



2025 環境、社會及管治報告

Environmental,
Social and
Governance Report

宁波力勤资源科技股份有限公司

LYGEND RESOURCES & TECHNOLOGY CO., LTD.

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司) 股份代號:2245

目錄

04	關於本報告
06	董事長致辭
08	關於力勤資源
08	公司概覽
09	業務佈局
10	發展歷程
12	2025 關鍵績效

98	附錄一：績效指標
102	附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引

01 可持續發展管理

董事會聲明	16
ESG 治理	17
聯合國可持續發展目標	18
持份者溝通	20
實質性議題分析	21

02 責任治理穩健基石

公司治理	24
信息披露與投資者關係管理	25
風險管理與內控	26
商業道德與合規	28
信息安全與隱私保護	31

03 卓越運營價值共創

研發創新	34
品質保障	36
優質客戶服務	39
可持續供應鏈	41

04 綠色轉型碳尋未來

應對氣候變化	48
環境管理體系	62
排放與廢棄物管理	64
資源利用	70
生物多樣性保護	75

05 厚植沃土同心共贏

權益保障	78
培訓與發展	82
關懷與溝通	87
健康與安全	90

06 惠澤鄰里賦能社區

社區發展	96
公益慈善	97



關於本報告

本報告為宁波力勤资源科技股份有限公司（以下簡稱「力勤資源」）2025 年度環境、社會及管治報告，旨在系統地闡述力勤資源於 2025 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

報告時間涵蓋公司 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日（以下簡稱「報告期」）的信息和數據。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。

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了聯合國 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 6.0）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，識別每個議題預期在短期、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的重大影響，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。

量化性

本報告披露了報告期內的 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。

數據說明

本報告披露的信息和數據來源於公司統計報告和正式文件，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。

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，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
KPS	PT Karunia Permai Sentosa
DCM	PT Dharma Cipta Mulia

報告獲取

本報告以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 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。

確認及批准

本報告經管理層確認後，於 2026 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：

全球低碳轉型邁入產業變革深水區，鎳作為新能源革命的核心金屬，其產業鏈在綠色升級與高質量發展的雙重驅動下，迎來價值重構的歷史性機遇。在此背景下，ESG 已從「加分項」深化為企業穩健經營與構築核心競爭力的「必答題」。力勤資源始終秉持「力致卓越，勤無止境」的精神，將 ESG 理念全面融入公司治理與運營全流程，以責任築基、以創新破局，在過去一年推動可持續發展取得紮實成效。

我們以責任治理築牢發展根基。公司持續完善 ESG 治理架構，將相關目標與業務戰略深度融合，並通過優化董事會監督職能，強化權責明晰的治理機制。我們恪守商業道德，上線「鎳清風」舉報平台，完善內控與風險防控體系，切實守護企業信譽。

我們以品質與創新驅動產業未來。我們堅守「質量為先」，構建覆蓋全流程的質量管理體系，全年保持零質量事故。同時，我們強化供應鏈管理，優先選擇綠色合作夥伴，提升產業鏈韌性與透明度。力勤資源深化產學研協同創新，以技術突破推動產品升級，其中 HPAL 項目採用的第三代技術，已達全球紅土鎳礦處理領域的頂尖水平。

我們以綠色轉型踐行生態共生。通過健全環境管理體系，公司推動多項核心業務通過 ISO 14001 認證，並在排放控制、能源使用與資源循環方面設立清晰目標。我們持續推進節能改造與清潔能源使用，加強生物多樣性保護，以實際行動響應「雙碳」目標。

我們視人才為最寶貴的資源。公司不斷完善員工培訓與發展體系，開展「英才計劃」等專項項目，拓寬員工職業成長通道。我們始終關注員工福祉與安全生產，致力於營造包容、公平的職場環境，助力員工與企業共同成長。

我們亦致力與社會共創價值。通過產業鏈協同、社區服務、公益行動等多元方式，將企業發展成果與社會共享，賦能當地社區建設，構建多方共贏的良性生態。

面對全球產業鏈重構與低碳轉型的新挑戰、新機遇，力勤資源將繼續以 ESG 為戰略引領，攜手各方夥伴，深耕鎳產業鏈的高質量與可持續發展之路，共創綠色、包容的美好明天。

宁波力勤资源科技股份有限公司
董事長、執行董事

蔡建勇



關於力勤資源

公司概覽

宁波力勤资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，在鎳產品的貿易領域位居全球前列。公司秉承「國際化、專業化、資源多元化」的經營理念，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拓展，完成對鎳產業鏈環節的垂直整合，涵蓋上游鎳產品貿易、鎳產品生產與銷售在內的一體化業務佈局，產品廣泛應用於新能源、不銹鋼等下游領域，榮獲中國民營企業 500 強、中國跨國公司 100 大、中國製造業 500 強、福布斯中國可持續發展工業企業 50 強等榮譽。

企業精神、使命及願景



核心價值觀



業務佈局

作為全球領先的鎳全產業鏈服務商，力勤資源始終聚焦國家戰略性礦產資源之一的鎳金屬領域。公司從鎳產品貿易起步，通過持續的產業鏈垂直整合，現已構建起覆蓋鎳產品貿易、鎳產品生產與銷售等在內的一體化業務佈局。秉承「國際化、專業化、資源多元化」的發展戰略，公司積極響應國家「雙碳」目標和「一帶一路」倡議，持續提升全產業鏈服務能力，致力於成為國際一流的鎳全產業鏈服務商。

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。



力勤資源產業生態系統

公司年度產能實現全面釋放，各系列鎳產品品質顯著提升，為整體業績增長提供了有力支撐。面對鎳礦供應波動、宏觀環境變化及行業產能過剩等多重挑戰，公司積極優化業務模式，通過動態調整銷售策略與靈活採購機制，有效控制成本、提升運營效率。

報告期內，公司實現營業收入人民幣 40,239.8 百萬元，同比增長 37.7%，實現歸母公司擁有人淨利潤 2,857.4 百萬元，同比增長 61.1%。

發展歷程

2009

乘風破浪 貿易啟航

- 公司於 2009 年 1 月成立，註冊資本 200 萬元。

2015-2018

製造開疆 實業可為

- 2017 年收購惠然實業，完成國內鎳產品生產板塊的佈局。
- 2018 年整合西安鵬遠。

2018-2025

中國力量 逐浪海外

- 2018 年籌建印尼項目，與印尼夥伴共同投資建設「Obi 鎳鈷 高壓酸浸濕法工藝 (High Pressure Acid Leaching, HPAL) 冶煉項目」。
- 2018 年在印尼 Obi 啟動回轉窯 - 礦熱爐火法工藝 (Rotary Klin Electric Furnace, RKEF) 火法項目。
- 2021 年 HPAL 項目一期 2 條生產線建成並投產，「Obi 鎳鈷冶煉項目」產線於 5 月和 10 月投產，並於同年 7 月與 12 月達產。
- 2022 年力勤資源港交所主板上市。
- 2023 年 1 月 HPAL 項目 (濕法) 二期投產，並於同年 3 月達產。
- 2023 年 5 月火法一期 8 條生產線已全部投產。
- 2023 年第一批電池級硫酸鎳投產。
- 2024 年 9 月 Obi 產業園濕法 ONC 項目達產。
- 2025 年起火法二期產線陸續投產。

2025 關鍵績效

● 榮譽與獎項

<p>2025 中國民營企業 500 強 461 位, 首次登榜</p> <p>中華全國工商業聯合會</p>	<p>2025 中國跨國企業 100 大 78 位, 上升 6 位</p> <p>中國企業聯合會、中國企業家協會</p>
<p>2025 中國製造業企業 500 強 377 位, 上升 68 位</p> <p>中國企業聯合會、中國企業家協會</p>	<p>2025 中國製造業民營企業 500 強 312 位, 上升 73 位</p> <p>中華全國工商業聯合會</p>
<p>2025 浙江省百強企業 100 位, 首次登榜</p> <p>浙江省企業聯合會、省企業家協會、 省工業經濟聯合會</p>	<p>第八屆 浙江慈善獎</p> <p>浙江省人民政府</p>
<p>2025 年度 浙江民營經濟總部領軍企業</p> <p>浙江省經濟和信息化廳</p>	<p>2025 年度 浙江民營跨國公司領航企業</p> <p>浙江省商務廳</p>
<p>格隆匯金格獎 ESG 環境友好卓越企業</p> <p>格隆匯</p>	<p>2025 浙商 ESG 經典 100 企業</p> <p>《浙商》雜誌</p>
	<p>ESG 傑出浙商 董事長</p> <p>《浙商》雜誌</p>

● 關鍵績效

財務表現			
營業收入人民幣	同比增長	歸屬於母公司擁有人淨利潤人民幣	同比增長
40,239.8 百萬元	37.7%	2,857.4 百萬元	61.1%
責任治理, 穩健基石		卓越運營, 價值共創	
與不正當競爭相關的訴訟案件	信息安全事件	產品質量重大責任事故	因產品質量與安全相關召回事件
0 件	0 起	0 起	0 起
		收到關於產品及/或服務的投訴	
		0 起	
子公司 HPL、ONC 取得 負責任礦產保證程序 (Responsible Minerals Assurance Process, RMAP) 認證			
綠色轉型, 碳尋未來		厚植沃土, 同心共贏	
力勤資源及子公司江蘇惠然、西安鵬遠、HPL 均已 通過 ISO 14001 環境管理體系認證		僱傭童工、強制勞工、職場歧視或騷擾事件	
年度環保設施投入		0 件	
32,109.92 萬元		全職員工總人數 ¹	
		15,210 人	
水循環使用量	水循環使用率	培訓總時長	人均受訓總時數
88,030.47 千立方米	64.61%	126,769 小時	8.27 小時
惠澤鄰里, 賦能社區		健康、安全與環保投入 ²	
社會公益領域累計投入 ³		38,998.97 萬元	
735.16 萬元		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	

¹ 全集團範圍總人數為 15,453 人。

² 本報告中, 健康、安全與環保投入數據涵蓋全集團範圍。

³ 本報告中, 公益慈善投入數據涵蓋全集團範圍。

01 可持續 發展管理

力勤資源已將可持續發展理念融入公司治理與運營決策。公司健全ESG治理架構，明確自上而下的ESG管理職責，致力於將ESG長期目標轉化為戰略行動，並持續與各持份者溝通協作，共同推進可持續發展實踐的落地。

■ 董事會聲明

■ ESG治理

■ 聯合國可持續發展目標

■ 持份者溝通

■ 實質性議題分析

董事會聲明

“ 本集團董事會對公司 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

力勤資源已建立由董事會牽頭的 ESG 治理架構。董事會下設 ESG 管理委員會、ESG 工作小組、ESG 辦公室及各業務單位和附屬公司等機構，協同推進 ESG 事務的執行與落地。

力勤資源董事會 ESG 管理委員會由董事長擔任主席，成員由本集團具有 ESG 風險識別及管理能力的專業人士組成。該 ESG 管理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。

ESG 管理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 管理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 管理委員會制定適當的糾正措施。有關本集團 ESG 管理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》。



力勤資源 ESG 治理架構

為確保董事會有效履行對可持續發展的監督職責，力勤資源定期向董事會成員提供可持續發展培訓。報告期內，公司向董事會成員提供涵蓋上市規則、《企業管治守則》及反貪污等關鍵領域的專業培訓與政策指引，確保其精準掌握最新的監管要求與合規標準。

聯合國可持續發展目標

力勤資源積極響應聯合國可持續發展目標 (SDGs)，致力於將可持續發展理念與戰略目標轉化為實際行動，向各持份者傳遞踐行可持續發展的責任擔當。

責任治理，穩健基石

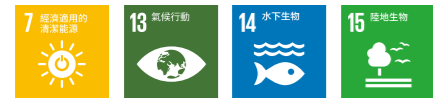
- 優化董事會結構，保障董事會成員的多元化與專業性
- 健全 ESG 治理架構，確保可持續發展戰略穩步落實
- 構建多元化的溝通橋樑，保障信息披露質量，有效支撐投資者決策判斷



- 築牢商業道德防線，深化風險管理與內部控制，護航行穩致遠
- 暢通多元化合規反饋渠道，營造全員清廉合規的組織環境
- 深化負責任供應鏈建設，提升產業鏈協同韌性與合規水平

綠色轉型，碳尋未來

- 推進氣候治理，加強氣候風險與機遇識別、管理、評估及應對，持續提升氣候適應能力與業務韌性
- 健全環境管理體系，夯實環境合規管理與應急響應能力
- 嚴控污染排放，實施污染物處置工藝與設備升級，降低對環境的不利影響



- 深化辦公與生產環節的能源節約與資源利用，助力構建循環經濟
- 積極履行生態與生物多樣性保護責任，以實際行動改善生態功能，守護美好家園

卓越運營，價值共創

- 構建以市場為導向的研發體系，建設「力勤有色金屬材料創新實驗室」，持續產出具有行業影響力的創新成果
- 與上下游合作夥伴及科研院所深化合作，高效整合外部創新資源
- 系統推進知識產權保護，鼓勵專利申請，並建立覆蓋產品開發全流程侵權風險防控機制

- 持續開展質量管理相關認證工作，將質量意識融入企業發展，積極培育質量文化氛圍
- 為客戶提供高質量服務，滿足客戶需求，提高客戶滿意度
- 打造負責任的供應鏈，完善供應商全生命週期管理，加強原材料質量把控和來源管理，增強供應鏈韌性與穩定性



厚植沃土，同心共贏

- 優化人才引進機制，完善人才結構，確保人員配置與企業發展動態適配
- 推進人員平等與多元化建設，營造公平公正的職場環境
- 保障員工權益，禁止童工僱傭、強制勞動及一切形式的歧視行為

- 構建員工多維賦能體系，驅動組織整體素養與效能優化
- 完善職業晉升路徑，提升員工歸屬感與組織認同度
- 強化職業健康安全管控，優化員工福利，落實安全生產管理



惠澤鄰里，賦能社區

- 扶持鄉村特色產業發展，帶動當地就業與經濟增長，助力社區融合與可持續發展
- 參與社區共建、民生關懷、支持社區發展等具體實踐，積極回饋本地居民

- 資助教育事業、支持文化傳承項目及推動全民體育發展等多維度公益行動



持份者溝通

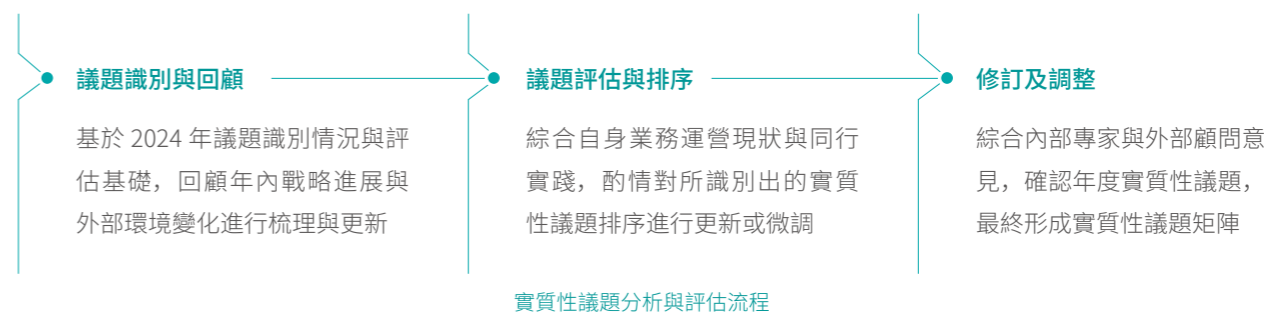
力勤資源高度重視來自持份者的意見與期望。公司已建立與持份者的常態化溝通渠道和機制，定期接收並積極回應各方關切，並依據相關方期望酌情調整 ESG 行動策略與管理方案，推進可持續發展管理的多方參與。

公司與持份者的主要溝通及渠道如下：

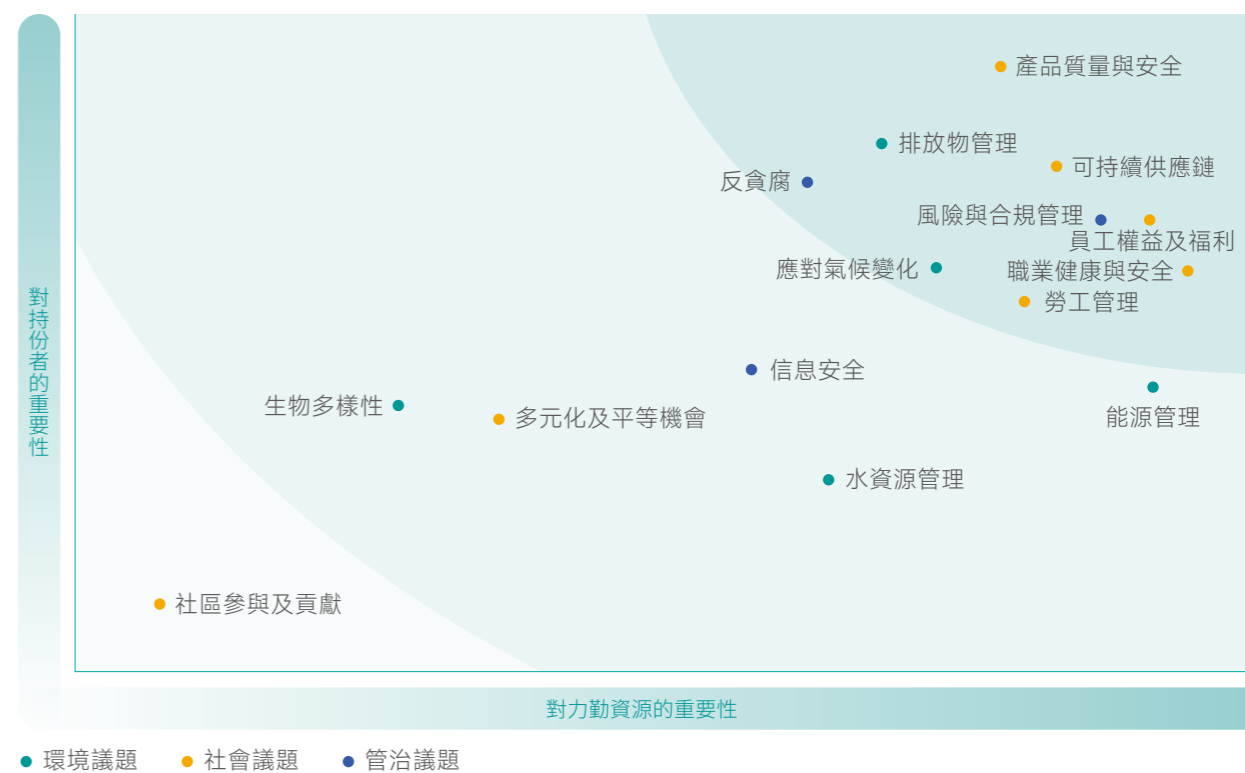
持份者	關注議題	主要溝通渠道
員工	<ul style="list-style-type: none"> 勞工管理 職業健康與安全 員工權益與福利 多元化及平等機會 反貪腐 	<ul style="list-style-type: none"> 員工活動 員工培訓 績效評估 員工滿意度調查 內部信息溝通平台 內部郵件
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 產品質量與安全 可持續供應鏈 應對氣候變化 	<ul style="list-style-type: none"> 公司官網 官方公告 郵件及客戶服務熱線
投資者	<ul style="list-style-type: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

實質性議題分析

為系統識別可持續發展工作重點，力勤資源定期開展實質性議題分析，結合業務運營實際、內外部持份者溝通及行業基準，評估各議題的重要性，以明確資源投入的優先方向，確保 ESG 管理與各方期望及業務發展相匹配。



報告期內，公司基於外部環境變化、自身業務運營特點對實質性議題進行梳理和更新，最終識別出 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。本公司根據實質性議題識別結果開展議題優先級管理，並於本報告向各持份者披露和回應相關領域的核心績效與成果。



力勤資源實質性議題矩陣

02 責任治理 穩健基石

力勤資源致力於通過穩健的公司治理，為持份者創造堅實、可共享的長期價值。公司恪守商業道德，嚴格遵循境內外法律法規與行業準則，並以行業最佳實踐為標杆，持續完善治理架構。公司通過構建科學高效的決策機制、高效的風險管理與內部控制體系，保障運營穩健、合規有序。在此基礎上，公司堅持信息披露的透明與及時，積極履行社會責任，不斷提升治理水平，夯實企業長期價值基石，深刻踐行「力致卓越，勤無止境」的企業精神。

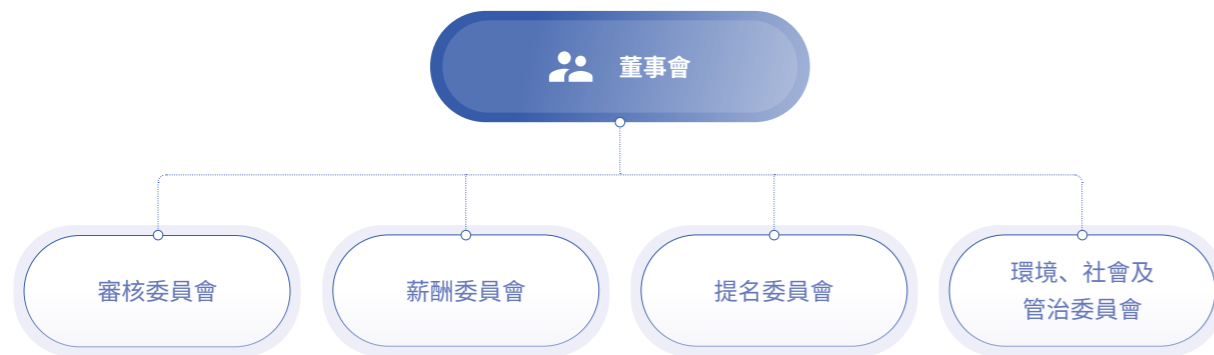
- 公司治理
- 信息披露與投資者關係管理
- 風險管理與內控
- 商業道德與合規
- 信息安全與隱私保護



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》《關於新公司法配套制度規則實施相關過渡期安排》《上市公司章程指引（2025年修訂）》及《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》等內部治理制度。報告期內，公司密切關注監管動向並結合運營實際，對《公司章程》及相關治理制度進行了系統性修訂。目前已撤銷監事會設置，其原有職權依法移交董事會下設審核委員會行使，《監事會議事規則》同步廢止。通過此次治理結構調整，公司進一步完善權責明晰、運轉高效的治理機制，推動責任治理貫穿經營管理全過程。

力勤資源建立了以董事會為主要決策機構的治理架構，負責制定集團整體戰略與基本政策。董事會下設四個董事委員會，各委員會職能明確、分工協作，系統性地履行在關鍵領域的監督與決策職責，共同維護公司及全體股東的根本利益。



力勤資源董事會架構

力勤資源制定並實施《董事會多元化政策》致力於提升董事會成員的多元化與專業性。在甄選與推薦董事會候選人時，公司綜合考慮性別、年齡、文化背景、專業經驗等維度，並由提名委員會對多元化實施情況進行審查與監督。報告期內，公司通過職工代表大會選舉產生第二屆董事會的職工代表董事，進一步優化了董事會結構，增強了職工在治理層面的民主參與。截至報告期末，公司董事會由9名董事組成，其中包含2名女性董事，滿足性別多元化要求。全體董事在企業管理、戰略規劃、財務會計、政策研究、公司治理以及金屬生產與貿易等領域具備深厚的行業經驗與專業知識，能夠從多維度、多視角提升決策的科學性與全面性。

力勤資源持續提升治理效能，推動科學決策與高品質發展。證券事務部作為董事會常設辦事機構，通過會前溝通等方式多措並舉服務董事履職，充分聽取董事意見，提升會議效率與決策質量。同時，公司積極關注股東、客戶等關鍵持份者的權益與訴求，將環境友好與資源節約納入決策重點，引導企業向綠色、低碳、可持續方向轉型。

報告期內，力勤資源共召開董事會10次，股東大會5次。

信息披露與投資者關係管理

力勤資源致力於建立透明且高效的溝通機制，保障各持份者信息獲取的全面性和準確性。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，保障信息披露質量，有效支撐投資者決策判斷。

為促進與各持份者的深度互動，公司積極構建多元化、常態化的溝通渠道。公司採用在線和線下路演等多種方式，顯著提升與投資者的交流頻次。在線上，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；在線下，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，積極響應市場關切。在本年度溝通過程中，公司重點向投資者宣講並介紹了Obi項目基地的ESG工作實踐，獲得了投資者的高度認可。報告期內，公司共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139次。

報告期內

公司共組織召開

1次
年度業績說明會

139次
投資人公司內部調研及外出交流



面向未來，公司將進一步優化投資者關係管理機制與信息披露流程，持續提升市場形象和品牌价值。公司將繼續深化與持份者的溝通，及時傳遞經營成果與戰略方向，與投資者共享發展成果。



風險管理與內控

力勤資源將風險管理與內部控制視為企業穩健經營的核心保障。公司依據《風險管理手冊》《風險管理制度》《內控手冊》等內部治理文件，持續推動風險識別、評估、應對及監控機制。通過定期開展風險排查與內部評價，公司持續優化風險管控策略，有效提升合規經營與風險抵禦能力，為戰略目標的實現提供堅實支撐。

報告期內，公司進一步夯實制度基礎，制定並實施了《公司安全管理手冊》《專利管理辦法》《縱向科研項目及經費管理辦法》《離任審計管理辦法》等制度，修訂並更新了《IT 資產管理辦法》《工程採購管理辦法》等制度，在制度層面進一步提升公司管理水平和風險管理能力。

風險管理架構

為持續提升風險管理水平，力勤資源不斷優化公司風險管理架構。董事會作為風險管理方面的最高決策與監督機構，領導由「董事會—審核委員會—執行管理團隊—戰略發展與企業管理賦能中心—各部門」組成的風險管理架構。公司依託高效的匯報與協同機制，確保各層級職責清晰、聯動流暢，持續增強風險預防、識別及應對的整體能力。



力勤資源風險管理架構

風險識別與應對

為系統提升風險防控能力，力勤資源持續開展全集團風險識別工作。公司建立了常態化風險識別機制，重點針對內外部環境變化、工程建設、安全生產、採銷業務等領域進行動態監測與評估。

公司持續完善風險管理程序，確保及時識別、準確評估並有效應對外部與內部風險。報告期內，公司通過問卷調查、專人訪談等形式開展風險評估工作，並將風險評估結果通過風險提示、管理專項、組織架構及管理職責調整等方式進行管控，同時開展了半年度及年度內部控制自我評價，經董事會審議確認，公司在所有重大方面均保持有效內部控制，未發現與財務報告及非財務報告相關的重大內控缺陷。未來，公司將進一步加強日常監督與內控評價，為公司的可持續發展提供有力保障。

風險管理文化建設

為提高員工的風險意識與合規運營能力，力勤資源系統開展風險管理相關培訓。公司建立了常態化培訓機制，面向新員工開展涵蓋「風控、法務、內控、合規」四大職能的專項培訓，通過真實案例解析傳遞「人人都是風險管理者」的核心理念，並明確員工凡事諮詢、操作留痕、嚴格遵循流程權限的行為準則。在此基礎上，公司持續加強新員工在風險識別、流程建設等維度的實操能力，夯實全員風險防控基礎。報告期內，公司面向新員工共計開展風險內控培訓 7 次。

針對重點部門與關鍵制度，公司深入開展專項宣貫，每月面向採購崗位人員，從法律、風險管理及流程等角度進行針對性培訓，確保合規底線在業務一線得到堅守。此外，公司通過線上平台根據不同的制度內容和流程要求向不同的崗位及部門開展專項培訓。通過落實常態化培訓機制，進一步鞏固業務流程的規範性基礎，保障公司在合規軌道上穩健運行。



商業道德與合規

力勤資源堅持以誠信為立業之本，致力於營造負責任、合乎道德、互利共贏的商業環境。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》等法律法規，並通過持續推行《審計監察制度》《員工禮品管理制度》及《員工手冊》，將反貪污要求全面融入經營管理。報告期內，公司頒布實施《離任審計管理辦法》，旨在通過明確職責分工與審計流程，強化對關鍵崗位離任人員的審計監督，從而客觀評估任期內履職成效，進一步健全公司的監督約束機制。HPL 亦持續貫徹《道德和行為準則》及《反賄賂、腐敗和洗錢政策》，不斷鞏固風清氣正的廉潔文化根基。

在市場競爭方面，公司嚴格遵循《中華人民共和國反不正當競爭法》等相關法律法規，積極維護公平、誠信的市場秩序，切實保障客戶及其他經營者的合法權益，確保所有商業活動在透明合規的框架內規範運行。報告期內，公司未發生任何與不正當競爭相關的訴訟案件。

反貪污管理架構

為持續深化廉潔合規建設，力勤資源不斷健全反貪污管理體系。公司在董事會及審核委員會領導下，以審計監察部為核心監管執行部門，系統開展反貪污與反舞弊工作。公司秉持「懲防並舉、預防為主」的工作方針，通過跨部門協同與精細分工，共同夯實誠信經營的治理根基，確保廉潔合規要求全面融入業務各環節。

審計監察部職責

- 設計、組織、並監督落實反貪污反舞弊體系，並根據業務發展、風險評估及監督檢查情況不斷更新完善
- 實施公司反貪污反舞弊工作的過程控制及重點監控，進行定期或不定期的審核及檢查，並將檢查結果報告至董事會
- 受理對貪污舞弊行為的舉報，並負責對舉報事項進行調查、報告和處理
- 推進並開展反貪污、反舞弊的相關培訓與宣傳工作

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》框架，對商業賄賂及貪污風險進行評估，旨在構建完善的預防、檢測與應對機制，確保廉潔運營，維護聲譽與競爭力。公司持續圍繞反貪污政策執行、領導層支持力度、員工培訓效果、內外部溝通以及舉報調查機制等方面開展綜合評估。通過對業務流程中風險發生概率及影響程度的深度剖析，公司確定採購業務及工程建設仍為重點監控的高風險環節。

針對上述高風險領域及識別出的管理薄弱環節，力勤資源採取了一系列專項防範舉措。在採購管理方面，公司聯合多部門進一步規範合同廉潔條款，確保新增供應商均簽署廉潔協議書。同時，公司對國內子公司、總部大樓及 Obi 工程管理開展常態化審計，針對發現的採購比價、供應商准入及現場監理等薄弱環節，督促相關單位嚴格執行管理制度並加強進度管控。通過持續開展審後檢查，公司確保了審計發現問題的整改閉環，切實提升了公司對貪污舞弊風險的防範與應對水平。

報告期內，公司亦沒有任何對本集團或僱員提出並已經結案的貪污訴訟案件。

強化全流程監督巡查

- 將商業道德風險評估納入日常審計
- 落實《工程採購管理辦法》《供應商管理辦法》等制度
- 規範招採行為及供應商全生命週期管理，加強對招標、比價過程的監督，對施工現場進行常態化巡查，並定期走訪供應商、施工單位

簽訂廉潔承諾書

- 與全體員工簽訂《廉潔自律承諾函》
- 建立多渠道投訴舉報通道



加強廉潔培訓與宣貫

- 向董事成員提供上市規則、《企業管治守則》及反貪污等內容的專業指導，確保管理層掌握最新的合規要求
- 組織重要崗位人員參與職務犯罪防範講座，並面向園區管理層及管培生開展專項合規和廉潔培訓，報告期內，於國內共組織廉潔教育培訓 9 次，共計覆蓋 220 餘人次
- 針對採購及施工管理等高風險崗位開展不定期面談，通過政策宣貫與警示教育明確舞弊行為後果
- 利用公眾號定期發佈廉潔案例與專業知識，常態化開展廉潔培訓，並結合重要節假日節點進行廉政提醒，督促全員遵守廉潔底線
- 定期走訪供應商與施工合作夥伴，通過現場宣貫建立誠信運營環境並協助識別、報告不當行為

舉報與舉報人保護

力勤資源持續完善違規行為舉報與監督機制，鼓勵所有持份者通過公開渠道對違規行為進行舉報投訴。公司嚴格遵守《投訴舉報辦法》，明確對員工行賄受賄、徇私舞弊等不當行為的處理要求，並依據規定及時開展調查處理。通過不斷優化舉報流程與舉報人保護機制，公司為維護誠信經營提供制度保障。

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。報告期內，公司正式上線審計監察部微信公眾號「鏢清風」，並同步設置公眾號舉報功能，以進一步豐富廉潔投訴渠道。公司規定在接獲舉報後，由審計監察部對舉報內容進行核實並組織調查，確保在最遲三個月內完成調查報告並上報負責人及董事長。此外，公司持續在各類招標文件、採購合同、新員工入職培訓教材、公司網站、辦公區域、廠房、宿舍及食堂等顯著位置公開舉報渠道信息，確保相關政策和渠道廣泛觸達、有效落地。

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：宁波力勤资源科技股份有限公司官網—廉潔舉報⁴
- 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
- 舉報公眾號：微信公眾號「鏢清風」

舉報發起

向舉報人確認
收到舉報事宜

開展調查

向舉報人反饋
調查完成情況

根據調查結
果進行處置

力勤資源舉報流程

力勤資源建立了完善的舉報人保護機制，明確規定所有舉報相關資料僅限指定人員查閱，切實保護舉報人隱私與合法權益。公司確立審計監察部為唯一具備反舞弊調查權限的職能部門，並直接向董事長及審核委員會匯報，以保障舉報受理與核查環節的獨立性、客觀性與高度保密。公司以保密為首要原則，嚴格執行信息防洩露制度與流程，確保舉報人身份信息及舉報內容的絕對安全。同時，公司嚴厲禁止任何形式的打擊報復行為，一經查實將依法依規嚴肅追責。

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

信息安全與 隱私保護

力勤資源將信息安全視為業務開展的生命線，嚴格遵守相關法律法規。公司持續推行《IT 運維管理辦法》及《數據安全管理辦法》等制度規範，全面落实測試、發版等關鍵環節的管理要求，不斷完善管理體系。報告期內，公司未發生因違反信息安全相關法律法規而受到監管部門處罰的事件。

為切實保護客戶隱私並防止信息洩露，公司定期開展系統軟硬件維護及備份，對重要數據實施訪問權限控制，並由專人負責密碼管理及定期更新。公司明確禁止員工未經授權訪問信息系統，嚴禁以任何形式轉移或外借儲存商業機密的設備。面對日益複雜的信息安全威脅，公司通過堡壘機對核心主機及應用訪問進行隔離、審計及全流程操作日誌記錄，並依託統一身份系統（Identity and Access Management, IAM）與周期性強制更換密碼等策略，全面保障賬號安全。

在技術防護層面，公司通過配置防火牆安全策略並部署服務器邊界（Web Application Firewall, WAF），攔截大量非法訪問及木馬攻擊，阻斷網站攻擊近萬餘次，並利用終端防病毒軟件聯動防火牆，查殺並處置病毒文件近萬餘次。此外，公司建立規範的備份機制，確保生產與服務器數據每日增量備份、每週全量備份，每半年至少開展一次恢復演練，並加強對數據跨境傳輸及外發的跟蹤保護，全方位築牢數據安全屏障。

力勤資源通過常態化的漏洞掃描與應急響應機制，嚴守信息安全底線。公司委託專業第三方機構開展全面的信息安全漏洞掃描，並結合網絡安全部門的漏洞掃描結果進行整改。針對潛在安全威脅，公司建立了完善的信息安全應急處置機制，通過隔絕主機網絡、開展針對性檢測及分類處理，有效防止風險擴散。同時，公司持續向所有新入職員工開展信息安全培訓，確保安全準則在實際工作中得到有效踐行。報告期內，公司的服務器主機安全軟件運行平穩，未發生過風險情況，且無任何信息安全事件發生。



03 卓越運營 價值共創

力勤資源秉持創新驅動與品質優先的發展理念，致力於以技術突破引領行業進步，持續為客戶提供高品質產品與專業服務。公司打造高效、可持續的供應鏈系統，保障供應的穩定與責任，為全球合作夥伴提供可信賴的綜合解決方案。

- 研發創新
- 品質保障
- 優質客戶服務
- 可持續供應鏈



研發創新

力勤資源構建了以市場為導向的研發體系，持續產出具有行業影響力的創新成果。公司積極推動開放式合作交流，並實施嚴格的知識產權保護機制，確保技術優勢轉化為可持續的核心競爭力。

研發體系

力勤資源將技術研發與工藝創新視為企業可持續發展的驅動力，構建覆蓋研發到產業化全鏈條的差異化產品與技術體系。公司依據《國務院關於改進加強中央財政科研項目和資金管理的若干意見》《國務院關於優化科研管理提升科研績效若干措施的通知》，制定《縱向科研項目及經費管理辦法》等內部管理辦法，健全創新研發體系，規範研發創新管理。

公司建立完善的研發管理體系，明確劃分各職能部門在創新項目管理中的職責，形成高效協同的技術攻關機制。這一體系確保研發活動與公司戰略目標緊密對接，為技術創新與成果轉化提供制度保障。此外，公司持續加大研發投入，以支撐前瞻性技術探索與產業化應用。

研發成果

力勤資源將研發創新視為驅動企業可持續發展的核心引擎，致力於構建體系化的技術研發平台。公司建設「力勤有色金屬材料創新實驗室」，著力打造集「技術研發—產業孵化—人才集聚」功能於一體的綜合性創新平台。

該平台緊密圍繞公司戰略與產業升級需求，聚焦高端材料製備工藝研究、低品位難處理資源開發、有價金屬回收、資源綜合利用以及礦山資源與業務拓展等多個方向。通過建設國內實體研發基地，顯著提升研發效率，系統覆蓋從資源回收、高端材料製備到下游應用的全鏈條技術佈局，提升公司在行業內的技術聲譽與創新競爭力。



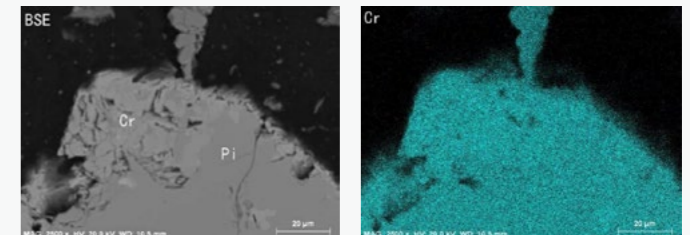
力勤資源有色金屬材料創新實驗室

合作交流

公司持續強化研發創新體系建設，積極構建開放多元的協同研發體系。公司通過與上下游合作夥伴及科研院所深化合作，高效整合外部創新資源，有效激發研發活力與創新動能。

印度尼西亞紅土鎳礦綜合回收鉻礦選礦技術開發項目

2025年，力勤資源攜手長沙礦研院，對印尼紅土鎳礦綜合回收鉻礦選礦技術開展專項開發。該項目涵蓋工藝礦物學研究、選礦工藝技術優化、流程試驗與產品檢測等關鍵環節，目前已完成全部實驗內容及試驗報告評審，為後續資源高效綜合利用提供了可靠技術支撐。



鉻鐵礦 (Cr) 嵌佈在鉻鐵尖晶石 (Pi) 內部及邊緣的 BSE 背散射電子像及 Cr 鉻的面掃描圖

2025 冶煉渣處置與利用大會

2025年9月26日至28日，力勤資源參加了「2025 冶煉渣處置與利用大會」，會議重點圍繞銅冶煉渣、鋅冶煉渣的綜合處置與利用，以及高爐鋼鐵冶煉渣的餘熱利用等議題開展交流探討。

知識產權保護

力勤資源積極推進知識產權保護工作，嚴格遵守《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》等法律法規，制定《專利管理辦法》等制度文件，對知識產權的創造、管理、運用及保護實施規範化、制度化管控，明確以提升專利質量、培育高價值專利為導向的創新激勵機制。2025年，公司共計申請 23 篇專利，受理 16 篇，共授權 10 篇專利。

公司在維護自身知識產權的同時，始終尊重他人知識產權。公司將知識產權保護工作嵌入產品開發全流程中，在立項、開發、上市等各關鍵階段開展知識產權檢索與侵權風險評估，尊重他人創新成果。

品質保障

力勤資源建立貫穿全流程的產品質量管理體系，通過標準化的質量管控與持續改進機制，確保產品性能與可靠性達到行業領先水平。公司堅持將質量意識融入企業發展的每一個環節，積極培育質量文化氛圍，旨在為客戶提供穩定、可信賴的高品質產品。

質量管理體系

力勤資源嚴格遵守《中華人民共和國產品質量法》等相關法律法規，制定《不合格品管理辦法》《外協、外購產品質量驗收管理辦法》《生產車間質量獎懲辦法》《產品質量檢驗管理辦法》等系列制度及管理辦法，形成覆蓋質量管理全過程的質量文件體系。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。

公司持續開展質量管理相關認證工作，推進體系認證、產品認證及服務認證，守護產品質量安全。2025年，力勤資源及多家子公司取得 ISO 9001 質量管理體系認證。



力勤資源

HPL

ONC

KPS



江蘇惠然



西安鵬遠

公司建立常態化質量相關員工績效評估機制，由各部門主管依據崗位職責與工作標準，對本部門下屬員工的工作質量進行綜合評價並確定等級，評定結果區分為優秀、合格等層級。人力資源部依據部門確認的評定等級，對應執行差異化的績效工資核算，推動形成目標明確、評價客觀、激勵有效的績效管理體系。

產品質量管理

力勤資源制定並實施產品質量控制與綜合性管理舉措，結合自身業務特點與生產實際，同步制定更具針對性、操作性的實施方案，共同構建上下聯動、覆蓋全鏈條的質量管控與提升體系。

產品質量控制與提升管理舉措

制度與責任體系

- 江蘇惠然嚴格遵守操作規程與設備維護要求，保障檢驗過程的標準化與合規性。
- 西安鵬遠推行項目管理系統 (Project Management System, PMS)，將產品質量管理納入項目實施全過程。
- KPS 簽發《RKEF 生產過程樣取樣、編號及成分檢測管理規定》，明確取樣、編號及檢測要求。
- HPL 與 ONC 建立標準化分析方法體系 (Standard Operating Procedure, SOP)，通過兩組平行實驗，保障數據準確。

過程控制與檢驗

- 江蘇惠然重點關注完成率及延遲後的有效補救，確保檢驗任務按時完成。
- 西安鵬遠建立車間實驗室，配備光譜儀、超聲測厚儀、金相顯微鏡等設備。
- KPS 規定各項關鍵指標的檢測頻次、成分標準與反饋時限，確保分析高效有序、結果輸出及時。
- HPL 與 ONC 質控措施覆蓋整個檢測流程，包括密封快速取樣、樣品前處理規範、避免樣品失效或受到污染、專人配置、標定標準溶液、儀器校準等。

協同與改進機制

- 江蘇惠然倡導相關崗位員工主動反饋質量問題、積極分享質量提升知識，體現跨部門協作與持續改進。
- KPS 各部門相互協作，實現現場操作與實驗室分析的閉環管理，提升數據準確性與生產過程穩定性。
- HPL 與 ONC 建立問題處理流程，檢測異常立即停檢上報，聯合排查樣品、試劑、操作、儀器等因素，針對性採取糾正措施，驗證合格後方可報出，全程記錄存檔，形成閉環管理。

力勤資源以清晰的質量標準為前提，通過實驗室的標準化檢驗與完整數據追溯，為質量判斷奠定基礎。公司所有檢驗數據均反饋至採購部門，用於供應商的績效評價與分級管理。當出現檢驗異常時，公司會立即啟動包含內部自查與外部權威機構復檢的雙重核查機制，並依據最終科學結論做出接收或退貨等處置決定，有效保障公司整體運營與產品質量。報告期內，公司未發生因產品質量與安全相關召回事件。

針對不合格品，公司建立覆蓋採購、生產至成品全流程的閉環管理流程，貫穿採購品入廠驗收、生產過程的首檢與巡檢、返工返修及最終成品入庫等關鍵環節，規範不合格品的分類標準、評審權限與處置流程。同時，公司通過實施標準化的分級管控機制，強化不合格產品的識別、響應能力，確保各環節質量風險的及時控制與持續改進。

質量文化建設

力勤資源與各下屬子公司持續深化質量文化建設，每年為全體員工開展分層級、分內容的質量相關培訓，沉澱質量文化管理工作。公司每月召開質量例會，開展質量意識與責任態度的專項培訓，同時不定期組織由高級工程師主講的技術講座，深入解讀核心工藝與專業知識，持續提升團隊的專業素養與質量管理水平。2025年，KPS公司完成編制《質量管理手冊》，並組織各部門全員進行學習和培訓；HPL與ONC針對一線操作人員開展《原輔料質量標準》《工藝指標控制標準》等多項質量控制培訓，培訓覆蓋達100%。

學習鎳鐵中鎳元素新的檢測方法

2025年，為強化檢驗團隊專業技能並推動檢測標準升級，子公司惠然組織開展「鎳鐵中鎳元素新的檢測方法學習」專項培訓，系統性地引入並推廣更為精確、可靠的重量法作為新的標準檢測方法。通過理論講解與實際操作相結合的培訓模式，檢驗員不僅快速掌握新方法的原理與操作要點，更在實際對比測試中驗證其更高的準確性與重複性，為生產過程控制和產品質量一致性提供技術保障。



檢測方法學習

優質客戶服務

力勤資源始終秉持客戶至上的理念，致力於為客戶提供高質量服務，滿足客戶需求，提高客戶滿意度。在客戶服務領域，公司構建了一套全方位、多層次的服務體系，通過有效的負責任營銷管理充分保障客戶權益，為公司的長遠發展奠定堅實基礎。

客戶服務與投訴管理

力勤資源始終圍繞客戶核心需求，系統構建並持續優化響應機制。公司在配套服務、產品質量、裝運期限及港口操作等關鍵環節，著力打造敏捷、精準的響應體系，通過前瞻性部署與流程迭代，確保每個環節高效協同、可靠交付，為客戶創造持續增值的服務體驗。

此外，力勤資源制定多維客戶服務管理舉措，不斷迭代客戶服務體系，旨在為客戶提供更具前瞻性、更貼合需求的解決方案，持續鞏固市場競爭優勢與運營穩定性。

體系優化

- 公司覆蓋從詢價、合同簽訂至交付結算的全流程，實現信息高效同步與需求精準響應。

管理舉措

- 構建基於客戶評級與動態監測的信用風險管控制度。
- 通過合同標準化、執行可視化與跨部門協同，顯著提升合同執行效率，增強公司的市場響應能力、客戶信任度與整體運營質量。

風險識別與應對

- 建立「週度業務協調會+季度合規復盤會」為核心例會體系，系統性排查運營風險，形成「識別-分析-整改-復盤」的客戶閉環管理。

力勤資源多維客戶服務管理舉措

在客戶投訴響應方面，公司建立投訴管理響應機制，根據客戶重要性分層設定管理層級、響應時限與溝通節奏。公司高層直接負責戰略客戶投訴處理，並圍繞質量成因分析、整改措施落地、補償方案協商及客戶建議採納等核心環節，實現從即時響應到持續改進的閉環管理，確保問題高效解決並推動內部體系優化。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、物流等相關部門對接，確保問題能夠得到專業且針對性的處理。



現場響應

迅速與生產部、物流部等各部門協同，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

客戶滿意度

力勤資源將客戶滿意度視為衡量企業服務質量與持續改進的核心指標，建立了系統化的調研、分析與優化機制。公司由客戶服務部統籌實施分層管理與常態化調研，並設立跨部門專項小組協同推進，確保客戶反饋得以全面收集並有效轉化。

公司圍繞產品質量、服務響應、專業支持等關鍵維度廣泛徵集客戶意見。所有調研結果均納入專項分析，並直接與相關部門績效考核掛鉤，形成「收集 - 評估 - 改進 - 反饋」的管理閉環。

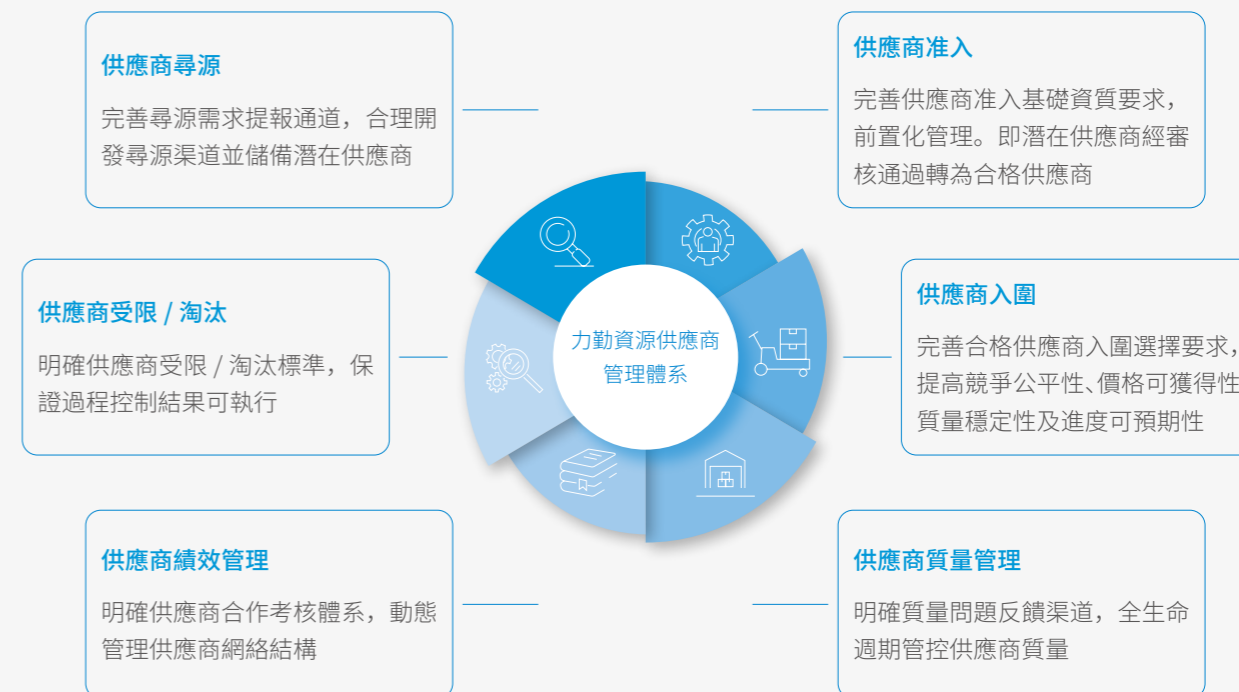
未來，力勤資源將繼續完善以客戶為中心的服務管理體系，將滿意度調研結果系統應用於流程優化與團隊賦能，不斷提升服務響應精度與客戶體驗水平，為公司的長期穩健發展夯實信任基礎。

可持續供應鏈

力勤資源凝聚產業鏈優勢力量，致力於打造負責任的供應鏈，不斷完善供應商全生命週期管理，加強原材料質量把控和來源管理，增強供應鏈韌性與穩定性。公司與供應鏈夥伴建立緊密穩定、互利共贏的合作關係，打造可持續發展的產業生態。

供應商管理

力勤資源根據《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，結合力勤資源管理實際，制定一系列供應商管理相關制度，並於合同中明確供應商商業道德、公平競爭、質量和服務、勞工保護、安全生產、數據與隱私保護等方面的要求，推進對供應商的有效管理。公司持續完善供應商管理體系，梳理並整合歷史管理經驗與當前業務要求，從供應商尋源、準入、入圍、質量管理、績效評估到受限與淘汰機制，全面完善六大管理模塊並制定管理辦法，形成覆蓋供應商全生命週期的結構化管理，有力推動供應鏈協同效率與穩定性的持續提升。



篩選與管理

- 2025 年，公司優化供應商在線註冊流程，完善信息結構並增設專項認證申報模塊，鼓勵供應商提供其在生產製造、企業管理等方面已獲市場認可的特殊資質並對供應商財務能力以及銷售員是否為原廠銷售進行審核。
- 篩選在質量、成本、履約及響應等方面表現突出的優質供應商。
- 建立供應商分類管理體系，結合石化與冶金行業的物料特點與差異，重構物料分類標準，並據此匹配對應的合格供應商資源。

評估與退出

- 實行「現場審核 + 資質認證」相結合的模式。對新引入的關鍵供應商，進行現場審核，評估其生產、質量、環境與安全管理體系。對現有核心供應商，不定期進行線下現場勘察，確保核心供應商質量、生產環境等問題符合公司要求。
- 對不達標的供應商將採取整改、暫停合作等措施，並根據整改結果決定恢復資格或予以淘汰。

力勤資源供應商管理辦法

在進一步完善供應商管理體系的基礎上，力勤資源將數字化工具深度嵌入管理流程，以技術驅動合規與效率協同提升。

供應商數字化管理實踐

力勤資源持續推進供應鏈數字化管理，2025 年通過上線採購流程線上化管理模塊，實現從分單、比價、合同到發運的全鏈路線上協同，增強了採購進度的實時可視化與數據可追溯性。在此基礎上，公司將供應商入圍審核前置化，強制要求採購物資與供應商資質的精準匹配，從源頭強化了選擇合理性。截至報告期末，公司已實現從供應商準入、現場考察、入圍評審到合同變更的全流程線上化閉環，使合規性嵌入業務動脈，有效降低違規風險。



⁵ 本報告中，供應商數量涵蓋全集團範圍。

● 供應鏈 ESG 管理

針對採購流程的各個階段和供應商的特性，力勤資源依據內部供應鏈環境及社會風險相關政策，對供應商在環境、社會與治理等方面的合規與實踐標準提出明確要求。公司建立包含 ESG 風險識別、評估及應對措施的完整閉環風險管理流程，以確保供應鏈的持續健康和高效運作。公司定期對供應商環境影響、貨物質量、安全生產進行現場審核、評估與驗證，推動供應商提升風險管理能力。

供應商廉潔管理

為構建穩定健康的合作關係，力勤資源積極維護公司和合作夥伴的合法權益，要求新入圍供應商 100% 簽署《廉潔承諾書》，強調公平競爭與廉潔要求，並向供應商宣導問題反饋渠道和不正当行為的舉報渠道。此外，公司針對全體員工開展廉潔培訓，並要求所有新入職的員工按要求簽署廉潔自律承諾函。

供應鏈環境管理

公司於合同中明確要求，供應商在生產與服務過程中必需遵守環保法規，鼓勵並優先選擇已通過 ISO 14001 環境管理體系認證的供應商，並將其作為重要的績效加分項。公司對處於不同階段的供應商進行分級環境責任管理並持續完善供應商現場審核標準。

供應鏈責任傳導

2025 年，西安鵬遠採用合同約束與現場審核相結合的方式，持續向供應商傳導可持續發展要求。西安鵬遠在協議中明確納入環保、勞工權益及商業道德條款並通過聯合現場訪問，對供應商的環保措施、安全生產及勞保落實情況進行實地核查與指導，推動供應鏈管理責任切實落地。

供應鏈穩定性

公司通過積極推動關鍵設備備件的國產化替代，建立覆蓋物料領用、批次記錄的全程溯源體系，實現對原材料來源與流向的有效監控。針對產品質量問題，建立由質檢、採購部門協同的快速響應機制，確保問題及時處理，保障生產連續。此外，公司調研供應商既有合作方評估其穩定性與供貨質量，並拓展與多家大型供應商的合作關係，持續優化供應結構，增強供應鏈的穩定性與抗風險能力。

供應商溝通與合作

力勤資源致力於與供應商攜手成長，為供應商提供定制化的資源支持和多元高效的溝通渠道。公司在供應商的准入評估、日常管理等多個環節提供專業指導，持續提升供應商的綜合能力。

供應商交流與多元化拓展

2025年，面對高風險原材料受市場價格、地緣風險與運輸穩定性等多重因素影響的挑戰，公司聚焦供應商體系優化，系統推進多元化拓展工作。公司通過行業會議、定向接洽等方式，主動開拓上下游關聯企業等供應商渠道，積極獲取市場動態與合作機會。在此過程中，公司逐步構建起覆蓋多區域貨源、多類型的供應商供應體系，並與替代原料供應商達成合作。

礦產供應鏈盡職管理

關鍵金屬礦物對公司業務具有戰略性支撐作用。力勤資源深知提升礦產供應鏈的透明度是保障產業鏈穩定與可持續性的基礎，也是贏得客戶長期信任的重要舉措。

力勤資源嚴格遵循《中國礦產供應鏈盡責管理指南》以及國外運營地法律法規要求，制定《負責任原材料採購政策》，按季度識別並更新衝突影響及高風險地區（Conflict-Affected and High-Risk Areas, CAHRA）國家/地區清單，在供應鏈管理中貫徹負責任、可持續和符合道德的原則。該清單主要用於供應鏈風險識別及盡職調查分級管理，並作為採購決策中重要的風險評估參考依據。公司要求所有供應商遵守商業誠信、尊重人權、保障勞工權益、履行職業健康安全與環保責任，並禁止從受衝突影響和高風險地區進行採購。

此外，公司建立基於風險的盡職調查體系，以識別和管理環境、社會和治理在內的供應鏈風險。為持續驗證體系的有效運行，公司定期開展礦產供應鏈盡職調查審核，根據調查結果對供應商風險進行評估，並結合實際情況採取相應的風險管理與改進措施。報告期內，子公司HPL、ONC取得負責任礦產保證程序 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。



ONC 負責任礦產保證程序 RMAP 鈷礦、鎳礦認證

HPL 負責任礦產保證程序 RMAP 鈷礦、鎳礦認證

04 綠色轉型 碳尋未來

在全球低碳轉型與資源開發責任並行的背景下，力勤資源將綠色轉型作為企業長期發展的重要方向，並在生產運營與管理決策過程中落實環境責任。公司以合規管理為底線，圍繞減排控污、資源高效利用及節能降耗等方面踐行綠色生產與綠色運營，並持續提升應對氣候變化與生態影響的管理能力，致力於攜手多方共同守護美好家園。

■ 應對氣候變化

■ 環境管理體系

■ 排放與廢棄物管理

■ 資源利用

■ 生物多樣性保護

應對氣候變化

力勤資源充分認識到全球氣候變化對於業務運營的深遠影響。公司持續健全氣候治理架構與管理機制，深化氣候變化風險和機遇的系統識別、分析及評估，並將氣候變化風險和機遇應對全面納入日常運營與管理決策，著力提升業務綜合韌性。

治理

力勤資源已構建覆蓋戰略、管理與執行層面的氣候治理體系，通過規範治理架構與流程，形成「董事會—ESG 管理委員會—ESG 辦公室—職能部門」四級自上而下的治理架構，明確各層級職責分工，確保氣候相關事項得到系統、持續地監督與管理。

董事會承擔氣候治理的最終責任，對氣候政策、戰略、管理方針與目標的科學性與合規性負責。董事會負責審批氣候治理專項政策、減排目標與低碳轉型戰略，對氣候相關風險和機遇進行決策，並定期檢討氣候治理架構的有效性。董事會定期接受氣候變化培訓，以確保並持續提升其在氣候治理方面的知識儲備與履職能力。

ESG 管理委員會負責審核、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；通過專項匯報、內部風險研判、外部專家諮詢及行業分析，ESG 管理委員會持續獲悉風險與機遇信息，並每年開展一次氣候相關風險和機遇的識別和分析，同步制定相應的氣候應對方案。ESG 管理委員會定期向董事會匯報氣候目標進展、風險應對情況。

ESG 辦公室由 ESG 專職人員組成，負責執行氣候應對方案、碳排放數據核算、信息披露文件編制、部門履職監督、供應商氣候管理等日常工作。

公司各職能部門承接 ESG 管理委員會分配的任務，各部門需每年度向 ESG 管理委員會提交氣候履職報告，說明目標完成情況、存在問題及改進措施。

公司已對氣候管理相關激勵與約束機制進行審慎評估，並擬在未來的將氣候相關績效納入薪酬政策⁶。

策略

為系統識別氣候相關風險和機遇對於業務模式和價值鏈的潛在影響，明確氣候治理、管理及應對的優先級，公司參照《國際財務報告可持續披露準則第 2 號：氣候相關披露》（IFRS S2）等主流披露框架，開展氣候風險與機遇識別、重要性研判與財務影響評估，並持續優化關鍵氣候風險的應對方案。在此基礎上，公司進一步開展氣候情景分析工作，結合業務實際與行業趨勢，識別出當前階段需重點關注的氣候風險與潛在機遇。公司所識別出的主要氣候風險和機遇如下表所示。

風險 / 機遇類型	主要類別	具體風險 / 機遇
物理風險 	急性風險	強降水
		高溫熱浪
		颱風
		極寒
		乾旱
		野火
慢性風險		水資源短缺
		海平面上升
		生態環境破壞
轉型風險 	聲譽風險	信息披露不足
	政策法律風險	碳排放管控增強
	市場風險	客戶需求轉變
	技術風險	工藝升級壓力
轉型機遇 	資源使用效率	能效提升
	能源來源	清潔能源使用
	產品與服務	新能源材料需求增長
	適應力	前瞻性應對

氣候變化風險和機遇清單

氣候情景分析

2025 年，公司以本報告範圍涵蓋的子公司為樣本資產，首次開展氣候情景分析工作。為保障分析結果的時效性與適配性，公司計劃情景分析實施周期為每五年開展一次，並建立動態重評觸發機制——當國家「雙碳」相關政策、行業低碳技術標準出現重大調整，或公司業務結構發生實質性變化時，將及時啟動重新評估流程，以進一步識別和評估氣候相關風險對公司運營與業務表現的潛在影響程度，綜合評估氣候韌性。

⁶ 截至報告期末，公司暫未將氣候相關績效納入薪酬政策，主要由於公司現階段產能尚未穩定，持續推進新項目投產、擴產及實施計劃調整，且作為鎳鈷資源開發與冶煉企業，氣候行動成效受產能規模、技術迭代等因素影響較大，需長期周期驗證，短期內難以形成穩定可控的薪酬考核指標，不具備納入薪酬體系的客觀條件。公司計劃待產能趨於穩定並制定氣候量化目標後，同步啟動薪酬政策銜接工作，選取可控指標納入考核，經薪酬委員會審議後將披露具體方案。

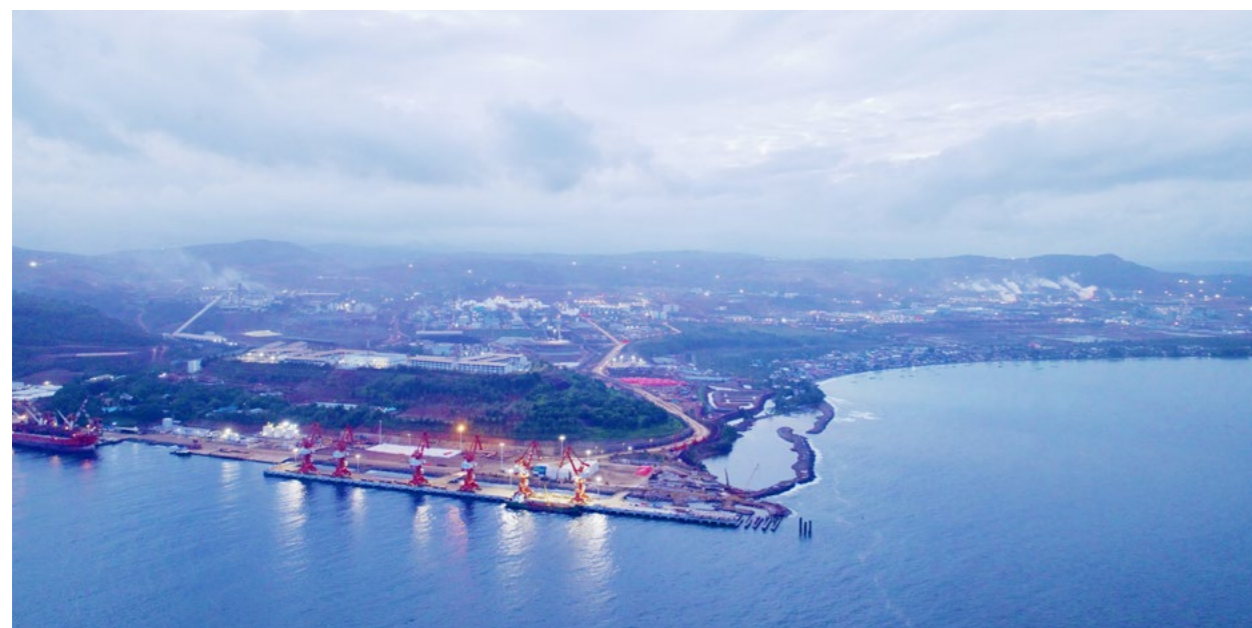
物理風險評估

對於物理風險，公司選取政府間氣候變化專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）的 SSP2-4.5 與 SSP5-8.5 情景，分析在溫室氣體中等排放及高排放情景下，相關資產在基線時期、短中期和長期面臨的物理風險情況，並以物理風險暴露度及部分物理風險的在險價值（Physical Value-at-Risk, PVaR）估量資產因物理風險造成的損失佔其資產價值的比例。

情景	IPCC SSP2-4.5	IPCC SSP5-8.5
情景假設	<ul style="list-style-type: none"> 有一定氣候變化政策干預的中等排放情景。在該情景下，全球溫室氣體排放在本世紀中期前大致保持在當前水平，隨後下降，世紀末全球平均氣溫較工業化前水平上升約 2.7°C。 	<ul style="list-style-type: none"> 無氣候變化政策干預的高排放情景。 在該情景下，全球溫室氣體排放總量和濃度不斷增加，世紀末全球平均氣溫較工業化前水平上升 4°C 以上。
分析時間節點	<ul style="list-style-type: none"> 基線期（2025 年）、短中期（2030 年）、長期（2050 年） 	
關鍵假設	<ul style="list-style-type: none"> 假設此次情景分析的資產所在地在情景分析的時間範圍內（即 2050 年及以前）保持不變。 此次情景分析未考慮保險或任何氣候物理風險應對措施。 	

物理風險情景選擇與關鍵假設

公司根據各資產點在上述情景、不同時間節點的風險等級數據，結合各資產點的持有價值權重進行加權測算，分析得出當前資產風險暴露度，及短中期、長期變化分析結果。



風險類型	基線	2030		2050	
		SSP2-4.5	SSP5-8.5	SSP2-4.5	SSP5-8.5
高溫熱浪					
極寒					
乾旱					
水資源短缺					
強降水					
颱風					
野火					
海平面上升					
生態環境破壞					

圖例 / 氣候風險影響



力勤資源氣候物理風險暴露度⁷

情景分析結果顯示，在 SSP2-4.5 和 SSP5-8.5 兩種氣候情景下，隨著時間的推移，公司面臨的高溫熱浪、強降水、颱風以及生態環境破壞風險整體呈上升趨勢，但不同風險類型的變化幅度和緊迫性存在差異。其中，強降水風險相對緊迫，風險敞口主要集中在浙江寧波以及印尼奧比島等資產較為集中的區域。在高排放的 SSP5-8.5 情景下，高溫熱浪風險長期來看將有所加劇，至 2050 年相關風險敞口明顯上升。此外，颱風風險敞口長期亦有可能增加。氣候模型對赤道附近熱帶氣旋的模擬存在一定不確定性，導致長期預測存在高估的可能，公司將持續關注相關研究進展。其餘物理風險對公司整體資產和經營活動的影響相對有限。

針對高溫熱浪、強降水和颱風三類對公司具有較高實質性的物理風險，公司進一步測算了樣本資產至 2050 年的 PVaR。在 SSP2-4.5 和 SSP5-8.5 兩種情景下，若不考慮已經實施和可能實施的應對措施，颱風可能對寧波力勤造成較大損失，強降水可能對力勤資源多個樣本資產造成一定損失。而 2050 年各點位高溫熱浪風險 PVaR 主要集中在 2% 以下，風險相對可控。

針對情景分析識別出的三類具有較高實質性影響的物理風險，力勤資源已啟動全價值鏈影響評估，系統梳理風險傳導路徑，量化評估其對關鍵財務指標的潛在影響，並結合業務特性制定針對性應對措施，將相關舉措全面融入公司可持續發展戰略與日常運營風險管理體系，以持續提升整體運營韌性。

⁷ 表格中物理風險暴露度等級為中高風險與高風險資產佔比，以持有企業價值計算。

風險類別	影響時期	影響地區	影響路徑及受影響業務	價值鏈影響層面	財務影響說明	氣候韌性建設舉措
強降水	短中期、長期	寧波、奧比島	<ul style="list-style-type: none"> • 運營中斷：洪水可能導致公司廠區被淹，造成生產基礎設施的嚴重受損，設備維修周期長且成本高昂，致使生產線長時間中斷，工廠被迫全面停產。 • 供應鏈受阻：洪水導致港口停運、陸路中斷，影響原料進口與成品運輸，影響後續生產，公司無法按時向下遊行業客戶供貨，長期合作關係受到衝擊。 • 人員安全：極端天氣威脅員工通勤、運輸及戶外作業安全。 	上游、下游、直接運營	設備維修費用增加，資本支出增加，產能受限，營業收入減少，員工人身安全受到威脅。	<ul style="list-style-type: none"> • 加強基礎設施建設：針對尤其位於寧波和奧比島的工廠、倉庫等設施進行防洪改造，如修建防洪堤、排水系統升級等，提高設施的防洪能力。由於奧比島當地的基礎設施可能相對薄弱，更需要加大投入，確保關鍵設施的安全。 • 建立預警機制與應急預案：與當地氣象部門合作，建立極端降雨（洪水）預警系統，及時獲取洪水預報信息。制定應急預案，明確在洪水發生時的人員疏散路線、物資轉移方案等，並定期進行演練。 • 優化供應鏈管理：評估洪水對供應鏈的影響，尋找備用供應商並準備應急物流路線圖。例如，設立備用倉庫，確保在本地倉庫受洪水影響時能夠及時供應物資。 • 購置風險轉移工具：購置固定資產理賠、物流延誤等相關保險，通過風險轉移降低財務損失。
颱風	短中期、長期	寧波、奧比島	<ul style="list-style-type: none"> • 運營中斷：強風暴雨可能破壞生產基地的廠房設施，導致車間漏水、設備暴露受損，設備維修周期長且成本高昂；同時，公司需按應急預案停工停產，將直接中斷生產流程。 • 人員安全：極端天氣威脅員工通勤、運輸及戶外作業安全。 • 供應鏈受阻：原材料採購依賴穩定物流運輸，颱風來襲導致港口作業停滯、公路運輸中斷，影響原料進口與成品運輸，造成訂單交付延遲，損害與供應商、客戶的長期合作關係，增加供應鏈管理成本與風險。 	上游、下游、直接運營	設備維修及保險費用增加，導致運營成本與資本支出增加，產能受限，營業收入減少，員工人身安全受到威脅。	<ul style="list-style-type: none"> • 設施加固：對尤其位於寧波的工廠、倉庫等設施進行加固，如加強建築結構、安裝防風門窗等。對關鍵設備進行固定和防護，避免設備在颶風中受損。 • 應急預案制定：制定颶風應急預案，包括人員疏散計劃、物資儲備方案等。在颶風來臨前，及時組織人員疏散到安全地帶，確保員工的生命安全。 • 加強預警與響應：加強與當地政府的溝通與合作，及時獲取颶風預警信息，遵循當地政府的應急指揮。在颶風過後，積極配合當地政府進行災後重建工作。
高溫熱浪	短中期、長期	寧波、西安、江蘇	<ul style="list-style-type: none"> • 效率降低：在高溫熱浪下，設備的金屬部件易因熱脹冷縮出現變形，設備故障率顯著提高，嚴重影響生產效率。 • 能耗增加：高溫天氣增加公司供冷需求，冷卻系統需消耗更多水資源與電力，大幅提高能源成本，還可能因電力供應緊張面臨限電風險，進一步干擾生產計劃。 • 人員安全：高溫熱浪嚴重危害一線員工的身心健康，員工易出現中暑、熱射病等健康問題，導致工作效率降低、缺勤率上升，增加企業的人力成本與生產損失。 	上游、下游、直接運營	設備維修費用增加，能耗成本增加，運營成本與資本支出增加，訂單減少，營業收入減少，員工人身安全受到威脅。	<ul style="list-style-type: none"> • 設備維護與管理：高溫可能影響設備的正常運行，制定設備高溫維護計劃，定期對設備進行檢查和保養，提高設備的抗高溫性能，確保設備在高溫環境下穩定運行。例如，對冶煉設備的冷卻系統進行升級，提高散熱效果。 • 能源管理升級：安裝能源管理系統，對製冷、通風系統進行節能改造，利用太陽能、風能等清潔能源，降低對傳統能源的依賴，減少能源成本與碳排放。 • 改善工作環境：在西安等高溫地區，為員工提供良好的工作環境，如安裝空調、風扇等降溫設備，提供防暑降溫藥品和飲品。合理安排工作時間，避免在高溫時段進行戶外高強度作業。 • 建立高溫津貼機制：嚴格落實國家高溫津貼政策，建立規範的高溫津貼發放機制，根據氣溫變化和工作環境及時足額發放補貼，保障員工權益。 • 關注員工健康：加強對員工的健康監測，定期組織員工進行體檢，及時發現和處理因高溫引發的健康問題。同時，開展防暑降溫知識培訓，提高員工的自我保護意識。

轉型風險和機遇評估

對於轉型風險和機遇，公司圍繞以碳價為主的政策風險開展氣候情景分析。公司選取央行與監管機構綠色金融網絡（Network for Greening the Financial System, NGFS）的延遲轉型情景和 2050 淨零情景，以體現無序與有序轉型路徑下的風險差異。

情景	NGFS 延遲轉型	NGFS 2050 淨零情景
情景假設	<ul style="list-style-type: none"> 政府延後（通常在 2030 年後）且突然引入低碳轉型政策，且政策力度會逐年快速加大，最終達到巴黎協定 2°C 控溫目標。 	<ul style="list-style-type: none"> NGFS 2050 情景假設全球在當下就引入有效的氣候政策，全球進行有序轉型，在 2050 年實現淨零排放，並在世紀末達到巴黎協定 1.5°C 控溫目標。
分析時間節點	<ul style="list-style-type: none"> 短中期（2030 年）、中長期（2040 年）、長期（2050 年） 	

轉型風險情景選擇

基於上述 NGFS 兩種轉型情景下的碳價假設，結合公司各資產點的碳排放缺口，公司進一步量化碳在險價值（Carbon Value at Risk, CVaR），以此評估不同時間節點、不同轉型路徑下碳價上升對各資產價值的潛在影響。轉型風險情景分析結果如下表所示。

	2030		2040		2050	
	延遲轉型	2050 淨零	延遲轉型	2050 淨零	延遲轉型	2050 淨零
寧波力勤						
西安鵬遠						
江蘇惠然						
DCM						
HPL						
ONC						
KPS						
印尼 Obi 工業園匯總						

力勤資源氣候轉型風險情景分析結果⁸（風險等級）

风险等级	低	中低	中	中高	高
CVaR 值区间	0%-1%	1% - 5%	5%-10%	10% - 30%	30% 以上

⁸ 表格中風險等級以 CVaR 所在區間展示。碳在險價值（CVaR）= 碳排放總成本 / 企業價值；其中，碳排放總成本 = 自身碳排放缺口 × 碳價。代表公司易受氣候相關轉型風險影響的資產百分比。

情景分析結果顯示，力勤資源多數點位氣候轉型風險較為可控。在中長期，江蘇惠然存在較高轉型風險。公司將積極關注境內外減碳政策要求，探索多種減碳路徑，應對低碳轉型趨勢。

在研判轉型風險的同時，公司也積極識別氣候轉型帶來的戰略機遇。伴隨全球「雙碳」目標的深化推進，低碳發展已成為行業共識，這為公司在資源利用、能源結構、產品服務等領域帶來了新的增長動能。

風險 / 機遇類別	影響時期	影響路徑及受影響業務	價值鏈影響層面	財務影響說明	氣候韌性建設舉措
轉型風險	聲譽風險 中期、長期	<ul style="list-style-type: none"> 在低碳轉型背景下，客戶、投資者及國際資本等持份者普遍要求公司提高碳排放管理和揭露透明度。若公司未能及時、準確回應相關訴求，將損害品牌聲譽並削弱客戶信任，尤其會影響下游新能源車企、電池廠商等核心客戶的合作意願。 	直接運營、下游	<p>營業收入下降：聲譽受損將降低客戶的合作意願，導致客戶訂單減少或轉向競爭對手，從而直接影響銷售規模與市場份額，造成營業收入下降。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 將氣候風險納入戰略規劃：制定相應的氣候風險應對戰略和轉型計劃，並在揭露中詳細說明，主動響應全球投資者對氣候信息披露的需求。 加強與持份者的溝通：加強與客戶、供應商、投資者、社區等持份者的溝通與交流，及時回應他們的關切和訴求，贏得持份者的理解和支持。除定期發佈可持續發展報告外，還可通過企業官網、社交媒體等渠道，及時發佈力勤資源氣候風險應對行動的進展和成果，提高信息透明度。例如，發佈企業在節能減排、低碳技術研發等方面的最新動態。 提升數據質量與可靠性：構建完善的碳排放數據收集、監測和分析系統，確保數據的準確性和完整性。並邀請獨立的第三方機構對氣候相關信息進行鑒證，增強信息的可信度。

風險 / 機遇類別	影響時期	影響路徑及受影響業務	價值鏈影響層面	財務影響說明	氣候韌性建設舉措
轉型風險	政策法律風險	短期、中期、長期	直接運營、下游	<p>信用風險增加: 若合規性不足, 可能影響公司在客戶及金融機構中的信用評價, 導致融資成本上升;</p> <p>研發成本增加: 為滿足新政策, 公司需加大資金投入研發低碳工藝;</p> <p>減碳成本增加: 碳價上漲將導致碳配額購買和碳排放合規成本增加。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 加強政策研究與合規管理: 密切關注國內外資源開發、環境保護、貿易政策等方面的政策法規變化, 為公司的戰略決策提供依據。同時, 加強內部合規管理, 確保公司的生產經營活動完全符合法律法規要求, 避免因違規行為導致的法律風險。 ● 制定明確的綠色轉型目標與計劃: 參照國家「雙碳」目標及相關行業標準, 結合力勤資源的業務特點和發展戰略, 制定具體、可量化的綠色轉型目標。將綠色轉型目標分解為具體的階段性任務, 制定詳細的實施計劃和時間表, 明確各部門在綠色轉型中的職責和任務, 確保目標的順利實現。 ● 完善氣候相關信息披露: 按照相關政策要求和國際慣例, 建立健全氣候相關信息披露制度, 定期向社會公開公司的環境績效、溫室氣體排放、水資源利用等情況, 提高公司的透明度和公信力。加強對信息披露內容的審核和管理, 確保揭露信息的真實性、準確性和完整性。同時, 採用通俗易懂的方式進行信息披露, 便於投資者、消費者等持份者理解和評估公司的氣候風險應對能力。

風險 / 機遇類別	影響時期	影響路徑及受影響業務	價值鏈影響層面	財務影響說明	氣候韌性建設舉措
轉型風險	市場風險	短期、中期、長期	下游	<p>收入波動風險: 低碳產品供應不足可能導致客戶流失、營業收入下降。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 開展碳足跡管理: 建立碳足跡背景數據庫, 委託國內或國際機構開展碳足跡核算認證, 獲得權威的碳足跡數據和認證標識。在產品或包裝物等位置標注碳標識, 向客戶清晰展示產品的碳足跡水平, 提升產品的綠色形象和市場競爭力。同時, 將產品碳足跡水平作為重要指標, 對標國際國內先進水平, 通過改進生產工藝、採用節能設備、優化物流配送等方式, 持續降低產品碳足跡。 ● 加大綠色研發與創新: 深入了解客戶對低碳產品的需求, 投入資源開展低碳產品的研發工作, 利用新能源、節能環保等技術, 開發具有更高低碳性能和性價比的產品。例如, 研發更高效的儲能設備、節能型的資源加工設備等。 ● 優化庫存管理: 與主要原材料供應商簽訂長期合同, 確保在一定時期內原材料供應的穩定性和價格的相對合理性。根據市場需求預測和原材料價格走勢, 合理調整庫存水平。同時, 要優化庫存結構, 降低庫存成本, 提高資金使用效率。
技術風險	中期、長期		上游、直接運營	<p>資本支出與運營成本增加: 需投資資金用於研發和設備改造, 支付能源和碳交易成本。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 優化技術研發管理: 與高校、科研機構建立合作關係, 共同開展低碳技術研發, 同時加速科技成果的轉化和應用。在投入低碳轉型技術研發或應用之前, 進行全面的技術經濟分析, 評估技術的成本效益、可行性和風險。在低碳技術項目實施過程中, 合理安排項目進度, 優化資源配置, 避免因項目延誤或資源浪費導致成本增加。 ● 採用漸進式技術升級策略: 針對性地面向各運營地制定經濟、靈活的碳減排技術方案, 對於一些成本較高的低碳轉型技術, 可採取分階段實施的方式。先進行小規模的試點項目, 驗證技術的可行性和有效性, 待技術成熟、成本降低後再進行大規模推廣。隨著技術的不斷進步和成本的降低, 逐步淘汰成本過高、效率低下的低碳技術, 及時更新換代, 保持技術的先進性和經濟性。

風險 / 機遇類別	影響時期	影響路徑及受影響業務	價值鏈影響層面	財務影響說明	氣候韌性建設舉措
轉型機遇	資源使用效率	<ul style="list-style-type: none"> 通過對鍊鈷冶煉生產環節實施節能改造和精細化管理，提升水資源與能源利用效率，減少能耗與物料損耗，從而降低生產過程的綜合運營成本。 	直接運營	<p>運營成本降低：減少能源、水等資源消耗費用，同時降低碳排放相關成本。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 能耗精準管控： 搭建數字化能源管理平台，完善能耗分項計量，開展能源管理體系認證與審計，實現能源使用可視化與精細化管控。 節能提效改造： 實施餘熱回收、節水循環和關鍵設備節能改造。 固廢資源化利用： 建立冶煉渣料分級回收機制，提取有價金屬並將尾渣二次利用。
	能源來源	<ul style="list-style-type: none"> 依托印尼奧比島、中國西北等基地的光伏、風電資源，擴大可再生能源使用比例，降低對化石能源的依賴，減少能源價格波動和減排成本帶來的經營壓力，同時提升供應鏈穩定性。 	上游、直接運營	<p>運營成本降低： 減少化石能源價格上漲風險，獲取綠色能源使用的政策與融資優惠。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 推動綠電佈局落地： 制定可再生能源使用目標，推動綠色電力採購與消納。投運光伏發電設施，提升綠電自給率，降低外購電成本。 探索電氣化轉型： 探索高耗能環節電氣化改造，提升清潔能源使用比例。
	產品與服務	<ul style="list-style-type: none"> 通過技術創新和工藝改進，開發低碳鍊鈷產品，滿足新能源汽車、動力電池等行業客戶的綠色採購需求，打造差異化競爭優勢，提升產品溢價能力與市場份額。 	下游	<p>營業收入增加： 通過技術創新和工藝改進，開發低碳鍊鈷產品，滿足客戶的綠色採購需求，增強市場競爭力。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 推進產品碳數據透明化： 建立產品碳足跡核算和揭露機制，提升全生命週期碳數據透明度。 協同開發低碳產品： 與核心客戶合作開展綠色設計與應用，試點建設低碳產線。
	適應力	<ul style="list-style-type: none"> 跟蹤國際低碳政策趨勢和行業標準，提前佈局應對氣候變化相關風險與機遇。 積極參與行業聯盟與綠色標準制定，增強公司在低碳轉型過程中的話語權，為長期發展奠定基礎。 	上游、直接運營、下游	<p>營業收入增加： 更快適應政策和市場變化，增強客戶黏性，獲取綠色融資與業務機會。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 政策趨勢動態預警： 建立政策與市場信息監測機制，定期開展情景分析與機遇評估。 行業標準參與： 參與行業低碳標準制定和試點項目，提升企業整體適應能力。

轉型風險與機遇影響分析及韌性建設舉措

提升氣候韌性

力勤資源將氣候韌性建設深度融入運營管理與戰略決策，圍繞物理風險防禦、轉型風險與機遇應對兩大方向，系統推進全價值鏈氣候適應與減排行動。2025年，公司通過工程防禦強化、工藝能效提升及能源結構優化，持續增強對極端天氣與低碳轉型的適應能力。

物理風險防禦

針對情景分析識別出的強降水、颱風、高溫熱浪三類高實質性物理風險，公司從工程防禦、預警響應、人員保障三個維度協同推進，持續降低資產暴露度與運營中斷風險。

▶ 防洪防颱設施升級

- 針對廠區地勢低窪及沿海設施，持續推進排水系統擴容改造、防洪堤加高加固及關鍵設備防水封裝，並通過污水處理設施擴建、溢流水回用技改間接提升防洪韌性。
- 建立排水系統定期巡查機制，重點檢查排水溝、集水井、排水泵等設施運行狀況，對圍牆、低窪地帶防水設施及車間門窗進行全面排查修繕，防止雨水倒灌。

▶ 極端天氣應急響應

- 每年開展應急預案演練，覆蓋火災、中毒、中暑、煤氣洩漏、特種設備事故、宿舍消防及極端天氣次生災害等場景，採用桌面推演與現場實戰相結合形式。
- 制定惡劣天氣分級處置方案，按黃、橙、紅預警等級執行差異化響應措施，明確全廠停電、關鍵設備進水、原料輸送系統漏雨等典型場景應急處置流程。
- 規定車間每年至少開展一次惡劣天氣專項演練，重點車間組織颱風、強降雨及洪水倒灌專項應急演練，確保應急信息上報、現場指揮、人員撤離及災後恢復全流程順暢。

▶ 高溫作業安全保障

- 建立高溫應急保障機制，每日供應防暑飲品，高溫預警時段增供清熱解暑食品；同步增配移動冷風機、噴霧降溫裝置，優化通風系統，改善高溫崗位作業環境。2025年子公司西安鵬遠防暑降溫專項投入4.91萬元，確保物資供應與設備維護落實到位。
- 根據溫度監測動態調整作業安排，實施錯峰生產或縮短連續作業時間等彈性措施。

物理風險防禦措施

轉型風險和機遇應對

為應對碳定價強化、低碳政策趨嚴及技術迭代帶來的轉型壓力，同時把握全球能源轉型催生的綠色增長機遇，公司圍繞能效提升、餘熱回收、能源數字化、綠電替代等重點領域，系統推進減排降碳與低碳競爭力建設。有關節能減碳的年度重點舉措、行動、案例及成效，詳見本報告「4.4.1 能源管理」小節。

風險管理

力勤資源已將氣候風險與機遇管理納入企業全面風險管理體系，通過建立科學的識別、評估、應對與監控閉環流程，系統性研判物理風險與轉型風險對全產業鏈的潛在影響，同時積極把握資源效率提升、綠電替代、低碳產品升級等戰略機遇，致力於將氣候韌性轉化為長期競爭優勢，為公司可持續發展築牢堅實基礎。



力勤資源氣候風險與機遇管理流程

指標與目標

為確保數據的全球可比性、嚴謹性及滿足投資者與客戶披露需求，公司嚴格遵循 ISO 14064-1: 2018 及《溫室氣體核算體系：企業核算與報告標準》（The Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard），持續就組織範圍內的溫室氣體排放開展核算，以常態化評估氣候行動及其績效，推動氣候應對方案及策略的不斷改進。本公司於報告期內的溫室氣體排放數據⁹如下表所示。

指標	單位	2024 年	2025 年 ¹⁰
範圍一溫室氣體排放量 ¹¹	千噸二氧化碳當量	1,486.64	3,253.34
範圍二溫室氣體排放量 ¹²	千噸二氧化碳當量	473.45	3,150.89
溫室氣體排放總量（範圍一 + 範圍二）	千噸二氧化碳當量	1,960.09	6,404.23
溫室氣體排放密度	千噸二氧化碳當量 / 百萬元營收	0.07	0.16

力勤資源參考最新氣候變化國際協議，結合行業趨勢與自身業務特性，制定了適合公司當前發展階段的氣候目標，目標設定經 ESG 管理委員會牽頭論證、董事會審批後正式生效，由 ESG 管理委員會分解至各職能部門及附屬公司。ESG 管理委員會定期了解各部門目標推進進展，協助協調資源以支持目標落地。

公司當前聚焦自身運營環節的技術改造與能源結構優化，致力於通過直接減排行動推進氣候目標落地，暫未使用碳信用抵消排放，以確保氣候目標的達成具備實質性與可持續性。

氣候目標 ¹³	氣候轉型行動路徑	
短期： 推進鋁冶煉環節節能技術升級，探索綠電替代路徑；	範圍一	生產工藝優化降碳
中期： 搭建核心供應商碳排放覈算體系及供應商綠色評估框架，推動產業鏈協同減排；	範圍二	能源結構綠色替代
長期： 對標國際低碳礦業標準，實現運營端（範圍一 + 二）碳中和 / 穩步推進運營端（範圍一 + 二）碳排放持續下降。	範圍三	供應鏈協同減排

⁹ 本公司溫室氣體排放的計量方法、輸入資料及相關假設，主要依據國際和所在運營地所在地通行的核算框架，並結合當前業務模式及資料可獲取條件，以合理反映本公司範圍一及二溫室氣體的整體排放水平。核心假設包括選用國家最新權威排放因數、計量設施及內部記錄準確可靠等。截至報告期末，本公司溫室氣體計量方法、關鍵輸入資料及核心假設相較於上一報告期未發生重大變更。

¹⁰ 因公司業務拓展，本年度環境數據涵蓋範圍有所擴大，使得相關數據同比有所增長。此外，公司本年度出於經濟性因素考慮，對能源結構進行相關調整，導致範圍一、二溫室氣體排放有所波動。

¹¹ 範圍一溫室氣體排放主要來源於汽油、柴油、天然氣、液化石油氣等直接能源燃燒，以及運營和生產過程相關環節所產生的溫室氣體過程排放及逸散。數據主要來源於能源帳單等內部資料，並根據政府間氣候變化專門委員會（IPCC）刊發的《IPCC·2006 年國家溫室氣體清單指南·2019·修訂版》進行核算。

¹² 範圍二溫室氣體排放主要來源於外購電力消耗，電力數據來源於電力繳費賬單等內部資料。電力排放因數選取自中華人民共和國生態環境部與國家統計局聯合發佈的《關於發佈 2023 年電力二氧化碳排放因數的公告》。本報告所載列的範圍二溫室氣體排放量為基於位置的排放。

¹³ 當前公司產能仍處於逐步釋放階段，產能結構持續動態調整，碳排放監測系統仍在完善中；預計 2026 年公司仍處於產能爬坡階段，單位產品碳排放受產能利用率影響較大，數據缺乏長期可比性；預計 2027 年後公司各項產能利用率將逐漸趨於穩定，屆時將以滿產後完整年度的碳盤查數據為基準年，結合行業脫碳路線圖制定量化減排目標，確保目標科學性與可執行性。

環境管理體系

力勤資源嚴格遵循運營地所在地適用的環境法規，並要求各生產型單位建立完善的环境管理體系，將外部合規要求轉化為內部環境管理的行動框架。公司已制定《環境管理政策》，明確在排放控制、資源使用與生態保護等方面的管理要求與原則，各附屬公司在此基礎上，結合屬地法規與自身運營特點，建立規範的環境管理制度。

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）
- 印度尼西亞政府《海洋環境保護條例》（政府字2021年第21號）
- 印度尼西亞共和國環境林業部《環境審計條例》（環境部字2013年3號）
- 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）
- 印度尼西亞共和國環境林業部《環境質量指數條例》（環境部字2021年27號）

為明確環境管理的重點方向與環節，公司基於自身生產結構、業務運營特點，圍繞排放物、能源使用、資源使用以及溫室氣體排放四大維度制定環境管理長期目標，為環境管理執行提供行動指引。

排放物

優化生產工藝並加強污染源頭管控，實現各類污染物排放的持續減量；同時推動廢棄物的分類回收與高效利用，最大程度減少廢棄物對環境的影響。

能源使用

積極探索並推廣節能技術與可再生能源應用，合理規劃能源使用結構，提高能源利用效率。

資源使用

精準評估資源需求，優化資源配置，加強對水資源、原材料等資源的節約管理，提高資源重複利用率。

溫室氣體排放

制定科學有效的溫室氣體減排策略，逐漸完善溫室氣體排放監測與核算機制，同時加大對低碳項目的投入，努力降低單位產出的溫室氣體排放量。

為持續推進環境管理體系的規範化建設，公司參照行業公認的外部標準，積極開展環境管理體系的外部審核與認證。截至報告期末，力勤資源及子公司江蘇惠然、西安鵬遠、HPL均已通過ISO 14001環境管理體系認證。



力勤資源



HPL



江蘇惠然



西安鵬遠

為有效防範可能出現的環境安全事件與風險，提升環境應急響應能力，力勤資源下屬生產型單位已建立環境危險源識別、管理程序及相應的應急預案。例如ONC建立《危險源識別與風險控制》，KPS制定《環境應急準備與響應程序》等文件。

在健全環境管理體系的同時，力勤資源亦高度重視全體員工的環境保護意識提升與培養，並督促員工切實履行環境管理責任。報告期內，力勤資源多家子公司聚焦環保要求、環境管理操作、環保制度等方面開展環境保護培訓活動，有效提升員工日常認知與環境管理实操能力。

江蘇惠然年度環保培訓

2025年，江蘇惠然圍繞環保設施安全、標準化操作及管理制度落實等核心主題，累計組織5次專項培訓，覆蓋生產、技術及管理崗位員工。通過理論與案例教學，員工環保意識、操作規範性及環境應急處置能力得以有效提升。

西安鵬遠「美麗中國我先行」環保宣傳與實踐活動

西安鵬遠於2025年環保月期間，以「美麗中國我先行」為主題，組織開展為期一個月的環保宣傳與實踐活動。通過多種形式和渠道的宣導，面向全體員工深入普及環保知識，提升員工環保責任感與行動力。



此外，力勤資源印度尼西亞地區子公司通過外部環境培訓、環境知識分享與研討及環境日主題活動等方式，強化員工對環境風險識別、污染防治及應急處置的認知與實踐能力。

排放與廢棄物管理

為確保排放物與廢棄物的合規管理，力勤資源各生產型單位已建立從源頭減量、程序控制到末端治理的全流程管控機制。公司嚴格遵守運營地所在地適用的法規，並針對廢水、廢氣及各類廢棄物制定內部控制標準與管理程序，並通過技術改造與管理優化，持續降低生產經營活動對環境的影響。2025 年，本公司環保設施投入達 32,109.92 萬元。

力勤資源各運營地遵守的排放物法規包括但不限於：

排放物種類	中國大陸地區	印度尼西亞
 <p>廢水</p>	<p>《中華人民共和國水污染防治法》</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 印度尼西亞共和國環境林業部第 P.68/Menlhk/Setjen/Kum.1/8/2016 號《生活廢水品質標準》 • P.16/MENLHK/SETJEN/KUM.1/4/2019P 號部長令關於對 2014 年第 5 號環境部長令《廢水排放標準》的第二次修訂 • 印度尼西亞共和國環境林業部《廢水排放標準及生活污水處理技術條例》（環境部字 2025 年 11 號）——（廢止並取代第 P.68/MENLHK/SETJEN/KUM.1/8/2016 環境與林業部長條例） • 《廢水排放標準技術批復》（S.508/F/F.5/PKL.6.2/B/06/2025） • 印度尼西亞共和國環境林業部《生活廢水品質標準》（環境部字 2025 年 11 號）
 <p>廢氣</p>	<p>《中華人民共和國大氣污染防治法》</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 印度尼西亞共和國環境林業部第 P.15/MENLHK/SETJEN/KUM.1/4/2019 號《熱發電廠廢氣品質標準》 • 印度尼西亞共和國環境林業部第 P.14/MENLHK/SETJEN/KUM.1/7/2020 號《空氣污染標準指數條例》 • 符合排放要求的《廢氣品質標準》技術批復，編號：S.214_F_F.2_PKL.3.11_B_4_2025
 <p>廢棄物</p>	<p>《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 印度尼西亞共和國第 18 號法律（2018 年）——關於垃圾管理 • 印度尼西亞共和國環境與林業部長條例第一——關於含危險有毒物質的垃圾及危險有毒廢物的管理（2024 年第 9 號） • 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

力勤資源高度重視廢水排放管控，下屬各生產型單位已針對廢水收集、集中處理、合規排放及監察等關鍵環節建立完善的內部制度與管理程序，以確保各項廢水中水污染物質不高於運營所在地的法規限值要求。子公司江蘇惠然已建立《土壤和地下水隱患排查、檢查制度》，HPL 已制定《雨水徑流管理標準作業程序》《水污染控制標準作業程序》《污水處理設施（IPAL）排放口運行操作程序》，ONC 已制定《水污染控制程序》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合規處置，確保達標排放。對於 RKEF 火法冶煉工藝生產流程，其產生的工藝廢水均二次回用於生產過程，無工業廢水產生。對於 HPL 濕法冶煉工藝所產的工藝廢水，採取「中和 + 沉澱」的化學及物理方法進行處理；污水經中和調節池進行 pH 調節後，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。對於運營活動所產生的生活污水，經污水處理站處理後進入沉澱池，經多級沉澱處理後達標排放。

Obi 工業園沉澱池

Obi 工業園區共設置 52 個沉澱池，佔地面積達 43 公頃，可容納 924,000 立方米的水量，用於收集和處理運營過程中產生的排放水，以防範其對周邊環境造成影響。園區通過沉澱處理與定期嚴格監測，確保外排水質符合印尼國家排放標準。為保持沉澱池的處理效能，園區管理團隊會在沉澱物蓄積至設計容量的 80% 時，及時開展清淤作業。



為進一步提升廢水處置效能，改善廢水品質，報告期內，子公司 HPL 加大生產與生活污水處置投入，新增生活污水處理站建設，有效提升廢水處置能力與出水水質。

HPL 實施生活污水處理站擴建

2025年，子公司HPL在現有污水處理設施基礎上，投資擴建一套100 m³/h處理量的生活污水處理站，其採用「A/O-PAC+PAM 沉降-殺菌」一體化工藝，有效降低生活污水中的污染物質指標。



力勤資源明確廢水中各類污染物的檢測標準，並通過定期自檢與第三方檢測，確保水質持續滿足內外部要求。以子公司HPL為例，其廢水監測系統已接入印度尼西亞環境林業部的廢水實時監測平台，並定期委託第三方實驗室進行水質檢測，通過對關鍵指標和參數的常態化監控，確保排放行為符合當地環保法規。

廢氣管理

在廢氣管理方面，力勤資源嚴格執行法定要求或高於法定要求的管控標準，並通過健全制度基礎、應用針對性治理技術與強化過程監測，降低廢氣對於環境的不利影響。力勤資源下屬各生產型單位已針對廢氣全流程管控制定規範的程序與規定。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建立《廢氣排放及處理制度》《空氣品質管理與監測標準作業程序》等廢氣管理文件；KPS嚴格依據《除塵工藝技術規程》開展廢氣過程管控。

針對不同種類的廢氣，力勤資源已採取相應的處理技術和方法。各生產型單位主要實施包括選擇性催化還原（Selective Catalytic Reduction, SCR）、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，以對廢氣中的硫氧化物、氮氧化物、顆粒物等空氣污染物進行捕捉、轉化及去除，確保處理後的廢氣達到法規標準。



力勤資源主要廢氣處理方法

報告期內，力勤資源就廢氣處置設備、工藝實施一系列技改與升級，有效提升廢氣收集與處置效率。

採用濾筒除塵器提升粉塵處置效率

西安鵬遠引入濾筒除塵器，通過濾筒表面過濾與脈衝反吹清灰，實現對生產廢氣中粉塵的高效收集。該設備具有除塵效率高、運行阻力低、維護簡便等特點，有助於持續降低顆粒物排放，提升廢氣治理系統的穩定性與能效水平。

力勤資源對各排放源的廢氣開展常態化跟蹤監測，並定期委託第三方開展合規性檢測。江蘇惠然、西安鵬遠的相關監測數據已實時對接地方生態環境部門，HPL、KPS接入印度尼西亞環境林業部的連續排放監測系統，實現廢氣排放持續受控，並及時應對可能出現的異常情況，ONC、KPS通過定期的內外部廢氣監測機制確保達標排放。

報告期內，力勤資源廢氣排放數據如下表所示。

空氣污染物	單位	2024年	2025年 ¹⁴
氮氧化物	噸	1,036.48	2,743.41
硫氧化物	噸	1,800.21	8,108.52
顆粒物	噸	653.76	1,593.50

廢棄物管理

在廢棄物管理方面，力勤資源遵循合規處置與資源化利用並重的理念，對各類廢棄物實施從分類、收集、處置到按需回收的全過程管控。公司依據運營地法規及內部標準，建立規範的管理程序，以防範廢棄物所致的環境風險。例如，HPL已制定《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》等廢棄物管理文件。

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火法尾礦、粉煤灰、生活垃圾、金屬、建築垃圾、生產廢料等；有害廢棄物主要包括實驗廢液、油漆桶、廢機油及濕法尾礦等。

在中國大陸地區，力勤資源運營活動所產生的生活及廚餘垃圾由當地環衛部門統一清運後由市政機構處置，生產活動所產生的過程廢棄物、生產廢料經評估後，對其具有價值的部分進行內部或第三方回收利用，其餘由第三方機構合規處置。

¹⁴ 因公司業務拓展，本年度環境數據涵蓋範圍有所擴大，使得相關數據同比有所增長。

力勤資源於 Obi 工業園建立綜合廢物處理設施，對辦公區、食堂及員工宿舍等產生的生活垃圾進行統一收集與分類。通過垃圾分類、回收利用、有機堆肥等方式提升資源化比例，減少最終填埋量。對於建築垃圾、金屬廢料等無害廢棄物，公司從源頭進行分類，並在評估後實施回收利用，最大限度降低廢棄物排放量。

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，在露天采場外佔地 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》(Suitability License for Operations, 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。

針對尾渣的規範化處置，ONC 公司於報告期內建成並投用印尼首座採用濕排工藝的尾渣庫，其設計與管理嚴格遵循中國與印尼雙重標準。該庫創新採用「三明治式」防滲結構，相關指標大幅優於當地國家標準。通過漿狀尾渣水力沈積工藝，不僅有效抑製揚塵、提升壩體抑制性能，還預計縮短庫區生態復墾週期，為全球鍊產業鏈的綠色升級樹立了技術標杆。

對於生產活動所產生的有害廢棄物，公司嚴格遵循標準化操作流程，規範存儲後委託持證的第三方機構進行安全、合規處置，確保所有有害廢棄物管理符合運營地環保和法規要求。

2025 年，為持續推進廢棄物全週期減量與合規管理，力勤資源下屬各生產型單位積極實施包括廢棄物分類、源頭減廢、廢棄物閉環管理、廢棄物末端回收利用等在內的減廢舉措，著力構建環境與資源友好的清潔生產模式。



源頭減廢

• 西安鵬遠採用鐳射切割以減少生產廢渣

為從源頭減少生產廢渣，西安鵬遠採用鐳射切割替代部分等離子切割作業。由於鐳射切割精度更高、切口更窄，在生產過程中有效降低了金屬廢渣的產生量，實現材料利用效率的提升與廢棄物的源頭減量。

• 西安鵬遠使用環保型冷卻液減少有害廢棄物產生

為減少有害廢棄物產生，西安鵬遠在生產中推廣使用環保型冷卻液。相較於原有產品，新型冷卻液更換頻次更低，在有效延緩設備腐蝕的同時，減少廢冷卻液產生，降低廢棄物處置壓力。



末端減廢

• 開展濕法渣資源化示範項目

濕法渣資源化示範項目以 HPAL 濕法冶煉廢渣為原料，將其中的鐵資源經預處理並加工成螺紋鋼，不僅顯著減少廢渣排放並通過資源回收創造經濟效益，也降低了對礦石開採的依賴。該項目首次應用 RKEF 技術，在提升鐵資源回收率、節約能耗和降低成本的同時，大幅減輕環境污染，從而將廢渣轉化為高附加值產品，實現了資源集約與循環利用。

• KPS 實施鎳渣基坑回填

KPS 將生產過程中產生的水渣或乾渣用於工程基坑回填，替代傳統回填材料，推進濕法渣資源化利用，減少廢棄物末端堆存與處置量，年度累計回填量達 30 萬噸。

力勤資源高度重視員工在廢棄物減量與管理中的參與。通過常態化的培訓與宣傳，公司積極引導員工在工作中踐行源頭減量、分類回收等環保舉措，共同推進廢棄物管理與資源化目標實現。



印度尼西亞地區常態化減廢舉措

西安鵬遠開展廢棄物管理培訓

2025 年，西安鵬遠面向員工開展固體廢棄物專項培訓。培訓圍繞固體廢物管理的最新法規要求展開，重點解讀《固體廢物污染環境防治法》的修訂內容、危險廢物分級分類管理以及企業環保信用評價等關鍵議題。通過結合案例，培訓進一步明確企業在固廢全生命週期中的管理責任，強化合規運營對防範環境風險的作用。

報告期內，力勤資源廢棄物排放相關數據如下表所示。

指標	單位	2024 年	2025 年 ¹⁵
有害廢棄物總量	千噸	16,568.55	22,527.83
有害廢棄物密度	千噸 / 百萬元營收	0.57	0.56
無害廢棄物總量	千噸	31.01	4,152.91
無害廢棄物密度	噸 / 百萬元營收	1.06	103.20

¹⁵ 因公司業務拓展，本年度環境數據涵蓋範圍有所擴大，使得相關數據同比有所增長。

資源利用

力勤資源珍視一切能源與自然資源。公司持續完善能源及資源管理制度體系，推進能源及資源效率提升項目實施，並積極探索資源循環利用模式，以減少對自然資源的依賴，助力循環經濟建設。

能源管理

力勤資源始終將能源管理視為應對氣候變化和實現低碳轉型的重要基礎。公司嚴格規範生產活動與辦公運營環節的能源使用，推進能源管理體系標準化建設，並通過針對性的節能技術改造，持續提升能源使用效率。力勤資源下屬各生產型單位已就能源管理與使用建立一系列管理文件。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。截至報告期末，江蘇惠然已通過 ISO 50001 能源管理體系認證。



江蘇惠然能源管理體系認證

2025 年，為加強能源考核與責任落地，江蘇惠然已設定能源目標——鍊鐵單位產品綜合能耗≤ 1,500 克標準煤 / 噸（按折合鍊金屬計），且全年如期達標。同時，江蘇惠然已於本年度開展能源審計，旨在系統識別和診斷運營活動用能情況，並依據審計結果明確能效提升路徑，為節能管理提供數據支撐與方向指引。

力勤資源積極識別運營活動的潛在節能機遇，加大節能管理投入，針對重點環節實施技術改造與運行優化，建立覆蓋能源考核、審計、過程管理及改進的管理閉環，以提升運營能效表現。報告期內，力勤資源下屬多家生產型單位進一步實施節能管理優化和節能改造，並取得良好成效。

生產環節

江蘇惠然針對礦熱爐主體實施升級

江蘇惠然對礦熱爐主體保溫材料進行更換與升級，提升爐體的整體保溫性能與溫度控制穩定性。該改造減少了生產過程中的熱能損失，在實現節能降耗的同時，延長設備使用壽命。

西安鵬遠開展車間燈具升級與數控機床替換

西安鵬遠將車間傳統照明系統全面更換為 LED 節能燈具，降低電力消耗與維護成本，改善光照條件；同時將普通車床更新換代數控機床，提升加工精度與生產效率，避免傳統車床在空轉和低效運行時的能源浪費，使單位產品能耗得到有效控制。

HPL、ONC 實施餘熱回收

HPL、ONC 利用酸廠設施產生的餘熱制取蒸汽，並用於生產設施運行，實現餘熱回收；同時，其採用來自更高效的發電設施所產生的電力，並在所使用的柴油中摻混 40% 的生物柴油（Fatty Acid Methyl Ester, FAME），以降低化石燃料消耗。

KPS 應用在線能源管理平台並針對高溫煙氣開展餘熱回收

KPS 能源管理平台通過整合電廠、煤氣站與各生產單元的實時數據，在生產部調度室統一協調下動態優化能源產耗。該平台依託定額考核與數據分析，推動運行優化與技術改造，為持續降低綜合能耗、實現能效提升提供系統化支撐。此外，KPS 針對電爐產生的高溫煙氣輸送至回轉窯進行餘熱回收，有效替代部分傳統燃料使用，該舉措全年實現節約褐煤 5.5 萬噸。

辦公環節

應用節能照明系統

HPL、ONC 及 KPS 推廣並應用 LED 照明燈具，部分住房設施照明使用人體感應裝置，實現精準用電，以提升電力使用效率。

用能設備智能調控

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。

綠色出行

寧波辦公點將部分老舊燃油車輛替換為新能源汽車，以減少燃料消耗與車隊尾氣排放。

力勤資源亦定期面向員工開展能源管理和節能相關培訓，全面提升員工節能意識，促進能源節約的全員參與。報告期內，江蘇惠然共計開展 3 場管理層能源培訓，內容涵蓋能來源數據管理、制度規範、政策標準及節能意識提升等維度，有效提升管理人員專業能力。

為持續改善用能結構，減少對化石燃料的依賴，力勤資源積極布局清潔能源應用，通過建設分布式光伏發電項目和實施綠電採購等方式，提升清潔能源使用佔比，全力推進綠色低碳轉型。報告期內，江蘇惠然光伏發電項目年發電量超 110 萬千瓦時，相當於減少碳排放約 671 噸；各子公司共採購綠色電力達 2,000 萬千瓦時，相當於減少碳排放約 10,612 噸。

報告期內

江蘇惠然共計開展管理層能源培訓



3 場

江蘇惠然光伏發電項目年發電量超

相當於減少碳排放約



110 萬千瓦時

671 噸

各子公司共採購綠色電力達

相當於減少碳排放約



2,000 萬千瓦時

10,612 噸

報告期內，力勤資源能源消耗數據如下表所示。

指標	單位	2024 年	2025 年 ¹⁶
直接能源	吉瓦時	2,998.13	7,673.76
間接能源	吉瓦時	703.11	3,826.18
能源消耗總量	吉瓦時	3,701.24	11,499.94
能源消耗密度	吉瓦時 / 百萬元營收	0.13	0.29

¹⁶ 因公司業務拓展，本年度環境數據涵蓋範圍有所擴大，使得相關數據同比有所增長。

水資源管理

力勤資源嚴格遵守營運地水資源管理法規，所有取水活動均依法取得相應許可，保障水源供給的合規性與穩定性。公司已建立規範的水資源管理制度和規定規範用水行為，例如，江蘇惠然制定《用水管理制度》《節水管理規定》，HPL 制定《生產用水管理辦法》，KPS 制定《KPS 維修車間水系統精細操作與循環利用管理措施》等管理文件。

公司聚焦生活用水和生產用水的規範使用與節水管理，通過節水器具應用、生產用水循環與二次利用等措施，減少對新鮮水的依賴。對於 RKEF 火法冶煉工藝，其生產過程所產生的工藝廢水均回用於冷卻、沖渣等環節，實現工業用水的 100% 循環使用；對於 HPAL 濕法治煉工藝，其每年的水回用率可達 40% 至 50%。

▶ 廢水回用

- 通過設置循環水池，江蘇惠然對生產過程中的設備冷卻水等進行統一收集、處理及回用，實現水資源的高度集約化利用。
- 西安鵬遠於車間自製水箱，使得實驗用水經收集、處理及過濾後二次用於實驗，實現實驗用水的內部循環，減少新鮮水取用量。
- HPL 及 ONC 實施石灰石磨礦制漿工序廢水回用、濃密機溢流水循環等技改項目，同時組織開展節水技能比武活動，有效降低用水量，全年實際用水較計畫用水量低 800 萬立方米。
- KPS 實施閉路循環用水系統，對於礦渣清洗的水進行回收再利用；清洗後的廢水先經冷卻塔降溫處理，再回用於礦渣清洗工序。

▶ 雨水收集與利用

- KPS 建設雨水收集回用系統，該系統通過管網收集雨水，經多級沉澱與過濾後，由泵站回用於電爐冷卻、鑄鐵機噴淋及道路清理等生產環節；其預估每日水回用量可達 10,000 立方米。
- HPL 設置雨水收集池，將收集的水資源回用於生產環節；雨水收集池全年累計回用水量超 105 萬立方米。

HPL 雨水收集池全年累計回用水量超

105 萬立方米

力勤資源 2025 年重點節水項目與舉措

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 年	2025 年 ¹⁷
用水量	千立方米	33,494.15	48,219.81
用水密度	千立方米 / 百萬元營收	1.15	1.20
水循環使用量 ¹⁸	千立方米	51,387.84	88,030.47
水循環使用率	%	60.54	64.61

¹⁷ 因公司業務拓展，本年度環境數據涵蓋範圍有所擴大，使得相關數據同比有所增長。

¹⁸ 本年度公司調整水循環使用量的統計和計算口徑，並對 2024 年數值做追溯修正。

其他資源管理

力勤資源高度重視辦公、生產活動及產品包裝環節的物料與包材消耗，並針對有價值的廢舊資源實施資源化利用，助力打造具有行業特色的循環經濟模式。

辦公環節

上線「辦公用品線上申領系統」

實施辦公用品「全生命週期」管控，通過數字化申領管控，上線「辦公用品線上申領系統」，要求員工按需申領辦公物品資源，從源頭控制使用量。

推行無紙化辦公

全面推廣電子審批、電子合同，鼓勵雙面列印，會議材料優先採用電子版。

辦公傢俱利舊

使用以可回收板材製作的傢俱，併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。

生產環節

垃圾資源二次利用

Obi 工業園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；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，以減少燃燒能源消耗。

在包裝材料管理方面，力勤資源逐漸考慮使用可降解、可循環利用的環保包裝材料，並根據出貨與運輸實際需求對包裝材料進行採買，減少不必要的資源浪費。公司運營活動所使用的包材主要包括編織袋及塑膠。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 年	2025 年 ¹⁹
包裝材料使用總量	噸	4,912.96	11,133.46
包裝材料使用密度	噸 / 百萬元營收	0.17	0.28

¹⁹ 因公司業務拓展，本年度環境數據涵蓋範圍有所擴大，使得相關數據同比有所增長。

生物多樣性保護

力勤資源將生物多樣性保護視為履行自身環境責任的重要一環。公司持續關注項目全生命週期活動對於周邊生態系統的不利影響，並通過生態風險評估、過程監測機生態修復等實踐與行動，致力於有效管理並減緩生態影響，實現人與自然的和諧共生。

公司嚴格依據《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（政府令 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》等運營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。在印度尼西亞運營地，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。

報告期內，力勤資源圍繞生物多樣性保護、生態系統修復等議題開展多項實踐，通過針對性的生態修復行動，推動當地生態功能及穩定性的改善。



05 厚植沃土 同心共贏

力勤資源視人才為企業持續發展的核心動力，始終秉承以人為本的管理理念。公司致力於營造公平、開放、多元且包容的工作環境，並通過規範的招聘與管理流程，切實保障員工合法權益。公司持續完善覆蓋全體員工的培訓體系、晉升通道和薪酬福利機制，在全面落實職業健康與安全保障的基礎上，不斷深化員工關懷，推動員工成長與公司發展協同共進。

■ 權益保障

■ 培訓與發展

■ 關懷與溝通

■ 健康與安全

權益保障

力勤資源致力於構建多元化的人才渠道與培養體系，為企業可持續發展選拔和匯聚高素質人才。公司在所有運營地區均嚴格遵守當地勞動法律法規，通過持續完善管理流程，切實保障員工各項合法權益得到充分落實。

員工權益

力勤資源嚴格遵守中國內地及印尼等運營所在地的法律法規要求。公司持續推行《人力資源管理制度》《招聘管理辦法》等內部員工管理制度，並落實合規僱傭原則，保障人才招聘與錄用環節的公平性，維護員工合法權益。

中國內地

- 《中華人民共和國勞動合同法》
- 《中華人民共和國勞動合同法實施條例》
- 《中華人民共和國社會保險法》
- 《工傷保險條例》
- 《社會保險費徵繳暫行條例》
- 《住房公積金管理條例》

印尼

- 印度尼西亞共和國《勞工法》（2003 年第 13 號法律）
- 印度尼西亞共和國《社會保障管理機構法》（2011 年第 24 號）
- 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》

力勤資源在運營所在地遵循的僱傭相關的法律法規

力勤資源建立了嚴密的用工合規流程，從招聘到入職全流程防範用工風險。在人才招聘環節，公司對候選人身份信息進行三次核驗，並在面試和培訓中開展合規僱傭政策宣貫，從源頭杜絕僱傭童工或強制勞動等違規行為。在日常管理中，公司堅決反對任何因性別、年齡、學歷、地域、國籍、種族及宗教信仰等因素而發生的歧視行為，並通過審批機制控制生產端的加班時長，倡導辦公區域非必要不加班。此外，公司向 Obi 現場員工發放人權相關培訓資料，持續增強全體員工的權益維護意識。報告期內，公司未發現僱傭童工、強制勞工、職場歧視或騷擾事件。

立即停止並報告

- 一旦發現僱傭童工、強制勞動等違規現象，立即按公司制度停止相關行為，並向勞動部門報告情況。

健康檢查與援助

- 安排當事人進行健康檢查，評估其身體和精神狀態，並提供必要的人道主義援助。

內部控制與教育

- 加強內部管控，通過制度和員工管理層的共同努力預防此類行為的發生。同時，進行內部披露和警示，提高員工合規僱傭意識並督促其遵守相關法律法規。

日常培訓宣貫

- 加強日常培訓教育，提高對童工、強制勞動問題的認識，共同營造平等、合規的職場氛圍。

力勤資源違規僱傭行為處理流程

合計²⁰
15,210 人

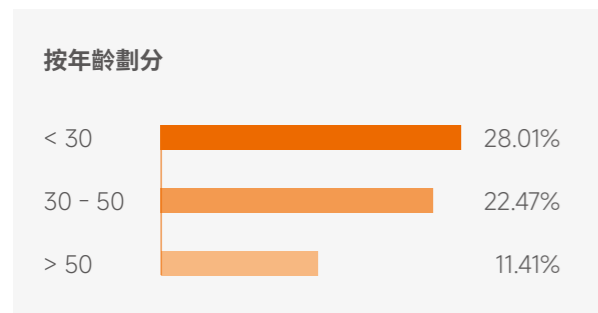
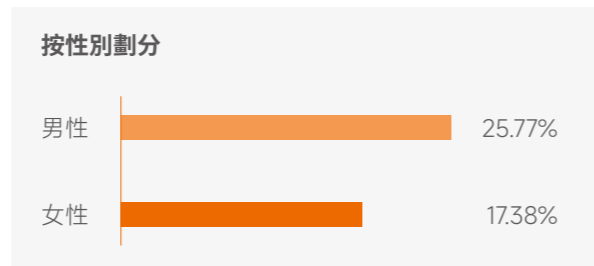
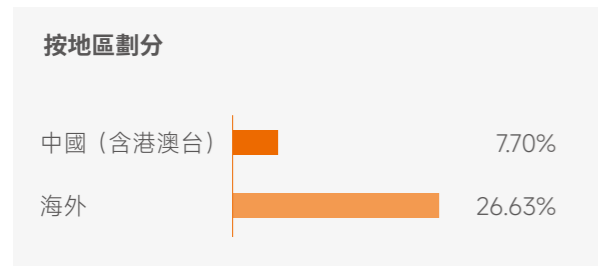


員工構成概覽

²⁰ 全集團範圍總人數為 15,453 人。

員工流失率概覽

員工流失率合計 25.07%



員工招聘

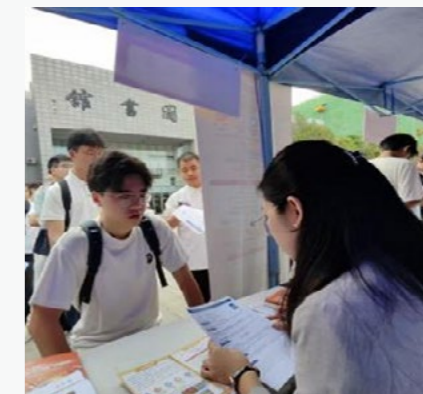
力勤資源遵循《招聘管理辦法》，圍繞戰略發展需求系統開展人才選拔與儲備，為在建及潛在項目提供人力資源保障。公司通過校園招聘、社會招聘、內部推薦及海外人才交流等渠道，吸納專業化人才，並同步推進海外當地人才培養。在校園招聘中，公司持續強化市場宣傳，逐步提升企業認知度與僱主品牌形象。同時，公司注重構建可持續的人才梯隊，在響應內部提拔戰略的同時，持續優化人員學歷與年齡結構。通過打造多元化人才體系，公司為產業升級與可持續發展提供了堅實的人才保障和戰略支撐。



建設校企協同與跨區域招聘機制

力勤資源構建了多層級、多渠道的人才招聘體系。公司廣泛參與校招宣講會、社會招聘會及專場招募活動，旨在通過多維度的選拔機制吸納領域專業人才。

在校園招聘方面，力勤資源積極推行「英才計劃」和「菁英計劃」，建立了校企協同與跨區域招聘機制。公司前往高校開展線下招聘與宣講，並協同地方人才中心進行人才招聘儲備。為進一步拓寬優秀畢業生的選拔深度，公司將線下招聘範圍延伸至全國範圍如東北大學、中南大學等國內重點高校，通過跨區域招聘優化人才梯隊結構，持續完善多元化的人才隊伍建設。



校招宣講會

平等與多元化

在切實保障員工勞工權益的同時，力勤資源積極推進平等及多元化建設，在招聘、僱傭及日常管理等環節尊重員工的多样化背景，禁止因性別、年齡、國籍、種族或宗教信仰等差異而產生的歧視行為。公司嚴格遵守《人力資源管理制度》，通過建立《員工獎懲管理辦法》明確了歧視、騷擾等職場違規行為的處置標準。針對職場違規行為，公司採取嚴肅處置措施，如通報批評、記大過及解除勞動合同等。為保障響應速度和處置效果，公司設立專人負責維護微信等多元投訴舉報渠道，要求在落實應對措施後及時向投訴人反饋處理結果，完成對投訴事項的整改跟進。

力勤資源將多元化發展理念融入員工日常教育及宣貫活動。公司尊重多民族員工的文化和宗教信仰，並積極開展員工多元文化交流，提升團隊凝聚力。此外，公司高度重視女性員工健康需求與職場性別平等。為此，公司建立了女性關懷機制，利用「三八婦女節」等節日，在總部及子公司開展女性健康知識講座、專題聚餐、禮品發放及節日慰問等多元活動，旨在消除職場性別屏障並構建平等的職業環境。

培訓與發展

力勤資源以促進員工專業成長與職業發展為核心，建立了覆蓋全員、體系完整的多元化發展機制。公司構建了系統化的培訓體系、清晰的晉升通道以及科學的績效管理制度，致力於營造公平公正的就業與發展環境，持續提升員工的專業素養與職業滿意度，充分激發員工的工作積極性和創新潛能。

賦能與發展

力勤資源重視員工職業成長與能力提升，致力於構建系統化、全覆蓋的培訓體系。公司制定《新員工培訓手冊》《培訓管理辦法》及《大學生培養管理辦法》等制度，建立起覆蓋各層級、全職業週期的標準化培訓架構，並依託課程資料歸檔與參訓管理等基礎流程，保障培訓品質與可追溯性。

在課程設計上，公司提供包括通用能力、管理技能與專項技能在內的多元化學習項目，助力員工提升綜合素養與業務專長。為強化內部知識傳承與講師隊伍建設，公司設立了涵蓋初級至榮譽講師的五級認證體系，並在報告期內通過試講評審與授課認證，新增多名內部認證講師，進一步夯實公司自主培訓體系建設。

新員工入職培訓（面向新入職員工）

- 介紹企業發展概況、企業文化、規章制度、核心產品等，以增強員工對公司的了解，確保其遵守制度並快速融入集體，進入工作狀態。

通用能力培訓（面向全體員工）

- 培訓採用線上線下結合的方式開展，內容覆蓋企業基本情況、企業文化、品質體系、安全知識、基本管理制度、產品知識、應急演練培訓、貿易基礎知識、保密制度、商業舞弊禁止等，幫助員工更好地融入崗位、滿足崗位需求。

管理能力培訓（面向中高層幹部和基層班組）

- 結合內外部培訓資源，定期組織培訓課程，內容覆蓋團隊建設、績效管理、管理能力提升、基層班組管理能力提升（成本、品質、計劃、安全、設備人員、現場管理等），提高管理崗位人員的管理能力，提高公司運營效率。

專項技能培訓（面向全體員工）

- 結合不同崗位需求和員工的自身情況，開展針對性培訓，如新員工培訓、外部培訓和上崗培訓等，確保員工符合崗位任職資格技能要求，熟練掌握各項專業技能和操作技能。
- 培訓內容也覆蓋學歷教育、職稱繼續教育、職稱自主評審等，提高員工綜合素質。

力勤資源員工培訓體系

力勤資源持續完善人才培養體系，旨在通過多元化員工能力建設項目，提升員工綜合素質，實現崗位需求與個人價值匹配。針對應屆畢業生及新入職員工，公司搭建了覆蓋企業文化、辦公工具、合規要求、產品業務等多維度的系統化培訓體系，以幫助新員工快速融入工作環境，提升企業歸屬感。

2025 屆英才計劃集訓營



2025 屆英才計劃集訓營

力勤資源堅持人才發展戰略。報告期內，公司面向2025屆全體管理培訓生啟動「英才計劃」訓練營，通過講師授課、素質拓展、團隊共創等多種形式，系統介紹公司概況、企業文化、業務產品、辦公平台及管理工具等內容。此次培訓不僅強化了管培生對企業價值觀的認同，更通過實戰場景提升其協作能力與管理技能，為集團長期發展注入新生力量。

力勤資源高度重視員工管理能力與領導力建設，旨在提升組織運營效能。公司針對濕法和火法生產系統的中高層管理人員及基層班組長，建立了覆蓋管理決策、現場溝通執行等多方面的差異化培方案，以提升人員經營管理能力，改善企業生產運營。

領導力培訓



濕法生產系統領導力提升特訓營

力勤資源針對濕法生產系統的中高層管理人員開展領導力提升項目，重點圍繞角色認知與問題解決方法論進行培訓。公司將培訓內容直接用於解決業務難點，通過小組課題的形式，輸出可實施的降本增效方案。項目致力於為海外團隊導入統一的管理語言與管理工具，在降低溝通成本的同時，提升團隊協作效率。此外，公司協助受訓人員掌握帶領團隊與改善工作的基礎方法，在提升其管理自信的同時，緩解了日常管理壓力。通過這一機制，公司提升了生產系統及後備人才的經營管理能力與綜合素養，為生產基地的運營改善提供實際幫助。

班組長管理能力專項提升

力勤資源針對火法業務板塊的在職班組長開展管理能力專項提升項目。公司從角色認知、現場改善，以及班組長溝通培育與日常管理三個維度提升班組長專業能力。項目幫助班組長深入了解基層管理職責，並通過管理技術手段加強班組長責任心。同時，公司借助培訓實現班組長角色定位轉變，幫助其掌握生產現場日常管理日常工作業務。

為保障業務國際化運營，力勤資源致力於提升員工通用能力和素養。公司圍繞職場素養、多語言溝通交流及數字化辦公等領域開展專項培訓，旨在通過優化員工專業能力與國際化視野，提升企業整體的協同效能。

印尼語培訓

為支持公司在印度尼西亞的業務拓展，滿足國際化運營需求並有效減少溝通障礙，力勤資源針對國內相關職能部門組織開展了印尼語培訓，採用線上授課模式，針對書面及口語兩方面實施教學。培訓幫助員工加深對印尼語的了解程度，並提高公司整體的印尼語應用水平。

AI 軟件與媒體平台技術應用培訓

西安鵬遠邀請西安石油大學專家開展 AI 軟件與媒體平台技術應用培訓，針對 DeepSeek、豆包等工具如何應用於辦公提效進行講解。公司組織中高層管理者及基層員工參與培訓。公司通過專家講授、現場演示與課後實操訓練相結合的形式，幫助員工快速掌握並靈活應用 AI 軟件，提高工作效率並開發新的工作思路。

報告期內，

員工培訓總時長達

126,769 小時



人均受訓總時數達

8.27 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



按性別劃分的受訓員工受訓平均時長



員工培訓情況概覽

公司同步推行職業發展激勵機制，對在職期間取得本科及以上學歷或中級以上職稱、職業資格的員工給予學費報銷等支持，鼓勵員工持續學習、自我突破。該機制不僅增強員工歸屬感，也為公司持續積累專業人才資源，鞏固企業在行業中的核心競爭力。

晉升與考核

公司依據《職位管理辦法》，設立管理序列、專業序列與操作序列三大職業發展通道，為員工提供多元化、清晰的職業晉升路徑。通過系統界定各序列的任職資格與晉升標準，公司幫助員工科學規劃職業發展路徑，實現個人價值提升與企業成長的雙向賦能。同時，公司建立週期性人才盤點機制，精準識別高潛力人才，並為其量身定制培養方案與晉升通道。



力勤資源員工晉升通道

為確保人才發展體系的有效落地，公司建立三級考核機制，覆蓋總部對子公司、子公司對部門及部門對個人層級，針對各層級設定差異化考核頻率與指標。其中，個人考核以上級評價為主，部門考核納入員工滿意度及跨部門協作等維度。子公司總經理考核則引入「關鍵事件」指標，將廉政合規、安全環保及重大工作失誤納入評價體系，強化高層管理者的責任導向。針對績效未達標人員，公司通過深度分析為其提供調崗或改進機會，充分體現對員工成長的持續關注。

薪酬與激勵

力勤資源為員工提供具備市場競爭力的薪酬標準，在完善晉升通道的基礎上，通過優厚的人員待遇保障，持續鞏固公司在行業中的領先地位。公司建立了動態薪酬管理機制，根據個人績效評價與市場環境變化靈活調整薪酬水平，在推動業績增長與提升員工滿意度的同時，助力企業實現長期穩定的發展。

薪酬總體結構

- 基本工資、崗位職級工資、浮動績效工資、外派補貼、月度或季度獎金、年度經營激勵獎金、各類補貼、福利、股權激勵等

薪酬調整方式

- 績效調薪、職級晉升調薪、降職調薪、特殊調薪

此外，力勤資源推行多層次激勵措施，與員工共享企業發展成果。公司實施股權激勵計劃，覆蓋範圍包括高級管理人員、核心崗位人員及工作滿五年的員工，以表彰其長期貢獻。同時，根據年度績效目標達成情況，為員工發放年終獎金。公司致力於構建科學有效的激勵機制，在促進員工成長與價值實現的同時，提升企業核心競爭力，推動企業實現持續穩健發展。

關懷與溝通

力勤資源致力於建立具備市場競爭力的全方位福利體系。公司高度重視每位員工的付出與貢獻，依託豐富的員工活動和多元化員工福利，提升員工滿意度與歸屬感。同時，公司建立開放暢通的溝通渠道，在加強內部聯繫與協作的基礎上，借助完善的信息反饋機制，支持員工的個人發展需求。

員工福利

力勤資源重視員工福利待遇，持續推行並完善《薪酬績效福利管理辦法》及《福利管理辦法》等內部福利管理制度，為員工權益保障提供制度基礎。公司在按規定繳納五險一金的基礎上，為全體員工提供多樣化的企業福利。報告期內，公司豐富了員工健康項目，並針對重大疾病慰問及結婚禮金等事項制定了明確制度。同時，公司面向應屆畢業生實施了專項關愛舉措，通過提供安家費、租房補貼及優先參與培訓的機會，支持新員工的職業發展與生活保障，提升員工歸屬感。

法定福利

- 五險一金
- 法定假期（年假、病假等）
- 高溫補貼等

企業福利

- 過節費（春節、端午節、中秋節、婦女節）
- 員工體檢
- 意外保險
- 通訊補貼
- 交通補貼
- 住宿補貼
- 團建活動
- 餐費補貼
- 忠誠獎
- 慰問
- 生日福利等



員工活動

力勤資源開展多樣化的員工關懷項目，致力於為員工提供包容的工作環境並傳遞企業關懷。公司結合重要節假日開展節日慰問、文化交流及團隊建設等活動，通過優化參與體驗，在增強員工凝聚力與歸屬感的同時，助力營造和諧的職場氛圍，支持員工實現工作與生活的平衡。

員工關懷行動

力勤資源定期開展多維度的員工關懷與文體活動，通過舉辦員工生日慶祝活動、節日慰問等活動，將管理關懷融入日常經營。此外，公司積極組織徒步越野及羽毛球、游泳等體育競賽及戶外團建活動，豐富員工業餘生活的同時，促進員工間的協作與交流。



員工生日慶祝活動



國家森林公園團建活動

夏日送清涼

力勤資源高度重視極端天氣下的作業安全與人員健康保障。針對季節性高溫，公司建立了涵蓋物資供應與作業時間優化的綜合應對方案，通過動態調整作業安排、落實防暑降溫舉措，有效降低健康風險；同時實施錯峰排班及靈活休假機制，在確保業務穩健運行的同時，保障一線人員的健康與安全。



夏日送清涼活動

跨文化交流

力勤資源高度重視海外員工的業餘生活。公司聚焦中印員工的文化融合，組織了包括拔河比賽、主題攝影大賽及中秋演唱會在內的跨文化交流活動，在提升團隊凝聚力的同時豐富駐外生活。持續提升駐外員工的幸福與歸屬感，營造溫馨和諧的海外工作生活環境。

員工溝通

力勤資源進一步落實《員工勞動關係管理辦法》等內部管理制度，通過確立標準化的溝通與申訴程序，構建覆蓋國內外的多維信息反饋體系持續優化海外運營地的信息反饋與溝通管理體系。

公司通過多元化溝通渠道了解員工訴求並鼓勵員工為企業經營提出建議。公司定期開展員工座談會，並提供意見箱、專項郵箱、匿名 OA 專欄及即時通訊工具等多種反饋渠道，廣泛收集員工對工作開展、生活保障等方面的意見與建議。針對各類員工反饋，公司建立了問題整改與跟蹤機制，通過分類分析與評估，持續改善並解決員工訴求。

公司每季度開展員工滿意度調查，評估範圍涵蓋後勤服務、員工關係及培訓工作等領域，並將調研結果納入後勤與行政部門的績效考核。報告期內，公司根據員工在調研中提出的需求，實施了多項專項改善舉措。在基礎設施方面，通過升級通信鏈路提升了網絡品質，並加快推進生活區宿舍、配套超市及健身場館的建設進度。在生活保障方面，通過豐富食堂菜品種類並引入多元餐飲商戶，優化員工用餐體驗，在解決員工實際困難的同時，持續優化整體工作與生活環境。



健康與安全

力勤資源將安全視為可持續發展的核心要素。為保障穩健運營，公司持續優化安全管理體系與相關制度，提升員工安全意識。在職業健康安全及承包商安全管理等關鍵領域實施專項措施，以加強多維度安全管控，維護運營的安全性與穩定性。

健康與安全管理體系

力勤資源堅定維護員工生命健康權利，將安全生產底線要求貫穿於生產經營全過程。公司遵循各運營所在地的法律法規，落實《安全生產管理制度》及《員工勞動關係管理辦法》等內部安全生產管理制度，構建系統化的安全保障機制。

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》

印度尼西亞

- 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）

力勤資源執行嚴格的安全生產責任標準，持續完善安全生產管理架構，並明確各級管理層的安全職責。總經理作為安全生產的最高負責人統籌全域，安全副總經理負責職業健康與安全管理。公司設立安環督察部，以監督、管理和執行政府及公司的安全規定。同時，安環督察部配備有專職的安全及職業健康安全管理人員，保障公司的安全生產管理能力。報告期內，江蘇惠然成立安全領導小組，並下設安環督察部作為專職的安全管理機構，任命車間主任為安全第一負責人，保障安全生產標準的落實。



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、ONC 均通過 ISO 45001 職業健康安全管理體系認證；此外，HPL 及 ONC 已通過印度尼西亞國家職業安全與健康管理體系（Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, SMK3）認證。

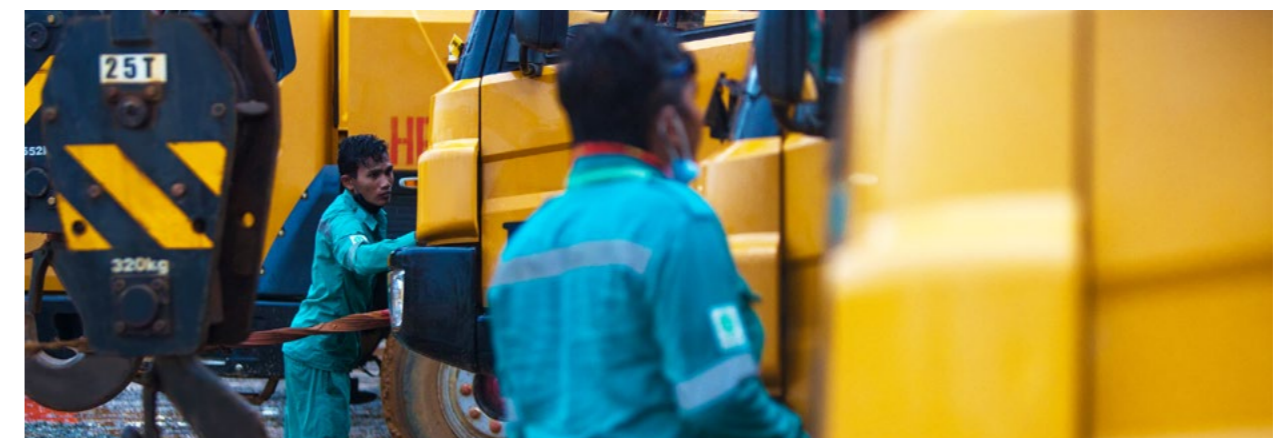


報告期內，力勤資源的健康、安全與環保投入²¹ 達

38,998.97 萬元



指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
因工亡故人數	人	0	0	0
因工亡故比率	%	0	0	0



²¹ 本報告中，健康、安全與環保投入數據涵蓋全集團範圍。

健康與安全風險管理

力勤資源不斷完善風險識別與隱患治理機制，落實安全管理舉措，保障員工職業健康安全。公司採取多維度防護舉措，在保障員工生命健康權利的同時，有效降低和規避生產中的風險，確保生產經營穩健運行。



完善防護設施

- 在現場張貼強制性個人防護標誌，提醒員工在進入工作區時必須穿戴的個人防護用品，旨在提高人員安全意識，降低事故風險並確保遵守安全規定。
- 推進自動化替代方案，如建立煤氣站全封閉皮帶運送系統，實現了人員與煤粉的物理隔離，有效規避了高風險崗位的接觸隱患。
- 安裝氣體 / 灰塵檢測裝置，防止可能導致火災、爆炸及對工人健康影響的有害氣體和塵埃。



多級巡查與隱患整治

- 根據 K3LH 政策定期開展管理層聯合巡查，對區域內潛在風險與工作環境進行細緻檢查，確保全面識別並處理安全隱患。
- 進一步完善檢查制度，規定各部門每週執行安全大檢查，通過檢查單形式對標識規範、設備點檢等問題進行跟蹤整改與複查。



人員監管與風險預防

- 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。建立並實施管理個人防護裝備 (Personal Protective Equipment, PPE) 的標準和系統，同時定期更新發放勞動防護用品。
- 委託具備資質的第三方單位開展年度作業場所健康檢測與員工體檢，檢測結果於崗位進行公示。對於涉及職業禁忌症的員工，公司提供調崗支持。
- 關注人員作業狀態，不定期開展上崗前酒精測試，確保作業安全性。



員工職業健康支持

- 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。
- 為員工提供心理健康諮詢和管理服務，識別潛在心理健康風險，增強員工心理韌性。



應急響應與人員救治

- 建立綜合應急預案與現場處置應急方案，確保對突發安全事件的快速響應。
- 制定《醫療服務緊急預案》，明確救治職責劃分，形成對員工安全的制度保障。
- 基於聯合國地方應急意識和準備 (Awareness and Preparedness for Emergencies at Local Level, APELL) 原則，開發並實施綜合應急響應與危機管理系統，完善風險識別與響應機制。

職業健康與安全風險管理舉措

安全文化建設

力勤資源高度重視企業安全文化建設，積極推進工作場所的安全文化宣傳與落地，通過開展多層次安全培訓、組織應急演練等活動，確保安全標準得到有效落實，共同營造安全、健康的工作環境。

應急和消防演練

力勤資源定期開展涵蓋火災、爆炸、氣體洩漏及輻射等領域的專項演練，旨在通過模擬實戰環境提升人員的消防安全與應急響應能力。報告期內，公司在 KPS 煤氣站及回轉窯車間等核心單元，組織開展了消防應急、煤粉著火、熱中暑應對及設備斷電等專項演練。針對電爐出渣口及煤氣發生爐等工藝風險，公司模擬有害氣體及受限空間等複雜工況，並組織了機械與人工協同的專項演練。此外，公司重點強化了消防器材的實操培訓，通過模擬初期火災，確保全員熟練掌握滅火器操作規範、安全距離把控及風向判斷技巧。



回轉窯車間電除塵應急演練



煤氣發生爐應急事故綜合演練



出渣平台機械堵頭 / 人工應急演練



消防應急演練

06 惠澤鄰里 賦能社區

力勤資源穩步推進公益慈善實踐，通過扶持鄉村特色產業發展，帶動當地就業與經濟增長，助力社區融合與可持續發展。報告期內，公司在社會公益領域累計投入735.16萬元²²，以務實行動踐行企業社會責任，展現對可持續發展目標的長期承諾。

■ 社區發展

■ 公益慈善

²² 本報告中，公益慈善投入數據涵蓋全集團範圍。

社區發展

力勤資源始終將服務社區、共創價值作為履行社會責任的重要方向。公司以提升社區福祉為目標，持續參與社區共建、民生關懷、支持社區發展等具體實踐，積極回饋本地居民，努力構建和諧共融、溫暖美好的社區環境。

敬老愛老，溫情相伴

2025年，力勤資源組織員工志願者前往寧波市北侖區養老院，開展「濃濃敬老情」主題公益活動。志願者們通過陪同長者閒話家常、動手製作傳統艾草錘等互動，給予老年群體溫暖的陪伴與切實關懷，以實際行動踐行社區責任、弘揚敬老傳統美德。



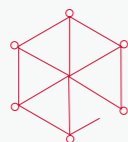
「濃濃敬老情」主題活動

助力基層服務升級，共建社區美好生活

江蘇惠然於2025年通過慈善總會進行定向捐贈，其中5萬元專項用於支持陸集社區黨群服務中心改造項目。該筆捐贈切實助力社區服務陣地的功能完善與環境提升，為豐富居民文化生活、加強社區凝聚力提供了更好的硬件支持，是企業助力基層治理、服務民生需求的具體實踐。

專項用於支持陸集社區黨群服務中心
改造項目

5 萬元



公益慈善

力勤資源積極投身公益事業，通過資助教育發展、支持文化傳承、推動全民體育發展等多元方式，切實回饋社會。公司始終秉持共建共享理念，與社區攜手同行，以務實行動助力社會繁榮發展。

踐行全民健身戰略，力勤資源捐贈助力象山體育事業發展

2025年，力勤資源積極踐行「全民健身」國家戰略，向象山縣慈善總會捐贈人民幣300萬元，專項用於支持當地體育事業發展。該筆資金主要用於象山縣內公共體育場館的設施維護更新及群眾性體育賽事的舉辦，助力地方體育基礎設施的升級與居民健身環境的優化。

向象山縣慈善總會捐贈人民幣

300 萬元

金秋助學，築夢未來

2025年9月，公司開展「金秋助學」品牌公益項目，為12名符合資助條件的學生提供了助學金支持，切實幫助其減輕經濟負擔、順利完成學業。



「金秋助學」活動圖片



機構捐贈獎

附錄一：績效指標

環境績效	單位	2024 年	2025 年 ²³
排放及廢棄物			
氮氧化物	噸	1,036.48	2,743.41
硫氧化物	噸	1,800.21	8,108.52
顆粒物	噸	653.76	1,593.50
有害廢棄物總量	千噸	16,568.55	22,527.83
有害廢棄物密度	千噸 / 百萬元營收	0.57	0.56
無害廢棄物總量	千噸	31.01	4,152.91
無害廢棄物密度	噸 / 百萬元營收	1.06	103.20
溫室氣體排放			
範圍一溫室氣體排放	千噸二氧化碳當量	1,486.64	3,253.34
範圍二溫室氣體排放	千噸二氧化碳當量	473.45	3,150.89
溫室氣體排放總量 (範圍一 + 範圍二)	千噸二氧化碳當量	1,960.09	6,404.23
溫室氣體排放密度	千噸二氧化碳當量 / 百萬元營收	0.07	0.16
能源管理			
直接能源	吉瓦時	2,998.13	7,673.76
間接能源	吉瓦時	703.11	3,826.18
能源消耗總量	吉瓦時	3,701.24	11,499.94
能源消耗密度	吉瓦時 / 百萬元營收	0.13	0.29
資源使用			
用水量	千立方米	33,494.15	48,219.81
用水密度	千立方米 / 百萬元營收	1.15	1.20
水循環使用量	千立方米	51,387.84	88,030.47
水循環使用率	%	60.54	64.61
包裝材料使用總量	噸	4,912.96	11,133.46
包裝材料使用密度	噸 / 百萬元營收	0.17	0.28

²³ 因公司業務拓展，本年度環境數據涵蓋範圍有所擴大，使得相關數據同比有所增長。

社會績效	單位	2024 年	2025 年
供應商管理²⁴			
供應鏈中供應商總數	家	796	827
按地區劃分	中國 (含港澳台)	394	340
	印尼	248	306
	其他海外地區	154	181
員工人數			
員工總數 ²⁵	人	8,864	15,210
全職員工總數	人	8,806	15,163
按性別分	男性	8,020	14,009
	女性	844	1,201
按職級分	高級管理層	80	89
	中級管理層	412	367
	基層員工	8,372	14,754
按年齡劃分	30 歲以下	4,884	8,185
	30-50 歲	3,536	6,567
	50 歲以上	444	458
按地區分	中國 (含港澳台)	1,059	1,121
	海外地區	7,805	14,089
員工流失率	%	20.82	25.07
按性別分	男性	21.00	25.77
	女性	18.97	17.38
按年齡劃分	30 歲以下	19.53	28.01
	30-50 歲	23.07	22.47
	50 歲以上	16.37	11.41
按地區分	中國 (含港澳台)	15.06	7.70
	海外地區	21.64	26.63

²⁴ 本報告中，供應商數量涵蓋全集團範圍。

²⁵ 全集團範圍總人數為 15,453 人。

社會績效	單位	2024 年	2025 年
員工培訓			
本報告期受訓僱員人數	人	4,410	10,385
受訓僱員佔總僱員百分比	%	50.96	68.28
男女僱員的受訓百分比	按性別分 - 男性	50.04	76.33
	按性別分 - 女性	60.30	79.44
不同類別僱員的受訓百分比	按職級分 - 高級管理層	43.87	100
	按職級分 - 中級管理層	82.65	87.88
	按職級分 - 基層員工	12.35	76.07
僱員受訓總時數	小時	55,114.50	126,769
僱員平均受訓時數	小時	6.37	8.27
男女僱員平均受訓時數	男性	7.69	8.09
	女性	9.20	10.43
不同類別僱員的受訓平均時數	按職級分 - 高級管理層	13.50	14.91
	按職級分 - 中級管理層	16.25	17.03
	按職級分 - 基層員工	7.34	8.02
產品責任			
本年度發生的信息或私隱洩露事件數量	件	0	0
本年度發生的信息或私隱洩露事件所影響的客戶人數本年度發生的信息或私隱洩露事件數量	件	0	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	0
接獲關於產品及 / 或服務的投訴數目	件	0	0
投訴回應率	%	100	100
投訴回應時間	小時	0	0
投訴解決率	%	100	100

社會績效	單位	2024 年	2025 年
公益慈善			
公益慈善投入金額 ²⁶	萬元	10,410.06	735.16
員工關懷投入	萬元	2,411.75	2,775.37
職業健康與安全			
因工傷造成的死亡人數	人	0	0
因工亡故比率	‰	0	0
因工傷損失工作日總數	天	299	329

管治績效	單位	2024 年	2025 年
公司治理			
已審結的貪污訴訟案件	起	0	0
向員工提供的反貪污培訓課程數目	場	4	12
向員工提供的反貪污培訓課程時數	小時	4	10.5
參加反貪污培訓的員工人數	人次	120	720

²⁶ 本報告中，公益慈善投入數據涵蓋全集團範圍。

附錄二：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
環境			
A1: 排放物	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。	綠色轉型，碳尋未來 - 排放與廢棄物管理
	關鍵績效指標 A1.1	排放物種類及相關排放數據。	綠色轉型，碳尋未來 - 排放與廢棄物管理
	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）。	綠色轉型，碳尋未來 - 排放與廢棄物管理
	關鍵績效指標 A1.4	所產生無害廢物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	綠色轉型，碳尋未來 - 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。	綠色轉型，碳尋未來 - 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。	綠色轉型，碳尋未來 - 排放與廢棄物管理
A2: 資源使用	一般披露	有效使用資源（包括能源，水及其他原材料）的政策。	綠色轉型，碳尋未來 - 資源利用
	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）。	綠色轉型，碳尋未來 - 資源利用
	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）。	綠色轉型，碳尋未來 - 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。	綠色轉型，碳尋未來 - 環境管理體系
	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。	綠色轉型，碳尋未來 - 資源利用
	關鍵績效指標 A2.5	製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。	綠色轉型，碳尋未來 - 資源利用

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
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。	綠色轉型，碳尋未來 - 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。	綠色轉型，碳尋未來 - 環境管理體系、排放與廢棄物管理
社會			
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。	厚植沃土，同心共贏 - 權益保障
	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。	厚植沃土，同心共贏 - 權益保障
	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。	厚植沃土，同心共贏 - 權益保障
B2: 健康與 安全	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。	厚植沃土，同心共贏 - 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。	厚植沃土，同心共贏 - 健康與安全
	關鍵績效指標 B2.2	因工傷損失工作日數。	附錄一：績效指標
	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。	厚植沃土，同心共贏 - 健康與安全
B3: 發展及 培訓	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。	厚植沃土，同心共贏 - 培訓與發展
	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。	厚植沃土，同心共贏 - 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。	厚植沃土，同心共贏 - 培訓與發展

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	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。	厚植沃土，同心共贏 - 權益保障
	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。	厚植沃土，同心共贏 - 權益保障
	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。	厚植沃土，同心共贏 - 權益保障
	一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	卓越運營，價值共創 - 可持續供應鏈
B5: 供應鏈管理	關鍵績效指標 B5.1	按地區劃分的供應商數目。	卓越運營，價值共創 - 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。	卓越運營，價值共創 - 可持續供應鏈
	關鍵績效指標 B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	卓越運營，價值共創 - 可持續供應鏈
	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。	卓越運營，價值共創 - 可持續供應鏈
B6: 產品責任	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。	卓越運營，價值共創 - 品質保障
	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。	卓越運營，價值共創 - 品質保障
	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。	卓越運營，價值共創 - 品質保障
	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。	卓越運營，價值共創 - 品質保障
	關鍵績效指標 B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	卓越運營，價值共創 - 品質保障
	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。	卓越運營，價值共創 - 品質保障
B7: 反貪污	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，穩健基石 - 商業道德與合規
	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，穩健基石 - 商業道德與合規
	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，穩健基石 - 商業道德與合規
	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，穩健基石 - 商業道德與合規

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
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。	惠澤鄰里，賦能社區 - 公益慈善
	關鍵績效指標 B8.1	專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）	惠澤鄰里，賦能社區 - 公益慈善、社區發展
	關鍵績效指標 B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	惠澤鄰里，賦能社區 - 公益慈善

氣候相關披露要求		所在章節
(I) 管治	19. 發行人應披露以下信息： (a) 負責監督氣候相關風險和機遇的治理機構（可包括負責治理的董事會、委員會或其他同等治理機構）或個人的信息。具體而言，發行人須指出有關機構或個人及披露以下信息：	
	(i) 該機構或個人如何釐定當前或將來是否有適當的技能和勝任能力來監督應對氣候相關風險和機遇的策略；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
	(ii) 該機構或個人獲悉氣候相關風險和機遇的方式和頻率；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
	(iii) 該機構或個人在監督發行人的策略、重大交易決策和風險管理程序及相關政策的過程中，如何考慮氣候相關風險和機遇，包括該機構或個人是否有考慮與該等氣候相關風險和機遇相關的權衡評估；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
	(iv) 該機構或個人如何監督有關氣候相關風險和機遇的目標制定並監察達標進度（見第 37 段至第 40 段），包括是否將相關績效指標納入薪酬政策以及如何納入（見第 35 段）；及	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
	(b) 管理層在用以監察、管理及監督氣候相關風險和機遇的管治流程、監控措施及程序中的角色，包括以下信息：	
	(i) 該角色是否被委託給特定的管理層人員或管理層委員會以及如何對該人員或委員會進行監督；及	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
	(ii) 管理層可有使用監控措施及程序協助監督氣候相關風險和機遇；如有，這些監控措施及程序如何與其他內部職能部門進行整合。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
	氣候相關風險和機遇	
	20. 發行人須披露其信息，以讓人理解其合理預期可能在短期、中期或長期影響其現金流量、融資渠道或資本成本的氣候相關風險和機遇。具體而言，發行人須：	
(a) 描述合理預期可能在短期、中期或長期影響發行人的現金流量、融資渠道或資本成本的氣候相關風險和機遇；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化	
(b) 就發行人已識別的每項氣候相關風險，解釋發行人是否認為該風險是與氣候相關物理風險或與氣候相關轉型風險；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化	

氣候相關披露要求	所在章節
(c) 就發行人已識別的每項氣候相關風險和機遇，具體說明其合理預期可能影響發行人的時間範圍（短期、中期或長期）；及	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(d) 解釋發行人如何定義短期、中期及長期，以及這些定義如何與其策略決定規劃範圍掛鉤。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
業務模式與價值鏈 21. 發行人須披露能夠讓人了解氣候相關風險和機遇對其業務模式和價值鏈的當前和預期影響的信息。具體而言，發行人須作如下披露：	
(a) 描述氣候相關風險和機遇對發行人業務模式和價值鏈的當前和預期影響；及	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(b) 描述在發行人的業務模式和價值鏈中，氣候相關的風險和機遇集中的地方（例如，地理區域、設施及資產類型）。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
策略和決策 22. 發行人須披露讓人了解氣候相關風險和機遇對其策略和決策的影響的信息。具體而言，發行人須披露：	
(a) 有關發行人已經及將來計劃在其策略和決策中如何應對氣候相關風險和機遇的信息，包括發行人計劃如何實現任何其所設定的氣候相關目標，以及任何法律或法規要求達到的目標。具體而言，發行人須披露以下信息：	
(i) 因應氣候相關風險和機遇而在當前及預期將來對發行人業務模式（包括資源配置）作出的變動；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(ii) 已經或預期將進行的任何適應或減緩工作（直接或間接）；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(iii) 發行人任何與氣候相關轉型計劃（包括制定轉型計劃時使用的主要假設的信息，以及該計劃所依賴的因素），或若發行人並未有這樣的計劃，則作適當的否定聲明；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(iv) 發行人計劃如何實現第 37 至 40 段所述的任何氣候相關目標（包括任何溫室氣體排放目標（如有））。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(b) 有關發行人當前及將來計劃如何為根據第 22(a) 段披露的行動提供資源。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
23. 發行人須披露先前各匯報期內按照第 22(a) 段所披露計劃的進度。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
財務狀況、財務表現和現金流量 當前財務影響 24. 發行人須披露以下定性和量化資料： 經審慎評估，由於評估相關影響的計量方式不確定性較高，公司目前相關氣候風險與機遇的量化資料難以獲得。公司擬在未來逐步深化財務影響量化工作，並酌情披露相關數據。	
(a) 氣候相關風險和機遇如何影響發行人在匯報期的財務狀況、財務表現及現金流量；及	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(b) 當存在將導致下一匯報年度相關財務報表中的資產和負債帳面價值發生重要調整的重大風險時，關於第 24(a) 段中識別的氣候相關風險和機遇的信息。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化

氣候相關披露要求	所在章節
財務狀況、財務業績和現金流量 預期財務影響 25. 發行人須披露以下定性和量化資料：	
(a) 發行人經考慮其管理氣候相關風險和機遇的策略後，並考慮到以下各項，預期其財務狀況在短期、中期及長期內將如何變化：	
(i) 其投資及處置計劃；及	經審慎評估，由於評估相關影響的計量方式不確定性較高，公司目前相關氣候風險與機遇的量化資料難以獲得。公司擬在未來逐步深化財務影響量化工作，並酌情披露相關數據。
(ii) 其為實施策略所需的資金的計劃資金來源；及	
(b) 基於發行人管理氣候相關風險和機遇的策略，其預計其財務業績及現金流量在短期、中期及長期的變化。	
氣候韌性 26. 在考慮發行人已識別的氣候相關風險和機遇後，發行人須披露信息，使他人了解發行人的策略及業務模式對氣候相關變化、發展或不確定性的韌性。發行人須按與其情況相稱的做法，使用與氣候相關的情景分析來評估其氣候韌性。提供量化信息時，發行人可披露單一數額或區間範圍。具體而言，發行人須披露：	
(a) 發行人截至匯報日對其氣候韌性的評估，其有助於了解：	
(i) 發行人的分析結果對其策略和業務模式的影響（如有），包括發行人需要如何應對氣候相關情景分析中確定的影響；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(ii) 發行人對氣候韌性的評估中考慮的重大不確定因素的範疇；及	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(iii) 發行人根據氣候發展調整其短期、中期和長期策略和業務模式的能力。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(b) 如何及何時進行氣候相關情景分析，包括：	
(i) 使用的輸入數據，包括： (1) 發行人在分析中使用的氣候相關情景及其來源 (2) 分析是否涵蓋多種不同的氣候相關情景 (3) 分析所使用的氣候相關情景是否與氣候相關轉型風險或氣候相關物理風險有關 (4) 發行人在其情景中是否使用了與最新氣候變化國際協議相一致的情景 (5) 發行人為何認為所選擇的氣候相關情景與評估其氣候相關變化、發展或不確定性的韌性相關 (6) 發行人在分析中所使用的時間範圍 (7) 發行人分析所涵蓋的營運範圍（例如分析所涵蓋的營運地點及業務單位）；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化

氣候相關披露要求	所在章節
(II) 策略	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(ii) 發行人在分析中所作的關鍵假設；及	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(iii) 進行氣候相關情景分析的匯報期。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(III) 風險管理	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
27. 發行人須披露以下信息：	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(a) 發行人用於識別、評估氣候相關風險，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程及相關政策，包括有關以下方面的信息；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(i) 發行人使用的輸入數據及參數（例如資料來源及程序所涵蓋的業務範圍）；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(ii) 發行人可有及如何使用氣候相關情景分析來識別氣候相關風險；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(iii) 發行人如何評估有關風險的影響的性質、可能性及程度（例如發行人可有考慮定性因素、量化門檻或其他所用標準）；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(iv) 發行人可有及如何就氣候相關風險相對於其他類型風險的優次排列；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(v) 發行人如何監察其氣候相關風險；及	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(vi) 與上一個匯報期相比，發行人可有及如何改變其使用的流程。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(b) 發行人用於識別、評估氣候相關機遇，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程（包括發行人可有及如何使用氣候相關情景分析來確定氣候相關機遇的信息）；及	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(c) 氣候相關風險和機遇的識別、評估、優次排列和監察流程，是如何融入發行人的整體風險管理流程，以及融入的程度如何。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
溫室氣體排放	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
28. 發行人須披露匯報期內的溫室氣體絕對總排放量（以公噸二氧化碳當量表示），並分為：	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(a) 範圍 1 溫室氣體排放；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(b) 範圍 2 溫室氣體排放；及	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(IV) 指標及目標	由於公司業務運營及價值鏈涉及環節眾多，公司需逐步就範圍 3 溫室氣體排放源開展系統梳理及數據統計、測算。為確保數據完整性、準確性，公司計劃於未來開展完整的範圍 3 數據核算與披露。
(c) 範圍 3 溫室氣體排放。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化

氣候相關披露要求	所在章節
(IV) 指標及目標	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
29. 發行人須：(a) 除非管轄機關或發行人上市之另一交易所另有要求，否則發行人須根據《溫室氣體核算體系：企業核算與報告標準（2004 年）》計量其溫室氣體排放；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(b) 披露其用於計量溫室氣體排放的方法，包括：	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(i) 發行人用於計量其溫室氣體排放的計量方法、輸入數據及假設；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(ii) 發行人為何選擇該計量方法、輸入數據及假設計量溫室氣體排放；及	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(iii) 發行人在匯報期對計量方法、輸入資料及假設進行的任何變更以及變更原因；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(c) 就根據第 28(b) 段披露的範圍 2 溫室氣體排放，披露其以地域為基準的範圍 2 溫室氣體排放，並提供有助於了解該排放的任何所需合約文書的信息；及	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(d) 就根據第 28(c) 段披露的範圍 3 溫室氣體排放，根據《溫室氣體核算體系：企業價值鏈（範圍 3）核算與報告標準（2011 年）》所述的範圍 3 類別披露發行人計量範圍 3 溫室氣體排放中包含的類別。	由於公司業務運營及價值鏈涉及環節眾多，公司需逐步就範圍 3 溫室氣體排放源開展系統梳理及數據統計、測算。為確保數據完整性、準確性，公司計劃於未來開展完整的範圍 3 數據核算與披露。
氣候相關轉型風險	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
30. 發行人須披露易受氣候相關轉型風險影響的資產或業務活動的金額及百分比。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
氣候相關物理風險	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
31. 發行人須披露易受氣候相關物理風險影響的資產或業務活動的金額及百分比。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
氣候相關機遇	基於氣候情景分析結果，氣候變化機遇在當期及可預見期間內不會對公司業務運營或資產價值產生重大財務影響。故本報告期末未作專項披露。
32. 發行人須披露涉及氣候相關機遇的資產或業務活動的金額及百分比。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
資金運用	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
33. 發行人須披露用於氣候相關風險和機遇的資本隻出、融資或投資的金額。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化

氣候相關披露要求	所在章節
內部碳定價 34. 發行人須披露如下：	
(a) 闡釋發行人可有及如何在決策中應用碳定價（例如投資決策、轉移定價及情景分析）；及	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(b) 發行人用於評估其溫室氣體排放成本的每公噸溫室氣體排放量定價；或適當的否定聲明，確認發行人沒有在決策中應用碳定價。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
薪酬 35. 發行人須披露氣候相關考慮因素可有及如何納入薪酬政策，或提供適當的否定聲明。這可能構成根據第 19(a)(iv) 段作出的披露的一部分。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
行業指標 36. 本交易所鼓勵發行人披露與一項或多項特定的業務模式和活動有關的行業指標，或與參與有關行業常見特徵有關的行業指標。在決定披露哪些行業指標時，本交易所鼓勵發行人參考《〈國際財務報告可持續披露準則 S2 號〉行業披露指南》和其他國際環境、社會及管治報告框架規定的行業披露要求所述的與披露主題相關的行業指標，並考慮其是否適用。	經審慎評估，目前相關行業指標對本集團的適用性有限，故未作專項披露。
氣候相關目標 37. 發行人須披露 (a) 其為監察實現其策略目標的進展而設定的與氣候相關的定性及量化目標；及 (b) 法律或法規要求發行人達到的任何目標，包括任何溫室氣體排放目標。發行人須就每個目標逐一披露：	
(IV) 指標及目標 (a) 用以設定目標的指標；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(b) 目標的目標（例如減緩、適應或以科學為基礎的舉措）；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(c) 目標的適用範圍（例如目標是適用於發行人整個集團還是部分（如僅適用於某個業務單位或地理區域））；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(d) 目標適用期間；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(e) 衡量進度的基準期間；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(f) 階段性目標或中期目標（如有）；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(g) 如屬量化目標，其屬絕對目標還是強度目標；及	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(h) 最新氣候變化國際協議（包括該協議產生的司法承諾）如何說明發行人設定目標。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
38. 發行人須披露其設定及審閱每項目標的方法，以及其如何監察達標進去，包括：	
(a) 目標本身及設定目標的方法是否經第三方驗證；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化

氣候相關披露要求	所在章節
(b) 發行人審核目標的程序；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(c) 用於監察達標進度的指標；及	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(d) 任何修訂目標的內容及原因。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
39. 發行人須披露有關每項氣候相關目標的績效的信息以及對發行人績效的趨勢或變化分析。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
40. 就按第 37 至 39 段披露的每一項溫室氣體排放目標，發行人須披露：	
(a) 目標涵蓋哪些溫室氣體；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(b) 目標是否涵蓋範圍 1、範圍 2 或範圍 3 的溫室氣體排放；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(c) 此目標是溫室氣體排放總量目標還是溫室氣體排放淨額目標。如為溫室氣體排放淨額目標，發行人須另外披露相關的溫室氣體排放總量目標；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(IV) 指標及目標 (d) 目標是否是採用行業脫碳方法得出的；及	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(e) 發行人計劃使用碳信用抵消溫室氣體排放以實現任何溫室氣體排放淨額目標。關於使用碳信用的計劃，發行人須披露：	
(i) 依賴使用碳信用以實現任何溫室氣體排放淨額目標的程度及方式；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(ii) 該碳信用將由哪些第三方計劃驗證或認證；	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(iii) 碳信用的類型，包括相關抵消是否是基於自然還是基於科技的碳消除，以及相關抵消是通過減碳還是碳消除實現；及	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
(iv) 為讓人了解發行人計劃使用的碳信用的可信度和完整性所必需的任何其他重要因素（例如，對碳抵消效果的假設）。	綠色轉型，碳尋未來 - 應對氣候變化
跨行業指標及行業指標的適用性 41. 在編制披露內容以符合第 21 至 26 及 37 至 38 段的規定時，發行人須參考 (i) 跨行業指標（見第 28 至 35 段）及 (ii) 行業指標（見第 36 段）並考慮其是否適用。	經審慎評估，目前相關跨行業指標及行業指標對本集團的適用性有限，故未作專項披露。

