

MESNAC 软控

2025 年度 企业社会责任报告

青岛软控机电工程有限公司

QINGDAO MESNAC MACHINERY AND ELECTRIC ENGINEERING CO.,LTD.

报告说明

1. 报告简介

《青岛软控机电工程有限公司 2025 年度企业社会责任报告》以青岛软控机电工程有限公司(以下简称“公司”、“本公司”、“软控机电”或“我们”)为报告主体,重点披露公司在经营管理活动中履行社会责任的相关实践与进展。本报告旨在展示公司将社会责任融入发展战略与日常管理的做法与成效,推动公司效益与社会效益、短期与长期目标、自身发展与社会发展协同统一,持续提升企业价值,并与员工、社会与环境实现共生共赢,助力行业高质量发展与社会进步。

本报告编制依据参照全球报告倡议组织(GRI)《可持续发展报告标准》(GRI 标准)、联合国可持续发展目标(UN SDGs),结合公司实际履行社会责任的实际情况进行编制。

2. 时间范围

本报告期间为 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日,部分内容适度向前后年度适度延伸。

3. 报告范围

报告范围为青岛软控机电工程有限公司位于青岛地区的业务活动,不包括其他地区子公司和办事处。

4. 数据来源

本报告披露的信息与数据主要来源于公司内部统计及正式文件,并经相关部门审核确认。

5. 报告获取方式

本报告提供简体中文版本供读者参阅。您可以在公司官方网站(<https://www.mesnac.com/>)下载本报告电子文本,获取更多公司信息。

6. 意见反馈渠道

联系邮箱: info@mesnac.com

联系电话: (+86) 0532-68862626

目录

- 一. 关于我们
- 二. 商业道德
- 三. 劳工与人权
- 四. 环境管理
- 五. 可持续采购
- 六. 行动回馈社会
- 七. 2026 年展望
- 八. 附录

关于我们

青岛软控机电工程有限公司隶属软控股份有限公司，成立于 2009 年，建有智能化橡胶装备制造基地及高精度物料输送称量配料实验室，总占地约 550 亩。公司聚焦橡胶智能装备与应用软件研发，为行业客户提供软硬结合、管控一体的智能化整体解决方案，推动橡胶工业智能化升级。

公司具备完善的研发创新与质量管理体系，拥有 CNAS 认证实验室平台，承担多项国家及省市重点科研与产业化项目。近年来，公司在智能制造示范应用与标准化建设方面持续投入，并作为中国轮胎智能制造与标准化联盟成员单位，参与相关交流与标准化建设工作。未来，公司将整合全球资源，持续创新，为客户创造长期价值。

公司凭借在橡胶行业 20 多年的丰富实践及技术创新，深度参与国家及行业标准制定，推动装备技术规范。公司加入山东省橡胶行业协会、青岛市人工智能产业协会、青岛市技术改革与创新促进会，将智能化、绿色化创新融入标准体系，引领行业技术升级。同时，通过产教融合推动标准人才培养，以“技术+标准”双轮驱动，持续强化其行业领先地位。

企业治理

公司致力于合规经营，严格遵守运营地相关法律法规及行业标准，努力树立行业标杆。我们持续优化治理结构，坚守商业道德，建立风险管理和内部控制体系，确保运营持续稳定。公司已制定《商业道德政策》《劳工与人权政策》《环境管理政策》《可持续采购政策》等内部制度，明确 ESG 关键事项审批权限。

公司依据《中华人民共和国公司法》及现代企业制度要求，构建以股东会为最高权力机构、执行董事负责日常决策与执行、监事独立行使监督权的清晰治理架构，实现了决策、执行与监督的有效制衡，形成“权力机构定方向、执行层抓落实、监督层强把关”的闭环治理格局，为企业高质量发展筑牢制度根基。

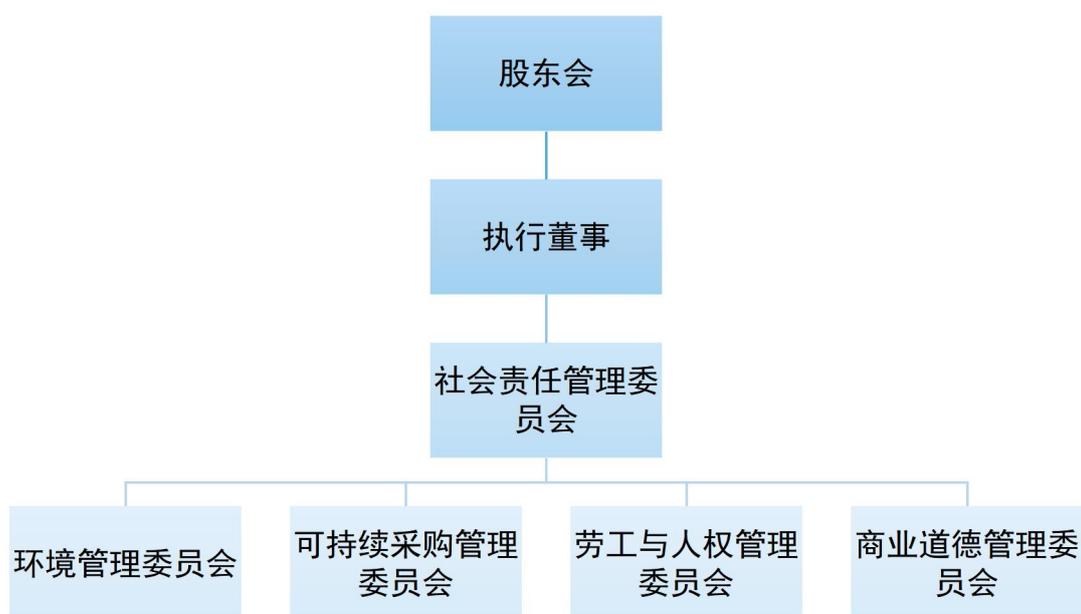
股东会作为公司的权力机构，由全体股东组成，行使决定公司经营方针、投资计划、审议批准重要报告与方案、进行重大决策等核心职权，是公司治理的基石。

执行董事由股东会选举产生，并对股东会负责。执行董事在股东会和《公司章程》授权范围内，全面负责公司的日常经营管理和战略执行，领导公司团队，组织实施股东会的各项决议，统筹推进技术研发、市场拓展与生产运营等核心业务，是公司运营和决策执行的核心负责人。

监事依法履行监督职责，是公司治理中至关重要的制衡与监督角色。监事独立于执行董事及管理层，负责对公司的财务状况、执行董事的职务行为以及公司整体的合规运作进行监督检查，切实维护公司、股东及员工的合法权益有效防范运营风险，保障公司资产安全与合规运作。

公司持续完善治理结构，明确了股东会的决策中心地位、执行董事的执行与领导核心作用以及监事的独立监督职能。三者各司其职、有效制衡，有力保障公司战略目标的清晰传导与高效执行，同时推动公司运作的透明度与规范性，为公司的长期稳健发展与股东权益的维护奠定坚实的治理基础。

ESG 治理架构



利益相关方沟通

公司坚持开放透明的合作原则，主动与受公司经营活动影响或对公司经营表现产生影响的利益相关方开展沟通，及时回应其关切与期望。我们坚持依法合规经营，保障各方合法权益，推动公司长期稳健发展。

利益相关方	期望与诉求	沟通方式
公司治理层/经营层	企业治理	股东大会

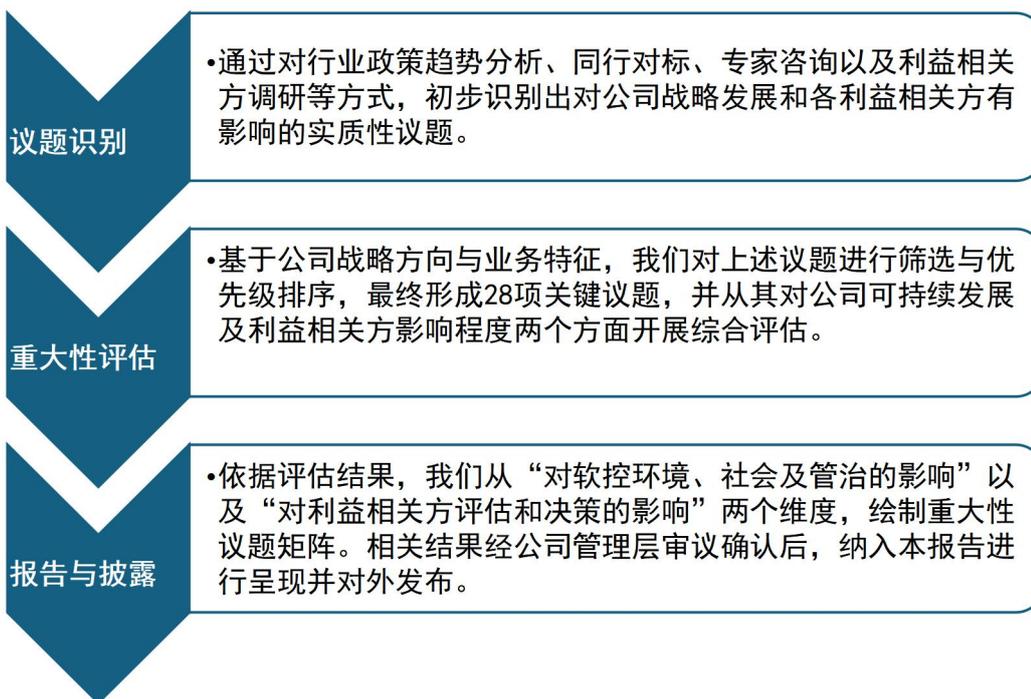
	ESG治理架构 利益相关方沟通	工作汇报
股东	企业治理 ESG治理架构	股东大会 报告披露
公司员工	招聘与用工管理 多元化、平等与包容 薪酬福利保障 员工发展 员工沟通 职业健康安全	线上线下沟通 工会
供应商	供应商准入管理 供应商评估与分级 供应商培训与提升 可持续供应链 供应链透明度	电话与邮件 商务拜访 供应商培训
客户	产品使用 消费者健康与安全 反贪污腐败与反贿赂 负责任信息管理	行业协会 商务拜访
政府及监管机构	反贪污腐败与反贿赂 利益冲突 反欺诈 反洗钱 反不正当竞争 促进就业	信息披露 监督考核
社区及公益组织	热心公益事业 敬老公益活动	社区活动
媒体	文体活动	行业协会 媒体采访

实质性议题

本公司基于对长期价值的深刻理解，结合所处行业特点与实际运营需要，对可持续发展相关议题进行系统评估。

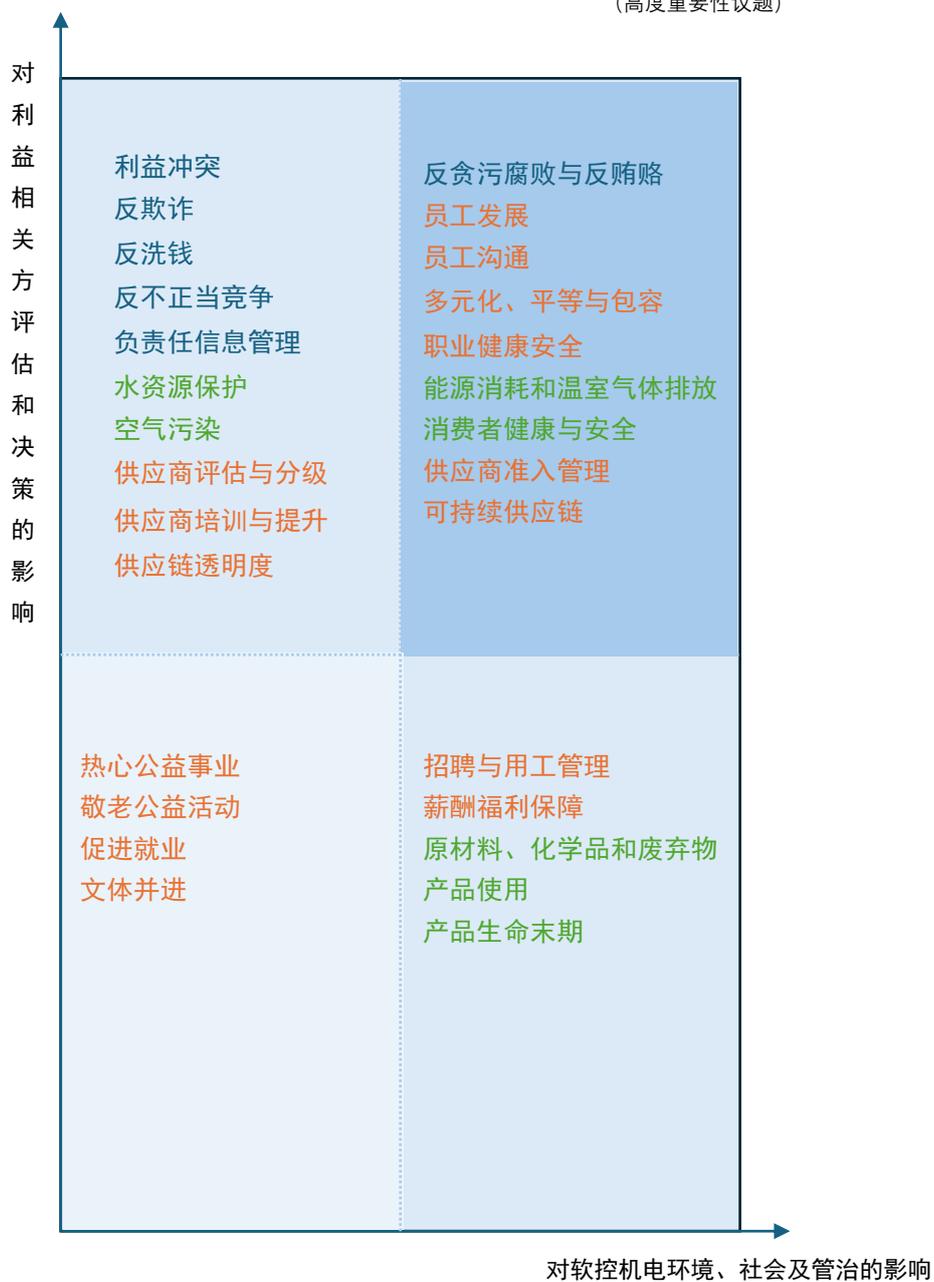
重大性评估过程

为更有效回应利益相关方关注并明确公司 ESG 工作重点，我们开展重大性议题识别与评估，并形成重大性议题矩阵。公司通过行业政策与趋势研究、同业标杆对标及利益相关方调研等方式，识别出 28 项关键议题，并结合其对公司可持续发展及利益相关方的重要程度进行综合评估与优先级排序。



(1) 重大性议题评估结果

(高度重要性议题)



治理议题
社会议题
环境议题

青岛软控机电工程有限公司重大性议题矩阵

我们的行动

可持续发展目标	对应章节	我们的行动
 	商业道德	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立反贪污腐败与反贿赂体系，制定《商业道德政策》《廉洁承诺书》，通过 ISO 37001 认证，开展风险评估，确保年度贪腐事件 0 起、关键岗位培训覆盖率 100%。 ● 推行利益冲突防控，要求员工申报潜在冲突，签署《竞业协议》《保密协议》，关键岗位专项审查覆盖率 100%，年度利益冲突事件 0 起。 ● 强化反欺诈与反洗钱，严禁虚假陈述等欺诈行为，遵守《民法典》等法规，签署协议并全员培训，确保欺诈事件 0 件、反洗钱演练常态化。 ● 落实负责任信息管理，遵守《数据安全法》等法规，全员签署《保密协议》，第三方信息安全尽职调查覆盖率 100%，年度信息安全事件 0 起。
  	劳工与人权	<ul style="list-style-type: none"> ● 为员工提供平等、安全和体面的工作，秉持人本理念，确保薪酬体系切实贯彻按劳分配、同工同酬原则，持续保持工资准时足额发放。 ● 构建多元化职场环境，禁止基于年龄、性别、种族等特征的歧视，通过多渠道公开招聘、结构化面试确保选拔公平，保障员工平等就业与发展权利。 ● 建立标准化职业发展与晋升制度，提供分层分类培训，支持员工技能提升与跨部门流动，助力职业成长。 ● 落实安全生产责任制，配备防护装备、定期体检，开展安全培训与应急演练，确保零工伤事故、健康体检全覆盖。
 	环境管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 推进能源消耗与温室气体减排，建立“决策-管理-执行”三级管控体系，优化生产流程、使用清洁能源，减少传统高污染能源消耗。 ● 加强水资源保护与污染治理，定期查漏堵漏老化水管，推进水回收再利用，确保废水 COD、

	<p>氨氮达标率 100%、水资源污染事故 0 起。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 治理大气污染，定期检测效能，确保废气达标排放率 100%。 ● 规范废弃物与化学品管理，分类收集固废，设备升级降能耗，用环保材料替代有害物，危废处置合规率 100%。
      	<p>可持续采购</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 严格供应商准入管理，将环境、劳工、商业道德标准纳入评审，实行“黑名单”一票否决，要求签署《廉政协议》及 EHS 考察表，签署行为守则的供应商占比 100%。 ● 开展供应商评估与分级管理，按年度实施 ESG 综合评估（现场审核与文件审查相结合）；同时，对全体供应商开展 CSR 风险评估。 ● 实施供应商培训与提升，组织 ESG 专项、多元化反歧视培训，将 ESG 纳入采购人员考核，采购员培训覆盖率 100%。 ● 推进绿色采购与供应链透明，优先采购绿色产品。
  	<p>行动回馈社会</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 开展公益慈善与敬老志愿服务，常态化组织“学雷锋”、无偿献血、慈善捐赠等活动；与社区结对帮扶，为老年群体捐赠物资并开展志愿慰问活动。 ● 促进就业与文化体育发展，积极吸纳并稳定就业；组织文化传播及体育赛事等活动，助力提升城市文化活力与软实力。 ● 关怀员工健康，开展首届“健康达人”活动，优化员工及家属体检服务，持续完善员工健康管理体系。

商业道德

1.1 反贪污腐败与反贿赂

公司全面落实《商业道德政策》《廉洁承诺书》《员工纪律管理办法》等内部制度，持续完善合规管理体系。公司已建立贪污腐败风险评估体系，通过制定专项管理办法、明确评估流程与方法、定期开展风险审查与等级评定并及时记录，切实保障风险防控工作有序推进。报告期内，公司已通过 ISO 37001 反贿赂管理体系认证。

公司严厉打击贪污腐败与贿赂行为，明令禁止任何员工以直接或间接方式（包括通过第三方）实施、协助、纵容或隐瞒相关行为。同时，公司在《员工入职手册》中明确列示举报渠道与程序，为内外部利益相关方提供畅通的腐败问题反映途径。

报告期内，公司未发现贪污腐败事件。

1.2 利益冲突

公司严格遵守《中华人民共和国公司法》等法律法规，建立并实施利益冲突管理相关制度，要求员工在履职及对外交往中如实申报可能影响独立判断的利益冲突情形，并按规定处置相关风险。

公司对未披露、瞒报或利用利益冲突谋取不当利益等行为实行“零容忍”，依规依法追责。同时，公司通过制度宣导与培训持续强化员工合规意识，保障公司治理的规范性与透明度。

1.3 反欺诈

公司严格遵守《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，制定并实施涵盖反欺诈要求的《商业道德政策》《廉洁承诺书》《员工纪律管理办法》等内部政策与制度，将防范商业欺诈行为纳入日常合规管理。

公司明令禁止任何形式的商业欺诈行为，包括但不限于夸大或误导性宣传、不当收益承诺、隐瞒关键信息与风险、伪造用户评价、冒用权威认证等。公司要求全体员工恪守诚实守信原则，确保宣传内容与客户沟通真实、准确、透明，不得以虚假陈述、欺骗性销售、不正当竞争等方式误导利益相关方或损害公司声誉。

1.4 反洗钱

公司严格遵守《中华人民共和国反洗钱法》等法律法规，并建立健全专门的反洗钱内部控制体系与风险评估机制，确保经营活动符合国家反洗钱监管要求。为切实履行反洗钱义务，公司组织全体员工完成反洗钱专项教育培训，并定期开展相关活动演练，有效提升全员反洗钱意识与实操能力。

1.5 反不正当竞争

公司严格遵守《中华人民共和国反不正当竞争法》等法律法规，明确承诺坚持公平竞争、诚信经营的核心原则，全面规范市场营销、广告宣传及商业合作等关键流程，切实履行企业合规责任，积极维护市场公平竞争秩序。

公司要求全体员工在业务活动中自觉维护市场竞争秩序，主动抵制并积极举报各类不正当竞争行为，共同营造健康有序的商业环境。同时，公司积极推动将反不正当竞争相关条款全面纳入商业合同与合作伙伴行为准则，并逐步建立起竞争行为合规审查与风险监测的常态化机制。

1.6 负责任信息管理

公司高度重视信息安全与隐私保护，严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》等法律法规。

公司已建立全面严格的信息保密管理体系，切实保障企业信息资产安全。同时，公司明确要求全体员工在履职过程中须主动承担信息保护职责，维护公司及第三方的信息资产安全。此外，公司已通过 ISO 27001 信息安全管理体系认证，进一步验证公司的信息安全管理能力。报告期内，公司未发现信息安全事件。

劳工与人权

2.1 招聘与用工管理

公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国妇女权益保障法》等适用法律法规，并参考《世界人权宣言》《国际劳工组织关于工作中基本原则和权力宣言》等国际公认的人权保护条例，持续完善招聘与用工管理。

公司面向正式员工、实习生及劳务派遣人员建立统一的招聘与用工管理要求，明确岗位需求、招聘流程及薪酬待遇标准，并通过身份与年龄核验、必要的背景审查、举报与违规处置等机制，保障招聘过程合法合规。

公司严禁使用童工、强迫劳动及人口贩运等行为，禁止扣押证件、限制人身自由以任何形式强制劳动的违法违规做法，保障员工自愿就业与合法劳动权益。同时，公司坚持平等就业原则，禁止基于性别、年龄、民族、宗教信仰、残疾等个人特征的歧视。

招聘与用工管理的关键举措	
实行合规招聘	<ul style="list-style-type: none">在《招聘管理办法》中明确禁止招聘过程中的歧视行为，并定期开展招聘合规内部检查发布招聘信息时，不设置与岗位无关的限制性条件（如年龄、性别、种族等）推行公平招聘机制，设立独立的招聘监督与反馈渠道，接受应聘者对招聘机制的监督与建议
规范用工管理	<ul style="list-style-type: none">修订并完善《员工手册》，明确员工入职、劳动合同签订与管理、用工纪律与行为规范、员工权利与义务、以及内部投诉与申诉渠道等用工管理要求

报告期内，公司未发生童工误招收及强迫劳动事件。

2.2 多元化、平等与包容

公司严格遵守《中华人民共和国妇女权益保障法》《中华人民共和国残疾人保障法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规。

公司制定并落实《劳工与人权政策》等制度，明确禁止任何基于性别、年龄、民族、宗教信仰、残疾状况等因素的职场歧视与骚扰行为，持续营造平等、尊重的工作环境。公司坚持多元化、平等与包容理念，在招聘、晋升、培训等员工全流程管理中贯彻公平原则，保障不同群体员工享有同等的发展机会。

同时，公司高度关注群体权益保障。针对女性员工，完善女职工劳动保护措施，依法保障其在孕期、产期及哺乳期的合法权益。公司积极吸纳残障员工等群体就业，提供适配岗位与必要的工作支持与便利。为推动理念落地，公司定期开展全员反歧视与反骚扰培训，强化员工合规意识与包容文化，并建立畅通的申诉与反馈渠道，确保相关问题能够及时响应与妥善处理。

指标	单位	2025
女性员工在整个组织机构中的百分比	%	17%
担任高层管理职务的女性百分比	%	25%
反歧视和反骚扰（含预防）相关培训覆盖率	%	100%
歧视行为数量	件	0
骚扰和体罚行为数量	件	0

2.3 薪酬福利保障

公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规，制定并落实薪酬支付管理制度，确保员工工资按时、足额发放。

公司持续完善薪酬体系，结合岗位价值与地区生活成本等因素，保障员工获得公平、合理的劳动报酬。同时，公司通过制度文件向员工清晰说明薪酬构成及发放流程，保障员工对薪酬政策的知情权与参与权。

公司依法保障员工公假、私假及福利假等各类休假权益，全面落实带薪年假、育儿假、护理假等制度，建立健全假期管理体系，为员工提供全面的福利保障。

假期类别	具体假期	备注
公假	国家法定节假日、法定休息日、婚假、丧假、陪产假、育儿假、护理假、计划生育假、哺乳假、法定带薪年假、工伤假	国家政策规定的休假
私假	事假、病假	因个人原因请假
福利假	子女升学陪护假、元宵节假日	由公司制定属于员工福利性质的休假

报告期内，公司依法为员工缴纳社会保险及医疗保险，实现员工社保与医保覆盖率 100%，为员工提供稳定可靠的基础福利保障。

2.4 员工发展

公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国职业教育法》等相关法律法规，制定并落实《劳工与人权政策》等内部制度，切实保障员工接受职业培训及获得公平发展的合法权益。

公司建立公开透明的职业发展与晋升机制，支持员工参与继续教育、职业技能鉴定及专业资质认证。通过构建分层分类的培训体系、完善岗位能力要求与晋升标准以及畅通内部晋升与公开招聘渠道，公司持续助力员工提升专业能力与实现职业成长。

2025 年，员工人均培训时长 48 小时，定期接受绩效和职业发展考核的员工比例为 100%。

助力员工发展的关键措施	
构建分层培训体系	<ul style="list-style-type: none">系统搭建覆盖不同岗位与职业阶段的培训体系
推进职业发展规划	<ul style="list-style-type: none">建立并执行标准化职业发展规划机制，支持员工明确短期与长期目标，梳理优势与提升方向，形成可落地的阶段性行动计划
完善职业发展通道	<ul style="list-style-type: none">健全内部晋升渠道与公开招聘机制，为员工提供清晰的发展路径与成长机会
坚持公平透明晋升	<ul style="list-style-type: none">坚持公开、公平、公正的晋升选拔原则，规范信息公示与申诉反馈机制，保障员工的知情权与监督权

2.5 员工沟通

公司制定并落实《劳工与人权政策》等内部制度，建立全面的员工沟通体系，保障员工知情权、表达权与参与权。公司已搭建线上线下多元沟通渠道，畅通员工意见反馈路径，并建立闭环管理机制，针对员工反馈事项进行分类登记、限期处理并及时反馈。

2.6 职业健康安全

公司严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规，建立覆盖全员、责任清晰的职业健康安全管理体系统，确保生产经营活动依法合规开展。

公司持续为员工提供安全、健康的工作环境与必要的设施设备，并定期开展职业健康与安全培训。公司通过开展劳工风险评估、配备个人防护用品、组织健康体检、实施合规自查及第三方评估等措施，持续识别并管控职业健康安全风险。

指标	单位	2025
因工作原因受伤、员工死亡和员工状况不佳而损失的天数	天数	450
记录的工作相关事故	件	0
年平均每位员工接受安全相关培训时数	小时	13.8
在职员工实际参加年度健康体检覆盖率	%	100%
经法定诊断机构确诊的新发职业病例数	例	0

环境管理

3.1 能源消耗和温室气体排放

公司严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国节约能源法》《机械工业清洁生产评价指标体系（试行）》等相关法律法规及行业标准，制定并实施《环境管理政策》等内部制度，切实履行企业环保责任。为持续推进可持续发展，公司积极建立并实施高效的环境管理体系，已通过 ISO 14001 环境管理体系认证。

公司积极响应国家“双碳”战略，制定并实施温室气体减排计划，建立常态化监测机制，定期开展排放监测。公司通过提升能源利用效率、推进清洁能源与可再生能源应用、优化生产工艺与流程等措施，持续降低能源消耗与碳排放水平，推动绿色低碳转型。

2025 年，公司范围一温室气体排放总量为 1,141.20 吨二氧化碳当量，范围二温室气体排放总量为 4,156.48 吨二氧化碳当量，能源消耗总量为 15,891.27 兆瓦时。

3.2 水资源保护

公司严格遵守《中华人民共和国水法》《中华人民共和国水污染防治法》等相关法律法规，落实取水许可管理要求，保障取水行为合法合规。

为提升水资源利用效率，公司定期开展厂区供水管网巡检与查漏堵漏，及时更换老化管道，减少跑冒滴漏与水资源浪费。同时，公司持续推进水回收与内部循环利用技术的应用与优化，将节水与再利用纳入长期规划，推动形成资源节约、环境友好的生产运营模式。

公司在园区内积极推动非常规水源替代，在基建施工、冷却循环、冲厕、绿化浇灌、道路清扫、车辆冲洗及卫生保洁等非饮用场景推广使用雨水回用及符合要求的井水等非常规水源，并配套建设雨水收集与利用设施，提升用水效率。

2025 年，公司总计用水量为 67,786,960.18 升。

3.3 空气污染

公司严格遵守《中华人民共和国大气污染防治法》《机械制造业大气污染物排放标准》等法规与标准，确保废气排放依法合规。公司制定并实施《环境管理政策》《废气排放管控办法》《废气处理设施运行维护规程》等内部制度，持续完善废气管理体系。

公司对喷漆房、焊接工位等重点排放源建立监测与管理台账，明确废气处理设施的巡检、维护与定期检修要求，确保设备稳定运行、治理措施有效、过程记录可追溯。针对生产过程中产生的有机废气、焊接烟尘及工业粉尘等主要污染物，公司实施专项治理措施，实现污染物有效收集与达标排放，着力降低生产活动对环境的影响。

降低空气污染风险的关键举措	
高效末端治理	<ul style="list-style-type: none">• 喷漆房安装“吸附+催化燃烧”VOCs 治理设备，实现废气达标排放

优化工序设计	<ul style="list-style-type: none"> 抛丸工序采用密闭式设备，配套布袋除尘器，控制粉尘逸散 焊接工位配备移动式烟尘净化器，集中收集焊接烟尘
定期效能检测	<ul style="list-style-type: none"> 定期对废气处理设施进行效能检测，确保处理效率达标

指标	单位	2025
挥发性有机物 (VOCs) 排放量	吨	6.10

3.4 原材料、化学品和废弃物

公司严格遵守《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等废弃物处置相关的法律法规，制定并落实《环境管理政策》《危险废物管理制度》及配套操作规程与岗位责任制度，持续加强固体废物规范化管理。

公司建立固体废物产生、贮存与转移台账，严格执行危险废物转移联单制度，确保全过程可追溯。公司构建覆盖分类收集、规范贮存、合规处置与追踪管理的固体废物全流程管理体系，持续推进源头减量、过程控制与资源化利用，降低环境影响。

公司已建立废旧物资回收与再利用管理机制，对废旧金属、办公设备及消防物资等进行分类回收处置，并委托具备资质的第三方开展回收、再利用或合规处置。回收物资可用于内部再利用或依法合规对外处置，并保留合同、移交记录等资料，确保回收过程可追溯，减少资源浪费并提升资源利用效率。

废弃物管理关键举措	
源头减量	<ul style="list-style-type: none"> 选择环保型油漆、粘合剂和涂料等危害较小的替代性材料来最大限度减少对有害物质的使用
过程控制	<ul style="list-style-type: none"> 车间设置分类垃圾桶，对生活垃圾、废纸、废塑料进行分类收集 建立固废处置跟踪机制，确保全程可追溯

末端处理处置	<ul style="list-style-type: none"> • 废切削液、废漆渣等危险废物，委托资质单位合规处置 • 将废弃木材转化为生物燃料颗粒，实现资源化利用
--------	--

3.5 产品使用

公司严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国特种设备安全法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国职业病防治法》《中华人民共和国环境保护法》等相关法律法规，切实保障产品使用阶段的合规经营与安全责任履行。

公司明确承诺采取一切必要措施降低能源消耗和温室气体排放，包括但不限于提高能源利用效率、采用清洁能源和可再生自然能源优化生产流程等。同时，公司制定并执行温室气体排放减少计划，定期进行排放监测和报告，不断减少传统高污染能源消耗，倡导使用绿色、清洁、可再生能源，以减少温室气体排放。

降低能源消耗与温室气体排放的关键举措	
系统化管理	<ul style="list-style-type: none"> • 全系列伺服驱动系统
能源管控	<ul style="list-style-type: none"> • 高效保温设计 • 智能温控系统 • 提供余热回收方案
结构优化	<ul style="list-style-type: none"> • 采用先进的有限元分析

2025 年，公司产品使用过程中发生的严重环境污染事故数量为 0，彰显公司在环保与安全方面的有效管理。

3.6 产品生命末期

公司严格遵守《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《中华人民共和国循环经济促进法》及《再生资源回收管理办法》等相关法律法规，切实保障产品生命末期管理全过程合规合法。

为持续完善产品生命末期管理，公司致力于在设计和制造阶段融入可持续理念，优先选用环保、可再生的材料，并优化产品结构设计，为产品在全生命周期内（包

括通过升级延长使用寿命)的绿色绩效奠定坚实基础。同时,公司通过提供定制化的升级解决方案来响应客户需求,以协助客户延长产品生命周期并提升性能。

产品生命末期管理的关键举措	
产品升级协同与服务	<ul style="list-style-type: none"> 提供现有设备的全方位的技术评估与升级解决方案
环保处置的合规性声明与通用指引	<ul style="list-style-type: none"> 在客户沟通及公开文件中会提供基于国家通用法规的、关于设备报废处置的合规性提示及建议性环保指引
明确责任与服务边界告知	<ul style="list-style-type: none"> 在相关服务协议与沟通中清晰说明,所提供的技术支持与解决方案服务范围不涵盖设备的报废判定、物理回收、拆解及最终处置环节。

公司持续履行以客户为中心的承诺,为客户提供多元化解决方案,有效协同客户进行产品升级与价值再造。

3.7 消费者健康与安全

公司始终将消费者健康与安全置于首位,严格遵守相关法律法规与行业标准,持续强化产品质量与安全管理,确保产品安全可靠。公司对产品与服务信息及标识实行规范化管理,确保信息真实准确,支持客户安全使用产品,降低健康与安全风险。

公司为客户提供清晰、完整的产品使用说明与安全提示,帮助用户正确使用设备,降低误操作风险,保障设备稳定运行。同时,公司建立产品安全风险响应与召回机制,配备专业售后技术服务团队。如发现产品存在潜在安全隐患,公司将及时启动召回及处置流程,主动通知相关客户并提供支持,最大限度保障用户权益与使用安全。

2025年,公司未发生客户健康与安全事件。

可持续采购

4.1 供应商准入管理

公司严格遵守《中华人民共和国政府采购法》《中华人民共和国招标投标法》等相关法律法规，将合规经营与可持续发展作为供应商合作的基本原则。

公司制定并落实《可持续采购政策》《供应商管理办法》等内部制度，明确要求供应商认可公司的可持续发展理念，遵守商业道德规范，并履行相应的社会与环境责任。公司将可持续发展要求与风险防控融入供应商全流程管理，通过准入标准设定、资质审核、合规承诺及必要的背景核查等措施，识别并管控环境、社会、治理及商业道德风险，持续提升供应链合规性、稳定性与韧性。

报告期内，签署公司供应商行为守则的供应商所占比例 100%。

4.2 供应商评估与分级

公司严格遵循《绿色供应链管理评价要求》等相关国家标准，依据《可持续采购政策》《供应商 ESG 评价与激励管理流程》，建立供应商综合评价与分级管理机制。

公司持续完善供应商全生命周期管理体系，围绕准入审核、合同约束、绩效评价与风险管控等环节，强化供应链合规与稳定运行。公司对合作供应商 ESG 表现开展定期评估与动态管理，并依据分级结果实施差异化管理与激励措施，推动供应商持续提升，降低供应链 ESG 风险。

报告期内，目标供应商中参加企业社会责任 (CSR) 评估所占比例 100%。

供应商评估与分级管理的关键举措	
开展年度 ESG 综合评估	<ul style="list-style-type: none"> 结合现场审核与文件评审，对重点供应商环境、社会及治理表现进行综合评价。
实施分级管理	<ul style="list-style-type: none"> 根据评估结果对供应商进行分级管理，并对表现优秀的供应商给予正向激励。
开展供应商社会责任风险评估	<ul style="list-style-type: none"> 覆盖供应商准入、合作与管理全流程，面向境内外供应商及合作方开展风险识别与评估。针对存在问题的供应商提出整改要求，并跟踪整改落实情况。

4.3 供应商培训与提升

公司通过《可持续采购政策》等制度，持续完善采购人员能力建设与管理机制，强化供应链风险识别、供应商沟通及责任落实。

公司组织面向采购及相关岗位的 ESG 专项培训，重点覆盖劳工权益、商业道德等议题，并将相关要求纳入供应商沟通与宣导，推动供应链合规与可持续实践落地。同时，公司将供应商 ESG 绩效评估结果与采购人员年度绩效考核及激励机制联动，强化管理责任。

报告期内，公司采购人员培训覆盖率达 100%。

4.4 可持续供应链

公司严格遵守《中华人民共和国循环经济促进法》等相关法律法规，将绿色低碳理念纳入采购管理。公司制定并落实《可持续采购政策》《供应商管理办法》，明确绿色产品与服务的优先采购方向及相关认证要求。为推动供应链绿色转型，公司在重点采购项目中鼓励供应商提供产品碳足迹等环境信息，并与核心供应商探索在可再生材料应用、产品能效提升等方面的协同改进。

4.5 供应链透明度

为提升供应链透明度与风险管控能力，公司持续完善供应链信息管理与尽职调查机制。公司制定并落实《可持续采购政策》《供应商管理办法》，规范供应链信息收集与风险识别流程。公司已开展关键品类供应链梳理工作，完成一级供应商盘点，并逐步向关键原料环节延伸。针对高风险品类，公司对主要供应商开展专项尽职调查，识别潜在环境与社会风险。

行动回馈社会

5.1 热心公益事业

报告期内，公司组织开展“慈善一日捐”活动，累计 900 余名员工参与，募集善款 5 万元并捐赠至胶州市慈善总会。同时，公司向公安民警优抚基金捐赠 2 万元，支持相关公益事业发展。



5.2 敬老公益活动

公司持续开展敬老公益活动，与街道社区建立长期结对机制，常态化推进关爱老年群体相关活动。公司通过捐赠生活物资，并组织青年志愿服务队定期开展慰问与交流互动，传递人文关怀与社会温情，积极践行企业社会责任。



5.3 促进就业

公司积极扩大就业吸纳规模，带动产业链上下游相关岗位发展，为稳定社会就业贡献力量。同时，公司重点扶持女性群体创业就业，在供应链体系中持续提升对女性所有企业的包容度，切实推动相关落地实践与长效发展。





5.4 文体并进

公司积极开展员工文化与体育活动，组织多样化赛事与文体项目，丰富员工精神文化生活，增强团队凝聚力，并助力营造健康向上的企业文化氛围。





2026 年展望

公司坚持将发展战略与社会责任协同推进，将可持续发展理念融入经营管理全过程，持续推动地方经济与社会发展。公司始终践行节能减排与绿色生产的理念，依法保障员工合法权益，加强与各利益相关方的沟通协作，推进企业稳健、可持续运营，为建设资源节约型、环境友好型社会贡献力量。

2025 年，公司持续落实安全生产、节能减排与环境保护等重点工作，积极参与社会公益活动，整体完成上一年度社会责任相关承诺。公司始终聚焦信息化装备研发与技术创新，助力工业技术升级，在促进行业发展的同时坚守商业道德与合规底线。

展望 2026 年，公司将继续贯彻国家政策导向，进一步完善社会责任管理体系，推动社会责任要求在业务运营中落地实施，为社会发展与民生改善持续贡献力量。

附录

1. GRI 内容索引

使用说明	本《GRI 内容索引》所载信息，由青岛软控机电参照 GRI 标准编制，报告期间为 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。
使用的 GRI 1	GRI 1: 基础 2021

GRI 标准	披露项	对应章节
GRI 2: 一般披露 (2021)	2-1 组织详细情况	关于我们
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	报告说明 关于我们
	2-3 报告期、报告频率和联系人	报告说明
	2-4 信息重述	报告说明
	2-5 外部鉴证	不适用
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	关于我们
	2-7 员工	附录 2. 数据表
	2-8 员工之外的工作者	附录 2. 数据表
	2-9 管治架构和构成	关于我们
	2-10 最高管治机构的提名的遴选	不适用
	2-11 最高管治机构的主席	关于我们
	2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	关于我们
	2-13 为管理影响的责任授权	关于我们
	2-14 最高管治机构在可持续发展报告上的作用	关于我们
	2-15 利益冲突	1. 2 利益冲突
	2-16 重要关切问题的沟通	关于我们
	2-17 最高管治机构的共同知识	关于我们
	2-18 对最高管治机构的绩效评估	关于我们
	2-19 薪酬政策	2. 3 薪酬福利保障
	2-20 确定薪酬的程序	2. 3 薪酬福利保障
	2-21 年度总薪酬比率	暂不提供相关内部信息
	2-22 关于可持续发展战略的声明	关于我们
	2-23 政策承诺	1. 商业道德
	2-24 融合政策承诺	1. 商业道德

	2-25 补救负面影响的程序	1. 商业道德
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	1. 商业道德
	2-27 遵守法律法规	1. 商业道德 3. 环境管理
	2-28 协会的成员资格	关于我们
	2-29 利益相关方参与的方法	关于我们
	2-30 集体谈判协议	2.5 员工沟通
GRI 3: 实质性议题 (2021)	3-1 确定实质性议题的过程	关于我们
	3-2 实质性议题列表	关于我们
	3-3 实质性议题的管理	关于我们
GRI 201: 经济绩效 (2016)	201-1 直接产生和分配的经济价值	附录 2. 数据表
	201-2 气候变化带来的财务影响和其他风险和机遇	3.1 能源消耗和温室气体排放
	201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	2.3 薪酬福利保障
	201-4 政府给予的财政补贴	基于信息保密需求暂不披露
GRI 202: 市场表现 (2016)	202-1 按性别标准起薪水平工资与当地最低工资之比	基于信息保密需求暂不披露
	202-2 从当地社区雇佣高管的比例	附录 2. 数据表
GRI 203: 间接经济影响 (2016)	203-1 基础设施投资和支持性服务	关于我们
	203-2 重大间接经济影响	关于我们 行动回馈社会
GRI 204: 采购实践 (2016)	204-1 向当地供应商采购支出的比例	基于信息保密需求暂不披露
GRI 205: 反腐败 (2016)	205-1 已进行腐败风险评估的运营点	1.1 反贪污腐败与反贿赂
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	1.1 反贪污腐败与反贿赂
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	1.1 反贪污腐败与反贿赂
GRI 206: 不正当竞争行为 (2016)	206-1 针对不正当竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	暂无发生
GRI 301: 物料 (2016)	301-1 所用物料的重量或体积	3.4 原材料、化学品和废弃物 3.5 产品使用
	301-2 所用循环利用的进料	3.4 原材料、化学品和废弃物 3.5 产品使用
	301-3 回收产品及其包装材料	3.4 原材料、化学品

		和废弃物 3.5 产品使用
GRI 302: 能源 (2016)	302-1 组织内部的能源消耗量	附录 2. 数据表
	302-2 组织外部的能源消耗量	附录 2. 数据表
	302-3 能源强度	附录 2. 数据表
	302-4 减少能源消耗	3.1 能源消耗和温室气体排放
	302-5 降低产品和服务的能源需求	3.1 能源消耗和温室气体排放
GRI 303: 水资源和污水 (2018)	303-1 组织与水作为共有资源的相互影响	3.2 水资源保护 3.4 原材料、化学品和废弃物
	303-2 管理与排水相关的影响	3.2 水资源保护 3.4 原材料、化学品和废弃物
	303-3 取水	3.2 水资源保护
	303-4 排水	3.2 水资源保护
	303-5 耗水	3.2 水资源保护
GRI 305: 排放 (2018)	305-1 直接(范围 1)温室气体排放	3.1 能源消耗和温室气体排放
	305-2 能源间接(范围 2)温室气体排放	3.1 能源消耗和温室气体排放
	305-3 其他间接(范围 3)温室气体排放	暂未统计
	305-4 温室气体排放强度	3.1 能源消耗和温室气体排放
	305-5 温室气体减排量	3.1 能源消耗和温室气体排放
	305-6 臭氧消耗物质(ODS)的排放	暂未统计
	305-7 氮氧化物(NO _x)、硫氧化物(SO _x)和其他重大气体排放	3.3 空气污染
GRI 306: 废弃物 (2020)	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	3.4 原材料、化学品和废弃物
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	3.4 原材料、化学品和废弃物
	306-3 产生的废弃物	3.4 原材料、化学品和废弃物
	306-4 从处置中转移的废弃物	3.4 原材料、化学品和废弃物
	306-5 进入处置的废弃物	3.4 原材料、化学品和废弃物
GRI 308: 供应商环境	308-1 使用环境评价维度筛选的新供应	4.1 供应商准入管

评估 (2016)	商	理
	308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动	4.4 可持续供应链
GRI 401: 雇佣 (2016)	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	附录 2. 数据表
	401-2 提供给全职员工(不包括临时或兼职员工)的福利	2.3 薪酬福利保障
	401-3 育儿假	2.3 薪酬福利保障
GRI 403: 职业健康与安全 (2018)	403-1 职业健康安全管理体系	2.6 职业健康安全
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	2.6 职业健康安全
	403-3 职业健康服务	2.6 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	2.5 员工沟通
	403-5 工作者职业健康安全培训	2.6 职业健康安全
	403-6 促进工作者健康	2.6 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	2.6 职业健康安全
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	2.6 职业健康安全
	403-9 工伤	附录 2. 数据表
	403-10 工作相关的健康问题	2.6 职业健康安全
GRI 404: 培训与教育 (2016)	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	附录 2. 数据表
	404-2 员工技能提升方案和过渡协助方案	2.4 员工发展
	404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	2.4 员工发展
GRI 405: 多元性与平等机会 (2016)	405-1 管治机构与员工的多元化	附录 2. 数据表
	405-2 男女基本工资和报酬的比例	基于信息保密需求暂不披露
GRI 406: 反歧视 (2016)	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	2.1 招聘与用工管理 2.2 多元化、平等与包容
GRI 407: 结社自由与集体谈判 (2016)	407-1 结社自由与集体谈判权利	2.5 员工沟通
GRI 408: 童工 (2016)	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	2.1 招聘与用工管理 4.4 可持续供应链
GRI 409: 强迫或强制劳动 (2016)	409-1 有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	2.1 招聘与用工管理

		4.4 可持续供应链
GRI 413: 当地社区 (2016)	413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	不适用, 与本公司业务相关性较小, 因此未披露
	413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	不适用, 与本公司业务相关性较小, 因此未披露
GRI 414: 供应商社会评估 (2016)	414-1 使用社会评价维度筛选的新供应商	4.4 可持续供应链
	414-2 供应链对社会的负面影响以及采取的行动	4.4 可持续供应链
GRI 416: 客户健康与安全 (2016)	416-1 评估产品类别和服务类别的健康与安全影响	3.7 消费者健康与安全
	416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	暂无发生
GRI 417: 营销与标识 (2016)	417-1 对产品和服务信息与标识的要求	3.7 消费者健康与安全
	417-2 涉及产品和服务信息与标识的违规事件	暂无发生
	417-3 涉及市场营销的违规事件	暂无发生
GRI 418: 客户隐私 (2016)	418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	暂无发生

2. 数据表

环境绩效				
指标	单位	2023	2024	2025
接受过关于环境问题的培训 (内部或外部) 员工占总员工的百分比	%	100%	100%	100%
采取过环境风险评估的场所总数	个	1	1	1
运营范围内工厂总数	个	1	1	1

目				
采取过环境风险评估的场所数量占有所有工作场所的百分比%	%	100%	100%	100%
拥有环境认证（例如，ISO 14001、EMAS、ISO 50001）的营运场所总数	个	1	1	1
拥有环境认证（例如，ISO 14001、EMAS、ISO 50001）的营运场所所占百分比	%	100%	100%	100%
光伏用电总量	兆瓦时	1,933.92	3,168.08	3,192.76
范围 1 的温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	1,116.58	1,146.94	1,141.20
范围 2 的温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	3,778.40	4,343.08	4,156.48
空气污染物总重量	吨	3.68	5.41	6.10
用水量	地下水	6,635.46	5,815.32	4,960.18
	自来水 数显量	49,584,000.00	86,294,000.00	67,782,000.00
总计用水量		49,590,635.46	86,299,815.32	67,786,960.18
回收和重复使用的水总量	升	125.11	176.23	200.18
水污染物排放总量	COD	0.30	6.90	6.31
	氨氮	0.01	0.70	0.62

	总磷		0.00	0.00	0.00
废弃物排放量	无害废弃物总量	吨	3,859.05	1,355.66	1,448.00
	有害废弃物总量	吨	48.49	50.75	64.56
废弃物回收量		吨	2,315.43	813.40	868.00
从垃圾填埋场转移的公司运营废弃物总量所占百分比		%	59%	58%	57%
因节约型产品设计而实现的能源、水或其他资源节省绩效	节水量	升	0	0	0
	节能量 ¹	兆瓦时	770.00	1,050.00	1,400.00
因产品停产而回收的产品总量		个	0	0	0
为降低消费者健康与安全开展的检查次数		次	12	12	12
产品召回数量		个	0	0	0
客户健康与安全事件数量		次	0	0	0
产品安全的消费者反馈次数		次	0	0	0

¹ 公司推进技术升级与能效优化，提升单位产品节能水平；同时高效产品销量增长，带动累计节能量快速上升。

原料及化学品消耗量	无害化学品消耗量(非危化品)	吨	0.8	1.4	0.85
	有害化学品消耗量(危化品)	吨	21.90	34.10	23.90
	不可再生-天然气	标准立方	493,931.00	498,444.00	491,836.00
	不可再生-柴油	升	18,398.00	26,196.00	29,433.00
	可再生-太阳能(自发自用)	兆瓦时	1,933.92	3,168.08	3,362.49
	直接能源总消耗量	兆瓦时	6,538.01	7,890.22	8,057.73
间接能源消耗(二类)	外购电力	兆瓦时	7,120.99	8,185.23	7,833.54
	间接能源总消耗量	兆瓦时	7,120.99	8,185.23	7,833.54
能源消耗总量		兆瓦时	13,659.00	16,075.45	15,891.27
可再生能源消耗总量		兆瓦时	1,933.92	3,168.08	3,362.49
可再生能源占能源消耗总量的百分比		%	14%	20%	21%
收集的废旧电子电器设备(WEEE)在投放市场的电子电器设备(EEE)总量中所占的		%	0%	0%	0%

百分比				
-----	--	--	--	--

商业道德绩效				
指标	单位	2023	2024	2025
接受道德培训的员工百分比	%	100%	100%	100%
由举报程序产生的报告数量	件	0	0	0
认可的贪污腐败事件数量	个	0	0	0
工厂总数	个	1	1	1
已针对商业道德问题进行内部审计/风险评估的经营地点总数	个	1	1	1
已针对商业道德问题进行内部审计/风险评估的经营地点占经营地点总数的百分比	%	100%	100%	100%
具有反腐败管理系统认证的经营地点占经营地点总数 (ISO37001)	个	1	1	1
具有反腐败管理系统认证的经营地点占经营地点总数的百分比	%	100%	100%	100%
认可的信息安全事件数量	件	0	0	0
通过 ISO27001 认证的工厂总数	个	1	1	1
具有 ISO27001 认证的信息安全管理系统 (ISMS) 的经营地点占经营地点总数的百分比	%	100%	100%	100%
贪污腐败和信息安全尽职调查流程所覆盖的风险性贸易伙伴的百分比	%	90%	92%	95%

劳工与人权绩效				
指标	单位	2023	2024	2025
女性员工在整个组织机构中的百分比	%	17%	17%	17%
担任高层管理职务的女性比例	%	19%	20%	25%
未经调整的平均男女薪酬差距	%	17%	17%	18%
来自少数族裔和/或弱势群体的工人总员工人数的百分比	%	2%	2%	2%
少数群体和/或弱势群体员工在高级管理团队中的百分比	%	0%	0%	0.5%
员工总工作时间	小时	2,302.020	2,325.510	2,316.600
因工伤、死亡和疾病而未工作的天数	天	300	389	450
与工作有关的事故数量	次	0	0	0
收入最高的个人的年薪总额与所有员工的年总薪酬中位数的比率	%	453.04%	422.99%	378.75%
每名员工的平均培训时数	小时	48	55	70
维生工资基准分析所涵盖的直属员工百分比	%	100%	100%	100%
工资低于维生工资的直属员工百分比	%	0%	0%	0%
所有员工中薪酬低于维生工资的员工的百分比, 包括直接雇佣员工和非正式雇佣员工	%	0%	0%	0%
工资低于维生工资的直属员工的平均工资与维生工资基准的	%	0%	0%	0%

百分比差距				
员工健康与安全				
安全培训课时	小时 / 人	13.0	14.6	13.8
员工体检覆盖率	%	100%	100%	100%
职业病患率	%	0%	0%	0%
缺勤率	%	0.43%	0.20%	0.44%
健康与安全培训覆盖率	%	100%	100%	100%
员工健康与安全风险评估次数	次	1	1	1
工作条件				
社会保险和医疗保险覆盖率	%	100%	100%	100%
员工满意度调研覆盖占比	%	100%	100%	100%
年度员工满意度调研得分	分	4.4	4.5	4.5
社会对话				
参与工会和员工代表选举的员工比例	%	100%	100%	100%
员工代表数量占员工总数的比例	%	10%	10%	10%
集体协议覆盖率	%	100%	100%	100%
职业管理和培训				
职业培训课时	小时 / 人	25	35	48
开展的职业发展培训次数	次	65	68	73
个人发展计划覆盖率	人	100%	100%	100%
内部流动案例量	次	51	74	56
童工、强迫劳动与人口贩卖				

童工误招收数量	人	0	0	0
强迫劳动事件次数	次	0	0	0
合法用工相关培训覆盖率	%	100%	100%	100%
自有营运场所童工或强迫劳动现象的审计次数	次	3	2	2
歧视和骚扰				
歧视或骚扰行为数量	次	0	0	0
骚扰和体罚行为数量	次	0	0	0
成立的员工资源小组数量	个	20	20	19
反歧视和反骚扰（含预防）相关培训覆盖率	%	100%	100%	100%

可持续采购绩效

指标	单位	2023	2024	2025
目标供应商中签署供应商行为守则的百分比	%	100%	100%	100%
签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商的百分比	%	94%	94%	95%
目标供应商中参加企业社会责任 (CSR) 评估的百分比	%	100%	100%	100%
目标供应商中参加企业社会责任 (CSR) 现场审核的百分比	%	97%	97%	98%
接受可持续采购方面培训的所有采购员的百分比	%	100%	100%	100%
参与改进行动或能力培养的受审核/评估供应商的百分比	%	100%	100%	100%