

Recodeal

Innovation technology

苏州瑞可达连接系统股份有限公司

江苏艾立可电子科技有限公司

瑞可达（泰州）电子科技有限公司

亿纬康（武汉）电子技术有限公司

苏州瑞博恩医学科技有限公司

RECODEAL INC

RECODEAL INTERNATIONAL (SINGAPORE) PTE. LTD.

RECODEAL ENERGY INC

RECODEAL INTERCONNECT SYSTEM MEXICO S.DE R.L.DE C.V.

四川瑞可达连接系统有限公司

苏州瑞可达连接技术有限公司

四川艾立可电子科技有限公司

四川速电科技有限公司

苏州瑞可达商贸有限公司

STARX ENERGY INC



2024年度

环境、社会及公司治理
(ESG) 报告

目录

关于本报告
董事长致辞
走进瑞可达
公司简介
资质荣誉

ESG 管理
实质性议题识别
利益相关方回应与沟通
响应联合国可持续发展目标（SDGs）

01

稳固根基，提质增效

公司治理
反腐倡廉
风险管控
信息安全

02

智能制造，品质保证

强化质量管理
追求科技创新
提升客户服务
促进行业共赢
建设供应商生态链

03

双碳管理，持续发展

强化环境管理
聚焦低碳生产
可持续绿色发展

04

以人为本，职业健康

以人为本
安全生产
社会公益

附录
关键绩效表
意见反馈
指标索引

关于本报告



报告简介

本报告是苏州瑞可达连接系统股份有限公司（以下简称“瑞可达”，“公司”或“我们”）面向利益相关方发布的首份环境、社会及公司治理（ENVIRONMENTAL，SOCIAL AND GOVERNANCE，以下简称ESG）报告，系统叙述公司在环境、社会及公司治理等领域的管理策略、实践及绩效。



时间范围

2024年1月1日至2024年12月31日，为增强ESG管理的完整性和数据的可比性，部分内容超出上述范围。



报告边界

本报告涵盖瑞可达及其附属公司，与公司年度财务报告范围保持一致。



称谓说明

释义项	释义内容
我们、公司	苏州瑞可达连接系统股份有限公司
四川瑞可达	四川瑞可达连接系统有限公司
江苏艾立可	江苏艾立可电子科技有限公司
瑞可达连接	苏州瑞可达连接技术有限公司
泰州瑞可达	瑞可达（泰州）电子科技有限公司
四川艾立可	四川艾立可电子科技有限公司
武汉亿纬康	亿纬康（武汉）电子技术有限公司
四川速电	四川速电科技有限公司
苏州瑞博恩	苏州瑞博恩医学科技有限公司
瑞可达商贸	苏州瑞可达商贸有限公司
瑞可达有限公司	RECODEAL INC
斯达克能源	STARX ENERGY INC
新加坡瑞可达	RECODEAL INTERNATIONAL (SINGAPORE) PTE. LTD.
美国瑞可达	RECODEAL ENERGY INC
墨西哥瑞可达	RECODEAL INTERCONNECT SYSTEM MEXICO S.DE R.L.DE C.V



数据来源

报告中的财务数据来源于本公司经审计的财务报告，其他数据来源于本公司的内部文件及信息统计汇总。除非另有说明，本报告涉及的货币种类及金额均以人民币为计量单位。



编制依据

全球报告倡议组织《可持续发展报告标准（GRI Standards）》
联合国可持续发展目标（SDGs）
中国社会科学院《中国企业社会责任报告编写指南（CASS-ESG 5.0）》
上海证券交易所《科创板上市公司自律监管指引第1号—规范运作》
上海证券交易所《上海证券交易所上市公司环境信息披露信息指引》



编制流程

本报告以公司ESG实践为基础，按照“立项调研—收集素材—编制修订—ESG项目小组审议—董事会审议—对外披露”的流程推进，并在立项审批、编制修订等环节与有关利益相关方积极沟通，研究论证报告框架结构及内容。



报告获取

本公司官方网站（<https://www.recodeal.com>）查阅和下载。

公司将于未来不断完善及提升报告披露水平及公司的ESG管理，如对本报告有任何疑问或建议，欢迎随时联系本公司：

苏州瑞可达连接系统股份有限公司

地址：江苏省苏州市吴中区吴淞江科技产业园淞葭路998号

电话：0512-89188688

传真：0512-89188749

董事长致辞

“

2024年，我们与各方携手共进，共同走过了极不平凡的一年。尽管面临着紧张的全球经济形势与需求增长放缓的压力，苏州瑞可达连接系统股份有限公司仍坚守可持续发展战略，以确保公司在不断变化的商业环境中具备长期的竞争力和适应力。这一年，我们开新篇、谋新局，坚持创新驱动，紧抓国家“双碳”战略机遇，通过产业调整归并、产品结构优化、优势资源集中、加大研发投入、加快转型升级步伐。将ESG战略融入企业经营与决策流程，不断提升ESG治理水平与标准化、体系化建设。我们致力于提升产品和服务的质量，持续提质增效，聚焦实干，加强技术研发和创新，积极应对技术变革带来的挑战。持续推动主导产品向高端化、智能化、绿色化、高效化延伸，使公司的发展更具韧性和抗风险性，实现企业高质量健康持续发展，朝着更宽领域、更深层次、更高水平迈进。2024年，我们创造了年度营业收入24.14亿元的成绩。

”

1，提升治理水平，切实增强发展韧性。

在治理结构方面，我们调整公司组织结构，强化基础制度建设，规范管理要求，实施精益管理提升，生产现场焕然一新。在决策流程上，我们坚持科学决策、民主决策、法制决策，通过董事会、监事会、经营层等多层次的管理架构，确保每一个决策都经过充分的讨论与研究，以最大程度降低决策风险。在资本运作方面，我们启动定向增发，完成股份回购，加强市值管理。同时，我们注重信息透明度，定期对外公开公司运行状况，包括财务报告、业务发展情况以及重大事件等信息，开展投资者调研活动，让所有利益相关者都能清晰掌握公司的实时动态。这些举措提高了公司的运营效率，赢得了股东、员工及社会公众的高度信赖。

2，激发科技创新，赋能激活产业活力。

在科技创新的道路上，我们加大科研项目投入力度，重点布局产线智能制造项目，打造全流程无人智能产线中枢，同时鼓励员工在日常工作中发挥创造力，提出创新性的解决方案，成功地发掘了一批具有潜力的创新和改善项目，为公司的长远发展奠定了基础。我们积极参与行业交流与分享，强化同行业、高校合作，广泛吸取外部优秀资源，为公司的发展提供更广阔的空间。针对重点客户，通过对客户需求的深入了解，为客户提供了更为即时、准确、全方位、定制化的服务，赢得了客户的满意和信任。

3，推进多体系建设，落实可持续发展理念。

我们成功通过了多体系的年度复审（质量，环境，职业健康，社会责任，双碳，能源，安全二级标准化），这是对公司管理水平的再次肯定，也为我们后续的发展奠定了坚实的基础。为进一步强化体系管理，公司成立了IMS委员会，直属高层领导管理，提升环境保护、健康和安全管理效能。公司还建立了安全环境消防月度常态化检查制度，通过定期检查，确保了生产环节的安全，同时提高了员工的安全意识。能源管理方面，公司投资新建了光伏发电项目，为公司的绿色可持续发展添砖加瓦。

4，坚持以人为本，贯彻职业健康，做好社会责任。

在致力于向社会提供优质服务的过程中，我们竭力强化人才梯队建设，增加员工幸福感，全面实施人才引进政策，全方位地提升人才储备与员工福利。同时，职业安全对于公司稳健发展起着至关重要的作用，我们稳步持续推进安全管理工作，开展各项安全生产活动。我们还主动参与各种社会慈善活动，通过实际的举措回馈社会，不断展现我们在履行企业社会责任方面的决心和行动。

在机遇与挑战并存的时代，瑞可达始终秉承可持续发展的理念，通过技术创新和精益求精的产品为社会做出贡献，致力于与相关方建立长期互信的可持续发展合作关系。我们坚信：只有主动、积极、全方位参与，才能实现真正的环境和社会价值的双重增长。让我们齐心协力，砥砺前行，共同构建美好的幸福的未来。

董事长 吴世均



走进瑞可达

公司简介

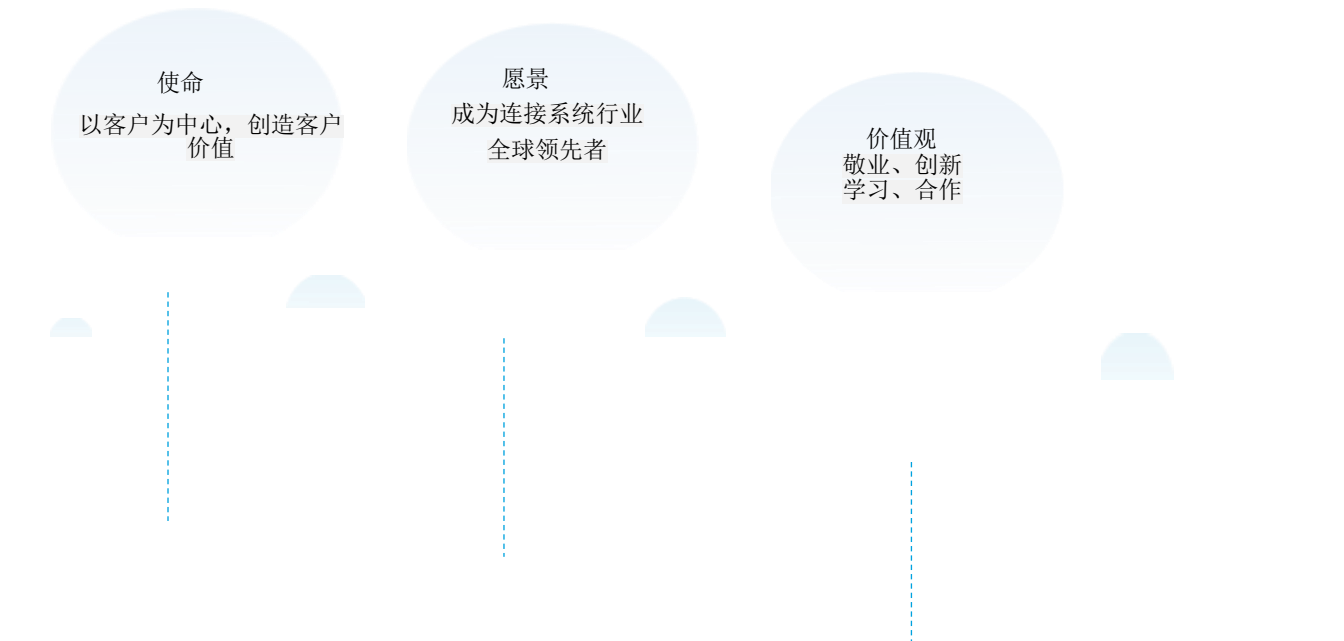
苏州瑞可达连接系统股份有限公司（股票代码688800）专注于连接系统产品的设计开发和制造，系国内知名连接器生产制造商，行业地位名列前茅。主要产品分为连接器类、线缆组件类、系统模块类等，广泛应用于数据通信、新能源汽车、储能/清洁能源、工业控制、医疗设备、轨道交通装备等领域。

瑞可达与全球的客户和伙伴开展广泛业务合作，在苏州、无锡，绵阳、成都、武汉、西安、墨西哥、美国等地设有工厂或研发中心，在美国、德国、瑞典等多地设立海外销售办事处。

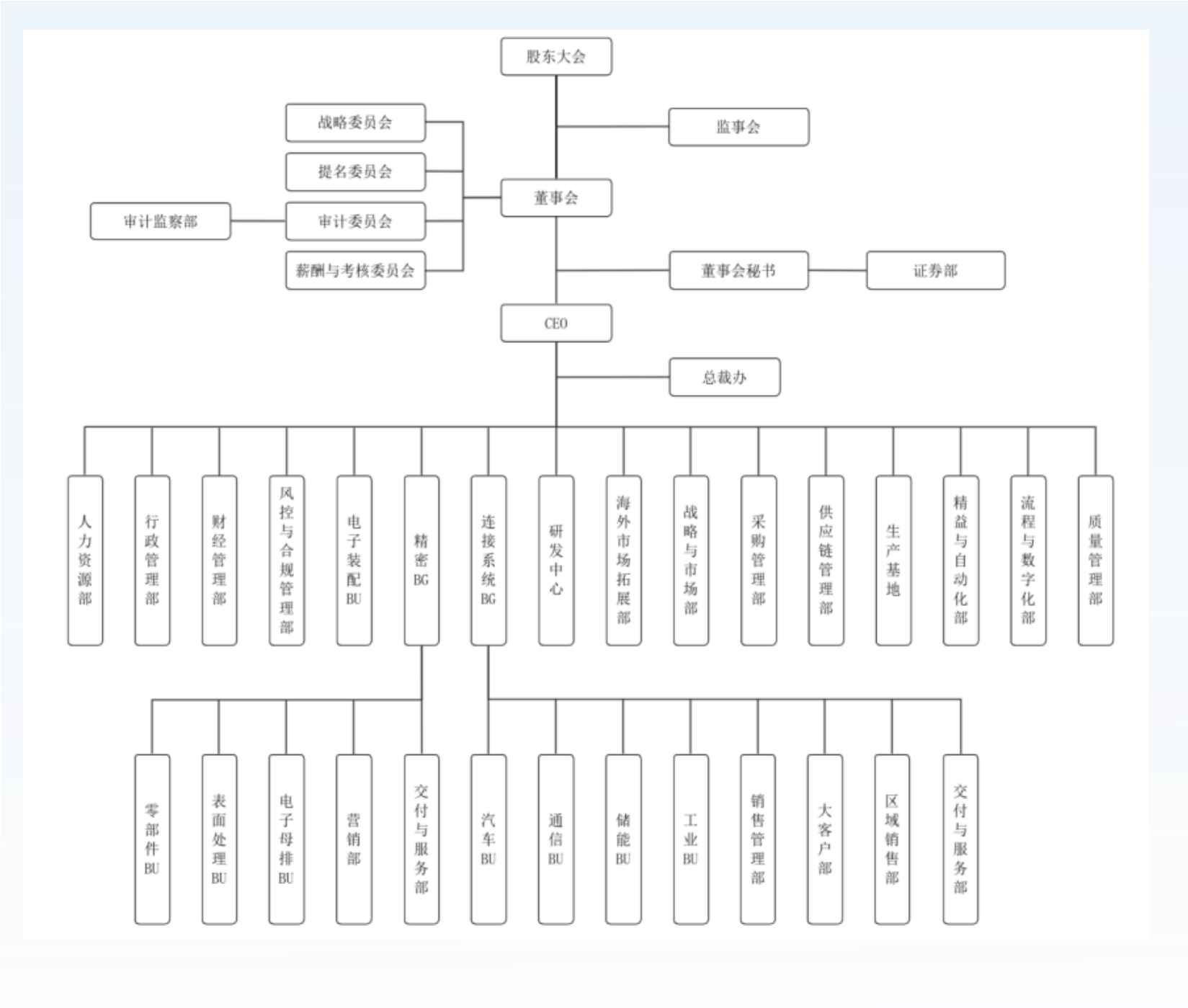
公司产业链完整，从模具设计和制造、连续冲压、注塑成型、机械加工、精密压铸等生产，拥有强大的在线检测能力。公司为国家火炬计划项目单位、国家专精特新小巨人企业、工信部工业企业知识产权运用试点企业、中国标准协会会员单位、中国电子元件协会电接插元件分会理事单位、建设有江苏省企业技术中心、四川省企业技术中心、江苏省混合缆到塔天馈连接系统工程技术研究中心、江苏省工业设计中心，CNAS实验室，参与多项国际标准、国家标准和行业标准的制定。荣获中国电子元件百强企业、中国电子元件协会企业信用AAA级企业、江苏省科技小巨人企业、江苏省五星上云企业、江苏省四星数字化企业、江苏省两化融合试点企业等荣誉称号。



企业愿景



组织架构布局



资质荣誉

- ※ 国家火炬计划单位
- ※ 两化融合管理体系认证
- ※ 知识产权管理体系认证
- ※ 江苏省高新技术企业
- ※ 江苏省科技小巨人企业
- ※ 江苏省两化融合试点企业
- ※ 江苏省高成长型中小企业重点培育企业
- ※ 江苏省工业企业质量信用A级企业
- ※ 江苏省四星数字化企业
- ※ 江苏省科技型中小企业
- ※ 江苏省民营科技企业
- ※ 中国电子元件百强企业
- ※ 中国电子元件协会电接插元件分会理事单位
- ※ 中国电子元件协会企业信用AAA级企业
- ※ ISO 9001质量管理体系认证
- ※ IATF 16949质量管理体系认证
- ※ IRIS质量管理体系认证
- ※ ISO 14001环境管理体系认证
- ※ ISO 45001职业健康与安全管理 体系认证





ESG 管理

可持续发展不仅是时代呼声，更是企业长远发展的内在要求。瑞可达始终坚持将可持续发展理念深植于日常运营与管理的方方面面，力求在环境、经济与社会价值之间取得平衡，切实履行社会责任。为响应可持续发展目标，公司不断完善ESG治理体系，增强ESG治理能力。面对外部社会经济的宏观变化，定期开展重要ESG议题的评估工作，确保公司战略与可持续发展目标相契合。同时，公司组织和参与ESG相关培训，提升全员的社会责任意识，加强了员工对ESG重要性的认识，更为公司打下了坚实的ESG管理基础。

实质性议题识别

我们基于公司自身业务模式，参考全球报告倡议组织编制的《可持续发展报告标准》（GRI Standards），结合国家政策与优秀同行的ESG实践，开展ESG实质性议题的重要性分析。我们按照识别、评估和选定的程序，最终识别出16个具有较强实质性的ESG议题，作为公司进行ESG管理及本报告的披露重点内容。

实质性议题维度	实质性议题
E（环境）	<div><div></div><div><ul style="list-style-type: none">• 废弃物与排放物管理• 水资源管理• 应对气候变化• 能源管理• 环境管理</div></div>
S（社会）	<div><div></div><div><ul style="list-style-type: none">• 产品质量与安全• 客户服务• 信息安全与隐私保护• 供应链管理• 职业健康与安全• 员工权益• 员工晋升与培训• 社会公益</div></div>
G（治理）	<div><div></div><div><ul style="list-style-type: none">• 商业道德• 合规经营• ESG风险管理</div></div>

利益相关方回应与沟通

公司高度重视满足利益相关方的需求，与各利益相关方保持紧密联系。通过召开各类交流会议等多种形式，全方位了解利益相关方的关切，并通过多样化渠道及时做出响应。公司根据所在行业和运营独特性，汲取国内外行业卓越企业的经验与实践，将核心利益相关方定位为股东、政府、客户、员工、供应商、社区、环境等，并积极通过多渠道与他们深入沟通

利益相关方	关注的议题	沟通与回应方式
股东与投资者	<div><div></div><div><ul style="list-style-type: none">• 经营业绩• 合规经营• 风险管理</div></div>	<div><div></div><div><ul style="list-style-type: none">• 股东大会• 线下路演• 披露信息（年报、 ESG报告等形式）• 线上交流</div></div>
政府与监管机构	<div><div></div><div><ul style="list-style-type: none">• 遵守法律法规• 推动地方经济发展• 带动就业</div></div>	<div><div></div><div><ul style="list-style-type: none">• 沟通汇报• 政策执行• 信息披露• 参观视察• 政府会议</div></div>
消费者与客户	<div><div></div><div><ul style="list-style-type: none">• 产品质量• 信息与隐私安全• 优质服务</div></div>	<div><div></div><div><ul style="list-style-type: none">• 客户满意度调查• 公司电话、邮箱</div></div>
供应商	<div><div></div><div><ul style="list-style-type: none">• 诚信交易• 阳光采购</div></div>	<div><div></div><div><ul style="list-style-type: none">• 供应商会议• 供应商培训</div></div>
员工	<div><div></div><div><ul style="list-style-type: none">• 合规聘用• 晋升与培训• 薪酬制度• 员工关怀与福祉• 职业健康与安全</div></div>	<div><div></div><div><ul style="list-style-type: none">• 员工培训• 员工信箱• 员工满意度调查• 工会活动• 畅通晋升通道• 公司官网、公众号</div></div>
社区	<div><div></div><div><ul style="list-style-type: none">• 社区投入• 环保合规• 废弃物排放• 志愿服务</div></div>	<div><div></div><div><ul style="list-style-type: none">• 社区公益项目• 社区志愿者活动• 绿色生产• 达标排放</div></div>
环境	<div><div></div><div><ul style="list-style-type: none">• 资源使用效率• 应对气候变化• 废弃物排放</div></div>	<div><div></div><div><ul style="list-style-type: none">• 节能减排• 气候风险识别与应对• 达标排放</div></div>

>

响应联合国可持续发展目标（SDGs）

加强合作，行业共赢

- 公司积极参与行业交流与分享，注重与同行业公司、高校等机构的合作。



反腐倡廉

- 公司倡导廉洁、诚信、正直的企业文化和工作氛围，严禁商业贿赂、职务侵占等任何形式的舞弊行为。



推进双碳管理

- 在国家提出“双碳”政策，大力倡导节能减排的当下，公司积极回应国家号召，建设光伏设施项目，增设充电设备为员工车辆提供充电服务，致力于实现长期可持续发展。
- 公司通过设置废气处置装置及废气处理工艺，提高污染防治设施处理效率，有效降低污染物对外排放。



聚焦低碳生产

- 公司积极推进绿色生产，对废气、废水、固体废弃物、噪声等方面进行管理，确保各项污染物合规处理，达标排放。



追求科技创新

- 瑞可达每年投以亿计的研发费用，对新领域进行探索。针对应用场景，公司开发了系列全球领先水平的高质量产品，助力未来技术发展。



以人为本

- 公司坚决抵制任何就业歧视，公平、公正对待来自不同国籍、种族、年龄、性别、宗教信仰和文化背景的员工，努力打造公平、多元的工作环境。



安全生产



公司持续强化职业防护措施，通过配备相关设备、劳保用品、开展设备使用培训、体检、职业病危害因素检测等方式保障员工身心健康。

员工职业发展



公司高度重视员工培训工作，构建了多元化的培训制度，培训内容涵盖专业技能及职业素养等多方面，通过有效整合各类培训资源，持续提升员工职业素养，为各岗位培养和输送优秀人才。

尊重人权，关爱女性员工



公司坚决抵制任何就业歧视，公平、公正对待来自不同国籍、种族、年龄、性别、宗教信仰和文化背景的员工。

公司关爱女性员工，积极开展各类女性员工关怀活动，设立哺乳室，为哺乳期妈妈提供更加人性化休息场所与工作环境。

提倡节能减排



公司高度重视水资源问题，承诺将减少水资源的使用，制定《节约用水管理规定》。



公司通过构建碳排放智能管理平台，实现技术层面节能减排，并在2024申请SBTi碳目标，进一步通过科学碳目标系统管理方式进行减碳管理。

以人为本



- 公司设立任职资格管理委员会，将任职资格与职位相结合，形成了动态的员工职业发展机制。
- 公司每年定期开展员工满意度 / 敬业度调查，了解员工需求，倾听员工心声，改善现行工作流程，针对不足的部分进行分析并制定相应的改善计划。

追求科技创新



- 为激励研发创新，公司积极构建创新型研发模式，搭建创新团队，参与国家标准、团体标准制定；加强技术知识产权保护和成果转化推广应用。

稳固根基 提质增效

瑞可达持续完善公司治理水平，严格遵守法律法规以及相关行业要求，实时有效地向利益相关者披露各项重大信息，重视和投资者沟通与交流。公司不断强化风险合规管理、加强反舞弊建设以及维护信息安全工作，用实际行动促进公司长效发展。

我们的行动



公司治理



风险管控



反腐倡廉



信息安全

16 和平、正义与
强大机构



公司治理

瑞可达持续完善公司治理架构，重视投资者权益保障，贯彻反腐倡廉、公平竞争的原则，力求成为行业中的公司治理标杆。我们在全球所有运营地均严格遵守当地税收规则，积极履行纳税义务。

薪酬政策

人才是公司发展的核心资源，公司以“绩效牵引、梯队建设、企业赋能”为核心构建人才管理体系，制定一系列科学的人力资源开发计划，进一步建立完善的培训、薪酬、绩效和激励机制，最大限度的发挥人力资源的潜力，为公司的可持续发展提供人才保障。公司未来人才战略基调是空降式人才与自主人才培养相结合，根据各业务、团队和部门的实际发展需要，通过招聘、绩效、梯队建设、人才发展、人员优化配置等组合制定针对性的人力资源实施计划，加快人才引进和储备。同时公司实施“以岗定级、以级定薪、人岗匹配、易岗易薪”的薪酬绩效体系，建立完善的国际化人才供应链体系，打造国际化人才库，建立健全公司干部管理体系，持续推进绩效分享制与企业文化建设，通过不断地优化人才管理，确保让公司在激烈的市场竞争中始终保持领先地位。

投资者权益保障

瑞可达高度重视投资者关系维护，健全股东权益保障制度并畅通多元的沟通交流渠道，为投资者的合法权益及长期回报保驾护航。

促进公平竞争

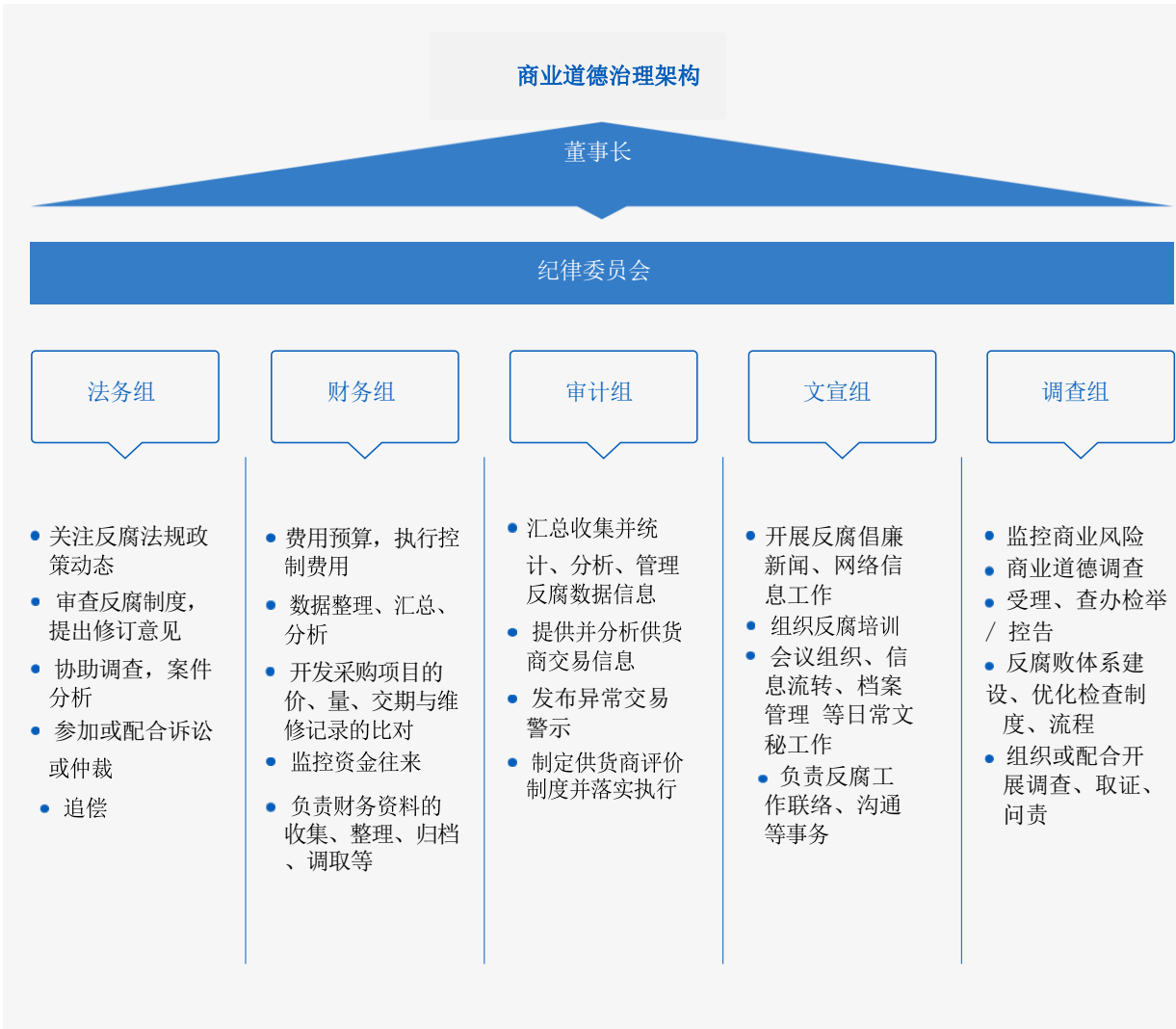
瑞可达积极促进公平竞争，维护市场秩序，严格遵守《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国广告法》《关于禁止侵犯商业秘密行为的若干规定》及业务所在国家或地区的相关法律法规，制定《道德规范作业程序》，明确禁止员工使用非法手段获取第三方的商业秘密或其它机密信息，包括非法侵入、窃盗、窃听、贿赂及偷取等，发布虚假或误导广告信息，与同行合谋定价扰乱市场秩序等违法行为。



加强廉洁建设

瑞可达恪守反贪腐与反贿赂相关法律规定，制定《道德规范作业程序》、《全球商业行为与道德规范准则》（COC）、《员工廉洁管理制度》、《采购商业道德管理制度》等一系列规章制度，规范并管控员工、管理人员、供应商及其他合作伙伴的商业行为。报告期内，公司无重大处罚及整改情况。

瑞可达已建立由董事长直接领导的商业道德治理架构，并由纪律委员会协调下属各小组开展相关工作。董事长定期听取相关汇报，并对董事会负责。



反贪腐申报和举报管理

瑞可达重视内部管理以及业务往来过程中的廉洁承诺与审查，要求员工、供应商分别填写《员工主动申报书》及《供应商主动申报书》，并依法制定《举报及举报人保护制度》等反贪腐举报管理制度，规范举报流程，畅通多个举报途径，通过“自主申报+举报监督”双渠道，防控廉洁风险。

针对接收到的举报案件，公司根据案件大小、性质等因素划分不同的专案人员开展调查。2024 年，我们更新举报奖励上限，鼓励更多人员参与瑞可达廉洁建设工作。

举报管理流



举报人保护

瑞可达对任何针对举报人的歧视或报复行为 持以“零容忍”态度。我们保护举报人的隐私权益，通过避免调查人员利益冲突、提供法律援助等形式为举报人提供所需的保护，确保举报人不会遭到打击报复。

保护举报人隐私权

- 严禁随意泄露举报人相关信息
- 举报案件均由专案稽核人员进行保密处理

避免调查人员利益冲突

- 调查人员须签署《纪律委员会及案件调查人员声明》，确保与被举报人无利益关系

严肃查处报复事件

- 发现打击报复行为，须上报厂区最高主管和纪律委员会主任
- 为举报人提供法律援助
- 严惩报复人员，最高处罚包括解雇

风险管控

内部控制

公司为规范管理，控制经营风险，已建立较为完整、科学的企业内部控制制度体系，贯穿于公司所有的营运环节，按照《企业内部控制基本规范》及内部控制配套指引，以及上市公司其他内部控制监管要求，在公司经营层的高度重视和引领下，开展风险管理、内控体系建设，让内部控制发挥其应有的作用，从而提高经营效率和效果，促进公司实现发展战略。

报告期内，公司根据业务发展状况和管理层的要求，启动内控体系自检自查工作，建立与完善70余项管理性制度（规定），进一步规范采购、销售、技术等管理工作，同时修订《制度规范化建设管理办法》《内部审计制度》等内部控制制度。根据公司内部控制重大缺陷的认定情况，于内部控制评价报告基准日，公司不存在财务报告、非财务报告的内部控制重大缺陷。

风险管理

公司设有涵盖董事会、经营层及各职能部门、产业（事业部）、子公司和全体员工的健全风险管理组织架构，通过在管理各个环节和经营过程中，识别、分析可能危及公司利益的内部、外部的不确定性因素，执行相应的风险管控措施，开展全面风险管理。

在风险识别方面，公司重点管理五大主要风险领域，包含战略风险、财务风险、市场风险、运营风险和法律风险等。在风险评估方面，公司对于已识别的主要风险领域，通过相关多部门联合讨论、必要时进行专家咨询等方式进行定性或定量评估。在风险应对方面，公司结合内部条件和外部环境，围绕发展战略，通过组织架构及职能的调整与完善、内部控制体系的建立、加大风险薄弱环节人力与财力的投入来应对评估的风险。此外，公司不定期组织采供板块、营销板块以及各职能板块的业务知识培训，强化全员风险防范意识，提高风险识别及分析能力。

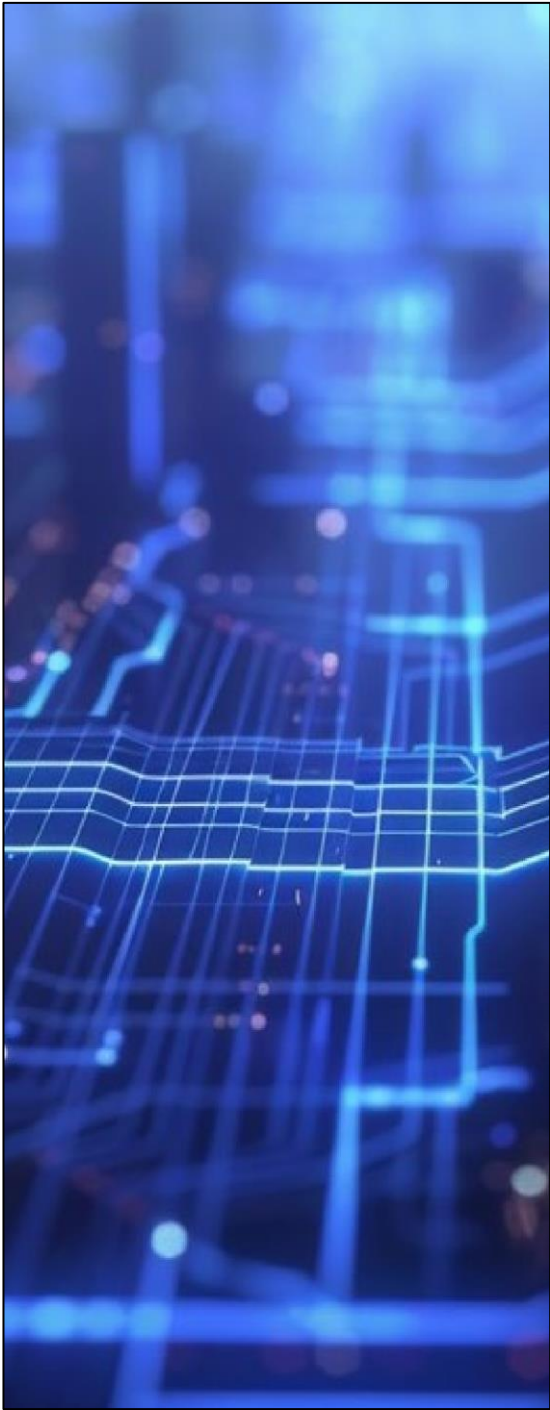
合同知识培训

为进一步增强公司法律风险防范能力，提升销售人员和相关管理人员在业务签订过程中的法律风险意识及法制观念，在遵守法律的前提下更好地维护公司合法权益，避免合同欺诈及合同纠纷，公司组织开展合同知识培训，增强销售合同风险防范意识。



风险识别与管理

风险类别	风险项目	应对策略
战略风险 	公司治理风险	<ul style="list-style-type: none">不断健全公司制度体系，规范公司生产运作，完善公司治理架构，注重股东权益保护和投资者关系管理，不断提升公司治理水平
	产品竞争力风险	<ul style="list-style-type: none">公司产品、业务布局呈现多元化和垂直一体化的特点，综合覆盖零组件、模组与系统组装，全方位提供一站式的专业服务，加速推动智能制造及大数据营运管理平台应用
运营风险 	新技术和新产品开发风险	<ul style="list-style-type: none">持续积极地向新技术、新产品开发投入所需的研发费用，引进和培养新技术和新产品开发人才，提升研发能力
	产品质量风险	<ul style="list-style-type: none">优化质量管理流程，持续推进智能检测和智能化质量管理体系，提升包括供应商管理在内各阶段质量管理水平
	气候变化风险	<ul style="list-style-type: none">定期监控气候变化状况，设定符合1.5℃路径要求的科学碳目标，并已正式获SBTi验证与批准，识别气候风险，定期审视短、中、长期减碳目标及行动进度，管理层针对重要程度和紧急度较高的风险采取对策
	劳动关系风险	<ul style="list-style-type: none">完善劳工管理制度，各生产基地成立工会组织，积极通过多途径与员工保持良好沟通
合规风险 	商业道德风险	<ul style="list-style-type: none">成立纪律委员会，由董事长领导商业行为合规管理，定期开展商业道德内审
	知识产权管理和保护风险	<ul style="list-style-type: none">建立知识产权管理体系，在设计开发阶段，对其他公司的知识产权进行调查和确认
信息安全 风险 	信息安全	<ul style="list-style-type: none">扩大了业务连续性覆盖面和工厂稽核范围，针对弱电安防和智能厂区进行了安全强化
	隐私保护	<ul style="list-style-type: none">为员工提供隐私保护相关的培训和考核，涉密资料在不用时，要求放在上锁的文件柜、保险柜或其他形式的保险家具中，指定专人保管钥匙



反不正当竞争

公司严格遵守《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国反不正当竞争法》等国内外法律法规及相关标准，以公正、透明、自由的竞争为基础开展经营活动。我们承诺不发起、不参加让人误解为违反反垄断法的同行业间的集会。同时，我们不以非正当手段获取他人的机密信息进行不正当竞争，切实保障市场的公平与活力。



信息安全

公司重视数据安全、网络安全，并致力于实现企业数字化建设。2024年公司开展信息审计行动，并采取有效措施营造安全网络环境。

公司网络安全重要举措

公司通过深信服全网行为管理系统，采用净化的上网行为规则库对公司及下属公司内的上网客户端的上网行为进行了不良信息、违法信息、危险信息等内容进行了过滤，通过主动策略有效净化与强化了网络安全

公司部署了网络防火墙，期间对防火墙进行了多次升级换代，2024年升级防火墙，有效提升了防御各类病毒及木马等攻击的能力，全方位加强网络安全

公司在内网客户端安装正版杀毒软件，并根据实际使用情况调整了杀毒软件品牌，并及时升级，确保网络安全的最后一道防线



企业信用等级证书



数字化建设

为优化业务流程、减少重复性工作、提高工作效率，2024 年公司建设完成客户关系管理（CRM）系统、产品生命周期管理（PLM）系统二期、协同办公自动化（OA）系统、eHR，问题管理，SRM，HPC超算平台、智慧科技展厅。

公司数字化建设重点举措

CRM系统

公司完成客户关系管理（CRM）系统建设工作，实现了对客户全生命周期的管理，包括合同管理、线索管理、团队管理、商机管理等方面，并与ERP集成，助力企业缩减销售周期和销售成本、增加收入以及提高客户的价值、满意度、盈利性和忠实度。支持业务员获得完整的客户视图、深入分析并查看主要销售指标和客户指标，并使业务员在保留现有客户的同时集中精力赢得新客户。系统建设工作，实现了对客户全生命周期的管理，包括合同管理、线索管理、团队管理、 商机管理等方面，并与ERP集成，打通销售、营销、客户服务等部门之间的信息壁垒，实现客户数据、订单信息、财务核算等业务流的无缝互通，构建“销售-交付-服务”闭环管理，助力企业构建“效率-增长-忠诚度”三位一体的客户经营体系，持续提升市场竞争力；收集和分析客户数据，深入了解客户行为、偏好和市场趋势，为公司决策提供数据支持，助力制定更精准的营销策略和产品规划。

PLM 系统

公司完成产品生命周期管理（PLM）系统二期推广实施工作，实现对产品全生命周期的管理，包括产品规划、设计管理、图文档管理、签名管理、编码管理等，并与ERP集成，构建清晰完整的产品谱系，通过图纸设计接口，直接提取零部件、BOM、图纸进PLM系统，数据同进同出，零部件与图纸和技术文件完整关联，查询便捷；实现零部件与图档统一分发、权限可控。助力企业实现产品创新和设计优化，有效提升了产品质量和竞争力。

OA 系统公司

完成对协同办公自动化（OA）系统的升级工作，实现了内部多级用户和应用系统的协同，提高办公效率；构建一个基于互联网的、电子一体化的、覆盖瑞可达信息产业的、统一的现代化办公协同平台和单位内部信息门户，满足瑞可达跨时间、跨区域、跨部门的协同办公要求，将人员、流程和业务知识紧密集成在一起，促进信息的有效利用和集中管理。（OA）系统的升级工作，构建一个基基于互联网的电子一体化现代化办公协同平台，成为瑞可达信息产业的关键支撑，将人员、流程与业务知识紧密融合，满足了企业跨时间、跨区域、跨部门的协同办公需求，助力企业在激烈的市场竞争中脱颖而出。

HPC 超算平台

公司完成HPC超算平台建设工作，在仿真模拟的运算效率上取得了显著的提升。这一显著提升，不仅有效助力了碳纤维等产业的技术与工艺提升，同时也展现了数字化建设与产业发展紧密相连的特性，充分展示了数字化建设服务于产业发展的坚定决心和不懈努力。公司完成HPC超算平台建设工作，HPC超算平台凭借其强大的计算能力，显著提升了仿真模拟的运算效率，有效助力了碳纤维等产业的技术与工艺提升，HPC超算平台建设成果充分彰显了数字化建设与产业发展紧密相连的特性，也展示了公司以数字化建设服务于产业发展的坚定决心和不懈努力。



智能科技展厅

公司完成智能科技展厅的建设工作，通过与公司各产业及承建单位的充分沟通，不断优化展厅改造方案，使改造完成后的展厅内容更丰富、布局更合理、形式更新颖，充分展示了各产业的产品线、技术特色、制造能力等，有效增强了板块辨识度，大大提升了公司形象。公司完成智能科技展厅的建设工作，展厅广泛应用先进的展示技术，为参观者带来震撼的视觉与感官体验。超高清LED大屏，播放生动逼真的产品演示视频与技术介绍动画，让展示内容跃然眼前。这里陈列着公司各产业的明星产品与最新研发成果，涵盖汽车连接器、线束、通信、工业等领域。展示内容包含公司的未来发展规划、愿景和社会责任等内容，如公司的战略目标、研发计划、环保措施、公益活动等，让参观者对公司的未来发展有清晰的了解，增强对公司的认同感和信任感。空间设计采用简洁大气的设计风格，墙面可使用大型展板或 LED 屏幕展示相关内容；灯光效果以明亮、温暖、柔和的灯光为主，营造出积极向上、充满希望的氛围；蓝色灯光与多媒体展示手段相互配合，演绎出一个个精彩的科技故事。智能科技展厅都以其专业、创新的形象，向外界传递出公司开放包容、勇于创新的企业精神，大幅提升了公司在行业内的知名度与美誉度，成为公司开拓市场、吸引人才、推动产业升级的有力助推器，助力公司在激烈的市场竞争中脱颖而出，迈向更高的发展阶段。

智能制造 品质保证

瑞可达坚持科技引领，多维度服务于产业板块，促进行业共建与发展，携手上下游客户协同进步。

我们的行动



强化质量管理



提升客户服务



建设供应商生态链



追求科技创新



促进行业共赢

9 产业、创新和基础设施



11 可持续城市和社区



17 促进目标实现的伙伴关系

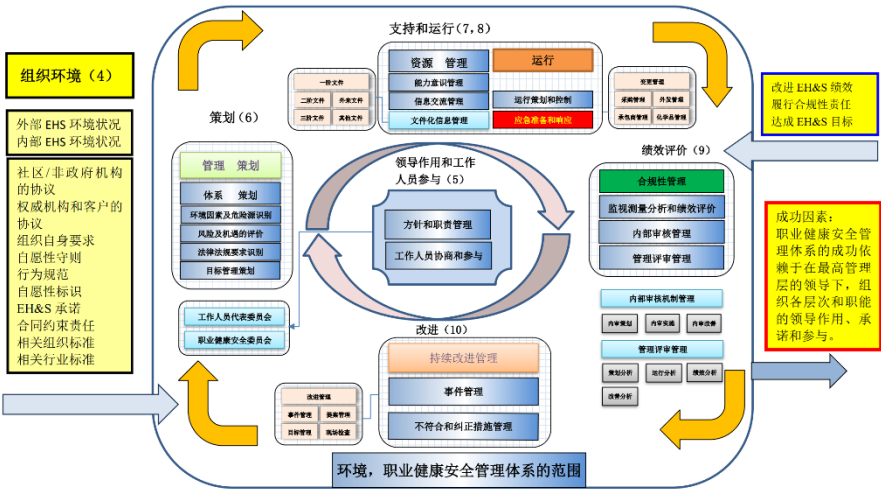


强化质量管理

瑞可达坚持高质量发展，以质量优先为指导，始终把质量工作放在突出重要位置，全面推进质量提升工作，完善质量机制，夯实质量基础，快速有效解决质量问题，提升全员质量意识。

质量管理体系

瑞可达依据GB/T19001-2016《质量管理体系要求》，建立健全质量管理体系，修订《产品质量控制管理办法》等相关制度文件，保障产品质量控制与监督，提高公司产品质量管理水平，明确质量管理责任。同时，根据公司《内部审核控制程序》与《管理评审控制程序》有关要求，开展质量体系内部审核工作、管理评审工作，确保质量管理方针、目标得以实现。截至报告期末，公司质量管理体系持续通过第三方体系认证，取得ISO9001质量管理体系认证。



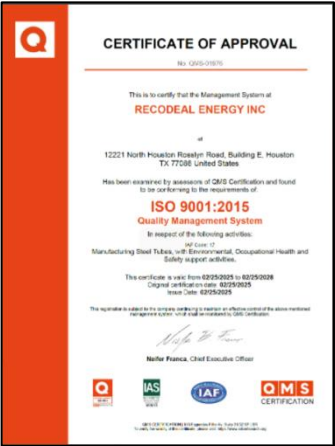
苏州瑞可达连接系统股份有限公司



瑞可达（泰州）电子科技有限公司



四川瑞可达连接系统有限公司



美国瑞可达连接系统有限公司

提升质量水平

为提升公司产品质量水平，公司每月收集重点性质量问题，组织召开质量提升会议，加强过程质量检验，严把质量关，在“产品设计、采购协作、生产、质检到产品交付”的各个流转环节，进行全流程质量管理。

公司落实并执行质量事故认定与管理考核，公布奖惩结果，通过绩效管理，明确岗位职责，进一步明确各工段、各项目订单、各质量问题处理等检验责任分工，具体落实到人。

同时，加强质量管理的灵活性，激发各大产业与子公司的质量管理水平与效率，公司要求各产业与子公司结合公司实际经营情况制定各自的《产品质量控制管理办法》。

质量文化建设

公司高度重视质量文化建设，通过开展质量培训、质量文化月活动等活动方式，进一步强化全体员工的质量意识，营造人人重视质量、追求质量的良好氛围，树立崇尚质量的价值导向，保证质量管理体系的有效运行。

2024 年质量管理培训

为进一步加强产品检验和产品质量管理，促进公司整体经营能力，公司开展2024年质量管理培训。



报告期内

公司未发生产品违规或召回事件



追求科技创新

瑞可达重视并加强创新体系建设，为统筹公司技术资源及提升技术竞争力，我们成立技术委员会，全面覆盖公司主要专业技术领域，打通不同研发版块资源与信息，实现技术能力与平台共享。我们在洛阳、成都、西安、美国等多地设立研发中心，通过产品及服务的技术创新，实现平台化、智能化，为行业技术的持续发展奠定坚实基础。为提升科技创新能力，公司亦积极邀请国内高校及供应商等第三方进行技术交流。

知识产权管理

瑞可达重视自主创新与知识产权保护相关工作，严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国著作权法》《中华人民共和国商标法》等法律法规，制定《知识产权管理手册》《知识产权管理控制程序》等内部管理制度，规范公司知识产权管理工作，持续健全知识产权保护体系。公司通过市场专利调查、内部风险排查等多种形式，严密管控潜在的知识产权侵权风险，以确保公司在不侵犯他人权益的前提下强化自身知识产权的保护。

我们通过走访向内部研发人员宣导公司的知识产权制度和最新工作进展，以推动公司知识产权保护工作顺利进行。报告期内，我们上线专利查新与侵权比对事务讲解线上课程，宣贯商务交流的专利注意事项及专利无效宣告关键内容。每月我们皆以邮件形式向内部员工发送相关邮件，培养知识产权保护意识。

举办瑞可达创新技能大赛， 激发员工研发创新意识

公司积极响应国家十四五规划提出的“推动制造业优化升级”与集团“人控机”的号召，开展智能制造应用技术技能大赛，助力产业转型升级、提质增效。大赛由基本功笔试及实操组成，针对参赛成员的理论知识掌握程度、操作规范、接线美观实用度、正确率、操作用时等维度进行综合评估。公司对大赛获奖员工进行颁奖典礼，对取得优异成绩的参赛成员进行表彰和奖励。



知识产权保护

瑞可达高度重视知识产权管理，不断加强对知识产权的管理、保护和利用。公司根据《专利法》《专利法实施细则》等相关法律法规规定，结合公司实际情况制定《专利管理办法》等相关制度。公司持续强化企业知识产权管理体系建设，定期组织会议讨论及优化知识产权管理制度、程序，深入强化和倾斜对新产品、新项目的研究开发和科技创新，抓好专利的挖掘、申报和管理工作。截至报告期末，公司已获得知识产权管理体系认证。

公司定期识别知识产权保护相关管理风险，进行知识产权风险分析，搭建知识产权风险预警机制，全面预防和应对知识产权纠纷。针对生产经营设备、软件及产品，通过检索、查新等侵权的可能性调查，避免或降低侵犯他人知识产权的风险。

为强化知识产权维护管理工作，公司建立知识产权分类管理档案，采用对知识产权定期进行评估方式，进行知识产权跟踪管理。同时，公司组织知识产权管理人员全部参与专利价值评估管理工作，多维度对专利进行评分，打造适应企业生产经营以及发展的专利评价体系。同时，公司在保护自身知识产权的同时，尊重他人知识产权，协同利益相关方严厉打击侵犯知识产权的犯罪行为，持续提升员工知识产权保护意识。



瑞可达知识产权管理体系认证证书

驱动创新

9月27日，苏州瑞可达连接系统股份有限公司（以下简称“瑞可达”）和金发科技股份有限公司（以下简称“金发科技”）携手创办的“新能源联合创新实验室”揭牌仪式在瑞可达总部成功举行。



提升客户服务

公司始终坚持“客户满意是我们永恒的追求”的企业价值观，不断进阶更优质的服务，与全球客户携手走向未来。我们通过完善客户体系，聆听客户诉求、优化客户投诉流程，开展客户满意度调查等方式，竭诚为客户提供最优质的产品使用体验。

服务理念

瑞可达始终坚持以“以客户为中心”的服务理念，建立健全客户服务管理体系，持续提升客户服务能力。

在售前管理方面，为提高客户服务效率，报告期内公司进一步优化客户管理体系，上线CRM客户管理系统，打造销售流程闭环，实现客户数字化管理与精细化管理。为聚焦销售资源，精准营销客户，提高重点客户服务水平，促进重大订单落地，保证公司核心业务的持续、稳定增长。

在售后服务方面，公司制定《顾客投诉与退货控制程序》等制度，执行顾客服务与投诉过程质量管理流程。各大产业以及子公司，依据生产经营实际情况，以及各自的产品特点，制定各自的《售后服务制度》，报送母公司备案后执行。

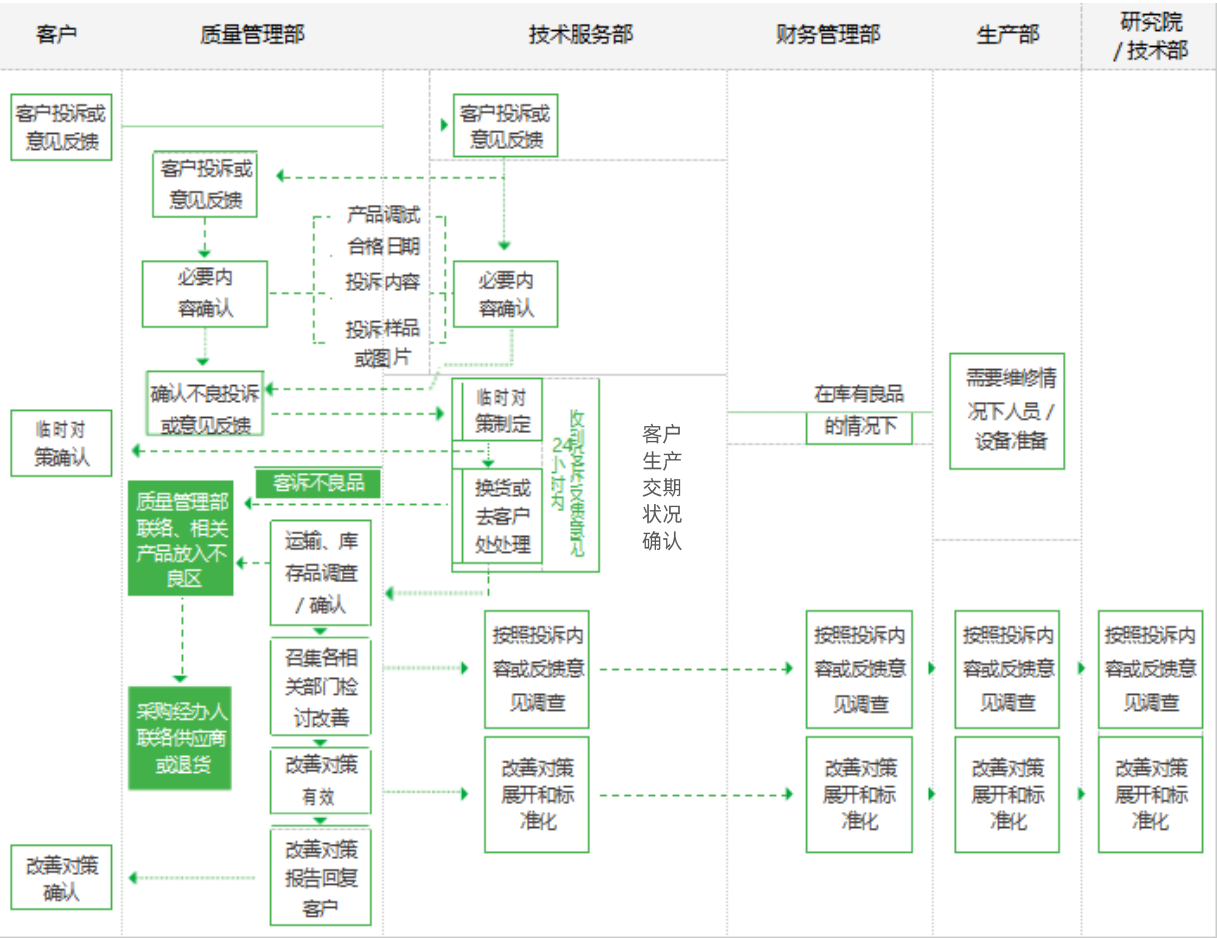
客户服务流程



客户投诉管理

公司制定《客户投诉处理流程》，明确客户从投诉到临时对策确认，到改善对策确认的涉事部门以及相关责任人，积极推进落实客户投诉及建议，提升客户满意度。

客户投诉处理流程



满意度调查

为加强与客户沟通，了解客户需求，提升产品服务水平，瑞可达制定《顾客满意度控制程序》，搭建客户满意度绩效测评模型，定期开展客户满意度调查，调查维度覆盖公司产品质量、服务的满意度、收集和传递相关意见和建议等方面。公司通过客户满意度数据评估服务质量，并在客户满意度调查期间对客户提出的问题和意见建议及时进行处理或反馈给内部相关部门，进行改进、完善和再提高。

促进行业共赢

瑞可达积极参与行业交流与分享，注重与同行业公司、高校等机构的合作。通过信息共享、改善沟通，提高了与产业链上下游相关方之间的沟通效率和质量，促进资源的合理利用，对完善现有的公司制度体系、开拓新市场具有重大意义。

战略合作

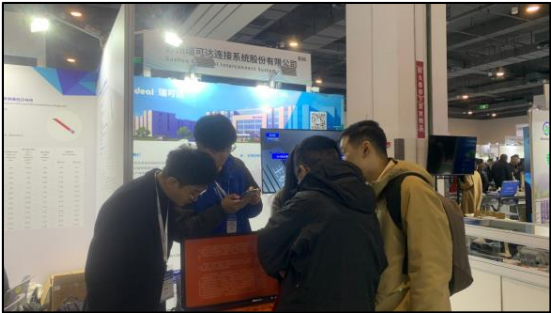
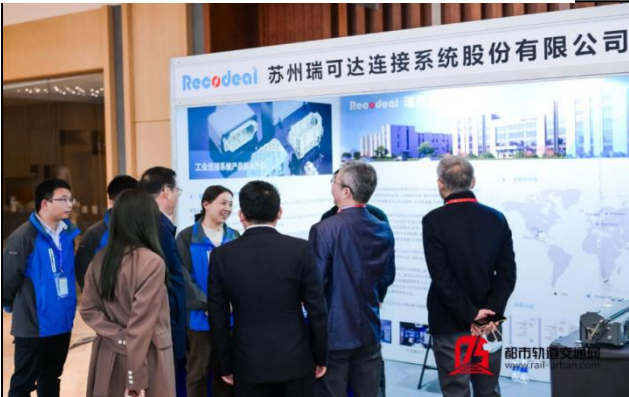
瑞可达积极探索与其他行业引领者的战略合作关系，发挥连接技术精准制造和技术创新优势，在连接系统领域开展战略合作，为美丽中国、和谐世界贡献一份力量。

瑞可达再获铃轩奖--金奖

2024年11月8日-11月9日，以“平衡与突破”为主题的2024新汽车技术合作生态交流会暨第九届铃轩奖盛典在昆山隆重举行。全国超百位主流车企研发、采购领导人和相关负责人、供应链企业负责人、国内主流投资机构以及相关第三方专家齐聚盛会、共谋未来。



“2024（第四届）智慧城轨发展大会”圆满闭幕



AAC线束世界



上海充换电展



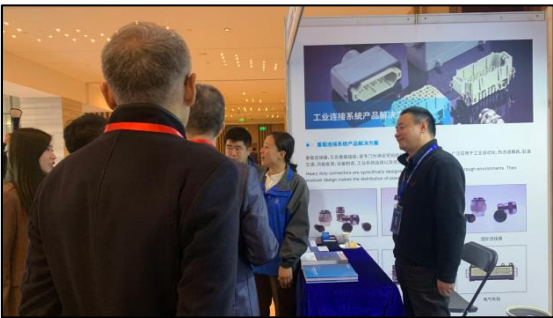
上海慕尼黑



上海慕尼黑1



2024德国慕尼黑电子展圆满落幕



智慧城轨



智能电动汽车科技与供应链展览会



台湾电动汽车展



长安智电

建设供应商生态链

瑞可达重视与供应商合作，在供应商选择方面以确保产品质量和服务质量为首要原则，通过通力协作和密切沟通，与供应商建立长期稳定的合作关系，共同提升，为未来可持续性发展提供助力。

供应链管理

公司制定《供应商管理制度》，将供应商从引入审核采购合作评价管理-淘汰整个生命周期的管理做明确规定，做好供应商管理工作。报告期内，公司进一步进行流程体系建设，完成制度修订，包括《采购协作管理办法》《采购供应协议》《采购控制程序》《供应商评价控制程序》《供应商及物资分级考核评价制度》等。

2024年，公司加快供应链板块专业化管理步伐，进一步推进实行价采分离模式，做到价格审批和执行采购互相制约互信促进；完成供应商寄售库的建立，提高执行的同时降低资金支出；完成全部外协加工商的现场考察并出具考察报告，做好加工商优劣势分析，提高供应商管理流程的透明度和体系化，建立与供应商合作共赢的战略伙伴关系。



供应链评估

瑞可达的供应商主要为资材供应商。公司根据内部制定的《供应商管理办法》开展原料供应商的准入、审核、评估及分级管理工作。

供应商准入	供应商定期评	供应商整改
<div><div>。填写供应商基本信息表</div><div>。审查供应商资质要求（营业执照、环保认证、质量体系认证等）</div><div>。对采购物料进行分类（ABC 三类），并匹配相应的审核 方式（一类现场审核，二类 三类需提供资质证明）</div><div>。供应商在合作过程中必须签订《合作方廉洁承诺书》</div><div>。对有安全和环保系数的合格供方，需签署供方环境和管理承诺书</div></div>	<div><div>。每年在交付品质、成本、交付质量和服务等四个核心方面对供应商进行业绩评定</div><div>。每年会对前10位供方进行复评调查，以及供方实地考察</div></div>	<div><div>• 轻微不合格项由供应商重新返修至合格后使用，或到供应商工厂进行指导整改不合格项</div><div>• 严重不合格的，发出整改通知，如整改不通过将踢出合格供方名单</div></div>

阳光采购

公司通过各种形式与供应商开展深入的沟通交流，对供应商宣贯瑞可达采购执行方面最新的理念、要求，不断推进公司上下游供应链的合作共赢，协同发展。公司还开通了供应商举报通道，制定廉洁自律协议，并定期向供应商进行培训宣传，以促进反腐败工作。




双碳管理 持续发展

瑞可达运营中始终重视绿色可持续发展，积极应用创新的绿色技术，在节能减碳、污染防治、水资源管理等方向，全方位开展行动，为可持续未来贡献力量。

我们的行动

-  强化环境管理
-  聚焦低碳生产

 可持续绿色发展

6 清洁饮水和卫生设施



12 负责任消费和生产

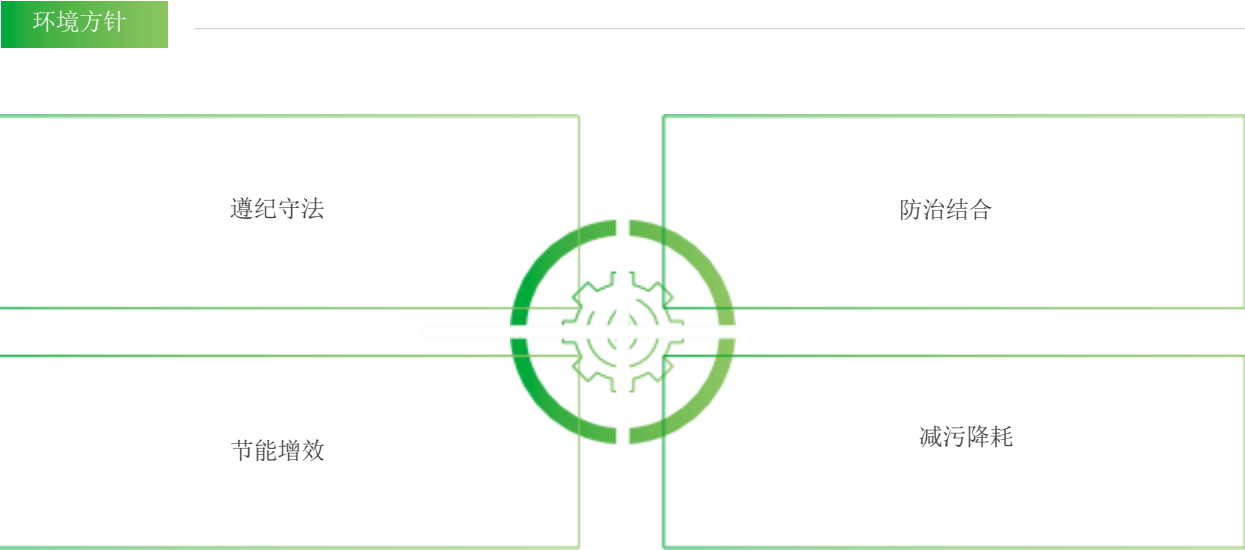


13 气候行动



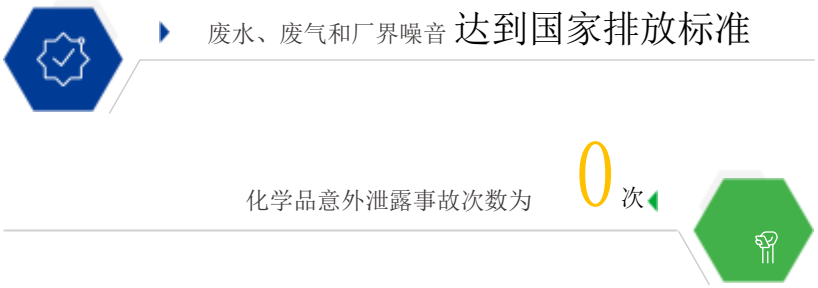
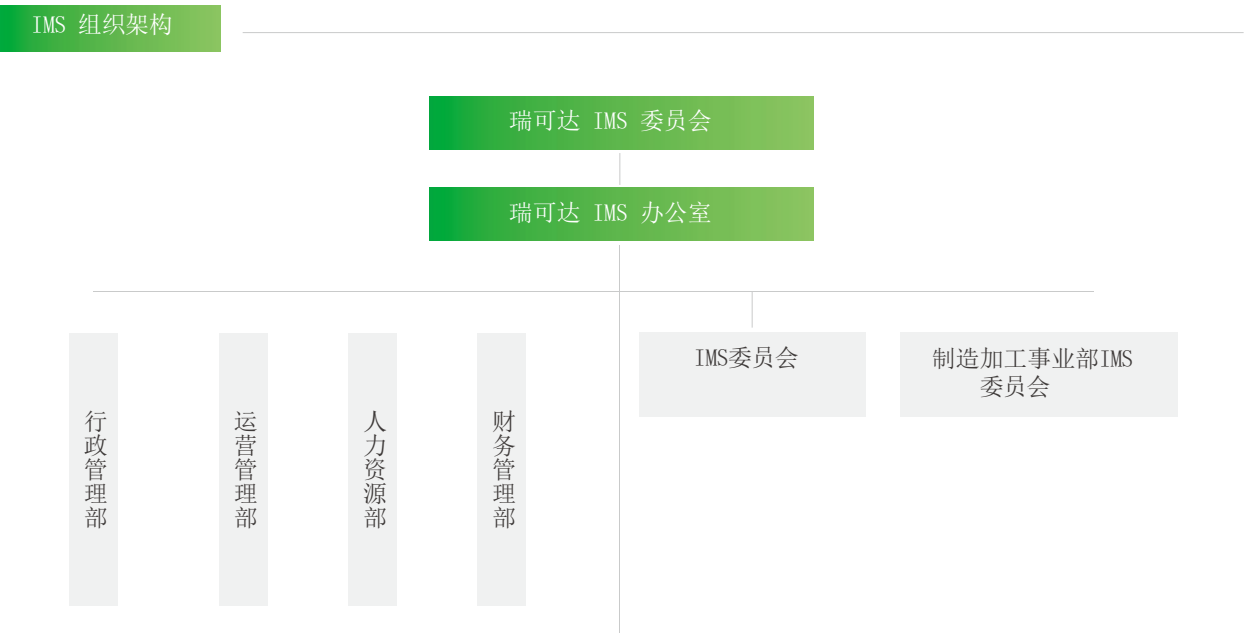
强化环境管理

公司严格遵守《环境保护法》等环境保护相关法律法规，依据ISO 14001：2015标准制定并完善环境管理体系。公司严格执行新建、改建、扩建项目环境影响评价和环保“三同时”要求，按要求建设环保设施并进行日常维护，每年进行环境监测并保留记录，确保达标排放，最大化降低自身运营对环境的影响。截至报告期末，公司及其子公司美国瑞可达、四川瑞可达、瑞可达（泰州）通过ISO14001环境管理认证。



IMS 组织架构

为推动公司环境、健康和安全工作有效顺利开展，保障公司员工的健康与安全，公司成立公司环境、健康和安全管理（IMS）委员会，由董事长担任委员会主任，领导公司环境、健康和安全工作。公司搭建了三级安全管理架构，按照“统一领导、分级负责、全员参与”的原则，逐级建立安全生产责任制，各大产业及子公司签订《安全生产管理责任书》做到安全生产与岗位工作同职同责，确保安全工作“事事有人管、人人有事做”。



报告期内
公司环保投入

1480.56 万元

公司EHS小组每月组织环境、健康安全监督检查，问题整改完成率




100%

聚焦低碳生产

瑞可达积极推进绿色生产，严格遵守国家相关法律法规，持续完善相关管理制度，对废气、废水、固体废弃物、噪声等方面进行管理，确保各项污染物合规处理，达标排放。

能源管理

在国家提出“双碳”政策，大力倡导节能减排的当下，瑞可达积极回应国家号召，采取一系列有效措施，致力于实现长期可持续发展。

公司（子公司）	 电力（千瓦时）	 天然气(立方米)	 柴油（升）
苏州瑞可达	12760130.8666396	16080	32797.11
四川瑞可达	5830176	120	120
江苏艾立可	1141647.47	0	157406
泰州瑞可达	5746584	10018	0
四川艾立可	879693	0	0
武汉亿纬康	7500	0	0
四川速电	238567.5	0	0
美国瑞可达	10717913	0	0
墨西哥瑞可达	289056	0	0

资源管理

水资源管理

总公司与子公司高度重视水资源问题，承诺将减少水资源的使用，制定《节约用水管理规定》，每年制定节水发展规划。公司用水来源为市政用水。

报告期内
公司用水量

10.61万吨

污染防治

瑞可达承诺严格遵守污染排放管理的相关法律法规，建立健全三废相关管理制度，定期进行三废检测，并持续改进、完善三废管理，积极采取举措，减少废气、废水和固体废弃物的排放。

废气排放管理

总公司与子公司主要气体排放物种类为氮氧化物、硫氧化物、颗粒物、非甲烷总烃及挥发性有机物。报告期内，公司通过设置废气处置装置及废气处理工艺，提高污染防治设施处理效率，有效降低污染物对外排放。

2024年温室气体排放数据

温室气体排放类别	范围一	范围二	范围三
Co2	188.6437	6847.0862	1677.0521
CH4	51.7471	0	0
N2O	11.3959	0	0
HFCs	0.1187	0	0
总计（tCO2e/年）	251.9055	6847.0862	1677.0521

废水排放管理

总公司与子公司对生产经营过程中的废水进行区分，并设计相关废水处置措施，以达到排放标准。公司产生废水主要为员工生活污水和生产废水，其中生产废水主要为表面处理清洗废水、倒槽槽液、UF膜反冲洗废水。同时，公司已建立雨污分流、清污分流系统，雨水经收集后排入附近河道。

报告期内
废水排放总量

4.48万 吨

废弃物管理

公司始终坚持在运营过程中减少废弃物的产生，建立《固废台账管理制度》。公司的固体废弃物主要分为一般废弃物、生活垃圾和危险废弃物三类，一般废弃物在厂区分类后，由资源回收厂商回收处置；生活垃圾则交由地方环卫部门清运、处置；危险废弃物按照法律法规要求建立相应的危废管理制度，明确相关的收集、储运、运输、处置等要求，委托有资质的危废处置机构处置。报告期内，公司与回收公司签订回收合同，以实现生产过程废弃物的回收，为后续发展循环经济奠定基础。



瑞可达制造加工事业部危废房改造

为防止危险废弃物泄露，造成河道污染，报告期内瑞可达制造加工事业部组织新建危废房，按要求开槽、设集水井，地面做环氧树脂漆预防液体危险废物渗入地下。

噪声管理

为防治噪声污染，保障公司员工健康，营造一个安静、舒适的办公环境，公司定期对噪声进行监测，达到工业企业厂界环境噪声排放标准GB12348-2008。

开篇 | 稳固根基，提质增效 | 智能制造，品质保证 | 双碳管理，持续发展 | 以人为本，职业健康 | 附录

倡导绿色运营

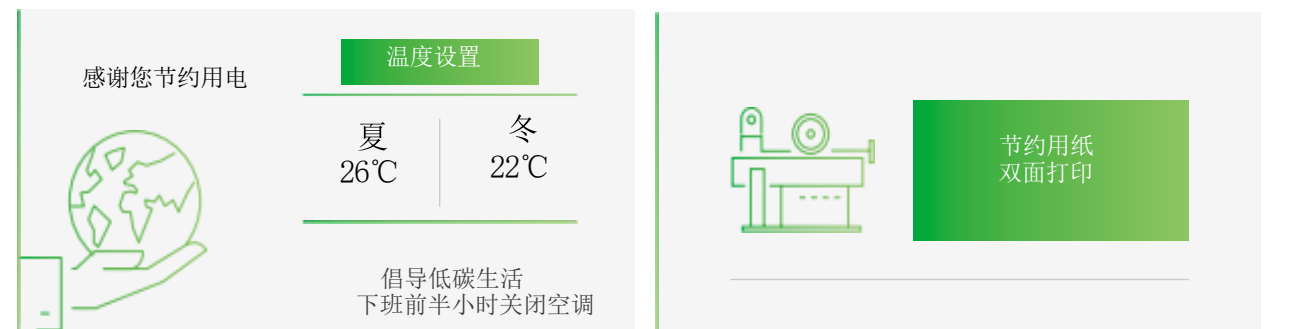
公司坚持绿色运营理念，搭建绿色厂区，倡导绿色办公文化，不断加强员工的环保意识，使节能降碳成为工作与生活习惯。

绿色厂区

为规范公司厂容环境卫生和绿化管理工作，旨在保护环境卫生和绿化，营造一个良好的生产工作环境，公司制订《厂容绿化管理办法》，厂区划分若干个责任制包干区，进行内外环境卫生，周边绿化美化，设备工具清洁等卫生环境管理。

绿色办公

公司在内部管理中节能环保理念贯穿于公司经营的各个环节中。通过技术革新、优化流程、使用新型环保材料，降低能耗，节约资源，倡导绿色办公，积极参与环境保护工作。



绿色办公举措

推行电子办公，积极推进视频会议，通过OA系统、电子邮件、微信等方式，尽量实行无纸化办公，减少对办公用纸、油墨及电能的消耗。



日常采购环节中，公司更多倾向于节能型、环保型产品，如办公设备、包装盒、纸张、照明灯具等，尽可能节约社会资源，促进资源的更合理配置。



提倡节能减排。每逢夏季用电高峰，公司员工尽量少开走廊、办公室的照明设备，以相应国家节能减排的号召。同时在重要醒目位置张贴各类节能减排的海报，以起到督促作用。

组织实施了节约“一滴水、一度电、一张纸”“三个一”工程，不断提升员工的节能环保意识。

以人为本 职业健康

瑞可达尊重员工，创造多元、公平的工作环境，完善福利制度，健全人才培养机制，致力安全健康生产。公司积极推进社会公益活动，实践社会责任。



我们的行动



以人为本



安全生产



社会公益

3 良好健康与福祉

4 优质教育

5 性别平等

8 体面工作和经济增长

10 减少不平等

以人为本

瑞可达秉承着以人为本的用人理念，打造人性化员工管理体系，规范雇佣与薪酬管理，维护员工合法权益，持续完善晋升通道与培训制度，积极组织文体活动丰富员工生活，为员工提供公平、和谐的成长平台。

维护员工权益

瑞可达充分尊重员工，依法维护员工权益，建立健全雇佣管理制度，尊重员工多元化并反对任何形式的就业歧视，打造平等开放的工作环境。

规范雇佣

公司坚持平等雇佣原则，严格遵守《劳动法》《劳动合同法》等法律法规，制定了《员工招聘管理办法》《劳动合同管理办法》《人才推荐奖励暂行办法》《特聘人员管理办法》《员工退休及返聘管理办法》等内部管理文件，依法与员工签订劳动合同，保护员工合法权益，禁止强制劳动及雇佣童工的非法雇佣行为。报告期内，公司未发生劳动纠纷事件。

2024年，公司修订了《员工招聘管理办法》，持续规范招聘流程，拓宽招聘渠道。在校园招聘、宣讲会、网络招聘、人才市场等传统招聘的基础上，公司进一步深化与猎头公司的合作，从而引进更多高层次人才。同时，公司采用创新人才合作模式，与上海大学绍兴研究院等院校开展合作，引进一批高层次教授、博士等专家型人才，有效提升了人才引进的质量与效率。

报告期内

公司共引进本科以上学历

其中教授 / 博士

606 人

0 人

硕士及以上

本科

69 人

537 人

大专及以下

劳动合同签订率

1523 人

100 %

公司员工招聘流程

招聘需求

各部门提出人员需求计划，经公司总经理审核，董事长批准后由人力资源部实施招聘。

招聘渠道

现场招聘（人才市场、校园招聘、专场招聘等）、职业介绍所、网络招聘、发布媒体广告、猎头、内部推荐等方式。

简历筛选

对收到的简历及时地进行初选及分类，完成初步审核后，招聘人员通过电话进行初试，经用人部门负责人审核通过后，由招聘负责人安排面试。

录用程序

由人力资源部向拟录用人员发出录用通知书或电话通知，明确告知其就职信息，双方沟通达成一致意向后，由招聘负责人填写《应聘人员录用审批表》并经公司内部各级管理层审批录用。

面试程序

分为面试时间确定、发送面试通知、确定面试方法、面试结果处理以及面试结束后档案归档五个步骤。

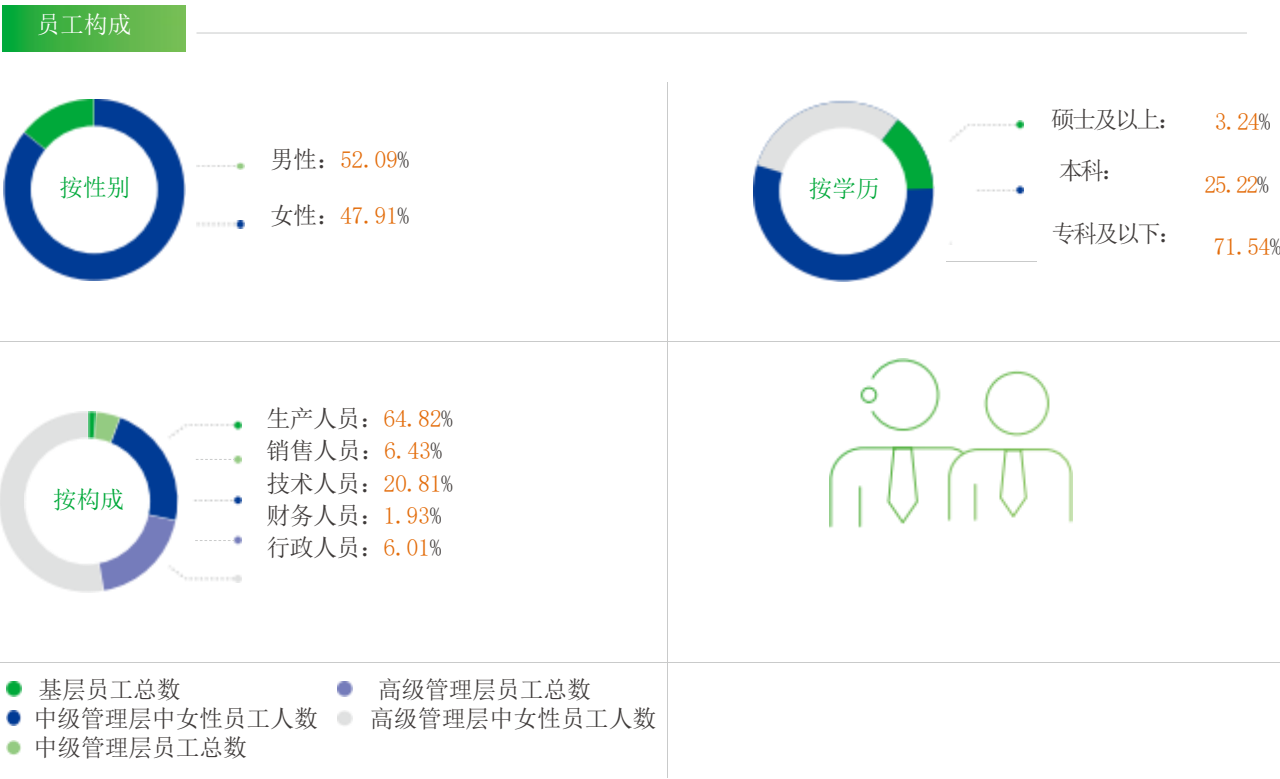
瑞可达公司对新员工的培训

我们公司高度重视新员工的培训
工作，通过一系列精心设计的培训项目，旨在帮助新员工快速融入企业文化，全面了解公司架构、业务流程及核心价值观。培训内容涵盖了专业技能培训、团队协作与沟通技巧提升、以及职业规划与发展指导等多个方面，采用理论与实践相结合的方式，确保新员工不仅能够掌握必要的工作技能，还能在团队中发挥个人潜力，共同推动公司目标的实现。



职场平等与多元

公司坚决抵制任何就业歧视，公平、公正对待来自不同国籍、种族、年龄、性别、宗教信仰和文化背景的员工，支持残疾人入职工作，保障残疾人平等就业的权利，努力打造公平、多元的工作环境。



倾听员工心声

公司致力于打造垂直化的内部沟通渠道，提升员工在企业生活中的参与感，解决工作环境中的困难，打造和谐良好的工作氛围。我们设有线上平台的员工信箱，打造多样化的沟通互联方式，鼓励员工积极提出改善建议，监督不符合公司规章制度及文化的举措，倾听员工的各项建议与反馈。

我们的职工可以匿名表达诉求与心声，收到反馈的相关工作人员会快速反应，并不断跟进改善措施，保证沟通渠道的有效性，解决每一个真实存在的问题与困难。对于有价值的反馈与建议，我们设置有奖励机制，向建言献策的员工表达肯定与感谢。

绩效管理与人激励

瑞可达为员工提供具有竞争力的薪酬体系，构建了以市场为导向的绩效机制，充分调动员工工作积极性，打造正向、宽松的职场氛围。

公司秉承公平公正、按劳分配的原则，构建了科学的薪酬管理体系及绩效考核机制，制定了《工资管理办法》《绩效管理办法》等内部管理文件，根据员工不同的岗位性质，实行不同的薪酬形式。

公司遵循市场导向，将员工的薪酬变化与工作表现及公司整体效益情况挂钩，对符合条件的高级管理人员实行股权激励等长期激励计划，充分调动员工的积极性和创造性。公司绩效评估采用关键绩效指标法，各职能部、本级产业、子公司考核分为年度和月度考核，部门负责人以下的员工实施月度考核。在绩效考核过程中，员工如认为受不公平对待或对考核结果感到不满意，可以通过填写《绩效考核申诉表》向公司提出申诉，由公司考核委员会进行调查处理并裁决。

2024年，公司修订了《绩效管理办法》，制定了《计件工资结算管理办法》，进一步推动公司绩效及薪酬管理的规范化与科学化。

薪酬形式	薪酬构成	员工岗位
计件（计时）工资制	按照生产定额，根据员工完成的有效工作量及合格产品量计算	生产一线岗位员工
提成工资制	由月度工资和业务量（里程）提成额两部分组成	与市场、销售业绩等相关的销售业务员、售后服务人员等岗位员工
月薪工资制	由基本工资、岗位工资两部分组成	行政管理人员、专业技术人员及其他非计产人员和部分特种工作人员
年薪工资制	由月度工资、年终奖金两部分组成	全体干部、主任助理设计师及以上专业技术人员和部分特殊人员

公司现行薪酬形式



民主管理

公司切实维护员工的知情权、参与权、表达权及监督权，积极开展职代会，落实工会职能，发放员工满意度调查问卷，用切实行动改善员工处境，搭建开放包容的民主沟通平台。报告期内，公司通过问卷调查、员工座谈会等形式广泛征求员工意见，了解员工最为关注的方面，形成“2024年度员工幸福工程”，发布《关于发布公司2024年度员工“十大幸福工程”的通知》，将员工的关注与需求落到实处。

未来，公司将进一步完善员工的建言渠道建设，持续倾听员工心声，切实为员工办实事，让员工真切体会认同感、归属感、幸福感与成就感，与员工实现共同成长、互相成就。

畅谈“心”声，共谋发展

报告期内，为进一步构建公司与员工间的有效沟通渠道，了解员工真实的思想动态与工作状态，切实帮助员工解决工作中和生活中的问题，公司组织召开了2024年度员工座谈会。

本次座谈会旨在帮助员工解决工作和生活中的实际问题，倾听员工心声与合理化建议，并形成改进行动措施，不断改善公司各项经营管理方法。员工代表们本着为公司发展献计献策的初心，结合各自的工作经历积极发言，围绕业务流程、协同工作、后勤保障、精细管理与员工成长等内容。



公司开展2024年度员工座谈会

截至报告期末
工会与公司签订的集体协议在有效期内（2022年 -2025年）

报告期内
公司召开职代会
1次
召开员工代表座谈会
14次

劳工权益申诉机制

公司在《员工奖惩管理办法》《绩效管理办法》《计件工资结算管理办法》等内部管理文件中均明确了员工申诉流程，要求公司管理层给予员工奖惩时必须弄清事实，取得证据，如员工对考核或评定结果不满意或认为受到了不公平对待，可以通过规定流程申辩，并由人力资源部查证、处理。

员工满意度调查

公司每年定期开展员工满意度/敬业度调查，了解员工需求，倾听员工心声，改善现行工作流程，针对不足的部分进行分析并制定相应的改善计划。以持续提升员工满意度与幸福感。



公司根据 2024 年度员工满意度调查结果，提出完善和健全沟通管理机制的建议



组织中高层管理者进行沟通技巧的培训，提高中高层管理者的沟通意识和沟通技巧，定期进行员工访谈，重视员工的身心健康，适时鼓励员工，促使沟通成为公司的软性激励措施。



加强部门与部门之间的沟通，让员工充分了解各部门的工作流程。积极举行部门间的沟通活动，延续开展户外拓展、趣味运动会等活动，增强公司的凝聚力。

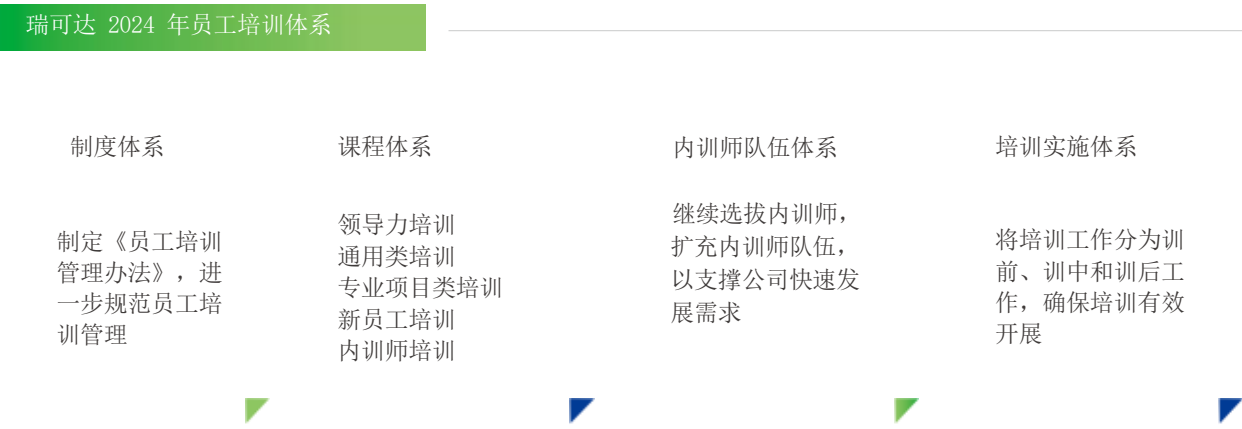


建立员工合理化建议渠道，让员工有表达意愿的机会，为公司管理出谋划策，并及时反映公司管理中出现的问题。公司应根据员工的合理化建议及时展开评估调查并将结果公布。

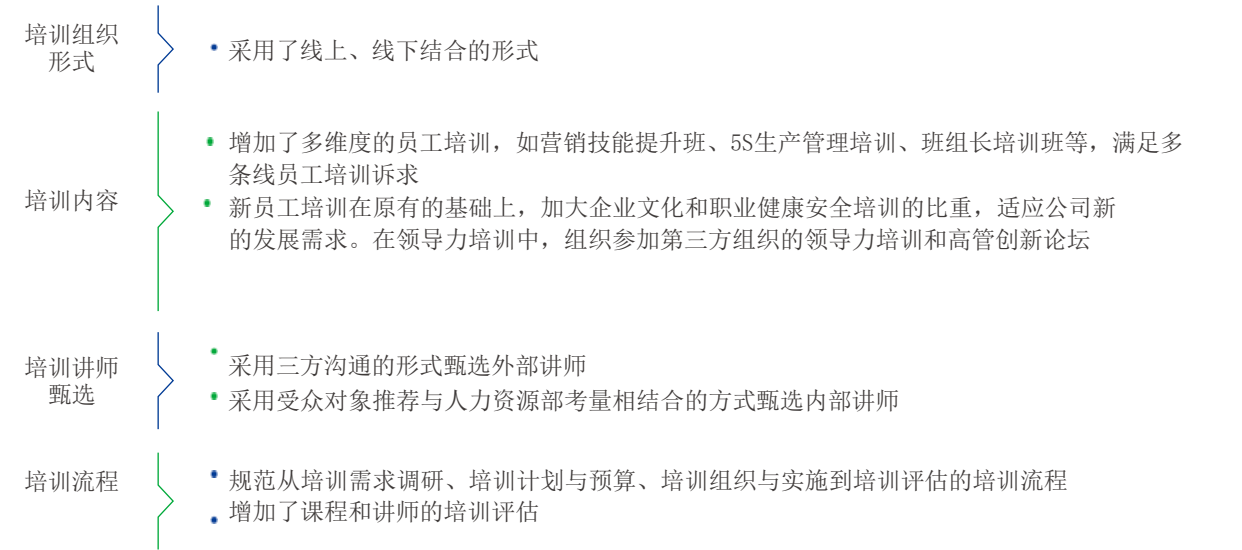
员工培训

公司高度重视员工培训工作，构建了多元化的培训制度，培训内容涵盖专业技能及职业素养等多方面，通过有效整合各类培训资源，持续提升员工职业素养，为各岗位培养和输送优秀人才。

2024 年，公司修订了《员工培训管理办法》，进一步加强对员工培训工作的管理，提升培训工作的计划性、有效性和系统性，促使培训工作在“立足双碳、科技引领”的战略规划中顺利实施。培训课程涵盖管理发展、行政管理、人力资源、财务管理、研发管理、采购管理、营销服务、质量管理、生产管理、操作技能等多方面。



瑞可达 2024年员工培训管理优化内容



储备干部入职培训



公司开展新能源汽车线束知识培训

为进一步加强公司生产班组建设，提高生产管理人员的管理知识能力，提升车间班组整体管理水平，瑞可达举办班组管理培训。



人才培养

2024年，公司在原有人才培养体系基础上，重点加大干部后备人才梯队培养，通过公司培训平台，设立基层干部、中层干部及高层干部的干部三级培养体系，推进干部年轻化建设体系。同时，以技术比武活动和技能等级考试带动一线员工技能提升，加强技能工匠型人才培养。公司开展技师、高级工的培训考试取证工作，辅以营销、生产、管理等专业素养的培训课程实施，进一步提高培训的有效性和灵活性。公司每年度都会根据各部门员工所在岗位的特点，制定具有部门特色的技能比赛方案，通过技术比武的开展，调动员工生产工作积极性，引领员工素质的全方位提升。

报告期内

员工培训投入

35万元

接受培训的员工总人次

22400人次

员工接受培训的总时长

74450小时



关怀员工幸福

公司重视员工福利，为员工提供各类节日福利以及各项津贴，积极举办各类文体活动，增添员工归属感与幸福感，维护员工身心健康。

员工福利

公司制定了《员工福利管理办法》《交通补贴管理办法》等内部管理文件，构建了员工福利待遇体系，明确员工各项福利待遇，定期对在职员工进行健康检查，并在员工住宿、业余文化生活等方面尽可能提供帮助。2023年，公司制定了《年休假管理办法》，进一步完善公司休假福利制度。

公司福利体系

健康医疗

提供医疗保险保障、职工互助保障、商业保险保障、年度体检、健康咨询、健康讲座等各类健康医疗保障及活动。

生活休假

提供一周双休假、年休假、育儿假、独生子女陪伴父母假、婚假事假、路程假、护理假、生育假等各类丰富的假期。

特色福利

提供住房福利、用餐福利、交通福利、通讯福利、节日福利、生日礼品、员工慰问、困难补助等特色福利。

三月沐春风 最美女神节



致敬“她”力量

公司为广大女职工准备了一份“暖心礼”，感谢她们在工作岗位上的辛勤付出，也表达了公司对女员工的尊敬与爱护。积极开展各类女性员工关怀活动，同时公司设立哺乳室，为哺乳期妈妈提供更加人性化休息场所与工作环境。

瑞可达员工“十大幸福工程”

- 在实现营收和管理利润同比增幅30%的前提下，人均收入提升15%。

- 设立部门团队建设活动“基金”，部门定期或不定期开展丰富多彩的团建活动，增强员工凝聚力和向心力。

- 为有需要的员工提供助学、购房、购车等贴息贷款。

- 公司员工享受各类职业技能及学历提升补贴政策。

- 创建职工休闲活动健康场所（包含健身房、乒乓球台球室、篮球场、休闲棋类区、休闲解压区等），组织丰富多彩的党工团活动。

- 进一步改善车间一线工作环境，如统一的淋浴室、午休室等，让各产业职工工作更安心、更舒心。

- 建立使员工感到自豪感、幸福感的职业发展规划及薪酬福利体系

- 改善食堂软硬件环境，丰富员工口味选择性。

- 建立瑞可达员工关爱基金，给予有实际困难需要的员工适当帮助（如重大疾病、困难职工等）。

- 为一线职工提供更舒适、更安全的劳保用品，如透气性更好的劳保鞋、足够换洗的工作服 / 防护服等，更好的保障职工的生命安全和身体健康。

公司注重困难员工帮扶以及退休职工的慰问工作，公司每年会对困难员工进行评定、走访及慰问，了解其工作状况及生活情况，发放慰问金或慰问品。

文化活动

为活跃公司文化氛围，体现公司对员工的人文关怀，公司积极举办各类主题团建活动、文化体育活动、交友联谊活动以增进员工之间的感情。公司持续改善员工办公环境，提供读书吧、休闲室，增设员工体育设施，成立乒乓球、篮球、羽毛球等俱乐部，丰富员工生活。



和瑞可达一起，为自然做“捡”法

2024年12月21日星期六上午8点，公司志愿者们齐聚灵岩山，开启了一场以“ESG净山徒步”为主题的绿色环保公益活动。



瑞可达公司通过定期的活动，不断加强员工的互动沟通，提升企业的凝聚力，同时通过丰富多彩的员工活动，让员工们在忙碌的工作之余，既能放松身心也能感受到公司的温暖与关怀。



安全生产

瑞可达始终坚持“最大的责任”，“最大的福利”，“最大的效益”的安全理念，在完善治理架构的同时，稳步持续推进安全管理工作，深化安全健康培训以及演练成果，打造“安全”“可靠”的工作环境。

安全生产管理

为加强公司安全生产工作，公司逐级落实安全生产责任，防止和减少各类安全事故，保障员工健康和公司财产安全，公司严格根据《安全生产法》等安全生产法令、法规，参照ISO45001等标准，推进安全生产制度体系建设，修订《安全生产管理办法》，结合生产工艺以及流程制定各班组《安全操作规程》，以此实现具体工作流程的针对性安全指导。

职业健康安全方针



以人为本



健康人生



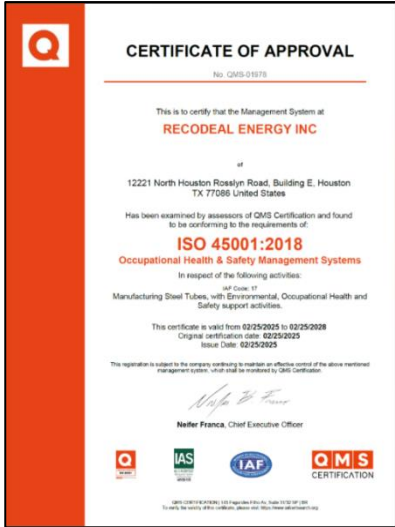
消除隐患



风险预控

体系认证

报告期内，公司通过ISO45001职业健康安全管理体系年度复审，总公司及旗下子公司瑞可达（泰州）、美国瑞可达均获得IOS45001审核。为从公正的角度获得有关职业健康安全管理体系绩效和有效性的信息，公司制订了《内部审核程序》，并定期开展内部审核以确定职业健康安全管理体系是否得到有效实施和保持。同时，公司建立了《管理评审控制程序》规定，每12个月至少对管理体系进行一次管理评审，评审由总经理或管理者代表主持。



人身年度伤亡事故次数



火灾、爆炸事故发生次数



机械重伤事故次数

0次

0次

0次

报告期内

公司安全生产投入

1670.1 万元

公司与所有安全责任主体单位
签署安全责任书，覆盖率达

100%

安全风险管控

瑞可达高度重视安全风险管控，形成了以安全风险辨识和分级管控为基础，以隐患排查和治理为手段的安全风险管控体系。制定《安全风险分级管控制度》《隐患排查与治理制度》等相关制度，明确安全风险管控体系建设的工作方法、实施步骤，明确危险源划分、风险判定、控制措施确定和分级管控等具体原则，指导公司开展安全风险管控的各项工作。

安全风险管控五要求



全员参与
分级负责



组织有力
高效运行



激励约束
重在落实



系统规范
融合深化



自主建设
持续改进

安全风险排查

为识别公司范围内影响安全的危险有害因素，公司评价其风险程度，并对其进行有效控制，以预防、降低或消除风险。公司组织安全、生产、技术、设备等部门管理人员及岗位作业人员进行集体讨论，根据划分方式与原则，结合企业自身情况，合理确定风险点。

安全风险管控流程

危险源识别

风险评估

风险分级

风险分级管控

风险控制措施

隐患排查与治理

为保障安全隐患排查与治理工作的开展，公司制定《安全生产检查隐患登记台账》，定期开展排查工作，按照隐患类型与隐患等级确定治理单位与责任人、整改期限，填写隐患通报表与隐患整改通知单。隐患整改责任单位与责任人收到隐患整改通知单后，按照要求按时完成整改。

应急管理

瑞可达开展2024年消防安全应急演练

报告期内，公司开展消防演练活动，全场参演人员不仅从思想上增强了消防安全意识，也从实战中进一步提升了灭火能力。公司将持续开展消防安全急救培训活动，强化全体员工的安全责任意识和应急管理能力，营造良好的消防安全环境，进一步提升公司的应急处理能力。



瑞可达2024年电梯安全培训

为强化员工安全意识，提升员工应急能力，瑞可达举办了2024年电梯安全培训。



安全文化建设

为贯彻国家的安全生产方针，持续提高员工安全生产意识，提升公司安全管理水平，结合2024年安全月的活动主题，个子公司开展针对性的职业健康安全相关活动。

安全生产培训

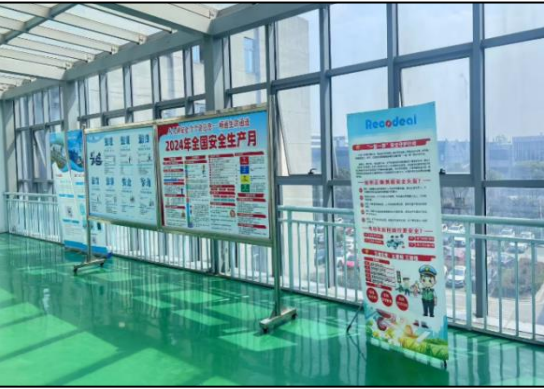
公司高度重视安全生产意识宣贯，广泛开展安全生产教育，使各级干部和广大员工认识到安全生产的重要性、必要性，懂得安全生产的科学知识；牢固树立安全第一的思想，自觉遵守各项安全生产法规、规程和制度。

安全生产教育内容

- 思想政治教育
- 典型经验和事故教训教育
- 法制教育
- 劳动纪律教育
- 安全技术知识教育

安全生产教育方法

- 职能部门新员工安全教育
- 车间新员工三级安全教育
- 特殊工种员工安全教育
- 新员工、调换工作岗位员工和生产实习人员安全教育

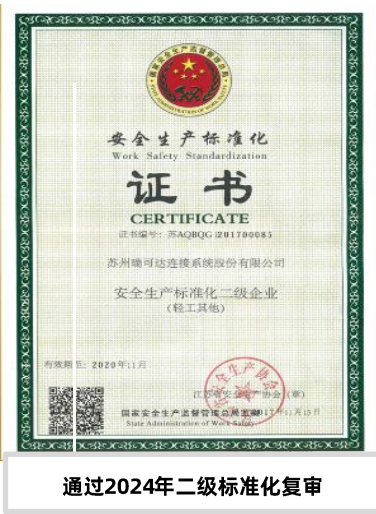


安全生产活动

公司高度重视安全生产意识宣贯，广泛开展安全生产教育，使各级干部和广大员工认识到安全生产的重要性、必要性，懂得安全生产的科学知识；牢固树立安全第一的思想，自觉遵守各项安全生产法规、规程和制度。

2024年瑞可达安全生产月活动

- 召开“安全月”活动动员仪式，领导讲话、员工分享发言
- 张贴宣传画及横幅
- 高温慰问
- 组织系列安全生产知识培训
- 机械伤害事故应急救援演练
- 危险源再辨识、分析
- 开展“排除隐患大行动”



瑞可达扎实推进“安全生产月”活动

瑞可达紧紧围绕“人人讲安全，个个会应急”主题，印发《2024年“安全生产月”活动方案》，开展形式多样的系列动员培训活动，扎实推进“安全生产月”活动走深走实，持续提高员工安全素质，确保公司全产业安全生产形势持续稳定。“安全生产月”全方位地宣传安全生产学习内容，使公司全员深刻认识到安全生产工作的重要性，进一步提高了广大员工的安全防范能力和自救互救能力，也为专项检查整改、应急事故演练打下坚实基础。



职业健康

瑞可达从员工需求出发，持续强化职业防护措施，通过配备相关设备、劳保用品、开展设备使用培训、体检、职业病危害因素检测等方式保障员工身心健康。

健康监测

对员工进行长期周期性职业健康监测，识别职业健康危险源，建立《危险源识别评价表》，提出危险控制措施，避免员工暴露与健康风险。

健康体检

对公司从事有毒有害作业人员，规定每年一次职业健康体检。同时，对确诊为职业病的员工，立即上报公司人力资源部，及时给予治疗，并视情况调整工作岗位。

报告期内

公司职业危害因素监测率为

100 %

职业健康体检覆盖率为

100 %

社会公益



公司领导与场
区员工参与99
公益日活动

乡村振兴



四川瑞可达连
接系统有限公司
定向捐赠北川羌
族自治县桂溪镇
防汛救灾、乡村
振兴等资金。



爱心募捐活动



关键绩效表

公司治理绩效

指标		单位	2024 年
股东大会召开次数		次	3
董事会会议召开次数		次	7
监事会会议召开次数		次	6
董事会各专门委员会会议 召开次数	提名委员会	次	1
	薪酬与考核委员会	次	1
	审计委员会	次	5
专利总数		件	328
软件著作权数量		件	9

经济绩效

指标		单位	2024 年
营业收入		万元人民币	241,466.97
净利润		万元人民币	17,526.95
纳税额		万元人民币	5,588.84

员工绩效

指标		单位	2024 年
员工总数		人	2129
按性别	男性	人	1109
	女性	人	1020
研发人员按年龄	50 岁以上	人	15
	40 至 50 岁	人	59
	30至40岁	人	183
	30 岁以下	人	186
研发人员		人	443

指标		单位	2024 年
按学历	博士	人	0
	硕士	人	69
	本科	人	537
	大专以下	人	1523
按雇员类别	生产人员总数	人	1380
	销售人员总数	人	137
	技术人员总数	人	443
	财务人员总数	人	41
	行政人员总数	人	128
残疾人士人数		人	19
新进员工人数		人	1322
离职人数		人	733
员工培训投入		万元人民币	1063.9
接受培训的员工总人数		人	3205
按性别划分	接受培训的男性员工人数	人	1851
	接受培训的女性员工人数	人	1646
按雇员类别划分	接受培训的基层员工人数	人	3329
	接受培训的中级管理层员工 人数	人	125
	接受培训的高级管理层员工 人数	人	19
员工接受培训的总时长		小时	139751

GRI 标准		披露项目	对应章节
GRI 201 经济绩效 2016	201-1	直接产生和分配的经济价值	公司治理
	201-3	固定福利计划义务和其他退休计划	以人为本
GRI 202 市场表现 2016	202-1	按性别的标准起薪水平工资与当地最低工资之比	以人为本
	202-2	从当地社区雇佣的高管的比例	以人为本
GRI 203 间接经济影响 2016	203-1	基础设施投资和支持性服务	社会公益
	203-2	重大间接经济影响	不涉及
GRI 204 采购实践 2016	204-1	向当地供应商采购的支出比例	建设供应商生态链
GRI 205 反腐败 2016	205-1	已经进行腐败风险评估的运营点	反腐倡廉
	205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	反腐倡廉
	205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	反腐倡廉
GRI 301 物料 2016	301-1	所用物料的重量或体积	聚焦低碳生产
	301-2	所用循环利用的进料	聚焦低碳生产
	301-3	再生产品及其包装材料	聚焦低碳生产
GRI 302 能源 2016	302-1	组织内部的能源消耗量	聚焦低碳生产
	302-2	组织外部的能源消耗量	聚焦低碳生产
	302-3	能源强度	聚焦低碳生产
	302-4	降低能源消耗量	聚焦低碳生产
	302-5	降低产品和服务的能源需求量	聚焦低碳生产
GRI 303 水资源和污水 2018	303-1	组织与水作为共有资源的相互影响	聚焦低碳生产
	303-2	管理与排水相关的影响	聚焦低碳生产
	303-3	取水	聚焦低碳生产
	303-4	排水	聚焦低碳生产
	303-5	耗水	聚焦低碳生产
GRI 306 废弃物 2020	306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响	聚焦低碳生产
	306-2	废弃物相关重大影响的管理	聚焦低碳生产
	306-3	产生的废弃物	聚焦低碳生产
	306-4	从处置中转移的废弃物	聚焦低碳生产
	306-5	进入处置的废弃物	聚焦低碳生产
GRI 401 雇佣 2016 401-1		新进员工雇佣率和员工流动率	以人为本

GRI 标准		披露项目	对应章节
GRI 401 雇佣2016	401-2	提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	以人为本
	401-3	育儿假	以人为本
GRI 402 劳资关系2016	402-1	有关运营变更的最短通知期	以人为本
GRI 403 职业健康与安全 2018	403-1	职业健康安全管理体系	安全生产
	403-2	危害识别、风险评估和事故调查	安全生产
	403-3	职业健康服务	安全生产
	403-4	职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	安全生产
	403-5	工作者职业健康安全培训	安全生产
	403-6	促进工作者健康	安全生产
	403-7	预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	安全生产
	403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者	安全生产
	403-9	工伤	安全生产
	403-10	工作相关的健康问题	安全生产
GRI 404 培训与教育 2016	404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	以人为本
	404-2	员工技能提升方案和过渡援助方案	以人为本
	404-3	接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比	以人为本
GRI 405 多元化与平等机会 2016	405-1	管治机构与员工的多元化	以人为本
	405-2	男女基本工资和报酬的比例	以人为本
GRI 406 反歧视 2016	406-1	歧视事件及采取的纠正行动	以人为本
GRI 407 结社自由与集体谈判 2016	407-1	结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商	以人为本
GRI 413 当地社区 2016	413-1	有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	社会公益
GRI 414 供应商社会评估 2016	414-1	使用社会评价维度筛选的新供应商	建设供应商生态链
	414-2	供应链的负面社会影响以及采取的行动	建设供应商生态链
GRI 416 客户健康与安全 2016	416-1	评估产品和服务类别的健康与安全影响	强化质量管理
GRI 417 营销与标识 2016	417-1	对产品和服务信息与标识的要求	提升客户服务
	417-2	涉及产品和服务信息与标识的违规事件	提升客户服务
	417-3	涉及营销传播的违规事件	提升客户服务
GRI 418 客户隐私 2016	418-1	涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	提升客户服务

The logo for Recodeal features the word "Recodeal" in a bold, blue, sans-serif font. The letter "o" is replaced by a red circle containing a white stylized symbol that resembles a network node or a stylized "R".

Innovation technology

苏州瑞可达连接系统股份有限公司