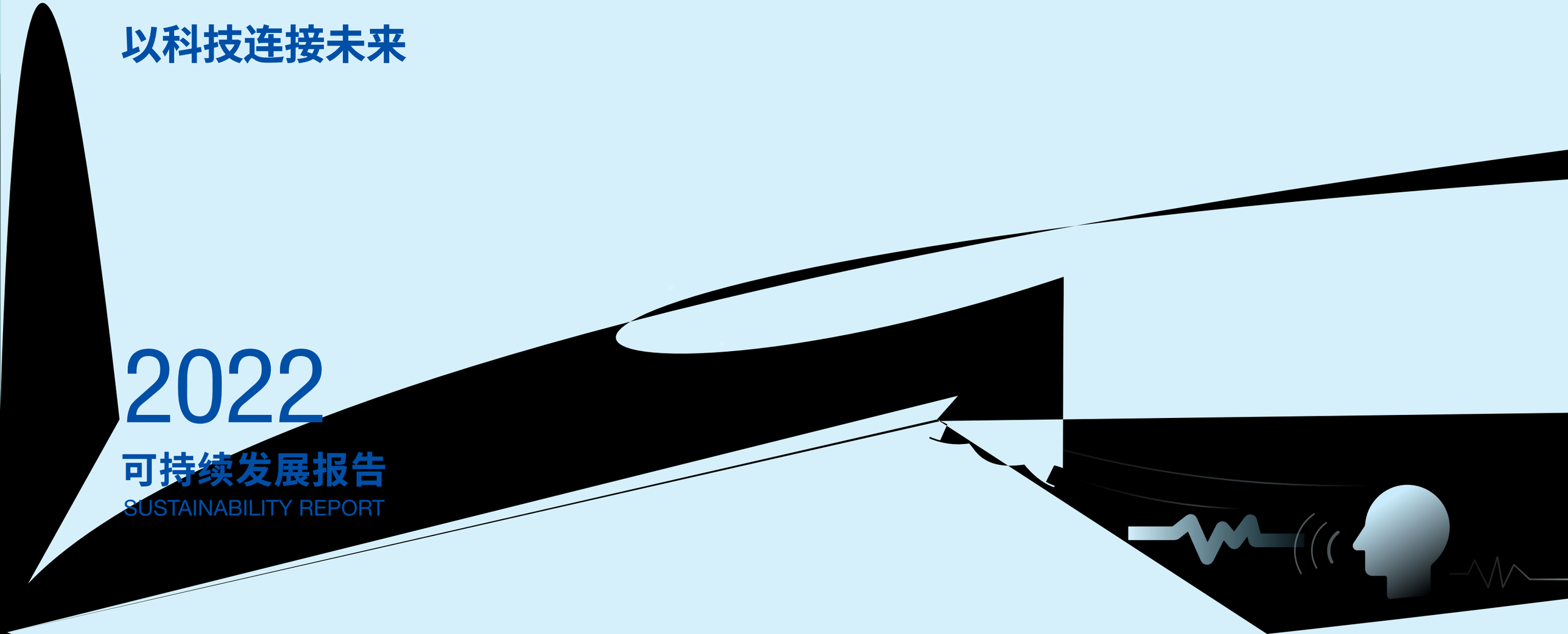
LUXSHARE ICT
立讯精密

以科技连接未来

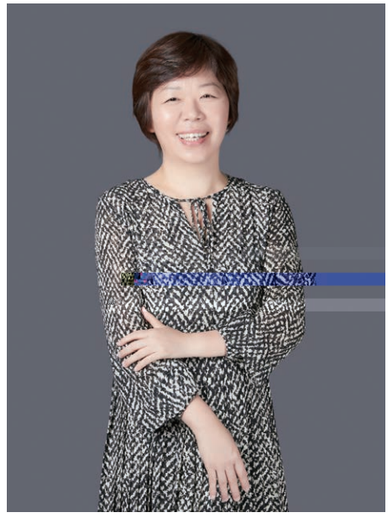
2022

可持续发展报告

SUSTAINABILITY REPORT



董事长致辞



王来春

——公司董事长——

2022 年是充满挑战的一年，极端天气肆虐，全球经济地缘矛盾凸显，在此境遇下，立讯精密全体员工凝心聚力，踔厉奋发，于挑战之中挖掘机遇。本年度，我们在 ESG（环境、社会与管治）方面收获颇丰，获得了来自 CDP（碳信息披露项目）的认可及福布斯中国、彭博绿金、新华信用等多项表彰奖项。作为中国电子元件行业的标杆，我们通过积极的 ESG 实践，为行业乃至社会的可持续发展贡献力量。

治理体系是企业稳健发展的关键要素。立讯精密始终秉承优良、稳健、有效的企业治理理念，不断健全完善公司治理架构和风险管理体系，坚守商业道德红线，高度重视廉洁文化建设，尊重和保护各方知识产权，以匠人精神打造高质量产品，用“ 智能创新 ”赋能“ 智造未来 ”。

员工是企业价值创造的不竭动力。“ 以人为本 ”的理念根植于每个“ 立讯 ”人心中，我们竭力为员工提供安全健康的工作环境、民主包容的职场氛围，完善且富有竞争力的薪酬福利，共同打造出具有高度企业文化认同和立讯精密特色的员工生态社区“ 星星社区 ”，为员工实现个人价值和职业发展保驾护航。

绿色低碳是企业立足未来的重要命题。我们积极践行绿色低碳的可持续发展理念，致力于通过节能、节水、减废等措施将运营过程对环境的影响降至最低。我们承诺设定科学碳目标，完成了温室气体排放核查，同时设定了未来三年逐步将清洁能源占比提升至 50% 的能源结构优化目标，加大清洁技术的研发力度，助力“ 双碳目标 ”的实现。

供应链合作是企业协同共赢的必由之路。我们始终将负责任的供应链管理视为企业实现合作共赢的重要保障，联合全球范围内的合作伙伴共同搭建绿色、安全的可持续发展供应链体系。我们通过严格的环境及社会标准设定准入门槛，构建供应商的风险评估稽核体系，持续跟踪全价值链环境违规记录，努力消除供应商环境风险点，同时将碳核查融入供应链管理之中，以期推动全产业链向着绿色可持续发展的方向更新优化。

中流击水，奋楫者进，立讯精密已然踏上新征程，迎接新的挑战。未来，我们将持续深耕制造行业，加强 ESG 领域建设，继续为成为一家有温度、负责任的企业而努力奋斗，为绿色可持续、高质量发展的宏伟蓝图添砖加瓦。

关于立讯精密

公司简介

立讯精密工业股份有限公司是一家中外合资的股份有限公司。公司业务范围遍布海内外，制造基地分布在中国的广东、江西、江苏、安徽、浙江、山西、湖北、四川、河北、台湾及东南亚多地，并在北京、上海、河北、广东、江苏、陕西及台湾设有研发中心。

主营业务

立讯精密产品领域重点覆盖消费电子、通信及数据中心、汽车电子和医疗四大板块。公司秉持“实践智能生产”的顶层设计理念，从零件到配件，从模组到智能成品，提供消费电子产品全方位的设计制造整合服务，通过纵向的垂直整合与横向的业务拓展占领市场先机，力争成为“中国制造 2025”强国战略的行业领导者和世界同行业的开拓者。

在产品应用方面，公司致力于为企业通讯产品（高速互联、光模块、散热模块、基站天线、基站滤波器）、消费电子产品（TWS 无线耳机、智能穿戴、无线充电模组、5G 路由器、VR 眼镜、智能音箱）、以及汽车系统（汽车线束、连接器、智能驾舱、智能驾驶）及中央网关等提供零件、模组及系统的一体化智能解决方案。

企业文化

立讯精密以“务实、进取、开拓、创新、协作、融合、感恩、回报”作为公司的核心价值观，这也是公司与所有“立讯”人在追求目标时坚守的基本信念和遵循的基本原则。

行业参与

作为头部科技型制造企业，立讯精密密切关注行业发展，积极参与 30 余个行业协会组织的相关标准制定和成果交流活动，担负起行业领先企业的责任和担当。

年度荣誉

摩根斯坦利资本国际（明晟）指数 [1]

2022 年，立讯精密在 MSCI ESG 评级评估中获得了 BB 级

CDP

气候变化问卷获 B 评级
水安全问卷获 B 评级
获评“ 环境信息披露优秀企业飞跃进步奖 ”

中华全国工商业联合会

中国制造业民营企业 500 强第 28 位

证券时报

第十六届中国上市公司价值评选
“ 主板上市公司价值百强 ”

福布斯中国

入选 2022 福布斯中国创新力企业 50 强

中华全国工商业联合会

中国民营企业 500 强第 50 位

[1] 免责条款：立讯精密工业股份有限公司使用 MSCI ESG Research LLC 或其关联公司[illegible]

年度荣誉（续）

国际绿色零碳节

2022ESG 领袖峰会绿色可持续发展贡献奖

第五届社会责任大会

奥纳奖— 2022 年度杰出公司治理奖

第一财经 2022 中国企业社会责任榜

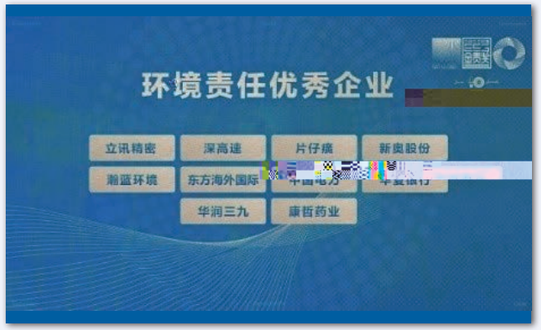
中国企业社会责任榜环境生态贡献奖

新华信用金兰杯

碳中和优秀案例

新华信用金兰杯

ESG 突出贡献案例



新浪财经

2022 中国企业 ESG “ 金责奖 ” —环境责任优秀企业

第十二届中国公益节

2022 责任品牌奖

前程无忧

中国大学生喜爱雇主 2022

海投网

最具影响力雇主 2023

智联招聘

2022 中国年度最佳雇主
深圳最佳雇主

责任管治　守护价值

立讯精密将企业战略与可持续发展理念相融合，响应 SDGs（联合国可持续发展目标）的要求，分析并回应来自各利益相关方对于我们环境、社会和管治的关切。

关键目标承诺

价值链	立讯精密可持续发展目标及承诺	2022 年目标进度
供应链	• 实施责任采购，致力于 100% 避免使用冲突矿产	• 更新并完善《冲突矿产管理办法》，在官网公开发布《立讯精密冲突矿产政策》
	• 始终保持供应商冲突矿产调查回复率不低于 95%	• 供应商调查回复率 97%
	• 至 2025 年，80% 以上涉 3TG（钽 Ta、锡 Sn、钨 W、金 Au 的缩写）冶炼厂 / 精炼厂通过 RMAP 认证或其他相关认证	• 本年度新设定目标
	• 发起绿色供应链倡议，倡导供应商履行环境和社会责任	• 持续通过 IPE 等平台，监督指导供应商改善环境和社会表现，66 家供应商及子公司完成环境违规记录摘除
	• 制定符合科学碳目标 1.5°C 路径的温室气体减排目标并将范围三减排纳入考量，持续提高清洁能源使用比例	• 碳盘查已纳入范围三供应链排放数据，科学碳目标计划于 2023 年底完成制定
	• 推动供应商节能减排，2023 年至 2025 年，供应商累积节能目标为 1 亿度	• 本年度新设定目标
生产/运营	**环境目标**	**环境目标进度**
	• 制定符合科学碳目标 1.5°C路径的温室气体减排目标	• 已步入制定减排方案及路径、制定科学碳目标阶段，计划于 2023 年完成科学碳目标制定
	• 公司 2023 年到 2025 年累积节能 2.5 亿度	• 本年度新设定目标
	• 持续提高清洁能源使用比例，2023 年达至 30%，2024 年达至 40%，2025 年达至 50%	• 本年度新设定目标
	• 提高水资源利用率，降低取水量与消耗量，减少废水产生和排放	• 在各工厂推广建立符合 AWS 标准的水资源管理体系，开展系列节水行动，并发展创新废水处理技术
	• 聘请外部有资质的环境监测机构，针对污水排放情况进行定期的环境监测，每个工厂每年至少 1 次	• 本年度新设定目标
	• 贯彻 4R（替代、减量、回用、回收）原则，推广“废弃物零填埋”经验，提高资源利用率，至 2025 年，废弃物转化率超过 90%	• 废弃物回收利用总量 104,007.10 吨，子公司废弃物平均转化率达 83.15%
	• 对所有材料、部件、成品及其生产过程涉及的有害物质进行严格分级管控，持续开展有害物质淘汰工作，逐步实现全面消减	• 搭建并逐步完善绿色产品信息化管理系统，有效管控产品有害物质风险
	管治目标	**管治目标进度**
	• 持续完善企业治理及内部控制体系	• 以 COSO 框架为指导，建立风险管理与内部控制三道防线
	• 定期通过多种渠道开展利益相关方沟通	• 持续多种渠道开展利益相关方沟通
	• 提升管理层多元化与独立性，董事会女性董事比例不低于三分之一，独立董事比例不低于三分之一	• 女性董事占比 42.86%；独立董事占比 42.86%
	• 持续完善商业道德标准，畅通举报渠道，商业道德相关举报处理率 100%	• 商业道德相关举报处理率 100%
	• 定期开展商业道德培训，建设诚信经营的文化	• 员工反腐败培训覆盖率达到 100%，COC 考试考核通过率 100%
	• 提高信息系统的安全稳定运行水平，实现“重大信息安全泄密事件为 0、重大信息系统故障事件为 0、业务连续性中断事件为 0”	• 本年度未发生相关事件

关键目标承诺（续）

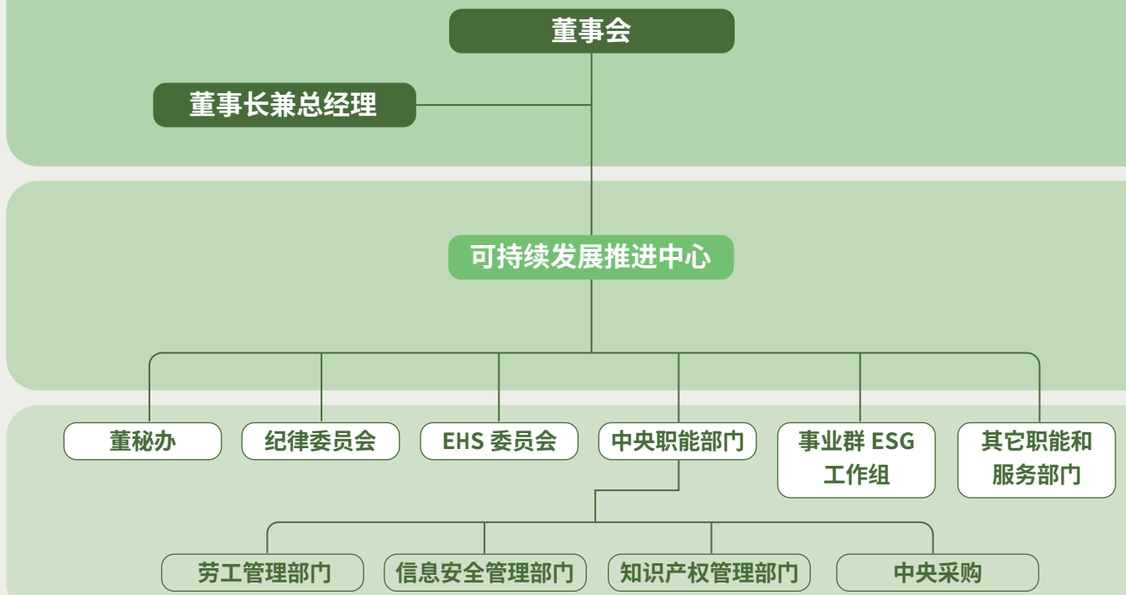
价值链	立讯精密可持续发展目标及承诺	2022 年目标进度
产品	• 健全智能生产制造体系，逐步推进产业智能变革	• 本年度新设定目标
	• 强化质量管理体系，不断提升产品质量	• 通过 ISO 9001 质量管理体系和 ISO 17025 实验室认证
	• 激励核心技术研发与创新，鼓励清洁技术相关专利研发与申报	• 新增 1,585 项专利，累计专利数量达 4,526 件
	• 持续加大绿色产品和清洁技术相关研发投入	• 绿色产品和清洁技术相关研发投入近 2.6 亿元，获得 6 项授权专利
员工	• 重视并尊重海内外全体员工的人权，避免发生人权方面的歧视和侵害事件	• 未发生涉及人权侵害和歧视的事件
	• 消除工作场所的健康和安全危害因素，实现 “ 零工亡事故、零职业病 ” 目标，2023-2025 年工伤事故每年较前一年度降低 10%	• 本年度新设定目标
	• 构建多元、包容、平等的职场环境，为全体员工提供有竞争力的薪酬方案、多元化的晋升渠道，构建高满意度、高敬业度的员工团队	• 设置了 4 大晋升原则；开展员工满意度与敬业度调研，回收超过 16 万份答卷
	• 畅通员工投诉渠道，积极开展员工沟通活动	• 开展员工敬业度与满意度调研，调研 100% 覆盖公司运营所在地
	• 保持《员工廉洁保证书》签署率 100%	•《员工廉洁保证书》签署率 100%
	• 强化员工保密意识，加强信息安全与隐私保护培训	• 共计 58,771 人次参与信息安全培训
	• 建立覆盖全体员工完善的培训体系，至 2025 年，100% 员工年均培训时数达到 20 小时	• 本年度新设定目标
社会参与	• 与运营地当地社区保持良好沟通关系	• 参与促进本地社区福利
	• 积极贡献当地社区发展	• 共计投入 229.8 万元用于公益慈善活动
	• 积极参与当地社区建设	• 开展环保公益活动，宣传环保理念

可持续管治架构和实践

立讯精密已建立由董事会、可持续发展推进中心和可持续发展执行团队构成的“决策－规划－执行”三级可持续发展管治架构。董事会以定期会议与临时会议结合的方式，审核由可持续发展中心提起的企业可持续发展战略、执行计划、目标及成效报告。

同时，我们聘请具有可持续发展专业知识的第三方机构不断更新可持续发展的知识、想法、技能及经验，每年度向可持续发展管治团队含董事会的全体人员进行培训、专题报告、管理提升交流等。

可持续发展管治架构



各层级的主要工作职责

决策层

统筹负责公司可持续发展相关事宜的决策和监管，并定期听取可持续发展推进中心工作汇报，审议包括可持续发展报告、ESG 重大事件、ESG 关键规划和制度等内部文件，审核和批准 ESG 重要性议题，保障可持续发展理念与公司的核心理念统一。

规划层

作为可持续发展事宜的主要管理层，负责制定公司中长期可持续发展规划，部署和跟踪可持续发展各项工作情况并定期向董事会汇报，推动董事会可持续发展决策在公司内部的有效落实。

执行层

主要由办公室、委员会、中央职能部门、事业群、ESG 工作组及其他重要的内部执行单元构成，负责遵循可持续发展推进中心指导和规划，实施并落实相应工作并定期汇报执行情况和工作成效，确保可持续发展理念在公司运营过程中的全面贯彻。

利益相关方沟通

立讯精密深切明白每个利益相关方对公司发展都有举足轻重的作用和影响，通过对上下游及价值链的梳理，识别出七大利益相关方，即政府及监管机构、股东及投资者、供应商、客户、员工、社区成员、合作伙伴及媒体。我们希望通过多方渠道与每个利益相关方真诚地沟通，以了解其关切的议题并积极采取行动。

我们尊重所有利益相关方的意见与反馈，公开邮箱、投诉热线等多种渠道保持畅通，随时接受来自各相关方的关切意见。各相关方可通过 public@luxshare-ict.com 邮箱向我们申述由公司引起的负面影响，将由专职人员及时与申诉人取得联系，积极对造成或促成的负面影响进行补救或合作补救，并接受相关事项的改善情况的监督、审核，直至相关负面影响得到补救并取得认可。我们持续关注补救措施的改善成效，并定期与利益相关方沟通和分享进展，从而确保补救程序的有效性。

利益相关方	主要关注议题	沟通渠道
政府及监管机构	• 气候变化风险与机遇 • 净零承诺与碳管理 • 废弃物与循环生产 • 职业健康与安全 • 创新研发 • 负责任供应链管理 • 公司治理与风险管理	• 接受监督 • 定期披露 • 不定期汇报 • 参与相关会议
股东及投资者	• 气候变化风险与机遇 • 净零承诺与碳管理 • 财务表现 • 产品质量管理 • 商业道德 • 创新研发 • 职业健康与安全	• 定期 / 不定期信息披露 • 股东大会 • 投资者交流活动 • 沟通电话与邮箱 • 调研问卷
供应商	• 负责任供应链管理 • 职业健康与安全 • 产品质量管理 • 商业道德	• 公开招标 • 供应商日常沟通 • 供应商考察与稽核 • 供应商培训与赋能 • 调研问卷 • 年度供应商大会
客户	• 气候变化风险与机遇 • 净零承诺与碳管理 • 产品质量管理 • 信息安全与隐私保护 • 绿色产品与业务 • 职业健康与安全 • 能源管理	• 在线沟通平台 • 客户投诉及回访 • 满意度调查 • 年度、季度沟通会
员工	• 职业健康与安全 • 员工权益保障 • 化学品管理 • 员工多元化与平等机会 • 员工培训与发展 • 人才吸引与留才	• 工会 • 安全教育与演练 • 员工培训 • 员工投诉和申诉 • 员工活动 • 调研问卷
社区成员	• 社会参与 • 职业健康与安全 • 员工多元化与平等机会	• 信息披露 • 投诉热线 • 实地走访 • 志愿者活动
合作伙伴及媒体	• 信息安全与隐私保护 • 产品质量管理 • 人才吸引与留才 • 职业健康与安全 • 员工多元化与平等机会 • 净零承诺与碳管理 • 水资源管理	• 信息披露 • 沟通访谈 • 现场活动 • 公众号平台

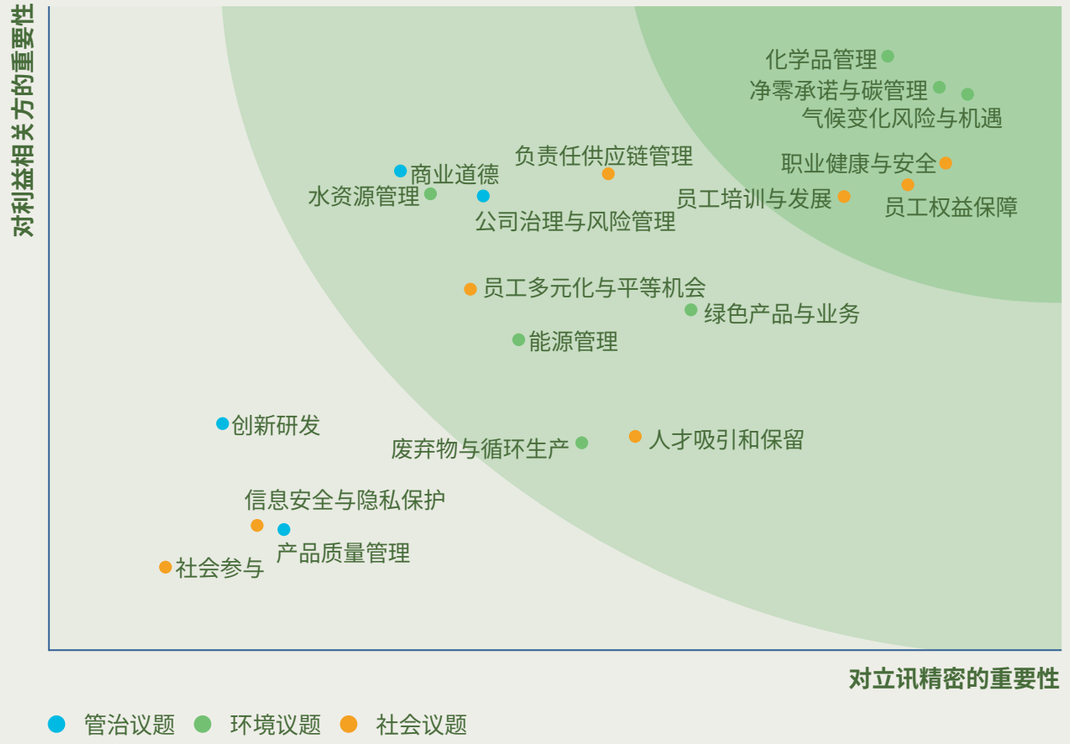
重要性议题分析结果及价值链对应

立讯精密依据 GRI 标准开展重要性议题的鉴别，采取调研问卷、邮件沟通等多种渠道了解各相关方的期待，结合内部经营目标、行业整体情况及业务活动中的影响，参考第三方专家的意见，与上年度 2021 年议题相比较并与最新 ESG 管理趋势结合，最终共识别出重要性议题 19 项。

我们采取调研问卷的形式寻求建议，针对 19 项重要性议题向七大利益相关方进行重要性议题调研，并寻求其对可持续发展工作及重要性议题的建议，共计收到有效回复问卷 4,558 份，有效回复建议 800 余条 。结合问卷调研结果和利益相关方访谈、实地调研信息，我们识别出 6 项高度重要性议题和 9 项中度重要性议题，形成了重要性议题矩阵、重要性议题对价值链影响分析结果。报告期内，可持续发展中心已通过内部申述，开展供应商 CSR 稽核等方式识别重要关切问题，针对 19 项重要性议题中涉及环境影响、劳工权益等重要关切问题向董事会汇报，并经董事会审议通过本年度重要性议题分析结果。

重要性议题识别过程

立讯精密 2022 年可持续发展报告议题重要性矩阵



高度重要

1. 气候变化风险与机遇
2. 净零承诺与碳管理
3. 职业健康与安全
4. 化学品管理
5. 员工权益保障
6. 员工培训与发展

中度重要

7. 绿色产品与业务
8. 负责任供应链管理
9. 人才吸引与留才
10. 废弃物与循环生产
11. 公司治理与风险管理
12. 能源管理
13. 员工多元化与平等机会
14. 水资源管理
15. 商业道德

低度重要

16. 产品质量管理
17. 信息安全与隐私保护
18. 创新研发
19. 社会参与

ESG 议题类别	19 项重要性议题	GRI 议题	供应链	生产 / 运营	产品	员工	社会参与	回应章节 [1]
环境	气候变化风险与机遇	GRI 201 经济绩效 GRI 302 能源 GRI 305 排放	✓	✓	✓	✓		气候变化行动 排放管理 能源管理
环境	净零承诺与碳管理	GRI 302 能源 GRI 305 排放	✓	✓	✓	✓	✓	排放管理 能源管理
社会	职业健康与安全	GRI 403 职业健康与安全	✓	✓		✓		职业健康与安全
环境	化学品管理	GRI 308 供应商环境评估 GRI 403 职业健康与安全 GRI 414 供应商社会评估 GRI 416 客户健康与安全	✓	✓	✓	✓		化学品管理 有害物质管理
社会	员工权益保障	GRI 201 经济绩效 GRI 401 雇佣 GRI 402 劳资关系 GRI 406 反歧视 GRI 407 结社自由与集体谈判 GRI 408 童工 GRI 409 强迫或强制劳动		✓		✓		人权和劳工管理 构建和谐职场
社会	员工培训与发展	GRI 202 市场表现 GRI 404 培训与教育				✓		人才培育与发展
环境	绿色产品与业务	GRI 302 能源 GRI 306 废弃物	✓	✓	✓		✓	清洁技术机遇 循环生产
社会	负责任供应链管理	GRI 205 反腐败 GRI 308 供应商环境评估 GRI 414 供应商社会评估	✓	✓				供应链管理体系 负责任供应链
社会	人才吸引与留才	GRI 202 市场表现 GRI 401 雇佣 GRI 405 多元化与平等机会				✓		人才吸引与留任

ESG 议题类别	19 项重要性议题	GRI 议题	供应链	生产 / 运营	产品	员工	社会参与	回应章节 [1]
环境	废弃物与循环生产	GRI 306 废弃物		✓	✓	✓		循环生产
管治	公司治理与风险管理	GRI 201 经济绩效 GRI 207 税务 GRI 405 多元化与平等机会 GRI 418 客户隐私		✓	✓	✓	✓	公司治理 风险管控 信息安全与隐私保护
环境	能源管理	GRI 302 能源 GRI 305 排放	✓	✓	✓	✓		排放管理 能源管理
社会	员工多元化与平等机会	GRI 405 多元化与平等机会				✓		人权和劳工管理 人才吸引与留任
环境	水资源管理	GRI 303 水资源和污水	✓	✓		✓		水资源管理
管治	商业道德	GRI 205 反腐败 GRI 206 反竞争行为	✓	✓	✓	✓	✓	诚信经营
管治	产品质量管理	GRI 416 客户健康与安全	✓	✓	✓			提升质量管理
社会	信息安全与隐私保护	GRI 418 客户隐私	✓	✓	✓	✓		信息安全与隐私保护
管治	创新研发	GRI 302 能源	✓	✓				

稳健经营　行稳致远

立讯精密始终坚持完善内部管理体系，持续识别及管控不断变换的内部风险，遵守商业道德，守护信息安全，保护客户及员工隐私信息不受侵犯。

福布斯中国
创新力企业
50 强

投资者沟通
669 场

已获得
ISO 27001 认证

《员工廉洁保证书》
签署率
100%

- 商业道德
- 公司治理与风险管理
- 信息安全与隐私保护

公司治理

立讯精密坚持“优良、稳健、有效”的企业治理理念，不断优化公司治理体系，通过制度保障规范企业运作，为股东、客户、员工等诸多利益相关方创造长期价值。我们每年度至少举办一次股东大会，且根据实际情况在官方指定信息披露网站更新定期报告、财务报告及公司相关资讯等内容，及时向各个利益相关方汇报企业经营情况。立讯精密在海外及中国的所有运营地均严格遵守当地的税收规则，公司产生、分配、留存的经济价值及政府给予的财政补贴情况，请详见《2022 年年度报告》第十节　财务报告。

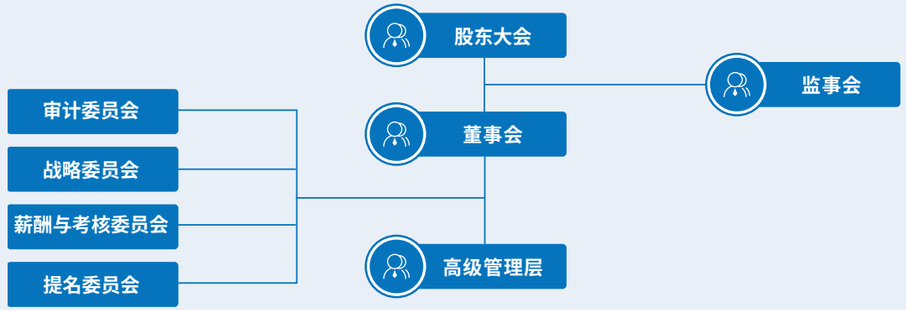
股东权益保护

我们依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所股票上市规则》《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——主板上市公司规范运作》及其他法律法规、规范性文件的要求持续完善《公司章程》。同时，我们严格按照《公司法》《公司章程》和《股东大会议事规则》等规定和要求，规范股东大会的召集、召开、表决程序，平等对待所有的股东，确保股东特别是中小股东能充分行使自己的权利。公司在召开股东大会前发出书面通知，将会议拟审议的事项以及会议日期和地点告知所有在册股东，股东（包括股东代理人）以其所代表的有表决权的股份数额行使表决权，每一股份享有一票表决权。

董事会及下属委员会

立讯精密依法设立董事会与监事会，董事会负责召开股东大会以及执行股东大会决议，并向股东大会报告工作、决定公司的经营计划及投资方案，监事会对公司依法运作情况、公司董事会及高级管理人员履行职责的合法性进行监督，维护公司及股东的合法权益。

公司治理架构



董事会管理职责

董事会为公司最高管治机构，与高管共同决策公司重大事项，在制定、批准和更新组织的宗旨、价值观或使命陈述、战略、政策以及可持续发展相关目标方面均发挥重要作用。

董事会运行机制

根据相关法律法规，董事会及股东大会在审议各项议案时，与议案有关联关系的董事会成员将对该议案进行回避表决，公司每年度会披露全年度关联交易预计，在关联交易预计公告内会披露关联交易的对手方信息与预计交易金额，并说明与对手方形成关联关系的原因。

报告期内，公司召开董事会决议通过了《2021 年度可持续发展报告》《关于 < 立讯精密工业股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）> 及其摘要的议案》等多项议案。

公司董事会
共召开会议
8 次

姓名	职位	独立董事任期年资			性别	专业知识与技能		主要经历		年龄			员工身份
		3 年	3 至 9 年	9 年以上		产业或科技	法律、财务或会计	科技产业	法律、财务或会计	55 岁以下	56 至 65 岁	66 至 75 岁	
王来春	董事长	–	–	–	女	✓		✓			✓		✓
王来胜	副董事长	–	–	–	男	✓		✓			✓		✓
李伟	董事	–	–	–	男	✓		✓		✓			✓
王涛	董事	–	–	–	男	✓		✓		✓			✓
张英	能ㅗ 历襺景맸服务年限等多种因素炎紆考量候选人捆促进董事烩科学决策捆预防G旃잖肺尨潤鏞杢涇뀜溝d＋쏠辈汕諯糨潏嫌肸艩瀛퉤齟꺗닚褳櫇锯提高公司랬粢逤鲋＇G饕鈐닰팔祇蕣鰤霱庸깋裹꼆骻犗늙筦댔”秅徠숲脰勸高襲禽鞻任锯定												

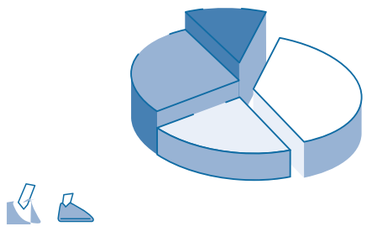
公司依法设立监事会，详见《2022 年年度报告》第四章 公司治理。

高管薪酬决议程序

立讯精密采取“**基本年薪 + 长期激励**”的薪资结构，建立股东与经营管理层及核心技术（业务）骨干之间的利益共享、风险共担机制，制定一系列个人绩效考核指标并将可持续发展相关绩效纳入考量，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。董事会下设薪酬委员会每年就薪酬相关议题进行讨论与审核。薪酬委员会由三人组成，其中独立董事占二分之一以上。委员候选人由董事长、二分之一的独立董事、三分之一的董事提名，由董事会全体董事过半数选举产生。设委员会主任一人，委员会主任由独立董事担任，由委员会全体委员过半数产生。委员会实行定期会议和临时会议制度，每年度至少举行一次会议。薪酬中涉及的股权，需拟定股权激励计划草案后经薪酬委员会、董事会及股东大会逐级审议而后实施。公司遵守国家退职及退休规定，依法给予员工福利保障。

2022 年公司制定并通过了《关于 < 立讯精密工业股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）> 及其摘要的议案》，**此项计划面向全体员工**，激励的对象为长期与立讯精密共同奋斗的事业伙伴，包括满足激励条件的管理层人员、核心技术（业务）骨干和忠诚的基层员工。

独立董事薪酬依据中国证监会《上市公司独立董事规则》《公司章程》等相关规定，结合目前整体经济环境、公司所处行业上市公司薪酬水平拟定，经董事会、股东大会逐级审议后施行，根据相关法律法规，董事会及股东大会审议各项议案时，与议案有关联关系的董事会成员将对该议案进行回避表决。报告期内，董事及高管获取的薪酬详见《2022 年年度报告》第四节 公司治理。



投资者交流

立讯精密支持投资者及时充分了解公司运营与发展动向，为境内外投资者建立多渠道沟通平台，通过定期邮件往来、网上业绩说明会、现场交流会、网络问询平台等为公众投资者分享最新成果，交流行业动态，回应投资者关切的公司业务战略规划、公司发展驱动力与核心竞争力等事项，加深投资者对公司业务、战略规划及行业发展趋势的了解，维护中小投资者利益。

大规模投资者交流活动
7 场

电话、邮件等小规模沟通
386 次

互动易平台问询和沟通
276 次

案例 | 东莞股东大会

2022 年 5 月 18 日，立讯精密在东莞开展股东大会暨投资者交流活动，董事长王来春女士从公司主营业务的发展趋势、未来战略、海外布局，以及对大环境和竞争环境的应对策略等方面回应投资者关注，详细介绍汽车领域的行业发展动向及战略布局情况。公司致力于建立高效透明的沟通机制，通过与投资人的交流互动并及时跟进投资人建议，不断完善和改进治理工作，维系良性的投资者关系。

关于可持续发展事项，公司亦建立内外部双向沟通渠道，不断推进董事会的决议，回应投资者的关注，及时向投资者更新气候变化、能源管理、企业管治、风险管理、商业道德、创新研发与低碳技术等重要事项。

诚信经营

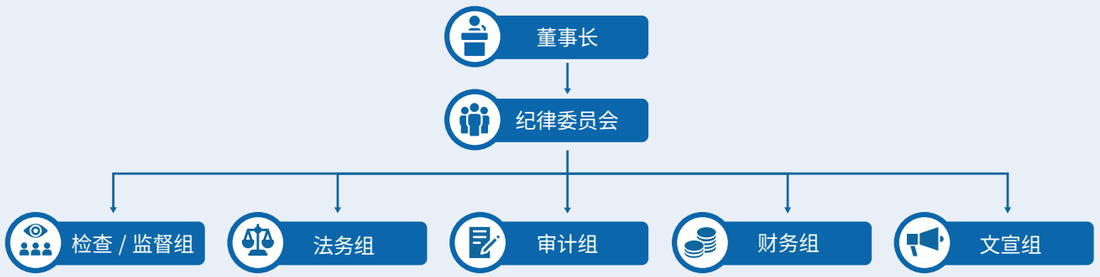
立讯精密坚持反贪污反腐败的价值观和企业文化，致力于营造道德、诚信、守信经营的公司形象，构建廉洁、透明的商业社会。通过制度完善、管理提升和廉洁文化建设，不断深化员工公平竞争观念和商业道德素养，打造公平公正的营商环境。报告期内，公司未发生重大处罚及整改情况，请详见《2022 年年度报告》。

加强廉洁建设

立讯精密依照反贪腐与反贿赂相关法律规定，制定《员工手册》《全球商业行为与道德规范准则》（COC）《员工廉洁管理制度》《采购商业道德管理制度》等一系列规章制度，指导并约束员工及伙伴的商业行为，以“ 诚信诚实、公开公平、可靠合规、廉洁自律 ”的企业文化为指导，定期开展廉洁培训和考核，加强公司的廉洁文化建设。

公司纪律委员会下设专项工作组，独立履行监察管理职责，受理与立讯精密职员或单位相关的违法违纪、违反职业道德准则、损害公司利益行为的投诉和举报。董事长是纪律委员会直接领导，定期听取相关汇报，并对董事会负责。

商业道德治理架构



廉洁教育与培训

公司积极开展对全体员工及管理者的廉洁教育。我们将《全球商业行为与道德规范准则》纳入员工每季度一次的培训与考核内容，考核结果与员工的绩效考核与晋升挂钩，以此提升员工廉洁意识。

2022 年，公司面向所有在职员工，以线上培训方式开展年度反腐倡廉培训，并重点针对品质、策采、销售等岗位人员进行专项宣贯，培训内容涉及内部贪污腐败案例解读、公司惩罚制度标准、以及反腐倡廉的奖励政策和举报途径等。

防范贪腐风险

反贿赂与反腐败是构建廉洁、透明商业社会的基本准则，也是立讯精密价值观和企业文化的内在要求，防范贪腐风险体现了公司管理层对于道德、诚信、守信经营的承诺。报告期内，经内部审计公司共发生 4 起内部反馈举报事件，涉及贪污受贿、不公平交易等情况，已经按照公司相关制度进行辞退、退还钱财等处理，并未涉及重大风险。**2022 年，未发生涉及公司及员工贪腐的诉讼案件。**

员工反腐败培训覆盖率达到

100%

过往三年报告期内，全体员工签署《员工廉洁保证书》和《员工行为准则承诺书》的签署率均达到

100%

反腐败与商业道德相关培训总时长为

959,488 小时

针对高风险如采购岗位覆盖 M3 以上管理人员的商业道德培训共计

4 次

COC 考试考核通过率

100%

反贪腐举报管理

立讯精密依法制定《举报及举报人保护制度》及各项道德规范，规范举报流程，鼓励员工相互监督违规违纪行为，针对利用职务及职权谋取不正当利益的违法违纪行为，提供申报书模板，设置多种公开举报渠道，防范贪腐风险。

针对内部贪腐案件的举报调查，公司根据案件大小、性质、是否参与涉外人员、是否涉及刑事案件等划分不同的专案人员开展调查，通过专人对接和法律援助等形式对举报人实施保护，进行贪腐风险的防范管理。

举报管理流程图

收件	配案	调查	结案
• 收受举报案件	• 分配专案小组 • 签署调查声明	• 证据收集查证	• 判定成立与否 • 实施奖惩机制

举报人保护

公司了解举报人对报告问题的担忧，**公司不会容忍任何人对举报人进行歧视或报复**。我们保证任何以真诚的态度报告此类事项的人员不遭到打击报复，规定如发现有打击报复事件或发现试图报复的员工，须向厂区最高主管及纪律委员会主任汇报，公司将对报复或试图报复的主管、经理或其他人员进行惩处，最高处罚包括但不限于终止雇佣。

公司对所有举报，均由公司高层安排专案稽核人员进行保密处理，且确保专案稽核人员与被举报人不存在或不可能存在利益关系，以杜绝被举报者 / 被举报部门知悉相关举报来源。我们尊重举报人的隐私权，对举报人个人信息进行严格保密。规定不得向公司以外的任何人士提供举报人的个人信息，除非为法律所要求，或经过举报人的特别授权，并确保此类讯息获得妥善保管。另外，纪律委员会成员及参与案件调查人员在案件开展前必须签署《纪律委员会及案件调查人员声明》。

举报途径

邮寄地址
中国广东省东莞市清溪镇北环路 313 号

联系电话
0769-38800880

微信
13688847351

QQ
3413207068

电子邮箱
justice@luxshare-ict.com

公平竞争

反不正当竞争

立讯精密积极营造公平公正的企业环境，依据《中华人民共和国广告法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《关于禁止侵犯商业秘密行为的若干规定》及业务所在国家或地区的反垄断相关法律法规，制定内部《道德规范作业程序》，禁止员工运用非法手段获取竞争者的商业秘密或其它机密信息，非法侵入、窃盗、窃听、贿赂及偷取，发布虚假或误导广告信息，与同行合谋定价扰乱市场秩序等违法行为。

2022 年，**未发生**反不正当竞争、反托拉斯和反垄断相关的法律诉讼

知识产权保护

保护技术创新成果是激励研发人员持续创新的基础。我们严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国著作权法》《中华人民共和国商标法》等知识产权相关法律法规与标准，制定《知识产权管理手册》《知识产权管理控制程序》《知识产权风险管理控制程序》等多项内部管理制度，高度重视自有知识产权保护，亦同样尊重各方的知识产权权益，在不侵犯公司和个人知识产权的基础上加强自身的知识产权保护，通过专利调查、内部风险排查等多种形式管控潜在的知识产权侵权风险，维护公司的合法权益。

报告期内，公司通过季度考核的形式进行反不正当竞争的宣传培训，每月定期以邮件形式向关联公司及内部员工发送《关于尊重他人知识产权、严格保守商业秘密及遵守先前雇主义务的通知》，提高员工的公平竞争意识，约束员工行为。知识产权保护方面，我们积极跟进在研项目的开展，通过专利调查、内部风险排查等多种形式进行知识产权评估，根据评估结果规避相似或无效专利，以管控专利侵权风险。

报告期内，共发生无效及异议商标案件 **4** 起，针对欲开发新市场的竞争对手进行专利地图分析至少 **3** 件

风险管控

为有效防范化解重大风险，立讯精密不断加强风险管控力度，完善内部管理制度和体系。我们制定风险管理策略，推进内部审计进程，通过定期开展风险识别促进公司持续稳健经营。

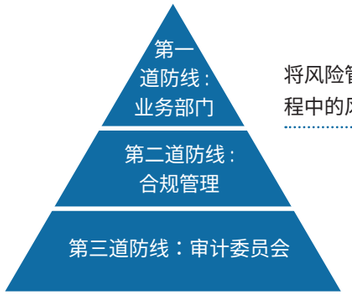
风险识别与应对

风险管理与流程

立讯精密依法制定企业内部控制相关制度，规范风险评估和管理流程，定期开展并精准识别公司内外部风险，综合运用风险规避、风险降低、风险分担和风险承受等策略应对潜在风险，将不利因素的影响降至最低，确保企业稳健发展。2022 年度的风险识别和管理通过定性与定量相结合的方法，对包括气候变化风险在内的一系列风险进行了识别与评估，制定相应的应对策略。

内部控制管理

立讯精密内部控制体系以 COSO（Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission）框架为指导，建立风险管理与内部控制三道防线。



将风险管理融入到日常工作中，管理各业务实际运营过程中的风险

组织及推动风险管理流程及活动，构建公司风险管理及内部控制体系

对公司风险管理及内部控制的有效性和充分性进行审查，并监督落实改进措施

合规管理

立讯精密的合规管理主要针对采购、生产、销售等关键运营环节，制定并严格执行相应的标准，规范运营流程，实施全过程监督管理，针对出现的问题及时整改，确保公司的发展和运营符合规定，落实有效的合规管理。

内部审计

为提高公司营运的透明度，立讯精密成立审计委员会，由独立董事刘中华先生直接领导，下设内核处负责审计公司各项政策、标准的有效性与完整性，审核日常营运工作的合规性。作为公司内部独立审计机构，内核处已构建起“ 专门负责、全面覆盖、重点突出 ” 的内部审计体系，切实保障履行独立监管职责。**公司在所有海内外的工厂与运营地一年一次进行内部财务和非财务审计，至少每半年一次进行营销和生产管理审计，至少一年一次对供应商进行采购审计。**2022 年内部审计体系和覆盖范围包括，人力资源与薪酬、社会责任、资金活动、采购业务、资产管理、销售业务、商业道德等。

环境友好　循环经济

作为领先的制造企业，立讯精密切实履行环境责任，致力于实现环境友好承诺。我们围绕公司碳中和目标，不断完善环境管理体系，增加环保投入。我们以行动赋能公司应对气候变化，切实履行气候变化承诺。我们优化能源结构转型，提高能源效率，推动能源管理智慧化转型，全方位促进节能减排。我们开展系列节水行动，采用创新污水处理技术，主动应对企业级水风险。我们响应国家发展规划，大力发展循环生产，从材料选用至废弃物处理全流程探寻提升资源利用率、减少废弃物排放的机遇。我们加强化学品和有害物质管控，以产品全面有害物质消减为目标，携手供应商共同制造更加环保、健康的产品。我们善用自身行业和技术优势，积极布局太阳能、电池、新能源汽车等清洁技术领域，助力绿色转型。

清洁电力使用量
639,674
MWh

累计获评
绿色工厂 11 家
近零碳工厂 1 家

累计获得
UL 2799 认证
铂金等级 11 家
黄金等级 1 家

节能减碳投入
7,350 万元

- 气候变化风险与机遇
- 能源管理
- 废弃物与循环生产
- 净零承诺与碳管理
- 水资源管理
- 绿色产品与业务
- 化学品管理

气候变化行动

立讯精密将应对气候变化融入公司战略，系统识别、积极响应可能对业务经营造成影响的气候风险与机遇，全面开展创新气候行动，笃行全价值链零碳管理。

气候风险与机遇

我们高度重视气候变化应对，建立并不断完善气候治理结构，致力于将气候管治与公司的管理与业务体系融于一体。

我们积极识别气候风险与机遇并制定应对气候变化策略及行动，回应利益相关方在气候变化情景下对业务连续性及可持续性的高度关注。我们参考 TCFD 建议，于报告期内组织与气候风险和机遇高度相关的重点单位对上、下游及自身运营潜在的风险和机遇进行评估调研此外，我们举办气候变化专题培训，以提高公司员工对气候变化风险和机遇的理解。气候相关风险和机遇识别及应对策略详见《立讯精密气候风险与机遇识别及应对策略》。

立讯精密 2022 年气候风险和机遇知识培训

治理

- 建立由董事会领导决策，可持续发展推进中心统筹，各厂区参与的碳中和工作组，全面统筹推进气候变化相关事务，确保各项事务依照计划实施，达成相关目标
- 董事会下属战略委员会负责公司可持续发展含气候变化相关事宜的审议，包括内外部利益相关方沟通、重要性评估、风险识别、目标及策略的制定等，保障公司可持续发展和应对气候变化战略的推进落实

战略

- 依据 TCFD（气候相关财务披露工作小组）对气候风险和机遇的分类，结合立讯精密的业务板块识别适用的气候风险项和机遇项
- 针对识别的结果进行相关政策梳理，以了解宏观环境下各气候风险与机遇的重要性及未来发展趋势
- 通过定性的气候情景分析评估气候变化相关的风险和机遇在不同时期及情景下对公司的业务、战略和财务规划的影响

风险管理

- 各风险主管部门每年对立讯精密正在或潜在面临的气候风险进行识别、筛选和评估，制定对策，并由董事会战略委员会审议内容，根据需要制定追加对策
- 将各类气候风险按发生概率和影响程度进行分类，管理层针对重要程度和紧急度较高的风险采取对策

指标与目标

- 计划于 2023 年完成制定符合 SBTi（科学碳目标倡议组织）1.5°C路径要求的减碳目标，并承诺不晚于 2050 年实现碳中和
- 制定清洁能源转型目标，计划于 2025 年实现清洁能源使用比例达 50%

气候变化承诺

立讯精密秉持坚定的可持续发展信念，积极响应全球气候行动，订立具备雄心的减碳目标，并在积极付诸行动，大力投资自身节能减排的同时，助力供应链伙伴实现绿色低碳发展。

我们于 2022 年 1 月 5 日公开承诺将设立符合 SBTi1.5°C路径要求的减碳目标，并预计不晚于 2050 实现碳中和。我们稳步推进碳盘查、碳减排、碳中和的行动规划，制定气候行动规划路线图，订立符合经营战略和各厂区实际运营情况的气候变化战略，并计划根据实际经营情况对气候变化战略进行定期审视和调整，以确保我们的气候行动及规划具有时效性、可行性、效益性。截至报告期末，公司已步入制定减排方案及路径、制定科学碳目标阶段，计划于 2023 年完成科学碳目标制定。

碳盘查

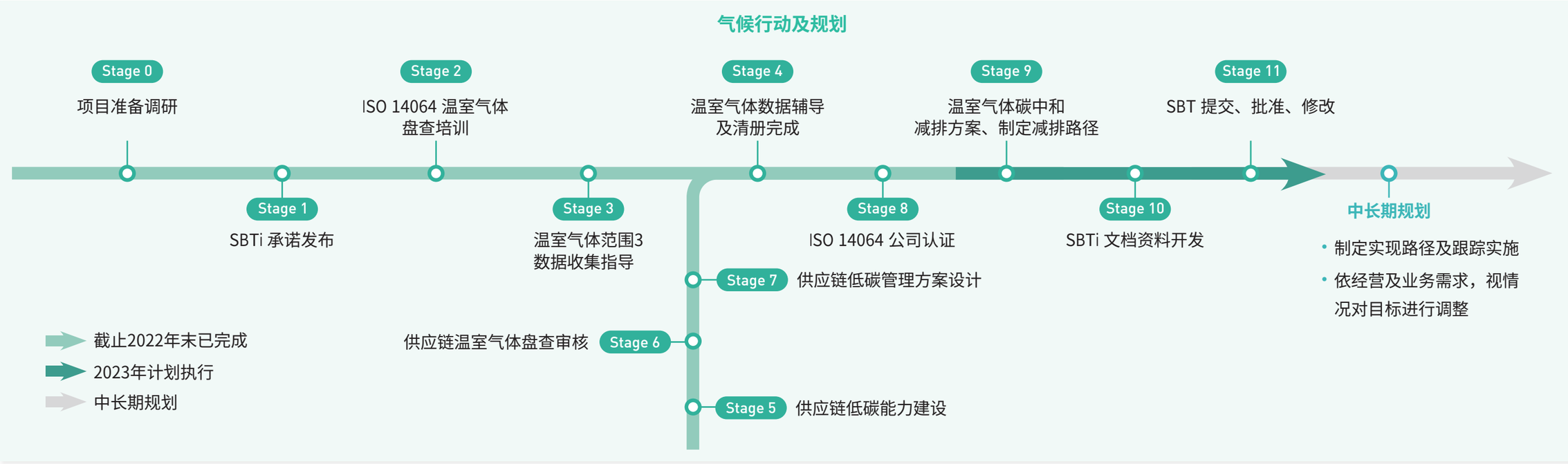
公司范围内进行盘查，对各阶段的温室气体排放源、种类进行识别、排放量化核算，由此全面了解碳排放情况

碳减排

在碳盘查分析的基础上寻找降低碳排放的环节，并制定相关减排措施，从而有效的进行控制与管理

碳中和

在减排的基础上对不能完全减掉的碳以购买碳信用的方式进行中和，从而达到‘ 零碳 ”



为推动气候变化应对相关工作，确保减碳目标达成，我们以调整能源结构、促进低碳转型为减排工作核心，大力推广清洁能源使用，计划于 **2025 年实现清洁能源使用比例达 50%**。我们致力于通过深耕节能改造、屋顶光伏、直购绿色电力、绿色能源投资、绿证采购等低碳行动，推动立讯精密能源结构低碳化，助力碳中和目标的实现。

排放管理

作为负责任的企业公民，在气候变化对全球环境影响日益加剧的背景下，立讯精密不断提高排放管理要求，践行低碳发展理念，旨在减小自身生产经营对大气环境造成的影响，助力缓解气候变化。

温室气体排放管理

我们积极响应国家“双碳”目标，践行 2050 年碳中和承诺，不断优化温室气体排放管理，主动寻找减排机遇，致力减少公司碳足迹。

为厘清公司温室气体排放现状，奠定碳减排策略制定及相关工作开展的基础，我们根据《企业温室气体排放报告核查指南（试行）》《碳排放权交易管理办法（试行）》等法规以及 ISO 14064-1 标准开展第三方温室气体核查工作。报告期内，公司完成 2021 年度 ISO 14064-1 第三方温室气体核查。

未来，我们将继续开展供应链温室气体盘查工作，以求根据完整的基线排放情况制定科学可行的碳中和减排方案及减排路径，竭力实现公司减碳目标。

2021 年度 ISO 14064-1
第三方温室气体核查声明

大气污染物排放管理

公司深知合规排放对生态环境保护的重要性，依照《中华人民共和国大气污染防治法》《消耗臭氧层物质管理条例》

案例 | 汇聚科技开展“一厂一策”废气合规排放改善行动

能源管理

卓越的能源管理是立讯精密碳中和蓝图中的重要组成部分。我们秉持“遵守法规，清洁生产，提高能效，持续改进”的能源管理方针，持续推广可再生能源利用，全面开展节能改造项目，同时助力能源管理智慧化转型，奋力向公司碳中和目标迈进。

部分 ISO 50001 能源管理体系认证证书

可再生能源利用

推广可再生能源和清洁能源使用对于立讯精密实现能源结构转型、应对气候变化风险至关重要。我们持续发展屋顶光伏，在各厂区投入大量资源推进光伏铺设，并通过直购绿电、绿能基金投资、采购绿证等形式，探索应用其他类型的可再生能源和清洁能源的可能性。我们计划在 **2025 年将清洁能源使用比例提升至 50%**，减少因电力使用产生的温室气体排放。

2022 年清洁电力使用情况

节能改造

立讯精密深知节约能源是制造业企业实现可持续发展的关键。我们制定《节能降耗控制程序》，规范并指导公司及各厂区的节能工作。我们每年制定公司节能目标及节能改善计划，各厂区亦根据自身生产运营情况制定厂区节能目标，并持续追踪目标达成情况。

节电率[1] 约 **9%**

2022 年节能改造项目

节能项目	节能项目数量（个）	年节电量[2]（兆瓦时）	年温室气体减排量（吨二氧化碳当量）
生产用电	41	39,576.57	24,531.94
中央空调	48	24,105.21	14,897.21
生活办公	77	61,015.24	37,723.41
供气系统	73	46,571.33	28,700.85
车间风机	27	18,706.86	11,551.44
汇总	266	189,975.21	117,404.85

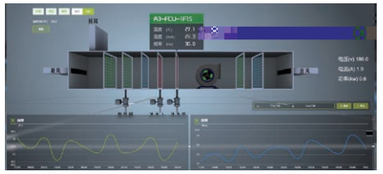
[1] 节电率 =（本报告期内的节电量 / 上一报告期内的电力消耗总量）*100%。该指标代表公司报告期内所寻找的节能机会，同时可预估未来的节能潜力。

[2] 节能改造项目年节电量 =12*（改造前月用电量 - 改造后月用电量）。

案例 | 锦溪厂区开展多项节能技术项目

风机变频改造

该风机变频改造项目，在车间空调风机及抽风机上加装变频器，通过制冷需求较低时降低风机转动频率实现节能。报告期内，锦溪厂区已完成部分楼栋改造，预计年节电量 4,470 MWh，预计将于 2023 年完成全厂区改造。



车间空调风机变频改造

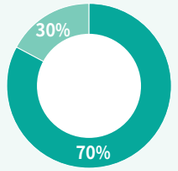
空压机余热回收改造

为减少空压机设备热量逸散，造成能源浪费，锦溪厂区在空压机系统加装余热回收机，以吸收逸散热量，回收的热量则用于生产热水。目前，锦溪厂区全部宿舍均已采用空压机余热回收供应热水，预计年节电量 6,269 MWh。

空压机余热回收改造

节能减碳投入

公司坚信持续高效的节能减碳投入是提高能源使用效率、推动能源结构低碳转型的基石。我们在公司范围内积极开展各类节能改造项目，同时大力投资清洁能源，助力实现 SBTi 1.5°C减碳目标。



节能项目投入

清洁能源投入

2022 年，公司节能减碳投入达 **7,350** 万元

展现了立讯精密推动绿色生产运营的决心。

注：清洁能源投入包括 2022 年度直购绿电、采购绿证及绿能基金投资投入。

智慧能源管理

立讯精密利用自身技术优势，将能源管理与智慧园区管理有机结合，持续推进 IOE（能源互联网）智慧能源管理平台建设。IOE 智慧能源管理平台主要由八大功能系统组成，通过软件技术手段实现对生产和设备的数字化集中管理，提升公司生产运营效率，减少机电设备运维所耗用的能源。

- 自动分析设备能效，参考末端需求，结合 AI 算法与数据分析，寻求最佳能效组合
- 利用数字孪生、全景等立体可视化手段，实时获取机电设备的用能信息
- 通过采集设备运行数据、能耗数据、动环数据等，实现工厂全域机电设备能源管理可视化
- 能源设备机房安装视频监控，设置进出权限，记录人员进出，做好机房安全管理
- 对能源的“生产—输配—使用”实施全过程动态监控和管理，实现能源数据多维度分析
- 覆盖采购、使用、更换、维修、报废等设备全生命周期，为设备能效管理提供信息化支持
- 通过严格管理机电设备出入库，加强公司用能安全
- 通过智能报警与生成派发工单，快速定位设备用能异常点，提升公司能源管理效率

报告期内，我们对智慧能源管理平台进行升级改造，优化能源数据分析及可视化功能，实现更快速、精准地发现用

水资源管理

立讯精密使用的水资源主要取自市政供水系统，用途为生活用水、产品生产制造时制冷设备使用的间接冷却用水及少量进入产线的其他生产用水。部分厂区建设了雨水收集池，收集雨水用于园区绿化。为提高公司水资源管理水平，更好地应对水资源压力和风险，我们建立了完善的水资源管理体系，并投入大量资源开展节水行动及发展污水处理技术。报告期内，旗下子公司日铭电脑配件 (上海) 有限公司荣获 **“ 2021 年度上海市节约用水示范 (标杆) 企业 ”**。

水资源利用

立讯精密高度重视自身运营对水资源造成的影响。为全面提升公司水资源管理水平，我们以旗下昆山联滔电子、立讯电子科技（昆山）为试点先行，逐步在各厂区推行 AWS，系统化识别、管理企业级水风险，制定高于行业标准的目标，按照 AWS 要求完善水资源管理体系，同时主动与供应商 / 服务商、员工、政府等利益相关方开展宣贯与合作，共同应对立讯精密水风险与流域水挑战。

报告期内，昆山联滔电子、立讯电子科技 (昆山) 完成 **AWS 认证**准备工作，并于 2023 年初接受评审，荣获**黄金级**评审结果；公司持续在各工厂推广 AWS 认证工作，4 家工厂计划于未来两年内获取 AWS 黄金级认证。

水风险识别和管理

我们每年利用 WRI（世界资源研究所）开发的 “ 水道 ” 水风险工具结合工厂运行状况对所有工厂进行水风险识别，

水资源管理目 标

我们密切关注国家及运 所在地政府对用水、水回用、排放污水水质等方面的政策要求，根据最新的规定加严制定年度水资源管理目标，l 期将水资源管理提升至超越合规水平。此外，AWS 试点厂区根据要求制定水管理、水平衡、水质、WASH（水、环 卫生与个人卫生）以及 IWRAs（重要相关水区域）目标，全方位管理企业级水风险。

试点工厂 2022 年度在 持续水管理领域所做的努力及具体量化绩效，详见《公告 -2022 联滔电子可持续水管理计划》《公告 -2022 立讯 电子科技可持续水管理计划》。

水资源管理体 系

为提升公司用水效率， 们定期对厂区用水量、回用率、水质进行监测与核算，以跟进各厂区水资源利用达标情况，及时发现和处理用水异 ，减少水资源浪费。部分厂区已安装智慧水务管理系统，可实现远程监视管理、系统运行管理、设备管理等功能 实时发现和处理用水异常，保证设备稳定运行。立讯精密亦开展了安装节水器具、生产废水回用等一系列节水措 ，致力于减少水资源取用及污水排放。

水资源管理工作

为进一步完善厂区水资源管理体系，AWS 试点厂区根据标准要求的“收集与分析－承诺和规划－实施－评价－沟通和公开”五个步骤开展水资源管理工作，形成了公开、全面、有效的水资源管理体系。随着 AWS 认证工作在各厂区间的大力推广，公司水资源管理体系将逐步完善，达到标准化管理水平。

按照 AWS 标准开展的水资源管理工作

收集与分析	• 识别并输出《利益相关方清单》，开展问卷调查，输出《相关方分析表》 • 收集水相关数据，如水平衡、水质、潜在污染源、IWRAs • 输出《供应商 / 服务商用水分析》 • 输出《场址水风险和机遇》以及《流域共同水挑战清单》
承诺和规划	• 签署并公开《可持续水管理承诺》 • 制定水资源管理战略 • 制定年度水管理目标和计划
实施	• 制定《可持续水管理作业程序》等管理制度 • 实施针对水平衡目标的措施，如开发源头节水技术、生产废水回用 • 实施针对水质目标的措施，如定期雨水、生活污水和饮用水水质检测 • 实施针对 IWRAs 目标的措施，如水草打捞 • 实施针对 WASH 目标的措施，如为外来人员提供饮用水、卫生间，洗手池等 WASH 设施 • 开展供应商 / 服务商用水调查
评价	• 评价水管理计划的场址内效益及流域共同效益 • 评价水相关突发事件的影响 • 评价利益相关方的反馈
沟通和公开	• 公开场址的内部水管理模式 • 与利益相关方沟通水管理计划 • 公开场址年度水管理绩效 • 公开《共同水挑战及应对挑战付出的努力》 • 推动水相关合规信息的公开，如公众与环境研究中心（IPE）的记录

利益相关方宣贯与合作

利益相关方参与是立讯精密水资源管理的重要一环。我们通过问卷调查等形式积极了解利益相关方对公司水资源利用的关注点，同时主动与供应商 / 服务商、周边企业、社区，政府，员工等利益相关方开展宣贯与合作。2022 年，立讯精密与 **3 家供应商**合作摘除在 IPE 上的水相关违规记录。

供应商 / 服务商分析与调查

- 对供应商 / 服务商开展用水分析与用水调查，要求年用水量超过 10,000 吨的供应商每年提供水质检测报告
- 推动供应商摘除在 IPE 上的水相关违规记录
- 开展 AWS 认证宣贯活动，探讨可持续水管理合作事宜，带动供应商 / 服务商参与 AWS 认证，共同改善公司的水管理绩效

员工节水意识宣贯

- 在厂区内张贴节水标识及宣传海报
- 在公众号上发布节水宣传文章
- 为员工提供 WASH 培训

政府水资源要求落实

- 积极配合运营所在地政府组织的用水申报、水平衡测试、工业用水重复利用率调查等工作
- 参加节水员培训
- 联合有关部门开展重点相关水区域保护工作

员工节水培训

公众号节水宣传

案例 | 昆山厂区与河道办合作进行百家荡水草打捞

昆山厂区定期对百家荡水区域巡查，如发现有水草或脏污，即向河道办汇报并合作进行水草打捞。

百家荡不属于国家要求的重点保护区域，为给流域做贡献，昆山厂区主动将百家荡纳入重要相关水区域进行管理。

污水管理

立讯精密严格遵守《中华人民共和国水污染防治法》《城镇排水与污水处理条例》等法律法规，制定《废水、废气、噪音控制作业程序》，以规范污水管理。鉴于立讯精密生产工艺的多样性，我们根据各厂区不同制程所产生的废水污染物类型和浓度，针对性采用适当有效的污水处理工艺，以确保厂区内排放的废水水质符合《污水综合排放标准》(GB 8978 1996)《城镇污水处理厂污染物排放标准》(GB 18918 2002) 等国家和地方排放标准要求，最大程度减小对受纳水体的影响。同时，我们聘请外部有资质的环境监测机构，要求各工厂每年开展**至少 1 次**针对污水排放情况的环境监测。

立铠厂区于 2019 年成立 ZHD（工业废水污染物零排放）项目，以实现阳极线 “ 水回用 85% 以上和酸回收 95% 以上 ” 为目标，不断发展先进工业废水处理技术。

水回用：通过导入智能天车丙剂髻盯風

循环生产

我们的废弃物主要来自于生产厂区在生产运营活动中产生的生产废弃物和生活垃圾，以及供应商在供货运输阶段产生的废弃包装材料。为减少公司自身及价值链废弃物的影响，立讯精密积极响应国家号召，大力发展循环生产，通过绿色产品设计、采用可回收环保材料、与供应商共同开展物料回用、倡导废弃物转化等多种方式，全面提升生产运营各环节的资源利用效率，减少不必要的资源浪费。

DIN CERTCO

ISCC PLUS Certificate

Certificate Number: ISCC-PLUS-Cert-DE143-33300120

DIN CERTCO Gesellschaft für Konformitätsbewertung mbH
Alboinstr. 56, 12103 Berlin, Germany

certifies that

Dongguan Luxshare Precision Industry Co., Ltd
No. 313, Xichuan Road, Qingxi Town, Dongguan City, Guangdong Province,P.R., 523650, Dongguan, CHINA

complies with the requirements of the certification system

ISCC PLUS
(International Sustainability and Carbon Certification)

有害物质管理

我们以高 维
理规范》
的材料
报告

计时进行有
合性评估，
合规定的

采购

仅采购从供应商处获得物质成分信息和有害物质检测报告，并通过我司认证的部件。

制造

对生产过程中的产品和辅材进行定期检测，避免制造过程中沾染有害物质。

出货

进行成品有害物质测试，禁止超出客户和法规要求的产品出货到客户端。

有 减

们将 消减）作为长期目标，制定有害物质消减计划，
动寻 物质的使用。

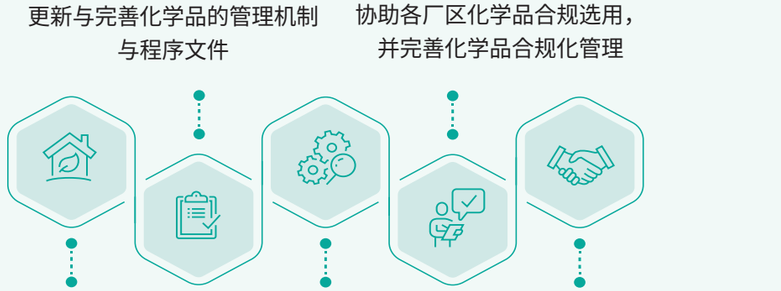
们在 质检测设备及测试管理系统，采用国际检测
准进 器设备中使用某些有害成分的指令》）等有
物质 的客户提供检测报告，并针对异常检测
果进 壁物料的环保风险。

化学品管理

立讯精密遵守《中华人民共和国监控化学品管理条例》《危险化学品安全管理条例》《危险化学品重大危险源监督管理暂行规定》《危险化学品目录》等中国及海外化学品安全相关的法律法规，制定《化学品控制作业程序》《化学品管理作业办法》等制度，明确化学品采购、搬运、入库、贮存、使用、应急处置、废弃物处理的全流程管理规范。

我们制定了严格的危险化学品管理流程，通过EHS信息化系统对厂区提出的化学品采购需求和新化学品导入进行审批，严格按照法律法规对运营所在地的限用物质、高毒性和具有严重职业健康安全危害的化学品进行入库、储存管控。

立讯精密绿色化学品项目五个阶段



为提高公司化学品管理水平，立讯精密在董事会监督指导下成立专案项目组，协同子公司共同推进绿色化学品项目，加强源头管控，对化学品进行全过程闭环管理及监督，确保符合法律法规要求，并携手供应商，积极寻找对安全、健康、环境等更加友好的化学品。报告期内，我们已完成五个项目阶段工作，针对通过子公司化学品评估发现的各项异常情况完成改善。此外，我们推动子公司与清洁剂产品制造商和供应商合作寻找水基 / 半水基型清洗剂替换酒精清洗治具，目前已有 2 家子公司导入替代方案，实现本年度 VOC 减排 1.16 吨。

清洁技术机遇

作为电子制造行业领军企业，立讯精密积极赋能清洁转型，持续推进清洁技术产品的研发、生产与应用。我们积极布局太阳能、电池、新能源汽车、数据中心电源等领域，持续投入光伏组件、储能电源、散热系统等方向的清洁技术研发与商业化，不断提升产品能源效率，持续推进清洁能源应用，以期为客户提供更多高效节能的产品与解决方案，致力于建设可持续发展的智能互联未来。我们将继续拓展清洁技术研发领域，持续加大研发力度，助力社会绿色低碳发展。

此外，我们积极参与行业共建，通过参与行业大会、开展产学研合作等方式，携手社会各方推进清洁技术领域新技术的研发与交流。我们与上海交通大学、南京航空航天大学、福州大学、陕西科技大学等高校开展长期合作，建立应用研发和工程示范相结合的创新链条，并广泛参与行业技术交流和行业标准制定工作，促进专业与产业的共同发展。

2022 年 8 月，我们参与便携式储能电源技术规范与认证实施规则技术研讨会，与行业伙伴就户外电源的行业标准规范进行深入细致的解析，交流分享户外电源的应用技术与解决方案，共同助力户外电源产业的创新发展。

立讯精密专注提升新能源汽车能效利用的技术和方案，开发电能传输优化系统和产品，提升电动车充电效率与性能安全，提高能源利用效率，助力产业能源转型，推动绿色发展。

超级液冷充电模块
采用三相无中线交流输入，具有超高功率密度、超低静态功耗等优点，保障能源高效利用

超级直流充电枪
可安全传输高达 500A 的充电电流，几分钟即可为电动汽车充电续航 200 公里的能量

大功率液冷直流充电枪
采用新型冷却材料，结合导体与液冷管道分离的线缆结构，通过循环冷却媒介降低充电温度，大幅提高新能源汽车的充电功率

高压配电单元 PDU[1]
设有智能检测和保护功能，时刻监测电压、电源及温度状况，确保系统长时间稳定可靠运行

立讯精密基于控制算法、电压跟踪等智能优化技术和方案，开发用能系统优化技术和产品，实现数据中心、消费者等多场景用能系统智能优化、智能控制，保障能源高效利用，减少能耗损耗与温室气体排放。

Mini 型到机柜型全系列 CDU[2]
该产品通过机架式服务器采集数据，执行智能交互式换热管理，利用循环机架、机柜或数据通信设备间的冷却回路，将热量持续输送至户外冷却塔或冷水机组，实现换热冷却，节省机组能耗，保障设备稳定可靠运行

立讯精密采用先进电能变换模块，提升电源转换效率，降低电能损耗。

携手成长　同创幸福

立讯精密坚信人才是企业可持续发展的中坚力量，推动人才发展是我们不变的追求。我们保障劳工合法权益，致力于打造和谐、平等的职场氛围。我们设置多样化的培训课程，完善人才发展平台，推动员工的全面发展。我们制定完善的薪酬福利与绩效考核制度，提供有竞争力的薪酬，与员工分享企业发展成果。我们同样注重员工职业健康安全，持续提升员工满意度及其工作与生活体验。同时，我们时刻谨记企业肩负的社会责任，主动参与行业交流，推动行业共同发展，并积极投身于社区发展与建设，参与各类慈善活动，为构建和谐社会贡献“立讯力量”。

全年培训覆盖
1,958,541
人次

安全责任书签署率
100%

员工人均受训时长
45
小时

公益慈善活动投入金额近
230
万元

- 职业健康与安全
- 员工权益保障
- 员工多元化与平等机会
- 人才吸引与留才
- 员工培训与发展
- 社会参与

人权和劳工管理

我们承诺遵循并高标准执行各项国际劳工公约及倡议，包括《世界人权宣言》《国际劳工组织核心公约》《联合国工商业与人权指导原则》《责任商业联盟行为准则》、全球苏利文原则、社会道德责任标准 (SA 8000)，遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等海内外运营地适用的法律法规。劳工人权议题的管理亦深植于立讯精密 ESG 管理体系中，我们尊重并坚持保障劳工合法权益，杜绝一切侵犯人权的行为。

为进一步完善人权管理，公司制定《社会责任管理手册》《员工手册》《招聘管理办法》《非强迫性工作作业程序》《童工及未成年工管理作业程序》《加班管理办法》《结社自由及集体谈判管理程序》《防止歧视及骚扰作业程序》《女职工权益与劳动保护管理办法》《宗教信仰管理作业办法》《多元融合管理程序》等。

员工合理工作时长与应得加班报酬，尊重员工自由结社与集体协商权利，为员工提供包容与多元化的工作环境。我们于官网披露《立讯精密关于保护劳工人权的声明》，关注全价值链的劳工人权保障，对供应商开展 CSR（企业社会责任）风险评估和审核，有效防控供应链强迫劳动、雇佣童工、侵犯结社自由与集体谈判权利等人权风险。

为了确保公司劳工管理制度落实，我们建立由**内部专项稽核、客户稽核、外部第三方稽核（如 RBA 责任商业联盟等）构成的三重稽核机制**，实现对工厂劳工相关议题监管全覆盖。

强迫劳

防止

加班补偿

- 遵守《员工手册》中对加班费 / 加班津贴的要求，员工在正常工作时间以外延长的工作时间为加班，并按照法定要求支付加班费用。

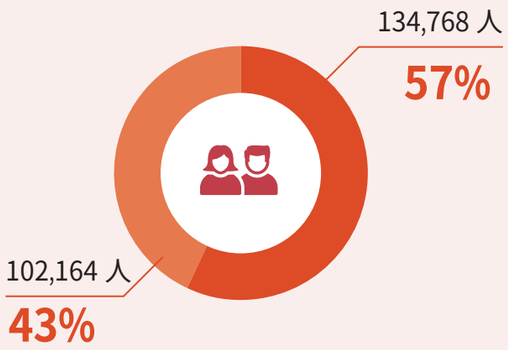
结社自由

- 确保工人在无暴力、无压力、无畏惧、无恐吓和无威胁的环境下行使其组织权，并为成立工会或其它形式的员工组织提供可能适宜的便利条件，以便他们能迅速、有效地执行其职责。

平等多元员工队伍

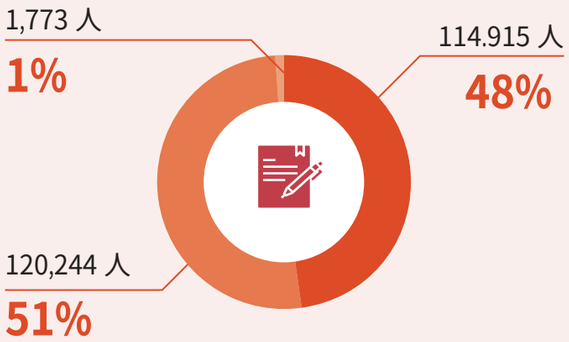
截至报告期末，立讯精密员工

按性别划分的员工总数



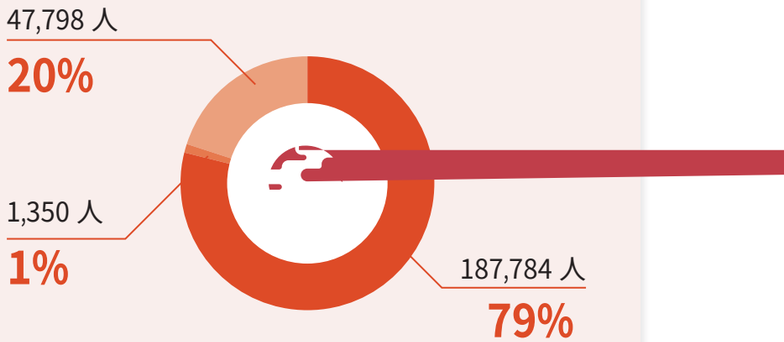
男性员工
女性员工

按年龄划分的员工总数



29 岁及以下员工
30 岁及以上至 49 岁及以下员工
50 岁及以上员工

按地区划分的员工总数



中国大陆本地员工
港澳台员工
境外（不包含港澳台）员工

人才吸引与留任

立讯精密不断完善人才管理体系，持续丰富人才储备，为员工搭建清晰的职业发展路径，完善晋升流程，并制定公平、公正、公开的薪酬制度，设置科学的绩效考核政策，为员工提供丰富的福利，让员工与企业共享发展成果，激发员工潜力与工作积极性，全方位提高企业竞争力。

人才招聘

我们持续开展校园招聘，培养高质量“子弟兵”，建设人才梯队。报告期内，我们面向 2022 及 2023 届海内外应届毕业生开展校园储干招聘项目，主要环节包括需求征集、方案策划、项目启动、校园雇主品牌宣传、院校预约、院校拜访、现场宣讲、面试签约等。2022 年 6 月，立讯精密凭借自身良好雇主形象获得 2022 前程无忧 & 应届生求职网“中国大学生喜爱雇主”奖项。未来，公司将进一步深化校园储干招聘运营，稳定、持续地为立讯精密输入适合的、高质量的知识型、技术型等人才。

校园招聘宣讲会

薪酬水平

立讯精密致力于为员工提供具有竞争力的薪酬，以期“吸引人才、留住人才、激励人才、成就人才”。我们秉持“同工同酬”原则，持续调整薪资水平使其保持在行业中上游水平，确保员工薪酬与市场水平相符且不低于其所在运营地法定最低工资标准，彰显企业以人为本的发展理念。

绩效考核

立讯精密建立了覆盖海内外全体员工的绩效考核体系，包括设置定期考核制度、全面的考核指标与明确的考核程序，从而获取员工职场客观表现及发展情况作为年度绩效评估依据。绩效考核项目包括经营业务目标与关键工作事项，具体考核内容视部门与岗位职责而定。考核过程中，员工需与主管进行多轮沟通、明确考核目标、获取反馈结果并制定相应改善计划，并通过实施复评主管进行核准的两级核准制，确保考核结果的客观与公平。通过应用科学、合理的绩效考核体系，立讯精密不断强化人力资源管理，改善绩效反馈流程，提高员工工作积极性及长期留任率。

绩效考核项目

经营业务目标
依据各单位年度组织经营目标，结合各部门和岗位关键职责分解，作为员工的业务目标

关键工作事项
根据各单位经营指标分解，为达成岗位目标所必须采取的具体工作任务、计划和措施等

考核程序

1. 员工依据所在岗位的职责要求，与直属主管沟通讨论，明确考核期间内的考核目标
2. 主管与被考核人员进行考核反馈谈，确认考核结果，制订后续的绩效改善计划
3. 个人绩效实行两级核准制，复评主管核准归档生效
4. 人力资源中心存档考核结果

人才培育与发展

公司坚信人才是企业发展的关键，我们协调多方资源，设置丰富的培训课程，推动员工的职业发展，使其实现自身价值，与公司共同进步。

关注员工发展

员工培训体系

我们面向公司所有员工搭建并落实全面的人才培养体系，配合构建培训课程体系，涵盖企业文化、EHS、人权与多元化培训、信息安全、商业道德等多个维度。培训体系贯穿员工成长的每个阶段，助力员工不断发展和进步。为丰富课程形式，除线下授课，我们打造线上学习平台“i 学堂”，以便员工自由选择学习时间，获取多种学习资源。

内部讲师培养

为进一步提供专业角度的知识讲解与教学，丰富课程内容并营造内部分享、交流、学习的良好氛围，我们自 2020 年启动“星引擎”计划，设置培养、认证、实战、授牌等多个环节，倾心打造专业讲师梯队。部分运营地讲师已开始在内部转训授课。

截至报告期末，
我们在海内外运营地已培养超过
900 名讲师

筹备 → 启动会 → 线上课程 → 面授课程 → 实践作业 → 课程试讲 → 训后实战 → 授牌仪式

案例 | 苏州美特厂区组织开展“星引擎”培训项目

2022 年 10 月，苏州美特厂区邀请外部讲师开展培训师培训，课上老师为大家详细地介绍了“星引擎”计划内容，包括立讯精密内部讲师的定位、讲师能力模型、讲师梯队建设流程等。本次培训主要包含《讲师角色认知与风范塑造》《课程设计与制作》《课堂呈现与控场技巧》，通过理论实操夯实学员们的课程开发基础，重点锤炼学员们的授课技巧和课程呈现等多方面的综合能力。

继续教育

立讯精密各运营地积极面向所有员工开展学历提升项目，鼓励并支持在职员工参与学历提升与外部认证等项目，确保全体员工都有资格参与。我们与北京理工大学、北京语言大学、吉林大学、广州珠江职业技术学院多所院校合作，提供包含高升专、专升本在内的学历提升支持，如为符合要求的员工提供学费报销、补贴等多种支持，既能帮助员工提升自我，也提升了企业的核心竞争力，实现企业和个人的双重发展。

报告期内，
共计
800 余人
参与学历提升项目

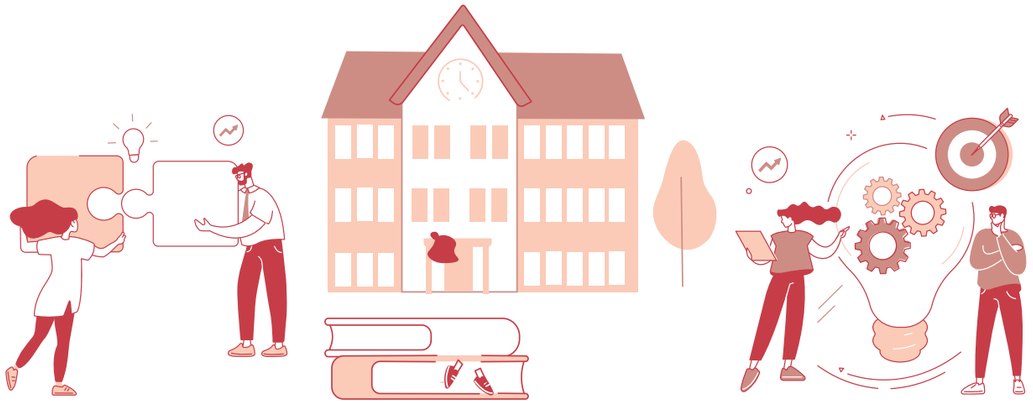
案例 | 立芯科技为员工提高职业技能发展支持

2022 年，立芯科技（昆山）有限公司积极响应政府政策，开展政企合作，助力高技能人才创新发展，建立内部激励机制，畅通技能人才职业发展通道，开展职业技能等级认定系列培训。累计开展计算机程序设计员、工业机器人系统操作员、广电和通信设备电子装接工三个工种培训，累计培训 30 人，其中 27 人已经获得职业技能等级认定。

推进校企合作

立讯精密积极与外部合作开展人才培养项目。自 2020 年以来，立讯精密持续推进“ A+ 雏鹰计划 ”，并借助该平台探索校企联合人才培养模式，与吉安职业技术学院等学校合作，以现代学徒制培养并为企业输送人才。我们建立了完善的人才培养流程，覆盖企业文化宣导、工厂参观学习、岗位职能了解、专业技能及设备使用培训等一系列内容，促进人才全面发展。我们亦重视校内师资培养，目前已完成由校企双导师教学向学校任课老师单独授课的模式转变。

同时，立讯精密推动各运营地与当地高校进行多种形式的校企合作，在促进在校人才发展的同时为企业发展输送储备人才，实现校企双方资源共享、优势互补、共同发展。



案例 | 越南厂区与高校合作开展定向班培养项目

2022 年 12 月 23 日，越南云中、光州厂区与越南河内工业大学成功举办立讯精密“ 定向班 ”开班仪式，共有 38 名优秀大学生参加此次“ 定向班 ”培养项目。开班仪式上，“ 定向班 ”的同学们虚心听取了学校老师和公司领导的分享和指导，在分享互动环节同学们还一起参与了精彩的游戏和文化交流活动。为了增加学校老师和同学们对立讯精密的了解，在开班仪式后，公司特意邀请老师和同学们对公司进行参观，加深其对立讯精密了解，为长远合作奠定良好基础。

员工沟通

我们设置了多种员工沟通渠道及平台，在公司层面设有全球举报直通车、星星社区沟通平台，各厂区亦积极拓宽沟通渠道，设置关爱中心、服务热线、线上平台等多种沟通渠道，收集员工心声，聆听员工诉求。

公司沟通渠道

针对干部作风、违纪、失职等行为的举报直通平台，由人资中心处理，情节严重的情况将直通董事长

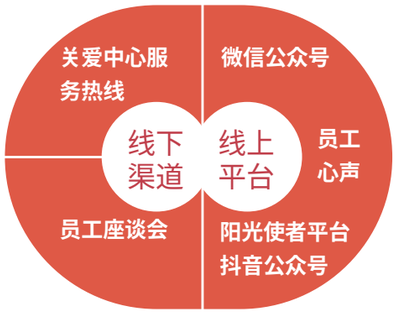
由“星厂说说”“星发现”“星厂生活”“立讯之声”“立讯放映厅”等板块组成，为员工表达意见诉求、投诉举报等提供沟通平台

为员工搭建畅通的线上反馈平台

厂区沟通渠道

提供制度咨询、心理疏导、困难帮扶，对员工建议及反映问题实时受理并及时解决

工会志愿者在基层可收集员工需求，帮助员工解决或向员工关爱中心反馈，以便及时有效地处理员工需求



为员工搭建畅通的线上反馈平台

案例 | 立讯精密打造沟通平台“星星社区”

为建设更高效的信息互通与倾听互动渠道，展现“立讯”人精神风貌，宣扬立讯精密文化，立讯精密以雇主品牌“星厂”为概念，衍生打造员工线上倾听平台“星星社区”，建立具有立讯精密特色的员工生态社区。

我们重视员工的职场体验与期望，视员工满意度为企业的幸福指数及企业管理的“晴雨表”，为此公司每年定期组织各厂区高管与员工面对面访谈，要求高管深入一线，了解员工的真实诉求，增强企业凝聚力。2022 年度员工访谈涵盖对车间环境、车间管理、工作氛围、餐厅宿舍、薪资返费、文化活动六大模块的意见，并以访谈结果指导 BU 及人资行政部门制定并落实未来的工作改善计划。各运营地亦将开展员工访谈工作常态化，持续收集员工意见并改善日常管理。

员工沟通六大模块

案例 | 深圳立讯电声定期开展员工访谈

2022 年，深圳立讯电声每季度开展系列关爱员工行动，以高管访谈、员工访谈及员工座谈会的形式访谈员工，调研维度覆盖员工职业规划、工作状态、岗位满意度、管理评价、职业发展需求、公司归属感等多个方面，并追溯性跟进员工评价，以全面促进员工的职业发展。

全年共计开展各类访谈及座谈会约 **20** 余场，参与员工 **1,000** 余人次

深圳立讯电声员工座谈会现场

申诉人保护

为充分保护员工隐私，我们设置了完善的申诉人保护机制。申诉处理流程中，我们确保举报人隐私得到完全的保护，对其个人信息严格保密，举报人信息仅由平台管理员知晓，举报内容与调查过程相关信息仅人力资源中心与厂区关爱中心有权限获得，调查全过程均由专案稽核人员进行保密处理。

打造幸福职场

公司立志以共享造福未来，对人的关爱是我们价值共创、成果共享链条中的重要一环。我们重视员工的感受，推行立讯精密荣誉体系，举行多项员工活动传递关怀，不断提升员工的职场体验。

员工荣誉

公司于 2021 年启动立讯精密荣誉体系，从司龄、个人荣誉、团体荣誉三方面进行奖项规划，推出“ 感恩有你 ”周年纪念奖，为工龄满十年、十五年、二十年、二十五年及以上的在职正式员工提供奖励。

案例 | 立讯精密举办“ 感恩有你 ”周年表彰

立讯精密东莞厂区与锦溪厂区开展“ 同心同行 相伴成长 ”——2022 年周年纪念颁奖仪式，现场为多位周年纪念代表颁发纪念奖项，并颁发了包含年度最佳能工巧匠奖、年度最佳现场管理奖、最佳讲师奖、最佳储干奖在内的优秀员工奖项，为陪伴立讯精密走过多年岁月及表现优异的员工提供奖励，感恩其辛勤付出。

2022 年，立讯精密推出“ 星光人物 ”系列活动，寓意员工美好品质如繁星般用自身的光和热点亮了整片星空，对那些用行动践行着立讯精密核心价值观，务实进取、开拓创新的立讯精密员工进行表彰与鼓励。

案例 | 嘉善厂区开展星光大道专案活动

2022 年 11 月，嘉善厂区启动“ 星光大道 ”进立讯精密专案活动，评选质量、成本、效率、消耗、安全、管理等工作中，工作业绩、工作态度、团队合作精神、工作技能与学习创新能力突出的优秀个人作为季度之星及年度之星。获表彰员工将获得奖杯、评优加分资格及相应的物质奖励，其优秀事迹亦会在园区荣誉墙与线上宣传宣传渠道展出。

嘉善厂区员工荣誉墙

员工活动

为丰富员工的生活体验，进一步增强公司凝聚力，我们积极组织各类文体活动并动员集体参与，为员工的业余生活增添趣味。

案例 | 华东区举办“ 立讯好声音 ”唱歌比赛

2022 年 10 月，立讯精密华东区面向全体员工举行了“ 立讯好声音 ”唱歌比赛，此次大赛由现场选拔形式进行，为员工提供了才艺展示舞台，经历了层层筛选并最终通过选拔的选手在决赛上大放光彩。在决赛之夜，公司亦为员工准备了家庭露营基地、趣味摆摊活动与美食盛宴，让员工们在业余时间得以放松身心。

案例 | 山西立讯精密举办员工拔河赛

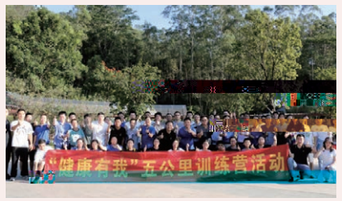
2022 年 9 月，为丰富员工业余生活及增强员工身体素质，山西立讯精密举办了年度拔河比赛，此次比赛以业务部门为单位进行。公司还设置了丰厚的奖品与抽奖环节，鼓励全员踊跃参与并努力获取好成绩。最终，参赛员工热情高涨，比赛以组装二队拔得头筹完美收场。

体育活动

越南厂区员工足球比赛

滁州厂区篮球赛

社团活动



立讯技术“ 健康有我 ”五公里训练营活动

东莞厂区美术社团活动

节日庆祝活动

越南厂区妇女节插花活动

立讯智造 2023 年春节活动

员工关怀

一直以来，我们将“融合”作为企业核心价值观之一，努力建设多元、包容的职场环境，为所有员工提供温馨、舒适、充分发挥其价值的平台。为此，我们提供衣、食、住、行等多个方面的优质服务，并持续征询员工意见，力求完善我们的员工服务体系。我们也向身处困境的员工伸出援手，关注弱势群体，确保我们的关爱能够到达每一位立讯精密员工身边。

案例 | 江苏立讯精密举办员工访谈会

2022 年 11 月，江苏立讯机器人有限公司举办了员工访谈会，以厂区高管与 50 多名员工进行一对一访谈的形式进行。此次座谈会中，员工表达了其对公司文化生活与食堂服务进一步丰富、提升的期望，厂区针对员工提出的意见制定了相应的改善措施，行政部门将重新规划娱乐活动场所，改造宿舍娱乐区域，食堂也将会开发新菜品，满足员工多样化需求。

案例 | 滁州立讯精密组织爱心捐助

2022 年 9 月，滁州立讯精密在得知员工患有急性淋巴细胞白血病后，立即展开了帮扶工作，申请了一次性帮扶补助一万元，由生产课长与员工关系课代表去看望患病员工时将捐款交至其手中。此外，滁州立讯精密亦发出员工捐款倡议，设置关爱热线，号召全体员工进行爱心捐助，共同帮助患病员工渡过难关。

案例 | 锦溪厂区开展多元人才赋能项目

2022 年立讯精密发布《多元融合管理程序》，旨在为残障员工提供平等、包容的职场环境。报告期内，立讯精密旗下 32 家子公司已经为残障员工匹配了适宜的岗位。其中，锦溪厂区陆续雇佣一百余名残障员工，承担测试，预处理、理导线、包装等多种职能。在其上岗前，厂区安排专业手语老师负责岗前培训，确保其知晓企业行为准则，厂区亦为其提供绿色厂牌标识带、特殊宿舍标识等精细化关怀。日后，厂区将进一步探索残障员工支持工作的开展，如增加现有无障碍设施数量、明确残障员工晋升渠道等。

跨文化交流

立讯精密始终重视员工间的文化交流，我们举办各类跨文化的交流活动，鼓励来自不同文化背景的员工参与交流，促进文化融合，不断丰富员工的精神世界。

案例 | 越南厂区举办舞蹈比赛

2022 年 6 月，立讯精密越南厂区举办了第一届“舞林争霸”舞蹈比赛，鼓励当地员工积极参与文化活动。本次比赛共吸引 14 个队伍参加，经过一个月的紧张排练和激烈角逐，于 6 月 18 日正式落下帷幕。该活动在增强当地参赛员工团队合作精神的同时，亦促进文化、艺术的交流，将公司的人文关怀与企业文化建设落到了实处。

员工福利

立讯精密秉承以人为本的发展理念，重视员工工作与生活的满足感，为此我们设立了完善的员工福利体系，为员工提供多样化的关怀设施与活动，持续提升员工满意度。我们依法为所有运营地员工提供法定福利与带薪节假日，如为员工缴纳社会保险等。在此基础上，我们亦提供多项日常福利，增强员工幸福感与认同感。

案例 | 各厂区开展食住行三星稽查计划

为进一步完善员工服务，立讯精密制定“食住行三星稽查计划”，各厂区均设置了专人负责稽查厂区食住行现状并监督改善情况。2022 年各厂区共计检查近 200 处员工宿舍、食堂、活动区等多个公共区域的配套设施情况。对于稽查过程中发现的问题，各厂区进行统计并制定和实施改善方案。截至报告期末，已有超过 15 个项目进行改善提升并在复评中提升星级，解决了班车点不足、生活区域规划不科学、员工宿舍渗水等多项改善需求。

兴宁立讯增设绿化草坪与篮球场

兴宁立讯完善员工活动区域规划

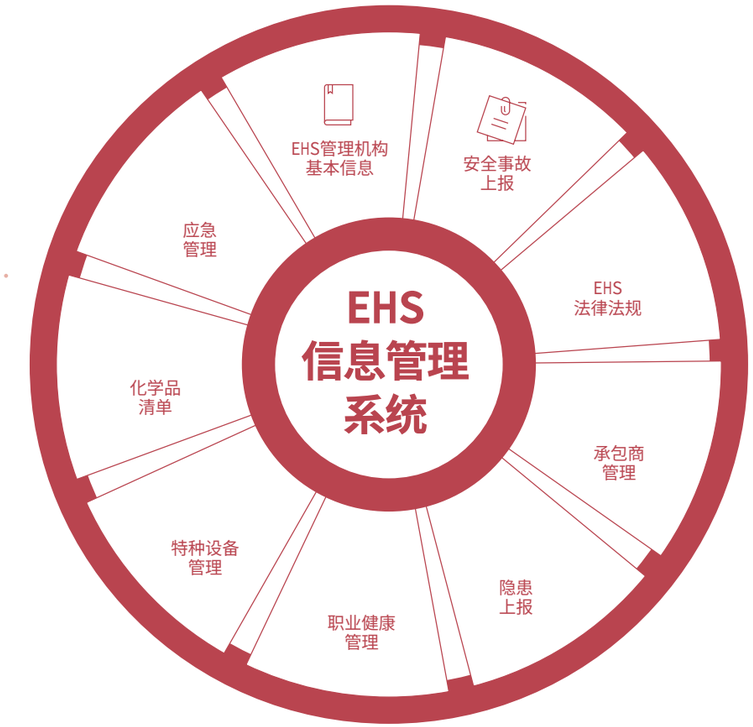
- 员工健康关怀
- 生日祝福
- 子女上学需求
- 文化团建
- 员工食堂

员工食堂

- 员工住宿
- 办公场所
- 多样化行政关怀
- 购买商业保险

EHS 信息化管理系统

EHS 管理委员会已上线立讯精密 EHS 信息管理系统，以信息化手段建立全公司 EHS 管控体系、统一规划管控手段和汇报渠道，使 EHS 管理更加系统化、智能化、规范化。EHS 信息管理系统共规划 13 个模块，内容涉及 EHS 管理各项工作，数据的电子化、智能化管理将稳步推进 EHS 管理信息化建设，提升企业 EHS 管理效能。报告期内，我们已完成第一期 9 个模块上线，实现厂区填报、数据收集功能，未来将持续开发数据看板与风险预警功能，进一步完善 EHS 信息化管理。



EHS 已上线模块

安全培训

为提高全员安全意识，我们积极以多种形式开展各类职业健康与安全培训，并于线上学习平台“ i 学堂 ”设置 EHS 相关课程供员工对内部 EHS 管理制度进行研读，明确自身 EHS 职责，为 EHS 管理建言献策。报告期内，立讯精密针对所有员工开展各类职业健康与安全培训。

EHS 培训

我们自上而下开展覆盖全体在职员工的 EHS 培训，积极推动完善公司级、部门级、岗位级三级安全管理培训。

案例 | 华南区开展 EHS 管理人员技能提升培训

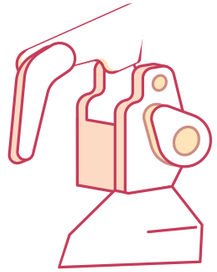
2022 年 6 月 24 日至 25 日，为进一步提升各阶层管理人员安全意识，做到“ 知责、明责、履责 ”，华南区邀请外部专家给各厂区 EHS 管理人员进行为期两天的 EHS 管理人员技能提升培训。培训课程在讲解安全职责、条例等理论知识的过程中结合实际案例，并对事故成因进行剖析，引导现场学员深度思考分析，强调了 EHS 管理对事故预防的不可或缺，进一步加强了 EHS 管理人员的安全管理意识。

生产安全培训

我们贯彻落实各项安全生产法规及内部政策制度，要求各生产厂区定期进行生产安全培训，普及生产安全知识，增强员工安全技术素质，培养其对安全隐患及风险敏感度。

案例 | 宣城立讯精密开展机械及特种设备安全技术培训

2022 年 2 月 24 日，为让员工了解和掌握机械安全常识和风险管控措施，宣城立讯精密开展了机械及特种设备安全技术培训。本次培训覆盖生产组长、仓库管理员、操作工及制造工程师等多个岗位，主讲人员为所有学员讲解了机械及特种设备的使用知识与相关安全常识，使学员对机械设备有了更深了解，提高其使用安全意识。

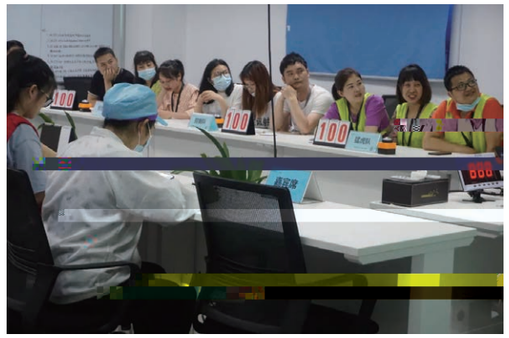


案例 | 华荣厂区开展安全生产月及消防宣传日活动

华荣厂区于 2022 年 6 月和 11 月各组织开展了安全月及消防宣传日活动，如安全月动员会及主题培训、消防演练、活动横幅海报宣传、学习观看电视专题片、危险化学品专项稽查、消防器材识别及实操培训等，提高了员工安全责任意识。

案例 | 江西立讯智造组织安全生产知识竞赛

为形成“ 要我安全，我要安全，我会安全 ”的安全文化氛围，增强全员安全意识，并将安全知识落实到日常工作中，江西立讯智造于 2022 年 5 月举办了安全生产知识竞赛，设置了 40 道安全知识题目，采用“ 必答题、抢答题、风险题 ”三个环节进行角逐。通过比赛，各参赛队伍更加熟练掌握安全知识，大家对生产安全重要性也有了更深层次的认识。



供应商培训

立讯精密每年对供应商开展 EHS 安全专项培训，明确公司各类标准规范、施工各环节安全风险以及防控措施，督促承包商落实安全生产主体责任。

2022 年
参与 EHS 培训的供应商共
115 家

案例 | 立讯精密召开承包商安全培训启动会

2022 年 9 月至 10 月，立讯精密面向所有营建、机电、装修共 57 家承包商的 205 位管理人员，分两期开展了“ 共话安全事，携手创未来 ” 承包商安全培训，旨在通过系统化培训，让承包商安全管理人员熟悉立讯精密和分 / 子公司各类标准规范及施工各环节安全风险及防控措施。培训包含《全面的安全观、法律法规风险》《应急管理》《EHS 价值与经营》《承包商安全管理制度解读》《高风险作业安全管理要点》等安全管理课程，并最后组织所有参训承包商签订《承包商安全承诺书》。

化学品安全培训

我们十分重视化学品的安全使用，定期开展包括对化学品标示样式、存储与使用要求和分装要求等培训课程，并对误用危险化学品后的应急处置措施进行演练，以有效防止员工作业时危险化学品对人体伤害的事件发生。

案例 | 越南厂区开展化学品安全培训

2022 年 8 月 15 日至 19 日，越南厂区邀请第三方为员工开展化学品安全培训。培训覆盖包括生产主管、采购、生技等部门负责人、负责化学品安全的全职和兼职人员以及直接使用化学品人员，共计 113 人参与。此次培训为参训员工讲解有关化学活动的法律规定、化学品的危险特性、危险化学品在生产、经营、保存和使用活动中的化学品安全说明、化学品分类和标签、化学品安全管理流程及化学品事故预防和响应程序等，全方位提升员工化学品安全意识。

案例 | 恩施立讯精密组织化学品应急演习

2022 年 11 月 7 日，为让相关责任人员提高在遭遇化学品泄露、中毒、灼伤等危险物质危害应急处置能力，恩施立讯精密于其危险化学品仓举行了酒精泄漏、酒精中毒、助焊剂灼伤应急处理、个人防护、善后处理等多种类别的演练。此次演习过程中，操作人员必须穿戴所配备的劳动保护用品，并严格按照演习预案操作。参与人员通过此次演习加深了对化学品使用防护的了解，提升了应急处置能力。

安全应急演练

立讯精密各生产厂区积极识别各项危险源，制定多项应急预案，多次开展应急演练，如消防应急演练、机械伤害应急演练、特种设备应急演练、电气应急演练等，在模拟事故发生及解决过程中提升员工紧急事故处置能力，普及相关安全知识。

案例 | 锦溪厂区组织触电应急演练

2022 年 3 月 24 日，锦溪厂区开展触电应急演练，现场模拟发生员工触电倒地事故，事发之后立即组织急救人员开展紧急救援活动并通报 EHS 负责人与警戒组等相关责任人。及时实施现场心肺复苏等急救措施，并调派车辆模拟将伤者送往医院。参与演练员工深刻学习了关于触电的安全生产知识，提高了安全生产意识，并掌握了触电事故急救技巧。

案例 | 福建源光开展消防逃生演练

2022 年 9 月，福建源光组织了一场消防逃生演练，共计 575 人参与其中。演练过程中厂区消防队员模拟了消防器材的使用，员工学习并掌握基本消防技巧和常识。此次演习中未发生人员意外安全事故，达到预期效果。

案例 | 锦溪厂区应对台风“梅花”来袭

2022 年 9 月 14 日，台风“梅花”袭苏。为在台风来临前做好应急准备，锦溪厂区召开防台防汛会议，组织生产及周边管理单位进行安全排查，由各区域防台防汛负责人定点跟踪，并准备充足的防汛沙袋等防汛物资。

我们对生产区机房、化学品仓、高空楼顶等安全隐患点进行全面检查，并对各区域下水道及排水口进行疏通，抽调大功率抽水泵，以防止暴雨积水、保障地势低洼区排水畅通。此外，我们对各楼栋进行高空物品、楼顶排水、内部电路等问题的排查，全面保障厂区安全。

生活区亦进行同步筛查，我们在各楼栋进行防台防汛宣导，提醒员工将晾晒衣物及时收回，减少财物损失；同时确认生活区楼顶围栏、光伏板的稳定性，及时排除风险隐患。

工伤管理

立讯精密制定了《工伤管理办法》《医疗健康和职业病预防作业程序》《事故（事件）报告、调查和处理控制程序》等制度及一系列工伤处理与紧急事故处置流程，积极开展工伤事故应急救援预案的制定和演练工作。在各生产基地，我们设置 24 小时开放的医护室，确保有需要的员工能够及时获得帮助。

工伤处理职责分工

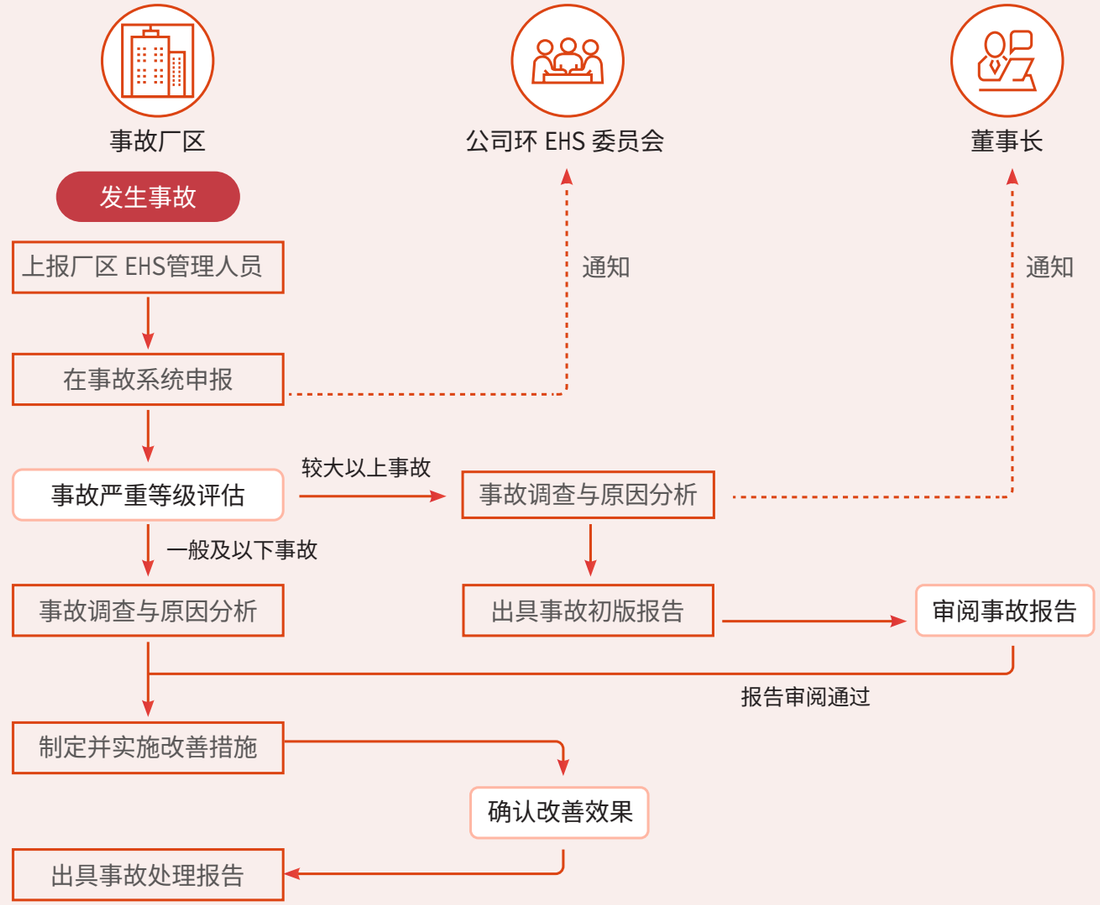
事故部门	员工疏散及保护	2小时内事故通报	协助事故调查	事故落实整改
行政	工伤事故受理	就医安排复查	费用报销	
环安	工伤事故受理	事故调查分析	追踪事故整改	安全培训稽核
人资	工伤事故受理	工伤申报	工伤处理进度更新	
员工	工伤事故报告	从具有工伤风险现场撤离		

我们亦持续落实各厂区及 BU 负责人的 EHS 管理责任，要求发生事故后相关负责人第一时间通过立讯精密 EHS 管理系统进行事故上报，同时厂区依据事故等级在规定时间内向属地政府监管部门报备。在事故应急发生之后，要求各厂区做出原因分析、制定并落实纠正和预防措施。立讯精密要求各 BG/BU/SBU 主管签署环安卫管理责任书，全面负责环安卫管理工作，加强对各 BG/BU/SBU 环安卫管理。

截至报告期末，BG/BU/SBU 主管级责任书签署率为

100%

事故申报及处理程序



案例 | 联滔工会成立多个体育社团

为丰富员工业余生活，鼓励员工参与体育活动，增强员工身体素质，联滔工会成立多个体育社团并持续扩大规模，包括足球社团、篮球社团、羽毛球社团、舞蹈社团、瑜伽社团、广场舞社团等，员工可按照兴趣自行加入社团，参与体育活动。

舞蹈社团

足球社团

案例 | 锦溪厂区组织机械伤害应急演练

2022 年 9 月，锦溪厂区开展了一场机械伤害应急演练，模拟员工手误入裁线机机台后受到挤压伤害事故，经历了通报生产线长、通知设备生技员、向上逐级通报并开展现场救援的一系列流程，实现 13 分钟内将员工送往医院救治，验证了《生产安全事故应急预案》的有效性。

案例 | 华东区域开展心理健康关怀活动

2022 年，华东区域员工关系课开展了一系列员工心理健康关怀活动。面对特殊时期员工心理压力较大的状况，员工关系课组织了一对一心理咨询，共帮助 7 位员工解决困扰，排解情绪压力；除定期在“每周之声”心理健康专栏普及心理健康知识外，华东区域亦组织心理健康知识竞赛，鼓励员工主动学习相关知识，关心自我心理健康。

心理健康知识竞赛　“每周之声”心理健康专栏

落实社区参与

立讯精密致力于成为全球社区的贡献者，我们在各地区开展业务，与每位公民一样，我们承担支持社区的责任。我们的目标是参与促进本地社区福利，从而成为一位忠诚而投入的公民。我们将社会责任理念融入日常运营中，主动参与行业交流，推动行业发展。同时，我们亦组织各类回馈社会的活动，关怀特殊群体，为建设和谐社会出力。

推动行业发展

立讯精密积极参与行业交流，通过参与各类行业协会探索行业合作发展，实现共同发展。

案例 | 湖州厂区参与浙江省电线电缆行业协会

2022 年 6 月，浙江省电线电缆行业协会八届二次会员大会召开，湖州厂区作为协会会员出席大会，参与行业交流，学习行业经验，推动电线电缆行业发展。

参与社区建设

立讯精密积极参与美好社区的建设，我们开展环保公益活动，宣传环保理念，为环境友好型社会的建设添砖加瓦。

案例 | 锦溪厂区开展旧衣回收环保活动

2022 年 11 月，立讯精密（昆山）工会联合会为充分践行低碳、环保、循环、再生的绿色理念，组织了一场“ 衣往情深 衣彩纷呈 ”公益环保主题活动，号召锦溪厂区全体成员为公益助力。当日，由志愿者将送至回收点的衣物进行检查、称重、分类打包及记录，并为前来捐赠衣物的员工讲解旧衣回收步骤及用途，参与此次旧衣捐赠活动的员工均可获得一张捐赠证书。

此次活动共计回收 **397.5**kg 旧衣，全部捐赠至回收平台

关怀特殊群体

帮扶特殊群体一直是我们的重点公益工作。报告期内，立讯精密各运营地相继开展特殊群体慰问活动，提供陪伴与慰问品，传播“ 立讯温度 ”。

案例 | 日善电脑配件（嘉善）有限公司开展敬老院慰问活动

2022 年 10 月 4 日，日善电脑配件（嘉善）有限公司携手干窑敬老院、大云曹家村社区、惠民优家村社区志愿者开展了“ 爱满重阳节，情暖老人心 ”为主题的重阳节慰问活动，给敬老院的老人们送去米、油、牛奶等慰问品，并陪伴老人们度过了愉快的时光，参加活动的志愿者得到了惠民优家村书记颁发的锦旗。

日善公司慰问老人

志愿者员工获惠民优家村颁发锦旗

案例 | 越南立讯精密慰问贫困儿童

2022 年，越南立讯精密积极向当地贫困家庭伸出援手，通过为儿童提供文具礼品等慰问形式，为家庭带去温暖。

报告期内，越南厂区共计为当地 **4** 所幼儿园及小学的多名贫困儿童提供慰问及物资

责任采购 价值共建

立讯精密与供应商携手促进全价值链的可持续发展，我们制定了完善的供应链全生命周期管理流程，重视负责任供应链管理，加强冲突矿产管理，通过对供应商社会责任的严格要求、宣贯与培训，促进供应商可持续发展，共同完善供应链体系。

发起 CMRT 调查数量
1,609 份

CMRT 调查供应商回复率
97%

供应商
100%
承诺遵守厂商诚信廉洁要求

- 负责任供应链管理
- 商业道德
- 化学品管理

供应链管理体系

立讯精密制定了《供应商行为准则》《供应商管理作业程序》《供应商管理作业办法》等一系列管理制度和程序，从开发准入、风险评估、分级管理、评鉴稽核四个维度对供应商进行管理。

开发准入

我们会对供应商进行准入评估，设有《供应商准入调查表》《供应商能力基线调查表》，在准入阶段对供应商进行资质审查，依照立讯精密的供应商管理标准、产品质量及环保标准、责任商业联盟行为准则等标准对供应商进行审核，并要求潜在供应商签署《厂商廉洁承诺书》《责任商业联盟行为准则保证书》等一系列文件。

质量管理体系认证

ISO 9001、IATF 16949、ISO 13485、TL 9000、QC 080000、SONY GP 或其它类别的第三方质量体系认证。

社会责任体系认证

ISO 14001、OHSAS 18001、ISO 45001、SA 8000、RBA-VAP 或其它类别的第三方社会责任体系认证。

2022 年上线

供应商稽核系统

提高供应商管理效率

供应商需至少取得

1 项

质量体系认证和

1 项

社会责任体系认证，方可进入潜在供应商名单

风险评估

我们根据供应商风险等级的不同，通过直接审核、间接审核、自我声明等三种不同的审核方式，由获得 ISO 审计资格的审核员从体系管理、制度管理、采购管理、工程管理、RBA 管理等多个方面对潜在供应商进行评估，以确认供应商是否满足我们的需求。审核通过的供应商在签订协议并审批通过后可纳入合格供应商名册；审核不通过的供应商可按要求进行整改后要求进行一次复审，如再次不通过则失去入库机会。

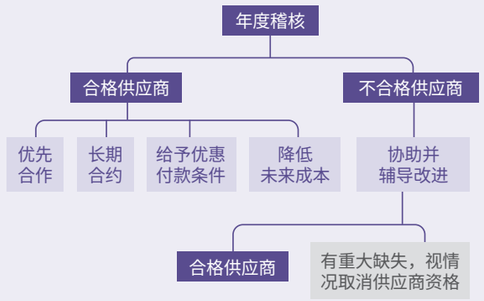
分级管理

在准入后的日常管理阶段，立讯精密对合格供应商进行持续性管控，以维持供应链的稳定性，保证供应链产品质量及服务水平。我们从技术能力、品质能力、交货供应能力、成本领先能力四个维度对合格供应商进行月度综合评分，形成 A、B、C、D 四个等级。针对表现较差的 C 级供应商，立讯精密将要求其提供改善报告并对其改善效果进行追踪，必要时进行现场审核，连续两年 C 级供应商无法继续合作；针对 D 级供应商，不续签或新增合同并要求暂停供货，我们对其进行辅导改善，若改善全数落实执行则同意交货并持续追踪，否则将取消合格供应商资格。对于客户指定的厂商，立讯精密会联合客户一起对供应商采取同样的管控方式确保供应链的稳定性。

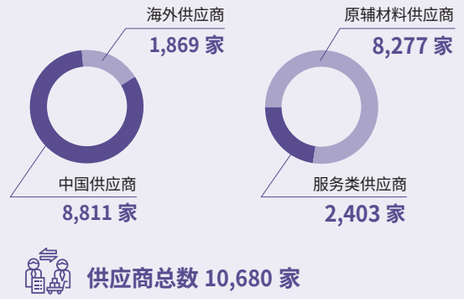
评鉴稽核

立讯精密每年对供应商进行年度稽核，2022 年采用线上与线下结合的方式开展年度稽核工作，加强稽核记录的保存、查询，推动公司供应商年度稽核标准化。稽核维度与准入审核保持一致，以定期回顾和检讨名册中的合格供应商是否始终满足合规要求。

2022 年年度稽核流程



2022 年供应商数量



负责任供应链

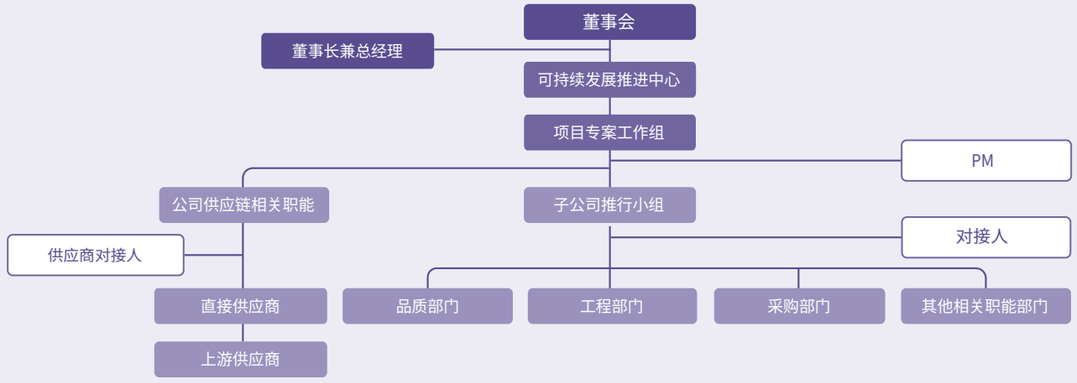
立讯精密要求供应商首先应了解供应链中相关矿物或相关材料的加工厂，从而识别供应链中的高风险，对于相关材料，高风险应追溯至来源或根源。我们每年对供应商进行冲突矿产尽职调查，并要求其对其供应链展开尽职调查以保证提供给我们的产品中使用的金属并不来源于冲突矿产。直接供应商对其上游供应链 SORs（冶炼厂或精炼厂）信息的变更（包括新增或移除）负管理责任，如有发生需及时向立讯精密汇报。在供应商选聘环节，我们将对其宣贯《供应商行为准则》《冲突矿产管理办法》，并要求其签署《责任商业联盟行为准则保证书》，承诺采购的原材料必须来自对环境和社会负责的来源。

冲突矿物管理

立讯精密坚持负责任的矿物采购。我们不禁止供应商从刚果金及其邻国采购矿产，但要求所有供应商应从责任矿产倡议 RMI（负责任矿产倡议）确认的责任矿产保证流程 RMAP（负责任矿产保证程序）认证 SORs 清单中采购矿产。没有通过 RMAP 认证或不符合客户要求的冶炼厂和精炼厂必须从供应链中移除。

2022 年 3 月，
我们更新并重新发布了
《冲突矿产管理办法》，
并在官网公开发布**《立讯精密冲突矿产政策》**

立讯精密冲突矿产管理架构



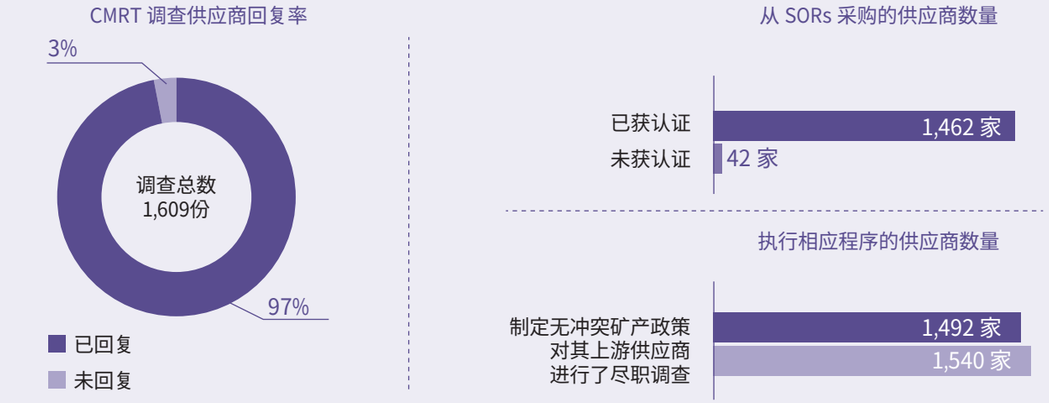
我们参照 OECD（经济合作与发展组织）的五步流程，制定了冲突矿产矿物价值链相关供应商尽职调查框架，对冲突矿产管理体系建立与尽职调查实施的具体流程进行了策划与落实，以确定我们产品中使用的必要冲突矿产“ 无冲突 ”。

我们欢迎并鼓励员工、供应商等利益相关方，通过我们在官网公开的冲突矿产专项邮箱报告与冲突矿产程序相关的任何问题，顾虑或违规行为等。

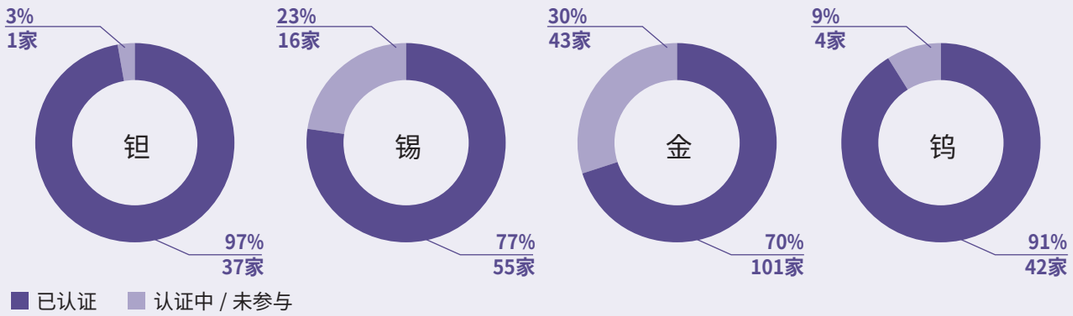
管理体系	风险评估与管理	尽职调查与监督	年度报告
立讯精密的冲突矿产管理以董事会领导的管理团队为指导，由可持续发展推进中心牵头成立了冲突矿产尽职调查项目组，协同子公司及矿产供应链上的供应商，共同推进负责任的矿物采购与年度冲突矿产尽职调查工作。	2022 年，立讯精密识别出 42 家高风险供应商并与之取得联系，再次确认并督促他们进行管理和改善，及时取消与非认证的 SORs 合作。我们也积极寻找合规 SORs 材料的其他供应商，针对不愿配合的供应商，将会考虑取消合作。	立讯精密采用 RMI 提供的 CMRT（冲突矿物报告模板）及 EMRT（扩展矿产调查问卷模板）调查问卷模板，对供应链中的钽（Tantalum）、锡（Tin）、钨（Tungsten）、金（Gold）（简称 3TGs）及钴（Co）等五种矿产开展调查，推进对 SORs 进行尽职调查审计。	2022 年度冲突矿产尽职调查范围为 2021 年 3 月至 2022 年 3 月间的量产产品，已编制《2021/22 年度冲突矿产报告》。

2022 冲突矿产尽职调查流程

立讯精密冲突矿产 CMRT 尽职调查结果



立讯精密 3TG 供应链涉及 SORs 认证详情



已认证 **235** 家、认证中 / 未参与 **64** 家、认证比例为 **78.60**%

立讯精密计划在 2023 年开展全公司范围的钴调查。2022 年，公司在昆山厂区率先试点钴调查工作，使用 EMRT 表格调查出涉及钴的厂商数量 80 家，供应商调查回复率 100%。钴金属采购涉及的源头钴 SORs 共 77 家，其中 45 家 SORs 未获得认证，涉及的供应商共 29 家。使用不合格 SORs 的供应商，我们会持续要求移除，直至 100% 合格。

立讯精密致力于深化冲突矿产管理水平，加深与供应商关于冲突矿产问题的沟通与交流，2022 年 3 月我们编制了国际国内冲突矿产公约及立讯精密冲突矿产管理要求培训教材，并组织子公司项目负责人参与培训，相关人员培训覆盖率 100%，通过各项目负责人更好的将我们冲突矿产的管理理念及要求传递给供应商。

冲突矿产相关人员培训
覆盖率 **100%**

供应链环境与社会责任

我们在官网公开发布《供应商行为准则》，其中包含我们在劳工、健康与安全、环境、商业道德、管理体系等方面的社会责任标准，任何违反此准则的行为都可能危及供应商与立讯精密之间的业务关系，最严重可导致双方业务关系终止。

我们严格遵守 RBA 行为准则，制定了《供应商社会责任行为操作手册》《责任商业联盟行为准则保证书》并下发给所有供应商，要求供应商学习和理解我们对社会责任的要求，规范供应商行为，并在新供应商准入时，要求其签署《责任商业联盟行为准则保证书》。

2022 年新进供应商
签署率为 **100%**

我们制定了《供应商社会责任管理作业程序》，对供应商社会责任管理流程进行了详细的规定，进一步将供应商社会责任管理规范化、系统化。我们设计了《供应商 CSR 风险识别评定表》，在新供应商进行风险评估时，同时对供应商进行 CSR 风险初次审核，以确定供应商 CSR 风险等级，避免与高 CSR 风险的供应商合作。

绿色供应链管理

立讯精密持续打造绿色供应链，将绿色低碳发展理念传导给核心供应商，共同减污降碳。2021 年末立讯精密与 IPE（公众环境研究中心）合作发起《绿色供应链倡议书》，报告期内，在董事会监督指导下，我们设立打造绿色供应链专案项目组，于 2022 年 8 月，在官网发布了第一份《打造绿色供应链项目阶段报告》。

立讯精密将打造绿色供应链的行动落到实处。2022 年，我们与 IPE 合作定期为子公司及供应商提供专题培训，一对一的解答疑问，协助各个子公司及供应商通过 GCA（绿色选择）审核实现环境违规信息摘除，以及完善 PRTR（污染物排放与转移登记）信息披露等。

立讯精密认为，对环境违规记录的动态监控，有助于我们识别潜在环境风险。我们希望通过对环境违规风险点的整改，从根本上促进供应链污染物质减排，完善我们对环境污染物的治理。

2022 年，
协助供应商及子公司完成环境违规记录摘除

66 家

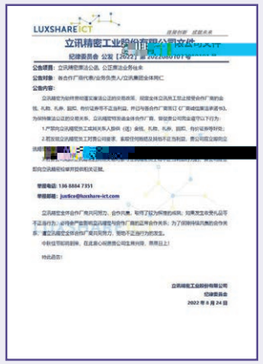
推动供应商及子公司完成 PRTR 信息披露

162 家

廉洁管理

立讯精密重视业务往来过程中公正廉洁的承诺与审查，遵从公正、公开、公平的原则，要求采购业务人员与供应商在合作过程中，基于公司“守诚信、倡廉洁、惩贪腐”的道德准则开展所有商业活动。我们下发《供应商主动申报书》鼓励供应商监督并及时申报不当情况，通过《立讯精密廉洁公函》明确公司与供应商在商业道德方面需要遵循的准则及沟通举报方式，并在供应商建档时要求其签署《厂商诚信廉洁承诺书》。2022 年，立讯精密与供应商签署《厂商诚信廉洁承诺书》的比例为 98.69%[1]。

立讯精密廉洁公函



[1] 部分指定供应商已与我们客户直接签署《廉洁承诺书》，经公司确认不再重复签署。

供应商培训

立讯精密重视和供应商的沟通与交流，希望与其携手共建负责任供应链。

供应商培训主题

共开展供应商培训 **8** 次
有 **6,754** 人次参与

案例 | 举办供应商大会

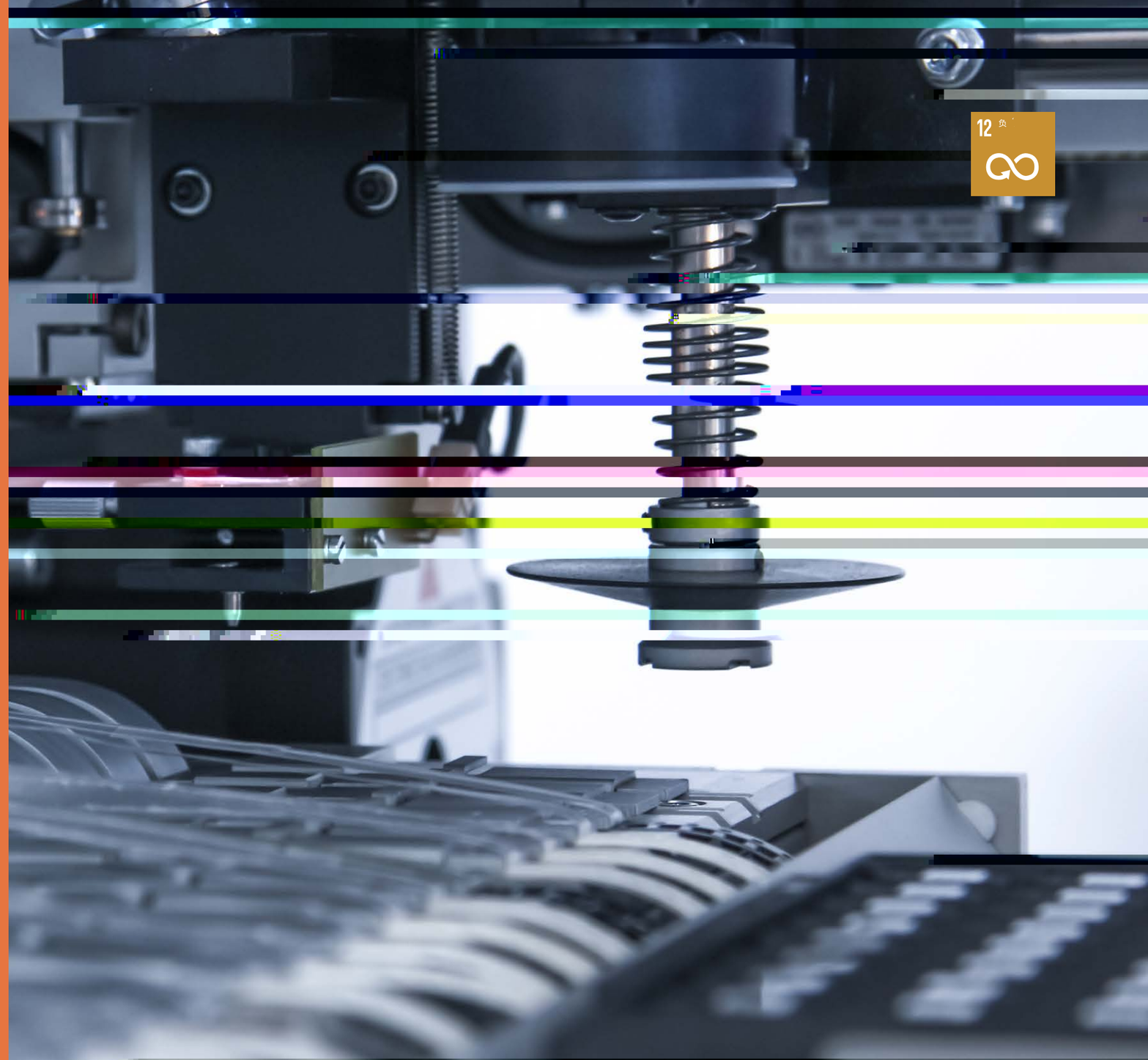
2022 年 12 月 28 日，我们在线上举办 2022 年立讯精密可持续发展暨绿色低碳供应商大会。大会分别介绍公司社会责任管理、有害物质管理、负责任采购等相关要求，展示“绿色低碳”建设进展及规划、绿色供应链建设进展及展望、科学碳目标达成行动等情况。大会期间，我们讲解《供应商行为准则》《环保保证书》《品质合约》《责任商业联盟行为准则保证书》等文件，提出建设可持续、廉洁、绿色低碳的负责任供应链的要求与期望。

能质造　精益求精

产品与服务是追求卓越的开端，更是推动企业可持续发展的关键。立讯精密
持匠心精神，不断探索智能化研发设计、数字化运营管理、自动化生产制造
，致力通过精益品质与技术创新，持续为客户创造优质的产品体验。

持有专利

4,526 件



聚焦智能制造

面对产业变革的深入发展，立讯精密秉承“工业 4.0”智能制造战略，坚持以数字赋能精密制造，积极推进生产运营的智能发展，建立健全智能制造体系，逐步实现从传统制造向智能制造的跨越，提升企业的发展潜力与竞争力。

智能制造体系

我们积极响应国家智能布局，不断推进产业智能变革，通过数字赋能企业全流程优化和上下游打通，以工业互联网、人工智能、大数据、5G 通信、物联网、数字孪生等平台与技术为支撑，为研发、供应、生产、质量、售后等运营制造环节提供数据决策分析与业务可视管理，确保在及时满足交付的同时，提升生产效能和优化运营成本，打造精益化、敏捷化、互联化、智能化、平台化的组织管理模式，实现业务核心竞争力的提升。

我们以生产数据为核心、业务为纽带，借由智能制造执行系统、立讯质量信息管理平台、智能资产管理系统、全员生产维修系统、智能仓储中心等组成的 MOM（制造运营管理）平台，对生产运营、质量控制、安全执行、设备运维、人力管理、绩效考核等生产活动进行统筹协调，加强对产品制造的成本、数量、安全和时间等参数的全方位追踪管理，切实提升企业运营管理水平。

立讯精密 MOM 平台子系统

智能制造执行系统

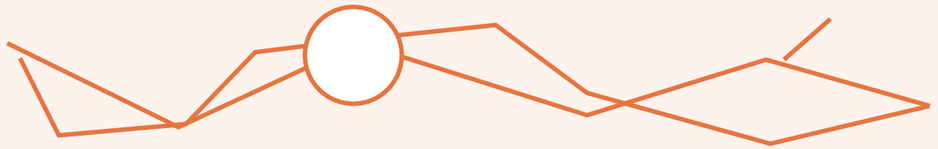
通过对工单数量、包装物料、装配测试、流程工序等生产制造环节的数据实时监控与智能分析决策，实现生产计划、物料信息、测试结果、制造流程的运营管理优化

智能资产管理系统

结合二维码和 RFID 标签等智能识别技术，快速识别类别、型号等实物资产信息，提高库存准确性，节约盘点的人力与时间成本，实现公司固定资产的统一管控

全员生产维修系统

通过设定运维状态、工作流程等设备基础信息，维保人员可借由实时监控与智能预警精准定位异常设备，提升点检维护的效率，并有效避免因巡检不当造成安全隐患，提升人员作业安全



电子化作业指导书

借由可视化信息系统，便捷文件的传输、阅览及审批，并通过自动生效已签核文件的管理条例，有效提升各车间与产线的生产运营效率，实现无纸化办公作业

立讯质量信息管理平台

通过系统应用与产品系统、供应商关系管理系统、测试管理系统、绿色供应链管理系统等平台，联通公司生产运营各部门与上下游供应商，加强来料控制、制程控制、成品质量检验、统计过程控制等环节的信息共享与质量管控

智能仓储中心

通过智能化系统实现货品出入库全流程自动化作业，保障仓储作业高效精准，大幅提升仓储管理水平

智能制造发展规划

未来，我们将持续以数字驱动生产管理，不断深耕信息共享、自动控制、可视管理等精益制造领域，逐步实现产业链全流程透明生产和全环节智能制造，引领行业智能制造发展。

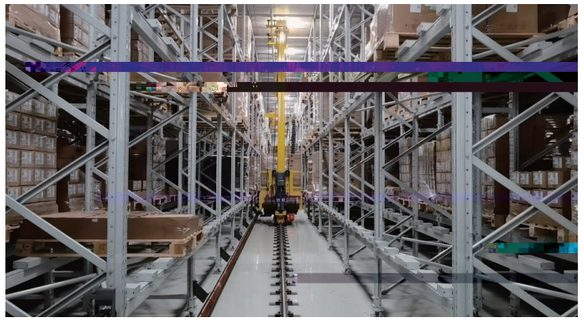
案例 | 软硬结合下的无人厂区

为推进企业智能化精细运营，立讯精密大力发展 WiFi 6 和 5G 无线通信的应用场景，持续推进无线厂区建设，通过 RGV（有轨穿梭车）、AGV（自动导航车）、非轮式移动机器人、光学视觉质检系统等多种智能设备的协同运作和精准调度，实现覆盖入库、搬运、上料、校准、检测、仓储、分拣、包装和出库等多环节的全方位智能自动化操作，有效降低人力成本，保障货物运输的安全与高效，提升生产制造效益，并通过缩小库内通道宽度、减少库内通道数量、增加储存高度等方式，实现密集存储，进一步提升仓储空间利用率。

新建厂区无线覆盖率已超过 **50%**

无线车间建设效率较有线车间提升 **30%**

厂区智能物流



智能仓储

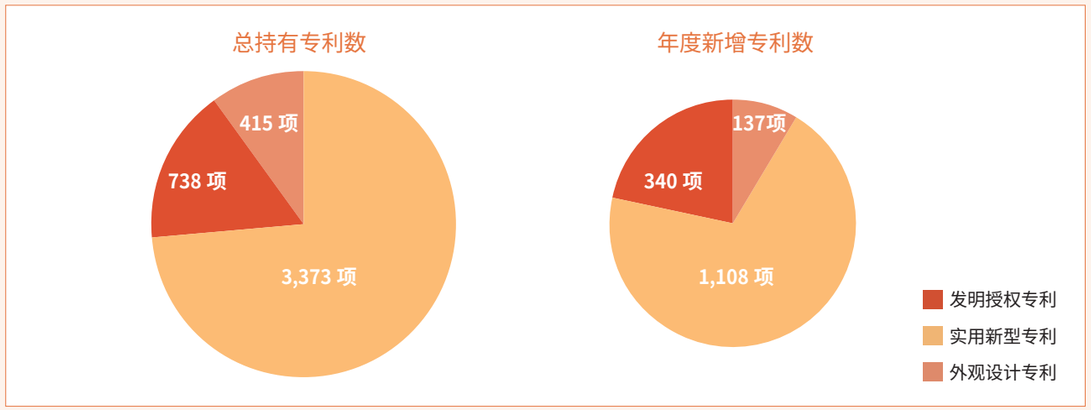
加强创新研发

面对“高速、微型、整合”等精密技术产业发展趋势，立讯精密始终坚定地走科技创新、自主研发的发展道路，将创新研发能力建设作为企业长远发展的基石，持续优化精密电子产品及解决方案，灵活满足全球不同客户的差异化需求，以科技连接美好未来。

我们积极投入大量资源用于研发创新，在北京、上海、河北、广东、江苏、陕西及台湾等地设有多处研发中心，不断追求连接线、连接器、无线充电、微型马达、声学和电子模块等广泛应用于消费电子、通讯、汽车及医疗等重要领域的产品及服务的技术创新，逐步实现“客户需求”到“客户满意”的创新战略。

为企业研发提供坚实的人才保障，我们持续吸纳和发展人才资源，长期培育技术精湛及经验丰富的研发人员及团队，依据《专利和营业秘密奖励办法》奖励专利发明人，并在《专利和营业秘密奖励办法》中新增季度奖金管理规范，公开表彰每一季度专利申请成效突出的单位，并奖励突出的发明人，以激发研发团队的创新活力，促进科研工作开展，营造勇于创新的企业氛围。

公司专利数



提升质量管理

质量管理是企业发展的根本，是客户关注的焦点，是市场开拓的生命线。立讯精密恪守“客户至上、诚信经营、科学管理、精益求精”的质量管理方针，坚持沉淀品质、精细工艺的质量管理标准，全面推行智能质量管理模式，鼓励全体员工争做有匠人精神的“立讯”人，以用心成就精良，以专业铸造卓越，为客户持续带来安全、稳定的高质量产品。

质量管理体系

我们坚持质量至上，严格遵守《中华人民共和国产品质量法》及各经营和出货所在地的法律法规，结合客户稽核要求及自身运营年度评审结果，不断完善质量管理体系，打造产品生产制造的品质保障机制，并通过执行严格的产品质量标准，切实保障生产制造各环节质量管控措施的有效实施。旗下各主要生产基地均已获得 ISO 9001 质量管理体系认证，同时根据客户需求与公司发展战略规划，获得汽车产业国际质量管理标准 IATF 16949 和医疗器材业质量管理系统 ISO 13485 认证。

各主要生产基地依据厂区产品定位、工艺特征、发展需求，在材料选型、样品试验、成品检验、供应商稽核等方面进行质量绩效管控，并将质量管控工作逐项分解、逐层落实至相关流程的直接负责人，构建与各负责人绩效挂钩的质量管理目标体系，确保质量标准的有效运行和质量绩效的持续改善。公司品质部门依照质量评鉴标准，定期开展质量稽核，追踪评估各主要生产基地的质量目标达成情况，并将优秀质量管理经验加以内部推广，确保各主要生产基地及时优化完善质量管理规范，实现公司整体质量管理水平的提升。

质量认证

报告期末立讯精密通过 **ISO 9001** 质量管理体系认证和 **ISO 17025** 实验室认证。

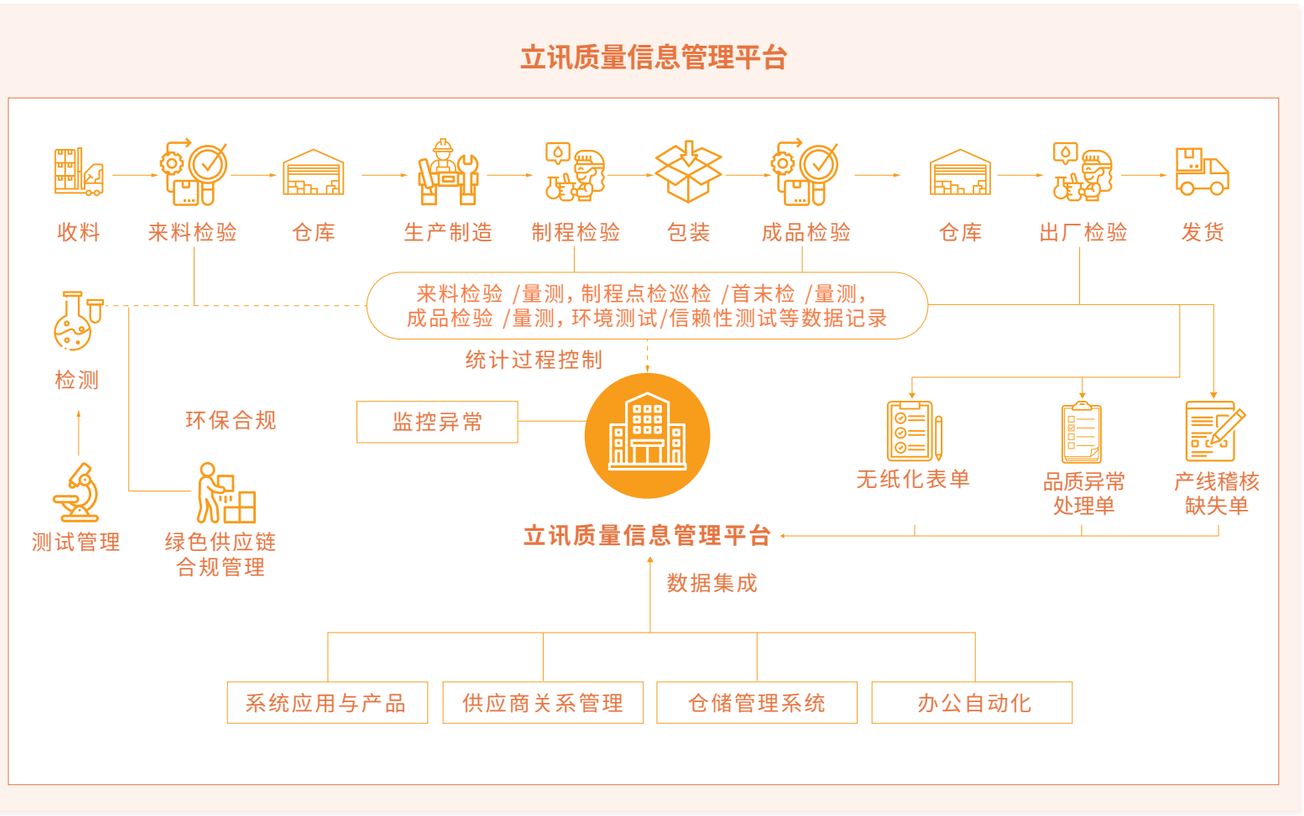
有效拦截、系统预防”三重管理方法，持
品品质、生产技术符合公司质量管理需求，
讯精密共同成长。

渠道和形式，切实了解客户对于产品品质的诉求，
理程序》《持续改进作业程序》等内部规定及时妥
不足持续作出改进。针对因产品质量或安全问题而需
货处理程序》等管理文件，明确召回实施流程，妥善安
采取适当补救措施，切实维护客户权益。

量，优化客户体验。我们制定并执行《客户满意管理程序》，
度客户满意指标评价、现场稽核等多维度调查，全面深入了解
务的需求与期望，并由相关责任业务部门跟踪反馈意见，制定整改
性地改善服务标准与质量，确保能为客户提供更优质的产品与服务，
意度。

智能质量管控

为强化质量管理效益，我们建立健全立讯质量信息管理平台，纵向连通公司、工厂上下游供应商质量信息链、横向贯穿采购、研发、生产、测试等质量业务链，协助各工厂对质量相关业务流程及数据进行系统管理，通过记录质量数据、在线量测品质、实时进度可视等质量管控方式，实现质量信息互通化、质量检验无纸化、质量管理透明化，全面提升质量管理水平。



为提高产品质量检测效率及产品良率，我们采用自动化生产、自动化检验的智能质量管理模式，广泛应用机器视觉、智能巡检等技术，积极推进智慧质检技术的落地。视觉质检系统采用自动光学检测技术，通过产品的检测成像与标准图像比较，快速分辨产品的优劣情况，及时拦截不良产品，有效排除人工检测疏忽、不同质检员各异的检测标准等人为因素干扰，保障检测结果的稳定性、可重复性及准确性，确保出货质量。同时，质检人员通过智能巡检系统的不同区域色块，追踪产品外观、尺寸、功能等品质的检测状况，并依据产品组别和系统颜色提示，快速溯源不良产品及异常原因，有效降低人工检查、异常问题归类所需的成本与时间，提升制程品质管控效率。

案例 | 立铠精密科技采用智能风险分析实现高效质检

针对传统品质异常分析过程繁琐、时效性慢的问题，立讯精密旗下子公司立铠精密科技有限公司采用 **FACA**（智能故障分析纠正措施）智能分析系统监测不良品的生产状况。公司将良率预警与产品序列号信息作为设计参数，由 **FACA** 智能分析系统依据品质需求生成检测路径图及检测分析结果。工作人员可根据检测图表，快速、准确地锁定风险工站及风险物料，精准拦截风险品的产生和流出，有效降低制程不良率与人力管理成本，保障出货质量。

FACA 智能分析流程

设定良率预警 输入产品序列 → 系统生成检测路径图 → 根据结果锁定风险工站及物料 → 拦截风险品 提高产品良率

质量文化建设

我们充分意识到管理优化对提升组织效能的重要性，通过加强员工的质量风险责任意识进而提升企业的质量管理水平，从而在激烈的市场竞争中实现高质量发展。我们依照公司质量管理标准，结合年度质量管理目标、业务发展需要及岗位能力要求，制定质量控制管理培训计划，定期组织员工参与法规政策、质量知识、岗位技能等线下质量管理知识教育和实操培训，协助员工掌握业务线的核心作业技能，并通过每年的**“质量月活动”“一站到底——质量知识竞赛”、在线“质量知识小课堂”和质量奖申报竞赛**等方式从意识到实操层面的持续提升，并结合分享简单易懂的知识文章，进一步深化员工质量管理意识，持续推进企业质量文化建设。

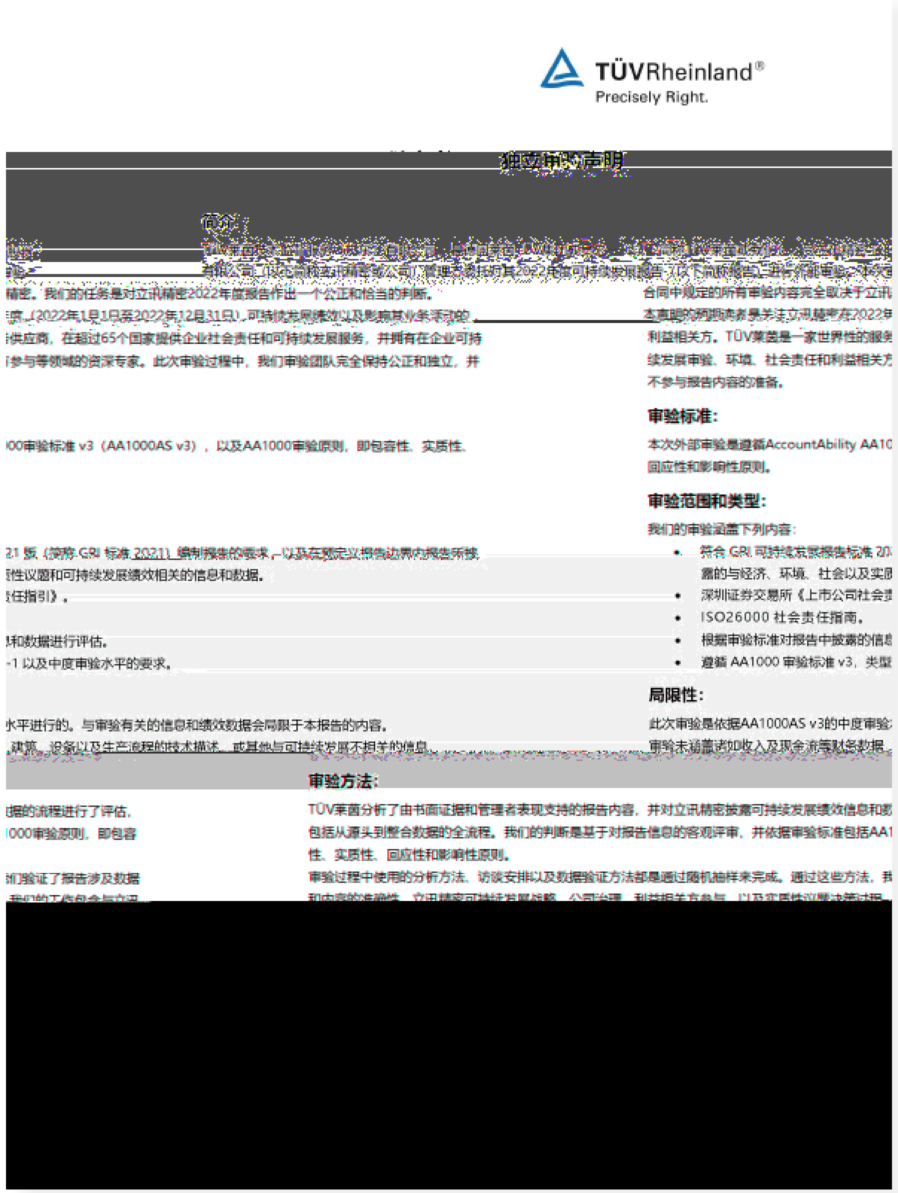
案例 | 立讯精密多厂区开展质量月活动

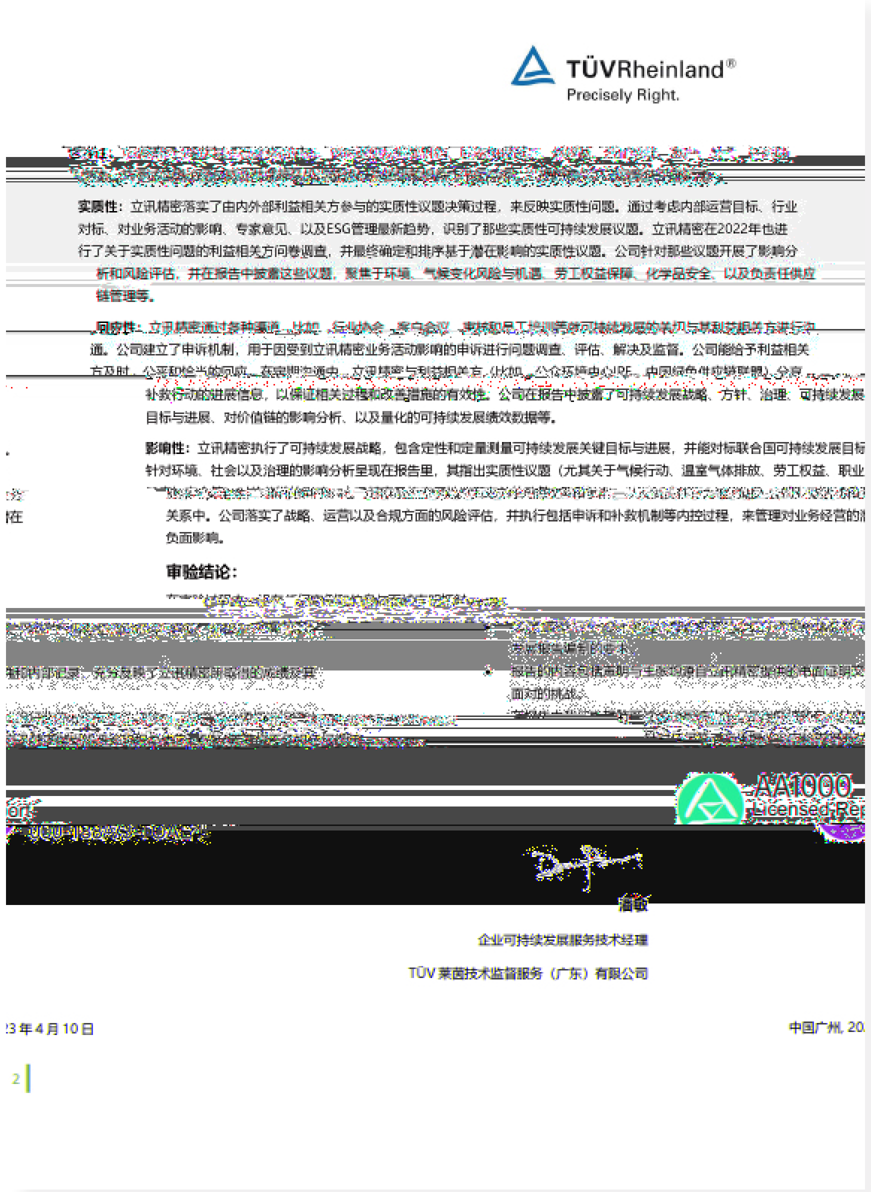
质量是企业发展的基石。立讯精密多年来积极响应国家质量月号召，持续开展多场次、大规模的企业质量文化活动，通过质量讲堂、知识竞赛、质量征文、作业技能竞赛等多种形式，激发员工创新意识，深化员工品质意识，增强员工作业水平，提升员工质量管理能力，营造规范化、标准化的企业氛围。

质量月活动

附录

鉴证报告


TÜVRheinland®
Precisely Right.
独立审验声明
审验标准:
审验范围和类型:
局限性:
审验方法:


TÜVRheinland®
Precisely Right.
实质性：立讯精密落实了由内外部利益相关方参与的实质性议题决策过程，来反映实质性问题。
影响性：立讯精密执行了可持续发展战略，包含定性和定量衡量可持续发展关键目标与进展
审验结论：
企业可持续发展服务技术经理
TÜV 莱茵技术监督服务（广东）有限公司

关键绩效数据

环境绩效表 [1,2]

指标	单位	2022
GRI 302-1 组织内部的能源消耗量 [3,4]		
不可再生能源使用量	兆瓦时	268,068.10
汽油	兆瓦时	3,733.51
柴油	兆瓦时	5,243.06
液化石油气	兆瓦时	1,225.21
天然气	兆瓦时	257,866.32
可再生能源使用量	兆瓦时	40,545.00
生物质能（包括轻质白油、乙醇汽油和醇基燃料等）	兆瓦时	444.28
光伏发电量自用	兆瓦时	40,100.72
外购市政用电	兆瓦时	2,705,689.25
光伏总发电量	兆瓦时	41,021.89
外购绿电	兆瓦时	271,619.41
外购绿证	兆瓦时	301,490.00
外购蒸汽	兆瓦时	37,496.01
光伏发电量外售	兆瓦时	921.17
绿能基金获得的绿能属性	兆瓦时	26,463.96
能源消费总量	兆瓦时	3,051,798.36
GRI 302-3 能源强度		
单位营业收入能源消耗强度	兆瓦时 / 百万人民币	14.26
单位营业收入电力消耗强度	兆瓦时 / 百万人民币	12.83
GRI 302-4 减少能源消耗		
年度节电量	兆瓦时	189,975.21
光伏装机总量 [1]	兆瓦	54.64
GRI 303-3 取水		
总取水量	兆升	24,550.64
地表水	兆升	0.00
雨水收集使用量	兆升	73.74
地下水（可再生）	兆升	6.29

[1] 除特殊说明外，环境类绩效数据统计范围包括公司下属所有生产基地。
[2] 计算排放物、能耗及废弃物强度时，营业收入为本年度百万营业收入。
[3] 公司主要能源消耗来源为天然气、汽油、柴油、液化石油气、自有可再生能源发电、外购电力市政供电、外购清洁能源及外购蒸汽。
[4] 2022 年能源消耗量数据根据电力及燃料的消耗量及《综合能耗计算通则（GB/T 2589-2020）》提供的有关转换因子进行计算。

[1] 光伏装机总量为截至当年度末，公司的屋顶光伏装机总量。

环境绩效表（续）

指标	单位	2022
地下水（不可再生）	兆升	0.00
海水	兆升	0.00
采出 / 夹带水 / 产生水	兆升	0.00
第三方水源	兆升	24,470.61
水资源压力地区总取水量	兆升	4,204.99
GRI 303-4 排水		
总排水量	兆升	22,492.04
排放至地表水总量	兆升	0.00
排放至地下水总量	兆升	0.00
排放至海水总量	兆升	0.00
排放至第三方组织使用的总量	兆升	22,492.04
工业废水总量	兆升	6,111.67
生活污水排放总量	兆升	16,380.38
水资源压力地区总排水量	兆升	3,773.17
涉及公司的污水排放行政处罚次数	次	0
GRI 303-5 耗水		
总耗水量[1]	兆升	2,058.60
生产流程回收水	兆升	54.89
水资源压力地区总耗水量	兆升	431.82

指标	单位	2022
GRI 305-1 直接（范围 1）温室气体排放		
范围一温室气体排放总量	tCO_2e	82,335.27
CO_2 排放总量	tCO_2e	57,357.86
CH_4 排放总量	tCO_2e	23,583.89
N_2O 排放总量	tCO_2e	150.21
HFCs 排放总量	tCO_2e	1,243.31
PFCs 排放总量	tCO_2e	0.00
SF_6 排放总量	tCO_2e	0.00
NF_3 排放总量	tCO_2e	0.00
生物源 CO_2 排放	tCO_2e	0.00
GRI 305-2 能源间接（范围 2）温室气体排放		
范围二温室气体排放总量（基于位置）	tCO_2e	1,693,867.06
范围二温室气体排放总量（基于市场）	tCO_2e	1,323,990.25
GRI 305-3 其他间接（范围 3）温室气体排放		
范围三温室气体排放总量	tCO_2e	1,388,277.91
类别 1：外购商品和服务	tCO_2e	
类别 2：资本货物	tCO_2e	120,928.80
类别 3：燃料和能源相关活动（不包含在范围一或范围二中）	tCO_2e	

[1] 公司对 2021 年度总取水量、总排水量数据进行核实，2021 年度总耗水量更正为 1,653.74 兆升，由总取水量和总排水量相减所得。

指标	单位	2022
类别 4：上游运输和分销	tCO_2e	
类别 5：运营中产生的废弃物	tCO_2e	36,849.47
类别 6：商务旅行	tCO_2e	3,725.36
类别 7：员工通勤	tCO_2e	42,519.79
类别 8：上游租赁资产	tCO_2e	
类别 9：下游运输和分销	tCO_2e	1,184,254.49
类别 10：售出商品加工	tCO_2e	
类别 11：售出商品使用	tCO_2e	
类别 12：处理寿命终止的售出产品	tCO_2e	
类别 13：下游租赁资产	tCO_2e	
类别 14：特许经营	tCO_2e	
类别 15：投资	tCO_2e	
GRI 305-4 温室气体排放强度		
范围一 & 范围二（基于位置）温室气体排放总量	tCO_2e	1,776,202.33
范围一 & 范围二（基于市场）温室气体排放总量	tCO_2e	1,406,325.52
范围一 & 范围二（基于位置）温室气体排放强度	tCO_2e/ 百万人民币	8.30
范围一 & 范围二（基于市场）温室气体排放强度	tCO_2e/ 百万人民币	6.57

环境绩效表（续）

指标	单位	2022
GRI 306-3 产生的废弃物		
废弃物产生总量	公吨	154,368.43
危险废弃物产生量[1]	公吨	39,100.72
无害废弃物产生量[2]	公吨	100,819.82
生活废弃物产生量[3]	公吨	14,447.89
GRI 306-4 从处置中转移的废弃物[4]		
废弃物回收利用总量	公吨	104,007.10
危险废弃物回收利用量	公吨	13,319.50
进入准备再使用的危险废弃物转移量	公吨	1,316.29
进入循环利用的危险废弃物转移量	公吨	12,003.21
进入其他回收作业的危险废弃物转移量	公吨	0.00
无害废弃物回收利用量	公吨	86,181.94
进入准备再使用的无害废弃物转移量	公吨	46,826.46
场外回收利用量	公吨	3,145.13
现场回收利用量	公吨	43,681.33
进入循环利用的无害废弃物转移量	公吨	39,355.48
进入其他回收作业的无害废弃物转移量	公吨	0.00
生活废弃物回收利用量	公吨	4,505.66
进入准备再使用的生活废弃物转移量	公吨	0.00
进入循环利用的生活废弃物转移量	公吨	4,505.66
进入其他回收作业的生活废弃物转移量	公吨	0.00
GRI 306-5 进入处置的废弃物[1]		
废弃物进入处置总量	公吨	50,361.27
危险废弃物处置量	公吨	25,781.16
进入焚烧（有能源回收）的危险废弃物处置量	公吨	797.07
进入焚烧（无能源回收）的危险废弃物处置量	公吨	0.00
进入填埋的危险废弃物处置量	公吨	0.00
进入其他处置方式的危险废弃物处置量	公吨	24,984.09
无害废弃物处置量	公吨	14,637.88
进入焚烧（有能源回收）的无害废弃物处置量	公吨	6,530.28
进入焚烧（无能源回收）的无害废弃物处置量	公吨	0.00
进入填埋的无害废弃物处置量	公吨	0.00
进入其他处置方式的无害废弃物处置量	公吨	8,107.61
生活废弃物处置量	公吨	9,942.23
进入焚烧（有能源回收）的生活废弃物处置量	公吨	5,733.80
进入焚烧（无能源回收）的生活废弃物处置量	公吨	0.00
进入填埋的生活废弃物处置量	公吨	0.00
进入其他处置方式的生活废弃物处置量	公吨	4,208.43
场外处置量	公吨	3,955.52
现场处置量	公吨	252.91

[1] 有害废弃物包括废有机溶剂、废矿物油、废化学品容器等。
[2] 无害废弃物包括废塑料、废纸、废金属等一般工业垃圾。
[3] 生活垃圾包括不可回收生活垃圾、混合可回收生活垃圾、厨余垃圾。
[4] 进入准备再使用的无害废弃物转移量的处置方式分为场外与现场，其余从处置中转移的废弃物均为场外处置方式。

[1] 进入其他处置方式的生活废弃物的处置方式分为场外与现场、进入其他处置方式的危险废弃物和无害废弃物的处置方式为现场，其余进入处置的废弃物均为场外处置方式。

社会绩效表

指标	单位	2022
GRI 2-6 活动、价值链和其他业务关系		
在库供应商总数 [1]	家	10,680
海外供应商	家	1,869
中国供应商	家	8,811
服务类供应商	家	2,403
原辅材料供应商	家	8,277
GRI 2-7 员工		
员工雇佣总数	人	236,932
29 岁及以下员工	人	114,915
30 岁及以上至 49 岁及以下员工	人	120,244
50 岁及以上员工	人	1,773
男性员工	人	134,768
女性员工	人	102,164
中国大陆本地	人	187,784
港澳台	人	1,350
境外（不包含港澳台）	人	47,798
间接员工总数	人	69,801
直接员工总数	人	167,131

指标	单位	2022
长期员工总数 [1]	人	236,932
临时紱；		

[1] 本年度报告对 2021 年可持续发展报告中 “ 在库供应商总数 ” 及其按地区划分 “ 海外供应商 ” 数据、 “ 中国供应商 ” 数据，按类型划分 “ 服务类供应商 ” 数据、 “ 原辅材料供应商 ” 数据进行更正。其中，海外供应商 1,057 家， 中国供应商 7,210 家， 服务类供应商 455 家，原辅材料供应商 7,812 家。

社会绩效表（续）

指标	单位	2022
管治机构成员签署廉洁承诺书 / 签收廉洁告知函人数	人	12
中国大陆本地	%	66.67
港澳台	%	33.33
境外（不包含港澳台）	%	0.00
一般员工签署廉洁承诺书 / 签署廉洁告知函普及人数	人	236,920
中国大陆本地	%	79.26
港澳台	%	0.57
境外（不包含港澳台）	%	20.17
直接员工签署廉洁承诺书 / 签署廉洁告知函人数	%	70.54
间接员工签署廉洁承诺书 / 签署廉洁告知函人数	%	29.46
供应商签署《厂商廉洁承诺书》的数量	家	10,540
中国大陆本地	%	83.60
港澳台	%	9.02
境外（不包含港澳台）	%	7.38
服务类供应商	%	22.50
原辅材料供应商	%	77.50
员工反腐败受训总人数	人	236,932
管治机构成员反腐败受训人数	人	12
中国大陆本地	%	66.67
港澳台	%	33.33
境外（不包含港澳台）	%	0.00
一般员工反腐败受训人数	人	236,920
中国大陆本地	%	79.26
港澳台	%	0.57
境外（不包含港澳台）	%	20.17
直接员工受训人数	%	70.54
间接员工受训人数	%	29.46
反腐败受训总人次	人次	313,498
反腐败受训总时数	小时	959,488.00
GRI 205-3 经确认的腐败事件和采取的行动		
接收的内部贪腐举报次数	件	12
经确认的腐败事件的总数	件	4
经确认事件（其中员工由于腐败被开除或受到纪律处分）的总数	件	3
经确认事件（其中因与腐败有关的违规事件，与业务伙伴的合同终止或未续订）的总数	件	1
经确认涉及公司及员工贪腐的法律诉讼	件	0
已审结的涉及公司及员工的贪腐诉讼	次	0
已审结的涉及公司及员工的贪腐诉讼赔偿金额	元人民币	0.00

社会绩效表（续）

指标	单位	2022
GRI 206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼		
经确定为反不正当竞争、违反反托拉斯和反垄断法诉讼	件	0
已审结的涉及公司的反不正当竞争、违反反托拉斯和反垄断法诉讼	件	0
已审结的涉及公司的反不正当竞争、违反反托拉斯和反垄断法诉讼赔偿金额	元人民币	0.00
GRI 401-1 新进员工雇佣率和员工流动率 [1]		
间接员工离职率（离职人数包括辞职人数、免职人数、解职人数）	%	18.74
GRI 401-3 育儿假 [2]		
有权获得育儿假的员工数（男）	人	134,768
实际使用育儿假的员工数（男）	人	3,988
有权获得育儿假的员工数（女）	人	102,164
实际使用育儿假的员工数（女）	人	2,536
GRI 403-5 工作者职业健康安全培训		
EHS 受训总时数	小时	2,505,922.00
EHS 受训总人数	人	119,089
EHS 受训总人次	人次	349,882
董事会 EHS 受训总时长	小时	14.00
董事会 EHS 受训总人数	人	7
董事会 EHS 受训总人次	人次	7
GRI 403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者		
建立职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工数量	人	236,932
建立职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工比例	%	100.00
通过内部审计的职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工数量	人	236,932
通过内部审计的职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工比例	%	100.00
通过外部审计的职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工数量	人	184,479
通过外部审计的职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工比例	%	77.86
GRI 403-9 工伤 **GRI 403-10 工作相关的健康问题**		
总经历工时 (所有员工之工作时数加总)	百万小时	471.97
工伤造成的员工死亡数量	人	0
百万工时工伤造成的员工死亡率	次 / 百万工时	0
工伤造成的员工重伤数量	人次	1

[1] 员工流动率的计算方式为该类别员工离职人数 /（该类别年末员工人数 + 该类别员工离职人数）。
[2] 文中所述育儿假包括，公司按照运营所在地相关法律法规规定，平等地赋予员工的育儿假、产假、陪产假等法定权益。

社会绩效表（续）

指标	单位	2022
百万工时严重后果员工工伤率	次 / 百万工时	0.0021
除上述死亡及重伤外之员工工伤数量	次	268
可记录员工工伤次数合计	次	269
百万工时可记录员工工伤率	次 / 百万工时	0.57
GRI 404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数 [1, 2]		
员工受训总时数	小时	10,715,691.29
男性员工受训总时数	小时	6,107,944.04
女性员工受训总时数	小时	4,607,747.26
直接员工受训总时数	小时	1,901,896.00
间接员工受训总时数	小时	8,813,795.29
员工人均受训时长	小时	45.23
男性员工人均受训时长	小时	45.32
女性员工人均受训时长	小时	45.10
直接员工人均受训时长	小时	11.38
间接员工人均受训时长	小时	126.27
员工受训总人次	人次	1,958,541

指标	单位	2022
GRI 404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案		
总培训支出	万元人民币	1,309.48
报读学历教育人数	人	860
内部认证讲师总人数	人	909
GRI 404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工 [1] 百分比		
接受定期绩效和职业发展考核的间接员工百分比	%	100.00
男性间接员工	%	71.28
女性间接员工	%	28.72
GRI 405-1 管治机构与员工的多元化		
管治机构成员总数	人	12
男性管治机构成员人数	人	6
男性管治机构成员占比	%	50.00
女性管治机构成员人数	人	6
女性管治机构成员占比	%	50.00
29 岁及以下管治机构成员人数	人	0
29 岁及以下管治机构成员占比	%	0.00

[1] 员工人均受训时长的计算方式为提供给该类别员工的培训总小时数 / 该类别员工总数。
[2] 员工受训总时数、员工人均受训时长、员工受训总人数、员工受训总人次数据均来自于线上学习平台“ i 学堂 ”系统记录。

[1] 该指标统计范围为定期接受绩效和职业发展考核的间接员工人数及按性别划分的百分比。由于对直接员工的绩效评估采用弹性考核方式，故此条指标不适用于直接员工。

社会绩效表（续）

指标	单位	2022
30 岁及以上至 49 岁及以下管治机构成员人数	人	5
30 岁及以上至 49 岁及以下管治机构成员占比	%	41.67
50 岁及以上管治机构成员人数	人	7
50 岁及以上管治机构成员占比	%	58.33
拥有风险管理背景的管治机构成员人数	人	0
拥有风险管理背景的管治机构成员占比	%	0.00
拥有行业管理背景的管治机构成员人数	人	6
拥有行业管理背景的管治机构成员占比	%	50.00
拥有法律管理背景的管治机构成员人数	人	2
拥有法律管理背景的管治机构成员占比	%	16.67
29 岁及以下员工占比	%	48.50
30 岁及以上至 49 岁及以下员工占比	%	50.75
50 岁及以上员工占比	%	0.75
男性员工占比	%	56.88
女性员工占比	%	43.12
残疾员工占比	%	0.17

指标	单位	2022
GRI 308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商 **GRI 308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动** **GRI 414-1 使用社会评价维度筛选的新供应商** **GRI 414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动**		
新进供应商数量	家	2,389
采用环境及社会标准稽核（CSR 稽核）的新进供应商百分比	%	100.00
2022 年度完成环境及社会稽核（CSR 稽核）之供应商数量	家	2,451
其中完成现场稽核之供应商数量	家	800
经确定具有重大实际和潜在负面环境及社会影响的供应商数量	家	1
评估后一致同意改进的供应商百分比	%	0.00
评估后终止关系的供应商数量	家	1
评估后终止关系的供应商百分比	%	100.00
GRI 418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉		
涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	件	0

各厂区荣誉汇总

公司名称	荣誉名称	级别
立讯精密工业（滁州）有限公司	国家级绿色工厂	国家级
深圳立讯电声科技有限公司	智能制造三级证书	国家级
福建源光电装有限公司	国家知识产权优势企业	国家级
博硕科技（江西）有限公司	获批国家企业技术中心	国家级
昆山联滔电子有限公司	2022 年中国电子信息百强企业	国家级
昆山联滔电子有限公司	成熟度三级评估	国家级
立讯电子科技（昆山）有限公司	2022 年中国电子信息百强企业	国家级
立讯电子科技（昆山）有限公司	2022 年推动中小城市高质量发展特别贡献企业	国家级
立讯精密（越南）公司	2022 年因劳动者而服务的典型企业	省级
立讯精密（义安）公司	当地经济及社会的发展做出贡献奖	省级
立讯精密（云中）有限公司	2022 年职工福利优秀企业	省级
立讯精密工业（保定）有限公司	河北省科技型中小企业	省级
昆山立讯射频科技有限公司	江苏省省级企业技术中心	省级
博硕科技（江西）有限公司	江西省优秀新产品二等奖	省级
博硕科技（江西）有限公司	江西省优秀新产品三等奖	省级
博硕科技（江西）有限公司	获批江西省“海智工作站”	省级
江西博硕电子有限公司	2021 年江西省“专精特新”中小企业	省级
江西博硕电子有限公司	江西省优秀新产品三等奖	省级
江西立讯智造有限公司	江西省优秀新产品一等奖	省级

公司名称	荣誉名称	级别
江西立讯智造有限公司	2019-2021 江西省优强企业专项奖	省级
江西立讯智造有限公司	2022 年江西民营企业 100 强第 14 位	省级
江西立讯智造有限公司	2022 年 2022 江西制造业民营企业 100 强第 11 位	省级
江西立讯智造有限公司	江西省智能蓝牙耳机及可穿戴终端设备技术创新中心	省级
立讯智造（浙江）有限公司	2022 年度浙江省生产制造方式转型示范	省级
立讯智造（浙江）有限公司	2022 年浙江省民营企业 100 强	省级
立讯智造（浙江）有限公司	浙江省“雄鹰行动”培育企业	省级
立讯精密工业（恩施）有限公司	湖北省专精特新小巨人	省级
立讯精密工业（恩施）有限公司	湖北省高新技术企业	省级
亳州联滔电子有限公司	安徽省智能工厂	省级
协讯电子（吉安）有限公司	获 2019~2021 年度全省加快工业发展加速工业崛起先进单位	省级
协讯电子（吉安）有限公司	2022 年（第 25 批）江西省省级企业技术中心	省级
宣城立讯精密工业有限公司	省级智能工厂	省级
宣城立讯精密工业有限公司	省级工业设计中心	省级
湖州久鼎电子有限公司	省工程研究中心	省级
湖州久鼎电子有限公司	2021 年度“浙江制造精品”	省级
湖州久鼎电子有限公司	2022 年度生产制造方式转型示范项目	省级

各厂区荣誉汇总（续）

公司名称	荣誉名称	级别
山西立讯精密工业有限公司	山西省五一劳动奖状	省级
美特科技（苏州）有限公司	省级互联网标杆工厂	省级
美特科技（苏州）有限公司	省级星级上云	省级
昆山联滔电子有限公司	江苏省战略性新兴产业标准化试点	省级
昆山联滔电子有限公司	省工程技术研究中心评价 - 优秀	省级
昆山联滔电子有限公司	2022 年江苏省质量标杆	省级
昆山联滔电子有限公司	江苏省企业社会责任建设典范榜	省级
昆山联滔电子有限公司	江苏省制造业百强企业	省级
立讯精密组件（昆山）有限公司	江苏省企业社会责任建设典范榜	省级
立讯精密组件（苏州）有限公司	江苏省民营科技企业	省级
日善电脑配件（嘉善）有限公司	市级绿色工厂	市级
立讯智造科技（常熟）有限公司	纳税百强企业	市级
立讯智造科技（常熟）有限公司	卓越贡献企业	市级
立讯智造（浙江）有限公司	市级绿色工厂	市级
立讯智造（浙江）有限公司	2021 年嘉兴市民营企业 100 强	市级
立讯智造（浙江）有限公司	2021 年嘉兴市民营企业利润 100 强	市级

公司名称	荣誉名称	级别
立讯智造（浙江）有限公司	2021 年嘉兴市民营企业研发投入 100 强	市级
立讯智造（浙江）有限公司	2021 年嘉兴市民营企业外贸出口 100 强	市级
立讯智造（浙江）有限公司	2021 年嘉兴市民营企业社会贡献 100 强	市级
立讯智造（浙江）有限公司	嘉兴市级先进制造业和现代服务业融合发展试点	市级
亳州联滔电子有限公司	外贸进出口突出贡献企业奖	市级
协讯电子（吉安）有限公司	吉安市市级企业技术中心	市级
协讯电子（吉安）有限公司	市级专家工作站	市级
宣城立讯精密工业有限公司	宣城市电子信息行业协会会长单位	市级
宣城立讯精密工业有限公司	宣城市汽车零部件行业协会常务委员会长单位	市级
宣城立讯精密工业有限公司	市级绿色工厂	市级
立讯精密工业（苏州）有限公司	吴中区 2021 年度行业营收先进企业	市级
立讯精密工业（苏州）有限公司	吴中区 2021 年度智改数转示范企业	市级
立讯精密工业（苏州）有限公司	苏州科技大学天平学院大学生就业实习基地	市级
美律电子（惠州）有限公司	2021 年度国际业务黄金客户	市级
永新县博硕电子有限公司	吉安市五一劳动奖状	市级
立讯电子科技（昆山）有限公司	苏州市“近零碳”工厂	市级

GRI 指标索引

使用说明	立讯精密工业股份有限公司在 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间符合 GRI 标准编制报告。	使用的 GRI 1	GRI 1: 基础 2021

GRI 标准及披露项	位置	从略 / 说明		
		要求从略	原因	解释
GRI 2: 一般披露 2021				
2-1 组织详细情况	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、报告频率和联系人	关于本报告			
2-4 信息重述	排放管理 关键绩效数据			
2-5 外部鉴证	鉴证报告			
2-6 活动、价值链和其他业务关系	公司简介 关键绩效数据			
2-7 员工	关键绩效数据			
2-8 员工之外的工作者	GRI 指标索引	2-8-a 2-8-b 2-8-c	信息欠缺 / 不完整	公司尊重所有用工形式雇佣的员工，目前数据统计不完善，无法完整披露。
2-9 管治架构和组成	董事会及下属委员会			
2-10 最高管治机构的提名和遴选	董事会及下属委员会			
2-11 最高管治机构的主席	董事会及下属委员会			
2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	董事会及下属委员会			
2-13 为管理影响的责任授权	董事会及下属委员会			

GRI 指标索引（续）

GRI 标准及披露项	位置	从略 / 说明		
		要求从略	原因	解释
2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	可持续管治架构和实践			
2-15 利益冲突	董事会及下属委员会			
2-16 重要关切问题的沟通	董事会及下属委员会			
2-17 最高管治机构的共同知识	董事会及下属委员会			
2-18 对最高管治机构的绩效评估	董事会及下属委员会			
2-19 薪酬政策	董事会及下属委员会			
2-20 确定薪酬的程序	董事会及下属委员会			
2-21 年度总薪酬比率	GRI 指标索引	2-21-a 2-21-b 2-21-c	保密限制	公司积极推动员工薪酬公平，为保护员工隐私从略披露。
2-22 关于可持续发展战略的声明	响应全球可持续发展行动			
2-23 政策承诺	关键目标承诺			
2-24 融合政策承诺	关键目标承诺			
2-25 补救负面影响的程序	利益相关方沟通			
2-26 寻求建议和提出关切的机制	利益相关方沟通			
2-27 遵守法律法规	诚信经营			
2-28 协会的成员资格	公司简介 关键绩效数据			
2-29 利益相关方参与的方法	利益相关方沟通 重要性议题分析结果及价值链对应			
2-30 集体谈判协议	GRI 指标索引	2-30-a 2-30-b	信息欠缺 / 不完整	公司遵守相关法律法规，保障员工合法权益，因难以准确统计数据，无法完整披露。

GRI 指标索引（续）

GRI 标准及披露项	位置	从略 / 说明		
		要求从略	原因	解释
GRI 3: 实质性议题 2021				
3-1 确定实质性议题的过程	重要性议题分析结果及价值链对应			
3-2 实质性议题清单	重要性议题分析结果及价值链对应			
GRI 201: 经济绩效 2016				
3-3 实质性议题的管理	关键绩效数据 气候风险与机遇 员工福利			
201-1 直接产生和分配的经济价值	关键绩效数据			
201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	气候风险与机遇 关键绩效数据			
201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	GRI 指标索引	201-3-a 201-3-b 201-3-c 201-3-d 201-3-e	信息欠缺 / 不完整	公司依照法律法规为员工提供福利及退休计划，因无法准确计算，故本年度从略披露。
201-4 政府给予的财政补贴	公司治理			
GRI 202: 市场表现 2016				
3-3 实质性议题的管理	薪酬水平			
202-1 按性别的标准起薪水平工资与当地最低工资之比	GRI 指标索引	202-1-a 202-1-b 202-1-c 202-1-d	保密限制	公司秉持“ 同工同酬 ”原则，提供的基本薪资均不低于当地最低工资标准，因信息保密要求从略披露。
202-2 从当地社区雇用高管的比例	培养职场领导力 GRI 指标索引	202-2-a	保密限制	公司持续促进管理层多元化和本土化，因信息保密要求从略披露。

/关键绩效数据// ？M赞绎//公司治理		/关键绩效数据// ？M赞绎//公司治理		/关键绩效数据// ？M赞绎//公司治理/公司治理/公司治理//

GRI 标准及披露项	位置	从略 / 说明		

GRI 指标索引（续）

GRI 标准及披露项	位置	从略 / 说明		
		要求从略	原因	解释
306-4 从处置中转移的废弃物	废弃物管理 关键绩效数据			
306-5 进入处置的废弃物	废弃物管理 关键绩效数据			
GRI 308：供应商环境评估 2016				
3-3 实质性议题的管理	供应链环境与社会责任			
308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	供应链环境与社会责任 关键绩效数据			
308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动	供应链环境与社会责任 关键绩效数据			
GRI 401：雇佣 2016				
3-3 实质性议题的管理	人权和劳工管理 员工福利			
401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	关键绩效数据 GRI 指标索引	401-1-a	保密限制	因保密要求，仅披露间接员工年度流失率数据。
401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	员工福利			
401-3 育儿假	员工福利 关键绩效数据 GRI 指标索引	401-3-c 401-3-d 401-3-e	信息欠缺 / 不完整	公司为所有员工提供育儿假，因数据管理仍待完善，该披露项的部分指标本年度从略披露。

GRI 标准及披露项	位置	从略 / 说明		

GRI 指标索引（续）

GRI 标准及披露项	位置	从略 / 说明		
		要求从略	原因	解释
GRI 404：培训与教育 2016				
3-3 实质性议题的管理	关注员工发展 培养职场领导力 绩效考核			
404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	关键绩效数据			
404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	关注员工发展 培养职场领导力 关键绩效数据			
404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	绩效考核			
GRI 405：多元化与平等机会 2016				
3-3 实质性议题的管理	人权和劳工管理 薪酬水平			
405-1 管治机构与员工的多元化	董事会及下属委员会 人权和劳工管理 关键绩效数据			
405-2 男女基本工资和报酬的比例	GRI 指标索引	405-2-a 405-2-b	保密限制	公司秉持“同工同酬”原则，并致力于创造平等及多元化职场，因信息保密要求从略披露。

GRI 指标索引（续）

GRI 标准及披露项	位置	从略 / 说明		
		要求从略	原因	解释
413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点（续）	循环生产 化学品管理 有害物质管理 落实社区参与 关键绩效数据			
GRI 414：供应商社会评估 2016				
3-3 实质性议题的管理	供应链环境与社会责任			
414-1 使用社会评价维度筛选的新供应商	供应链环境与社会责任 关键绩效数据			
414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动	供应链环境与社会责任 关键绩效数据			
GRI 416：客户健康与安全 2016				
3-3 实质性议题的管理	提升质量管理			
416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	提升质量管理			
416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	GRI 指标索引	416-2-a 416-2-b	保密限制	公司致力于提供高品质和无害产品，因信息保密要求从略披露。
GRI 418：客户隐私 2016				
3-3 实质性议题的管理	隐私保护			
418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	隐私保护 关键绩效数据			

意见反馈表

尊敬的读者：

非常感谢您浏览立讯精密工业股份有限公司发布的 2022 年度可持续发展报告，我们衷心希望您能够对本报告做出评价，并提出您的宝贵意见，帮助我们持续改进报告。 您对本报告的评价（请在相应位置打 ✓）：

评价内容	非常认同	认同	一般	不认同	非常不认同
本报告中是否有您所关注的信息					
本报告的内容编排和设计风格是否便于您的阅读					
未来您是否会继续关注立讯精密的可持续发展报告					
报告的哪一部分内容最能引起您的兴趣（请注明）					
有哪些信息是您认为需要了解但没有出现在报告中的？（请注明）					
您对我们今后发布可持续发展报告有什么建议？（请注明）					
联系方式（立讯精密将对您的个人信息严格保密，不用做商业用途，选填）					
姓名：		电话：			
电子邮箱：					

您可以通过以下方式联系我们：电话：0769-87892475　邮箱：public@luxshare-ict.com