚焦智能制造 | 72 |
| 加强创新研发 | 74 |
| 提升质量管理 | 74 |



关于本报告

报告说明

本报告是立讯精密工业股份有限公司发布的 2022 年度可持续发展报告，重点披露立讯精密工业股份有限公司及其子公司在可持续发展方面的理念、工作进展及未来计划等。

称谓说明

为了便于表述与阅读，本报告中“立讯精密”“公司”“我们”代指立讯精密工业股份有限公司及其子公司。除另有说明，本报告所使用的词汇与公司《2022 年年度报告》所界定者具有相同涵义。

编制依据

立讯精密按照“符合 GRI（全球报告倡议组织）标准”要求，参考深圳证券交易所《上市公司社会责任指引》、联合国全球契约十项原则、ISO 26000 社会责任指南，识别并沟通各利益相关方，决策报告界限，对相关资料进行收集、汇总、整理，形成本报告。有关气候信息披露，我们采纳了 TCFD（气候相关财务披露工作小组）的披露建议。

报告范围及边界

除另有说明，本报告中的政策、声明、资料等覆盖立讯精密的实际业务范围，报告范围纳入的实体名单与立讯精密工业股份有限公司发布的《2022 年年度报告》一致。

时间范畴

除另有说明，本报告时间跨度为 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，与财务报告属同一报告期。

资料来源

报告中所使用的资料均来自立讯精密工业股份有限公司及其子公司。

可靠性声明及鉴证

董事会对报告内容的真实性、准确性和完整性负责。立讯精密委托 TÜV 莱茵技术监督服务（广东）有限公司根据 AccountAbility AA1000 审验标准进行外部审核。独立审验声明见报告 77 页。

确认及批准

本报告于 2023 年 4 月 27 日获得董事会审议通过。

报告发布

立讯精密可持续发展报告每年与年度财务报告同期发布。您可通过以下网站获取本报告电子版：

<https://www.luxshare-ict.com/about/sustainability.html>

董事长致辞



王来春

——公司董事长——

2022年是充满挑战的一年，极端天气肆虐，全球经济地缘矛盾凸显，在此境遇下，立讯精密全体员工凝心聚力，踔厉奋发，于挑战之中挖掘机遇。本年度，我们在ESG（环境、社会与管治）方面收获颇丰，获得了来自CDP（碳信息披露项目）的认可及福布斯中国、彭博绿金、新华信用等多项表彰奖项。作为中国电子元件行业的标杆，我们通过积极的ESG实践，为行业乃至社会的可持续发展贡献力量。

治理体系是企业稳健发展的关键要素。立讯精密始终秉承优良、稳健、有效的企业治理理念，不断健全完善公司治理架构和风险管理体系，坚守商业道德红线，高度重视廉洁文化建设，尊重和保护各方知识产权，以工匠精神打造高质量产品，用“智能创新”赋能“智造未来”。

员工是企业价值创造的不竭动力。“以人为本”的理念根植于每个“立讯”人心中，我们竭力为员工提供安全健康的工作环境、民主包容的职场氛围，完善且富有竞争力的薪酬福利，共同打造具有高度企业文化认同和立讯精密特色的员工生态社区“星星社区”，为员工实现个人价值和职业发展保驾护航。

绿色低碳是企业立足未来的重要命题。我们积极践行绿色低碳的可持续发展理念，致力于通过节能、节水、减废等措施将运营过程对环境的影响降至最低。我们承诺设定科学碳目标，完成了温室气体排放核查，同时设定了未来三年逐步将清洁能源占比提升至50%的能源结构优化目标，加大清洁技术的研发力度，助力“双碳目标”的实现。

供应链合作是企业协同共赢的必由之路。我们始终将负责任的供应链管理视为企业实现合作共赢的重要保障，联合全球范围内的合作伙伴共同搭建绿色、安全的可持续发展供应链体系。我们通过严格的环境及社会标准设定准入门槛，构建供应商的风险评估稽核体系，持续跟踪全价值链环境违规记录，努力消除供应商环境风险点，同时将碳核查融入供应链管理之中，以期推动全产业链向着绿色可持续发展的方向更新优化。

中流击水，奋楫者进，立讯精密已然踏上新征程，迎接新的挑战。未来，我们将持续深耕制造行业，加强ESG领域建设，继续为成为一家有温度、负责任的企业而努力奋斗，为绿色可持续、高质量发展的宏伟蓝图添砖加瓦。

关于立讯精密

公司简介

立讯精密工业股份有限公司是一家中外合资的股份有限公司。公司业务范围遍布海内外，制造基地分布在中国的广东、江西、江苏、安徽、浙江、山西、湖北、四川、河北、台湾及东南亚多地，并在北京、上海、河北、广东、江苏、陕西及台湾设有研发中心。

主营业务

立讯精密产品领域重点覆盖消费电子、通信及数据中心、汽车电子和医疗四大板块。公司秉持“实践智能生产”的顶层设计理念，从零件到配件，从模组到智能成品，提供消费电子产品全方位的设计制造整合服务，通过纵向的垂直整合与横向的业务拓展占领市场先机，力争成为“中国制造 2025”强国战略的行业领导者和世界同行业的开拓者。

在产品应用方面，公司致力于为企业通讯产品（高速互联、光模块、散热模块、基站天线、基站滤波器）、消费电子产品（TWS 无线耳机、智能穿戴、无线充电模组、5G 路由器、VR 眼镜、智能音箱）、以及汽车系统（汽车线束、连接器、智能驾舱、智能驾驶）及中央网关等提供零件、模组及系统的一体化智能解决方案。

企业文化

立讯精密以“务实、进取、开拓、创新、协作、融合、感恩、回报”作为公司的核心价值观，这也是公司与所有“立讯”人在追求目标时坚守的基本信念和遵循的基本原则。



行业参与

作为头部科技型制造企业，立讯精密密切关注行业发展，积极参与 30 余个行业协会组织的相关标准制定和成果交流活动，担负起行业领先企业的责任和担当。



发展历程

2004 年

- 5月，立讯精密工业股份有限公司成立

2005 年

- 11月，设立协讯电子（吉安）有限公司

2010 年

- 首次公开发行股票，登陆深圳证券交易所中小板（股票代码：002475）

2011 年

- 1月，收购博硕科技（江西）有限公司
- 5月，收购昆山联滔电子有限公司
- 6月，收购 ICT-LANTO LIMITED；同月于香港设立全资子公司立讯精密有限公司、立讯精密科技有限公司
- 9月，设立东莞市立讯精密工业有限公司
- 10月，设立立讯精密工业（昆山）有限公司

2012 年

- 1月，收购科尔通科技有限公司
- 5月，东莞市立讯精密工业有限公司更名东莞立德精密工业有限公司
- 6月，收购东莞展翊五金电器有限公司，并变更为东莞讯滔电子有限公司
- 9月，参与定增入股台湾宣德科技股份有限公司；同月收购珠海双赢柔软电路有限公司
- 11月，更名为立讯精密工业股份有限公司

2020 年

- 11月，合资设立常熟立臻智造科技合伙企业（有限合伙）
- 12月，参股纬创投资（江苏）有限公司和立臻科技（昆山）有限公司

2013 年

- 10月，收购德国 SuK Kunststofftechnik GmbH
- 12月，公开发行公司债券获得中国证监会批文

2021 年

- 2月，增资控股立铠精密科技（盐城）有限公司（曾用名：日铠电脑配件有限公司）
- 4月，增资日达智造科技（如皋）有限公司

2019 年

- 8月，设立立讯精密（义安）有限公司

2015 年

- 11月，设立东莞立讯精密工业有限公司

2014 年

- 3月，增资丰岛电子科技（苏州）有限公司
- 8月，2013年度非公开发行股票获得中国证监会批文

2022 年

- 2月，设立立讯热传科技（惠州）有限公司
- 4月，收购汇聚科技有限公司
- 4月，设立立讯新能源（安徽）有限公司

2017 年

- 4月，收购美律电子（惠州）有限公司与美律电子（上海）有限公司
- 12月，设立广东立讯美律电子有限公司

2016 年

- 8月，2015年度非公开发行股票获得中国证监会批文
- 12月，设立立讯精密（越南）有限公司

年度荣誉



摩根斯坦利资本国际（明晟）指数¹

2022年，立讯精密在 MSCI ESG 评级评估中获得了 BB 级



CDP

气候变化问卷获 B 评级
水安全问卷获 B 评级
获评“环境信息披露优秀企业飞跃进步奖”



EcoVadis 认证

被授予铜牌



中华全国工商业联合会

中国制造业民营企业 500 强第 28 位



证券时报

第十六届中国上市公司价值评选
“主板上市公司价值百强”



公众环境研究中心（IPE）

绿色供应链 CITI 指数电子行业类第 4 名
企业气候行动 CATI 指数电子行业类第 7 名



福布斯中国

入选 2022 福布斯中国创新力企业 50 强



万得 ESG

ESG 评级获 A 级



中华全国工商业联合会

中国民营企业 500 强第 50 位



MSD China

女性企业供应商认证

¹ 免责条款：立讯精密工业股份有限公司使用 MSCI ESG Research LLC 或其关联公司（“MSCI”）的任何数据，以及在此处使用 MSCI 徽标、商标、服务标记或指数名称，均不构成 MSCI 对立讯精密的赞助、认可、推荐或促销。MSCI 服务和数据是 MSCI 或其信息提供者的财产，按原样提供且不提供任何担保。MSCI 名称和徽标是 MSCI 的商标或服务标记。

年度荣誉 (续)



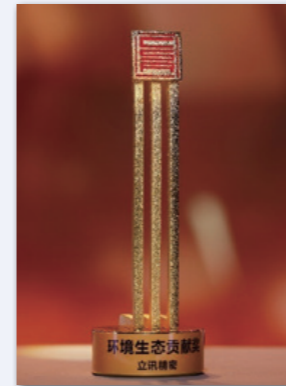
国际绿色零碳节

2022 ESG 领袖峰会绿色可持续发展贡献奖



第五届社会责任大会

奥纳奖 - 2022 年度杰出公司治理奖



第一财经 2022 中国企业社会责任榜

中国企业社会责任榜环境生态贡献奖



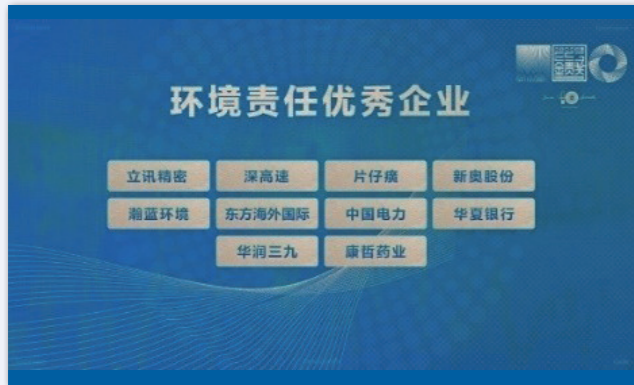
新华信用金兰杯

碳中和优秀案例



新华信用金兰杯

ESG 突出贡献案例



新浪财经

2022 中国企业 ESG “金责奖” - 环境责任优秀企业



第十二届中国公益节

2022 责任品牌奖



前程无忧

中国大学生喜爱雇主 2022



海投网

最具影响力雇主 2023



智联招聘

2022 中国年度最佳雇主
深圳最佳雇主

责任管治 守护价值

立讯精密将企业战略与可持续发展理念相融合，响应 SDGs（联合国可持续发展目标）的要求，分析并回应来自各利益相关方对于我们环境、社会和管治的关切。



可持续发展战略

立讯精密设立可持续发展推进中心，由董事会领导，围绕“以科技连接未来”的愿景，结合利益相关方的关注，从环境、社会和管治三个维度出发，构建可持续发展战略体系，制定可持续发展目标，助力实现全球可持续发展蓝图。

响应全球可持续发展行动

我们参考国际优秀案例、客户成功实践，识别自身价值链活动，积极响应 SDGs（联合国可持续发展目标），不断探索整个价值链的生产经营活动对于 SDGs 的贡献及行动路径与方向。



ESG 管理方针

科学治理



持续完善企业治理结构，提升企业治理水平，遵守商业道德准则要求，与全体利益相关者建立信赖关系，提高公司长期价值，追求可持续发展和经营模式。

ESG 实践 · 责任管治 守护价值
· 稳健经营 行稳致远

绿色低碳



贯彻落实国家绿色发展战略，推进绿色低碳转型，减废增效，推广绿色环保产品及服务，助力实现科学碳目标，把握清洁技术机遇，推动全行业及社会向绿色低碳发展。

ESG 实践 · 环境友好 循环经济

责任采购



与供应商保持互惠互利、合作共赢、共同发展的良性关系，建立完善的供应链社会责任管理体系，打造绿色和负责任的价值链，共同建设可持续的未来。

ESG 实践 · 责任采购 价值共建

和谐健康



打造和谐职场，尊重各运营地所属员工的人权，建立畅通的交流沟通渠道，持续完善民主管理制度，为员工提供多元化发展路径和健全的职业健康管理体系，营造和谐民主、安全舒适的工作环境。

ESG 实践 · 携手成长 同创幸福

关键目标承诺

| 价值链 | 立讯精密可持续发展目标及承诺 | 2022 年目标进度 |
|--|---|--|
|  <p>供应链</p> | <ul style="list-style-type: none"> 实施责任采购，致力于 100% 避免使用冲突矿产 | <ul style="list-style-type: none"> 更新并完善《冲突矿产管理办法》，在官网公开发布《立讯精密冲突矿产政策》 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 始终保持供应商冲突矿产调查回复率不低于 95% | <ul style="list-style-type: none"> 供应商调查回复率 97% |
| | <ul style="list-style-type: none"> 至 2025 年，80% 以上涉 3TG (钽 Ta、锡 Sn、钨 W、金 Au 的缩写) 冶炼厂 / 精炼厂通过 RMAP 认证或其他相关认证 | <ul style="list-style-type: none"> 本年度新设定目标 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 发起绿色供应链倡议，倡导供应商履行环境和社会责任 | <ul style="list-style-type: none"> 持续通过 IPE 等平台，监督指导供应商改善环境和社会表现，66 家供应商及子公司完成环境违规记录摘除 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 制定符合科学碳目标 1.5°C 路径的温室气体减排目标并将范围三减排纳入考量，持续提高清洁能源使用比例 | <ul style="list-style-type: none"> 碳盘查已纳入范围三供应链排放数据，科学碳目标计划于 2023 年底完成制定 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 推动供应商节能减排，2023 年至 2025 年，供应商累积节能目标为 1 亿度 | <ul style="list-style-type: none"> 本年度新设定目标 |
|  <p>生产/运营</p> | <p>环境目标</p> <ul style="list-style-type: none"> 制定符合科学碳目标 1.5°C 路径的温室气体减排目标 公司 2023 年到 2025 年累积节能 2.5 亿度 持续提高清洁能源使用比例，2023 年达至 30%，2024 年达至 40%，2025 年达至 50% 提高水资源利用率，降低取水量与消耗量，减少废水产生和排放 聘请外部有资质的环境监测机构，针对污水排放情况进行定期的环境监测，每个工厂每年至少 1 次 贯彻 4R (替代、减量、回用、回收) 原则，推广“废弃物零填埋”经验，提高资源利用率，至 2025 年，废弃物转化率超过 90% 对所有材料、部件、成品及其生产过程涉及的有害物质进行严格分级管控，持续开展有害物质淘汰工作，逐步实现全面消减 | <p>环境目标进度</p> <ul style="list-style-type: none"> 已步入制定减排方案及路径、制定科学碳目标阶段，计划于 2023 年完成科学碳目标制定 本年度新设定目标 本年度新设定目标 在各工厂推广建立符合 AWS 标准的水资源管理体系，开展系列节水行动，并发展创新废水处理技术 本年度新设定目标 废弃物回收利用总量 104,007.10 吨，子公司废弃物平均转化率达 83.15% 搭建并逐步完善绿色产品信息化管理系统，有效管控产品有害物质风险 |
| | <p>管治目标</p> <ul style="list-style-type: none"> 持续完善企业治理及内部控制体系 定期通过多种渠道开展利益相关方沟通 提升管理层多元化与独立性，董事会女性董事比例不低于三分之一，独立董事比例不低于三分之一 持续完善商业道德标准，畅通举报渠道，商业道德相关举报处理率 100% 定期开展商业道德培训，建设诚信经营的文化 提高信息系统的安全稳定运行水平，实现“重大信息安全泄密事件为 0、重大信息系统故障事件为 0、业务连续性中断事件为 0” | <p>管治目标进度</p> <ul style="list-style-type: none"> 以 COSO 框架为指导，建立风险管理与内部控制三道防线 持续多种渠道开展利益相关方沟通 女性董事占比 42.86%；独立董事占比 42.86% 商业道德相关举报处理率 100% 员工反腐败培训覆盖率达到 100%，COC 考试考核通过率 100% 本年度未发生相关事件 |

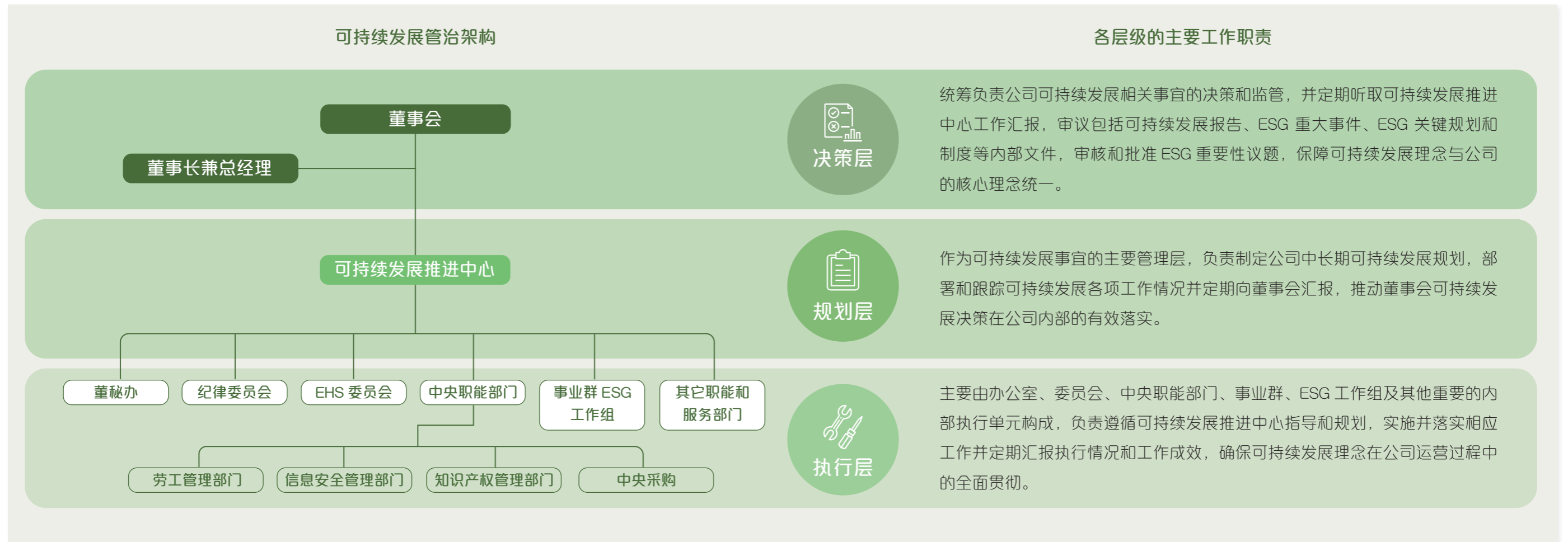
关键目标承诺（续）

| 价值链 | 立讯精密可持续发展目标及承诺 | 2022 年目标进度 |
|---|--|--|
|  <p>产品</p> | <ul style="list-style-type: none"> 健全智能生产制造体系，逐步推进产业智能变革 | <ul style="list-style-type: none"> 本年度新设定目标 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 强化质量管理体系，不断提升产品质量 | <ul style="list-style-type: none"> 通过 ISO 9001 质量管理体系和 ISO 17025 实验室认证 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 激励核心技术研发与创新，鼓励清洁技术相关专利研发与申报 | <ul style="list-style-type: none"> 新增 1,585 项专利，累计专利数量达 4,526 件 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 持续加大绿色产品和清洁技术相关研发投入 | <ul style="list-style-type: none"> 绿色产品和清洁技术相关研发投入近 2.6 亿元，获得 6 项授权专利 |
|  <p>员工</p> | <ul style="list-style-type: none"> 重视并尊重海内外全体员工的人权，避免发生人权方面的歧视和侵害事件 | <ul style="list-style-type: none"> 未发生涉及人权侵害和歧视的事件 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 消除工作场所的健康和安全危害因素，实现“零工亡事故、零职业病”目标，2023-2025 年工伤事故每年较前一年度降低 10% | <ul style="list-style-type: none"> 本年度新设定目标 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 构建多元、包容、平等的职场环境，为全体员工提供有竞争力的薪酬方案、多元化的晋升渠道，构建高满意度、高敬业度的员工团队 | <ul style="list-style-type: none"> 设置了 4 大晋升原则；开展员工满意度与敬业度调研，回收超过 16 万份答卷 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 畅通员工投诉渠道，积极开展员工沟通活动 | <ul style="list-style-type: none"> 开展员工敬业度与满意度调研，调研 100% 覆盖公司运营所在地 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 保持《员工廉洁保证书》签署率 100% | <ul style="list-style-type: none"> 《员工廉洁保证书》签署率 100% |
| | <ul style="list-style-type: none"> 强化员工保密意识，加强信息安全与隐私保护培训 | <ul style="list-style-type: none"> 共计 58,771 人次参与信息安全培训 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 建立覆盖全体员工完善的培训体系，至 2025 年，100% 员工年均培训时数达到 20 小时 | <ul style="list-style-type: none"> 本年度新设定目标 |
|  <p>社会参与</p> | <ul style="list-style-type: none"> 与运营地当地社区保持良好沟通关系 | <ul style="list-style-type: none"> 参与促进本地社区福利 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 积极贡献当地社区发展 | <ul style="list-style-type: none"> 共计投入 229.8 万元用于公益慈善活动 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 积极参与当地社区建设 | <ul style="list-style-type: none"> 开展环保公益活动，宣传环保理念 |

可持续管治架构和实践

立讯精密已建立由董事会、可持续发展推进中心和可持续发展执行团队构成的“决策—规划—执行”三级可持续发展管治架构。董事会以定期会议与临时会议结合的方式，审核由可持续发展中心提起的企业可持续发展战略、执行计划、目标及成效报告。

同时，我们聘请具有可持续发展专业知识的第三方机构不断更新可持续发展的知识、想法、技能及经验，每年度向可持续发展管治团队含董事会的全体人员进行培训、专题报告、管理提升交流等。



利益相关方沟通

立讯精密深切明白每个利益相关方对公司发展都有举足轻重的作用和影响，通过对上下游及价值链的梳理，识别出七大利益相关方，即政府及监管机构、股东及投资者、供应商、客户、员工、社区成员、合作伙伴及媒体。我们希望通过多方渠道与每个利益相关方真诚地沟通，以了解其关切的议题并积极采取行动。

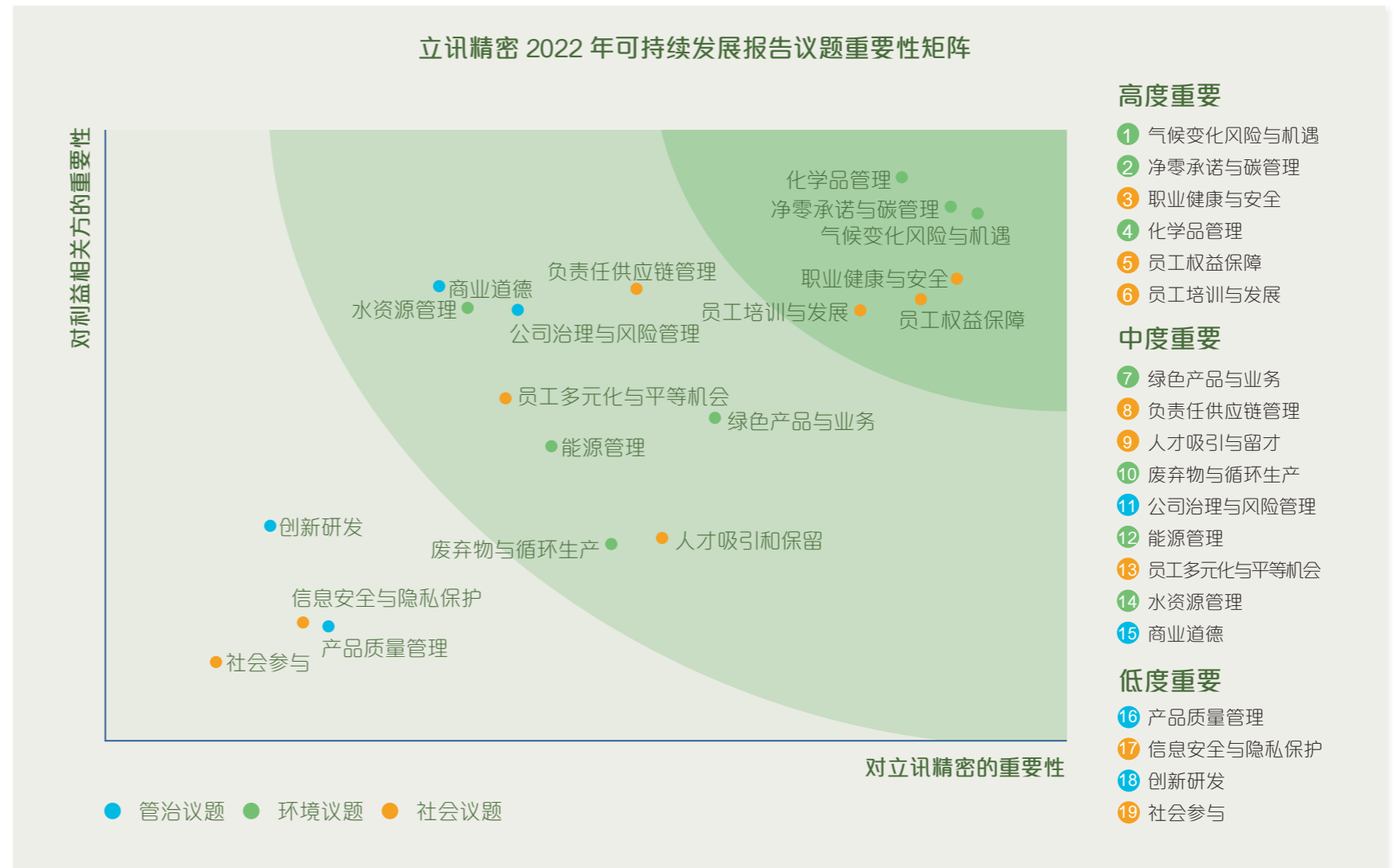
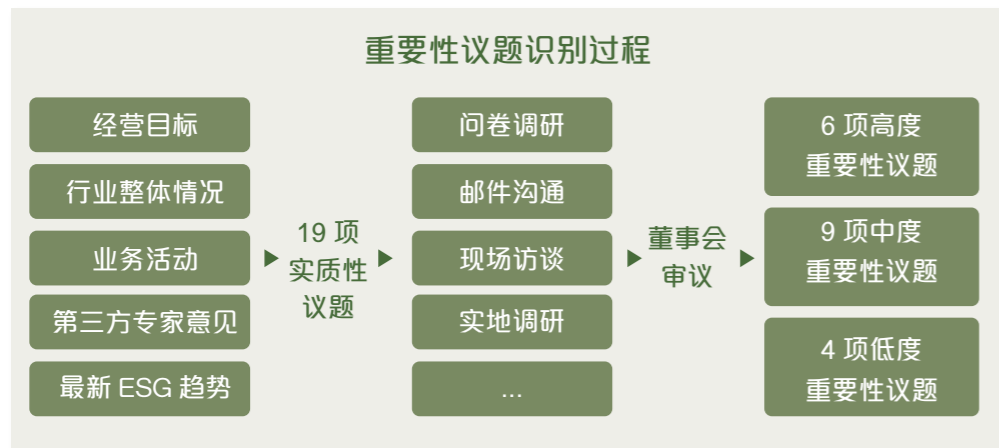
我们尊重所有利益相关方的意见与反馈，公开邮箱、投诉热线等多种渠道保持畅通，随时接受来自各相关方的关切意见。各相关方可通过 public@luxshare-ict.com 邮箱向我们申述由公司引起的负面影响，将由专职人员及时与申诉人取得联系，积极对造成或促成的负面影响进行补救或合作补救，并接受相关事项的改善情况的监督、审核，直至相关负面影响得到补救并取得认可。我们持续关注补救措施的改善成效，并定期与利益相关方沟通和分享进展，从而确保补救程序的有效性。

| 利益相关方 | 政府及监管机构 | 股东及投资者 | 供应商 | 客户 | 员工 | 社区成员 | 合作伙伴及媒体 |
|---|--|--|--|--|---|--|---------|
| 主要关注议题 <ul style="list-style-type: none"> 气候变化风险与机遇 净零承诺与碳管理 废弃物与循环生产 职业健康与安全 创新研发 负责任供应链管理 公司治理与风险管理 | <ul style="list-style-type: none"> 气候变化风险与机遇 净零承诺与碳管理 财务表现 产品质量管理 商业道德 创新研发 职业健康与安全 | <ul style="list-style-type: none"> 负责任供应链管理 职业健康与安全 产品质量管理 商业道德 | <ul style="list-style-type: none"> 气候变化风险与机遇 净零承诺与碳管理 产品质量管理 信息安全与隐私保护 绿色产品与业务 职业健康与安全 能源管理 | <ul style="list-style-type: none"> 职业健康与安全 员工权益保障 化学品管理 员工多元化与平等机会 员工培训与发展 人才吸引与留才 | <ul style="list-style-type: none"> 社会参与 职业健康与安全 员工多元化与平等机会 | <ul style="list-style-type: none"> 信息安全与隐私保护 产品质量管理 人才吸引与留才 职业健康与安全 员工多元化与平等机会 净零承诺与碳管理 水资源管理 | |
| 沟通渠道 <ul style="list-style-type: none"> 接受监督 定期披露 不定期汇报 参与相关会议 | <ul style="list-style-type: none"> 定期/不定期信息披露 股东大会 投资者交流活动 沟通电话与邮箱 调研问卷 | <ul style="list-style-type: none"> 公开招标 供应商日常沟通 供应商考察与稽核 供应商培训与赋能 调研问卷 年度供应商大会 | <ul style="list-style-type: none"> 在线沟通平台 客户投诉及回访 满意度调查 年度、季度沟通会 | <ul style="list-style-type: none"> 工会 安全教育与演练 员工培训 员工投诉和申诉 员工活动 调研问卷 | <ul style="list-style-type: none"> 信息披露 投诉热线 实地走访 志愿者活动 | <ul style="list-style-type: none"> 信息披露 沟通访谈 现场活动 公众号平台 | |

重要性议题分析结果及价值链对应

立讯精密依据 GRI 标准开展重要性议题的鉴别，采取调研问卷、邮件沟通等多种渠道了解各相关方的期待，结合内部经营目标、行业整体情况及业务活动中的影响，参考第三方专家的意见，与上年度 2021 年议题相比较并与最新 ESG 管理趋势结合，最终共识别出重要性议题 19 项。

我们采取调研问卷的形式寻求建议，针对 19 项重要性议题向七大利益相关方进行重要性议题调研，并寻求其对可持续发展工作及重要性议题的建议，共计收到有效回复问卷 4,558 份，有效回复建议 800 余条。结合问卷调研结果和利益相关方访谈、实地调研信息，我们识别出 6 项高度重要性议题和 9 项中度重要性议题，形成了重要性议题矩阵、重要性议题对价值链影响分析结果。报告期内，可持续发展中心已通过内部申述，开展供应商 CSR 稽核等方式识别重要关切问题，针对 19 项重要性议题中涉及环境影响、劳工权益等重要关切问题向董事会汇报，并经董事会审议通过本年度重要性议题分析结果。



重要性议题对价值链的影响

| ESG 议题类别 | 19 项重要性 议题 | GRI 议题 | 供应链 | 生产 / 运营 | 产品 | 员工 | 社会 参与 | 回应章节 ¹ |
|----------|------------|---|-----|---------|----|----|-------|------------------------|
| 环境 | 气候变化风险与机遇 | GRI 201 经济绩效 GRI 302 能源 GRI 305 排放 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | 气候变化行动 排放管理 能源管理 |
| 环境 | 净零承诺与碳管理 | GRI 302 能源 GRI 305 排放 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 排放管理 能源管理 |
| 社会 | 职业健康与安全 | GRI 403 职业健康与安全 | ✓ | ✓ | | ✓ | | 职业健康与安全 |
| 环境 | 化学品管理 | GRI 308 供应商环境评估 GRI 403 职业健康与安全 GRI 414 供应商社会评估 GRI 416 客户健康与安全 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | 化学品管理 有害物质管理 |
| 社会 | 员工权益保障 | GRI 201 经济绩效 GRI 401 雇佣 GRI 402 劳资关系 GRI 406 反歧视 GRI 407 结社自由与集体谈判 GRI 408 童工 GRI 409 强迫或强制劳动 | | ✓ | | ✓ | | 人权和劳工管理 构建和谐职场 |
| 社会 | 员工培训与发展 | GRI 202 市场表现 GRI 404 培训与教育 | | | | ✓ | | 人才培养与发展 |
| 环境 | 绿色产品与业务 | GRI 302 能源 GRI 306 废弃物 | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 清洁技术机遇 循环生产 |
| 社会 | 负责任供应链管理 | GRI 205 反腐败 GRI 308 供应商环境评估 GRI 414 供应商社会评估 | ✓ | ✓ | | | | 供应链管理体系 负责任供应链 |
| 社会 | 人才吸引与留才 | GRI 202 市场表现 GRI 401 雇佣 GRI 405 多元化与平等机会 | | | | ✓ | | 人才吸引与留任 |

议题重要性：高 中 低 ✓ 议题对价值链有影响

| ESG 议题类别 | 19 项重要性 议题 | GRI 议题 | 供应链 | 生产 / 运营 | 产品 | 员工 | 社会 参与 | 回应章节 ¹ |
|----------|------------|--|-----|---------|----|----|-------|---------------------------|
| 环境 | 废弃物与循环生产 | GRI 306 废弃物 | | ✓ | ✓ | ✓ | | 循环生产 |
| 管治 | 公司治理与风险管理 | GRI 201 经济绩效 GRI 207 税务 GRI 405 多元化与平等机会 GRI 418 客户隐私 | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 公司治理 风险管控 信息安全与隐私保护 |
| 环境 | 能源管理 | GRI 302 能源 GRI 305 排放 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | 排放管理 能源管理 |
| 社会 | 员工多元化与平等机会 | GRI 405 多元化与平等机会 | | | | ✓ | | 人权和劳工管理 人才吸引与留任 |
| 环境 | 水资源管理 | GRI 303 水资源和污水 | ✓ | ✓ | | ✓ | | 水资源管理 |
| 管治 | 商业道德 | GRI 205 反腐败 GRI 206 反竞争行为 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 诚信经营 |
| 管治 | 产品质量管理 | GRI 416 客户健康与安全 | ✓ | ✓ | ✓ | | | 提升质量管理 |
| 社会 | 信息安全与隐私保护 | GRI 418 客户隐私 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | 信息安全与隐私保护 |
| 管治 | 创新研发 | GRI 302 能源 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | 清洁技术机遇 加强创新研发 |
| 社会 | 社会参与 | GRI 413 当地社区 | | | | | ✓ | 落实社会参与 |

¹ 各重要性议题相关政策、公开承诺、以及各责任商业行为的每项政策融入活动和业务关系，详见各回应章节。

稳健经营 行稳致远

立讯精密始终坚持完善内部管理体系，持续识别及管控不断变换的内部风险，遵守商业道德，守护信息安全，保护客户及员工隐私信息不受侵犯。



- 商业道德
- 公司治理与风险管理
- 信息安全与隐私保护



公司治理

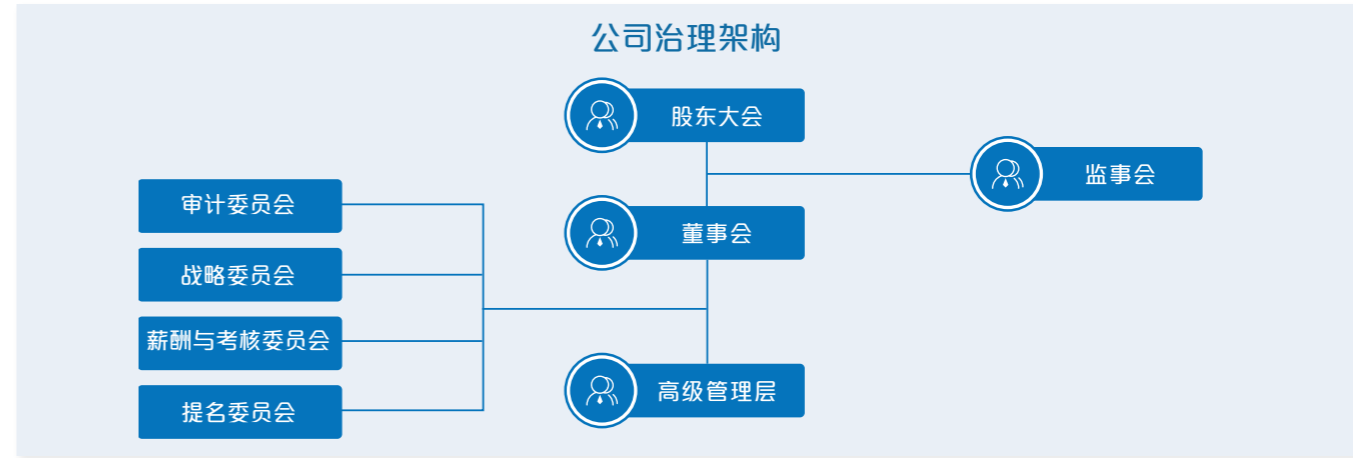
立讯精密坚持“优良、稳健、有效”的企业治理理念，不断优化公司治理体系，通过制度保障规范企业运作，为股东、客户、员工等诸多利益相关方创造长期价值。我们每年度至少举办一次股东大会，且根据实际情况在官方指定信息披露网站更新定期报告、财务报告及公司相关资讯等内容，及时向各个利益相关方汇报企业经营情况。立讯精密在海外及中国的所有运营地均严格遵守当地的税收规则，公司产生、分配、留存的经济价值及政府给予的财政补贴情况，请详见《2022 年年度报告》第十节 财务报告。

股东权益保护

我们依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所股票上市规则》《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——主板上市公司规范运作》及其他法律法规、规范性文件的要求持续完善《公司章程》。同时，我们严格按照《公司法》《公司章程》和《股东大会议事规则》等规定和要求，规范股东大会的召集、召开、表决程序，平等对待所有的股东，确保股东特别是中小股东能充分行使自己的权利。公司在召开股东大会前发出书面通知，将会议拟审议的事项以及会议日期和地点告知所有在册股东，股东（包括股东代理人）以其所代表的有表决权的股份数额行使表决权，每一股份享有一票表决权。

董事会及下属委员会

立讯精密依法设立董事会与监事会，董事会负责召开股东大会以及执行股东大会决议，并向股东大会报告工作、决定公司的经营计划及投资方案，监事会对公司依法运作情况、公司董事会及高级管理人员履行职责的合法性进行监督，维护公司及股东的合法权益。



董事会管理职责

董事会为公司最高管治机构，与高管共同决策公司重大事项，在制定、批准和更新组织的宗旨、价值观或使命陈述、战略、政策以及可持续发展相关目标方面均发挥重要作用。

董事会运行机制

根据相关法律法规，董事会及股东大会在审议各项议案时，与议案有关联关系的董事会成员将对该议案进行回避表决，公司每年度会披露全年度关联交易预计，在关联交易预计公告内会披露关联交易对手方信息与预计交易金额，并说明与对手方形成关联关系的原因。

报告期内，公司召开董事会决议通过了《2021 年度可持续发展报告》《关于〈立讯精密工业股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》等多项议案。



公司董事会
共召开会议

8 次

董事会成员构成

董事会落实用人唯才和多元化的原则，基于年龄、性别、文化、教育背景、专业经验、技能、学历背景及服务年限等多种因素综合考量候选人，促进董事会科学决策，预防和减缓潜在利益冲突。董事会下设的审计委员会、薪酬与考核委员会成员由独立董事组成，以维护委员会的独立性和有效性，保障公司和股东的合法权益。



董事会共计 **7** 名董事
其中独立董事 **3** 人
女性董事 **3** 人

董事会成员结构

| 姓名 | 职位 | 独立董事任期年资 | | | 性别 | 专业知识与技能 | | 主要经历 | | 年龄 | | | 员工身份 |
|-----|------|----------|------|------|----|---------|----------|------|----------|-------|--------|--------|------|
| | | 3年 | 3至9年 | 9年以上 | | 产业或科技 | 法律、财务或会计 | 科技产业 | 法律、财务或会计 | 55岁以下 | 56至65岁 | 66至75岁 | |
| 王来春 | 董事长 | | | | 女 | ☑ | ☑ | | | ☑ | | | ☑ |
| 王来胜 | 副董事长 | | | | 男 | ☑ | ☑ | | | ☑ | | | ☑ |
| 李伟 | 董事 | | | | 男 | ☑ | ☑ | | | ☑ | | | ☑ |
| 王涛 | 董事 | | | | 男 | ☑ | ☑ | | | ☑ | | | ☑ |
| 张英 | 独立董事 | | ☑ | | 女 | | ☑ | ☑ | | ☑ | | | |
| 刘中华 | 独立董事 | ☑ | | | 男 | | ☑ | ☑ | | ☑ | | | |
| 宋宇红 | 独立董事 | ☑ | | | 女 | | ☑ | ☑ | ☑ | | | | |

各专业委员会职责

董事会下设审计委员会、战略委员会、薪酬与考核委员会、提名委员会，维护股东和投资者权益，促使公司治理程序更加完整与透明，提高公司的治理能效。各专业委员会依法设立并履行监督和审议公司治理各项事务的责任，定期向董事会汇报，协助董事会参与公司治理。

董事会下属委员会主要职责



审计委员会

- 监督及评估外部审计工作
- 监督公司的内部审计工作
- 审核公司的财务信息及其披露
- 审查公司的风险管理事宜
- 在公司季度报告、中期报告和年度报告提交董事会之前进行复审



薪酬与考核委员会

- 研究、审查、制定董事及高级管理人员薪酬计划或方案，包括但不限于绩效评价标准、程序及主要评价体系，奖励和惩罚的主要方案和制度等
- 研究董事与高级管理人员考核的标准，组织评价公司董事及高级管理人员的履职履行情况和绩效考评，并提出建议



提名委员会

- 研究董事、高级管理人员的选择标准和程序并提出建议
- 广泛搜寻合格的董事候选人和高级管理人员的人选
- 对董事候选人和高级管理人员人选进行审查并提出建议



战略委员会

- 组织开展公司重大战略问题的研究，就投资战略、发展战略、营销战略等问题，为董事会决策提供意见，如审核由可持续发展中心提出的与企业核心发展战略相关的特定议题如气候变化与水资源安全专项议题的风险识别、目标设定与达成情况等
- 组织协调编制公司中长期发展总体规划方案，提交董事会研究决策
- 调查和分析有关重大战略问题的执行情况，向董事会提交改进和调整的建议
- 对公司的职能部门拟定的年度投资计划，在董事会审议前先行研究论证，为董事会正式审议提供参考意见

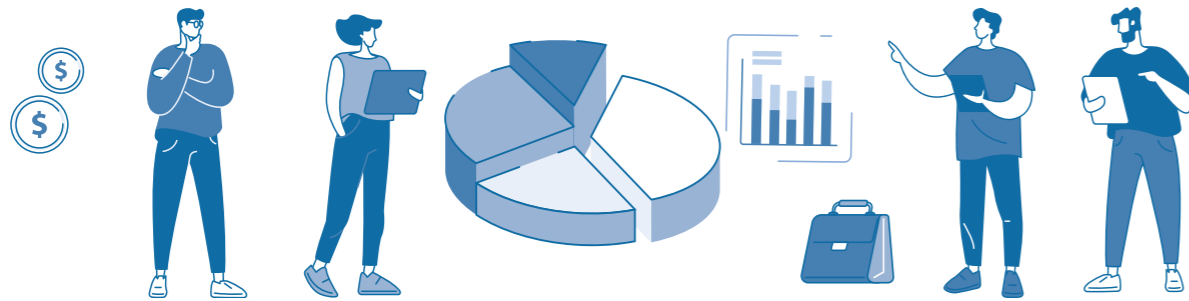
公司依法设立监事会，详见《2022年年度报告》第四章 公司治理。

高管薪酬决议程序

立讯精密采取“基本年薪+长期激励”的薪资结构，建立股东与经营管理层及核心技术（业务）骨干之间的利益共享、风险共担机制，制定一系列个人绩效考核指标并将可持续发展相关绩效纳入考量，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。董事会下设薪酬委员会每年就薪酬相关议题进行讨论与审核。薪酬委员会由三人组成，其中独立董事占二分之一以上。委员候选人由董事长、二分之一的独立董事、三分之一的董事提名，由董事会全体董事过半数选举产生。设委员会主任一人，委员会主任由独立董事担任，由委员会全体委员过半数产生。委员会实行定期会议和临时会议制度，每年度至少举行一次会议。薪酬中涉及的股权，需拟定股权激励计划草案后经薪酬委员会、董事会及股东大会逐级审议而后实施。公司遵守国家辞职及退休规定，依法给予员工福利保障。

2022年公司制定并通过了《关于<立讯精密工业股份有限公司2022年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》，**此项计划面向全体员工**，激励的对象为长期与立讯精密共同奋斗的事业伙伴，包括满足激励条件的管理层人员、核心技术（业务）骨干和忠诚的基层员工。

独立董事薪酬依据中国证监会《上市公司独立董事规则》《公司章程》等相关规定，结合目前整体经济环境、公司所处行业上市公司薪酬水平拟定，经董事会、股东大会逐级审议后施行，根据相关法律法规，董事会及股东大会审议各项议案时，与议案有关联关系的董事会成员将对该议案进行回避表决。报告期内，董事及高管获取的薪酬详见《2022年年度报告》第四节 公司治理。



投资者交流

立讯精密支持投资者及时充分了解公司运营与发展动向，为境内外投资者建立多渠道沟通平台，通过定期邮件往来、网上业绩说明会、现场交流会、网络问询平台等为公众投资者分享最新成果，交流行业动态，回应投资者关切的公司业务战略规划、公司发展驱动力与核心竞争力等事项，加深投资者对公司业务、战略规划及行业发展趋势的了解，维护中小投资者利益。



大规模投资者交流活动
7场



电话、邮件等小规模沟通
386次



互动易平台问询和沟通
276次

案例 | 东莞股东大会

2022年5月18日，立讯精密在东莞开展股东大会暨投资者交流活动，董事长王来春女士从公司主营业务的发展趋势、未来战略、海外布局，以及对大环境和竞争环境的应对策略等方面回应投资者关注，详细介绍汽车领域的行业发展动向及战略布局情况。公司致力于建立高效透明的沟通机制，通过与投资者的交流互动并及时跟进投资人建议，不断完善和改进治理工作，维系良性的投资者关系。



关于可持续发展事项，公司亦建立内外部双向沟通渠道，不断推进董事会的决议，回应投资者的关注，及时向投资者更新气候变化、能源管理、企业管治、风险管理、商业道德、创新研发与低碳技术等重要事项。

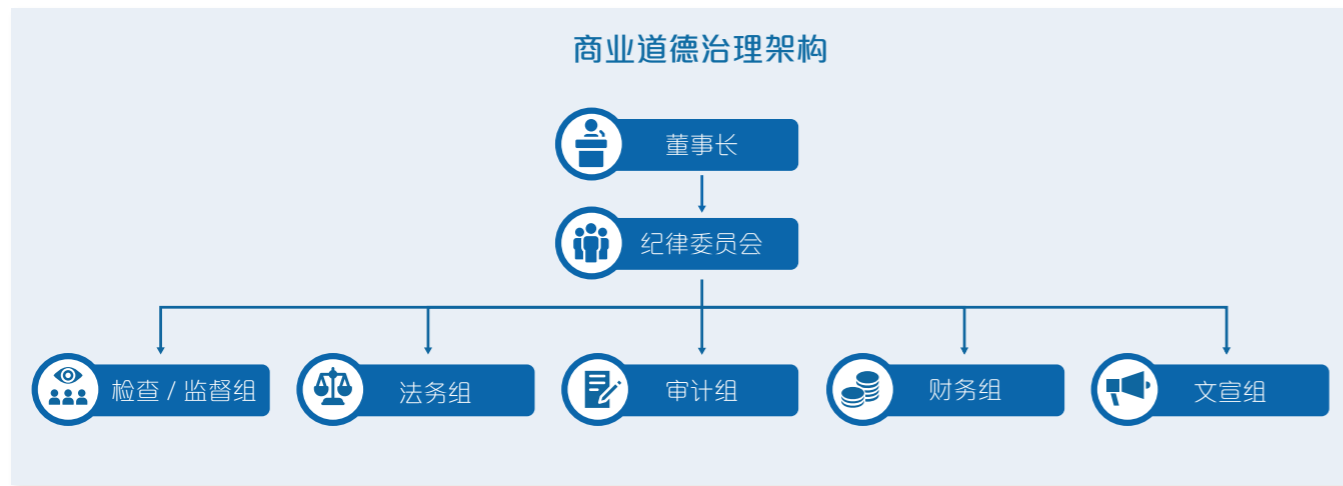
诚信经营

立讯精密坚持反贪污反腐败的价值观和企业文化，致力于营造道德、诚信、守信经营的公司形象，构建廉洁、透明的商业社会。通过制度完善、管理提升和廉洁文化建设，不断深化员工公平竞争观念和职业道德素养，打造公平公正的营商环境。报告期内，公司未发生重大处罚及整改情况，请详见《2022年年度报告》。

加强廉洁建设

立讯精密依照反贪污与反贿赂相关法律规定，制定《员工手册》《全球商业行为与道德规范准则》(COC)《员工廉洁管理制度》《采购商业道德管理制度》等一系列规章制度，指导并约束员工及伙伴的商业行为，以“诚信诚实、公开公平、可靠合规、廉洁自律”的企业文化为指导，定期开展廉洁培训和考核，加强公司的廉洁文化建设。

公司纪律委员会下设专项工作组，独立履行监察管理职责，受理与立讯精密职员或单位相关的违法违纪、违反职业道德准则、损害公司利益行为的投诉和举报。董事长是纪律委员会直接领导，定期听取相关汇报，并对董事会负责。



廉洁教育与培训

公司积极开展对全体员工及管理者的廉洁教育。我们将《全球商业行为与道德规范准则》纳入员工每季度一次的培训与考核内容，考核结果与员工的绩效考核与晋升挂钩，以此提升员工廉洁意识。

2022年，公司面向所有在职员工，以线上培训方式开展年度反腐倡廉培训，并重点针对品质、策采、销售等岗位人员进行专项宣贯，培训内容涉及内部贪污腐败案例解读、公司惩罚制度标准、以及反腐倡廉的奖励政策和举报途径等。

防范贪腐风险

反贿赂与反腐败是构建廉洁、透明商业社会的基本准则，也是立讯精密价值观和企业文化的内在要求，防范贪腐风险体现了公司管理层对于道德、诚信、守信经营的承诺。报告期内，经内部审计公司共发生4起内部反馈举报事件，涉及贪污受贿、不公平交易等情况，已经按照公司相关制度进行辞退、退还钱财等处理，并未涉及重大风险。2022年，未发生涉及公司及员工贪腐的诉讼案件。



员工反腐败培训覆盖率达到

100%

过往三年报告期内，全体员工签署《员工廉洁保证书》和《员工行为准则承诺书》的签署率均达到

100%

反腐败与商业道德相关培训总时长为

959,488小时

针对高风险如采购岗位覆盖M3以上管理人员的商业道德培训共计

4次

COC 考试考核通过率

100%

反贪腐举报管理

立讯精密依法制定《举报及举报人保护制度》及各项道德规范，规范举报流程，鼓励员工相互监督违规违纪行为，针对利用职务及职权谋取不正当利益的违法违纪行为，提供申报书模板，设置多种公开举报渠道，防范贪腐风险。

针对内部贪腐案件的举报调查，公司根据案件大小、性质、是否参与涉外人员、是否涉及刑事案件等划分不同的专案人员开展调查，通过专人对接和法律援助等形式对举报人实施保护，进行贪腐风险的防范管理。

举报管理流程图



举报人保护

公司了解举报人对报告问题的担忧，**公司不会容忍任何人对举报人进行歧视或报复**。我们保证任何以真诚的态度报告此类事项的人员不遭到打击报复，规定如发现打击报复事件或发现试图报复的员工，须向厂区最高主管及纪律委员会主任汇报，将对报复或试图报复的主管、经理或其他人员进行惩处，最高处罚包括但不限于终止雇佣。

公司对所有举报，均由公司高层安排专案稽核人员进行保密处理，且确保专案稽核人员与被举报人不存在或不可能存在利益关系，以杜绝被举报者 / 被举报部门知悉相关举报来源。我们尊重举报人的隐私权，对举报人个人信息进行严格保密。规定不得向公司以外的任何人士提供举报人的个人信息，除非为法律所要求，或经过举报人的特别授权，并确保此类讯息获得妥善保管。另外，纪律委员会成员及参与案件调查人员在案件开展前必须签署《纪律委员会及案件调查人员声明》。

举报途径

- 邮寄地址
中国广东省东莞市清溪镇
北环路 313 号
- 联系电话
0769-38800880
- 微信
13688847351
- QQ
3413207068
- 电子邮箱
justice@luxshare-ict.com

公平竞争

反不正当竞争

立讯精密积极营造公平公正的企业环境，依据《中华人民共和国广告法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《关于禁止侵犯商业秘密行为的若干规定》及业务所在国家或地区的反垄断相关法律法规，制定内部《道德规范作业程序》，禁止员工运用非法手段获取竞争者的商业秘密或其它机密信息，非法侵入、窃盗、窃听、贿赂及偷取，发布虚假或误导广告信息，与同行合谋定价扰乱市场秩序等违法行为。

知识产权保护

保护技术创新成果是激励研发人员持续创新的基础。我们严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国著作权法》《中华人民共和国商标法》等知识产权相关法律法规与标准，制定《知识产权管理手册》《知识产权管理控制程序》《知识产权风险管理控制程序》等多项内部管理制度，高度重视自有知识产权保护，亦同样尊重各方的知识产权权益，在不侵犯公司和个人知识产权的基础上加强自身的知识产权保护，通过专利调查、内部风险排查等多种形式管控潜在的知识产权侵权风险，维护公司的合法权益。

报告期内，公司通过季度考核的形式进行反不正当竞争的宣传培训，每月定期以邮件形式向关联公司及内部员工发送《关于尊重他人知识产权、严格保守商业秘密及遵守先前雇主义务的通知》，提高员工的公平竞争意识，约束员工行为。知识产权保护方面，我们积极跟进在研项目的开展，通过专利调查、内部风险排查等多种形式进行知识产权评估，根据评估结果规避相似或无效专利，以管控专利侵权风险。



2022 年，**未发生**

反不正当竞争、反托拉斯和反垄断相关的法律诉讼



报告期内，共发生无效及异议商标案件

4起，针对欲开发新市场的竞争对手进行专利地图分析至少

3件

风险管控

为有效防范化解重大风险，立讯精密不断加强风险管控力度，完善内部管理制度和体系。我们制定风险管理策略，推进内部审计进程，通过定期开展风险识别促进公司持续稳健经营。

风险识别与应对

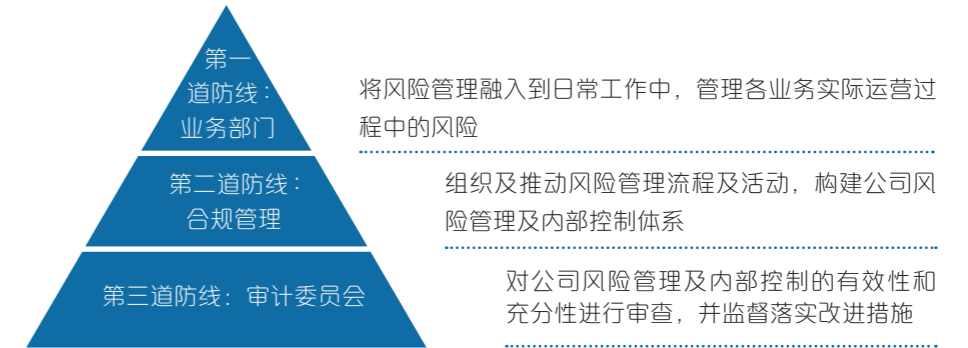
| 风险类别 | 风险项目 | 应对策略 |
|------|-------------|--|
| 战略风险 | 公司治理风险 | 不断健全公司制度体系，规范公司生产运作，完善公司治理架构，注重股东权益保护和投资者关系管理，不断提升公司治理水平。 |
| | 产品竞争力风险 | 公司产品、业务布局呈现多元化和垂直一体化的特点，综合覆盖零组件、模组与系统组装，全方位提供一站式的专业服务，加速推动智能制造及大数据运营管理平台应用。 |
| 运营风险 | 新技术和新产品开发风险 | 持续积极地向新技术、新产品开发投入所需的研发费用，引进和培养新技术和新产品开发人才，提升研发能力。 |
| | 产品质量风险 | 优化质量管理流程，持续推进智能检测和智能化质量管理体系，提升包括供应链管理在内各阶段质量管理水平。 |
| | 气候变化风险 | 定期监控气候变化状况，签署 1.5℃ 科学碳目标承诺书，识别气候风险，制定短、中、长期减碳目标及行动计划，管理层针对重要程度和紧急度较高的风险采取对策。 |
| | 劳动关系风险 | 完善劳工管理制度，各生产基地成立工会组织，积极通过多途径与员工保持良好沟通。 |
| 合规风险 | 商业道德风险 | 成立纪律委员会，由董事长领导推行实施商业行为合规管理，定期开展商业道德内审。 |
| | 知识产权管理和保护风险 | 建立知识产权管理体系，在设计开发的恰当时机，对其他公司的知识产权进行调查和确认。 |

风险管理与流程

立讯精密依法制定企业内部控制相关制度，规范风险评估和管理流程，定期开展并精准识别公司内外部风险，综合运用风险规避、风险降低、风险分担和风险承受等策略应对潜在风险，将不利因素的影响降至最低，确保企业稳健发展。2022 年度的风险识别和管理通过定性与定量相结合的方法，对包括气候变化风险在内的一系列风险进行了识别与评估，制定相应的应对策略。

内部控制管理

立讯精密内部控制体系以 COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) 框架为指导，建立风险管理及内部控制三道防线。



合规管理

立讯精密的合规管理主要针对采购、生产、销售等关键运营环节，制定并严格执行相应的标准，规范运营流程，实施全过程监督管理，针对出现的问题及时整改，确保公司的发展和运营符合规定，落实有效的合规管理。

内部审计

为提高公司营运的透明度，立讯精密成立审计委员会，由独立董事刘中华先生直接领导，下设内核处负责审计公司各项政策、标准的有效性、完整性，审核日常营运工作的合规性。作为公司内部独立审计机构，内核处已构建起“专门负责、全面覆盖、重点突出”的内部审计体系，切实保障履行独立监管职责。**公司在所有海内外的工厂与运营地一年一次进行内部财务和非财务审计，至少每半年一次进行营销和生产管理审计，至少一年一次对供应商进行采购审计。**2022 年内部审计体系和覆盖范围包括，人力资源与薪酬、社会责任、资金活动、采购业务、资产管理、销售业务、商业道德等。

信息安全与隐私保护

信息安全是企业生存和发展的重要基础，立讯精密持续通过制度完善、风险管理和安全培训等方式不断强化员工的隐私保护意识，维护客户、员工及公司自身的信息安全。

信息安全

立讯精密坚持“重大信息安全泄密事件为零、重大信息系统故障事件为零、业务连续性中断事件为零”的目标，成立信息安全部，制定了包括《信息安全管理手册》《信息安全监控管理程序》《信息安全事件管理程序》《网络安全管理程序》《信息系统应急预案》《相关方信息安全管理程序》在内的共计 **60 余项** 内部制度和操作流程，构筑起强大的信息安全体系，确保公司信息基础建设、信息应用系统及产品和客户的信息安全。

信息安全风险管理

为有效控制信息安全风险，切实保障公司、员工及客户的信息安全，维持公司信息系统的稳定运行，立讯精密在内部制定信息安全风险管理制度，建立了应急响应、时刻保障、培训、运维和监管五大安全体系，以及弱点管理、开发安全、保密区合规化、终端安全和业务连续性保障五大安全模块，同时辅以一定的风险管控加强措施如异地备份、渗透测试、代码审计、补丁更新及防毒漏扫等。



报告期内，立讯精密通过 **ISO 27001** 信息安全标准认证年度审核，宣城厂区亦独立获证

报告期内，立讯精密 **未发生** 任何信息泄露事件

我们采用以下管理措施，全方位保护员工及客户信息安全：

组织和人员管理



- 建立内部组织管理框架，启动和控制信息安全的建设和运行
- 针对公司员工和外部人员开展信息安全意识培训，明确员工在工作中的信息安全职责，培训频率至少每半年一次

网络访问控制管理



- 为相关人员提供适合其工作职责的访问权限，形成并定期审核用户访问权限的清单
- 设置访问控制的网络边界和安全域，对网络设备、网络活动进行监控和管理，制定网络安全策略和操作规程

软件开发安全管理



- 评估和分析系统的安全需求，实施与业务安全等级要求相应的安全机制
- 建立独立的开发环境，确保信息系统开发生命周期中设计和实施的信息安全
- 实施开发过程代码审计，开发结束后在系统和应用服务器上实施脆弱性扫描，修复所有中高漏洞

物理安全管理



- 为不同级别的机房提供必要的环境保障，包括 UPS、温湿度、消防、静电防护
- 采用区域隔离、门禁系统、视频监控、安保等形式防止未经授权的活动对安全区域的访问、破坏及干扰

信息安全培训

立讯精密高度重视员工的信息安全意识培训，培训范围涉及信息安全、保密意识、ICT（信息与通讯技术）信息安全等多项内容。

信息安全应急预案

2022年，为化解并防范重大信息安全泄漏风险，公司成立CMT（应急响应管理团队），制定信息安全应急预案，涵盖了制定应急联络人员名单，建立应急指挥结构，制定应急响应流程和措施，以及编写应急演练方案全流程，应急预案的范围和内容基于潜在安全事件的风险评估和潜在信息安全威胁的风险识别进行确定。为检验应急预案的可行性和完整性，我们定期开展信息安全应急演练，对应急预案进行修订和完善。报告期内，公司开展了关键业务数据库的业务连续性演练、月度弱点扫描、季度故障演练和半年度的渗透测试，共计修复系统漏洞72项。

隐私保护

立讯精密高度关注客户、员工以及自身的隐私安全，以国家法律法规为指引，制定了《商业秘密管理程序》《第三方服务管理程序》《相关方信息安全管理程序》等一系列隐私管理办法与完善的脱敏标准和流程，针对客户的隐私管理，以《员工手册》《全球商业行为与道德规范准则》规定和定期考核的形式约束员工的行为，禁止泄露合作方的隐私和商业信息。



报告期内，通过线上线下相结合的方式，公司共计培训时长

48.9万小时，

总参与

58,771人次



报告期内，立讯精密

未发生涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉

隐私保护举措

涉密资料管理：因工作关系所获得的有关秘密资料，涉及人员应妥善保管，个人不得带到家里和公共场所，不得对外泄密。

涉密资料存储：涉密文件、记录、磁盘、光盘或其它存储媒体在不用时，应放在上锁的文件柜、保险柜或其他形式的保险家具中，指定专人保管钥匙。

涉密会议管理：凡是涉密会议，组织部门需严格确定出席、列席会议人员。

权限访问条款：凡为我公司提供各类产品或服务，需要对我公司信息资产进行物理或逻辑访问的相关方，均须签订保密协议或保密条款。

隐私保护培训：为员工提供隐私保护相关的培训和考核。



隐私保护内容：按照客户要求或者公司密级分类标准进行定义。

隐私保护标识：按确定的密级和保密期限，对各单位产生的商业秘密事项做好密级标识或加盖识别印章。

高敏资料保护：根据不同业务、部门和相关方制定细致的脱敏标准。

授权管理：计算机应用人员应使用合法的用户名称、密码或口令，密码或口令不得泄露给与此业务无关或未授权的他人。

设备检修：涉及企业机密的计算机设备的安装、调试、检修，应由资讯服务处专业技术人员负责，其他人员不得随意拆卸和检修。

环境友好 循环经济

作为领先的制造企业，立讯精密切实履行环境责任，致力于实现环境友好承诺。我们围绕公司碳中和目标，不断完善环境管理体系，增加环保投入。我们以行动赋能公司应对气候变化，切实履行气候变化承诺。我们优化能源结构转型，提高能源效率，推动能源管理智慧化转型，全方位促进节能减排。我们开展系列节水行动，采用创新污水处理技术，主动应对企业级水风险。我们响应国家发展规划，大力发展循环生产，从材料选用至废弃物处理全流程探寻提升资源利用率、减少废弃物排放的机遇。我们加强化学品和有害物质管控，以产品全面有害物质消减为目标，携手供应商共同制造更加环保、健康的产品。我们善用自身行业和技术优势，积极布局太阳能、电池、新能源汽车等清洁技术领域，助力绿色转型。



清洁电力
使用量
639,674
MWh

累计获评
绿色工厂 **11** 家
近零碳工厂 **1** 家

累计获得
UL 2799 认证
铂金等级 **11** 家
黄金等级 **1** 家

节能减碳投入
7,350 万元

- 气候变化风险与机遇
- 能源管理
- 废弃物与循环生产
- 净零承诺与碳管理
- 水资源管理
- 绿色产品与业务
- 化学品管理

环境管理体系

立讯精密秉持“全员参与，防治污染，提供符合环保要求的绿色产品；持续减废，经营符合法规要求的绿色企业”的环境管理方针，不断完善公司环境管理体系，持续推动体系认证工作，以达到标准化管理水平。同时，我们不断加大在各类环保技术和项目上的投入，助力立讯精密绿色制造转型。

管理制度

立讯精密严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国环境影响评价法》《中华人民共和国清洁生产促进法》《规划环境影响评价条例》《生态环境标准管理办法》等国家法律法规，制定并颁布了《EHS管理手册》《员工EHS手册》等覆盖环境管理的制度文件。我们亦建立《环境因素识别与评估控制程序》《环境安全卫生政策作业程序》《法律法规及其它要求控制程序》《目标指标及管理方案控制程序》等环境管理程序，持续推进公司环境管理标准化，致力于在确保公司环境合规的基础上，追求更优的环境绩效表现。



立讯精密 ISO 14001 环境管理体系认证证书

截至报告期末，




立讯精密及旗下 **43** 家工厂获得 ISO 14001 环境管理体系认证



旗下立讯电子科技（昆山）有限公司获评 **苏州市近零碳工厂**

国家级或省市级绿色工厂
累计 **11** 家
本年度新增 **4** 家



参与标准制定

与此同时，公司将自身标准化环境管理体系建设经验应用于标准制定，贡献行业环境管理水平提升。2022年6月，立讯精密与远景科技集团合作，联合中国节能协会等20余家全球权威机构和领先企业制定并发布**完整、量化的“零碳工厂”建设标准和评估细则——《零碳工厂评价规范》**，助力工业“双碳”转型。



可量化评价的《零碳工厂评价规范》

气候变化行动

立讯精密将应对气候变化融入公司战略，系统识别、积极响应可能对业务经营造成影响的气候风险与机遇，全面开展创新气候行动，笃行全价值链零碳管理。

气候风险与机遇

我们高度重视气候变化应对，建立并不断完善气候治理结构，致力于将气候管治与公司的管理与业务体系融于一体。

我们积极识别气候风险与机遇并制定应对气候变化策略及行动，回应利益相关方在气候变化情景下对业务连续性 & 可持续性的高度关注。我们参考 TCFD 建议，于报告期内组织与气候风险和机遇高度相关的重点单位对上、下游及自身运营潜在的风险和机遇进行评估调研此外，我们举办气候变化专题培训，以提高公司员工对气候变化风险和机遇的理解。气候相关风险和机遇识别及应对策略详见《立讯精密气候风险与机遇识别及应对策略》。



立讯精密 2022 年气候风险和机遇知识培训

治理

- 建立由董事会领导决策，可持续发展推进中心统筹，各厂区参与的碳中和工作组，全面统筹推进气候变化相关事务，确保各项事务依照计划实施，达成相关目标
- 董事会下属战略委员会负责公司可持续发展含气候变化相关事务的审议，包括内外部利益相关方沟通、重要性评估、风险识别、目标及策略的制定等，保障公司可持续发展和应对气候变化战略的推进落实

战略

- 依据 TCFD（气候相关财务披露工作组）对气候风险和机遇的分类，结合立讯精密的业务板块识别适用的气候风险项和机遇项
- 针对识别的结果进行相关政策梳理，以了解宏观环境下各气候风险与机遇的重要性及未来发展趋势
- 通过定性的气候情景分析评估气候变化相关的风险和机遇在不同时期及情景下对公司的业务、战略和财务规划的影响

风险管理

- 各风险主管部门每年对立讯精密正在或潜在面临的气候风险进行识别、筛选和评估，制定对策，并由董事会战略委员会审议内容，根据需要制定追加对策
- 将各类气候风险按发生概率和影响程度进行分类，管理层针对重要程度和紧急度较高的风险采取对策

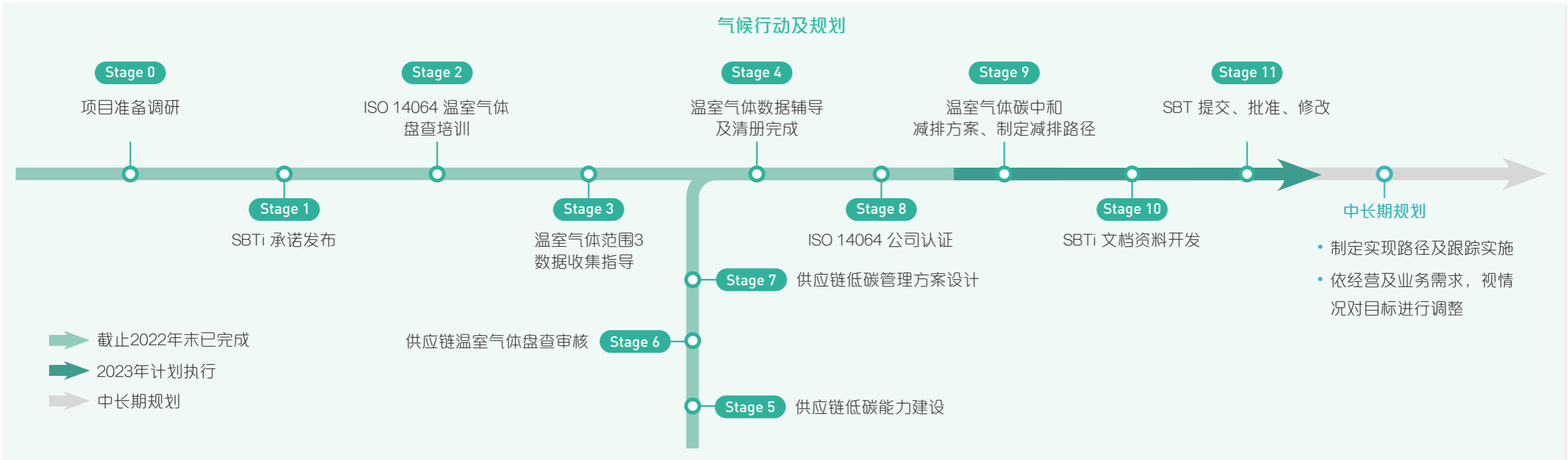
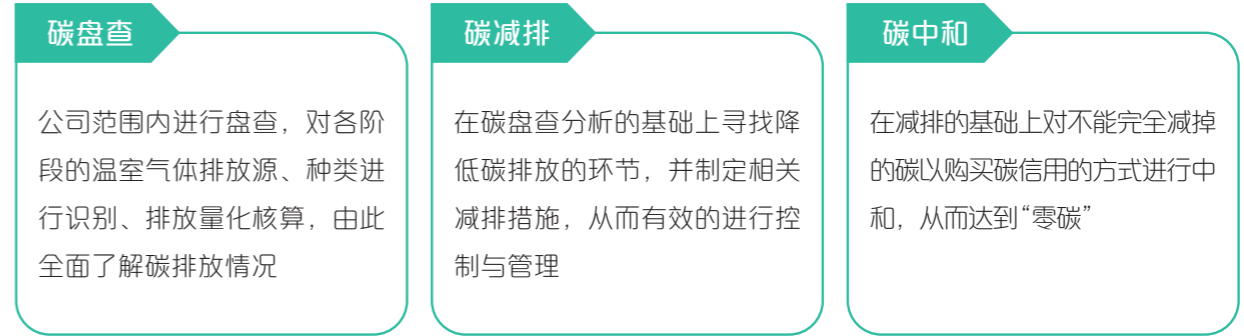
指标与目标

- 计划于 2023 年完成制定符合 SBTi（科学碳目标倡议组织）1.5℃ 路径要求的减碳目标，并承诺不晚于 2050 年实现碳中和
- 制定清洁能源转型目标，计划于 2025 年实现清洁能源使用比例达 50%

气候变化承诺

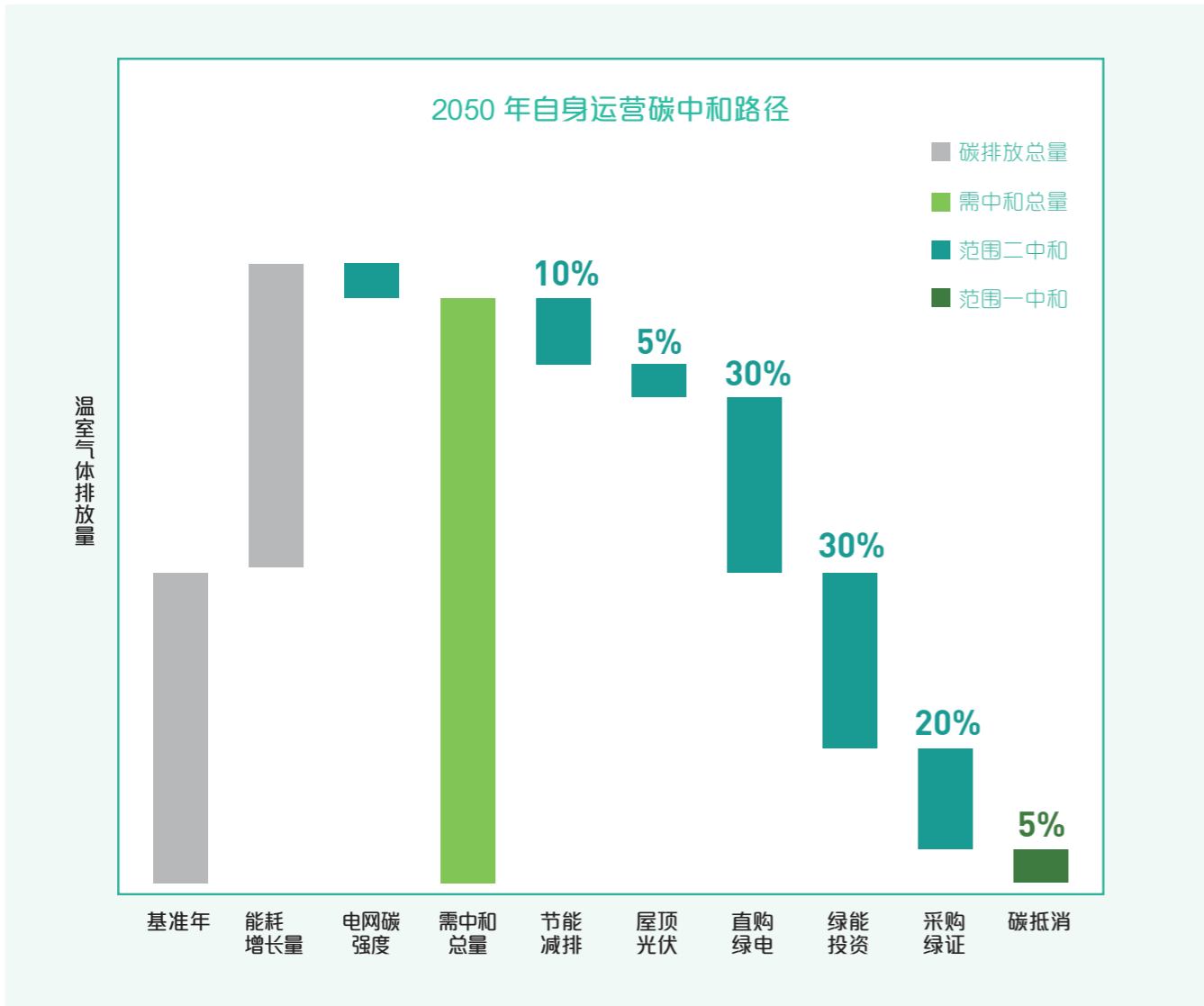
立讯精密秉持坚定的可持续发展信念，积极响应全球气候行动，订立具备雄心的减碳目标，并在积极付诸行动，大力投资自身节能减排的同时，助力供应链伙伴实现绿色低碳发展。

我们于 2022 年 1 月 5 日公开承诺将设立符合 SBTi1.5℃ 路径要求的减碳目标，并预计不晚于 2050 实现碳中和。我们稳步推进碳盘查、碳减排、碳中和的行动规划，制定气候行动规划路线图，订立符合经营战略和各厂区实际运营情况的气候变化战略，并计划根据实际经营情况对气候变化战略进行定期审视和调整，以确保我们的气候行动及规划具有时效性、可行性、效益性。截至报告期末，公司已步入制定减排方案及路径、制定科学碳目标阶段，计划于 2023 年完成科学碳目标制定。

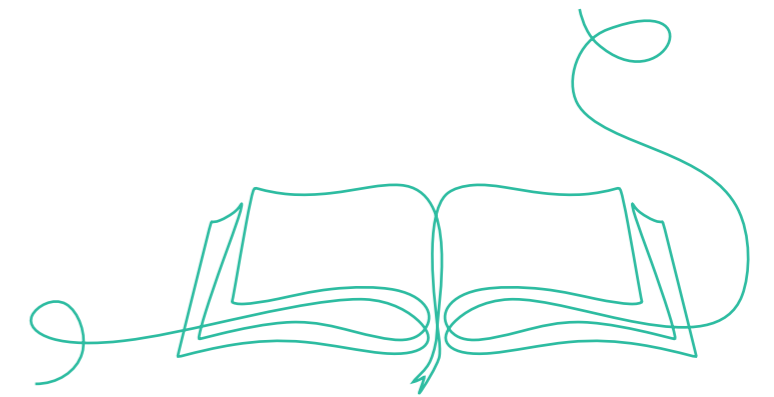


为推动气候变化应对相关工作，确保减碳目标达成，我们以调整能源结构、促进低碳转型为减排工作核心，大力推广清洁能源使用，计划于 **2025 年实现清洁能源使用比例达 50%**。我们致力于通过深耕节能改造、屋顶光伏、直购绿色电力、绿色能源投资、绿证采购等低碳行动，推动立讯精密能源结构低碳化，助力碳中和目标的实现。

报告期内，我们按照气候变化规划，继续推进范围三温室气体盘查工作，同时投入大量资源联合供应商开展绿色低碳行动，加强供应链减碳能力建设，推动供应链低碳发展。



立讯精密荣获“**2022 环境信息披露优秀企业飞跃进步奖**”，由全球非盈利环境组织 CDP 颁发，表彰公司在环境信息披露工作方面的杰出表现。



CATI 企业气候行动指数

| | 总排名 | 行业排名 |
|------|------|------|
| 2021 | 174 | 29 |
| 2022 | 17 ↑ | 7 ↑ |

在 IPE (公众环境研究中心) 上市公司 CATI (企业气候行动) 指数评价中，立讯精密在 500 家 A 股和 H 股上市公司中 **位列第二**，在 CATI 指数排名进入 **行业前 10**，总排名进入 **前 20**，因出色的全价值链碳排放管理及供应链减碳能力建设获得高度评价。



排放管理

作为负责任的企业公民，在气候变化对全球环境影响日益加剧的背景下，立讯精密不断提高排放管理要求，践行低碳发展理念，旨在减小自身生产经营对大气环境造成的影响，助力缓解气候变化。

温室气体排放管理

我们积极响应国家“双碳”目标，践行 2050 年碳中和承诺，不断优化温室气体排放管理，主动寻找减排机遇，致力减少公司碳足迹。

为厘清公司温室气体排放现状，奠定碳减排策略制定及相关工作开展的基础，我们根据《企业温室气体排放报告核查指南（试行）》《碳排放权交易管理办法（试行）》等法规以及 ISO 14064-1 标准开展第三方温室气体核查工作。报告期内，公司完成 2021 年度 ISO 14064-1 第三方温室气体核查。

未来，我们将继续开展供应链温室气体盘查工作，以求根据完整的基线排放情况制定科学可行的碳中和减排方案及减排路径，竭力实现公司减碳目标。



2021 年度 ISO 14064-1 第三方温室气体核查声明



报告期内，
直接温室气体排放（范围 1）：
82,335.27 吨二氧化碳当量

间接温室气体排放（范围 2）（基于位置）：
1,693,867.06 吨二氧化碳当量

间接温室气体排放（范围 3）¹：
1,388,277.91 吨二氧化碳当量

温室气体排放强度（范围 1 和 2）（基于位置）：
8.30 吨二氧化碳当量 / 百万人民币

¹ 2022 年立讯精密温室气体排放数据为未经核证的温室气体排放数据，部分范围 3 排放量按照资本货物、运营中产生的废弃物、商务旅行、员工通勤、下游运输和分销 5 个范围 3 类别进行分类，完整且经核证的温室气体排放数据将在 2023 年 CDP 问卷中进行披露。

大气污染物排放管理

公司深知合规排放对生态环境保护的重要性，依照《中华人民共和国大气污染防治法》《消耗臭氧层物质管理条例》《固定污染源排污许可分类管理名录（2019 年版）》等国家法律法规，对所有项目进行环境影响评价，通过在线数据监测进行实时监控预警，并每年定期开展环境检测，严格控制氮氧化物、硫氧化物、颗粒物等大气污染物排放。另外，我们按照法律法规要求对原材料进行严格管控，以确保不含有臭氧消耗物质 (ODS)。

同时，我们通过源头减少能源使用、加强废气合规排放的方式，最大程度降低排放物对运营地点周围环境的影响。

排放管理



源头减少
能源使用

- 电动叉车取代部分柴油叉车
- 减少私家车使用



加强废气
合规排放

- 提升废气合规排放管理水平
- 升级改造废气处理设备

案例 | 汇聚科技开展“一厂一策”废气合规排放改善行动

2022 年，汇聚科技开展废气合规排放改善行动，结合政府环保部门提出的“一厂一策”要求，对废气处理设备进行升级改造，在原有的 UV 光催化设备上增加废气活性炭吸附设备。年内，汇聚科技在惠州车间顶层共安装 8 台活性炭过滤箱，车间产生的焊锡烟尘、注塑废气等全部废气均经过过滤箱过滤后进行高空排放。



车间顶层安装活性炭过滤箱

能源管理

卓越的能源管理是立讯精密碳中和蓝图中的重要组成部分。我们秉持“遵守法规，清洁生产，提高能效，持续改进”的能源管理方针，持续推广可再生能源利用，全面开展节能改造项目，同时助力能源管理智慧化转型，奋力向公司碳中和目标迈进。



截至报告期末，
公司旗下获得 ISO 50001 能源
管理体系认证工厂 **9** 家

部分 ISO 50001 能源管理体系认证证书



可再生能源利用

推广可再生能源和清洁能源使用对于立讯精密实现能源结构转型、应对气候变化风险至关重要。我们持续发展屋顶光伏，在各厂区投入大量资源推进光伏铺设，并通过直购绿电、绿能基金投资、采购绿证等形式，探索应用其他类型的可再生能源和清洁能源的可能性。我们计划在 **2025 年将清洁能源使用比例提升至 50%**，减少因电力使用产生的温室气体排放。



滁州厂区铺设屋顶光伏



立铠（盐城）采购绿证



2022 年清洁电力使用情况

屋顶光伏总装机

54.64 兆瓦

光伏总发电量

41,021.89 兆瓦时

绿证采购

301,490.00 兆瓦时

直购绿电

271,619.41 兆瓦时

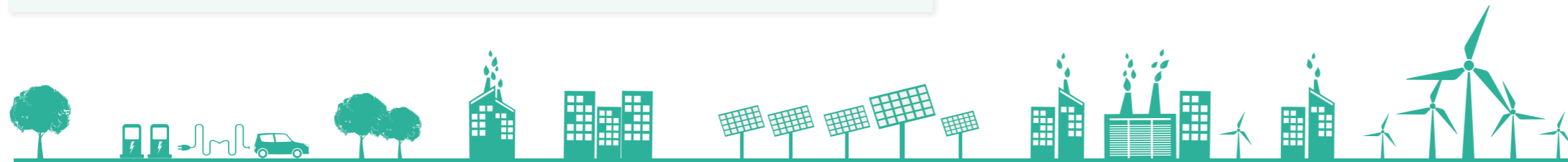
绿能基金投资获取绿色权益

26,463.96 兆瓦时

合计减少温室气体排放量¹

394,605.79 吨二氧化碳当量

¹ 公司以未采取任何可再生能源利用措施的排放量为基线计算合计减少温室气体排放量，包括因光伏发电量自用、绿证采购、绿能基金投资获取绿色权益、直购绿电减少的温室气体排放量。



节能改造

立讯精密深知节约能源是制造业企业实现可持续发展的关键。我们制定《节能降耗控制程序》，规范并指导公司及各厂区的节能工作。我们每年制定公司节能目标及节能改善计划，各厂区亦根据自身生产运营情况制定厂区节能目标，并持续追踪目标达成情况。

我们定期开展针对生产用电、供气系统、中央空调、车间风机、生活办公五大用能模块的节能改造，管理和技术优化双管齐下，有效减少公司及各厂区的用能量及温室气体排放量。



节电率¹约 9%

2022 年节能改造项目

| 节能项目 | 节能项目数量 (个) | 年节电量 ² (兆瓦时) | 年温室气体减排量 (吨二氧化碳当量) |
|------|------------|-------------------------|--------------------|
| 生产用电 | 41 | 39,576.57 | 24,531.94 |
| 中央空调 | 48 | 24,105.21 | 14,897.21 |
| 生活办公 | 77 | 61,015.24 | 37,723.41 |
| 供气系统 | 73 | 46,571.33 | 28,700.85 |
| 车间风机 | 27 | 18,706.86 | 11,551.44 |
| 汇总 | 266 | 189,975.21 | 117,404.85 |

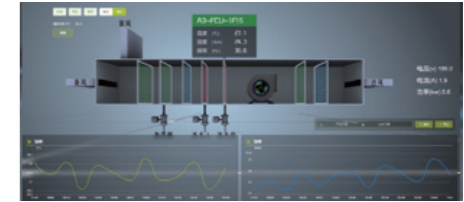
¹ 节电率 = (本报告期内的节电量 / 上一报告期内的电力消耗总量) * 100%。该指标代表公司报告期内所寻找的节能机会，同时可预估未来的节能潜力。

² 节能改造项目年节电量 = 12 * (改造前月用电量 - 改造后月用电量)。

案例 | 锦溪厂区开展多项节能技术项目

风机变频改造

该风机变频改造项目，在车间空调风机及抽风机上加装变频器，通过制冷需求较低时降低风机转动频率实现节能。报告期内，锦溪厂区已完成部分楼栋改造，预计年节电量 4,470 MWh，预计将于 2023 年完成全厂区改造。



车间空调风机变频改造

空压机余热回收改造

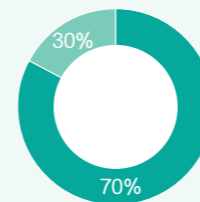
为减少空压机设备热量逸散，造成能源浪费，锦溪厂区在空压机系统加装余热回收机，以吸收逸散热量，回收的热量则用于生产热水。目前，锦溪厂区全部宿舍均已采用空压机余热回收供应热水，预计年节电量 6,269 MWh。



空压机余热回收改造

节能减碳投入

公司坚信持续高效的节能减碳投入是提高能源使用效率、推动能源结构低碳转型的基石。我们在公司范围内积极开展各类节能改造项目，同时大力投资清洁能源，助力实现 SBTi 1.5°C 减碳目标。



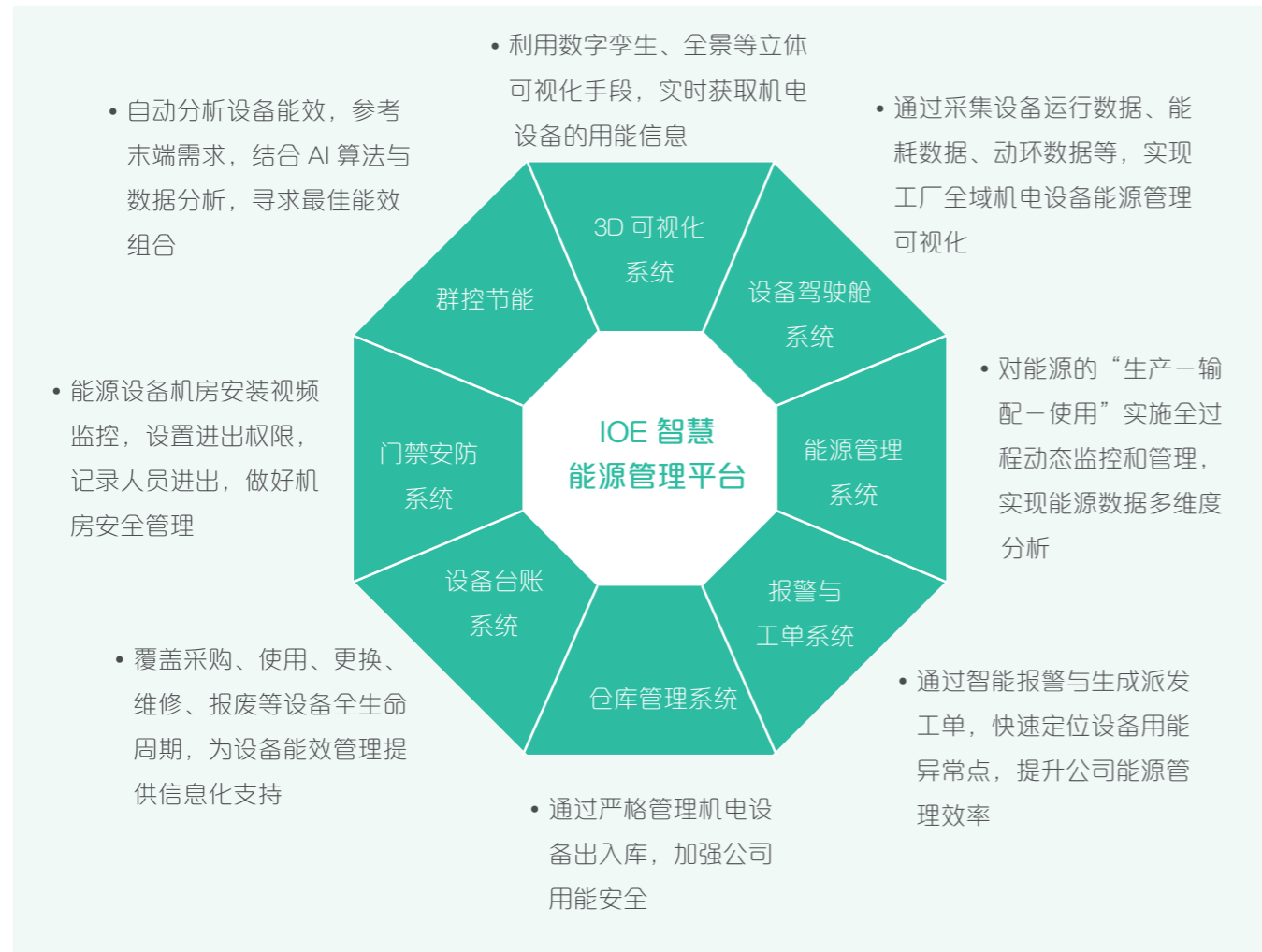
■ 节能项目投入
■ 清洁能源投入

2022 年，公司节能减碳投入达 **7,350** 万元
展现了立讯精密推动绿色生产运营的决心。

注：清洁能源投入包括 2022 年度直购绿电、采购绿证及绿能基金投资投入。

智慧能源管理

立讯精密利用自身技术优势，将能源管理与智慧园区管理有机结合，持续推进 IOE（能源互联网）智慧能源管理平台建设。IOE 智慧能源管理平台主要由八大功能系统组成，通过软件技术手段实现对生产和设备的数字化集中管理，提升公司生产运营效率，减少机电设备运维所耗用的能源。



报告期内，我们对智慧能源管理平台进行升级改造，优化能源数据分析及可视化功能，实现更快速、精准地发现用能异常点，稽核异常用电情况，以保障用能安全，杜绝能源浪费。同时，我们正在探索下一阶段的智慧能源管理技术——智能群控，以实现配电系统、空压系统、空调系统等子系统的自动控制，提升能源管理效率。目前 IOE 智慧能源管理平台建设工作已推广至锦溪、吴中、日善、常熟厂区，且新建厂区全部自动接入平台管理。我们计划将 IOE 智慧能源管理平台逐步覆盖至各厂区，至 2025 年厂区节能率预计达 20%。



水资源管理

立讯精密使用的水资源主要取自市政供水系统，用途为生活用水、产品生产制造时制冷设备使用的间接冷却用水及少量进入产线的其他生产用水。部分厂区建设了雨水收集池，收集雨水用于园区绿化。为提高公司水资源管理水平，更好地应对水资源压力和风险，我们建立了完善的水资源管理体系，并投入大量资源开展节水行动及发展污水处理技术。报告期内，旗下子公司日铭电脑配件（上海）有限公司荣获“2021年度上海市节约用水示范（标杆）企业”。

水资源利用

立讯精密高度重视自身运营对水资源造成的影响。为全面提升公司水资源管理水平，我们以旗下昆山联滔电子、立讯电子科技（昆山）为试点先行，逐步在各厂区推行 AWS，系统化识别、管理企业级水风险，制定高于行业标准的目标，按照 AWS 要求完善水资源管理体系，同时主动与供应商 / 服务商、员工、政府等利益相关方开展宣贯与合作，共同应对立讯精密水风险与流域水挑战。

报告期内，昆山联滔电子、立讯电子科技（昆山）完成 AWS 认证准备工作，并于 2023 年初接受评审，荣获黄金级评审结果；公司持续在各工厂推广 AWS 认证工作，4 家工厂计划于未来两年内获取 AWS 黄金级认证。

水风险识别和管理

我们每年利用 WRI（世界资源研究所）开发的“水道”水风险工具结合工厂运行状况对所有工厂进行水风险识别，并根据识别结果针对性地为不同运营地点的工厂制定管控方案。年度水风险评估结果由董事会下属战略委员会进行审阅。

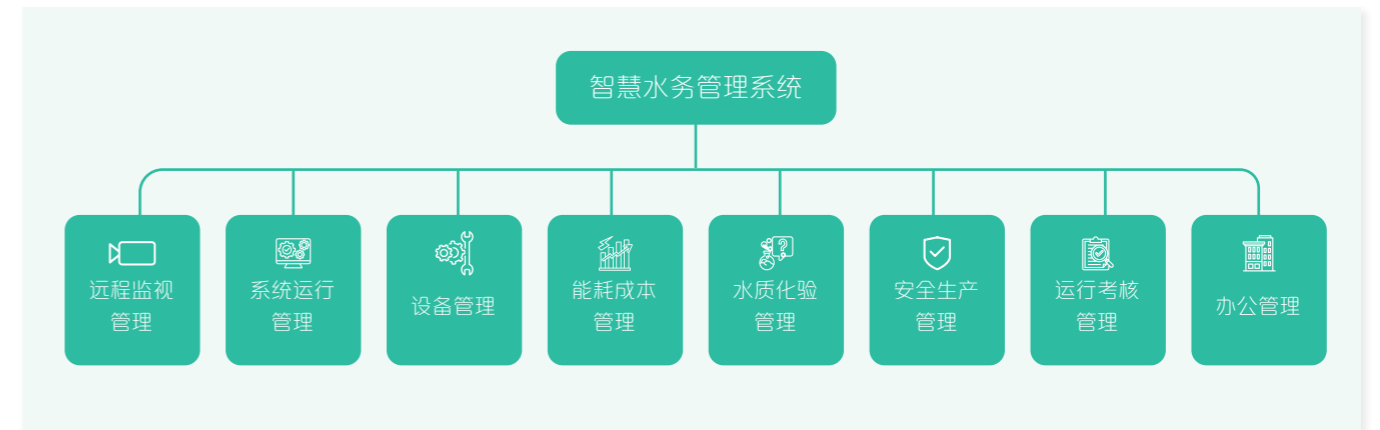
水资源管理目标

我们密切关注国家及运营所在地政府对用水、水回用、排放污水水质等方面的政策要求，根据最新的规定加严制定年度水资源管理目标，以期将水资源管理提升至超越合规水平。此外，AWS 试点厂区根据要求制定水管理、水平衡、水质、WASH（水、环境卫生与个人卫生）以及 IWRAs（重要相关水区域）目标，全方位管理企业级水风险。

试点工厂 2022 年度在可持续水管理领域所做的努力及具体量化绩效，详见《公告 -2022 联滔电子可持续水管理计划》、《公告 -2022 立讯电子科技可持续水管理计划》。

水资源管理体系

为提升公司用水效率，我们定期对厂区用水量、回用率、水质进行监测与核算，以跟进各厂区水资源利用达标情况，及时发现和处理用水异常，减少水资源浪费。部分厂区已安装智慧水务管理系统，可实现远程监视管理、系统运行管理、设备管理等功能，实时发现和及时处理用水异常，保证设备稳定运行。立讯精密亦开展了安装节水器具、生产废水回用等一系列节水措施，致力于减少水资源取用及污水排放。



水资源管理工作

为进一步完善厂区水资源管理体系，AWS 试点厂区根据标准要求的“收集与分析—承诺和规划—实施—评价—沟通和公开”五个步骤开展水资源管理工作，形成了公开、全面、有效的水资源管理体系。随着 AWS 认证工作在各厂区间的大力推广，公司水资源管理体系将逐步完善，达到标准化管理水平。

按照 AWS 标准开展的水资源管理工作

| | |
|--|---|
|  收集与分析 | <ul style="list-style-type: none"> 识别并输出《利益相关方清单》，开展问卷调查，输出《相关方分析表》 收集水相关数据，如水平衡、水质、潜在污染源、IWRAs 输出《供应商/服务商用水分析》 输出《场址水风险和机遇》以及《流域共同水挑战清单》 |
|  承诺和规划 | <ul style="list-style-type: none"> 签署并公开《可持续水管理承诺》 制定水资源管理战略 制定年度水管理目标和计划 |
|  实施 | <ul style="list-style-type: none"> 制定《可持续水管理作业程序》等管理制度 实施针对水平衡目标的措施，如开发源头节水技术、生产废水回用 实施针对水质目标的措施，如定期雨水、生活污水和饮用水水质检测 实施针对 IWRAs 目标的措施，如水草打捞 实施针对 WASH 目标的措施，如为外来人员提供饮用水、卫生间，洗手池等 WASH 设施 开展供应商/服务商用水调查 |
|  评价 | <ul style="list-style-type: none"> 评价水管理计划的场址内效益及流域共同效益 评价水相关突发事件的影响 评价利益相关方的反馈 |
|  沟通和公开 | <ul style="list-style-type: none"> 公开场址的内部水管理模式 与利益相关方沟通水管理计划 公开场址年度水管理绩效 公开《共同水挑战及应对挑战付出的努力》 推动水相关合规信息的公开，如公众与环境研究中心（IPE）的记录 |

利益相关方宣贯与合作

利益相关方参与是立讯精密水资源管理的重要一环。我们通过问卷调查等形式积极了解利益相关方对公司水资源利用的关注点，同时主动与供应商/服务商、周边企业、社区、政府，员工等利益相关方开展宣贯与合作。2022 年，立讯精密与 3 家供应商合作摘除在 IPE 上的水相关违规记录。

供应商/服务商分析与调查

- 对供应商/服务商开展用水分析与用水调查，要求年用水量超过 10,000 吨的供应商每年提供水质检测报告
- 推动供应商摘除在 IPE 上的水相关违规记录
- 开展 AWS 认证宣贯活动，探讨可持续水管理合作事宜，带动供应商/服务商参与 AWS 认证，共同改善公司的水管理绩效

员工节水意识宣贯

- 在厂区内张贴节水标识及宣传海报
- 在公众号上发布节水宣传文章
- 为员工提供 WASH 培训

政府水资源要求落实

- 积极配合运营所在地政府组织的用水申报、水平衡测试、工业用水重复利用率调查等工作
- 参加节水员培训
- 联合有关部门开展重点相关水区域保护工作



员工节水培训



公众号节水宣传

案例 | 昆山厂区与河道办合作进行百家荡水草打捞

昆山厂区定期对百家荡水区域巡查，如发现有水草或脏污，即向河道办汇报并合作进行水草打捞。

百家荡不属于国家要求的重点保护区域，为给流域做贡献，昆山厂区主动将百家荡纳入重要相关水区域进行管理。



污水管理

立讯精密严格遵守《中华人民共和国水污染防治法》《城镇排水与污水处理条例》等法律法规，制定《废水、废气、噪音控制作业程序》，以规范污水管理。鉴于立讯精密生产工艺的多样性，我们根据各厂区不同制程所产生的废水污染物类型和浓度，针对性采用适当有效的污水处理工艺，以确保厂区内排放的废水水质符合《污水综合排放标准》(GB 8978 1996)《城镇污水处理厂污染物排放标准》(GB 18918 2002)等国家和地方排放标准要求，最大程度减小对受纳水体的影响。同时，我们聘请外部有资质的环境监测机构，要求各工厂每年开展至少1次针对污水排放情况的环境监测。

我们遵循 4R 原则设计工业废水处理工艺，大力发展 RO 浓水回收利用等先进工业废水处理技术，并投入资源安装重金属污水处理设备、含磷废水处理系统、综合废水处理系统、在线水回用系统等水处理设施，以提升各生产基地的水处理技术水平，减少生产废水的产生和排放。



截至报告期末，立讯精密已有
8家工厂实现生产废水零排放

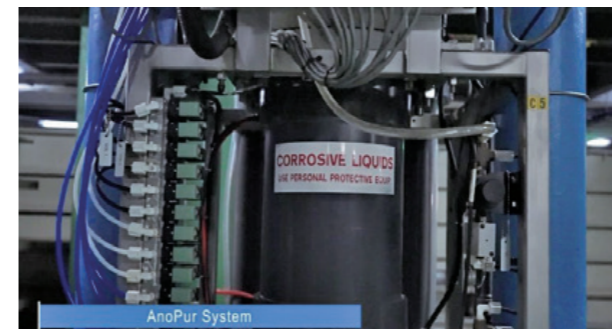
案例 | 立铠厂区工业废水污染物零排放项目

立铠厂区于 2019 年成立 ZHD（工业废水污染物零排放）项目，以实现阳极线“水回用 85% 以上和酸回收 95% 以上”为目标，不断发展先进工业废水处理技术。

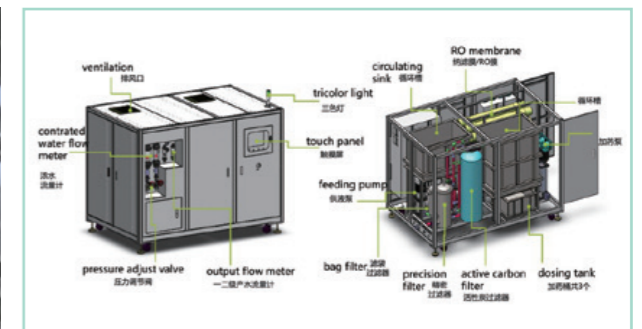
水回用：通过导入智能天车控水系统、UV（紫外线）杀菌系统、后水前用系统、pFET 重金属废水处理系统、APU 酸回收系统等节水系统，实现阳极线水体水回用 52% 以上。2022 年，我们开发模块化在线水回收系统，预计于 2023 年完成水回收系统建设，该系统的开发应用将成为实现项目第一阶段目标水回用 75% 以上的关键。

酸回用：通过采用离子交换技术，提升硫酸和磷酸回收率，同时可大幅降低生产成本。我们预计于 2023 年完成第一条阳极线的酸回用建设，实现硫酸和磷酸回收 95% 以上。

项目完成后，预计年节水量 1,684,800 吨，年节酸量 17,056 吨，年节约成本 1.86 亿元。ZHD 项目不仅具有环境效益，还对产品品质和良率提升有所助益。我们将持续推动 ZHD 项目导入，致力于提升公司整体生产废水和废酸回收利用率。



APU 磷酸回用系统



在线水回收系统

循环生产

我们的废弃物主要来自于生产厂区在生产运营活动中产生的生产废弃物和生活垃圾，以及供应商在供货运输阶段产生的废弃包装材料。为减少公司自身及价值链废弃物的影响，立讯精密积极响应国家号召，大力发展循环生产，通过绿色产品设计、采用可回收环保材料、与供应商共同开展物料回用、倡导废弃物转化等多种方式，全面提升生产运营各环节的资源利用效率，减少不必要的资源浪费。

材料回收与再利用

立讯精密始终秉持 4R 原则，最大程度减少材料使用量。在产品环节，我们采用减量化设计，并尽可能采用可回收材料，对不可回收材料进行淘汰和更新。在物料采购环节，我们与供应商合作，鼓励供应商或自行对质量不达标、运输损耗或可循环使用的产品以及包材、线圈、线盘等物料进行回收利用。在产品生产环节，我们开展工艺改善及塑料翠盘、线圈、线盘、栈板等物料内部循环利用，以求减少生产过程中的物料投入。报告期内，东莞立讯精密工业有限公司获得 ISCC PLUS（国际可持续性和碳）认证。



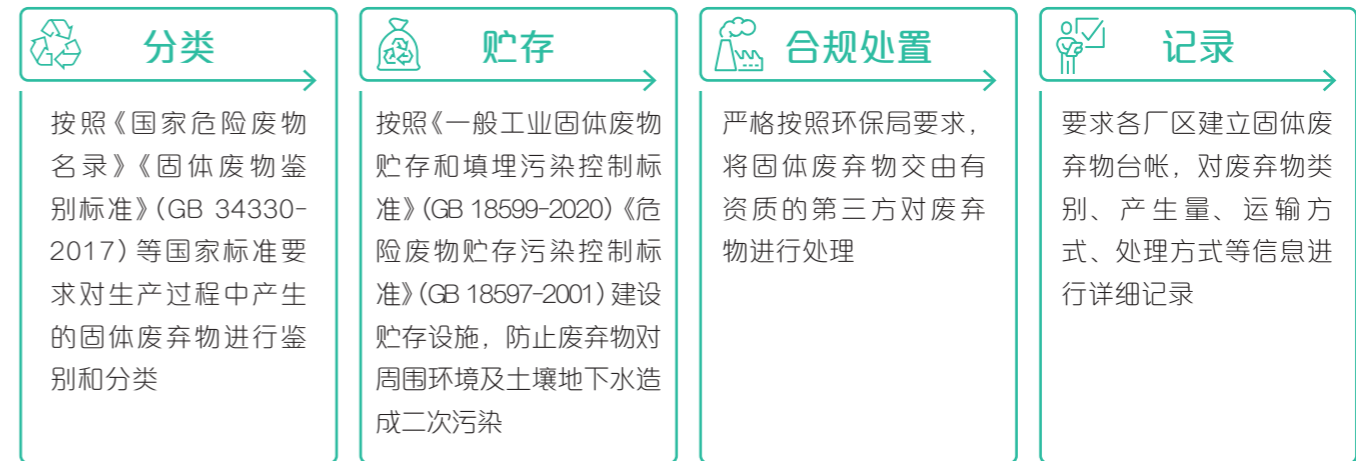
案例 | 越南工厂锡渣置换项目

越南工厂活用无法直接使用的锡炉氧化层，提取回收并与厂商合作置换转运锡渣，在减少资源浪费和废弃物产生的同时，兑换相应数量的锡丝、锡条等生产物料，减少新物料的采购与使用。2022 年，越南工厂以锡渣置换锡丝、锡条共 1.26 吨。

未来，我们将持续探索 rPET（可回用涤纶树脂）等可回收环保材料的应用，并推动绿色技术创新规划，采用可提高资源利用率的生产技术，如近净成形、MIM（金属注射成形）、3D 打印等先进的成形技术，以减少物料浪费，赋能绿色产品的发展。

废弃物管理

立讯精密严格遵守《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》，制定《废弃物控制作业程序》，以明确废弃物从分类、贮存到合规处置、记录的全流程管理规定。



为提高公司废弃物管理效率和质量，我们参照 UL2799 标准开发了废弃物管理电子化信息管理系统，并嵌入公司 EHS 系统，实现一体化管理。废弃物管理电子化信息管理系统覆盖厂区废弃物类别、重量、转化方式、处置商信息、处置商声明、废弃物处置流程、废弃物处置单据等相关信息，实现系统化收集和监测废弃物相关数据。

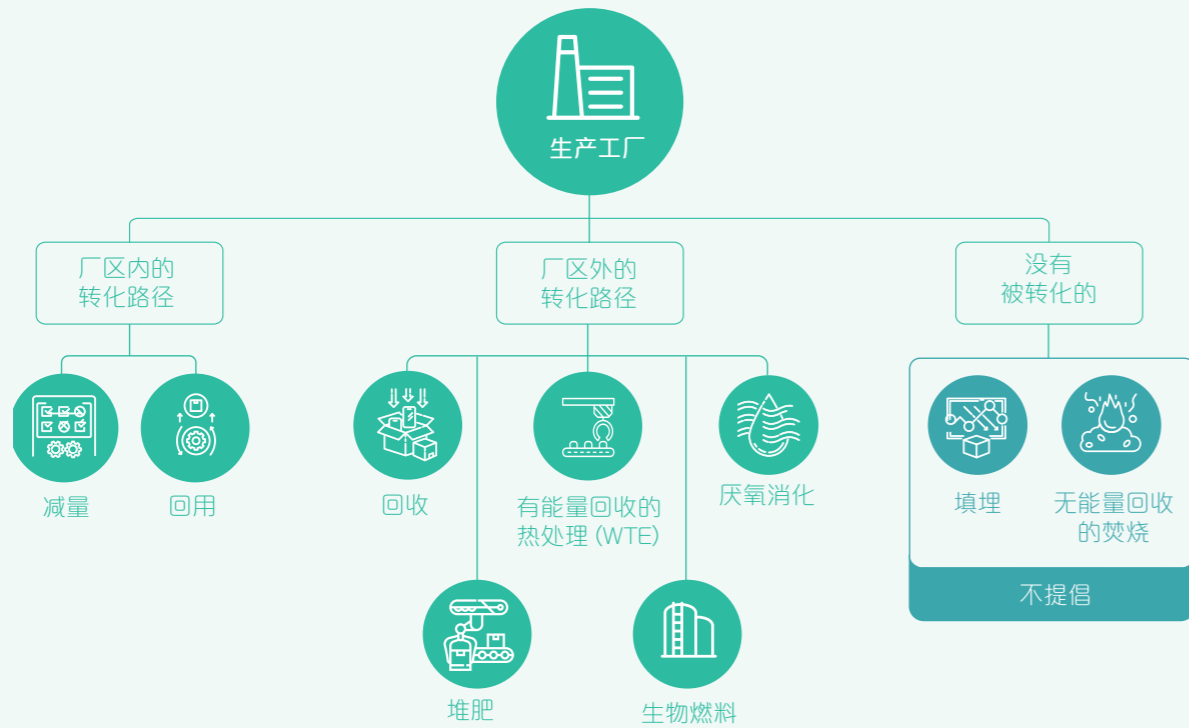


¹ 废弃物产生量数据由于取整导致分类细项数据相加不等于此处总量数据，具体数据请详见附录 - 关键绩效数据。

废弃物零填埋

我们持续推广废弃物零填埋的先进废弃物管理理念，对各工厂的废弃物管理工作进行监管，挖掘可优化的废弃物处置方式并开展专项改善工作，以求替代废弃物直接焚烧与填埋，全面提高废弃物转化率及资源利用率。我们对可回收的塑料、金属、纸箱等废弃物进行分类回用，危险废弃物等不可回收的废弃物则交由有资质的服务商进行焚烧处置，倡导采用热能回收。截至报告期末，子公司废弃物平均转化率达 **83.15%**，有 3 家工厂计划于 2023 年进行 UL 2799 废弃物零填埋首次认证。

废弃物转化与处置方式



部分 UL 2799 废弃物零填埋 认证铂金等级证书



报告期内，立讯精密旗下 **6** 家子公司获得 UL 2799 废弃物零填埋认证铂金等级，其中 **4** 家子公司为首次获得

截至报告期末，先后有 **11** 家子公司获得 UL2799 废弃物零填埋认证铂金等级，**1** 家子公司获得黄金等级

案例 | 立铠厂区金属加工液回用

立铠厂区采用先进的高速离心分离技术对污染的金属加工液实现高效的液、液、固三相分离，将金属加工液内的主要污染物（杂油和固体杂质）去除，配合多级过滤及杀菌装置，可对腐败变质、发黑、发臭的金属加工液进行净化回用，回收率高达 97%。该技术不仅减少了废金属加工液的危废处置成本及购买新液成本，同时实现了金属加工液回用自动化。

案例 | 华迅工业（苏州）包材改善项目

2022 年，华迅工业（苏州）开展包材改善项目，回收供应商供货使用的包装卡板，将可循环利用的卡板用于公司产品出货包装上，减少废弃物产生。年内共回收 251 块卡板，节约成本 12,550 元。



回收的旧卡板



出货成品包装

有害物质管理

我们以高标准执行国内外关于化学品安全的适用规范和客户的限用物质规范相关要求，制定《材料及成品限用物质管理规范》《产品生态设计通则》等制度，规范产品开发、采购进料、生产制程、出货追溯的全流程管控，并对所有产品的材料、部件、成品及其生产过程涉及的化学物质进行分级管控，形成了贯穿产品全生命周期的有害物质管理体系。截至报告期末，旗下共有 17 家公司获得 QC 080000 有害物质流程管理系统认证。

产品有害化学物质全流程管理图



有害物质消减

我们将产品 HSF（全面有害物质消减）作为长期目标，制定有害物质消减计划，主动寻找替代品以减少和消除有害物质的使用。

我们在各生产基地实验室配置有害物质检测设备及测试管理系统，采用国际检测标准进行 RoHS2.0（《关于限制在电子电器设备中使用某些有害成分的指令》）等有害物质检测，为有产品有害物质检测需求的客户提供检测报告，并针对异常检测结果进行问题改善追踪结案，以最大程度规避物料的环保风险。



限用物质管理规范

我们持续追踪国内及海外法律法规动态，对标最新标准要求，识别限用物质管理的提升空间。报告期内，全球对 PFAS（全氟和多氟烷基物质）关注度提升，同时法国法令 Arrêté du 13 avril 2022 发布、欧盟 REACH SVHC（高度关注物质）法规更新，我们参考以上有害物质管控趋势以及客户更新标准，更新《材料及成品限用物质管理规范》至第 34 版，共规定 71 项禁用物质、256 项限制使用物质及 76 项申报物质。其中，我们亦规定了针对长时间直接或间接接触皮肤的材料限制要求。

禁用、限用及申报化学物质清单

| 类别 | 新增物质（群） |
|----|--|
| 禁用 | 矿物油（MOSH&MOAH）、可氧化降解塑料、包材或运输材料中法规限用的杀虫剂、安特灵（异狄氏剂）、PFBS 及相关物质、PFHxA 其盐类和有关物质、N,N-二甲基甲酰胺 N,N- |
| 限用 | 原硼酸、钠盐、三氯化苯、氯化苯、对氯三氯甲苯、分散蓝 1、碱性红 9、结晶紫、2-氨基-5-氯甲苯盐酸盐、2-萘乙酸铵、2,4-二氨基苯甲醚硫酸盐、苯胺、2,4,5-三甲基盐酸盐、喹啉 |
| 申报 | 二甲基亚砷、卡拉花醛、纳米材料、异氰酸酯、钴及其化合物 |

供应商有害物质管理

2022 年，公司搭建并逐步完善绿色产品信息化管理系统，系统化收集、管理沿供应链的产品环保信息，贯通有害物质全流程管理链路，有效管控有害物质风险，全面赋能产品环保合规能力。我们为供应商开通系统外部端口，公开并及时更新有害物质相关法律法规及行业动态，方便供应商及时了解公司政策，同时系统内设全物质申报规范，要求供应商对物料进行全物质成分宣告，并提供相关环保数据，从源头保障物料合规。系统亦内置标准材料数据库和基础化学物质数据库，可实现基于物料全物质数据资源的前瞻性物质识别和风险材料分析，辅助环保合规人员快速甄别物料中可能存在的风险点及其涉及供应商，通过系统发起调查或进行提前预警，降低产品有害物质风险，避免产品的健康与安全影响。

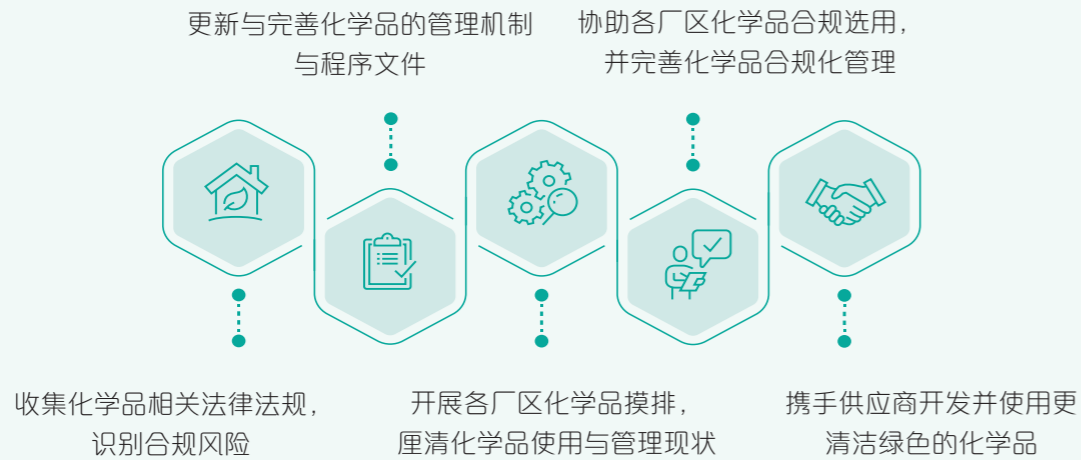
有关立讯精密供应商有害物质管理的其他信息，请查阅[供应链环境与社会责任](#)章节。

化学品管理

立讯精密遵守《中华人民共和国监控化学品管理条例》《危险化学品安全管理条例》《危险化学品重大危险源监督管理暂行规定》《危险化学品目录》等中国及海外化学品安全相关的法律法规，制定《化学品控制作业程序》《化学品管理作业办法》等制度，明确化学品采购、搬运、入库、贮存、使用、应急处置、废弃物处理的全流程管理规范。

我们制定了严格的危险化学品管理流程，通过EHS信息化系统对厂区提出的化学品采购需求和新化学品导入进行审批，严格按照法律法规对运营所在地的限用物质、高毒性和具有严重职业健康安全危害的化学品进行入库、储存管控。

立讯精密绿色化学品项目五个阶段



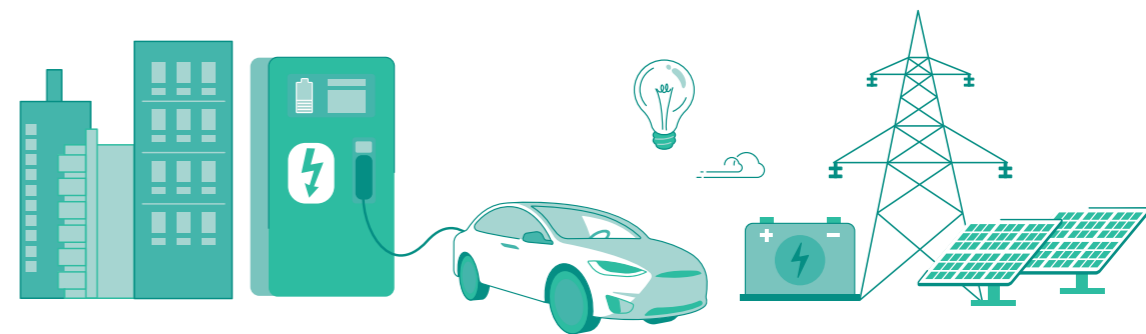
为提高公司化学品管理水平，立讯精密在董事会监督指导下成立专案项目组，协同子公司共同推进绿色化学品项目，加强源头管控，对化学品进行全过程闭环管理及监督，确保符合法律法规要求，并携手供应商，积极寻找对安全、健康、环境等更加友好的化学品。报告期内，我们已完成五个项目阶段工作，针对通过子公司化学品评估发现的各项异常情况完成改善。此外，我们推动子公司与清洁剂产品制造商和供应商合作寻找水基/半水基型清洗剂替换酒精清洗治具，目前已有2家子公司导入替代方案，实现本年度VOC减排1.16吨。

清洁技术机遇

作为电子制造行业领军企业，立讯精密积极赋能清洁转型，持续推进清洁技术产品的研发、生产与应用。我们积极布局太阳能、电池、新能源汽车、数据中心电源等领域，持续投入光伏组件、储能电源、散热系统等方向的清洁技术研发与商业化，不断提升产品能源效率，持续推进清洁能源应用，以期为客户提供更多高效节能的产品与解决方案，致力于建设可持续发展的智能互联未来。我们将继续拓展清洁技术研发领域，持续加大研发力度，助力社会绿色低碳发展。

此外，我们积极参与行业共建，通过参与行业大会、开展产学研合作等方式，携手社会各方推进清洁技术领域新技术的研发与交流。我们与上海交通大学、南京航空航天大学、福州大学、陕西科技大学等高校开展长期合作，建立应用研发和工程示范相结合的创新链条，并广泛参与行业技术交流和行业标准制定工作，促进专业与产业的共同发展。

2022年8月，我们参与便携式储能电源技术规范与认证实施规则技术研讨会，与行业伙伴就户外电源的行业标准规范进行深入细致的解析，交流分享户外电源的应用技术与解决方案，共同助力户外电源产业的创新发展。



报告期内，我们在清洁技术领域研发投入近**2.6**亿元，并将在2023年计划投入超过**3**亿元

报告期内，我们提交了**36**项清洁技术研发专利申请，并获得**6**项授权专利

清洁技术产品

| | | | | | | |
|---|----------------|--|--|---|--|---|
| | <p>新能源汽车</p> | <p>立讯精密专注提升新能源汽车能效利用的技术和方案，开发电能传输优化系统和产品，提升电动车充电效率与性能安全，提高能源利用效率，助力产业能源转型，推动绿色发展。</p> |  <p>超级液冷充电模块 采用三相无中线交流输入，具有超高功率密度、超低静态功耗等优点，保障能源高效利用</p> | <p>超级直流充电枪 可安全传输高达 500A 的充电电流，几分钟即可为电动汽车充电续航 200 公里的能量</p> | <p>大功率液冷直流充电枪 采用新型冷却材料，结合导体与液冷管道分离的线缆结构，通过循环冷却媒介降低充电温度，大幅提高新能源汽车的充电功率</p> |  <p>高压配电单元 PDU¹ 设有智能检测和保护功能，时刻监测电压、电源及温度状况，确保系统长时间稳定可靠运行</p> |
|  <p>能效提升</p> | <p>优化系统与技术</p> | <p>立讯精密基于控制算法、电压跟踪等智能优化技术和方案，开发用能系统优化技术和产品，实现数据中心、消费者等多场景用能系统智能优化、智能控制，保障能源高效利用，减少能耗损耗与温室气体排放。</p> |  <p>Mini 型到机柜型全系列 CDU² 该产品通过机架式服务器采集数据，执行智能交互式换热管理，利用循环机架、机柜或数据通信设备间的冷却回路，将热量持续输送至户外冷却塔或冷水机组，实现换热冷却，节省机组能耗，保障设备稳定可靠运行</p> |  <p>130W 氮化镓桌面式多口适配器 该产品已通过欧盟 ErP³ 和美国能源部六级能效认证，采用数字集成软开关谐振控制技术以及第三代高频开关半导体材料，通过多口输出提供同时充电，有效降低终端应用场景充电过程损耗，节省消费场景耗电量，减少温室气体排放</p> | | |
| | <p>数据中心电源</p> | <p>立讯精密采用先进电能变换模块，提升电源转换效率，降低电能损耗。</p> |  <p>钛金 CRPS1300W 服务器电源 该数据中心产品符合主流 intel X86 CPU 架构，适用于 90-264Vac 宽输入范围，在 30%-60% 宽范围内峰值效率达到 96%，切实满足 2023 年欧盟服务器电源钛金牌要求，有效降低电能转化损耗，提升电源转换效率，稳定降低数据中心 PUE⁴</p> | | | |
|  <p>替代能源</p> | <p>太阳能</p> | <p>立讯精密专注于行业技术创新，基于对光伏发电系统的应用与产业发展趋势的理解，通过光伏并网、储能双向的产品与服务，灵活满足不同客户的差异化需求，提供稳定高效及安全可靠的解决方案。</p> |  <p>光伏逆变器 5000W 续能电力供应 光伏储能逆变器将组件所发的直流电转化为交流电，并跟踪光伏阵列的最大输出功率，将其输出能量以最小变换损耗馈入电网，不仅满足客户自发自用的用电需求，还通过剩余电量并网发电功能，助力节能环保低碳生活</p> | | | |
|  <p>污染防治</p> | <p>回收再利用</p> | <p>立讯精密挖掘废弃材料的回收再利用机会，创新新型铝材、塑料回收利用技术，积极在本公司产品中进行技术改进，并在合作伙伴中进行推广和应用，减少全社会原材料耗用。</p> |  <p>无线充底座 & 充电系列产品 该系列产品采用回收后加以聚合改性的塑料废弃物制作，再生塑料 PCR⁵ 含量高达 98%，每件产品平均减少碳排放量 0.013kg</p> | | | |

¹ PDU: Power Distribution Unit 高压配电盒

² CDU: Coolant Distribution Unit 冷液分配装置

³ ErP: Energy-Related Products 欧盟能效指令

⁴ PUE: Power Usage Effectiveness 数据中心能耗的所有能源与 IT 负载消耗的能源比值

⁵ PCR: Post-Consumer Recycled Material 再生材料

携手成长 同创幸福

立讯精密坚信人才是企业可持续发展的中坚力量，推动人才发展是我们不变的追求。我们保障劳工合法权益，致力于打造和谐、平等的职场氛围。我们设置多样化的培训课程，完善人才发展平台，推动员工的全面发展。我们制定完善的薪酬福利与绩效考核制度，提供有竞争力的薪酬，与员工分享企业发展成果。我们同样注重员工职业健康安全，持续提升员工满意度及其工作与生活体验。同时，我们时刻谨记企业肩负的社会责任，主动参与行业交流，推动行业共同发展，并积极投身于社区发展与建设，参与各类慈善活动，为构建和谐社会贡献“立讯力量”。

全年培训覆盖
1,958,541
人次

员工人均
受训时长
45
小时

安全责任书
签署率
100%

公益慈善活动
投入金额近
230
万元

- 职业健康与安全
- 员工多元化与平等机会
- 员工培训与发展
- 员工权益保障
- 人才吸引与留才
- 社会参与



人权和劳工管理

我们承诺遵循并高标准执行各项国际劳工公约及倡议，包括《世界人权宣言》《国际劳工组织核心公约》《联合国工商业与人权指导原则》《责任商业联盟行为准则》、全球苏利文原则、社会道德责任标准(SA 8000)，遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等海内外运营地适用的法律法规。劳工人权议题的管理亦深植于立讯精密 ESG 管理体系中，我们尊重并坚持保障劳工合法权益，杜绝一切侵犯人权的行为。

为进一步完善人权管理，公司制定《社会责任管理手册》《员工手册》《招聘管理办法》《非强迫性工作作业程序》《童工及未成年工管理作业程序》《加班管理办法》《结社自由及集体谈判管理程序》《防止歧视及骚扰作业程序》《女职工权益与劳动保护管理办法》《宗教信仰管理作业办法》《多元融合管理程序》等劳工权益保障制度，规范工作行为，防止出现强迫劳动、雇佣童工等违法行为，反对歧视与骚扰行为，保障员工合理工作时长与应得加班报酬，尊重员工自由结社与集体协商权利，为员工提供包容与多元化的工作环境。我们于官网披露《立讯精密关于保护劳工人权的声明》，关注全价值链的劳工人权保障，对供应商开展 CSR（企业社会责任）风险评估和审核，有效防控供应链强迫劳动、雇佣童工、侵犯结社自由与集体谈判权利等人权风险。

为了确保公司劳工管理制度落实，我们建立由**内部专项稽核**、**客户稽核**、**外部第三方稽核（如 RBA 责任商业联盟等）**构成的**三重稽核机制**，实现对工厂劳工相关议题监管全覆盖。

立讯精密遵守国家法律法规中关于运营变更的最短通知期的相关规定，充分保障各利益相关方的合法权益。报告期内，立讯精密未涉及任何需要通知利益相关者的事项。



截至报告期末，我们在运营点和供应商范围内

未发现

任何涉及侵犯结社自由及集体谈判权利、强迫劳动、非法奴役、童工及未成年工事件

未发生

任何歧视事件



人权保护关键举措



- 规定不得贩卖人口或雇用任何形式的奴隶（包含现代奴役劳工）、强迫劳工、抵债劳工、契约劳工或监狱劳工。



- 在招聘阶段和日常巡查阶段，人工核对身份证、当地公安机关开具的相关证明等证件，核查员工年龄；人事系统设立管控模块，当被录用者身份证号码输入时，未达到法定年龄系统会自动警示。



- 所有加班均应出自工人自愿，规定不得强迫员工在非上班时间内参与生产制造或与之相关的会议或活动；
- 若员工因工作关系需要临时加班，应经由《员工手册》规定的加班申请流程，并交由上级相关主管审批确认方可执行。



- 遵守《员工手册》中对加班费 / 加班津贴的要求，员工在正常工作时间以外延长的工作时间为加班，并按照法定要求支付加班费用。



- 确保工人在无暴力、无压力、无畏惧、无恐吓和无威胁的环境下行使其组织权，并为成立工会或其它形式的员工组织提供可能适宜的便利条件，以便他们能迅速、有效地执行其职责。



- 对所有员工公平公正，不会因人种、年龄、性别、性取向、种族、地理区域、残疾、宗教、政治面貌、工会会员身份、军籍、国籍、婚姻状况、怀孕、医疗状况、社会阶层、身体特征（身高、体重、视力、出生地）等因素在雇佣、工作分配、工资、福利、训练机会、升职、惩罚、解雇或退休等环节有任何歧视行为。



- 严格遵守运营地国家及地区关于员工遣散费的法律法规。针对符合运营地国家及地区申领当地政府补贴条件的员工，公司支持其申领，履行公司应尽义务，协助员工获取再就业培训。

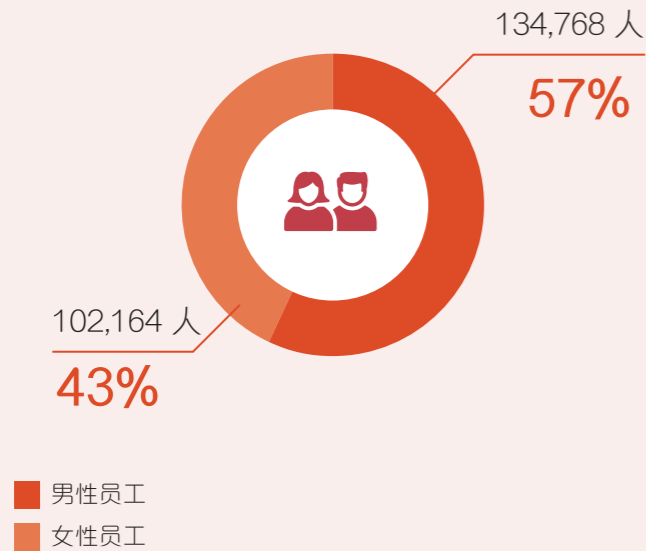
平等多元员工队伍



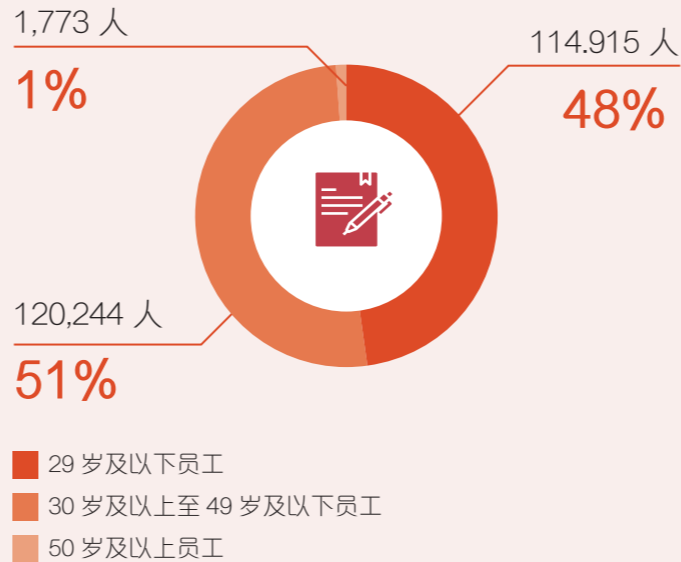
截至报告期末，立讯精密员工



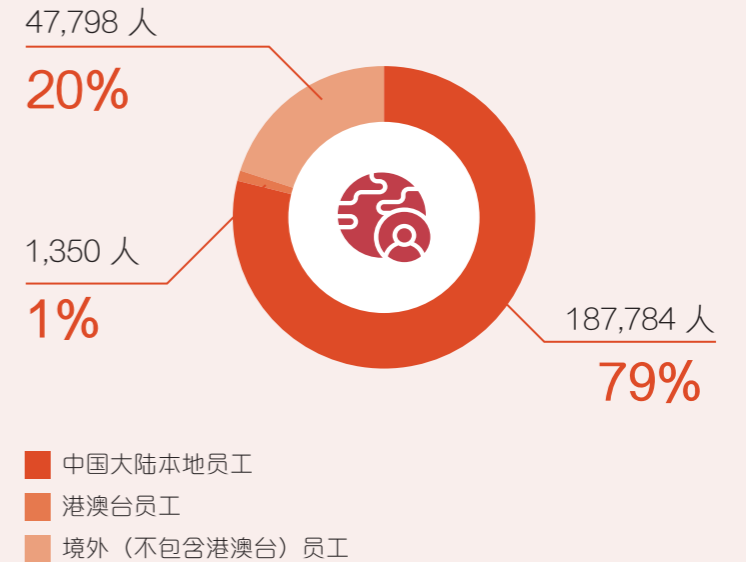
按性别划分的员工总数



按年龄划分的员工总数



按地区划分的员工总数



人才吸引与留任

立讯精密不断完善人才管理体系，持续丰富人才储备，为员工搭建清晰的职业发展路径，完善晋升流程，并制定公平、公正、公开的薪酬制度，设置科学的绩效考核政策，为员工提供丰富的福利，让员工与企业共享发展成果，激发员工潜力与工作积极性，全方位提高企业竞争力。

人才招聘

我们持续开展校园招聘，培养高质量“子弟兵”，建设人才梯队。报告期内，我们面向 2022 及 2023 届海内外应届毕业生开展校园储干招聘项目，主要环节包括需求征集、方案策划、项目启动、校园雇主品牌宣传、院校预约、院校拜访、现场宣讲、面试签约等。2022 年 6 月，立讯精密凭借自身良好雇主形象获得 2022 前程无忧 & 应届生求职网“中国大学生喜爱雇主”奖项。未来，公司将进一步深化校园储干招聘运营，稳定、持续地为立讯精密输入适合的、高质量的知识型、技术型人才。



校园招聘宣讲会

薪酬水平

立讯精密致力于为员工提供具有竞争力的薪酬，以期“吸引人才、留住人才、激励人才、成就人才”。我们秉持“同工同酬”原则，持续调整薪资水平使其保持在行业中上游水平，确保员工薪酬与市场水平相符且不低于其所在运营地法定最低工资标准，彰显企业以人为本的发展理念。

绩效考核

立讯精密建立了覆盖海内外全体员工的绩效考核体系，包括设置定期考核制度、全面的考核指标与明确的考核程序，从而获取员工职场客观表现及发展情况作为年度绩效评估依据。绩效考核项目包括经营业务目标与关键工作事项，具体考核内容视部门与岗位职责而定。考核过程中，员工需与主管进行多轮沟通、明确考核目标、获取反馈结果并制定相应改善计划，并通过实施复评主管进行核准的两级核准制，确保考核结果的客观与公平。通过应用科学、合理的绩效考核体系，立讯精密不断强化人力资源管理，改善绩效反馈流程，提高员工工作积极性及长期留任率。



晋升体系

立讯精密为员工制定了清晰的管理、专业双通道职业发展路径，并持续完善晋升流程及政策，以最大化发挥员工潜力，企业实现公平、公正、合理用人，同时提高员工积极性与认同感。公司设置透明的晋升流程，并设置了四大晋升原则，力求打造科学、合理的晋升体系。

晋升原则



态度和业绩并重原则

全面考虑员工个人综合素质、能力以及在工作中取得的成绩



能升能降原则

根据考核结果，绩优者升，绩差者下



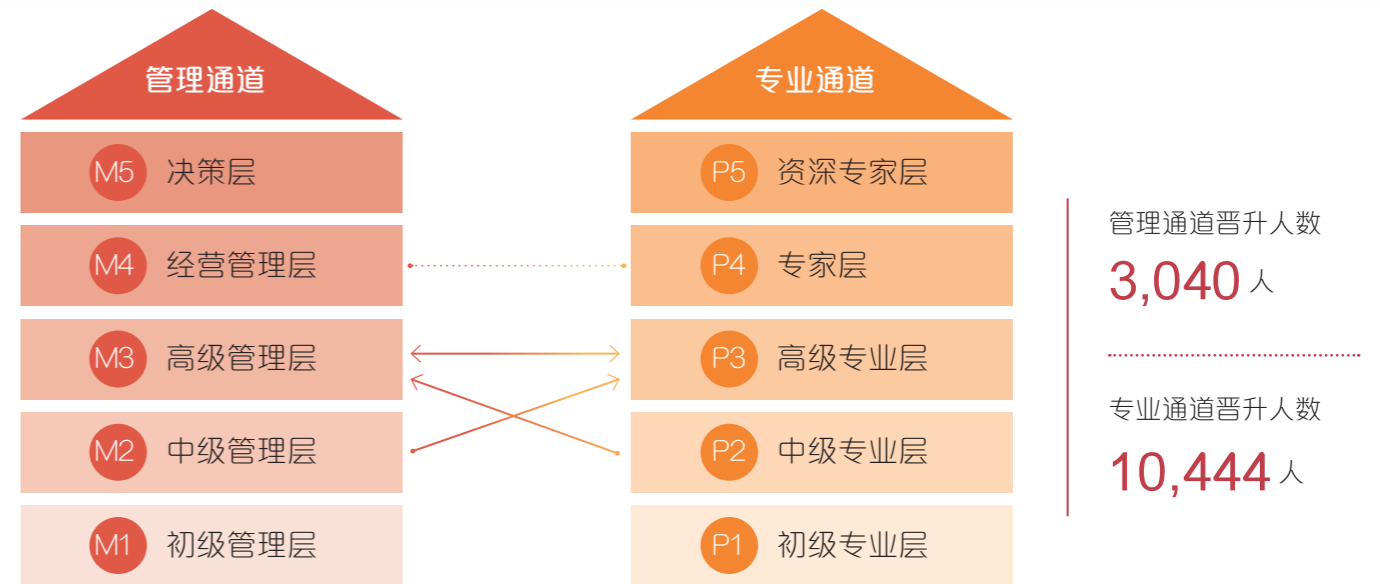
纵向晋升与横向发展相结合原则

员工可单通道纵向晋升，也可跨通道横向发展



逐级晋升与跨级晋升相结合原则

员工依其晋升通道逐级向上发展，但针对绩效异常突出或对公司有特别贡献者可跨级晋升



案例 | 设置三星员工晋级考核机制

为完善 DL（直接员工）晋升考核机制，立讯精密设置“三星晋级通道”，为不同星级员工提供配套福利和优先晋升机会，旨在提高 DL 员工积极性和创造性，发掘员工工作潜能。

| 星级 | 评选标准 |
|-----|---|
| ★ | 入职连续工作满 1 个月并从事重点工站、岗位的合格工，通过工站考核并获得上岗证 |
| ★★ | 入职连续工作满 3 个月并从事重点工站、岗位的多能工，能掌握所在线体 80% 工站技能，通过配套的 8s、安全、品质等岗位应知应会课程考核 |
| ★★★ | 入职连续工作满 5 个月并从事重点工站、岗位的全能工，能掌握所在线体全部工站技能，通过配套的 8s、安全、品质等岗位应知应会课程考核 |





人才培育与发展

公司坚信人才是企业发展的关键，我们协调多方资源，设置丰富的培训课程，推动员工的职业发展，使其实现自身价值，与公司共同进步。

关注员工发展

员工培训体系

我们面向公司所有员工搭建并落实全面的人才培养体系，配合构建培训课程体系，涵盖企业文化、EHS、人权与多元化培训、信息安全、商业道德等多个维度。培训体系贯穿员工成长的每个阶段，助力员工不断发展和进步。为丰富课程形式，除线下授课，我们打造线上学习平台“i学堂”，以便员工自由选择学习时间，获取多种学习资源。

| 培训项目 | 培训对象 | 培训内容 |
|---|-----------|--|
|  入职培训 | 针对新入职员工 | 直接员工：公司简介、规章制度、质量要求、环保/EHS/社会责任基础知识、人权和多元化、商业道德、信息安全。 间接员工：公司级培训包括公司介绍、人资行政规章制度、安全生产、企业文化融合、Passport to Success (职场腾飞) 通识类课程；BU级培训包括BU业务介绍、BU组织架构介绍、BU产品工艺流程、BU常用系统；岗位培训包括各序列岗位学习地图培训等。 |
|  在职培训 | 学习岗位的新要求 | 岗位应知应会、产品知识、质量知识、EHS、企业行为准则、商业道德、社会责任知识、信息安全以及各项专项培训项目课程。 |
|  上岗培训 | 帮助员工熟悉新岗位 | 企业文化、公司组织架构 & 部门概况与职责划分、产品知识、岗位应知应会（含EHS内容）。 |
|  转岗培训 | 帮助员工掌握新要求 | 新岗位应知应会，并参与年度培训计划中新岗位要求培训的课程。 |



2022年

立讯精密员工培训项目共计支出 **1,300** 余万元

全体员工培训总学时约 **1,072** 万小时

人均培训时长约 **45.23** 小时

| 部分专题培训 | 培训总时长 | 培训人次 |
|----------|-----------|---------|
| 人权保护和多元化 | 458,355 | 79,025 |
| 反腐败培训 | 959,488 | 313,498 |
| EHS 培训 | 2,505,922 | 349,882 |
| 质量管控 | 128,542 | 19,762 |
| 信息安全 | 489,380 | 58,771 |
| 知识产权 | 132,964 | 16,445 |

案例 | 东莞立讯精密组织营销训战班培训

为加速营销业务人员成长，建立岗位标准的培养模式，搭建岗位优秀经验快速共享体系，立讯精密设计了营销训战培训项目。2022年6月10日，东莞立讯精密举办了2022年立讯精密营销训战班培训项目启动会，提出项目设计从营销能力素质模型出发，从业务素质、专业知识、工作流程三个维度展开培训，全方位帮助学员提升工作能力。



内部讲师培养

为进一步提供专业角度的知识讲解与教学，丰富课程内容并营造内部分享、交流、学习的良好氛围，我们自 2020 年启动“星引擎”计划，设置培养、认证、实战、授牌等多个环节，倾心打造专业讲师梯队。部分运营地讲师已开始在内部转训授课。



截至报告期末，我们在海内外运营地已培养超过

900 名讲师

继续教育

立讯精密各运营地积极面向所有员工开展学历提升项目，鼓励并支持在职员工参与学历提升与外部认证等项目，确保全体员工都有资格参与。我们与北京理工大学、北京语言大学、吉林大学、广州珠江职业技术学院多所院校合作，提供包含高升专、专升本在内的学历提升支持，如为符合要求的员工提供学费报销、补贴等多种支持，既能帮助员工提升自我，也提升了企业的核心竞争力，实现企业和个人的双重发展。

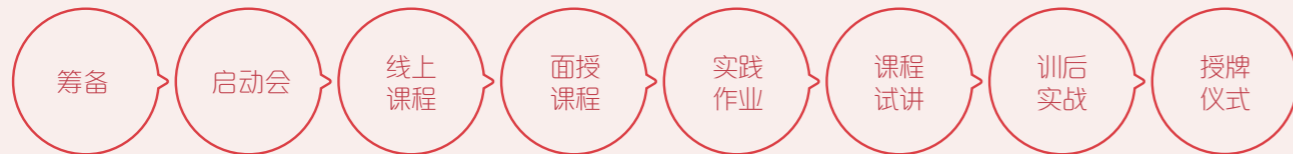


报告期内，共计

800 余人

参与学历提升项目

“星引擎”计划讲师培养流程



案例 | 苏州美特厂区组织开展“星引擎”培训项目

2022 年 10 月，苏州美特厂区邀请外部讲师开展培训师培训，课上老师为大家详细地介绍了“星引擎”计划内容，包括立讯精密内部讲师的定位、讲师能力模型、讲师梯队建设流程等。本次培训主要包含《讲师角色认知与风范塑造》《课程设计与制作》《课堂呈现与控场技巧》，通过理论实操夯实学员们的课程开发基础，重点锤炼学员们的授课技巧和课程呈现等多方面的综合能力。



案例 | 立芯科技为员工提高职业技能发展支持

2022 年，立芯科技（昆山）有限公司积极响应政府政策，开展政企合作，助力高技能人才创新发展，建立内部激励机制，畅通技能人才职业发展通道，开展职业技能等级认定系列培训。累计开展计算机程序设计员、工业机器人系统操作员、广电和通信设备电子装接工三个工种培训，累计培训 30 人，其中 27 人已经获得职业技能等级认定。



培养职场领导力

我们打造了立讯精密领导力模型，从思维力、决断力、执行力、影响力、专业力五大维度出发，针对每个维度设置由基础至卓越的能力水平与对应能力提升路径，为培养干部领导力提供坚实的理论基础与方向指引。

我们希望与员工共同成长，为全面贯彻立讯精密“人才强企”的发展战略，我们推出“造星系列”领导力培养项目，提升干部管理能力，扩宽专业思维，促进人才发展，助力员工的职业发展不断进阶与成长。



2022 年度
公司领导
力
课程培训总时长为
494,762 小时

参与人次共
75,454



领导力培训体系

| 培训项目 | 培训对象 | 培训内容 |
|-------------|-----------|---|
| M4 后备训战项目 | 高管后备干部 | 旨在统一文化价值观、干部管理理念、提升干部的领导力 |
| M3 后备训战项目 | 高级管理层后备干部 | 旨在统一文化价值观、干部管理理念、提升干部管理能力 |
| P3P4 高潜训战项目 | 高潜人才池专才 | 旨在拓宽专业人才的思维创新、专业交流等 |
| 管理晋阶项目 | 高级管理层现任干部 | 旨在统一文化价值观、干部管理理念、提升干部领导力和管理能力 |
| 线长训战项目 | 基层干部 | 旨在统一提升基层干部管理技能等 |
| 星计划 | 储备干部 | 旨在统一文化价值理念，帮助储备干部快速融入公司和团队，实现校园人到职场人的转变 |

案例 | 苏州美特厂区组织开展 M3 后备培训项目

2022 年 7 月，为支撑业务持续发展，打造立讯精密管理人才梯队，美特科技（苏州）有限公司组织开展了为期两天的 M3 后备培训项目。此次项目由培训中心人力资源专家授课，课程内容覆盖中阶管理、部属辅导与培育等方面，推动了企业人才梯队建设。



在完善的培养体系与管理模式基础上，我们积极推动海外干部队伍建设。在海外运营地如越南厂区等，我们持续推进当地干部本土化进程，不断扩大当地干部与专才的任用，加强海外干部的融合、培养、激励与发展，促进海外运营地人才任用趋向稳定。



报告期内，
越南厂区的越籍干部人数
相较 2021 年增长

136%

推进校企合作

立讯精密积极与外部合作开展人才培养项目。自 2020 年以来，立讯精密持续推进“A+ 雏鹰计划”，并借助该平台探索校企联合人才培养模式，与吉安职业技术学院等学校合作，以现代学徒制培养并为企业输送人才。我们建立了完善的人才培养流程，覆盖企业文化宣导、工厂参观学习、岗位职能了解、专业技能及设备使用培训等一系列内容，促进人才全面发展。我们亦重视校内师资培养，目前已完成由校企双导师教学向学校任课老师单独授课的模式转变。

同时，立讯精密推动各运营地与当地高校进行多种形式的校企合作，在促进在校人才发展的同时为企业发展输送储备人才，实现校企双方资源共享、优势互补、共同发展。



案例 | 越南厂区与高校合作开展定向班培养项目

2022 年 12 月 23 日，越南云中、光州厂区与越南河内工业大学成功举办立讯精密“定向班”开班仪式，共有 38 名优秀大学生参加此次“定向班”培养项目。开班仪式上，“定向班”的同学们虚心听取了学校老师和公司领导的分享和指导，在分享互动环节同学们还一起参与了精彩的游戏和文化交流活动。为了增加学校老师和同学们对立讯精密的了解，在开班仪式后，公司特意邀请老师和同学们对公司进行参观，加深其对立讯精密了解，为长远合作奠定良好基础。



案例 | 宣城立讯精密签订大学生就业实习基地协议

2022 年 7 月 29 日，合肥工业大学赴宣城立讯精密开展访企拓岗促就业专项行动，校企双方就科研平台搭建、产教融合育人、人才培养、实习实训、文化交流、企业员工培训等方面进行了深入沟通，共同签署了《共建合肥工业大学大学生就业实习基地协议书》，进一步拓展了校企合作，实现校企双赢。



构建和谐职场

立讯精密致力于建设和谐职场，构建公司与员工间的良好关系。我们设置了多个沟通渠道，供员工反馈其真实诉求，并力求及时、有效解决员工合理需求。同时，我们组织多种形式的员工活动，丰富员工福利机制，促进员工职场体验感的提升。

员工沟通与交流

立讯精密严格执行法律法规要求，充分尊重并维护所有员工包括平等协商与集体协议在内的各项合法权利。我们在海内外运营地均成立工会，员工有权自由选择是否加入工会。



报告期末，
立讯精密海内外运营地
共成立
29家工会

员工满意度与敬业度

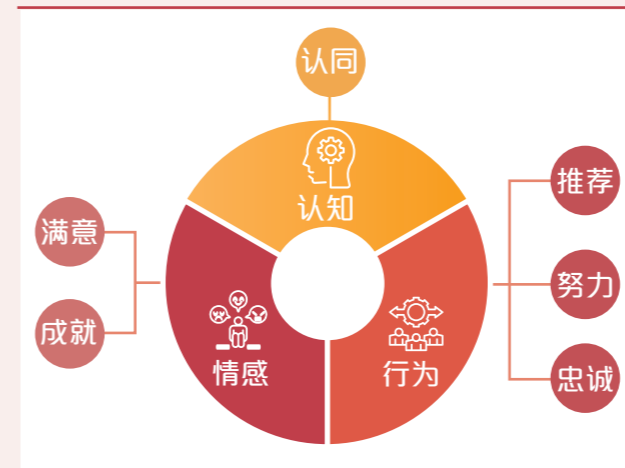
为更好了解员工，公司每年均开展员工满意度与敬业度调研。2022年，我们对海内外**全体员工**开展了调研，并进一步细化调研内容，根据直接员工与间接员工的员工类别设置了两套调研问卷，使其更符合员工特质，以便公司详细了解员工实际情况。此次调研历时**56**天，以线下访谈与在线调研结合的形式开展，共计邀请**9**位高管进行访谈，开展**18**次、覆盖**121**人次的IDL（间接员工）焦点小组访谈，并回收超过**16万**线上有效答卷。调研结束后，立讯精密所属子公司及运营地共制定**191**项改善目标及计划，覆盖范围包括工作肯定、员工培训及压力管理、员工活动、食宿行管理等多方面。

公司各运营地亦依据实际情况开展员工满意度调研，并依据调研结果制定行动改善计划及落实，回应与满足员工多方面合理诉求，从而提升员工认同感与归属感，促进企业良性发展。

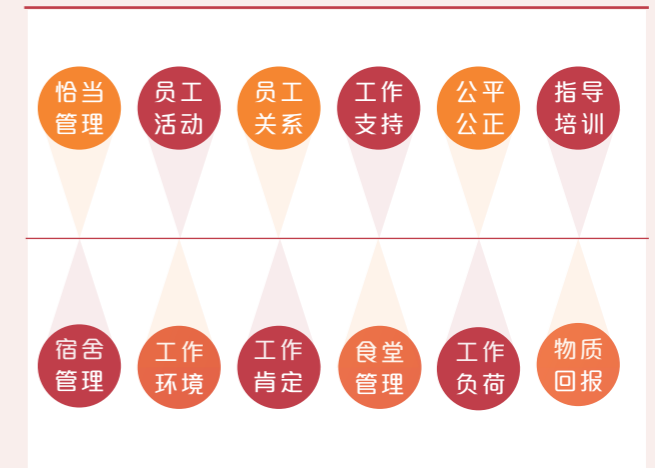
分析结构

| | |
|----------|-----------------------|
| 整体状态 | 识别公司的主要特征及持续发展能力 |
| 核心指数分析 | 分析员工敬业意愿及其对公司满意程度 |
| 关键驱动因素分析 | 识别员工最关心、对敬业意愿提升最明显的话题 |
| 主要问题分析 | 分析影响员工敬业意愿提升的突出问题 |
| 焦点群体分析 | 识别高风险单元中的关键问题 |
| 小结 | 对公司进行整体评价 |

敬业度指数

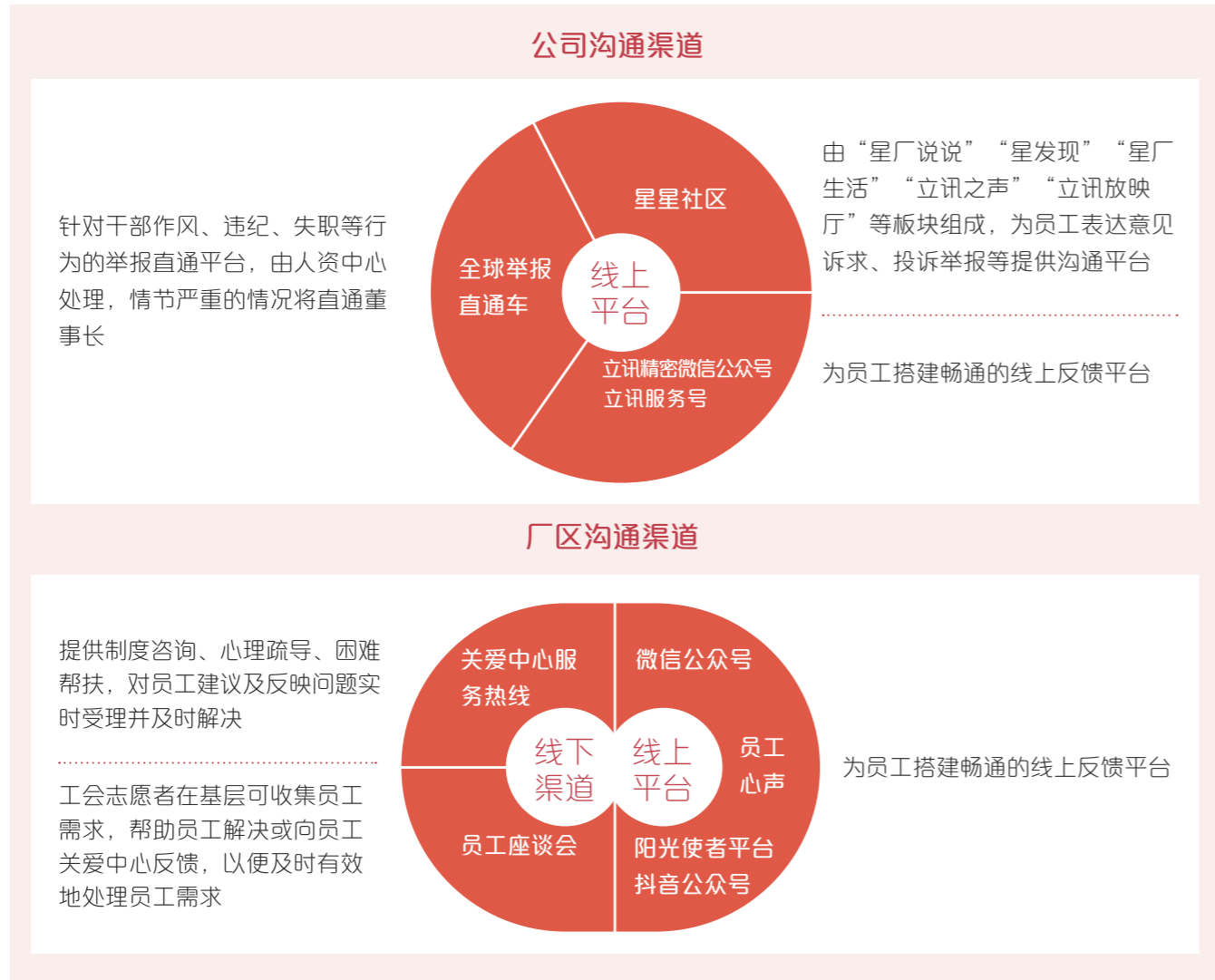


满意度指数



员工沟通

我们设置了多种员工沟通渠道及平台，在公司层面设有全球举报直通车、星星社区沟通平台，各厂区亦积极拓宽沟通渠道，设置关爱中心、服务热线、线上平台等多种沟通渠道，收集员工心声，聆听员工诉求。



案例 | 立讯精密打造沟通平台“星星社区”

为建设更高效的信息互通与倾听互动渠道，展现“立讯”人精神风貌，宣扬立讯精密文化，立讯精密以雇主品牌“星厂”为概念，衍生打造员工线上倾听平台“星星社区”，建立具有立讯精密特色的员工生态社区。



我们重视员工的职场体验与期望，视员工满意度为企业的幸福指数及企业管理的“晴雨表”，为此公司每年定期组织各厂区高管与员工面对面访谈，要求高管深入一线，了解员工的真实诉求，增强企业凝聚力。2022年度员工访谈涵盖对车间环境、车间管理、工作氛围、餐厅宿舍、薪资返费、文化活动六大模块的意见，并以访谈结果指导BU及人资行政部门制定并落实未来的工作改善计划。各运营地亦将开展员工访谈工作常态化，持续收集员工意见并改善日常管理。



案例 | 深圳立讯电声定期开展员工访谈

2022年，深圳立讯电声每季度开展系列关爱员工行动，以高管访谈、员工访谈及员工座谈会的形式访谈员工，调研维度覆盖员工职业规划、工作状态、岗位满意度、管理评价、职业发展需求、公司归属感等多个方面，并追溯性跟进员工评价，以全面促进员工的职业发展。



深圳立讯电声员工座谈会现场



全年共计开展各类访谈及座谈会约 **20** 余场，参与员工 **1,000** 余人次



申诉人保护

为充分保护员工隐私，我们设置了完善的申诉人保护机制。申诉处理流程中，我们确保举报人隐私得到完全的保护，对其个人信息严格保密，举报人信息仅由平台管理员知晓，举报内容与调查过程相关信息仅人力资源中心与厂区关爱中心有权限获得，调查全过程均由专案稽核人员进行保密处理。

打造幸福职场

公司立志以共享造福未来，对人的关爱是我们价值共创、成果共享链条中的重要一环。我们重视员工的感受，推行立讯精密荣誉体系，举行多项员工活动传递关怀，不断提升员工的职场体验。

员工荣誉

公司于2021年启动立讯精密荣誉体系，从司龄、个人荣誉、团体荣誉三方面进行奖项规划，推出“感恩有你”周年纪念奖，为工龄满十年、十五年、二十年、二十五年及以上的在职正式员工提供奖励。

案例 | 立讯精密举办“感恩有你”周年表彰

立讯精密东莞厂区与锦溪厂区开展“同心同行 相伴成长”——2022年周年纪念颁奖仪式，现场为多位周年纪念代表颁发纪念奖项，并颁发了包含年度最佳能工巧匠奖、年度最佳现场管理奖、最佳讲师奖、最佳储干奖在内的优秀员工奖项，为陪伴立讯精密走过多年岁月及表现优异的员工提供奖励，感恩其辛勤付出。



2022年，立讯精密推出“星光人物”系列活动，寓意员工美好品质如繁星般用自身的光和热点亮了整片星空，对那些用行动践行着立讯精密核心价值观，务实进取、开拓创新的立讯精密员工进行表彰与鼓励。

案例 | 嘉善厂区开展星光大道专案活动

2022年11月，嘉善厂区启动“星光大道”进立讯精密专案活动，评选质量、成本、效率、消耗、安全、管理工作中，工作业绩、工作态度、团队合作精神、工作技能与学习创新能力突出的优秀个人作为季度之星及年度之星。获表彰员工将获得奖杯、评优加分资格及相应的物质奖励，其优秀事迹亦会在园区荣誉墙与线上宣传渠道展出。



嘉善厂区员工荣誉墙

员工活动

为丰富员工的生活体验，进一步增强公司凝聚力，我们积极组织各类文体活动并动员集体参与，为员工的业余生活增添趣味。

案例 | 华东区举办“立讯好声音”唱歌比赛

2022年10月，立讯精密华东区面向全体员工举行了“立讯好声音”唱歌比赛，此次大赛由现场选拔形式进行，为员工提供了才艺展示舞台，经历了层层筛选并最终通过选拔的选手在决赛上大放光彩。在决赛之夜，公司亦为员工准备了家庭露营地、趣味摆摊活动与美食盛宴，让员工们在业余时间得以放松身心。



案例 | 山西立讯精密举办员工拔河赛

2022年9月，为丰富员工业余生活及增强员工身体素质，山西立讯精密举办了年度拔河比赛，此次比赛以业务部门为单位进行。公司还设置了丰厚的奖品与抽奖环节，鼓励全员踊跃参与并努力获取好成绩。最终，参赛员工热情高涨，比赛以组装二队拔得头筹完美收场。



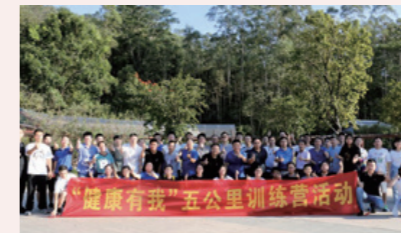
体育活动

社团活动

节日庆祝活动



越南厂区员工足球比赛



立讯技术“健康有我”五公里训练营活动



越南厂区妇女节插花活动



滁州厂区篮球赛



东莞厂区美术社团活动



立讯智造 2023 年春节活动

员工关怀

一直以来，我们将“融合”作为企业核心价值观之一，努力建设多元、包容的职场环境，为所有员工提供温馨、舒适、充分发挥其价值的平台。为此，我们提供衣、食、住、行等多个方面的优质服务，并持续征询员工意见，力求完善我们的员工服务体系。我们也向身处困境的员工伸出援手，关注弱势群体，确保我们的关爱能够到达每一位立讯精密员工身边。

案例 | 江苏立讯精密举办员工访谈会

2022年11月，江苏立讯机器人有限公司举办了员工访谈会，以厂区高管与50多名员工进行一对一访谈的形式进行。此次座谈会中，员工表达了其对公司文化生活与食堂服务进一步丰富、提升的期望，厂区针对员工提出的意见制定了相应的改善措施，行政部门将重新规划娱乐活动场所，改造宿舍娱乐区域，食堂也将会开发新菜品，满足员工多样化需求。

案例 | 滁州立讯精密组织爱心捐助

2022年9月，滁州立讯精密在得知员工患有急性淋巴细胞白血病后，立即展开了帮扶工作，申请了一次性帮扶补助一万元，由生产课长与员工关系课代表去看望患病员工时将捐款交至其手中。此外，滁州立讯精密亦发出员工捐款倡议，设置关爱热线，号召全体员工进行爱心捐助，共同帮助患病员工渡过难关。

案例 | 锦溪厂区开展多元人才赋能项目

2022年立讯精密发布《多元融合管理程序》，旨在为残障员工提供平等、包容的职场环境。报告期内，立讯精密旗下32家子公司已经为残障员工匹配了适宜的岗位。其中，锦溪厂区陆续雇佣一百余名残障员工，承担测试、预处理、理导线、包装等多种职能。在其上岗前，厂区安排专业手语老师负责岗前培训，确保其知晓企业行为准则，厂区亦为其提供绿色厂牌标识带、特殊宿舍标识等精细化关怀。日后，厂区将进一步探索残障员工支持工作的开展，如增加现有无障碍设施数量、明确残障员工晋升渠道等。

跨文化交流

立讯精密始终重视员工间的文化交流，我们举办各类跨文化的交流活动，鼓励来自不同文化背景的员工参与交流，促进文化融合，不断丰富员工的精神世界。

案例 | 越南厂区举办舞蹈比赛

2022年6月，立讯精密越南厂区举办了第一届“舞林争霸”舞蹈比赛，鼓励当地员工积极参与文化活动。本次比赛共吸引14个队伍参加，经过一个月的紧张排练和激烈角逐，于6月18日正式落下帷幕。该活动在增强当地参赛员工团队合作精神的同时，亦促进文化、艺术的交流，将公司的人文关怀与企业文化建设落到了实处。



员工福利

立讯精密秉承以人为本的发展理念，重视员工工作与生活的满足感，为此我们设立了完善的员工福利体系，为员工提供多样化的关怀设施与活动，持续提升员工满意度。我们依法为所有运营地员工提供法定福利与带薪节假日，如为员工缴纳社会保险等。在此基础上，我们亦提供多项日常福利，增强员工幸福感与认同感。

案例 | 各厂区开展食住行三星稽查计划

为进一步完善员工服务，立讯精密制定“食住行三星稽查计划”，各厂区均设置了专人负责稽查厂区食住行现状并监督改善情况。2022年各厂区共计检查近200处员工宿舍、食堂、活动区等多个公共区域的配套设施情况。对于稽查过程中发现的问题，各厂区进行统计并制定和实施改善方案。截至报告期末，已有超过15个项目进行改善提升并在复评中提升星级，解决了班车点不足、生活区域规划不科学、员工宿舍渗水等多项改善需求。



兴宁立讯增设绿化草坪与篮球场



兴宁立讯完善员工活动区域规划

员工健康关怀

为员工提供多种体检及专项体检套餐、健康知识讲座、“我的心声”咨询热线，开展员工心理访谈和心理健康问卷调查，关心广大员工心理健康。

生日祝福

员工生日当天，员工直属主管及员工本人均会收到邮件及定制生日祝福信息推送，并受邀参加生日会。

子女上学需求

与当地政府合作，保障员工子女当地就读需求，并开设上下学接送班车，提供课后照看协助，部分厂区设有企业幼儿园；部分厂区员工子女若获得满足条件的本科院校录取，申请通过后可获本科阶段学费资助。

文化团建

各地厂区设置图书阅览室供全体员工借阅，并定期组织观影活动等多样文化团建活动及节日活动供全体员工参与。此外，我们为员工提供如月饼、年货等多种传统节日礼品。

员工食堂

各运营地厂区均设置多个不同类型的食堂，为不同文化背景的员工提供特色美食。



员工食堂

员工住宿

员工可依据个人实际需求选择决定是否于公司住宿，如选择外宿将依据内部规定提供一定外宿补贴。

办公场所

致力于打造温馨而高效的工作氛围，提供明亮整洁的办公环境。

多样化行政关怀

设置行政专属沟通窗口，解答员工衣食住行交流互动，上线智能回复问答及人工回复服务。

购买商业保险

关怀出差/派驻至其他工作场所的员工人身安全，额外购买出差/派驻综合意外保险。

职业健康与安全

保障员工安全

立讯精密重视员工职业健康安全，致力于为员工提供健康安全的工作条件，以“零工亡事故、零职业病”为目标，不断完善职业健康与安全管理体系，健全安全生产制度与管理规范我们严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》《生产安全事故应急预案管理办法》等法律法规，由EHS(环境、安全、卫生)管理委员会统筹相关工作，在本年度制定《新设备新材料新工艺新技术使用前管理指引》《集团安全教育培训管理办法》《集团EHS稽核管理办法》《安全标志标示规范》等制度，进一步筑牢制度规范基础。

我们积极对职业健康安全危险源进行识别、排查、应对及管理，制定《危险源识别和风险评估控制程序》，联合多个责任部门组织对危险源开展识别及风险评估工作，并制定目标及管理方案，形成有效的风险预防及管理机制。为打造更高效的管理链条，立讯精密针对职业健康与安全事务逐渐建立起公司与属地两级模式，由公司负责建立并完善标准制度、执行推动与监督，各属地则依据其具体情况对属地进行细项管理。我们于实践过程中亦持续健全职业健康与安全管理体系。

EHS 管理委员会

我们始终以“安全第一，预防为主，综合治理”为安全工作方针。报告期内，由董事长担任主席的EHS管理委员会持续夯实职业安全管理基础，完善长效安全机制，落实安全生产责任，制定了《集团EHS管理委员会运行监督管理制度》《BU(业务单元)主管环安卫责任书》《EHS管理机构设置及人员配置规范》《EHS运行监控控制程序》等制度规范，提升由董事会监督、EHS管理委员会主导、稽核组、宣传组、法务组等下属工作小组和厂区负责落实执行的组织管理能力。为保证员工在职业健康安全管理环节的参与，EHS管理委员会成员亦包含职工代表，以充分聆听员工对职业健康安全事务的意见。同时，我们设有职业健康与安全相关的申诉机制，鼓励员工通过该机制报告其识别出的风险，并保护其免受打击报复。组织高级管理人员EHS专项会议，会议内容涉及环安卫工作部署。报告期内，立讯精密共组织3次高级管理人员EHS专项会议，会议内容涉及环安卫工作部署、EHS信息管理系统搭建与完善、EHS工作汇报等。



截至报告期末，
已有**37**个境内外的主要生产基地通过ISO 45001认证

报告期内，
开展**112**次对于各厂区的职业安全管理飞检或稽查

EHS 管理架构



EHS 信息化管理系统

EHS 管理委员会已上线立讯精密 EHS 信息管理系统，以信息化手段建立全公司 EHS 管控体系、统一规划管控手段和汇报渠道，使 EHS 管理更加系统化、智能化、规范化。EHS 信息管理系统共规划 13 个模块，内容涉及 EHS 管理各项工作，数据的电子化、智能化管理将稳步推进 EHS 管理信息化建设，提升企业 EHS 管理效能。报告期内，我们已完成第一期 9 个模块上线，实现厂区填报、数据收集功能，未来将持续开发数据看板与风险预警功能，进一步完善 EHS 信息化管理。



EHS 已上线模块

安全培训

为提高全员安全意识，我们积极以多种形式开展各类职业健康与安全培训，并于线上学习平台“i 学堂”设置 EHS 相关课程供员工对内部 EHS 管理制度进行研读，明确自身 EHS 职责，为 EHS 管理建言献策。报告期内，立讯精密针对所有员工开展各类职业健康与安全培训。



共计覆盖

349,882 人次

培训总时长达

2,505,922 小时

EHS 培训

我们自上而下开展覆盖全体在职员工的 EHS 培训，积极推动完善公司级、部门级、岗位级三级安全管理培训。

案例 | 华南区开展 EHS 管理人员技能提升培训

2022 年 6 月 24 日至 25 日，为进一步提升各阶层管理人员安全意识，做到“知责、明责、履责”，华南区邀请外部专家给各厂区 EHS 管理人员进行为期两天的 EHS 管理人员技能提升培训。培训课程在讲解安全职责、条例等理论知识的过程中结合实际案例，并对事故成因进行剖析，引导现场学员深度思考分析，强调了 EHS 管理对事故预防的不可或缺，进一步加强了 EHS 管理人员的安全管理意识。



生产安全培训

我们贯彻落实各项安全生产法规及内部政策制度，要求各生产厂区定期进行生产安全培训，普及生产安全知识，增强员工安全技术素质，培养其对安全隐患及风险敏感度。

案例 | 宣城立讯精密开展机械及特种设备安全技术培训

2022年2月24日，为了让员工了解和掌握机械安全常识和风险管控措施，宣城立讯精密开展了机械及特种设备安全技术培训。本次培训覆盖生产组长、仓库管理员、操作工及制造工程师等多个岗位，主讲人员为所有学员讲解了机械及特种设备的使用知识与相关安全常识，使学员对机械设备有了更深了解，提高其使用安全意识。



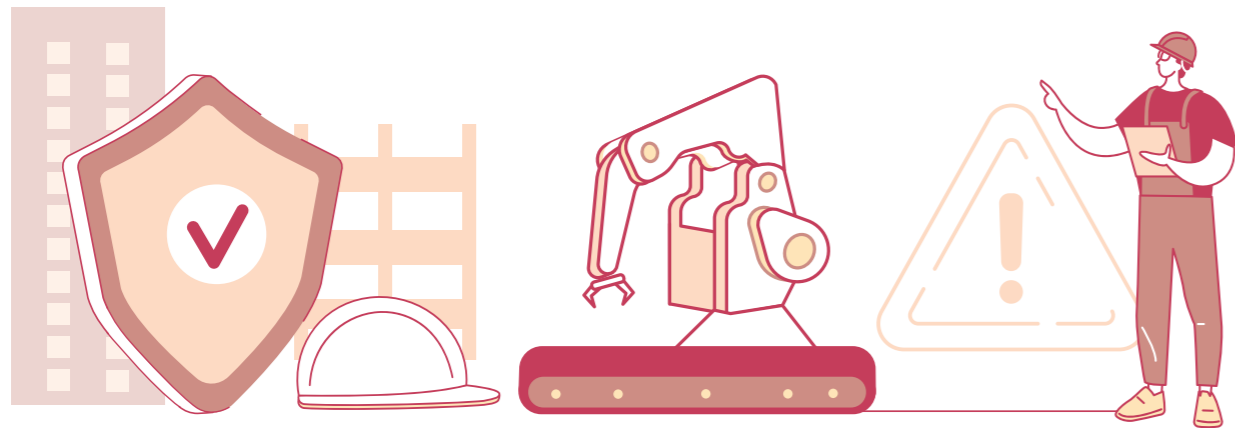
案例 | 华荣厂区开展安全生产月及消防宣传日活动

华荣厂区于2022年6月和11月各组织开展了安全月及消防宣传日活动，如安全月动员会及主题培训、消防演练、活动横幅海报宣传、学习观看电视专题片、危险化学品专项稽查、消防器材识别及实操培训等，提高了员工安全责任意识。



案例 | 江西立讯智造组织安全生产知识竞赛

为形成“要我安全，我要安全，我会安全”的安全文化氛围，增强全员安全意识，并将安全知识落实到日常工作中，江西立讯智造于2022年5月举办了安全生产知识竞赛，设置了40道安全知识题目，采用“必答题、抢答题、风险题”三个环节进行角逐。通过比赛，各参赛队伍更加熟练掌握安全知识，大家对生产安全重要性也有了更深层次的认识。



供应商培训

立讯精密每年对供应商开展 EHS 安全专项培训，明确公司各类标准规范、施工各环节安全风险以及防控措施，督促承包商落实安全生产主体责任。



2022 年
参与 EHS 培训的供应商共

115 家

案例 | 立讯精密召开承包商安全培训启动会

2022 年 9 月至 10 月，立讯精密面向所有营建、机电、装修共 57 家承包商的 205 位管理人员，分两期开展了“共话安全事，携手创未来”承包商安全培训，旨在通过系统化培训，让承包商安全管理人员熟悉立讯精密和分/子公司各类标准规范及施工各环节安全风险及防控措施。培训包含《全面的安全观、法律法规风险》《应急管理》《EHS 价值与经营》《承包商安全管理制度解读》《高风险作业安全管理要点》等安全管理课程，并最后组织所有参训承包商签订《承包商安全承诺书》。



化学品安全培训

我们十分重视化学品的安全使用，定期开展包括对化学品标示样式、存储与使用要求和分装要求等培训课程，并对误用危险化学品后的应急处置措施进行演练，以有效防止员工作业时危险化学品对人体伤害的事件发生。

案例 | 越南厂区开展化学品安全培训

2022 年 8 月 15 日至 19 日，越南厂区邀请第三方为员工开展化学品安全培训。培训覆盖包括生产主管、采购、生技等部门负责人、负责化学品安全的全职和兼职人员以及直接使用化学品人员，共计 113 人参与。此次培训为参训员工讲解有关化学活动的法律规定、化学品的危险特性、危险化学品在生产、经营、保存和使用活动中的化学品安全说明、化学品分类和标签、化学品安全管理流程及化学品事故预防和响应程序等，全方位提升员工化学品安全意识。



案例 | 恩施立讯精密组织化学品应急演练

2022 年 11 月 7 日，为让相关责任人员提高在遭遇化学品泄露、中毒、灼伤等危险物质危害应急处置能力，恩施立讯精密于其危险化学品仓举行了酒精泄漏、酒精中毒、助焊剂灼伤应急处理、个人防护、善后处理等多种类别的演练。此次演习过程中，操作人员必须穿戴所配备的劳动保护用品，并严格按照演习预案操作。参与人员通过此次演习加深了对化学品使用防护的了解，提升了应急处置能力。



安全应急演练

立讯精密各生产厂区积极识别各项危险源，制定多项应急预案，多次开展应急演练，如消防应急演练、机械伤害应急演练、特种设备应急演练、电气应急演练等，在模拟事故发生及解决过程中提升员工紧急事故处置能力，普及相关安全知识。

案例 | 锦溪厂区组织触电应急演练

2022年3月24日，锦溪厂区开展触电应急演练，现场模拟发生员工触电倒地事故，事发之后立即组织急救人员开展紧急救援活动并通报EHS负责人与警戒组等相关责任人。及时实施现场心肺复苏等急救措施，并调派车辆模拟将伤者送往医院。参与演练员工深刻学习了关于触电的安全生产知识，提高了安全生产意识，并掌握了触电事故急救技巧。



案例 | 福建源光开展消防逃生演练

2022年9月，福建源光组织了一场消防逃生演练，共计575人参与其中。演练过程中厂区消防队员模拟了消防器材的使用，员工学习并掌握基本消防技巧和常识。此次演习中未发生人员意外安全事故，达到预期效果。



案例 | 锦溪厂区应对台风“梅花”来袭

2022年9月14日，台风“梅花”袭苏。为在台风来临前做好应急准备，锦溪厂区召开防台防汛会议，组织生产及周边管理单位进行安全排查，由各区域防台防汛负责人定点跟踪，并准备充足的防汛沙袋等防汛物资。

我们对生产区机房、化学品仓、高空楼顶等安全隐患点进行全面检查，并对各区域下水道及排水口进行疏通，抽调大功率抽水泵，以防止暴雨积水、保障地势低洼区排水畅通。此外，我们对各楼栋进行高空物品、楼顶排水、内部电路等问题的排查，全面保障厂区安全。

生活区亦进行同步筛查，我们在各楼栋进行防台防汛宣导，提醒员工将晾晒衣物及时收回，减少财物损失；同时确认生活区楼顶围栏、光伏板的稳定性，及时排除风险隐患。



工伤管理

立讯精密制定了《工伤管理办法》《医疗健康和职业病预防作业程序》《事故（事件）报告、调查和处理控制程序》等制度及一系列工伤处理与紧急事故处置流程，积极开展工伤事故应急救援预案的制定和演练工作。在各生产基地，我们设置 24 小时开放的医护室，确保有需要的员工能够及时获得帮助。



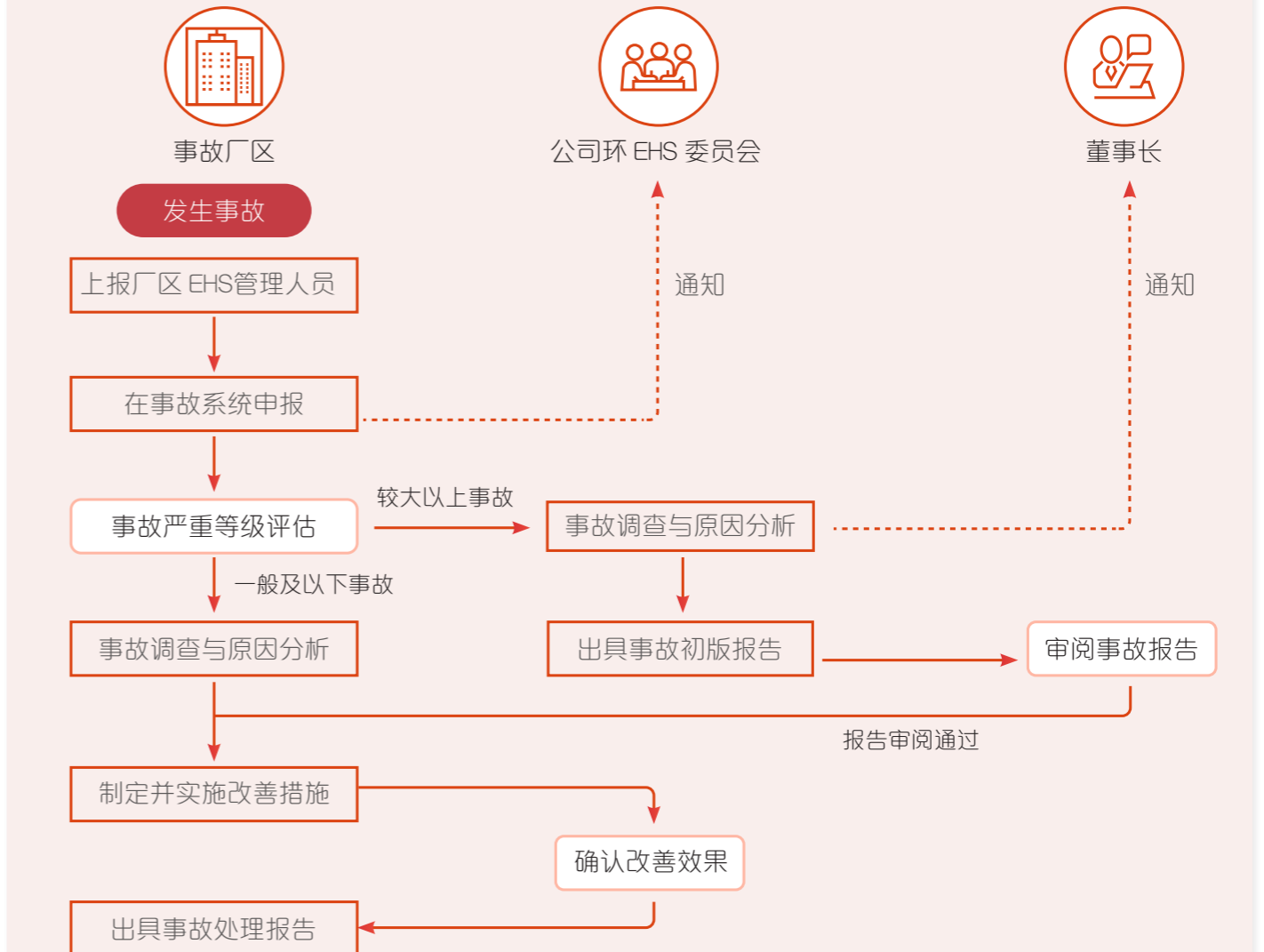
我们亦持续落实各厂区及 BU 负责人的 EHS 管理责任，要求发生事故后相关负责人第一时间通过立讯精密 EHS 管理系统进行事故上报，同时厂区依据事故等级在规定时间内向属地政府监管部门报备。在事故应急发生之后，要求各厂区做出原因分析、制定并落实纠正和预防措施。立讯精密要求各 BG/BU/SBU 主管签署环安卫管理责任书，全面负责环安卫管理工作，加强对各 BG/BU/SBU 环安卫管理。



截至报告期末，
BG/BU/SBU 主管级责任
书签署率为

100%

事故申报及处理程序



职业健康风险管控

为进一步降低职业健康风险，我们加大了对过往工伤事件的分析与整改力度。我们对工伤发生频率较高的厂区与工伤类型进行统计分析，要求厂区对事故进行全面整改，并通过事件分析统计出最常见的工伤类型，如机械伤害与物体打击等。如多次发生同类工伤事件，厂区必须对所有相关设备进行检修、替换等工作，使不符合安全要求的设备退出立讯精密的生产线。在立讯精密的严格安全要求下，职业健康与安全风险管控上取得一定成效，报告期内未发生工亡事件，造成 269 人受伤，未来，我们将进一步规范职业健康与安全管理，达成“零工亡事故、零职业病”的目标。



报告期内，

共发生 **269** 起

工伤事件

机械伤害类事件

同比下降超 **30%**

职业健康与安全管理

投入 **3.08** 亿元

案例 | 联滔工会成立多个体育社团

为丰富员工业余生活，鼓励员工参与体育活动，增强员工身体素质，联滔工会成立多个体育社团并持续扩大规模，包括足球社团、篮球社团、羽毛球社团、舞蹈社团、瑜伽社团、广场舞社团等，员工可按照兴趣自行加入社团，参与体育活动。



舞蹈社团



足球社团

我们亦重视员工的心理健康，为此我们设置心理关爱热线，并设立心理健康专栏“每周之声”，开展系列活动，普及心理健康知识，为员工提供全方位的健康关怀。

案例 | 华东区域开展心理健康关怀活动

2022 年，华东区域员工关系课开展了一系列员工心理健康关怀活动。面对特殊时期员工心理压力较大的状况，员工关系课组织了一对一心理咨询，共帮助 7 位员工解决困扰，排解情绪压力；除定期在“每周之声”心理健康专栏普及心理健康知识外，华东区域亦组织心理健康知识竞赛，鼓励员工主动学习相关知识，关心自我心理健康。



心理健康知识竞赛



“每周之声”心理健康专栏

案例 | 锦溪厂区组织机械伤害应急演练

2022 年 9 月，锦溪厂区开展了一场机械伤害应急演练，模拟员工手误入裁线机机台后受到挤压伤害事故，经历了通报生产线长、通知设备生技员、向上逐级通报并开展现场救援的一系列流程，实现 13 分钟内将员工送往医院救治，验证了《生产安全事故应急预案》的有效性。



重视员工健康

立讯精密十分关心员工身体健康。我们定期组织员工体检，同时成立多种体育社团，组织各类体育活动，在满足员工业余活动需求的同时，提高员工身体素质。

落实社区参与

立讯精密致力于成为全球社区的贡献者，我们在各地区开展业务，与每位公民一样，我们承担支持社区的责任。我们的目标是参与促进本地社区福利，从而成为一位忠诚而投入的公民。我们将社会责任理念融入日常运营中，主动参与行业交流，推动行业发展。同时，我们亦组织各类回馈社会的活动，关怀特殊群体，为建设和谐社会出力。

推动行业发展

立讯精密积极参与行业交流，通过参与各类行业协会探索行业合作发展，实现共同发展。

案例 | 湖州厂区参与浙江省电线电缆行业协会

2022年6月，浙江省电线电缆行业协会八届二次会员大会召开，湖州厂区作为协会会员出席大会，参与行业交流，学习行业经验，推动电线电缆行业发展。



参与社区建设

立讯精密积极参与美好社区的建设，我们开展环保公益活动，宣传环保理念，为环境友好型社会的建设添砖加瓦。

案例 | 锦溪厂区开展旧衣回收环保活动

2022年11月，立讯精密（昆山）工会联合会为充分践行低碳、环保、循环、再生的绿色理念，组织了一场“衣往情深 衣彩纷呈”公益环保主题活动，号召锦溪厂区全体成员为公益助力。当日，由志愿者将送至回收点的衣物进行检查、称重、分类打包及记录，并为前来捐赠衣物的员工讲解旧衣回收步骤及用途，参与此次旧衣捐赠活动的员工均可获得一张捐赠证书。

此次活动共计

回收 **397.5kg**

旧衣，全部捐赠至

回收平台



关怀特殊群体

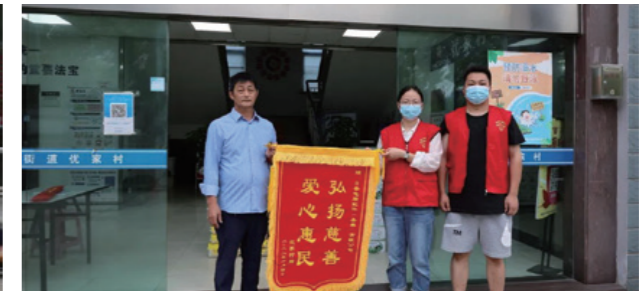
帮扶特殊群体一直是我们的重点公益工作。报告期内，立讯精密各运营地相继开展特殊群体慰问活动，提供陪伴与慰问品，传播“立讯温度”。

案例 | 日善电脑配件（嘉善）有限公司开展敬老院慰问活动

2022年10月4日，日善电脑配件（嘉善）有限公司携手干窑敬老院、大云曹家村社区、惠民优家村社区志愿者开展了“爱满重阳节，情暖老人心”为主题的重阳节慰问活动，给敬老院的老人们送去米、油、牛奶等慰问品，并陪伴老人们度过了愉快的时光，参加活动的志愿者得到了惠民优家村书记颁发的锦旗。



日善公司慰问老人



志愿者员工获惠民优家村颁发锦旗

案例 | 越南立讯精密慰问贫困儿童

2022年，越南立讯精密积极向当地贫困家庭伸出援手，通过为儿童提供文具礼品等慰问形式，为家庭带去温暖。

报告期内，越南厂区共计为当地 **4** 所幼儿园及小学的多名贫困儿童提供慰问及物资



责任采购 价值共建

立讯精密与供应商携手促进全价值链的可持续发展，我们制定了完善的供应链全生命周期管理流程，重视负责任供应链管理，加强冲突矿产管理，通过对供应商社会责任的严格要求、宣贯与培训，促进供应商可持续发展，共同完善供应链体系。



发起 CMRT
调查数量
1,609 份

CMRT 调查
供应商回复率
97%

供应商
100%
承诺遵守厂商
诚信廉洁要求

• 负责任供应链管理 • 商业道德 • 化学品管理



供应链管理体系

立讯精密制定了《供应商行为准则》《供应商管理作业程序》《供应商管理作业办法》等一系列管理制度和程序，从开发准入、风险评估、分级管理、评鉴稽核四个维度对供应商进行管理。

开发准入

我们会对供应商进行准入评估，设有《供应商准入调查表》《供应商能力基线调查表》，在准入阶段对供应商进行资质审查，依照立讯精密的供应商管理标准、产品质量及环保标准、责任商业联盟行为准则等标准对供应商进行审核，并要求潜在供应商签署《厂商廉洁承诺书》《责任商业联盟行为准则保证书》等一系列文件。

质量管理体系认证

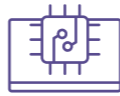
ISO 9001、IATF 16949、ISO 13485、TL 9000、QC 080000、SONY GP 或其它类别的第三方质量体系认证。

社会责任体系认证

ISO 14001、OHSAS 18001、ISO 45001、SA 8000、RBA-VAP 或其它类别的第三方社会责任体系认证。

风险评估

我们根据供应商风险等级的不同，通过直接审核、间接审核、自我声明等三种不同的审核方式，由获得 ISO 审计资格的审核员从体系管理、制度管理、采购管理、工程管理、RBA 管理等多个方面对潜在供应商进行评估，以确认供应商是否满足我们的需求。审核通过的供应商在签订协议并审批通过后可纳入合格供应商名册；审核不通过的供应商可按要求进行整改后要求进行一次复审，如再次不通过则失去入库机会。



2022 年上线

供应商稽核系统

提高供应商管理效率



供应商需至少取得

1 项

质量体系认证和

1 项

社会责任体系认证，方可进入潜在供应商名单

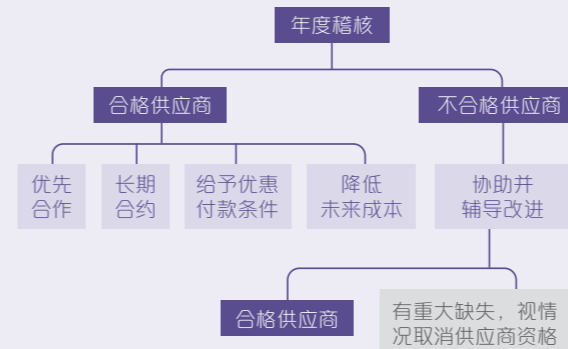
分级管理

在准入后的日常管理阶段，立讯精密对合格供应商进行持续性管控，以维持供应链的稳定性，保证供应链产品质量及服务水平。我们从技术能力、品质能力、交货供应能力、成本领先能力四个维度对合格供应商进行月度综合评分，形成 A、B、C、D 四个等级。针对表现较差的 C 级供应商，立讯精密将要求其提供改善报告并对其改善效果进行追踪，必要时进行现场审核，连续两年 C 级供应商无法继续合作；针对 D 级供应商，不续签或新增合同并要求暂停供货，我们对其进行辅导改善，若改善全数落实执行则同意交货并持续追踪，否则将取消合格供应商资格。对于客户指定的厂商，立讯精密会联合客户一起对供应商采取同样的管控方式确保供应链的稳定性。

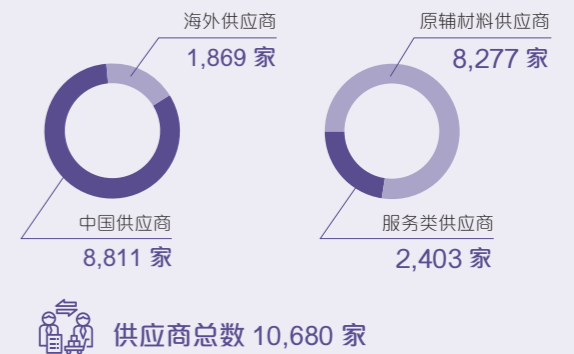
评鉴稽核

立讯精密每年对供应商进行年度稽核，2022 年采用线上与线下结合的方式开展年度稽核工作，加强稽核记录的保存、查询，推动公司供应商年度稽核标准化。稽核维度与准入审核保持一致，以定期回顾和检讨名册中的合格供应商是否始终满足合规要求。

2022 年年度稽核流程



2022 年供应商数量



负责供应链

立讯精密要求供应商首先了解供应链中相关矿物或相关材料的加工厂，从而识别供应链中的高风险，对于相关材料，高风险应追溯至来源或根源。我们每年对供应商进行冲突矿产尽职调查，并要求其对其供应链展开尽职调查以保证提供给我们的产品使用的金属并不来源于冲突矿产。直接供应商对其上游供应链 SORs（冶炼厂或精炼厂）信息的变更（包括新增或移除）负管理责任，如有发生需及时向立讯精密汇报。在供应商选聘环节，我们将对其宣贯《供应商行为准则》《冲突矿产管理办法》，并要求其签署《责任商业联盟行为准则保证书》，承诺采购的原材料必须来自对环境和社会负责的来源。

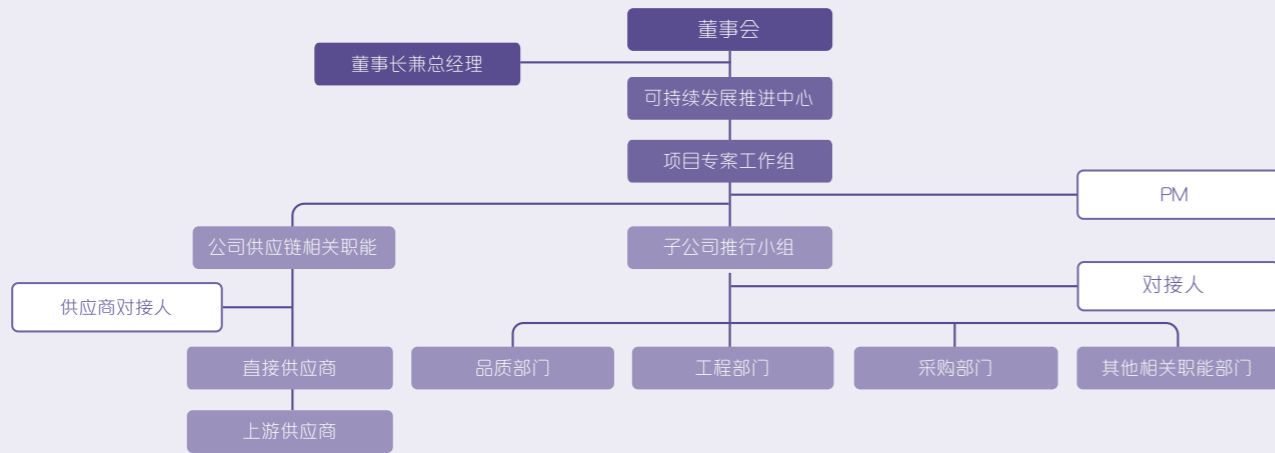
冲突矿物管理

立讯精密坚持负责的矿物采购。我们不禁止供应商从刚果金及其邻国采购矿产，但要求所有供应商应从责任矿产倡议 RMI（负责任矿产倡议）确认的责任矿产保证流程 RMAP（负责任矿产保证程序）认证 SORs 清单中采购矿产。没有通过 RMAP 认证或不符合客户要求的冶炼厂和精炼厂必须从供应链中移除。



2022 年 3 月，我们更新并重新发布了《冲突矿产管理办法》，并在官网公开发布《立讯精密冲突矿产政策》。

立讯精密冲突矿产管理架构



我们参照 OECD（经济合作与发展组织）的五步流程，制定了冲突矿产矿物价值链相关供应商尽职调查框架，对冲突矿产管理体系建立与尽职调查实施的具体流程进行了策划与落实，以确定我们产品中使用的必要冲突矿产“无冲突”。

我们欢迎并鼓励员工、供应商等利益相关方，通过我们在官网公开的冲突矿产专项邮箱报告与冲突矿产程序相关的任何问题，顾虑或违规行为等。

管理体系

立讯精密的冲突矿产管理以董事会领导的管理团队为指导，由可持续发展推进中心牵头成立了冲突矿产尽职调查项目组，协同子公司及矿产供应链上的供应商，共同推进负责的矿物采购与年度冲突矿产尽职调查工作。

风险评估与管理

2022 年，立讯精密识别出 42 家高风险供应商并与之取得联系，再次确认并督促他们进行管理和改善，及时取消与非认证的 SORs 合作。我们也积极寻找合规 SORs 材料的其他供应商，针对不愿配合的供应商，将会考虑取消合作。

尽职调查与监督

立讯精密采用 RMI 提供的 CMRT（冲突矿物报告模板）及 EMRT（扩展矿产调查问卷模板）调查问卷模板，对供应链中的钽（Tantalum）、锡（Tin）、钨（Tungsten）、金（Gold）（简称 3TGs）及钴（Co）等五种矿产开展调查，推进对 SORs 进行尽职调查审计。

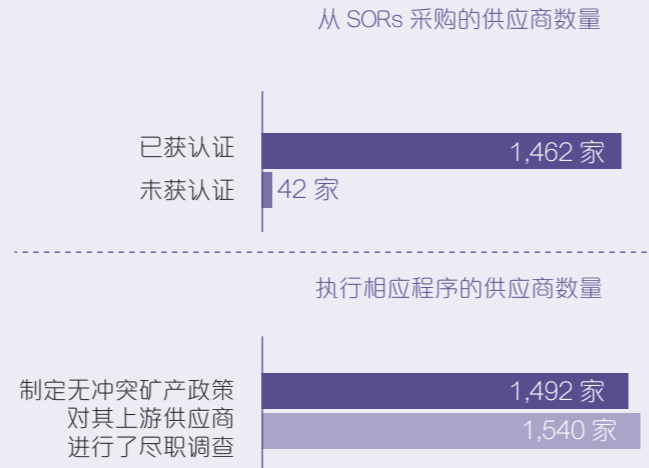
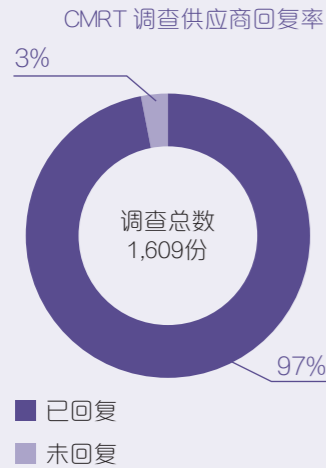
年度报告

2022 年度冲突矿产尽职调查范围为 2021 年 3 月至 2022 年 3 月间的量产产品，已编制《2021/22 年度冲突矿产报告》。

2022 冲突矿产尽职调查流程



立讯精密冲突矿产 CMRT 尽职调查结果



立讯精密计划在 2023 年开展全公司范围的钴调查。2022 年，公司在昆山厂区率先试点钴调查工作，使用 EMRT 表格调查出涉及钴的厂商数量 80 家，供应商调查回复率 100%。钴金属采购涉及的源头钴 SORs 共 77 家，其中 45 家 SORs 未获得认证，涉及的供应商共 29 家。使用不合格 SORs 的供应商，我们会持续要求移除，直至 100% 合格。

立讯精密致力于深化冲突矿产管理水平，加深与供应商关于冲突矿产问题的沟通与交流，2022 年 3 月我们编制了国际国内冲突矿产公约及立讯精密冲突矿产管理要求培训教材，并组织子公司项目负责人参与培训，相关人员培训覆盖率 100%，通过各项目负责人更好的将我们冲突矿产的管理理念及要求传递给供应商。



冲突矿产相关人员培训
覆盖率 **100%**

供应链环境与社会责任

我们在官网公开发布《供应商行为准则》，其中包含我们在劳工、健康与安全、环境、商业道德、管理体系等方面的社会责任标准，任何违反此准则的行为都可能危及供应商与立讯精密之间的业务关系，最严重可导致双方业务关系终止。

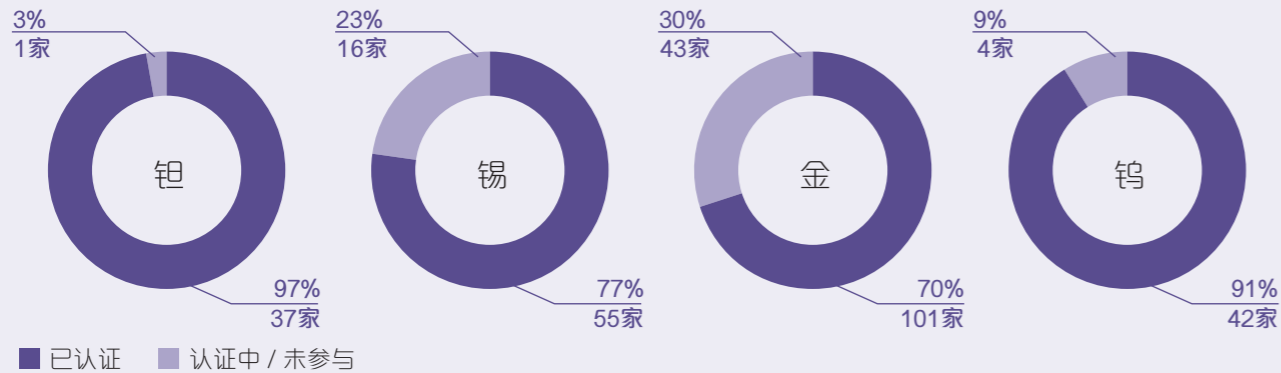
我们严格遵守 RBA 行为准则，制定了《供应商社会责任行为操作手册》《责任商业联盟行为准则保证书》并下发给所有供应商，要求供应商学习和理解我们对社会责任的要求，规范供应商行为，并在新供应商准入时，要求其签署《责任商业联盟行为准则保证书》。

我们制定了《供应商社会责任管理作业程序》，对供应商社会责任管理流程进行了详细的规定，进一步将供应商社会责任管理规范化、系统化。我们设计了《供应商 CSR 风险识别评定表》，在新供应商进行风险评估时，同时对供应商进行 CSR 风险初次审核，以确定供应商 CSR 风险等级，避免与高 CSR 风险的供应商合作。



2022 年新进供应商
签署率为 **100%**

立讯精密 3TG 供应链涉及 SORs 认证详情



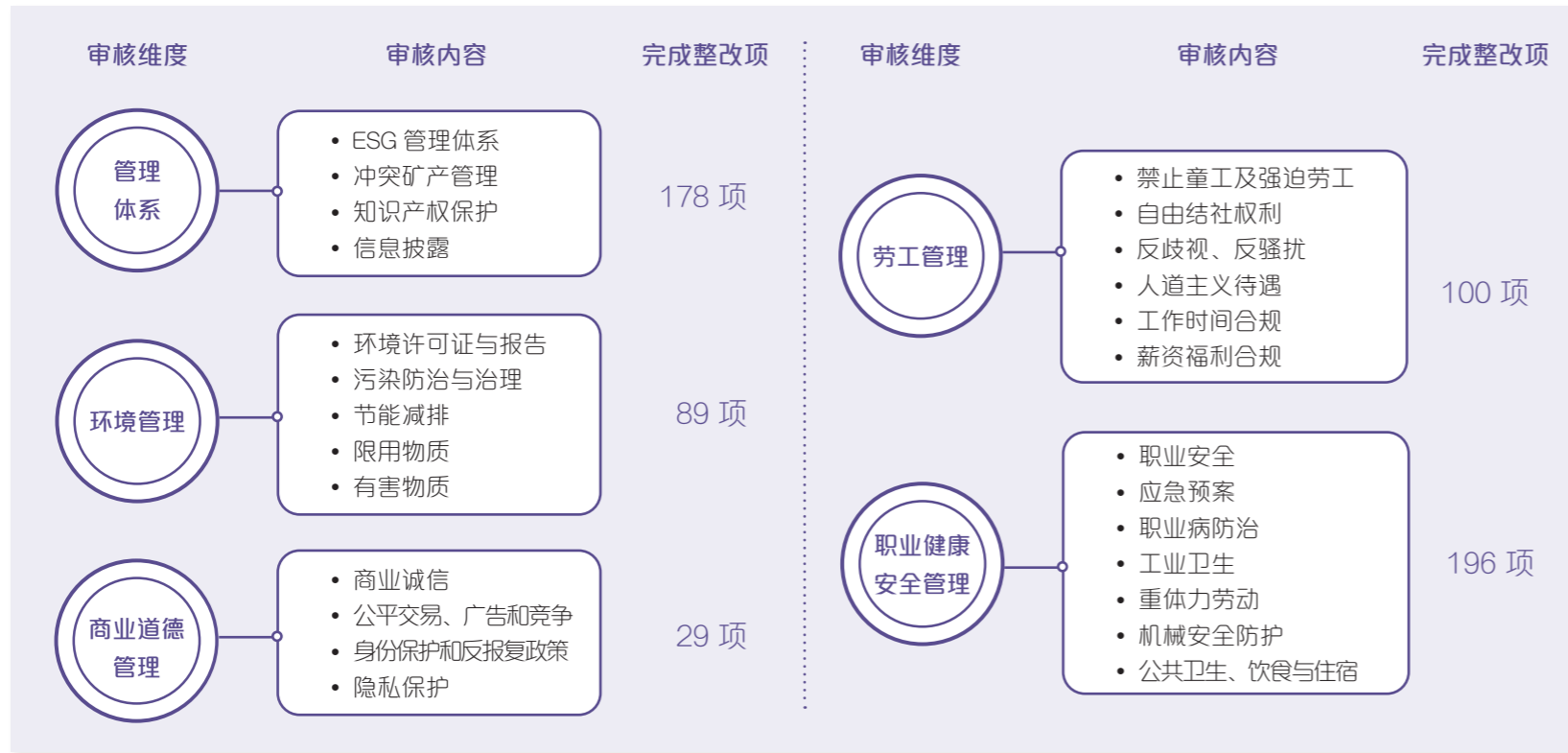
已认证 **235** 家、认证中 / 未参与 **64** 家、认证比例为 **78.60%**

供应商环境与社会责任管理

公司从管理体系、环境管理、劳工管理、职业健康安全管理、商业道德等5个维度，开展供应商 CSR 风险识别，并协助供应商完成 CSR 管理提升与改进。2022 年度，1 家供应商因存在职业健康安全重大风险隐患，已终止合作关系；461 家供应商经现场稽核后已完成整改，共计整改缺失 592 项。



2022 年度开展了 CSR 影响评估的供应商数量
2,451 家
新进供应商 CSR 审核比例 **100%**
完成现场 CSR 审核的供应商数量 **800** 家



我们每年通过拜访、电话、线上沟通、线下会议等方式，与供应商加强沟通，增进合作，并通过开展供应商培训，加深供应商对产品服务质量、社会责任等要求的理解，对未来供应链的可持续发展进行讨论，达成共识，协助供应商提高其各方面管理能力。

供应链有害物质管理

作为客户和供应商的连接点，立讯精密明白向供应商提供明确的原料要求是为客户提供优质环保产品的重要前提。为提升公司整体有害物质管理水平，我们以一致的标准要求供应商，以期带动供应商开展完善的有害物质管理工作，同时降低不合规采购的风险。

供应链有害物质管理要求

准入条件

- 签署《环保保证书》，保证提供给立讯精密的原材料、部件、包装材料、半成品和成品符合《材料及成品限用物质管理规范》管理要求

变更管理

- 当《材料及成品限用物质管理规范》更新后，及时传达并要求供应商在规定时间内完成自查、反馈并确认遵守

定期稽核

- 定期进行有害物质管控相关稽核，查验产品物质成分表和第三方有害物质检测报告，并送公司内部实验室进行有害物质检测，防止非环保的材料和产品流入公司产品链

替代消减

- 积极开展有害化学物质替代或消减，在切实可行的情况下尽快淘汰有害化学物质或替代为更安全的化学物质

绿色供应链管理

立讯精密持续打造绿色供应链，将绿色低碳发展理念传导给核心供应商，共同减污降碳。2021 年末立讯精密与 IPE（公众环境研究中心）合作发起《绿色供应链倡议书》，报告期内，在董事会监督指导下，我们设立打造绿色供应链专案项目组，于 2022 年 8 月，在官网发布了第一份《打造绿色供应链项目阶段报告》。

立讯精密将打造绿色供应链的行动落到实处。2022 年，我们与 IPE 合作定期为子公司及供应商提供专题培训，一对一的解答疑问，协助各个子公司及供应商通过 GCA（绿色选择）审核实现环境违规信息摘除，以及完善 PRTR（污染物排放与转移登记）信息披露等。

立讯精密认为，对环境违规记录的动态监控，有助于我们识别潜在环境风险。我们希望通过对环境违规风险点的整改，从根本上促进供应链污染物质减排，完善我们对环境污染物的治理。

廉洁管理

立讯精密重视业务往来过程中公正廉洁的承诺与审查，遵从公正、公开、公平的原则，要求采购业务人员与供应商在合作过程中，基于公司“守诚信、倡廉洁、惩贪腐”的道德准则开展所有商业活动。我们下发《供应商主动申报书》鼓励供应商监督并及时申报不当情况，通过《立讯精密廉洁公函》明确公司与供应商在商业道德方面需要遵循的准则及沟通举报方式，并在供应商建档时要求其签署《厂商诚信廉洁承诺书》。2022 年，立讯精密与供应商签署《厂商诚信廉洁承诺书》的比例为 98.69%¹。

¹ 部分指定供应商已与我们客户直接签署《廉洁承诺书》，经公司确认不再重复签署。



2022 年，
协助供应商及子公司完成环境违规记录摘除
66 家

推动供应商及子公司完成 PRTR 信息披露
162 家



供应商培训

立讯精密重视和供应商的沟通与交流，希望与其携手共建负责任供应链。



共开展供应商培训 **8** 次
有 **6,754** 人次参与

案例 | 举办供应商大会

2022 年 12 月 28 日，我们在线上举办 2022 年立讯精密可持续发展暨绿色低碳供应商大会。大会分别介绍公司社会责任管理、有害物质管理、负责任采购等相关要求，展示“绿色低碳”建设进展及规划、绿色供应链建设进展及展望、科学碳目标达成行动等情况。大会期间，我们讲解《供应商行为准则》《环保保证书》《品质合约》《责任商业联盟行为准则保证书》等文件，提出建设可持续、廉洁、绿色低碳的负责任供应链的要求与期望。



智能质造 精益求精

高质量产品与服务是追求卓越的开端，更是推动企业可持续发展的关键。立讯精密始终坚持匠心精神，不断探索智能化研发设计、数字化运营管理、自动化生产制造的极致，致力通过精益品质与技术创新，持续为客户创造优质的产品体验。

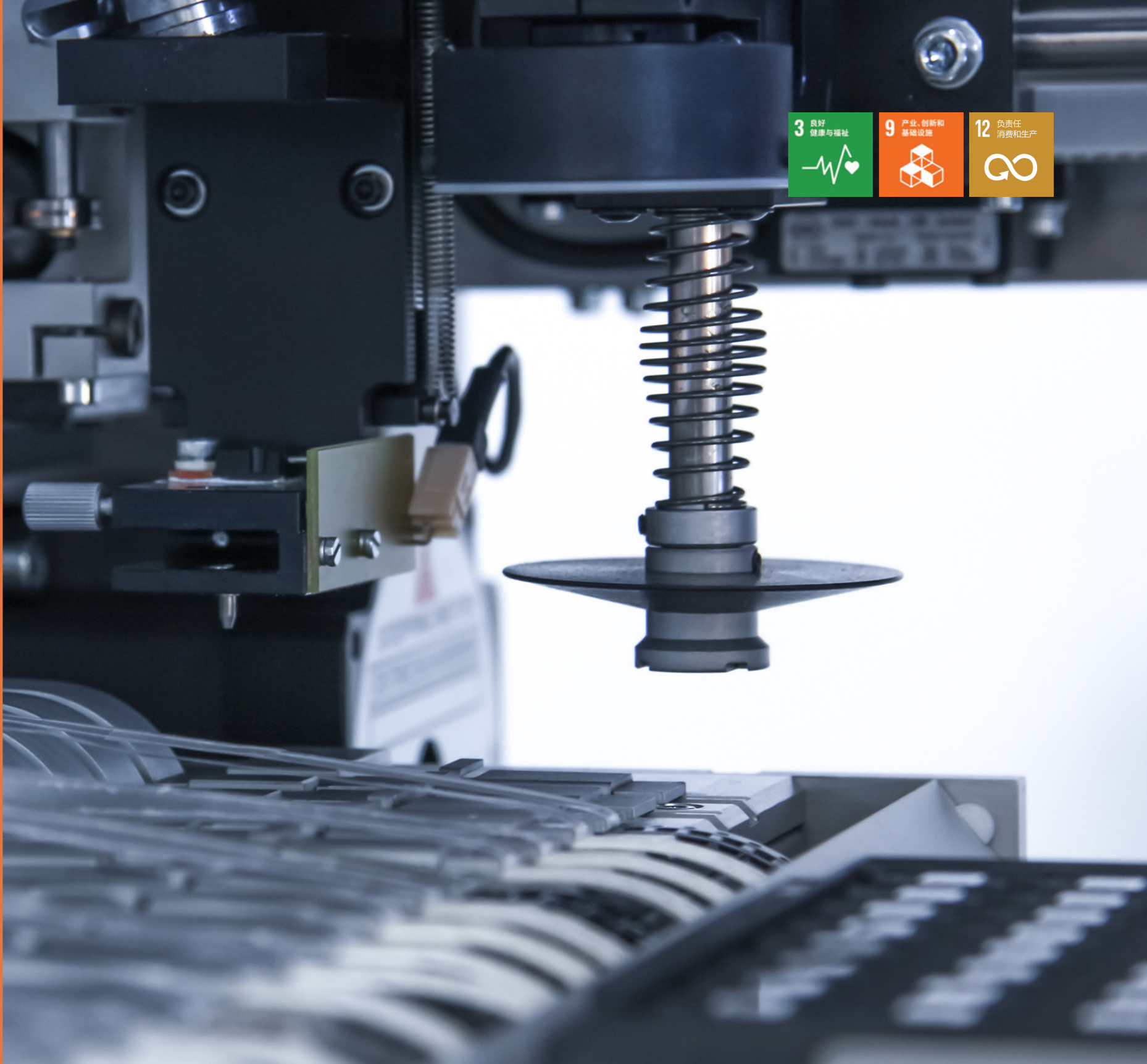
持有专利

4,526 件



• 创新研发

• 产品质量管理



聚焦智能制造

面对产业变革的深入发展，立讯精密秉承“工业 4.0”智能制造战略，坚持以数字赋能精密制造，积极推进生产运营的智能发展，建立健全智能制造体系，逐步实现从传统制造向智能制造的跨越，提升企业的发展潜力与竞争力。



智能制造体系

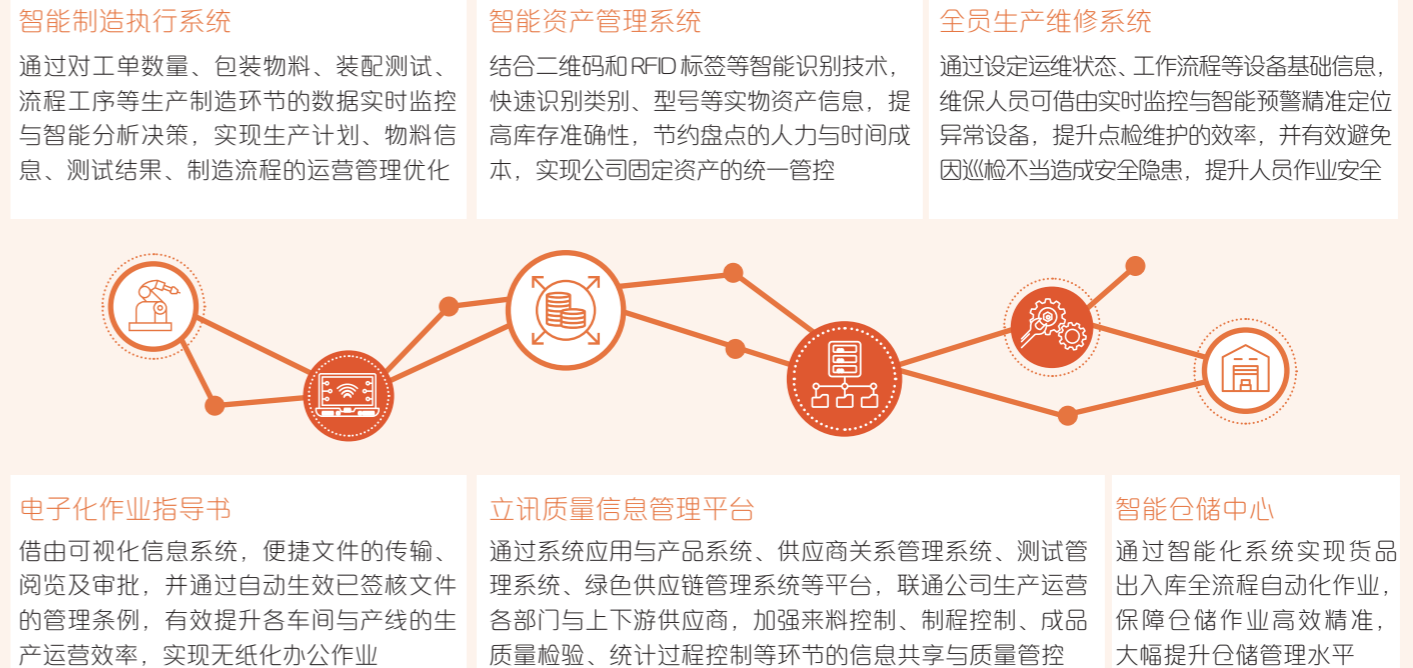
我们积极响应国家智能布局，不断推进产业智能变革，通过数字赋能企业全流程优化和上下游打通，以工业互联网、人工智能、大数据、5G 通信、物联网、数字孪生等平台与技术为支撑，为研发、供应、生产、质量、售后等运营制造环节提供数据决策分析与业务可视管理，确保在及时满足交付的同时，提升生产效能和优化运营成本，打造精益化、敏捷化、互联化、智能化、平台化的组织管理模式，实现业务核心竞争力的提升。

我们以生产数据为核心、业务为纽带，借由智能制造执行系统、立讯质量信息管理平台、智能资产管理系统、全员生产维修系统、智能仓储中心等组成的 MOM（制造运营管理）平台，对生产运营、质量控制、安全执行、设备运维、人力资源管理、绩效考核等生产活动进行统筹协调，加强对产品制造的成本、数量、安全和时间等参数的全方位追踪管理，切实提升企业运营管理水平。

立讯精密 MOM 平台



立讯精密 MOM 平台子系统



智能制造发展规划

未来，我们将持续以数字驱动生产管理，不断深耕信息共享、自动控制、可视管理等精益制造领域，逐步实现产业链全流程透明生产和全环节智能制造，引领行业智能制造发展。

立讯精密智能制造 5 年规划

2023

- 加强工程数据、工艺流程等生产信息管理
- 强化数据挖掘，推广数字孪生、大数据等技术的应用
- 提高生产制造各环节的自动化覆盖率

2024

- 协同物料、制造、供应互联作业
- 推广智能化应用于设备预维报修、物流路径优化等

2025

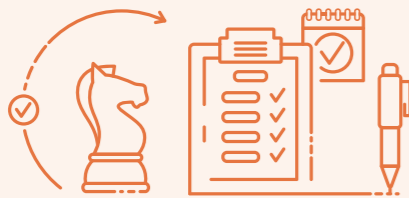
- 推广智能决策、智能排产、质量分析等智能服务应用
- 深入探索人工智能领域，在制造过程中应用机器学习

2026

- 建立底层设备的互通互联
- 推行无人车间物流精准配送导入
- 建立产线精益标准化

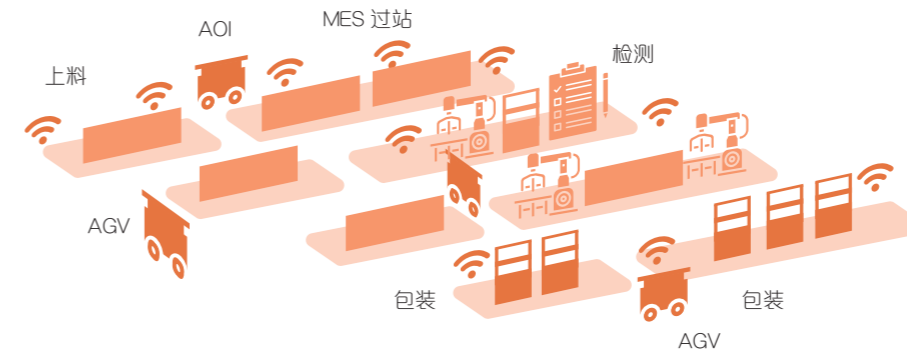
2027

- 营造精益人才价值观，培养企业精益人才，协助供应商精益辅导
- 推广 3D 打印、图形处理、机器视觉等智能技术的应用



案例 | 软硬结合下的无人厂区

为推进企业智能化精细运营，立讯精密大力发展 WiFi 6 和 5G 无线通信的应用场景，持续推进无线厂区建设，通过 RGV（有轨穿梭车）、AGV（自动导车）、非轮式移动机器人、光学视觉质检系统等多种智能设备的协同运作和精准调度，实现覆盖入库、搬运、上料、校准、检测、仓储、分拣、包装和出库等多环节的全方位智能自动化操作，有效降低人力成本，保障货物运输的安全与高效，提升生产制造效益，并通过缩小库内通道宽度、减少库内通道数量、增加储存高度等方式，实现密集存储，进一步提升仓储空间利用率。



新建厂区无线覆盖率

已超过 **50%**

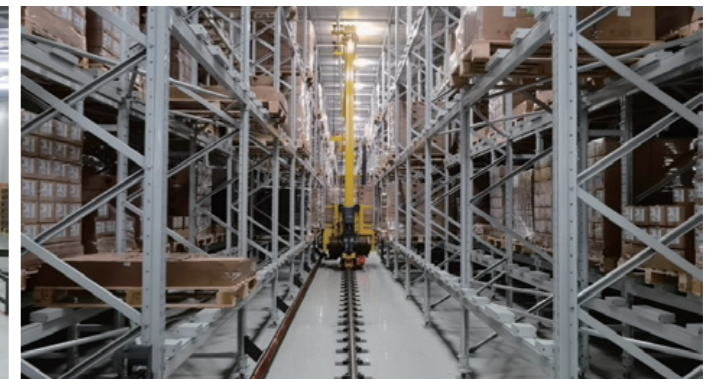


无线车间建设效率较有

线车间提升 **30%**



厂区智能物流



智能仓储

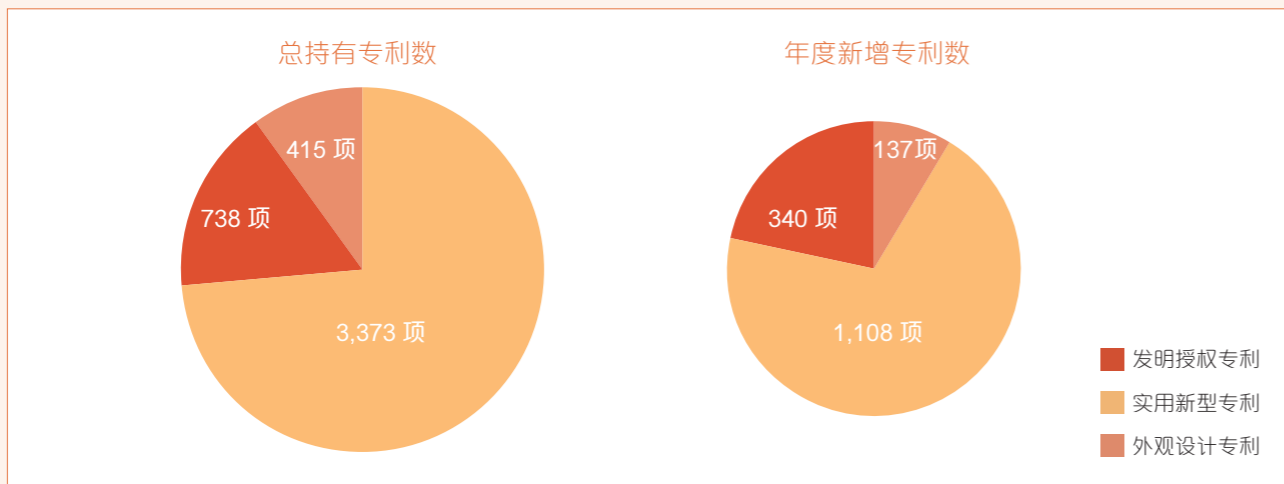
加强创新研发

面对“高速、微型、整合”等精密技术产业发展趋势，立讯精密始终坚定地走科技创新、自主研发的发展道路，将创新研发能力建设作为企业长远发展的基石，持续优化精密电子产品及解决方案，灵活满足全球不同客户的差异化需求，以科技连接美好未来。

我们积极投入大量资源用于研发创新，在北京、上海、河北、广东、江苏、陕西及台湾等地设有多处研发中心，不断追求连接线、连接器、无线充电、微型马达、声学 and 电子模块等广泛应用于消费电子、通讯、汽车及医疗等重要领域的产品及服务的技术创新，逐步实现“客户需求”到“客户满意”的创新战略。

为企业研发提供坚实的人才保障，我们持续吸纳和发展人才资源，长期培育技术精湛及经验丰富的研发人员及团队，依据《专利和营业秘密奖励办法》奖励专利发明人，并在《专利和营业秘密奖励办法》中新增季度奖金管理规范，公开表彰每一季度专利申请成效突出的单位，并奖励突出的发明人，以激发研发团队的创新活力，促进科研工作开展，营造勇于创新的企业氛围。

公司专利数



提升质量管理

质量管理是企业发展的根本，是客户关注的焦点，是市场开拓的生命线。立讯精密恪守“客户至上、诚信经营、科学管理、精益求精”的质量管理方针，坚持沉淀品质、精细工艺的质量管理标准，全面推行智能质量管理模式，鼓励全体员工争做有匠人精神的“立讯”人，以用心成就精良，以专业铸造卓越，为客户持续带来安全、稳定的高质量产品。

质量管理体系

我们坚持质量至上，严格遵守《中华人民共和国产品质量法》及各经营和出货所在地的法律法规，结合客户稽核要求及自身运营年度评审结果，不断完善质量管理体系，打造产品生产制造的保障机制，并通过执行严格的产品质量标准，切实保障生产制造各环节质量管控措施的有效实施。旗下各主要生产基地均已获得 ISO 9001 质量管理体系认证，同时根据客户需求与公司发展战略规划，获得汽车产业国际质量管理标准 IATF 16949 和医疗器材业质量管理体系 ISO 13485 认证。

各主要生产基地依据厂区产品定位、工艺特征、发展需求，在材料选型、样品试验、成品检验、供应商稽核等方面进行质量绩效管控，并将质量管控工作逐项分解、逐层落实至相关流程的直接负责人，构建与各负责人绩效挂钩的质量管理目标体系，确保质量标准的有效运行和质量绩效的持续改善。公司品质部门依照质量评鉴标准，定期开展质量稽核，追踪评估各主要生产基地的质量目标达成情况，并将优秀质量管理经验加以内部推广，确保各主要生产基地及时优化完善质量管理规范，实现公司整体质量管理水平的提升。



报告期末立讯精密通过
ISO 9001 质量管理体系认证和
ISO 17025 实验室认证。

品质与服务管理

为提升产业链的品质保障，我们采用“持续改善、有效拦截、系统预防”三重管理方法，持续改善供应商的质量管理水平，保障供应商的产品品质、生产技术符合公司质量管理需求，以期降低供应链管理风险，携手合作伙伴与立讯精密共同成长。

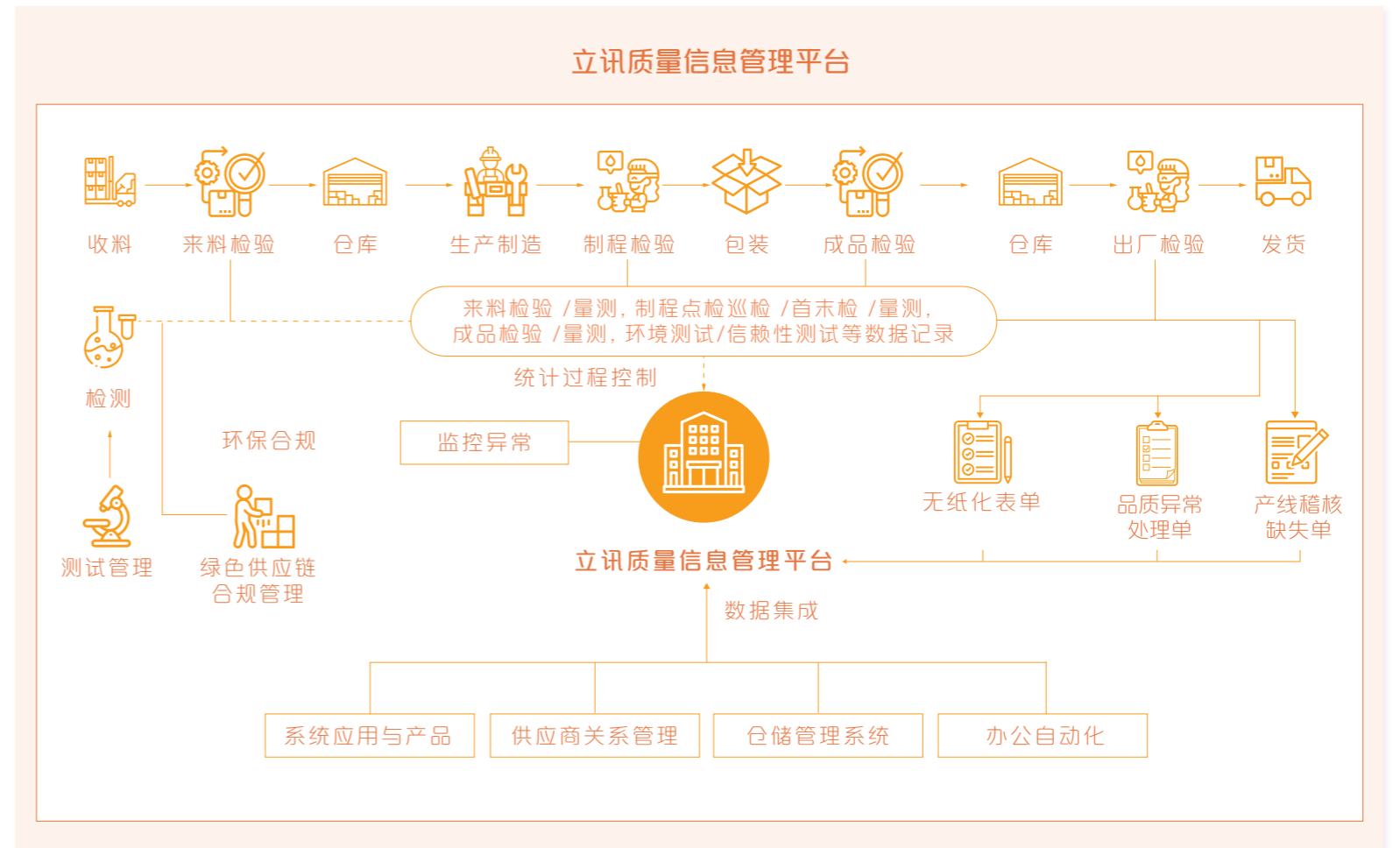
同时，我们定期通过与客户面对面交流等渠道和形式，切实了解客户对于产品品质的诉求，依据《信息沟通作业程序》《客户抱怨处理程序》《持续改进作业程序》等内部规定及时妥善处理客户的意见，并对流程或管理的不足持续作出改进。针对因产品质量或安全问题而需召回的产品，我们制定了《产品销退货处理程序》等管理文件，明确召回实施流程，妥善安排产品召回、维修及运送等事宜，采取适当补救措施，切实维护客户权益。

此外，为持续改善客户服务质量，优化客户体验。我们制定并执行《客户满意管理程序》，通过年度客户满意度调研、月度客户满意指标评价、现场稽核等多维度调查，全面深入了解客户对立讯精密产品及服务的需求与期望，并由相关责任业务部门跟踪反馈意见，制定整改计划和解决方案，有针对性地改善服务标准与质量，确保能为客户提供更优质的产品与服务，增强客户的认可度与满意度。



智能质量管控

为强化质量管理效益，我们建立健全立讯质量信息管理平台，纵向连通公司、工厂上下游供应商质量信息链、横向贯穿采购、研发、生产、测试等质量业务链，协助各工厂对质量相关业务流程及数据进行系统管理，通过记录质量数据、在线量测品质、实时进度可视等质量管控方式，实现质量信息互通化、质量检验无纸化、质量管理透明化，全面提升质量管理水平。



为提高产品质量检测效率及产品良率，我们采用自动化生产、自动化检验的智能质量管理模式，广泛应用机器视觉、智能巡检等技术，积极推进智慧质检技术的落地。视觉质检系统采用自动光学检测技术，通过产品的检测成像与标准图像比较，快速分辨产品的优劣情况，及时拦截不良产品，有效排除人工检测疏忽、不同质检员各异的检测标准等人为因素干扰，保障检测结果的稳定性、可重复性及准确性，确保出货质量。同时，质检人员通过智能巡检系统的不同区域色块，追踪产品外观、尺寸、功能等品质的检测状况，并依据产品组别和系统颜色提示，快速溯源不良产品及异常原因，有效降低人工检查、异常问题归类所需的成本与时间，提升制程品质管控效率。

质量文化建设

我们充分意识到管理优化对提升组织效能的重要性，通过加强员工的质量风险责任意识进而提升企业的质量管理水平，从而在激烈的市场竞争中实现高质量发展。我们依照公司质量管理标准，结合年度质量管理目标、业务发展需要及岗位能力要求，制定质量控制管理培训计划，定期组织员工参与法规政策、质量知识、岗位技能等线下质量管理知识教育和实操培训，协助员工掌握业务线的核心作业技能，并通过每年的“质量月活动”“一站到底——质量知识竞赛”、在线“质量知识小课堂”和质量奖申报竞赛等方式从意识到实操层面的持续提升，并结合分享简单易懂的知识文章，进一步深化员工质量管理意识，持续推进企业质量文化建设。

案例 | 立铠精密科技采用智能风险分析实现高效质检

针对传统品质异常分析过程繁琐、时效性慢的问题，立讯精密旗下子公司立铠精密科技有限公司采用 FACA（智能故障分析纠正措施）智能分析系统监测不良品的生产状况。公司将良率预警与产品序列号信息作为设计参数，由 FACA 智能分析系统依据品质需求生成检测路径图及检测分析结果。工作人员可根据检测图表，快速、准确地锁定风险工站及风险物料，精准拦截风险品的产生和流出，有效降低制程不良率与人力管理成本，保障出货质量。

FACA 智能分析流程

设定良率预警
输入产品序列

系统生成检测
路径图

根据结果锁定
风险工站及物料

拦截风险品
提高产品良率

案例 | 立讯精密多厂区开展质量月活动

质量是企业发展的基石。立讯精密多年来积极响应国家质量月号召，持续开展多场次、大规模的企业质量文化活动，通过质量讲堂、知识竞赛、质量征文、作业技能竞赛等多种形式，激发员工创新意识，深化员工品质意识，增强员工作业水平，提升员工质量管理能力，营造规范化、标准化的企业氛围。



质量月活动

附录

鉴证报告



独立鉴证声明

简介:

TÜV莱茵技术监督服务(广东)有限公司,是德国莱茵TÜV集团成员之一(以下简称TÜV莱茵或我们),受立讯精密工业股份有限公司(以下简称立讯精密或公司)管理方委托对其2022年度可持续发展报告(以下简称报告)进行外部鉴证。本次鉴证合同中规定的所有鉴证内容完全取决于立讯精密。我们的任务是对立讯精密2022年度报告作出一个公正和恰当的判断。本声明的预期读者是关注立讯精密在2022年度(2022年1月1日至2022年12月31日)可持续发展绩效以及影响其业务活动的利益相关方。TÜV莱茵是一家世界性的服务供应商,在超过65个国家提供企业社会责任和可持续发展服务,并拥有在企业可持续发展鉴证、环境、社会责任和利益相关方参与等领域的资深专家。此次鉴证过程中,我们鉴证团队完全保持公正和独立,并不参与报告内容的准备。

鉴证标准:

本次外部鉴证遵循AccountAbility AA1000鉴证标准 v3 (AA1000AS v3),以及AA1000鉴证原则,即包容性、实质性、回应性和影响性原则。

鉴证范围和类型:

我们的鉴证涵盖以下内容:

- 符合 GRI 可持续发展报告标准 2021 版(简称 GRI 标准 2021)编制报告的要求,以及在预定义报告边界内报告所披露的与经济、环境、社会以及实质性议题和可持续发展绩效相关的信息和数据。
- 深圳证券交易所《上市公司社会责任指引》。
- ISO26000 社会责任指南。
- 根据鉴证标准对报告中披露的信息和数据进行评估。
- 遵循 AA1000 鉴证标准 v3, 类型-1 以及中度鉴证水平的要求。

局限性:

此次鉴证是依据AA1000AS v3的中度鉴证水平进行的。与鉴证有关的信息和绩效数据会局限于本报告的内容。鉴证未涵盖诸如收入及现金流等财务数据,建筑、设备以及生产流程的技术描述,或其他与可持续发展不相关的信息。

鉴证方法:

TÜV莱茵分析了由书面证据和管理者表现支持的报告内容,并对立讯精密披露可持续发展绩效信息和数据的流程进行了评估,包括从源头到整合数据的全流程。我们的判断是基于对报告信息的客观评审,并依据鉴证标准包括AA1000鉴证原则,即包容性、实质性、回应性和影响性原则。

鉴证过程中使用的分析方法、访谈安排以及数据验证方法都是通过随机抽样来完成。通过这些方法,我们验证了报告涉及数据和内容的准确性,立讯精密可持续发展战略、公司治理、利益相关方参与,以及实质性议题决策过程。我们的工作包含与立讯精密的代表访谈,涵盖执行及职能层面的高级管理者,以及负责收集、集成、分析、内审与汇报信息披露的相关管理员工,以评估相关过程的有效性。所有信息、数据均经由原始证据或数据库条目而来。因此,我们认为鉴证所采取的方法是适当的。鉴证是由我们在企业可持续发展、环境、社会和利益相关方沟通领域具有丰富经验的专家所组成的综合团队进行的。我们的观点是在做了充分和大量的基础工作并基于合同内容而得出的结论。

对 AA1000 鉴证标准 v3 的遵守:

1 |



包容性: 立讯精密已识别其主要利益相关方,包括政府及监管机构、股东和投资方、供应商、合作伙伴、客户、员工、社区以及媒体,并通过各种途径包括公共邮箱及投诉热线与这些利益相关方进行沟通,以理解其关注的问题并采取行动。

实质性: 立讯精密落实了由内外部利益相关方参与的实质性议题决策过程,来反映实质性问题。通过考虑内部运营目标、行业对标、对业务活动的影响、专家意见,以及ESG管理最新趋势,识别了那些实质性可持续发展议题。立讯精密在2022年也进行了关于实质性问题的利益相关方问卷调查,并最终确定和排序基于潜在影响的实质性议题。公司针对那些议题开展了影响分析和风险评估,并在报告中披露这些议题,聚焦于环境、气候变化风险与机遇、劳工权益保障、化学品安全,以及负责供应链管理等。

回应性: 立讯精密通过各种渠道,比如,行业协会、客户会议、审核和员工培训等就可持续发展的关切与其利益相关方进行沟通。公司建立了申诉机制,用于因受到立讯精密业务活动影响的申诉进行问题调查、评估、解决及监督。公司能给予利益相关方及时、公平和恰当的回应。在定期沟通中,立讯精密与利益相关方(比如,公众环境中心IPE,中国绿色供应链联盟)分享补救行动的进展信息,以保证相关过程和改善措施的有效性。公司在报告中披露了可持续发展战略、方针、治理、可持续发展目标与进展、对价值链的影响分析,以及量化的可持续发展绩效数据等。

影响性: 立讯精密执行了可持续发展战略,包含定性和定量测量可持续发展关键目标与进展,并能对标联合国可持续发展目标。针对环境、社会以及治理的影响分析呈现在报告里,其指出实质性议题(尤其关于气候行动、温室气体排放、劳工权益、职业健康与安全等)对价值链的影响。立讯精密已将实质性议题有关的政策和承诺,以及负责任行为准则融入公司业务活动和业务关系中。公司落实了战略、运营以及合规方面的风险评估,并执行包括申诉和补救机制等内控过程,来管理对业务经营的潜在负面影响。

鉴证结论:

在鉴证过程中,没有任何实例和信息与下述声明抵触:

- 立讯精密 2022 年度可持续发展报告符合 AA1000 鉴证标准 v3, 类型-1 和中度鉴证水平的要求,也遵循 GRI 可持续发展报告编制的要求。
- 报告的内容包括声明与主张均源自立讯精密提供的书面证明文件和内部记录,充分反映了立讯精密所取得的成就及其面对的挑战。
- 在报告中我们发现可持续发展绩效数据是以系统和专业的方式进行收集、储存和分析的,且经支持性证据进行评估。
- 针对任何第三方依据此份鉴证声明对立讯精密做出的评论和相关决定,TÜV莱茵将不承担任何责任。



Don Pan

潘敏

企业可持续发展服务技术经理

TÜV莱茵技术监督服务(广东)有限公司

中国广州, 2023年4月10日

2 |

关键绩效数据

环境绩效表^{1,2}

| 指标 | 单位 | 2022 |
|---|-----|--------------|
| GRI 302-1 组织内部的能源消耗量^{3,4} | | |
| 不可再生能源使用量 | 兆瓦时 | 268,068.10 |
| 汽油 | 兆瓦时 | 3,733.51 |
| 柴油 | 兆瓦时 | 5,243.06 |
| 液化石油气 | 兆瓦时 | 1,225.21 |
| 天然气 | 兆瓦时 | 257,866.32 |
| 可再生能源使用量 | 兆瓦时 | 40,545.00 |
| 生物质能（包括轻质白油、乙醇汽油和醇基燃料等） | 兆瓦时 | 444.28 |
| 光伏发电量自用 | 兆瓦时 | 40,100.72 |
| 外购市政用电 | 兆瓦时 | 2,705,689.25 |
| 光伏总发电量 | 兆瓦时 | 41,021.89 |
| 外购绿电 | 兆瓦时 | 271,619.41 |
| 外购绿证 | 兆瓦时 | 301,490.00 |

| 指标 | 单位 | 2022 |
|-------------------------|-------------|--------------|
| 外购蒸汽 | 兆瓦时 | 37,496.01 |
| 光伏发电量外售 | 兆瓦时 | 921.17 |
| 绿能基金获得的绿能属性 | 兆瓦时 | 26,463.96 |
| 能源消费总量 | 兆瓦时 | 3,051,798.36 |
| GRI 302-3 能源强度 | | |
| 单位营业收入能源消耗强度 | 兆瓦时 / 百万人民币 | 14.26 |
| 单位营业收入电力消耗强度 | 兆瓦时 / 百万人民币 | 12.83 |
| GRI 302-4 减少能源消耗 | | |
| 年度节电量 | 兆瓦时 | 189,975.21 |
| 光伏装机总量 ¹ | 兆瓦 | 54.64 |
| GRI 303-3 取水 | | |
| 总取水量 | 兆升 | 24,550.64 |
| 地表水 | 兆升 | 0.00 |
| 雨水收集使用量 | 兆升 | 73.74 |
| 地下水（可再生） | 兆升 | 6.29 |

¹ 除特别说明外，环境类绩效数据统计范围包括公司下属所有生产基地。

² 计算排放物、能耗及废弃物强度时，营业收入为本年度百万营业收入。

³ 公司主要能源消耗来源为天然气、汽油、柴油、液化石油气、自有可再生能源发电、外购电力市政供电、外购清洁能源及外购蒸汽。

⁴ 2022 年能源消耗量数据根据电力及燃料的消耗量及《综合能耗计算通则（GB/T 2589-2020）》提供的有关转换因子进行计算。

¹ 光伏装机总量为截至当年度末，公司的屋顶光伏装机总量。

环境绩效表 (续)

| 指标 | 单位 | 2022 |
|---------------------|----|-----------|
| 地下水 (不可再生) | 兆升 | 0.00 |
| 海水 | 兆升 | 0.00 |
| 采出 / 夹带水 / 产生水 | 兆升 | 0.00 |
| 第三方水源 | 兆升 | 24,470.61 |
| 水资源压力地区总取水量 | 兆升 | 4,204.99 |
| GRI 303-4 排水 | | |
| 总排水量 | 兆升 | 22,492.04 |
| 排放至地表水总量 | 兆升 | 0.00 |
| 排放至地下水总量 | 兆升 | 0.00 |
| 排放至海水总量 | 兆升 | 0.00 |
| 排放至第三方组织使用的总量 | 兆升 | 22,492.04 |
| 工业废水总量 | 兆升 | 6,111.67 |
| 生活污水排放总量 | 兆升 | 16,380.38 |
| 水资源压力地区总排水量 | 兆升 | 3,773.17 |
| 涉及公司的污水排放行政处罚次数 | 次 | 0 |
| GRI 303-5 耗水 | | |
| 总耗水量 ¹ | 兆升 | 2,058.60 |
| 生产流程回收水 | 兆升 | 54.89 |
| 水资源压力地区总耗水量 | 兆升 | 431.82 |

¹ 公司对 2021 年度总取水量、总排水量数据进行核实，2021 年度总耗水量更正为 1,653.74 兆升，由总取水量和总排水量相减所得。

| 指标 | 单位 | 2022 |
|-------------------------------------|--------------------|--------------|
| GRI 305-1 直接 (范围 1) 温室气体排放 | | |
| 范围一温室气体排放总量 | tCO ₂ e | 82,335.27 |
| CO ₂ 排放总量 | tCO ₂ e | 57,357.86 |
| CH ₄ 排放总量 | tCO ₂ e | 23,583.89 |
| N ₂ O 排放总量 | tCO ₂ e | 150.21 |
| HFCs 排放总量 | tCO ₂ e | 1,243.31 |
| PFCs 排放总量 | tCO ₂ e | 0.00 |
| SF ₆ 排放总量 | tCO ₂ e | 0.00 |
| NF ₃ 排放总量 | tCO ₂ e | 0.00 |
| 生物源 CO ₂ 排放 | tCO ₂ e | 0.00 |
| GRI 305-2 能源间接 (范围 2) 温室气体排放 | | |
| 范围二温室气体排放总量 (基于位置) | tCO ₂ e | 1,693,867.06 |
| 范围二温室气体排放总量 (基于市场) | tCO ₂ e | 1,323,990.25 |
| GRI 305-3 其他间接 (范围 3) 温室气体排放 | | |
| 范围三温室气体排放总量 | tCO ₂ e | 1,388,277.91 |
| 类别 1: 外购商品和服务 | tCO ₂ e | |
| 类别 2: 资本货物 | tCO ₂ e | 120,928.80 |
| 类别 3: 燃料和能源相关活动 (不包含在范围一或范围二中) | tCO ₂ e | |

环境绩效表 (续)

| 指标 | 单位 | 2022 |
|---------------------------|---------------------------|--------------|
| 类别 4: 上游运输和分销 | tCO ₂ e | |
| 类别 5: 运营中产生的废弃物 | tCO ₂ e | 36,849.47 |
| 类别 6: 商务旅行 | tCO ₂ e | 3,725.36 |
| 类别 7: 员工通勤 | tCO ₂ e | 42,519.79 |
| 类别 8: 上游租赁资产 | tCO ₂ e | |
| 类别 9: 下游运输和分销 | tCO ₂ e | 1,184,254.49 |
| 类别 10: 售出商品加工 | tCO ₂ e | |
| 类别 11: 售出商品使用 | tCO ₂ e | |
| 类别 12: 处理寿命终止的售出产品 | tCO ₂ e | |
| 类别 13: 下游租赁资产 | tCO ₂ e | |
| 类别 14: 特许经营 | tCO ₂ e | |
| 类别 15: 投资 | tCO ₂ e | |
| GRI 305-4 温室气体排放强度 | | |
| 范围一 & 范围二 (基于位置) 温室气体排放总量 | tCO ₂ e | 1,776,202.33 |
| 范围一 & 范围二 (基于市场) 温室气体排放总量 | tCO ₂ e | 1,406,325.52 |
| 范围一 & 范围二 (基于位置) 温室气体排放强度 | tCO ₂ e/ 百万人民币 | 8.30 |
| 范围一 & 范围二 (基于市场) 温室气体排放强度 | tCO ₂ e/ 百万人民币 | 6.57 |

注: 基于公司业务性质, 温室气体排放主要来源于外购市政供电、外购蒸汽及化石燃料燃烧。温室气体清单包括二氧化碳、甲烷和氧化亚氮、氢氟碳化物。温室气体排放数据按照二氧化碳当量呈列, 2022 年温室气体排放计算依据国家市场监督管理总局和国家标准化委员会颁布的标准《GB/T 2589-2020 综合能耗计算通则》、政府间气候变化专门委员会 (IPCC) 发布 IPCC 第六次评估报告、《工业其他行业企业温室气体排放核算方法与报告指南 (试行)》及《国际能源署》IEA 电力排放因子。部分范围 3 温室气体排放计算依据英国商务创新与技能部 (BIS) 与环境、食品及农村事务部 (DEFRA) 颁布的《Greenhouse gas reporting: conversion factors 2022》。

| 指标 | 单位 | 2022 |
|--|---------------------------|------------|
| 范围一温室气体排放强度 | tCO ₂ e/ 百万人民币 | 0.38 |
| 范围二 (基于位置) 温室气体排放强度 | tCO ₂ e/ 百万人民币 | 7.91 |
| 范围二 (基于市场) 温室气体排放强度 | tCO ₂ e/ 百万人民币 | 6.19 |
| GRI 305-5 温室气体减排量 | | |
| 温室气体减排总量 | tCO ₂ e | 512,010.64 |
| GRI 305-7 氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x) 和其他重大气体排放 | | |
| 废气排放总量 ¹ | 公吨 | 304.75 |
| 锅炉废气 | 公吨 | 5.48 |
| 厨房油烟 | 公吨 | 5.15 |
| 工业废气 | 公吨 | 258.77 |
| NO _x (氮氧化物) 排放量 | 公吨 | 6.03 |
| SO _x (硫氧化物) 排放量 | 公吨 | 1.13 |
| 持久性有机污染物 (POP) 排放量 | 公吨 | 0.00 |
| VOC(挥发性有机物) 排放量 | 公吨 | 95.18 |
| 硫化氢排放量 | 公吨 | 0.56 |
| 颗粒物排放量 | 公吨 | 118.07 |
| 锡及其化合物排放量 | 公吨 | 37.80 |
| 其他废气排放量 | 公吨 | 35.35 |

¹ 基于公司业务性质, 废气排放主要包括锅炉废气、厨房油烟和工业废气。

环境绩效表 (续)

| 指标 | 单位 | 2022 |
|---|----|------------|
| GRI 306-3 产生的废弃物 | | |
| 废弃物产生总量 | 公吨 | 154,368.43 |
| 危险废弃物产生量 ¹ | 公吨 | 39,100.72 |
| 无害废弃物产生量 ² | 公吨 | 100,819.82 |
| 生活废弃物产生量 ³ | 公吨 | 14,447.89 |
| GRI 306-4 从处置中转移的废弃物⁴ | | |
| 废弃物回收利用总量 | 公吨 | 104,007.10 |
| 危险废弃物回收利用率 | 公吨 | 13,319.50 |
| 进入准备再使用的危险废弃物转移量 | 公吨 | 1,316.29 |
| 进入循环利用的危险废弃物转移量 | 公吨 | 12,003.21 |
| 进入其他回收作业的危险废弃物转移量 | 公吨 | 0.00 |
| 无害废弃物回收利用率 | 公吨 | 86,181.94 |
| 进入准备再使用的无害废弃物转移量 | 公吨 | 46,826.46 |
| 场外回收利用率 | 公吨 | 3,145.13 |
| 现场回收利用率 | 公吨 | 43,681.33 |
| 进入循环利用的无害废弃物转移量 | 公吨 | 39,355.48 |
| 进入其他回收作业的无害废弃物转移量 | 公吨 | 0.00 |
| 生活废弃物回收利用率 | 公吨 | 4,505.66 |
| 进入准备再使用的无害废弃物转移量 | 公吨 | 0.00 |
| 进入循环利用的生活废弃物转移量 | 公吨 | 4,505.66 |

¹ 有害废弃物包括废有机溶剂、废矿物油、废化学品容器等。

² 无害废弃物包括废塑料、废纸、废金属等一般工业垃圾。

³ 生活垃圾包括不可回收生活垃圾、混合可回收生活垃圾、厨余垃圾。

⁴ 进入准备再使用的无害废弃物转移量的处置方式分为场外与现场，其余从处置中转移的废弃物均为场外处置方式。

| 指标 | 单位 | 2022 |
|---------------------------------------|----|-----------|
| 进入其他回收作业的生活废弃物转移量 | 公吨 | 0.00 |
| GRI 306-5 进入处置的废弃物¹ | | |
| 废弃物进入处置总量 | 公吨 | 50,361.27 |
| 危险废弃物处置量 | 公吨 | 25,781.16 |
| 进入焚烧（有能源回收）的危险废弃物处置量 | 公吨 | 797.07 |
| 进入焚烧（无能源回收）的危险废弃物处置量 | 公吨 | 0.00 |
| 进入填埋的危险废弃物处置量 | 公吨 | 0.00 |
| 进入其他处置方式的危险废弃物处置量 | 公吨 | 24,984.09 |
| 无害废弃物处置量 | 公吨 | 14,637.88 |
| 进入焚烧（有能源回收）的无害废弃物处置量 | 公吨 | 6,530.28 |
| 进入焚烧（无能源回收）的无害废弃物处置量 | 公吨 | 0.00 |
| 进入填埋的无害废弃物处置量 | 公吨 | 0.00 |
| 进入其他处置方式的无害废弃物处置量 | 公吨 | 8,107.61 |
| 生活废弃物处置量 | 公吨 | 9,942.23 |
| 进入焚烧（有能源回收）的生活废弃物处置量 | 公吨 | 5,733.80 |
| 进入焚烧（无能源回收）的生活废弃物处置量 | 公吨 | 0.00 |
| 进入填埋的生活废弃物处置量 | 公吨 | 0.00 |
| 进入其他处置方式的生活废弃物处置量 | 公吨 | 4,208.43 |
| 场外处置量 | 公吨 | 3,955.52 |
| 现场处置量 | 公吨 | 252.91 |

¹ 进入其他处置方式的生活废弃物的处置方式分为场外与现场，进入其他处置方式的危险废弃物和无害废弃物的处置方式为现场，其余进入处置的废弃物均为场外处置方式。

社会绩效表

| 指标 | 单位 | 2022 |
|------------------------------|----|---------|
| GRI 2-6 活动、价值链和其他业务关系 | | |
| 在库供应商总数 ¹ | 家 | 10,680 |
| 海外供应商 | 家 | 1,869 |
| 中国供应商 | 家 | 8,811 |
| 服务类供应商 | 家 | 2,403 |
| 原辅材料供应商 | 家 | 8,277 |
| GRI 2-7 员工 | | |
| 员工雇佣总数 | 人 | 236,932 |
| 29岁及以下员工 | 人 | 114,915 |
| 30岁及以上至49岁及以下员工 | 人 | 120,244 |
| 50岁及以上员工 | 人 | 1,773 |
| 男性员工 | 人 | 134,768 |
| 女性员工 | 人 | 102,164 |
| 中国大陆本地 | 人 | 187,784 |
| 港澳台 | 人 | 1,350 |
| 境外（不包含港澳台） | 人 | 47,798 |
| 间接员工总数 | 人 | 69,801 |
| 直接员工总数 | 人 | 167,131 |

¹ 本年度报告对2021年可持续发展报告中“在库供应商总数”及其按地区划分“海外供应商”数据、“中国供应商”数据，按类型划分“服务类供应商”数据、“原辅材料供应商”数据进行更正。其中，海外供应商1,057家，中国供应商7,210家，服务类供应商455家，原辅材料供应商7,812家。

| 指标 | 单位 | 2022 |
|---------------------------------------|--------|--------------|
| 长期员工总数 ¹ | 人 | 236,932 |
| 临时员工总数 | 人 | 0 |
| 全职员工总数 | 人 | 236,932 |
| 兼职员工总数 | 人 | 0 |
| GRI 2-28 协会的成员资格 | | |
| 参与的重要协会总数 | 个 | 32 |
| GRI 201-1 直接产生和分配的经济价值 | | |
| 营业收入金额 | 百万元人民币 | 214,028.39 |
| 营业收入较上年增长率 | % | 39.03 |
| GRI 201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇 | | |
| 财产一切险投保金额（即保险赔付金额） | 万元人民币 | 4,039,585.09 |
| 财产一切险年度投保保费 | 万元人民币 | 347.40 |
| 清洁技术投入金额 | / | 近2.6亿 |
| 2023年清洁技术投入目标 | / | 超过3亿 |
| GRI 205-1 已进行腐败风险评估的运营点 | | |
| 今年开展了廉洁/反贪腐内部风险评估的子公司百分比 | % | 100 |
| GRI 205-2 反腐败政策和程序的传达及培训 | | |
| 员工签署廉洁承诺书/签收廉洁告知函的人数 | 人 | 236,932 |

¹ 按照运营地劳动相关法律法规及惯例，进行长期与临时员工分类统计。

社会绩效表 (续)

| 指标 | 单位 | 2022 |
|---------------------------|----|---------|
| 管治机构成员签署廉洁承诺书 / 签收廉洁告知函人数 | 人 | 12 |
| 中国大陆本地 | % | 66.67 |
| 港澳台 | % | 33.33 |
| 境外 (不包含港澳台) | % | 0.00 |
| 一般员工签署廉洁承诺书 / 签署廉洁告知函普及人数 | 人 | 236,920 |
| 中国大陆本地 | % | 79.26 |
| 港澳台 | % | 0.57 |
| 境外 (不包含港澳台) | % | 20.17 |
| 直接员工签署廉洁承诺书 / 签署廉洁告知函人数 | % | 70.54 |
| 间接员工签署廉洁承诺书 / 签署廉洁告知函人数 | % | 29.46 |
| 供应商签署《厂商廉洁承诺书》的数量 | 家 | 10,540 |
| 中国大陆本地 | % | 83.60 |
| 港澳台 | % | 9.02 |
| 境外 (不包含港澳台) | % | 7.38 |
| 服务类供应商 | % | 22.50 |
| 原辅材料供应商 | % | 77.50 |
| 员工反腐败受训总人数 | 人 | 236,932 |
| 管治机构成员反腐败受训人数 | 人 | 12 |
| 中国大陆本地 | % | 66.67 |

| 指标 | 单位 | 2022 |
|---|------|------------|
| 港澳台 | % | 33.33 |
| 境外 (不包含港澳台) | % | 0.00 |
| 一般员工反腐败受训人数 | 人 | 236,920 |
| 中国大陆本地 | % | 79.26 |
| 港澳台 | % | 0.57 |
| 境外 (不包含港澳台) | % | 20.17 |
| 直接员工受训人数 | % | 70.54 |
| 间接员工受训人数 | % | 29.46 |
| 反腐败受训总人次 | 人次 | 313,498 |
| 反腐败受训总时数 | 小时 | 959,488.00 |
| GRI 205-3 经确认的腐败事件和采取的行动 | | |
| 接收的内部贪腐举报次数 | 件 | 12 |
| 经确认的腐败事件的总数 | 件 | 4 |
| 经确认事件 (其中员工由于腐败被开除或受到纪律处分) 的总数 | 件 | 3 |
| 经确认事件 (其中因与腐败有关的违规事件, 与业务伙伴的合同终止或未续订) 的总数 | 件 | 1 |
| 经确认涉及公司及员工贪腐的法律诉讼 | 件 | 0 |
| 已审结的涉及公司及员工的贪腐诉讼 | 次 | 0 |
| 已审结的涉及公司及员工的贪腐诉讼赔偿金额 | 元人民币 | 0.00 |

社会绩效表 (续)

| 指标 | 单位 | 2022 |
|--|------|--------------|
| GRI 206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼 | | |
| 经确定为反不正当竞争、违反反托拉斯和反垄断法诉讼 | 件 | 0 |
| 已审结的涉及公司的反不正当竞争、违反反托拉斯和反垄断法诉讼 | 件 | 0 |
| 已审结的涉及公司的反不正当竞争、违反反托拉斯和反垄断法诉讼赔偿金额 | 元人民币 | 0.00 |
| GRI 401-1 新进员工雇佣率和员工流动率¹ | | |
| 间接员工离职率 (离职人数包括辞职人数、免职人数、解职人数) | % | 18.74 |
| GRI 401-3 育儿假² | | |
| 有权获得育儿假的员工数 (男) | 人 | 134,768 |
| 实际使用育儿假的员工数 (男) | 人 | 3,988 |
| 有权获得育儿假的员工数 (女) | 人 | 102,164 |
| 实际使用育儿假的员工数 (女) | 人 | 2,536 |
| GRI 403-5 工作者职业健康安全培训 | | |
| EHS 受训总时数 | 小时 | 2,505,922.00 |
| EHS 受训总人数 | 人 | 119,089 |
| EHS 受训总人次 | 人次 | 349,882 |
| 董事会 EHS 受训总时长 | 小时 | 14.00 |

| 指标 | 单位 | 2022 |
|-----------------------------------|----------|---------|
| 董事会 EHS 受训总人数 | 人 | 7 |
| 董事会 EHS 受训总人次 | 人次 | 7 |
| GRI 403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者 | | |
| 建立职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工数量 | 人 | 236,932 |
| 建立职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工比例 | % | 100.00 |
| 通过内部审计的职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工数量 | 人 | 236,932 |
| 通过内部审计的职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工比例 | % | 100.00 |
| 通过外部审计的职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工数量 | 人 | 184,479 |
| 通过外部审计的职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工比例 | % | 77.86 |
| GRI 403-9 工伤 | | |
| GRI 403-10 工作相关的健康问题 | | |
| 总经历工时 (所有员工之工作时数加总) | 百万小时 | 471.97 |
| 工伤造成的员工死亡数量 | 人 | 0 |
| 百万工时工伤造成的员工死亡率 | 次 / 百万工时 | 0 |
| 工伤造成的员工重伤数量 | 人次 | 1 |

¹ 员工流动率的计算方式为该类员工离职人数 / (该类年末员工人数 + 该类员工离职人数)。

² 文中所述育儿假包括，公司按照运营所在地相关法律法规规定，平等地赋予员工的育儿假、产假、陪产假等法定权益。

社会绩效表 (续)

| 指标 | 单位 | 2022 |
|---|----------|---------------|
| 百万工时严重后果员工工伤率 | 次 / 百万工时 | 0.0021 |
| 除上述死亡及重伤外之员工工伤数量 | 次 | 268 |
| 可记录员工工伤次数合计 | 次 | 269 |
| 百万工时可记录员工工伤率 | 次 / 百万工时 | 0.57 |
| GRI 404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数^{1,2} | | |
| 员工受训总时数 | 小时 | 10,715,691.29 |
| 男性员工受训总时数 | 小时 | 6,107,944.04 |
| 女性员工受训总时数 | 小时 | 4,607,747.26 |
| 直接员工受训总时数 | 小时 | 1,901,896.00 |
| 间接员工受训总时数 | 小时 | 8,813,795.29 |
| 员工人均受训时长 | 小时 | 45.23 |
| 男性员工人均受训时长 | 小时 | 45.32 |
| 女性员工人均受训时长 | 小时 | 45.10 |
| 直接员工人均受训时长 | 小时 | 11.38 |
| 间接员工人均受训时长 | 小时 | 126.27 |
| 员工受训总人次 | 人次 | 1,958,541 |

¹ 员工人均受训时长的计算方式为提供给该类别员工的培训总小时数 / 该类别员工总数。

² 员工受训总时数、员工人均受训时长、员工受训总人数、员工受训总人次数据均来自于线上学习平台“i学堂”系统记录。

| 指标 | 单位 | 2022 |
|--|-------|----------|
| GRI 404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案 | | |
| 总培训支出 | 万元人民币 | 1,309.48 |
| 报读学历教育人数 | 人 | 860 |
| 内部认证讲师总人数 | 人 | 909 |
| GRI 404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工¹百分比 | | |
| 接受定期绩效和职业发展考核的间接员工百分比 | % | 100.00 |
| 男性间接员工 | % | 71.28 |
| 女性间接员工 | % | 28.72 |
| GRI 405-1 管治机构与员工的多元化 | | |
| 管治机构成员总数 | 人 | 12 |
| 男性管治机构成员人数 | 人 | 6 |
| 男性管治机构成员占比 | % | 50.00 |
| 女性管治机构成员人数 | 人 | 6 |
| 女性管治机构成员占比 | % | 50.00 |
| 29岁及以下管治机构成员人数 | 人 | 0 |
| 29岁及以下管治机构成员占比 | % | 0.00 |

¹ 该指标统计范围为定期接受绩效和职业发展考核的间接员工人数及按性别划分的百分比。由于对直接员工的绩效评估采用弹性考核方式，故此条指标不适用于直接员工。

社会绩效表 (续)

| 指标 | 单位 | 2022 |
|-----------------------|----|-------|
| 30岁及以上至49岁及以下管治机构成员人数 | 人 | 5 |
| 30岁及以上至49岁及以下管治机构成员占比 | % | 41.67 |
| 50岁及以上管治机构成员人数 | 人 | 7 |
| 50岁及以上管治机构成员占比 | % | 58.33 |
| 拥有风险管理背景的管治机构成员人数 | 人 | 0 |
| 拥有风险管理背景的管治机构成员占比 | % | 0.00 |
| 拥有行业管理背景的管治机构成员人数 | 人 | 6 |
| 拥有行业管理背景的管治机构成员占比 | % | 50.00 |
| 拥有法律管理背景的管治机构成员人数 | 人 | 2 |
| 拥有法律管理背景的管治机构成员占比 | % | 16.67 |
| 29岁及以下员工占比 | % | 48.50 |
| 30岁及以上至49岁及以下员工占比 | % | 50.75 |
| 50岁及以上员工占比 | % | 0.75 |
| 男性员工占比 | % | 56.88 |
| 女性员工占比 | % | 43.12 |
| 残疾员工占比 | % | 0.17 |

| 指标 | 单位 | 2022 |
|----------------------------------|----|--------|
| GRI 308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商 | | |
| GRI 308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动 | | |
| GRI 414-1 使用社会评价维度筛选的新供应商 | | |
| GRI 414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动 | | |
| 新进供应商数量 | 家 | 2,389 |
| 采用环境及社会标准稽核 (CSR 稽核) 的新进供应商百分比 | % | 100.00 |
| 2022 年度完成环境及社会稽核 (CSR 稽核) 之供应商数量 | 家 | 2,451 |
| 其中完成现场稽核之供应商数量 | 家 | 800 |
| 经确定具有重大实际和潜在负面环境及社会影响的供应商数量 | 家 | 1 |
| 评估后一致同意改进的供应商百分比 | % | 0.00 |
| 评估后终止关系的供应商数量 | 家 | 1 |
| 评估后终止关系的供应商百分比 | % | 100.00 |
| GRI 418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉 | | |
| 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉 | 件 | 0 |

各厂区荣誉汇总

| 公司名称 | 荣誉名称 | 级别 |
|----------------|------------------------|-----|
| 立讯精密工业（滁州）有限公司 | 国家级绿色工厂 | 国家级 |
| 深圳立讯电声科技有限公司 | 智能制造三级证书 | 国家级 |
| 福建源光电装有限公司 | 国家知识产权优势企业 | 国家级 |
| 博硕科技（江西）有限公司 | 获批国家企业技术中心 | 国家级 |
| 昆山联滔电子有限公司 | 2022年中国电子信息百强企业 | 国家级 |
| 昆山联滔电子有限公司 | 成熟度三级评估 | 国家级 |
| 立讯电子科技（昆山）有限公司 | 2022年中国电子信息百强企业 | 国家级 |
| 立讯电子科技（昆山）有限公司 | 2022年推动中小城市高质量发展特别贡献企业 | 国家级 |
| 立讯精密（越南）公司 | 2022年因劳动者而服务的典型企业 | 省级 |
| 立讯精密（义安）公司 | 当地经济及社会的发展做出贡献奖 | 省级 |
| 立讯精密（云中）有限公司 | 2022年职工福利优秀企业 | 省级 |
| 立讯精密工业（保定）有限公司 | 河北省科技型中小企业 | 省级 |
| 昆山立讯射频科技有限公司 | 江苏省省级企业技术中心 | 省级 |
| 博硕科技（江西）有限公司 | 江西省优秀新产品二等奖 | 省级 |
| 博硕科技（江西）有限公司 | 江西省优秀新产品三等奖 | 省级 |
| 博硕科技（江西）有限公司 | 获批江西省“海智工作站” | 省级 |
| 江西博硕电子有限公司 | 2021年江西省“专精特新”中小企业 | 省级 |
| 江西博硕电子有限公司 | 江西省优秀新产品三等奖 | 省级 |
| 江西立讯智造有限公司 | 江西省优秀新产品一等奖 | 省级 |

| 公司名称 | 荣誉名称 | 级别 |
|----------------|--------------------------------|----|
| 江西立讯智造有限公司 | 2019-2021 江西省优强企业专项奖 | 省级 |
| 江西立讯智造有限公司 | 2022年江西民营企业100强第14位 | 省级 |
| 江西立讯智造有限公司 | 2022年2022江西制造业民营企业100强第11位 | 省级 |
| 江西立讯智造有限公司 | 江西省智能蓝牙耳机及可穿戴终端设备技术创新中心 | 省级 |
| 立讯智造（浙江）有限公司 | 2022年度浙江省生产制造方式转型示范 | 省级 |
| 立讯智造（浙江）有限公司 | 2022年浙江省民营企业100强 | 省级 |
| 立讯智造（浙江）有限公司 | 江苏省制造业百强企业 | 省级 |
| 立讯智造（浙江）有限公司 | 浙江省“雄鹰行动”培育企业 | 省级 |
| 立讯精密工业（恩施）有限公司 | 湖北省专精特新小巨人 | 省级 |
| 立讯精密工业（恩施）有限公司 | 湖北省高新技术企业 | 省级 |
| 亳州联滔电子有限公司 | 安徽省智能工厂 | 省级 |
| 协讯电子（吉安）有限公司 | 获2019~2021年度全省加快工业发展加速工业崛起先进单位 | 省级 |
| 协讯电子（吉安）有限公司 | 2022年（第25批）江西省省级企业技术中心 | 省级 |
| 宣城立讯精密工业有限公司 | 省级智能工厂 | 省级 |
| 宣城立讯精密工业有限公司 | 省级工业设计中心 | 省级 |
| 湖州久鼎电子有限公司 | 省工程研究中心 | 省级 |
| 湖州久鼎电子有限公司 | 2021年度“浙江制造精品” | 省级 |
| 湖州久鼎电子有限公司 | 2022年度生产制造方式转型示范项目 | 省级 |

各厂区荣誉汇总 (续)

| 公司名称 | 荣誉名称 | 级别 |
|----------------|-----------------------|----|
| 山西立讯精密工业有限公司 | 山西省五一劳动奖状 | 省级 |
| 美特科技（苏州）有限公司 | 省级互联网标杆工厂 | 省级 |
| 美特科技（苏州）有限公司 | 省级星级上云 | 省级 |
| 昆山联滔电子有限公司 | 江苏省战略性新兴产业标准化试点 | 省级 |
| 昆山联滔电子有限公司 | 省工程技术研究中心评价 - 优秀 | 省级 |
| 昆山联滔电子有限公司 | 2022 年江苏省质量标杆 | 省级 |
| 昆山联滔电子有限公司 | 江苏省企业社会责任建设典范榜 | 省级 |
| 昆山联滔电子有限公司 | 江苏省制造业百强企业 | 省级 |
| 立讯精密组件（昆山）有限公司 | 江苏省企业社会责任建设典范榜 | 省级 |
| 立讯精密组件（苏州）有限公司 | 江苏省民营科技企业 | 省级 |
| 日善电脑配件（嘉善）有限公司 | 市级绿色工厂 | 市级 |
| 立讯智造科技（常熟）有限公司 | 纳税百强企业 | 市级 |
| 立讯智造科技（常熟）有限公司 | 卓越贡献企业 | 市级 |
| 立讯智造（浙江）有限公司 | 市级绿色工厂 | 市级 |
| 立讯智造（浙江）有限公司 | 2021 年嘉兴市民营企业 100 强 | 市级 |
| 立讯智造（浙江）有限公司 | 2021 年嘉兴市民营企业利润 100 强 | 市级 |

| 公司名称 | 荣誉名称 | 级别 |
|----------------|-------------------------|----|
| 立讯智造（浙江）有限公司 | 2021 年嘉兴市民营企业研发投入 100 强 | 市级 |
| 立讯智造（浙江）有限公司 | 2021 年嘉兴市民营企业外贸出口 100 强 | 市级 |
| 立讯智造（浙江）有限公司 | 2021 年嘉兴市民营企业社会贡献 100 强 | 市级 |
| 立讯智造（浙江）有限公司 | 嘉兴市级先进制造业和现代服务业融合发展试点 | 市级 |
| 亳州联滔电子有限公司 | 外贸进出口突出贡献企业奖 | 市级 |
| 协讯电子（吉安）有限公司 | 吉安市市级企业技术中心 | 市级 |
| 协讯电子（吉安）有限公司 | 市级专家工作站 | 市级 |
| 宣城立讯精密工业有限公司 | 宣城市电子信息行业协会会长单位 | 市级 |
| 宣城立讯精密工业有限公司 | 宣城市汽车零部件行业协会常务委员会长单位 | 市级 |
| 宣城立讯精密工业有限公司 | 市级绿色工厂 | 市级 |
| 立讯精密工业（苏州）有限公司 | 吴中区 2021 年度行业营收先进企业 | 市级 |
| 立讯精密工业（苏州）有限公司 | 吴中区 2021 年度智改数转示范企业 | 市级 |
| 立讯精密工业（苏州）有限公司 | 苏州科技大学天平学院大学生就业实习基地 | 市级 |
| 美律电子（惠州）有限公司 | 2021 年度国际业务黄金客户 | 市级 |
| 永新县博硕电子有限公司 | 吉安市五一劳动奖状 | 市级 |
| 立讯电子科技（昆山）有限公司 | 苏州市“近零碳”工厂 | 市级 |

GRI 指标索引

| | | | |
|------|--|-----------|----------------|
| 使用说明 | 立讯精密工业股份有限公司在 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间符合 GRI 标准编制报告。 | 使用的 GRI 1 | GRI 1: 基础 2021 |
|------|--|-----------|----------------|

| GRI 标准及披露项 | 位置 | 从略 / 说明 | | |
|--------------------------|----------------|-------------------|------------|-----------------------------------|
| | | 要求从略 | 原因 | 解释 |
| GRI 2: 一般披露 2021 | | | | |
| 2-1 组织详细情况 | 公司简介 | | | |
| 2-2 纳入组织可持续发展报告的实体 | 关于本报告 | | | |
| 2-3 报告期、报告频率和联系人 | 关于本报告 | | | |
| 2-4 信息重述 | 排放管理 关键绩效数据 | | | |
| 2-5 外部鉴证 | 鉴证报告 | | | |
| 2-6 活动、价值链和其他业务关系 | 公司简介 关键绩效数据 | | | |
| 2-7 员工 | 关键绩效数据 | | | |
| 2-8 员工之外的工作者 | GRI 指标索引 | 2-8-a 2-8-b 2-8-c | 信息欠缺 / 不完整 | 公司尊重所有用工形式雇佣的员工，目前数据统计不完善，无法完整披露。 |
| 2-9 管治架构和组成 | 董事会及下属委员会 | | | |
| 2-10 最高管治机构的提名和遴选 | 董事会及下属委员会 | | | |
| 2-11 最高管治机构的主席 | 董事会及下属委员会 | | | |
| 2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用 | 董事会及下属委员会 | | | |
| 2-13 为管理影响的责任授权 | 董事会及下属委员会 | | | |

GRI 指标索引 (续)

| GRI 标准及披露项 | 位置 | 从略 / 说明 | | |
|-------------------------|----------------------------|----------------------|------------|---------------------------------------|
| | | 要求从略 | 原因 | 解释 |
| 2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用 | 可持续管治架构和实践 | | | |
| 2-15 利益冲突 | 董事会及下属委员会 | | | |
| 2-16 重要关切问题的沟通 | 董事会及下属委员会 | | | |
| 2-17 最高管治机构的共同知识 | 董事会及下属委员会 | | | |
| 2-18 对最高管治机构的绩效评估 | 董事会及下属委员会 | | | |
| 2-19 薪酬政策 | 董事会及下属委员会 | | | |
| 2-20 确定薪酬的程序 | 董事会及下属委员会 | | | |
| 2-21 年度总薪酬比率 | GRI 指标索引 | 2-21-a 2-21-b 2-21-c | 保密限制 | 公司积极推动员工薪酬公平，为保护员工隐私从略披露。 |
| 2-22 关于可持续发展战略的声明 | 响应全球可持续发展行动 | | | |
| 2-23 政策承诺 | 关键目标承诺 | | | |
| 2-24 融合政策承诺 | 关键目标承诺 | | | |
| 2-25 补救负面影响的程序 | 利益相关方沟通 | | | |
| 2-26 寻求建议和提出关切的机制 | 利益相关方沟通 | | | |
| 2-27 遵守法律法规 | 诚信经营 | | | |
| 2-28 协会的成员资格 | 公司简介 关键绩效数据 | | | |
| 2-29 利益相关方参与的方法 | 利益相关方沟通 重要性议题分析结果及价值链对应 | | | |
| 2-30 集体谈判协议 | GRI 指标索引 | 2-30-a 2-30-b | 信息欠缺 / 不完整 | 公司遵守相关法律法规，保障员工合法权益，因难以准确统计数据，无法完整披露。 |

GRI 指标索引 (续)

| GRI 标准及披露项 | 位置 | 从略 / 说明 | | |
|----------------------------|---------------------------|--------------------|--------------------|---|
| | | 要求从略 | 原因 | 解释 |
| GRI 3: 实质性议题 2021 | | | | |
| 3-1 确定实质性议题的过程 | 重要性议题分析结果及价值链对应 | | | |
| 3-2 实质性议题清单 | 重要性议题分析结果及价值链对应 | | | |
| GRI 201: 经济绩效 2016 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 关键绩效数据 气候风险与机遇 员工福利 | | | |
| 201-1 直接产生和分配的经济价值 | 关键绩效数据 | | | |
| 201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇 | 气候风险与机遇 关键绩效数据 | | | |
| 201-3 固定福利计划义务和其他退休计划 | GRI 指标索引 | 201-3-a 201-3-d | 201-3-b 201-3-e | 201-3-c 信息欠缺 / 不完整 |
| 201-4 政府给予的财政补贴 | 公司治理 | | | 公司依照法律法规为员工提供福利及退休计划，因无法准确计算，故本年度从略披露。 |
| GRI 202: 市场表现 2016 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 薪酬水平 | | | |
| 202-1 按性别标准起薪水平工资与当地最低工资之比 | GRI 指标索引 | 202-1-a 202-1-c | 202-1-b 202-1-d | 保密限制 公司秉持“同工同酬”原则，提供的基本薪资均不低于当地最低工资标准，因信息保密要求从略披露。 |
| 202-2 从当地社区雇用高管的比例 | 培养职场领导力 GRI 指标索引 | 202-2-a | | 保密限制 公司持续促进管理层多元化和本土化，因信息保密要求从略披露。 |

GRI 指标索引 (续)

| GRI 标准及披露项 | 位置 | 从略 / 说明 | | |
|-------------------------------|------------------|------------------------------|----|----|
| | | 要求从略 | 原因 | 解释 |
| GRI 205: 反腐败 2016 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 防范贪腐风险 加强廉洁建设 | | | |
| 205-1 已进行腐败风险评估的运营点 | 防范贪腐风险 关键绩效数据 | | | |
| 205-2 反腐败政策和程序的传达及培训 | 加强廉洁建设 关键绩效数据 | | | |
| 205-3 经确认的腐败事件和采取的行动 | 防范贪腐风险 关键绩效数据 | | | |
| GRI 206: 反竞争行为 2016 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 公平竞争 | | | |
| 206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼 | 公平竞争 关键绩效数据 | | | |
| GRI 207: 税务 2019 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 公司治理 | | | |
| 207-1 税务方针 | 公司治理 | | | |
| 207-2 税务治理、控制及风险管理 | 公司治理 | | | |
| 207-3 与税务密切相关的利益相关方参与及管理 | 公司治理 | | | |
| 207-4 国别报告 | GRI 指标索引 | 立讯精密遵守各运营地要求，提交税务情况至当地的税务机构。 | | |

GRI 指标索引 (续)

| GRI 标准及披露项 | 位置 | 从略 / 说明 | | |
|-----------------------|----------------|-------------------------|------------|---------------------------------------|
| | | 要求从略 | 原因 | 解释 |
| GRI 302: 能源 2016 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 节能改造 智慧能源管理 | | | |
| 302-1 组织内部的能源消耗量 | 关键绩效数据 | | | |
| 302-2 组织外部的能源消耗量 | GRI 指标索引 | 302-2-a 302-2-b 302-2-c | 信息缺失 / 不完整 | 上下游活动发生的能源消耗量统计 / 估算方式尚不完善, 因此无法准确披露。 |
| 302-3 能源强度 | 关键绩效数据 | | | |
| 302-4 减少能源消耗 | 节能改造 关键绩效数据 | | | |
| 302-5 产品和服务的能源需求下降 | GRI 指标索引 | 302-5-a 302-5-b 302-5-c | 保密限制 | 因商业信息保密限制从略披露。 |
| GRI 303: 水资源和污水 2018 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 水资源利用 污水管理 | | | |
| 303-1 组织与水作为共有资源的相互影响 | 水资源利用 | | | |
| 303-2 管理与排水相关的影响 | 污水管理 | | | |
| 303-3 取水 | 关键绩效数据 | | | |
| 303-4 排水 | 关键绩效数据 | | | |
| 303-5 耗水 | 关键绩效数据 | | | |

GRI 指标索引 (续)

| GRI 标准及披露项 | 位置 | 从略 / 说明 | | |
|---|-----------------------|---------|----|----|
| | | 要求从略 | 原因 | 解释 |
| GRI 305: 排放 2016 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 温室气体排放管理 大气污染物排放管理 | | | |
| 305-1 直接 (范围 1) 温室气体排放 | 温室气体排放管理 关键绩效数据 | | | |
| 305-2 能源间接 (范围 2) 温室气体排放 | 温室气体排放管理 关键绩效数据 | | | |
| 305-3 其他间接 (范围 3) 温室气体排放 | 温室气体排放管理 关键绩效数据 | | | |
| 305-4 温室气体排放强度 | 温室气体排放管理 关键绩效数据 | | | |
| 305-5 温室气体减排量 | 节能改造 关键绩效数据 | | | |
| 305-6 臭氧消耗物质 (ODS) 的排放 | 大气污染物排放管理 | | | |
| 305-7 氮氧化物 (NO _x)、硫氧化物 (SO _x) 和其他重大气体排放 | 关键绩效数据 | | | |
| GRI 306: 废弃物 2020 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 废弃物管理 | | | |
| 306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响 | 废弃物管理 | | | |
| 306-2 废弃物相关重大影响的管理 | 废弃物管理 | | | |
| 306-3 产生的废弃物 | 废弃物管理 关键绩效数据 | | | |

GRI 指标索引 (续)

| GRI 标准及披露项 | 位置 | 从略 / 说明 | | |
|--------------------------------|----------------------------|-------------------------|------------|--|
| | | 要求从略 | 原因 | 解释 |
| 306-4 从处置中转移的废弃物 | 废弃物管理 关键绩效数据 | | | |
| 306-5 进入处置的废弃物 | 废弃物管理 关键绩效数据 | | | |
| GRI 308: 供应商环境评估 2016 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 供应链环境与社会责任 | | | |
| 308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商 | 供应链环境与社会责任 关键绩效数据 | | | |
| 308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动 | 供应链环境与社会责任 关键绩效数据 | | | |
| GRI 401: 雇佣 2016 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 人权和劳工管理 员工福利 | | | |
| 401-1 新进员工雇佣率和员工流动率 | 关键绩效数据 GRI 指标索引 | 401-1-a | 保密限制 | 因保密要求, 仅披露间接员工年度流失率数据。 |
| 401-2 提供给全职员工 (不包括临时或兼职员工) 的福利 | 员工福利 | | | |
| 401-3 育儿假 | 员工福利 关键绩效数据 GRI 指标索引 | 401-3-c 401-3-d 401-3-e | 信息欠缺 / 不完整 | 公司为所有员工提供育儿假, 因数据管理仍待完善, 该披露项的部分指标本年度从略披露。 |

GRI 指标索引 (续)

| GRI 标准及披露项 | 位置 | 从略 / 说明 | | |
|--------------------------------|------------------|---------|----|----|
| | | 要求从略 | 原因 | 解释 |
| GRI 402: 劳资关系 2016 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 人权和劳工管理 | | | |
| 402-1 有关运营变更的最短通知期 | 人权和劳工管理 | | | |
| GRI 403: 职业健康与安全 2018 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 保障员工安全 | | | |
| 403-1 职业健康安全管理体系 | 保障员工安全 | | | |
| 403-2 危害识别、风险评估和事故调查 | 保障员工安全 | | | |
| 403-3 职业健康服务 | 保障员工安全 | | | |
| 403-4 职业健康安全事务: 工作者的参与、意见征询和沟通 | 重视员工健康 | | | |
| 403-5 工作者职业健康安全培训 | 保障员工安全 关键绩效数据 | | | |
| 403-6 促进工作者健康 | 重视员工健康 | | | |
| 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 | 保障员工安全 | | | |
| 403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者 | 保障员工安全 关键绩效数据 | | | |
| 403-9 工伤 | 保障员工安全 关键绩效数据 | | | |
| 403-10 工作相关的健康问题 | 保障员工安全 关键绩效数据 | | | |

GRI 指标索引 (续)

| GRI 标准及披露项 | 位置 | 从略 / 说明 | | |
|---------------------------|--------------------------------|-----------------|------|--|
| | | 要求从略 | 原因 | 解释 |
| GRI 404: 培训与教育 2016 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 关注员工发展 培养职场领导力 绩效考核 | | | |
| 404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数 | 关键绩效数据 | | | |
| 404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案 | 关注员工发展 培养职场领导力 关键绩效数据 | | | |
| 404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比 | 绩效考核 | | | |
| GRI 405: 多元化与平等机会 2016 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 人权和劳工管理 薪酬水平 | | | |
| 405-1 管治机构与员工的多元化 | 董事会及下属委员会 人权和劳工管理 关键绩效数据 | | | |
| 405-2 男女基本工资和报酬的比例 | GRI 指标索引 | 405-2-a 405-2-b | 保密限制 | 公司秉持“同工同酬”原则，并致力于创造平等及多元化职场，因信息保密要求从略披露。 |

GRI 指标索引 (续)

| GRI 标准及披露项 | 位置 | 从略 / 说明 | | |
|---------------------------------|-----------------------|---------|----|----|
| | | 要求从略 | 原因 | 解释 |
| GRI 406: 反歧视 2016 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 人权和劳工管理 | | | |
| 406-1 歧视事件及采取的纠正行动 | 人权和劳工管理 | | | |
| GRI 407: 结社自由与集体谈判 2016 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 人权和劳工管理 | | | |
| 407-1 结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商 | 人权和劳工管理 | | | |
| GRI 408: 童工 2016 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 人权和劳工管理 | | | |
| 408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商 | 人权和劳工管理 | | | |
| GRI 409: 强迫或强制劳动 2016 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 供应链环境与社会责任 | | | |
| 409-1 具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商 | 人权和劳工管理 | | | |
| GRI 413: 当地社区 2016 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 落实社区参与 | | | |
| 413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点 | 落实社区参与 | | | |
| 413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点 | 排放管理 能源管理 水资源管理 | | | |

GRI 指标索引 (续)

| GRI 标准及披露项 | 位置 | 从略 / 说明 | | |
|---------------------------------|---|-----------------|------|------------------------------|
| | | 要求从略 | 原因 | 解释 |
| 413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点 (续) | 循环生产 化学品管理 有害物质管理 落实社区参与 关键绩效数据 | | | |
| GRI 414: 供应商社会评估 2016 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 供应链环境与社会责任 | | | |
| 414-1 使用社会评价维度筛选的新供应商 | 供应链环境与社会责任 关键绩效数据 | | | |
| 414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动 | 供应链环境与社会责任 关键绩效数据 | | | |
| GRI 416: 客户健康与安全 2016 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 提升质量管理 | | | |
| 416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响 | 提升质量管理 | | | |
| 416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件 | GRI 指标索引 | 416-2-a 416-2-b | 保密限制 | 公司致力于提供高品质和无害产品，因信息保密要求从略披露。 |
| GRI 418: 客户隐私 2016 | | | | |
| 3-3 实质性议题的管理 | 隐私保护 | | | |
| 418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉 | 隐私保护 关键绩效数据 | | | |

意见反馈表

尊敬的读者：

非常感谢您浏览立讯精密工业股份有限公司发布的 2022 年度可持续发展报告，我们衷心希望您能够对本报告做出评价，并提出您的宝贵意见，帮助我们持续改进报告。您对本报告的评价（请在相应位置打 ✓）：

| 评价内容 | 非常认同 | 认同 | 一般 | 不认同 | 非常不认同 |
|-----------------------------------|------|----|-----|-----|-------|
| 本报告中是否有您所关注的信息 | | | | | |
| 本报告的内容编排和设计风格是否便于您的阅读 | | | | | |
| 未来您是否会继续关注立讯精密的可持续发展报告 | | | | | |
| 报告的哪一部分内容最能引起您的兴趣（请注明） | | | | | |
| 有哪些信息是您认为需要了解但没有出现在报告中的？（请注明） | | | | | |
| 您对我们今后发布可持续发展报告有什么建议？（请注明） | | | | | |
| 联系方式（立讯精密将对您的个人信息严格保密，不用做商业用途，选填） | | | | | |
| 姓名： | | | 电话： | | |
| 电子邮箱： | | | | | |



您可以通过以下方式联系我们：电话：0769-87892475 邮箱：public@luxshare-ict.com