



春秋电子



2025

环境、社会和公司治理(ESG)报告

Environmental, Social
and Governance Report

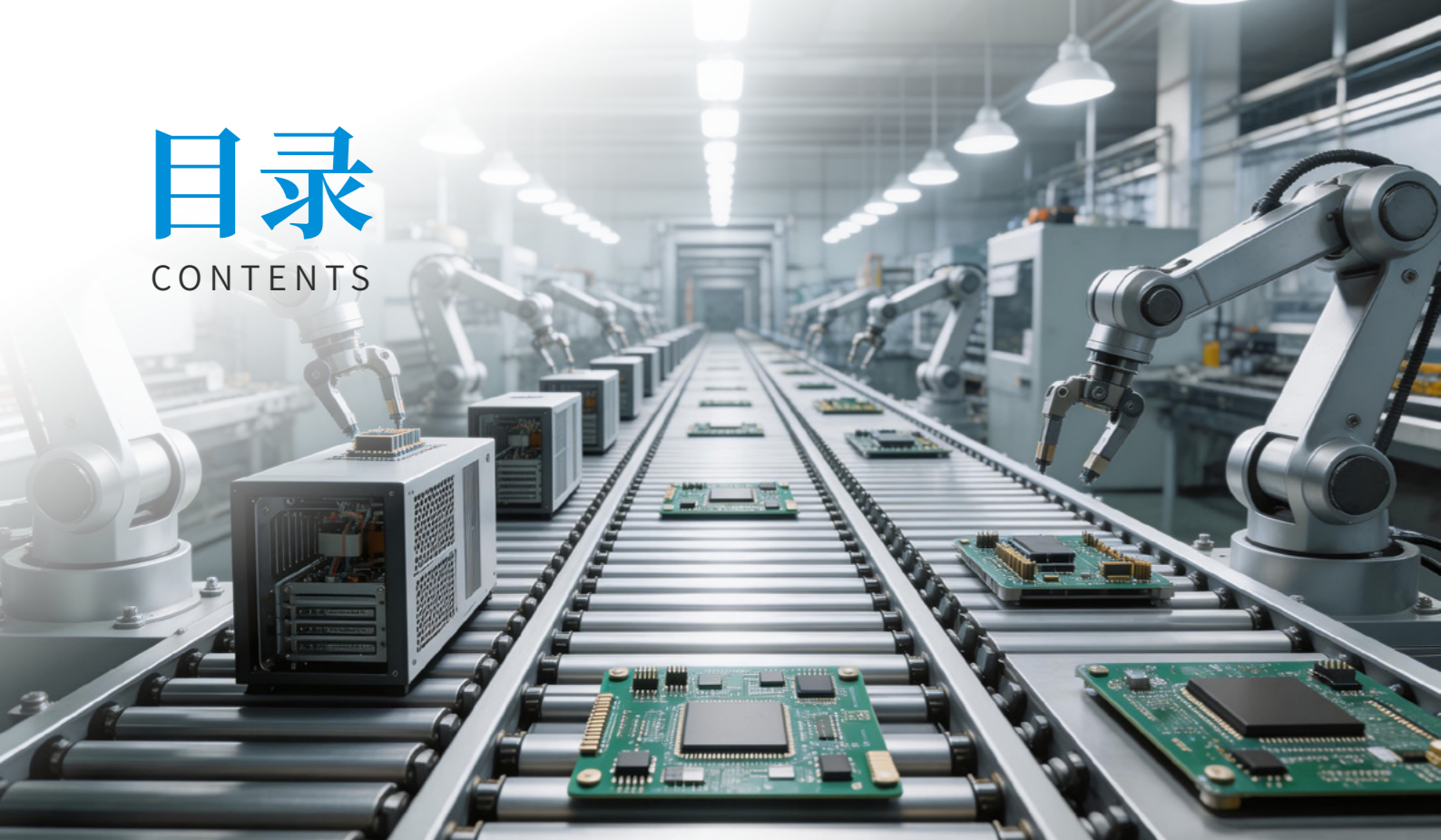


苏州春秋电子科技股份有限公司
SUZHOU CHUNQIU ELECTRONIC TECHNOLOGY CO.LTD.

地址: 昆山市张浦镇益德路988号
官网: www.szchunqiu.com
邮箱: zhengquan@chunqiu-group.com

目录

CONTENTS



04 / 第一章 关于本报告

06 / 第二章 董事长致辞

08 / 第三章 关于春秋电子

- 第一节 公司介绍
- 第二节 企业荣誉及成就
- 第三节 认证管理体系

18 / 第四章 立足永续发展 守护宁静未来

公司治理篇

28 / 第五章 党建

- 第一节 深化党建引领 激发发展新动力
- 第二节 党建活动展风采 凝心聚力激活力

32 / 第六章 提升公司治理水平 促进企业持续发展

- 第一节 恪守法律法规 完善治理架构
- 第二节 融入 ESG 理念 强化治理能力
- 第三节 以稳健为准绳 坚持合规运营

44 / 第七章 风险管理

- 第一节 风险管理体系
- 第二节 风险识别、分析与应对
- 第三节 应对气候风险

52 / 第八章 利益相关方与实质性议题

- 第一节 利益相关方沟通
- 第二节 实质性议题分析

58 / 第九章 经济绩效与税务治理

- 第一节 经济绩效
- 第二节 秉公守法以立世 诚信纳税以兴业

60 / 第十章 商业道德

- 第一节 反腐败及反垄断建设
- 第二节 加强供应商反腐败风险管理
- 第三节 反腐举报机制及工作情况

66 / 第十一章 供应链管理

- 第一节 完善供应链管理体系
- 第二节 供应商准入与评鉴
- 第三节 供应链风险管理

环境管理篇

78 / 第十二章 环境管理

- 第一节 环境管理体系
- 第二节 环境因素识别与监控
- 第三节 环境保护管理
- 第四节 环保落实

86 / 第十三章 能源管理与气候变化

- 第一节 能源管理
- 第二节 应对气候变化
- 第三节 废气管理

94 / 第十四章 绿色运营

- 第一节 绿色办公
- 第二节 清洁生产
- 第三节 噪声管理
- 第四节 生物多样性保护

100 / 第十五章 物料与废弃物

- 第一节 物料管理
- 第二节 废弃物管理

104 / 第十六章 水资源与废水

- 第一节 水资源管理
- 第二节 废水管理

社会责任篇



110 / 第十七章 构建开放、平等的人才雇佣体系

- 第一节 平等雇佣
- 第二节 雇佣程序
- 第三节 员工反歧视与多元化管理

118 / 第十八章 薪酬福利与员工关爱

- 第一节 薪酬管理
- 第二节 员工福利的多样化
- 第三节 心理疏导与文体活动
- 第四节 员工激励
- 第五节 员工绩效考核

124 / 第十九章 员工成长与发展

- 第一节 培训管理体系
- 第二节 培训实践与效果评估
- 第三节 职业发展支持
- 第四节 民主管理与沟通

130 / 第二十章 职业健康与安全生产

- 第一节 职业健康安全管理
- 第二节 职业病防治与监测
- 第三节 安全风险
- 第四节 安全生产宣传与培训
- 第五节 隐患排查和应急管理

144 / 第二十一章 产品质量与服务

- 第一节 质量管理体系
- 第二节 产品质量检测与风险排查
- 第三节 提升产品质量
- 第四节 产品召回程序及数量

148 / 第二十二章 信息隐私安全与数字化转型

- 第一节 数据安全与隐私保护
- 第二节 数字化转型

154 / 第二十三章 研发创新

- 第一节 研发管理体系
- 第二节 科研能力介绍
- 第三节 知识管理与知识产权保护

160 / 第二十四章 国家战略响应和社会责任

- 第一节 国家战略响应
- 第二节 履行公益责任

162 / 附录

- 第一节 索引与附录
- 第二节 关键绩效表
- 第三节 上交所索引
- 第四节 GRI 索引
- 第五节 读者反馈表

第一章 关于本报告

报告说明

本报告为苏州春秋电子科技股份有限公司（以下简称“春秋电子”“公司”或“我们”）发布的 2025 年环境、社会和公司治理报告（ESG 报告），系统地阐述了公司在环境、社会和公司治理（ESG）领域的方法、行动和绩效，向利益相关方报告公司 2025 年度在 ESG 治理方面的发展情况。

本报告为年度报告。

报告边界及称谓说明

报告时间范围：本报告书数据收集期间为 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

报告组织范围：本报告中提供的政策及数据涵盖本公司及附属公司，报告范围与年报一致。

此外，报告中的“国家”“政府”为中华人民共和国及其行政机构。

为便于叙述，报告中使用的简称如下：

合肥经纬电子科技有限公司

简称：合肥经纬

合肥博大精密科技有限公司

简称：合肥博大

春秋电子（越南）有限公司

简称：越南春秋

合肥精深精密科技有限公司

简称：合肥精深

重庆春秋电子科技有限公司

简称：重庆春秋

合肥经纬、合肥精深与合肥博大

简称：合肥基地

部分数据统计披露范畴与前述有异，已于所属章节单独注明。

报告编制依据

本报告依据《上海证券交易所股票上市规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——规范运作》中对主板上市公司环境、社会和公司治理（ESG）相关信息的披露要求进行编制，并参考国务院国有资产监督管理委员会《央企控股上市公司 ESG 专项报告编制研究》中提出的部分通用指标框架。

报告主体遵循全球可持续发展标准委员会（GSSB）发布的《可持续发展报告标准》（GRI Standards）、中国社会科学院《中国企业社会责任报告编写指南》（CASS-CSR 4.0/ESG 5.0）的基本披露逻辑，并在议题识别与目标设定

中参考了联合国可持续发展目标（SDGs）的相关方向。同时，针对气候相关议题，报告亦酌情回应了气候相关财务信息披露工作组（TCFD）建议的核心要素。

我们依据“准确性”、“平衡性”、“清晰性”、“可比性”、“完整性”、“可持续发展背景”、“时效性”、“可验证性”八项原则编制本报告，以确保报告信息内容与呈现方式的质量。

信息来源

本报告所使用的信息、数据和案例，来自公司的统计报告、相关文档、内部沟通文件及公开资料。如无特别说明，本报告涉及财务数据均来自于苏州春秋电子科技股份有限公司年度财务数据。其他数据来源为公司内部统计和汇总的信息。

董事会对报告内容的真实性、准确性和完整性负责。

编制流程

本报告以公司社会责任实践为基础，按照“ESG 报告编制工作启动会议——组建并成立环境、社会及治理（ESG）工作领导小组——ESG 工作领导小组制定报告编制方案并进行工作分配——发布利益相关方问卷进行调研——确定公司实质性议题——制定报告编制方案并确立报告框架——收集报告素材——报告编制、内部研讨和修订——报告设计——管理层与董事会评审——报告发布并收集反馈意见”的流程进行。

审阅与批准

本报告经管理层确认，于 2026 年 4 月 20 日获董事会审批通过，董事会及全体董事保证本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

发布形式

本报告以中文电子版形式发布。

货币单位说明

如无特殊说明，本报告披露金额均以人民币元（CNY）计量。

联系方式

如您对本报告书有任何建议，欢迎通过以下联络方式与我们联系：

地址：江苏省昆山市张浦镇益德路 988 号

电话：0512-57445099

信箱：zhengquan@chunqiu-group.com

网站：<http://www.szchunqiu.com>

第二章 董事长致辞



2025 年，是春秋电子深化“双轮驱动”、迈向高质量发展的关键之年。面对全球产业格局的深刻变革与可持续发展的时代命题，我们始终秉持“以客户为中心”的初心，将 ESG 理念融入企业发展战略与日常运营，致力于在创造经济价值的同时，为社会、环境和利益相关方带来长期正向影响。

我们坚信，企业的真正利润不仅来自成本控制的有效性，更源于持续创新与为客户创造新价值的的能力。在“变革是第一生产力”方针的指引下，公司不断优化组织流程、推动数字化转型，提升运营效率与响应速度。我们坚持“管理的最高境界是不管理”，通过制度化、透明化的机制建设，激发团队自主性与创造力，让每一位员工都能在“快乐工作、幸福生活”的环境中实现自我成长与价值贡献。

在环境保护方面，我们把绿色低碳作为企业发展的内在要求，践行生态文明理念。从源头设计到生产制造，我们积极推行节能降耗、资源循环利用与清洁生产，努力减少对环境的影响。我们相信，真正的可持续发展不是被动应对，而是主动引领——用技术赋能绿色制造，用行动守护绿水青山。

在社会责任层面，我们始终将员工视为最宝贵的资产。我们致力于构建“公平、包容、尊重”的企业文化，推动员工技能提升与职业发展，打造有温度、有归属感的工作环境。同时，我们积极参与

地方社区建设，支持职业教育与人才培养，以实际行动回馈社会，践行企业公民责任。

在公司治理上，我们坚持依法合规经营，不断完善内部控制与风险管理体系，保障企业稳健运行。我们倡导“共赢共享”的合作理念，与客户、供应商、合作伙伴携手同行，在互信与协作中实现共同成长。

未来，春秋电子将继续以“成就客户、成果导向、成本有效、共赢共享”为核心价值观，以 ESG 为治理框架，以绿色创新为引擎，在可持续发展的道路上稳步前行。我们期待与社会各界并肩同行，共创低碳、和谐、美好的未来！

春秋电子董事长、总经理
薛革文

第三章 关于春秋电子



第一节 公司介绍

苏州春秋电子科技股份有限公司（股票代码：603890.SH）成立于 2011 年，并于 2017 年成功在上海证券交易所主板上市，是一家专注于精密结构件设计与制造的企业。公司致力于为消费电子及汽车行业提供高质量的结构件解决方案，涵盖笔记本电脑、平板电脑、汽车内外饰等产品的制造。春秋电子已建立了一套完整的从模具设计到成品组装的全链条制造体系，拥有上海崑崙、苏州春秋、合肥经纬、合肥博大、合肥精深、重庆春秋等多个专业化生产基地。

展望未来，春秋电子将继续深化智能制造能力，拓展全球市场布局，致力于成为全球领先的精密结构件解决方案提供商，为客户创造更大价值的同时，推动行业的可持续发展。

业务布局

围绕精密结构件设计与制造的业务方向，春秋集团深入开展模具开发、注塑成型、金属冲压及表面处理等核心工艺的技术积累与产能布局，坚持精密制造基础能力在消费电子与汽车零部件等应用场景的持续投入。

公司已形成覆盖“模具开发—注塑/冲压—CNC 精加工—表面处理—自动化组装”的全流程一体化制造体系。在消费电子领域，公司主要为全球知名笔记本电脑品牌客户提供上盖、底壳、键盘框等塑胶及金属结构件，产品广泛应用于主流轻薄本、商务本及高端游戏本；在汽车零部件领域，公司依托金属冲压与注塑工艺，向多家汽车整车厂及头部供应商供应车用内外饰结构件，包括支架、饰板、功能件等。

在制程技术方面，公司具备镁铝合金压铸（含半固态成型）、高精度 CNC 加工、双色注塑、阳极氧化、喷涂及自动化组装等完整工艺能力，能够实现从原材料到成品组件的一站式交付。通过持续优化工艺组合与柔性生产能力，公司有效满足客户对产品轻量化、高集成度、高可靠性及快速交付的综合需求，巩固了在精密结构件细分市场的核心竞争力。

创新发展

首先，春秋电子建立了覆盖研发全过程的管理机制，对研发项目的立项、执行、评审及成果归档等环节进行规范管理，为技术研发活动提供制度保障，确保各项研发工作科学、有序开展；同时，公司组建了由内部技术骨干构成的技术评审团队，对重点开发项目的技术路线和实施方案进行论证与把关，提升研发决策的科学性与有效性。

同时，作为精密结构件制造领域的实践者，春秋电子依托多个生产基地的技术资源，持续推进新工艺、新材料和新设备的应用研究。在内部，各工厂之间围绕注塑、冲压、CNC、表面处理等核心制程开展技术交流与协同开发，强化跨基地的工艺标准化；在外部，公司与供应链伙伴、设备厂商及材料供应商保持紧密协作，共同推动制程优化与产品良率提升，形成以应用为导向的联合创新机制。

此外，公司持续投入研发资源，支持模具开发、自动化设备研制、参数优化等关键环节的技术积累。通过自主研发，公司在双色注塑、高精度金属冲压、镁铝合金半固态成型、阳极氧化多色同线作业、喷涂干冰前处理等工艺上形成了较为完整的制程能力，并逐步实现自动化设备的自主设计与部署。

在体系支撑与实践积累的共同作用下，公司的技术创新能力稳步增强，为服务全球消费电子与汽车客户提供了可靠的技术保障。



公司发展历程

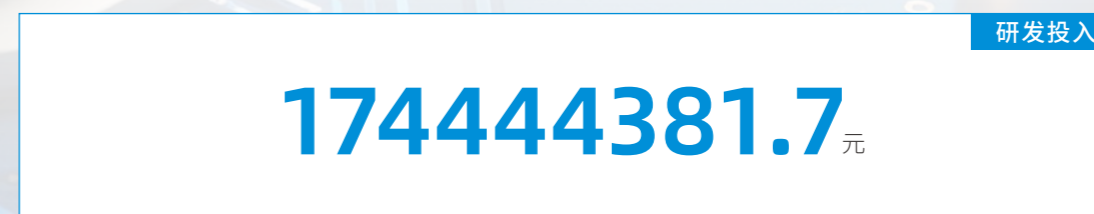
公司亮点提取

春秋电子 2025 年情况

总资产	6,056,504,698.48 元
所有者权益	3,304,318,799.62 元
当年营业收入	4,392,228,342.73 元
归属母公司所有者的净利润	284,896,087.00 元
员工总数	6743 人
前十大股东持股比例合计	42.91%
高管持股比例	33.04%
股票质押比例	5.48%



注：数据统计范围为苏州春秋与合肥基地（合肥经纬、合肥博大与合肥精深）。



第二节 企业荣誉及成就

企业荣誉奖项

春秋电子旗下各子公司凭借在技术创新、智能制造和专业化发展方面的持续投入，已相继获得多项权威认定与重要荣誉。

公司体系内企业被认定为“高新技术企业”、“专精特新中小企业”，其中合肥经纬获评“安徽省专精特新中小企业”、“安徽省企业技术中心”及“安徽省数字化转型标杆企业”；合肥博大获评“安徽省数字化车间”。

在重大奖项方面，合肥经纬 2021 年、2022 年获评“高新区亩均效益奖”；2023 年入选“合肥市民营企业纳税 50 强”。合肥博大则于 2022 年获评“高新区安全生产工作先进单位”，2023 年获评“工业发展贡献奖”。2025 年获评“税收贡献十佳企业”。

上述资质与奖项充分体现了春秋电子在精密制造领域的技术实力、规范运营能力及对地方经济发展的积极贡献，彰显了公司在行业内的专业地位与综合影响力。

创新平台

春秋电子高度重视研发平台建设，依托制造一线的技术积累，持续夯实工艺开发与产品创新能力。公司已在主要生产基地建立了覆盖模具开发、注塑成型、金属冲压、表面处理等核心制程的技术研发团队，并通过内部技术评审机制对重点项目进行系统支持。

此外，公司积极推进与产业链上下游的技术协作，在自动化设备开发、新材料应用及制程优化等方面，与关键设备供应商、材料厂商及客户工程团队开展联合开发，推动工艺改进与量产落地的高效衔接。

公司注重技术人才的培养与储备，在合肥、重庆等生产基地配置了专业的工程技术人员队伍，支持新项目导入、制程验证及量产爬坡，为精密结构件制造提供稳定的技术支撑。同时，围绕镁铝合金半固态成型、高精度冲压、多色阳极氧化、干冰清洗前处理等特色工艺，公司持续开展内部技术攻关，逐步形成具有自主特色的制造技术体系。



合肥经纬安徽省高新技术企业



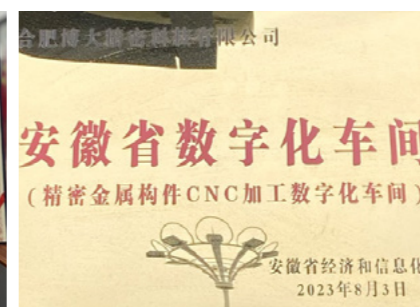
合肥经纬安徽省专精特新中小企业



合肥经纬安徽省企业技术中心



合肥经纬安徽省数字化转型标杆企业



合肥博大安徽省数字化车间



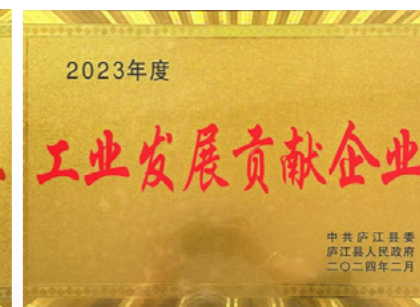
合肥经纬安徽省民营企业税收贡献 50 强



合肥经纬亩均效益奖



合肥博大税收贡献十佳企业



合肥博大工业发展贡献企业



第三节 认证管理体系

标准化管理体系，作为企业稳健前行的基石，对于保障企业规范高效运营起着至关重要的作用。春秋电子不仅在技术创新研发上追求卓越，更是将标准化管理体系的建设与完善置于重要位置。公司深刻认识到规范化管理对于企业可持续发展的重要意义，因此始终坚守以标准为先导，将标准化管理作为提升治理效能、保障产品质量、增强市场竞争力的重要手段。

目前，公司已通过 ISO 9001 质量管理体系认证、ISO 14001 环境管理体系认证、ISO 45001 职业健康安全管理体系认证以及 IECQ QC 080000 有害物质过程管理体系认证，在质量管理、环境保护、职业健康安全及有害物质管控等方面建立了系统化、标准化的管理机制。公司通过 ISO 9001 质量管理体系认证，覆盖“笔记本外壳及其配件的制造与销售”业务，确保产品和服务的质量持续满足客户要求与国际标准；ISO 14001 环境管理体系认证覆盖相关环境管理活动，表明公司在经营过程中积极识别环境因素，落实合规义务，致力于减少环境影响；ISO 45001 职业健康安全管理体系认证覆盖相关职业健康安全活动，体现了公司对员工安全与健康的高度重视，通过系统化风险管控，

营造安全、健康的工作环境。此外，公司还获得 IECQ QC 080000 有害物质过程管理体系认证，适用于“笔记本外壳的制造”及相关物料和过程，符合欧盟 RoHS 指令等法规及客户对有害物质限制的要求，有效支撑绿色产品交付。

在此基础上，合肥经纬已成功取得 IATF 16949:2016 汽车行业质量管理体系认证，适用于注塑件的生产和喷涂，标志着公司正式具备进入全球汽车供应链的技术与管理能力。同时，合肥经纬亦通过责任商业联盟 (RBA) Validated Audit Process 审核，获得银级认证，充分体现了公司在劳工权益、健康安全、环境保护、商业道德及管理体系等方面的负责任实践，符合国际领先品牌对供应链社会责任的高标准要求。

上述管理体系均通过权威认证公司、NQA 或 RBA 等权威机构的审核与监督，并保障有效运行。这些认证的取得，不仅彰显了公司在合规运营与可持续管理方面的扎实基础，也为服务全球高端客户提供了体系保障。未来，公司将继续依托完善的管理体系，坚持规范运作，持续提升综合竞争力。



苏州春秋 GB/T 45001-2020/ISO 45001:2018 职业健康安全管理体系认证证书

苏州春秋 GB/T 19001-2016/ISO 9001:2015 质量管理体系标准

合肥博大 GB/T 24001-2016/ISO 14001:2015 环境管理体系标准



苏州春秋 GB/T 24001-2016/ISO 14001:2015 环境管理体系标准

合肥经纬 RBA 银级证书

合肥博大 ISO/IEC 27001:2022 信息安全管理体系标准



合肥经纬 IATF 16949:2016 标准

第四章 立足永续发展 守护宁静未来



随着全球对气候变化与资源可持续利用的关注日益加深，制造业的绿色转型已成为推动经济高质量发展的关键环节。作为国民经济的重要支柱，电子信息制造业在快速发展的同时，也面临着能源消耗、污染物排放及资源循环利用等方面的环境管理挑战。

《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》明确提出，要加快发展方式绿色转型，协同推进降碳、减污、扩绿、增长，深入打好污染防治攻坚战。国家持续完善生态环境法律法规体系，强化企业环境主体责任，推动重点行业实施清洁生产改造，提升资源利用效率，构建绿色制造体系。

苏州春秋电子科技股份有限公司自成立以来，始终将绿色发展理念融入生产经营全过程。公司专注于消费电子精密结构件的制造，在模具开发、注塑成型、金属冲压、表面处理等核心环节，持续推进节能降耗、污染预防与资源循环利用。通过建设高效污水处理设施、升级废气治理系统、推广干冰清洗等绿色工

艺，并积极采购绿电、探索热能回收，公司致力于降低单位产值的环境负荷，践行制造业绿色低碳发展路径。面向未来，春秋电子将继续以“绿色智造、责任制造”为行动准则，深化全生命周期环境管理，加快绿色工艺创新与清洁能源应用，为构建资源节约型、环境友好型社会贡献企业力量，并持续对标国际可持续发展标准，提升 ESG 治理水平。

作为消费电子精密结构件制造领域的专业企业，春秋电子设立了“绿色智造、责任制造”的可持续发展导向；在致力提升模具开发与精密制造技术水平、服务全球头部客户的同时，公司结合自身制造属性与运营实际，在推广干冰清洗替代传统溶剂前处理、建设 RTO+ 沸石转轮高效废气治理系统、实施阳极氧化废水分类回用、部署光伏发电与绿电采购、推进自动化节能设备应用等环境管理领域持续投入并取得实效。2026 年，公司继续将绿色低碳要求贯穿于产品设计、工艺选择与工厂运营各环节，并通过 ISO 14001 环境管理体系的有效运行，确保环境合规与持续改进，切实履行制造业企业的生态责任。

公司可持续行为与联合国可持续发展目标 (UNSDGs)



- 合肥基地投资建设“爱心驿站”，“爱心驿站”配置了饮水、空调、Wi-Fi、冰箱和应急药箱等，面向社会低收入群体、户外劳动者免费开放
- 公司建立了规范的薪酬管理体系，执行高于当地社会平均工资水平的薪酬标准，确保员工薪资按时、足额发放，并结合居民消费价格指数 (CPI) 变化情况，定期对员工薪酬进行合理调整，保障员工收入与生活成本相适应



- 公司在各运营所在地设置员工餐厅，为员工提供良好的餐饮服务，并为生产制造中心全体员工提供加班餐；为使员工时刻保持最佳状态，公司对饭菜质量及用餐环境进行了严格要求，通过“餐饮服务工作座谈交流会”调查收集员工对食堂餐饮服务的满意度，定期根据收集的意见对菜品、环境及小商品价格进行调整，并设有公开监督与举报渠道，坚决维护员工的健康权益



- 公司严格履行《中华人民共和国职业病防治法》义务，高度重视接触职业病危害因素员工的健康监护。报告期内，委托昆山慈铭健康体检中心，分别于 2025 年 6 月及 10 月组织开展了在岗期间职业健康检查，覆盖接触噪声、其他无机粉尘等危害因素的员工共计 64 人次 (6 月 39 人，10 月 25 人)，体检率均达 97.5% 以上。检查项目严格按国家规范执行，包括电测听、肺功能、DR 胸片、心电图、血常规及肝功能等检查，旨在早期发现职业性健康损害
- 公司严格落实职业健康检查结果告知义务，并依据主检医师意见，对存在异常指标的员提出加强个人防护、定期复查及就医随访等建议。同时，建立健全职业健康监护档案，强化工作场所职业病危害因素定期检测与个人防护用品佩戴监督



- 为体现公司“创造价值分享价值”的经营理念，增加员工福利，丰富员工知识，公司特与名企联合打造员工学历提升平台，让员工可以便捷的报名，省心的学习，合肥基地三家公司同步推进员工学历提升；同时，公司对与学历提升成功的员工也制定了相应的激励政策
- 公司致力激发职工学习热情，保持学习习惯，营造积极向上的学习氛围；公司设立有“公益图书角”，用书籍承载智慧，用知识传递能量



- 公司坚决贯彻不歧视原则，择优录用或任用员工，绝不因性别（以及其他如人种、信仰、年龄、残疾等状况）而给予任何差别对待，并明确禁止强迫员工接受带有歧视性的医学检查
- 公司高度重视对女职工的特殊保护，制定了系统化的关怀措施：不安排女职工从事仓管、物料搬运等重体力岗位；为怀孕女职工提供岗位调整便利，可直接申请调离涂装等特殊作业车间；自怀孕初期即建立孕期档案，产假结束后，为哺乳期女职工每天提供 1 小时哺乳假，并同样豁免加班与夜班，确保其合法权益得到全面落实
- 截至 2025 年，公司女性员工人数为 1683 人，占全体员工总数的 38.6%；目前公司中层及以上管理人员共 155 人，其中女性管理者 26 人，占比 16.7%

注：数据统计范围为苏州春秋与合肥基地（合肥经纬、合肥博大和合肥精深）。

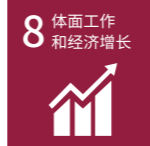
公司可持续行为与联合国可持续发展目标 (UNSDGs)



- 公司为所有的员工免费提供：干净厕所设施，饮用水，适合的吃饭及休息空间，在适用情况下提供储存食物的卫生设备。对采购的饮用水应获取供应商的检测报告，对饮水机应定期进行清洁保养
- 坚持节约用水理念，建立健全取水、用水和节水管理制度，定期开展水平衡分析，识别水资源使用环节和过程，提高水资源利用效率



- 公司积极响应国家绿色低碳发展要求，持续优化能源结构，提升能源利用效率；通过计量完善、技术提升、工艺优化和结构调整等推动能源消耗水平持续合理地下降，不断提高节能减排综合效益
- 在可再生能源应用方面，公司已推进光伏发电项目建设，并积极探索绿电采购路径，以逐步降低对传统电网电力的依赖



- 公司严格遵守国家劳动法律法规，坚决杜绝强迫劳动与童工，依法保障员工获得不低于当地最低工资标准的薪酬，并足额支付加班报酬
- 2025 年公司营收较去年增长 11.34%
- 公司通过在多地布局生产基地、推进智能制造升级，公司持续创造高质量就业岗位，助力区域经济发展与产业升级。严格遵守国家和地方税务管理法规，积极履行纳税义务，按时足额地缴纳各项税费以支持政府促进经济增长



- 公司立足精密结构件制造主业，持续夯实先进制造能力，已在昆山、合肥、重庆及越南等地建立现代化生产基地，形成覆盖长三角、成渝经济圈及东南亚的高效协同制造网络，为全球消费电子、汽车电子等领域的头部客户提供稳定、可靠的供应链支持；积极推动智能制造转型升级，报告期内持续推进自动化产线改造与智能工厂建设，引入中央集中供料系统、RHCM 高光注塑技术、智能联动管理平台及设备能耗环保云平台，显著提升生产效率、产品一致性与资源利用水平。报告期内，公司的“国家环境保护城市轨道交通振动与噪声控制工程技术中心”获生态环境部批准建设。未来，公司将着力推进关键核心技术攻关，积极服务环境管理
- 公司持续加强自主研发与技术创新，在精密模具、注塑成型、自动化装备及智能制造等领域积极开展知识产权布局，已拥有涵盖发明专利、实用新型专利和外观设计专利在内的 125 项专利成果
- 基础设施方面，各主要厂区均配备完善的环保与安全设施，以及覆盖全厂的消防、通风、危废暂存与职业健康防护体系，确保生产运营符合可持续发展要求



- 公司坚决贯彻平等雇佣与非歧视原则，明确禁止在招聘、薪酬、晋升、培训及日常管理中因性别、年龄、民族、宗教信仰、残疾等个人特征对员工施以任何形式的差别对待，切实保障全体职工享有公平的工作机会、合理的劳动报酬和安全包容的工作环境
- 2025 年，公司任用少数民族员工 51 人，其中管理岗位人数 7 人

注：数据统计范围为苏州春秋与合肥基地（合肥经纬、合肥博大和合肥精深）。

公司可持续行为与联合国可持续发展目标 (UNSDGs)

11 可持续城市和社区



- 秉承绿色发展理念，春秋电子将节能降碳、资源高效利用与污染防治作为环境管理的核心任务，系统识别生产运营中的环境因素，特别是重要环境因素，并实施有效控制。公司严格遵守国家及地方环保法规，通过完善制度、明确职责、强化运行管理，持续提升生态环保综合治理能力，致力于构建绿色低碳、可持续发展模式
- 公司采用源头控制与末端治理相结合的方式，配套建设并规范运行各类污染防治设施。针对工业废气，设置通风管网、排气筒及除尘过滤设备，确保食堂油烟、化学试剂挥发及生产烟尘达标排放；对固体废物实施分类管理，推动可回收物资源化利用，危险废弃物交由有资质单位合规处置；生产废水经检测达标后接入市政管网，严禁试验废液直排；同时，通过选用低噪声设备、采取隔声减振措施、加强设备维护等方式，有效控制厂界噪声。各项环保设施与生产设备同步设计、同步施工、同步投用，切实防治并减少污染物对环境的负面影响

12 负责任消费和生产



- 公司积极推进“循环经济”发展模式，持续加大工艺与管理创新力度，系统探索原材料、包装物、边角料及废弃产品等资源的回收利用途径。通过建立分类回收、集中保管、统一处理的废弃物管理机制，对废纸、废塑胶、废五金等可回收物交由有资质的再生资源单位回收利用，提升资源循环效率，减少资源消耗与环境负荷
- 公司严格规范化学品等危险物质的全生命周期安全管理，依据《废弃物管理控制程序》等制度要求，对废机油、废油漆、废化学品容器、含油抹布及手套等危险废弃物实行专区存放、标识清晰、台账完整，并委托具备合法资质的环保单位进行合规处置。通过强化采购、使用、储存、废弃等环节的风险管控，有效预防和减少化学品在使用及废弃过程中可能引发的安全事故与环境污染风险，切实保障员工健康与生态环境安全
- 定期报告并披露环境检测报告，并向社会和利益相关方报告 ESG 治理进展

13 气候行动



- 积极响应《巴黎协定》控温目标与科学碳目标倡议 (SBTi)，遵循 1.5°C 路径并采用绝对减排法，科学化地制定减排目标并主动参与碳披露项目 (CDP) 评估
- 公司积极响应国家“双碳”战略，依据《温室气体量化与报告管理程序》等内部制度，系统开展温室气体排放管理工作。公司采用运营控制权法界定组织边界，按照 ISO 14064 及《2006 IPCC 国家温室气体清单指南》等规范，定期组织温室气体盘查
- 在减排行动方面，公司大力推进能源结构优化，积极推进光伏发电系统建设与绿电应用
- 组织员工参与植树活动等以及地球日捐献闲置物品，向社会大众传递减排理念

14 水下生物



- 公司高度重视水资源保护与污染防治，严格遵守国家及地方水污染物排放标准。报告期内，主要生产基地通过建设高标准污水处理设施、实施中水回用、强化危废管理等措施，有效控制生产活动对水环境的影响
- 公司在进行新、改扩建项目时，严格按照属地要求开展环境影响评价，并针对性地实施环境监测，以保护生物多样性。在项目筹备阶段，公司充分考虑项目对周边环境的影响，进行详尽的环境影响调查，确保项目在推进过程中对生态环境的影响降到最低。同时，在项目实施过程中，公司持续监测环境变化，及时发现和解决可能存在的环境问题，积极保护野生动植物，维护当地生物多样性和生态系统完整性

15 陆地生物



16 和平、正义与强大机构



- 公司高度重视商业伦理，坚持依法治企、合规经营，严格遵守适用的法律法规，以公平、公正的原则维护市场竞争秩序；始终恪守商业道德，坚决杜绝任何形式的腐败行为，通过建立健全内部管理与监督机制，强化对各项业务活动的全过程监管，确保公司经营行为始终符合法律规范和道德准则
- 公司严格禁止雇用童工，坚决反对并杜绝任何形式的强迫劳动

17 促进目标实现的伙伴关系



- 公司深刻认识到，可持续发展目标的实现离不开多元主体的协同努力。作为精密结构件制造领域的参与者，春秋电子坚持“责任共担、价值共创、生态共建”的合作理念，积极构建以供应链协同、客户联动与合规治理为核心的伙伴关系网络，推动可持续发展要求在产业链中有效传导。依托多年服务全球头部消费电子与汽车电子企业的经验，公司持续深化与战略客户的协同机制。在产品开发阶段即嵌入客户对材料环保性（如 RoHS、REACH 合规）、能效表现及可回收设计的要求
- 在生产过程中，通过自动化升级、废料回用、能耗监控等举措，支持客户实现其自身的碳减排与循环经济目标。这种深度绑定的合作模式，不仅提升了交付质量与响应效率，也形成了以可持续需求驱动制造升级的良性循环
- 通过开展员工满意度调查等方式，倾听员工心声，切实回应关切、解决实际问题

第一篇 PART1

公司治理





第五章

党建

党建铸魂 创新驱动

党建工作是企业固本强基的关键，它为公司的发展提供了坚实的政治保障，确保企业在正确的轨道上稳步前行。2025年，春秋电子继续深化党建引领，全方位加强政治、思想、组织和制度建设，不断提升党组织的凝聚力和战斗力。公司遵循“围绕经营抓党建、抓好党建促发展”的工作思路，将党建工作与企业生产经营紧密结合，确保两者相互促进、协调发展。

第一节 深化党建引领 激发发展新动力

报告期内，苏州春秋党支部持续深化党的创新理论武装，把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务。按照苏州市委组织部《关于开展“原文学坛”党员教育系列活动的通知》要求，组织党员原原本本学习总书记重要讲话精神，通过集体领学、个人自学、交流促学等多种形式，深刻领会治国理政新理念新思想新战略的核心要义，自觉在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致。

同时，公司积极落实苏州市委组织部关于开展“学习党的理论，提高党性修养”系列活动的部署，将《党员应知应会基本读本》纳入日常学习内容，并组织全体党员参与“学党章、跟党走，喜迎十九大”网上党建知识竞赛，以赛促学、以学促用，不断夯实党员理论基础，提升党性修养。

此外，公司党支部积极探索党建引领企业发展的有效路径，推动支部工作向一线延伸，在重点项目、技术攻关、安全生产等关键领域探索建立“行动支部”或党员责任区，做到“支部建在行动上、党员冲在一线”，实现党建工作与业务发展同频共振、互促共进，切实将组织优势转化为发展动能，为企业行稳致远注入强劲“红色引擎”。

在思想建设和组织建设方面，公司党支部严格落实党的组织生活制度，认真执行“三会一课”基本要求。按照上级党组织关于党员教育管理的部署，定期召开支部党员大会、支部委员会和党小组会，按时组织党课学习。学习形式注重实效，结合苏州市委组织部“原文学坛”活动要求，采取微课堂领学、原文精读、笔

记摘录、心得交流、专题党课等多种方式，组织党员深入学习党的创新理论、党章党规及总书记重要讲话精神，切实提升思想政治素养，不断锤炼坚强党性。同时，公司注重推动学用结合、知行合一，引导党员将理论学习成果转化为履职尽责的实际行动和破解难题的创新思路，鼓励在技术攻关、精益生产、安全生产等岗位实践中发挥先锋模范作用，做到学思用贯通、知信行统一。

在制度建设方面，公司党支部着力健全党内民主与沟通机制，将民主生活会、组织生活会、谈心谈话等作为加强党员教育管理的重要抓手，纳入党建工作常态化安排。通过定期开展批评与自我批评、广泛征求意见建议、深入交心谈心，不仅增强了党员对党组织的认同感与归属感，也有效搭建起党员与群众之间的沟通桥梁。普通员工可通过组织渠道反映诉求、参与讨论，党员则主动倾听民意、回应关切，共同研究解决工作中的实际问题。这一系列机制的长效运行，有力促进了公司内部形成民主议事、协同协作、和谐共进的良好工作生态，为企业发展凝聚起强大合力。



合肥基地党课教育学习现场

公司 2025 年党建工作亮点



第二节 党建活动展风采 凝心聚力激活力

党建引领家国情怀，彰显基层凝聚力

在重要历史节点中厚植家国情怀，2025年9月3日，合肥博大精密科技有限公司党支部组织全体党员集中观看纪念中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利80周年阅兵仪式。通过庄严肃穆的阅兵盛况，全体党员共同回顾抗战峥嵘岁月，深刻体悟“铭记历史、缅怀先烈、珍爱和平、开创未来”的时代主题。此次活动不仅是一次生动的爱国主义和国防教育，更进一步激发了党员干部的民族自豪感与历史责任感。大家纷纷表示，要将爱国之情转化为实干之力，在岗位上践行初心使命，为推动企业高质量发展贡献先锋力量，切实彰显新时代基层党组织的凝聚力与引领力。



苏州春秋主题教育党课学习现场



第六章

提升公司治理水平 促进企业持续发展

合规为本 赋能未来

“志不强者智不达”，春秋电子始终秉持稳健务实的发展理念，坚定走在高质量发展的道路上。公司坚持“客户至上、精益制造、诚信经营、责任担当”的核心价值观，致力于构建透明、规范、高效的公司治理体系。通过建立权责清晰的法人治理结构、科学合理的决策机制、有效运行的内部控制体系以及覆盖全面的风险管理框架，公司确保董事会和管理层各司其职、协调运转，为股东创造长期价值，为投资者提供坚实保障。

我们深刻认识到，对环境、社会和公司治理（ESG）议题的系统管理，已成为衡量企业可持续竞争力的重要标尺。报告期内，公司进一步强化 ESG 管理职能，在董事会指导下统筹推进相关工作，明确由相关部门协同落实环

境绩效、员工权益、供应链责任、商业道德等关键议题，推动 ESG 要求融入日常运营。公司积极回应利益相关方关切，努力在合规经营、绿色制造、员工关怀与社区参与等方面履行企业公民责任，为实现长期可持续发展夯实根基。

春秋电子正以扎实的治理实践和负责任的经营态度，诠释现代制造业企业的使命与担当，稳步迈向更高质量、更可持续的未来。

第一节 恪守法律法规 完善治理架构

治理

健全而透明的治理架构可以通过权责明晰的制衡机制，确保企业的稳健运营。春秋电子严格按照《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律法规以及《公司章程》等内部制度规章，搭建了由股东会、董事会和高级管理层组成的规范治理架构，并在董事会下设战略与 ESG 委员会、审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会等专门委员会，形成“决策科学、执行有力、监督有效”的治理运行机制，切实保障公司依法合规运作，有效维护股东及其他利益相关者的合法权益。

公司组织结构

治理

为持续提升公司治理效能，公司已制定并实施《股东会议事规则》《董事会议事规则》《独立董事工作制度》《总经理工作细则》等一系列治理制度文件。这些制度对各治理主体的职责边界、议事程序、决策权限及监督机制作出明确规定，为公司规范运作提供了坚实的制度保障。

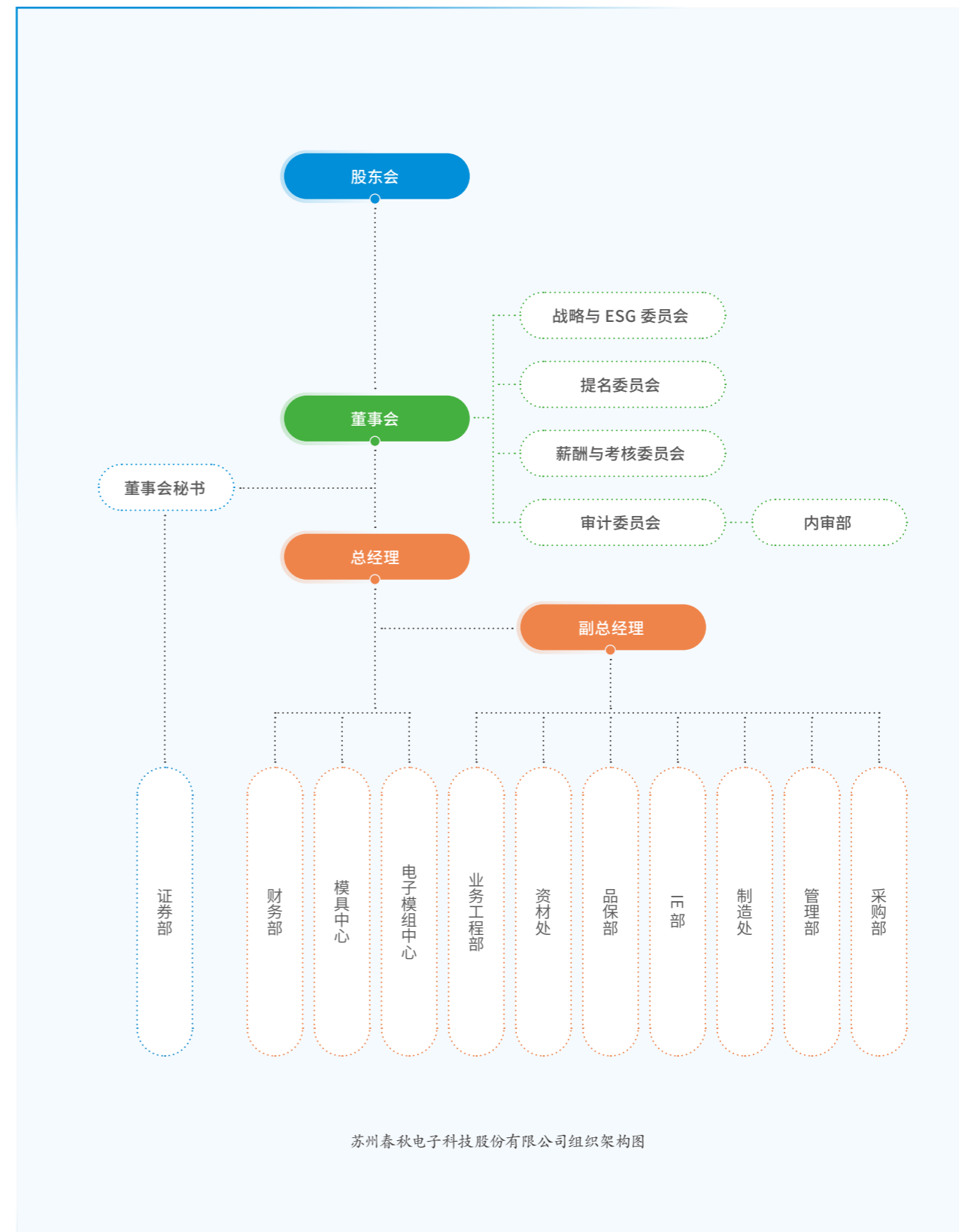
影响风险机遇

股东会是公司最高权力机构，是股东参与公司重大事务、行使表决权的重要平台。公司严格依照《公司章程》及《股东会议事规则》的规定，规范履行会议的召集、通知、召开与表决程序。在会议过程中，公司始终坚持公平、公正、公开原则，充分尊重并保障全体股东特别是中小股东的知情权、参与权与表决权，确保公司重大决策的合法性、科学性与公信力。

公司董事会由股东会选举产生，对股东会负责。作为公司的核心决策机构，董事会的职权包括向股东会报告工作并执行其决议、决定经营计划和投资方案、设置内部管理机构和管理制度等等。董事会在公司治理中起着重要作用，是公司长远发展的引领者和守护者。

董事会下设多个专门委员会，包括审计委员会、战略与 ESG 委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会等。各专门委员会依照《公司章程》及董事会授权，撰写相关提案并提交董事会审议，为董事会提供专业、独立和高效的决策支持。通过这些专门委员会，董事会能够更好地履行其职责，为股东和利益相关方创造更大的价值。审计委员会负责监督公司财务报告的真实性和完整性，审查内部控制的有效性，并确保外部审计工作的独立性和公正性。战略与 ESG 委员会负责制定公司中长期发展战略，提出重大投资融资方案，并研究和提出公司 ESG 战略、目标与政策建议，确保公司在可持续发展方面的领先地位。提名委员会负责对公司董事、高级管理人员的提名和评估，确保公司管理层具备必要的专业知识和领导能力。薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬政策和考核标准，确保激励机制的公平性和有效性。

公司股东会、董事会和管理层各自承担着不同的职责和权力，相互协作、相互制衡，共同确保公司的规范运作和持续健康发展。这种分工明确的治理模式有助于确保公司的决策科学、运营规范、风险可控，为公司的长期发展奠定坚实基础。



苏州春秋电子科技股份有限公司组织架构图

董监高构成及运作

春秋电子的董事会及高级管理人员是公司治理结构中的核心力量，共同构成公司的决策、监督与执行体系，保障公司战略有效落地与经营稳健运行。公司注重董监高团队的专业互补与经验多元，积极吸纳具备制造业、财务、法律、战略管理等不同背景的人才，以提升决策的科学性与前瞻性。

指标与目标

公司董事会成员共 7 人，其中独立董事 3 人，占董事会总人数的 42.86%，符合上市公司治理规范要求。

各位董事恪尽职守，勤勉履职，凭借在精密制造、资本市场、企业管理等领域的丰富经验，为公司战略规划、风险管控与可持续发展提供有力支持。独立董事严格依照法律法规及《独立董事工作制度》履行职责，通过参与董事会及专门委员会会议，就重大事项发表独立、客观、专业的意见，切实发挥监督制衡作用，有效促进公司治理水平提升和规范运作。

报告期内，为贯彻落实《关于上市公司独立董事制度改革的意见》及《上市公司独立董事管理办法》等监管新规，春秋电子对《独立董事工作制度》进行了全面修订，进一步明晰独立董事的任职条件、履职保障、议事规则及监督职责，切实提升其在公司治理中的独立性与专业性，强化对管理层的有效制衡。

公司董事会与管理层各司其职、协同运作，对提升运营效率、完善风险管控、保障合规经营具有关键意义。规范高效的治理机制不仅增强了公司决策的科学性与透明度，也持续提升企业公信力，为赢得投资者信任和社会认可奠定坚实基础。

指标与目标

报告期内，公司共召开 11 次董事会会议，审议通过了包括定期报告、财务决算、利润分配预案、续聘会计师事务所、董事及高管薪酬方案等重大事项，有效保障了公司治理的规范性和决策执行的高效性。

各专门委员会构成及运作

影响风险机遇

春秋电子的专门委员会包括审计委员会、战略与 ESG 委员会、提名委员会和薪酬与考核委员会。各委员会成员凭借在各自领域积累的深厚专业知识和丰富的实践经验，认真履行岗位职责，为董事会提供专业、独立和高效的决策支持。

审计委员会是公司治理的重要监督机构，主要负责监督公司的财务报告和内部控制，确保公司的财务报告真实、准确、完整，符合法律法规和会计准则的要求。此外，审计委员会还对公司的内部审计和外部审计进行管理和监督，确保审计工作的独立性和有效性。通过定期审查财务报表和审计报告，审计委员会帮助公司及时发现和纠正财务问题，防范财务风险，保护股东和其他利益相关方的权益。

战略与 ESG 委员会负责制定公司的长期战略目标、短期经营计划和重大投资决策等，在评估公司的市场环境和竞争态势的基础上，提出相应的战略建议。该委员会还特别关注公司在环境、社会和治理 (ESG) 方面的表现，提出并审议公司 ESG 战略、目标与政策建议。围绕这些战略，公司能够实现业务创新和转型升级，不断适应市场

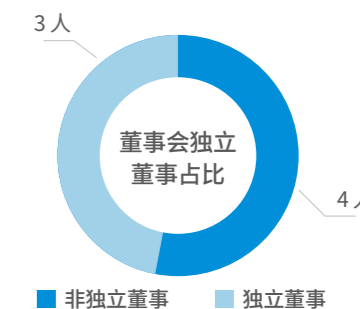
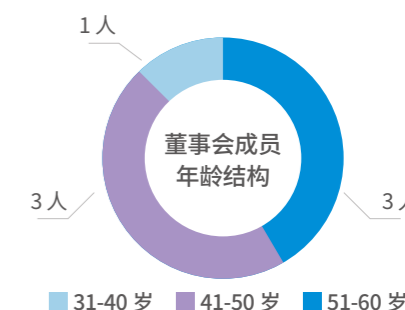
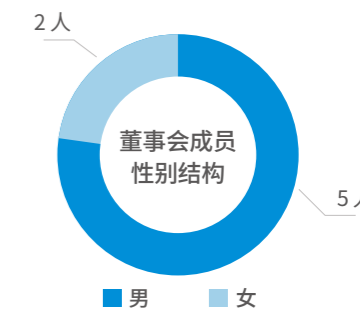
变化和客户需求，优化资源配置，提升竞争力，实现可持续发展。

提名委员会的职责是制定董事会和高级管理人员的选拔标准和程序，推荐合格的董事会和高级管理人员候选人，确保公司管理层的能力和素质符合公司战略发展的需要。同时，提名委员会还对现任董事会和高级管理人员的表现进行评估，提出任免建议。通过提名委员会，公司能够选拔到优秀的管理人才，提升公司治理水平。

薪酬与考核委员会负责制定公司的薪酬政策和绩效考核标准，评估公司高级管理人员的薪酬和绩效情况，提出相应的调整建议，保护股东和其他利益相关方的利益。公司通过建立公平、透明、有效的薪酬和绩效考核体系，激发员工的积极性和创造力，致力于实现长期发展。

指标与目标

报告期内，各专门委员会在履行职责方面表现出了高度的主动性和专业性。审计委员会、战略与 ESG 委员会、薪酬与考核委员会在职责范围内积极行动，分别召开了 5 次、1 次、1 次会议，审议通过了财务报告、内外部审计、薪酬绩效考核相关的多项议案，在强化公司治理方面发挥了重要作用。



会议类型	会议次数 (次)	通过议案数量 (条)	出席率
年度股东会	1	12	100.00%
临时股东大会	1	2	100.00%
董事会会议	11	43	100.00%

董监高运作情况

会议类型	会议次数 (次)	通过议案数量 (条)	出席率
审计委员会	5	17	100.00%
提名委员会	0	0	不适用
薪酬与考核委员会	1	1	100.00%
战略与 ESG 委员会	1	2	100.00%

各专门委员会运作情况

第二节 融入 ESG 理念 强化治理能力

企业在追求经济效益的同时，必须正视自身经营活动对环境、社会及公司治理 (ESG) 带来的影响。作为一种推动高质量发展的新型治理范式，ESG 管理不仅有助于提升企业长期竞争力，更成为制造业实现可持续发展的核心驱动力。

春秋电子秉持“客户至上、精益制造、诚信经营、责任担当”的发展理念，致力于通过精密结构件的研发与制造，为消费电子、汽车电子等下游产业提供高可靠性产品支持。公司深知，环境保护、员工福祉与合规治理是企业基业长青的基石，因此高度重视 ESG 体系建设，积极推动 ESG 理念融入公司发展战略与日常运营，增强主营业务韧性，系统应对气候转型、供应链合规、人才发展等新兴风险。

公司董事会已将 ESG 纳入战略决策体系，确保公司在制定和实施战略时，充分考虑对环境、社会和治理的影响。明确其职责包括：研究并提出公司 ESG 战略、目标与政策建议；审议年度 ESG 报告；监督 ESG 重大事项执行情况。该委员会由董事长担任主任委员，独立董事占多数，确保 ESG 议题在最高决策层获得充分关注与专业指导。

为统筹推进 ESG 工作落地，公司已成立 ESG 工作小组，由证券部牵头，联合 EHS、人力资源、采购、制造、

品保等职能部门组成。工作小组负责 ESG 数据收集、议题识别、目标分解与跨部门协同，确保各项 ESG 举措在业务一线有效实施。目前，公司已建立覆盖能源消耗、水资源使用、废弃物管理、员工培训、供应链责任等维度的 ESG 数据台账，并完成首份 ESG 报告基础编制工作。

在绩效考核管理方面，公司正探索将 ESG 关键指标纳入相关部门考核范畴，推动形成“战略—执行—评价”闭环。未来，公司将逐步建立与业务特点相匹配的 ESG 绩效评估机制，引导管理层和员工主动识别并管理 ESG 风险与机遇。

为提升全员 ESG 认知，公司加强内部能力建设。报告期内，组织相关部门学习主流 ESG 披露框架，解读行业最佳实践，并结合公司实际开展数据填报与风险识别培训。通过知识普及与工具赋能，推动员工从“被动合规”向“主动履责”转变，为公司可持续发展注入内生动力。

春秋电子正以制度化、体系化的治理升级，将 ESG 从理念转化为行动，努力实现经济效益与社会效益的协同共进，稳步迈向负责任、可信赖、可持续的现代制造企业。

1 董事会

- ▶ 决议公司 ESG 目标政策、战略规划、治理架构等
- ▶ 审议批准公司 ESG 治理所需重大资源
- ▶ 审议批准公司 ESG 相关报告

2 战略与 ESG 委员会

- ▶ 对公司的 ESG 战略、方针进行审议与制定
- ▶ 设立公司的 ESG 管理制度与目标

3 管理层

- ▶ 协助制定并检查公司的 ESG 愿景、目标和策略发展及实施情况
- ▶ 识别及制定公司重要的 ESG 风险课题并向监督 / 决策层提供建议

4 职能部门 & 子公司

- ▶ 根据 ESG 管理目标落实计划工作内容
- ▶ 汇报工作进展并反馈 ESG 绩效
- ▶ 根据实际情况制定改进计划并推动改进落实

第三节 以稳健为准绳 坚持合规运营

合规运营是企业行稳致远的根本保障。通过建立健全覆盖全业务、全流程的合规与内部控制体系，企业能够有效规范经营行为，防范违法违规风险，提升管理效能。春秋电子始终将合规运营作为公司治理的基石，在经营活动中严格遵守国家法律法规、监管规则及商业道德准则，持续完善内控机制，积极应对复杂多变的外部环境与监管要求。

合规管理体系

春秋电子严格遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》《企业内部控制基本规范》及其配套指引等法律法规和规范性文件，持续完善合规管理机制，确保公司各项经营活动依法依规开展。

为支撑合规管理落地，公司已制定并实施涵盖公司治理、财务管理、采购销售、人力资源、安全生产、信息披露等关键领域的制度体系，包括《内部控制制度》《内部审核管理程序》《人力资源管理办法》《供应商管理制度》等，确保各项业务活动有章可循、流程清晰、责任明确。同时，公司根据最新监管动态，及时修订《独立董事工作制度》《董事会议事规则》等治理文件，确保制度体系与时俱进、契合规范运作要求。

在组织保障方面，公司设立内部审计部门，在董事会审计委员会的直接指导下独立开展工作。内审团队配备专职人员，依法对公司及子公司的财务报告、内部控制运行情况以及重大经营活动的合规性进行监督检查，并定期向审计委员会汇报。此外，内审部门还协同相关部门为业务单元提供合同审核、用印管理及合规咨询支持，并组织开展全员合规培训与警示教育。通过制度建设、执行监督与文化培育相结合，春秋电

子不断夯实合规根基，筑牢风险防线，为股东、客户、员工及社会各方营造透明、规范、可信赖的经营环境，助力企业行稳致远。

报告期内，公司内部审计部门根据《上海证券交易所股票上市规则》及《上市公司独立董事管理办法》等最新监管要求，协助修订了《董事会战略与 ESG 委员会工作细则》等多项公司治理制度，并支持业务部门完善《生产计划管理流程》等相关操作规范，进一步明确了各岗位职责，梳理并优化了关键业务控制点。在合同与用印管理、合规咨询、员工培训以及日常监督等方面，内部审计部门持续发挥独立监督与专业支持作用，有效助力公司提升合规管理水平和风险防控能力。

春秋电子高度重视合规文化的建设，坚持通过管理层带头示范与制度化宣贯相结合的方式，推动合规理念在全公司范围内深入人心、有效践行。公司持续开展覆盖全体员工的合规培训，系统讲解国家法律法规、监管要求及内部规章制度，帮助员工准确理解在履职过程中应遵守的行为规范和合规底线。在合规文化的熏陶下，员工自觉将合规要求融入日常业务操作，主动识别潜在风险，切实提升了风险防范意识和合规执行能力，为公司稳健经营提供了坚实保障。



工作内容	
内部控制推进	修订公司治理制度
	协助业务部门建立管理制度
	审核 OA 流程变更申请
合同与用印管理	审核合同文本
	修订合同模板
	审核用印文本
法律咨询和员工培训	解答法律咨询
	开展合规培训

2025 年主要审计合规工作内容

2025 年越南春秋阳极事件报告

案例

2025 年，公司内部审计部门牵头开展了一项针对越南春秋的专项调查，聚焦关键物料采购与成本管控中的合规风险。调查发现，相关单位在药水使用比例设定、供应商选择及用量管理等方面存在异常，涉嫌通过人为调整工艺参数虚增耗材用量，并存在收受供应商不当利益的行为。审计团队通过调取财务流水、微信转账记录、采购数据及谈话取证，迅速锁定问题线索，推动责任人员停职处理，终止违规合作，并成功追回大额经济损失。此次行动不仅及时止损、整肃供应链秩序，更彰显了公司内部审计在识别舞弊、强化内控和维护企业利益方面的关键作用，为完善采购监督机制、防范廉洁风险提供了有力支撑。

报告期内，公司通过一系列内外部审计工作，强化了对各类风险的控制。在内部审计方面，公司完成了对各业务流程的内控审计，对募集资金使用、子公司财务状况及经营成果进行了财务审计，并对子公司高管离任进行了离任审计。在年报审计工作中，公司聘请会计师事务所进行了年报审计和内控审计工作，通过及时收集和提供检查样本，积极配合会计师工作。

春秋电子通过内部审计部门对公司各业务环节开展独立、客观的监督检查，重点关注是否存在违反法律法规、监管规定及内部制度的情形，并据此形成审计意见与管理建议。对于审计过程中发现的问题，公司要求相关责任部门分析原因、制定整改措施并限期落实。内部审计部门对整改情况进行持续跟进，确保问题得到有效解决。

在日常监督中，公司注重审计成果的闭环管理，将以往审计发现的典型问题纳入后续审计重点，防止同类风险重复发生。通过这一机制，公司不断强化依法合规经营意识，持续优化内部管理流程，提升运营规范性与风险防控水平。



信息披露与投资者关系

信息披露是企业向公众和投资者传递财务状况、经营成果、重大风险等关键信息的重要途径。健全、透明的信息披露机制，不仅有助于增强企业公信力，也为投资者科学决策提供可靠依据。作为上海证券交易所主板上市公司，春秋电子始终将依法合规、公正透明作为信息披露的基本准则，切实履行《上市公司信息披露管理办法》《上市公司投资者关系管理工作指引》等监管要求。

报告期内，春秋电子持续完善信息披露制度体系，已制定并实施《信息公开管理程序》等规范性文件，明确信息报送、审核、披露及保密流程，强化各部门协同责任，确保信息披露的真实性、准确性、完整性、及时性和公平性。公司视信息披露为自我约束与持续改进的重要工具，自觉接受社会公众和投资者监督，认真听取各方意见建议，不断提升公司治理水平与价值创造能力。

公司始终将合法合规、公正透明作为自己的行为准则，及时、全面地披露各类重要信息，以使公众和投资者能够充分了解公司的运营情况和未来发展前景。此外，公司还将信息披露作为自我改进和提升的重要方式，自觉接受公众和投资者的监督，认真对待各类意见和建议，不断提高自身的治理水平和企业整体价值。

以尊重投资者、服务投资者、保护投资者为核心目标，春秋电子积极构建多元、高效的投资者沟通机制。通过线上网络等渠道，主动回应市场关切，解答投资者疑问，增进彼此理解与信任。公司坚决杜绝选择性披露或过度宣传，承诺所有公开信息均严格遵守法律法规，真实反映公司经营实际，切实保障全体股东特别是中小投资者的合法权益。

86 份

发布临时公告

4 份

发布定期公告

3 次

召开业绩说明会

关联交易管理

在现代企业运营中，关联交易是资源整合与协同发展的重要方式，但其潜在的合规与利益冲突风险亦不容忽视。为有效防范此类风险，春秋电子严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》及《公司章程》相关规定，系统规范关联交易的识别、审批、执行与披露全流程，切实维护公司及全体股东的合法权益。

公司秉持公平、公正、公开原则，对关联交易实施全周期管理。首先，明确关联方认定标准，确保所有关联方及其交易行为纳入统一监管范畴；其次，在定价机制上，坚持参照市场价格或第三方评估结果，确保交易条件公允，杜绝利益输送；再次，严格执行分级审批程序，重大关联交易须经独立董事事前认可、董事会审议，必要时提交股东会批准，确保决策过程透明、合规。

为强化过程监督，公司要求业务部门在交易发生前对背景、定价、合同条款等进行充分论证，并由内审部门对执行情况进行跟踪检查。同时，公司将关联交易纳入年度审计重点关注事项，确保其商业合理性与会计处理合规性。在信息披露方面，公司严格按照监管要求，在定期报告及临时公告中及时、准确、完整地披露关联交易详情，包括交易对方、金额、定价依据及审议程序，充分保障投资者知情权与监督权。

子公司审计

10 次

专项审计

9 次

外部审计

1 次

2025 年春秋电子审计情况



第七章

风险管理

防患未然 稳步发展

风险管理体系是企业稳健前行的压舱石。它不仅能在风险初现端倪时迅速识别并发出预警，更可高效调动资源、启动应对机制，将潜在损失控制在最低限度。同时，一套系统化、制度化的风险管理机制，亦是提升企业资源配置效率、优化运营流程、增强战略决策科学性的重要支撑，助力企业在复杂多变的市场环境中锚定航向、持续领跑。

春秋电子始终将风险管理视为企业治理的核心环节，通过制定并严格执行《风险识别与应对控制程序》《内部控制管理办法》等制度规范，构建起覆盖全业务链条、贯穿各管理层级的风险防控体系，确保各类风险“早发现、

早评估、早处置”。公司还前瞻性地将环境、社会及治理（ESG）相关因素，特别是气候变化可能带来的物理风险与转型风险，纳入整体风险管理框架，在主动防范风险的同时，积极发掘绿色转型中的新机遇。面向未来，春秋电子将持续完善风险治理体系，筑牢高质量发展的安全底线，护航企业行稳致远、基业长青。

第一节 风险管理体系

春秋电子高度重视企业风险管理，致力于构建科学、系统、高效的风险管理体系，全面识别、精准评估、动态监控并有效管控各类潜在风险。为系统提升公司对内外部风险的应对能力与管理效能，公司制定了《危险源辨识、风险评价和控制策划作业程序》及《风险管理控制程序》，明确风险识别、分析、评价与控制的标准化流程，确保风险管理工作有章可循、有据可依。公司各职能部门协同联动，立足岗位职责，发挥专业所长，从工程技术、管理措施、培训教育、个体防护到应急响应等多维度落实风险防控举措，共同筑牢企业高质量发展的安全防线。



公司风险管理体系架构

第二节 风险识别、分析与应对

风险识别与预警

春秋电子高度重视对企业运营中可能面临的各类风险的系统性识别与科学评估，持续加强风险管理制度建设，不断完善覆盖质量、环境、职业健康安全 (EHS) 及商业合规等多维度的风险管理体系，确保各项业务活动在可控、合规、安全的轨道上稳健运行。

战略

公司严格依据《风险与机遇应对作业程序》和《危险源辨识、风险评价和控制策划作业程序》开展风险识别与评估工作。针对非 EHS 类风险（如质量、战略、法律、运营等），公司采用“风险系数法”，从严重度 (S) 和发生频度 (O) 两个维度进行量化评分，对过程类风险另增加可探测度 (D) 维度。所有风险识别均考虑正常 / 异常 / 紧急状态、过去 / 现在 / 将来时态、常规 / 非常规活动等多元要素，确保全面覆盖。评估结果经部门审核、安环部或管理部确认后，纳入对应管控措施，实现风险闭环管理。

治理

在此基础上，公司进一步分析风险一旦发生可能对人员安全、产品质量、环境合规、供应链稳定及企业声誉等方面造成的具体影响，并据此明确风险等级（如重大、较大、一般、低），为后续制定差异化应对策略提供精准依据。为系统辨识生产制造环节中的危险源并有效管控其风险，公司专门制定了《危险源辨识、风险评价和控制策划作业程序》，明确由安环部牵头组

织，各生产部门配合实施，落实从一线岗位到管理层的全员参与机制。该程序规定了危险源识别的范围、方法、更新频次及责任分工，并要求对识别出的危险源建立动态台账，定期评审控制措施的有效性。通过这一制度化、流程化的管理机制，公司能够及时发现压缩气体使用、有限空间作业、粉尘防爆、危化品存储等高风险场景中的隐患，科学评定其风险等级，并采取工程技术改造、管理流程优化、个体防护配备、应急演练强化等多层次控制措施，切实保障生产安全，最大限度降低事故发生的可能性与影响程度。

负责人 / 组织	负责内容
最高决策层 (主要负责人)	承担最终领导责任
管理层 (安全总监、综合管理组 / 安环部)	负责统筹、监督、组织评审和资源调配
执行层 (专职安全员、部门主管、兼职安全员)	负责具体的识别、评估、措施制定与实施

风险源管控措施

风险分析与控制

经过风险评估后，公司各相关部门将切实承担起制定并执行有效控制措施的核心职责。在制定措施过程中，部门需结合现有技术条件、资源配置和管理实际，确保所采取的控制方案兼具科学性与可操作性。为保障措施落地见效，公司依托《安全生产管理组织架构图》建立的责任体系，将管控任务逐级分解，明确至具体岗位与责任人，形成“横向到边、纵向到底”的闭环管理机制。

同时，公司严格执行人员资质管理要求，明确规定特种设备操作人员、特种作业人员、化学品作业人员以及应急防护设施操作人员，必须接受专项安全培训并

通过考核，取得相应资格证书后方可上岗作业，从源头上筑牢安全生产防线，有效降低因人为因素引发的风险事件概率。

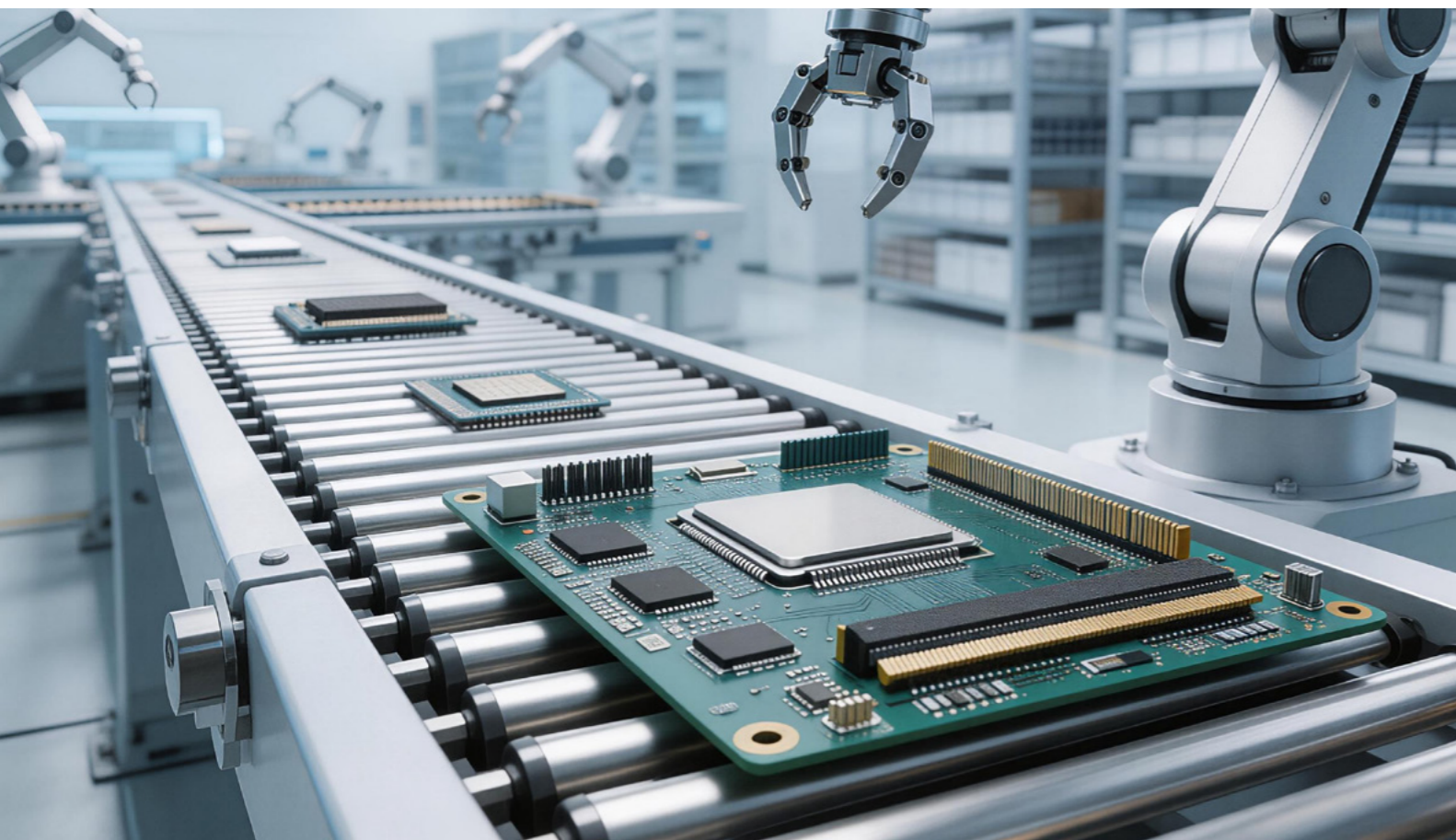
此外，各部门须对已实施的控制措施进行持续跟踪、定期评审与有效性验证，确保风险始终处于受控状态。展望未来，春秋电子将持续优化风险控制策略，在扎实防范各类潜在威胁的同时，主动识别并把握市场变革中的新机遇，不断提升组织韧性与核心竞争力，确保企业在复杂多变的外部环境中实现稳健、可持续的高质量发展。

环境因素	风险和机遇的识别	风险和机遇的评估	应对措施
地方政府节能减排要求	未完成节能减排相关要求，行政处罚	重要	制定能源管理目标并定期统计分析
客户的要求	未完成客户要求，丢失客户	重要	制定《顾客投诉控制程序》，并定期开展市场调研
能源供应：安全性、可靠性的限制或局限性	能源供应出现问题，影响生产 / 产品质量	一般	制定相应的应急预案，并开展员工的演练和培训工作
能源成本	能源价格上升，产品成本提高，竞争力下降	较低	制定能源管理目标并定期统计分析
自然环境的影响	生产过程可能会因为自然环境变化而受到影响	较低	制定应对特殊天气导致可能产生风险的预案
温室气体排放的影响	国家对温室气体排放要求越来越严格，限制企业扩张发展	一般	制定能源管理目标并定期统计分析

公司风险管理识别与评估表

环境因素	风险和机遇的识别	风险和机遇的评估	应对措施
国内外经济形势	国内伴随着改革进程的持续推进，同类公司越来越多，面临的考验加剧	一般	及时关注国内外新闻动态及信息对外客户进行跟进与了解
组织在行业所处的位置（市场占有率、影响力、竞争力等）	因品牌影响力和竞争力下降带来的销售影响	一般	加大内销市场的宣传力度
全球气候变暖	要求太严，员工无法完成目标，影响积极性，进而导致“破罐子破摔”	重要	制定能源管理目标并定期统计分析
公司高层的要求	目标指标设置不合理，无法完成，员工不再重视绩效考核	重要	制定能源管理目标并定期统计分析
员工的需求	目标指标设置不合理，无法完成，员工不再重视绩效考核	重要	制定能源管理目标并定期统计分析
当前技术的成熟度	技术低造成能耗高	较低	鼓励企业员工参与技能等级的提升考试并给予一定的奖励
人员能力	员工能力与不断智能化的进程之间的不匹配产生的问题	一般	利用各种技能等级评聘的平台，以及绩效薪酬的手段，增强员工提升技能的积极性
能源管理的成熟度和文化	对于能源管理的理解不到位	重要	建立能源管理体系并运用认证的手段，利用内部运行和外部监督相结合的手段，提升企业能源管理能力
组织所处地区社会经济状况（居民收入、劳动力成本、教育水平、交通状况、社会稳定及治安状况、文化及信仰等）	因员工工资待遇和福利问题带来的人员流失率高，忠诚度低，招工困难	重要	保持员工福利的现状，做到安全生产，无生产事故，按期发放工资，不断提高员工满意度和忠诚度

公司风险管理识别与评估表



第三节 应对气候风险

近年来，随着全球气候变化趋势日益明显，市场需求和消费者偏好也在不断发生变化，这对企业的适应能力和战略规划能力提出了更高的要求。春秋电子敏锐地意识到这一变化，并深刻理解气候变化对公司业务运营带来的深远影响。公司将气候变化纳入企业战略规划之中，积极采取一系列适应和减缓措施，确保公司在绿色经济转型过程中占据有利位置，展现出卓越的战略眼光和执行力。

2024 年，春秋电子成立了专门的 ESG 工作小组，负责全面评估公司在运营中面临的气候风险。该小组依据气候相关财务信息披露工作组 (TCFD) 框架进行分析，并结合公司实际情况，初步评估了与气候变化相关的风险与机遇。通过构建涵盖风险评估、预警、应对和监控等环节的完整体系，公司建立了一整套全面的气

候风险管理框架，以增强对气候风险的有效治理。

春秋电子严格遵循《温室气体量化与报告管理程序》，依据 ISO 14064-1:2018 标准及《2006 IPCC 国家温室气体清单指南》，系统开展组织层面的温室气体盘查工作。通过采用运营控制权法界定组织边界，全面识别锅炉燃料燃烧等直接排放和外购电力产生的间接排放，并自 2023 年起建立年度盘查机制。公司设定了 5% 的数据实质性偏差限值，并对排放数据实施分级管理，确保核算结果的科学性与一致性。在节能降耗方面，公司持续推进照明系统 LED 改造、注塑设备伺服化升级等能效提升措施，并在合肥生产基地规划建设屋顶光伏发电项目，积极探索可再生能源应用。目前，公司已将温室气体管理纳入日常环境管理体系，为未来科学设定减排路径奠定基础。

风险管理、策略、指标与目标

春秋电子充分认识到气候变化可能给企业带来的潜在风险，并对此高度重视。公司参考联合国政府间气候变化委员会 (IPCC) 设定的气候情境，同时结合自身地理位置和独特的气候特征，对公司业务涉及的气候风险进行了系统识别和详细分类。在此基础上，针对不同类型的气候风险，制定了针对性强且切实可行的风险管理策略和应对措施，有效降低了潜在气候风险对公司业务的影响。

展望未来，春秋电子将继续强化在气候风险管理方面的努力，积极探索绿色技术创新，积极参与国际合作交流，不断提升自身在全球市场中的竞争力和社会责任感。通过持续改进和优化气候风险管理框架，公司将为股东创造更大价值的同时，也为社会的可持续发展贡献力量。

气候风险类型

- 物理风险 (指由气候变化直接导致的自然灾害或环境变化,如洪水、干旱、飓风、海平面上升等)

具体风险及潜在影响

- 设备损坏导致资金成本的增加对劳动力的负面影响导致收入减少和成本增加
- 运输困难、供应链中断使生产能力下降导致的收入减少

管理或应对方式

- 加强基础设施韧性建设: 升级厂房、仓储设施以抵御极端天气 (如防洪设计、屋顶加固)
- 完善应急预案与灾害响应机制: 制定气候灾害应急计划, 定期演练

气候风险类型

- 转型风险 (指因政策、技术或市场变化带来的挑战,如碳税、碳排放交易体系、消费者偏好转向低碳产品等)

具体风险及潜在影响

- 运营成本增加
- 现有资产减值或提前报废
- 对现有产品和服务的需求减少, 收入减少
- 罚款和判决导致成本增加

管理或应对方式

- 推动绿色低碳转型: 投资节能技术、可再生能源、清洁生产工艺
- 开展碳资产管理: 建立碳排放核算体系, 参与碳交易市场, 优化配额使用

公司气候风险识别及应对



第八章

利益相关方与实质性议题

筑梦传奇 共创辉煌

在全球化纵深发展与数字技术加速融合的时代，企业的成长早已超越单打独斗的模式，转而成为与多元利益相关方深度协同、价值共创的系统工程。春秋电子深知，在可持续发展的新范式下，客户、员工、股东、供应商、政府监管部门、社区及环境等各方，既是企业稳健前行的重要支撑，更是共享发展成果的长期伙伴。

春秋电子始终秉持开放、透明、尊重与责任的原则，主动搭建多元沟通渠道，真诚倾听各利益相关方的关切与期待。通过定期开展问卷调研、供应商审核、员工座谈会、投资者交流及社区互动等形式，春秋电子将外部声音有

效融入战略决策与日常运营之中。公司系统识别并回应各方在产品质量、员工权益、环境保护、商业诚信等方面的实质性议题，持续优化治理实践。依托这一共建共治共享的协作机制，春秋电子不仅强化了供应链韧性与组织凝聚力，更在推动绿色制造、促进产业协同、履行社会责任的过程中，与利益相关方携手创造经济、社会与环境的综合价值，共同迈向高质量、可持续的未来。

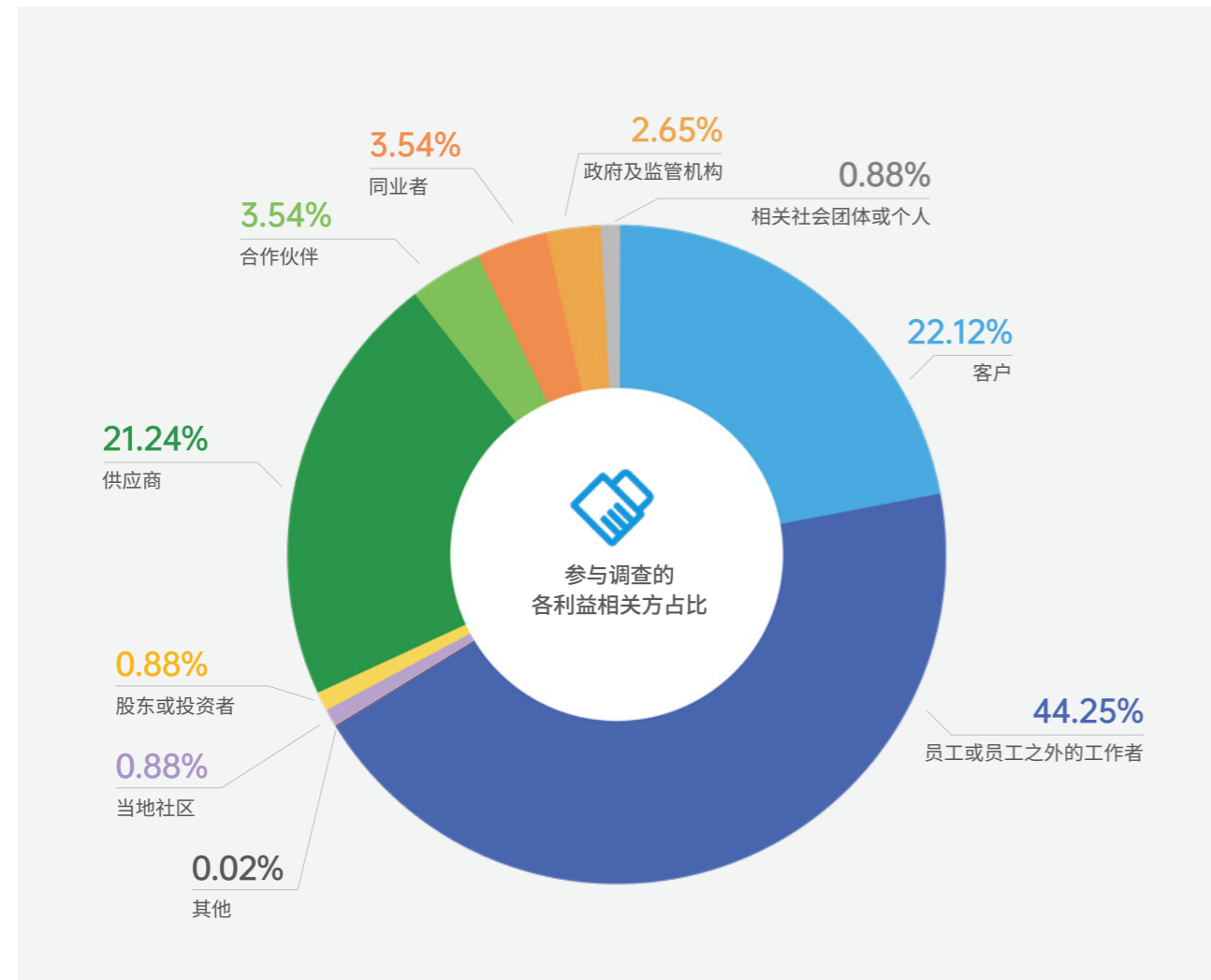
第一节 利益相关方沟通

春秋电子认识到，与客户、员工、股东、供应商、政府及社区等各方保持良好互动，是企业稳健经营的重要基础。作为上市公司，公司严格履行信息披露义务，通过定期报告、临时公告等形式，保障投资者的知情权与监督权。

在日常运营中，公司依托《RBA 责任商业联盟行为准则》及相关内部管理程序，关注供应链伙伴在环境、劳工

与商业道德方面的合规表现，并通过审核、培训等方式加强协同。同时，公司注重员工职业发展与安全生产，建立自上而下的安全管理网络，畅通内部意见反馈渠道。

未来，春秋电子将持续完善与各利益相关方的沟通方式，在合规运营的基础上，进一步提升透明度与响应能力，推动企业与社会的可持续融合发展。



主要利益相关方与沟通渠道

主要利益相关方	期望与诉求	沟通渠道及其运作情况
客户	<ul style="list-style-type: none"> 产品质量与安全 客户隐私保护 供货周期及稳定性 	<ul style="list-style-type: none"> 日常电话邮件沟通及拜访 售前售后服务
员工	<ul style="list-style-type: none"> 职业健康与安全 薪酬与福利 	<ul style="list-style-type: none"> 职工代表大会 内部沟通平台
工会或协会	<ul style="list-style-type: none"> 维护员工合法权益 参与企业民主管理 协调劳资关系 	<ul style="list-style-type: none"> 工会组织会议 职工代表提案制度 劳动争议调解机制
当地社区	<ul style="list-style-type: none"> 保护资源环境 公益慈善 	<ul style="list-style-type: none"> 公益慈善活动 定期走访交流
股东或投资商	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 信息披露透明 股东权益保障 	<ul style="list-style-type: none"> 股东会 定期公告 投资者调研、路演
供应商	<ul style="list-style-type: none"> 良好稳定的合作关系 采购公平公开透明 	<ul style="list-style-type: none"> 定期交流沟通 供应商培训
合作伙伴	<ul style="list-style-type: none"> 产业合作 创新研发 	<ul style="list-style-type: none"> 战略合作 交流互访
同行者	<ul style="list-style-type: none"> 合规经营 依法纳税 商业道德与反腐败 政策执行 	<ul style="list-style-type: none"> 日常信息互通 实地考察与调研 发布可持续发展报告 政策学习与合规培训
政府及监管机构	<ul style="list-style-type: none"> 合规经营 依法纳税 	<ul style="list-style-type: none"> 日常信息报送 实地考察与调研
相关社会团体或个人	<ul style="list-style-type: none"> 企业社会责任履行 绿色制造实践 员工福祉保障 	<ul style="list-style-type: none"> 参与行业协会活动 接受第三方审核（如 RBA、ISO） 回应公众咨询与建议
媒体	<ul style="list-style-type: none"> 企业形象正面传播 信息披露及时准确 突发事件透明应对 	<ul style="list-style-type: none"> 新闻发布制度 媒体接待流程 对外宣传材料审核机制 危机事件应急响应

第二节 实质性议题分析

春秋电子基于全球报告倡议组织《GRI Standards》中的“实质性”原则，结合公司自身业务特点以及行业特征，并参考资本市场、评级机构以及国内外同行业关注的议题，通过内外部专家交流等方式，确定实质性议题列表。

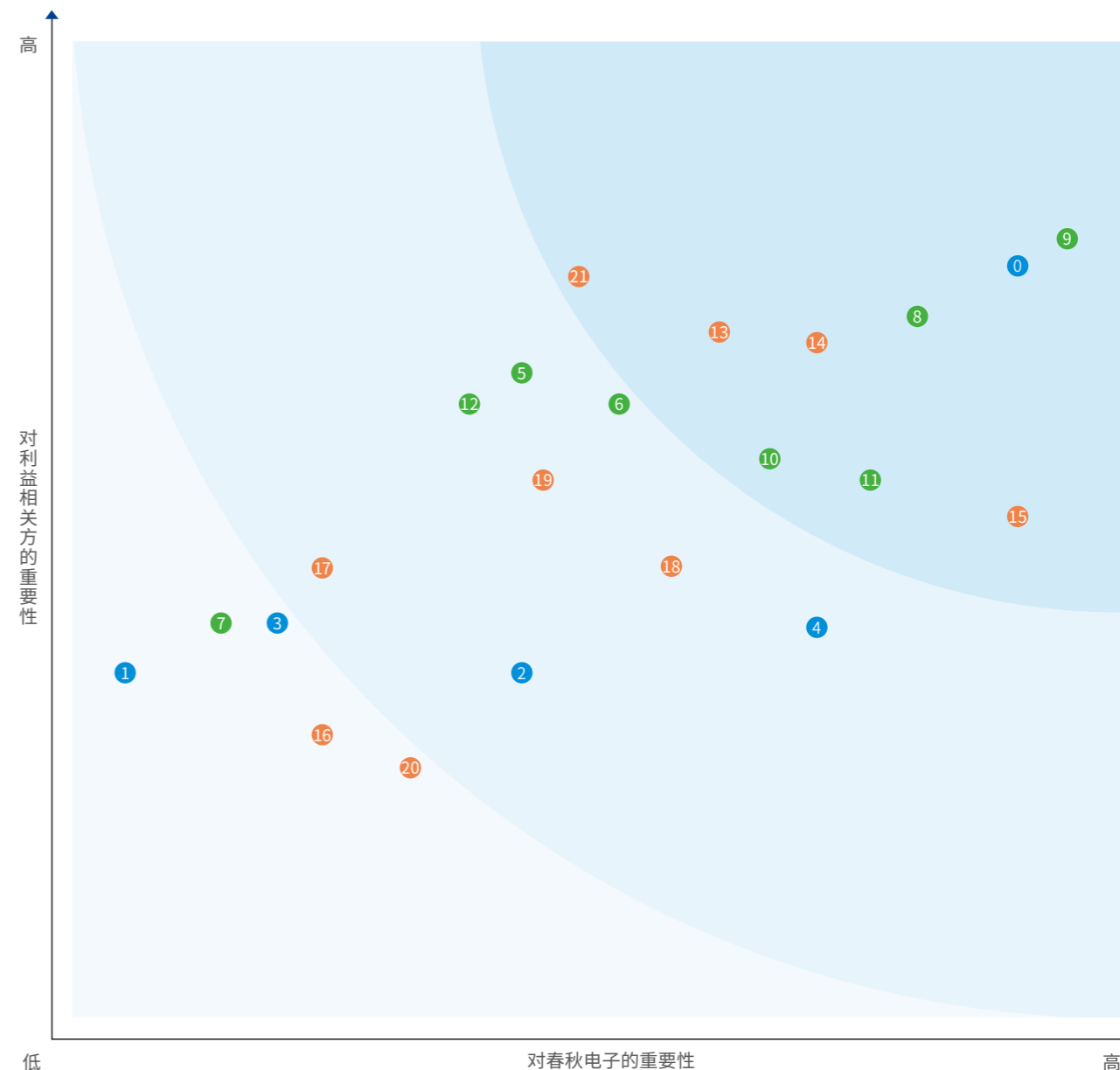
报告期内，公司在外部 ESG 专家的协助下，对各利益相关方进行了详细的调研。广泛发放并回收了《春秋电子利益相关方调查问卷》，覆盖了客户、员工、股东或投资者、合作伙伴、供应商、政府及监管机构、当地社区、工会或协会、同业者、媒体等众多利益相

关方，全面了解各利益相关方的关注和诉求。

根据调查问卷反馈的结果，并参考实质性议题列表，公司从“对利益相关方的重要性”和“对春秋电子的重要性”两个维度对实质性议题的重要性进行排序，并形成实质性议题矩阵。公司管理层对分析结果进行了审批和确认，保障了结果的有效性与其关联性。

公司实质性议题矩阵包括了 5 项管治类议题，8 项环境类议题及 9 项社会类议题，共 22 项议题作为报告披露的重点。

春秋电子实质性议题矩阵



风险分析与控制

治理类

- 0 治理体系
- 1 内部控制
- 2 反贪腐
- 3 公平竞争
- 4 信息安全

环境类

- 5 应对气候变化
- 6 环境体系
- 7 能源管理
- 8 水资源管理
- 9 物料管理
- 10 废弃物管理
- 11 废气治理
- 12 噪声治理

社会类

- 13 产品 / 服务质量
- 14 职业健康与安全
- 15 创新研发
- 16 信息与数据安全
- 17 员工薪酬与福利
- 18 人才吸引与留任
- 19 员工关爱与健康
- 20 员工培训与发展
- 21 知识产权保护



第九章 经济绩效与税务治理

第一节 经济绩效

2025 年，苏州春秋电子科技股份有限公司（以下简称“公司”或“春秋电子”）在复杂多变的市场环境中，凭借深厚的技术积累、全产业链优势及前瞻性的战略布局，实现了经营业绩的跨越式增长。公司紧扣消费电子行业复苏与新能源汽车轻量化发展的双重机遇，优化产业结构，深化全球布局，为股东、员工及社会创造了显著的经济价值。

报告期内，公司全年共实现营业收入 43.92 亿元，同比增长 11.34%；归属于上市公司股东的净利润达到 2.85 亿元，同比大幅增长 34.82%。这一成绩的取得，主要得益于笔记本电脑市场需求的稳步回升以及新能源汽车镁合金应用业务的爆发式增长。受益于全球 PC 市场尤其是 AIPC（人工智能个人电脑）的快速发展，公司笔记本结构件业务营收同比增长显著，毛利率提

升明显。公司与多家核心大客户保持紧密合作，供货份额稳中有升；公司利用在半固态射出成型技术上的深厚积淀，深度切入新能源汽车零部件供应链。报告期内，新能源汽车镁合金应用业务营收大幅增长，成为公司业绩增长的核心驱动力，客户覆盖多家知名车企。

公司持续优化资产负债结构，资产质量保持优良水平。通过加强应收账款管理和存货周转控制，公司经营活动产生的现金流量净额保持在健康水平，为日常运营、技术研发及资本支出提供了坚实的资金保障。同时，公司合理利用财务杠杆，融资成本可控，财务结构稳健，抗

风险能力进一步增强。

公司始终坚持积极、连续的利润分配政策，致力于在保持可持续发展的同时，让股东充分分享公司经营发展的红利。根据 2025 年年度报告，公司拟以分红派息股权登记日的总股本为基数，向全体股东每 10 股派发现金红利 2.00 元（含税）。尽管公司处于可转换公司债券转股期内，股本总数可能发生变化，但公司承诺维持每股分配比例不变，相应调整分配总金额，确保每位股东的合法权益。这一分红方案体现了公司对未来发展的信心以及对投资者回报的高度重视。

第二节 秉公守法以立世 诚信纳税以兴业

春秋电子深知，依法纳税是企业应尽的社会责任，也是企业诚信经营的基石。公司始终秉持“秉公守法以立世，诚信纳税以兴业”的经营理念，严格遵守国家税收法律法规，建立健全税务内控体系，确保税务工作的规范、透明与高效，为构建和谐税收征纳关系、促进地方经济发展贡献力量。

公司严格遵守《中华人民共和国企业所得税法》、《中华人民共和国增值税暂行条例》等国家税收法律法规，坚持依法经营、诚信纳税。公司税种缴纳全面合规：公司按时足额缴纳增值税、企业所得税、城市维护建设税、教育费附加等各项税费。报告期内，公司支付的各项税费真实反映了公司的经营规模与盈利水平，不存在偷税、漏税或拖欠税款的行为。此外，公司及

下属子公司均按规定及时办理税务登记手续，并在企业信息发生变更时，第一时间向税务机关报告并更改。

公司高度重视与税务主管部门的沟通与合作，及时更新相关信息，确保税务基础信息的准确性，致力于构建互信、和谐的税收征纳关系。公司积极配合税务检查，对于税务主管部门发起的税务检查、纳税评估或稽查，公司均建立有专门的应对流程，秉持专业、热情的态度进行对接，认真总结记录，反思优化流程，不断提升税务管理水平。此外公司凭借规范的税务管理和良好的纳税记录，公司及主要子公司在税务信用评价中保持良好等级，展现了公司作为上市公司的诚信形象和社会责任感。



第十章

商业道德

清正廉洁 求真务本

但立直标，终无曲影，企业廉洁文化的培育是一个恒久的过程。春秋电子始终恪守诚实守信的企业精神，严格遵守国家法律法规，不断加强内部监管机制和廉洁教育培训，在维护公司自身声誉与利益的同时，切实保障客户、供应商及合作伙伴的合法权益，着力打造风清气正、公平透明的商业环境。

春秋电子深知，廉洁文化的繁荣发展依赖于每一位员工的身体力行，因此，我们敦促全体员工严格遵守公司依据《RBA 责任商业联盟行为准则》制定的商业道德规范及相关政策，以高尚的道德标准约束自身言行。未来，公司将持续完善廉洁管理体系，深入推进反腐败、反舞弊与反垄断合规工作，并积极参与社会责任实践，不断增强企业社会责任意识，为社会的健康、可持续发展贡献一己之力。

第一节 反腐败及反垄断建设

健全反腐败及反垄断制度

遵守商业道德和反腐败管理既是确保公司合法合规运营的基础，又是实现可持续发展的关键要素。诚信、透明和公正的商业行为能够为公司赢得客户、合作伙伴和员工的信任，建立稳固、健康的商业合作关系。

春秋电子始终严格遵守国家法律法规，坚守商业道德的最高标准，并将之深度融入日常运营的各个环节，全面落实反腐败、反垄断各项制度要求，积极营造公正、廉洁的内外部经营环境。公司严格遵循《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国刑法》中关于商业贿赂与职务侵占的相关规定，并依据《责任商业联盟（RBA）行为准则》制定了覆盖全业务流程的内部合规制度体系。

在此基础上，公司建立了包括《反垄断管理程序》《礼品金额与频率管理程序》《利益冲突管理程序》《举报人保护制度》等在内的专项管理制度，明确禁止任何形式的商业贿赂、利益输送、串通投标、价格操纵及滥用市场支配地位等行为。在与供应商、客户等合作伙伴开展业务合作时，公司通过签署《采购合同》等合同文本，嵌入诚信合规条款，强化双方在反腐败与公平交易方面的共同责任。

公司坚持诚实守信的经营原则，以合法、公正、公平的方式开展业务，坚决反对任何形式的商业贿赂、走私、洗钱及其他非法活动。在商业谈判与履约过程中，始终秉持“自愿、公平、等价有偿、诚实信用”的原则，尊重合作方的真实意愿，不强迫、不诱导、不设置排他性条款，杜绝任何虚假陈述或误导性行为，切实保障交易双方的合法权益。

同时，公司高度重视客户与消费者的权益保护，始终以提供高质量的产品和服务为核心使命，严禁通过不正当手段获取竞争优势或损害用户利益。我们深信，唯有建立在规则、信任与互惠基础上的商业关系，才能支撑长期、稳定的合作共赢。

此外，公司不断加强内部治理机制建设，在持续开展全员商业道德与反腐败培训、提升员工法律意识与职业操守的同时，由合规管理部门牵头，结合内部审计与定期合规检查，对关键岗位、高风险领域实施动态监督。公司对任何违反法律法规或内部规章制度的行为持“零容忍”态度，一经查实，将依法依规严肃处理，并追究相关责任人的法律责任，坚决维护企业廉洁底线与合规文化。



第二节 加强供应商反腐败风险管理

供应商风险管理

春秋电子深知，反腐败工作不仅关乎企业内部治理，更需延伸至整个供应链生态。作为全球领先的精密结构件制造商，公司为消费电子、通信、汽车电子等领域提供高可靠性产品，业务高度依赖与供应商的紧密协作。鉴于行业特性及客户对合规性的严苛要求，公司在供应商准入与合作全过程中，始终将诚信与合规置于首位，严格执行反腐败风险管理措施，确保采购与供应链活动合法、透明、可追溯。

为与供应商共建廉洁、高效的合作关系，公司依据《责任商业联盟 (RBA) 行为准则》及内部合规体系，制定了《反洗钱控制制度》《礼品频率与金额管理程序》等制度，明确禁止在采购、验收、付款等环节发生任何形式的商业贿赂、利益输送或不正当利益交换。在供应商选择阶段，公司采购部门严格执行比价、询价或招标流程，综合评估技术、质量、交付及合规表现；对于关键物料或高风险品类，实施供应商现场审核，并将商业道德合规作为一票否决项。

在合同签署环节，公司通过《采购合同》等法律文件，嵌入诚信合规条款，要求供应商承诺遵守反腐败法律

法规及春秋电子商业行为准则，共同维护公平、公正、透明的商业环境。

加强供应商合作廉洁共建

在与供应商的日常合作中，春秋电子高度重视廉洁从业管理，将反腐败要求贯穿于供应链全生命周期。公司明确要求所有员工，特别是采购、工程、质量等敏感岗位人员，不得接受供应商提供的现金、礼品、宴请、旅游或其他可能影响公正履职的利益，相关标准在《礼品频率与金额管理程序》中有详细界定与审批流程。同时，公司将商业道德合规纳入供应商绩效评价体系，定期开展合规宣导与培训，推动供应商提升自身反腐败意识与能力。通过制度约束与文化引导双轮驱动，公司致力于构建“亲而有度、清而有力”的新型合作关系，防范因第三方行为引发的合规风险。

未来，春秋电子将持续强化供应商反腐败协同管理机制，在现有制度基础上，进一步探索数字化合规监控手段，深化供应链廉洁共建，共同守护产业链的诚信底线与可持续发展根基。

第三节 反腐举报机制及工作情况

公司坚守“诚信为本、合规为先”的核心价值观，对任何腐败或舞弊行为持零容忍态度。遵循“以事实为依据、以制度为准绳、处理公正合理”的原则，公司对所有违规行为一经查实，坚决依规追责，决不姑息。

为保障举报渠道畅通与举报人安全，公司建立了专门的《举报人保护制度》，设立独立的举报邮箱与电话，并由合规管理部门指定专人负责受理、登记与初步核查。该程序明确规定：严禁打击报复举报人，所有举报信息严格保密，仅限授权人员知悉，切实保护举报人的身份安全与合法权益。

一旦收到有效举报，公司将立即启动调查程序，必要时联合内审、法务或外部专业机构开展深入核查。调查过程坚持客观、公正、全面，确保事实清楚、证据确凿、定性准确。对查实存在违规行为的员工或供应商，公司将依据情节轻重，采取警告、降职、解除劳动合同、终止合作、追偿损失直至移送司法机关等处理措施，并同步复盘管理漏洞，优化流程控制，防止同类问题重复发生。

公司鼓励全体员工、供应商及其他利益相关方通过正式渠道积极反映任何涉嫌违反商业道德、财务舞弊或

腐败行为的问题。无论线索大小，均将获得认真对待与及时响应。我们郑重承诺：每一份举报都将被严肃调查，每一次发声都将被尊重回应，共同筑牢企业廉洁防线。

2025 年，公司腐败事件以及应对措施

举报信息调查率	100%
与第三方发生商业道德相关诉讼案件数量	0 件
与第三方发生不正当竞争相关诉讼案件数量	0 件

春秋电子反腐败举报渠道

举报直线电话	15895469429
电子邮箱	yangc@chunqiu-group.com
地址	昆山市张浦镇益德路 988 号
邮编	215300





第十一章

供应链管理

以稳定供应链缔造商业与社会价值之光

供应链的韧性与协同，恰如大地的根系，默默支撑着企业生长所需的养分与活力。它不仅关乎运营效率的高低，更映照出企业应对风险的能力、履行承诺的底气，以及对可持续未来的郑重承诺。在这张纵横交织的网络之中，流淌的不只是物料与信息，更有对生态平衡的敬畏、对社会责任的坚守。

春秋电子始终将构建高效、透明、负责任的供应链体系视为战略支点。我们坚信，与供应商之间并非一纸订单的短暂交集，而是基于信任、共担使命、携手前行的长期同盟。未来，我们将继续以绿色低碳为指引，以合规共赢为准则，与合作伙伴一道，织就一条兼具韧性、温度与远见的可持续发展之路。

第一节 完善供应链管理体系

治理

为夯实供应链管理基础，保障生产经营高效有序运行，春秋电子系统构建了一套覆盖全链条、贯穿全流程的供应链管理制度体系。公司先后制定并持续优化《采购管制作业程序》《供应商选择与评估管理作业程序》《客户和供货商财产管制作业程序》等核心规范，从需求提出、供应商准入、订单执行、来料验收、异常处理到绩效评价，实现闭环管理。这些制度不仅明确了资材、采购、品质、工程等多部门协同职责，更通过标准化作业流程，有效管控采购成本、防范供应风险、确保物料品质，全面提升供应链的响应速度与运营效能。

在供应商管理方面，公司始终坚持“质量为先、合规为本、责任共担”的原则，并将 ESG 理念深度融入供应商全生命周期管理。在准入阶段，除

要求供应商具备 ISO 9001 质量管理体系认证外，还优先选择通过环境管理体系（如 ISO 14001）及职业健康安全管理体系（如 ISO 45001）认证的合作伙伴；针对化学品、电子件、汽车材料等关键品类，更明确要求提供有害物质检测报告（如 RoHS、REACH）及冲突矿产声明。同时，所有合格供应商均须签署《不使用有害物质保证函》《供应商环安卫协议》《社会责任行为准则承诺书》及《阳光协议》，从法律与道德层面筑牢廉洁、透明、负责任的合作基石。

战略

为增强供应链韧性，公司积极推进供应商结构优化策略。通过实施 AVL（合格供应商名录）动态管理机制，按月度绩效（涵盖质量、交期、服务、HSF 合规等维度）进行分级评价，并对 C/D 级供应商启动辅导或淘汰程序；同时，大力推动供应商多元化、本地化布局，避免单一来源依赖。对于战略物料，建立备选供应商机制，并定期开展应急演练与风险评估。此外，公司严格执行客户指定供应商的管理要求，确保其纳入统一评估与追溯体系，杜绝管理盲区。

这一系列举措不仅强化了供应链的稳定性与可持续性，更将“绿色、合规、共赢”的理念深植于合作生态之中，为春秋电子高质量发展提供了坚实的供应保障与战略支撑。

供应商分类

为提升供应链管理的针对性与有效性，春秋电子建立了基于物料属性、风险等级及绩效表现的供应商分类管理机制，实现差异化管控与资源合理配置。

公司根据所供物料的性质与用途，将供应商划分为原材料类、辅料类、设备及治具类等类别，并在《采购管制作业程序》中明确各类物料对应的采购流程、验证标准及责任部门。例如，对直接影响产品环保合规性的塑胶粒、金属件等原材料供应商，须提供有害物质检测报告并签署《不使用有害物质保证函》；对设备与模具供应商，则重点评估其技术能力与交付保障水平。

在供应商准入与持续管理方面，公司实行合格供应商名录（AVL）制度。所有供应商须通过资质审核、现场稽核及样品验证后方可纳入 AVL。后续依据《供应商

选择与评估管理作业程序》，从质量、交期、服务及 HSF（有害物质管控）合规性四个维度进行月度绩效评分，并据此实施动态分级管理。绩效优异者优先获得订单分配，表现不佳者则启动整改或退出机制，确保供应资源向高可靠性伙伴集中。

同时，公司强调供应渠道的多元化与风险分散。制度明确规定，关键物料应开发不少于两家合格供应商，避免单一来源依赖。对于客户指定供应商，亦须纳入统一评估体系，确保其符合公司质量、环保及社会责任要求。

通过这一系统化、制度化的分类管理方式，春秋电子在保障物料品质与交付稳定的同时，持续强化供应链的合规性、韧性与协同效率，为高质量发展提供坚实支撑。

分类	具体类别	供应商 (家数)	数量占比 (%)
按物料分类	原料	26	20
	薄膜	2	2
	辅料	60	47
	电子件	17	13
	五金件	15	12
	油漆	8	6
	胶水	1	1
	合计	129	100

公司主要供应商分类统计表 (一)

分类	具体类别	供应商 (家数)	数量占比 (%)
按地区	中国大陆 - 东北	0	0
	中国大陆 - 华东	108	84
	中国大陆 - 华北	2	2
	中国大陆 - 华中	2	2
	中国大陆 - 华南	12	9
	中国大陆 - 西南	5	4
	合计	129	100
按金额	采购金额占比 80% 以上	0	0
	采购金额占比 30%—80% 以上	0	0
	采购金额占比 10%—30% 以上	1	1
	采购金额占比 0—10% 以上	120	99
	合计	129	100
按重要性	战略供应商	60	47
	优选供应商	67	52
	一般供应商	2	2
	有条件使用供应商	0	0
	合计	129	100

注: 上表数据统计范围为合肥经纬。

公司主要供应商分类统计表(二)

采购流程清晰

为贯彻“公开、公平、公正”及“诚实信用、适用、经济、效率”的采购原则，春秋电子依据内部控制要求，系统制定了《采购管制作业程序》及相关配套作业规范，对采购全流程进行标准化、透明化设计。通过明确各

环节职责、审批权限与执行标准，确保采购活动全程可控、可追溯，所购物料与服务均符合质量、环保及交付要求，为生产经营的稳定运行提供可靠保障。



公司采购工作流程

第二节 供应商准入与评鉴

公司制定了《采购管制作业程序》，对供应商进行选择、评定、考核及控制，确保其能够长期、稳定地供应质量符合本公司规定要求的产品。

严控供应商准入

在供应商准入方面，春秋电子坚持“先评审、后准入”的基本原则，围绕资质合规性、质量管理体系、技术能力、制程工艺、售后服务响应、价格合理性、商业信誉及供方风险识别与管控等维度，对潜在供应商开展系统性综合评估。对于关键物料或高风险品类的供应商，公司组织跨部门团队实施现场考察，重点核查其质量管理运行状况、生产设备与设施条件、产能保障能力以及外协件的工艺控制与追溯机制，确保其实际能力与合作要求相匹配。

经评审符合标准的供应商，方可纳入公司《合格供应商名录》(AVL)。同时，公司将环境与社会责任要求作为准入的重要考量因素，明确要求供应商遵守环境保护、职业健康安全及基本劳工权益等相关规范，并在准入审核及后续评估中持续关注其在 ESG 方面的表现，推动供应链向绿色、合规、可持续方向发展。

加强供应商定期评审

在供应商评价管理方面，春秋电子建立了客观、公正的评价体系，对供应商实施日常监控与年度综合评估。公司设立由采购执行部门、财务管理部门及相关业务部门组成的评审小组，确保不少于三个职能部门共同参与，对《合格供应商名册》中的供应商每半年开展资质复审，并每年组织一次全面绩效评估，以持续验证其是否满足公司准入及合作要求。

公司依据《供应商之挑选和评估作业程序》开展定期与非定期考核。其中，定期考核每年进行一次，考核结果作为《合格供应商名录》动态调整的直接依据。各责任部门按照《供应商之挑选和评估作业程序》所列标准，从履约基础条件、技术能力、交货表现、质量水平、合作支持、售后服务及经济性指标等方面进行量化评分。

此外，针对新引入供应商，或在合作过程中出现重大质量异常、交付严重延误、HSF(有害物质)违规等情形，导致预计考核得分可能低于合格线的，公司将启动非定期专项考核，及时评估风险并采取相应管理措施。

通过这一制度化、多维度的评审机制，公司确保供应商持续具备稳定交付合格产品的能力，有效支撑供应链的可靠性与合规性。

严格供应商退出机制

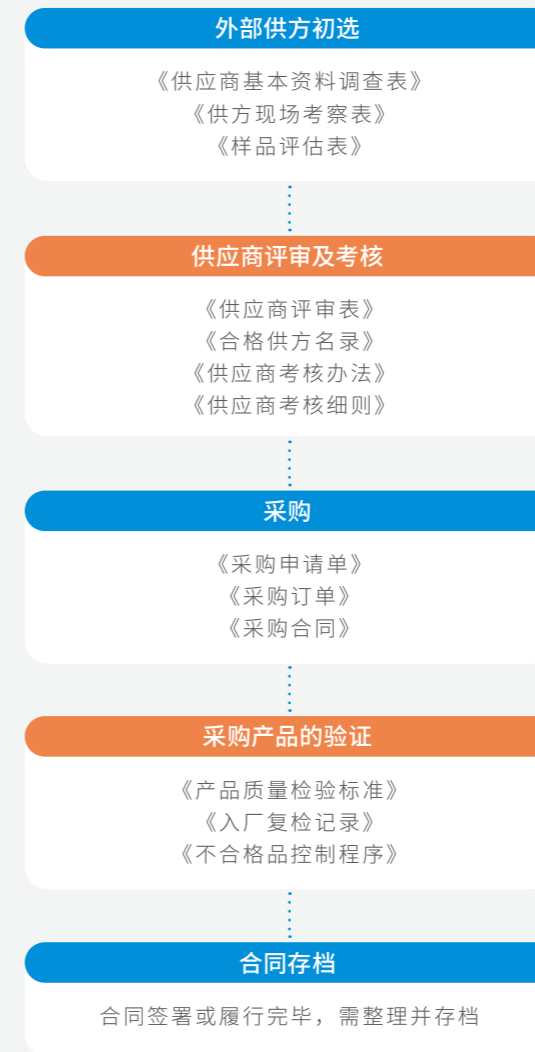
春秋电子建立了规范、可执行的供应商退出机制，以及时淘汰无法持续满足公司要求的合作伙伴，保障供应链整体质量与运行效率。

根据《供应商管理程序》，凡在定期或非定期考核中综合评分低于 75 分的供应商，即被认定为不合格，相关业务部门应按程序终止合作，并将其移出《合格供应商名录》。若因特殊原因确需延续合作，必须提交

书面说明，经总经理办公会审议批准后方可临时保留，并同步制定整改计划，限期达标。同时，在日常合作过程中，如发现供应商存在重大质量事故、环保违规、违反《社会责任行为准则》、商业贿赂行为，公司将立即启动调查核实程序。一经确认，无论其当前考核分数如何，均可依据相关协议及管理制度直接终止合

作关系，必要时追究违约责任。

该退出机制以制度为依据、以事实为准绳，强化了供应商的履约责任与合规意识，确保供应链生态始终由具备质量保障能力、诚信经营意愿和持续改进动力的合作伙伴组成。



公司供应商准入工作流程和相关文件 / 表单

• 第三节 供应链风险管理

在外部环境不确定性加剧、产业竞争日趋激烈的背景下，供应链的稳定性与抗风险能力已成为企业持续运营的关键支撑。春秋电子高度重视供应链风险的识别、评估与应对，通过制度化、系统化的管理举措，有效防范供应中断、质量波动及合规隐患，保障生产经营平稳有序。



采购部对于委托加工厂商保持高度关注，时刻监督其履约能力。一旦发现委托加工厂商无法继续履行合同义务，采购部会迅速采取行动，及时替换这些厂商，以确保公司的委托加工业务不会因厂商的中断或停工而受到影响。

此外，对于因特殊时期、特殊事件可能导致的供应短暂中断风险，公司会与供应商提前沟通，考虑供应商停产周期，提前采购，储备安全库存。

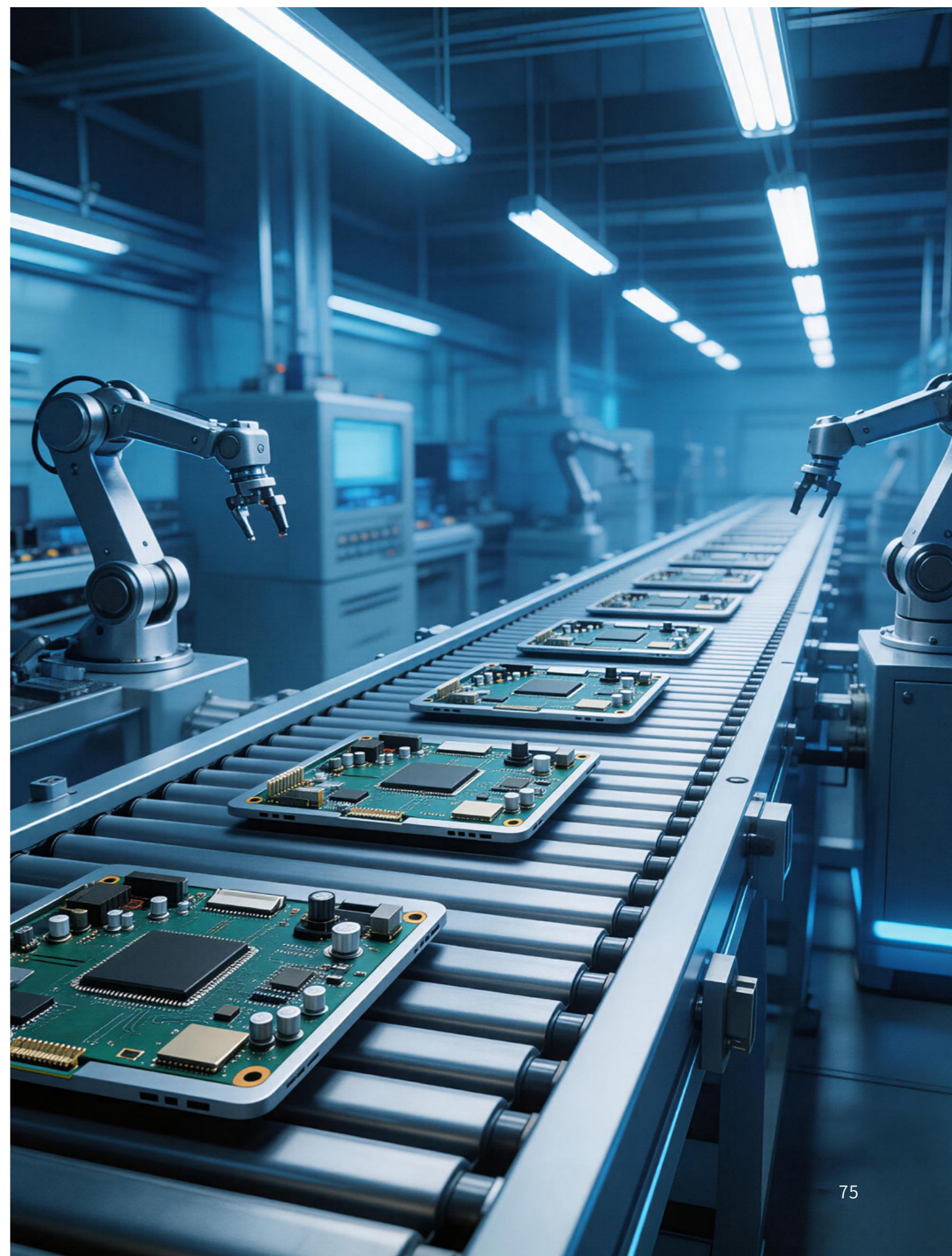
预防供应链腐败风险

公司秉持“诚信、阳光、透明”的原则，致力于构建绿色供应链体系，并为此制定了一系列内部制度文件，如《采购管理制度》等。这些文件不仅对公司内部人员的行为进行了严格规范，也对服务商在廉洁诚信等方面提出了明确要求。

在与服务商建立合作关系前，公司明确要求服务商必须恪守廉洁诚信的准则，承诺在合作过程中始终保持正直清廉的态度。一旦发现有服务商或公司内部人员违反相关廉洁规定，公司将立即启动调查程序，严格按照规定进行处理，决不姑息。通过这些措施，公司旨在维护一个健康、公正的商业环境，确保公司的持续稳健发展。

预防供应链断裂风险

为规避供应链断裂风险，一方面，公司定期对合格供方名录中的供方进行年度考核和评价，根据年度评审结果对供方名单进行及时调整；另一方面，公司严格控制单一来源采购，充分引入竞争机制，以降低一方服务中断或单方中止合同可能给公司带来的损失。公司要求同一物料供方需有多家，并将合格供方按采购物料的重要程度进行分级和分类控制，实行差异化管理。



第二篇 PART2

环境管理



第十二章 环境管理

第一节 环境管理体系

在全球气候变化加剧、资源约束趋紧、生态环境保护日益成为高质量发展核心议题的背景下，春秋电子深刻认识到：环境管理已不再是企业运营的附加选项，而是关乎长期生存力、品牌公信力与产业链责任的关键战略支柱。作为一家深耕精密结构件制造的高新技术企业，公司始终将环境保护视为不可推卸的社会责任和内在发展需求，主动将绿色发展理念融入生产经营全链条、全周期。

为切实履行这一责任，公司以国家法律法规为底线，以行业最佳实践为参照，全面贯彻执行《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国大气污染防治法》以及地方环保条例等相关规定，确保所有生产活动在法治框架内规范运行。在此基础上，公司系统构建了覆盖“识别—控制—监测—改进”闭环的环境管理制度体系，先后制定并持续优化《环安管理手册（环境、职业健康安全）》《环境因素识别、评价和更新控制程序》《环安监测、测量控制程序》《危险废弃物管理制度》《危险化学品管理程序》《应急准备与响应控制程序》《节能降耗管理规定》等一系列内部规范文件。

这些制度不仅明确了从高层管理者到一线员工的环境职责，更细化了对废气、废水、噪声、一般工业固废及危险废弃物等各类环境因素的管控路径。例如，在

环境因素识别阶段，公司采用“直接判定+评分评估”双轨机制，凡涉及《国家危险废物名录》的废弃物一律列为重要环境因素；在运行控制环节，对注塑、喷涂、清洗等关键工序设置专项环保操作规程；在监测方面，委托具备 CMA 资质的第三方机构定期对厂界噪声、工艺废气排放口及车间空气质量进行检测，并将结果纳入管理评审输入；在废弃物处置上，严格执行分类收集、标识清晰、专用仓库暂存、转移联单申报等全流程合规操作，确保 100% 交由持证单位合法处理。

通过这一整套制度化、标准化、可追溯的管理体系，春秋电子有效实现了资源能源的合理利用、污染物的源头削减与末端达标、环境风险的前瞻防控，不仅保障了生产运营的连续性与合规性，也为构建绿色供应链、响应客户 ESG 要求、提升企业可持续竞争力奠定了坚实基础。目前，公司已建立并持续运行符合 GB/T 24001-2016/ISO 14001:2015 标准的环境管理体系，标志着环境管理迈入系统化、国际化的轨道。

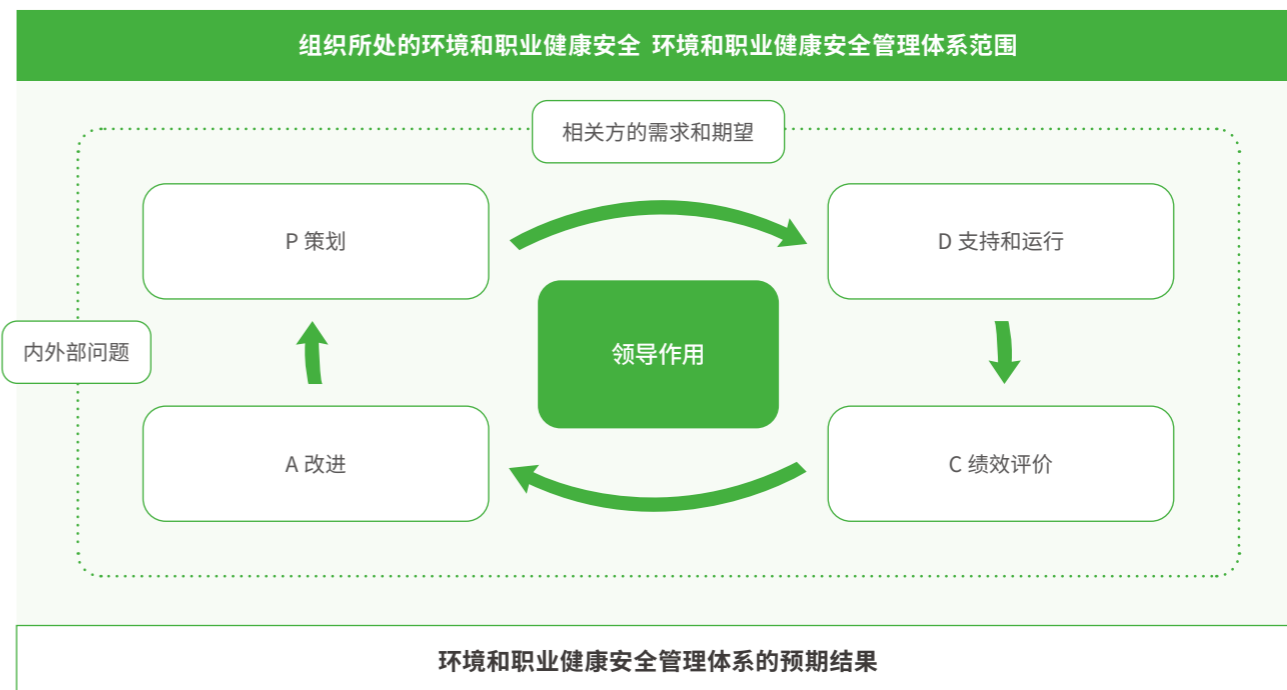
35002.94 元

2025 年公司缴纳环保税

16686873.10 元

2025 年公司环保投入金额

注：数据统计范围为苏州春秋与合肥基地（合肥经纬、合肥博大和合肥精深）。



环境和职业健康安全管理体系流程图

总经理

- 本公司的最高管理者，对本公司的环境和职业健康安全管理全面负责
- 任命管理者代表，赋予其足够的权力以建立、实施、维护环境和职业健康安全管理体系

环安管理者代表

- 明确 EHS 的范围
- 制定公司的环境和职业健康安全方针
- 审核环境和职业健康安全管理体系、程序文件及三阶文件

安环部

- 负责组织环境和职业健康安全管理体系文件的编写与保持
- 负责环境和职业健康安全管理体系的日常维护和保持
- 负责公司的环境和职业健康安全目标及管理方案执行督导

项目工程部

- 新材料、新技术的评估及认可，新材料、新技术风险的评估
- 负责组织降低新产品的资源能源消耗量和考虑减少新产品的环境污染和伤害或健康损害

制造部

- 本部门环境因素和危险源的识别
- 负责本部门员工环境和职业健康安全教育培训的实施

品保部

- 负责环境和职业健康安全管理体系文件的发放回收等管理
- 本部门环境因素和危险源的识别

资材部

- 本部门环境因素和危险源的识别
- 负责本部门员工环境和职业健康安全教育培训的实施

管理部

- 本部门环境因素和危险源的识别
- 负责本部门员工环境和职业健康安全教育培训的实施

采购部

- 本部门环境因素和危险源的识别
- 负责本部门员工环境和职业健康安全教育培训的实施

财务中心

- 本部门环境因素和危险源的识别
- 负责本部门员工环境和职业健康安全教育培训的实施

公司各部门职责与权限

第二节 环境因素识别与监控

环境因素识别与监控在春秋电子的环保工作中占据举足轻重的地位。为了有效减少环境风险，公司通过系统化的数据收集和信息分析，全面了解环境因素的特征、现状及潜在变化，并对各类环境参数进行实时或定期监测，以确保及时识别并控制环境中的变化和 risk，从而采取必要的措施保护环境和员工健康。

环境识别

春秋电子的环境因素识别工作覆盖了所有活动、产品和服务在其生命周期各阶段可能产生的环境影响，以及公司在供应链上下游可以施加积极影响的环节。为此，公司制定了《环境因素识别、评价和更新控制程序》，将环境因素分为正常、异常、紧急三种状态，以及过去、现在、将来三种时态，并从以下七个方面进行全面评估：



针对识别方法，公司综合采用是非判断法、打分评价法、工艺流程分析法、现场排查法、统计分析法等工具。其中，凡涉及《国家危险废物名录》的废弃物，直接判定为重要环境因素，无需评分。

通过上述机制，春秋电子实现了环境因素识别的全覆盖、评价的科学化与管理的常态化，为后续制定目标、指标、运行控制措施及应急准备提供了精准依据，切实筑牢企业绿色发展的环境防线。

环境识别步骤：

各部门负责识别本部门所辖业务活动中的环境因素，并将识别结果提交至安环部。安环部负责组织汇总、审核全公司的环境因素识别情况，形成《重要环境因素清单》，报公司管理层批准后实施。该清单作为制定环境目标、运行控制措施及应急准备的重要依据。

公司对环境因素实行动态管理。当发生新建或改建项目、工艺或设备重大变更、适用法律法规更新、发生重大环境事件或相关方提出合理关切等情况时，须及时重新开展环境因素识别与评价。

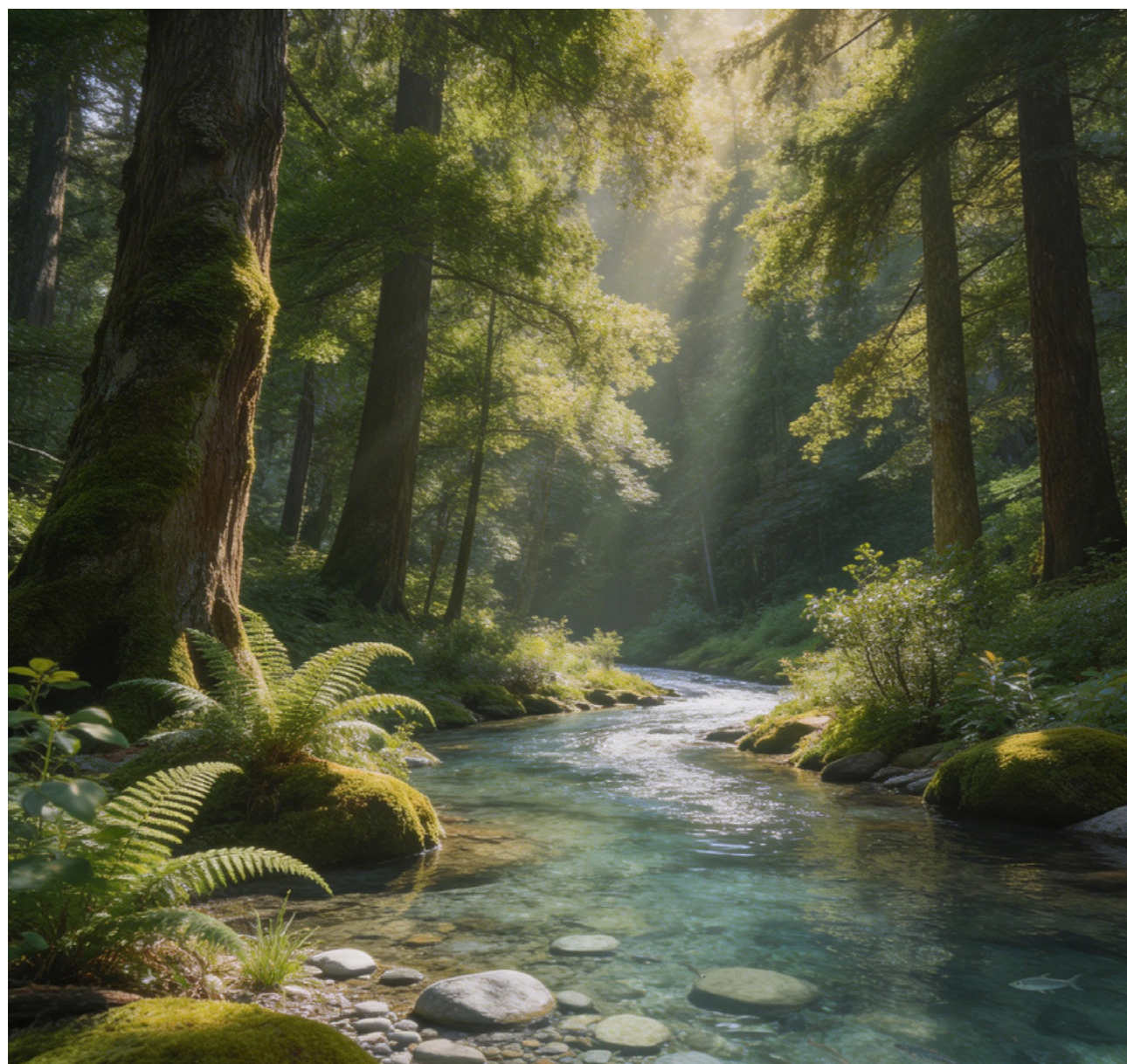
所有环境因素识别、评价及更新的记录由相关部门保存，安环部负责归档公司级清单及相关评审资料，确保过程可追溯、结果可验证。

环境检测

为了保护和改善环境，使业务活动对环境的影响最小化，春秋电子制定了《环安监测、测量控制程序》《目标、指标和管理方案控制程序》等制度文件，实施了一系列环境监测措施，对公司的环境绩效和合规状况进行系统监视与测量。制度规定，各部门在监测与测量过程中发现的不符合项，均须按照《事件调查、不符合、纠正及预防措施控制程序》的相关要求进行处理。

第三节 环境保护管理

公司的环境保护管理主要针对生产过程中产生的固废、危废、污水、粉尘、噪声等污染物。为了减少污染，净化环境，营造舒适、洁净的工作与生活的环境，公司制定了《环安管理手册》及一系列具体管理规定，包括《固体废物管理制度》《危险废弃物管理制度》《废水排放管理规定》《废气排放管理规定》《噪声控制管理规定》等，确保各类污染物的排放符合国家标准，并对生产环境管理作出了一系列具体要求。



生产环境管理措施

- 重要环境因素控制**
生产制造中心应对涉及重要环境因素的作业场所加强控制和管理。对于因技术或其他原因暂时无法达标的作业场所，应及时上报并记录在案。
- 问题协调解决机制**
对于环境保护工作中遇到的技术难题或无法自行处理的问题，必须及时报送相关部门协调解决，确保信息交流畅通，问题得到迅速响应和处理。
- 日常检查与记录**
各岗位人员应按要求负责生产制造中心的日常检查，并填写相应的检查记录。对于检查中发现的问题，必须立即落实整改措施；若因特殊原因不能立即整改完成的，应制订详细的整改计划，明确责任人，并限期完成整改。
- 违规处理措施**
对于违反上述规定的人员，应在个人或班组月考核表中予以记录。

突发环境事件应急处理

在常规环境管理之外，突发环境事件可能对员工的安全和健康构成意外威胁。为了及时应对公司内可能发生的环境事故或紧急情况，春秋电子制定了《应急准备与响应控制程序》《突发事件应急预案》等文件，明确了突发环境事件的应急处置流程。

应急指挥部：当发生突发环境事件时，由公司领导召集各部门负责人成立应急指挥部，统一指挥和协调突发环境事件的处置工作。

生产区域应急预案：生产制造中心负责制定并实施生产区域的重大安全和消防应急预案，确保在事故发生时能够迅速响应，最大限度减少损失。

办公场所安全管理：行政管理部负责办公场所的消防安全管理，在事故发生后制定并落实防止类似事件再次发生的改进措施，确保办公环境的安全性。

通过上述系统的环境保护管理和应急响应机制，春秋电子不仅有效减少了生产过程中的环境污染，还为员工提供了一个安全、健康的工作环境，提升了企业的整体环境管理水平和社会责任形象。



厂区内应急预案体系图

• 第四节 环保落实

环保培训与考核

除环境监控、运行控制及应急处置外，春秋电子高度重视环保意识的培育与能力建设。为提升员工对环境保护的认知水平和实操能力，公司依据《环安管理手册》及相关程序文件，系统开展环境管理体系 (EMS) 相关培训。

公司明确要求，涉及重要环境因素岗位的人员（如化学品操作、危险废弃物管理、废气/废水处理设施运行、应急响应等）必须接受专项培训，内容涵盖国家环保法规、岗位环境风险、操作规程、应急处置措施及废弃物分类与处置流程等。上述人员须经考核合格后方可上岗作业。新工艺、新技术或新设备引入前，责任部门须组织针对性培训，确保作业人员充分了解其可能带来的环境影响及相应的控制要求。培训计划由安环部牵头制订，各部门配合实施，培训记录须完整保存。公司定期评估培训效果，并将其纳入环境管理体系运行有效性评审的输入。此外，根据《安全生产与环安绩效考核规定》，公司将环保职责履行情况纳入相关部门及人员的绩效考核范畴，对在环保管理、污染预防、应急响应等方面表现突出的集体或个人给予激励，对未履行环保义务或造成环境隐患的行为予以问责。

通过制度化、分层级、重实效的培训与考核机制，春秋电子持续强化全员环保责任意识，夯实环境管理体系的人力基础。

为提升员工安全环保意识与应急处置能力，春秋电子持续开展针对性培训教育。2025 年 10 月，公司组织开展了“粉尘涉爆专项教育培训”，重点讲解了粉尘爆炸的风险识别、防控措施、应急响应流程等内容，强化员工对高风险作业环节的安全认知。培训结束后，参训人员均完成签到并参加考核，确保学习效果落地。

2025 年 11 月，公司又组织了“职业健康管理培训”，围绕职业病危害因素识别、个人防护用品使用、工作场所环境监测等主题进行系统讲解，并结合现场实操演示，帮助员工掌握职业健康防护基本技能。培训过程全程留痕，包含签到记录、考核表及现场影像资料，确保培训合规、有效。

上述培训由安环部牵头组织实施，相关记录归档保存，作为环境与职业健康管理体系运行的重要支撑。通过此类专项培训，公司进一步提升了员工在生产作业中的风险防范意识和自我保护能力，为构建安全、健康、绿色的工作环境奠定了坚实基础。

环保投入

公司高度重视环境保护工作，持续加大环保资源投入，切实履行企业环境责任。根据 2025 年度环保投入台账，公司全年环保投入合计 16686873.1 元，主要用于环境监测、三废处理及环保咨询等合规性支出。其中，委托第三方机构开展废水、废气、噪声等环境监测费用为 461000 元，危险废物合规处置费用为 7386087.45 元，体现了公司在污染物达标排放与危废安全管理方面的持续投入。

在危险废物管理方面，公司严格执行《危险废弃物管理制度》，设置专用危废暂存间，落实分类存放、标识清晰、防渗防漏等措施，并依法完成转移联单申报。2025 年共产生危险废物 2381.995 吨。

在能源与排放管理方面，公司虽通过优化生产调度、加强设备维护等方式，2025 年用电量 139436305 千瓦时，有效降低碳排放强度。

此外，公司持续强化环境合规监测，确保各项污染物排放符合国家标准。尽管目前未涉及 VOCs、二氧化硫、氮氧化物等废气污染物的主动排放，但公司仍定期委托专业机构对厂界环境进行检测，防范潜在风险。

通过上述投入与管理举措，春秋电子在保障生产运营合规性的同时，稳步推进绿色低碳转型，为构建资源节约型、环境友好型企业奠定坚实基础。

461000 元

委托第三方机构开展废水、废气、噪声等环境监测费用

7386087.45 元

危险废物合规处置费用

注：数据统计范围为苏州春秋与合肥基地（合肥经纬、合肥博大和合肥精深）。

第十三章 能源管理与气候变化

第一节 能源管理

随着环境问题日益严峻，企业正面临资源约束趋紧、能源成本上升及法规要求趋严等多重挑战。有效的能源管理不仅是降低运营成本的关键举措，更是企业履行环境责任、实现可持续发展的必然选择。

春秋电子深刻认识到节约能源资源的重要性，严格遵守国家相关法律法规，系统构建了覆盖全公司的能源管理体系。公司制定并实施《能源资源管理程序》，从用电、用水、用气、纸张到原辅材料、设备设施等各类资源，均纳入统一管理范畴，旨在提高能源利用效率，减少浪费，预防污染。

在组织职责方面，安环部作为公司能源资源管理的归口部门，负责统筹各部门资源能源使用计划的制订、数据统计与监督管理；管理者代表负责组织制定公司年度能源目标、指标并督促实施；各部门主管对本部门能源资源使用负直接管理责任，包括生产设备、照明、办公电器的用电用水管控，制止浪费行为，并将节能要求纳入部门经济核算；财务中心负责能源资源使用费用的审批支付。

公司强调全员参与，倡导“节约每一张纸、每一滴水、每一度电”。全体员工须养成随手关灯、关紧水龙头、

关闭电脑及电器的习惯，做到人走灯熄、人离水断。办公区域充分利用自然光照，尽量少开灯，做到“人少少开灯，无人全关灯”；最后离开人员须关闭空调、打印机、公用计算机等所有用电设备。

在生产环节，公司要求针对能耗大、效率低的设备或工艺，研究节能降耗改善方案；各维修岗位须规范操作，避免油类浪费并防止滴漏污染；原材料包装物尽可能返回厂家重复利用；严格控制一次性用品（如餐盒、纸杯、口罩）的使用。

公司还建立了常态化稽查机制：各部门主管落实日常自查；安环部每月组织全厂区节能减排执行情况检查，并统计汇总水、电等能源消耗数据，记录于《能源资源使用情况统计分析表》，用于评估目标完成情况。对超耗或浪费现象，要求责任部门说明原因并制定改善措施。

通过制度建设、责任分解、行为引导与监督检查相结合，春秋电子正稳步推进能源资源精细化管理，在提升经济效益的同时，切实履行企业环保责任，迈向绿色低碳发展之路。

公司在日常运营中所需的主要能源为外购电力，2025 年全年用电量为 139436305 千瓦时。

为有效降低能源消耗、节约运营成本，公司从管理优化与行为规范入手，强化全过程节能控制。依据《能源资源管理程序》，各部门须严格执行设备启停操作规程，杜绝空转、待机及异常运行造成的电力浪费；办公区域推行“人走灯熄、人离断电”，充分利用自然光照，合理使用空调；生产环节强调设备定期保养（如 CNC 导轨润滑、风机清理），确保在最佳工况下高效运行，避免因维护不足导致能耗上升。

同时，公司通过月度能源稽查与数据统计，监控各部门用电情况，对异常超耗现象要求说明原因并制定改善措施。尽管目前尚未开展电机等高耗能设备的批量替换项目，但公司持续推动精细化用能管理，从源头减少不必要的能源浪费。

能源管理在当今社会的重要性日益凸显，不仅关乎企业运营效率，也与全球可持续发展目标紧密相连。春秋电子致力于通过制度化、全员参与的节能举措，在保障生产稳定的同时，稳步降低单位产值能耗，努力实现经济效益与环境责任的协同共进。

节能对象	节约措施
办公室	<ul style="list-style-type: none"> 空调开启的外界温度标准：夏季室外温度高于 30 度，冬季室外温度低于 10 度 空调温度设置标准；夏季室内不得低于 26 度，冬季室内不得高于 20 度 空调的开启按照操作规程开启：夏天开制冷，冬天开制热 室内无人时，最后离开室内者应随手关掉空调开关及用电开关 保证空调清洁卫生，定期清洗过滤网 使用空调时要关闭门窗，禁止门窗开启下使用空调 空调发生故障，立即通知设备维护人员，维修后方可使用 下班前十五分钟关闭空调及用电开关

春秋电子节能降耗措施

能源类别	单位	2025 能源使用量	2024 能源使用量	2023 能源使用量
柴油	吨	0.5	0.5	0.4
汽油	吨	32.11	26.26	29.6
直接能源消耗	吨标准煤	1915.29	2770.58	4166.28
外购电力	kw·h	139436305	127963254.1	103877368
间接能源消耗	吨标准煤	43780.4	39160.74	29962.97
全年能源消耗总量	吨标准煤	45695.69	41931.32	34129.25

注：上表数据统计范围为苏州春秋和合肥基地（合肥经纬、合肥博大和合肥精深）。

春秋电子能源使用情况



第二节 应对气候变化

全球气温升高和极端天气事件频发，给人类的生存与发展带来严峻挑战。应对气候变化、控制温室气体排放已成为全球共识。作为制造业企业，春秋电子及其关联公司认识到自身在能源消耗和间接排放方面的责任，正从运营细节入手，积极采取务实措施，为减缓气候变化贡献力所能及的力量。

目前，公司每年开展温室气体排放核算，并设定碳达峰或碳中和目标。但基于《减少碳排放的政策》及《能

源资源管理程序》，公司已将减碳理念融入日常管理，重点通过降低电力消耗来减少间接碳排放。

公司高度重视节能减排，以实际行动践行绿色发展目标。在生产环节，通过优化工艺流程、更新节能设备、加强能源管理等方式，减少不必要的能源消耗和温室气体排放。同时，公司建立了严格的排放标准和监测体系，确保企业的生产活动符合环保要求。

类别	单位	2025 年	2024 年	2023 年
直接排放 (范畴一)	tCO2e	3582.01	3725.1	5603.45
间接排放 (范畴二)	tCO2e	79542.78	71804.39	56170.8
温室气体排放总量	tCO2e	83110.35	75529.39	61774.12
温室气体排放强度	tCO2e/ 万元营收	0.19	0.191454054	0.189647427

上表数据统计范围为苏州春秋和合肥基地 (合肥经纬、合肥博大和合肥精深)

春秋电子温室气体排放情况

• 第三节 废气管理

废气管理是春秋电子环境保护工作的重要组成部分，对于履行企业环保责任、保障员工健康具有重要意义。公司高度重视生产及生活过程中产生的各类废气，通过制度化管控与过程监督，切实减少废气排放对环境的影响。

废气管理体系

春秋电子严格遵守《中华人民共和国大气污染防治法》及相关地方环保法规，建立了覆盖全厂区的废气管理制度体系。依据《废气废水噪声管理制度》《废水、废气、厂界噪声管理程序》等文件，公司对生产废气（如注塑、喷涂、印刷、焊锡工艺产生的非甲烷总烃、VOCs、锡烟、颗粒物）及生活废气（如食堂油烟、燃气燃烧废气）实施分类管理，确保所有排放符合《大气污染物综合排放标准》（GB 16297-1996）二级标准及《饮食业油烟排放标准》（GB 18483-2001）等要求。

指标与目标

为控制废气产生，公司要求生产车间加装换气装置，并对食堂炉具配备吸油烟机，严禁油烟直排；同时严格控制食堂燃气含硫量，以减少 SO₂ 排放。在汽车尾气管理方面，公司要求所有在用车辆年审合格、尾气装置完好，车辆进厂后须立即熄火，禁止鸣笛。

公司明确由管理部（或安环部）负责废气排放口的日常检查与年度监测计划制订。各相关工序（如成型、涂装、溅镀、ODM）负责本区域废气处理设施的运行维护，并填写《废气点检保养记录表》，确保设备处于良好状态。

针对环保设施运行，公司制度强调：环保设施出现故障时，使用部门须立即采取应急措施，并于半小时内向管理部报备；若无法及时修复，应停止相关污染源的生产作业，以防止未经处理的废气排放。

在监测方面，公司委托政府认可的有资质检测机构，每年至少一次对各废气排放口进行排放质量检测。监测结果作为合规性验证依据，若发现超标，须按《纠正和预防行动措施程序》执行整改。

通过上述制度建设、过程控制与合规监测，春秋电子持续提升废气管理水平，在保障生产的同时，努力降低对周边环境的影响。

指标	2025 年	2024 年	2023 年
颗粒物排放量 (吨)	20.76	6.80	10.83
挥发性有机物 (VOCs) 排放量 (吨)	0.86	18.95	14.24

注：数据统计范围为苏州春秋与合肥基地（合肥经纬、合肥博大和合肥精深）。

春秋电子废气污染物排放情况



废气的产生与排放

春秋电子的废气主要来源于以下几方面：焊接工序产生的焊接烟尘、打磨工序产生的金属粉尘、食堂产生的油烟废气，以及注塑、喷涂等工艺过程中产生的有机废气和淬火废气等。

1 焊接烟尘

公司在生产过程中采用了多种焊接工艺，并配备了二氧化碳保护焊机、氩弧焊机等设备。为确保高效生产，焊接区域划分为自动焊接区和手工焊接区。在自动焊接区域，焊接过程中产生的烟尘通过集气罩集中收集，经过布袋除尘器净化处理后排放；在手工焊接区，焊接烟尘同样通过集气罩收集，由滤筒式除尘器进行净化后排放。

公司严格按照《大气污染物综合排放标准》（GB 16297-1996）二级标准的要求，确保焊接烟尘的排放浓度和排放速率均符合相应限值要求。

2 打磨工序颗粒物

春秋电子现有生产过程中的零件打磨工序会产生金属粉尘。由于金属颗粒物质量较大，大部分颗粒物会被工作台内的除尘设备拦截。尽管如此，仍有少量未经处理的颗粒物会在车间内部排放，极微量的颗粒物可能会无组织地逸散到车间外部。公司规定，打磨工序应在自带除尘设备的打磨工作台内进行，以保障生产过程中的环境卫生。

经过上述处理措施，公司颗粒物厂界无组织排放浓度符合《大气污染物综合排放标准》（GB 16297-1996）二级标准所规定的相应排放限值要求，不会对周围环境带来明显影响。

3 油烟废气

公司设有专门的职工餐厅，为员工提供餐饮服务。目前，职工餐厅内配备了多个基准灶头，以满足员工的用餐需求。为了有效处理烹饪过程中产生的油烟废气，公司安装了先进的集中收集系统，将废气导向楼顶的油烟净化器进行净化后排放。

公司定期对食堂产生的餐饮废气进行监测和控制。监测结果显示，废气中的主要污染物包括油烟、颗粒物和二甲烷总烃，其排放浓度均低于《饮食业油烟排放标准》（GB 18483-2001）所规定的大气污染物最高允许排放浓度。

4 有机废气

近年来，公司新增了注塑、喷涂等生产线，因此除了上述废气外，相关生产线还会产生有机废气。涉及的污染物包括二甲烷总烃、氮氧化物和颗粒物等。公司将这些废气通过集气罩集中收集，并根据其特性采用相应的处理方式净化后，经 15 米高的排气筒排放。

经测算，相应废气经处理后满足《大气污染物综合排放标准》（GB 16297-1996）二级标准的相应排放限值要求。

污染物名称	排放标准	达标情况
非甲烷总烃	最大值 0.89 mg/m ³	达标
氯苯类化合物	<0.007 mg/m ³	达标
硫化氢	最大值 0.009 mg/m ³	达标
颗粒物	最大值 285 μg/m ³	达标
氨（氨气）	最大值 0.54 mg/m ³	达标

注：废气检测范围为合肥经纬。

春秋电子 2025 年废气达标排放情况

废气类型	处理措施
生活废气	<ul style="list-style-type: none"> 食堂炉具应加装吸油烟机，严禁油烟直接排放大气中 食堂燃气、油应严格控制含硫量，减少 SO₂ 气体的排放
生产废气	<ul style="list-style-type: none"> 生产车间加装换气装置
汽车尾气	<ul style="list-style-type: none"> 公司所有在用汽车、货车、运输服务商用汽车、货车应确保年审合格 确保汽车、货车所有在用尾气装置保持完好 车辆进厂定位后必须马上熄火 需有明确指示车进厂后的注意事项

有机废气处理方式

第十四章 绿色运营

第一节 绿色办公

在全球资源环境压力持续加大的背景下，绿色低碳已不再是可选项，而是企业可持续发展的必由之路。作为制造型企业，春秋电子深知，环境保护不仅关乎外部合规与社会责任，更深深融入日常运营的每一个细节之中。绿色办公，正是这一理念在非生产领域的具体延伸——它并非仅停留在口号层面，而是通过制度约束、行为引导与全员参与，将节约资源、减少浪费转化为员工的自觉行动。

公司始终将节能降耗视为运营管理的基本要求。从一张纸的双面打印，到一度电的合理使用；从水龙头的

随手关闭，到办公设备的规范启停，这些看似微小的举措，共同构成了春秋电子绿色办公的实践基础。这种“重在执行、贵在坚持”的务实路径，不仅有效降低了办公环节的能源与物料消耗，也在潜移默化中培育了员工的环保意识，推动绿色文化在组织内部生根发芽。

战略

通过将绿色理念嵌入日常管理流程，春秋电子正以切实可行的方式，履行企业对环境的责任，为构建资源节约型、环境友好型社会贡献自身力量。

办公用品 采购成本控制

公司以低碳节约为原则，由办公室控制采购成本，及时了解日常办公用品的库存量，保证办公需要的及时合理供给。根据规定，在办公用品采购前，将由公司各部门指定负责人在每月 25 日之前填写办公用品《采购申请单》，逐级审批之后交至办公室统一领用。在办公用品采购时，由办公室于每月月初将汇总费用统计情况上交财务，待财务部批准后，再由办公室负责统一购买办公用品，确保办公用品采购的准确性，避免采购过量和多次采购带来的资源浪费。

办公用品入库 及保管措施

公司规定购入的办公用品由办公室统一签收、保管和发放。办公用品签收时，办公室需将办公用品价格表交财务部备案，财务部付款时再次核对购入品种的单价、总金额及经办人签字，确认无误后准予付款。对于办公用品的保管，公司实行使用人、领取人、保管责任人三合一保管责任进行归属，对划定相应的存放区域实行封闭保存，由办公室负责填写、更新低值易耗品目录。而办公用品发放方面，则应由各部门指定专人负责办公用品及低值易耗品的领用，办公室做好出库记录，以减少不必要的报废和更换。

办公用品 报废管理

公司规定对出现故障的用品需由办公室统一进行处理；规定对可提供保修服务的用品不得擅自处理；物品经过维修但仍无法正常使用的情况下，经由办公室的故障认定后，经部门经理及办公室负责人签字确认；低值易耗品在得到报废审批后由办公室进行回收处理，完成报废程序后从《低值易耗品登记表》中核销，并将《办公用品报废申请单》作为附件保存，并及时上报财务部做好账务处理工作，以对办公用品进行合理的维护和处理，提升资源的使用效率。

清退 办公用品处理

员工递交辞职申请书后，将由公司部门领导监督交回领用物品。与此同时，公司规定如有因个人工作失误，非正常使用而对办公用品造成的重大损耗，将根据个人责任的程度由责任人承担所造成相应损失部分的赔偿，以减少员工在离职时对办公用品的滥用和浪费。

资源类型	节约措施
节水	定期检查修复泄漏的管道，减少水的浪费
	定期组织员工培训和宣传活动，提高节水意识
	空调开启的外界温度标准：夏季室外温度高于 30 度，冬季室外温度低于 10 度
	空调温度设置标准；夏季室内不得低于 26 度，冬季室内不得高于 20 度
节电、节能	空调的开启按照操作规程开启：夏天开制冷，冬天开制热
	室内无人时，最后离开室内者应随手关掉空调开关及用电开关
	保证空调清洁卫生，定期清洗过滤网
	使用空调时要关闭门窗，禁止门窗开启下使用空调
	空调发生故障，立即通知设备维护人员，维修后方可使用
节约用纸	下班前十五分钟关闭空调及用电开关
	减少纸张使用量，纸张环保双面打印使用（重要文件除外）

节水、节电、节能等资源节约措施

第二节 清洁生产

推行清洁生产，实施污染预防是当今世界各国及我国政府提倡的重要环境保护政策。春秋电子严格遵守《中华人民共和国清洁生产促进法》，秉持“环保优先、清洁生产、循环经济”的理念，持续推进清洁生产管理，致力于实现经济效益与环境效益的双赢。

清洁生产的方针与原则

治理

公司采取“预防为主、清洁生产”的方针，严格执行污染物总量控制原则，对生产线提出合理、可行的污染防治措施，确保生产项目的社会、经济和环境效益相统一。具体措施包括：

指标与目标

优化生产工艺：在成型、涂装、溅镀、ODM 等工序中，公司要求采用先进的工艺技术，减少有害物质的使用，降低废弃物产生量。

选用先进设备：通过定期维护和更新生产设备，确保其处于最佳运行状态，减少因设备老化或故障导致的能源浪费和污染物排放；

循环利用资源：公司积极推动水资源的循环利用，要求废水经过处理后回用；同时，鼓励各类废物的分类存放与合法处置，最大限度地减少对环境的影响。

具体措施与成效



清洁生产审核与管理体系

战略

春秋电子已建立了健全的环境管理体系和完备的管理文件。各部门严格按照《能源资源管理程序》及相关操作规范执行日常管理工作，并定期进行内部稽查与改进。公司还委托有资质的第三方机

构对废气、废水、噪声等污染物进行监测，确保排放符合国家和地方标准。

未来，春秋电子将进一步推进清洁生产工作，逐步引入更加先进的清洁生产技术和设备，持续优化生产工艺流程，提升资源利用效率，减少环境污染，为实现绿色可持续发展贡献力量。

• 第三节 噪声管理

减少有效控制噪声污染，有助于改善厂区及周边声环境质量，保障员工健康与社区和谐。春秋电子高度重视生产运营过程中产生的噪声影响，严格遵守《中华人民共和国噪声污染防治法》及相关环保法规，坚持“源头控制、过程监管、合规排放”的管理思路，系统开展噪声管理工作。

公司从噪声源识别、传播路径管控和敏感点防护三个环节入手，采取切实可行的措施降低噪声影响。在设备选型与布局阶段，优先选用低噪声设备，并对高噪声工序（如注塑、冲压、空压机运行等）采取隔声、减振等工程措施；在日常运行中，要求设备定期维护保养，防止因机械磨损或松动导致异常噪声升高。

同时，公司明确禁止厂区内车辆鸣笛，要求所有进厂车辆熄火待命，以减少交通噪声干扰。对于夜间作业，

公司严格控制高噪声工序的运行时间，避免对周边环境造成扰民影响。

影响风险机遇

为确保噪声排放持续合规，公司委托具备 CMA 资质的第三方检测机构，每年至少一次对厂界四周噪声进行监测。监测点位覆盖东、南、西、北四个边界，执行《工业企业厂界环境噪声排放标准》（GB 12348-2008）中相应功能区限值要求。历年监测结果显示，公司厂界噪声排放均符合国家标准，未发生超标或扰民投诉事件。

通过制度化管理与常态化监测，春秋电子将噪声控制融入日常运营，切实履行企业环境责任，努力营造安静、健康的工作与周边生活环境。

管理项目	具体措施
噪声源头管理	在设备选型与布局阶段，优先选用低噪声设备，并对高噪声工序（如注塑、冲压、空压机运行等）采取隔声、减振等工程措施；
	在日常运行中，要求设备定期维护保养，防止因机械磨损或松动导致异常噪声升高。
噪声传播途径管理	公司明确禁止厂区内车辆鸣笛，要求所有进厂车辆熄火待命，以减少交通噪声干扰。对于夜间作业，公司严格控制高噪声工序的运行时间，避免对周边环境造成扰民影响。
	对高噪声设备（如空压机、注塑机、冲床等）应采取减振、隔声等措施，降低噪声传播。
敏感点防护管理	生产设备布局应考虑噪声影响，高噪声设备尽量远离厂界及办公区域。
	高噪声设备应远离办公区、休息室等人员集中区域。
噪声监督监测	公司委托具备 CMA 资质的第三方检测机构，每年至少一次对厂界四周噪声进行监测。监测点位覆盖东、南、西、北四个边界，执行《工业企业厂界环境噪声排放标准》（GB 12348-2008）中相应功能区限值要求。

噪声管理措施



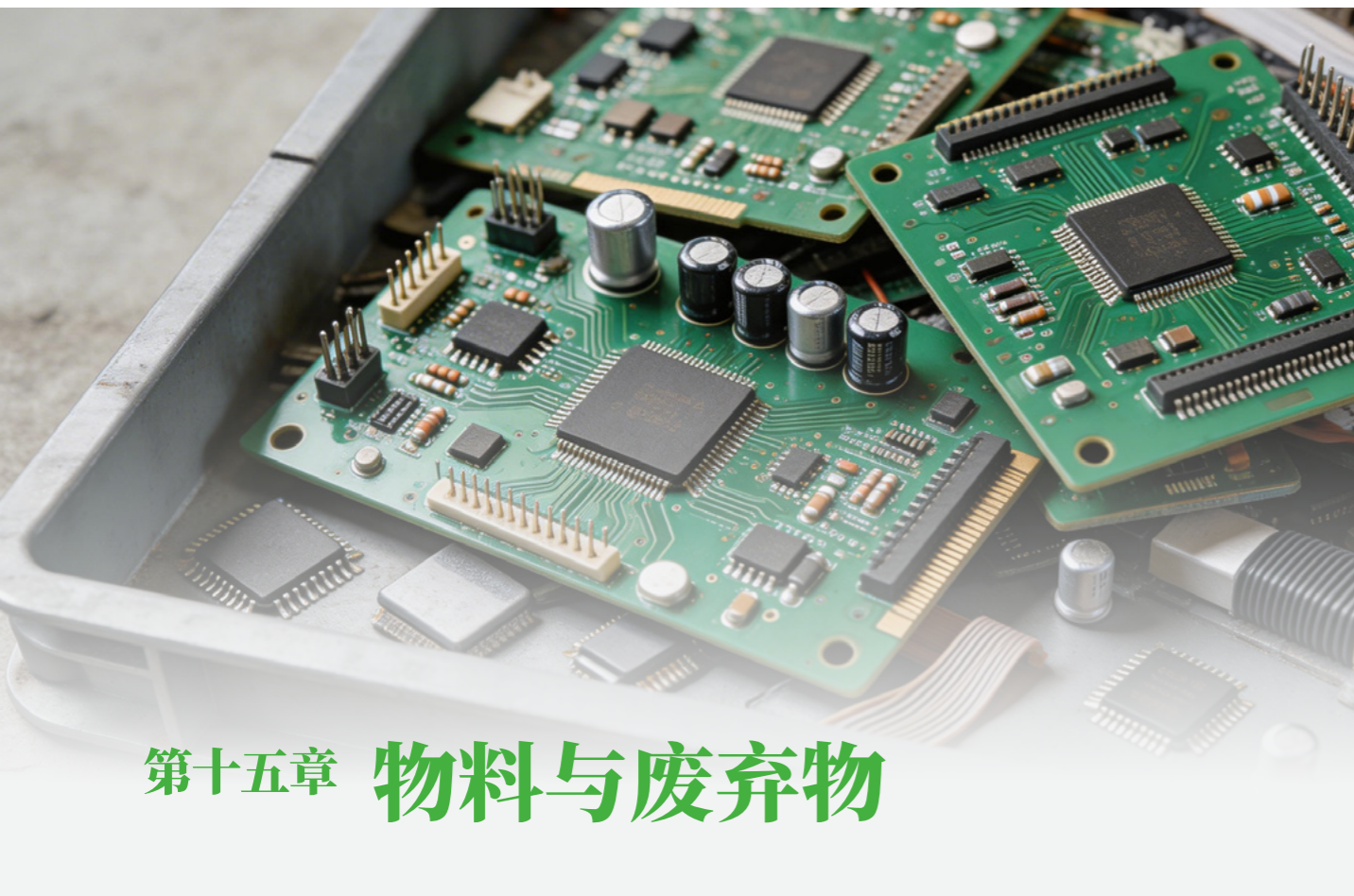
• 第四节 生物多样性保护

生物多样性是地球生命系统的重要基础，对维持生态平衡和人类可持续发展具有深远意义。作为负责任的制造企业，春秋电子充分认识到保护自然生态环境的重要性，并在自身运营范围内，严格遵守国家及地方生态环境保护相关法律法规，避免对区域生态系统造成不利影响。

经核查，公司生产经营场所位于规划的工业用地范围内，周边主要为其他工业企业，不涉及自然保护区、风景名胜区、水源保护区、生态保护红线区域，亦不属于国家或地方划定的生

物多样性保护优先区、生态敏感区或生态脆弱区。公司项目建设和日常运营活动均依法履行环评及环保验收程序，生产过程中产生的废气、废水、噪声等污染物均实现达标排放，固体废物依法合规处置，整体对周边生态环境影响较小。

未来在新项目选址、厂区绿化及环境管理优化过程中，将持续关注所在地生态特征，确保开发活动与区域环境承载力相协调，在保障合规运营的基础上，为维护区域生态安全尽到应有责任。



第十五章 材料与废弃物

第一节 物料管理

战略

物料管理是企业实现资源高效利用、成本优化与环境影响控制的关键环节。春秋电子秉持对环境负责的态度，在物料全生命周期管理中，严格遵守《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《国家危险废物名录》等法律法规，通过制度化管控，确保物料使用合规、安全、高效。

公司在《废弃物管理控制程序》《危险废弃物管理制度》等制度中，对物料采购、入库、贮存、

退供方及废弃处置等环节作出明确规定，尤其聚焦于有毒有害物料的源头管控与危险废弃物的闭环管理，切实减少不可再生资源消耗和环境风险。

物料管理流程

公司的物料管理流程覆盖从采购到废弃的全过程，重点包括：采购准入控制、分类贮存、退供方管理及废弃合规处置。各环节均设有明确责任主体与操作规范，以保障物料质量、防止混用误用、降低资源浪费。

原材料采购管理

战略

公司在危险化学品及含危废属性物料的采购中，实施严格管控：禁止采购无环保资质或存在重大环境违规记录的供应商产品；要求采购部门在引入新化学品前，需确认其是否列入《国家危险废物名录》，并评估后续废弃处理可行性；对可能产生危险废弃物的物料（如油漆、清洗剂、切削液等），采购时即明确退供方回收责任，并在合同中约定回收费用与方式。

此举从源头减少高环境风险物料的引入，并为后续废弃物合规处置奠定基础。

原材料出入库管理

战略

公司对物料实行分类分区存放，尤其对危险化学品及危险废弃物采取严格隔离措施：

影响风险机遇

危险化学品（如润滑油、清洗剂、胶水等）须存放在专用危化品仓库，远离火源、热源，并配备防泄漏托盘；

危险废弃物（如废油、废溶剂、废活性炭、含油抹布等）在产生后，由各部门分类收集、规范包装、张贴危废标识，暂存于指定区域，严禁与一般废弃物混合；

仓库人员负责危险废弃物的集中存放与台账登记，确保“种类清、数量明、去向可溯”。

物料退库管理

公司积极推动危险废弃物退供方回收利用，作为减废优先路径：

对可返厂回收的废化学品容器、废油桶、废硒鼓等，由仓库登记退供方信息、数量及交接记录；

无法退供方的危险废弃物，则委托具备《危险废物经营许可证》的单位进行处置，签订合同并开具五联单/转移联单；

所有废弃物料处置过程均纳入年度管理计划，并在“危险废弃物管理系统”中申报备案。



第二节 废弃物管理

有效的废弃物管理是企业实现资源节约、环境保护与合规运营的重要抓手。春秋电子严格遵守《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《国家危险废物名录》等法律法规，依据 RBA（责任商业联盟）行为准则要求，建立了覆盖全厂区的废弃物分类、贮存、转移与处置管理体系。

公司在《废弃物管理控制程序》及《危险废弃物管理制度》中，明确划分废弃物类别、管理职责与操作流程，确保所有废弃物依法合规处置，最大限度降低环境风险。

在该体系下，公司实现了危险废弃物与一般废弃物的严格分类、规范暂存、合法转移，历年委托有资质单位处置的危险废弃物均完成五联单 / 转移联单申报，切实履行了企业环保主体责任。

分类	废弃物类别	处理方式	清运周期	存放场所	主管部门
危险废弃物	废机油、柴油、润滑油、废油漆、废硒鼓、废墨盒、废化学品或油品容器、废灯泡 (灯管)、废电池、含油和化工产品抹布及手套、涂改液、白板笔 (刷)、废笔芯、机器清洗油	送环保公司处理或交供应商回收利用	一年一次或是按回收合同处理	危废存放处	总务 / 仓库
可回收一般废弃物	废包装材料 (废纸、废纸板 / 皮、报纸、纸张、塑料带、胶带)、废五金、废塑胶件、导线、配件、抹布或手套、工作服 (不含化工品、油)、废塑料杯、纸杯、废塑料管道、废有机玻璃、废瓶罐类 (不含油或化学危险品)、废消防器材 (不含消防液)	一般回收公司	不定期	可回收一般废弃物存放处	总务 / 仓库
不可回收一般废弃物	生活垃圾、废办公用品、食堂垃圾、废清洁工具、废小布碎等	交市政或工业区	按合同 / 协议处理	生活垃圾存放处	管理

一般废弃物管理

公司的一般废弃物管理主要涵盖一般工业固体废物和生活垃圾两大类。其中，一般工业固废主要包括生产过程中产生的废金属边角料、废纸箱、废塑料包装、废泡沫等；生活垃圾则由办公及食堂区域产生，交由市政环卫部门统一清运。

影响风险机遇

为减少一般废弃物对环境的影响，公司对废弃物从产生、分类、收集到贮存与处置的全过程实施规范化管理。各车间及部门须将一般固废分类投放至指定收集点，严禁与危险废物混合存放。仓库或指定管理人员负责对可回收的一般固废 (如废纸、废金属) 进行集中暂存、定期整理，并交由具备再生资源回收资质的单位进行回收利用，推动资源循环使用。

在贮存环节，公司要求一般工业固废存放区域地面硬化、防雨防渗、标识清晰，避免造成二次污染。所有处置活动均确保符合《一般工业固体废物贮存和填埋污染控制标准》(GB 18599-2020) 的相关要求。

通过上述措施，公司有效控制了一般废弃物的环境风险，实现了减量化、资源化与合规化管理目标。

公司在避免和减少固体废物产生方面同样采取了全面而严格的措施，包括选购环保无污染材料、选择环保节能设备、使用环保材料和无污染生产工艺等。同时，公司也设立了综合管理人员对废渣处置和固体废物的堆放、使用进行严格监督，以确保所有操作都符合环保评价的要求。

危废管理

危险废物管理责任重大，容不得丝毫疏忽。因其具有毒性、易燃性、腐蚀性或反应性等特性，若处置不当，可能对生态环境和人体健康造成严重危害。春秋电子始终将危险废物合规管理视为企业环保工作的重中之重，坚持“分类收集、规范贮存、合法转移、全程可溯”的原则，确保每一环节均符合国家法律法规及 RBA 行为准则要求。

公司产生的危险废物主要包括：废矿物油 (如设备检修废机油)、废切削液、废溶剂、废油漆桶、废活性炭、含油抹布、废硒鼓及墨盒等，均列入《国家危险废物名录》(2021 年版) 对应类别。

为加强管理，公司依据《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》及相关规定，在《废弃物管理控制程序》及《危险废弃物管理制度》中明确了全流程管控要求：产生部门负责在源头对危险废物进行分类收集、规范包装、张贴危废标签，并登记种类与数量，严禁与一般固废或生活垃圾混放；

仓库或指定暂存区管理员负责危险废物的集中存放、安全防护及出入库台账登记，确保存放区域满足“防雨、防渗、防流失”要求，并配备应急物资；

安环部或管理部指定专人负责对接具备《危险废物经营许可证》的处置单位，签订处置合同，办理危险废物转移联单 (五联单 / 电子联单)，并在省级危险废物管理系统 (如江苏省、重庆市平台) 中完成申报备案。所有危险废物从产生到最终处置，均实现闭环管理、流向清晰、记录完整。公司每年组织危险废物应急演练，提升突发泄漏事件的响应能力，并定期开展内部稽查，确保制度有效落地。

通过上述措施，春秋电子不仅保障了厂区环境安全与员工健康，也为构建绿色、合规、可持续的制造体系奠定了坚实基础。

第十六章 水资源与废水

第一节 水资源管理

水是生命之源，亦是工业生产不可或缺的基础资源。在全球水资源日益紧张的背景下，高效、合规、可持续的水资源管理已成为企业履行环境责任的核心内容。春秋电子深刻认识到水资源的宝贵与脆弱，严格遵守《中华人民共和国水法》《中华人民共和国环境保护法》等法律法规，并依据地方环保要求，将节水减排融入日常运营，致力于实现水资源的合理利用与水环境的有效保护。

公司生产及生活用水均由市政供水管网供给。公司用水主要包括：员工生活用水、食堂用水、保洁用水、绿化用水，以及生产环节中的冷却水、纯水制备用水、水帘喷台除漆雾用水、湿法抛光补水等。其中，生产

用水以循环使用为主，外排量极小。

在水资源利用方面，公司通过建设循环水系统（如注塑机间接冷却水循环池、水帘喷台循环水槽、打磨废气喷淋回用系统等），显著提升重复利用率。根据生产生活需要，因地制宜保护和节约水资源，淘汰陈旧落后的高耗水设备，更新为节水设备，严防跑、漏、渗水。利用现有的污水处理站对生产生活产生的废水进行处理回收利用，提高中水回用率，实现一水多用，减少新鲜水消耗。

上述措施有效降低了新鲜水取用量，符合园区对工业用水效率的管控导向。

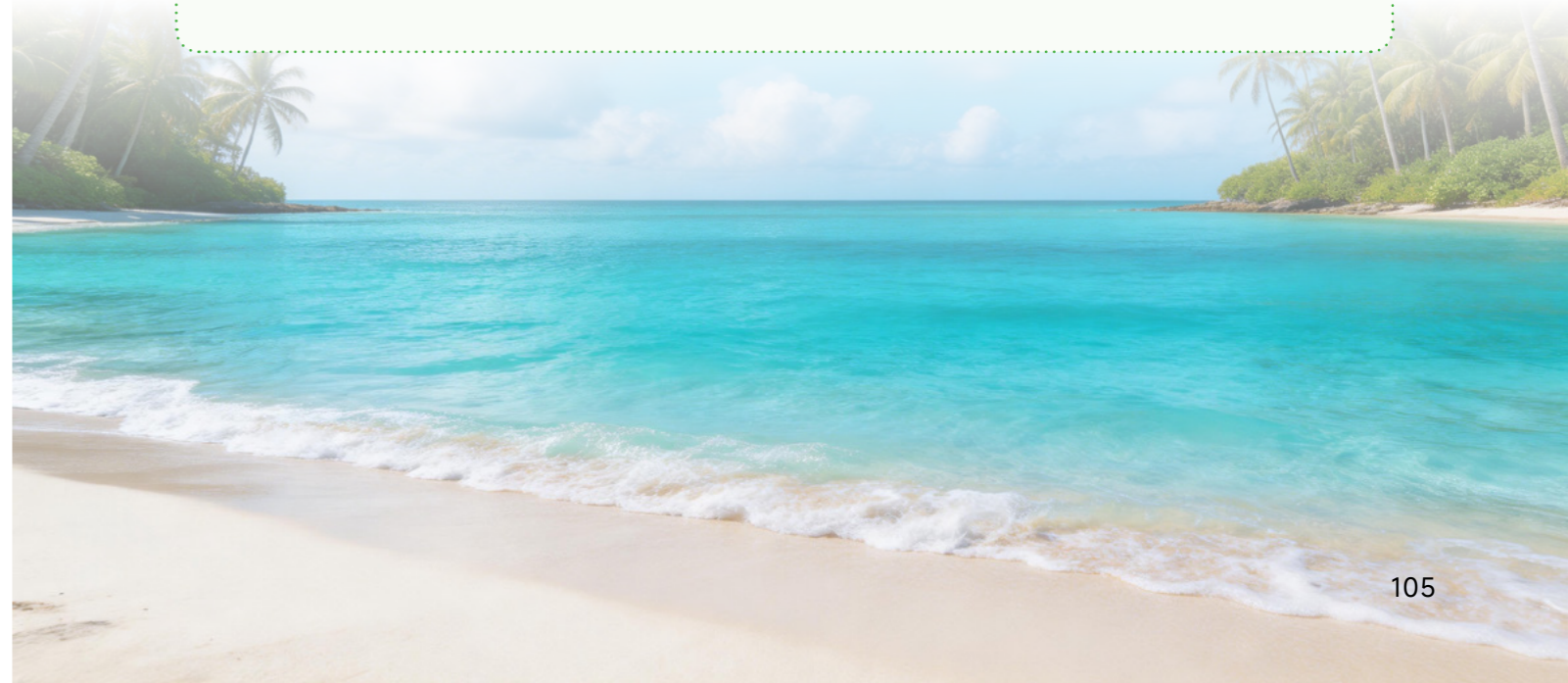


水资源管理措施

- 1 明确管理职责：由环安部门统筹水资源管理，各部门负责本区域用水设施维护与异常上报（《能源资源管理程序》）
- 2 推行分类计量：对主要用水单元（如冷却系统、纯水制备、食堂等）实施分表计量，便于用量分析与异常排查
- 3 强化过程监控：定期检查循环水系统运行状态，确保回用效率；对废水排放口实施在线或定期监测，确保达标排放
- 4 开展员工宣导：通过内部培训与宣传，提升员工节水意识，倡导“随手关水”“杜绝长流水”等行为规范（《减少碳排放的政策》）

节约用水措施

- 1 杜绝跑冒滴漏：要求员工发现水管、水龙头漏水立即报修，行政及设备部门定期巡检供水管网
- 2 推广高效器具：办公区及卫生间采用节水型水龙头、感应式冲水设备
- 3 优化工艺用水：如纯水制备采用反渗透技术，控制再生废水率；清洗工序优先使用回用水
- 4 鼓励全员参与：员工可提出节水改进建议，对有效建议予以采纳和激励

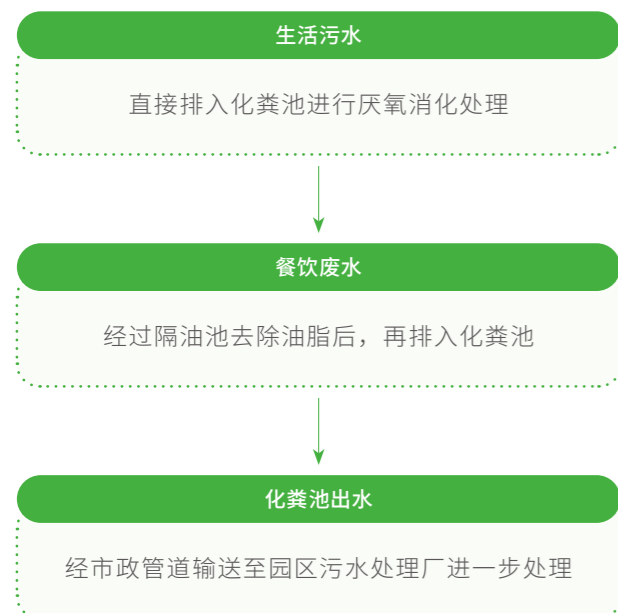


第二节 废水管理

废水中的有害物质不仅会破坏自然生态系统，还可能对人类健康构成威胁。有效的废水管理能够显著减少此类污染物的排放，从而起到保护环境的重要作用。春秋电子深知废水管理的重要性，严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国水污染防治法》等相关法律法规，并结合自身实际情况，制定了完善的废水管理体系与制度。通过一系列针对性措施，公司在废水处理、废水监测及生活污水污染防治等方面取得了显著成效，确保废水排放符合国家和地方的相关法规及环境质量标准。

废水处理

春秋电子目前生产过程中产生的废水量极小，主要为员工日常生活及食堂产生的生活污水。这些污水的主要污染物包括化学需氧量 (COD)、生化需氧量 (BOD5)、氨氮 (NH₃-N) 和悬浮物 (SS)。具体处理流程如下：



公司严格执行《污水综合排放标准》(GB 8978-1996) 及地方环保要求，确保所有废水排放均符合《安徽省城镇污水处理厂污染物排放标准》(DB34/T 2470-2015) 中规定的排入公共污水处理系统的水质限值。

污水检测

为了确保废水达标排放，春秋电子定期开展废水监测工作。监测点位设在厂界内或距离厂界不超过 10 米范围内，确保采样位置通风良好、照明正常。监测项目包括但不限于 COD、BOD5、NH₃-N 和 SS 等关键指标。所有监测数据均记录存档，并定期上报当地环保部门。

此外，公司还委托具备 CMA 资质的第三方检测机构进行不定期抽检，以验证内部监测结果的准确性。根据最新监测结果显示，公司废水排放浓度均符合国家标准及相关法规要求。



生活污水污染防治

在减少生活污水污染物排放方面，春秋电子采取了以下具体措施：

- 隔油池预处理：设置隔油池对餐饮废水进行初步处理，有效去除废水中大部分油脂成分，减轻后续处理设施的负担；
- 化粪池厌氧消化：将生活污水排入化粪池进行厌氧消化处理，去除部分有机物，降低对公共污水处理厂的负荷；
- 沉淀池再利用：盥洗水和食堂废水收集后排入沉淀池，经沉淀处理后可用于厂区绿化喷洒或道路冲洗，实现水资源的部分回用；
- 防渗漏措施：对沉淀池、化粪池等设施采取严格的防渗漏措施，防止地下水污染；
- 定期清淤维护：定期对化粪池进行清淤作业，确保其正常运行，避免因淤泥堆积导致污水溢流；
- 管网检查维护：定期对污水管网进行全面检查和维护，确保管道畅通无阻，防止污水渗漏或溢流事件发生。

废水排放达标情况

公司生活污水排放依托市政污水管网系统，最终由具备处理能力的城镇污水处理厂统一处置。项目环评及验收文件确认该排放路径符合环保法规要求。公司承诺依法开展废水监测，确保持续合规。

检测项目	检测结果	是否达标
pH 值	7.42	达标
化学需氧量 (COD)	50	达标
氨氮	31.43mg/L	达标
总镍	0.11mg/L	达标

合肥博大 2025 年废水达标排放情况



第三篇 PART3

社会责任

第十七章

构建开放、平等的人才雇佣体系

合规雇佣是企业可持续发展的基石。通过依法用工、保障员工基本权益、营造公平公正的职场环境，企业不仅能够激发员工积极性，更能树立负责任雇主形象，吸引并留住优秀人才。春秋电子始终将合规雇佣视为履行社会责任的核心体现，坚持“合法、公平、尊重、包容”的用人原则。

公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国未成年人保护法》《禁止使用童工规定》《女职工劳动保护特别规定》等国家法律法规，并全面遵循 RBA（责任商业联盟）行为准则中关于雇佣实践的要求。在此基础上，公司制定了《人力资源管理程序》《招聘与录用管理办法》《员工手册》等内部制度，系统规范从招聘、入职到合同管理的全流程，确保雇佣行为合法、透明、无歧视。

在实际操作中，公司明确禁止任何形式的强迫劳动、童工、歧视性招聘及不公正待遇。所有岗位招聘信息

均面向社会公开发布，录用决策基于应聘者的专业能力、经验与岗位匹配度，不因性别、民族、宗教信仰、户籍、年龄（符合法定就业年龄前提下）等因素设置限制。新员工入职前须提供有效身份证明，人力资源部门通过公安系统或第三方背调核实年龄信息，确保无童工风险。

此外，公司实行全员劳动合同制，依法为员工缴纳社会保险和住房公积金，并在《员工手册》中明确告知工作时间、薪酬结构、休假权利等核心条款，保障员工知情权与合法权益。

通过制度化、规范化的人力资源管理，春秋电子致力于打造一个开放、平等、安全且富有尊严的工作环境，让每一位员工都能在尊重与信任中成长，共同推动企业高质量发展。

截至 2025 年末，公司员工总数 6743 人。

员工构成概览

主要子公司在职员工的数量	6525
在职员工的数量合计	6743

专业构成类别	专业构成人数	教育程度类别	数量 (人)
生产人员	4775	本科及以上	367
销售人员	43	大专	1073
技术人员	1412	大专以下	5303
采购人员	56	合计	6743
管理人员	457		
合计	6743		

专业构成

教育程度

第一节 平等雇佣

为每一位人才提供公平、开放的就业机会，是企业履行社会责任的基本要求。春秋电子始终坚持合法、公正、无歧视的雇佣原则，致力于构建规范、透明的招聘与录用体系，保障劳动者平等就业权利。

公司严格遵守国家劳动法律法规及 RBA（责任商业联盟）行为准则，明确禁止在招聘、录用、晋升等环节因性别、民族、宗教信仰、户籍、年龄（符合法定就业年龄前提下）、残疾状况或性取向等因素实施任何形式的歧视。所有岗位招聘信息均通过公司公告栏、内部推荐或合规招聘平台公开发布，确保信息对称与机会均等。

为规范招聘管理，公司制定了《招聘录用管理办法》，由人力资源部统筹组织实施。用人部门根据实际业务需求，填写《人员需求申请表》，明确岗位职责、任职资格及编制情况，经部门负责人审核后提交人力资源部。人力资源部结合公司年度人力规划、现有编制及预算，对招聘需求进行复核，并于每年第四季度下发下一年度各部门人员编制计划，作为招聘工作的基本依据。

在招聘实施过程中，人力资源部制定详细的招聘方案，明确：

招聘渠道

包括内部推荐、校园招聘、社会招聘、劳务派遣（仅限辅助岗位）等

招聘流程

涵盖简历筛选、初试、复试、背景调查（关键岗位）、体检、录用审批等环节，确保程序公正、标准统一

所有应聘者须提供有效身份证件，人力资源部通过查验身份证原件、公安系统核验等方式，严格确认应聘者年满 16 周岁，杜绝童工风险。入职前，公司向员工如实告知工作内容、工作条件、劳动报酬、工时制度等核心条款，并依法签订书面劳动合同，保障其知情权与合法权益。

通过制度化、流程化的招聘管理体系，春秋电子确保人才选拔“以岗择人、德才兼备”，在合规基础上实现人岗匹配，为企业可持续发展提供坚实的人力支撑。

招聘工作分类	分类说明
计划内招聘	纳入年度编制
计划外招聘	因临时增编或紧急替补，需经总经理特批

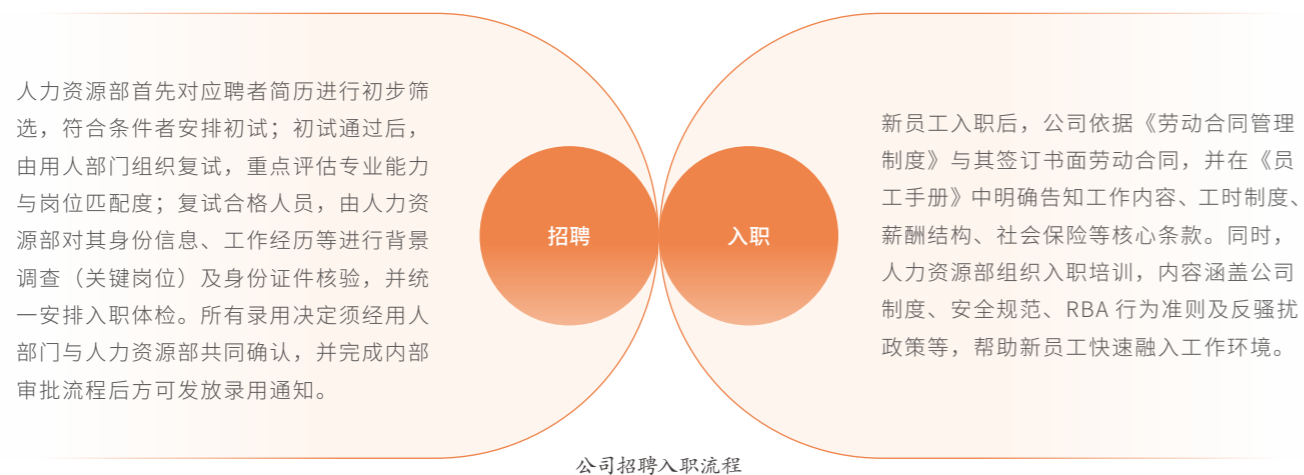
招聘分类与相关说明



第二节 雇佣程序

为确保招聘与入职流程的规范性与合规性，春秋电子严格依照《招聘录用管理办法》执行全流程管理。从

简历筛选、初试、复试到背景核查与录用审批，各环节职责清晰、操作有序。具体流程如下：



公司招聘入职流程

在招聘渠道方面，公司采取多元化策略，包括：

截至目前，公司未发生童工或强制劳动事件，亦无相关投诉或处罚记录。

内部推荐（员工举荐）；

在劳动关系管理方面，公司制定了《劳动合同管理制度》《员工投诉和申诉管理程序》等制度文件，明确劳动争议处理流程。如发生争议，公司秉持协商优先、依法依规、保障权益的原则，通过以下方式妥善解决：
建立内部沟通渠道：员工可通过直属主管、HR 或意见箱反映问题；

外部渠道：如主流招聘网站、校园招聘、政府人才市场、公司公告栏发布等。

所有渠道均遵循公开、公平原则，确保信息透明、机会均等。公司严禁在招聘过程中设置歧视性条件，亦不因性别、民族、户籍、宗教信仰等因素限制应聘资格。

设立申诉机制：对处理结果不满的，可向环安或管理层提出复议；

公司严格执行国家关于禁止使用童工和强迫劳动的法律法规。所有应聘者入职前必须提供有效身份证件，人力资源部通过查验原件及公安系统核验，确保其年满 16 周岁。公司尊重员工择业自由，不存在任何形式的押金收取、证件扣押、限制人身自由或强迫加班行为。

必要时，引导员工通过劳动仲裁或司法途径依法维权。通过规范的雇佣程序与畅通的沟通机制，春秋电子致力于构建合法、公平、互信的劳动关系，切实履行企业对员工的基本责任。

流程	权责单位	内容	填报表单
用人部门	用人部门	部门有人力需求时，需填写《人力需求申请表》	人力需求申请表
审核	人事单位 核决主管	1. 人事单位接到人力需求表，首先确认需求部门现有的人力状况，需求人力的目的，是否符合编制要求。 2. 人事初步确认后送人事主管及核决主管签核。	人力需求申请表
发布招聘信息	人事单位	根据部门要求发布招聘信息	
筛选简历	人事单位 用人部门	根据岗位要求，人事单位初步筛选简历，将适合简历提供给用人部门主管，由用人部门挑选简历	
面试	人事单位 用人部门	用人部门主管将挑选后简历提供给人事安排面试。应聘者由人事初试，合格后再由用人部门复试。	应征、入职资料表
签核	人事单位 核决主管	录用的《应征、入职资料表》由用人部门和人事主管签核后送核决主管签核	应征、入职资料表

公司招聘入职工作流程图

第三节 员工反歧视与多元化管理



一个开放、包容、相互尊重的工作环境，是激发员工潜能、促进企业可持续发展的基础。春秋电子始终将平等与尊重作为职场文化的核心，致力于为所有员工提供公平的发展机会。

公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《中华人民共和国残疾人保障法》及 RBA（责任商业联盟）行为准则，明确禁止在招聘、录用、薪酬、晋升、培训等环节因性别、民族、宗教信仰、户籍、年龄（符合法定就业年龄前提下）、残疾状况或性取向等因素实施任何形式的歧视。同时，公司对身体暴力、言语侮辱、性骚扰及任何形式的威胁行为采取零容忍态度，并在《员工手册》及入职培训中明确告知举报渠道与处理机制。

在制度层面，公司将相关要求融入《招聘录用管理办法》《劳动合同管理制度》及 RBA 合规程序中，确保从源头杜绝歧视性行为。所有岗位招聘信息均公开发布，

录用决策基于能力与岗位匹配度，不设不合理限制。

女职工权益保障

公司严格执行《女职工劳动保护特别规定》，保障女性员工在录用、薪酬、晋升、评优等方面享有与男性员工同等的权利。对于处于孕期、产期、哺乳期（“三期”）的女职工，依法安排适当岗位调整，不得降低其工资或解除劳动合同，并按规定落实产假、哺乳时间等福利。

多元文化融合

公司尊重员工民族与文化背景差异，在日常管理中倡导相互理解与包容。厂区食堂提供多样化餐饮选择，满足不同民族饮食习惯；在少数民族传统节日，允许员工按需申请休假。公司欢迎各民族劳动者加入，并为其提供平等的职业发展机会。

通过制度约束与文化引导，春秋电子持续营造尊重、安全、无歧视的职场环境，让每一位员工都能在尊严与信任中成长，共同推动企业高质量发展。

在岗员工分类	单位	2025 年度总计	2024 年度总计	2023 年度总计
员工总数	人	4359	2718	2169
按类型划分的员工人数	全职员工	人	4359	2718
	劳务派遣	人	0	0
	总数	人	4359	2718
按性别划分的员工人数	男员工	人	2676	1748
	女员工	人	1683	970
	女性员工比例	%	38.6	35.3
按年龄划分的员工人数	总数	人	4359	2718
	30 及以下	人	1459	862
	31-50	人	2594	1744
	51 及以上	人	306	112
按职级划分的员工人数	总数	人	4359	2718
	高级管理层	人 (男)	30	15
		人 (女)	10	7
	中级管理层	人 (男)	99	65
		人 (女)	16	14
	普通员工	人	4204	2617
按学历划分的员工人数	总数	人	4359	2718
	中专及以下	人	3255	1937
	本、专科	人	1092	772
	硕士及以上	人	12	9
按地区划分的员工人数	总数	人	4359	2718
	中国大陆员工	人	4355	2717
	中国港澳台地区员工	人	2	1
	海外员工	人	2	0
按民族划分的员工人数	总数	人	4359	2718
	汉族员工	人	4298	2687
	少数民族普通员工	人	51	28
	少数民族员工比例	%	1.2	1.14
	少数民族管理岗员工	人	7	3
	其他	人	3	0
按特殊人群划分的人数	总数	人	4359	2718
	退伍军 人	人	11	10
	残障人士	人	19	8

注: 数据统计范围为苏州春秋与合肥基地(合肥经纬、合肥博大和合肥精深)。

第十八章

薪酬福利与员工关爱

薪酬福利与员工关爱是激发员工潜能、增强企业凝聚力的关键。公平且具有合理保障的薪酬福利体系，有助于吸引并留住人才；同时，通过落实法定权益与人文关怀，体现企业对员工的尊重与责任，有助于提升员工满意度与归属感，共同推动企业持续发展。

春秋电子始终坚守法治底线，严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国社会保险法》《最低

工资规定》《职工带薪年休假条例》等相关法律法规，秉持“内部公平、绩效导向、依法合规”的原则，建立了规范、透明的薪酬福利管理体系，并由人力资源部制定相应制度，确保薪酬福利工作在企业内部有序、公正、高效运行。

2025 年，公司人均薪酬为 12.18 万元，人均创收达 65.14 万元，薪酬福利覆盖率为 100%。

薪酬结构

春秋电子依据员工岗位职责与工作性质的不同，将岗位设置了清晰、合理的薪酬结构。

在岗位分类基础上，为支撑公司战略发展需要，公司实行以岗位价值为基础、绩效为导向的差异化薪酬体系，充分体现责权利对等原则。其中，高阶管理人员实行年薪制，其他员工则根据岗位类别分别适用相应的薪酬结构。所有员工的固定薪酬部分均按月发放，确保薪酬支付的规范性与稳定性。

针对新入职员工，春秋电子实行基于职等职级的宽带薪酬结构。人力资源部依据《薪酬等级表》，结合应聘者的工作经验、专业能力、技能水平及面试评估结果，综合确定其入职薪酬标准。原则上，新入职员工的薪酬不得高于其所聘岗位对应档位的基准中值；对于确属业绩突出或具备稀缺技能的特殊人才，可经审批后采取“一事一议”方式确定薪酬。

薪酬调整

影响风险机遇

科学、动态合理的薪酬调整政策，能够持续优化薪酬结构体系并增强员工的获得感，进而有效提升员工的工作积极性与满意度，为企业长期可持续发展提供充足动能。对此，春秋电子分别制定了公司整体薪酬水平调整与员工个人薪酬水平调整的具体办法。

针对公司整体薪酬水平的调整，春秋电子结合自身发展战略、实际经营状况，并参考国家政策、物价指数、行业及地区竞争状况以及公司整体效益等因素，适时对薪酬水平和薪酬结构进行整体性调整。具体调整流程如下：

战略调整：依据公司中长期发展规划，评估未来人力资源需求；

宏观因素考量：参考国家宏观经济政策、通货膨胀率及行业平均薪资水平；

效益挂钩：根据公司年度财务报表，综合考虑净利润、营收增长率等指标；

市场对标：定期调研同行业其他企业的薪酬水平，确保竞争力。

整体调薪方案需经管理层审批通过后执行，以确保公平合理且符合公司长远利益。

第一节 薪酬管理

战略

科学、规范、合理的薪酬管理体系，是激发员工积极性、提升工作满意度、实现人才价值的关键保障。春秋电子以吸引和保留核心人才、支撑企业可持续发展为目标，依据公司经营状况与岗位价值，建立了以“岗位价值、能力匹配、绩效贡献、责权利对等”为核心的薪酬管理机制。公司已在《薪资管理办法》《调薪管理办法》《绩效管理辦法》及《薪酬管理操作细则》等制度中，系统构建了覆盖职等职级、薪资结构、绩效考核、调薪规则的完整体系。该体系由人力资源部统筹执行，确保薪酬分配公平、透明、可预期。

同时，公司实行职等职级制，依据《薪酬等级表》确定各岗位基本工资、职位津贴、岗位工资及保密津贴等构成。不断修订和完善绩效考核制度，

确保绩效考核制度的科学性和合理性，并由人力资源部与各部门相互配合，进行绩效考核工作的具体实施与执行，进而建立部门、员工考核档案，作为薪酬调整、职级调整、岗位调动等的重要依据，全面确保了薪酬体系的公平性、稳定性和适应性，有效推动公司长期可持续发展。

公司坚决贯彻同工同酬、男女平等原则，薪酬核定不因性别、民族、户籍等因素设置差异。相同岗位、同等能力与绩效表现的员工，无论性别，均适用同一薪资标准。在晋升与调薪评审中，女性员工享有与男性同等的提名与考核机会。对于处于孕期、产期、哺乳期的女职工，依法保障其岗位稳定性与薪酬权益，不得因生育原因降低待遇或限制发展。

岗位划分	薪酬类型
高阶管理层	月薪 A 制
中阶骨干层	职能部门：月薪制 制造部门：日薪制
执行层	日薪 A 制
基础骨干层	日薪制
操作层	日薪制

薪酬结构

第二节 员工福利的多样化

员工福利是企业薪酬体系中极其重要的组成部分。长期以来，春秋电子始终从员工实际需求和合法权益出发，持续完善保障措施，构建了涵盖法定福利与补充福利的多元化福利体系，旨在切实提升员工的归属感与幸福感，为企业打造一支稳定、高效、富有凝聚力的员工队伍。

公司依据《员工福利管理办法》，系统规范了各项福利的适用范围与执行标准，有效增强了员工的获得感与组织认同。同时，春秋电子深知，保障员工合法权益不仅是企业必须履行的法定义务，更是践行社会责任、构建和谐劳动关系、实现可持续发展的基石。为此，公司制定了《考勤管理办法》，对年休假、婚假、产假、陪产假、育儿假等各类假期进行科学安排，确保员工享有合理、人性化的休息与工作平衡。

员工福利分类	员工福利说明
法定性福利	五险、法定节假日、 员工依法享有的带薪休假
公司福利	本公司为了吸引人才及稳定员工而自行为员工提供福利，包括住房公积金、生日礼品、年度体检、节假日礼品（端午节、中秋节等）、高温津贴、礼金、慰问金、优秀员工年度旅游、年终尾牙/年会、年终奖金、内介达人、优秀实习生、周年庆、企业团建活动等

员工主要享受的福利

第三节 心理疏导与文体活动

持续关注每一位员工的身心健康，不仅展现了企业对员工的深切关怀，更是企业履行社会责任的有力体现。长期以来，春秋电子始终秉持“以人为本”的管理理念，将员工健康与安全作为日常运营的重要组成部分。

公司严格遵守《中华人民共和国职业病防治法》及RBA行为准则，通过完善的职业健康管理体系，保障员工在安全、健康的环境中工作。所有新员工入职均安排岗前体检，一线员工定期接受职业健康检查；生产区域配备通风、降噪、防尘等设施，并开展年度EHS培训，从物理环境层面守护员工身心健康。

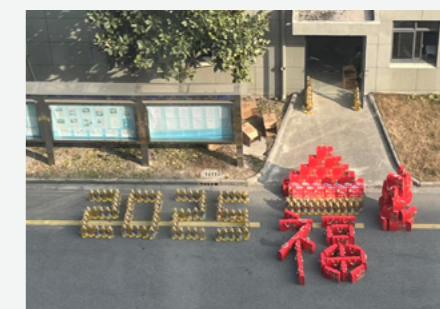
在心理健康方面，公司在《员工手册》及反骚扰政策中明确：禁止任何形式的言语侮辱、威胁或职场霸凌，并建立内部沟通与申诉渠道，鼓励员工及时反映困扰，由人力资源部门协调处理，努力营造尊重、包容的工作氛围。

此外，公司依法保障员工休息休假权利，落实带薪年假、产假、陪产假等制度，并通过节日慰问、高温补贴、定期体检等福利措施，传递组织关怀。未来，公司将结合发展实际，持续探索更多元化的员工关爱方式，助力员工实现工作与生活的良性平衡。

对员工关怀也体现在企业为其提供丰富多彩的文体活动，能够让员工在丰富内心世界、强身健体的同时，进一步增加团队凝聚力与向心力。多年来，春秋电子以发展和构建和谐、向上的员工关系为目标，持续为员工提供形式多样的文体活动，为广大员工间架起了一座沟通协作的桥梁，不断加强员工对企业文化价值的认知，更增进了团队协作能力。

活动

2025年，公司以员工关爱为准则，组织了欢声笑语庆元旦、女神节、粽香端午等众多形式多样的文体活动，全年共计组织文体活动53场。



2025年春节活动现场



2025年元宵节活动现场



2025年中秋节活动现场

第四节 员工激励

“激励可以点燃一个人的激情，唤醒他的创造力。”对于春秋电子而言，有效的激励不仅是对员工贡献的认可，更是激发内生动力、提升组织效能的重要手段。公司通过建立以绩效为导向的激励机制，将员工个人成长与企业发展紧密结合，鼓励员工在岗位上发挥所长、实现价值，从而增强归属感与责任感。

战略

春秋电子严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规，依据《绩效管理办法》和《调薪管理办法》，构建了以月度/年度绩效考核为基础、与薪酬调整和职级晋升挂钩的激励体系。考核结果分为 A 至 E 五个等级，A、B 级员工优先享有调薪、评优及晋升机会；连续表现优异者可纳入人才梯队培养计划，为其提供更广阔的发展平台。

在实际执行中，公司注重即时认可与长期发展相结合：一方面，通过绩效奖金、优秀员工表彰等方式及时肯定贡献；另一方面，通过岗位轮换、技能提升培训、管理储备选拔等机制，支持骨干员工持续成长。这种“能者有奖、优者有位”的导向，有效提升了团队积极性与稳定性。

第五节 员工绩效考核

公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规，坚持“公开、公平、公正”的原则，通过建立科学、规范的绩效考核管理流程，制定并实施《绩效管理办法》，全面保障优秀员工在公司获得应有的认可与发展机会。

绩效管理体系

战略

绩效考核是激发员工积极性、实现个人价值、提升组织效能的重要工具，也是企业实现战略目标的关键支撑。为客观、公正地评价员工工作实绩，充分发挥绩效管理的导向、激励与改进功能，春秋电子结合自身经营实际，以“目标导向、结果导向、分级管理”为基本原则，制定了《绩效管理办法》，由人力资源部统筹组织，各部门具体实施。

影响风险机遇

目前，公司绩效管理体系覆盖部门绩效与员工个人绩效两个层面：

部门绩效管理：主要通过对部门负责人的考核来体现。考核周期包括季度与年度，内容涵盖重点工作完成情况、团队建设、跨部门协作等维度，并结合上级评价与横向互评结果综合评定。

员工绩效管理：实行月度跟踪、季度考核、年度汇总的机制。季度考核从工作业绩、工作能力、工作态度三个维度进行评估；年度考核结果为四个季度考核的平均分。新员工自薪酬转正后即纳入当季考核范围。

指标与目标

考核结果分为 A、B、C、D 四个等级，其中：
A 级（优秀）：占比原则上不超过 15%；
B 级（良好）：为主要分布区间；
C 级（需改进）、D 级（不合格）：作为绩效改进或岗位调整依据。

绩效考核结果直接应用于：

- 绩效工资发放：按季度考核等级核定次季度月度绩效系数；
- 年度调薪与晋升：A、B 级员工优先纳入调薪及晋升名单；
- 培训与发展：针对 C、D 级员工制定绩效改进计划（PIP）；
- 年终奖金分配：作为重要参考依据，结合公司整体效益确定。

此外，公司每年与各业务单元明确年度重点工作目标，并将其纳入考核指标体系，确保个人绩效与组织战略有效对齐。

治理

通过制度化、常态化的绩效管理机制，春秋电子持续推动员工能力提升与组织目标达成的双向促进，为构建高效、高责、高能的团队提供坚实支撑。

第十九章 员工成长与发展

吸引人才的熠熠星光，培养人才的肥沃土壤，储备人才的磅礴力量——这三者共同构筑了企业长期可持续发展的坚固基石。春秋电子深知，为每一位员工提供清晰的职业发展路径和持续的学习成长机会，是企业义不容辞的责任，也是激发组织活力的关键所在。

公司严格遵循《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国安全生产法》及RBA（责任商业联盟）行为准则，通过系统化构建培训管理体系与职业发展机制，为员工量身打造从入职到晋升的全周期成长支持体系，助力其在岗位上不断提升专业能力、实现个人价值，并与企业共同成长。



第一节 培训管理体系

公司高度重视规范化、系统化的培训管理对员工职业发展的重要作用，依据《培训管理办法》《能力、意识和培训管理程序》等制度，建立了覆盖“需求识别—计划制订—组织实施—效果评估—档案管理”全流程的培训管理体系，确保培训工作有序、高效运行。

为支撑公司战略发展与人才梯队建设，公司制定了《培训管理办法》，旨在有计划地提升员工岗位技能与综合素质；挖掘并培养高潜人才；强化企业文化认同与团队协作精神。

依据该办法，人力资源部每年12月上旬下发《年度培训需求调查表》，汇总各部门需求后编制《年度教育

训练计划表》，经管理层核准后组织实施。各部门则负责制定本部门专业课程大纲，落实岗前、岗中、转岗及晋升培训，并配合完成培训记录与考核。

为确保培训质量与可追溯性，公司建立完整的培训档案管理制度。所有培训项目均需留存培训计划、签到记录、教材、考核成绩、效果评估及影像资料等，并由人力资源部统一归档，保存期限不少于三年。

通过制度化、闭环式的培训管理机制，春秋电子持续夯实人才发展基础，为打造学习型组织、提升企业核心竞争力提供坚实支撑。

第二节 培训实践与效果评估

结构清晰、形式多样的培训管理方式，可以在提升员工培训参与度的同时，有效提高培训效果和针对性。春秋电子将培训形式与具体实施细则进行了合理划分，全面确保培训工作的高质量推进。公司培训管理分为三级划分，分别为“新员工入职培训管理”“公司级培训管理”和“部门级培训管理”，通过层层递进的培训管理模式，逐步提升员工的综合能力，加速助推员工职业发展道路的开拓。

指标与目标

截至2025年，员工培训总时长57572h，员工培训覆盖率100%。

公司在每次培训后，都由培训组织者负责安排培训结束后的评估工作，从而判断培训是否取得预期的效果。为此，公司培训评估根据培训对象和内容的不同，选择了适当的评估方法。

战略

57572小时

员工培训总时长

100%

员工培训覆盖率

培训分类	培训内容	培训要求
新员工入职培训管理	所有新员工在转正前必须参加入职培训，涵盖公司文化、规章制度、安全健康知识等内容。	培训结束后需填写《新员工入职培训反馈表》，并由人力资源部归档。
公司级培训管理	由人力资源部统一组织，面向全体员工或特定群体开展的通用技能培训、法律法规宣贯、职业素养提升等课程。	每次培训均需填写《培训签到表》《培训记录表》，并在培训结束后一周内提交人力资源部备案。
部门级培训管理	各部门根据岗位需求自主安排的专业技能提升、操作规程培训等。	培训结束后，部门负责人需填写《部门培训总结报告》，连同《培训签到表》《培训记录表》一并提交人力资源部存档。对于公司安排的外出培训，需由人力资源部填写《员工外出培训登记表》，个人则负责填写《培训记录表》。

培训详细分类表

培训评估分类	评估方式
培训效果评估	在每次培训课程讲课结束后，由培训组织者实施填写《培训记录表》，对培训效果进行评估。
培训收益评估	问卷调查：通过《培训满意度调查表》收集学员对培训内容、讲师表现等方面的反馈； 考试考核：针对技术类、操作类培训，采用书面或实操考试的方式检验学习成果； 行为观察：通过日常工作中对员工实际应用培训所学知识的情况进行观察与评价； 绩效改进：结合员工培训前后的工作绩效变化，评估培训的实际效果。

培训评估方式分类表

第三节 职业发展支持

为员工提供针对性强、合理、规范的职业发展通道，可以帮助员工更好地明确职业发展方向。一直以来，春秋电子致力于为各部门员工制定清晰且详实的职业发展路径，通过整体专业能力的提升实现职级晋升，为每一位员工的职业发展与个人成长保驾护航。

战略

公司依据员工具体职能和工作性质的不同，将岗位详细划分为管理序列、技术序列与作业序列，并按照级别与岗位性质的不同，设置了清晰合理的职业晋升路线。通过这种划分，公司为不同特长和专业方向的员工提供了平等的晋升机会，并对每一位员工提供职位变动支持，让每位员工在公司内部都有横向与纵向的发展机会。

通过明确的绩效考核制度、任职资格标准以及晋升途径，公司构建了清晰透明、操作规范的晋升制度框架。例如，《绩效管理制度》明确规定了绩效考核周期、等级划分及结果应用；《培训管理办法》则为员工提供了丰富的学习资源与成长机会。这些制度不仅帮助员工实现自身价值并明确职业发展方向，还在公司内部营造了公开、公平、公正的选拔与晋升机制，推动企业长期可持续发展。

影响风险机遇

对于表现卓越的员工，公司在定期绩效考核流程结束后会进行细致的面谈，深入了解其工作成果与职业发展期望，并依据综合评估结果为其制定相应的职位晋升规划。这一机制确保优秀人才能够在公司内部获得持续的职业成长机会。对于未能达到预期绩效的员工，公司秉持开放与包容的态度，认为员工未能充分胜任工作可能并非完全由于能力不足，也可能是岗位与员工技能、兴趣或经验不匹配所致。因此，春秋电子为这部分员工提供调岗机会，通过更加合理的岗位配置，激发他们的工作潜能，帮助他们在新的岗位上发挥最大价值，从而实现公司与员工共同发展的双赢局面。

• 第四节 民主管理与沟通

建立畅通、规范的沟通机制，是连接企业与员工信任的桥梁，也是推动组织健康发展的内在动力。春秋电子始终尊重员工的知情权、表达权与参与权，致力于营造开放、透明、相互尊重的工作环境，为员工提供合理表达意见、参与管理事务、监督企业行为的渠道。

民主管理与员工满意度调查

战略

公司严格遵守《中华人民共和国工会法》《中国工会章程》及 RBA 行为准则，已依法成立工会组织，并制定《工会组织管理程序》和《自由加入工会管理程序》，明确：员工享有自由组建和参加工会的权利；公司管理层不得以任何形式阻挠或干预工会活动；工会委员由上级工会组织民主选举产生；工会代表员工就薪酬福利、劳动条件、职业健康安全等事项与公司进行协商。工会作为员工的合法代表，积极履行监督与协商职能。公司支持工会参与涉及员工切身利益的重大决策，并通过定期沟通会议、意见征集、联合检查等方式，保障员工合法权益。

治理

2025 年，合肥博大精密科技有限公司顺利完成工会第二届换届选举，产生 107 名会员代表，涵盖一线职工、青年、女性及劳模群体，体现了广泛的民主参与。除工会外，公司还建立了多元化的沟通平台，确保员工声音被听见、被重视：

意见箱：由管理部设立并定期检查，严禁对提意见者进行处分；

管理层代表对接：工会委员可通过畅通管道与公司高层就会员关切问题直接协商；

书面反馈机制：员工提交的报告、建议或意见书，管理层须在 15 天内（最长不超过 30 天）以书面形式回复；

反报复承诺：公司明确禁止对工会委员或提出意见的员工实施打击报复或歧视。

员工反馈与绩效申诉

对企业而言，营造良好、融洽的工作氛围与沟通反馈方式，聆听员工之声，解其忧难，并据此规划改进，能够更好地解除员工的后顾之忧，让员工全情地投入到工作之中。

春秋电子致力于为广大员工营造和谐、健康的沟通氛围和工作环境，并以员工诉求为核心持续改善工作环境和方式。

战略

其中，绩效考核直接与员工的薪酬水平、晋升机会挂钩，是员工对于自身利益最为核心的关注要点。

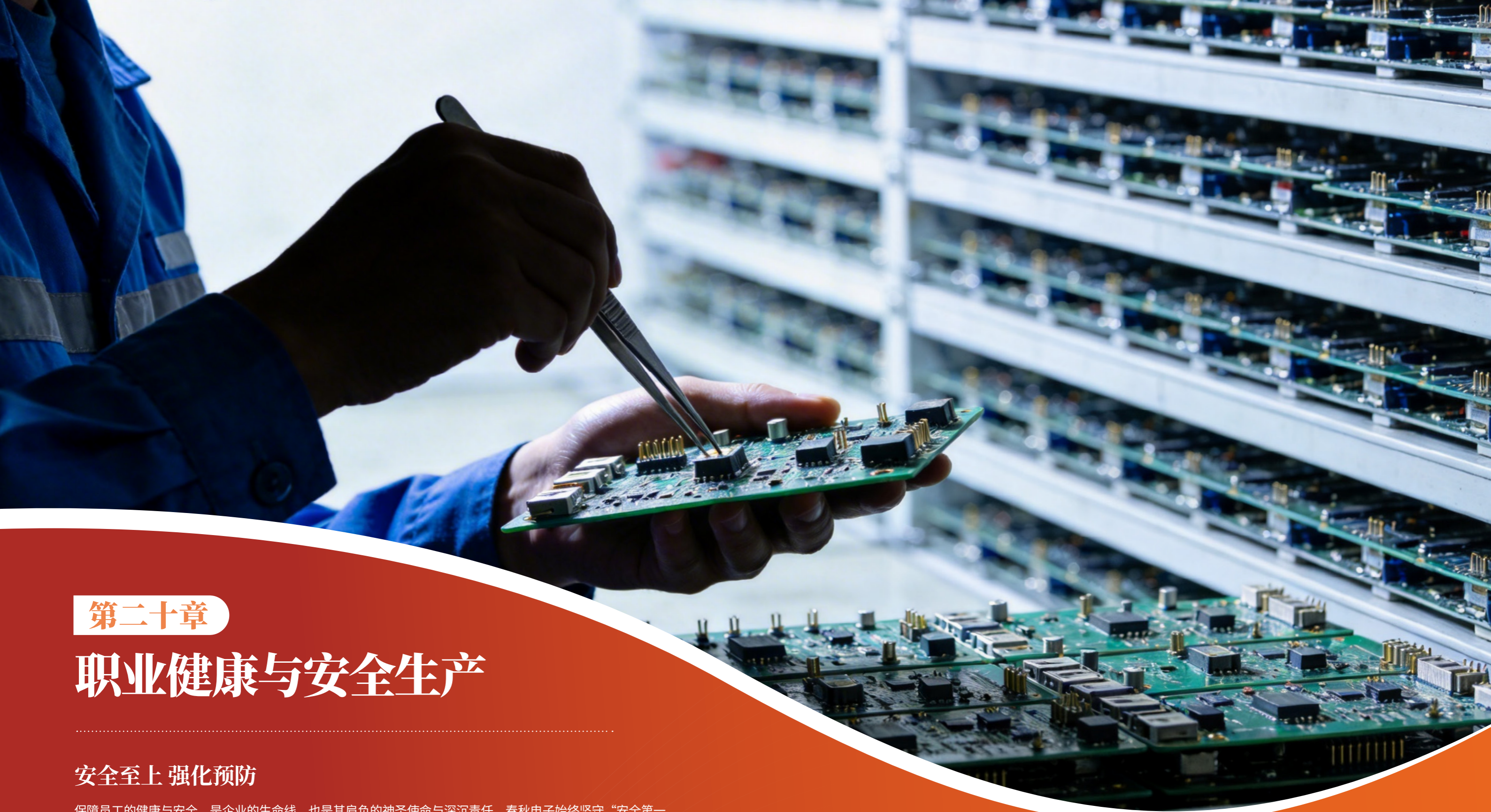
为此，公司在《绩效考核管理制度》中对于绩效考核结果的申诉流程进行了特别说明，旨在确保绩效评估的公平性与合理性，维护员工正当权益。

治理

《绩效考核管理制度》规定，员工对绩效考核结果的公平性和准确性有异议的，可以在绩效考核结果反馈后的 5 个工作日内向人力资源部提出申诉，之后由人力资源部对申诉意见进行核实，将处理建议提报考核管理委员会，经核准后将处理意见反馈至申诉人。

此外，公司在《绩效考核管理制度》中明确规定，考核人应本着公平公正、对公司负责、对被考核人员负责的原则客观进行打分，严禁弄虚作假、串通欺骗、打击报复，一经查实，将予以严肃处理。





第二十章

职业健康与安全生产

安全至上 强化预防

保障员工的健康与安全，是企业的生命线，也是其肩负的神圣使命与深沉责任。春秋电子始终坚守“安全第一、预防为主、综合治理”的方针，建立健全覆盖全员、全过程、全方位的安全生产管理体系，将安全责任层层压实，渗透到生产经营的每一个环节。

公司着力营造“人人讲安全、事事为安全、时时想安全、处处要安全”的浓厚氛围，通过常态化培训、风险辨识、应急演练等方式，让安全意识真正内化于心、外化于行，成为每位员工的自觉行动。

春秋电子高度重视安全技术与设施投入，持续改善作业环境，强化职业病危害防控，严格落实隐患排查治理与应

急管理机制。公司依据《安全投入保障制度》，设立安全生产专项资金，用于安全设施更新、防护用品配备、应急物资储备及安全培训等。2025年度，公司安全生产专项资金投入达358.8万元。

展望未来，公司将持续完善EHS管理体系，深化RBA合规实践，努力实现“零事故、零伤害、零职业病”的安全目标，为员工打造一个健康、安全、可持续的工作环境。



第一节 职业健康安全管理体系

战略

营造安全、健康的工作环境是企业合法经营的基本前提。春秋电子高度重视员工的生命健康与安全，严格遵守《中华人民共和国职业病防治法》《中华人民共和国安全生产法》等法律法规，致力于识别、评估、控制和消除工作场所中的职业病危害因素，全面落实安全生产责任制，切实保障劳动者的健康权益。

为系统化推进职业健康管理，公司制定了《职业健康管理办法》，明确由安环部（EHS 部门）统筹职业健康管理工作，建立覆盖岗前、岗中、转岗、离岗全过程的职业健康监护机制，并每年更新《有毒有害作业工种清单》与《危险源物料清单》，确保风险可控、措施到位。

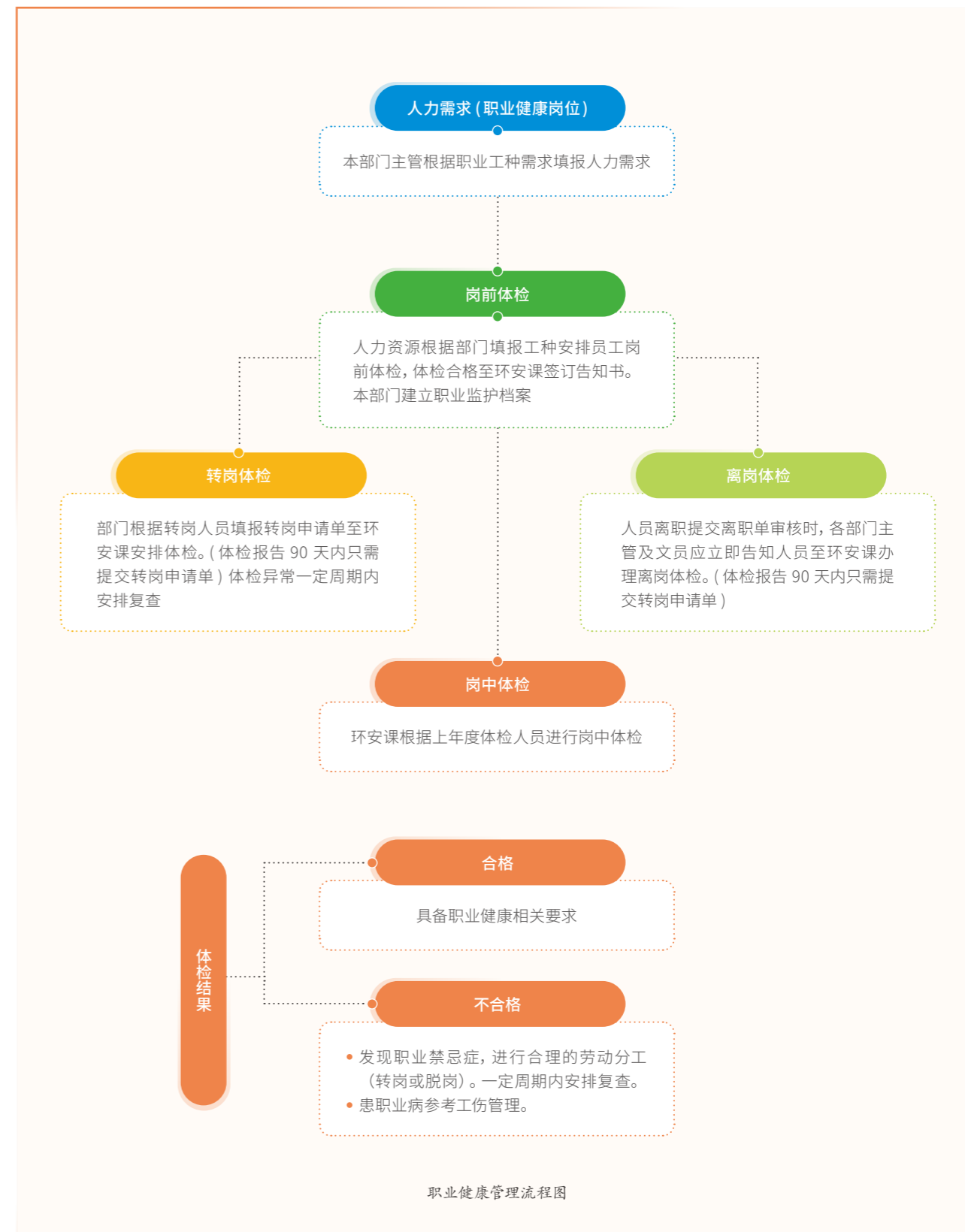
在生产现场管理方面，公司通过制度化要求各部门负责不断改善作业环境，确保工作场所通风、照明、噪声等符合职业卫生标准；对可能产生急性职业损伤的岗位（如有毒有害化学品作业区），配备现场急救用品、冲洗设备及洗眼器；建立《急救药箱明细表》与《急救药箱药品点检表》，规范急救物资配置与日常点检，确保应急响应能力。

员工的安全意识与操作规范是安全生产的关键。公司要求所有员工必须接受岗前及在岗职业健康安全培训，掌握岗位风险、防护措施及应急处置方法；从事特殊岗位人员须经职业健康体检合格后方可上岗，并定期复检；员工进入工作岗位必须正确穿戴和使用劳动防护用品，否则不得上岗。

治理

在设备与防护管理方面，公司强化源头防控：安环部定期监测工作场所职业病危害因素，如超标立即督促整改；各部门负责防护设备与个人防护用品的日常维护、检修与性能检测，确保其处于有效状态；公司依据《安全防护用品管理规定》，按岗位性质配发工作服、劳保鞋、防护口罩、耳塞、护目镜、防毒面具等，并明确发放周期与使用标准。

通过制度化、闭环式的管理机制，春秋电子将职业健康安全融入日常运营，从环境改善、个体防护、应急准备到员工培训，全方位筑牢安全生产防线，努力实现“预防为主、健康为上、安全第一”的管理目标。





第二节 职业病防治与监测

有效的职业卫生管理，有助于减少员工接触有害因素的机会，预防和控制职业病的发生。为系统识别和管控作业场所中的职业病危害因素，春秋电子严格遵守《中华人民共和国职业病防治法》及相关标准，制定了《职业健康管理办法》和《安全防护用品管理规定》，明确职业卫生管理职责、危害因素监测要求及个人防护用品配备标准。

影响风险机遇

公司由安环部牵头，定期开展工作场所职业病危害因素辨识与风险评估，建立并动态更新《有毒有害作业工种清单》和《危险源物料清单》，确保高风险岗位受控。针对噪声、粉尘、化学品暴露等常见职业危害，公司采取工程控制与个体防

护相结合的措施，从源头降低风险。在防护管理方面，公司严格要求各部门负责正确使用和维护通风、排风、局部吸尘等防护设施；作业人员必须按规定佩戴和使用劳动防护用品，未佩戴者不得上岗；班组长负责监督本班组成员正确使用、保存和维护个人防护用品，确保防护有效性。

在具体岗位防护配置上，公司依据风险等级配发相应防护装备：喷漆、化学品操作岗位：配备防毒面具、防护手套、护目镜、防化服；冲压、机加等高噪声区域：配发耳塞或耳罩；焊接、打磨等粉尘/烟尘作业：提供防尘口罩、防护面罩；所有防护用品均按《劳动防护用品申领细则》定期发放，并建立领用台账。

在健康监护方面，公司落实全流程职业健康体检：岗前体检：所有新员工入职前须完成职业健康检查，存在职业禁忌症者不予录用；在岗体检：对接触职业病危害因素的员工，每年组织一次专项职业健康检查；离岗体检：员工离职时，如曾从事危害岗位，须完成离岗体检并归档。

此外，公司注重季节性健康保障。夏季高温期间，依法发放高温津贴，并在车间提供冰镇饮用水、绿豆汤

等防暑饮品；流感高发季，通过厂区宣传栏普及健康知识，并在急救药箱中常备板蓝根、感冒冲剂等基础药品；

公司通过改善工间休息环境、保障合理作息等方式，支持员工身心健康。通过制度化、常态化的职业病防治体系，春秋电子将“预防为主、防治结合”的原则落到实处，切实守护员工职业健康权益，为企业可持续发展筑牢安全根基。

职业健康指标	2025 年度绩效	2024 年度绩效	2023 年度绩效
员工职业健康专项资金投入	51.29 万元	34.39 万元	29.31 万元
职业病风险岗位员工人数	2507	1735	1299
新增职业病发病员工人数	0	0	0
职业病发病率	0%	0%	0%
职业健康体检率	100%	100%	100%
职业卫生“三同时”执行率	100%	100%	100%

注：上表数据统计范围为苏州春秋和合肥基地。

2025 年度职业健康相关绩效

工种	用品名称	数量	单位	周期	备注
电工	工作服	4	件	每二年	冬、夏各 2 件
	绝缘鞋	1	双	每年	
	洗衣粉	1	袋	每月	
	手套	1	双	每月	
模具修模	工作服	4	件	每二年	冬、夏(长袖)各 2 件
	劳保鞋	1	双	每年	
	洗衣粉	1	袋	每月	
	耳塞	2	只	每月	
	手套	3	双	每月	
	安全帽	1	顶	每年	
清洁工	护目镜	1	副	每年	车床磨床旋转类设备
	工作服	4	件	每二年	冬、夏各 2 件
	洗衣粉	1	包	每月	
	胶手套	4	双	每月	
	手套	2	双	每月	
	胶鞋	1	双	每年	限冬季
叉车司机	防水围裙	1	条	每月	
	工作服	4	件	每年	冬、夏各 2 件
	劳保鞋	1	双	每年	
	洗衣粉	1	袋	每月	
	安全帽	1	顶	每年	以旧换新
化学品管理员	手套	2	双	每月	
	防护服	1	件	每年	
	绝缘鞋	1	双	每年	
	洗衣粉	1	袋	每月	
	绝缘手套	1	双	每季	
行车操作员	防毒口罩	1	只	每季	
	洗眼器	1	台	使用情况	每周更换清水
	工作服	4	件	每二年	冬、夏各 2 件
	劳保鞋	1	双	每年	
	洗衣粉	1	袋	每月	
	布(纱)手套	1	双	每月	
	安全帽	1	顶	每年	

劳动防护用品发放周期与使用标准

工种	用品名称	数量	单位	周期	备注
检验测试	工作服	4	件	每年	冬、夏各 2 件
	洗衣粉	1	包	每月	
	手套	2	双	每月	
	防护口罩	1	只	每周	
	防护服	1	件	每年	
	护目镜	1	副	每年	
生计技术员	工作服	2	件	每年	
	手套	2	双	每月	
	劳保鞋	1	双	每年	
	洗衣粉	1	包	每月	
喷砂工 / 粉碎工	工作服	2	件	每年	
	防护口罩	1	只	每周	
	耳塞 / 耳罩	2	只	每月	
	护目镜	1	副	每年	
	洗衣粉	1	包	每月	
喷漆调漆技术员	喷漆工作服	1	件	每年	
	洗眼器	1	台	使用情况	清水每周更换
	洗衣粉	1	袋	每月	
	防护手套	2	双	每月	
	绝缘鞋	1	双	每年	
印刷技术员	防毒口罩	1	只	每周	
	防毒口罩	1	只	每季	
	工作服	4	件	每年	冬、夏各 2 件
	洗衣粉	1	包	每三月	
	防毒口罩	1	只	每周	
涂装及 ODM 作业员	防护手套	1	双	每月	
	静电衣	2	件	每年	
	拖鞋	1	双	每年	
	手套	3	双	每天	
	静电帽子	1	顶	每年	
静电裤	2	条	每年		

劳动防护用品发放周期与使用标准

第三节 安全风险管理的

安全生产是企业的生命线，更是企业对每位员工的责任与担当。过去一年，春秋电子在安全生产方面取得了显著成绩，这得益于全体员工的共同努力和整体安全意识的不断提升。公司严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《特种设备安全监察条例》等法律法规，通过制定《安全生产责任制》《危险作业管理制度》和《特种设备管理制度汇编》等制度文件，全面加强生产过程中的设备管理、人员培训、操作规程执行及应急管理，确保生产作业在安全、有序的条件下进行。

安全风险防范

春秋电子始终将安全生产置于各项工作的首要位置，每年年初由安环部牵头，结合上年度隐患整改情况与年度生产安排，科学制订全年安全生产工作计划，并在执行过程中动态跟踪、及时纠偏，确保各项措施落地见效。每到年末，公司会对全年发生的安全事件、检查问题及整改成效进行系统梳理和复盘分析，通过案例通报、专题培训等形式举一反三，持续提升全员安全意识和风险辨识能力。

为切实推动安全责任落实，公司安全领导小组统筹部署年度安全检查与保障方案，明确重点区域、关键环节和高风险作业的管控要求，并确保每年至少对所有危险源和重点部位开展一次全覆盖式专项排查。每月组织的安全生产大检查中，由专职安全员、部门主管及兼职安全员组成的检查小组深入现场，细致排查设备运行、作业规范、防护设施等方面存在的隐患，并当场下达整改通知，明确责任人与完成时限，实行闭环管理。同时，安全管理团队按月对各部门及员工的安全履职情况进行综合评估，对表现突出的个人或团队予以肯定，对存在违规行为的人员提出考核建议，纳入当月绩效管理。各班组长则坚持每月开展班组级安全教育，结合岗位实际讲解操作规程、事故案例和

应急处置要点，并定期提交安全教育记录与反思总结，确保安全理念传达到每一位员工，安全技能覆盖到每一个岗位。

危险作业和特种作业是工业生产中的高风险领域。为了保障员工生命安全和生产安全，春秋电子严格遵守国家和地方的法律法规、方针政策和标准要求，建立完善的管理体系，制定详细的安全操作规程和防护措施，并通过加强培训和考核，提高员工的安全意识和技能水平。

为落实安全生产责任制，加强作业人员的管理工作，春秋电子对高空作业、临时动火作业等危险作业，以及电工作业、金属焊接与切割作业等特种作业制定了严格的措施。所有危险作业人员必须持有经相关负责人审批签发的《危险作业申请表》，严格执行安全防范措施，服从现场管理人员的指挥，在作业完成后做好现场检查，确保不带隐患作业及不在现场留下隐患。特种作业人员必须取得“特种作业操作资格证”，作业时严格遵守安全作业技术规程。安全管理人员和全员有权对违章从事特种作业的行为进行纠正、教育、制止和处理。

安全生产检查与考核

为了在全公司范围内营造浓厚的安全生产氛围，强化员工的安全意识，春秋电子通过实施定期和不定期的检查，及时发现生产过程中存在的问题，消除设备设施、作业环境、人员操作等方面的隐患，坚决避免工伤事故的发生。

治理

公司制定了《生产制造中心安全生产奖惩制度》，通过奖励和处罚相关行为，督促员工深入理解安全生产方针、政策、法规和制度，并在实际工作中切实执行。一方面，公司以精神奖励与物质奖励相结合的原则，通过发放一次性奖金、奖品或晋升，以及授予荣誉称号等方式，全面激励员工在应用安全技术、制止违章行为、消除事故隐患、创新安全管理模式、参加安全生产竞赛等方面取

得更好的成绩。另一方面，公司依据“谁主管，谁负责；谁出问题，谁承担责任”的原则，对相关管理部门领导和负责人就人身伤害事故、安全管理工作落实情况考核，根据违章情节的轻重程度，及时采取批评教育、书面检查、通报全厂、停工学习、经济处罚、行政处罚等方式予以处罚。

安全生产指标	2025 年度绩效
受工伤员工人数	18
重大生产安全责任事故数量	0
每亿营收因公死亡人数	0
因工伤而损失的工作小时数	24912
因工伤损失工作日数	1038

注：上表数据统计范围为苏州春秋和合肥基地。

2025 年度春秋电子安全生产绩效

检查类别	检查组织	检查频率	记录与报告
公司级安全检查	公司安全第一负责人负责组织，各职能部门参加	不定时	检查出的安全隐患由安全员负责汇总，分别邮件通知有关部门整改，对整改情况进行跟踪。
专项检查和季节性检查	公司安环部组织有关人员	每月至少一次	对发现问题立即安排整改，并把检查情况和整改落实情况报安环部。
班组长级安全检查	班组长	每日一次	检查情况报部门领导
季节性检查	安环部安全员负责组织各部门联合检查	针对不同季节有针对性地检查	检查情况由安全员汇总通告相关部门并督导整改动作
日常性安全检查	安环部安全员负责组织每日不定期各车间安全监督性安全检查	每日不定期	检查出的隐患当面开出《隐患整改通知单》，交给部门对应人并督导隐患整改完成结案。
外部检查	外单位指政府安监办、环保局、消防队、劳动局、质监局、综合执法局等单位对我公司的各类安全检查。	随机性	公司相关负责人或安环部主管要全程陪同，并记录好检查过程中发现和提出的问题，外单位在安全检查时提出的所有问题和不符合项，安环部要制定整改方案，并根据方案完成全部整改工作，并及时将改善结果反馈给检查单位。

生产制造中心安全生产检查程序

• 第四节 安全生产宣传与培训

春秋电子始终将安全作为一切工作的前提和基础，持续深化安全宣传教育，着力营造“人人讲安全、事事守规程”的良好氛围。公司通过不断强化安全理念宣贯和制度执行，切实提升员工对安全生产重要性的认识，并依托系统化、常态化的教育培训，增强员工的安全操作能力和应急处置水平，为生产经营筑牢安全屏障。

为打造一支技术过硬、责任心强、纪律严明的员工队伍，公司坚持将安全生产融入人才培养全过程。在严格执行《安全教育培训管理程序》的基础上，确保员工不仅掌握岗位所需的专业技能，更能深入理解安全规范的核心要求，熟练运用各项安全操作流程，从源头上防范和减少事故发生，为企业高质量、可持续发展提供坚实保障。

公司结合实际需求，灵活采用多种方式开展培训：包

括新员工入职安全教育、特种作业人员持证培训、关键岗位复训、管理人员安全能力提升课程等；同时通过内部专题讲座、案例分享、应急演练以及外部专业机构授课等形式，丰富培训内容、提升实效。所有培训均纳入员工个人培训档案，由人力资源部统一管理，详细记录培训时间、内容、讲师、考核结果及参训情况，确保全过程可查、效果可评、责任可溯。这些扎实的培训举措，既是员工能力成长的重要支撑，也是企业安全管理体系的关键环节。

此外，根据《国家卫生健康委办公厅关于进一步加强用人单位职业健康培训工作的通知》要求，公司积极组织相关人员参加职业健康专项培训。通过此次系统学习，参训人员进一步掌握了职业卫生法规、危害识别方法及个体防护要点，有效提升了职业健康素养，为企业安全文化建设注入了新的动力。

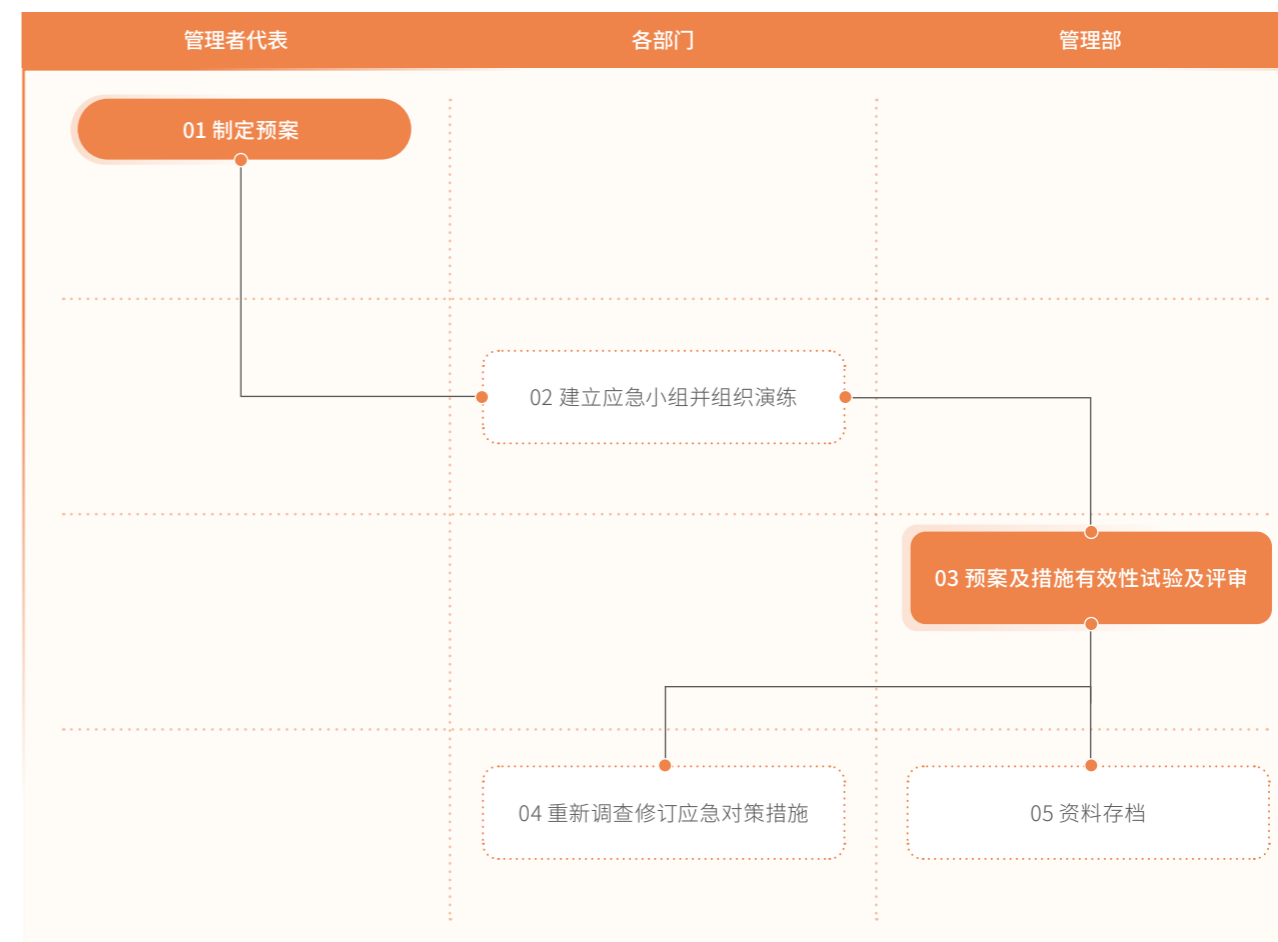


• 第五节 隐患排查和应急管理

在“安全第一，预防为主，综合治理”方针的指引下，春秋电子已建立起覆盖全厂区、贯穿全过程的安全生产事故隐患排查与治理长效机制。公司通过制度化、常态化的隐患识别与整改机制，着力从源头防范风险，最大限度减少事故发生，切实保障员工生命安全与企业财产安全。依据《安全生产责任管理规定》，各部门主要负责人对本单位隐患排查治理工作负总责，隐患整改责任人组织技术骨干与专职安全员共同制定科学、可行的整改措施；各班组则严格执行日常安全检查制度，确保隐患整改闭环落实、不留死角。

应急响应预案及救援体系

针对叉车作业、触电、高处坠落、起重伤害及有限空间作业等高风险场景，公司分别编制了专项应急预案。各项预案均基于具体事故类型开展危险源辨识与应急资源评估，遵循“统一指挥、快速响应、分工协作、高效处置”的原则，构建起结构清晰、职责明确的应急救援体系。一旦发生事故，第一发现人须立即向应急工作领导小组组长报告事故地点、时间、类型及人员伤亡情况；现场人员在确保自身安全的前提下，按照预案要求对伤者实施初步救援。应急领导小组接到信息后迅速启动响应机制，统筹调配资源，制定现场处置方案，全力控制事态发展，防止次生灾害发生。



应急准备与响应控制流程图

为响应国务院安委会办公室、应急管理部号召，形成“人人讲安全、个个会应急”的氛围，春秋电子针对叉车事故、触电事故等安全事故组织了 5 场应急演练。其间，员工应用对讲机、医药箱、安全警戒线等器材顺利完成了事故演练，提高了安全作业意识和事故现场的应变能力。



危险废弃物泄漏应急演练现场



生产安全事故规范化管理与责任追究制度

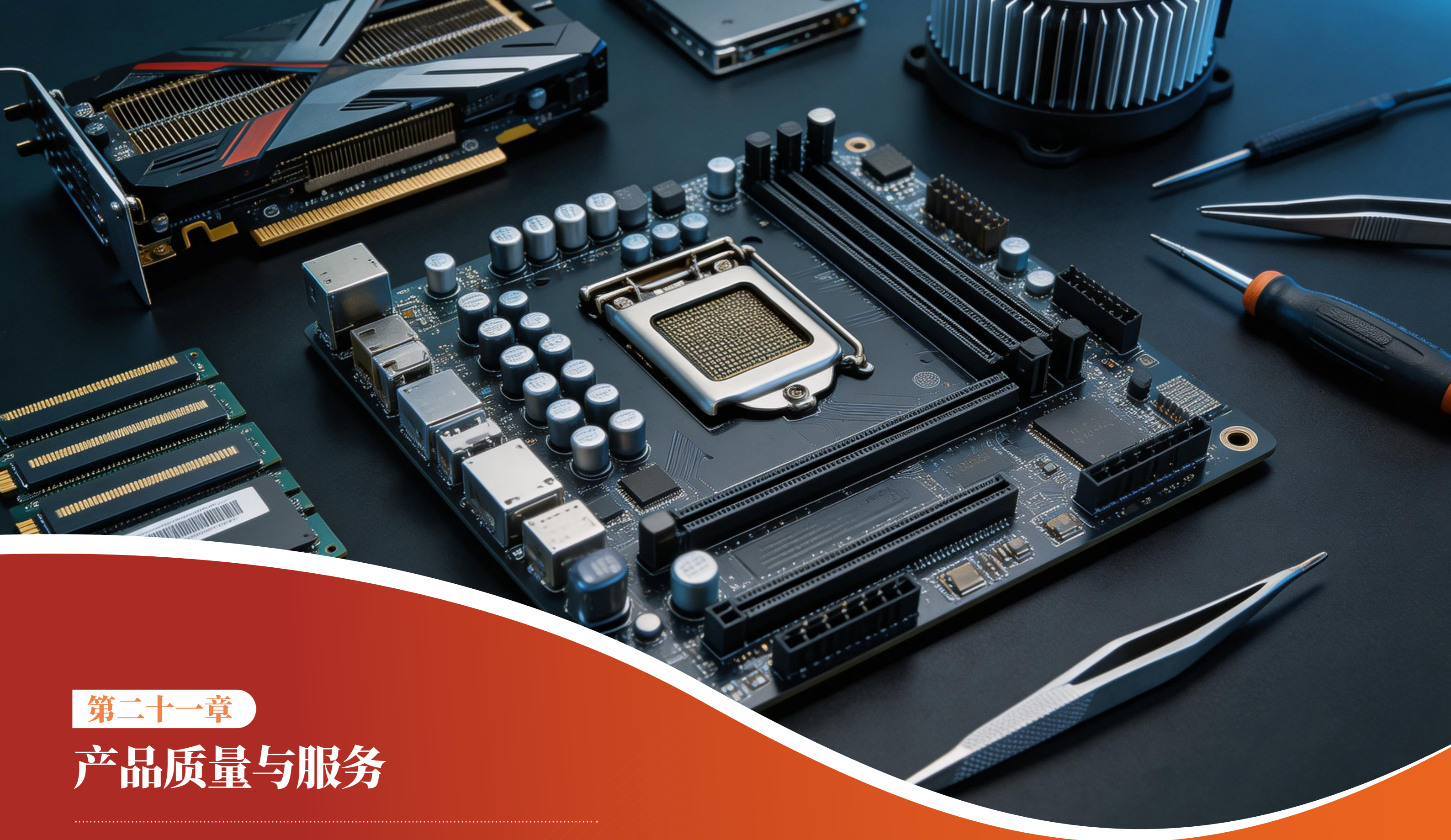
为规范事故报告、调查与处理流程，严格落实安全生产责任，春秋电子严格依照《生产安全事故报告和调查处理条例》及相关法规要求，明确各类事故（包括工伤、未遂事件、职业健康异常等）必须坚持“四不放过”原则——即事故原因未查清不放过、责任人员未处理不放过、整改措施未落实不放过、有关人员未受教育不放过。各部门负责人牵头组织事故分析，查明性质与责任，总结经验教训，并推动针对性改进措施落地，真正实现“以案促改、以改促安”。

报应急领导小组，在统一调度下，各应急工作组迅速行动，有序组织员工疏散、设施加固、电力切断及抢险救援，全力防范衍生风险，保障生产经营秩序尽快恢复。

消防安全，人人有责，人人可为。春秋电子深入贯彻《中华人民共和国消防法》，将火灾防控作为安全管理的重点内容。公司常态化开展消防知识宣传与实操演练，引导员工做到“两知三会”——知防火常识、知灭火常识，会报火警、会疏散自救、会协助初期扑救。日常管理中，实行每日防火巡查制度，对仓库、配电室、危化品存放区等重点部位至少巡查一次；消防控制室 24 小时专人值守，消防设施与器材每月定期点检维护，确保完好有效。通过人防、物防、技防相结合的多重举措，公司持续提升火灾防控能力，为企业安全运行构筑坚实防线。

战略

同时，公司依据《中华人民共和国突发事件应对法》《防震减灾法》《防汛条例》等法律法规，制定了《自然灾害应急预案》，有效应对地震、暴雨、强对流天气、大雪等极端气候事件。灾害预警发布或事件发生后，相关人员须第一时间上



第二十一章

产品质量与服务

精益求精 品质成就未来

春秋电子始终将质量视为企业生存与发展的根本，视其为赢得客户信任、立足市场竞争的核心支柱。公司严格遵循《中华人民共和国产品质量法》及相关行业标准，坚持“质量第一、客户至上”的理念，从原材料入厂、生产过程控制到成品检验与交付，构建起覆盖全链条、全过程的质量管控体系。

通过持续完善质量管理体系、强化过程监督、推动技术改进与员工能力建设，公司不断提升产品的一致性、可靠性与安全性。在追求卓越品质的道路上，春秋电子不仅致力于满足客户对产品性能期待，更以高标准、严要求夯实质量管理基础，为客户提供值得信赖的产品与专业高效的服务，以品质驱动企业可持续发展。

第一节 质量管理体系

春秋电子始终将质量视为企业发展的生命线，坚信唯有卓越品质才能赢得客户长期信赖。公司严格遵循《中华人民共和国产品质量法》及相关行业标准，以国际通行的质量管理理念为指引，系统构建并持续完善覆盖产品全生命周期的质量管理体系。目前，公司已顺利通过 ISO 9001 质量管理体系认证和 QC 080000 有害物质过程管理体系认证，标志着公司在质量管理规范化、标准化方面迈上新台阶。

为确保质量要求贯穿于每一个业务环节，公司制定了《综合管理手册》，并配套实施一系列操作性强的程序文件，如《新产品开发及移转作业程序》《进料检

验作业程序》《产品检验控制管理作业程序》等，从研发设计、供应链管理、生产制造到仓储物流和客户服务，形成闭环管控机制。在原材料入厂阶段，严格执行供应商准入与来料检验制度；在生产过程中，强化工艺纪律与过程监控；在成品出货前，落实首检、巡检、终检三级检验制度，确保每一件产品都符合客户规格与安全环保要求。同时，对物料标识、存储环境、先进先出等作出明确规定，有效防止混料、错用或性能劣化，保障产品在流通环节的稳定性与可靠性。未来，公司将持续对标行业先进水平，深化质量文化建设，不断追求更高标准的产品品质与客户体验。

第二节 产品质量检测与风险排查

为全面掌控影响产品质量的关键因素，春秋电子对人员操作、设备状态、物料性能、工艺方法、作业环境及测量工具等六大要素实施系统化管理。公司依据《产品检验控制管理作业程序》，建立了覆盖来料、制程和成品全流程检验体系。所有原材料和外协件在入厂时均需经过严格的进料检验，确认其符合技术图纸、有害物质限值及客户特定要求；生产过程中，专职检验员负责首件确认、定时巡检和末件检查，各生产班组同步开展自检与互检，并对检验结果进行清晰标识和记录；成品出厂前则由最终检验部门按统一的抽样标准进行全项目验证，确保产品一致性与可靠性。

治理

各部门在质量管控中紧密协作：工程部门负责编制详细的产品加工工艺文件及必要的工装治具；制造部门严格执行作业指导书，落实自主品质管理；品质部门主导检验标准制定、异常分析与客户反馈处理；资材与采购部门确保合格供应商稳定供货。尤为关键的是，公司始终坚持“三不原则”——未经检验或检验不合格的物料不得投产，半成品不得转入下道工序，成品不得放行出货，从制度层面杜绝质量风险外溢。所有检验数据、测量记录及异常处理报告均完整归档，实现全过程可追溯，为持续改进提供坚实依据。

第三节 提升产品质量

影响风险机遇

春秋电子将质量提升融入技术创新与精益制造的每一个细节。在新产品开发阶段，公司组建跨职能团队，通过设计评审、潜在失效模式分析 (PFMEA)、试产问题清单闭环管理等方式，从源头夯实产品可靠性基础。所有量产产品必须完成 PPAP 提交并获得客户批准，确保过程能力满足要求。在制造端，公司持续推进自动化与智能制造升级，在注塑、喷涂、CNC 等关键工序引入自动检测、防错装置和 SPC 过程监控，显著减少人为变异，提升产品一致性。

得益于这些系统性举措，公司产品质量稳步提升。在客户服务方面，公司建立了快速响应机制，客户投诉严格按照 5C/8D 流程处理，确保 24 小时内提供临时对策，72 小时内提交根本原因分析与长期改善方案。

第四节 产品召回程序及数量

在质量管理实践中，春秋电子高度重视产品交付后的风险防控与客户反馈响应。公司已在《不合格品管制作业程序》中明确定义“质量召回”为：因产品存在设计、制造或标识等方面的缺陷，可能危及人身或财产安全时，对已售出产品采取的缺陷消除措施。针对此类情形，公司规定由品质工程师 (QE) 与客户充分沟通，依据客户具体要求协商确定召回数量、方式及后续处置方案，并参照《客户服务管理作业程序》执行相关操作，确保响应及时、处置合规。

值得说明的是，在 2025 年度，公司发生 0 件面向市场

对于重复发生的质量问题，系统自动触发升级机制，推动深层次预防措施落地。所有改善经验均纳入公司知识库，转化为更新后的作业标准或培训教材，实现经验共享与能力沉淀。

此外，公司高度重视绿色制造责任，严格管控产品中的有害物质，确保符合欧盟 RoHS、中国 RoHS 等法规要求。所有物料供应商必须提供有效期内的检测报告，公司还对每批来料预留样品用于后续复测，切实保障产品的环保合规性。通过体系化管控、技术化赋能与客户导向的服务，春秋电子将持续精进质量水平，为客户创造长期价值，为行业树立品质标杆。

指标与目标

2025 年，员工接受质量培训总时长为 12626h，人均时长为 2.9h。产品质量安全保障资金投入 361.1 万元。



第二十三章 信息隐私安全与数字化转型

第一节 数据安全与隐私保护

在春秋电子，数据不仅是企业运营的基石，更是承载技术机密、客户信息与商业智慧的核心资产。这些数据如同企业最珍贵的宝藏，其完整性、保密性与可用性直接关系到公司的竞争力与可持续发展。公司深刻认识到，唯有通过科学、规范且系统化的信息安全管理，才能为这些关键资产构筑起坚不可摧的防护屏障，有效防范信息泄露、篡改或滥用等风险。

为此，春秋电子始终将信息安全置于战略高度，严格遵循《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》及《信息安全等级保护管理办法》等国家法律法规要求，结合 RBA 行为准则与国际标准，构建了覆盖组织、制度、技术与人员的全方位信息安全防护体系。公司不仅从顶层设计上明确“数据保密、信息完整、控制风险、持续改进、遵守法律”的信息安全管理方针，更通过

一系列制度文件与操作规程，将安全要求融入日常运营的每一个环节。

为系统化管理数据资产、提升整体防护能力、保障业务连续性，公司制定并实施了《信息安全管理手册》《信息系统数据开发利用管理作业规范》《信息安全管理作业程序》等一系列核心制度。这些制度明确了从数据采集、存储、处理到传输、销毁的全生命周期管理要求，规范了系统权限分配、数据备份、故障应急、外包合作等关键活动，并对员工的信息安全行为作出清晰指引。通过严格的访问控制、定期的安全培训、常态化的漏洞排查与应急演练，公司确保信息系统安全、稳定、高效运行，切实守护数据资产安全，同时持续强化全员信息安全意识与操作规范，为企业的数字化转型和高质量发展奠定坚实可信的数字基础。

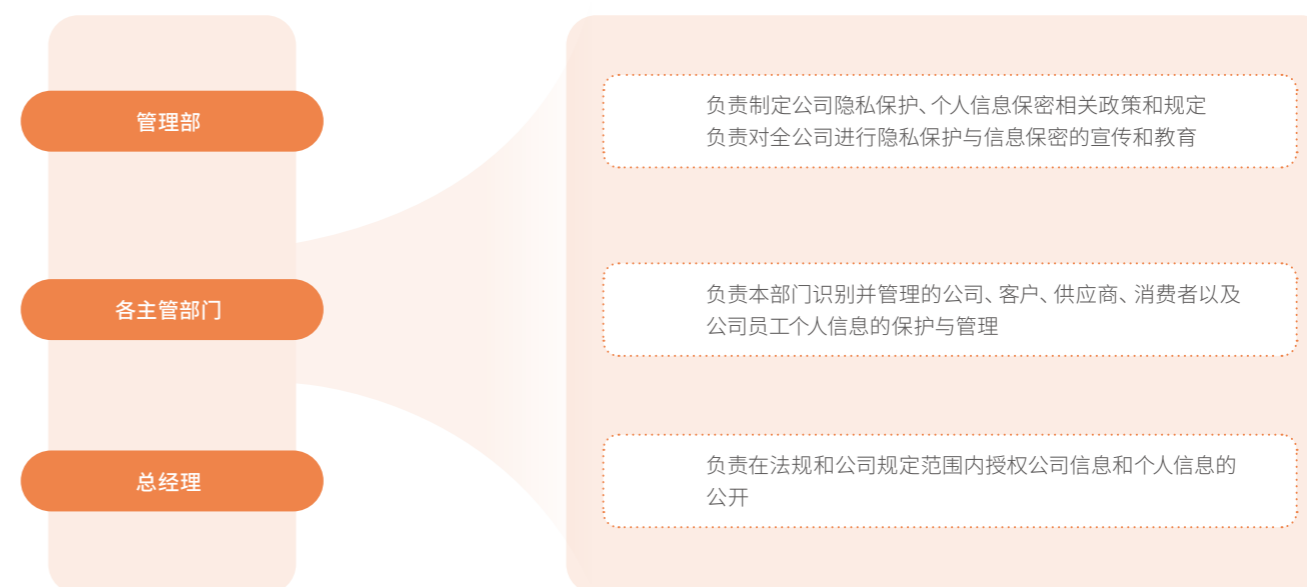
保密管理体系

战略

随着数字化时代的深入发展，信息与数据的安全已成为企业生存和发展的关键要素。春秋电子深刻认识到，保护客户资料、技术参数、经营策略及员工个人信息，不仅是法律义务，更是维系客户信任与市场竞争力的核心所在。为此，公司严格遵循《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》及 RBA 行为准则，结合自身业务实际，建立了系统化、常态化的保密管理机制。公司明确由总经理作为信息安全第一责任人，全面领导保密工作；IT 部门与安环部协同推进制度落实，各部门主管对本部门所涉敏感信息负直接管理职责，形成自上而下、层层落实的管理格局。在制度层面，《信息安全管理作业程序》和《信息安全管理制度》对信息资产的分类、存储、访问、传输及销毁等环节作出明确规定，确保从源头到终端的全过程受控。

所有员工在入职时均须签署包含保密义务条款的《劳动合同》，承诺在职期间及离职后对所接触的商业信息履行保密责任。对于工程、品质、采购等接触高敏感数据的岗位，公司进一步通过岗位说明书、系统权限控制和专项培训强化其保密意识与操作规范。在信息分级方面，公司虽未采用“机密、秘密”等传统密级标签，但依据信息敏感程度及其泄露可能造成的影响，对客户图纸、工艺参数、成本数据、供应商名录及员工个人信息等实施差异化保护措施。

在日常管理中，公司严格执行最小权限原则，ERP、MES 等信息系统按岗位配置访问权限并保留操作日志；纸质技术文件由专人保管，借阅需登记审批；废弃资料一律通过碎纸或专业方式销毁，杜绝信息外泄风险。通过制度约束、技术防护与人员管理的有机结合，春秋电子持续夯实信息安全基础，为企业的稳健运营和数字化转型提供坚实保障。



隐私与保密管理程序架构及职责

公司经营情况和财务信息

商务信息, 如价格、销售量、采购量等

员工个人信息, 包括工资待遇、民族、信仰、性别取向、家庭和婚姻状况、健康状况以及员工不愿公开的其他信息

公司内部用于管理和教育的视频信息

涉及隐私的个人网络搜索和浏览记录

其他法规和公司规定应予保密的其他信息

公司持有的专利、制造技术、产品信息等

供应商信息以及承诺保密的知识产权

客户信息以及承诺保密的知识产权

公司秘密分类

信息安全保障方法

为切实加强公司信息安全管理, 全面提升信息安全保障能力, 春秋电子始终将信息和信息系统的完整性、保密性、可用性、可控性及可追溯性作为核心目标, 致力于构建与业务发展相匹配的安全防护体系。公司依据《中华人民共和国网络安全法》《数据安全法》《个人信息保护法》等法律法规, 并参照 RBA 行为准则及行业最佳实践, 制定并实施了《信息安全管理作业程序》《信息安全管理制度》等一系列规范文件, 为信息安全工作的有序开展提供制度支撑。

在管理机制上, 公司坚持“谁主管谁负责、谁使用谁负责”的基本原则, 明确总经理为信息安全第一责任人, IT 部门牵头技术防护与系统运维, 各部门负责人对本部门所辖信息资产的安全管理负直接责任, 形成权责清晰、协同联动的责任体系。通过定期管理评审、

跨部门风险评估及应急演练, 确保安全策略有效落地。

公司将信息安全要求深度融入信息化建设全过程, 在系统规划、开发、部署与运维各阶段同步落实安全控制措施。所有信息系统均按照业务重要性与数据敏感度实施分级管理, 关键系统设置访问权限控制、操作日志审计及定期备份机制; 网络环境划分安全域, 限制非授权访问; 对外包服务与第三方接口实施严格准入与监控。同时, 公司持续开展全员信息安全培训, 结合岗位风险特点普及数据保护、密码管理、钓鱼防范等知识, 不断提升员工的安全意识与操作规范水平。

通过制度、技术与人员三位一体的综合防控, 春秋电子不断夯实信息安全基础, 为业务的连续稳定运行和企业的数字化转型构筑坚实、可信的数字屏障。

众所周知, 计算机病毒、恶意软件以及操作系统或应用软件中存在的安全漏洞, 均可能对企业的数据安全与隐私保护构成严重威胁。为有效防范此类风险, 确保信息系统稳定、可靠运行, 春秋电子在《信息安全管理作业程序》和《信息管理制度》的总体框架下, 专门制定了《计算机系统病毒与补丁管理规范》, 对终端防病毒防护与系统补丁更新工作作出明确要求。该规范全面覆盖公司生产网与办公网内的所有计算机终端, 要求统一部署经 IT 部门认证的防病毒软件, 并保持病毒库实时更新; 所有设备须开启自动扫描与实时监控功能, 严禁员工擅自卸载或停用安全防护程序。

同时, 针对操作系统及常用办公、工程类软件, 公司建立定期漏洞评估机制, 依据厂商安全公告和风险等级, 制定补丁测试与推送计划, 在保障业务连续性的前提下, 及时修复已知缺陷, 防止因系统漏洞被利用而导致数据泄露、服务中断或勒索攻击等安全事件。通过这一系列制度化、标准化的技术管控措施, 春秋电子切实提升了终端安全防护水平, 为整体信息安全体系筑牢了基础防线。

单位 / 部门	信息安全职责
信息安全管理委员会	信息安全管理委员会是我公司信息安全最高组织机构, 负责本单位网络与信息安全重大事项的决策和协调, 并对全公司信息安全工作负责。
总经理	信息安全第一责任人, 制定信息安全方针, 对信息安全全面负责。 1. 组织制定并批准信息安全管理方针、信息安全目标和计划。 2. 为发展、贯彻、运行和保持 ISMS 提供充足的资源为员工提供所需的资源
管理者代表	负责建立、实施、检查、改进信息安全管理体系。
精益企划部	1. 负责涉密信息上网、涉密计算机运行、检修、报废的监督管理。 2. 对信息安全日常工作实施动态考核, 将信息安全管理作为企业管理的重要工作内容等。
制造部	1. 负责收集与本部门相关的信息安全方面的法规及其他要求, 并及时上报信息安全委员会, 同时负责在本部门内传达, 贯彻和实施与部门相关的法规及其他要求。 2. 协助在本部门内宣传公司的信息安全管理体系文件的要求, 提高本部门员工的信息安全意识等。
品保部	1. 负责管理体系的建立、实施、保持、测量和改进。 2. 负责文件控制、记录控制、内部审核的组织、管理评审的组织和体系的改进等。
管理部	1. 负责本公司保密工作的管理。 2. 负责安全区域的管理等。
业务部	1. 负责收集与本部门相关的信息安全方面的法规及其他要求, 并及时上报信息安全委员会, 同时负责在本部门内传达, 贯彻和实施与部门相关的法规及其他要求。 2. 协助在本部门内宣传公司的信息安全管理体系文件的要求, 提高本部门员工的信息安全意识等。

信息安全管理职责明细

防范数据及隐私泄露

保护数据与隐私安全, 不仅关乎客户信任和员工权益, 更是企业履行法律责任、维护商业信誉、保障核心竞争力的根本要求。一旦发生信息泄露事件, 轻则影响客户合作信心, 重则引发监管处罚、法律追责乃至重大经济损失。因此, 春秋电子始终将防范数据及隐私泄露作为信息安全工作的重中之重, 通过制度约束、技术防护与人员管理相结合的方式, 构建多层次、全流程的防护体系。

公司高度重视员工在数据处理过程中的行为规范, 将信息安全意识融入日常管理。所有员工在入职时即接受保密义务告知, 并定期参与信息安全培训, 内容涵

盖个人信息保护法规、敏感数据处理规范、钓鱼邮件识别、密码安全等实务要点。同时, 公司依据《信息安全管理作业程序》制定应急响应机制, 明确数据异常或疑似泄露事件的上报路径与处置流程, 并通过模拟演练提升各部门协同应对能力, 切实降低因操作失误、意识薄弱或外部攻击导致的风险。

未来, 公司将继续在合规框架下强化数据全生命周期管理, 在保障安全的前提下, 以更高效、更透明、更负责任的方式服务客户、关爱员工, 为企业的可持续发展和数字化转型提供坚实可信的信息安全支撑。

第二节 数字化转型

当前，数字经济蓬勃发展，数字化转型已成为企业实现高质量、可持续发展的核心驱动力。春秋电子积极把握这一时代机遇，以“智能制造”为战略方向，将数字化理念深度融入研发、生产与服务全链条，推动工艺革新与信息技术的有机融合，不断提升产品精度、交付效率与客户响应能力，赋予企业更强的市场竞争力。

公司持续推进信息化与工业化深度融合，构建了以 ERP（企业资源计划）、MES（制造执行系统）、OA（办公自动化）为核心的集成化信息管理平台，实现从订单接收到物料采购、生产排程、过程控制、质量检验到仓储物流的全流程数据贯通。所有生产环节均依托系统驱动，操作人员通过终端设备实时录入与调取数据，确保业务透明、过程可控、结果可溯。在重庆和苏州生产基地，公司引入高精度 CNC 加工中心、自动喷涂线、智能检测设备及机械手臂等先进装备，结合条码 /RFID 技术，实现物料自动识别、工序智能流转与产品柔性定制，显著提升生产效率与一致性水平，朝着“更高质量、更高效率、更低成本、更快交付”的智能制造目标稳步迈进。

在研发端，公司高度重视数字化工具的应用与自主系统开发。基于多年积累的结构设计、模具开发与客户

协同经验，工程团队广泛采用 3D 建模、CAE 仿真分析、DFM 可制造性评估等数字化手段，大幅缩短新产品开发周期，提升设计可靠性。同时，公司正逐步推进产品数据管理（PDM）与客户协同平台建设，强化从概念到量产的全生命周期数据闭环。

尤为关键的是，春秋电子将数据视为核心资产，依托信息系统持续沉淀客户规格、工艺参数、检验结果、不良模式等结构化数据，并用于质量预警、制程优化与供应商绩效评估。例如，在应对客户高频次、小批量、多型号的订单需求时，MES 系统可快速切换工艺路线，自动下发作业指导书，确保不同产品在同一产线高效切换、零差错生产。

2025 年，公司进一步强化数字化服务能力，在重点客户项目中试点 远程技术支持与质量数据共享机制，通过安全通道向客户提供关键制程参数与检验报告，增强透明度与信任度。未来，春秋电子将持续以客户需求为导向，深化智能制造布局，拓展数字化应用场景，不仅在“造好产品”上精益求精，更在“用好数字”上不断创新，为客户创造更高价值，为行业智能化升级贡献自身力量。

质量可追溯 设备可感知 过程可控制 数据可分析 经验可学习



合肥基地数字化工厂示意图



第二十三章

研发创新

创新驱动 智造未来

春秋电子始终将创新作为企业发展的核心动力，坚定实施创新驱动发展战略，持续完善研发体系，强化自主创新能力，推动关键技术突破与产品升级。公司以市场需求为导向，以技术领先为目标，不断加大研发投入，优化创新资源配置，致力于打造具有核心竞争力的技术优势，为客户提供更高附加值的产品与服务。

同时，公司高度重视知识产权保护，建立健全覆盖创造、运用、管理和保护全链条的知识产权体系，确保创新成果得到有效保障和高效转化。通过营造尊重创新、鼓励创造的企业文化，春秋电子正稳步迈向技术引领型制造企业的高质量发展新阶段。

第一节 研发管理体系

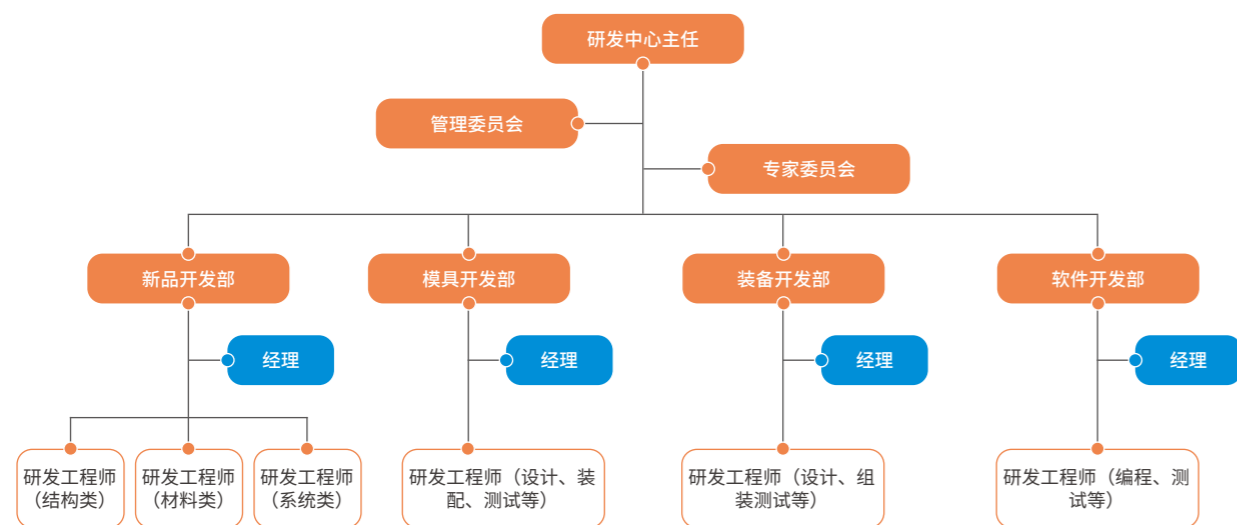
规范高效的研发管理体系是企业提升研发效率、增强自主创新能力的基石，有助于企业在激烈的市场竞争中保持技术领先优势。一个健全的体系不仅能够保障研发活动的合规性与有序性，更能通过科学的资源配置、清晰的责任分工和有效的过程控制，显著降低项目风险，提升创新成果的转化效率，从而为企业高质量发展注入持续动力。

春秋电子始终将研发管理体系建设作为创新驱动战略的重要支撑，围绕“制度先行、流程闭环、激励有效”的原则，系统制定并持续完善了一系列核心制度文件。公司先后出台了《研发项目立项管理制度》，明确从需求提出、可行性评估到审批立项的标准化流程；制定了《创新创业平台规章制度》，为内部创新活动提供组织载体与资源支持；配套实施《科技成果转化管理办法》《科技人员进修及职工技能培训管理办法》以及《高级专家、优秀人才及科技人才引进、评定及奖励制度》，构建起覆盖“项目—人才—成果—激励”全链条的管理机制，确保创新活动有章可循、有据可依、有奖可期。

在实际运行中，公司研发工作由研发中心统一组织推

进，所有研发项目均实行严格的立项审批制。项目发起人需提交完整的技术方案与预算计划，经所在部门主管初审、研发中心负责人复核后，报公司管理层最终批准方可实施。项目执行期间，由指定的项目负责人全面负责进度、质量与资源协调，并按制度要求定期汇报阶段性成果。项目完成后，研发中心组织内部验收，对技术指标达成情况、成本控制效果及潜在应用价值进行综合评估。对于成功实现产业化并产生经济效益的成果，公司依据《科技成果转化奖励制度》，给予科研团队最高可达 70% 的收益分成，充分激发一线技术创新的积极性。

同时，公司高度重视研发过程的规范化与知识沉淀。所有项目从立项书、设计图纸、试验记录到验收报告、专利申请材料等，均由研发中心统一归档管理，确保研发过程全程可追溯、技术资产完整可继承。通过这一套制度健全、执行有力、激励到位的研发管理体系，春秋电子不仅提升了技术创新的系统性和成功率，也为打造高绩效研发团队、巩固行业技术优势奠定了坚实基础。未来，公司将继续优化管理机制，强化跨部门协同，推动研发体系向更高水平迈进。



研发中心组织架构



第二节 科研能力介绍

春秋电子在鼓励研发创新、研发团队建设、创新平台搭建、科技项目管理以及企业创新能力认证等方面均取得扎实成效，充分展现了其在精密结构件制造领域的技术积累与市场竞争力。

公司拥有一支专业基础扎实、实践经验丰富的一线研发队伍，核心成员长期深耕消费电子精密制造领域，具备从产品设计、模具开发到工艺实现的全链条技术能力。公司持续营造鼓励创新的内部氛围，通过制度化的奖励机制和职业发展通道激发技术人员的积极性，并不断投入资源完善研发基础设施，包括高精度检测设备、CAE 仿真分析工具及自动化试产平台，为团队提供良好的科研与工程验证环境。在科技项目管理方面，公司坚持“以客户需求为导向、以量产可行性为前提”的原则，围绕轻量化、高集成度、新表面处理等方向精准布局研发课题，确保项目兼具技术先进性与商业落地价值。此外，公司已获得国家高新技术企业认定，并多次获评省市级“专精特新”企业等荣誉，相关技术成果亦通过客户严苛审核并应用于全球主流品牌产品，不仅印证了企业的创新实力，也赢得了产业链上下游的广泛认可。

研发团队

在成熟的研发管理体系之下，公司会聚了众多优秀人才。报告期内，公司研发投入 174444381.7 元，占营业收入比例 3.97%。

截至 2025 年底，已拥有专利 125 项，其中发明专利 5 项；公司优秀技术人才涵盖机械设计制造及自动化、材料成型及控制工程、高分子材料与工程、金属材料工程、电子信息工程、自动化、工业工程、模具设计与制造、计算机科学与技术、电气工程及自动化、化学工程与

工艺、工业设计等多个专业领域，已形成一支专业结构合理、技术能力扎实、多学科交叉融合的研发与工程技术团队。

产学研平台建设

公司通过搭建企业与高校、科研机构及职业院校之间的协同创新平台，明确合作方向、建立稳定的合作机制，共同推进技术研发与成果转化。截至 2025 年底，公司已与重庆文理学院、常州信息职业技术学院等高等院校建立长期合作关系，围绕笔记本电脑结构件模组领域的先进设计技术、制造工艺优化和智能制造技术开展联合技术攻关，并在人才培养、实习实训、技能提升等方面开展深度合作，有效促进了产教融合与技术创新的双向赋能。

科技项目介绍

公司坚持自主研发，企业自主立项、自主投入、自主实施，紧密围绕消费电子精密结构件在新材料、新工艺、自动化及绿色制造等方向的技术需求，确保研发成果高效转化为产品竞争力。项目管理严格执行《研发项目立项管理制度》，从选题评估、审批启动到过程跟踪与成果验收，全程规范可控。

展望未来，公司致力于成为消费电子精密结构件领域的“智造引领者”，围绕轻量化、高集成、高可靠性的发展方向，在持续巩固笔记本电脑金属结构件传统优势、全面提升模具开发与精密制造能力的同时，深入探索新材料应用与先进工艺融合，以高精度成型、智能表面处理、自动化检测等核心技术，推动产品向更高性能、更优品质、更强定制化能力升级，为全球客户提供更具竞争力的智能制造解决方案。

合作单位	合作内容
重庆文理学院	产学研合作基地
常州信息职业技术学院	产学研合作基地

公司产学研平台合作情况

荣誉名称	级别	发布单位
高新技术企业	国家级	安徽省科学技术厅 / 安徽省财政厅 / 国家税务总局合肥市税务局
数字化车间	省级	安徽省经济和数字化厅
专精特新中小企业	市级	合肥市经济和信息化局
企业技术中心	市级	合肥市经济和信息化局

企业创新能力荣誉认证

第三节 知识管理与知识产权保护

知识管理是系统地收集、整理、存储、共享和应用企业内部知识资产的重要手段，旨在提升组织的创新能力、响应效率和核心竞争力。知识产权保护作为知识管理的关键环节，通过法律途径有效保障企业的创新成果，二者相互支撑、协同推进。

春秋电子始终严格遵守国家《专利法》《著作权法》《反不正当竞争法》等法律法规，并依据《企业知识产权合规管理体系要求》建立了规范的知识产权与知识管理机制。公司已通过知识产权合规管理体系认证，明确由工程部负责技术类知识与专利管理，管理部统筹非技术类知识资产及组织知识库建设，各部门协同落实知识的识别、归集与应用，确保知识成果有效沉淀、有序传承并转化为持续竞争优势。

为保证知识管理工作的有效开展，春秋电子明确了知识的内外部来源，并针对不同来源采取相应的管理措施。内部知识主要来源于产品设计、模具开发、生产工艺优化、质量改进及项目实施过程中积累的经验教训、技术诀窍和知识产权成果；外部知识则包括国家及行业相关法律法规、客户技术规范、供应商工艺资料、行业技术动态以及高校合作中获取的前沿信息等。公司鼓励全员参与知识创造，通过持续开展工艺革新、自动化开发和新材料应用等自主研发活动，不断形成具有实用价值的技术成果。

在知识载体管理方面，公司依托 ERP、PLM 及共享文档系统对技术图纸、作业指导书、检验标准、项目报告等核心知识进行集中存储与版本控制，并通过内部培训、案例分享、技术交流等方式促进知识在研发、制造与品质等环节的流动与复用。

通过上述举措，春秋电子有效提升了知识管理的系统性与实用性，在保护自身创新成果的同时，严格遵守知识产权法律法规，尊重客户及第三方的知识产权，未发生任何侵权纠纷。2025 年度，公司共拥有软件著作权 10 项。截至 2025 年底，公司共拥有专利 125 项，其中发明专利 5 项。

部门名称	职责
品保体系管理部门	运行的体系相关知识汇总、管理工作
品保部	技术文件、各级标准管理与控制
财务中心	公司各项专利的申报与管理
项目工程部	市场信息的收集及顾客相关方与产品相关信息的收集与管理
管理部门	建立安全便捷信息交换平台，维护公司内部网络安全，负责组织必要知识相关的培训
各单位	各自领域范围内体系、产品等相关知识的收集、整理

知识产权管理主要部门职责分工

第二十四章

国家战略响应和社会责任



第一节 国家战略响应

水资源短缺已成为制约我国经济社会可持续发展的突出瓶颈。作为全球制造业大国，工业领域用水效率直接关系到国家水安全战略。为深入贯彻“节水优先、空间均衡、系统治理、两手发力”的治水思路，国家相继出台《“十四五”节水型社会建设规划》等政策文件，明确要求重点行业加快节水技术改造，全面推进节水型企业建设。节约用水不仅是企业履行环境责任的基本要求，更是实现绿色低碳转型、提升资源利用效率的关键路径。

春秋电子积极响应国家节水战略，将水资源高效利用纳入企业可持续发展核心议程。公司以创建节水型企业为目标，系统构建覆盖取水、用水、排水全环节的精细化管理体系。通过成立专项节水工作领导小组，制定《用水定额管理制度》《用水计量管理制度》《用水巡查检修制度》等系列规章，明确生产用水 414m³/万件、办公生活用水 110L/(人·d) 的定额目标，并严格落实月度抄表、设备巡检、漏损控制等措施。在技术层面，公司大力推行中水回用，将污水处理站达

标浓水用于厂区卫生间冲厕；全面采用节水型器具，杜绝“跑冒滴漏”。

值得一提的是，公司通过源头管控与过程优化双轮驱动，显著提升用水效率。一方面淘汰高耗水设备，更新为高效节水型生产线；另一方面强化全员节水意识，通过张贴宣传标语、开展专题培训，营造“人人参与、自觉节水”的文化氛围。2023 年，公司正式获评“节水型企业”，单位产品取水量降至 329.43m³/万件，较定额目标降低 20.5%，生活人均用水量控制在 100.8L/(人·d)，低于定额标准。这一成果不仅体现了公司在水资源管理上的扎实成效，也为精密制造行业提供了可复制的节水实践范式。

未来，春秋电子将持续深化节水技术创新与管理升级，探索雨水收集、再生水深度利用等新路径，进一步降低单位产值水耗。公司致力于以实际行动践行“绿水青山就是金山银山”理念，为缓解区域水资源压力、推动制造业绿色转型贡献企业力量，让每一滴水都创造更大价值。

第二节 履行公益责任

滴水成涓，聚爱为泉。每一个微小的努力和善举，都能够汇聚成爱与责任的洪流，成为改变世界的力量。春秋电子深知，企业的成长离不开社会的滋养与庇护，只有不断回馈社会，才能实现真正意义上的可持续发展。长期以来，春秋电子在追求经济效益的同时，更积极履行社会公益责任。公司关爱弱势群体，助力教育公平，用实际行动温暖每一个角落，为社会注入正能量，诠释着企业的社会责任与担当，公司未来仍将不断以实际行动践行社会责任，为社会带来更多温暖与希望。春秋电子始终相信，涓涓细流，终成大海。

案例一

为职工子女提供升学激励金

8 月 23 日，春秋合肥制造基地隆重举办 2025 年度职工子女考取大学奖学金颁奖活动，旨在表彰优秀学子、传递企业关怀、凝聚员工情感，全面展现春秋集团重视教育、关爱员工家庭的文化理念。今年共有 12 名职工子女凭借优异高考成绩被国内多所重点高校录取，涵盖安徽工业大学、安徽农业大学、安徽工程大学、安徽师范大学、安徽理工大学等多所院校。获奖学子中，有来自涂装部、组装部、CNC 部、品质部等多个部门的职工子女。他们不仅成绩出色，更在父母言传身教中传承了踏实勤奋、向上向善的春秋精神。



案例二

合肥博大爱心驿站

合肥基地建设的“爱心驿站”全面启用！“爱心驿站”配置了饮水、空调、WiFi、冰箱和应急药箱等，面向社会低收入群体、户外劳动者免费开放。



合肥博大爱心驿站

社会公益指标	单位	2025 数据	2024 数据	2023 数据
志愿服务时长	小时	4763	3480	2713
志愿服务人次	人	817	551	333
乡村振兴帮扶资金投入	万元	0.3	0.1	0.1
乡村振兴帮扶人口数量	人	1	1	1
对外捐赠金额	元	3000	0	0

春秋电子社会公益绩效

注：上表统计范围为苏州春秋和合肥基地。

关键绩效表

关键治理绩效

指标	单位	2025 年度	2024 年度	2023 年度
董事会召开次数	次	11	12	10
董事会成员出席率	%	100	100	100
独立董事比例	%	42.86	42.86	42.86
审计委员会会议次数	次	5	5	4
薪酬与考核委员会会议次数	次	1	1	1
提名委员会会议次数	次	0	2	0

关键经济绩效

指标	单位	2025 年度	2024 年度	2023 年度
营业收入	万元	439223	394504	325731.39
营业收入同比增长率	%	11.34	21.11	-15.28
利润总额	万元	33307.63	19895.88	4361.67
净利润	万元	27926.11	16941.55	-184.46
资产总计	万元	605650.47	585336.59	574932.94
税金及附加	万元	2275.29	2305.93	2611.3
研发费用	万元	17444.44	14855.13	15298.56
每股社会贡献值 ^注	元	2.85	2.64	1.96

注: 每股社会贡献值=(归属于上市公司股东的净利润+所得税费用+税金及附加+支付给职工及为职工支付的现金+本期应付职工薪酬-上期应付职工薪酬+财务费用+对外捐赠-排污费)/期初和期末总股数的平均值。

关键环境绩效

指标	单位	2025 年度	2024 年度	2023 年度	
环境管理	环保投入	万元	1668.69	568.05	780.6
	接受过环境主题培训的员工占比	%	100	100	100
	环保投入占营业收入比例	%	0.38	0.14	0.24
物料管理 (包材)	缴纳环保税	万元	3.5	3.63	2.21
	木箱	个	94931	66739	59278
	栈板 / 木垫	个	810	472	327
	吊带	件	40927537	34045310	28111800
	包装袋	件	23856	12987	9866
能源管理	缠绕膜 / 保护膜	卷	541680	/	/
	汽油	吨	32.11	26.26	29.60
	柴油	吨	0.5	0.5	0.4
	天然气使用量	立方米	1524362.38	2237187	3383737
	余热消耗量	吨标准煤	15.26418	14.60052	13.2732
	直接能源消耗	吨标准煤	1915.29	2770.58	4166.28
	外购电力	度(千瓦时)	139436305	127963254.1	103877368
	外购蒸汽	吨	50394.93	35519.95	9577
	可再生能源 (光伏发电)	度(千瓦时)	4742239.8	5189242.6	2039567.4
	可再生能源 (风力发电)	度(千瓦时)	7880500	11059500	0
可再生能源消耗量	吨标准煤	1551.33	1996.97	2506.63	
间接能源消耗	吨标准煤	43780.4	39160.74	29962.97	

	指标	单位	2025 年度	2024 年度	2023 年度
能源管理	外购电网电力占间接能源消耗量比例	%	89.08	91.4	96.97
	可再生能源占间接能源消耗量比例	%	8.06	5.1	8.37
	全年能源消耗总量	吨标准煤	45695.69	41931.32	34129.25
	全年能源消耗强度	吨标准煤 / 万元营收	0.10	0.11	0.11
	可再生能源消耗占比	%	7.33	4.55	0.73
温室气体管理	直接排放 (范畴一)	tCO2e	3582.01	3725.1	5603.45
	间接排放 (范畴二)	tCO2e	79542.78	71804.39	56170.8
	温室气体排放总量	tCO2e	83110.35	75529.39	61774.12
	温室气体排放强度	tCO2e/ 万元营收	0.19	0.191454054	0.189647427
废气污染物管理	挥发性有机化合物 (VOCs) 排放量	吨	0.86	18.95	14.24
	非甲烷总烃	吨	10.72	11.84	/
	二甲苯	吨	0.033	2.93	/
	硫化氢	吨	0.52	0.00013	/
	氨 (氨气)	吨	0.32	0.011	/
	二氧化硫	吨	0	0.23	1.01
	氮氧化物排放量	吨	1.61	0.58	1.9
	悬浮粒子与颗粒物 (PM) 排放量	吨	20.76	6.80	10.83
水资源管理	总用水量	吨	1319392	1147251	898157
	用水强度	吨 / 万元营收	3	2.91	2.76
	水循环与再利用总量	吨	343016	343016	343016
	水循环与再利用率	%	26	29.9	38.19
废水污染物管理	悬浮物	吨	3.9617	6.227	7.57
	化学需氧量	吨	34.745	20.339	16.773
	氨氮	吨	3.934	4.793	3.573
	可吸附有机卤素	吨	0.005	0.028	0.014

注: 数据统计范围为苏州春秋与合肥基地 (合肥经纬、合肥博大和合肥精深)。

关键社会绩效

在岗员工数据		单位	2025 年度	2024 年度	2023 年度
员工总数		人	4359	2718	2169
按类型划分的员工人数	全职员工	人	4359	2718	2169
	劳务派遣	人	0	0	0
	总数	人	4359	2718	2169
按性别划分的员工人数	男员工	人	2676	1748	1422
	女员工	人	1683	970	747
	女性员工比例	%	38.6	35.3	34.4
	总数	人	4359	2718	2169
按年龄划分的员工人数	30 及以下	人	1459	862	665
	31~50	人	2594	1744	1405
	51 及以上	人	306	112	99
	总数	人	4359	2718	2169
按职级划分的员工人数	高级管理层	人 (男)	30	15	15
		人 (女)	10	7	6
	中级管理层	人 (男)	99	65	67
		人 (女)	16	14	12
	普通员工	人	4204	2617	2069
	总数	人	4359	2718	2169

在岗员工数据		单位	2025 年度	2024 年度	2023 年度
按专业划分的员工人数	管理人员	人	193	164	151
	采购人员	人	20	17	17
	生产人员	人	2256	1067	785
	销售人员	人	79	49	45
	技术人员	人	1639	1314	1160
	其他	人	172	120	24
	总数	人	4371	2718	2169
按学历划分的员工人数	中专及以下	人	3255	1937	1522
	本、专科	人	1092	772	641
	硕士及以上	人	12	9	6
	总数	人	4359	2718	2169
按地区划分的员工人数	中国大陆员工	人	4355	2717	2169
	中国港澳台地区员工	人	2	1	0
	海外员工	人	2	0	0
	总数	人	4359	2718	2169
按民族划分的员工人数	汉族员工	人	4298	2687	2153
	少数民族普通员工	人	51	28	14
	少数民族员工比例	%	1.2	1.14	0.74
	少数民族管理岗员工	人	7	3	2
	其他	人	3	0	0
总数	人	4359	2718	2169	
按特殊人群划分的人数	退伍军人	人	11	10	9
	残障人士	人	19	8	4

注: 数据统计范围为苏州春秋与合肥基地(合肥经纬、合肥博大和合肥精深)。

雇员流失情况		单位	2025 年度	2024 年度	2023 年度
按入职时长划分的离职员工人数	实习期员工	人	17	/	/
	入职 1 年内员工	人	379	/	/
	入职 1-5 年员工	人	327	/	/
	入职 5 年 -10 年以上员工	人	15	/	/
	入职 10 年以上员工	人	4	/	/
合计	人	742	/	/	
按年龄划分的离职员工人数	30 岁及以下	人	363	/	/
	31 岁 -50 岁	人	354	/	/
	51 岁及以上	人	25	/	/
	合计	人	742	/	/
按地区划分的离职员工人数	中国大陆地区	人	738	/	/
	海外及中国港澳台地区	人	4	/	/
	合计	人	742	/	/
按职级划分的离职员工人数	高级管理层	人	7	/	/
	中级管理层	人	12	/	/
	普通员工	人	723	/	/
	合计	人	742	/	/
按学历划分的离职员工人数	中专及以下	人	522	/	/
	本、专科	人	215	/	/
	硕士及以上	人	5	/	/
	合计	人	742	/	/

注: 数据统计范围为苏州春秋与合肥基地(合肥经纬、合肥博大和合肥精深)。

员工教育培训		单位	2025 年度	2024 年度	2023 年度
员工培训统计	培训项目数量	个	121	84	84
	培训投入金额	元	143000	37505	145000
	培训总计时长	小时	57572	35203	30062
按员工性别划分	男员工参与人次	次	43588	/	/
	男员工参与时长	小时	20512	/	/
	女员工参与人次	次	18200	/	/
	女员工参与时长	小时	8960	/	/

注: 数据统计范围为苏州春秋与合肥基地(合肥经纬、合肥博大和合肥精深)。

职业健康与安全生产		单位	2025 年度	2024 年度	2023 年度
员工职业健康	员工职业健康专项资金投入	万元	51.29	34.39	29.31
	职业病风险岗位员工人数	人	2507	1735	1299
	报告期新增职业病患病员工数量	人	0	0	0
	职业病发病率	%	0	0	0
	职业健康体检次数	次	282	263	220
	职业健康体检参与人次	次	2000	915	769
	职业健康体检覆盖率	%	100	100	100
	职业健康体检合格率	%	100	97.79	99.84
	职业卫生劳动防护用品发放覆盖率	%	100	100	100
	职业健康应急演练次数	次	7	5	5
	职业健康安全培训次数	次	346	323	333
	职业卫生“三同时”执行率	%	100	100	100
	职业病禁忌症员工调岗率	%	78	72	100
	职业病防护设备检查次数	次	353	364	351
	职业病防护设备检查合格率	%	100	100	100
	职业卫生应急救援设施检查次数	次	40	28	28
	职业卫生应急救援设施检查合格率	%	100	100	100

职业健康与安全生产		单位	2025 年度	2024 年度	2023 年度
安全生产	安全生产专项资金投入	万元	528.7	453.84	777.5
	安全生产责任险的投入金额	万元	31	0	0
	安全生产责任险人员覆盖率	%	100	100	100
	安全教育培训次数	次	521	439	400
	接受安全教育培训的人次	次	16421	12371	11844
	安全生产检查次数	次	482	495	500
	重大生产安全责任事故数量	次	0	0	0
	工伤保险投入金额	万元	110.11	56.49	112.05
	工伤保险人员覆盖率	%	100	100	100
	工伤人数	人	18	17	13
	损失工时伤害事件	次	54	18	18
	工伤损失工作日数	天	1038	466.5	369
	因工伤死亡人数	人	0	0	0
	每亿营收因公死亡人数	人	0	0	0
	应急演练次数	次	28	21	19
	应急演练参与人数	人	2115	2257	2071
	应急物资投入金额	元	14986	10000	10000

上交所索引

上海证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号 规范运作 (第八章) 披露项

章节	内容	位置
8.1	追求经济效益、保护股东利益	P58
	积极保护债权人和职工的合法权益	P116
	诚信对待供应商、客户和消费者	P68
	践行绿色发展理念	P94
8.2	积极从事环境保护、社区建设等公益事业	P161
	遵循自愿、公平、等价有偿、诚实信用的原则，遵守社会公德、商业道德	P63
	不得依靠夸大宣传、虚假广告等不当方式牟利	P63
	不得通过贿赂、走私等非法活动牟取不正当利益	P65
8.3	不得从事不正当竞争	P63
	不得侵犯他人的商标权、专利权和著作权等知识产权	P63
	商业伦理准则	P61
	员工保障计划及职业发展支持计划	P127、P128
8.4	合理利用资源	P86、P104、P100
	有效保护环境的技术投入及研发计划	P156、P81
8.4	社会发展资助计划	P161
	每股社会贡献值	附录一关键经济绩效表

技术创新		单位	2025 年度	2024 年度	2023 年度
科创投入	研发投入资金	元	174444381.7	148551253.28	152985618.18
	研发人员数量	人	538	480	411
科研成果	省部级以上成果数量	件	0	0	0
	国家级、省（市）认定企业技术中心和研发平台数量	个	1	1	0
专利	已申请专利	件	28	30	17
	被授权专利	件	0	26	15
软著	取得软件著作权	件	10	7	7
知识产权保护	涉及知识产权诉讼数量	件	0	0	0

社会公益		单位	2025 年度	2024 年度	2023 年度
志愿服务	志愿服务时长	小时	4763	3480	2713
	人均志愿服务时长	小时	0.71	0.58	0.43
	志愿服务参与人次	人	817	551	333
公益活动	公益活动参加人数	人	40	22	40
	公益活动投入资金	元	2310.91	2790.93	0
	成立志愿团体或组织的数量	个	1	1	1
对外捐赠	对外捐赠次数	次	13	2	2
	捐赠金额	元	3000	0	0
乡村振兴	帮扶资金投入	元	1000	1000	1000
	帮扶人口数量	人	1	1	1

章节	内容	位置
8.5	“上证公司治理板块”样本公司、境内外同时上市的公司及金融类公司，应当在披露年度报告的同时，披露社会责任报告。公司披露社会责任报告的，董事会应当单独进行审议，并在本所网站披露	P4
8.6	关于职工保护、环境污染、商品质量、社区关系等方面的社会责任制度的建设和执行情况	P112、P132、P82、P146、P161
	履行社会责任存在的问题和不足、与本指引存在的差距及其原因；改进措施和具体时间安排	/
8.7	建立职工董事、职工监事选任制度	P34
	支持工会依法开展工作，涉及工资、福利、劳动安全卫生、社会保险等	P112、P120
8.8	遵守环境保护法律法规与行业标准；	P78
	制订执行公司环境保护计划；	P82
	高效使用能源、水资源、原材料等自然资源；	P86、P104、P100
	合规处置污染物；	P102、P106
	建设运行有效的污染防治设施；	P102、P106
	足额缴纳环境保护相关税费；	P78
	保障供应链环境安全；	P68
其他应当履行的环境保护责任事项。	P94	
8.9	公司环境保护方针、年度环境保护目标及成效	P78
	公司年度资源消耗总量	附录第二节 关键绩效表
	公司环保投资和环境技术开发情况	附录第二节 关键绩效表

章节	内容	位置
8.9	公司排放污染物种类、数量、浓度和去向	附录第二节 关键绩效表
	公司环保设施的建设和运行情况	P78
	公司在生产过程中产生的废物的处理、处置情况，废弃产品的回收、综合利用情况	P102
	与环保部门签订的改善环境行为的自愿协议	/
	公司受到环保部门奖励的情况	/
8.10	企业自愿公开的其他环境信息	附录 关键绩效表 光伏发电量、绿电使用比例等
	公司有新、改、扩建具有重大环境影响的建设项目等重大投资行为；	/
	公司因为环境违法违规被环保部门调查，或者受到重大行政处罚或刑事处罚，或者被有关人民政府或者政府部门决定限期治理或者停产、搬迁、关闭；	/
	公司由于环境问题涉及重大诉讼或者其主要资产被查封、扣押、冻结或者被抵押、质押；	/
	公司或者其主要子公司被国家环保部门列入重点排污单位；	/
	新公布的环境法律、法规、规章、行业政策可能对公司经营产生重大影响；	/
	可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的其他有关环境保护的重大事件。	/
8.11	公司出现重大环境污染事故时，应当及时披露环境污染的产生原因、对公司业绩的影响、环境污染的影响情况、公司拟采取的整改措施等	/

章节	内容	位置
8.12	公司污染物的名称、排放方式、排放浓度和总量、超标、超总量情况;	附录 关键绩效表
	公司环保设施的建设和运行情况;	78
	公司环境污染事故应急预案;	P81
	公司为减少污染物排放所采取的措施及今后的工作安排。	P82
8.13	遵守产品安全法律法规与行业标准;	P146
	建立安全可靠的生产环境和生产流程;	P146
	建立产品质量安全保障机制与产品安全事故应急方案;	P146
	其他应当履行的生产与产品安全责任	P147
8.14	建立员工聘用解雇、薪酬福利、社会保险、工作时间等管理制度及违规处理措施	P112、P120
	建立防范职业性危害的工作环境及配套安全措施;	P132
	开展必要的员工知识和职业技能培训	P124
	其他应当履行的员工权益保护责任	P128
8.15	应当严格遵守科学伦理规范, 尊重科学精神	P156

• GRI 索引

GRI 标准	披露项	位置
GRI 2: 一般披露 2021	2-1 组织详细情况	关于春秋电子 P8
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告 P4
	2-3 报告期、报告频率和联系人	关于本报告 P4
	2-4 信息重述	关于本报告 P4
	2-5 外部鉴证	/
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	P8、P70
	2-7 员工	P114、P120 附录关键社会绩效表
	2-8 员工之外的工作者	附录关键社会绩效表
	2-9 管治架构和构成	P34
	2-10 最高治理机构的提名和遴选	P34
	2-11 最高治理机构主席	P34
	2-12 在管理影响方面, 最高管治机构的监督作用	P34
	2-13 为管理影响的责任授权	P34
	2-14 最高治理机构在可持续发展报告中的作用	P4
	2-15 利益冲突	P54
	2-16 关键问题的沟通	P54
	2-17 最高治理机构的共同知识	P34
	2-18 对最高管治机构的绩效评估	P34
	2-19 薪酬政策	P118
	2-20 确定薪酬的程序	P118
	2-21 年度总薪酬比率	/
	2-22 关于可持续发展战略的声明	P4

GRI 标准	披露项	位置
GRI 2: 一般披露 2021	2-23 政策承诺	P38 P4
	2-24 融合政策承诺	P50、P70、P150
	2-25 补救负面影响的程序	P40、P65
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	P128
	2-27 遵守法律法规	P40
	2-28 协会的成员资格	P14
	2-29 利益相关方参与的方法	P54
	2-30 集体谈判协议	P128
GRI 3: 实质性议题 2021	3-1 确定实质性议题的过程	P56
	3-2 实质性议题列表	P56
	3-3 实质性议题的管理	P56
GRI 201: 经济绩效 2016	201-1 直接产生和分配的经济价值	附录关键经济绩效表
	201-2 气候变化带来的财务影响和其他风险和机遇	P50
	201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	P120
	201-4 政府给予的财政补贴	/
GRI 202: 市场表现 2016	202-1 按性别划分的标准起薪水平工资与当地最低工资的之比	/
	202-2 从当地社区雇佣的高管的比例	/
GRI 203: 间接经济影响 2016	203-1 基础设施投资和支持性服务	P160
	203-2 重大间接经济影响	P160
GRI 204: 采购实践 2016	204-1 向当地供应商采购的支出比例	/
GRI 205: 反腐败 2016	205-1 已经进行腐败风险评估的运营点	P62
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	P65
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	P65
GRI 206: 反竞争行为 2016	206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	/

GRI 标准	披露项	位置
GRI 207: 税收 2019	207-1 税务方针	P60
	207-2 税收治理、控制和风险管理	P60
	207-3 利益相关方参与和管理与税收有关的问题	P60
	207-4 国别报告	/
GRI 301: 物料 2016	301-1 所用物料的重量或体积	附录关键环境绩效表
	301-2 所用循环利用的进料	P100
	301-3 再生产品及其包装材料	P100
GRI 302: 能源 2016	302-1 组织内部的能源消耗量	附录关键环境绩效表
	302-2 组织外部的能源消耗量	/
	302-3 能源强度	P86
	302-4 减少能源消耗	P87
	302-5 产品和服务的能源需求下降	P86
GRI 303: 水资源和污水 2018	303-1 组织与水作为共有资源的相互影响	P104
	303-2 管理与排水相关的影响	P105
	303-3 取水	附录关键环境绩效表
	303-4 排水	附录关键环境绩效表
	303-5 耗水	附录关键环境绩效表
GRI 304: 生物多样性 2016	304-1 组织在位于或邻近保护区和保护区外的生物多样性丰富区域拥有、租赁、管理的运营点	/
	304-2 活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	P99
	304-3 受保护或经修复的栖息地	/
	304-4 受运营影响的栖息地中已被列入世界自然保护联盟 (IUCN) 红色名录及国家保护名册的物种	/
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接 (范围 1) 温室气体排放	附录关键环境绩效表
	305-2 能源间接 (范围 2) 温室气体排放	附录关键环境绩效表
	305-3 其他间接 (范围 3) 温室气体排放	附录关键环境绩效表

GRI 标准	披露项	位置
GRI 305: 排放 2016	305-4 温室气体排放强度	附录关键环境绩效表
	305-5 温室气体减排量	附录关键环境绩效表
	305-6 臭氧消耗物质 (ODS) 的排放	/
	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 和其他重大气体排放	附录关键环境绩效表
GRI 306: 废弃物 2020	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	P102
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	P102
	306-3 产生的废弃物	P102
	306-4 从处置中转移的废弃物	P103
	306-5 进入处置的废弃物	P103
GRI 308: 供应商环境评估 2016	308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	P73
	308-2 供应链中的负面环境影响以及采取的行动	P74
GRI 401: 雇佣 2016	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	/
	401-2 提供给全职员工 (不包括临时或兼职员工) 的福利	P121
	401-3 育儿假	P121
GRI 402: 劳资关系 (2016)	402-1 有关运营变更的最短通知期	/
GRI 403: 职业健康与安全 2018	403-1 职业健康安全管理体系	P132
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	P132
	403-3 职业健康服务	P133
	403-4 职业健康安全事务: 工作者的参与、意见征询和沟通	P134
	403-5 工作者职业健康安全培训	P134
	403-6 促进工作者健康	P134
	403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	P134
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	P134
	403-9 工伤	附录关键绩效表

GRI 标准	披露项	位置
GRI 403: 职业健康与安全 2018	403-10 工作相关的健康问题	附录关键绩效表
GRI 404: 培训与教育 2016	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	附录关键绩效表
	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	P127
	404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	/
GRI 405: 多元性与平等机会 2016	405-1 管治机构与员工的多元化	附录关键社会绩效表
	405-2 男女基本工资和报酬的比例	/
GRI 406: 反歧视 (2016)	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	P116
GRI 407: 结社自由与集体谈判 2016	407-1 结社自由和集体谈判权可能面临风险的运营点和供应商	P114
GRI 408: 童工 (2016)	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	P114
GRI 409: 强迫或强制劳动 (2016)	409-1 具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	P114
GRI 410: 安保实践 (2016)	410-1 接受过在人权政策或程序方面培训的安保人员	P114
GRI 411: 原住民权利 2016	411-1 涉及侵犯原住民权利的事件	/
GRI 413: 当地社区 2016	413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	P160
	413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	P160
GRI 414: 供应商社会评估 2016	414-1 使用社会标准筛选的新供应商	P72
	414-2 供应链中的负面社会影响和采取的行动	P74
GRI 415: 公共政策 (2016)	415-1 政治捐助	/
GRI 416: 客户健康与安全 2016	416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	P146
	416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	P146
GRI 417: 营销与标识 2016	417-1 对产品和服务信息与标识的要求	P147
	417-2 涉及产品和服务信息与标识的违规事件	P147
	417-3 涉及营销传播的违规事件	P147
GRI 418: 客户隐私 2016	418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	P150

• 读者反馈表

尊敬的读者：为了不断改进本报告的编制工作，我们特别希望倾听您的意见和建议。请您协助我们完成如下相关问题，发送邮件到：zhengquan@chunqiu-group.com

您的信息

姓名	工作单位	职务	联系电话	传真	电子邮箱

开放性问题

1. 本报告最让您满意的方面是什么？
2. 您还需要了解哪些信息？
3. 您对我们今后的环境、社会和公司治理报告有何建议？

选择题

1. 本报告全面、准确地反映了公司对经济、社会、环境的重大影响。
 很好 较好 一般 较差 很差
2. 本报告对利益相关方所关心问题的回应和披露。
 很好 较好 一般 较差 很差
3. 本报告披露的信息、指标、数据清晰、准确、完整。
 很好 较好 一般 较差 很差
4. 本报告的可读性，即报告的逻辑主线、内容设计、语言文字和版式设计。
 很好 较好 一般 较差 很差