



2025

可持续发展报告

SUSTAINABILITY REPORT

深圳市联硕未来科技有限公司

目录

董事长致辞	03	性别平等，女工保护	27	绿色供应链	42
关于本报告	04	畅通员工沟通渠道	28	产品回收与利用	43
公司介绍	05	人才培养与持续发展	29-30	绿色产品包装与运输	43
成立背景	06	完善的薪薪酬与福利制度	31		
联硕未来2025	07	员工关怀	32		
年度荣誉与成就	08			GRI标准索引	44-48
				意见反馈	49
		用技术连接未来	33		
公司治理	09-10	一站式服务，赢得客户信任	34-35		
实质性议题	11	合作共赢，协同伙伴成长	36		
2025年重大工作进展	12-14	精华益管理冲突矿产	37		
利益相关方沟通与参与	15				
优化治理，防范运营风险	17				
远离红线，坚持合规经营	18-22	绿色发展，应对气候变化	38		
		环境政策及合规	38		
人才引领，支持员工进步	23	能源与碳排放管理	39		
保障员工权益	24	固体废弃物	40		
守护员工健康安全	25-26	水资源管理	41		

董事长致辞



孙育宁

——公司董事长——

2025 年充满挑战与机遇，联硕全体员工齐心协力，在挑战中把握机遇，取得不少突破。尤其在全球重视 ESG 发展的大背景下，我们顺势而为，在 ESG 领域成果丰硕，为可持续发展迈出关键一步。

2025 年，ESG 政策频出。国内，财政部、央行等部门发布指导意见，中共中央、国务院提出深化环境信息披露改革，探索 ESG 评价；国际上，欧盟批准 ESG 评级新法规，ISO 在 COP29 推出首部 ESG 国际标准。联硕未来积极响应，将 ESG 融入战略，通过实践为行业和社会可持续发展出力，相关成果展示在公司网站后，受到广泛关注。

在环境方面，公司响应节能减排政策，走“双碳”之路，推出绿色电子产品，全流程追求低碳节能。经 CQC 测试，无害废弃物回收率超 90%，化学品废弃物转移回收率超 95%，工厂取水和污水排放量浮动控制在 5% 以内。我们还设定减排目标：2030 年前减排 50%，每年不少于 3%（以 2025 年为基准年），2060 年前实现碳中和。

公司治理上，我们完善架构和风险管理体系，坚守商业道德，重视廉洁文化，保护知识产权，以“匠心”打造产品，用科技驱动发展。

以人为本是发展核心。我们尊重人才和平等，营造安全健康的工作环境。薪酬福利以创造价值为导向，打造可持续发展的职业发展计划，提供公平的职场平台。

供应链管理是合作共赢的关键。我们设严格标准，构建风险评估体系，跟踪环境违规记录，融入碳核查，推动全产业链绿色发展。

联硕未来已开启新征程。我们将紧跟时代，把握机遇，提升治理水平，为股东、投资人、员工创造价值，履行社会责任，为环境和社会贡献力量。让我们携手在 ESG 道路上前行，创造联硕更辉煌的未来！

关于本报告

本报告为联硕未来科技有限公司发布的第1份可持续发展报告，重点披露2025年联硕未来在环境、社会及管治方面的理念、重要措施及成效。

编制依据

本报告根据《环境、社会及管治报告指引》《ESG 指引》，联合国全球契约十项原则（UNGC）、社会责任指南(ISO26000) 等要求，参照GRI 2021规范进行编制。本报告在编制过程中，通过识别重要的利益相关方，分析和排列可持续发展相关的重要议题，进行报告界限的决策，相关材料和资料的收集、汇总、整理、审阅等，最终形成本报告。

报告范围及边界

除个别资料有特定说明外，本报告中的政策、声明、资料等覆盖深圳市联硕未来科技有限公司及其附属公司的实际业务范围，范围与深圳市联硕未来科技有限公司发布的年报一致。

除另有说明，本报告以人民币为货币单位。

称谓说明

为便于表述和阅读，本报告中的“本公司”“公司”指代“联硕未来科技有限公司”，“东硕电子（昆山）有限公司”“我们”指代深圳市联硕未来科技有限公司及其附属公司。除另有指明外，本报告所使用的词汇与本公司2025年年度报告所界定者具有相同含义。

资料来源及可靠性声明

报告中所使用的资料均来自深圳市联硕未来科技有限公司及其附属公司，董事会对报告内容的真实性、准确性和完整性负责。

确认及批准

本报告已获得董事会的确认，予以发布。

获取及回应本报告

您可以通过以下网站获取本报告电子版

<https://www.lwf-tech.com/>



公司介绍

深圳联硕未来科技有限公司，成立于2024年，注册资本金1000万元。

主营业务：联硕未来是一家结合了新联及东硕的优势，有完善的客户服务，研发制造能力，丰富的产品线，打造以Docking为核心的智能办公使用场景，为联想提供专业的产品服务。

LWF 联硕未来

智能硬件研发与制造的ODM提供商

ODM PROVIDER FOR SMART HARDWARE R&D AND MANUFACTURING

成立背景

深圳市联硕未来科技有限公司（简称“联硕”）

Shenzhen Linkway Future Technology Co., Ltd（简称“Linkway”）

是由新联合众（北京）科技有限公司（简称“新联”）与东硕电子（昆山）有限公司（简称“东硕”）共同投资设立。

以领先的技术水平及生产制造优势，为客户提供高性能的硬件产品；

以更好的成本优势及快速响应效率，为客户提供更紧密的服务支持。

闪联/新联

- 成立于2011年；
- 注册地：中国 北京
- 注册资金：4000万元（人民币）
- 持股比例：55%



东硕电子

- 成立于2001年；
- 注册地：中国 江苏昆山市
- 注册资金：3000万元（美元）
- 持股比例：45%

联硕未来2025



营业收入

2,303

万元人民币

运营成本

3,073

万元人民币

营业利润

-769.58

万元人民币

员工数量

19

人

缴纳税款

0.93

万元人民币

年度荣誉与成就

环境领域

- 深圳联硕、昆山东硕持续获得ISO14001环境管理体系认证
- 东硕荣获国泰世华银行「碳揭露先锋奖」

社会领域

- 东硕荣获永续公明奖（小巨人组）第18名
- 东硕获得全球永续供应链评鉴平台EcoVadis 永续承诺奖章

公司治理

- 公司网站加入《可持续发展》模块内容，在合规经营、法律法规践行、职场平等、人权保障、员工关怀、冲突矿产、绿色低碳等几个方面公开披露公司的可持续发展政策、实践及绩效。
- 连续编制并发布可持续发展报告，并在公司网站公示。



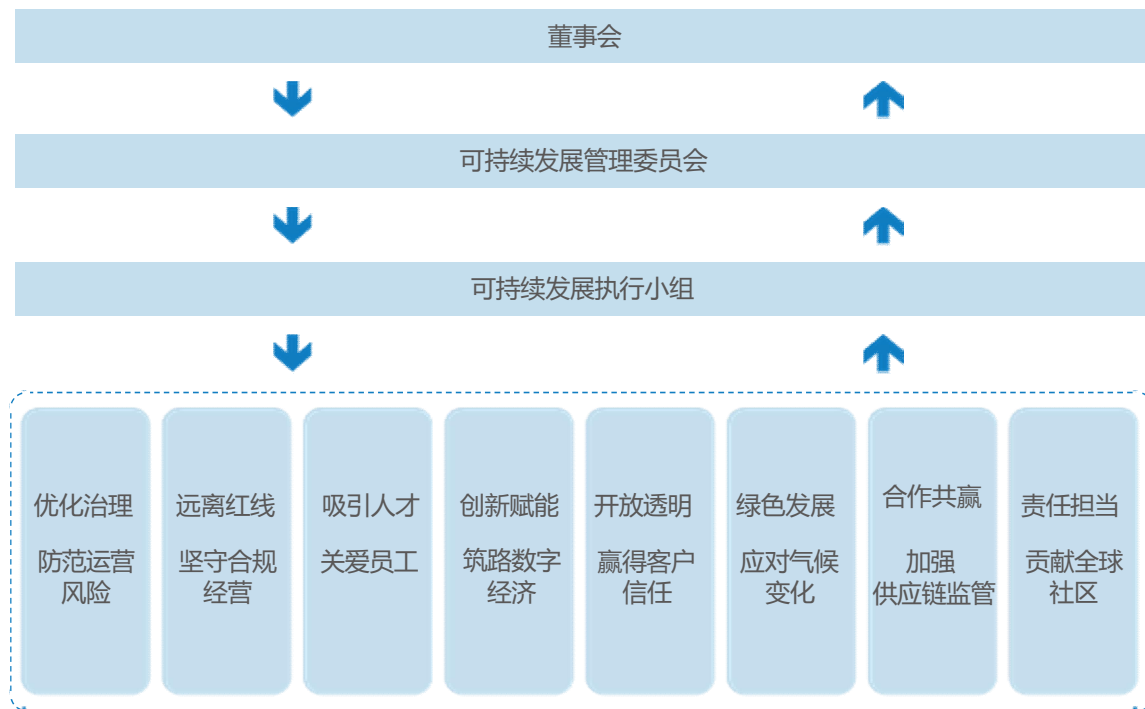
公司治理

联硕未来秉持高瞻远瞩的发展视野，在全球范围内全面践行可持续发展理念，将企业社会责任融入运营的每一处细节。作为Lenovo的核心战略伙伴，我们积极投身科技互联的浪潮，为数字经济的蓬勃发展注入强劲动力；深耕绿色发展理念，用实际行动守护地球家园；深度参与全球社区建设，为社区发展贡献智慧与力量；持续优化企业治理，提升管理效能与透明度。在前行的道路上，联硕未来携手员工与合作伙伴，凝聚奋进力量，共同成长进步，致力于实现企业、个人、合作伙伴与自然环境的和谐共生，让沟通与信任在每一个协作场景中生根发芽，成为推动我们持续发展的坚实力量。



公司治理

联硕未来建立了覆盖全公司的可持续发展组织架构。公司可持续发展委员会负责可持续发展重大项目以及相关成效考核，定期向董事会汇报。横向层面，各职能部门单位构成可持续发展工作小组，实现上传下达和统筹兼顾。



联硕未来可持续发展治理架构



董事会： 公司董事会对公司年度可持续发展战略、重大项目以及相关工作规划进行审批，并定期听取可持续发展管理委员会汇报，确保公司可持续发展目标达成。



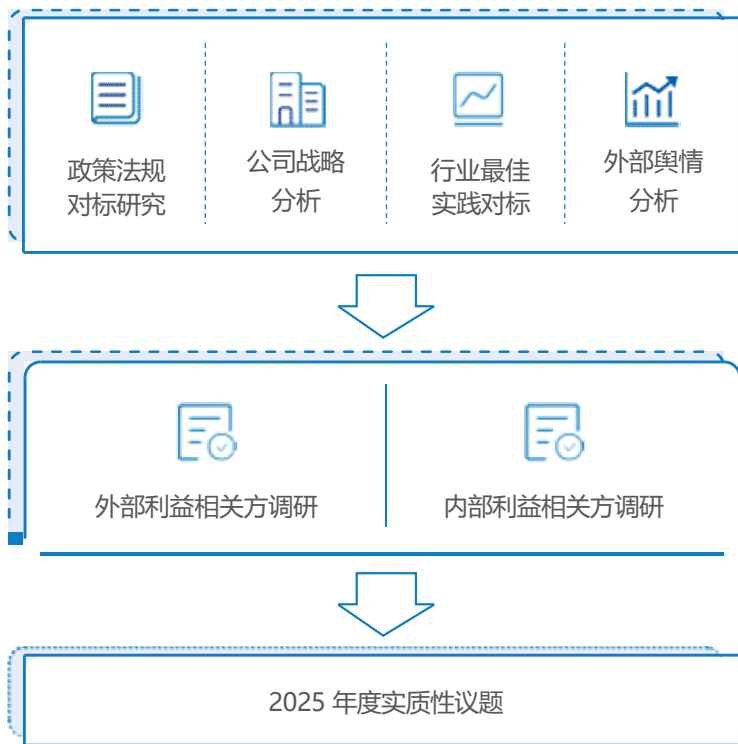
可持续发展管理委员会： 由公司高层领导组成，包括深圳联硕未来、昆山东硕各分公司负责人，运营副总，执行公司董事会在环境、社会及管治等可持续发展相关事务上的决策，同时防范相关风险，并定期向董事会汇报可持续发展工作进展。



可持续发展执行小组： 由人力资源部整体协调各业务模块（合规、战略、财务、供应链，质量、业务、研发、品牌、运营管理）向可持续发展管理委员会汇报环境、社会及管治方面的各项事务，提供决策所需的信息，为各业务模块提供工作指导，支持可持续发展战略和决策的执行。

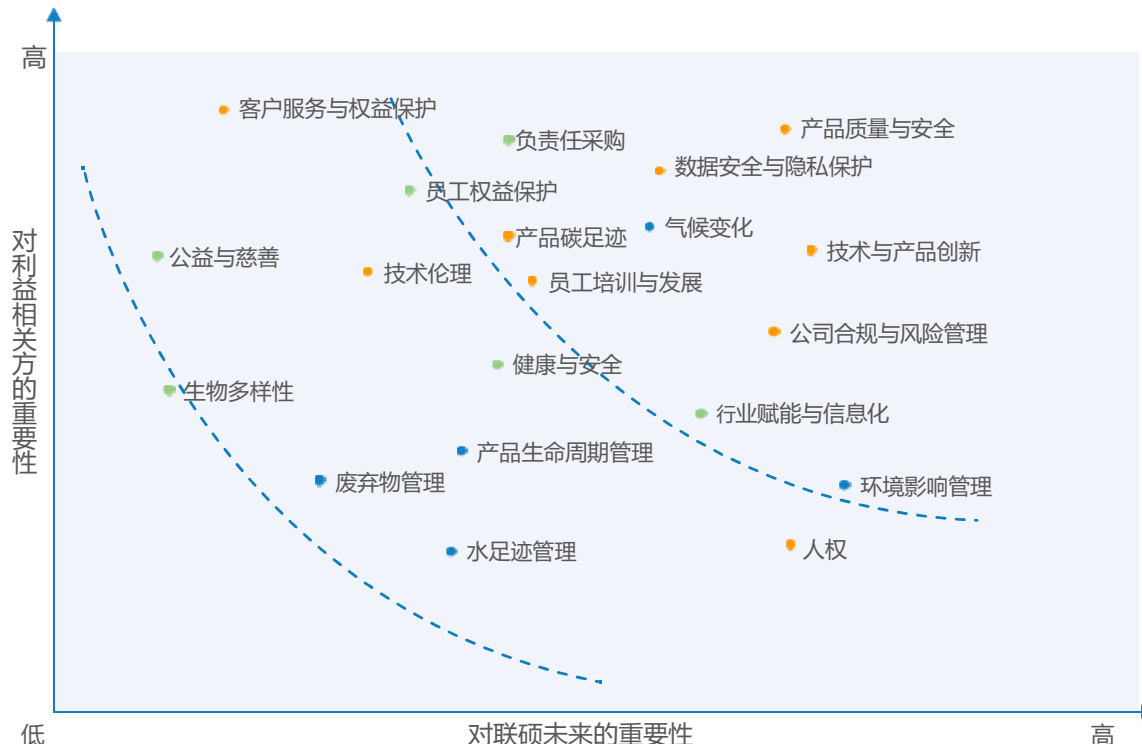
实质性议题分析

联硕未来建立了实质性议题识别机制，每年通过对内外部各利益相关方的分析和调研，并结合公司的可持续发展内部尽责调查和风险评估判定年度实质性议题，进行针对性披露。



联硕未来实质性议题分析流程

2025年，我们通过定期沟通、行业协会、客户交流和审核、研讨会等方式全面分析外部相关方关注点。同时，结合公司战略及风险，对公司内部员工进行可持续发展相关议题的访谈和调研。综合内外分析结果，识别出年度重点议题，进行针对性管理和绩效提升。



联硕未来2025年度实质性议题分布矩阵

2025年重大工作进展

优化治理，防范运营风险

- 联硕未来 2025 年依据 ISO14001 和 ISO45001 环境及职业健康安全管理体系，地方环保及应急部门安全生产标准化及重要客户业务持续性 (BCM) 的要求，完成《业务连续及恢复计划》《安全生产应急预案》《重大/较大危险源和环境影响因素识别表》等规范化指导文件和记录。2025 年组织了两次次公司应急演练，包含火灾消防、化学品泄漏、紧急业务中断、网络信息安全等多个维度；其中昆山东硕组织了 1 次消防演习，1 次化学品泄漏演习，深南联硕未来、昆山东硕及越南分公司联合完成网络劫持演习。
- 2025 年，联硕未来、昆山东及越南分公司分别进行了税务例行稽核和第三方审核，完善税务管理，保障税务合规、确保税务风险可控。
- 2025 年，联硕未来在公司网站发布了 [《人权声明》](#)，包含公司对可持续发展之劳工和人权、健康安全、环境保护、商业道德等方面的政策。

远离红线，坚守合规经营

- **风险管控与稽核：**2025 年，公司以风险为导向对 2 个子子公司开展反贿赂检查，同时开展针对商业伙伴、采购交易、提供外部差旅、关联交易、利益共谋、雇佣等六大商业道德风险领域专项检查。2025 年，公司完成数据跨境合规风险评估与治理、对公司 IT 系统、ERP 系统及网站进行数据保护合规专项检查。完成常规基于 RBA Code 的劳工人权，健康安全、环境方面的风险评估 100% 覆盖。
- **教育训练与推广：**为了让诚信经营原则内化到公司所有员工，公司制定了《员工行为守则》，并于《新人导引手册》与《员工手册》中载明相关行为道德规范，作为所有员工日常工作依循。员工签署的雇佣合约书中，载明劳资双方签署协议后要求遵守的商业道德相关条款，包括：知识产权保护、保密规定、信息安全、诚信廉洁及自律条款、竞业禁止、利益回避等，确保所有员工就相关从业道德行为的合法性能正确理解并能具体落实。2025 年，完成深圳、昆山及越南在职职员 100% 信息安全、NDA 保密、廉洁诚信培训全覆盖；员工 100% 签署保密及廉洁诚信协议。对重要高风险部门（采购、业务、质量关联、供应链等）人员要求完成每半年一次的廉洁诚信自查。
- **供应链尽责调查：**2025 年开始按照《经合组织负责任商业行为尽责管理指南》（Due-diligence）的原则，对公司供应链上游供应商、服务商等进行基于 RBA 行为准则的尽责调查和风险评估。2025 年已完成 37 家主力供应商和 5 家服务商完成了风险评估和现场审核。
- **检举渠道与奖惩机制：**公司建立了违反诚信经营规定的检举、奖惩与申诉制度，并于公司各地营运点提供内、外部渠道，分别设置员工意见箱、电子信箱、网站举报系统、鼓励公司内外部人员怀疑或发现有违反法令规章或商业道德规范的不当行为时，呈报违法相关事件。公司明确制定违反诚信经营规定与道德行为准则的惩戒制度，并实时于公司内部网站或公开信息观测站披露违反人员、经理人或董事等不法行为信息。公司亦制定相关申诉制度，提供违反道德行为准则者申述途径。
- **调查流程与保护措施：**公司制定了检举标准作业程序。公司设有保密机制处理检举案件，允许匿名检举，并出具书面声明对检举人身份及检举内容加以保密，保障检举人不因检举遭受不当处置。2025 年，公司未发生重大违反诚信经营事件。

公司治理

吸引人才，关爱员工

- 公司以用人唯才及开放包容的态度招揽优秀员工，提供平等就业的机会和选择职业的权利。招聘过程中，员工整体薪酬福利等不因其性别、年龄、国籍、种族、性别认同、宗教、婚姻、残疾或政治立场等不同而有所差异，实行同工同酬。
- 2025 年公司在安全生产方面达成零职业病、零政府处罚、100%特种设备 / 安全附件按期检验率、特种作业人员持证上岗率100%等目标。
- 2025 年，合理化建议平台的建议数量合计73条，答复率100%。
- 2025年公司内部培训涵盖90%员工，总培训时数达2120分钟，安全培训覆盖率达98%，其中三级安全基础培训覆盖率100%。

开放透明，赢得客户信任

- 积极响应客户需求，全球布局生产供给。2025年，投资越南产线，实现产品开发交付，先后通过Lenovo客户的工厂稽核。
- 2025年，联硕未来分别完成 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001、RBA-VAP、ISO 14064-1等各管理体系的认证审核，认证地点包含深圳联硕未来、昆山东硕、越南东硕工厂等主要研发中心和制造基地。此外，公司为 10 余名员工提供了 ISO9001 内审员认证培训和 EHS 内审员认证培训。
- 为持续监测、分析并了解客户对公司产品品质(含环保要求)、交货品质、工程能力、服务及成本(价格)等方面评价，公司每年至少进行1次客户满意度调查，并通过分析客户不满意项目，实施矫正及采取预防行动，以达成客户最大满意。2025年，公司客户满意度调查结果显示平均分为93%，高于所制定的目标 91%。

公司治理

合作共赢，加强供应链监管









- 2025年，联硕未来制订了《供应商 社会责任 承诺书》。明确了劳工标准、健康与安全、环境保护和禁止的商业行为等 6 条红线要求，并在主《供应商管理办法》中明确了相应的罚则。
- 2025年，联硕未来在前期工作基础上编制《冲突矿产管理报告》，将扩展的冲突物质 钴 和 云母纳入其中，更新了《不使用冲突矿产保证书》，并对 37 家含有冲突矿产物质供应商展基于CMRT+EMRT的开尽职调查和评估。同期，公司进行冲突矿产供应链查询，识别涉及冲突矿产的供应商清单。
- 2025年，联硕未来共组织了3场供应商可持续发展培训，对12家高风险供应商进行集中培训，重申联硕未来及其客户的可持续发展要求。供应商可持续发展培训内容包含 社会责任基础知识尽责调查、廉洁诚信、网络安全，数据保护，业务连续性管理，气候变化和温室气体核查等内容。

绿色发展，应对气候变化

- 参考TCFD清单鉴别环境相关风险与机遇，并推进风险管理措施。启动公司级双碳战略项目，完成双碳战略团队组建与赋能，公司5名成员参加“ISO 14064: 2018 温室气体核查内审员培训”。
- 制定了公司级别的环境保护和气候变化政策，包含温室气体中长期减排目标、节能节水、废弃物转化率、可再生资源使用率等目标。并将目标公示在公司网站上与各利益相关方沟通。
- 2025 年，公司联合客户设计开发了多个智能连接和智能音视频产品，通过架构优化、工艺升级，实现性能增强、功耗降低。

利益相关方沟通与参与

新联合众重视相关方的关注点与需求，通过多种方式与相关方保持全面、真诚的沟通，回应相关方的关注。

相关方构成	相关方代表	相关方关注点	部分沟通参与方式	相关方构成	相关方代表	相关方关注点	部分沟通参与方式
 股东	<ul style="list-style-type: none"> 公司股东 	<ul style="list-style-type: none"> 经营绩效 产品研发竞争力 信息披露与沟通机制 人才培育及发展 	<ul style="list-style-type: none"> 定期信息披露 股东大会 现场会议 	 员工家属	<ul style="list-style-type: none"> 全体员工家属 	<ul style="list-style-type: none"> 员工的健康安全 员工的发展 	<ul style="list-style-type: none"> 员工家属开放日 员工家属慰问活动 定期outing团建
 监管机构	<ul style="list-style-type: none"> 各级政府及主管单位 	<ul style="list-style-type: none"> 守法合规的运营 双碳策略与气候变化 安全和环境事故 税收 稳就业和扶贫 带动经济增长 	<ul style="list-style-type: none"> 参与相关会议 行业协会等机构沟通 调研和日常现场检查 	 供应商及服务商	<ul style="list-style-type: none"> 原材料供应商 服务类别供应商 	<ul style="list-style-type: none"> 公平透明的遴选程序 稳定财务表现与付款政策 长期稳定的合作关系 公平、公正、公开，阳光透明的采购环境 	<ul style="list-style-type: none"> 年度供应商会议 供应商培训 现场审核与沟通 定期拜访 高层互访
 客户	<ul style="list-style-type: none"> 直接客户 终端消费者 	<ul style="list-style-type: none"> 产品性价比 产品安全与隐私保护 绿色产品标准 业务连续性和贸易保障 企业负面信息 	<ul style="list-style-type: none"> 售前沟通 售后服务 常规沟通 第三方培训 客户审核 公司网站和400电话 	 社区	<ul style="list-style-type: none"> 工厂周边村镇 定点帮扶地区 	<ul style="list-style-type: none"> 贡献社区持续发展 共享企业发展成果 扶贫攻坚 协助残疾人就业 	<ul style="list-style-type: none"> 面对面沟通 招聘协助 投诉热线 点对点贫困户帮扶
 员工	<ul style="list-style-type: none"> 员工 	<ul style="list-style-type: none"> 薪酬福利 培训和能力建设 发展通道和晋升机会 稳定的企业发展 工作场所健康安全 	<ul style="list-style-type: none"> 工会员工代表 薪酬委员会 员工申诉通道 培训、应急预案和演习 	 社会组织	<ul style="list-style-type: none"> 媒体 NGO 行业协会等 	<ul style="list-style-type: none"> 良好的合作关系 及时分享 企业经验与实践 透明的信息 沟通与分享 行业共同发展 	<ul style="list-style-type: none"> 媒体见面会 定期沟通和反馈 项目合作 新联合众网站、公众号等公开渠道

强化管理，追求高质量发展

2025年，全球经济承压下行，贸易争端持续常态化，公司在如此严峻的宏观背景下，坚定不移地锚定技术领先的发展方向，以强化管理为重要抓手，矢志不渝地追求高质量发展。

我们凭借对四大核心原则的坚守，成功达成高质量发展目标。一是始终将现金流置于首位，确保公司资金链稳健，为业务拓展筑牢根基；二是全力推进数字化与智能化转型，利用前沿技术赋能业务，提升运营效率与创新能力；三是维持高强度的研发投入，不断探索技术前沿，巩固技术领先优势；四是持续夯实人才、合规与内控体系，广纳贤才、严守合规底线，优化内部管理流程，提升风险防控能力。

这四大坚持，不仅是公司在2025年取得亮眼成绩的关键因素，更是保障公司实现长治久安、行稳致远的基本原则，支撑着公司在复杂多变的市场环境中破浪前行。

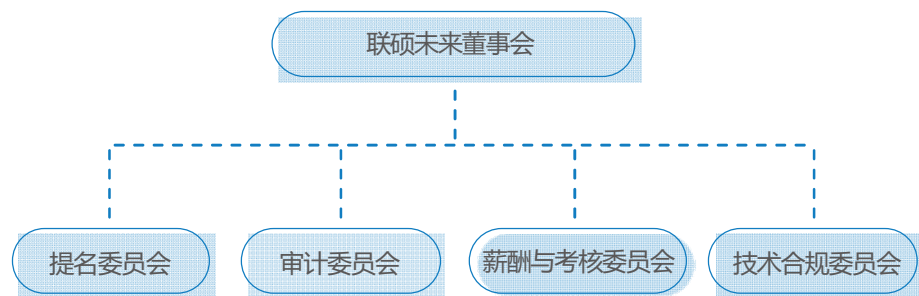


优化治理，防范运营风险

联硕未来按照《公司法》《审计法》《劳动法》，《责任商业联盟》RBA及国家和地方政府有关法律法规的要求，不断完善本公司的治理制度体系，规范公司运作，优化内部控制体系。

稳步推进公司治理

2025年，公司完善内部治理，完成《公司章程》《股东大会议事规则》《董事会议事规则》《监事会议事规则》等文件修订。联硕未来严格按照《公司章程》规定的条件和程序选聘董事，保证董事选聘的公开、公平、公正、独立和多样性。公司董事会下设提名委员会、审计委员会、薪酬与考核委员会和技术合规委员会四个专业委员会，独立非执行董事在各专业委员会中占多数并担任召集人，为公司董事会的决策提供科学和专业的意见和参考。



联硕未来董事会架构

联硕未来已建立能保证所有股东充分行使权利、享有平等地位的公司治理结构。根据《公司章程》，公司在召开股东大会前提前发出书面通知，将会议拟审议事项以及开会的日期和地点告知所有在册股东，股东（包括股东代理人）以其所代表的有表决权的股份数额行使表决权，每一股份享有一票表决权。

公司积极推进董事人员的多元化，并制定了《董事会成员多元化政策》，载于《董事会提名委员会工作细则》，主要内容为：公司在设定董事会成员组合时会从多个方面考虑董事会成员多元化，包括但不限于年龄、文化及教育背景、专业经验、技能及知识。董事会所有委任均以用人唯才为原则，并在考虑人选时以客观条件顾及董事会成员多元化的益处。

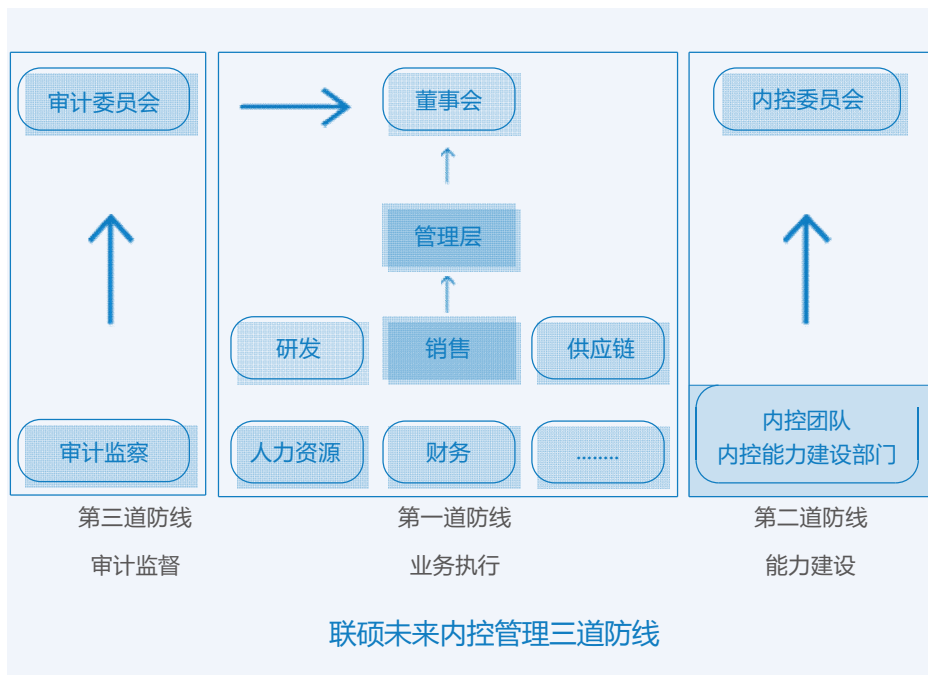
公司每年对各分公司、经营场所进行独立的财务审计，并公开公示公司财务报告。

充分防控经营风险

联硕未来遵循《公司法》《企业内部控制基本规范》及《企业内部控制配套指引》等法律法规和规范性文件的要求，推进各项流程和机制的改进工作，实现“三道防线”风险管理及内部控制体系的升级。

• 持续强化三道防线

公司建立以“三道防线”为主要特点的风险管理及内部控制系统，并搭建以董事会、审计委员会、各业务单位内控团队为主框架的内控建设体系。其中，内部控制委员会是公司级内控管理机构，对公司内部控制的健全性、有效性承担责任，行使公司内控决策、规划、监督和指导职能。2025年，为继续强化风险防控作用，联硕未来各经营单位结合业务规模、复杂度、人员数量优化本单位基层内控组织、细化管控要求，提升风险防控能力。



• 完善风险闭环管理

在新经营目标制定或内外部环境发生变化时，各单位启动识别影响经营目标实现的风险，并就发生可能性和后果影响进行评估，对符合重大重要风险判断标准的风险进行重点评价。

各业务单位组织就本单位重大重要风险及事件进行有效管控，当重大风险及事件达到关闭条件，经业务专家评估同意后，方可移除重大重要风险及事件清单。各业务单位每年年底组织对未关闭重大重要风险管控进展、管控成效、风险属性变化等进行复盘，并根据复盘情况，决定是否纳入下一年风险清单继续管控。

以 BCM 强化企业韧性

面对外部环境的种种不确定因素，联硕未来持续谋求自身的进化与蜕变，通过构建“高韧性组织”，全面提升运营效率和组织韧性，以期在面对经营风险冲击时，能够及时应对，妥善处理。

2025年联硕未来业务连续性（BCM）委员会指导推进 BCM 体系运作和业务融合的工作，公司业务连续性管理体系得到持续扩展和深化，业务扩展至营销领域、下沉至各子委会，管理要求和运作模式得到进一步规范。

远离红线，坚持合规经营

合规经营方面，联硕未来始终坚持诚信经营，将合规管控嵌入公司的各项业务流程，以建立与公司业务实践相一致的一流合规管理体系，与全球客户、供应商及其他业务合作伙伴一起实现可持续发展。

强化合规运营管理

• 夯实合规基础管理

合规是确保联硕未来长治久安的核心基础。合规管理委员会是联硕未来合规事项最高议事和决策机构，委员会由董事长、总经理及核心业务单位负责人组成。2025年合规管理委员会持续优化提升，从信息传递、能力建设、有效参与三方面，完善委员会运作机制，以风险为导向，聚焦出口管制、反商业贿赂、信息安全和数据保护三大合规领域的系统性风险事项。

在执行层面，公司法律合规统一对出口管制合规、反商业贿赂合规、信息安全和数据保护合规进行全面管理。

稽查部门对规则实施和规则遵从情况进行稽核，同时，公司法务和技术研发部门定期对接客户、第三方合规部门有效获取最新全球法律法规更新，进行动态跟踪与研究，确保公司运营符合全球各地法律要求。



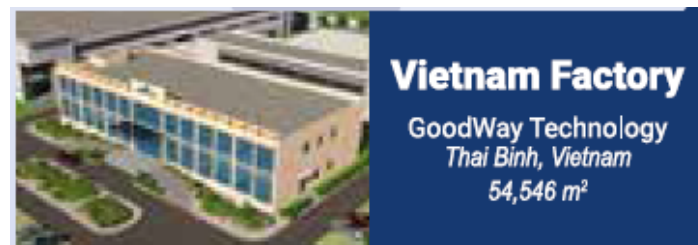
联硕未来合规体系构成要素

2025年，联硕未来拟订《商业行为准则》，结合全球环境变化，对出口管制、反商业贿赂、信息安全和数据保护、产品安全、健康安全、员工关爱、社会责任、违规报告等内容完成修订，并于2025年正式发布启用。

此外，公司持续推进各分公司的法律法规识别和合规性评价事宜，2025年分别对产品安全、质量、产品材料要求、社会责任、健康安全、环境及气候变化、商业道德、知识产权、信息安全等方面的新增法律法规、标准及客户要求进行了有效识别和评价，均进行了有效的合规性评价。

案例 | 合规化管理

2025年公司响应客户需求在越南筹建制造工厂，筹备初期，公司法务部门联合质量、技术研发、供应链、人力资源等部门，并邀请外部机构对越南的现行的投资、劳动用工、健康安全、环境、产品安全、进出口、海关、税务等各方面法律法规要求进行了全面梳理，行程了系统性的投资尽责调查报告，为公司越南制造基地的顺利投产打下了坚实的合规性基础。



越南工厂剪影

• 推进全员合规宣贯

目前，联硕未来已经构建三大模块的合规培训体系，包含合规课程建设准备、合规讲师队伍建设、合规培训效果评估。



联硕未来合规培训体系

在合规学资建设方面，2025年建设基准岗位与合规课程配置，精准识别岗位风险及管控要求，公司 60 多个岗位与领域课程、岗位课程进行匹配落地，并且实现所有合规培训课程语音化、多媒体化，IT 化线上学习平台覆盖。2025年合规培训通过线上和线下渠道，实现职员类员工 100% 覆盖。

在合规师资建设方面，公司主要以邀请客户各板块代表、专家讲课，参与外部培训和研讨会为主要手段进行内部合规培训讲师队伍的能力建设。

在效果评估方面，以季度为单位，所有部门层面由管理干部实施形式多样的合规培训、合规研讨或合规访谈，部门层面开展领域内的自检自查，公司层面开展合规培训效果检验的电话访谈及线上考试。

为帮助员工更好地了解合规，公司建立可视化的合规查询平台，内容包含合规手册、合规指引、合规案例等。新联合众所有员工可跨体系、跨平台及时地获取到合规指引、便利地根据相关要求来验证业务活动是否合规。

• 落实合规稽查

合规审计是联硕未来合规体系的关键环节。2025年，公司针对总部、子公司和分支机构开展审计。总部审计范围包括管理层承诺、财务和业务领域风险评估、风险控制、培训及记录保存、处理违规行为并采取纠正措施等；总部业务领域审计和总部专项审计；各子公司及分支机构审计范围为高审计优先级子公司及分支机构，内容包括关键岗位合规职责定义和履行，关键流程控制情况等。

坚决遏制腐败贿赂

• 细化完善工作流程

腐败与商业贿赂一直都是联硕未来不可触碰的红线与底线。联硕未来持续针对相关人员开展有针对性的反贿赂培训，提升员工合规意识与能力。为评估公司反贿赂合规管理制度落地情况，促进公司反贿赂合规管理体系的稳定运行和高效改进，联硕未来定期开展反贿赂领域合规检查。

公司积极开展反贿赂合规培训与宣贯。2025年公司面向公司高管、管理干部、重点岗位员工以及公司全员开展反商业贿赂培训。其中全员意识类培训覆盖公司所有员工。同时针对关键岗位员工开展客户反贿赂合规政策等专项反贿赂宣贯，并要求每半年进行一次廉洁诚信自查，结合新发腐败案例学习，不断增强宣贯内容场景化及业务适用性，促进员工反贿赂合规意识切实提升。

商业诚信	内部腐败事件次数	外部腐败事件次数	因腐败事件被公开诉讼/审理案件次数
2025年	0次	0次	0次

2025 反腐败统计数据

合规管理	财务违规处罚次数	安全违规处罚次数	环境违规处罚次数	劳工和人权违规处罚次数
2025年	0次	0次	0次	0次

2025合规统计数据

案例 | 《联硕未来隐私保护管理规范》

2021年9月《中华人民共和国数据安全法》和11月《中华人民共和国个人信息保护法》陆续出台生效执行，随着中美贸易争端的不断加剧，信息和数据资源要素的安全不断提升。鉴于此，2025年2月，联硕未来发布《联硕未来隐私保护管理规范》从制度上开始严格管控个人及公司数据信息。

• 完善强化举报体系

合规举报是联硕未来合规体系的重要组成部分，联硕未来鼓励个人和单位积极举报涉嫌违反公司合规政策的行为，及时报告发现的合规体系漏洞和合规风险。

为完善合规举报制度，公司在2025年修订《合规举报管理办法》，提高举报奖励的最低金额，并强化对举报人信息的保护和杜绝打击报复等规定。

联硕未来建立内外部合规举报途径，外部为联硕未来合规举报平台，包含邮箱、网站、热线电话三种形式；公司的合规和廉政举报途径由公司内部合规部门及公司总经理专门管理。

! 联硕未来合规举报方式

- 邮箱：liuwei@linxee.cn 电话：19007562413 邮寄地址：深圳市南山区粤海街道麻岭社区科研路9号比克科技大厦20楼2001B

对于接收的所有举报线索公司有专人进行从线索到调查关闭的全流程管理。2025年全年，从各类合规举报途径暂未收到任何举报。

同时，公司加大举报管理体系的推广力度，针对全体员工开展形式多样的举报宣传活动，通过2025合规执法年营造举报文化氛围，增强了举报的合规意识，提升了规则的严肃性和遵从性。

2025年联硕未来合规举报与内部宣贯

宣传频次	渠道	覆盖人群
月度	邮件宣贯推送全员； 合规举报线索展板推送；	联硕未来全员
季度	合规举报奖励评定及宣贯；	联硕未来全员
不定期	信息安全联合屏保上线； 微信群不定期提醒功能； 客户专项合规要求传达； 公司RBA商业道德内部审计； 不定期员工座谈会	联硕未来全员

人才引领，支持员工进步

人权保障零容忍

联硕未来严格遵守《中华人民共和国劳动法》、国际劳工组织（ILO）及《联合国全球契约》（UNGC），RBA（责任商业联盟）和客户相关行为准则。公司明确反对职场骚扰和非人道待遇，禁止任何形式的强迫劳动、人口贩卖和奴役行为。保护员工在工作中不受到性骚扰、威胁、恐吓及强迫性劳动。公司在新员工入职培训中融入人权方面相关的培训，保证所有员工在新入职时了解公司在平等用工、无强迫劳动、反职场骚扰方面的管理方针同时，公司设立内部论坛，鼓励全体员工在合法合规的基础上，均可匿名或实名反馈个人在工作和生活上的问题。公司相关部门及时跟进，积极回复员工并解决相关问题。公司对童工和强迫劳动采取零容忍的态度，通过各类规章制度的设立、培训宣导、内部核查等手段杜绝企业内部及供应链环节出现童工和强迫劳动。公司制定了《社会责任管理手册》等程序用于指导和管理童工和强迫劳动事宜。

2025 人权方面各项绩效指标

人权指标	发现童工 (次)	严重强迫劳动 事件 (次)	奴役和人口贩卖 (次)	禁止童工和强迫 劳动培训人数占 比 (培训人数/总人 数)	招聘环节发 生的歧视事 件 (次)	职业环节 发生的歧 视事件 (次)	报道确认的 骚扰、虐待 和非人道事 件 (次)	禁止歧视、骚扰、 虐待培训人数占比 (培训人数/总人数)
2025年	0次	0次	0次	100%	0次	0次	0次	100%

人才引领，支持员工进步

联硕未来以用人唯才及开放包容的态度招揽优秀员工，提供平等就业的机会和选择职业的权利。招聘过程中，员工整体薪酬福利等不因其性别、年龄、国籍、种族、性别认同、宗教、婚姻、残疾或政治立场等不同而有所差异，实行同工同酬。公司遵循当地法规、《人权政策》和「责任商业联盟行为准则」（RBA）行为准则规范，保护与尊重人权，绝不雇用童工，并禁止强迫劳动与人口贩运。公司依据各分公司情况拟定招募策略，采用多元招聘管道，包括：通过员工推荐计划、产学技术合作计划、猎头公司以及社群媒体在线招聘求职公告等方式。

保障员工权益

联硕未来一直重视员工多元化与员工权益。在招聘环节中，公司设立《招聘入职管理流程》等规定，对在职员工公司严格遵守业务所在国法律法规，制定《新联合社会责任管理手册》等制度，对于不同种族、民族、国籍、肤色、性别、宗教信仰等的劳动者一视同仁，充分确保员工在招聘、雇佣、薪酬福利、培训、晋升等方面享有平等权利。

在运营环节中，联硕未来全方位保障人权与劳工权益，依据《联硕未来社会责任管理手册》及《员工手册》，致力于为员工提供富有竞争力的和公平的就业环境，提供发展和成长机会。我们立足于尊重员工和人和其人权，绝对不使用童工。联硕未来不接受任何形式的歧视、骚扰或欺凌。联硕未来使用强迫、抵债或用契约束缚的劳工，或者是非自愿的监狱劳工。所有工作是自愿的，并且员工在合理通知的情况下拥有自由离职的权利。不要求员工上交政府颁发的身份证、护照或工作许可证作为雇佣的条件。联硕未来力求每位员工都能够享有当地法律法规赋予的权利。

针对女性员工、未成年工和残障员工，公司设立《女工和未成年工特殊保护规定》、《残障员工保护规定》，从制度上保证女性员工、未成年工及残障员工等弱势群体的权益。对于怀孕或尚在哺乳期的女性员工，公司设立母婴室、孕妇优先的食堂窗口等设施。在昆山及越南制造工厂，对听力和肢体残障员工，公司为其设立专门岗位，并在制造工厂的车间设立专门的关爱残疾人员，确保在常规和突发情况下，残疾人的安全能够有效保障。昆山及越南工厂定期对残疾人实行送温暖活动，给予他们及其家庭必要的帮扶。

2025年公司继续推动本地化、多元化建设，昆山及越南工厂结合当地革命老区，经济欠发达、大量青壮年劳动力外出就业的现状，大力招聘年龄较大的退休返聘人员，并提供同工同酬的待遇，购买商业保险，获得了当地工会和地方人力资源的肯定。

守护员工健康安全

联硕未来致力于创建以“安全第一，预防为主”为旨的健康安全文化，以责任为使命，打造持久可靠的健康安全环境，致力于实现零安全事故的企业文化。

2025 年联硕未来健康安全相关数据

- 職業病發生件數：0 件
- 嚴重職業傷害件數：0 件
- 工作相關死亡：0 件
- 重大違規罰鍰：無

本年度内未发生重大职业灾害事件，亦无员工因职业相关原因罹患疾病。显示公司各项预防机制与安全管理制度发挥效益，将持续依循PDCA 管理循环精进制度，并依据GRI 403 要求揭露职业安全信息，提升信息透明度与利害关系人信任。

为确保员工在安全与健康的环境中工作，联硕未来致力于预防职业灾害，并确保相关作业符合法规要求与国际标准。公司主要生产据点- 昆山与越南工厂，已主动导入ISO 45001 职业安全卫生管理系统，并通过第三方查证，取得相关认证。

此管理系统涵盖风险识别、危害评估、预防控制、事故通报与改善追踪等核心流程，确保员工健康与营运安全。东硕将持续透过内外部稽核与定期管理审查，确保职安卫系统之有效性与持续改进，以降低职业健康与安全风险，并落实「零职灾」的管理目标。

为促进员工参与职业健康与安全管理，联硕未来依据法规设置职业安全卫生管理委员会，并确保委员会中劳工代表比例达法定三分之一以上，强化员工在安全卫生政策与执行措施中的参与权。安全卫生管理委员会由厂务总经理担任主席，每季定期召开会议，讨论包括职业灾害调查报告、工作环境改善建议及潜在风险防范机制等重要议题。透过制度化机制，员工可透过各部门劳工代表或安委会直接向高层反映职安问题与改善建议。

安全应急管理

- ☑ 2025 年公司进一步对流程和制度进行完善并开展人员培训项目：
 - 急救员培训覆盖深圳、昆山、越南各分公司，累计培训人数达到38人，基本覆盖所有办公和生产场所区域
 - ERT安全员，覆盖深圳、昆山、越南各分公司，其中持证义务消防员培训人数达到12人，基本覆盖所有办公和生产场所区域
 - ERT 应急微型消防站设施 100%场所配备，深圳办公区 比克科技大厦 已配备 AED 除颤仪

公司在做好自身体系建设与能力提升的同时，也非常注重与相关合作伙伴的交流与促进提升，一直受邀并积极参加所在工业园区、物业公司、当地消防部门所组织的消防知识培训，联合消防演习，防诈骗宣传等。

公司累计有

38 人
获证急救员

12 人
获证义务消防员

在应急演练方面

- ☑ 2025 年公司在国内各平台组织完成 全年共组织 8 次公司应急演练，包含火灾消防、化学品泄漏、紧急业务中断、网络信息安全等多个维度；其中昆山东硕 1次消防演习，1次化学品泄漏演习，深圳和越南分公司联合完成网络劫持演习。
- 经过多种举措推进，2025 年公司在安全生产方面达成零职业病、零政府处罚、100% 特种设备 / 安全附件按期检验率、特种作业人员持证上岗率 100% 等目标。

性别平等和保障女性员工权益

针对女性职工，联硕未来的工会会员代表大会选举产生工会女职工委员会，以女性员工需求为导向，重点工作包括：



防范和避免公司制度规范、以及流程中出现侵害女性员工合法权益的事件发生，如：避免歧视或不平等对待女性员工等。确保男女同岗同工同酬；



关注女性员工身心健康，提高女性员工健康保健意识，有效预防疾病发生。在员工年度体检方案中，针对女性员工的需求，公司设置了宫颈癌筛查、乳腺癌筛查的套餐包，便于及时识别和预防风险；



创造和优化女性员工工作环境。公司在昆山东硕工厂设立母婴室，及员工活动场所。针对怀孕女职工和新生妈妈，进行一般和专项的岗位风险评估。建立孕妇档案，以方便工作安排和关爱孕期女职工；



开展和丰富多项女性员工特色活动等。2025年，公司主办了多场针对女性员工的活动：《扎染》、《净山活动》等。

2025年联硕未来性别平等相关数据

性别平等指标	2025
发生歧视的案例	0
发生骚扰虐待的案例	0



2025年公司组织女性才艺大比拼

畅通员工沟通渠道

联硕未来时刻关注员工们的声音。公司搭建多样化沟通渠道，通过地方工会、邮箱、社交媒体、沟通平台等线上方式，以及高管沟通活动、职工代表大会等线下活动，鼓励员工为公司的持续改进畅所欲言。

昆山东硕成立多项沟通渠道与协商平台，劳资会议每季度召开一次，由劳方代表与资方代表就公司各项议题交换意见并进行协议。依法召开，协调劳资关系、增进合作与工作效率，议题涵盖劳动条件、福利制度与职场安全等。

设置于茶水间等公共区域，供员工匿名提出建议与反映意见，由专责人员定期汇整处理。

新进同仁于到职初期，与董事长面对面交流，分享入职感受并提出问题，有助建立信任与归属感。

在员工沟通的流程管理上，为确保员工建议真实落地，公司以季度为周期，跟踪员工建议的实施进展，对已采纳的重点建议进行追踪反馈，同时收集实施进展和反馈报告，异常情况及时发现、快速解决。针对员工投诉，公司新增催办系统，建立“员工投诉意见”的对接机制，同时对于“非建议”的投诉意见，不直接拒绝关闭，转入合理化建议的投诉平台或公司相应的投诉平台，从而在系统层面形成闭环机制。

新人座談會



移工座談會



人才培养与持续发展

联硕未来自成立以来，以人才为核心，秉承互相尊重、拼搏创新的核心价值观，通过完善发展通道和搭建培训体系公司持续加强人才的培养和支持，用数字化转型升级浪潮，助力人才连接未来。

• 完善能力发展平台

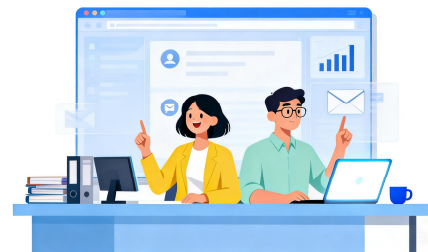
联硕未来的各式员工教育训练课程

- **新人引导训练课程：**新人进入公司时，联硕未来安排三阶段的引导课程，协助其快速了解公司的整体运作；再对个人量身规划专业技能课程，以协助新人快速进入工作状态。此引导课程包括公司行为准则，三级安全培训，公司文化和规章制度、产品知识等基础知识课程。
- **核心职能课程：**核心职能与公司未来发展密切相关，为提升员工核心职能相关能力，从职能项目展开一连串之核心职能课程，协助员工提升相关能力。
- **管理阶层培训课程：**针对公司内部主管，规划一系列的管理课程，提升主管沟通协调与领导统驭的能力。
- **专业人才养成课程：**根据职务和工作性质，为专业人才设计了不同的必修和选修课程，课程规划以实务工作为导向，透过讲师的经验交流与案例提供，模拟工作的真实情境，学员受训后需经过测验，确认能将所学实际运用于工作。
- **直接人员训练：**为使直接人员进入制造现场工作后，能持续培养产品制造的操作能力，新联合众邀请具有优秀专业技能的工程师或主管，担任内部讲师，并依不同的作业性质教导直接人员工作方法与技巧。
- **个人效能提升课程：**员工工作生活的平衡也是新联合众努力的目标，因而安排一系列的个人效能提升课程，课程包含各项工具与技巧、职场礼仪、法律知识、语言能力与健康等等。



联硕未来生产制造相关人员培养体系

班级	学制	培养目的
初级班	一年	培养生产一线的主操作员和初级生产管理者。
中级班	一年	培养生产一线的工程师、技师、技工骨干群体。
高级班	三年	培养既有一定科研能力，又有较强的解决实际问题能力的专业工程师群体。
高级研修班	一年	培养工艺技术领域领军人物、专业技术带头人。



• 员工晋升与激励



在员工晋升方面

公司制定《员工岗位评聘管理流程》并向全员发布，该流程作为公司岗位聘任管理工作的指导，规定了岗位聘任管理的相关内容，包括岗位聘任规则及流程、职责等内容，在公司内部打造公平、公开和透明的职业发展体系。



在职业发展通道上

公司为员工提供横向与纵向相结合的职业发展通道。针对领军人才，公司设置领军人才加速成长通道。2025年，公司对标国家职业技能认定标准增加岗位级别，拓展更多操作类员工的职业发展通道。业务单位定期组织操作类员工评聘，针对技能达标且符合公司晋级导向的员工，公司为其申请国家职业技能等级证书和政府补贴，激励和保留优秀人才。



在员工激励方面

公司不仅根据员工年度绩效表现设立年终奖作为短期激励手段，根据公司发展的不同阶段，陆续针对骨干人才推出不同的长期激励方案。同时，公司也为员工设立个人激励奖项与之相应的公开、公平的评选制度。比如公司文化领域的“季度与年度拼搏创新先锋”，在业绩激励方面的“金银奖”等，新联合众将确保员工所有努力都能够得到承认与回报。

完善的薪酬及福利制度

联硕未来对员工的付出，给予合理的实质回报，根据市场薪酬标准、人才外部竞争性及劳动市场供需状况，设计具竞争力的薪酬制度，也依公司营运状况、员工年度绩效评核结果、员工工作表现等考虑因素，适时的调整员工薪酬，提供工作奖金，使员工能获得合理的待遇。

联硕未来依据下列理念制定薪酬制度：

- 肯定员工对公司之贡献，厘订各职位间的差距，维持薪酬给付的平衡；
- 对员工绩效有适当的反应，以激励员工并延揽公司所需人才；
- 使员工能获得公平且合理的待遇，并能配合职责之增加而调整；
- 具有随人力资源市场及公司组织变动调整之弹性；
- 响应国家号召，在经济欠发达地区创办企业，吸纳当地富裕劳动力，改善当地弱势群体的经济状况；
- 考虑当地生活工资标准的要求，确保员工基本薪资满足其要求。

案例 | 确保所有员工满足体面生活工资标准

联硕未来每年会依据SA8000生活工资标准对公司当地的基本消费状况进行评估，并将评估结果上报公司薪酬委员会，以便薪酬委员会适当调整员工薪资确保所有员工均不低于所评估的体面生活工资标准：

- 对深圳新联：依据GLWC website
(<https://www.globallivingwage.org/countries/china/>)
- 对昆山和越南：自行评估

员工绩效管理

联硕未来建立了健全的绩效评估制度，针对公司的组织策略、方针及目标，设定员工个人工作目标及工作绩效衡量标准，并经由主管与员工讨论与同意后予以执行，考核项目有：工作目标及职能表现，职能表现包括：专业技能、学习与应用能力、软性技能与工作态度。希望经由绩效评估制度说明员工达成个人及组织绩效目标，向公司所订定的整体目标迈进。

针对一线普通员工和班组长，公司也设置了多维度的绩效考核指标，以确保努力工作、表现优异的员工能脱颖而出，被有效的选拔出来，并在其个人的职业生涯规划中给予多种向上的升迁可能。

公司针对普通员工的职业上升路径包括：

普通员工-表现优异-优秀员工-班组长-车间主管或技术岗位职员-经理-高级管理者

公司对表现优异的各类员工，尤其是一线员工，通过发放绩效奖金、浮动奖金、产线展示、流动红旗、公告栏宣传等多种形式，增加员工的获得感和荣誉感，确保他们在物质和精神层面均可获得满足，以增强员工的凝聚力和对企业的认可度。

关怀员工生活

联硕未来持续完善员工福利体系，2024年公司再次提高员工集体福利和节日慰问品的工会经费额度，进一步提升员工的获得感、幸福感。

联硕未来对员工的付出，给予合理的实质回报，根据市场薪酬标准、人才外部竞争性及劳动市场供需状况，设计具竞争力的薪酬制度，也依公司营运状况、员工年度绩效评核结果、员工工作表现等考虑因素，适时的调整员工薪酬，提供工作奖金，使员工能获得合理的待遇。

丰富员工业余活动

联硕未来高度关注员工工作与生活的平衡，在2025年开展多项文体活动。



用技术连接未来

- 联合中国电子信息领域顶尖企业及研究机构，建立世界级信息设备互联互通技术标准，并实现产业化
- 联硕未来以闪联标准为技术依托，在智能连接、智能音视频、智能显示、协同互联软件等领域，为全球知名品牌厂商提供高效办公硬件、软件及系统产品解决方案。
- 以领先的技术标准构建产业创新生态。
- 核心团队来源于IT行业500强公司、国内软件行业上市公司等；其中研发人员超过50%。

<p>协议级</p> 	<p>闪联标准开放协议栈及基础SDK</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 基础协议栈 ■ 基础应用开发包 ■ 基于XML的应用框架代码自动生成技术 	<p>产品级</p> 	<p>高效办公系列产品</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 智慧大屏类产品软硬件设计开发能力 ■ Dock转接类产品设计开发能力 ■ MeetingConsole、高清摄像头、全向麦等音视频设备设计开发能力
<p>模组级</p> 	<p>芯片、模组及应用SDK</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Baseband、RF、SoC芯片 ■ 内置IGRS协议的WiFi/BLE/4G等模组 ■ 多屏互动、安全分享等典型应用开发库 ■ 设备组音视频共享开发库 	<p>方案级</p> 	<p>高效办公解决方案</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 智能会议室方案 ■ 智能出行办公方案 ■ 居家办公解决方案 ■ 个人办公桌解决方案

依托IGRS闪联的技术与客户创新共赢

- 2021-2022年积极拓展大客户业务，与HP建立产品合作意向。获得Asus、同方、京东京造供应商资质；
- 2022年11月，星闪1.0标准发布；
- 公司投资越南产线，实现产品开发交付，通过Lenovo 等客户的工厂稽核
- 闪联推出手机智联应用解决方案 实现无缝融合新生态；
- 与吉利建立了产品合作关系；
- 同年发布了“享屏”软件；
- 深圳联硕未来科技有限公司成立，进一步拓展海外市场；
- 召开国际星闪联盟产业峰会，深闪牵头参与多项关键标准的制定，发布了国际星闪2.0系列标准。提供更加完善的通信底座和更加丰富的应用标准，全面支持星闪原生音视频、人机交互、定位等应用；
- 国际星闪联盟成员突破1011个。



一站式服务，赢得客户信任

- 联硕未来致力于向客户提供安全可信的产品和服务，在智能连接、智能音视频、协同互联软件等领域，为全球知名品牌厂商提供高效办公硬件、软件及系统产品解决方案。
- 以领先的技术标准构建产业创新生态。
- 公司为大客户提供从“产品定义-核心技术开发-生产及工程化-市场营销”全方位服务，是智能连接、智能音视频领域领先的方案及产品提供商。
- 为客户提供一站式端到端的产品开发，全链条支持服务，深得核心客户的信赖。



在终端产品安全保障上，公司不断完善终端产品安全规范体系，通过设立关键控制点和自研提效工具，进行终端研发、客服、自建生产工厂严控质量、供应链一体化管控等方式确保的产品安全和可靠性。

公司实验室各类测试设备



高低温测试仪



射频室



落地测试仪

全力夯实质量管理

联硕未来以人才、技术、标准、工具和方法作为质量管理的底座，将质量内建于研发、生产、交付及服务各个环节，构建从客户需求到客户满意端到端质量管理闭环，对内通过数字化手段实现质量管理扁平化、智能化，实现“大道至简、智能至简”，对外践行“把简单留给客户”的理念，为客户提供满意、便捷的产品和服务。

- 2025年，公司完成 ISO 9001、ISO14001、ISO 45001、ISO 50001、ISO14064-1、RBA等各管理体系的认证审核，认证地点包含深圳公司、昆山和越南制造基地，认证的范围覆盖了公司所有产品线。
- 2025年共接待不同客户QMS（质量管理体系）及其它各类审核、产品认证、试产测试20多次，未发现严重产品质量体系缺失之严重问题。

考虑系统产品和终端产品截然不同的销售模式，联硕未来量身定制质量管理模式：

针对系统产品

在规范流程上，公司建立从问题受理、问题处理、问题解决到问题关闭执行一套 ITR (Issue to Resolution) 问题端到端解决流程。在处理机制上，采取从现场支持团队，专业智能团队到产品研发团队逐级受理的三线处理机制，并在 RDC 和 ECC-CSC 系统上实现数字化线上处理。

针对终端产品

联硕未来建立完善的产品质量评测与改进机制。产品上市前，实施竞品横评、FUT 测试，进行全方位的上市体验，作为产品上市决策的重要依据。上市后紧密监控产品市场客退和客户评价，识别关键质量弱项，以快速解决质量问题，提升产品质量和用户体验。为了提升质量管控效率，终端已建立支撑全过程、全领域质量管理 IT 平台，包括 VOC 问题管理、全过程可追溯的客退率监控等数字化管理系统。

合作共赢，协同伙伴成长

联硕未来致力于与合作伙伴建立长期稳定的合作关系，实施战略采购，不断扩展与战略合作伙伴的合作机会，形成互信、稳定、可持续的“共赢”关系，共同探索绿色发展新实践。

强化升级供应商 CSR 管理

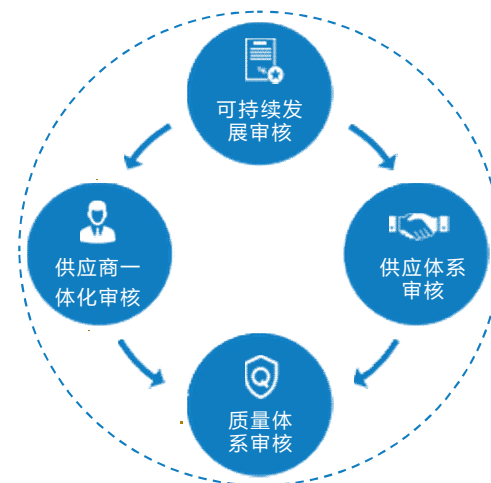
针对供应商 CSR 管理，联硕未来已经建立涵盖劳工权益、健康安全、环境保护、产品有害物质含量管控、信息安全、网络安全、商业道德和下级供应商 CSR 管理的一整套基于供应链尽责管理要求的控制体系。

2025年，联硕未来制订《供应商 CSR 行为准则》。其中，《供应商 CSR 行为准则》明确了劳工标准、健康与安全、环境保护和禁止的商业行为等 10 条红线要求，并在其中明确了违反红线的相应罚则。

2025 年，为进一步推进供应商 CSR 管理工作成效，联硕未来拟定了供应商绩效考核规则，建立包含技术、质量、交付、成本和可持续发展等五大维度考核体系。可持续发展考核模块包括企业社会责任、绿色低碳、网络安全、冲突矿产调查、信息安全和业务连续性等。目前，供应商绩效考核结果已应用于采购招标、供应商分级管理、供应商大会评奖、供应商季度绩效评估、绩差供应商整改或淘汰等业务环节。

2025年，公司CSR部门寻求外部机构对公司以采购部门为主导的供应链可持续发展评估调查培训，参加人员包括采购、HR、行政、SQE等人员；极大的提升了公司对供应链可持续发展监管方面的能力。

2025 年度联硕未来总计完成 37 家供应商一体化审核，并首次规划邀请第三方机构对高风险供应商进行 CSR 专项审核。



联硕未来供应商一体化审核模块

对于在供应商现场审核过程中发现的不符合项，联硕未来通过供应链协同网站，辅导供应商制定整改方案，并跟踪、验证、关闭。此外，联硕未来每月都会跟踪通报这些不符合项的整改进展，对于超期（三个月）未关闭单据，会在供应商绩效考核中进行考核扣分。

针对所有联硕未来自行开发之新制造商，均皆要求其签署：

- 供应商质量协议书；
- 供应商CSR行为准则；
- 供应商环保承诺书；
- 供应商道德行为规范承诺书；
- 供应商保密协议；
- 不使用冲突矿产承诺书。

以确保供应商对于环境永续、劳工、人权、商业道德和气候变化的影响列入评估与控。

为提升供应链永续性，昆山东硕目前已落实以下措施，并将持续推动深化：

- **永续评核制度化**：每年定期要求第一阶供应商填写《供应商永续性评核表》，并依风险分级结果（A级、B级、C级）进行分层管理。对高风险（C级）供应商，启动改善计划并追踪成效。
- **推动永续文件签署**：持续要求供应商签署《责任商业联盟行为准则符合声明书》及《廉洁承诺书》，截至2024年，已分别完成56%与78%的签署率，后续将聚焦于尚未签署者之跟催与协助。
- **深化沟通与合作**：透过不定期召开各类别供应商会议，说明永续政策与合规重点，强化供应链伙伴对东硕ESG要求的理解与认同。
- **导入永续采购元素**：逐步在关键原物料采购过程中纳入环境友善与低碳考量，并推动供应商导入能源管理与温室气体盘查机制，提升整体供应链碳管理能力。

精益管理冲突矿产

联硕未来遵守联合国全球契约等所有公认的国际公约和惯例，支持《OECD受冲突影响地区和高风险地区矿产供应链的尽职调查指导方针》及负责任的矿产倡议（RMI）等国际公约和行业倡议。自2025年加入全球电子可持续性倡议组织（GeSI）和加入责任商业联盟（RBA）以来，联硕未来致力于实现冲突矿产的精益化管理。

2025年东硕供应商涉及到冲突矿产调查结果合格率100%。东硕所使用之锡、钨、钽、金、钴及云母等矿物原料均来自253家冶炼厂，遍及52个国家，皆100%采用RMI认可的冶炼厂，完全没有来自于非政府，或非军事派别在刚果民主共和国控制的地区或相邻国家。（资料来源依据供应商提供之CMRT/EMRT调查结果统整，并由供应链管理平台汇整。）

本公司将持续依据RMI最新名单与监管趋势调整审查机制，以确保合规性与人权保护。

系统管控冲突矿产

公司制定了《冲突矿产管理方针》，符合包括《联合国全球契约》在内的行业和国际公认原则，并制定了《冲突矿产管理规范》，以促进冲突矿产管理政策的实施。此外，公司制定了《供应商冲突矿产风险管理指导书》，设计供应商冲突矿产管理调查问卷和供应商冲突矿产风险评估工具，以便更进一步了解相关供应商的冲突矿产管理水平。

联硕未来要求所有相关供应商确保材料均从对环境和社会负责的来源采购。在供应商合同和《无冲突矿产承诺书》中均包含冲突矿产相关的要求和规范，所有供应商都必须签署《无冲突矿产承诺书》或供货保证协议，以承诺并遵守公司和客户在冲突矿产方面的政策和要求。其中包括每年需反馈冲突矿产报告（CMRT）/钴和云母调查报告（EMRT），并参与相关培训和尽职调查活动。

绿色发展，应对气候变化

联硕未来致力于环境永续相关议题，重视对环境的保护，在气候变化和升温的议题上，扮演着积极的角色：除积极响应客户号召将环境保护的相关考虑整合入公司的经营决策与营运管理外，由企业领导层和高阶主管承担起管理责任，与公司相关相关方沟通，提出应对气候变化的改善政策，并于每年持续推动 ISO14001、温室气体排放盘查及清洁生产等，透过环境信息的有效揭露，进行绿色管理，落实新联合众的环境责任。

联硕未来持续把客户的环保要求纳入绿色管理系统及绿色生产流程，致力创造绿色产业的成长契机，并定期揭露环境信息，向相关方沟通联硕未来的绿色承诺及施行成果，随时参考各相关方的意见，调整绿色管理策略。联硕未来亦要求全体员工共同参与环境保护及资源回收的相关行动，节水节电，降低厂区和办公区的营运成本、减少货物的运输频次，提高企业推动环境保护的经济效益，期望在企业经营与环境保护兼顾的原则下，履行企业社会责任，追求与环境的永续发展。

环境政策及合规

环境/职业健康安全方针

- 不断改进和提升工作场所健康及安全，降低员工的工作强度，降低工伤事故及职业危害的发生；
- 爱护人类的生存环境，保证员工的安全健康：控制污染物及温室气体的排，节约能源、资源。

公司认真贯彻执行国家和地方的环境保护方针、政策、法律法规，严格执行环境影响评价制度和“三同时”制度，并落实环评报告表批复的要求和环保设施验收意见的要求。公司的生产工序及各个环节所产生的污染物较少，无工业废水产生。公司昆山工厂定期对生活废水、废气和厂界噪音进行监测，并确保达标排放。公司严格控制固体污染物的排放，设立专门的仓库用于存放危险废弃物，并及时将危险废弃物转移给有资质的处理商进行处理。

能源及碳排放管理

联硕未来依据《ISO14001环境管理体系规范和使用指南》《ISO14064-1 组织层面温室气体排放量和清除量量化和报告指南规范》和《ISO50001 能源管理体系要求》制定了《节能减排管理流程》、《能源管理手册》《温室气体核查管理程序》，有效推进和规范公司节能减排管理，降低能耗、提高能源利用效率，降低组织内部和组织上下游价值链环节的温室气体排放，确保公司能源方针 和目标的实现。

- 2025年公司首次将 温室气体减排目标于公司网站/可持续发展模块公示；
- 昆山东硕工厂温室气体范围一、范围二核查外，首次对 范围三的重要类别进行内部核查；

昆山工厂整体温室气体排放量主要集中于范畴3，反映出供应链活动的碳足迹日益受关注。在排放管理面，集团仅针对范畴1 & 2 进行年对年 (YoY) 同期比较，并独立揭露碳排放强度，以展现经营绩效与环境负荷间的相对关系。

昆山工厂2024 年温室气体减量于范畴2（能源间接排放）有实际成效，具体减碳措施包括增加太阳能用电量减少外购电力、生产线照明灯具拆减一支灯管（共减少132 支灯管）、仓库照明改善采自然光线并关闭非必要区域之照明设备，共计节电量36,191 kWh，减少碳排放量约19.35 tCO₂e。

温室气体排放 (tCO ₂ e)	范围一	范围二	范围三
2024	229.2140	1,550.4991	13,865.5362

固体废弃物管理

联硕未来根据《ISO14001环境管理体系规范和使用指南》《ISO45001 职业健康安全管理体系要求》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》和《国家危险废物名录（2021 版）》等法律法规，制定《废弃物管理流程》等内部管理制度，以进行公司日常产生的所有废弃物的管理，减少固体废弃物的产生和排放。

在废弃物处理过程中，联硕未来优先考虑废弃物循环使用或回收再利用，尽量降低塑料包装材料的使用。对一般废弃物，公司在分类收集后存放在指定收集容器或区域，再运送至指定的一般废弃物接收站，并由有资质的回收商进行处理。针对危险废弃物（含溶剂溶液、电池、电路板等），存放在公司指定收集容器或区域，最后移交给有资质的专业机构转移处理。

案例 | 废弃物回收分类行动

对于废弃物的回收、分类和处理，全员参与和意识培训是不可或缺的。联硕未来2025年共开展了多次精益生产、废弃物分类、污染治理方面的培训，其中1次为全员参与，包含深圳、昆山工厂全部人员均参与实际培训；培训中公司行政部门详细介绍了公司生产工序各个环节所产生的各类废弃物，具体的分类方法，回收后的利用价值，以及废弃物混放所造成的污染及处置难度。结合案例，让员工深切的理解了废弃物回收的重要性。下一步，昆山工厂将进一步落实废弃物处置流程的溯源工作，确保所产生的废弃物流出工厂后的处理流程，向废弃物零填埋迈进。

2024 年昆山东硕废弃物数据

指标	2025
有害废弃物总量（吨）	10.293
一般废弃物总量（吨）	0
可回收废弃物总量（吨）	44.493

废气排放管理

为规范公司对于大气污染的预防及控制，并对环境事故的应急处理作出指引，公司依据《中华人民共和国大气污染防治法》《ISO 14001：2015 环境管理体系要求及使用指南》等文件，制定《大气污染控制管理规范》，明确废气排放管理要求。

公司的废气污染源主要来自两部分：一是日常运营环节，如发电机使用产生的废气以及班车尾气排放等。其次是部分生产工艺排放，如焊锡台、回流焊 / 波峰焊机、化学品在使用时的自然挥发、包装材料的化学物质释放、车辆尾气的排放等。目前，公司已经建立较为完善的废气管理体系：

目前，公司已经建立较为完善的废气管理体系：

- **发电机气体控制：**按规定对发电机进行定期点检，若发现异常时及时维修。
- **车辆尾气控制：**定期年审公司所属车辆，确保废气排放达到国家规定标准。
- **生产制程废气控制：**有组织收集焊锡废气及注塑VOC，引导至楼顶，经光解和活性炭吸附后20米高空排放。
- **废气监测：**公司每年对废气排放进行至少一次监测，结果均达到排放标准。

水资源管理

水资源保护与管理已成为全球环境永续的重要课题。东硕认知到企业营运对水资源的潜在依赖与影响，依循集团净零转型路径图，订定短期、中期与长期的水资源管理目标，透过定期盘点、提升用水效率、节水技术导入以及提高回收与再利用比例等具体作法，致力于建构低耗水与高效率的营运模式。所有管理作为均依据PDCA 管理循环落实与追踪，期使水资源的使用与保护能达到可衡量、可改善的永续标准。

用水量管理

2024 年，昆山东硕公司总用水量为22,190 公吨，此增幅主因为昆山厂(KSF) 营运规模扩大与产能提升，带动整体用水成长。

我们将持续透过节水技术升级、用水行为优化与厂务管理强化，稳定用水效率并逐年优化强度表现，作为迈向资源永续的重要指标之一。水资源来源均为市政自来水，无抽取地表水或地下水，避免对区域水文造成压力。针对生活污水处理，各厂区皆接入地方政府污水下水道系统，并定期委托第三方检验水质，2025 年间皆符合法规，无违规纪录。

此外，各厂区将「缺水风险」纳入营运风险识别与管理架构，透过以下措施持续改善用水绩效：

- 建置高效率用水设备与节水设施（如感应式水龙头）
- 推动节水行为倡导与员工参与行动
- 逐年评估与导入水回收与再利用技术（视厂区条件逐步规划）

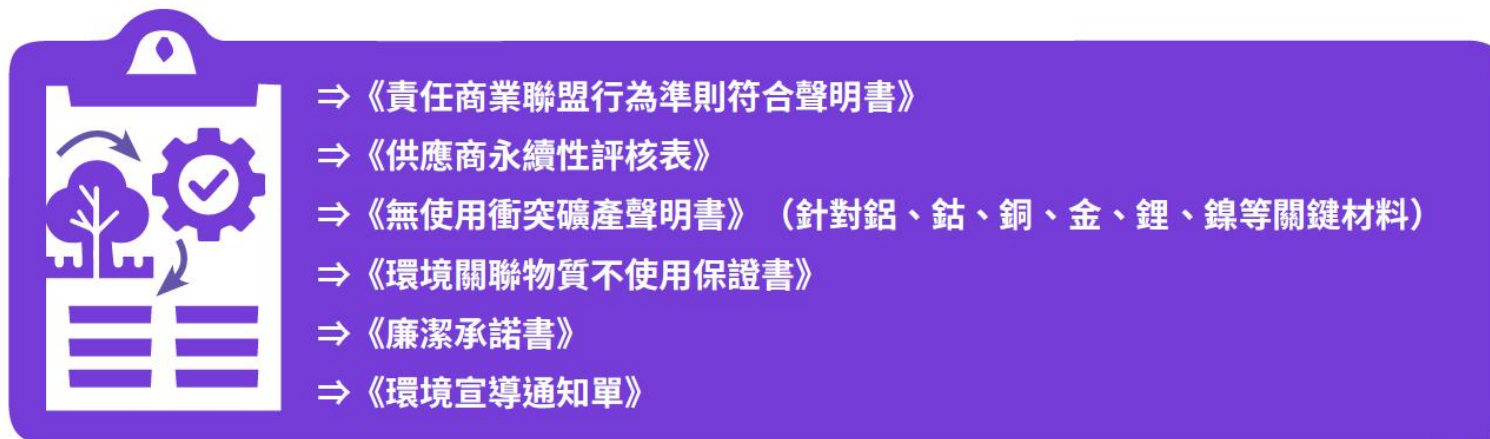
未来，我们将进一步导入厂区用水强度管理机制，以强化对水资源使用的可衡量性与透明度，朝向SDG 6（清洁饮水与卫生）及 SDG 12（责任消费与生产）目标迈进。



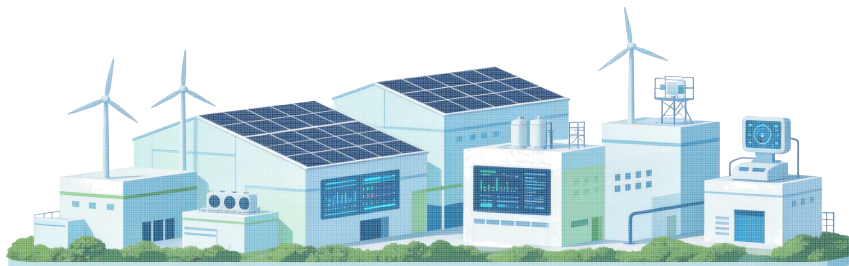
绿色供应链

昆山东硕将永续发展理念纳入供应链管理核心，依循《责任商业联盟行为准则》（RBA）与《OECD 负责任企业行为尽职调查指引》，确保采购政策、制度与流程涵盖环境、社会及治理（ESG）面向。所有供应商须完成年度永续性自我评估，借以辨识风险并导入改善。

昆山东硕要求所有供应商承担社会与环境责任，并依据国际标准与公司政策订定相关文件与流程。主要合约文件与合规要求如下：



其中，第一阶供应商须每年完成《永续性评核表》自评，并出具《责任商业联盟行为准则符合声明书》与《廉洁承诺书》。针对关键材料供应商，于供应商承认阶段即须提交《无使用冲突矿产声明书》，以确保来源责任。（注：目前有效供应商皆视为第一阶供应商）



产品回收与利用

联硕未来充分认识到自身在处理回收产品方面应承担的社会责任，“安全，环保，专业”是公司的回收管理方针，严格遵守各国的废弃电子设备管理法规，积极推动废旧产品的回收及资源循环利用。公司内部设立专业部门，负责新联合众绿色回收和循环利用工作。

针对报废回收商，公司进行从招标合同，合同执行和合同绩效的全流程闭环管理，确保合规。管理方式主要包括现场督查和重点项目物料现场飞行检查，定期跟进搜集《报废品销毁处理报告》，分级分类管理和年度绩效评估等。

在外部合作中，公司与全球领先的环保服务商紧密合作，建立了覆盖全球的回收物料处理网络，可以实现对全球范围电信设备回收进行一站式的拆解和再回收处理，使电子废弃物能够得到环保地处理和资源循环再生利用。

公司严格遵守《巴塞尔公约》关于越境转移危险废料的管理要求，优先考虑跟当地服务商合作进行废旧产品的回收利用的处理。公司在深圳总部设置了回收处理总控平台。

绿色产品包装与运输







在产品包装上，联硕未来持续对包装设计进行优化提升，通过包装材料优化、包装结构优化、推行整机包装等方式，对产品包装进行减重，节约运输资源。

在绿色物流方面，联硕未来坚持成品发货减少国际空运量、增加铁路运输，减少园区内物料传统运输的总体规则，从而实现节能减排的效果。



GRI 标准索引

	GRI Standard 指标内容	可持续发展目标	在报告中的位置
一般披露	102-1 组织名称		关于本报告
	102-2 活动、品牌、产品和服务		公司介绍
	102-3 总部位置		公司介绍
	102-4 经营位置		公司介绍
	102-5 所有权与法律形式		公司介绍
	102-6 服务的市场		公司介绍
	102-7 组织规模		公司介绍
	102-8 关于员工和其他工作者的信息		人才引领，支持员工进步
	102-9 供应链		合作共赢，协同伙伴成长
	102-10 组织及其供应链的重大变化		合作共赢，协同伙伴成长
	102-11 预警原则或方针		关于本报告
	102-12 外部倡议		年度荣誉与成就
	102-13 协会成员资格		年度荣誉与成就
	102-14 高级决策者的声明		董事长致辞
	102-15 关键影响、风险和机遇		2023年重大工作进展
	102-16 价值观、原则、标准和行为规范		公司治理
	102-17 关于道德的建议和关切问题的机制		公司治理 实质性议题 利益相关方沟通与参与

	GRI Standard 指标内容	可持续发展目标	在报告中的位置
一般披露	102-18 管治架构		公司治理
	102-19 授权		公司治理
	102-20 行政管理层对于经济、环境和社会议题的责任		优化治理 防范运营风险
	102-21 就经济、环境和社会议题与利益相关方进行的磋商		利益相关方沟通与参与
	102-22 最高管治机构及其委员会的组成	 	可持续发展治理
	102-23 最高管治机构主席		公司治理
	102-24 最高管治机构的提名和甄选	 	公司治理
	102-25 利益冲突		公司治理
	102-26 最高管治机构在制定宗旨、价值观和战略方面的作用		公司治理
	102-27 最高管治机构的集体认识		公司治理
	102-28 最高管治机构的绩效评估		公司治理
	102-29 经济、环境和社会影响的识别和管理		实质性议题分析
	102-30 风险管理流程的效果		优化治理 防范运营风险
	102-31 经济、环境和社会议题的评审		实质性议题分析
	102-32 最高管治机构在可持续发展报告方面的作用		公司治理
	102-33 重要关切问题的沟通		公司治理
	102-34 重要关切问题的性质和总数		相关方沟通与参与

	GRI Standard 指标内容	可持续发展目标	在报告中的位置
一般披露	102-35 报酬政策		完善的薪酬及福利制度
	102-36 决定报酬的过程		公司治理 完善的薪酬及福利制度
	102-37 利益相关方对报酬决定过程的参与		公司治理
	102-38 年度总薪酬比率		-
	102-39 年度总薪酬增幅比率		-
	102-40 利益相关方群体列表		相关方沟通与参与
	102-41 集体谈判协议		人才引领, 支持员工进步
	102-42 利益相关方的识别和遴选		相关方沟通与参与
	102-43 利益相关方参与方针		相关方沟通与参与
	102-44 提出的主要议题和关切问题		相关方沟通与参与
	102-45 合并财务报表中所涵盖的实体		-
	102-46 界定报告内容和议题边界		关于本报告
	102-47 实质性议题列表		实质性议题
	102-48 信息重述		关于本报告
	102-49 报告变化		关于本报告
	102-50 报告期		关于本报告
	102-51 最近报告的日期		关于本报告
	102-52 报告周期		关于本报告

	GRI Standard 指标内容	可持续发展目标	在报告中的位置
	102-53 有关本报告问题的联系人信息		关于本报告
	102-54 符合 GRI 标准进行报告的声明		-
	102-55 GRI 内容索引		GRI 报告索引
	102-56 外部鉴证		-
管理方法	103-1 对实质性议题及其边界的说明		实质性议题分析
	103-2 管理方法及其组成部分		实质性议题分析
	103-3 管理方法的评估		实质性议题分析
经济绩效	201-1 直接产生和分配的经济价值		新联合众的 2023
	201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇		绿色发展, 应对气候变化
	201-3 义务性固定福利计划和其他退休计划		人才引领, 支持员工进步
	201-4 政府给予的财政补贴		-
市场表现	202-1 按性别标准起薪水平工资与当地最低工资之比		完善的薪酬及福利制度
	202-2 从当地社区雇佣高管的比例		人才引领, 支持员工进步
间接经济影响	203-1 基础设施投资和支持性服务		-
	203-2 重大间接经济影响		-
采购实践	204-1 向当地供应商采购支出的比例		合作共赢, 协同伙伴成长
反腐败	205-1 已进行腐败风险评估的运营点		远离红线, 坚持合规经营

GRI Standard 指标内容		可持续发展目标	在报告中的位置	
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训		远离红线, 坚持合规经营	
	205-3		经确认的腐败事件和采取的行动	远离红线, 坚持合规经营
不当竞争行为	206-1		针对不当竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	
	207-1		税务管理方法	远离红线, 坚持合规经营
税务	207-2		税务治理、管控及风险管理	
	207-3		利益相关方的参与以及涉税问题管理	远离红线, 坚持合规经营
	207-4		国别报告	-
	301-1		所用物料的重量或体积	绿色发展, 应对气候变化
物料	301-2	 	所使用的回收进料	
	301-3		回收产品及其包装材料	产品回收与利用
	302-1		组织内部的能源消耗量	能源及碳排放管理
能源	302-2	 	组织外部的能源消耗量	
	302-3		能源强度	能源及碳排放管理
	302-4		减少能源消耗量	能源及碳排放管理
	302-5		降低产品和服务的能源需求	能源及碳排放管理
	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	水资源管理		

GRI Standard 指标内容		可持续发展目标	在报告中的位置	
水资源与污水	303-4		排水	
	303-5		耗水	水资源管理
生物多样性	304-1		组织所拥有、租赁、在位于或邻近于保护区和保护区外生物多样性丰富区域管理的运营点	
	304-2		活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	
	304-3		受保护或经修复的栖息地	
	304-4		受运营影响区域的栖息地中已被列入 IUCN 红色名录及国家保护名册的物种	
	305-1		直接 (范畴 1) 温室气体排放	能源及碳排放管理
排放	305-2	 	能源间接 (范畴 2) 温室气体排放	
	305-3		其他间接 (范畴 3) 温室气体排放	
	305-4		温室气体排放强度	能源及碳排放管理
	305-5		温室气体排减排量	能源及碳排放管理
	305-6		臭氧消耗物质 (ODS) 的排放	-
	305-7		氮氧化物 (NO _x)、硫氧化物 (SO _x)、和其他重大气体排放	废气排放管理
	废弃物		306-1	
306-2		废弃物相关重大影响的管理	固体废弃物	

GRI Standard 指标内容		可持续发展目标	在报告中的位置
	306-3 产生的废弃物		固体废弃物
	306-4 从处置中转移的废弃物		固体废弃物
	306-5 进入处置的废弃物		固体废弃物
环境合规	307-1 违反环境法律法规		环境政策与合规
供应商环境评估	308-1 使用环境标准筛选的新供应商		合作共赢, 协同伙伴成长
	308-2 供应链对环境的负面影响以及采取的行动		合作共赢, 协同伙伴成长
雇佣	401-1 新进员工和员工流动率		人才引领, 支持员工进步
	401-2 提供给全职员工(不包括临时或兼职员工)的福利		完善的薪酬及福利制度
	401-3 育儿假		完善的薪酬及福利制度
劳资关系	402-1 有关运营变更的最短通知期		-
职业健康与安全	403-1 职业健康安全管理体系		守护员工安全
	403-2 危害识别、风险评估和事件调查		优化治理 防范运营风险
	403-3 职业健康服务		守护员工安全
	403-4 职业健康安全事务: 工作者的参与、协商和沟通		守护员工安全
	403-5 工作者职业健康安全培训		人才培训与持续发展
	403-6 促进工作者健康		守护员工安全
	403-7 预防和减轻与商业关系直接相关的职业健康安全影响		守护员工安全

GRI Standard 指标内容		可持续发展目标	在报告中的位置
职业健康与安全	403-8 职业健康安全管理体系适用的工作者		守护员工安全
	403-9 工伤		守护员工安全
	403-10 工作相关的健康问题		人才培训与持续发展
培训与教育	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数		人才培训与持续发展
	404-2 员工技能提升方案和过渡协助方案		人才培训与持续发展
	404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比		人才培训与持续发展
多元化与平等机会	405-1 管治机构与员工的多元化		性别平等 同工保护
	405-2 男女基本工资和报酬的比例		性别平等 同工保护
反歧视	406-1 歧视事件及采取的纠正行动		保障员工权益
结社自由与集体谈判	407-1 结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商		畅通员工沟通渠道
童工	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商		保障员工权益
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		保障员工权益
安保实践	410-1 接受过人权政策或程序培训的安保人员		-
原住民权利	411-1 涉及侵犯原住民权利的事件		-
人权评估	412-1 接受人权审查或影响评估的运营点		保障员工权益
	412-2 人权政策或程序方面的员工培训		人才培训与持续发展
	412-3 包含人权条款或已进行人权审查的重要投资协议和合约		人才培训与持续发展

GRI Standard 指标内容		可持续发展目标	在报告中的位置
当地社区	413-1	有当地社区参与、影响评估和 发展计划的运营点	  责任担当, 关爱弱势群体
	413-2	对当地社区有实际或潜在重大 负面影响的运营点	   责任担当, 关爱弱势群体
供应商社会评估	414-1	使用社会标准筛选的新供应商	   合作共赢, 协同伙伴成长
	414-2	供应链对社会的负面影响以及 采取的行动	  合作共赢, 协同伙伴成长
公共政策	415-1	政治捐赠	  -
客户健康与安全	416-1	对产品和服务类别的健康与安全 全影响的评估	 一站式服务, 赢得客户信任
	416-2	涉及产品和服务的健康与安全 的违规事件	 一站式服务, 赢得客户信任
营销与标识	417-1	对产品和服务信息与标识的要 求	 一站式服务, 赢得客户信任
	417-2	涉及产品和服务信息与标识的 违规事件	 一站式服务, 赢得客户信任
	417-3	涉及市场营销的违规事件	 一站式服务, 赢得客户信任
客户隐私	418-1	与侵犯客户隐私和丢失客户资 料有关的经证实的投诉	一站式服务, 赢得客户信任
社会经济合规	419-1	违反社会与经济领域的法律和 法规	远离红线, 坚持合规经营

意见反馈

尊敬的读者：

感谢您阅读本报告！为了向您及其他利益相关方提供更专业，更有价值的企业可持续发展信息，我们非常希望您能够留下您的宝贵意见，帮助我们对报告进行持续改进。

您对本报告的评价（请在相应位置打）：✓

评价内容	非常认同	认同	一般	不认同	非常不认同
您希望了解的信息在本报告得到了完整的披露					
本报告的内容结构和文字表述清晰					
新联合众履行社会责任的情况已完整披露					
您对报告哪一部分内容最感兴趣？（请注明）					
您认为还有哪些需要了解的信息没有在本报告中反映？（请注明）					
您对我们今后发布可持续发展报告有什么建议？（请注明）					

联系方式（新联合众将对您的个人信息严格保密，不用做商业用途。本部分内容选填）

姓名：

电话：

电子邮箱：

您可以通过以下方式联系我们：

邮箱：mengwen@lwf-tech.com

感谢对联硕未来的关注，让我们携手共筑数字经济，让沟通与信任无处不在！