



杭州东华链条集团有限公司
HANGZHOU DONGHUA CHAIN GROUP CO.,LTD

社会责任报告

(2024 年)



杭州东华链条集团有限公司编制
2025 年 2 月 20 日

目 录

前 言	5
报告编制	6
组织概况	7
一、简介	7
二、市场	8
三、品牌、产品和服务	9
四、社会责任建设	12
战略	14
一、声明	14
二、目标	14
道德和诚信	15
一、文化的形成	15
二、企业文化	16
三、商业道德	17
公司治理	18
一、管理架构	18
二、信息化	18
利益相关方	20
一、利益相关方群体列表	20
二、利益相关方的识别和甄选	20
三、利益相关方参与	22
四、实质性议题列表	22
经营情况	23
一、高质量经营发展	23
二、经营结果	23
市场表现	25
一、坚持细分市场冠军战略	25
二、市场结果	26
反腐败	28
一、夯实清廉民企建设	28
二、传达及培训	29
节能减碳（能源）	30
一、行业内领先的节能减碳目标	30
二、组织内部的能源消耗量	30
环境合规	31
一、打造国家级绿色工厂	31
二、违反环境法律法规	33
三、环境成效	33
水资源	35

一、全员践行节水理念	35
二、按源头划分的取水	35
三、水循环和再利用	35
废气排放	36
一、高去除率废气处置	36
二、废气排放	36
污水和废弃物	37
一、污水 0 排放	37
二、排水总量	37
三、废弃物总量	37
可持续采购	38
一、对供应商全过程施加环境影响	38
二、打造可持续发展的供应链	41
三、供应商培训（帮扶）	43
四、采购员培训	44
雇佣	45
一、全员参保	45
二、商业保险	45
三、带薪休假	45
四、免费班车	45
五、节日福利	45
六、举办丰富多彩的活动	46
七、职工疗休养	46
八、家庭友好计划	47
职业健康与安全	48
一、职业危害管控	48
二、劳动防护	49
三、职业健康体检	50
四、安全	51
五、相关方管理（人权）	51
培训与教育	53
一、职业生涯	53
二、员工培训	53
三、绩效考评	54
多元化与平等机会	55
一、全球多元化	55
二、发展	56
反歧视	57
集体谈判	58
一、员工代表	58
二、集体合同	58
童工、强迫或强制劳动	60

当地社区	61
一、睦邻友好社区关系	61
二、结果	61
客户隐私	62
一、科学保护客户隐私	62
二、日常管理保护措施	62
三、持续改进和完善	63
合规与社会公益	64
一、坚守合规底线	64
二、公益事业	64
三、可持续发展	66

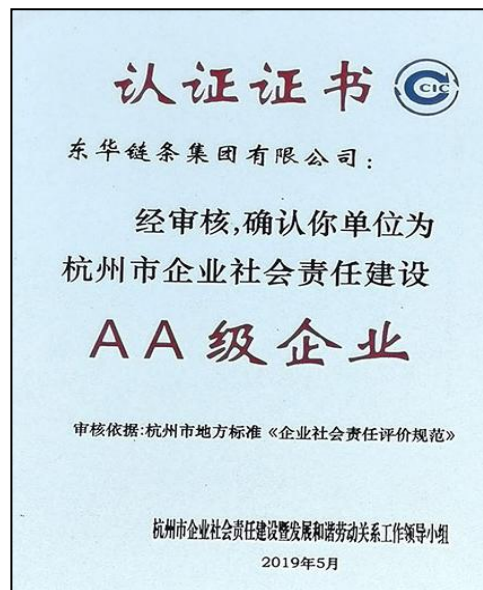
前 言

本报告书对东华链条 2024 年履行的经济责任、环境责任和社会责任所开展的工作和取得的成果进行表述，报告真实、客观的阐述了东华 2024 年度在履行社会责任所做的具体工作，希望本报告让您充分了解东华链条社会责任的诚意，期待您的宝贵意见和建议，帮助我们在企业社会责任方面有更好的表现。

报告编制

基于与相关方进行社会责任沟通的需要，本公司每年进行一次对外公开发布社会责任报告，本报告信息内容客观、真实、准确，报告相关内容的编制说明如下：

- 1、编制部门：管理部
- 2、参照标准：GB/T 36000-2015 《社会责任指南》
GB/T 36001-2015 《社会责任报告编写指南》
GB/T 36002-2015 《社会责任绩效分类指引》
GB/T 39604-2020 《社会责任管理体系要求及使用指南》
- 3、数据范围：2021年~2024年
- 4、报告期间：2023年12月30日~2024年12月31日
- 5、发布日期：2025年3月1日
- 6、获取途径：本报告以电子文件的方式发布于公司网站，网站地址：<http://www.dhchain.com>



组织概况

一、简介

杭州东华链条集团有限公司创建于1991年11月，总部位于杭州临平国家级经济技术开发区昌达路1号，是一家集全球研发、制造、营销和市场服务于一体的国际化链传动知名企业。1999年以来居中国链传动行业首位并保持至今，从2019年开始成为世界链传动行业前二位，链条产量数量居世界



中国杭州

第一，其中扶梯链与板式链已成为各自细分市场领域的世界第一。是国家高新技术企业、国家企业技术中心、中国首批制造业单项冠军示范企业、行业内首家国家知识产权示范企业、行业内首家国家博士后科研工作站、中国民营制造业500强企业、中国机械工业百强企业、浙江省智能工厂/数字化车间。



中国兴化

公司在全球拥有中国杭州、中国兴化、中国常州、日本石川、德国伍珀塔尔、波兰日宁六大制造基地（工厂），拥有杭州自强、杭州盾牌、东华兴化等六家国内全资子公司和东华荷兰、东华英国、东华美国、东华泰国、德国工业等八家海外销



海外公司

售子公司，是全球链传动行业生产品种最齐全、应用领域最广泛的制造企业。

二、市场

东华一直致力于不断提升顾客满意度，把顾客当前和未来的需求、期望作为改进产品和服务质量的要求，并且始终把这一点放在第一位，同时持续要求以最小代价、最低最优成本满足顾客需求；以争创“世界链传动行业第一”为中长期战略目标，每年自上而下层层分解目标为措施方法，统率公司内部各项工作，内生自发进行经营绩效提升、围绕目标自主改进，做到健康、可持续发展。公司在十八大行业领域市场取得了辉煌的成绩和绝对领先的优势，如汽车发动机及变速箱链条、扶梯链、传动链、农机输送链、板式链、散物料输送链、不锈钢链等产品已成为行业主打品牌。

公司依据顾客个性化需求，提供方案设计、生产制造、安装调试与诊断、以及运营维护等全方位系统性服务，产品直接向最终用户交付。

公司凭借高水平的技术优势和产品质量保证体系，以中高端客户为公司市场目标，经过多年的积极开拓，已经建立起较为完善的市场营销网络和售后服务体系。从2018年开始实施细分市场战略，建立了国内市场以区域“网格化”，国外市场以地域“专业化”的营销策略。以国内外市场为导向，产品主要定位于全球高中端产品市场，以可用性、可信性、可靠性的三性为目标，为全球顾客提供性价良好、品种齐全的链传动产品和服务，凭借行业领先的研发技术、产品质量及服务水平，公司积累了丰富优质的客户资源。

2024年围绕市场、研发、制造、学习与发展、经营结果五大维度，保持战略定力和信心，根据市场环境变化判断分析各板块发展态势，制定了符合实际、贴近市场，具有挑战性的经营指标。通过制定措施，组织协调，跟踪管控，目标上做到步调一致，达到运行一体化，落实战略高效执行。

东华与关键顾客（包括VIP核心经销商、核心经销商，战略伙伴和重点客户等）、战略和合作供应商建立互利共赢的战略合作伙伴关系，通过高层互访、营销年会、供应商会议、展览会、走访调研、座谈会、第三方调查、邮件等方式形成多渠道、全方位的沟通机制。

公司建立了《关于缺陷产品召回管理制度》，对有缺陷的或影响顾客健康与安全的产品从市场上召回，公司运行多年，从未发生召回事件。

三、品牌、产品和服务

东华于创建时其品牌籍籍无名，市场上有名的基本是外资品牌，且在行业根深蒂固。公司提出了“高起点、大投入、走出去、创品牌”的品牌发展思路，将品牌建设和质量提升放在战略高度，并确立了**品牌标识、VI系统、品牌定位、品牌内涵和多维度品牌管理方法**。东华是从事链条产品的外向型企业，所以其品牌必须是能够体现国际化的、有责任感的、高质量的制造商品牌。公司在1999年即建立了品牌识别系统，包括东华标志、旗帜、标准色、字体构成。东华探索了一条根植使用者内心的特殊的品牌建设之路，多年来，在国内国外客户的支持和全体员工的共同努力下，东华链条已经成为国内链条行业第一品牌。



在企业发展中，不断进行品牌建设，如打造可视化现场管理，提升客户品牌信赖度；利用行业协会会议展示品牌；利用企业报纸、微信公众号、短视频展示企业形象；利用年度营销年会、与客户交流，加深对品牌的认识；利用杂志广告，配合宣传主题进行跟进报道，讲述企业发展历程，描述品牌发展背景；进行人才、技术、市场拓展交流，灌输品牌理念，宣传品牌形象；为合作伙伴提供展示公司全新技术，系统性推广公司品牌；利用展会展示品牌；通过机场广告等高端媒介宣传，提升品牌知名度；通过外部权威媒体发布公司新闻，增加品牌的网络覆盖率；通过国外展会平台推广公司品牌；通过公司（英文版）的产品说明书、形象画册、广告DM与海外客户交流，推广品牌；对品牌进行注册保护等。

目前国内拥有“**東華**”、“**自強**”、“**盾牌**”三大品牌；国际拥有 **DONGHUA**、**KöBO**、**EK** 三大品牌，其中“DONGHUA”已经在美国、德国、英国等 120 多个国家和地区注册。公司自主品牌建设成效显著，50%以上的出口产品为“DONGHUA”自主品牌。

公司主要生产各种规格的传动链、输送链、曳引链和特种链，如传动链、输送链、工程链、扶梯链、汽车链、摩托车链、板式链、农机链等 **30000 多个**品种，**100000 多种**规格的产品，其中汽车发动机链条、汽车变速箱链条、轴瓦式航空齿形链填补了中国链条业的制造空白，技术达到国际水平。覆盖链传动各应用领域，广泛应用于航空、汽车、汽轮机、高速列车、船舶、自动扶梯、摩托车、叉车、农用机械、水利、工程机械、起重运输、食品加工、健康医药、轻工、石油、化工、石油钻机、筑路、起重、冶金、矿山等，为全球各行业世界前 5-10 位主机企业和各细分市场（行业）头部企业提供高效、卓越的产品、服务和系统

链传动解决方案。东华生产的链条产品从原材料采购、工艺技术、检测到产品销售严格执行国家标准、行业标准以及出口产品

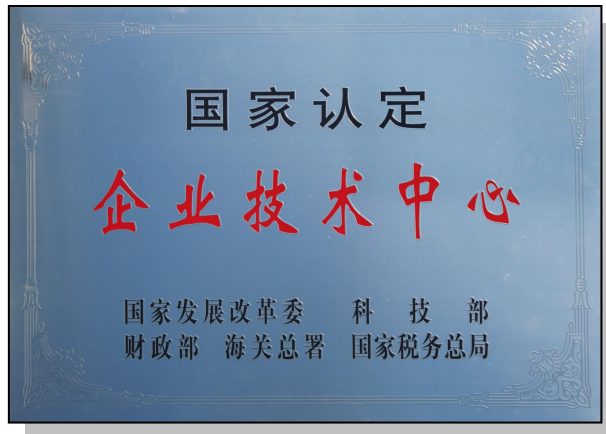


实行国外先进标准及法规：GB/T 6069-2017 滚子链联轴器；GB/T 10855-2016 齿形链和链轮；GB/T 14212-2010 摩托车链条技术条件和试验方法；GB/T 12718-2009 矿用高强度圆环链；GB/T 5269-2008 传动与输送用双节距精密滚子链、附件和链轮；GB/T 8350-2008 输送链、附件和链轮。

东华链条集团不断壮大自身研发能力，整合全球研发资源，着力打造全球研发系统，大力开发和推广运用新技术、新工艺、新材料，研制各类特种、高精度、高强度链传动产品，技术水平和质量达到国际领先，填补多个中国制造

空白。

从产品研发上进行专业化、系统化、高端化发展，深耕细分市场行业应用，实施 18&60 细分市场行业应用开拓计划，不仅成为链条行业的专家，还要成为各细分领域的链传动系统专家，具备链传动系统应用中识别问题和解决问题的增值服务能力。



公司积极参与与国家 863 计划项目、国家发改委汽车关键零部件产业化项目等，并连续多年作为中国链条行业唯一的企业代表，



参加 ISO/TC100 国际链条标准的制订和修订，先后参与制订链传动国际标准 (ISO) 9 项、链传动国家标准 (GB/T) 20 项、链传动行业标准 (JB/T) 11 项、团体标准 9 项、浙江省职业技能标准 1 项、重要项目成果 96 项，现行中国链传动标准 42 项中，东华负责起草、参与制定 22 项，占 52.3%。其中《ISO 15654:2004、GB/T 20736-2006 传动用精密滚子链条疲劳试验方法》获得中国标准创新贡献奖一等奖。多年来，公司积极进行科研成果转化，拥有授权专利 344 项。

东华人力资源管理采取“三优促三化”



战略人力资源管理。东华“三优促三化”（简称 3PRO3）为核心的战略人力资源管理，是在董事长多年来对人力资源管理工作的要求上结合人力资源管理的基础理论提出的有东华特色的战略人力资源管理体系。东华“三优促三化”（简称 3PRO3）为核心的战略人力资源管理，支持集团高质量发展、实现“世界链传动第一/成为世界领先的现代化链传动企业”目标。

四、社会责任建设

公司以“成为世界领先的现代化链传动企业”为愿景，聚焦一个满足，三个有利于。即：企业的一切工作既要满足用户的需求，又要有利于社会进步、有利于企业发展、有利于员工的利益。将社会责任元素融入其营运各个环节以及所有业务决策中。

公司将社会责任理念根植于企业文化和日常经营中，成立了以董事长为第一责任人的社会责任工作领导小组，落实了管理措施和责任人员，持续为利益相关方创造价值。

客户投诉体系：公司建立了客户投诉流程，建有完善的投诉体系，诚信对待客户，在收到客户反馈的信息后及时、积极、有效处理，并随时到客户现场进行售后服务。

公司注重环境保护，节能减排，确保企业可持续发展。公司每月对水、气、声、渣排放过程中存在的安全隐患逐一梳理、整改，从内部检查和风险预防两个方面进行管控，对生产、运营过程中可能产生的环境污染、能源消耗、安全生产、产品安全等指标，倡导“减量发展，基本排除了日

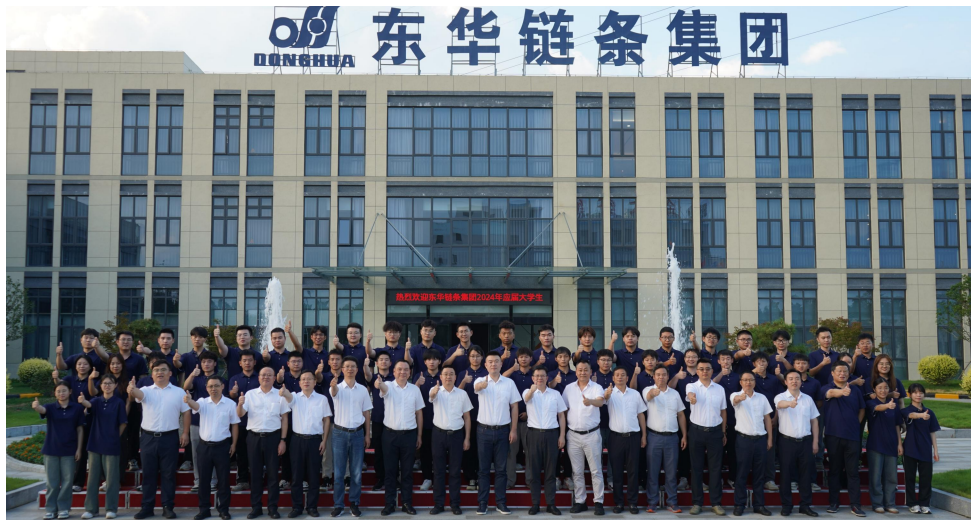


源综合利用、安全制定一系列的管控化、无害化、资源化”循环生产发正常运行中的环境风险问题。

东华链条集团一直致力于营造“企业有生气、产品有名气、领导有正气、职工有士气”的健康发展环境，视员工为企业最大的财富。建造了单身公寓和家属

楼，设置了运动健身场所，为员工创造一个稳定和谐的工作和生活环境；定期举办各种文体活动，丰富员工业余文化生活；每年为员工解决子女就学难题、建立困难帮扶机制，为员工解决后顾之忧，让员工共享企业发展的成果。

未来，公司将秉持匠心、坚守主业、持续创新，坚持专业化、系统化、高端化和高质量发展，持续奋斗成为世界领先的现代化链传动企业。



战略

一、声明

集团在创始人和董事长的领导下，以“国际化、扁平化”为公司发展指导方针，经过 33 年的发展，产品进入欧洲市场、日本市场和美国市场，产品质量在国际上得到认可，“世界链传动行业第一”的战略总体目标基本得到阶段性实现，员工的幸福感、获得感逐年提升，安全环境得到持续强化。

- 继续保持中国第一（1999 年开始）；世界第二（2019 年开始）
- 链条产量、数量居世界第一（2019 年开始）；
- 员工收入行业内领先；
- 行业内首批省级绿色工厂。

未来五年（2023-2027 年），进入国家十四五规划承上启下的关键发展期，是国家进入高质量发展的新时代。东华链条将在董事长直接领导下，以“专业化、系统化、高端化和高质量发展”为新方向和新要求，以国际化、扁平化为基础，紧紧围绕“成为世界链传动行业第一”的目标，围绕“六个领先”愿景战略目标，以细分市场（行业）开拓为切入点，全面实施细分市场**冠军战略**，打造世界领先的现代化链传动企业。

二、目标

- 1、成为世界链传动行业第一。
- 2、打造 5 个细分市场（行业）冠军，6 个细分市场（行业）潜在冠军。
- 3、对主机行业（扶梯行业、提升设备行业、汽车行业，农机行业、工程机械行业）系统化实现。
- 3、平均每年 10%左右的速度增长，人均效率实现 105 万元/人·年销售额。
- 4、成为国家级“绿色工厂”。

道德和诚信

一、文化的形成

东华的企业文化是在企业三十多年的发展中探索，在反复的学习、实践、积累、检讨中总结、提炼而成。它从企业产品形象、精神形象、经营形象、管理形象、员工形象、公众形象等方面，阐明我们的企业理念，并由此构建起东华文化的理念系统，成为东华文化的核心和灵魂。东华集团为不断提升企业管理水平和员工队伍素质，提高企业的创新力、形象力和核心竞争力，营造“企业有生气、产品有名气、领导有正气、职工有士气”的发展环境，把东华链条集团建设成为世界领先的现代化链传动企业。东华成立了以董事长为主任的企业文化管理委员会，负责企业文化陈述的确认、审批和优化。由管理部负责企业文化的总体策划、内部员工的宣贯和年度文化落地测评；由市场部和采购部负责外部推广，各部门负责人负责各部门的文化建设推进。东华在每年的年度战略回顾会中，将企业文化复审和优化列入，建立了包括精神层、制度层与行为层、物质层为一体的东华文化体系模型。



通过 30 多年发展过程的文化沉淀，创建了东华企业文化及其管理流程，明晰“为工业发展和社会进步传递动力”的使命，确立“成为世界领先的现代化链传动企业”的愿景，并进行了战略目标层面的量化监测，强化“一个满足，三个有利于。即：企业的一切工作既要满足用户的需求，又要有利于社会进步、有利于企业发展、有利于员工的利益”的核心价值观。通过搭体系、建阵地、立制度、抓执行，依托各种渠道，使东华文化持续影响到各相关方，使之能深切理

解并认同东华文化，并在实际工作中践行。

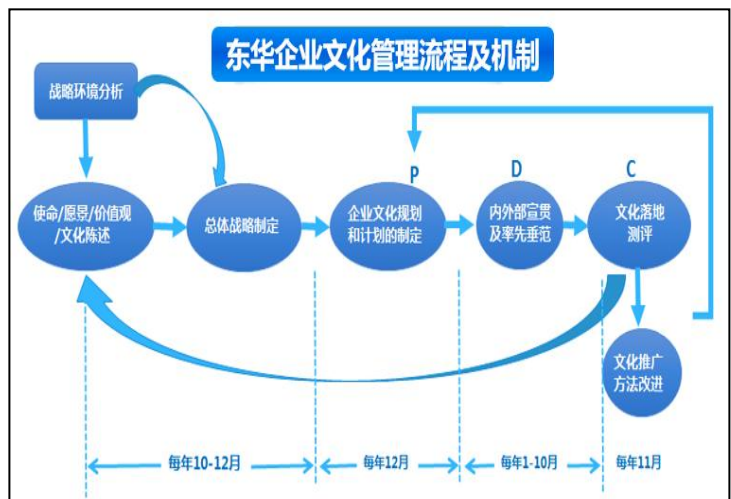
在公司内部，东华将《东华集团》报作为宣贯的主要手段，使企业文化深入人心。新员工入职培训增加企业文化课程，作为必选课程。定期为员工介绍企业发展和企业文化形成过程，组织员工进行企业文化竞赛，使企业文化核心要素深入人心，增强员工的自豪感和归属感。通过对员工满意度中有关企业文化问题的测评，监测员工对企业文化的认知、认同和践行。

对公司外部，管理部门通过商务接待和各类会议，向客户、政府和社会各方介绍东华文化的历史和现状；采购部与供应商分享东华文化，促进供应商特别是关键供应商对东华文化的认知、认同，更好地推进合作共赢。

高层领导在企业文化建设中的率先垂范，成为公司核心价值观的倡导者、宣贯者和实践者，并持续开展对各级领导在践行价值观方面的测评，引导各级领导的言行成为践行企业文化的标兵。高层领导倡导“创新”和“诚信”的环境，亲自参与组织和管理创新，鼓励和带动全员创新，每年集体宣誓并签订诚信廉洁承诺书，做诚信的楷模。高层领导专门设立创新奖、诚信奖、服务奖、共赢奖，对员工文化行为进行奖励，鼓励员工践行公司文化。

二、企业文化

一个企业真正有价值、有魅力、能够流传的东西，不是产品，而是它的文化。东华的企业文化是在企业 30 多年的生存与发展中形成的，为东华所特有的，并被企业多数员工普遍认同和共同遵从的思想理念、价值标准、思维方式和行为规范的总和及其在企业活动中的反映。东华优秀的企业文化延伸出优秀的企业价值观，成为企业的核心竞争力。



1、企业使命

为工业发展和社会进步传递动力。

2、企业愿景

成为世界领先的现代化链传动企业。

3、企业价值观

一个满足，三个有利于。即：企业的一切工作既要满足用户的需求，又要有利于社会进步、有利于企业发展、有利于员工的利益。

4、企业精神

爱国爱厂、求实善创、谦虚勤奋、拼搏向上。

5、经营理念

诚信、务实、创新、求更好。

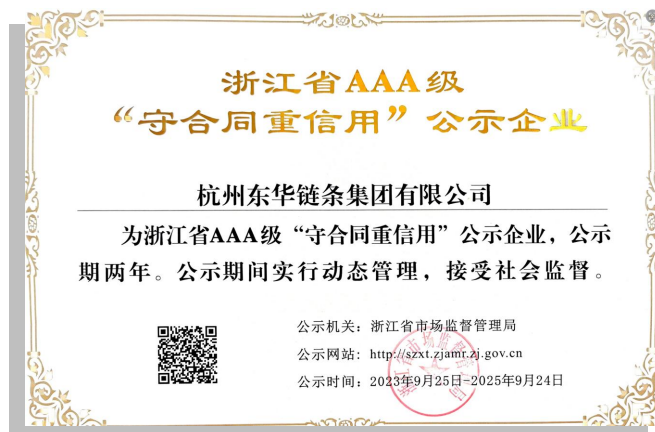
三、商业道德

东华链条集团一直合法诚信经营，每年公司主动进行年检申报，根据年审要求，上报年检资料齐全、完整、规范，每年年检通过率100%。是浙江省工商企业AAA级“守合同重信用”单位，并持续每3年续展认证。

对商业道德在员工手册里进行规定，通过新员工入职培训、班组会议等方式提升员工的商业意识，培训率达到100%。

公司每年组织对中高层和骨干员工进行意识培训，以防止反竞争行为。管理部每年组织对反竞争行为进行风险评估，涉及假冒、盗用商标；商业贿赂；侵犯商业秘密；商业诋毁；串通投标等方面。针对涉及的反竞争行为方面，专项进行事前事中事后管控，确保不出现以上风险。

近一年没有发生相关商业道德举报事件、贪污腐败事件、信息安全事件。近一年对涉及商业道德风险评估的经营地点进行了100%内部检查，未发生商业道德问题，对涉及反腐败认证的经营地点进行了100%内部检查，未发现问题。

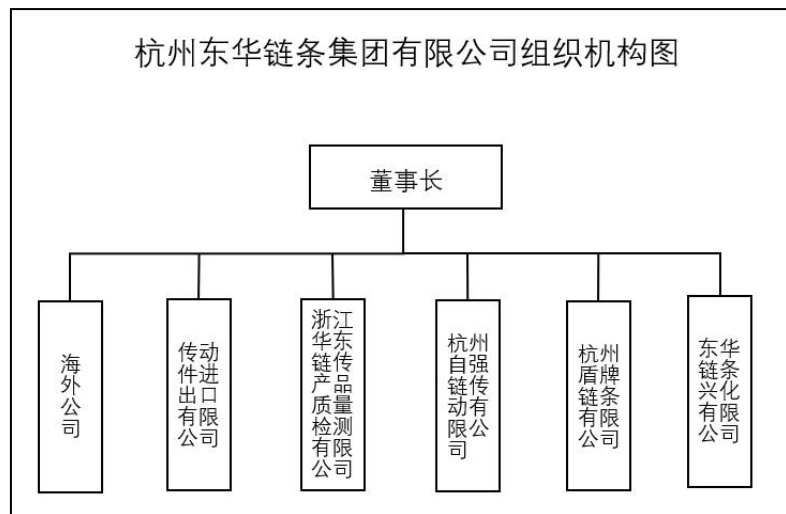


公司治理

一、管理架构

东华链条集团按照“科学、规范、精简、效能”的原则，建立了扁平式管理和组织架构。制定了完善的组织机构规程和内部控制制度，设置了授权充分的各职能部门和子公司，独立行使经营职权，最大限度的提高运作效率和快速反应能力。遵循企业制订的使命、愿景和核心价值观，以及“战略引领未来”的理念，

成立了以董事长为主任的战略管理委员会，制定了战略管理流程，通过 PESTEL、五力模型、KSF、SWOT 等工具，每年滚动制定 5 年公司战略和业务、职能战略。通过战略责任关



联矩阵与各部门关联，并描绘战略地图，对战略目标和战略进行分解，形成各层次的东华卓越绩效指标塔、业务和职能战略实施计划和资源配置，并滚动预测未来三年战略绩效，以制定既有挑战性又有可行性的经营管理目标。

二、信息化

企业信息安全保护企业的信息资产不受非法侵入、破坏或泄露，同时保证企业信息的完整性、保密性和可用性，防止信息被利用或滥用，降低企业的业务风险和安全风险。企业信息安全包括信息技术安全和信息管理安全两大方面。

信息技术安全主要包括网络安全、系统安全、应用安全、数据安全等方面，旨在保护企业信息系统的网络、硬件、软件以及数据库的安全性。

信息管理安全则包括制定和执行信息安全政策、管理和维护员工的信息安全意识、控制和管理数据分类和加密、数据备份和恢复等方面，旨在保护企业的机密信息以及对关键信息资源的有效控制与保护。

企业信息安全对于企业的可持续发展至关重要，一方面可以保护企业利益

不受损害，保障企业正常运营，另一方面也可以强化企业的信用与形象。

随着智能制造时代的到来，东华引进国际一流的管理软件 **SAP-ERP 系统**，统一财务、人力、经营、生产管理，做到财务业务一体化，实现对子公司、事业部和控股公司有效管理和监控、支撑国内和海外业务扩展提供支撑。全面进行 TPS 现场改善和技术改造，在多工位精密级进模具、机械液压铆头机、高速装配机一机多品种生产领域取得了一定成绩；在设计制造的各类精密模具、设备的精度和质量上均处于国内同行业领先水平。同时引入 **工业 4.0 与中国制造 2025 理念升级智慧工厂**，打造智能制造，通过 MES 系统的运营管理与“机器换人”的自动化升级，实现行业最快交期，成为行业智能工厂试点示范企业。工厂采用先进的 ERP 软件 SAP 系统进行生产管理和全系统实施，功能全配置齐，适合多种少量多批链条制造特点，与自建 MES 无缝对接。视生产现场为市场第一线，打造可视化、透明化、数字化工厂，实现工厂与客户零距离。统一的集团数字化管理平台，对生产现场专用设备进行改造，实现整个现场生产过程实现数据的实时采集、控制和跟踪。利用互联网等数据技术实现销售与制造部门之间的网络化协同。在数字化的基础上，利用大数据决策运营，全面赢取各种现代化的技术、管理及生产自动化带来的成果。通过物联网系统改造，实现生产过程控制数字化、生产节拍柔性化，生产效率提升 20%以上。

利益相关方

一、利益相关方群体列表

与利益相关方沟通是公司社会责任管理中的重要环节。根据公司经营特点，公司将主要利益相关方确定为政府、投资者、客户、供应商、员工、公众及社区等，并通过网站、媒体、会议、报告、活动等渠道和方式积极与之沟通。通过与利益相关方沟通，公司了解各方诉求、意见和建议，将利益相关方关注的议题纳入公司的运营和决策过程中，为各方创造更多共享价值。

重要利益相关方	关注的议题	沟通渠道	备注
政府及监管部门	<ul style="list-style-type: none"> • 合规经营 • 污染防治 • 资源利用 • 循环经济 • 气候变化应对 	<ul style="list-style-type: none"> • 政策学习 • 信息披露 • 各类迎检 	
投资者	<ul style="list-style-type: none"> • 风险管控 • 经济绩效 • 反贪污 	<ul style="list-style-type: none"> • 信息披露 • 会议 	
客户	<ul style="list-style-type: none"> • 产品质量与安全 • 产品研发与创新 • 产品有害物质管理 • 客户服务与投诉处理 	<ul style="list-style-type: none"> • 营销系统 • 服务中心 	
供应商	<ul style="list-style-type: none"> • 供应商管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 供应商审核、评估 • 交流互访 • 第三方、第三方审核认证 	
员工	<ul style="list-style-type: none"> • 员工雇佣与权益保障 • 职业健康与安全 • 员工培训与发展 	<ul style="list-style-type: none"> • 工会及职代会 • 职工面对面 • 员工培训 • 内部刊物 • 文体活动 	
公众及社区	<ul style="list-style-type: none"> • 污染防治 • 社区与公益活动 	<ul style="list-style-type: none"> • 共富活动 • 社区服务活动 	

二、利益相关方的识别和甄选

公司建立了一套系统性的方案，用于识别和定位与其活动、产品和服务相关的所有利益相关方，根据利益相关方的分布情况，制定管理各利益相关方之间的关系的战略和措施，从而履行对利益相关者的责任，提高企业的整体绩效。

(一) 企业利益相关方的识别标准

基于利益相关方的定义，公司在定位自己的利益相关方时，主要考虑以下标准：

责任：公司现在或将来可能对这类利益相关方负有法律、经济、经营方面的责任，具体依据和方式有法规、合同、政策或行为原则（例如员工、当地政府）。

影响力：指那些对公司能产生影响或具有决策能力的利益相关方（例如当地政府、投资者或压力集团）。

接近度：公司与这类利益相关方交往最多，包括内部利益相关方（如外聘员工的管理方、周边小区）、维持长期关系的利益相关方（如业务合作伙伴），企业日常运作所依赖的利益相关方（如当地政府、当地供货商、当地提供基础设施服务的企业）。

依赖性：这类利益相关方直接或间接的依赖本公司的活动和经营，具体形式有经济的或财务的，有区域的或当地的基础设施供应企业（如学校和医院）。依赖公司直接或间接负责供应的产品或服务的个人或企业，也属于此类利益相关方。

代表性：这类利益相关方根据规定、习俗或文化，能够合法地声明代表某一人群(如非政府组织、特殊利益集团等)。

政策或战略意图：直接或间接与公司的政策或价值战略相关（如消费者、当地小区、经销商）。

（二）利益相关方识别的过程

基于上述标准，主要通过下列过程来识别利益相关方：

1、召集各职能部门如法律、风险管理、对外交流、采购、人力资源、投资者关系等领域的人员，他们对与利益相关方有关的企业、项目、部门或具体问题十分了解。

2、根据识别标准、程度、原因对已识别出来的利益相关方进行分类。

3、根据其共同点，将利益相关方归入不同类别或子类别（如非政府企业可能包括人道主义企业、人权企业、动物福利企业、环境保护企业等子类别）。

此外，公司还建立了系统的程序和机制，用于帮助目前尚未识别出来的利益相

关方发表意见或发现机会（比如：通过电话热线、当地代表、重点人群访问等公开接触机制或可超越现有参与范围的调查等方式）；在恰当的时候，通过不受影响和不被控制的独立程序，为利益相关方提供免除后顾之忧、畅所欲言的机会（比如：使用举报政策或任命独立调查员；设立机制，代表那些没有发言权的群体，如自然环境等）。

三、利益相关方参与

公司在制定安全方针、环境方针、节能减碳方针，以及与企业社会责任相关的方针政策时，均组织利益相关方参与，可以使并确保公司经营活动中的各利益相关方能双向互动，建立了明确的协商参与方式与渠道，体现企业担当。方针的建立透明、合乎道德行为要求，尊重利益相关方的利益，尊重法治、尊重人权。

四、实质性议题列表

序号	实质性议题列表	相关方	备注
1	责任采购	供应商	
2	新能源结构规划	社区与监督机构、供应商	
3	重大活动保电方案	社区与监督机构	
4	基于电能替代等电力体制改革	社区与监督机构、供应商	
5	透明运营	投资者	
6	公司环境治理提升	投资者、员工	
7	科技创新关键技术研发	投资者、员工	
8	绿色产品开发	投资者、员工	
9	服务一带一路建设	投资者、社区与监督机构	
10	公司有机提升发展规划	投资者、社区与监督机构	
11	智能工厂建设	投资者	
12	党建活动	投资者、员工	
13	共富项目建设	投资者、社区与监督机构	
14	参与中国志愿者队伍建设	投资者、社区与监督机构	
15	员工发展	投资者、员工	

经营情况

一、高质量经营发展

2024年，东华始终贯彻“专业化、系统化、高端化和国际化”的高质量发展方针，以细分市场（行业）开拓为切入点，坚持一切工作围绕市场、用户展开，各部门协同联动、形成合力，围绕“六个领先”企业战略要求，稳健朝着“世界第一”的战略目标迈进。在经营管理中注重国际化、扁平化、本地化建设。在国际化上全面实施“走出去”战略，全球经营和发展，打造集全球研发、全球制造、全球销售、全球市场服务于一体的资源优势企业，致力于为全球用户提供链传动系统解决方案；扁平化上对管理机制进行创新，按“责、权、利”一致的原则进行流程优化、简化（扁平化），推进事业部制。本地化以上人才、管理、服务本地为主，杭州总部加上本地化增值服务满足市场需求。研发制造、资源利用全球高效协同，柔性制造、敏捷制造、智能制造实现“快而准”的产品服务价值。

二、经营结果

2024年是进入国家“十四五”规划末尾冲刺和“十五五”规划承上启下的关键发展期，是国家进入高质量发展的新时代的一年。同时，外部环境复杂严峻，经济增长放缓，地缘政治紧张，通胀分化，风险挑战增多，市场形势严峻。东华始终坚持“稳中求进”的工作总基调，这一年公司上下合力顶住压力，直面挑战，通过积极主动采取措施抢抓订单，汽车链抢抓新能源渗透率进一步提升带来的市场机遇；在持续推进挖掘“18&60”细分市场（行业）下，通过聚焦细分、引领市场、投入设备、优化工艺、智能制造等举措，“18&60”细分市场新增量增加比例6.7%；通过聚焦细分、优化工艺、智能制造、高端产品开发、人才梯队建设等措施，产品应用、产品实现、产品销售均取得较好业绩；在战略布局上，兴化生产规模效应得到稳步提升、东华常州基地的产能进一步得到释放，公司规模和实力持续增强，有力地提升品牌影响力和市场竞争力；在内外部复杂变化的环境下，东华凝心聚力、迎难而上、坚定信心，经营结果稳中有升。荣获中国机械零部件龙头企业，中国机械零部件传动系统金奖，获得江苏精品认证，制造业单项冠军示范企业等荣誉。



市场表现

一、坚持细分市场冠军战略

基于清晰的顾客与市场细分，东华建立了差异化、精准的顾客关系，并不断提升。通过深度合作、系统化解决方案等形式，维护合作伙伴粘度；通过提供展厅、线上网店和线下品牌形象店等，增强经销商关系维护；开展大项目直销顾客关系管理，拓展国内市场，全程跟踪，提供 360°个性化贴身服务。

东华开展了分类分层的市场顾客满意度测量、分析和改进，持续提高顾客满意度和忠诚度，成功地与吉利集团、江铃汽车、五羊本田、重庆雅马哈、德国克拉斯、雷沃集团、爱科等国内外知名企业建立了长期战略合作关系。采取了以下管理方法：

1、市场细分

东华收集全国各地及国外市场和潜在顾客的年销售量、需求量、行业地位、发展态势、市场及竞争对手等信息，进行汇总、分析，依据 STP 理论，对市场进行细分，掌握细分市场的顾客需求和市场特征，确定目标顾客群，捕捉和挖掘顾客需求，进行有效的市场定位。

(1) 国内市场根据地理位置、经济、人口、汽车和农业机械的保有量和新增量等，细分为一线、二线、三线和四线及以下。

(2) 国外市场基于地理和语言类型，同时重点考虑链条增量，细分为北美、南美、欧洲、中东、东南亚和非洲域等主要关注市场。

2、行业细分

国内市场和国际市场形成合力，聚焦“18&60”细分市场、深入行业应用信息、确定行业组长、产品应用/销售工程师，大力发展冠军和潜在冠军行业、打造亿元级别行业，重点关注其他行业、培养潜在冠军行业。

3、自主品牌建设

加强自主品牌建设，提高自主品牌影响力。强化市场服务，专注目标客户，增强行业影响力。2024 年参加中国国际物流装备与技术展览会、上海国际汽车装备展、上海国际食品加工与包装机械展览会、亚洲国际物流技术与运输系统展览会（上海）、中国国际农机展等展会，在产品应用实现方面为用户提

供一站式链传动解决方案，提升公司形象，提高产品知名度和市场竞争力。国际市场部早在 2013 年就出台了《东华（DONGHUA 牌）经销商体系试行方案》，建立了 DONGHUA 牌经销商的基本管理框架，对 DONGHUA 牌经销商市场起到了良好的规范作用。

4、落实网格化管理

以市场（细分与区域）、客户（TOP 客户）、产品（中高端、竞争性）聚焦网格对象，以规范营销、落实价格策略遵循网格管理流程，以区域发展、行业维系提升网格密度，国际市场部进行多元化布局，以区域发展、行业发展提升网格密度，以产能拓展、营销队伍能力建设提升网格强度，以规范法律风险、应收账款监控、坚守网格安全。

二、市场结果

1、市场销售额：通过“网格化”、“专业化”的联合，快速服务于客户，不断获得客户的好评，东华近三年销售订单保持持续高增长，年平均增长率 15%以上。随着品牌影响力快速提升，市场份额占有率持续增长，链条销量位居成为世界领先的现代化链传动企业，其中扶梯链与板式链已成为各自细分市场领域的世界第一。2024 年面对不利的市场环境，销售部门紧紧围绕“抢抓订单”这一核心，各销售队伍积极深入市场、走访客户。

国内市场：与国内知名厂商建立长期合作伙伴关系，拓展国内市场，全程跟踪，提供 360°个性化贴身服务；定期沟通，主动推送东华最新的研发成果，对于双方共同的客户定一些改进的目标，共享行业内大数据，共同对售后计划做出改进。在国内市场保持链传动行业第一的地位。

国际市场：近几年来市场竞争异常激烈，公司积极调整营销策略，逆势而上，顾客满意度从 2017 年的 83%，上升到 94.21%。在世界许多一流企业里，都能看到东华链条的身影，如：江迪尔、纽荷兰、克拉斯、久保田、洋马等，在国际上行业内广受好评。

2、市场服务：公司一直非常注重销售网络的建设，建立了“专家式服务”销售与服务特点，取得了优异的营销绩效。东华成为行业内产品应用领域最广、产品品种系列最全的一站式全配套的全球主机 OEM 企业第一供应商，增加了应

用的广度、品种的深度。继续深耕细分市场行业应用，实施 18&60 细分行业应用网格化开拓，同时致力于成为各细分领域的链传动系统专家。

3、品牌建设：三十年来，东华牌产品已在稳居全球前列。建立了立足中国（杭州总部）、辐射全球（8+家海外仓储式销售公司）的销售服务网络和卓越的销售团队。建立了强大的经销商队伍（200+家国内经销商），与多家国际知名跨国企业已建立起稳定的战略合作关系。细分市场行业份额和品牌影响力不断提升。DONGHUA、KöBO、EK 等国际知名品牌，“東華”、“自强”、“盾牌”等国内知名品牌，“東華”商标成为中国驰名商标。

公司为吉利集团、江铃汽车、五羊本田、新大洲本田、豪爵集团、轻骑铃木、重庆雅马哈、合力叉车等知名车辆制造企业提供车辆链系统产品；为德国克拉斯、雷沃集团、爱科农业机械、金大丰、科乐收、江苏沃得、河北中农、勇猛机械、河北英虎等境内外知名农业机械厂家提供相关农业机械链系统产品；为德国伊维氏、广东信源、昆船物流、青岛科捷、西奥电梯、宝钢及新松机器人等知名企业提供工业设备链系统产品。

反腐败

一、夯实清廉民企建设

东华集团为了规范公司的商业经营行为，加强内控机制的规范化、制度化建设，树立诚实守信、守法诚信、优质服务为核心的经营理念，切实维护公司的良好形象和信誉，建立公司治理商业贿赂、腐败的长效预警机制，保护公司利益。

1、培育公司廉洁文化

除了在公司内部网或公告中，通过倡导语向员工传递打击腐败的信号外，公司管理人员在各种重要场合中强调反腐的决心和态度。领导做到带头示范作用，培育公司内部贪腐“零容忍”的公司文化，帮助员工建立合规才是正道的正确认识，有效地营造风清气正的廉洁氛围。

2、建立完善商业行为准则等规章制度

无规矩不成方圆，公司根据自身的特点制定《员工手册》《关于廉洁、反腐败管理规定》等规章制度。通过制度规定落实员工日常行为的要求准则，以及员工实施商业贿赂行为将受到的纪律处分措施和法律责任。

3、加强员工合规意识培训

公司按部门、职位、条线等不同进行有针对性的培训，对于关键业务环节以及高风险部门，开展常态化合规培训。为优化培训教育的效果，聘请有专业知识与实践经验的外部律师定期为员工进行合规培训，以提供专业的建议与指导。

4、将外部供应商等相关第三方纳入合规要求

公司在日常开展经营业务时，除了对第三方进行必要的第三方尽职调查之外，还将反腐败政策要求及时告知，明确公司反对商业贿赂行为的态度，并要求第三方出具承诺书。

5、建立反腐败调查与处理机制

公司成立有专门的廉洁、反腐败工作组，负责公司腐败行为的调查与处理。公司还设置网络或电话等匿名举报或投诉渠道，任何员工、第三方或其他人士都可以对违规行为进行举报或投诉。之后，公司根据线索对可疑情况进行评估和调查。对于存在违规行为的员工，公司依照制度进行处罚。同时，公司

还要针对调查发现的制度漏洞和工作缺陷，提出补救和整改的意见和建议，并及时更新反腐败合规政策，避免类似的违规事件再次发生。

二、传达及培训

公司高层在年会等场合声明反腐的重要性，传达领导层对腐败零容忍的态度和决心；公司开展全员反腐败培训的同时，还针对诸如销售人员、采购人员、与政府或客户打交道的公关人员等高风险人员进行集中强制性培训。并将政策文本提供给相关员工，并由员工签署回执，用以表明员工已经阅读、理解并将遵守政策所含的指引。不断完善公司反商业贿赂相关制度建设，提高员工的法律意识，营造风清气正的廉洁氛围，提高员工素质，不断提升企业自觉防范和抵制商业贿赂行为，维护公司的形象和声誉。目前，公司上下已形成统一认识，预防和治理商业贿赂腐败行为，规范公司员工及利益攸关者的行为防范法律风险，是企业的长远发展的保障。

节能减碳（能源）

一、行业内领先的节能减碳目标

2024年，是公司实施能源管控、节能立项推行的第13个年头，从2011年到2024年的统计数年看，产值增加了一倍有余，近十余亿元，能源单耗降低15%以上。

东华在社会环境要求和市场竞争需求中，将节能工作从单纯的节约成本到社会责任、从简单的生产工艺技术创新到整个产业链的工艺优化、从单一的企业发展到关注行业绿色发展，经历了日积月累的摸索和磨砺，形成了行业内独特的绿色发展思想，并重塑管理机制，将绿色发展思想贯穿到整个经营管理目标中，落实在各项工作上。

公司节能降耗管理方面，实行万元产值能源消耗指标化管理，每年年初制定公司年度能源管理目标和实施计划，分解各部门单耗指标，结合公司能源管理架构的建设和各类节能项目的推广。

二、组织内部的能源消耗量

2021年公司产值同比提升39.25%的情况下，年度碳排放量为15632.54吨标煤，单耗为0.0196，产品碳排放单耗同比下降17.38%；2022年度公司产值在2021年基础上同比增加了0.62%，年度碳排放量为16100.09吨标煤，单耗为0.0193。2023年度碳排放量为11920吨标煤，单耗为0.0194。2024年度公司产值在2023年基础上同比增加了8%，年度碳排放量为12973吨标煤，单耗为0.0195。通过技术改造、工艺优化降低碳排放目标，未来三年单位产值碳排放量逐年下降1.5%，范围1-3绝对排放量均下降1%，强度降低每吨零件热处理减碳降低1%。

序号	年度	用电量（万度）	用水量（吨）	万元产值单耗（吨标煤/万元）	备注
1	2021年	2222.11	63549	0.0196	
2	2022年	2288.57	74152	0.0193	
3	2023年	2007.42	64230	0.0194	
4	2024年	2167.56	68380	0.0195	

环境合规

一、打造国家级绿色工厂

公司导入清洁生产的理念，将预防为主的环境战略应用于设计、制造、销售和服务全过程中，增加生态效应和减少环境风险的思想。通过技术攻关，淘汰了有毒有害原材料及落后加工工艺，充分再生利用可利用的资源，减降所有废弃物的数量和有害物的产生。如在运营过程中，淘汰有毒有害的化验药剂（亚砷酸钠-亚硝酸钠滴定法改为过硫酸铵氧化法测锰元素）。改进工艺减少危险物质的产生，如大规格链板直接喷丸处理，不采用危害更大的电镀工艺。

在环境管理和环境治理上，2024 年内外环境持续变化，智能化监控设施将成为主流，根据相关法律法规除传统的抓基础提升、在源头控制、末端治理上下功夫外，重点关注监测设施的转型升级，消除人为因素影响，使风险适时在线监控。根据“清新园区”建设废气（异味）整治提升“一厂一策”方案，公司实行内部定标准、定费用、定责任人进行落实“清新园区”创建工作。将集团环保管理工作从强调职能职责升级到标准化操作，从管理职责到涉及法律法规、排放标准的要求，再到各区域各事业部环保风险管控布局、环保风险管控清单（一图一表），作了统一和明确，全过程实施对标检查、控制。从图表上能一目了然看到整个公司及各事业部的环保风险点，以及对每个风险点的点检频次、预防措施、控制方法，对保护环境起到了重要作用。公司先后通过 ISO14001 认证、ISO45001 认证、ISO50001 认证、杭州市节能先进单位、浙江省绿色低碳经济标兵企业、杭州市节水型企业、浙江省级节水型企业、浙江省节水型标杆企业、杭州市级绿色低碳工厂、浙江省绿色低碳工厂。

1、环境培训

公司每年制定培训计划，并根据公司培训计划组织相关人员开展环境培训。针对环境风险较大的岗位如上油工，热处理车间作业人员、污水处理站工作人员每年结合生产设备相关操作规程和环保相关法律法规，组织定期不少于 8 学时的培训。其它岗位结合班前会主要针对垃圾分类，防止危废混入生活垃圾中。

2、日常管理

在环保管控上，内部逐渐转变方式，不仅关注外部环境形势变化、适应和落实政策要求，更注重内部风险控制与国家环保风向、周边环境变化的匹配度分析，细化内部风险隐患的识别、登记和整改，如：土壤风险、监测方式风险、新建功能区带来的风险等，并作为日常重点检查监管方面。同时，在清洁生产审核、涉水行业整治等逐渐转为环保强制性要求的情况下，强化内部管理，提升各个部门法律法规认知和隐患整改能力，以及环保团队专业化水平，持续推进工艺更新淘汰，监控确保环保设备设施、处置系统的规范运行。

3、应急管理

为了建立健全杭州东华链条集团有限公司突发环境污染事件的应急机制，提高企业应对环境污染事件的能力，防止突发性环境污染事件的发生，并能在事件发生后，迅速有效地开展应急救援、环境监测、人员疏散、清洁净化、污染跟踪和信息通报等活动，将事故损失和社会危害减少到最低程度。在认真辨识和评估潜在的重大危险、事件类型、发生的可能性、事件后果及严重程度的基础上，编制我公司《突发环境事件应急预案》。

《突发环境事件应急预案》适用于以下各类突发环境事件：

- 1、各种原料、产品在生产、经营、贮存、运输、使用和处置过程中发生的爆炸、燃烧、泄漏等事故；
- 2、企业在非正常工况或污染物处理装置非正常运转条件下向外环境排放污染物造成突发性环境污染事故；
- 3、企业发生爆炸、火灾、泄漏等事故向外界排放污染物造成突发性环境污染事故；
- 4、企业由于自然条件(台风、暴雨等自然灾害等)造成的突发性环境污染事故。

根据《危险化学品重大危险源辨识》（GB18218-2018），对厂区重大危险源判定如下：

重大危险源判定一览表

序号	名称	CAS号	危险类别及说明	最大储存量 qn (t)	临界量 Qn (t)	qn/Qn	判定结果
1	机油	/	W5.4 其他类别 3	0.5	5000	0.0001	未构成

2	乳化液	/	W5.4 其他类别 3	2.14	5000	0.0004	未构成	
3	丙烷	/	W5.4 其他类别 3	1.5	5000	0.0003	未构成	
4	淬火油	/	W5.4 其他类别 3	12	5000	0.0024	未构成	
5	甲醇	67-56-1	/	0.0079	500	0.000016	未构成	
6	液氨	7664-41-7	/	0.4	10	0.0400	未构成	
7	危险废物	废矿物油	/	类别 2, 所有暴露途径, 液体 (除 J4 外), 固体	6	500	0.0120	未构成
8		废油泥	/	类别 2, 所有暴露途径, 液体 (除 J4 外), 固体	4	500	0.0080	未构成
9		含油擦拭物	/	类别 2, 所有暴露途径, 液体 (除 J4 外), 固体	3	500	0.0060	未构成
10		废乳化液	/	类别 2, 所有暴露途径, 液体 (除 J4 外), 固体	6	500	0.0120	未构成
11		废石棉	/	类别 2, 所有暴露途径, 液体 (除 J4 外), 固体	0.25	500	0.0005	未构成
12		处理污泥	/	类别 2, 所有暴露途径, 液体 (除 J4 外), 固体	66	500	0.1320	未构成
13		砂轮灰	/	类别 2, 所有暴露途径, 液体 (除 J4 外), 固体	21	500	0.0420	未构成
合计						0.2557	未构成	

经判断，厂区不涉及重大危险源，全厂不构成重大危险源。

公司为了提高各级人员应急反应能力，定期组织开展危险废物意外泄漏的应急演练，危险废物在转运的过程不慎散落到地面，在大雨天气下，危险废物极容易冲入到雨水井内，造成环境污染。车间发现后立即采取措施，用吸附材料吸附地面的残留物，并且对地面进行冲洗，确保危险废物的可控。车间还对甲烷、乙醇、污水等进行应急演练。

东华链条集团 53280 平方米，建筑占地面积 26565.39 平方米、建筑面积 59175.30 平方米，环境风险评估面积 44159.6 平方米。环境风险评估占所有工作场所的占比为：82.29%。

二、违反环境法律法规

环境无违法违规情况发生，未发生外部处罚。

三、环境成效

以“生产洁净化、废物资源化、能源低碳化”为目标导向，每月对公司环境项目进度实施情况纳入月度检查，未按进度实施的，事业部职能部门负责人在每月的例会上进行分析、改进，改进措施循环纳入每月的检查中，纳入事业部年度、月度绩效考核方案，增强监察力度，各项污染物总量持续下降，且全部

达标排放，环境管理取得了良好的效果。不存在生物多样性的影响和生态环境的破坏。

水资源

一、全员践行节水理念

我公司严格按照《中华人民共和国水法》和《取水许可和水资源费征收管理条例》的规定，执行取水许可制度和水资源有偿使用制度。公司设有能源管理处，负责公司取用水管理的各项日常工作。我公司取水工程安装的计量设施运行正常，并按规定期进行了校验。

公司建立和完善节水用水管理制度，并组织全员培训宣贯，提高全员节水意识。将节水用水纳入日常安全生产检查中，让全员都能从自身做起，做到合理用水、节约用水、杜绝跑冒滴漏、使全公司上下形成了良好的节水氛围。

每天对污水总排放口的水质进行取样内部检测，做好污水日常监管；每月委外对公司的雨污水进行取样检测，确保污水排放符合《污水综合排放标准》。

二、按源头划分的取水

为了节约用水成本公司部分生产用水采用河道取水后经过净化处理后用于零件清洗，绿化带浇灌等。为了节约用水公司将工业用水进行循环使用，建立了满足日常生产需求的污水处理站，工业污水全部收集至污水处理站，通过沉沙破乳、撇油、气浮、生化、净化等处理工序后将工业污水 100%循环使用。公司对污水处理站设备进行定期维护，确保污水处理站正常运行，做到工业污水 0 排放。

三、水循环和再利用

循环利用：公司对工业废水经过污水处理站处理后，再次循环利用,工业废水 0 排放。

所有雨水排放口均设置有隔油池，既能起到隔油的作用，又能收集初期雨水，防止对水体进行污染。

废气排放

一、高去除率废气处置

公司是制定了“环境保护管理制度”，各部门根据制度对废气达标排放纳入安全生产日常管理中进行监管。

公司针对涉及有油烟产生的上油作业区、热处理的网带炉、转炉作业区均安装了废气收集和处理设备设施，并要求与生产设备同步运行。落实每日废气处理设备运行点检，确保废气处理设备正常运行。定期对废气处置装置的静电吸附装置进行清洗或更换，活性炭根据使用频率在设备运行不超过 500 小时或 3 个月时进行更换一次。

二、废气排放

- 1、每日通过目测和嗅觉对废气排放情况进行监督，目测无异常情况发生；
- 2、每半年委外对废气排放情况进行检测，确保所有废气排放指标符合《大气污染物综合排放标准》。

污水和废弃物

一、污水达标排放

对内部排放口进行分级，设定各事业部重点排放口为二级排放口，并根据二级排放口雨、污水的重要环境影响因素，规定其排放标准、检测次数；构建三个区域的环保管控网格，按每个排放口、管道、重点区域的检查检测频度要求，每个区域责任人准点检查，并以图片配文字的方式上报领导。

二、排水总量

废水（与二次利用）：工业污水处理检测达标后排放，2022—2024年每年度处理生活污水分别为1855吨、1942吨、1998吨；工业污水3749吨、4887吨、4868吨。

三、废弃物总量

1、**一般固废**：公司对废料进行废料处理，一般固废联系具有资质的单位定期进行处理。公司一般固废最大量是原材料的边角料（废铁），其次就是包装的废旧纸板之类年产出量约1.5吨。在设计阶段，尽可能拆卸和回收的产品及包装。向客户设计提供了使用说明书，产品使用寿命结束时，客户多种处置的选择，可以就地出售给炼钢厂处理，也可随货车带回公司。形成回收或再利用方案，在产品使用寿命结束时收集消费者使用过的产品或材料。

2、**危废**：每个厂区都按照环保的要求建立专门的危废仓库，做好标识，每个仓库派专人负责危废的登记，每年与有资质的处置单位签订合同，定期对危废进行处置，危废100%按规定处置。2024年公司危废主要有污泥1304吨、废矿物油105吨、废乳化液34吨、废树脂年产出量约3吨。

可持续采购

一、对供应商全过程施加环境影响

东华集团拥有控股权的所有公司一直致力实行可持续采购并优先采购可持续发展的产品。每个公司在识别、选择和购买对环境和社会产生较少不利影响的产品(即商品和服务)，并按照东华供应商行为守则考虑供应商的可持续发展表现。

在采购的过程中，公司会综合考虑以下因素：

1、产品使用最少原生材料以可重复使用或可回收物取代一次性使用物在整个产品或服务的生命周期对环境影响最少避免使用或使用最少量的包装减少能源/水的耗用量。减少或避免有毒物品，遵守冲突矿物政策，不采购有冲突矿物的材料等。对此类现象发生的，则由公司质量投诉处理部门接受投诉并组织调查分析处理。公司按欧盟指令要求，每年对不同的产品做符合性检测，由第三方出具 REACH 报告。对相关要求在供应商管理手册进行规定，对供应商进行培训宣贯，要供应商按要求执行。

2、耐用性和保养要求(避免一次性物品)废物处理方面的考虑(高可回收性)应优先考虑符合以下条件的供应商。

3、设有列明其可持续发展价值观及承诺的政策:获可持续发展证书或奖项。

4、所采用的可持续发展管理系统或质量管理体系顾及环境和社会因素。

5、符合东华供应商行为守则和所有适用的环境及社会法规。

东华集团致力负责任地管理和珍惜受我们影响的天然资源和保护生物多样性。我们优先考虑与致力在业务上实践可持续发展的供应商合作。在采购产品和服务的过程中，我们会从公众利益和利人利己的原则出发，考虑如何优化环境、社会影响和成本方面的效益。可持续采购能产生实际的环境和社会效益，促进社会对可持续发展问题的认识，并鼓励生产商引进对环境和社会负责任的产品，发放供应商管理手册、与生产商签订相关协议，如签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商百分比 90%以上，与核心供方中已签可持续采购合作的供方比例 80%以上。

为了促进与供应商之间的合作，使供应商更好的理解本公司对所采购物料或服务的期望以及要求，以达到更好的为顾客服务的目的，本公司特编写了可持续采购的供应商管理手册。

本公司采购的基本原则是:从能按照顾客要求制造出优质产品并能提供及时的优质服务、并且有强烈社会责任感和质量、成本改善意识的企业中，购买合法的质量可靠、具有国际价格竞争力的产品和服务。并以质量、劳工、健康安全、环境、商业道德、可持续采购等标准要求事项为基础，建立健全供应商遵守当地法律法规的质量、劳工、健康安全、环境、商业道德、可持续采购保证体系。公司建立供应商绩效监控方法，针对供应商的产品、交货、风险等采用匿名员工反馈的方法进行收集，以控制可持续采购的风险。

本公司的可持续采购方针:

遵守商业道德、提倡环境保护、承担社会责任、合法实施采购

本公司的可持续采购目标:

供应商签署社会责任承诺书:100%

供应商通过劳工、健康安全、环境、商业道德现场审核:100%
供应商合规性评估符合率:100%

本手册适用于给本公司提供原材料、零部件、外协加工或服务的所有供应商。供应商必须达到此手册要求的全部适用条款方可纳入本公司合格供应商名录之中。

各采购机构只能在合格供应商名录中的供方购买原材料、零部件、外协加工或服务。

为了确保公司各项活动运营稳定和可持续发展，保障公司所需原材料、设备及备件、外购外协件的上乘质量，规范供应管理，利用科学的危害辨识及风险评价方法重点采用工作危害分析及预危险性分析等，对公司目前所采购原材料、设备及备件、外购外协件等过程中的质量、性能等进行综合分析评价。依据评价结果，采取针对性的风险控制措施，尽最大限度地消除、减少危害和造成的负面影响，降低和规避公司潜在风险，从而进行有效控制，确保人身生命安全和健康，杜绝或最大限度地降低公司财产损失，促进公司快速、健康发

展。

采购产品风险辨识

1、资格预审

公司管理部基于环境、职业健康安全及社会责任要求，指导辨识采购风险要素。公司管理部门依据人力资源风险要素及采购需要，组织采购需求部门对供应商社会责任依据进行检查，包括其员工福利、员工是否赚取最低工资、工资是否按时发放、员工是否自愿加班、加班是否符合劳动法、工作场所是否安全等。

采购职能部门依据风险要素及采购需要，组织采购需求部门编制招标文件。招标文件应当包括招标项目技术要求，对投标人资格审查标准、投标报价要求和拟签订合同的主要条款，并拟定标底，供应商根据所需材料设备的安全技术要求制作标书，进行投标，接受资格预审。对单位产品的碳排放控制，列入合同协议，如钢厂，并定期向钢厂收集碳排放管理。

2、选用产品评析

采购职能部门对供应商及供应商提供的产品，质量、性能、价格、售后服务、安全特点、相关资历证明文件、投标单位企业信誉、长期合作承诺、经济实力、可持续采购风险等内容进行确认，选择供应商，签订供应合同。合同内应重点标有安全环境管理条款。如中标供应商拒绝接受《中标通知书》或接受《中标通知书》后不按时签订者，供应商三年内不准进入公司采购范围。为客户提供环保服务，如：绿色产品开发（带油杯的梯级链条等），降低客户产品使用过程中的环境影响、减少碳排放。

3、供应商风险评析后的续用

采购职能部门应对合格供应商的相关资质进行风险评价，对产品质量高、诚实守信、售后服务等符合安全生产要求给予续用，形成供应商名录;建立档案，包括供应商的资质、采购合同及管理情况的有关资料。

采购职能部门应识别与采购有关的风险，及时反馈给供应商，以便降低采购风险，确保所采购的产品复合要求。并长期与使用部门沟通，获取采购的物料的使用情况，确认供应商所提供的产品是否复合安全使用要求。

为确保供应资源持续稳定的保质保量的交付，东华集团制定了供应商管理手册，根据手册要求：新供应商交易三次后需要纳入合格供应商资格，需要进行多部门的现场审核。为此公司会安排相关的供应商年度审核计划，有专业的体系人员、技术质量人员、采购人员等，根据计划到供方现场和供方负责人、质量技术负责人、车间主任等相关人员进行沟通，针对现场进行审核以及培训指导。对纳入合格供方审核中，进行考核时候，通过环评报告的供方方为纳入，环评达标率 90%。供方对于在职人员均缴纳了社保，缴纳率 100%、污染物排放满足国家法律法规要求。对于老的合格供应商，规定 2 年一次例行审核。审核内容包括：现场品控能力、5S 水平、检验技术能力、设备生产能力、人员培训、采购渠道、环评报告有无等多维度进行评价考评以便达到可持续采购，待供方现场审核中开具的不符合项完全闭环后，方可纳入合格供应商名录，可持续供应。2024 年公司组织开展了 52 次供应商审核，供应商审核有 2 家 A 级，其余都是 B 级；

为确保供应商队伍的整体质量及交付安全，公司在一开始引入供方阶段就会要求供方提供营业执照、供应商的基本信息情况、质量体系、环评认证、社会责任相关内容等各项资料，供相关人员评审该供方开发引入的可行性。资质评审通过后，品质部门、采购部门才会组织相应的供应商准入审核工作。现场评审中，我们相关人员也再根据评审文件内容现场就人员情况、厂房产权情况、技术能力、检验能力、品控能力、供方工人社保缴纳情况、环境排污达标、采购渠道的稳定性等等进行综合评定后，开具相应的不符合项，待整改完毕后给予纳入合格供应商系统，在评定合格流程上，还需要各事业部、管理部、采购部、品管处等多部门签批评审后方为真实有效，真正做到了供应商资质的可靠性，采购之持续性。2024 年引入 15 家新供应商，对引入的供应商 100%进行了社会责任相关内容调查。

二、打造可持续发展的供应链

近年来，社会对供应链可持续性发展问题的关注度持续上升，通过管理和改善整个供应链的环境、社会和经济绩效，公司可以节约资源、优化流程、产

品创新、节约成本、提高效率和提升企业价值。研究表明，可持续性供应链的商业案例正在不断增长。可持续供应链的意义远不止环境，还是社会、生态和经济环境的融合。在消费者需求日益提高、法规愈发严格的前提下，引导供应链朝着可持续的方向发展，已经成为企业长远发展的必要条件。

可持续发展供应链影响整个制造过程，从原料获取到工厂制作，再到产品或服务的使用和潜在的可回收性。企业实施可持续性战略，通过减少浪费、使用环保材料进行可持续实践，不仅可以提升产品质量，而且可以改善客户关系，提高品牌价值。组织员工积极参与减少温室气体排放活动，如员工上下班绿色出行、销售人员出差用公共交通工具等。当企业转向可持续的供应链模式时，刚开始投入的成本可能会比较昂贵，但事实证明，从长远来看，它将会更具性价比并带来更高的效率，降低企业成本。在选择供方队伍方面，东华一直是个注重社会责任的且有一定文化底蕴的制造型企业，一直致力于优化供应链的健康发展与完善，积极乐观的欢迎各类性质的企业，凡是志同道合，不存在大小、强弱之差异，凡是可以对企业成长配套的企业都是抱着热忱回应加入的，对于女性所有公司或者男性所有企业并未有任何偏见，只规划或者计划开发或者与双方产品结构、成本、质量、服务等匹配满足要求的企业予以合作。



打造可持续发展供应链的步骤有：

1、评估供应链整体性

为了确定需要实施可持续供应链实践的领域，必须从整体上来评估运营。这包括评估供应商、第三方合作以及与其他外部组织的联系，查清资源浪费和效率低下的流程，识别潜在阻力，将有助于制定利于可持续战略实施的规划及策略。

2、建立切合实际的目标

可持续实践和业务目标并不是对立的，它们可以相辅相成。可持续实践的

最终目的就是加速业务目标的达成。在有效评估后，确认需要改进的领域，建立切合实际的目标，规划人员和管理人员，将有关可持续性基准和进度期望传达给供应链内部的人员。建立员工意见箱及时收集员工的反馈意见，组织对二级供应商的审核，以验证目标的实施情况。

3、创建关键绩效指标 (KPI)

创建、共享、理解和应用采购的关键绩效指标，建立战略采购部绩效考核方案，每月进行绩效考评，考核项目包括供应链系统供货、新供应商的开发、采购的及时性、采购质量等，通过绩效考核达到监控供应链的可持续实践流程、调整策略和目标，最终实现降低的总体成本。

4、制定员工培训计划

为员工提供有关当今供应格局中实施可持续供应实践的好处和必要性的相关文献、培训，有助于帮助员工重构他们工作的运营和运作方式。可以通过咨询机构制定可持续性培训和教育计划，公司应将这些计划视为对未来的投资。

5、定期复盘成果

随着计划的进行，供应链规划人员和管理人员需要实时监测效果，调整计划和目标确保可持续实践的完整性和影响，密切关注既定的指标和项目进度有助于管理人员提高端到端的可见性和透明度。

三、供应商培训（帮扶）

健康安全的供应商系统：

公司与行业领先的零配件供应商建立了长期稳定的战略合作关系，如浙江省冶金物资有限公司、日照钢铁控股集团有限公司等。

建立先进的供应商健康评估（SHA）管理系统，实现供应链自我诊断和持续改进，提升供应链质量，优化供应链成本。

按链主企业要求在打造前台中台后台，打造产业链竞争优势：每年由公司质量管理部门建立供应商能力提升计划，对意愿强，愿意做提升的供应商进行培训、帮扶，如由采购产品事业部牵头做管理提升，由供应商自己聘请第三方机构进行管理体系诊断提升，取得体系证书等，如汽车链事业部在 2024 年帮扶活动中通过帮助供应商流程优化、历史问题改进推进、理论知识培训、看板管

理提升、现场 5S 提升改进等。以月度和周总结的方式验收供应商改善效果及收益，该供应商的导轨产品合格率从 5 月份的 99.68%提升到 11 月份当月合格率为 99.95%

四、采购员培训

采购是一项相当复杂，而且要求很高的工作，采购员应具备的基本工作能力也相当的多样化。采购人员必须具备较高的分析能力、预测能力、表达能力和专业知识水平。公司定期组织采购例会，每月次组织各事业部采购人员 10 人次上下，进行相关业务方面的培训交流工作，出席率 100%。内容包括：每个月的行情调价变化、供应链的开发情况、物料降本情况、供应商的账期调整情况、集团核心供应商经营活动情况等等。

雇佣

一、全员参保

东华按照国家、省、市保险政策要求，建立健全员工保险体系，依法为全体员工办理了基本养老、基本医疗、失业、生育和工伤保险，员工从入职当月参加社保，员工参保率达到 100%。

二、商业保险

为了保障员工在工作中产生意外或者就职期间发生疾病或重大疾病，减小经济压力，同时提高企业竞争力。目前公司已给 104 名退休返聘员工购买商业险。

三、带薪休假

公司按国家法律法规规定，结合自身实际情况，制定合理的带薪休假制度。为员工提供灵活的工作安排（如兼职、远程办公、工作分担、可变工作时间表），其目标是支持员工平衡家庭和工作生活的需求。

四、免费班车

公司为主城区员工提供了免费班车，方便员工上下班，同时每年过程包车将远在他乡的员工送回老家过年。



五、节日福利

公司为所有员工发放节日福利和生日福利，送上美好祝福。每年给员工发放福利金额达 600 万余元。利用东华报、质量快讯等宣传平台，对员工进行祝福，让员工有归属感。每年给员工安排健康体检，将员工的重要性放在第一

位。

六、举办丰富多彩的活动

开展“一节日一主题”系列活动。8个职工活动俱乐部积极开展活动。2024年召开职工运动会；



七、职工疗休养

为了充分调动广大员工生产（工作）积极性，每年组织约百名员工进行疗休养活动，获得员工的一致好评。



八、家庭友好计划

公司建立了带薪哺乳假、男同胞护理假、暑假小候鸟托班服务等福利。从2015年至今，东华集团关爱“小候鸟”系列活动已有十年，约730名职工参加了



活动，十年来，每年夏天，已经成为职工子女和东华集团的美好约定，见证了职工子女的成长，也见证了项目取得的一个个成效。“小候鸟”系列活动已经成为了东华集团的特色品牌活动，不仅

受到了上级单位的一致好评，也真正让职工体会到东华大家庭“娘家人”的关爱，活动将会一届届延续下去，爱与感恩将一届一届传承下去。

职业健康与安全

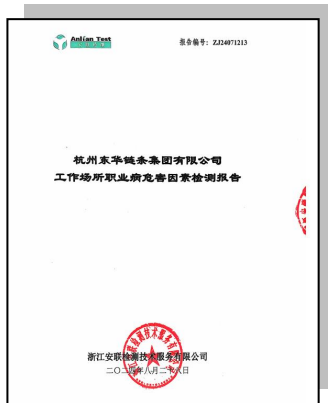
一、职业危害管控

公司按规定每年联系具有资质单位对公司作业场所开展职业危害因素检测，将检测报告在相关平台进行备案，做到公司对职业健康管理合法化。

公司职业危害因素检测，主要检测项目：砂轮磨尘、电焊烟尘、锰及其无机化合物（按MnO₂计）、氮等，公司职业危害因素主要为噪声，还有职业危害因素如粉尘，电焊烟尘、甲醇、氨和高温等。为了减少职业危害因素对员工造成伤害，将高噪声的设备设施集中布置，减少噪声的交差影响；根据危害类别，为员工配发对应的劳动防护用品，将每日劳动防护用品穿戴情况列入班组点检，减少因劳动防护用品穿戴不规范诱发职业病的风险。



公司取得 ISO45001 认证范围覆盖整个集团公司（100%），同时公司提高职业卫生管理水平，建立健全职业卫生管理制度，加强职业卫生知识培训，提高员工个人防护意识；加强劳动防护用品配备、发放、使用等管理工作，并指导员工作业时正确佩戴和使用。对员工加强上岗前、在岗期间、离岗时的职业健康检查，建立员工的职业健康档案，做到一人一档。



东华为了更好的让员工参与职业健康工作，一方面，严格按照要求每年请具有相关资质的机构对公司作业场所进行职业危害因素监测，并将检测结果在职业健康宣传栏和各班组看板进行公告，让作业人员知晓本岗位涉及的职业危害因素和需做好的防护措施。另一方面不断通过开展各类职业健康安全培训、制定操作流程、宣传等手段，提升企业员工职业健康安全意识，增强员工职业健康防护素质，拥有职业健康应急自救互救能力。对活动过程发生变更时进行控制健康安全风险及危害因素的识别并采取措施进行控制。

二、劳动防护

公司制定了“劳动防护用品管理及使用规定”并根据岗位的危害性发放对顶的劳动防护用品，督促涉及人员规范佩戴。

序号	工种	穿戴规定	劳保用品选用标准
1	冲工、压弯工。	1、进入作业区域必须穿戴好工作服、防噪音耳塞、戴好胶手套、穿防砸护足趾[防滑耐油底]安全皮鞋(fz)，在修模过程中需戴防冲击眼镜(cj)，压弯工不需戴防冲击眼镜(cj)，加防割伤半皮布电焊长筒手套。 2、操作大冲床的配戴工程塑料安全帽(fz)，长发员工必须将头发戴入工作帽内(或棉布工作帽)，大冲床操作工戴好安全帽。	GB2811-2019《安全帽》使用期限30个月。 GB21148-2007《个体防护装备安全鞋》。
2	压装工、打印工。	进入作业区域必须穿戴好工作服、防噪音耳塞、防冲击眼镜(cj)和戴好胶手套，长发员工必须戴好工作帽，并将头发戴入棉布工作帽内。	GB5893-1986《耳塞》。
3	钳工	进行起重作业时除穿着必备的劳动防护用品外，必须配戴工程塑料安全帽，佩戴防护眼镜和口罩，在装配或者冲制区域佩戴耳塞。	GB2811-2019《安全帽》使用期限30个月。
4	电工	作业前必须穿好工作服、绝缘胶鞋(jy)(雨天或潮湿区域作业穿绝缘鞋雨靴(jy)，在高空作业时须佩带好安全带、安全帽。	GB21148-2020绝缘鞋。
5	高配值班	作业前必须穿好工作服、绝缘胶鞋(jy)，高配电工配戴专用手套和鞋子。	GB21148-2020绝缘鞋。
6	电焊工(含气焊、气割)。	在作业前必须穿着耐高温阻燃电焊防护服[白色细帆布](zr)电焊防护工作服、帽、半皮布电焊长筒手套、防砸护足趾[防滑耐油底]安全皮鞋(气割气焊时用)(fz)、或绝缘胶鞋(电焊时用)(jy)及防护面罩、墨镜(hj)、配戴防尘口罩。	GB3609.1《焊接护目镜和面罩》。 GB8965-2020《防护服装、阻燃防护》。 GB21148-2020《个体防护装备安全鞋》。
7	生滚、熟滚	作业前必须穿戴好工作服、胶手套、耐油胶鞋(ny)、防砸矿靴，高噪声区域戴耳塞，有行车需要配发安全帽。	GB2811-2019《安全帽》使用期限30个月、GB5893-1986《耳塞》、GB21148-2020《个体防护装备安全鞋》。
8	化验员	在化验物品前穿戴好白大褂(全棉)、塑胶手套(防酸碱)，如需使用剧毒或危险化学品时必须戴好防护面具及防毒面具，防液体飞溅眼镜，纱布口罩。	GB6220-2023《呼吸防护》、GB2626-2006《过滤式防微粒口罩》。
9	金相、化验员	在检验材质磨光前应穿戴好工作服、防护手套、防护镜及其他防护用品。	/

10	热处理工 (含退火工、转炉工、网带炉工等)	1. 进入作业区域应穿戴好工作服、帆布手套。 2. 模具热处理工作业时必须配戴半皮布电焊长筒手套或石棉手套。 3. 使用行车时佩戴安全帽。 4. 转炉工：作业时除穿着必备的劳动防护用品外，必须塑料薄膜一次性手套防止化学品对皮肤的危害。	GB8965-2020《防护服装、阻燃防护》、 GB21148-2020《个体防护装备安全鞋》
11	司炉工	穿戴好工作服、帆布手套，防砸皮鞋、白色西帆布工作服。	GB8965-2020《防护服装、阻燃防护》、 GB21148-2020《个体防护装备安全鞋》。
12	叉车司机、驾驶员	线手套，多层货架叉车司机配戴安全帽。	GB2811-2019《安全帽》使用期限30个月。

三、职业健康体检

员工的职业健康监护以员工职业病预防为目的，根据劳动者的职业接触史，通过系统地定期或不定期的医学健康检查和健康相关资料的收集，连续性地监测劳动者的健康状况，反映劳动者健康变化与所接触的职业病危害因素的关系，以便及时采取干预措施，保护员工的健康。职业健康监护作为职业病预防控制的重要内容之一，是维护用人单位和劳动者合法权益的重要手段。

东华建立了较为完善的职业健康监护检查制度，对涉及职业危害因素作业人员严格落实上岗前、在岗中、离岗时和应急体检制度，不断建立和完善员工的职业健康一人一档。

强制性岗前体检：对发现有禁忌症人员不录用，杜绝后续诱发职业病等，规避相关法律风险；

定期岗中体检：一方面通过动态观察劳动者群体健康变化，评价工作场所职业病危害因素的控制效果，进一步评估个体防护等措施是否到位，另一方面发现亚健康或疑似禁忌症的人员，早发现早治疗，或按规定给予调岗等；

离岗时体检：确定其在停止接触职业病危害因素时的健康状况

应急检查：对遭受或者可能遭受急性职业病危害的员工，及时组织健康检查，控制职业病危害的继续蔓延和发展。东华通过以上措施，历年未出现疑似职业病或职业病患者。

公司不断改善作业环境，防止和消灭职业病及职业危害，保障员工的身体健康，集团公司每年直接用于员工体检、职业健康防护用品等投入在 150-200

万件。公司根据职业危害因素检测结果，2024年组织涉及接害人员开展岗中体检828人次参加岗中体检。与职业危害因素检测报告中涉及接害总人数相符。入职前安排做岗前职业健康体检553人次。

四、安全

安全生产责任制的落实，是有效控制安全生产事故的中心工作，而落实的途径，则是依靠合理的安全管理网络，采取安全生产责任横向划分，落实到边，和安全生产目标，逐层分解鉴定到底的方法，使个体单位安全目标实现，便能确保安全生产总目标的实现。

东华按照“横向到边、纵向到底”的原则，明确各级人员职业安全管理职责，每年通过组织安全责任制培训、与各部门、各岗位人员层层签订安全责任书、定期对安全责任制执行情况检查等方式，确保公司安全责任制的贯彻落实。并将安全责任制的落实情况与责任部门、责任人的绩效挂钩，凡安全工作不到位的部门、个人，一律不得参加评先，确保公司安全生产总目标的实现。

另外，东华采用作业条件危险性分析（LEC），对排查出来的风险确定等级，风险等级从高到低划分为重大风险、较大风险、一般风险和低风险，并组织制定分级管控清单，将不同等级的风险管控责任分别划分到公司、事业部、车间及班组，并将各个风险点隐患排查的责任落实到人，明确每个风险点的隐患排查内容、频次和要求，建立起全员参与、全岗位覆盖、全过程衔接的隐患排查治理机制，达到危险源源头控制。同时，为了避免交通事故，在厂区设置单行道、人车分流（大门和道路）。公司设立了安全管理委员会，员工代表参与和协商，对职业健康安全管理不断改进，针对发生的工伤事故进行按“四不放过”原则调查，组织相关人员开展安全警示教育，并在人社局认定工伤。

2024年公司未发生重伤事故及严重事故。轻伤事故4起，同比下降2起。损失工时事故率= $4 \times 1000000 / (290 \times 3462 \times 8) = 0.50$ ，损失工时严重事故率= $150 \times 1000 / (290 \times 3462 \times 8) = 1.86\%$ 。

五、相关方管理（人权）

公司确保所有利益相关方（客户、合作伙伴、分包方等）的人权，不定期召集各职能部门如法律、风险管理、对外交流、采购、人力资源、投资者关系

等领域的人员，了解与利益相关方有关的企业、项目、部门或具体问题的情况。目前主要涉及安全健康方面，进入公司场所前，及时主动沟通有关针对利益相关方在公司经营场所中遇到的健康和安全问题，公司制定了《相关方安全管理制度》，在相关方进入公司经营场所之前，对制度的要求进行告知和培训，并配备了适当的防护器材，并签订相关方协议。各相关方人员在公司经营场所的相关工作，由公司派专人进行跟踪协调，预防相关问题的发生，如果遇到健康和安全问题，则按双方协议约定处理。

培训与教育

一、职业生涯

通过职工代表大会、高层部署、公司会议等方式进行组织变革，为员工提供更富创造价值的平台；通过岗位分析，明确任职资格，梳理工作任务，定期更新岗位说明书；定期针对员工的职业兴趣、职业能力、个人特质和职业价值观对员工进行测评，对高于基准水平的员工纳入储备库，对低于基准水平的员工进行培训提升。

公司为员工提供管理晋升（M）和技术晋升（P）双通道。

二、员工培训

2024年，公司人才培养、员工培训工作，贯彻执行“以赛马为主、相马为辅，以拼搏奋斗为本、绩效结果论英雄”人才理念。针对员工的能力提升，为员工提供了多个不同专业、不同层次的培训项目，如公司层面培训、人员专项培训、业务需求培训等，通过集中面授培训、专题培训、沙龙交流、现场实操等相结合的方式，深化人才培养，提升员工总体素质。2024年主要开展了安全类、技术类、知识产权类、体系类、信息化类等30余项内部一级培训，质量类、安全类、设备类、生产类等317项内部二级培训，参训9800余人次。

序号	培训项目	具体措施及成绩
1	开展大学生培养“骏马计划”。	2024年应届大学生集中培养期3个月，同步开展企业基础认知培养、链条制造全过程培养、链传动全过程知识竞赛、素质拓展团建活动。
2	国际化经营人才培养“赤兔马计划”	2024年，公司高管学习进行8次课程，由浙大多位教授老师任教。根据集团“3+1”化战略引领为匹配集团战略目标实现过程的能力需要，特组织开展新晋中层管理培训，按照人员“精干、高效”原则，各部门根据组织架构及岗位配置策划要求，对内部岗位进行聘任或任命上岗，共计聘任中层干部125名。
3	开展应用工程师培养“汗血宝马计划”。	2024年按照客户即项目、项目即客户原则，应用工程师推进的18&60细分市场项目，在维护Ⅰ级和Ⅱ级市场的同时，大力开拓Ⅲ级和Ⅳ级细分市场，在挖掘新客户的同时，也挖掘老客户的新需求，并以提供解决方案并接单为目标，共开展细分市场项目215个；有进展项目对应的课题375个，已经完成课题256个、进展中课题119个，共计完成新产品410个。
4	开展技能人才工匠培养“白龙马计划”。	2024年组织开展集团技能人才全工种复评工作。杭州总部共计评审通过496人。据集团《集团技能人才技能提升工作方案》，制定《东华集团冲压工技师技能等级认定方案》，通过“技能培训+技能竞赛+技能鉴定”方式，特开展冲压工技师技能等级认定工作，通过27人。

5	班组长储备班组长“首马计划”	2024年采取“内部强基础+外部更新知”的模式，通过“理论培训+实践提升+业绩评定”使现有班组长的综合素质（思想素质、专业素质、管理素质）得到提升，共计培养合格54人。
6	内训师培养“相马计划”	为建设和培养内部讲师队伍，提高内部讲师的整体素质，激励讲师的授课积极性，规范讲师管理流程、提升工作绩效。
7	技能大师工作室	全年完成技改项目39项；已完成36项，技改项目的完成在提升生产效率、降低劳动强度、提升外观清洁度、实现自动化等方面有较大作用。徐长明技能工作室在临平区3年期满考核评估结果为优秀。
8	博士后工作站	2024年集团公司针对搜集的各部门科研需求项目（19项）讨论后有13项课题符合（7名博士），通过与各需求部门对接后，共有3名博士符合；

三、绩效考评

通过开展职位分析，从专业、经验、能力等多维度识别各岗位员工所需的技能和特点，明确各岗位的任职资格要求，更新完善《岗位说明书》。每年对技能员工进行技能等级评定和技术员工进行技术等级评定，系统分析现有员工技能，缩小高端管理能力、项目服务能力、国际化沟通能力等与战略目标要求的差距，全年晋升技能人员200余人。

公司建立了薪酬管理规定和薪酬方案，在薪酬方案里对员工的基本工资进行规定，同时每年对薪酬方案进行评审更新，基本工资结合社会发展情况不断的在提升。

多元化与平等机会

一、全球多元化

作为一家全球领先的开放式链传动公司，东华正积极推进全球化经营和发展，打造公正、平等的企业文化，践行多元化与包容性理念，促进公司长期可持续发展。

1、平等多元化理念

公司打造国内国外多家子公司，无论员工宗教信仰、种族、年龄、肤色、性别、性取向、性别认同、国籍、民族、婚姻状态，残疾状态，东华都致力于提供平等的就业机会。公司雇佣 800 余名来自美国、德国、芬兰、泰国等国家的员工，同时帮助近 30 名残疾人解决就业问题，在奖励、晋升、职业发展等各方面提供平等机会。

2、打造开放式职场

通过公正平等的程序，努力营造热情包容的职场，创造没有歧视、欺凌、骚扰、诽谤、侵害和暴力等不当行为的职场。教育和培训员工了解多元化的价值，了解自身在多样化和平等机会方面的角色与责任。为员工提供申诉的方法或流程，审查员工队伍的人口结构状况，营造多元化格局，并确保实施人才服务方案来建立多元化员工队伍。

3、以人为本提升员工幸福

打造“以人为本”的工作环境，倡导工作与生活平衡的理念：通过妇女节福利，女性专项体检服务等举措，为女性员工创造良好的职场环境；工会打造乒乓去、羽毛球、篮球、足球、健康跑等 8 大俱乐部，每年间隔开展职工运动会或周年晚会，为有才艺员工提供展示平台，极大地丰富了员工文化生活。东华志愿者团队日益壮大，内部已有 60 余人。



二、发展

公司经过多年的发展，成功打造了行业内领先的人才平台。如国家级的博士后科研工作站、以及技能大师工作室、大学生见习基地、技能人才实训基地等。每年开展安全类、技术类、知识产权类、体系类、信息化类等百余项内部培训，全方位提升员工素质。公司十分注重员工利益的维护，每年结合公司实际，统筹考虑内外部环境等因素，通过薪酬、福利、用工、员工成长等多途径改善与员工切身利益密切相关的福利待遇，想方设法拓宽员工职业生涯通道，全面提升员工幸福感。



反歧视

1、员工招聘、录用程序规范、公开、透明。根据公司用工需求，通过集团公司内部网、外部招聘网发布招聘信息，简历筛选，通知面试正式录用后签订劳动合同。

2、不发布歧视性招聘信息。东华发布的招聘信息对性别、地区、种族不作限制，尊重个人信息隐私，为员工提供均等的就业机会。公司女性员工占比 $29.75\%=1050/3599*100\%$ ，高层岗位共计 39 人，其中女性 3 人，占比 $7.69\%=3/39*100\%$ 。

3、公司的价值观是：一个满足，三个有利于。即，企业的一切工作既要满足用户的需求，又要有利于社会进步、有利于企业发展、有利于员工的利益。公司每个月平均有上百人次的招聘录用，没有因歧视或骚扰导致员工的投诉或上级监察部门的检查，整个工作环境氛围和谐友爱，不存在歧视和骚扰事件。

4、公司持续做促进包容接纳残疾员工的行动，公司现有残疾人 22 人，男 13 人，女 9 人，为残障人士提供了就业机会，保障正常生活。

5、公司招聘人员面向所有群体，其中少数民族有 60 人，占比： $1.68\%=60/3599*100\%$ 。

集体谈判

一、员工代表

公司建立安全管理委员会和职代会，包括海外公司设立了工会组织，参与到欧洲工会中。公司通过制度建设，规范职代会民主管理。明确了职代会的各项职能。并将职代会程序，职代会代表的参选条件、产生、罢免和撤换全程透明化管理，确定了海外公司设立了工会，由公司非管理层担任工会负责人。职代会闭会期间各项工作流程，为职代会民主管理规范化管理奠定了坚实的制度基础。

公司在职代会民主管理工作中不断总结经验，持续改进，制度是前提，执行是关键。“拒绝形式主义”，任何一项制度的落实都需要抓好执行。公司每年定期召开1次职代会，职工代表听取并审议《总经理工作报告》、《工会工作报告》，听取财务预决算报告、审计报告等公司情况汇报。对涉及职工切身利益的重要制度，出台前均采取各代表组广泛征求职工意见、职代会审议通过的方式履行民主程序，并通过“员工关怀中心”这一渠道收集一线员工的意见和建议。收到了良好的效果。

公司重视发挥职代会作用，定期组织职工代表围绕职代会决议执行、安全生产、经营管理重要事项开展，公司每年年初征集职工代表提案，工会认真受理，对立案议题，督促相关部门组织落实，提案处理情况向提案人反馈，每年评选表彰优秀提案。此外，公司重视发挥职工代表民主监督、民主决策作用，组织职工代表参与资格审查、综合评价全过程监督，不断拓展了职工代表参与民主管理的渠道。

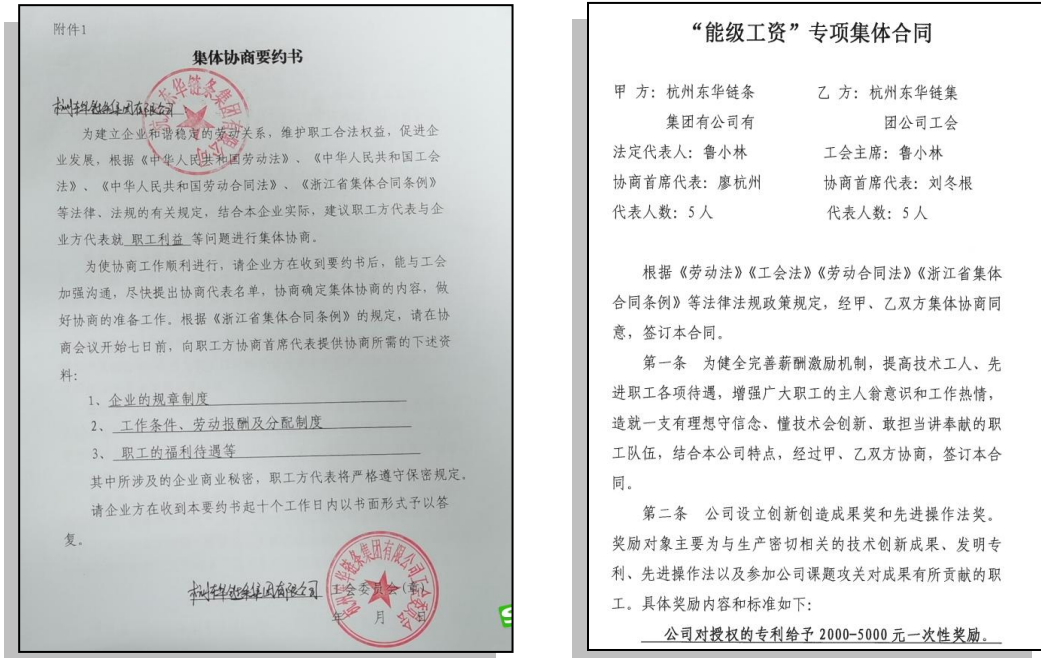
二、集体合同

1、公司严格遵守国家《劳动法》和《劳动合同法》，规范执行劳动用工制度，与职工在公正、平等、自愿、协商的基础上签订书面劳动合同，签订的劳动合同内容全面、合法，合同时间、工作、地址等必备条款齐全，双方约定条款清楚，员工入职办理先签订合同再安排上岗，员工劳动合同签订率100%。

2、依法进行劳动合同的履行、变更、解除和终止。员工在提前一个月通知期限后，可以自由终止聘用合约。工作中为员工提供均等晋升机会，对员工实

行同等的福利待遇，保障员工合法权益，努力创造一个快乐的工作环境。

3、每年签订的合同（女职工权益保护、劳动合同、工资合同等）接受上级工会的监督和检查，专项集体合同签订后，由区级工会提交到区总工会，最后



由区总工会统一报送至区人力资源和社会保障主管部门审查。为健全完善薪酬激励机制，提高技术工人、先进职工各项待遇，增强广大职工的主人翁意识和工作热情，造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的职工队伍，更好的发挥技术人才的能动性。

童工、强迫或强制劳动

东华制定了《女工和未成年工保护制度》，从不强迫和强制性的劳动，从不招用童工和未成年工。

1、所属各部门不得以结婚、怀孕、生育、哺乳期、更年期为理由而拒绝、辞退女员工或降低其工资。在员工的招聘、定级、升级、工资调整等工作中不得歧视女性，必须坚持男女平等的原则。不安排女工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级劳动强度的劳动。

2、公司招聘使用人员时，在招聘管理制度里规定不使用未成年工，严禁使用童工，招聘不因种族、肤色、性别、宗教的不同而所有歧视。公司内部组织专项培训，加强对“童工、强迫劳动”风险防范培训，使全体员工意识得到提升。

3、人口贩卖是违法行为，公司严格遵守法律法规要求，从未因违反法律法规而受到处罚或曝光。

当地社区

一、睦邻友好社区关系

1、严格按法律法规、周边区域规划布局、环境保护指标要求做好日常经营过程维护，在此基础上，优化内部环境、美化周边环境，带动所处区域一带的高质量发展。

2、关注社区民俗习惯、重要活动的开展，积极参与捐资增物，帮助社区解决各种需求。

3、运用党建联盟、共富平台等桥梁，打造社区居民便民服务圈，如，开辟就业渠道，引导社区失业人员合理就业、迁就就业，解决社区的“金融危机”。

二、结果

公司杭州总部的三个厂区与周边社区建立了良好的关系，实现了社区和企业相互发展、相互促进。

客户隐私

在许多领域中，人们越来越依赖于数字化和网络化的服务，随着这种服务的日益普及，客户越来越关心对其个人隐私的侵犯，保护客户隐私和数据安全已经成为了企业服务首要关键问题，为此，东华链条一直致力于改进和完善。

一、科学保护客户隐私

1、在保护客户隐私方面，东华采取措施防止客户的个人隐私泄露。特别是在客户提交个人信息时，我们尽可能的减少这些信息的泄露风险。例如，我们在数据加密和数据传输方面采取更高效和安全的措施。此外，我们还建立起严格的数据管理和授权机制，确保客户的个人信息得到妥善保护。

2、在保护客户数据安全方面，东华遵守国家法律法规，并严格履行数据保护义务。东华有完善的数据安全管理体系，确保客户数据的安全性、完整性、可靠性和保密性。在数据处理方面，东华采用技术手段，减少非法数据访问、数据篡改和数据泄露的风险。

3、在实现客户隐私和数据安全保护的许多措施中，东华充分利用技术手段，例如人工智能和大数据技术。利用这些先进的技术，东华更加精准地识别和排查潜在的安全隐患，更好地保障客户的隐私和数据安全。

二、日常管理保护措施

1、建立客户信息保密制度

通过建立相关制度明确员工对客户资料的保密责任，加强员工的教育与培训，增强员工的保密意识，告知员工不可以任何渠道向公司以外的单位或者个人泄露客户信息，定期检查，配合相应的处罚机制，避免出现员工外泄客户信息的现象。

2、得到客户授权和信任

向客户明确收集数据的目的，让客户决定是否允许收集他们的个人信息，确保知情同意权益赢得客户的信任。

3、加强日常办公中客户资料的保护

日常办公中不可避免的会出现一些作废的客户资料，加强对这些资料的保密处理工作，防止因处理工作不到位而导致客户资料通过某些渠道被流转泄

露。

4、使用电脑监控软件强化管控

使用域之盾软件，通过实时监控、外设管理、应用程序管控、终端安全系统，以技术加密的方式来管控员工以及保护公司隐患；记录员工的网络操作行为，做到及时有据地对泄密员工进行追溯，对员工的泄密行为起到震慑作用。

三、持续改进和完善

做好客户资料的保密工作非常重要的，既是在保护客户隐私，也是在维护公司的利益以及名誉。东华链条在持续改进和完善安全管理，以确保客户的隐私和数据安全。

我们需要采取特别措施来保护客户的个人信息，采用受控的数据流程和数据安全管理模式来确保客户信息不被盗取或泄露。随着时间的推移，我们相信，随着这些安全措施完善和更新，东华链条服务将在全球范围内得到广泛的认可和欢迎。

合规与社会公益

一、坚守合规底线

东华创建 30 多年来一直处于快速增长趋势，为社会提供了大量的就业岗位和持续不断增加的税收。公司品牌和产品得到不断发展，“东华”是中国驰名商标，自强牌链条为浙江省名牌产品。成为广大链条中小企业的榜样，东华链条定期在行业内组织交流，敞开大门让同行参观学习，学习涉及方方面面，有体制创新、战略创新、技术创新、营销创新、管理创新、文化创新等，有力的促进了链条行业中小企业成长和发展，带动了整个链条行业的发展。

东华坚守创造财富的同时绝不以破坏环境为代价，每年在循环经济、节能减排等社会责任方面高度重视，每年投入 1000 多万元，以产品全生命周期进行绿色制造，从源头开始，导入预防为主生态理念，改进加工工艺，确保所有产品加工过程不对环境造成影响，不对人员健康造成影响。如投入巨资，按照零排放标准修建了行业中最大最先进的废水循环回用处理系统，对各类废水、废气均进行科学处理。在企业发展中注重绿色发展要求，定期组织清洁生产、循环经济审核，节能减排，发挥行业引领作用，引领行业绿色发展，制定集团公司“双碳”控制目标，用能总量（同等产能情况下）逐年下降，先后获得杭州市“节能减碳”先进企业、杭州市绿色工厂，浙江省绿色工厂、浙江省绿色低碳经济标兵企业等荣誉称号。

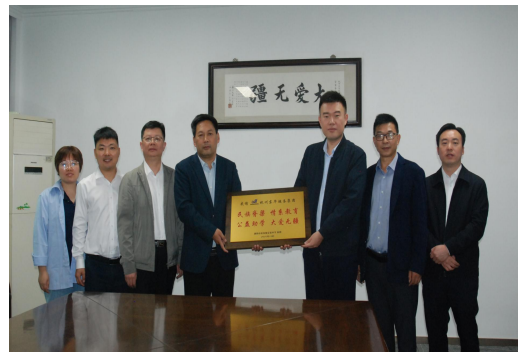
公司在创造企业价值的同时，也不忘回报社会，积极履行社会责任，热衷于公益事业。2018 年通过品牌战略策划，建立公益活动实施规划，将“行业发展、教育事业、环境改善、社区关爱”四个领域确定为公益事业支持重点。如参与起草链条行业标准、积极参与行业协会活动，促进行业发展；支持国家教育事业，培养国家需要人才；提升合作伙伴能力，促进行业健康发展；支持环境保护事业、提高社区文明水平；改善留守儿童生活现状、扶贫济困；帮助受灾群众，支持社会公共医疗事业等。

二、公益事业

公司高层领导率先垂范，积极参与公益活动。公司董事长坚持 10 多年与贫困学生结对助学，帮助他们完成学业。其他高层领导员工也积极参与无偿献

血、捐资捐款、扶贫结对等公益事业，在公司内部形成了“我与东华同发展，人人参与做公益”的氛围。

东华链条集团在持续、健康发展的同时，不忘企业承载的社会责任，诚信守法，热衷于公益事业，关注社会教育，回馈社会。从1999年至今，东华集团一直资助贫困地区失学儿童及残疾孩子上学、资助浏阳市田家炳学校有志于机械专业的贫困学生读大学、赞助贫困地区水利建设及办公楼建设等。同时向慈善总会、癌症康复中心、学校、地震灾区等机构捐款。东华一直在努力回报社会，为构建和谐社会、秉承社会之责尽一份绵薄之力。近9年来，社会公益捐赠共计1000万元以上。



2007年至今，东华启动“东华教育基金”，开始资助湖南省浏阳市田家炳实验中学10名贫困学生读大学。

2012年开始每月定期资助11位浙江省民建困难会员。

2012年，东华向余杭区运河中学建设捐款100万元。

2013年开始参加富阳联乡结村活动；向地震灾区捐款；每年参加捐资助学、春风行动、向慈善总会捐款等活动。

2015年又启动了第三轮助学计划。此举意在为中国培养一批机械制造业人才队伍，为中国的制造业崛起，为中国成为世界工业强国而尽心尽力。

2017年开始参加大慈岩乡联乡结村活动；启动第四轮“东华教育基金”，资助湖南省浏阳市田家炳实验中学10名贫困学生读大学。

2018、2019年重点延续联乡结村、捐资助学活动。

2020年持续开展联乡结村公益活动、捐资助学新一轮计划，参加防疫慈善捐赠活动。

2021、2022 年重点延续联乡结村、捐资助学活动。

2023 年延续浏阳田家炳中学捐资助学、资助浙江民建困难会员、联乡结村公益活动等。

2024 年持续开展浏阳田家炳中学捐资助学、金华市金东区慈善总会等，在公益道路上继续前行。

三、可持续发展

2024 年，东华紧紧围绕“世界第一”的战略目标，围绕“六个领先”战略要求，全面贯彻新发展理念，实现了年度经营目标持续稳增长。2025 年，我们将继续以公司企业文化和新发展理念为指引，认真践行公司的社会责任理念，在清洁生产、环境保护、员工就业、公益慈善、阳光采购、合规经营等方面与时俱进，开拓创新，自觉践行“传递进步动力，创造幸福美好”的使命，以打造世界领先的现代化链传动企业，全面展示公司良好的社会责任形象。

1、清洁生产：持续定期开展清洁生产审核工作，将综合预防的环境保护策略持续应用于生产过程和产品中，期减少对人类和环境的风险。

2、环境保护：进一步细致明确产品和服务相关的全生命周期中的环境影响因素、法规要求，应对的风险和机遇，建立目标并确保运行控制绩效，打造国家级的绿色工厂。

3、员工就业：打造和谐员工关系，实现员工与企业共同成长。

4、公益慈善：以社区共富项目为核心，以各个慈善专项为延伸，在乡村振兴、社会公益、社企共建、公益活动等方面给予大力支持和资助等。

5、阳光采购：坚持阳光采购，始终加强对供应商健康、安全、环境、劳工实践和人权方面的审核和要求，推动价值链上的供应商开展社会责任建设。

6、合规经营：大力开展诚信建设，公平竞争，推动产业链健康可持续发展。

未来，东华链条集团将始终秉承“一个满足三个有利于”的企业价值观，坚持企业与社会、环境、供应商等共同发展的原则，自觉承担社会责任，努力促进公司与员工、股东、客户、社会及环境的和谐发展和共同进步，打造“百年东华”。