

# 2023

## 企业社会责任报告

GIVING BACK IS AT THE  
SOUL OF OUR CULTURE.

爱你士化妆用具（天津）有限公司



# 关于报告 | ABOUT REPORT

## ◆ 时间范围

2023年1月1日至12月31日，为增加报告的可比性，适当进行延伸。

## ◆ 报告发布周期

本报告以年度报告的形式发布。

## ◆ 组织范围

以爱你士化妆用具（天津）有限公司为主体。

## ◆ 称谓说明

为方便表述和阅读，“爱你士化妆用具（天津）有限公司”以“爱你士”、“公司”或“我们”表示。

## ◆ 编制依据

本报告引用了全球报告倡议组织《可持续发展报告标准》（GRI 标准）的部分指标（详见附件：GRI 标准索引）。

## ◆ 信息来源

相关定量定性信息、数据和案例均来源于爱你士，且通过审核。

## ◆ 相关信息获取

报告电子版可在爱你士网站（[www.anisa.cn](http://www.anisa.cn)）下载阅读。若获取报告纸质版，或对报告有任何建议，请联系我们。

联系部门：爱你士 QHSE 部

邮箱：[CSR@anisa.cn](mailto:CSR@anisa.cn)

# 目录 | CONTENTS

01	02	03	06	08	17	40	77	86
董事长致辞	总经理致辞	走进爱你士	企业文化	社会责任管理	环境责任	社会责任	稳健治理	附录



## 董事长致辞：



“As business leaders, we have a responsibility to our communities. Parts of this responsibility is to give back in a way that mindfully cultivates a culture of making a positive impact both today and for future generations.”

-ANISA TELWAR KAICKER

作为商业领袖，我们对我们的社区负有责任。这种责任的一部分是通过有意识地培养一种文化的方式来回馈社会，而且这种文化对今天和后代都有积极的影响。

-晏你士 ● 玛琳 ● 特沃

## 总经理致辞：



“As a leader in the cosmetic brush industry, we advocate the corporate culture of "responsible manufacturing" and "social responsibility", fully engaging and committing to sustainability development within entire organization, continuously improving compliance level of our end to end supply chain, and contributing our efforts to the sustainability development of the whole society!”

-Stefan Zhu

“作为化妆刷行业的领导者，我们奉行‘负责任的制造’及‘社会责任’的企业文化，践行可持续性发展的理念，持续关注及提升我们整个供应链的社会责任及合规性要求，为整个社会的可持续性发展贡献我们的力量！”

-朱永兵

为了追求美丽和设计 - 并被她的企业家精神所驱动 - 爱你士 ● 玛琳 ● 特沃女士于 1992 年成立了爱你士国际公司。

历经三十余年的发展，爱你士国际公司已成为行业的领军人物，引领着优质美容工具的创新、设计和制造。从第一天起，我们全力以赴地追求最高的产品质量。始终将热情和重点放在为化妆和护肤创造有针对性的化妆刷。我们投资灵感创新，培养企业的创新、工艺和关怀文化，以实现我们持续的成功和可持续的发展。我们所生产的产品，我们所鼓励的想法，以及我们与之结盟的伙伴，真正让我们与众不同。



爱你士 ● 玛琳 ● 特沃女士热衷于保护动物的人道待遇和它们的福祉，她领导公司首创，用人造纤维替换行业通用的动物毛发，并获得了超越同行产品的产品性能。

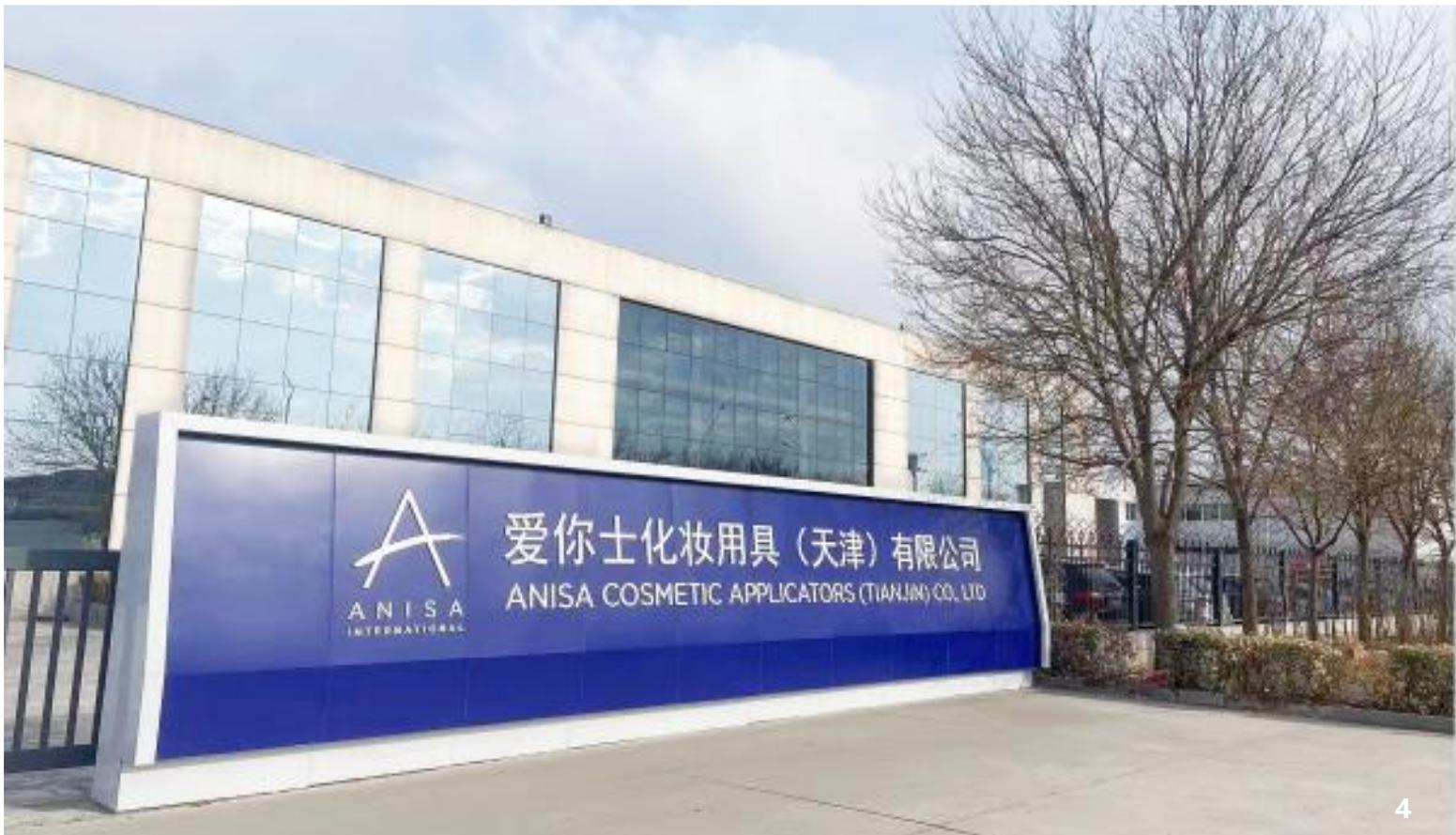
我们理解拥有优秀合作伙伴的价值，并致力于帮助企业家和知名品牌向所有消费者提供优质的美容解决方案。

## 公司简介

爱你士化妆用具（天津）有限公司是爱你士国际公司（225 Ottley Drive NE, Suite #230, Atlanta, Georgia）于 2003 年 6 月在天津投资成立的全资子公司。主要生产及销售化妆用具，产品直接销售国外市场。爱你士国际公司成立于 1987 年，立足于化妆用具的国际贸易市场。经过多年的努力与不断的探索，掌握了化妆用具行业的发展趋势，并与世界多家著名地化妆品公司建立起良好的业务往来关系。爱你士化妆用具（天津）有限公司位于天津市西青区杨柳青镇精成路 7 号，占地面积 14945 m<sup>2</sup>，建筑面积约为 10508 m<sup>2</sup>，现有职员工 300 人左右，年产值约 2500 万美元。

爱你士化妆用具（天津）有限公司成立后，规模不断扩大，生产能力稳步提升，并在发展过程中不断结合先进的管理方式，质量水平不断提高。公司产品远销欧美、亚洲、中东等地区，深受客户喜爱。同时，我们不断致力于新产品的研发，拥有多项化妆用具的专利权，努力为客户 提供新颖的设计，引导化妆用具生产领域的发展方向。

爱你士化妆用具（天津）有限公司自成立以来，受到各级政府和社会各界的支持，取得了很大的成就。爱你士化妆用具（天津）有限公司将不断发展壮大，在行业领域之中不断开发的同时，提升产品质量和管理能力、降低成本、节约能源、引入环保材料以确保企业的可持续发展，迎接新的挑战 and 机遇。



## 我们的产品



我们生产优质的美容刷，并经过审查的供应链合作伙伴合作，提供相邻产品类别，包括护肤工具、化妆包、睫毛和化妆刷清洁剂。

我们的目标是增强和充分利用我们的服务和产品，为我们的品牌合作伙伴创造完美的体验。

我们的化妆刷采用专利技术制造，多次赢得行业内企业梦寐以求的行业奖项，而且最重要的是将成为您消费者的必备工具。

我们能够发现每个客户品牌独特的销售卖点，这是我们一直引以为豪的事情。我们将您的战略转化为明星产品，支持您的品牌愿景并推动您的业务向前发展。

我们的目标是不断创造出在前瞻性思维、变革性开发方法和终极功能方面均领先于时代的化妆工具。

### 化妆和护肤刷

我们生产的每一只化妆刷都能够展现出现代技术的真正力量，能够让每个人驾驭和放大他们的表达和艺术。

### 护肤用具

我们的护肤用具旨在彻底改变消费者的日常自我护理流程，最大限度地发挥每种护肤产品配方的功效。

### 化妆包

我们化妆包的设计集功能和时尚于一体，每一个单独的存储设计都别具一格。

### 假睫毛

我们生产各种款式的假睫毛，包括正在申请专利的纤维材质的轻柔型产品和全套包装解决方案。

### 化妆刷清洁剂

从专业级液体，速干清洁喷雾和易用的无水清洁剂，我们探索所有清除化妆品残留的配方，以帮助延长化妆刷的使用寿命。

# AT ANISA INTERNATIONAL, WE BELIVE IN THE BEAUTY OF HELPING OTHERS.

GIVING BACK IS AT THE SOUL OF OUR CULTURE

We are committed to investing our time and resources to uplift those in need within the underserved communities where we work and live, while striving to make those communities better place for pets, people and our planet. We continue to give a percentage of our annual revenue to the following Atlanta-based charitable organizations:

## 我们相信助人之美

回馈是我们文化的灵魂

我们投入时间和资源，帮助我们所在工作社区和生活社区中那些需要帮助的人，同时努力使社区成为对宠物、人类和我们的星球来说更好的居所。我们一直将年度收入的一部分捐给以下总部位于亚特兰大的慈善组织：



**2006 年以来的合作伙伴**  
Families First 是格鲁吉亚最大的家庭和儿童服务组织



**于 2018 年开始合作**  
Atlanta Mission 是亚特兰大历史最悠久的为无家可归的男人、女人和儿童提供服务的组织。



**2002 年以来的合作伙伴**  
LifeLine 动物项目是格鲁吉亚最大的动物福利组织。



**于 2016 年开始合作**  
Fernbank 是佐治亚州一家非营利博物馆，旨在启发人们终身学习自然历史。



**银牌**  
授予前 25% 的受评公司。



**通过认证**  
认证一家由女性拥有、经营和控制的 企业。



**通过认证**  
能源与环境设计先锋。



**目前成员**  
评估社会责任、道德与环境实践。

我们正在重新定义 21 世纪的标准，创造兼具创新性和包容性的产品，关怀我们的消费者，合作伙伴，社区和环境。

**我们相信最好的品牌是坚持自我的。**

**我们始终坚持这些事情：**



产品 100% 环保，让我们引  
以为傲



所有产品均不含防腐剂、  
硫酸盐、偶氮等



生产制造秉承环保理念和  
社会责任



全球员工文化的核心：荣  
誉、尊重和追求卓越

The background of the page is a close-up photograph of a shaving brush. The brush has a dark, rounded head with dense, dark bristles. The handle is visible at the bottom, showing a light-colored section and a dark, polished section. The lighting is dramatic, highlighting the texture of the bristles and the smooth surface of the handle.

# 社会责任管理

Social Responsibility  
Management



## 社会责任观

长期以来，爱你士在持续履行社会责任的积极实践中，始终努力成为企业社会责任的实践者和推动者，主动将社会责任融入到企业的发展战略和日常经营管理中，围绕经济、社会及环境多维度打造可持续发展竞争力。为此，爱你士积极承担社会责任，服务客户及消费者对更高品质生活的需求。2023年，爱你士始终高度重视可持续发展理念，开展了一系列社会责任管理实践活动，奋力推动公司高质量发展。

## 管理体系

经过三十余年发展，爱你士已建立完善的企业社会责任管理体系，形成了切实可行的发展模式，自上而下有序推进公司各项社会责任工作。

### 管理层：

经总经理授权，负责公司内各项可持续发展事务的管理与战略推进。领导公司人力资源、经营、财务、QHSE等职能部门依据公司规章制度，开展与社会责任相关的各项工作。

### 执行层：

爱你士设立人力资源、薪酬福利、员工培训、安全监管、科技研发、技术管理、低碳节能专业部门和岗位，配合执行具体事务，践行企业社会责任。

## 利益相关方沟通参与

利益相关方	关注议题	沟通渠道
 <b>政府及监管机构</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 服务地方经济社会发展</li> <li>◆ 生产安全和质量</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 工作会议</li> <li>◆ 监督检查</li> <li>◆ 定期汇报</li> </ul>
 <b>股东/投资者</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 公司治理</li> <li>◆ 生产安全和质量</li> <li>◆ 投资回报</li> <li>◆ 道德合规</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 工作会议</li> <li>◆ 定期汇报</li> </ul>
 <b>客户</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 生产安全和质量</li> <li>◆ 产业供应链稳定</li> <li>◆ 绿色生产</li> <li>◆ 技术创新</li> <li>◆ 信息安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 客户活动</li> <li>◆ 客户满意度调查</li> <li>◆ 客户审核</li> <li>◆ 行业展会</li> </ul>
 <b>员工</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 职业健康安全</li> <li>◆ 员工关爱</li> <li>◆ 人才吸引与留任</li> <li>◆ 包容性与多元化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 职工代表大会</li> <li>◆ 员工活动</li> <li>◆ 员工培训</li> <li>◆ 员工沟通</li> <li>◆ 员工大会 (Town Hall Meeting)</li> </ul>

利益相关方	关注议题	沟通渠道
 <b>合作伙伴/供应商</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 稳健经营</li> <li>◆ 智慧物流</li> <li>◆ 供应链责任</li> <li>◆ 技术创新</li> <li>◆ 绿色物流</li> <li>◆ 道路安全</li> <li>◆ 行业发展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 业务交流</li> <li>◆ 监督审核</li> <li>◆ 供应商管理体系</li> <li>◆ 供应商大会</li> <li>◆ 行业展会</li> </ul>
 <b>社区</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 社区公益</li> <li>◆ 绿色经营</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 社区公益活动</li> <li>◆ 员工志愿者活动</li> </ul>

爱你士 2023 年可持续发展重大议题矩阵



## 实质性议题

本次报告可持续发展的实质性议题收集来源，主要依据可持续发展标准及规范，通过覆盖 ESG 三方面议题范围，听取爱你士内部发展目标，同时遵循包容性 (Inclusivity)、实质性 (Materiality)、回应性 (Responsiveness) 三大原则，最终确定本次报告 26 个实质性议题。

范畴	2023 年议题	议题影响说明
社会	<b>产品质量与安全</b>	对产品生产制造进行高标准质量管理，对召回事件或安全问题妥善处理，保障消费者的产品使用安全，保证客户的品牌信誉。
	<b>社区公益</b>	对社区发展提供有利影响，为社会福祉做出贡献。
	<b>化学品管理</b>	产品中涉及的有害化学品，与其对应的政策制定或研发投入的管理水平，以竭力降低有害化学物质对环境及人体健康的影响。
	<b>职业健康与安全</b>	关注员工在职场中的身心健康，定期开展体检，采取有效手段减少职业病对员工的危害。
	<b>人才吸引及留任</b>	健全的外部招聘制度与内部职业流动流程，才能吸引并留住符合公司战略发展的优秀人才。
	<b>包容性与多元化</b>	包容并尊重员工的多元化背景，并在管理中给与平等机会。
	<b>劳工权益保护</b>	通过合同签订、灵活的工作安排、全面的健康计划、各类假期的落实，保障劳工的基本福利。
	<b>员工关系</b>	有效的员工沟通渠道可为管理层与员工之间的雇佣关系提供通路，同时反映其劳动力的复杂性与现状问题。
	<b>员工培训与发展</b>	帮助员工制定职业规划，根据员工发展规划设置针对性培训课程，员工和公司一并成长
环境	<b>人权保护</b>	在职场中避免使用童工，防止强迫劳工、歧视、骚扰、虐待、奴役劳工，建立人权侵犯举报机制等。
	<b>应对气候变化</b>	识别、量化并管理气候变化为公司带来的风险和机遇，利于企业未来的业务连续性。
	<b>能源管理</b>	降低生产及运营过程中的燃料及电力消耗，提高能源使用效益。
	<b>水资源</b>	降低淡水资源使用量，减少生产及运营产生的污水，并确保污水妥善处理，减低环境污染。
	<b>固体废弃物</b>	规范管理各类废弃物，明确处理方式，并对价值链上、下游产生的废弃物进行评估并采取措施。

范畴	2023 年议题	议题影响说明
环境	废气	降低生产运营的大气特征污染物排放，并加强治理措施与管理力度，减少对环境的消极影响。
	绿色产品	通过提升产品设计规范、可再生原料适用、产品生命末期管理等产品管理手段，实现企业低碳转型及循环经济。
	清洁技术	开展清洁技术，并将其作为生产运营的发展战略布局，可为企业抢占行业先机。
	温室气体排放管理	温室气体排放信息与管理方法的披露，可提高价值链对企业的可持续运营环境议题下的信心。
治理	商业道德	制定反竞争、反垄断、反腐败、反欺诈、商业贿赂等方面的预防措施，促进商业行为中的道德标准。
	风险与机遇管理	识别公司当前的风险和机遇并纳入日常管理，有助于公司做出更明智的决策，最终改善业务绩效。
	信息安全	对内外部相关方数据的获取、处理、使用进行监督、控制、沟通、整合，切实保障企业内部及客户的利益。
	可持续供应链	完善的供应商准入和审核机制，积极管理供应链中实际和潜在的相关风险，以规避合规风险。
	创新管理	研发创新、投入、专利等创新实力，是企业行业竞争中的主要资本。
	经济绩效	经济活动中的效果和利益是企业市场表现得直接结果，反映企业发展现状。
	薪酬制度	合理的薪酬管理激发员工主观能动性，提高工作效率，是企业核心竞争力的体现。
	公司治理	良好的企业内部治理规则，增强企业的核心竞争力，提高经营业绩。

## 2023 ANISA

# 联合国可持续发展目标 (SDGs) 实践

爱你士自 2023 年成立了 QHSE 部门，以集中管理企业 CSR 相关事务及议题，并将重心聚焦于 SDGs 实践：



# 2023 ANISA

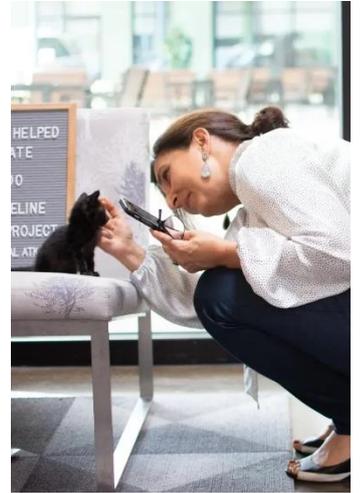
## 联合国可持续发展目标 (SDGs) 实践

根据世界经济论坛《2023 年全球风险报告》，未来十年全球面临的长期风险覆盖了经济、环境、社会、地缘政治和科技等方面，世界充满着动荡和不确定，各界亟需团结起来、采取行动。2015 年 9 月，世界各国领导人在联合国峰会上通过了 2030 年可持续发展议程，并制定了 17 个可持续发展目标 (SDGs)。

相较于联合国千年发展目标 (MDGs)，SDGs 涵盖了经济增长、社会包容、环境保护等各个方面。同时，适用

于所有国家，并呼吁世界各国政府、私营部门和社会团体、民众团结起来、积极开展行动。

一直以来，爱你士通过日常运营管理和公益活动贡献于 SDGs 目标实现 (详见下表)。2023 年，爱你士将 SDGs 视作未来可持续发展引领与 ESG 深耕重要方向。爱你士将 SDGs 纳入企业发展战略，聚焦全球主要运营据点的发展需求，结合自身核心能力，对 SDGs 进行优先性辨识，运用企业力量解决社会问题，携手各方共创社会价值与商业价值。



在全世界消除一切形式的贫困。

员工关爱及救助  
公益捐款



确保各年龄段人群的健康生活方式，促进他们的福祉。

应急救护员培训  
AED 购置及培训  
员工全员体检  
提供除五险外的其他保险  
员工及家庭心理健康培训  
员工沟通及满意度调查  
有害物质管理  
职业健康安全管理体系  
普惠医疗



确保包容和公平的优质教育，让全民终身享有学习机会。

员工职业规划  
员工职业及技能培训



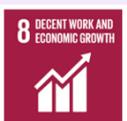
实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能。

员工雇佣多元化  
女职工特别活动  
女性心理健康培训



为所有人提供水和环境卫生并对其进行可持续管理。

员工茶水间优化改造  
污水监测及管理



促进持久、包容和可持续经济增长，促进充分的生产就业和人人获得体面工作。

人才发展  
技术、安全及管理主体培训  
接受残疾工就业  
接受实习生就业

## 2023 ANISA

# 联合国可持续发展目标 (SDGs) 实践

	<p>建造具备抵御灾害能力的基础设施，促进具有包容性的可持续工业化，推动创新。</p>	<p>创新及专利申请 生产设备升级改造 坚守品质</p>
	<p>减少国家内部和国家之间的不平等。</p>	<p>接受残疾人就有 助学活动</p>
	<p>确保采用可持续的消费和生产模式。</p>	<p>产品生态化设计 有害物质管理 环境保护 责任运营 供应商管理</p>
	<p>采取紧急行动应对气候变化及其影响。</p>	<p>生产运营的节能应用 可持续发展教育与宣传</p>
	<p>保护、恢复和促进可持续利用陆地生态系统，可持续管理森林，防治荒漠化，制止和扭转土地退化，遏制生物多样性的丧失。</p>	<p>禁止使用动物毛制作产品政策 推广和增加 FSC 材料的使用比例</p>
	<p>创建和平、包容的社会以促进可持续发展，让所有人都能诉诸司法，在各级建立有效、负责和包容的机构。</p>	<p>劳工人权包装 人权、商业道德主题培训 发布《社会责任管理手册》，包含人权及商业道德要求</p>
	<p>加强执行手段，重振可持续发展全球伙伴关系。</p>	<p>供应商培训 供应商能力建设</p>

# 环境责任

Environmental  
Responsibility

环境目标承诺

环境保护

化学品管理

节能降耗

应对气候变化

应急管理

生物多样性保护

可持续性供应链

爱你士尊崇自然、珍爱地球，树立绿色、低碳、可持续发展理念，为发展植入绿色底色。

## 环境目标承诺：

**短期：**2027 年运营碳排放量绝对数据较 2022 年基准年下降 5%，排放强度较 2022 年基准年下降 5%；FSC 认证原材料的使用比率达到 70%，PCR 认证原材料的使用比率达到 50%。

**中期：**2035 年运营碳排放量绝对数据较 2022 年基准年下降 15%，排放强度较 2022 年基准年下降 15%；FSC 认证原材料的使用比率达到 100%，PCR 认证原材料的使用比率达到 80%。

爱你士致力于改善自身的运营方式，以降低企业对环境的影响。爱你士严格遵守《中华人民共和国环境保护法》、《中华人民共和国环境影响评价法》、《中华人民共和国水污染防治法》、《中华人民共和国大气污染防治法》、《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》、《中华人民共和国土壤污染防治法》、《中华人民共和国噪声污染防治法》、《危险化学品安全管理条例》、《天津市危险化学品安全管理办法》、《中华人民共和国清洁生产促进法》、《天津市生态环境保护条例》、《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等运营所在地的环境保护相关法律法规及行业标准。爱你士依据以上政策规范，结合不同基地生产运营情况，制定了符合自身运营发展的环境管理制度，包括《质量环境职业健康安全管理体系手册》、EHS《应急准备与响应》、EHS《事件调查与处理》、《化学品管理》和《化学品泄露预防和控制》。

《质量环境职业健康安全管理体系手册》对环境方针、职责划分、环境管理与目标、环境因素识别、监测与测量、培训、事故调查及应急计划、沟通等方面进行了规范，充分识别并管理生产运营过程中的环境风险。

报告期内，我们未发生与环境保护、污染物超标或违规排放等相关的违规事件。

报告期内，我们通过了 ISO 14001 环境管理体系认证以及审核。

在环境管理方面，爱你士根据积极开展内部评估与审核。对于日常生产运营，我们依托定期的评估和审核，识别和排查可能存在的环境风险点，加强管理，避免产生不良环境影响。

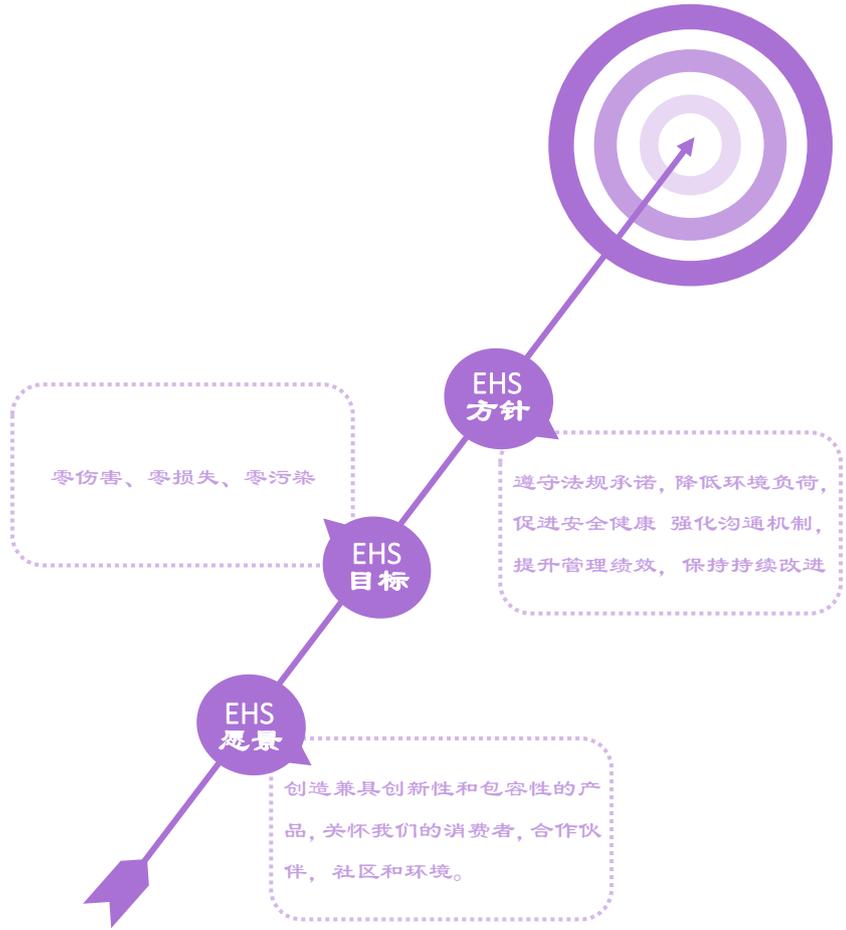
为了强化全员环保意识，爱你士在 EHS 专项培训中引入环境管理培训，确保员工对环境管理知识技能的掌握。针对重点内容，如废弃物处理、事故和泄漏应急响应，爱你士开展专项培训并进行应急响应演练。同时，公司还通过晨会等形式对环境问题进行再次强调和培训，确保做到时时提醒、事事关注。2023 年，爱你士员工接受包括环境管理培训在内的 EHS 培训的覆盖率达 100%。报告期内员工的 EHS 培训情况请参见“人为本先”章节。



## 环境保护

生态环境保护是功在当代、利在千秋的事业。坚守绿色低碳环保，在实现经济效益的同时，促进产业和环境可持续发展，是绿色生产所承载的期望和责任。爱你士尊崇自然、珍爱地球，树立绿色、低碳、可持续发展理念，为发展植入绿色底色。

爱你士深入贯彻落实环境保护工作，不断完善环境管理体系，减少环境污染风险，为绿色可持续发展做出贡献。通过限制废弃物排放，减少水资源消耗与浪费，制定明确的办公用品、水资源消耗措施，从源头减少污染物排放。通过资源的回收再利用，进一步减少对环境的污染，同时提高了资源的利用率。



# 环境保护

## 废弃物管理

爱物士建立了《废弃物管理》程序，以将废弃物的管理流程标准化。我们将废弃物分为不可回收废弃物、可回收废弃物及危险废弃物三类进行针对性管理。EHS 部门对全厂各区域进行废弃物的调查，并建立工厂《废弃物管理清单》。

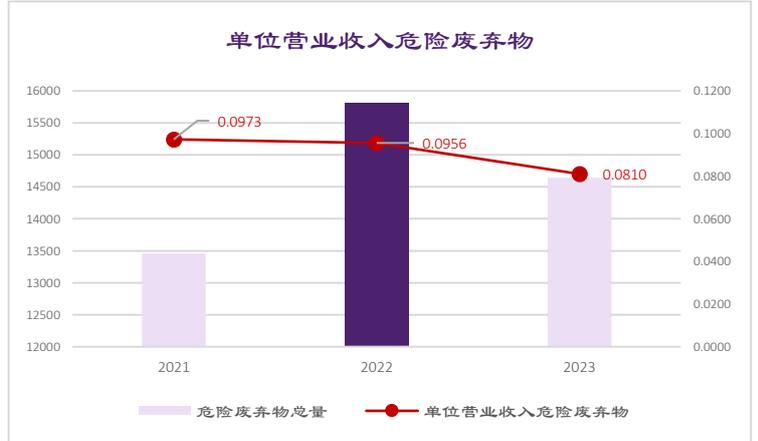
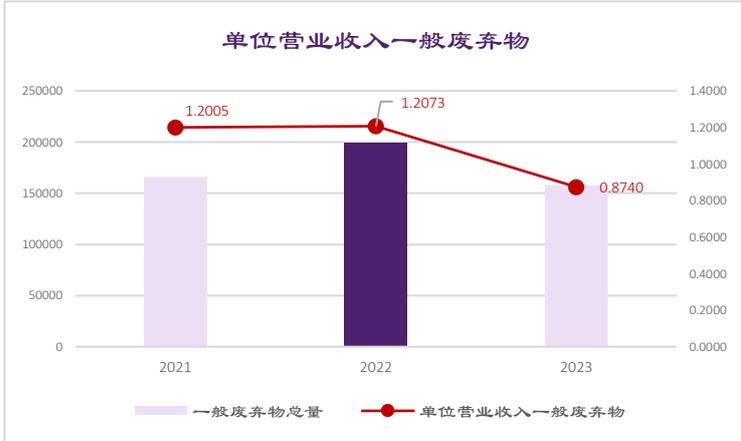
关于废弃物的分类、收集和存储，我们在各车间各区域均按实际需要设置不可回收废弃物暂存桶、危险废弃物暂存桶，以便在第一时间对废弃物进行分类管理。同时，我们建立了废弃物仓库，只作为废弃物存放场地，禁止同时另作它用。我们每年与有资质的企业签订合同，定期适时清运废弃物，同时留存台帐。

处理方法	一般废弃物 (KG)			危险废弃物 (KG)		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
重复使用	3000	5100	5300	300	300	300
回收	23595	35533	32590	0	0	0
第三方处理	139500	159000	120000	13160	15506.5	14340
总量	166095	199633	157890	13460	15806.5	14640
重复使用和回收百分比	16.01%	20.35%	24.00%	2.23%	1.90%	2.05%

	单位	2021	2022	2023
一般废弃物总量	KG	166095	199633	157890
单位营业收入一般废弃物	KG/千元营业收入	1.2005	1.2073	0.8740

	单位	2021	2022	2023
危险废弃物总量	KG	13460	15806.5	14640
单位营业收入危险废弃物	KG/千元营业收入	0.0973	0.0956	0.0810

通过以下图表可见，我们单位营业收入产生的废弃物呈逐年下降趋势：



## 案例

## 废弃物管理培训

我们每年为员工提供环境保护相关培训，其中包括废弃物管理内容的培训。



### 废弃物分类

- 工厂仍沿用过往分类方法，分别存放至指定区域
- 其中，危废管理：
  - 2023年7月起国家实行危险废物标志
  - 危废仓库实施双标管理
  - 再次强调危废分类存放，正确放置
  - 危废可用干机，废油出口使用桶装，禁止使用盒装

### 废弃物管理

#### 我们要知道...

- 工厂的废弃物设置在工厂东南角，共分为三类：
  - 废化学品空桶、废油、沾染上化学品的抹布等**危险废弃物**
  - 废铝管、废纸箱、废栈板、废铁架等**可回收废弃物**
  - 塑料缠绕膜、塑料壳、车间产生的废毛、报废后破坏的半成品和成品等生产**生活类不可回收废弃物**



日期	培训主题	培训时间	培训地点	培训对象	培训讲师	培训记录
2023.10.17	环境保护培训	10:00-12:00	会议室	全体员工	王经理	...

## 环境保护

### 废气、废水及噪声

关于废气，爱你士设置了废气处理系统并建立了《废气处理系统标准操作指导书》，以保证机组正常运行及废气在排出前的如期处理。

关于废水，爱你士每年联系第三方有资质检测机构对废水总排放口进行检测。检测项目根据环评批复或排污许可证上项目进行，并在EHS委员会会议或其他途径沟通排放检测结果。

关于噪声，爱你士建立了《厂界噪声控制》程序，以维护工厂厂界安宁，避免妨碍周围社区和居民生活，确保厂界噪声排放符合国家标准。维修部门负责制订相关设备设施维保计划，并实施维保，以保证设备设施的正常运行，避免异常噪声的产生。EHS部每年委托第三方有资质机构检测厂界噪声，厂界噪声检测依据环评批复中标准执行。

爱你士严格遵守环保法规，对废水、废气、噪声进行综合治理，确保**达标排放**，积极推行清洁生产，促进可持续发展。

### 废气管理

爱你士从整体层面对废气排放进行管理。我们按规定为生产场所配备相应的通风设施，涉及挥发性有机物的生产操作，均在有局部通风的通风橱或排风罩内进行。我们也对各类存放化学品的容器及时加盖，尽量减少挥发性有机物挥发。同时，公司生产过程中产生的废气、工艺尾气等均妥善收集、处理达标后方可排放，严禁向环境直接排放不达标的废气。

在完善的废气排放管理下，爱你士遵守废气排放要求和运营所在地排放规则，报告期内，爱你士废气排放情况如下：

废气排放	单位	2022年总量	2023年总量
废气排放总量	立方米	4323.264	3853.34
挥发性有机物(VOCs)排放量	千克	2849.018	2345.582

通过各项挥发性有机物管理措施，对比2022年，2023年的挥发性有机物(VOCs) **排放总量减少了503.43KG**。

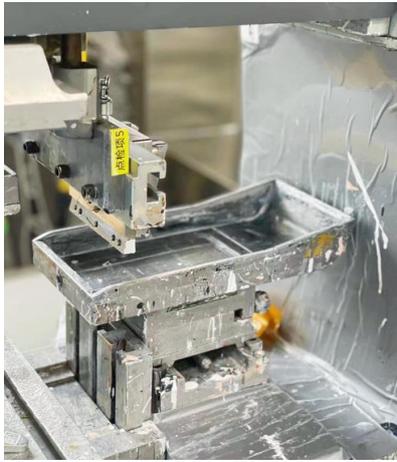


## 环境保护

### 案例

### 减少挥发性有机物

在印刷车间，我们将印刷墨盘改为油墨杯，不仅减少了油墨的挥发面积，也能够在不使用时对油墨进行密封，减少其挥发程度。不仅降低了挥发性有机物的产生，也节省了油墨的使用。



### 废水

我们在废水管理方面秉持高度责任感。我们严格监测废水排放标准，确保达标排放。我们制定持续改进计划，不断提升废水管理水平，为环境保护贡献力量。

从废水排放总量来看，2023 年较 2022 年减少了 80 立方米，对比营业收入，2023 年较 2022 年**单位营业收入废水排放降低了 0.24%**。

### 噪声

我们在噪声合规管理上采取多项措施，包括进行定期的噪声评估与监测，确保噪声水平符合法规标准。其次，识别并控制噪声源，通过技术更新和流程优化减少噪声产生。此外，我们还加强员工噪声安全培训，提高员工噪声防护意识，为员工提供合适的噪声防护设备，确保员工的健康和安

指标	单位	2022年总量	2023年总量
废水排放总量	立方米	3732	3652
化学需氧量 (COD) 排放量	吨	0.026	0.025
生化需氧量 (BOD5) 排放量	吨	0.013	0.012
氨氮 (NH3-N) 排放量	吨	0.0029	0.0028
悬浮物 (SS) 排放	吨	0.011	0.011

指标	单位	2022年总量	2023年总量
废水排放总量	立方米	3732	3652
单位营业收入废水排放总量	立方米 / 千元营业收入	2.26%	2.02%

测点位置	主要声源/检测结果dB(A)	
	昼间	
	11:38-11:47	
东侧厂界外1米▲1	设备、生产	64
南侧厂界外1米▲2	设备、生产	60
西侧厂界外1米▲3	设备、生产	60
北侧厂界外1米▲4	设备、生产	64

# 环境保护

## 土壤保护

我们始终将环境保护视为己任，深知土壤保护对于生态平衡和人类健康的重要性。每年，我们都会进行严格的土壤检测，通过科学的方法分析土壤中的各项指标，确保我们的生产活动没有对土壤造成污染。一旦发现环境影响问题，我们会立即采取措施进行改善，确保问题得到及时解决。除了土壤检测，我们还积极参与环保行动，引进环保设备和技术，减少废水、废气的排放，致力于打造一个绿色、可持续的生产环境。



报告编号: YMBG23040605

## 检测报告

### 一、基本信息

委托单位	爱侬士化妆品(天津)有限公司		
联系人	/	联系电话	/
受检地址	天津市西青区精武路7号		
项目名称	爱侬士化妆品(天津)有限公司检测项目		
采样日期	2023.03.30	检测日期	2023.04.03-2023.04.04

### 二、样品信息

序号	样品名称	点位编号	采样深度(m)	样品性状	样品来源
1	土壤	1	0.2	黄褐、余填	现场采样

备注: /

### 三、检测结果

点位编号	单参数检测值												
	汞	镉	铅	铬	铜	钴	锰	镍	钾	钒	铀	钼	
	mg/kg	mg/kg	mg/kg	mg/kg	mg/kg	mg/kg	mg/kg	mg/kg	mg/kg	mg/kg	mg/kg	mg/kg	
1	0.332	0.30	15	51	43.3	13.8	593	33	492	47.0	10.6	2.03	1.61

### 四、检测方法依据

检测项目	检出限	检测依据	仪器名称/型号/编号
铅	2mg/kg	《土壤和沉积物 12 种金属元素的测定 王水提取-电感耦合等离子体光谱法》 HJ 803-2016	电感耦合等离子体光谱仪 (ICP-MS) #CAP RQ/YM-YQ-161
镉	0.03mg/kg		
铬	2mg/kg		
铜	0.6mg/kg		
钴	0.04mg/kg		
锰	0.4mg/kg		
镍	1mg/kg		
钾	1mg/kg		
钒	0.4mg/kg		
铀	0.4mg/kg		
钼	0.05mg/kg		
汞	0.03mg/kg	《土壤和沉积物 汞、砷、铅、镉的测定 微波消解/原子荧光法》 HJ 680-2013	原子荧光光度计/AFS-8500/YM-YQ-349
砷	0.002mg/kg		

备注: /



## 化学品管理

### 化学品管理政策

对于**限用 / 危害物质**，我们建立并及时更新《化学物质管控清单》，组织各单位对现有物质进行辨识，并定期公开管理信息。

对于**纳入限制和监测物质使用清单的化学品**，我们制定汰换计划，严禁各单位将已汰换物质再次投入使用。

对于**列入 REACH 和 SVHC 清单的所有物质**，我们都将列入汰换计划，并逐步实施淘汰替换。

爱你士建立了《化学品管理》程序，以规范公司化学品购买流程，建立化学品存储与使用要求。同时，为避免在化学品使用过程中造成环境污染以及突发泄露时将损失降到最低，建立了《化学品泄露预防和控制》管理程序，以规范泄露预防与控制要求。

针对工厂化学品存放处，EHS 部建立文档化的化学品清单，针对工厂内液态危废存放处，EHS 部也建立了泄露影响评估。

为避免泄露，我们在工厂内车间化学品暂存区设置了二次容器，在液态危废存放处，也设置了隔离池作为二次围堰。

### 案例

### REACH 测试

除了要求供应商在供货时配备物料的 REACH 报告外，我们的质量部实验室每年会安排产品的各部件包括供应商的主要原料的 REACH 测试。2023 年共安排了 11 种产品部件和原料的测试，包括各类刷毛、各类胶、铝管、配重铁块、铝令、化妆刷塑把子、化妆刷木把子、油墨、烫金纸、各类塑料及纸质包装、油漆、塑料树脂等，较 2022 年多了 3 个种类。



### 案例

### 现场化学品管理

因我们的化学品使用量较小，故未设化学品仓。我们在生产现场按照适用的安全规范设置了由专人上锁管理的化学品柜，并配备了齐全的应急物资，以保证化学品使用安全、生产安全及社会安全。



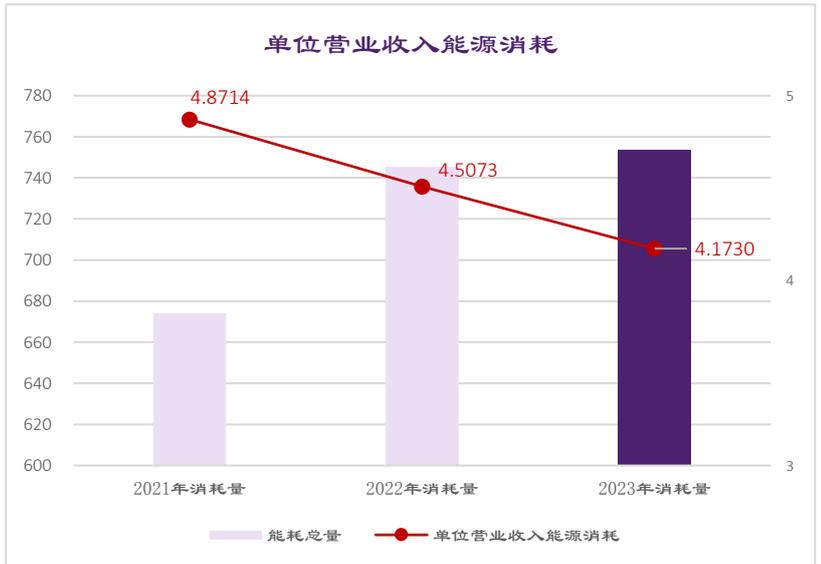
## 节能降耗

我们积极采取措施，从技术改进、能源效率提升、绿色生产流程等方面入手，努力减少能源消耗。这些引进的技术和设备在降低能耗的同时，也提高了生产效率和产品质量。通过持续的能源效率改进项目，我们对生产线和能源系统进行优化。这些改进不仅减少了能源消耗，还降低了生产成本，增强了我们的竞争力。

同时，加强员工节能培训，提升全员节能意识也是我们的重点工作，因为节能培训是节能降耗目标得以实现的关键环节。通过培训，员工能深刻理解节能重要性，掌握节能技巧。我们采取多种培训方式，如讲座、实践操作等，确保培训效果。

在这些措施的落实下，当前虽然取得了一定成效，但仍面临诸多挑战。展望未来，我们将继续努力，为实现可持续生产贡献力量。

能源种类	单位	2021年消耗量	2022年消耗量	2023年消耗量
外购电力	千瓦时	1399311	1571143	1600315
汽油	升	无法提供数据	无法提供数据	2715
柴油	升	147.54	0	100
天然气	立方米	81564	83117	78388
能耗	单位	2021年消耗量	2022年消耗量	2023年消耗量
直接能耗	吨标准煤	0.18	0.00	3.07
间接能耗	吨标准煤	673.80	745.29	750.78
能耗总量	吨标准煤	673.98	745.29	753.85
单位营业收入能源消耗	千克标准煤 / 千元营业收入	4.8714	4.5073	4.1730



通过以上图表可见，我们单位营业收入能源消耗呈逐年下降趋势。

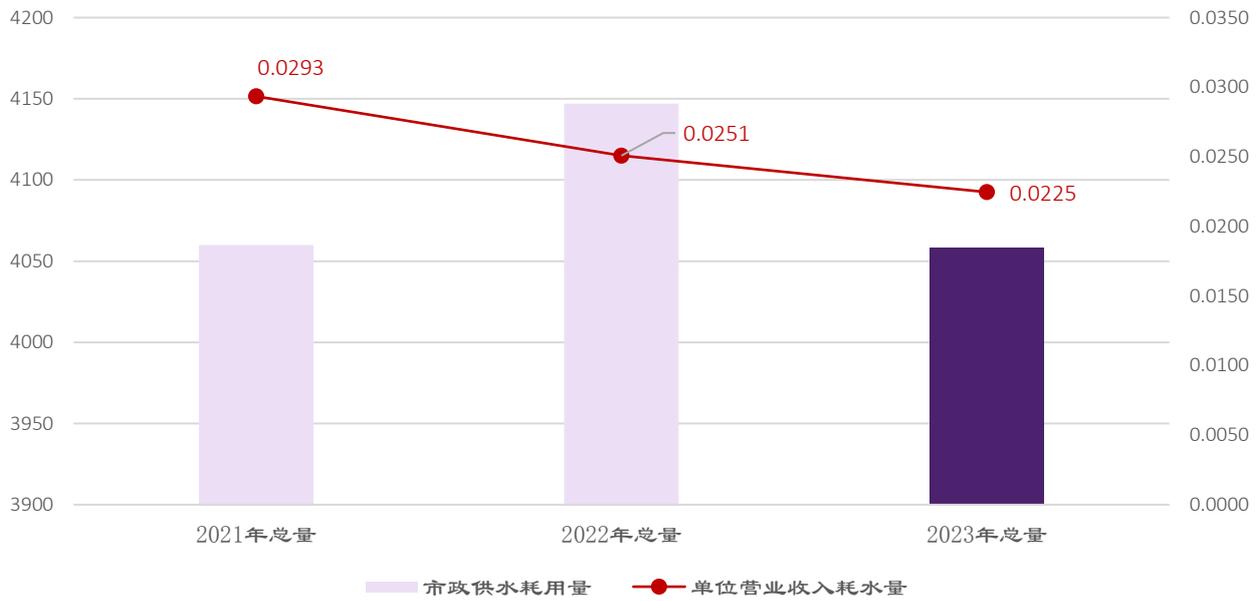


## 节能降耗

珍惜水资源，是爱你士对生态环境负责的重要表现。我们严格遵守运营地法律法规，严格执行水资源管理相关制度，在保证合规的条件下按需取用水资源。报告期内，爱你士主要从市政用水取用水资源，水资源使用详细情况如下：

水资源种类	单位	2021年总量	2022年总量	2023年总量
市政供水耗用量	立方米	4060	4147	4058
单位营业收入耗水量	吨 / 千元营业收入	0.0293	0.0251	0.0225

单位营业收入耗水量



因我们的生产工艺并不涉及大量的水资源使用，我们所消耗的水资源也主要是生活用水，所以，水资源节约并不是我们节能降耗的重点，所以，将目标定为了逐年降低，即相对于上一年度的单位营业收入耗水量有所降低即为达标。根据以上数据，2023年对比2022年，单位营业收入耗水量降低了0.0026，即每千元营业收入耗水量降低了2.6165千克。



## 节能降耗

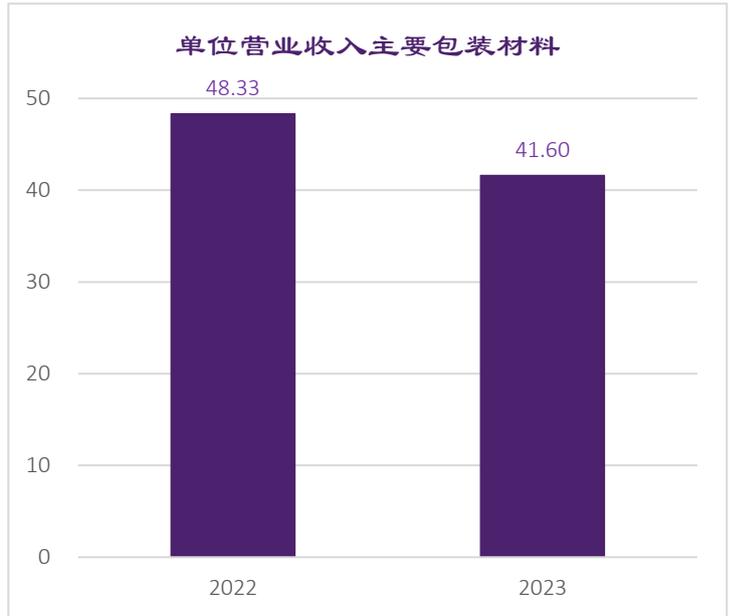
### 包装材料使用

资源的合理使用，是可持续发展必不可少的议题之一，爱你士对水资源、包装材料及纸张等资源使用进行主动管理，打造绿色运营生态链。

2023 年爱你士将所使用的半成品主要包材由纸箱换为可重复周转使用的塑料箱等材料，成品所使用的主要包材为纸箱、纸袋、塑料盒、纸盒、气垫膜、海绵纸等。我们在产品及其运输包装的设计过程中，在考虑保证产品完好的情况下节约包装材料的使用，同时也尽量推广环保型包装材料的使用。（环保型包装材料使用数据请见本版“可持续供应链”部分。）

报告期内，爱你士包装材料使用情况有所下降，单位营业收入的主要包装材料采购金额由 2022 年的 4.83% 下降到 2023 年的 4.16%。

主要包材	单位	2021	2022	2023
包装箱/包装盒/包装袋	千元	无法提供数据	7912.80	7455.64
气垫膜/海绵纸	千元	无法提供数据	78.78	59.91
主要包装材料总额	千元	无法提供数据	7991.58	7515.54
单位营业收入主要包装材料	元/千元营业收入	无法提供数据	48.33	41.60



### 案例

### 环保型包材的推广使用

除了通过设计尽量降低包材的使用并避免过度包装之外，我们还致力于推广环保型包材的使用。如用 PCR 或可降解塑料包材替代普通塑料包材，用纸质包材替代塑料包材，用认证的纸质包材替代非认证的纸质包材，这是我们在包材材料选择上的主要方向。（下图中，我们用纸质的内包装及外包装替代了传统的塑料包装，对产品进行保护。）

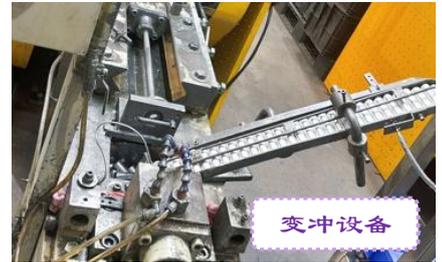


## 节能降耗

### 连续化生产

传统的化妆刷铝管生产都是先使用冲压设备制作铝管，再使用变冲设备为铝管塑型。而现今“连续化生产”的新型生产工艺正在迅速崛起，推动行业向高效和环保升级。连续化生产，就是使用一台多工位生产设备完成了之前冲压设备加变冲设备的工作，提高了产率和效率，同时节省了能源消耗。我们2023年10月开始布局连续化生产技术领域，自多工位设备投入使用以来（2023年10月-12月），已为我们节省约282.46千瓦时的电能。

### 连续化生产设备



### 化学制剂减量

爱你士多年来致力于在整体流程管理层面推动化学制剂减量项目，并落实至各个部门的日常运营中。基于化学制剂减量的目标，各个部门结合自身情况，纷纷开展了相关行动，推动目标的达成。

#### 案例

#### 稀料使用减量

我们为印刷机油墨盘定制和增加了一次性油墨盘套，这样就避免了每次切换产品时使用稀料对油墨盘进行清洁，化学制剂的使用。

#### 之前

#### 之后



#### 案例

#### 胶使用减量

我们推广一体化的化妆刷把子设计。即原来的化妆刷需要使用胶水连接两个部分：毛头与铝管，铝管与把子。而一体化的化妆刷把子（如下图示例）去除了铝管与把子的连接需求，即减除了该环节胶的使用。2023年较2022年千元营业收入的胶消耗降低了3.92%。



	单位	2022	2023
胶采购总量	千克	29120.00	24740.00
单位营业收入胶消耗	克 / 千元营业收入	17.61%	13.70%

## 节能降耗

### 案例

### 碳带使用减量

对于较小标签的打印，我们从每次打印一张标签调整为每次打印多排标签，以保证对碳带的充分利用，降低损耗和浪费，同时也提高了标签生产效率，降低了能源消耗。



### 案例

### 废铝管再利用

在我们生产员工的巧妙设计下，本应报废的铝管成了我们印刷工序中绝佳的位置矫正模具。不仅发挥了原料的最大价值，也同时提高了我们的生产效率（减少人工印刷对正工时）和产品质量。



## 节能降耗

### 办公环节

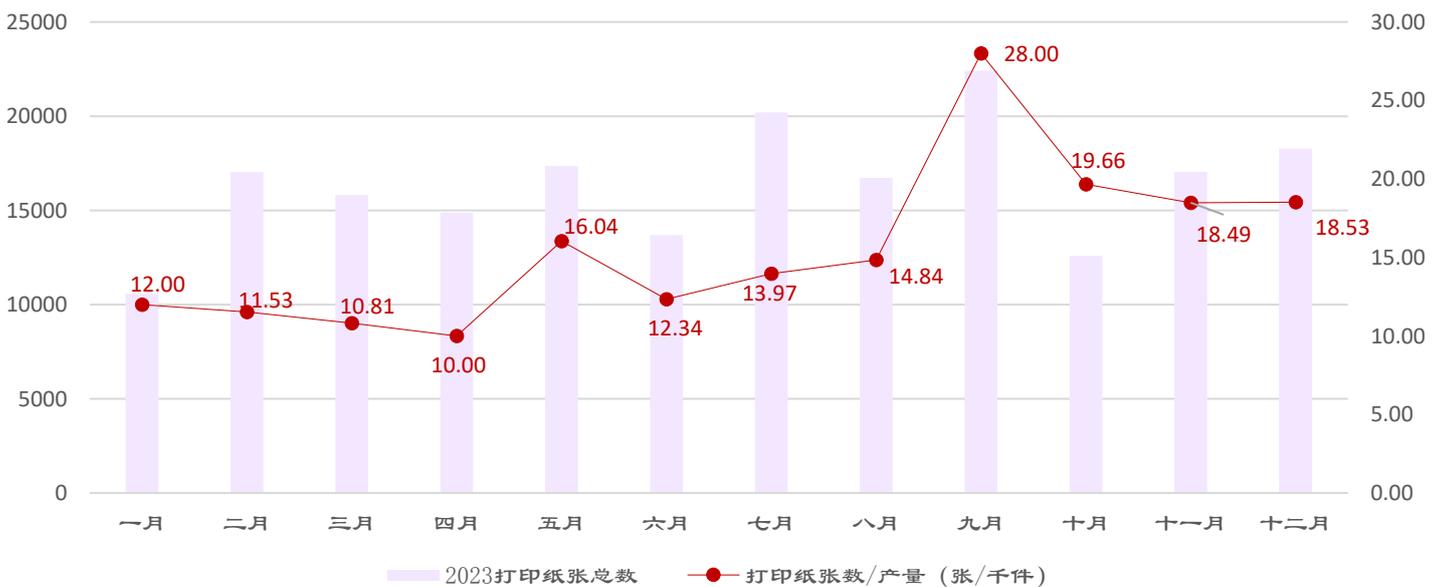
在日常办公环节，除了提倡人走灯灭、换用 LED 灯等节能设备和常规节能举措外，我们还为员工绿色出行和通勤提供了一系列支持：

- 2023 年 5 月，我们将公司自有公用通行车从燃油车更换为新能源车，按照原燃油车每百公里 13.79L 的油耗计算，2023 年使用新能源车期间（2023.05-2023.12）共节省汽油约 658.05L。
- 我们提供并鼓励员工使用通勤班车，根据员工实际需求设计班车路线和班次。
- 我们在公司内配备了充电桩，鼓励自驾出勤的员工优先选择使用电动汽车。

我们自 2023 年开始监控无纸化办公政策的落实效果，要求 IT 部门统计和提供打印机记录的打印纸张数。



打印纸张数/产量 (张/千件)

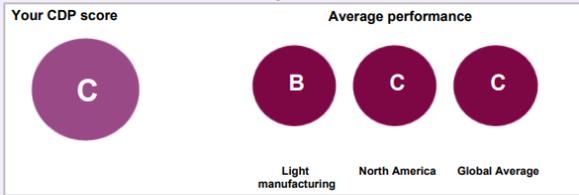


说明：上表关于打印纸张使用的统计数据未包括 3 台个人办公室内的非公用打印机和一台工程部的公用打印机，原因为此 4 台打印机不具备打印纸张数据统计功能。

## 应对气候变化

气候变化是全球广泛关注的课题，减少碳排放、积极应对气候变化，是我们未来发展必须面对的关键议题。爱您士为落实《联合国 2030 年可持续发展议程》，从实际行动入手，采取节能减排举措，减少温室气体排放，为应对气候变化全力以赴。

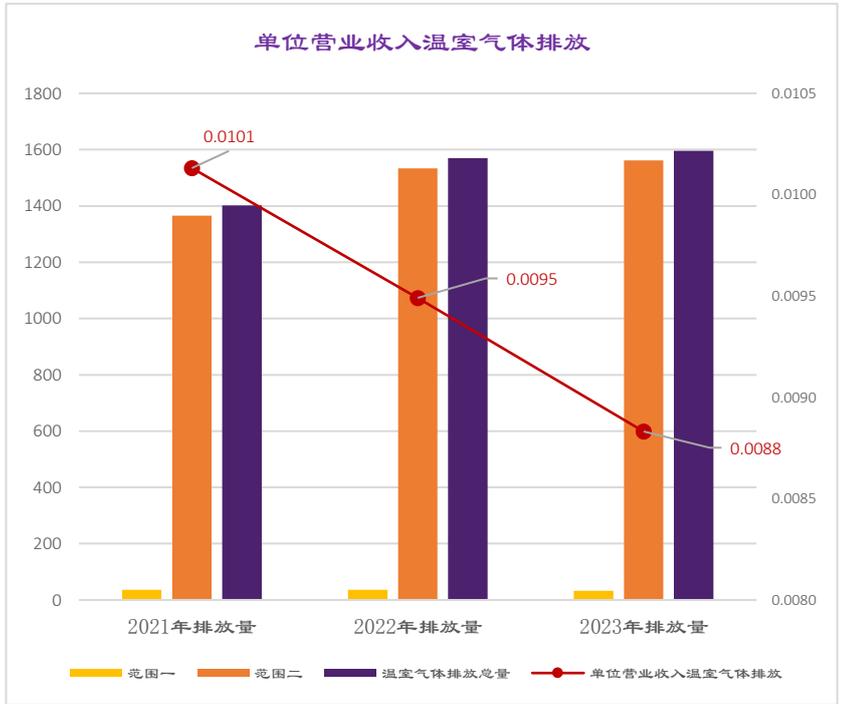
秉承对客户负责、对社会负责的理念，爱您士对外披露能源使用情况及温室气体排放情况。于 2018 至 2023 年连续 6 年参与 CDP 问卷填报，最近一年获得 C 等级。



为了积极应对气候变化，助力碳中和愿景的达成，爱您士从节能减排的方向入手，创新技术，降本增效、多措并举，在生产环节和办公环节分别展开一系列低碳节能举措。

通过右侧图表可见，我们单位营业收入温室气体排放呈逐年下降趋势。2023 年运营碳排放量较 2022 年基准年下降了 6.67%，已提前超过我们的短期目标，所有，我们有望实现我们所设定的中期目标。

温室气体排放	单位	2021年排放量	2022年排放量	2023年排放量
范围一	吨 CO2e	35.7	35.55	33.17846048
范围二	吨 CO2e	1366.007	1533.75	1562.23
温室气体排放总量	吨 CO2e	1401.707	1569.3	1595.40846
单位营业收入温室气体排放	吨CO2e /千元营业收入	0.0101	0.0095	0.0088



注：2021 及 2022 年范围一数值未包含自有车辆排放数值。2023 年将此数值加入计算，自有车辆排温室气体排放为 7.23 吨 CO2e。



## 应急管理

我们依据《中华人民共和国环境保护法》、《国家突发公共事件总体应急预案》、《国家突发环境事故应急预案》等相关法律法规，制定了具体的突发环境事件应急预案，并成立了应急小组，定期对公司存在的环境风险及重点危险源进行识别，从而对可能发生的风险事故所产生的污染物种类、影响范围和处理措施等进行分析，以确保对环境的最小影响。

我们根据各园区所在地区气候及运营情况，组织开展了多场应急演练，包括消防演练、紧急逃生演练、化学品泄露演练等，保证应急预案具备实操性。通过多场次的应急演练，在提高应急团队响应能力的同时，有效应对环境突发事件，进一步保障生产经营活动合法合规。（具体应急演练信息请见“社会责任”版块“职业健康安全”部分。）

### 案例

### ERT 应急响应小组培训

由 EHS 部门发起组织，我们成立了应急响应小组，以处理和应对各类突发问题。我们为涵盖各个关键部门的小组成员提供定期的《ERT 应急响应小组培训》，以确保成员们的意识和能力。



## 生物多样性保护

### 禁用动物毛

爱你士首创，自 2016 年起用人造纤维替换行业通用的动物毛发，并获得了超越同行产品的产品性能。

我们尊重动物权益，全面禁止使用动物毛制造产品，以避免动物毛制品的生产和使用对动物造成的巨大痛苦和伤害。因为在行业中，为了获得某些高质量的动物毛，其生产过程涉及残酷的动物虐待，也对环境产生负面影响。

### FSC 认证材料

为避免贸易中非法采伐和使用对环境具有破坏性手段砍伐木材，确保林业遗传资源和天然林资源的保护，爱你士自 2015 年引入 FSC COC 管理体系并获得认证。在运营中严格遵守体系要求，并向客户推荐 FSC 认证材料，以不断扩大 FSC 材料的使用比例，为保护森林生物多样性及生态系统尽绵薄之力。（FSC 材料具体采购数据请见“可持续供应链”部分）

### CDP-FORESTS 2023

我们自 2023 年开始参与 CDP Forests 2023 问卷的填报，并获得了 C 等级。



### YOUR CDP FORESTS SCORES



Timber

### Timber Average performance



Light manufacturing



North America



Global Average



## 可持续供应链

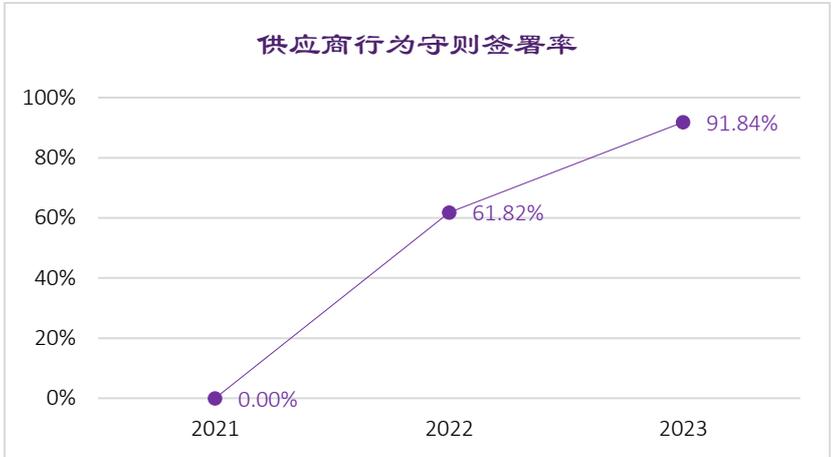
随着全球技术和经济一体化的程度越来越高，大型跨国企业在全世界供应链商业环境的重要性也越来越大。随时可能出现的不确定性，改变了传统供应链的结构，对企业的运营和增长产生了多方面的影响，也对供应链企业经营的稳定性提出了更高的要求。叠加日趋完善的负责任商业行为国际准则披露要求，包括信息披露、环境保护、劳资关系和人权等，这让爱你士相信建立更具韧性和可持续性供应链战略的重要价值。

建立可持续的供应链是公司稳定、健康发展的基础。爱你士在采购与经营过程中严格遵守所在国家和地区的法律法规，主动与供应商合作解决产品安全和质量保证相关问题，支持供货商获取认证，积极开展供应商培训，与上下游建立良好的合作关系，支持日常业务运营的有序进行。

良好的可持续供应链管理体系，在促进企业在实现经济效益的同时，也考虑到社会、环境、道德、治理等方面的利益，满足消费者和投资者对社会责任的需求，有助于企业实现战略层面的可持续发展目标。公司采购部发布的《供应商行为守则》及《供应商不使用有害物质协议书》，鼓励供应链企业促进环境保护和社会责任，并采取一系列措施确保爱你士自身及供应商的合规性。



	2021	2022	2023
供应商行为守则签署率	0.00%	61.82%	91.84%
含社会责任条款的采购合同签署率	无法提供数据	无法提供数据	100.00%



注：我们在 2022 年内部社会责任报告中制定的 2023 年度供应商行为守则签署率目标是 90%，根据如上数据，此目标已达成。在下一报告年度，我们此项目目标将提升至 95%。

编号: AI-WPUR-04 版本: A1

### 供应商行为守则 Supplier Code of Conduct

**爱你士公司全体同仁承诺**

在所有业务领域里和世界各地都实行精益求精的标准；  
 在所有运作和行为中都严守道德，并承担相应责任；  
 尊重所有人的权利；  
 注重环保和可持续发展。

**我们期望爱你士所有业务伙伴都严守同样的承诺。我们要求爱你士公司所有业务伙伴至少达到下列标准：**

**Here Anisa Company commitment**

Implement standards of excellence in all business areas around the world;  
 Comply with behavior and ethics strictly in all operations, and take responsibility;  
 Respect for the human rights of all;  
 Pay attention to environmental protection and sustainable development.

**We expect all business partners to adhere to the same commitment. We require all of our business partners to meet at least the following criteria:**

**1 强迫劳工**  
 严禁业务伙伴使用强迫劳动、奴隶、奴役或贩卖人口，以及扣留身份证或工作许可证，或要求工人交存保证金或使用任何其他约束。所有工人都有权自由接受或离职。业务伙伴不得要求工人工作以偿还欠他们或第三方的债务。

**1 Forced Labor**  
 Any use of forced labor, slavery, servitude or trafficking in human beings by our business partner, as well as withholding identity papers or work permits or requiring workers to deposit a bond or the use of any other constraint, is strictly prohibited. All workers are entitled to accept or leave their employment freely. Business partners may not require workers to work to repay a debt owed to them or to a third party.

**2 非法、秘密和未申报就业**  
 我们的业务伙伴必须遵守所有适用的法规，以防止非法、秘密或未申报就业。

**2 Illegal, clandestine and undeclared employment**  
 Business partners are required to comply with all applicable regulations to prevent illegal, clandestine and undeclared employment.

□ A级-绝密 □ B级-机密 □ C级-保留 □ D级-内部 □ E级-公开
1 / 10

## 可持续供应链

为了确保我们的采购团队在业务操作中融入可持续发展和社会责任的理念，并理解我们有关于社会责任的政策和流程，我们每年都会为所有采购员提供精心设计的培训。这些培训涵盖从社会责任的评估、公平贸易原则的理解，到社会责任实践的最新趋势等多方面内容。通过这些培训，我们的采购员不仅能深刻理解可持续发展的重要性，更能将其融入到日常工作中，尤其是在选择和评价供应商时进行应用。我们希望通过这些措施，能够不断提升整个供应链的可持续性和社会责任意识，确保我们的采购行为既符合商业利益，也兼顾社会和环境的长远福祉。

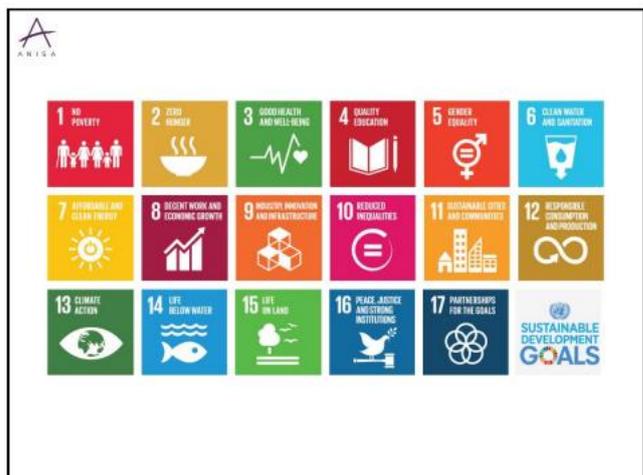
我们相信，只有当每一个采购员都具备社会责任意识并付诸实践时，我们才能联合整个供应链进行社会责任实践，而只有与整个供应链共同协作，我们才能实现真正的可持续发展。



	2023
采购部人数	6
已接受《供应链与企业社会责任管理培训》人数	6
采购员接受培训率	100.00%

### 案例

### 采购员可持续管理培训



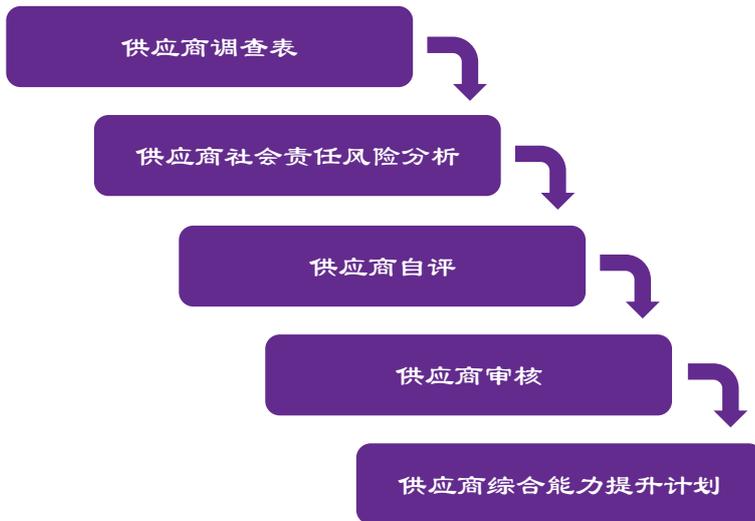
## 可持续供应链

爱你士制定了供应商绿色管理绩效评价标准，定期对供应商实施绿色管理绩效考核，并作为关键供应商选择依据。

我们制定了严格的供应商准入流程，对供应商采取分类分级管理，重点关注供应商在环保、质量等方面的资格认证。供应商需提交完整的资质认证材料，保证材料真实性。针对供应商提交的资质材料，公司会通过信用信息公示系统等工具开展供应商背景调查。新供应商引入时需经过严格的审批，确保供应商的质量。

我们监督供应商遵守公司供应商行为守则，严禁任何违反人权的行为，确保工作场所的健康安全。

	2022	2023
主要供应商总数	55	49
完成调查表的供应商比率	100.00%	100.00%
已做CSR风险评估供应商比率	100.00%	100.00%
已自评供应商比率	100.00%	100.00%
已现场审核供应商比率	32.73%	61.22%
参与能力提升计划供应商比率	0.00%	100.00%



以上是我们选择和评审供应商的主要流程。我们先通过供应商调查表了解供应商的基本信息，如人数、地址、资质等，随后针对其所提供信息、资料以及其所在地、所在行业的社会责任风险进行分析，决定对该供应商的具体社会责任管理方式。随后要求供应商进行自评或提供我司认可的三方审核报告或对其进行现场审核（评价内容包括质量、社会责任、反恐等方面），随后，针对自评报告或三方审核报告的评审结果，或现场审核的结果，与其共同制定能力提升计划，并监督计划的执行。

### 供应商员工心声调研

为了深入了解和验证供应商的社会责任表现，我们采取了一种积极主动的方式：向供应商员工发放电子社会责任调查问卷。这一问卷设计充分尊重员工的意愿，采取自愿填写和匿名上交的方式，确保员工能够真实、无顾虑地表达自己的想法和经历。我们高度重视问卷的每一份回复，对调查结果进行细致入微的分析。这些信息不仅帮助我们全面了解供应商在社会责任方面的实际状况，也为我们提供了识别潜在风险的重要依据。在此基础上，我们针对性地制定了一系列措施，旨在帮助供应商改善社会责任表现，共同推动供应链向更加可持续、公正和透明的方向发展。这一举措不仅体现了我们对社会责任的承诺，也进一步巩固了我们与供应商之间的合作关系。

### ANISA供应商企业社会责任调研

本问卷旨在了解ANISA供应商的社会责任表现情况，并推动共同改善，请各位如实回答。

\* 1. 您的公司编号

\* 2. 您的性别:

男

女

\* 4. 您是否听过企业社会责任?

听说过

没听说过

\* 5. 您所在的公司正在为保护环境，节约资源做出贡献?

同意

一般

不同意

注：以上为供应商社会责任调研的部分问题示例，调研包含劳工与人权、环境保护和商业道德等内容。

参加本次员工心声调研的供应商占比 40.82%，其中员工参与比率最多的供应商参与调研的员工比率为 56.6%。在接下来的供应链社会责任管理中，我们仍会继续员工心声调研这样的评价方式，并同样秉承自愿参与的原则，但也会与供应方的管理者进行更多更深入的沟通，以让其以客观、积极的方式鼓励员工的参与。

## 可持续供应链

### 负责任采购

我们深知负责任采购的重要性，并将其作为核心竞争力之一。通过可持续采购，我们不仅为社会创造了价值，更为地球的可持续发展贡献了力量。负责任的采购，已成为我们企业文化的重要组成部分，引领公司甚至行业朝着更加绿色、和谐的方向发展。

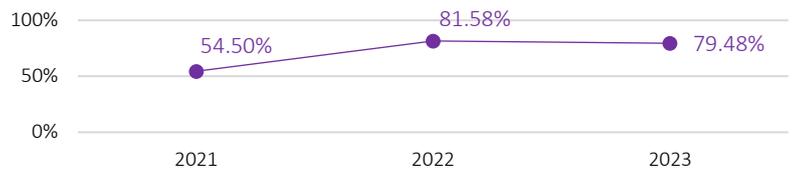
### FSC 认证材料

我们积极推广并使用 FSC(森林管理委员会)认证的材料，这也是我们对环境和社会责任的坚定承诺。FSC 认证能够帮助我们确保木材来源于可持续管理的森林，避免了非法砍伐和森林退化。通过使用 FSC 认证材料，我们不仅保护了珍贵的自然资源、生态环境和生物多样性，还向消费者传递了绿色、环保的理念。这不仅有助于提升公司的品牌形象，还促进了整个行业的可持续发展。我们坚信，推广 FSC 认证材料是走向绿色未来的重要一步，也是我们企业社会责任的体现。



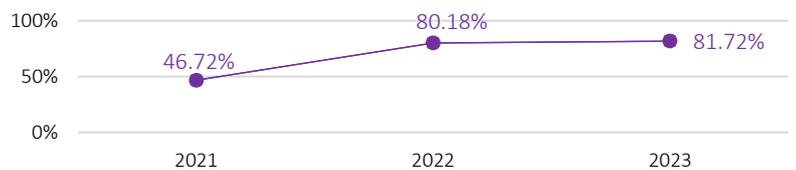
FSC认证材料	单位	2021	2022	2023
FSC认证木制原材料	千元	4312.84	9815.15	8553.30
木制原材料总额	千元	7914.15	12031.14	10761.05
FSC认证木制原材料占比	/	54.50%	81.58%	79.48%
FSC认证纸制原材料	千元	168.05	4761.53	5206.03
纸制原材料总额	千元	757.25	16471.15	15741.95
FSC认证纸制原材料占比	/	22.19%	28.91%	33.07%

FSC认证木制原材料金额占比



注：2023 年 FSC 认证木制原材料采购金额比例为 79.48%，较 2022 年降低了 2.1%。因 2023 年我们降低了 FSC 原材料的采购成本，故对 2023 年此数值有一定影响。以下为 FSC 认证原材料的数量占比数据，根据此数据，2023 年较 2022 年的 FSC 木质原材料在采购数量上提升了 1.54%。

FSC认证木制原材料数量占比



FSC认证纸制原材料金额占比



### 案例

### 其他 FSC 认证物品

除了原材料，我们在其他办公室物品的采购选择上也会有有限选择有 FSC 认证的产品，例如在茶水间为员工提供的用于搭配咖啡的牛奶也为 FSC 材料的包装。



## 可持续供应链

### PCR 材料

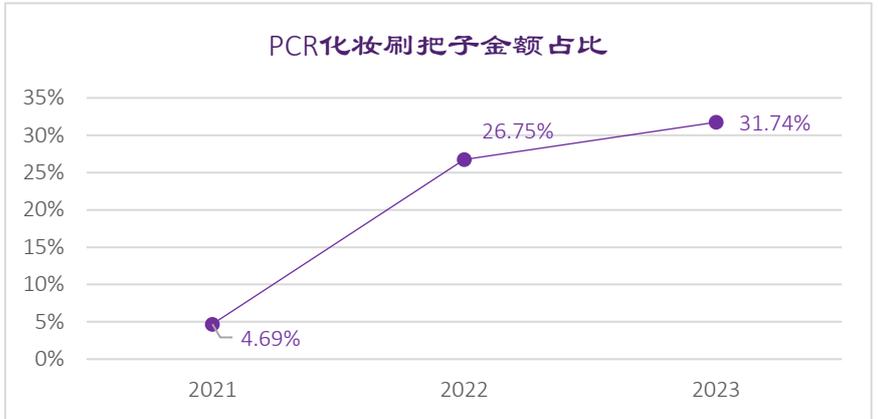
我们高度重视 PCR (Post-Consumer Recycled) 材料的推广和使用, 将其作为实现环境保护和可持续发展的重要手段。通过采用 PCR 材料, 公司不仅减少了对原生资源的依赖, 还降低了生产过程中的环境负荷。这一举措彰显了公司对绿色、环保理念的坚定承诺。

### 可降解材料

我们也同时推广和使用可降解材料, 以减轻对环境的负担。可降解材料能在自然条件下分解, 有效减少塑料污染, 保护生态系统。此外, 它们的广泛使用能促进循环经济, 提高资源利用效率。公司对可降解材料的重视, 展现了我们对环境保护和可持续发展的坚定决心, 同时也引导了行业朝着更绿色、更环保的方向发展。



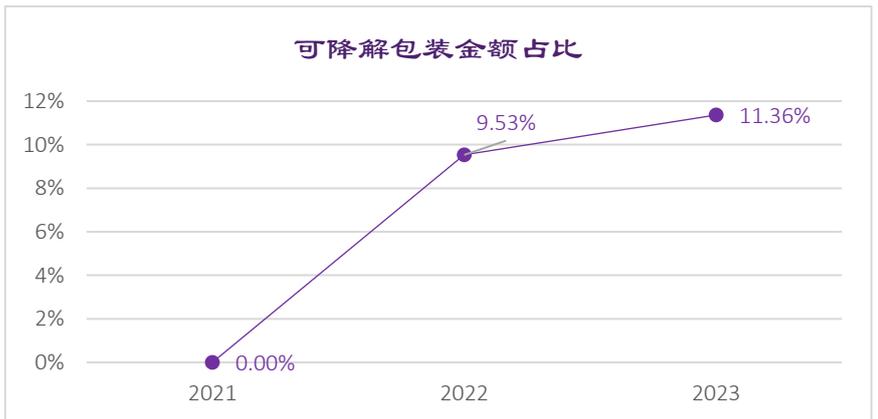
PCR原料	单位	2021	2022	2023
PCR化妆刷把子	千元	354.03	2097.44	1924.57
塑料化妆刷把子总额	千元	7543.73	7839.77	6063.51
PCR化妆刷把子占比	/	4.69%	26.75%	31.74%



PCR包装	单位	2021	2022	2023
PCR包装	千元	0.00	798.63	1232.71
塑料包装总额	千元	0.00	2799.02	2716.96
PCR包装占比	/	0.00%	28.53%	45.37%



可降解材料	单位	2021	2022	2023
可降解包装采购数	千件	0.00	1374022.00	746252.00
塑料包装总采购数	千件	1424596.00	14416840.00	7204373.00
可降解包装占比	/	0.00%	9.53%	10.36%



## 可持续供应链

### 化学品成分优化

爱你士不接受含有各个国家或地区绿色产品相关法规所管控化学物质的产品，推动供应链提升绿色产品管理能力，削减产品中有害化学物质使用量。

在我们化妆刷的生产工艺中，化学品的使用占据了重要一环。因此，我们不断地探索和研究，以期使用更加绿色环保的成分进行替代。这些新的成分不仅降低了对环境的污染，还提高了产品的安全性和质量。我们的目标是在保证产品质量的同时，尽可能地减少对环境的影响。我们相信，只有不断地进行技术创新和改进，才能推动我们的化妆刷产业朝着更加可持续的方向发展。

当前，我们所有的产品包装材料 100% 使用大豆油墨印刷。因为大豆油墨环保性高，采用可再生大豆油为主要原料，减少了对石油资源的依赖，且生物降解性强，降低了对环境的负面影响。

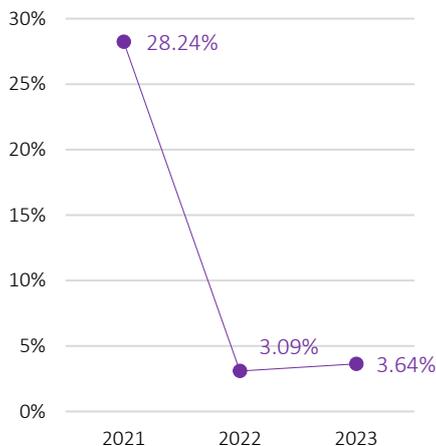
#### 案例 1

#### 胶优化

因 888 胶含有稀料，我们自 2022 年起决定降低其使用比率并控制在 5% 以内。我们也正在研究其替代方案。

胶水种类	单位	2021	2022	2023
888 进口黄胶 15kg/桶	千克	5100.00	900.00	900.00
其他胶	千克	12960.00	28220.00	23840.00
888 进口黄胶占比	千克/千克	28.24%	3.09%	3.64%
单位营业收入 888 进口黄胶消耗	克 / 千元营业收入	36.86	5.44	4.98

888 进口黄胶占比



注：按重量比例来看，虽然 2023 年 888 胶使用占比较 2022 年有所提升，但按单位营业收入计算，每千元营业收入 888 胶的使用量降低了 0.46 克。

#### 案例 2

#### 水性漆推广

我们自 2023 年起对于木制化妆刷把子，推广使用更为环保的水性漆，要求供应商不断实验，在保证产品质量的前提下，广泛使用水性漆对木把进行上色。

备注：水性漆以水为稀释剂，低污染，易降解，更环保；硝基漆则含有机溶剂，易挥发，污染环境。

	单位	2022	2023
水性漆木把数	把	0	37090
木把采购总数	把	7344185	7019646
水性漆木把比率	/	0.00%	0.53%

水性漆木把比率



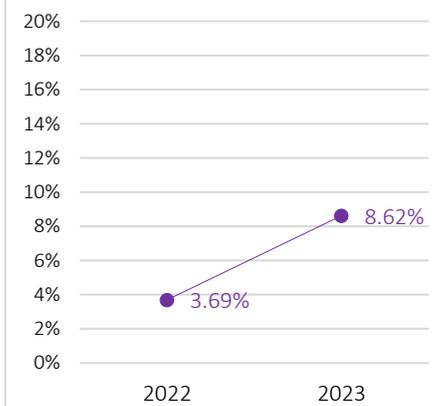
#### 案例 3

#### 塑料材料优化

自 2023 年起，我们开始逐步减少含苯乙烯的塑料材料的使用。苯乙烯作为一种常见的塑料原料，其生产过程中对环境产生一定负面影响。为了响应环保倡议，我们决定逐步转向更环保的替代材料。这不仅有助于降低环境污染，还能提升产品的可持续性。

	单位	2022	2023
非苯乙烯塑料把子	把	291082	497085
塑料把子采购总数	把	7883670	5765509
非苯乙烯塑料把子比率	/	3.69%	8.62%

非苯乙烯塑料把子比率



# 社会责任

Social  
Responsibility

职业健康安全

人本为先

供应商权益

客户/消费者权益

社区公益

爱力士坚守安全生命线，坚持发展依靠员工、发展成果员工共享，持续稳定回报投资者，与合作伙伴共赢同行，更多回报反馈社会，努力实现经济效益和社会效益双丰收。

## 职业健康安全

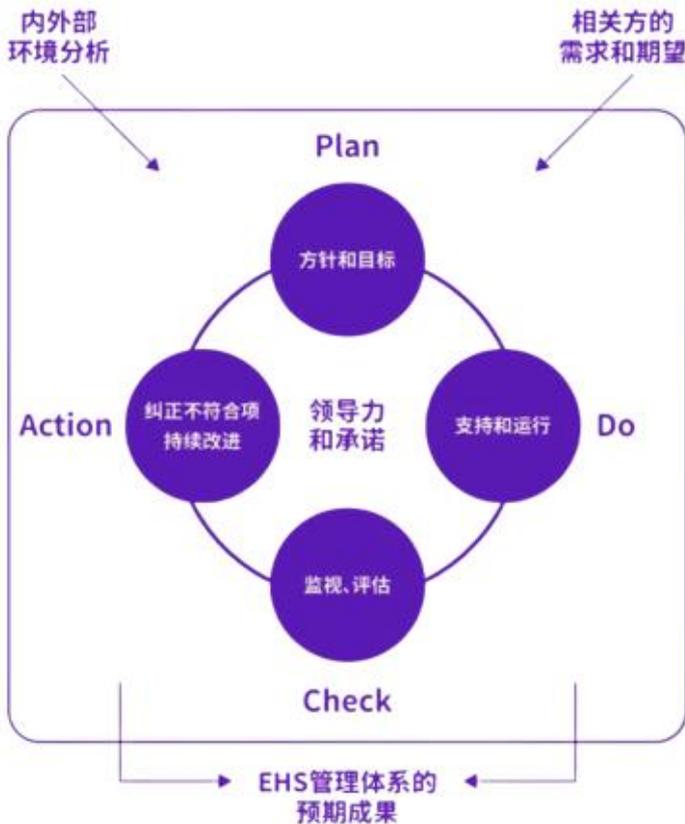
爱你士将员工健康和 workplaces 生产安全视为重中之重，严格遵守所在运营地的职业健康安全法律法规，并通过建立完善的职业健康与安全管理体系，为员工提供一个健康、安全的工作环境。

为了提升公司 EHS（环境、健康、安全）管理，爱你士设立公司级 EHS 管理委员会，由总经理朱永兵担任主席，以《质量环境职业健康安全管理手册》为指导文件，负责确定公司的 EHS 方针、长期计划和年度目标，明确公司 EHS 工作重点，对 EHS 事故组织调查和整改跟踪。

职业健康安全人均受训时长	单位	2023年
男员工	小时	11.43
女员工	小时	11.89

职业健康安全人均受训时长	单位	2023年
高层	小时	9.33
中层	小时	14.23
基层	小时	11.42

**管理体系：**为进一步提升公司的职业健康安全管理体系绩效，公司于 2023 年初决定进行 ISO 45001 职业健康安全管理体系，经过一系列的体系完善及优化措施和活动，成功于 2024 年初一次性通过认证审核，并获得审核组的高度评价。



## 职业健康安全

### 职业健康

我们认为，建立及实施完善的员工职业健康安全管理体系是保护雇员免受潜在伤害的重要途径。公司遵守各运营所在地的健康安全相关的法律法规，明确员工职业健康安全目标，定期开展职业病危害因素检测，对现有工作场所和新改扩建项目的职业病危害因素进行识别与控制，强化职业健康相关防护设施管理，为员工提供全面的安全防护措施，同时定期对日常工作及接触职业病危害因素岗位的员工安排岗前、岗中和离岗职业健康体检，努力营造健康安全的工作环境。

#### 职业危害因素检测

公司依法进行建设项目的职业病危害预评价、职业病防护设施设计、职业病危害控制效果评价，并接受监管部门的监督检查。公司依法定期聘请有资质的第三方评价公司对各类车间进行职业病危害因素现状检测与评价，得出各类车间所接触的职业病危害因素，对职业病危害因素和检测结果进行公示和告知。



#### 岗前、岗中、离岗职业病体检

**岗前：**公司组织即将从事接触职业病危害因素作业的人员、即将从事有特殊健康要求作业的员工进行上岗前职业健康体检。

**岗中：**公司每年组织接触职业病危害因素作业的员工进行在岗期间的职业健康体检。

**离岗：**员工在准备脱离所从事的职业病危害作业或者岗位前，需完成离岗职业健康体检。

我们选择有资质的职业病防治机构针对相关员工所接触的职业病危害因素可能产生的健康影响和健康损害进行临床医学检查，了解受检者健康情况，早期发现职业病，职业禁忌证及可能的其他疾病和健康损害。

报告期内，我们共安排了职业健康岗前体检 16 人，岗中体检 61 人，离岗体检 20 人，体检率 100%。





## 职业健康安全

### 运营安全

公司在注重员工职业病防范的同时，也将运营安全视为重点工作任务。公司严格遵守所在运营地健康安全相关的法律合规以及公司管理制度，包括《电气安全管理》程序、《访客与承包商安全》管理程序、《特种设备安全》管理程序、《设备安全防护》管理程序等，开展全方位的风险评估与培训，建立应急预案和事故报告调查流程，为员工创造一个安全放心的工作环境。

为了更好地开展与落实安全生产相关制度与措施，公司建立了完善的运营安全管理体系，制定年度安全管理绩效目标，严格保障消防安全、特殊作业安全、化学品安全、设备设施等方面，确保安全管理体系的持续改进以及目标的实现。报告期内，我们设定的绩效安全管理指标如下：



## 职业健康安全

### 生产安全

公司高度关注实验室与办公人员的健康与安全，提高员工的风险识别能力和安全应急避险意识。

#### 风险管控：

制定《生产安全事故应急预案》、《突发环境应急预案》等应急预案，发布《应急准备与响应》。

我们通过使用“爱你士 EHS 在线管理系统”，使得全体员工能够更便捷、快速地报告发现的安全和环境风险。

#### 风险提示：

设计了各类包括警示标识、告知卡等可视化现场标识，时刻提醒操作人员工作场所存在的风险，减少违规操作，增强员工安全意识。

#### 宣讲演练：

定期开展车间化学品防泄漏演练，提高员工的生产安全应急意识。

#### 工艺优化：

工艺工程部正致力于减少生产过程中的有毒溶剂和有毒成分，以提高生产过程及产品的使用安全。

案例-化学品泄漏应急演练



案例-爱你士 EHS 在线管理系统



生产安全是公司安全体系建设的重要环节，爱你士不断完善生产设备管理制度、操作规程以及安全防控措施，保障安全生产目标的实现。

#### 员工生产安全培训

爱你士在入职培训的必要内容中包含了生产安全内容，主要包括 EHS 安全操作规程和理论知识以及相关实操培训，并对学员进行考核，以保证所有新进员工的安全意识。

此外，我们每年为全体员工提供定期的安全意识培训、职业健康安全相关合规性培训、与岗位职业健康安全风险相关的实操培训等，以从根本上杜绝安全事件的发生。

案例-化学品使用培训



案例-施工流程、危险作业工作证、上锁挂牌及电气安全培训



案例-（生产）作业安全培训



## 职业健康安全

### 消防安全

为了保证公司生产及办公区域正常的运营和各项工作秩序，预防事故的发生，公司严格依据《火灾、爆炸事故专项应急预案》等管理办法，加强消防安全培训演练，确保员工人身和公司财产的安全。



#### 办公及生产区域消防安全演练

报告期内，公司联合所在地消防队开展了消防演练，我们保证每年至少 2 次的消防演练，严格防控消防安全事故的发生。

### 工伤事件

报告期内，爱你士未发生违反职业健康与安全法律法规的事件，且没有因工作关系导致员工受伤或死亡事件发生。其中我们因工伤损失工作日数为 0 天，人均因工伤损失工作日数为 0 天。

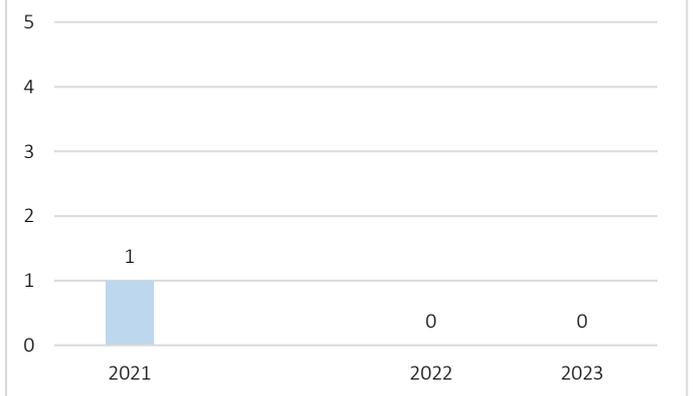
报告期内，我们在员工职业健康安全方面的投入约为 44 万元，涉及安全防护设施设备、劳动防护用品、应急救援设施设备、各类职业健康安全相关评价评估等。

爱你士视职业健康安全培训为将职业病及受伤风险减至最低的重要环节。我们的所有员工均定期接受职业健康安全培训。报告期内，我们开展 EHS 培训情况，以及员工健康安全投入情况如下：

指标	单位	2023年
所组织有关 EHS 方面的培训总小时数	小时	3580.5
员工人均受到 EHS 培训的小时数	小时	11.66
员工健康安全投入	人民币千元	441.614

指标	2021	2022	2023
工伤频次	0.8707	0	0
工伤严重率	1.04%	0.00%	0
工伤事故数	1	0	0

#### 工伤事故数



## 职业健康安全

### 急救培训

我们高度重视员工的安全与健康，报告期内，我们为员工提供了多场专业的急救培训，包括急救基础知识培训、心肺复苏实操培训、AED使用及实操培训等。通过这些培训，员工不仅掌握了基本的急救知识和技能，还提升了在紧急情况下的应对能力，为员工家庭、公司及身边社会的安全稳定提供了支持。这样的培训，让每一位员工感受到了公司对他们的关爱与责任。



心肺复苏培训



心肺复苏培训



家庭日-消防仿真体验

### 安全活动

我们不仅关心员工的工作安全，也重视员工及其家庭的生活安全和家庭稳定。报告期内，我们通过各类活动向员工家庭普及生活安全常识，如“安全月”中的家庭安全培训，“家庭日”中的消防仿真实验活动等。通过这些活动和互动体验，旨在进一步提升员工及其家庭的安全防范意识，创造一个更加安全、健康、和谐的家园。



安全月-家庭安全培训



安全月-家庭安全培训



安全月-趣味游戏

## 职业健康安全

### 人机工程学

我们高度重视人机工程学在员工健康和安全管理方面的应用，通过一系列具体的措施和活动，努力为员工创造一个安全、舒适、高效的工作环境。我们相信，员工的健康和安全管理是公司持续发展的重要保障。

- 我们为所有员工提供了定期的人机工程学培训，使他们了解如何在工作中正确使用设备，避免不必要的身体负担和伤害。
- 我们不断对办公设备和生产线进行更新，选择符合人机工程学原理的设备，确保员工在使用过程中能够保持舒适的姿势。
- 在工作环境改善方面，我们注重工作环境的设计，确保工作空间宽敞、通风良好，并且提供了足够的储物空间，减少杂乱和绊倒的风险。
- 我们定期进行员工健康检查，及时发现并预防可能的健康问题。
- 对于需要长时间佩戴防护用具的岗位，我们提供了高质量、舒适的防护装备，减少员工的不适感。

我们制定了《人机工程学》管理程序，规定了人机工程学隐患的识别与评估流程，在单元/进程中对新工作方法或重新设计的工作方法、工序布置和/或设备实施人机工程调查，以确定潜在的人机工程学风险因素。此外，我们每年进行一次全厂的人机工程学风险评估；我们实施 near miss 汇报流程，以鼓励员工报告造成不适的相关工作，并预防相关工作早期发展阶段的 MSD。对于识别出的人机工程学隐患我们制定控制策略对其进行消除和减少。我们倡导在设计阶段对有可能带来人机工程学风险因素的新的或重新设计的工作站、工具及设备进行评估。

### 案例 1

### 人机工程学改善

#### 人机工程学风险因素：

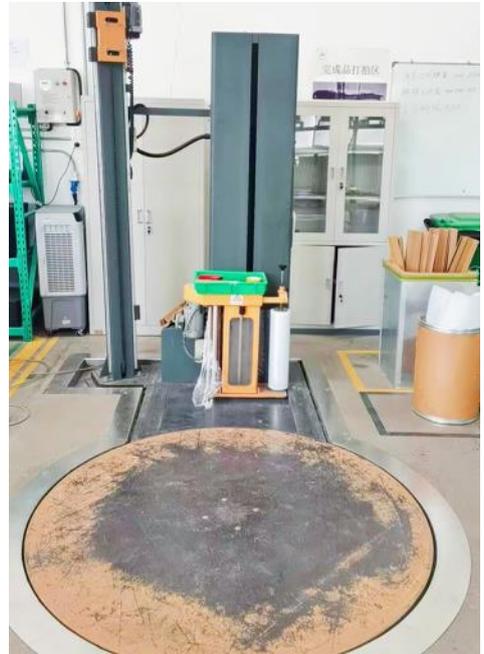
不良姿势-员工每天工作过程中，使颈部、背部、手腕的弯曲或扭动保持一个固定的姿势的总时长超过 2 小时。

#### 工作任务简述：

为防止托盘上的货物掉落，仓库员工需使用缠绕膜一圈一圈向上缠绕，直至将货物全部包起。

#### 改善措施：

购入自动缠绕膜机



### 案例 2

### 人机工程学改善

#### 人机工程学风险因素：

力量-员工每天推拉物品起始用力超过 9 公斤的情况总时长超过 2 小时。

#### 工作任务简述：

冲压工序生产过程中需使用冲压油，每桶 200L，员工搬运时或倾倒时较用力。

#### 改善措施：

购入油桶搬运车，将搬运与倾倒冲压油两种功能融为一体。



## 职业健康安全

### 供应商安全管理

爱你士深刻认识到供应商健康安全管理的重  
要性。为此，我们在《供应商行为守则》中明确将  
安全管理要求扩展到供应商，要求供应商推广职业  
健康及安全实践活动及开展培训，为员工提供劳动  
保护用品，防止意外和工伤。这包括对于火灾、意  
外和有毒物品的防护。照明、暖气装置与通风系统  
必须配备充足。员工在任何时候均可使用卫生设  
施，且卫生设施必须充分配备，保持清洁。我们也  
会根据供应商的社会责任风险程度，定期检查供应  
商的三方审核报告或是安排审核人员到供应商现  
场进行监督审核，以确认供应商的实际表现。

报告期内，为了落实供应商  
健康安全管理，公司定期开  
展与供应商健康安全培训及  
交流活动，提高安全意识，  
降低安全事故发生概率。



编号: AI-HPUR-04 版本: A1

#### 10 职业健康与安全

业务伙伴必须提供安全卫生的工作环境，并推广职业健康及安全实践活动及开展培训，为员工提供劳动保护用品，防止意外和工伤。这包括对于火灾、意外和有毒物品的防护。照明、暖气装置与通风系统必须配备充足。员工在任何时候均可使用卫生设施，且卫生设施必须充分配备，保持清洁。业务伙伴应建立职业健康及安全政策，并清晰地向员工传达。如果为员工提供宿舍，则上诉标准也适用于宿舍。

#### 10 Health and Safety

A safe and hygienic working environment must be provided, and provide occupational health and safety practices, trainings and PPE, which prevent accidents and injury must be promoted. This includes protection from fire, accidents and toxic substances. Lighting, heating and ventilation systems must be adequate. Employees must have access at all times to sanitary facilities which should be adequate and clean. Business partners must have health and safety policies which are clearly communicated to employees. Where residential facilities are provided to employees, the same standards apply.

#### 11 环境要求

业务伙伴应不断提高其生产设施的环境表现，并对其业务伙伴、供货商、分包商提出同样要求。这包括在业务决策时要结合可持续发展原则，善用天然资源，采用清洁生产 and 防止污染措施，保护生物多样性，在供应链中采用尊重动物保护的最好做法，根据可持续发展原则设计开发产品、物料及技术，在Anisa产品的整个生命周期内，为持续改进环境性能做出贡献

#### 11 Environmental Requirements

Business partners must make progressive improvement in environmental performance in their own operations and require the same of their partners, suppliers and subcontractors. This includes: integrating principles of sustainability into business decisions; responsible use of natural resources; adoption of cleaner production and pollution prevention measures; preservation of biodiversity; implementation of best practices across their supply chains to respect animal welfare; and designing and developing products, materials and technologies according to the principles of sustainability, contributions to continuous improvements in environmental performance throughout the lifecycle of the products of Anisa.

#### 12 安全管理要求

##### 12.1 来访控制

- 12.1.1 凡来访我司的业务人员需与被访人预约，属初次来访，应先提供来访者的个人资料及来访目的。
- 12.1.2 在门卫值班处来访人员的身份得到核实后，即填写《访客人员登记表》发给“访客证”，然后由受访部门派人接待或由保安人员带入。
- 12.1.3 离开时需交回“访客证”。
- 12.1.4 业务伙伴也应要求并执行以上访客管理条款。

##### 12.2 人事安全

- 12.2.1 业务伙伴应对关键岗位的员工，如装卸货员工、送货司机等，进行背景调查并保留记录。

# 人为本先

## 人权保护

爱你士始终坚信，推动商业发展与尊重人权应当齐头并进，人权承诺是公司在全球成功经营的基石。我们基于联合国人权理事会批准的《联合国商业与人权指导原则》(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)、《联合国世界人权宣言》(UDHR)、国际劳工组织的《工作基本原则与权利宣言》、联合国全球盟约十项原则(UNGC)等国际准则以及各地区相关法规为基准，同时参照爱你士《社会责任管理手册》的规范和《供应商行为守则》，以确保我们在开展业务时遵循对人权的承诺。公司开展劳工及人权政策相关培训，包括涵盖劳工人权内容的入职培训、CSR 基础知识培训等。报告期内，针对新进人员培训与全体员工人权培训覆盖率为 100%。**我们的目标是不发生任何违反人权原则不合规事件，且截至报告期末，我们关于使用童工和强迫劳动的事件和投诉皆为 0。**

### 禁止雇佣童工

公司在《社会责任管理手册》管理文件中承诺不雇佣或支持雇佣未满 16 周岁的童工，并在《童工与未成年工》细化相关管理要求。在招聘过程中我们采用多方式、多轮次的面试方法，在面试第一阶段进行身份证明文件查验外，对候选人的素质特征、能力状况进行综合和审慎地评价，并依法开展背景调查确认候选人信息的真实性，若各部门主管在日常中发现工作者年龄与提供资料不符，应立即通知人力资源单位，实施误用童工补救计划，确保在本公司从事劳动的人员能及时得到有效的保护。

### 维护自由结社与集体谈判权利

爱你士将民主管理、民主参与、民主监督工作纳入重要议事日程。为维护职工合法权益，构建和谐劳动关系，促进企业长期稳定发展，公司制定《自由结社和集体谈判》相关文件，并成立工会和职代会，审议内容制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训等直接涉及职工切身利益的规章制度或者重大事项时，应经职工代表大会或全体职工讨论，提出方案和意见，与职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项实施过程中，职工认为不当的有权提出，并通过法定程序予以修改完善，得以更好地发挥职工代表大会的作用，规范职工代表大会行为，保障职工民主权利，维护职工合法权益，保护、调动和发挥广大职工积极性、创造性，促进发展。

### 反歧视反骚扰

禁止歧视、骚扰和报复行为，努力为所有员工提供平等机会和公平待遇，以确保安全、健康和务实的工作岗位并具有多元化发展的空间。不得因人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同和性别表现、种族或民族、残疾、怀孕、宗教信仰、政治派别、社团成员身份、服军役状况、受保护的遗传信息、婚姻状况或受适用法律保护的其他身份的歧视或骚扰。承诺在招聘和雇佣过程中(如工资、晋升、奖励和培训机会等)恪守本原则。应向员工提供合理的宗教活动场所；且不应强迫员工或准员工接受可能带有歧视性目的之医学检查或体检，包括怀孕或童贞检查。公司无差别对待每一位员工，所有员工有平等的就业、培训、晋升机会，享有公司相同的福利。

### 反强迫劳动

爱你士不使用、不支持使用任何形式的强迫劳动。我们通过规范的用工机制，将抵债劳动、使用囚工、贩卖人口、收取押金、扣押证件或财产、限制人身自由、克扣或拖欠工资福利、强迫加班、限制离职等现代奴役制劳工风险进行全面控制，确保所有雇佣关系都建立在自愿的基础上。截至报告期末，公司未发生强迫劳动、骚扰虐待、雇佣童工等相关事件。我们在保安人员上岗前对其进行人权相关社会责任培训，保证保安人员 100% 受训上岗，有助于确保他们对第三方采取适当的行为。

## 人为本先

风险议题	对象	措施	补救措施	申诉通道
禁用童工及未成年工保护	新进员工	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 制定《社会责任管理手册》和《童工与未成年工》，承诺不雇佣或支持雇佣未满 16 周岁的童工。</li> <li>- 依当地法规进行聘雇流程，进行合法的身份年龄识别。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 定期审核，确保及时发现因虚假身份或其他任何原因进入公司的童工。</li> <li>- 妥善处理童工事件，提供协助/补救措施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 微信公众号</li> <li>- 总经理信箱</li> <li>- 座谈会</li> </ul>
女职工生育保护及健康	女性员工	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 落实孕产期、哺乳假等休假规定。</li> <li>- 依当地法规公布宣传相关保障措施及设施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 经查若有违反女性保护的事实，立即要求主管改善，并返还员工应有权益。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 微信公众号</li> <li>- 总经理信箱</li> <li>- 座谈会</li> <li>- 普法宣传</li> </ul>
自由择业	全体员工	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 新进员工依法签订劳动合同及完成入职培训。</li> <li>- 公开员工手册及离职申请操作系统流程及对接人员。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 若有员工离职申请受阻，由 HR 介入协调，并依员工意愿办理。</li> <li>- 当事人主管则应给予劳动法规培训。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 微信公众号</li> <li>- 总经理信箱</li> <li>- 普法宣传</li> </ul>
反歧视与反骚扰	全体员工	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 制定《社会责任管理手册》、《反歧视》和《惩戒性措施》以规范管理。</li> <li>- 依当地法规进行聘雇流程、招募宣传内容及招聘主管培训课程。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 经查若有违反歧视、霸凌与骚扰的事实，立即要求主管改善，并返还员工应有权益。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 微信公众号</li> <li>- 总经理信箱</li> <li>- 座谈会</li> <li>- 普法宣传</li> </ul>
工资与福利	全体员工	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 制定《社会责任管理手册》、《反歧视》和《工资报酬》以规范管理。</li> <li>- 提供生活保障机制。</li> <li>- 定期内部薪资调查分析。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 经查若有违反工资福利给付或不及时的事实，立即要求主管改善，并返还员工应有权益。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 微信公众号</li> <li>- 总经理信箱</li> <li>- 座谈会</li> <li>- 普法宣传</li> </ul>
工作时间	全体员工	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 制定《社会责任管理手册》、《反歧视》和《工作时间》以规范管理。</li> <li>- 定期统计分析及核查工时状况。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 经查若有违反工时管理或强迫劳动事实，立即要求主管改善，并返还员工应有权益。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 微信公众号</li> <li>- 总经理信箱</li> <li>- 座谈会</li> <li>- 普法宣传</li> </ul>
自由结社	全体员工	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 制定《社会责任管理手册》和《自由结社和集体谈判》以规范管理。</li> <li>- 依当地法规，筹组工会和职代会，并由员工自由参加，强化福利活动、员工维权保护及危难救助等项目办理，吸引员工参与。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 经查若有违反自由结社事实，立即要求主管改善，并返还员工应有权益。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 微信公众号</li> <li>- 总经理信箱</li> <li>- 座谈会</li> <li>- 普法宣传</li> </ul>

注：报告期内，关于违反以上议题的投诉和调查都未发生，符合社会责任目标要求。

# 人为本先

## 公平雇佣与多元化

作为化妆用具研发创新的赋能平台，爱你士通过内、外部（包括社会招聘、校园招聘、高管招聘）结合的招聘渠道，汇聚来自全球的卓越人才。

截至报告期末，我们共聘用 13 名员工，较上一年度人数增长 3.01%。

### 雇佣环节

#### 吸引多元化背景的人才

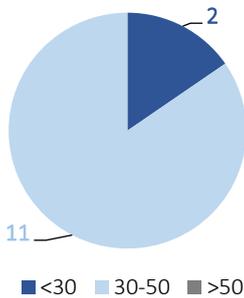
- ✓ 通过公正平等的方式选拔与雇佣人才。
- ✓ 坚持非歧视 (non-discrimination) 的原则，不因学历、宗教、国籍、工作背景、婚姻状态、性别、民族（或种族）等原因歧视候选人。

### 运营环节

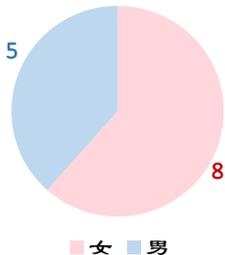
#### 营造多元、包容和平等的企业文化

- ✓ 在工作中保持开放、尊重包容的心态，重视并倾听各方观点，消除无意识的歧视与偏见
- ✓ 帮助员工了解多元化的价值，提供多元化培训
- ✓ 在职业发展与晋升环节充分考虑多元化因素
- ✓ 提升员工满意度，促进人才保留
- ✓ 建立违反多元化政策的投诉渠道

新进员工年龄分布



新进员工性别分布



新进员工原籍地分布



## 案例

## 公平雇佣

我们不允许在全部招聘过程及所有招聘信息中包含任何歧视信息，如对性别、年龄、地域等的限制。

2023/3/28 10:44 技术员招聘\_技

**职位描述**

激光切割机

工作主要目的：  
激光切割机的操作和产品的换型调试

主要职责和活动：

1. 机械臂视觉模板的建立
2. 切割软件切割程序的导入及模板建立
3. 切割设备的操作（包含X/Y/Z轴的操作及坐标点的确定）
4. 上料夹具、切割夹具的更换及调试
5. 震动托盘、上料托盘的更换及调试

主要技能、知识和能力要求：

1. 能看懂测量仪器，如游标卡尺、高度尺、塞规等
2. 能读懂CAD图纸标注的数据
3. 能适应倒班、加班，吃苦耐劳

教育与经验：

1. 中专、技校及以上学历
2. 机械、电子、计算机专业优先

**职位福利**

五险一金 带薪年假 节日福利

**工作地点**

■ 爱你士化妆用具(天津)有限公司

# 人为本先

## 多元化

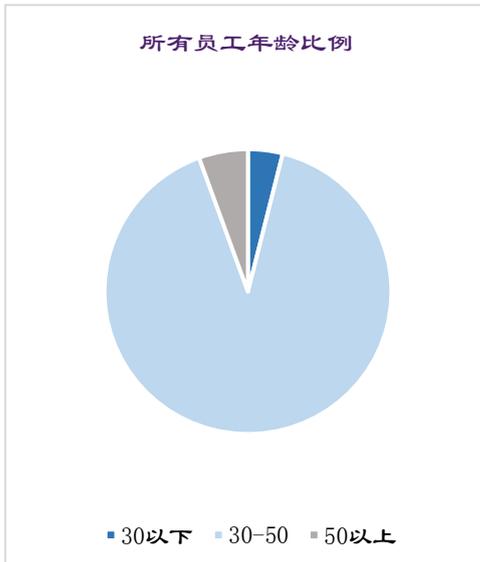
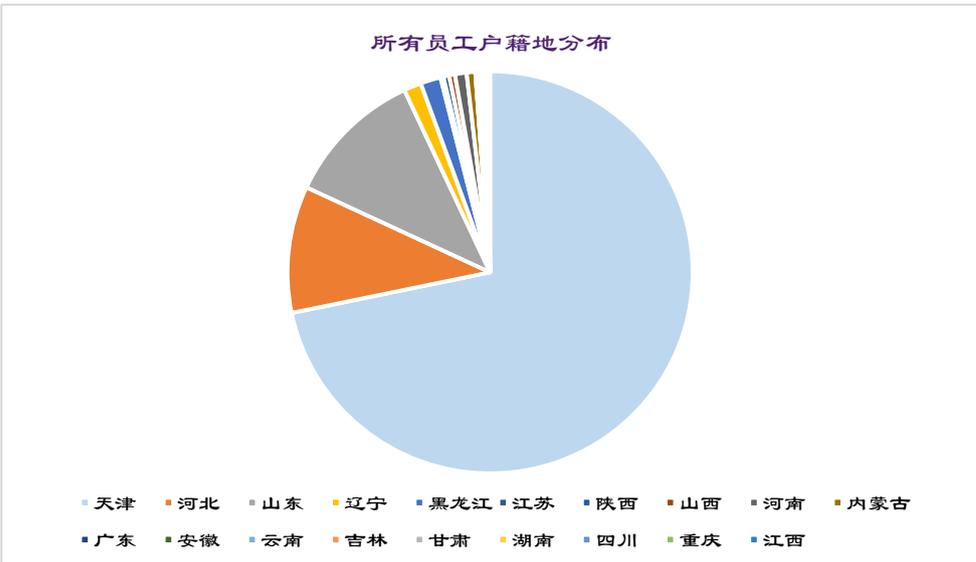
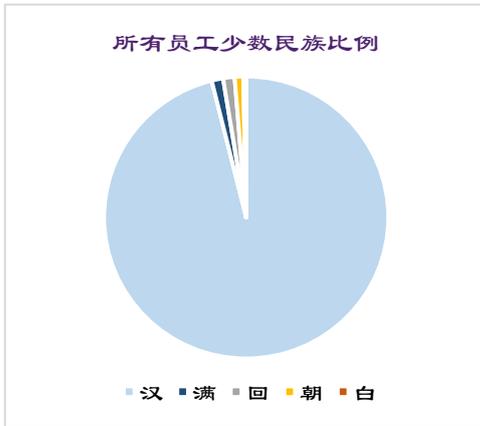
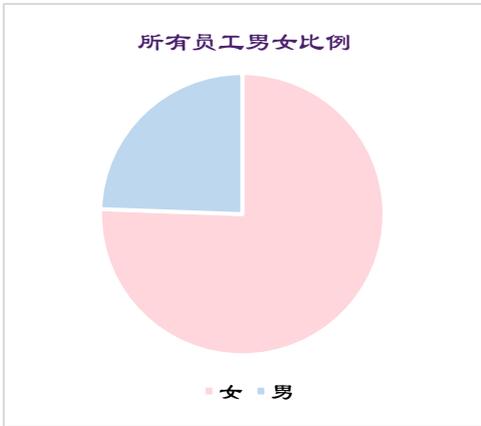
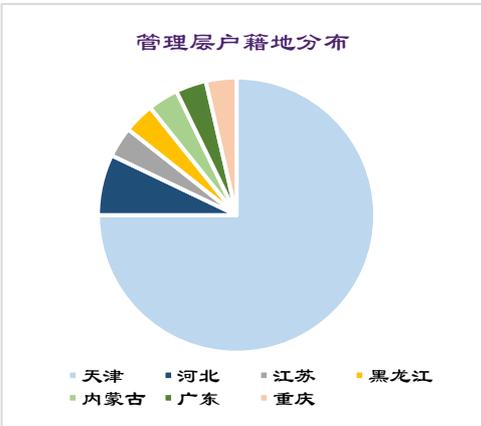
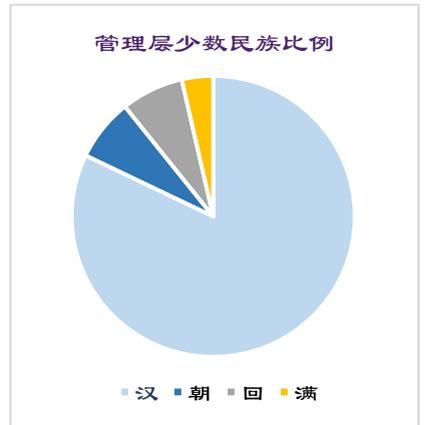
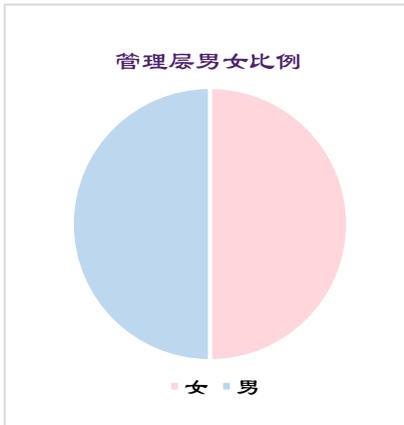
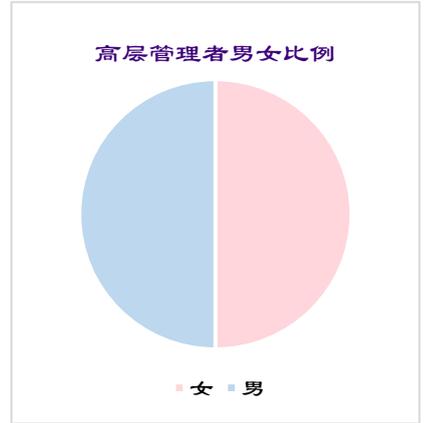
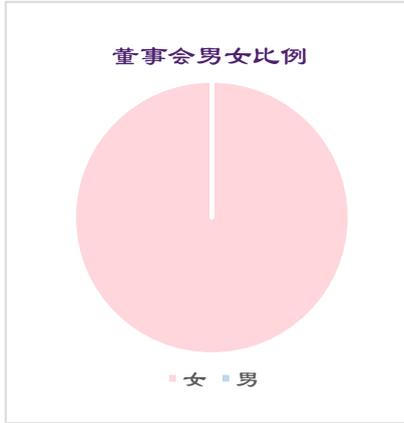
董事会女性董事 1 名，女性董事占比 100%。  
高层管理女性 4 名，高层管理女性占比 50%。  
管理层女性管理者 14 名，女性管理者占比 50%。  
爱你士所有员工中女性员工 232 名，女性员工占比 75.57%。

高层少数民族管理者 2 名，少数民族高层占比 25%。  
管理层少数民族管理者 5 名，少数民族管理者占比 17.86%。  
爱你士所有员工中少数民族员工 12 名，少数民族员工占比 3.91%。

管理层外地管理者 7 名，外地管理者占比 25%。  
爱你士所有员工中外地员工 91 名，外地员工占比 29.64%。

爱你士所有员工中 30 岁以下员工 12 名，占比 3.91%；  
30-50 岁员工 278 名，占比 90.55%；  
50 岁以上员工 17 名，占比 5.54%。

截至报告期末，我们关于歧视和不平等的事件和投诉皆为 0。



## 人为本先

固定工资

绩效奖金

社会保险

带薪年假

福利体检

员工活动

茶点关怀

节日慰问

午餐福利

免费班车

弹性工作

员工旅游

子女福利

回民关爱

### 薪酬 福利

#### ● 绩效奖金：

我们倡导薪资平等、同工同酬、回馈员工。基于公司整体运营情况及员工个人表现，我们设置了月度、季度、年度奖金。

#### ● 带薪年假：

公司按照国家法律规定，为员工提供带薪年假。

#### ● 福利体检：

为保证员工身体健康，及时进行健康评估，及时发现并治疗健康问题。公司 2023 年起，为全体员工安排年度健康体检。

#### ● 心理辅导：

为保证员工心理健康、家庭和谐，我们为员工设计和安排了各类心理辅导培训，包括情绪管理、女性心理健康、儿童心理健康。在报告期内完成了情绪管理的心理培训，剩余两场计划在 2024 年的三八妇女节和六一儿童节进行。

#### ● 女性员工关爱：

我们是一家由女性拥有、经营和控制的企业，所以我们更关注女性员工的权益和感受。我们认可女性的能力、贡献和价值，更在意女性的困难和不便。

#### ● 弹性工作：

我们为员工提供不同时段的上下班时间选择，以方便员工平衡家庭需求。此外，在特殊情况下，例如冬季大雪，员工可自愿选择在家办公。

#### ● 子女福利：

为祝贺员工子女在高考及研究生考试中取得优异成绩，公司出资鼓励达到统招本科及研究生录取线的员工子女考生。



## 人为本先

### 案例

### 社会保险

发件人: Katherine HAN <Katherine.HAN@anisa.cn>  
 发送时间: 2023年8月14日 15:02  
 收件人: 所有人员 <everyone001.list@anisa.cn>  
 主题: 关于调整 2023 年社保基数及相关福利待遇标准的通知

大家好:

根据天津市人力资源和社会保障局发布的津人社局发【2023】8号文件《市人社局医保局市税务局关于公布 2022 年度全市职工平均工资及 2023 年度工资福利待遇标准等有关问题的通知》，2023 年社保基数及相关福利待遇标准调整如下:

1. 社保基数最低标准从 4,400 元调整为 4,751 元，社保基数最高标准从 22,434 元调整为 23,757 元。生效日期为 2023 年 9 月（2023 年 8 月社保已于人社局通知发放前缴纳完毕）。
2. 防暑降温费标准从 224.3 元调整为 237.6 元，生效日期为 2023 年 1 月。
3. 中、夜班补贴标准分别从 17.2 元和 34.4 元调整为 18.2 元和 36.4 元，生效日期为 2023 年 1 月。

更多内容请参考附件。

已发放的防暑降温费和中、夜班补贴差额，将随 8 月份工资发放放在“其他款项”中，敬请周知。

附件 1: 津人社局发【2023】8号文件

我们遵守并跟踪政府对社会保障基础或相关福利的调整。我们为 100% 的员工缴纳五险一金（包含医疗保险），即为全部 307 名员工。

### 案例

### 防暑降温关爱

在高温季节，我们按照政府部门要求为员工发放防暑降温费，并在车间各急救箱内准备了防暑药物，同时在饮食上为员工准备了绿豆汤、冰棍等防暑降温食物。（右侧图片为我司企业微信公告截图）

### 关于发放2023年防暑降温费的通知

2023-07-04 HR Katherine

根据市政府《批转市劳动和社会保障局等五部门关于建立全市职工平均工资发布及工资保险福利待遇正常调整制度暂行办法的通知》（津政发〔2008〕17号）规定，职工防暑降温费的月标准按照上年度全市职工月平均工资的3%确定，每年6月至9月按月发放或一次性发放。

由于2022年度天津市职工月平均工资尚未公布，因此2023年6月的防暑降温费标准将按照2022年度防暑降温费标准（¥224.3元/月）先行发放，待2023年度防暑降温费标准发布后多退少补。

敬请知悉。

如有任何疑问，请咨询人力资源部。

### 案例

### 取暖补贴

我们按照国家法律法规要求，为员工提供取暖补贴，并及时进行公告。（右侧图片为我司企业微信公告截图）

### 关于发放2023年取暖补贴的通知

2023-11-29 HR Katherine

大家好:

公司将根据天津市相关政策规定（津财行政[2008]第58号、津政发[2000]72号）发放取暖补贴。

取暖补贴分两部分:

- 1、冬季取暖补贴: 每人335元，在公司工作满一年员工可以享受。
- 2、集中供热采暖补助费: 每人185元，全体员工享受。

补贴将在采暖季期间（2023年11月到2024年2月），分四个月随工资发放。

敬请周知!

阅读 219  1

## 人为本先

### 案例

### 员工节日活动

在有重要民族和国家特色的节日，我们会举办一些活动并为员工准备礼物，比如端午节的包粽子活动及赠礼，圣诞节自助餐活动及赠礼等。



### 案例

### 员工生日会

我们每个月都会为当月生日的员工举办生日会。我们精心布置场地，准备美味的蛋糕；员工间互送祝福，领导真心给予寄语，并合影留念，让生日的员工们收获满满的幸福。



### 案例

### 茶点关怀

我们会不定期地为员工准备下午茶，比如在一些特别的节日或者值得庆祝的日子，让员工在感受节日和欢庆氛围的同时，也暂时放下工作的繁忙，获得一刻身心的放松。



## 人为本先

### 案例

### 回民关爱

我们尊重并照顾回族员工的民族传统和饮食习惯，为他们提供具有相关烹饪资质和管理的回民餐食（以绿色配餐盒识别）。



#### 企业无忌讳食品管理制度

无忌讳食品是信仰伊斯兰教的穆斯林群众民族文化内涵的重要表现，为了尊重食用无忌讳食品的少数民族的风俗习惯，切实加强无忌讳食品生产、经营的管理，促进民族团结，结合企业实际，制定本制度。

##### 一、总则

(一) 在全体员工中广泛开展民族政策法规宣传教育和无忌讳食品管理办法的学习培训活动，统一员工思想，普遍树立尊重少数民族无忌讳饮食习惯的意识，严格遵守无忌讳禁忌。

(二) 在无忌讳食品生产经营场所，任何人员不得携带、食用、存放禁忌的食品。

(三) 企业聘请回族少数民族管理负责无忌讳食品生产经营工作。

##### 二、原辅料采购

(一) 建立严谨的原辅材料采购、进厂检验制度，保证原辅材料符合无忌讳食品生产要求。

(二) 由采购地出具无忌讳食品证明和检验检疫证明，公司库库保管。

##### 三、仓储运输

(一) 原辅材料一般应在 24 小时内冷链运输至工厂，保证新鲜、卫生、安全。

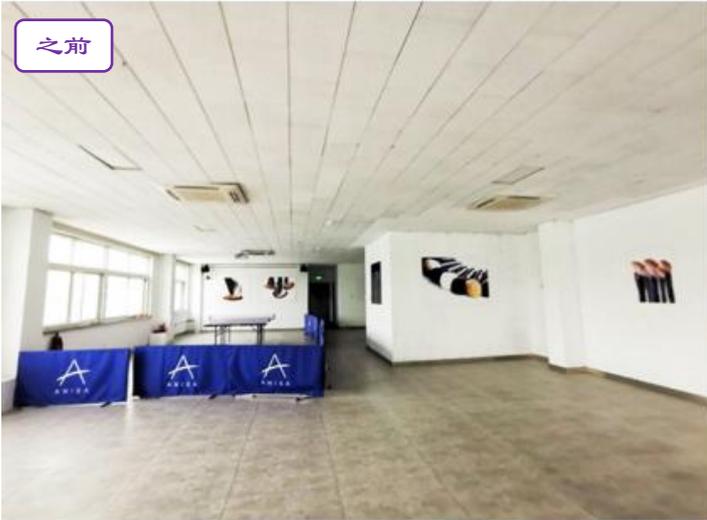
(二) 无忌讳食品只能存放无忌讳原辅材料和产品，不能混放放置。

### 案例

### 工作环境改善

报告期内我们为员工设置并精心装修了活动中心，可用于员工活动、休闲餐饮、聚会休息等活动。

#### 之前



#### 之后



报告期内我们为一线员工设置并精心装修了茶水间，并根据员工需求增加了休息沙发及储物柜。

#### 之前



#### 之后



## 人为本

### 案例

### 员工旅游

报告期内，我们组织公司全体员工到北京香山赏秋景，体会“万叶飘丹”的浪漫场景，品味古典园林的山居意境。

03 | ANISA INTERNATIONAL

### HAPPY AUTUMN OUTING 2023

Weekly HR Report – HR  
- Employee Engagement



### 案例

### 子女福利

报告期内，我们为取得优异成绩的员工子女提供物质奖励。



爱依士化妆用具(天津)有限公司  
ANISA COSMETIC APPLICATORS (TIANJIN) CO., LTD.

#### 关于奖励优秀高中生、研究生的通知

为祝贺员工子女在2023年度高考及研究生考试中取得优异成绩，公司决定出资鼓励达到统招本科及研究生录取线的员工子女考生，希望他们在新的人生篇章中再接再厉，取得更优异的成绩！

请各部门组织收集符合条件的员工子女信息，并在8月21号（下周一）前将信息汇总给我们。需要提交的材料有：统招本科、研究生录取通知书复印件、员工及员工子女户口本复印件。

谢谢大家合作！

爱依士化妆用具(天津)有限公司

发件人: Katherine HAN <Katherine.HAN@anisa.cn>  
发送时间: 2023年8月14日 13:31  
收件人: 所有人员 <everyone001list@anisa.cn>  
主题: 2023 关于奖励优秀高中生、研究生的通知

大家好:  
为祝贺员工子女在2023年度高考及研究生考试中取得优异成绩，公司决定出资鼓励达到统招本科及研究生录取线的员工子女考生。希望他们在新的人生篇章中再接再厉，取得更优异的成绩！  
各部门组织收集符合条件的员工子女信息，并在8月21号（下周一）前将信息汇总给我们。需要提交的材料有：统招本科、研究生录取通知书复印件、员工及员工子女户口本复印件。  
谢谢大家合作！

Best Regards  
Katherine

### 案例

### 心理健康计划

在报告期内，我们为员工聘请外部心理专家，提供了“做情绪的主人、拒绝内耗”的心理培训，助力员工认知和管理情绪，保持对工作和生活的热情。



心理团辅 活动

## 拒绝内耗 做情绪的主人

心理团辅 活动

**带领人：张培碧**

**掌控情绪 拒绝内耗**

- 情绪认知 团体游戏
- 自我情绪管理的重要性
- 用对“情绪”激活你的事业热情

时间：2023年12月29日 周五 14:00-16:00 地点：二楼活动厅

# 人本为先

案例

女性员工关爱

## 木兰奖

我们在 2023 年设立木兰奖，通过自荐和推荐方式进行评选，意在认可女性员工的工作及价值，并鼓励女性员工在工作中持续绽放魅力。



## AmCham 访问

与天津制造和可持续发展委员会、天津女性专业组织促进交流。

## 三八妇女节活动

报告期内，我们在三八妇女节不仅给女性员工准备了精美的礼品，还组织了一场具有女性柔美特色的手工制作活动，充分体现了公司对女性的重视和关爱。

### AmCham Visit

- Dec 1, 2023
- Tianjin Chapter Manufacturing and Sustainability Committee & Tianjin Chapter Women Professionals Committee
- 17 visitors from different American-owned companies
- Professional Image Building Workshop



案例

退休仪式

我们准备温馨的退休仪式，为退休员工送上最真挚的祝福。



# 人为本先

## 薪酬与晋升

公司加强人才梯队建设，为所有员工提供均等的职业晋升机会，公平科学的对所有员工进行年度考核（入职半年以上）。并按照考核成绩提拔员工等级，促进员工职业发展。为打造高绩效文化，推行公平的绩效管理原则，我们明确绩效管理的操作流程和实施办法。绩效考核等级与职务调整、培训机会、薪酬福利及奖金核定等直接挂钩，考核项目包括工作业绩、考勤状况、工作能力与发展潜力、团队合作，从而达到有效激励员工的目的。

在绩效管理体系中，公司在每年年初根据公司战略目标制定年度 KPI 并向下分解至每一名员工，根据个人自评和直属主管评分综合评议个人绩效等级，若对自身绩效存有异议，上级将及时提供反馈。同时每年定期公开、公正地开展绩效考核，并且将绩效考核融入晋升岗位工作中，以有效识别优秀人才，实现精准激励。

公司对所有员工进行年度考核，针对不同管理类别、不同职级员工的年度绩效考核覆盖率达到 100%。公司根据个人意愿、职业成长需求与年度绩效考核结果，制定个人发展计划，并与薪酬挂钩。我们持续完善内部晋升、内部竞聘等机制，加速员工成长。在晋升方面，公司本着“开发人才、储备人才”的原则，合理规划员工的发展空间。

### 长效激励机制

为打造员工与所有者的利益共享机制，实现公司和员工利益的一致性，吸引和保留优秀管理人才与核心人员，提升员工凝聚力和公司竞争力。2023 年，公司不断完善全面薪酬体系，优化薪酬分配体系，以激励、保留公司的关键人才，进一步激发员工积极性和创造性，确保公司长期战略目标实现。

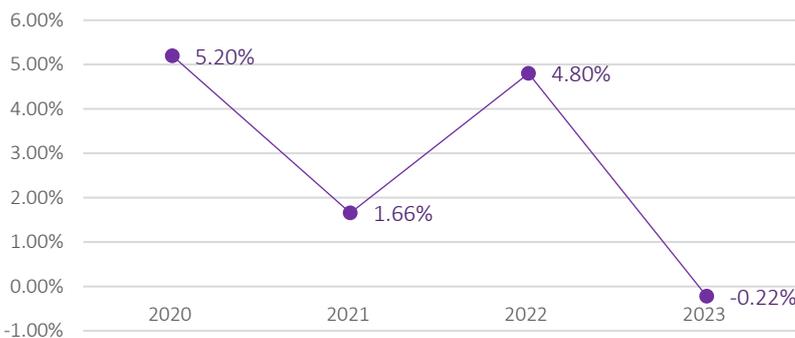
### 短期激励机制

公司致力为员工提供具有市场竞争力的薪酬福利，并以绩效奖金和公司业绩挂钩的短期薪酬激励机制。同时也为员工设置多种内部奖项，如优秀员工、优秀团队、质量之星、安全之星、效率之星评选表彰、特殊贡献奖等，从精神和物质双重维度激励员工，促进员工长期留任发展。

### 男女平等

在固定薪资方面，公司遵循劳动法提供优于当地最低工资的薪资，并依据当地生活水平、对标行业市场，制定不同岗位及技能等级的标准薪资级距表，发放固定薪资保障员工生活；在变动薪资方面，每年除发放年终奖金外，依订定的目标发放目标达成激励奖金，公司提一定的盈余作为绩效奖金结合员工绩效发放，以期激发员工的工作积极性，提高公司整体的竞争力。

男女薪资差异



备注：我们一直致力于保证同工同酬，确保相投的付出能够收获相同的回报。在总体上，我们也尽量将男女薪酬差异控制在 5%（ $(\text{女员工人均工资} - \text{男员工人均工资}) / \text{女员工人均工资}$ ）以内。近三年我们都能达成此目标。

### 案例

### 奖金制度沟通会

每次有关薪酬绩效方案的调整，我们都会与员工进行面对面的沟通，在保证员工了解的同时也参考员工提出的意见建议。

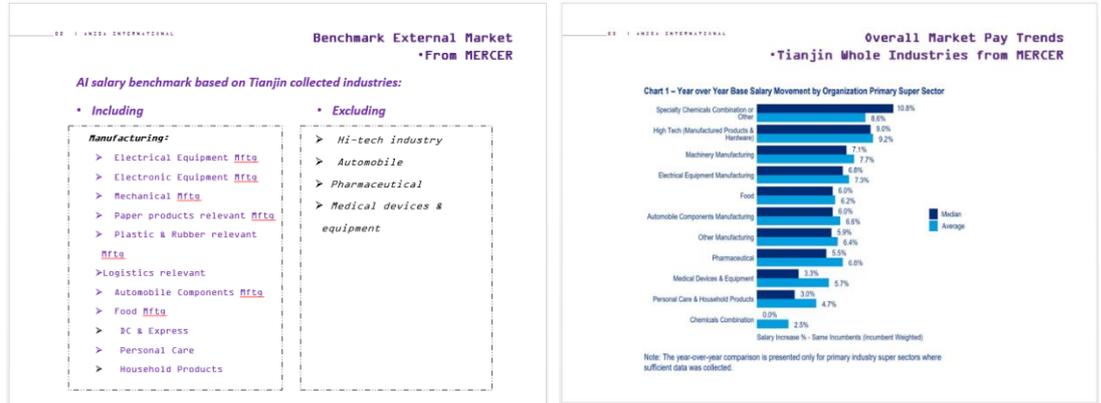


# 人为本先

## 案例

## 薪资对标

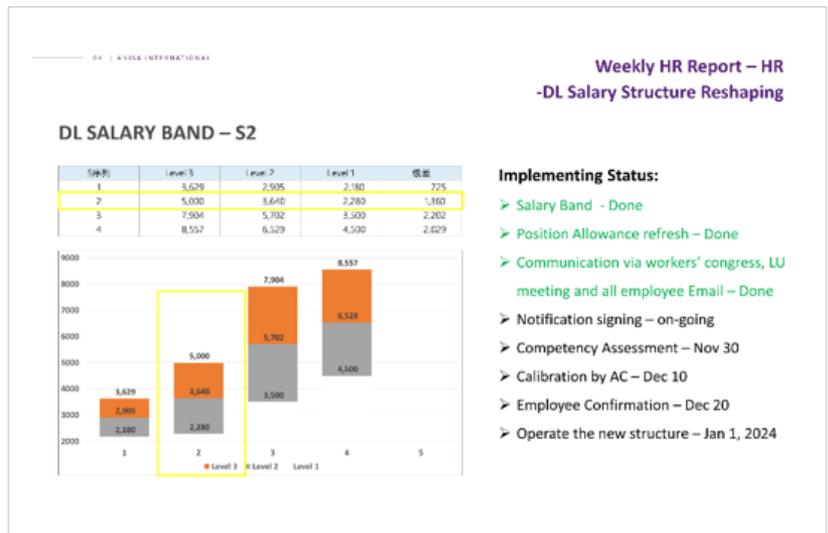
我们定期进行薪资基准测试和调整。进行薪资的内外部对标。报告期内，我司收入最高的个人的年薪总额与所有员工的总薪酬中位数的比率为 19.58。



## 案例

## 薪酬带宽

我们通过薪酬比对分析评估，形成薪酬带宽，以帮助我们更合理地建立薪酬体系。



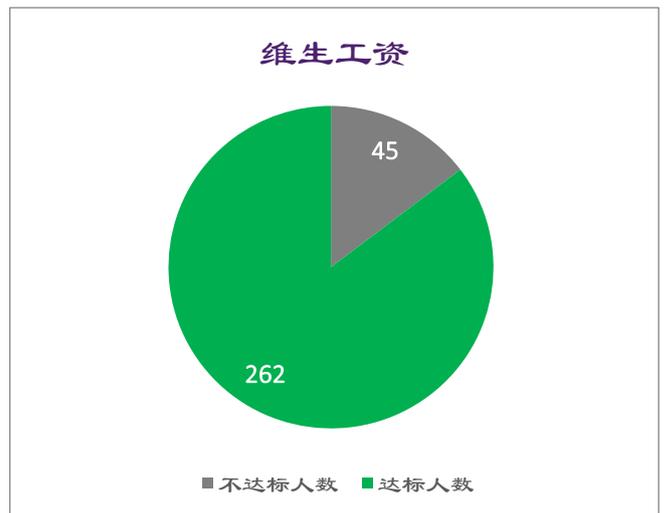
## 案例

## 维生工资

我们以 2515.5 人民币 (注 1) 作为维生工资标准对标我们员工的基本工资 (不包含加班、津贴、奖金等)。当前基本工资能够达到天津市最低工资的员工占比 100%，能达到维生工资的直属员工占比 85.34%，能达到维生工资的所有员工 (包括非直属员工) 占比 83.23%。为了持续提高员工薪资福利及满意度。我们未达到维生工资标准的直属员工的平均工资与我们所定的维生工资差距为 7.29% (注 2)。我们计划在下一个报告年度将此达标比例提升至 88%，而我们的最终目标是让所有员工都能满足最新的维生工资标准要求。

注 1: 维生工资数值参考 <https://wageindicator.cn/salary>

注 2: (维生工资-未达到维生工资标准的直属员工的平均工资) / 维生工资



# 人本为先

## 绩效评估

为促进公司战略目标的实现，爱你士以业绩表现和核心价值观评估为考核维度，通过绩效目标设定、过程辅导沟通、引导并激发员工贡献于组织目标，客观、公正地评价员工的绩效和贡献。报告期内，我们对所有员工定期开展绩效和职业发展考核。

同时，公司建立公平性保障及考核异议沟通处理机制，提供主管和员工间持续双向沟通的平台，员工如对绩效结果持有异议，可向上级主管负责人或人力资源经理提起申诉。

报告期内，爱你士的所有员工均定期接受绩效和职业发展考核。

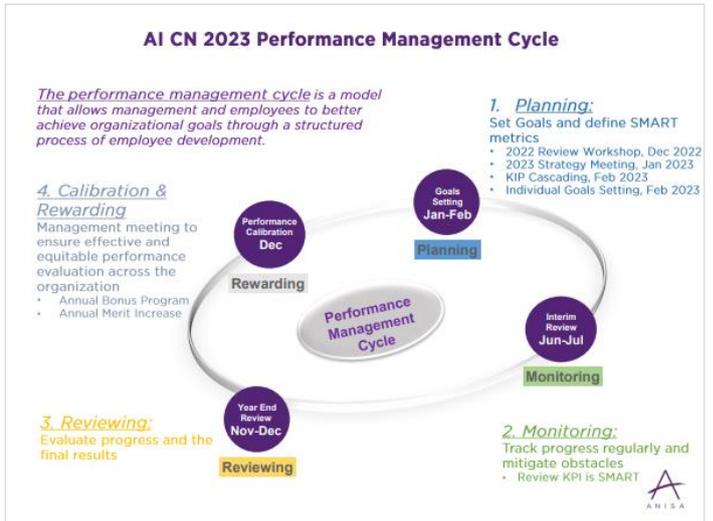
## 员工激励政策-生产相关

- 我们以月度为频率，通过“效率”、“质量”、“出勤”、“岗位系数”四个维度来公平考核生产相关岗位员工的绩效表现，并向员工公开传递了各考核内容的具体计算方法、目标要求和评判标准。除此之外，员工获得优秀表彰或者警告信/违纪/低绩效也会导致相应的绩效分数增加或减少。



## 员工激励政策-非生产相关岗位

对于非生产相关岗位，我们推行年度绩效评估政策，即每年1至2月设定目标，6至7月对目标的执行情况进行年中评审，11至12月进行年终评审，同时12月份进行绩效校准及奖励，确定年度奖金计划。此绩效管理模型能够帮助管理人员和员工通过一个结构化的员工发展流程更好地实现组织目标。



### Performance Evaluation Rating 绩效评估等级

At the end of each year, employee performance will be evaluated on the basis of

- WHAT you have achieved
- HOW you have demonstrated the AI behaviours

The WHAT and the HOW are equally important, and will be considered as such in the final performance rating

Goals – WHAT	Rating	AI Behaviours – HOW
Delivers exceptional performance considering the expectations, deliverables and context. 在综合考虑了期望值、已交付成果以及内外部环境后，结果表现杰出。	3	Seen as a role model who consistently demonstrates and exceeds expected standards of the AI Value. 被视为榜样，能始终如一地持续展现和超越爱你士价值观的相应要求。
Delivers successful performance considering the expectations, deliverables and context. Meets deliverables and may exceed some. 在综合考虑了期望值、已交付成果以及内外部环境后，结果成功达成了业绩目标，并在一些目标上超出了预期。	2	Demonstrates the AI Value at the expected standards and may demonstrate some at the exceptional level. 展现出了爱你士价值观相应标准所要求的行为，甚至在某些项上超越了所在的标准。
Improvement needed considering the expectations, deliverables and context. Does not meet some deliverables. 在综合考虑了期望值、已交付成果以及内外部环境后，结果尚待改进，没有达成一些交付的成果。	1	Improvement needed on the AI Value. Does not effectively demonstrate some of the behaviors. 在爱你士价值观方面尚待改进。在一些行为方面没有有效地展现出其相应要求。

对于非生产相关岗位，我们主要通过两个维度来评估员工绩效，即目标的达成情况及员工行为。其中，员工行为的评价基准为爱你士认可的良好的的价值观和行为准则。通过这样的方式，不仅能帮助员工明确工作目标，达到个人及组织的进步，还能在潜移默化中建立和强化爱你士的组织文化。

# 人为本先

## 人才晋升

为加强组织的人才梯队建设，促进人才的识别、选拔、任用和发展，公司规范了管理序列和专业序列的双通道发展路线，支持员工从企业发展需求、自身优势等方面选择适合自己的职业发展方式。

公司设有关键岗位的培养通道和各业务单元/运营单元的晋升项目，帮助争挑重担、做出突出贡献的优秀员工快速发展。

为了充分保障晋升机制的公平性与合理性，公司对员工晋升情况进行全员公示，在公示期内员工如对公示情况有质疑的，可以申请复核或提出申诉。

### 员工职业发展路径

我们重视和关怀员工发展，每个岗位薪酬范围的设置将考虑诸多因素，如经验、教育背景及绩效，具体的范围将由 HR 年度基于当地的薪资调研及政府相关政策进行调整。薪资带宽是薪资范围的基础，薪资带宽包括三个序列，每个序列包含 4 档（1-4 档），三个序列分别是管理序列、专业序列和后台职能支持序列。每个岗位的薪资范围基于对应的薪资带宽分为 3 级，即初级岗，中级岗及高级岗。

Job Grade	E序列 (Executive 决策序列)	M序列 (Management 管理序列)	P序列 (Professional 专业序列)	S序列 (Skilled 后台职能支持序列)
E2	GM			
M4		Directors/ Senior Managers		
M3/ P4		Senior Managers/ Sr. Professional		
M2/ P3		Middle Managers/ Middle Professionals		
M1/ P2		Junior Managers/ Supervisor/Junior Professional		
P1		Basic Level Professional/ Technical		
S4				Highly Skilled Technician/ Senior Technical Support/ Team leader/ Group Leader
S3				Skilled Technician/ Technical Support/ Senior Operator/ Clerk/ Group Leader
S2				Entry Technician/ Skilled Worker/ Operator
S1				New Worker/ Opti/ Clerk/ Inspector

报告期内，一线晋升人数为 12 人，占晋升人数比 60%；非一线员工晋升人数为 8 人，占晋升人数比 40%；晋升总人数为 20 人，占总人数比为 6.51%。



# 人为本先

## 员工表彰

爱你士不断探索符合全球化发展战略的激励方式，从注重薪酬逐渐向综合考虑个人发展和成长、工作环境、决策参与等方面转变，保证激励的公平性、有效性和持续性，与员工共同分享发展的成果，让员工能够获得职业成就感，并愿意长期为公司的发展贡献自身力量。

报告期内，公司实行优秀个人和团队考评政策，通过年度优秀员工、年度优秀团队、安全之星、效率之星、质量之星等奖项的评选，对秉持公司文化精神、创造卓越组织绩效、在一线做出突出贡献的员工和团队进行表彰，鼓励他们在自己的岗位实现价值。

类别	奖项名称	激励对象及意义
年度 奖项	个人 奖项	公司级最高荣誉奖项，秉承文化价值观标杆导向，激励表现出色的员工、管理者和团队。
	团队 奖项	年度优秀团队奖
日常激励		对员工 / 团队优秀行为的即时激励。

### 案例

### 月度优秀团队

我们每月评出一个优秀团队，对其成绩、付出及贡献进行认可及嘉奖。右侧展示的是我们 2023 年 2 月的优秀团队，他们在生产工作中不断寻求进步，大幅提高了团队生产效率及质量。

EST. | ANISA INTERNATIONAL

ANISA

### 优秀团队 - 毛头团队

**团队成员:** 庞连红/孙盈盈/韩敏/周妍

**优秀业绩描述:**

- 2月开始调整组装整体的管理模式对人员重新分配调度，把辅助线单独管理等一系列改善从非组装部门调2名班长支援，4名班长各自负责组装和检验，在他们的共同努力下（SS、排产、产量、效率、质量都明显的有了改善和提高）。
- 2月份产量目标：136万，完成147万，超额完成：8%
- 效率：1月份UPPH 29，（2月份UPPH 46）提升：58%
- 质量FPY：二月份的一次报验合格率也有稳步的提升，1月份92.17%（2月份96.98%）









Respect 尊重 Transparent 透明 Humility 谦恭 Empowerment 授权 Accountability 责任

### 案例

### 2023 年度表彰

我们在 2023 年的年会上对年度“安全之星”、“效率之星”、“质量之星”，年度优秀员工、特殊贡献员工、年度优秀团队进行了公开表彰和奖励。



# 人为本先

## 员工沟通

为了更好地了解员工内心的真实诉求，解决员工实际困难，爱你士建立了员工沟通与投诉渠道。员工可以通过企业微信 APP 和总经理信箱针对遇到的困惑或不满进行提问与投诉。公司会围绕员工关注的问题，通过总结和跨部门协助，确保问题妥善解决。

报告期内，我们共举办了 3 次职工代表大会，2 次员工满意度调研，从企业社会责任实践、员工激励因素、薪资福利、清晰的目标、明确的晋升标准、工作条件及环境等多个维度出发充分了解并尊重员工的想法，实现企业和员工的双赢。

我们有员工代表共 23 名，占员工总数的 7.49%，其中女性代表占比 69.57%，生产一线代表占比 69.57%。

### 2023年员工投诉分类统计

工作时间	12
福利	2
投诉总数	14



根据《工会章程和组织机构管理程序》要求，每年至少举行 2 次职工代表大会，且每次大会须有 80% 以上代表参加、50% 以上为女性代表、50% 以上为一线代表。报告期内，共举办了 3 次职工代表大会，参会代表人数、女性参会代表人数及一线参会代表人数如下，均符合程序要求。

	第一次职代会 2023.01.05	第二次职代会 2023.08.22	第三次职代会 2023.09.22
实际参会%	91.30%	95.65%	91.30%
女性参会%	71.43%	72.73%	76.19%
一线参会%	66.67%	68.18%	71.43%

### 案例

### 满意度调查

每年，我们的人力资源部都会进行员工满意度调查，旨在了解员工的工作环境、福利待遇、职业发展等方面的感受，以便我们不断优化和提升员工的工作体验。在 2023 年，我们更是新增了员工对公司社会责任表现的评估环节，希望深入了解员工对企业在环境保护、社会公益等方面的表现的认同度和期待。这一举措不仅体现了我们对员工声音的重视，也展现了我们在积极履行社会责任方面的决心和行动。

2023 年的员工满意度调查显示，除“团队工作-意见受重视”之外，其他项目的满意度都达到了 90% 以上，符合目标要求。而我们针对“团队工作-意见受重视”分数稍低问题，在 2024 年将“相互尊重”加入到了企业价值观中，并用于在绩效评价中评估员工的行为表现。

	基本需求	基本需求	管理層支持	管理層支持	管理層支持	管理層支持	团队工作	团队工作	团队工作	团队工作	发展	发展
	知道要求	有材料和设备	懂懂的事	表扬	关心我	鼓励发展	意见受重视	使命目标	高质量工作	好的工作伙伴	进步	学习和成长
A	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12
	265	220	244	193	264	207	202	221	258	159	295	237
	81%	67%	75%	59%	81%	63%	62%	68%	79%	49%	90%	72%
B	52	86	58	47	18	46	24	92	47	128	32	6
	16%	26%	18%	14%	6%	14%	7%	28%	14%	39%	10%	2%
C	3	11	0	75	13	44	19	8	18	36		69
	1%	3%	0%	23%	4%	13%	6%	2%	6%	11%	0%	21%
D	5	8	10	6	27	22	8	3	1	0		14
	2%	2%	3%	2%	8%	7%	2%	1%	0%	0%	0%	4%
E	2	2	15	6	5	8	74	3	3	4		1
	1%	1%	5%	2%	2%	2%	23%	1%	1%	1%	0%	0%
均值	4.752294	4.571865	4.547401	4.269113	4.556575	4.29052	3.831804	4.605505	4.700306	4.33944954	4.902141	4.41896

### 问卷调查 <sup>01</sup>

2023-03-14 HR

大家好，

为了解及分析您目前工作职位的满意度，现针对2022年度进行一次调研。本次调研实行匿名方式，遵循保密原则，调查数据仅用于统计分析，完善工作，绝不透露其中所涉及到的个人信息。请大家利用10分钟时间，认真并客观的进行作答，望大家积极参与本次调研活动。

本次调研截止时间：2023年3月17日17:00

参与方式：扫描下方二维码进行作答。



附件(1)

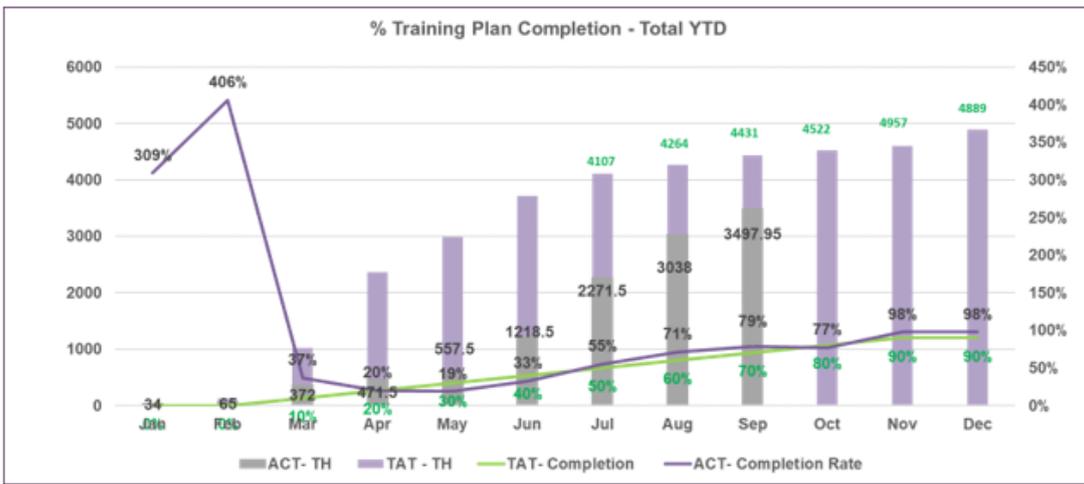
问卷调查\_二维码.png  
3K

# 人为本先

## 培训体系

为了支持人才晋升体系建设，我们针对职业技能类、领导力培训类和专业技能支持性培训类的需求建立了相应的培训发展模式，不断加大对员工技能提升的支持和奖励力度，配套相应的制度保障，让身处各岗位的员工都能够获得工作及个人发展所需的培训内容。得益于完善的培训体系，我们全体员工，以及常驻承包员工甚至员工家属均可享受爱你士的培训与教育支持，共享成长。

报告期内，我们共组织了 79 场以上的培训，涵盖基层、中层和高层，各类员工培训覆盖率为 100%，员工总受训时长为 6221.2 小时，人均受训时长 20.26 小时，内容覆盖管理知识、质量知识、体系知识、计量器具使用、职业健康安全、急救、应急措施、设备操作、英语、商业道德、绩效管理等方面。



备注：2023 年的培训完成成为 98%，高于 90% 的目标要求。

### 基于当前工作绩效差距定义培训需求

为了更加有效地进行员工能力提升，我们结合员工技能矩阵、业务目标及个人发展制定综合性培训计划。

我们定义培训需求基于以下两个方面：业务发展需求及个人发展需求：

- 在分析业务发展需求所产生的培训需求时，我们应考虑到接下来一年业务的主要发展方向，结合 OMP 所产生的新项目，识别员工承担目前工作所体现出的技能差距；
- 在分析个人发展需求所产生的培训需求时，我们应考虑到员工在进步发展指南中体现的待发展项和为下一职位做出准备的需求，工厂继任者计划，工厂人员计划等。

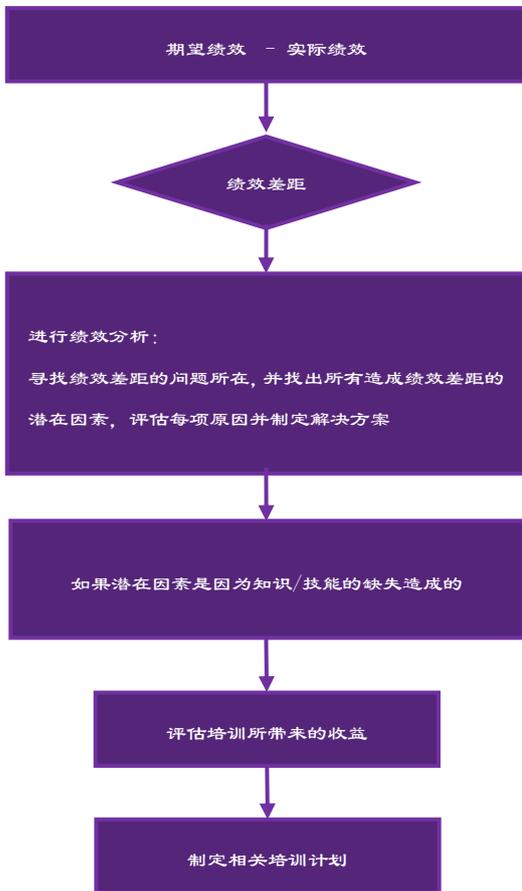


# 人为本先

## 员工培训与发展

相较于外部人才招聘，我们更倾向于在内部培养员工及管理者，因为我们深知员工是企业最宝贵的资源。为了确保每一位员工都能充分发挥其潜能，我们建立了一套完善的培训体系。这套体系旨在提升员工的技能、知识和意识。2023年，我们为各阶层员工设计了不同的培养和发展方案。

在当前工作环境中，我们识别到工作绩效与预期标准之间存在一定差距。这种差距可能源于技能不足、知识缺乏或态度问题。为了缩小这一差距，我们定义了具体的培训需求。通过培训，我们期望员工能够提升专业技能、增强行业知识、改善工作态度，从而更高效地完成工作，实现工作目标。我们将根据培训需求设计相应的课程，确保员工能够获得所需的支持和指导，最终实现工作绩效的提升。



我们将技能分为通用技能和专业技能。通用技能指的是公司统一定义的技能，公司会基于业务当年的需要统一安排培训；专业技能指的是基于 JD 识别的技能和技能差距。我们根据当年业务需要，优先排序技能差距，并放入培训计划。

### 案例

### 基层管理者发展项目

#### 1st Session, 28~29 Jul 2023

全部学员：36（生产：26，工程：4，质量：6）

培训满意度：**96%**

我们公司的基层管理者发展项目致力于全方位提升管理者的能力。此项目中我们聘请了外部专家，通过培训与技能提升，增强管理者的专业能力、团队管理能力和领导力。

#### 现状分析：关键职位访谈+基层走访



#### 培训和实践：标准化作业+工作行动



1st Line Leaders Improvement Workshop		2023								
一线管理者能力提升工作坊 第一期		August				September				
Action	Major Task	Week 1	Week 2	Week 3	Week 4	Week 5	Week 1	Week 2	Week 3	Week 4
Next Step	Standardized Tour Check List	█								
	Pilot Selected (Area & People)	█								
	WI updated			█	█	█				
	Online Coach						█	█		

## 人本为先

### 工作与生活平衡

在工作安排上，爱你士遵循所在运营地的法律法规要求安排员工的工作时间和休假。我们员工享有的主要休假类型包括带薪年假、婚假、丧假、生育假、病假、事假等。

在激情工作的同时，爱你士也提倡快乐生活。爱你士倡导员工工作和生活的平衡，定期举办各类文体活动与主题活动，丰富工作之余的生活。

### 团建活动

报告期内，爱你士为部门员工提供团建、每月生日会等活动，增强了部门团队间的凝聚力。



### 家庭日活动

报告期内，为增强文化建设，关爱员工，加强企业与员工及家属之间的沟通，爱你士开展员工 Family Day 家庭日活动，邀请员工及家属参观园区、实验室，并开展各项集体活动。



## 人为本先

### 案例

### 年假

我们为员工提供符合法律要求的带薪年假。

申请记录		模板设置	规则设置
提交时间	2023/01/02 - 2023/11/30	完成时间	开始日期 - 结束日期
部门	请选择	申请人	搜索成员姓名
请假时间	开始日期 - 结束日期	请假类型	年假

共2396条申请记录 [导出记录](#)

审批编号	提交时间	完成时间	申请人和部门	请假类型	请假时间	请假时长	审批状态	操作
202311300050	2023/11/30 14:45:31	2023/11/30 16:10:52	张学红 工程/生产/...	年假	2023/11/30 上午至 2023/11/30 下午	1天	已通过	删除
202311290048	2023/11/29 15:37:02	2023/11/29 17:10:20	邹洪丽 质量/QC	年假	2023/11/29 上午至 2023/11/29 下午	1天	已通过	删除
202311290030	2023/11/29 10:38:58	2023/11/29 17:33:02	韩敬 工程/生产/...	年假	2023/11/28 下午至 2023/11/30 下午	2.5天	已通过	删除
202311290023	2023/11/29 09:47:54	2023/11/29 11:55:33	马芳 工程/生产/...	年假	2023/11/29 上午至 2023/11/29 下午	1天	已通过	删除

### 案例

### 育儿假

我们为新父母提供带薪育儿假。我们的休育儿假员工的重返工作岗位率为 100%，留用率为 100%。

申请记录		模板设置	规则设置
提交时间	2023/01/02 - 2023/11/30	完成时间	开始日期 - 结束日期
部门	请选择	申请人	搜索成员姓名
请假时间	开始日期 - 结束日期	请假类型	育儿假

共99条申请记录 [导出记录](#)

审批编号	提交时间	完成时间	申请人和部门	请假类型	请假时间	请假时长	审批状态	操作
202311280061	2023/11/28 16:54:48	2023/11/28 17:40:26	姜平 项目软件开发	育儿假	2023/11/29 上午至 2023/11/30 下午	2天	已通过	删除
202311270075	2023/11/27 17:36:47	2023/11/28 08:14:18	程桐 供应链/计划	育儿假	2023/11/28 上午至 2023/11/28 上午	0.5天	已通过	删除
202311240027	2023/11/24 11:38:11	2023/11/24 20:00:03	张卉 质量/QA	育儿假	2023/11/24 下午至 2023/11/24 下午	0.5天	已通过	删除
202311220051	2023/11/22 17:27:15	2023/11/24 20:00:05	张卉 质量/QA	育儿假	2023/11/23 上午至 2023/11/23 下午	1天	已通过	删除

### 案例

### 婚假

我们按照国家法律要求，为员工提供带薪婚假。

申请记录		模板设置	规则设置
提交时间	2023/01/02 - 2023/11/30	完成时间	开始日期 - 结束日期
部门	请选择	申请人	搜索成员姓名
请假时间	开始日期 - 结束日期	请假类型	婚假

共1条申请记录 [导出记录](#)

审批编号	提交时间	完成时间	申请人和部门	请假类型	请假时间	请假时长	审批状态	操作
202307050006	2023/7/5 08:06:16	2023/7/5 11:01:18	施彩虹 财务	婚假	2023/7/10 上午至 2023/7/21 下午	10天	已通过	删除

< 1 > 20项/页

## 人为本先

### 案例

### 产假

我们为员工提供符合法律要求的带薪产假。

申请记录		模板设置		规则设置	
提交时间	2023/01/01 - 2023/11/30	完成时间	开始日期 - 结束日期	审批状态	全部
部门	请选择	申请人	搜索成员姓名	审批编号	请输入
请假时间	开始日期 - 结束日期	请假类型	产假		

共2条申请记录 [导出记录](#)

审批编号	提交时间	完成时间	申请人和部门	请假类型	请假时间	请假时长	审批状态	操作
202310310020	2023/10/31 10:20:57	2023/10/31 10:23:06	杨文东 工程/生产/...	产假	2023/11/1 上午至 2024/4/6 下午	158天	已通过	删除

### 案例

### 护理假

我们为需要照顾老人的员工提供带薪护理假。

申请记录		模板设置		规则设置	
提交时间	2023/01/02 - 2023/11/30	完成时间	开始日期 - 结束日期	审批状态	已通过
部门	请选择	申请人	搜索成员姓名	审批编号	请输入
请假时间	开始日期 - 结束日期	请假类型	护理假		

共49条申请记录 [导出记录](#)

审批编号	提交时间	完成时间	申请人和部门	请假类型	请假时间	请假时长	审批状态	操作
202311300047	2023/11/30 13:48:09	2023/11/30 14:21:26	季娜 工程/样品	护理假	2023/12/1 上午至 2023/12/1 下午	1天	已通过	删除
202311300045	2023/11/30 13:43:14	2023/11/30 14:21:15	季娜 工程/样品	护理假	2023/11/28 上午至 2023/11/30 下午	3天	已通过	删除
202311210049	2023/11/21 19:10:31	2023/11/21 19:29:43	史玉霞 工程/生产/...	护理假	2023/11/15 上午至 2023/11/18 下午	4天	已通过	删除
202311200037	2023/11/20 13:37:14	2023/11/20 14:47:39	虞连水 项目&开发	护理假	2023/11/13 上午至 2023/11/17 下午	5天	已通过	删除

### 案例

### 丧假

我们为员工提供带薪丧假。

申请记录		模板设置		规则设置	
提交时间	2023/01/02 - 2023/11/30	完成时间	开始日期 - 结束日期	审批状态	已通过
部门	请选择	申请人	搜索成员姓名	审批编号	请输入
请假时间	开始日期 - 结束日期	请假类型	丧假		

共16条申请记录 [导出记录](#)

审批编号	提交时间	完成时间	申请人和部门	请假类型	请假时间	请假时长	审批状态	操作
202311070004	2023/11/7 07:32:06	2023/11/7 08:55:53	郑忠萍 工程/生产/...	丧假	2023/11/6 上午至 2023/11/6 上午	0.5天	已通过	删除
202308240039	2023/8/24 15:02:57	2023/8/24 15:29:01	郑艳萍 工程/生产/...	丧假	2023/8/21 上午至 2023/8/23 下午	3天	已通过	删除
202307170018	2023/7/17 10:10:51	2023/7/17 11:03:13	郑艳萍 工程/生产/...	丧假	2023/7/10 上午至 2023/7/12 下午	3天	已通过	删除
202307130030	2023/7/13 14:06:24	2023/7/13 21:35:46	金玉春 工程/生产/...	丧假	2023/7/13 上午至 2023/7/17 下午	3天	已通过	删除

# 人为本先

## 法律知识普及

我们认可雇主应该保障劳动者的权益，促进劳资关系和谐，以保证企业的发展和社会的稳定。所以，我们认为员工有必要了解劳动法规定的基本权利及义务，以便帮助自身及公司更好地遵守法律规定，降低违法违规风险。

### 案例

### 劳动法律知识培训

我们在 2023 年 6 月，聘请外部专业律师，完成了 2 场面向主管及以上人员的劳动法律知识培训。目的是帮助管理者建立劳动法风险意识及合规知识。培训内容涵盖工时管理及工作时间要求、休假的合规管理、不胜任员工的管理等内容。

Weekly HR Report - HR

**Awareness Training on Labor Law Compliance:**

- Training date: Conducted on Jun 15, 2 hours
- Targeted audience: Covered 33 Supervisor and above
- Purpose: Build up leaders the awareness and knowledge on Labor Law Compliance:
  - Working hours and Working time
  - Compliance management on taking leave
  - Compliance management on policies and principles
  - Unqualified employees' management



ALL RIGHTS RESERVED | CONFIDENTIAL | ANISA 2023 | INTERNAL USE ONLY  
The document contains confidential information and is for internal use only. Any disclosure of this document is strictly prohibited. All rights reserved. All rights reserved. All rights reserved.



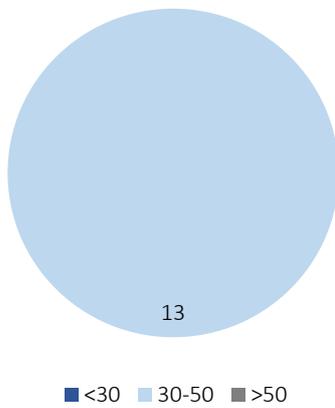
## 人为本先

### 人才吸引与留任

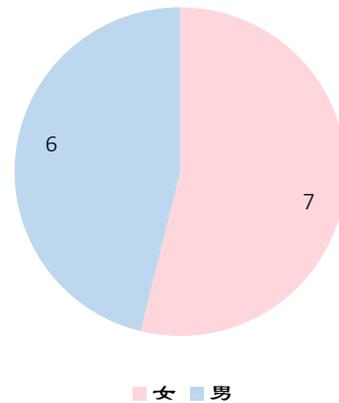
爱你士致力于为员工打造舒适的办公环境，营造温馨的工作氛围，重视对员工身心健康、工作平衡和工作体验的人文关怀。公司在不断优化全体员工的福利体系，除法定福利外，我们提供优于法定标准的福利制度，其中包括一系列健康福利、节日福利和弹性办公等多样化的福利保障，让员工真正感受到家的温度。

报告期内，公司共有 13 名员工离职，占比 4.23%。离职员工中 100% 为 30-50 岁人群，女性占比 53.85%。根据公司流程，人力资源部将在员工离职前与其进行访谈，了解其离职真因并进行分类统计和分析，以对公司流程及环境进行不断改进，提高员工的工作体验和满意度，促进人才的留任。

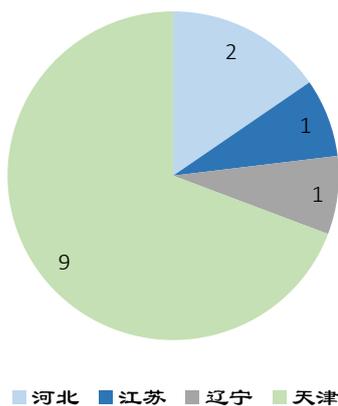
离职员工年龄分布



离职员工性别分布



离职员工原籍地分布



## 供应商权益

良好的可持续供应链管理体系，在促进企业在实现经济效益的同时，也考虑到社会、环境、道德、治理等方面的利益，满足消费者和投资者对社会责任的需求，有助于企业实现战略层面的可持续发展目标。爱你士鼓励供应链企业提高透明度，促进环境保护和社会责任，并采取一系列措施确保爱你士自身及供应商的合规性。

供应链风险评估是供应链管理中非常重要的一环，对于企业实现供应链的稳定性、持续性和竞争力具有重要意义。在供应商准入这一初期阶段，我们要求所有供应商签署《供应商行为守则》，承担人权、法律、环境、社会等责任。（关于具体见“职业健康安全”板块的“供应商安全管理”部分）。

我们制定了《供应商能力建设管理程序》，旨在监测并帮助供应商提升其产品质量、交货及时率、成本控制和社会责任管理能力。该程序规定了对供应商各方面能力提升的具体管理措施和实施计划的制定、监控、评估要求，以及激励机制，以指导供应商能力建设具体工作的实施。其他供应商社会责任管理内容请见环境责任板块“可持续供应链”部分，与供应商环境责任一同进行规划和管理。

### 案例

### 供应商行为守则

我们在《供应商行为守则》中明确了禁止强迫劳工、非法、秘密和未申报就业、使用童工、歧视、不合规的薪酬与福利、不合规的工作时间、惩戒、骚扰和虐待、反对结社自由，并提供符合职业健康与安全要求的工作环境。如下示例：

<p>ANISA 编号: AI-SPR-04 版本: A1</p> <p style="text-align: center;"><b>供应商行为守则</b> Supplier Code of Conduct</p> <p><b>爱你士公司全球同仁承诺</b></p> <p>在所有业务领域和世界各都实行精益求精的标准； 在所有运作和行为中都严格遵守，并承担相应责任； 尊重所有人的权利； 注重环保和可持续发展。</p> <p><b>我们期望爱你士所有业务伙伴都严格遵守的承诺，我们要求爱你士公司所有业务伙伴至少达到下列标准：</b></p> <p><b>Here Anisa Company commitment</b> Implement standards of excellence in all business areas around the world. Comply with behavior and ethics strictly in all operations, and take responsibility. Respect for the human rights of all. Pay attention to environmental protection and sustainable development.</p> <p><b>We expect all business partners to adhere to the same commitment. We require all of our business partners to meet at least the following criteria:</b></p> <p><b>1 禁止强迫劳工</b> 严禁业务伙伴使用强迫劳动、奴隶、奴役或童工，以及扣留身份证件或工作许可证，或要求工人支付保证金或使用任何其他约束。所有工人都应享有自由接受或离职。业务伙伴不得要求工人工作以偿还欠他们或第三方的债务。</p> <p><b>1 Forced Labor</b> Any use of forced labor, slavery, servitude or trafficking in human beings by our business partner, as well as withholding identity papers or work permits or requiring workers to deposit a bond on the use of any other constraint, is strictly prohibited. All workers are entitled to accept or leave their employment freely. Business partners may not require workers to work to repay a debt owed to them or to a third party.</p> <p><b>2 非法、秘密和未申报就业</b> Business partners are required to comply with all applicable regulations to prevent illegal, clandestine and undeclared employment.</p> <p style="text-align: right;">1 / 10</p>	<p>ANISA 编号: AI-SPR-04 版本: A1</p> <p><b>3 童工</b> 业务伙伴不得雇用十六岁以下的儿童。如果业务伙伴所在国家或地区义务教育的年龄高于十六岁，则不得雇用低于完成义务教育年龄的儿童。任何可能危害儿童身心健康、安全或道德的工作都不应让18岁以下的儿童从事。</p> <p><b>3 Child Labor</b> Business partners must not employ children who are less than 16 years old, or less than the age for completing compulsory education in the country of business partners where such age is higher than 16. Any work which is likely to jeopardize children's physical, mental or moral health, safety or morals should not be done by anyone under the age of 18.</p> <p><b>4 歧视</b> 业务伙伴不得在招聘及雇用的过程中有歧视行为。关于招聘、薪资、福利、培训机会、工作分配、升迁、奖惩和解聘的决定应以员工的工作能力作为唯一依据，而不应以其个人特征或信仰为因素。例如种族、民族、性别、宗教、年龄、残疾、婚姻状况、有无子女、工会组织成员、性取向、或政治主张。此外，业务伙伴必须采取有效的措施来保护外来劳工免受任何形式的歧视，并且为他们的特殊状况提供适当的支援服务。</p> <p><b>4 Discrimination</b> Business partners must not discriminate in recruitment and employment practices. Decisions about hiring, salary, benefits, training opportunities, work assignments, advancement, discipline and termination must be based solely on ability to perform the job, rather than on the basis of personal characteristics or beliefs, such as race, national origin, gender, religion, age, disability, marital status, parental status, association membership, sexual orientation or political opinion. Additionally, business partners must implement effective measures to protect migrant employees against any form of discrimination and to provide appropriate support services that reflect their special status.</p> <p><b>5 薪酬与福利</b> 工资应不低于法定最低工资，并应提供法定福利。除支付正常工作时间的报酬外，应提供生产型之法律规定的加班工资支付加班工资。若当地没有相关法律要求，加班工资率应高于正常工作时间的时薪。工资满足员工生活基本需要及合理的储蓄和开支。我们期望业务伙伴能通过改善薪资体系、福利项目和其他服务来逐步提高员工生活水平，改善生活质量。</p> <p><b>5 Wages &amp; Benefits</b> Wages must equal or exceed the minimum wage required by law, and legally mandated benefits must be provided. In addition to compensation for regular working hours, employees must be compensated for overtime hours at the rate legally required in the country of manufacture or, in those countries where such laws do not exist, at a rate exceeding the regular hourly compensation rate. Wages are essential for meeting the basic needs of employees and reasonable savings and expenditure. We seek business partners who progressively raise employee living standards through improved wage systems, benefits, welfare programs and other services, which enhance quality of life.</p> <p style="text-align: right;">2 / 10</p>
---	---

### 案例

### 供应商过程质量能力辅导

我们的质量和工程人员会根据实际情况，适时访问供应商现场，对过程工艺和质量管理，以及工人生产操作进行辅导，以帮助供应商提升其产品质量保证能力。



### 案例

### 供应链多元化

因我们的创始人为女性，且我们公司中大部分员工也为女性（75.57%），所以我们更能理解和关心女性的感受与不易。自2023年起，我们开始关注供应链中的女性企业及特殊群体所有者的企业，并发起了相关调查。参与此次调查的供应商占比为31家，占比63.27%，在下一报告年度，我们计划完成100%的供应商调查。我们也会在后续的合作中给予女性和特殊人群创业者更多的支持和机会。报告期内，我们对其中44.44%的女性所有者企业进行了支持和帮助。

参与调查的供应商报告结果如下：

	女性	少数民族	残疾人
2023特殊人群所有企业（供应商）占比	29.03%	6.45%	3.23%

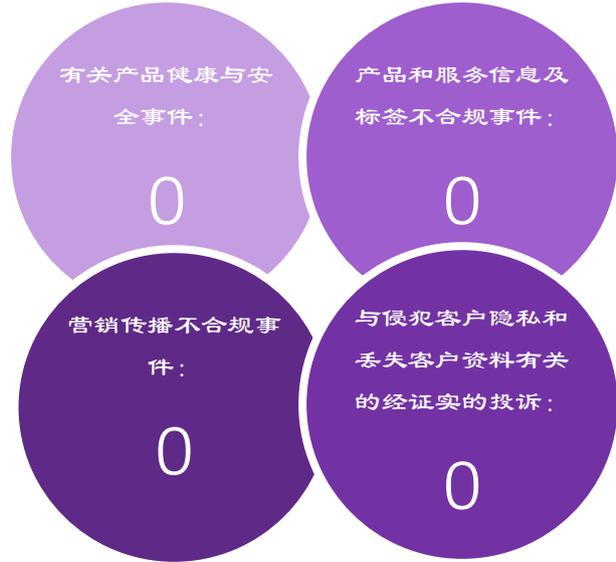
女性员工	
供应商女性员工平均占比	50.23%

## 客户/消费者权益

爱你士相信确保产品服务质量，提升服务保障能力，才能更好地赋能化妆刷产业。同时，爱你士秉持“客户第一”原则，以合规运营、质量标准、知识产权保护为产业之本，不断为客户创造最大价值。

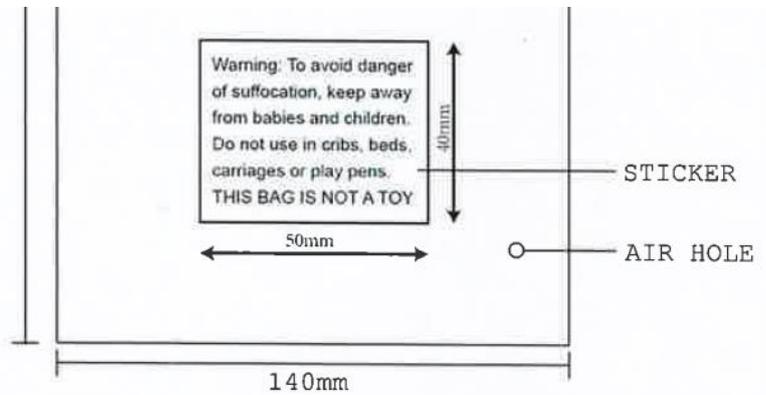
**截至报告期末，涉及产品和服务健康与安全影响有关的投诉和事件皆为 0。**

**投诉邮箱：CusFeedback@anisa.cn**



### 消费者关爱 - 安全提醒

我们在产品包装上明确提示可能影响消费者健康和安全的风险，如提醒塑料包装袋可能带来的儿童窒息风险：



### 产品安全检测

我们除了对原料进行有害物质检测外，针对化妆刷这类特殊的产品，我们将评估化妆刷设计中的划伤风险，并对应进行锐利边缘检测：

Test Item	Sample Quantity	Test Method	Evaluation Criteria	Test Result
RT-018 Sharp Edge Test	12pcs	<p><b>Tape model:</b> Pressure sensitive high-temperature electrical insulation tape - PTFE - TFE tape</p> <p><b>Testing procedure:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perform the test at laboratory conditions on a flat and broad platform.</li> <li>2. Wrap one layer of the tape at the end and around the full circumference of the mandrel in an unstretched state. The ends of the tape shall be either butted or overlapped not more than 0.10in. (2.5mm).</li> <li>3. Apply the mandrel, at the approximate center of the tape, to the edge of the test specimen with a force 1.35lbs measured in a direction at right angles to the mandrel axis. The operator should seek to orient the edge of the test specimen in the position most likely to cause the edge to cut the tape. If an angle other than 45 degrees would cause the sample to cut the tape, that angle should be used.</li> <li>4. Maintain the force against the edge of the specimen and rotate the mandrel through one complete revolution while preventing any linear motion of the mandrel along the edge. The edge of the specimen being tested should also be held in such a manner so that it does not move during the test.</li> <li>5. Release the mandrel from the edge of the specimen and remove the tape without enlarging any cut or causing any score to become a cut. Record the length of the cut, if any, on the tape.</li> </ol>	An edge shall be identified as sharp if it completely cuts through the tape for a length of 1/2 inch (13mm) or greater.	Pass

### 产品信息沟通

我们通过产品包装，向消费者沟通产品及其包装中包含的环保成分，如包含 FSC 或 PCR 等环保成分，迎合消费者对环境保护的要求：



## 客户/消费者权益

### 良好的生产规范

为了保证消费者的健康和安全，我们在产品的生产过程中遵循良好的生产规范，要求所有组装车间的员工穿戴统一、洁净的防静电工服、工帽；直接接触产品的员工根据岗位性质，要求穿戴手指套或者手套，确保生产环境的清洁与卫生。同时，我们在产品最终包装前，对产品进行微生物消毒，有效减少微生物污染风险，保障产品质量安全。通过这些措施，我们为消费者提供安全、健康的化妆刷产品，让美丽与健康并存。



为了全面地保证产品的质量和卫生，保障消费者的健康，我们除了在现场，还在办公室所有经评审的重要位置设置了虫鼠捕捉装置，大大降低了虫鼠带来的微生物污染，保证我们对产品状态的良好控制。



## 社区公益

爱你士践行与社区“共发展、共繁荣”的理念，积极投身社会公益，持续关注社区需求。

在运营方面，我们严格控制污水排放，努力降低排污对当地社区生态系统的影响。

我们在参与社区公益、关爱困难群体、倡导环境保护等方面一直在默默地贡献自己的力量。我们的创始人、总经理及全体员工，始终秉承回馈社会的信念，并相信回馈的力量。

### 海河慈善跑

我们积极相应各项慈善活动。在2023年9月份，我们参加了天津海河慈善跑（Tianjin River Fun Run）活动。此活动员工以自主报名方式参加，公司支付参赛费用，且举办方收取的所有参赛费都将捐赠至天津儿童福利组织。



#### Weekly HR Report - HR - Charity Fun Run

- Tianjin River Fun Run
- Organized by Shangri-la
- Sep 26, 2023
- 5 Kilometers
- 11 attendees from ANISA
- Total RMB3600 will donate to Tianjin Children Welfare association

### 访问敬老院

我们每年组织访问敬老院的活动，以此体现公司对社区关爱的坚定承诺。在活动中，员工们与敬老院的老人们进行了亲切的交流，聆听他们的生活故事，了解他们的需求。公司还为敬老院捐赠了一批生活物资，以改善老人们的生活条件。

这些活动不仅展现了公司对社会责任的积极担当，更体现了公司对社区老年人的深情关爱。通过这样的活动，我们希望能够传递出温暖与关怀，让社区的每一位成员都能感受到爱你士的心意。

未来，公司将继续举办类似的活动，以实际行动践行社会责任，为社区的和谐与发展贡献自己的力量。



# 稳健治理

Stable  
Governance

经济绩效

公司治理

商业道德合规

商业信息保护

坚守品质

爱尔士重视稳健治理，注重战略规划、风险管理、内部控制、合规监管，力求持续稳健发展。

## 经济绩效

近年来，全球极端天气频繁肆虐、国际竞争版图加速演变、组织内在要素长期处于调整状态，深刻变化的内外部环境持续考验爱你士的产业韧性与灵活应变能力。

新发展格局下，爱你士以开放融合、共建共进的态度办企，在巩固现有产业优势的同时，着力重塑业务竞争优势；依托生产制造过程积累新工艺，以数字强企突破技术关卡形成新模式、新业态，尽可能降低自身受到的影响，稳定研发、生产、经营，提供更加充分更高质量的就业，巩固壮大组织经济根基，持续为股东和社会创造长远价值。

### 2023 年财务实绩

营业总收入 (百万元)

**180.65**

同比增长 9%

资产总额 (百万元)

**86.54**

同比增长 -3%

净利润 (百万元)

**4.00**

同比增长 31%

注册资本 (百万元)

**13.20**

2020 至 2023，面对疫情的严峻挑战，我们展现出坚韧的运营实力和坚定的责任感。在疫情期间，我们采取了一系列措施，确保了员工的健康与安全，如灵活调整工作制度、强化卫生防护等，确保生产线的稳定运行等。

尽管外部环境充满不确定性，我们依然顶住压力，通过优化供应链管理、提高生产效率、提升产品质量和产品创新策略，保持了营业收入及利润的持续增长。2023 年，我们营业总收入同比增长 9%，净利润同比增长 31%。在保障员工收益的同时，公司实现了营收的稳健增长，我们成功赢得了更多国际客户的信任与支持，进一步巩固了在全球化妆刷市场的领先地位。



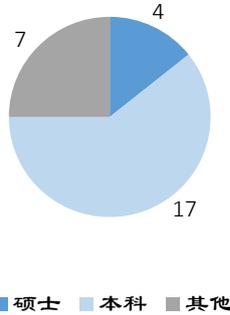
## 公司治理

### 多元化

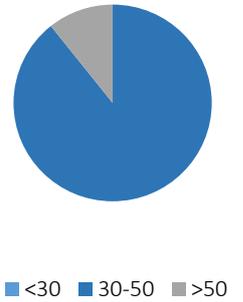
管理层女性管理者 14 名，女性管理者占比 50%，管理层成员来自国际经济、会计、工商管理、材料科学等多个领域，具备履行职务所需的丰富知识、技能与经验，专业人才结构合理，硕士及以上学历占比 75%。

管理层 30 岁以下管理者 0 名，占比 0%；30-50 岁管理者 25 名，占比 89.29%；50 岁以上管理者 3 名，占比 10.71%。

管理层学历分布

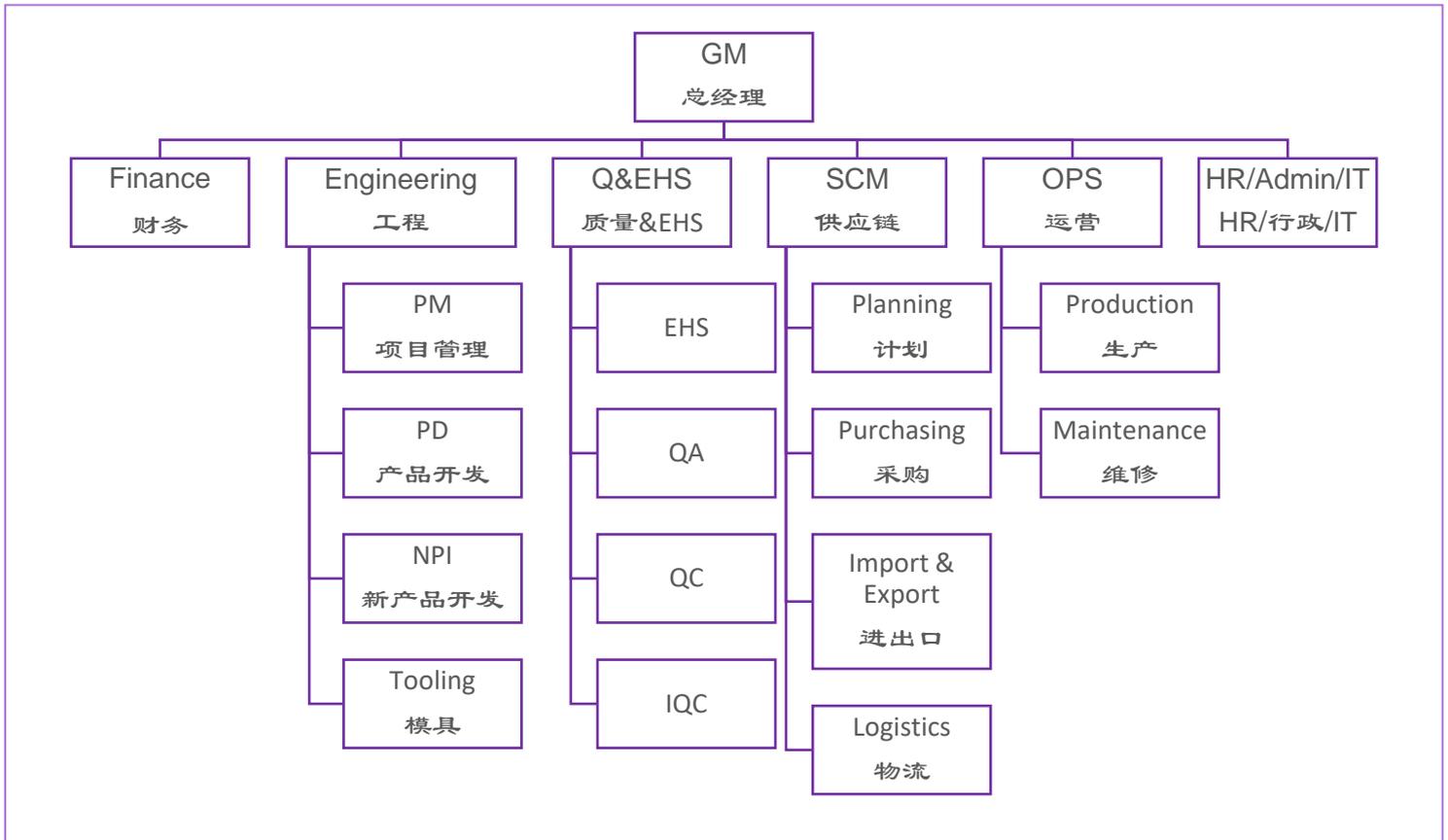


管理层年龄分布



### 公司组织架构

我们定期评估组织架构，关注公司经营现状，建立评估机制，基于评估结果，制定调整策略与流程，以优化部门协作与员工职责；我们在调整后跟踪效果，评估员工适应性与绩效变化。同时，关注风险评估与管理，确保调整过程平稳、有效。



## 商业道德合规

### 诚信经营

爱你士遵守可持续发展原则，秉承公开、忠诚、公平、诚信、相互尊重和诚实的商业价值观，在与董事会成员、员工、政府及监管机构、供应商、客户、合作伙伴、社区及公众的互动关系中坚持最高道德和职业标准。

我们制定了《社会责任管理手册》，其中的商业道德部分包含了“反腐败反贿赂”，“反不正当竞争”，“反欺诈”，“反洗钱”，“利益冲突管理”等管理流程内容，对公司和员工涉及腐败和贿赂、洗钱、垄断和不正当竞争、利益冲突等方面行为进行了明确规范。人力资源部还制定了《宴请礼品及款待管理制度》以规范日常经营活动中涉及的送礼及款待事项。

为确保商业道德合规理念深深烙印在爱你士每一位员工心中，报告期内，我们针对员工、管理层进行了持续性的商业道德合规培训。

### 利益冲突

为规范关联交易、避免利益冲突，公司制定《利益冲突管理》制度，严禁高级管理人员利用关联交易损害公司及股东利益，保证交易行为遵循公平原则，定价公允、合理。当审议事项与员工存在利害关系时，要求员工主动申报并回避表决，减少因利益冲突而影响判断力或独立性的情形。

### 举报渠道

为了协同内外共同监督合规和商业道德规范的履行，打造诚信经营氛围，爱你士制定了《反馈和投诉》及《内外沟通及核实渠道(投诉处理)》制度，对举报要求、举报范围和调查流程进行明确的要求。所有员工均可以通过邮箱、电话、企业微信、总经理信箱等渠道进行实名或匿名举报投诉。对于举报受贿、行贿、索贿、收受回扣、接受不符合合规规定的礼品及不当馈赠等情况，且提供线索的员工，本公司核实后将予以奖励。

### 反腐败反贿赂培训

经风险识别和评估，我们对管理层、采购部、质量部、EHS部、财务部、进出口部、计划部、仓储部进行了反腐败反贿赂培训，共涵盖44人次。对于新员工，商业道德培训的覆盖率为100%。

反腐培训	指标值
应培训部门	8
已培训部门比率	100%
应培训人数	44
已培训人数比率	100%
培训总小时数	34
培训覆盖范围内人均培训小时数	0.77



- 所在组织、部门或业务部的最高领导
- 总经理、人力资源总监及人力资源部
- 举报邮箱：Anti-corruption@anisa.cn
- 举报电话：0086-022-27930488 转 3011
- 企业微信客户端：“意见箱”板块



截至报告期末，关于商业道德（贪污腐败、不正当竞争、欺诈、洗钱、信息安全）的事件和投诉皆为0。



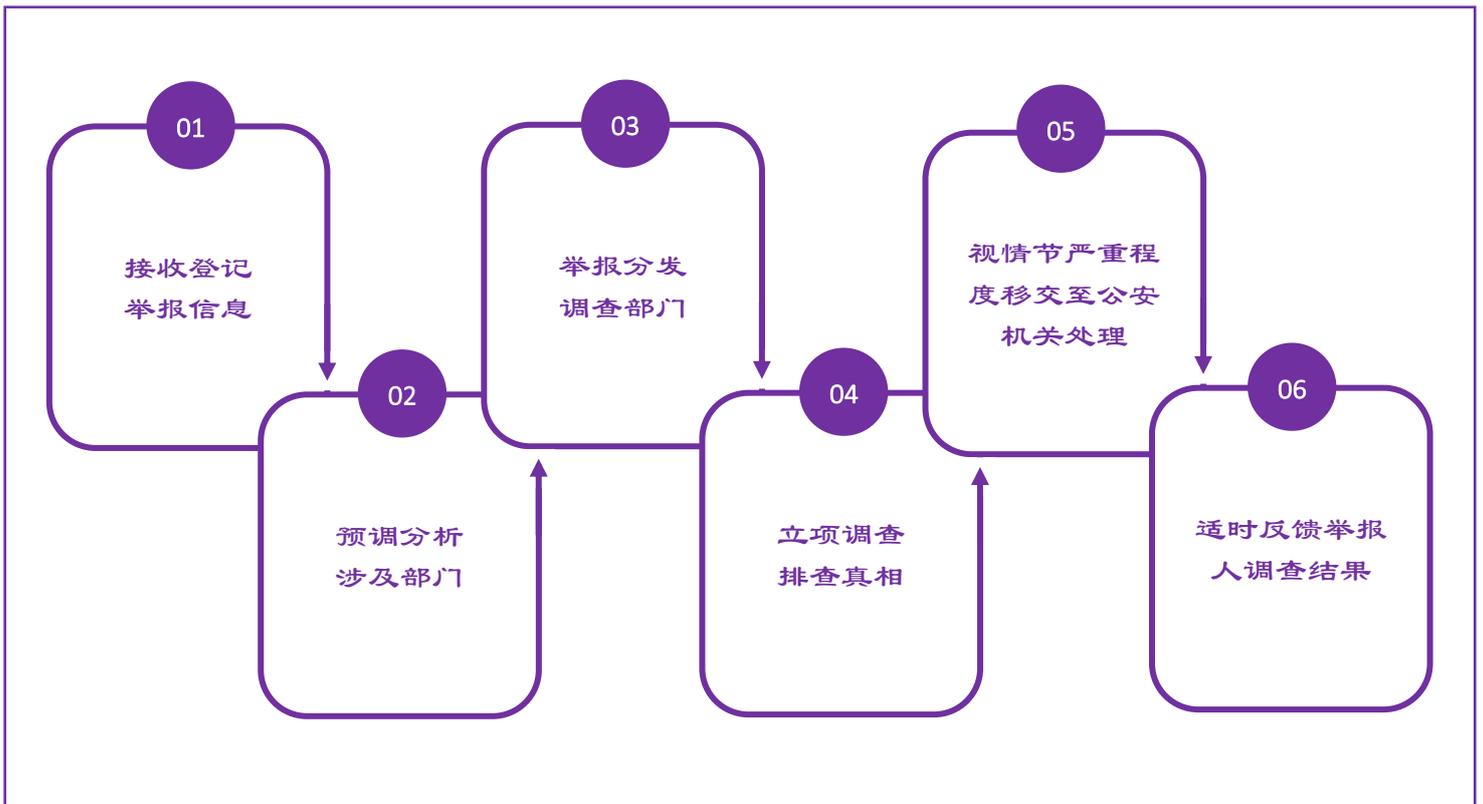
## 商业道德合规

### 预防机制

我们致力于保持有效的内部控制系统，形成反腐败行为预防机制，通过意识培训、商业道德承诺等商业道德合规建设，把腐败行为扼杀于萌芽阶段。

我们将商业道德的教育和宣传贯穿至员工在公司内的每一个职业节点。从入职的时候，我们为每一位员工安排了以“商业道德”为主题的 onboarding 培训，告知公司的商业道德相关制度、员工行为准则、未来岗位红线等内容，让新员工能在第一时间认识违规行为并对此保持警惕。公司内所有关键岗位员工必须签署《反贿赂反腐败承诺书》，确保他们知晓并严格遵守廉洁承诺，禁止进行贿赂、赠送有价财务礼品、宴请等行为，严防行贿受贿的情况发生。在日常工作中，我们多次开展反腐败反贿赂的教育宣传活动，从意识和能力层面筑牢每位员工的诚信底线。

我们的商业道德机制亦覆盖至供应链的管理工作中。对于供应商，我们在《供应商行为守则》中明确商业道德要求，要求每位供应商诚信经营，遵守当地、国家和国际法律法规，采取行动预防洗钱行为，不行贿不受贿，对我司及客户的数据、信息、资产进行保护等要求。



我们如实登记所有举报信息，依照“独立、客观、公正”的原则处理举报线索。对于对案件调查有突出贡献的举报人，我们采取奖励措施。同时，我们杜绝一切诬告陷害行为，对于借举报之名捏造事实的举报者，我们依据公司规定进行相应处置。

## 商业道德合规

### 制度管理升级

2023年4月，我们升级了《社会责任管理手册》，其中更加细化了商业道德方面的要求，其中包括了反腐败反贿赂、反不正当竞争、反欺诈、反洗钱、利益冲突管理、宴请、礼品及款待管理以及反馈和投诉等内容，对公司各部门及人员在运营层面上的商业道德行为进行了引导和要求，以保证爱你士更好地践行商业道德规范。

在文件中要求，任何员工发现其他同事或公司有涉及以上商业道德相关违反行为时，必须及时向有关部门经理或人力资源部报告，或通过《投诉受理程序》所述途径进行反馈。主管部门需配合人力资源部对反馈情况进行调查，并给予当事部门和当事人处理意见，保留相关记录。所有供应商都需签署《供应商行为守则》，以保证对不涉及此类行为的承诺。（《供应商行为守则》签署情况请见“环境责任”版块“可持续供应链”部分。）



#### 案例

#### 《供应商行为守则》商业道德部分要求



编号: AI-WPUR-04 版本: A1

##### 13 商业道德

业务伙伴须在其业务开展中完全遵守当地、国家和国际法律法规。业务伙伴应遵守我司商业道德相关的政策及管理程序。所有业务伙伴有权利和义务向我司高层揭发、批评我司员工任何欺瞒客户和社会的行为，以任何手法收取客户或供应商提供的回扣、佣金等任何形式报酬的行为，任何不尊重客户或供应商的行为等不符合商业道德要求的行为。我们的业务伙伴必须致力于遵守所在国适用的竞争法。这包括禁止滥用支配地位、协同行为或竞争对手之间的非法协议。

##### 13 Business ethics

Business partners must act in full compliance with local, national and international laws and regulations in the conduct of their business. The business partners shall comply with our company's policies and management procedures related to business ethics. All business partners have the right and obligation to expose and criticize our employees' behavior of cheating customers and society, collecting rebates, commissions and other forms of remuneration from customers or suppliers by any means, and any behavior that does not respect customers or suppliers and other behaviors that do not meet the requirements of business ethics. Business partners must be committed to compliance with competition law applicable in their host countries. This includes prohibiting abuse of dominant position, concerted practices or unlawful agreements between competitors.

##### 14 洗钱

如果采取行动掩盖与犯罪活动有关的资金或资产的真实来源，则可能发生洗钱。我们要求我们的业务伙伴承诺采取一切适当措施，防止其业务被用作洗钱工具。

##### 14 Money-laundering

Money-laundering can occur where an action is taken to mask the true origin of money or assets that are connected to criminal activity. We require our business partners to commit to taking all appropriate measures to prevent their operations from being used as vehicles for money-laundering.

##### 15 海关和安全部门

业务伙伴须遵守适用的海关法律，包括与进口有关的法律以及禁止向进口国转运商品的法律。

##### 15 Customs and security authorities

Business partners must comply with applicable customs laws, including those relating to imports and the ban on transshipment of merchandise to the importing country.

##### 16 反贿赂/反腐败

###### 16.1 不行贿、不受贿

16.1.1 决不向我公司的任何工作人员或亲属、朋友或其他有特定关系的人员直接或者间接行贿（包括现金、物品或其他任何方式给予对方好处或者利益）。  
16.1.2 决不收受、索取来自我公司的工作人员及其亲属、朋友或其他有特定关系人员的贿赂（包括现金、物品或者其他任何方式给予的好处或者利益等）。



编号: AI-WPUR-04 版本: A1

##### 16.2 如实呈报

若我公司的工作人员或其亲属、朋友或其他有特定关系的人员向业务伙伴工作人员索取贿赂或行贿的，业务伙伴应承诺立即如实向我公司管理部门举报。  
16.3 对与本公司经济活动往来的公司人员违反反贿赂/反腐败要求的，坚决取消其供应商、服务商资格，构成商业贿赂（行贿）犯罪的交由司法机关追究刑事责任。

##### 16 Anti bribery/Anti-corruption

###### 16.1 No bribery

16.1.1 Never directly or indirectly offer bribes (giving benefits to the other party, including in cash, goods or any other way) to any staff member or relative, friend or other person with special relationship of our company.

16.1.2 Never accept or ask for bribes (including cash, goods or any other benefits or interests given in any other way) from our staff members, their relatives, friends or other persons with specific relationships.

###### 16.2 Reporting faithfully

If the staff of our company or their relatives, friends or other personnel with special relationship ask for or offer bribes to the staff of the business partner, the business partner shall promise to report to the management department of our company immediately and truthfully.

16.3 In case of violation of anti-bribery/anti-corruption requirements by business partners' personnel in economic activities with our company, their qualifications as suppliers and service providers shall be resolutely cancelled, and those who constitute a crime of commercial bribery (bribery) shall be handed over to the judicial authorities for investigation of criminal responsibility.

##### 17 数据保护要求

17.1 业务伙伴应随时接受我司在数据完整性方面的调查。

17.2 业务伙伴应控制我司所输入的及与我司相关的数据、信息、资料的访问、存储和传输，保证其准确、可靠、清晰、可溯源。

17.3 对于我司输入的及与我司相关的数据、信息、资料，在得到我司通知或确认后，方可删除。

17.4 对于电子数据、信息、资料，业务伙伴应采用物理或电子方法保证数据的安全，防止故意或意外的损坏。应建立数据备份和恢复机制。

##### 17 Data Protection Requirements

17.1 The business partners shall accept our investigation on data integrity at any time.

17.2 The business partners shall control the access, storage and transmission of the data, information and materials input by our company and related to our company to ensure that they are accurate, reliable, clear and traceable.

17.3 The data, information and materials input by our company and related to our company can be deleted only after being notified or confirmed by our company.

17.4 For electronic data, information and materials, the business partners shall use physical or electronic methods to ensure the security of data and prevent intentional or accidental damage. A data backup and recovery mechanism shall be established.

## 商业信息保护

保护公司与客户的信息安全、商业秘密和知识产权，是爱你士的核心经营原则。自公司成立以来，爱你士高度重视数据安全和商业信息保护，公司内部实施严格的管理流程，并始终保持着良好的记录，力求向客户提供的每一项服务，都做到数据和信息安全、商业秘密信息的隔离和保密。

爱你士通过《IT 信息安全管理制​​度》规范了公司信息安全体系，为商业信息安全与保护搭建起管理体系，同时通过《厂牌及访客证管理程序》、《人员出入识别控制程序》等规定确保公司办公及研发场所的涉密管理。针对潜在的信息安全风险，爱你士建立了一套信息安全监控管理体系，定期对信息安全风险进行评估并编制《信息安全风险评估表》，采取对应的风险管理措施。

我们根据文件记录信息重要程度进行分级（A 级-绝密，B 级-机密，C 级-秘密，D 级-内部，E 级-公开），从秘密信息、人员、物理区域及载体等方面保障商业秘密的合规。

### 网络安全

为保护客户的知识产权，爱你士针对数据和商业信息保护、计算机设备使用、软件策略、帐号密码和权限、病毒防范、移动介质使用、网络使用、互联网规范、电子邮件、安全培训及考试等方面对爱你士全体员工行为进行了规范。

### 实体安全

- ✓ 根据办公及研发等场所的涉密级别，公司明确划分不同等级的门禁权限，规定客户和参访人员的活动范围，并对车辆进出进行管理。
- ✓ 对文件管理及废纸管理等方面做出详细的规定。

### 信息安全培训

规范了培训流程与体系，明确了培训参与人员及相关要求，每年均需举行全员信息安全培训考试，要求全员参与，并 100% 通过考试。





## 坚守品质

### 质量方针

我们的质量方针展现了公司管理层对执行和维护质量管理体系，为客户提供高附加值产品和服务的承诺。

爱你士质量方针：

**顾客至上，精益求精**

**追求卓越，进取创新**

— 朱永兵 爱你士总经理

### 质量管理模式

我们建立了完善的质量管理体系，成立专门的质量保证部和检验部，对化妆用具从研发到生产的各个环节进行有效的质量管理。

我们关注从研发到产业化全生命周期管理的质量提升，在工艺研发阶段就重视质量源于设计的理念。在产业化前期，通过优化工艺技术，识别关键工艺参数和关键质量属性，开发出稳健的工艺，通过设备验证和工艺验证、原料质量控制、工艺过程控制和成品质量控制，保证始终如一地生产出合格产品。



### 案例

### 提升质量文化

报告期内，我们举办了质量月活动，以加强公司质量文化，提升员工质量意识，包括质量知识竞赛、各类质量培训、质量主题手工、趣味竞技等活动。



### 案例

### 质量培训

报告期内，为提高员工质量意识和技能，我们为员工提供了各类质量相关培训，如质量意识培训、5WHY和鱼骨图培训、测试知识培训、控制计划培训、计量器具使用和校准培训等。



# 附录

## GRI 内容索引

GRI 对标		报告目录	
披露项目	描述	章节	页码
<b>GRI 102：一般披露 2016</b>			
<b>组织概况</b>			
102-1	组织名称	关于报告	/
102-2	产品和服务	我们的产品	P5
102-3	总部位置	公司简介	P4
102-4	经营位置	公司简介	P4
102-5	所有权与法律形式	公司简介	P4
102-6	服务的市场	走进爱你士	P3,P5
102-7	组织规模	公司简介	P4
102-8	关于员工和其他工作者的信息	公司简介，人本为先	P4,P53
102-9	供应链	可持续供应链，职业健康安全，供应商权益	P34-39,P49,P73
102-10	组织与其供应链的重大改变	省略：无重大变化。	
102-11	预警原则或方针	商业道德合规，商业信息保护	P80-82,P83-84
102-12	外部倡议	企业文化，SDGs 实践	P6,P14-16
102-13	协会的成员资格	企业文化	P6
<b>战略</b>			
102-14	高级决策者的声明	董事长致辞，总经理致辞	P1,P2
<b>道德和诚信</b>			
102-16	价值观、原则、标准和行为规范	走进爱你士，企业文化	P3,P6-7
<b>管治</b>			
102-18	管制架构	公司治理	P79
<b>利益相关方参与</b>			
102-40	利益相关方群体列表	利益相关方参与	P10-11
102-42	识别和遴选利益相关方	利益相关方参与	P10-11
102-43	利益相关方参与方针	利益相关方参与	P10-11
102-44	提出的主要议题和关切问题	利益相关方参与，人本为先	P10-11P51
<b>报告实践</b>			
102-46	界定报告内容和议题边界	关于报告	/

GRI 对标		报告目录	
披露项目	描述	章节	页码
102-47	实质性议题列表	实质性议题	P12-13
102-49	报告变化	关于报告	/
102-50	报告期	关于报告	/
102-51	最近报告的日期	关于报告	/
102-52	报告周期	关于报告	/
102-53	可回答报告相关的问题的联系人信息	关于报告	/
102-55	GRI 内容索引	附录	P86
<b>经济议题</b>			
<b>GRI 203: 间接经济影响</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	经济绩效	P78
103-2	管理方法与其组成部分	经济绩效	P78
103-3	管理方法的评估	经济绩效	P78
203-2	重大间接经济影响	经济绩效	P78
<b>环境议题</b>			
<b>GRI 302: 能源 2016</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	节能降耗	P25,P28
103-2	管理方法与其组成部分	节能降耗	P25,P28
103-3	管理方法的评估	节能降耗	P25,P28
302-1	组织内部的能源消耗量	节能降耗	P25,P28
302-2	能源强度	节能降耗	P25,P28
302-4	降低能源消耗	节能降耗	P25,P28,P30
<b>GRI 303: 水和废水 2018</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	废气、废水及噪声	P21-22
103-2	管理方法与其组成部分	废气、废水及噪声	P21-22
103-3	管理方法的评估	废气、废水及噪声	P21-22
303-1	与作为共享资源的水的相互作用	废气、废水及噪声	P21-22
303-2	水排放相关影响的管理	废气、废水及噪声	P21-22
303-5	用水量	节能降耗	P26
<b>GRI 304: 生物多样性 2018</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	土壤保护, 生物多样性保护, 可持续供应链	P23,P33,P37-38
103-2	管理方法与其组成部分	土壤保护, 生物多样性保护, 可持续供应链	P23,P33,P37-38

GRI 对标		报告目录	
披露项目	描述	章节	页码
103-3	管理方法的评估	土壤保护, 生物多样性保护, 可持续供应链	P23,P33,P37-38
304-2	活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	土壤保护, 生物多样性保护, 可持续供应链	P23,P33,P37-38
<b>GRI 305: 排放 2016</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	应对气候变化	P31
103-2	管理方法与其组成部分	应对气候变化	P31
103-3	管理方法的评估	应对气候变化	P31
305-1	直接 (范畴 1) 温室气体排放量	应对气候变化	P31
305-2	能源间接 (范畴 2) 温室气体排放量	应对气候变化	P31
305-3	其他间接 (范畴 3) 温室气体排放量	应对气候变化	P31
305-4	温室气体排放强度	应对气候变化	P31
305-5	减少 GHG 排放	节能降耗, 应对气候变化,	P28,P31
<b>GRI 306: 废物 2020</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	废弃物管理	P20
103-2	管理方法与其组成部分	废弃物管理	P20
103-3	管理方法的评估	废弃物管理	P20
306-1	废物产生和与废物相关的重大影响	废弃物管理	P20
306-2	重大废物相关影响的管理	废弃物管理	P20
306-3	产生的废物	废弃物管理	P20
306-4	从处置中转移的废物	废弃物管理	P20
<b>GRI 307: 环境合规 2016</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	环境目标承诺, 环境保护, 化学品管理	P18,P19,P24
103-2	管理方法与其组成部分	环境目标承诺, 环境保护, 化学品管理	P18,P19,P24
103-3	管理方法的评估	环境目标承诺, 环境保护, 化学品管理	P18,P19,P24
307-1	违反环境法律法规	环境目标承诺, 环境保护, 化学品管理	P18,P19,P24
<b>GRI 308: 供应商环境评估 2016</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	可持续供应链	P34-39
103-2	管理方法与其组成部分	可持续供应链	P34-39
103-3	管理方法的评估	可持续供应链	P34-39
308-1	使用环境标准筛选的新供应商	可持续供应链	P34-39

GRI 对标		报告目录	
披露项目	描述	章节	页码
<b>社会议题</b>			
<b>GRI 401: 雇佣 2016</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	人为本为先	P54-72
103-2	管理方法与其组成部分	人为本为先	P54-72
103-3	管理方法的评估	人为本为先	P54-72
401-1	新进员工和员工流动率	人为本为先	P52,P72
401-2	提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	人为本为先	P54-71
401-3	育儿假	人为本为先	P69
<b>GRI 403: 职业健康与安全 2018</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	化学品管理，职业健康安全	P24,P41-47
103-2	管理方法与其组成部分	化学品管理，职业健康安全	P24,P41-47
103-3	管理方法的评估	化学品管理，职业健康安全	P24,P41-47
403-1	职业健康安全管理体系	化学品管理，职业健康安全	P24,P41-47
403-2	危害识别、风险评估和事件调查	职业健康安全	P42
403-3	职业健康服务	职业健康安全	P42-43
403-4	工人对职业健康安全的参与、咨询和沟通	职业健康安全	P45
403-5	工人职业健康安全培训	职业健康安全	P41-47
403-6	促进工作者健康	人为本为先	P42-45,P58
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	职业健康安全	P42-47
403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工人	职业健康安全	P42-47
403-9	工伤	职业健康安全	P46
403-10	工作相关的健康问题	职业健康安全	P48
<b>GRI 404: 培训与教育 2016</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	人为本为先	P60-64,P66-67
103-2	管理方法与其组成部分	人为本为先	P60-64,P66-67
103-3	管理方法的评估	人为本为先	P60-64,P66-67
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	人为本为先	P60-64,P66-67
404-2	员工技能升级计划和过渡援助计划	人为本为先	P60-64,P66-67
404-3	接受定期绩效和职业发展评估的员工百分比	人为本为先	P60-64,P66-67

GRI 对标		报告目录	
			页码
<b>GRI 405: 多元化与平等机会 2016</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	人本为先, 公司治理	P60-64,P66-67
103-2	管理方法与其组成部分	人本为先, 公司治理	P60-64,P66-67
103-3	管理方法的评估	人本为先, 公司治理	P60-64,P66-67
405-1	管制机构与员工的多元化	人本为先, 公司治理	P60-64,P66-67
405-2	男女基本工资和报酬比率	人本为先	P60
<b>GRI 406: 反歧视 2016</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	人本为先	P50
103-2	管理方法与其组成部分	人本为先	P50
103-3	管理方法的评估	人本为先	P50
406-1	歧视事件及采取的纠正措施	省略: 报告期内未发生歧视事件。	
<b>GRI 407: 结社自由与集体谈判 2016</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	人本为先	P50
103-2	管理方法与其组成部分	人本为先	P50
103-3	管理方法的评估	人本为先	P50
407-1	结社自由权和集体谈判权可能面临风险的运营和供应商	省略: 没有结社自由权和集体谈判权可能面临风险的运营和供应商。	
<b>GRI 408: 员工 2016</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	人本为先	P50
103-2	管理方法与其组成部分	人本为先	P50
103-3	管理方法的评估	人本为先	P50
408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	省略: 没有具有重大童工事件风险的运营点和供应商。	
<b>GRI 409: 强迫或强制劳动 2016</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	人本为先	P50
103-2	管理方法与其组成部分	人本为先	P50
103-3	管理方法的评估	人本为先	P50
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	省略: 没有具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商。	
<b>GRI 410: 安全实践 2016</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	人本为先	P50
103-2	管理方法与其组成部分	人本为先	P50
103-3	管理方法的评估	人本为先	P50
410-1	受过人权政策或程序培训的安保人员	人本为先	P50

GRI 对标		报告目录	
披露项目	描述	章节	页码
<b>GRI 413: 当地社区 2016</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	社区公益	P76
103-2	管理方法与其组成部分	社区公益	P76
103-3	管理方法的评估	社区公益	P76
413-1	对当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	社区公益	P76
413-2	对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	省略：无实际或潜在重大负面影响的运营点。	
<b>GRI 414: 供应商社会评估 2016</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	供应商安全管理, 供应商权益	P49,P73
103-2	管理方法与其组成部分	供应商安全管理, 供应商权益	P49,P73
103-3	管理方法的评估	供应商安全管理, 供应商权益	P49,P73
414-1	使用社会标准筛选的新供应商	供应商安全管理, 供应商权益	P49,P73
414-2	供应链中的负面社会影响和采取的行动	供应商安全管理, 供应商权益	P49,P73
<b>GRI 416: 客户健康与安全 2016</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	化学品管理, 客户/消费者权益	P24,P74-75
103-2	管理方法与其组成部分	化学品管理, 客户/消费者权益	P24,P74-75
103-3	管理方法的评估	化学品管理, 客户/消费者权益	P24,P74-75
416-1	涉及产品和服务的健康及安全的违规事件	客户/消费者权益	P74
<b>GRI 417: 营销与标识 2016</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	客户/消费者权益	P74
103-2	管理方法与其组成部分	客户/消费者权益	P74
103-3	管理方法的评估	客户/消费者权益	P74
417-1	对产品和服务信息与标识的要求	客户/消费者权益	P74
417-2	涉及产品和服务信息与标识的违规事件	省略：未发生违规事件。	
417-3	涉及市场营销的违规事件	省略：未发生违规事件。	
<b>GRI 418: 客户隐私 2016</b>			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	商业信息保护	P83-84
103-2	管理方法与其组成部分	商业信息保护	P83-84

GRI 对标		报告目录	
披露项目	描述	章节	页码
103-3	管理方法的评估	商业信息保护	P83-84
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	省略：报告期内未发生与侵犯客户隐私和丢失客户资料有关的经证实的投诉。	