



SUNMI

2024

# 环境、社会和治理报告

ENVIRONMENTAL, SOCIAL,  
AND GOVERNANCE REPORT

# 目录

# contents

关于本报告	01
董事长致辞	02
公司简介	03

## Spirit of Altruism 06

### 利他精神推动可持续发展治理

可持续发展管理架构	07
可持续发展目标与策略	07
利益相关方沟通与实质性议题	09

## Unity 10

### 合作共赢

供应商合规风险管理	11
推进供应商能力建设	12
优化冲突矿产管理	12

## Practicality 13

### 求真务实

公司治理与风险管理	14
经济贡献和权益保证	15
商业道德	16
信息安全管理	16
数据安全与隐私合规	17

## Environment 18

### 绿色低碳

打造环保产品	19
碳排放和能源管理	21
废气、废水、废弃物管理	23

## Responsibility 24

### 社会责任

权益保障	25
员工幸福感	27
薪酬与福利保障	28
员工活动	28
人才雇佣与晋升	32
多元化与平等	33
人才发展	33
职业健康安全	34
风险识别与控制	36

## 关键绩效量化指标 38

社会绩效表	38
环境绩效表	40

## GRI 指标索引 42

# 关于本报告 About This Report

## 编制说明

ESG 代表了环境 (Environmental)、社会 (Social)、治理 (Governance)，是区别于财务原则的企业绩效标准和经营方式，其核心是可持续发展理念。ESG 报告是上市公司进行非财务信息披露的重要组成部分，也是投资者评估企业非财务风险和可持续发展潜力的重要依据。

本报告是上海商米科技股份有限公司面向利益相关方发布的第一份环境、社会与公司治理 (ESG) 报告。本报告覆盖上海商米科技股份有限公司及其附属子公司，其中，财务相关数据采用 2024 年年度报告合并财务报表范围统计口径。本报告依据客观、规范、透明和全面的原则，详细披露了公司 2024 年度在治理、环境和社会等领域的实践和绩效。

## 标准依据

- 中国社会科学院《中国企业社会责任报告指南》(CASS-ESG5.0)
- 中国国家标准《社会责任报告编写指南》(GB/T36001-2015)
- 国际可持续发展标准委员会 (ISSB) 可持续发展报告标准 (GRI Standards)
- 国际标准化组织《ISO 26000: 社会责任指南 (2010) 》

## 报告边界

上海商米科技股份有限公司 (以下简称: 商米集团)

## 报告时间

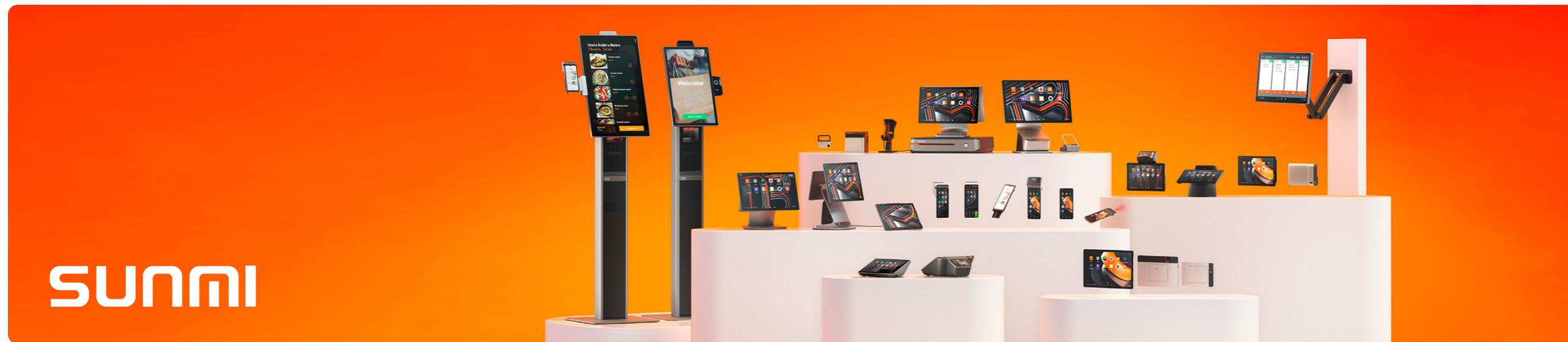
上海商米科技股份有限公司将于 2024 年度开始每年发布可持续发展报告，本报告时间以 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日为主，为增强报告可比性及前瞻性，部分内容往前后年度适度延伸。

## 数据说明

报告使用数据来源包括公司实际运行的原始数据、政府部门公开数据、年度财务数据、内部相关统计报表、第三方问卷调查、第三方评价访谈等。本报告的财务数据以人民币为单位，若与财务报告不一致之处，以财务报告为准。

## 报告发布形式

本报告以电子版形式发布，您可以在公司官网 (<https://www.sunmi.com>) 下载本报告电子文本。



## 董事长致辞 Message from the Chairman

商米自 2013 年成立以来，已风雨兼程十一载。今天，我们站在新的起点，首次发布商米 ESG 报告，这不仅展示了我们在商业数字化领域的努力和成绩，也表达了我们对可持续发展的坚定承诺，是我们履行企业社会责任的重要里程碑。

商米自创立之初，便以“利他心”为核心价值观，致力于实现商业 4.0，这是我们不懈追求的目标和使命。2020 年，我们正式对外发布了 BioT 战略，标志着商米在实现商业 4.0 的道路上迈出了坚定的一步，也是对“成为全球 BioT 第一品牌”愿景的践行。我们始终相信，随着物联网时代的来临，未来的商业世界一定是万物互联的，未来线下商业的数据互联互通将依靠 BioT 实现。而商米，将成为一家硬件、软件、平台及生态一体化公司，通过构建智能商用设备、商用操作系统、IoT 管理平台的产品与服务体系，凭借对数字经济的深刻理解以及对商业场景多年的深耕挖掘，我们会将数字化融入到每一个商业场景中，在全球范围内推动智能设备与商业领域的深度融合，与全球合作伙伴共同创造面向多样化商用场景的解决方案，打造万物互联的商业世界。

我们也坚持以科技创新推动可持续发展。在过去两年中，我们相继发布了商米第三代安卓旗舰系列新品和新一代“SUPER POS”双系统设备，实现了产品从功能到性能、从硬件到软件的全面升级。新产品基于 CBB 的模块化设计理念，确保了易用性及稳定性，实现了产品长生命周期，最大化降低设计成本，提高物料的重复利用率；同时，我们还采用小型化、轻量化的全纸质材料可持续包装，实现了 100% 的可回收性。

此外，我们还首创地提出 S.U.P.E.R. 概念作为商米 ESG 体系的指引，秉承“利他心”精神，坚守客户长期价值，追求共同成长、科学务实的可持续发展之路，落实“让商米人在物质与精神上获得幸福感，为人类社会的进步与发展做出贡献”的企业理念。

今天，在客户、合作伙伴、政府等社会各界的信任与支持下，商米在全球商业物联网领域已日渐打响了自己的品牌。我们在全球建立了 32 家分支机构，与超过 58,000 个生态伙伴共同形成零售、餐饮、金融、医疗、服务等行业数字化解决方案，产品和服务遍布全球 200 多个国家和地区。

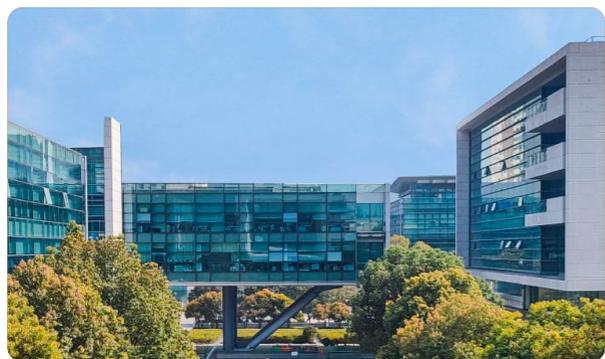
我们深知责任在肩，未来也将继续深化 ESG 实践，推动更多的线下应用场景的数字化转型，加速传统商业模式向智能化、数字化迈进。商米将不负众望，期待与您共同开启商业 4.0 的新篇章！



# 公司简介 Company Profile

## 公司概况

上海商米科技集团股份有限公司成立于2013年12月11日，是一家以“利他心”为核心价值观，引领全球智能商用硬件创新的物联网科技公司。商米科技致力于为商用领域提供智能IoT硬件及软硬结合的数字化解决方案，构建万物互联的商业世界，最终实现商业4.0。



## 发展历程

- 上海商米科技集团股份有限公司获得蚂蚁集团、美团、小米集团、深创投、嘉善国投、农银国际、光速中国的战略投资。
- 2014年，获得深创投、小米集团等A轮融资。
- 2015年，获得美团等B轮融资。
- 2019年，获蚂蚁集团、农银国际数亿元D轮融资，估值达10亿美元，成为独角兽企业。
- 2020年，获得国家级专精特新“小巨人”企业荣誉称号。

## 公司历程

上海商米科技集团股份有限公司（以下简称：商米集团）



## 组织架构



## 公司产品

商米集团聚焦为商户提供全场景的智能硬件解决方案，并推出各类智能POS、收银机、路由器、自助收银设备等智能终端和IoT设备，除此之外提供云平台和操作系统服务“商米OS”，通过智能硬件背后的商米OS，为各行各业的商户提供云端设备管理服务、软件方案服务、支付技术对接服务。

## 业务情况

上海商米科技集团股份有限公司在全球有多个分支机构，遍布亚太、欧洲、北美、拉美、中东非五大核心区域；与全球超过 58000 个生态伙伴共同形成零售、餐饮、金融、医疗、服务等行业数字化解决方案，并通过全球化的布局，本地化的服务，更好地助力全球线下商业的数字化转型。2024 年公司参与了上海市产业技术创新促进会、上海市信息服务业行业协会等 10 个重要协会。

## 关键绩效

关键经济绩效	2022	2023	2024
营业收入 (亿元)	34.04	30.71	34.56
归母净利润 (亿元)	1.60	1.01	1.81

关键社会绩效	2023	2024
供应商总数 (个)	494	648
关键供应商行为准则签署率 (%)	100%	100%
雇佣员工总数 (人)	1073	1227
员工离职率 (%)	13.96%	23%
有效申请及授权专利数 (个)	735	806
研发投入 (亿元)	3.54	3.94

关键环境绩效		2022	2023	2024
温室气体排放总量及密度 <sup>1</sup>	范围一 - 直接排放	吨	不涉及	不涉及
	范围二 - 能源间接排放	吨	497.49	621.65
	范围三 - 其他间接排放	吨	206.24	446.67
	总排放	吨	704	1,068
	总排放密度 <sup>2</sup>	吨 / 百万元	0.15	0.20

备注：

- 范围 3 温室气体 (GHG) 排放相关数据系依据香港联合交易所发布的《如何编制环境、社会及管治报告：环境关键绩效指标汇报指引》附录 2 进行计算，并参考了 ISO 14064-1《组织层面上对温室气体排放和清除的量化和报告的规范及指南》这一标准，同时结合了我们自身的内部记录及最佳估算。范围 3 温室气体排放主要涵盖以下类别的部分数据：运输产生的间接排放、本组织所使用产品和服务产生的间接排放。
- 总排放密度基于范围一及范围二排放的总量，以及相应期间的每百万元收入计算。

## 企业文化

商米集团的创始人林喆 Jack 倡导用“利他心”做事，坚持“利他、友好、开放、合作”的精神。希望凭借多年在商用硬件的研发经验，协同各类资源赋能合作伙伴，并和合作伙伴一起为商用消费领域提供丰富的行业解决方案，从而让整个商业减少不必要的浪费、提升效率，最终让消费者受益，让整个商业环境更健康，更美好。

**商米理念** | 让商米人在物质与精神上获得幸福感，为人类社会的进步与发展做出贡献

**商米使命** | 为实现商业 4.0 而努力奋斗

**商米愿景** | 成为全球 BtoT 第一品牌

**商米利他心** | 利他心 × 六项精进 = 客户长期价值 & 商米健康发展

**商米人六项精进** | 成就客户、开拓创新、追求卓越、勇于担当、求真务实、开放信任



## 企业年度荣誉 (2023-2024)

2023-2024 年度，商米科技在创新与设计方面持续获得政府及行业的认可，先后获评上海“张江之星”领军型企业、国家级工业设计中心、上海市第一批创新型企业总部等多项资质荣誉，并获得德国 iF 设计奖、红点设计奖等 6 项国际设计大奖，公司凭借领先的企业综合实力、技术创新与工业设计等能力，持续助力商业数字化转型。

<p><b>国家级专精特新“小巨人”企业 (2020-2026) (第二批复核)</b> 中华人民共和国工业和信息化部</p>	<p><b>第六批国家级工业设计中心 (2024-2027)</b> 中华人民共和国工业和信息化部</p>	<p><b>国家级制造业单项冠军示范企业 (2023 年 -2025 年)</b> 中华人民共和国工业和信息化部</p>
	<p><b>上海市市级企业技术中心</b> 上海市经济和信息化委员会</p>	
<p><b>上海市“质量标杆”</b> 上海市经济和信息化委员会</p>		
<p><b>上海市设计引领示范企业</b> 上海市经济和信息化委员会</p>		<p><b>2022年上海市张江之星领军型企业</b> 上海市经济和信息化委员会</p>
<p><b>上海外贸自主品牌示范企业</b> 上海市商务委员会</p>	<p><b>上海市创新型企业总部</b> 上海市战略性新兴产业领导小组办公室</p>	<p><b>上海市品牌引领示范企业</b> 上海市经济和信息化委员会</p>

Chapter 01

Spirit of Altruism

# 利他精神 推动可持续 发展治理

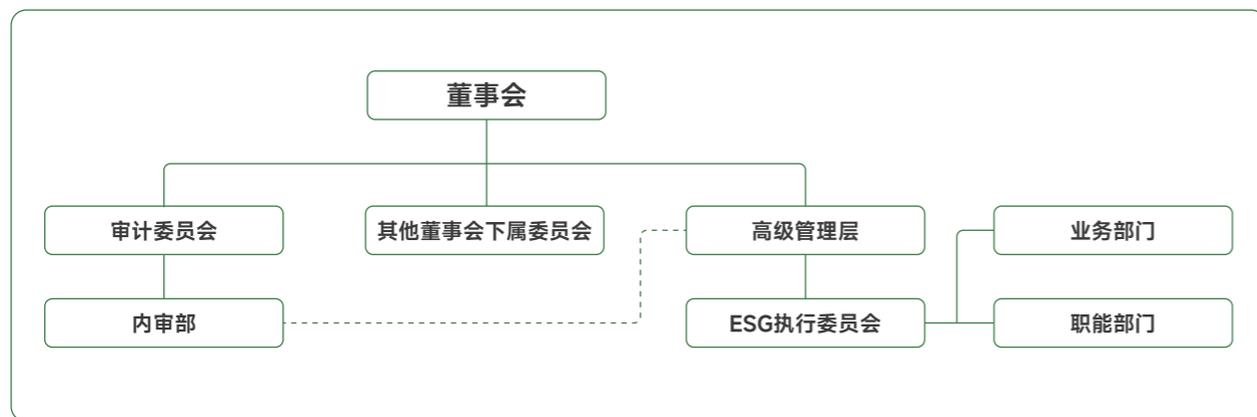
可持续发展管理架构 07

可持续发展目标与策略 07

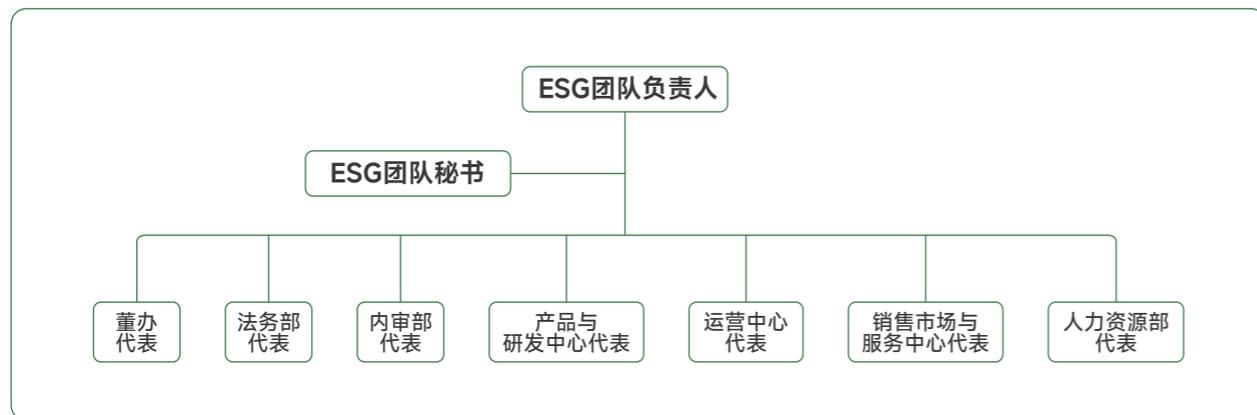
利益相关方沟通与实质性议题 09

## 可持续发展管理架构

商米集团为顺应国际可持续发展趋势，结合公司发展战略，从环境保护、社会责任、公司治理三个视角，全面审视业务现状，结合差距分析结果逐步完善提升，以便提高在海外重要市场的综合竞争力，旨在未来逐步形成该领域的竞争优势。经公司 AT 批准，特成立 ESG 执行委员会，向公司 ST 汇报，负责公司 ESG 可持续发展工作的推进。



商米集团治理架构图



商米集团 ESG 团队架构图

## 可持续发展目标与策略

上海商米科技集团股份有限公司是一家以“利他心”为核心价值观，引领全球智能商用硬件创新的物联网科技公司。商米不仅围绕 Super 一词创造了新一代令人瞩目的产品和解决方案，在可持续发展层面也提出了 S.U.P.E.R. 理念。商米的利他精神 (Spirit of Altruism) 同样贯彻在 ESG 管理方针上；对外商米始终追求与供应商共同成长互惠互利合作共赢 (Unity)；对内以求真务实 (Practicality) 的精神推动公司科学治理造福利益相关者；积极应对气候与环境挑战实现社会发展和绿色低碳 (Environment) 平衡共进；履职尽责 (Responsibility) 坚持以人为本尊重员工权益，扶弱济困传播爱心善举。

### 商米人的价值观

商米人以利他心实现商业 4.0，坚守客户的长期价值，让开放的商业流通数据，造福人类。

我们追求长久、持续的共同利益，商米 BioT 联通商业数据江河湖海，地下水系，小溪河流，大西洋，太平洋。

利他心，是我们的源动力和幸福感的源泉，我们一起播下利他的种子，心怀利他，利益社会。

### Spirit of Altruism

#### 利他精神



Unity  
合作共赢



Practicality  
求真务实



Environment  
绿色低碳



Responsibility  
履职尽责

### Unity 合作共赢

商米始终追求与供应商共同成长，保持互惠互利、合作共赢、共同发展的良性关系。建立完善的供应链社会责任管理体系并协同供应商管理助力供应链提升 ESG 表现。

ESG 实践 伙伴共赢  
责任采购 & 绿色供应链

### Practicality 求真务实

科学治理，优化公司治理结构，遵守商业道德要求，营造公平廉洁环境。秉持“可持续发展和经营”理念提高公司长期价值。商米人在发展“利他心”的同时刻意练习以“利他”为发心的“六项精进”，即：成就客户、开拓创新、追求卓越、求真务实、勇于担当、开放信任。

ESG 实践 求真务实  
科学治理 & 六项精进

### Environment 绿色低碳

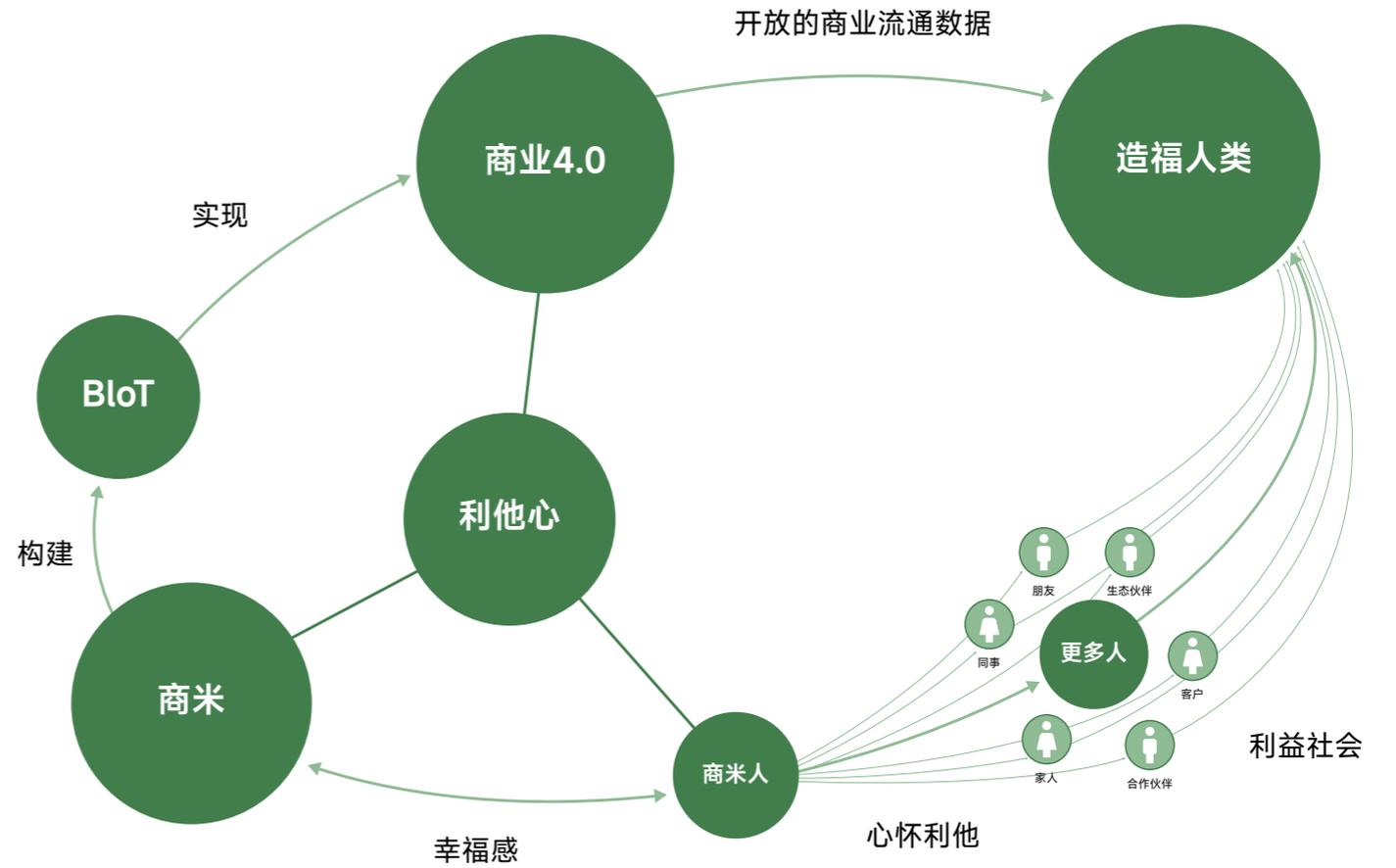
积极应对气候和环境挑战，持续推进节能减排、加大可再生能源使用、深耕清洁技术产品、促进循环经济。

ESG 实践 绿色低碳  
节能减排 & 绿色产品 & 循环经济

### Responsibility 履责尽责

坚持以人为本，秉持“积极、开放、多元”的人才观，保障员工健康安全，促进人才多元成长。秉承“扶弱济困、与爱同行”的志愿帮扶理念，积极引导参与新时代文明实践，传播爱心善举。

ESG 实践 履责尽责  
以人为本 & 扶弱济困



## 利益相关方沟通与实质性议题

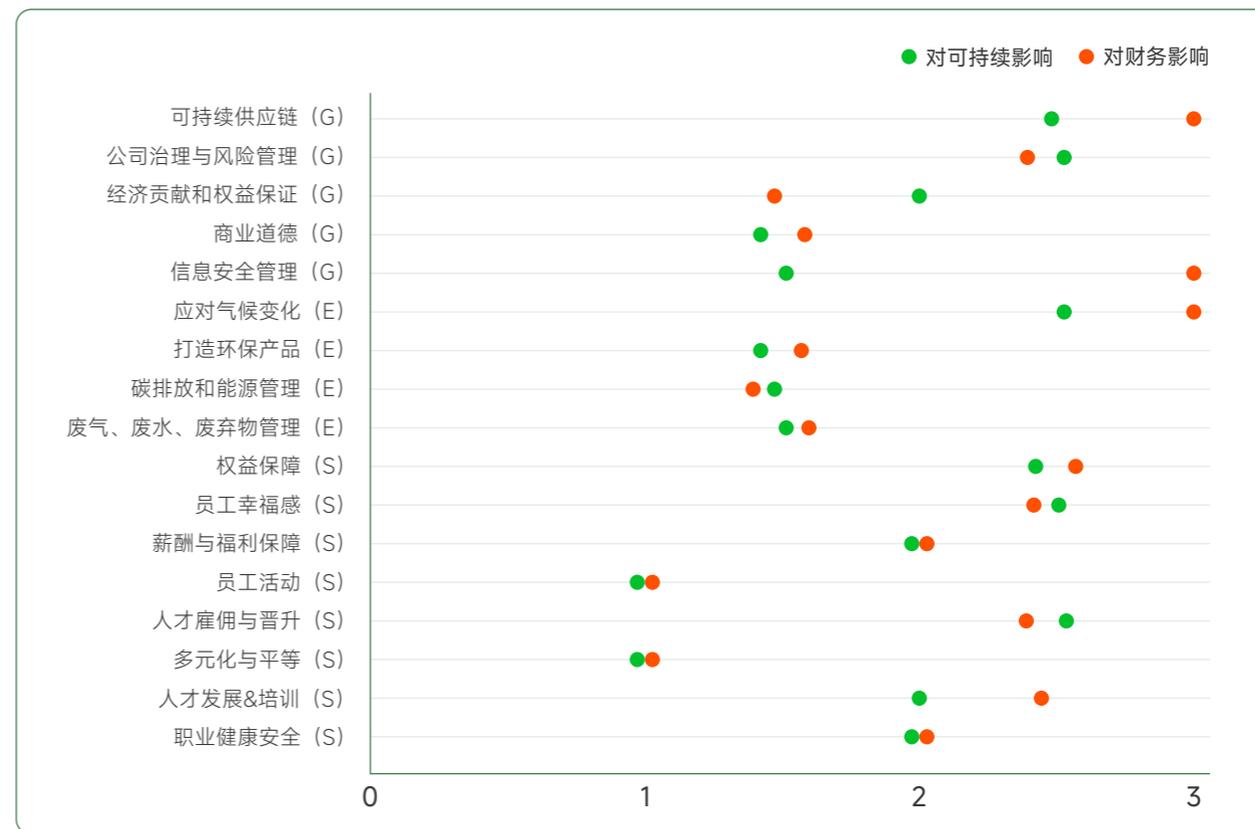
### 利益相关方沟通

公司充分尊重利益相关方的合法权益，始终将利益相关方的期望与诉求置于重要位置，致力于与利益相关方实现互利共赢。报告期内，商米集团结合国家政策、行业动态和自身情况，梳理了 17 个重要性议题。我们通过问卷调查等多种渠道，了解各利益相关方对不同议题的诉求并积极回应。

利益相关方	政府及监管机构	股东及投资者	供应商	客户
主要关注议题	可持续供应链 (G) 经济贡献和权益保证 (G) 信息安全管理 (G) 碳排放和能源管理 (E) 废气、废水、废弃物管理 (E) 权益保障 (S) 薪酬与福利保障 (S) 职业健康安全 (S)	可持续供应链 (G) 公司治理与风险管理 (G) 经济贡献和权益保证 (G) 商业道德 (G) 信息安全管理 (G) 应对气候变化 (E) 人才发展 & 培训 (S) 职业健康安全 (S)	可持续供应链 (G) 商业道德 (G) 信息安全管理 (G) 打造环保产品 (E)	可持续供应链 (G) 商业道德 (G) 信息安全管理 (G) 应对气候变化 (E) 打造环保产品 (E)
沟通渠道	接受监督 定期披露 政策执行 机构考察	财务报告 路演 业绩报告 ESG 报告 调研 电话会议	供应商定期培训 供应商管理及核查 供应商日常沟通 公开招标 调研问卷	调研问卷 技术研讨会 产品展览
利益相关方	员工	社区成员	合作伙伴及媒体	
主要关注议题	商业道德 (G) 应对气候变化 (E) 权益保障 (S) 员工幸福感 (S) 员工活动 (S) 薪酬与福利保障 (S) 人才雇佣与晋升 (S) 多元化与平等 (S) 人才发展 & 培训 (S) 职业健康安全 (S)	废气、废水、废弃物管理 (E) 员工幸福感 (S) 员工活动 (S) 职业健康安全 (S)	可持续供应链 (G) 商业道德 (G) 信息安全管理 (G) 打造环保产品 (E)	
沟通渠道	员工满意度调查问卷 员工投诉与申诉 员工培训 员工手册 员工活动	实地走访 志愿者活动 社区媒体 社会公益项目 信息披露	信息披露 沟通访谈 参与行业交流活动 行业展会 行业培训	

### 重要性议题识别

商米集团通过深度解析利益相关方的诉求与期望，评估利益相关方所关注的问题的重要性及对公司的影响，从“对可持续发展的重要性”与“对财务影响的重要性”两个维度进行排序分析，形成如下核心议题矩阵。



商米 2024 年重要性议题

Chapter 02

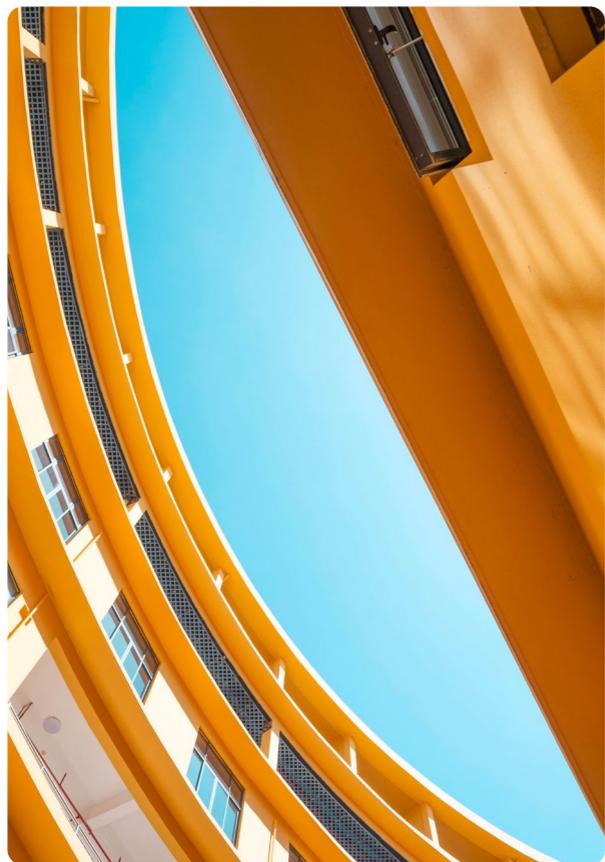
# Unity 合作共赢

供应商合规风险管理	11
推进供应商能力建设	12
优化冲突矿产管理	12

CONTRACT

## 供应商合规风险管理

商米集团制定了《供应商评估控制程序》等一系列管理制度和程序，高标准树立劳动权益、环境责任等方面的供应商行为规范，按照开发准入、分级管理、评鉴稽核三个阶段开展供应商全生命周期管理。



### 新供应商开发准入

商米集团严格把控新供应商准入条件，突出了优质供应商的重要地位，为优质供应商创造公平公正的竞争环境，通过不断加强与各方的沟通与合作，切实维护供应商、客户的合法权益。公司要求候选供应商应取得 ISO9001、IATF16949、TL9000 中的一种或其它类别的第三方品质体系认证。

当有新供应商需导入时，由资源开发工程师主动开发并收集具有合作潜力供应商相关资料，对供应商进行调查及先期评审，完成《供应商调查表》。当供应商满足审核要求时，资源开发工程师组织质量、研发等相关人员依照《供应商稽核表》对供应商品质、交期、价格、服务、研发、体系、可持续发展等进行全面的审核，并进行初评打分。评鉴结果经核准为通过或良好的供应商即视为合格供应商。资源开发工程师与合格供应商拟定《框架协议》及附件，供应商质量管理工程师负责与供应商拟定《质量协议》等文件。

报告期内，商米集团为加强对其供应商在可持续发展方面的管理，积极推动供应商签署《供应商社会责任协议》和《相关方 EHS 告知协议》。

### 供应商分级管理

商米集团按 IOT 研发平台负责采购物资技术标准制定，根据其后的实现过程及其输出的影响，将采购物资分为以下三类：

物资分类	类别定义	物资列举
主要物资 (A 类)	影响最终产品直接功能、对产品成本影响巨大、采购条件苛刻周期较长 (需提前备料) 的整机与原材料。	整机、屏、PCBA、摄像头、套片
主要物资 (B 类)	构成最终产品非关键部位的物资，直接影响最终产品的质量或即使略有影响，但可采取措施予以纠正的物资。	壳体、五金件
主要物资 (C 类)	非直接用于产品本身的起辅助作用的物资。	一般包装材料

根据对 TQM 的重要程度，供应商分为下述三类：

第 1 类：提供对产品符合 TQM 要求不起决定性作用的服务、组件或零件的供应商。

第 2 类：提供可能影响产品符合 TQM 要求的服务、部件或零件的供应商，例如关键部件的供应商，或在其控制下采购关键部件的供应商。

第 3 类：提供对产品符合 TQM 要求至关重要的服务、组件或零件的供应商，例如进行设计、验证测试、制造测试等关键过程的供应商。

针对提供 A 类物资和 B 类物资的第 2 类及第 3 类供应商原则上需进行每年一次的现场评审，通过《供应商稽核表》进行评分。

### 供应商评鉴稽核

报告期内，商米集团在《供应商稽核表》加入可持续发展评鉴模块，其中包括供应商公司治理、环境保护、劳工实践和社会责任四组评鉴项目。

公司对所有关键部件的供应商执行年度稽核，原则上通过现场评审方式进行稽核。评价范围包括品质、交期、价格、服务、研发、体系、可持续发展等内容，稽核评分从高到低分为 A、B、C 三个等级。稽核评分等级为 A 的供应商保持合格供应商资质，评分等级为 B 的供应商需进行辅导整改和重申。评分等级为 C 的供应商将被取消合格供应商资格。

报告期内商米集团完成了对 35 家核心供应商的现场稽核，下表为供应商现场稽核情况。

指标名称	单位	2024
核心供应商总数	个	51
应审核心供应商总数	个	35
其中：ODM&OEM 数量	个	3
其中：buy-sell 零部件数量	个	28
其中：包材供应商数量	个	4
其中：其余核心供应商数量	个	0
核心供应商可持续发展应审率	%	67
不合格率	%	0
整改完成率	%	100

## 推进供应商能力建设

报告期内商米集团组织一次供应商 ESG 培训，对供应商在本年度中可持续发展相关的表现进行评价，相关失败 / 成功案例共享，将商米集团 ESG 治理理念和要求沟通并传达给供应商。2024 年，共有 40 家供应商参加了公司组织的供应商 ESG 培训。



指标名称	单位	2024
开展 ESG 相关培训次数	次	1
参与 ESG 相关培训的供应商家数	个	40
ESG 相关培训时长	小时	1 (每家)

40家

2024 年，共有 40 家供应商参加了公司组织的供应商 ESG 培训。

## 优化冲突矿产管理

### 管理政策

商米集团遵循《商米冲突矿产管理办法》中的要求，严格执行国际组织及行业组织的相关标准，不接受、不使用来自刚果民主共和国及周围国际和地区的“冲突矿产”，并要求供应商追溯所有产品中所含的“冲突矿产”，包括金 (Au)、钽 (Ta)、锡 (Sn) 和钨 (W) 的来源及提供相关信息。此外，所有下游供应商应履行禁止冲突矿产有关的法律要求。

### 管理实践

报告年度商米集团在冲突矿产管理上建立了完整的组织结构，明确了各部门的以下职能分工：

责任部门	职能
研发	结构研发与硬件研发团队依据实际产品的需要，进行物料选型，对物料进行初步的冲突矿产风险评估
供应链—零件资源开发组	依据研发团队传达的材料选购需求选择合适的供应商，协助产品环保工程师对自采物料与 AVAP 物料供应商进行冲突矿产调查，确保自采物料与传达工厂进行采购的 AVAP 物料不含有冲突矿产。
产品环保工程师	负责对供应商填写的《冲突矿产报告模板 (CMRT)》《扩展矿产报告模板 (EMRT)》进行符合性审查。
合作工厂	负责对所有工厂自采物料的供应商进行是否使用冲突矿产及冲突矿产来源的调查，使用官网最新版本的《冲突矿产报告模板 (CMRT)》、《扩展矿产报告模板 (EMRT)》，及时将调查结果回传商米。

报告年度向 91 家供应商发起冲突矿产调查 (试点项目)，要求所审核的供应商 100% 回应，并且签署《不使用冲突矿产声明》。

### 冲突矿产管理计划

商米集团对现有零件供应商进行冲突矿产风险评级，评级结果如下：

供应商冲突矿产风险评级	数量 / 个	备注
高风险	91	高风险：物料中直接涉及冲突矿产金属 需进行冲突矿产调查 (回传最新版本的 CMRT&EMRT)
中风险	156	中风险：物料本身可能不直接涉及冲突矿产，但在其制造过程中使用的材料中可能存在一些与冲突矿产有关的元素或材料
低风险	33	低风险：物料本身或制造过程中不涉及冲突矿产金属 无需进行冲突矿产调查 (向供应商发送风险自评表并回收归档，同时定期对参加自评的供应商抽样审核)
总和	280	/ /

针对不同风险评级的供应商，商米集团设置了以下为期 3 年的冲突矿产调查计划，计划在 2027 年 100% 覆盖在冲突矿产领域高风险和中风险的供应商审核。

商米冲突矿产调查规划表 (商米现合作所有零件供应商)				
类别 / 时间	2025	2026	2027	
冲突矿产领域供应商审核覆盖率	36.8%	77.3%	100%	
其中中国冲突矿产领域供应商审核覆盖率	36.8%	77.3%	100%	
其中海外冲突矿产领域供应商审核覆盖率		暂未涉及		
冲突矿产领域供应商合格率	36.8%	77.3%	100%	
其中中国冲突矿产领域供应商合格率	36.8%	77.3%	100%	
其中海外冲突矿产领域供应商合格率		暂未涉及		
备注	主要为高风险供应商	高风险与部分中风险供应商	全部高中风险供应商	

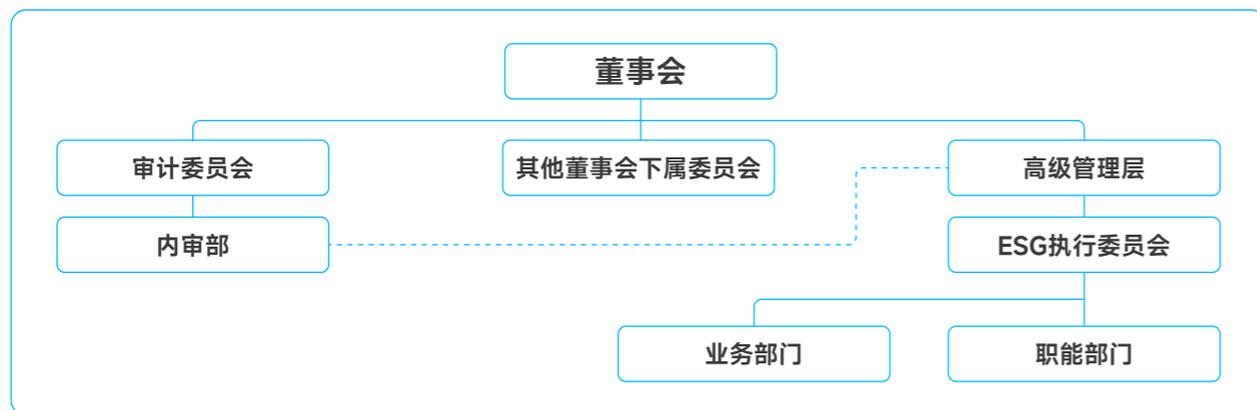
Chapter 03

# Practicality 求真务实

公司治理与风险管理	14
经济贡献和权益保证	15
商业道德	16
信息安全管理	16
数据安全与隐私合规	17

## 公司治理与风险管理

### 构建科学规范的治理架构



商米集团治理架构图

商米集团始终致力于推动建立和完善现代企业制度，完善公司治理结构。公司根据《公司法》《证券法》等相关规定的要求，确立、完善了由股东大会、董事会、监事会和经营管理层组成的公司治理结构，建立健全了股东大会、董事会、监事会、独立董事、董事会秘书等相关制度，并在公司董事会下设立了战略委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会、审计委员会四个专门委员会。公司严格按照《公司法》《公司章程》规定的选聘程序选举和聘请董事。董事会人数及人员构成符合法律法规及《公司章程》等要求，预防和减缓潜在利益冲突。同时，我们贯彻用人唯才和多元化的原则，综合考量候选人的性别、年龄、文化背景、教育背景、专业知识与技能、主要经历及服务年限等多种因素，促进董事会科学运作和决策。公司股东大会、董事会、监事会和高级管理人员均按照《公司法》《公

司章程》的规定行使权利并履行义务。在董事会战略指导下，公司设立了 ESG 执行委员会，并由集团董事担任委员会主席。

公司制定了《董事会议事规则》，对董事会的召集、董事会的提案与通知、董事会的召开、董事会的表决和决议等内容作出了详细明确的规定。公司制定了《监事议事规则》，对监事会的召集、监事会的提案与通知、监事会的召开、监事会的表决和决议等内容作出了详细明确的规定。内审部全面负责建立和完善公司内部控制体系，确保公司的运作合规性的基础上提出精细化管理建议。公司始终严格遵循法律法规及《公司章程》等规定召开股东大会，2024 年，股东大会共召开 5 次会议，会议期间股东们对各项议案进行审慎决策，审议通过 33 项议案。

### 高管薪酬绩效政策

商米集团高级管理人员的报酬、绩效和晋升等均遵从《国内薪酬管理制度》、《绩效管理制度》和《晋升管理制度》。公司薪酬激励制度秉持“为过程喝彩，为结果付薪”的原则，根据贡献决定薪酬水平。所有薪酬方案均建立在遵守国家相关政策法规和公司管理制度的基础上。



## 强化内控有效防范风险

为加强上海商米科技集团股份有限公司内部风险控制，提升集团内控管理成熟度水平，促成集团的战略落地、运营健康以及诚信与遵从，保护投资者合法权益，实现集团治理目标，根据《企业内部控制基本规范》及业界优秀实践，结合集团的内控管理特点，公司制订《商米集团内控白皮书》。

集团建立以内控建设和独立评估为两条主线的内控责任体系。内控建设由业务管理者、流程负责人及内控 BP 负责。独立评估由内部审计部和集团聘请的外部审计师负责。内部审计评估各业务流程内控有效性，外部审计主要评估财务报表的合法性和公允性。

内审部是集团专职的内部审计机构，根据集团发展规划，建立多层次、多功能的内部审计职能，定期向管理层汇报内部审计的评估结果，年度内部审计结果向董事会汇报。内审部通过对集团内部控制状况进行独立的监督、评价以及咨询和建议，帮助集团战略落实。

商米集团制定内控框架指导集团内控工作体系化展开。内控框架包括控制环境、控制工具、控制指标及高级管理层等四大部分共 24 个要素，框架的具体介绍及各要素的详细解释参考下图：



商米集团重视并持续提升员工的内控意识及能力，人力资源管理部、各级管理者、流程负责人和内控 BP 等通过宣传和培训等方式，使员工充分了解集团的内控基调和导向。

商米集团与客户、合作伙伴开展积极、开放的交流与合作，沟通集团的内控理念与实践，传递集团的内控基调和导向，要求遵守《供货商廉洁承诺书》等要求，并在集团官网上公开了廉洁举报邮箱，为内控管理提供足够的信息资源和顺畅的沟通渠道。

任何员工及第三方均可以通过集团廉洁邮箱 (daode@sunmi.com) 对违反《员工商业行为准则》的行为进行投诉与举报，业务主管如获取关于员工经济问题的指控与线索，也须转给集团廉洁邮箱。集团收到投诉与举报后，将按照《商米科技集团反舞弊举报及调查制度》进行独立调查，并根据调查结果对违规责任人处理问责，对违法行为移送司法机关依法处理。集团在调查、处理过程中对举报人信息严格保密。

## 经济贡献和权益保证

### 经济贡献

经济指标	营收 (亿元)	归母净利润 (亿元)	纳税额 (亿元)	薪酬支出 (亿元)
2022	34.04	1.6	0.41	5.81
2023	30.71	1.01	0.50	5.35
2024	34.56	1.81	1.97	6.36

备注：薪酬支出指员工薪酬及其他福利等费用。

### 权益保证

根据《商米科技员工手册 V2.0》第五章“薪酬与福利”规定，公司一般将按照员工劳动合同用人单位主体所在地的社保政策为员工缴纳当地社会保险、公积金和相关福利。公司将按照员工劳动合同主体所在地的政策为员工缴纳当地基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险、公积金。退休员工根据个人意愿及公司实际情况，协商确认到达原法定退休年龄后是否依据国家政策延迟退休。公司为员工提供商业保险、抚恤金、生育礼金、结婚礼金、年度体检和带薪假期等福利。

商米集团发布的《国内薪酬管理制度》规定薪资制定需遵从竞争原则，即公司的薪资体系在同行业和同区域有一定的市场竞争优势。同时薪资制定也需遵从合法原则，即所有薪酬方案均建立在遵守国家相关政策法规和公司管理制度的基础上。商米集团员工起薪水平均高于当地最低工资水平。《国内薪酬管理制度》还规定商米集团为员工缴纳的社保公积金均不得低于当地规定的最低基数，比例按照当地规定执行。

## 商业道德

### 反舞弊

为了规范反舞弊行为，明确举报渠道，并使所有舞弊得到恰当处理，以进一步改进和完善公司相关管理和流程控制，营造正直、诚信、廉洁、自律的工作氛围，商米集团制定了《商米科技集团反舞弊举报及调查制度》。本制度明确几项涉嫌违反公司“红线”的行为，包括但不限于弄虚作假、收受贿赂、侵占财产、不当交易、泄露机密、利益冲突和违法违规等。

针对舞弊行为，公司设立以下专门的举报渠道：

- 举报专用电子邮箱：daode@sunmi.com
- 举报信件：中国上海市杨浦区淞沪路 388 号创智天地 7 号楼 商米科技集团举报专用信箱邮编 200433
- 举报电话：021-61480326

根据相关规定，举报一经受理，集团内部审计须确定调查组成员、调查范围，并向审计委员会提出调查立项申请，经审批后，实施调查取证。集团内部审计为调查组固定成员，其他成员由内部审计视情况确定。

### 商业道德宣导与培训



#### 反腐线上宣导

商米集团制定了《商米科技集团员工商业行为准则》，并且每位商米员工都需签署。该准则规定商米员工从事商米的所有各项业务时，不论是采购、销售或其他情形，都必须遵守商业道德及适用的法律。商米与其他组织、实体或个人有着各种关系，这些组织、实体或个人包括客户、经授权的业务伙伴、ODM 厂商、政府部门等。无论员工接触何种类型的组织、实体或个人，也无论这些组织、实体或个人与商米的关系如何，员工在从事对外业务时都应遵守商业道德。

商米集团通过以下文化上墙、内控反腐线上宣导、投诉举报热线宣传和内控反腐宣传月等活动和培训向每一位商米人宣导商业道德。

## 信息安全管理

为提高公司的信息安全管理水平，确保公司信息及信息系统的安全，使之免受各种威胁和损害，保证各项信息系统业务的连续性，使信息安全风险最小化，商米集团依据 ISO/IEC 27001:2022 标准，建立上海商米科技集团股份有限公司信息安全管理体系。商米科技制定《信息安全管理手册》指导公司建立并实施信息安全管理体系的行为准则，用于贯彻信息安全管理方针，实现信息安全管理体系的有效运行和持续改进。

商米集团积极推动集团信息安全管理，取得了第三方机构原认证有限公司颁发的信息技术服务管理体系认证证书（符合 ISO/IEC 20000-1:2018 标准）和信息安全管理体系认证证书（符合 GB/T 22080-2016 / ISO/IEC 27001: 2022 标准）。



信息技术服务管理体系认证证书和信息安全管理体系认证证书

## 数据安全与隐私合规

商米集团数据合规团队于 2023 年成立，团队成立以来总计发布 10 篇数据安全及隐私合规范文，通过开展多场培训赋能公司各部门。以下为数据合规团队成立以来完成的多项成果：



数据安全与隐私合规领域培训

### SUNMI 商米 GDPR 白皮书



商米 GDPR 白皮书



### 虚拟组织更新迭代

- 2023 年 6 月 5 日公司成立了数据合规虚拟团队，负责对公司数据安全进行全方位管理和风险评估，并在数据收集、处理、数据本地化和跨境传输等合规重难点方面给出切实有效的改进计划及措施
- 2024 年根据公司业务现状及组织架构调整后的分工，更新了数据合规团队组织成员及职责分工

### 合规模板化提效

- 提炼抽象遇到的高频问题，并将其中共通部分实现了工作文件模板化，流程化，包括隐私政策标准流程化改造和 Github 投诉指引标准流程

### 管理制度升级完善

- 2024 年 12 月发布了《商业秘密保护制度》
- 更新并发布了《隐私数据和个人信息保护控制程序》《信息资产管理程序》《数据销毁管理制度》
- 完成了数据安全与管理制度体系规划，2025 年继续推进落实
- 建立数据合规评审流程

### 官网隐私合规改造

- 2023 年完成了 GDPR 白皮书和官网隐私合规板块的官网对外发布
- 为使相关方更便捷地浏览相关内容，2024 年商米科技集团完成了官网隐私合规板块的改造，在官网主入口下方“法律文件”旁，增加了“隐私与安全”按钮入口，可直达隐私合规相关内容

### 海外业务合规支撑

- 增设新加坡 DPO 数据保护官，并完成在新加坡 PDPC 官网注册
- 2023 年配合支持欧盟数据本地化专项、2024 年配合支持北美区域数据本地化专项
- 推进落实售后宝 GDPR 合规事项符合性评估，完成售后宝欧盟数据跨境传输标准合同条款（SCC）签署与商米报修隐私政策海外版发布
- 商迈出海业务推广合规支持
- DORA 法案解读
- AIGC 合规解读

### 数据合规培训赋能

- 2024 年开展数据合规内部培训 3 次，参与数据合规外部培训 1 次
- 培训内容覆盖数据合规法规解读、GDPR 解读、公司出海数据保护、员工个人信息保护等诸多方面

### 隐私政策更新迭代

- 截至 2024 年 12 月，商米科技集团内各隐私政策共 20 份
- 2024 年新增产品隐私政策 9 份，包括北美官网、商米伙伴、开发者论坛、商迈大程序平台、PosRouter、商米售后、商米海外渠道中心、招聘者及员工个人信息保护隐私政策等
- 2024 年更新产品隐私政策 5 份，包括商米设备、商米助手、商米账号、商米合作伙伴平台等

### 尊重客户数据，隐私合规护航

### 利他心守护客户每一份信任

Chapter 04

# Environment 绿色低碳

打造环保产品	19
碳排放和能源管理	21
废气、废水、废弃物管理	23

## 打造环保产品

### 有毒有害物质管控

商米集团制定了《有害物质管控程序》，通过建立、实施和保持有害物质过程管理体系，预防受限制或禁用的有害物质在生产用的物料、半成品、产品和制程中的使用，对法律法规和顾客要求限制使用的有害物质进行控制，使商米集团产品持续满足法律法规、市场及客户的环保要求，同时达到保护环境、保护人类健康与合理地使用自然资源的目的。

商米集团要求供应商签署环保协议，并且根据商米科技要求提供以下环保资料：

- 《限用物质调查表》（商米模板）
- 《拆分表》（商米模板）
- 《高度关注物质申报表》（商米模板）
- 一年内的第三方机构有害物质测试报告

截止到报告期年度，商米已完成对除 K 系列外所有在售二、三代产品的供应商环保资料 100% 收集。

商米产品型号（在售产品）			环保资料收集情况			商米产品型号（在售产品）			环保资料收集情况			商米产品型号（在售产品）			环保资料收集情况		
V 系列	V3 MIX	全部收集	D 系列	D3 PRO	全部收集	K 系列	K2	部分收集 (>80%)	网络	4G Wi-Fi 基站	全部收集	配件	MAX 钱箱	全部收集			
	V2 PRO	全部收集		D3 MINI	全部收集		K2 MINI	部分收集 (>80%)		80 后厨云打印机	全部收集		小闪扫码盒	全部收集			
	V2s PLUS	全部收集		D2s KDS	全部收集		智能电子价签	全部收集		二维码枪	全部收集		收款机充电宝	全部收集			
	V2s	全部收集		D2s PLUS COMBO	全部收集		D2s	全部收集		商用 89 键键盘	全部收集		Mini 钱箱	全部收集			
L 系列	L2s PRO	全部收集	D2s PLUS	全部收集	S 系列	S2 CC	全部收集	台式	T3 PRO	全部收集							
	L2Ks	全部收集	D2s COMBO	全部收集		S2	全部收集		T2s	全部收集							
	L2H	全部收集	D2s	全部收集		S2L CC	全部收集		T2s LITE	全部收集							
M 系列	M2 MAX	全部收集	D2s LITE	全部收集		FT2	全部收集		T2	全部收集							
	M2	全部收集	D1s	全部收集	FT1 MINI	全部收集	T2 MINI	全部收集									
P 系列	P2 Xpro	全部收集	D2 MINI	全部收集	FT2 MINI	全部收集											
	P2	全部收集	S 系列	S2 CC	全部收集												
	蜻蜓银联版	全部收集		S2	全部收集												
				S2L CC	全部收集												
		FT2		全部收集													

商米集团要求其所有整机产品均通过第三方环保测试并且获得测试报告。

综上所述，商米集团通过收集供应商环保资料和对不同型号整机进行环保测试等方式确保产品有毒有害物质的控制。

### 物料管理

商米集团第三代产品机壳使用可回收材料，机壳上均刻有以下可回收标识，产品生命周期结束后可对刻有回收标识的部件妥善处理。



机壳上均刻有可回收标识

报告期内商米集团推出其第三代纸结构包装，相比于第二代包装内托采用塑料泡沫为主，三代包装完全采用纸结构成型，彩盒外箱 100% 可回收。另外三代包装降低运输污染及资源浪费，三代纸结构包装体积相对二代产品包装体积缩小约 30%，实现单个托盘堆码数量提升约 40%，海运转载率提升约 40%。



二代和三代包装特点

商米集团披露的报告期内采买的各类零部件总量，以及采买的再生材料占比如下表：

零部件大类	采购数量 (件)	使用可再生材料数量 (件)	使用可再生材料占比
EMI 器件	1300	0	0%
IC/ 集成电路原材料	19953260	0	0%
IC 卡槽组件	44200	0	0%
RFID 卡槽组件	30	0	0%
包装物料	213833	213833	100%
背带 / 皮套 / 挂绳类	185770	0	0%
标签、说明书	560200	0	0%
触控屏组件	79900	0	0%
触摸屏 / 显示器件原材料	15841	0	0%
传感器 / 光电原材料	276528	0	0%
磁头组件	1783137	0	0%
存储器	3100176	0	0%
打印机原材料	148050	0	0%
打印机组件	6000	0	0%
打印头组件	3244236	0	0%
电池原材料	2984121	0	0%
电路板 / 主板半成品	357351	0	0%
功能结构件	1494160	0	0%

零部件大类	采购数量 (件)	使用可再生材料数量 (件)	使用可再生材料占比
功能模块	16321	0	0%
键盘组件	8000	0	0%
接插件 / 连接器原材料	1047	0	0%
金属件	10000	10000	100%
卡类	152050	0	0%
柔性板	6000	0	0%
扫描组件	30031	0	0%
摄像头 / 摄像头模块	833981	0	0%
摄像头原材料	28200	0	0%
摄像头组件	26124	0	0%
适配器	2487548	0	0%
塑胶件	101120	97120	96%
塑料件半成品	1000	0	0%
显示屏半成品	3031	0	0%
线材	29350	0	0%
线材组件	3988239	0	0%
液晶屏 / 触摸屏组件	1105607	0	0%
指纹模块	30935	0	0%

100%

三代包装完全采用纸结构成型  
彩盒外箱 100% 可回收

30%

三代纸结构包装体积相对二代产品包装体积缩小约 30%

40%

实现单个托盘堆码数量提升约 40%  
海运转载率提升约 40%

注意：数据来源于商米特定项目前后数据对比

## 低碳产品开发

商米积极推动开发低碳产品并且取得初步成果，报告期内商米集团的 T3 PRO MAX、M2 MAX 和 D3 PRO 三款产品获得了能源之星认证。



**SUNMI - D3 PRO : F3510**

Specifications	
ENERGY STAR Unique ID:	3722599
Brand Name:	SUNMI
Model Name:	D3 PRO
Model Number:	F3510
Type:	Notebook
Category 2: Processor Brand:	Other
Category 2: Processor Name:	QCM4325
Category 2: Base Processor Speed Per Core (GHz):	2.4



**SUNMI - Wireless data terminal : TF701**

Specifications	
ENERGY STAR Unique ID:	2383937
Brand Name:	SUNMI
Model Name:	Wireless data terminal
Model Number:	TF701
Type:	Slate/Tablet
Category 2: Processor Brand:	Other
Category 2: Processor Name:	Qualcomm
Category 2: Base Processor Speed Per Core (GHz):	1.8



**SUNMI - T3 PRO MAX : L15A1**

Specifications	
ENERGY STAR Unique ID:	3419043
Brand Name:	SUNMI
Model Name:	T3 PRO MAX
Model Number:	L15A1
Type:	Integrated Desktop
Notebooks, Desktops, Integrated Computers, Slate/Tablets, Two-in-one Notebooks, and Portable All-in-ones Category for TEC (Typical Energy Consumption) Criteria:	Desktop I2 or Integrated Desktop 2
Category I2: Processor Brand:	Other



**Business Stream Products Certification Services**

Shanghai Sunmi Technology Co., Ltd.  
Room 505, No.388, Song Hu Road, Yang Pu District, Shanghai, China

Attn: Yolanda Lu

Confirmation of ENERGY STAR® certification  
Type of Equipment: Integrated Desktop Computer (POS System)  
Model Name: T3 PRO  
Model Number: L15A2, L15B2  
Product Specification: ENERGY STAR Program Requirements for Computers, Eligibility Criteria Version 8.0  
TUV File Number: CN24577R 001

Dear Yolanda Lu:

商米集团的 T3 PRO MAX、M2 MAX 和 D3 PRO 三款产品获得了能源之星认证

## 碳排放和能源管理

报告期内商米集团产品均由 ODM 和 OEM 来完成生产。组织的实体边界主要为位于上海市杨浦区淞沪路 388 号的上海商米科技集团股份有限公司总部大楼。本期报告仅统计上海商米科技集团股份有限公司总部大楼的能耗和温室气体排放数据。

### 能源管理

商米集团总部大楼主要能耗为办公用电，公司披露 2022 年至 2024 年三年的用电量，并且通过营业收入分摊电耗计算出三年用电强度。

下表载列 2022 年、2023 年以及截至 2024 年 12 月 31 日公司在能源及资源使用方面的定量数据：

类别	单位	2022 年度	2023 年度	2024 年度
能源消耗	兆瓦时 <sup>1</sup>	801.76	1001.85	1,083.68
	能源总耗密度 / 百万元	0.24	0.33	0.31

备注：

1. 能源消耗量根据获取的间接能源耗量及《国际能源署发出的能源数据手册》附录三单位及转换当量计算。

由于实验室设备增加，2022 年至 2024 年商米集团实际用电量逐年上升。商米集团主动承担可再生能源消纳的责任，通过购买 GEC 绿证来降低用能强度。



商米集团绿色电力证书交易凭证

商米集团也积极推动倡导节能环保，以下为报告期内商米集团行政部向全体员工发起的倡议海报：



除宣导工作外，报告期内商米集团将总部大楼部分灯具替换为节能灯，可以节约部分办公照明用电。

2F 办公区更换后					2F 办公区更换前					一年约节省 5230.92 度电
型号	数量	单位	瓦数	估算1年用电量(度)	型号	数量	单位	瓦数	估算1年用电量(度)	
LED595*595 平板灯	60	个	48	8999.42	灯管	180	个	25	14061.60	
格栅灯 600*600	2	个	48	299.98	灯管	6	个	25	468.72	
合计				9299.40	合计				14530.32	

商米集团于 2024 年 12 月开展的“橙光公益”中上线空调节能减排标语。



商米集团除了在运营方面推动节能降耗，在其产品层面上也积极研发低能耗产品，报告期内商米集团的 T3 PRO MAX、M2 MAX 和 D3 PRO 三款产品获得了能源之星认证。

## 水资源管理

商米集团披露 2022 年至 2024 年三年办公大楼的用水量。

耗水量	类别	单位	2022 年度	2023 年度	2024 年度
总耗水量		吨	1,034.00	1,454.00	1,337.00
总耗水密度		吨 / 百万元	0.30	0.48	0.39

相比于 2023 年，2024 年商米集团用水强度有所下降。总部大楼用水器具主要以水龙头、小便器、蹲便器为主，用水器具均为感应式或按压式器具，节水器具使用率为 100%。

## 温室气体排放管理

商米集团委托认证机构杭州德凯认证有限公司（DEKRA）对其旗下 T3 PRO 产品进行边界为摇篮到大门的产品碳足迹核查，并获得该产品碳足迹核查声明。

商米集团计算并披露其运营控制边界内（即总部大楼）2022 年至 2024 年范围一和范围二的温室气体排放数据，其主要排放源为外购电力，通过营业收入分摊计算出三年温室气体排放强度。

商米温室气体排放数据	2022	2023	2024
经绿证抵扣温室气体排放量(吨)	497.49	435.50	474.86
营业收入(百万元)	3404	3071	3456
温室气体排放强度(吨/百万元)	0.146	0.142	0.137



T3 PRO 产品碳足迹核查声明

## 废气、废水、废弃物管理

报告期内商米集团无生产基地，产品均由 ODM 和 OEM 来完成生产。组织的实体边界主要为位于上海市杨浦区淞沪路 388 号的上海商米科技集团股份有限公司总部大楼，故不涉及废气排放，污水仅为生活污水。

### 废弃物管理

公司不涉及直接的温室气体排放及废气排放，排放的废水主要为办公场所的生活污水。为加强对排放物的管理，我们制定了一系列管理制度，对温室气体、废水、固体废弃物等排放物的排放标准及处理流程进行了规定。本公司无害废弃物<sup>1</sup>主要为办公场所产生的生活垃圾，有害废弃物主要为实验室使用的锂电池，具体排放数据如下：

类别	单位	2022 年度	2023 年度	2024 年度	
废弃物	有害废弃物 <sup>2</sup>	千克	8.64	13.20	11.40
	有害废弃物密度 <sup>3</sup>	千克 / 百万元	0.0025	0.0043	0.0033

备注：

1. 未能统计无害废弃物数据，因为无害废弃物主要为生活垃圾，在处理过程中未进行称重。
2. 本公司于 2022 年受疫情影响研发测试减少，故 2022 年有害废弃物即锂电池排放量相对较低。
3. 废弃物密度基于废弃物排放量，以及相应期间的每百万元收入计算



Chapter 05

# Responsibility 社会责任

权益保障	25	多元化与平等	33
员工幸福感	27	人才发展	33
薪酬与福利保障	28	职业健康安全	34
员工活动	28	风险识别与控制	36
人才雇佣与晋升	32		

## 权益保障

我们始终秉持商米“利他心”的核心价值观，尊重并保障所有员工的合法权益，严格遵循海内外运营地适用的法律法规，高标准执行国际劳工公约及倡议，包括《世界人权宣言》《国际劳工公约》《联合国工商业与人权指导原则》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动法》《上海市劳动合同条例》等。为建立完善的劳工权益管理机制，商米集团制定《商米集团员工手册》《招聘及录用管理制度》《禁止强迫劳动和允许自由控制程序》《禁止使用童工及童工拯救控制程序》《考勤管理制度》《保障结社自由及集体判断权利控制程序》《无歧视无骚扰无虐待工作程序》《国内福利管理制度》等劳工权益保障制度，规范员工招聘、录用及工作行为，杜绝强迫劳动、雇佣童工、歧视与骚扰等违法违规行为发生，保障合理工作时长，并按法律要求发放包含加班报酬在内的薪酬，尊重员工自由结社与集体协商权利。我们在公司内网不时公布并更新相关上述的规章制度，表明公司坚定维护劳工权益的立场。同时，我们定期开展供应商 CSR 风险评估和审核，加强供应链劳工权益风险防控。商米集团遵守国家法律法规中关于运营变更最短通知期的相关规定，充分保障各利益相关方的合法权益。截至报告期末，商米集团未涉及任何需要通知利益相关者的事项。

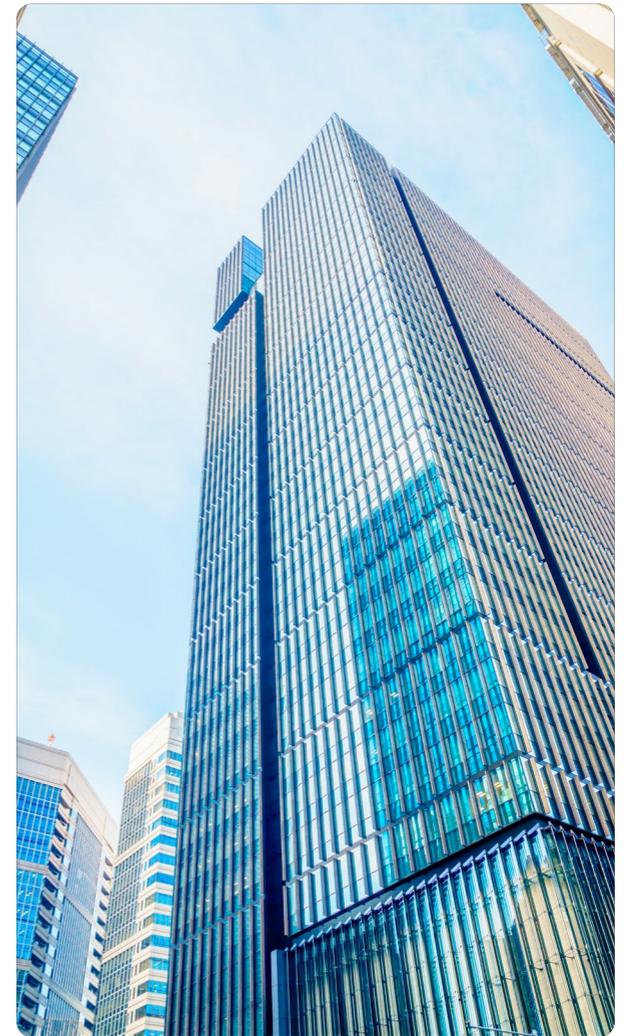


文件名称	文件编号、版本	文件级别	管理部门
社会责任管理手册	V1.0	一级	人力资源部
员工手册	SM-SC-HR-008、V2.0	一级	人力资源部
招聘及录用管理制度	SM-ZD-HR-025、V1.0	三级	人力资源部
禁止强迫劳动和允许自由控制程序	SM-ZD-HR-029、V1.0	三级	人力资源部
禁止使用童工及童工拯救控制程序	SM-ZD-HR-030、V1.0	三级	人力资源部
考勤管理制度	SM-ZD-HR-007、V1.1	三级	人力资源部
保障结社自由及集体判断权利控制程序	SM-ZD-HR-031、V1.0	三级	人力资源部
无歧视无骚扰无虐待工作程序	SM-ZD-HR-032、V1.0	三级	人力资源部
国内福利管理制度	SM-ZD-HR-010、V1.0	三级	人力资源部

为切实保障员工权益，商米集团参考 OECD 人权尽职调查机制，建立了“识别—预防—监督—处理”的劳工风险管理机制。2024 年，我们在全公司范围内由内审部牵头成立专项工作组，制定员工满意度调查问卷以及自我评估表，并计划于 2025 年全面推进公司劳工风险识别与自评，同时由专项工作组核实公司风险评估情况，敦促公司针对潜在风险或违规行为及时进行整改。

识别	预防	监督	处理
1. 识别	2. 预防	3. 监督	4. 处理
5. 识别	6. 预防	7. 监督	8. 处理
9. 识别	10. 预防	11. 监督	12. 处理
13. 识别	14. 预防	15. 监督	16. 处理
17. 识别	18. 预防	19. 监督	20. 处理
21. 识别	22. 预防	23. 监督	24. 处理
25. 识别	26. 预防	27. 监督	28. 处理
29. 识别	30. 预防	31. 监督	32. 处理
33. 识别	34. 预防	35. 监督	36. 处理
37. 识别	38. 预防	39. 监督	40. 处理
41. 识别	42. 预防	43. 监督	44. 处理
45. 识别	46. 预防	47. 监督	48. 处理
49. 识别	50. 预防	51. 监督	52. 处理
53. 识别	54. 预防	55. 监督	56. 处理
57. 识别	58. 预防	59. 监督	60. 处理
61. 识别	62. 预防	63. 监督	64. 处理
65. 识别	66. 预防	67. 监督	68. 处理
69. 识别	70. 预防	71. 监督	72. 处理
73. 识别	74. 预防	75. 监督	76. 处理
77. 识别	78. 预防	79. 监督	80. 处理
81. 识别	82. 预防	83. 监督	84. 处理
85. 识别	86. 预防	87. 监督	88. 处理
89. 识别	90. 预防	91. 监督	92. 处理
93. 识别	94. 预防	95. 监督	96. 处理
97. 识别	98. 预防	99. 监督	100. 处理

商米集团自我评估表（部分）



## 反性骚扰

公司禁止在公司或办公场所所有性骚扰行为，包括性强迫、威胁、凌辱等有关的语言、姿势和身体的实际接触。公司设立投诉信箱，接到相关人员的申诉，将由人力资源部对其情况进行查证，如情况属实，对情节轻微者进行教育，让其认识到自己的错误，严重者追究刑事责任。

## 反虐待

公司禁止在公司或工作场所有虐待行为的发生，包括各种身体上的处罚，语言上的辱骂，精神上的虐待等行为。公司设立投诉信箱，接到相关人员的申诉，将由人力资源部对其情况进行查证，如情况属实，将视情节的严重程度追究相关肇事者的责任。

## 防止童工

公司仔细核对应聘者身份证的真假，如对提供证件有怀疑，可要求应聘者提供其它足以证明其身份、年龄的证件。如果公司发现有童工时，将遵循以下拯救控制程序：1、一旦发现未满16周岁的员工（童工）隐瞒其真实年龄，应立即停止其工作，并在三日内安排该儿童到医院进行健康检查，同时通知当地劳动和社会保障局；2、如果该童工身体健康，则经劳保局同意后安排专人直接将其送到家中，本公司负责全部费用；如该童工经检查患病，公司应安排治疗，直到痊愈，医疗费用由公司承担；3、公司应调查该儿童家庭状况，如该儿童家庭人均收入低于当地最低生活收入，公司应给该童工提供足够的经济资助，使该儿童接受学校教育直至年满16周岁为止，必要时，向该儿童家庭成员提供工作机会，以改善他们的家庭状况。当该童工达到法定年龄，自愿返回公司时，公司将无条件接受；4、调查误招童工的原因，采取有效的纠正措施以杜绝此类事件再次发生。

## 拒绝强迫劳动

公司拒绝任何形式的强迫劳动。入职前，保证招聘过程透明真实，拒绝通过虚假承诺诱骗员工入职。入职后，严禁任何通过威胁、惩罚、债务束缚、扣押身份证件、人身限制或其他强制手段迫使员工提供其非自愿劳动的行为、违背意愿工作或延长工作时间。同时，公司将相关要求明确写入规章制度内，定期评估企业运营及供应链中的强迫劳动风险并对员工进行培训。公司也设立了申诉机制，全面保障劳动自由。

## 反歧视

公司的政策和守则要依照国家法律制定，不能存在歧视内容或行为。公司在招聘时：不分民族、种族、社会阶层、性别、区域或国籍、政治归属等，具体请参照《招聘与录用管理制度》。如发现相关人员的申诉，将由人力资源部对其情况进行查证，如情况属实，将视情节的严重程度追究相关肇事者的责任。

## 结社自由及集体谈判

公司员工可自由成立、加入或退出工会组织或类似合法组织，可以选出员工代表与管理层就工作条件、工资及其他相关政策进行谈判。公司尊重职工行使他们自由结社及集体谈判的合法权利，包括参加或不参加任何社团的权利。

## 职业健康与安全

公司识别、评估和减少潜在的健康和安全风险，制定风险控制措施 a) 如果可能，完全消除危险源或风险，如用安全品取代危险品。b) 如果不能消除，应努力降低风险，如使用低压电器。c) 工程控制，利用技术进步，改善控制措施。d) 张贴警告、标识。e) 其他控制方案均已考虑过后，作为最终手段，使用个人防护用品。

## 工作时长

公司一般采用每天工作8小时，一周工作40小时的标准工时工作制。对于特殊工时制的员工，以签署的劳动合同为准。公司实行考勤制，对于采取标准工时工作制的员工，应进行工作日上午下班打卡，考勤打卡方式有手机OA端打卡和使用工牌在门禁处刷卡两种方式；每日考勤时长计算周期为当日04:00至次日03:59。公司原则上不安排员工加班，员工应对其工作提前安排，并做好工作计划，在工作时间内完成工作。员工确需加班的，应在加班前向其直接上级提出申请。非法定节假日加班及工作日延时加班经直接上级及部门负责人审批；法定节假日加班经直接上级、部门负责人及人力资源部审批后生效。



### 加班补偿

1、工作日加班——工作日因工作需要延长工作时间的，优先自行调休，经直接上级同意后，可在第二日调整出勤时间，二日均不视作加班。2、双休日加班——双休日和非法定节假日加班按 1:1 折算调休时长，员工应先填写《周末 / 假日加班申请》流程，流程审批结束后，加班时数自动转换为调休时数。调休时数自加班当日起 2 年内有效，员工应在有效期内使用完毕，过期时数按自动放弃处理。3、法定节假日加班：员工因工作需要安排法定节假日放假期间加班的，法定节假日加班结算加班费，加班费工资为加班当日工资的 300%。法定节假日加班工资结算标准以员工直接上级、部门负责人及人力资源部审批通过的《周末 / 假日加班申请》流程为准。

### 个人隐私数据及安全

在员工受雇于商米时，公司会出于人力资源管理等目的处理员工的个人信息，公司会收集、使用、存储、对外提供员工的相关个人信息。为呈现公司处理员工个人信息的情况，公司特制定《员工个人信息保护政策》（以下简称“政策”），承诺严格按照政策处理员工个人信息，包含如何收集和使用员工的个人信息、如何存储员工的个人信息、如何委托处理、共享、转让、公开披露员工的个人信息。

## 员工幸福感

2023 年度员工需求与满意度调研情况表		
类型	数据	单位
企业工会	0	家
2023 年共计收到员工需求及建议	8	条
结案率	100	%
满意度调研卷回收量	709	份



商米集团关注员工的需求，为员工提供有竞争力的薪酬，并不断完善公司的福利体系。同时，我们高度重视商米人的幸福感，致力于为员工创造一个温馨、和谐、幸福的工作氛围，亦是商米理念一让商米人在物质与精神上获得幸福感，为人类社会的进步与发展做出贡献。

### 和谐职场

我们致力于和谐职场氛围的建设，开设多种沟通渠道，鼓励员工反馈其心声与诉求，并指派专人及时解决。同时，公司开展员工满意度调研，全方位了解员工对其工作及公司的看法，并针对性地制定改善计划，切实解决员工在生活、工作上的困难。

### 员工沟通

我们尊重并保护员工平等协商、集体谈判及自由结社的权利，构建了畅通的员工沟通渠道。在公司层面设有多种线上、线下沟通平台和方式，多平台、多角度聆听员工心声。

### 沟通渠道

微信公众号、抖音账号、员工座谈会、官方网站

### 员工满意度

公司定期面向全体员工开展员工满意度调研，2023 年，我们以线上问卷及线下访谈结合的形式进行，各部门专人面向员工开展了访谈，共计收回 709 余份有效问卷，回收率 70%。根据调研情况，公司开展可行的改善项，保证员工满意度呈现稳步提升趋势。2024 年员工满意度调研正在有序进行中。

### 员工荣誉墙

我们构建员工荣誉墙“感谢你为实现商业 4.0 所做出的努力”，为公司做出贡献的优秀员工进行表彰，周期内工作业绩评估等级为“S”的员工，将被提名进入年底评优名单等。



企业员工荣誉墙

## 薪酬与福利保障

根据《国内薪酬管理制度》文件规定薪资由基本薪资、补贴、加班费、奖金等构成。商米集团建立了覆盖全体员工的绩效管理体系，其薪资制度遵守四个原则：公平原则、竞争原则、激励原则和核发原则。公平原则体现在针对同岗同级的员工，享受同一职级区间的薪资待遇，同时根据市场水平、员工工作能力、绩效、服务年限等方面的表现不同，对薪资进行动态调整。竞争原则体现在公司的薪资体系在同行业和同区域有一定的市场竞争优势。激励原则体现为根据公司员工的贡献大小，秉持“为过程喝彩，为结果付薪”的原则，决定员工的薪酬水平。另外所有薪酬方案均建立在遵守国家相关政策法规和公司管理制度的基础上。依据公司特色不断完善福利体系，公司为员工提供多种非薪酬福利，如年度体检、商业保险、结婚礼金等，在增强员工对公司的认同感与满意度的同时，打造一个充满关怀、融洽的工作场所。

### 薪酬水平

我们不断完善薪酬体系，为员工提供具市场竞争力的薪酬。我们秉持“同工同酬”原则，在不低于各运营地法定最低工资标准的基础上，持续保持公司薪酬在行业中上游水平。报告期内，我们持续推进调薪科学化合理化，结合员工实际绩效，从内部公平化与外部市场竞争化的角度进行薪酬调整。

### 绩效考核

我们建立了覆盖全体员工的定期绩效管理体系，形成以开放信任、求真务实、追求卓越、差异化分布为原则的考核程序，针对不同的评估对象，从业绩成果、管理成果、价值观三个维度分别进行评估，形成半年度或年度绩效评估结果，考核结果亦会经多轮核准反馈，确保考核结果的客观与公平。

### 员工福利

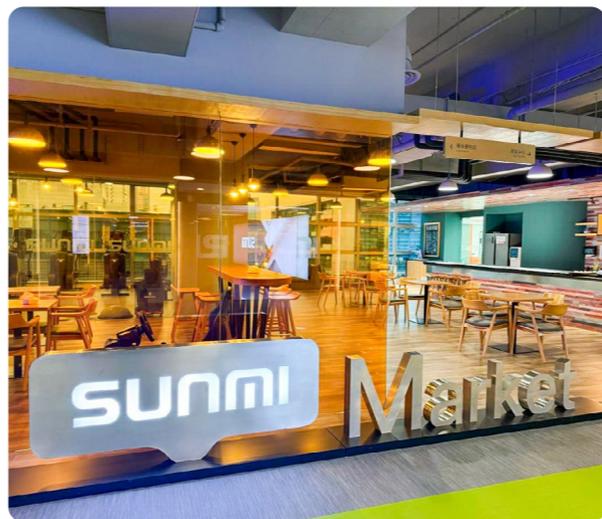
我们关注员工的职场与生活舒适感，不断提高员工福利。公司依法为全体员工提供社会、养老、医疗等保险、提供育儿假等带薪节假日，此外为员工购置商业保险、提供结婚礼金、生育礼金与抚恤金、提供一年一度的体检，以多元化的关怀不断提升员工福祉。

## 员工活动

### 员工非公益活动

我们关爱每一位商米员工，为员工提供多样化的福利，并努力提供舒适温馨的工作生活环境，已搭建员工游戏空间区、休息区、健身房等各类功能生活区。

同时，公司不断丰富员工业余生活，组织多元活动，如节日活动、商米 1024 工程师感谢日、公益活动等，不断提升员工幸福感，增强公司凝聚力。



办公环境与休息区



员工生日会



游戏空间



健身房



三八节活动



# 10/24 商米工程师感谢日



“1024工程师感谢日”是商米专属于所有工程师的节日活动，感谢每一位工程师为商米做出的贡献。

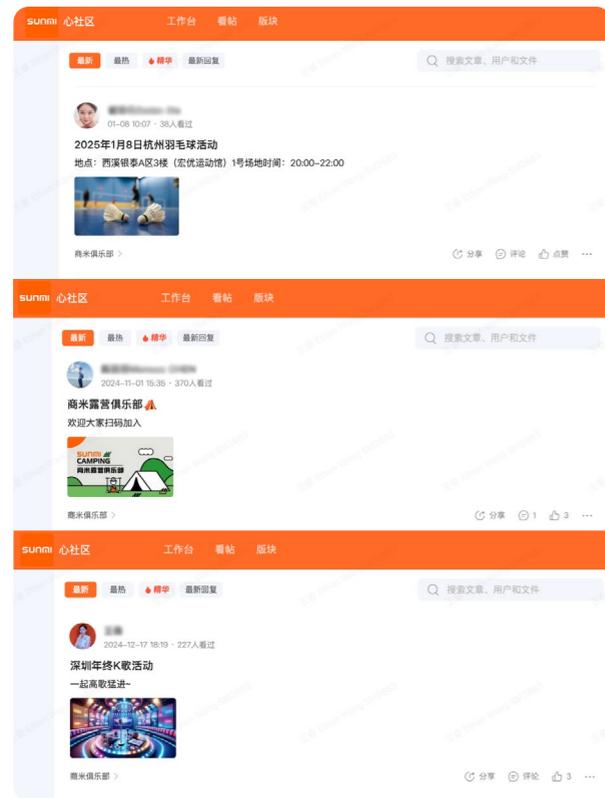
我们在上海、深圳、杭州、嘉善四地发放免费的爱心咖啡，由各部门负责人和项目负责人亲自为大家手写感谢卡片，并亲手送上暖心咖啡。通过这些小小的心意，传达商米最真挚的关爱，也希望工程师们在这个属于自己的节日里，感受到满满的爱与温暖。

## 惊喜彩蛋

本次活动咖啡费用均由公司统一支付，商米街咖啡店会将所有收益以双倍费用全额捐出，用于橙光公益后续活动使用，做好员工关怀的同时助力善意传递。



此外，商米集团通过 SUNMI 心社区，积极组织员工参加各类课外活动，如打羽毛球、KTV、露营等。



SUNMI 心社区

## 公益活动

“橙光公益”是商米发起的公益服务活动，凝聚一群有爱有心的，一起干有情有意义的事儿。我们相信，每人皆曾得光照，亦曾传递温暖，照亮他人。我们将持续行动，为爱发光！

### 案例一：携手抗疫，帮扶特殊群体

2022 年上海疫情进入关键阶段，商米积极响应政府号召，和杨浦区政府针对区内居家老人，尤其是高龄、空巢、独居老人、残疾人士、特困家庭等特殊群体，组成“杨浦区线上养老顾问志愿者及特殊人群关爱志愿者团队”。商米志愿团队累计加入超过 200 位线上志愿者，共组成 12 个志愿者小组，对杨浦区 12 个街道 20000 多位独居老人、特困户、残疾人等特殊困难人群进行逐一电话访谈，在 2-3 天内完成第一轮摸排工作。本次橙光志愿者行动由商米自发组织和招募员工成为志愿者，负责与各社区养老顾问进行对接。同时对辖区内特殊群体进行回访，做好跟踪服

务，和政府共建保障防线。针对特别紧急的情况，线下志愿者发挥主观能动性，协调社区、街道、民政资源解决居民需求，并负责送物资上门，和政府部门紧密配合，让疫情防控工作更有温度。



携手抗疫

志愿者帮助独居老人数据总览							
总呼出电话	18124	已接听	11549	需要帮助	4060	药品	1530
						食品	2787
						日用品	328
				无需帮助	6280		
				未说明是否需要帮助	1174		
		未接听	6575				
总呼入电话	2138	已接听	1751			82%	
		未接听	387				
无号码	560						

### 案例二：橙光公益进校园 -- 捐赠助学

2024 年“六一”儿童节到来之际，橙光公益志愿者们来到杨浦区扬帆学校。商米志愿者们与孩子们欢度儿童节，并带来了儿童节礼物，希望用关怀和陪伴，让小朋友们茁壮成长。孩子是未来，守护童心、托举梦想，是我们应认领的责任。未来，商米会接力呵护这一个色彩斑斓的梦想。



捐赠助学

### 案例三：爱心义卖捐款活动

2024年6月，商米志愿者团队参加了杨浦区街道办举办的公益义卖活动，为更多群体送去温暖和帮助。前期，商米小伙伴们纷纷慷慨解囊，捐赠了各种闲置物品。我们在活动现场通过义卖的方式将其转化为爱心力量，所得款项已全部捐赠给上海市慈善基金会，用于支持更多需要帮助的人群。同时，商米还帮助困难家庭、孤寡独居老人等群体解决生活中的困难。其中一户家庭因老人近期多次走失，为了关注老人的安全，我们赠送了家用监控摄像头，防止意外事件的发生。



爱心义卖捐款活动

### 案例四：重阳节敬老慰问活动

2024年在这个充满敬老爱老氛围的重阳节，我们的橙光公益志愿者们积极投身于社区服务，前往探望街道老人。此次活动不仅是对传统节日的响应，更是商米人用利他心和行动践行社会责任的体现。

由CHO张金普亲自带队与志愿者们精心准备了适于老人食用的滋补产品，希望能为老人们的生活带来一点温暖和便利；并专门前往老人们家中进行面对面交流，倾听他们的故事，与他们分享生活中的点滴。这样的陪伴让老人们感受到来自社会的关怀与温暖。



重阳节敬老活动

474小时 66人次 9,098.01元

截至2024年12月，我们公益投入总工时474小时，总计66人次参与，公益善款金额人民币9,098.01元。



## 橙光公益进社区 重阳节慰问活动



SUNMI 橙光行动，为爱发光

欢迎大家加入我们

## 人才雇佣与晋升

商米集团本着公平公正公开、计划性的原则广泛招聘和录用认同公司文化及价值观，符合岗位要求的人才，为员工规划清晰的职业发展通道，助力员工实现更好的个人发展。公司致力于打造平等、多元的员工队伍，构建包容职场。

SUNMI 上海商米科技集团股份有限公司  
Shanghai Sunmi Technology Co., Ltd.

晋升管理制度	文件编号: SM-ZD-HR-020 文件版本: VI. 1
--------	-----------------------------------

### 1. 目的

晋升是员工按照规定的条件与流程，从较低职级上升到较高职级的过程，是员工成长与发展的阶段性结果，是公司员工成长发展的阶段性认可。为了更好地促进公司理念的传递、促进人才的培养和认可，明确晋升的理念、原则、方法与路径，最终实现公司与员工的共同成长，特制定本管理制度。

### 2. 适用范围

本制度原则上适用于上海商米科技集团股份有限公司及上海商米科技集团股份有限公司下属的中国境内外各分、子公司（以下简称“商米集团”）。

若境内各分、子公司因实际运营需求须另外制定相关制度的，可根据实际情况并根据相关法律法规制定该分、子公司相应《晋升管理制度》，报集团人力资源部审核备案生效后实施。

境外各分、子公司可根据实际情况并结合当地相关法律法规制定相应《晋升管理制度》，报集团人力资源部审核备案生效后实施。

### 3. 定义

晋升包含职级晋升、职级降位和职级校准，具体定义如下：

- 职级晋升：**员工通过能力提升，经综合评估已达到更高职级任职标准后，在现有岗位序列内职级上调。从工作表现、工作能力、学习力和反思力四个维度分别进行衡量和职级调整。
- 职级降位：**针对通过校园招聘入职的应届毕业生，在2年培养期内，基于实际能力、发展潜力等重新校准职级的绿色通道。针对通过社招入职的应届毕业生，入职后若定级为P0，则次年晋升期可参与职级降位重新校准职级。
- 职级校准：**包含三类情况，第一类历史原因部分员工职级定位偏低的职级校准，第二类是因员工能力与定位职级有差距，无法达到职级要求的职级下调，第三类是同水平序列间的职级平移。

### 4. 职责

#### 4.1. 被提名晋升者

即符合晋升条件、被提名参与晋升评审的员工。

- 4.1.1. 提交《晋升申请表》，结合近2年的绩效结果、能力、岗位职级要求等举证案例。

### 晋升管理制度部分文件

## 人才招聘

公司持续深耕校园招聘，面向海内外应届毕业生开展“校园储干”招聘项目，包括举行线上空中宣讲会与直播、线下专场招聘会、校企活动等，覆盖海内外多所院校，吸引数千名学生投递简历，每年有近30名毕业生最终选择加入商米。



2024 校招合影

报告期内，公司荣获1项雇主奖项（2024中国人力资源天狼星奖）。



最佳雇主品牌奖

## 职业晋升

2024 年员工情况统计		
分类一（性别）	数量	单位
男性员工	788	人
女性员工	439	人
分类二（年龄）	数量	单位
25岁及以下员工	103	人
25岁-29岁员工	289	人
30岁-34岁员工	325	人
35岁-39岁员工	281	人
40岁及以上员工	229	人
分类三（地区）	数量	单位
上海市	817	人
深圳市	155	人
杭州市	64	人
北京市	7	人
其他地区	184	人
分类：其他	数量	单位
长期员工	1159	人
兼职员工	68	人

我们为员工建立了管理、专业双通道职业发展路径，不断明确并完善晋升体系及机制，在公平、公正、合理用人的同时，提高员工积极性与认同感。我们为全体员工设置透明的晋升流程，遵循四大晋升原则，力求打造科学、合理的晋升体系。2024年，晋升情况：高层 / 职级：E类晋升比例为1.8%；中层 / 职级：M2/P4-M5/P7 晋升比例为43.3%。

1.8%

2024年，晋升情况：高层 / 职级：E类晋升比例为1.8%

43.3%

中层 / 职级：M2/P4-M5/P7 晋升比例为43.3%

## 多元化与平等

我们致力于打造多元、公平、包容、平等的职场。我们杜绝任何形式的歧视行为，在招聘及雇佣阶段均秉承公平多元的原则开展工作。我们关注员工中的弱势群体，帮助其融入商米大家庭。2024 年残障员工在职 12 人，新入职 8 人；2024 年女性员工 439 人，占比达到 35%，其中管理层女性达到 38 人。



企业员工多元化

## 人才发展

商米集团以人才发展为导向，为员工建立科学合理的培训体系，提供多样化的培训课程，发展员工职业能力，促进员工的领导力建设，助力每位员工的全面可持续发展。

为了让员工获得知识技能提升的机会并更好地实现自我价值，我们持续完善员工培训体系，为全体员工提供形式及内容多样化、定制化的课程及培训项目。

### 员工培养体系

公司按照有效性、实用性、针对性、跟踪性原则进行培训，培训分类：从员工类别划分，培训分为新人训、岗位训和全员培训三种类别；从培训实施方式划分，培训分为内训（内部培训、外聘培训）和外训两种方式。

### 新人训内容

公司业务、企业文化、管理制度等；课程包括软硬件产品课程、信息安全课程、企业文化课程、IPD/ITR 等体系课程。

### 案例一

为帮助新员工快速融入商米，我们举办新人入职培训，促进储干快速学习、成长。在集中培训课程中，培训团队向储干们详细介绍了公司主要业务、企业文化、规章制度等，帮助储干们全面系统地了解公司基本情况及业务，为后续的工作开展和职业发展奠定了基础。

第78期新人训签到表-8.7						第78期新人训签到表-8.8					
姓名	部门	签到	姓名	部门	签到	姓名	部门	签到	姓名	部门	签到
1. 第一组 张利	市场部	✓	11. 第一组 李强	市场部	✓	1. 第一组 王明	市场部	✓	11. 第一组 赵强	市场部	✓
2. 第一组 刘伟	市场部	✓	12. 第一组 陈强	市场部	✓	2. 第一组 孙明	市场部	✓	12. 第一组 周强	市场部	✓
3. 第一组 李强	市场部	✓	13. 第一组 吴强	市场部	✓	3. 第一组 郑明	市场部	✓	13. 第一组 冯强	市场部	✓
4. 第一组 张明	市场部	✓	14. 第一组 陈明	市场部	✓	4. 第一组 孙明	市场部	✓	14. 第一组 周明	市场部	✓
5. 第一组 王明	市场部	✓	15. 第一组 吴明	市场部	✓	5. 第一组 郑明	市场部	✓	15. 第一组 冯明	市场部	✓
6. 第一组 陈明	市场部	✓	16. 第一组 孙明	市场部	✓	6. 第一组 孙明	市场部	✓	16. 第一组 周明	市场部	✓
7. 第一组 孙明	市场部	✓	17. 第一组 周明	市场部	✓	7. 第一组 郑明	市场部	✓	17. 第一组 冯明	市场部	✓
8. 第一组 周明	市场部	✓	18. 第一组 冯明	市场部	✓	8. 第一组 孙明	市场部	✓	18. 第一组 周明	市场部	✓
9. 第一组 冯明	市场部	✓	19. 第一组 周明	市场部	✓	9. 第一组 郑明	市场部	✓	19. 第一组 冯明	市场部	✓
10. 第一组 孙明	市场部	✓	20. 第一组 冯明	市场部	✓	10. 第一组 孙明	市场部	✓	20. 第一组 周明	市场部	✓
21. 第一组 李强	市场部	✓	21. 第一组 陈明	市场部	✓	11. 第一组 郑明	市场部	✓	21. 第一组 冯明	市场部	✓
22. 第一组 张明	市场部	✓	22. 第一组 吴明	市场部	✓	12. 第一组 孙明	市场部	✓	22. 第一组 周明	市场部	✓
23. 第一组 王明	市场部	✓	23. 第一组 孙明	市场部	✓	13. 第一组 周明	市场部	✓	23. 第一组 冯明	市场部	✓
24. 第一组 陈明	市场部	✓	24. 第一组 周明	市场部	✓	14. 第一组 冯明	市场部	✓	24. 第一组 周明	市场部	✓
25. 第一组 孙明	市场部	✓	25. 第一组 冯明	市场部	✓	15. 第一组 周明	市场部	✓	25. 第一组 冯明	市场部	✓
26. 第一组 周明	市场部	✓	26. 第一组 周明	市场部	✓	16. 第一组 冯明	市场部	✓	26. 第一组 周明	市场部	✓
27. 第一组 冯明	市场部	✓	27. 第一组 周明	市场部	✓	17. 第一组 冯明	市场部	✓	27. 第一组 周明	市场部	✓
28. 第一组 孙明	市场部	✓	28. 第一组 周明	市场部	✓	18. 第一组 冯明	市场部	✓	28. 第一组 周明	市场部	✓
29. 第一组 李强	市场部	✓	29. 第一组 周明	市场部	✓	19. 第一组 冯明	市场部	✓	29. 第一组 周明	市场部	✓
30. 第一组 张明	市场部	✓	30. 第一组 周明	市场部	✓	20. 第一组 冯明	市场部	✓	30. 第一组 周明	市场部	✓
31. 第一组 王明	市场部	✓	31. 第一组 周明	市场部	✓	21. 第一组 冯明	市场部	✓	31. 第一组 周明	市场部	✓
32. 第一组 陈明	市场部	✓	32. 第一组 周明	市场部	✓	22. 第一组 冯明	市场部	✓	32. 第一组 周明	市场部	✓
33. 第一组 孙明	市场部	✓	33. 第一组 周明	市场部	✓	23. 第一组 冯明	市场部	✓	33. 第一组 周明	市场部	✓
34. 第一组 周明	市场部	✓	34. 第一组 周明	市场部	✓	24. 第一组 冯明	市场部	✓	34. 第一组 周明	市场部	✓
35. 第一组 冯明	市场部	✓	35. 第一组 周明	市场部	✓	25. 第一组 冯明	市场部	✓	35. 第一组 周明	市场部	✓
36. 第一组 孙明	市场部	✓	36. 第一组 周明	市场部	✓	26. 第一组 冯明	市场部	✓	36. 第一组 周明	市场部	✓
37. 第一组 李强	市场部	✓	37. 第一组 周明	市场部	✓	27. 第一组 冯明	市场部	✓	37. 第一组 周明	市场部	✓
38. 第一组 张明	市场部	✓	38. 第一组 周明	市场部	✓	28. 第一组 冯明	市场部	✓	38. 第一组 周明	市场部	✓
39. 第一组 王明	市场部	✓	39. 第一组 周明	市场部	✓	29. 第一组 冯明	市场部	✓	39. 第一组 周明	市场部	✓
40. 第一组 陈明	市场部	✓	40. 第一组 周明	市场部	✓	30. 第一组 冯明	市场部	✓	40. 第一组 周明	市场部	✓

培训签到表



新员工培训现场

## 岗位培训内容

岗位职责、岗位技能、岗位专业知识、领导力与管理力培训；课程包括岗位知识 / 技能课程、领导力与管理力培训课程。

### 案例二

我们为全体员工提供各类技能提升培训项目，并鼓励员工积极参加外部技能认证。报告期内，我们以理论与实操结合的形式，针对某岗位开展技能提升培训项目，并支持员工进行职业技能等级认定，为员工的职业发展添砖加瓦。

## 全员培训内容

管理体系知识、安全意识、消防知识、救护知识；课程包括各类管理体系课程、安全意识培训课程、消防安全课程、救护课程。



管理体系培训

2024 年培训情况表		
员工培训项目支出金额	660	万元
员工培训总课时	17011.5	h
受培训人数	1227	人
受培训人次	10294	人次

姓名: [REDACTED] 性别: 男

身份证号: [REDACTED]

发证日期: 2024.04.08

NO: 31010020240408000000000000000000

发证机构: 上海市红十字会

持证类别: [REDACTED]

1. 根据《中华人民共和国红十字会法》规定取得资格、取得认证。

2. 持证类别与有效期一致标注。

**红十字会**

上海市红十字会

**红十字会 救护员证**

Certificate for red cross first aider

初级 Elementary

救护技能培训

典型培训专题			
类型	时长 /h	接受培训人数 /人	接受培训人次 /人次
劳工权益保护	613.5	1227	1227
反腐败	613.5	1227	1227
质量管控	1840.5	1227	1227
信息安全与知识产权	2454	1227	4908
利他心修炼场	1280	40	80
全球化训战赋能	1920	80	640
IPD 专项培训	720	30	240
项目管理	320	40	40
情商沟通	160	40	40
和你的压力说 hello	60	20	20
你不知道的超级钉	60	30	30
数据分析与表达	100	50	50
SUNMI 自助式 BI	270	30	90
小橙子专项集训	1000	25	125
新人训	5600	350	350

## 职业健康安全

商米集团致力于为员工提供健康、安全、环保的工作环境，使任何一项业务过程或与该过程有关的活动都能在健康、安全、环保的条件下进行，确保公司的生产安全和员工的安全与健康，符合公司环境和职业健康安全目标的要求。

管理手册

**sunmi** 上海商米科技集团股份有限公司

管理手册-（QMS/EHS/TQM 运用指南）

文件编号: SM-SC-01

版本: V1.6

目录

目录..... 3

1. 前言..... 6

1.1. 手册说明..... 6

1.2. 管理手册颁布令..... 6

1.3. 管理者代表任命书..... 7

1.4. TQM manager 任命书..... 8

1.5. 公司简介..... 8

2. 规范性引用文件..... 9

3. 术语和定义..... 9

4. 组织环境..... 9

4.1. 理解组织及其环境..... 9

4.2. 理解相关方的需求和期望..... 9

**sunmi** 上海商米科技集团股份有限公司

管理手册-（QMS/EHS/TQM 运用指南）

文件编号: SM-SC-01

版本: V1.6

7.1.5.2. 测量溯源..... 19

7.1.6. 组织知识..... 19

7.2. 能力..... 19

7.3. 意识..... 20

7.4. 沟通..... 20

7.4.1. 总则..... 20

7.5. 形成文件的信息..... 21

7.5.1. 总则..... 21

7.5.2. 创建和更新..... 21

7.5.3. 形成文件的信息的控制..... 21

8. 运行..... 22

8.1. 运行策划和控制..... 22

8.2. 产品和服务要求..... 23

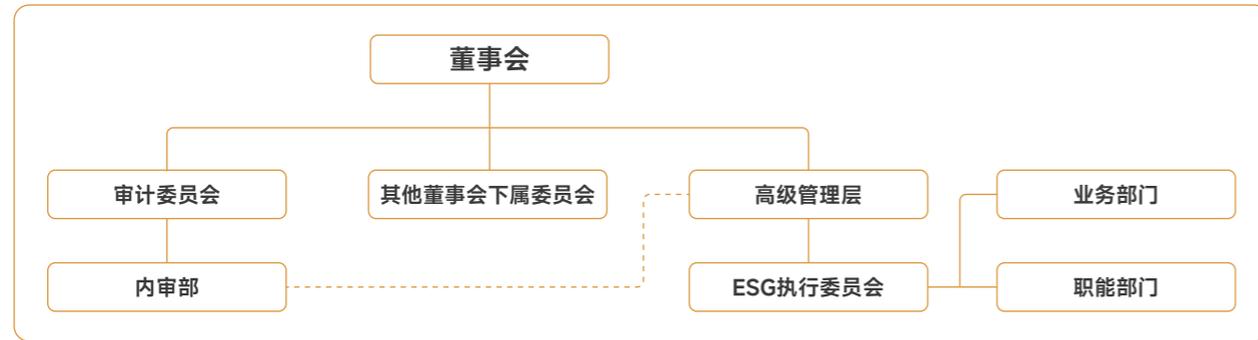
8.2.1. 顾客沟通..... 23

8.2.2. 与供应商和顾客关系的管理..... 23

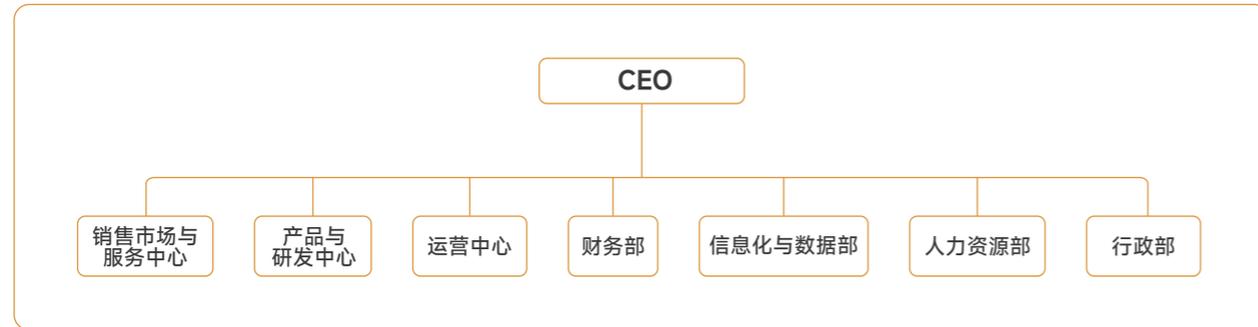
管理手册目录概览

## 管理体系

我们建立并持续完善职业健康与安全管理体系，成立 EHS 管理委员会，以此监管公司 EHS 事宜，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》等相关法律法规，制定并执行《EHS 监视和测量控制程序》《EHS 运行控制程序》《EHS 应急准备与响应控制程序》《环境因素和危险源识别与风险评估程序》等工作程序，监督公司各部门遵照执行，并进行细项管理。



商米集团治理架构图



公司部门架构图

## EHS 管理架构

我们建立了覆盖全体员工的职业健康与安全体系，形成高效的集中化管理架构委员会，成员包含职工代表，以保证员工在职业健康安全管理体系过程中充分参与。

### 董事会

- 负责全盘统筹公司 EHS 相关工作；
- 听取 EHS 总干事工作汇报

### 委员会、各部门

- 制定 EHS 巡查计划、巡查标准、开展稽核巡查，并跟进问题整改；
- 协调指挥紧急事件处理，依据事件严重程度进行危机公关，并适时启动应急响应程序；
- 负责公司 EHS 相关数据收集、整理、分析；
- 开展 EHS 相关宣传、培训工作。

### 高级管理层

- 建立和持续改进 EHS 管理体系；
- 建立各项管理制度、工作流程并计划组织开展公司各部门 EHS 相关稽核；
- 跟踪各部门 EHS 问题点及时解决；
- 季度主持召开 EHS 会议，统筹部署商米集团整体 EHS 工作。

### 内审部、质量部

收集 EHS 相关最新法律、法规，并形成内部执行标准。

## 管理信息文件

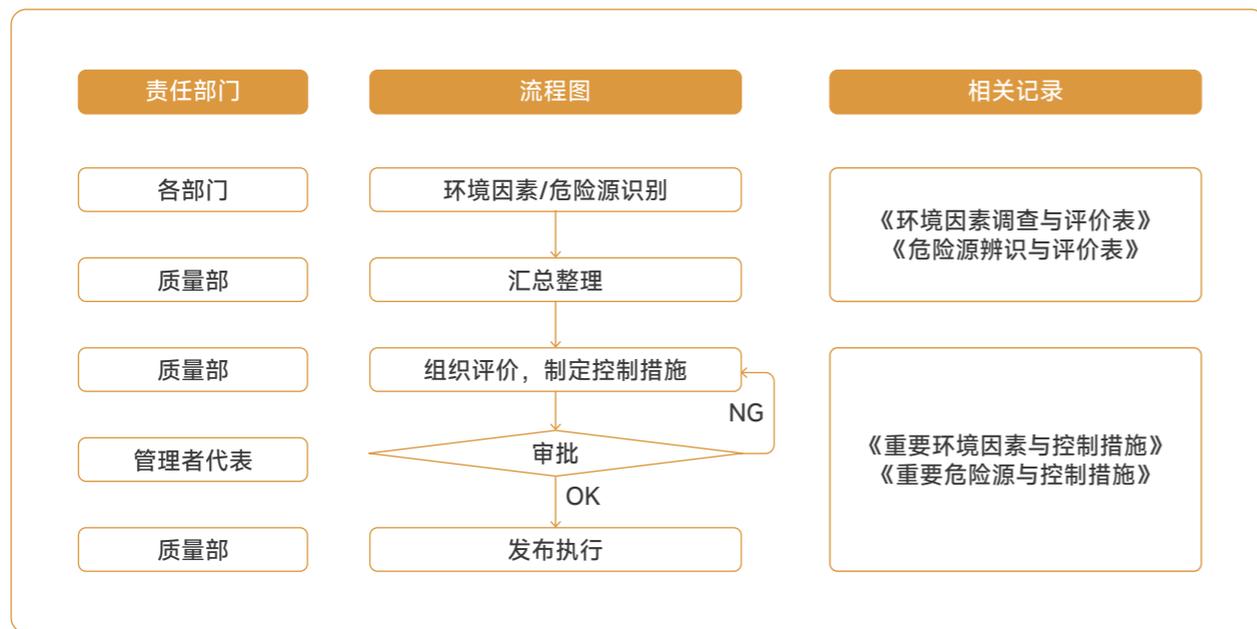
通过线上平台名称：SUNMI Office Automation/SUNMI 协同管理平台管理各项报表，提高管理效率。

文件名称	编号	责任部门
《环境因素调查与评价表》	SM-BD-ZL-071	质量部
《重要环境因素与控制措施》	SM-BD-ZL-074	质量部
《危险源辨识与评价表》	SM-BD-ZL-072	质量部
《重大危险源与控制措施》	SM-BD-ZL-073	质量部
《实验室日 / 周保养点检表》	SM-BD-CS-005	测试部
《培训签到表》	SM-BD-RS-001	人力资源部
《目标达成分析报告》	SM-BD-ZL-037	质量部
《____ 年目标管理方案》	SM-BD-ZL-034	质量部
《适用的法律法规及其他要求合规性评价记录》	SM-BD-ZL-038	质量部
《办公区域电池回收签收单》	SM-BD-ZL-133	质量部
《商米产品 HSF&WEEE 环保设计基线》	SM-BD-ZL-102	质量部

## 风险识别与控制

### EHS 风险管理

商米集团制定了《环境因素和危险源识别与风险评价程序》《EHS 监视和测量控制程序》《EHS 运行控制程序》《EHS 应急准备与响应控制程序》等一系列文件，积极开展危险源的识别、监视、控制及管理。基于风险识别与控制流程图，质量部组织每年例行的环境因素和危险源识别与更新，依据 LEC 法对各类 EHS 事故风险进行分级，以实施风险动态管理，并在此基础上开展 EHS 工作稽核。



环境因素和危险源控制流程图

针对已识别的 EHS 风险源，我们通过组织安全演习等活动，全面加强员工的职业健康与安全风险意识，提升其风险应对能力。



消防演练现场

### EHS 事故管理流程

我们严格落实 EHS 管理各环节人员的管理职责。1、事故发生后，现场人员要按照公司应急预案中的报告流程上报。2、质量部依据事故的性质、影响程度与公司领导组织调查，必要时会同环保、消防、卫生防疫等政府部门一起调查处理，并保存事件调查结果及相关记录。3、所有事故都要查明原因及造成的环境影响、人员伤亡、财产损失，确定事故责任人，形成事故报告，制定有效的纠正和预防措施。4、事故发生后，要本着“三不放过”和以教育为本的原则，在公司内进行通报，并对应急预案及应急措施进行评审，对存在的问题的条款要进行修改，防止类似事故的再发生。

### EHS 培训

针对普通员工，我们定期在各部门开展各类职业健康与安全培训，通过线上与线下相结合的方式，为员工提供学习机会，全面提升员工 EHS 意识；针对领导层，我们定期开展领导层 EHS 管理技巧培训，提升各领导层 EHS 管理能力，促进全公司的 EHS 管理水平提升。



员工消防知识培训



供应商 EHS 监督与管理培训

## 工伤处理程序

我们制定《工伤处理程序》《EHS 应急准备与响应控制程序》等制度，建立工伤处理与紧急事故响应控制流程，为健康安全事件的应对与解决提供规范。职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，我们亦将在二十四小时内通知统筹地区劳动保障行政部门及其参保的社会保险经办机构，并自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起三十日内，向统筹地区劳动保障行政部门提出书面工伤认定申请。

表一：2024 年供应商 EHS 管制情况

完成供应商厂稽核	35	家
开展飞检	0	次
总计监督完成整改	16	项

表二：2024 年员工健康情况

工伤	0	起
同比去年下降	0	%

表三：2024 年 EHS 培训情况

培训时间	40	h
------	----	---



# 关键绩效量化指标

## 社会绩效表

指标	单位	2024 年	2023 年
<b>GRI 2-6 活动、价值链和其他业务关系</b>			
在库供应商总数	家	648	494
海外供应商	家	18	17
中国供应商	家	332	230
服务类供应商	家	4	2
原辅材料供应商	家	294	245
<b>GRI 2-7 员工</b>			
员工雇佣总数	人	1227	1073
性别			
男性员工	人	788	706
女性员工	人	439	367
年龄			
25 岁及以下员工	人	103	43
25 岁 -29 岁员工	人	289	220
30 岁 -34 岁员工		325	306
35 岁 -39 岁员工	人	281	274
40 岁及以上员工	人	229	230
地区			
上海市	人	817	781
深圳市	人	155	141

指标	单位	2024 年	2023 年
杭州市	人	64	44
北京市	人	7	8
其他地区	人	184	99
其他			
长期员工	人	1159	1018
兼职员工	人	68	55
<b>GRI 2-28 协会的成员资格</b>			
参与的重要协会总数	个	10	9
<b>GRI 201-1 直接产生和分配的经济价值</b>			
营业收入金额	亿元	34.56	30.71
营业收入较上年增长率	%	12.56%	-9.81%
<b>GRI 201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇</b>			
节能减排投入金额	万元	/	/
2024 年节能减排投入目标	万元	/	/
财产一切险投保金额 (即保险赔付金额)	万元	/	/
财产一切险年度投保保费	万元	81.43	155.85
<b>GRI 205-1 已进行腐败风险评估的运营点</b>			
今年开展了廉洁 / 反贪腐内部风 险评估的子公司百分比	%	100%	100%

指标	单位	2024 年	2023 年
<b>GRI 205-2 反腐败政策和程序的传达及培训</b>			
员工签署廉洁承诺书 / 签收廉洁告知函的人数	人	1227	1073
管治机构成员签署廉洁承诺书 / 签收廉洁告知函人数	人	7	7
中国大陆	%	100%	100%
港澳台	%	100%	100%
境外 (不包含港澳台)	%	100%	100%
供应商签署《厂商廉洁承诺书》的数量	家	256	66
服务类供应商	%	100%	100%
原辅材料供应商	%	100%	100%
员工反腐败受训总人数	人	1227	1073
管治机构成员反腐败受训人数	人	7	7
反腐败受训总人次	人次	1227	1073
反腐败受训总时数	h	1227	1073
<b>GRI 205-3 经确认的腐败事件和采取的行动</b>			
接收的贪腐举报次数	件	0	0
经确认的腐败事件的总数	件	0	0
涉及员工被开除或受到纪律处分的事件总数	件	0	0

指标	单位	2024 年	2023 年
涉及与业务伙伴的合同终止或未履行事件总数	件	0	0
经确认涉及公司及员工贪腐的法律诉讼	件	0	0
已审结的涉及公司及员工的反贪腐诉讼	件	0	0
已审结的涉及公司及员工的反贪腐诉讼赔偿金额	元	0	0
<b>GRI 206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼</b>			
经确定为反不正当竞争、违反反托拉斯和反垄断法诉讼	件	0	0
已审结的涉及公司的反不正当竞争、违反反托拉斯和反垄断法诉讼	件	0	0
已审结的涉及公司的反不正当竞争、违反反托拉斯和反垄断法诉讼赔偿金额	元	0	0
<b>GRI 401-1 新进员工雇佣率和员工流动率</b>			
员工离职率 (离职人数包括辞职人数、免职人数、解职人数)	%	23%	13.96%
<b>GRI 401-3 育儿假</b>			
有权获得育儿假的员工数 (男)	人	85	79
实际使用育儿假的员工数 (男)	人	85	79
有权获得育儿假的员工数 (女)	人	33	36
实际使用育儿假的员工数 (女)	人	33	36

指标	单位	2024 年	2023 年
<b>GRI 403-5 工作者职业健康安全培训</b>			
EHS 受训总时数	小时	2454	2146
EHS 受训总人数	人	1227	1073
EHS 受训总人次	人次	1227	1073
领导层 EHS 受训总时长	小时	112	112
领导层 EHS 受训总人数	人	7	7
领导层 EHS 受训总人次	人次	14	14
<b>GRI 403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者</b>			
建立职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工数量	人	1227	1073
建立职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工比例	%	100%	100%
通过内部审计的职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工数量	人	1227	1073
通过内部审计的职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工比例	%	100%	100%
通过外部审计的职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工数量	人	1227	1073
通过外部审计的职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工比例	%	100%	100%

指标	单位	2024 年	2023 年
<b>GRI 403-9 工伤</b>			
<b>GRI 403-10 工作相关的健康问题</b>			
工时总数	小时	2463816	2146000
工伤造成的员工死亡数量	人	0	0
每工时工伤造成的员工死亡人数	人 / 小时	0	0
工伤造成的员工重伤次数	次	0	0
每工时严重后果员工工伤次数	次 / 小时	0	0
除上述死亡及重伤外之员工工伤数量	次	0	0
可记录员工工伤总次数	次	0	0
每工时可记录员工工伤次数	次 / 小时	0	0
<b>GRI 404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数</b>			
员工受训总时间	小时	17011.5	7909.5
男性员工受训总时间	小时	10925.1	5224.4
女性员工受训总时间	小时	6086.4	2685.1
人均受训时间	小时	13.9	7.4
受训总人次	人次	10294	5458
<b>GRI 404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案</b>			
总培训金额支出	万元	660	350

指标	单位	2024 年	2023 年
<b>GRI 404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比</b>			
接受定期绩效和职业发展考核的间接员工百分比	%	100%	100%
<b>GRI 405-1 管治机构与员工的多元化</b>			
管理机构成员总数	人	7	7
男性	%	71%	71%
女性	%	29%	29%
员工总数	人	1227	1073
男性	%	64%	66%
女性	%	36%	34%
残疾员工	%	1%	0.6%
<b>GRI 308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商</b>			
<b>GRI 308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动</b>			
<b>GRI 414-1 使用社会评价维度筛选的新供应商</b>			
<b>GRI 414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动</b>			
新进供应商数量	家	51	56
采用 CSR 审核的新进供应商占比	%	100	100
2024 年度完成 CSR 审核之供应商数量	家	51	56
其中完成现场审核之供应商数量	家	51	56
经确定具有重大实际和潜在负面环境和社会影响的供应商数量	家	0	0

指标	单位	2024 年	2023 年
评估后一致同意改进的供应商占比	%	100	100
评估后终止关系的供应商占比	%	0	0
<b>GRI 418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉</b>			
涉及侵犯客户隐私或丢失客户资料的经证实的投诉	件	0	0

## 环境绩效表

指标	单位	2024 年	2023 年
<b>GRI 302-1 组织内部的能源消耗量</b>			
不可再生能源使用量	MWh	760.68	701.85
汽油	MWh	/	/
柴油	MWh	/	/
液化石油气	MWh	/	/
天然气	MWh	/	/
可再生能源使用量	MWh	/	/
生物质能（乙醇汽油）	MWh	/	/
光伏发电量自用	MWh	/	/
外购市政用电	MWh	1083.68	1001.85
光伏总发电量	MWh	/	/
外购绿电	MWh	/	/
外购绿证	MWh	320	300
外购热能	MWh	/	/
外购冷能	MWh	/	/
外购蒸汽	MWh	/	/
光伏发电量外售	MWh	/	/
能源消费总量	MWh	1083.68	1001.85

指标	单位	2024 年	2023 年
<b>GRI 302-3 能源强度</b>			
单位营收能源消耗强度	kWh/百万元	221	229
单位营收电力消耗强度	kWh/百万元	221	229
<b>GRI 302-3 能源强度</b>			
年度节电量	MWh	/	/
光伏装机总量	MW	/	/
<b>GRI 303-3 取水</b>			
总取水量	t	1337	1454
地表水	t	/	/
地下水（可再生）	t	/	/
地下水（不可再生）	t	/	/
海水	t	/	/
采出 / 夹带水 / 产生水	t	/	/
第三方水源	t	1337	1454
水资源压力地区总取水量	t	1337	1454
<b>GRI 303-4 排水</b>			
总排水量	t	/	/
排放至地表水总量	t	/	/

指标	单位	2024 年	2023 年
排放至地下水总量	t	/	/
排放至海水总量	t	/	/
排放至第三方组织使用的总量	t	/	/
工业废水总量	t	/	/
生活污水排放总量	t	/	/
水资源压力地区总排水量	t	/	/
涉及公司的污水排放行政处罚次数	次	0	0
<b>GRI 303-5 耗水</b>			
总耗水量	t	/	/
水资源压力地区总耗水量	t	/	/
<b>GRI 305-1 直接（范围 1）温室气体排放</b>			
范围 1 温室气体排放总量	tCO <sub>2</sub> e	/	/
<b>GRI 305-2 能源间接（范围 2）温室气体排放</b>			
范围 2（基于位置）温室气体排放量	tCO <sub>2</sub> e	672.42	621.65
范围 2（基于市场）温室气体排放量	tCO <sub>2</sub> e	474.86	435.50
<b>GRI 305-4 温室气体排放强度</b>			
范围 1 & 范围 2（基于位置）温室气体排放总量	tCO <sub>2</sub> e	672.42	621.65

指标	单位	2024 年	2023 年
范围 1 & 范围 2（基于市场）温室气体排放总量	tCO <sub>2</sub> e	474.86	435.50
范围 1 & 范围 2（基于位置）温室气体排放强度	tCO <sub>2</sub> e / 百万元	0.195	0.203
范围 1 & 范围 2（基于市场）温室气体排放强度	tCO <sub>2</sub> e / 百万元	0.137	0.142
<b>GRI 305-5 温室气体减排量</b>			
温室气体减排总量	tCO <sub>2</sub> e	/	/
<b>GRI 306-3 产生的废弃物</b>			
废弃物产生总量	t	781.23	662.82
无害废弃物产生量	t	176.26	16795
生活废弃物产生量	t	604.73	494.69
危险废弃物产生量	t	0.24	0.18
<b>GRI 306-4 从处置中转移的废弃物</b>			
废弃物回收利用总量	t	/	/
危险废弃物回收利用量	t	/	/
进入循环利用的危险废弃物转移量	t	/	/
进入其他回收作业的危险废弃物转移量	t	/	/
无害废弃物回收再利用量	t	/	/
进入准备再使用的无害废弃物转移量	t	/	/

指标	单位	2024 年	2023 年
进入循环利用的无害废弃物转移量	t	/	/
进入其他回收作业的无害废弃物转移量	t	/	/
生活废弃物回收再利用量	t	/	/
进入准备再使用的生活废弃物转移量	t	/	/
进入循环利用的生活废弃物转移量	t	/	/
进入其他回收作业的生活废弃物转移量	t	/	/
<b>GRI 306-5 进入处置的废弃物</b>			
废弃物进入处置（含转移）总量	t	/	/
危险废弃物处置总量	t	/	/
进入焚烧（有能源回收）的危险废弃物处置量	t	/	/
进入焚烧（无能源回收）的危险废弃物处置量	t	/	/
进入填埋的危险废弃物处置量	t	/	/
进入其他处置方式的危险废弃物处置量	t	/	/
无害废弃物处置量	t	/	/

指标	单位	2024 年	2023 年
进入焚烧（有能源回收）的无害废弃物处置量	t	/	/
进入焚烧（无能源回收）的无害废弃物处置量	t	/	/
进入填埋的无害废弃物处置量	t	/	/
进入其他处置方式的无害废弃物处置量	t	/	/
生活废弃物处置量	t	/	/
进入焚烧（有能源回收）的生活废弃物处置量	t	/	/
进入焚烧（无能源回收）的生活废弃物处置量	t	/	/
进入填埋的生活废弃物处置量	t	/	/
进入其他处置方式的生活废弃物处置量	t	/	/

# GRI 指标索引

**使用说明：**上海商米科技集团股份有限公司 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期间符合 GRI 标准编制报告。

**使用的 GRI 1:** 基础 2021

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
<b>GRI 2: 一般披露 2021</b>				
2-1 组织详细情况	公司简介			
2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告的			
2-3 报告期、报告频率和联系人	关于本报告的			
2-4 信息重述		2-4-a	信息欠缺	首次发布可持续发展报告
2-5 外部鉴证		2-5-a 2-5-b	信息欠缺	未进行外部鉴证
2-6 活动、价值链和其他业务关系	公司简介			
2-7 员工 雇佣与留任	人才雇佣和晋升			
2-8 员工之外的工作者		2-8-a 2-8-b 2-8-c	信息欠缺	数据统计不完善，无法完整披露
2-9 管治架构和组成	公司治理与风险管理			
2-10 最高管治机构的提名和遴选	公司治理与风险管理			
2-11 最高管治机构的主席	公司治理与风险管理			
2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	公司治理与风险管理			
2-13 为管理影响的责任授权	公司治理与风险管理			
2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	可持续发展管理架构			

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
2-15 利益冲突	公司治理与风险管理			
2-16 重要关切问题的沟通	公司治理与风险管理			
2-17 最高管治机构的共同知识	可持续发展目标与策略			
2-18 对最高管治机构的绩效评估	公司治理与风险管理			
2-19 薪酬政策	薪酬与福利保障、公司治理与风险管理			
2-20 确定薪酬的程序	薪酬与福利保障、公司治理与风险管理			
2-21 年度总薪酬比率		2-21-a 2-21-b 2-21-c	保密限制	为保护员工隐私从略披露
2-22 关于可持续发展战略的声明	可持续发展目标与策略			
2-23 政策承诺	权益保障			
2-24 融合政策承诺	可持续发展目标与策略			
2-25 补救负面影响的程序	利益相关方沟通与实质性议题			
2-26 寻求建议和提出关切的机制	利益相关方沟通与实质性议题			
2-27 遵守法律法规	公司治理与风险管理			
2-28 协会的成员资格	需补充			
2-29 利益相关方参与的方法	利益相关方沟通与实质性议题			

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
2-30 集体谈判协议		2-30-a 2-30-b	信息欠缺	公司保障员工合法权益，因难以准确统计数据，无法完整披露
<b>GRI 3: 实质性议题 2021</b>				
3-1 确定实质性议题的过程	利益相关方沟通与实质性议题			
3-2 实质性议题清单	利益相关方沟通与实质性议题			
<b>GRI 201: 经济绩效 2016</b>				
3-3 实质性议题的管理	打造环保产品、经济贡献和权益保证			
201-1 直接产生和分配的经济价值	关键绩效			
201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	打造环保产品、关键绩效			
201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	经济贡献和权益保证			
201-4 政府给予的财政补贴	经济贡献和权益保证内需补充			
<b>GRI 202: 市场表现 2016</b>				
3-3 实质性议题的管理	经济贡献和权益保证、薪酬与福利保障			

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
202-1 按性别标准起薪水平工资与当地最低工资之比	经济贡献和权益保证、薪酬与福利保障			
202-2 从当地社区雇用高管的比例	公司治理与风险管理内补充			
<b>GRI 205: 反腐败 2016</b>				
3-3 实质性议题的管理	商业道德			
205-1 已进行腐败风险评估的运营点	商业道德			
205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	商业道德			
205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	商业道德			
<b>GRI 206: 反竞争行为 2016</b>				
3-3 实质性议题的管理	公司治理与风险管理			
206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	社会绩效表			
<b>GRI 302: 能源 2016</b>				
3-3 实质性议题的管理	应对气候变化、碳排放和能源管理、打造环保产品			
302-1 组织内部的能源消耗量	碳排放和能源管理			
302-2 组织外部的能源消耗量		302-2-a 302-2-b 302-2-	信息欠缺	估算方式尚不完善，因此无法准确披露。

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
302-3 能源强度	碳排放和能源管理			
302-4 降低能源消耗量	碳排放和能源管理			
302-5 降低产品和服务的能源需求量	打造环保产品			
<b>GRI 303 : 水资源和污水 2018</b>				
3-3 实质性议题的管理 水资源管理	碳排放和能源管理			
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	环境绩效表			
303-4 排水	环境绩效表			
303-5 耗水	环境绩效表			
<b>GRI 305 : 排放 2016</b>				
3-3 实质性议题的管理	应对气候变化、碳排放和能源管理、废气、废水、废弃物管理			
305-1 直接（范围 1）温室气体排放	碳排放和能源管理			
305-2 能源间接（范围 2）温室气体排放	碳排放和能源管理			

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
305-3 其他间接（范围 3）温室气体排放		305-3-a 305-3-b 305-3-c 305-3-d 305-3-e 305-3-f 305-3-g	信息欠缺	难以准确统计数据，无法完整披露
305-4 温室气体排放强度	碳排放和能源管理			
305-5 温室气体减排量	碳排放和能源管理			
305-6 臭氧消耗物质（ODS）的排放	废气、废水、废弃物管理			
305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）和其他重大气体排放	废气、废水、废弃物管理			
<b>GRI 306 : 废弃物 2020</b>				
3-3 实质性议题的管理	应对气候变化、废气、废水、废弃物管理			
306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	废气、废水、废弃物管理			
306-2 废弃物相关重大影响的管理	废气、废水、废弃物管理			
306-3 产生的废弃物	废气、废水、废弃物管理			
306-4 从处置中转移的废弃物	废气、废水、废弃物管理			

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
306-5 进入处置的废弃物	废气、废水、废弃物管理			
<b>GRI 308：供应商环境评估 2016</b>				
3-3 实质性议题的管理	可持续供应链			
308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	供应商合规风险管理、推进供应商能力建设			
308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动	供应商合规风险管理、推进供应商能力建设、优化冲突矿产管理			
<b>GRI 401：雇佣 2016</b>				
3-3 实质性议题的管理	人才雇佣和晋升、薪酬与福利保障			
401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	人才雇佣和晋升			
401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	薪酬与福利保障			
401-3 育儿假	薪酬与福利保障			
<b>GRI 402：劳资关系 2016</b>				
3-3 实质性议题的管理	权益保障、员工幸福感			
402-1 有关运营变更的最短通知期	权益保障、员工幸福感			
<b>GRI 403：职业健康与安全 2018</b>				

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
3-3 实质性议题的管理	职业健康安全			
403-1 职业健康安全管理体系	职业健康安全			
403-2 危害识别、风险评估和事故调查	职业健康安全			
403-3 职业健康服务	职业健康安全			
403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	职业健康安全			
403-5 工作者职业健康安全培训	职业健康安全			
403-6 促进工作者健康	职业健康安全			
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	职业健康安全			
403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	职业健康安全			
403-9 工伤	职业健康安全			
403-10 工作相关的健康问题	职业健康安全			
<b>GRI 404：培训与教育 2016</b>				
3-3 实质性议题的管理	人才发展 & 培训			
404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	人才发展			
404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	人才发展			
404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	人才发展			

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
<b>GRI 405：多元化与平等机会 2016</b>				
3-3 实质性议题的管理	多元化与平等			
405-1 管治机构与员工的多元化	多元化与平等			
405-2 男女基本工资和报酬的比例		405-2-a 405-2-b	保密限制	因信息保密要求从略披露
<b>GRI 406：反歧视 2016</b>				
3-3 实质性议题的管理	多元化与平等			
406-1 歧视事件及采取的纠正行动	多元化与平等			
<b>GRI 407：结社自由与集体谈判 2016</b>				
3-3 实质性议题的管理	权益保障			
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	权益保障			
<b>GRI 408：童工 2016</b>				
3-3 实质性议题的管理	权益保障			
408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	权益保障			
<b>GRI 409：强迫或强制劳动 2016</b>				
3-3 实质性议题的管理	权益保障			
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	权益保障			

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
<b>GRI 413：当地社区 2016</b>				
3-3 实质性议题的管理 回馈社会	员工活动			
413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	员工活动			
413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	员工活动、废气、废水、废弃物管理			
<b>GRI 414：供应商社会评估 2016</b>				
3-3 实质性议题的管理	可持续供应链			
414-1 使用社会评价维度筛选的新供应商	供应商合规风险管理、推进供应商能力建设			
414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动	供应商合规风险管理、推进供应商能力建设、优化冲突矿产管理			
<b>GRI 416：客户健康与安全 2016</b>				
3-3 实质性议题的管理	打造环保产品			
416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	打造环保产品			
416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	打造环保产品			
<b>GRI 418：客户隐私 2016</b>				
3-3 实质性议题的管理	信息安全管理			
418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	信息安全管理			

SUNMI