



迪阿股份有限公司

2023年环境、社会与公司治理报告

成为全球真爱文化引领者

目录

关于本报告	01	ESG策略与管理	05	公司治理与商业道德	10
管理层致辞	02	ESG策略与模式	05	建立健全公司治理	11
我们的2023	03	ESG管理体系	07	规范责任商业行为	13
		ESG实质性分析	08		
真爱见证与传递守护	16	产品创新与服务提升	22	责任采购与共同发展	30
发现真爱	17	创新引领发展	23	供应商责任管理	30
传递真爱	18	倡导极致服务	26	供应商能力建设	33
见证真爱	20	打造高质量产品	28		
守护真爱	21				
员工成长与社区公益	34	气候变化与绿色低碳	43	ESG关键绩效数据	48
支持员工成长	35	应对气候变化	44	GRI标准指引列表	49
贡献社区公益	42	管理环境影响	46	读者反馈	50

关于本报告

本报告是迪阿股份有限公司发布的年度可持续发展报告，秉承重要性、可量化、平衡性及一致性的原则，重点披露迪阿股份有限公司在环境、社会及管治方面的理念、重要进展、成果及未来计划等，时间跨度为 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日。如有不一致，将在具体内容处进行说明。本报告中绩效指标覆盖范围包括公司的核心及重要业务单位，即中国内地、中国香港、法国营运地区范围内的办公室和 528 个自营零售店。

编制依据

本报告主要参考《全球报告倡议组织（Global Reporting Initiative, GRI）报告标准》（以下简称“GRI”）、联合国《可持续发展目标（Sustainable Development Goals, SDGs）企业行动指南》以及中国企业改革与发展研究会发布的《企业 ESG 披露指南》进行编制，以披露有意义的环境、社会、管治相关表现资讯，并报告披露的透明度，响应利益相关方的信息需求。

资料来源及可靠性声明

报告中所使用的资料均来自迪阿股份有限公司，董事会对报告内容的真实性、准确性和完整性负责。

报告范围及边界

除个别资料有特定说明外，本报告中的政策、声明、资料等覆盖迪阿股份有限公司的实际业务范围，范围与迪阿股份有限公司发布的年报一致。除另有说明，本报告以人民币为货币单位。

确认及批准

本报告已获得董事会的确认，予以发布。

称谓说明

为了便于表述与阅读，本报告中「迪阿」、「迪阿股份」、「迪阿集团」、「本公司」、「公司」、「我们」代指迪阿股份有限公司，「DR」、「DR 钻戒」代指迪阿股份有限公司拥有的珠宝品牌。

除另有指明外，本报告所使用的词汇与本公司《2023 年年度报告》所界定者具有相同涵义。

获取及回应本报告

本报告电子版可于深圳证券交易所指定信息披露网站巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）或公司官网（www.darryringgroup.com）查阅和下载。如对报告有疑问和建议，可发邮件至 ir@darryring.com 或致电 0755-86664586。

管理层致辞



公司重视可持续发展，本着公平、开放、共创、敬业的态度，与万千消费者、供应商、股东及其他利益相关方建立了良好的互动关系，并在产品、服务、责任、产业链、组织建设及员工发展等多方面持续改进，为公司的可持续发展夯实根基，踏实实践，戮力前行。我们致力于将公司打造成为“合规治理、珍惜资源、关注商业道德、重视信息安全、关爱员工”的卓越公司。公司在 2023 年完善了可持续发展治理架构，董事会层面设立战略与可持续发展委员会，领导可持续发展指导工作组和可持续发展办公室的工作。战略与可持续发展委员会负责公司的长期发展战略和 ESG 事项的审议及监督，可持续发展指导工作组负责对公司 ESG 现状的研究和分析以及规避 ESG 风险，可持续发展办公室负责日常执行 ESG 相关工作并收集相关信息和数据。这三层架构共同推动了公司 ESG 管理的落地实施和持续改善。

“

公司在治理结构、投资者沟通、合规经营、商业廉洁与反腐败等方面都做了全面的规划和实施，以确保公司经营的健康、规范和可持续发展。公司依法运行三会，与投资者加强了沟通交流，完善了投资者关系管理体系。公司通过多个维度对运营的合规性进行梳理与风险规避，持续推行反腐败政策，完善了一系列详细的廉洁制度流程。

公司通过产品创新、服务提升和制造工艺创新，为每一位顾客提供了独一无二的真爱体验。公司致力于打造高质量的创新产品和极致服务，通过

知识产权体系建设和全员创新文化，不断推出独特的商品和体验。

公司通过严格的质量准入限制和审查流程，以及定期的供应商评核，确保了产品的高质量。公司也打造了严谨的供应链管理体系，通过责任采购，与供应商共同发展，推动供应商的持续进步和成长，保障用户的真爱体验。

公司致力于为员工建立舒适、公平的就业环境，提供成长和发展的机会，并确保每位员工都能够享有当地法律法规赋予的权利。同时，公司通过

设立相关沟通渠道和提供各种福利，关注员工的发展与生活，让员工在组织的支持下实现自我提升，并持续为社区的发展和改善贡献力量，促进真爱使命的实现。

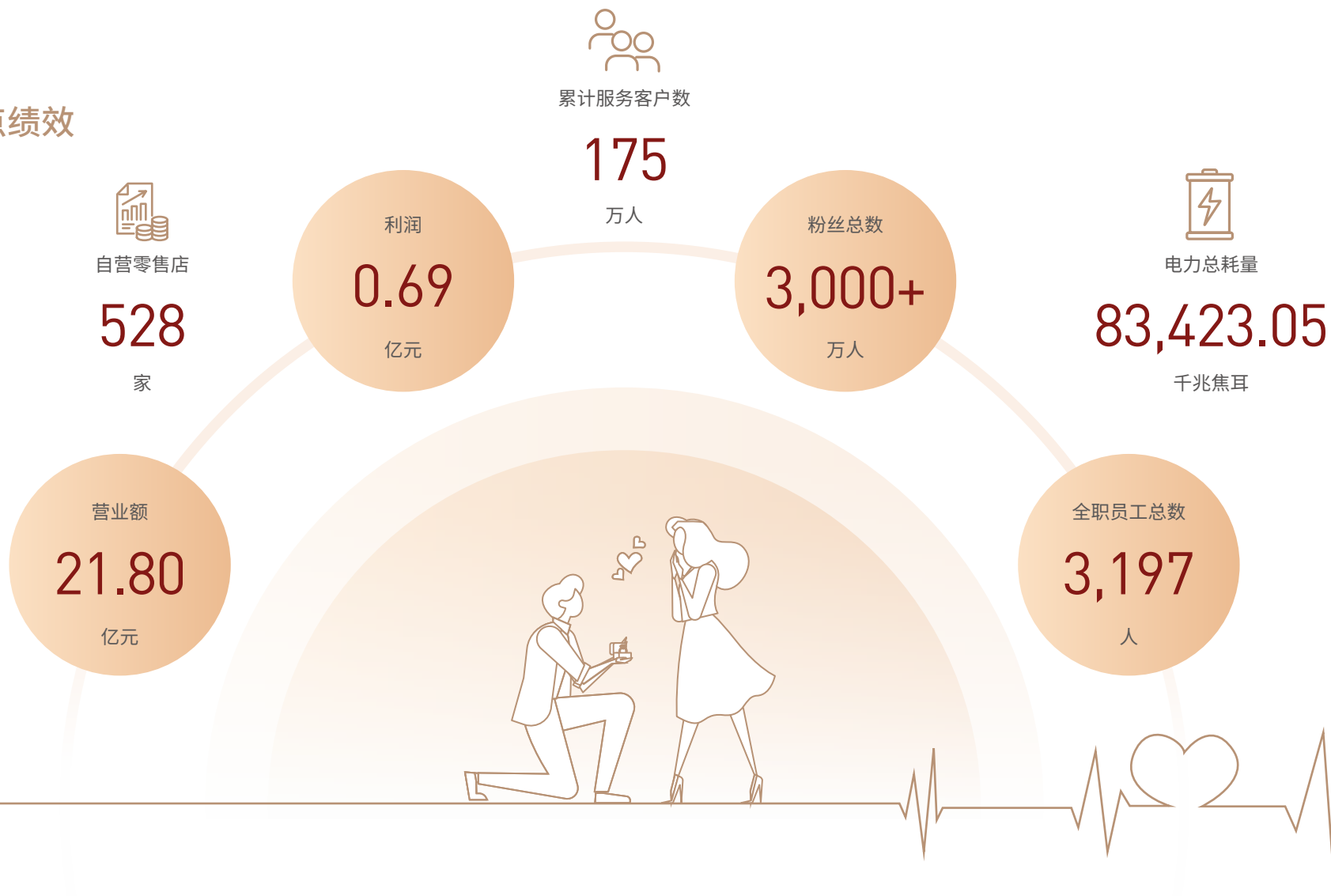
公司严格遵守环保法规，将绿色运营理念和环境保护贯穿至自身运营管理中，通过提升能源效率、降低碳足迹、优化资源利用等措施，应对气候变化，实现可持续发展。同时，公司在门店设计、建设、运营等各个环节采取节能、节水、节材、减排等措施，降低环境影响，提高资源利用效率，向顾客传达绿色低碳理念。

”

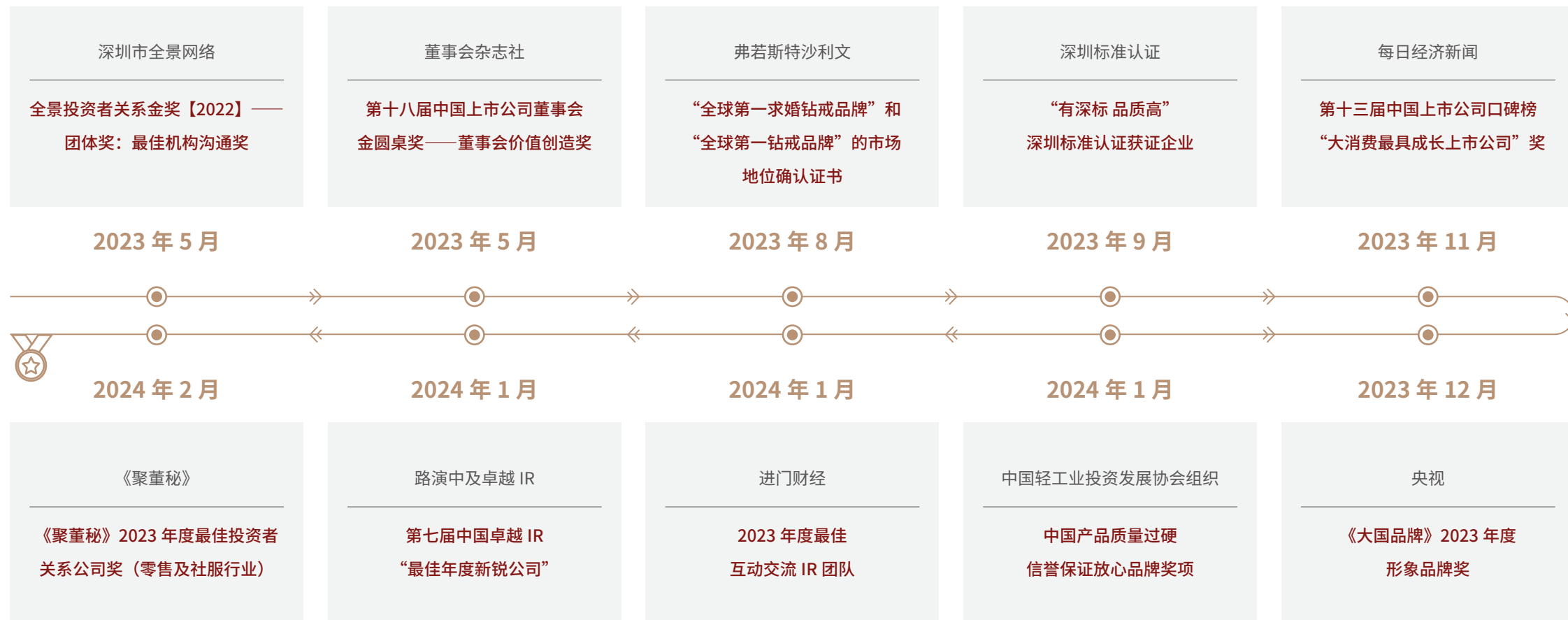
公司以成为“全球真爱文化引领者”为企业愿景，肩负着“帮更多人表达爱，让爱情幸福长久”的品牌使命，努力传播与见证世界的真爱与浪漫，并持续为全球消费者提供高品质的珠宝首饰产品和独特的真爱文化体验及服务。为此，我们将继续提升经营管理能力，关注人类共同面对的可持续发展问题，继续在发展的同时兼顾各方利益，努力为社会、股东、消费者和员工创造更多价值。

我们的 2023

2023 年 ESG 重点绩效



奖项与荣誉



ESG 策略与管理

ESG 策略与模式

公司价值创造模型



ESG 框架与贡献 SDGs

- 夯实公司治理架构，加强投资者沟通
- 通过负责的商业行为，合规经营



- 增强见证真爱及传递真爱的力度与广度
- 提高粉丝吸引力，持续服务 100 万对以上用户



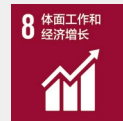
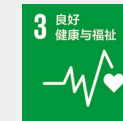
- 推动行业工艺、产品创新
- 为客户提供完善的真爱服务



- 建立并推行国际领先的供应商责任标准
- 确保常年稳定合作及关键供应商遵守供应商责任标准



- 保障员工权益，提升员工价值
- 支持社会发展，促进社会和谐



- 减少能源消耗、降低碳排放
- 降低单位能源消耗、单位温室气体排放



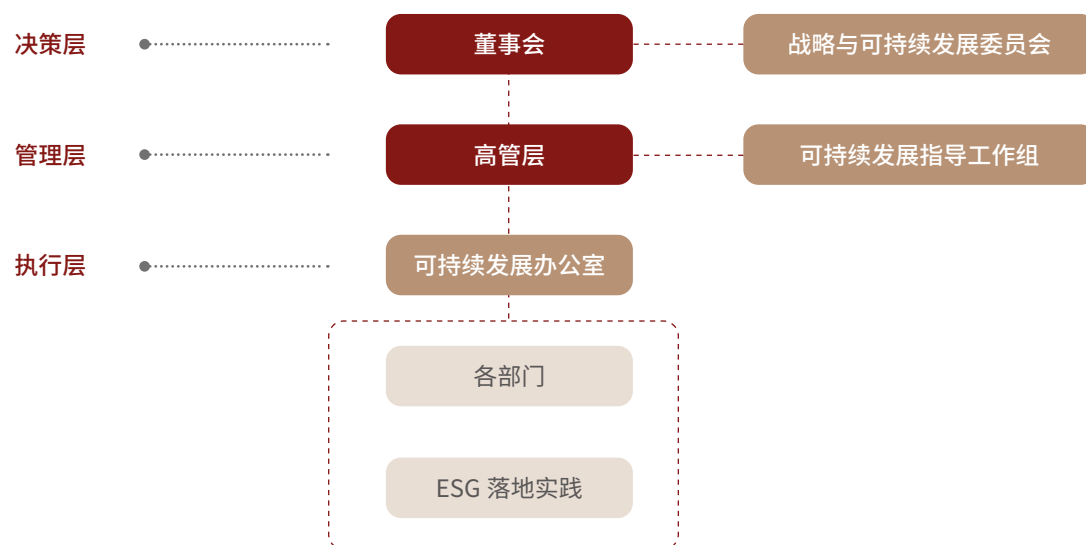
ESG 管理体系

| ESG 治理架构与职能职责

为适应公司战略与可持续发展需要，发展并落实公司环境、社会及治理（ESG）工作，增强公司核心竞争力和可持续发展能力，2023 年，公司特设立董事会战略与可持续发展委员会，并逐步完善公司 ESG 体系建设，将 ESG 管理融入公司的日常工作中。

此外，公司还针对董事会以及高级经营管理层开展了 ESG 培训与能力建设活动，包括 ESG 报告启动会以及 ESG 管理高阶培训课程。

迪阿股份 ESG 管治架构



由公司董事长统筹，职责范围包括：

- 对公司长期发展战略以及专项规划进行研究并提出建议；
- 对《公司章程》规定须经董事会批准的重大投资融资方案进行研究并提出建议；
- 对《公司章程》规定须经董事会批准的重大资本运作、资产经营项目进行研究并提出建议；
- 对其他影响公司发展的重大事项进行研究并提出建议；
- 对公司 ESG 事项进行审议及监督，包括战略规划、目标设定、政策制定、执行管理、风险评估、绩效表现、信息披露等事宜，并向董事会汇报；
- 对以上事项的实施进行检查；
- 法律、法规、规章、监管机构有关规定以及董事会授权的其他事宜。

战略与可持续发展委员会

由公司高管和各部门管理者组成，职责范围包括：

- 对公司 ESG 现状开展研究和分析，为推动 ESG 纳入公司整体战略规划提供决策依据；
- 妥善规避 ESG 风险，推进 ESG 重大议题持续改善；
- 建立部门之间的 ESG 工作联动机制；
- 针对 ESG 战略与目标制定落地举措，向执行层提出要求；
- 以及定期向委员会汇报各项工作实施成果。

可持续发展指导工作组

由各部门 ESG 对接人组成，职责范围包括：

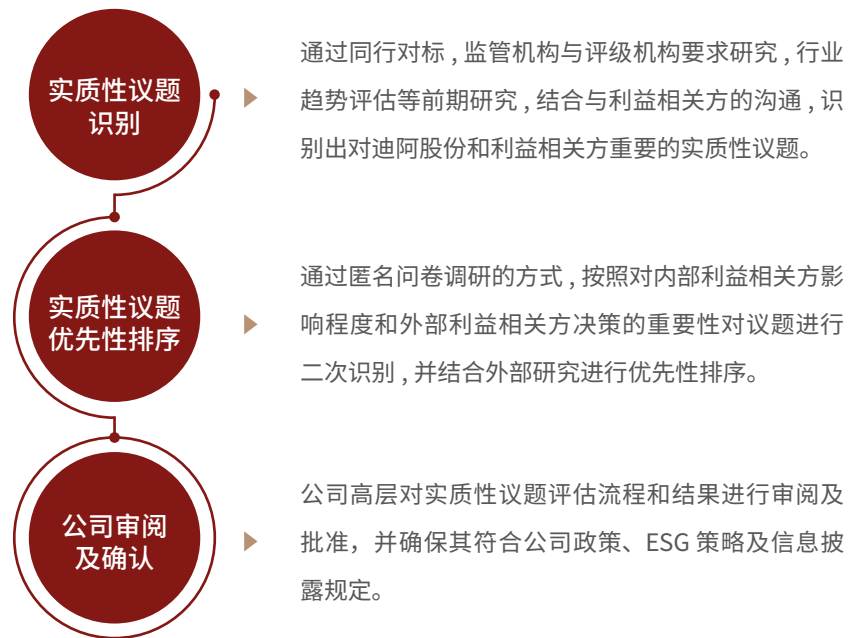
- 日常执行 ESG 相关工作，并跟踪相关成效；
- 以及收集 ESG 相关信息和数据。

可持续发展办公室

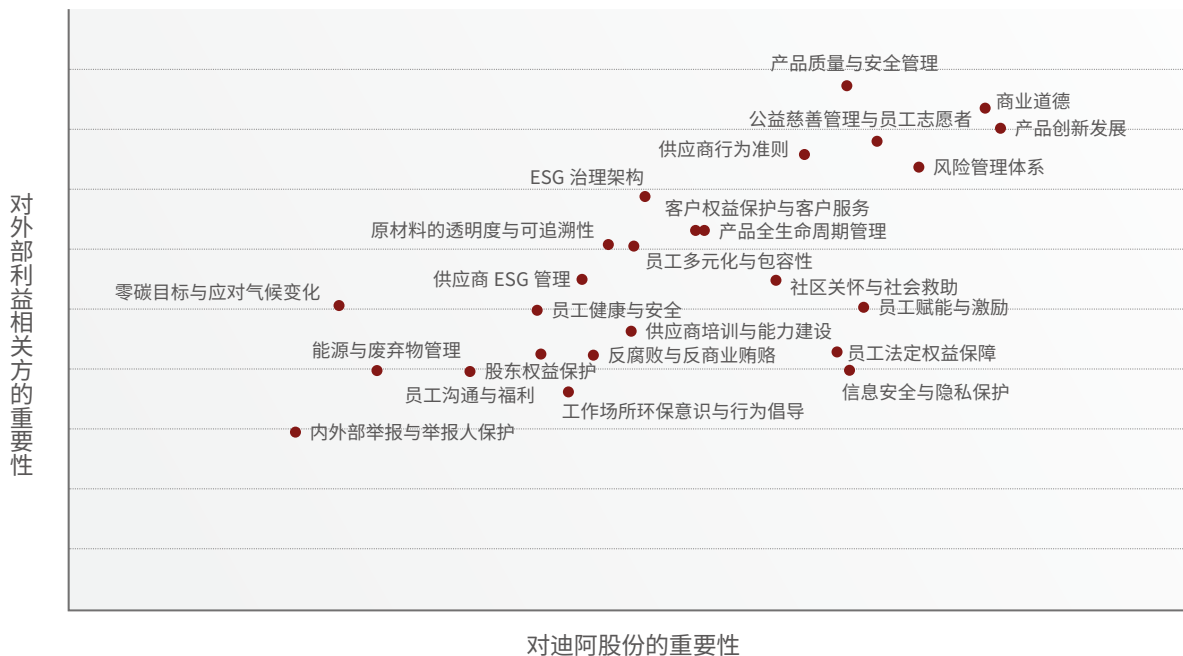
ESG 实质性分析

实质性分析流程

2023 年，公司面向利益相关方，开展全方面的 ESG 管理工作重要性议题分析与评估。公司结合自身业务发展情况和外部研究，通过利益相关方（主要包括员工、顾客、政府和监管机构、供应商、投资者、媒体等）问卷调查，识别出对公司最重要的 ESG 议题清单，并形成重要性分析矩阵。2023 年度实质性议题所取得的进展将在后续章节说明。




迪阿股份 2023 年实质性议题分布矩阵图



管治议题	环境议题	社会议题	社会议题
01 ESG 治理架构	07 零碳目标与应对气候变化	11 员工法定权益保障	19 信息安全与隐私保护
02 商业道德	08 产品全生命周期管理	12 员工多元化与包容性	20 供应商行为准则
03 风险管理体系	09 能源与废弃物管理	13 员工健康与安全	21 供应商 ESG 管理
04 反腐败与反商业贿赂	10 工作场所环保意识与行为倡导	14 员工沟通与福利	22 供应商培训与能力建设
05 内外部举报与举报人保护		15 员工赋能与激励	23 原材料的透明度与可追溯性
06 股东权益保护		16 产品质量与安全管理	24 公益慈善管理与员工志愿者
		17 产品创新发展	25 社区关怀与社会救助
		18 客户权益保护与客户服务	

相关方沟通与参与

相关方构成	 股东与投资人	 监管机构	 客户	 员工	 供应商	 社区	 社会组织
相关方代表	<ul style="list-style-type: none"> • 投资人 	<ul style="list-style-type: none"> • 各级政府及主管单位 • 深圳证券交易所 • 中国证监会 	<ul style="list-style-type: none"> • 国内外消费者 	<ul style="list-style-type: none"> • 所有员工 	<ul style="list-style-type: none"> • 工程类供应商 • 行政综合类供应商 • 裸石或镶嵌加工类供应商 • 婚策或 KOL 类供应商 	<ul style="list-style-type: none"> • 重点特殊人群 	<ul style="list-style-type: none"> • 媒体 • NGO • 行业协会等
相关方关注点	<ul style="list-style-type: none"> • 公司业务表现 • 财务表现与 ESG 规划 • 公司治理与风险管控 • 投资人沟通与互动 	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理与合规运营 • 环境保护与气候变化 • 保护客户、员工等相关方权益 	<ul style="list-style-type: none"> • 产品创新与设计 • 产品品质保证 • 客户服务保障 • 整体社会责任表现 	<ul style="list-style-type: none"> • 薪资福利 • 能力建设与培训 • 公开透明的发展通道 • 工作生活平衡 • 员工健康安全 	<ul style="list-style-type: none"> • 稳定财务表现与付款政策 • 公平透明的选取程序 • 公平、公正、公开，阳光透明的采购环境 	<ul style="list-style-type: none"> • 贡献社区持续发展 • 真爱传递与守护 	<ul style="list-style-type: none"> • 良好的合作关系 • 透明的信息沟通与分享 • 行业共同发展
部分沟通参与方式	<ul style="list-style-type: none"> • 定期信息披露 • 投资者线上 / 线下交流 • 电话及邮件沟通 	<ul style="list-style-type: none"> • 参与相关会议 • 机构沟通 • 定期报告提交 	<ul style="list-style-type: none"> • 售前沟通 • 售后服务 • 常规沟通 (如客户回访等) • 营销与品牌活动 	<ul style="list-style-type: none"> • 工会与员工代表 • 线上沟通平台 • 员工投诉热线 • 高管面对面等内部活动 	<ul style="list-style-type: none"> • 供应商培训 • 供应商审核与沟通 	<ul style="list-style-type: none"> • 公益活动 • 投诉热线 	<ul style="list-style-type: none"> • 媒体活动与沟通 • 项目合作 • 公司官方网站、公众号等公开渠道

公司治理与商业道德

公司持续夯实治理架构，通过负责的商业行为保障商业活动的公平、诚信、责任和效率，促进社会幸福与和谐。

我们的目标

- 健全公司治理模式，切实保护投资者权益，全方位保障运营合规

我们的进展

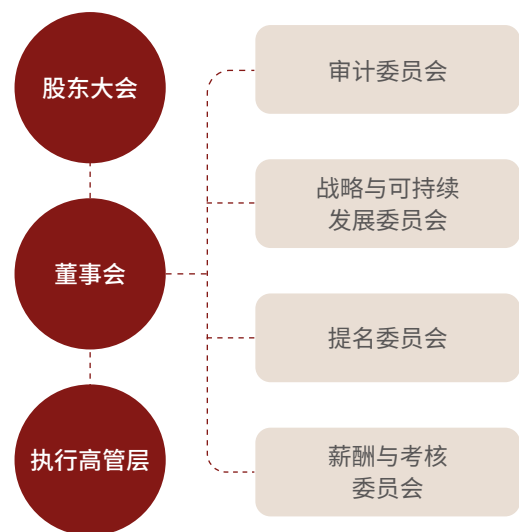
- 公司股东大会、董事会、监事会有序召开，决议均有效通过
- 公司投资者沟通渠道更加多元与及时
- 人力资源、资金管理、税务治理、隐私保护等全方位合规工作有序推进

支持联合国可持续发展目标



建立健全公司治理

公司根据《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 2 号——创业板上市公司规范运作》等有关法律法规运行股东大会、董事会、监事会，设立公司可持续发展管理体系，及时合规披露公司相关信息，不断加强投资者的沟通交流，完善投资者关系管理体系与沟通渠道。

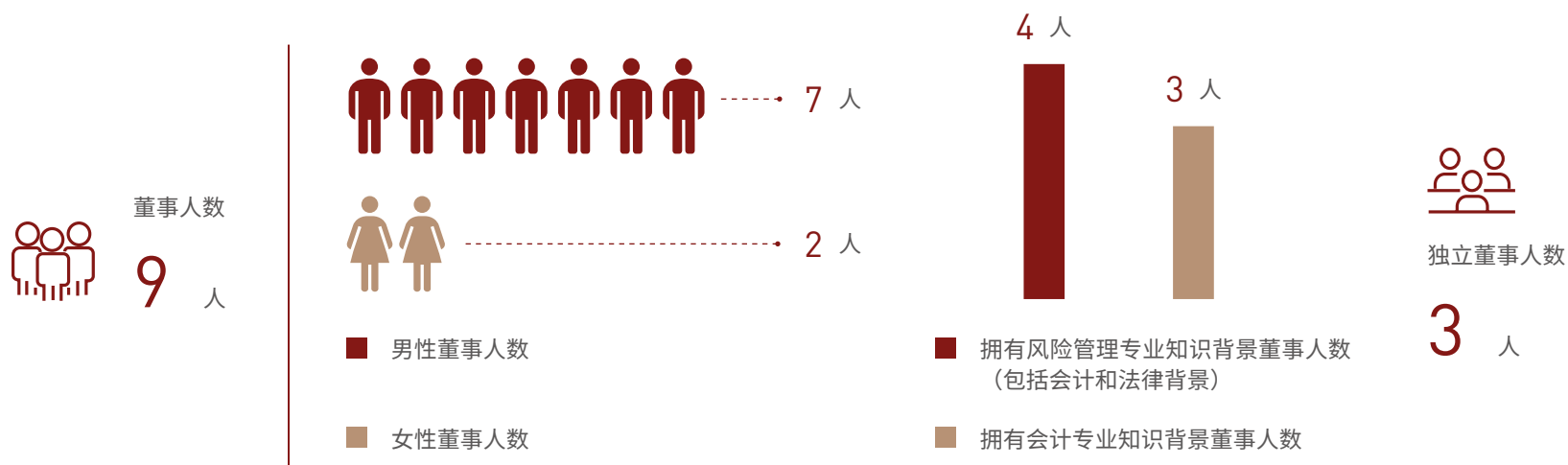


公司治理结构与运作

公司股东大会是公司的最高治理机构。2023 年内公司共举行两次股东大会，包含 1 次临时股东大会与 2022 年年度股东大会。两次股东大会的召集、召开程序符合法律法规、规章制度和《公司章程》的规定，会议出席的人员资格、召集人资格合法有效，会议的表决程序、表决结果合法有效。股东或股东代理人有序通过现场投票与网络投票的形式对各项大会议案进行表决，所有议案均投票通过。

董事会是股东大会选定的代理其行使治理工作的公司治理机构。2023 年内，公司董事会各专门委员会与董事会有序召开，对公司关键性的报告、财务决议、内部控制与内部审计体系、新董事任命、董事及高管薪酬方案、外聘审计机构、高管持股规范制度、关联交易管理办法等议案进行了讨论与决议，所有董事会决议均全票通过。

公司高管（执行董事）薪酬根据其所担任的职务与公司薪酬体系及行业薪酬水平确定，分为固定薪酬和绩效薪酬两个部分，其中绩效薪酬取决于公司经营业绩表现及个人绩效，关键绩效指标包括但不限于公司业绩指标等。



投资者沟通与保护

公司始终重视投资者关系，持续搭建和探索投资者关系管理模式，推进与投资者之间的双向交流，努力维护投资者利益。公司严格遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司投资者关系管理工作指引》等相关法律法规及《公司章程》等内部制度，遵循“充分合规、投资者平等、主动沟通、诚实守信”等基本原则，保证公司信息披露的真实、准确、完整、及时，确保所有投资者公平地获取信息。

公司搭建了完善的投资者关系管理体系，并设立了投资者关系专岗，以加强与投资者及卖方分析师之间的沟通，增进资本市场对公司的了解和认同。2022 年 8 月，公司根据相关法规及《上市公司投资者关系管理工作指引》制定了《投资者关系管理制度》。2023 年，公司根据深圳证券交易所新修订的《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 2 号——创业板上市公司规范运作》及其他相关法规，并结合公司的实际情况对《投资者关系管理制度》进行修订，明确了投资者关系管理的内容、方式、组织和实施。

公司不断推进投资者关系管理流程的标准化，以提高工作效率，保持一致性，并通过电话、新媒体平台、“迪阿股份”官方公众号、传真、电子邮箱、公司官网“投资者关系”模块及现场接待等方式最大限度保证了与投资者之间的顺畅交流。2023 年，公司持续加强与投资者的全方位有效沟通，确保中小股东公平、公正获取公司信息的权益，面向全体股东召开了定期报告线上业绩说明会并通过《投关活动记录表》披露了日常投资机构调研内容。公司还积极披露了年度报告及可持续发展报告的中英文双语版，向全球投资者公布了公司的财务与非财务信息。

案例 2023 年公司对外沟通情况

- 公司共发布定期报告 4 份（不包含摘要报告），临时公告 111 份（不含投资者关系活动记录表）；
- 公司通过线上及现场方式开展投资者调研沟通活动 36 次，累计接待投资者近 700 人次（累计接待投资者机构近 500 家）；
- 回复深交所互动易 110 条；
- 召开股东大会 2 次，股东平均出席率 88.19%；

公司投关部门建立了定期的信息收集和反馈机制，确保投资者及股东及时了解业务部门的最新进展，同时也将互动易、IR 邮箱及日常调研中收集到的投资者关注要点及建议及时反馈给管理层，供管理层决策参考。2023 年，公司进一步加深与卖方分析师之间的沟通，全年券商共发布公司研究报告约 40 篇（不完全统计），其中实现首次覆盖研报的有 6 篇，持续为公司在资本市场发声。

全年券商共发布公司研究报告约
 **40** 篇（不完全统计）

其中实现首次覆盖研报的有
 **6** 篇（不完全统计）

规范责任商业行为

公司持续规范负责的商业运营，保障企业的合规治理。



保障企业合规经营

公司通过多个维度对运营的合规性进行梳理与风险规避，2023 年在用工合规、合同管理、资金使用、数据隐私等方面进行了合规风险排查与管控。

公司法务部 2023 年与人力资源部组织劳动合规培训，针对公司劳动咨询问题调研与最新劳动案件判例情况，对公司人力资源部作了相关法律法规解读、指导案例研究与劳动关系高频风险问题解答，以防范劳动用工风险。为进一步加强合同文件管理工作，规范合同文件的移交、保管，法务部特于各部门指定合同管理员，建立各部门合同文件管理台账，逐步实现公司合同文件管理工作的规范化、制度化。

公司资金管理部加强了公司资产管理流程合规性，对所投资产进

行投前尽调、投中监控、投后复盘的全周期管理与专户化管理，底仓清晰透明，产品底层在各家机构交叉验证风险真实性。资金管理部投资决策流程根据资产风险类别和投资金额实施分层决策，决策组任意一位成员有一票否决权，最大程度降低了投资风险。同时公司审计部对募集资金存放与使用的重点审计内容包括募集资金的账户存放情况、余额变动情况、是否专款专用、是否用于非募投项目、使用是否经过适当审批、使用是否符合监管规则的要求、使用进度情况、募投项目的收益情况、购买理财情况等。

公司财务部搭建了具有灵活性和适应性的全球税务管理架构，以确保在各地的税务合规性和高效性。自 2023 年始，公司已在新加坡、美国和马来西亚设立公司，并实施本土化运营策略。为确保公司在全球范围内的税务合规性，公司不仅在海外子公司聘请专

业代理机构，还持续保持与国内的咨询机构合作，以发挥整体优势，保障公司在国内和国际税务环境中的合规性。

数据隐私合规方面，公司参考欧盟 GDPR 法案，对内部和外部的数据进行全面检查，以确定数据的类别、存储位置、敏感性；公司为员工提供有关 GDPR 法规的培训，确保员工了解如何合规处理数据；公司定期审查和更新隐私政策，明确了对数据的合法处理方式；并建立了定期的风险评估机制，以监测并迅速响应可能影响 GDPR 合规性的潜在威胁。

为了实现业务流程可视化，执行有据可依，拉通业务执行流程，经营管理部在 2023 年建立了顺畅、高效的业务标准操作流程和授权体系。

商业廉洁与反腐败

公司将腐败视为公司运营的红线。公司已在官网上发布了《反腐败政策》，清晰定义了公司零容忍的各类腐败行为，规范了收受礼品、利益冲突等行为准则与上报流程。同时公司内部制定了一系列详细的廉洁制度流程，细化公司监督举报、利益冲突申报、收受礼品、廉洁建设、奖惩制度，对公司员工起到了强力约束作用。

公司通过与供应商签订制式合同及廉洁协议的方式，使供应商充分理解和遵守公平交易、商业道德规范和保密规范原则，规定了合作双方同等的廉洁义务与出现腐败情形的追责方式，并向合作方公开了公司审计部的举报联系方式。2023 年，公司与常年稳定合作及关键供应商的廉洁协议签署覆盖率达到 100%。

公司审计部独立开展审计工作，向董事会审计委员会和审计分管负责人汇报。2023 年共完成 9 个计划内专项审计项目，提出审计建议 63 条，整改完成率 98%。2023 年共完成 14 个临时审计项目，提出审计建议 18 条，整改完成率 90%。同时审计部还实施工程审计，确保门店装饰工程量的真实性和准确性，以及工程施工质量符合公司要求。

公司建立了三道防线机制，明确了各业务部门员工，财务管理部、风控部、法务部及业务部门负责人，和内外部审计的职责分工要求。

审计部每月发布廉洁宣传稿，包含真实或网络素材汇总案例与举报渠道，用于提高各防线员工的廉洁意识。



礼品收受

原则

根据《DR员工收受礼品管理制度》规定，员工不得在对外商务交往和经营活动中，明示、暗示或变相索要礼品及其他有价值的证券，因各种原因不能拒绝或不能退回而收受的，应及时进行上交和登记。

收受礼品管理

上交与登记

- 深圳区域：收受礼品3个工作日内，收受人须向总部前台行政专员进行报备，并如实填写《礼品登记表》。
- 非深圳区域：自收受之日起3天内，向总部前台行政专员进行报备，并于10个自然日内，邮寄至总部前台行政专员处代登记。

使用处理

- 礼品使用须由使用部门发起邮件申请，填写并提交《礼品使用申请表》，使用部门负责人及行政负责人完成审批后，方可出库使用。

违规处理

自登记、上交的礼品未登记或不上交的，一经发现按制度规定，由行政服务部责令其补办登记手续，礼品收讫，并按公司PAP-HRA-HR-008《奖惩管理制度》给予处理。

廉洁宣传——如何写一封有效的举报信?

有效的举报信要点:

- 明确举报人与被举报人基本信息;
- 有理有据，证据确凿;
- 属于审计受理的举报范围。

举报信示例:

审计部:

我发属“单位/部门”姓名存在违规行为，特此举报，违规行为具体情况如下:

- 收受商业贿赂。
- “某”月“日”，事实描述，证据123，照片/文件附后。
- 与供应商串通以次充好。
- “某”月“日”，事实描述，证据123，照片/文件附后。
- 篡改、伪造数据。
- “某”月“日”，事实描述，证据123，照片/文件附后。
- 利用职务便利进行关联交易，为亲友输送利益。
- “某”月“日”，事实描述，证据123，照片/文件附后。

附件: ****

举报人***
*年*月*日

《监督举报制度》相关:

- 举报范围:**
 - 收受商业贿赂和回扣;
 - 不正当情况下可以非公司控制的交易事项转移他人;
 - 以权谋私或滥用职权; 侵占、挪用、盗取公司资产;
 - 使公司为虚假的经济事项支付款项或承担债务;
 - 以权谋私、裙带交易事项;
 - 勾结、串通设计或提供虚假; 在财务会计报告和信息披露等方面出现虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏等;
 - 损害公司的商业信誉和技术秘密;
 - 控股股东滥用权利或实际控制人导致公司利益受到损害; 利用职务便利进行关联交易，为本人、亲友及特定人牟取不正当利益;
 - 因违法违规交易事项造成经济损失;
 - 其他损害公司和股东经济利益的行为。
- 保护措施:** 除原渠道留下举报人的姓名和联系方式，内部审计人员将对举报人个人信息予以保密，不得擅自泄露信息。
- 受理要求:** 审计部在5个工作日内做出是否，结合举报实际情况确定是否受理，实名举报将优先受理，为了更方便快速调查取证，审计部建议举报人尽可能提供详细事实和线索。

举报途径 >>>

地址: 深圳市福田区福华北路C11楼审计部
邮箱: id@diarying.com
电话: 18923779796
邮编: 518000
地址: 深圳市福田区福华北路C11楼审计部
电话: 18923779796

完善商业道德机制

公司已在官网上发布了《商业行为准则》，明确了公司以用户为中心、以用户需求为核心导向，腐败与商业贿赂的红线，防范内幕交易与内部信息滥用，保障信息与数据安全，合作方负责商业行为，与员工个人信守承诺、保守商业机密、廉洁自律、反歧视与反骚扰等行为规范。公司《奖惩管理制度》对各部门的商业道德正面与负面行为进行了清晰的定义，并为各部门分配详尽的职责划分，列明公平有效的奖惩制度与奖惩判定标准，对员工起到了切实督促与正向鼓励的作用。

举报与举报人保护

为确保公司商业道德与反腐败机制有效运转，公司明确了腐败现象举报途径，在官网上公开发布了《举报与举报人保护政策》，明确了举报内容、举报方式、举报人保护措施、举报受理与调查处理流程，确保举报人身份保密并不受打击报复。对于检举或揭发违反公司规定或损害公司利益的事件，经过查实后，按照公司《奖惩管理制度》中条款对舞弊人员进行处罚，情节严重或违反法律的，移交法务部跟进处理，并按照公司《奖惩管理制度》中条款给予举报人奖励。

2023 年，公司未发生重大的贪污诉讼、违反商业道德或腐败事件。



真爱见证与传递守护

作为“全球真爱文化引领者”，公司以“帮更多人表达爱，让爱情幸福长久”为使命，为顾客打造一生一次的爱情体验，让更多的人感受到真爱的力量和美好。

我们的目标

- 增强见证真爱及传递真爱的力度与广度

我们的进展

- 提高 DR 粉丝忠实度
- 持续与相信真爱的顾客产生联结

支持联合国可持续发展目标



发现真爱

公司以品牌为引领，不断传递爱情的美好和力量，探寻真爱的奥秘和价值，激发公众对真爱的向往和信赖。

案例 寻找全球 100 对钻石婚夫妻

如何将恋爱谈成一辈子的真爱？其实，爱是一个个积极共鸣的微小瞬间，因为有了这些重要瞬间，爱才从片刻化为永恒，一生延绵不断。2023 年，公司发起了「寻找全球 100 对钻石婚夫妻」真爱公益行动，让钻石婚夫妻共同作出回答。他们用 60 余年的婚姻告诉我们：只要坚定真爱，忠其一生，爱会为彼此编奏出最动人的篇章，将所有悲欢起落都化作力量。

爱是默默付出的实际行动

吴爷爷会为节省几毛钱，多花数倍时间去很远的地方买盐；但奶奶喜欢的衣服，几千块都毫不犹豫。他说：“就是自己饿死也要让她过好”；奶奶曾遭遇两次车祸，爷爷在医院吓哭了，却给孩子留下坚强的背影。他说：“我一害怕，孩子们就慌神了”。



爱是携手走过的每个足迹

因文学结缘的他们，被书中一句“爱可以征服世界”打动，便携手走过许多国家，用并行的脚步征服着世界；钻石婚时偏居法国一隅，他们深情地为彼此戴上 DR，说道：“戒指代表了一生的婚姻”，在他们心中，陪自己看遍风景的彼此，绚烂过所有美景。



爱是一起吃的每一顿饭

从第一次约会吃的雪糕，到每到生日精心准备的饭菜，再到如今奶奶唱歌大笑，爷爷也在她唱累时递上水果。鲜少吐露爱的爷爷，总是默默兑现着年轻时的诺言：“一生都不让她伤心”，却在为奶奶戴上 DR 时声泪俱下地道着感谢。



广东人的爱情故事似乎总伴随着食物的香气，但真正浸润爱人心田的，是爱人用心赋予食物香气的过程，是香气背后一次次表达爱、兑现承诺的勇气。

他们用一生走过的足迹，诠释着法国的浪漫：不似许多人想象中的声势浩大；却像无数人期盼的那样，一生与同一人看不同风景，将琐碎与拌嘴都视作甜蜜。

截至 2023 年，DR 奔赴 26 个城市，完成了 100 对钻石婚夫妻故事的探访与呈现，引发了全球范围内近 2 亿次触动。真爱地图已经点亮了多个城市，但 DR 钻戒的真爱行动还将持续进行下去。因为“帮更多人表达爱，让爱情幸福长久”不仅是 DR 的使命，更将成为整个世界的共同愿景。

传递真爱

公司的每一款产品，都蕴含着独特的情感理念。通过不同产品，公司希望帮助用户不仅是选购产品，更是选择一种美好的真爱信念。



DR HEART 系列 简奢款 求婚钻戒

传说被爱神眷顾的恋人，终生拥有心形印记，
一生一世永不分离。



TRUE LOVE 系列 简奢款 求婚钻戒

祝愿天下有情人终得圆满：
从起点到终点，一生都是彼此。



JUST YOU 系列 简奢款 求婚钻戒

摘下天边的守护六芒星，
一生一世只守护你。



LOVE MARK 系列 爱无止境 结婚对戒

这是最耀眼的宣言：
我们的爱，热烈璀璨，惊艳时光。



YOU & ME 系列 爱无止境 结婚对戒

我对你的爱，随昼夜更替，
永无止境。



D 系列 终身契约 简奢款 双色戒指 & 手镯

我将生命的全部重量交予你，
与你约定终身，永不更改。



DR HEART 系列 恋恋真心 套链

你是我心尖跳动的音符，永不停息。
我对你的爱，热烈永久。



初雪 余生唯你 套链

传说神明会在初雪降临时，聆听众生最诚挚的愿望。
我向神明许愿，一愿与你年年岁岁看初雪，
二愿与你生生世世共白头。

针对求婚钻戒系列，公司制定“一生只送一人”的购买规则。在定制求婚钻戒系列时，顾客需要出示有效身份证明通过验证，并签署真爱协议，留下真爱的印记。

为了提高客户服务质量,传递真爱文化,公司设立“真爱博物馆”内部分享栏目,并于 2023 年开始鼓励员工将接待中发现的感人故事分享在真爱博物馆内,对优秀服务案例进行评选表彰,让更多员工切实感受品牌真爱文化的魅力。

公司致力于让爱情变得更美好,并且一直在为之付出行动,通过多样化的形式与活动传递真爱理念。

公司基于七夕传统节日,以“红线”主题对中华文化进行传承和发扬,在大理打造 DR 悬崖礼堂,传播品牌真爱理念。

七夕情人节,公司在法国巴黎及国内地标性商圈开展了 DR 应急玫瑰全球真爱公益行动,以爱心礼盒、中国传统七夕情人节文化宣传册、玫瑰花的应急礼盒形式,提醒并鼓励大众在七夕对另一半表达爱意。

公司联合知名读书品牌帆书(原樊登读书)共同发声,举办了线下亲密关系分享会,并邀请了复旦大学教授梁永安与《亲密关系》作者克里斯多福·孟现场联动,为年轻人的爱情答疑解惑。

真爱故事博物馆 (标杆评选中)



见证真爱

随着人们生活水平的提高和婚恋观念的转变，求婚不再是简单的表白行为，更多人渴望一次难忘而浪漫的求婚体验。2023年7月，DR钻戒启动“DR婚生态”项目，为新人打造出一个集求婚、备婚、婚礼等服务为一体的平台，构建起一个覆盖全流程服务的高端新婚生态圈。「DR求婚」，作为迪阿股份有限公司旗下的求婚策划品牌，以「用心做好每一场求婚」为核心理念，从一枚求婚钻戒开始，为消费者打造能陪伴一辈子的真爱信物和浪漫服务，见证一生中的每个幸福时刻。



DR求婚策划场景

案例 520求婚季

公司通过特别活动，帮更多人表达爱，让爱情幸福长久。2023年5月，公司发起520求婚季活动，让更多人用DR勇敢说爱。



DR“大红心”打卡点，为每一位来客提供专属的DR认证照

守护真爱

真爱不是一瞬间的感动和激情，真爱是“一生一世一双人”的誓言和不离不弃的相伴。公司不仅让用户享受真爱，体验真爱，更是用完善的服务，帮助用户呵护真爱。

案例

DR 的使命是“帮更多人表达爱，让爱情幸福长久”，作为 DR 真爱大使见证顾客每一个真爱时刻，助力顾客完成真爱行动，能够让 DR 成为他们人生中非常重要的一份礼物，是每一位 DR 人的责任，也希望今后能将 DR “一生·唯一·真爱”理念带给更多用户，帮助更多人见证真爱。

我曾踏月而行

只因你在山中

女孩和男朋友在一起八年了。大学毕业之后，他们因为工作分隔两地，男生做了一个很勇敢的决定，来到女生的城市和她一起发展，突破了重重困难终于来到了女生身边。女孩非常感动，也更坚定了彼此在一起的决心。

后来他们步入了婚姻的殿堂，从校园时期恋爱一直经历了很多的点点滴滴，都包含在了男生送给女生的 DR 钻戒里。

大概爱情最美好的就是另一半用心为你挑选了 DR 求婚钻戒，而且 DR HEART 系列更能直观的表达先生对女士的爱意，一颗真心只给唯一的你。



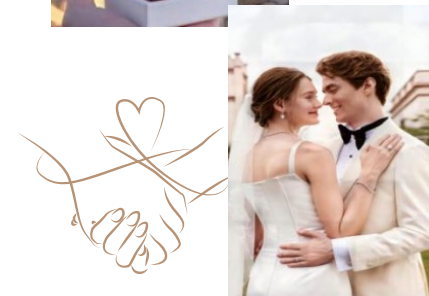
梦回两小无猜时

一笑红颜耳畔轻

廖先生与浦女士，是邻家哥哥与妹妹，从小认识，先生想给恋人买 DR，也是想要对女孩表达一生一世的承诺。经过几轮试戴后，二位选择了雪心印记简约款。因为雪花戒的寓意“世界上没有两片相同的雪花，正如你是独一无二的存在”，搭配了少女之心，二位都表示很满意。

女孩一脸幸福地分享了她们的爱情故事，“小时候，他老是悄悄到我家把我的碗端去他家，在他家一起吃饭”，“老是带我去山上玩，摘花、掏果实”...青梅竹马、两小无猜的感情让人羡慕不已。

DR 为二位打卡拍照了求婚亭、真爱协议墙，男孩为女孩戴上头纱时，紧张的手抖，走的时候也是紧紧牵住女孩的手，就像握住了全世界一样。





产品创新与服务提升

公司致力于打造高质量的创新产品与极致服务，
为每一位顾客提供独一无二的真爱体验。

我们的目标

- 推动行业工艺、产品创新，打造极致用户体验

我们的进展

- 研发了 DR HEART 系列“意大利大师瑰宝款”求婚钻戒「Ti Amo」
 - 发明了 18K 白金的双镀层电镀工艺
 - 2023 年客户满意度达 99%

支持联合国可持续发展目标



创新引领发展

创新是公司发展的基石，是为每一位顾客守护其一生真爱的动力源泉。公司不断从知识产权体系建设与全员创新文化方面驱动员工为每一位顾客提供独一无二的商品与体验。

知识产权布局与管理

公司以独特的美学态度和严格的工艺标准，悉心雕琢每件代表“一生唯一真爱”的珠宝作品，这就使得公司保护自身商品设计不受他人侵犯变得极其重要。

公司知识产权保护由单一保护维度转变为多方式并行保护模式，在确保保护力度的同时降本增效。2023 年，法务部组织时间戳平台电子存证培训，针对公司核心产品保护现状，对公司相关设计人员介绍原创产出内容的保护方法与时间戳电子存证平台，令参与人员可以自行将原创产品设计内容进行具有法律效力的存证。法务部与商品部定期开展月度会议进行工作进度对齐，明确月度商品部产品知识产权申请规划，对齐产品对应证书数据，合理规范公司保护自主知识产权的有效性。公司还建立了知识产权档案管理系统与知识产权台账，实现了过往知产盘点、整理全部证书存档、效力实时维护更新、数据同步需求部门，为有效应对风险与维权提供了有力依据。

公司坚持自主创新，通过合同约定防范供应商的知识产权风险，要求供应商在合同中明确保证所提供的产品不侵犯别人的知识产权；一旦侵权，供应商应承担相应的侵权责任；公司委托供应商制造产品签署合同时，在合同中明确规定对方对未申请保护的知识产权由公司进行保密；对于合作开发技术，合作合同明确规定双方对研发成果的所有权、使用权和收益权。

产品与体验创新

公司为保证顾客定制钻戒的独一无二性，将创新精神注入产品设计与配套服务，致力于为每一位顾客打造完全定制化的产品与服务体验。

2023 年公司商品部完成了 DR HEART 3.0 版本的作品设计和工艺升级，在保持原有外观的基础上不断升级与迭代，新增 5 大独特设计与工艺亮点，其同心切工获得了国家相关专利。独特的心形切割艺使钻石呈现“心心相印”的视觉效果，传递永结同心的专属爱意，整个系列一经推出便迅速受到客户的追捧。

2023 年独具 DR 品牌特色的 D 系列作品研发完成并上市，以品牌首字母 D 为灵感，男士为“l”，女士为“U”，两者紧密组成“D”汇聚成一生经典告白之「I LOVE YOU」，成为众多时尚偶像钟情的 DR 款式。全系列采用高品质钻石制作，同时包揽 French Design Award 金奖、MUSE 金奖、美国 IDA 国际设计奖铜奖等国内外众多大奖。

2023 年，公司首次携手意大利佛罗伦萨工坊 MEINI 研发了 DR HEART 系列“意大利大师瑰宝款”求婚钻戒「Ti Amo」。意大利工坊工匠大师承袭 60 年珠宝精髓，采用织纹雕金工艺，经过百余天的纯手工雕刻，将古老的金饰术和雕刻工艺以艺术方式呈现，打磨出具有文艺复兴时期风格的求婚钻戒，浓烈历史气息带来震撼人心的美感。



公司还针对自身运营能力进行了系统性的创新。线下体验店是公司经营的重要组成部分，公司智慧科技部对体验店的导购服务流程提供数字化支持，通过数字化平台实战模块的演练，可以模拟不同客户在不同营运阶段下的需求，让体验店员工与模型进行多轮沟通以提高服务能力。在演练对话过程中，如不清楚如何回复涉及专业知识类的问题时，可以依据指令提示强化导购的记忆和沟通能力。

2023 年公司拓展了“婚+”新业务平台以支撑主营业务多元性，引进婚策商家合作，赋能商家数字化管理，合力促进“婚+”业务发展。“婚+”平台覆盖求婚/婚礼策划、婚纱摄影、写真等板块，对商家入驻、方案上下架、销售、交付、商家结算等各环节精细化管理，与公司主营业务相辅相成。



意大利佛罗伦萨工坊 MEINI



求婚钻戒「Ti Amo」

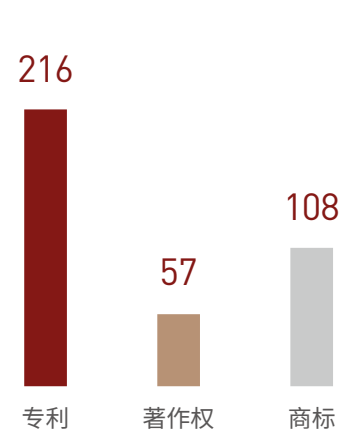
制造工艺创新

公司始终关注美感与舒适佩戴并存的解决方案，不断探寻易被忽视的舒适佩戴盲区。通过百万份样本数据，研发团队历经 3 年时间，测算出人体工程学的舒适角度，经过数万次参数化试验打造的钢琴大师戒指工艺，兼具设计美感与人体工学，戒臂弧度如丝般贴合无名指的肌肤流线，实现了第二层肌肤的“无感”佩戴体验。

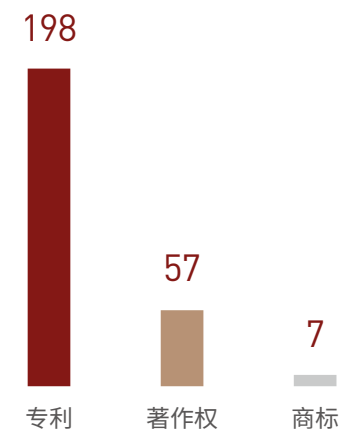
公司还在产品材质创新方面发明了 18K 白金的双镀层电镀工艺，使镀层牢牢地固定在 18K 基材上，减少了 18K 白金镀层的磨损情况，保证了产品经久耐用不变色的品质。公司的双镀层电镀工艺由国家权威检测机构认证，通过 3 重严格测试，其真实性、耐磨性及耐酸碱腐蚀性的检验结果均受国际认可。2023 年，公司所有产品均完成双镀层工艺的升级。



依照知识产权类别统计（件）



依照知识产权类别统计（件）



倡导极致服务

公司用极致的服务回报极致的真爱，从多个维度确保客户体验上乘，用我们对服务品质的执着回应客户对真爱的执着。

确保销售合规

为确保顾客合法权益，避免因不当销售行为带来的负面影响，2023 年公司下发《体验店营运执行手册》，所有体验店店员参照执行，其中《DR 钻戒定制须知》将购买要求在下单前对客户进行重点宣贯，保障客户对购买规则的知悉和对自己购入商品资讯的掌握。

为确保顾客准确知悉商品费用信息，公司对销售订单及定制费用进行拆分打印，顾客可持有销售订单及定制服务订单两份订单，并能清晰了解支付费用中每笔费用的构成，保障了客户对于定制费用的知悉。公司还给予每一位顾客 15 天的冷静期，在收到 DR 产品后的 15 天内可退换货，保障客户的合理权益。

基于对客户隐私的保护，避免因操作或账号安全问题导致泄露信息，公司进行了全员信息安全内容的宣贯，降低员工泄露客户信息的风险。并同步对客户信息查询链路进行优化，增加权限查询要求，以确保客户信息的私密性。

打造客户体验

线下体验店是客户定制求婚钻戒及体验公司极致服务的首选场所。公司为体验店员工准备了丰富全面的培训，确保员工在接待客户时以最佳的态度和最专业的知识储备满足客户的问询与需求。

体验店新入职员工首先经历 35 天实地带训，以 7 天基础学习期、7 天技能训练期、21 天实践应用期三部分严格的培训与评估，迅速提升新入职人员的服务素质。

体验店员工每年定期进行服务培训，对与顾客沟通中出现的困难之处集中击破，提升员工同理心、沟通流畅度、语言准确度、多维度沟通能力。

针对体验店所有员工，线下销售营运部还定期开展服务课程培训，从品牌力、服务标准与满意度提升、服务意识与技巧三大模块提升员工的服务能力。



公司风控部是客户体验与满意度的主要管理部门，通过四大模块对线下体验店的服务水平进行评价与管理，包括服务评价问卷、客户投诉、内部巡店、线上质检。

公司内部中台系统自动定向对进店及消费客户推送服务评价问卷，实时获取店内到访客户的满意度。

公司记录汇总、分类、分析客诉问题并输出月度报告，根据《DR 客诉处理及定责管理制度》规范投诉及危机事件的风险级别、规范投诉事件的处理、定责标准。

风控部针对商圈落位、店员服务、店铺运营、装修质量四个维度打分，按月输出《风控巡店报告》，展示当月巡店数据，督促相关负责人对扣分店铺进行整改。

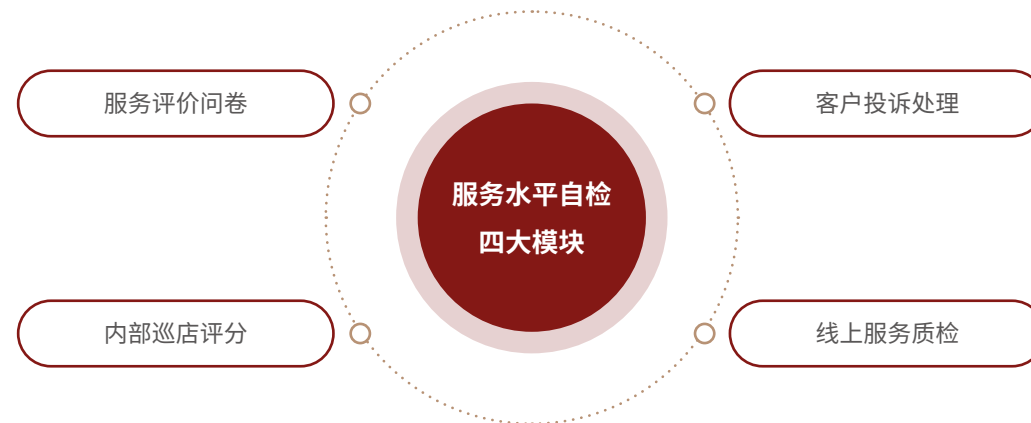
风控部每月按照《风控质检标准》，每月抽查线上客服部对话录音，每周至少输出一份质检数据，并对发现的红线问题进行定责，责令线上管理及时改善不足。

线下销售营运部还建立了一整套店铺服务考核机制，根据客户投诉量、真实顾客满意度、公司风控部暗访评分三大服务质量数据，制定线下服务质量目标。为切实保证服务质量，线下体验店员工薪酬与店铺服务质量直接挂钩。



公司一系列的服务质量保障措施持续收到成效，2023 年公司客户满意度达到

99%



指标	单位	2023
累计服务客户数量（下单客户）	万人	175
公司互联网平台的粉丝累计总数	万人	3,000
本年度客户满意度	%	99%
隐私泄露事件数量	件	0

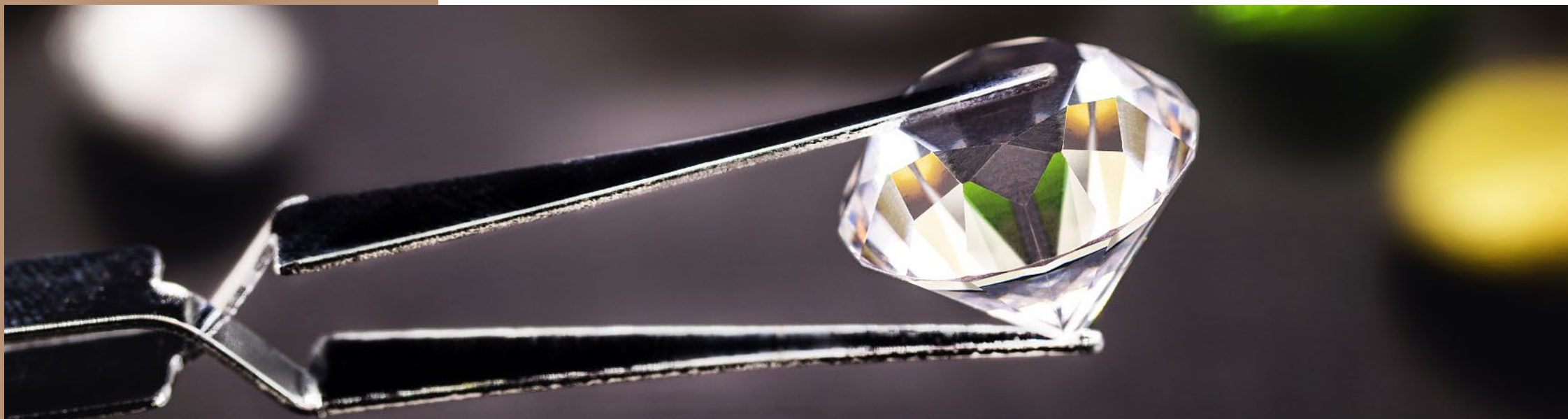
打造高质量产品

公司坚信高质量的产品代表了高质量的真爱。公司裸石采购部、供应商开发部、供应链部共同确保公司供应商对于产品用料与成品制造符合公司高质量要求。

完善质量程序

公司对于加工类供应商有着严格的质量准入标准，包括公司规模、研发设计能力、全工序生产能力、业界认可度等。公司在考核新供应商时有严格的流程，包括资质审查、模拟报价、现场审核、样品盲测四大模块，每个模块都有相应的评分表，对候选供应商每个模块的每个指标做精细化评价。资质审查模块中，公司要求所有加工类供应商具有 ISO 9001 质量管理体系资质。

供应链部定期对现有加工类供应商进行评核，其中对于产品质量与质量体系的评分权重占比最高，且重大品质异常作为倒扣分项，对供应商完善产品质量起到了极大的推动作用。公司还向供应商开放了供应商管理系统的相关权限，供应商可以通过系统及时了解质量、交付数据，及时收到月度供应商评核反馈，并做出生产优化方案和调整。供应链部还定期进行成色月度监控，对供应商生产的材质进行抽检，确保含量和有害物质符合公司规定的各项要求，保证质量水平。



强化质量管理

为保障公司成品质量，公司供应链部会抽检工厂半成品，经检验合格后会正式向工厂派发订单，确保成品质量稳定。公司配备多名生产过程监控人员，巡视工厂时，会抽查半成品的质量。公司供应链部生产监控人员会直接前往供应商的生产线，现场检查工人对生产标准的掌握程度，以及生产过程中的产品质量，确保产品保质保量准时交付。公司同时对工厂质量管理体系记录进行抽查，确保各项生产指标在规定范围之内。

针对工厂成品，公司质检人员进驻工厂对所有产品执行全检，每一款产品皆由质检人员检查是否满足公司质量要求与顾客需求，保证合格交付产品。同时，国家珠宝玉石首饰检验集团（NGTC）会对每一件成品进行检测，并出具 NGTC 证书，以保证产品的高质量标准。公司发货前执行最后检查，在货品邮寄出去以前，物流部会再次检查货品的外观，避免有瑕疵的货品邮寄给顾客。

针对不合格品，公司会启动不合格品的原因调查，从人、机、料、法、环、测六个维度展开调查并分析原因，根据分析结果制定纠正措施，监督工厂按照纠正措施进行纠正，持续跟踪验证纠正措施的有效

性，并根据同类型的不合格事件制定预防措施。

在引入新材料、新工艺的过程中，公司组织人员与外部协会专家对于新材料、新工艺生产可行性进行探讨，群策群力解决方案问题与难点；解决方案成型后，公司安排新材料、新工艺的试产，要求供应商按照款式生产出样板，比对样板和实际货品质检的差

异，同时会将产品送往第三方机构做检测，评价新材料、新工艺实施的可行性，以及是否达到设定的预期；经过多轮试产，确认新材料、新工艺的各项参数；在量产初期，质量部门会重点关注新产品可能出现的质量问题，确保新材料、新工艺的可靠性。

指标

单位

2023

公司因产品质量安全违法违规导致的诉讼事项

件

0

因产品质量安全违法违规导致的诉讼处罚

万元

0

已售或已运送产品总数中因安全与或健康理由而须回收的事件

起

0

已售或已运送产品总数中因安全与或健康理由而须回收的数量

件

0

责任采购与共同发展

公司建立了严谨的供应链管理体系，并推动供应商的持续进步和成长，以真爱责任感染合作伙伴，保障用户的真爱体验。

我们的目标

- 建立并推行国际领先的供应商责任标准

我们的进展

- 制定了《供应商最佳行为准则》，涵盖法律与合规，社会表现和环境表现三类议题
- 确保常年稳定合作及关键供应商遵守供应商责任标准

支持联合国可持续发展目标

17 促进目标实现的伙伴关系

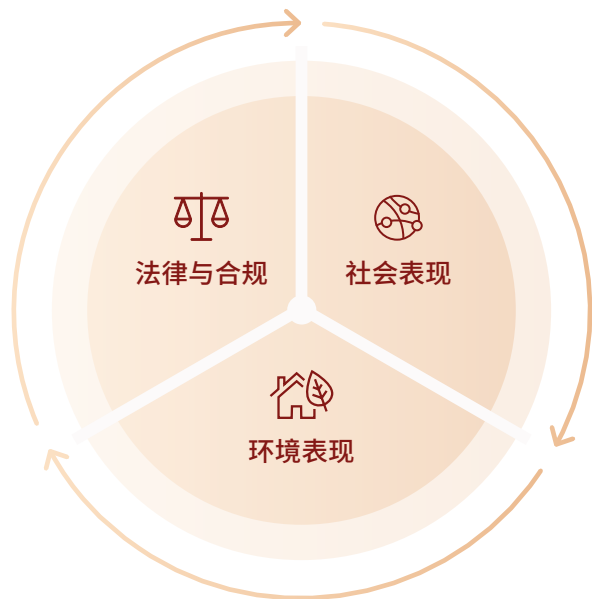


供应商责任管理

供应商责任标准与管理规范

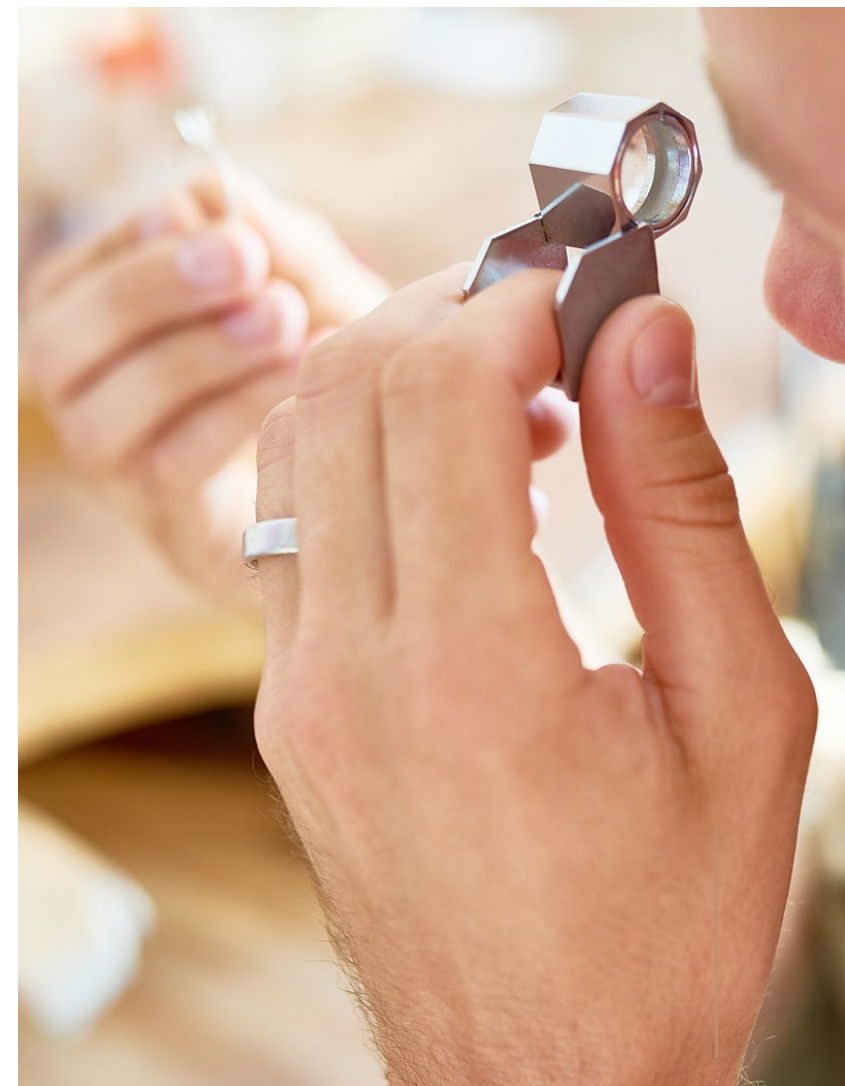
供应商的责任管理是公司与供应商建立长期、成功的业务伙伴关系和实现业务成功的基础。公司不仅要求供应商严格遵守所有适用的法律、法规和规章制度，还希望供应商能够努力达到国际公认的人权、商业道德以及社会和环境责任的标准。

公司将企业社会责任和可持续发展原则贯穿于供应商日常管理和业务合作中，为此，公司制定了《供应商行为准则》，对为履行合同出力的所有供应商设施、活动和员工做出了要求和规定。



《供应商行为准则》主要包括法律与合规，社会表现和环境表现三大部分：

- 法律与合规**
 - 道德诚信，反贿赂和腐败，劳工人权与合法合规，知识产权，反洗钱、产品安全等。
- 社会表现**
 - 人权与员工权益，公平薪酬与平等待遇、职业安全与健康等。
- 环境表现**
 - 环境管理体系，资源使用与回收、废弃物管理、温室气体管理、生物多样性保护等。



为了保证供应链的质量和安​​全，公司会根据实际情况定期对供应商进行评估和考察。如果发现供应商有违反《供应商行为准则》的行为，公司会要求供应商进行修正或给予处罚。供应商有义务采取适当的修正或补救措施，并在规定的时间内完成整改。如果公司在后续的跟进中发现供应商仍未改正违规行为，公司将保留采取进一步措施的权利。

案例 供应商反腐宣​​导以及调查走访项目

2023 年，公司保持廉洁自律的工作作风，保护供应商与公司双方的合法权益，就合作过程中的廉洁、保密情况开展供应商自查调研。

供应商审核与合规管理

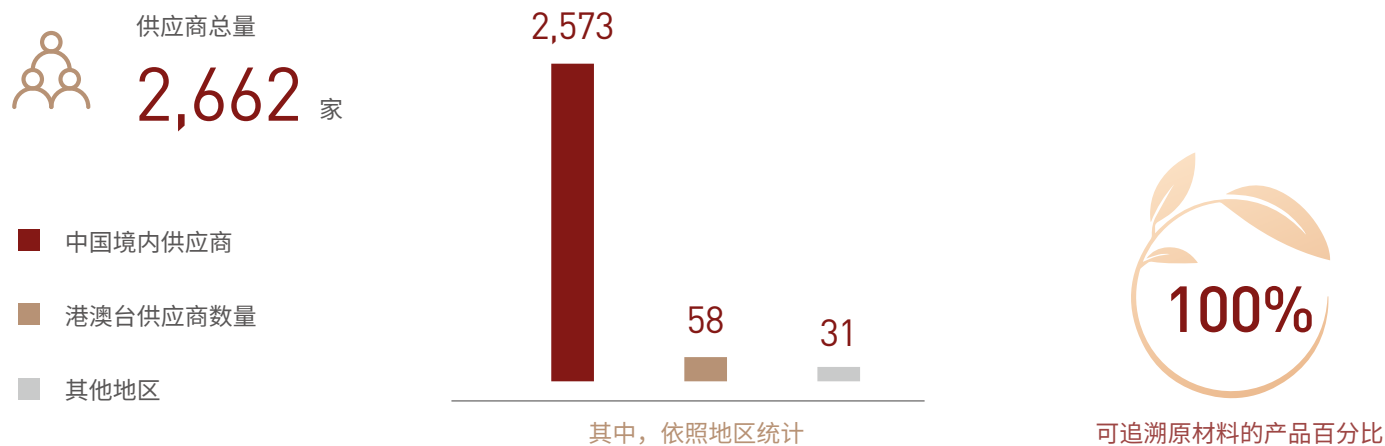
在供应商准入阶段，公司会对供应商的基本资质进行全面的审查。对于生产类供应商，公司会检查其规模、纳税资质、营业执照、社保缴纳情况、注册​​资本和实缴资本、消防验收资料等。公司还会考察供应商是否拥有 ISO 9001、ISO 14001、OHSAS 18001/ISO 45001 等国际认证，并鼓励供应商持续优化运营管理。此外，公司还会对供应商进行风险评估，并安排实地考察验厂。最后，公司会综合多部门（订单交付、质量、财务、商品等）的打分评核，决定是否引入供应商。

在供应商管理阶段，公司通过六大领域对供应商进行百分制考核，并由不同的部门对不同领域进行考核。



专题：钻石溯源与贵金属采购

公司从中国大陆与中国香港的供应商采购裸石，其中中国大陆的裸石供应商均为上海钻石交易所会员，中国香港的裸石供应商均为业界头部供应商。公司裸石采购部针对裸石渠道及是否跨境通关制定了最优化的质检流程，所有裸石均经过至少两次质检，对裸石的重量、颜色、净度、切工、荧光五大品质指标做完整检验，且只有合格货品才可进入公司裸石仓。公司使用 DV5000 仪器专业检测钻石荧光，多方面确保公司裸石原料质量上乘。



供应商能力建设

为了提升供应商能力，帮助供应商共同成长，公司不定期对供应商进行赋能，开展了多项培训活动，包括新供应商的引入流程培训、每个月的质量沟通与培训、季度的主题培训等。

公司通过 SRM 供应商管理系统对供应商进行在线管理，设置了相关的流程和说明文件，帮助供应商熟练使用供应商操作系统，实现费用的快速上传和审批，节省沟通成本和时间。同时，供应商也可以通过系统及时了解自己的质量和交付情况，根据公司的月度评核反馈，制定和执行生产优化方案和调整，提高产品的品质和性能。

员工成长与社区公益

公司关注员工的发展与生活，让员工实现自我提升，并持续为社区的发展和改善提供帮助，促进真爱使命的实现。

我们的目标

- 促进员工发展，提升员工家庭与职业幸福感

我们的进展

- 建立了完备的员工培训体系，完善了绩效考核与激励制度
- 营造了良好的职场环境，维护女性职场长远发展权利

支持联合国可持续发展目标



3 良好
健康与福祉



5 性别平等



8 体面工作和
经济增长



11 可持续
城市和社区

支持员工成长

员工权益保障

| 劳工权益维护

公司致力于为员工建立舒适、公平的就业环境，提供成长和发展的机会，并确保每位员工都能够享有当地法律法规赋予的权利。公司遵循《中华人民共和国劳动法》，支持联合国《世界人权宣言》和国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》，并设立了《员工手册》，反对任何形式的童工和强制劳动，禁止任何形式的歧视、骚扰或欺凌，保障员工的合法权益。

2023 年，公司为切实保障和维护劳工相关权益，完善和规范了《奖惩管理制度》《考勤与假期管理制度（总部）》《员工绩效改进制度》等管理制度，保障员工在招聘、薪酬、等各方面的权益。

此外，公司成立了女性职工委员会，营造公平良好的职场环境，确保所有员工的权益都一视同仁的得到保护，为员工在职场的长远发展提供良好保障和奠定基础。该职工委员会目前由三个部门的职员担任委员，更充分有效地聆听和解决女性职场困境，为员工赋能。



平等招聘

公司严格执行符合劳工法律和法规的招聘雇佣流程，在招聘和入职时核实应聘者的身份信息，防止雇佣未成年人。公司坚持公平合规的雇佣原则，与员工依法签订劳动合同，不歧视任何国籍、种族、宗教、年龄、性别、婚姻或家庭状况、性取向的员工，给予员工包容、公平的发展和晋升机会，确保与就业人才的双向选择。

在招聘渠道上，维护日常部门工作需求的基础性岗位人才招聘主要以“招聘网站”为主要招聘渠道，并参考人才胜任力模型做多维度考量做择优选择。部门关键核心型人才除了在“招聘网站”的渠道下，同时增扩“人才转介绍”与“猎头合作”等方式，以满足公司战略发展填补高质量人才精英。此外，公司在内部开启“内部推荐”与“岗位竞聘”等形式，提拔优秀员工，提供广泛的发展空间，解决部门人才需求并为员工提供广泛的发展空间。

2023 年，公司通过社会招聘渠道，累计招聘优秀人才超 300 名，在满足公司业务需求的同时，也助力“帮更多人表达爱，让爱情幸福长久”的使命实现。



社招累计招聘优秀人才超

300 名

案例 TRUE LOVE 计划

在校园招聘方向，公司重视培养新员工与校招生，成立了“TRUE LOVE 计划”，开发了属于新员工与校招生的全新赛道。丰富的学习内容和有趣的形式能够帮助新人快速融入，分别为专业体系和管理体系的员工提供不同维度、不同层级的赋能，帮助其磨炼技能、提升思维，不断挖掘和拓展他们的才干，为他们的职业道路发展提供充足的能量。



员工健康安全

公司高度重视员工的健康与安全，严格遵循《中华人民共和国消防法》和《中华人民共和国职业病防治法》等相关法律法规，全面保障员工的身心健康。

公司建立了应急响应管理体系，在办公室各区域配备了灭火器、消防面具，并定期进行检查，确保防护设备的正常运行。公司为员工提供了有利于身心健康的硬件和设施，以及丰富多彩的社交活动，帮助员工保持健康和活力。



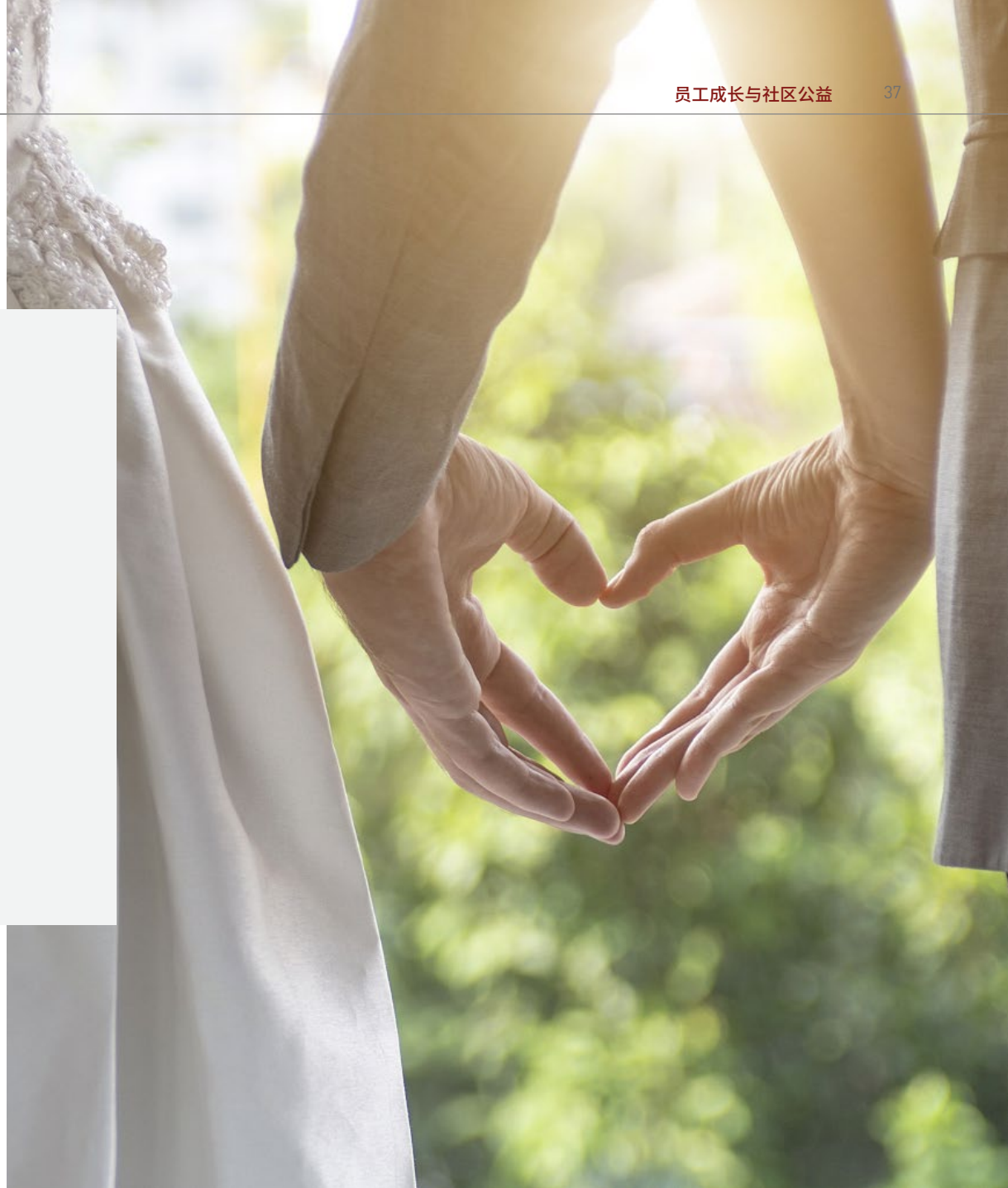
安全演练活动

2 次



雇员安全培训覆盖率

100 %



员工培训与发展

员工培训

公司十分重视对员工的培训和终身职业生涯发展的规划，会针对不同类型的员工提供有针对性的培训课程。

新员工 入职培训

每季度组织线上学习和线下集训，内容主要包括企业文化、品牌介绍、各部门工作业务、各类规章制度、日常办公系统及软件等，旨在帮助新员工快速融入大家庭、更顺畅地开展工作。

专业 能力培训

针对不同职能和职级的员工提供专业方面的辅导及培训，赋能员工成长。

2023 年，公司面向不同部门、不同层级的员工，分别举行了《干部如何科学选人用人》《劳动争议与风险防范实操分享》《战略解码会》《战略训战会》等形式多样的培训，赋能员工在业务、风险管理和战略执行等多个领域的专业素养。

员工激励与晋升

在晋升方面，公司针对管理通道和专业通道的员工设置了不同的晋升路径，并且每位员工都有纵向通道和横向通道两条发展通道选择，员工既可以在一条通道上纵向发展，也可以在两条通道之间横向转换。

在员工激励方面，公司总部将绩效与激励进行挂钩，绩效管理按照《总部绩效管理制度》执行，该制度于 2023 年进行了 2 次迭代更新。此外，为保障各部门协作顺利开展，公司也会定期组织跨部门协作满意度调研，调研结果也会运用到相关高管成员的考核当中。针对不同职级的员工，公司以定量 + 定性评估为基准按照半年度和年度的周期进行考核。

为了确保绩效考核与晋升的公平公正，公司要求每位团队管理者都需与员工进行绩效面谈。绩效面谈的目的是通过上级与员工的正式沟通，进行绩效结果的反馈及下一周期工作计划 / 绩效目标设定，消除偏差，取得共识，从而促进绩效提升和改善。

针对最终的绩效结果，公司将发放绩效考核奖金。此外，公司还设置了“及时激励奖金”，为表现突出的个人及团队提供奖金。

针对不同级别的员工，采用定量和定性评估但是采用不同的考核周期

在分职级的基础上根据职员工作性质设立专属 KPI 进行考核

在周期结尾评估绩效的时候员工与经营管理部门进行有效绩效面谈，为下一周期的绩效计划安排和考核做准备

员工沟通与关爱

员工沟通

为了能够更好更完善地与公司员工进行良好沟通，公司设立了相关沟通渠道。公司设有公共邮箱（bmd@darryring.com），便于收集员工对工作问题的反馈、投诉和建议。同时，公司开设了“我问 CEO”栏目，定期在内部征集员工提问，就员工关心的话题与 CEO 进行访谈，由 CEO 直接回复、解答员工关心的问题。此外，公司成立了工会，通过职工代表大会开展，收集和反馈员工诉求，有效保障员工权益。

2023 年 6 月份，公司开展了“组织氛围调研”，调研覆盖总部全体员工。完成调研后，人力资源部对调研收集到的数据进行分类统计，从公司整体、各部门、不同问题维度出发，分析和挖掘目前公司在组织氛围建设方面的优势和痛点，并提出有针对性的提升建议。

关爱员工活动



常规福利

公司为提升员工幸福感，在规章制度方面设立了《总部及体验店员工福利管理制度》及《香港地区员工福利制度》，福利包括月度员工生日会；春节、端午、中秋等传统节日礼盒；2.14、5.20 和七夕等与爱情有关的节日提前 1 小时下班；部门团建费；结婚 / 生育 / 住院慰问红包；入职周年纪念品；员工体检等。



爱心母婴室

公司总部设立“爱心母婴室”，配备冰箱、舒适的桌椅，为孕产员工提供一个安全、卫生的私密空间。



暖心基金

公司还设有“暖心基金”，为遭遇重大疾病的员工及其家庭提供坚强后盾。2023 年帮助员工 26 人，发放暖心基金超过 20 万元。



工会福利活动

2023 年公司工会通过邮件、企业微信等各种形式，配合上级工会对各类福利活动进行了推广宣传，如深圳总工会与深圳罗湖工会举办的职工羽毛球网竞标赛、职工心理健康调研、消费优惠券发放等。

贡献社区公益

2023 年，公司在围绕既定发展目标并致力于社会责任履行的过程中，在对外合作方面取得了显著的成绩与突破。

公司各部门共同参与了南山慈善会的公益活动“一块走：走路也能做公益”，通过微信运动记录步数并捐赠的方式，展现了公司在社会责任方面的关切，并促进员工之间的团队凝聚力，增强了企业文化的凝练。

2023 年 9 月，天然钻石协会（Natural Diamond Council）与迪阿股份达成年度战略合作，开展“感谢有你，益起守护”的公益活动。通过与天然钻石协会在公益项目上的合作，包括线上渠道、线下门店的宣传与推广，倡导用户购买可持续发展的天然钻石产品，助力社会的可持续发展。

only
NATURAL
DIAMONDS

天然钻石协会倾情呈现



DR 钻戒 ♥ 一生只送一人



公益项目数量

3 个



气候变化与绿色低碳

公司严格遵守《中华人民共和国环境保护法》及各个运营地区所适用的法律法规，将绿色运营理念和环境保护贯穿至自身运营管理中，持续提升气候变化应对能力。

我们的目标

- 减少能源消耗、降低温室气体排放，识别与预防气候风险

我们的进展

- 降低单位营收能源消耗与温室气体排放
- 识别了气候实体与转型风险，制定了相应的风险管控措施

支持联合国可持续发展目标



应对气候变化

气候风险管理

公司在 2023 年组建了战略与可持续发展委员会，强化气候变化在内的可持续发展治理工作管理，持续提升员工环境意识，加强公司在应对气候变化方面的能力。

我们采取多种措施提升能源效率，降低碳足迹，并通过财务举措来降低对气候变化带来的影响。目前，公司正在尝试进行 ESG 类别资产配置，2023 年公司为支持符合条件的环保项目和业务，助力绿色低碳发展，构建可持续商业未来，参与了绿色存款计划。



为了解气候变化对我们业务的影响，2023 年，公司对整个运营和价值链中与气候的相关风险进行了评估。我们正在采取行动，以应对未来的实体风险（与气候变化实体影响相关的风险，可能会影响公司的资产、运营或供应链等）和转型风险（与过渡至更低碳经济相关的风险，可能牵涉法规、技术或市场变化）。

风险类型	风险描述	对公司潜在的影响	公司采取的行动
 实体风险	洪水、台风和强风等自然灾害	自然灾害导致的经营及维护成本可能提高	门店选址、户外品牌活动实施时充分考虑自然天气变化和灾害可能带来的影响，优先选择有完善自然灾害备案的商场、办公楼等
	寒冷、高温等极端天气条件	能源成本等经营成本增加由于极端天气引起工厂生产和供应链的不稳定	在工厂运营时优先选用环保设备，提升能源效率 对供应商加强 ESG 管理，并通过考察供应商的环境表现，确保供应商有应对气候变化的能力
 转型风险	市场上对低碳产品和低碳运营的需求日益增长	现有产品或公司运营可能无法满足市场和消费者对于可持续消费的需求，导致公司竞争力降低	推进 ESG 管理，持续强化公司绿色运营，并通过绿色门店等建设助力气候变化应对，提升在消费者心中的品牌形象
	在政策方面，关于气候变化的监管越来越严格	若不符合相关政策，可能会受到一定处罚	定期梳理和分析法律法规的发展趋势，确保公司运营的合规性

绿色门店建设

公司在门店的设计、建设、运营等各个环节，采用节能、节水、节材、减排等措施，降低门店对环境的影响，提高门店的资源利用效率和环境友好性，支持消费品行业应对气候变化挑战，同时向顾客传达绿色低碳理念。

公司在门店设计和资产管理上，采取了一系列的节能环保措施，提高了材料的使用效率，减少了不必要的浪费。具体包括：

在门店设计中

大量使用可回收或再生的材料，如再生纸和木制品，2023 年，全国门店的道具和展示装置中，这类材料的使用比例达到了 75%；

在展柜制作中

主要使用金属和玻璃材料，2023 年，公司采用了最新研发的轻型化金属展柜，其再生材料使用率高达 90%；

在门店建设中

公司开发了模块化施工安装的系统，将展柜和室内装饰造型标准化，实现了在新开店和闭店重装等环节的模块周转利用，2023 年，模块周转率占工程总造价的 540%，并有望继续提升；

在门店拆除中

公司建立了全国性的资源回收单位，对报废的资产进行规范化回收，实现了资源的循环再生。

再生材料使用率高达
90%

模块周转率占工程总造价
540%

此外，公司在门店施工选材方面，也遵循了绿色环保的原则，进行了持续的优化：

- 在基础装饰材料方面，公司要求使用符合国标环保等级的材料，如选用 E0 级的木材，以降低挥发性污染气体的排放，并且增加了金属龙骨等可再生材料的使用，其使用比例超过了 50%；
- 在表面装饰材料方面，公司使用成品化墙板，避免了现场油漆类施工带来的挥发性气体污染，保证了门店竣工后即能通过挥发性气体检测，交付后即可投入使用；在必须使用油漆类涂料的工序环节，公司要求 100% 使用水性涂料和天然粘胶材料进行施工。



管理环境影响

强化温室气体管理

作为非生产型企业，公司在日常运营中通过购买电力所产生的二氧化碳排放为公司运营最主要的温室气体排放源。

公司设置了全自动闭灯系统，该系统在设定好的时间内可自动闭灯，也可在手机上进行远程闭灯，大大降低因办公室内灯光未闭而产生的电量能耗。针对在生产过程中产生的废气，公司通过活性炭、过滤棉处理，最终经环保设备检测通过后再进行合规排放。

水资源管理

公司的水资源使用主要体现在生活用水和小范围生产废水方面，主要来自于市政用水，不涉及大量生产用水，因此公司的水风险压力较小。

针对日常运营，公司在办公室洗手间张贴节约用水标识，办公楼物业按照法律规定负责日常运营用水的回收与处理。针对生产废水，废水经水池沉淀，再经污水处理设备化学分解过滤，废渣集中入库进行危废统一处理。

推进废弃物管控

在公司运营过程中，公司首先考虑最大程度减少废弃物的产生。针对不同种类的废弃物，公司通过不同方式进行回收处理和再利用，最大限度地节约资源、减少对环境负面影响。

针对一般废弃物

在日常办公中，针对厨余、废弃办公用品、废纸等一般废弃物，公司进行分类回收，并针对离职员工办公文具、工牌等可回收资源进行回收二次利用；在生产过程中，废渣、活性炭、过滤棉更换后统一登记，由危废公司处理，并有台账记录。

针对有害废弃物

在日常办公中，公司设置指定区域收集回收废旧电池、电器等，并委托回收商妥善处理。

此外，公司倡导「无纸化办公」，利用电子渠道取代用纸、采用双面打印、如非必要避免彩色打印、内部档传阅利用重用纸张打印，同时设置了指定区域回收废纸作回收重用。为培养员工在报销和归档等场景节能减排的意识和习惯，公司使用免打印、免贴票、免用纸费用报销系统，2023 年减少了传统票据业务纸张生产、交通运输流转和废纸处理产生的二氧化碳排放量 1,487.41 千克。公司通过电子报销及电子存档行为，已间接减少了 8 棵树木的砍伐。

提升环保意识

- **日常办公的张贴告示与节能宣贯：**加大张贴告示与节能宣贯，尽可能将办公室内可进行节能环保宣导的区域都张贴上相关标语，用在视线范围内反复可见的宣导方式，加深员工印象，宣导员工加入节能降耗行动中。此外，公司也注重根据办公室布局、采光及通风条件，甄选出更适合办公室摆放的绿植，降低因环境不适导致绿植枯萎频繁更换的概率，保持办公室绿植生机，营造较好的办公环境。
- **企业的用车管理制度完善：**2023 年，公司修订了《企业用车管理制度》，完善用车规定及违规用车处罚方式，并将相关处罚方式列进公司奖惩制度中，以此来约束及减少滥用企业用车的情况，减少汽油或柴油的消耗。
- **会议室灵活使用与场地巡检：**为充分利用会议空间，高效推进各工作开展，避免会议室“占而不用”的情况，行政服务部定期发送行政资讯推文，并在办公群内宣导以及在会议室内摆放会议约定，提醒员工按需预定会议室，合理使用，并为员工协调会议室使用，经过了一个周期性的频繁宣导，加深员工印象，目前已大大提高了会议室有效使用情况，降低“占而不用”的情况。每日一次场地巡检，在巡检过程中，及时关闭一些不必要开启的设备，减少能耗产生，发现故障问题，能够及时进行维修，减少不必要的损失。

指标	单位	2023
门店装修产生无害废弃物重量	吨	300
年度纸张使用量	吨	323.00
电力总耗量	千兆焦耳	83,423.05
年度市政用水取用量	吨	531.00



ESG 关键绩效数据

ESG 指标	单位	2023
环境指标		
温室气体与能源排放		
范围一：直接温室气体排放 ¹	吨二氧化碳当量	0
范围二：间接温室气体排放 ²	吨二氧化碳当量	12,902.78
计算公式：排放系数 * 采购电量		
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	12,902.78
温室气体排放密度	吨二氧化碳当量 / 百万营收	5.92
人均经营活动二氧化碳排放	吨二氧化碳当量 / 人	4.02
能源消耗总量	千兆焦耳	83,423.05
能源消耗密度	千兆焦耳 / 百万营收	38.26
电力总耗量	千兆焦耳	83,423.05
外购电网用电	千兆焦耳	82,658.82
人均用电量	千兆焦耳 / 人	25.97
年度市政用水取用量	吨	531.00
人均耗水量	吨	0.17

ESG 指标	单位	2023
年度纸张使用量	吨	323.00
人均用纸量	吨 / 人	0.10
废弃物		
无害废弃物重量 ³	吨	300
年度有害废弃物总量	吨	0.002
门店废弃硒鼓数量	个	90
门店废弃硒鼓重量	千克	50.40
门店废弃墨盒数量	个	7,991
门店废弃墨盒重量	千克	693.06
门店装修产生废弃油漆桶重量	千克	180.00
采购包装材料消耗量		
其中，泡沫棉	卷	400
纸箱	个	133,418
快递盒	个	100,297
手提袋	个	345,820

注：1 范围一：由于公司办公地点位于商业用楼，日常运营所产生的能源消耗纳入商业用楼的整体能源消耗中，因此在公司运营的范围一中未涉及。

注：2 范围二：间接二氧化碳排放来源于职场办公用电和外部机房用电中隐含的二氧化碳，其中 2023 年度碳排放量依据生态环境部、国家统计局《关于发布 2021 年电力二氧化碳排放因子的公告》中建议的全国电网排放因子 0.5568 tCO₂/MWh 进行计算。

注：3 统计口径为门店装修产生的废弃物

ESG 指标	单位	2023
单据资料	个	340,887
首饰盒	个	443,103
擦钻布	个	93,014
社会指标		
员工		
全球员工总数（包含非全职员工和实习生）	人	3,212
其中，依照性别统计		
男性员工	人	371
女性员工	人	2,841
男性员工比例	%	12
女性员工比例	%	88
其中，依照年龄统计		
<=29 岁员工	人	1,640
30-49 岁员工	人	1,568
>=50 岁员工	人	4
其中，依照学历统计		
博士学位	人	1
硕士学历	人	42

ESG 指标	单位	2023
本科学历	人	661
其他学历	人	2,493
其中，依照岗位统计		
管理类人员数量	人	87
非管理类人员数量	人	3,125
其中，依照地区统计		
中国大陆	人	3,199
港澳台与海外	人	13
其中，按照岗位统计		
高级管理层的女性员工数量	人	11
高级管理层的男性员工数量	人	14
执行管理层的女性员工数量	人	44
执行管理层的男性员工数量	人	18
其中，按照工种统计		
非全职员工	人	1
实习生	人	14
全职员工	人	3,197
新入职员工总数	人	1,958

ESG 指标	单位	2023
其中，依照地区统计		
中国大陆	人	1,954
港澳台与海外	人	4
其中，依照年龄统计		
<=29 岁员工	人	1,359
30-49 岁员工	人	599
其中，依照性别统计		
男性员工数	人	232
女性员工数	人	1,726
年度员工流失比率	%	0.50
其中，依照地区统计		
中国大陆	%	0.50
港澳台与海外	%	0.24
其中，依照年龄统计	%	
<=29 岁员工	%	0.52
30-49 岁员工	%	0.47
>=50 岁员工	%	0.00
其中，依照性别统计	%	

ESG 指标	单位	2023
男性员工	%	0.51
女性员工	%	0.50
员工平均工作年限	年	2.24
女性员工的平均工作年限	年	2.14
男性员工的平均工作年限	年	2.34
员工培训与发展		
受训总人次	人次	52,824
其中，按照性别划分		
男性员工培训人次	人次	4,371
女性员工培训人次	人次	48,453
男性员工培训占比	%	8.00
女性员工培训占比	%	92.00
全体员工总受训时长	小时	599,597.00
其中，按照性别划分		
男性员工受训总时长	小时	51,533.00
女性员工受训总时长	小时	548,064.00
其中，按照岗位类别划分		
管理类人员数量	小时	560

ESG 指标	单位	2023
非管理类人员数量	小时	1,344
新员工培训参培	人次	186
新员工培训期数	期	5
新员工授课课时	小时	42.00
员工培训支出总额	万元	58.24
员工健康与安全		
年度员工工伤次数（全球）	次	6
可记录工伤人数	人	6
可记录工伤人数占比	%	0.18%
安全演练活动	次	2
安全培训次数	次	2
雇员安全培训覆盖率	%	100.00
供应商管理		
供应商安全培训参与人数	人	3,340
供应商安全培训覆盖率	%	41.00%
供应商总量	家	2,662
其中，依照地区统计		
中国境内供应商	家	2,573

ESG 指标	单位	2023
港澳台供应商数量	家	58
其他地区	家	31
核心供应商数量	家	108
年度供应商准入及审核次数	家	822
其中，依照类别统计		
生产类供应商	次	2
钻石裸石及加工供应商	次	11
钻石镶嵌、黄金、银饰物料及加工供应商	次	8
常年稳定合作及关键供应商廉洁协议签署率	%	100%
新供应商 CSR 审核数量	家	11
存量供应商 CSR 审核数量	家	11
可追溯原材料的产品百分比	%	100.00%
知识产权		
其中，依照知识产权类别统计		
专利	件	216
著作权	件	57
商标	件	108
本年获得知识产权数量	件	262

ESG 指标	单位	2023
其中，依照知识产权类别统计		
专利	件	198
著作权	件	57
商标	件	7
累计持有知识产权数量	件	899
客户管理		
累计服务客户数量（下单客户）	万人	175
公司互联网的累计粉丝总数	万人	3,000
年度消费者关于产品及服务的累计投诉量	件	103
其中，依照类别统计		
产品质量投诉	件	7
服务投诉	件	96
产品质量投诉率	%	0.002%

ESG 指标	单位	2023
客户投诉及时处理并按期关闭的比例	%	100%
本年度客户满意度	%	99%
质量管理		
年度接受外部质量体系审核次数	次	2
公司因产品质量安全违法违规导致的诉讼事项	件	0
因产品质量安全违法违规导致的诉讼处罚	万元	0
已出售或已运送产品总数中因安全与或健康理由而须回收的事件	起	0
已出售或已运送产品总数中因安全与或健康理由而须回收的数量	件	0
公益慈善		
公益项目数量	个	3

GRI 标准指引列表

使用说明：迪阿股份有限公司在 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期间参照 GRI 标准报告了在此份 GRI 内容索引中引用的信息。

标准引用：GRI 1：基础 2021

GRI Standard 指标内容		联合国可持续发展目标	披露位置	
GRI 2: 一般披露 2021	2-1	组织详细情况	我们的 2023	
	2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	我们的 2023	
	2-3	报告期、报告频率和联系人	我们的 2023	
	2-4	信息重述	我们的 2023	
	2-5	外部鉴证	-	
	2-6	活动、价值链和其他业务关系	我们的 2023	
	2-7	员工	SDG-8、SDG-10	支持员工成长
	2-8	员工之外的工作者	SDG-8	ESG 关键绩效数据
	2-9	管治架构和组成	SDG-5、SDG-16	健全公司治理
	2-10	最高管治机构的提名和遴选	SDG-5、SDG-16	健全公司治理
	2-11	最高管治机构的主席	SDG-16	健全公司治理
	2-12	在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	SDG-16	健全公司治理
	2-13	为管理影响的责任授权		管理层致辞
	2-14	最高管治机构在可持续发展报告中的作用		管理层致辞

GRI Standard 指标内容			联合国可持续发展目标	披露位置
GRI 2: 一般披露 2021	2-15	利益冲突	SDG-16	利益相关方沟通
	2-16	重要关切问题的沟通	SDG-16	利益相关方沟通
	2-17	最高管治机构的共同知识		利益相关方沟通
	2-18	对最高管治机构的绩效评估		ESG 策略与管理
	2-19	薪酬政策		健全公司治理
	2-20	确定薪酬的程序		-
	2-21	年度总薪酬比率		-
	2-22	关于可持续发展战略的声明		ESG 策略与管理
	2-23	政策承诺		-
	2-24	融合政策承诺		-
	2-25	补救负面影响的程序		-
	2-26	寻求建议和提出关切的机制	SDG-16	利益相关方沟通
	2-27	遵守法律法规		-
	2-28	协会的成员资格		-
	2-29	利益相关方参与的方法		利益相关方沟通
2-30	集体谈判协议	SDG-8	-	
GRI 3: 实质性议题 2021	3-1	确定实质性议题的过程		实质性分析流程
	3-2	实质性议题清单		实质性分析流程
	3-3	实质性议题的管理		实质性分析流程

GRI Standard 指标内容			联合国可持续发展目标	披露位置
GRI 201: 经济绩效 2016	201-1	直接产生和分配的经济价值	SDG-8、SDG-9	我们的 2023
	201-2	气候变化带来的财务影响以和其他风险和机遇	SDG-13	应对气候变化
	201-3	固定福利计划义务和其他退休计划		员工权益保障
	201-4	政府给予的财政补贴		-
GRI 202: 市场表现 2016	202-1	按性别标准起薪水平工资与当地最低工资之比	SDG-1、SDG-5、SDG-8	-
	202-2	从当地社区雇佣高管的比例	SDG-8	-
GRI 203: 间接经济影响 2016	203-1	基础设施投资和支持性服务	SDG-5、SDG-9、SDG-11	-
	203-2	重大间接经济影响	SDG-1、SDG-3、SDG-8	-
GRI 204: 采购实践 2016	204-1	向当地供应商采购支出的比例	SDG-8	-
GRI 205: 反腐败 2016	205-1	已进行腐败风险评估的运营点	SDG-16	商业廉洁与反腐败
	205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	SDG-16	商业廉洁与反腐败
	205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	SDG-16	商业廉洁与反腐败
GRI 206: 反竞争行为 2016	206-1	针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	SDG-16	完善商业道德机制

GRI Standard 指标内容			联合国可持续发展目标	披露位置
GRI 207: 税务 2019	207-1	税务管理方法	SDG-1、SDG-10、SDG-17	保障企业合规经营
	207-2	税务治理、控制及风险管理	SDG-1、SDG-10、SDG-17	保障企业合规经营
	207-3	与税务关切相关的利益相关方参与及管理	SDG-1、SDG-10、SDG-17	保障企业合规经营
	207-4	国别报告	SDG-1、SDG-10、SDG-17	-
GRI 301: 物料 2016	301-1	所用物料的重量或体积	SDG-8、SDG-12	-
	301-2	所用循环利用的进料	SDG-8、SDG-12	绿色门店建设
	301-3	再生产品及其包装材料	SDG-8、SDG-12	-
GRI 302: 能源 2016	302-1	组织内部的能源消耗量	SDG-7、SDG-8、SDG-12、SDG-13	ESG 关键绩效数据
	302-2	组织外部的能源消耗量	SDG-7、SDG-8、SDG-12、SDG-13	ESG 关键绩效数据
	302-3	能源强度	SDG-7、SDG-8、SDG-12、SDG-13	ESG 关键绩效数据
	302-4	减少能源的消耗量	SDG-7、SDG-8、SDG-12、SDG-13	ESG 关键绩效数据
	302-5	降低的产品和服务能源需求量	SDG-7、SDG-8、SDG-12、SDG-13	-
GRI 303: 水资源与污水 2018	303-1	组织与水作为共有资源的相互影响	SDG-6、SDG-12	水资源管理
	303-2	管理与排水相关的影响	SDG-6	水资源管理
	303-3	取水	SDG-6	水资源管理
	303-4	排水	SDG-6	-
	303-5	耗水	SDG-6	ESG 关键绩效数据

GRI Standard 指标内容			联合国可持续发展目标	披露位置
GRI 304: 生物多样性 2016	304-1	组织在位于或邻近保护区和保护区外的生物多样性丰富区域拥有、租赁、管理的运营点	SDG-6、SDG-14、SDG-15	-
GRI 304: 生物多样性 2016	304-2	活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	SDG-6、SDG-14、SDG-15	-
	304-3	受保护或经修复的栖息地	SDG-6、SDG-14、SDG-15	-
	304-4	受运营影响的栖息地中已被列入世界自然保护联盟 (IUCN) 红色名录及国家保护名册的物种	SDG-6、SDG-14、SDG-15	-
GRI 305: 排放 2016	305-1	直接 (范围 1) 温室气体排放	SDG-3、SDG-12、SDG-13、SDG-14、SDG-15	ESG 关键绩效数据
	305-2	能源间接 (范围 2) 温室气体排放	SDG-3、SDG-12、SDG-13、SDG-14、SDG-15	ESG 关键绩效数据
	305-3	其他间接 (范围 3) 温室气体排放	SDG-3、SDG-12、SDG-13、SDG-14、SDG-15	ESG 关键绩效数据
	305-4	温室气体排放强度	SDG-13、SDG-14、SDG-15	ESG 关键绩效数据
	305-5	温室气体减排量	SDG-13、SDG-14、SDG-15	-
	305-6	臭氧消耗物质 (ODS) 的排放	SDG-3、SDG-12	-
	305-7	氮氧化物 (NOX)、硫氧化物 (SOX) 和其他重大气体排放	SDG-3、SDG-12、SDG-14、SDG-15、	-
GRI 306: 废弃物 2020	306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响	SDG-3、SDG-6、SDG-11、SDG-12	-
	306-2	废弃物相关重大影响的管理	SDG-3、SDG-6、SDG-8、SDG-11、SDG-12	推进废弃物管控
	306-3	产生的废弃物	SDG-3、SDG-6、SDG-11、SDG-12、SDG-15	ESG 关键绩效数据
	306-4	从处置中转移的废弃物	SDG-3、SDG-11、SDG-12	-
	306-5	进入处置的废弃物	SDG-3、SDG-6、SDG-11、SDG-12、SDG-15	-
GRI 308: 供应商环境评估 2016	308-1	使用环境评价维度筛选的新供应商		-
	308-2	供应链的负面环境影响以及采取的行动		-

GRI Standard 指标内容			联合国可持续发展目标	披露位置
GRI 401: 雇佣 2016	401-1	新进员工雇佣率和员工流动率	SDG-5、SDG-8、SDG-10	ESG 关键绩效数据
	401-2	提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	SDG-3、SDG-5、SDG-8	员工权益保障
	401-3	育儿假	SDG-5、SDG-8	员工权益保障
GRI 402: 劳资关系 2016	402-1	有关运营变更的最短通知期	SDG-8	-
GRI 403: 职业健康与安全 2018	403-1	职业健康安全管理体系	SDG-8	员工权益保障
	403-2	危害识别、风险评估和事故调查	SDG-8	员工权益保障
	403-3	职业健康服务	SDG-8	员工权益保障
	403-4	职业健康安全事务：工作者的参与、协商和沟通	SDG-8、SDG-16	员工权益保障
	403-5	工作者职业健康安全培训	SDG-8	员工权益保障
	403-6	促进工作者健康	SDG-3	员工权益保障
	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	SDG-8	员工权益保障
	403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者	SDG-8	员工权益保障
	403-9	工伤	SDG-3、SDG-8、SDG-16	员工权益保障
	403-10	工作相关的健康问题	SDG-3、SDG-8、SDG-16	员工权益保障
GRI 404: 培训与教育 2016	404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	SDG-4、SDG-5、SDG-8、SDG-10	ESG 关键绩效数据
	404-2	员工技能提升方案和过渡援助方案	SDG-8	员工培训与发展
	404-3	接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比	SDG-5、SDG-8、SDG-10	员工培训与发展
GRI 405: 多元化与平等机会 2016	405-1	管治机构与员工的多元化	SDG-5、SDG-8	员工权益保障
	405-2	男女基本工资和报酬的比例	SDG-5、SDG-8、SDG-10	-
GRI 406: 反歧视 2016	406-1	歧视事件及采取的纠正行动	SDG-5、SDG-8	员工权益保障

GRI Standard 指标内容			联合国可持续发展目标	披露位置
GRI 407: 结社自由与集体谈判 2016	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	SDG-8	-
GRI 408: 童工 2016	408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	SDG-5、SDG-8、SDG-16	员工权益保障
GRI 409: 强迫或强制劳动 2016	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	SDG-5、SDG-8	员工权益保障
GRI 410: 安保实践 2016	410-1	接受过在人权政策或程序方面培训的安保人员	SDG-16	-
GRI 411: 原住民权利 2016	411-1	涉及侵犯原住民权利的事件	SDG-2	-
GRI 413: 当地社区 2016	413-1	有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点		-
	413-2	对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	SDG-2	-
GRI 414: 供应商社会评估 2016	414-1	使用社会评价维度筛选的新供应商	SDG-5、SDG-8、SDG-16	-
	414-2	供应链对社会的负面影响以及采取的行动	SDG-5、SDG-8、SDG-16	-
GRI 415: 公共政策 2016	415-1	政治捐赠	SDG-16	-
GRI 416: 客户健康与安全 2016	416-1	评估产品和服务类别的健康与安全影响		-
	416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	SDG-16	-
GRI 417: 营销与标识 2016	417-1	对产品和服务信息与标识的要求	SDG-12	知识产权布局与管理
	417-2	涉及产品和服务信息与标识的违规事件	SDG-16	知识产权布局与管理
	417-3	涉及营销传播的违规事件	SDG-16	-
GRI 418: 客户隐私 2016	418-1	涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	SDG-16	确保销售合规

读者反馈

尊敬的读者：

感谢您阅读本报告！为了向您及其他利益相关方提供更专业，更有价值的企业可持续发展信息，我们非常希望您能够留下您的宝贵意见，帮助我们对报告进行持续改进。

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
您希望了解的信息在本报告是否得到了完整的披露					
您认为本报告的内容结构和文字表述是否清晰					
您认为我们履行社会责任的情况是否完整披露					
您对报告哪一部分内容最感兴趣？（请注明）					
您认为还有哪些需要了解的信息没有在本报告中反映？（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（我们将对您的个人信息严格保密，不用做商业用途。且本部分内容选填）					
姓名：	电话：				
电子邮箱：					

您可以通过以下方式联系我们：

邮箱：ir@darryring.com

电话：0755-86664586

感谢对迪阿股份的关注！



DR钻戒 ♥ 一生只送一人