



辰阳电子

® CHEN YANG ELECTRONICS



2024

可持续发展报告
Sustainability Report

融入绿色理念、践行可持续发展

目录 CONTENTS

报告编写说明	3
公司介绍	4
董事长致辞	5
可持续发展战略	6
利益相关方声明	7
实质性议题分析	8

环境篇

低碳绿色经营	10
水资源利用及能源利用	12
废弃物管理	14
温室气体排放管理	15

社会

保障公司权益	17
薪酬福利	18
体系治理及职业健康	19
员工培训与发展	21
共筑和谐社会	22

治理篇

公司治理	24
坚守商业道德与合规管理	25
风险及合规管理机制	26
反贪污、反贿赂、反不正当竞争	31
可持续采购	32

附录

指标索引表	33
反馈意见表	36





报告编制说明

本报告是江苏辰阳电子有限公司发布的2024年度可持续发展报告，秉承重要性、可量化、平衡性及一致性原则，辰阳每年向社会公众披露公司的可持续发展管理状况。

编制依据

本报告依据全球报告倡议组织（GRI）标准的“核心”方案编制而成，并参考了联合国可持续发展目标、全球契约十项原则、ISO 26000社会责任指南等国际标准。本报告在编制过程中，通过识别重要的利益相关方，分析和排列可持续发展相关的重要议题，进行报告界限的决策，相关资料的收集、汇总、整理、审阅等，最终形成本报告。

报告范围与边界

本报告重点披露了江苏辰阳电子有限公司在环境、社会及管治方面的理念、重要进展、成果及未来计划等，报告信息和数据主要涵盖2022年1月至2022年12月，相关数据与案例的具体时间也将在报告中具体标注。基于报告的延续性和对比性，部分数据和信息包含往年数据。

除个别资料有特定说明外，本报告中的政策、声明、资料等覆盖江苏辰阳电子有限公司的实际业务范围。

资料来源及可靠性申明

本报告中所使用的资料均来自江苏辰阳电子有限公司，公司管理层对报告内容的真实性、准确性和完整性负责。

报告获取

本报告电子档获取地址：<https://www.chenyangelec.com>

意见反馈

如果您对于本报告有任何意见与建议，欢迎您通过以下方式与我们联系：

地址：江苏省丹阳市皇塘镇鹤溪产业园辰阳路58号

称谓说明

为了便于表述和阅读，本报告中“辰阳”“公司”“我们”均指代江苏辰阳电子有限公司。

电话：0511-86482222

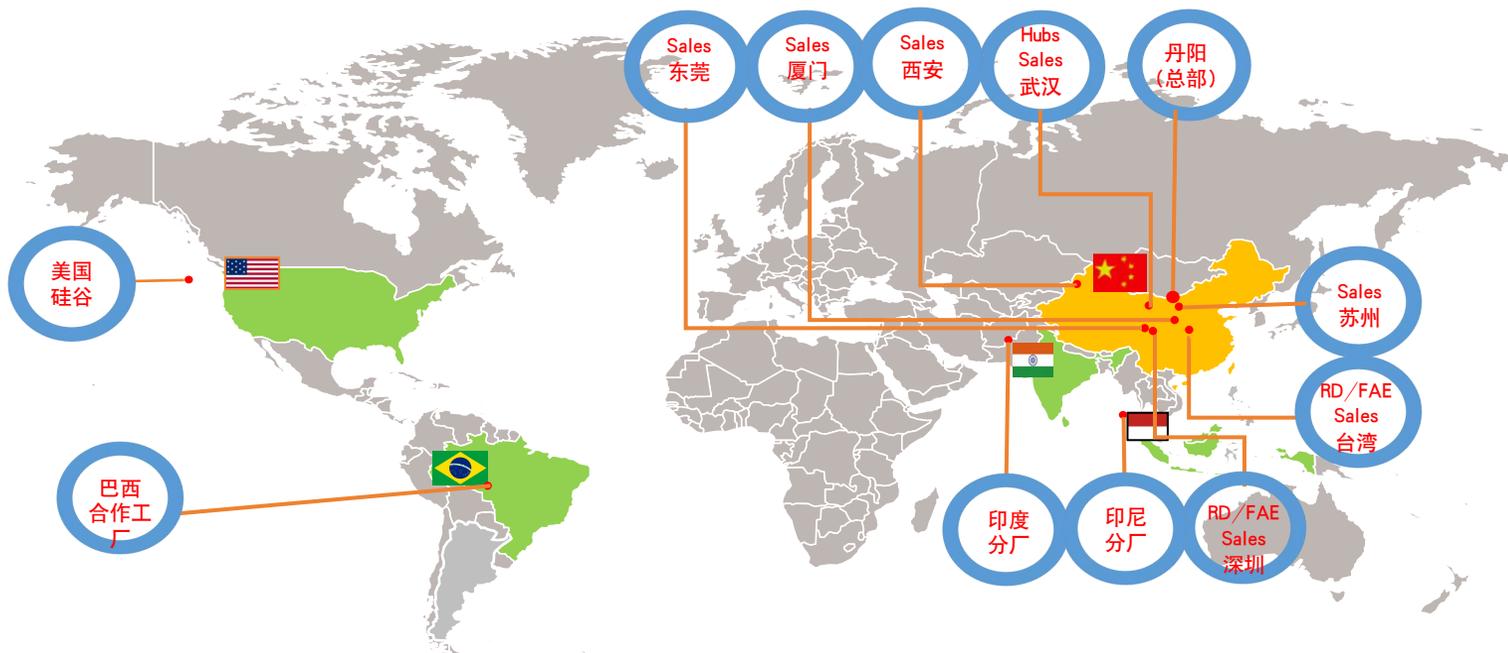
电子邮箱：Junlly@chenyangelec.com



公司介绍

公司简介

江苏辰阳电子有限公司是专业生产和研发开关电源适配器，充电器，移动电源，LED驱动（恒压/恒流）电源，无线充电器线性电源，新能源电动汽车充电机，汽车无钥匙系统，车载无线充电器，汽车天线，胎压检测系统，无人超市电子货架标签，高低频变压器等产品的制造商，公司现深圳、台湾设有研发中心，且在青岛、厦门、东莞、苏州、天津、武汉等地设有办事处及发货仓库，丹阳、印尼、印度等制造基地。





董事长致辞

随着全球气候危机加剧，当今世界正经历百年未有之大变局，气候变化、技术革新、社会公平等议题交织，企业的生存与发展早已超越单纯的经济价值创造。作为行业的参与者，我们深知，践行ESG（环境、社会与公司治理）不仅是应对挑战的必然选择，更是重塑企业生命力、引领产业未来的核心战略。

以绿色创新驱动可持续发展，过去一年，我们以“碳中和”目标为牵引，辰阳从设计之初，即将节能、减排等理念灌输其中，贯穿研发、生产到回收的全生命周期，从源头上打造出响应绿色发展的产品，为公司、顾客、社会的可持续发展作出贡献，减少电子垃圾。

以科技温度践行社会责任，科技不应是冰冷的工具，而应该是连接人心的桥梁。技术越进步，越需要人性化的温度。我们始终坚信，企业的社会责任在于创造包容性增长，让技术成为普惠大众的桥梁而非壁垒。企业的价值不仅在于创造利润，更在于推动社会进步。

以透明治理构建可持续发展根基，在这个信息爆炸却信任稀缺的时代，企业的生命力不再单纯取决于技术壁垒或市场占有率，而在于能否以“透明的勇气”接受各方审视。我们将道德采购、环境足迹、劳工权益等线索编织成责任。我们深知：唯有将治理的每个环节置于阳光下，才能让信任的根系穿透商业利益的表层，真正扎进可持续发展的土壤。

以人为中心的可持续发展之路，坚持“以人为中心”的思想，坚持“尊重”、“共享”的核心价值观，尊重个体差异，关心员工的身心健康，建设完善的保障措施，为员工提供和谐舒适的工作环境，人才培养方面，不断健全劳工的权益保障，为优化员工的职业发展不断助力。

以初心致匠心，以责任塑未来，在社会责任方面，辰阳积极参与社会公益事业，在当地社区定期 / 不定期的进行捐赠、慰问、联欢等活动，构建员工、社区、环境共生的生态系统，以人文关怀为主色，让企业成长与社会进步同频共振。

ESG不是应付监管的答卷，而是企业核心竞争力的重构。当消费者选择产品时关注碳标签，当投资者决策时纳入ESG评级，当优秀人才择业时考量企业价值观——这些变化正在重塑商业规则。作为行业领军者，我们愿以“科技+责任”的双螺旋基因，引领产业生态向更可持续的未来进化。

最后，感谢每一位合作伙伴的同行，每一位员工的付出，每一位利益相关方的监督。让我们共同证明：责任与增长从不是单选题，商业向善终将成就伟大企业。

辰阳董事长：何新友





可持续发展战略

辰阳高度重视企业的可持续发展，在充分考量联合国可持续发展目标（SDG）战略框架后，识别出相关目标；对公司可持续发展战略提供指引；围绕运营责任、产品责任、员工责任、环境责任、伙伴与社区责任，开展公司可持续发展工作；在此内容指导下，辰阳明确了公司可持续发展战略的重点领域，并在此基础上搭建覆盖全公司的组织架构，确保公司可持续发展工作的科学性、规范性和战略性，携手各方共促发展，成为全球可持续发展的践行者。





利益相关方声明

辰阳的主要利益相关方包括客户、消费者、员工、供应商、政府和社区等。利益相关方参与是辰阳可持续发展管理不可或缺的一部分，通过与相关方就共同关注的话题开展沟通和交流，了解其观点、诉求和期望，我们可以更好地识别可持续发展的风险和机遇，确定可持续发展工作的优先顺序，制定科学合理的目标。辰阳积极参与关键的利益相关方倡议、区域性和全球性可持续发展平台，倡导通过创新和协作的方式实现可持续发展目标。利益相关方的主要关注点、沟通渠道以及辰阳的回应策略如下：

相关方代表	主要关注点	沟通与参与方式
客户与消费者	<ul style="list-style-type: none"> ● 产品/服务质量 ● 公平交易 ● 消费者健康与安全 ● 可持续消费 ● 用户隐私保护 	<ul style="list-style-type: none"> ● 客户满意度调查 ● 客户会议 ● 消费者反馈、申诉 ● 客户审核、调研和合作项目
员工	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作中的健康与安全 ● 薪酬、福利与激励 ● 员工培训与发展 ● 员工关系与工作体验 ● 包容与多元化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 员工代表沟通会 ● 部门沟通会议 ● 员工满意度调查 ● 员工反馈邮箱 ● 投诉、建议、举报、申诉热线

相关方代表	主要关注点	沟通与参与方式
供应商	<ul style="list-style-type: none"> ● 公平交易 ● 培训赋能 ● 商业道德 ● 劳工权益 	<ul style="list-style-type: none"> ● 供应商可持续发展审核 ● 供应商大会 ● 供应商培训 ● 供应商审核
监管机构	<ul style="list-style-type: none"> ● 合规经营 ● 就业和财富创造 ● 公平竞争 	<ul style="list-style-type: none"> ● 政府政策沟通会 ● 为政府标准工作与磋商提供输入 ● 政府和跨政府会议 ● 参与政府可持续发展项目
社区	<ul style="list-style-type: none"> ● 本地雇佣、采购和技能培养 ● 环境保护 ● 社区贡献 	<ul style="list-style-type: none"> ● 本地招聘/本地采购 ● 参与社区项目 ● 开展社区公益慈善活动
社区组织	<ul style="list-style-type: none"> ● 良好的合作关系 ● 及时分享企业经验与实践 ● 透明的信息沟通与分享 ● 行业共同发展 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期沟通 ● 项目合作



实质性议题分析

定义目标和范围

公司每年进行一次实质性议题审查及分析，本次重要性评估结果的主要利益相关方包括客户、消费者、员工、供应商合作伙伴、政府和社区等以及其他关键的内外部角色代表和团队，为使辰阳适应相关议题的快速变化，随时面对新议题和长期可持续发展的需求，辰阳根据《GRI标准》《ISO26000：2010企业社会责任指南》，结合公司的业务模式、发展战略、行业发展及国家政策等维度，识别出与公司相关的可持续发展议题

步骤 背景分析

1

基于公司的业务模式，结合公司发展战略、法律法规等，识别关键可持续性风险和机会，识别利益相关方，与内、外部利益相关方接触，收集多样化的观点。

步骤 实质性议题分析

3

结合公司所处行业和经营业务的特点，对议题进行实质性分析。

步骤 议题识别

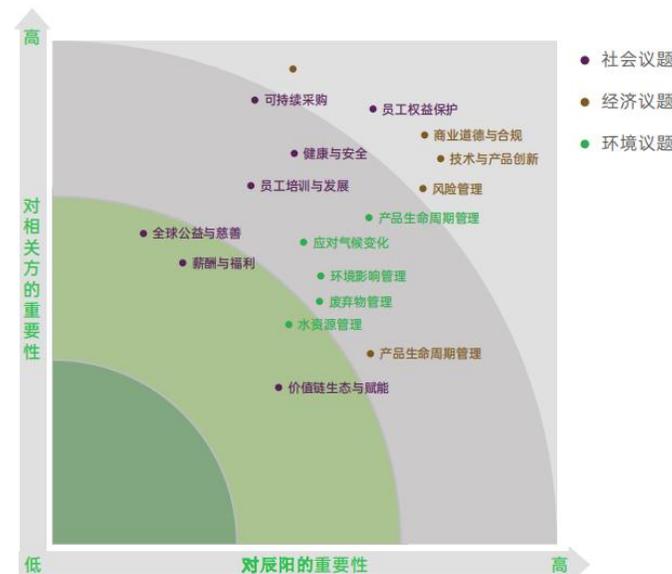
2

以可持续发展报告披露指引设置的议题为基础，由ESG团队、高级管理层参与进行信源审查。

步骤 议题评审

4

通过开展内外部利益相关方调研，对议题的实质性进行评价，最终基于评估结果构建实质性议题二维矩阵，并经公司评审，确定报告应重点披露的议题内容。



公司可持续发展重要议题矩阵

01 环境篇

绿色可持续发展

低碳绿色经营

水资源利用及能源利用

废弃物管理

温室气体排放管理



低碳绿色经营

绿色是未来的底色，可持续发展是我们的目标，辰阳积极响应国家号召，牢固树立并切实贯彻创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，践行绿色发展理念，建立健全环境管理体系，注重企业运营和产品制造过程对生态环境的影响，承诺在遵守适用环境法律法规的基础上，持续加强环保投入，减少对生态环境的不利影响，营造和谐共生的发展局面。

环境管理体系

为践行环保责任，公司依据ISO14001国际标准建立并运行环境管理体系。在企业各业务活动中，我们严格遵守适用的环境法律法规，通过系统性的环境因素识别与风险评估，实施有效的污染物运行控制措施和监督检查，确保企业绿色运营。

为加强公司环境与职业健康安全（EHS）管理工作，辰阳成立了环境健康安全（EHS）管理委员会作为公司EHS工作的领导机构，负责公司EHS工作的监督管理。在执行层面，公司设立环境健康安全（EHS）管理委员会办公室，负责落实EHS管理委员会的日常工作，履行指导、协调、监督、检查、考核公司各部门、管理范围内相关单位的EHS工作等职责，并实行综合监督管理。

目前辰阳在江苏丹阳的生产基地已通过ISO14001认证，辰阳承诺辰阳工厂会按照ISO14001的要求进行环境管理



环保管理目标



- 2020:
 - 厂区安装太阳能系统
 - 接入国家电网水力发电用电
 - 按ISO14001标准管理
- 2025:
 - 温室气体排放降低15%
 - 用电减少15%
 - 用水减少15%
 - 总废弃物减少15%
- 2030:
 - 温室气体排放降低30%
 - 用电减少30%
 - 用水减少30%
 - 总废弃物减少30%

以2020年为基准年；数据以百万营收为基准统计





资源管理

在ESG框架下，电子行业的自然资源管理指企业通过科学规划、高效利用及循环再生手段，对生产运营中依赖的矿产、能源、水等自然资源进行全生命周期管理，以降低环境足迹并推动可持续发展，辰阳秉承着这一理念，持续进行优化能源消耗，采用节能设备降低能源消耗。



产品全生命周期设计：从设计端减少资源消耗，延长产品寿命，提升可回收性。



能源结构转型：转向可再生能源，如太阳能，提升能源利用效率。



水资源管理：优化制造环节的用水强度，减少废水排放，推动水资源循环利用。



废弃物治理：通过回收、再制造与无害化处理，减少资源浪费与环境污染





水资源利用

水是贯穿与可持续发展各方面的重要资源之一，良好的水循环对人类社会和自然环境的完整性至关重要。

辰阳通过环境管理小组日常监控与巡查，建立水资源循环系统、持续优化提升用水表现，增加水资源回收及再利用措施，以及加强厂区日常生活节约用水管理等，公司通过逐步增加空调冷凝回收水，车间设备冷却水回收利用等措施，优化供水管道及安装智能装置等措施，同时辅以宣贯、巡查等管理方式，来进行节约用水管理，推动水资源的高效利用，

辰阳各厂区的供水来源100%来自于市政用水（自来水），公司无工业用水，主要为办公及生活用水，生活污水接入政府污水处理管道处理，为落实排放废水有效管理与资源化，

我们的水资源管理策略：

1. 计量水表统计检测工厂用水情况，通过细化用水情况，避免供水浪费；
2. 张贴节约用水标志，巡查宣导，避免水资源浪费
3. 加强再生水，推动水资源利用

2023-2024年辰阳用水量及百万营收用水量：

总用水量（吨）

2024年 187480

2023年 179367

用水量（吨/百万营收）

2024年 85.22

2023年 91.51





能源利用

可持续发展是电能源利用的长期目标。电能属于可再生资源，取之不尽用之不竭，能够保障长期的能源供应，减少对有限资源的依赖。

节能减排与持续可再生能源使用

- ◎ 优化更新设备，增加设备效率（如：老化机）
- ◎ 电力使用管控（如：空调）
- ◎ 2024年计划继续新增太阳能板铺设
- ◎ 厂区车库太阳能设施改造
- ◎ 路灯太阳能设施改造

电力使用管理

目前公司所有用电均为绿色能源，100%为水力发电。公司电力使用来源于两方面：

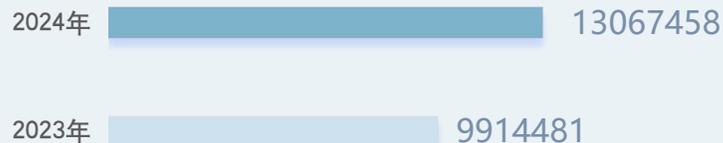
- ◎ 国家电网：国家电网用电经当地供电局证实，全部电力使用为水力发电；
- ◎ 太阳能发电：公司铺设太阳能板约10000平方米，2024年发电量超48万千瓦时；



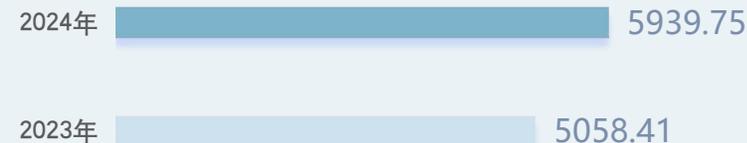
太阳能路灯

2023—2024年辰阳用电量及百万营收用电量：

总用电量 (KWH)



用电量 (KWH/百万营收)



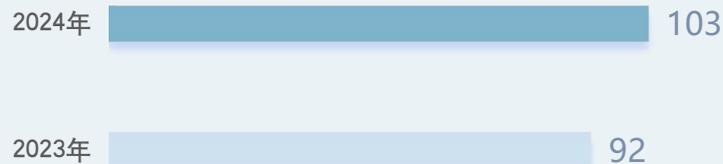


废弃物管理

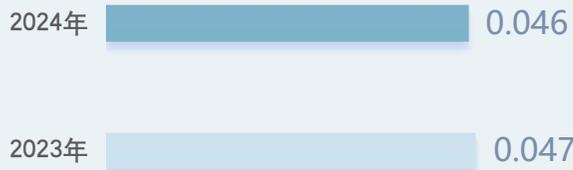
辰阳依循 ISO 14001 管理程序设置专责管理单位，有效掌握废弃物来源产出量，并秉持废弃物量最小化与资源回收再利用率最大化精神，重视产品循环管理，致力于通过产品设计、回收与报废等综合策略，促进电子废弃物减少，并筛选具有效处理废弃物能力之合格供应商进行妥善处理，以达到有效管理与废弃物减量的目标。

2023-2024年辰阳废弃物及百万营收废弃物：

总废弃物（吨）

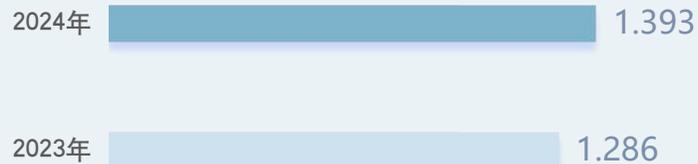


废弃物（吨/百万营收）

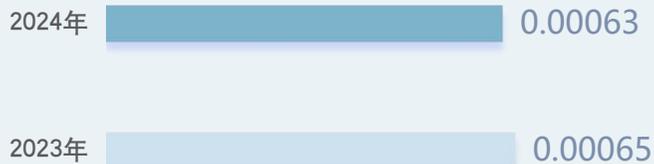


2023-2024年辰阳危险废弃物及百万营收危险废弃物：

危险废弃物（吨）



危险废弃物（吨/百万营收）



工厂独立危废储存间



温室气体排放管理

公司一直致力于积极推动温室气体减排，以降低或减缓温室气体排放对地球暖化所造成的环境及气候影响，致力于实践节约能源资源、更多使用再生能源和可替代能源，致力于法律法规的符合和超越。为适应新形势的需要，辰阳从2020年起着手温室气体盘查工作，并建立内外部盘查机制，建立相应的数据收集程序，以确保准确、透明、公正地报告公司的温室气体排放量。

公司在工作场所对水和电等能源消耗和温室气体排放进行跟踪和记录。公司寻求具有成本效益的方式以提高能源效率并尽可能减少能源消耗和温室气体排放。EHS推行组负责识别公司内的能源消耗，以及计算温室气体的排放量，并建立有效措施推动能耗和温室气体排放的降低。

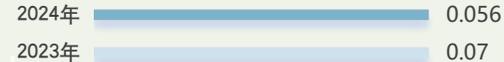
温室气体排放数据

2023—2024年辰阳温室气体直接排放及百万营收温室气体直接排放：

温室气体直接排放 (etCO2)

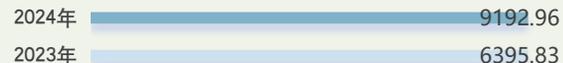


温室气体直接排放 (etCO2/百万营收)

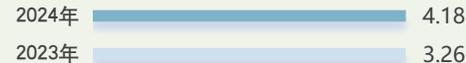


2023—2024年辰阳温室气体间接排放及百万营收温室气体间接排放：

温室气体间接排放 (etCO2)

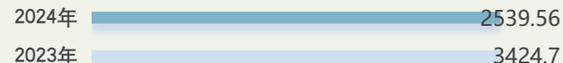


温室气体间接排放 (etCO2/百万营收)

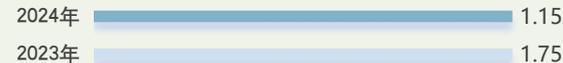


2023—2024年辰阳温室气体范围3排放及百万营收温室气体范围3排放：

温室气体范围3排放 (etCO2)



温室气体范围3排放 (etCO2/百万营收)



温室气体排放强度（单位面积碳排放强度）单位：tCO2e/m³：



02 社会篇

共创美好未来

保障公司权益

薪酬福利

体系治理及职业健康

员工培训与发展

共筑和谐社会



保障员工权益

“以人为中心”的思想，坚持“尊重”、“共享”的核心价值观，公司严格遵守法律法规。包括但不限于《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》等，公司严格禁止录用童工，在员工招聘、入职审批、入职报到等环节通过多种方式审核确认应聘者的有效身份证明，确保不招聘任何童工；针对未成年员工，公司制定了《未成年工控制程序》，以保护其合法权益。公司严禁强迫劳动，公司每位员工都能够按照当地法律法规和公司政策，公司正式员工劳动合同覆盖率达到100%。

合法雇佣

人才是企业发展的基石，我们通过线上招聘平台、社交媒体招聘、员工内部推荐等多元化招聘渠道的整合，在招聘过程中，禁止因性别、年龄、种族、国籍、宗教信仰及其他社会个人因素导致的歧视行为，计入所有员工平等的工作机会

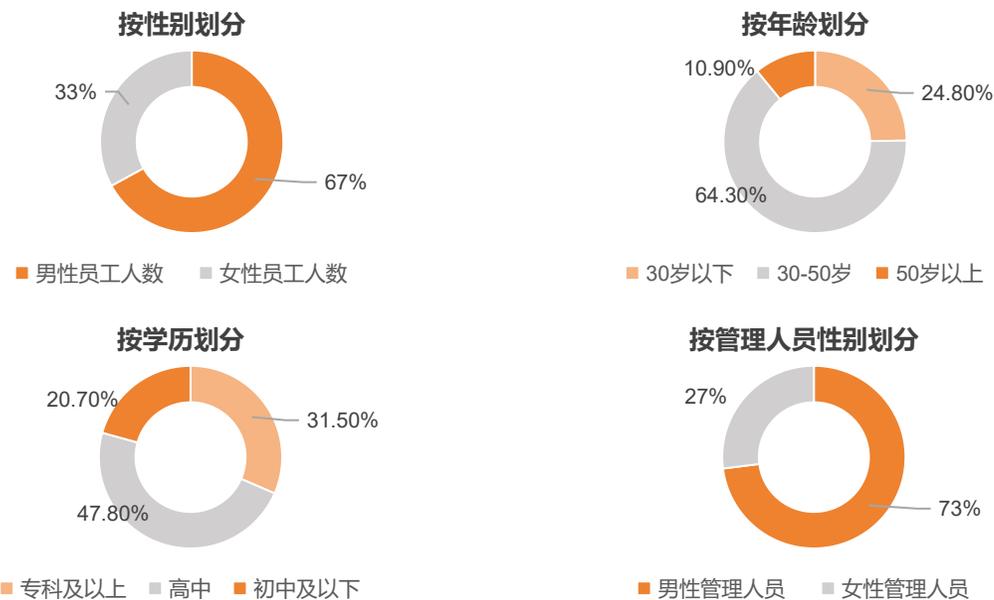
2024年，公司 未发生 大规模人事变动	2024年，公司 未发生 重大劳动争议事件	2024年，公司 未发生 重大人权问题投诉
--------------------------------	---------------------------------	---------------------------------

多元化包容

辰阳努力营造平等包容的工作氛围，充分确保员工在招聘、雇佣、薪酬福利、培训、晋升等方面享有平等权利，保障劳工的基本权益，对于不同种族、民族、国籍、肤色、性别、宗教信仰等的劳动者一视同仁，尊重不同背景与文化的员工需求，包括但不限于言论自由。平等待遇以及禁止歧视与骚扰。

公司高度关注女性员工权益保护，关注女职工在职场中可能面临的困难，对在月经期、孕期、产期、哺乳期和更年期的女职工给予特殊保护和便利，并确定专（兼）职人员负责女职工劳动保护工作，对相关工作履行情况的检查；员工权益状况将在年度职工大会上进行报告。

2024年辰阳雇佣情况





薪酬福利

公司遵守《中华人民共和国劳动合同法》、《社会保险法》、《女职工劳动保护特别规定》及地方法律法规，制定了《员工手册》、《薪酬管理制度》、《女职工管理程序》等制度，作为薪酬福利的管理依据。

薪酬保障

辰阳在各主要营运地点皆采取具竞争力的薪资福利政策，每年会透过薪资调查，衡量市场的薪资水平及总体经济指标，对员工薪资做出适当的调整，并以具竞争力的起薪吸引人才加入公司。辰阳薪酬管理分为两部分：管理人员及职能人员依据基础薪资+绩效薪资管理办法执行；产线员工按《工时薪酬控制程序》实行。为激励员工，辰阳依每年公司营运状况及个人表现发放绩效奖金，以奖励员工的贡献，并激励员工继续努力；每位员工获得的金额，依职务、贡献及绩效表现而定。

福利制度

法定福利

- 法定节假日
- 社会保险、包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险
- 其他法定员工福利

基础福利

- 除法定节假日外的其它假期，包括病假、事假、婚假、产假、陪产假、哺乳假、年假等假期
- 春节、端午、中秋等传统假期的礼品、礼金
- 餐食补贴
- 外住补贴
- 通讯补贴

专项福利

- 满足条件的员工可享有：
- 婚育福利：婚假、产假、陪产假、哺乳假、等
 - 外派补贴
 - 意外险
 - 项目奖金





体系治理

辰阳重视员工的职业健康安全，定期进行工作场所的安全检查，职业危害因素检测盒健康风险识别评估，实施安全教育和培训，定期组织员工健康检查，开展丰富多样的社团活动，全方位保障员工的职业健康与安全，促进员工身心健康。

公司构建了环境、健康与安全管理体系，公司遵循《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》《生产安全事故应急预案管理办法》等法律法规。制定了内部安全管理制度，为职工的安全与健康作出具体规范指引。

ISO45001 职业健康安全管理体系认证证书获取



重视安全培训与应急训练

公司重视每位员工的安全意识、安全能力和表现，严格按照《安全教育培训管理制度》开展安全生产教育培训工作，2024年，针对失火、急救和电梯故障等场景，进行专项培训与演戏，降低职场安全事故风险，举办了消防安全培训及逃生演习，帮助员工掌握消防安全知识，提高消防意识和极端事件的应对能力。



化学品应急知识活动



消防安全培训



消防逃生预演



急救操作演练



职业健康

公司高度重视员工身心健康，不断规范操作要求，提供安全的工作并配备安全防护，护理人员定期参见健康体检以及组织各类活动，以加强职业安全健康，

公司严格遵守《中华人民共和国安全生产法》，《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规，制定《公司安全管理制度》，对公司与员工的健康与安全进行规范管理。

提供安全环境

公司采取相应措施，确保工作场所饮用水、卫生、照明及通风射手符合法规要求，定期巡检及维护，提供员工健康安全的工作休息环境



虫害消除



饮水机水质检测

员工关怀

辰阳积极为员工提供关怀与保障，为员工营造一个舒适的工作环境，助力员工工作与生活平衡，为员工配备基本医疗保险保障，年度健康体检，妇女卫生室、健身器材、篮球场等，同时辰阳不定期组织各文化、亲子、娱乐等活动，有效提升了员工的幸福感与归属感。



员工活动室



端午节庆祝活动



“关爱女性”活动



篮球比赛

辰阳高度重视员工的想法和意见，尊重和保障员工自由表达的权利，为确保员工与公司的高效沟通，为倾听员工心声，了解诉求，提升员工满意度和幸福感，我们为员工提供开放透明的沟通环境，



员工培训与发展

辰阳坚持“以人为本，绿色制造”理念，通过管理通道和专业通道并行的模式，实现员工的多维发展，打造科学、专业融洽的团队，让辰阳在行业发展中，更有竞争力。公司每年初将从战略落地、岗位需求、员工发展三个层面制订年度培训计划，通过外派学习、内训、线上学习、岗位辅导、学习比赛等多种学习方式，为员工提供全面、丰富的学习发展机会。辰阳根据不同的人才层级，制定完善的发展计划，加速培养后备人才，我们为新入职的员工配备岗位辅导，紧密关注员工工作状态，随时基于必要指导。

培训方式

在岗培训—边工作边学习，以促进职业发展。“老”带“新”：通过内部讲师、指导、教练、师徒等方式进行提升；同事交流：彼此分享经验，并寻求相应指导和建议；培训：通过课堂或在线方式获得关键原则和技能的正式培训。



年度培训总投入
589474元



员工年度培训总时长
39866小时



员工培训覆盖率
100%



员工平均培训时长
25.9小时

员工发展管理体系

辰阳致力于打造体系化的绩效管理体系，强调组织目标和个人目标的一致性，强调组织和个人同步成长，形成“多赢”局面；从新人培训、专业培训、管理培训三个维度持续提升员工个人素质及能力，辰阳绩效管理体现着以公司价值观为导向，在绩效管理的各个环节中通过管理者和员工的共同参与来达成组织目标，关注组织及员工能力的提升，不断激发组织活力与员工潜能。根据不同人员类型开阵针对性的培养项目，新人培训方面，公司按照新员工设置培训课程，专业方面，公司基于任职资格专业方面培训项目，管理方面，公司致力于打造数量充足、质量优良的干部梯队。

员工的晋升与任职资格管理体系挂钩，任职资格管理体系促进和牵引员工任职能力及公司整体能力的提升，进一步完善人才培养与激励机制，实现员工与企业的共同成长。任职资格管理体系包括：任职资格通道、任职资格等级标准以及任职资格认证评价及应用。

培训类型	培训课程
新人培训	基本功
	公司文化
	公司治理
专业培训	发展方向
	领域知识
	专业技能
	创新与改革
管理培训	管理思想
	发展方向
	管理能力
	战略思想
	先进方式



共筑和谐社会

作为一家有社会责任感的企业，辰阳一直都非常关注通过企业发展来带动当地产业发展和百姓生活提升，主动与用户、社区、政府等相关方沟通，积极参与社区文化、环境、教育等建设，坚持长期投入，为当地百姓的生活与出行提供了便利。



2024年对外捐赠金额
350000元

敬老院慰问活动

辰阳每年会积极开展关爱弱势群体活动，最值公司赴城镇周边区域，如：敬老院、养老院、贫困家庭等地方进行慰问。

2024年，辰阳积极发起慰问相关活动，并获得当地政府公益活动爱心单位、妇女工作先进集体等荣誉



公益慈善捐款

我们积极投身社会公益事业，不断扩展慈善方面的捐助项目，以多样化的捐助形式将关爱与支持延伸，向需要帮助的社会群体或慈善机构捐赠，为更多困难群体提供帮助。



03 治理篇

治理构建可持续根基

公司治理

坚守商业道德与合规管理

风险及合规管理机制

反贪污、反贿赂、反不正当竞争

可持续采购



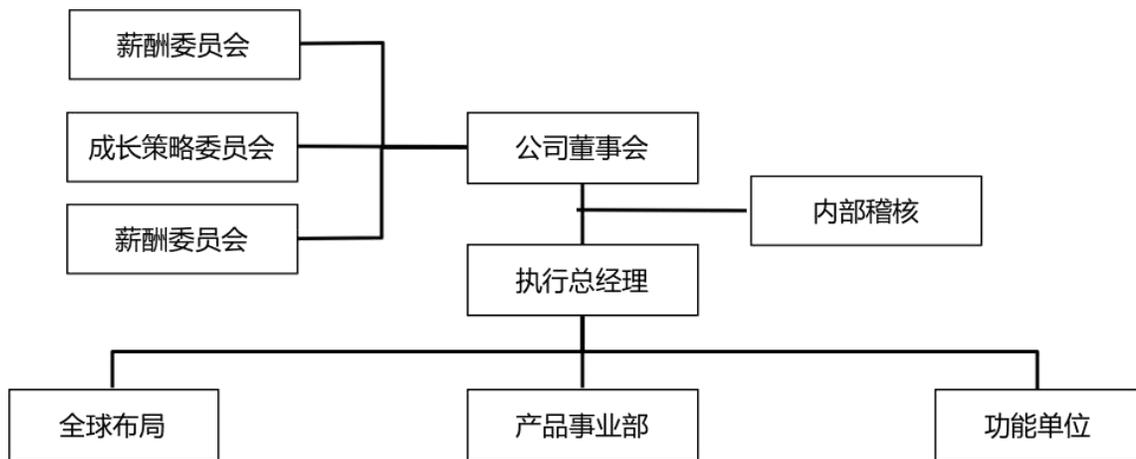
公司治理

公司治理是企业长期成功和可持续发展的保障，在公司治理层面，我们将不断构建完善的企业治理体系，提升公司治理的透明度与决策的高效性，确保公司运营的合规性。

组织架构

研究规划适当的制度及组织架构以促进公司治理的独立性、透明度及法令遵循；定期向功能委员会报告公司治理的运转情况，以确保利害关系人权益，并不断完善公司治理制度及架构

辰阳电子公司治理架构





坚守商业道德与合规管理

辰阳重视依法依规治理，通过不断完善公司合规管理体系，推进企业合规管理，全面梳理法制文化建设，

支持联合国全球契约

“联合国全球契约”是由联合国发起的一项全球自愿性倡议，旨在鼓励世界各地的企业和组织在各自的影响范围内遵守、支持以及实施一套在人权、劳工标准、环境及反腐败方面的十项基本原则，并推动联合国可持续发展目标（SDGs）实现。

辰阳计划加入联合国全球契约，承诺支持全球契约十项原则，积极承担企业责任，以全球化的标准和科学的方法为指导，讲反腐败、环境、人权和劳工权益等十项原则纳入公司发展战略、企业文化和日常运营等



联合国全球契约十项原则

原则1	企业应该尊重和维护国际公认的各项人权
原则2	企业决不参与任何漠视与践踏人权的行
原则3	企业应该维护结社自由，承认劳资集体谈判的权利
原则4	企业应该消除各种形式的强迫性劳动
原则5	企业应该支持消灭童工制
原则6	企业应该杜绝任何在用工与职业方面的歧视行为
原则7	企业应对环境挑战未雨绸缪
原则8	企业应该主动增加对环保所承担的责任
原则9	企业应该鼓励开发和推广环境友好型技术
原则10	企业应反对各种形式的贪污，包括敲诈勒索和行贿受贿



风险及合规管理机制

辰阳坚信合规体系建设是企业健康经营的基石，辰阳致力于打造本分、诚信的企业，历来把恪守商业道德、遵守法律法规，作为企业经营的基本准则、逐步在公平竞争、劳动保障、知识产权保护、消费者保护、廉洁经营、合约及业务合规管理等方面，确保公司商业活动合法化、规范化。为强化员工合规意识，公司开展了多样化的合规培训与宣贯；使公司《员工手册》、《员工行为准则》、《商业道德管理制度》深入人心，切实加强了公司廉洁与合规建设，携手内部员工级外部合作伙伴共同创造积极健康的合作环境

为践行“恪守商业道德、遵守法律法规”原则，强化合规管理，公司设立了合规与风险管理委员会，管理及监督业务合规运作。合规与风险管理委员会是公司合规与风险管理的最高决策机构，由总经办高管参加，规划和决策合规与风险管理工作。法务合规部门负责合规与风险管理事务的日常管理，完善公司合规管理体系的建设与落地推行工作。





强化风险管控

为应对全球经济环境变化与持续发展风险，辰阳建立了完善的风险管理组织架构及管理范围；根据经济（包含治理）、环境及社会等方面，鉴别、掌握可能影响企业持续发展的相关风险，并通过风险转移、消减及避免等相关管理策略与措施；将可能风险降至最低，甚至转化为营运契机，故而，辰阳风险管，预防可能的损失，依衡量、有效监督及严格管控的风险管理机制，在可承受风险范围内据内外环境变化，持续调整改善最佳风险管理实务，以保护员工、合作伙伴、顾客的利益，增加公司价值并达成公司资源配置的最佳原则。

风险管理政策及组织架构

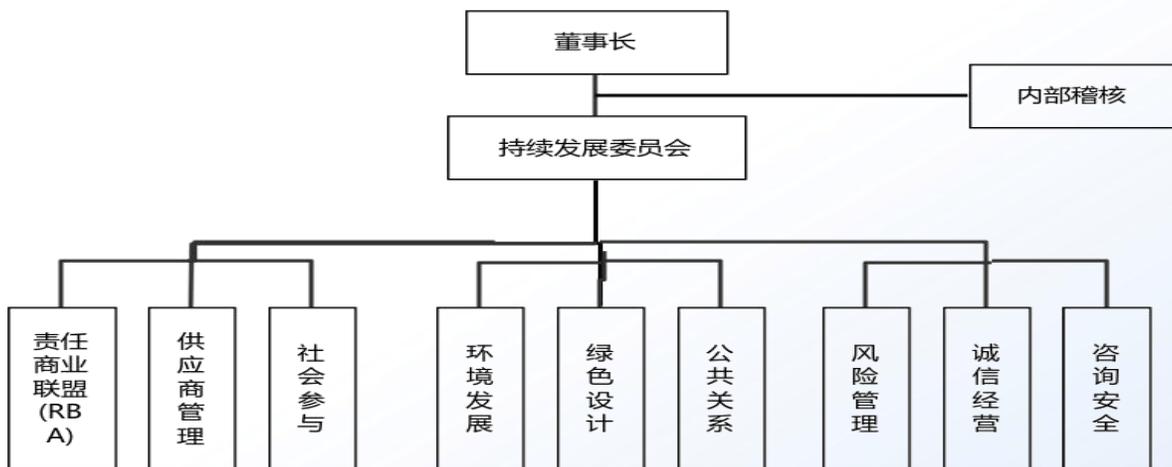
我们持续完善危机机制机制，在风险管理组织体系上，辰阳董事长为公司风险管理之最高单位，以遵循法令，推动并落实公司整体风险管理为目标，明确了解营运所面临之风险，确保风险管理有效性，并负风险管理最终责任。董事长之下设有功能性委员会——企业持续发展委员会，其下的持续治理暨诚信经营群组中，专门设有风险管理小组，由经营管理部门最高主管担任召集人。风险管理小组为负责执行风险管理之权责单位，并定期向企业持续发展委员会报告风险管理结果。

鉴于风险管理议题日受重视，故企业持续发展委员会执行办公室与风险管理小组依循既有的管理组织体系及内部控制体系，以最具成本效益的方式，积极面对与管控营运过程所应考量之风险。要求辰阳各功能单位主管负有风险管理之责任，负责分析及监控所属单位内之相关风险，确保风险控管机制与程序能有效执行。同时，亦将由内部稽核负责将风险评估提交出年度稽核计划，并将公司风险管理执行情形向董事长提出报告。同时公司开展了多样化的合规培训和宣贯，持续落实风险政策宣导，开展风险管理培训，培养员工的合规意识。



2024年，辰阳积极采取多维度重大风险防控机制，全年**未发生**重大风险事件。

辰阳风险管理组织架构





风险管理流程



风险范围辨识

考量方面	风险类型	风险说明
经济面	市场风险	<ul style="list-style-type: none"> •政经面向：包含因国内外政治、经济与监管要求等因素，对公司造成财务或业务影响的风险。 •科技与产业面向：包含因国内外科技与产业变化等因素，对公司造成财务或业务影响的风险。 •财务面向：包含公司之金融资产或负债（含财务状况表内外资产暨负债）因市场风险因子（利率、汇率、股价、商品价格及电价等）波动，使得价值发生变化，所造成种种损失的风险。
	运营风险	<ul style="list-style-type: none"> •营运面向：包含因营运模式改变、组织架构调整、销货 / 采购过于集中、产品淘汰、产品与服务之设计及质量管理以及商业合约重大风险管理...等对公司造成影响的风险。 •财务面向：包含因资产评估、信用与偿付能力、流动性风险及会计政策...等对公司造成影响的风险。 •内控面向：包含与公司内部控制相关之风险。 •智财面向：如专利申请与维护、智慧财产权保护...等。 •供应链面向：包含因供应商质量、价格、交期与企业社会责任等有关议题而对公司造成影响的风险。 •资安面向：如数位信息安全、一般资料保护规范等...等对公司造成影响的风险。 •公关面向：包含与公共关系有关议题，如品牌管理、企业形象之塑造与维护...等对公司造成影响的风险。
	投资风险	<ul style="list-style-type: none"> •投资面向：包含因转投资标的过于集中、高风险高杠杆操作、衍生性金融商品交易、金融理财等短期投资市价之波动风险，或长期投资被投资公司之营运规范管理风险...等对公司造成影响的风险。
	法律合规风险	<ul style="list-style-type: none"> •合规面向：包含未能遵循相关法规之风险，包括但不限于劳动法令、公司法及证券交易相关法规、进出口法规管制、产业行为准则、反贪腐与反垄断规范...等，而可能衍生之风险。 •法律面向：包含未能遵循各式法律规范而可能衍生之风险，或各项可能侵害公司权益之法律风险等。
	环境面	环境风险
社会面	作业危害风险	<ul style="list-style-type: none"> •作业面向：包含因职业安全卫生与健康、化学品管理、安全防护暨紧急应变，以及其他人为管理操作不当或失误，所造成公司的风险等。
	人力资源风险	<ul style="list-style-type: none"> •人力资源面向：包含员工或供应商之人权议题，包含但不限于劳资关系、童工、强迫劳动...等所造成之风险；以及公司人才发展管理，如招募及留任人才、人才发展机制等议题所造成之风险。 •工作环境面向：包含与员工或供应商安全工作环境有关议题所造成之风险。
其它面	其它风险	<ul style="list-style-type: none"> •其他面向：指包含非属上述各项风险，但该风险将致使公司产生重大损失，如长期新兴风险、重大外部危害事件、或由极端事件所引发的尾部风险等。此外，若有其他风险应依据风险特性及受影响程度，建立适当之风险控管处理程序。



风险管理流程





风险应对措施

考量方面	风险辨识	风险管控措施
经济面	产品品质与安全管理	<ul style="list-style-type: none"> · 按国际/国内标准及客户标准进行产品设计 · 强化技术团队
	供应链管理	<ul style="list-style-type: none"> · 按《调查冲突矿产管理办法》确保产品与供应链不含来自非法冲突地区的矿石 · 新供应商遴选准则 · 供应商教育训练 · 依据供应商特性及风险性分级管理与辅导
	道德诚信与反贪腐	<ul style="list-style-type: none"> · 制定《业务程序控制程序》及《预防商业贿赂、腐败控制程序》等准则 · 持续进行员工道德规范与反贪腐倡导教育训练 · 设置跨越高层申诉及检举管道
环境面	大气污染、能源浪费	<ul style="list-style-type: none"> · 建立绿色工厂管理系统 · 力行节能减碳项目 · 能源资源使用盘查与源头管理
	应对公共卫生	<ul style="list-style-type: none"> · 发放个人防护装备，出入厂区人员按政府规定进行隔离 · 每日进行厂区消毒 · 厂区保卫严控门禁，提供食住、日常用品 · 捐赠资金/物质给疫情严重地区
社会面	作业安全	<ul style="list-style-type: none"> · 建立作业场所各管理点安全操作规范，安全委员会定期巡查
	人力资源风险	<ul style="list-style-type: none"> · 定期进行人力资源盘点查核 · 员工技能培训及规划 · 制定有竞争力的薪酬福利制度 · 应对企业发展，员工短缺的临时激励政策
其它面	科技发展对行业的冲击	<ul style="list-style-type: none"> · 充电器有线充电转向无线充电的研发 · 新能源项目的参与与研发



反贪污、反贿赂、反不正当竞争

反贪污，反贿赂管理

我们倡导执行“阳光、公正、透明、廉洁”的原则，始终对任何形式的腐败与贿赂行为秉持“零容忍”的态度，采取有效的反腐败与反贿赂合规管控措施在全公司范围内执行；坚决反对任何形式的腐败与贿赂行为，同时，公司要求入职员工签署《廉洁承诺书》，公司讲持续优化反腐败/反贿赂，同时不断强化培训宣导级监督审查，

我们的廉洁管理策略：

1. 公司建立了《预防商业贿赂、腐败控制程序》，并对全体员工进行培训与宣贯
2. 针对供应商，要求签署《反商业贿赂承诺书》、《RBA行为准则承诺书》
3. 针对公司核心员工，根据《员工手册》签署《廉洁承诺书》，普及廉洁要求及案例
4. 公司治理部门，根据日常信息收集及举报信息，展开专项监察



反不正当竞争

辰阳秉承着公平、诚信、正当的原则参与市场竞争，以君子之风对待竞品同行，以君子之风对待竞品同行，禁止以故意损害他人商誉、使用商业贿赂、侵犯商业秘密等方式破坏公平的市场竞争环境，公司制定了相应的政策与程序维护和促进有效的市场竞争，推动经济和技术的发展，禁止以限制竞争协议及滥用市场支配地位等方式阻碍市场的正向、高效运行同时，采取有效措施禁止以虚假宣传、故意混淆等不当行为，以保护市场公平竞争、维护社会公共利益、保障广大消费者利有益，

举报机制

辰阳监察部门设立检举举报渠道，并在全公司范围内公布；对于接收到的信息执行相应的审查与处理程序并保证对举报人身份及举报内容保密，详见《预防商业贿赂、腐败控制程序》。

举报信箱：固定放置点

举报电话：0511-86482222

举报邮箱：Junlly@chenyangelec.com



可持续采购

辰阳致力于打造健康、安全、负责任、可持续发展的供应链，严格遵守法律法规并奉行最高道德标准，为客户提供高品质产品和服务体验。另一方面，辰阳坚持与供应商共同成长的理念，将可持续发展作为采购战略的重要组成部分，在双方合作中向合作伙伴提供能力建设与培训，打造共赢的合作关系。

公正、廉洁采购

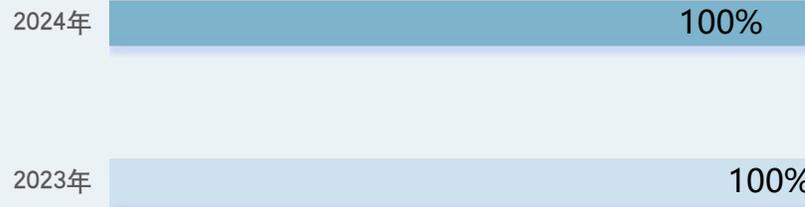
辰阳注重绿色采购，在与供应商合作过程中，已要求供应商全部签署《供应商反腐败承诺书》、《供应商诚信承诺书》等，确保供应商在与辰阳合作过程中，不以获取业务上其他不正当利益为目的，而采取非公正、不正当手段；同时辰阳要求供应商合作伙伴，在遇到索取贿赂等情形时，须履行告知义务；在合作过程中，一旦发生贿赂的行为，无论是否实际取得不当利益，辰阳将终止与其的一切合作。

冲突矿产管理

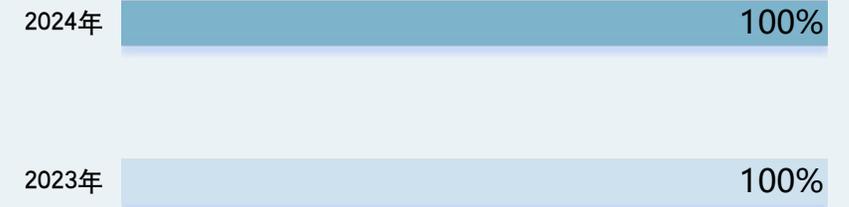
辰阳关注冲突矿产问题，承诺不支持、不使用使冲突地区反人类武装组织受益的冲突矿物。我们在《冲突矿产管理办法》中明确不使用冲突矿产原则，要求供应商不采购冲突矿物。在工作实践中，辰阳不定期展开供应商冲突矿产调查、收集供应商冲突矿产调查表或报告，保证供应链不使用冲突矿产，同时，公司在官网发布有关冲突矿产管理的声明。

2023-2024年冲突矿产调查比例及承诺不适用冲突矿产比例：

冲突矿产调查比例：



承诺不适用冲突矿产比例：





指标索引表

第一部分：一般披露项		
GRI2：一般披露 2021		
编号	描述	在报告中的位置
组织及其报告做法		
2-1	组织详细情况	P04
2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	P03
2-3	报告期、报告频率和联系人	P03
2-4	信息重述	P03
2-5	外部鉴证	/
活动和工作者		
2-6	活动、价值链和其他业务关系	P03
2-7	员工	P16
2-8	员工之外的工作者	P21
管治		
2-9	管治架构和组成	P24
2-10	最高管治机构的提名和甄选	/
2-11	最高管治机构的主席	P24
2-12	在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	P24
2-13	为管理影响的责任授权	P24
2-14	最高管治机构在可持续发展报告中的作用	P24
2-15	利益冲突	P07
2-16	重要关切问题的沟通	P15
2-17	最高管治机构的共同知识	/
2-18	对最高管治机构的绩效评估	/
2-19	薪酬政策	P18
2-20	确定薪酬的程序	P18
2-21	年度总薪酬比率	/

编号	描述	在报告中的位置
战略、政策和实践		
2-22	关于可持续发展战略的声明	P06
2-23	政策承诺	P25
2-24	融合政策承诺	P25
2-25	补救负面影响的程序	P30
2-26	寻求建议和提出关切的机制	P28
2-27	遵守法律法规	P25
2-28	协会的成员资格	/
利益相关方参与		
2-29	利益相关方参与的方法	P07
2-30	集体谈判协议	/
GRI 3：实质性议题 2021		
3-1	确定实质性议题的过程	P08
3-2	实质性议题清单	P08
3-3	实质性议题的管理	P08
第二部分：具体标准披露项		
GRI201：经济绩效		
201-1	直接产生和分配的经济价值	/
201-2	气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	/
201-3	固定福利计划义务和其他退休计划	P18
201-4	政府给予的财政补贴	/
GRI202：市场表现		
202-1	按性别标准起薪水平工资与当地最低工资之比	/
202-2	从当地社区雇用高管的比例	/
GRI203：间接经济影响		
203-1	基础设施投资和支持性服务	/
203-2	重大间接经济影响	/



编号	描述	在报告中的位置
GRI204: 采购实践		
204-1	向当地供应商采购支出的比例	/
GRI205: 反腐败		
205-1	已进行腐败风险评估的运营点	P31
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	P31
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	/
GRI206: 反不正当竞争		
206-1	针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	P15
GRI207: 税务		
207-1	税务方针	/
207-2	税务治理、控制及风险管理	/
207-3	与税务相关的相关方参与及管理	/
207-4	国别报告	/
GRI301: 物料		
301-1	所用物料的重量或体积	/
301-2	所使用的回收再利用的物料	/
301-3	回收产品及其包装材料	/
GRI302: 能源		
302-1	组织内部的能源消耗量	P13
302-2	组织外部的能源消耗量	P13
302-3	能源强度	P13
302-4	减少能源消耗量	P10
302-5	降低产品和服务的能源需求	/
GRI303: 水资源和污水		
303-1	与水作为共有资源的相互影响	P11-P12
303-2	管理与排水相关的影响	P11-P12
303-3	取水	P11-P12
303-4	排水	P11-P12
303-5	耗水	P11-P12

编号	描述	在报告中的位置
GRI304: 生物多样性		
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	/
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	/
GRI305: 排放		
305-1	直接 (范畴 1) 温室气体排放	P15
305-2	能源间接 (范畴 2) 温室气体排放	P15
305-3	其他间接 (范畴 3) 温室气体排放	P15
305-4	温室气体排放强度	P15
305-5	温室气体减排量	P15
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	/
GRI306: 废弃物		
306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响	P14
306-2	废弃物相关重大影响的管理	P14
306-3	产生的废弃物	P14
306-4	从处置中转移的废弃物	P14
306-5	进入处置的废弃物	P14
GRI307: 供应商环境评估		
308-1	使用环境标准筛选的新供应商	P32
308-2	供应链对环境的负面影响以及采取的行动	P32
GRI401: 雇佣		
401-1	新进员工和员工流动率	P17
401-2	提供给全职员工的福利	P18
401-3	育儿假	P18
GRI402: 劳资关系		
402-1	有关运营变更的最短通知期	/



编号	描述	在报告中的位置
GRI403:职业健康与安全		
403-1	职业健康安全管理体系	P19
403-2	危害识别、风险评估和事件调查	P19
403-3	职业健康服务	P19-20
403-4	职业健康安全事务:工作者的参与、协商和沟通	P19
403-5	工作者职业健康安全培训	P19-20
403-6	促进工作者健康	P19-20
403-7	预防和减轻与商业关系直接相关的职业健康安全影响	P20
403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者	P20
403-9	工伤	P17
403-10	工作相关的健康问题	P17
GRI404:培训与教育		
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	P21
404-2	员工技能提升方案和过渡协助方案	P21
404-3	定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	P21
GRI405:多元化与平等机会		
405-1	管治机构与员工的多元化	P17
405-2	男女基本工资和报酬的比例	P17
GRI406:反歧视		
406-1	歧视事件及采取的纠正行动	P17
GRI407:结社自由与集体谈判		
407-1	结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商	/
GRI408:童工		
408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	P17
GRI409:强迫或强迫劳动		
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	P17
GRI410:安保实践		
410-1	接受过人权政策或程序的培训的安保人员	/

编号	描述	在报告中的位置
GRI411:原住民权利		
411-1	涉及侵犯原住民权利的事件	/
GRI412:人权评估		
412-1	接受人权审查或影响评估的运营点	/
412-2	人权政策或程序方面的员工培训	/
412-3	包含人权条款或已进行人权审查的重要投资协议和合约	/
GRI413:当地社区		
413-1	有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	/
413-2	对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	/
GRI414:供应商社会评估		
414-1	使用社会标准筛选的新供应商	P32
414-2	供应链对社会的负面影响以及采取的行动	P32
GRI415:公共政策		
415-1	政治捐赠	P22
GRI416:客户健康与安全		
416-1	对产品和服务类别的健康与安全影响的评估	P20
416-2	涉及产品和服务的健康与安全的违规事件	/
GRI417:营销与标识		
417-1	对产品和服务信息与标识的要求	/
417-2	涉及产品和服务信息与标识的违规事件	/
417-3	涉及市场营销的违规事件	/
GRI418:客户隐私		
418-1	与侵犯客户隐私和丢失客户资料有关的经证实的投诉	/



反馈意见表

尊敬的读者：

感谢您阅读本报告！这是江苏辰阳电子有限公司发布的2024年度可持续发展报告，我们非常希望您能够对本报告进行评价，并提出您的宝贵意见，帮助我们对报告进行持续改进。

如您对本报告有任何意见或建议，欢迎通过下列方式反馈给本公司。

地址：江苏省丹阳市皇塘镇鹤溪工业园辰阳路58号

电话：0511-86482222

电子邮箱：Junlly@chenyangelec.com

您对本报告的评价（请在相应位置打✓）

评价内容	很好	较好	一般	较差	很差
在本报告中获取了您所关注的信息？。					
本报告的内容编排和风格设计是否便于阅读。					
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。					

您的信息：

姓名	
电话	
电子邮箱	



辰阳电子

® CHEN YANG ELECTRONICS