



2024

可持续发展报告

SUSTAINABILITY REPORT

新联合众（北京）科技有限公司

目 录

董事长致辞	02	畅通员工沟通渠道	27	绿色供应链	43
关于本报告	03	人才培养与持续发展	28	绿色产品	44
公司介绍	04	完善的薪酬与福利制度	30	有害物质控制	44
发展历程	05	员工关怀	31	绿色产品包装与运输	45
新联合众2024	06			产品回收与利用	45
年度荣誉与成就	07	用技术连接未来	32	责任担当，关爱弱势群体	46
公司治理	08	完善知识产权	33	绩效列表	47
实质性议题	10	一站式服务，赢得客户信任	34	GRI 标准索引	51
2024年重大工作进展	11	合作共赢，协同伙伴成长	37	意见反馈	55
利益相关方沟通与参与	14	精益管理冲突矿产	38		
优化治理，防范运营风险	16	绿色发展，应对气候变化	39		
远离红线，坚持合规经营	18	环境政策及合规	39		
		能源与碳排放管理	40		
人才引领，支持员工进步	22	固体废弃物	41		
人权保障零容忍	23	水资源管理	43		
保障员工权益	23				
守护员工安全	24				
性别平等，女工保护	26				

董事长致辞



孙育宁

—— 公司董事长 ——

2024 年充满挑战与机遇，新联全体员工齐心协力，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。

2024 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。新联积极响应，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与 2023 财年相比，浮动均在 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 2023 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。

新联已开启新征程。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，创造新联更辉煌的未来！

关于本报告

本报告为新联合众科技有限公司发布的第3份可持续发展报告，重点披露2024年新联合众在环境、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、资料等覆盖新联合众科技有限公司及其附属公司的实际业务范围，范围与新联合众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“新联合众科技有限公司”，“安徽新联合众科技有限公司”“我们”指代新联合众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2024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新联合众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.linxee.cn>



公司介绍

新联合众(北京)科技有限公司，成立于2011年，注册资本金4000万元。
主营业务：新联合众是一家专注于**智能硬件研发与制造的ODM高科技企业**，致力于为消费者电子及智能办公领域提供整体解决方案。产品涵盖PC/手机/平板周边选配件，为用户提供办公、居家、商旅、会议，全场景的产品使用体验。

LINXEE

智能硬件研发与制造的ODM提供商

ODM PROVIDER FOR SMART HARDWARE R&D AND MANUFACTURING

发展历程



新联合众2024



营业收入	运营成本	营业利润	员工数量	缴纳税款
63,655	53,801	522	285	838
万元人民币	万元人民币	万元人民币	人	万元人民币

年度荣誉与成就

环境领域

- 北京、深圳公司和安徽工厂持续获得ISO14001环境管理体系认证
- 安徽新联一款USB-C拓展坞产品完成由TUV莱茵颁发的基于ISO14067的碳足迹核查声明
- 安徽新联2024年度开始温室气体范围三内部核查并对标公司气候变化减排目标。

社会领域

- 新联入选第十三届北京企业诚信论坛“诚信兴商”倡议企业名录。
- 新联继续获得《北京市专精特新中小企业》认定
- 新联荣获2024年度数字视听行业“视频会议·十大卓越品牌”
- 安徽新联合众荣获RBA银牌证书；



公司治理

- 公司网站正式加入《可持续发展》模块内容，在责任管制、诚信经营、品质保障、友善环境、幸福职场、社会关怀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。



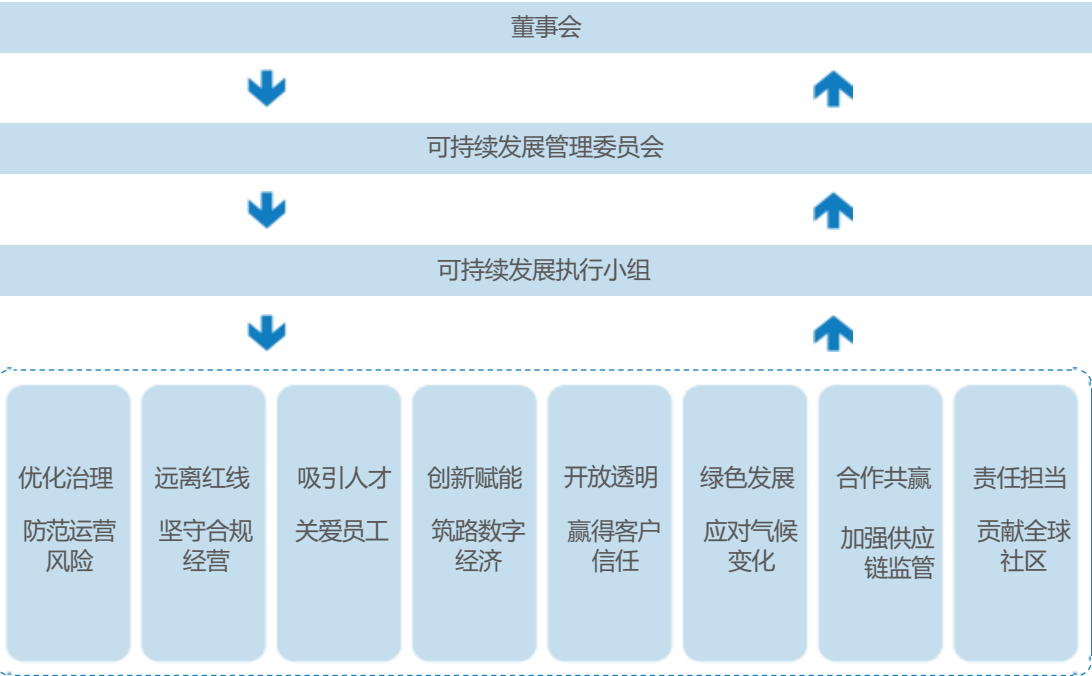
公司治理

新联合众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，新联合众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

新联合众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。



新联合众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。



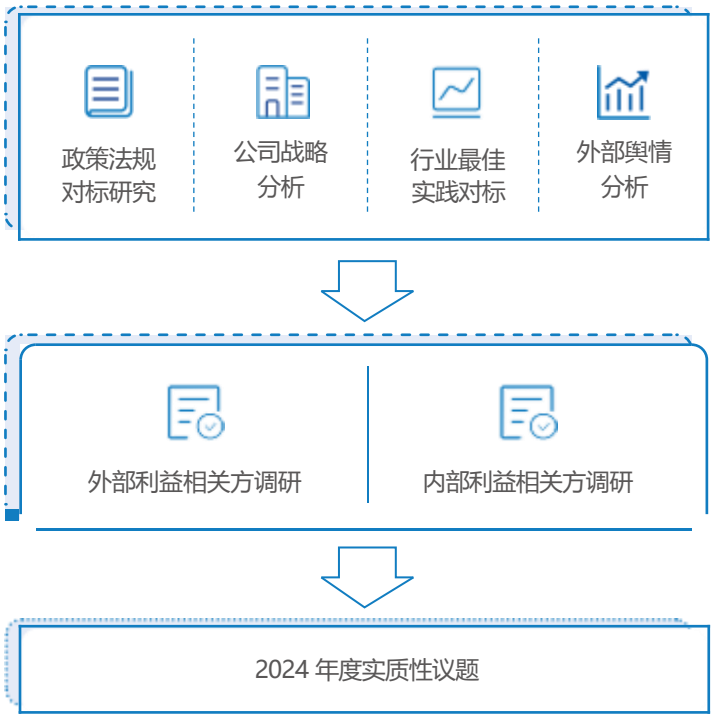
可持续发展管理委员会： 由公司高层领导组成，包括北京新联、深圳新联、安徽新联各分公司负责人，运营副总，执行公司董事会在环境、社会及管治等可持续发展相关事务上的决策，同时防范相关风险，并定期向董事会汇报可持续发展工作进展。



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、运营管理等）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。

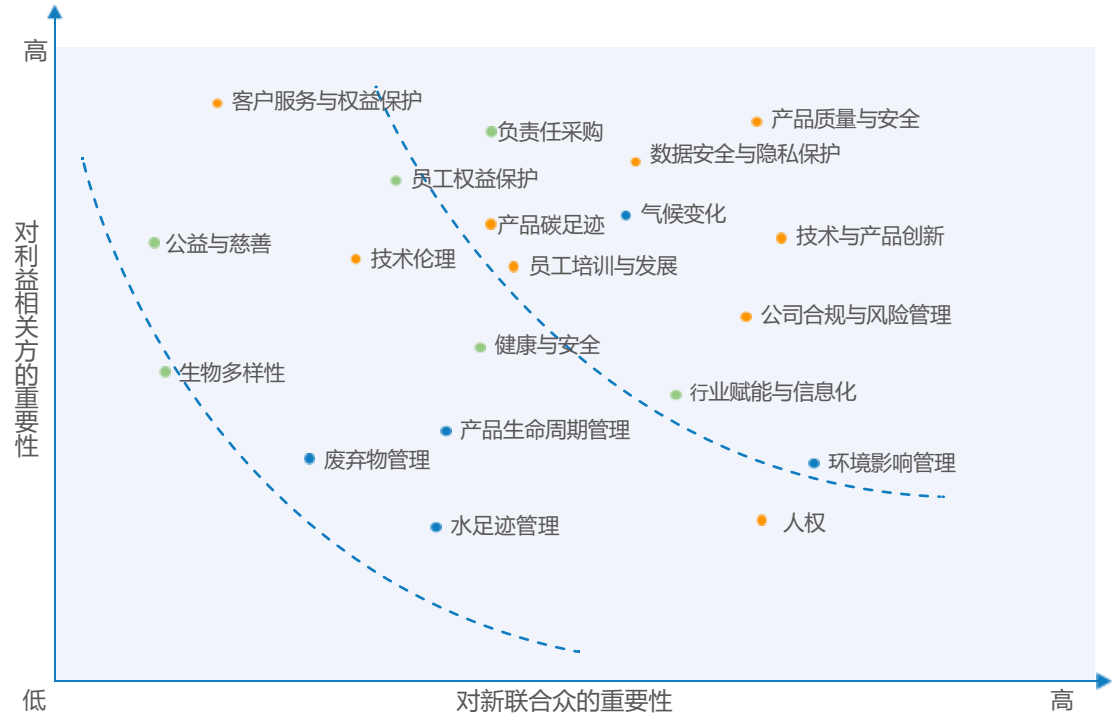
实质性议题分析

新联合众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。



新联合众实质性议题分析流程

2024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。



新联合众2024年度实质性议题分布矩阵

2024年重大工作进展



优化治理，防范运营风险

- 新联合众 2024 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。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；其中安徽新联 2 次消防演习，1 次化学品泄漏演习，北京、深圳和安徽分公司联合完成网络劫持演习。
- 2024 年，北京、深圳和安徽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，。
- 2024 年，新联合众在公司网站发布了[《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：**2024年，公司以风险为导向对 3 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。2024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。**
- **教育培训与推广：**为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。**2024年，完成北京、深圳、安徽在职职员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：**2024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。2024年已完成41家主力供应商和2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。**2024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。
- 2024 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。
- 2024 年，合理化建议平台的建议数量合计 257 条，答复周期由 10.4 天缩短到 8.7 天，员工好评由 78.6% 提升至 82.5%。
- 2024年公司提供内部健康安全课程培训近30课时，培训覆盖人数 280余人，安全培训覆盖率达 98%，其中三级安全基础培训覆盖率100%。

创新赋能，筑路数字经济

- 截止 2024年 12 月 31 日，公司共持有发明专利 45项，（其中发明2件、实用新型28件、外观15件、软著22件、商标19件。）
- 北京新联已连续6年获得“国家高新技术企业”和“中关村高新技术企业”称号。

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。2024年，投资越南产线，实现产品开发交付，先后通过Lenovo等客户的工厂稽核。
- 2024年，新联合众分别完成 ISO 9001、QC 080000、ISO 45001、ISO 14001、ISO14064 & 14067 等各管理体系的认证审核，认证地点包含公司北京总部、深圳研发中心、安徽工厂等主要研发中心和制造基地。此外，公司为 30 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。2024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

- 2024 年，新联合众证合了《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。
- 2024 年，新联合众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。
- 2024 年，新联合众共组织了 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，重申新联合众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。
- 2024 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。
- 2024年，公司联合客户已对4款 联想Dock 产品进行了基于ISO14067的产品碳足迹核查。
- 2024年开始，公司开始持续进行CDP气候问卷的填报，问卷。

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
 股东	公司股东	经营绩效 产品研发竞争力 信息披露与沟通机制 人才培养及发展	- 定期信息披露 - 股东大会 - 现场会议
 监管机构	各级政府及主管单位	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	- 参与相关会议 - 行业协会等机构沟通 调研和日常现场检查
 客户	- 直接客户 - 终端消费者	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	- 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
 员工	员工	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	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

相关方构成	相关方代表	相关方关注点	部分沟通参与方式
 员工家属	全体员工家属	- 员工的健康安全 - 员工的发展	- 员工家属开放日 - 员工家属慰问活动 - 定期outing团建
 供应商及服务商	- 原材料供应商 - 服务类别供应商	- 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	- 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
 社区	- 工厂周边村镇 - 定点帮扶地区	- 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	- 面对面沟通 - 招聘协助 - 投诉热线 - 点对点贫困户帮扶
 社会组织	- 媒体 - NGO - 行业协会等	- 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	- 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

2024 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 2024 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。

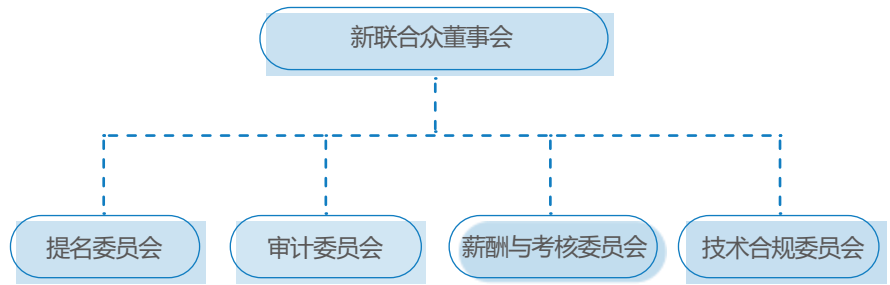


优化治理，防范运营风险

新联合众按照《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

2024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。新联合众严格按照《[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，目前公司董事共7名，其中女性董事3名。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。



新联合众董事会架构

新联合众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。



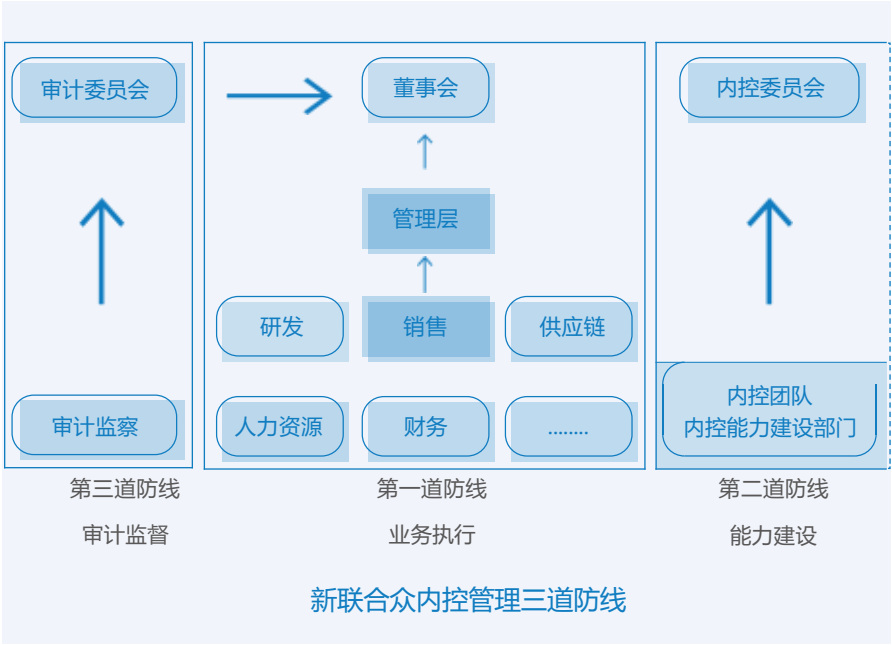
2024年，北京新联连续6年被税务部门评定为A级纳税人

充分防控经营风险

新联合众遵循《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。2024年，为继续强化风险防控作用，新联合众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，新联合众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。

2024年新联合众业务连续性（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，新联合众始终坚持诚信经营，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。

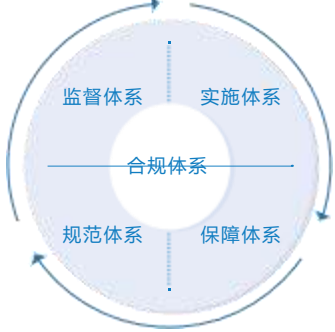
强化合规运营管理

夯实合规基础管理

合规是确保新联合众长治久安的核心基础。合规管理委员会是新联合众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。2023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。



新联合众合规体系构成要素

2024年，新联合众更新《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，2024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

2024年公司响应客户需求在越南筹建建造工厂，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。



新联越南工厂剪影

推进全员合规宣贯

目前，新联合众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。



新联合众合规培训体系



在合规学资建设方面，2024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。2024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。

此外，新联合众还推出管理层谈合规的项目，据不完全统计，截至 2024 年 12 月，公司累计访谈 156 人次，其中高级管理层向下访谈 35 人次，基层管理干部向下访谈 98 人次，不同分公司跨区域跨部门访谈人数 45 次。

累计访谈	高级管理 向下访谈	分公司跨区域 部门访谈	基层管理干部 向下访谈
156人次	35人次	45人次	98人次



律师团系列讲解和培训合规知识

● 落实合规稽查

合规审计是新联合众合规体系的关键环节。2024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由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。

2024年，公司共完成

3 个

总部审计子任务

2 个

子公司及分支机构审计

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新联合众不可触碰的红线与底线。新联合众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，新联合众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。2024 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 150 名员工。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
2024年	0次	0次	0次
2023年	0次	0次	0次

2023 VS 2024 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
2024年	0次	0次	0次	0次
2023年	0次	0次	0次	0次

2023 VS 2024 合规统计数据



案例

《新联合众隐私保护管理规范》

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，2024年2月，新联合众发布《新联合众隐私保护管理规范》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

合规举报是新联合众合规体系的重要组成部分，新联合众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2023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。

新联合众建立内外部合规举报途径，外部为新联合众合规举报平台，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。



新联合众合规举报方式

- 邮箱：quhj@linxee.cn 电话：18600576912 邮寄地址：北京市海淀区西北旺东路10号院东区15号楼B座1-2层

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。2024年全年，从各类合规举报途径共收到有效线索共15条，均得到有效处理。

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2024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。

2024年新联合众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；	新联合众股份全员
季度	合规举报奖励评定及宣贯；	新联合众股份全员
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商业道德内部审核； 不定期员工座谈会	新联合众股份全员

人才引领，支持员工进步

人权保障零容忍

新联合众严格遵守《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》（UNG C），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遇到的问题。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

2023 VS 2024 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)
2024年	0次	0次	0次	100%	0次	0次	0次	100%
2023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

新联合众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、猎才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

新联合众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《新联合众社会责任管理手册》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，新联合众全方位保障人权与劳工权益，依据《新联合众社会责任管理手册》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。新联合众不接受任何形式的歧视、骚扰或欺凌。新联合众不使用强迫、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。新联合众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。在安徽新联制造工厂，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。安徽新联工会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。

2024 年公司继续推动本地化、多元化建设，安徽新联结合当地革命老区，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

新联合众致力于创建以“安全第一，预防为主”为宗旨的健康安全文化，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。



安徽新联合众消防疏散演练

为确保健康安全的规范管理，公司设立健康安全委员会，委员会由分公司总经理、公司健康安全负责人及各部门主管组成，强化一体化运作的能力。同时，公司还在2022 年单独成立消防安全委员会，专门负责公司消防安全工作。

2023 年，公司更新《安全生产应急预案》、《较大和一般危险源识别清单》与《职业健康安全事故报告和管理流程》等多份文件记录，按照当地应急部门要求制定安全生产标准化及应急预案文件并完成备案，进一步增强健康安全管理的系统性、全面性与专业性。

2023 VS 2024 年新联合众健康安全相关数据

健康安全各项指标	2023	2024	目标达成
重大安全事故为0	0	0	达标
达到工伤鉴定评级标准的工伤为0	0	0	达标
职业病发生率为0	0	0	达标
三级安全培训覆盖率为100%	100%	100%	达标
工伤率（IR）	0	0	达标
误工率（LDR）	32 PPM	27.3PPM	—
缺勤率（AR）	120 PPM	95PPM	—

注：工伤率（IR）= (工伤次数/总工时) × 1,000,000
误工率（LDR）= (工伤损失工作小时数/总工时) × 1,000,000
缺勤率（AR）= (缺勤损失天数/总工作日) × 1,000,000；缺勤损失天数涵盖工伤假及病假

安全应急管理

☑ 2024 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：

- 急救员培训覆盖北京、深圳、安徽、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，覆盖北京、深圳、安徽、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。

在应急演练方面

- ☑ 2024 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；其中安徽新联 2次消防演习，1次化学品泄漏演习，北京、深圳和安徽分公司联合联合完成网络劫持演习。
- 经过多种举措推进，2024 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。

公司累计有

38 人
获证急救员

122 人
获证义务消防员



案例 |

2024年 安徽新联 突发事故应急演练



2024年 新联 消防演练



性别平等 和 保障女性员工权益

针对女性职工，新联合众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。公司在安徽新联工厂设立 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。2024 年，公司主办了多场针对女性员工的活动：《运动会&一撑到底》《羽毛球大赛》等；

2023 vs 2024 年新联合众性别平等相关数据

性别平等指标	2023	2024
发生歧视的案例	0	0
发生骚扰虐待的案例	0	0
男/女基本薪酬比例	1: 0.96	1: 0.98
接受定期绩效及职业发展检视的男/女人数比例	1.29	1.14



2024年公司组织女性才艺大比拼

• 畅通员工沟通渠道

新联合众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。

安徽新联成立工会并定时召开职工代表大会与工会代表会议。公司员工根据《工会会员代表大会规定》与《职工代表大会规定》选举职工代表与工会代表。2023年，工会，职工代表大会选举产生第3届工会委员会委员 8 名、经费审查委员会委员 3 名、女职工委员 3 名，年内举行 4 次会议，审议并通过改善工会会员福利等议案。2021 年共 召开职工代表大会 1 次，签订讨论了职工集体合同事宜。

依托线上优势，新联合众在 2024 年大力开拓员工线上沟通渠道，持续推进合理化建议平台的建设，对平台的处理效率及流程进行深化完善并覆盖公司所有单位。2024 年，通过各类合理化建议平台收集的建議数量合计 221 条，员工好评由 82.5% 提升至 92%。

在线下，公司人力资源部门组织了 10 多场 高管与员工座谈会、新员工见面会、生日会等与高管面对面 沟通等活动，覆盖多地域各员工群体。

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。

2024年各类有效建议/投诉/举报信息汇总

员工沟通渠道	接获建议/申诉/举报数量	处理解决数量
董事长信箱	2	2
员工意见箱	11	8
公司内网留言区	18	18
不定期员工座谈会（生日会）	4	4
工会/员工代表会议	2	2
年度员工满意度调查	-	-
外部相关方投诉举报	0	0
员工直接投诉/申诉	5	5
合计	42	39（处理率92.86%）

人才培养与持续发展

新联合众自成立以来，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。

2023 VS 2024年新联合众员工培训数据统计

指标	2023	2024
受训总时长	1,251小时	1,087小时
男性员工培训人次	95	106
女性员工培训人次	162	179
男性员工培训占比 (%)	36.97%	37.19%
女性员工培训占比 (%)	63.03%	62.81%
间接人员 (%)	55.6%	61.4%
一线生产人员 (%)	32.4%	38.6%

完善能力发展平台

新联合众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，新联合众安排三阶段的引导课程，协助其快速了解公司的整体运作；再针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况。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，透过讲师的经验交换与案例提供，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。

新联合众生产制造相关人才培养体系

班级	学制	培养目的	授课课时
初级班	一年	培养生产一线的主操作员和初级生产管理者。	30
中级班	一年	培养生产一线的工程师、技师、技工骨干群体。	72
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。	200
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。	112



• 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。2024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

新联合众对员工的付出，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。

新联合众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，改善当地弱势全体的经济状况
- 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

新联合众每年会依据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/>)
- 对北京和安徽新联：自行评估

员工绩效管理

新联合众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。

员工绩效管理

2023 vs 2024 年新联合众薪酬绩效相关数据

员工薪酬绩效指标	2023	2024
一线员工基本薪资与当地最低工资标准比例（注1）	1.36	1.87%
满足当地最低生活工资标准员工比例	北京：100% 深圳：100% 安徽：98.3%	北京：100% 深圳：100% 安徽：100%
接受定期绩效及生涯发展检视的人数比例	47%	56%
社会保险参与人员比例 注2	北京：100% 深圳：100% 安徽：82%	北京：100% 深圳：100% 安徽：85%

注1：一线员工仅指安徽新联合众制造工厂；

注2：安徽工厂招聘部分人员为已达到退休年龄的退休返聘人员，未购买社会保险，但是有提供团体商业保险。

关怀员工生活

新联合众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。

新联合众对员工的付出，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。

丰富员工工业余活动

新联合众高度关注员工工作与生活的平衡，在 2024 年开展多项文体活动。

2024 年公司共组织	工会组织职业技能比赛参与人员
4 场 联谊活动	40 多人
各区域的跨体系体育联赛	团建活动
60 多人	8 次

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
- ◆ 新联合众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%。

协议级

闪联标准开放协议栈及基础SDK

- 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

产品级

高效办公系列产品

- 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

模组级

芯片、模组及应用SDK

- 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
- 设备销售视频共享开发库

方案级

高效办公解决方案

- 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。



完善知识产权管理

为全面支持企业知识产权战略的实施，规范管理流程，实现知识产权信息的统一管理，保证技术数据的安全，同时提高知识产权管理水平和管理效率，新联合众建立覆盖知识产权全生命周期的知识产权管理平台，对公司知识产权资产进行管理。

2024 年，新联合众针对知识产权管理系统持续进行优化升级，在系统运维方面，完成日常系统运维、业务支持等工作，保障知识产权管理系统有效运行，支撑实际业务的需要。

新联合众不仅对自身的专利进行良性运营，还与各大客户和国内研究所、高校合作，推进研发，并促进高校技术成果的转化，将理论与实践相结合，实现高校研发成果有效转化，展现企业社会责任担当。

截止2024年12月 新联合众（包含IGRS闪联）相关注册商标及专利情况

- 《北京市专精特新中小企业》认定



商标

- 注册商标 133件



专利

- 发明专利 70项
- 软件著作权 62项

体系建设与资质认证

以技术和研发为核心竞争力之外，公司还注重体系能力的建设和产品资质的认证，以确保公司的产品和服务被消费者安全使用，并满足不同国家地区合规性要求。

截止2024年12月31日新联合众（包含IGRS闪联）所获得的资质认证如下

公司层面

国家高新技术企业（北京新联）
中关村高新技术企业（北京新联）
国家科学技术进步奖
IGRS, USB, HDMI协会会员

产品层面

产品认证类型	解释	适用对象
3C认证	中国强制性产品认证	国内销售产品强制要求
CE/FCC/UL/KC/VCCI/ICES	欧盟/美国/韩国/日本/加拿大等国产品强制性认证	出口对应国家产品强制要求
SRRC认证	国家无线电型号核准认证	每款国内销售无线电产品
HDMI认证	High-Definition Multimedia Interface（高清晰度多媒体接口）	产品认证
Qi认证	国际无线充电标准	带有无线充电功能产品
蓝牙BQB认证	近距离无线语音和数据通信蓝牙技术	带有蓝牙功能的产品

一站式服务，赢得客户信任

- 新联合众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。



生产能力/ 安徽工厂:

- **对绞线线体**: 3条生产线; 月产能150K
- **同轴线线体**: 2条生产线; 月产能 35K
- **摄像头线体**: 1条生产线 ; 月产能: 40K
- **存储产品线**: 1条生产线 ; 月产能: 50K

生产品类: USB-C扩展坞、视频线材、数据线材，适配器、无线充电器。为客户提供扩展坞、线缆及充电类一站式产品制造服务。

管理体系: ISO9001、ISO14001、ISO45001、QC080000

社会责任: RBA认证

认证: 7in1/8in1产品碳足迹认证

生产能力/ 越南工厂:

厂房面积: 20000平方米

生产线: 20条 (扩展坞: 4条)

生产能力: 800K/月 (扩展坞: 150K/月)

生产品类: USB-C扩展坞、视频线材、数据线材、车载充电器，适配器、无线充电器。为客户提供扩展坞、线缆及充电类一站式产品制造服务。

管理体系: ISO9001、ISO14001

社会责任: BSCI

协会资质: HDMI Adopter, MFi Licensee, Qi Licensee

认证: FCC, CE, RoHS, Reach, ETL

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

浸水测试仪

盐雾测试仪



全力夯实质量管理

新联合众以人才、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。

2024年，公司完成ISO 9001、QC 080000、ESD、ISO 45001、ISO 14001等各管理体系的认证审核，认证地点包含北京公司、深圳公司、安徽和越南制造基地，认证的范围覆盖了公司所有产品线。

2024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，新联合众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

新联合众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。

质量文化建设是新联的重点基础工作之一，充分发挥质量领导力、促进全员参与是新联质量文化建设的主要手段。通过 QCC 质量活动小组的项目化运作和全员推广，2024 年公司共收到QCC提案 156 个，关闭数 151 个。

案例 | 开展供应商质量大会

为促进上下游质量提升、达成质量共识，促进彼此的协同发展，2024 年 8 月，成功举办了供应商质量大会，重要客户代表和优秀供应商等 50 多位嘉宾、20 多位公司领导和员工齐聚一堂，就数字经济时代数字化质量管理发展与实践等热点话题展开探讨和交流，质量峰会的成功举办增强了公司质量影响力。

指标	单位	2024
新通路类产品投诉	次	4
数据转换类产品投诉	次	1
音视频类产品投诉	次	0

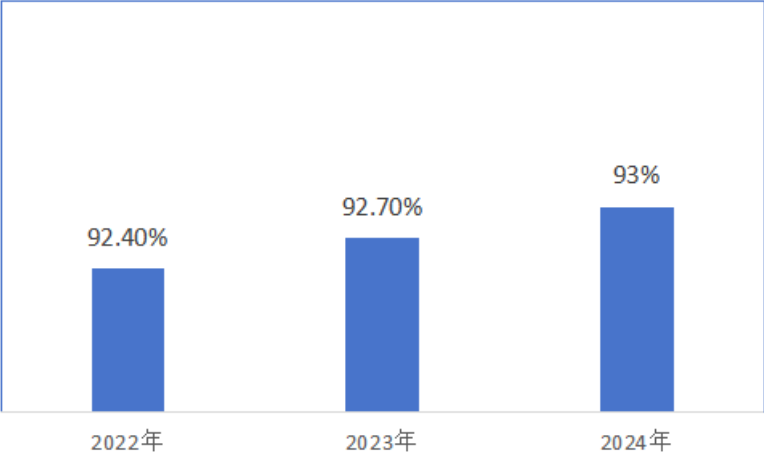
2024 年新联合众客户投诉相关数据

快速响应客户需求

新联始终坚持以客户为中心，以市场为驱动，深耕数字化转型，持续推行服务创新，通过信息和流程数字化服务智能平台，保障客户产品安全、稳定运行，提升客户满意度。

在客户支持体系上，公司通过搭建质量部、测试部和研发团队在内的三级客户支持体系，规范和完善客户投诉问题的跟踪和通报机制，确保及时响应和跟进客户需求，各项投诉问题及时有效地解决。此外，为确保客户投诉及时解决，2024 年公司新增《售后管理规范的宣贯通知》，推进员工参与，确保客户满意。

新联近3年客户满意度



合作共赢，协同伙伴成长

新联合众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，新联合众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。

2022年，新联合众更新《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。

2023 年，为进一步推进供应商 CSR 管理工作成效，新联合众更新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。

2023年6月，公司将所有高风险服务提供商（安徽膳食公司、劳务中介、安保公司）纳入供应商可持续发展管理，并侧重于劳工和人权方面的内容。

2024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。

2024 年度新联合众总计完成 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。



新联合众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，新联合众通过 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， 新联合众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。

针对所有新联合众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。2024年，新联合众通过相关筛选的新供应商比例为100%。

2023 VS 2024年供应商可持续发展监管统计数据

供应商年度管理目标项目	2023	2024
供应商CSR传达培训	55家	62家
签署各类协议书数	46家	92家
供应商年度稽核数	35家	27家
年度供应商可持续发展相关培训数	26家	13家
年度冲突（含扩展）矿产调查供应商数	35家	37家
供应链可持续发展+尽责调查培训人数	6人	8人
发生重大劳工负面问题供应商数量	0	0
发生重大环保发面问题供应商数量	0	0
发生重大商业道德问题供应商数量	0	0

精益管理冲突矿产

新联合众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2019年加入全球电子可持续性倡议组织（GeSI）和2023年加入责任商业联盟（RBA）以来，新联合众致力于实现冲突矿产的精益化管理。

2024年，新联合众在前期工作基础上更新《冲突矿产管理报告》，对37家供应商展开尽职调查和评估。并在此基础上，编制了《新联合众2024年度冲突矿产调查报告》，并在公司网站上与各利益相关方进行了沟通和公示。

系统管控冲突矿产

公司制定了《新联合众冲突矿产管理方针》，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《新联合众冲突矿产管理规范》，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。

新联合众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

新联合众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。

新联合众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，向相关方沟通新联合众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。新联合众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。公司安徽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。

2024年度安徽新联环境证照合规情况

时间	文件名	文件号	编制/发文单位	现场与批文相符性
2019.8	环境影响评估报告批复	金环审【2019】77号	金寨县环境保护局	相符
2020.3	建设项目竣工环境保护验收报告	自主验收公示期2020年3~5月	安徽新联合众科技有限公司	相符
2022.3	固定污染源排污登记回执	91341524MA2TN3MX0Y	国家排污许可网	相符
2024.12	危险废弃物处理	91341500MA2U36A201	安徽省慈航环保科技有限公司	相符

2024年度安徽新联三废监测情况

生活废水	废气	厂界噪声
达标	达标	达标

能源及碳排放管理

新联合众依据《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。

- 2023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；
- 安徽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；
- 持续进行CDP 气候变化模块的问卷调查；2023年CDP 气候变化模块结果D等级；
- 安排3场覆盖 北京、深圳、安徽和越南公司主要能源及气候变化相关人员的专题培训，参加人员超过50人。

新联合众能源消耗与温室气体排放相关数据表

能源类别/年	汽油(L)	柴油(L)	外部电力(Mwh)	清洁能源(Mwh)
2024年	北京：4,000 深圳：2,000 安徽：311.8	安徽：516 北京：0 深圳：0	北京：34.74 深圳：46 安徽：504	安徽：0 北京：0 深圳：0
2023年	北京：4,000 深圳：3,000 安徽：6,000	安徽：4,800 北京：0 深圳：0	北京：38.94 深圳：33.03 安徽：636.0	安徽：0 北京：0 深圳：0

新联合众每年会识别具体的温室气体排放源清单， 2023年公司的温室气体排放源清单如下：

范围	类别	排放源	证据及抽样比例
范围1：直接温室气体排放	类别一：固定燃烧排放	备用柴油发电机	应急备用发电机，2022年度未使用
	类别一：移动燃烧排放	汽油	公司公务用车，加油卡及加油发票
		柴油	公司运输货车，加油卡及加油发票
范围2：能源间接温室气体排放	类别一：逸散排放	二氧化碳灭火器化粪池 甲烷	CO2灭火器、化粪池
		厂区用电	公司及办公场所每月支付的电费及发票
范围3：价值链上下游排放	类别四：购买的产品和服务间接排放	购买的原材料和固定资产	公司ERP系统物料采购信息估算
	类别三：运输间接排放源	原材料运输	公司ERP系统物料采购信息估算
	类别三：运输间接排放源	成品运输	公司ERP系统成品出货信息估算
	类别三：运输间接排放源	员工差旅和通勤	公司员工差旅及通勤信息估算

温室气体排放(tCO2e)	范围一	范围二	范围三	总排放量
2023-2024	81.24	403.76	7132.98	7617.98
2022	76.85	387.5	未核查	464.35 (未包含范围三)

固体废弃物管理

新联合众根据《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，新联合众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），由行政部统一收集，并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。新联合众2024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，包含北京、深圳、安徽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，安徽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 年新联合众废弃物数据

指标	2023-2024	2022
有害废弃物总量（吨）	1.85	1.92
有害废弃物总密度(吨 / 百万营收)	0.0042	0.0046
一般废弃物总量（吨）	35.5	36.8
一般废弃物总密度(吨 / 百万营收)	0.084	0.089
可回收废弃物总量（吨）	15.4	18.7
重复再利用废弃物（吨）	3.30	2.90

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。

• 生产设备和材料产生的废气控制

使用无铅生产设备，严格控制铅烟的排放。高排放设备设有废气过滤装置、通风装置。材料中的易挥发化学品严密封盖，以防化学品挥发泄漏。

• 其它废气控制

禁止公司所有区域燃烧垃圾，公司食堂必须安装油烟净化设施并定期清洁保养。公司生产区内若有可能对大气造成污染影响的相关方活动，需采取适当的措施进行预防 and 治理。

案例 强化 VOC 排放管理

为响应《安徽省生态环境厅办公室关于印发挥发性有机物重点监管企业 VOCs 整治》要求，公司加强 VOC 排放管理，在现有的技术与工艺上调整 VOC 原料含量，将原有的SMT钢网清洗剂替换成半水基清洗剂。2023年6月底，安徽工厂通过优化SMT钢网清洗工艺，用水基清洗液替换酒精，清洗刮刀等方式减少酒精使用量，2023年工艺改善之后的酒精使用量比工艺改善之前的酒精月均使用量减少 70%，进一步降低 VOCs 的排放。同时，少量废气也会经过 UV 光解和水喷淋处理后达标排放。公司于2021年对立式注塑机工序的无组织VOG进行集中收集，高空排放。



水资源管理

新联合众严格遵守《中华人民共和国水污染防治法》等国家和地方相关法律法规，制定公司内部《水污染控制管理规范》，确保公司废水得到有效控制，以预防污染及减少环境事故的发生。

新联合众的废水排放主要为办公生活废水。公司按规定将污水排入市政污水管网并符合《水污染物排放限值》的标准，遵循雨水、污水分流的原则；生产SMT钢网清洗废液作为危废转移处理。在日常运营中，通过更换节能感应水龙头，不定期检查保洁、物业节水情况，洗手池张贴有关节约用水宣传标语等方式来达到节约用水的目的。

此外，新联合众也积极参与行业标准制定。2023年4月，公司参加电子信息行业企业节水减碳管理社会责任标准需求研讨会，与政府部门和行业组织共同商讨电子信息行业企业节水减碳管理社会责任相关标准话题。

2023 VS 2024 年新联合众水耗数据

年度水资源使用状况	用水来源	用水量（吨）	废水排放量	废水种类	用水密度(吨 / 百万营收)
2024	市政	4,652	3,954	生活废水	0.73
2023	市政	15,414	13,102	生活废水	36.28

注：废水排放量采用安徽新联环评报告结论85%用水转化为污水计算；安徽新联2022年为员工提供餐饮服务，导致用水量增加

绿色供应链

新联合众与上下游通力协作建立“绿色供应链”，在原材料选择、物料循环利用、物流运输等环节和全球价值链伙伴共同实现节能减排。目前，新联合众的供应链合作伙伴中，已有超过10家供应商制定去碳战略规划，未来5到10年内，我们也将确保大部分供应来自有双碳目标承诺的伙伴。

新联合众联合客户要求对逐步对公司主导系列产品进行基于ISO14067和PAS2050的碳足迹核查，在联想客户的主导和支持下，安徽新联一款联想USB-C双屏旅行扩展坞类产品已经进行产品全生命周期的碳足迹核查，并获得证书。

2024年，新联合众组织10多家供应商积极参与中电协牵头的“绿色供应链创新先锋项目”，理论培训阶段包含七大模块，即绿色供应链管理、绿色设计与绿色生产、绿色销售与绿色回收、环境风险因素识别及评估与化学品管理、能源管理、水资源管理、温室气体排放核算及管控与绿色信息平台建设及环境信息披露。

新联合众作为一线品牌商OEM/ODM代工企业，产品的设计、回收及包装要求主要遵循客户的产品设计和包装要求。目前90%以上的客户对其产品都进行了回收和处理方面的规范标识。确保欧盟废电机电子设备WEEE指令要求，在产品标上回收标志，并提供每一产品的拆解说明；确保当产品被回收时，可以轻易的拆解

进入回收系统，减少资源的浪费。



绿色产品

产品有害物质控制

作为一家以ODM、OEM为主导的消费电子类代工企业，对产品在绿色管理、节能环保、产品使用寿命终结后的回收处理等设计的策略，新联合众主要以客户的要求为主线，以最新的国际环保法规、指令作为基准；在结合二者的基础上，以更严格的标准要求整合制定公司层面的《绿色环保产品规格书》，进行控管电子零部件及产品中所含有的有害物质。为制造出符合法规及客户要求的绿色产品；针对产品有害物质，公司分别进行了以下管控：

- 建立有害物质管理体系，并持续进行外部认证，确保体系的有效性；
- 公司所有生产场所安徽和越南工厂均已获得QC080000认证；
- 结合客户及法规要求，制定新联合众限用/禁用物质规范，并定期更新；
- 所有供应商签署《供应商环保承诺书》，并定期提供物料/产品第三方检测报告；
- 设立内部实验室，IQC每批原材料进行内部检测，确保关键物料有害物质不超标；
- 定期对供应商进行RoHS/QC080000有害物质管理体系的现场审核；
- 定期按照客户要求，对产品进行外部有害物质成分检测核实产品包装上各类环保及回收、安全健康标识是否符合出口国家法令要求。



公司安徽工厂QC080000认证证书

为提升公司绿色环保管理能力，保障公司产品持续满足环保合规要求，公司将系统产品从研发设计需求、开发、验证、供应链采购、生产、交付等环节导入QC 080000 有害物质管理体系，主动预防、降低公司产品环保合规风险。
● 2024 年有关产品有害物质超标外部投诉为零。

责任担当，关爱弱势群体

秉持「关怀社会，友善环境」的理念，新联合众凝聚员工的力量，积极投入社会公益活动，参与地方公共事务，期望在追求企业成长的同时，也能回馈小区，为社会尽一份心力。

公司选择落户安徽金寨县正是积极响应国家“共同富裕”的号召，作为国家全面脱贫攻坚战的一部分，投资实业助力革命老区和贫困县的经济发展和人民生活水平的提高。

至 2019 年起，新联金寨厂区持续参与助残活动，每个月为残疾人士提供生活保障津贴，并为他们购买社会保险。与地方政府合作，制定每年的贫困帮扶措施，最大限度的招聘和接纳当地贫困户家庭人员及残疾人。

- 2024年度/安徽新联合众金寨厂区共使用 残疾人就业：4名；
- 2024年度解决当地贫困户落实就业：6家； 超额完成金寨县政府给予的企业扶贫攻坚目标。



新春员工茶话会



公司领导慰问贫困户员工家庭

- 2024年度安徽新联合众积极响应政府号召，在工会的领导下顺利开展 员工技能提升和岗位培训工作。
- 每年春节过后，响应当地政府号召，开展新春下基层招聘工作，解决当地劳动力就业问题。
- 工会组织，针对女性员工，开展丰富多彩的3.8节活动。



工会集中学习



落实就业政策，带领求职者参观公司生产车间



3.8 妇女节慰问活动



员工生日会礼物

绿色产品包装与运输

在产品包装上，新联合众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。2023 年通过包装减重设计，总共减少包材重量 12.1 吨。



减少包材重量
12.1 吨



包装总重量
(含纸、塑胶P、卡板类)

包装物密度

195.8 吨

0.46 吨 / 百万营业收入

在绿色物流方面，新联合众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。

产品回收与利用

新联合众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。



绩效列表

ESG 指标		单位	数据
A 环境			
排放物种类及相关排放数据 2			
A1.1	铅及其化合物	最高排放浓度 (毫克 / 立方米)	无组织: 0 (标准限值: 0.0060)
	锡及其化合物	最高排放浓度 (毫克 / 立方米)	无组织: 0 / 有组织: 1.24X10 ⁻³ (标准限值: 无组织 0.24; 有 组织: 8.5)
	总 VOCs	最高排放浓度 (毫克 / 立方米)	无组织: 0; 有组织: 1.41 (标准限值: 无组织: 6.0; 有 组织: 50)
	氮氧化物 (NOx) 计算公式: 排放系数 * 汽车行驶里程	吨	0.0
	硫氧化物 (SOx) 计算公式: 排放系数 * 燃料消耗量 (含 汽油、柴油)	吨	0.0
	VOC总量 计算公式: 排放浓度* 排放数量	吨	0.032
新联合众全球温室气体排放 3			
A1.2	直接温室气体排放量 [类别 1]	吨二氧化碳当量	81.24
	来自输入能源的间接温室气体排放 量 [类别 2]	吨二氧化碳当量	403.76
	运输产生的间接温室气体排放量 [类别 3]	吨二氧化碳当量	5606.61
	组织使用的产品产生的间接温室气体 排放量 [类别 4]	吨二氧化碳当量	1526.37
	组织产品的使用有关的间接温室气体 排放量 [类别 5]	吨二氧化碳当量	暂未统计
	其他来源的间接温室气体排放量 [类别 6]	吨二氧化碳当量	暂未统计
	经量化的温室气体总排放量	吨二氧化碳当量	7617.97

ESG 指标		单位	数据
A1.2	直接温室气体排放密度 [类别 1]	吨二氧化碳当量 / 百万营业收入	0.19
	来自输入能源的间接温室气体排放密度 [类别 2]	吨二氧化碳当量 / 百万营业收入	0.95
	运输产生的间接温室气体排密度 [类别 3]	吨二氧化碳当量 / 百万营业收入	13.20
	组织使用的产品产生的间接温室气体排放密度 [类别 4]	吨二氧化碳当量 / 百万营业收入	3.59
	组织产品的使用有关的间接温室气体排放密度 [类别 5]	吨二氧化碳当量 / 百万营业收入	暂未核查
	其他来源的间接温室气体排放密度 [类别 6]	吨二氧化碳当量 / 百万营业收入	暂未核查
	经量化的温室气体总排放密度	吨二氧化碳当量 / 百万营业收入	17.93
A1.3	有害废弃物总量	吨	1.85
	有害废弃物密度	吨 / 百万营业收 入	0.0042
A1.4	一般废弃物总量	吨	35.5
	一般废弃物密度	吨 / 百万营业收 入	0.084

注: 以上温室气体范围三的核查数据为企业内部依据ISO14064-1的要求所进行的内部核查, 核查未经过第三方验证。

ESG 指标		单位	数据
新联合众全球能源耗量			
A2.1	汽油	升	6,811
	柴油	升	516
	天然气	万立方米	0.0
	液化石油气	吨	0.0
	直接能源总耗量 计算公式：太阳能发电量 + 折标煤系数 * 能源消耗量（含汽油、柴油、天然气、液化石油气）/ 电力（当量值）	千瓦时	872,870
	直接能源密度	千瓦时 / 百万营业收入	
	外购电网用电	千瓦时	707,970
	清洁能源发电量（太阳能、风能、水能等）	千瓦时	0.0
	电力总消耗量	千瓦时	707,970
	间接能源总耗量	千瓦时	707,970
A2.2	总耗水量	吨	4,652
	总耗水密度	吨 / 百万营业收入	0.73
A2.5	制成品所用包装材料的总量	吨	195.8
	包装材料密度	吨 / 百万营业收入	0.46

焦耳 / 吨, 汽油: 45.66 千兆焦耳 / 吨, 1 千兆焦耳 = 277.778 千瓦时

ESG 指标		单位	数据
B 社会			
员工概况			
按性别、雇佣类型、年龄组别及地区划分的雇员总数			
B1.1	员工总人数	人	285
	按性别划分		
	男性员工	人	106
	女性员工	人	179
	按工作岗位划分		
	客户服务人员	人	8
	行政管理人员	人	6
	市场营销人员	人	12
	生产及辅助人员（含QC、仓管等）	人	202
	研发人员	人	60
	按年龄划分		
	<30 岁员工	人	66
	30-50 岁员工	人	212
	>50 岁员工	人	7
按地区划分			
	中国（含中国大陆及港澳台地区）	人	285
	亚洲（中国除外）	人	0
	非洲	人	0
	欧洲	人	0

ESG 指标		单位	数据
B1.2	北美洲	人	0
	南美洲	人	0
	大洋洲	人	0
多元化指标			
	董事会女性成员比例	%	33.3%
按性别、年龄组别及地区划分的雇员流失比率			
	年度员工流失比率	%	15.4%
其中，依照年龄统计			
B1.2	<30 岁员工	%	23.16%
	30-50 岁员工	%	74.38%
	>50 岁员工	%	2.46%
其中，依照性别统计			
B1.2	男性员工	%	37.19%
	女性员工	%	62.81%

ESG 指标		单位	数据
发展与培训			
B3.1	按性别及雇员类别划分受训雇员受训人次与百分比		
	受训总人次	人次	1,087
	按性别划分		
	按性别、年龄组别及地区划分的员工培训		
	男性员工培训占比	%	37.19%
	女性员工培训占比	%	62.81%
	按工作岗位划分		
	研发人员	%	57.6%
	生产人员	%	38.6%
	行政管理人员	%	27.8%
B3.2	市场营销人员 + 客户服务人员	%	36.2%
	按性别及雇员类别划分，每名雇员完成受训的平均时数		
	全体员工	小时 / 人	7.1
	按性别划分		
	男性员工	小时 / 人	7.43
	女性员工	小时 / 人	6.85
	按工作岗位划分		
	研发人员	小时 / 人	12.1
	生产人员	小时 / 人	6.2
	行政管理人员	小时 / 人	6.8
	市场营销人员 + 客户服务人员	小时 / 人	7.6

ESG 指标		单位	数据
供应链管理			
B5.1	按地区划分的生产类供货商数目		
	亚洲	家	215
	非洲	家	0
	欧洲	家	0
	北美洲	家	0
	南美洲	家	0
B5.2	执行供货商惯例的供货商数目		
	《供应商 CSR 协议》累计签署百分比	%	100%
	《供应商 CSR 协议》新签署数量	家	10
	新供应商 CSR 认证审核数量	家	10
	存量供应商监督审核数量	家	37
	参与 CSR 培训的供应商数量	家	10
	因 CSR 审核不通过而未被引入的供应商数量	家	0
反贪污			
B7.1	于汇报期内对发行人或其雇员提出并已审结的贪污诉讼案件的数目及诉讼结果。		
	新联合众	宗	0
	本年新联合众员工因职务侵占罪被法院生效判决的人数	人数	0
公益慈善			
B8.2	在专注范畴所动用资源		
	资金捐献	元	0

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 薪酬政策		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 按性别别的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
不当竞争行为	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
	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		远离红线，坚持合规经营
税务	207-1 税务管理方法		远离红线，坚持合规经营
	207-2 税务治理、管控及风险管理		远离红线，坚持合规经营
	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		-
物料	301-1 所用物料的重量或体积		绿色发展，应对气候变化
	301-2 所使用的回收进料		产品回收与利用
	301-3 回收产品及其包装材料		产品回收与利用
能源	302-1 组织内部的能源消耗量		能源及碳排放管理
	302-2 组织外部的能源消耗量		能源及碳排放管理
	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
水资源与污水	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		水资源管理
	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		-
排放	305-1 直接（范畴 1）温室气体排放		能源及碳排放管理
	305-2 能源间接（范畴 2）温室气体排放		能源及碳排放管理
	305-3 其他间接（范畴 3）温室气体排放		能源及碳排放管理
	305-4 温室气体排放强度		能源及碳排放管理
	305-5 温室气体减排排量		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 废弃物的产生及废弃物相关重大影响		固体废弃物
	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		固体废物
	306-4	从处置中转移的废弃物		固体废物
	306-5	进入处置的废弃物		固体废物
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 女工保护
	405-2	男女基本工资和报酬的比例		性别平等 女工保护
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@linxee.cn

感谢对新联合众的关注，让我们携手共筑数字经济，让沟通与信任无处不在！