



浙江正特股份有限公司  
Zhejiang Zhengte Co., Ltd.



# 2025 可持续发展报告

SUSTAINABILITY REPORT

浙江正特股份有限公司  
Zhejiang Zhengte Co., Ltd.

地址: 浙江省临海市东方大道811号

电话: 0576-85953660

传真: 0576-85962776

邮箱: ztgf@zhengte.com.cn

网址: <http://www.zhengte.com.cn/>





## 关于本报告

### 一、报告组织范围

本报告覆盖浙江正特股份有限公司及旗下分、子公司。

### 二、报告周期

本报告时间跨度为2025年1月1日-2025年12月31日。

### 三、报告编制依据

本报告在报告期内参照全球报告倡议组织GRI《可持续发展报告指南2021》、社会责任系列国家标准(GB/T36000)、中国社会科学院《中国企业社会责任报告指南(CASS-ESG6.0)》以及《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告(试行)》等文件并综合考虑公司主营业务及行业特性,结合公司在履行可持续发展方面的具体情况编制而成。

### 四、报告数据说明

报告中的财务数据均来源于年度财务报告,其他部分数据来自公司自有统计系统以及第三方机构。

### 五、报告采用称谓

文中“正特”“公司”“我们”等均指代“浙江正特股份有限公司”及旗下分、子公司。

### 六、报告宗旨

本报告旨在向政府、股东、员工、客户、合作伙伴及社会公众等利益相关方,真实反映公司在可持续发展方面的实践与成果。本报告经第四届董事会第十一次会议审议通过后披露。

### 七、报告发布时间

2026年4月29日

### 八、外部鉴证情况

本报告已经由通标标准技术服务有限公司(SGS)进行独立第三方鉴证,鉴证声明附后。

### 九、报告反馈及公司联系方式

如您有任何意见或建议,可反馈联系:

浙江省临海市东方大道811号

浙江正特股份有限公司董事会办公室

邮编:317004

电子邮箱:ztgf@zhengte.com.cn

总经理  
陈永辉

## 总经理致辞

2025年，是公司高质量增长与可持续发展并重的一年。在全体员工的共同努力下，我们站上了新的起点：星空篷品类订单突破1亿美元大关，储物、家具、露营等多元品类加快布局，Costco、Sam's Club、Walmart等全球伙伴的合作不断深化，欧美市场版图不断拓展，Mirador、AVAAR等公司自有品牌的影响力日益彰显。令人欣喜的不仅是亮眼的增长数据，更是其背后蕴含的价值追求——企业的发展，以奋斗者为本，与环境和谐，与社会共好。

今年，公司荣获第七届“全国文明单位”称号，这是对我们多年坚持文化建设、员工发展与公益实践的最高认可。同时，在印尼巴淡，公司因在本地人才招聘、岗位培训与技能提升方面的积极贡献，受到当地政府公开表彰。通过系统化人才培养体系，我们为当地青年提供了更扎实的就业能力，带动社区经济活力，也展现了公司作为全球化企业的责任与担当。

作为浙江省首批智能工厂，我们持续推进绿色、智能、精益的制造体系建设。今年，储物产线、家具产线等多条智能精益产线相继建成并平稳运行，在行业内树立了数字化与精益化协同生产的标杆。通过设备智能化升级、流程再造与能源效率提升，我们进一步降低了能耗与浪费，为打造高效、绿色、可持续的生产与供应链体系奠定了坚实基础。

同时，我们持续投身生态公益实践，参与荒漠治理项目、植树造林合作等活动，以实际行动兑现对环境的承诺。

我们也更关注“人”本身：以机制改革激发员工内生动力，让企业发展成果转化为员工收入增长和职业成长；以创新研发和精益制造，为客户提供“好看、好用、高价值”的产品；从教育扶持，到青少年体育发展助力，再到弱势群体关怀，我们不断拓展企业社会价值的广度与深度。

所有这些努力，只为让人们因我们的产品、我们的文化和我们的行动，而真正感受生命之美。

愿我们在新的征程中，不仅能实现商业的成功，也能创造一个更绿色、更和谐、更美好的未来。

# 目录

## 01 关于正特

- 1.1 公司简介/06
- 1.2 经营绩效/17
- 1.3 企业荣誉/18
- 1.4 参加的社会团体/19
- 1.5 年度大事记/19

## 03 责任运营

- 3.1 研发创新与投入/29
- 3.2 严格质量管控 服务全球客户/33
- 3.3 持续完善客户服务体系 /37
- 3.4 信息与隐私保护/39
- 3.5 供应链管理/41

## 05 责任安环

- 5.1 安全健康/59
- 5.2 低碳环保/64

## 02 责任管理

- 2.1 规范公司治理/21
- 2.2 利益相关方 /25
- 2.3 实质性议题/26
- 2.4 践行商业道德 /27

## 04 责任雇主

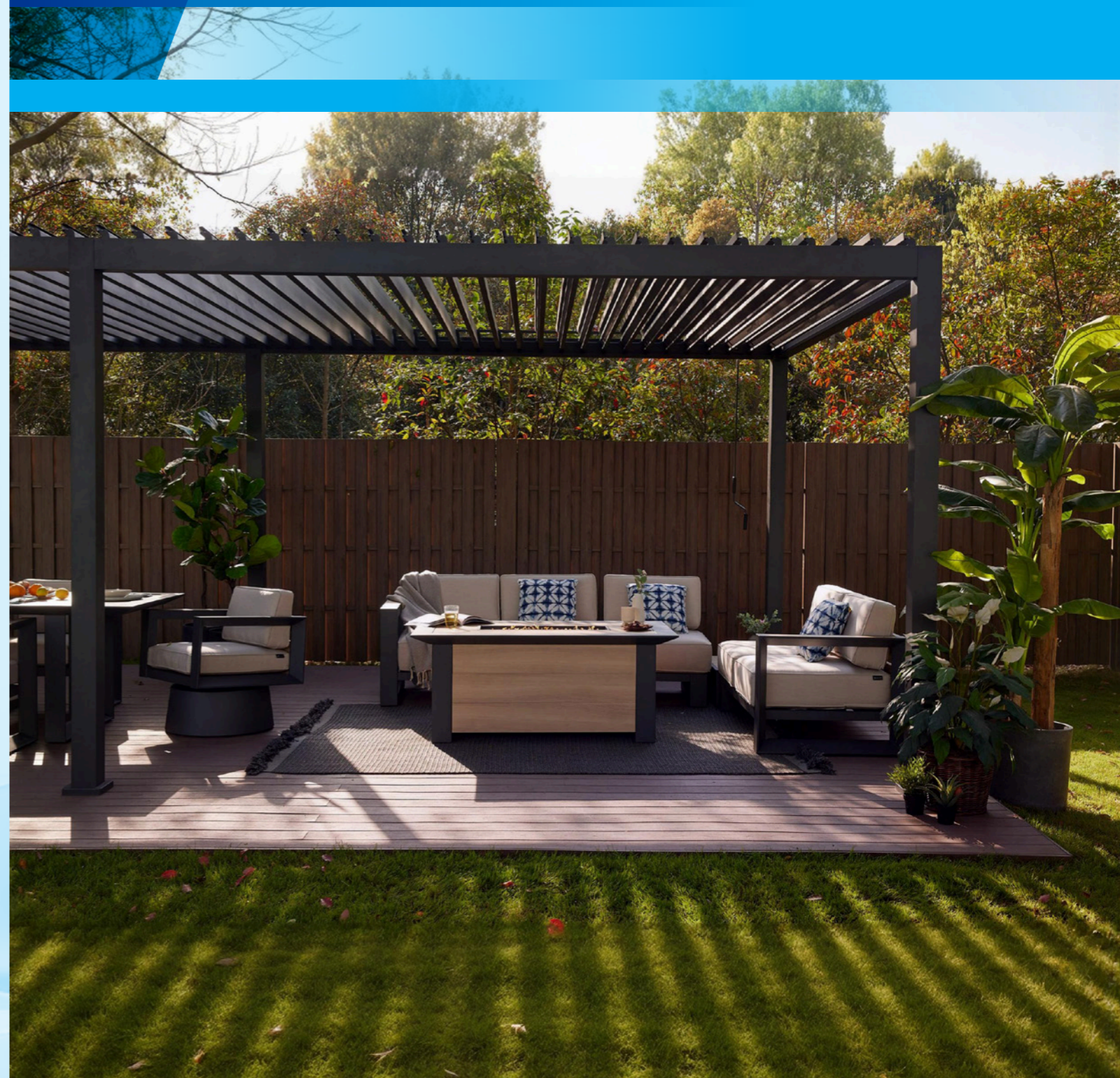
- 4.1 人才价值与组织实践/43
- 4.2 平等雇佣与员工保障/44
- 4.3 员工薪酬及福利/46
- 4.4 员工发展平台/49
- 4.5 企业文化建设/53
- 4.6 产教融合/57

## 06 责任社区

- 6.1 公益践行/73
- 6.2 公益活动/75

# 01

## 关于正特



## 1.1 公司简介

浙江正特股份有限公司自1996年创立以来，深耕户外休闲家具及用品领域，现已发展成为集产品设计、研发、生产、销售与售后服务于一体的高新技术企业。2022年9月19日，公司在深交所主板成功上市（股票代码：001238）。

聚焦客户的审美需求和消费需求，公司打造星空篷、汽车篷、遮阳伞等王牌爆品，开拓储物、家具、露营等品类，创造场景化、系列化的户外生活体验。凭借杰出的研发设计能力与卓越的产品品质，公司与Walmart、Costco、Amazon等零售行业龙头建立了持续、稳定的合作关系。

公司高度重视产品创新，于2019年组建上海研发中心，同时对研发管理体系进行变革，加快引进国际化人才，链接全球创新资源，强化研发力量。2013-2025年，公司共有8款产品获德国工业设计红点奖，其中2025年新增3款产品获奖。

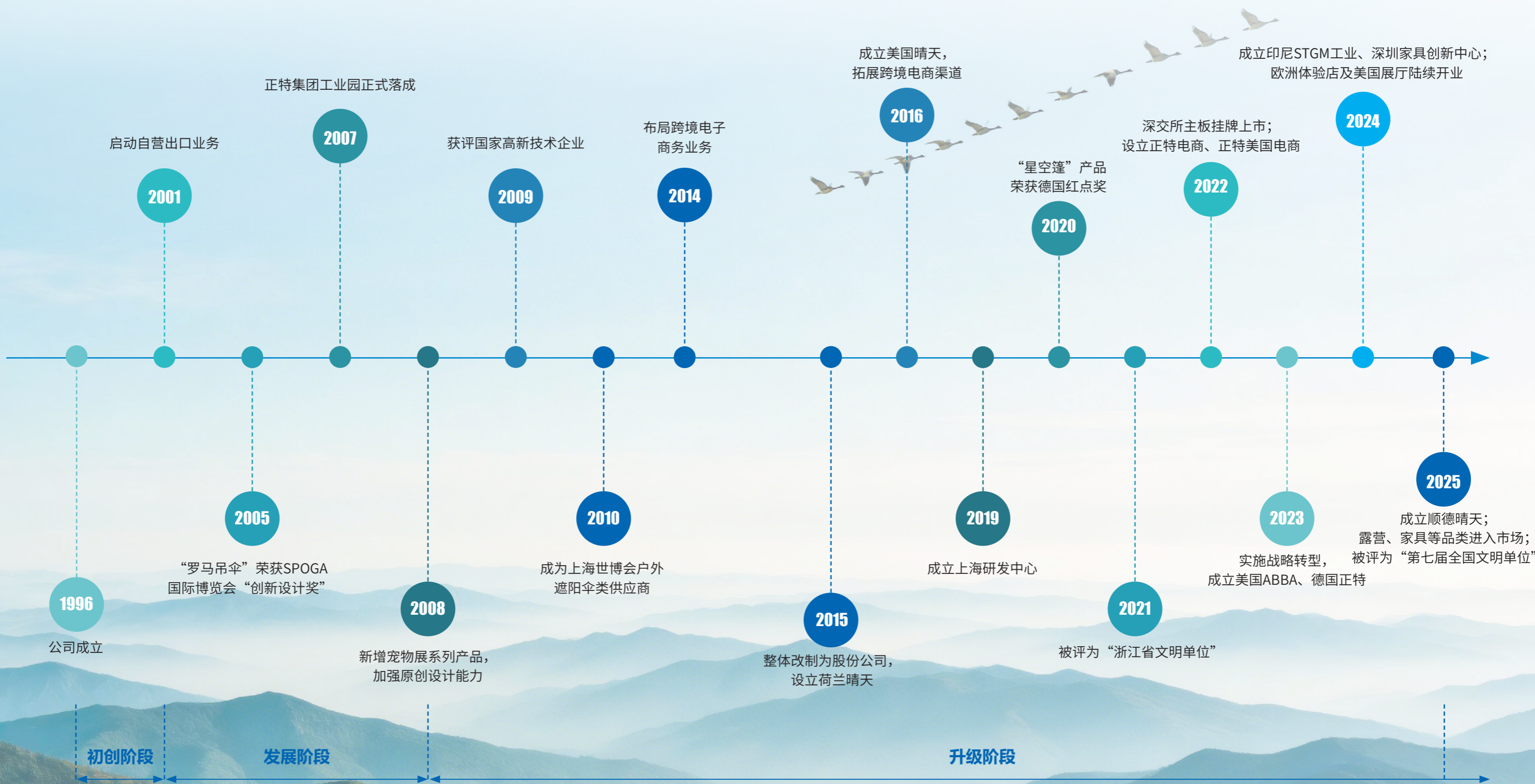
公司积极响应国家“双碳”战略，深入践行ESG可持续发展理念，率先成为我国户外休闲家具及用品行业首家承诺碳中和的企业。



### 1.1.1 公司主要产品

产品名称		产品示意图	下游应用场景
遮阳制品	遮阳篷		可广泛应用于户外休闲、车辆停放及花草培育等多种场景，具备遮阳、防雨和提供休憩空间等功能，同时兼具一定的景观与装饰效果
	遮阳伞		主要应用于别墅庭院、海滩、公园及酒店等户外休闲场所，为户外活动提供遮阳防护
	星空篷		适用于户外办公、露营及庭院等多种场景，可提供遮阳、防雨及休憩空间，为户外活动创造舒适环境
户外休闲家具	户外家具		应用于公园、海滩等户外休闲场所，集遮阳与家具功能于一体，满足多样化的户外休闲需求
	宠物屋		主要用于宠物饲养，具备便捷拆装和可移动等特点，可灵活适用于多种使用场景
	储物用品		主要用于庭院工具等物品的收纳与存储，提升户外空间的收纳效率和使用体验
	露营用品		适用于户外休闲及露营活动等场景，可用于运输和收纳露营装备，为户外活动提供便利

### 1.1.2 企业发展历程



### 1.1.3 公司战略

公司以“全球户外消费品知名品牌”为愿景，坚守“客户至上、质量为本、创牌立业、合作共赢”的经营理念，实施“全球化、品牌化、生态化”的发展战略，推行“创新驱动、人才引领、机制改革”的发展策略。公司以数字化改造为抓手，逐步推进工艺创新、精益生产、两化融合、人工智能等技术手段，以形成大规模、标准化的柔性生产能力，实现制造敏捷、品质稳定、成本领先的生产及交付能力；持续加强研发投入，引进国际化专业人才优化研发队伍，通过全球布点进行市场洞察获取精准的市场需求，实现新产品的可持续产出，依托销售渠道优势，形成产品领先的市场竞争策略。

## 使命：感受生命之美

## 愿景：全球户外消费品知名品牌

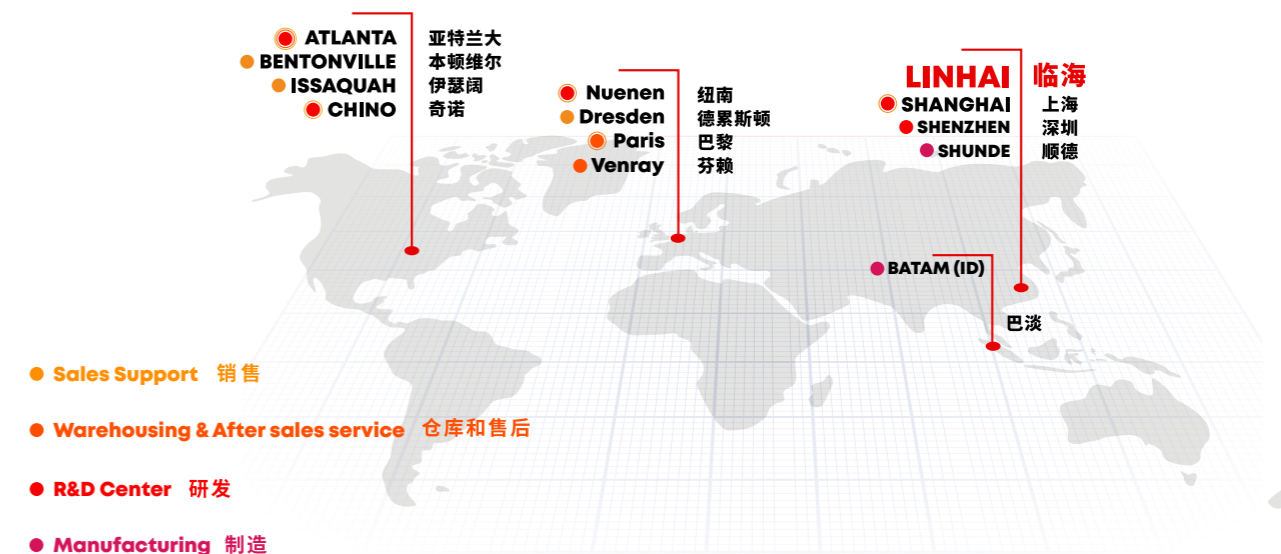
ESG	环境	社会	治理
目标	防污染、降能耗，建立健全环境友好型运营管理体系	为员工谋幸福，建立健全员工友好型人力资源管理体系	以合规促发展，建立健全投资者友好型价值回馈体系
指标	2025年光伏用电量690万度；危险废弃物实现100%合规处置	职业病人数为0；职工防护用品配置率100%；员工子女助学金发放率100%	以现金方式累计分配的利润不少于当年实现的可分配利润的30%

## 价值观：厚德 务实 精进 奋斗 担当 共享

### 加速布局海外市场，构建设计生态和数字化工厂，持续打造爆款产品



### ● 夯实海外营销能力：全球布局“抵近服务”KA和消费者



### ● 品牌化：发展跨境电商、设置品牌官方独立站和线下体验门店

#### 发展跨境电商

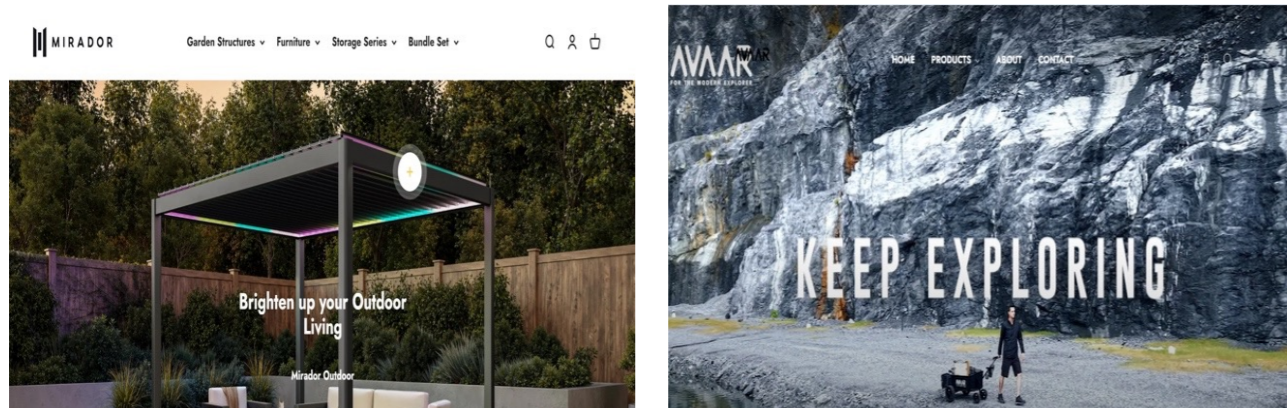
这不仅是销售渠道的拓展，更是品牌国际化与市场验证的前哨。公司通过Amazon、WAYFAIR等主流平台触达海外核心消费群体，以最低成本快速测试产品市场契合度，收集真实的用户反馈与市场数据，为产品和品牌策略的迭代提供关键依据。

#### 设立品牌官方独立站

这是品牌自主经营的数字心脏与核心资产。它超越了单纯的销售功能，成为承载品牌故事、展示产品深度、与用户直接沟通并积累私域流量的主阵地。在这里，我们能够完整传递品牌理念，并通过品牌营销潜移默化地建立专业认知与情感连接，实现品效合一。

#### 设立线下体验店

体验店是品牌理念与产品质感的物理升华。它并非以大规模销售为首要目标，而是充当一个沉浸式的“品牌体验馆”。用户在此可以亲身感受产品的材质、工艺与设计，获得专业咨询与个性化服务。这种可触摸的信任感能极大提升品牌溢价，并将线下流量高效转化为线上社交流量与忠诚用户，实现线上线下互相反哺。



### 品牌化策略：小步走，慢热建品牌

在品牌建设上，我们摒弃高举高打、依赖巨额广告曝光打造短期声量的传统模式，转而选择一条“小步快跑、长期主义”的稳健路径。我们的核心策略是“产品驱动品牌”，坚信卓越的产品体验与真实的用户口碑，才是品牌最深厚、最持久的根基。因此，我们不投入纯品牌宣传费用，而是将资源聚焦于产品力的持续打磨与用户全旅程体验的优化。

总而言之，我们的品牌化是一个“慢热”但“深植”的过程。它像种植一棵树，不追求一夜成荫，而是通过持续提供优质产品（根系），在精准渠道中与用户真诚互动（灌溉），并创造难忘的体验（阳光），让品牌在用户心中自然生长，逐渐枝繁叶茂。这种由产品力和用户体验共同构筑的品牌资产，远比广告流量带来的知名度更为牢固与长久，为企业的可持续发展奠定坚实根基。

#### 清晰卖点

## WHO WE ARE?

Giving you more to enjoy

At Mirador, we are dedicated to creating outdoor furniture and structures for the modern sunshine lover. Beauty and innovation are our guiding principles, providing a gateway to happiness and relaxation.

#### 社媒传播



#### 品牌官方独立站



● 爆品研发：“持续批量” 打造新爆品



成熟爆品开发方法

高端竞品做平替

原市场竞品星空篷  
~3 万美元 / 套

公司主流星空篷  
~3 千美元 / 套



既有竞品再创新

市场竞品储物箱  
塑料材质，使用寿命短

公司主流储物箱  
金属材质，耐用美观



● 数字化工厂：借鉴汽车行业生产方式制造户外用品



打造自动化生产流水线

折叠篷

星空篷

储物用品



## 1.1.4 主要子公司一览

### 数据来源

本报告经济绩效数据援引自浙江正特2025年年度报告，与合并财务报表的范围保持一致，浙江正特 2025 年年度报告经天健会计师事务所(特殊普通合伙)独立审计；如无特别说明，本报告所示金额均以人民币列示。其它非财务信息由浙江正特各职能部门以及下属子公司提供，本报告涉及的范围如下表所示，报告正文将详细说明所披露信息的具体范围。

子公司名称	简称
浙江晴天木塑科技有限公司	晴天木塑
浙江晴天花园家居有限公司	晴天花园
临海市正特电商有限公司	正特电商
浙江晴天金属制品有限公司	晴天金属
Sorara Outdoor Living USA	美国晴天
Sorara Outdoor Living B.V.	荷兰晴天
ZT Outdoor Living Inc.	正特美国电商
ZT Outdoor Living GmbH	德国 ZT
Abba Patio LLC	美国 ABBA
Imagine Lifestyle B.V.	荷兰 IMAGINE
Imagine Lifestyle GmbH	德国 IMAGINE
Imagine Lifestyle SAS	法国 IMAGINE
ZT FURNITURE PTE. LTD.	新加坡正特户外
ZT OUTDOOR LIVING PTE. LTD.	新加坡正特休闲
STGM GLOBAL INVEST PTE. LTD.	新加坡 STGM 国际投资
STGM ASIA-PACIFIC INVEST PTE. LTD.	新加坡 STGM 亚太投资
PT STGM INDUSTR MANUFAKTUR	印尼 STGM 工业
广东顺德晴天金属制品有限公司	顺德晴天

注：本年度报告范围相比上一年度增加了顺德晴天。

## 1.2 经营绩效

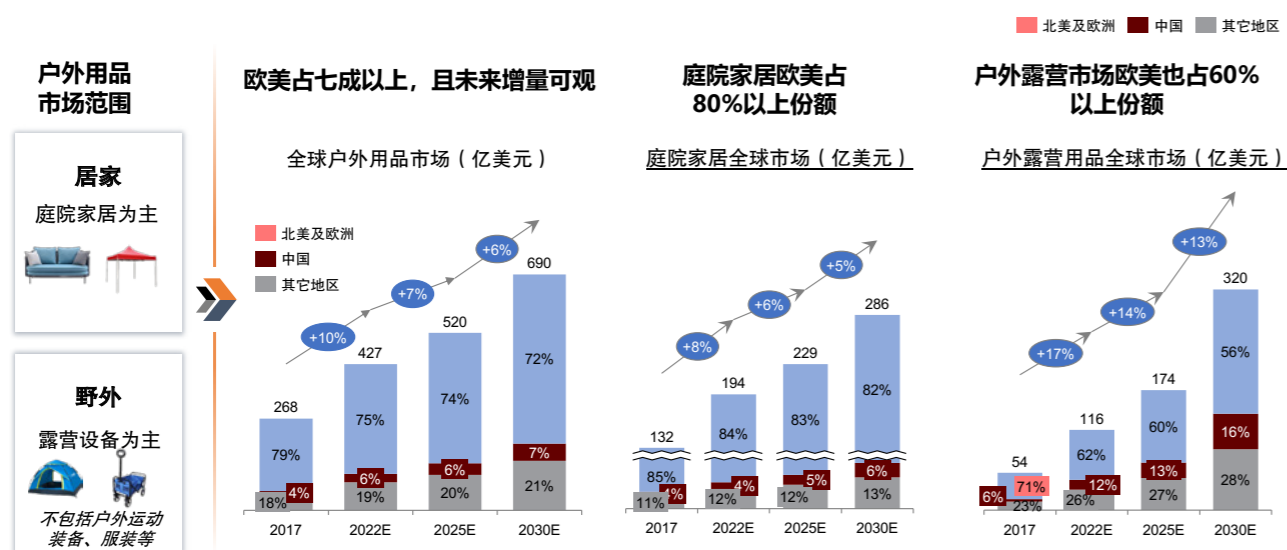
### 1.2.1 财务表现

单位：元 币种：人民币

经营业绩	2025 年	2024 年	2023 年
营业收入	1,677,421,067.76	1,236,843,102.22	1,091,124,421.62
归属于上市公司股东的净利润	36,218,379.32	-13,981,036.69	16,905,585.25
纳税总额	34,981,239.15	35,675,723.23	35,581,341.47

ESG 相关投入	2025 年	2024 年	2023 年
环保投入	2,595,146.38	2,799,984.33	2,901,373.40
安全投入	4,124,441.40	9,776,906.25	6,529,892.29
社会公益投入	1,103,669.84	1,028,400.87	1,291,316.50
研发投入	53,852,866.98	45,146,830.78	45,376,076.14

### 1.2.2 市场展望



注：以上数据引用BCG行业研究报告

### 1.3 企业荣誉

时间	荣誉	颁发单位
2025.2	临海市“十强工业企业”	临海市人民政府
2025.5.22	入选2025年浙江省先进级智能工厂(第一批)名单	工信部
2025.5.23	第七届全国文明单位	中央宣传思想文化工作领导小组
2025.9.2	海关高级认证企业(通过复核)	中华人民共和国杭州海关
2025.7.8	Mirador储物箱、Sky系列星空篷获2025年德国红点设计奖	
2025.7.8	Novara吊伞获2025年德国红点设计奖“best of the best”称号	

### 1.4 参加的社会团体

序号	社会团体名称	担任职务
1	大田商会	会长单位
2	大田乡贤会	会长单位
3	临海市总商会	副会长单位
4	台州市总商会	副会长单位
5	台州市企业联合会、企业家协会	副会长单位
6	中国建筑装饰装修材料协会建筑遮阳材料分会	理事单位
7	中国轻工工艺品进出口商会家具分会	副理事长单位

### 1.5 年度大事记

序号	日期	大事记内容
1	2025.1	荷兰 Venray 交付中心正式启用
2	2025.2	储物自动化产线落成
3	2025.3	顺德晴天建成投产
4	2025.4	三款产品斩获2025年红点奖
5	2025.6	携多款新品参加2025德国科隆户外园艺展览会(SPOGA+GAFA)
6	2025.7	Mirador 欧洲官网正式上线
7	2025.7	2025年限制性股票激励计划(草案)推出
8	2025.9	储物产线创下日产1,500件储物箱产能纪录
9	2025.9	第二届创业节成功举办
10	2025.11	美国洛杉矶交付中心正式启用
11	2025.11	临海家具产线建成投产
12	2025.12	家具共创工坊在西雅图圆满举行

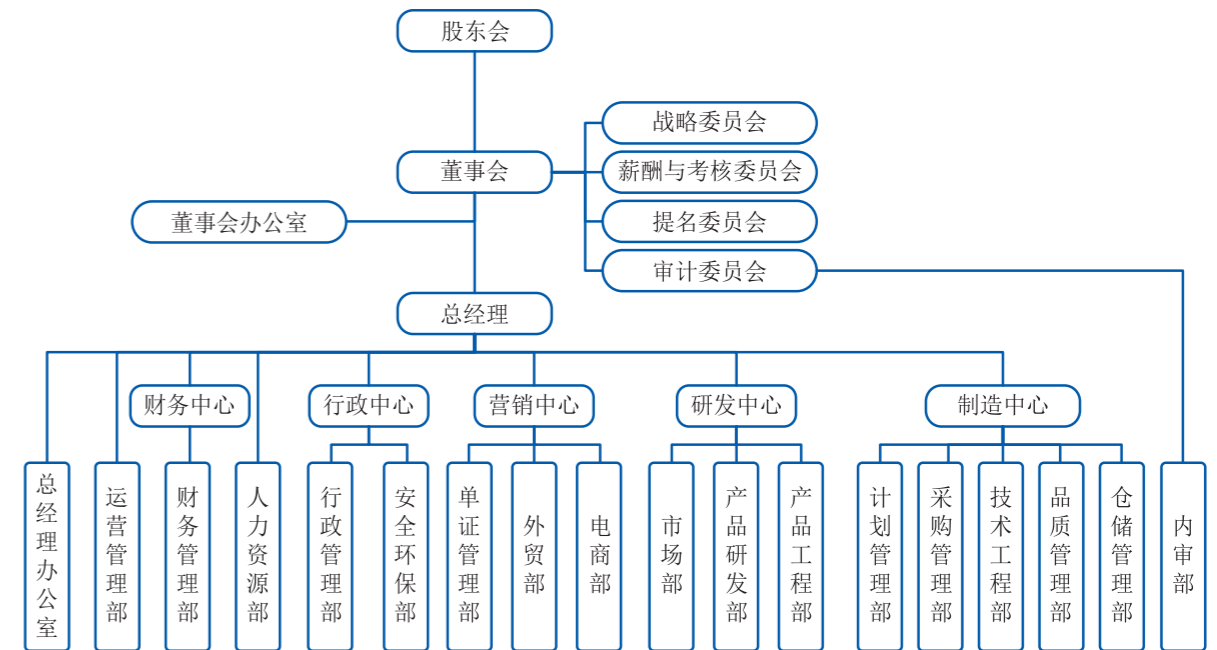
# 02

## 责任管理



### 2.1 规范公司治理

#### 2.1.1 组织架构



#### 2.1.1 公司治理

公司股东会、董事会及下属各专业委员会严格按照《浙江正特股份有限公司章程》《浙江正特股份有限公司股东会议事规则》《浙江正特股份有限公司董事会议事规则》及相关法律法规依法合规开展工作，保障公司规范运作与持续发展。

2025 年公司共召开 (次)



### 关于股东和股东会

公司严格按照《公司法》《公司章程》《股东会议事规则》等相关规定召开股东会。报告期内，公司组织召开了3次股东会，审议并通过2024年年度报告、股权激励方案及修订公司章程等相关议案。

会议记录完整规范，并聘请律师出具法律意见书，保障所有股东，尤其是中小股东的权利与义务依法落实。

### 关于董事和董事会

公司董事会严格按照《公司法》《公司章程》《董事会议事规则》等相关规定依法运作，由7名董事组成，其中独立董事3名、非独立董事3名、职工董事1名；其中女性董事2名。董事会人数及构成符合法律法规和公司章程的要求。

独立董事(名)	非独立董事(名)	职工董事(名)	女性董事(名)
3	3	1	2

2025年度，董事会在履行定期报告审议职责的同时，审议通过了部分募集资金项目结项、限制性股票激励计划及修订《公司章程》等议案。

董事会下设各专业委员会，独立董事分别担任审计委员会、提名委员会及薪酬与考核委员会的召集人。在审议重大事项时，专门委员会提出专业意见，保障董事会决策科学合理。

### 关于信息披露与透明度

公司严格按照《公司法》《上市公司信息披露管理办法》《深圳证券交易所股票上市规则》等相关法律法规的要求，及时、真实、准确、完整地进行信息披露，以提升公司诚信度和透明度，并保障股东公平、公开、公正地获取公司信息，维护股东合法权益。报告期内，公司共发布公告122条。

公司通过投资者电话、电子邮箱、现场调研和投资者关系互动平台等多种方式，加强与投资者的沟通交流。公司定期整理并答复投资者提出的问题和建议，建立了良好的沟通互动模式，有效传递公司价值。报告期内，公司在互动易平台答复投资者提问共75条。



## 2.1.2 全面风险管理

### 风险控制及应对

公司持续关注企业风险管理，建立了《内部控制制度》《内部审计制度》等管理制度。董事会每年对内部控制有效性进行评价，董事会审计委员会每季度按需对日常运营、对外投资、资金往来及风险管理进行审计，并提出整改意见，确保落实到位。

在采购、质量、财务等职能部门涉及风险的日常经营活动中，公司采用事前审批、事中监督、事后复盘整改审计模式，有效提升风险防控水平。此外，公司制定了《重大事项内部报告制度》和《舆情管理制度》，持续监控重大事项和舆情动态。

针对突发危机事件，公司设立危机管理小组，及时评估危机并制定应对方案。根据事件进展及信息披露监管要求，公司通过官方声明、公告、媒体沟通、电话或线下会议等方式，及时向公众、媒体、投资者及其他利益相关方进行沟通。

#### 市场竞争风险管理

公司管理层每年多次考察欧美市场，获取最新市场信息及消费趋势，预判市场竞争风险；持续提升产品研发能力，坚持原创设计，丰富产品品类，并开发、迭代重点产品；以海外销售公司作为桥头堡，公司不断增强客户沟通与服务能力，提升整体竞争优势。

#### 汇率波动风险管理

成立汇率管理委员会，定期跟踪汇率变动趋势，并通过远期外汇合约等金融工具，采取必要措施降低汇率波动风险；密切监控出口贸易及货币政策变化，提升应对汇率波动的能力。

#### 原材料价格波动风险管理

对原材料市场变化进行跟踪，每日整理分析价格走势，提升市场预测能力，并提前规划产能与库存管理，从而降低原材料价格波动对经营业绩的影响。

#### 知识产权侵权风险管理

在产品研发环节严格防范知识产权侵权风险，并对国内外已注册的相关专利进行监控；对现有产品开展专利排查，降低潜在侵权风险。报告期内，未发生因专利侵权引发的诉讼事件。

#### 贸易摩擦风险管理

持续关注国际形势变化，加强与客户沟通，以应对贸易摩擦风险，降低订单波动。报告期内，通过海外产能布局及制造升级等措施，有效缓解贸易摩擦对业务的影响。

#### 质量风险管理

依据ISO9001要求，结合产品特点，建立了完善的质量管理体系，满足内外部客户的质量要求；同时，将人、机、料、法、环、测、钱(6M1E)等要素与MES系统结合，实现在线实时监控，强化全面质量管理能力。

### 2.1.4 党建工作

正特党总支以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，充分发挥党组织政治核心作用和示范作用，依托党的政治优势和组织优势引领企业高质量发展。

公司在抓好党建工作的同时，注重与各项业务工作的深度融合，充分调动党员积极性，发挥模范带头作用，践行社会主义核心价值观，树立爱岗敬业和技术创新的示范典型。



公司党总支召开开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育动员部署会



公司党员袁碧婷、王伦获台州市非公企业党员“创新先锋”称号

### 2.2 利益相关方

利益相关方	对公司主要期望	公司反馈
 股东	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 合规经营</li> <li>· 风险管控</li> <li>· 分红回报</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 完善的公司治理体系</li> <li>· 信息披露真实、准确、完整</li> <li>· 举办业绩说明会</li> <li>· 畅通便利的投资者交流渠道</li> </ul>
 客户与消费者	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 提供优质的产品与服务</li> <li>· 保障消费者权益</li> <li>· 创新研发</li> <li>· 知识产权保护</li> <li>· 客户隐私保护</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 参加学术研讨会、学术交流会、行业论坛等</li> <li>· 举办客户满意度调查</li> <li>· 持续完善客户服务流程及客户投诉处理流程，优化客户服务</li> <li>· 持续完善信息交流机制，加强客户沟通与互动</li> <li>· 保障用户信息安全</li> </ul>
 媒体与公众	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 信息公开透明</li> <li>· 媒体采访</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 完善信息披露机制，强化媒体沟通</li> <li>· 通过官方网站、官微等平台及时公开信息</li> </ul>
 员工	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 保障员工权益</li> <li>· 为员工提供培训与发展平台</li> <li>· 关爱员工生活</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 强化职工权益保障签署劳动合同</li> <li>· 持续健全长效人才培养机制，强化专业化人才的培养</li> <li>· 定期组织员工关爱活动</li> <li>· 开展员工及意见征询与合理化建议活动</li> <li>· 安全管理</li> </ul>
 供应商	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 可持续发展的供应链</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 建立健全规范、透明的供应商采招及管理流程</li> <li>· 强化绿色供应链管理</li> </ul>
 政府	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 合法合规经营</li> <li>· 依法纳税</li> <li>· 引领行业健康发展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 依法运营</li> <li>· 积极参加政府项目</li> <li>· 参与行业协会平台</li> </ul>
 社区/非政府组织	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 服务社区</li> <li>· 慈善公益</li> <li>· 环境保护</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 积极参加社区服务</li> <li>· 积极参加各类公益组织的活动</li> <li>· 积极开展各类公益活动</li> <li>· 重视环境保护，助力可持续发展</li> </ul>
 合作伙伴/同行	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 交流与合作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 企业走访</li> <li>· 行业交流</li> <li>· 对标学习</li> </ul>

## 2.3 实质性议题

公司采用双重实质性分析框架，综合考量ESG议题对企业财务绩效以及社会与环境的双重效应。

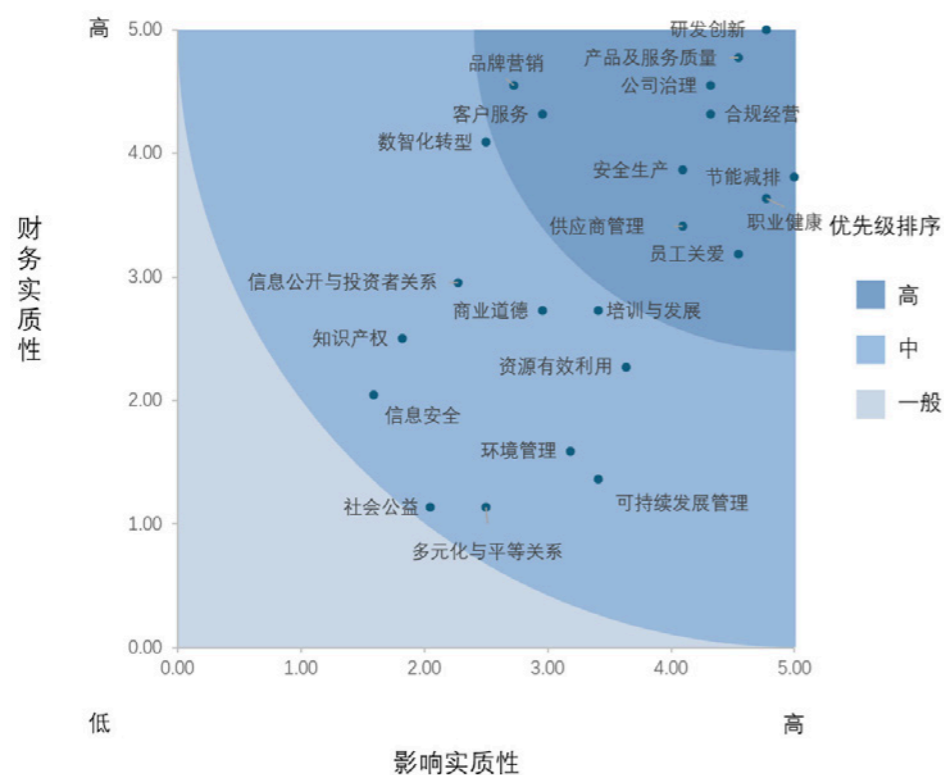
### 2.3.1 实质性议题初步筛选

本年度实质性议题的识别工作，基于最新政策动态与行业发展趋势的深入分析。通过与同业先进企业的对比分析，结合外部专家咨询意见，对2025年度实质性议题进行了全面审视。在此基础上，经过细致的调整与优化，形成了2025年度实质性议题清单。

### 2.3.2 实质性议题重要性评估

**影响实质性评估：**综合考量最新政策导向、行业发展趋势及内外部利益相关方的期望与需求。通过利益相关方调研与沟通，收集并整理各方意见，形成全面的议题影响分析。结合管理层战略决策及公司发展规划，以及专家评估意见，共同判定具有显著影响的议题。

**财务实质性评估：**系统识别与议题相关联的风险与机遇，包括潜在的市场变化、法规遵从性及社会责任履行等。对这些风险与机遇进行量化分析，评估其对公司业务运营、财务状况、经营成果及现金流的具体影响。根据分析结果，确定具有财务重要性的关键议题。



说明：在2025年议题清单的基础上，结合管理实践、利益相关方沟通情况和内外部专家组的分析意见，公司新增“品牌营销”议题，并对议题重要性排序进行了合理调整，优化了议题披露结构。

## 2.4 践行商业道德

### 2.4.1 反贪腐和廉洁管理体系

公司将廉洁与合规管理视为增强抗风险能力、提升核心竞争力的重要基础，持续健全企业反贪腐和廉洁管理体系，系统规范自身行为，提高合规管理水平，筑牢拒腐防变防线，为企业健康、可持续发展奠定坚实基础。报告期内，公司未发生因贪腐引发的诉讼案件。

**一是建立廉洁承诺制度。**报告期内，公司严格按照深圳证券交易所及相关法律法规规定履行董事、高管入职程序，要求其签署上市公司董事、高管声明及承诺书，并报送交易所备案。其内明确了董事、高管的从业规范及在反贪污、反贿赂、内幕交易防范等方面的要求。

**二是完善预防机制。**在与供应商签订合作协议时，一并签订《廉洁共建协议》，明确双方在合作过程中的廉洁责任和义务。报告期内，公司共与99家供应商签订了《廉洁共建协议》。通过这一机制，公司进一步创建健康、诚信有序的市场环境，促进双方业务发展，共同推进廉政建设。

**三是加强员工行为规范。**公司对《员工行为准则》进行全面更新，重点完善廉洁从业相关规定，明确员工在日常工作中的廉洁要求和禁止行为。通过制度引导员工坚守职业操守，做到廉洁自律。

### 2.4.2 反贪腐和廉洁宣传教育

2025年，公司持续加强反贪腐和廉洁宣传教育力度。一是将反贪腐和廉洁教育深度融入各类工作会议，充分利用早会、季度述职会及年会等平台，强化宣传教育，严明纪律要求，推动廉洁意识入脑入心；二是将廉洁理念有机融入企业文化建设，通过日常浸润与价值引导，营造崇廉尚洁、风清气正的良好氛围；三是创新教育形式，特邀临海市公安局经侦大队助企廉政警官进企开展专题培训，结合真实典型案例进行深入剖析，以案示警、以案促改，切实增强员工的廉洁自律意识和法治观念。



2025年5月，临海市公安局经侦大队走进临海总部开展廉洁教育

## 03

## 责任运营



ZHEJIANG ZHENGTE CO., LTD.  
SUSTAINABILITY REPORT 2025

## 3.1 研发创新与投入

## 3.1.1 创新研发

公司始终坚定不移地秉持“正道追求，特异创新”的核心理念，把创新作为驱动高质量发展的关键引擎。在国际化战略指引下，全力构筑全方位、多层次的研发体系，以助推行业发展的强烈使命感，广泛凝聚全球优秀设计人才。

公司以中国浙江、上海、深圳以及荷兰纽南、美国亚特兰大为据点，精心构建起立体互动式研发体系，形成了从前沿市场洞察起步，延伸至产品设计、工程研发，最终落地工厂量产的完整链条，高效达成了资源、信息、人才、市场、技术等各类研发资源的深度整合与优化配置，为公司的长远发展奠定了坚实的基础。

## 3.1.2 研发系统及内容

在研发工作的推进过程中，鉴于全球化研发需求的复杂性与多元性，自2024年起，公司正式部署与Solidworks同样出自达索公司的PDM（Product Data Management）研发管理系统。此国际化管理软件凭借其通用性与兼容性，在全球不同国家设计人员的协同使用方面展现出显著优势，能够更好地契合跨文化、跨地域的工作场景，为全球研发合作提供有力保障。

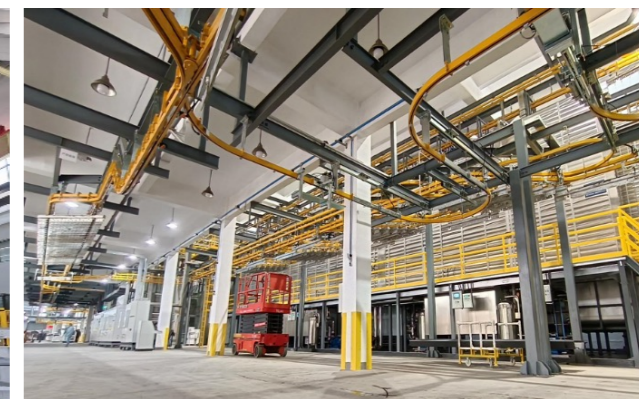
作为专业的制造过程数据文档管理系统，PDM具备强大的组织能力，能够对企业研发、工艺、品质等各个生产作业环节所涉及的文档进行有效整合与有序管理，进而为实现车间无纸化生产这一现代化生产管理目标奠定坚实基础，有力推动企业在全域研发领域保持领先地位，实现高质量、可持续发展。

## ① 核心关键技术研究：关键工艺装备及自动化流程的设计研究

依托具有国内外资深从业经验的研发及管理团队，并联合浙江大学、浙江工业大学、杭州新松机器人自动化有限公司、鼎捷软件股份有限公司、工业富联（杭州）数据科技有限公司等国内顶尖专业团队，实现公司生产的自动化、智能化作业。公司近年来连续被评为“临海市智能制造标杆企业”，其中设备改造项目“年产90万件户外休闲用品项目”被评为智能化项目。



储物用品自动化产线



星空篷涂装产线

### ② 战略性产品研究：典型产品的第二功能设计研究及新材料的应用研究

结合海外设计机构敏锐的市场与国际流行元素嗅觉，以及国内研发团队在生产工艺上的稳定把控，公司重新审视产品已有设计方案，对公司主打产品进行再设计，近年来已完成罗马吊伞、手摇弯背吊伞、折叠篷、星空篷、遮阳伞座等多款户外产品的结构改良与设计，提升了产品的稳定性，增加了产品的使用功能。加之木塑复合材料、PVC/Al复合型材、GRS回收改性塑料等新材料的成功应用，公司的绿色产品设计创新水平再上新台阶。



可扩展星空篷



休闲躺椅

### ③ 跟进国际专业市场的产品工业设计研究

为精准把握国际休闲用品市场的动态与趋势，公司建立了系统化的市场洞察机制，长期跟踪欧美等主要市场的消费行为、设计趋势与技术演进，深入当地市场一线，开展用户行为观察、竞品分析与场景化应用研究，确保产品设计始终与全球高端市场需求同频共振。2025年公司再获3项德国工业设计“红点奖”，其中Novara吊伞获2025年德国红点奖“best of the best”。



Novara吊伞



Sky系列星空篷



Mirador储物箱

### 3.1.3 研发投入

公司十分重视研发投入，2025年共投入5,385.29万元，占销售收入的3.21%，新增了15项高新技术项目的研发。

项目时间	高新技术项目名称
2025.1-2025.8	易操作垃圾柜顶盖开合系统
2025.1-2025.10	星空篷立柱自动冲孔机
2025.1-2025.12	吊伞伞面左右倾斜调节技术
2025.1-2026.2	耐腐蚀双截横梁廊架
2025.1-2026.3	轻量化防风防雪尖顶停车篷
2025.1-2026.3	把手可360度旋转的便捷野营推拉车
2025.2-2025.12	抗紫外线易组装汽车篷
2025.3-2026.6	轻量化高强度火炉餐桌椅
2025.5-2026.4	具有美感的仿古储物箱
2025.5-2026.5	汽车篷脚管自动滚螺纹机
2025.7-2026.6	高防水折叠百叶开顶廊架
2025.7-2026.6	易开合双折叠门储物房
2025.7-2026.7	户外用带防盗移门储物间
2025.8-2026.7	具有缓冲功能的沙滩躺椅
2025.8-2026.9	长把手带侧檐易开合抗风折叠篷



吊伞伞面左右倾斜调节技术

伞面左右调节机构，此机构链接伞立柱和斜杆，通过内部传动机构实现了伞面的无极调节，具有任意位置自动锁定的功能。



把手可360度旋转的便捷野营推拉车

360度旋转把手，实现每个角度的把手快速响应；尾板可以打开，用于放置长条形物体；前后大小轮子，可以快速拆卸。



高防水折叠百叶开顶廊架

顶部采用可开合的W形状百叶板。每组顶部百叶呈V形结构，两片百叶能够围绕轴心灵活转动，多个V形百叶相互连接，构成整个顶部百叶系统。

### 3.1.5 研发成果及知识产权保护

面对日益复杂的国际竞争环境和不断上升的知识产权风险，公司不断规范知识产权管理，制定实施了多项知识产权管理制度，筑牢创新护城河。2025年，公司在全球市场监测中识别出多起涉及海外市场的知识产权侵权行为。对此，公司迅速启动知识产权风险应对机制，积极采取法律手段，坚决维护企业合法权益。

#### 公司（包含子公司）拥有知识产权

知识产权类别	国别	有效件数
商标 (合计 488 件)	中国	366
	国外	124
专利 (合计 106 件)	中国	47
	美国	43
	加拿大	6
	澳大利亚	6
	日本	3
	新西兰	1
外观设计注册 (合计 215 件)	欧盟	84
	英国	80
	加拿大	14
	澳大利亚	26
	新西兰	7
	日本	4

2025年申请国内外专利**9**件，其中PCT专利申请**5**件；2025年新获得专利**10**件，其中发明专利**7**件；累计拥有有效专利**106**件，其中发明专利**51**件。

2025年，有**16**项新产品新技术获省级专家认定，其中技术水平达到国内同类产品领先的有**6**项，国内先进水平的有**10**项。

### 3.2 严格质量管控 服务全球客户

#### 3.2.1 产品保障与监督

公司构建了基于ISO9001:2015标准的全流程质量管理体系，通过“四层文件架构+七大管控程序+专业人才梯队”的系统建设，实现产品质量的持续提升。公司建立了涵盖管理手册、程序文件、作业指导书及配套表单的标准化体系，特别强化了从进料到客户交付的七大关键质量控制程序。在推动质量管理工作时，强化质量策划和质量改进，以及事前的预防性质量管理，持续推动一线员工自检互检和品管员巡检抽检，从而推动并提升客户满意度。2025年客户重大质量投诉为零，客户审核通过率100%。

#### 公司级目标列表（2025年度）

目标类别	具体目标	达成情况
客户满意	客户重大质量投诉数	0起
	客户验厂审核通过率	100%

公司卓越的质量管理成果，建立在扎实、规范且获得国际国内权威认可的管理体系基础之上。报告期内，公司已获得以下重要管理体系认证：

序号	类别	发证时间	证书有效期
1	中国海关AEO高级认证	2016.1.18	长期，五年复审一次
2	GB/T 29490：2023知识产权管理体系	2025.01.01	2027.12.29
3	ISO 45001:2018职业健康安全管理体系	2023.2.12	2029.1.20
4	ISO 9001:2015质量管理体系	2023.2.13	2029.2.12
5	ISO 14001:2015环境管理体系	2023.2.13	2029.2.12
6	FSC森林管理认证	2023.3.22	2028.3.21
7	GRS全球回收标准认证	2025.9.04	2026.9.03
8	ETL北美产品安全认证	2025.7.16	长期，每年复审
9	CE-CPR欧盟建筑产品法规	2023.11.13	2026.11.12
10	UKCA英国产品合规认证	2023.11.14	2026.11.13

## 产品品质控制

2025年，公司加强实验室检测能力建设，配备了电子元器件的检测设备（电子负载仪、绝缘电阻测试仪、无线信号检测仪等）及万能试验机、扭力机、模拟运输机、跌落试验机、行走里程疲劳机，进一步提高产品检测能力，有效管控电子元器件及所有产品的质量。报告期内产品一次合格率提升了2%，客诉率下降0.2%。



公司实验室效果图

## 产品环保保证

为确保产品符合欧盟RoHS指令、REACH法规要求，公司从源头进行管控，对元器件、塑料件、塑粉等要求供应商提供第三方测试报告，成品在前期封样时就委托第三方检测。

## 产品质量改进

2025年公司通过开展质量改善评比、PDCA等活动，每月对质量改善先进团队颁发流动红旗，激励产线持续提升产品质量。同期，公司各产线展开各类评比，从产品防护到成品托运全方位开展提升产品质量活动，促进生产效率和产品质量双提升。



PDCA活动颁发流动红旗



质量改善活动颁发流动红旗

## 公司认证及客户验厂

2025年，公司共接受包括COSTCO、BJ'S、Walmart、Hornbach等多家大客户的年度验厂以及LOWE'S、Carrefour、FOCUS等客户的社会责任、环境、质量等各类验厂及各类认证验厂共**24**次，通过率**100**%。其中，社会责任验厂**7**次，质量验厂**7**次。各类验厂审核提出的不符合项在报告期内均已经完成闭环改善。

## 3.2.2 全程可追溯体系

### 通过MES系统进行产品追溯

2025年，公司通过MES系统逐步应用，实现了从原材料入库、生产加工、质量检测到成品出货的端到端闭环管理，更在关键部件管理上引入二维码技术，为关键部件赋予了唯一的“数字身份证”，形成了完整的“质量档案”，实现了“人、机、料、法、环、测、钱”的全要素追溯，构建了精准的全流程追溯体系。这一举措在显著提升生产运营效率与质量控制水平的同时，也为消费者提供了前所未有的产品透明度，极大地增强了品牌信誉与市场竞争力。通过MES系统，星空篷BU和折叠篷BU的生产现场数据进行实时采集与可视化呈现，车间管理可以进行更精准的资源调度与排产优化，有效减少了等待时间与瓶颈工序。

MES系统构建的全流程追溯体系，其价值不仅限于内部管理，更延伸至终端消费者。消费者通过扫描产品包装上的二维码，即可便捷地查看产品的生产批次、产品信息等核心信息，实现了“所见即所得”的消费体验。这种透明化的信息展示，极大地增强了消费者对产品品质的信任感与安全感，为公司在激烈的市场竞争中构建了差异化的品牌优势。

## 3.2.3 质量培训及文化建设

### 设立质量专项培训班

每年，公司组织所有质量从业人员进行集中质量专业知识培训，同时针对质量保障全过程的相关人员，包括研发、工艺、采购、生产、品质等部门的人员，开展不定期的质量意识及警示案例培训。2025年，公司着重针对品管员检验技能和问题分析能力的提升组织了多场培训，用实际案例开展了“5M1E、5Why分析、PDCA管理”等培训内容。通过系统的培训，公司旨在提升全体员工的质量意识和专业能力，确保质量管理体系的有效运行。报告期内，累计组织了550人次参加质量相关培训，相关人员人均质量培训课时大于40小时。



公司组织5Why分析培训

### 质量文化建设

- 规划公司质量发展战略，以成为行业质量标杆为愿景，通过全员参与、持续提供全过程控制、全体系保障。
- 鼓励员工主动发现并解决潜在质量问题，对主动发现问题的员工进行物质奖励，持续提供零缺陷的产品与服务。
- 倡导“第一次就做对”的工作目标，对“第一次就做对”的员工给予公开表扬和物质奖励。
- 建立质量管理红线，规范质量管理的底线和高压线，确保每位员工都清楚红线内容及其严重后果，形成强大的心理约束，每月对工作表现优秀的品管员授予质量标兵称号，发放质量标兵胸章，并在车间现场显著位置设立“质量标兵榜”展示标兵照片，可以起到示范引领作用，增强员工荣誉感和归属感。

### 3.2.4 精益化生产

自2020年正式导入精益生产模式以来，公司坚定推进生产方式的转型升级，以“精益化、数字化”为方向，系统性重构生产管理体系。从产品3D图纸的精密设计，到小批量试产的工艺验证，再到新工艺的导入与可制造性评估，精益生产理念于贯穿产品开发与量产的全生命周期。

报告期内，公司聚焦关键环节，成立专项项目组，扎实推进方案落地，取得了一系列显著成效。

#### 2025年精益生产重点项目清单

序号	类别	项目名称	项目成果
1	新产线建设	家具产线建设（佛山/巴淡/临海）	拓品类涉及家具新产线：喷涂总装联动生产，降低在制品库存
2		移门百叶自动压堵头设备导入	提升人均UPPH，效率提升20%
3		烧烤篷产线建设	由导入初期分段式作业优化联动生产作业模式
4	制程优化	铝金工CNC工装持续优化	产能提升30%，品质有效保证
5		下拉卷帘产线持续优化	制程精益提升，减少断点缩减半成品产生
6		家具Prado餐椅套组激光焊接制程优化	结合精益研发，对家具产品结构变更以此减少焊缝长度，提升作业效率
7		Sanibel沙发套组焊接制程优化（因测试有断裂风险）	激光焊缝处焊接时熔深不够导致；将其焊缝接驳处增加倒角（坡口）以增加焊接的熔深，提升牢固强度

#### 案例 >>>

在印尼家具产线建设中，引入焊接机器人、湿式打磨台等柔性生产线设备，实现了焊接、打磨、喷涂环节的自动化联动生产。这一精益改善方案优化了生产流程，降低了在制品库存，有效提升了生产效率和产品一致性。



印尼家具产线

### 3.3 持续完善客户服务体系

公司构建了“关键客户（KA）+跨境电商+本土化运营”的立体销售体系，通过多渠道、多模式的销售策略，深度拓展全球市场，提升品牌影响力和市场竞争力。在传统渠道端，公司以OEM、ODM、OBM模式深度绑定Walmart、Costco等大型连锁超市，并通过“拓品类抢KA”策略拓展产品线，其中星空篷等爆品凭借设计优势持续渗透欧美KA渠道。在跨境电商方面，自主品牌“Abba Patio”“Mirador”“AVAAR”通过Amazon、Wayfair等平台直销，直接触达终端消费者。

#### 3.3.1 线下客户服务体系

##### 全链路服务闭环与客户管理体系

公司以全链路服务闭环为核心，构建了精细化的客户管理体系，致力于在售前、售中、售后的各个环节为客户提供卓越的服务体验。为此，公司分别制定了《市场调研管理程序》《订单交付管理程序》《质量客诉管理程序》和《客户满意度管理程序》，确保服务的持续迭代与客户全生命周期价值的深度挖掘。

##### 全球市场洞察与客户体验提升

通过参加全球知名展会和在海外主要市场设立展厅，公司能够精准洞察市场需求，及时捕捉行业趋势，从而为客户提供更具针对性的产品和服务。2025年，公司参加了德国科隆SPOGA展会、广交会，进一步加强了与客户的互动，与客户建立了更紧密的联系。

##### 客户满意度管理与服务改进

公司高度重视客户反馈，通过不定期寄送新品样品、拜访客户以及每年进行一次满意度调查等方式，确保服务能够贴合客户需求。2025年的线下客户服务满意度调查显示，满意率达到86%。针对客户反馈，公司进行全面收集，并制定针对性的改进措施，持续优化服务流程与产品，确保“需求洞察—精准服务—长效绑定”的良性循环。通过这些努力，公司不断提升客户忠诚度与满意度，以实现客户服务的持续优化与价值深耕。

### 3.3.2 线上客户服务体系

#### ● 美国市场的数字营销体系

2025年，公司持续以提升品牌影响力与用户体验为核心目标，在美国市场进一步完善和深化数字营销体系建设，系统推进海外KOL营销、社交媒体运营、信息流广告投放及联盟营销等多元化项目，推动品牌在国际市场的稳健发展与长期价值积累。

##### ◎ 合规经营管理

公司始终坚持合规经营原则，严格遵守美国相关法律法规，包括《反海外腐败法案》(FCPA)《公平广告法案》(FTC Act)及《加州消费者隐私法案》(CCPA)。所有营销活动均依法合规开展，确保广告内容真实、透明，用户隐私保护措施到位，不存在任何不正当竞争行为。报告期内，公司未发生任何营销相关的违法违规事件。

##### ◎ 精准投放与创新拓展

为持续提升数字营销效果，公司不断优化海外红人合作机制，与具备专业影响力的内容创作者共同打造高质量原创内容，并通过多平台社交媒体矩阵进行传播，增强品牌曝光度与消费者信任度。在信息流广告投放方面，公司基于数据分析持续优化投放策略与结构，提升转化效率和广告投资回报率；在联盟营销领域，通过与优质合作伙伴建立长期、稳定的合作关系，进一步拓展目标客户群体。

##### ◎ 技术赋能与效果评估

公司持续运用 Google Ads、Meta Ads Manager及营销自动化工具，依托其数据分析与技术能力，实现对广告投放效果的实时监测与动态优化。同时，公司重视用户行为数据的反馈机制，根据数据表现及时调整推广策略，提升资源配置效率，确保营销投入的可持续性与有效性。

#### ● 电商客户管理

公司始终秉持“以客户为中心”的核心理念，将客户需求置于首位，不断革新服务管理模式，优化客服体系，精进服务细节，力求为消费者营造卓越、贴心的服务体验。通过持续创新与完善，公司致力于打造高品质、高满意度的服务标杆，让每一位客户感受真诚与专业。

为提升客服团队的专业素养与响应效率，公司建立了常态化的培训与技能提升机制。每两到四周，客服团队便会开展一次为期一小时的线上培训会议，内容涵盖新产品功能解读、常见问题处理、沟通技巧优化等，确保团队能够快速掌握最新信息，高效应对客户诉求。通过系统化学习与实战演练，客服人员的问题处理能力显著增强，服务响应更加精准、及时。

报告期内，客服团队累计处理工单达57,136件，其中电话工单33,977件（占比59.47%），邮件工单9,461件（占比16.56%），其他类型工单13,698件（占比23.97%）。面对庞大的服务需求，团队始终保持高效运作，确保每一件工单都能得到及时响应与妥善处理，展现了强大的服务承载能力。

在服务质量方面，据谷歌数据显示，同期美国客服行业客户满意度平均水平稳定在76.9，而我们的线上客户服务满意度高达89%，显著高于行业基准。

## 3.4 信息与隐私保护

信息安全与隐私保护不仅是法律的基本要求，更是企业对客户、员工、股东及社会的庄严承诺，是公司可持续发展的基石。公司始终严格遵守业务所在国家或地区的相关法律法规，以《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》为准则，结合公司实际情况，建立了完善的《信息安全管理制度》和《信息系统数据备份及恢复检查管理制度》。通过制度化、规范化的管理，致力于全面适应国家与社会在信息及隐私保护方面的要求，为企业的稳健运营和长远发展筑牢坚实屏障。

### 3.4.1 信息安全保障

#### 公司IT战略目标

聚焦构建安全、高效、合规的信息技术体系，以支撑业务创新与可持续发展。核心目标包括：

##### 保障数据安全

通过技术与管理措施，确保公司核心数据（如客户信息、财务数据）的保密性、完整性与可用性，防范数据泄露与网络攻击风险。

##### 提升运营效率

优化信息系统性能，减少技术故障对业务连续性的影响，支持跨境业务与全球化运营需求。

##### 推动合规与创新

将信息安全融入产品研发与业务流程，同时探索新兴技术（如AI、区块链）在风控中的应用。

##### 强化风险韧性

建立动态防御机制，通过定期评估与演练，提升对供应链攻击、内部威胁等风险的响应能力。

#### 信息安全方面的管理架构和职责

公司成立专门的数字化部负责IT业务体系搭建、策略制定、安全防护部署及事件响应，定期开展漏洞修复与系统升级。保障系统稳定性，协助安全事件恢复，定期检查硬件与网络配置。

## 信息安全方面制度的制定

公司以“合规驱动、风险导向”为核心，构建了覆盖全业务流程的信息安全制度体系，具体包括：

**核心制度框架：**已颁布《信息安全管理制度》作为总纲，明确数据分类分级、访问控制、风险评估等基础规则，同步结合行业标准（如ISO 27001、等保2.0）及跨境业务合规要求（如GDPR），确保制度与法律法规及业务场景深度适配  
**专项流程规范：**针对数据全生命周期管理，制定《信息系统数据备份及恢复检查管理制度》，明确备份频率（如核心数据库每日增量备份）、恢复演练周期（每月开展灾备恢复测试）及应急响应责任分工，保障业务连续性。

**执行监督与问责：**将制度执行纳入部门KPI考核，对违反数据处理规范的行为（如未脱敏传输客户信息）实施分级问责，2025年通过制度约束成功拦截3起潜在数据泄露事件，未收到过任何数据隐私泄露方面的投诉。



## 信息分级、人员授权

**数据分类：**按敏感度分级（如客户数据为最高级），实施差异化保护，包括加密存储与传输、脱敏处理（如测试环境数据掩码）。

**权限管理：**基于角色分配访问权，特权账户（如数据库管理员）需额外审批，操作全程审计以防范滥用。员工使用公司内部业务系统需要在系统中发起《系统权限申请单》多级审核通过后由IT进行开通。

报告期内，公司没有客户隐私泄露事件发生。

## 信息安全演练

公司建立多维度安全演练机制，覆盖数据恢复与网络漏洞两大核心场景，提升风险应对能力。

**数据恢复测试：**针对核心业务数据（如客户信息、交易记录），在业务系统测试区定期开展恢复演练，通过模拟真实场景验证备份有效性——具体流程包括挂载备份介质、执行数据恢复操作、进行MD5校验与业务功能验证，确保恢复数据的完整性、一致性及可用性，避免因备份介质老化或兼容性问题导致恢复失败。

**网络漏洞扫描与整改：**每季度聘请专业安全厂商，采用自动化工具结合人工渗透测试，对网络架构、服务器及应用系统进行全面漏洞扫描，重点检测高危漏洞（如SQL注入、跨站脚本）；扫描完成后形成漏洞清单，由IT部门牵头制定整改方案，明确修复责任人与时限。2025年累计整改高危漏洞28项，中低危漏洞45项，整改完成率达100%。

## 机房等硬件管理

**物理安全：**机房部署门禁与监控，限制非授权访问，机房管理员每日检查硬件状态（如服务器、网络设备）。

**环境控制：**维护温湿度与电力稳定，预防硬件故障，支持系统高可用性。

## 3.5 供应链管理

### 3.5.1 供应商管理体系

公司以“公平、公正、快速响应、质量为先”为采购原则，与供应商建立长期稳定的合作关系，共同打造可持续发展的商业生态，实现互利共赢的目标。通过持续提升供应链的稳定性和可持续性，公司有效降低了采购风险，实现了降本增效。公司严格遵循《供应商管理流程》和《采购管理流程》，不断优化现行管理制度，进一步规范采购管理。

2025年，公司引进《供应商协同系统》，便于供应商清晰识别交货计划，减少漏单风险，提高入库准确率，并减少库存积压。

#### ● 供应商准入管理

在新供应商准入环节，公司对其企业概况、社会责任、安全生产、供应能力、知识产权、生产现场、工艺技术水平、质量体系等多方面进行科学评审，重点考量供应商的风险评估与质量管控能力。只有通过严格评审的供应商，才能进入公司的供应商名录。

#### ● 供应商绩效管理

公司将供应商评估制度化，从质量、交期、成本、社会责任、环境、职业健康安全等多个维度对供应商进行定期评估，持续强化供应商管理的风险防控体系。公司对供应商实施分级管理，根据供应商的不同级别，采取差异化的监控与评估频次。2025年，公司完成了对全部供应商的评审工作，评审结果显示所有供应商均达到合格标准。

#### ● 供应链合作与激励机制

公司已建立有效的供应链组织机制，与供应商签订公正合理的合作协议。对于表现优秀的供应商，公司通过增加订单量的方式予以激励；对于优质且资金周转困难的供应商，公司采取提前付款的方式提供支持。通过这些措施，公司与优质供应商保持了密切的合作关系，实现产业链的互利双赢与共同发展。此外，2025年和关键部件供应商签订《供应商质量协议》，降低关键部件原材料的质量风险。

### 3.5.2 供应链诚信管理

为规范供应商在诚信及可持续发展方面的作为，公司通过签定阳光协议、廉政共建协议等，要求供应商在参与采购过程中不得扰乱正常采购组织秩序，不得以弄虚作假、恶意欺诈等不正当手段谋取利益。报告期内，公司与《合格供方名录》中的供应商100%签订以上协议。此外，公司在供应商年度审核时，通过公开渠道对供应商进行信用及风险进行背调。

### 3.5.3 供应链可持续管理及绿色供应链

公司重视可持续发展供应链的建设与投入，一方面通过开展供应链精益化管理、供应商帮扶等，提升供应链竞争力。另一方面优先选择环保认证产品，并与供应商建立长期合作关系，共同推动绿色供应链的建设。

供应商地址分布：台州市内48.2%，浙江省内30.9%（台州市除外），浙江省外20.9%。

## 04

## 责任雇主

## 4.1 人才价值与组织实践

## 4.1.1 人才价值观

人才是企业实现可持续发展的核心动力。公司将“厚德、务实、精进、奋斗、担当、共享”的核心价值观贯穿于人才战略，深入践行“适用即人才，有为才有位”的根本原则。

我们坚信，驱动企业长期高质量发展的根本，在于构建一支价值观统一、能力卓越且能持续创造责任价值的团队。这要求人才不仅具备“精进”的专业能力与“奋斗”的实干精神，更需恪守“厚德”的品格，肩负“担当”的使命，最终与企业、社会“共享”发展成果。公司以“开放、包容、严谨、有爱”的工作作风，致力于营造一个尊重多元、激发潜能、鼓励协作的组织环境。

在此价值观引领下，公司坚持“人尽其才，才尽其用”的用人方针。我们通过规范化、透明化的人才机制，为每一位员工提供基于能力与贡献的公平发展机会，并通过系统化的赋能与激励，支持员工在实现个人职业突破的同时，为企业及更广泛的利益相关方创造可持续的综合价值。

## 4.1.2 制度与管理机制

公司建立了权责明确、覆盖全面、流程闭环的人事管理体系，将人才价值观落地为可执行的管理行为。

人才引进遵循“公开、平等、竞争、择优”的原则，严格执行亲属回避，确保从年度规划、渠道筛选、面试到录用审批的全流程精准匹配。入职流程规范透明，使新员工快速融入组织文化，开启职业成长之旅。

自员工入职起，公司为其建立独立完整的人事档案，记录招聘、合同、考核、培训及奖惩等全过程，既保障信息完整与机密，也为员工成长与决策提供可靠依据。

在培训与发展方面，公司形成闭环学习生态系统，涵盖新员工入职培训、在岗技能提升及岗位转岗训练，并结合导师制、一对一辅导及外部培训投资，推动员工长期成长，实现个人价值与组织价值同步提升。

同时，公司通过年度员工敬业度调查收集反馈，分析驱动因素并制定改进措施，形成持续优化的管理循环，进一步营造支持性工作环境。在特定管理场景下，如工牌管理、上岗证管理及特殊作业人员管理，公司亦制定专项制度，保障信息安全、技能达标及操作规范，实现安全责任全覆盖。

## 4.1.3 执行体系与能力落地

公司建立了“战略中枢-区域网络-业务触点”的立体化执行体系，将人力资源理念转化为组织能力与员工行为。总部作为战略中枢，负责顶层制度设计、战略规划及专业能力建设，并通过统一管理框架、共享服务平台及标准化流程为各区域及业务单元提供政策支持与专业工具。

各区域团队在执行总部政策的同时，结合当地法律环境、人才生态及文化差异进行适配与创新，确保战略落地与本地实践的结合。业务部门作为价值实现触点，将政策融入日常运营，通过团队建设、人才培养、绩效管理及文化塑造，将制度要求转化为组织能力与员工行为，保障人力资源管理真正服务于业务发展，持续提升组织效能。

这一由战略中枢、区域协同与业务触点构成的执行体系，实现了人才管理从顶层设计到一线实践的贯通，既保证管理理念的一致性与专业性，也赋予组织灵活性与创造力，为企业可持续发展提供坚实的人才支撑与组织保障。

## 4.2 平等雇佣与员工保障

### 4.2.1 平等雇佣

公司建立公开、平等、竞争、择优的招聘制度，本着平等的准则，截至2025年12月31日，公司员工总数为1,772人，其中中国籍员工1,690人，外籍员工82人。员工性别结构为男性1,044人、女性728人，少数民族员工116人，占比6.55%，残疾员工43人，占比2.43%。公司在管理层及关键岗位保持多元化配置，同时兼顾性别、民族及能力多样性，为组织运营、决策和可持续发展提供坚实的人才基础。

**性别、岗位及地域分布：**公司员工覆盖国内及海外市场，包括欧洲、美国、印尼等地，海外员工82人，公司男性员工1044人，女性员工728人，整体性别分布均衡（见表1）。在中高级管理层共102人中，中级管理岗位女性66人，高级管理岗位女性1人。女性在关键岗位的晋升及承担核心职责，体现公司在性别平等及女性领导力培养方面的实践，同时保障组织在决策与执行层面的多样性与平衡性。

表1：员工性别与地域结构表

	国内	欧洲	美国	印尼	总计
男性	984	21	7	32	1044
女性	706	12	9	1	728
总计	1690	33	16	33	1772

**管理层性别与国籍多元化：**高级管理层男性3人、女性1人；中级管理层男性99人、女性66人，外籍25人。数据表明，公司在管理层中既保持性别多元，也体现国际化配置，为全球业务运营提供人才支撑。

表2：管理层性别与国籍分布表

管理层级	男性人数	男性比例	女性人数	女性比例
高级管理层（副总经理及以上）	3	0.2%	1	0.1%
中级管理层（总监/经理/主管）	99	0.6%	66	0.4%

**多元群体覆盖：**公司少数民族员工116人，占比6.55%；残疾员工43人，占比2.43%，如表3所示。通过制度化政策、岗位适配及福利保障，公司确保多元群体公平参与工作及职业发展，同时体现企业对社会责任持续关注。

表3：公司少数民族与残疾员工比例

员工类别	人数	占比
少数民族	116	6.55%
残疾员工	43	2.43%

**年龄结构多元化：**公司构建了多层次、多代际的包容性人才梯队，形成了富有活力的多元化年龄结构。30岁以下员工368人（20.8%），30-50岁员工1023人（57.9%），50岁以上员工381人（21.3%）。

表4：年龄结构

年龄段	人数	占比
< 30岁	368	20.8%
30-50岁	1023	57.9%
> 50岁	381	21.3%
合计	1772	100%

总体来看，公司员工结构不仅满足业务运营需求，更体现多元、包容与公平的组织实践。通过性别平衡、管理层多元化、国际化布局，年龄梯队合理分布及少数群体覆盖，公司为员工职业成长、团队协作及企业可持续发展提供制度保障和文化支撑。

### 4.2.2 民主管理

公司深知，员工的参与和开放透明的劳资关系是企业可持续发展的重要基础。通过制度化的平台和有效的沟通机制，公司确保员工在关乎自身利益的决策中能够表达意见，并参与治理。

#### 健全民主管理机制

公司以职工代表制度和集体协商为核心，搭建了制度化平台，使员工能够就薪酬、福利及工作条件等重要事项提出意见并参与讨论。职工代表通过民主程序产生，定期审议涉及员工利益的制度和决策，并确保意见能转化为可执行措施，从而保障民主管理的规范性与有效性。

#### 员工沟通及反馈

公司建立了系统化的沟通与反馈机制，确保员工的声音能够被倾听并落实为改进行动。通过年度问卷调查和分析，公司了解员工对工作环境及管理效能的反馈，并转化为部门的改进行动。公司工会在保障员工权益中发挥核心作用，通过持续有效的集体协议体系，为员工薪酬、福利及劳动条件提供长期保障。2025年10月，公司工会与公司签订了更新的《工资集体协议》，其中《集体合同》《女职工权益保护专项集体合同》和《劳动安全卫生专项集体合同》还在有效期，切实保障员工合法权益。



工会与公司签订《工资集体协议》

工会与公司进行员工薪酬集体协商会议

## 禁止雇佣童工及保障女职工权益

公司严格遵守劳动法律法规，禁止招录未满18周岁的童工和未成年工。在女职工权益保护方面，公司落实孕期、产期和哺乳期的保护措施，并确保女职工在薪酬、晋升及职业发展上享有平等机会，从制度上营造尊重与包容的工作氛围。

## 反歧视与反骚扰

公司坚持公平、透明的招聘和管理原则，严禁任何形式的歧视或骚扰。通过持续的培训和制度宣导，全体员工的反歧视意识不断增强，同时通过《员工行为准则》等方式，确保员工在安全、受尊重的环境中工作，同时强化多元、平等、包容的组织文化。

## 规范劳资关系管理

公司遵循劳动法律法规和国际劳工标准，建立规范的劳动合同和工作条件管理机制，保障员工的自由择业权与休息权。在特殊岗位上，公司强调安全和自愿原则，通过培训、持证及台账管理，确保员工在知情同意下从事工作。公司通过及时沟通和合法途径解决争议，维护劳动关系的长期稳定与和谐。

2025年度发生1起劳资关系案件，公司人力资源部门、财务部门与法务人员共同组成协商小组，与相关员工开展了多轮友好、坦诚的沟通。在充分尊重员工合法权益的基础上，协商小组秉持专业、公正的态度，结合法律法规与企业制度，与员工就相关事宜进行了深入细致的协商交流，最终双方达成共识，以协商一致的方式圆满解决了此次劳动关系事宜。

## 4.3 员工薪酬及福利

### 4.3.1 员工薪酬

公司围绕企业战略目标与人力资源可持续发展要求，持续构建科学、规范、具有市场竞争力的薪酬管理体系，通过合理分配机制实现员工价值创造与企业发展的协同统一。

#### 薪酬管理实践

公司已形成以岗位价值和人才类型为基础的差异化结构性薪酬体系。针对不同层级、不同岗位序列及不同人才类别，分别设置相应的薪酬结构和分配方式，重点向技术创新领军人才、核心业务骨干、关键岗位人员及一线高技能人才倾斜。在此基础上，公司同步运行与组织绩效挂钩的个人绩效考核机制，使薪酬水平能够真实反映员工在岗位责任、专业能力与实际贡献方面的差异，确保薪酬分配过程具备内部公平性和规则透明度。

#### 薪酬结构

公司实行“基础薪酬+绩效薪酬+专项补贴+综合福利”的统一架构，并配套建立清晰的岗级体系。通过岗位价值评估核定岗级区间，并将薪酬标准与岗级及绩效结果挂钩，形成“岗级清晰、标准明确、动态调整”的管理模式，为员工职业发展与收入增长提供可预期路径。这一机制在实际运行中有效支持了岗位调整、内部流动及人才梯队建设。

## 薪酬调整

公司已建立年度外部市场薪酬对标机制，持续参考行业薪酬水平、区域用工情况及同类型企业薪酬结构，对现有薪酬档位进行动态校准。该机制重点用于检验现行薪酬标准与市场水平的匹配度，尤其关注关键岗位和专业技术岗位，确保整体薪酬结构在保持内部一致性的同时，与外部市场保持合理衔接。

通过上述薪酬管理与调整实践，公司在保障员工收入稳定性和公平性的同时，有效提升了薪酬体系的市场适配度与可持续性，降低了因薪酬结构失衡带来的用工风险，为核心人才稳定留存和组织长期发展提供了制度支撑。

### 4.3.2 员工福利

公司将员工福祉纳入可持续发展与社会责任管理体系，围绕员工健康保障、工作与生活支持以及家庭与教育关怀，持续完善具有企业特色的员工福利机制，促进员工稳定发展与企业长期价值创造，包括法规要求的社会保险缴纳、员工体检、各类假期和公司特色的职工住院医疗扶助保障以及丰富的节日福利。

在员工健康与包容性关怀方面，公司重点强化女性专项支持。在基础健康管理之外，公司组织开展女性“两癌”筛查项目，并为在岗员工提供上门体检服务，针对不同岗位、不同群体的健康风险实施差异化管理，提升员工健康保障的覆盖深度与可及性，体现对女性员工和一线员工的持续关怀。

在员工稳定发展与生活保障方面，公司构建系统化支持措施。通过厂区自建食堂并提供早、中、晚餐补贴，配套三班制通勤班车和员工宿舍，公司有效缓解员工在“食、住、行”方面的实际压力；同时，组织员工团建活动及国内外考察学习，将生活保障与员工能力提升、长期发展相结合。

在员工家庭与下一代教育支持方面，公司建立制度化、可持续的关怀机制。公司设立员工子女升学助学金和入学支持通道。2025年职工子女升学助学金发放仪式在临海举行，公司工会主席冯慧星、人力资源负责人李爱春出席仪式，为34名员工子女现场发放升学助学金，并与员工家庭代表深入交流，了解子女升学与家庭需求。该项目通过持续、稳定的支持，切实减轻员工家庭教育负担，将企业关怀延伸至员工家庭与下一代成长，体现公司在员工福祉与人力资本投入方面的长期承诺。



### 4.3.3 员工激励

围绕环境、社会及治理核心议题，公司构建了多层次、可衡量的员工激励生态。报告期内，公司在长期价值绑定、短期业绩驱动与全面认可激励三个层面实现了系统化突破，有效激发了组织活力与员工潜能。

#### 长期价值绑定激励

● **成功实施限制性股票激励计划**：2025年9月，公司正式向73名激励对象授予82万股限制性股票。该计划首次系统性纳入外籍核心员工，彰显了全球化人才战略的包容性。计划设定了以公司整体业绩（以2024年营业收入为基数，2025年的营业收入增长率不低于20%，或2025年净利润不低于4,000万元）与个人绩效双重考核为核心的条件，将核心团队利益与公司长期价值深度绑定。

● **持续推进核心骨干激励方案**：在2025年继续实施《核心骨干薪资三年翻番激励方案》，通过明确的薪酬增长机制，激励中高层经营管理人员通过持续价值创造实现个人回报的跨越式增长，践行“以奋斗者为本”的企业价值观。

#### 短期业绩驱动激励

● **专项突破奖励树立行业标杆**：2025年9月12日，公司对晴天金属团队成功实现“储物箱日产1500件”并创下业内世界级产能纪录的卓越成就，给予全员通报表扬及专项现金奖励。此举不仅兑现了即时激励承诺，更将跨部门高效协同、攻坚克难的奋斗精神树立为全公司典范。

● **生产贡献即时激励创新机制**：我们建立了灵活高效的生产贡献即时激励机制。通过定期发放可由员工自主选择的面包、饮料、生活用品等实用激励品，在生产现场实现“即时认可、即时激励”。这种贴近生产实际、尊重个体需求的激励方式，有效增强了员工的获得感与价值感。



2025年9月12日，实现储物产线产能突破

## 4.4 员工发展平台

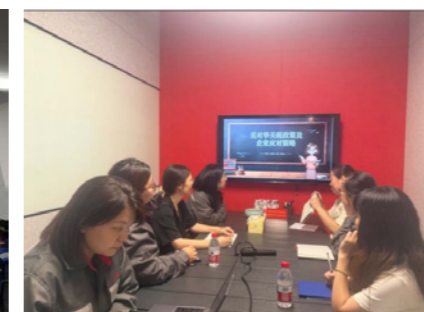
### 4.4.1 员工培训

我们相信，系统的员工发展是组织韧性与创新能力的源泉。公司致力于通过全方位的培训体系，不仅提升员工的专业技能与合规意识，更旨在塑造具有高度责任感、适应性与奋斗精神的组织文化，以应对不断变化的商业环境，实现个人与企业的共同成长。

为此，公司规划并实施了覆盖战略、合规、质量与文化的多层次培训计划。核心举措包括：夯实安全管理基础的新员工三级安全教育培训及年度安全清洁生产培训；主动应对外部挑战的国际贸易政策与海关合规专项培训；强化核心竞争力的质量意识全员提升培训；以及致力于激发组织活力的企业文化与生态建设培训。同时，建立了绩效与职业发展考核机制，并将社会责任理念融入日常运营，确保从全体正式员工到专职安保人员均接受相关政策与程序的培训。



员工三级安全教育培训



美对华关税政策及企业应对策略培训



海关核查“企业自查结果认可模式”政策解读与实施策略培训



质量基础知识及质量意识提升培训



公司制度、安全清洁生产考核制度等安全培训



打造“敢想、敢做、敢当”、让“奋斗者”脱颖而出的组织生态

持续的投入带来了可衡量的积极成果。2023年至2025年，员工年均培训时数从49小时稳步增长至55小时，体现了公司对人力资本发展的持续重视。纳入系统绩效与职业发展考核的员工比例逐年提升，至2025年已达到56%，为员工成长提供了更清晰的路径。尤为重要的是，我们实现了社会责任培训的全面覆盖，全体1,772名员工以及18名直接聘用的安保人员均已完成培训，确保了公司价值观与行为准则的有效传达与深入贯彻，为企业的可持续发展奠定了坚实的人才与文化基础。

### 培训矩阵

<b>入职培训</b>	公司高度重视每一位新人的成长起点。为此，我们构建了体系化的入职培养计划，不仅系统介绍公司愿景、文化与制度规范，更深入解析业务流程与岗位职责，并全面传达职场安全准则。该计划旨在帮助新同事扎实打好基础，快速适应环境、融入团队，从而自信、高效地开启职业生涯新篇章。
<b>管理层培训</b>	公司高度重视高层管理团队的建设，将其视为驱动公司长远发展的核心引擎。设计并实施了系统性的高管领导力发展项目，该项目不仅深度聚焦于战略解码、前瞻规划与高效团队引领，更融合了当代商业领袖所必备的ESG理念与实践。通过体系化的培养，持续锻造一支兼具全球视野、卓越领导力与坚定责任感的领军团队，从而确保组织战略的高质量执行与可持续未来。
<b>专业技能培训</b>	为不同职能与岗位的员工提供精准赋能。构建了体系化的专业能力发展方案，紧密围绕交付、生产技术、人力资源、质量管理及创新设计等关键领域，系统开展前沿、实战的培训课程。确保每位员工不仅能持续深化本岗位的专业知识与核心技能，更能同步提升行业视野与实践能力，为公司的创新发展提供坚实的人才支撑
<b>法律法规培训</b>	公司通过规避法律风险降低企业运营成本，又通过提升全员法律素养保障员工权益、优化业务流程，最终实现“企业合法合规发展”与“员工个人成长”的双赢，为企业长期稳健运营奠定基础。

披露项	内容	时间	正式工
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	2023	49
		2024	50
		2025	55
404-3	定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	2023	52%
		2024	53%
		2025	56%
410-1	公司的安保人员是公司直接聘用的员工，还是由外包的保安公司的派遣?		直接聘用
	安保人员总数		18
	接受过社会责任政策或程序的培训的安保人员数量 (说明: 如果没有专门的社会责任培训, 涉及人权和安全方面的培训可算作社会责任培训)		18
	接受过社会责任政策或程序的培训的安保人员占比		100%
412-2	员工总人数		1,772
	接受过社会责任政策或程序的培训的员工		1,772
	接受过社会责任政策或程序的培训的员工占比		100%



## 4.4.2 员工晋升

员工成长与创新是企业长期可持续发展的核心驱动力。为此，公司构建了包容、公平、以绩效和能力为导向的职业发展生态，确保员工无论背景、性别或地域，都能获得清晰的成长路径和公平晋升机会，实现个人价值与组织战略目标的协同提升。

### ● 公司职业发展体系以“双通道、多维度、公开透明”为核心设计：

双通道指生产/技术序列与管理序列并行发展，员工可根据自身能力和职业规划选择技术深耕或管理拓展路径，实现专业技能与管理经验双向积累。

晋升覆盖两条主要职业路径：

生产序列：操作工→组长/站长，为一线员工提供清晰成长通道。

专业-管理序列：专员→高级专员/主管→经理/总监/副总监→首席运营官，员工可选择技术深耕路线，重点考察技术创新能力、项目成果及专业技能突破；或选择管理拓展路线，评估管理经验、跨部门协作及战略执行能力，为组织高层人才储备提供支撑。

在实践中，2025年公司管理人员规模达到640人（非一线管理人员），全年通过体系化晋升共完成18名员工晋升，其中女性管理者7人。

### ● 多维度覆盖绩效考核、专业技能评估、管理能力评价及岗位贡献度四个维度，确保晋升决策科学、全面。

### ● 公开透明通过公开竞聘、绩效评估及内部推荐等机制，使晋升流程公平可查，为员工提供明确的发展蓝图。

通过系统化、多维度的晋升实践，公司实现了技术能力提升、管理经验积累和战略岗位培养的有机结合，同时推动性别平等与女性领导力发展——女性晋升比例达38.9%，其中一名女性晋升至子公司首席运营官，体现公司在公平发展与关键岗位人才培养方面的综合优势。全年晋升案例充分展示了公司职业发展体系的透明性、制度化及对员工成长的实际支撑，为企业高质量发展提供坚实的人才基础。



## 4.5 企业文化建设

2025年，公司围绕“以奋斗者为本”的文化理念，系统推进阵地建设、理念落地与员工关怀，形成覆盖总部及海外子公司的全方位文化体系。通过打造统一的文化传播阵地、完善线上线下平台及视觉呈现，实现了战略信息的共享与价值观的渗透；以荣誉体系、激励机制和基层改善实践为抓手，文化理念在组织各层级落地生根，成为推动治理优化与业务发展的重要动力；在员工关怀方面，公司加强跨区域团队融入，完善节日福利措施与特殊群体关怀，持续提升员工归属感与幸福感。得益于在文化建设方面的深耕与精进，公司荣膺第七届“全国文明单位”这一国家级荣誉，充分展现了在文化积淀与创新实践中的卓越成就。



### 4.5.1 文化阵地建设

2025年，公司围绕提升组织凝聚力、加强战略共识与构建全球统一文化，系统推进文化阵地、传播机制和线上线下平台建设，逐步形成覆盖总部及海外子公司的文化传播体系。

**一是打造统一的文化传播主阵地。**公司继续强化《正特周刊》作为核心文化载体的作用。2025年，周刊完成全面升级，推出双语版本并覆盖国内外子公司（含欧美、印尼等地区），实现全球范围的同步发布。通过坚持每周二固定发行节奏，推动员工建立规律阅读习惯，提升组织沟通效率；周刊栏目围绕公司“以客户为中心、以奋斗者为本”的文化主线进行系统调整，新增前线战报、爆品创新、ESG等版块，更紧贴公司战略方向与业务实践，加速信息在组织内的理解与传递。

**二是推进子公司文化落地与价值共识建设。**为确保文化理念在各区域、各层级同频共振，公司进一步加强文化内容的视觉呈现。在新设立的子公司，包括顺德晴天、印尼STGM工业等，推动“文化上墙”；在各BU、产线和工作站建立文化墙、光荣榜等展示区，让文化价值在日常工作场景中可见、可感、可执行。

此外，建立覆盖重点区域与BU的“文化联络人机制”，以加强信息传递和文化宣导，确保文化理念在全球组织范围内一致落地。

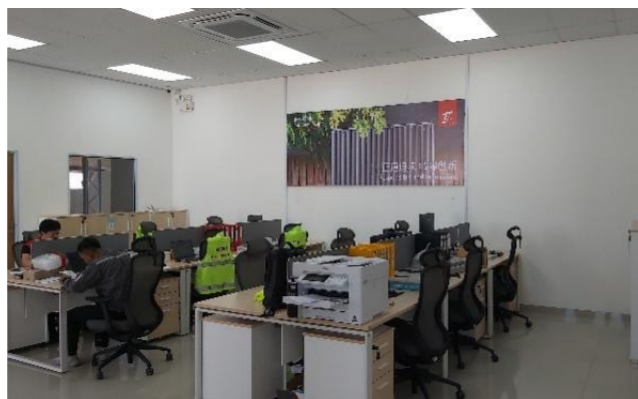
**三是构建线上文化平台。**深挖企业微信作为线上文化传播平台的功能，形成全员覆盖的数字化文化矩阵。除定期推送《正特周刊》定期推送外，平台还集中发布文化活动通知，持续更新战略宣导、质量文化专刊、奋斗者专访、创业功勋获奖团队专访等内容，进一步提升员工参与度和文化活跃度。



正特临海总部文化墙



顺德晴天家具车间文化墙



印尼STGM工业文化墙

## 4.5.2 文化理念落地

公司持续渗透“以奋斗者为本”的文化理念，通过文化活动矩阵、制度化评选体系与基层改善机制的协同作用，建立一套完整的文化治理框架，实现了从理念倡导到制度支撑、从单点激励到全域覆盖的全面落地，使文化成为推动组织治理提升与企业长期价值增长的关键力量。

**一是构建系统化的荣誉体系，强化价值导向。**公司建立多层级的荣誉体系，通过年度总结表彰大会、“五一”劳动节表彰大会及“创业节”等文化活动，授予“最美劳动者”、“年度先进团队”、“创业功勋奖”等荣誉称号，集中展示先进员工与优秀团队的奋斗成果。

**二是完善评选机制，扩大激励面向。**在“劳动能手”“劳动模范”“最美劳动者”“骨干群成员”等荣誉称号评选中，取消入职时间要求等限制，使新员工同样能够获得及时认可；延续2024年首届“创业功勋奖”带来的积极示范效应，公司于2025年进一步扩大评选规模和奖金支持力度，共表彰100余名员工，奖金总额超过200万元；增设“特别贡献奖”作为奋斗者专项殊荣，用于表彰在关键任务、攻坚项目或阶段性成果中做出贡献的员工。奖项采取不定期授予的方式，以确保激励更加灵活、及时；为增强文化事件的传播效果和影响力，公司同步推出“创业节”专题报道、“创业功勋奖”获奖团队专访及“特别贡献奖”获奖个人专访等，通过深度呈现其先进事迹与奋斗故事，强化榜样引领作用。

**三是常态化开展“流动红旗”评选，推动一线改善。**公司实施“流动红旗”月度评选，评选范围涵盖业务攻坚、质量改善、安全清洁生产、信息化应用等多个业务场景，有效提升一线团队的改善意识和协作动力，使文化理念在日常运营中自然沉淀。



2025年9月19日，第二届创业节举行



2025年“五一”劳动节表彰



2025年“特别贡献奖”颁奖现场



月度流动红旗

### 4.5.3 员工关怀

公司高度重视员工身心健康、工作体验与归属感，通过系统化的关怀措施，持续提升员工满意度与组织凝聚力。

**一是重点推进海外员工融入，强化跨区域团队的文化联结。**邀请全球团队代表赴临海总部参与团建，通过烧烤自助、达人秀等互动形式快速破冰，增进对彼此的了解；于3月和11月举办两期巴淡正特员工到总部交流访问，安排多样化文化体验，让员工在轻松的氛围中深入了解企业文化，提高归属感与认同感。



**二是完善节日关怀与生活福利保障。**在传统节日如中秋、国庆期间向员工发放节日礼包，为员工创造温暖的节日体验；关怀一线员工，开展为期两个月的“夏日送清凉”活动，通过送上清凉饮品、防暑用品等实用福利，传递对员工的关爱。



**三是关注特殊群体的健康权益和精神需求。**联合临海市妇女保健院组织开展女性员工“两癌”免费筛查，让健康服务直达车间；在重阳节举办家宴，邀请退休员工共聚一堂，让员工在职业生涯的每一个阶段都能深切感受到企业的温暖与支持，彰显深厚的人文情怀。



## 4.6 产教融合

### 构建可持续的知识生态系统，持续赋能全球人才

公司致力于将人才培养融入产业发展，打造了一个常态化、多层次的跨国知识转移体系。本年度，公司实施了两期“印尼工厂核心技能人才中国实训计划”，标志着该体系已从试点阶段成功过渡至深化推广阶段，为提升全球团队技能水平和产业协同能力奠定坚实基础。

#### 首期项目：奠定基础，实现技能与文化的多重融合

2025年3-4月，公司成功为首批17名来自多工种、多宗教背景的印尼一线骨干，设计并实施了为期1个月、横跨浙江临海与广东顺德两大基地的沉浸式培训。项目通过“师徒制”带教与专项课程，结合导师每日考核评分和周定期复盘的培训评估机制，显著提升了学员的复合技能。

项目的成功，以有温度、有仪式感的方式圆满闭环。所有学员均通过考核，获得了公司颁发的正式结业证书，对其技能提升给予权威认可。公司还特别举办了结业茶话会，为学员与中国导师创造了轻松交流的空间。大家畅谈技术心得与生活感悟，这不仅巩固了专业技能传承，更深层次地促进了中国和印尼团队间的情感联结与文化融合，将培训升华为一次成功的人文交流。



#### 二期深化：体系升级，拓展覆盖广度与专业深度

基于首期的成功经验，更具战略意义的第二期培训于2025年10月正式启动。

本期培训不仅迎来了为印尼新业务储备的9名新员工，确保人才梯队与业务扩张同频共振；更首次将设备工程师纳入培养体系，标志着我们的培训战略实现了从“培养优秀操作者”向“同时培养生产保障者”的关键跨越。这一举措旨在构建覆盖操作、质检及设备维护的完整人才链条，为海外工厂的长期稳健运营注入更深层次的核心动力。



印尼员工在总装产线学习

# 05

## 责任安环



ZHEJIANG ZHENGTE CO., LTD.  
SUSTAINABILITY REPORT 2025

### 5.1 安全健康

正特始终坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的安全生产方针，将员工健康与安全置于企业运营的重要位置。公司严格遵循国家职业健康安全相关法律法规要求，持续优化作业环境，通过完善的安全管理体系和全员参与机制，不断提升职业健康安全管理水平，切实保障员工生命健康与安全。

公司建立安全生产目标管理机制，将年度安全指标逐级分解至各业务单元及岗位，明确责任主体，强化过程管控，推动安全管理责任落实到位。

报告期内，公司安全生产总体平稳，未发生重伤及死亡事故。针对发生的轻微伤及轻伤事件，公司均第一时间开展事故调查并形成调查报告，系统分析事故原因，制定并落实整改措施，持续消除安全隐患并强化风险防控；公司未发生职业病案例；各BU专项安全教育培训按年度计划完成率达到100%；工伤事故隐患整改完成率达到100%。

2025 年度 职业病发生案例(例)	2025 年度 各BU专项安全教育培训按年度计划完成率(%)	2025 年度 工伤事故隐患整改完成率(%)
0	100	100

2025 年体系目标指标统计表--安环目标

责任部门	量化质量目标	2025 年目标	实际达成情况
安全环保部	有限空间作业演练	1次/年	1次
	消防逃生演练	1次/年	2次
	千万产值负伤率	0.15	0.142
	职业病人数	0	0
	按照年度计划完成BU专项安全教育	100%	100%
	工伤事故隐患落实整改率%	≥80	100.0%

### 5.1.1 员工职业健康

2025年度，公司持续完善职业健康安全管理体系统，严格遵循ISO 45001管理体系要求及国家相关法律法规，构建系统化的职业健康防护机制。报告期内，公司投入职业健康专项经费883,410.99元，用于职业健康体检、宣传培训、职业病危害因素检测评估及相关防护设施的配置与维护。

职业病危害现状评价结果主要如下：总体布局与设备布局符合标准，职业病防护设施、应急救援设施、职业卫生组织管理机构、职业病危害告知、职业卫生培训、职业病危害项目申报等情况均符合要求；建筑卫生学、职业健康监护、个人防护用品、辅助用室、职业卫生管理制度和既往职业卫生评价建议落实情况基本符合；其中建筑卫生学主要存在A、B幢生产车间存在作业点照度检测值不符合规定值情况；职业病危害因素包括噪声超标，本单位已为相关岗位员工配备防噪耳塞和防噪耳罩；职业健康监护缺失离岗时的职业健康检查资料；个人防护用品建议将氨分解巡检岗位滤毒盒更换为3301CN型；辅助用室方面，本单位未设置铝挤压车间独立浴室，且更衣柜数量略有不足；职业卫生管理制度方面，本单位尚未开展过职业卫生因素检测工作和职业病防护设施“三同时”验收；既往职业卫生评价建议落实情况中，本单位应确保员工正确佩戴个人防护用品。

在基础保障方面，公司严格执行《职业健康安全管理程序》，持续加强员工职业健康管理。报告期内，员工安全管理对象覆盖劳动合同工、劳务工，新员工入职职业健康体检率及在岗员工年度职业健康体检率均达到100%。同时，公司为离岗员工提供职业健康体检安排，并开具相应体检单据。公司为员工配备必要的个人防护用品，配置率保持100%。

此外，公司每年开展职业病危害因素检测，并每三年组织开展一次职业病危害现状评价，持续识别和管控职业健康风险。

2025年度  
职业健康专项经费（人民币：元）

883,410.99

2025年度  
职业健康体检率（%）

100

2025年度  
个人防护用品配置率（%）

100

### 5.1.2 安全管理

为提升安全生产管理水平，公司从制度建设、风险管控、监督检查和事故处置等方面系统推进安全管理工作，不断完善安全生产长效机制，强化风险防控与隐患治理能力，推动安全责任落实到岗到人。报告期内，公司重点通过以下措施夯实安全管理基础：

**一是强化安全生产责任落实。**通过系统部署和持续推进，不断强化安全生产责任制落实。公司组织各级管理人员签订安全生产责任书，明确岗位职责与管理要求，推动安全理念深入人心、安全责任落实到岗到人。

为进一步压实安全生产主体责任，公司于2016年成立安全生产委员会，由1名主任、1名副主任、19名委员及3名专职安全员组成，同时邀请员工代表参与讨论，构建了职责清晰、分工明确的安全管理组织架构。构建了职责清晰、分工明确的安全管理组织架构。同时，公司建立并持续完善安全生产管理制度体系，包括《安全生产目标管理制度》《安全管理机构设置及安全管理人员配备管理制度》《安全生产责任制管理制度》等，并通过PDCA循环持续改进，保障安全管理体系规范、有效运行。

**二是加强系统监管与隐患排查。**公司稳步推进风险分级管控机制，系统开展风险辨识与管控工作。在前期隐患排查的基础上，对潜在安全风险进行全面梳理与评估，并制定针对性的防控措施，持续强化风险源头治理。在日常安全巡查基础上，公司组织开展多类专项安全检查，包括节假日前后安全检查、特种设备专项检查、电气安全专项检查以及季节性安全检查等，进一步强化重点领域和关键环节的安全监管，确保生产环境安全稳定。报告期内，通过各类专项检查共发现6S问题10,370项，整改完成率达到100%。

**三是加大安全资金投入。**为确保各项安全管理措施顺利落地，公司加大安全生产资金投入力度。报告期内，安全生产资金总投入达4,014,033.94元，为安全设施更新、安全培训开展、防护用品采购等工作提供了充足的资金支持。

**四是规范工伤事故处置与整改。**报告期内，针对发生的工伤事故，第一时间启动应急处置程序，迅速开展事故调查，查明事故原因及责任，并与相关员工进行沟通交流，并形成事故调查报告。

为防范类似事故再次发生，公司及时制定并落实针对性整改措施，包括组织相关岗位员工开展专项安全培训，进一步强化员工安全操作规范意识和风险防范能力；同时，根据事故类型完善个人防护措施，为员工配备防割手套等必要防护用品，从源头降低同类事故发生风险。

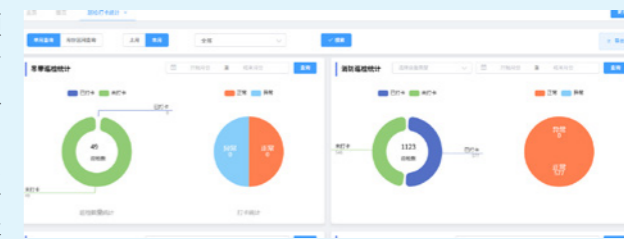
## 安全管理亮点

### 亮点一

#### 射频识别（RFID）正式投入使用

为进一步提升安全管理数字化水平，公司引入射频识别（RFID）技术，通过无线射频信号实现设备信息的自动识别与数据采集，具有高效、准确、唯一标识和操作便捷等特点。

公司于2024年开展RFID技术试运行，并于2025年正式在安全管理领域推广应用。目前，该技术已覆盖车间49根起重吊装带及全部消防设施，共计1,123个点位，覆盖率达100%。通过RFID系统对吊装带实施每月2次点检，对消防设施实施每月1次点检，实现了设备点检过程的信息化与可追溯管理，为关键安全设施的规范使用和日常维护提供了有力保障。



### 亮点二

#### 放射源安全管理

鉴于钢带产线停产时间较长，相关放射性测厚仪已超过半年未投入使用。根据国家放射性源管理相关要求，公司主动向生态环境部门及公安部门进行备案，并将钢带产线配备的4台放射性测厚仪统一送至位于杭州的浙江省科学器材进出口有限责任公司进行专业储存管理。

在完成放射源转移后，钢带产线的安防等级相应进行调整，由原先每2小时巡检1次、监控室24小时值守的高等级安防管理模式，调整为常规安防管理模式，在确保安全合规的前提下实现管理资源的合理配置。

### ● 外来施工管理

公司严格执行《外来施工管理制度》，要求所有外来施工单位在进入公司现场施工前，必须与公司签订《外来施工安全管理协议》，明确安全责任与管理要求。报告期内，公司对外来施工全过程进行监督管理，确保施工单位严格遵守安全规范。期间未发生外来施工相关事故，体现了公司外来施工安全管理制度的有效性。



外来施工安全培训

### ● 安全培训

2025年，公司构建“理论—实操—考核”三位一体的安全培训体系，系统提升员工安全意识与操作能力。报告期内，公司组织开展12次专项集中培训及35次车间培训，培训内容涵盖安全生产责任、特种作业、设备操作安全、应急救援及职业健康防护等8大模块。建立特种作业人员动态管理台账，确保持证率100%，报告期内特种作业人员有效持证数量达127人，无违规上岗情况。全年累计培训13,759人次，实现全员覆盖，平均每名员工受训时长36小时，充分保障员工掌握必备的安全知识和技能。

2025年度 特种作业人员持证数量 (%)	2025年度 特种作业人员持证率 (%)	2025年度 安全培训累计 (人次)	2025年度 安全培训人均受训时长 (小时)
<b>127</b>	<b>100</b>	<b>13,759</b>	<b>36</b>



车间安全培训

### ● 应急演练与处置

公司严格依据生产安全事故应急预案，建立常态化应急演练机制，于每季度开展专项演练，检验应急预案可操作性并提升员工应急处置能力。

报告期内，公司组织废水站硫酸泄漏处置、废水站有限空间作业、消防疏散演习及废盐酸泄漏应急演练四类实战活动，覆盖关键风险点和高风险岗位，显著增强了现场应急响应能力，进一步巩固了安全生产保障体系。

#### 演练案例：消防逃生演习

时间：2025年4月15日 15:00

场景：新厂区某处模拟火灾，产生浓烟信号

#### 演练流程：

- ◎ 消防室值班人员拉响警报并启动应急广播，报告火灾区域，同时将报警主机和水泵控制柜切换至自动状态。
- ◎ 各业务单元接到警报后，负责人立即组织员工有序疏散至指定集合点。
- ◎ 公司消防队员迅速到达微型消防站，穿戴灭火装备赶赴火灾现场，使用消防水带进行灭火操作。消防队员严格执行“135”机制，做到1分钟响应、3分钟到场，5分钟处置，装备穿戴规范率100%，初期火灾扑救模拟成功率100%。
- ◎ 演练结束后，现场指挥组对员工进行消防安全知识讲解，包括正确使用消防水带和灭火器、报警及逃生流程。



#### 应急处置案例：废水站有限空间作业

发生时间：2025年5月12日 14:00

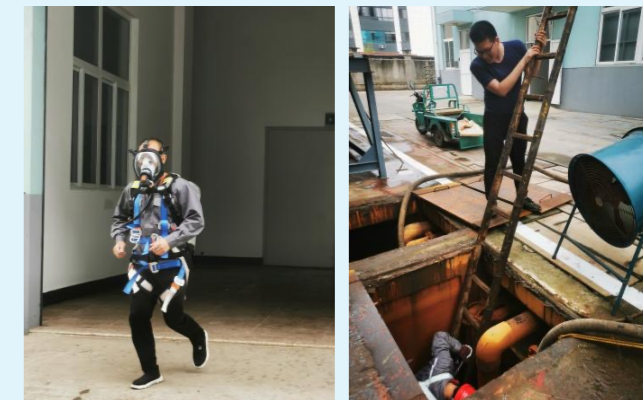
事件概况：废水站一楼应急池废水无法抽至三楼调节池，维修人员检修时昏迷

#### 处置过程：

废水处理组立即将废水临时抽至晴天金属应急池，并对应急池进行机械通风，同时通知设备维修人员进行检修。在检修过程中，维修人员突发昏迷，监护人员发现异常后立即报告现场负责人。现场负责人迅速通知总指挥，并启动应急救援程序。

应急救援组迅速携带救援装备赶赴现场，总指挥组织搭建救援三脚架，救援人员佩戴空气呼吸器、安全帽、安全绳等防护用品进入应急池，将昏倒的维修人员安全救出。

救出后，现场立即实施临时急救，维修人员成功恢复意识，并在确认身体状况稳定后，由专人陪同前往医院进行进一步检查。检查结果显示人员无碍。



## 5.2 低碳环保

### 5.2.1 应对气候变化

#### 管理战略

公司参考深交所《上市公司ESG信息披露指引（气候相关）》、TCFD建议及IFRS S2标准，对可能影响公司业务的气候相关风险和机遇进行识别、评估与管理，并将结果纳入气候变化应对战略。主要工作流程包括以下几个方面：

关键风险/机遇识别	依据TCFD框架及广泛的行业调研，识别与公司主营业务相关的关键气候风险和机遇，收集内外部相关方建议，综合业务特点、价值链和短中长期的影响，对关键气候风险和机遇依次排序
关键风险/机遇影响评估	将多种气候情景代入对关键气候风险和机遇的影响分析和讨论，结合公司业务特点，分析关键气候风险和机遇对产业和价值链的具体影响
应对策略	制定气候变化适应计划与转型策略，兼顾高排放情景和低排放情景下的业务影响
韧性检讨	检讨公司（双碳）及其他业务战略应对气候变化的充分及有效性

#### 关键风险及机遇识别

考量2050碳中和目标、业务规划及主要运营点所在地区或国家的气候政策要求，公司依据TCFD框架开展了广泛的行业调研和专家访谈，按照风险类型开展对气候变化风险的识别。经综合评估，识别出本公司关键气候风险和机遇如下：

气候风险 / 机遇识别			
物理风险	急性	R1	极端天气（如洪水和飓风）恶劣程度的增加
	慢性	R2	平均气温不断上升
转型风险	政策和法律	R3	温室气体排放定价提高
		R4	现有产品和服务的监管趋严
	市场	R5	客户行为的不断变化
	声誉	R6	利益相关方的担忧或负面回馈增多
气候机遇	产品和服务	O1	绿色服务和产品投资

#### 应对气候变化的风险管理

公司践行可持续发展理念，将气候变化应对纳入长期发展战略。董事会负责评估和制订实现气候战略目标所涉及的风险类型与范围，并设立和维护有效的风险管理及内部监控体系。董事会同时监督管理层在气候风险管理体的设计、实施及监控工作，管理层定期向董事会提供气候风险管理有效性的确认报告，确保风险管理体系有效运行。

公司将气候风险管理融入整体企业风险管理体系，建立了三道防线机制：

#### 第一道防线：业务部门

业务部门承担气候风险管理的直接责任，负责在业务前端识别、评估、应对、监控及报告气候风险，并制订和实施缓解气候风险所需的措施。

#### 第二道防线：财务、安全等职能部门

职能部门协助业务部门开展气候风险管控，职责包括：

- 事前评估：在项目启动前对气候相关风险进行尽职调查和预判。
- 事中管理：建立完善的气候风险管理指标和目标，定期审视气候风险与机遇，向董事会汇报并提供改进建议；根据识别和评估的风险，推动应对措施落地，并对标行业先进实践，提升公司气候风险管理文化。
- 事后衔接：确保有效衔接第三道防线，即内部审计部门的监督工作。

#### 第三道防线：内部审计部门

内审部门负责监督已建立的风险管理制度、流程以及各项风险控制程序和活动的执行情况，并定期向审计委员会汇报，以保障气候风险管理体系的独立性与有效性。

## 碳中和战略目标

公司秉持可持续发展理念，将气候变化应对行动全面融入企业发展战略与日常运营。通过系统化管理和持续创新，推动全价值链温室气体减排，致力于在自身运营层面率先实现碳中和，并积极带动产业链上下游协同转型，为实现全球气候目标和建设美好人居环境贡献专业力量。

基于2050年实现碳中和的战略目标，公司制定了阶段性减排路径与实施计划如下：

时间	目标
2024年	开展组织碳测算及核查，以2024年为基准制定减排目标
2025年	1 A完成企业碳盘查、建立碳排放监测体系 2、实现运营层面（范围1、2）碳中和，实现公司自有设施运营的碳中和
2026年-2030年	1 A组织实现范围1&2绝对碳排放量较基准下降20%以上，推动范围3排放强度（单位产值）显著下降 2 A主要产品材料可回收率达20%以上 3 A建立废铝锭回收利用体系
2030年-2050年	1 A实现组织净零排放：实现组织（范围1、2、3）的温室气体净零排放 2 A建立闭环经济模式：建立成熟的“设计-生产-使用-回收-再制造”闭环商业模式，产品资源循环利用率达到行业领先水平
2050年	1 A温室气体排放降至最低水平，仅剩难以完全消除的残余排放 2 A成为气候友好型企业的典范

## 温室气体排放管理

公司制定了《温室气体信息管理程序》《碳中和控制管理程序》等制度文件，明确温室气体数据收集、核算、报告及碳中和目标实施的管理框架和职责分工，为公司温室气体管理工作的规范化开展提供制度保障。

在管理方法方面，公司结合ISO 14064系列标准及国家相关技术规范，建立了涵盖数据监测、量化核算、内部审查与持续改进的闭环管理流程，确保温室气体管理工作的系统性和可追溯性。

2025年，公司依据上述制度及管理方法，系统开展了温室气体盘查工作。本次盘查覆盖范围一和范围二排放，并委托第三方机构开展独立核查，以确保数据质量符合国际准则要求，为后续减排目标制定及碳中和行动提供科学、可靠的数据基础。

### 2025年碳核算数据<sup>1</sup>

	2024年	2025年
范围1（吨二氧化碳当量）	6,602.25	8,394.88
范围2（吨二氧化碳当量）	5,100.81	5,588.12
范围1和范围2温室气体排放总量（吨二氧化碳当量）	11,703.06	13,983.01
范围1和范围2温室气体排放强度（吨/工业产值（万元））	10.47%	8.77%

<sup>1</sup> 注：温室气体排放数据核算范围为浙江正特，暂未包含报告范围内其他业务场所。

## 短期目标实现

公司积极推进多维度减排举措。在技术减排方面，通过淘汰低效电机和变压器、优化燃气炉余热回收等措施，提高能源利用效率，降低生产过程中的碳排放。同时，通过建设分布式光伏项目、购买绿证及碳信用，并携手环保组织开展植树行动，不断提升绿色能源使用比例，有效抵消部分运营碳排放，持续推进碳中和目标的实现。

报告期内，通过上述措施累计实现温室气体减排3,976.68 t CO<sub>2</sub>e。

### ● 减排技术应用

#### ◎ 实施设备能效升级，挖掘范围二减排潜力

公司系统推进生产设备能效升级，对生产设施中老旧高耗能电机和变压器进行集中淘汰与更新。报告期内，累计淘汰59台低效Y系列三相异步电动机，并全部替换为符合国家最新一级能效标准的YE4系列超高效率电动机，同时完成1台变压器的能效升级。

#### ◎ 实施工艺热源能效改造，降低范围一直接排放

2025年初，公司对生产线4台燃气热水炉实施综合节能改造，通过优化燃烧系统和余热回收系统提升能源利用效率。具体措施包括：配置高效热量回收装置以减少余热损失，将燃烧器升级为低氮燃烧型并加装空燃比自动控制系统，同时在烟道加装高效换热器，回收烟气余热用于预热助燃空气。

### ● 发展绿色能源

为持续优化能源结构，公司积极推进绿色能源应用。2025年，公司分布式光伏项目全年发电量达6,903,740kWh，相当于减少温室气体排放约4,208.52t CO<sub>2</sub>e。

同时，公司通过采购绿色电力推动能源结构转型。报告期内共采购绿色电力5,479兆瓦时，放约3,340t CO<sub>2</sub>e。

在上述减排措施基础上，公司对年度核算后剩余的13,983.01t CO<sub>2</sub>e 温室气体排放，通过购买符合标准的碳信用实现全额抵消。此举标志着公司在范围一与范围二碳排放已实现年度净零，并于2026年3月正式荣获权威机构颁发的碳中和证书。



## 5.2.2 能源管理

公司严格遵守《中华人民共和国节约能源法》等相关法律法规，建立系统化的能源管理制度体系，并制定实施《能源管理制度》。以节能降耗为核心目标，明确能源管理的组织架构和岗位责任，规范各类能源在使用、计量、统计报告及消耗成本等方面的管理要求和标准，为能源管理工作的规范化和精细化提供制度保障。

在组织管理方面，公司配备专业化能源管理团队，建立“公司一部门一车间一班组”四级联动的能源管理机制。公司层面设立由总经理直接领导的能源管理领导小组，负责能源管理战略决策与统筹推进；各BU、部门及生产单元实行“一把手”负责制，形成覆盖生产运营全过程的能源管理网络，确保各项节能管理措施有效落实。

此外，公司能源管理人员均通过专业培训与考核并持证上岗，不断提升能源管理的专业化水平与执行能力。

### 节能技改淘汰落后设备

2025 年淘汰设备清单

序号	设备类型	规格型号	数量
1	三相异步电动机	Y90L-4	24
2	三相异步电动机	Y160L-4	15
3	三相异步电动机	Y100L2-4	20
合计			59

2025年，完成59台高耗能设备的改造替换。更换后的设备均为一级能效，节能效率提高8.3%以上。

### 光伏绿电利用

报告期内，第三期屋顶光伏项目建设完成，新增装机容量9.9 MW，并已全部实现并网发电。2025年，光伏实际发电量1,106.9万千瓦时，使用量695.16万千瓦时，利用率62.80%。



## 5.2.3 环境管理

公司深入践行“合规为基、预防为主、科技赋能、持续改进”的环保理念，依循ISO 14001标准建立并完善《环境因素识别与评价管理程序》等内部制度，有效识别、评估和管控生产运营全过程的环境因素。公司定期开展环境管理体系评审，确保体系持续适用和有效运行。

在技术创新方面，积极引入新技术、新工艺和先进设备，推动污染物减量，提升环境管理水平，实现可持续发展目标。

### 污染物的管理

公司对污染物采取了严格的管理措施，建立了《环境综合管理制度》程序文件，确保污染物达标排放、合规处置。

2025 年环境管理目标

指标	目标	达成情况
废水、废气、噪声排放达标率	100%	达成
危险废弃物合法转移处置率	100%	达成
重大环境污染事故	0起	达成

### 水资源与废水管理

公司高度重视水资源管理与污水排放合规，严格遵守《中华人民共和国水法》及城镇排水相关法律法规，确保排水行为合法有序。公司生产场所（浙江正特、晴天金属、晴天木塑）均依法取得排水许可，并配备专门废水处理设施，保障废水处理规范化。浙江正特于2025年完成《城镇污水排入排水管网许可证》申请。

公司严格执行排污许可证要求，按日、周、季度及半年开展废水监测。监测结果均符合《污水综合排放标准》三级标准、《钢铁工业水污染物排放标准》、《合成树脂工业污染物排放标准》。2025年公司排放化学需氧量(COD)0.6689吨、氨氮(NH<sub>3</sub>-N)0.0013吨。浙江正特、晴天金属通过中控系统实时监控水质和流量数据，并与地方环保部门联网，实现排放动态监管。

在水资源循环利用方面，2025年累计处理废水90,509.1吨，回用31,152吨，废水回用率达到34.42%，有效提升水资源利用效率。

### 废气管理

公司废气治理坚持源头防控与精细化管理相结合，根据各生产环节工艺特性制定差异化的废气综合治理方案，系统降低环境影响并提升资源利用效率。

具体措施包括：

**浙江正特**：对废水处理产生的酸性废气采用双塔串联和两级喷淋中和净化；喷塑环节粉尘通过专业回收装置与除尘设备协同处理，实现资源化与达标排放；焊接工序烟尘经高效除尘系统收集和净化后排放。

**晴天金属**：冷轧工序油雾废气采用密闭集气收集及水喷淋协同油烟净化器多级处理；酸洗工序酸雾通过管道集中收集并导入专用酸雾净化系统进行处理。

**晴天木塑**：废旧塑料加工产生的有机废气配备集中式净化设备，经过系统治理后实现达标高空排放。经定期监测与第三方检测验证，报告期内公司所有废气排放口监测数据均持续符合国家及地方排放标准要求，实现100%达标排放。2025年公司排放氮氧化物0.1105吨、二氧化硫0.0043吨。

## 工作亮点

### 废气排放口改造

2025年，公司依照最新发布的《排污单位污染物排放口监测点位设置技术规范》，严格遵循废气排放口监测点位技术标准，完成废气排气筒、采样口及采样平台的改造，确保监测点位设置符合规范要求。

### 锅炉改造

子公司晴天金属淘汰燃气锅炉，更换为蒸汽发生器，实现氮氧化物零排放，进一步强化源头管控，持续改善环境质量。

## 噪声管理

公司在噪声管控方面坚持源头预防与科学监测相结合的原则。优先选用低噪声、高效率生产设备，并对高噪声设备定期进行维护保养，确保设备始终处于最佳运行状态，避免因故障导致噪声异常升高。

此外，公司委托第三方检测机构按季度对厂界东、南、西、北四个方向开展昼间噪声监测。监测结果显示，报告期内厂界噪声均符合《工业企业厂界环境噪声排放标准》中的3类标准要求，实现有效控制。

## 废弃物控制与处置

### 危险废弃物管理

公司依照《危废管理制度》程序文件，全部委托具备资质的危废处理单位进行综合利用或焚烧处置，报告期内实现危险废弃物100%合法转移处置。公司主要产生的危险废弃物有废水污泥、废矿物油、废酸、其他废包装物等。

## 工作亮点

### 废酸减量

2025年，子公司晴天金属通过优化半成品供应策略，采用外购模式替代原有酸洗生产工序，从源头减少废酸产生。

报告期内，废酸产生量为213.91吨，较2024年1,135.91吨大幅下降，减量幅度显著。

### 一般固废管理

公司严格实施《回收品处置管理程序》和《垃圾场管理制度》，配备标准化分类仓库，将固废分为可回收（塑料、废铁、废铝、挂具等）和不可回收两类进行专业化管理。2025年可回收废弃物共计8,669.09吨，其中内部循环利用28.42吨，不可回收固废全部通过合规售卖或委托环卫公司处置，充分践行了资源循环理念。

在绿色制造方面，公司将循环经济理念融入核心生产环节。依托自有木塑生产线前端造粒设备，公司建立了标准化塑料废料再生造粒流程，实现全链路自主处理。具体为：先对生产产生的PE/PP边角料等塑料废料开展专项分类回收，经人工分拣剔除杂质、高压清洁烘干后，送入破碎设备粉碎为均匀颗粒；随后将破碎物料导入造粒主机，在适配PE/PP特性的精准温控与稳定压力下熔融塑化，通过多级过滤提纯熔体；最终经济出成条、冷却定型、切粒筛分检验后，产出合格再生塑料颗粒，直接回用于户外家具、园林用品等木塑产品生产，完善废料复用闭环。

该项目每年可内部消化塑料废料约28.42吨，既减少原生塑料使用及外部处理碳排放，又有效降低原材料成本，实现环保与效益双赢。

## 环境应急管理

公司严格按照要求制定《突发环境事件应急预案》，并于2025年对浙江正特和晴天木塑的预案进行更新，同时制定年度环境应急演练计划，定期开展演练以提升环境应急能力。公司2025年未发生泄漏事故。

### 演练案例

时间：2025年11月11日13:00

场景：污水站硫酸溶液泄漏

目的：检验硫酸泄漏应急处置能力

演练流程：

- 加药间硫酸桶破裂泄漏，配药员工第一时间报告组长。
- 组长立即下达应急指令：切断围堰内加药泵电源并挂牌，开启应急排放阀至废水应急池，暂停废水处理，同时上报部门经理。
- 现场核查发现围堰内硫酸液位20 cm，未接触泵体。组长安排接驳PVC钢丝软管，利用硫酸隔膜泵将泄漏硫酸抽至备用桶，并通知设备抢修组。
- 应急处理组完成抽液作业后，对围堰内泵座、桶体、管道等污染部位进行彻底清洗，清洗液排入应急池。
- 设备抢修组评估破损桶，确定需更换新桶，并安排后续采购与更换。
- 经现场全面检查确认无异常后，宣布演练结束。

本次演练充分检验了污水站突发事件的组织响应、协调配合及员工应急处置能力，使员工熟练掌握突发硫酸泄漏的操作流程与安全技能。

## 06

## 责任社区



ZHEJIANG ZHENGTE CO., LTD.  
SUSTAINABILITY REPORT 2025

公司坚持将社会责任融入发展战略，围绕教育振兴、青少年成长、老年关怀及公益环保开展多维度实践。通过系统化投入与长期承诺，公司不断推动社区福祉、生态改善和健康倡导，彰显企业在社会责任领域的影响力与价值贡献。

## 6.1 公益践行

## 6.1.1 教育事业助力

公司将助力家乡教育振兴作为长期责任与使命。2025年，公司向临海市教育基金会定向捐赠人民币75万元，用于奖励先进教师和优秀学生，以实际行动倾注教育情怀，赋能人才培养。

## 6.1.2 青少年体育发展赋能

2025年5月，公司通过子公司美国晴天，向位于美国阿肯色州西北部的排球俱乐部（Club Net Volleyball）捐赠2,000美元，用于支持其参加美国排球协会（USAV）全国锦标赛的差旅费用。

Club Net Volleyball 成立于1999年，是一家专注于青少年女性培养的青少年奥林匹克排球非营利组织，持续为年轻运动员提供系统训练、全国性竞技平台和团队协作发展机会。俱乐部依托专业教练团队和高水平赛事参与，积极促进社区青少年女性体育的发展与健康成长。

该项捐赠有助于提升当地青少年女性在竞技体育领域的参与度与发展空间，体现了公司在社区投入、青少年成长支持及体育公益方面的承诺。



### 6.1.3 老年群体关爱

公司秉承“爱老助老”的传统美德与社会责任，每年重阳节组织员工代表走访周边重点联系村，包括山前、寺后、横溪、下沙周、下汇头、下沙屠、下街头、庄头等地，慰问独居和高龄老人，发放慰问金，传递节日问候与关怀。公司还资助当地老年会，开展爱老敬老公益活动，丰富老年人精神文化生活。2025年，用于助老的公益捐赠总额超过12万元人民币。



### 6.2 公益活动

#### 6.2.1 绿色环保：植树助力全球生态修复

公司旗下品牌Mirador与Abba Patio携手全球知名环保公益组织“种一棵树”（One Tree Planted），共同发起“每单种一树”行动，积极助力森林恢复与生态修复。自2006年成立以来，One Tree Planted已在82个国家和地区开展植树项目，通过运营苗圃与大规模种植，不仅创造绿色就业机会，更有效提升空气质量、促进水源净化、保护生物多样性，成为联合国“生态系统恢复十年”倡议的重要实施伙伴。截至2025年底，Mirador品牌通过该项目共种植4,047棵树，以点滴绿意汇聚生态希望。



#### 6.2.2 沙漠治理

公司积极支持生态修复与荒漠化治理工作，通过捐赠参与上海浦东新区社会发展基金会发起的沙漠治理公益项目。该项目通过在新疆和田地区种植耐旱枣树，推动荒漠化土地修复，逐步构建绿色生态屏障，改善当地生态环境。

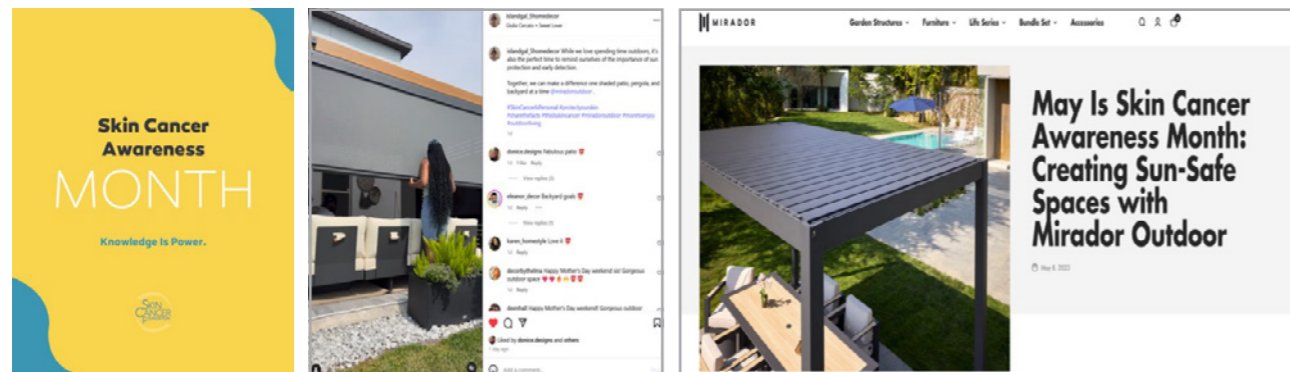


### 6.2.3 健康倡导：皮肤癌认知月推广

2025年，Mirador聚焦用户在户外场景中的健康风险，积极推进行业领先的皮肤癌防治科普行动。面对全球皮肤癌发病率持续攀升及户外紫外线暴露带来的潜在威胁，品牌在产品创新与公益实践方面深入践行“健康、安全地享受户外时光”的核心理念。

在产品设计上，Mirador融入多重防护科技：可调节百叶顶实现灵活光照调控，专业涂层具备抗UV与热反射功能，搭配可选配的拉帘系统，提供全方位日晒防护。依托这一技术优势与品牌使命，Mirador在“皮肤癌认知月”（Skin Cancer Awareness Month）期间携手权威机构——美国皮肤癌基金会（The Skin Cancer Foundation），开展系列合作，通过知识普及、公益倡导与沉浸式场景教育，帮助公众树立科学的防晒观。

活动期间，Mirador整合社交媒体、官网博客及合作KOL等多渠道资源，实现累计曝光超334,000次，有效提升了公众对户外紫外线防护的认知。



### 关键绩效表

#### 人员关键绩效表

关键绩效指标	单位	2023年	2024年	2025年
员工人数	人	1,520	1,678	1,772
按性别统计				
男性员工	人	819	837	1,044
女性员工	人	790	683	728
按学历统计				
大专及以下	人	1,480	1,342	1,559
本科	人	117	153	182
硕士	人	12	25	31
按年龄统计				
< 30	人	211	178	368
30-50	人	857	842	1,023
> 50	人	541	500	381
按族裔统计				
汉族	人	1,409	1,507	1,574
少数民族	人	79	136	116
外籍员工	人	20	62	82
管理层员工结构				
男性管理人员	人	33	39	35
女性管理人员	人	13	15	15

注:此处管理层特指公司总监及以上级别人员。

## 培训关键绩效表

关键绩效指标	单位	2023年	2024年	2025年
每名员工每年接受培训的平均小时	小时	49	50	55
定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	%	52%	53%	56%
接受过社会责任政策或程序的培训的员工人数	人	1,520	1,678	1,772
接受过社会责任政策或程序的培训的员工占比	%	100%	100%	100%

## 安保关键绩效表

关键绩效指标	单位	2023年	2024年	2025年
安保人员总数	人	/	16	18
接受过社会责任政策或程序的培训的安保人员数量	人	/	16	18
接受过社会责任政策或程序的培训的安保人员占比	%	/	100	100

## 育儿假关键绩效表 (2025年)

关键绩效指标	单位	男 (陪产假)	女 (产假)	Y2025
报告期内休育儿假的员工总数	人	1	8	9
育儿假结束后在报告期内应返岗的员工数量	人	1	6	7
育儿假结束后在报告期内实际返岗的员工总数	人	1	6	7
休育儿假的员工的返岗率	%	100	100	100

## 安全关键绩效表

关键绩效指标	单位	2023年	2024年	2025年
安全管理				
安全投入	万元	650.16	956.01	401.40
职业健康安全				
可记录工伤数量	件	15	18	25
严重后果工伤数量	件	0	0	0
因工伤损失的工作时数	百万工作小时 (或二十万小时)	7,032	7,912	11,944
安全培训人次	人	10,012	11,416	13,759
安全培训覆盖率	%	100	100	100
发生职业病病例	例	0	0	0

注：事故件数、损失工时数自 2023 年以来持续上升，千万产值负伤率自 2024 年呈上升趋势，原因主要在于公司劳务工流动性较大。

关键绩效指标	单位	2023年	2024年	2025年
环保投入	万元	327.71	371.29	297.38
能源使用				
能源类型 (如：汽油)	吨	30.42	28.00	25.95
能源类型 (如：柴油)	吨	16.81	24.10	22.31
能源类型 (如：天然气)	万立方米	250.36	312.68	407.03
外购电力	万千瓦时	1,261.01	1,399.75	2,028.19
自有光伏发电量	万千瓦时	416.37	716.18	695.16
能耗				
综合能耗	吨标煤	4,176.87	5,209.97	6,753.93
能耗密度	吨标煤/工业产值 (万元)	4.52%	4.66%	5.06%

注：能源能耗自 2023 年以来持续增加的主要原因系近年来公司订单量增长导致生产端用电量增长。

水资源				
总取水量	吨	127,471.00	137,648.00	146,402.70
取水强度	吨/百万收入	120.08	106.61	92.96
废水处理量	吨	65,441.9	77,513.2	90,509.10
中水回用量	吨	42,374	52,625	31,152
回用率	%	64.75	67.89	34.42
注：因车间对于回用水质量控制要求严格，故 2025 年回用量下降。				
废水排放				
排放总量	吨	48,968.208	61,009.388	75,368.872
可回收废弃物				
可回收废弃物总计	吨	5,059.66	2,260.52	8,669.092
内部循环利用				
内部循环利用总计	吨	93.79	54.93	28.42
危险废弃物				
危险废弃物处置总量	吨	1,447.82	1,658.19	651.95
危险废弃物产生总量	吨	1,488.90	1,614.63	685.09

**环境关键绩效说明：**

- 环境数据的时间范围覆盖 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日；环境数据的实体范围涵盖浙江正特股份有限公司、浙江晴天金属制品有限公司、浙江晴天木塑科技有限公司。
- 环境数据的密度计算使用 2025 年数据总量除以公司当年度的收益金额，以百万元计。

**参照 GRI 可持续发展报告标准的指标索引**

使用说明	浙江正特在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日参照 GRI 标准报告了在此份 GRI 内容索引中引用的信息。	
使用的 GRI1	GRI 1：基础 2021	
GRI 标准	披露项	所在章节
GRI 2: 一般披露 2021	1. 组织及其报告做法	
	2-1 组织详细情况	1.1 公司简介
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告
	2-3 报告期、报告频率和联络人	关于本报告
	2-4 信息重述	不适用
	2-5 外部鉴证	验证声明
	2. 活动与工作	
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	1.1 公司简介
	2-7 员工	4.1 HR 战略目标和政策目标
	3. 管治	
	2-9 管治架构和组成	2.1 规范公司治理
	2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	2.1 规范公司治理
	2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	2.1 规范公司治理 2.3 实质性议题
	4. 战略、政策和实践	
	2-22 关于可持续发展战略的声明	总经理致辞
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	2.4 践行商业道德
	2-27 遵守法律法规	2.1 规范公司治理
	2-28 协会的成员资格	1.4 行业协会参与
	5. 利益相关方参与	
	2-29 利益相关方参与的方法	2.2 利益相关方
2-30 集体谈判协议	4.2 平等雇用与员工保障	

GRI 标准	披露项	所在章节
GRI 3：实质性议题 2021	3-1 确定实质性议题的过程	2.3 实质性议题
	3-2 实质性议题清单	2.3 实质性议题
GRI 201：经济绩效 2016	3-3 实质性议题的管理	1.2 经营绩效
	201-1 直接产生和分配的经济价值	1.2 经营绩效
GRI 205：反腐败 2016	3-3 实质性议题的管理	2.4 践行商业道德
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	2.4 践行商业道德
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	2.4 践行商业道德
GRI 301：物料	3-3 实质性议题的管理	3.5 供应链管理体系
	301-3 再生产品及其包装材料	3.5 供应链管理体系
GRI 302：能源 2016	3-3 实质性议题的管理	5.2 低碳环保
	302-1 组织内部的能源消耗量	5.2 低碳环保
	302-4 减少能源消耗量	
GRI 306：废弃物 2020	3-3 实质性议题的管理	5.2 低碳环保
	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	5.2 低碳环保
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	5.2 低碳环保
GRI 308：供应链环境评估 2016	3-3 实质性议题的管理	3.5 供应链管理体系
	308-1 使用环境标准筛选的新供应商	3.5 供应链管理体系
GRI 401：雇佣 2016	3-3 实质性议题的管理	4.2 平等雇用与员工保障
	401-1 新进员工和员工流动率	4.2 平等雇用与员工保障
	401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	4.2 平等雇用与员工保障
GRI 403：职业健康与安全 2018	3-3 实质性议题的管理	5.1 安全健康
	403-1 职业健康安全管理体系	5.1 安全健康
	403-2 危害识别、风险评估和事件调查	5.1 安全健康
	403-3 职业健康服务	5.1 安全健康
	403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、协商和沟通	5.1 安全健康
	403-5 工作者职业健康安全培训	5.1 安全健康
	403-6 促进工作者健康	5.1 安全健康
	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	5.1 安全健康
	403-8 职业健康安全管理体系适用的工作者	5.1 安全健康
403-9 工伤	5.1 安全健康	

GRI 标准	披露项	所在章节
GRI 404：培训与教育 2016	3-3 实质性议题的管理	4.3 员工发展平台
	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	4.3 员工发展平台
	404-2 员工技能提升方案和过渡协助方案	4.3 员工发展平台
GRI 405：多元化与平等机会 2016	3-3 实质性议题的管理	2.1 规范公司治理、4.1 HR 战略目标和政策目标
	405-1 管治机构与员工的多元化	2.1 规范公司治理、4.1 HR 战略目标和政策目标
GRI 406：反歧视 2016	3-3 实质性议题的管理	4.2 平等雇用与员工保障
	406-1 歧视事件及采取的纠正行为	4.2 平等雇用与员工保障
GRI 414：供应商社会评估 2016	3-3 实质性议题的管理	3.5 供应链管理体系
	414-1 使用社会标准筛选的新供应商	3.5 供应链管理体系
GRI 416：客户健康与安全 2016	3-3 实质性议题的管理	3.2 严格质量管控, 服务全球客户
	416-1 对产品和服务类别的健康与安全影响的评估	3.2 严格质量管控, 服务全球客户
	416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	3.2 严格质量管控, 服务全球客户
GRI 418：客户隐私 2016	3-3 实质性议题的管理	3.4 信息与隐私保护
	418-1 与侵犯客户隐私和丢失客户资料有关的经证实的投诉	3.4 信息与隐私保护



## 鉴证声明

### 关于浙江正特股份有限公司《2025年度可持续发展报告》中可持续发展活动的鉴证报告

**鉴证/验证的性质和范围**  
SGS通标标准技术服务有限公司（以下简称“SGS-CSTC”）受浙江正特股份有限公司（以下简称“浙江正特”）的委托，对其《2025年度可持续发展报告》中文版涵盖2025年1月1日至2025年12月31日期间的内容进行独立鉴证。

**鉴证声明的使用者**  
本鉴证声明意图提供给所有浙江正特的利益相关方。

**责任声明**  
浙江正特《2025年度可持续发展报告》中的信息及呈现方式由其ESG管治机构和管理层负责，SGS-CSTC并未参与该报告任何材料的准备。

我们的责任旨在基于充分且适当的客观证据，在以下规定的鉴证范围内表达对可持续发展绩效信息的意见。

SGS-CSTC 对于任何由于使用本报告中的信息而引起的直接或间接损失不承担责任。

**鉴证标准、类型与保证等级**  
SGS集团已根据ISAE 3000等国际公认的鉴证标准，为ESG&可持续发展报告鉴证（SRA）开发了一套规章。

本报告的鉴证依据下列鉴证标准开展：

鉴证标准	鉴证等级
ISAE 3000	有限保证

**鉴证范围**  
鉴证范围包括对该报告中绩效信息的质量、准确性和可靠性进行评估，以及对以下报告标准的遵循情况进行评估：

报告标准
GRI Standards 2021（参照）

**鉴证方法**  
鉴证包括鉴证前调研、现场采访位于中国浙江省临海市东方大道811号的相关员工，以及进行必要的文档和记录审查和确认。本次鉴证未对下属机构进行所有原始数据的溯源。

有限保证鉴证执行的程序在性质和用时上与合理保证不同，并且在范围上也小于合理保证。因此，有限保证获得的保证等级低于合理保证等级。

**鉴证局限性**  
从独立审计的财务报告中提取的数据，及根据财务数据计算所得的强度/密度数据，并未作为本鉴证流程的组成部分与来源数据进行核对。

《2025年度可持续发展报告》中温室气体排放相关数据直接采用独立第三方核查数据，本次审核未重复验证。



### 独立性与能力声明

SGS集团是检验、检测和认证领域的全球领导者，在多个国家/地区开展业务。SGS-CSTC是其附属机构。SGS-CSTC 申明与浙江正特为完全独立之组织，对该机构、其附属机构和利益相关方不存在偏见和利益冲突。

本次鉴证团队由具备与此项任务有关的知识、经验和资质的人员组成。

### 发现与结论

#### 鉴证/验证意见

基于上述方法论和所进行的鉴证，浙江正特《2025年度可持续发展报告》中鉴证范围内的可持续发展绩效信息没有发现不准确、不可靠的情况。

#### GRI Standards 2021遵循情况

鉴证团队认为，浙江正特《2025年度可持续发展报告》参照了GRI Standards 2021的要求。

签字：

代表通标标准技术服务有限公司

David Xin  
Sr. Director – Business Assurance  
北京市阜成路73号世纪裕惠大厦16层

2026年03月31日  
WWW.SGS.COM



CN26/00002194



## 意见反馈表

为了持续改进公司的社会责任管理工作，不断提升公司履行社会责任的能力和水平，我们特别希望倾听您的意见和建议。恳请您协助完成意见调查表中提出的相关问题，请选择以下方式反馈给我们。

电子邮箱：ztgf@zhengte.com.cn

地址：浙江省临海市东方大道811号

### 您的信息

姓名 \_\_\_\_\_

工作单位 \_\_\_\_\_

联系电话 \_\_\_\_\_

Email \_\_\_\_\_

### 您对本报告的评价：(请在相应位置打√)

1. 您对公司社会责任报告的总体评价是

好    较好    一般

2. 您认为本报告是否能反映公司在环境、社会及治理方面的重要信息

能    一般    不了解

3. 您认为本报告所披露信息、数据、指标的清晰、准确、完整度如何

高    较高    一般    较低    低

4. 您最满意本报告哪一方面？

5. 您希望进一步了解哪些信息？

6. 您对我们今后发布报告还有哪些建议？

---

---

---

正道追求  
特异创新

Responsible and Innovative