



# 2024 | 環境、社會及管治報告

Environmental, Social and Governance Report



# 目录

關於本報告	04
董事長致辭	06
關於力勤資源	08

公司概覽  
業務進展  
發展歷程

2024 關鍵績效	12
-----------	----

榮譽與獎項  
關鍵績效

附錄一：績效指標	82
----------	----

附錄二：適用於報告期內的 聯交所《環境、社會及管治 報告守則》索引	85
---	----



## 可持續發展管理

董事會聲明	18
ESG 治理	19
聯合國可持續目標	20
持份者溝通	22
實質性議題分析	23



## 責任治理，行穩致遠

公司治理	26
信息披露與投資者關係管理	27
內控與風險管理	28
商業道德	30
信息安全	33



## 力致卓越，煥新資源

產品責任	36
創新驅動	38
可持續供應鏈	41
優質客戶服務	45



## 低碳引領，綠色未來

環境管理體系	48
排放與廢棄物管理	50
應對氣候變化	54
資源利用	58
生物多樣性保護	60



## 以人為本，凝心聚力

員工管理	64
員工培訓與發展	67
員工關懷	71
職業健康與安全	73



## 攜手共建，美好社會

公益慈善	80
海外履責	81

# 關於本報告

本報告為宁波力勤资源科技股份有限公司（簡稱「力勤資源」）2024 年度環境、社會及管治報告，旨在系統地闡述力勤資源於 2024 年度在企業可持續發展與履行社會責任等方面的策略、政策、措施及成果。

## 時間範圍

報告時間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日（以下簡稱「報告期」）。為增強本報告的對比性及前瞻性，部分內容往前後年度適度延伸。

## 數據說明

本報告披露的信息和數據均來源於公司實際運行的原始記錄、統計報告或正式文件，並通過相關部門審核。本公司承諾本報告不存在任何虛假記載或誤導性陳述，並對內容真實性和準確性負責。

## 編制依據

本報告主要依據香港聯合交易所有限公司（簡稱「香港聯交所」）上市規則附錄 C2《環境、社會及管治報告守則》、全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）《可持續發展報告標準》（2021 版）進行編制。本報告的編制過程亦參考聯合國 2030 年可持續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），以及中國社會科學院《中國企業社會責任報告編寫指南》（CASS-ESG 5.0）等要求。

## 編制原則

### 重要性

公司結合自身所處行業和經營業務的特點等情況，識別每個議題是否在短期、中期和長期內對公司商業模式、業務運營、發展戰略、財務狀況、經營成果、現金流、融資方式及成本等產生重大影響，以及企業在相應議題的表現是否會對經濟、社會和環境產生重大影響。已進行的重要性分析的詳情已於本報告的「實質性議題分析」章節中披露。

### 量化性

本報告披露報告期內的 ESG 量化績效指標，並盡可能說明披露數據所參考的標準、計算方法以及參數。

### 平衡性

本報告披露的內容充分尊重客觀事實，確保內容不偏不倚地呈報本報告期內公司的 ESG 表現。

### 一致性

若本報告統計及披露方式有更改，將在報告附註中予以充分說明。

## 報告邊界與指代說明

為便於表述，「宁波力勤资源科技股份有限公司及下屬子公司」在報告中也以「力勤資源」「本集團」「本公司」「公司」表述。

在數據披露方面，因應集團正積極擴大鎳產品的生產業務，並預期該業務將佔集團收入的重大部分，以及考慮到對環境影響的主要來源，本報告中環境及社會數據的披露範圍主要涵蓋本集團的生產設施，包括：

江蘇惠然	江蘇惠然實業有限公司
西安鵬遠	西安鵬遠冶金設備有限公司
HPL	PT Halmahera Persada Lygend
ONC	PT OBI Nickel Cobalt
DCM	PT Dharma Cipta Mulia, DCM 是負責建設與運營印尼 OBI 產業園的園區管理公司，其業務範疇暫不涵蓋鎳及其他產品的生產



## 報告獲取

本報告以印刷版、電子版形式供您閱讀，報告語言為中、英文兩種，在對兩種文本的理解上發生歧義時，請以中文版本為準。

您可訪問公司官網 [www.lygend.com](http://www.lygend.com) 閱讀電子版報告。如對本報告有任何疑問或建議，敬請發送電子郵件至 [ir@lygend.com](mailto:ir@lygend.com)。

## 確認及批准

本報告經管理層確認後，於 2025 年 4 月 29 日獲董事會通過。

## 董事長致辭

各位同仁、合作夥伴與社會各界友人：



當全球文明的進程與可持續發展緊密交織，企業的使命已超越經濟價值，邁向更廣闊的責任疆域。2024年，力勤資源以 ESG 戰略為羅盤，錨定時代浪潮，在經濟效益與社會價值的平衡中，書寫中國企業的责任篇章。

我們深知，ESG 是安全的需要、發展的需要，更是力勤價值觀的體現。

**於環境，我們視綠色為生存底線。**通過工藝革新與循環技術，系統性降低碳排放，提升資源綜合利用率，建設綠色低碳園區。同時，我們以行動修復生態傷痕：礦坑復綠、水源治理、海洋保護，將「向自然索取」轉化為「與自然共生」。

**於社會，我們以責任為聯結紐帶。**致力於參與社會公益、促進就業，帶動當地經濟發展，構建和諧的社會關係。一方面，我們重視員工的成長與發展，提供豐富的培訓機會和職業晉升通道，打造充滿活力與凝聚力的企業團隊。另一方面，我們深化「技術移民+本地化僱用」的包容性就業生態，並積極投身公益事業，在教育、醫療、體育等領域發揮積極作用，回饋社會各界的支持與厚愛，讓發展成果從「企業獨奏」昇華為「社會交響」。

**於治理，我們以透明構築信任。**董事會設立 ESG 委員會，以頂層設計確保 ESG 貫穿戰略與執行；我們構建完善的 ESG 管理體系，從目標制定到績效追蹤，讓責任穿透每一環節。通過定期披露 ESG 進展，我們向股東、合作夥伴與社會公眾傳遞透明承諾，以行動兌現信任。

ESG 的本質，是一場發展權的博弈。當前，全球 ESG 體系正處於深刻變革與快速發展的進程中，呈現出多元且複雜的動態格局。

我們也深刻認識到，ESG 的內核與中國式現代化道路存在深刻的共振。堅持「減碳」目標的戰略定力，本質上是對綠色生產力的系統性投資；推動產業工人技能升級，是對「共同富裕」理念的微觀實踐；構建穿透式公司治理體系，則是對社會主義市場經濟體制的現代詮釋。

道阻且長，行則將至。力勤資源願與各界攜手，以責任為舟、創新為槳，在全球可持續發展的大潮中，共同駛向更包容、更綠色、更繁榮的未來！

宁波力勤資源科技股份有限公司 董事長兼執行董事  
蔡建勇



# 關於力勤資源

## 公司概覽

### 公司簡介

宁波力勤資源科技股份有限公司成立於2009年，總部位於浙江寧波，於2022年在香港主板上市（股票代碼02245.HK），是一家鎳全產業鏈服務商，在鎳產品的生產及貿易領域都取得全球領先地位。公司掌握了包括火法及濕法冶煉在內的完整鎳產品生產工藝，是最早在印尼同時佈局火法與濕法項目的中國企業之一。公司從鎳礦及鎳鐵貿易起步，積極響應國家「一帶一路」政策，多年來不斷地向鎳產業鏈上下游延伸，完成對鎳產業鏈環節的垂直整合，業務涵蓋上游鎳產品貿易、冶煉生產銷售在內的多個產業環節，產品廣泛應用於新能源、不銹鋼等下游領域。

### 企業精神、使命及願景



### 核心價值觀



力勤資源核心價值觀

## 業務進展

力勤資源是一家全球性的鎳全產業鏈服務商，業務涵蓋從上游鎳資源採購、鎳產品貿易、鎳產品冶煉生產與銷售在內的多個領域。公司不僅在國內擁有廣泛的業務佈局，包括浙江寧波、上海、江蘇宿遷、陝西西安等地，在開拓海外市場方面同樣取得顯著成績，業務分佈於印度尼西亞及菲律賓等東南亞各國。

力勤資源通過整合全球上游鎳礦資源，優化中游冶煉生產與技術創新，拓展下游新能源與不銹鋼市場，打造了一條高效協同、可持續發展的鎳產業全鏈條。



報告期內，公司產能集中釋放，各類鎳產品質量進一步提升，為公司業績增長奠定基礎。面對鎳礦供應、宏觀擾動與產能過剩帶來的衝擊，公司優化業務模式，使用靈活銷售與採購策略，實現降本增效，各項目進展均取得突破。

報告期內			
公司實現營業收入人民幣	同比增長	實現歸母公司擁有人淨利潤	同比增長
<b>29,233.0</b> 百萬元	<b>38.8%</b>	<b>1,773.2</b> 百萬元	<b>68.7%</b>

## 發展歷程

公司於1月成立，註冊資本

**200**萬元

乘風破浪 貿易啟航

2009年

2017年

力勤資源收購江蘇惠然。

2018年

整合西安鵬遠，開始製造生產設備。

製造開疆 實業可為

2015-2018年

2018年

籌建印尼項目，與合作多年的印尼夥伴合作，建設「OBI 鎳鈷 HPAL 冶煉項目」。

2019年

鎳礦貿易量約 2,000 萬噸，佔國內市場 28%，位居中國第一。

2021年

HPAL 項目（濕法）一期於 5 月投產，並於同年 7 月成功達產。

2022年

12 月力勤資源港交所主板上市。

2023年

5 月火法一期 8 條生產線已全部投產。

HPAL 項目（濕法）二期於 1 月投產，並於同年 3 月成功達產。

第一批電池級硫酸鎳投產。

2024年

9 月，OBI 產業園濕法二期 ONC 項目達產。

中國力量 逐浪海外

2018-2024年

# 2024 關鍵績效

## 榮譽與獎項

### 國內獎項

<b>2024「港股金牛獎」</b> 中國證券報 南通市人民政府	<b>中國製造企業 500 強</b> 中國企業聯合會 中國企業家協會	<b>入選「中國跨國公司 100 大」榜單</b> 中國企業聯合會 中國企業家協會	<b>2024 浙江省製造業百強企業</b> 浙江省企業聯合會 浙江省企業家協會 浙江省工業經濟聯合會
<b>浙江省科技型中小企業</b> 浙江省經濟和信息化廳	<b>2024 寧波市綜合企業百強</b> 寧波市企業聯合會 寧波市企業家協會 寧波市工業經濟聯合會	<b>2024 寧波市製造業百強企業</b> 寧波市企業聯合會 寧波市企業家協會 寧波市工業經濟聯合會	<b>2024 格隆匯金格獎 -ESG 企業及 機構評選 ESG 環境友好卓越企業</b> 格隆匯

### 海外獎項

<b>優秀行業影響力獎</b> 印度尼西亞中國商會總會	<b>OBI 島一體化 ESG 計劃獎</b> 印尼證券交易所官方媒體	<b>綠色評級認可獎</b> 印尼消費者新聞與商業頻道	<b>2024 年四星級卓越企業社會責任獎</b> TopBusiness	<b>2024 年企業社會責任卓越領導者獎</b> TopBusiness
--------------------------------	--	--------------------------------	--	--

## 關鍵績效

### 財務表現

營業收入人民幣  
**29,233.0** 百萬元 同比增長 **38.8%**

歸屬於母公司擁有人淨利潤人民幣  
**1,773.2** 百萬元 同比增長 **68.7%**



### 責任治理，行穩致遠

員工簽訂《廉潔自律承諾函》比例達  
**100%**

供應商簽訂《廉潔承諾書》比例達  
**100%**

新入職員工信息安全培訓參與率  
**100%**



### 力致卓越，煥新資源



力勤資源及穩產子公司均通過 ISO 9001 質量管理體系認證

HPL 獲得鎳鈷礦 RMI RMAP 認證

與來訪供應商高層開展洽談會議共計  
**30** 餘場

未收到關於產品及 / 或服務的投訴



### 低碳引領，綠色未來

力勤資源及穩產子公司均通過 ISO 14001 環境管理體系認證

**31.46%**

**15,376.53** 千立方米  
水循環使用量

循環使用率

**71,466** 棵  
印尼 OBI 產業園種植紅樹林

**1,871** 個  
印尼 OBI 產業園製造並放置海洋人工珊瑚礁基質



### 以人為本，凝心聚力

**8,864** 人  
全職員工總人數<sup>1</sup>

**55,115.50** 小時  
員工培訓總時數

**6.37** 小時  
人均受訓時數



員工關懷投入超  
**2,400** 萬元

全集團健康、安全和環保投入<sup>2</sup> 達  
**27,711** 萬元

力勤資源及穩產子公司均通過 ISO 45001 職業健康安全管理體系認證

<sup>1</sup> 全集團範圍總人數為 11,969 人。

<sup>2</sup> 本報告中，健康、安全和環保投入數據涵蓋全集團範圍。

<sup>3</sup> 本報告中，公益慈善投入數據涵蓋全集團範圍。

### 攜手共建，美好社會

社會公益方面投入<sup>3</sup> 達  
**10,410.06** 萬元



# 01



## 可持續 發展管理

力勤資源積極響應全球可持續發展倡議與號召，不斷將可持續發展理念與目標深度嵌入公司戰略規劃、公司治理及日常運營，致力於攜手多方共同邁向可持續未來。



## 董事會聲明

“

本集團的董事會對公司 ESG 方針及報告全權負責。董事會成員擁有監督本集團 ESG 事宜的適當技能、經驗、知識及視野。董事會每年最少參與 1 次 ESG 事宜相關的會議，討論 ESG 的關鍵問題和未來發展、檢討策略和政策行動計劃及結果，以管理其有效性，更好地管理本集團與 ESG 相關的表現、事宜及潛在風險。董事會亦負責制定、評估、優先處理及管理重要的 ESG 相關事宜，包括業務面對的風險。董事會亦根據 ESG 相關目標和指標分析本集團的表現及進展。當 ESG 相關目標和方向的推行及表現未及預期或業務營運有改變時，本集團會為相關的目標及指標作出有需要的變更，並就這些目標和指標向主要持份者，包括僱員、顧客及供應商溝通。

”

## ESG 治理

報告期內，力勤資源對已建立的由董事會領導的 ESG 治理架構進一步完善，以明確各層級管理職責，更高效、科學地推動 ESG 事宜的執行與落地，為推進實現可持續發展提供有力支撐。有關本集團 ESG 委員會相關職責和工作機制詳見公司官網《環境、社會及管治委員會職權範圍及工作細則》。

本集團已成立 ESG 委員會，由執行董事擔任主席，而 ESG 委員會成員則由本集團具有 ESG 風險識別及管理能力的專業人士組成。該 ESG 委員會作為董事會與各業務單位及附屬公司之間的內部機構，負責上下級溝通，以協調 ESG 事宜。

此外，ESG 委員會負責識別本集團的 ESG 風險和機遇，並定期向董事會報告管理狀況。ESG 委員會亦負責協調與持份者溝通、ESG 事宜的重要性分析、制定管治策略和方法、協調日常的管理和信息披露，以及制定目標與定期審查目標的進展。當發現措施成效與目標存在差異時，ESG 委員會制定適當的糾正措施。



力勤資源 ESG 治理架構

# 聯合國可持續目標

力勤資源全力支持並努力推動聯合國可持續發展目標（SDGs）的實現，持續推進可持續發展理念與業務運營的深度融合，以實際行動向各持份者傳遞可持續發展信念與承諾。

## 力勤資源響應 SDGs 的具體行動



### 責任治理，行穩致遠

#### 可持續發展目標



#### 力勤資源的行動

- 建立 ESG 治理架構，穩步推進可持續發展管理
- 制定政策，確保董事會成員的多元化與專業性
- 構建透明溝通橋樑，確保信息披露全面準確，多元渠道互動
- 完善風險管理架構與制度體系，強化風險管控與內部審查，提升合規風險管理水平
- 建立反舞弊架構，設立多元舉報渠道，強化合規管理，保護舉報人權益
- 引入先進技術保障數據安全，確保業務可持續發展

### 低碳引領，綠色未來

#### 可持續發展目標



#### 力勤資源的行動

- 完善環境管理體系，加強污染物治理，持續改善環境績效表現
- 強化資源利用，助力循環經濟
- 建立氣候治理架構，識別氣候相關風險與機遇，深化節能降耗實踐，減緩氣候變化
- 踐行生態保護，通過陸地紅樹林與海洋珊瑚礁移植，修復生物棲息地，構建人與自然和諧共生的美好局面

### 力致卓越，煥新資源

#### 可持續發展目標



#### 力勤資源的行動

- 完善質量管理體系，並積極開展質量文化建設，提升員工質量意識
- 以科技創新為核心，構建研發中心，推動資源高效利用與綠色發展，深化合作交流
- 強化知識產權保護，優化專利獎勵機制
- 構建可持續供應鏈，強化供應商管理，推動綠色採購，確保礦產供應鏈盡責管理
- 賦能供應商技術突破，實現共贏
- 提供優質服務，確保客戶權益，構建高效客戶溝通渠道，及時響應客戶需求與投訴

### 以人為本，凝心聚力

#### 可持續發展目標



#### 力勤資源的行動

- 強化安全生產管理，提供優質福利，守護員工健康與福祉
- 建立員工培訓機制，促進員工與公司共同成長
- 保障員工權益，打造平等公正的職場環境
- 促進當地人才發展，提供就業機會，助力當地經濟發展
- 嚴禁僱傭童工和強制勞工行為，反對一切形式的歧視行為
- 強化與持份者的聯繫，促進互利共贏

### 攜手共建，美好社會

#### 可持續發展目標



#### 力勤資源的行動

- 開展公益捐贈，助力文體事業和教育事業發展，推動社會進步
- 在海外積極履行社會責任，開展系列公益活動，助力美好社會建設

## 持份者溝通

力勤資源始終將持份者的需求與意見置於重要地位。公司積極拓展與持份者溝通的途徑，持續完善多元化、常態化的溝通渠道與機制，以確保能夠及時、有效地回應持份者關切，努力實現多方共利共贏的良好局面。公司與持份者的主要溝通及渠道如下所示。

持份者	關注議題	主要溝通渠道
 員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>勞工管理</li> <li>職業健康與安全</li> <li>員工權益與福利</li> <li>多元化及平等機會</li> <li>反貪腐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工活動</li> <li>員工培訓</li> <li>績效評估</li> <li>員工滿意度調查</li> <li>內部信息溝通平台</li> <li>內部郵件</li> <li>安全應急演習</li> </ul>
 客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>產品質量與安全</li> <li>可持續供應鏈</li> <li>應對氣候變化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司官網</li> <li>官方公告</li> <li>郵件及客戶服務熱線</li> </ul>
 投資者	<ul style="list-style-type: none"> <li>反貪腐</li> <li>風險與合規管理</li> <li>能源管理</li> <li>排放物管理</li> <li>水資源管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>股東大會</li> <li>公告及通函</li> <li>業績說明會</li> <li>公司官網</li> <li>路演及反路演</li> <li>投資者熱線及郵箱</li> </ul>
 供應商及合作夥伴	<ul style="list-style-type: none"> <li>可持續供應鏈</li> <li>產品質量與安全</li> <li>排放物管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>實地考察</li> <li>業務會議</li> <li>供應商審核</li> <li>供應商輔導</li> <li>工作會議</li> </ul>
 政府及監管機構	<ul style="list-style-type: none"> <li>應對氣候變化</li> <li>能源管理</li> <li>排放物管理</li> <li>水資源管理</li> <li>風險與合規管理</li> <li>反貪腐</li> <li>生物多樣性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公文往來</li> <li>信息披露</li> <li>工作會議</li> <li>實地考察</li> </ul>
 公眾及社區	<ul style="list-style-type: none"> <li>社區參與及貢獻</li> <li>生物多樣性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>信息披露</li> <li>交流互訪</li> <li>媒體採訪</li> <li>慈善及公益活動</li> </ul>

## 實質性議題分析

為明確可持續發展工作重點，高效推進 ESG 治理，力勤資源定期開展實質性議題識別與分析，並持續評估持份者對相關議題的關注度。公司基於業務特性、持份者溝通結果及資本市場評級的行業重要性議題，梳理形成力勤資源 ESG 議題庫，並通過問卷調研明確議題的內外部重要性程度。

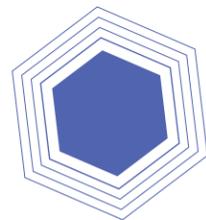


實質性議題評估流程

報告期內，力勤資源綜合持份者關切、資本市場關注及自身業務特點等多項因素，同時對上一年度議題進行審閱，最終識別並總結出 9 項高實質性議題，5 項中實質性議題及 1 項低實質性議題，並形成實質性議題矩陣。公司根據實質性議題矩陣在本報告展開披露相應議題的績效與表現，以回應持份者關切。



# 02



## 責任治理 行穩致遠

穩健的公司治理是確保公司在複雜多變的市場環境中保持生命力的關鍵。力勤資源始終秉持科學的決策、團結的領導團隊、高效的風險管理、嚴謹的內部控制、合規的經營模式以及公開透明的信息披露，以契合「力致卓越，勤無止境」的核心企業精神。在追求經濟效益的同時，公司積極履行社會責任，致力於企業的可持續發展，並不斷優化治理結構，提升公司整體治理水平，為創造長期價值奠定堅實基礎。



## 公司治理

力勤資源秉持責任治理的理念，嚴格遵守《中華人民共和國公司法》《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》等法律法規和監管要求，並設有《公司章程》《股東大會議事規則》《董事會議事規則》《監事會議事規則》等嚴格的公司治理制度體系，形成權責透明、協調運轉的公司治理機制，在運營環節中落實責任治理。

本公司以董事會作為主要決策機構，為業務管理和運營制定基本的業務戰略與政策。董事會下設四個董事委員會，並明確各董事委員會監察公司特定範疇的事務的職能分工，以實現對集團與股東共同利益的全方位維護。



力勤資源高度重視董事會成員的多元化與專業性，制定《董事會多元化政策》。在甄選及推薦董事會候選人時，公司綜合考慮性別、年齡、文化背景、專業經驗等因素，並由提名委員會對董事會多元化的實施情況開展審查與監督。截至報告期末，公司董事會由9名董事組成，包含2名女性董事。董事會成員擁有整體管理及戰略開發、財務及會計、政策研究及企業管治以及金屬生產及貿易等領域的豐富行業經驗和專業知識，以全面、科學的視角提高企業決策水平。

報告期內，董事會聚焦科學決策與公司的高質量發展。為此，公司建立董事會會前溝通機制，開展高效的議案溝通，以充分聽取董事的意見建議，從而提高會議效率與決策科學性。

此外，董事會積極關註股東、客戶等持份者的權益和需求，聚焦公司的綠色發展，在決策方面側重加強環境保護和資源節約工作，推動公司向綠色、低碳、可持續方向發展。

報告期內

力勤資源共召開 <b>6</b> 次 董事會	股東大會 <b>3</b> 次	
------------------------------	--------------------	--

## 信息披露與投資者關係管理

報告期內

公司共完成  
**6**冊  
中英文定期報告

中英文業績公告  
**4**份

中英文日常公告  
**140**份

力勤資源高度重視投資者關係管理，致力於構建透明、高效的溝通橋樑，向所有持份者提供全面、透明、準確的信息。公司嚴格遵守《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》《上市公司信息披露管理辦法》《證券及期貨條例》等法律法規，並遵循《公司章程》《關聯交易決策制度》《對外擔保管理制度》等內部政策制度，確保披露信息的可比性與可靠性，為投資者提供決策依據。

力勤資源建立多元、高效的渠道與持份者保持溝通，以實現公司的持續進步。公司充分利用社交媒體、官方網站等渠道，拓寬與投資者的互動範圍，增強信息的可達性和互動性。除線上渠道之外，公司定期舉辦業績發佈會、投資者交流會等活動，及時向投資者傳遞公司的經營動態與戰略規劃，積極回應市場關切。報告期內，公司組織召開年度業績說明會1次、投資人公司內部調研及外出交流42次。

為保障溝通體系的透明度和準確性，力勤資源搭建公告審核機制，確保每一份公告均經過嚴格審查。同時，公司建立儲備豐富的公告撰寫模板庫，以提升信息披露的效率與規範性。針對非公告口徑的信息，公司同步建立相應的披露審核機制，力求披露信息的全面性與準確性，維護投資者的知情權。報告期內，公司共完成中英文定期報告6冊，中英文業績公告4份，以及中英文日常公告140份。

未來，力勤資源將繼續優化投資者關係管理機制與信息披露流程，不斷提升公司的市場形象和品牌價值，與所有持份者共享成長價值。

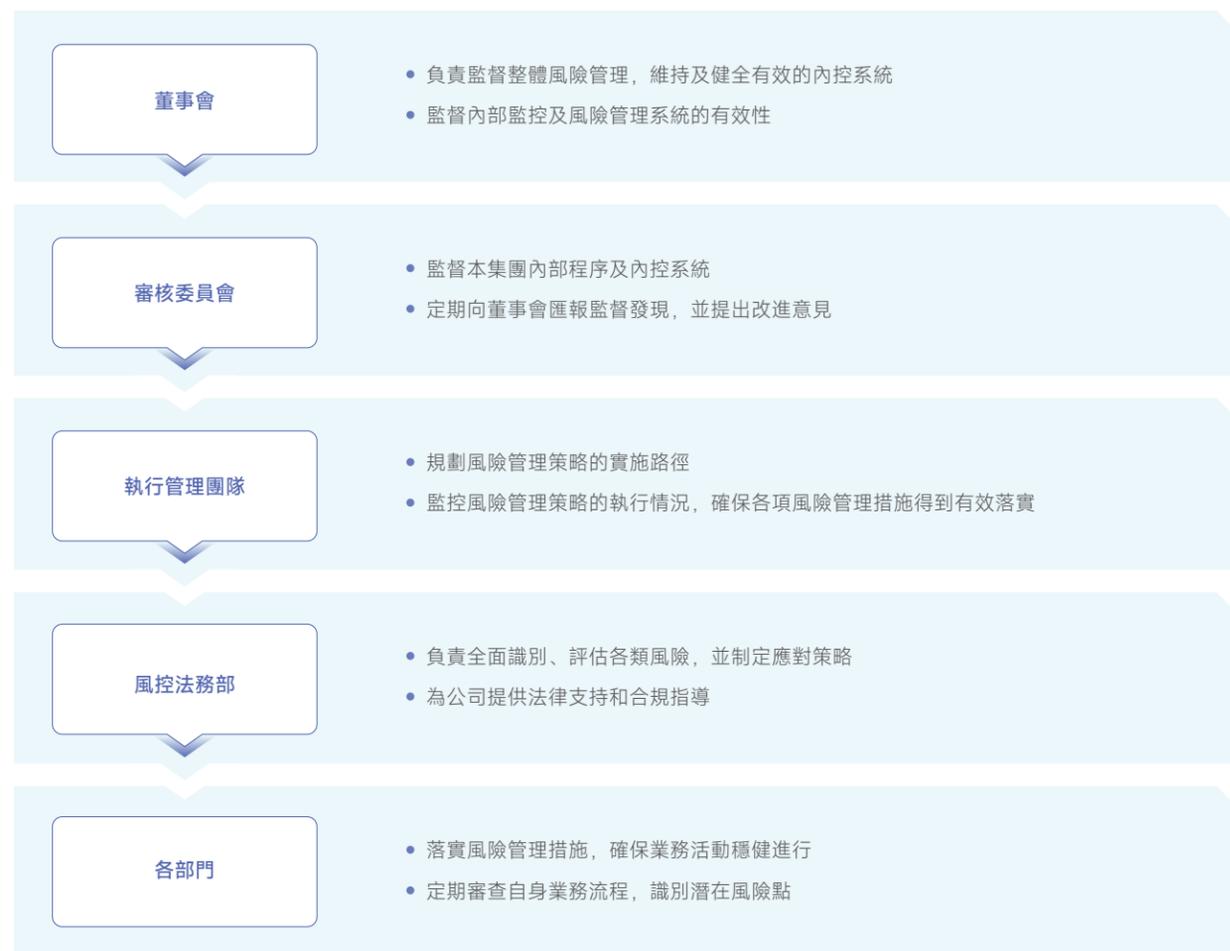


## 內控與風險管理

力勤資源將風險管控和內部審查視為企業穩健發展的基石，依托《風險管理手冊》《風險管理制度》等內部制度體系，推進風險審查與應對策略的整合優化工作，全面提升公司的合規風險管理水平。報告期內，公司更新集團《內控手冊》，並完成濕法高壓酸浸項目（High Pressure Acid Leaching, HPAL）與火法冶煉項目（Rotary Klin Electric Furnace, RKEF）《內控手冊》的定稿。

### 風險管理架構

為實現穩健的風險管理，力勤資源建立完善的風險管理架構，以董事會為最高決策和監管機構，搭建由「董事會-審核委員會-執行管理團隊-風控法務部-各部門」組成的風險管理架構，並輔以高效的匯報機制，實現各層級高效協作，提升公司預防風險、識別風險、應對風險的能力。

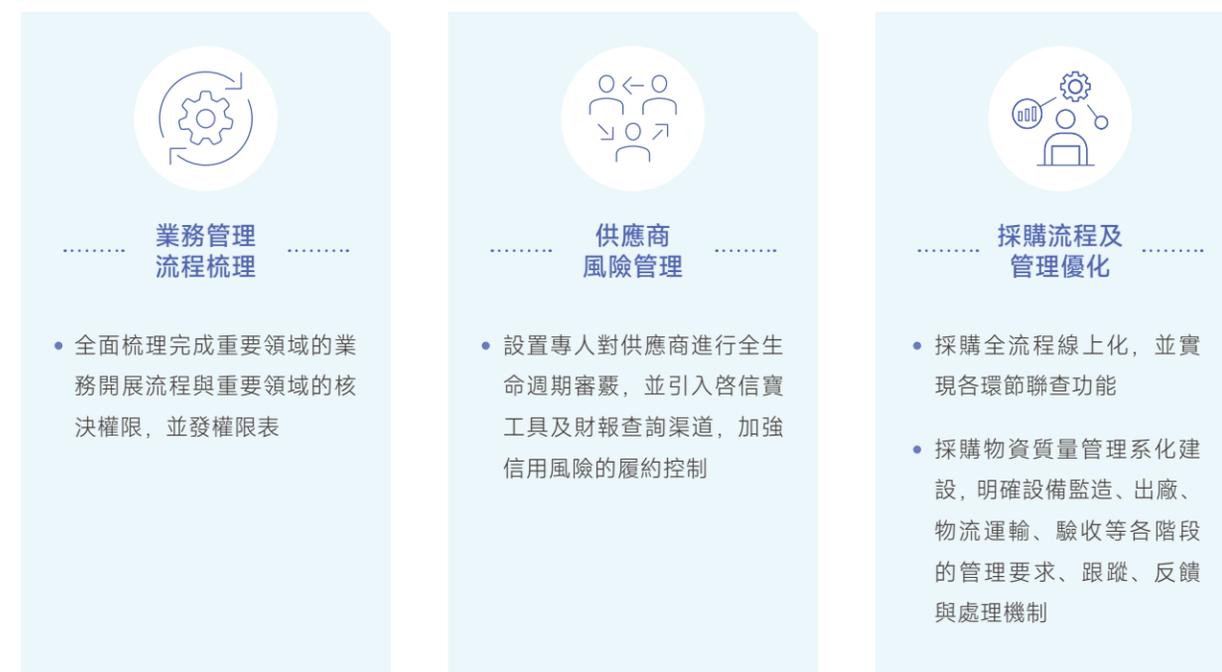


力勤資源風險管理架構

### 風險管理與內控舉措

為全面提升公司的風險防控能力，力勤資源定期開展全面的風險識別工作，識別與報告重大風險，以確保及時應對與防控，並對各子公司開展定期內控檢查，對內控缺陷及時整改閉環，切實提升企業風險防控能力與管理水平。

公司持續完善風險管理程序，確保能夠及時識別、準確評估並有效應對內外部各類風險。報告期內，公司採取一系列切實有效的風險管理舉措，有效提升風險應對能力，為公司的可持續發展提供有力保障。



為提高員工的風險意識與合規運營能力，力勤資源定期開展風險管理程序培訓。報告期內，公司面向新員工共計開展風險內控培訓 11 次，加強員工對於風險事件識別、標準流程建設等維度的實踐技能，夯實公司整體的風險防控能力和業務流程規範性基礎。

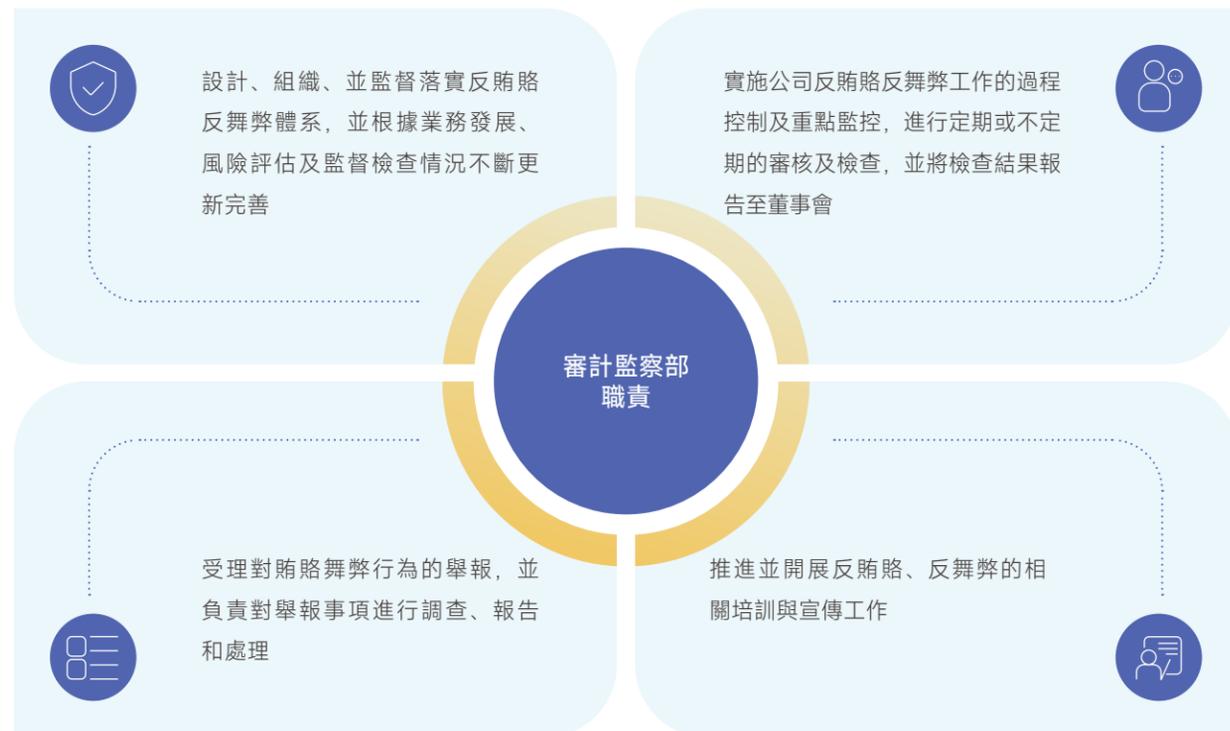
## 商業道德

力勤資源致力於開展合法、合乎道德及負責任的運營，並打造誠信為本、合作共贏的運營環境。公司嚴格遵守《中華人民共和國刑法》《中華人民共和國民法典》《關於禁止商業賄賂行為的暫行規定》等反賄賂相關的法律法規，並制定《審計監察制度》《員工禮品管理制度》《員工手冊》等內部制度，堅決抵制和禁止任何形式的腐敗行為。HPL 亦制定《道德和行為準則》《反賄賂、腐敗和洗錢政策》，竭力營造廉潔誠信、風清氣正的企業文化氛圍。

此外，力勤資源嚴格遵守《中華人民共和國反不正當競爭法》等反不正當競爭相關的法律法規，確保市場經營活動的公平性、誠實性和信用原則，維護良好的市場競爭秩序，保障消費者和其他經營者的合法權益。報告期內，公司未發生任何不正當競爭訴訟案件。

### 反舞弊管理架構

為保障公司廉潔合規工作持續有效推進，力勤資源建立反舞弊管理架構。審計監察部作為反舞弊的監管執行部門，在董事會、審核委員會領導下開展反賄賂反舞弊工作，堅持「懲防並舉、預防為主」的工作方針，與各個部門分工負責、協同配合，共同推進公司廉潔與合規建設。報告期內，公司向員工開展反貪污培訓共計 4 場，包括識別及報告不當行為方面等；公司亦已向董事提供上市規則相關的培訓，包括上市規則附錄 C1 中載有的企業管治守則、反貪污方面等。



### 商業賄賂及貪污風險評估

力勤資源參考《ISO 37001:2016 反賄賂管理體系——要求與指南》對商業賄賂及貪污風險進行評估，建立一套有效的預防、檢測與應對機制，確保公司廉潔運營，維護公司聲譽與競爭力。

報告期內，力勤資源針對公司反賄賂政策、領導層的重視程度與支持度、員工反賄賂培訓、對內對外與反賄賂相關的溝通機制、賄賂舉報及調查處理機制等方面進行評估。通過對公司主要業務流程發生賄賂風險的可能性、發生賄賂風險的影響程度，公司識別出高風險領域為採購業務及工程建設。針對採購業務、工程建設舞弊發生可能性高、影響大的現狀，公司開展一系列防範與應對舉措。

報告期間亦沒有任何對本集團或僱員提出並已經審結的貪污訴訟案件。



### 舉報與舉報人保護

一直以來，力勤資源通過建立合規管理違規行為舉報監督機制，鼓勵所有持份者，通過公開的舉報渠道對公司違規行為進行舉報或投訴，並針對反映的問題線索，依照相關規定及時開展調查和處理。公司《投訴舉報辦法》列明員工行賄受賄、徇私舞弊等不當行為，並制定完善的舉報流程與舉報人保護機制。

力勤資源設立郵箱、電話、微信、網站、信箱等多元、公開的舉報渠道，確保舉報政策和舉報方式的透明性與可獲取性。接獲舉報後，審計監察部將對舉報內容進行核實，組織調查人員進行調查，並在最遲三個月內完成調查報告，並對審核委員會匯報相關工作。為確保舉報政策和舉報方式的透明性與可獲取性，公司在各類招標文件和採購合同、新員工入職培訓教材、公司網站、辦公區域、廠房、宿舍、食堂等顯著位置，均公開舉報渠道等信息。

**力勤資源公開舉報渠道**

- 舉報電話、QQ、微信：18658231930
- 舉報郵箱：shenji@lygend.com
- 舉報網站：[寧波力勤資源科技股份有限公司官網—廉潔舉報](https://open.lygend.com/tipoff/#/tipoffLogin)<sup>4</sup>
- 舉報信箱：浙江省寧波市鄞州區光華路 299 號研發園 C10 幢 6 樓 審計監察部 收



力勤資源建立的舉報人保護機制嚴格明確任何舉報相關信息僅限專人查閱，公司堅決保護舉報人的個人信息與人身權益。審計監察部作為唯一授權的反舞弊調查部門，直接向董事長及審核委員會匯報，確保舉報受理和調查的獨立性、客觀性和保密性。審計監察部將保密工作置於首位，嚴格執行保密管控制度和流程，確保舉報人身份信息及舉報內容的絕對安全。公司嚴禁任何形式的打擊報復行為，一旦發現將依法依規嚴肅處理。對於主動舉報的供應商及合作夥伴，公司提供豁免權及額外獎勵，鼓勵實名舉報，促進腐敗問題的高效解決，並根據調查結果給予相應獎勵。

## 信息安全

力勤資源重視信息安全，嚴格遵守相關法律法規，並將信息安全視為業務開展的生命線。公司制定《資產管理辦法》《項目管理辦法》《需求管理辦法》等多項涉及信息安全管理內部制度。報告期內，公司新增《IT 運維管理制度》《數據安全管理辦法》2 項制度，並對《需求管理辦法》進行修訂，明確測試及發版等環節的規範要求。報告期內，公司未發生違反信息安全相關法律法規而受到相關部門處罰的事件。

此外，為維護客戶的私隱及防止資料損失或洩露，力勤資源已實行《網絡系統管理辦法》，定期進行系統軟件與硬件的維護及做好備份工作，為重要資料制定訪問權限控制，由專人負責密碼管理並定期更換。《網絡系統管理辦法》亦列明僱員未經授權不得超越權限查看信息系統中的內容，並不能在工作需要以外以任何形式轉移或借用涉及公司機密的電腦。

隨著信息環境日趨複雜，對信息安全的威脅不斷增長，力勤資源也積極採取措施保障信息與數據安全。報告期內，公司引入堡壘機對生產區域服務器的訪問進行隔離、審計，實現對服務器操作行為的有效監控、細粒度的權限管理以及操作日志的全面記錄，增強了系統的安全性和合規性。此外，公司通過統一身份系統（Identity and Access Management, IAM）全局管理全員信息系統賬號，實現多系統賬號統一下發並在職狀態聯動，並應用統一密碼策略，強制性週期更換密碼，保障員工信息系統賬號安全。

報告期內，為嚴守信息安全底線，確保員工處理敏感信息時的合規性，力勤資源委托專業第三方機構開展全面的信息安全漏洞掃描，發現風險共計 3 項。據此，公司迅速響應並組建整改團隊，以高效執行力實現 100% 整改閉環，全方位築牢信息安全防護牆。同時，公司向所有新入職員工開展信息安全培訓，確保員工在後續工作中踐行信息安全準則，為公司信息安全保駕護航。

### 報告期內

發現風險共計

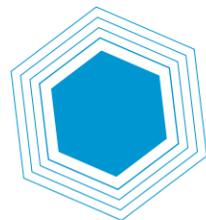
**3**項

**100%**

實現整改閉環

<sup>4</sup> 力勤資源舉報網站鏈接：<https://open.lygend.com/tipoff/#/tipoffLogin>。

# 03



## 力致卓越 煥新資源

力勤資源堅持高質量發展宗旨，視產品質量為企業立身之本與發展之基。公司構建嚴密的質量管理體系，全力打造高品質產品，並對供應商夥伴實施有效管理，確保供應鏈穩健可靠。公司秉持以客戶為中心原則，不斷提升服務體驗。此外，公司積極參與行業內外交流合作，不斷精進技術創新能力，推動行業創新協同發展。



## 產品責任

力勤資源將產品質量視為企業發展的基石，致力於打造質量更好、效益更高、競爭力更強的產品。公司嚴格遵守《中華人民共和國產品質量法》《中華人民共和國商標法》《中華人民共和國專利法實施細則》《中華人民共和國專利法》《國家頂級域名註冊實施細則》等法律法規，制定《產品質量檢驗管理辦法》等內部制度，以強化生產過程中對產品質量的監控，確保為客戶提供卓越的品質保證。報告期內，公司未發生產品質量重大責任事故，亦未發生已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而必須回收的情況。

## 質量管理體系

力勤資源建立完善的質量管理體系，涵蓋質量標準、檢測方法、質量評估等多個方面。截至報告期末，力勤資源及子公司江蘇惠然、西安鵬遠、HPL 均通過 ISO 9001 質量管理體系認證。



為保障質量檢驗流程的規範性、科學性、有效性和全面性，公司制定完善的質量檢驗規章制度，並全流程參與原材料採購、生產加工、半成品檢驗、成品檢測、發貨等 5 個環節的質量檢驗與考核。



如力勤資源發現未合乎標準的產品，將按照法律法規回收產品，進一步調查以確定不合標準產品的原因，並將召回的產品進行集中處理。力勤資源亦會與客戶逐案討論解決方案，包括退款或召回。

## 質量文化建設

增強員工責任意識是公司質量管理水平進一步提升的關鍵所在，力勤資源高度重視培養員工質量責任意識。報告期內，公司定期對員工開展質量相關培訓，將質量意識深度植入員工的職業理念之中，以切實轉化為員工在工作中的實際行動，為公司的長遠發展奠定堅實基礎。

### 檢驗人員專項培訓

根據檢驗人員在實驗操作、儀器使用、數據處理等方面的需求，公司制定詳盡的培訓計劃。公司採用集中培訓與現場實踐相結合的方式，每月進行理論培訓，並分階段進行現場實踐，最終通過檢驗員實際操作考核及書面考試檢查培訓效果。該培訓有效提升檢驗員的專業水平和操作技能，確保實驗室結果的準確性和可靠性。



檢驗人員專項培訓

## 創新驅動

力勤資源將科技創新與技術研發視為企業發展的核心驅動力，制定清晰且具有前瞻性的研發創新戰略及目標。通過不斷投入研發資源，加強技術創新，公司已在推動行業技術進步方面取得實質性進展。

### 研發成果

在創新驅動發展的時代背景下，力勤資源始終秉持科技創新引領產業進步的理念，致力於推動資源利用與環境保護的雙重升級。為深入挖掘資源潛力，實現綠色可持續發展，報告期內，公司開展多項前沿的工藝優化提升研發項目。通過不斷探索與實踐，公司正以科技創新為引擎，驅動產業向更加綠色、高效、可持續的未來進發。

#### 紅土鎳濕法冶煉過程中有價金屬高值化利用

力勤資源以「資源循環，高值化利用」為導向，充分發揮產業鏈配套優勢，深入開展紅土鎳濕法冶煉過程中，有價金屬（鎳、鈷除外）高值化利用研究，在保障鎳鈷回收率的基礎上，透過技術創新、工藝耦合和產業鏈協同，實現多種金屬資源的有價回收利用，達到紅土鎳濕法冶煉的資源效益、環境效益、經濟效益的統一。

#### 紅土鎳礦高壓酸浸渣的資源化利用

面對紅土鎳礦高壓酸浸渣年產出量巨大且堆存佔地的難題，公司啟動該項目研究。該項目旨在將浸出渣中的鐵等元素進行回收，實現資源綜合利用。團隊深入研究項目難點，通過優化各項參數等措施，成功解決浸出渣處理過程中的技術難題。該創新顯著降低生產成本和能耗，提高產品質量，同時有效改善生態環境。

### 研發中心建設

基於公司技術革新、資源綜合回收利用以及裝備升級的需求，力勤資源持續優化研發體系、完善實驗平台建設。一是聚焦先進新材料與綠色冶煉工藝研發，積極籌建寧波研發中心建設。中心將設有地質與採礦研究室、選礦研究室、冶金研究室、新材料研究室及分析測試中心，研發領域涵蓋資源評價、選、冶、化、材、環境保護及資源綜合利用的全鏈條業務；二是聚焦生產工藝優化提升，不斷完善印尼研發中心中試、工業化實驗平台建設力度，實現研發工作從小試研究、中試到產業轉化全流程覆蓋以及國內、國外協同發展。推動公司從「資源依賴型」向「資源+技術驅動型」轉型，引領行業發展。



研發中心

### 合作交流

在探索資源利用與技術創新的征途中，力勤資源始終堅持與行業共同發展，積極與合作夥伴展開深度交流，共同探討前沿技術，助力整個行業邁向更高的發展階段。與中國恩菲、西安建築科技大學等國內著名科研院所或研究機構合作，針對濕法項目的尾渣處理難題進行深入探索，對濕法尾渣資源化處理工藝技術進行專項研發。

## 知識產權保護

力勤資源高度重視知識產權保護，構建完善的知識產權保護政策體系。公司制定《專利管理辦法》並嚴格遵循進行專利管理，該辦法明確專利適用範圍、職責劃分、申請內容、價值評估、信息利用、保護維護、獎勵與違規處理等內容。

力勤資源致力於營造充滿活力、勇於探索的創新氛圍。為激發員工的創新思維，推動技術進步，公司在《專利管理辦法》中明確專利獎勵機制。截至報告期末，公司共有 14 名員工獲得專利獎勵。隨著業務規模的擴大與專利數量持續增長，公司計劃於 2025 年建立《知識產權獎勵制度》，進一步構建系統化的專利獎勵機制。

公司秉持尊重他人知識產權與保護自身知識產權並行的原則，與專業的專利代理公司合作，及時申請註冊以保護自身知識產權成果。報告期內，公司積極開展知識產權保護行動，定期開展專利培訓，提升員工的知識產權意識，增強專利挖掘與佈局能力，促進公司技術創新與知識產權保護水平的全面提升。

### 力勤資源專利培訓會

2024 年 4 月，力勤資源成功舉辦專利培訓會，共有 37 名來自不同團隊的技術員工參會。培訓聚焦專利基礎知識、技術交底書撰寫及專利挖掘佈局，以提升員工對專利的認知與應用能力，為公司的研發創新奠定堅實基礎。



## 可持續供應鏈

力勤資源通過實際行動提升供應鏈可持續性，不斷優化供應商管理體系，評估並降低供應鏈風險。此外，公司積極推動可持續供應鏈建設，助力和賦能供應商，實現共同成長、合作共贏。

### 2024 年

中國大陸及港澳台（香港、澳門、台灣）供應商數量<sup>5</sup>

394 ↑

印尼供應商數量<sup>5</sup>

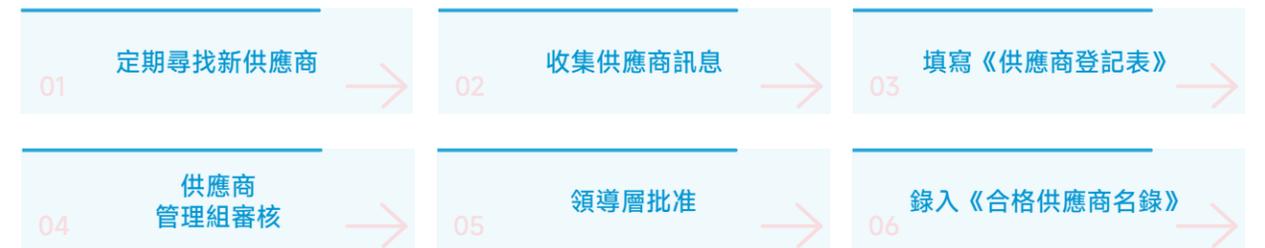
248 ↑

其他海外地區供應商數量<sup>5</sup>

154 ↑

## 供應商管理

在供應商管理的實踐中，力勤資源嚴格遵循《中華人民共和國招標投標法》《中華人民共和國招標投標法實施條例》等法律法規。公司在《供應商管理辦法》中，明確篩選與評估供應商的流程和評估要素，以及供應商綜合管理機制。



力勤資源供應商篩選及評估流程

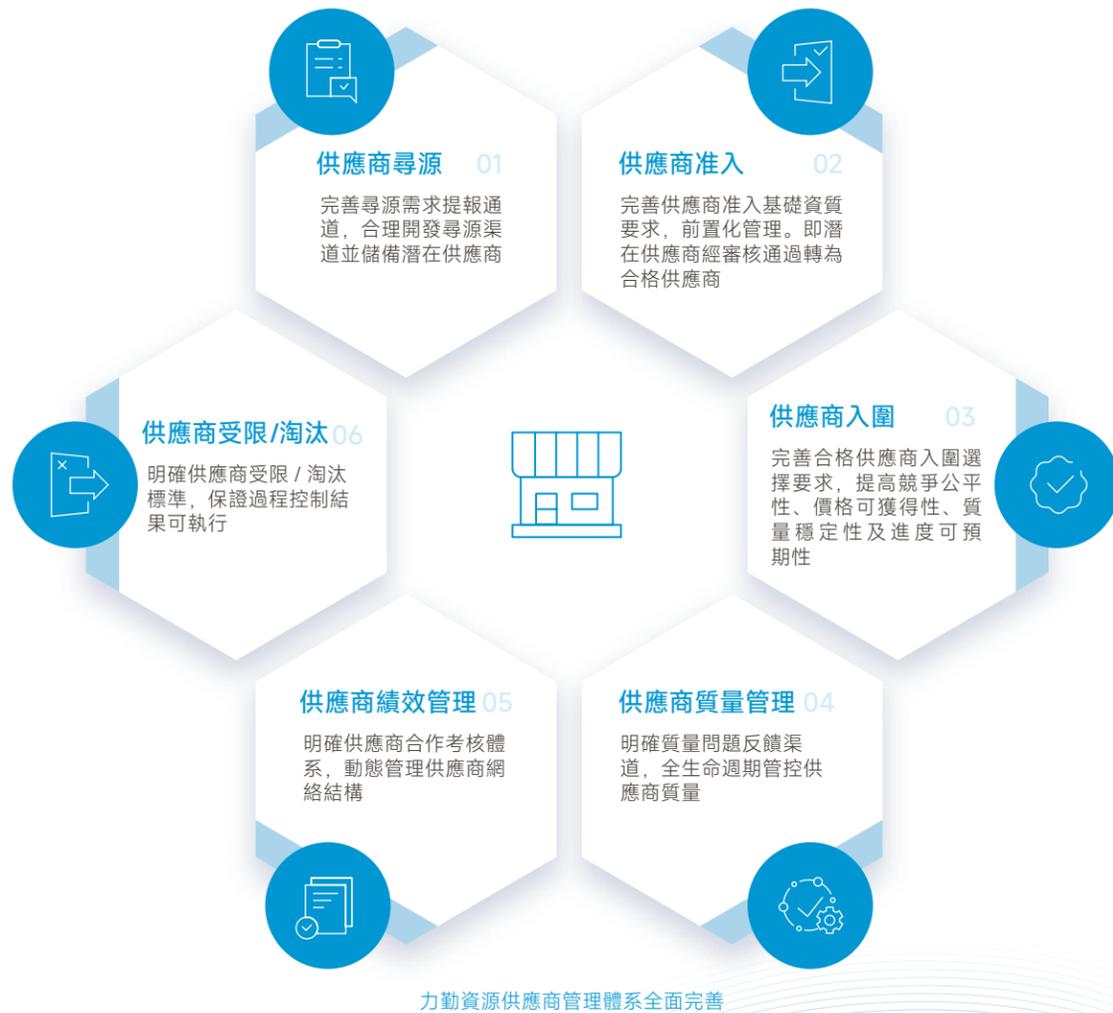


力勤資源供應商評估要素

<sup>5</sup> 本報告中，供應商數量涵蓋全集團範圍。

公司每年針對合格供應商按需開展供應商考核，並依據考核結果對其進行綜合管理。考核標準覆蓋經營情況、財務能力、品質水準、合同履約、交貨能力、售後服務、架構水準、信用情況等方面。

力勤資源在運營中不斷完善供應商管理體系。報告期內，公司基於對曆史供應商管理要素的梳理與分析，並結合公司當下供應商管理要求，完善包括供應商尋源、供應商准入、供應商入圍、供應商質量管理、供應商績效管理、供應商受限/淘汰 6 大模塊的供應商管理體系，實現供應商管理閉環。



## 推動可持續供應鏈

力勤資源致力於強化可持續的供應鏈建設，以構建經濟、安全、高效、穩定的供應格局。在與原料供應商簽訂的採購合同中，公司對供應商在商業道德、無不正當利益輸送、公平競爭、法規遵從、質量和服務、勞工保護、安全、數據與隱私保護等維度的實踐行為提出明確要求，以保障供應鏈可持續性不斷提升。此外，公司在採購過程中傾向於優先選擇具備環保認證的供應商，以推動綠色供應鏈的建設。

力勤資源亦關注供應鏈的穩定性。在各個運營地，公司均對主要原材料設置備選供應商，同時積極推進供應國產化工作，以確保供應鏈在中斷的情況下，維持生產活動的連續性和效率，從而有效降低風險並保障產品的穩定供應。報告期內，公司簽署多份採購協議，與多家優質供應商建立長期合作關係，進一步增強供應鏈的韌性和可靠性。

## 礦產供應鏈盡職管理

力勤資源積極踐行道德採購，承諾不使用來自沖突地區的鎳、鈷、錳、鋰、石墨、雲母、銅、鉛等礦產資源，堅決反對任何損害環境、侵犯人權、助長武裝沖突及違背商業道德的行為。公司與供應鏈上下游的合作夥伴保持緊密協作，確保供應鏈中無沖突來源礦產，同時攜手推動可持續採購的實踐，共同致力於構建更加綠色、公正和道德的供應鏈體系。

力勤資源承諾遵守《中國礦產供應鏈盡責管理指南》《經濟合作與發展組織關於來自受沖突影響和高風險區域的礦石的負責任供應鏈盡責管理指南》等管理條例，並建立完善的負責任礦產盡責管理體系，搭建清晰的負責任礦產供應鏈盡責管理流程，持續強化礦產資源供應鏈的管理。針對內部員工，公司要求在相關領域員工入職時參加負責任供應鏈盡責管理相關培訓。

此外，力勤資源亦持續推進負責任礦產供應鏈盡職調查審核工作，以及時發現存在童工、不人道待遇、強迫勞動、武裝沖突與生態破壞等重大問題的供應商，從而預先管理並降低供應鏈的可持續發展風險。報告期內，子公司 HPL 針對供應鏈中的鎳礦與鈷礦開展負責任礦產盡職調查，並成功獲得負責任礦產倡議（Responsible Minerals Initiative, RMI）負責任礦產保證程序（Responsible Minerals Assurance Process, RMAP）認證，標誌著公司在礦產供應鏈管理方面達到國際領先標準。同時，公司合作夥伴 PT Trimegah Bangun Persada (TBP) 也積極推進負責任採礦保證（Initiative for Responsible Mining Assurance, IRMA）流程，共同為供應鏈的可持續發展和合規性做出貢獻。

除完善自身管理外，力勤資源積極向供應商傳遞可持續發展理念，以提升礦產供應鏈盡責管理能力。



HPL 鎳礦 RMI RMAP 認證



HPL 鈷礦 RMI RMAP 認證

## ❖ 供應商賦能

在加強供應鏈體系建設的同時，力勤資源為供應商建立暢通的溝通與合作渠道，協助供現技術突破，提高供應商競爭力，實現雙方互利共贏。報告期內，公司與來訪供應商高層開展洽談會議共計 30 餘場。

### 助力供應商突破大型反應釜製造難點

在濕法三期項目中，供應商首次承接大型鈦材複合板反應釜製造任務。面對複雜的工藝挑戰，供應商在筒體合攏組對工藝上缺乏經驗。力勤資源質量組領導憑藉豐富的反應釜監造、安裝經驗，與供應商駐廠監造人員緊密合作，回顧並向其分享前期項目的成熟工藝方案，最終通過詳細溝通合攏工序的工裝、步驟及檢驗指標，公司助力供應商順利完成兩台高壓釜的製造，展現公司在複雜設備製造領域的專業賦能。

### 引領供應商高壓釜工藝革新

濕法三期項目中，力勤資源技術與質量專家深入參與供應商工藝改進，就高壓釜製作工藝進行多輪細致溝通。針對供應商在筒體分段、封頭成型及鈦複合層焊接等方面的技術細節，公司專家提出多項改進措施，如模具帶溫打磨及表面清潔優化封頭質量控制、鈦複合層剝離與焊接技巧改進等。這些建議顯著提升供應商在超厚大型複合板壓力容器製作方面的能力，確保項目順利進行，展現力勤資源在推動供應商工藝創新與技術升級方面的積極作用。

## 優質客戶服務

力勤資源始終將客戶服務視為企業運營的核心價值之一，致力於為客戶提供高質量產品與標準化服務的同時，始終關注對客戶權益的保護。公司構建高效、透明、多元的客戶溝通渠道，並制定客戶服務流程，確保客戶需求與期望得到及時、精準的響應與滿足。公司對任何關於服務或產品的投訴進行及時跟進與處理，進行情況了解與詳細調查，根據調查結果採取適當的行動。

報告期內，公司未收到關於產品及 / 或服務的投訴。



#### 接收反饋

銷售團隊作為第一接口，負責收集並記錄客戶的所有反饋與問題



#### 內部對接

根據客戶反饋的具體內容，銷售團隊會立即與生產、採購等相關部門對接，確保問題能夠得到專業且針對性的處理



#### 現場響應

迅速與採購部門協同，現場核實客戶反映問題情況，並制定高效應對措施，確保客戶業務不受影響

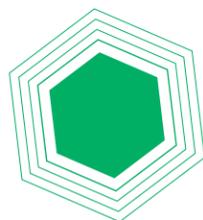


#### 品質提升

針對發現的品質問題，公司要求加強品質管理、審核與監督，確保所有產品均符合要求

力勤資源客戶服務流程

# 04



## 低碳引領 綠色未來

力勤資源始終秉持「綠色發展、和諧共生」的可持續發展理念，持續完善環境管理體系，強化污染物治理，不斷降低運營活動對於環境的影響。公司建立氣候治理架構，聚焦資源高效利用與自然生態保護，用實際行動積極應對氣候變化，為構建人類美好家園而不懈努力。



## 環境管理體系

力勤資源嚴格遵守運營地所在地有關環境管理和保護的法律法規，要求各生產型單位參照當地法規建立完善的環境管理制度體系，確保環境管理流程及體系合法、合規。公司制定並執行《環境管理政策》，明確排放與污染物管理、資源使用、生態保護等關鍵議題的管理方針和原則，為環境管理工作的推進提供有效指引。此外，各附屬公司均根據運營地所在地適用的法律法規建立與本公司環境管理要求相一致的環境管理體系，為環境保護和可持續發展奠定堅實基礎。

本集團各運營地遵守的環境保護法規包括但不限於：

中國大陸地區	《中華人民共和國環境保護法》
印度尼西亞	印度尼西亞共和國《環境保護與管理法》（2009年第32號法律） 印度尼西亞共和國《環境保護與管理實施辦法》（政府字2021年22號） 印度尼西亞共和國環境林業部《環境污染控制領域技術批准及運營合規性許可簽發程序管理辦法》（環境部字2021年5號）

力勤資源基於自身業務特性，針對排放物、能源使用、資源使用以及碳排放四大維度制定環境管理長期目標，明確環境工作重點和方向，助力實現可持續發展的長遠願景。



力勤資源環境管理目標

力勤資源始終以高標準、嚴要求推進環境管理體系的標準化建設，確保環境管理全流程的高效運行。截至報告期末，力勤資源及子公司江蘇惠然、西安鵬遠及HPL均已通過ISO 14001環境管理體系認證。



報告期內，力勤資源未發生重大環境違規事件，未因此受到相關部門的處罰。

## 排放與廢棄物管理

力勤資源始終將污染物合規管理和達標排放視為環境管理的重要底線。公司嚴格遵守運營地所在地有關污染物排放的法規及標準，並針對不同污染物制定相應的管理規定及控制程序，確保污染物從產生到排放的全流程合規。

力勤資源各運營地遵守的排放物法規包括但不限於：

	中國大陸地區	印度尼西亞
廢水	《中華人民共和國水污染防治法》	符合排海要求的《廢水質量標準》技術批覆，編號：S.580/PPKL/PPKAL/PKL-1/12/2021 印度尼西亞共和國環境林業部第 P.68/Menthk/Setjen/Kum.1/8/2016 號《生活廢水質量標準》
廢氣	《中華人民共和國大氣污染防治法》	符合排放要求的《廢氣質量標準》技術批覆，編號：S.1945/PPKL/PPU/PKL 3-11/13/10/2024 印度尼西亞共和國環境林業部第 P.15/MENLHK/SETJEN/KUM.1/4/2019 號《熱發電廠廢氣質量標準》
廢棄物	《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》	印度尼西亞共和國環境林業部《危險廢物 (B3) 管理要求和程序》(環境部字 2021 年 6 號) 印度尼西亞共和國環境林業部《一般固體廢物 (NonB3) 管理程序》(環境部字 2021 年 19 號)

### ❖ 廢水管理

力勤資源各生產型單位就廢水管理已建立多維度的管理制度與規定，明確廢水收集、分流、集中處理、排放及監察等流程的合規管理要求，旨在持續降低水污染物質排放。子公司江蘇惠然制定《土壤和地下水隱患排查、檢查制度》；HPL 制定《雨水徑流管理標準作業程序》《水污染控制標準作業程序》等管理文件。

力勤資源依法申請並取得符合運營地法規要求的排污許可證，並針對不同源頭和種類的廢水實施具有針對性的處理舉措，確保廢水達標排放。例如，對於 HPAL 濕法冶煉工藝所產生的生產污水，採取「中和 + 沉澱」的化學及物理方法，污水首先進入中和調節池進行 pH 調節，隨後進入沉澱池進行固液分離，以去除重金屬污染物，確保出水符合排放標準。對於生產園區運營所產生的生活污水，經污水處理站處理後進入沉澱池，多級沉澱處理後達標排放。

### OBI 產業園區沉澱池



OBI 產業園區共設置 52 個沉澱池，佔地面積達 43 公頃，可容納 924,000 立方米的水量，旨在確保生產運營活動所排放的水不對周圍環境造成危害。排放水經沉澱池進行有效的沉澱處理，並通過定期、嚴格的檢測機制，確保排放到水體中的水符合印尼國家排放標準。為確保沉澱池的最佳功能，當沉澱物達到容量的 80% 時，園區專業團隊對沉澱池進行清淤。

力勤資源針對廢水中的各項水污染物質制定嚴格的檢測標準，並通過定期的自檢及第三方檢測持續確保廢水指標符合內外法規要求。例如，HPL 建立完善的廢水管理體系，運營三座廢水處理廠，對礦區、冶煉區、辦公區及生活污水進行分類處理，並採用沉澱、回收和分流等方式，確保廢水達標排放。同時，HPL 也接入印尼環境林業部的廢水實時監測系統，並定期委託第三方實驗室進行水質檢測，持續監控關鍵水質參數，確保廢水排放符合印尼環保法規要求，進一步降低對環境的影響。

### ❖ 廢氣管理

在廢氣管理方面，力勤資源以制度為基礎，持續開展廢氣合規治理，致力於通過高效、規範的廢氣處理方式實現廢氣排放的持續減少。江蘇惠然已在《「三廢」管理制度》中明確生產環節中的廢氣管理要求；西安鵬遠制定並執行《西安鵬遠自行檢測方案》《環保設施管理辦法》；HPL 制定並執行《廢氣排放及處理制度》《空氣質量管理與監測標準作業程序》，全方位保障廢氣管理和監測工作的有序推進。

力勤資源針對不同生產工藝的廢氣均嚴格採取處理舉措，通過選擇性催化還原 (Selective Catalytic Reduction, SCR) 脫硝、選擇性非催化還原 (Selective Non-Catalytic Reduction, SNCR)、堿法脫硫、布袋除塵等物理與化學結合的方式，對廢氣中含有的氮氧化物、顆粒物等空氣污染物質進行全方位捕捉、轉化與去除，確保處理後的廢氣達到或優於相關標準。

力勤資源亦針對不同排放源的廢氣排放進行持續監測，並定期委托第三方機構開展例行檢查。江蘇惠然、西安鵬遠廠區均接入廢氣在線監測系統並與生態環境局聯網，HPL 接入印尼環境林業部監管的連續排放監測系統，實現廢氣排放指標的動態監測與抓取，及時響應和應對可能出現的異常排放情況。



廢氣處理措施概覽

此外，力勤資源積極推進廢氣處理設備設施的升級與改造，不斷提高廢氣治理效能。

#### 脫硫塔改造與升級

報告期內，為進一步降低二氧化硫排放，江蘇惠然對脫硫塔進行改造，採取「2+1 噴淋模式」，液鹼噴頭由單頭渦流噴頭改為雙層渦流霧化噴頭，有效提高塔內噴淋的覆蓋率。通過從源頭控制原料的含硫量和對脫硫塔的升級改造，報告期內，江蘇惠然二氧化硫排放總量較上一年度減少 1.6 噸。

#### 廢氣收集效率提升

報告期內，江蘇惠然組織車間技術人員就廢氣收集效果等事項進行研究，經過對重點車間下料處增設平開式氣動倉蓋的整改，車間廢氣收集效率得到明顯提升；此外，江蘇惠然研究出無需動力和人力加持就可實現自動開關艙蓋的功能，此項功能可解決焙燒料在吊運環節無組織廢氣外溢的問題。

報告期內，力勤資源廢氣排放數據<sup>6</sup>如下表所示。

空氣污染物	單位	2024
氮氧化物	噸	1,036.48
硫氧化物	噸	1,800.21
顆粒物	噸	653.76

<sup>6</sup> 截至報告期末，因 ONC 暫未穩定生產滿 6 個月，且在線監測數據未穩定，本年度廢氣排放數據未包含 ONC 數據；此外，本報告根據聯交所《環境、社會及管治報告守則》，以及實際業務開展情況，對報告期空氣污染物中氮氧化物、硫氧化物與顆粒物數據，較上年同期在統計範圍及計算方法上做了優化調整。

## 廢棄物管理

力勤資源嚴格管控各類廢棄物收集、分類、存儲及運輸，確保廢棄物處置符合運營地當地法規要求。公司針對各類廢棄物已建立完善的制度體系和規範的管理流程，例如，HPL 制定《危險廢棄物管理標準作業程序》《非危險廢棄物管理標準作業程序》；西安鵬遠制定《危險廢棄物管理制度》等管理文件。

力勤資源生產運營活動所產生的廢棄物可分為無害廢棄物和有害廢棄物。其中，無害廢棄物主要包括粉煤灰、生活垃圾、金屬、建築垃圾等；有害廢棄物主要包括實驗廢液、油漆桶、廢機油及尾礦等。

力勤資源在印尼運營地建立綜合廢物處理設施，統一管理、分類和處理來自食堂、廚房、員工宿舍和辦公區各類生活垃圾，並通過垃圾分類、回收利用和有機廢物堆肥等措施，減少垃圾填埋量。對於建築垃圾、金屬廢料及其他無害生產廢棄物，公司從源頭進行分類，並在評估後實施回收利用，最大限度減少廢棄物排放。

針對 HPL 公司產生的尾礦，公司嚴格遵守當地法規，採用乾式堆存的方式，在 195 公頃的乾式尾礦儲存設施中進行合規填埋，並嚴格按照《運營可行性證書》（SLO）及標準化操作流程（SOP）進行管理，所有尾礦均存放於當地政府許可的填埋區域。

對於生產運營過程中產生的其他有害廢棄物，公司嚴格遵循標準化操作流程，規範存儲後委托持證的第三方機構進行安全、合規處置，確保所有固廢管理符合環保和法規要求。

力勤資源相信促進廢棄物減排、實現環境目標離不開每一位員工的參與，因此公司持續開展廢棄物減排、分類及回收利用相關的教育與宣貫，倡導員工從源頭減少塑料、包裝袋等使用，在降低廢棄物產生的同時，提升資源效率。

要求員工使用自帶餐具，減少塑料飯盒產生

限制在辦公活動（會議 / 培訓等活動）中使用一次性塑料

減少購物場所一次性塑料的使用，並提倡購物時使用自帶手提袋

印尼地區廢棄物減排行動

報告期內，力勤資源廢棄物產生相關數據如下表所示。

指標	單位	2024
有害廢棄物總量	千噸	16,568.55
有害廢棄物密度	千噸 / 百萬元	0.57
無害廢棄物總量 <sup>7</sup>	千噸	31.01
無害廢棄物密度	噸 / 百萬元	1.06

<sup>7</sup> 公司於 2024 年優化並調整無害廢棄物統計範圍，較 2023 年度相比，將粉煤灰納入統計範圍，與印度尼西亞政府《環境保護和管理實施辦法》（政府字 2021 年 22 號）附件 XIV 保持一致。

# 應對氣候變化

力勤資源已充分認識到全球氣候變化對於自身運營活動的重大影響。公司積極響應國家「雙碳」戰略要求，穩步推進氣候治理，主動開展氣候相關風險與機遇的識別，並通過持續節能降耗實踐，不斷提升氣候適應能力。

## 治理

力勤資源已將氣候事宜的監督和管理職責納入公司 ESG 治理架構各層級的職能範疇。董事會對集團的氣候戰略、管理方針及目標發揮監管及決策作用；ESG 委員會負責制定氣候戰略，審核、確認氣候相關風險和機遇並定期監督氣候政策、戰略及目標的執行與達成情況，並負責開展氣候相關風險和機遇的識別和分析，制定相應的氣候應對方案，並定期就重大氣候風險事項向董事會匯報；ESG 辦公室、各業務部門及附屬公司負責執行氣候應對方案，確保氣候風險緩解措施的有效落實。

## 戰略

力勤資源持續洞察地理及氣候信息，並結合外部監管政策的動態變化定期開展氣候相關風險的識別與分析，旨在進一步明確風險和機遇的潛在影響，以制定完善的應對措施，降低風險情形對業務運營的不利影響。報告期內，公司所識別到的主要氣候風險和機遇及相應的應對措施如下表所示。

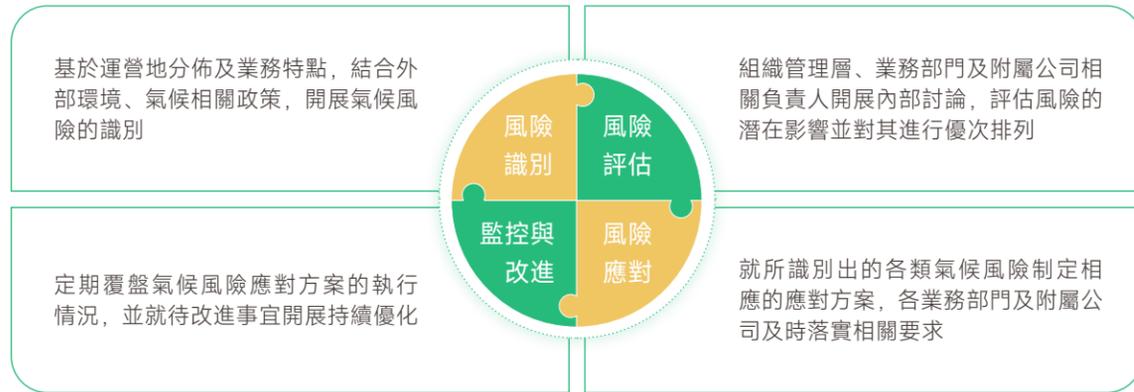


氣候風險類型	風險描述	潛在影響	應對措施	
物理風險	急性風險	台風、暴雨	<ul style="list-style-type: none"> <li>冶煉廠和港口設施可能遭受破壞，維修或更換成本增加</li> <li>生產暫停，客戶訂單延誤，可能導致違約賠償</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在廠區建設和設計階段即納入對抗災能力的考量，並對現有廠房、設施進行加固、防風、防水等升級改造</li> <li>完善應急預案，設立極端天氣專項應急計劃，確保物資和人員調配靈活，保障正常生產和員工安全</li> </ul>
	慢性風險	高溫、乾旱	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續高溫作業環境導致工人中暑及職業病風險增加</li> <li>高溫條件下冷卻系統耗電量上升，增加能源成本</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>配置降溫設備，提供充足的防中暑物資</li> <li>採用節能型冷卻系統，引入可再生能源（如太陽能）</li> </ul>
		海平面上升	<ul style="list-style-type: none"> <li>沿海港口和設施面臨威脅，設施可能受侵蝕和洪水威脅，維修成本增加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新建或擴建設施時優先選擇海拔較高地區</li> <li>加強港口防洪及排水系統建設</li> </ul>
轉型風險	政策風險	環保要求及碳排放管控加強	<ul style="list-style-type: none"> <li>需增加環保治理及節能減排項目的專項投入，進而使得運營成本上升</li> <li>若未能及時、合規地披露相關環境及碳排放指標，可能面臨監管處罰</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>逐步設立明確的環境及碳減排目標，有效驅動各項指標的持續降低，順應環保要求加強的趨勢</li> <li>推進綠色技術研發，提高污染物治理與節能降耗效能，實現長期的成本降低</li> </ul>
	市場風險	客戶和合作夥伴對產品碳足跡的透明度要求提升	<ul style="list-style-type: none"> <li>開展產品碳足跡分析可能需要進一步的投入，影響運營成本</li> <li>若無法滿足市場和客戶對綠色低碳產品的需求，市場份額將受到影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>逐步就部分產品開展碳足跡分析，確保全生命週期的碳足跡可追蹤，並適時披露相關數據</li> </ul>
	聲譽風險	未能滿足氣候、環境相關管理和披露要求，可能受到公眾的批評	<ul style="list-style-type: none"> <li>若未能履行應盡的環境及生態保護職責、開展應對氣候變化行動，公眾對本集團的信任度將降低</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>依據最新氣候準則，全面報告氣候變化風險管理成果</li> <li>通過 ESG 報告，詳細說明企業環保及氣候行動成果</li> <li>積極參與外部資本市場 ESG 評級並獲得認可，持續提升市場認可度</li> </ul>
氣候機遇	新能源材料需求增長	氣候變化趨勢下全球對新能源材料的需求快速增長	<ul style="list-style-type: none"> <li>隨著全球電動車、電池行業的發展，對鋁基材料（尤其是電池級硫酸鋁）需求快速增長，為企業提供市場擴張機遇</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續開發高附加值產品線，在滿足市場多樣化需求的同时，不斷提升新能源產品市場份額</li> </ul>

力勤資源氣候風險與機遇清單

## 風險管理

力勤資源已初步明確氣候風險管理流程，以更科學、高效地識別相關風險的潛在影響，不斷提升氣候韌性。此外，公司逐步在企業風險管理流程中納入對氣候風險的考量，助力構建穩固的風險抵禦防線。



## 指標與目標

力勤資源已制定包括溫室氣體排放等在內的環境管理長期目標，詳見 2.1 環境管理體系。報告期內，公司溫室氣體排放數據如下表所示。

指標	單位	2024
範圍 1 溫室氣體排放	千噸二氧化碳當量	1,486.64
範圍 2 溫室氣體排放	千噸二氧化碳當量	473.45
溫室氣體排放總量 (範圍 1+ 範圍 2)	千噸二氧化碳當量	1,960.09
溫室氣體排放密度	千噸二氧化碳當量 / 百萬元	0.07

## 能源管理

力勤資源將能源管理視為氣候應對策略的重要基礎，致力於優化能源結構，加大清潔能源應用比例，推動生產營運環節的綠色低碳轉型，逐漸減少對傳統化石能源的依賴。公司嚴格規範並管控能源使用，持續推進能源管理體系建設，加大辦公與生產環節的節能技改投入，助力氣候戰略與目標的達成。公司生產型單位均已建立完善的能源管理制度體系，例如，江蘇惠然制定《能源管理辦法及考核制度》《能源消耗定額管理制度》，HPL 制定《能源管理系統》等。

報告期內，力勤資源以能源使用長期管理目標為指引，各運營地生產型單位實施多項節能降耗技術改造，有效提升能源使用效率，用實際行動助力減緩氣候變化。

### 辦公場所

- 寧波辦公大樓嚴格執行空調分時分段使用，並針對空調溫度進行智能管理，通過科學、合理地調控空調溫度範圍，減少不必要的電力消耗

### 生產環節

- 江蘇惠然委託第三方開展節能診斷，就能源管理體系、能源使用數據、能源利用情況、產品能耗、工序能耗等方面開展診斷評估，進一步識別能源管理和績效表現的差距與不足，為節能減排工作的有序推進奠定基礎
- 江蘇惠然針對老舊電機進行升級替換，實現 194 台一級能效電機全部更換到位並投入生產使用
- 江蘇惠然根據空壓機能效提升標準和實際的生產需求，對現有空壓機站進行升級改造，實現目前所配備運行的 9 台空壓機均達到一級能效等級水平
- 江蘇惠然針對礮熱爐進行提標改造，改進爐體內部保溫材質，採用最新高溫段鋼纖維抗侵蝕防腐耐磨澆註料，提高熱利用率和熱穩定性，減少熱損失，從而達到節能降耗的效果
- HPL 自 2021 年在其酸廠建立並運營餘熱回收系統，該系統可捕獲並再利用生產過程中產生的熱能作為能源來源，並將能源輸送至其他生產工藝或 HPL 其他設施中，極大地減少對化石燃料的消耗與溫室氣體排放。2024 年，HPL 和 ONC 酸廠的餘熱回收系統已產生 9,639 太焦的能源，並減少了 1,029,328 噸二氧化碳當量的溫室氣體排放。

節能降耗亮點舉措 (部分)

報告期內，力勤資源能源消耗數據如下表所示。

指標	單位	2024
直接能源消耗量 <sup>8</sup>	吉瓦時	2,998.13
間接能源消耗量 <sup>9</sup>	吉瓦時	703.11
能源消耗總量	吉瓦時	3,701.24
能源消耗密度	吉瓦時 / 百萬元	0.13

<sup>8</sup> 直接能源包括煙煤、褐煤、柴油、汽油、天然氣、液化石油氣及蘭炭。

<sup>9</sup> 間接能源包括外購電力及可再生能源。



## 資源利用

力勤資源充分認識到提升資源使用效率對於推進可持續生態的重要作用。公司嚴格規範自身資源使用，對用水、耗材各環節提出明確要求，並通過工藝循環用水、加強節水節材宣貫等舉措減少不必要的資源浪費，持續提升資源使用效率。

力勤資源依法取得符合營運地法規要求的取水相關許可證，並通過一系列制度與規定嚴格約束用水行為。例如，江蘇惠然制定《用水管理制度》《節水管理規定》，為推進用水合規管理、優化用水策略奠定堅實基礎。

力勤資源圍繞生活和生產用水兩大維度不斷循環深化節水實踐。江蘇惠然設置循環水池，通過收集、處理並二次利用冷卻水、清洗廢水等，實現工業用水的 100% 循環使用。此外，HPAL 濕法冶煉工藝每年的用水回用率可達 40%-50%。公司亦在印尼營運地設置雨水收集系統對雨水進行收集，以作為道路清洗用水，進而減少新水消耗。

### 江蘇惠然

100%

實現工業用水循環使用



### HPAL 濕法冶煉工藝

40%-50%

每年的用水回用率可達



報告期內，力勤資源水資源消耗數據如下表所示。

指標	單位	2024
用水量	千立方米	33,494.15
用水密度	千立方米 / 百萬元	1.15
水循環使用量	千立方米	15,376.53
水循環使用率	%	31.46

力勤資源積極踐行「減量化、再利用、再循環」循環經濟理念，充分利用生產過程及日常營運活動所產生的廢棄物，使其轉化為可再次投入生產環節的原材料或者可用於其他輔助用途的資源，推動實現資源的循環流動與高效利用。

在辦公環節，力勤資源使用以可回收板材製作的傢俱，並購置部分二手傢俱以減少辦公傢俱的新購置量，提升傢俱的循環使用率。公司亦針對生產環節所產生的廢棄物開展回收利用，充分挖掘過程產物及廢棄物的剩餘價值，在降低生產和營運成本的同時，有效減少對外部資源的依賴。



### 資源節約亮點舉措

- 針對 RKEF 火法冶煉工藝產生的粉煤灰、脫硫污泥，採取綜合利用的方式將其作為紅土鎳礦原料
- 印尼營運地垃圾處理廠的垃圾堆放出水後，將其作為工業化肥液，減少外購化肥液量
- 印尼營運地垃圾處理廠接收的部分廚余垃圾作為二次燃料和廢料；垃圾焚燒使用部分二手食用油進行燃燒，減少燃燒能源消耗；對垃圾焚燒後的燃油進行二次利用

近年來，力勤資源積極探索資源利用的創新方式與途徑，對鎳渣冶煉過程中所產生的鎳渣開展二次加工並外售。報告期內，江蘇惠然對生產所產生的鎳渣進行球磨加工，使鎳渣轉化為可利用的機制砂產品，有效緩解廢棄物處置壓力。

在印尼營運地，公司在獲得政府批准的情況下，將鎳渣冶煉所產生的鎳渣回收用於生產混凝土磚、道路建設和人工珊瑚礁結構，並於 2023 年開始試驗其在土壤改良和綠化方面的應用，致力於減少廢棄物填埋量，實現資源再利用。

此外，力勤資源不斷加強包裝材料管理，逐漸考慮選用可降解、可循環利用的環保包裝材料，在提升資源使用效率的同時，緩解後續廢棄物處置壓力。公司包裝材料主要為編織袋及塑膠，報告期內，公司消耗的包裝材料數據如下表所示。

指標	單位	2024
包裝材料使用總量	噸	4,912.96
包裝材料使用密度	噸 / 百萬元	0.17



## 生物多樣性保護

守護人類賴以生存的生態環境是力勤資源義不容辭的責任與義務。公司在項目開發、建設及營運階段對自身營運活動的生態影響進行全方位的評估與考量，通過定期的生態風險評估、持續的生態保護與修復行動，努力構建人與自然和諧共生的可持續發展未來。

力勤資源嚴格依據《中華人民共和國環境影響評價法》《印度尼西亞共和國生物自然資源與生態系統保護法（政府字 1990 年第 5 號法律）》《印度尼西亞共和國 2023 年第 1 號【在可持續發展中主流化生物多樣性保護】總統令》等營運地所在地適用的法律法規，規範開展新建項目環境及周邊生態影響評估。在印尼營運地，公司根據當地法規要求，在新建項目階段即開展符合當地標準的環境影響評估（Analisis Mengenai Dampak Lingkungan, AMDAL），並定期邀請第三方對生產期內的生態系統要素進行取樣評估，以常態化監測和掌握生態環境現狀及變化趨勢，並及時預防、識別現存和潛在的生態風險隱患。

在印尼營運地 OBI 產業園，力勤資源持續推進生態保護實踐，建立長期、有效的生態保護與修復項目，通過種植人工珊瑚礁和紅樹林等一系列實踐，致力於保障當地生態系統的適宜及穩定。

### OBI 產業園紅樹林種植活動

為改善當地土壤營養條件，恢復生態系統多樣性，力勤資源主動響應「印尼 60 萬公頃紅樹林修復項目」，在 OBI 產業園周邊的 Soligi 村、Awanggoa 村等社區村落開展紅樹林種植活動。在穩固海岸線、減緩氣候變化以及加強沿海防護屏障的同時，公司亦積極號召當地居民參與紅樹林保育，提高村民保護生態環境的意識，也為幫助當地村民發展生態觀光旅遊及促進經濟增長奠定基礎。近年來，OBI 產業園累計種植的紅樹林面積超 23 公頃，種植的樹苗數量逾 71,466 棵。



### 人工珊瑚礁基質構建與珊瑚移植修復

為進一步保護海洋生物多樣性，為魚類提供更多棲息地和產卵地，促進當地漁業發展，力勤資源 2021 年於 OBI 產業園啟動人工珊瑚礁種植項目。該項目利用鎳礦冶煉過程中產生的廢棄物鎳渣，與粉煤灰和水泥混合製成人造珊瑚礁基質，放置在周邊海域，在移植珊瑚後，每月監測珊瑚礁的生長情況，並及時更換或修復受損的珊瑚礁。截至報告期末，公司累積製作並放置人工珊瑚礁基質 1,871 個。此項目不僅有效利用鎳渣等工業廢棄物，實現資源化再利用，還為當地海洋生態系統修復提供支持。



### 海岸線清理

為持續改善海岸線環境質量，OBI 產業園定期開展海岸線清淤活動。公司使用具有強吸附力作用的虹吸機對海邊進行清理，有效改善海洋環境質量，打造亮麗風景線，為海洋生物提供健康、安全的生態環境。



# 05



## 以人為本 凝心聚力

力勤資源深知人才是推動公司可持續發展的核心動力，公司堅持以人為本，致力於構建公平、開放、多元和包容的工作環境。公司建立完善的員工培訓體系和晉升機制、提供具有競爭力的薪酬福利，並採取科學的安全管理措施，最大程度保障員工權益，促進員工與公司的共同成長。



## 員工管理

力勤資源嚴格遵守營運所在地的各項勞動法律法規，不斷規範員工管理，確保員工的合法權益得到充分保障。同時，我們通過多元化的招聘渠道和人才培養機制，積極吸引和選拔優秀人才，為企業的持續發展提供堅實的人才支撐。

### 員工權益

力勤資源始終遵循合規僱傭原則，確保招聘和僱傭過程的合法性和公平性，維護員工的合法權益。公司嚴格遵守中國內地及印尼等各營運所在地的法律法規，制定《人力資源管理制度》《招聘管理辦法》等公司內部員工管理制度，為招聘流程和用工過程提供規範的制度保障。

中國內地	印尼
<ul style="list-style-type: none"> <li>《中華人民共和國勞動合同法》</li> <li>《中華人民共和國勞動合同法實施條例》</li> <li>《中華人民共和國社會保險法》</li> <li>《工傷保險條例》</li> <li>《社會保險費征繳暫行條例》</li> <li>《住房公積金管理條例》</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>印度尼西亞共和國《勞工法》(2003年第13號法律)</li> <li>印度尼西亞共和國《社會保障管理機構法》(2011年第24號)</li> <li>印尼勞工與移民管理部第 PER.01/MEN/1981 號《職業病義務報告管理辦法》</li> </ul>

力勤資源在營運所在地遵循的僱傭相關的法律法規

力勤資源堅決禁止僱傭童工和強制勞工行為，抵制任何形式的職場霸凌騷擾行為，堅決反對任何因性別、年齡、學歷、地域、國籍、種族及宗教信仰等而發生的歧視行為。公司積極採取行動落實合規僱傭原則。在員工招聘過程中，公司對候選人在面試、入職和系統錄入過程中進行3次身份信息驗證，確保候選人身份信息的真實性。在新進員工的面試和培訓中，公司宣貫公司合規僱傭政策，提高員工對合規僱傭的認識。同時，公司嚴格管理工時，倡導辦公室非必要不加班，生產部門加班需經過嚴格審批並控制時長，預防強制勞工行為發生。對 OBI 現場員工，公司提供人權相關的培訓材料，增強員工對維護自身權益的意識。報告期內，公司未發現僱傭童工、強制勞工、職場歧視和騷擾等行為。

3次

公司對候選人在面試、入職和系統錄入過程中進行身份信息驗證

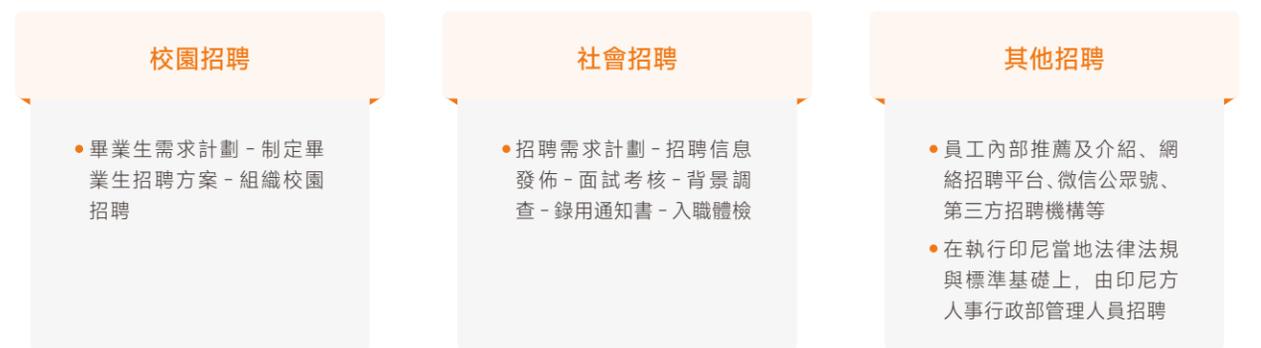


違規僱傭行為處理流程

針對發現的歧視、騷擾等違規職場行為，力勤資源在《人力資源管理制度》的《員工獎懲管理辦法》中已明確規定處理和處罰方式，如通報批評、記大過和解除勞動合同等，確保用工規範。同時，公司設有微信等多形式的投訴舉報渠道，由專人負責維護，以迅速響應並採取應對措施，並及時將處理結果反饋給投訴人。

### 員工招聘

力勤資源高度重視人才的引進與培養，通過多形式的招聘活動積極吸引和選拔人才。公司主要通過校園招聘和社會招聘兩大渠道，並輔以校園宣講會、招聘會等形式進行優秀人才吸納。同時，公司還積極參與海外人才交流培養活動，培養當地人才。此外，公司也利用內部推薦等多種方式，不斷拓寬人才來源，確保公司能夠持續獲得高質量的人才支持，促進公司的創新和發展。通過這些舉措，力勤資源構建了多元化、專業化的人才隊伍，為企業的產業升級和長遠發展提供堅實的人才基礎。



力勤資源招聘渠道

### 積極參與人才招聘

報告期內，力勤資源積極參與多場大型招聘活動，如校招宣講會、社招線下招聘會、專場招聘會、綜合類招聘會等。廣泛參與招聘活動，不僅展現公司對人才發展的重視，也體現公司在吸引多元化人才方面的積極努力。



校招宣講會



校招宣講會



社招線下招聘會

### 員工構成概覽



<sup>10</sup> 全集團範圍總人數為11,969人。

## 員工培訓與發展

力勤資源深刻認識到員工是驅動企業發展的核心力量，是公司最寶貴的財富。因此，公司全力打造全方位、多層次的員工發展策略，助力員工個人成長與職業發展，不斷提升員工專業素養與職業滿意度。在該策略下，公司構建系統的培訓體系，規劃明確的晉升路徑，實施科學公正的績效管理，進一步激發員工工作積極性與創造力。

### 員工培訓

力勤資源高度重視員工的成長與發展，根據員工的職業發展需求，提供多樣化、全面的學習資源和培訓支持。公司制定《新員工培訓手冊》《培訓管理辦法》《大學生培養管理辦法》等內部管理制度，構建覆蓋不同層次、所有崗位和各個區域員工的培養體系，包括通用能力培訓、管理能力培訓和專項技能培訓等，旨在賦能員工不斷提升自我，實現職業價值。報告期內，公司持續規範培訓流程管理，確保培訓授課有數據、參培人員有簽到等基礎工作得到落實，確保培訓課程高質量開展。

力勤資源鼓勵員工自我成長、不斷進步。公司建立職業發展獎勵體系，旨在促進員工的個人成長和職業發展，為公司打造高素質的專業人才隊伍，確保企業的持續競爭力和行業領先地位。員工在職期間考取本科及以上文憑者（國民教育序列），或考取中級及以上職稱、技師以上職業資格，公司將給予報銷等相關獎勵。此外，公司建立內部培訓講師體系，涵蓋初級講師、中級講師、高級講師、資深和榮譽講師五個級別，明確各級別的授課範圍和資格條件，提升員工的專業技能和績效，支持公司的人才建設和持續發展。



在建立完善的培訓體系基礎上，公司積極組織各項人才培訓活動，提高員工的綜合素質與實力，更好匹配崗位需求，助力員工實現個人價值。同時，公司開展多種項目以推動海外營運地周邊社區人才培養和發展，為公司的可持續發展奠定基礎。

### 2024 屆英才計劃訓練營

公司持續推進人才發展戰略，致力於培養新一代管理人才，報告期內，力勤資源開展 2024 屆管培生培訓項目。培訓課程內容豐富，包括公司介紹、業務介紹、產品及生产工艺介紹以及 OBI 島風土人情介紹，旨在全面提升管培生的綜合能力和對公司的認同感。培訓形式多樣，包括講師授課、素質拓展和團隊共創等，共計覆蓋 48 名管培生。

此次培訓提高管培生們對公司的文化、業務與產品的了解，同時提升員工凝聚力和團隊合作意識，推動公司人才建設。



2024 屆英才計劃訓練營

### 行業專業培訓

隨著全球礦業市場不斷變化和新技術迅速發展，為確保公司員工及時了解行業最新動態並提升專業技能，公司面向全體員工組織行業專業培訓。培訓內容聚焦全球礦業趨勢分享，從而提升員工專業技能與市場敏感度，為公司的持續發展和員工個人成長提供有力支持。



新員工培訓

### 新員工培訓

公司開展新入職員工培訓，採用講師授課的形式，涵蓋公司介紹、企業文化介紹、公司制度介紹等多維度內容。培訓有助於新入職員工快速、平穩地融入全新工作環境，為其後續職業生涯的順利開展奠定堅實基礎，也為公司的人才隊伍注入新活力。



新員工培訓

### 專業技能培訓

公司項目現場會進行有針對性的專業技能培訓，不斷提升員工的專業技能，幫助員工更好地勝任崗位工作。

西安鵬遠開展設備監理知識培訓和西門子技術專家關於智能化的交流培訓，覆蓋質量部、技術部、財務部和人力資源部等多個部門，通過業務知識培訓和行業發展及技術交流，促進員工對行業最新動態的了解和專業技能的提升。



技能培訓



設備監理知識培訓



西門子技術專家關於智能化的培訓

### 語言培訓

公司開設印尼語培訓班，向員工傳授印尼語發音、自我介紹、問候、購物等通用內容，讓大部分員工具備基礎交流的能力，更好地適應當地的工作和生活。



印尼語培訓

### 報告期內

公司員工培訓總時長

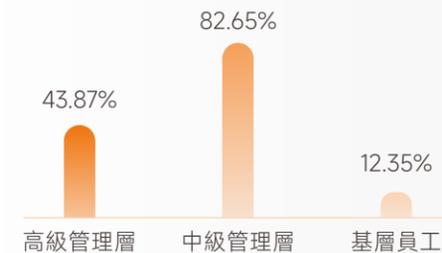
55,114.50 小時

人均受訓總時數

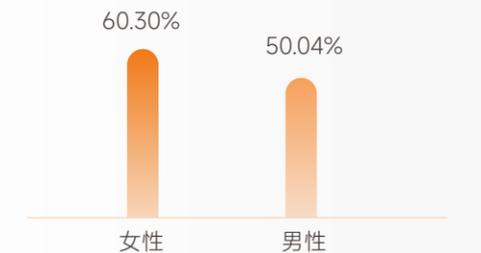
6.37 小時



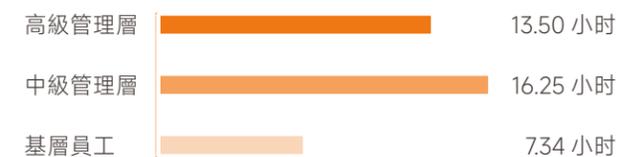
### 按僱員類別劃分的受訓員工百分比



### 按性別劃分的受訓員工百分比



### 按僱員類別劃分的員工受訓平均時長

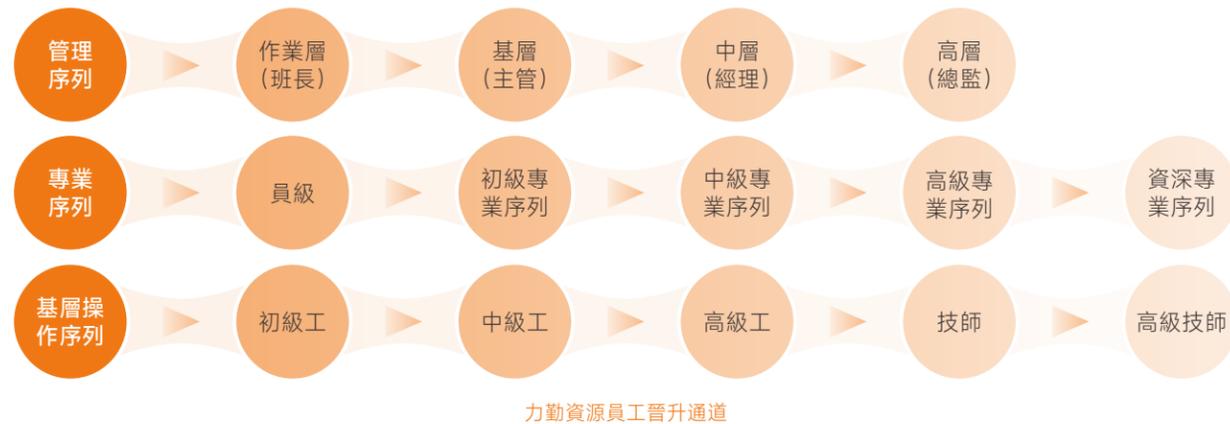


### 按性別劃分的員工受訓平均時長



## 員工晉升與薪酬管理

力勤資源通過完善人才培养方案和明晰職業晉升路徑，為員工提供廣闊的職業發展平台。公司制定並落實《職位管理辦法》，為員工晉升提供制度依據。公司打造管理序列、專業序列、基層操作序列的三種職業發展通道，鼓勵員工結合自身專業及性格特點，選擇不同的成長通道，最大限度幫助員工發揮並實現自身價值。



在建立完善的晉升通道基礎上，力勤資源為員工提供了具有市場競爭力和合理的薪酬，確保公司在行業中保持領先地位。同時，公司不斷優化薪酬體系，實施動態薪酬管理機制，根據員工績效和市場變化調整薪酬，激勵員工提升業績，提升員工工作滿意度，推動公司長期穩定發展。



力勤資源薪酬結構與調整方式

## 員工績效與激勵

力勤資源建立全面的績效考核與激勵體系，與員工共享公司經營成果，以提升員工工作積極性。公司對員工的考核分為總部對子公司、子公司總經理對部門、部門對個人三個層級，每個層級均設定相應的考核頻率。對於考核結果不理想的員工，公司將進行深入分析，並提供調崗或改進的機會。員工績效考核主要依據上級的反饋，部門的考核則包括員工滿意度、協作配合度等多個維度。

在員工激勵方面，公司實施股權激勵計劃，覆蓋高級管理人員、核心崗位人員以及工作滿5年的員工（包括部分基層員工），認可並激勵員工的貢獻。同時，公司設定年度績效目標，對達成績效目標的員工給予年終獎金，印尼子公司通過季度考核制度，為通過考核的員工提供季度獎金。公司通過落實各項激勵措施促進員工成長，提升企業競爭力。

## 員工關懷

力勤資源高度重視員工的貢獻，致力於為員工提供有競爭力的薪酬福利體系，提升每位員工幸福感。公司通過開展豐富的員工活動，並設置開放的溝通渠道，拉近員工與公司距離，用心關懷每位員工。

## 員工福利

在員工福利方面，力勤資源制定了《薪酬管理辦法》《福利管理辦法》等公司內部福利管理制度，為保障員工權益提供了有力的制度基礎。同時，公司註重員工福利待遇管理，為全體員工提供五險一金及種類多樣的企業福利，以增強員工的忠誠度。



力勤資源員工福利體系



## 員工活動

力勤資源致力於營造關懷備至的工作環境，公司積極開展多樣化的員工關懷活動，積極傳遞關愛文化，滿足員工的多樣化需求，提升員工參與感。同時，公司建立暢通的員工溝通渠道，傾聽員工的聲音和訴求，重視員工反饋的意見，增強員工對公司的認同感。

### 員工關懷行動

力勤資源定期組織員工關懷活動，構建積極健康的勞動關係。公司與管理層共同舉辦員工生日慶祝活動，展現公司關懷；公司定期開展女性員工健康知識講座，關注女性特殊需求。同時，公司組織徒步越野活動及多樣化體育比賽，如羽毛球、游泳等，豐富員工業餘生活，增強團隊凝聚力，營造溫馨工作環境。



員工生日慶祝活動



徒步越野活動



跳繩比賽

## 員工溝通

力勤資源重視員工與公司之間的有效溝通，制定《員工勞動關係管理辦法》等內部文件，明確了員工溝通與申訴流程，為員工建立良好的溝通機制，提供暢通的訴求渠道。

此外，力勤資源主動聆聽員工心聲，鼓勵員工對公司經營提出合理化建議，並充分了解員工需求。公司定期開展員工座談會，收集員工對工作和生活條件等方面的意見。公司建立暢通的溝通渠道，如意見箱、員工意見郵箱、投訴郵箱、匿名員工建議（線上 OA 專欄）等，以更好地了解員工需求並及時解決。同時，公司開展季度員工滿意度調查，調查內容覆蓋後勤服務、員工關係、培訓工作等方面，並將結果納入後勤和行政部門的績效考核，改善員工的工作和生活體驗。

## 職業健康與安全

力勤資源始終將安全作為公司可持續發展的首要任務。公司不斷完善安全管理體系與相關制度，積極推廣安全意識。同時，公司在職業健康安全與承包商安全管理等領域實施一系列措施，全面、多維度加強安全管理，確保公司運營的安全性與穩定性。

### 職業健康安全管理體系

力勤資源將員工安全視為生產經營活動的底線，通過建立全面的制度和完善的管理体系，維護員工的生命健康權利。公司嚴格遵守各運營所在地的法律法規，制定《安全生產管理制度》《員工勞動關係管理辦法》等內部管理制度，落實安全生產原則。

#### 中國內地

- 《危險化學品安全管理條例》
- 《中華人民共和國勞動合同法實施條例》
- 《中華人民共和國安全生產法》
- 《安全生產許可證條例》
- 《危險化學品建設項目安全監督管理辦法》
- 《危險化學品登記管理辦法》

#### 印尼

- 印度尼西亞共和國《職業安全法》（政府字 1970 年第 1 號法律）
- 印度尼西亞共和國《礦產和煤炭開採企業管理的建設與監督管理辦法》（政府字 2021 年 55 號）
- 印度尼西亞共和國《社會保障管理機構法》（2011 年第 24 號）
- 印度尼西亞共和國 2018 年第 82 號《健康保障》總統令
- 印度尼西亞共和國《對國家機關以外的僱主及除僱主、勞動者和保險繳費受益人之外的其他主體實施行政處罰的管理辦法》（政府字 2013 年 86 號）

力勤資源在營運所在地遵循的職業健康安全相關的法律法規

在制度保障的基礎上，力勤資源建立安全生產管理架構，明確各級管理層的安全職責，確保公司嚴格執行安全生產標準。公司總經理為安全生產的最高負責人，安全副總經理負責監督職業健康與安全管理。為確保合規性和執行效率，公司設立安環督查部，負責監督、管理和執行政府及公司的安全規定。該部門配備專職的安全及職業健康安全管理人員，以強化公司的安全生產管理能力。



力勤資源職業健康與安全管理架構

截至報告期末，力勤資源及子公司西安鵬遠、江蘇惠然、HPL 均通過 ISO 45001 職業健康安全管理體系認證。同時，HPL 也成功獲得印尼國家職業安全與健康管理體系標準 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, SMK3) 認證。這一進展不僅展示了公司在職業安全與健康管理方面已達國際標準，也充分體現公司嚴格遵循東道國法規，進一步鞏固了公司在可持續運營與合規管理方面的領先地位。



報告期內

力勤資源全集團的健康、安全和環保投入<sup>11</sup> 达

27,711 萬元

指標	單位	2022 年	2023 年	2024 年
因工亡故人數	人	0	0	0
因工亡故比率	‰	0	0	0
因工傷損失工作日數	日	0	265	299

職業健康安全風險管理

力勤資源深知安全管理舉措的落實對於保障員工職業健康安全至關重要。公司通過完善防護設施、強化對安全防護工作的監管、加強相關人員監管、定期進行體檢等舉措，有效降低和規避生產中的風險，保障員工的健康與安全。

 <p><b>完善防護設施</b> 在現場張貼強制性使用個人防護標誌，提醒員工在進入工作區時必須穿戴的個人防護用品，引起員工的註意，以提高安全意識，減少事故風險，並確保遵守安全工作規定。</p>	 <p><b>管理層巡查</b> 根據公司 K3LH 政策，管理層定期開展聯合巡查，對公司區域內的潛在風險及工作環境進行細緻檢查，確保全面識別和及時處理安全隱患。</p>
 <p><b>加強人員監管</b> 為員工配備安全防護用品，並對其進行防護用品培訓，進行防護用品合格性測試、創建個人防護用品使用時間矩陣。</p>	 <p><b>定期組織員工體檢</b> 公司實施全面的員工體檢計劃，包括入職前的初始健康檢查和定期健康檢查。初始體檢評估員工是否適合工作並預防傳染病，定期體檢則監測員工健康狀況，及時發現並處理健康問題，保障員工安全與健康。</p>

<sup>11</sup> 本報告中，健康、安全和環保投入數據涵蓋全集團範圍。

安全文化建設

力勤資源積極推進工作場所的安全文化宣傳工作，通過開展多層次的安全培訓、組織應急演練等活動，強化公司內部對安全生產的重視，確保安全標準得到落實，共同營造安全、健康的工作環境。

安全文化建設

安全講座及安全委員會會議

為宣貫安全生產文化，力勤資源定期舉行安全講座（也稱安全早會或工具箱會議）。在講座中，主管與員工共同討論工作程序、防護裝備和潛在危險等職業安全與健康相關事項，以提高員工的安全意識。

此外，公司還定期召開安全委員會會議，對事故進行審查並提出預防措施，避免類似事件再次發生。這些措施有效提升員工對安全文化的認知，增強員工的應急處理能力。



安全講座



安全委員會會議



### 安全活動

力勤資源積極推行健康、安全和環保 (Health, Safety and Environment, HSE) 活動，旨在提升工作場所及社區的安全與福祉。公司通過一系列創新和創造性的安全活動，如安全講座、安全知識競賽和應急演練等，提高員工對潛在風險的認識，同時促進安全行為和實踐，降低工作場所的風險，推動安全文化的深入發展，為公司創造更加安全與健康的工作環境。



### 安全與健康指導計劃

為確保員工掌握必要的安全與健康知識，包括在正常與緊急情況下的安全工作方法等，公司提供全面的培訓，涵蓋了指標參數理解、異常情況識別及系統響應指導等內容，並將所有工作標準納入部門制度。通過持續更新與維護職業健康與安全培訓矩陣，公司強化員工的安全意識和應急處理能力，顯著降低安全事故的發生率，提升整體的安全管理水平。



密閉空間培訓

使用腳手架培訓

### 應急和消防演練

力勤資源定期開展應急和消防演習，如火災、爆炸、氣體泄露和輻射等，降低公司在緊急情況下的風險，提高員工的消防安全和應急響應能力，優化應急響應流程。



制酸車間毒氣泄露應急演習

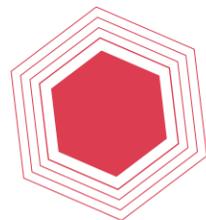
營地區域消防應急演習

營地區域消防應急演習

急救培訓



# 06



## 攜手共建 美好社會

力勤資源致力於履行社會責任，積極參與公益活動和慈善捐贈，助力鄉村特色產業發展，促進當地就業，推動社會和諧與可持續發展。同時，公司也關注環境保護和國際社區建設，通過各類活動加強文化交流。報告期內，公司在社會公益方面投入達 10,410.06 萬元<sup>12</sup>，充分體現公司對社會責任的堅定承諾與積極行動。

<sup>12</sup> 本報告中，公益慈善投入數據涵蓋全集團範圍。



## 公益慈善

力勤資源深入踐行企業社會責任，積極投身公益，通過支持教育發展、資助文化建設及發展體育事業等形式，回饋社會，促進社會和諧與可持續發展。

### 象山文化體育建設資助

報告期內，力勤資源向象山縣慈善總會石浦分會進行捐贈，用於支持當地文化禮堂建設，豐富社區居民精神文化生活，推動社區和諧發展。此外，為促進象山縣體育事業發展，藉 2022 年杭州亞運會帆船帆板和沙灘排球賽事在象山舉辦之機，公司計劃向象山縣慈善總會進行捐贈，資金將用於體育基礎設施建設、青少年體育培訓及全民健身活動，改善居民生活質量。

### 助力教育發展

力勤資源積極投身教育事業，以實際行動支持教育發展。公司向昆明理工大學捐贈，用於高校基礎設施建設和教學設備更新，優化學生的學習環境。

此外，公司每年向西安建築科技大學捐贈教育經費，用於教學活動和獎勵優秀師生。這些舉措體現公司對教育事業的深切關懷和對社會責任的堅定承諾，並以行動促進知識傳播，為社會進步貢獻力量。

## 海外履責

力勤資源的 OBI 產業園積極在海外履行社會責任，實施包括環境保護、社區融合和員工關懷在內的多項社會實踐項目。通過舉辦系列體育活動，公司不僅促進跨文化交流，也支持社區建設與發展，實現經濟效益與社會效益的雙贏。這些項目在增強員工凝聚力的同時，促進社區和諧關係，樹立公司在海外積極履責的良好形象。

### 舉辦社區體育活動

OBI 產業園舉辦包括五人制足球、趣味競走等在內的系列體育活動。這些活動為中方和印尼方員工提供交流平台，促進跨文化融合與團隊協作。活動在 OBI 美麗的自然環境中舉辦，呼籲員工重視保護環境，強化員工的環保意識，推動綠色運營理念的落地。



OBI 產業園舉辦系列體育活動

### 社區發展與基礎設施建設

OBI 產業園致力於改善社區居民的生活質量，為當地居民提供房屋和完善的公共設施，包括學校、醫療中心與商業區等。此外，園區為當地社區建設橋樑和宗教設施，以改善居民的出行條件，並通過創建 OBI 家園，為員工提供豐富的休閒和娛樂設施，提升員工整體幸福指數。



## 附錄一：績效指標

環境績效	單位	2024 年
<b>排放<sup>13</sup> 及廢棄物</b>		
氮氧化物	噸	1,036.48
硫氧化物	噸	1,800.21
顆粒物	噸	653.76
有害廢棄物總量	千噸	16,568.55
有害廢棄物密度	千噸 / 百萬元	0.57
無害廢棄物總量 <sup>14</sup>	千噸	31.01
無害廢棄物密度	噸 / 百萬元	1.06
<b>溫室氣體排放</b>		
範圍 1 溫室氣體排放	千噸二氧化碳當量	1,486.64
範圍 2 溫室氣體排放	千噸二氧化碳當量	473.45
溫室氣體排放總量 (範圍 1+ 範圍 2)	千噸二氧化碳當量	1,960.09
溫室氣體排放密度	千噸二氧化碳當量 / 百萬元	0.07
<b>能源管理</b>		
直接能源消耗量 <sup>15</sup>	吉瓦時	2,998.13
間接能源消耗 <sup>16</sup>	吉瓦時	703.11
能源消耗總量	吉瓦時	3,701.24
能源消耗密度	吉瓦時 / 百萬元	0.13
<b>資源使用</b>		
用水量	千立方米	33,494.15
用水密度	千立方米 / 百萬元	1.15
水循環使用量	千立方米	15,376.53
水循環使用率	%	31.46
包裝材料使用總量	噸	4,912.96
包裝材料使用密度	噸 / 百萬元	0.17

<sup>13</sup> 截至報告期末，因 ONC 暫未穩定生產滿 6 個月，且在線監測數據未穩定，本年度廢氣排放數據未包含 ONC 數據；此外，本報告根據聯交所《環境、社會及管治報告守則》，以及實際業務開展情況，對報告期空氣污染物中氮氧化物、硫氧化物與顆粒物數據，較上年同期在統計範圍及計算方法上做了優化調整。

<sup>14</sup> 公司於 2024 年優化並調整無害廢棄物統計範圍，較 2023 年度相比，將粉煤灰納入統計範圍，與印度尼西亞政府《環境保護和管理實施辦法》（政府字 2021 年 22 號）附件 XIV 保持一致。

<sup>15</sup> 直接能源包括煙煤、褐煤、柴油、汽油、天然氣、液化石油氣及蘭炭。

<sup>16</sup> 間接能源包括外購電力及可再生能源。

社會績效	單位	2024 年
<b>供應商管理<sup>17</sup></b>		
供應鏈中供應商總數	家	796
按地區劃分	中國（含港澳台）	394
	印尼	248
	其他海外地區	154
<b>員工人數</b>		
員工總數 <sup>18</sup>	人	8,864
按僱傭類型劃分	全職員工	8,806
	兼職員工	58
按性別劃分	男性	8,020
	女性	844
按職級劃分	高級管理層	80
	中級管理層	412
	基層員工	8,372
按年齡劃分	30 歲以下	4,884
	30-50 歲	3,536
	50 歲以上	444
按地區劃分	中國（含港澳台）	1,059
	海外	7,805
員工流失率	%	20.82
按性別劃分	男性	21.00
	女性	18.97
按年齡劃分	30 歲以下	19.53
	30-50 歲	23.07
	50 歲以上	16.37
按地區劃分	中國（含港澳台）	15.06
	海外	21.64
<b>員工培訓</b>		
本報告期受訓僱員人數	人	4,410
受訓僱員佔總僱員百分比	%	50.96

<sup>17</sup> 本報告中，供應商數量涵蓋全集團範圍。

<sup>18</sup> 全集團範圍總人數為 11,969 人。

社會績效		單位	2024 年
僱員的受訓百分比 - 按性別劃分	男性	%	50.04
	女性	%	60.30
僱員的受訓百分比 - 按職級劃分	高級管理層	%	43.87
	中級管理層	%	82.65
	基層員工	%	12.35
僱員受訓總時數	小時		55,114.50
僱員平均受訓時數	小時		6.37
僱員受訓的平均時數 - 按性別劃分	男性	小時	7.69
	女性	小時	9.20
僱員受訓的平均時數 - 按職級劃分	高級管理層	小時	13.50
	中級管理層	小時	16.25
	基層員工	小時	7.34
<b>產品責任</b>			
本年度發生的信息或隱私泄露事件數量	件		0
本年度發生的信息或隱私泄露事件所影響的客戶人數	人		0
已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而必須回收的百分比	%		0
接獲關於產品及 / 或服務的投訴數目	件		0
投訴回應率	%		100
投訴回應時間	小時		0
投訴解決率	%		100
<b>公益慈善</b>			
公益慈善投入金額 <sup>19</sup>	萬元		10,410.06
員工關懷投入	萬元		2,411.75
<b>職業健康與安全</b>			
因工傷造成的死亡人數	人		0
因工亡故比率	%		0
因工傷損失工作日總數	天		299

管治績效		單位	2024 年
<b>公司治理</b>			
已審結的貪污訴訟案件	起		0
向員工提供的反貪污培訓課程數目	場		4
向員工提供的反貪污培訓課程時數	小時		4
參加反貪污培訓的員工人數	人		120

<sup>19</sup> 本報告中，公益慈善投入數據涵蓋全集團範圍。

## 附錄二：適用於報告期內的聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引

環境、社會及管治範疇與一般披露及關鍵績效指標 (KPI)		所在章節	
<b>強制披露規定</b>			
管治架構	由董事會發出的聲明，當中載有下列內容： (i) 披露董事會對環境、社會及管治事宜的監管； (ii) 董事會的環境、社會及管治管理方針及策略，包括評估、優次排列及管理重要的環境、社會及管治相關事宜（包括對發行人業務的風險）的過程；及 (iii) 董事會如何按環境、社會及管治相關目標檢討進度、並解釋它們如何與發行人業務有關連。	可持續發展管理	
匯報原則	描述或解釋在編備環境、社會及管治報告時如何應用匯報原則（重要性、量化和一致性）。	關於本報告 - 編制原則	
匯報範圍	解釋環境、社會及管治報告的匯報範圍，及描述挑選哪些實體或業務納入環境、社會及管治報告的過程。若匯報範圍有所改變，發行人應解釋不同之處及變動原因。	關於本報告 - 報告邊界與指代說明	
<b>環境</b>			
一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢物的產生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	低碳引領，綠色未來 - 排放與廢棄物管理	
A1： 排放物	關鍵績效指標 A1.1	排放物種類及相關排放數據。	低碳引領，綠色未來 - 排放與廢棄物管理
	關鍵績效指標 A1.2	直接（範圍1）及能源間接（範圍2）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	低碳引領，綠色未來 - 應對氣候變化
	關鍵績效指標 A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	低碳引領，綠色未來 - 排放與廢棄物管理
	關鍵績效指標 A1.4	所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	低碳引領，綠色未來 - 排放與廢棄物管理
	關鍵績效指標 A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	低碳引領，綠色未來 - 環境管理體系
	關鍵績效指標 A1.6	描述處理有害及無害廢物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	低碳引領，綠色未來 - 排放與廢棄物管理
一般披露	有效使用資源（包括能源，水及其他原材料）的政策。	低碳引領，綠色未來 - 資源利用	
A2： 資源使用	關鍵績效指標 A2.1	按類型劃分的直接及 / 或間接能源（如電，氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	低碳引領，綠色未來 - 能源管理
	關鍵績效指標 A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	低碳引領，綠色未來 - 資源利用
	關鍵績效指標 A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	低碳引領，綠色未來 - 環境管理體系

環境、社會及管治範疇與一般披露及關鍵績效指標 (KPI)			所在章節
A2: 資源使用	關鍵績效指標 A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	低碳引領，綠色未來 - 資源利用
	關鍵績效指標 A2.5	制成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位估量。	低碳引領，綠色未來 - 資源利用
A3: 環境及天然資源	一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	低碳引領，綠色未來 - 環境管理體系
	關鍵績效指標 A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	低碳引領，綠色未來 - 環境管理體系、排放與廢棄物管理
A4: 氣候變化	一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	低碳引領，綠色未來 - 應對氣候變化
	關鍵績效指標 A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	低碳引領，綠色未來 - 應對氣候變化
<b>社會</b>			
B1: 僱傭	一般披露	有關薪酬及解僱，招聘及晉升，工作時數，假期，平等機會，多元化，反歧視以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	以人為本，凝心聚力 - 員工管理
	關鍵績效指標 B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	以人為本，凝心聚力 - 員工管理
B2: 健康與安全	關鍵績效指標 B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率	以人為本，凝心聚力 - 員工管理
	一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	以人為本，凝心聚力 - 職業健康與安全
	關鍵績效指標 B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	以人為本，凝心聚力 - 職業健康與安全
	關鍵績效指標 B2.2	因工傷損失工作日數。	以人為本，凝心聚力 - 職業健康與安全
B3: 發展及培訓	關鍵績效指標 B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	以人為本，凝心聚力 - 職業健康與安全
	一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	以人為本，凝心聚力 - 員工培訓與發展
B4: 勞工準則	關鍵績效指標 B3.1	按性別及僱員類別（如高級管理層、中級管理層）劃分的受訓僱員百分比。	以人為本，凝心聚力 - 員工培訓與發展
	關鍵績效指標 B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	以人為本，凝心聚力 - 員工培訓與發展
B4: 勞工準則	一般披露	有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	以人為本，凝心聚力 - 員工管理

環境、社會及管治範疇與一般披露及關鍵績效指標 (KPI)			所在章節
B4: 勞工準則	關鍵績效指標 B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	以人為本，凝心聚力 - 員工管理
	關鍵績效指標 B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	以人為本，凝心聚力 - 員工管理
B5: 供應鏈管理	一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	力致卓越，換新資源 - 可持續供應鏈
	關鍵績效指標 B5.1	按地區劃分的供應商數目。	力致卓越，換新資源 - 可持續供應鏈
	關鍵績效指標 B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目、以及相關執行及監察方法。	力致卓越，換新資源 - 可持續供應鏈
	關鍵績效指標 B5.3	描述有關識別供應商每個環節的環境及社會風險的管理，以及相關執行及監察方法。	力致卓越，換新資源 - 可持續供應鏈
B6: 產品責任	關鍵績效指標 B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	力致卓越，換新資源 - 可持續供應鏈
	一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全，廣告，標籤及私隱事宜以及補救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	力致卓越，換新資源 - 產品責任
	關鍵績效指標 B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	力致卓越，換新資源 - 產品責任
	關鍵績效指標 B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	力致卓越，換新資源 - 產品責任
B7: 反貪污	關鍵績效指標 B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	力致卓越，換新資源 - 產品責任
	關鍵績效指標 B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	力致卓越，換新資源 - 產品責任
	關鍵績效指標 B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	力致卓越，換新資源 - 產品責任
	一般披露	有關防止賄賂，勒索，欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	責任治理，行穩致遠 - 商業道德
B8: 社區投資	關鍵績效指標 B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	責任治理，行穩致遠 - 商業道德
	關鍵績效指標 B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	責任治理，行穩致遠 - 商業道德
	關鍵績效指標 B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	責任治理，行穩致遠 - 商業道德
B8: 社區投資	一般披露	有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	攜手共建，美好社會 - 公益慈善
	關鍵績效指標 B8.1	專註貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）	攜手共建，美好社會 - 公益慈善、海外履責
	關鍵績效指標 B8.2	在專註範疇所動用資源（如金錢或時間）。	攜手共建，美好社會 - 公益慈善

