



江西兴泰科技股份有限公司
2024 年度环境、社会及管治（ESG）报告





目 录

1. 报告导读 4

 1.1. 编制依据 4

 1.2. 报告范围 4

 1.3. 数据来源 4

 1.4. 报告鉴证 4

 1.5. 报告发布 5

2. 走进兴泰科技 6

3. 谋可持续发展 8

 3.1. ESG 管理体系与实践 8

 3.2. 利益相关方识别与沟通 10

 3.3. 实质性议题识别与评估 11

4. 守护绿水青山 13

 4.1. 环境管理 13

 4.2. 应对气候变化 15

 4.3. 水资源管理 20

 4.4. 化学品管理 21

 4.5. 污染防治 21

5. 筑牢产品责任 25

 5.1. 创新精益品质 25

 5.2. 提升质量安全 26

 5.3. 践行责任采购 34

6. 赋能员工价值 38

 6.1. 人才招聘管理 38

 6.2. 平等、多元与包容 38

 6.3. 尊重和保障人权 40

 6.4. 改善薪酬福利 42

 6.5. 促进员工发展 47

 6.6. 维护职业健康安全 50



7. 夯实治理基石 56

 7.1. 健全治理体系 56

 7.2. 商业道德建设 56

 7.3. 反贪污腐败 57

 7.4. 信息安全与隐私保护 59

 7.5. 申诉与举报管理 63

8. ESG 绩效 65

 8.1. 环境绩效 65

 8.2. 劳工绩效 66

 8.3. 职业健康安全绩效 67

 8.4. 可持续采购绩效 67

 8.5. 产品服务绩效 67

 8.6. 商业道德绩效 66

报告索引 69

 ◆ GRI 索引 69

 ◆ SASB 索引 71

审验声明 72



1. 报告导读

本报告为江西兴泰科技股份有限公司（以下简称“兴泰科技”“公司”和“我们”）发布的第二份环境、社会及管治（ESG）年度报告，系统地披露了兴泰科技 2024 年年度在环境、社会及公司治理领域的方法、行动和绩效，以便各利益相关方了解我们在 ESG 治理方面的发展情况。

本报告已经通过公司总经理办公会审核批准。公司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，并对其内容的真实性、准确性和完整性负责。

1.1. 编制依据

本报告参考 SASB 标准—硬件，同时参照 GRI 可持续发展报告标准（简称 GRI 标准）、联合国可持续发展目标（Sustainable Development Goals, SDGs）等进行编制。

1.2. 报告范围

组织范围：本报告组织范围为江西兴泰科技股份有限公司及下属子公司和分支机构，具体见下表：

子公司	江西兴泰盈科显示有限公司	孙公司	-
	兴泰科技（香港）有限公司		兴泰科技（越南）有限公司
			德国兴泰有限公司
分公司	江西兴泰科技股份有限公司上海分公司		-
	江西兴泰科技股份有限公司深圳分公司		-
	江西兴泰科技股份有限公司成都分公司		-

时间范围：本报告为年度报告，时间跨度为 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，为增强报告可比性和完整性，部分内容会向前追溯或向后延伸。

报告发布频率：本报告每年度发布一次。

1.3. 信息重述

本年度报告不涉及信息重述。

1.4. 数据来源

本报告披露的数据源于公司对外披露信息、公司正式文件及内部统计数据。如无特别说明，报告中所涉及货币金额均为人民币。

1.5. 报告鉴证

兴泰科技委托具有资质的第三方机构对本报告进行独立验证，以确保报告中包含的信息和数据准确、可靠。报告验证情况详见“审验声明”。



1.6. 报告发布

本报告以中文电子版发布。

如需在线浏览或下载本报告，敬请访问公司官网：<https://www.seekink.cn/>

如对报告有任何疑问或欲获取其他相关信息，欢迎通过以下方式与我们联系：

电话：+86 0796-2186262

邮箱：bangongshi@seekink.com

联系人：谢航、康嘉鹏

地址：江西省吉安市吉庆路 30 号



2. 走进兴泰科技

江西兴泰科技股份有限公司是国家高新技术企业，成立于 2015 年 6 月，实缴注册资本 2.86 亿元。公司总部位于江西省吉安市，已建成吉安和越南两大生产基地。

兴泰科技以电子纸显示模组（EPD）的研发、生产、销售为核心业务，为相关垂直智慧物联应用生态链提供一站式解决方案和服务。



产品&应用领域示例

兴泰科技的 EPD 产品主要应用于电子价签、阅读器、手写本等领域，覆盖智慧零售、智慧教育、智慧办公、智慧医疗、智慧物流、智慧工业、智慧交通等各类 IoT 应用场景。



兴泰科技已建成规模化的 SMT 及整机组装制造体系和覆盖国内及海外市场的营销服务



网络，为海内外客户提供从组件、屏幕到整机制造的全系列解决方案。

经过多年的创新积累与产品迭代升级，兴泰科技掌握了电子纸显示模组相关核心技术，拥有电子纸相关技术专利逾百件，主导或参与制定了多项电子纸产业的企业标准与团体标准，持续保持产品和技术的领先性。公司获得了“国家级绿色工厂”“国家制造业单项冠军企业”等国家级荣誉并获评“江西省瞪羚企业”“江西省专业化小巨人”“江西省电子纸智能制造标杆企业”和“江西省专精特新中小企业”等资质荣誉。

核心价值观



正直担当

真诚守信 以身作则



奋斗成长

自驱力强 持续挑战高目标



协作创新

突破常规 勇于创造新价值



务实高效

实事求是 结果导向练内功

兴泰科技以雄厚的技术实力、领先的行业技术、优良的产品品质和良好的成长业绩，助力电子纸产业持续高速发展。

指标	单位	2024 年	2023 年	2022 年
公司生产设施（建筑面积）	平方米	68,000	60,000	60,000
年度总收入	万元	92,930	94,290	110,349
EPD 产品销售量	个	63,644,621	62,651,590	—
其中使用自有设施生产的比例	%	100	100	100
泰格产品销售量	个	47,025	—	—
其中使用自有设施生产的比例	%	100	100	100
翰墨产品销售量	个	4,510	—	—
其中使用自有设施生产的比例	%	100	100	100
指纹产品销售量	个	1,057,940	—	—
其中使用自有设施生产的比例	%	100	100	100

3. 谋可持续发展

3.1. ESG 管理体系与实践

兴泰科技以 ESG 管理为绿色转型和高质量发展的重要抓手，不断建立健全 ESG 管理体系与机制，与各利益相关方共享发展成果，努力建设可持续商业新范式并创造长期价值。

我们结合自身的运营特点，建立了由决策层、管理层和执行层组成的 ESG 管理架构，形成 ESG 管理从决策、指导、监督、协调、执行、汇报的实践闭环。在明确职责分工的基础上，我们将 ESG 项目开展纳入年度绩效考核，若项目未能按计划实施及完成、影响 ESG 管理整体工作和绩效，由项目实施团队及时通报。



ESG 管理架构

兴泰科技将“持续以低碳环保，环境友好，节约能耗和保护健康的新型显示技术赋能加速各领域产业数字化转型，助力数字经济创新和可持续发展”的 ESG 战略深度融合到公司业务发展之中。我们通过开展深入的宣传教育，将高水准的职业道德守则、严格的环境污染防治标准、至优的产品和工作质量目标、规范的职业健康安全准则等可持续发展要求传达至每一位员工，引导全体员工与我们一起倾力推进可持续发展管理。



ESG 管理主题培训



案例：ESG&碳足迹系统建设

2024 年 8 月 29 日，兴泰科技召开 ESG&碳足迹系统建设项目启动会。总经理肖绪名携手碳信基石总经理马虹及其他项目组成员到会交流。

项目组成员对 ESG&碳足迹系统项目的背景与实施成果、服务内容及流程进行了交流，并就公司项目实施具体内容进行了深入的沟通。



项目启动仪式

我们以联合国可持续发展目标（SDGs）为指针，在持续提升公司管治水平、提高企业经济效益的同时，大力推进环境治理与生态保护、努力改善员工福祉、不断改进产品质量、积极投身社会公益事业，主动承担社会责任，争做优秀的企业公民。

兴泰科技响应 SDGs 的行动

SDGs	我们的行动
	- 建立健全职业卫生管理制度，落实相应的预防和保护措施，定期开展职业危害因素检测，保障员工职业健康 - 建立职业健康监护档案，定期开展职业健康检查，防范、杜绝职业病 - 遵循绿色环保和安全标准，牢牢守护客户和消费者的使用安全与身体健康
	建立健全员工培训管理和人才培养体系，为员工提供理论培训、传帮带、技能竞赛、再教育等多类型培训，不断提升员工的专业技术和综合素质
	- 坚持性别平等、同工同酬，保护女职工合法权益确保女性员工享有法定权益和专项福利 - 针对女性员工职业发展需求，支持女性员工参加业务、技能和技术培训，确保女性员工拥有平等的就业、晋升和职业发展机会
	- 遵守法律法规要求，推动水资源管理体系的规范化、科学化与制度化建设 - 建设新型污水处理设施，对生活污水进行处理并严格控制纳管标准，预防和减少污水对环境造成的污染
	- 开展能源评审、绿色工厂创建等工作，将节能降耗措施融入生产运营的各环节，推动能源消耗水平持续合理下降 - 推进能源绿色转型，推进宿舍和厂房屋顶分布式光伏发电系统建设
	- 秉持“以人为本”理念，倡导多元、包容与平等，尊重和维护每一个员工的人权及劳工权益 - 构建民主管理体系，拓展员工沟通渠道，通过集体谈判、签署《集体合同》等确保员工权益并为员工创造良好的劳动条件
	健全创新研发管理体系，打造领先的科创平台，为经济社会提供高技术、高质量和可持续的产品
	- 营造多元、平等、包容的环境，努力为女性、少数民族等群体提供就业机会 - 积极发掘机会与少数和弱势群体所有的供应商、中小型生产性供应商合作，促进经济社会的多元化发展



- ◇ 秉承绿色发展理念，围绕节能降碳、资源管理、污染防治等重点领域开展行动，提升生态环保综合治理能力，努力构建绿色低碳、可持续的发展模式
- ◇ 采用先进的污染防治技术，配套建设废水、废气、废物和噪声等污染物治理设施设备，防治并减少污染物对环境的负面影响



- ◇ 推进“循环经济”发展模式，加大创新力度，努力探索原材料、产品等能源与资源的回收利用途径
- ◇ 规范化学品等危险物质的安全管理活动，预防和减少化学品等危险物质的安全和环境风险
- ◇ 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



- ◇ 成立温室气体管理工作小组，制定减排计划，通过强化培训、实施碳盘查等工作，持续提高温室气体排放管理绩效
- ◇ 大力推进能源结构调整与优化，通过建设光伏发电系统、精益能源管理等，全面发掘减排机会
- ◇ 通过开展尽职调查等，促进供应商等合作伙伴开展减排行动，建设绿色供应链
- ◇ 加大减排倡导和引导，鼓励员工选择公共交通工具等绿色出行方式、组织员工参与植树活动等，向社会大众传递节能减排绿色理念



- ◇ 严格遵守国家法律法规，持续完善公司治理体系，确保运营守法合规
- ◇ 坚持以最高的商业道德标准开展各项经营活动，畅通举报渠道，推进尽职调查，反贪腐、反欺诈、反洗钱，努力构建公平公正、廉洁透明的商业及社会环境
- ◇ 禁止雇用童工，反对并禁止任何形式的强迫劳动



- ◇ 建立并畅通多元化沟通渠道，通过与利益相关方的沟通交流，识别利益相关方的期望与需求并予以回应，增进与利益相关方的了解与信任
- ◇ 开展员工满意度调查等活动，了解员工心声，为员工办实事
- ◇ 将优质优价的经济原则与可持续发展的责任原则有机结合起来，携手供应商共同构建优势互补、合作双赢的可持续供应链

3.2. 利益相关方识别与沟通

我们借鉴全球同行的经验和实践，结合兴泰科技自身的治理结构、运营模式和业务特点，识别出主要的利益相关方包括：政府和监管机构、股东与投资者、员工、客户与消费者、供应商及合作伙伴、社区公众。

我们建立并持续改善与利益相关方的沟通渠道和机制，通过常态化、多渠道、多元化的沟通，确保在充分倾听的基础上能够及时响应利益相关方的期望与诉求，并吸引、动员利益相关方广泛有效地参与公司 ESG 管理工作，共同推动企业与社会的可持续发展。

利益相关方的期望与沟通

利益相关方	诉求与期望	沟通机制
政府和监管机构	经济增长与发展	政策收集与咨询 监管信息报告 工作汇报/交流
	合规运营	
	环境保护	
	就业与员工权益保护	
	安全生产	
股东与投资者	公司治理	信息发布（会） 现场调研与交流 股东会议
	市场表现与经济增长	
	投资回报	
	合规经营	
	产品与技术创新	
员工	平等就业	职工代表大会 座谈会 走访/谈心 员工满意度调查
	薪酬与福利	
	职业健康与安全	
	职业发展	
	工作与生活平衡	
客户与消费者	质量责任与服务	走访与现场调研 交流会/发布会 客户满意度调查
	产品与技术创新	
	业务连续性	
	公平交易	
	隐私与权益保护	
供应商及合作伙伴	公平交易	供应商审核与评估
	公平交易	



	业务连续性 产品与技术创新 隐私与权益保护 社区经济增长 社区建设与发展 环境保护 公益/慈善	互访交流
社区公众		互访交流 社区共建 志愿者活动

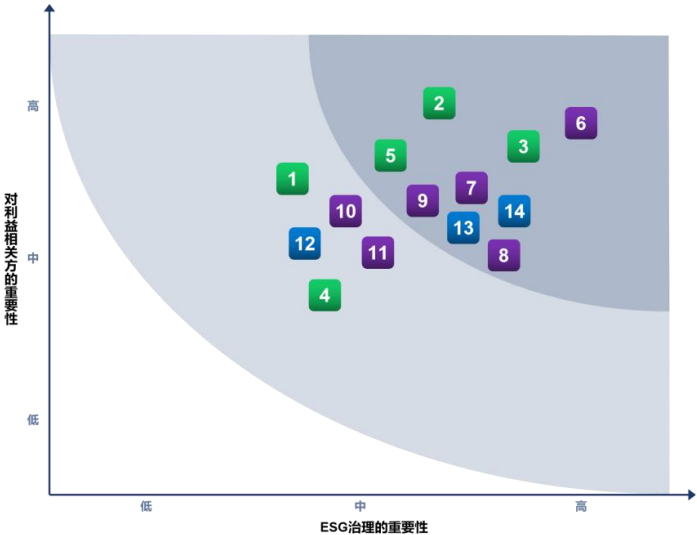
3.3. 实质性议题识别与评估

我们通过与内外部利益相关方的沟通，了解他们所关注的可持续发展议题。同时我们通过对全球政治、经济、法律与社会发展的态势分析，辨识公司面对的风险、机遇和挑战，结合公司运营战略、发展方针，对可持续发展治理议题进行识别和筛选。



实质性议题管理流程

我们借助 GRI 实质性议题分析方法，按照“对利益相关方的重要性”和“ESG 治理的重要性”两个评估维度，对识别出来的 14 个实质性议题进行重要性排序，形成实质性议题矩阵并通过本报告对议题进行说明与披露，以更好地回应利益相关方的诉求和期望。



环境议题		社会议题		治理议题
1 环境管理体系	3 化学品管理	6 提升质量安全	9 薪酬福利管理	12 公司治理
2 应对气候变化	4 水资源管理	7 可持续采购	10 促进员工发展	13 反贪污反腐败
	5 污染防治	8 保障员工权益	11 职业健康安全	14 信息安全

实质性议题矩阵

2024 年与 2023 年实质性议题对比说明

2024 年 ESG 报告披露议题与 2023 年 ESG 报告相比，实质性议题有较大变化，其原因



在于公司运营发展的演进以及增加了报告编制标准。

实质性分类	治理议题	社会议题	环境议题
高实质性	1.企业治理 2.合规运营 3.风险管理 4.数据安全与隐私保护	5.产品研发创新 6.产品质量管理 7.客户服务与满意度 8.合规雇佣与劳工实践 9.人力资本管理 10.职业健康与安全 11.负责任供应链	12.环境管理 14.污染物及废弃物管理
中实质性			13.能源与资源管理
低实质性			15.应对气候变化

2023 年 ESG 报告实质性议题

- 1、实质性议题总数 2024 较上年减少了 1 个，主要是对 2023 年部分议题进行了合并、增删等情形产生的；
- 2、环境议题：
- （1）“环境管理”改为“环境管理体系”
 - （2）“污染物及废弃物管理”改为“污染防治”
 - （3）“能源与资源管理”议题删除，其中的能源管理纳入到“应对气候变化”，资源管理拆成“化学品管理”和“水资源管理”
- 3、社会议题：
- （1）将“产品研发创新”和“产品质量管理”和合并为“提升质量安全”
 - （2）删除了“客户服务与满意度”
 - （3）“负责任供应链”改为“可持续采购”
 - （4）“合规雇佣与劳工实践”拆开为“保障员工权益”“薪酬福利管理”
 - （5）“人力资本管理”改为“促进员工发展”
- 4、治理议题：
- （1）“企业治理”改为“公司治理”
 - （2）“数据安全与隐私保护”改为“信息安全”
 - （3）“合规运营”改为“反贪污反腐败”
 - （4）删除了“风险管理”，将其内容纳入各披露议题中



4. 守护绿水青山



兴泰科技将环境保护与可持续发展置于企业战略的核心位置，坚信卓越的环境绩效是负责任企业未来竞争力的基石。我们致力于遵守所有环境法律法规，按照国际通行标准和国家监管要求，建立了系统化、制度化、流程化的环境管理体系，将低碳环保理念深度融入研发、生产与运营的每一个环节，确保绿色运营从承诺走向现实。

4.1. 环境管理

4.1.1. 环境管理体系建设

兴泰科技以 ISO 14001:2015 国际标准为框架，建立了系统化、标准化的环境管理体系，将环境管理相关制度要求深度融入企业管理流程与生产运营各环节。公司 ISO 14001 环境管理体系认证在报告期内持续有效；越南基地 2024 年全面开展环境管理体系建设工作，并于 2025 年 2 月成功获得认证。



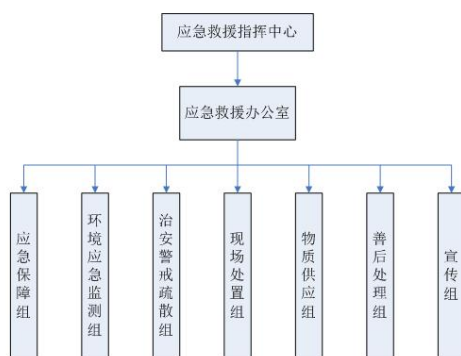
ISO 14001 环境管理体系证书

为保障体系持续有效运行，公司制定并严格执行《环境保护管理制度》《环境及职业健康安全监测与测量控制程序》等内部制度，确保管理活动有章可循、责任到人。公司成立了以总经理为组长的“绿色工厂”领导小组及专项管理团队，明确了各项管理职责，构建起覆盖质量、环境、职业健康安全与能源的完整管理体系。基于公司在环保领域的系统化建设与扎实执行，自成功创建国家级绿色工厂以来，公司已顺利通过多次复评审。

在推动自身绿色发展的基础上，公司积极引领行业绿色标准建设。作为主要起草单位，兴泰科技参与了《电子纸制造业绿色工厂评价要求》《电子纸绿色工艺评价准则》等多项团体标准的制定，将自身最佳实践转化为行业规范，助力产业链整体绿色升级。

4.1.2. 环境风险管理

为全面提升突发环境事件应对能力，公司制定并实施《应急准备和响应控制程序》，明确了针对化学品泄漏、自然灾害等各类突发事件的应急预案与作业流程；我们成立由最高管理层与各部门负责人组成的应急指挥小组，确保权责清晰、响应高效。公司定期对《突发环境事件应急预案》进行评估和修订，同时完善与之配套的分级响应、指挥协调及外部联动机制，力求在事件发生时快速恢复生产、降低损失与环境影响。



应急组织体系

在应急能力建设方面，公司形成常态化的环境应急预案培训、宣传与实战演练；定期检查应急物资储备，确保应急资源常备可用。一旦发生突发环境事件，可立即启动相应预案，切实防止环境污染事件的发生与扩大。



化学品泄露应急演练

4.1.3. 强化环保意识

公司将低碳与环保理念深度融入日常运营流程，系统性地强化员工的环境合规意识与专业技能。公司为所有员工提供覆盖环境管理、资源管理、固废管理、化学品管理、节能减排等环境主题培训，并对培训结果进行考核，确保员工深入了解并切实掌握环境相关法律法规及公司环境管理要求，持续提升其环保意识与履责能力。报告期内，公司员工参加环境主题



培训的覆盖率为 100%。



环境管理培训

4.2. 应对气候变化

为积极贯彻落实国家“碳达峰、碳中和”战略，公司将应对气候变化深度融入 ESG 治理框架，并纳入中长期业务规划与年度运营计划，确保在投资决策、产品研发、生产运营及供应链管理等关键环节得到统筹考量。报告期内，公司积极参与 CDP 问卷调查，主动对外展现绿色运营的切实行动与管理成效，进一步强化了公司在气候变化等领域的透明度和负责任形象。



CDP 问卷截图

4.2.1. 温室气体排放管理

公司借鉴国际主流框架，建立了以总经理为最高负责人的气候变化治理架构，制定并实施《GHG 温室气体盘查控制程序》等系列文件，设立专门管理团队，逐年开展温室气体盘查并委托第三方进行核查，精准识别关键排放源，为制定减排策略与建设绿色供应链提供科



学依据。



温室气体盘查小组

基于常态化温室气体排放管理流程及《IT 及 EHS 风险与机遇识别、评价、应对策划表》等工具，公司持续开展内外部气候风险与机遇的评估。

风险类别	风险描述		风险等级	应对措施
物理风险	自然环境	自然灾害（泥石流、台风、暴雨、坍塌等）	低	掌握气象信息，及时发布预警，做好应急准备
转型风险	国际	全球进行低碳环保行动，节能减排，绿色发展，生产能耗过高	低	目前公司大功耗生产设备均是变频控制设备（空压机，中央空调）以利于节约能源。宿舍热水采用空气能热水器，有利于节省电能。
	社会	有关产品实现的新知识（新技术、新材料、新设备、新工艺）等及其对健康和安全的影响	低	工艺、设备、研发等部门进行产品设计时就进行四新变更危险源、环境因素识别

我们遵循 ISO 14064-1:2018 标准要求，自 2023 年起连续开展年度温室气体盘查工作，覆盖公司范围一、范围二的所有排放源。

我们不仅关注自身运营，也致力于推动全价值链的减排。公司后续将逐步开展范围三排放的核算与管理，并通过组织供应链可持续发展培训，推广价值链降碳理念，携手上下游合作伙伴共同构建绿色低碳的产业生态。

4.2.2. 减排行动与举措

兴泰科技在运营各环节计划并实施了多项减排行动方案，涵盖能源、资源、工艺创新、精细管理等多个维度。

■ 能源结构优化

案例：宿舍楼顶光伏发电项目

公司在宿舍楼顶实施分布式光伏发电项目，实现清洁电力的自发自用，取得了良好的经济与环境效益。



- **安装位置与容量：**在宿舍楼顶铺设光伏组件，总装机容量为 0.4MW。
- **运行方式：**系统采用“自发自用、余电上网”模式，所发电量优先供宿舍区域使用，实现并网运行。

- **发电能力：**光伏系统日均发电量约 3,500 度。

节能与经济效益

- **电费节约：**光伏电价与电网购电价格存在差价，按当前每度电节约 0.2 元计算，系统每月可节省电费约 2.1 万元（3,500 度/天 × 30 天 × 0.2 元/度）。
- **长期收益：**项目在持续发电的同时，减少了外部用电依赖，具备稳定的长期经济回报，并在用电高峰时段起到一定的调峰作用。

案例：新厂房屋面光伏发电项目

公司在新厂房屋面实施规模化分布式光伏发电，通过引入投资方全额投资建设，实现了清洁能源就地消纳与综合效益提升。

- **安装规模：**利用新厂房屋顶闲置空间，建设装机容量约 5.8MW 的光伏发电系统。
- **发电能力：**年均发电量约 580 万 kWh，所发电力优先供企业自用。
- **光伏+车棚一体化：**投资方同步免费建设光伏车棚（约 100 个车位）及配套充电桩（3 个），预计为该部分增投约 100 万元，实现“发电+停车+充电”多功能集成。
- **建筑保护与节能辅助：**光伏组件覆盖屋顶可减少日晒雨淋侵蚀，延长屋顶使用寿命，夏季隔热、冬季保温，间接降低空调负荷。

节能与经济效益

- **电费节约：**预计每年可为企业带来直接收益约 149.31 万元，并享有每年不低于 4 万元的绿电额度。
- **长期收益：**按 25 年运营周期测算，仅电费折扣一项即可累计节约约 1743.52 万元。项目计划于 2025 年 1 月投入运行，预计首年即可实现显著的经济回报。
- **减碳效果：**参照生态环境部 2022 年电力二氧化碳排放因子的公告（电力因子（江西）CO₂ EF 值：0.5752）为基准计算，每年可减排二氧化碳约 62,854.7 吨，有力支撑企业低碳目标。
- **资源集约利用：**实现屋顶空间资源化、能源产出化，降低用电成本，提升厂区整体能效。

■ 精益能源管理

兴泰科技遵循 ISO 50001 国际标准，制定了能源管理相关内部制度，构建了覆盖全流程、全员参与的能源管理体系。通过定期开展能源消耗管控分析，以数据驱动决策，通过制度化的管理程序和持续改进的闭环，精准识别重大能源使用环节，并设定科学的绩效目标与管控措施，明确责任分工与绩效指标，通过目标责任制将各项能耗指标分解落实到部门与产线，实施全员、全过程的量化管理，系统性地推行能源减量政策，确保能源绩效的持续提升。

案例：能源管理“数智化”

我们大力推进能源管理“数智化”，通过引入集成化的硬件架构与灵活可靠的软件平台，构建工厂级的能源“神经中枢”。

系统目标与范围

对厂区供电、供气、空调及环境参数进行一体化监控与管理。通过集成智能电表、气表、

温湿度传感器、风柜、吊柜、气阀与压力变送器等终端设备，实现能源数据的集中采集与可视化。基于大数据分析，系统可自动生成并执行智能控制策略，从而达到提升能效、降低损耗、节约成本的核心目标。

系统架构与数据流

采用分层融合的软硬件架构，实现数据全流程贯通与智能管控。硬件方面，通过“设备感知-网络汇聚-平台应用”三层结构，将多源异构数据统一采集、转换与集中处理，为分析决策提供标准化数据底座。软件平台基于 J2EE 与 B/S 架构，支持跨系统部署与远程访问，并采用 MVC 模式实现业务模块化与高可复用性，显著降低开发维护成本，保障系统长期灵活扩展。

系统价值与成效

我们通过在单条产线实施初步的试点验证，取得了良好的成效：

- 管理可视化：实现了能源消耗的实时监测与全景展示，异常消耗可被即时发现与定位。
- 控制智能化：基于数据分析的自动策略，可优化设备运行时序与参数，减少无效能耗。
- 决策科学化：为节能改造、负荷预测与成本分析提供了持续、准确的数据支撑。



传感器



数据采集器



碳探盒

主要数采设备示例

■ 推进能效提升

报告期内，公司通过实施空压系统优化、空调及照明节能改造、中水回用、光伏发电等一系列技术改造与精细化管理措施，在显著降低运营成本的同时，有效提升了资源利用效率与绿色运营水平。

案例：空压系统节能改造

我们对生产车间压缩空气供应系统实施了综合性节能技术改造，取得了显著的节能效益与经济回报。

- **高品质无油供气系统：**全面采用无油空压机，并配置三级精密过滤系统（Q 级、P 级、S 级），确保输出空气质量达到杂质 $\leq 0.001\mu\text{m}$ 、油分 0ppm、露点温度 $< -40^{\circ}\text{C}$ 的高标准，满足精密生产需求，同时减少设备损耗。

- **优化与智能管控：**

- （1）铺设不锈钢环形主管网，降低输送损耗；
- （2）空压机组实行联网集中控制，根据车间设备最低需求压力自动调节运行，避免超压供气；
- （3）每条生产线进气端安装流量计，实时监测并调控用气量，杜绝异常消耗。

- **维保成本节约：**无油空压机维保周期延长至 8000 小时/次，相较于原微油空压机（4000 小时/次），单台每年可节约维保耗材费用约 41,160 元。

节能与经济效果



● 电费节约：通过压力精准控制与机组协同运行，系统整体耗电量降低 5%~10%，预计全年可节约电费 25 万~50 万元。 ● 运行验证：项目于 2024 年 9 月投入运行，至 2024 年末共节约电费开支 20.044 万元。 ● 综合效益：在提升供气稳定性与空气质量的同时，实现了能源成本与维护成本的双重下降，投资回报周期短，具备良好的推广价值。
案例：空调节能改造 公司对全厂区空调系统实施综合性节能改造，涵盖主机设备升级、运行策略优化及蓄冷技术应用。 ● 高效设备升级： （1）机房制冷机组全部更换为高效节能型机组，冷冻、冷却水泵升级为高效节能变频泵； （2）冷却塔采用横流式高效塔，风机根据冷却水温延时自动启停，减少无效运行时间。 ● 分区差异化控制： （1）车间采用“新风柜+干盘管+FFU”送风系统，干级车间正压维持在 10Pa 左右，百级车间在此基础上增加 >10Pa，温湿度控制范围设为 23±3℃、60±5%，并保持温度上限与湿度下限运行，降低能耗； （2）办公区、实验室及研发区采用“吊顶盘管风机+新风机”，温度控制在 26–28℃，实现节能运行。 ● 系统优化与资源利用： 空调风柜初、中效过滤网全部更换为可清洗式，减少耗材消耗。 节能与经济效益 ● 运行验证：系统于 2024 年 10 月投入运行，截至 2024 年末，共节约电费开支 115.74 万元。

■ 厉行绿色办公

针对办公生活用能用水建立了系统化的巡检、稽核与优化机制，通过日常检查、问题整改与财务优化相结合，实现能耗水耗的精细管控与成本节约。

绿色办公措施 ● 日常巡检与问题整改 （1）专项排查与检修：针对员工宿舍用水量异常上升趋势，组织多轮专项检查，及时发现并修复了花坛漏水点 3 处、宿舍水池房漏水点 2 处。对疑似地下管道破损情况进行专业探测，系统性进行整改。 （2）常态化能耗稽查：每天不定时巡查宿舍及公共区域，对“人走未关灯、未关空调”、漏水漏气等浪费现象进行拍照记录并通报，引导员工养成节能习惯。 ● 管理优化与成本控制 （1）用电行为规范：通过稽查通报与宣传教育，逐步减少无人空调、长明灯等现象，提升生活用电自律性。 （2）财务节能建议：参与“电 e 金服”电费金融及预存业务，预计可节约年度电费总额的千分之三，实现年节省费用 30 万元以上。
实施成效与综合价值 ● 资源节约：通过检漏与及时维修，每月减少大量隐性水耗；用电稽核直接降低无效能耗。 ● 成本降低：节水节电直接减少生活区能耗支出，叠加电费优化措施后，预计年节约可达数十万元。



- **管理提升：**形成“检查-通报-整改-优化”的闭环管理机制，增强全员节能意识，营造绿色办公生活氛围

■ 倡树环保理念

2024 年植树节期间，兴泰科技以“植此青绿，正植有你”为主题，组织管理人员近 30 人，在新厂区开展义务植树活动，共种植桂花树、果树等树苗 40 株。此次植树活动不仅美化了厂区环境、提升了员工的生态文明意识与团队绿色凝聚力，更生动地传达了公司践行绿色运营、履行环境责任的坚定承诺。



义务植树活动

4.3. 水资源管理

兴泰科技严格遵守《中华人民共和国水法》《江西省节约用水办法》等法律法规，积极践行国家最严格水资源管理制度。公司将水资源管理从单一的合规性要求，全面提升至系统性风险管控与可持续价值创造的战略高度，推动水资源管理体系的规范化、科学化与制度化建设。

公司持续加强用水环节的管控与节水技术优化，通过引进节水设备、完善中水回收与综合利用系统等措施，有效降低水资源消耗、提升用水效率。2024 年，公司未发生任何违法违规取水事件。

案例：厂区中水回收与综合利用系统

在公司新厂区建设过程中，我们通过分级收集、处理与回用，实现水资源的闭环管理，取得显著的节水效益与经济回报。

技术改造方案

● 多源废水收集系统：

- (1) 宿舍区洗脸盆、淋浴排水单独管道收集；
- (2) 生产楼洗手间洗手盘、动力设备排水及纯水制备废水统一回收；
- (3) 厂区雨水集中收集，共同汇入中水处理池。

● 中水处理与回用设计：

- (1) 处理达标的中水用于洗手间冲厕、后勤浇花与拖地，管道明确标识“禁止饮用”；
- (2) 系统中水供应不足时，可通过手动切换阀接入自来水，保障用水连续性；



(3) 全部水泵采用高效节能变频泵，实现恒压自动控制，并接入公司自控系统，支持远程监测与操作。

经济效益与环境效益分析

- **经济效益：**该系统投入使用后，公司新厂区每月用水量由常规水平的 5,000–8,500 立方米降低至 3,000–4,500 立方米，每月可节约自来水 2,000–4,000 立方米。经测算，项目实施后年可节约水费 11.5 万元以上。
- **环境与社会效益：**实现废水资源化，减少新鲜水的使用，提升新厂区用水自给率；降低废水排放量，减轻环境负荷，符合绿色工厂建设要求；集成远程监控与自动控制，提升用水管理精细化水平，具备可扩展性与可持续性。

4.4. 化学品管理

公司严格遵循《危险化学品安全管理条例》等国家法规，确立了覆盖危险化学品“采购-运输-储存-使用-废弃”全生命周期的管控要求，通过系统性的风险预防与过程控制，将潜在的安全与环境风险降至最低。

化学品重点管控措施

采购与运输管理	➢ 供应商与承运方资质管理：合作供应商须提供有效的危险化学品安全生产或经营许可证，其委托的运输公司及车辆、人员亦须具备相应资质证件。 ➢ 运输与入库管理：危险化学品入库前须严格核查登记，入库后实施定期检查；如发现包装破损或泄漏，须及时采取妥善处理措施。
贮存管理	➢ 仓库安全设施：危险化学品仓库严格依据安全技术说明书（MSDS）要求设置，配备通风、防火、防爆、防毒、防雷、导静电、应急排放等安全装置，并储备相应应急与消防物资，实行双人双锁管理。 ➢ 标识与信息公示：仓库内设置物品标识牌或告知牌，公示所存化学品的名称、储量、理化性质及储运、灭火、救援等注意事项。 ➢ 台账记录：建立化学品出入库台账，记录完整并至少保存三年，以备核查。
应急管理	➢ 应急物资配备：根据所用危险化学品的种类、数量及事故风险，配置洗眼器、冲淋器、化学防护服、防毒面具、防护手套等应急物资。 ➢ 人员培训与意识提升：定期开展危险化学品安全知识培训，强化从业人员安全意识，提升其安全储存、使用及应急处置技能。

4.5. 污染防治

兴泰科技将污染防治视为践行环境责任、实现绿色制造的核心环节。我们严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国水污染防治法》及《中华人民共和国噪声污染防治法》等法律法规，秉持“源头预防、过程控制、末端治理”相结合的全过程管理理念。通过建立并持续完善覆盖废气、废水、噪声、固废等所有环境介质的污染防治体系，最大限度减少生产运营对环境的影响。



4.5.1. 废气治理

公司高度重视生产过程中废气的收集与净化处理，生产运营产生的废气主要为有机废气（VOCs）、焊接烟气（锡及其化合物）以及食堂厨房的油烟，针对不同工艺环节产生的废气特征，实施分类收集、分质处理的精准治理策略。

排放源		污染物名称	处理措施
生产	焊接	锡及其化合物	集气罩+活性炭吸附+15m 排气筒
	有机废气	VOCs	集气罩+活性炭吸附+15m 排气筒
生活	食堂厨房	油烟	油烟净化设备处理后用暗烟道集中至建筑物顶部排放



废气处理设施（部分）

公司委托有资质的第三方机构，按照排污许可相关制度要求，定期对废气排放开展检测，确保排放持续合规。2024 年公司未发生废气污染超标事件。

4.5.2. 废水治理

公司产生的废水主要包括生活污水及食堂废水。为持续提升废水处理效率与处理质量，公司投资建造了新型污水处理站，全面提升处理能力与技术水平；同时全面强化处理过程的设备管理、工艺管理与水质管理，形成常态化、精细化的运行维护机制。公司通过多种管理措施，有效管控废水排放总量与环境影响。

污水处理站工艺

处理阶段	措施简述
预处理	污水流经人工格栅，拦截并去除水中较大的悬浮物与垃圾。随后污水进入调节池，进行充分的水质均和与水量调节，为后续生化处理创造稳定条件
生化处理	预处理污水输送至一体化污水处理装置，依次进入：缺氧池、好氧池、二沉池
污泥处置	生化处理后的出水进入清水池。检测达标的出水通过标准排放口排放；若监测超标，则回流至调节池进行再处理，形成严格的质量闭环。
	二沉池沉淀的污泥，一部分通过污泥泵回流至前端的缺氧池或好氧池，以维持生化系统所需的微生物浓度；剩余污泥则排入污泥池，经过重力浓缩后，定期委托具备资质的专业公司进行合规外运与安全处置。



污水处理设备

4.5.3. 噪声治理

公司噪声源主要为风机、空压机和空调外机等生产设备。为降低生产运营对周边声环境的影响，公司从源头、传播途径和受体保护三个环节系统性地实施噪声管控。经采取减声降噪等措施后，噪声可达标排放，并通过环保监管部门监测*。

噪声控制措施

降噪环节	主要措施
源头降噪	在设备采购环节，将噪声值作为重要参考指标，优先选用低噪声、振动小的动力设备；定期对设备进行检修及维护
传播途径削减	对厂区内主要噪声源，如空压站、风机房、水泵房等，采取建造隔声房、安装消声器、设置隔声屏障等措施
管理措施	在厂区边界及敏感点种植乔木绿化带，辅助降噪

4.5.4. 废物治理

兴泰科技严格遵循《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》及相关法规标准，对生产运营中产生的各类固体废弃物实施全生命周期管控。公司秉持“减量化、资源化、无害化”的核心原则，通过源头分类、过程管控与合规处置相结合的系统性策略，致力于最小化废弃物对环境的影响，并积极挖掘废弃物的资源价值，推动循环经济实践。报告期内，公司危险废物合规处置率为 100%。

■ 分类管理与处置

公司根据废弃物的性质与危害特性，实施严格的分类管理，并选择最适宜的处置或利用路径，确保每一种废弃物均得到负责任的处理。

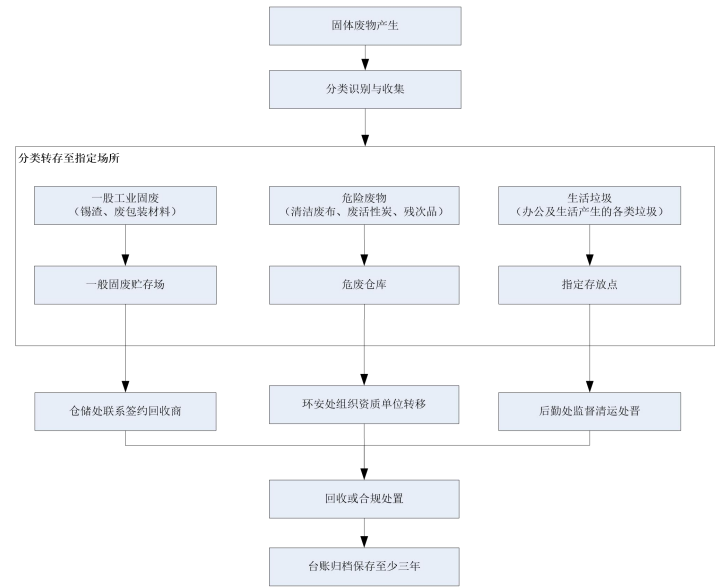
固废处置一览表

废弃物类别	主要组成	管理原则与处置方式
危险废物	清洁废布（沾染化学品）、废活性炭、部分残次品（含危险物质）等	无害化处置：分类收集、暂存于专用危险废物暂存间，全部委托持有

* 2024 年 4 月 15 日，吉安市生态环境局抽查工厂空调配置的冷却塔以及空压机房夜间厂界噪音，分别为 61dB 和 60dB，超过企业厂界环境噪声排放执行标准（55dB），对公司罚款 8 万元。公司已按期限缴纳了罚款，同时严格落实相关整改措施并通过吉安市生态环境局验收。



		相应类别《危险废物经营许可证》的合规单位进行安全处置
一般工业固体废物	锡渣、废包装材料等	资源化利用： 优先由供应商回收或交由专业再生资源公司进行综合利用，实现变废为宝
生活垃圾	办公及生活产生的各类垃圾（包括厨余垃圾）	社会化处置： 集中收集后，交由市政环卫部门或签约的专业服务单位统一清运处理



固废管理流程图

■ 精益危废管理

对于危险废物，公司实施系统性精细化管理，确保每一个环节风险可控。公司在厂区独立区域设有危险废物暂存间。暂存间严格按照《危险废物贮存污染控制标准》（GB 18597）建设，落实“防风、防雨、防晒、防渗漏”的“四防”措施，并配备泄漏应急容器与消防设备。

● 危废精益管理要求

- **分区与标识：**危废暂存间内，危险废物按种类分区存放，且各区域及包装容器上均粘贴规范的危险废物识别标志与标签。
- **专人专责：**设立专职管理员，负责日常巡查、台账记录与管理。管理员定期检查是否存在混放、泄漏等异常情况。
- **台账与转移联单：**建立详细的《危险废物入库/出库台账》，记录种类、数量、时间等信息。所有外运处置均执行电子/纸质转移联单制度，确保轨迹可追溯，最终处置合规。



5. 筑牢产品责任



5.1. 创新精益品质

兴泰科技不断加强科技创新统筹规划，强化项目管理、经费筹措、激励机制等建设，不断完善企业科技创新体系。公司充分整合科技创新资源，扎实推进创新团队建设，深化产学研融合协同，引入数字化、智能化等前瞻性新兴技术，以突破和创新关键核心技术为重点，持续夯实公司在产品和技术领域的领先地位。截至报告期末，公司累计获得授权专利 125 件，其中发明专利授权 31 件；公司累计参与制定产品或技术标准共 17 项。

兴泰科技以“质量为本、产品精益、管理卓越、技术创新、持续改进、客户满意”方针为指引，制定并颁布了《管理手册》及配套管理制度和程序，建立健全质量管理体系。报告期内，吉安基地再次通过了 ISO 9001 质量管理体系监督审核；越南基地建立起完善的质量体系并于 2025 年 1 月顺利通过了 ISO 9001 质量管理体系认证。



ISO 9001 质量管理体系证书

依托完善的质量管理体系，我们建立了从原材料采购到生产加工、从设计开发到工艺控制、从成品检验到售后服务等全业务、全周期的质量过程管理机制，结合采用先进的质量测量设备和方法，对每一个质量环节都严格把关，确保产品质量的稳定性和可靠性。同时，我们依托强大的科技创新体系，通过设备改造升级、工艺创新优化等，结合导入数智化质量管理体系，不断提升产品质量。2024 年，我们实施了“FPL（Front Plane Lamination：前平面层压显示模组。下同）耳孔切偏改善”“FPL 贴附偏位改善”“晕点放行改善”等多个制程品质改善专案，有效地提高了产品良率。报告期内，客户上线 DPPM 较上年下降 61.43%，

案例：QMS 系统导入



为进一步改进公司的质量管理工作，我们决定导入数智化 QMS 系统。



QMS 项目启动会

2023 年 11 月公司成立了 QMS 系统项目组;2024 年上半年完成了项目调研及蓝图确认;2024 年 7 月完成 QMS 系统环境搭建;2024 年内完成了质量文件管理、来料检验、库存复检、LIMS 管理、计量器具管理等模块的开发和上线。预计 2025 年上半年完成项目的整体建设和上线。



QMS 系统架构

5.2. 提升质量安全

兴泰科技的核心业务是电子纸显示模组（EPD）的研发、生产、销售。基于公司雄厚的创新实力和强大的质量管理能力，我们已经能够为全球客户提供适应市场发展趋势和特殊应用场景的系列化产品，包括但不限于：高精度、轻量化、模块化、低能耗、环保型等。

我们以绿色低碳、健康安全为核心目标，以产品碳足迹研究为基础，以产品生命周期为主线，从产品设计、材料选用、数智制造、交付使用以及产品生命末期处置等环节系统性推进技术创新和管理创新，持续改善提升产品的质量安全。



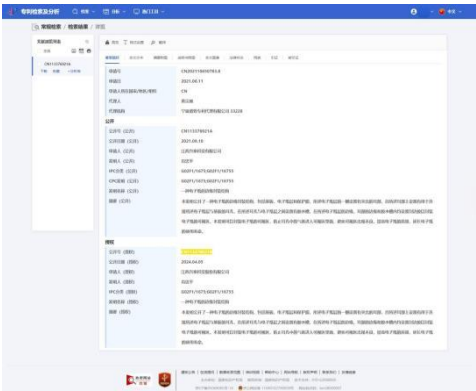
5.2.1. 深化绿色设计

我们把节能、可靠、使用便利以及延寿等作为产品开发设计的主攻方向，在产品初期即引入生态设计理念，从材料选择、结构设计、工艺路径到使用方法等全链条环节进行绿色化评估与优化，提升产品可维护性与可回收性，延长使用寿命，最大限度降低产品全生命周期对环境的影响。

案例：提高产品可靠性

通常的电子纸结构包括基板、电子纸层和保护膜，在电子纸层的一侧会设置突出的耳部（耳孔）以连接电子纸层与基板。现有的电子纸层与基板贴合工艺过程中，耳孔中的气体会被密封住，在高温环境下，这些气体会逐渐侵入电子纸的可视区，进而导致电子纸出现进水、起鼓、基板过孔腐蚀等现象，严重影响了电子纸的质量以及使用寿命。

我们对电子纸结构进行深入研究，结合生产实际开发设计了“一种电子纸的边缘封装结构”，在耳孔与电子纸层之间通过设置胶水槽，再在胶水槽、电子纸层的边缘以及耳部的边缘灌装封边胶以封装电子纸的可视区，有效避免了气体入侵可视区后导致的不良，从而提高电子纸的质量可靠性，延长电子纸的使用寿命。报告期内，这项成果获得了国家知识产权局发明专利授权。



专利检索截图

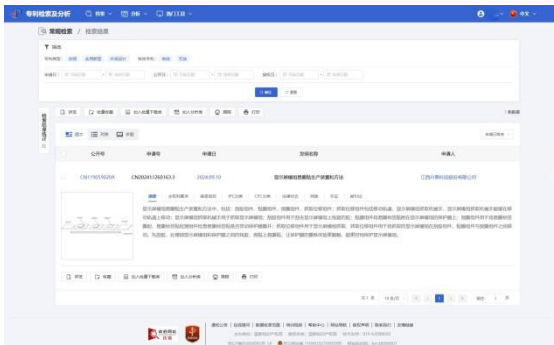
案例：改善产品使用便利

显示屏模组制作成型后通常都会贴上保护膜，并且在生产和流转过程中一直保留，直到客户使用（应用）前才揭掉。现有技术中，由于保护膜贴合紧密，客户在使用时难以揭除。

我们对公司的制造工艺进行分析，并实地考察客户的产品应用（加工）场景，经精心设计、多次试制与验证，开发了“显示屏模组易撕贴生产装置和方法”，通过成套配置刮胶组件、贴膜组件、预撕组件、抓取位移组件等装置并加贴易撕标签等，有效地解决了保护膜贴



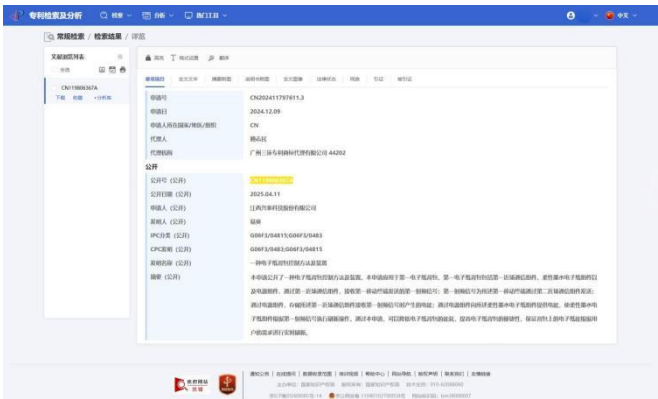
附和揭除的难题，大大改善了客户的使用体验与应用效率。报告期内，国家知识产权局对该研究成果的发明专利实质审查已生效。



专利检索截图

案例：提升产品使用效能

较其他用途相似的产品而言，电子纸产品具有更好的节能特征。我们持续开展产品节能设计，深度挖掘提升产品使用效能的潜力。报告期内，我们申请了“一种电子纸背包控制方法及装置”的发明专利，提供采用近场通信组件和技术，结合电子纸显示特性导入电源组件和供电控制系统，进一步降低了电子纸背包使用过程的能耗；同时，与传统产品相比，该方案去除了外部供电等配件，从而大大提高了电子纸背包的使用便利性。



专利检索截图

兴泰科技作为绿色低碳的电子纸模组制造服务提供者，我们也从社会与人文价值等角度开展创新设计，聚焦产品应用场景，提高产品的文化内涵，为客户提供具有现代科技美学的优秀产品。报告期内，我们将“川剧变脸”传统文化 ID 融入产品设计，创新设计的“脸谱”电子纸产品荣获 2024 国际 CMF 设计奖·金奖。



电子纸“脸谱”及获奖证书

5.2.2. 推广绿色材料

我们将材料“绿色化”作为产品创新的重要方向，通过优选可回收、低环境负荷的原材料和组件等，努力降低产品在生产和使用过程中的资源消耗与碳排放，从源头减少产品的环境足迹。

我们依循 QC 080000 标准建立健全有害物质过程管理体系，并结合生产实际制定了《环境有害物质管控标准》《有害物质管理控制程序》等内控标准和制度，对原材料实施严格的绿色供应链管控，确保有害物质在产品全生命周期中得到有效控制。报告期内，公司通过了 QC 080000 有害物质过程管理体系监督审核，保持了体系运行的有效性。



QC 080000 体系证书

在公司运营过程中，我们优先选用符合 RoHS、REACH 等环保指令的绿色材料。在供应商准入和考核评审中，我们充分审查供应商环境有害物质（HSF）管理风险和管理能力，对所有的采购进货，我们要求相关供应商提供物料检测报告（RoHS 2.0 等），确保所有使用的物料符合环保法规要求。同时，对于所有出厂的产品，我们均委托有资质的权威机构依据国际环保标准进行严格的第三方检测，确保产品中有害物质含量符合 RoHS、REACH 等法规限值要求。



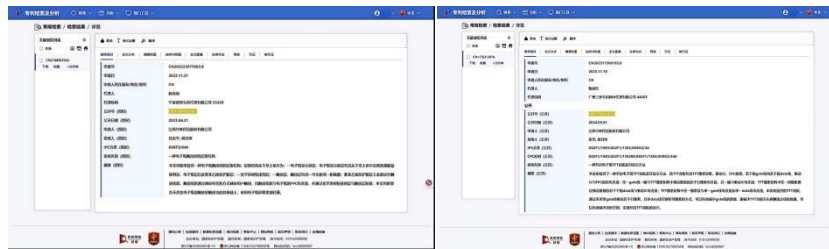
产品 RoHS 检测报告示例（局部）

我们通过材料优选与工艺创新，采用“减量”“替代”等方法，在产品结构中减少非必要材料使用或使用改进型物料，在保证产品性能与可靠性的前提下实现轻量化设计，降低资源消耗、改善产品品质，满足客户和消费者要求。

案例：减量用材

随着经济社会的发展，电子产品的轻薄化成为客户和消费者追求的方向。

针对电子纸触摸屏产品，通过研究、试制和验证，我们省去了电容式触摸屏层以及与电容式触摸屏层连接的光学透明粘接剂层，将电容式触摸屏层中的触摸线路直接敷设于聚苯乙烯保护膜表面，在保证产品性能和可靠性的同时，实现了电子纸触摸屏产品轻薄化。基于该研究形成的“一种电子纸触摸屏的层级结构”成果于 2023 年获得国家知识产权局实用新型专利授权。报告期内，国家知识产权局对我们基于材料减量设计研发的“一种窄边电子纸 TFT 背板及其显示方法”的发明专利实质审查已生效。



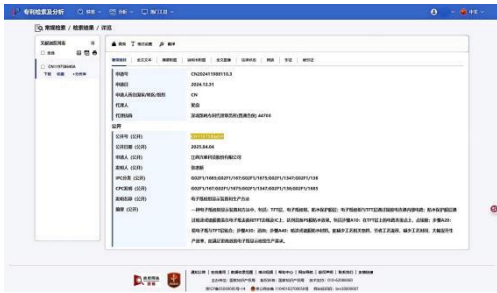
专利检索截图

案例：新材替代

在电子纸模组制造过程中，需要使用环氧树脂型热固化胶对电子墨水薄膜四周进行密封，以确保电子墨水薄膜（FPL）含水量保持稳定。由于环氧树脂型热固化胶需加热才能固化且固化时间较长，生产效率不高且产线节奏难以控制。我们持续对先进材料的追踪与研究，通过导入电子纳米防水涂层（喷涂或覆膜）并结合对生产工艺的优化，研发出“电子纸模组显示装置和生产方法”，缩短了工艺流程、减少了工艺时间，大幅提升生产效率。报告期内，



我们将该研究成果向国家知识产权局提交了发明专利申请。



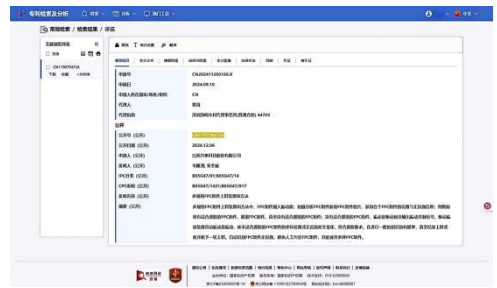
专利检索截图

5.2.3. 创新绿色工艺

工艺过程控制是保障电子纸产品质量的核心环节。我们持续深化制造工艺研究，通过优化关键工序参数、引入智能化控制技术等，减少生产过程中的人工参与（操作），提升制程稳定性和产品一致性，同时减少生产过程的废料排放，提升资源效率，降低环境负荷。

案例：多规格 FPC 组件上料装置和方法

电子纸模组显示屏幕的输出通常是采用 FPC 组件（Flexible Printed Circuit Board）做信号连接端子。FPC 组件规格型号各异，并且在来料拆分、上料、加工等过程中需要人工参与，难以保证工艺过程洁净性和符合性。我们通过对制造过程的深度考察，结合前沿的数字化成果应用，研究开发了“多规格 FPC 组件上料装置和方法”，通过自动识别物料及其正反面，避免人工污染 FPC 组件，且能兼容多种、多规格 FPC 组件上料与加工，有效地保证了产品可靠性和质量稳定性。报告期内，国家知识产权局对该成果的发明专利实质审查已生效。



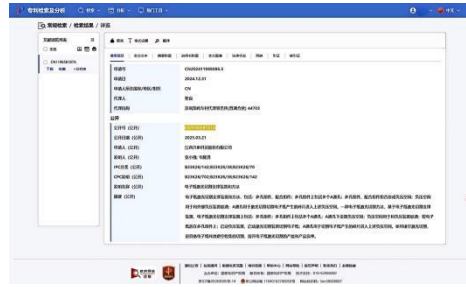
专利检索截图

案例：电子纸激光切割支撑装置和方法

我们针对电子纸激光切割中存在的良率低、脏污严重、去除边角料效率低等问题开展技术攻关，研发了“一种电子纸激光切割支撑装置和方法”，通过采用可拆卸式镂空切割平台以减少平台与电子纸接触面积，并采用真空（负压）吸附、收集切割工艺残渣以减少对产成品的二次污染，有效地提升电子纸切割的产能和产品良率。报告期内，我们将该成果向国家



知识产权局提交了发明专利申请。



专利检索截图

5.2.4. 守护健康安全

我们始终将产品健康安全视为产品研发与制造的首要准则,从材料选择到工艺设计严格遵循绿色环保和安全标准,牢牢守护客户和消费者的使用安全与身体健康。

我们严格遵守相关法规和监管要求,全面开展产品 3C 认证等工作,确保所有产品在上市前均通过严格的安全性能检测并符合国家及行业安全标准。



3C 认证证书（部分）

我们针对每一款产品精心设计编制产品说明书或使用指导手册,详细说明产品的安全使用规范、注意事项及维护方法等,帮助客户和消费者正确应用、操作和维护产品,避免因误用导致的安全和健康风险。

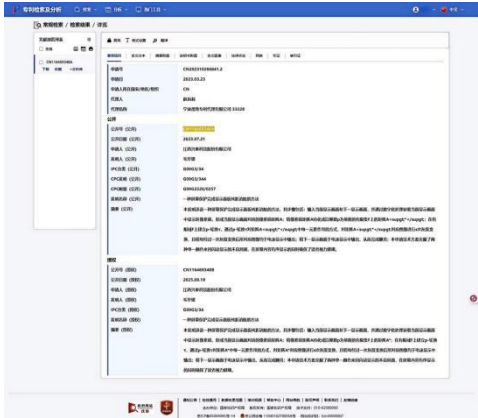


产品说明书示例（部分）

我们持续优化产品与工艺设计，确保客户和消费者在使用过程中获得更稳定、更安全和更健康的体验。

案例：一种屏幕保护完成显示面板残影消除的方法

我们针对电子纸出现残影现象的问题开展了深入研究，从产品结构、加工工艺以及数字处理技术和算法等方面入手，减少乃至消除电子纸显示残影现象，避免用户在阅读过程中的不适感，保护消费者视力健康。2023 年 8 月，国家知识产权局对我们研发的“一种屏幕保护完成显示面板残影消除的方法”的发明专利开始实施实质性审查。



专利检索截图

兴泰科技制定了产品溯源与召回管理制度，确保在发现质量问题后，能够及时识别、隔离、召回和处置缺陷产品，保障消费者的健康与安全。公司定期开展模拟召回演练，以验证召回机制运行的有效性。报告期内，公司发生的涉及消费者健康安全因素的产品召回事件为 0，实际召回的产品数量为 0。

5.2.5. 探索产品回收

兴泰科技将循环经济理念导入产品设计、开发和生产过程，大力推进生产制造过程中的



原辅材料回收利用工作。

我们积极探索产品生命末期管理方法。截至目前，我们已经在产品说明书等文件中，向客户和消费者明示产品报废后的处置方法，提醒客户和消费者正确处置报废产品，减少产品的环境负担并保护消费者健康安全。

我们携手合作伙伴开展产品报废回收的技术和经济可行性研究，努力探索“材料升级-工艺优化-回收利用”的闭环式的全链条产品绿色化路径。

5.3. 践行责任采购

兴泰科技将责任采购作为推动产业链绿色转型的重要抓手，构建从供应商遴选、准入到退出的全生命周期管理体系。我们将 ESG 治理导入采购业务，坚持优质优价的经济原则与负责任的可持续原则相结合，携手供应商共同打造高质量、负责任的可持续供应链。

5.3.1. 供应商管理

我们不断完善《供应商管理程序》等内部制度，从持续扎实推进供应商管理基础工作入手，保障供应链稳定与可持续发展。

■ 供应商开发与准入

我们制定了全面、严格的供应商开发准入标准，通过基本资质审查、问卷调查、现场审核相结合的方式开展供应商准入尽职调查，在实施产品质量检验与质量管理风险评估的同时，对供应商 ESG 管理情况进行全景式风险评估。

我们要求供应商填写《供应商调查表》《供应商社会责任调查表》等问卷进行自我评估，同时结合所收集的供应商资质材料等进行初步评审。对于符合基本准入条件的供应商，我们通过开展现场审核，重点考察供应商在环境保护、职业健康安全、劳工权益保障等方面的合规性与管理水平。我们将在现场评审中发现的不符合项，在 3 个工作日内以邮件方式通知供应商，并要求供应商在收到邮件后的 5 个工作日内回复改善对策，同时由相关部门确认对应的整改措施及佐证资料。逾期一周未提供改善证据的供应商将被取消准入资格。

■ 供应商考核与评审

对于获得准入资格并已正式供货的供应商，我们将其纳入《合格供应商名录》，实施月度考核与年度评审相结合的动态考核机制，持续考察供应商在产品质量、交付能力、服务响应及 ESG 表现等方面的综合绩效。月度考核和年度评审结果作为供应商分级管理、订单分



配及持续合作的重要依据。

5.3.2. 可持续采购

在不断改善提升供应商管理体系的基础上,我们进一步将环境与社会 responsibility 融入采购决策,建立健全供应链风险防范和控制机制,在确保公司业务连续稳定发展的同时,推动供应链整体可持续发展水平持续提升。

政策指引

我们制定了供应商行为准则,将我们的可持续发展理念和要求完整准确地传递给供应商,在与供应商充分沟通的基础上,要求供应商签署《供应商社会责任承诺书》并严格遵守。

政策：责任采购红线

我们制定了供应商 ESG 管理警示红线,明确告知供应商在发生“红线”所列的情况时,我们将直接冻结乃至取消供应商的供货资格。

- ★ 严重的诚信问题,使用未经承认的替代物料,故意瞒报等恶劣行为
- ★ 发生严重的品质和环保问题,如 RoHS (电器电子产品有害物质) 问题、严重的终端客户投诉
- ★ 涉及商业贿赂
- ★ 发生重大企业社会责任问题,违反供应商企业社会责任协议
- ★ 公众环境研究中心存在环保问题记录且未关闭

风险管控

我们定期审视公司运营过程中的风险与机遇,结合对供应商的考核与评审,识别、评估供应链中可能存在的环境与社会风险,并依据风险等级制定有针对性的措施实施分类管控,系统性地防范和管理供应链风险。

风险与机遇识别、评价、应对策划表 (局部)

兴泰盛科													
风险与机遇识别、评价、应对策划表													
类别: ☒ QMS战略 ☐ EHS战略 ☐ IT信息管理 ☐ 过程 ☐ 产品				版本: A2		日期: 2023.12.9							
NO	过程类别名称	重要要素 (工序)	风险/机遇	风险/机会评价 (高7-10, 中4-6, 低1-3)			风险/机会级别	应对措施 (可以是: 设定具体目标, 也可以是: 设计一个实施方案)	措施整合到过程中责任部门	措施有效性评价 (1次/年)			
				严重度	可能性	风险顺序				评价人	评价时间	评价结果	
4	经济	经济	中美贸易、疫情关系,造成市场经济紧张 1、芯片产能紧张,技术难度大导致一家独大的场面 2、下游价格竞争市场紧张激烈	7	7	3	147	高	1、找芯片行业内的多家资源合作; 2、提前储备战略物料; 3、验证cost down物料降低成本	采购部	余勇	2025/1/2	有效
8		行业	电子纸膜片独家供应, 并存在排他协议。	8	9	8	576	高	1、扩展应用到eNote, Retail Signage、IoT等各个领域, 开展与元太的深度合作; 2、与行业优质的UIC、TPF供应链资源进行战略合作, 对技术进行保护	采购部	余勇	2025/1/2	有效
9		技术	价值链组的工艺技术创新; 新教育类、广告类技术开发领先	3	3	3	27	低	目前教育类(研发三部、制造一处)、广告类产品(研发三部、制造一处)试产送样阶段。9月可发观量产。	研发部	冯南	2023/12/9	有效
10		技术	核心材料电子纸膜片的核心技术专利集中在海外企业居多, 无自身核心专利。	6	3	5	90	中	对外部技术壁垒, 靠替代方案及通过专利布局的方式占领先机	研发部	胡自萍	2023/12/9	有效
11		法规	产品销售区域法规如RoHS, 加州65等, 中国RoHS、CCC等	2	2	5	20	低	严格按照法律法规要求来销售产品	品质部/项目部	胡自萍	2023/12/9	有效
			外部经济环境、自然灾难的影响。							人力资源部/			



案例：冲突矿产风险管理

兴泰科技承诺遵循《经济合作与发展组织关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽职调查指南》等规范，推动 3TG（锡、钽、钨和金）等矿物的负责任采购，全面管控供应链人权、环境与治理风险。

公司与合格供应商签署《不使用冲突矿产声明书》，要求供应商遵守关于冲突矿产的国内外法规；我们每年对供应商开展冲突矿产尽职调查，确保公司使用的原料、零部件、组件等物料及物料供应链不含有、不使用冲突矿产。

■ 合同规范

在与供应商充分沟通协商的基础上，我们与供应商签署《诚信廉洁协议》《保密协议》《安全环保协议》等，并将这些协议作为采购框架合同的附件，约定双方在 ESG 治理方面的责任、义务和权利，使之成为双方必须遵守的具有法律意义的约束，以强化我们彼此对可持续发展的承诺，切实保证供应链的稳定和采购业务的连续性。

■ 多元包容

供应商“多元化”是我们保持供应链可持续的另一个重要支柱。我们不断拓展供应商筛选范围，在同等条件下我们优先将那些产品优质、经营稳健、团队进取且具有高度社会责任感的女性所有以及弱势群体所有的供应商、中小型生产性供应商作为我们的合作伙伴，共同构建更加多元与包容的供应链，促进经济社会的多元化发展。同时，我们也积极推行“本地化”采购，在提高物料供应效率、降低采购成本的同时，尽可能减轻采购活动对生态环境的负面影响，促进区域经济增长和运营所在地的可持续发展。

❖ 供应商申诉

我们高度重视供应链中的劳工人权保障的良性发展，将“多元化、平等和包容”作为我们开展供应商尽职调查和风险评估的重点内容。同时，我们为供应商及其员工建立了申诉渠道（电子邮箱：bangongshi@seekink.com），接受来自供应商及其员工对公司采购业务中存在的问题以及供应商劳工人权保障等领域的问题或事件的申诉/举报。对于收到的申诉，我们按照《员工申诉管理程序》等内部规范及时开展调查，并严格保证申诉人的权益。

■ 激励约束

基于供应商考核与评审结果，我们对社会责任管理绩效优秀、表现突出的供应商，在其他合作条件相同的前提下，给予多方面激励，包括但不限于：优先纳入合格供应商名录，缩



短准入流程；优先邀请参与项目竞标，增加合作机会；作为首选采购对象，提高其产品或服务的采购数量占比；提供优惠付款条件等，以树立责任标杆，带动更多供应商重视责任管理。与之相应的是，对存在责任风险的供应商，我们根据风险严重程度与改进情况，采取差异化管控措施，包括但不限于：对轻微违规且积极整改的供应商，给予口头或书面警示，要求限期改进；对违规情况较严重或整改态度消极的供应商，减少采购量，降低合作份额；对存在重大环境违规、严重侵害劳工权益等情况且拒不整改的供应商，暂停采购直至终止合作。

■ 能力提升

对于供应商考核与评审中发现的问题，我们指导供应商及时整改。同时，我们借助走访、展会、现场审核等机会，开展供应商环境和社会责任主题培训和经验交流等活动，分享彼此在可持续治理方面的理念、政策和实践。我们通过为供应商提供相关培训——包括但不限于供应商行为准则、反腐败和商业道德、质量管理、职业健康与安全、环境管理和劳工权益等，以期进一步提高供应链整体的可持续发展能力。

我们持续推进采购团队可持续采购能力建设，定期组织开展覆盖环境保护、社会责任、绿色采购标准与供应链合规管理等内容的专项培训，确保全体采购人员在执行过程中准确理解并严格落实可持续采购要求。我们将可持续采购要求纳入员工绩效考核及职业发展体系，推动采购人员不断提升可持续采购能力。



6. 赋能员工价值



人才是企业宝贵的财富。兴泰科技积极维护员工权益，关注员工成长，创造学习机会以及晋升渠道，打造安全、舒适的工作环境，努力营造融洽、宽松的工作氛围，提升员工的归属感、幸福感。

6.1. 人才招聘管理

兴泰科技严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国未成年人保护法》等法律法规，主动对标国际劳工标准，建立制度化、透明化的招聘与用工管理体系，从源头保障员工合法权益，汇聚多元化人才。

公司采用官网、社会招聘平台、校园招聘、内部推荐等多元招聘渠道，保障平等就业机会，推动社会包容与职场多元化。在招聘过程中，公司实施标准化招聘流程，严格核查应聘人员身份与年龄，坚决杜绝雇佣童工，系统性禁止基于性别、年龄、民族、残疾等与工作能力无关因素的歧视，确保录用决策以岗位所需能力与资质为主要依据。

公司向所有候选人清晰、完整地披露岗位职责、任职要求、薪酬福利构成及职业发展机会，保障信息对等，并通过保持开放沟通渠道，尊重候选人的知情权与反馈权。公司持续优化招聘与用工管理机制，致力于推动就业环境的合规化、公平化与包容化建设。2024 年，公司劳动合同签订率为 100%。



公司官网招聘信息截图

6.2. 平等、多元与包容

公司严格遵守所在地区劳动用工相关法律法规，尊重和维护每一位员工的合法权益，致



致力于打造“机会均等、尊严互重、开放包容”的职场文化。公司在招聘、选拔、培训、晋升、薪酬和激励等各环节，坚决杜绝基于性别、年龄、民族、宗教信仰、婚育状况、地域、身份等任何形式的歧视，确保员工在职业发展机会和资源获取方面享有平等权利。

6.2.1. 女性关怀与职业平等

公司坚持性别平等原则，确保女性员工在招聘录用、岗位晋升、绩效评价、薪酬福利及培训发展等方面享有与男性员工同等的权利与机会，坚决反对任何形式的性别偏见和隐性歧视。吉安基地严格执行国家关于女职工保护的相关法律法规，为符合条件的女职工提供法定产假、哺乳期安排等特殊保护，并在工作安排上充分考虑孕期、哺乳期员工的身心需求，通过管理者培训和员工宣导，营造安全、尊重、包容的职场环境，支持女性员工在职业发展与家庭责任之间实现平衡。

公司设立工会女职工委员会，负责维护女职工合法权益，收集并及时反馈女职工诉求，参与涉及女职工切身利益事项的协商与决策，监督《女职工权益保护专项集体合同》的履行情况，并定期组织健康关爱、职业发展与心理疏导等主题活动。报告期内，公司围绕“三八”国际妇女节开展“赴春天之约 绽巾帼芳华”主题活动，进一步提升女职工的荣誉感、归属感和身心幸福感。



“赴春天之约 绽巾帼芳华”三八妇女节活动

6.2.2. 弱势群体保障

公司关注潜在弱势群体的就业机会与发展权利，坚持“同工同酬、机会均等”，在岗位配置、劳动报酬、培训机会、职业晋升、社会保险等方面给予平等对待，不因身份、户籍、身体状况等因素而区别对待。公司在工作环境和设施条件允许的范围内，逐步改善无障碍通行、工位布置和安全防护等条件，为有特殊需要的员工提供合理便利。同时，公司鼓励管理者和同事以包容、尊重的态度看待多元背景员工，通过导师带教、定向培训、心理关怀等方式帮助弱势群体融入团队，增强其归属感和安全感，促进公司整体职场文化向更加多元、和



谐与有温度的方向发展。

6.3. 尊重和保障人权

兴泰科技严格遵守各经营所在地适用法律法规，参照《联合国商业与人权指导原则》（UNGP）、国际劳工组织（ILO）核心公约等国际准则，并采取与 SA 8000 社会责任标准一致的管理实践，坚决杜绝任何侵犯和违反人权的行为。

公司已建立较为完备的内部制度保障体系，包括但不限于《反歧视与反骚扰管理程序》《禁止强迫和强制性劳动管理程序》《禁止使用童工管理程序》等专项制度，明确禁止强迫劳动、歧视、骚扰及雇佣童工等行为，切实维护每一名员工的合法权益，营造人人平等、相互尊重的工作环境。

6.3.1. 人权风险评估

为有效落实人权管理，吉安基地围绕自身运营中可能涉及的人权议题开展系统性风险识别、评估与持续改进，定期推进人权风险尽职调查，确保劳动人权在实际经营活动中得到切实保障。同时，公司参考 SA 8000、联合国全球契约以及全球报告倡议组织（GRI）中关于人权的重点议题，以系统化方式盘点潜在人权风险，并依据发生概率与影响程度进行综合评估和优先级排序，提出相应的减缓和补救措施，降低人权风险对企业和利益相关方的负面影响，持续打造安全、放心、幸福的职场环境。

人权风险管理流程

风险评估	参考 SA 8000、联合国全球契约以及全球报告倡议组织（GRI）中关于人权的重点议题，通过内部审计及内外部利益相关方访谈、调研等形式，综合评估人权风险。
预防措施	系统盘点公司现有内控制度与业务流程，完善反歧视、禁止强迫劳动、禁止使用童工、女工与未成年工保护等配套政策，并嵌入招聘、用工、绩效与供应链管理等环节，从源头预防人权风险事件发生。
监督审计	建立内部审计与日常检查相结合的监督机制，定期开展人权议题专项审计，跟踪政策执行情况及投诉、申诉受理情况，及时识别潜在问题并形成整改要求与反馈闭环。
减缓行动	对已识别的人权风险，监督相关整改措施与行动方案的执行进度和效果，确保员工管理要求落到实处，通过培训提升、流程优化、责任追究等方式降低风险影响，并防止类似问题再次发生。



6.3.2. 人权风险预防与补救措施

在系统开展人权风险识别与评估的基础上，吉安基地围绕“事前预防、事中干预、事后补救”建立了较为完善的人权风险应对机制，确保员工合法权益得到切实保障。

人权风险预防与补救一览表

风险情形	预防措施（事前）	申诉与调查机制（事中）	补救与保护措施（事后）
误用童工	◆ 在招聘环节实施严格年龄审查，要求提供有效身份证明； ◆ 对外包和劳务派遣用工同步提出同等要求； ◆ 在用工制度中明确“零童工”底线，并通过培训提高管理人员和班组长对童工风险的识别能力。	◆ 一旦发现疑似童工，由人力资源部会同相关管理者立即启动核查程序，确认年龄及用工事实； ◆ 同时暂停其作业，避免继续暴露在不适当的工作环境中； ◆ 形成调查记录并上报管理者代表。	◆ 立即停止劳动关系并结清全部薪资； ◆ 安排专人护送回原居住地并由父母或监护人签收，相关差旅及费用由公司承担； ◆ 对在岗期间患病或伤残的童工承担治疗和生活费用； ◆ 协助其继续接受教育； ◆ 对责任部门和责任人依法依规处理，防止再次发生类似情形。
强迫劳动	◆ 在制度中明确禁止扣押证件、限制人身自由、以暴力或威胁方式强迫劳动等行为； ◆ 优化考勤、加班和薪酬发放机制，确保劳动关系建立在平等自愿基础上； ◆ 通过培训提升一线管理者识别强迫劳动迹象的能力。	◆ 员工可通过员工委员会、意见箱、热线或直接向管理者代表反映疑似强迫劳动问题； ◆ 管理者代表按程序立即组织调查，核查工时、薪酬发放、人员流动及现场管理情况，确认是否存在强迫劳动或类似风险，并形成调查报告。	◆ 对确认存在强迫劳动情形的责任人给予严肃处理或解除劳动合同，必要时移交司法机关； ◆ 向受影响员工提供适当赔偿，协助其获得法律援助； ◆ 公开整改措施，修订相关管理制度，强化培训与监督，防止强迫劳动风险在组织内部或供应链中再次发生。
歧视、骚扰与虐待	◆ 在制度中明确禁止任何形式的歧视、骚扰、虐待和暴力行为，将性别、年龄、民族、宗教、婚育等纳入重点防控维度； ◆ 通过新员工培训、年度再培训、宣传栏等方式强化平等与尊重观念，营造“零容忍”文化氛围。	◆ 员工可向员工代表、常务副总、人力资源部或其他信任的管理者报告，也可通过管理者信箱匿名投诉； ◆ 公司以谨慎、保密的方式快速开展调查，访谈当事人和证人，收集相关证据，并在合理时限内形成调查结论和处理建议。	◆ 对确认存在歧视、骚扰或虐待行为的责任人，视情节给予规劝、警告、调岗、停职直至解除劳动合同，严重者移交司法机关； ◆ 对受影响员工提供适当赔偿或协助获得司法协助； ◆ 内部通报事件及整改措施，并通过后续培训和制度优化防止类似事件重演。

6.3.3. 人权意识培训

吉安基地将“尊重和保障人权”理念纳入员工培训体系，围绕《联合国工商业与人权指导原则》（UNGP）、国际劳工组织核心公约、SA 8000 社会责任标准以及公司内部制度，针对不同层级开展分层培训，对新员工实施入职必修课程，使其充分了解公司在人权方面的承诺、行为底线及申诉渠道；针对一线主管和中高层管理者，重点强化用工合规、反歧视与反骚扰管理、童工与强迫劳动识别与防范、工作时间与薪酬合规、隐私与人格尊严保护等议题，并结合典型案例开展情景研讨，提升识别和处置潜在人权风险的能力。同时，公司还会进行匿名调查，了解员工的体验和需求，以便不断改进培训内容和方式，持续推进反歧视和



反骚扰工作，确保职场环境始终保持公平、公正、安全。

6.4. 改善薪酬福利

公司严格遵守国家及地方劳动法规，构建了由固定薪酬、绩效激励和多层次福利组成的综合薪酬福利体系，致力于提升薪酬福利的竞争力和公平性，增强员工获得感、幸福感与归属感，为人才吸引与长期留任提供有力支撑。

6.4.1. 薪酬管理

兴泰科技薪酬管理目标

到 2030 年，实现全体在职员工实发薪资持续高于当地维生工资标准，低于维生工资的
员工占比为 0%。

公司制定并实施《薪酬管理程序》，对工资结构、计发方式、加班报酬、福利待遇等进行系统规范，确保薪酬管理依法合规、公开透明、标准明确。公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》等相关法律法规，合理设置工作时间和加班安排，根据法定标准支付加班工资，明确工资构成、发放时间及扣除项目，保障员工知情权和收益权。

公司全面贯彻“同工同酬”，对从事同类岗位且具备相同技能水平、承担相同工作责任的员工，在薪酬结构和增长机制上一视同仁，不因性别、年龄、民族、籍贯等与工作能力无关的因素而产生差别待遇。公司通过基本工资、绩效奖金、津贴补贴等多维度薪酬组合，将员工个人绩效、团队贡献与公司经营业绩紧密挂钩，在保障员工基本生活的前提下，充分发挥薪酬的激励作用，鼓励员工提升能力、创造价值、与公司共同成长。

公司承诺向所有在职员工支付高于当地维生工资标准的薪酬，并通过对当地物价水平、网络公开信息以及员工生活状况的定期调研，动态评估维生工资水平，对员工实发工资进行
比对分析，以此作为薪酬调整与结构优化的重要参考。

6.4.2. 福利体系

吉安基地持续完善多层次福利体系，从薪酬、保障、健康与工会关怀等方面为员工提供
全生命周期的综合支持。

吉安基地福利体系一览

福利类别	主要内容	说明
法定福利	社会保险	为员工依法缴纳养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险，保障基本社会安全。



	住房公积金	按规定比例为员工缴存住房公积金，支持员工改善居住条件。
	法定带薪休假	依照劳动法规执行年休假、婚假、产假、陪产假等各类法定休假。
薪酬津贴	绩效奖金	与个人及团队绩效挂钩的浮动薪酬，体现多劳多得、优绩优酬的导向。
	津贴与补贴	依据岗位性质和劳动强度提供岗位津贴、夜班津贴、高温津贴、全勤补贴、司龄补贴等。
	生活工资保障	定期对比当地生活工资水平，确保员工实发工资不低于维生工资，逐步提升保障水平。
健康与安全保障	补充商业保险	通过工会或公司统一购买意外险、补充医疗保险等，增强员工风险保障能力。
	健康管理	定期组织员工健康体检，视需要提供心理关怀、健康讲座等服务。
	职业健康与安全保障	配发劳动防护用品、改善作业环境、开展安全培训等，降低职业健康安全风险。
人文关怀	节日及慰问福利	在传统节日、重要节点向员工发放慰问品、礼金或祝福礼包。
	文体与团建活动	定期组织团建、年会、文体比赛等活动，增强团队凝聚力与归属感。
	关爱特殊群体	通过女职工委员会、困难职工帮扶等形式，为女职工、困难职工等提供针对性支持。
培训与发展	培训与发展机会	为员工提供岗位培训、技能提升、管理能力培养等机会，支持职业发展。
民主沟通	民主协商	通过工会、职工代表大会、集体合同等渠道，保障员工参与企业事务和维护自身权益。

6.4.3. 员工关怀

公司坚持“以人为本”的管理理念，将员工关怀纳入日常运营与企业文化建设的重要内容，持续增强团队凝聚力与员工归属感。通过系统化的节日慰问、文体活动、人文关怀等举措，帮助员工在繁忙工作之余舒缓压力、增进交流，营造温暖、尊重、互助的工作氛围。

■ 节日活动

公司结合传统佳节和重要纪念日，持续开展形式多样的节日关怀活动。围绕春节、端午节、中秋节等传统节日，公司通过发放节日礼品、组织联欢活动等方式，向员工及其家属表达感谢与祝福。



“乘龙之势，赋能 2024” 新春活动



万“粽”一心，共创美好愿景&乘风破浪，方能出“粽”端午活动



“盈月揽芳华、美好共此时” 中秋活动



越南公司“新起点、新征程”活动

■ 文体活动

公司积极倡导健康、积极的生活方式，定期组织各类文体活动，如篮球、两人三足、拔河比赛、趣味运动会等体育活动，以及团建拓展、技能比武、文艺联欢等文化活动，搭建跨部门沟通与团队协作的平台。通过丰富的文体活动，公司帮助员工缓解工作压力、提升身心健康水平，同时增强团队间的信任与协作，进一步夯实企业文化认同感和组织凝聚力。



“兴泰之声 音你而精彩”——歌唱比赛





兴泰科技第二届“逐梦追光 驰骋赛场”运动会

■ 员工慰问

公司高度重视员工身心健康与家庭福祉，建立了常态化的员工慰问机制。在高温酷暑、一线加班、重点项目攻坚等特殊时期，公司组织开展送清凉、送温暖活动，向一线员工发放防暑降温用品及慰问品，关注员工工作状态和身心健康。



“送清凉”防暑降温慰问活动

6.4.4. 员工沟通与交流

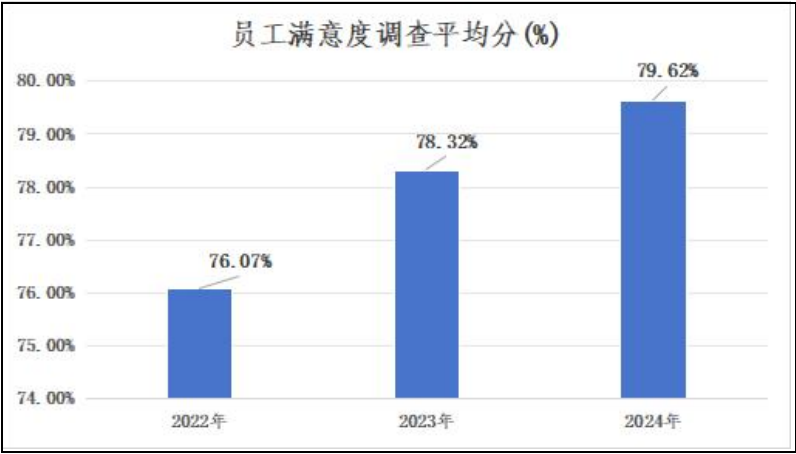
吉安基地致力于打造开放、透明的双向沟通环境，依法成立工会并制定《工会章程》，通过民主选举产生工会委员会代表，形成制度化、常态化的核心沟通渠道。我们依据《结社自由及集体谈判权利管理程序》，充分尊重并保障员工自由结社、参与集体谈判及民主管理的权利，支持工会依法独立开展工作。

在制定或修订涉及员工切身利益的规章制度时，我们主动听取工会及员工代表意见，定期召开职工代表大会，就劳动合同、薪酬福利、劳动安全、职业培训、员工权益保障等事项开展集体协商并签订、履行《集体合同》，确保员工重大权益事项经充分沟通、共同决策。公司严禁任何形式的打击报复和差别对待，切实维护员工的参与权与表达权。2024 年，吉安基地集体合同签订率为 100%。



员工座谈会

公司构建了多层级、高效能的员工沟通与申诉反馈体系，通过《员工申诉管理程序》明确意见箱、专线电话、电子邮件、书面信件及面对面沟通等多元渠道，公司积极搭建日常沟通平台，主动了解并解决员工在工作与生活中遇到的实际困难，并定期开展员工满意度调查，系统收集意见、量化分析结果、推动持续改进。通过申诉、主动沟通与定期评估的综合机制，有效保障了员工权益，并持续提升了员工的满意度与归属感。2024 年，公司员工满意度调查结果为 79.62%，较上一年增长 1.31%。



近三年员工满意度调查结果

6.5. 促进员工发展

公司将人才视为重要的战略资产，把“持续学习、共同成长”作为组织文化的重要组成部分，围绕公司战略与业务需求，构建了覆盖全员、全岗位、全职业周期的培训与发展体系。通过系统化的培训管理、清晰的职业发展通道以及科学的绩效与晋升机制，公司不断提升员工专业能力与综合素养，支持员工与企业协同发展、价值共创。



6.5.1. 培训管理

公司已建立系统化的员工培训管理体系，通过制度建设、组织保障和全过程评估，将培训作为提升员工能力、支撑公司战略的重要抓手。公司坚持“以发展促培训、以培训促发展”的原则，围绕员工职业全周期，设置新员工培训、在岗培训、管理干部培训、专业技能培训及学历与资格提升等模块，形成多层次、多形式的学习体系。

公司实行“公司统筹、人力资源部主导、部门协同、全员参与”的培训管理模式，明确各层级在培训计划编制、资源投入、组织实施和效果评估方面的职责分工，并将培训结果与绩效考核、职级晋升、岗位调整等人力资源管理环节相衔接，形成培训管理闭环。

员工培训体系

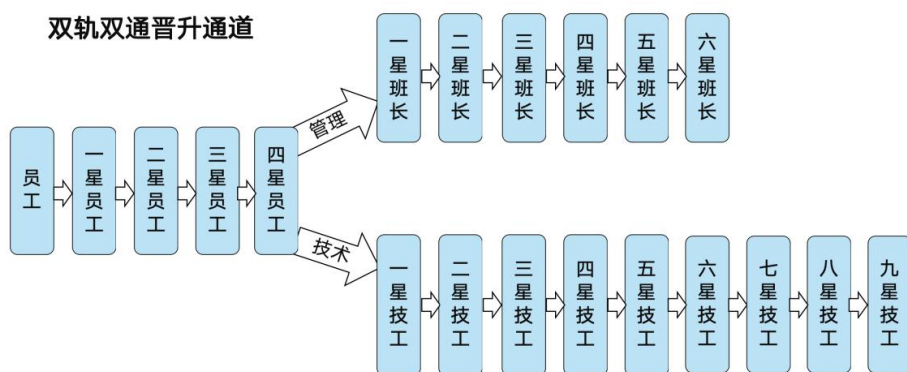
培训对象	主要培训内容	培训核心目标
新入职员工	公司发展历程与企业文化、组织架构与主营业务；人力资源制度、行为规范、考勤与奖惩、薪酬福利；基本安全知识、宿舍与就餐管理规定；所属部门职责、岗位职责与基本操作流程等。	帮助新员工快速了解公司与岗位要求，完成从“社会人”向“兴泰人”的角色转变，具备基本上岗资格。
生产/技术一线员工	工艺流程与作业指导书、设备操作规程和保养；质量意识与缺陷预防，现场 5S 管理；安全操作规程与职业健康防护；问题分析与改善技能等。	提升岗位操作技能和质量意识，降低安全风险与质量事故，支撑稳定高效生产。
职能及专业技术人员	专业知识与法规标准（如采购、财务、质量、研发、ESG 等领域）；内部管理制度与业务流程；信息系统与办公软件应用；跨部门协同与沟通技巧等。	提升专业判断与业务支持能力，提高跨部门协同效率，为经营管理提供支撑。
中基层管理人员	管理理论与工具（计划、组织、用人、沟通、监督）；目标与绩效管理、团队建设 with 员工辅导；问题分析与决策；企业制度执行与合规管理等。	强化执行力与团队管理能力，打造高效中坚管理层，保障公司制度与战略在一线有效落地。
高层管理人员	企业战略规划与年度经营计划管理；组织变革与人才梯队建设；财务与经营分析、风险管理；企业文化建设与领导力提升等。	提升战略洞察和经营决策能力，统筹资源配置，推动企业中长期战略目标实现。
特殊/关键岗位人员	特种设备操作、安全与环保、品质管理、内审稽核等岗位的法律法规与标准要求；持证上岗所需专业知识与技能；体系审核与现场检查要点等。	确保关键岗位人员持证上岗、专业合规，提升在安全、质量、合规等关键环节的控制能力。

为提升培训实效，公司综合采用面授、多媒体教学、会议培训法、案例研究法、角色扮演、实操培训、户外培训、工作轮换、情景模拟训练等多种方式，结合不同对象与课程特点灵活组织实施，实现知识传授、经验分享与情景演练相结合，保障培训成果在实际工作中的落地转化。

6.5.2. 职业发展

公司制定并实施《岗位职级管理制度》《晋职晋级管理制度》《轮岗管理制度》《波形岗位激励管理办法》《优秀员工和团队评选管理办法》等一系列制度，规范人才培养、选拔与聘用标准，明确晋职晋级规则，遵循“逐级晋职、逐级晋级与跨级相结合”的原则，营造公平、公正、透明的用人环境，畅通员工职业发展通道，激发员工持续提升专业能力与综合素质，与公司携手创造长期价值。

通过管理通道与技术通道并行的“双轨双通晋升机制”，支持员工根据自身特长选择管理型或专业型发展路径，并在不同序列之间进行双向流动，最大限度激发个人潜能，实现员工成长与公司战略发展的同频共振。



双轨双通晋升通道



技工培养“基石成长计划”启动仪式



工程师对标机长培训活动

6.5.3. 绩效考核

兴泰科技依据《绩效管理制度》，构建以“绩效目标+行为表现”为核心的绩效管理体系。公司通过月度、季度及年度三个层级开展绩效考核，结合 KPI（关键绩效指标）与 KBI（关键行为指标）设定个人绩效承诺（PBC），并运用 SMART 原则对考核指标进行量化分解，确保考核标准具体、可衡量、可追踪。绩效结果经部门负责人、人力资源部逐级审核确认后，作为绩效工资发放、年度调薪、职级晋升、岗位调整及人才培养的重要依据，绩效优

秀的员工可获得更高绩效系数、优先晋升和培训深造机会；对年度内连续绩效偏低或不胜任岗位的员工，公司通过辅导、培训、轮岗等方式优先帮助其改善，对仍无法胜任岗位者依法依规进行岗位优化或调整。

公司将绩效结果与荣誉表彰紧密联动，制定《优秀员工和团队评选管理办法》，定期开展季度及年度“服务之星”“技能之星”“科研之星”“优秀班长”等评选，对在核心价值观践行、业绩贡献、团队协作和创新改善等方面表现突出的个人及团队给予精神表彰与物质奖励。通过绩效考核、薪酬激励与荣誉表彰的协同运作，兴泰科技不断强化以业绩和价值创造为导向的用人导向，营造公开、公平、公正、可预期的激励环境，提升员工积极性和组织整体绩效。



员工表彰会

6.6. 维护职业健康安全

兴泰科技坚持“安全第一、健康至上”的原则，严格遵守国家安全生产、职业病防治和消防等法律法规，落实安全生产，全方位保障员工生命安全和身心健康，努力实现安全事故和职业病“零发生”的目标。

6.6.1. 健全管理体系

兴泰科技在生产经营过程中，严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国消防法》《江西省安全生产条例》和越南社会主义共和国发布的《2016 年第 44 号议定/ND-CP-劳动安全与卫生法》《公安部第 103/2025 号通知：国家消防技术标准——建筑物及工程消防、灭火、救援与应急救援装备配置规范》等法律法规，参照 ISO 45001 职业健康安全管理体系要求，持续构建系统化环境与职业健康安全管理体系。公司建立安全生产责任制，设立环境与安全管理委员会，由公司总经理担任安全生产负责人，各职能部门负责人担任本



部门安全生产第一责任人，分级落实安全生产、消防管理、职业病防治、特种设备安全管理等职责。



ISO 45001 体系证书

公司围绕“风险分级管控+隐患排查治理”双重预防机制，定期识别和评估生产现场的危险源和职业健康风险，形成关键风险清单，明确责任部门和控制措施，并通过安全目标分解、检查考核、整改闭环等手段，将职业健康安全管理要求嵌入日常运营过程，从源头预防和减少生产安全事故，切实保障员工生命安全与身心健康。

● 职业健康安全文化

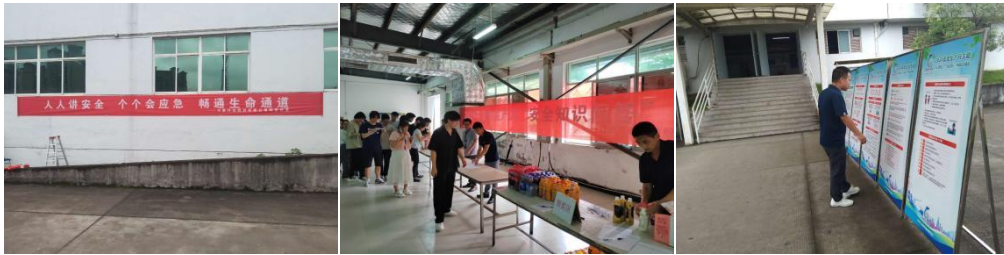
吉安基地持续将“安全第一、预防为主”的理念融入生产运营管理全过程，制定并实施《安全教育培训管理规定》，建立分层分类的安全教育机制，围绕“班前提醒、班中管控、班后复盘”开展日常安全教育，提升全员职业健康与安全意识。吉安基地将职业病防治知识纳入新员工入职培训内容，对新入职及在岗员工实施上岗前、在岗期间的职业卫生专题培训，为职业病危害岗位人员组织有针对性的课程，使员工掌握本岗位及作业场所的职业病危害因素、防控措施与应急处置方法。

2024 年，吉安基地围绕消防安全、环境保护、机械安全等主题系统开展内外部安环培训：内部组织消防器材点检、固废管理、机械安全等专项培训，对班组长开展现场安全管理能力提升培训，并对保安队伍进行消防设备操作技能实操训练，有效提升员工风险识别与安全操作水平；同时，吉安基地协助相关人员参加高、低压电工、叉车司机、中级建（构）筑物消防员等特种作业取证与复审培训，确保关键岗位人员规范持证上岗，夯实安全管理专业能力基础。



安全生产培训

吉安基地积极组织开展“安全生产月”等主题活动，通过张贴宣传看板和横幅、开展机械安全专题培训、举办环安知识有奖竞答等多种形式，强化全员安全意识，提升员工参与度和安全学习积极性。通过系统化培训与多样化实践活动相结合，公司不断提升员工职业健康安全素养，推动安全生产管理持续改进。



安全生产月活动

6.6.2. 职业健康管理

■ 职业病防治

吉安基地制定并实施《职业健康管理规定》，严格执行国家职业病防治法律法规和标准，落实职业病防护设施“三同时”管理要求，在项目设计、建设和投产阶段同步规划、建设和验收职业病防护设施。

吉安基地定期开展作业场所职业病危害因素检测与评价，委托具有资质的职业卫生技术服务机构对噪声、粉尘、有毒有害物质等进行监测，建立职业病危害因素监测档案和《职业病危害因素清单》，明确相关岗位的防护要求、健康检查内容及复查周期。对接触职业病危害作业的员工，公司坚持“上岗前、在岗期间、离岗时”全周期职业健康检查制度，对检查结果异常的员工及时调整岗位并跟踪复查。在与新进员工签订劳动合同时，我们如实告知可能接触的职业病危害因素、可能后果及防护措施，引导员工正确使用防护设施和应急资源。2024 年，公司职业病确诊病例为 0。

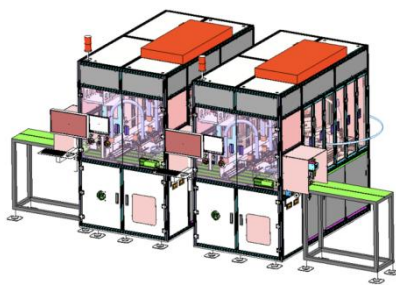


■ 人机工程研究

我们持续优化人机工程设计，通过引入人体工学评估工具，对关键岗位进行风险识别与干预，结合设施设备升级和工艺过程改进，防范职业病风险、降低员工劳动强度，全面提升作业安全性与舒适性。

案例：全自动外观 AOI 导入

公司电子纸模组小尺寸产线外观检测采用人工目视全检的方式，工作期间员工需长时间集中用眼，容易产生视觉疲劳，进而造成漏检、错检等风险。为改善员工职业健康与工作体验，我们购置安装了全自动外观 AOI 设备，以设备标准化检测替代高强度人工目检作业。项目实施后，人工目视检测强度下降了 60%，有效降低该岗位的职业健康风险，同时也提高了检测的准确率。



全自动 AOI 检测设备

■ 劳动防护

公司制定《劳动防护用品管理规定》，建立劳动防护用品选用推荐表，确保不同风险等级和岗位类别的员工均配备与其作业环境相匹配的防护用品，切实保障作业人员岗位安全。公司严禁未佩戴或未正确佩戴、使用防护用品的人员上岗作业，同时加强对外来施工及检修人员的监督检查，将其劳动防护用品配备和使用情况纳入现场安全管理要求，对发现的违规行为或安全隐患，立即责令整改。

公司在生产区域和重点岗位设置应急物资柜、应急药箱，并定期开展检查与补充，确保急救用品和应急防护物资处于完好可用状态。此外，公司面向员工开展劳动防护用品及应急防护知识培训，内容涵盖作业场所主要危害因素、相关法规标准要求、工程与管理控制措施、个体防护用品的正确佩戴方法以及维护、保养和检查要点等，持续提升员工的风险识别能力和自我防护意识。



应急设施和物资及个人防护用品

■ 心理健康保护

在关注员工身体健康的同时，公司亦重视员工的心理健康与情绪管理，努力营造安全、尊重、支持性的工作氛围。公司通过员工关怀活动、安全月宣导、团队建设、沟通交流等多种形式，引导员工正确疏解工作压力，倡导理性沟通、积极求助的文化氛围。对于承受较大工作压力或存在特殊需求的员工，公司鼓励管理者加强日常沟通与关怀，必要时协同人力资源部门提供个性化支持，帮助员工在工作绩效与身心健康之间取得平衡。



员工心理健康培训

6.6.3. 安全生产管理

■ 安全风险管控

吉安基地围绕“事前预防、闭环整改”的原则，建立安全风险识别、评估与分级管控机制，对重点设备、危险工序、特种作业等进行系统风险辨识，明确风险等级、控制措施和责任单位，并纳入日常检查要点。根据安全检查和隐患排查情况，吉安基地建立《隐患排查台账》，详细记录每一项隐患问题描述、责任部门、整改措施、完成时限及复查结果，实现隐患治理全过程可追踪、可核查。

对于重大事故隐患，吉安基地系统梳理隐患现状及成因，评估危害后果和整改难度，制定专项治理方案，并定期向职工代表大会及应急管理、生态环境等相关部门报告治理进展，



确保重大事故隐患整改有方案、有资源、有时限、有成效。2024 年，吉安基地共排查安全隐患 153 项，整改率达到 100%。

安全检查类型	频次	主要内容概述
日常安全检查和隐患排查	每日	依据《每日安全、环保、消防巡查表》，对建筑设施、消防设备、生产安全、危险化学品管理及环境保护等进行巡回检查。
综合性隐患排查	每年至少 1 次	由公司总经理或分管领导牵头，相关部门共同参与，对公司整体安全生产状况开展全面体检式排查。
专业性隐患排查	每年至少 1 次	由工艺、设备、电气等专业部门及技术人员组织，聚焦关键设备、工艺流程、特种设备等专业技术领域开展专项检查。
季节性隐患排查	每季度	围绕高温、汛期、防寒防冻等季节特点，开展针对性隐患排查与专项整治。
重大活动及节假日前隐患排查	重大活动及节前	对厂区内外部环境、安保状态、电气设备、生产装置、应急物资储备、办公区域及应急值守情况进行全面检查。
事故类比隐患排查	不定期	结合公司内部及同行业典型事故案例，举一反三开展专项检查和全员安全警示教育。

■ 安全生产应急

吉安基地依据《应急准备和响应控制程序》等制度，识别火灾、自然灾害、触电事故、化学品泄漏、设备故障及停水停电等可能影响员工安全与生产连续性的突发事件，明确应急响应分级、处置流程和职责分工，配备必要的应急物资和应急装备。

吉安基地定期组织和参与多类型应急演练，如触电事故应急处置演练、消防疏散及灭火实操、危险化学品泄漏事故应急演练等，通过模拟真实场景检验应急预案的适用性和可操作性，提升员工应急响应能力和协同处置水平。公司积极推进消防工作标准化创建，开展消防“五位一体”工作，并通过消防救援部门相关验收。



消防应急演练



7. 夯实治理基石



公司始终坚持依法合规经营，将诚信文化和合规管理融入治理架构、制度建设和经营实践的各环节，不断完善公司治理结构、健全商业道德规范、强化信息安全管理，为企业稳健发展和股东长期价值创造提供坚实保障。

7.1. 健全治理体系

兴泰科技严格遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等法律法规，建立了以股东会、董事会、监事会和管理层为核心的“三会一层”公司治理架构，持续提升决策的规范性与透明度，保障公司稳健运行。

公司治理架构一览

股东会	股东会是公司的最高权力机构，依法审议和决定公司的经营方针和投资计划，并对董事会和监事会的报告进行审议并作出决议，就年度财务预决算方案、利润分配方案、债券发行、注册资本变更等重大事项行使决策权。
董事会	董事会是公司的经营决策机构，由 5 名董事组成，其中包含 1 名女性董事，成员具备良好的专业背景和履职能力，能够胜任公司战略决策和风险管理职责。 董事会负责召集股东会并报告工作，执行股东会决议；审议决定公司的经营计划和投资方案；制定公司基本管理制度；决定公司内部管理机构设置；听取总经理工作报告并对管理层履职情况进行监督和评价。
监事会	监事会是公司的监督机构，依法对董事会和高级管理人员履职行为实施监督，对董事会编制的公司定期报告进行审核并出具书面审核意见；对董事、高级管理人员违反法律法规或损害公司和股东利益的行为提出纠正意见或罢免建议，维护公司整体合法权益。
管理层 (总经理)	管理层（总经理）负责主持公司日常生产经营管理工作，组织实施董事会决议和年度经营计划，具体制定并推动落实各项规章制度和业务管理措施；围绕公司整体战略目标，统筹资源配置和经营管理，并定期向董事会报告经营情况和重大事项，确保决策高效执行。

7.2. 商业道德建设

公司坚持“诚信为本、合规为先”的经营理念，持续完善商业道德与合规管理制度体系，从反贪污腐败、公平竞争、利益冲突管理、反欺诈、反洗钱以及信息安全与隐私保护等多方面入手，构建覆盖全员、全业务链的诚信合规管理框架。公司通过制度建设、流程控制、培训宣导和监督检查等组合措施，将合规要求融入采购、销售、财务、信息管理等关键环节，防范合规风险，维护公平有序的营商环境。吉安基地与全体职工签订《员工廉洁自律协议》，



明确廉洁从业红线和行为底线，2024 年吉安基地《员工廉洁自律协议》签订比例为 100%。

7.3. 反贪污腐败

兴泰科技坚持“零容忍”反腐立场，严格禁止任何形式的行贿受贿和不当利益输送，致力于建设风清气正的廉洁文化。公司发布并实施《反腐败管理制度》，进一步细化腐败风险识别、岗位内控要求、礼品管理及监督问责机制，构建“预防为主、惩防结合、综合治理”的反腐败管理体系。

7.3.1. 反贪腐管理体系

公司明确“公开、公平、公正”和“一把手负总责、谁主管谁负责”的原则，将反腐败要求融入采购、销售、研发、品质、生产、人力资源、财务、内审等关键业务流程，通过制度建设、流程管控和文化宣导，持续提升反腐治理能力。

反腐败工作领导小组

组长（总经理）	对公司反腐败工作负总责，负责总体部署和统筹协调；
综合副组长 （综合部负责人）	负责礼品登记、分配与处理等日常事务，并组织相关制度宣贯；
监督副组长 （内控信息部负责人）	负责反腐败相关内控建设、审计监督及违规行为调查处理；
成员 （各部门负责人）	为本部门反腐败工作的第一责任人，负责将反腐要求落实到本部门日常管理和业务流程中。

内控信息部负责牵头完善内控制度与业务流程，强化权力运行监督和制约；财务部门负责健全资金管理和费用审批制度，防范贪污、挪用、侵占资金等行为；各业务部门需结合业务特点，落实领导干部廉洁自律要求，定期组织反腐倡廉教育，提升全体员工的法纪意识和廉洁意识。

7.3.2. 反贪腐风险管理

公司围绕“高风险业务环节+重点岗位”开展腐败风险识别与防控，将风险清单和防范措施嵌入具体业务流程中。重点关注采购、销售、技术研发、品质管理、生产管理、人力资源、财务和内部审计等关键岗位，梳理包括供应商和客户准入、合同条款设置、费用报销、资金支付、质量检验、用人决策等环节中的腐败风险点，形成书面风险台账和控制要求。

反贪腐风险管理一览

岗位类型	风险因素	防控措施
采购岗位	供应商开发与评审不规范、供应商信息失真、接受宴请和回扣、泄露采购信息、虚报需求和价格、中介	建立供应商准入与定期评审机制，实施多方比价和公开评审，对中介服务设定金额阈值和集体决策要求，严格采购预算和审



	服务费使用不透明等。	批流程，实行廉洁协议与利益冲突申报，强化系统权限与数据安全。
销售岗位	客户信息虚假或来源不明、私下收受回扣或货款、恶意设置不合理条款和账期、虚报差旅和招待费用、泄露客户信息等。	规范客户准入与回款流程，严禁私自收款，实行价格审批和合同合规审查，多级审核费用报销，建立客户回款跟踪与异常预警机制，明确销售人员廉洁行为规范和利益冲突申报要求。
技术与研发岗位	篡改技术数据、泄露技术秘密和专利信息、虚报研发费用、利用公司资源从事私人项目、与外部机构勾连损害公司利益等。	签署保密协议，强化技术资料和源代码管理，建立技术成果登记和归属机制，加强研发费用跟踪与审计监督，要求技术人员遵守廉洁协议，防范利益输送和利益冲突。
品质管理岗位	收受供应商贿赂、故意放宽或篡改检验标准、隐瞒质量问题、虚报检验结果或整改情况等。	实行多级、多人的检验与审核制度，统一质量标准 and 操作流程，推行轮岗和质量问题报告机制，建立质量问题跟踪与整改核查机制，防止不合格物料和产品流入生产及市场。
生产管理岗位	排产偏袒、挪用或浪费原材料、虚报产量和效率、虚报设备维护费用、隐瞒生产质量问题等。	生产计划由多部门协同审核，严格原材料领用和设备维护制度，加强生产数据审核抽查，建立质量问题上报和追踪机制，对车间管理人员实行廉洁和利益冲突申报。
人力资源岗位	在招聘、晋升中收取好处费或徇私，泄露人事和薪酬信息、绩效评定不公、虚报活动或培训费用等。	公开透明的招聘与晋升流程，多维度绩效考核与申诉机制，规范薪酬与福利审批，强化人事数据保密要求，规范培训和活动经费使用，加强对招聘、绩效、薪酬等关键节点的监督审计。
财务岗位	挪用资金或设立“小金库”、虚构和重复报销、伪造凭证和账目、未经审批调拨资金、虚开发票等。	实施资金支付多级审批与账款对账机制，严格费用报销流程和票据管理，推行账务处理多级审核与调整审批，加强财务数据安全和保密，定期开展财务专项审计。
内部审计岗位	选择性审计、与被审计单位利益勾连、泄露审计信息、掩盖问题或虚假整改等。	依据风险导向编制年度审计计划，建立利益冲突申报与回避机制，统一管理审计资料，实行多人审计和多级审核审计报告，完善整改跟踪与效果评估机制，保障内审独立性和客观性。

公司将内部审计作为反腐败和合规管理的重要抓手，由内控信息部牵头制定年度审计计划，优先覆盖资金管理、采购与招标、销售回款、费用报销、人力资源管理、信息系统权限等腐败高风险领域，并根据需要开展专项审计和专题检查。

在审计实施过程中，公司坚持独立、客观、公正原则，通过访谈、资料抽查、流程穿行测试、数据比对等方式，核查业务是否符合国家法律法规以及公司内控制度的要求，关注是否存在权力集中、审批失范、费用异常、账实不符等腐败风险线索。审计发现的问题形成正式审计报告，明确整改责任部门、整改措施和完成时限，并对重点问题开展跟踪复审，督促整改闭环。



7.3.3. 反贪腐意识培训

公司通过将廉洁从业教育与制度宣贯、案例警示和日常监督相结合的形式，持续提升全员廉洁合规意识。在新员工入职环节，公司将廉洁从业承诺、反腐败管理要求以及禁止收受礼品礼金、禁止利用职务便利谋取私利等内容纳入新员工培训，并通过签署相关承诺书的方式，明确员工的廉洁义务。公司面向采购、销售、技术、品质、生产、人力资源、财务、内审等关键岗位员工，定期组织专题培训和交流，围绕岗位常见腐败风险、真实案例和内控要求展开，强化“红线不可触、底线不可破”的意识。同时，公司通过内部通知、宣传栏等渠道开展常态化廉洁文化宣传，利用典型案例开展警示教育，提醒员工规范公务接待、礼品礼金往来和费用报销行为，鼓励员工通过正式渠道举报违纪违法线索，推动构建“不敢腐、不能腐、不想腐”的长效机制。

7.4. 信息安全与隐私保护

兴泰科技不断加强信息安全与隐私保护，通过制度建设、技术防护、风险评估和人员培训等多维度措施，保护企业经营数据、客户信息及员工个人信息安全，防范网络攻击和数据泄露风险，支撑公司数字化转型战略稳步推进。2024 年，公司未发生信息安全事件和客户信息泄露事件。

7.4.1. 信息安全治理

■ 信息安全管理措施

公司制定并实施《网络信息安全管理制度》等内部制度，设置专门的网络与信息安全归口管理部门，统一负责网络架构规划、权限配置、日常监控及安全事件处置等工作。

管理领域	管理内容概述
网络与访问控制	通过内外网分区及访问授权管理，规范终端上网行为，降低违规访问和数据外泄风险。
设备与系统安全	通过统一接入管理和设备使用规范，保障终端及网络基础设施安全运行。
账号与数据安全	通过账号实名和分级授权管理，强化业务系统及重要数据的访问控制和备份管理。
信息安全行为规范与监督	通过行为规范和事故处置机制，约束员工网络使用行为，提升信息安全事件响应能力。

■ 数据隐私保护

公司重视客户信息和员工个人信息保护，严格执行国家网络与数据安全相关法律法规，



秉持“最小必要、授权访问、用途限定”的原则开展数据处理活动。具体措施包括：

- 采集环节，明确数据用途和范围，仅收集完成业务或人力资源管理所必需的信息。
- 存储和使用环节，按照重要程度和敏感度对数据进行分级管理，实行“岗位匹配+最小授权”的访问控制，对关键操作记录审计日志。
- 传输与对外提供环节，公司通过加密传输、审批流程和保密协议等方式，规范与客户、供应商及服务机构之间的数据共享行为，禁止未经授权对外披露或用于与约定目的无关的用途。
- 保存与销毁环节，明确数据保存期限和销毁方式，按制度要求对过期或无业务需要的数据进行脱敏或安全删除。

专题：产品数据安全

兴泰科技聚焦电子纸产品数据安全，构建多维度数据安全防护体系，保障全链路数据安全。在产品核心数据存储与处理环节，我们采用分段式加密技术，精准定位敏感区域分组加密，兼顾防护安全性与设备低功耗特性；在数据传输环节，我们应用国密算法实现端到端加密，搭配专属密钥管理机制，降低数据泄露风险；在硬件层面，我们选用安全可控组件，从源头筑牢防护基础；同时通过数据完整性校验，有效防范篡改风险，全方位守护用户数据安全，满足产品等多场景应用的安全需求。

案例：一种分段式电子纸图片数据加密方法

在电子纸图片数据管理领域，现有技术的数据加密方法传输的效率和单片机设备对数据解密效率不高，不仅增加传输时间和设备处理时间，同时也增加了单片机设备的功耗。我们结合产品特点，以数据安全标准和规范为准绳，潜心研究数据加密机制、算法和方案，开发出“一种分段式电子纸图片数据加密方法”，在充分发挥现有软硬件产品功能特性的基础上，通过“分段式”方法，对电子纸图片数据进行加密，在确保数据安全的前提下，提高了数据处理效率并有效降低了产品功耗。2023 年 5 月，国家知识产权局对基于该项技术成果的发明专利开始实施实质性审查。



专利检索截图

7.4.2. 信息安全风险管理

公司建立 IT 风险识别、评估与应对机制，依据《IT 风险识别、评价、应对策划表》定期对服务器访问控制、源代码管理、网络与基础设施、机房环境等关键环节进行风险评估，制定并落实相应控制措施，并结合自然灾害、电力故障、运营商网络中断等外部环境因素，逐步推进备份和异地灾备方案建设，提升系统韧性和业务连续性保障能力。

IT 风险识别、评价、应对措施

序号	风险类别	风险描述	风险等级	主要应对措施
1	内部环境 -合规性	系统更新升级及合规操作不到位，影响正式生产环境稳定性	低	系统升级前在测试环境充分验证，确认无误后再发布到正式环境，并对正式环境进行最新版本备份
2		服务器访问权限控制不严，存在越权访问、误操作风险	高	对服务器访问设置账户和密码，实施分级权限控制
3		正式数据库操作权限控制不严，存在数据被误改、泄露风险	高	对正式数据库访问设置账户和密码，仅允许开发环境使用测试库，正式库操作严格受控
4		源代码管理不规范，存在代码丢失、误改或不可回滚风险	高	通过 git 进行分支权限管控，保留代码版本记录并建立可回滚策略
5	管理制度	信息机房出入管理不到位，存在非授权人员进入风险	低	机房安装密码锁、指纹锁，仅允许运维人员进入，并配置监控设备
6		员工和管理层信息安全意识不足、参与度不够	低	围绕典型事件开展信息安全培训与宣导，提升全员安全意识
7	人员	机房、交换机等核心设备及防火墙日志巡检不到位	高	将巡检任务纳入运维工程师必考 KPI，落实日常巡检责任
8	基础设施	网络及硬件设备存在老旧问题，影响系统稳定性	高	建设网络拓扑实时状态监控图，动态监控关键设备运行状况
9	网络管理	内外网边界与终端网络行为管控不足，存在违规上网和数据外泄风险	低	建立网络安全管理制度，从终端、人员、部门多维度设置访问策略与权限管控
10	专业知识	IT 人员网络与信息安全专业知识不足，影响安全管理有效性	低	定期对 IT 人员开展专业培训，将相关内容纳入绩效考核
12	外部环境 -自然环境	泥石流、台风、暴雨、坍塌等自然灾害导致机房、网络等设施受损	低	关注气象信息，及时发布预警，提前做好防护和应急预案



13	外部环境-社会	供电线路故障导致断电，影响系统运行	低	配置 UPS 备用电源，监控电量状态，及时备份数据并按流程安全关机
14		运营商网络中断影响对外网络连接	低	持续关注运营商通告，及时获取中断与恢复信息并做好业务应对
15	外部环境-经济	经济发展和配套设施变化带来的系统容量与灾备要求提升	高	推进异地灾备方案落地，增强系统韧性与业务连续性保障能力

7.4.3. 信息安全应急管理

公司持续完善信息安全应急管理体系，完善并落实《网络信息安全管理制度》，对事件分级、应急组织架构、响应流程、部门职责分工、处置措施与后期整改要求作出明确规定。公司组建信息安全应急小组，建立常态化值守与联络机制，定期开展应急知识培训与技能演练，不断提升团队的快速响应与协同处置能力。公司结合常见信息安全事件类型，组织开展客户信息泄露、系统漏洞攻击、网络中断等主题演练，采用“实战模拟+复盘总结”的方式尽量还原真实场景，重点检验应急小组在风险研判、溯源分析、隔离控制、修复恢复、客户通知与舆情应对等关键环节的执行效率与协同效果。每次演练结束后组织总结会议，系统梳理流程卡点与协同短板，聚焦“流程是否顺畅、协同是否到位、工具是否熟练、措施是否有效”等方面形成问题清单与整改计划，实现闭环管理。

2024 年 6 月，公司组织开展“核心数据库入侵与敏感数据泄露”主题应急演练。演练覆盖信息安全技术、业务协同、法务合规与后勤保障等关键角色。演练采用贴近实战的红蓝对抗与实战模拟方式，强调过程留痕与数据化记录，用于量化评估响应速度、处置效率与协同效果。应急演练核心指标明显提升：响应启动时间 18 分钟缩短至 5 分钟；漏洞修复时间 90 分钟缩短至 43 分钟；协同指令响应时间 5 分钟缩短至 2 分钟。演练识别安全短板 6 项（高风险 2 项、中风险 3 项、低风险 1 项），实现“以演促改”。

7.4.4. 信息安全培训

公司持续提升全员信息安全与隐私保护意识，将网络与信息安全基本要求纳入新员工入职及在岗培训，重点强调账号密码管理、终端设备使用规范、资料外发审批等要求。针对 IT 人员及关键岗位员工，公司定期组织专题培训和案例分享，内容涵盖网络攻击识别、防病毒与防钓鱼邮件、日志审计等，并将培训结果纳入绩效考核。不定期开展全员宣导和线上测验，提醒员工警惕可疑链接和邮件，禁止使用个人云盘等非授权工具存储公司文件，通过系统化培训全面强化员工对信息安全事件的识别和应急处置能力。



信息安全培训课件（局部）

7.5. 申诉与举报管理

为提高公司诚信合规管理的透明度和有效性,兴泰科技建立了较为完善的举报与申诉机制,鼓励员工及其他利益相关方对违反法律法规、损害公司利益或违背职业伦理的行为进行举报。

吉安基地依据《员工申诉管理程序》等内部制度,设置了多种举报和申诉渠道,包括意见箱、电话、电子邮箱、书面信件及当面沟通等,并允许匿名反映问题。公司规定对收到的举报和申诉事项须在合理期限内进行调查核实和处理反馈,对查证属实的,将依法依规追究相关责任人的责任,并视情况开展制度完善和流程整改。

7.5.1. 申诉受理

■ 申诉渠道

类型	具体方式
公司内部申诉	公司实体意见箱、信件、面谈等 申诉直线电话：0796-2186262 文菊梅 13319493329 康嘉鹏 电子邮件 luoxiuhua@seekink.com
供应商申诉	电子邮件 bangongshi@seekink.com

■ 申诉处理流程

1. 受理与登记	员工或供应商员工可通过意见箱、电话、电子邮件、信件及面谈等方式提交申诉或举报。 行政部/办公室和后勤处对收到的事项进行登记,必要时提出初步分类和风险判断。
2. 范围与事项界定	申诉与举报内容包括但不限于: 上级处理不公、滥用职权;



	各类劳动纠纷及用工管理争议； 任何歧视、骚扰、虐待等侵害人格尊严的行为； 损害公司利益、蒙骗公司、徇私舞弊、偷盗公司财产及包庇行为； 受贿、索贿及其他形式的商业贿赂行为（含内外部）； 在供应商考评和合作中存在的公正行为和利益输送。
3. 调查与处理	相关上级主管接到投诉后须及时开展调查，查明事实、厘清责任，并提出处理意见； 对消极处理或敷衍调查的管理人员，公司将追究相应责任； 一般申诉事项原则上在一周内处理完成，重大案件可视情况延长并及时向当事人说明。
4. 整改与问责	对查证属实的违规行为，公司将根据情节轻重给予警告、降级、解除劳动合同等处理； 情节严重或涉嫌违法犯罪的，可移交司法机关处理； 对歧视、骚扰或虐待事件的责任人，要求书面向受害者道歉，并接受相应培训与教育。
5. 反馈与结果公示	行政部对处理结果进行书面回复，并视情况在宣传栏进行适度公示，用于公司内部警示与教育； 供应商员工申诉由办公室负责书面回复和沟通说明。
6. 复议与持续改进	如申诉人对处理结果仍有异议，可进一步向行政部或更高层级进行复议； 相关部门负责人须对整改措施的落实情况进行跟踪评估，将典型问题纳入制度优化和流程完善。

7.5.2. 举报人保护

公司严格执行举报人保密和保护要求，明确禁止任何形式的打击报复行为。对泄露举报人信息或对举报人进行报复的相关责任人，公司将依据制度进行严肃处置，营造风清气正的合规文化生态。

● 严格保密：对举报人和申诉人的姓名、联系方式、举报内容等信息实行严格保密，限制知情范围；各级主管及经办人员对信息泄露承担直接责任，情节严重者从重处理。 ● 禁止报复：公司明确禁止任何形式的打击报复行为，包括降职、调岗、解聘、骚扰等。一经查实，将对责任人依规处理，情节严重的可解除劳动合同。 ● 严禁恶意捏造：公司鼓励员工和供应商员工基于事实进行监督与举报；对恶意捏造事实、诬陷他人的行为，一经查明，将按诬告、造谣行为从重处分。 ● 匿名举报：对于匿名举报事项，在经核实属实的情况下，公司将按照相同标准进行调查和处理。



8. ESG 绩效

8.1. 环境绩效

环境管理数据

指标	单位	2024	2023	2022
接受过环境主题培训的员工占总员工的比例	%	100	100	100
采取过环境风险评估的场所占有所有工作场所的比例	%	100	100	100
研发制造基地通过 ISO 14001 认证的覆盖率	%	100	100	100
发生与环保相关的违法违规事件	件	1*	0	0
发生与影响生物多样性相关的违法违规事件	件	0	0	0
发生与意外泄露、污染相关事件	件	0	0	0

温室气体排放数据

指标	单位	2024	2023	2022
GHGs 排放总量	tCO ₂ e	8,578.38	7,980.83	/
-直接 GHGs 排放(范围 1)	tCO ₂ e	178.37	339.83	/
-间接 GHGs 排放(范围 2)	tCO ₂ e	8,400.01	7,641.00	/

注：本表数据为吉安基地盘查结果。越南基地 2024 年中投产，尚未开展温室气体盘查工作

能源消耗数据

指标	单位	2024	2023	2022
汽油	升	39	29	0
柴油	升	80	76.82	0
外购电力	千瓦时	14,988,322	13,591,560	12,541,520
电力消耗占能源消耗总量的比例	%	91.50	95.66	100
光伏发电（自发自用，可再生能源）	千瓦时	244,632	0	0
自发电能源占能源消耗总量的比例	%	1.47	0	0
可再生能源占能源消耗总量的比例	%	1.47	0	0
能源消耗总量	GJ	59,930.52	51,147.52	45,149.47

水数据

指标	单位	2024	2023	2022
总取水量	吨	98,845	79,636	82,035
总排水量	吨	72,871	61,316	62,810
总耗水量	吨	25,974	18,317	19,225

一般废弃物数据

指标	单位	2024	2023	2022
一般废弃物总产生量	吨	270.20	227.00	215.30
一般废弃物回收利用量	吨	183.83	146.61	158.2

注：本表数据为吉安基地盘查结果。越南基地 2024 年中投产，尚未统计废弃物数据

危险废弃物数据

指标	单位	2024	2023	2022
危险废物总产生量	吨	51.80	52.70	65.48
危险废物回收利用量	吨	0	0	0
危险废物转移总量	吨	51.80	52.70	65.48

废气排放数据

指标	单位	2024	2023	2022
废气排放总量	吨	2.00	0.37	0.09
其中，挥发性有机物（VOCs）排放量	吨	0.96	0.07	0.05
其中，非甲烷总烃排放量	吨	1.04	0.30	0.04
锡及其化合物的总量	吨	0.0001	/	/
其中，氮氧化物（NO _x ）排放量	吨	0	0	0
其中，硫氧化物（SO _x ）排放量	吨	0	0	0
其中，颗粒物排放量	吨	0	0	0

* 详见“噪声治理”



8.2. 劳工绩效

员工数据

指标	单位	2024	2023	2022
员工总人数	人	1112	840	1,157
残疾员工人数	人	6	5	5
少数群体或弱势群体员工人数	人	18	14	20
接受绩效和职业发展评估的员工比例	%	100	100	100

员工多元化数据

指标	单位	2024	2023	2022
女性员工总数	人	575	350	486
女性员工占员工总数的百分比	%	51.71	40.70	42.01
高管人数（不包括董事会）	人	41	27	29
女性高管人数（不包括董事会）	人	9	6	5
女性高管占高级管理人员的比例	%	21.95	22.22	17.24
少数群体或弱势群体高管人数（不包括董事会）	人	1	1	1
董事会人数	人	5	5	5
女性董事人数	人	1	1	3
女性董事占董事总数的百分比	%	20.00	20.00	60.00
少数群体或弱势群体董事人数	人	0	0	0
技术人员人数	人	348	107	52
女性技术人员人数	人	123	42	12
女性技术人员占技术人员总数的比例	%	35.34	39.25	23.08
少数群体或弱势群体技术人员人数	人	8	2	1

劳工实践数据

指标	单位	2024	2023	2022
员工总工作时数	小时	2,075,436	1,713,120	2,295,488
员工参加工会的覆盖率	%	81.04	100	100
员工被正式集体协议所覆盖的比例	%	81.04	59.3	57.99
收到来自员工就涉及童工、强迫劳动和/或人口贩运、歧视、骚扰、反自由结社等人权相关申诉/意见的数量	件	0	0	0
收到来自外部利益相关方就涉及童工、强迫劳动和/或人口贩运、歧视、骚扰、反自由结社、财产/土地权利，安全权利等人权相关申诉/意见的数量	件	0	0	0
员工参与涉及童工、强迫劳动、多元化、歧视或骚扰等人权相关主题的培训覆盖率	%	100	100	100
采取过人权审查或人权影响评估的场所占有所有工作场所的比例	%	100	100	100
发生与童工、强迫劳动和/或人口贩运、歧视、骚扰、反自由结社等人权相关违法违规事件	件	0	0	0

员工培训数据

指标	单位	2024	2023	2022
员工参与培训的覆盖率	%	100	100	100
每名员工的平均培训小时数	小时	32.4	34.86	21.50



8.3. 职业健康安全绩效

安全生产数据

指标	单位	2024	2023	2022
收到员工报告职业健康与安全事件及风险	件	0	0	0
采取过健康与安全风险评估的场所占有所有工作场所的比例	%	100	100	100
研发制造基地通过 ISO 45001 体系覆盖率	%	50	100	100
在岗人员安全培训覆盖率	%	100	100	100
自有员工工亡人数	人	0	0	0
损失工时伤害事件	件	5	3	3
工伤损失工作日数	天	56	67.25	43
因健康状况不佳而损失的天数（与工作相关的，如职业病等）	天	0	0	0

职业病数据

指标	单位	2024	2023	2022
员工职业健康检查覆盖率		100	100	100
在岗人员职业病体检人数	人	183	161	200
在岗人员职业病检出人数	人	0	0	0
在岗人员职业禁忌证检出人数	人	0	1	0
职业健康体检覆盖率（职业危害岗位）	%	100	100	100

8.4. 可持续采购绩效

供应商与数据

指标	单位	2024	2023	2022
供应商总数	个	160	160	150
目标供应商中已签署供应商行为准则的百分比	%	100	100	100
目标供应商中签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的百分比	%	100	100	100
目标供应商中已经过企业社会责任评估（问卷调查）的百分比	%	21.88	25.00	29.33
目标供应商中已经过企业社会责任现场审核的百分比	%	21.88	25.00	29.33
参与改进行动或能力培养的受审核/评估供应商的百分比	%	40.63	40.63	33.33
一级供应商按照 RBA 验证审计流程（VAP）进行审计的百分比	%	0	0	0
在 RBA 审计中被归类为“高风险”的一级供应商的百分比	%	0	0	0
一级供应商不符合 RBA 验证审核流程（VAP）或同等标准的比率	%	0	0	0
一级供应商优先不符合项及时完成纠正措施计划（CAP）的比率	%	0	0	0
一级供应商其他不符合项及时完成纠正措施计划（CAP）的比率	%	0	0	0

采购人员数据

指标	单位	2024	2023	2022
采购员人数	人	8	5	5
采购员接受可持续采购培训的覆盖率	%	100	100	100

8.5. 产品服务绩效

产品数据

指标	单位	2024	2023	2022
符合能源效率认证要求的产品总收入	万元	152.5	/	/
利用自有设施制造的产品占产品总量的百分比	%	100	100	100
开展健康与安全审查（环保有害物质调查）的产品的占比	%	100	100	100
产品召回事件数	件	0	0	0
发生的涉及消费者健康安全因素的产品召回总量	个	0	0	0

8.6. 商业道德绩效

商业道德数据

指标	单位	2024	2023	2022
针对商业道德问题（含反贪腐、反不正当竞争、利益冲突、信息安全等）进行内部审计/风险评估的营运场地的占比	%	100	100	100
商业道德人均培训时数	小时	2	1	1
参加反贪污腐败培训的员工覆盖率	%	8	7	5



参加信息安全培训的员工覆盖率	%	35	35	32
总申诉举报数	次	0	0	0
-来自员工举报	次	0	0	0
-来自供应商、承包商举报	次	0	0	0
-其他利益相关方举报	次	0	0	0

反腐败数据

指标	单位	2024	2023	2022
已证实的贪污腐败事件数量	件	0	0	0

信息安全数据

指标	单位	2024	2023	2022
已证实的贪污腐败事件数量	件	0	0	0



报告索引

◆ GRI 索引

使用说明	江西兴泰科技股份有限公司在2024年1月1日至2024年12月31日参照GRI标准报告了在此份GRI内容索引中引用的信息	
使用的GRI 1	GRI 1：基础2021	
披露议题/披露项	披露项标题	章节索引
GRI 2：一般披露2021		
2-1	组织详细情况	报告导读 走进兴泰科技
2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	报告导读
2-3	报告期、报告频率和联系人	报告导读
2-6	活动、价值链和其他业务关系	走进兴泰科技
2-7	员工	赋能员工价值
2-9	管治架构和组成	健全治理体系
2-26	寻求建议和提出关切的机制	利益相关方识别与沟通
2-27	遵守法律法规	详见本报告
2-29	利益相关方参与的方法	利益相关方识别与沟通
2-30	集体谈判协议	员工沟通与交流
GRI 3：实质性议题2021		
3-1	确定实质性议题的过程	实质性议题识别与评估
3-2	实质性议题清单	实质性议题识别与评估
3-3	实质性议题的管理	实质性议题识别与评估
GRI 205：反腐败		
205-1	已进行腐败风险评估的运营点	商业道德绩效
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	反贪污腐败
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	反贪污腐败
GRI 302：能源		
302-1	组织内部的能源消耗量	环境绩效
GRI 303：水资源和污水		
303-1	组织与水作为共有资源的相互影响	水资源管理
303-2	管理与排水相关的影响	水资源管理
303-3	取水	环境绩效
303-4	排水	环境绩效
GRI 305：排放		
305-1	直接（范围1）温室气体排放	环境绩效
305-2	能源间接（范围2）温室气体排放	环境绩效
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）和其他重大气体排放	环境绩效
GRI 306：废弃物		
306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响	废物治理
306-2	按类别及处理方法分类的废弃物总量	环境绩效
306-3	产生的废弃物	环境绩效
306-5	进入处置的废弃物	环境绩效
GRI 308：供应商环境评估		
308-1	使用环境标准筛选的新供应商	供应商管理
GRI 401：雇佣		
401-2	提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	改善薪酬福利
401-3	育儿假	改善薪酬福利
GRI 403：职业健康与安全		
403-1	职业健康安全管理体系	维护职业健康安全
403-2	危害识别、风险评估和事件调查	安全生产管理
403-3	职业健康服务	职业健康管理
403-4	职业健康安全事务：工作者的参与、协商和沟通	职业健康管理
403-5	员工职业健康安全培训	职业健康管理
403-6	促进员工健康	职业健康管理
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	职业健康管理
403-8	职业健康安全管理体系覆盖的员工比率	职业健康安全绩效
403-9	工伤	职业健康安全绩效
403-10	工作相关的健康问题	职业健康管理
GRI 404：培训与教育		
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	劳工绩效
404-3	定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	劳工绩效



GRI 405: 多元化与平等机会		
405-1	管治机构与员工的多元化	平等、多元与包容
GRI 406: 反歧视		
406-1	歧视事件及采取的纠正行动	尊重和保障人权
GRI 407: 结社自由与集体谈判		
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	劳工绩效
GRI 408: 童工		
408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	劳工绩效
GRI 409: 强迫或强制劳动		
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	劳工绩效
GRI 414: 供应商社会评估		
414-1	使用社会标准筛选的新供应商	供应商管理
414-2	供应链对社会的负面影响以及采取的行动	可持续采购
GRI 416: 客户健康与安全		
416-1	评估产品和服务类别的健康与安全影响	提升质量安全



◆ SASB（硬件）索引

议题	议题内容与指标	披露要求	单位	议题代码	对应章节
产品安全	识别和解决产品数据安全风险的方法描述	讨论和分析	-	TC-HW-230a.1	信息安全与隐私保护
员工多样性&包容性	(a) 高管、(b) 非高管、(C) 技术员工和 (d) 所有其他员工的 (1) 性别和 (2) 多元化群体代表的百分比	定量	%	TC-HW-330a.1	劳工绩效
产品生命周期管理	包含 IEC 62474 申报物质的产品占收入的百分比	定量	%	TC-HW-410a.1	提升质量安全 产品服务绩效
	按收入计算，符合 EPEAT 注册或同等要求的合格产品百分比	定量	%	TC-HW-410a.2	产品服务绩效
	按收入计算，符合能源效率认证要求的产品所占百分比	定量	%	TC-HW-410a.3	产品服务绩效
	回收的报废产品和电子垃圾的重量 回收并随后再循环的报废材料的百分比	定量	吨 %	TC-HW-410a.4	产品服务绩效
供应链管理	接受 RBA 验证审核流程 (VAP) 或同等审核的一级供应商设施的百分比，包括 (a) 所有设施和 (b) 高风险设施	定量	%	TC-HW-430a.1	可持续采购绩效
	一级供应商 (1) 与 RBA 验证审核流程 (VAP) 或同等流程的不合规率，以及 (2) 针对 (a) 优先不合规情况和 (b) 其他不合规情况的相关纠正措施整改完成率	定量	%	TC-HW-430a.2	可持续采购绩效
材料采购	与关键材料使用相关的风险管理描述	讨论和分析	-	TC-HW-440a.1	化学品管理 提升质量安全
活动指标	按产品大类的产量	定量	件， 吨等	TC-HW-000.A	走进兴泰科技
活动指标	生产设施总面积	定量	平方米	TC-HW-000.B	走进兴泰科技
活动指标	自有设施生产的百分比	定量	%	TC-HW-000.C	走进兴泰科技



审验声明



鉴证声明

关于江西兴泰科技股份有限公司提交的《2024年度环境、社会及管治（ESG）报告》中可持续发展活动的鉴证报告

鉴证/验证的性质和范围

SGS通标标准技术服务有限公司（以下简称“SGS-CSTC”）受江西兴泰科技股份有限公司（以下简称“兴泰科技”）的委托，对其《2024年度环境、社会及管治（ESG）报告》中文版涵盖2024年1月1日至2024年12月31日期间的内容进行独立鉴证。

鉴证声明的使用者

本鉴证声明意图提供给所有兴泰科技的利益相关方。

责任声明

兴泰科技《2024年度环境、社会及管治（ESG）报告》中的信息及呈现方式由其ESG项目及碳足迹系统管理委员会负责。

我们的责任旨在基于充分且适当的客观证据，在以下规定的鉴证范围内表达对可持续发展绩效信息的意见。

SGS-CSTC 对于任何由于使用本报告中的信息而引起的直接或间接损失不承担责任。

鉴证标准、类型与保证等级

SGS集团已根据ISAE 3000等国际公认的鉴证标准，为ESG&可持续发展报告鉴证（SRA）开发了一套规章。

本报告的鉴证依据下列鉴证标准开展：

鉴证标准	鉴证等级
ISAE 3000	有限保证

鉴证范围

鉴证范围包括对兴泰科技《2024年度环境、社会及管治（ESG）报告》中的绩效信息的质量、准确性和可靠性进行评估，以及对以下报告标准的遵循情况进行评估：

报告标准
GRI Standards 2021（参照）
SASB 可持续发展会计准则委员会《Hardware Sustainability Accounting Standard》（VERSION No. 2023-12）

鉴证方法

鉴证包括鉴证前调研、现场采访兴泰科技位于中国江西省吉安市吉州区吉庆路30号的相关员工以及进行必要的文档和记录审查和确认。本次鉴证仅限于兴泰科技集团层面，未对下属机构进行所有原始数据的溯源。

有限保证鉴证执行的程序在性质和用时上与合理保证不同，并且在范围上也小于合理保证。因此，有限保证获得的保证等级低于合理保证等级。



SGS

鉴证局限性

从独立审计的财务报告中提取的数据，及根据财务数据计算所得的强度/密度数据，并未作为本鉴证流程的组成部分与来源数据进行核对。

《2024年度环境、社会及管治（ESG）报告》中温室气体排放相关数据为兴泰科技自行核算，本次鉴证过程做抽样验证。

独立性与能力声明

SGS集团是检验、检测和认证领域的全球领导者，在多个国家/地区开展业务，SGS-CSTC是其附属机构。SGS-CSTC申明与兴泰科技为完全独立之组织，对该机构、其附属机构和利益相关方不存在偏见和利益冲突。

本次鉴证团队由具备与此项任务有关的知识、经验和资质的人员组成。

发现与结论**鉴证/验证意见**

基于上述方法论和所进行的鉴证，兴泰科技《2024年度环境、社会及管治（ESG）报告》中鉴证范围内的可持续发展绩效信息没有发现不准确、不可靠的情况。

GRI Standards 2021遵循情况

鉴证团队认为，兴泰科技《2024年度环境、社会及管治（ESG）报告》参照了GRI Standards 2021的要求。

SASB可持续发展会计准则委员会行业标准遵循情况

鉴证团队认为，兴泰科技《2024年度环境、社会及管治（ESG）报告》参照了SASB可持续发展会计准则委员会《Hardware Sustainability Accounting Standard》（2023-12）的要求。

签字：

代表通标标准技术服务有限公司

David Xin
Sr. Director – Business Assurance
北京市阜成路73号世纪裕惠大厦16层

2026年04月25日
WWW.SGS.COM



CN26/00002938