



2025年度 环境、社会及公司治理报告

Environmental, Social and Governance Report

目录

| | |
|-------|---|
| 关于本报告 | 3 |
| 董事长致辞 | 5 |

01 走进法拉电子

| | |
|-------|----|
| 公司概况 | 9 |
| 发展历程 | 9 |
| 企业文化 | 11 |
| 荣誉与认可 | 12 |

02 ESG治理

| | |
|---------|----|
| ESG管理体系 | 15 |
| 利益相关方沟通 | 16 |
| 重要性议题分析 | 17 |

03 规范治理 守正笃行

| | |
|------|----|
| 公司治理 | 21 |
| 风险管理 | 24 |
| 商业道德 | 25 |

04 提质创新 链通共赢

| | |
|---------|----|
| 创新驱动 | 33 |
| 产品质量和安全 | 38 |
| 客户服务 | 46 |
| 信息安全 | 50 |
| 负责任供应链 | 53 |
| 行业交流 | 58 |

05 聚力人才 共筑善举

| | |
|---------|----|
| 合规雇佣 | 63 |
| 权益与福利 | 65 |
| 培训与发展 | 73 |
| 职业健康与安全 | 78 |
| 回馈社会 | 82 |

06 绿色生产 低碳前行

| | |
|--------|----|
| 环境管理 | 87 |
| 应对气候变化 | 92 |
| 排放物管理 | 95 |
| 资源管理 | 97 |

07 结篇

| | |
|----------------|-----|
| 附录一 ESG绩效表 | 103 |
| 附录二 报告标准索引表 | 109 |
| 附录三 读者反馈 | 113 |



关于本报告

《环境、社会及公司治理报告》(以下简称“本报告”)是厦门法拉电子股份有限公司(以下简称“法拉电子”“我们”或“公司”)发布的第二份 ESG 报告。本报告旨在客观、真实地阐述 2025 年公司在可持续发展方面的策略、政策、措施及成果,并重点披露公司在环境、社会及治理(以下简称“ESG”)方面的相关信息。

报告周期

本报告为年度报告,时间范围为 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日(以下简称“报告期”)。为增强报告可比性及前瞻性,部分内容往前后年度适度延伸。

报告边界

报告披露厦门法拉电子股份有限公司及其下属子公司履行环境、社会和公司治理方面的责任信息,相关典型案例来自公司及其下属子公司。

数据来源

报告使用数据来源包括公司实际运行的原始数据、政府部门公开数据、年度财务数据、内部相关统计报表、第三方问卷调查、第三方评价访谈等。本报告的财务数据以人民币为单位,若与财务报告不一致之处,以财务报告为准。

数据保证

本报告于 2026 年 3 月 26 日获公司董事会批准,并与年报同期发布。公司董事会承诺本报告不存在任何虚假信息、误导性陈述或重大遗漏,并对其内容真实性、准确性和完整性负责。

编制依据

本报告参照《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告(试行)》(简称“交易所《指引》”)、全球报告倡议组织《可持续发展报告标准》(GRI Standards)进行编制,同时结合《上海证券交易所上市公司自律监管指南第 4 号——可持续发展报告编制》、联合国 2030 年可持续发展目标(SDGs)、可持续发展会计准则委员会(SASB)行业标准、中国上市公司协会《上市公司可持续发展报告工作指南》等标准与指南编写。

报告获取

基于保护环境的考虑,我们推荐阅读报告电子版,报告电子版可在上海证券交易所(<http://www.sse.com.cn>)及公司官方网站(<https://www.faratronic.com>)获取。



董事长致辞



卢慧雄

厦门法拉电子股份有限公司董事长

2025年，面对复杂多变的市场形势与多重挑战，法拉电子依旧踔厉奋发、勇毅前行，始终将 ESG 理念融入企业发展战略与日常运营，为企业的可持续发展赋能，努力创造更大的社会价值与环境效益。

聚焦主责主业，服务绿色发展

我们始终深耕主业核心赛道领域，以数十年的技术积淀与制造经验，持续打磨产品性能、优化生产工艺。我们更将绿色发展理念融入生产运营全流程，通过清洁生产、技术改造、供应链低碳化管理等举措，实现自身发展与生态保护的同频共振。

坚持以人为本，筑牢发展根基

我们将员工视为企业最宝贵的财富，从职业成长、健康保障、权益维护等多个维度，搭建全方位的员工关怀体系。我们不断完善技能培训与晋升通道，鼓励技术创新与管理优化，落实安全生产与职业健康管理，积极营造尊重、包容、协作的企业文化氛围。人才发展为企业的稳健发展注入了持久动力，也让我们在可持续发展的道路上走得更稳、更远。

坚定治理为基，发展循环经济

我们将规范治理作为企业可持续发展的根本保障，健全 ESG 治理架构，成立专项工作小组统筹推进绿色生产与循环发展战略，完善从顶层设计到落地执行的全链条管理机制，以透明化、制度化的治理体系为循环经济实践保驾护航。

坚守品质立身，驱动创新赋能

我们将产品品质视为企业生存发展的生命线，建立全流程质量管理体系，严格执行国际与行业高标准，以匠心把控每一个生产环节。同时，我们深知品质的升级离不开创新，聚焦核心技术攻关与前沿产品研发，鼓励技术团队大胆探索，以创新驱动产品性能迭代、工艺优化升级。通过品质与创新的双向赋能，助力构建更具韧性与活力的产业生态。

道阻且长，行则将至；行而不辍，未来可期。展望前路，法拉电子将继续以可持续发展为航向。我们愿与全体股东、合作伙伴及社会各界携手并肩，在推动产业升级与生态保护协同的可持续发展道路上蓄力深耕、行稳致远。

FARATRONIC

相关章节

| | |
|-------|----|
| 公司概况 | 9 |
| 发展历程 | 9 |
| 企业文化 | 11 |
| 荣誉与认可 | 12 |

01

走进 法拉电子

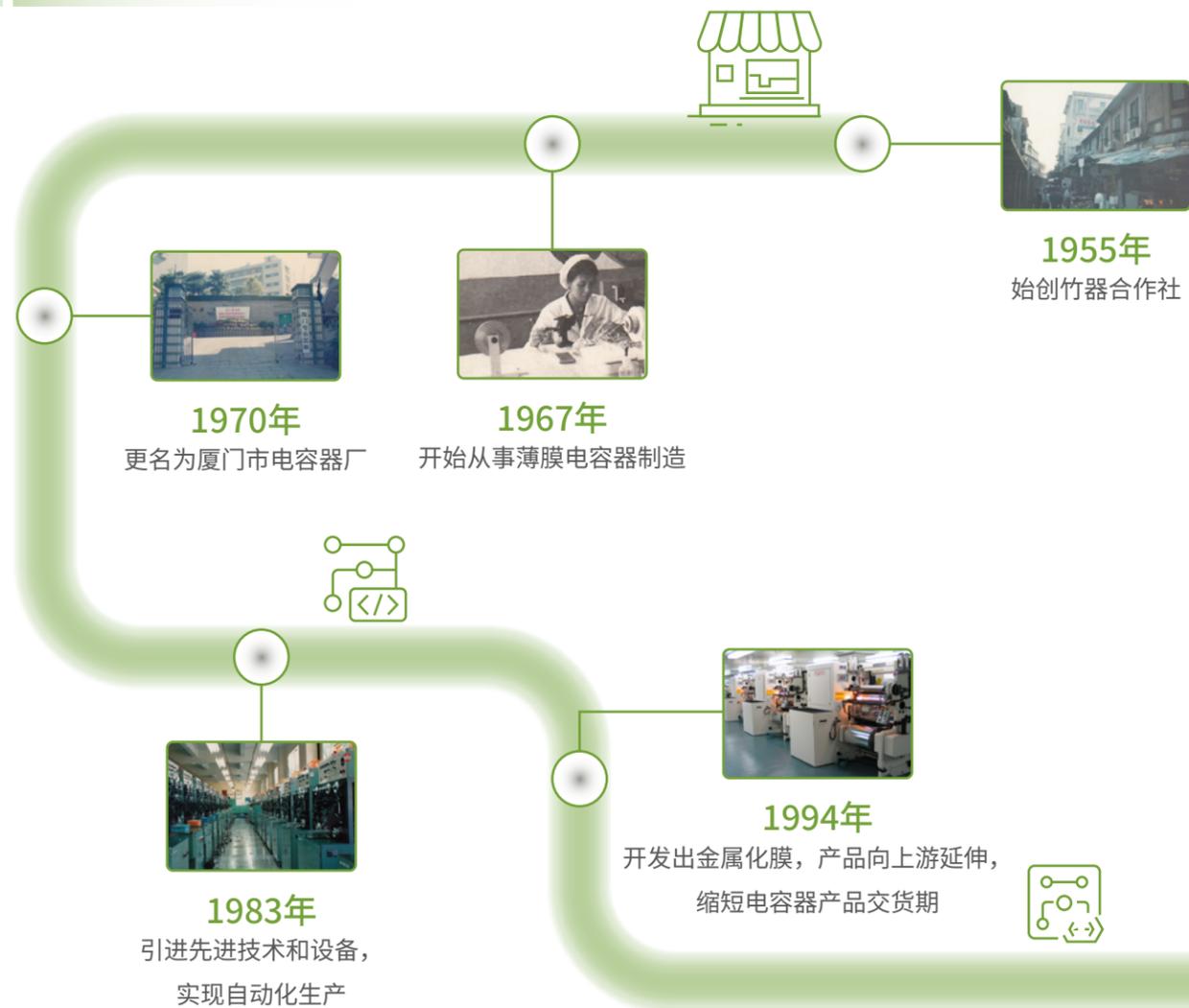


走进法拉电子

公司概况

厦门法拉电子股份有限公司是世界领先的专业薄膜电容器制造商。公司创建于 1955 年，一直专注于薄膜电容器的研发和制造，在技术、质量、管理等方面全方位打造并形成了自己的核心竞争力。公司坚持推行“中高端市场战略”，现已成为全球新能源（光伏、储能、风电、新能源汽车）、数据中心、智能电网、轨道交通、工业控制、消费类（家电、照明等）等领域行业龙头企业的核心供应商，薄膜电容器规模全球领先。

发展历程



企业文化



专业、高效、富有活力的人才团队

我们包容、尊重个体，不断寻求制度和人性化的平衡，公平公正地为每个员工提供发展的机遇。法拉电子不仅是员工个人一生的事业，也是支撑他们个人和家庭生存和发展的一生可信赖的伙伴！



荣誉与认可

制造业单项冠军企业
 中华人民共和国工业和信息化部



2024年度纳税特大户
 厦门市海沧区人民政府



第四批外贸自主品牌培育企业
 厦门市商务局



2025厦门企业100强
 厦门企业和企业家联合会



2025福建制造业企业100强
 福建省企业与企业家协会



2025年度中国电工技术学会科学技术奖
 科技进步奖一等奖
 中国电工技术学会



2025年中国电子元器件骨干企业TOP100
 中国电子元件行业协会



社会公益爱心团体
 厦门市中心血站



相关章节

| | |
|----------|----|
| ESG 管理体系 | 15 |
| 利益相关方沟通 | 16 |
| 重要性议题分析 | 17 |

02

ESG 治理



在 ESG 治理实践中，法拉电子以系统化管理体系为基础，明确各层级责任边界与执行标准，结合行业特点与企业发展阶段，科学开展重要性议题识别与评估，持续提升 ESG 治理能力。同时，公司构建多元化利益相关方沟通渠道，建立双向反馈机制，推动形成良性互动循环，助力企业可持续发展行稳致远。

ESG 管理体系

法拉电子将 ESG 治理视为企业稳健发展的核心支柱，持续优化 ESG 管理体系，搭建层次清晰、信息透明、执行高效的管理架构，推动 ESG 理念深度融入生产运营全流程，实现理念与实践的有机统一。

在组织架构层面，公司明确董事会为 ESG 工作最高决策机构，负责审定 ESG 战略、监督执行进程，确保 ESG 目标与公司整体发展战略深度融合。同时设立 ESG 管理小组，统筹规范 ESG 领域各项工作，全面提升 ESG 管理水平；下设 ESG 工作小组，负责 ESG 事务全流程推进与落地执行，并定期向董事会汇报工作进展。



关键绩效

报告期内，公司共开展

6次
ESG 培训

43人次
参与员工

利益相关方沟通

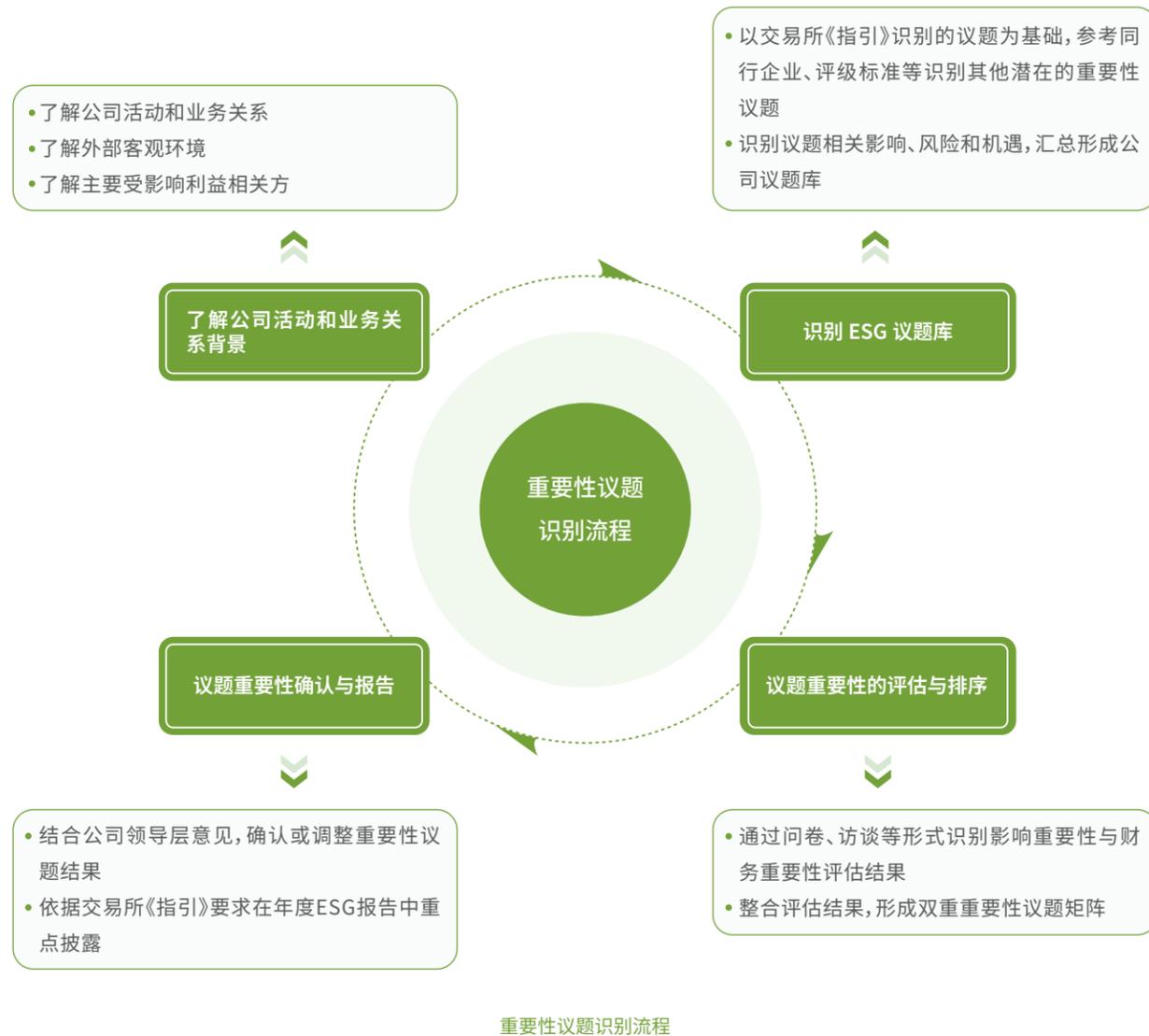
法拉电子高度重视与政府及监管部门、客户、供应商、员工及行业伙伴等利益相关方的沟通协作，通过多元化交流渠道，系统地识别并回应各方对可持续发展工作的关注与期望，建立规范、长效的沟通机制，持续优化管理实践，提升综合绩效。

| 利益相关方 | 关注领域 | 沟通与回应 |
|---------|--|---|
| 政府及监管部门 | 合规经营 足额纳税 安全环保生产 | 参与政府部门会议和调研 信息披露 |
| 客户 | 产品质量和安全 客诉响应 劳工权益 健康与安全 环境保护 道德规范 | 客户满意度调研 配合客户开展质量及社会责任审计 开展客户参观活动 |
| 供应商 | 供应链管理 反贪腐与商业道德 行业合作与发展 | 开展技术、质量交流 供应商实地走访 供应商培训 |
| 员工 | 员工权益保障 员工薪酬与福祉 员工培训与发展 职业健康与安全 | 职代会、公司经济工作会议 日常例会、意见箱 员工满意度调查 员工培训 |
| 行业伙伴 | 产品研发与创新 行业合作与发展 | 参加行业峰会 开展行业合作 |

利益相关方沟通

重要性议题分析

重要性议题是公司开展 ESG 管理的核心抓手。为系统识别并回应利益相关方的期望与诉求，推动其深度融入可持续发展战略，公司严格遵循利益相关方参与原则，定期开展重要性议题识别与评估工作。报告期内，公司通过问卷调查等方式广泛征集各方意见，围绕“影响重要性”与“财务重要性”两大维度，科学构建本年度双重重要性议题矩阵，为 ESG 管理实践提供精准指引。



公司评估各项可持续相关议题在短期（0-1[含]年）、中期（1-3[含]年）及长期（3年以上）对经济、社会、环境的重大影响，以及对公司日常经营和商业决策的风险和机遇，并分析应对情况、制定相应的行动计划，防范可能产生的重大负面影响或风险，把握相关机遇。

双重重要性议题矩阵



| 治理 | 环境 | 社会 |
|-------------------|--------------|-----------------|
| 尽职调查 | 应对气候变化 | 乡村振兴 |
| 利益相关方沟通 | 污染物排放 | 社会贡献 |
| 反商业贿赂及反贪污* | 废弃物处理 | 创新驱动* |
| 反不正当竞争 | 环境合规管理 | 供应链安全 |
| 企业治理 | 能源利用 | 平等对待中小企业 |
| ESG 治理 | 水资源利用 | 员工招聘与雇佣 |
| 风险管理 | 循环经济 | 员工权益与保障* |
| | 生态系统与生物多样性保护 | 员工培训与发展 |
| | | 职业健康与安全生产 |
| | | 产品质量与安全* |
| | | 客户服务与保障 |
| | | 数据安全与客户隐私保护 |
| | | 科技伦理 |
| | | 行业合作与发展 |

注：星标（*）议题为财务重要性议题

相关章节

| | |
|------|----|
| 公司治理 | 21 |
| 风险管理 | 24 |
| 商业道德 | 25 |

03

规范治理 守正笃行

法拉电子以合规为基石、以风控为保障、以道德为准绳，构建权责清晰、监督有效的全面治理体系。公司完善治理架构，保障股东权益，健全投资者关系管理与信息披露机制，畅通多方沟通渠道；同时强化风险内控体系，深化商业道德建设，从反商业贿赂、反不正当竞争、反洗钱等方面筑牢合规防线，以高标准治理护航企业可持续发展。

SDGs 对标

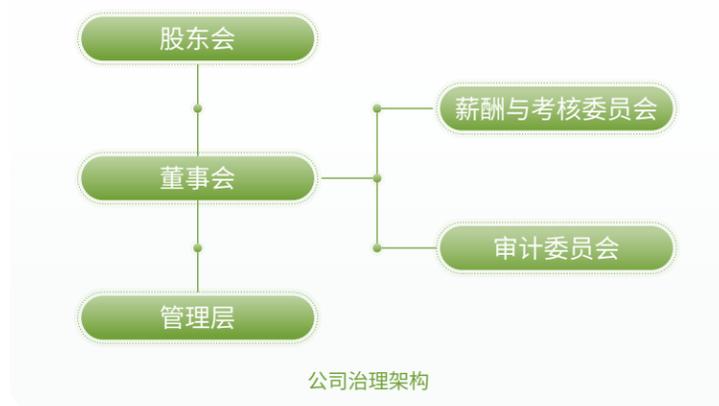


公司治理

法拉电子构建权责清晰的治理架构，保障股东尤其是中小股东权益，健全投资者关系管理制度，通过多渠道沟通与标准化诉求处理流程，切实维护投资者利益，夯实公司治理根基。

合规治理

法拉电子以《公司章程》等内部制度为指引，搭建由股东会、董事会及管理层构成的治理架构，保障公司治理决策公正、科学、高效，为企业可持续发展奠定坚实基础。



股东会

法拉电子严格遵循《股东会议事规则》，规范组织并召开股东会。公司采用现场会议与网络投票相结合的方式，便利投资者参与表决，切实保障股东权益，确保全体股东尤其是中小股东地位平等、充分行使权利。

关键绩效

报告期内，公司共召开

2次 股东会
14项 审议通过议案

董事会

董事会依据《董事会议事规则》审议公司重大事项，确保决策的合规性与科学性，为公司稳健运营提供有力保障。董事会下设审计委员会、薪酬与考核委员会，各专门委员会依据《董事会审计委员会议事规则》《董事会薪酬与考核委员会议事规则》等公司内部规定独立履职，为董事会科学决策提供专业支撑。



审计委员会

由三位独立董事组成，其中两名具备财务会计专业背景；负责审核公司财务信息及披露、监督评估内外部审计与内部控制工作。



薪酬与考核委员会

由两名独立董事与一名执行董事组成，负责制定并考核董事及高级管理人员绩效标准，制定、审查其薪酬政策与方案。

委员会及职责

关键绩效

报告期内，公司共召开

5次 董事会
29项 审议通过议案
6次 审计委员会
1次 薪酬与考核委员会

董事会多元化与独立性

公司高度重视董事会成员的多元化与独立性，董事选聘综合考量年龄分布、性别比例、专业资质、行业经验、文化背景及教育履历等多维要素。在独立董事机制建设方面，公司通过《独立董事工作制度》《独立董事专门会议议事规则》明确权责边界，并建立配套保障机制，确保独立董事独立履职。

关键绩效

截至报告期末，

公司董事会成员共 **9** 人，其中女性董事 **2** 人，占比 **22.22%**

独立董事 **3** 人，占比 **33.33%**

公司审计委员会独立董事占比 **100%**，薪酬与考核委员会独立董事占比 **66.67%**

新《公司法》专项培训，提升治理合规水平

2025年10月，公司面向全体董事、监事及高级管理人员开展新《公司法》专项培训。培训围绕股东权利保护、公司治理结构优化、董监高勤勉忠实义务、资本约束及信息披露等修订重点，结合行业案例解读合规风险与应对措施。通过专题授课、互动研讨，提升管理层法治素养与合规履职能力，完善决策流程，防范经营风险，为企业规范治理、高质量可持续发展提供坚实法治保障。



新《公司法》董事高管培训

投资者保护

法拉电子为构建与投资者及潜在投资者的良好沟通信任机制，制定《投资者关系管理制度》《信息披露管理制度》《市值管理制度》《投资者诉求处理制度》，明确投资者诉求处理方式，建立以董事会秘书处为核心责任部门的标准化流程与办结时限，搭建多元化、制度化的沟通反馈渠道，确保投资者及时、准确、完整地了解企业经营状况，增进市场对公司的认知与认同。



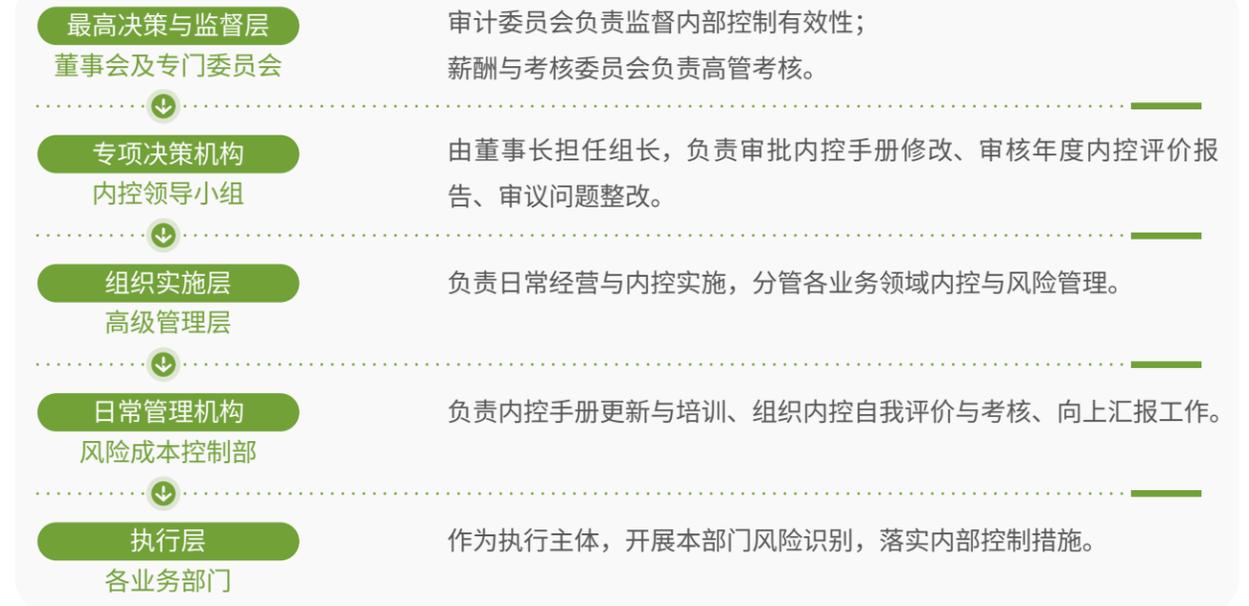
关键绩效

报告期内，公司 **5场** 开展投资者关系活动，**82次** 收到投资者提问总数，**100%** 投资者提问回复率。



风险管理

法拉电子严格遵循《内部控制手册》《风险和机遇管理程序》相关规定，建立权责清晰、分级管控、闭环管理的内部控制与风险管理体系，为公司规范经营与风险防控筑牢坚实保障。



公司构建多维监督、闭环问责的内控监督与保障机制，确保内部控制有效运行、问题整改及时落实，持续提升风险管理效能。

合规审查与监督核查

- ◆ 内部监督：开展内控综合检查、各管理体系内审及管理评审；
- ◆ 外部监督：接受客户审查、第三方认证机构管理体系核查。



合规性评价专题培训

违规问责与整改

- ◆ 考核问责：风险成本控制部拟订年度内控考核方案，经内控领导小组审定后执行；
- ◆ 问题整改：内控领导小组负责问题处理与整改，重大问题上报董事会审批。



内控监督与保障机制

商业道德

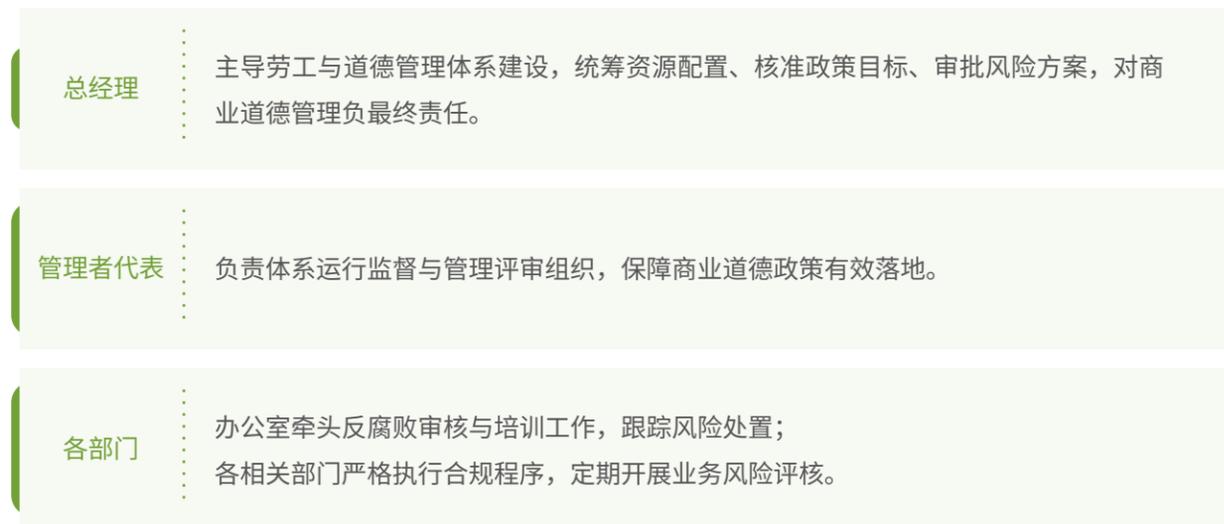
法拉电子严格遵守《反不正当竞争法》《反垄断法》等法律法规，持续完善商业道德管理体系，坚决抵制商业贿赂、贪污、垄断、洗钱、不正当竞争及欺诈行为，致力打造公平公正、简单透明的商业环境，保障所有合作方公平参与市场竞争，实现合作共赢。

反商业贿赂及反贪污

法拉电子围绕反商业贿赂及反贪污工作构建系统化管理体系，通过健全治理架构、明晰权责分工、精准识别风险、制定全维度应对措施，落地标准化风险管控流程，建立量化指标机制，形成从制度建设、风险防控到成效评估的全闭环管理，全面筑牢企业廉洁合规防线。

治理

法拉电子将反商业贿赂与反贪污管理深度融入治理体系，依据《劳工与道德手册》构建商业道德管理三级责任架构，并通过《员工手册》《诚信廉洁管理制度》《廉洁风险防控手册》《拜访供应商廉洁规定》等制度，明确对员工、供应商、合作方及代理商等相关方的管理要求，确保廉洁管理职责全面落地。



战略

法拉电子围绕反商业贿赂及反贪污工作开展廉洁风险识别，明确行为准则与责任边界，强化全流程监督与风险防控，通过系列廉洁建设实践筑牢合规防线，切实维护企业经营秩序与市场公信力，推动企业健康可持续发展。

| 主要风险 | 影响环节 | 影响时间范围 | 应对措施 |
|--|---------------|----------------|-----------|
| 内部治理与廉洁风险： 员工职业操守缺失、合规制度可操作性不足、关键岗位权责不清及业务流程缺乏制衡，可能引发利益输送、违规操作等腐败舞弊行为，进而引发合规问责并造成公司声誉受损。 | 自身运营 | 短期 中期 长期 | 见本节“应对措施” |
| 外部合作与传导风险： 合作方通过商业贿赂、串通内部人员等方式干扰公司正常经营，破坏公平竞争环境、诱发协同腐败，将损害公司市场信用，影响供应链合作公信力与整体合规形象。 | 供应链上游 自身运营 | 短期 中期 长期 | 见本节“应对措施” |

反商业贿赂及反贪污主要风险与应对措施

| 主要机遇 | 影响环节 | 影响时间范围 | 应对措施 |
|--|------------------------|----------|-----------|
| 合规治理能力升级机遇： 公司通过系统性开展反商业贿赂与反贪污治理，完善制度体系、强化流程制衡、压实岗位责任，持续提升公司内部控制水平与全员合规意识。 | 自身运营 | 中期 长期 | 见本节“应对措施” |
| 利益相关方信任提升机遇： 公司以高标准廉洁合规实践传递企业坚守商业道德的鲜明态度，有效提升品牌美誉度与社会公信力，增强投资者、客户及合作伙伴对公司的信任与认可。 | 供应链上游 自身运营 供应链下游 | 中期 长期 | 见本节“应对措施” |

反商业贿赂及反贪污主要机遇与应对措施

公司坚守合规经营底线，严格执行《诚信廉洁管理制度》，构建制度完善、管控有效的反商业贿赂与反贪污管理体系，从意识宣贯、规范执行、岗位管控、流程防控、监督举报全维度建立闭环管理，将廉洁经营要求融入运营全流程。

意识宣贯

- 新员工入职 100% 廉洁培训，明确岗位廉洁要求；每年开展分层分类全员培训，强化关键岗位与人员廉洁教育；
- 员工签订《阳光承诺》，供应商签署《阳光协议》，明确内外部廉洁责任；
- 每年组织关键岗位及人员开展廉洁自查自检，实现应检 100% 覆盖。



规范执行

- 细化制度量化标准，明确评标、报销等操作规范；
- 优化制度衔接流程，构建财务付款、发票审核等闭环管控机制；
- 建立执行监督台账，结合举报核查、自查结果动态优化制度；
- 依据《诚信廉洁管理制度》《员工处分办法》严肃处置违规行为，强化制度刚性约束。



岗位管控

- 拆分关键岗位权限，设置跨部门复核节点；
- 规范资产处置、投标、评标等岗位操作流程；
- 强化岗位廉洁培训考核，将廉洁表现纳入履职评价；
- 每年组织关键岗位及人员开展利益冲突申报。



流程防控

- 业务流程增设跨部门制衡机制；
- 完善关键流程核查机制；
- 强化费用报销审核，校验发票与行程真实性；
- 健全供应商廉洁准入与动态监督，通过《阳光协议》约束并进行廉洁审核。



监督举报与举报人保护

- 开通举报专用邮箱 (cgb@faratronic.com)、电话 (+86 592-2338266) 及匿名意见箱等多元渠道，实现全域覆盖，办公室定期核查；
- 由总经理指定专人组成核查组，规范举报调查与处置流程；
- 严格保护举报人信息，严禁打击报复，支持匿名举报并实行编码跟踪管理。



反商业贿赂及反贪污应对措施

影响、风险和机遇管理

法拉电子建立全流程、标准化的廉洁风险识别管理机制，按组织发起、部门自查、审核确认、动态更新四阶段开展风险识别与管控，实现风险点全面摸排、科学分级与动态管理。

组织发起

办公室统筹开展廉洁风险识别工作，定期组织各责任部门推进实施，明确 8 类重点业务的识别范围、时间节点及输出要求，提供《业务事项廉洁风险管理表》等标准化模板，保障工作统一规范。

部门自查

各业务部门针对自身业务流程开展自查，确定风险点及对应岗位，并按“低、中、高”三个等级评定风险。

审核确认

办公室汇总自查结果，组织跨部门复核，验证风险点真实性、完整性，剔除重复及不合理项；纪检监察室对中、高风险进行专项审核，排查管控漏洞，确保风险无遗漏。

动态更新

确认后的风险点统一纳入《廉洁风险防控手册》，明确风险内容、涉及岗位、风险等级及防控方向；业务流程变动或出现新风险时，由责任部门及时补充识别并上报更新，实现风险全域动态管控。

反商业贿赂及反贪污风险识别机制

指标与目标

法拉电子制定反商业贿赂及反贪污专项指标与年度目标，同时设置董事及员工反贪腐、商业道德培训等量化指标，全面衡量廉洁建设工作成效。

公司反商业贿赂及反贪污目标：

| 目标 | 2025 年 | 目标完成情况 |
|-----------------------|--------|--------|
| 违背商业诚信发生次数为 0 次 / 年 | 0 | 已完成 |
| 阳光承诺与阳光协议签约率 100% | 100% | 已完成 |
| 关键岗位及人员诚信廉洁自检覆盖率 100% | 100% | 已完成 |
| 贪污贿赂等违规行为次数 0 次 / 年 | 0 | 已完成 |

公司反商业贿赂及反贪污指标:

| 指标 | 单位 | 2025 年 |
|--------------------|----|--------|
| 反商业贿赂及反贪污培训场次 | 次 | 24 |
| 反商业贿赂及反贪污培训总时长 | 小时 | 6,178 |
| 反商业贿赂及反贪污培训参与人次 | 人次 | 6,178 |
| 反商业贿赂及反贪污培训覆盖率 | % | 100 |
| 反商业贿赂及反贪污培训管理层覆盖人数 | 人 | 77 |
| 反商业贿赂及反贪污培训管理层覆盖率 | % | 100 |
| 反商业贿赂及反贪污培训董事覆盖人数 | 人 | 9 |
| 反商业贿赂及反贪污培训董事覆盖率 | % | 100 |

反不正当竞争

法拉电子严格遵守反垄断与反不正当竞争法律法规，坚持公平竞争原则，通过《劳工与道德手册》明确禁止不正当竞争行为，并为科员及中层以上干部编制《商业道德培训》教材，开展合规培训。同时，公司严禁与同行或第三方达成垄断协议，杜绝串通投标、围标等行为，主动接受行业协会监督，切实维护行业公平竞争秩序。

《劳工与道德手册》反不正当竞争核心要求

- 1、秉持公平交易、广告及竞争原则，切实保障客户与供应商的合法权益及商业机密。
- 2、严禁发布虚假或误导性信息，确保广告内容符合公平交易准则及《广告法》规定。
- 3、禁止采用贿赂、窃听、非法侵入等违法手段获取竞争对手商业秘密或其他机密信息。
- 4、在与竞争对手接触时，严禁讨论定价策略、合同条款、成本库存、产销计划及市场调研等敏感信息，防范垄断协议风险。

反不正当竞争要求

关键绩效

报告期内，公司共开展

3场
反不正当竞争、反垄断和反洗钱培训

893.5小时
培训总时长

880人
培训覆盖人数

100%
管理层培训覆盖率

100%
关键岗位培训覆盖率

反垄断与公平竞争培训，提升合规经营能力

2025 年 6 月，公司面向管理层开展反垄断法与公平竞争审查制度专项培训。培训围绕垄断协议、滥用市场支配地位、经营者集中等核心条款，结合政策解读、案例剖析与场景模拟，讲解业务合作、招投标等环节审查要点。通过此次培训，进一步明晰合规边界，提升全员公平竞争意识，健全合规管理体系，切实防范市场经营法律风险。



反垄断法与公平竞争审查制度培训

反洗钱

法拉电子严格遵守《中华人民共和国反洗钱法》等法律法规，将反洗钱要求融入业务经营全流程，通过审慎选择合作机构及金融机构，落实客户身份识别等合规要求，有效防范洗钱风险，保障经营活动合法合规。

FARATRONIC

相关章节

| | |
|---------|----|
| 创新驱动 | 33 |
| 产品质量和安全 | 38 |
| 客户服务 | 46 |
| 信息安全 | 50 |
| 负责任供应链 | 53 |
| 行业交流 | 58 |

04

提质创新 链通共赢



法拉电子将社会责任深度融入经营发展核心，坚守“踏实做人、用心做事”的价值观，以多方共赢为目标，构建覆盖全价值链的社会责任实践体系。公司通过创新驱动技术迭代、质量保障筑牢发展根基、优质服务赋能客户价值、严格管控守护信息安全，同时深化负责任采购与行业协同交流，全方位回应利益相关方期待，以实际行动践行可持续发展承诺，助力产业链高质量协同发展。

SDGs 对标

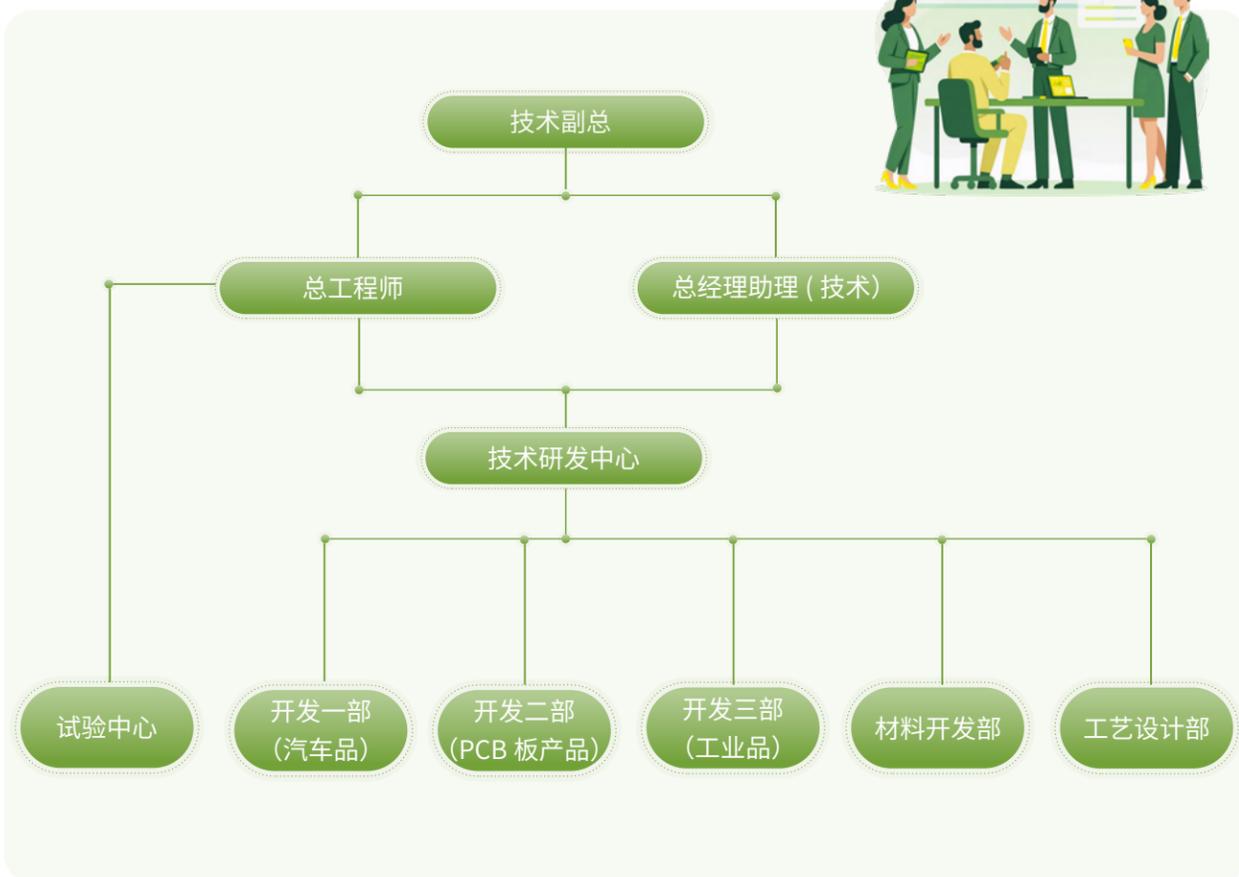


创新驱动

法拉电子坚持“坚守、传承、创新”的经营理念，构建研发创新管理体系，明确创新研发目标与规划，通过产学研合作整合内外部资源，强化知识产权全链条保护，建立健全研发创新风险识别与管控机制，以全方位布局为技术攻关、产品迭代与高质量发展筑牢坚实根基。

治理

法拉电子建立创新研发管理体系，制定《定制产品开发流程》《项目管理程序》《持续改进管理程序》等制度，规范研发全流程管控。公司通过强化内部项目研发管理、打造优秀研发团队，持续夯实自主研发与创新能力，实现为客户输出更多高质、可靠产品的目标。



研发管理架构

战略

法拉电子深耕薄膜电容器领域，积极识别创新驱动下的核心机遇与潜在风险，通过完善研发体系、加强知识产权保护等举措主动应对，巩固技术与市场优势，支撑公司长期稳健发展。

| 主要风险 | 影响环节 | 影响时间范围 | 应对措施 |
|--|------|----------------|-------------|
| 核心人才流失风险： 高端研发人才供给不足、关键技术资源流失，将削弱公司持续创新能力与技术迭代动力。 | 自身运营 | 短期 中期 | 见“研发激励机制”小节 |
| 知识产权侵权与泄露风险： 专利申请失效、核心技术外泄及技术成果保护不足，可能造成企业核心竞争力受损。 | 自身运营 | 短期 中期 长期 | 见“知识产权保护”小节 |

创新研发主要风险与应对措施

| 主要机遇 | 影响环节 | 影响时间范围 | 应对措施 |
|--|---------------|----------------|--------------------|
| 新能源与新兴领域需求增长： 新能源汽车、光伏储能、AI 服务器电源等新兴场景需求持续提升，特高压柔性直流输电技术稳步发展，为薄膜电容等产品带来广阔市场空间。 | 自身运营 供应链下游 | 短期 中期 长期 | 见“创新研发规划”小节 |
| 国产替代与技术壁垒深化： 依托技术实力与认证优势拓展市场份额，通过材料国产化降低外部依赖，提升产业链协同创新水平，持续强化技术壁垒与市场竞争力。 | 供应链上游 自身运营 | 中期 长期 | 见“创新研发成果”“产学研合作”小节 |

创新研发主要机遇与应对措施

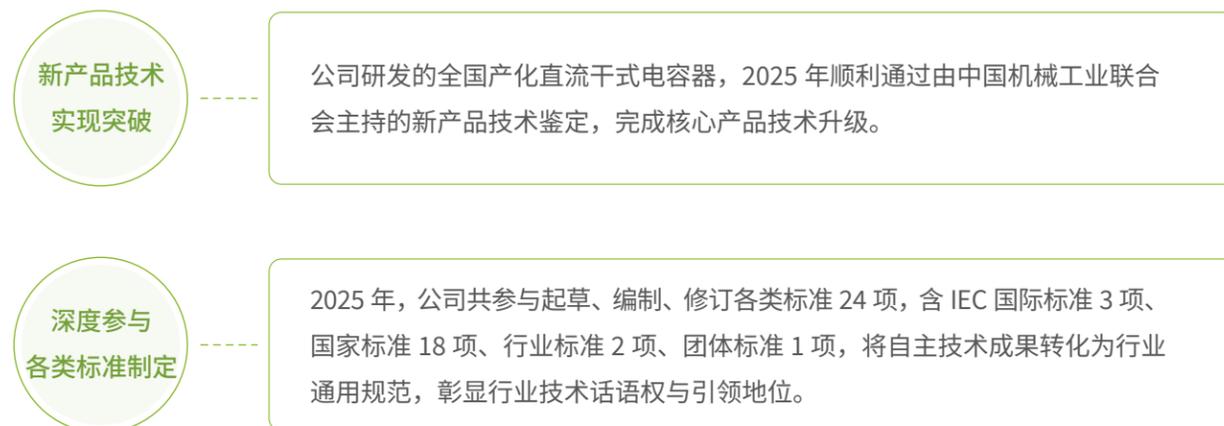
创新研发规划

公司在多元业务领域持续推进研发创新工作，着力强化自主创新体系建设与核心竞争能力培育。研发方向以客户导向与市场需求为基准进行系统性规划，同时加快绿色产品研发布局，推动技术迭代升级与市场适配能力提升。



创新研发成果

法拉电子深耕薄膜电容研产销近 60 年，在材料技术、工艺制造和应用理解上构建深厚技术壁垒，核心产品兼具高功率密度、高稳定性、强耐冲击电流优势，为各领域客户提供了深度解决方案，满足不同客户的多样化需求。2025 年，公司持续突破技术瓶颈，斩获多项行业权威认可，研发创新成果丰硕，进一步巩固了行业技术与市场引领地位。



研发激励机制

法拉电子高度重视技术创新与研发人才激励，制定《持续改进管理程序》《技术研发中心微创新奖励规定》等制度，搭建多层次、多维度研发人员激励机制。公司围绕技术创新与产品迭代设立新品开发奖、平台开发奖、设备开发奖、持续改进奖、专利奖、微创新奖等专项奖励，并通过每年一次的集中评审会表彰优秀创新成果与突出贡献人员，有效激发研发团队创新活力，推动公司技术能力与核心竞争力持续提升。

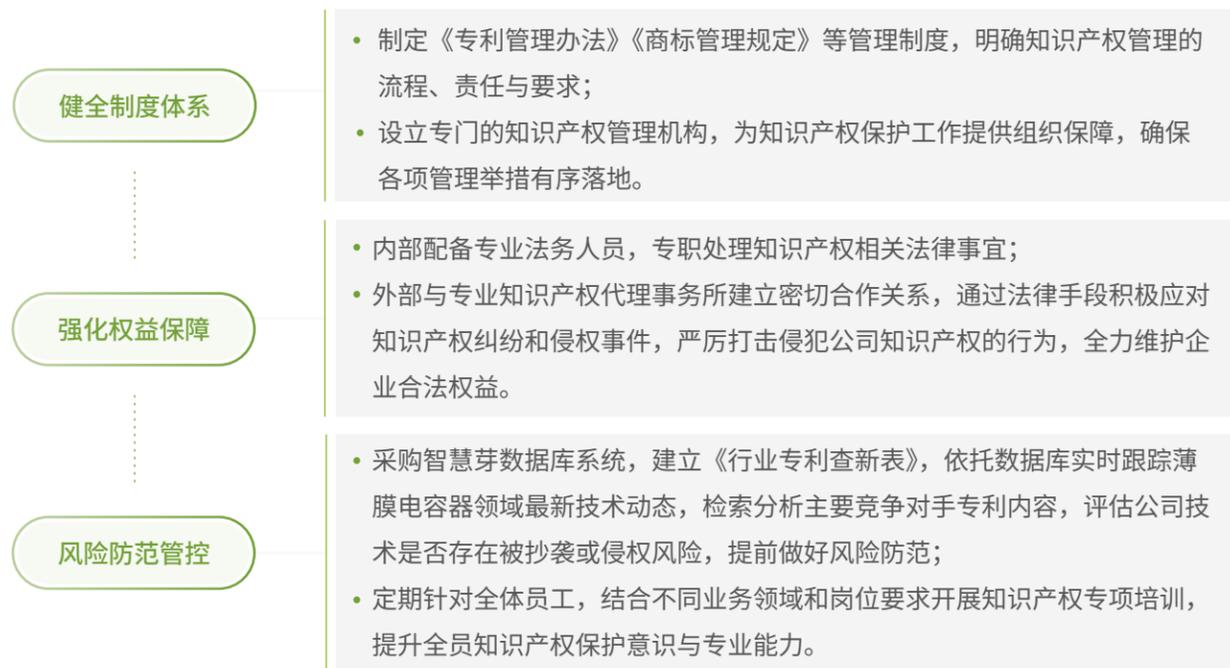
产学研合作

法拉电子积极搭建产学研协同创新平台，通过与科研院所、高校及行业龙头企业深度合作，聚焦薄膜电容器领域关键技术与核心器件攻关，强化自主创新能力与技术优势。

| 合作单位 | 合作项目 |
|-------------------------------|--|
| 中国电力科学研究院有限公司 | 开展“高能量密度直流电容器用耐高温薄膜材料关键技术”研究，聚焦核心材料性能提升。 |
| 国家电网有限公司 | 推进“全自主可控干式电容器批量化稳定研制与应用”项目，助力高端电容器国产化与规模化落地。 |
| 厦门大学 | 开展“薄膜电容器高精度在线质量检测关键技术研究”，提升产品质量管控的精准性与智能化水平。 |
| 中车株洲电力机车研究所有限公司、华侨大学、上海工程技术大学 | 承担“基于自主核心器件的先进电机控制器研发”国家重点研发项目，攻关核心器件集成应用技术。 |

知识产权保护

为全面保障企业知识产权合法权益，筑牢技术创新与市场竞争的知识产权屏障，法拉电子构建完善的知识产权保护体系，通过健全管理制度、完善组织架构、强化维权举措、积极防控风险等多维度发力，系统性推进知识产权保护各项工作。



知识产权保护体系

影响、风险和机遇管理

法拉电子坚持创新驱动发展理念，以系统化思维识别研发创新领域的潜在风险与发展机遇。公司构建全流程识别机制，将风险与机遇的识别嵌入研发立项、技术攻关、成果转化等关键环节，分析技术趋势、市场需求与合规要求，实现风险预警与机遇挖掘。同时，建立常态化监督管理体系，通过动态跟踪与持续改进，推动风险防控与机遇转化融合，为企业技术创新筑牢安全屏障。

关键绩效

报告期内，公司不存在违反科技伦理规范的行为，**未发生**相关风险事件。

指标与目标

法拉电子以创新驱动发展为核心，制定系统化研发发展目标。公司统筹人才培育、技术攻关、资源整合等关键环节，聚焦自主知识产权突破与核心产品迭代，深化产学研协同创新，为企业打造技术壁垒、培育新质生产力明确清晰方向。

公司创新研发目标：

| 目标 | 内容 |
|--------|---|
| 人才支撑目标 | 汇聚电学、化学、材料分析、环境试验、电气、机械等多学科专业人才，搭建高水平研发人才梯队。 |
| 战略落地目标 | 制定并执行企业技术发展战略，推进技术创新、改造与开发规划落地，为产品升级与新增长点提供技术支撑。 |
| 技术创新目标 | 超前研发有市场前景的新产品、新技术、新工艺、新材料，消化吸收引进技术并实现再创新，形成自主知识产权与主导产品。 |
| 资源整合目标 | 整合国内外技术与智力资源，开展国际交流合作及产学研协作，拓展创新研发的广度与深度。 |

公司创新研发指标：

| 指标 | 单位 | 2025 年 |
|--------------|----|----------|
| 研发金额投入 | 万元 | 18,676.8 |
| 科研投入占营业收入的比例 | % | 3.51 |
| 研发人员数量 | 人 | 572 |
| 研发人员占比 | % | 10.38 |
| 申请专利总数 | 项 | 17 |
| 授权专利总数 | 项 | 68 |
| 持有有效专利总数 | 项 | 173 |

产品质量和安全

法拉电子实施全流程质量管控体系，覆盖生产制造各环节。公司以质量提升为核心工作目标，有序推进数字化管理系统建设，完善产品召回机制与质量培训体系，强化人员专业能力建设与风险应对能力。通过风险识别管理与质量目标设定的协同推进，形成质量保障闭环机制，持续保持行业品质竞争优势。

治理

法拉电子严格遵循 ISO 9001 质量管理体系及 IATF 16949 汽车行业技术规范要求，制定《质量手册》及系列过程管理程序文件，专门任命管理者代表、过程负责人、产品安全责任人与顾客代表，统筹推进质量管理体系的建立、实施与维护。2025 年，公司未发生任何产品安全或质量相关的重大责任事故，质量管理成效显著。



报告期内，公司持续深化质量管理体系审核及认证工作，通过多项体系认证，确保质量管理全流程标准化、规范化运行。



战略

法拉电子作为全球薄膜电容龙头，积极主动识别产品质量相关风险，结合国际高标准与客户需求，制定针对性应对措施，筑牢质量防线，保障供应链稳定与顾客权益。

| 主要风险 | 影响环节 | 影响时间范围 | 应对措施 |
|---|---------------|----------------|-------------|
| 全流程质量管控风险： 产品设计开发、生产制造、交付防护等环节若管控不足，易导致产品一致性不足、过程稳定性波动等问题。 | 自身运营 供应链下游 | 短期 中期 长期 | 见“产品质量管控”小节 |
| 产品交付及售后质量风险： 产品可追溯性缺失、返工返修不到位、产品防护不当、顾客反馈与问题处置不及时，可能引发质量隐患与客户满意度下降。 | 自身运营 供应链下游 | 短期 中期 | 见“产品召回机制”小节 |

产品质量主要风险与应对措施

| 主要机遇 | 影响环节 | 影响时间范围 | 应对措施 |
|--|------|----------|-------------|
| 质量体系升级机遇： 公司推动质量体系向精细化、数字化、标准化升级，提升产品一致性、稳定性与可靠性，强化企业核心制造能力。 | 自身运营 | 中期 长期 | 见“产品质量提升”小节 |
| 技术与标准提升机遇： 公司紧跟国际标准与行业技术趋势，优化产品设计与工艺水平，提升产品性能及质量等级，构建技术壁垒与长期竞争力。 | 自身运营 | 短期 中期 | 见“产品质量认证”小节 |

产品质量主要机遇与应对措施

产品质量管控

公司坚持践行“质量屋”——第一次就把事情做对，追求质量零缺陷理念，构建全流程质量管控机制，通过源头设计把控、过程多维监控、体系长效保障，全方位筑牢产品质量防线。



产品质量管控机制

产品质量提升

公司以专项活动攻坚、数字化转型赋能与质量文化培育为三大工作维度，系统推进产品质量提升工作。通过 QC 小组与 6sigma 持续改进项目针对性解决质量问题，依托数字化系统实现质量管理精细化与智能化升级，建立全员质量责任体系夯实管理基础，有效提升质量管控效能与企业核心竞争力。

开展质量改进专项活动

- 2025 年，共申报 QC/6sigma 项目 37 个，完成 23 个，其中 3 个项目在福建省 QC 发布会中分获一、二、三等奖；
- 2025 年，立项持续改进项目共 348 项，完成 230 项，聚焦降低产品不良率、提升生产效率、解决重点质量问题等核心方向，实现质量问题精准突破。

推进质量管理数字化转型

- 积极引入质量改进工具，上线多套数字化管理系统，覆盖 PLM（产品生命周期管理）、SRM（供应商关系管理）、CRM（客户关系管理）等供应商、产品设计及客户管理领域，MES（制造执行系统）、ERP（企业资源计划）、QMS（质量管理系统）、SCADA（数据采集与监控系统）、APS（高级计划与排程系统）、EAM（企业资产管理）等生产制造全流程，以及预算、HR（人力资源）等其他管理板块，构建全维度数字化质量管理体系，实现质量管控现代化升级。

培育全员质量责任文化

- 秉持质量为本，通过开展系列质量主题活动、践行质量管理十大原则，以质量文化赋能管理模式升级，推动质量意识从“被动执行”转变为“主动践行”，全面培育员工的质量责任感与专业素养，为构建零缺陷质量管理体系筑牢文化根基。

产品质量提升举措



质量管理十大原则

多元质量活动，强化全员意识

2025 年 5-9 月，法拉电子开展质量月系列主题活动，涵盖 QC 活动发布、质量屋理念培训、质量合理化建议评审、错混料风险稽查、质量意识及典型案例培训、外检技能比赛、质量知识竞赛等。活动由总经理、质量总监及工艺、质量、研发等多岗位人员共同参与，全面提升全员质量素养，强化质量为本理念与客户导向，保障质量管理体系高效运行。



质量月活动

产品质量认证

公司严格遵循国际权威标准开展产品品质管理工作，MKP63、MKP66、MKP67 等系列安规电容已通过 EN IEC 60384-14 第 5 版最新标准认证。产品在安全性、耐湿负荷性能与应用适配性上实现进一步升级，可为电源及各类电气设备提供更可靠的质量安全保障。



产品质量认证

产品召回机制

公司依据《产品可追溯性管理办法》《问题升级管理办法》《不合格管理程序》等制度，以全链条追溯管理为基础，构建产品召回与不合格品处置机制，确保产品质量问题可追溯、可处置，有效保障客户权益与品牌信誉。报告期内，公司未发生产品召回事件。

产品追溯机制

对原材料、半成品、成品实施全流程追溯，通过“可追溯性模拟”模板评估供应链追溯有效性；生产信息及过程数据可借助产品编号 / 批号在 MES（制造执行系统）快速追溯，为问题定位提供支撑。

召回与处置流程

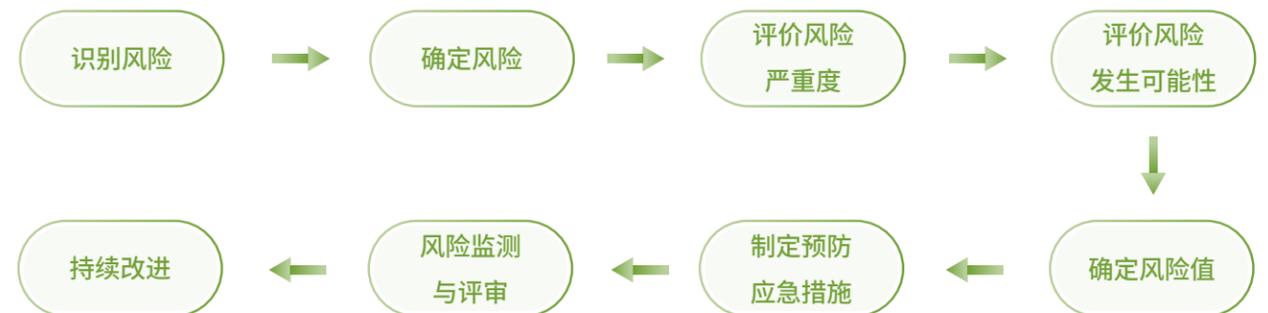
建立清晰产品召回流程，若不合格品已被客户接收，由质量经理向质量总监汇报并成立处理小组启动召回；若不合格 / 可疑品已发货，业务员及时通知客户并协商处置；若影响订单交付，由营销中心告知客户并协商新交期等方案。

产品召回机制

影响、风险和机遇管理

法拉电子依据《风险和机遇管理程序》，构建“识别 - 评价 - 应对 - 监测 - 改进”全流程闭环体系，开展产品质量风险管控。在管理架构上，由质量管理部牵头组织各部门开展过程风险识别，各部门及生产厂负责落实风险识别与管控工作，并承担应急计划中供应持续性相关内容的评审职责。

公司各部门每年至少开展一次风险管控进展监测，评审现有措施有效性并排查新增风险；定期组织应急演练，更新《应急预案评估报告》与《业务连续性计划表》。公司结合监测数据与演练反馈，制定针对性改进措施，提交持续改进项目，动态优化风险管控方案，确保管控机制与风险变化适配。



风险识别与管理流程

指标与目标

公司追求“第一次就把事情做对”的理念，构建全流程、分层级、可量化的质量目标管理体系，通过动态管控与持续优化，确保质量目标落地执行。



质量目标管理机制

公司产品质量和安全指标：

| 指标 | 单位 | 2025 年 |
|--------------|----|--------|
| 产品召回次数 | 次 | 0 |
| 产品质量提升培训开展场次 | 次 | 159 |
| 产品质量提升培训总时长 | 小时 | 7,990 |
| 产品质量提升培训参与人次 | 人次 | 5,490 |

客户服务

法拉电子秉持“客户至上”理念，统筹客户关系维护、多渠道沟通对接、标准化投诉处置及科学化满意度调查等关键环节，以制度规范与高效执行提升服务质效，全方位响应客户需求，为客户创造可持续价值。

客户关系管理

法拉电子以客户需求为导向，搭建标准化、数字化、可持续化的客户关系管理体系，通过健全制度流程、强化技术赋能、深化协同服务，全方位提升客户服务质量与满意度。同时主动响应客户可持续发展诉求，以负责任的产品与服务为客户的绿色发展提供坚实支撑。



客户关系管理体系



客户服务奖项 获得情况

- 报告期内, 公司获得多项客户授予的荣誉奖项, 充分彰显市场及客户对公司产品品质与服务水平的高度认可。



比亚迪汽车工业有限公司第十四事业部
优秀供应商



艾罗网络能源技术有限公司
十大优秀供应商



宁波德业科技股份有限公司
最佳品质奖、战略合作奖



科华数据股份有限公司
卓越战略合作伙伴



汇川技术
战略供应商



华为技术有限公司
最佳交付奖



株洲中车
融合突破奖



台达电子工业股份有限公司
年度优秀供应商



无锡上能电气股份有限公司
优秀质量奖



中国中车
十载同心·同舟共进奖



苏州汇川联合动力
卓越质量奖



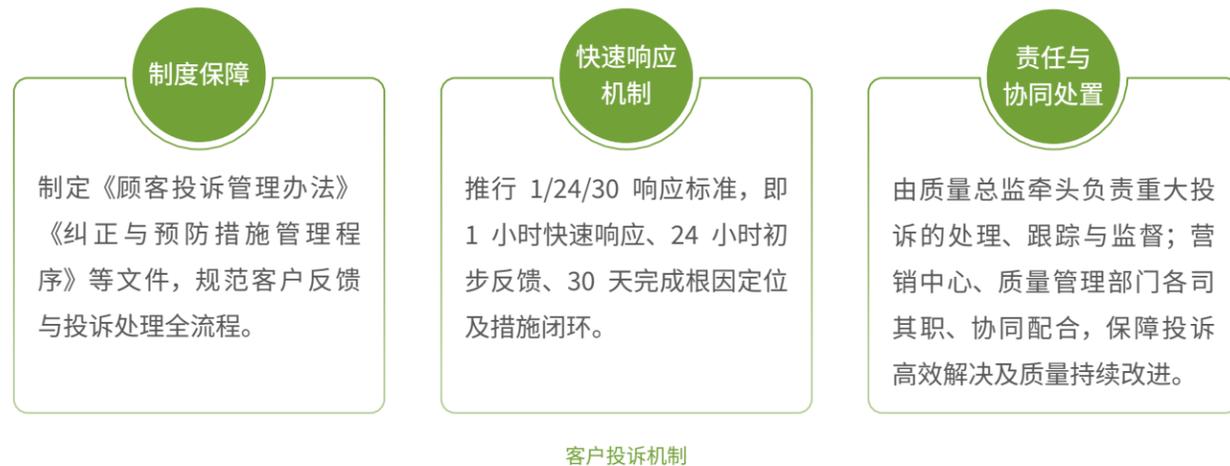
阳光电源
精诚协作



金风科技
绿色度五级

客户投诉机制

法拉电子以标准化流程与高效响应机制为抓手，构建全链条客户投诉管理体系。通过明确制度规范、压实责任主体、强化跨部门协作，实现客户投诉的快速处置与闭环管理，推动产品质量与服务水平持续改进。



关键绩效

报告期内，公司客户投诉解决率 **100%**

客户满意度调查

法拉电子建立系统化顾客满意度评价机制，制定《顾客满意度评价程序》，规范满意度调查、测量与分析流程，通过评估管理体系对顾客要求的满足程度，把握客户需求与期望，明确改进方向。调查从产品质量、服务质量、价格、交付、环保五大维度发放《顾客满意度调查表》，同时结合客户计分卡、公司质量指标完成情况分析，按权重开展综合评分。

2025 年度，公司客户满意度调查覆盖累计销售量占比超 80% 的客户，涵盖多行业客户及汽车、轨交领域重点客户，确保调查结果的有效性与代表性，为服务质量持续优化提供数据支撑。

关键绩效

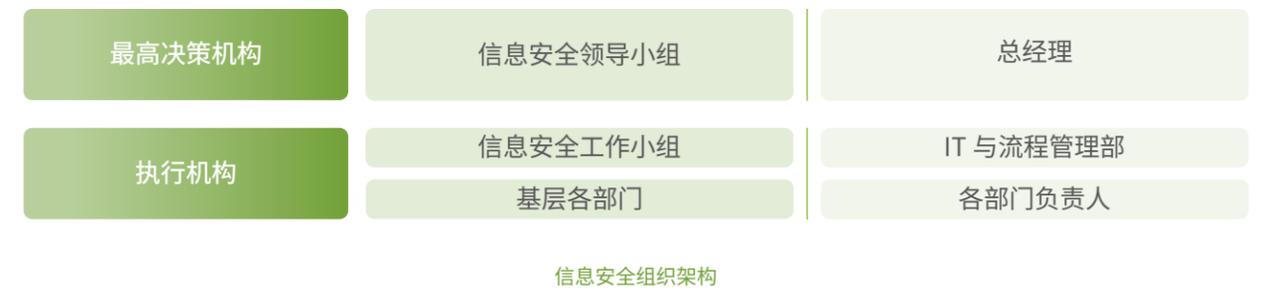
报告期内，客户满意度得分为 **94.5 分**，达成 2025 年度目标

信息安全

法拉电子规范数据安全治理，建立信息安全与隐私内部控制制度，落实信息与隐私安全保障措施，组织开展数据安全教育培训，实现数据全生命周期安全管理，提升数据资产价值，保障业务连续性及合规经营要求。

组织架构与认证

公司参照 ISO 27001 国际标准，构建覆盖人员安全、资产保护、项目管理、访问控制等九大核心领域的信息安全管理。通过建立权责清晰、全域覆盖的组织架构，实现从制度到执行的全链条管控，持续保障公司数据资产与业务信息安全可控。



报告期内，公司通过 TISAX 信息安全新一轮审核，获得 AL3 最高等级认证。



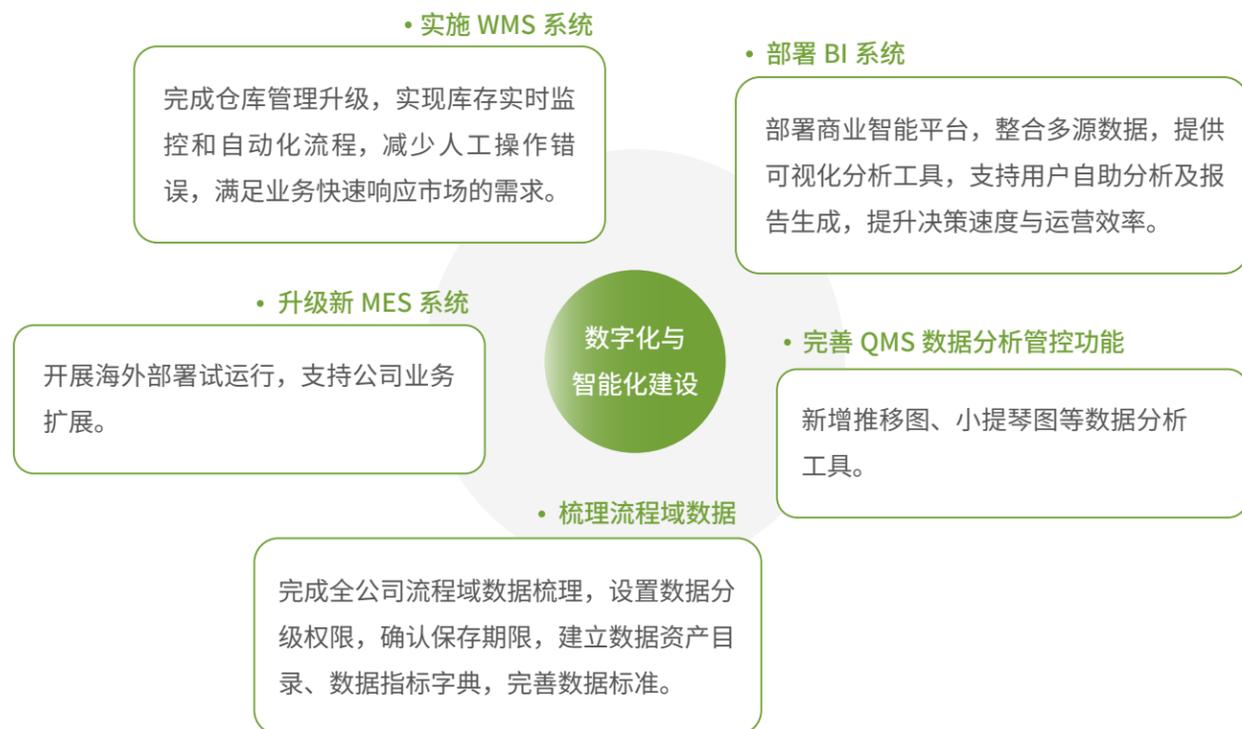
TISAX 信息安全认证

数据安全与隐私

2025 年，法拉电子启动数据治理项目，系统梳理各部门数据资产，构建标准化数据资产目录及指标字典，制定《数据安全管理制度》，规范数据采集、传输、存储、备份、使用、共享及销毁等环节操作流程，实现数据全生命周期合规化、精细化管理，提升数据资产管理效能与安全防护水平。

数字化与智能化建设

法拉电子持续推进数字化与智能化建设，通过部署与升级各类信息系统、深化数据治理，不断提升运营效率与决策水平，为业务拓展与高质量发展提供坚实的技术支撑。



数据安全与隐私

法拉电子将数据安全与客户隐私保护纳入公司治理的重要议程，通过制定信息安全应急预案、开展应急演练及数据安全培训等举措，推动数字化业务安全、可持续发展。报告期内，公司未发生重大信息安全事件及客户隐私泄露事件。

数据安全与客户隐私保护措施

- 制定信息安全应急预案**
 - 公司每年开展业务持续性计划制定与评估，针对识别的危机进行运营冲击分析，明确预防措施与责任人，制定应急方案并组建应急小组，编制供应保障计划。
- 开展信息安全应急演练**
 - 信息安全小组定期模拟网络攻击、系统故障等业务中断场景，依托自动化备份与快速恢复机制，在规定时间内恢复业务系统与数据库运行，降低中断风险，保障业务连续性。报告期内，公司共开展 6 场信息安全应急演练。
- 开展数据安全与客户隐私保护培训**
 - 公司通过年度全员保密课程及信息安全培训考核，提升员工保密与安全意识；
 - 在 OA 系统开设“网络安全”专栏，动态发布政策解读与典型案例等内容，丰富相关知识；
 - 根据实际情况需要，及时更新相关制度。
- 保密协议约束**
 - 公司与全体员工签署保密协议，明确保密责任与义务，签约率 100%；
 - 与主要供应商签订保密协议，保障业务信息安全。

关键绩效

报告期内，公司共开展

117 场
数据安全与客户隐私保护培训

2,928.5 小时
培训总时长

4,266 人次
参与员工



信息数据安全培训

负责任供应链

法拉电子致力于与供应链伙伴建立稳固、互信的合作关系，通过规范可持续的供应链体系及供应商准入与多元化策略，保障供应链安全稳定，与上下游伙伴共同履责、合作共赢。

供应商管理

法拉电子致力于确保供应链的高效、稳定、安全与可持续性，制定《供应商管理程序》《采购管理程序》《供应商现场审核流程》《供应商企业社会责任和环境物质管理办法》等内部制度，明确供应商管理各环节的要求与规范。

关键绩效

截至报告期末，公司

197家
供应商总数

25.13%
供应商本地化比例

15%
本地化采购比例

供应商分类与准入

公司依据材料类别，将供应商分为车用产品主材供应商、轨交产品供应商、其他通用材料供应商。各类供应商均需通过严格的资质审核，确保其符合公司质量、技术、环境等标准。

供应商准入体系

SRM 系统全流程管控

通过SRM系统开展招标、议价及合同签订等核心流程，确保各环节操作公开、公平、公正，保障流程透明可追溯。

供应商调查评估

在SRM系统设置《供应商基本信息调查表》模块，收集供应商资质、生产能力、技术实力、质量体系等关键信息，为准入评估提供依据。

协议签订管理

在供应商准入阶段，与供应商签订《供应协议》《质量协议》《保密协议》等文件，明确双方合作中的责任与义务，保障合作有序开展。

| 供应商类别 | 准入资质要求 |
|-----------|---|
| 车用产品主材供应商 | 通过 IATF 16949、ISO 14001 体系认证 |
| 轨交产品供应商 | 通过 ISO 9001 或 IATF 16949、ISO 22163 体系认证 |
| 其他通用材料供应商 | 通过 ISO 9001 体系认证 |

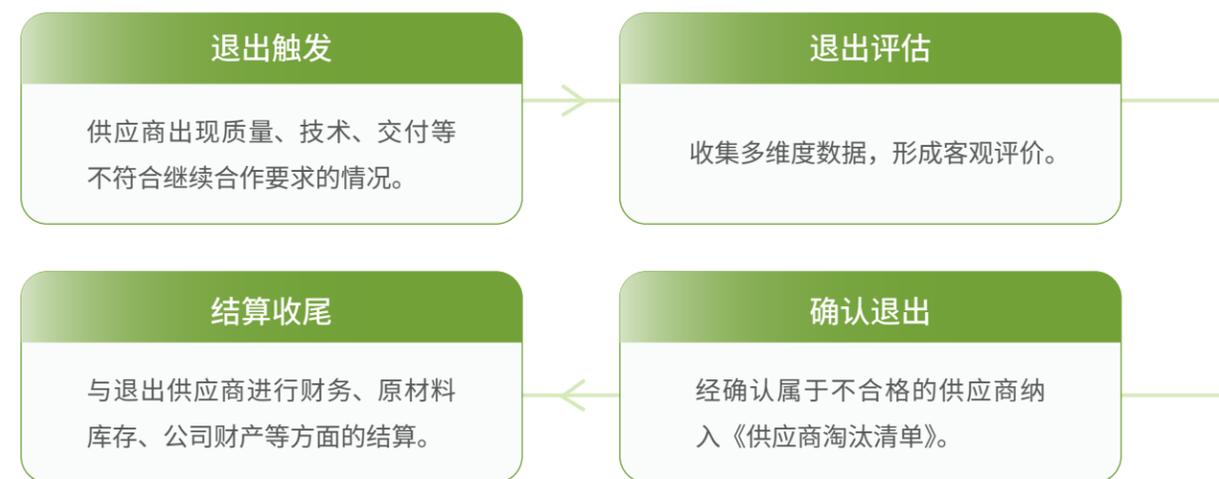
供应商分类及准入资质要求

关键绩效

报告期内，公司新增供应商 29 家

供应商动态考核与退出

公司对供应商实施动态绩效考核与退出机制，开展月度 and 年度绩效评价，并根据评价结果和年度审核要求，确定审核频次，由符合资质要求的审核员进行审核。



供应商退出流程

供应链安全保障

公司通过分类管理确保供应链的连续性与安全性，对于普通物料，每年进行最小安全库存评估并备货；对于战略物料，组织材料协调会，每月根据市场行情调整采购数量。公司通过动态优化库存水平，规避库存积压风险，保障生产需求稳定供给。

供应商沟通与培训

公司与供应商保持日常沟通，采用邮件、企业微信、电话、视频会议、线下交流等方式，具体内容包括商务交流、质量交流、技术交流等，确保信息畅通，及时解决合作中的问题。

公司积极组织供应商环保培训，帮助供应商了解最新环保政策动态，掌握环保合规管理要点，提升供应商环保合规能力，强化供应链环境风险管理。

关键绩效

报告期内，公司共开展 **4** 次供应商培训，其中 **3** 次环保培训，**1** 次 SRM 系统使用培训

供应商廉洁管理

公司积极引导合作伙伴恪守商业道德，与所有供应商签署《阳光协议》，设立反馈和举报渠道，推动供应商共同履行诚信和职业道德责任。在长期合作中秉持“公平、公正、简单透明”的原则，建立长期稳定合作关系，促进供应链可持续发展。

关键绩效

报告期内，公司供应商廉洁协议签署率 **100%**

供应商举报机制

举报方式

供应商、合作方、代理商（以下简称“相关方”）可通过举报邮箱、电话等方式，主动举报利益输送、隐瞒利益冲突等违背职业道德、有损商业廉洁的情况。

处理机制

相关方主动举报并配合调查的，可免于起诉；
若相关方承诺不再发生类似问题，则不影响继续合作；
严格保密举报相关方、举报人以及举报内容；
对未举报的相关方，一经发现将采取适当的合作限制条款。

可持续供应链

法拉电子持续推进可持续供应链建设，建立完善的供应商企业社会和环境责任管理体系，与供应商携手打造公平商业环境，构建绿色行业生态，提升供应链综合竞争力。

供应商环境和社会责任审核

公司以可持续供应链治理为核心，强化高风险供应商的环境与社会责任管控。公司制定绿色采购政策，要求合作伙伴在生产过程中遵守环保法规，使用符合环境保护标准的原材料；加强对主要原材料供应商的企业社会责任管理，要求所有材料供应商签署《供应商企业社会责任协议》和《环境物质管理协议》，明确公司关于劳工、健康与安全、环境以及商业道德的标准；每年对识别出的环境物质管理高风险供应商开展一次现场审核。

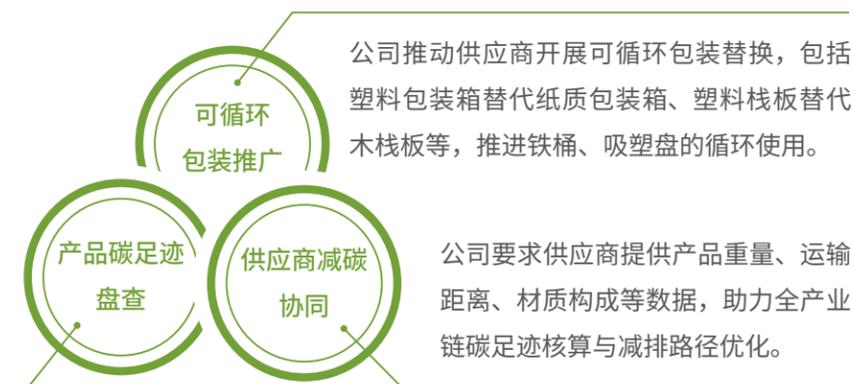
关键绩效

报告期内，公司对 **14** 家供应商开展环境物质和社会责任审核，审核通过率 **100%**

绿色供应链建设

公司将绿色发展理念深度融入供应链的管理，携手合作伙伴共筑低碳、高效、可持续的绿色供应链生态，共享绿色发展成果。

公司按 ISO 14064 温室气体管理体系标准开展工作，同步开展 ISO 14067 产品碳足迹核查，以标准化手段提升碳排放管理的规范性。



绿色供应链建设

关键绩效

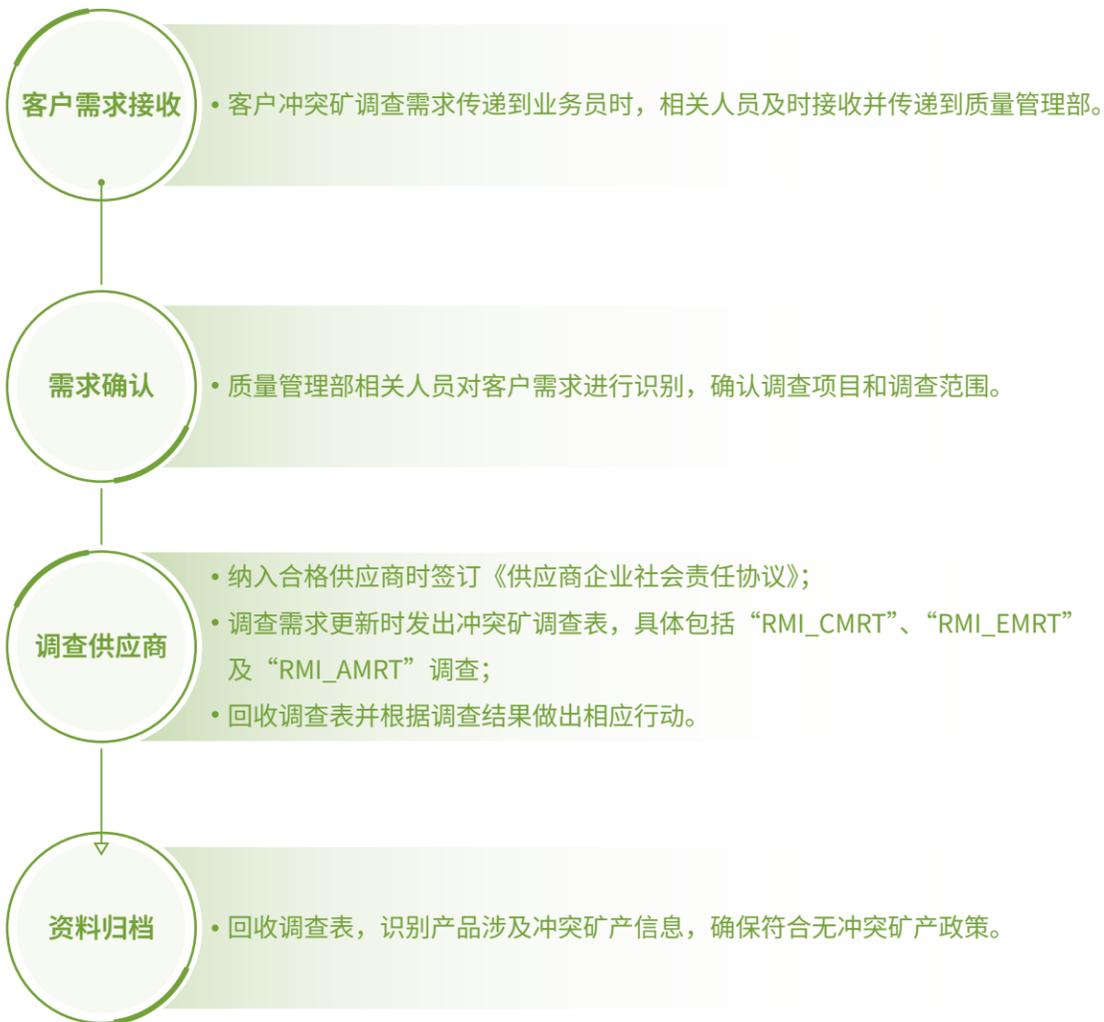
报告期内，公司共推动 **27** 家供应商实现可循环包装材料回收利用

冲突矿产管理

法拉电子根据《多德 - 弗兰克华尔街改革与消费者保护法》制定《无冲突矿管理办法》，确保不采购或使用涉及人权问题与武装冲突风险的矿产资源，建立覆盖采购、审核、追溯的全流程管控机制。公司要求涉及冲突矿金属材料的合格供应商签订《不使用冲突矿产承诺书》，并填写《冲突矿产报告模板》调查表。根据供应商提供的调查表和相关矿物进行核查，若发现使用刚果（金）及其周边地区冲突矿产的，要求供应商提供书面解释并立即停止采购及使用。

关键绩效

报告期内，公司供应商不使用冲突矿产承诺书签订率为 **100%**



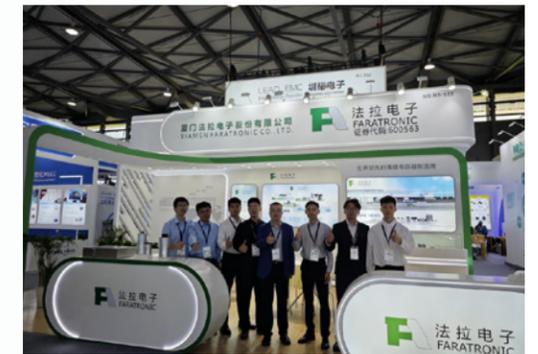
冲突矿产管理流程

行业交流

法拉电子积极参与全球行业展会与技术大会，立足海内外重要市场，集中展示核心产品、创新技术与低碳发展成果。通过与行业伙伴深度交流，持续提升品牌国内外影响力，强化技术话语权，稳步推进全球化布局与绿色产业合作。

慕尼黑上海电子展

2025年4月，法拉电子参加慕尼黑上海电子展，携核心产品及创新技术方案亮相，集中展示多款契合智能化趋势的高性能产品，有效提升了品牌行业影响力。



慕尼黑上海电子展



德国 PCIM Europe 展会

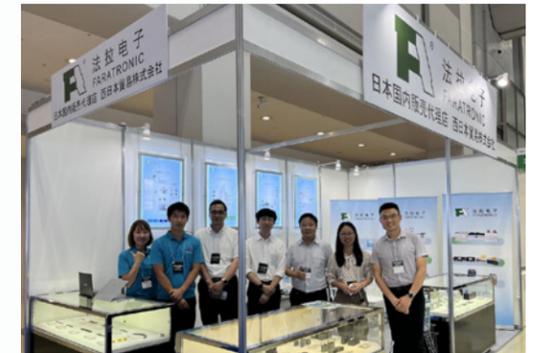
2025 年 5 月，法拉电子参加德国纽伦堡 PCIM Europe 展会，立足自身技术优势，重点展示适配新能源、工业节能领域的高性能产品，全面呈现技术创新与低碳发展成果，有效提升品牌国际影响力，为拓展全球绿色供应链合作奠定坚实基础。



德国 PCIM Europe 展会

日本 TECHNO-FRONTIER 2025 展会

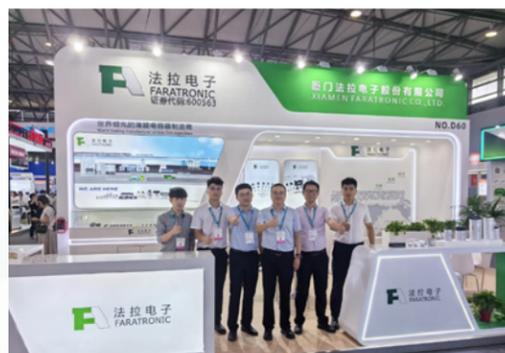
2025 年 7 月，法拉电子参加日本东京 TECHNO-FRONTIER 2025 展会，与海内外参展商、采购商展开深度交流，捕捉东亚市场技术需求与行业趋势，进一步夯实品牌在东亚市场的影响力，为深化国际绿色供应链合作筑牢根基。



日本 TECHNO-FRONTIER 2025 展会

PCIM Asia Shanghai 展会

2025 年 9 月，法拉电子参加 PCIM Asia Shanghai 展会，分享低碳生产与供应链可持续管理实践经验，强化公司在行业内的技术话语权，推动绿色技术与产业需求的精准对接。



PCIM Asia Shanghai 展会

慕尼黑印度电子展会

2025 年 9 月，法拉电子参加印度班加罗尔慕尼黑印度电子展会，展示最新技术研发成果，并结合南亚市场能源结构特点，分享定制化的节能解决方案，进一步彰显了品牌全球化可持续发展战略布局。



慕尼黑印度电子展会

相关章节

| | |
|---------|----|
| 合规雇佣 | 63 |
| 权益与福利 | 65 |
| 培训与发展 | 73 |
| 职业健康与安全 | 78 |
| 回馈社会 | 82 |

05

聚力人才 共筑善举

法拉电子始终以“人才至上”为发展内核，坚持合规雇佣，将尊重与赋能员工作为可持续发展的重要基石。公司切实保障员工合法权益与职业健康安全，构建完善的员工成长赋能体系，助力员工全面发展。同时积极参与社区建设、推进乡村振兴，持续增进民生福祉，以实际行动履行企业社会责任，实现企业与员工、社会的协同发展。

SDGs 对标



合规雇佣

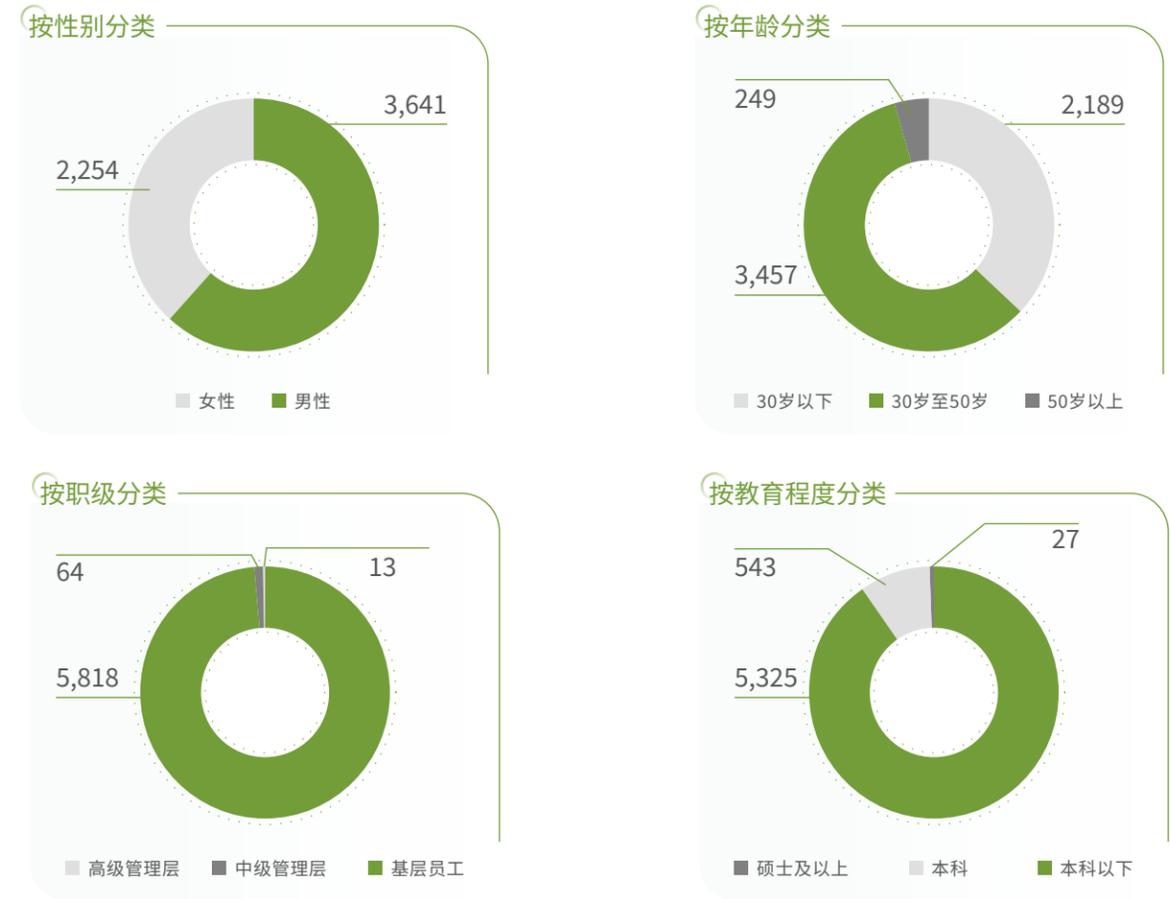
法拉电子严格遵循法律法规开展雇佣活动，坚持以人为本的原则，将禁止童工与强迫劳动作为用工管理的底线要求，并通过制度与作业程序给予规范和保障。

员工雇佣与待遇

法拉电子遵循《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，制定《劳工与道德手册》《入职管理规定》等制度，保障员工合法权益。公司秉持公平、公正、透明的招聘理念，积极推进人才引进工作，确保招聘过程合法合规。

| 招聘渠道 | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ◆ 办公地点 滚动播放招聘广告 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 现场招聘 市、区、街道就业服务中心 ◆ 校企合作： 从职业学校或专科学校招聘 ◆ 高校专场校园招聘会  |
| <ul style="list-style-type: none"> ◆ 招聘网站 发布招聘信息 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ◆ 内部推荐 设置员工推荐奖励机制 | |

截至报告期末，法拉电子共有员工 5,895 人：



员工雇佣情况

反童工与强迫劳动

法拉电子将反童工与禁止强迫劳动作为企业社会责任与合规管理的核心底线，严格恪守《禁止使用童工规定》《未成年人保护法》等法律法规及《劳工与道德手册》《未成年员工保护规定》等内部制度，在招聘环节对应聘者真实信息进行严格审查，确保所有员工的年龄均符合法定要求，坚决杜绝任何招聘童工的行为发生。在日常运营中，公司倡导合理工时制度，坚决抵制任何形式的强迫劳动行为，保障员工自主择业与自愿劳动的合法权益。

关键绩效

报告期内，公司**未发生**使用童工或强迫劳动事件

2025 年 8 月
法拉电子获得海沧区产业人才引育贡献奖。



海沧区产业人才引育贡献奖

权益与福利

法拉电子始终将员工视为企业发展最宝贵的财富，深知员工的认同感、归属感与敬业度直接决定公司的创新活力、生产效率与市场口碑。公司构建完善的员工权益与福利保障体系，主动识别潜在风险与机遇，科学设定工作目标，通过多元化举措落地保障要求。

治理

法拉电子严格遵循劳动与人权保障相关法律法规及合规管理要求，以《劳动与道德手册》为核心制度支撑，健全员工权益保障与发展体系，强化内部治理，激发员工价值创造活力，实现企业与员工共生共荣、协同发展。



员工权益保障管理架构

战略

法拉电子重视员工权益保障，主动识别内外部潜在风险与发展机遇，并制定针对性应对举措，通过完善制度体系、优化管理机制、落实多元举措，推动企业与员工的协同可持续发展。

| 主要风险 | 影响环节 | 影响时间范围 | 应对措施 |
|---|------|----------|----------------------------|
| <p>公平性与合规风险： 招聘与晋升环节存在隐性歧视、员工包容度不足、薪酬分配不合理、激励机制效能偏弱等问题，可能引发合规隐患与内部公平性缺失。</p> | 自身运营 | 短期 中期 | 见“多元、平等与包容” “薪酬与绩效管理”小节 |
| <p>沟通与关怀不足风险： 内部沟通存在壁垒、员工合理诉求响应滞后、新员工融入不畅、特殊群体关怀缺失，将影响员工归属感与组织稳定性。</p> | 自身运营 | 短期 中期 | 见“民主管理与沟通” “福利与关怀”小节 |

员工权益保障主要风险与应对措施

| 主要机遇 | 影响环节 | 影响时间范围 | 应对措施 |
|---|------|----------------|----------------------------|
| <p>多元包容与合规升级机遇： 完善反歧视管理制度，优化薪酬绩效与福利体系，提升福利适配性与本地化水平，推动用工管理更趋规范、公平、包容。</p> | 自身运营 | 短期 中期 长期 | 见“多元、平等与包容” “薪酬与绩效管理”小节 |
| <p>员工体验与组织效能提升机遇： 搭建高效多元沟通渠道，健全员工诉求快速响应机制，强化特殊员工关怀与支持，持续改善员工体验、提升组织凝聚力与运行效能。</p> | 自身运营 | 中期 长期 | 见“民主管理与沟通” “福利与关怀”小节 |

员工权益保障主要机遇与应对措施

多元、平等与包容

公司始终将多元、平等与包容（DEI）理念贯穿用工全流程，以规范化管理与人文关怀举措，切实维护全体员工合法权益，构建兼具公平性与温度的职场生态。

机制先行

制度与监督双重保障

- ◆ **制度层面：**制定《劳工与道德手册》《公司招聘禁止歧视规定》《劳动纪律管理规定》等专项文件，从权益保护、行为规范、违规惩戒等维度明确管理要求，确保多元平等包容举措有章可循。
- ◆ **监督层面：**建立常态化排查机制，针对歧视、骚扰等违规行为，明确纪律处分条款，形成有效约束；每年 9 月开展内部审计排查，全面核查制度执行情况，报告期内未发现相关违规行为，确保权益保障措施落到实处。

红线明确

禁止侵权与歧视骚扰行为

- ◆ **坚守人权底线：**严禁在工作、培训等场景中对员工实施暴力、性别暴力、性骚扰、性虐待、体罚、精神或肉体胁迫、霸凌、公开羞辱、言语侮辱等任何残酷非人道行为，同时禁止以任何形式威胁实施此类行为。
- ◆ **全面禁止歧视：**在招聘与雇佣全流程中坚守“一视同仁”原则，禁止范围覆盖人种、肤色、年龄、性别、性取向等多维度，进一步细化明确严禁七类具体歧视（性别、身高、相貌、乙肝、左撇、城乡 / 地域、种族歧视）。报告期内，未发生任何歧视事件。
- ◆ **坚决防范骚扰：**严禁针对员工的各类骚扰行为，全力维护员工人格尊严。

培训赋能

强化多元平等包容意识

- ◆ 将多元、平等与包容理念纳入员工入职三级培训体系，通过系统化培训，向全体员工传递相关制度规范与核心要求，持续提升全员合规意识与尊重他人的职业理念，从思想层面筑牢公平包容的职场基础。

多元、平等与包容举措

关键绩效

截至报告期末，
公司共有少数民族员工 **499** 人，残疾员工 **3** 人

民主管理与沟通

公司依法保障员工民主管理权利，依托工会、职工代表大会及专项管理制度，定期召开职工代表大会，建立健全规范有序、长效运行的民主管理机制与多元沟通反馈渠道，保障员工参与企业管理、表达合理诉求的权利，促进劳动关系和谐稳定发展。

日常沟通

建立《信息沟通管理程序》，支持员工与上级、同事间平等对话，员工可直接与上级沟通，或向工会、办公室负责人反映工作中的障碍与诉求。

匿名反馈

公司多处设置匿名“员工意见箱”（办公室专人每月开启处理），并开通匿名反馈邮箱，保障员工在保密无压力的前提下表达真实想法。

专项建议

制定《合理化建议管理办法》，员工可通过纸质“合理化建议书”或 OA 流程提交企业发展、管理相关建议，办公室负责及时传递，且会根据建议实施效果给予相应奖励。

纠纷调解

建立劳动纠纷处理流程，先由行政部及劳工科与员工沟通，未达成一致则由工会劳动争议调解委员会介入调解，妥善化解矛盾。报告期内，公司行政部和工会共调解 4 起劳动纠纷。

员工沟通与反馈机制

员工满意度调查

法拉电子将员工满意度调查作为倾听员工心声、优化管理机制、构建和谐劳资关系的核心举措，通过每年定期开展调研、针对性落实改进举措，形成闭环管理体系，高效回应员工合理诉求，助力企业可持续发展。

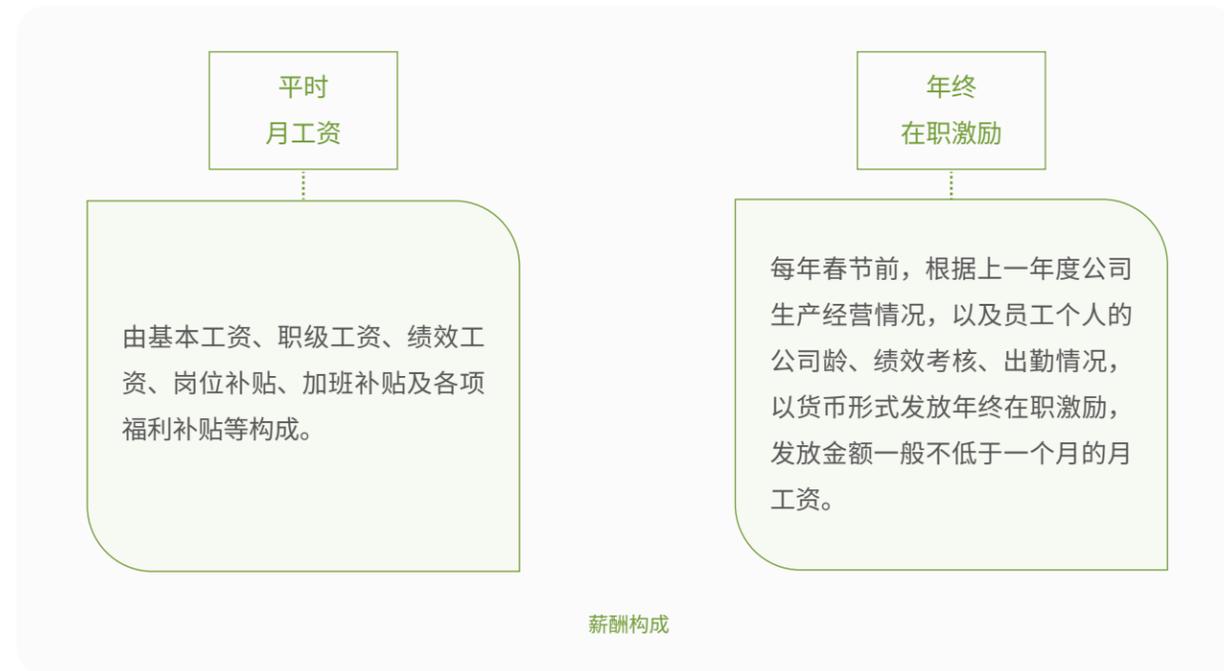
2025 年，公司面向一线员工、科员与技术人员、中层干部等发放《员工满意度问卷调查表》，共回收有效问卷 2,168 份。总体员工满意度达 88.02 分，较上年提升 1.27 分，员工工作体验得到显著改善。



公司高度重视调查反馈意见，对问题分类汇总后推送至对应职能部门，将合理且有利于公司发展的建议纳入日常管理改善。同时，对上年度改进措施的有效性进行专项评价，通过优化流程、完善制度、改进服务等方式，解决员工关切问题。

薪酬与绩效管理

公司遵循《工资管理规定》《考勤管理规定》《绩效管理规定》等制度，构建完善的薪酬与绩效管理体系，明确薪酬构成、发放规则及考核标准，实现合规保障与激励效能的有机统一。



公司建立完善的绩效反馈机制，员工对绩效或工资有异议，可向班组、厂区核算员或行政部进行反馈与申诉，受理部门将复核员工的产量、质量及各项指标完成情况，并给予回复。

福利与关怀

公司构建了覆盖生活保障、法定福利、专项关怀的全方位员工福利体系，从衣、食、住、行及精神文化等多维度为员工提供支持，切实降低员工生活成本、提升员工幸福感与归属感。

基础福利

- ◆ **住宿保障**：为员工提供免费住宿，有效降低员工生活成本。
- ◆ **通勤保障**：开通多条线路通勤班车，便捷接送员工上下班，解决员工出行困扰。
- ◆ **餐饮保障**：食堂为全体员工免费提供一日三餐，全面覆盖员工日常餐饮需求。



法定福利

- ◆ **社会保障**：根据员工上一年度月平均工资及相关文件规定标准，为员工足额缴纳社会保险、住房公积金；为符合条件的员工按规定缴纳企业年金，筑牢员工长远生活保障。
- ◆ **法定假期**：员工可依法享受婚假、产假、陪产假、丧假、探亲假、带薪年假等各类假期，保障员工休息权利与家庭生活平衡。



专项福利

- ◆ **节日与生日关怀**：春节、五一、国庆等节日为员工发放提货券；员工生日时发放生日饼券，传递企业温暖。
- ◆ **精神文化支持**：定期为员工发放图书券、电影券、旅游年卡等，丰富员工精神文化生活。
- ◆ **团建活动支持**：工会提供经费支持各部门、厂分会举办团建活动，助力营造和谐融洽的团队氛围。

员工福利保障体系



文体活动聚力，赋能企业文化

2025 年，公司开展篮球比赛、羽毛球比赛、跑圈等系列体育活动，鼓励员工广泛参与。活动以丰富多样的形式，倡导健康向上的工作生活方式，营造健康包容、积极和谐的企业文化氛围，增强团队凝聚力与员工归属感，夯实企业持续健康发展的人文基础。



员工体育赛事活动

女性员工权益

公司坚守男女平等与同工同酬原则，制定并实施《女职工保护实施细则》，为女职工提供符合国家规定的劳动条件与保护措施，切实维护女职工在职场中的合法权益与身心健康。

定期健康筛查

每两年至少组织一次女职工妇科常见病检查，检查费用由公司全额承担，检查时间计入劳动时间。

职业健康管理

为从事职业危害因素岗位的女职工，开展上岗前、在岗期间及离岗时的职业健康检查，建立专属健康档案，并将检查结果如实告知本人。

母婴设施支持

为哺乳期女职工配备独立哺乳室，提供舒适便捷的母婴照料空间。

工作安排优化

不安排孕期、哺乳期女职工从事国家规定的第三级体力劳动强度及禁忌性劳动；对怀孕七个月以上或处于哺乳期的女职工，每日安排一小时休息或哺乳时间，且不安排延长工作时间与夜班劳动，休息及哺乳时间均计入劳动时间。

劳动关系保障

女职工在孕期、产期、哺乳期内，非法定情形不得解除劳动关系；劳动合同期满而三期未届满的，合同期限自动延续至三期结束。

女职工权益保护举措

困难员工帮扶

公司聚焦员工工作与生活需求，制定《员工困难补助规定》，为困难员工帮扶建立制度化执行标准，保障帮扶举措落地见效，为身处困境的员工提供有力支撑。同时，为在职员工统一投保重大疾病险、职工医疗互助保障等商业保险，叠加工会困难补助，构建多渠道帮扶体系，切实助力困难员工缓解生活压力。

关键绩效

报告期内，

公司投保重疾险金额 **79.26** 万元，投保医疗互助金额 **29.95** 万元

影响、风险和机遇管理

法拉电子高度重视员工权益与福利保障领域的风险与机遇识别工作，建立标准化识别流程，结合企业经营发展阶段与行业特性，通过调研访谈、员工诉求收集、行业标杆对标及内外部风险排查等方式，系统识别薪酬福利、劳动保护、社会保障等方面潜在风险。公司将识别结果纳入风险管理体系，明确责任部门实施动态监督与闭环管理，定期开展复盘评估并优化应对策略，确保员工权益福利保障工作合规落地。

指标与目标

法拉电子结合企业发展战略与员工实际需求，设定可落地的员工权益保障目标，覆盖权益合规、福利优化、关怀升级等核心维度，以目标管理推动员工权益保障工作规范开展和提升。

公司员工权益与保障目标：

| 目标 | 2025 年 | 完成情况 |
|--------------|---------|------|
| 员工满意度 ≥ 85 分 | 88.02 分 | 已完成 |

公司员工权益与保障指标：

| 指标 | 单位 | 2025 年 |
|------------|----|--------|
| 员工社保缴纳覆盖率 | % | 100 |
| 困难员工帮扶人数 | 人 | 579 |
| 员工关爱帮扶资金投入 | 万元 | 21.64 |
| 员工福利覆盖率 | % | 100 |
| 工会覆盖率 | % | 100 |
| 职代会覆盖率 | % | 100 |

培训与发展

法拉电子将员工发展纳入企业发展战略，致力于为全体员工提供广阔的发展平台，通过科学合规的人力资源机制、系统化的培训体系以及清晰的职业晋升通道，充分挖掘人才价值，激发人才创新活力，实现员工与企业共同成长。

员工晋升

法拉电子秉持公平竞争的人才发展理念，打造透明化晋升通道，为人才的科学培育与成长保驾护航。公司制定《专业技术人员岗位晋级管理办法》《非专业技术人员科员晋级管理办法》，构建行政职务与专业技术双轨晋升体系，鼓励员工结合自身兴趣与专业所长，自主选择发展路径，实现个人价值提升与企业高质量发展协同推进。

管理职务晋升

- 公司为具备管理潜力的员工规划行政职务晋升通道，助力其成长为优秀管理人才，实现个人职业发展的进阶跃升。

专业技术职务晋升

- 公司为各技术岗位人员搭建专业技术职务晋升通道，并按年度组织开展职称评定工作。
- 评定环节综合考量专业技术水平、工作业绩及日常履职表现等指标，确保对技术人员的能力与贡献作出全面、客观的评价。

双晋升路径

绩效评估

公司搭建起全面科学的绩效评估体系，依据《生产厂绩效规定》等制度文件，制定工人月度绩效与技术人员的年度绩效考核等机制，从多个维度对员工的工作表现进行综合考量，以科学考评驱动人才成长。

一线工人绩效评估

- 一线工人的月绩效从产量完成率、质量完成率、材料利用率等方面来综合考核当月绩效达成情况。
- 工会每年开展厂级和公司级优秀员工评选，以表彰一线员工中表现优秀的人员。
- 优秀工人有机会晋升为基层技术员、质管员或基层管理人员、中层管理人员。

专业技术人员绩效评估

- **融入期**：聚焦新入职员工知识吸收、岗位适配与履职基础，助力员工快速融入团队、胜任岗位要求。
- **成长期**：在成长关键节点开展阶段性评估，关注专业技能提升、履职成效与成长进步，赋能员工能力进阶，发掘潜力人才。
- **成熟期**：开展年度绩效评估，通过个人自评、上级评价、协同评价等多维度综合评估，衡量员工价值贡献与综合表现，强化骨干激励，激发技术人才创新活力。

绩效评估

员工培训

法拉电子重视员工成长与人才梯队建设，制定《培训管理程序》《人力资源管理程序》《员工上岗认证管理办法》等制度，构建标准化培训管理体系。公司紧扣员工职业发展需求，划分职业技能培训与管理能力培训两大模块。职业技能培训聚焦岗位专业能力提升，通过针对性课程与实操训练，帮助员工夯实专业基础、精进业务技能，适配岗位进阶与技术革新要求；管理能力培训面向基层及中层管理人员，围绕统筹规划、团队引领、决策执行等能力开展专项培育，提升管理者的综合管理素养，为企业高质量发展储备中坚力量。

关键绩效

报告期内，公司开展

员工培训共 **1,567** 场，

培训总人数 **81,700** 人次，

培训总时长 **317,104** 小时，

员工培训覆盖率 **100%**



新员工培训，筑梦新起点

法拉电子构建系统化新员工培育体系，建立常态化入职培训机制，每周定期组织通用培训课程。报告期内，公司共开展 72 场新员工入职培训，帮助新员工迅速掌握岗位履职标准与操作规范，快速融入团队协作氛围与企业发展节奏。



新员工入职培训

技能筑基，安全护航

2025 年，公司建立完善的“生产员工岗位培训体系”，累计开展核心上岗技能必修课程 28 场次、个性化发展选修课程 96 场次。培训内容包括覆盖岗位工作全环节，采用“理论 + 实操”双轨教学模式，确保员工掌握岗位核心知识、熟练规范操作，夯实岗位技能基础。



生产员工岗位实操培训

赋能特种作业人才，筑牢安全生产防线

2025 年，公司组织叉车司机、高低压电工、危化品从业人员等 13 类特殊工种人员参加外部取证培训，累计 248 人次取得特种作业证书，满足特种作业岗位持证上岗要求，提升企业安全合规管理能力。

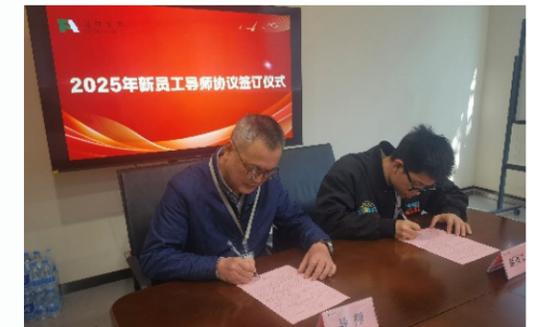


特殊工种取证培训

公司立足长远发展战略，搭建内部人才培养体系，建立《内部讲师管理办法》《岗位师傅技能培训管理办法》《培训师培养与认证流程》等制度。截至报告期末，公司拥有生产一线培训师 80 名，一线操作带培师傅 400 名，入职导师 93 名及内部讲师 126 名，内部培训覆盖入职融合、岗位实操、技能提升等关键成长阶段，为人才梯队建设提供支撑。

师徒共进，薪火同行

公司全面推行导师带教制度，带教全过程实施标准化管理，通过规范流程与清晰指引，助力新员工快速融入岗位、具备独立履职能力。报告期内，导师与学员结对 132 对，覆盖新员工 120 名，累计形成带教记录 126 条。



导师带教签约

校企合作

公司积极深化产教融合、校企协同育人，与多所职业院校建立稳定合作关系，推动人才培养与产业需求精准对接。

| 合作院校 | 合作内容 |
|--------------|---|
| 福建信息职业技术学院 | 签订《校企合作协议书》，共建校外实践基地，为企业储备实操型技术人才。 |
| 福建水利电力职业技术学院 | 与信息工程学院、自动化工程学院签订《校企战略合作协议》，助力人才梯队与技术研建设。 |
| 厦门市海沧区职业中专学校 | 签订《合作实施海沧职专（智能制造专业群）深化产教融合协议书》，聚焦智能制造专业群深化产教融合落地实施。 |

校企合作情况

高层次人才建设

公司高度重视技术人才培育与发展，积极对接省、市各级人才政策，为技术人才提供政策解读、申报辅导、全程协办等一站式服务。同时，持续强化青年人才服务保障，高效推进新引进大学生市、区人才奖励申报工作，不断增强青年人才获得感、归属感与职业认同感。

关键绩效

报告期内，

公司 **3** 人入选福建省高层次人才、**5** 人入选厦门市高层次人才、**4** 人入选厦门市重点产业骨干人才

公司协助员工成功申请厦门市及海沧区人才奖励，累计获批金额 **128** 万元

职业健康与安全

法拉电子秉承职业健康与安全是企业社会责任和可持续发展核心要义的理念，建立系统化职业健康与安全管理体系，结合行业特性与生产实际设定安全管控目标。公司定期组织职业健康与安全培训与宣传，并通过应急演练增强员工安全意识和突发事件应对能力，切实保障员工健康与安全。

管理体系

法拉电子构建完备的职业健康安全管理体制体系，设立安全生产委员会，出台《职业卫生管理制度》《安全生产检查制度》等多项内部规章。针对生产运营全流程潜在危害因素，公司实施源头消除与前置预防管控措施，并制定职业健康安全管理方针与量化目标，为日常职业健康安全管理工作提供行动指引与执行准则。



职业健康与安全管理方针

- ◆ 遵守职业健康安全法律法规
- ◆ 提高全员健康意识
- ◆ 努力提升职业健康安全绩效



| 目标 | 2025 年 | 目标完成情况 |
|-----------------------|--------|--------|
| 特种作业人员持证上岗率 100% | 100% | 已完成 |
| 意外火灾发生次数 0 次 | 0 | 已完成 |
| 员工职业卫生健康体检率 100% | 100% | 已完成 |
| 员工受伤害事件发生每百人年件数 ≤ 0.5 | 0.289 | 已完成 |

职业健康与安全管理目标

报告期内，公司完成 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证的监督审核，认证范围覆盖公司位于厦门市新园路及一农路的两处厂区。

关键绩效

报告期内，
公司职业病发生率 **0%**
公司每百人工伤率 **0.289**；因工死亡 **0** 人



管理措施

法拉电子多措并举防控职业健康与安全生产风险，覆盖职业病危害预防、监测、警示、健康监护及事故控制全流程，并落实全员年度体检，为员工健康安全筑牢保障。此外，公司通过安全检查、安全事故应急响应与处理、安全生产应急预案与演练等安全生产措施，全方位守护员工职业健康与生产安全。

职业健康体检

设立《职业卫生管理制度》，对粉尘、噪声、X 射线等各类职业危害员工实施岗前、在岗、离岗体检。岗前以基础项目建立健康基线，在岗期间按危害类型实施针对性检查，离岗时全面评估职业健康影响。报告期内，职业健康体检率 100%。

定期安全检查

设立《安全检查制度》，足额配备劳动防护用品，在生产设备上设置机械限位、光栅、联动报警等安全防护装置。报告期内，公司每月开展 2 次公司级安全检查，全年共计 24 次。

事故隐患内部报告奖励制度

设立《事故隐患内部报告奖励制度》，对员工上报的不安全行为、设备不安全状态、环境不安全因素及安全管理缺陷等隐患，经受理、评估、核查后及时整改，并对有效报告人员予以奖励。

应急预案与安全演练

围绕火灾防控、公共卫生、食品安全、通勤保障等关键风险场景，制定并完善消防、流行性疾病、食物中毒、客车班车事件等系列专项应急预案，构建覆盖多类型风险的系统化应急管理体系。

职业健康与安全管理措施

开展工伤演练，筑牢安全防线

2025 年 4 月，公司组织开展工伤应急预案演练，按照规范流程开展自救互救实操训练，帮助应急小分队及生产一线员工熟悉应急预案内容、掌握应急操作步骤，锤炼应急处置队伍，提升车间应对工伤事故的快速响应与现场处置能力，完成既定演练目标。



工伤事件应急预案演练

抓实危废演练，夯实应急保障基础

2025 年 11 月，公司组织开展危险废弃物泄漏应急预案演练，帮助仓管人员及应急小分队熟悉应急操作流程，增强应急处置能力，为突发事件应急行动积累经验。



危险废弃物意外事件应急预案演练

培训与宣传

法拉电子将安全教育纳入日常管理与文化建设工作，组织开展“安康杯”竞赛、“安全生产月”等活动，增强员工安全意识与应急处置能力，防范安全事故发生；同时开展专项安全培训，使员工掌握安全要求与操作规范。

关键绩效

报告期内，

公司共组织 **232** 场职业健康培训，培训总时长 **26,073.5** 小时，培训覆盖率 **100%**

公司共组织 **132** 场安全培训，参加培训共计 **5,213** 人次，培训覆盖率 **100%**

“人人讲安全，个个会应急”

法拉电子结合“安全生产月”开展“安康杯”竞赛活动，以“人人讲安全，个个会应急”为主题，通过宣传动员、安全培训、隐患排查、消防演练等多形式举措，覆盖员工 5,000 余人次，强化全员安全意识与应急能力，推动安全管理转型，助力公司安全有序发展。

● 公司共开展安全隐患排查 14 次，参与 3,114 人次；共发现一般隐患 69 项，已全部整改完毕。

● 公司共张贴安全生产海报 74 张、安全生产横幅标语 44 幅。



消防淬本领，担当护平安

2025 年 6 月，公司组织 9 场消防应急疏散演练，其中 4 场为夜间应急疏散演练。演练内容涵盖灭火器、防烟面罩、消防水带、水栓的正确使用方法及火灾逃生自救常识，增强员工消防安全意识，提升应对突发事件的能力。



消防演练

回馈社会

法拉电子积极将发展成果与社会共享，切实履行社会责任，主动投身公益事业、助力公共服务提升，以实际行动传递企业温度。同时，公司通过捐款帮扶参与民生改善，推动城乡协同可持续发展。

社会贡献

法拉电子通过社区发展及社会公益活动等多维度实践，积极履行企业社会责任，践行企业公民担当，实现企业、社会与民生的多方共赢。

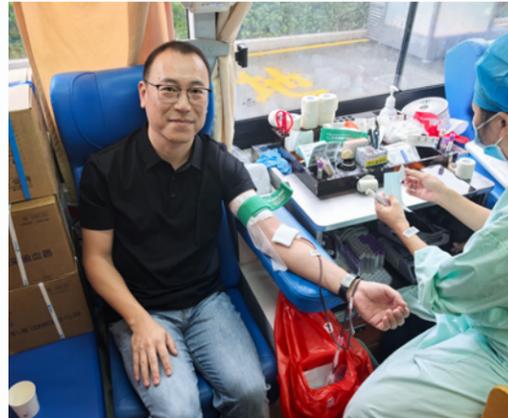
关键绩效

报告期内，

公司参与志愿服务员工 **294** 人；开展社会公益活动 **11** 次

热血暖人心，责任勇担当

2025 年 3 月、9 月及 11 月，公司组织员工参加无偿献血活动，以“热血”诠释担当，弘扬奉献与互助精神，积极回应社会需求。报告期内，共计 74 名员工参与献血，累计献血量达 20,000 毫升。



员工献血活动

指尖拾净文明，凝聚社区力量

2025 年，公司组织员工积极参与社区环境清洁公益项目，持续开展社区卫生清洁常态化行动，增强员工集体荣誉感与社会责任感。报告期内，共组织 478 人次员工志愿者进社区开展垃圾清理，累计志愿服务时长达 956 小时。



社区清洁志愿行动

乡村振兴

法拉电子积极响应国家乡村振兴战略，通过扶贫济困、提供就业、社会帮扶捐款等举措，将企业发展与乡村振兴深度融合，为巩固脱贫攻坚成果、推动乡村产业与民生发展贡献力量。

关键绩效

报告期内，
公司乡村振兴投入金额 **5 万元**
公司新招聘员工有 **242 名** 来自欠发达地区



响应协作号召，捐款帮扶发展

2025 年 8 月，公司响应厦门市海沧区委区域协调发展领导小组东西部协作专项工作组号召及《海沧区闽宁协作社会捐赠倡议书》，向宁夏回族自治区固原市泾源县捐款 50,000 元，助力闽宁协作结对帮扶工作，巩固当地脱贫攻坚成果，支持区域协调发展。



06

绿色生产 低碳前行



相关章节

| | |
|--------|----|
| 环境管理 | 87 |
| 应对气候变化 | 92 |
| 排放物管理 | 95 |
| 资源管理 | 97 |

法拉电子坚持绿色发展与可持续创新并重，积极响应国家环保政策，将应对气候变化纳入企业发展战略与生产经营全流程。公司通过健全环境管理体系、推进生产技术改进，持续优化能源结构，落实节能减排举措，强化环境合规管理与影响监测，全方位提升气候韧性与环境治理能力，实现企业经营活动与自然环境的协调发展。

SDGs 对标



环境管理

法拉电子严格遵守国家及地方环境保护法律法规，持续完善环境管理体系，稳步推进环保设施投入与相关技术改进，积极营造绿色低碳的办公与生产环境，推动环保理念深度融入企业生产经营与员工日常工作。

环境管理方针

- 遵守环保法规，满足客户要求
- 努力寻找使用环境友好型材料
- 严格全过程控制，预防污染
- 确保环境有害物质不进、不用、不出

环境合规管理

法拉电子严格遵守《中华人民共和国环境保护法》，建立并完善以《环境与职业健康安全管理手册》为核心的内部管理制度体系，遵循策划、实施、检查与改进（PDCA）的管理理念，推动环境管理体系持续优化。公司持续加大环保相关投入，设立专项预算，支持环保设施建设、技术研发及节能减排项目实施，保障环境管理各项工作的有效落实。

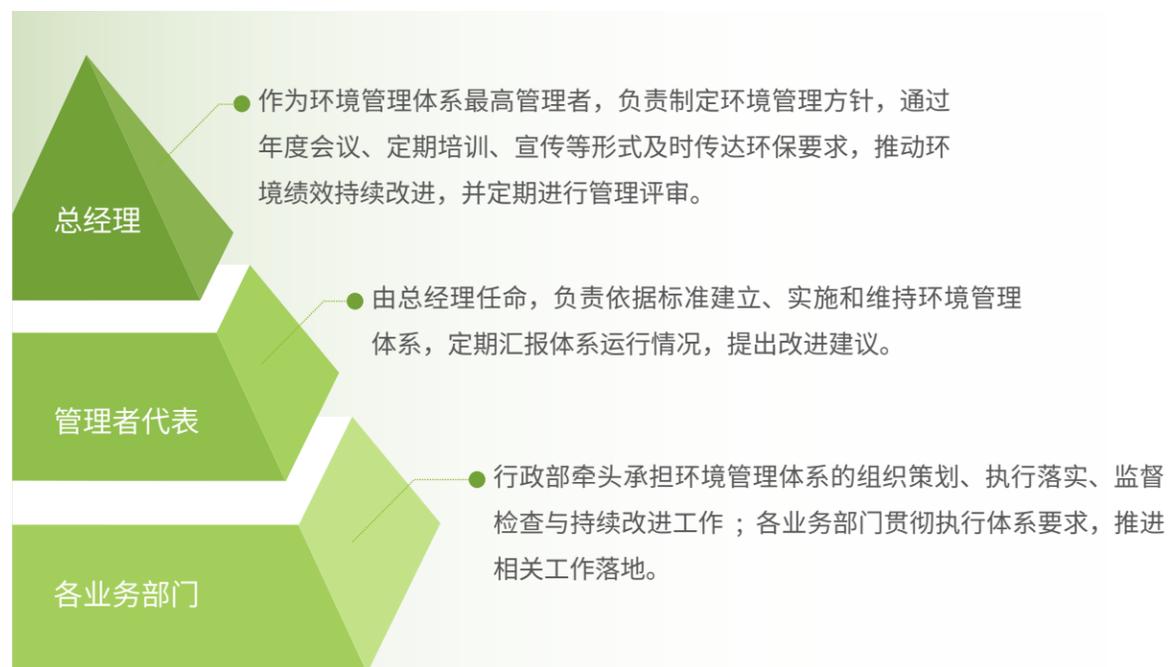
关键绩效

报告期内

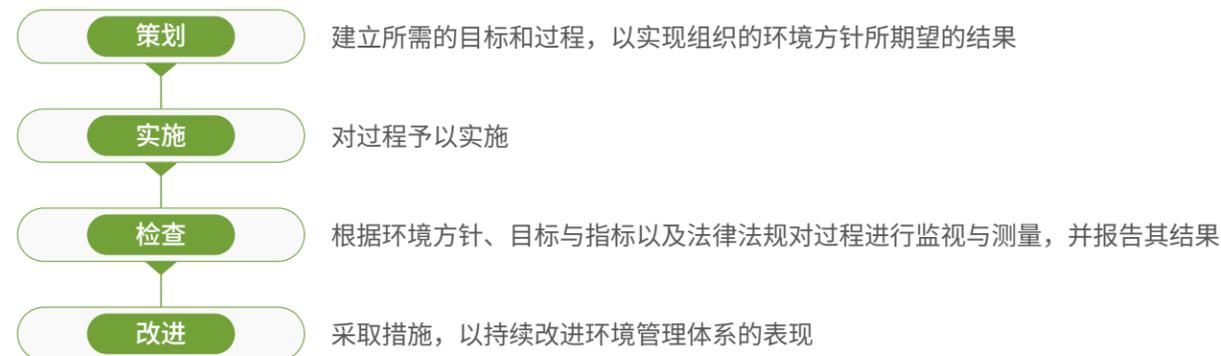
公司环保投入
720.94 万元

未发生

环境违规、违法和行政处罚事件



环境管理组织架构与职责



环境管理流程

报告期内，公司已完成 ISO 14001 环境管理体系认证的监督审核，认证范围覆盖新园厂区及一农厂区。

法拉电子已建立明确的环境管理目标，并定期追踪目标的达成情况，持续提升环境管理水平及绩效表现。



环境应急管理

法拉电子高度关注生产经营活动中的环境风险与安全隱患，制定《企业环境突发事件应急预案》《应急准备和响应程序》《应急管理办法》等文件，明确突发环境事件应急管理流程。公司通过定期开展全员应急演练和事故处置培训，确保对突发环境事件及紧急情况作出及时、有效响应，最大限度降低对员工、公众安全及环境的影响。

开展应急演练，筑牢安全防线

2025年11月，法拉电子在新园厂区西侧液氧区、乙炔气瓶放置区组织开展气体泄漏应急演练。本次演练由行政部、安保科联合生产厂实施，管理人员、应急队伍及一线员工共同参与。演练围绕泄漏报告、预案启动、现场处置、人员疏散等流程规范开展，有效检验应急预案可行性，提升应急协同处置能力，强化员工安全防范与自救互救技能。



氧气、乙炔泄漏应急预案演练

环境管理审计

法拉电子严格依据《内部体系审核管理程序》《合规性评价管理程序》《EHSM 变更管理办法》等内部制度，科学制定并实施 EHSM 内部审核专项计划，将环境管理审计纳入常态化工作。通过深化全流程审计核查，从制度执行、措施落地、合规运营等维度全面把控，确保公司环保各项工作依法合规开展。报告期内，公司顺利完成年度环境管理专项审核，覆盖 116 项适用法律法规及标准要求。经综合评价，公司 EHSM 体系运行整体有效，各项指标均符合相关规范要求。

公司明确行政部为环境管理评审归口管理部门，负责资料统计、分析及统筹推进，严格制定并落实管理评审改善计划，定期组织季度跟踪会议，逐项验证纠正与预防措施的落地成效。针对审核过程中发现的不符合项，由责任部门限期整改，行政部联合体系主管全程监督，构建“审核 - 整改 - 验证 - 监督”闭环管理机制，持续推动环境管理体系优化升级。

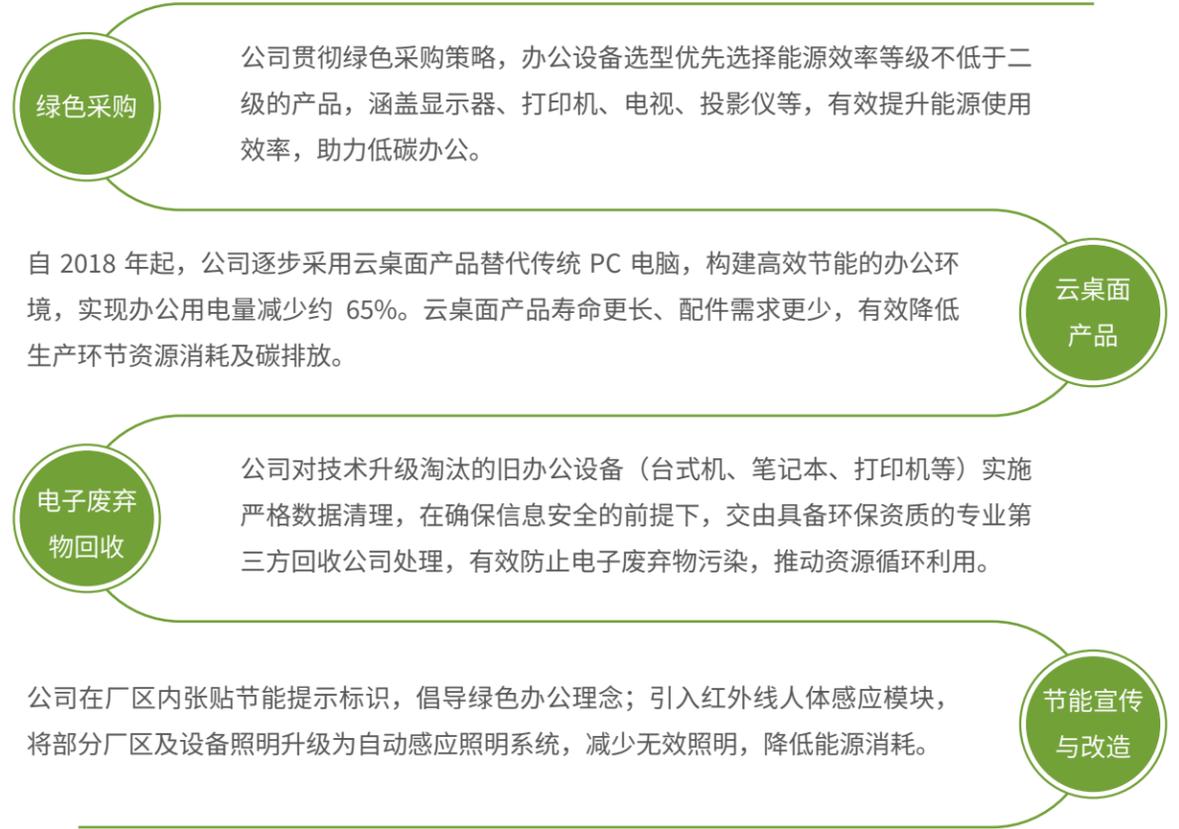
有害物质管理

公司严格依据 QC0 80000 标准要求，制定《有害物质过程管理手册》《法拉环境管理物质企业标准》等核心制度，构建标准化、规范化的有害物质全流程管理体系，确保全流程管理有章可循、有标可依。



绿色办公

公司持续推进绿色办公与环保文化建设，在各生产厂区入口设置环保宣传看板，向员工和访客传递节能减排、绿色生产及环境保护理念，引导全员践行绿色办公行为。



生态系统与生物多样性保护

法拉电子在生产经营活动中严格遵守《生物多样性公约》以及国家生物多样性保护、土地利用、森林保护等相关法律法规要求。公司结合园区实际，定期开展绿化维护与生态环境提升工作，优先选用本土植物进行种植，持续改善园区生态环境质量。报告期内，公司园区生态环境整体保持良好，生物多样性保护成效稳步提升。

本土造绿，焕新生态

公司在园区绿化规划中优先选用适宜本地区气候条件的本土绿化植物，涵盖大王椰、落羽杉、银海枣、榕树等常见园林树种，促进园区绿色覆盖与生态景观建设。



落羽杉



银海枣



榕树

优境筑巢，丰富生态

公司园区生态环境持续改善，湿地及绿化区域吸引了多种常见水鸟活动，如观察到白鹭等鸟类在园区附近水体或湿地区域停留或觅食。这一现象反映园区生态环境具有一定的栖息功能，有助于支持本地鸟类基础生态活动。



园区内拍摄到白鹭

应对气候变化

法拉电子积极响应国家节能降碳相关政策要求，持续推进温室气体排放管控工作，主动应对气候变化相关风险。公司定期评估生产经营活动对气候条件的依赖程度，识别气候变化可能对业务运营带来的潜在影响，并结合实际情况制定相应的应对措施。

治理

法拉电子构建三级气候变化管理架构，在执行层面建立气候绩效管理机制，将气候绩效纳入管理层关注重点，并定期向高级管理人员汇报年度气候相关工作进展与绩效表现，推动公司可持续发展战略的有效落实。

总经理

- 负责审阅和确认气候变化应对制度、机制及气候变化战略、目标，定期开展气候变化相关管理评审工作。

ESG 管理小组

- 负责评估气候变化带来的风险与机遇，制定气候行动应对策略；
- 指导气候变化相关战略、目标及措施的制定与执行，指导 ESG 工作小组开展工作；
- 定期向总经理汇报气候行动实施情况，并提出改进建议。

ESG 工作小组及各责任部门

- ESG 工作小组：负责落实公司气候行动相关工作；
- 设备部：负责公司能源使用及减碳目标的执行；
- 采购、质量、技术研发部门：负责产品减碳目标的执行，并推动供应商开展减碳行动；
- 风险和成本控制部：负责碳数据的测算与跟踪工作。

气候变化管理架构

战略

法拉电子结合运营所在地的市场环境、业务特点及气候条件，关注极端天气等气候变化因素对生产经营的影响，识别气候变化风险与机遇，系统部署并主动应对，制定并实施常态化专项应对举措，全面提升气候风险防控能力。

| 主要风险 | 影响环节 | 影响时间范围 | 应对措施 |
|--|---------------|----------------|---|
| <p>法规和监管压力： 碳排放限制趋紧、能效标准提升、气候变化风险信息披露成本增加、报告与合规投入持续增加等。</p> | 自身运营 | 短期 中期 长期 | 建立法规动态跟踪机制，升级低碳能效技术；搭建标准化 ESG 披露体系，组建专业团队集约化管控合规工作。 |
| <p>极端天气事件（如暴风雨、台风、洪涝）： 原材料供应中断、运输受阻与交付延误、生产设备损坏、员工健康受损与劳动生产力降低、保险费用上升等。</p> | 供应链上游 自身运营 | 短期 | 建立防抗台风管理与排水与积水风险管理体系；构建多元供应与物流网络，强化设备防护巡检；制定员工健康防护预案，定制气候风险保险方案；建立常态化应急响应与演练机制。 |

气候变化主要风险及应对措施

| 主要机遇 | 影响环节 | 影响时间范围 | 应对措施 |
|--|------|----------|--|
| <p>技术创新和升级： 加大绿色技术研发投入、节能技术突破创新、市场竞争力增强等。</p> | 自身运营 | 中期 长期 | 紧扣气候变化发展趋势，加大绿色技术研发投入，攻坚节能技术核心突破，以技术创新成果转化提升市场竞争力。 |

| 主要机遇 | 影响环节 | 影响时间范围 | 应对措施 |
|---|---------------|----------|---|
| <p>可再生能源市场： 清洁能源需求增长、新能源汽车领域业务拓展、市场竞争优势抢占等。</p> | 自身运营 供应链下游 | 中期 长期 | 把握气候变化下清洁能源需求增长契机，重点布局新能源汽车领域业务，以精准投研和产品布局抢占市场竞争优势。 |
| <p>绿色产品与服务： 光伏、新能源汽车产品技术领先商机拓展、绿色产品服务研发创新、环保品牌形象塑造等。</p> | 自身运营 供应链下游 | 中期 长期 | 立足气候变化下的绿色消费需求，巩固光伏、新能源汽车产品技术领先优势并拓展商机，加快绿色产品服务研发创新，塑造优质环保品牌形象。 |

气候变化主要机遇及应对措施

风险与机遇管理

法拉电子依据《风险和机遇管理程序》开展气候风险管理工作，识别气候变化相关风险与机遇，明确管理重点并制定风险管理策略，加强跨部门协作，将气候变化因素纳入日常经营管理与决策流程，增强企业气候变化适应能力与竞争力。

指标与目标

法拉电子按照国家“双碳”政策要求推进低碳转型工作，支持 2060 年碳中和目标实现。公司以 2019 年为基准年制定温室气体减排目标，明确 2030 年前碳排放强度年均下降 3%，定期开展目标执行情况评估。报告期内，公司依据 ISO 14064 标准开展温室气体盘查，识别和量化运营活动中的温室气体排放，为碳减排管理、目标评估及气候战略制定提供数据支撑。

公司应对气候变化指标:

| 指标 | 单位 | 2025 年 |
|---------------------|-----------------|---------|
| 温室气体排放总量 | 吨二氧化碳当量 | 131,874 |
| 直接温室气体排放量 (范围一) | 吨二氧化碳当量 | 370 |
| 间接温室气体排放量 (范围二) | 吨二氧化碳当量 | 131,504 |
| 温室气体排放强度 (按照不变价计算)* | 吨二氧化碳当量 / 百万元营收 | 25.34 |

*说明:参考国家统计局“现价与不变价”介绍,公司采取按照基期价格核算排放强度的方法,计算不变价温室气体排放强度,将两个不同时期的不变价排放强度直接比较,以体现公司温室气体排放实际降低情况。

排放物管理

法拉电子将污染物排放与废弃物管理作为环境治理的重要内容,针对废水、废气、噪声及各类废弃物,建立系统化、规范化的排放管控机制。公司通过推进环保技术应用、设备升级和工艺优化,减少化学品使用与废弃物产生,并依法委托具备资质的第三方开展处置与监测,确保各类排放达标合规。

污染物排放

法拉电子严格遵守污染物排放相关法律法规及标准,坚持源头减量、过程管控、末端治理原则,建立健全废水、废气、噪声等污染物的全流程管理机制,针对性落实专项治理举措,确保各类污染物稳定达标排放,切实维护员工职业健康与周边环境质量。

废水管理

- ◆ 制定《废水排放管理规定》,明确生活污水与生产工装清洗废水两大排放来源;
- ◆ 生产废水采用酸碱中和法处理,生活污水经三级化粪池处理后,统一排入海沧水质净化厂;
- ◆ 每年委托第三方监测,各项水质指标均符合国家及地方排放标准。

废气管理

- ◆ 制定《废气污染防治管理制度》,管控研发生产过程中产生的挥发性有机化合物 (VOC)、颗粒物 (PM)、二氧化锡及食堂油烟;
- ◆ 定期申报并公开排污信息,委托第三方开展监测评估;
- ◆ 持续投资先进废气处理技术、优化工艺及设备维护,确保废气持续达标。

噪声管理

- ◆ 制定《噪声污染运行控制办法》,优先选用低噪声设备,优化生产作业方式,减少噪声源产生;
- ◆ 为生产现场员工配备噪声防护用品;
- ◆ 定期委托第三方监测厂区噪声,根据监测结果调整设备与工艺流程,确保噪声排放达标。

污染物排放管理

废弃物处理

法拉电子严格遵守国家及地方废弃物管理法律法规,制定并实施《固体废物管理办法》《一般固体废物处置管理办法》《高价值一般固废仓储及自查管理规定》《电子固体废物处理规定》《危险废物污染防治责任制》《危险废弃物管理制度》《危险废弃物仓库管理制度》等内部管理制度,对各类废弃物的分类、收集、贮存、转移和处置进行全过程规范管理。在提升运营效率、节约资源成本的同时,公司持续完善固体废物及危险废弃物管理机制,防范因废弃物管理不当引发的环境与合规风险。

一般固体废物管理

- ◆ 按照废弃物的种类、成分、特性及可再生性进行分类管理,在不与危险废物混合的前提下,分类收集并暂存于公司内部回收区域。
- ◆ 回收班对库房进行分区管理,实施现场分类归集入库,并在规定时间内完成交接过磅确认。
- ◆ 一般固体废物出库后统一进行集中盘点,最终交由具备资质的第三方进行回收或处置。

危险废弃物管理

- ◆ 梳理生产过程中产生的废有机溶剂、废矿物油等危险废弃物类型，通过与具备相应资质的第三方处置机构签订处置合同，确保危险废弃物依法合规处置。
- ◆ 建立危险废弃物产生与转移台账，按要求将信息填报至环保网亲清平台，依法申报并执行危险废弃物转移联单制度。

废弃物管理举措

公司持续推进源头减量与过程控制，通过优化生产工艺、升级设备及推广绿色环保技术，减少研发和生产环节化学品的使用，降低危险废弃物产生量，提升废弃物减量化与规范化管理水平。

| 目标 | 2025 年 | 目标完成情况 |
|-------------------|--------|--------|
| 年度危险废弃物合规处置率 100% | 100% | 已完成 |

废弃物处理目标

资源管理

法拉电子通过节能技术应用、设备更新与工艺优化，持续提升能源利用效率，降低能源消耗；同时规范用水管理，提升员工节水意识，实现用水量监测与优化。在包装材料及办公资源管理方面，积极推行循环利用和减量化措施，提高可重复使用材料比例，推广无纸化办公，实现资源高效利用与环境效益双提升。

能源与水资源利用

法拉电子严格遵守《能源管理体系要求》，制定并落实《能源、资源有效利用即节水节电管理办法》《能源管理手册》等制度，秉承“遵守法规，节能降耗，提高能效，持续改进”方针，实施科学系统的资源管理举措。

能源管理

公司构建权责清晰、层级分明的三级能源管理架构，明确各层级核心职责，保障能源管理体系规范高效运行，推动节能长效机制落实。

决策层

分管设备副总经理担任能源管理负责人，全面统筹公司能源管理工作；负责审定能源管理方针与年度目标、定期向总经理汇报能源绩效、推动节能长效机制建设。

协调执行层

设立能源管理小组，负责执行能源管理政策、制定并落实能源目标、开展能源绩效评估，协调各单位推进节能措施落地。

日常执行层

设备部作为能源管理主管部门，负责日常能源管理事务，制定并实施节能措施与技术改造方案，建立能源监控与台账管理机制，保障节能工作有序开展、持续优化。

三级能源管理架构

公司能源使用主要包括电力、柴油、汽油等，并积极利用光伏等清洁能源，优化能源消费结构。针对不同能源类型，公司建立监控与管理机制，每年开展能源评审，基于实际用能数据识别重点用能环节，制定能源基准，明确节能目标和实施方案。公司定期开展内部管理审查，并组织审核与评估，确保节能措施有效落实。

关键绩效

报告期内，
 公司总用电量为 **17,169.33** 万千瓦时；
 光伏自发自用电量占直接能源消耗量的比例达 **98.71%**，较上年同期提升 **10.97** 个百分点，
 绿色能源利用水平实现大幅跃升。

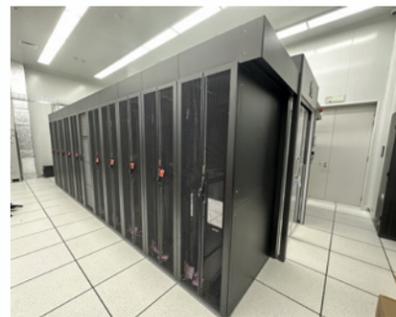
公司贯彻绿色经营理念，采用先进节能设备和工艺，持续推进绿色生产，实现经济效益与环境效益协同提升。通过技术改造和创新，公司实施多项节能降耗项目，包括高效 LED 照明更新改造、高效电机更换、中央空调主机及水泵风机集中控制优化、空压站节能控制优化等，有效提升各生产环节能效，降低能源消耗与运营成本。

| 2025 年度重点能源降耗项目 | | 环境效益 |
|-----------------|---|-----------------------------------|
| 节能产品替换改造 | 一农镀膜一期厂区共 126 盏 150 瓦的工矿灯，更换为 100 盏 80 瓦高效平板工矿灯 | 年节约电量 9.156 万千瓦时 (11.25 吨标煤) |
| 设备联动节能改造 | 喷金、抛丸、联动线等与除尘设备联动控制，净化器与相应设备联动控制，减少非工作时间的电能浪费 | 年节约电量 9.94 万千瓦时 (12.23 吨标煤) |
| 产线优化节能改造 | 通过烘箱密闭改造、热气循环利用改造、优化产品老化时间、实现快速换型、产线提速改造等项目 | 年节约电量 115.35 万千瓦时 (141.74 吨标煤) |

节能降耗项目

引入模块化机房，提升环境管理与能效水平

2025 年，公司积极响应国家“双碳”战略与绿色数据中心建设要求，在一农厂区实施机房扩建项目，引入模块化机房技术，采用模块化架构替代传统部署模式，实施冷热通道隔离与封闭式管理，优化气流组织并降低无效制冷能耗，同时改善机房噪声环境、提升运维效率。项目实施后机房 PUE 值可达 1.265，满足国家 1 级机房能效标准，显著提升能源利用效率，助力绿色低碳发展。



模块化机房

零排放技术改造，降低碳排与能耗

2025 年，公司积极推进零排放技术改造项目，聚焦交通与餐饮环节清洁能源替代，将全部公务用车更换为新能源汽车，2 台 3.5 吨内燃平衡重式物流叉车替换为电动叉车，食堂烹饪改用电炒菜，全部替代天然气。改造后每年减少天然气使用约 4.56 万立方米，相当于节约标准煤 55 吨，有效降低碳排放与能源消耗，践行绿色低碳发展理念。

水资源管理

公司高度重视水资源节约与高效利用，严格遵循内部制度规范，构建系统化节水管理体系，通过多维度举措，全面提升水资源利用效率，切实履行水资源保护责任。

制度建设

严格执行《能源、资源有效利用即节水节电管理办法》，明确各环节用水规范及责任主体，通过张贴节水宣传标语等方式强化引导，提升全员节水意识。

管控机制

将总取水量纳入核心环境绩效指标，建立常态化跟踪分析机制；在所有取水点配套安装流量计，实现水资源取用量的实时监测、数据追溯与精细化管理。

节水举措

公司生产工序用水需求有限，用水结构以生活用水为主，在生活区、办公区所有用水点位安装节水型水龙头，从硬件端减少水资源浪费。



节约用水标识

水资源管理举措

清洁能源使用

针对电力在能源结构中占比较高带来的碳排放风险，法拉电子持续推进能源管理工作，强化能源监测与管理，提升能源利用效率，稳步推动减碳进程。同时，公司逐步加大清洁能源应用力度，推进太阳能光伏发电项目建设，提升可持续能源使用比例，降低对传统能源的依赖，增强应对气候变化风险的能力。

关键绩效

报告期内，

公司清洁能源使用量 **567.42** 万千瓦时

公司光伏发电量占比逐年提升，由2022年的**2.71%**增至2025年的**3.3%**，年减少温室气体排放量从2022年**2,524**吨二氧化碳当量到2025年的**4,494.5**吨二氧化碳当量

分布式光伏发电项目

公司持续推进厂区分布式光伏发电建设，截至 2025 年底，累计建成装机容量 **4.42** 兆瓦，年发电量约 **574.75** 万千瓦时，年均可节约标准煤约 **706.4** 吨。



光伏发电

循环经济

法拉电子秉持循环经济理念，以资源循环利用与节约为核心，通过制度规范、包装优化、流程革新等举措，系统性推进循环经济实践，实现资源高效利用与环保效益协同提升。

规范包装管理体系

制定并严格落实《包装管理办法》《外包装作业指导书》，明确仓库人员按规格装箱打包、规范标注箱单及环保安全标识等要求，定期抽检装箱质量，保障包装资源高效利用。

推进包装循环优化

践行循环包装实践，提高可重复使用塑料包装比例，通过包装轻量化、小型化设计降低塑料使用量，为塑料类材料设定明确的使用与减量目标，推动包装材料循环利用与资源节约。

推行无纸化办公

实施办公流程无纸化管理，减少纸质资源消耗，进一步拓展资源节约场景，实现资源利用效率提升与环保效益增长。

循环经济举措

绿色包装设计实践

法拉电子将绿色理念融入产品包装设计全过程，围绕减量化、可回收与可再利用目标，持续优化包装方案。公司在包装材料选用中优先采用环保替代材料，并严格管控有害物质，确保符合国家标准。设计阶段结合产品生命周期理念，优化包装结构，减少材料种类与用量，提升包装可拆解性与回收便利性。同时，对照相关国家标准推进包装减量与循环利用，有效降低资源消耗和环境影响。

ESG 绩效表

治理

| 公司治理指标 | 单位 | 2024 年 | 2025 年 |
|----------------|----|--------|--------|
| 股东会召开次数 | 次 | 1 | 2 |
| 股东会审议通过议案数 | 项 | 8 | 14 |
| 董事会召开次数 | 次 | 4 | 5 |
| 董事会审议通过议案数 | 项 | 23 | 29 |
| 董事会成员人数 | 人 | 9 | 9 |
| 女性董事人数 | 人 | 2 | 2 |
| 女性董事占比 | % | 22.22 | 22.22 |
| 独立董事人数 | 人 | 3 | 3 |
| 独立董事占比 | % | 33.33 | 33.33 |
| 女性高管人数占比 | % | 8.33 | 7.69 |
| 薪酬与考核委员会会议召开次数 | 次 | 1 | 1 |
| 审计委员会会议召开次数 | 次 | 6 | 6 |
| 薪酬与考核委员会独立董事占比 | % | 66.67 | 66.67 |
| 审计委员会独立董事占比 | % | 100 | 100 |

| 利益相关方沟通指标 | 单位 | 2024 年 | 2025 年 |
|-------------|----|--------|--------|
| 临时公告披露数 | 项 | 10 | 22 |
| 定期公告披露数 | 项 | 4 | 4 |
| 投资者关系活动开展场次 | 场 | 3 | 5 |
| 收到投资者提问总数 | 个 | 64 | 82 |
| 投资者提问回复率 | % | 100 | 100 |

| ESG 治理指标 | 单位 | 2024 年 | 2025 年 |
|------------|----|--------|--------|
| ESG 培训场次 | 场 | 2 | 6 |
| ESG 培训参与人次 | 人次 | 19 | 43 |

环境

| 环境合规管理指标 | 单位 | 2024 年 | 2025 年 |
|----------|----|--------|--------|
| 环保投入 | 万元 | 619.63 | 720.94 |

| 能源利用指标 | 单位 | 2024 年 | 2025 年 |
|-------------------|------------|-----------|-----------|
| 能源消耗总量 | 吨标准煤 | 18,740.78 | 21,110.23 |
| 直接能源消耗量 | 吨标准煤 | 619.04 | 706.47 |
| 其中：柴油耗用 | 吨 | 5.88 | 3.58 |
| 其中：汽油耗用 | 吨 | 8.13 | 2.65 |
| 其中：天然气 | 立方米 | 45,609 | 0 |
| 其中：自发光伏 | 万千瓦时 | 441.93 | 567.42 |
| 光伏发自自用占直接能源消耗量的比例 | % | 87.74 | 98.71 |
| 间接能源消耗量 | 吨标准煤 | 18,121.74 | 20,403.76 |
| 能源消耗强度 | 吨标准煤 / 百万元 | 4.1 | 4.0 |
| 清洁能源使用量 | 万千瓦时 | 441.93 | 567.42 |
| 节能宣传活动员工覆盖率 | % | 100 | 100 |

注：为保持统计口径一致，便于对比，已将2024年的能源消耗总量与直接能源消耗量数据调整为包含发自自用光伏发电电量的口径。

| 应对气候变化指标 | 单位 | 2024 年 | 2025 年 |
|---------------|---------------|------------|---------|
| 温室气体排放总量 | 吨二氧化碳当量 | 117,215.4 | 131,874 |
| 范围一（直接）温室气体排放 | 吨二氧化碳当量 | 419.41 | 370 |
| 范围二（间接）温室气体排放 | 吨二氧化碳当量 | 116,795.99 | 131,504 |
| 温室气体排放强度 | 吨二氧化碳当量 / 百万元 | 22.06 | 25.34 |

| 废弃物处理指标 | 单位 | 2024 年 | 2025 年 |
|---------|----|----------|----------|
| 有害废弃物总量 | 吨 | 1,153.38 | 1,342.46 |
| 无害废弃物总量 | 吨 | 4,795.75 | 6,157.85 |

注：报告期内无害废弃物总量上升，主要系生产规模稳步扩大，及废弃物全流程精细化回收管理的持续深化所致。

| 污染物排放指标 | | 单位 | 2024 年 | 2025 年 |
|---------|-----------------------------|------|------------|------------|
| 废水 | 废水排放总量 | 吨 | 174.83 | 112.39 |
| | 化学需氧量 (COD) 排放量 | 千克 | 8.74 | 1.91 |
| | 氨氮 (NH ₃ -N) 排放量 | 千克 | 0.02 | 0.01 |
| 废气 | 废气排放总量 | 万立方米 | 237,199.99 | 303,815.95 |
| | 氮氧化物 (NO _x) 排放量 | 吨 | 0 | 0 |
| | 硫氧化物 (SO _x) 排放量 | 吨 | 0 | 0 |
| | 颗粒物 (PM) 排放量 | 吨 | 2.61 | 3.39 |
| | 挥发性有机化合物 (VOCs) 排放量 | 吨 | 0.94 | 1.64 |

| 水资源利用指标 | | 单位 | 2024 年 | 2025 年 |
|---------|--|---------|---------|---------|
| 用水总量 | | 吨 | 447,532 | 560,858 |
| 用水强度 | | 吨 / 百万元 | 93.79 | 105.29 |

注:报告期内用水总量与强度上升,主要系生产经营规模稳步扩大,及部分技改项目新增用水需求所致。

社会

| 员工招聘与雇佣指标 | | 单位 | 2024 年 | 2025 年 |
|------------|-----------|----|--------|--------|
| 员工总数 | | 人 | 5,018 | 5,895 |
| 其中:按性别划分 | 男性 | 人 | 3,093 | 3,641 |
| | 女性 | 人 | 1,925 | 2,254 |
| 其中:按年龄划分 | 30 岁及以下 | 人 | 1,822 | 2,189 |
| | 30 至 50 岁 | 人 | 3,012 | 3,457 |
| | 50 岁及以上 | 人 | 184 | 249 |
| 其中:按教育程度划分 | 硕士及以上 | 人 | 21 | 27 |
| | 本科 | 人 | 456 | 543 |
| | 本科以下 | 人 | 4,541 | 5,325 |
| 其中:按职级划分 | 基层员工 | 人 | 4,953 | 5,818 |
| | 中级管理层 | 人 | 53 | 64 |
| | 高级管理层 | 人 | 12 | 13 |

| 员工招聘与雇佣指标 | | 单位 | 2024 年 | 2025 年 |
|-----------|--|----|--------|--------|
| 雇佣本地员工人数 | | 人 | 896 | 969 |
| 少数民族员工人数 | | 人 | 358 | 499 |
| 退伍军人员工人数 | | 人 | 66 | 72 |
| 残疾员工人数 | | 人 | 4 | 3 |
| 校招员工数 | | 人 | 79 | 167 |
| 员工流失率 | | % | 12.28 | 12.22 |

| 员工权益与福利指标 | | 单位 | 2024 年 | 2025 年 |
|------------|--|------|--------|--------|
| 困难员工帮扶人数 | | 人 | 433 | 579 |
| 员工关爱帮扶资金投入 | | 万元 | 22.3 | 21.64 |
| 员工福利覆盖率 | | % | 100 | 100 |
| 工会覆盖率 | | % | 100 | 100 |
| 职代会覆盖率 | | % | 100 | 100 |
| 员工满意度 | | %/ 分 | 86.75 | 88.02 |

| 员工培训与发展指标 | | 单位 | 2024 年 | 2025 年 |
|-----------|--|----|--------|--------|
| 员工培训次数 | | 次 | 847 | 1,567 |
| 员工培训覆盖率 | | % | 100 | 100 |

| 职业健康与安全指标 | | 单位 | 2024 年 | 2025 年 |
|-----------|--|----|--------|--------|
| 职业病发生率 | | % | 0 | 0 |
| 职业健康体检覆盖率 | | % | 100 | 100 |
| 职业病体检覆盖率 | | % | 100 | 100 |
| 职业健康培训覆盖率 | | % | 100 | 100 |
| 安全生产培训覆盖率 | | % | 100 | 100 |
| 工伤险投入金额 | | 万元 | 253.24 | 309.11 |
| 工伤保险人员覆盖率 | | % | 100 | 100 |
| 每百人工伤率 | | % | 0.47 | 0.289 |
| 百万工时伤害率 | | / | 1.52 | 0.92 |
| 因工死亡人数 | | 人 | 0 | 0 |

| 职业健康与安全指标 | 单位 | 2024 年 | 2025 年 |
|--------------|----|--------|--------|
| 安全生产应急演练次数 | 次 | 17 | 15 |
| 安全生产应急演练参与人次 | 人次 | 10,287 | 10,400 |
| 安全风险评估完成率 | % | 100 | 100 |
| 安全检查覆盖率 | % | 100 | 100 |

| 创新驱动指标 | 单位 | 2024 年 | 2025 年 |
|---------------|----|-----------|----------|
| 研发投入金额 | 万元 | 16,667.08 | 18,676.8 |
| 研发投入金额占营业收入比例 | % | 3.49 | 3.51 |
| 研发人员数量 | 人 | 508 | 572 |
| 研发人员比例 | % | 10.12 | 10.38 |
| 申请专利总数 | 项 | 101 | 17 |
| 授权专利总数 | 项 | 42 | 68 |
| 持有有效专利总数 | 项 | 120 | 173 |

| 供应链安全指标 | 单位 | 2024 年 | 2025 年 |
|------------------|----|--------|--------|
| 供应商本地化比例 | % | 30 | 25.13 |
| 本地化采购比例 | % | 21 | 15 |
| 供应商总数 | 个 | 170 | 197 |
| 新增供应商数 | 个 | 24 | 29 |
| 通过环境审核的供应商数 | 个 | 12 | 14 |
| 通过社会审核的供应商数 | 个 | 12 | 14 |
| 供应商培训次数 | 次 | 3 | 4 |
| 供应商培训覆盖率 | % | 100 | 100 |
| 供应商廉洁协议签署率 | % | 100 | 100 |
| 供应商不使用冲突矿产承诺书签订率 | % | 100 | 100 |

注:供应商数据统计范围仅覆盖材料类供应商。

| 产品和服务安全与质量指标 | 单位 | 2024 年 | 2025 年 |
|--------------|-----|--------|--------|
| 产品召回次数 | 次 | 0 | 0 |
| 产品质量提升培训开展场次 | 次 | 199 | 159 |
| 产品质量提升培训总时长 | 小时 | 7,236 | 7,990 |
| 产品质量提升培训参与人次 | 人次 | 3,671 | 5,490 |
| 客户投诉解决率 | % | 100 | 100 |
| 客户满意度 | %/分 | 94.5 | 94.5 |

| 数据安全与客户隐私保护指标 | 单位 | 2024 年 | 2025 年 |
|-------------------|----|---------|---------|
| 数据安全与客户隐私保护培训开展场次 | 场 | 101 | 117 |
| 数据安全与客户隐私保护培训总时长 | 小时 | 2,478.5 | 2,928.5 |
| 数据安全与客户隐私保护培训人均时长 | 小时 | 0.49 | 0.50 |
| 数据安全与客户隐私保护培训参与人次 | 人次 | 3,491 | 4,266 |
| 信息安全应急演练开展场次 | 场 | 6 | 6 |
| 信息安全应急演练参与人次 | 人次 | 18 | 24 |

| 科技伦理指标 | 单位 | 2024 年 | 2025 年 |
|----------|----|--------|--------|
| 违反科技伦理事件 | 件 | 0 | 0 |

报告标准索引表

《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告（试行）》索引表

| 披露要求 | 对应的本报告章节 |
|---------------|---|
| 应对气候变化 | 应对气候变化 |
| 污染物排放 | 排放物管理 |
| 废弃物处理 | 排放物管理 |
| 生态系统和生物多样性保护 | 环境管理 |
| 环境合规管理 | 环境管理 |
| 能源利用 | 资源管理 |
| 水资源利用 | 资源管理 |
| 循环经济 | 资源管理 |
| 乡村振兴 | 回馈社会 |
| 社会贡献 | 回馈社会 |
| 创新驱动 | 创新驱动 |
| 科技伦理 | 创新驱动 |
| 供应链安全 | 负责任供应链 |
| 平等对待中小企业 | 公司报告期末应付账款（含应付票据）余额未超过 300 亿元，占总资产的比重未超过 50%，该议题不适用 |
| 产品和服务安全与质量 | 产品质量和安全、客户服务 |
| 数据安全与客户隐私保护 | 信息安全 |
| 员工 | 合规雇佣、权益与福利、培训与发展、职业健康与安全 |
| 尽职调查 | ESG 治理 |
| 利益相关方沟通 | 利益相关方沟通 |
| 反商业贿赂及反贪污 | 商业道德 |
| 反不正当竞争 | 商业道德 |
| 自主披露议题 | |
| 企业治理 | 公司治理 |
| ESG 治理 | ESG 治理 |
| 风险管理 | 风险管理 |
| 行业合作与发展 | 行业交流 |

《全球可持续发展报告标准》（GRI 标准）索引表

| 使用说明 | 法拉电子在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日参照 GRI 标准编制报告。 | |
|---------------------|--|--|
| 使用的 GRI1 | GRI 1: 基础 2021 | |
| GRI 标准 | 披露项 | 报告章节 |
| GRI 2: 一般披露 2021 | 2-1 组织详细情况 | 关于本报告 |
| | 2-2 纳入组织可持续发展报告的实体 | |
| | 2-3 报告期、报告频率和联系人 | |
| | 2-6 活动、价值链和其他业务关系 | 走进法拉电子 |
| | 2-7 员工 | 合规雇佣、权益与福利、 培训与发展、职业健康与安全、 ESG 绩效表 |
| | 2-9 管治架构和组成 | 公司治理 |
| | 2-10 最高管治机构的提名和遴选 | |
| | 2-11 最高管治机构的主席 | |
| | 2-12 在管理影响方面最高管治机构的监督作用 | |
| | 2-13 为管理影响的责任授权 | ESG 治理 |
| | 2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用 | |
| | 2-16 重要关切问题的沟通 | |
| | 2-19 薪酬政策 | 公司治理 |
| | 2-22 关于可持续发展战略的声明 | ESG 治理 |
| 2-27 遵守法律法规 | 风险管理 | |
| 2-29 利益相关方参与的方法 | 利益相关方沟通 | |
| GRI 3: 实质性议题 2021 | 3-1 确定实质性议题的过程 | 重要性议题分析 |
| | 3-2 实质性议题清单 | |
| | 3-3 实质性议题的管理 | |
| GRI 101: 生物多样性 2024 | 101-2 生物多样性影响管理 | 环境管理 |
| | 101-4 生物多样性影响识别 | |
| | 101-5 存在生物多样性影响的区域 | |
| | 101-7 生物多样性状况变化 | |

| GRI 标准 | 披露项 | 报告章节 |
|----------------------|-------------------------------|----------------|
| GRI 201: 经济绩效 2016 | 201-1 直接产生和分配的经济价值 | ESG 绩效表 |
| | 201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇 | 应对气候变化 |
| | 201-3 固定福利计划义务和其他退休计划 | 权益与福利 |
| GRI 203: 间接经济影响 2016 | 203-1 基础设施投资和支持性服务 | 回馈社会 |
| GRI 204: 采购实践 2016 | 204-1 向当地供应商采购的支出比例 | 负责任供应链 |
| GRI 205: 反腐败 2016 | 205-1 已进行腐败风险评估的运营点 | 商业道德 |
| | 205-2 反腐败政策和程序的传达及培训 | |
| | 205-3 经确认的腐败事件和采取的行动 | |
| 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 | 商业道德 |
| GRI 301: 物料 2016 | 301-2 所用循环利用的进料 | 资源管理 |
| | 301-3 再生产品及其包装材料 | 资源管理 |
| GRI 302: 能源 2016 | 302-1 组织内部的能源消耗量 | 资源管理、ESG 绩效表 |
| | 302-2 组织外部的能源消耗量 | |
| | 302-3 能源强度 | |
| | 302-4 降低能源消耗量 | |
| | 302-5 降低产品和服务的能源需求量 | |
| 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 | 资源管理、ESG 绩效表 |
| | 303-2 管理与排水相关的影响 | |
| | 303-3 取水 | |
| | 303-4 排水 | |
| | 303-5 耗水 | |
| GRI 305: 排放 2016 | 305-1 直接（范围 1）温室气体排放 | 应对气候变化、ESG 绩效表 |
| | 305-2 能源间接（范围 2）温室气体排放 | |
| | 305-3 其他间接（范围 3）温室气体排放 | |
| | 305-4 温室气体排放强度 | |
| | 305-5 温室气体减排量 | |
| GRI 306: 废弃物 2020 | 306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响 | 排放物管理、ESG 绩效表 |
| | 306-2 废弃物相关重大影响的管理 | |
| | 306-3 产生的废弃物 | |
| | 306-4 从处置中转移的废弃物 | |
| | 306-5 进入处置的废弃物 | |

| GRI 标准 | 披露项 | 报告章节 |
|------------------------|-------------------------------|-----------------|
| 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 | 负责任供应链 |
| | 308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动 | |
| GRI 401: 雇佣 2016 | 401-1 新进员工雇佣率和员工流动率 | 合规雇佣、ESG 绩效表 |
| | 401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利 | |
| | 401-3 育儿假 | |
| GRI 403: 职业健康与安全 2018 | 403-1 职业健康安全管理体系 | 职业健康与安全、ESG 绩效表 |
| | 403-2 危害识别、风险评估和事故调查 | |
| | 403-3 职业健康服务 | |
| | 403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通 | |
| | 403-5 工作者职业健康安全培训 | |
| | 403-6 促进工作者健康 | |
| | 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 | |
| | 403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者 | |
| | 403-9 工伤 | |
| 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 | 培训与发展 |
| | 404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案 | |
| | 404-3 接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比 | |
| GRI 405: 多元性与平等机会 2016 | 405-1 管治机构与员工的多元化 | 合规雇佣、权益与福利 |
| GRI 406: 反歧视 2016 | 406-1 歧视事件及采取的纠正行动 | 权益与福利 |
| GRI 408: 童工 2016 | 408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商 | 合规雇佣 |
| 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 | 合规雇佣 |
| GRI 413: 当地社会 2016 | 413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点 | 环境管理 |
| GRI 414: 供应商社会评估 2016 | 414-1 使用社会评价维度筛选的新供应商 | 负责任供应链 |
| | 414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动 | |
| 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 | 信息安全 |

读者反馈

尊敬的读者：

感谢您阅读《厦门法拉电子股份有限公司 2025 年度环境、社会及公司治理（ESG）报告》，为向您及其他利益相关方提供更专业、更有价值的企业 ESG 信息，请您协助我们完成反馈意见表中的相关问题，以帮助我们在今后进一步提升 ESG 工作水平。

选择题（请您在相应的位置选择打✓）

对于法拉电子而言，您的身份是

- 员工 客户 消费者 供应商
 监管机构 媒体 其他（请注明：_____）

您对本报告的整体评价是？

- 很好 较好 一般 较差 很差

您认为本报告的内容质量：

- 很高 较高 一般 较低 很低

您认为本报告的结构：

- 很合理 较合理 一般 较差 很差

您认为报告版式设计和呈现形式：

- 很好 较好 一般 较差 很差

您认为法拉电子在环境议题上的综合表现：

- 很好 较好 一般 较差 很差

您认为法拉电子在社会议题上的综合表现：

- 很好 较好 一般 较差 很差

您认为法拉电子在治理议题上的综合表现：

- 很好 较好 一般 较差 很差

开放性问题：

您认为本报告还需要披露哪些您希望进一步了解的信息？

您对法拉电子的 ESG 工作有哪些意见和建议？

如果方便，请您告知我们您的信息：

姓名：_____ 联系电话：_____

公司网址：<https://www.faratronic.com>





地址：中国厦门市海沧区新园路 99 号
电话：0592-6208620/6208589/6208618
网址：www.faratronic.com