

苏州巨通智能科技有限公司

2024 年度可持续发展报告



目录

报告编制说明	4
总经理致辞	5
1 公司概况	7
1.1 公司简介	7
1.2 公司组织架构图	8
1.3 公司发展历程	9
1.4 公司文化	10
1.5 资质与荣誉	11
1.6 市场分布	11
2 公司治理责任	12
2.1 公司 ESG 理念	12
2.2 公司 ESG 治理架构与实践	12
2.3 利益相关方沟通	13
2.4 实质性议题分析	14
2.5 反贪污腐败	14
2.6 数据安全和隐私保护	16
3 环境与能源管理	18
3.1 环境管理制度	18
3.2 能源管理与碳排放	19
3.3 水资源管理	21
3.4 原材料及废弃物管理	22
3.5 污染治理	23
3.6 产品使用	24
3.7 产品生命末期	25
3.8 用户安全	27
4 社会责任	28
4.1 研发创新	28
4.2 负责的供应链	29
4.3 童工与强制劳动	33
4.4 歧视和骚扰	33

4.5 工会与社会对话	35
4.6 薪资福利	36
4.7 员工健康与安全	37
4.8 培训与发展	41
5 附录	43
《可持续发展报告标准（GRI）》（2021）内容索引表	43

报告编制说明

本报告是苏州巨通智能科技有限公司的首份可持续发展报告，向利益相关方披露了公司在经营中对于 ESG 议题所秉持的理念、建立的管理方法、推行的工作与达到的成效。

报告范围

本报告范围涵盖苏州巨通智能科技有限公司的环境、社会及公司治理活动，本报告中“巨通智能”“公司”“我们”均指苏州巨通智能科技有限公司。

报告期间

本报告引用 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期间数据，为增强本报告的对比性和前瞻性，部分内容适当追溯以往年份或具有前瞻性描述。

编制依据

本报告符合全球报告倡议组织 GRI《可持续发展报告标准》（2021）编制，同时披露公司贡献可持续发展目标（SDGs）进展情况。

报告确认

报告中数据和案例来自公司实际运行的正式记录。报告中的财务数据均以人民币为单位。本报告经管理层确认后，于 2025 年 4 月 28 日批准发布。

公开方式

本报告纸质版向内部全体员工公开，张贴于公司内部告示栏。电子版发布于公司官网，以便利益相关方了解并获取完整版文件。

总经理致辞

2024 年是充满挑战与机遇的一年。在全球经济格局深刻调整、产业变革加速推进的背景下，我们始终秉持“技术驱动，绿色赋能”的核心发展理念，将可持续发展深度融入公司的战略与运营。我们深知，一家真正卓越的企业，其价值不仅体现在商业成就上，更体现在对社会、环境和未来的贡献中。

一、 聚焦主业，以技术创新驱动高质量发展

作为一家专注于智能科技领域的企业，我们始终将创新视为发展的第一动力。过去一年，我们持续深耕智能物流输送系统、工业仓储智能系统的研发、生产与销售，凭借深厚的技术积累和丰富的项目经验，为客户提供了高效、可靠的自动化解决方案及全生命周期技术服务。我们深知，在高度个性化、定制化的行业特性下，唯有持续加大研发投入，聚焦质量与创新设计，才能满足全球客户对提升效率、降低管理成本的迫切需求。我们坚信“没有最好的解决方案，只有更好的解决方案”，并以此激励团队不断突破技术边界，巩固我们的核心竞争力。公司拥有的多项知识产权与资质证书，正是我们创新实力与合法合规经营的坚实保障。

二、 践行绿色承诺，从自身运营到客户价值创造

我们积极响应全球应对气候变化的号召，将绿色低碳发展作为公司的重要战略。这不仅体现在我们自身运营的优化上，更根植于我们为客户创造的核心价值之中。

在自身运营层面，我们致力于减少对环境的影响。通过选用高能效设备、优化生产流程，并积极规划引入绿色电力，我们努力降低制造环节的碳足迹，朝着近零排放的目标稳步迈进。同时，我们全面推进无纸化办公与数字化管理，提升运营效率，节约资源。

更为重要的是，我们的产品与服务本身就是客户实现绿色转型的关键工具。我们提供的自动化、智能化产线与管理系统，能够帮助客户显著降低能耗、减少原材料浪费、提升整体运营效率。例如，我们的新式驱动解决方案可比传统方案能耗降低高达 70%，而通过信息化管理系统，我们几乎能杜绝人为错误导致的生产浪费，助力客户实现经济效益与环境效益的双赢。我们产品的碳足迹优势，最终体现在帮助客户降低其自身运营的碳足迹上，这已成为我们区别于竞争对手的核心优势。

三、 构建负责任的价值链，保障可持续未来

我们相信，可持续发展离不开一条负责任、透明且富有韧性的价值链。

在供应链管理方面，我们坚持严格的供应商评估与选择机制，通过多部门实地考察、

保持良性竞争，确保采购的公平、透明与质量可控。我们致力于与合作伙伴共同成长，推动整个产业链的可持续发展。

在员工关爱与社会责任方面，我们视员工为公司最宝贵的财富。我们致力于为所有员工提供安全、健康的工作场所，并按照高标准执行员工保障与福利体系。我们倡导全员参与，积极实践，消除可预见的危险源，防止事故的发生。同时，我们注重人才的培养与传承，关注新生代企业家的成长，致力于让企业的创新精神与管理智慧代代相传。

在公司治理与商业道德方面，诚信与廉洁是我们的立业之本。我们建立了完善的内部审计与合规体系，通过定期培训、协议签署及严格的成本审核机制，坚决防范任何形式的腐败与不当行为，确保公司运营的合规与透明，赢得所有利益相关方的长期信任。

四、 展望未来：深化全球布局，共绘可持续蓝图

展望未来，巨通智能将继续坚守初心，勇担使命。我们将进一步深化全球化布局，拟设欧洲、东南亚的分支机构为支点，快速响应客户需求，提供更优质的本地化服务，并深度融入全球产业生态。我们将持续加大在绿色技术、智能制造与数字化解决方案上的投入，不仅为客户创造价值，也为推动行业的绿色转型与社会的可持续发展贡献“巨通”力量。

可持续发展没有终点。2025 公司将继续以 ESG 为纽带，与各方携手，在创造经济价值的同时，为人类与地球的和谐共生贡献更多力量！

总经理：程晋昱

1 公司概况

1.1 公司简介

苏州巨通智能科技有限公司，前身为苏州巨通自动化设备有限公司，成立于 2002 年 3 月，应政府规划于 2019 年迁址于苏州市相城区望亭镇华阳村巨华路 33 号，注册为苏州巨通智能科技有限公司，占地 25000 平方米。

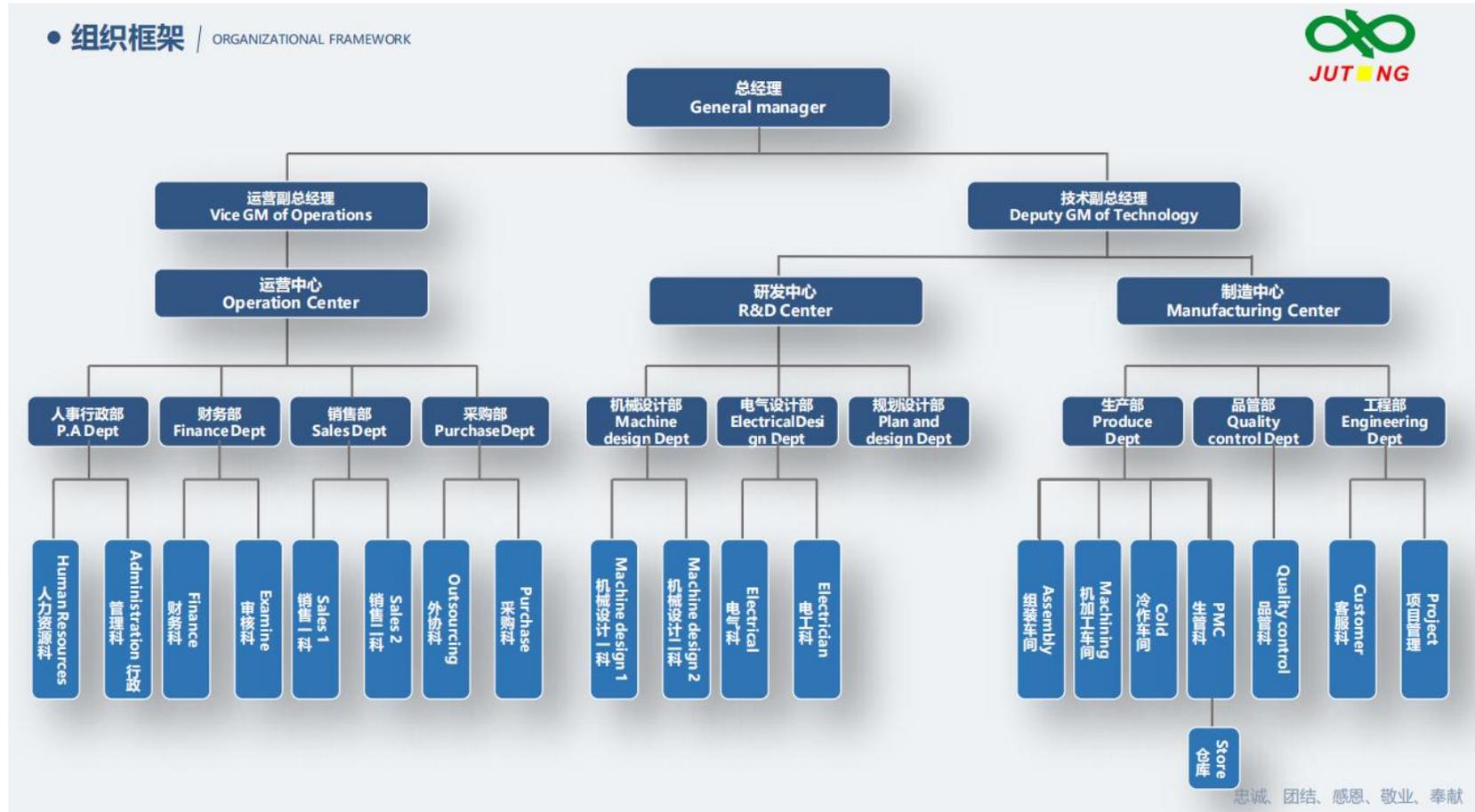
苏州巨通智能科技有限公司是一家专注于智能科技领域的公司，拥有较强的创新能力和技术实力。公司在研发、生产、销售智能物流运输系统、工业仓储智能系统等方面具有丰富经验，并为客户提供相关技术服务及售后服务。同时，公司还拥有多项知识产权和资质证书，为业务的合法合规经营提供了有力保障。



巨通一直秉执“以产品创新为基础，以客户服务为中心”的经营方针，积累深厚的技术底蕴，能出色地完成客户各项制作要求，特别是定制方案项目尤为突出。



1.2 公司组织架构图



*截至报告期末，公司仅有一家运营主体，为苏州巨通智能科技有限公司。

1.3 公司发展历程



1.4 企业文化

• 企业文化 | COMPANY CULTURE



文化巨通

- **巨通理念 / Jutong philosophy**
打造全球化服务的轮胎领域智能制造集成商
Building an intelligent manufacturing integrator in the tire industry with global services
- **质量方针 / Quality policy**
为客户提供最专业的服务,最优质的产品。
Provide customers with the most professional services and the best quality products.
- **质量目标 / Quality objectives**
以合理成本 创卓越品质,以一流管理 达准确货期,以高新技术 促客户发展
Create superior quality with reasonable cost, achieve accurate delivery with first-class management, and promote customer development with high and new technology

忠诚、团结、感恩、敬业、奉献

1.5 资质与荣誉

巨通智能一直秉持“以产品创新为基础，以客户服务为中心”的经营方针，积累深厚的技术底蕴，荣获“高新技术企业”，拥有多项发明专利、近 100 个实用新型专利，多个外观专利等。



1.6 市场分布

目前主要是国内业务，海外业务主要是欧洲、北美和东南亚地区，海外市场是公司未来的核心战略市场。



2 公司治理责任

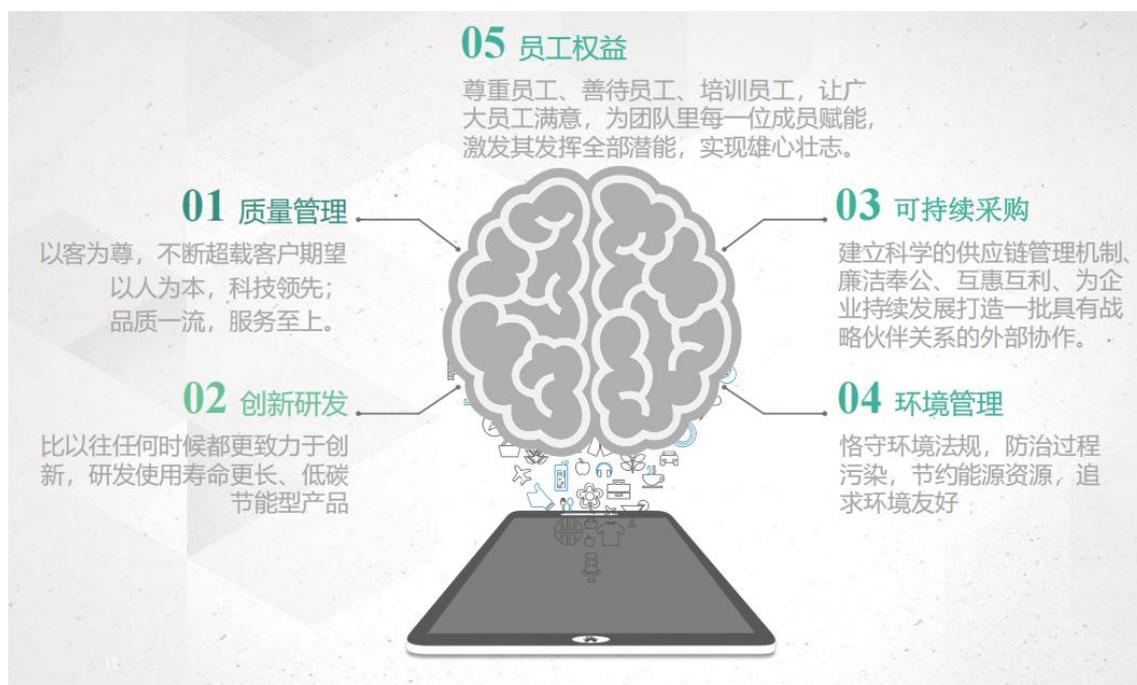
本章所响应的 SDGs



2.1 公司 ESG 理念

巨通一直秉持“以产品创新为基础，以客户服务为中心”的经营方针，积累深厚的技术底蕴，聚焦“为客户提供最专业的服务，最优质的产品。”的质量方针，能出色地完成客户各项制作要求，特别是定制方案项目尤为突出，致力于成为全球化服务的轮胎领域智能制造集成商。

在全球可持续发展浪潮与中国经济高质量发展的双重驱动下，巨通始终将环境、社会与治理（ESG）理念深度融入企业战略，以责任赋能经营，以创新推动转型，积极践行企业的治理责任、社会责任、环境责任。我们为用户提供的自动化、智能化产线与管理系统，能够帮助客户显著降低能耗、减少原材料浪费、提升整体运营效率。我们和客户在利益共享的双赢机制下共同发展。



2.2 公司 ESG 治理架构与实践

巨通不设置董事会，设执行董事一名，公司在总经理的带领下完成各项设计、生产、销售、服务等工作和任务。

2024 年，公司持续将 ESG 理念与自身的发展战略和经营活动紧密融合，成立了 ESG

委员会高效有序推进 ESG 管理工作。各部门共同参与制定 ESG 及可持续发展战略与行动要点，积极落实各项工作，并定期向公司管理层汇报进展。

ESG 委员会管治及职能架构



2.3 利益相关方沟通

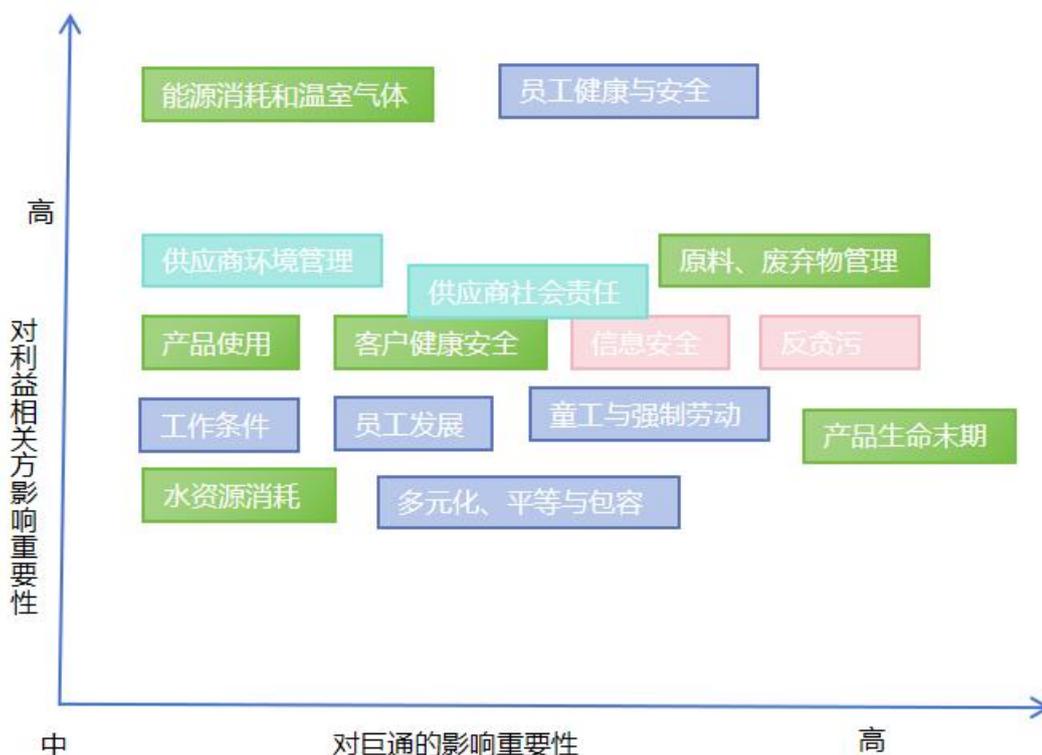
巨通智能在日常经营服务的各个环节中，积极扩展与利益相关方的沟通渠道，通过搭建常态化沟通机制、以多渠道、多形式的沟通活动，充分了解利益相关方的期望与诉求，积极回应利益相关方关切，构建和谐、稳定的利益相关方关系。

利益相关方关注议题与沟通渠道

利益相关方	关注议题	沟通渠道
客户	<ul style="list-style-type: none"> 气候变化减缓与适应 循环经济 产品质量与安全 研发创新 数据与隐私保护 	<ul style="list-style-type: none"> 客户满意度调查 售后服务与投诉渠道 客户交流活动 提供绿色低碳产品 ESG 信息披露
员工	<ul style="list-style-type: none"> 员工权益与福利 员工培训与发展 职业健康与安全 	<ul style="list-style-type: none"> 工会沟通 满意度调查
供应商及业务伙伴	<ul style="list-style-type: none"> 供应链管理 商业道德 	<ul style="list-style-type: none"> 供应链培训 产学研合作项目
政府及监管机构	<ul style="list-style-type: none"> 气候变化减缓与适应 能源、水资源管理 排放物管理 	<ul style="list-style-type: none"> ESG 信息披露 机构考察

2.4 实质性议题分析

为充分了解及回应利益相关方的关注，2024 年，我们通过与相关方访谈沟通及座谈会调研，同时参考全球报告倡议组织（GRI）《可持续发展报告标准》披露要求，对标优秀同行及客户，识别出对本公司可持续发展具有实际影响的关键议题。公司根据统计分析访谈与问卷结果，评估相关议题对利益相关方的影响重要性，以及对公司经营的重要性，可持续发展委员会结合评分结果及公司实际情况和未来战略，最终确定以下实质性矩阵和重要议题清单，并在本报告中重点披露。



2.5 反贪污腐败

反贪污与反贿赂制度

公司对于贪腐及贿赂保持零容忍，承诺创建公平竞争、诚实、开放及透明的环境，严格遵守法律法规。公司在内部建立反腐败、反利益冲突的相关管理制度，包括《苏州巨通智能科技有限公司商业道德政策目标》《巨通道德行为准则》等，严禁公司所有员工进行贪污、挪用、盗窃资金、财产或侵犯商业秘密等，要求员工以及供应商合作伙伴遵守公司商业道德规定。

我们按《员工手册》和《举报管理办法》设立了公开透明的沟通和举报渠道。员工、供应商等相关方均可对工作弊端及员工不良行为进行监督和举报，公司将及时委派负责

部门处理。

举报邮箱：hrs@sz-jutong.com

举报电话：0512-83977288

意见箱：可将举报信函放入意见箱

公司《举报管理办法》有完善的检举人保护机制，严禁对检举人的报复行为，保障检举人的安全与利益。公司严禁泄露检举人的姓名、部门、公司名称等信息，在调查核实时不得出示检举材料原件或复印件。若有违规泄露检举人员信息或对检举人采取打击报复的员工，公司将视情节严重程度与其解除劳动合同，对于触犯法律的，移送司法机关依法处理。

反贪污与反贿赂管理措施

类别	重点内容
反贪污和贿赂	<ul style="list-style-type: none"> 鼓励员工上交应由公司接受的礼品，不得以任何形式接受合作伙伴的礼品现金等。 任何员工不得为了业务需要贿赂政府官员或客户。 任何员工应执行公司相关法律规定，都不可接受贿赂或贿赂他人，以及暗地接受佣金及其他利益
反利益冲突	<ul style="list-style-type: none"> 任何员工在职期间都不能应聘于其他与本公司存在竞争行为的公司。 任何员工都不能运用公司财产、信息或其在职公司的职位来谋求本应属于公司的商业机会。 任何员工既不能直接或间接地通过其配偶或其他家庭成员的关系享有其他商业机构的财政利益（权益或其他），亦不能投入其工作时间于其他事物以获得此种财政利益。 任何员工都不能从本公司的重大客户、供应商或竞争者处获得贷款，或个人债务担保，或签署任何私人财务交易。

公司鼓励员工主动进行利益申报，若员工有符合《巨通道德行为准则》中明确的利益冲突情况，应主动向公司申报，以避免利益冲突。

公司所有公务用车均做到了智能化电子化管理，用车填写申请单，用油指定到全国中国石化加油站，对车号定油品加油，从制度上做到了廉洁从业管理，形成了不能腐、不想腐、不敢腐的机制。

2024 年，行政人事部对全体员工培训了《巨通道德行为准则》，且全体员工均发

放《苏州巨通智能科技有限公司商业道德政策目标》，要求员工阅读并签署遵守承诺书。公司常态化开展各项监察和反腐审计工作，有合规人员对采购、制造等环节的材料成本价格进行独立调查，严格审核采购和营销合同，发现存在的风险均及时要求人员改进。

公司张贴海报宣传及公示举报渠道



反贪污腐败绩效表

指标	单位	2022 年	2023 年	2024 年
受理举报数量	件	0	0	0
经确认成立的贪污案件数	件	0	0	0
参与反贪污相关培训员工人次	人次	70	80	88
接受过商业道德培训的敏感岗位员工覆盖率	%	100	100	100

2.6 数据安全和隐私保护

信息安全制度

公司承诺对商业活动中接触到的机密信息和个人隐私进行保密，仅用于被授权的活动。我们绝不出于任何目的将个人信息出售或出租给任何第三方。我们在收集用户信息需明确告知用途并获得授权。

在信息安全保护方面，公司制定了《访问控制管理程序》《网络安全管理办法》等制度，定期对各部门培训宣贯，及时报告信息安全漏洞及相关问题。

信息安全措施

访问控制权限: 公司网络均按部门设置了访问权限，设计及工程接触客户机密的部门使用专业的软件，核心保密资料仅设置关键岗位和领导有权限访问，权限开放由总经理亲自批准把关。对客户所提供的信息进行严格地管理及保护。我们将使用相应的技术，防止企业人员的个人信息丢失、被盗用或遭篡改。

信息安全培训: 2024 年组织员工进行了网络安全意识的培训，包括网络安全攻与防、加强个人安全意识、网络安全法规等内容，让员工知悉信息保护方面法规，增强信息和数据保密意识，防范未经授权的访问、泄露或破坏。

信息安全风险防控: 我们高度重视信息系统安全风险防控，不断完善信息安全管理制度的。定期进行信息安全风险评估，持续跟进应用信息系统基础设施的信息安全状况，通过定期漏洞扫描和日常安全检查，系统分析各类信息安全事件，及时识别潜在的安全威胁和系统漏洞。

应急响应机制

建立健全应用信息系统应急响应机制，成立网络突发事件应急团队，确保在信息应用系统出现故障、相关业务无法正常开展等突发事故时，能够快速响应并实施各项应急措施，科学应对应用信息系统突发事件。公司定期对应急预案进行演练和测试，确保应急预案的持续性和有效性。

信息安全绩效表

指标	单位	2022 年	2023 年	2024 年
受理举报数量	件	0	0	0
经确认成立的泄密事件数	件	0	0	0
参与信息安全培训员工人次	人次	70	80	88

3 环境与能源管理

本章所响应的 SDGs



3.1 环境管理制度

巨通遵守国家和地方环境保护的法律法规，采用符合环保原则的设计和生 产，充分 利用有限的能源资源，并从源头控制降低对环境的负荷，包括：抑制并努力削减废弃物的 生成；促进废弃物的再利用；通过管理活动，节约各种能源资源的使用。

到 2030 年要达成的环境目标

- 通过工艺改进设备升级等，实现用电量相对 2024 节约 20%
- 逐步更换汽车/叉车为新能源型，实现燃油量为 0
- 绿电、光伏能源使用比例较 2024 年提升 20%
- 范围 1 碳排放相对 2021 年下降 3%；
- 范围 2 碳排放相对 2021 年下降 5%
- 万元产值碳排放强度相对 2021 年下降 6%
- 每年噪声 100%达标排放
- 每年重大环境污染事故为 0 起。
- 每年固体废物合规处理率 100%
- 到 2030 年，废弃物内部回收再利用率较 2024 年提升 3%
- 到 2030 年，每款产品 100%附带《维护使用操作说明书》。
- 到 2030 年，可拆卸结构产品设计占≥80%
- 到 2030 年，与合作伙伴一起，确保 100%回收报废产品。
- 以 2024 年为基准，到 2030 年用水总量下降 3%。

本公司严格遵守环境管理相关法律法规及有关要求，制定《环境因素识别及评价控制程序》《环境运行控制程序》《废水、噪声管理和控制程序》《废弃物控制程序》等管理制度，规范内部环境管理。此外，本公司已通过 ISO 14001:2015 环境管理体系认证。

本公司委托专业第三方开展环境风险源监控，编制环境事件应急预案，建立健全环境风险防控长效机制，有效降低区域环境风险。本公司已编制《突发环境事件应急预案》，且已经过生态环境主管部门备案。

3.2 能源管理与碳排放

巨通智能致力于成为资源节约及环境友好型企业。本公司在生产过程中主要消耗的能源类型包括电力和少量柴油。我们制定了《水电资源管理和控制程序》《设施设备控制程序》等能源管理制度。

本公司每年对员工开展节能意识培训，增强人员节能降耗意识；对用水用电进行精细化管理，鼓励全员提出节能降耗的改进提案，对经采纳的改进提案给予表彰和现金奖励。

设备升级节约电能

由原来的手持切割机升级到自动锯床，1 台锯床耗电 5kwh/小时，原来 4 台手持切割机能耗 2.2 KWH/小时,设备升级后同样工作 8 小时能节约电量 25.6KWH 提高工作效率同时节约了电能。



能源用量统计

指标	单位	2021 年	2024 年
柴油用量	吨	3	2.5
汽油用量	吨	22.6	21
外购电力总量	KWH	570722	353504

本公司坚持公开透明原则，将碳排放报告对员工和利益相关方公开披露。公司也与客户、供应商等产业链合作伙伴开展积极沟通，交流在低碳转型、降低温室气体排放方面的计划与阶段性进展。本公司在可持续采购中遵循可持续的原则，要求供应商制定环境管理制度和程序，并督促不断降低环境影响，包括：减少废弃物的产生，减少非可再生能源的使用，降低水电等能源使用。

温室气体排放绩效¹

指标	单位	2021 年	2024 年	碳减排率
范围一碳排放量	吨二氧化碳当量	75.39	69.17	8.25%
范围二碳排放量	吨二氧化碳当量	401.50	198.56	50.55%
自身运营碳排放总量	吨二氧化碳当量	476.89	267.73	43.86%
万元营收碳排放量	吨二氧化碳当量/万元	0.06	0.03	49.95%

【1】公司依据《ISO14064-1:2018 温室气体 第 1 部分：组织层次上对温室气体排放和清除的量化与报告的规范及指南》，通过活动数据和排放因子，间接计算得到温室气体排放量。

2024 年碳排放总量相对 2021 年基准年减排 43.86%，万元营收碳排放量减排 49.95%，均取得显著减排效果，这得益于我们工艺技改和设备升级、节能管理精细化等举措，未来我们将持续改进或设备升级来节能降耗，并通过引入光伏电力、购买绿色电力实现净零排放。

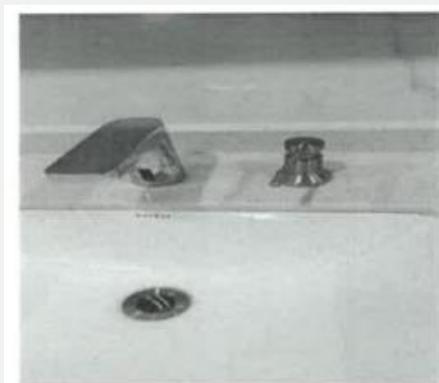
3.3 水资源管理

公司生产过程不用水，仅涉及员工生活用水，取水来源主要为市政供水，公司不产生废水，生产未对当地地表水、地下水造成影响。

本公司通过积极开展水资源循环利用、节水精细化管理、水管定期维护保养等工作以减少水资源浪费。我们定期对员工开展节水节能意识培训。2024 年相对 2023 年用水总量降低 13.36%，取得不错的成效。

自动感应式节水器

办公室和生产厂区共计 51 个均为感应水龙头，相对普通水龙头全年可节省水量 3350.7 吨。



雨水收集回用

利用南方雨季降水量多的特点，自制了一批接水槽，用于对车间地面清洁拖把的洗刷。



用水统计

指标	单位	2023 年	2024 年	减量率
用水总量	吨	1662	1440	13.36%

3.4 原材料及废弃物管理

巨通智能为定制化销售智能物流输送系统、工业仓储智能系统的供应商，我们有着严格缜密的定制流程，深入研究定制客户需要的合格产品，订制零部件进行加工组装，生产过程不产生危险废弃物。我们制定《生产和服务过程控制程序》《不合格品控制程序》《废弃物控制程序》，使用最先进的设备最大可能减少原料浪费及不合格品产生。通过优化排版、大小物料套用等措施尽最大可能减少原料浪费，少量切割产生的金属碎渣会收集转卖至资源回收商。

2024 年，我们采取以下原料节约和废弃物收集行动：

回收废料

激光切割机下方定制专用废料槽，分类收集切割的废料，统一转卖至资源商回收利用，此举同时杜绝了金属粉末逸散到空气中，减少员工职业健康受损的风险。



优化排版减少原料浪费

超高速光纤激光切割机通过制程控制优化排版、大小物料套用等措施，使得原料报废率减少 5%。



安装管道输送气体

巨通智能的高压空气由原来的气瓶供应使用改为管道供气，原来气瓶供应时为着安全考虑要保留少量余气余压，会产生气体浪费，目前管道供气实现了零浪费。



固体废弃物排放绩效

指标	单位	2023 年	2024 年
所产生无害废弃物总量	t	5	3
所产生有害废弃物总量	t	0	0
废弃物回收总量	t	5	3

3.5 污染治理

本公司将订制的零部件简单加工组装调试合格后便拆解发货至各户现场安装，故生产过程中无废气产生，会有少量设备产生噪声。

我们关注生产运营带来的物理环境干扰。我们识别到，风机等大气污染治理设施本身亦是主要的噪声源。为此，我们推行协同治理策略：在工艺设计阶段，优先选用高效低噪声设备；在运行阶段，系统性加装消声器、隔声罩并实施基础减振。这一举措在确保废气达标排放的同时，显著降低了噪声对厂区及周边环境的侵扰，体现了我们对空气质量和声环境质量的双重承诺，以综合行动提升环境友好度。设备均采用全密闭来降低噪声源，公司每年委托第三方对厂周边噪声定期检测，2024 年度本公司噪声检测结果

均合格。

设备降噪措施

设备采取全封闭、加装消声器等措施降噪。



3.6 产品使用

巨通智能作为智能物流运输系统、工业仓储智能系统的供应商，我们的产品与服务本身就是客户实现绿色转型的关键工具。我们提供的自动化、智能化产线与管理系统，能够帮助客户显著降低能耗、减少原材料浪费、提升整体运营效率。

产品使用阶段举措：以生态设计驱动节能降耗，赋能客户绿色运营

在产品使用阶段，我们的核心目标是最大限度地降低客户在运营过程中的能源与资源消耗，直接减少其碳足迹与环境影响。2024 年，我们通过制定并严格执行《产品生态设计原则指导书》，将这一目标系统化、制度化。

核心部件能效优先原则：

资源能源节约：实施原材料轻量化与减量化设计，通过拓扑优化技术优化皮带输送线机架结构，钢材用量减少 22%；选用 IE3 能效以上电机及节能气动元件，降低能耗需求。

专业能效优化：我们与国内领先供应商的专家团队深度合作，在方案制定与设计阶段即引入其 effiDRIVE®能效提升解决方案。通过基础咨询、数据收集分析与性能优化，为客户提供定制化的节能方案，例如优化电机与减速机组合，显著降低系统能耗。

气动元件选型与计算：气动元件优先选用 FESTO、SMC 等高效品牌。我们强制要

求设计人员利用 FESTO 提供的 Pneumatic sizing、气源处理装置计算等专业工具，合理选择气缸参数，在满足工艺要求的同时最小化压缩空气消耗。并通过《CO2 and TCO Guide》进行二氧化碳排放与总体拥有成本比较，实现绿色选型。

产品能耗降低典型案例

我们在为金宇（越南）轮胎有限公司提供的 PCR300 万套半钢轮胎输送线项目中，我们针对皮带机进行了专项降低能耗设计改善。

具体措施与成效：将皮带输送机的承托形式从固定托板改为滚动托辊。这一关键改变使得皮带与承托物之间的摩擦由静摩擦变为滚动摩擦。经评估，此举使摩擦力降低 90% 以上，不仅大幅减少了摩擦发热，更直接降低了驱动电机所需的动力，从而显著减少了设备长期运行的电能消耗。这是生态设计原则在产品具体应用中的成功实践，直接为客户降低了运营成本与环境负荷。

3.7 产品生命末期

推行模块化与标准化设计，促进资源循环利用

我们致力于在产品设计之初就充分考虑其生命末期的处置问题，旨在方便拆解、分类回收与资源化利用，减少废弃物产生，践行循环经济理念。

模块化与标准化设计策略：

我们在设计指导中明确要求，产品结构应尽可能采用模块化设计。例如，在支腿结构设计改善中，我们将原本复杂、用材种类繁多的独立支腿，统一改为由 C 型钢支撑结构构成的模块化系统。

便于回收与再制造的具体实践：

材料统一：我们产品所有主要结构材料（如 100503 C 型钢、 $\Phi 48.3 \times 4$ 圆管、连接牙板）均采用 Q235 统一材质，表面处理（喷涂色标与要求）也保持一致。这极大简化了产品废弃后的材料识别与分类过程。

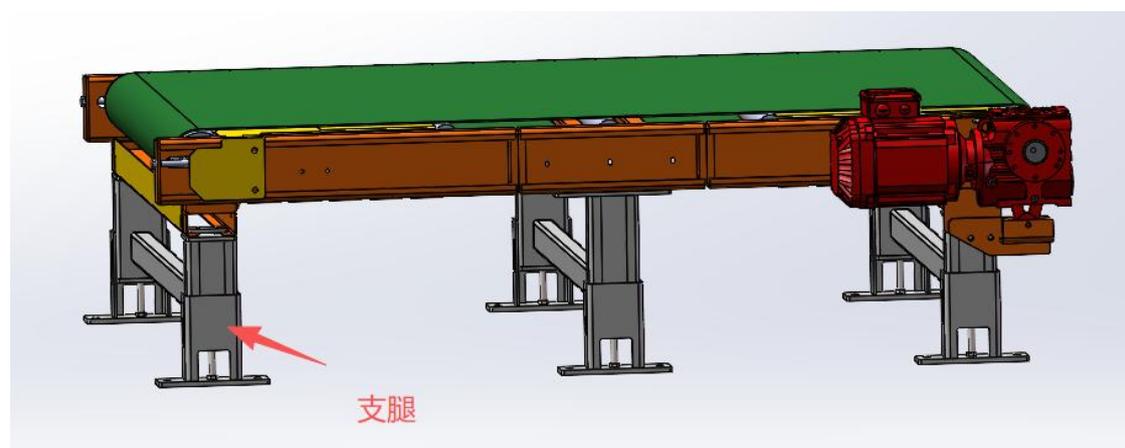
连接方式：整体结构采用螺栓连接，取代了部分焊接或复杂铆接。这种设计使得拆卸变得快速、无损，有利于零部件的完整回收与潜在的再制造利用。

紧固件统一：标准紧固件的规格统一，便于采购、安装，更便于后期分类回收。

以上这些措施的最终目标是，当产品到达生命末期时，能够便捷地进行收集、拆卸、分类，并为进一步的再制造或材料回收利用创造有利条件，最大限度地将资源保留在经济循环之内。

支腿型式设计改善

改进前：每台设备均需安装单独支腿，根据设备高度设计不同支腿，支腿结构复杂，用材种类较多。



改进后：采用 C 型钢支撑结构，减少型材种类，便于安装拆卸及现场调整，有利于后期分类回收。



巨通智能通过将生态设计原则深度融入产品开发流程，在产品使用阶段致力于为客户节能降耗，在产品生命周期规划资源的循环利用，并确保整个生命周期的使用安全。这不仅是公司技术实力的体现，更是我们主动承担环境责任、追求可持续发展的坚定承诺。未来，我们将继续深化生态设计理念，探索更多创新方案，与客户及合作伙伴携手，共同推动工业领域的绿色转型，为构建资源节约型、环境友好型社会贡献力量。

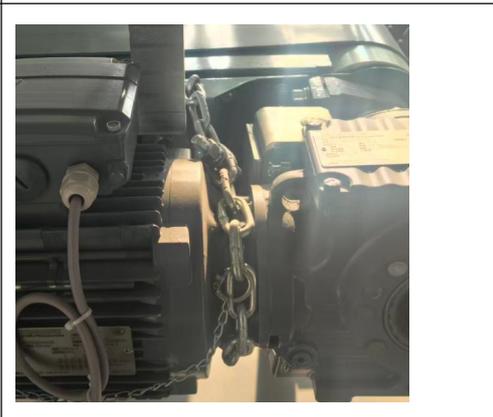
3.8 用户安全

巨通智能始终将用户的安全置于产品设计与服务的核心。我们深知，安全是客户信任的基石，也是企业责任的直接体现。

用户安全目标

每年因产品设计缺陷导致的用户安全事件为 0。

公司系统性地将安全理念贯穿于产品全生命周期。在产品的设计阶段，我们严格执行安全规范，例如在轮胎输送线项目中，我们主动优化设计，为皮带机增加了张紧辊筒与驱动辊筒的防护托板及轴端防护板，并精确控制间隙，从根本上预防机械伤害风险，保障操作与维护人员的人身安全。

<p>增加张紧辊筒端防护托板，控制辊筒与防护板间隙，防止造成人员伤害。</p>	<p>增加电机固定环链，防止断轴引起电机坠落造成人员伤害。</p>
	

产品合格至关重要，品质部对来料、半成品、成品交付前进行检验，层层把关确保产品环保、安全，确保终端消费者安全。对于已出货产品，经确认存在质量安全隐患易引发客户人身安全受损的情况，执行《客户投诉、退货处理流程》《产品召回控制程序》，进行 100%召回处理。

我们为每一款产品提供详尽、易懂的《产品使用、维护与保养说明书》，工程部技术人员现场安装调试设备，指导用户进行规范操作、定期保养及故障排查，确保设备在生命周期内安全、稳定运行。此外，我们通过技术培训、现场指导与及时的售后服务，持续向客户传递安全知识与最佳实践。

我们建立了完善的售后服务及客户投诉处理流程，2024 年因产品原因导致消费者健康受损的事件为 0 起，未发生产品质量及安全问题召回的事件。

4 社会责任

本章所响应的 SDGs



4.1 研发创新

作为一家专注于智能科技领域的企业，苏州巨通智能科技有限公司始终将技术创新视为企业发展的核心引擎与可持续发展的根本动力。我们深信，持续而深入的研发投入，不仅是提升产品竞争力、满足客户个性化需求的关键，更是推动行业技术进步、实现资源高效利用与绿色转型的重要途径。



2024 年度，公司在研发创新层面取得了扎实的进展与成果，主要体现在以下方面：

1. 强化自主研发体系，夯实创新基础

公司拥有独立且完善的技术研发中心与产品设计研发中心，组建了专业研发团队。我们坚持以市场需求为导向，建立了从概念设计、仿真模拟到原型测试的全流程研发体系，确保了创新想法能够高效、精准地转化为切实可行的解决方案。公司长期专注于智能物流输送系统、工业仓储智能系统等领域，积累了超过 20 年的深厚行业经验，这为我们的定制化研发与持续创新提供了宝贵的知识储备与洞察力。

2. 知识产权成果丰硕，保护创新价值

截至 2024 年，公司持续加大在知识产权领域的创造与保护力度。公司已累计获得 24 项国家实用新型专利授权，专利成果覆盖了轮胎制造流程中的多个关键环节，包括但不限于：智能输送与分拣提升了物流效率与准确性；专用工艺设备针对轮胎生产的特殊工艺进行了创新优化；安全与可靠性设计体现了对产品运行安全性的高度重视；节能

与自动化致力于提升设备的自动化水平和能效。这些专利不仅是公司技术实力的有力证明，也为业务的合法合规经营与构建技术壁垒提供了坚实保障。



2024 年取得的部分专利证书

3. 聚焦绿色与智能，引领行业创新方向

我们的研发创新紧密围绕“智能化”与“绿色化”两大主题。在产品设计中，我们积极贯彻生态设计原则，致力于研发能耗更低、可靠性更高、全生命周期环境影响更小的智能化设备与系统。通过持续的技术迭代与方案优化，我们帮助全球客户实现生产过程的降本增效、减少浪费，间接降低其碳足迹，将研发创新与环境责任有机结合。

展望未来，巨通智能将继续坚定不移地增加研发投入，深化与国内外科研机构及产业链伙伴的合作，探索新材料、新工艺与人工智能等前沿技术在工业自动化领域的应用。我们致力于通过不懈的技术创新，不仅为客户创造卓越价值，也为推动智能制造产业的绿色、可持续发展贡献“巨通”智慧与解决方案。

4.2 负责任的供应链

供应商管理政策制度

供应商对我们运营能力以及向客户提供产品和服务的能力起着至关重要的作用。我们要求供应商严格遵守适用的法律法规和人权原则，行为方式符合《巨通道德行为准则》

以及“供应商行为准则”和可持续采购政策，构建绿色供应链。

公司制定了《可持续采购政策》《供应链可持续采购管理办法》等一系列制度来实施供应链的管理工作，包括但不限于供应商准入尽职调查、风险评估、现场审核以及供应商绩效评估等活动。

可持续采购目标

- 到 2030 年，每年供应商中签署供应商行为守则率 100%
- 到 2030 年，签订含社会责任要求条款合同的原料供应商提升至 100%
- 到 2030 年，供应商 ISO14001 或 ISO50001 体系认证率相对 2024 年提升 5%
- 供应商重大环保违规事件数为 0 起
- 到 2030 年，采购员可持续采购培训覆盖率 100%
- 到 2030 年，原料供应商现场审核达到 90%以上。
- 到 2030 年，供应商实施社会责任调查评估率达 100%
- 到 2030 年，供应商 ISO45001 或 SA8000 体系认证率相对 2024 年提升 5%

供应商管理具体措施

苏州巨通智能科技有限公司深知，构建一个负责任、有韧性且可持续的供应链，是实现企业自身 ESG 目标、响应全球客户期望、并最终推动产业链整体向善的关键环节。2024 年，我们系统性地将环境与社会要求深度融入供应商管理体系，致力于与合作伙伴共同成长，降低价值链风险，创造共享价值。

1. 制度化管理，将可持续采购纳入核心流程

我们正式制定并实施了《供应链可持续采购管理办法》，将可持续采购从理念倡导提升至制度化管理层面。该办法明确了采购部在供应链管理中的核心职责，并要求所有采购人员必须接受可持续采购培训，深刻理解社会责任与环境保护议题对于保障公司业务连续性的重要性。我们认识到，供应商在劳工权益和环境保护方面的表现，直接关系到我们产品的道德属性和环境足迹。

2. 严格准入与评估，前置风险管控

在供应商导入环节，我们建立了严格的筛选机制。采购部门需通过“天眼查”“IPE

公众环境研究中心”等公开渠道，核查潜在供应商过去三年的环境违规与劳工纠纷记录。对于存在严重社会责任风险的供应商，我们实行一票否决，不予纳入合格供方清单。对于通过初步筛查的供应商，我们通过组织现场审核、评估其第三方社会责任审计报告等方式，对其质量管理、过程控制、环境管理体系、员工权益保障及商业道德等进行综合评分。只有评分达到 60 分以上的供应商，才能进入我们的合作名录，从源头把控供应链的 ESG 风险。

	
<p>供应商（湖州精弘）现场审核</p>	<p>供应商（德马）现场审核</p>

3. 持续倡导与合同约定，深化责任实践

我们不仅设定准入门槛，更致力于与供应商建立长期、互信的伙伴关系，共同提升。我们通过举办供应商研讨会、发送《相关方告知书》、邮件宣导及签订包含明确社会责任条款的采购合同等方式，持续向合作伙伴传递我们在环境保护、劳工权益、商业道德等方面的期望与要求。所有供应商在合作前均需签署《供应商行为守则》，该守则明确要求供应商遵守所在国法律法规，在诚信经营、合同履行、知识产权保护、税务合规的基础上，特别强调了劳工保护（禁用童工、强迫劳动，提供安全健康环境）、环境保护（遵守环保法规，推动绿色生产）以及质量与数据安全等方面的责任。将可持续要求纳入合同条款，使我们的合作建立在共同的价值基础之上。

4. 绩效评价与激励机制，驱动持续改进

我们建立了动态的供应商绩效评价体系。采购部每年从质量管理、员工人权保障、商业道德、环境管理体系、安全健康保障等多个维度对合格供应商进行综合评价，记录于《供应商绩效评价汇总表》。根据评分结果，我们将供应商分为 A（优选）、B（一般合作）、C（备选）、D（不合格）四类，并实施差异化的合作与激励策略（如对 A 类供应商优先付款、签订年度合同）。同时，采购员对供应商的 ESG 宣导成效、合同条款覆盖率等也纳入其个人 KPI 考核，确保管理责任落到实处。我们还设立了供应商申诉与举报机制，鼓励公平、透明地合作，并对违规行为进行严肃查处，构建阳光采购环境。

总结而言，巨通智能通过“制度先行、严格准入、持续倡导、绩效驱动”的组合策略，系统性地管理供应链的环境与社会责任风险。我们相信，只有与价值观一致的伙伴携手，才能共同构建更具韧性、更负责的产业生态，为客户提供真正可持续的产品与服务，为社会的包容性增长与环境的永续发展贡献力量。未来，我们将继续深化供应链的可持续管理，探索更多协同减碳、共益创新的合作模式。

2024 年可持续供应商管理绩效表

指标	单位	数量/占比
合格供应商数量	家	28
女性法人供应商比例	%	17.86
获得 ISO 14001 认证供应商比例	%	78.57
获得 ISO 45001 认证供应商比例	%	64.29
已签署供应商行为准则的百分比 ¹	%	100
签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商比例 ¹	%	100
已经过企业社会责任问卷评估的供应商比例 ¹	%	100
已经过企业社会责任现场审核的重点关注供应商比例 ¹	%	89.29
参与改进行动或能力培养的重点关注供应商的百分比 ¹	%	89.29
所有地区内已经过可持续采购培训的采购员百分比	%	100

【1】重点关注供应商指年度评估定义为 C/D 级供应商以及存在客诉、交期末达标的供应商。

4.3 童工与强制劳动

巨通智能坚定不移地遵循《中华人民共和国劳动法》的各项规定，严禁雇用任何未满 16 周岁的未成年人参与工作，并坚决反对及不支持其他公司（含供应商、承包商等）及社会团体雇用童工的行为，致力于维护未成年人的合法权益。同时，公司坚决反对并抵制一切形式的强迫劳动，包括使用暴力、威胁、经济胁迫、契约束缚、人口贩卖、非法限制人身自由、无故克扣应得工资或法定福利等手段。

公司《员工手册》和《招聘管理办法》，明确了在招聘过程中，严格审查应聘者年龄等身份信息，避免发生雇佣童工事件。针对可能发生的错误招聘的童工，在制度中明确补救措施，保障其合法权益。

童工与强制劳动目标

- 到 2030 年，常年使用童工事件数量为 0
- 到 2030 年，常年强迫劳动事件数量为 0

公司不允许存在任何形式的强迫劳动。为避免在公司内发生任何形式的强制用工，公司开展内部评审，对公司是否雇佣童工、是否有强迫劳动等情况开展评审。举办员工座谈会主动了解其是否存在强制用工情况，并鼓励员工通过各渠道和工会主动反映任何实际或疑似强制劳动的行为。

2024 年，公司开展了社会责任内部审核活动，全年雇佣童工或强制劳动事件为 0 起。

4.4 歧视和骚扰

公司制定，公司承诺构建一个平等和公平的工作环境，尊重并促进不同性别、年龄、种族、宗教及文化背景员工的平等机会与权利，禁止任何形式的歧视行为。公司《员工手册》和《防骚扰反歧视管理办法》明确了相关规定。

多元化包容目标

- 到 2030 年，女性员工占比>40%
- 歧视与骚扰事件数量为 0
- 未调整前男女薪资差异率≤1%

在歧视与骚扰防范方面，巨通智能秉持“尊重、平等、包容”的核心价值观，恪守国家法律法规及国际劳工标准。我们通过《供应商行为守则》明确要求所有合作伙伴严禁任何形式的歧视与骚扰行为，保障员工合法权益，提供安全、健康、平等的工作环境。公司内部亦建立并严格执行相关制度与举报机制，确保所有员工及合作伙伴在公平、受尊重的氛围中开展工作，共同维护负责任的商业生态。

员工关爱福利

每年春节、中秋节等节假日，公司为全体员工发放现金红包或节日礼物等福利。



员工多元化统计

指标	单位	2022 年	2023 年	2024 年
员工总数	人	70	80	88
女员工人数	人	10	10	12
女性员工占比	%	14.29	12.50	13.64
高级管理者员工数	人	10	10	10
担任高级管理职位的女性百分比	%	10	10	10
雇佣残疾人数量	人	1	1	1
已查明的歧视或骚扰事件	件	0	0	0

4.5 工会与社会对话

在员工民主与社会对话方面，苏州巨通智能科技有限公司高度重视并积极构建和谐、透明的劳资沟通机制。公司依法成立了工会组织，作为员工权益的代表和维护者，工会在促进员工参与公司民主管理、保障员工合法权益、丰富员工文化生活等方面发挥着核心桥梁作用。

我们建立了常态化的员工意见反馈与协商渠道，通过定期的职工代表大会、管理层与员工座谈会、内部沟通平台等形式，鼓励员工就公司发展、管理制度、工作环境等议题积极建言献策。为主动了解员工心声，每年召开员工座谈会，让员工充分反馈职业发展问题，公司管理层听取并回应员工的合理诉求，将员工福祉纳入企业决策的重要考量。



青年人才座谈会

公司聚焦职工兴趣爱好和个性化需求，开展形式多样的文化艺术活动，例如旅游团建、球类竞技比赛、生日会等丰富多彩的文体活动，让员工充分展现个人才艺，提升团队凝聚力，让员工身心愉悦。

我们坚信，积极的社会对话与员工民主参与是构建和谐劳动关系、提升组织凝聚力、驱动企业可持续发展的基石。未来，巨通将继续支持工会工作，深化民主管理实践，与

全体员工携手，共同创造共享价值。

工会权益绩效表

指标	单位	2023 年	2024 年
享受集体合同权益保障的员工占比	%	100	100
工会委员会的选举投票权员工占比	%	100	100

4.6 薪资福利

苏州巨通智能科技有限公司严格遵守国家关于工时与工资的法律法规，致力于构建公平、透明、合规的工作条件，保障员工的合法权益与尊严。

巨通智能承诺秉持公正与透明的薪酬原则，依据企业经营状况、员工职位及实际绩效表现合理确定薪资水平，每月定期实施绩效评估并与员工沟通，确保反馈及时且具体，按时发薪，旨在实现内部薪酬体系的公平性及外部市场竞争力。

工作条件目标

- 社保或工伤保险覆盖率 100%
- 超时加班 0 人次；
- 到 2030 年，员工实发薪资相对 2024 年提升 10%

保障工作条件的具体措施：

合法工时制度： 公司实行五天八小时标准工作制，并根据季节调整作息时间。确因工作需要安排的加班，一线操作人员严格依照国家规定标准支付加班费（平日 1.5 倍、周末 2 倍、法定节假日 3 倍）。对于管理人员及技术人员等责任制员工，通过调休制度保障工作与生活的平衡。公司建立了严格的加班申请与审核流程，确保加班管理的真实性与规范性。

公平薪酬体系： 公司明确承诺员工法定正常工作时间工资不低于政府规定的最低工资标准，并随政策调整。薪酬体系坚持“男女平等，同工同酬，多劳多得”原则，杜绝任何形式的薪酬歧视。薪酬结构清晰，分为责任制与非责任制，并与绩效考核挂钩，体现激励性。公司按时（每月底前）足额发放上月薪资至员工个人账户。

福利与关怀： 除法定福利外，公司还为员工提供免费工作餐、节日慰问品及生日福利等。公司制定了科学的调薪机制与工龄工资制度，为员工的长期发展提供稳定的回

报预期，营造了安心、稳定的工作环境。

公司重视员工在公司内的幸福感和满意度。2024 年，巨通智能开展员工满意度调查，共收回 40 份调查表，满意度 95%。对员工提出的改进建议做了分析，切实解决员工反映的问题，持续提升员工满意度。

员工权益与福利绩效表

指标	单位	2023 年	2024 年
社会及工伤保险覆盖率	%	100	100
未经调整的平均男女薪酬差距	%	16.8%	16%
超时加班人次	人次	0	0
员工满意度	%	89	95
实发薪资提升率	%	2	2

4.7 员工健康与安全

安全生产与职业健康制度

巨通严格按照《企业安全生产标准化基本规范》取得了安全标准化证书，同时制定了《安全生产目标管理制度》《安全生产相关法律法规和其他要求管理制度》等安全生产管理制度、《二保焊机安全技术操作规程》《锯床安全操作规程》操作规程及《主要负责人安全生产职责》《安全管理人员安全生产职责》。

员工健康安全目标

每年员工健康体检率达 100%

到 2030 年，常年不发生火灾事故。

到 2030 年，常年职业病工伤事件 0 发生

公司成立了安全管理架构，程晋昱为主要负责人，公司配置了兼职安全管理人员 1 名，负责全厂的安全生产和管理。公司为员工提供安全舒适的工作环境，并多次开展安全教育活动，增强员工安全意识与应急救援知识。

Production environment 生产环境



Office environment 办公环境



主要的安全生产和职业健康管理措施

1、体系化风险管控

公司建立了全面的风险识别与隐患排查机制，通过日常检查、月度检查、专项检查及节前检查等多种形式，系统性地识别并管控各厂区的安全生产风险因素，确保风险可控，隐患及时消除。

2、标准化安全配置

为保障工作场所的物理安全，公司全面落实安全设施配置，包括绘制并张贴详细的应急逃生路线图、在作业场地设置清晰的安全警示标识、以及按规定配备并定期维护消防栓、灭火器等消防设施，确保其始终处于有效可用状态。对于产生噪声的岗位，张贴职业噪声危害告知书，并发放降噪耳塞等防护用品监督员工作业时佩戴。

3、专业化人员与设备管理

公司确保所有特种设备均经备案登记并定期由具备资质的机构进行年检。对于从事特殊岗位的员工，严格执行持证上岗制度。同时，为生产设备制定易于理解的操作规程与作业指导书，并对设备进行定期点检、保养与维修，从源头提升本质安全水平。

4、常态化安全意识与能力建设

公司将安全培训贯穿于员工职业周期：新员工入职必须接受包含安全生产教育在内的岗前培训，并经测评合格后方可上岗。定期组织全体员工进行消防疏散、初期火灾扑救等应急演练，持续提升全员的应急响应与自救互救能力。此外，公司还通过签署《安全协议》等形式，将安全要求延伸至外协单位，共同构建安全供应链。

5、人体工学改进减少肌肉劳损

巨通积极推行人体工学改进，通过在产线台钻增设自制作业平台、在装配区安装专用支架，将关键设备的操作高度统一提升至约 900 毫米的人体工学标准。此举有效避免了员工长时间弯腰作业，显著降低了肌肉骨骼损伤风险，提升了操作舒适度与工作效率，体现了公司对员工健康与工作环境优化的高度重视。

通过上述综合措施，巨通不仅有效履行了保障员工健康与安全的法定义务，更构建了积极的安全文化，为企业的可持续发展奠定了坚实的社会责任基础。

巨通智能设备安全操作警示标识



人体工程学改进项目

产线台钻增加自制平台，更符合人体操作高度。



设备装配时，增加装配高度由地面至 900 毫米高度，更符合人体操作高度。



员工职业健康与安全绩效表

指标	单位	2023 年	2024 年
因工伤、死亡和健康状况不佳而损失的天数	天	0	0
与工作有关的事故数量	起	0	0
火灾事故	件	0	0
职业病事件	件	0	0
员工健康体检率	%	100	100

4.8 培训与发展

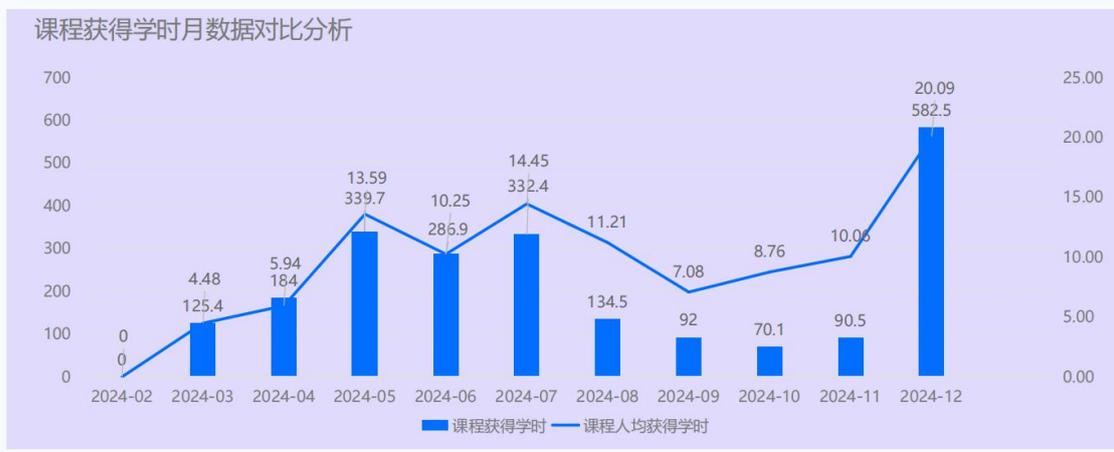
公司高度重视员工福祉，将通过提供良好的工作环境、丰富的培训机会和公平的薪酬福利，提升员工的满意度和忠诚度。

员工培训目标

到 2030 年，员工培训的平均时数相对 2024 年增加 1 小时。

2024 年，巨通智能开展了内容丰富的员工培训活动，重点覆盖企业文化、安全教育、管理体系、设备保养、产品安装技能等主题，培训覆盖公司全部员工。同时开展了职业规划等系列培训课程，上线了员工学习平台，从数据来看最高人均学时达 20 时，人员选课和完成积极性都比较高。

2024 年课程学时与完成人数对比



2024年外部课程TOP学习人次情况

课程名称	课程类别	选课人次	学习人次	完成人次
职业生涯规划与自我引领	课程分类: 职业化, 职业规划, 职业生涯规划	42	525	20
高效职场人的时间管理	课程分类: 职业化, 职业技能, 效能提升	28	414	16
拆解问题: 议题树的应用	课程分类: 职业化, 职业技能, 效能提升	44	402	15
界定问题: 认识和剖析问题	课程分类: 职业化, 职业技能, 效能提升	44	394	15
团队管理的知人善用之道	课程分类: 领导力, 领导自我, 领导者素质提升	25	268	11
解决问题: 工作计划保执行	课程分类: 职业化, 职业技能, 效能提升	36	252	15
千万别把提建议和抱怨搞混了	课程分类: 职业化, 职业素养, 职业意识	66	247	17
复盘总结: 反思构建方法论	课程分类: 职业化, 职业技能, 效能提升	35	244	13
塑造情绪, 搭建职场自适应系统	课程分类: 职业化, 职业素养, 情商管理	24	227	13
看人说话: 以对象为核心的情境沟通训练	课程分类: 职业化, 职业技能, 沟通技能	26	200	11
隔离与认知, 重塑情绪管理系统	课程分类: 职业化, 职业素养, 情商管理	31	198	10
和领导好好说话是个技术活	课程分类: 职业化, 职业素养, 职业意识	38	176	15
中华文化的特质	课程分类: 个人发展, 传统文化, 国学	2	169	2
应收账款回收的五大策略	课程分类: 财务管理, 信用管理, 应收应付	3	142	2
与上司沟通-汇报工作的技术	课程分类: 职业化, 职业素养, 职业意识	23	127	13
团队管理提升的四梁八柱	课程分类: 领导力, 领导自我, 领导者素质提升	20	126	8
企业文化落地招数之文化活动	课程分类: 综合管理, 管理基础, 行政管理	5	118	4
就事论事: 以目标为核心的情景沟通训练	课程分类: 职业化, 职业技能, 沟通技能	18	113	11
认知: 管理专业化启航	课程分类: 综合管理, 自我管理, 学习提升	18	110	7
要升职, 必先升值	课程分类: 职业化, 职业素养, 职业意识	30	103	15

总结: 从外部课程学习人次TOP来看, 大部分学员比较关注**职业化和领导力&综合管理**, 主要是由于今年的学习安排各岗位都会涉及部分职业化, 所以职业化课程学习人数较多。

公司制定《绩效奖金管理办法》，明确绩效考核的原则、方式、实施细则等内容，以保证顺利实现公司和员工的发展目标。公司针对以往绩效考核过程中存在的问题,如指标设置不合理、反馈机制缺失等,进行了系统性改进。

公司人才管理措施:

- 1. 确认人才标准**
明确什么样的能力对研发团队来说是最重要的。这通常包括但不限于技术能力（如编程语言掌握程度）、解决问题的能力、创新能力、团队合作精神等。同时也要考虑软技能，比如沟通技巧、领导力潜力等。
- 2. 建立人才素质模型**
基于上述确定的标准，构建一个全面的人才素质模型。这个模型全面反映一个人是否适合特定岗位的需求。它不仅包括专业技能要求，还应涵盖个人价值观、工作态度等方面的内容。
- 3. 实施人才评估**
自我评价：鼓励员工对自己在过去一段时间内的表现做出客观公正的评价。
上级评审：直接主管或经理对下属的工作表现给予反馈。
项目成果展示：通过实际项目成果来检验员工的技术水平和解决问题的能力。
- 4. 人才评级**
根据评估结果将员工划分为不同等级，例如初级、中级、高级等。每个级别都有相应的职责范围和发展路径。
- 5. 制定培养计划**
针对每位员工的具体需求量身定制个性化的成长方案。可能涉及到参加内部培训课程、外部学习机会、导师指导等多种方式相结合的形式。
- 6. 持续跟踪与调整**
人才发展是一个动态过程，需要定期回顾并根据实际情况作出相应调整。确保所采取的措施真正有助于提升团队整体实力和个人职业发展。

员工培训与发展绩效表

指标	单位	2023 年	2024 年
员工培训覆盖率	%	100	100
员工接受培训平均小时数	小时	12	12

5 附录

《可持续发展报告标准（GRI）》（2021）内容索引表

使用说明	巨通智能参照全球报告倡议组织（GRI）标准编制本报告，汇报期为 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。
使用的 GRI 1	GRI1：基础 2021
适用的 GRI 行业标准	无适用的行业标准

根据“GRI”原则，结合巨通智能实质性议题识别结果开展对标，形成此对标索引表。其中，公司经综合判断，将以下议题识别为非实质性议题（不在对标索引表中呈现）：GRI 201：经济绩效、GRI 202 市场表现、GRI 207 税务、GRI 301 物料、GRI 304 生物多样性、GRI 410 安保实践、GRI411 原住民权利、GRI 415 公共政策、GRI 417 营销与标识。

GRI 标准	披露项	位置	从略说明		
			要求从略	原因	解释
一般披露					
GRI 2：一般披露 (2021)	2-1 组织详细情况	1 公司基本信息	不适用“从略”		
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	报告编制说明			
	2-3 报告期、报告频率和联系人	报告编制说明			
	2-4 信息重述	1.2 公司组织架构图			
	2-5 外部鉴证	无			
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	1 公司概况 4.2 负责的供应链			
	2-7 员工	4.5 工会与社会对话 4.6 薪资福利 4.7 员工健康与安全 4.8 培训与发展			
	2-9 管治架构和构成	2.2 公司 ESG 治理架构与实践			
	2-10 最高治理机构的提名和遴选	2.2 公司 ESG 治理架构与实践			
	2-11 最高治理机构主席	2.2 公司 ESG 治理架构与实践			

2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	2.2 公司 ESG 治理架构与实践				
2-13 为管理影响的责任授权	2.2 公司 ESG 治理架构与实践				
2-14 最高治理机构在可持续发展报告中的作用	2.2 公司 ESG 治理架构与实践				
2-15 利益冲突	2.5 反贪污腐败				
2-16 重要关切问题的沟通	2.3 利益相关方沟通				
2-17 最高治理机构的共同知识	2.1 公司 ESG 理念				
2-18 对最高管治机构的绩效评估	从略	2-18-a 2-18-b 2-18-c	保密	基于信息保密需求，暂不予对外披露	
2-19 薪酬政策	从略	2-19-a 2-19-b	保密限制	基于信息保密需求，暂不予对外披露	
2-20 确定薪酬的程序	从略	2-20-a 2-20-b	保密限制	基于信息保密需求，暂不予对外披露	
2-21 年度总薪酬比率	从略	2-21-a 2-21-b 2-21-c	保密限制	基于信息保密需求，暂不予对外披露	
2-22 关于可持续发展战略的声明	2.1 公司 ESG 理念 总经理致辞				
2-23 政策承诺	各章节				
2-24 融合政策承诺	各章节				

	2-25 补救负面影响 的程序	各章节			
	2-26 寻求建议和提 出关切的机制	2.5 反贪污腐败 4.2 负责的供应链 4.4 歧视与骚扰 4.5 工会与社会对话			
	2-27 遵守法律法规	详见报告各章节			
	2-28 协会的成员资 格	公司暂未加入相关协 会			
	2-29 利益相关方参 与的方法	2.3 利益相关方沟通			
	2-30 集体谈判协议	5.6 工会与社会对话			
实质性议题					
GRI 3: 实 质性议题 (2021)	3-1 确定实质性议题 的过程	2.4 实质性议题分析			
	3-2 实质性议题列表	2.4 实质性议题分析			
反腐败					
GRI 205: 反腐败 (2016)	205-1 已经进行腐 败风险评估的运营 点	2.5 反贪污腐败			
	205-2 反腐败政策 和程序的传达及培 训	2.5 反贪污腐败			
	205-3 经确认的腐 败事件和采取的行 动	2.5 反贪污腐败			
反竞争行为					
GRI 206: 反竞争行 为 (2016)	206-1 针对反竞争 行为、反托拉斯和反 垄断实践的法律诉 讼	不适用			
能源					
GRI 302: 能源 (2016)	302-1 组织内部的 能源消耗量	3.2 能源管理与碳排放			
	302-2 组织外部的 能源消耗量	从略	302-2-a 302-2-b 302-2-c	信息欠 缺/不完 整	此信息尚 未统计, 暂无法对 外披露。

	302-3 能源强度	3.2 能源管理与碳排放			
	302-4 减少能源消耗	3.2 能源管理与碳排放			
	302-5 产品和服务的能源需求下降	3.7 产品生命末期			
水资源和污水					
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	3.3 水资源管理			
	303-2 管理与排水相关的影响	3.3 水资源管理			
	303-3 取水	3.3 水资源管理			
	303-4 排水	3.3 水资源管理			
	303-5 耗水	3.3 水资源管理			
排放					
GRI 305: 排放 (2016)	305-1 直接（范围 1）温室气体排放	3.2 能源管理与碳排放			
	305-2 能源间接（范围 2）温室气体排放	3.2 能源管理与碳排放			
	305-3 其他间接（范围 3）温室气体排放	3.2 能源管理与碳排放			
	305-4 温室气体排放强度	3.2 能源管理与碳排放			
	305-5 温室气体减排量	3.2 能源管理与碳排放			
	305-6 臭氧消耗物质（ODS）的排放	从略	305-6-a 305-6-b 305-6-c 305-6-d	信息欠缺/不完整	此信息尚未统计，暂无法对外披露。
	305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）和其他重大气体排放	不适用			不产生废气
废弃物					
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 原材料及废弃物管理			
	306-2 废弃物相关	3.4 原材料及废弃物管			

	重大影响的管理	理			
	306-3 产生的废弃物	3.4 原材料及废弃物管理			
	306-4 从处置中转移的废弃物	3.4 原材料及废弃物管理			
	306-5 进入处置的废弃物	3.4 原材料及废弃物管理			
供应商环境评估					
GRI 308: 供应商环境评估 (2016)	308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	4.2 负责的供应链			
	308-2 供应链中的负面环境影响以及采取的行动	4.2 负责的供应链			
雇佣					
GRI 401: 雇佣 (2016)	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	4.6 薪资福利			
	401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	4.6 薪资福利			
	401-3 育儿假	4.6 薪资福利			
劳资关系					
GRI 402: 劳资关系 (2016)	402-1 有关运营变更的最短通知期	从略	402-1-a 402-1-b	信息欠缺/不完整	此信息暂缺，无法完整披露。
职业健康与安全					
GRI 403: 职业健康与安全 (2018)	403-1 职业健康安全管理体系	4.7 员工健康与安全			
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	4.7 员工健康与安全			
	403-3 职业健康服务	4.7 员工健康与安全			
	403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	4.7 员工健康与安全			
	403-5 工作者职业健康安全培训	4.7 员工健康与安全			

	403-6 促进工作者健康	4.7 员工健康与安全			
	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	4.7 员工健康与安全			
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	4.7 员工健康与安全			
	403-9 工伤	4.7 员工健康与安全			
	403-10 工作相关的健康问题	4.7 员工健康与安全			
培训与教育					
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	4.8 培训与发展			
	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	4.8 培训与发展			
	404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	4.8 培训与发展			
多元化与平等机会					
GRI 405: 多元性与平等机会 (2016)	405-1 管治机构与员工的多元化	4.4 歧视和骚扰			
	405-2 男女基本工资和报酬的比例	4.4 歧视和骚扰			
反歧视					
GRI 406: 反歧视 (2016)	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	4.4 歧视和骚扰			
结社自由与集体谈判					
GRI 407: 结社自由与集体谈判 (2016)	407-1 结社自由和集体谈判权可能面临风险的运营点和供应商	从略	407-1-a 407-1-b	信息欠缺/不完整	此信息暂缺, 无法完整披露。
童工					
GRI 408:	408-1 具有重大童	4.2 负责的供应链			

童工 (2016)	工事件风险的运营点和供应商	5.4 童工与强制劳动			
强迫或强制劳动					
GRI 409: 强迫或强制劳动 (2016)	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	4.2 负责的供应链 4.3 童工与强制劳动			
供应商社会评估					
GRI 414: 供应商社会评估 (2016)	414-1 使用社会标准筛选的新供应商	4.2 负责的供应链			
	414-2 供应链中的负面社会影响和采取的行动	4.2 负责的供应链			
客户健康与安全					
GRI 416: 客户健康与安全 (2016)	416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	3.8 用户安全			
	416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	3.8 用户安全			
客户隐私					
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	2.6 数据安全和隐私保护			