



华瑞股份 社会责任报告

300626-2022

—

CONTENTS 目 录



关于本报告

01

报告时间范围
报告组织范围
报告说明
编制依据
资料来源及可靠性说明
报告获取方式

董事会致辞

02

公司概况

03

基本情况
主营业务
企业文化
组织架构
企业荣誉
年度绩效

党建

05

公司治理

06

治理架构
董事会及高级管理层薪酬
廉洁管理
利益相关方沟通
中小投资者保护

员工管理

10

员工权益保障
人员结构
员工发展
暖心工会
健康与安全管理

社会责任

14

创新驱动
质量管理
供应商管理
与客户共同成长
社会公益

环境责任

17

环境管理体系
环保投入
资源消耗及碳排放
环境绩效表

报告索引

20

关于本报告

ABOUT THIS REPORT

报告时间范围

本报告的时间范围为 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，为提升报告可读性，部分数据超出上述范围。

报告组织范围

本报告的组织范围涵盖了华瑞电器股份有限公司对财务和运营政策及措施有控制权或有重大影响的所有实体，并与公司年报所覆盖的范围一致。

报告说明

本报告为华瑞电器股份有限公司(以下简称“华瑞股份”、“公司”或“我们”)2022 年度社会责任报告,披露华瑞股份及其子公司履行社会责任的总结及在可持续发展方面的进展及未来计划。

编制依据

本报告编制依据包括：全球报告倡议组织(GRI)《可持续发展报告指南(G5)》；联合国全球契约组织(United Nations Global Compact)“十项原则”；国际标准化组织(ISO)《社会责任指南(ISO 26000)》；中国社会科学院《社会责任报告编写指南 3.0》及《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》(深证上[2022]14 号)。

资料来源及可靠性说明

报告中所引用数据及其他资料均来自于华瑞电器股份有限公司正式文件、内部统计及公司官方新闻渠道。本报告所涉及财务数据如与《公司 2022 年年度报告》不同，以《公司 2022 年年度报告》为准。华瑞股份董事会对报告内容的真实性、准确性及完整性负责。

报告获取方式

华瑞电器股份有限公司官网(<https://www.hrdq.cn>)

董事会致辞

一切过往，皆为序章。回顾过去的一年，华瑞股份将可持续发展理念融入日常生产运营实践，构建了科学的可持续发展管理体系，在节能减排、科技创新、安全发展、优质服务、员工赋能等重点工作上取得了新的进展，脚踏实地描绘发展蓝图。

作为全球换向器龙头企业，我们深刻认识到我们所肩负的责任，也深知履行企业社会责任是经营活动中不可分割的一部分。我们在保障员工福祉的基础上，不断完善激励及绩效机制、并为员工提供完善的赋能培训体系。我们持续改善员工工作条件，推进职业健康安全管理的不断提升。我们坚持提高公司治理水平，保护中小股东的利益。我们保证产品质量，提供高质量服务，为客户创造价值。我们积极回馈社区，为社区的健康发展做出贡献。

未来在全球变局中，我们将坚持质量为本和技术创新，持续与产业上下游齐头并进、促进互利共赢。我们坚信在可持续发展的道路上永无终点，我们将以富有担当的奋斗者姿态，敢于攻坚克难，善于开拓创新，勇于争创一流，与各利益相关方一起努力推动经济、环境、社会三位一体的高质量可持续发展。

华瑞股份董事会

公司概况

COMPANY OVERVIEW

◆ 基本情况

华瑞电器股份有限公司成立于 1996 年，2017 年在深圳交易所上市，公司自成立以来便专注于从事小功率电机和微特电机换向器的研发、设计、生产和销售，一直致力于为客户提供性能可靠、品质卓越的换向器产品和服务。

公司总部位于浙江省宁波市，目前共有两家主要负责生产的子公司，分别是宁波胜克换向器有限公司（以下简称“宁波胜克”）及江苏胜克机电科技有限公司（以下简称“江苏胜克”）。经多年发展，公司营销网络已覆盖全球二十多个国家，合作关系稳定。

◆ 主营业务

公司主要产品包括全塑型、槽型、钩型、卷板型、平面型等五大类两千余个规格的换向器，其应用领域广阔，覆盖了电动工具、汽车电机、家用电器和军工等主要市场。目前，公司凭借行业领先的全塑型一次成型生产工艺、全自动生产线、多元化的产品及客户体系，在换向器领域，特别是插片型换向器领域具备较强的市场竞争力和品牌知名度。公司是全球换向器行业的龙头企业，拥有美国百得 (BLACK&DECKER)、博格华纳、日本电产 (NIDEC)、比亚迪、博世集团 (BOSCH)、佩特来 (Prestolite)、东风电驱动、延锋安道拓等全球知名客户。

2022 年度公司无刷连接器和军工领域产品逐渐在市场推广开来，获得客户认可，为公司营收增长注入新的活力。我们始终遵循“为世界提供高质量低成本的电机心脏，为员工创造广阔的空间共建美好家园”的发展方向，致力于先进、科学的经营管理体制和人才体制的建构。



◆ 企业文化

企业愿景 成为中国高端制造标杆企业

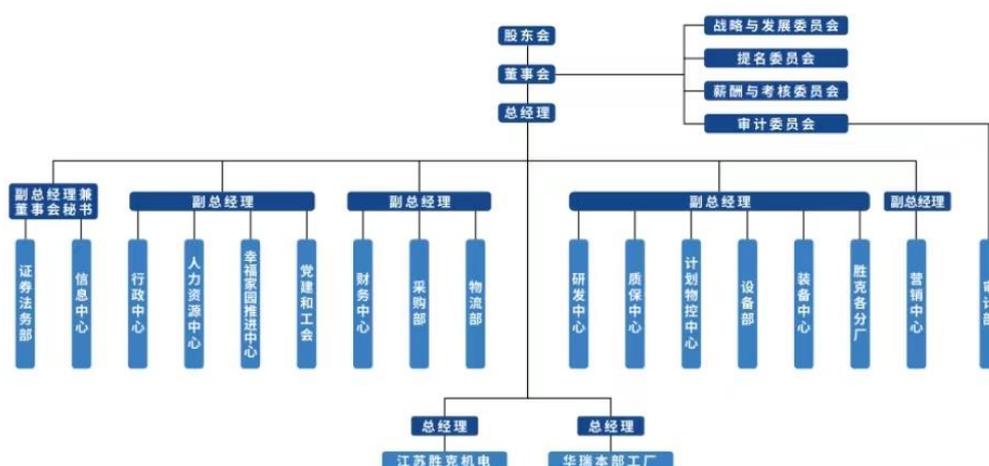
企业使命 追求员工物质与精神两方面幸福，为人类社会进步及发展做出贡献

核心价值观 员工幸福，客户感动

企业精神 团队、奋斗、感恩、内求、利他

质量方针 立足科技创新，倡导协同进步，打造领先品质，取信天下客户

◆ 组织架构



◆ 企业荣誉

| | |
|--------------|----------------------------------|
| 华瑞电器股份有限公司 | 国家高新技术企业 |
| | 宁波市制造业单项冠军示范企业(2020年) |
| | 中国内燃机电电器电子行业小巨人企业(2020年) |
| 宁波胜克换向器有限公司 | 国家高新技术企业 |
| | 2021年度宁波市企业管理创新提升四星级企业 |
| 江苏胜克机电科技有限公司 | 淮阴区2021年度规模提升先进企业 和技术设备提升先进企业 |

◆ 企业绩效

营业收入 66886.04 万元 换向器销量 2.31 亿只 温室气体排放密度 0.29 吨/万元

净利润 2467.70 万元 耗电量 98818 吨 有害废弃物排放密度 0.02 吨/百万元

总资产 11.16 亿元 耗水量 27814.93 兆瓦时 一般废弃物排放密度 0.65 吨/百万元

每股收益 0.14 元

党建

PARTY BUILDING

2022年，华瑞股份党支部在上级党委的领导下，在公司各级领导的关怀下，认真学习贯彻党的“二十大”会议精神，通过开展高质量党建引领企业高质量发展，统筹推进新时代党的政治建设、思想建设、组织建设、作风建设，推动党建工作与企业生产经营深度融合。2022年6月宁波胜克换向器有限公司党支部被中共宁波市委组织部授予“五星级基层党组织”荣誉称号，这也是该党支部连续第四年获此荣誉。

一、把政治建设摆在首位，加强思想教育学习，提高党员的整体素质

公司始终把学习作为提高党员思想素质的重要手段，坚持学习与企业建设相结合。以学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想为主线，党支部先后开展“两学一做”，“不忘初心、牢记使命”，党史教育等学习活动，严格执行“三会一课”制度。在学习过程中理论与实践相结合，采取阅读书籍资料、看影像、上党课、讨论交流等多种方式相结合，提高学习的针对性、实效性。

历史是最好的教科书。2022年公司更新了党建墙。并且，在建党101周年之际，公司党支部全体党员同公司高管，赴余姚浙东革命根据地旧址参观学习。

二、强化民主管理，加强组织建设，增强党组织的凝聚力和战斗力

党支部始终以深化民主管理为重点，提高党组织的凝聚力和战斗力，推动党组织的壮大发展，为企业的稳健发展起到了保驾护航的作用。公司支部现有正式党员18名，积极分子6名。2022年预备党员转正3名，党员组织关系转入2名，组织关系转出2名，新转入流动党员1名，新纳入入党积极分子2名。在支部建设中，通过每月召开支委会，以民主决策强化党支部民主管理；以民主生活会、组织生活会为主阵地，加强党内民主建设，引导党员互相学习，加强沟通，达到共同提高共同进步的目的。

2022年8月，公司召开党支部换届选举大会，选举产生新一届党委和纪委，提出了今后五年党组织工作的指导思想和主要任务。

三、加强党员廉洁作风建设，保证党组织风清气正的政治环境

一是深入开展党员作风建设，严格执行上级党委及公司的管理规定，杜绝违纪违法现象的发生，教育引导党员遵纪守法，同不良倾向作斗争，传递真善美。二是抓好党风廉洁教育，组织党员学习上级的相关文件精神，提高党员廉洁自律意识。三是开展《民法典》专题学习，引导党员不仅要知法、懂法，更要守法。四是每年举办党员“政治生日会”，时刻提醒党员不要忘记自己的身份。同时，公司还采取党务公开制度，坚持支委会民主测评制度，定期进行党员民主评议，自觉接受群众监督。努力创建风清气正，和谐安宁的工作氛围。

取得成绩

宁波市委组织部2022年“五星级基层党组织”（连续四年）
横河工业社区“党建先进示范单位”
大碇街道党群服务中心“党务之星”

公司治理

CORPORATE GOVERNANCE

◆ 治理架构

华瑞股份严格按照《公司法》《证券法》《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规范运作指引》及其他法律法规、规范性文件的要求，制定了《公司章程》，建立了由股东大会、董事会、监事会和高级管理层组成的治理架构。公司股东大会、董事会、监事会严格按照《公司章程》及相关议事规则的规定规范运行，确保现有的各项内控制度能够得到全面执行，形成了一个结构完整、行之有效的公司治理体系。

股东大会

股东大会是公司的最高决策和权力机构，公司按照《股东大会议事规则》等相关规定召开股东大会，会议在召集方式、议事程序、表决方式和决议内容等方面均符合有关法律、法规和《公司章程》的规定，确保所有股东能够充分行使自身权力。报告期内，公司共召开年度股东大会 1 次，临时股东大会 2 次。

董事会

公司严格按照《公司法》和《公司章程》规定的董事选聘程序选举董事，董事长由董事会以全体董事的过半数选举产生。公司董事会共有 9 名成员，其中独立董事 3 名，女性董事 2 名，独立董事数量满足监管要求。公司积极落实董事会背景多元化方针，各名董事分别具有在机械制造行业、财务管理、法律等不同行业的工作及学术背景。

董事会按照《公司法》和《董事会议事规则》的要求召集组织会议，依法行使职权，使公司董事能够做到切实有效、诚信、勤勉地行使权力。为了更好地提升董事会履行其职权情况，公司每年会对董事会进行绩效考核。

2022 年董事会共召开 6 次会议，董事会成员出席董事会情况如下：

| 董事姓名 | 本报告期内应参加 董事会次数 | 实际出席 董事会次数 | 缺席董事会次数 | 是否连续两次 未参加董事会会议 |
|-----------|-------------------|---------------|---------|--------------------|
| 阳帮元(董事长) | 6 | 6 | 0 | 否 |
| 邱刚(副董事长) | 6 | 6 | 0 | 否 |
| 孙瑞娣(董事) | 6 | 6 | 0 | 否 |
| 邓乐坚(董事) | 6 | 6 | 0 | 否 |
| 谢劲跃(董事) | 6 | 6 | 0 | 否 |
| 宋光辉(董事) | 6 | 6 | 0 | 否 |
| 朱一鸿(独立董事) | 6 | 6 | 0 | 否 |
| 何焕珍(独立董事) | 6 | 6 | 0 | 否 |
| 张荣晖(独立董事) | 6 | 6 | 0 | 否 |

*董事会成员简介见年报

董事会下设战略委员会、审计委员会、薪酬与考核委员会、提名委员会，为董事会提供公司决策方针、内外部审计、薪酬政策制定、董事会成员候选人提名等方面的咨询意见和建议。属于专门委员会职责范畴内的董事会决议事项，经相应的专门委员会研究审议，由专门委员会听取各个有关方面的意见和建议，提出审议意见报董事会决定。报告期内董事会专门委员会工作情况如下：

| | 召开次数 | 是否有董事缺席 | 审议内容 |
|----------|------|---------|---|
| 审计委员会 | 5 | 否 | 内部控制自我评价报告、变更财务审计机构、审阅历次定期报告等方面的议案及内部审计部门提交的工作计划和报告 |
| 提名委员会 | 0 | 否 | 无 |
| 薪酬与考核委员会 | 1 | 否 | 审查公司董事及高级管理人员的履行职责情况及其薪酬情况 |
| 战略委员会 | 2 | 否 | 公司终止向特定对象发行股票、年度财务决算、年度财务预算等事项 |

监事会

公司监事会共 3 名监事，其中职工监事 1 名，公司监事会人数和人员构成符合法律、法规的要求。各位监事能够按照《监事会议事规则》的要求，认真履行自己的职责，对公司重大事项、财务状况以及董事、高管人员履行职责的合法合规性进行监督。公司监事会会议的召集与召开程序、出席会议人员的资格、会议表决程序、表决结果和决议内容均符合法律法规和《公司章程》的规定。2022 年监事会共召开 6 次会议，监事会成员出席监事会情况如下：

| 监事姓名 | 本报告期应参加监事会次数 | 实际出席监事会次数 | 缺席监事会次数 | 是否连续两次未亲自参加监事会会议 |
|----------------|--------------|-----------|---------|------------------|
| 张永田 | 6 | 6 | 0 | 否 |
| 姜文平 | 1 | 1 | 0 | 否 |
| 周霞 | 6 | 6 | 0 | 否 |
| 潘嘉明 (8 月离任) | 5 | 5 | 0 | 否 |

*监事会成员简介见年报

高级管理层

公司高级管理层成员共 5 人。高级管理层严格按照董事会制定的战略发展策略制定相应的执行方针并定期向董事会汇报其落实情况。

◆董事会及高级管理层薪酬

执行董事及高级管理人员薪酬政策

在公司内部任职的非独立董事及高级管理人员，按公司《薪酬管理制度》领取相应报酬，基

本薪酬按月发放，绩效薪酬在业绩达标后发放，年终奖金根据公司当年整体业绩完成情况商议确定，不再额外领取董事及高级管理人员职务报酬。

独立董事薪酬政策

公司根据独立董事的专业素养、胜任和履职情况，结合本公司所处地区、行业及经营规模，并参考同行业上市公司薪酬水平，将公司独立董事津贴标准确认为6万元/年(税前)，按月发放。

2022年董事会成员固定薪酬和绩效奖金

• 非独立董事及高级管理人员

| 姓名 | 职务 | 性别 | 从公司获得的税前报酬总额(万元) |
|-----|---------------|----|------------------|
| 阳帮元 | 董事长 | 男 | 0 |
| 邱刚 | 副董事长 | 男 | 0 |
| 孙瑞娣 | 董事 | 女 | 10.8 |
| 邓乐坚 | 董事 | 男 | 0 |
| 谢劲跃 | 董事、总经理、财务总监 | 男 | 103.89 |
| 宋光辉 | 董事、副总经理、董事会秘书 | 男 | 66.02 |
| 张立伟 | 副总经理 | 男 | 66.35 |
| 钱盛超 | 副总经理 | 男 | 66.35 |
| 方侠 | 副总经理 | 男 | 66.97 |

• 独立董事

| 姓名 | 职务 | 性别 | 从公司获得的税前报酬总额(万元) |
|-----|------|----|------------------|
| 朱一鸿 | 独立董事 | 男 | 6 |
| 何焕珍 | 独立董事 | 女 | 6 |
| 张荣晖 | 独立董事 | 男 | 6 |

◆ 廉洁管理

华瑞股份禁止任何形式的贪污腐败、收受贿赂现象，为加强公司员工廉洁从业文化建设，公司制定了《员工手册》《员工廉洁从业管理条例》等规章制度深化员工对企业廉洁文化的认识和理解。同时，公司录用重要岗位员工时，对员工个人品德及经历进行廉洁考察，并与所有入职员工签署《员工廉洁从业承诺书》。

反腐败反贿赂条例

- 禁止挪用、侵占、贪污、侵吞、窃取、骗取公司财物
- 禁止公款私存或截留公司收入
- 禁止收受合作方的礼品礼金、有价证券和贵重物品（单次价值200元以上）
- 禁止接受合作方任何形式的高消费活动邀请，包括但不限于豪华酒店、高档餐饮、娱乐活动等

- 禁止向公司的合作方索取、收受任何回扣
- 禁止明显高于市场价格采购或人为压低销价，从中谋利

举报通道

公司设立独立举报通道，并且要求举报受理人、举报知情人必须为举报人严格保密。一经发现泄密并查实，对泄密人员处以 500-5000 元的罚款，情节严重的予以解除劳动合同；如有打击报复，一经查实，对相关责任人处以 1000- 10000 元的罚款，解除劳动合同，若情节特别严重，涉嫌违法犯罪，公司将移交公安机关，追究其法律责任。

◆ 利益相关方沟通

华瑞股份识别的主要利益相关方包含政府及监管机构、股东、供应商、客户、员工及社区，我们通过各种渠道与利益相关方展开全面、深入的交流，及时了解各方对于公司可持续发展领域的建议和诉求。

| 利益相关方 | 主要关注议题 | 华瑞回应方式 |
|---------|----------------------------|-----------------------------------|
| 政府及监管机构 | 合规运营 依法纳税 排放物管理与资源使用 | 定期披露 研讨会 严格遵守各项法律法规 |
| 股东 | 公司治理 业务增长 可持续发展 | 定期报告 股东大会 投资者交流活动 加强风险控制 |
| 供应商 | 互赢合作 绿色采购 | 公开招标 供应商考察 |
| 客户 | 质量保障 售后服务 | 客户服务体系建设 满意度调查 客户回访 |
| 员工 | 劳工权益 健康与安全 沟通与关怀 | 员工培训 团队建设活动 工会交流 |
| 社区 | 环境保护 回馈社区 | 公益活动 推广节能减排 助农扶贫 |

◆ 中小投资者保护

华瑞股份为加强与市场投资者的沟通，增进投资者对公司的了解认知，促进公司与投资者之间的良性互动关系，切实保护投资者特别是广大社会公众投资者的合法权益，于 2022 年 8 月修订并发布了《投资者关系管理制度》，制度严格遵循规范严谨、公平公正、诚信自律、

量入为出及保密等基本原则。公司致力于通过有效沟通方式让中小投资者及时了解公司经营情况及未来发展战略，充分建立与中小投资者之间的信任关系，为此公司建立了网络平台互动、电话咨询、邮件咨询及现场路演等多元化沟通方式。报告期内公司共召开 3 次业绩说明会，线下投资者调研活动 1 场，从公司战略、经营业绩、行业前景等多个方面回答了投资者关切的问题。邮件电话沟通 100 余次，在深交所互动平台回答投资者提问 80 次，及时回复率 100%。未来公司将持续加强投资者交流，拓宽交流渠道，并及时跟进内外部投资者可持续发展领域的相关建议。

员工管理

STAFF MANAGEMENT

华瑞股份始终将员工视为公司最为重要的资产，重视人才培养，不断完善员工激励机制，秉承“开放、包容、务实”的管理理念，让员工拥有更加多元化的职业发展机会，在留住核心人才的同时，着力推进引入高质量人才的机制。我们通过提供安全健康的工作环境、完善的福利体系，提升员工幸福感及归属感。

◆员工权益保障

公司严格遵守《劳动法》和《劳动合同法》，以公平公正的原则招聘员工，拒绝任何形式的招聘歧视，与每一位入职员工依法签订劳动合同，为其缴纳五险一金。2022 年，公司未发生违反雇佣相关法律的事件。

公司制定《员工手册》，明确规定员工基础薪酬、休假权利、住宿和饮食及节假日福利。公司每半年对员工进行抽样满意度调查，调查涵盖“尊重和信任、保护和保障、员工发展、后勤保障”等方面。2022 年度员工满意度调查共收集到 186 份有效调查，平均满意度为 72.35%，人力资源中心和行政中心就员工提出的公司车位、宿舍环境、食堂菜品等问题均及时处理并制定改善计划。公司将持续关注员工工作基础保障及合理需求，提升华瑞员工幸福指数。

◆人员结构

截至 2022 年底，华瑞股份员工共计 1273 人，包含女性员工 663 人，男性员工 610 人，女性员工占比为 52.08%。

公司近三年人员结构趋于稳定，连续两年人员自主离职率低于 3%。其中江苏胜克离职率由 2020 年 5%下降到 4%左右，工厂生产线进一步稳定。

• 华瑞股份男女员工比例

| 年份 | | 性别 | 华瑞 | 宁波胜克 | 江苏胜克 | 总计 |
|------|----|----|--------|--------|--------|--------|
| 2020 | 人数 | 男 | 141 | 481 | 80 | 702 |
| | | 女 | 278 | 429 | 105 | 812 |
| | 比例 | 男 | 33.65% | 52.86% | 43.24% | 46.37% |
| | | 女 | 66.35% | 47.14% | 56.76% | 56.63% |
| 2021 | 人数 | 男 | 140 | 465 | 77 | 682 |
| | | 女 | 268 | 421 | 81 | 770 |
| | 比例 | 男 | 34.31% | 52.48% | 48.73% | 46.97% |
| | | 女 | 65.69% | 47.52% | 51.27% | 53.03% |

| | | | | | | |
|------|----|---|--------|--------|--------|--------|
| 2022 | 人数 | 男 | 119 | 434 | 57 | 610 |
| | | 女 | 215 | 387 | 61 | 663 |
| | 比例 | 男 | 35.63% | 52.86% | 48.31% | 47.92% |
| | | 女 | 64.37% | 47.14% | 51.69% | 52.08% |

• 华瑞股份员工自主离职率

| | | | | |
|------|------|------|------|------|
| 年份 | 华瑞 | 宁波胜克 | 江苏胜克 | 总计 |
| 2020 | 1.6% | 2.1% | 5.5% | 2.3% |
| 2021 | 1.3% | 2.5% | 5.9% | 2.6% |
| 2022 | 2.0% | 2.5% | 4.2% | 2.5% |

❖ 员工发展

华瑞股份相信只有每一位员工在其岗位发挥所长并持续成长，才能推动公司与人才的共同发展。为此，公司建立了多元化人才培养制度，包含以创新、管理、专业技能为导向的人才发展体系，开展“师带徒、结对子”传帮带活动，以及内容针对中高管理层人员及各基层员工的专业能力提高和个人能力培养的培训。截至2022年底，公司职能条线人员分布如下。

• 华瑞股份人员分布

| 专业构成 | |
|--------|-----------|
| 专业构成类别 | 专业构成人数（人） |
| 生产人员 | 909 |
| 销售人员 | 38 |
| 技术人员 | 168 |
| 财务人员 | 20 |
| 行政人员 | 138 |
| 合计 | 1273 |

为了提升员工工作效率，挖掘员工个人发展潜力，报告期内公司针对不同职能员工组织了财务、管理、安全、专业技能等方面的14场线上线下培训活动，受训对象涵盖所有员工。

| 培训对象 | 培训方向 |
|---------|--------------------|
| 中高级管理层 | 企业文化、经营理念、团队建设 |
| 质保及研发部门 | 国际质量体系认证、环境及安全管理体系 |
| 生产部门 | 新员工入职培训、安全生产 |
| 行政及财务部门 | 知识产权管理、档案管理、成本管理 |

❖ 暖心工会

公司工会成立于2007年8月，现有工会委员、经审委员和女工委员三套班子，共13人。公司工会成立以来，紧扣企业发展的主题，围绕工会组织建设，重点突出和谐企业建设、职工文化建设等主要内容，结合区总工会的“双亮”活动，坚持服务企业、服务员工的宗旨，创新开展了具有特色的工会工作。公司先后被评为市、区两级“和谐企业”、“平安企业”、

“学习型企业”、“模范职工之家”、“先进基层工会”、“活力基层工会”、“五星级基层工会”、“宁波市‘五好’民营企业关工委”等先进和荣誉。

报告期内，工会累计住院慰问 12 人次，生日慰问 467 人次，婚庆慰问 6 人次，生育慰问 4 人次。年底对 18 位家庭经济困难的职工进行了慰问；设立职工互助医疗保险，提高员工抵御大病风险能力。

胜克假日学校已经连续举办四年，公司领导高度重视，职工志愿者积极响应，也得到了市、区、街道的充分肯定和大力支持，今年，假日学校被评为五星级假日学校。



*华瑞员工参加职工歌唱大赛



*公司员工子女福利活动

◆ 健康与安全管理

华瑞股份始终将员工健康安全视为经营过程中最重要的议题，坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的安全方针。公司通过安排员工定期进行职业病体检、举办安全生产培训及消防应急演练等活动，向员工传递健康与安全意识。

华瑞股份工厂生产环境安全由行政中心下设安环科负责，按照 ISO45001 职业健康安全管理体系要求制定《安全标准化规范》。公司在雇佣过程中明确告知职业危害因素并在车间中进行危险提示。公司每年组织第三方体检机构为全体员工进行职业病体检。生产车间由安环科负责定期检查，对生产过程及安全管理中可能存在的隐患、有害危险因素、缺陷等进行查证，查找不安全因素和不安全行为，以制定整改措施，消除或控制隐患和有害与危险因素，确保生产安全。报告期内，公司无重大安全事故发生。

公司每月定期组织各分厂、部门安全管理员对生产现场、宿舍进行安全隐患排查，并针对已发生工伤的纠正措施按时间节点进行监督核查，避免重复出现类似工伤。

报告期内，公司共发生工伤事件 7 起，员工的工伤认定和医药费用报销由厂区工伤处理负责人根据事故调查报告内容向当地劳动局和医保局申请工伤鉴定，并跟进后续事务处理。未来，公司将进一步加强生产车间员工操作规范化，减少工伤事故发生频率。

安全生产月

2022 年 6 月为华瑞股份安全生产活动月，由人力资源中心组织多种形式培训活动，进行生产、消防、交通安全培训并进行现场灭火、逃生演习等，面对不同岗位提供了针对性的安全生产培训内容，营造了“安全生产、人人有责，遵章守纪、保障安全”的生产氛围。



社会责任

SOCIAL RESPONSIBILITY

公司秉承“团队、奋斗、感恩、内求、利他”的企业精神，聚焦微特电机换向器的研发销售，巩固与一线电机厂商的合作，不断提升在电动工具、汽车电机等应用领域的市场占有率，同时营造优秀企业文化氛围，提升经营管理创新能力，吸收中国传统文化和稻盛哲学精髓，并将其融入到公司经营管理理念中。

◆ 创新驱动

自成立以来，华瑞股份坚持以技术导向为核心，致力为电机厂商提供优质的一站式服务。公司目前拥有全行业领先的全塑型换向器生产工艺。全塑型工艺相较于传统工艺流程更加简洁高效，并且全塑型产品在超速性能、片间绝缘、动平衡机械性能等指标上也具有明显优势。此外，公司结合全塑型工艺开发了全自动生产线，在大幅降低生产人员数量的同时充分提升原材料使用率。

研发投入

报告期内，公司研发投入共 2666.91 万元。2022 年新申报专利共 8 项，其中发明专利 3 项，实用新型 5 项；新开发产品 96 个，新研发设备 6 项，制造及改造设备共计 471 台。公司通过对生产设备的改造升级、研发新生产工艺、新生产方法，成功完成年度降本增效目标。2022 年，公司以汽车电机及智能家电电机换向器领域为研发方向。分别在汽车刹车真空泵换向器、汽车换挡电机换向器、汽车感应电动扶手电机换向器、智能垃圾桶电机换向器、智能电动窗户电机换向器等领域的原料使用、生产工艺及设计等方面进行升级改造和创新研发。以技术质量打开国内外市场，抢占先机，实现市场多元化发展，进一步提高了市场品牌知名度和影响力。

知识产权保护

华瑞股份严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国商标法》及业务发展所在国家地区相关法律法规，由行政中心负责知识产权保护及管理。公司尊重行业内竞争对手知识产权，由行政中心协同研发、销售部门从产品设计阶段到销售环节全周期监控市场中相关产权数据。截至目前，公司及子公司共拥有专利 113 件，其中发明专利 33 件，实用新型 80 件。

报告期内，企知（北京）认证有限公司对华瑞电器股份有限公司和宁波胜克换向器有限公司进行了知识产权贯标审核工作，经过四天全面细致的考察，两家公司均顺利通过审核。

知识产权贯标是指企业贯彻、实施国家《企业知识产权管理规范》(GB/T29490-2013) 标准。

《企业知识产权管理规范》是针对企业的知识产权管理各项活动预先设定基本流程和控制要点的标准文本，是企业开展知识产权管理工作的主要依据。通过知识产权贯标审核，意味着企业拥有了相对完善的知识产权管理模型和管理体系，这有助于提升企业核心竞争力，保持企业发展的活力与动力。

◆ 质量管理

华瑞股份高度重视质量管理体系的建设，公司建立初期先后导入 ISO9001 质量管理体系和 ISO14001 环境管理体系，针对汽车并在 2004 年度导入汽车质量管理体系，目前公司持有 IATF 16949:2016、ISO14001:2015、ISO45001:2018 三个管理体系证书。

公司质量管理工作主要由质保中心负责，质保中心从产品的设计开发到生产均以最高要求作为往下一阶段推进的许可标准，为产品有效满足客户需求打下坚实基础。公司深耕换向器领域近三十年，通过严格的质量把控奠定了行业内领先地位，目前拥有美国百得、博格华纳、比亚迪、日本电产、博世集团、德昌电机、佩特来、威灵电机、延锋安道拓等全球知名客户。报告期内，实际生产成品率在 99%以上。

2022 年 8 月，宁波胜克申报的汽车座椅电机用换向器产品经过专家组审核，符合《“浙江制造”认证实施细则——ZJM-003-4923-2021 汽车座椅电机用换向器》的要求，成功获得“浙江制造（品字标）”认证。

“浙江制造”是以“区域品牌、先进标准、市场认证、国际认同”为核心，以“标准+认证”为手段，集质量、技术、服务、信誉为一体，经市场与社会公认，代表浙江制造业先进性的区域品牌形象标识，是浙江制造业的“标杆”和“领导者”，是高品质高水平的“代名词”。在我国汽车产业面临转型升级的环境下，《汽车座椅电机用换向器》“浙江制造”团体标准的制定、发布与实施将推动汽车座椅电机用换向器产品向高质量、高标准发展，有利于提升公司在整个行业的品牌形象，产品竞争力和实现可持续发展。



年度 QCC(质量管控圈)活动

2022 年度华瑞股份 QCC 活动以“提高成品率、降低质量损失、提高生产效益、提升现场品质管理”为主题，以各分厂为小组单位展开。各小组自行确定改善课题，形成改善方案报告，经过三个月的实践得出产品质量改善的可行性方案，最终以发布会形式向全公司进行宣传，将分厂经验推广向其他厂区。QCC 活动充分发挥了一线员工对于质量改善的积极性，提高了员工改善意识。同时，有助于公司不断减少产品报废，降低生产成本，提升产品质量。

❖ 供应商管理

公司不断学习先进的供应商管理理念，持续提升供应商管理水平，致力于发展稳定双赢的供应链体系，面向公司的主要供应商，公司支持并鼓励他们通过《社会责任报告》等方式对外公布其在社会责任领域的实践与绩效。

公司采用询价采购和公开招标等采购形式，由公司领导、采购部及业务单元共同确定最终供应商，建立公正、公平、规范、廉洁的供应关系。对于新增供应商，公司要求其提供全方面文件，包括信息类文件、注册和财务类文件、资质能力类文件和确认类文件等，对质量体系、环境体系、信息安全体系和职业健康体系持续加强管理，通过相关资质文件的审核，全面防控风险。在内部，公司建立了全流程覆盖的供应商管理考核体系，定期对供应商的供货数量、质量、供货及时率、服务等情况进行考核评定。公司对考评中资料不全或不合格的供应商，以会晤的形式，向供应商反映意见及建议，促进双方建立更加长期、稳定的合作关系，并从根源上做出切实的改进。

◆ 与客户共同成长

为创造客户价值，实现与客户共同成长，公司通过持续优化内部组织和过程构建持续提升的运营管理体系与流程，包括以客户为中心的组织结构，以目标为导向的战略执行体系，持续创造价值的客户管理体系，规模化、全球分布的开发与交付体系，创新与全球化的发展策略，可复用知识资产，卓越的商务流程，共赢合作伙伴联盟等八个方面。

公司组建了以大客户为中心的服务项目组，由销售人员、研发技术人员等共同组成，为客户提供定制化服务。公司营销中心负责与客户保持日常沟通，监察产品交付情况、退货率及客户诉求，并积极开展客户拜访及接待工作，提升客户满意程度。公司制定了完善的客户服务体系，明确了各部门在客户服务体系中的角色和责任，同时确保客户需求信息及时、有效传递。



报告期内，公司质量管控、现场 6S 检查等方面都上了一个新的台阶，公司共收到 232 项客户质量信息反馈，较上一年度减少 6.45%，所有反馈均已按程序处理。公司多年来将品质管控工作落到实处，目前已成功进入比亚迪全资子公司弗迪科技、博格华纳、万宝至等大客户的供应商系统。

客户满意度调查

我们通过问卷调查、日常拜访等形式，从产品质量、技术支持、服务能力、价格竞争力、交付能力及现有材料等六大方面收集客户满意程度数据，每年编制一份客户满意度调查报告及改进措施方案。报告期内，客户对产品交付状况满意度有所提升，反映了公司自动化更新对生产效率的提升。针对客户质量信息反馈情况，公司成立了涵盖营销、质保及研发人员的专项应对小组，优先处理重大问题。

| | |
|------|----|
| 产品质量 | 96 |
|------|----|

| | |
|----------------|------|
| 技术支持 | 94 |
| 服务能力 | 95 |
| 价格竞争力 | 84 |
| 交付能力 | 95 |
| 现有材料 | 97 |
| 综合得分(满分 115 分) | 93.6 |

*2022 年度客户满意度

◆ 社会公益

华瑞股份一直致力于投入社会贡献活动，本着“可持续性发展”的经营理念，发挥“取之于社会，用之于社会”的企业精神，用实际行动回馈社会。

精准扶贫

公司积极响应国家实现全面建成小康社会目标，以及实现乡村振兴、打赢脱贫攻坚战号召，优化整合资源，形成最大合力，实现精准帮扶。报告期内，公司积极为易返贫致贫人口提供就业机会。

志愿者活动

为践行弘扬雷锋精神，公司党支部定期开展“红色领航学雷锋，环保护绿在行动”活动，组织工厂周边区域及绿化带清扫活动，用实际行动帮助周边居民缓解大量流动招工摊位产生的散落垃圾而带来的不便。

为改善宁波胜克所处汽配工业园区内交通拥堵问题，公司党支部领办了为民办实事的“党员路小二”项目。胜克党支部作为第一家企业支部走上为期一周的执勤岗位，利用下班空余时间，守护职工上下班的“最近一公里”。

无偿献血

为协助满足当地医疗机构临床用血需求、保障生命救治，工会每年定期组织员工参与无偿献血活动，目前公司已经连续两年获得了宁波市无偿献血爱心单位。

环境责任

ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY

环境保护与节能减排是华瑞股份可持续发展战略的重要内容，公司深知保护和创建可持续发展社会的重要意义，将环境保护融入到公司的每个运营环节以及整个产品的生命周期之中，公司致力于成为一家负责任的绿色企业。报告期内，华瑞股份、宁波胜克为响应政府关于深入实施绿色制造工程，加快建设绿色制造示范体系，推进制造业高质量发展的号召，根据《关于开展宁波市星级绿色工厂和绿色园区创建工作的通知》（甬经信转升[2021]99号）文件精神，申报了2022年区级绿色工厂。经专家认定，两家公司均获评三星级绿色工厂。

◆ 环境管理体系

为确保环境管控措施有效实施，华瑞股份行政中心下设安环科负责安全生产及环境管理相关工作，包括水资源管理、化学品安全及废弃物管理。目前，宁波胜克已通过ISO14001环境管理体系认证。公司安环科定期对宁波地区工厂进行环境检测，江苏胜克每年均聘请第三方

检测机构对工厂废气及废水进行检测。公司生产经营所产生污水均达排放标准，有害废弃物均聘请第三方环保机构进行运输处理。

为应对经营过程中包括自然灾害、水污染及火灾等环境相关风险，保障员工及公司资产安全，公司安环科设立《环境安全应急预案》，明确了极端天气及其他突发情况下的预警信号和员工相应应急措施，公司不定期进行安全生产演练以强化员工抗灾应急能力。

◆ 环保投入

近年来，华瑞股份根据相关环保要求持续投入工厂节能减排及排污处理等设施改造。2022 年公司环保支出主要用于固化车间氨气处理设备升级改造，化学药剂购买及固废处置等。

近三年环保投入：

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------|------|------|-------|
| 环保投入(万元) | 85.1 | 41.8 | 64.09 |

公司子公司宁波胜克光伏电站于 2022 年 11 月 18 日下午正式并网发电。宁波胜克屋顶分布式光伏电站利用清洁干净、可再生的自然资源太阳能发电，不耗用不可再生的、资源有限的含碳化石能源，使用中无温室气体和污染物排放。项目总计安装 4567 片光伏电板，并网发电后，运营期内预计发电总量为 4585.67 万 kWh，年均发电量 251.19 万 kWh，二氧化碳减排量 1989.64 吨，折合植树 42282 棵。



◆ 资源消耗及碳排放

水资源管理

公司用水主要是取自城市供水系统，对陆上的河流、湖泊及地下水不造成影响。公司采用管理加新技术新设备相结合的方式节水管理，加强各项节水资源使用管理。公司同时积极开发引进废水处理系统，确保排放污水达到排放标准。

近三年用水数据：

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------|--------|--------|-------|
| 用水量(吨) | 180805 | 107688 | 98818 |

废弃物管理

公司严格按照“分类回收、统一处理”的原则进行废弃物综合管理。安环科为废弃物管理的主责部门，负责统筹各类废弃物的日常管理与数量统计，推动相关减废及回收工作。公司危险废弃物主要为生产过程中产生的废油及废水处理产生的污泥，一般废弃物主要包括工厂厨余垃圾及其他生活垃圾。

近三年废弃物数量：

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------|--------|-------|--------|
| 危险废弃物(吨) | 16.97 | 20.2 | 12.51 |
| 一般废弃物(吨) | 491.2 | 523 | 435 |
| 总量(吨) | 508.17 | 543.2 | 447.51 |

温室气体排放

华瑞股份积极落实环境保护部门各项节能减排政策，所有工厂及办公区域均严格执行由设备管理部制定的《节电管理办法》，每月定期检查用电和节电情况。基于生产经营活动性质，公司温室气体排放主要为外购电力及少量化石燃料燃烧。

近三年电力消耗及温室气体排放数据：

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------------|----------|----------|----------|
| 电力消耗(兆瓦时) | 26283.47 | 30584.72 | 27814.93 |
| 温室气体排放 (范围1和范围2) (吨) | 18527.42 | 21553.35 | 19601.18 |

*温室气体排放计算参考中华人民共和国国家发展和改革委员会发布的《2011年和2012年中国区域电网平均二氧化碳排放因子》，温室气体排放以二氧化碳当量呈列。

*根据世界可持续发展工商理事会(WBCSD)与世界资源研究所(WRI)共同发布的《温室气体核算体系》将碳排放分为三类：

范围1:企业直接控制的燃料燃烧活动和物理化学生产过程产生的直接温室气体排放。

范围2:企业外购能源产生的温室气体排放，包括电力、热力、蒸汽和冷气等。

范围3:覆盖价值链上下游其他活动的间接排放。

❖ 环境绩效表

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------------|--------|--------|--------|
| 温室气体排放密度 (吨/万元营业收入) | 0.24 | 0.22 | 0.29 |
| 有害废弃物排放密度 (吨/百万元营业收入) | 0.02 | 0.02 | 0.02 |
| 无害废弃物排放密度 (吨/百万元营业收入) | 0.67 | 0.53 | 0.65 |
| 水资源消耗密度 (吨/百万元营业收入) | 247.89 | 109.55 | 147.74 |

报告索引

REPORT INDEX

| GRI 标准指标 | 披露指标 | 页数 | GRI 标准指标 | 披露指标 | 页数 | | |
|----------|------------|-------------------------|----------|---------|--------|---------------------|-----------|
| 组织概况 | 102-1 | 组织名称 | 1 | 治理 | 102-27 | 最高治理机构集体认识 | / |
| | 102-2 | 活动品牌产品和服务 | 3 | | 102-28 | 最高管治机构绩效评估 | 6 |
| | 102-3 | 总部位置 | 3 | | 102-29 | 经济、环境和社会影响的识别和管理 | / |
| | 102-4 | 经营位置 | 3 | | 102-30 | 风险管理流程的效果 | / |
| | 102-5 | 所有权与法律形式 | / | | 102-31 | 经济、环境和社会议题的评审 | / |
| | 102-6 | 服务的市场 | 3 | | 102-32 | 最高治理机构在可持续发展报告方面的作用 | / |
| | 102-7 | 组织规模 | 3 | | 102-33 | 重要关切问题的沟通 | / |
| | 102-8 | 关于员工和其他工作者信息 | / | | 102-34 | 重要关切问题的性质和总数 | / |
| | 102-9 | 供应链 | / | | 102-35 | 薪酬政策 | 8 |
| | 102-10 | 组织及其供应链的重大变化 | / | | 102-36 | 决定薪酬的过程 | / |
| | 102-11 | 预警原则或方针 | / | | 102-37 | 利益相关方对薪酬决定过程的参与 | / |
| | 102-12 | 外部倡议 | / | | 102-38 | 年度总薪酬比率 | / |
| | 战略 | 102-13 | 协会成员资格 | | / | 102-39 | 年度总薪酬增幅比率 |
| 102-14 | | 高级决策者的声明 | 2 | 利益相关方沟通 | 102-40 | 利益相关方群体列表 | 9 |
| 102-15 | 关键影响、风险和机遇 | / | 102-41 | | 集体谈判协议 | / | |
| 道德和诚信 | 102-16 | 价值观、原则、标准和行为规范 | 3 | | 102-42 | 识别和遴选利益相关方 | 9 |
| | 102-17 | 关于道德的建议和关切问题的机制 | / | | 102-43 | 利益相关方参与方针 | / |
| 治理 | 102-18 | 管治架构 | 3 | | 102-44 | 主要议题和关切问题 | 9 |
| | 102-19 | 授权 | / | 报告实践 | 102-45 | 合并财务报表中所涵盖的实体 | 1 |
| | 102-20 | 管理层对于经济、环境和社会议题的责任 | / | | 102-46 | 报告内容和议题边界 | 1 |
| | 102-21 | 就经济、环境和社会议题与利益相关方进行磋商 | 10 | | 102-47 | 实质性议题列表 | / |
| | 102-22 | 最高治理机构及其委员会的组成 | 5-6 | | 102-48 | 信息重述 | / |
| | 102-23 | 最高治理机构的主席 | 5 | | 102-49 | 报告变化 | / |
| | 102-24 | 最高治理机构的提名和甄选 | 5 | | 102-50 | 报告期 | 1 |
| | 102-25 | 利益冲突 | / | | 102-51 | 最近报告的日期 | / |
| | 102-26 | 最高治理机构在制定宗旨、价值观和战略方面的作用 | / | | 102-52 | 报告周期 | / |

| GRI 标准指标 | | 披露指标 | 页数 |
|----------|--------|------------------------|-------|
| 报告实践 | 102-53 | 可回答报告相关的问题的联系人信息 | / |
| | 102-54 | 符合 GRI 标准进行报告的声明 | / |
| | 102-55 | GRI 内容索引 | 20-22 |
| | 102-56 | 外部鉴证 | / |
| 管理方法 | 103-1 | 对实质性议题及其边界的说明 | / |
| | 103-2 | 管理方法及组成部分 | / |
| | 103-3 | 管理方法的评估 | / |
| 经济绩效 | 201-1 | 直接产生和分配的经济价值 | 4 |
| | 201-2 | 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇 | / |
| | 201-3 | 义务性固定福利计划和其他退休计划 | / |
| | 201-4 | 政府给予的财政补贴 | / |
| 市场表现 | 202-1 | 按性别标准起薪水平工资与当地最低工资之比 | / |
| | 202-2 | 雇佣当地高管的比例 | / |
| 间接经济影响 | 203-1 | 基础设施投资和支持性服务 | / |
| | 203-2 | 重大间接经济影响 | / |
| 采购实践 | 204-1 | 向当地供应商采购支出的比例 | / |
| 反腐败 | 205-1 | 腐败风险评估点数量 | 8 |
| | 205-2 | 反腐败政策和程序的传达及培训 | 8 |
| | 205-3 | 经确认的腐败事件和采取的行动 | / |
| 不当竞争行为 | 206-1 | 针对不当竞争行为、垄断和反垄断实践的法律诉讼 | / |
| 物料 | 301-1 | 所用物料重量或体积 | / |
| | 301-2 | 所使用的回收进料 | / |
| | 301-3 | 回收产品及包装材料 | / |
| 能源 | 302-1 | 组织内部能源消耗量 | / |
| | 302-2 | 组织外部能源消耗量 | / |

| GRI 标准指标 | | 披露指标 | 页数 |
|----------|-------|---|----|
| 能源 | 302-3 | 能源强度 | / |
| | 302-4 | 减少能源消耗量 | / |
| | 302-5 | 降低能源需求 | / |
| 水资源 | 303-1 | 组织与水的相互影响 | 18 |
| | 303-2 | 管理与排水相关的影响 | 18 |
| | 303-3 | 取水 | 18 |
| | 303-4 | 排水 | / |
| | 303-5 | 耗水 | / |
| 生物多样性 | 304-1 | 组织所拥有、租赁、在位于或邻近于保护区和保护区外生物多样性丰富区域管理的运营点 | / |
| | 304-2 | 活动、产品和服务对生物多样性的重大影响 | / |
| | 304-3 | 受保护、修复的栖息地 | / |
| | 304-4 | 受运营影响栖息地中已被列入 UCN 红色名录及国家保护名册的物种 | / |
| 排放 | 305-1 | 直接(范畴 1)温室气体排放 | 19 |
| | 305-2 | 能源间接(范畴 2)温室气体排放 | 19 |
| | 305-3 | 其他间接(范畴 3)温室气体排放 | / |
| | 305-4 | 温室气体排放强度 | 19 |
| | 305-5 | 温室气体减排量 | / |
| | 305-6 | 臭氧消耗物质(ODS)的排放 | / |
| | 305-7 | NOX、SOX 等污染气体排放 | / |
| 污水和废弃物 | 306-1 | 按水质及排放目的地分类的排水总量 | / |
| | 306-2 | 按类别及处理方法分类的废弃物总量 | 19 |
| | 306-3 | 重大泄漏 | / |
| | 306-4 | 危险废物运输 | / |
| | 306-5 | 受排水径流影响的水体 | 18 |
| 环境合规 | 307-1 | 违反环境法律法规 | / |

| GRI 标准指标 | | 披露指标 | 页数 |
|-----------|--------|-------------------------|----|
| 供应商环境评估 | 308-1 | 使用环境标准筛选的新供应商 | / |
| | 308-2 | 供应链对环境的负面影响以及采取的行动 | / |
| 雇佣 | 401-1 | 新进员工和员工流动率 | 11 |
| | 401-2 | 提供给全职员工(不包括临时或兼职员工)的福利 | / |
| | 401-3 | 育儿假 | / |
| 劳资关系 | 402-1 | 有关运营变更的最短通知期 | / |
| 职业健康与安全 | 403-1 | 职业健康安全管理体系 | 13 |
| | 403-2 | 危害识别、风险评估和事件调查 | 13 |
| | 403-3 | 职业健康服务 | / |
| | 403-4 | 职业健康安全事务: 工作者的参与、协商和沟通 | / |
| | 403-5 | 职业健康安全培训 | / |
| | 403-6 | 促进工作者健康 | 13 |
| | 403-7 | 预防和减轻与商业关系直接相关的职业健康安全影响 | 13 |
| | 403-8 | 职业健康安全管理体系适用的工作者 | / |
| | 403-9 | 工伤 | 13 |
| | 403-10 | 工作相关的健康问题 | / |
| 培训和教育 | 404-1 | 每名员工每年接受培训的平均小时数 | / |
| | 404-2 | 员工技能提升方案和过渡协助方案 | 13 |
| | 404-3 | 定期接受绩效和职业发展考核员工百分比 | / |
| 多元化与平等机会 | 405-1 | 治理机构与员工的多元化 | 11 |
| | 405-2 | 男女工资和报酬比例 | / |
| 反歧视 | 406-1 | 歧视事件及采取的纠正行动 | / |
| 结社自由与集体谈判 | 407-1 | 可能面临此风险的运营点和供应商 | / |
| 童工 | 408-1 | 具有重大童工事件风险的运营点和供应商 | / |

| GRI 标准指标 | 披露指标 | 页数 |
|----------|------|----|
|----------|------|----|

| | | | |
|---------|-------|--------------------------|----|
| 强迫或强制劳动 | 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 | / |
| 安保实践 | 410-1 | 接受过人权政策或程序的培训的安保人员 | / |
| 原住民权利 | 411-1 | 涉及侵犯原住民权利的事件 | / |
| 人权评估 | 412-1 | 接受人权审查或影响评估的运营点 | / |
| | 412-2 | 人权政策或程序方面的员工培训 | / |
| | 412-3 | 包含人权条款或已进行人权审查的重要投资协议和合约 | / |
| 当地社区 | 413-1 | 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负面影响的运营点 | / |
| 供应商社会评估 | 414-1 | 使用社会标准筛选的新供应商 | / |
| | 414-2 | 供应链对社会的负面影响以及采取的行动 | / |
| 公共政策 | 415-1 | 政治捐赠 | / |
| 客户健康 | 416-1 | 对产品和服务影响评估 | 17 |
| 与安全 | 416-2 | 产品和服务的违规事件 | / |
| 营销与标识 | 417-1 | 对产品和服务信息与标识的要求 | / |
| | 417-2 | 涉及产品和服务信息与标识的违规事件 | / |
| | 417-3 | 市场营销违规事件 | / |
| 客户隐私 | 418-1 | 侵犯客户隐私相关投诉 | / |
| 社会经济合规 | 419-1 | 违反社会与经济领域的法律和法规 | / |

读者反馈表

FEEDBACK FORM

尊敬的读者：

非常感谢您浏览华瑞电器股份有限公司发布的 2022 年度社会责任报告，我们衷心地希望您能对本报告做出评价，并提出您宝贵的意见，以便我们持续改进并提高履行企业社会责任的能力和水平。

选择性问题的（请在相应位置打√）

1. 您认为我们履行社会责任的总体表现：

很好 好 一般 差 较差

2. 您认为我们在公司治理方面做得如何：

很好 好 一般 差 较差

3. 您认为我们在社会责任方面做得如何：

很好 好 一般 差 较差

4. 您认为我们在环境责任方面做得如何：

很好 好 一般 差 较差

5. 您认为报告结构：

很好 好 一般 差 较差

6. 您认为报告版式设计和表现形式：

很好 好 一般 差 较差

开放性问题

您对华瑞股份社会责任或 ESG 方面的工作有哪些期待？

您可以选择以下方式反馈您的意见：

电话：0574-86115998

传真：0574-88454022

邮箱：info@hrdq.cn

地址：浙江省宁波市北仑区大浦河北路 26 号