



2022

环境、社会及管治报告

深圳市赛尔美电子科技有限公司

地址:深圳市宝安区松岗街道潭头社区松岗大道1号
厂房1栋101-201、801-901、2栋501、3栋101-501(在松岗街道东方一路74号设有经营场所从事生产经营活动)
电话: 0755-2328 9305

WWW.SMISSTECH.COM

目录



关于本报告

1.1 报告说明	01
1.2 报告标准	01
1.3 报告范围及边界	01
1.4 数据来源及可靠性	02
1.5 报告发布与获取	02
1.6 联系方式	02



安全与责任

6.1 产品无害化	31
6.2 负责任营销	31
6.3 客户服务管理	32
• 优化客户服务	32
• 客户投诉处理	33
• 产品召回机制	33
6.4 信息安全保障	35
• 信息系统管理	35
• 保密协议管理	36
• 新产品保密管理	36



董事长致辞



关于赛尔美

3.1 公司简介	05
3.2 发展历程	07
3.3 2022大事记	09



绿色与发展

7.1 应对气候变化	37
• 治理	38
• 战略	39
• 风险管理	42
• 目标与指标	44
7.2 打造低碳产品	45
7.3 能源及资源管理	45
• 能源管理	45
• 水资源管理	48
7.4 污染物管理	48
• 废气处理	49
• 废水处理	49
• 废弃物处理	50



公司治理

4.1 ESG 管治	11
• ESG 管治方针	11
• ESG 管治架构	12
• ESG 发展战略	12
4.2 响应联合国可持续发展目标 (SDGs)	13
4.3 重要性议题	14
• 利益相关方参与	14
• 重要性议题评估	15
4.4 公司治理	17
• 公司治理架构	17
• 合规运营	17
• 依法纳税	19
4.5 商业道德	19
• 反腐倡廉	19



行业与协作

8.1 供应链管理	51
• 物料与采购管理	51
• 供应商全流程管控	51
8.2 负责任供应链	52
• 供应链可持续管理	52
• 冲突矿产管理	53



伙伴与关怀

9.1 员工雇佣与管理	55
• 雇佣原则	55
• 拒绝童工和强迫劳工	56
• 平等、多元化和反歧视	57
9.2 员工薪酬与福利	58



科技与品质

5.1 坚持研发创新	21
• 研发平台	21
• 研发管理	23
5.2 知识产权管理	25
• 知识产权管理体系	25
• 知识产权培训	26
• 知识产权保护	26
5.3 追求卓越品质	27
• 质量管理体系	27
• 质量控制程序	29
• 质量改善方案	29



社会与奉献

10.1 公益慈善	71
-----------	----

附录1 GRI内容引页	73
-------------	----

附录2 关键绩效表	80
-----------	----

• 廉洁审计	19
• 投诉举报	20
• 廉洁培训	20

• 员工薪酬及待遇	58
• 困难员工关怀	63
• 女性员工关怀	63
• 员工沟通	63
• 员工留存	64
9.3 员工培训与发展	65
• 员工培训	65
• 员工晋升	67
9.4 员工健康与安全	69
• 安全生产	69
• 职业健康	70



关于本报告

- 1.1 报告说明
- 1.2 报告标准
- 1.3 报告范围及边界
- 1.4 数据来源及可靠性
- 1.5 报告发布与获取
- 1.6 联系方式



01.关于本报告

1.1 报告说明

本报告为本公司第二份《环境、社会及管治报告》，秉承深圳市赛尔美电子科技有限公司（以下简称“赛尔美 /SMISS”“本公司”或“公司”）的社会责任理念，重点披露本公司经营与治理、产品研发及质量、产品安全与责任、绿色低碳发展、供应链管理、员工雇佣管理、公益慈善七大主题板块的表现。

1.2 报告标准

深圳市赛尔美电子科技有限公司已依据 GRI 标准（GRI Standard 2021）报告了从 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间的情况。

1.3 报告范围及边界

除特殊说明外，本报告所载数据时间范围在 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日（以下简称“本年度”或“报告期内”）。

本报告所涵盖实体包括：

- 深圳市赛尔美电子科技有限公司：深圳市宝安区松岗街道潭头社区松岗大道 1 号厂房 1 栋 101-201、801-901、2 栋 501、3 栋 101-501（在松岗街道东方一路 74 号设有经营场所从事生产经营活动）
- 深圳市赛尔美电子科技有限公司光明分公司：深圳市光明区玉塘街道田寮社区光明高新园区东侧七号路中科诺数字科技工业园厂房 501、601、701

注：在松岗街道东方一路 74 号设有经营场所从事生产经营活动的正式投入使用时间为 2023 年，本次年度报告范围不包含此场所。

1.4 数据来源及可靠性

本报告数据均来自于本公司内部数据、调查访谈记录及相关文件。本报告中有关数据所涉及货币种类及金额，如无特殊说明，均以人民币为计量单位。

本公司董事会承诺本报告不存在任何虚假信息、误导信息记载，并对其内容的真实性、准确性和完整性负责。本报告素材由赛尔美员工及合作伙伴提供，仅供赛尔美 ESG 发展管理进展披露使用，不用于商业用途。

1.5 报告发布与获取

本报告每年发布一次，中文和英文版电子版可于公司官方网站 (<https://www.smisstech.com>) 获取。本报告中中英文不一致之处，请以中文版本为准。

1.6 联系方式

深圳市赛尔美电子科技有限公司

地址：深圳市宝安区松岗街道潭头社区松岗大道 1 号厂房 1 栋 101-201、801-901、2 栋 501、3 栋 101-501
(在松岗街道东方一路 74 号设有经营场所从事生产经营活动)

邮箱：olive.gao@smiscigarette.com



董事长致辞



02. 董事长致辞

2022年是充满变化的一年,也是充满希望的一年。在这一年里,赛尔美全体员工积极应对复杂的内外形势与风险挑战,紧跟时代脉搏,坚持聚焦主业,扎实经营,不断夯实基础,推动技术创新,提高产品品质,坚守产品安全与责任,探索绿色低碳发展道路,加强供应链共建,完善员工管理体系,持续回馈社会,实现了稳步发展。

在过去的一年里,我们坚持可持续发展模式,不断完善公司 ESG 管治方针及治理架构,积极响应联合国可持续发展目标(SDGs),与利益相关方保持交流互动,坚守合规运营底线,致力打造高效廉洁的运营体系。

在过去的一年里,我们以科技与品质为本,将技术创新作为高品质发展的基石,不断完善知识产权管理体系,用卓越的制造能力和产品品质赢得行业的高度认可。我们始终专注于电子雾化技术研究和应用及电子烟 OEM/ODM 服务,秉持着过硬的技术实力进行大客户产品开发,同时依托基础理论和电子、结构创新,自主开发具有核心竞争力的产品,专注于为品牌方提供优质的产品。我们凭借自身实力获得了“安星”产品认证以及 CNAS 认可,并荣获 2022 年“深圳知名品牌”等多项称号。

在过去的一年里,我们以安全与责任为戒,致力为社会提供安全可靠的电子烟产品,竭力避免未成年人的健康受到损害,并努力向客户提供优质高效的服务,尽力保护商业隐私信息安全。我们严格遵守各项行业规定,禁用一切有害物质以保障产品安全;我们从产品设计和包装等多维度为未成年人提供充分保护;我们始终以客户为中心,持续提升售前、售中、售后的服务水平和响应速度,为客户提供全方位的质量保障;同时,我们还注重保护客户隐私,从信息管理及系统权限控制等维度建立严密的信息保护体系,有效规避信息安全风险。

在过去的一年里,我们以绿色与发展为帆,积极响应中国政府的“双碳”目标与十四五规划,加快企业绿色低碳转型,持续打造绿色低碳产品。我们结合电子烟行业特点和自身商业模式进行气候风险管理,依照气候相关财务信息披露工作小组(TCFD)建议系统地分析与气候相关的重大风险和机遇,并梳理科学的气候风险应对措施,并同步将节能减排理念融入产品设计,不断探索低碳材料的可行性,努力为客户提供低碳环保的绿色产品。另外,在环保合规的基础上,我们大力推行节能减排技术改造,不断强化能源管理水平,提高能源利用率,减少能源及资源的浪费。

过去的一年里,我们以行业与协作为助,践行负责任的供应链管理,拓展产业发展生态圈,与上下游合作伙伴携手同行,一起推进可持续供应链建设。我们进行物料采购优化管理,不断完善供应商管控流程,加强对供应链的可持续要求,推动供应商提高自身的可持续管理能力,实现与供货商的协同发展,建立一个可持续、具有生态意识的商业生态系统;我们亦高度重视冲突矿产管理,采取多重手段严格禁止采购或使用任何冲突矿物金属产品,并强化内外部的冲突矿产管理意识,以从根本上杜绝违规情况。

在过去的一年里,我们以伙伴与关怀为桨,公司的发展及繁荣离不开员工的共同奋斗,我们不断提升员工的幸福感以及员工的个人价值,最大程度地维护员工健康与安全。我们构建优秀的企业文化,坚持公平正义的用工原则,重视对每位员工的人权保护,努力提供多元、包容、安全、健康的工作环境;我们持续完善员工薪酬与福利政策,丰富员工的业余生活,通过细致的关怀提高员工的归属感;我们为有意愿有能力的员工提供发展平台,为员工成长赋能,使员工在岗位中实现自我价值;同时我们将安全生产作为第一要务,为员工提供全方位的健康防护。

在过去的一年里,我们以社会与奉献为责,积极开展志愿公益行动,为社区发展贡献企业力量,促进企业与社会的良性互动,为社区带来长远利益,促进公司与社区的同步可持续发展。我们已累计资助 120 多位贫困山区孩子就学,持续关注山区教育建设,为学生提供关爱和引导,践行企业社会责任。

展望未来,我们将把可持续发展的理念深度嵌入业务运营体系,并逐步推动智能制造体系建设,打造智能工厂,通过数字化手段助力公司低碳转型以及业务的高质量发展,致力稳固绿色、高效、智能的电子烟领军企业地位。



关于赛尔美

3.1 公司简介

3.2 发展历程

3.3 2022 大事记



03.关于赛尔美

3.1 公司简介

自有专利
1000+↑

品牌客户
500+↑

总面积
87000+平方米

产能
5000+万件/月

研发团队
100+人

3 | 3个科技领先的自动化工厂

业务分布于全球
50+个国家 **50+**

4 | 4个销售及服务性子公司

主要业务市场
北美、欧洲、东南亚
日本、中国 **5**



行业定位

深圳市赛尔美电子科技有限公司（简称“赛尔美/SMISS”）于2012年成立于中国深圳，集电子雾化设备研发、生产、销售、服务于一体。全球知名电子雾化设备制造商，业务涵盖电子尼古丁输送系统(ENDS)、CBD/THC雾化设备及干烧类设备、低温非燃烧硬件(HnB Device)、吸入式医疗雾化设备(IMV)及电子烟烟油等不同领域。

业务规模

SMISS不断融合前沿设计与尖端科技，逐步形成了以中国为研发制造中心，服务辐射全球的国际化业务体系。打造了从研发到销售的全产业链体系，业务分布拓展至全球50多个国家，在美国设有分公司，累计为全球500多家电子烟企业提供OEM/ODM服务。

制造能力

SMISS拥有光明基地、松岗基地、东方基地三大科技领先的自动化生产基地，总面积超87000平方米，月产能可高达5000万件，拥有符合ISO 14644 & ISO 14698标准10万级GMP洁净车间。

研发实力

SMISS以自主研发为基石，汇集了100多位经验丰富的研发人员，在技术和产品方面已经获得1000+项自有专利，涵盖了软件著作权，发明专利权，产品外观权，实用新型专利以及PCT专利权等，年均开发超100款产品，其中有200+项发明专利，领域覆盖了雾化技术、干烧和换弹结构、棉芯、雾化芯等。

品质保障

SMISS采用先进的品质管理理念，建立了FDA QSR 820/110 & ISO13485 医疗及食品行业标准体系，从供应链管理、制造过程、产品交付形成全方位闭环式品质管控。所有产品均符合销售国家注册认证及法规要求，如欧盟CE/RoHS/TPD、美国PMTA注册认证等。

SMISS拥有行业领先CNAS认证实验室，严格遵循ISO/IEC 17025实验室标准体系运行，将赛尔美实验室打造成行业一流的品牌实验室，为公司产品品质保驾护航。

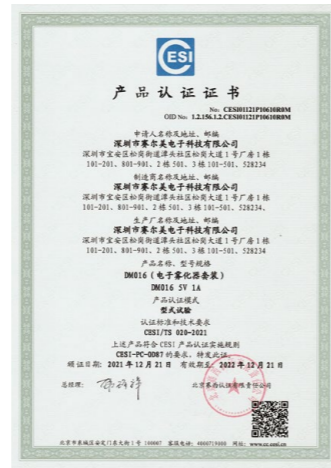
3.2 发展历程



3.2 2022大事记



荣获“安星”品质产品标识授权



荣获 CESI 产品认证



荣获“深圳知名品牌”



CNAS 实验室认证



荣获“雾谷奖·雾化20年出口特别贡献奖”



荣获“深圳机场电子雾化产品白名单企业”资质



启动智能工厂建设项目，持续提高工厂自动化生产比例，开发五大质量核心工具：

- 六西格玛系统分析
- 制造执行系统 (MES)
- TPM 全面推广
- 仓储管理系统 (WMS)
- 精益生产 (Lean 理念)



公司治理

4.1 ESG 管治

- ESG 管治方针
- ESG 管治架构
- ESG 发展战略

4.2 响应联合国可持续发展目标 (SDGs)

4.3 重要性议题

- 利益相关方参与
- 重要性议题评估

4.4 公司治理

- 公司治理架构
- 合规运营
- 依法纳税

4.5 商业道德

- 反腐倡廉
- 廉洁审计
- 投诉举报
- 廉洁培训



04. 公司治理

4.1 ESG 管治

● ESG管治方针

赛尔美致力于提高可持续发展实践，建立健全 ESG 机制，努力为客户、品牌及合作伙伴，创造长期稳定的环境、社会责任以及企业价值。

本公司董事会高度重视 ESG 风险可能对公司产生的重大影响。董事会每年会听取管理层有关经济、环境和社会议题之汇报，董事会负责监督及确保本公司的 ESG 相关工作得以有效实行，并在厘定本公司未来业务方向及目标时，加以考虑到 ESG 相关事宜。

本公司亦定期检讨 ESG 绩效指标，覆盖产品质量与安全、客户服务、应对气候变化、员工权益保护、合规运营等主要议题。本公司逐年制定 ESG 常规目标，每年与 ESG 管理小组设置年度绩效考核，将安全生产、节能环保、合规经营等 ESG 绩效指标纳入主要管理人员及成员公司考核体系中，推动公司 ESG 目标达成。



● ESG 管治架构

赛尔美深知良好的 ESG 治理离不开权责分明的 ESG 组织架构，公司自上而下地建立起了从董事会层面到各职能部门层面的多层级 ESG 组织架构。

董事会负责对 ESG 相关工作进行监督，加强企业管治与 ESG 风险的管理，研究并批准公司的 ESG 使命、目标及战略等，并检讨 ESG 关键绩效的完成情况及 ESG 信息披露情况。

我们还设立了 ESG 管理小组和 ESG 执行小组。ESG 管理小组负责针对 ESG 相关事宜进行识别、评估、和优先排序，设立 ESG 关键绩效目标并监督目标的完成情况，定期召开会议，就 ESG 相关事宜进行探讨，并将结果反馈至董事会；ESG 执行小组负责具体落实 ESG 工作，遵守公司 ESG 管理规定，以确保赛尔美的 ESG 治理能够落到实处并有效监督。

赛尔美董事会立足于当前公司运营，着眼于未来企业发展，评估公司运营层面的可持续发展风险，对可能与公司业务运营和发展相关的 ESG 相关议题进行审视，确保公司运营已充分符合行业可持续发展趋势。在工作落实方面，ESG 管理小组指导 ESG 执行小组，保障各业务部门依据公司的可持续发展目标制订及执行工作指引和行动方案，并就可持续发展风险方面的风险偏好、风险敞口、及有关目标提出指导性建议。此外，ESG 管理小组对各个业务部门推进可持续发展的举措和表现进行监督与检讨，并依据现有目标设定对实现情况及进程进行检视。

● ESG 发展战略

赛尔美始终秉持“引领全球雾化智造，加速世界向健康生活转变”的企业愿景，致力于为全球烟民提供更加健康的电子烟产品，为全球烟民提供一个更健康且安全的吸烟方式。

本公司坚持诚信发展与合规运营，以行业领先的产品研发与创新能力为依托，尊重和保护知识产权，坚持打造高质量产品，为客户提供高品质服务，以卓越的产品力和服务，赢得用户、社会公众的信赖与尊重。

我们不断探索绿色设计，减少资源和能源消耗，为低碳发展贡献企业力量，同时携手全供应链践行可持续发展，与合作伙伴一同塑造健康的产业生态。尊重员工、为员工营造公平公正、包容关爱、健康安全的环境，切实履行社会责任，创造世界更美好的明天。

此外，我们积极将 ESG 融入企业的日常营运和业务决策过程中，并制定了自上而下的全体系 ESG 相关的管控措施，以应对重大 ESG 风险，履行企业社会责任，实现企业内外部的共同可持续发展。

企业愿景

企业使命

企业精神

企业信念

4.2 响应联合国可持续发展目标

赛尔美积极响应联合国可持续发展目标 (SDGs)，致力于以可持续发展为目标，进一步推进生产方式的创新，并促进具有包容性的可持续发展。我们结合自身情况，从实际行动的角度出发，识别与本公司业务紧密相关的可持续发展目标并做出回应，实现企业对可持续发展的支持与贡献。具体目标与实践请见下图：

联合国可持续发展目标 (SDGs)		赛尔美本年度ESG表现
	目标三:良好健康与福祉 确保健康的生活方式, 促进各年龄段人群的福祉	<ul style="list-style-type: none"> 保障员工健康与安全, 改善员工工作环境
	目标五:性别平等 性别平等不仅是一项基本人权, 而且是和平、繁荣和可持续世界的基石	<ul style="list-style-type: none"> 奉行合规、多元化的雇佣制度, 实行同工同酬, 关爱女性员工
	目标八:体面工作和经济增长 促进持久、包容和可持续经济增长, 促进充分的生产性就业和人人获得体面工作	<ul style="list-style-type: none"> 保障员工合法权益, 完善薪酬福利待遇
	目标九:产业、创新和基础设施 建造具备抵御灾害能力的基础设施, 促进具有包容性的可持续工业化, 推动创新	<ul style="list-style-type: none"> 坚持科技创新引领, 加强知识产权管理, 专利及商标数量大幅增加
	目标十二:负责任消费和生产 采用可持续的消费和生产模式	<ul style="list-style-type: none"> 使用安全物料, 减少危险化学品 坚持负责任营销, 保护未成年人 探索绿色设计, 生产低碳产品, 减少产品碳足迹
	目标十三:气候行动 采取紧急行动应对气候变化及其影响	<ul style="list-style-type: none"> 识别气候相关风险及机遇, 制定气候变化应对措施 加强自然资源的可持续管理和高效利用 驱动回收和再利用, 减少废弃物的产生
	目标十六:和平、正义与强大机构 创建和平、包容的社会以促进可持续发展, 让所有人都能诉诸司法, 在各级建立有效、负责和包容的机构	<ul style="list-style-type: none"> 健全商业道德管理制度, 形成有效的监督机制 公开内外部举报渠道, 宣扬诚信合规文化

4.3 重要性议题

● 利益相关方参与

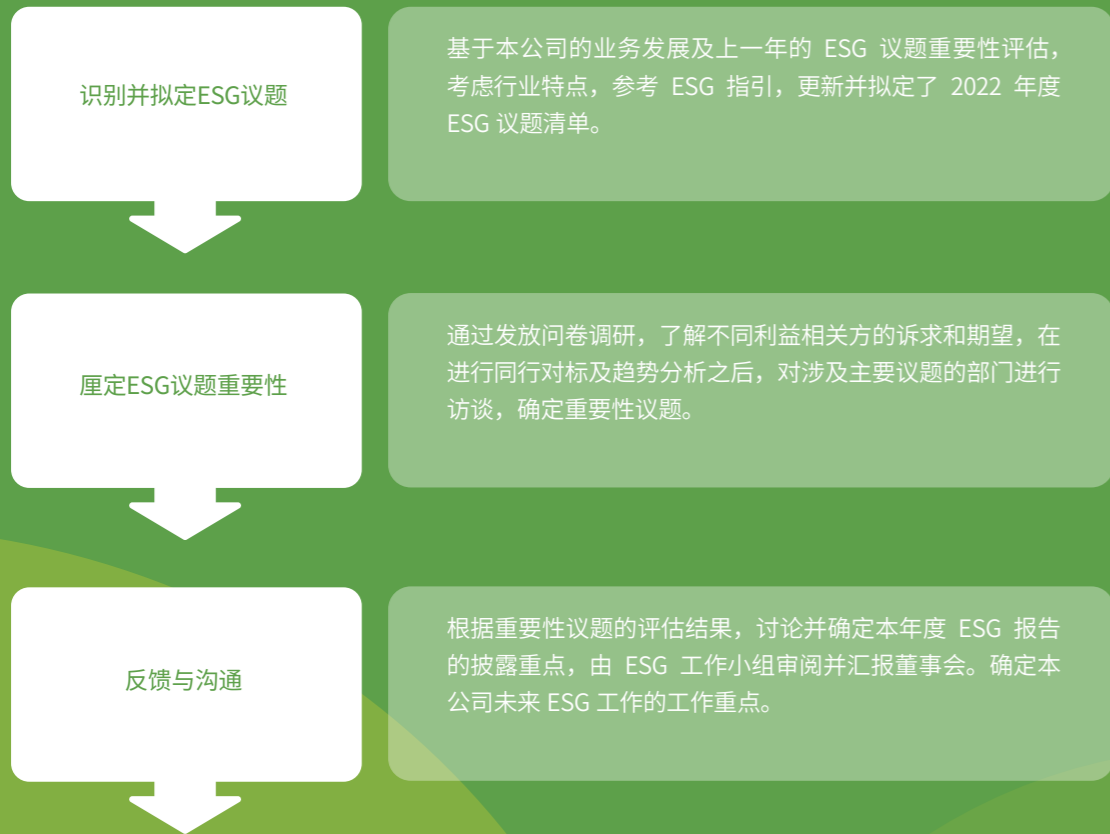
为使公司的可持续发展战略充分反映公司利益相关方的期望和诉求, 我们通过公司内部的各部门访谈、沟通和日常信息的收集整理, 识别出主要的利益相关方。我们的利益相关方主要包括员工、客户、供应商及合作伙伴、股东及投资者、政府及监管机构、社区。我们建立了多种沟通渠道, 与各利益相关方保持及紧密的联系, 并收集他们对本公司可持续发展的相关意见以作为改善本公司营运方针和可持续发展战略的重要依据, 我们与各利益相关方的沟通情况如下所示:

利益相关方	需求与期望	沟通和响应渠道
 员工	<ul style="list-style-type: none"> 员工权益保护 职业健康与安全 员工发展与培训 平等雇佣与多元化 	<ul style="list-style-type: none"> 员工面谈 员工培训 企业文化活动 绩效考核
 客户	<ul style="list-style-type: none"> 产品质量与安全 客户信息保密 知识产权保护 研发与创新 绿色产品 	<ul style="list-style-type: none"> 客户投诉 客户满意度调查 产品展览会 公司官网
 供应商及合作伙伴	<ul style="list-style-type: none"> 供应链管理 行业共同发展 	<ul style="list-style-type: none"> 供应商审核 招标采购
 股东及投资者	<ul style="list-style-type: none"> 合规经营 ESG管理 商业道德 	<ul style="list-style-type: none"> 投资者会议 定期信息披露 媒体宣传
 政府及监管机构	<ul style="list-style-type: none"> 遵纪守法 依法纳税 未成年人保护 	<ul style="list-style-type: none"> 定期沟通与汇报 资质评审 政策执行
 社区	<ul style="list-style-type: none"> 减少环境污染 公益慈善行动 	<ul style="list-style-type: none"> 公益活动 推进绿色低碳发展

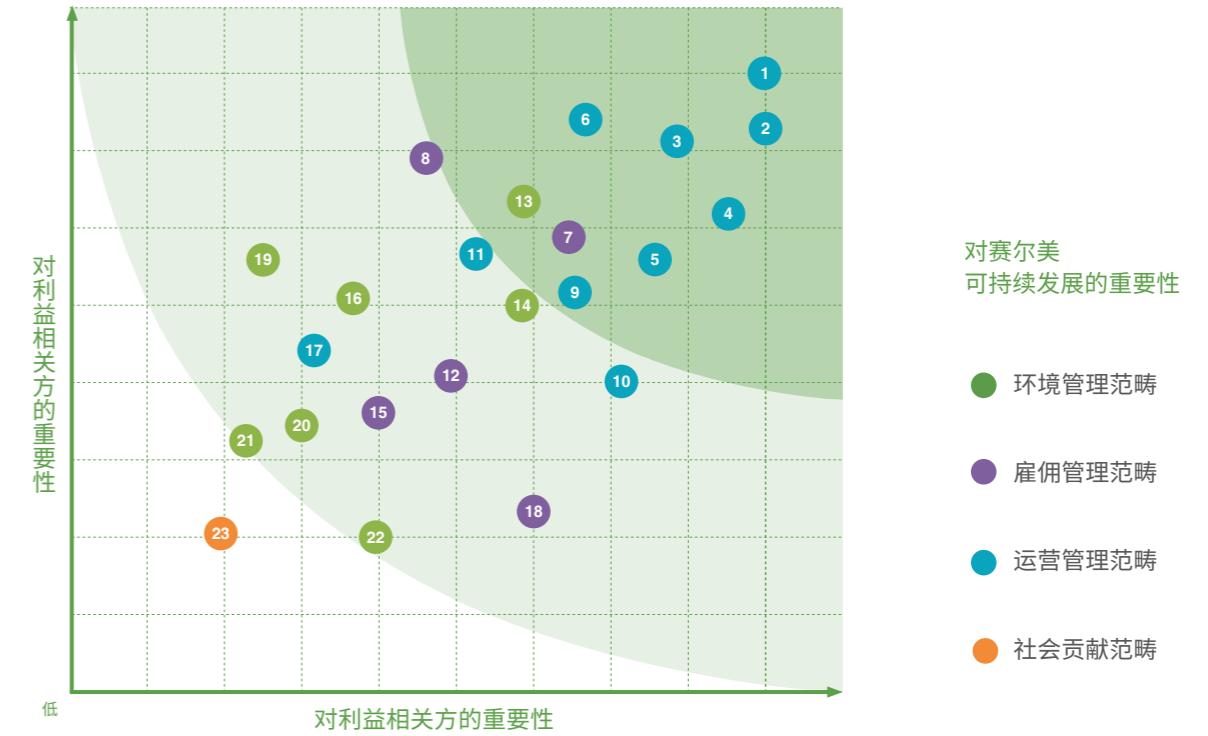
● 重要性议题评估

本年度，我们在 2021 年的基础上进一步完善 ESG 议题库，综合考虑国家宏观政策导向、资本市场关注重点、可持续发展报告相关标准以及优秀同行对标分析。通过委托外部专业第三方咨询机构对公司高管以及内部关键职能部门开展访谈，获得 2022 年度各项 ESG 议题重要性的评分以及利益相关方对公司可持续发展的看法和建议，最终确定了 23 个 ESG 议题。

本年度的重要性议题的评估主要采取以下三个步骤：



结合利益相关方沟通与行业分析结果对本年度 ESG 议题的重要性进行排序，本公司 2022 年度 ESG 重要性议题矩阵及排序如下：



环境管理范畴		
13 应对气候变化	19 物料管理	22 大气污染管理
14 绿色产品	20 水资源管理	
16 能源管理	21 废弃物管理	
雇佣管理范畴		
07 合规雇佣	12 员工权益	18 平等与多元化
08 职业健康与安全	15 员工培训与发展	
运营管理范畴		
01 产品质量与安全	05 负责任营销	10 商业道德
02 产品研发与创新	06 供应链管理	11 合规运营
03 客户服务	09 客户信息安全	17 依法纳税
04 知识产权保护		
社会贡献范畴		
23 公益慈善		

4.4 公司治理

● 公司治理架构

作为中国雾化器及电子烟行业的领军企业，赛尔美严格遵守《中华人民共和国公司法》及境内外适用于我司的法律法规。本公司认为坚持合规经营是企业健康、持续发展的基础，科学化、标准化的治理是公司高效、稳定运营的基石，为此，我们制定了《职责和权限管理规范》以明确划分公司各部门的职责，确保工作落到实处、事事有人负责。

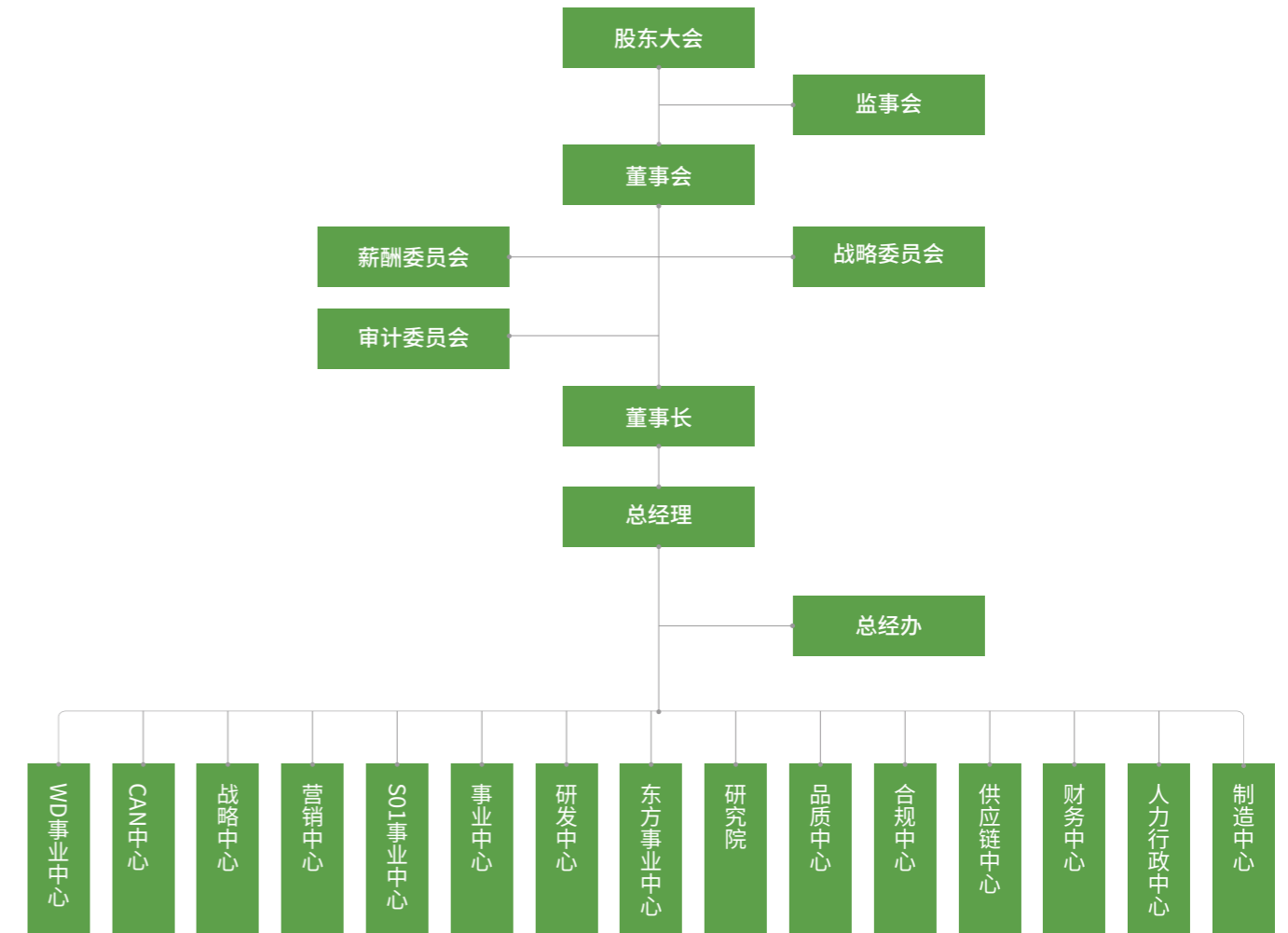
公司董事会由5名成员组成，包括1名执行董事，和4名非执行董事。其中，董事长为公司法定代表人，由股东会选举产生，任期3年。其他董事由股东推荐，经股东会选举产生。董事任期3年，董事任期届满，可以连选连任。同时，公司董事会下设四个委员会，分别为薪酬委员会、战略委员会、审计委员会、成本提案委员会。公司依据《公司章程》确定董事、监事和高管人员报酬的决策程序和最终金额。

● 合规运营

本公司在建立完善的组织架构基础上，成立了合规中心，统筹负责公司的五大模块工作，分别为体系认证，合规注册、可持续发展、企业流程管理、大客户审核。本公司具有健全和高质量的管理体系，分别获得了知识产权管理体系、质量体系、医疗器械管理体系、环境管理体系、职业健康安全管理体系认证。同时，本公司还注重全球化产品的合规注册与认证，多个型号正在进行美国PMTA注册、多个型号通过了欧盟TPD注册和英国MHRA注册。公司持续规范管理模式，优化研发管理、合规管理、ECR/ECN变更管理等流程。公司常规化接受并通过大客户对工厂开展的关于生产质量、社会责任、安全生产等方面的审核，并获得客户及第三方机构高度评价。

本公司强化团队管理干部作风建设，宣扬“讲诚信、懂规矩、守纪律、敢担当、有作为”的工作作风，将诚信廉洁作为业务基础，健全各项规章制度，严格规范工作程序，做到守法守则守纪。公司要求员工必须充分披露任何可能引起利益冲突的情形，员工在知道或应当知道该利益冲突可能发生时进行利益冲突申报。

赛尔美公司治理架构



● 依法纳税

本公司在税务管理中始终坚持合规、诚信、透明原则，每年都会在外部及内部税务专家进行评估和支持下，遵循国家税务法规申报税务，善尽纳税义务，预防和管理税务风险。公司按照内部控制流程，识别、评估和管理公司经营可能产生的财务和税收风险，对风险点进行管控，采取有效的措施，确保各项税务规划符合可持续发展、企业责任及风险管理等原则。公司积极与经营所在地的税务机关等利益相关方进行沟通交流，及时咨询、了解税收法规政策变化以及税务事项操作程序的执行等相关事项，以保证税务相关工作合法合规开展。

4.5 商业道德

● 反腐倡廉

赛尔美严格遵守《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国监察法》《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国反洗钱法》《中华人民共和国反不正当竞争法》及《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，执行高标准的行为准则和道德规范。在报告期内，赛尔美未发生严重违背反贿赂、勒索、欺诈及洗钱等法律法规的行为。

本公司深知反腐倡廉对于企业可持续发展的必要性。公司制定了《商业道德控制程序》《因公受礼管理制度》等一系列内部规定，以严格制止不道德行为，公司明确规定员工不得以任何手法收取客户或供应商提供的回扣、佣金等其他形式的非法回报；严格禁止员工利用商业间谍活动、贿赂、盗窃或窃听等手段获取竞争情报，或恶意传播有关竞争对手或其产品或服务的虚假信息。

同时，我们亦十分关注商业伙伴商业道德表现。公司积极推进供应商在合同签订过程中签署《反商业贿赂协议》，并要求员工必须充分披露任何可能引起利益冲突的情形，员工在知道或应当知道该利益冲突可能发生时进行利益冲突申报。

● 廉洁审计

本公司成立了治理商业贿赂专项工作领导小组，开展内部廉洁审计工作，按照《商业道德自查报告》对所有经营点定期进行商业贿赂自查与调查，并出具《关于诚信道德商业贿赂内外工作的审计报告》。廉洁内审的内容具体包括：

- ✓ 各项内控制度的建设及执行情况
- ✓ 风险管理和案件查防责任制的落实情况
- ✓ 重要岗位和敏感环节工作人员行为排查
- ✓ 对重要岗位人员实行亲属回避制度执行情况
- ✓ 各职能部门的履职情况

专项工作领导小组针对内审存在的问题进行分析评估，并有针对性地制定下一步管理工作计划，不断加强员工忠于职守、诚信服务、严守法纪、廉洁从业的责任感和自觉性。报告期内，本公司未发生任何贪污腐败或职务侵占案件。



● 投诉举报

赛尔美深知企业的廉洁氛围对营造公平、透明、阳光的营商环境至关重要。公司健全举报管理机制，制定《意见申诉管理程序》，明确畅通举报渠道、规范举报流程及调查程序、强化对举报人的保护等事项，切实保障举报管理工作顺利进行。我们在公司内部设立员工意见箱，同时我们还开通了员工援助热线及邮箱，以上投诉渠道向所有员工公布，全体员工可就贪污腐败或不合规事件

向公司投诉。公司收集员工投诉情况后，由有关部门进行调查处理，并在 5 日内给予员工书面答复。

援助热线：0755-23289305 转 8100
援助直线：13925251917
援助信箱：HR-ER@smissscigarette.com

● 廉洁培训

赛尔美积极打造廉洁文化，持续加强董事及员工的廉洁自律意识。我们面向全体董事及员工开展多层次、多领域反贪腐培训，同时要求全体员工签署《廉洁自律承诺书》，进一步规范员工的商业行为准则和道德行为。

另外，我们还每年举办供应商大会，请供应商在会上进行廉洁协作宣誓，我们不断提升供应商的商业道德合规意识，打造廉洁透明的业务生态体系。





科技与品质

5.1 坚持研发创新

- 研发平台
- 研发管理

5.2 知识产权管理

- 知识产权管理体系
- 知识产权培训
- 知识产权保护

5.3 追求卓越品质

- 质量管理体系
- 质量控制程序
- 质量改善方案



05.科技与品质

5.1 坚持研发创新

赛尔美始终秉持“设计先行，技术跟进；持续创新，永无止境”的创新理念，致力于以“科学技术”赋能“生产制造”，不断拓展电子雾化领域的科学边界，持续优化产品性能，努力开发更高质量的产品。

● 研发平台

赛尔美以自主研发为基石，组建了由行业资深专家、博士、硕士领衔的专业研发团队，具有 100+ 研发精英，每年投入超营收 10% 的费用用于研发创新，已获得 1000+ 自有专利，不断融合前沿设计与尖端科技，逐步形成了以中国为研发制造中心，服务面向全球的国际化产业链体系。

除了 ODM/OEM 产品开发外，赛尔美成立研究院和雾化研究中心，依托基础理论和电子结构创新，主攻雾化技术及材料科学、电子控制技术，自主开发具有核心竞争力的产品，满足客户和市场需求。



赛尔美研究院：致力于打造国际化、开放式协同创新产学研综合平台

赛尔美研究院以“引领行业创新、崇尚健康雾化”为理念，以“领导先进科技、培养顶尖人才”为宗旨，由基础技术研究院、预研中心、产业化中心三大模块组成，分别立足于新技术的研发、转化及应用研究。



赛尔美研究院构成

基础技术研究院

雾化原理
新加热材料
新材料制造

预研中心

新技术转化
量产可行性实现

产业化中心

产品端应用与测试
产品规模化生产



与知名高校及科研机构建立合作关系

赛尔美与华诚达、清华大学、哈尔滨工业大学等企业和高校合作成立雾化研究中心，同时内部成立研究院承接研究中心新材料、新技术研究的转化和量产的可行性实现，为雾化领域研究的全面布局沉淀了雄厚的技术基础。



华诚达

联合研发陶瓷芯



清华大学研究院

新材料、新技术



哈工大研究院

基础技术及运用层面

● 研发管理

赛尔美的发明成果涵盖了雾化芯、HNB、干烧产品结构、发热技术、烟油等领域。为保障研发工作稳步有序的进行，本公司制定了《设计和开发控制程序》，规定了公司产品设计和开发流程的运行和控制要求，对设计和开发的全过程实施控制，以确保产品满足顾客的需求和期望，同时符合相关法律法规的要求。

设计和开发过程包括立项阶段、手板阶段、工程试产、小批量试产及批量生产。研发工作由多个部门共同协作，完成新产品从立项、设计、测试及试产的全流程工作。其中，产品部负责立项需求输入以及立项申请；研发中心负责项目结构研发设计、可行性分析、确定产品规格；负责项目进度控制、品质中心负责进行产品测试及品质检验，并反馈待改善的品质问题；工程部负责进行试产，并汇总反馈新产品的生产问题。



5.2 知识产权管理

赛尔美不断提高发展知识产权事业的重视，持续加强科研人员知识产权的创造、转化、应用、保护的能力和水平，推动公司知识产权数量和质量双提升。

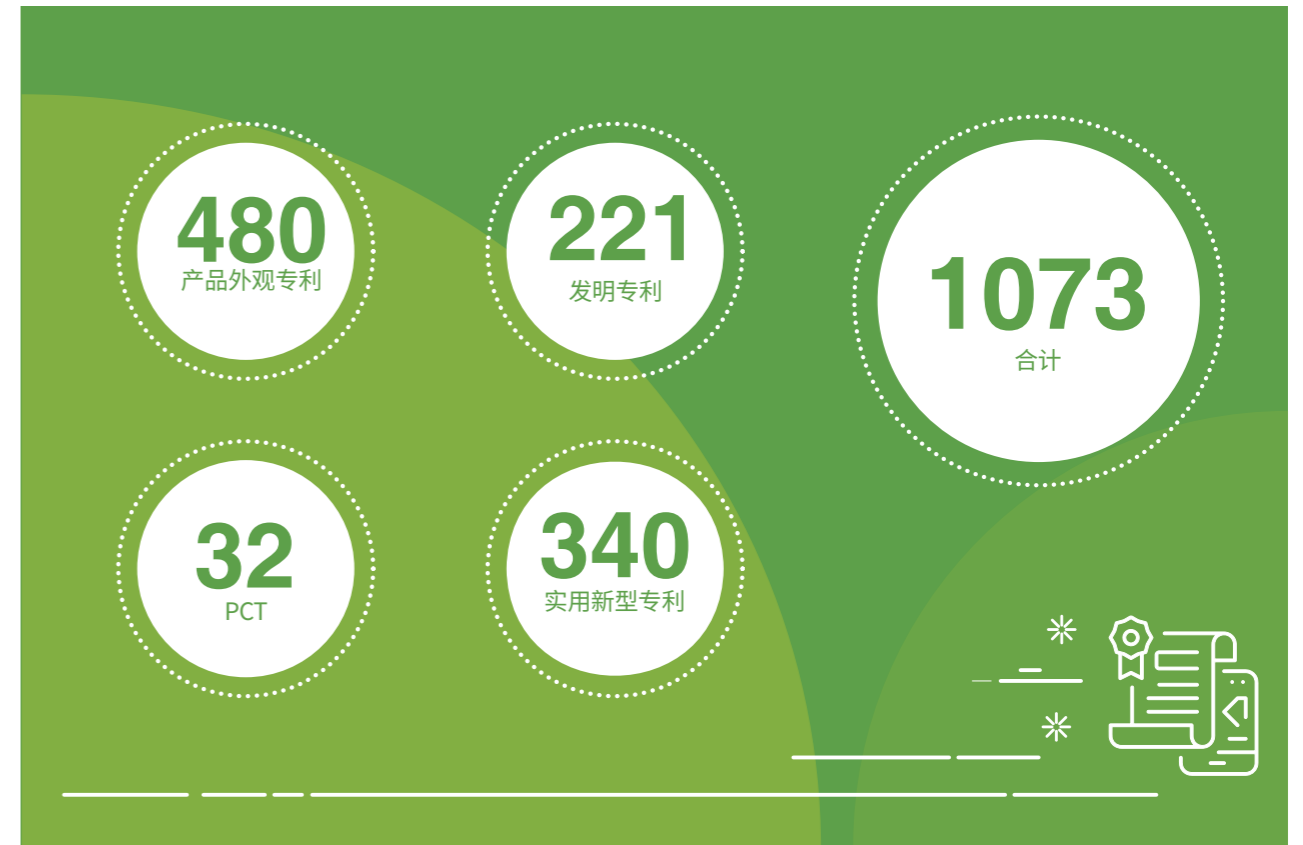
● 知识产权管理体系



赛尔美知识管理体系认证

公司严格遵循《中华人民共和国专利法》，依据《企业知识产权管理规范》制定内部《知识产权管理程序》《专利管理程序》《商标管理程序》《著作权管理程序》《知识产权风险管理程序》《知识产权争议处理程序》《知识产权奖惩管理规范》等制度，从知识产权管理的方针、体系要求、资源管理、运行控制、合同管理、检查、评审、分析和改进方面，建立知识产权管理体系，该体系通过了 GB/T29490-2013 知识产权管理体系第三方认证。

公司制定了《专利评审管理规范》和《专利激励管理规范》，明确了知识产权申报及审核流程，并对专利发明人进行奖励，以提高员工技术创新的积极性。我们在申报知识产权时，会依次进行内部初审、内部专利评审和外部评审，若知识产权审定未通过则退回给发明人，对资料进行补充和修改后，再次提供评审的机会。



报告期内，赛尔美共申请专利 495 件，获得授权专利 231 件。截止至 2022 年底，本公司共持有专利 1073 项，商标 250 项，著作权 12 项；相比于 2021 年底，专利数量增加 83.4%，商标数量增加 135.8%。未来，本公司将继续提高发明专利的占比。

知识产权审核流程：

1. 先由产权中心进行相关产权资料的内部初审
2. 初审通过后进入内部专利评审流程，由专家和相关人员进行多维度评审
3. 内部专利评审通过后，由外部专业的第三方进行评定



● 知识产权培训

公司持续开展知识产权相关培训，以提高员工的知识产权素养及保护意识。知识产权培训分为两类，一是业务性培训，在业务培训的同时将知识产权内容结合其中；二是公司每个月定期分享知识产权专业情报给所有的研发部门，有助于其了解目前的行业研发及知识产权动态。

● 知识产权保护

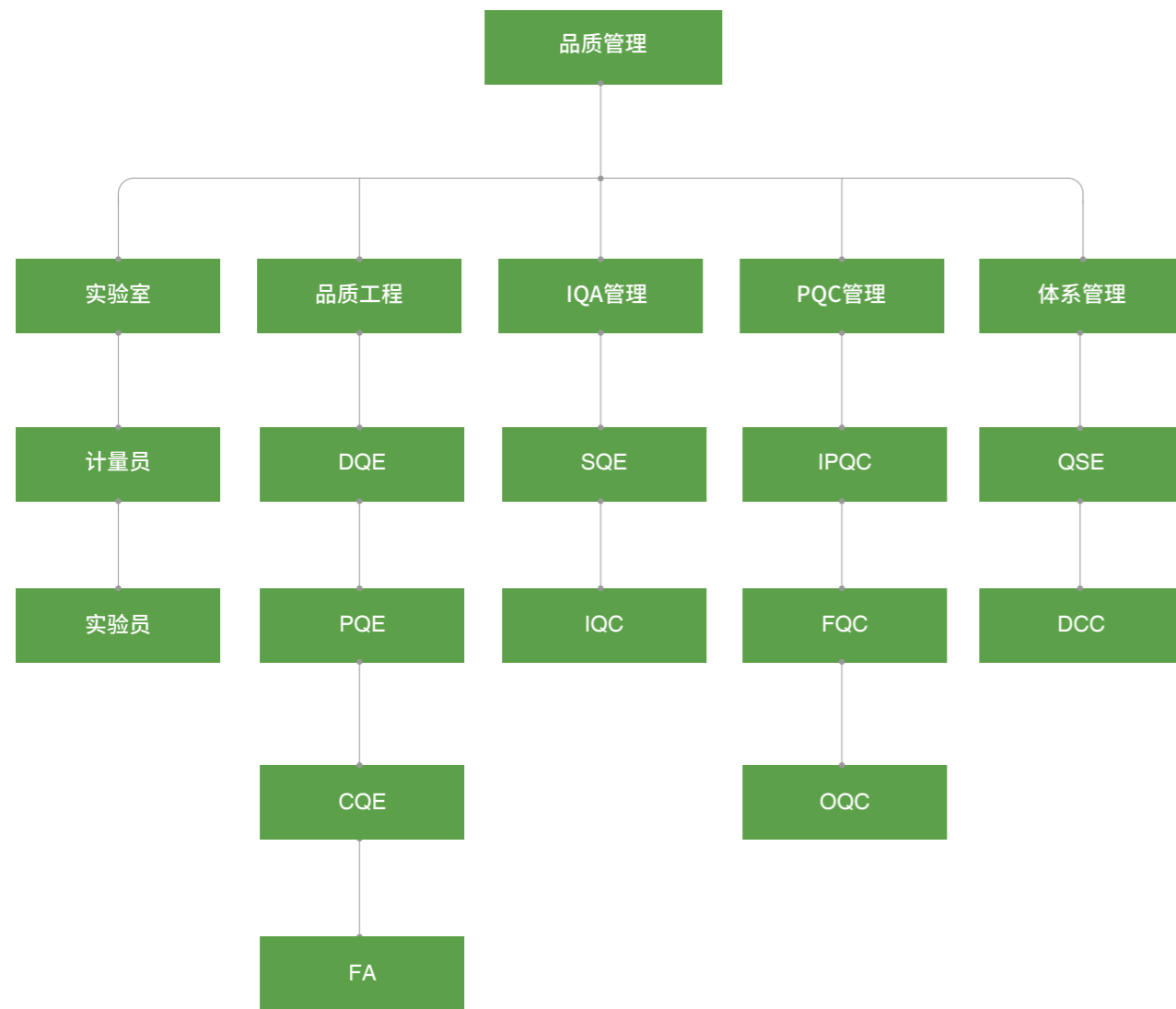
本公司积极关注自身知识产权风险的防范，建立防侵权管理机制，在产品发布前或进行海外参会时，会进行初步的知识产权检索和商标判断，以确认产品专利、外观等没有侵权问题；在产品正式上市前，对产品的专利风险点进行梳理和规避。2022 年共完成专利风险排查 19 次，为公司产品设计、研发、制造、销售等提供有力的支持。报告期内，公司未有因知识产权侵权被诉讼或产生法律纠纷的情况。

5.3 追求卓越品质

● 质量管理体系

赛尔美始终坚持产出高质量的产品，为顾客创造价值。本公司严格遵守《中华人民共和国烟草专卖法实施条例》《电子烟管理办法》等相关法律法规，我们建立了完善的品质管理体系，配置符合 CNAS/MEMKO/WEDP 标准的实验室，并配备行业顶级的生产硬件和环境，同时获得了多种质量管理体系认证，为生产制造和品质控制提供了强力保障，确保了赛尔美产品的安全性和可靠性。

赛尔美品质管理体系



赛尔美实验室CNAS认证



ISO 9001
质量管理体系认证



FDA cGMP QSR 820
美国食品和药品管理局的医疗器械
820 质量体系认证



ISO 13485
医疗器械质量管理体系认证

● 质量控制程序

赛尔美的品质中心主导产品质量把控,我们制定了内部《采购控制程序》《品质检验控制程序》《产品出货可靠性测试管理规范》和《统计技术控制程序》等一系列质量控制管理文件,规范了产品从设计、原料、制程、出货检验全流程中各关键节点的质量控制程序及质量标准要求。



对于设计控制,在项目的设计 / 工程阶段,专案团队成员可使用品质机能展开 (QFD) 鉴别客户需求,使用失效模式与效应分析 (FMEA) 手法分析潜在风险,使用实验设计法 (DOE) 量化制程变因与技术能力的极限等,以便执行设计验证,保证设计质量。



对于原料控制,研发中心制定采购品的标准及技术资料, SQE 负责制定原料检验标准 SIP, IQC 负责物料检验,须依据抽样检验管理规范、图纸、检验指导书、样品承认书等文件进行原料抽样检验,并根据 SIP 标准判定来料的品质,以保证原料质量。



对于制程控制,生产部在工程阶段实施制程能力分析以明确制程能力,在量产阶段使用制程能力分析了解制程状况或使用管制图进行制程偏差警示,以保证生产稳定性;在大规模生产前,由 IPQC 负责首件检验,须先确认制程首件的生产参数规格,并依照样品、图纸等文件抽检其物料及产品性能,制程首件检验合格后方可开始正式生产;在制程中,由 IPQC/FQC 对制程产品进行相关检验及测试。



对于出货控制,由 OQC 负责确认出货产品之客户、产品型号、品名、批号、批量等信息正确无误,并依据检验指导书、最新图纸等对出货产品之相关资料、外箱标签及包装进行查验,出货检验合格后方可通知仓储部准备出货事宜。

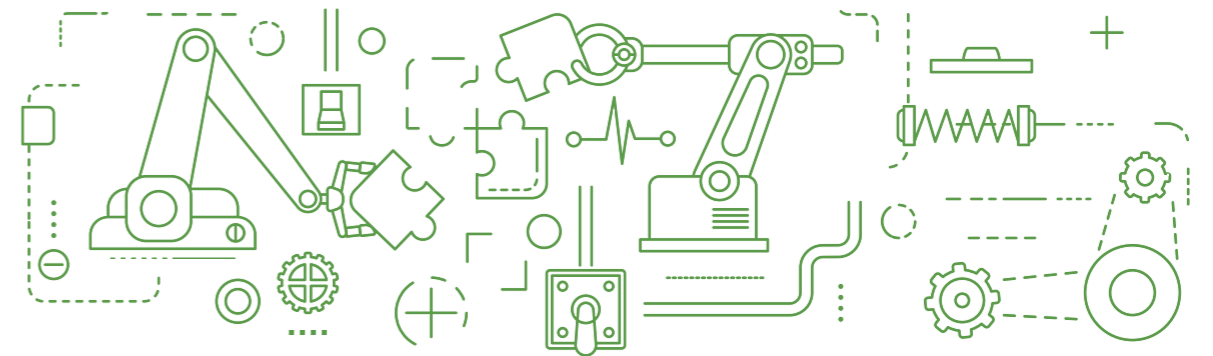
● 质量改善方案

本公司要求产品必须达到每个生产节点特定标准后方可流入下一作业环节。我们建立了完善的《纠正及预防措施控制程序》,若各环节的检验过程中出现不合格或不良品,工厂便会立即整改或返工,并进行记录存档,分析出现不合格的原因,根据出现的问题,制定详细的整改计划,减少后续出现同样问题。

IQC	IQC 负责来料检验、根据来料 SIP 标准初步判定, IQC 主管作最终判定。
SQE	SQE 负责主导来料不良原因分析,跟进供应商纠正及预防措施。
FQC	FQC 负责成品检验、根据成品 SIP 标准判定。
OQC	OQC 负责成品抽检、并作为成品出货判定。
PQE	PQE 负责在制品、成品的不良判定及主导不良原因分析,纠正及预防措施。

赛尔美产品检验、纠正及预防体系

赛尔美以自有质量控制管理体系为基础,设立了产品高质量目标,承诺将产品不良率控制在千分之三,同时每个生产部门亦根据产品特性和客户要求设立更严格的产品质量标准 and 合格率目标。



安全与责任

6.1 产品无害化

6.2 负责任营销

6.3 客户服务管理

- 优化客户服务
- 客户投诉处理
- 产品召回机制

6.4 信息安全保障

- 信息系统管理
- 保密协议管理
- 新产品保密管理



06. 安全与责任

6.1 产品无害化

赛尔美严格遵守《吸烟（公共健康）（修订）条例》等国内外各项法律法规与强制性标准，我们亦遵守国际卫生组织和监管机构的指引以及客户的要求，不使用任何禁用成分，努力提高产品的化学品安全属性。

公司禁止采购危害健康及环境的有害物质，原材料需符合RoHS/REACH(SVHC)等欧盟规定要求。我们制定了《环境物质管理规范》，其中要求对供应商进行有害物质调查，我们按规程让供应商定期提供最新版RoHS报告、REACH测试报告以及MSDS，在必要时要求供应商签核《不使用有害物质保证书》。另外，我们对与消费者接触的各种材料进行了美国FDA 21 CFR测试，极力保障产品的安全性。报告期内，赛尔美未发生有关产品和服务的健康或安全违规事件。

6.2 负责任营销

赛尔美十分重视旗下的产品对社会、客户及青少年的影响，并致力于以负责任的方式进行产品营销。我们遵守《中华人民共和国广告法》《中华人民共和国未成年人保护法》等业务相关的法律法规或道德标准。

公司制定了《电子烟警句标识规定》《国内销售电子烟警句、标志及说明书管理规范》等规章制度，规范了电子烟警句、标识及说明书要求，充分揭示电子烟的产品危害性及对青少年消费者的劝诫，我们确保所有营销活动（无论类型、形式或渠道）均合法合规且负责任地进行。另外，本公司采取力所能及的手段防止未成年人接触、购买或使用我们的电子烟产品，我们从产品设计和产品包装的角度为未成年人提供充分保护。

6.3 客户服务管理

● 优化客户服务

赛尔美不仅竭力生产高质量产品，也努力成为行业中客户服务质量的领导者。我们秉持以客户为中心的服务理念，持续提升售前、售中、售后的客户服务水平，全方位理解和满足客户的需求，积极进行客户沟通交流，不断提升客户服务满意度和客户需求响应效率。



售前：我们深入了解客户需求，通过调研客户所在地的市场现状和行业发展趋势，洞察目标消费者在健康、口味、容量、设计等方面的喜好，深入讨论并合理规划产品开发方案，以便向客户提供更加贴合其需求的产品，切实从产品角度提升客户满意度。



售中：我们与客户建立良好的沟通渠道，除了与客户进行日常业务沟通、举办产品研讨会等，我们还通过现场拜访重点客户、参加海外展会、积极组织客户团建等方式，深入了解客户诉求和痛点，了解客户的产品设计理念和市场布局，持续不断的为客户创造更多价值。



售后：我们开展客户满意度调研，每年至少一次针对产品质量、供货时间、包装、外观以及销售服务等事项邀请重要客户进行满意度打分，深入理解客户需求及建议，并有针对性的根据满意度调查结果制定内部产品优化方案或运营整改措施，以更好地获取客户信赖。

2022年度，赛尔美总共对7家客户开展满意度调查，平均得分96.98分，与上一年度相比平均得分有所提高。



对于产品设计，我们在电子烟产品上特别设置了童锁功能，以防止未成年人误吸电子烟产品。



对于产品包装，我们在所有电子烟的包装盒或说明书上，提醒消费者产品含有尼古丁成分，且仅供成年人使用，以劝阻未成年人购买。



就所提供产品及服务的健康与安全、广告、标签及隐私事宜以及补救方法方面，报告期内，本公司未发生涉及产品和服务信息与标识的违规事件或涉及市场营销的违规事件。



● 客户投诉处理

赛尔美认为建立完整的客户投诉、反馈处理流程，是切实优化客户口碑的良好手段。我们制定了《客户反馈控制程序》《客户投诉处理控制程序》等内部制度，明确对客户服务的标准化要求，最大程度保证客诉渠道通畅、处理及时公正。

我们对客户投诉进行分类管理，将产品投诉具体划分为三类，并有针对性的采取不同的处理方案，具体投诉类型和处理方案包括：

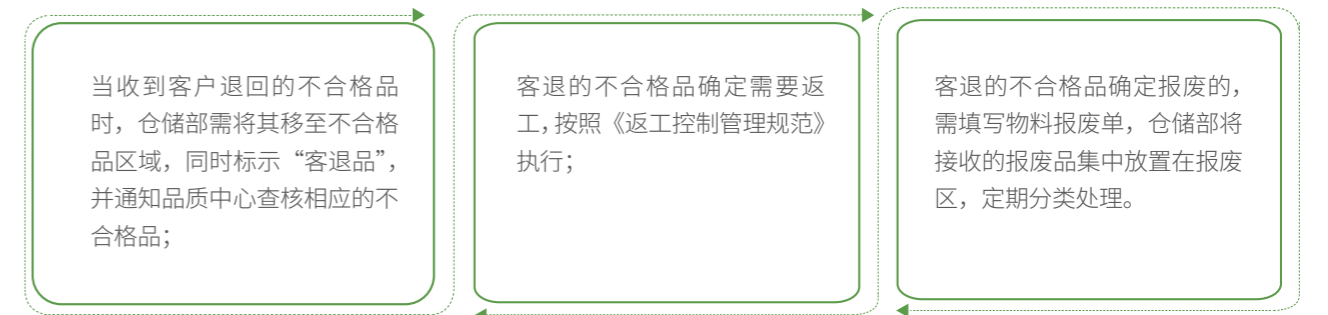
I类 (一般不满意投诉)	即不涉及健康、安全或疾病风险的投诉，当对于一个批次或者产品的I类投诉大于等于三次时，公司将展开审查和调查。
II类 (非疾病投诉)	即涉及不符合产品规格或要求的投诉，公司将根据产品是否存在异物、产品的包装问题或变质情况决定是否开展调查。
III类 (疾病投诉)	即涉及健康、安全或疾病事件的任何投诉，公司将查看和评估潜在的严重不良事件报告，对所有相关的投诉进行调查。

对于II类和III类的投诉，投诉报告将被提交给质量部门，以确定是否需要进行投诉调查。一旦提交III级疾病报告，投诉将由合格人员查看和评估潜在的严重不良事件报告。当观察到严重不良事件时，将遵循“严重不良事件报告”程序进行处理。

除了复杂的客诉问题外，正常情况下客户质量工程师应于7个工作日内汇整完成客诉调查报告，交由品质经理审批，并将最终客诉报告反馈给相应客户。

● 产品召回机制

赛尔美深知规范产品召回流程，及时处理客户产品质量问题，是优化客户体验的重要环节。我们制定了《召回控制程序》和《不合格品控制程序》，对产品召回的类别、部门职责、处理流程做出了详细的规定，为客户提供全方位的质量保障。



另外，为了测试召回程序的有效性，并确保成品和/或原材料能够及时、有效地进行跟踪及追溯，我们每半年举行一次“模拟召回”行动，提高工作人员对于召回工作的熟悉程度。报告期内，我们未发生产品召回事件。

6.4 信息安全保障

● 信息系统管理

赛尔美尊重客户权利，高度重视对客户隐私的保护，严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》《欧盟数据保护条例》等国内外相关法律。本公司建立了《保密管理程序》，完善信息安全和用户隐私保护相关的政策和管理机制，从信息存储与传输管理、运行系统权限控制、跨部门信息保密管理等多方面规避信息安全风险，保护客户隐私，确保公司业务合规、高效、稳定地运营。

在信息存储与传输管理方面，公司制定了《信息资源控制程序》《IT设备控制程序》《数据开发利用管理控制程序》《信息安全控制程序》《计算机网络管理制度》《数据机房管理制度》《信息安全管理程序》《信息安全应急响应预案管理制度》《介质管理制度》《项目信息安全管理程序》《个人隐私管理制度》《信息安全事件管理制度》和《数据安全管理制度》等制度，依照 ISO 27001 信息安全体系要求，严格管理数据的生产、传输、使用、保存、备份、销毁等操作环节，全方位、全流程地提高自身网络安全保障并减低遭受网络攻击的风险。我们还积极配合客户完善信息安全审核、保密性审核，通过严密的信息保护系统，有效防范信息泄露、计算机病毒、非法入侵引起的信息风险，确保信息安全。

在运行系统权限控制方面，公司针对商业秘密，如客户信息、供货商信息、财务信息等，已建立严密的信息保护系统，公司内部文件管理采取加密管理，对不同安全保密级别的岗位人员实行分级管理，严格管理数据接触权限，内部员工需填写《IT权限申请表》，客户申请查询数据需填写《客户平台访问登记表》。

● 保密协议管理

同时，本公司高度重视与业务伙伴进行保密协议的约定。在公司外部，上游供应商和下游客户都需签署相应的保密协议；在公司内部，公司资料和客户资料涉及到的人员也需签订安全保密协议，确保了在公司业务的各个环节完整有效的信息安全管理。

● 新产品保密管理

另外，为加强对新产品的信息保密管理，本公司为新产品配备了独立的产品导入车间，并通过全天 24h 运行的监控系统对新产品导入车间进行监控，同时留存监控记录，以便有效规避机密信息泄露风险。报告期内，公司未发生与侵犯客户隐私或泄露客户机密信息相关的事。





绿色与发展

7.1 应对气候变化

- 治理
- 战略
- 风险管理
- 目标与指标

7.2 打造低碳产品

7.3 能源及资源管理

- 能源管理
- 水资源管理

7.4 污染物管理

- 废气处理
- 废水处理
- 废弃物处理



07. 绿色与发展

7.1 应对气候变化

气候变化是全球企业需共同面对的议题，中国政府也在积极落实“双碳”目标，促进企业绿色低碳转型。在建立长期气候变化应对能力并推动自身向低碳经济转型的过程中，我们意识到公司在有序开展业务的同时，还需将气候相关风险与机遇带来的潜在影响融入到公司战略中，以更有效地确保业务的连续性与可持续性。因此为确保业务的可持续发展，本公司参考气候相关财务信息披露工作组（TCFD）的披露建议，初步识别并评估与自身业务相关的气候风险以及机遇。同时，本公司持续梳理统计并披露运营相关的碳排放数据，并同步制定减碳目标、优化双碳路径规划，以降低温室气体排放带来的负面影响，合理应对气候变化带来的冲击。



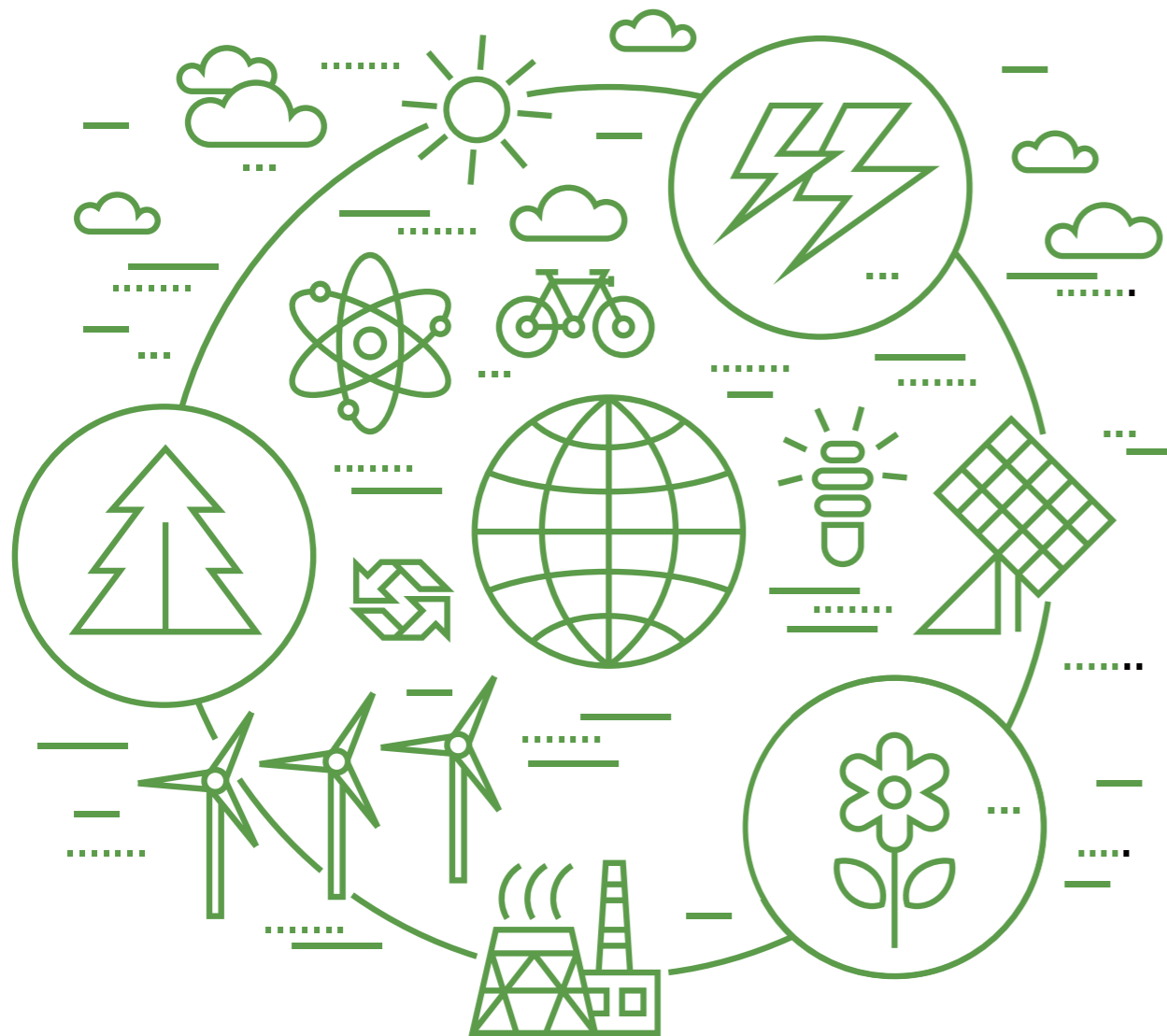
● 治理

赛尔美认识到，系统全面的管理机制是将可持续发展融入公司运营和管理的基石。在董事会层面，董事会负责监督公司与可持续发展有关的实践、政策、程序、战略和举措，包括环境和供应链。董事会每年结合战略计划审议可持续性问题。ESG管理小组会监督和关注影响公司可持续发展实践、政策、程序、战略和举措的趋势与问题。ESG执行小组负责实施与可持续生产、可持续供应链和可持续社区相关的项目和倡议，以支持赛尔美的可持续发展战略。

● 战略

赛尔美深知，气候变化会给整个价值链带来潜在的风险和机遇，并影响我们的业务战略、运营和财务业绩。本公司根据中国的宏观环境、行业特点和我们的商业模式，细化了与气候相关的重大风险和机遇。我们还阐述了有关缓解气候风险的应对措施，以便从业务的不同方面管理风险并寻求机遇。风险管理部分进一步阐述了风险识别、评估和管理的过程。

本公司基于业务特点识别出以下短期（1~3 年）、中期（3~5 年）、长期（5~10 年）与气候变化相关的物理风险和转型风险。气候风险中，物理风险是指与气候变化的物理影响相关的风险，包括事件驱动的影响和气候模式的长期变化。潜在的后果包括对房舍的破坏、运营和供应链的中断，以及劳动力健康和安全问题；转型风险来自加强减碳工作的需要，包括政策和监管变化、技术进步、市场转移和声誉影响。这些风险给公司带来了不同程度的财务和声誉风险。



分类	时间范围	气候相关的风险	与我们相关的潜在影响	
物理风险	急性	中长期	高温、台风、洪水等极端天气事件频发	<ul style="list-style-type: none"> • 电力短缺导致生产能力下降 • 用水压力加剧、循环管网内供水不足导致运营成本新增 • 生产设施损坏导致成本的新增 • 健康安全隐患增加，雇员遭受极端天气而伤病缺勤，导致生产能力下降且劳动力管理成本增加
	慢性	长期	海水酸化、海平面上升等气候模式的变化加剧	
		长期	平均气温上升	
转型风险	政策和法律	短期	提高温室气体排放定价	<ul style="list-style-type: none"> • 合规成本增加
		短期	加强排放披露义务	
		短期和中期	对现有产品和服务监管	
	科技	中长期	向低排放科技过渡的成本	<ul style="list-style-type: none"> • 高耗能设施的提前淘汰 • 太阳能发电等新设施的支出 • 采用 / 部署碳捕获和储存科技的成本
		长期	选用温室气体排放低的清洁能源电力替代现有电力使用	
	市场	短期	原材料 / 服务成本增加	<ul style="list-style-type: none"> • 由于原材料（如外购塑料和金属）/ 服务价格的变化导致生产成本增加 • 人才管理和规划的负面影响（比如，人才流失）导致公司盈利能力下降 • 股东可能会放弃投资电子烟相关业务
中长期		利益相关方关注度或负面反馈的增加		

为我们基于自身业务发展目标与规划，积极参考 TCFD 的建议，在资源效率、能源来源、产品与服务、市场以及业务发展韧性五个方面识别出了以下气候相关机遇。

类别	气候相关的机遇	与我们相关的潜在影响
资源效率	<ul style="list-style-type: none"> 提升能源效率 设备节能优化 	<ul style="list-style-type: none"> 提高生产效率 降低运营成本
能源来源	<ul style="list-style-type: none"> 使用清洁能源，例如太阳能发电 政府对使用清洁能源的财政支持 参与碳市场 	<ul style="list-style-type: none"> 减少未来化石燃料价格上涨的风险 减少温室气体排放，降低碳成本新增的风险 增加资本吸引力（例如，投资者青睐低排放生产商）
产品与服务	<ul style="list-style-type: none"> 通过研发和创新开发低碳生产科技 客户倾向于选择使用低碳排放的供货商 	<ul style="list-style-type: none"> 通过推广低碳生产科技和使用清洁能源新增客户，提高收入
市场	<ul style="list-style-type: none"> 使用政府给予的激励措施 	<ul style="list-style-type: none"> 通过与地方政府合作进入新兴市场实现收入的增加
业务发展韧性	<ul style="list-style-type: none"> 参与可再生原料开发计划并采取节能降耗措施 增加产品的多样化 	<ul style="list-style-type: none"> 利用先进的绿色原料 / 低碳生产科技确保我们的业务发展韧性，以实现收入的增加

为了降低未来气候变化给业务造成风险的可能，本公司基于已识别的气候风险及影响，制定极端天气应对政策，对于实体风险和转型风险中的各种可控风险采取有针对性的应对措施，致力通过气候风险管理降低其对业务的负面影响，进一步提高发展韧性，抓住发展中的机遇，打造可持续发展模式。

● 风险管理

赛尔美重视风险管控及内部控制，已建立风险管理体系，聚焦重大气候风险管控，持续优化风险管理模式，以不断契合并维护我们的业务运营。我们根据 TCFD 的建议进行了风险筛选，以确定与气候相关的风险和机会，同时考虑到行业气候相关的趋势、我们的业务状况和发展战略，以及内部和外部利益相关者提出的担忧。赛尔美多元化战略为应对气候相关风险带来的影响提供了一定程度的弹性。以下是我们如何在现有的风险管理措施下管理与气候有关的风险。

实体风险应对措施

电力短缺	<ul style="list-style-type: none"> 安装光伏发电系统，进行电力储备 制定生产应急预案，配置备用发电机 及时调整生产工作安排，尽力缩减负面影响
用水压力加剧	<ul style="list-style-type: none"> 项目厂区推行节水工艺以缓解业务用水压力
生产设施损坏	<ul style="list-style-type: none"> 对生产设施开展日常维修检查，保证良好运行状态 为生产设施等资产购置自然灾害保险
健康安全隐患增加	<ul style="list-style-type: none"> 针对各类极端天气预先安排相应的生产运行方案，提早储备应急物资 定期进行安全培训及应急演练，提高员工的事故预防和处理能力 采取高温防暑措施，为员工提供高温补贴及降温措施等 及时调整员工工作时间，并为其购置人身安全保险

转型风险应对措施



合规成本增加

- 实时关注业务相关的法律法规及政策变化情况，加强与监管部门的沟通联系，以配合政策变更要求，及时制定合理的应对方案
- 开展碳排放数据收集和计算工作
- 在设计研发、材料采购、生产制造、原辅料使用等过程中，全面考虑减少产品碳足迹

高耗能/高污染排放设施提前淘汰

- 推行降本增效和节能减排生产工艺，引进新型环保设备和厂区资源 / 能源监控系统，减轻业务对资源的消耗和对环境的影响
- 通过安装分布式光伏系统、购买可再生能源电力推进能源结构转型，降低外购能源成本
- 使用绿色制冷剂替代传统制冷剂，有效降低温室气体排放

原材料/服务成本增加

- 取用电子无纸化办公系统，减少资源消耗
- 产品物流方式由空运改为海运，提高运输效益及降低碳排放量

新型生产技术的研发支出增加

- 以科技推动发展，以创新促进生产，积极开展科研成果的应用转化，利用新型生产或环保技术提高能效并减少污染物排放，通过提高运营收入降低研发支出和环保投入的占比

目标与指标

中期

2030年：试点基地实现碳中和

长期

2050年：自身运营范围实现碳中和

赛尔美持续开展温室气体盘查工作，自行核算公司实际生产经营过程中的温室气体排放量。2022年，本公司的报告范围内两个基地的温室气体排放情况如下所示：

温室气体	单位	2022
范畴一	吨二氧化碳当量	489.64
范畴二	吨二氧化碳当量	1,740.15
总量	吨二氧化碳当量	2,229.79
总强度	吨二氧化碳当量 / 人	0.85

注：

1. 本公司温室气体排放主要源自外购电力使用、化石燃料燃烧、制冷剂使用等所造成的排放，涉及的温室气体种类包括二氧化碳、甲烷、氧化亚氮。
2. 本年度公司温室气体排放量计算中，电力排放因子选取 2022 年度全国电网平均排放因子，化石燃料热值来源于《中国能源统计年鉴 2014》，全球增温潜势值 (GWP) 来源于联合国政府间气候变化委员会 (IPCC)《第 6 次气候变化评估报告 (2021)》。



7.2 打造低碳产品

我们将绿色环保理念深植于产品生命周期，从设计研发、材料采购、产品生产等环节践行可持续发展理念，持续致力于可降解材料及可回收材料等环保材料的开发和使用。在原材料采购、使用和产品生产过程中，我们亦不断探索、验证低碳材料，不断简化产品设计与生产流程，减少资源和能源消耗，为客户提供低碳、环保、绿色、健康的产品。

设计理念：一般电子烟是塑胶外壳制成，这类外壳材质难降解，并需要特定的设备回收再利用，且回收过程产生的污染较大。为减轻产品对环境带来的负面影响，赛尔美研发了一款使用环保降解材料的电子烟产品——91220。

产品结构：这款 91220 产品采用纸类外壳代替塑胶外壳，其内管包住内部雾化结构及烟油，装上吸嘴后，置于纸筒内再盖上纸筒盖，实现利用“纸筒+纸筒盖”代替塑胶外壳的目的。

产品优势：纸类材质可降解回收，既增强了产品的环保属性，又便于开发多样化的产品图案及颜色，丰富了产品的外观设计。

7.3 能源及资源管理

本公司将资源节约理念融入生产全过程，采取多种举措降低能源和水资源消耗，在降低生产成本的同时减轻对环境和天然资源的影响。我们高度重视节能减排工作，将提高能源与资源使用效率作为增强企业竞争力的有效途径，我们不断挖掘节能改善空间，推行了多种节能减排方案，通过实际行动积极响应国家的节能政策。

能源管理

赛尔美以节能减排、协同增效为目标，不断强化能源管理水平，提高能源利用率。我们制定了《节能降耗管理制度》，有序进行设备升级改造，逐步淘汰高耗能设备，主要通过实施工艺改进及优化管理等措施，减少能源消耗。我们还建立了节能目标责任制，将节能目标完成情况纳入员工绩效考核范围，定期进行节能检查，以推动节能减排工作的落地。

2022 年度，公司施行的节能减排方案包括：

01 LED灯替换日光灯节能提案改善

工厂车间的天花板、生产线及办公室等区域照明原来均采用传统老式日光灯，存在寿命短、频闪、配件多（镇流器、启辉器）、耗电量大等缺点，随着公司高速发展，规模持续扩大，用电量日益加剧，为响应节能降耗政策，减少用电量，我们将日光灯更换为 LED 灯。替换后，使用 LED 照明每年将可以节约电费 82368 元，达到节能降耗，减少成本支出的效果。

02 LED市电照明射灯改造太阳能射灯节能提案改善

厂区、宿舍楼顶夜间照明部分区域原来均采用市电 LED 照明射灯，需铺设大量管线，功率大，数量多，照明时间长，维修维护成本大，为落实节能降耗计划，我们将市电照明灯改造为同等亮度 LED 太阳能射灯。通过更换 LED 太阳能射灯，使用太阳能进行照明，不产生电能消耗，每年可节约费用 35533 元。

03 空压机余热回收节能改善

空压机在运行过程中，电能对空气做功转化为空气能约占 20%，其余 80% 转化为空气热量排放到大气中，造成能源极大浪费。在排放的热量中，约有 80% 可以回收利用，我们通过加装换热装置将 2 台空压机改造成热水供应系统，给公司宿舍提供热水，以实现废弃能源回收利用，减少电能消耗，节能减排。

04 空压机工频改变变频节能改善

工频空压机的主机启动时电流过大，空载和卸载时严重浪费电能，且噪音过大，不能保持恒定工作压力，为解决上述缺点，我们为工频空压机加装了一套变频控制系统，实现变频加减载，使其空载时处于待机状态，以节约能源，提高经济效益。

05 空调冷却塔-机组联动运行提案改善

中央空调因设计原因，风柜机组和冷却塔不能同步运行或停止，导致冷却塔及冷却泵未能及时启停，造成能源损失及设备损耗情况，我们通过把所有类似的风柜机组用信号线将冷却塔、控制柜联通并设立控制箱，达到开启其中一台机组，冷却塔立即启动，而关闭最后一台风柜机组时，冷却塔立即关停，从而解决上述损耗问题，并同步获得改善效益 38548 元。

本年度，公司的能源消耗情况如下表所示：

能源	单位	2022
直接能源		
天然气	立方米	25,193.00
液化石油气	千克	9,480.00
汽油	升	6,233.91

能源	单位	2022
间接能源		
外购电力	千瓦时	3,051,290.80
综合能耗	千克标煤	1,037,234.19
综合能耗强度	千克标煤 / 人	397.56



● 水资源管理

赛尔美认识到水资源管理对企业的可持续发展及环境的可持续性都有着深远的影响。公司所有厂址均不在或邻近水资源保护区，生产和生活所用的淡水均来自市政供给。各厂址的生活污水按要求处理后达标排入市政管网及生产废水统一收集后交由有资质的第三方外运处置，不外排。本公司未因取水及排放给当地水源带来负面影响，同时公司业务所处地区水源充足，不存在取水压力。

本公司为加强合理用水管理，制定了《水资源管理规范》，致力减少水资源消耗。我们在生产及办公区域推行适用的节水措施，由 EHS 部门负责进行节水监测，组织编制公司节水专项规划及年度节水计划，分解节水指标，并核算指标完成情况，同时进行节水考核，确保节水任务的落地。而且，我们还注重用水设施的日常巡检工作，以减少水泵、管道、阀门等跑冒滴漏现象。

另外，我们不断倡导员工提高节水意识，开展节水宣传与培训，每年开展“节水宣传周”活动，在公司内宣传推广节水典型案例，培养“节约型”企业文化。

7.4 污染物管理

赛尔美通过 ISO14001 环境管理体系认证，公司已具备标准化的环境管理体系，以及结构化的环保运行机制。通过环境管理体系的实施，采用系统化的方法，加强环境管理，在遵守国家相关法律法规及其它要求的前提下，使公司的环境绩效不断提高。

我们对公司的生产及运营活动进行全面分析，识别并评价环境影响因素，制定环境目标、指标和管理方案，确保符合法律法规要求并持续改进。公司重视对环境合规的日常管控，在生产过程中，所有产生污染物的环节，均按照相关要求设置了符合标准要求的污染物处理设施或采取了合规的处理措施，确保所有环境污染物均达标排放及合规处置。我们严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国环境影响评价法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等法律法规要求，在所有工厂展开环境影响评价并获得环评批复。

公司建立健全环境污染事件应急机制，编制《突发环境事件应急预案》并采取分级响应机制，且设置应急响应程序和指挥系统，以不断提高企业对突发环境事件的应急反应速度与综合处置能力，最大限度地预防和减少突发环境事件的发生及其造成的损害。2022 年，公司未发生重大环境污染事故，无任何违反环境法律行为，未受到环境监管部门处罚。



赛尔美 ISO 14001 环境管理体系认证

● 废气处理



本公司产生的主要废气主要包括锡及其化合物和挥发性有机物（VOCs），其排放源分别为：

- ▶ 锡及其化合物：由项目焊接、维修工序产生；
- ▶ 挥发性有机物（VOCs）即非甲烷总烃，具体包括：i. 电子烟油（有尼古丁、苯甲酸、香精，并用丙二醇、丙三醇等），由项目混合搅拌、抽检工序产生；ii. 水性墨水挥发的乙醇、2-丁酮，由项目喷码工序产生。

本公司的废气处理措施为在废气产生工位设置集气装置，将废气有效收集后经废气净化设备（过滤器+两级活性炭吸附装置）处理达标后由高空排气筒排放。同时项目生产车间为封闭车间，全封闭式负压排放，所有开口处（包括人员或物料进出口处）均呈负压状态，可有效防止废气无组织逸散。公司业务的废气排放强度较小，排放方式为有组织排放，对周围大气环境无明显影响。

报告期内，我们实现废气 100% 处理，100% 达标排放。

● 废水处理



本公司产生的废水包括工业废水和生活废水，其排放源和处理方式分别为：

- ▶ 工业废水是由项目烟油灌装机、注油机及装烟油器皿清洗工序而产生，清洗废水主要污染因子为 COD、BOD5、SS、NH3-N。我们将清洗废水统一收集在设有遮雨盖的废水收集桶中（塑胶桶），达到拉运量时，定期交由具有处理资质的单位统一拉运处理，不外排；
- ▶ 生活废水主要来源于员工办公生活污水，经厂区自建化粪池预处理后排放到市政管网。

报告期内，我们实现废水 100% 达标排放。

● 废弃物处理



本公司产生的固体废弃物包括危险废物、一般工业固废以及生活垃圾，其废物种类和处理方式分别为：

- ▶ 危险废物包括项目设备维护保养过程中产生的沾有废机油的容器、废弃的含油抹布及手套、含水性胶水 / 水性油墨的废包装物、活性炭吸附装置产生的废活性炭。我们利用专门容器将危险废弃物集中收集，并分类暂存在危险废物暂存间。我们定期委托有资质的危废处理单位拉运处理处置，不外排。危险废物转移过程按照国家有关规定填写危险废物转移联单。
- ▶ 一般工业固废为项目生产过程中产生的废封口膜、标签纸边角料、锡渣、废无尘布、废复合包装等资源性废物。我们将其分类收集，并设置废弃物标识，交由专业公司回收利用，同时建立固废管理台账。
- ▶ 生活垃圾：员工工作及生活所产生的生活垃圾，我们将分类收集后避雨堆放，并设置标识，交由环卫部门及时清运至垃圾处理场作无害化处理。

报告期内，我们实现固废合规 100% 处理。



行业与协作

8.1 供应链管理

- 物料与采购管理
- 供应商全流程管控

8.2 负责任供应链

- 供应链可持续管理
- 冲突矿产管理



08. 行业与协作

8.1 供应链管理

稳定、可持续的供应链是赛尔美为客户提供优质产品和服务的重要基础。本公司努力确保供应链管理过程严格遵守适用的法律，我们制定了《采购控制程序》《供应商管理控制程序》《供应商分级管理规范》等相关管理政策，规划采购模式，明确供应商准入考核、评估监督和退出等方面的详细规定，进行供应商分级管控，以减少供应链风险。

● 物料与采购管理

在采购方面，本年度公司优化了物料采集和采购管理模式，并通过管理优化完成了降价达成率 1% 的目标。

- ▶ 对于物料采集，因电子烟行业的特殊性，原料需求的波动较大，无法像其他消费品类进行长期性采购，我们主要通过物料集采的形式，集中采购大型项目的部分物料，如 91122 材料等。
- ▶ 对于采购管理，公司本年度新增了针对国际大客户的项目采购管理。我们针对 S01 国际大客户专门设置岗位和部门，进行开发采购专项管理，同时还新增了战略量产采购管理模式。

● 供应商全流程管控

在供应商管理方面，本年度公司强化了供应商的分类分级管理制度，有针对性的对各级供应商进行全流程管控，并开展了 TOP20 降本推动工作。

- ▶ 供应商调查：在供应商准入前，赛尔美对供应商的商务资质、成本控制能力、质量能力、技术能力、生产交付能力、服务能力等进行综合调查评审，以判断其是否满足公司的要求；并对供应商进行风险评估。
- ▶ 供应商准入分类：按照物料对料对成品的安全、功能影响及采购市场的程度，将供应商分为 I、II、III 三类，并针对不同类别的供应商分别制定评估准入条件与流程。其中 I 类供应商指部品失效将直接影响产品的安全性并会对终端用户的使用引起重大风险的零件供应商；II 类供应商指部品的失效或瑕疵将影响产品功能及外观，但不会对终端用户引起安全风险的零件供应商；III 类供应商指除 I 类及 II 类以外的供应商。对于 I 类和 II 类供应商，公司不仅会收集其相关证件（如营业执照、ISO 证书、产品认证或其他资质文件等）、进行样板批核、开展评审，还会对其进行现场审核。
- ▶ 供应商评审分级：由赛尔美的供应链中心主导，并与研发中心、品质中心一起，基于供应商实力和供货情况，并结合供应商评审综合实绩及表现对供应商进行等级划分，将各类供应商资质等级分为 A、B、C 三级。

- ▶ 供应商降级淘汰：基于赛尔美的评分制度，当供应商的评级达到 B 级以上（即 80 分）可以进入系统，目前 B 级供应商的比例达到 7 成以上；60 分以下供应商不具备导入资格，必须经过整改并重新评定，70 分以上可以导入，但批量较小，或提供三个月的试用期，连续 10 批品质合格验收入库可以逐步升至 B 级。三个月整改期仍未通过将三个月内不做再次审核。为了配合客户将导入新的供应商，也会适当导入 C 级供应商。2022 年 5 家以上供应商从 B 级升入 A 级。
- ▶ 供应商沟通：在供应商日常管理过程中，公司随时会和供应商互相反馈工作建议和成果，以便提高采购产品质量，稳定供应商队伍，建立长期互惠的供求关系。





另外，2022 年末开始，赛尔美建立专项团队，对排名前 20 的大型项目开展采购降本工作，推动供应商节约成本，提高业务效率，具体成果将于 2023 年 ESG 报告中呈现。

8.2 负责任供应链

随着利益相关方对于供货商公开信息披露和供应链审查的要求越来越严苛，本公司已充分意识到预防供应链环境及社会风险对于公司可持续发展的重要性。

● 供应链可持续管理

我们通过制定《供应商可持续管理规范》在其中纳入劳工管理、职业健康与安全、环境保护、合规运营等要素，不断完善供应链管理措施，加强供应链的可持续性，以实现与供货商的协同发展，建立一个可持续、具有生态意识的商业生态系统。赛尔美施行供应商社会责任审核计划，部分供应商已通过 RBA 审核及 SA8000 审核。本公司对负责任供应链的可持续管理要求包括：

-  员工权益：尊重工人权、自由选择雇佣、禁止雇佣童工、保护未成年劳动力、禁止强迫劳工、非歧视等；
-  健康与安全：取得必要的健康和安全生产许可 / 资质、提供员工防护设备、开展健康安全培训、保证工作环境卫生等；
-  环境保护：取得必需的环境许可 / 资质、遵守有关禁用或限用物质的法律法规、优先使用环保材料、节约能源、预防环境污染等；
-  合规运营：遵纪守法、诚信廉洁、尊重知识产权、保护隐私及数据安全等。

另外，我们计划开展供应链的生态整合，匹配符合公司发展的供应商，对其提出认证要求，导入前供应商应配合公司进行可持续审核，使公司了解供应商是否通过相关认证，以支撑赛尔美的国际类项目发展。同时，我们还推进二级供应商可持续审核计划，加强供应商管理和升级，通过走访调查，筛选有可持续认证的供应商。

● 冲突矿产管理

赛尔美高度理解与重视冲突矿物相关的人权和环境问题，因此制定了《冲突矿物管理规范》，由采购部制定冲突矿物管理政策和声明，规划公司冲突矿物应对方案；同时由品质中心及时解读冲突矿物相关的法律法规及客户要求，制定解决方案以减少和转移相关风险。

本公司采取多种措施禁止采购或使用 3TG 冲突矿物金属产品：

- ▶ 我们在新供应商建档时，同步签订品质协议，其中明确规定了不可使用冲突矿物金属产品；我们要求供应商配合填报《冲突矿物报告模板》调查表，并签署《无冲突金属宣告书》；
- ▶ 2022 年，我们已经完成了对 AVL 名录中所有厂商的 CMRT 调查，并保存了调查清单，调查显示赛尔美厂商未有采用和使用刚果民主共和国的产品；
- ▶ 2022 年，针对 3TG 产品，我们已经完成了对含 Ta, Sn, W, Au 成分的产品追溯工作，我们追溯产品来源至冶炼厂，并将产品链接到冶炼厂的 ID 号及对应地址；且保留了具体调查内容的清单。

本公司还在内部定期展开冲突矿物的培训，提高员工对冲突矿产的管理意识与能力。公司在原材料采购中严格遵守负责任矿产协议（RMI）、无冲突采购倡议（CFSI）和经济合作与发展组织（OECD）的《OECD 受冲突影响地区和高风险地区矿物责任的供应链尽职调查指南》。赛尔美承诺，本公司及我们所有供应商不采购任何不支持任何直接或间接资助或支持受武装冲突影响的地区的冲突矿物。

另外，本年度，赛尔美供应链中心和研究院共同进行工作规划，计划于未来开展绿色供应链相关工作，携手上游供应商一同低碳转型，打造可持续的绿色产业链。





伙伴与关怀

9.1 员工雇佣与管理

- 雇佣原则
- 拒绝童工和强迫劳工
- 平等、多元化和反歧视

9.2 员工薪酬与福利

- 员工薪酬及待遇
- 困难员工关怀
- 女性员工关怀
- 员工沟通
- 员工留存

9.3 员工培训与发展

- 员工培训
- 员工晋升

9.4 员工健康与安全

- 安全生产
- 职业健康



09. 伙伴与关怀

9.1 员工雇佣与管理

赛尔美始终尊重及维护员工的权益，不断完善和创新人力资源管理与保障机制，充分调动员工的积极性、主动性、创造性。同时，公司注重人才培训与职业安全，营造出健康、平等、和谐的工作环境。

● 雇佣原则

本公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国未成年人保护法》《中华人民共和国社会保险法》及运营所在地与劳工准则相关的法律法规。我们制定了《员工手册》《招聘管理制度》《入职管理制度》《转正管理制度》及《离职管理制度》，并不断规范劳动用工管理，切实维护劳动者合法权益，杜绝雇佣童工，禁止强迫劳工和就业歧视，严格执行国家关于性别、年龄、民族等方面政策。在劳动合同签订、变更、续签、终止、解除等用工管理过程中，严格遵守各项法律规定。

本公司具有社会招聘与校园招聘的多元化招聘渠道。同时，公司为保留优秀人才，会汇总分析人力资源动态，包括各层级人员基本情况、入离职情况等，在员工离职前也对其采取挽留措施以及进行离职访谈，详细了解人员离职原因和去向。

报告期内，本公司的劳工雇佣情况如下表所示：

员工雇佣及多元化	单位	2022
在职员工总数	人	2,609
按性别划分		
男性	人	1,694
女性	人	915
按合同类别划分		
永久雇员人数（无固定期限劳动合同）	人	42
有限期合同人数	人	2,567
劳务派遣人数	人	0
按地域划分		
广东省内	人	521
中国大陆除广东省外其他地区	人	2,087
境外（包括中国大陆境外地区）	人	1

员工雇佣及多元化	单位	2022
按职级划分		
高级管理人员	人	38
中层管理人员	人	58
一般及技术员工	人	2,513
按年龄划分		
30岁以下	人	1,404
30岁-50岁	人	1,203
50岁以上	人	2
女性员工比例		
高级管理人员中女性员工比例	%	8%
中层管理人员中女性员工比例	%	41%
一般技术人员中女性员工比例	%	9%
全体员工中女性员工比例	%	35%

● 拒绝童工和强迫劳工

本公司制定了《实习工、学生工就业程序》《童工与未成年工管理与补救程序》等制度，我们规范了受聘人员的个人信息的验证流程，在新员工入职时对其身份进行严格的核验，拒绝录用未满16岁的未成年人，以防止误招童工现象的发生。同时，本公司定期开展内部培训，宣贯相关规定，提高员工的法律意识，以求从根本上杜绝雇佣童工的现象。另外，若发现有童工被错误雇用，我们会立即结算其所有薪资并采取补救措施，通过耐心劝说派人将童工送回居住地并由其父母或监护人接收，遣返费用全部由公司负担，并视情节给予儿童相应支援。

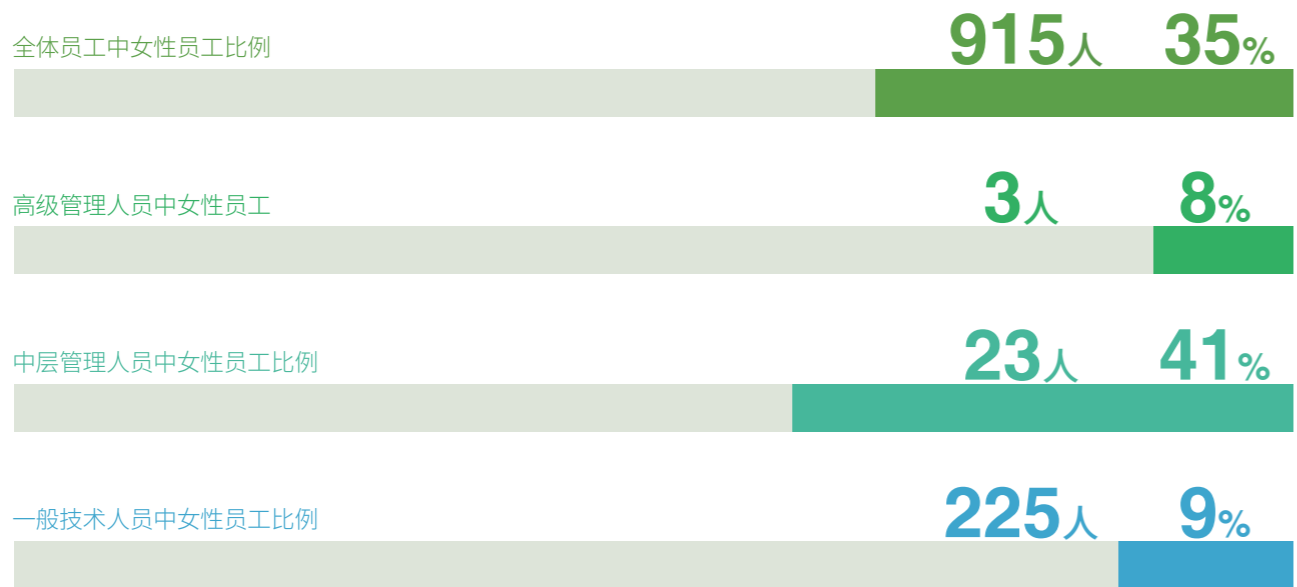
本公司制定了《禁止强迫劳动管理程序》，我们为员工安排合理的工作及休息时间，对于必要的加班情况，将安排员工调休或按国家规定计发工资，以有效避免强迫劳工情况的发生。本年度，公司未发生与雇佣童工或强制劳工相关的重大违法违规及诉讼事件。

● 平等、多元化和反歧视

本公司致力于创建多元化和包容的工作环境，为人才提供平等雇佣机会。不论员工宗教、性别、年龄、婚姻状况、残疾状态等，我们平等欣赏每个人的独特性以及为公司、行业发展带来的价值。我们禁止一切歧视及骚扰的行为，禁止任何人对他进行身体、心理或口头上的骚扰或者侮辱。禁止任何形式的骚扰、虐待、体罚的行为。同时，公司大力支持女性员工的个人发展，鼓励女性员工参与对话、讨论和决策，为女性员工创造更多的成长途径和实现自我价值的可能。本年度，公司未发生与违反雇佣平等、多元化或反歧视相关的举报或诉讼事件。

报告期内，本公司的女性员工数量及占比如下表所示：

按职级划分的女性员工数



9.2 员工薪酬与福利

赛尔美在提供具有竞争力的、全面的薪酬福利体系的基础上，持续开展多元化的人文关怀活动及员工福利。公司关注并重视每一位员工的感受，努力为其找寻平衡工作与生活的的方式，提升员工的幸福指数。



● 员工薪酬及待遇

公司保障员工的价值贡献与回报成正比，我们制定了《薪酬管理制度》，规定各层级员工的薪酬形式与薪酬结构，确定薪酬结构调整方案并设定薪资计算标准，我们持续与市场对标，让我们的全面薪酬策略更加领先、多元和差异化，争取为员工提供最具有行业竞争力的薪酬待遇。本公司严格按照国家相关规定，保障员工法定节假日休假的权利，公司员工依法享有带薪年假、婚假、产假、陪产假、病假、丧假、育儿假等假期，合法保障员工的基本权益。同时，公司按照国家、省、市的有关规定，依法为员工办理养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险，按规定缴纳社会保险费。

除了基本福利外，公司还为员工提供岗位补贴、高温补贴、节日及食宿等其他类型的额外福利，具体包括：



- 为生产部和品质部的一线人员发放岗位补贴；
- 每年 6-10 月对于在无空调、风扇环境工作的仓库人员、楼顶作业的设备人员、保安等提供高温补贴；
- 设置全勤奖、司龄奖、年终奖、学历提升奖励；
- 提供结婚 / 添丁福利、生日福利、重大传统节日福利、季度团建费用；
- 提供免费宿舍、工作餐补、加班能量补给及下午茶；
- 每月发放日用品福利，如纸巾、洗衣液、沐浴露等生活用品；
- 在办公室设有图书借阅区，对公司职工免费开放；
- 举办员工文体及其他类型的业余活动，例如举办好声音、篮球赛等特长类活动，为单身员工举办七夕特别活动等。

2022 年，赛尔美在中秋佳节贴心地给员工的父母邮寄月饼以及员工的生活照和总经理对员工的评价，为无法回家团聚的员工家庭送上温暖与关怀。



松岗二厂生产部成员 2023.01.06 16:32



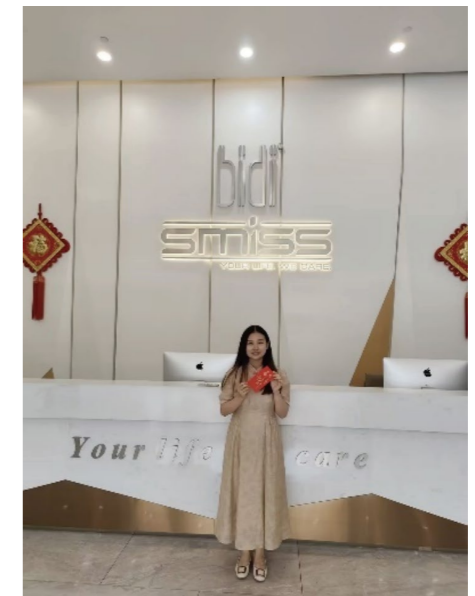
赛尔美·节日福利



赛尔美·户外团建



赛尔美·生日福利



赛尔美·添丁福利



赛尔美·篮球赛



赛尔美·七夕特别活动

● 困难员工关怀

赛尔美为扶助困难员工设立了员工爱心基金，以体现公司人文关怀，增强企业凝聚力，促进企业和谐发展。对于因重大意外事故、重大疾病等情况造成家庭困难的在职正式员工，均可申请公司救助。2022年，赛尔美爱心基金共支援18位职工，为其提供了约三万四千元的爱心基金。

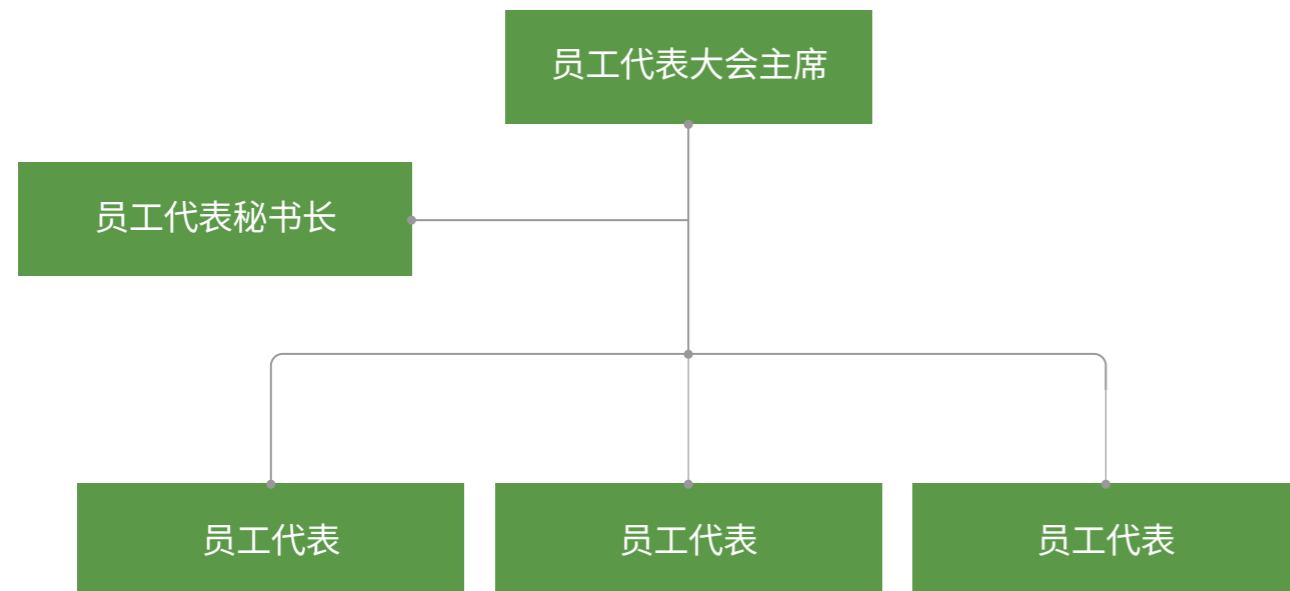
● 女性员工关怀

公司高度关爱女性，尽力保障女性员工权益。我们贴心地为准妈妈提供免费营养餐和水果，怀孕的正式职员可持医院诊断证明向人力资源部员工申请。同时，我们还在洗手间为女性提供生理期用品。另外，本公司曾发布有关尊重女性主题的企业推文并组织员工开展对应学习。

● 员工沟通

赛尔美建立了有效的员工沟通机制，搭建了企业与员工之间的沟通平台，以保障全体员工的民主管理权利。本公司设立了员工代表大会，员工代表由各个中心通过年度民主推选产生，分别从管理层次、技术层次、职员层次、员工层次进行推选。我们制定了《员工代表大会管理制度》，支持员工就企业的经营发展、生产管理、安全生产、员工福利、员工发展等问题通过员工代表大会向公司有关领导和部门提出合理化建议。公司每个季度组织一次员工代表大会，会议沟通内容包括公司福利、政策制度、工作环境、生活环境、流程优化、成长空间等方面，以传达员工意见，不断改善公司管理模式，提高员工满意度。

赛尔美员工代表大会组织架构



另外，赛尔美所有员工均可通过公司公开的援助热线、援助邮箱以及员工意见箱进行意见反馈，我们制定了《意见申诉管理程序》，明确了员工申诉内容的处理权责及流程规定。员工申诉中涉及行政、人事、后勤等方面的回复、处理由人力行政中心负责；员工申诉中涉及健康安全、消防、生产安全等方面的回复、处理由健康安全委员会负责，有关部门在5日内将回复结果以《员工意见及投诉处理表》形式向员工进行反馈。本公司遵守法定通知期通知员工有关运营变更的有关事项。

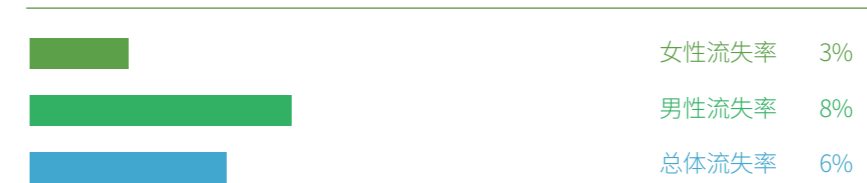


赛尔美员工代表大会现场

● 员工留存

我们重视人才的吸引与保留，通过校园招聘、社会招聘等多渠道吸引新员工，同时大力开展人才保留计划，对员工的离职原因进行调查分析，不断提高员工留存度。报告期内，员工总体流失率为6%，按性别、地域、年龄划分的员工流失情况如下所示：

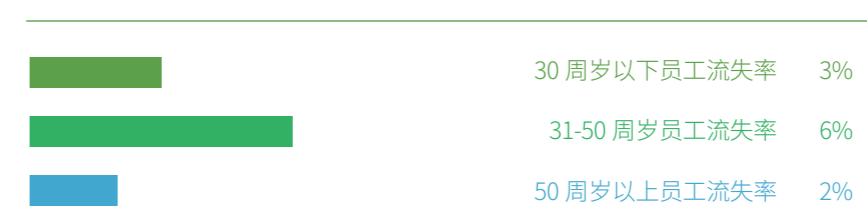
按性别划分的员工流失率



按地域划分的员工流失率



按年龄划分的员工流失率



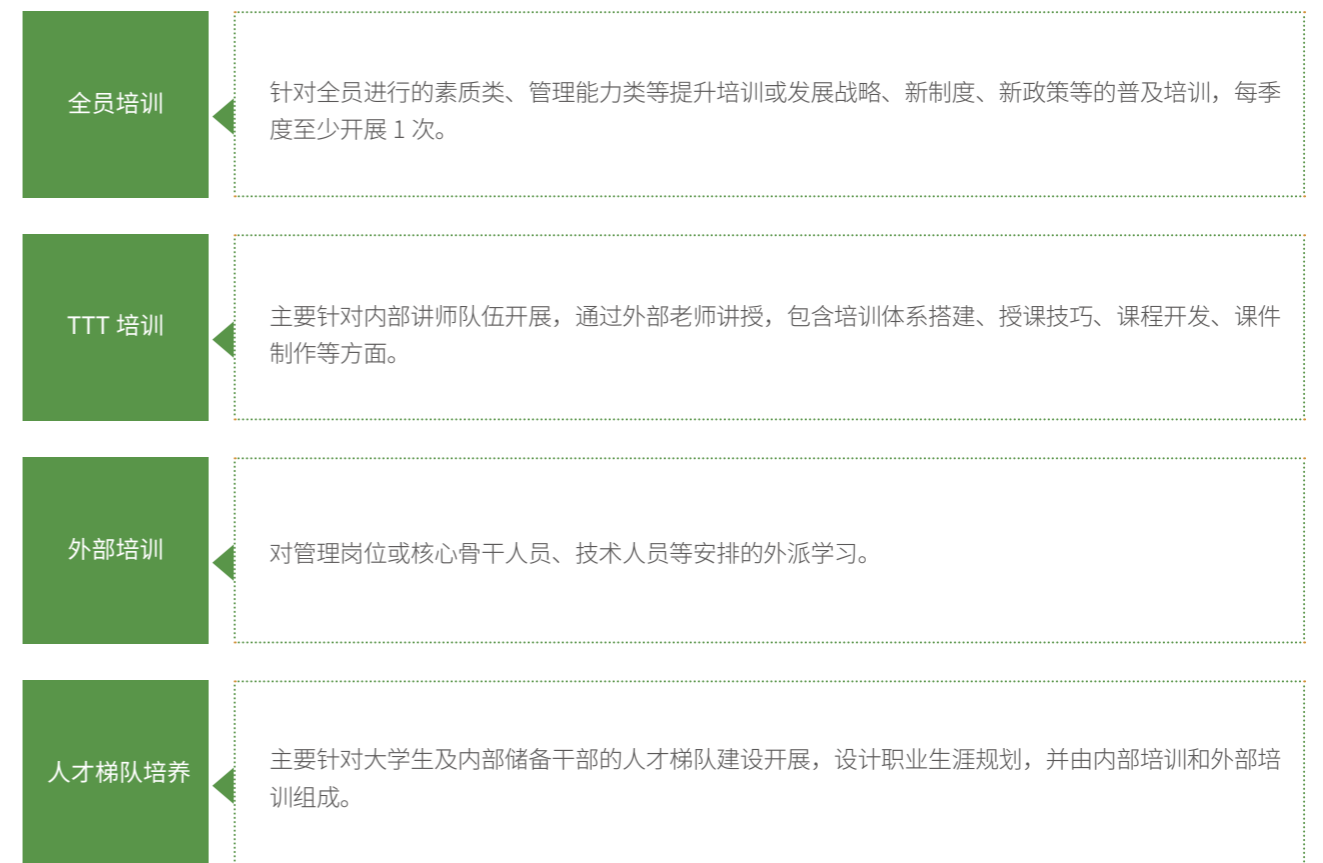
9.3 员工培训与发展

赛尔美秉承以人为本的人才发展理念，以实现人的全面发展为目标，尊重人、关心人、依靠人，秉持“德才兼备、以德为先”的用人导向，重品行、重实干，让忠诚敬业的人脱颖而出，为才智出众的人搭建平台。

● 员工培训

公司为打造优质的人才队伍，搭建了健全的培训体系。我们制定了《培训管理制度》《新员工传帮带管理制度》《培训考核制度》等培训管理制度，立足公司发展需求以线上线下结合的方式开展内外部培训。公司根据业务战略规划、人力资源规划、管理干部需求、普通员工需求、市场竞争需要与核心竞争能力培养等实际需求编制年度培训计划。培训可由公司选拔的内部讲师进行授课或引进外部机构优质的培训课程，人力资源部负责制作培训教材，并对培训效果进行调查、评估。

公司开设的培训类型共八类，分别为新员工培训、岗前培训、转岗培训、部门培训、全员培训、TTT 培训、外部培训和人才梯队培养。培训方式分为课堂讲授、阅读训练、户外拓展等；培训考核方式分为口试、笔试、实操三种，培训考核成绩及培训积分记入员工档案，作为员工转正、调薪、升职、评优、年终奖核算的重要参考依据。



另外，公司建立了新员工传帮带管理制度，由入职较早的员工对新入职的员工、由经验丰富的员工对经验相对欠缺的员工，在经验、工作技能或技巧、操作规程等方面的指导和交流，以便加强新入职员工的管理，提高新招聘员工的保留率，使新员工熟悉公司各项要求，尽快适应岗位角色。公司对传帮带制度的员工导师进行培训及考核，当其取得“导师证”后才具备导师资质。员工导师负责使新员工熟悉工作环境，制定、检查新员工的工作及学习计划，加强新员工的常识类、技能类、操作类培训辅导，并多与新员工沟通，为其答疑解惑，及时提供援助。



赛尔美内训讲师选拔及培训现场

培训案例 外贸训练营

2022年，赛尔美举办了“外贸训练营”主题培训课程。外贸训练营包括个人营销、展会攻略以及客户谈判等几大模块课程，向外贸员工传授与客户沟通的技巧及话术，同时深化员工对公司业务和产品的理解，提升其营销水平和客户服务能力。我们通过培训课程培养高水平的外贸员工，以不断提高公司的销售业绩。



本年度，公司开展线下入职培训共 400 余场，各中心的年度培训计划共 260 场，基层管理人员培养共开展 14 场，线上培训课程共开展 32 场。

● 员工晋升

公司建立完善的三通道发展体系，营造开放、公平、公正、关爱的环境，注重员工的职业生涯规划，我们制定了《晋升管理制度》和《评优管理制度》，我们根据职位要求对所有晋升人选的任职资格进行审查，对于审查符合条件的，组织用人部门及其他相关人员对其按照拟任岗位要求进行考核。另外，我们秉承定岗定编、德才和业绩并重、逐级晋升与越级晋升相结合、纵向晋升与横向晋升相结合以及优先考虑内部员工的晋升原则开展晋升管理，晋升人员处理需具备适合的工作能力和合格的考核绩效外，还须具备良好的德行操守与职位发展潜力。

同时，我们建立了四类员工晋升渠道，分别为“管理晋升通道”、“技术晋升通道”、“职能晋升通道”和“营销晋升通道”，为员工提供多样化的晋升路线及多维度的职业发展机会，以促进员工的全面发展，使每一位员工找到适合的岗位并不断提高个人的职业生涯价值。

管理序列		
职级	级别	职务
15	董事长	董事长
14	总经理级	总经理
13	副总级	副总
12	总监级	总监 / 院长
11		副总监
10	经理级	高级经理
9		经理
8		副经理
7	主管级	高级主管
6		主管
5		副主管
4	组长级	组长 / 拉长
3		
2		
1		多能工 / 助拉 / 样品制作员

职能序列		
职级	级别	职务
7	主管级	资深专员
6		
5		
4	专员级	高级专员
3		专员
2		文员
1		仓管员 / 厨师 / 宿管员 / 司机 / 电工

技术序列		
职级	级别	职务
10	专家级	首席专家
9		专家
8		资深工程师
7	工程师级	高级工程师
6		工程师
5		助理工程师
4	技术员	技术员
3		
2		
1	助理级	助理

营销序列		
职级	级别	职务
12	总监级	销售总监
11		销售副总监
10	经理级	销售高级经理
9		销售经理
8		
7	主管级	销售高级主管
6		销售主管
5		
4	专员级	业务员 / 大客户专员
3		
2		

9.4 员工健康与安全

赛尔美安全生产目标：化学品泄漏污染事故 0 发生、火灾事故 0 发生。

赛尔美安全目标达成率：100%



赛尔美始终将强化安全生产、保障员工健康放在首位。我们贯彻“安全第一、预防为主、综合治理”的管理方针，建立完善的职业健康与安全管理体系，并在加强安全生产管理的基础上，持续提升安全建设，践行安全生产，致力于打造行业安全标杆企业，为员工创造健康、安全的工作与生活环境。

● 安全生产

本公司严格遵守《中华人民共和国安全生产法》并获得 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证。我们根据国家有关安全生产的规定从安全工具管理、临时用电管理、安全事故管理、化学危险品管理、事故应急预案、重大敏感型设施管理方面规范自身安全管理工作。编制了安全建设相关的全套程序文件，覆盖人身安全、财产安全、产品安全、工艺过程安全防护等层面。



赛尔美应急演练现场



赛尔美 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证

本公司进行危险源识别，建立应急预案管理体系，并根据安全风险事故的发生概率、危害程度等，对安全风险进行分级，定期开展安全风险排查工作，对现场风险根据分级整改思路，制定隐患整改措施，并对整改结果进行有效性验证。

公司亦注重日常安全管理和巡检，我们配备了完善的机器设备防护措施以及消防物资，设置了全面的安全标识，各生产基地配备消防员，安全中心负责人定期巡访的同时每日由专人进行巡检、每周进行综合巡检、每月对所有消防设施进行点检维护保养，每月联系维保公司进行消防报警系统的测试。

我们定期对车间员工进行安全教育培训，通过安全知识宣导、应急培训等方式，为员工营造良好安全生产氛围，提高员工安全生产基本知识水平，增强员工安全意识，提升应对各类突发事件应急处置能力，强化新设备、新工艺、特殊作业风险防控。我们一年举行 2 次消防演习，且十分关注锂电池相关的消防安全，我们让员工学习掌握消防设施及应急物资的正确使用方法，并明确了安全逃生路线。2022 年，总公司与光明分公司分别进行了两次消防演练及化学品泄漏处置演习；对锂电池仓库进行了两次锂电池起火应急处理演习。报告期内，本公司未发生重大伤亡生产安全事故。

● 职业健康

本公司严格遵守《中华人民共和国职业病防治法》《工作场所职业卫生管理规定》，通过制度规范、科学管理、日常保护以及培训与教育，防范职业病风险，严格落实职业健康档案管理，确保员工职业健康。

公司开展工作场所危害因素评价，及时识别出职业病危害项目，并申报管理。我们设置职业病危害警示，通过职业健康培训使员工知晓工作场所中存在的职业病危害因素及可能造成的健康损害，并通过图形标识、警示线、警示语句等方式提醒员工。我们为员工配备了充足的个人劳保用品，并督促员工领用和正确佩戴，同时落实员工生产工作环境标准，设置了除尘器、消音器等职业卫生防护设备设施，安装了车间安全防护装置，保障员工的健康与安全。

本公司定期组织员工健康体检，在所有员工入职前，都要求其进行入职体检；针对特殊岗位的员工，例如车间焊锡人员等，公司会为其安排职业病专项检查；对于大部分管理层，公司每年为其安排一次全身检查。对于职业病患者，公司将视情况给予其及时治疗、疗养与调岗处理。



社会与奉献

10.1 公益慈善



10. 社会与奉献

公益慈善

赛尔美深知构建与业务所在地之间的和谐关系对实现业务的可持续发展具有重大意义。我们积极倾听周边地区利益相关方的声音，持续回馈社区，支持和助力社会建设及发展。

本公司每年持续资助贫困山区孩子就学，至今已累计资助 120 余位学生解决就学问题。陈家太董事长经常打电话到学校关心学生的学习、成长情况，每年还会亲自去看望贫困山区的孩子们，给予他们关爱和引导。得到资助的学生覆盖小学到大学，所有受助学生及其家属和师长都十分感谢赛尔美对教育工作的支持，以及对贫困儿童的体贴与照顾。



附录1

GRI内容引页

使用声明	深圳市赛尔美电子科技有限公司已依据 GRI 标准报告了从 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间的情况。
使用的 GRI 1	GRI 1: 基础 2021
适用的 GRI 行业标准	无适用的 GRI 行业标准

标准	披露	对应章节	页码
组织及其报告实践			
2-1	组织细节	03. 关于赛尔美	05-10
2-2	组织可持续发展报告中包含的实体	1.3 报告范围及边界	01
2-3	报告期、频率和联系方式	01. 关于本报告	01-02
2-4	信息重述	关键绩效表	80-84
2-5	外部保证	本报告未进行外部保证	
活动和工人			
2-6	活动、价值链和其他业务关系	03. 关于赛尔美	05-10
2-7	员工	09. 伙伴与关怀	55-70
2-8	非雇佣员工	不适用, 本公司不涉及非雇佣员工	
管治			
2-9	公司治理结构和组成	4.4 公司治理	17-18
2-10	最高治理机构的提名和选择	4.4 公司治理	17-18
2-11	最高管理机构的主席	4.4 公司治理	17-18
2-12	最高治理机构在监督影响管理 方面的作用	4.1 ESG 管治	11-12
2-13	管理影响的责任下放	4.1 ESG 管治	11-12
2-14	最高治理机构在可持续发展报告中的作用	4.1 ESG 管治	11-12
2-15	利益冲突	4.4 公司治理	17-20

标准	披露	对应章节	页码
2-16	关键问题的沟通	4.1 ESG 管治	11-12
2-17	最高治理机构的集体知识	4.1 ESG 管治	11-12
2-18	对最高治理机构绩效的评估	4.1 ESG 管治	11-12
2-19	薪酬政策	4.4 公司治理	17
2-20	决定薪酬的程序	4.4 公司治理	17
2-21	年度总薪酬比率	关键绩效表	84
战略、政策和实践			
2-22	可持续发展战略声明	ESG 发展战略	11-12
2-23	政策承诺	4.1 ESG 管治 4.4 公司治理	11-12 17-18
2-24	嵌入政策承诺	4.1 ESG 管治 4.4 公司治理	11-12 17-20
2-25	负面影响的补救程序	4.4 公司治理 员工沟通	17-20 63
2-26	征求意见和提出疑虑的机制	投诉举报 员工沟通	20 63
2-27	遵守法律法规	4.4 公司治理	17-20
2-28	会员协会	3.3 2022 大事记	9-10
利益相关方参与			
2-29	利益相关方参与的方针	利益相关方参与	14
2-30	集体谈判协议	本公司无集体谈判协议覆盖员工	

标准	披露	对应章节	页码
3-1	确定实质性议题的过程	重要性议题评估	15-16
3-2	实质性议题列表	重要性议题评估	15-16
3-3	实质性议题管理	重要性议题评估	15-16
GRI 201: 经济绩效 2016			
201-2	气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	7.1 应对气候变化	37-44
GRI 205: 反腐败 2016			
3-3	实质性议题管理	4.5 商业道德	19-20
205-1	已进行腐败风险评估的运营点	廉洁审计	19-20
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	廉洁培训	19-20
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	反腐倡廉	19-20
GRI 206: 不正当竞争行为 2016			
3-3	实质性议题管理	4.5 商业道德	19-20
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	反腐倡廉	19
GRI 207: 税务 2019			
207-1	税务管理方法	依法纳税	19
207-2	税务治理、管控及风险管理	依法纳税	19
207-3	利益相关方的参与以及涉税问题管理	依法纳税	19
207-4	国别报告	不适用	
GRI 301: 物料 2016			
3-3	实质性议题管理	物料与采购管理 废弃物处理	51 50
301-1	所用物料的重量或体积	物料与采购管理	51
301-2	所使用的回收进料	本公司产品未使用回收进料	
301-3	回收产品及其包装材料	废弃物处理	50

标准	披露	对应章节	页码
GRI 302: 能源 2016			
3-3	实质性议题管理	7.1 应对气候变化 能源管理	37-44 45-47
302-1	组织内部的能源消耗量	能源管理	45-47
302-2	组织外部的能源消耗量	能源管理	45-47
302-3	能源强度	能源管理	45-47
302-4	减少能源消耗量	能源管理	45-47
302-5	降低产品和服务的能源需求	不适用	
GRI 303: 水资源与污水 2018			
3-3	实质性议题管理	水资源管理 废水处理	48 49-50
303-1	组织与水（作为共有资源）的相互影响	水资源管理	48
303-2	管理与排水相关的影响	废水处理	49-50
303-3	取水	水资源管理	48
303-4	取水	废水处理	49-50
303-5	耗水	水资源管理	48
GRI 305: 排放 2016			
3-3	实质性议题管理	07. 绿色与发展	37-50
305-1	直接能源（范畴1）温室气体排放	目标与指标	44
305-2	间接能源（范畴2）温室气体排放	目标与指标	44
305-3	其他间接（范畴3）温室气体排放	暂无	
305-4	温室气体排放强度	目标与指标	44
305-5	温室气体减排量	不适用	
305-6	臭氧消耗物质（ODS）的排放	不适用，本公司不涉及 ODS 的排放	
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）和其他重大气体排放	废气处理	49

标准	披露	对应章节	页码
GRI 306: 废弃物 2020			
3-3	实质性议题管理	废弃物管理	50
306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响	废弃物管理	50
306-2	废弃物相关重大影响的管理	废弃物管理	50
306-3	产生的废弃物	废弃物管理	50
306-4	从处置中转移的废弃物	废弃物管理	50
306-5	进入处置的废弃物	废弃物管理	50
GRI 308: 供应商环境评估 2016			
3-3	实质性议题管理	8.2 负责任供应链	51-52
308-1	使用环境标准筛选的新供应商	8.2 负责任供应链	51-52
308-2	供应链对环境的负面影响以及采取的行动	8.2 负责任供应链	51-52
GRI 401: 雇佣 2016			
3-3	实质性议题管理	9.1 员工雇佣与管理 9.2 员工薪酬与福利	55-56 57-64
401-1	新进员工和员工流动率	雇佣原则 员工留存	55-56 64
401-2	提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	9.2 员工薪酬与福利	57-63
401-3	育儿假	9.2 员工薪酬与福利	57-63
GRI 402: 劳资关系 2016			
3-3	实质性议题管理	9.1 员工雇佣与管理 9.2 员工薪酬与福利	55-56 57-64
402-1	有关运营变更的最短通知期	员工沟通	63-64

标准	披露	对应章节	页码
GRI 403: 职业健康与安全 2018			
3-3	实质性议题管理	9.4 员工健康与安全	69-70
403-1	职业健康安全管理体系	9.4 员工健康与安全	69-70
403-2	危害识别、风险评估和事件调查	9.4 员工健康与安全	69-70
403-3	职业健康安全服务	9.4 员工健康与安全	69-70
403-4	职业健康安全事务：工作者的参与、协商和沟通	9.4 员工健康与安全	69-70
403-5	工作者职业健康安全培训	9.4 员工健康与安全	69-70
403-6	促进工作者健康	9.4 员工健康与安全	69-70
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	9.4 员工健康与安全	69-70
403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者	9.4 员工健康与安全	69-70
403-9	工伤	9.4 员工健康与安全	69-70
403-10	工作相关的健康问题	9.4 员工健康与安全	69-70
GRI 404: 培训和教育 2016			
3-3	实质性议题管理	9.3 员工培训与发展	65-67
404-1	员工每年接受培训的平均小时数	9.3 员工培训与发展	65-67
404-2	员工技能提升方案和过渡协助方案	9.3 员工培训与发展	65-67
404-3	定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	9.3 员工培训与发展	65-67
GRI 405: 多元化与平等机会 2016			
3-3	实质性议题管理	平等、多元化和反歧视	57
405-1	管治机构与员工的多元化	平等、多元化和反歧视	57
405-2	男女基本工资和报酬的比例	平等、多元化和反歧视	57

标准	披露	对应章节	页码
GRI 406: 反歧视 2016			
3-3	实质性议题管理	平等、多元化和反歧视	57
406-1	歧视事件及采取的纠正行动	平等、多元化和反歧视	57
GRI 408: 童工 2016			
3-3	实质性议题管理	拒绝童工和强迫劳工	56
408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	拒绝童工和强迫劳工	56
GRI 409: 强迫或强制劳动 2016			
3-3	实质性议题管理	拒绝童工和强迫劳工	56
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	拒绝童工和强迫劳工	56
GRI 414: 供应商社会评估 2016			
3-3	实质性议题管理	8.2 负责任供应链	51-52
414-1	使用社会标准筛选的新供应商	8.2 负责任供应链	51-52
414-2	供应链对社会的负面影响以及采取的行动	8.2 负责任供应链	51-52
GRI 416: 客户健康与安全 2016			
3-3	实质性议题管理	6.1 产品无害化	31
416-1	对产品和服务类别的健康与安全影响的评估	6.1 产品无害化	31
416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	6.1 产品无害化	31
GRI 417: 营销与标识 2016			
3-3	实质性议题管理	6.2 负责任营销	31
417-1	对产品和服务信息与标识的要求	6.2 负责任营销	31
417-2	涉及产品和服务信息与标识的违规事件	6.2 负责任营销	31
417-3	涉及市场营销的违规事件	6.2 负责任营销	31
GRI 418: 客户隐私 2016			
3-3	实质性议题管理	6.4 信息安全保障	35-36
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	6.4 信息安全保障	35-36

附录2 关键绩效表

类别	单位	2020	2021	2022
环境				
能源				
天然气	立方米	55,200.00	24,050.00	25,193.00
液化石油气	千克	8,650.00	5,970.00	9,480.00
汽油	升	5,500.00	4,000.00	6,233.91
外购电力消耗量	千瓦时	9,968,585.00	5,234,922.00	3,051,290.80
综合能耗	千克标煤	1,310,140.63	683,587.12	1,037,234.19
综合能耗强度(人均)	千克标煤/人	704.38	351.64	397.56
温室气体				
范畴一温室气体排放	吨二氧化碳当量	/	95.70	489.64
范畴二温室气体排放	吨二氧化碳当量	/	2,941.68	1,740.15
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	/	3,037.38	2,229.79
温室气体排放强度(人均)	吨二氧化碳当量	/	1.56	0.85
水资源				
水资源使用量	吨	155,665	74,441	484,244.00
水资源使用强度(人均)	吨/人	83.69	38.29	185.60
废气				
挥发性有机物(VOCs)	千克	6	7	8
锡及其化合物	千克	0.005	0.007	0.005

类别	单位	2020	2021	2022
废弃物				
无害废弃物（产生量）	吨	462	250	289
生活垃圾（可回收物）	吨	215	116	123
生活垃圾（其他垃圾）	吨	21	15	14
生活垃圾（厨余垃圾）	吨	11	3	5
无害废弃物（一般工业固废）	吨	215	116	147
无害废弃物（回收量）	吨	414.6	226.7	256.8
一般工业固废	吨	199.6	110.7	133.8
生活垃圾（可回收物）	吨	215	116	123
无害废弃物（处置量）	吨	47.4	23.3	25.8
一般工业固废处置量	吨	15.4	5.3	6.8
生活垃圾（其他垃圾）	吨	21	15	14
生活垃圾（厨余垃圾）	吨	11	3	5
有害废弃物	吨	216.36	117.07	128.75
生活垃圾（有害垃圾）	吨	1.3	1	1.5
HW08 废矿物油与含矿物油废物（废机油）	吨	215.03	116.04	126.71
HW49 其他废物	吨	0.03	0.04	0.54
物料				
包装材料 - 纸类	吨	1,200	700	717.29
包装材料 - 塑料	吨	350	300	831.20
社会				
供应商				
广东省内	家	89	104	140
中国大陆除广东省外其他地区	家	8	9	8
境外（包括港澳台地区）	家	1	0	0
供应商总数	家	98	113	148

类别	单位	2020	2021	2022
员工雇佣及多元化				
在职员工总数	人	1,860	1,944	2,609
按性别划分				
男性	人	980	1,081	1,694
女性	人	880	863	915
按合同类别划分				
永久雇员人数（无固定期限劳动合同）	人	29	34	42
有限期合同人数	人	977	869	2,567
劳务派遣人数	人	854	1,041	0
按地域划分				
广东省内	人	120	153	521
中国大陆除广东省外其他地区	人	1,740	1,791	2,087
境外（包括中国大陆境外地区）	人	0	0	1
按职级划分				
高级管理人员	人	11	11	38
中层管理人员	人	60	64	58
一般及技术员工	人	1,789	1,869	2,513
按年龄划分				
30岁以下	人	1,349	1,368	1,404
30岁-50岁	人	493	552	1,203
50岁以上	人	18	24	2
女性员工比例				
高级管理人员中女性员工比例	%	18%	18%	8%
中层管理人员中女性员工比例	%	22%	25%	41%
一般技术人员中女性员工比例	%	40%	45%	9%
全体员工中女性员工比例	%	47%	44%	35%

类别	单位	2020	2021	2022
员工招聘及保留				
总新进员工人数	人	1550	2000	2800
总体流失率	%	11%	8%	6%
按性别划分				
男性	%	16%	10%	8%
女性	%	5%	5%	3%
按地域划分				
广东省内	%	4%	5%	3%
中国大陆除广东省外其他地区	%	2%	10%	8%
境外（包括中国大陆境外地区）	%	0%	0%	0%
按年龄划分				
30岁以下	%	16%	12%	3%
30岁-50岁	%	5%	3%	6%
50岁以上	%	0%	0%	2%
员工培训与发展				
总员工人均受训小时数	小时	64	61	852
按职级划分				
高级管理人员	小时	100	100	132
中层管理人员	小时	80	80	328
一般及技术员工	小时	60	60	379
定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	%	100%	100%	100%
育儿假				
本年度休育儿假的员工总数 - 女性		3	5	0
本年度休育儿假的员工总数 - 男性		6	10	0
返岗率	%	100%	100%	/
留任率	%	100%	100%	/

类别	单位	2020	2021	2022
薪酬比率				
性别薪酬中层管理人员	男性员工薪酬： 女性员工薪酬	0.67:1	1.23:1	1.18:1
性别薪酬一般及技术员工	男性员工薪酬： 女性员工薪酬	0.91:1	1.01:1	1.03:1
年度总薪酬比率 ¹	%	1,300%	1,650%	1,600%
年度总薪酬比率变化 ²	%	2,000%	2,000%	2,200%
职业健康安全				
总工作时数	小时	1,573,131.61	1,792,812.57	6,896,500.00
工伤人数	人次	1	4	2
工伤事故起数		1	4	2
工伤事故率 ³		0.13	0.45	0.058
严重后果工伤人次	人次	0	0	0
严重后果工伤率		0	0	0
因工伤损失工作日数	小时	944	1,928	744
工伤损失日数比率 ⁴		120.02	215.08	21.58
因工死亡事故人数	人	0	0	0
因工死亡事故率	%	0	0	0
客户投诉				
本年度受理客户投诉数	件	6	4	0
已调节投诉数(件)	件	6	4	0

1. 年度总薪酬比率 = (组织中收入最高的个人的年度总报酬 / 除收入最高的个人外公司所有员工年度总薪酬的中位数) * 100%

2. 年度总薪酬比率变化 = (组织中收入最高的个人年度总薪酬增长的百分比 / 该组织所有员工的年度总薪酬增长百分比中位数 (不收入最高的个人)) * 100%

3. 以二十万小时计算，工伤事故率 = 报告期内因公受伤职工休假损失工作时间 * 200,000 / 全部职工全年应出勤工作时长总和

4. 以二十万小时计算，因工伤损失工作日数 = 报告期内因公受伤职工休假损失工作时间 * 200,000 / 全部职工全年应出勤工作时长总和