

苏州德迈科电气有限公司

2025 年度社会责任报告

编制部门：综合管理部

日期：2026年 1 月

第一章 公司概况

苏州德迈科电气有限公司成立于2012年，是山东威达机械股份有限公司（股票代码：002026）的全资子公司，在昆山市拥有超过36000平方米的集研发、设计、制造、集成、销售为一体的德迈科科技园。公司专注于工业电气自动化及工业信息化领域，是国内领先的智能制造解决方案供应商。

公司贯彻执行SA8000/ISO14001/ISO45001社会责任/环境/职业健康安全管理体系，并获得了省高新技术企业证书。依靠全面的研发和创新能力，荣膺“高新技术企业”、“江苏省专精特新企业”、“江苏省企业技术中心”、“江苏省智能制造领军服务机构”、“江苏省重点企业研发机构”、“江苏省工程技术研究中心”等多项省市级殊荣及评定；更凭借优秀的解决方案能力成为国家工信部成立的“中国智能制造系统解决方案供应商联盟”理事单位之一。

公司倡导“以人为本”的管理原则，提供良好的工作、学习、生活环境给员工，为员工的发展和提升积极创造条件，立足长远，实现科学发展，充分认识并积极履行自身所承担的责任，在开展合规经营，创造价值回报的同时，注重履行社会责任，自觉承担对顾客、员工和社会等利益相关方的责任，做一个负责任、有担当的企业，公司一直专注于提升组织管理价值和管理绩效为经营理念。

第二章 企业文化



专业 (Professional)

作为解决方案的提供商，我们必须具备专业的知识、技术、能力和态度，通过专业的流程和利用专业的工具，为我们的客户提供专业的体验和感受。这正是德迈科电气一直追求的目标，我们也相信德迈科电气员工通过公司提供的专业培训和自主学习，每个人都会变得更为专业。

当责 (Accountable)

当责是当今信息经济时代应有的责任观，是一种强烈的责任心。我们应该清楚地认识到，我们工作结果的好坏会直接或间接地影响很多的人，不仅仅是我们自己的部门和公司。

当责也是一种务实的，甚至是超出期望的结果导向。对各自的工作承担责任，不仅仅是对工作内容承担责任，更重要的是对工作结果承担责任。不仅要去做，更要做好。

当责同时是一种积极进取的态度。当责不是被动地完成预先安排的工作，更是一种主动承担、当仁不让的态度。企业不仅需要螺丝钉式的员工和管理者，更推崇为全局负责的开疆拓土者。

与此同时，我们还要避免脱离实际、遇事不负责的官僚主义和重教条、轻实践的教条主义。

尊重 (Respectful)

尊重是一个广泛的范畴，它是一种包容和平等的意识，是一种品格：包括尊重我们的客户、员工、同事、供应商、竞争对手、自己和社会；同时它也是一种尊重社会公德、倾听、衣着举止、尊重别人话语权等的行为。

我们选择尊重他人，同时也是为了以包容的胸怀和换位思考的态度去赢得他人的尊重。在一个互相尊敬的环境中工作，大家就事论事，平等交流，畅所欲言，充分激发大家的主观能动性和潜力。

协作 (Team-working)

德迈科电气是一个由多个事业部、数个职能部门组成的大集体，需要成员互相协作，任何沟通的障碍、内部的矛盾都会严重影响集体的运营效率和阻碍企业的快速发展。因此，我们提倡协作，就是要求每个人放弃本位主义、杜绝小团体思想，强调团队精神，在充分发挥自己优势的同时，积极与我们的同事、客户、供应商、股东和社会合作，荣辱与共、休戚与共。

同时，协作也是一种分享。我们需要学会与身边的人分享知识、分享经验、分享信息、分享成果……

第三章 2025 年可持续发展绩效指标

1、环境绩效指标

环境绩效指标	单位	2025年指标	达标情况
温室气体排放总量	吨	65	达标
直接温室气体排放量（范围一）	吨	5	达标
环保事故发生次数	次	0	达标
环保相关违法违规事件	起	0	达标
污染物检查合格率	%	100	达标
环保培训次数	次	2	达标
环保培训参加人次	人次	180	达标

2、职业健康安全绩效指标

职业健康安全绩效指标	单位	2025年指标	达标情况
安全事故发生率	%	0	达标
隐患排查整改率	%	100	达标
安全应急演练次数	次	1	达标
安全教育培训人次	人次	223	达标

特种作业人员持证上岗率	%	100	达标
职业病危害因素检查人数	人	3	达标

3、劳工与人权绩效指标

劳工与人权绩效指标	单位	2025年指标	达标情况
劳动合同签订率	%	100	达标
可记录工伤事故率	%	0	达标
强迫或强制劳动事件	起	0	达标
社会保险覆盖率	%	100	达标
员工体检覆盖率	%	100	达标
童工误用率	%	0	达标
人权与劳工培训覆盖率	%	100	达标
反歧视与骚扰培训覆盖率	%	100	达标
职业发展培训覆盖率	%	100	达标
员工培训人均时长	小时	8	达标
维生工资达成率	%	80	达标
职业病病例	例	0	达标
员工上班时间每周最长	小时	40	达标
法定满勤工人正班工资达到最低工资百分比	%	100	达标

4、商业道德绩效指标

商业道德绩效指标	单位	2025年指标	达标情况
发生贪污腐败事件数量	起	0	达标
开展反商业贿赂及反贪污培训	次	2	达标
员工接受过商业道德培训占比	%	100	达标
员工接受反商业贿赂培训平均时长	小时	1	达标
违反商业道德案件数量	起	0	达标
开展数据安全与客户隐私保护培训人数	人次	100	达标
发生数据安全与客户隐私保护违规事件	起	0	达标

5、可持续采购绩效指标

可持续采购绩效指标	单位	2025年指标	达标情况
因不合规被终止合作的供应商	家	3	达标
供应商签署供应商行为准则和廉洁协议的百分比	%	100	达标
供应商签署环境和职业健康安全告知书的百分比	%	98	达标
供应商社会责任评估覆盖率	%	70	达标
参与改进的受评估供应商占比	家	5	达标
社会责任现场审核覆盖率	%	30	达标
采购员接受可持续采购培训的百分比	%	100	达标

第四章 社会责任履行

1、利益相关方

公司重视与利益相关方的沟通交流，深入了解政府与监管机构、员工、社区、合作伙伴等利益相关方的诉求和期望，并搭建良好的沟通平台，回应他们对公司可持续发展议题管理的关切，实现与各利益相关方的共同进步。

利益相关方	期待与诉求	沟通与回应
政府	合法经营 响应国家号召 创立就业岗位	遵守国家法规 主动依法纳税 承担社会责任
客户	产品质量 优质服务 客户权益保护	提升服务质量 优化售后服务 保障产品质量 建立投诉反馈机制
员工	保障员工权益 员工成长与发展 职业健康与安全 员工关怀	提升薪酬福利水平 完善培训及晋升机制 关注员工身心健康 加强员工沟通
社区	社区参与 气候变化	关注社区发展 绿色低碳经营
媒体	透明运营 信息公开	接受调研访谈 组织参观

合作伙伴	公平透明 诚信合作 互利共赢	打造责任供应链 开展战略合作 参与行业组织、会议
------	----------------------	--------------------------------

2、 员工保障与发展

员工是企业的具体承载，也是履行社会责任的基石。公司坚持“以人为本”的管理理念，重视人才的吸引、激励和保留，努力为员工提供良好的职业发展平台、有竞争力的薪酬和福利待遇。积极努力营造良好的工作氛围，构筑有利于员工价值发挥的机制和体制，创造平等竞争机会，充分发挥员工自身价值，同时加强科研技术、经营管理、市场开拓等高素质人才选拔。

（一）员工构成情况

截至2025年12月31日，德迈科电气在职员工总数为210人（均为直接雇佣员工，无非正式雇佣员工），按照教育程度类别分布如下：

学历	男	女	合计
硕士	4	0	4
本科	47	34	81
专科	53	20	73
专科以下	22	30	52

（二）员工合法权益

公司按照相关法律法规规定，充分保障员工的合法权益。在与员工平等自愿、协商一致的基础上签订劳动合同，明确双方的权力和义务，依法确立劳动关系，并为员工缴纳基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险等法定社会保险及住房公积金，确保员工享受应有的权力。公司定期组织员工进行健康检查，让员工可以充分了解到自身的健康状况。

公司实行每周5天工作制，每天8小时(每周40小时), 月21.75天计算，工作时间不包含用餐时间。

■ 薪酬福利体系

公司建立了合理的薪酬福利体系和科学完善的绩效考核体系，遵循同工同酬、按劳分配、多劳多得的原则，做到公开、公平、公正。同时，结合公司实际情况，制定合理的激励措施，有效地激发全体员工的积极性和创造性。

对公司的员工收入、物价指数及基本生活保障情况进行了调查。公司人均月工资12805.63元，其中最低月工资为4458.63元，远超出昆山市最低工资标准（2490元），完全能满足员工的基本生活保障。

人力资源部基于苏州CPI（消费者物价指数），结合昆山当地的生活成本以及影响昆山维生工资核心项，对昆山的维生工资进行调研，并出具《2025年度维生工资调研报告》。调研报告作为薪资标准的参考依据，公司力求80%员工达到维生工资标准，2025年87%（已婚按双职工1孩家庭）的员工薪资达到了维生工资水平，计划未来五年内将达到95%。

报告期内，工资低于维生工资的员工的平均工资与维生工资基准的差距为

20%；未经调整的平均男女薪酬差距：34.87；收入最高的个人年薪总额与所有员工的年总薪酬中位数的比率7.59%。

各范围情况如下：

薪资范围（单位：元）	人数	占比
≥25000	16	7%
≥20000，<25000	13	6%
≥15000，<20000	35	16%
≥10000，<15000	49	22%
≥9000，<10000	18	8%
≥8000，<9000	25	11%
≥7000，<8000	21	9%
≥6000，<7000	32	14%
≥5000，<6000	11	5%
5000以下	3	1%
合计	223	100%

公司全面落实福利政策，员工享有法定公休假及其它法定假（如婚假、产假、陪产假等），及工伤、病假规定的待遇，并为员工提供节日福利、礼金、生活补助以及员工宿舍等多样化的福利保障，并设立员工娱乐中心，配置文体娱乐设施，定期举办各类比赛活动，丰富员工业余生活，提升员工的归属感和幸福感。

■ 多元、平等与包容性

公司秉持公平公正的招聘原则，采用严谨的审核机制确保每一位应聘者都是合法的成年劳动者，要求应聘者在应聘时出示身份证，人力资源部核对居民身份证，比对应聘者的相貌，杜绝任何形式的童工参与。如若发生使用假证件的应聘者，公司将拒绝录用。报告期内，公司未发生雇佣童工及未成年事件。

公司致力于为所有员工提供公正平等、富有竞争力的就业机会和发展机遇，坚决反对因性别、种族、婚姻状况、地域以及宗教信仰产生的就业歧视，确保每位员工都能在公平的环境中展现自己的才华，实现个人价值。

公司有明确的防止强迫劳动、防止惩戒、反对歧视等管理程序，并任命了人力资源部经理为反对歧视负责人，负责检查、及时抑制强迫或强制性劳动、歧视、惩戒方面的违规违法行为。为防强迫或强制性劳动、歧视、惩戒方面行为发生,同时,对各部门负责人及基层管理人员进行培训，提高相关人员的认知。报告期内，公司女员工人数为84人，占比37.67%；公司高管人数33人，女高管人数9人，占比27.27%。

■ 员工民主管理

公司推行民主管理，建立民主管理制度，并设立工会组织，充分发挥员工的主体作用，确保所有员工依法享有自由成立和参加工会、参与集体谈判权利的一切行为。同时，公司通过定期召开职工代表大会、员工座谈会，促进员工

与管理层之间的有效沟通，持续巩固和谐的劳动关系。根据《公司法》和《公司章程》等规定，职工代表大会选举职工代表，参与公司的监督和管理，保障员工的合法权益和合理需求。

公司开设举报投诉通道并成立调解委员会，负责调解劳资争议，确保每位员工的合法权益都能得到充分保障。

■ 职业发展通道

公司高度关注人才的多元发展和可持续培养，在招聘、选拔人才的过程中，会按照不同岗位需求，综合评估应聘者的工作能力、受教育水平、未来发展潜质、工作品格等因素，不断优化人与岗位、人与团队、人与组织的匹配度，完善人才队伍的结构和水平，为公司持续发展提供有力保障。

职业发展是每位员工自身素质及潜能获得不断提高和发展的需要，公司为员工搭建职业发展平台，建立了管理类和专业技术类的双向职业发展通道，并通过能力维度、专业维度和绩效维度对员工能力进行综合衡量，使从事不同岗位的员工均有可持续发展的多种职业生涯路径。公司依据不同岗位的工作特性，构建管理职系与技术职系两大职业发展体系，制定《工程师技术等级指导手册》、《员工职业生涯发展管理办法》等制度，明确晋升标准和流程，为员工提供多元化的职业发展通道，帮助员工找到适合自身特点与职业追求的成长道路，实现个人成长与公司发展的双赢。

公司定期为员工提供专业培训、学习机会和晋升渠道，帮助员工提高自己的技能和知识水平，鼓励员工在完成好工作的前提下开展自我培训，实现自我价值。同时，公司持续引进专业对口、可塑性强的后备人才，为公司发展不断输入新鲜血液，结合多种聘用方式，并挖掘现有员工的潜能，实现骨干员工团队的梯队建设。

报告期内，每名员工年平均培训时数为8小时，涵盖了新员工入职培训、安全培训、技术技能、沟通与协作等方面。此外，接受道德培训的员工占比为100%。

公司每季度举行一次工程师等级晋升，内部具备发展计划员工人数为85人，2025年度成功晋升等级员工23人：

序号	部门	参评工程师	性别	晋升等级
1	工厂自动化事业部	陈愉	男	T4-T5
2	工厂自动化事业部	李锦山	男	T3-T4
3	工厂自动化事业部	周飞	男	T3-T4
4	物流事业部	李渊	男	T3-T4
5	物流事业部	黄升	男	T2-T3
6	物流事业部	李东	男	T1-T2
7	工厂自动化事业部	丁益飞	女	T5-T6
8	工厂自动化事业部	孟昊济	男	T4-T5
9	物流事业部	胡旭峰	男	T2-T3
10	物流事业部	马书慧	女	T2-T3
11	物流事业部	于洁	女	T1-T2
12	机器人及智能装备事业部	蔡法瑞	男	T2-T3

序号	部门	参评工程师	性别	晋升等级
13	工厂自动化事业部	王胜明	男	T3-T4
14	工厂自动化事业部	周鑫	男	T5-T6
15	物流事业部	姜阔	男	T1-T2

■ 人文关怀

公司非常重视人文关怀，丰富员工的文化体育活动，构建和谐稳定的员工关系。公司定期组织员工开展篮球、户外旅行等活动，帮助员工增强体质、缓解压力、丰富生活。同时，我们积极组织丰富多彩的活动，为员工营造温馨和谐的工作氛围，打造一个更加优质的工作与生活环境。

公司也非常注重加强与员工的沟通和交流，通过定期召开员工座谈会、满意度调查表等方式收集员工建议与意见，并及时反馈、整改，提升员工满意度。

报告期内，员工劳动合同签订率为 100%；未发生劳工歧视、误用童工及强迫劳动事件，未发生劳动纠纷事件。

2025年劳工与人权绩效达成情况		
可记录工伤事故率	健康体检覆盖率	童工误用率
0	100%	0
人权与劳工培训覆盖率	反歧视与骚扰培训覆盖率	职业发展培训覆盖率
100%	100%	100%
员工培训人均时长	维生工资达成率	维生工资基准分析所涵盖的直属员工百分比
8 小时	87%	100%

3、供应链管理

公司注重绿色供应链建设，不断完善采购流程与机制，对采购部岗位职责和人员行为规范、采购流程和付款、采购合同评审和会签等方面做出了详尽严格的规范，引导供应商构建一种公平、诚信的商业氛围，并根据公司内部控制规范要求，杜绝暗箱操作、商业贿赂和不正当交易。公司将可持续发展原则纳入供应商核心考核维度，制定《供应商行为准则》，明确供应商在合作期间的行为标准与道德规范，鼓励供应商采取可持续的生产经营方式，降低环境 and 安全风险，实现供应链绿色健康发展。同时组织开展供应商环保培训，促进供应商深入了解环保法规要求，明确自身在环境保护中应承担的责任，共同提升环保合规水平。

公司积极倡导廉洁从业的职业道德风尚，坚决遏制商业贿赂行为的发生。为确保商业活动的透明与公正，公司与供应商签署了《廉洁协议》。该协议明确了双方在商业往来中的廉洁行为准则，督促相关人员在日常工作中自觉遵守相关规定，确保企业商业活动的健康、有序进行。同时，公司定期开展廉洁培训，强化内部员工与供应商的合规意识，并设立投诉举报电话，鼓励供应商实

名举报采购过程中的不正当行为，持续巩固清正廉洁的商业环境。

公司秉持严谨的供应商审查原则，针对特定供应商，要求其提供质量管理体系认证、环境管理体系认证和职业健康安全管理体系认证的相关证书，以此作为确保供应链可持续发展的基石。公司致力于与具备高度责任感的供应商建立长期合作关系，共同推动整个供应链的绿色、高效和稳健发展。

报告期内，公司新引入供应商169家，均有评估合格的资料，对合作的供应商均要求签订《供应商行为准则》，签订率100%。新建供应商中电气类供应商共113家，提供标准电气控制类产品，主要以问卷调查方式进行评估，对部分供应商进行社会责任（CSR）评估（占比60%）；机械类供应商共56家，提供非标类机械产品，对生产工艺和现场环境等有严格要求，主要以实地考场方式进行评估，100%进行社会责任（CSR）评估，对其中5家供应商的环境和社会责任相关问题提出整改意见并对其进行培训，最终达到我司准入要求。经过实地评估合格，实地评估率已达到设定的30%的目标要求。

2025年供应链管理绩效达成情况	
因不合规被终止合作的供应商 2 家	签署《供应商行为准则》、《廉洁协议》的比率 100%
供应商社会责任评估覆盖率 73%	签署《环境和职业健康安全告知书》的比率 98%
参与改进的受评估供应商占比 5 家	社会责任现场审核覆盖率 30%
采购员接受可持续采购培训的比率 100%	

4、客户权益保护

公司始终将客户满意作为企业存在的最大价值，把客户满意度作为衡量企业各项工作的准绳，重视与客户的共赢关系，建立了客户质量信息反馈处理制度，了解客户产品质量需求，及时处理客户的产品质量反馈信息，提高客户对产品质量的满意度。

■ 客户满意度调查

公司每年以调查文件的方式开展顾客满意度调查，更客观有效地获取顾客反馈的信息，全面了解客户对我们产品和服务的满意情况，从而有针对性性地采取改善措施，以赢得客户的认可。

■ 客户投诉处理

在处理售后问题上，我们坚持用户至上原则，在建立客户档案管理的同
时，不断完善客户意见反馈机制、投诉处理机制和快速响应机制。公司设有专
人负责投诉的记录，并对投诉问题组织调查、分析和处理，在限定的时间内妥
善解决并给予投诉者满意答复，同时积极落实纠正及预防措施，预防问题再次
发生。

■ 信息保护

为了维护保护客户隐私，我们要求全体员工高度重视涉及到客户隐私的资料安全。我们制定了专门的《信息安全管理制度》，用以明确客户资料的处理方法及保密措施，避免客户信息泄露。

报告期内，未发生重大质量问题及客户信息泄露事件。

2025年客户管理绩效达成情况		
客户投诉数量	客户投诉解决数量	客户投诉解决率
1 起	1 起	100%
重大质量问题发生率	客户信息泄露事件	
0	0 起	

5、环境和可持续发展

环境是人类可持续发展的关键。因此，公司将环境保护作为企业可持续发展战略的重要内容，高度重视环境保护和节能减排，不断提高资源综合利用水平，切实推进企业与环境的可持续发展，力争在 2050 年度实现业务活动产生的温室气体净零排放。通过优化生产工艺、升级设备，提高能源利用效率，到 2030 年，将公司范围内直接排放（范围 1）温室气体总量在 2024 年的基础上降低 50%，从而减少相应比例的温室气体排放。

为落实绿色制造理念，公司25年建设屋顶光伏发电项目，光伏发电量约 61.6万千瓦时。公司将通过光伏发电项目，降低对市电的依赖，降低用电成本。

在日常的经营活动中，公司也积极践行低碳、环保和可持续发展的理念，做出了以下方面努力：

■ 绿色办公

公司积极响应节能减排号召，大力倡导绿色办公模式，将绿色理念融入办公的各个环节，通过不断优化绿色办公实践，凝聚全体员工力量，提升节能减排工作成效。

- 合理关闭电器设备，减少待机消耗；采购节能电器用品；
- 合理设置空调温度，减少使用时长，及时检修维护空调及通风设备；
- 维修用水设备，安装节水装置，避免长流水冲洗物品；
- 推行无纸化办公、使用双面打印，回收单面用纸；
- 尽量减少一次性纸杯和纸巾使用量；
- 搭建 OA办公系统、视频会议系统，减少出行；
- 公司园区为新能源汽车提供充电便利，提倡绿色出行。

■ 环保意识培养

- 在会议室出入口张贴关灯、关空调标识；
- 鼓励员工爱护水电设施，节约水电；
- 倡导员工养成良好环保习惯，如保持办公环境整洁、自觉维护办公秩序。

■ 办公废弃物管理

- 设立办公用纸分类回收箱，回收办公用纸、报刊报纸及包装用纸；
- 提倡使用再生纸、可替换内芯的笔、碳粉盒和充电电池等可循环使用物品。

■ 加强污染防治

公司根据经营情况及环境状况设定环保目标，严格监控各类污染和废弃物的排放，通过定期评估环保目标完成进度，及时调整优化策略，保障公司环保工作始终契合发展需求与环境标准。

加强与供应商的沟通与合作，将温室气体减排要求纳入供应商评估体系，推动供应商采取减排行动。鼓励供应商使用清洁能源、优化生产流程，共同降低供应链的碳排放。

报告期内，公司环保设施运行正常，废气、废水、噪声、固体废物排放达到国家相关标准。公司没有出现重大环保事故及被环保部门处罚。

2025年环保关键绩效达成情况		
污染物检测合格率	环保事故	环境相关违法违规事件
100%	0	0
环保培训次数	环保培训参加人次	接受环保培训平均时长
2 次	180 人次	1.5 小时

6、职业健康与安全生产

公司主营业务不属于高危险行业，但公司始终保持强烈的安全意识，全面落实安全生产责任制，安全生产意识及规范性要求已覆盖生产经营的各个环节。公司每年度排查业务体系中存在的主要安全隐患，并结合自身业务特点、安全隐患特征及相关制度情况，不断优化作业指导书或标准作业规程，同时持续执行安全例会制度，持续进行日常安全巡检，不断提高劳动保护水平。

■ 风险隐患排查

基于对安全生产的全面考量，公司明确隐患排查的责任主体、排查内容、排查频率、治理措施及验收标准，形成从发现、治理到复查的闭环管理流程。同时，公司成立隐患排查与整改领导小组，组织专业人员深入各生产环节细致排查，严格监督制度执行情况，并落实奖惩措施，推动公司安全生产工作常态化，有效防范事故发生。

报告期内，公司定期组织隐患排查并进行整改，开展消防设施、电气安全、工艺安全、现场生产设施、管理制度隐患排查，共计开展 48 次，隐患整改率为 100%。

■ 员工健康保障

公司严格遵守《中华人民共和国安全生产法》和《中华人民共和国职业病防治法》等相关法律法规，全面落实安全生产标准化建设要求，建立完善的职业健康与安全管理体系，积极引入先进安全理念与技术，强化职业健康安全保障，全

力营造零事故、零伤害的工作环境。工作与生活环境做到以下几点：

- 车间温湿度、空气流通情况每天监测、记录；
- 定期对车间、厂区进行灭虫、灭蚊、灭鼠，定期对下水道、排污管道清理，保持卫生的环境；
- 加强对员工食堂的食品安全卫生管理，坚持食堂工作人员持健康证上岗, 实行每餐的食物留样监管机制；
- 对员工宿舍加强了管理，定期每周巡查，确保员工生活环境安全、卫生。

■ 安全生产管理

公司通过安全教育与劳动保护、安全检查与安全监管、安全演习等方式落实各项制度，强化关键岗位人员的安全责任和风险防范意识，提高劳动安全教育与劳动保护，开展安全检查与安全监管，确保员工作业环境和职业健康安全。

公司组织员工参加消防演练活动，提高安全生产活动安全水平，增强了员工的防火意识。通过消防演练，发现了火灾防控中存在的问题和不足，优化预案并完善应急反应机制。

公司基于法规要求、行业标准与自身实际，构建职业健康安全指标体系，覆盖工作环境改善、安全零事故、职业病防治等多个维度，通过定期评估指标执行情况，并依据结果及时调整优化策略，确保目标有序推进。

报告期内，公司总人数210人，享受医疗及意外险人数为210人。发生工伤意外人数为0人，因工伤事故产生后续疾病的事件数量为0，工伤事故死亡人数为0，职业病及其死亡人数为0，未发生重大安全生产事故。

2025年职业健康安全关键绩效达成情况		
安全生产事故	隐患排查整改率	安全应急演练次数
0	100%	1
安全教育培训场次	参与安全教育培训人数	安全教育培训总时长
12	1650	24 小时
特种作业人员持证上岗率	员工体检覆盖率	职业病危害因素检查
100%	100%	3

7、商业道德

■ 反贪污和反贿赂

公司严格遵守《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》等法律法规，制定《反贿赂反腐败管理规定》，树立以“守法诚信、优质服务”为核心的经营理念，并由人力资源部作为管理部门，依据法规开展反贪腐工作、监督和管理员工廉洁从业情况等。同时公司实行举报奖励制度，举报案件一经查实，并为公司挽回经济损失，公司可根据事件的性质、影响程度及举报者配合情况，对举报者给予物质奖励或其他奖励。

为贯彻执行公司廉洁管理要求，践行廉洁从业操守，规范管理行为，公司规定关键岗位员工签署《廉洁承诺书》。强化员工的廉洁自律意识，筑牢公司反腐倡廉防线。

公司组织开展反腐倡廉培训，深入讲解反腐的必要性及法律条款、分析腐败出现的原因和防范措施，持续加强员工反腐免疫力，营造廉洁的企业环境。

报告期内，公司完成了商业道德培训 100%全员覆盖。此外，在廉洁管理方面，公司未发生因贪污腐败导致的相关事件，未发生通过举报程序举报的违反商业道德案件。

2025年反商业贿赂关键绩效达成情况	
参加反商业贿赂及反贪污培训的人数	员工接受反商业贿赂及反贪污培训的平均时长
145 人	1 小时
开展培训次数	发生的贪污腐败事件
3 次	0 起

■ 举报与保护机制

公司设立电话、电子邮件和信箱等举报渠道，鼓励员工及业务往来方检举揭发贪污腐败及不正当竞争行为。为保护举报人权益，公司要求参与调查人员需对举报信息严格保密，若出现违规泄露或打击报复情形，将依法严肃追究责任。

■ 反不正当竞争

公司遵守《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国反不正当竞争法》等法律法规，秉持公平诚实的原则参与商业竞争，规范员工与客户、供货商、竞争者等交易行为，倡导以优异的品质和服务赢得竞争优势，维护市场公平竞争秩序，保障公司及各方合法权益。

报告期内，公司未发生不正当竞争事件。

8、维护信息安全

公司根据《中华人民共和国网络安全法》、《中华人民共和国数据安全法》等法律法规要求，制定《信息安全管理度》、《信息安全风险管理制度》，构建完善的数据安全管理架构，明确各层级人员的数据安全责任与操作规范，全面落实信息安全管理措施，确保信息安全工作有序推进。数据安全管理措施如下：

1) 数据安全应急管理

公司制定《信息安全应急响应预案》，针对数据泄露、系统攻击等潜在数据安全事件，详细规划应对流程，并围绕事件预警、应急响应、数据恢复及复盘总结等关键环节，明确各部门职责，确保协同高效，全力保障数据安全与业务连续性。

2) 数据信息安全审计

公司定期进行风险评估，对数据分类、存储、使用及销毁等环节开展全面细致的审查，精准识别潜在风险，并及时采取有效措施加以防范和整改，确保数据使用和管理的保密完整，为公司稳健运营筑牢数据安全防线。

3) 客户隐私安全保护

公司始终秉持严谨审慎的态度，通过全方位举措构建严密的隐私保护体系，从制度建设、技术保障到人员培训，确保客户隐私信息在各个环节均得到妥善保护，从而赢得客户的深度信任与长期支持。

公司开展信息安全管理培训，涵盖信息安全的基本概念、常见威胁及防范措施，通过结合实际案例，深入分析信息泄露的严重后果，使员工深刻意识信息安全的重要性，同时掌握更多实用的防护技巧，增强员工信息安全认知与能力。

报告期内，公司开展数据安全与客户隐私保护培训 3 次，人均培训时长为 1 小时，培训覆盖率为 100%，未发生信息安全与隐私保护违规事件。

2025年信息安全关键绩效达成情况	
参加数据安全与客户隐私保护培训的人数	员工接受数据安全与客户隐私保护的平均时长
223 人	1 小时
开展信息安全培训次数	发生的信息安全与隐私保护违规事件
3 次	0 起

第五章 展望未来

当前，社会责任已成为企业核心竞争力和可持续发展的重要组成部分，企业作为经济主体履行可持续发展、保护利益相关者权益之职责是其恪守不渝的社会责任。公司深刻认识到承担社会责任是一项持续的工作，需要继续投入更多的人力、物力、技术和财力，以持续改进相关工作。

2026年，公司将继续探索切实有效履行社会责任的着力点，继续加强社会责任的宣传和培训力度，在日常工作和生活中推进社会责任的落实。公司将不断完善企业社会责任管理机制，进一步深化企业社会责任理念，持续强化社会责任意识，不断完善企业社会责任管理体系，把履行企业社会责任贯穿于企业经营和管理的各个环节，实现企业与社会和谐发展。

苏州德迈科电气有限公司
2026 年 1 月