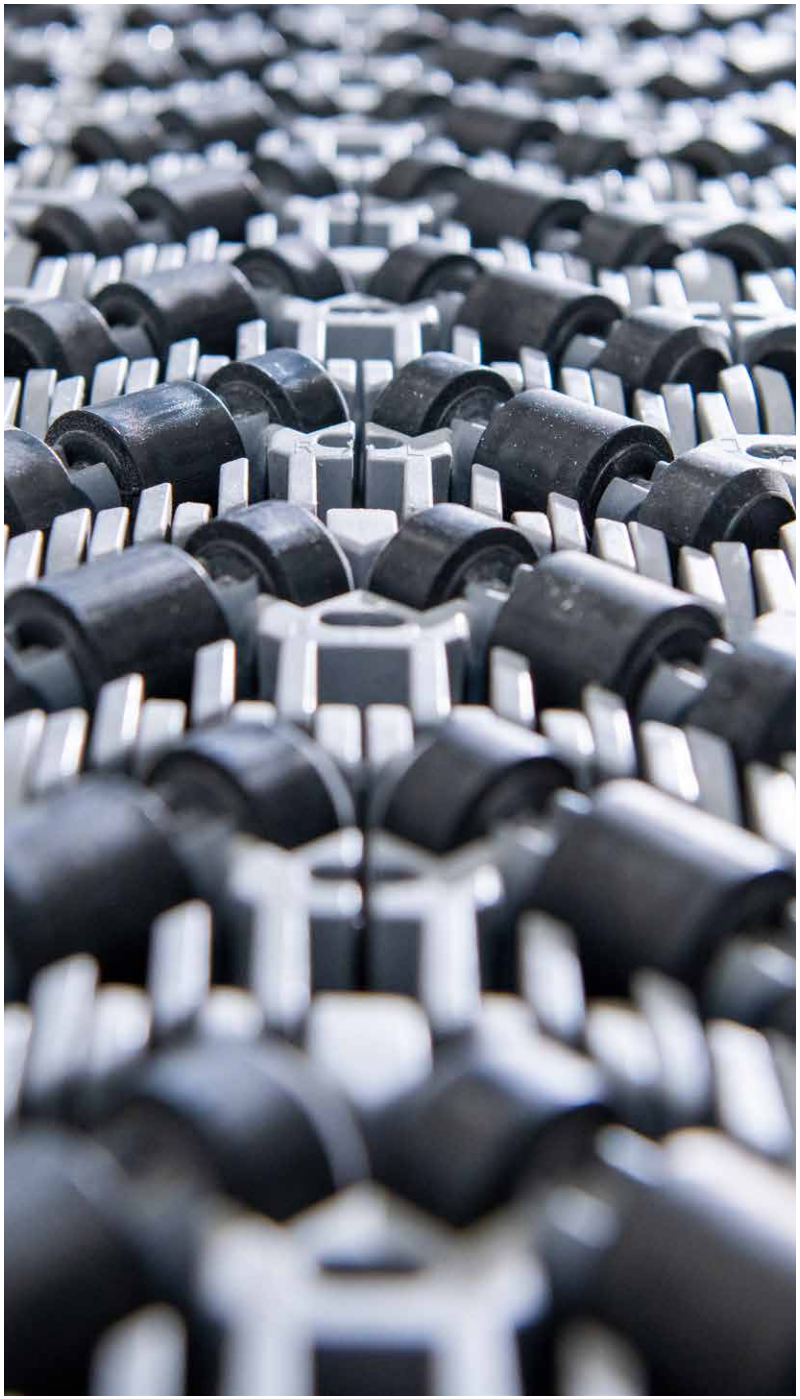


2025 年
企业社会责任报告



目录

03 CEO 寄语

04 关于英特乐

05 关于本报告

06 经营理念

07 我们的企业社会责任承诺

09 树立道德典范

13 人才与发展

20 环境保护

28 产品与创新

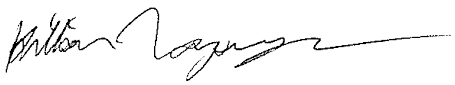
33 英特乐企业社会责任 KPI 和数据

总裁寄语

值此科技进步、经济动荡之际，以原则指引工作比以往任何时候都更为重要。英特乐始终致力于为世界提供创新、安全、卫生的产品，让食品和关键物资以前所未有的广度触达全球，从而改善全球大众的生活质量——这依然是我们一切工作的核心。

我们坚持推进企业社会责任 (CSR) 目标，秉承道德、负责和安全的经营理念，保护环境、捍卫人权，确保在雇佣与采购实践中恪守公正。我们尊重并支持业务所在地的社区，与其互动交流、学习借鉴，并提供支持。

我们的工作，以及我们共同创造的创新成果，真切地让世界变得更美好。我们期待继续与员工、客户以及周边社区分享我们产品带来的繁荣。



Killian Lapeyre

关于英特乐

英特乐是杰出的输送解决方案提供商，助力全球核心物资的高效流转。每一天，我们都全力以赴，为世界各地的客户创造卓越价值，同时为员工和利益相关者缔造长期价值。这为我们赢得了诸多殊荣，包括在过去六年间被德勤和华尔街日报评为美国“卓越管理公司”(Best Managed Private Company)。

我们广泛的技术和服务组合在提升食品安全、赋能电子商务、保护水生生态的同时，解决了从食品加工到工业制造再到物流和物料输送等诸多行业的挑战。





关于本报告

本报告体现了英特乐的不懈承诺：负责任经营、可持续创新，并为客户、员工和社区缔造长期价值。报告中强调了我们企业社会责任 (CSR) 策略四大支柱的进展情况：树立道德典范、人才与发展、环境保护以及产品和创新。

我们非常自豪地与大家分享我们在环境绩效领域的全新里程碑，包括：更新了针对范围 1 和范围 2 排放的全面温室气体核算清单；发布了我们有史以来的首份对外 CSR 报告；以及在废弃物减量和循环经济方面的持续突破（比如在欧洲与 PreZero 开展的传送带回收合作）。这些成果标志着我们在识别并减少环境足迹、助力客户实现可持续发展目标的过程中迈出了关键一步。

经营理念

50 多年来，英特乐始终以恪守符合道德、负责任的业务实践而闻名。我们十分珍视这一声誉，并致力于进一步发扬母公司 Laitram 创始人 J.M. Lapeyre 所确立的原则。

他坚信，卓越的企业建立在日复一日地“恪守正道”的基础之上，并在对待客户、员工和供应商时，始终秉持诚实、公平与尊重的态度。这些原则已深深融入 Laitram 的经营理念。我们致力于在日常工作中践行这些准则，确保各方共同获益。

LAITRAM经营理念

为成就彼此更好的发展，股东和员工一致同意整合资源、协力同心，从而实现更高的工作效率。这一理念与我们各自的价值观保持一致。我们承诺践行这些原则，携手实现互惠共赢。

积极心态

我们秉持感恩、进取与自豪的心态，以此构筑幸福的基石。我们通过互利共赢的合作关系，为客户、为世界、也为自己创造价值。我们从工作中获得快乐、感恩机遇，并为我们所创造和达成的一切深感自豪。

客户与利润

我们致力于为客户提供最具竞争力的价值，并以此创造利润，从而持续优化产品服务，提升公司整体价值。

工作效率

我们将生产效率定义为：为客户提供更多的价值或降低公司成本。我们通过创意构思、团队协作与不懈努力，持续提升公司生产效率。

创意构思
我们乐于相互倾听。我们保持客观理性，积极地自我审视、相互探讨，用更好的想法持续优化业务。

团队协作
我们是一个由多个自主小团队组成的大团队。我们相辅相承，从彼此的成功中获益。我们待人如己，相互尊重、诚实、公平地对待客户、供应商与每一位同事。

不懈努力
我们努力工作，力求做最好的自己，并不断完善品格、改善习惯、提升能力。必要时，我们做出短期个人牺牲换取长期利益。

信任、自律与诚信

相互信任是我们不断成功的基础。我们人人自驱自律，恪守工作职责，维护个人信誉。严格自律、诚实守信的员工是我们最宝贵的财富。

报酬

我们承诺根据个人的表现和公司的业绩获取报酬。我们不求报酬多于贡献，公司也承诺给予员工应得的回报。我们根据各自贡献的价值，公平共享成果。

Laitram 持续改进 (LCI) 理念创立时间：1987 年 6 月
更新日期：2025 年 10 月

Laitram® | intralox®



我们的企业社会责任承诺

英特乐股东与员工始终秉持道德、负责及安全的原则开展工作，致力于：

- 为我们自身、客户、消费者和全世界创造价值
- 践行负责任的资源管理，最大限度减少对环境的影响
- 在雇佣与采购实践中捍卫人权、恪守公正
- 尊重并支持业务所在地的社区，与其互动交流、学习借鉴，并提供支持

企业社会责任声明

英特乐坚信，商业有着崇高的使命，我们相信，通过与员工、供应商、客户以及所在社区携手合作、互利互惠，我们能够为股东创造长期价值，从而为全球繁荣做出贡献。我们为这些贡献而感到自豪。

英特乐的经营理念和持续改进计划是我们坚守企业社会责任的基础，为我们的所有经营活动提供了道德框架，并为我们的员工提供了彼此相处、与客户和供应商打交道的一致原则。

英特乐的成功以及在全世界发挥的影响力，有赖于全体员工严格遵守我们共同信奉的原则，并且齐心协力为实现我们的企业社会责任目标而努力。

以经营理念为指引，我们将企业社会责任策略细分为四大支柱：树立道德典范、人才与发展、环境保护、产品与创新。

树立道德典范

我们致力于践行最高的道德标准。在各项工作中，我们始终秉持诚信、正直与尊重的原则，致力于营造公平且负责的商业环境。除持续的道德培训外，英特乐还鼓励员工通过内部或外部渠道（包括成熟的《举报人保护政策》）报告实际或潜在的违规行为。

在供应链管理方面，我们通过《供应商行为准则》来约束合作伙伴、承包商及供应商，每位供应商在接受英特乐的业务委托时均需签署并遵守该准则。

人才与发展

我们致力于营造一种让自驱型员工能够茁壮成长的环境，助力其在安全且充实的工作中挖掘个人与职业潜力。英特乐会主动管理员工安全的领先指标与滞后指标，并每年两次向管理委员会报告进展。

此外，我们还捍卫人权，并恪守诚信、公平、信任与尊重的承诺。我们将社区投资考量纳入决策制定和业务实践中，帮助促进当地建设，与社区形成互惠互利关系，并支持健康、教育、社会服务、环境、文化、民生和其他领域的创新项目计划，为改善我们所在社区的生活质量做出贡献。

环境保护

我们致力于负责任地为客户、员工和股东创造更大的长期价值。通过提高资源利用效率、减少塑料及其他废弃物，并寻求优化的产品报废解决方案，我们不断完善自身的运营方式。我们通过参与美国能源部“更好的工厂”计划 (Better Plants Program)，加强了我们在环境管理方面的工作力度。我们以生产力为导向，努力降低公司成本、增加客户价值，同时降低公司经营活动的环境影响，而客户只要使用我们的产品和解决方案，也会降低其自身的环境影响。通过这些努力，我们可以实现公司、员工、客户和环境的多方共赢。

产品与创新

秉持对卓越运营和持续改进的承诺，我们致力于提供行业内最佳的产品与服务，创造最大的客户价值。我们专注于创新，帮助客户事半功倍、消除浪费并达成其可持续发展目标。我们的产品拥有成熟的实践记录，能够帮助客户降低能源和用水消耗，最大程度减少会造成污染的化学清洗流程，并改善工效与提升工人安全。



树立道德典范

我们致力于践行最高的道德标准。我们力求在各项工作中始终秉持诚信、正直与尊重的原则，从而营造公平且负责的商业环境。



治理

我们通过强有力的问责机制（如设定目标/承诺、向董事会汇报以及透明的利益相关者参与）来践行最高标准的商业道德与负责任的企业社会责任治理。我们通过由高级管理层领导组成的指导委员会管理企业社会责任绩效，该委员会负责审查并优先推进持续改进举措。我们四大企业社会责任支柱的负责人也参与指导委员会，并负责执行已批准的举措，同时根据这些项目与英特乐经营理念的一致性及与企业社会责任目标的契合度来确定其优先级。指导委员会向 CEO 汇报，并自 2021 年起在每年 5 月的会议上向英特乐董事会提交年度报告。

2025 年，指导委员会每季度召开会议，规划并监督年度优先举措的执行情况，其中包括：

生命周期工程

- 为全体新入职的产品工程师开展可持续原则培训
- 在不降低英特乐卓越品质的前提下，专注于挖掘可持续性增益
  - 重点领域包括但不限于：材料选择、模流优化和周期时间

聚焦卓越运营，致力于减少塑料废料并节省能源

- 继续致力于通过塑料废料计划，探寻制造与运营中减少废料的方法。
- 开展能源审计，发掘节能潜力

影响力衡量

- 执行首次范围 1 和范围 2 温室气体 (GHG) 基线核算
- 提交 2025 年 EcoVadis 评估，并执行 EcoVadis 改进计划

EMEA 传送带回收

- 在欧洲推出了一项计划，旨在为希望回收已报废英特乐传送带的客户提供解决方案。

道德与合规

我们企业社会责任承诺的基石是公司的经营理念与 Laitram 持续改进计划 (LCI)。这些文件中所阐述的价值观和原则是我们成功的根基。所有新员工均须接受为期一天的经营理念、原则与价值观培训。我们的 LCI 文档已被翻译成四种语言。

我们设有一支专业的全球 LCI 团队，其核心职能是贯彻经营理念，确保员工理解道德实践、接受全面培训，践行我们的核心价值观：尊重、诚实与公平。我们发布的各项道德与合规政策均以经营理念为基础。近期，我们起草了新的道德政策，在现有政策的基础上新增了关于欺诈与利益冲突的内容。

2025 年，我们在全球范围内完成了员工必修培训模块的推行，内容涵盖反腐败、强迫劳动、举报人保护、保密、竞争法以及职业规范。此外，我们还设立了全球贸易合规经理这一新职务，以协助提升我们的贸易合规尽职调查能力，并加强对第三方在道德及其他问题上的尽职调查工作。

同样在 2025 年，外部合规团队优化了我们的系统，以便高效地向客户提供最新的食品直接接触合规函，并为满足美国的环保信息披露要求做好了准备。我们还选定了一个合作伙伴，以便从 2026 年起，能够通过同一个资源和系统来管理我们非美国实体企业的企业合规要求。



信息安全

英特乐致力于负责任地管理信息和数据，包括保障第三方数据的安全。我们为员工、客户和合作伙伴提供安全可靠的数字化环境，以便他们协作和开展业务。信息安全管控措施、政策和标准在提升工作效率的同时，提供了必要的保护层级。我们的使命是保护公司的创新投资、维护与客户及合作伙伴的诚信关系，同时提供最高水准的服务。

2025 年的亮点包括：

- 建立了安全隔离恢复环境，以确保在发生严重网络安全事件时维持关键业务运营。
- 建立了网络安全事件响应平台，以在严重网络安全事件期间协助协调与沟通。
- 建立了第三方软件补丁管理方案，确保及时更新员工使用的软件。
- 建立了特权访问远程连接方案，以加强系统管理员远程连接的安全性。
- 为重大的业务转型举措提供了安全保障与支持。
- 网络安全事件同比持续减少。

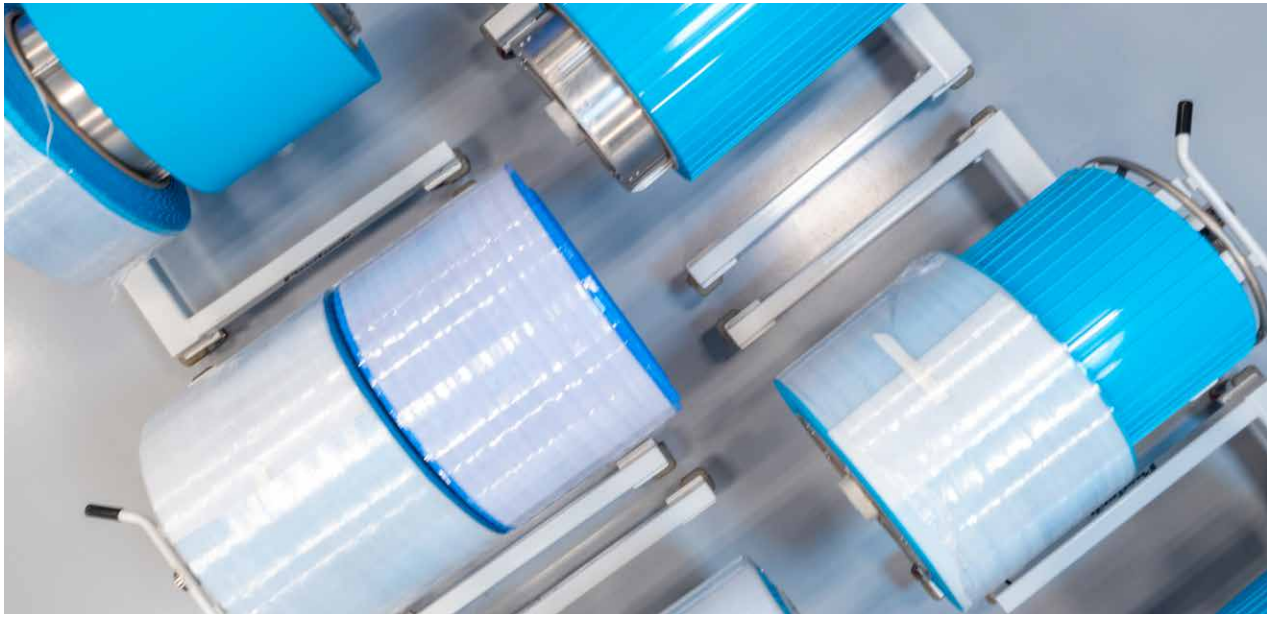
可持续采购

在英特乐，可持续采购是我们企业社会责任整体战略的核心。我们深知，负责任的供应链管理对于规避风险、促进道德实践以及确保长期韧性至关重要。

加强供应商问责机制

自 2020 年发布《供应商行为准则》以来，我们在推动供应商网络与公司价值观保持一致方面取得了实质性进展。2024 年，我们在迈向全面合规的道路上取得了一项重大进展：将《准则》直接纳入全球采购订单的条款与条件之中。此举在所有供应商关系中确立了统一且具有约束力的合同义务。









《供应商行为准则》核心原则

英特乐全球《供应商行为准则》为所有供应商及第三方服务提供商制定了明确要求，包括但不限于：

- 人权：禁止强迫劳动、虐待性劳动和童工；招聘与雇佣实践中不得存在歧视
- 工作场所标准：维护安全、健康且无骚扰的工作环境
- 道德与合规：准确的记录保存、全面遵守法律，以及对贿赂或腐败的零容忍
- 环境责任：通过负责任的运营实践，最大限度减少对环境的影响

这些原则根植于母公司 Laitram 的经营理念，将尊严、公平与诚信的行为方式延伸至整个价值链。

供应链风险管理

我们对全球供应商开展了全面的年度供应链风险评估，重点关注法律与合规风险。

主要活动包括：

- 针对被认定为存在强迫劳动、腐败、制裁和政治动荡高风险的国家/地区，筛查供应商支出情况
- 识别对其年度支出额较大（>10,000 美元/年）的供应商，以开展强化尽职调查
- 审查独立支出流，以确保透明度和管控力
- 对高风险供应商开展结构化评估（已于 2025 年 1 月 31 日完成），评估内容包括：
  - 收集并审核供应商政策（如反腐败、劳工、道德等方面的政策）
  - 员工培训记录审计
  - 通过公开渠道筛查合规违规情况

上述举措已纳入公司整体企业社会责任风险管理框架，旨在主动识别并降低人权及监管风险。

前瞻性承诺

截至 2025 年，我们的供应商对《准则》的遵守率已达到 100%。通过强化治理、合同问责及有针对性的风险缓解措施，英特乐正在打造更加道德、透明且可持续的供应链——不仅与我们的企业社会责任优先任务高度契合，且符合利益相关方期待。

人才与发展

我们致力于营造良好的职业环境，让自驱型员工在充实、安全且令人满意的工作中茁壮成长，实现个人与职业发展潜力。



我们的承诺

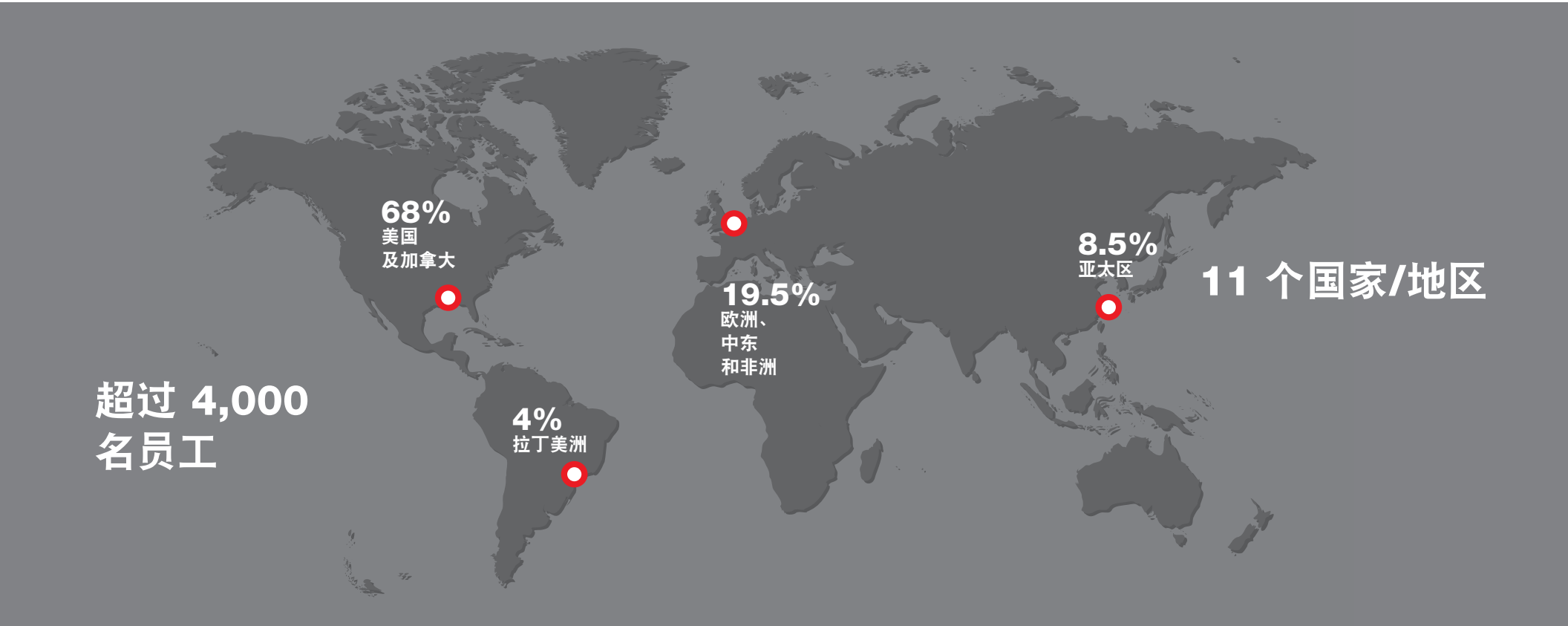
英特乐致力于打造公平且安全的职场环境，确保员工在获得极具竞争力的薪酬、业界领先的福利的同时，能够实现自我价值。我们的政策是为员工及求职者提供获得上述工作体验的机会，不因其种族、肤色、年龄、性别、民族/国籍、宗教、残障、遗传倾向或携带者身份、退伍军人或军人身份，以及适用法律所保护的任何其他身份或类别而有所区别。

我们秉持创新、协作和持续改进的文化，确保我们能从每一位员工的才华、成长和成功中获益。随着公司的发展，保持一种体现我们核心经营理念的文化是我们持续关注的焦点。我们的员工在帮助我们坚守经营理念方面发挥着关键作用，我们通过培训和发展确保他们拥有成功所需的工具和资源，并通过与新老员工建立透明、双向的沟通来为其提供支持。

员工概况

我们在 11 个国家/地区拥有超过 4,000 名员工，其中 68% 在美国和加拿大；19.5% 在欧洲、中东和非洲；8.5% 在亚太地区；4% 在拉丁美洲。我们的员工担任多种职能：制造与生产、销售、研发以及各类行政支持岗位。我们保持着出色的员工留任率（5 年平均离职率为 12%），超过 11% 的员工服务年限达 20 年以上，29% 以上的员工至少服务满 10 年。现有 59 名员工为退伍军人。

我们很自豪在过去 3 年（2023–2025 年）连续被《今日美国》评为全美十佳职场，并多年蝉联新奥尔良和巴尔的摩大都会区最佳职场称号——这些荣誉均直接源于员工反馈调查。



人才战略与招聘

我们精心制定人才招聘与管理举措，在吸引卓越人才的同时，致力于留住那些有才华、有动力的员工。2025 年，256 个空缺职位由内部员工填补，其中 30 个是全球职位。通过吸纳拥有不同背景与经历的人才，我们致力于打造与所服务的市场同样多样化的组织。为此，我们积极与服务于弱势群体、刑满释放人员重返社会计划、军方及院校的各类地方就业机构合作开展招聘工作。所有招聘费用均由英特乐全部承担。

我们计划与 NextOp（一家为退伍军人提供就业服务的非营利组织）合作，引导更多退役或预备役军人应聘我们的空缺职位。

2025 年，我们在美国安排的就业活动总计超过 65 场，包括参与大学、职业学校、高中、退伍军人招聘活动、安排工厂参观，以及与 Greater New Orleans (GNO) Inc、杰斐逊教区经济发展委员会 (JEDCO) 和杰斐逊教区商会等其他人力发展伙伴的合作。我们参加了路易斯安那大学拉法叶分校 (ULL)、路易斯安那理工大学 (La Tech)、路易斯安那州立大学 (LSU)、东南路易斯安那大学 (SELU)、宾州州立大学 (Penn State)、纽涅兹社区学院 (Nunez)、德尔加多社区学院 (Delgado)、北岸技术社区学院 (NTCC)、新奥尔良职业中心 (NOCC) 以及 Thrive NOLA 等机构的招聘会。此外，我们还与 Cafe Reconcile、Jedco、WERC、YLC 等组织沟通，探索接触其他社区成员的途径。

在国际上，我们也积极推进类似的基于社区的招聘合作。在荷兰，我们与 Graafschapscollege 等当地教育机构合作，并与 de Talententuin 和 Airport City Innovation Network 等人力发展组织接触，积极吸引该地区的人才。这些举措体现了我们在开展业务的每一个社区建立本地人才梯队的坚定承诺。

我们的所有招聘人员及主管均接受过合规培训，确保招聘过程透明、公平、合法，并防止歧视性招聘行为。

职业管理、发展与内部流动

我们致力于帮助员工在工作中实现自我价值，并在公司内找到最能发挥其才能的岗位。所有员工的职业管理都始于持续改进计划 (CIP) 流程，该流程聚焦于激发员工的巅峰表现：即在个人热忱、才华与公司需求之间，寻找深度共振。我们承诺，每位员工每年均会获得绩效评估及改进计划。

我们在全球范围内推行以下原则和程序，确保全体员工都有内部调岗机会：

- 我们致力于为员工找到最能发挥其潜能的岗位
- 主管以专业方式培养员工并推动其职业发展
- 我们相信，内部员工往往是新职位的理想人选
- 招聘专员采用标准化的内部申请人聘用流程
- 根据标准程序，我们的职位空缺仅在内部公示至少 7 天

包容性文化与杜绝歧视

诚实、公平与尊重是英特乐经营理念的基本原则，推动我们形成严禁歧视的包容性文化，任何歧视行为都有违我们的理念。在美国，我们通过以下计划和工具杜绝歧视：

- 主管培训
- 针对性别薪酬差距、招聘及聘用文件的年度内部审计



培训

我们的培训计划旨在提升员工岗位相关的专业知识与技能，并支持其职业发展。超过 2,000 名员工可访问公司内网及在线学习平台，获取涵盖数字化技能与职业发展的各类课程。我们的常规培训课程包括：

- 新晋主管与领班培训
- 发展培训
- 生产技能与安全培训
- LCI 及 Laitram 经营理念培训

此外，我们还通过学费报销计划支持员工的发展与提升，帮助他们承担经批准的相关教育课程的费用。2025 年，我们在教育资助方面的投入超过 12 万美元。

为了支持全球员工，我们将 LCI 文档翻译成四种语言，并根据需要以员工母语提供安全培训。2025 年，我们完成了学习管理系统的全球上线，在亚太地区实施了面向员工的道德与合规必修培训模块。

员工心声与沟通

英特乐高度注重持续改进，将其作为公司发展的核心驱动力。2025 年，全球 95% 的员工参与了年度管理评估调查。我们通过问卷征集反馈，从企业文化、管理、信任及绩效等维度评估领导力与员工满意度。所有问卷均采用匿名形式，并鼓励员工坦诚反馈。得分逐年保持极高水准，我们还通过持续审计确保调查结果的真实可靠。

除年度调查外，英特乐全球 LCI 团队还定期与员工开展一对一交流及小组座谈，就职场满意度、工作条件、福利待遇等主题收集保密反馈，员工也可直接向高管层建言献策。这是我们高度重视的一项工作；每年尽可能多地开展此类深度沟通既是公司政策，也是我们恪守的承诺。在全球各个地点，我们为每个班次的每一位员工都配有专属的 LCI 业务合作伙伴，确保无论在哪个地区，员工都能享有一致的保密反馈渠道，并能与高管层顺畅沟通。





薪酬与福利

我们致力于打造最具吸引力的职场环境，以吸引新员工并留住我们最宝贵的资产——自驱型员工。我们共同认可的原则是：根据个人和公司绩效获得报酬，不索取超出应得的部分，亦不接受低于应得的报酬。

公司薪酬体系的初衷是营造一个让员工获得优厚薪酬、与公司成功利益共享的环境，降低发生任何类型裁员的可能性，并维护公司长期的财务实力。

我们的薪酬体系由基本工资、福利和激励薪酬构成。全球所有新员工都会接受关于薪酬与激励体系的培训，以确保清晰理解。所有英特乐员工都有资格参与公司的激励计划，该计划根据个人和公司绩效对员工进行奖励。



我们提供卓越的福利方案，确保员工及其家庭的福祉。全球全职员工的标准福利包括：

- 法定工作日带薪休假
- 带薪休假
- 401(k) 退休计划
- 产假与育儿假
- 丧假
- 陪审假
- 医疗、牙科、人寿及长期护理保险
- 短期和长期伤残福利
- 生育福利
- 现场心理健康咨询师
- 员工援助计划
- 学费报销
- 灵活支出账户
- 健康与保健中心（部分办公地点）
- 健身与营养中心（部分办公地点）
- 推荐奖金计划
- 慈善配捐计划

虽然上述福利反映的是我们在美国的待遇，但我们在开展业务的每个国家/地区，都会量身定制极具竞争力的福利方案，以满足当地需求和监管要求。例如，我们在欧洲、中东和非洲地区 (EMEA) 的员工可以享受全面的健康保险计划、养老金计划，以及为员工及其符合条件的家庭成员提供支持的员工援助计划 (EAP)。在巴西，我们为员工提供私人养老金计划；在所有地区，我们都确保员工能够获得心理健康与福祉资源。

所有员工均可享受超出标准假期的额外休假。担任符合条件职位的员工均可实行弹性工作制。特定岗位根据远程办公政策提供居家办公选项，我们鼓励所有主管在需要时采用弹性排班以满足员工的日程需求。同时鼓励经理允许所有员工采用弹性工作安排，以满足育儿等需求。

安全计划

员工健康安全是我们业务运营的重中之重。我们致力于为所有员工提供安全健康的工作环境，并力争实现工作场所零工伤的目标。

我们的安全计划遵循英特乐环境健康与安全 (EHS) 管理体系的指导。该 EHS 管理体系虽未经过独立认证，但涵盖了国际标准化组织 (ISO) 14001 环境管理标准和 ISO 45000 职业健康安全管理标准中的要素与要求。该体系在全球所有英特乐工厂实施，通过最佳实践和持续改进确保安全的工作条件，内容包括风险评估、法律法规评审、操作控制、培训与沟通、检查/审计、测量与监控以及纠正/预防措施跟踪。

每处英特乐工厂均配备 EHS 专业人员，负责该管理体系的实施与管理。与企业其他所有环节一样，这些专业人员遵循我们的经营理念来支持运营工作。

安全风险管理

英特乐制定了职业风险与危害评估计划，为识别、评估和控制工作场所危害提供指南。该计划适用于全球所有英特乐工厂，并已全面实施。风险评估由经过风险/危害评估流程专门培训的公司员工开展；主管和员工也会积极参与。在发生涉及伤害的事件或环境事件时，我们会重新评估；每年也会对风险评分最高的前 10% 项目以及任何年度评分超过 16 的项目进行重新评估。

我们的风险评估流程会前瞻性地预判运营变更带来的健康和安全风险。全球所有场所的标准操作规程要求：在引入每个新流程时均需执行新的风险评估，确保及时识别潜在危害和/或暴露风险，避免其进入工作场所。各场所还制定了补充标准规程，要求员工在运营或流程发生重大变更时接受相关培训。

管理工业卫生风险

所有英特乐工厂均设有工业卫生管理计划，用于评估并管控空气污染物、化学危害、生物危害、辐射危害（电离与非电离）以及物理因素带来的职业暴露。

鉴于化学品对健康与安全的重大威胁，化学风险管控是保护员工的政策与流程的重中之重。我们在所有英特乐工厂推行的危害沟通计划规定，在引入新材料或化学品前，必须进行标准化的风险评估。各工厂均维护有化学品清单及安全数据表数据库。所有化学品必须妥善标识，员工必须接受有关潜在危险品和化学品安全使用的培训。

噪音是部分英特乐工厂存在的另一项风险。针对噪音水平较高的工厂，我们实施了听力保护计划，通过缓解措施降低噪音，并要求员工接受强制性年度培训。

人体工学风险管理

英特乐的许多运营环节均涉及人工搬运或组装产品，这给员工带来了人体工学风险。为确定减轻人体工学压力的最佳方法和工具，我们设立了专门团队对传送带产品的组装过程进行审查。此外，公司采用多种工具来评估和管理人体工学风险。每处英特乐工厂确定工程控制与行政控制措施的最佳组合，尽力减轻人体工学风险。

法律与监管合规审核

英特乐建立并维护着一套流程，用以识别和评估现行（包括新颁布的）、拟议及新兴法律法规中 EHS 要求的适用性。所有法律要求均与控制措施及责任方一并记录在各工厂维护的法律合规登记簿中。

运营控制措施

我们制定了相关计划与流程，以应对通过前述各类风险评估流程识别出的风险。这些控制措施包括以下安全计划：

- 危险能源控制
- 电气安全
- 高空作业
- 动力工业车辆
- 受限空间
- 机械防护

除安全相关计划外，英特乐还在适用情况下实施多项促进员工职业健康的计划，其中包括：

- 听力保护
- 呼吸防护
- 血源性病原体防控
- 传染病防控方案
- 办公室与工厂空气质量的定期评估

培训与沟通

我们高度重视工作场所安全，相关举措之一就是要求全体员工接受各类培训。新员工必须参加涵盖约 20 个主题的必修安全课程，内容涉及通用健康与安全、危害及岗位特定规程。生产主管及领班定期接受安全与技能专题培训，许多生产员工每月参加健康和安全培训。我们的生产工厂设有安全委员会，至少每季度召开一次会议。秉承对自驱力的重视，我们鼓励也期待全体团队成员（从小时工到高级管理层）积极关注彼此安全，主动提出关切并积极参与确保安全工作的实践。

审计与检查计划

所有英特乐工厂均设有审计与检查计划。每项计划包含定期主管检查（第 I 层级）、工厂 EHS 审计（第 II 层级）以及定期计划评估/保证评估审计。第 I 层级由主管或其指定人员对其工作区域中特定安全相关事项进行常规检查。第 II 层级则由 EHS 专业人员执行定期审计，比第 I 层级检查范围更广、程度更深。

衡量与追踪

我们根据关键指标进行追踪、衡量和评估，以确保工作场所健康与安全方面的持续改进。部分指标以美国劳工统计局数据为基准，以确保达到或超越行业标准。基于这些指标，我们为每个英特乐工厂制定整改措施和年度 EHS 计划，以持续优化安全环境。

整改措施与预防措施计划

英特乐维护着一套完善的纠正与预防措施计划。措施分为主动性措施或因伤害引发的措施。主动性或预防性措施是指源自观察、审计、未遂事件或其他任何并非由造成伤害的事件触发的情况而采取的措施；反应性或纠正措施是指因各类伤害事件（包括急救）而采取的措施。我们会追踪所有措施直至完成。2024 年，我们完成了 123 项正式纠正措施，其中 104 项 (85%) 为主动性措施。

分包商安全计划

我们认识到分包商在英特乐工厂内工作带来的风险。我们的分包商安全计划将 EHS 计划直接应用于全球所有英特乐工厂内工作的分包商。分包商会收到一份《分包商 EHS 手册》，需要阅读并理解。

健康计划

英特乐为全体员工提供全面的员工健康计划。此计划包括预防性筛查、医疗专业人员、员工援助计划以及心理健康咨询。虽然参与计划属于自愿性质，但大量员工都在积极参与该计划。

我们还根据法规或法律要求，对所有员工实施强制性体检。目前唯一要求强制体检的计划是听力保护计划，相关员工每年都需接受听力检查。



环境保护

我们致力于为客户、员工和股东创造持久价值。通过优化资源、减少浪费并改善产品和服务对环境的影响，我们旨在帮助客户达成其目标。

我们的承诺

英特乐 EHS 管理系统旨在最大限度减少我们在运营所在社区中的环境足迹。

我们持续开发为客户创造卓越价值的新产品，包括帮助客户降低资源消耗的产品。同时，我们也正积极探索在自身运营中更高效、更负责任地利用资源的方法。

能源

我们承诺在未来 10 年内，将生产每磅塑料部件的能源使用密度降低 25%。我们生产模塑传送带塑料部件（通过注塑成型工艺）耗用的能源占公司全球能源使用量的 90% 以上，这是我们运营中实现显著节能的最大机遇。

自 2020 年以来，显著行动包括深化我们对美国能源部“更好的工厂”计划的参与，围绕能源绩效培育文化与实践，并建立持续改进的管理模式。这项全国性倡议将协助我们的能源专家设定宏大的能效与节能目标、制定能源管理计划、设定并追踪关键绩效指标以评估年度进展，从而帮助我们提高能源效率。2021 年，我们加入了美国能源部的“50001 Ready”计划，以进一步建设结构化能源改进文化，提升效率并实现持续节能。

作为负责任的能源管理承诺的一部分，英特乐于 2025 年与施耐德电气合作，对我们的注塑成型业务进行了能源审计。审计结果正在指导能效提升，并支持我们更广泛的温室气体减排工作。评估我们年度进展的绩效指标



自 2020 年起，我们在全球范围内实施了多个能效项目



年份	地点	项目	详情
2021	美国路易斯安那州哈拉汉	注塑成型机 (IMM) 升级	采购了 15 台 KrausMaffei 高效 Blue Power IMM——比现有设备效率高 20%
2021	美国路易斯安那州哈拉汉	空气压缩机优化与监控系统	安装了用于控制哈拉汉注塑工厂空气压缩机的软件。ManagAir 是一种中央监控系统，可降低能源成本、维护成本并减少停机时间，还支持远程监控及警报通知。
2021	美国路易斯安那州哈拉汉	仓库区域 – 照明升级	作为 Entergy 计划的一部分，将仓库的所有灯具更换为 LED
2021	美国路易斯安那州哈拉汉	Laitram 机加工车间照明升级	将机加工车间大楼内的 74 盏各类灯具升级为 LED
2021	美国路易斯安那州哈拉汉	VMC 车间 - 照明升级	升级了 VMC 车间（紧邻 2019/2020 年建立的 EDM 室）的照明。
2021	美国路易斯安那州哈拉汉	中央工厂 - 变频器 (VFD) 更换	更换了泵、冷却塔风扇电机和冷却塔清洁泵上 13 个因已停产而无法获得备件的老旧 VFD。新设备包括西门子的连接件和 Rocker 的电气元件。
2021	美国路易斯安那州哈拉汉	压缩机优化与监控系统	安装了硬件与软件，可降低能源成本、维护成本和停机时间，并提供异地监控与警报通知。
2022	美国路易斯安那州哈拉汉	水处理管理系统	安装了联机冷却水处理管理系统，通过将浓缩倍数从三倍增加到五倍来减少用水量。
2022	美国路易斯安那州哈蒙德	中央工厂冷水机组	更换发生故障的现有 3 号和 4 号冷水机组，并安装一台全新的 800 吨 3 号冷水机组，增加了制冷厂产能。将新冷水机组纳入更新版的工厂优化计划。
2022	美国路易斯安那州哈蒙德	水系统优化	更新为中央冷冻水系统优化计划
2023	荷兰史基浦	太阳能	按照 BREEAM 卓越 (BREEAM Excellent) 标准，在新工厂建设过程中安装了太阳能电池板
2023	澳大利亚墨尔本	太阳能	安装了太阳能板
2023	印度班加罗尔	太阳能	安装了太阳能板
2024	美国路易斯安那州哈蒙德	西区工厂 – 升级为 LED 照明	西区工厂照明已升级为 LED（第二阶段）。
2024	美国路易斯安那州哈拉汉	多座建筑照明升级	5307 Toler 仓库、301B 运输中心及 301D 仓库升级为 LED 照明。

自 2020 年以来，为降低能耗采取的进一步措施包括：

- 面向维护员工开展有关压缩空气、氮气、氩气和天然气使用、浪费及泄漏检测的培训
  - 在整个工厂内避免浪费
- 面向维护员工开展有关楼宇自动化及能源管理系统的培训
  - 确保有效运用技术，在所有工厂全面降低能耗
- 执行预防性维护计划与检查，推动公司实现节能目标
- 对占公司全球能耗 33% 的哈蒙德工厂进行能源和水资源使用审计
- 更新哈拉汉与哈蒙德工厂之间的产品运输操作流程
  - 提升产能利用率，以减少温室气体排放

持续开展针对关键绩效指标的进展报告与评估，详见本报告末尾的数据表。

水

我们致力于探索能够有效减少用水量的工艺流程和改进措施。目前，哈拉汉和哈蒙德生产工厂的用水量占我们全球用水总量的 90% 以上。

这些工厂中的闭环按需冷却水系统可循环利用我们使用的大量水资源。系统的定期预防性维护可确保泄漏最小化和效率最优化。

另一项重点工作是防止污染物进入水域。我们在全球所有运营场所都实施了水污染防治计划。只有哈蒙德工厂需要并已实施雨水污染防治计划。该计划通过操作规程和工程控制措施，防控可能因雨水径流导致的污染物排放到附近受纳水体中。

本地污染防控

所有英特乐运营场所均已实施废弃物管理和空气污染防治计划。各场所均制定了石油泄漏应急处理标准流程，而哈蒙德工厂作为唯一需要特殊管控的场所，还进一步实施了溢漏预防、控制与应对计划。该计划涵盖排放预防措施、排放或排水控制、排放回收对策、响应与清理、回收物料处置程序以及相关员工培训等内容。

危险材料与化学品管理

鉴于危险材料与化学品可能对员工和环境造成重大危害，其风险管控是我们的重点关注领域。全公司推行的危害沟通计划 (HCP) 规定，在使用新型材料或化学品前必须通过标准评估程序进行潜在风险评估与管理。各工厂均维护有化学品清单和安全数据表 (SDS) 数据库。所有化学品必须妥善标识，此外还会就潜在危险品和化学品的安全使用相关的一系列主题对员工开展培训。HCP 还进一步说明了危险材料与化学品的存储和运输要求。







温室气体排放

测量温室气体 (GHG) 排放量是了解英特乐环境足迹的重要一步。通过跟踪这些数据，我们能够精准定位整个运营过程中产生排放的环节，合理制定优先级，做出既有利于业务又有利于环境的决策。

方法论

英特乐遵循《温室气体核算体系企业核算与报告标准》进行温室气体排放测量与报告。我们的核算清单涵盖范围 1（来自英特乐拥有或控制的排放源的直接排放）和范围 2（因外购电力、蒸汽、供热或制冷产生的间接排放）。我们按照温室气体核算体系的要求，同时采用“基于位置”和“基于市场”的方法来报告范围 2 排放。

我们采用运营控制法来界定组织边界，因此这覆盖了英特乐拥有运营控制权的所有设施。

2024 财年是我们收集温室气体数据的第一年，后续将以此作为基准年。

温室气体清单

下表展示了英特乐在 2024 和 2025 年的范围 1 和范围 2 温室气体排放情况。数据以二氧化碳当量公吨 (tCO2e) 为单位。随着未来报告年度数据的获得，表格内容将持续更新。

类别	2024 财年	2025 财年
范围 1 - 直接排放	7,271	6,615
范围 2 - 间接（基于位置）	20,255	21,250
范围 2 - 间接（基于市场）	22,394	20,620
范围 1 + 2 总计（基于位置）	**27,526**	**27,865**
范围 1 + 2 总计（基于市场）	**29,665**	**27,235**

注意：
- 所有数值均以二氧化碳当量公吨 (tCO2e) 为单位报告。
- 二氧化碳总量包含无法按单一温室气体化合物细分的排放源数据（例如：基于市场的范围 2 排放）。
- 基于位置的方法反映了电网平均排放因子；基于市场的方法则考量了合同工具，例如可再生能源证书 (RECs) 或供应商特定的因子。
- 清单遵照《温室气体核算体系企业标准》编制。

范围 3 排放

范围 3 排放涵盖整个英特乐价值链中的间接排放，包括采购商品、物流运输以及售出产品的使用。2026 年，英特乐将首次启动对范围 3 排放的测量工作。

内部制造与运营影响

“更好的工厂”计划：优秀项目奖

美国能源部“更好的工厂”计划帮助全美制造商减少废弃物和能源消耗。每年，参与者均可提交近期完成的项目，展示企业在减废节能方面的承诺。近年来，英特乐凭借已完成的项目获奖并获得认可，包括 2023 年的模具重新设计项目和 2024 年的回收料再造项目。前者通过改造产生大量废料的模具，将废料减少 60%；后者通过重复利用 24 个库存单位 (SKU) 的材料生产 100% 再生部件，避免了超过 60 万磅（272,155 公斤）废料被送往回收商，使二氧化碳排放量减少了 298 吨。

废弃物减量计划

再生材料计划

过去 30 年间，英特乐通过再生材料计划重复利用内部废料，有效减少浪费。自 2013 年开始追踪进展以来，该计划已帮助我们避免超过 2000 万磅（900 万公斤）废料进入回收渠道和垃圾填埋场。

以注塑成型、挤出和传送带组装过程为例，我们收集了这些过程中产生的数百万磅废料，经分类、粉碎研磨后重新投入制造流程。对于注塑成型，我们的模块化塑料产品中通常可加入最高 17% 的再生料。对于挤出工艺，我们在 ThermoDrive® 传送带中可加入最高 35% 的再生料，在 ThermoDrive 挡板中可加入最高 65%。尽管实际比例可能因应用、材料化学特性和客户要求而低于这些目标，但我们也有少量经专门挑选并批准的 SKU 可在不影响传送带强度或耐用性的前提下使用最高 100% 的再生料。

英特乐对所有含有再生材料的部件进行严格测试，确保不影响部件质量或性能。我们每年在注塑成型作业中粉碎再利用 200 万磅至 300 万磅（90 万公斤至 130 万公斤）废料，在挤出式 ThermoDrive 作业中粉碎再利用 100 万磅（45 万公斤）废料。我们为这一工艺深感自豪，并期待在该领域继续取得进展。

“珍视每一部件”倡议

自 2020 年以来，英特乐在全球传送带组装业务中推行了一项政策：珍视每一部件。根据一位英国员工的建议，我们调整了规程，消除了订单拣选环节中的非必要废料。这一调整使我们能够将完好且未使用的部件退库，以便日后用于其他传送带。结果是，我们已累计在全球传送带组装工厂使数百万件部件免于报废。

塑料废料管理计划

为帮助管理并减少全球各运营场所的塑料废料，英特乐于 2022 年设立了塑料废料计划。该计划与区域制造团队协作，在运营中管控和减少塑料废料，助力实现成本节约与可持续发展双重效益。我们还致力于改进分拣程序以提升可回收性、落实流程与效率改进以及开展员工培训等方面的工作。

其他重要废弃物减量举措

通过参与自愿性的“清洁清扫行动”(Operation Clean Sweep) 计划，英特乐致力于防止塑料颗粒逸出工厂进入环境或水域。参与该计划不仅让我们完善了预防措施，还提升了员工安全性，并使我们能够加入参与者网络，共同分享最佳实践。厂区废弃物管理计划 (Campus Waste Management Program) 是另一项回收举措，旨在减少我们全球多数工厂的非塑料废弃物，其亮点包括将托盘捐赠给第三方、在当地回收瓦楞材料、进行堆肥处理以及在部分场所回收铝罐。



2025 年全球回收成效

全年回收总量

719.9 万磅

按重量计算，塑料在回收材料中占据了绝大比例。

塑料	620 万磅	**86.1%**
瓦楞纸	39.7 万磅	**5.5%**
金属	60.2 万磅	**8.4%**







英特乐制造环节中的废弃物减量计划



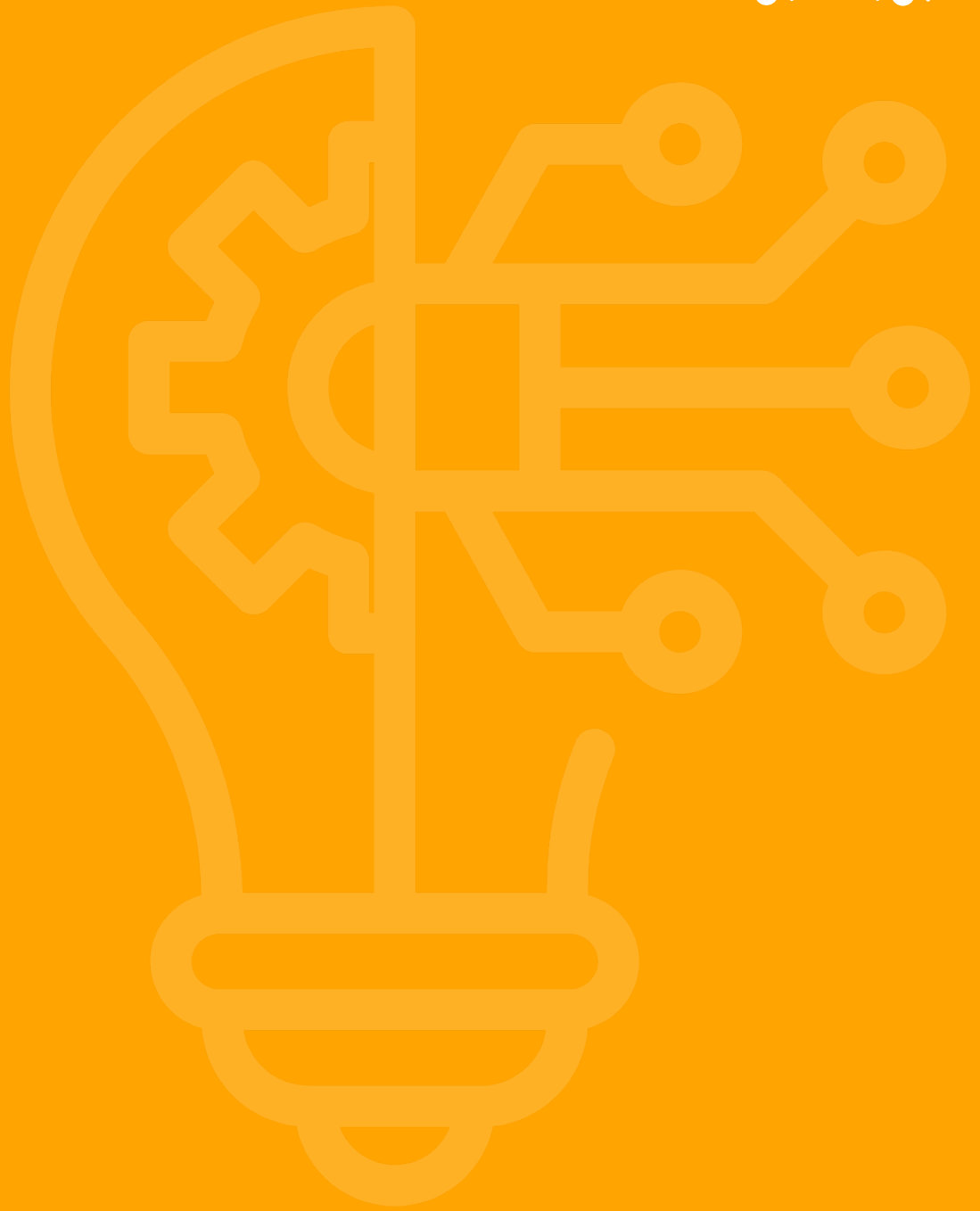





流程	我们的树脂供应商交付塑料颗粒	塑料颗粒输送至储存地点	塑料颗粒经注塑成型为模块及配件	部件运输至全球各地并组装成传送带	组装好的传送带经包装后发运给客户	废弃物由第三方回收处理
机会		在输送过程中，可能有少量散落颗粒溢出或残留在设备和包装的角落与缝隙中。	经过清洁、可重复利用的模塑副产品会重新投入生产。为确保质量，根据材料化学特性、应用需求和确保质量的测试结果，最高可占材料用量的17%。	在某些情况下，模块需要切割以适应传送带结构，这会产生废料。我们可以通过模塑新尺寸来最大限度减少不必要的切割，从而减少废料。	包装有助于在运输过程中保障质量，但也可能产生材料浪费。 低效的托盘和集装箱包装也会增加运输所需的空间。	任何无法在内部回收并再利用的废料，均由第三方回收商进行回收处理（全球超过 90% 的废料）。
计划		作为我们“清洁清扫行动”承诺的一部分，我们对散落颗粒进行控制与清理。该计划支持企业实现运营环节塑料树脂零损耗的目标。	我们的模具优化计划通过分析模具设计与废料数据，寻找减少副产品及废弃物的方法。2024 年，英特乐凭借该计划荣获美国能源部“更好的工厂”计划颁发的奖项。	我们已启动全球性计划，以最大限度减少制造与组装过程中的废料，并持续优化这些流程，以实现废料最小化并珍视每一部件。	我们通过定制化设计包装来减少浪费并优化传送带占用空间。所产生的任何废料均作为填充料重复利用或回收。2024 年，我们回收了超过 113 吨纸板。	早期阶段实施的举措有助于减少送往第三方回收商的材料。我们的内部分类程序最大限度地提高了材料的可回收性。

产品与创新

我们通过创新产品，专注于在资源管理方面为客户提供最大价值。我们秉承卓越运营和持续改进的理念，永不满足于现状。



我们的承诺

我们致力于帮助客户事半功倍、提高生产效率并消除浪费，从而降低我们产品的环境风险。我们正努力为客户提供更多可持续材料选择。

降低我们产品的环境影响

我们的创新传送带解决方案降低了客户的总拥有成本，这在一定程度上得益于这些解决方案能够帮助客户更高效地利用资源或减少总体资源用量。

近期一些颇具说服力的客户案例包括：

- Marie Sable 公司将其输送机的功耗降低了 40%
- Anada 集团将用水量减少了 50%
- 某全球轮胎制造商将生胎（未硫化轮胎）废料减少了 70%

此外，我们正处于探索的初期阶段，以寻求采购以对环境压力较小的工艺或物料制造的材料（例如使用回收甲烷制成的塑料）。我们将持续提供有助于提升产品使用寿命和性能表现的最新优质材料。

以下是一些具有环保优势的突出材料：

- 聚酮 (PK) 因其稳定性以及对高负荷应用场景的高耐受性，能显著提升传送带的耐用性和使用寿命，尤其适合肉类、禽肉和海鲜应用领域。更低的传送带更换频率意味着对环境的影响更小。
- LMAR 是一种高性能生物基尼龙，专为可持续性而设计，同时不牺牲强度或多功能性。其高达约 70% 的原料来自蓖麻籽（这是一种不与食物链争夺资源的可再生资源），在传统尼龙和生物基尼龙中均属于碳足迹最低的材料之一。与其他尼龙材料相比，LMAR 独特的分子结构赋予其卓越的机械强度、低吸湿性和高耐化学性。

外部影响

可持续性不只是附加在英特乐产品上的一个特性，更是这些产品发挥实效的根基所在。我们精心设计的传送带解决方案用于帮助客户提高产能、减少食品和材料的浪费、降低能源和水资源消耗，并以更少的维护需求实现更长的正常运行时间。这些性能优势直接转化为实实在在的环境和运营效益，惠及我们所服务的行业。以下重点展示的举措代表了我们将这种影响力进一步延伸的持续承诺——从产品的设计阶段一直延伸至其生命周期的终结。

欧洲客户传送带回收计划

2025 年第四季度，英特乐在欧洲推出了一项面向客户的传送带回收计划。这标志着我们在践行循环经济原则和负责任的产品报废管理方面，迈出了极其重要的一步。

计划概览

如今，英特乐携手位于荷兰的合作伙伴 PreZero，为欧洲客户提供了一个全新的途径，以回收使用过的模塑传送带 (MPB)，避免将其送往垃圾填埋场。该计划将收集符合条件的传送带，并交由我们的回收合作伙伴进行处理；随后，干净的再生料将重新进入全球供应链，确保我们产品中的材料在完成其使命后，仍能持续发挥价值。

该计划的重要意义

模塑传送带作为一种量产工业产品，在报废处理方面的选择历来有限。通过开辟便利的回收途径，英特乐直接应对范围 3 排放对价值链的影响——我们不仅要对产品的制造方式负责，还要对其使用后的去向负责。该计划还为客户履行自身的可持续发展承诺提供支持，从而减少我们全行业的材料足迹。

未来展望

该计划首先在欧洲启动，为未来的扩展奠定坚实的基础。随着参与度的不断提高，英特乐致力于评估各种机会，以扩大该计划的地理覆盖范围以及符合回收条件的传送带材料范围，从而进一步推进我们在产品的整个生命周期中传递可持续价值的目标。



生命周期工程

2024 年，我们为新产品开发工程师启动了一项名为“生命周期工程”(Life Cycle Engineering) 的系列培训。其理念是帮助我们的工程团队认识到设计决策可能对我们产品的整个生命周期产生的影响。通过这一举措，我们促使工程师选择能够提高耐用性和性能、提升可回收性、缩短周期时间、优化整体效率，并在产品生命周期中最大程度减少资源消耗的材料。

减少用水量 = 降低运营资源消耗密度

减少能源消耗 = 减少温室气体 (GHG) 排放

减少浪费 = 减少碳足迹

延长传送带使用寿命 = 减少碳足迹

减少清洁化学品用量 = 降低污染

客户健康与安全

客户健康与安全是我们公司的首要任务。我们致力于提供卓越的客户价值，包括提供无害的安全产品。

我们向客户提供有关产品特性和安全性的详细信息。一旦发现任何具体的安全顾虑，我们也会及时通报最新情况。在全球范围内，英特乐采取以下行动：

- 为客户提供工程和安装手册
- 评估所有新材料并维护一个数据库，以便在必要时提供安全数据表
- 维护并落实详细的产品召回流程和规程，确保及时识别并停止使用不安全产品，确保客户得到通知
- 通过正式的书面流程收集有关健康与安全问题的反馈，以便快速处理相关疑虑
- 在启动新业务或调整现有运营前，与所有客户密切合作，评估、记录并降低风险
- 定期对产品进行运行状况检查，确保其处于最佳工作状态

此外，我们还提供专为提升客户员工安全性而设计的产品，例如：

- 英特乐 PeopleVeyor™：防滑凸肋型传送带，配备黄色安全边缘、可即时收集碎屑的表面，以及改进的人体工学设计
  - 某汽车制造商为其员工避免了弯腰、伸手取物以及在 34 个工作站之间走动
- 英特乐 4500 系列平格型传送带 + 自动导引车 (AGV)：轻量化传送带可将产品从装载区无缝传输至 AGV
  - 米其林轮胎在将产量翻倍的同时，降低了噪音并减少了员工的重物搬运
- 英特乐 DARB 400 系列分拣机：无外部活动部件，运行噪音低于其他技术
  - Candia 公司在消除卡料和产线停工的同时，提升了操作员安全性

产品亮点

降低环境影响和运营成本

米其林的意大利制造厂携手系统集成商 Giordano 及英特乐，对其轮胎搬运作业进行了现代化改造：使用由英特乐 4400 系列横向滚珠面 (TRT) 传送带和自动导引车 (AGV) 组成的自动化输送系统，彻底取代了燃油叉车。这一解决方案不仅将燃料消耗降至零，将操作员成本削减了 75%，还大幅减少了米其林的碳足迹，该工厂的 AGV 已顺利运行近两年，未出现任何问题。



产品亮点

在平稳运行 10 年之后，我们的 Hydrolox 移动式滤水网依然在兑现最初的承诺。

客户目标

SSE 公司的总部位于苏格兰珀斯，是英国第二大能源供应商，同时也是爱尔兰领先的能源供应商。其业务版图涵盖水电、火电和风电。

为了在 Beannachran 大坝（补偿水轮发电机组）的发电设施处拦截鱼类和碎屑，SSE 此前一直使用传统的网带式滤网，但这造成了很多问题。由于滤网面板、电机/齿轮箱组件、驱动链系统不够稳定，加上滤网冲洗系统效果不佳，滤网需要频繁维修和保养。

维修程序也非常复杂，通常需要起重机、潜水员、计划性停电、许可协调以及额外人力的多方配合。这不仅使 SSE 承担了高昂的费用，更因为维修期间无法发电而造成了收入流失。

Hydrolox 解决方案

2012 年 12 月，SSE 将原有的网带式滤网替换为 Hydrolox 6000 系列平格型滤水网。该滤水网配备了 100 毫米的挡板，尺寸为 2.3 米 x 10 米，网孔开口为 7 毫米 x 6 毫米。SSE 最终选择 Hydrolox 解决方案，正是看重了其设计所承诺的多重优势，包括增强的鱼类保护与隔离效果、更少的维护需求以及显著减少的停机时间。



成果

自安装至今的 10 多年间，这款 Hydrolox 移动式滤水网兑现了承诺。SSE 没有出现过任何停机、意外维护或其他问题，水轮机全天候不间断运转，确保了电力供应的安全可靠。

该滤水网增加的过滤面积更好地保护了鱼类，并将进水流速降低了三分之一（从 0.3 米/秒降至 0.2 米/秒），同时其清洁系统也提高了碎屑清除效率及运行灵活性。目前，SSE 的工程师正继续与其他 SSE 站点的 Hydrolox 团队展开深入合作。

0	分钟意外停机时间

英特乐企业社会责任 KPI 与数据

除非表格或尾注中另有说明，否则本部分表格中的信息适用于全球所有员工及运营场所。

主题	2023 财年	2024 财年	2025 财年
工作场所 KPI			
员工			
全球员工总数	3,876	3,947	4,011
美国	2,830	2,832	2,894
美国以外	1,046	1,115	1,117
新员工	457	413	366
留任率	88%	90%	91%
员工服务年限分布			
0-5 年	55%	52%	53%
5-10 年	20%	21%	21%
10-15 年	8%	10%	10%
15 年以上	17%	17%	15%
多元化			
少数群体和/或弱势群体员工占全体员工的比例	60%	60%	59%
少数群体和/或弱势群体在高层管理人员中的占比（董事会除外）	44%	42%	37%
女性员工占全体员工的比例	32%	31%	30%
女性在高层管理人员中的占比	24%	27%	28%
女性在组织董事会中的占比	0%	0%	0%
社会对话			
在所有运营场所的员工中，受涉及工作条件的正式集体协议覆盖的员工比例	3%	3%	4%
在所有运营场所的员工中，受正式选举产生的员工代表覆盖的员工比例	11%	11%	10%
员工心声与满意度			
参与年度管理评估调查的员工人数	3,010	2,917	3,689
认为自己在安全的环境中工作的员工比例	98%	99%	99%
认为主管尊重自己的员工比例	99%	98%	98%
愿意向管理层坦诚反馈的员工比例	97%	97%	97%
认为主管帮助他们学习、成长并取得成功的员工比例	95%	94%	95%
薪酬与福利			
薪酬			
全球薪酬/工资总额	$379,111,832	$384,329,556	$419,508,557

主题	2023 财年	2024 财年	2025 财年
平均时薪	$49.33	$49.07	$53.04
获得加班或非标准工作时间补偿的员工比例	100%	100%	100%
参与公司绩效激励计划的员工比例	100%	100%	100%
经调整的平均薪酬差距	22%	19%	18%
技术优势			
为员工提供的福利总额	$41,851,537	$48,372,594	$44,398,890
享受公司提供的医疗保险的员工比例	100%	100%	100%
享有超出标准带薪假期的额外假期的员工比例	100%	100%	100%
职业发展与管理 KPI			
职业发展			
在所有运营场所中，每年接受两次绩效与职业发展评估的员工占员工总数的比例	100%	100%	100%
在所有运营场所中，拥有个人发展与职业计划的员工比例	100%	100%	100%
内部招聘人数 – 美国	236	201	226
内部招聘人数 – 全球	16	44	30
培训			
在所有运营场所中，接受过职业或技能相关培训的员工占员工总数的比例	100%	100%	100%
员工人均培训小时数	6.5	7.8	7.5
在所有运营场所中，接受过反歧视培训的员工的比例	85%	100%	77%
健康与安全 KPI			
受伤			
误工及受限时间 (DART) 发生率 –（DART 事件总数）x 200,000 / 总工作时长	1.2	1.7	1.0
总案例发生率 (TCIR) –（除急救事件外的案例总数）x 200,000 / 总工作时长	1.8	2.2	1.3
工作时长（2023 和 2024 年的工作时长及发生率仅限美国数据）	4,202,599*	4,414,263*	6,805,266
因工伤、死亡或健康欠佳导致的误工天数	276	192	335
工作相关事故数量	41	52	42
安全与培训			
已开展员工健康与安全风险评估的运营场所比例	100%	100%	100%
全球员工人均健康与安全培训时长	8	8	8
全球提供的健康与安全培训总时长	26,000	27,000	27800

主题	2023 财年	2024 财年	2025 财年
在所有运营场所中，由正式劳资联合健康与安全委员会代表的员工比例	14%	14%	14%
实施第 I 层级审计计划的场所比例	2025 年新增	2025 年新增	100%
在所有场所中开展的第 I 层级审计（合计）数量	2025 年新增	2025 年新增	233
实施第 II 层级审计计划的场所比例	100%	100%	100%
所有场所已进行的第 II 层级审计数量（合计）	31	35	63
企业道德 KPI			
腐败			
已确认腐败事件数量	0	0	0
接受反贿赂与反腐败意识培训的相关员工比例	100%	100%	100%
已接受腐败风险评估的运营场所比例	100%	100%	100%
竞争			
已确认的反竞争行为事件数量	0	0	0
接受反竞争行为意识培训的相关员工比例	100%	100%	100%
已接受反竞争风险评估的运营场所比例	100%	100%	100%
童工、强迫劳动与人口贩运			
报告的童工或强迫劳动事件数量	0	0	0
举报报告			
通过英特乐举报人政策与程序举报的事件数量	0	0	0
歧视与骚扰			
歧视与骚扰事件数量	0	0	0
信息保密			
为防止对公司信息（包括第三方数据）的未经授权访问或披露而签署保密协议的员工比例	100%	100%	100%
培训			
已接受信息安全意识培训的员工比例	100%	100%	100%
已接受网络钓鱼测试的员工比例	100%	100%	100%
信息安全事件			
已确认的信息安全事件数量	51	37	30 分钟

主题	2023 财年	2024 财年	2025 财年
可持续采购 KPI			
已确认接受《英特乐供应商行为准则》的供应商比例	14%	100%	100%
已确认接受《英特乐供应商行为准则》的供应商支出占总支出的比例	67%	100%	100%
接受风险评估的供应商比例	不适用	100%	100%
环境 KPI			
合规性			
环境违规通知	0	0	0
每个财年的罚款金额	$0	$0	$0
已进行环境风险评估的场所占比	100%	100%	100%
能源			
总能耗 (mWh)	不适用	105,276	97,407
可再生能源总用量 (GJ)	不适用	3,539	6,539
可再生能源占总能耗的比例	不适用	1%	2%
能源使用密度（生产每千克成品所消耗的千瓦时数）*	4.41	4.02	4.13
为降低能耗而进行的技术或设备升级数量	3	0	0
节省的能源总量 (kWh)	不适用	不适用	不适用
温室气体排放			
范围 1 温室气体排放量（公吨 CO2e）	不适用	7,271	6,615
范围 2 温室气体排放量（公吨 CO2e）	不适用	20,255	21,158
化学品泄漏			
应报告的化学品泄漏总数	0	0	0
废弃物产生量			
从垃圾填埋场转移的废弃物（已回收废弃物）（磅）	7.2M	8.24M	11M
全球外部回收的塑料量（磅）	5.2M	5.38M	6.2M
内部回收的塑料量（再生料）	2M	2.3M	2.8M
瓦楞纸板回收量（磅）	不适用	378k	397k
金属回收量（磅）	不适用	303k	602k
木材回收量（磅）	不适用	183k	29k
非危险废弃物总量（吨）	1,080.36	601.52	1742
危险废弃物总量（吨）	0.8	0.8	0.8

主题	2023 财年	2024 财年	2025 财年
从填埋场转移的废弃物占比	75%	86%	76%
回收利用			
委托第三方回收处理塑料废料的工厂数量	100%	100%	100%
使用的回收原材料重量（再生料）（磅）	1.5M	2.8M	2.8M
产品报废			
接受过生命周期工程设计以及设计决策如何影响产品可持续性相关培训的新产品工程师比例	不适用	33%	100%
通过公司推动的计划回收的传送带重量（磅）	61,314	6,900	500
大气污染			
大气污染物排放总量（吨）	0	0	0
客户健康与安全 KPI			
安全相关产品召回次数	0	0	0
产品相关客户安全事件数量	0	0	0

**哈拉汉和哈蒙德的两座工厂的能源使用量在我们全球能源使用量中占据大头。因为全球仅有这两座工厂全面生产我们的部件，所以仅在这两座工厂测量能源密度。*

**英特乐目前正在开发一种标准化的方法，用于测量和报告由能效举措所带来的节能效果。我们期望在确立一致的基准方法后，再开始报告这项指标。*