

优于创新,精于沟通,挑战极限,回馈社会

乐辉液晶显示（苏州）有限公司
企业社会责任报告（2025）



乐辉液晶显示（苏州）有限公司

关于本报告

编写标准

本报告的编写参考了国际上大部分企业通用的基本编写方法、参考了RBA《责任商业联盟》（Responsible Business Alliance，简称RBA）的指南和要求，报告内容符合GRI G4的标准。

内容选择和应用准则

本报告的内容汇集了2025一年来通过各方渠道所获得的信息，在内容选择方面充分考虑了公司主要利益相关方(股东、客户、员工等)所关心的议题，同时遵循了报告内容的实质性、完整性、可比性以及利益相关方参与等原则，确定了企业社会责任报告中的实质内容。

报告采用GRI G4核心揭露准则，共分为六大部分内容：公司文化、年度财务摘要、员工权益保护、环境保护和资源节约、社会公益、企业责任和遵循规范等。

报告出版日期与周期

本报告的时间跨度为2025年1月1日至2025年12月31日，定于次年6月前发行。本报告的电子版可以从乐辉液晶显示（苏州）有限公司官网（<http://www.lehuisz.com>）下载。

意见回馈和联络窗口

乐辉液晶显示（苏州）有限公司

TEL:0512-66655800

<http://www.lehuisz.com>



乐辉液晶显示（苏州）有限公司

Suzhou Lehui Display Co., Ltd. Jinfeng Branch.

目录

- 总经理致辞
- 公司简介
- 公司文化与价值观
- 2025年度财务摘要
- 员工权益保护
- 环境保护和资源节约
- 积极投身社会公益
- 负责任的企业公民
- 遵守法律规定和道德规范



乐辉液晶显示（苏州）有限公司

总经理致辞

2025年，乐辉液晶显示(苏州) 有限公司持续关注中国最新的国策和战略，跟随中国经济脉动与中国经济共呼吸、同命运。基本保持往年的水准，同时顺利实现新机种的转型升级换代，在打造富有竞争力的全球化企业道路上不断前行。

除了企业自身的经营发展，公司还肩负着更多的社会责任。责任是每个人必不可少的属性，被赋予的责任将会成为我们工作的动力。社会责任意识的普及和提高不是一蹴而就的，这其中必然会经历一个过程，而在这个过程中社会责任报告将是一扇重要的窗口，它起着责任“白皮书”和“放大镜”的重要作用。只有将企业经营与履行社会责任有机结合起来，才能实现企业的持续健康发展。

2026年我们将坚持以实际行动反哺社会，积极参与公益行动。完善对优秀人才的激励和约束机制及加强公司自主人才培养；不断追求高水平的产品和服务质量；通过负责任的市场营销和经营业绩提升企业的品牌形象；致力于环境保护，推动循环经济产业发展；积极参与社会公益活动，谋求社区福祉及环境可持续发展！

总经理室

2026年02月27日

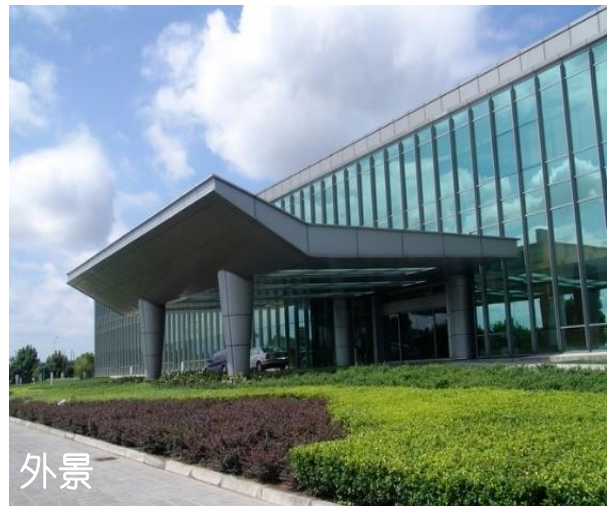
公司简介

乐辉液晶显示（苏州）有限公司（以下称“公司”或“金枫分公司”）（Suzhou Lehui Display Co., Ltd. Jinfeng Branch），是由韩国LG株式会社注资1.8亿美元建立的一个集整合液晶模组、显示器组装，以及主要零件供应于一体的韩资企业，公司主要从事研发和生产显示类科技产品。

金枫分公司坐落于江苏省苏州市高新区金枫路225号；厂区占地5.6万平方米，厂房建筑面积4.6万平方米；合计员工约450人。



俯瞰图



外景

公司凭借在产品设计、视觉显示，3D解决方案及网络融合技术等领域所累积的大量资源与丰富经验，向全球各大知名企业提供ODM服务，并向全球用户提供最为丰富的视觉体验；以“创新，沟通，挑战极限，愉快职场”为核心企业价值观，激励并指引所有“热情，专业，协作”的乐辉人一起致力于实现“力争No.1 Display生产商”的企业愿景。“乐看视界”这一思想已经融入我们每一项领先产业的技术和屡获殊荣的产品之中。

企业文化与价值观

愿景

- 力争世界竞争力No.1 Display生产商

核心价值观

- 优于创新，精于沟通，挑战极限，愉快职场

公司的六大基本竞争力

- 力争最高产品设计
- 力争第一竞争力的生产线
- 力争第一竞争力的采购
- 力争先进的TV营销
- 力争第一竞争力的O/H管理
- 力争富于活力的组织文化

乐辉人的核心职能

- 热情，专业，协作

我们Lehui的成员，尽我们最大的努力来实现我们的愿景：“成为世界上最具竞争力的Display生产商”！



2025年度财务摘要

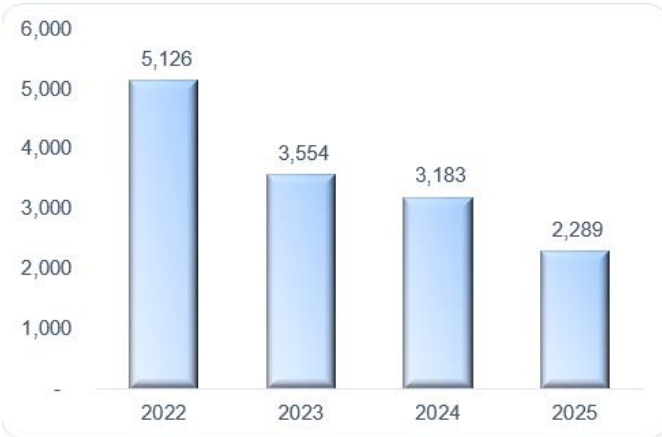
2025年公司凭借前沿技术与创新设计, 在市场承压环境下实现OLED 销量14,7万的亮眼突破。全年液晶显示器累计出货229万台, 销售金额达2.15 亿美元。

公司核心产品覆盖21英寸到48英寸液晶显示器, 主要服务客户群为惠普, 宏基, 华硕, 优派, 戴尔, NECDS等, 产品远销欧洲、北美、东南亚及中国等国家和地区, 出口占比90%以上。

2026年将继续推动mini-LED 技术研发与市场销售, 推广更大尺寸 (49 " ~ 55 ") 的超高清显示器, 以突破创新为引擎, 共筑乐辉美好未来。

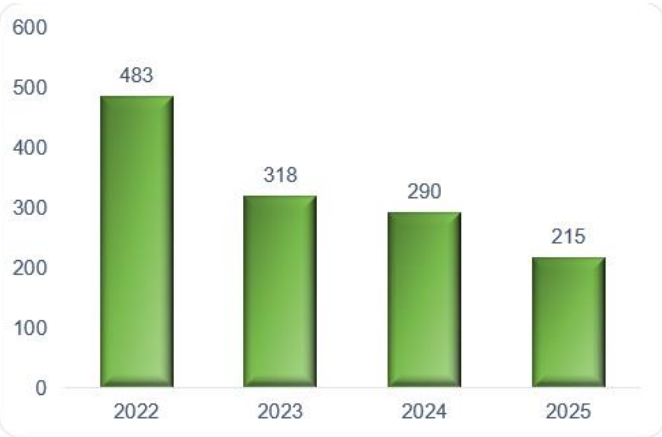


出货量



Unit: Kpcs

销售额



Unit: Million USD

员工权益保护

员工管理方针

全力以赴、积极进取的员工是乐辉最重要的财富。公司在成长机会、薪酬待遇等方面向这些员工倾斜，使奋斗者们得到及时、合理的回报。我们建立了双重任职资格体系，员工可从管理、专业两个方面获得个人的职业发展通道。同时，我们为员工提供适合工作需要的培训，并为人才成长创造大量机会。此外，我们提供完善的员工保障，高度重视员工的身心健康和内部组织氛围的和谐，使员工获得认同和认可，在组织成功的同时，实现员工自己的价值。

员工成长

公司为求技术提升及人力发展，激励士气，激发潜能，提升人员素质提升，提高生产力予，给优秀并具发展潜力的员工职位晋升与员工生涯规划相连结，按照不同职位提供不同的晋升体系。经过相关培训，考核后，给与员工最大的支持和提升。

技能培训

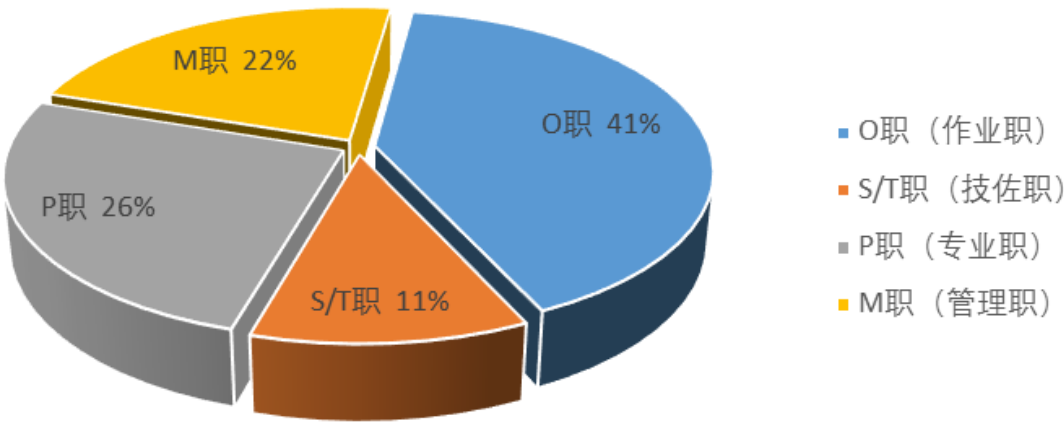
公司对员工的培训方式包括课堂教学、研讨会、小组会、员工板报等形式。培训内容包括公司制度、公司政策程序、安全政策和程序等各方面。新员工有入职培训，针对不同职等和职位的员工每年还有针对性的培训，像主管管理能力培训、领班训等。公司特别强调安全培训，对特种作业人员安排法定的培训并必须持证上岗。



员工权益保护

我们的管理人员和普通员工的比例为1:3.5,以人为本是公司一贯的经营风格。尊重员工权利，关注员工需求，是公司一贯的行为准则。我们的员工89%来自中国大陆,我们为员工提供完善的社会保障，除退休员工外，公司全员缴纳社会保险，并为员工购买商业保险，以保障员工健康安全。

各职类占比



台湾管理层17人，员工22人

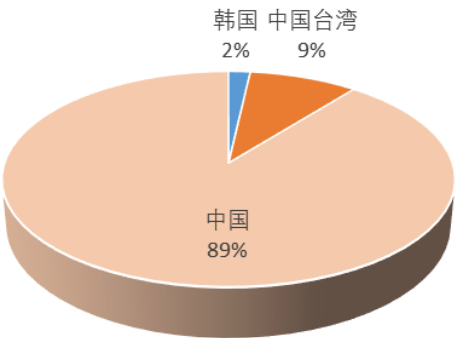
员工地区分布



韩国管理层8人

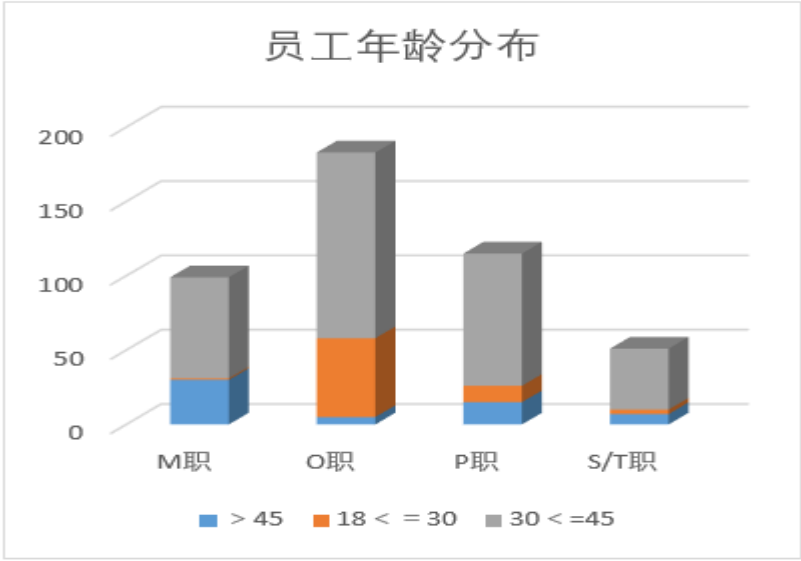


中国大陆管理层64人，员工337人

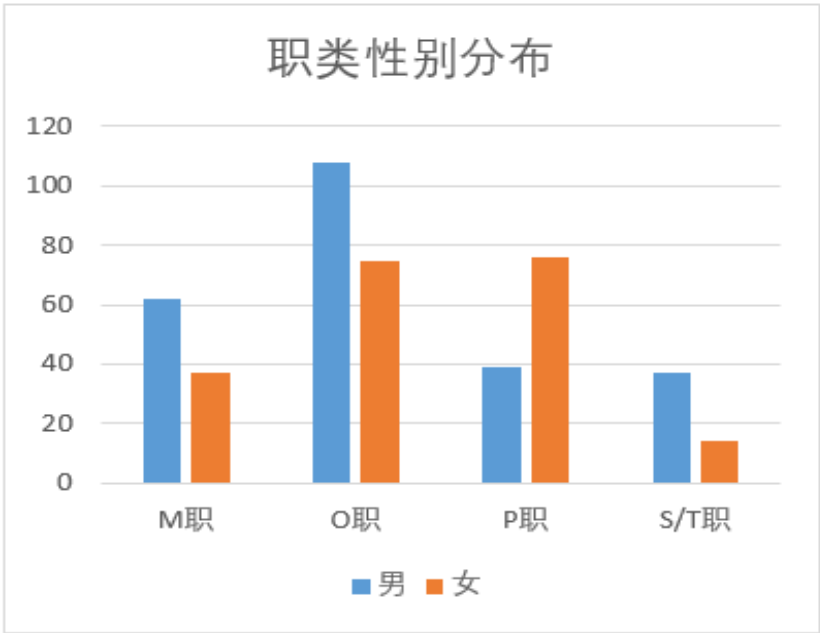
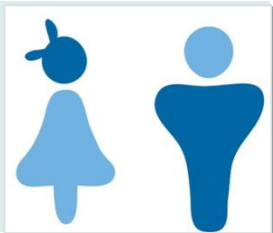


员工权益保护

我们的员工年轻而充满活力，平均年龄37.9岁，男女员工性别比例为1:1.2。我们深知员工是我们的第一财富，创造稳定安全的工作环境，是我们的宗旨。



年龄分布	M职	O职	P职	S/T职
> 45	30	5	15	7
18 <= 30	1	53	11	3
30 <= 45	68	125	89	41
总计	99	183	115	51



职类性别	M职	O职	P职	S/T职
男	62	108	39	37
女	37	75	76	14
总计	99	183	115	51

员工权益保护

员工保障

公司严格按照各项体系管理规定：

- * 禁止使用童工和强迫劳动，不接受任何使用童工或强迫劳动的供应商或分包商。
- * 尊重员工自由，禁止任何形式的强迫劳动。
- * 不干涉员工尊奉涉及种族、社会阶级、国籍、宗教、残疾、性别、性别取向和工会的信条、规范或要求的权力
- * 提供安全卫生的工作和生活条件，确保员工的安全和健康。
- * 推动劳资合作，尊重员工的结社自由和集体谈判权。
- * 提供平等和公平的工作环境，禁止任何形式的歧视行为。
- * 尊重员工的基本人权，禁止任何形式的侮辱人格的行为。
- * 合理安排生产计划，合理安排员工的工作时间和休息休假。
- * 提供合理的工资福利，至少满足员工的基本需要。

职业健康和安全

- * 认真贯彻国家有关职业危害防治的法律、法规、规章和标准，落实各级职业危害防治责任制，确保劳动者在劳动过程中的健康与安全。
- * 设置与企业规模相适应的职业健康管理机构，配备专职或兼职的职业健康管理人 员，负责本单位的职业危害防治工作。
- * 组织建立、健全本单位职业危害防治责任制、规章制度和操作规程。
- * 组织建立并实施本单位的职业危害事故应急救援组织和预案。
- * 督促、检查本单位的职业危害防治工作。
- * 消除职业危害事故隐患。保障企业职业危害防治的投入，并有效实施。
- * 每年一次组织员工进行职业健康检查，并建立健康检查档案。
- * 对所有涉及职业危害岗位的员工进行职业健康培训、教育、发放个人防护用品。
- * 每年 11 月底以报告的形式向当地职业危害监督管理部门上报本企业年度职业危害管理的情况。

员工权益保护

丰富的业余活动

公司定期或不定期的组织各类文体活动，成立各类社团组织，设立各类公司内部节日，丰富员工业余生活，活跃员工业余氛围，增加良好的企业凝聚力，增进员工对企业的感情，加强员工和企业管理者之间的交流和互动。



年终尾牙



篮球赛



乒乓球，台球活动



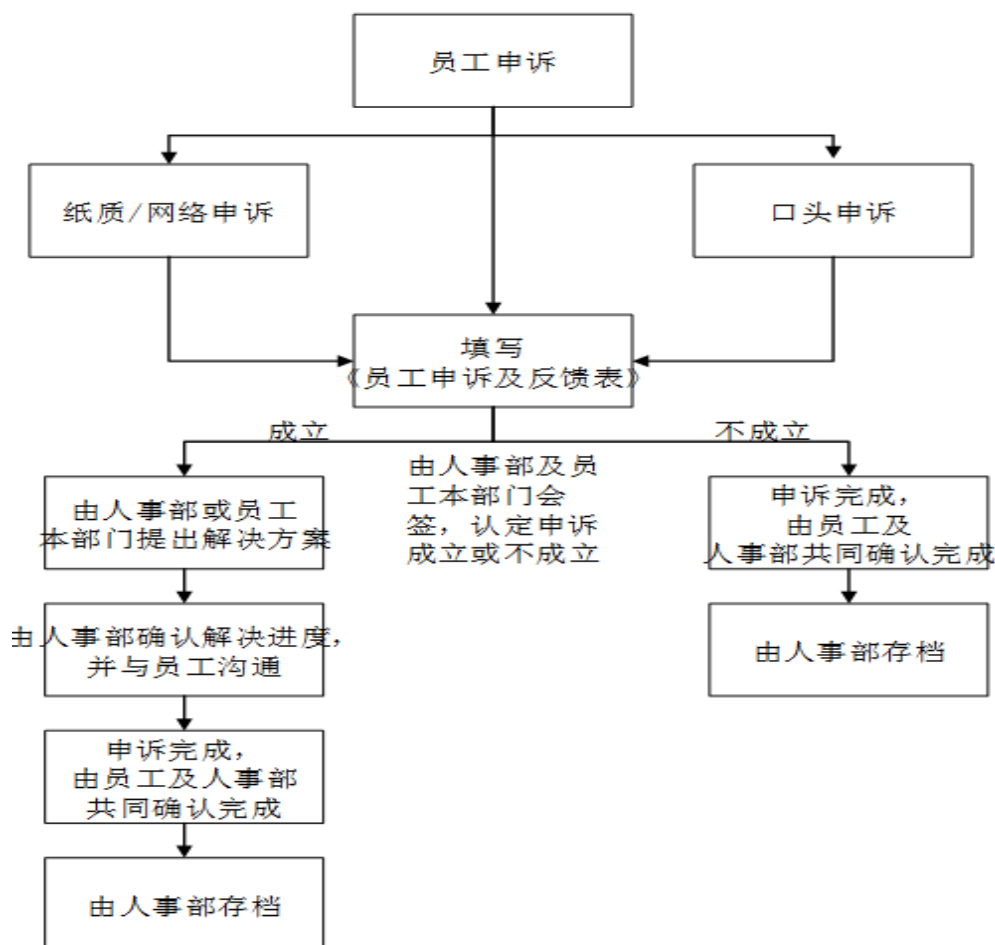
妇女节活动

员工权益保护

开放的内部沟通渠道

公司一贯的尊重和促成员工间、员工与主管间或公司间的无障碍式沟通，搭建各种平台引导并促进相互间的情感融合，基于员工成长的沟通公司设立了新员工大会、新员工座谈、绩效辅导与考评沟通、调薪沟通、任薪资等格沟通渠道；对于基于氛围建设的搭建了年终晚会、运动会、家庭日FAMILY DAY等更广泛的方式。

公司同时也尊重员工的结社自由和集体谈判权，必要时，提供适当的资源协助以便员工获得他们的初衷。公司支持员工代表独立开展各种合法的活动而不受到任何歧视或打击报复。公司建立并维持申诉和投诉程序，调查和处理员工的意见和诉求，并将结果通报给员工代表以及全体员工。



环境保护和资源节约

我们的环境保护政策

自然环境恶化、气候变暖已经成为影响人类未来生存的世界性问题。

公司作为社会的一份子应当承担和履行应有的义务，特别专门设立了环境与职业健康安全(EHS)委员会, 按照ISO14001、ISO45001、ISO50001标准建立、实施和保持环境管理体系，系统地识别和控制潜在环境因素，减少对环境的不利影响，预防环境事故；公司持续推行清洁生产、减污减排等改善环境的提案，利用太阳能光伏发电，积极降低能源消耗，公司节流开源的同时社会也收益。

公司上述环境管理体系证书已经取得并每年通过了第三方认证。



我们的措施

我们充分分析了自身的研发生产、商业活动对环境的影响，也对公司产品的生命周期能耗和排放进行了评估，确定了我们所需要采取的重点措施。

我们实行的措施包括：

- 不断提高产品能效和提高使用寿命，给消费者提供高效产品的减少碳排放, 给社会减少废弃物的产生和运营成本。
- 在供应链环节进行管理，控制设备制造、运输等环节对环境的影响。
- 公司内部大力推行节能减废减排，利用太阳能光伏发电，逐年降低人均能耗和排放。
- 针对公司废弃物进行分类管理，依照法规要求处置。
- 严格执行国家标准，废水、废气、噪音实现达标排放。
- 所有供应商应采购通过RMAP认证符合无冲突金属要求的冶炼厂的金属。

环境保护和资源节约

能源消耗和节能措施

自然环境恶化、气候变暖加速，已经成为影响人类未来生存的世界性问题。科学合理的使用能源、降低能源消耗、提高经济效益，已定为公司发展的长远战略。

2025年进行节能减排专项活动；无纸化办公；降低公务用车频率；注重节能宣传，大力提高全员节能意识等一系列措施，使公司近几年在节能降耗工作上取得了一定成效。

	能源名称	计量单位	2024年度	2025年度	排放源	排放系数	单位
直接温室气体排放	汽油	L	0	0	CO ₂	2.26	kgCO ₂ /L
		L	0	0	CH ₄	8.16E-04	kgCH ₄ /L
		L	0	0	N ₂ O	2.61E-04	kgN ₂ O/L
	移动式灭火器	kg	700	0	CO ₂	1	kgCO ₂ /kg
	化粪池	kgBOD	3000	4215	CH ₄	0.6	kgCH ₄ /kgBOD
	二氧化碳排放CO ₂ e	吨	25.9	35.14	-	-	-
间接温室气体排放	二氧化碳排放CO ₂ e	吨	5451.7	3915.84	-	-	-
合计排放	二氧化碳排放CO ₂ e	吨	5477.61	3951.24	-	-	-

能源名称		计量单位	2024年度	2025年度
水		吨	32076	45457
电		KWH	6734665.5	4837353.82

废弃物管理

公司在办公与生产生活过程中产生的废弃物依据以下分类标准分别集中存放、回收或清理：

- 可回收废弃物：在生产过程中产生的本身或材质可再利用的纸类、硬纸板、玻璃、塑料、金属、人造合成材料包装等。统一暂存于回收区，委托有资质的协议厂商每天实时清运，出厂时由保安负责登记。
- 不可回收废弃物：在办公、生活中产生的无毒害性的废弃物，称生活垃圾。统一由清洁工每天清理一次，集中存放于生活垃圾暂存区，由协议单位每天清运一次。
- 危险废弃物：直接填埋或排放会对环境造成极大破坏的有毒、有害废弃物（废油品、废化学药剂等）。统一暂存于指定区域，由有资质的协议厂商定期进行清运，原则上大约每年清运一次。

2025年总计回收可回收类废弃物154.39吨左右，节约费用256,515余元，依法处理危险废弃物类2.01吨，依法处置生活垃圾大约16.93吨。

积极投身社会公益

公司除了为社会提供高品质的产品和服务之外，同样也积极参与社会各项公益活动，去承担企业的社会角色责任和义务，以树立企业的公众形象和提升企业的竞争力。良好的企业形象既是一个企业立足于社会的基础，也是推动企业持续发展的最重要动力。

通过社会公益活动承载企业形象传播，使公司扩大市场占有率的同时也提升了企业品牌的美誉度，受益者和参与者皆口碑相传，产生了1加1大于2的效果，还将对企业的长久发展产生积极而深远的促进作用。

公益助学



爱心献血



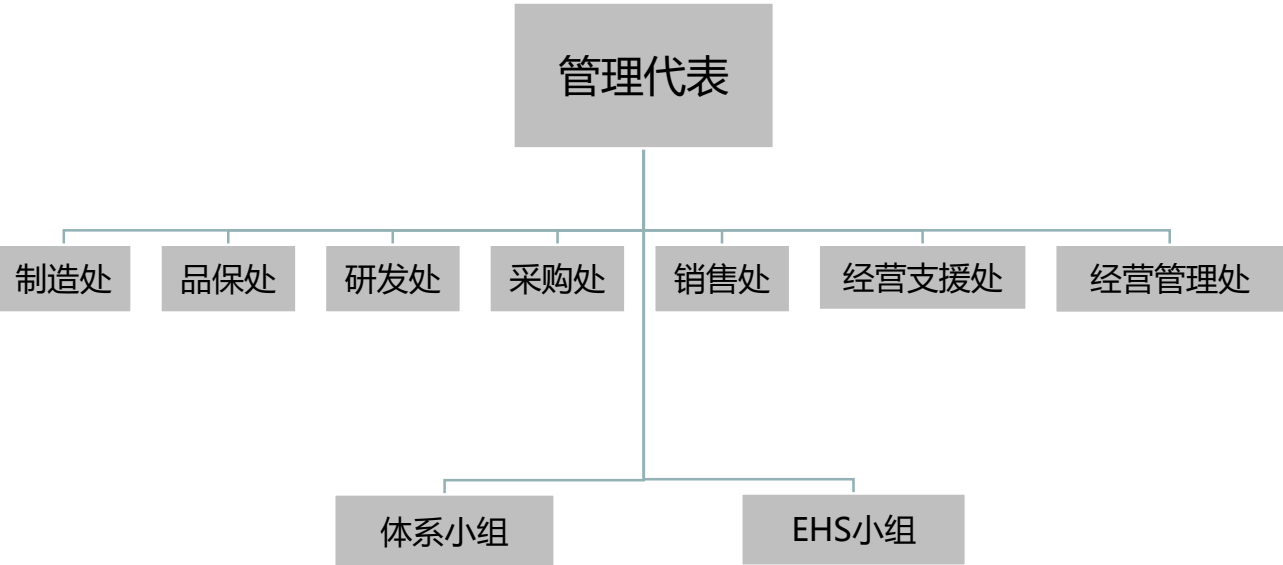
植树环保活动

负责任的企业公民

企业社会责任治理

公司投入大量时间和资源，以确保公司开展的各项CSR活动和执行的策略都符合我们自身的愿景和战略。

公司为此特别成立了专门的“企业社会责任委员会”，统筹管理全公司的CSR活动，包括总体的策略决定、以及监控策略执行情况等。



遵守法律规定和道德规范

合法经营

恪守商业道德，遵守业务开展所在国的各项法律法规是乐辉的基本原则。

乐辉所有管理人员及员工都严格遵守业务开展所在国的法律法规、行业惯例和高标准的道德要求。公司对于任何违法违规及违反商业道德的行为一贯坚持“零容忍”态度，公司发布并和员工自发自愿签署了《反贿赂/反贪污协议书》的廉政诚信倡议书，反对腐败和反贿赂的不道德行为，作为监督约束员工的行为规范。同时，公司对信息的公开和保密及知识产权的保护也制定了相关的程序。除此之外，公司内组织上至高层下至普通员工开展了多种形式的合规宣贯与培训，塑造了良好的合规环境与文化。此外，公司接受来自各方的电话举报、邮箱举报等渠道的监督，为员工、客户、供应商及合作伙伴提供安全、匿名和保密的投诉举报及信息沟通平台。

公司一直坚信公平与开放是良性竞争存在的基础，也是企业发展的有利环境。乐辉科技始终恪守商业道德，提倡公平竞争，尊重及遵守知识产权。反对仿冒商业标识、虚假宣传等有违商业道德的一切行为。同时，对于阻碍市场竞争涉嫌垄断的商业行为，公司也采取零容忍的态度，乐辉倡导公平竞争，严格遵守各业务开展所在国所适用的所有法律法规，构建和谐的产业链和公平的竞争良好秩序和氛围，并对相关岗位人员进行法律与合规培训，确保业务合规。

遵守法律规定和道德规范

产品安全

公司是一家专业的研发、制造显示类产品的企业，所生产和销售的产品都是经过严格的质量管控最终流到客户手上，公司产品都符合销售目的地国家或地区的电气性能及安全要求。公司不断健全产品安全管理结构，不断完善覆盖产品研发、供应链、制造和安全事件管理等领域的产品全生命周期的安全保障机制，确保给各界客户提供安全的产品并保障其安全运行。

公司在中国国内所有销售产品都符合中国强制性认证(CCC)，2025年中国质量认证中心的CCC年度工厂审核也是一次性通过。



遵守法律规定和道德规范

不使用冲突矿产

乐辉崇尚和追求和平共处、和谐共存的美好愿望。

在刚果民主共和国及其毗邻国家和地区境内的金(Au)、钽(Ta)、锡(Sn)、钨(W)等稀有金属开采已造成严重的人权与环境问题。这些地区的部分采矿活动与冲突的武装组织有关，导致该地区长期不稳定，被称为“冲突矿产”，这些冲突金属可被广泛应用在信息和通讯技术产品上。乐辉坚持无冲突矿产资源使用，并要求所有供应商承诺不采购和使用冲突矿产，同时也要求供应商按照EICC-GeSI模板开展其供应链的无冲突金属调查并提交调查报告。



遵守法律规定和道德规范

供应商管理

公司一直坚持与全球供应商保持紧密合作，持续评估、测量和改进双方的企业社会责任水平，推动供应链整体受益和提升，通过供应链层层传递CSR要求，努力使公司供应链中每个企业都能成为负责任的企业公民。为建立

更加融洽的合作关系，公司一直始终以最佳客户为目标，鼓励供应商成为有社会责任感的企业，与供应商分享管理经验和成长。公司与



责任、环境

管理等领域开展深度合作，共同打造有责任、透明化、绿色化产业链。还要求：包括要求供应商诚信守法，遵守当地适用的法律；尊重人权，不以任何形式侵犯人权；尊重员工结社自由和劳资谈判权；禁止使用强迫或强制劳动；禁止雇佣或使用童工，若发觉有童工应立即采取补救措施，该补救措施应能保障其最大利益；确保未成年工不会从事有危害性的工作；不歧视种族、肤色、性别、性取向、残疾、宗教、政治信仰或社会出身、血统等或其他情况歧视。公司也将随时沟通和监督所有供应商遵守情况。

对于供应链中合作的供应商，公司每年结合多项指标评比最佳合作供应商，以此鼓励和感谢供应链中企业对社会责任大业中付出的努力和作出的贡献。

GRI/G4对照表

一般揭露	GRI	叙述	对应章节	页码	备注
策略与分析	G4-1	企业永续发展愿景与策略声明	总经理致辞	4	
组织概况	G4-3	组织名称	公司简介	5	
	G4-4	主要品牌、产品及/或服务	2024年度财务摘要	7	
	G4-5	企业总部坐落地点	公司简介	5	
	G4-6	业务活动涉及之国家与数量	2024年度财务摘要	7	
	G4-7	所有权的性质及法律形式	负责任的企业公民	17	
	G4-8	所服务的市场与市场性质	2024年度财务摘要	7	
	G4-9	组织规模	公司简介	5	
	G4-10	按雇佣类型、雇佣合约及雇佣地区划分的员工总数、并依性别来细分	员工权益保护	8-10	
	G4-11	劳资谈判达成协议的员工比例	NA	NA	
	G4-12	说明组织的供应链	遵守法律规定和道德规范：供应商管理	21	
	G4-13	报告期间，任何重大的组织规模、结构、所有权或供应链的变化	关于本报告	2	
	G4-14	组织是否/如何提出预防措施	员工权益保护 --开放的内部沟通渠道	13	
	G4-15	组织签署外部发展的经济、环境及社会章程、原则或其他倡议（外部CSR原则）	NA	NA	未签署任何外部倡议
	G4-16	加入国内外业内公协会之会员	NA	NA	未加入任何协会

GRI/G4对照表

一般揭露	GRI	叙述	对应章节	页码	备注
鉴别之实质面向与边界	G4-17	报告所涵盖的公司实体	关于本报告	2	
	G4-18	界定报告内容的过程与面向的边界	关于本报告	2	
	G4-19	列出所有实质面向	目录	3	
	G4-20	针对每个实质面向，报告此面向组织内的边界	目录	3	
	G4-21	针对每个实质面向，报告此面向组织外的边界	目录	3	
	G4-22	重整过往报告之原因及结果	NA	NA	未重整报告
	G4-23	重大范畴以及面向边界与过往报告的差异	目录	3	
报告简介	G4-28	报告期间	关于本报告	2	
	G4-29	上一份报告出版的日期	关于本报告	2	
	G4-30	报告出版之周期	关于本报告	2	
	G4-31	报告回应之联络窗口	关于本报告	2	
	G4-32	报告组织选择遵循G4方法	关于本报告	2	
	G4-33	报告组织寻求报告外部验证的政策与现行措施	NA	NA	没有外部验证
公司治理	G4-34	组织的治理架构，包括最高治理单位的委员会。说明负责经济、环境与社会冲击的委员会	负责任的企业公民	17	
	G4-56	说明组织的行为与道德守则的价值观、原则、标准与行为规范	遵守法律规定和道德规范：合法经营与行为规范	18	

(完稿)



乐辉液晶显示（苏州）有限公司

无担保声明

本报告中的内容均“如是”提供，除非适用法要求，乐辉液晶显示（苏州）有限公司对本手册中的所有内容不提供任何明示或暗示的保证，包括但不限于适销性或者适用于某一特定目的的保证。

在法律允许的范围内，乐辉液晶显示（苏州）有限公司在任何情况下，都不对因使用本手册相关内容而产生的任何特殊的、附带的、间接的、继发性的损害进行赔偿，也不对任何利润、数据、商誉或预期节约的损失进行赔偿。

乐辉液晶显示（苏州）有限公司
地址：苏州市高新区金枫路225号
电话：(0512) 66655800
邮编：215129

版权所有 ©乐辉液晶显示（苏州）有限公司。
保留一切权利。
本资料仅供参考，不构成任何的承诺或保证。