

科迅电气有限公司

2024 年度环境、社会、公司治理（ESG）报告



技术服务机构（盖章）：北京德谷嘉美环境科技有限公司

报告编号：DGJM-KXDQ-ESGR-V202504-001

查询网址：www.esg400.com

2025 年 4 月



关于本报告

本报告是科迅电气有限公司首次发布的 ESG 报告（同效公司可持续发展报告），旨在就公司环境、社会责任、公司治理等相关信息、关键绩效等与各利益相关方进行沟通，回应利益相关方需求。为提高本报告的专业程度，科迅电气有限公司聘请第三方专业技术服务机构北京德谷嘉美环境科技有限公司作为本报告咨询顾问，提供相关技术咨询和服务。

1.时间范围

2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。部分表述及数据适当超出上述年份。

2.报告范围

报告覆盖科迅电气有限公司实际生产经营场所，与财务报告合并报表范围一致。本报告中披露的数据及信息若无特殊说明，范围均为科迅电气有限公司在中国大陆地区业务运营点。

3.数据来源

本报告的数据及信息主要来源于科迅电气有限公司的相关文件、报告及统计结果。

4.编制依据

本报告参照中国证券监督管理委员会（CSRC）发布的《上市公司可持续发展报告指引（试行）》、中华人民共和国财政部《企业可持续披露准则——基本准则（试行）》（财会〔2024〕17 号），同时参考全球报告倡议组织（GRI）标准、联合国可持续发展目标（SDGs）、香港联合交易所有限公司（HKEX）《证券上市规则》附录二十七《环境、社会及管治报告指引》（简称“ESG 报告指引”）等，并综合考虑本公司 ESG 目标与利益相关方关切的重要议题编制。

5.联交所 ESG 报告指引四项原则回应

重要性：为编制本报告，公司开展议题重要性评估程序，以确定本报告的披露内容及各议题内容详实程度。重大性议题评估过程与结果呈现于本报告章节 1.3 中。

量化：报告在环境、社会范畴均披露定量数据以展现指标表现。

平衡：本公司努力实现信息披露客观、不偏不倚，报告内容均来自公司内部管理文件、统计及公开披露信息，以及公众媒体报道，无不正当修改。

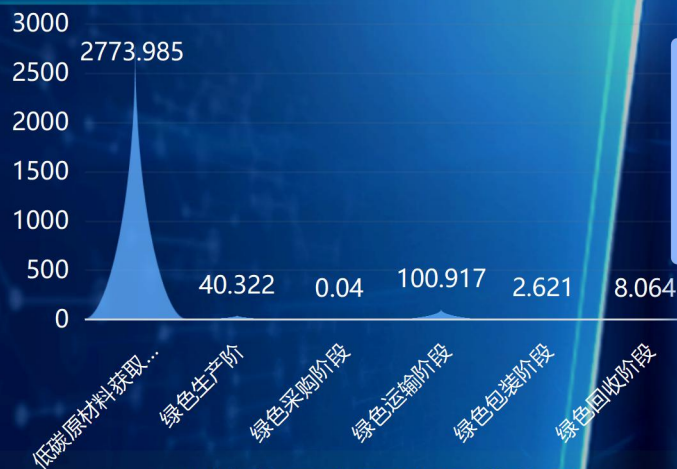
一致性：如无特殊说明，本报告中披露的数据均根据公司建立的统一信息收集流程、工作机制进行统计，以保证数据连年可比。

6.称谓说明

为便于表述，科迅电气有限公司在报告中分别用“公司”和“我们”代指。

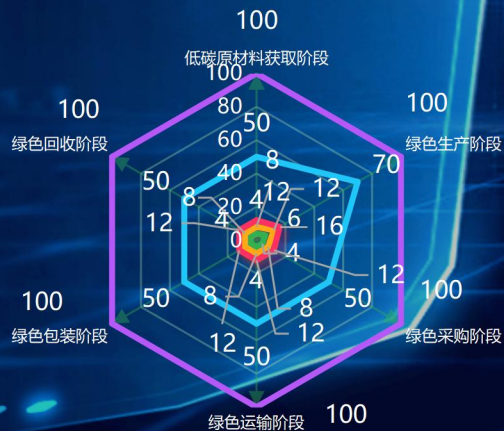
科迅电气有限公司 2024 年度环境、社会、公司治理报告 (ESG) 数据看板

碳排放明细 单位: tCO₂



碳排放量主要阶段排放目标

- 2025年碳减排比例
- 2026年碳减排比例
- 2027年碳减排比例
- 2030年碳减排比例
- 2050年碳减排比例



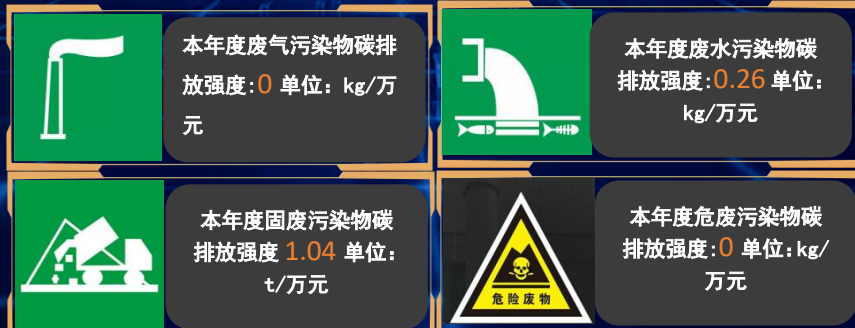
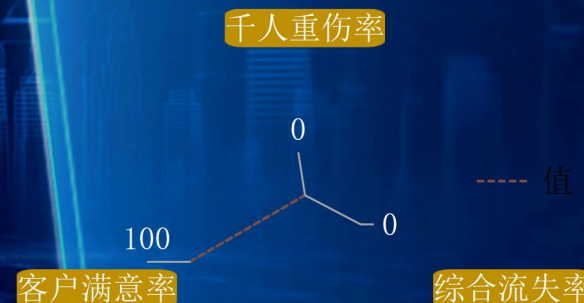
ESG报告重大议题说明矩阵



年度 ESG 投入数额



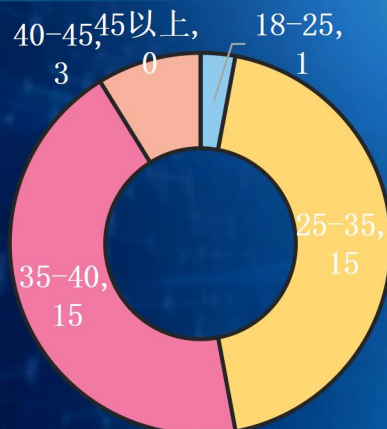
关键社会指标



科迅电气有限公司 2024 年度环境、社会、公司治理报告 (ESG) 数据看板

社会绩效

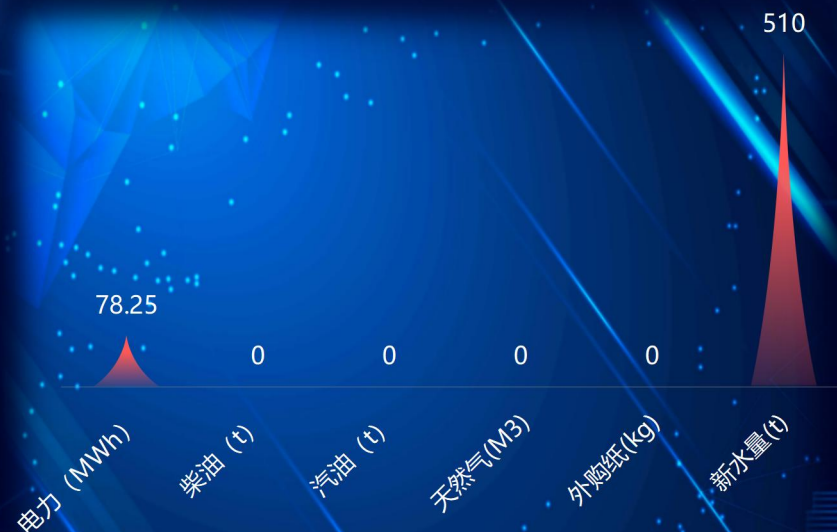
企业职工年龄段分布



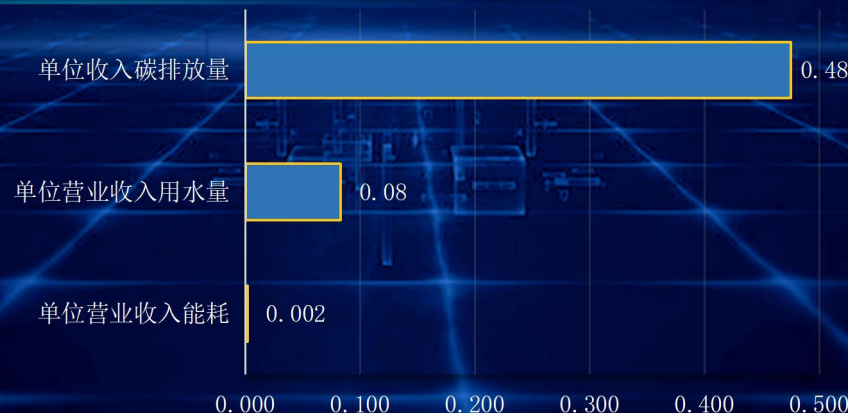
企业学历及工种



能源消耗明细



单位收入能耗 单位：吨/万元



员工流失情况

本年度员工流失率为
0%

基本经济情况 单位：万元



目录

最高管理者致辞	1
关于我们	2
可持续发展管理	8
可持续发展关键指标	45
香港联交所 ESG 指标索引	48
意见反馈表	50
01 环境管理与应对气候变化	
环境管理系统	14
环境监测体系	15
碳排放情况	15
绿色管理	19
02 绿色低碳与可持续供应链	
响应国家“碳达峰、碳中和”战略	23
共筑可持续供应链	24
03 社会责任与关爱员工	
人才梯队建设	28
企业关怀 构建美好职场	28
04 客户服务与产品质量	
专利分布	35
品质管理	35
服务创造价值	35
05 员工安全与健康	
健全安全体系	38
落实安全生产	38
安全责任体系	39
职业健康管理	40
06 公司治理与合规	
完善公司治理	42
强化风险管控	43
牢铸防腐防线	43

最高管理者致辞

尊敬的各位同仁、合作伙伴及社会各界朋友：
大家好！

在这个充满希望与挑战的新时代，科迅电气有限公司作为电力设备行业的佼佼者，始终秉持着创新、责任与可持续发展的理念，致力于推动 ESG（环境、社会和公司治理）的全面发展。

环境方面，我们深知企业的长远发展离不开对自然环境的保护。因此科迅电气积极采用智能化、数字化的生产方式，提高资源利用效率，减少环境污染。我们建设的电力设备全自动检定系统、三防处理全自动生产线等，不仅提升了产能，更实现了企业的绿色生产，为构建生态文明社会贡献力量。

作为负责任的企业，我们深知在追求经济效益的同时，更要关注环境、社会和公司治理（ESG）的可持续发展。环境方面，我们致力于节能减排，优化生产流程，减少对环境影响。我们采用先进的生产工艺和设备，确保产品的高效、节能与环保。同时，我们也积极倡导绿色办公，鼓励员工参与环保活动，共同守护我们的地球家园。

社会方面，我们注重员工的成长与发展，为员工提供广阔的职业发展空间和丰富的培训资源。我们倡导和谐劳动关系，保障员工的合法权益，营造积极向上的企业文化氛围。此外，我们还积极参与社会公益事业，回馈社会，为构建和谐社会贡献自己的力量。

公司治理方面，我们坚持诚信经营，建立健全内部控制体系，确保公司运作的规范、透明与高效。我们注重与投资者的沟通与互动，及时、准确地披露信息，维护投资者的合法权益。

未来，我们将继续以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，秉持创新、协调、绿色、开放、共享的新发展理念，通过受控高效的精细化管理，以人才、客户和责任为动力，推动企业高质量高速度发展。

最后，我要感谢每一位员工的辛勤付出和无私奉献，感谢各位合作伙伴的信任与支持。让我们携手并进，共同为实现 ESG 的全面发展而努力奋斗！

顺祝大家万事如意、家庭幸福、工作顺利！

谢谢大家！

法定代表人：蓝世文

关于我们

科迅电气有限公司位于闻名遐迩的"中国电器之都"----浙江省乐清市,南靠东海之滨、瓯江水畔,北倚"天下奇"国家风景名胜雁荡山。公司创立于2010年,注册资本1.5亿元。

公司是一家专业从事35KV及以下输变电设备研究、生产、销售、服务于一体的科技型企业。主要产品有:高压充气柜、高压环网柜、电缆分支箱、电缆分接箱、箱式变电站、电力变压器、高低压成套开关设备、六氟化硫(SF₆)环网柜、中置柜、电表箱、SF₆高压负荷开关、高压元器件等。

公司秉承"以科技求发展,以质量求生存"的原则,始终坚持"用户第一、质量第一、服务第一、信用第一"的企业宗旨,将"品质、开拓、未来"这一理念始终贯穿在研、产、供、销等整个企业发展过程之中。

历经风雨数载,科迅积累了丰富的行业经营、管理经验,遵循"专业、经典、质量"的标准要求,以卓越的服务深受客户的认可和好评,公司的产品广泛应用于国内各电力公司、电站、石油、化工、厂矿、房地产等输配电系统。同时公司培养出一批行业中的优秀人才,并不断加大科技投入力度,在日益激烈的全球化市场竞争中实现公司的可持续发展。

我们热忱的欢迎社会各界宾朋光临科迅,携手发展,共创辉煌!

资质荣誉

科迅电气先后通过全绝缘封闭式环网开关设备检测、交流金属封闭环网开关设备检测、固体全绝缘全封闭环网开关设备检测、高压电缆分支箱检测、户内金属铠装移开式开关设备检测、电缆插拔头检测、高低压预装式变电站检测等,同时公司持续加大科研创新工作并取得多项发明专利与实用专利。

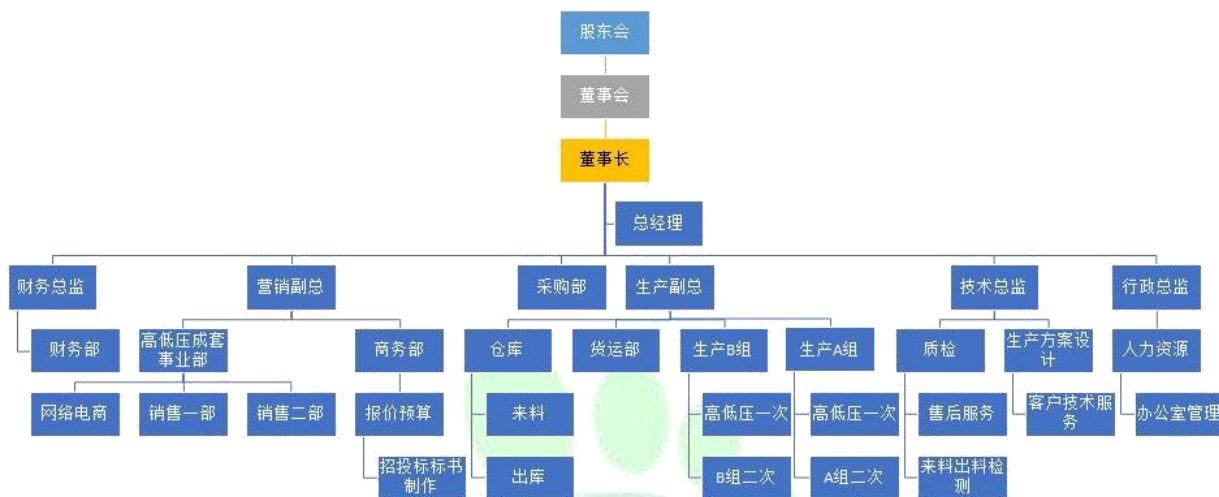
公司在快速发展的同时,始终不忘履行社会责任,积极参与社会公益活动,推动绿色制造的发展,实现了经济与社会和谐共生。公司拥有一支年轻、朝气、正能量的团队,他们秉承"诚信、仁爱,共同富裕;感恩党,多为国家做贡献"的企业发展理念,致力于将公司打造成为智能仪器仪表制造业的标杆企业。未来,科迅电气有限公司将继续发挥技术优势和人才优势,深度布局智能物联电网升级和数字化改造智慧化服务,为建设智慧化、数字化的智能物联电网技术发展生态社区贡献力量。





组织架构

科迅电气有限公司组织架构图



人才战略与人才培养

在当今竞争愈发激烈的市场环境中，人才是企业发展的核心驱动力，人才更是我们迈向成功的关键基石。

我们深知，在这个知识经济时代，拥有一支高素质、富有创新精神和专业能力的人才队伍，是企业在激烈的市场竞争中立于不败之地的根本保障。

我们秉持着“以人为本、人才强企”的理念，始终将人才视为企业最宝贵的财富。我们积极营造尊重人才、关爱人才、激励人才的良好氛围，为每一位员工提供广阔的发展空间和施展才华的舞台。

我们致力于打造一个开放、包容、创新的人才生态系统，吸引来自不同领域、不同背景的优秀人才加入我们的团队。在这里，他们可以充分发挥自己的专业优势，与同事们共同攻克技术难题，为企业的发展贡献智慧和力量。

（一）人才战略

科迅电气有限公司深知，企业的核心竞争力在于人才。因此，我们实施了一系列积极的人才战略，旨在吸引、培养和留住行业内的顶尖人才。我们注重人才的多元化和包容性，积极招聘和培养 80、90、00 后等不同年龄段的人才，形成了一支充满活力、富有创造力的团队。同时，我们为每位员工提供个性化的职业发展规划和持续的学习机会，确保他们能够在公司不断成长和发展。在人才培养方面，我们注重理论与实践相结合，鼓励员工参与创新项目和实践活动，提升他们的专业技能和创新能力。此外，我们还建

立了完善的激励机制，表彰和奖励在技术创新、市场拓展等方面取得突出成果的员工，激发他们的积极性和创造力。

激励机制是以激励约束、激发员工潜能、动态竞争为核心内容的人力资源管理体系，从选人、用人、育人、留人四方面入手，通过各种培训和建立激励、约束、竞争机制，如竞争上岗、优化组合等方式，调动员工积极性，开展企业内部合理竞争，激发员工潜能，最大限度地发挥人能力，增强员工事业心及敬业精神，增强企业凝聚力，促进企业不断发展。

公司在对员工实施绩效考评方面出台了一系列激励政策，并对取得的成绩、获得的技能给予奖励。目前，这些绩效激励措施已被全体员工所认同和接受。公司管理层非常重视与员工的沟通，全面收集员工对公司的评价信息，积极组织改进，不断提高员工的满意度。

（二）人才培养

育人是用人的根本基础。在当今时代，人才的重要性愈发凸显，而育人则成为了确保人才得以充分发挥作用的关键环节。不同类别、不同层次的人才，皆具有各自独特的特点。为了更好地培养这些人才，我们必须不断完善和创新人才培养机制。

一方面，将理论培训与实践锻炼紧密结合起来。理论培训能够为人才提供扎实的专业知识和先进的理念，使其在思想层面得到充实和提升；而实践锻炼则可以让人才在实际工作中积累经验、磨练技能，真正将所学知识转化为实际能力。

另一方面，建立广覆盖、多层次、开放式的人才培养体系。广覆盖意味着要涵盖各个领域、各个专业的人才，确保每一个有潜力的人都能得到培养的机会；多层次则体现为针对不同水平、不同发展阶段的人才制定不同的培养方案，满足他们的个性化需求；开放式则要求人才培养体系具有足够的灵活性和包容性，能够吸收国内外先进的培养理念和方法，不断与时俱进。

逐步建立起符合集团型企业环境的人才培养新模式，这不仅是对企业自身发展的有力推动，更是为社会培养高素质人才的重要使命。在这种新模式下，企业将能够更好地吸引、培养和留住人才，为实现可持续发展奠定坚实的基础。

员工与合规

（一）员工

员工，是企业发展的关键，公司始终将员工放在企业发展的重要位置。公司成功的重要因素是建立起一支同心同德的团队，以人为本。包括但不限于：

- 1、提供良好的薪酬福利；
- 2、实施员工培训，帮助员工提高解决问题的能力；
- 3、帮助员工提高技术和管理水平。

（二）合规

合规运营是公司可持续发展的基石。公司按照可持续发展的公司治理要求开展合规管理。公司不断健全和完善治理架构、遵守法律法规、培育合规文化、履行社会责任、打造规范科学的运行机制、持续提升管理水平，有效防控风险，确保公司廉洁高效经营，践行公司可持续发展目标。

合规运营是集团稳健发展的必要条件。它有助于公司规避法律风险，确保各项决策合法合规，避免因违法违规行为给公司带来的负面影响。同时，合规运营还能提升公司的社会声誉，增强客户、合作伙伴和投资者的信心，为公司的长远发展奠定坚实基础。公司按照可持续发展的公司治理要求，持续健全和完善治理架构。公司设立了专门的合规部门，负责全面监控公司的合规风险，确保公司运营活动始终在法治轨道上稳健前行。同时，公司还建立了完善的决策机制，确保各项决策均经过充分论证和审查，避免决策失误带来的风险。

公司深知合规的重要性，严格遵守国家法律法规和行业监管要求。公司定期关注法律法规和行业监管政策的变化，及时调整公司的经营策略和业务模式，确保公司运营活动始终符合法律法规和行业监管要求。同时，公司还加强了与政府部门和监管机构的沟通和合作，共同推动行业的合规发展。

培育合规文化，提升管理水平。合规文化的培育是公司合规管理的重要一环。公司注重培养全员的合规意识，通过制定和宣传公司的合规政策和制度，让每一位员工都能深刻认识到合规的重要性，自觉遵守法律法规和公司规章制度。同时，公司还不断提升管理水平，引入先进的管理理念和技术手段，优化运营流程，提高运营效率。通过引入先进的合规管理系统，实现了对业务流程的实时监控和风险评估，确保公司的运营活动始终符合合规要求。为了深化员工对合规文化的理解和认同，公司还组织了一系列合规培训和宣传活动，定期组织合规知识讲座和内部培训，增强员工的风险防范意识和合规意识。此外，公司还通过内部会议、宣传栏、企业网站等多种渠道广泛宣传合规知识，让合规文化深入人心。合规文化的深耕是公司合规管理的长期任务。公司将继续加大合规文化建设力度，通过多种渠道进行合规知识的宣传和教育，增强员工的风险防范意识和合规意识。把合规文化融入公司的核心价值观和企业文化中，使之成为公司的精神支柱和行动指南。同时，为了确保合规要求得到有效执行，公司加强内部监督和检查。建

立完善的合规监督机制，定期对公司的运营活动进行合规审查，及时发现和纠正违规行为。对于发现的违规问题，公司将严肃处理，追究相关责任人的责任，确保合规要求得到严格执行。此外，公司还将加强与外部监管机构的沟通和合作，共同推动行业的合规发展。

总之，合规是公司稳健发展的基石，也是公司履行社会责任的重要体现。公司将继续坚持以合规运营为核心，不断完善合规管理体系，提升合规文化建设水平，为公司的可持续发展提供有力保障。公司相信，在全体员工的共同努力下，公司的合规运营将不断取得新的成果和突破。



可持续发展管理

包括但不限于：

- 1、响应国家和利益相关方碳中和、可持续发展倡议；
- 2、积极应对气候变化，减少温室气体排放；
- 3、废弃资源回收利用；
- 4、污染物合规排放、减少资源和新水消耗；
- 5、关爱员工、服务社区，持续提高社会责任绩效；
- 6、持续加强公司治理。



董事会声明

公司运营过程中严格遵循可持续发展理念，积极应对气候变化和减少温室气体排放，在生产过程和供应链管理上注重减碳降污，通过稳健运行的可持续发展组织架构，积极致力于支持整个供应链的可持续性改进。

公司董事会是公司可持续发展及 ESG 事宜的最高负责及决策机构，对公司可持续发展及 ESG 的管理方针及策略履行管理和监督责任。公司在董事会层面拟下设可持续发展办公室，并由公司总裁直接担任主任委员，通过制定《董事会可持续发展办公室工作细则》，明确各部门职责，以落实 ESG 具体事宜。具体而言，可持续发展办公室负责拟定公司的可持续发展目标和发展规划，督导公司各业务板块的可持续发展体系运行；可持续发展办公室下设置可持续发展执行办公室，并由可持续发展办公室、碳排放工作小组具体协调各职能部门开展 ESG 相关的具体工作，包括节能技改、三废排放管理、水资源消耗管理、能源转型、社区维护等 ESG 目标，董事会对目标的完成情况进行定期审阅。

公司高度重视各利益相关方的诉求，由可持续发展执行办公室定期开展利益相关方的调研，并由董事会审阅 ESG 重大议题。

根据调研结果来判定公司在 ESG 方面的风险和机遇，用以安排每年度的 ESG 重点工作，以针对性地满足利益相关方的诉求。

公司根据利益相关方诉求，持续完善风险管理流程，积极推动可持续发展绩效提升，潜心打造负责任供应链。督促上游供应商及自身加强 ESG 水平建设，全面减少公司在运营过程中的 ESG 风险。

本报告详尽披露公司 2024 年可持续发展及 ESG 工作的进展及成效。

利益相关方

公司高度重视和利益相关方的沟通，通过可持续发展执行办公室统筹，以各业务部门直接和利益相关方沟通的方式，定期了解公司员工、股东、政府、供应商、客户、媒体、社会和公众、合作伙伴等内外部利益相关方的需求与期望，并及时响应，以满足利益相关方需求。

利益相关方	需求与期望	沟通和回应方式
政府	遵守法律法规 依法纳税 支持经济发展	按照相应法规从业 依法纳税
股东	投资回报 业务与盈利增长 风险管理 信息披露	定时披露经营信息 董事会
客户	稳定货源 提供高质量产品和服务 满足客户多元需求 为客户创造价值	签订长期协议 保障服务质量 客户信息保护 客户满意度调查
员工	维护员工权益 健全发展通道 保障职业健康 平衡工作生活	提供良好的薪酬福利 完善职业发展通道 实施员工培训
合作伙伴	公开、公平、公正采购 信守合约	依法履行合同 公开招标 开展项目合作
环境	环境保护 节能减排 保护生态环境	积极应对气候变化、减少温室气体排放 减少能源、资源消耗 污染物合规排放
社会和公众	参与社区发展 支持公益事业	社区沟通 公益慈善事业

客户权益与满意度

本公司营销中心负责顾客满意度的日常监视，负责每年度进行 3 次顾客满意度调查，由客户在产品质量、产品服务、投诉处理及问题解决等方面进行综合评分。

营销中心对调查数据进行统计分析，针对存在的问题，查找原因，会同相关部门制订具体的整改计划和满意度提升措施，逐项改进。对不满意的客户进行一对一上门回访，

采取积极、稳妥的措施，消除客户的不满意，提升客户综合满意度。

客户服务与满意度

公司始终将客户服务与满意度置于首位，致力于为客户提供卓越的服务体验。我们深知，优质的客户服务是建立长期信任关系、提升品牌声誉和驱动业务增长的关键。在客户服务方面，我们拥有一支专业、热情、高效的团队，他们具备丰富的行业知识和良好的沟通技巧，能够迅速响应客户需求，并提供个性化的解决方案。我们注重客户体验的每一个细节，从咨询、下单、交付到售后，都力求做到尽善尽美。公司以电话客服、网站留言、官方 QQ 等形式与客户沟通。公司关注消费者声音、倾听消费者需求与反馈，在产品及服务上不断改进完善。产品投诉解决率保持 100%，客户满意度 100%。

信息安全与隐私保护

公司高度重视客户的数据安全问题，严格遵循“保护客户隐私，提升服务品质”的宗旨，尊重客户隐私，加强法制观念，增强保密意识，确保公司和客户的信息资料不被泄露。

重大性议题判定

公司每两年对重大性议题进行一次全面深入的调研和判定，2024 年，公司通过与各类利益相关方不同形式的互动与沟通，和对同行企业可持续发展信息披露的议题对标分析，参考资本市场主流 ESG 相关评级和指数的行业议题，我们参考联交所上市规则附录二十七《环境、社会及管治报告指引》的要求，梳理与本行业和公司相关的可持续发展议题，由可持续发展办公室进行讨论和筛选，确定了本年度可持续发展议题。

公司以问卷的形式确定议题披露程度和边界，保证更准确、完整地披露运营管理相关信息。我们通过电话、微信、邮件等形式收集公司高管、利益相关方对于公司可持续发展管理工作的意见和建议，作为公司未来开展可持续发展管理的重要依据和指导方向。根据利益相关方和公司高管对所有社会责任议题的回复，最终确定公司 2024 年可持续发展重大性议题，并向公司董事会汇报通过。

回应联合国可持续发展目标（UNSDGs）

1 消除贫穷公司持续帮助贫困员工家庭脱困，多年来积极参加社会扶贫工作，帮助改善贫困居民生活，在节日为贫困居民送上慰问品和祝福。

2 性别平等公司杜绝性别歧视，实行男女同工同酬，保障女性员工合法权益和福利，逐步提升女性管理层比例。

3 清洁饮水和卫生设施公司运营产生的生产废水及生活污水均经妥善处理达标排放或进入市政污水管网，不污染当地河流湖泊水质。

3 清洁能源公司正在逐步提高绿电等清洁能源使用比例。

4 体面工作和经济增长严禁强制劳动、雇用童工，为员工提供具有竞争力的薪酬福利体系，并创造积极向上的企业文化和工作氛围，让员工以作为公司为荣。

5 缩小差距公司尊重和保障每一位员工的权益，不因年龄、性别、残疾与否、种族、族裔、出身、宗教信仰、经济地位对员工进行区别对待，杜绝不平等现象发生。

6 气候行动公司积极开展节能降耗行动应对气候变化，对公司设置节能目标，并和高管绩效挂钩；建设气候变化风险管理体系，由第三方专业机构开展公司温室气体核算，提升公司应对气候变化的专业性。

7 和平、正义与强大机构公司不断完善公司管治，加强反腐败建设，致力建立高效透明的治理体系。

8 促进目标实现的伙伴关系公司和合作伙伴建立共生共赢关系，携手产业链上下游伙伴共同推进可持续管理。

一 环境管理与应对气候变化

公司在生产运营过程中非常重视环境管理和应对气候变化工作。公司根据环境管理制度推动节能环保工艺项目，力争将生产运营的外部性影响做到最低，践行企业绿色低碳发展的经营理念。

本章所回应的重大性议题

- 1、排放管理
- 2、废弃物与化学品
- 3、能源管理
- 4、资源管理
- 5、环境影响管理
- 6、绿色产品与循环经济

本章节所回应 SDGs 议题

- 6 清洁饮水和卫生设施
- 7 廉价和清洁能源
- 12 负责任地消费和生产



环境管理系统

公司在生产运营过程中非常重视环境管理和应对气候变化工作。公司根据环境管理制度推动节能环保工艺项目，力争将生产运营的外部性影响做到最低，践行企业绿色低碳发展的经营理念。

科迅电气一直将环境保护视为企业发展的重要组成部分，致力于构建高效、科学的环境管理系统。我们深知，作为智能电能表领域的领军企业，我们有责任和义务推动绿色制造，实现可持续发展。

为实现这一目标，我们积极引入 ISO14001 环境管理体系，建立了全面的环境管理制度。该体系涵盖了环境目标设定、资源消耗监测、废弃物处理、污染预防等多个方面，确保公司的生产活动对环境的影响最小化。我们注重节能减排，通过优化生产工艺、提高能源利用效率等措施，显著降低了生产过程中的能耗和排放。

同时，我们还加强了环境风险管理和应急响应能力，确保在突发环境事件发生时能够迅速、有效地应对，防止对环境和员工造成损害。此外，我们还积极开展环境教育和培训，提升员工的环境意识和责任感，共同营造绿色、环保的企业文化。

经过持续的努力和改进，我们的环境管理系统已经取得了显著的成效。未来，科迅电气有限公司将继续坚持绿色制造的理念，不断完善环境管理系统，为建设资源节约型和环境友好型社会贡献力量。

在管理理念上，我们倡导“以制约人、以励跃人、以理阅人、以情悦人”，通过严格的环保制度约束员工行为，同时激励员工积极参与环保活动，共同营造绿色工作环境。

此外，我们的人才理念“千方百计，广开‘才’路”也为我们环境管理体系的建设提供了有力的人才保障。我们注重培养具有环保意识的员工，让他们成为推动企业绿色发展的重要力量。

公司新建项目依据《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》等法律法规要求，开展建设项目环境影响评价工作，依据环境保护要求，环保设施与主体工程同时设计、同时施工、同时投入使用，我们将建立健全环保设施的运行管理制度，确保设施正常运行并发挥应有的环保作用。同时，加强设施的维护和管理，定期进行检查和维修，确保设施长期稳定运行，同时加强施工现场的环境管理，确保施工活



动对周边环境的影响最小化。对于环保设施的施工，我们将严格监督施工质量，确保设施按照设计要求进行施工，不出现质量问题。此外，我们还将加强环保宣传和教育，增强全体员工的环保意识，形成全员参与环保的良好氛围。

公司明确生产运营过程中的环保要求及环保职责，已构建出整套完善的环境管理体系。

2024 年公司持续降低碳排放、三废排放、能源消耗、水资源消耗等各项工作，实现企业的可持续发展。

以 2024 年为基准年，可持续发展目标如下：

2030 年实现碳达峰，2050 年左右实现碳中和，并满足国家、地方、利益相关方碳达峰、碳中和相关要求。

环境风险管理

2024 年，公司根据关于印发《企业事业单位突发环境事件应急预案备案管理办法（试行）》的通知（环发〔2015〕4 号）、《企业突发环境事件风险分级方法》（HJ941-2018）和相关部门的要求，主要针对公司生产使用、存储涉及有关环境风险物质进行全面梳理、分析可能发生突发环境事件及其后果、现有环境风险防控和环境应急管理差距，制定完善环境风险防控和应急措施的实施计划，编制环境风险评估报告，加强风险源监控、最大限度避免突发环境事件的发生。

环境监测体系

公司严格落实环保新法规所要求的环保合规性。公司根据排污许可要求，开展日常生态环境保护 and 排查整治，加强源头管理，将减排工作目标分解至各基层单位，推进节能、减排落实落地，严格开展环境监测工作并进行绩效考评。根据排污许可的年度检测方案，每月定期对污水、废气关键项目进行检测。报告期内，根据法规要求，完成了《组织环境及相关方要求管理程序》《环保管理程序》《环境应急预案》的编制，为环境风险的专项预案和现场处置提供了理论保证。

碳排放情况

公司始终坚持低碳运营的策略，在生产上通过新技术、新工艺来实施技改项目，一步步地降低单位产品的碳排放数据。

在当下全球气候变化日益严峻的背景下，企业的碳排放和环保责任成为了社会各界关注的焦点。我们深感责任重大，因此决定与第三方权威机构合作，全面评估我们主要产品的碳足迹，为公司的绿色转型提供科学依据。

首先，在能源消耗方面，我们识别了生产过程中的主要能耗环节，并分析了能源使用的效率。通过对比行业标准和最佳实践，我们发现了能源利用方面的潜在改进空间，如采用更高效的节能设备。这将有助于我们降低能源消耗，减少碳排放。其次，物料使用方面，我们深入分析了材料的选择、使用和回收过程。我们意识到，选择合适的材料、提高材料使用效率以及加强废弃物的回收利用，都是减少碳排放的有效途径。因此，我们将加强与供应商的合作，共同推动绿色供应链的建设。在运输环节，我们关注了产品从原材料到成品、再到客户手中的整个物流过程。通过优化运输路线、采用低碳运输方式以及提高运输效率，我们可以显著降低运输过程中的碳排放。此外，我们还将加强与物流合作伙伴的沟通与合作，共同推动绿色物流的发展。废物处理方面，我们重视废物的分类、回收和再利用。通过引入先进的废物处理技术和设备，我们努力减少废物的产生和排放，降低对环境的影响。同时，我们也积极推广废物再利用的理念，鼓励员工和合作伙伴共同参与环保行动。

我们深入分析了公司的碳排放水平和在行业中的地位。通过对比和分析，我们明确了公司在行业中的碳排放地位和潜力，为制定更加科学合理的碳减排目标提供了重要依据。基于这份报告，我们将制定一系列碳减排策略，包括技术创新、管理优化和绿色供应链建设等方面。我们将加大在节能减排技术上的投入，推动技术创新和产业升级；优化生产流程和管理模式，提高能源和材料利用效率；加强与供应商和合作伙伴的合作，共同推动整个供应链的绿色转型。

我们相信，只有坚持绿色、低碳和可持续的发展道路，企业才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。未来，我们将继续努力，为实现碳减排目标而不懈奋斗。同时，我们也期待与更多的合作伙伴共同携手，共同推动电气行业的绿色发展和全球气候变化的应对工作。让我们携手共进，为创造更加美好的未来而努力奋斗！

2035 碳减排目标

公司深知自己的社会责任和环境责任。气候变化对人类和自然的生存和发展构成了严重的威胁，需要全球各国和各行各业共同努力，采取有效的措施来减少温室气体排放，实现低碳可持续发展。

公司 2024 年正式宣布公司的温室气体减排目标：即到 2035 年，将我们的温室气体排放量比 2024 年水平减少 50%，并在 2050 年实现净零排放。这一目标符合《巴黎协定》中把全球平均气温升幅控制在工业化前水平以上 1.5°C 之内的愿景，也反映了我们对应

对气候危机的决心和信心。

为了实现这一目标，我们将采取以下措施：

—提高能源效率，减少能源消耗和浪费；

—逐步减少不可再生能源的使用，转向使用可再生能源；

—加强废弃物管理，减少废纸、工业废弃物等的产生和排放，促进循环利用和资源再生；我们将采用更高比例的再生纸张，并与废弃物回收公司合作，实现废弃物的最大限度利用；

—增强员工和客户的环保意识和参与度，开展各种温室气体减排的宣传和培训活动；我们将定期组织员工参加低碳生活方式的培训和实践，并向客户提供节能节材的建议和优惠。

我们相信，通过这些措施，我们不仅可以为保护地球环境做出贡献，还可以提升我们的竞争力和可持续性。我们期待与政府、行业、社会等各方携手合作，共同应对气候变化这一类面临的最大挑战。

污染物与废弃物排放管理

科迅电气有限公司依照当地法律法规要求，对废弃物进行分类、收集、储存及转移，目前废弃物区分资源类废弃物及一般废弃物，并制定了《废弃物控制程序》文件，为废弃物管理提供坚实的政策保障。

废水管理

公司在废水管理方面采取以下具体措施：

优化生产工艺：通过改进生产流程和技术，减少用水量，从而降低废水排放量。这不仅可以降低废水处理成本，还有助于提高企业的经济效益。

废水收集与处理：建立有效的废水收集系统，确保废水能够被集中收集和处理。对于不同类型的废水，应采用相应的处理技术，如物理处理、化学处理、生物处理等，以达到排放标准。

废水循环利用：在可能的情况下，实施废水循环利用计划。例如，将处理后的废水用于冲洗、灌溉等用途，减少对新鲜水资源的依赖。

监测与评估：定期对废水处理设施进行监测和评估，确保其正常运行并达到预期的处理效果。同时，对废水排放进行定期检测，确保符合相关环保标准。

应急预案：制定废水污染应急预案，以应对可能出现的废水泄漏、超标排放等突发情况。预案应包括应急处理措施、人员疏散计划等，确保在紧急情况下能够迅速响应并控制污染。

培训与教育：加强员工对废水管理的培训和教育，增强员工的环保意识。通过培训，使员工了解废水处理的重要性、操作规范以及应急处理措施，确保废水管理工作得到有效执行。

法规遵守与沟通：确保企业遵守国家和地方的废水管理法规，定期与环保部门进行沟通，了解最新的环保政策和要求。

废气和粉尘管理

公司在废气管理方面的具体措施：

1. 改进配方，选择低挥发性、低毒性的材料，从源头上降低废气的污染程度。
2. 在施工中，采用连续化、密闭化的工艺，避免或减少挥发性有机物（VOCs）的无组织排放。
3. 对生产设备进行升级改造，提高设备的密封性，防止废气泄漏。安装废气收集装置，在废气产生的源头进行收集，提高废气的收集效率。
4. 利用吸附法、吸收法、催化燃烧法、生物法等废气处理技术，达到净化废气的目的。
5. 建立废气排放监测系统、加强废气排放管理、开展环保培训和宣传。

公司在粉尘管理方面的具体措施：

1. 物料替代与设备更新：采用低粉尘或无粉尘物料，以及不产尘或低产尘设备，从根本上减少粉尘的产生。
2. 密闭尘源：对于无法替代的产尘设备和操作，应尽可能密闭尘源，防止粉尘外逸。使用密闭的生产设备或将敞口设备改造成密闭设备，确保作业场所的空气质量。
3. 通风除尘：在粉尘产生区域设置通风系统，及时将含尘空气排出室外，保持作业场所的清洁和舒适。
4. 个体防护：对于无法避免的高浓度粉尘环境，为员工提供防尘口罩、防尘服等个人防护用品，确保员工的健康和安全。

5. 湿式作业：在条件允许的情况下，采用湿式作业法，如洒水、喷雾等，降低粉尘飞扬的可能性。

噪声管理

对噪声超标的工人，各部门应配置相应的个人防护用品，如耳塞、耳罩等。

禁止在晚上 22:00 时后至次日凌晨 7:00 时进行环境噪声污染严重的施工，但抢险工作和特殊情况除外。

设备维修和设备使用部门对噪声污染严重的落后设备实行淘汰。公司设计阶段充分考虑工作场所、过程、装置、机械运行工艺与的能力是否相适应以便从根本上消除或降低噪声污染及职业健康安全风险。

对高噪声的设备，采用减震、消声、屏蔽吸音等工程控制措施从根本上消除或降低噪声污染及职业健康安全风险。

绿色管理

公司不断完善环境、职业健康安全管理系统，落实对环境保护、能源消耗、资源循环、安全生产等方面的日常管理和监控。目前，生产基地已通过 ISO9001（质量管理体系标准）、ISO14001（环境管理体系）、ISO45001（职业安全健康管理体系）认证，并将安全、节能、减少废弃物等环境管理指标纳入 KPI 绩效考核，定期召开会议追踪进度，落实管理职责。

制定绿色战略：明确企业的绿色发展目标，制定相应的战略规划，确保绿色管理在企业中的全面推进；

采用绿色技术：引入节能减排技术，降低生产过程中的能耗和排放，提高资源利用效率；

建立绿色供应链：与供应商建立绿色合作关系，确保原材料和零部件的环保性，推动整个供应链的绿色化；

加强绿色培训与教育：定期对员工进行绿色理念、绿色技能等方面的培训和教育，增强员工的环保意识和能力，建立绿色激励机制：通过设立绿色奖励、绿色考核等方式，激励员工积极参与绿色管理，形成良好的绿色文化氛围；

实施绿色办公：推广无纸化办公、节能办公等措施，减少办公过程中的资源消耗和环境污染；

加强绿色监管：建立绿色管理监督体系，对企业的生产经营过程进行全程监控，确

保各项绿色措施得到有效执行。

公司在 2024 年，无重大环境事件发生。

能源管理&节能减碳

公司制定《能源管理手册》，以及《能源管理程序汇编文件》来管理能源消耗情况，办公室依据此文件每月对能源、资源消耗情况进行监控，如实记录消耗情况，并依据节约能源、资源情况进行奖罚。

公司亦积极倡导“低碳环保，绿色办公”理念，在日常办公过程中贯彻落实节电、节水、节纸等行动。

清洁生产

科迅电气有限公司严格遵守《环境保护法》以及关于大气、水、土壤污染防治的法律法规和规范性文件，不断强化环境管理体系与环保技术应用，在技术创新方面：基于系统评价的结果，针对生产过程中存在的问题，进行技术创新。通过引进新技术、改造现有工艺和设备、优化生产流程等方式，减少能源消耗和资源利用率低下的情况，避免或减少污染物的排放。

在资源管理方面：清洁生产要求对资源进行合理的管理和利用。制定节约资源的目标和计划，优化资源的配置和利用，降低废弃物的产生和处理成本。同时，通过培训员工，增强资源利用的意识和技能，鼓励员工参与节约资源行动。

在优化能源消耗方面：清洁生产要求优化能源消耗，降低排放量。采用节能设备，减少能源的浪费，提高能源利用效率。可以通过提高设备的运行效率、节约电气能源、采用可再生能源等方式来实现。

在排放控制方面，对污染物进行控制和治理，减少对环境的影响。这包括对废气、废水、固体废弃物等进行有效处理，确保其达到排放标准或实现资源化利用。

在绩效评估方面：清洁生产的实施还需要对实施的效果进行评估和监测。通过定期收集和分析数据，评估清洁生产措施的有效性，发现问题并及时改进，以确保清洁生产的持续推进。

绿色办公与出行

（一）绿色办公

充分利用自然光照明，关闭长时间不使用的用电设备，避免白昼灯、长明灯、无人灯现象；

严格落实办公设备“人走电断”的关停措施，如电脑、打印机、照明等，下班后或长时间外出关闭；

严格按标准设置空调温度（夏季不低于 26°C，冬季不高于 20°C），控制空调运行数量和时间，空调运行期间关闭门窗；

科学使用电锅炉、电热水器、高温消毒、取暖设备、服务器、大型 LED 显示屏等高耗能设备，定期清洁、维护和保养设备，非工作时间一律关停非必要设备。

倡导利用网络、OA 办公系统和办公自动化设备等，实现无纸化公文流转、掌上签批等功能，最大限度地实现无纸化办公；

提倡双面复印、打印，严格控制公文、资料印制数量，杜绝无效的复印使用，减少纸张消耗。

（二）绿色出行

倡导“135”绿色出行方式，即“1 公里内步行，3 公里内骑自行车，5 公里内乘坐交通工具”，鼓励员工减少私家车的使用，尽量选择步行、骑自行车或乘坐公共交通工具上下班；

公司对连续一段时间坚持绿色出行的员工进行表彰奖励，提高员工的积极性；

引导公司干部职工优先采购低油耗、低排放、低污染、更环保的汽车，鼓励文明驾驶、低碳驾驶，尽量减少车辆碳排放量；

加强公务用车管理，建立公务车辆油耗登记统计管理台账，设置车辆行驶登记表，使用前核对车辆里程表与登记表是否相符，使用后记录行驶里程、时间、地点等。严格实行定点加油制度，认真落实“一车一卡”定点定车加油规定。持续推广新能源汽车，除特殊工作要求外，财政资金购置车辆按规定采购新能源汽车。

绿色运输

公司实行绿色运输，是积极响应可持续发展理念，致力于环保事业的重要举措。绿色运输不仅体现在减少碳排放、降低能源消耗上，更在于整体运输过程的优化与环保材料的运用。通过采用清洁能源车辆、优化运输路线、提高装载率等方式，公司有效降低了运输过程中的能耗和排放，为保护环境贡献了一份力量。同时，公司还注重使用环保包装材料，减少运输过程中的污染，进一步提升了绿色运输的效果。

此外，公司还积极推广绿色运输理念，加强员工培训，增强员工的环保意识，确保绿色运输理念深入人心。未来，公司将继续加大绿色运输的投入力度，探索更多环保运输方式，为实现可持续发展目标作出更大的贡献。

二 绿色低碳与可持续供应链

公司积极助力“碳达峰、碳中和”战略目标的实现，积极识别各项气候风险与机遇基础上，我们基于自身的技术优势，持续提供优质、绿色、领先的产品。同时我们加强上游供应商 ESG 管理，协同打造低碳绿色供应链。

本章所回应的重大性议题

- 1、节能减排与应对气候变化
- 2、绿色产品与循环经济
- 3、负责任采购

本章节所回应 SDGs 议题

- 7 经济适用的清洁能源
- 9 工业、创新和基础设施
- 12 负责任地消费和生产
- 13 气候行动



响应国家“碳达峰、碳中和”战略

公司积极响应国家“碳达峰、碳中和”战略，始终坚持走绿色低碳发展的道路。为了深入贯彻国家“双碳”战略，积极响应全球气候治理的号召，我们将加强能源管理，提高能源利用效率，推动绿色低碳发展。同时，加强节能宣传教育，增强全员节能意识，形成全员参与、共同推进的良好氛围。

在实施过程中，我们将注重加强与政府、行业组织、科研机构等各方的合作，共同推动节能技术的研发和应用，分享节能经验，形成合力。此外，我们还将建立健全节能监测和考核机制，确保各项节能措施落到实处，取得实效。我们相信，公司可以进一步提升能源利用效率，降低碳排放强度，为实现碳中和目标奠定坚实基础。同时，这也将有助于提升公司的竞争力和可持续发展能力，为公司的长远发展注入新的动力。让我们携手并进，共同为实现碳中和目标、推动绿色低碳发展贡献力量！我们将气候风险指标全面融入公司现有风险管理体系，同时在行业持续开展低碳绿色工作，以自身实际行动助力国家建立健全绿色低碳循环发展经济体系。

应对气候变化

近年来，全球气候变暖加剧，大规模极端气候挑战使得全球经济、贸易，公司组织运营正在遭遇空前的不确定性和更加广泛的气候风险。气候变化为本行业发展带来了机遇，也带来了风险。公司主动识别各类气候变化风险及机遇，基于自身实际发展情况及时制定气候风险管理办法与应对措施，以确保公司在抓住气候变化机遇的同时能够规避气候变化带来的风险。

风险管理

公司不断完善财务、信息、法律、环境、安全卫生等领域风险管理，制定了《风险和机遇控制程序》将风险管理流程贯穿于管理经营各环节，努力构建全面风险管理体系，旨在将风险控制与公司经营目标相适应，并在可承受的范围内，着力提高公司经营效益及效率，创造更大的价值。

绿色产品

公司，作为现代化生产规模的企业，我们深知绿色、环保是新时代发展的关键词。因此，我们致力于研发和生产输配电、物联网等一系列环保型电气产品。

我们的绿色产品，从设计到生产，都严格遵循环保理念。采用环保材料，减少有害物质使用，同时优化产品能效，降低能源消耗和碳排放。我们的专业技术人员，凭借丰富的经验和精湛的工艺，确保每一款绿色产品都具备卓越的性能和环保特性。

在追求技术创新与产业发展的同时，科迅电气有限公司始终将绿色、环保作为企业发展的核心理念，致力于研发和生产绿色智能产品为推动可持续发展贡献力量。

我们的主导产品——电力类产品，不仅具备高精度、高可靠性等卓越性能，更在绿色制造方面取得了显著成果。在生产过程中，我们采用先进的生产工艺和环保材料，确保产品的全生命周期内对环境的影响降到最低。同时，输配电产品、物联网产品具备高效节能的特点，能够实时监测和调控用电情况，帮助用户实现节能减排，降低能源消耗。此外，我们还注重产品的可回收性和再利用性，通过优化产品设计，使得输配电产品、物联网产品在报废后能够方便地进行拆解和回收，减少对环境的污染。我们积极倡导绿色消费理念，鼓励用户选择输配电产品、物联网产品，共同推动绿色产业的发展。科迅电气有限公司的输配电产品、物联网产品已经通过了多项环保认证，包括 ISO14001 环境管理体系认证等，充分证明了我们在绿色产品方面的卓越表现。我们的产品已经广泛应用于各大重要关键工程，赢得了广大用户的认可和信赖。

未来，本公司将继续坚持绿色发展道路，不断创新和优化绿色产品，致力于为客户提供更优质、更环保的电气解决方案。我们真诚欢迎国内外客商莅临考察指导，期待与您携手共创美好未来，共同推动电气行业的绿色转型和发展。

共筑可持续供应链

公司将企业社会责任与可持续供应链管理相融合，积极打造负责任供应链。2024 年，公司继续深化负责任采购理念，将可持续发展的理念与要求告知上游供应商，加强



上游供应商履责意识，要求供应商承诺绿色低碳、清洁生产、合法劳工、安全环保、反腐倡廉等。同时积极回应下游企业责任供应链调查，在公司官网公布公司责任供应链相关文件。公司通过与上下游企业的协同发展，降低产业链上社会与环保风险，共筑责任供应链。

公司建立了清晰、明确的供应商管理制度，执行严格的供应商筛选、审核机制。关注并全面评估供应商的资质、生产工艺规范性、质量保证能力、产品检验控制能力、绿色低碳绩效及质量体系运行情况，保障原辅料的质量符合要求，降低采购风险。

供应商管理

供应商与公司共同合作，组成最重要的战略合作伙伴，除了提供客户具有价值的产品与服务，我们同时关注社会与环境价值的经营使命，朝可持续供应链不断努力合作为基础，与供应链共同担负社会与环境责任。

供应商 RBA 原则稽查

为降低供应链风险并提升整体供应链竞争力，积极推动对供货商进行 RBA 核查与辅导工作，尤其针对高风险的重点供应商着重开展此项工作。对于重点供货商挑选准则，是依据厂区材料在入料、制程及客户端整体质量表现，再从此主要材料类别中选取其交易量占前 80% 厂商列为重点供应商。每年第一季度根据上一年品质表现、交易额和环安卫或劳工道德风险作出选择，并作为本年度重点稽核与推动改善之厂商。

要求供应商在收到审计报告两周内，根据工厂实际情况，提供具体改善计划，包括结案日期和结案负责，并按自制的审计改善报告追踪格式回复，根据厂商改善状况制定追踪日期，确保社会责任之持续改善。

供应链环境与循环经济

一、供应链描述

供应链概况：公司拥有完善且高效的供应链体系，涵盖了材料采购、物流配送等多个环节。公司注重与供应商建立长期稳定的合作关系，以确保产品质量和交货期的稳定。

供应商管理：公司对供应商实施严格的筛选和评估机制，确保供应商符合公司的质量、环保和社会责任标准。同时，公司定期与供应商进行沟通和交流，共同推动供应链的持续改进。

供应链透明度：公司致力于提高供应链的透明度，通过公开供应链信息，让客户和投资者更加了解公司的供应链管理和运营情况。

二、循环经济描述

循环经济理念：公司积极响应国家循环经济的号召，将循环经济理念贯穿于公司的生产和管理全过程。通过优化资源配置、提高资源利用效率，实现经济、社会 and 环境的协调发展。



资源回收利用：公司在生产过程中，注重废弃物的分类和回收，通过技术手段实现废弃物的资源化利用。同时，公司还积极推动废旧产品的回收和再利用，减少资源浪费和环境污染。

绿色供应链管理：公司在供应链管理中积极推广绿色采购、绿色生产等理念，鼓励供应商采用环保材料和工艺，共同推动供应链的绿色化。

节能减排措施：公司采用先进的设备，通过节能减排措施降低生产过程中的能耗和排放。同时，公司还加强员工的环保意识培训，增强员工的环保意识和责任感。

三 社会责任与关爱员工

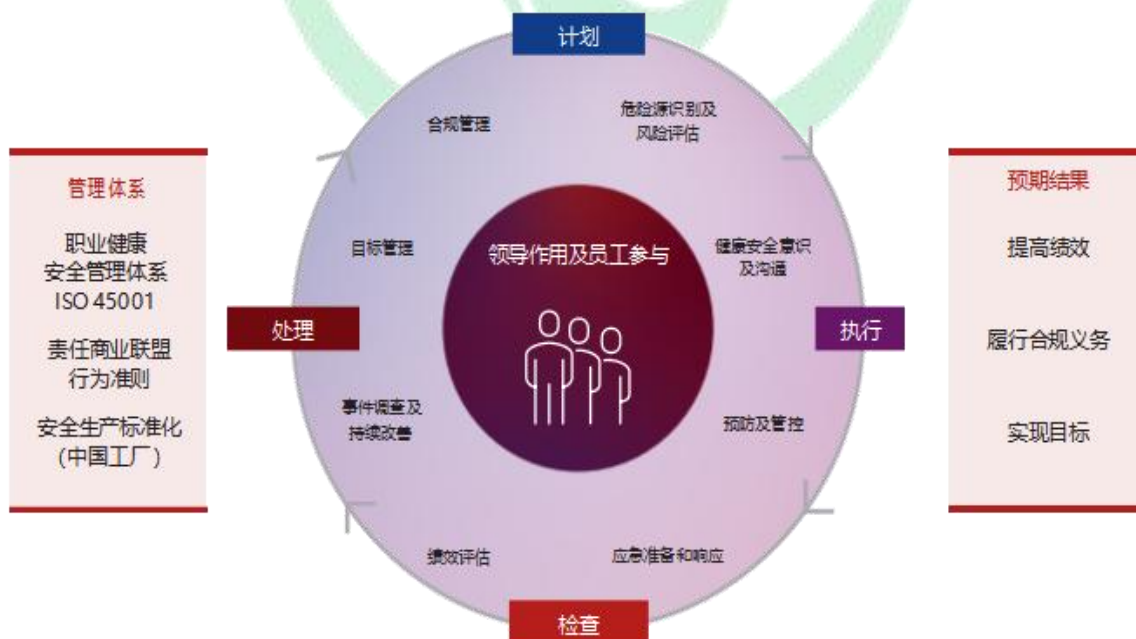
公司始终坚持“以人为本”，依法建立健全员工权益保障体系，打造员工发展平台，悉心关爱员工生活，满足员工需求，助力员工实现自我价值，提升员工的幸福感，做有温度的企业。

本章所回应的重大性议题

- 1、雇佣与劳动管理
- 2、发展与培训
- 3、员工关爱
- 4、民主与权利
- 5、社区投资

本章节所回应 SDGs 议题

- 1 无贫穷
- 4 优质教育
- 5 性别平等
- 10 减少不平等



人才梯队建设

创业以来，公司始终将人才战略放在企业发展的第一位，为公司员工打造平台，助其成就事业高峰。公司严格按照多项制度的要求，努力打造平等多元的招聘方式，全面加强人才梯队建设，保证在公司需要的时候，均有足够的人才可用，从而打造可持续发展的公司。

促进人才发展

公司紧抓吸引、留住、培养和用好人才四个环节，开发人才资源，优化人才配置，提高人才能力素质，营造人才成长环境，激发人才创造活力，形成了一支结构合理、专业配套、素质优良、忠于公司事业，符合公司战略发展需要的忠诚、务实、担当的高素质专业化人才队伍。

公司在员工发展方面支持员工通过不同的培训体验形式获得学习与成长：通过在岗培训和任务培养员工的专业技能，通过发展辅导、反向辅导和导师指导，加深专业知识理解，通过课程和正式培训进一步促进员工在实践中进一步提升自己。

在岗培训一边工作边学习，以促进职业发展。这包括延展任务、委派任务、零散任务、轮岗等。

同事互助—通过导师、指导、教练、经理等角色进行提升。与同事交流，复盘失败和成功的经验，并寻求相应指导和建议。

培训—通过课堂或在线方式获得关键原则、流程、框架和技能的正式培训。通常这种培训针对具体角色或技能。

企业关怀 构建美好职场

公司始终以高度的热情和坚定的决心积极打造“成果共享、风险共担”的紧密事业共同体。公司自成立以来，便一直将对员工的深切关怀作为发展的重要基石，在企业奋力前行、不断开拓进取的征程中，始终坚持在自身发展的同时，同步大力提高员工的各项福利待遇。公司以实际行动进一步关心关爱广大职工，通过一系列贴心举措，持续提升员工的幸福指数，努力为员工营造一个温馨、和谐、充满活力的工作环境。

2024 年，为了更好地激发员工的工作热情和创造力，公司精心推出了更多极具吸引力的激励政策。除了为员工普遍加薪之外，还涵盖了各类丰富多样的奖励，如业绩突出奖、创新贡献奖、优秀团队奖等，以表彰在不同领域表现卓越的员工和团队。同时，

公司还精心策划了一系列精彩纷呈的团队活动，包括户外拓展、文化之旅、体育竞赛等，旨在增强团队凝聚力，丰富员工的业余生活。这些福利待遇的推出，充分体现了公司对员工的重视和关爱，也为公司的持续发展注入了强大的动力。

关爱身心健康

公司能够持续、稳定地为经济社会发展提供能源保障，离不开全体员工的辛勤工作和默默奉献，公司着力服务职工群众，积极做好职工旅游和职工生活环境改善工作。

优化办公环境：确保办公场所的通风、采光良好，温度、湿度适宜，减少噪音污染，为员工提供舒适的工作环境。

举办健康讲座：邀请健康专家或医生来公司举办健康讲座，普及健康知识，增强员工的健康意识。

定期体检：为员工提供定期的健康体检，帮助他们及时了解自己的身体状况，预防潜在的健康问题。

举办趣味运动会：既有助于促进员工身心健康，又能增强团队凝聚力、提升员工归属感，还可激发员工竞争意识和创新精神。

未来，公司将继续优化工作环境、岗位待遇，提升工作氛围，为全体员工提供更优的工作体验。

员工权益保障

公司始终严格遵守《中华人民共和国民法典》等，以及营运所在地的其他相关法律法规，确保每一位员工的权益得到充分保障。在此基础上，我们特别制定了《社会责任管理制度》，以进一步加强对职工权利的保护。我们的社会责任管理制度明确规定了职工的各项权利，包括但不限于公平就业、合理薪酬、安全健康的工作环境、休息休假、社会保险与福利等。我们致力于营造一个公正、公平、尊重的工作环境，让每一位员工都能在工作中感受到尊严和价值。同时，我们建立了完善的职工权益保护机制，包括设立专门的职工权益保护部门，负责处理职工权益相关的问题和投诉；定期开展职工满意度调查，及时了解职工的需求和关切；加强职工培训和教育，提高职工的法律意识和维权能力。我们坚信，只有充分保障职工的权益，才能激发员工的工作热情和创造力，推动公司的持续健康发展。因此，我们将一如既往地加强对职工权利的保护，努力构建和谐稳定的劳动关系，为公司的长远发展奠定坚实的基础。

社区的可持续发展

公司高度重视与当地社区的可持续发展，积极融入当地社区的工作与生活，了解当地社区的诉求，为其带来福祉提供教育和培训机会，培养社区成员的技能和知识，提高社区经济发展和社会稳定性。鼓励可持续性生活方式，如节能减排、垃圾分类和生态友好的交通方式。建立社区合作伙伴关系，与政府机构、非政府组织、企业以及学术机构等共同推动社区可持续发展的实践和创新。另一方面社会献爱心是体现社区关怀和社会责任的重要方式。

员工沟通与关爱

公司将员工视为企业最宝贵的财富，坚持多元化与非歧视原则，主动倾听员工的需求和建议，维护员工参与公司事务管理的民主权利，建立了完善的员工申诉处理机制，如合理化建议流程、申诉邮箱等，切实保障员工的各项合法权益。

公司深知，员工是公司最宝贵的财富，他们的智慧和创造力是公司持续发展的不竭动力。因此，公司鼓励员工建言献策，不仅为他们提供了多样化的沟通渠道和平台，如定期的员工大会、匿名建议箱、内部论坛等，还设立了专门的反馈机制，确保员工的意见和建议能够及时、准确地传达到管理层。同时，公司也注重畅通管理层与基层员工之间的沟通渠道。公司坚信，只有让员工充分了解公司的重大决策和发展方向，他们才能更好地理解并支持公司的战略部署。因此，公司定期向员工通报公司的经营情况、市场动态和未来发展计划，让他们随时了解公司的最新动态。

总之，公司积极推进民主管理，鼓励开放沟通，致力于构建一个和谐、高效、创新的工作环境。公司相信，只有这样，公司才能在激烈的市场竞争中立于不败之地，实现公司的可持续发展。

薪酬管理

依据当地法规、市场水平、公司运营状况，设计具有激励性的薪酬制度，同时严格执行员工带薪休假制度，落实国家法定各类休假制度，并为员工提供多元化的福利体系，例如提供健身房、餐厅、节假日慰问、生日祝贺、丰富的社团活动等。针对外派人才，亦拟定外派员福利政策，保障员工权益。



员工福利

公司心系员工福祉，在保障员工法定福利的同时，亦增设公司补充福利与专项福利，持续完善员工福利待遇。

一、法定福利：法定节假日、法定假期、社保全额缴纳、住房公积金全额缴纳。

二、补充福利：

年节福利：“双节”过节费（中秋和春节）、女神节礼物、儿童节活动、生日礼金、家长会假、节日慰问、居家办公假、高温补助、午餐补助。

健康管理：年度体检、职业健康体检

员工激励：十年忠诚奖、优秀员工奖、优秀团队奖、学历提升专项教育奖金

风险保障：意外保险、安责险

其他：人才引进、团建

慰问：员工遭遇重大困难或住院时，公司组织行政部看望和慰问，并发放慰问金；逢春节，公司将根据情况，看望慰问退休老员工、生病员工和困难家属；员工退休离岗时，部门组织欢送仪式，并发放纪念品。

员工关爱

公司推崇人性化的管理理念，恪遵法律，推行就业自由，合理管控工作时间，提供合乎劳动法规、优厚的薪资福利待遇，保障员工权利、尊重员工，为员工塑造安全、健康、舒适、快乐的工作生活环境。公司每年都会组织丰富多彩的活动；同时设立办公休憩区、休憩吧台、员工活动室等。

员工雇佣多样性、公平性和包容性

公司秉承以人为本的管理政策，恪守当地法律法规，遵循“公开、公平、公正”的原则带动就业率。不因应聘者的性别、民族、残障、肤色、宗教信仰、纹身和推荐的差异而给予不同的考虑。公司尊重员工自由劳动意愿，不对员工作任何抵押或强制行为，员工享有自由选择在任何地域，在任何公司劳动的权利。

员工发展

晋升体系

公司初步建立员工晋升体系，秉持标准明确、流程公开、主观及客观评价相结合的原则，从岗位梳理、晋升晋级、降级免职、工作流程等各方面全面规范人才的选拔与任用。

学历提升与人才引进

公司充分支持全体员工进行学历提升与专业资质认证，针对员工取得与本职岗位相关的大学专科及以上学历、职业技术等级晋升或专业技术职称，公司给予专项教育补贴。

同时，公司根据所在地区政府的人才政策情况，制定每年的人才申报计划，结合员工自身情况，协助完成人才引进的申报工作。

通过这些举措，公司不仅为员工个人成长搭建了坚实的平台，也为自身的持续发展注入了源源不断的动力。员工们在感受到公司的支持与关怀后，更加积极地投入到学习与提升中，形成了良好的学习氛围和进取精神。

对于获得学历提升和资质认证的员工，公司会进一步优化他们的职业发展路径，给予更多的晋升机会和挑战。他们将在新的岗位上发挥更大的作用，为公司的创新和发展贡献自己的智慧与力量。

在协助员工进行人才引进申报的过程中，公司也与当地政府建立了更加紧密的合作关系。这不仅有利于公司吸引更多优秀的人才加入，也为地区的经济发展和人才建设做出了积极贡献。

展望未来，公司将继续加大对员工学历提升和专业资质认证的支持力度，不断完善人才申报计划和服务体系。以人才为核心，以创新为驱动，在激烈的市场竞争中勇攀高峰，书写更加辉煌的篇章。

员工培训

公司关注人才培养，通过各类专业化、科学化的人才培养项目，赋能人才、提升组织活力，助力企业与员工持续发展。针对新员工、基层员工、技术骨干、核心管理者等不同群体，主要的培训形式包括师徒制，轮岗培训，员工自我学习，公司内训，外部培训等措施，为了满足公司员工的全方位发展，设计了不同培训课程，以帮助各级员工全方位能力提升，赋能员工成长、绩效提升，助力公司经营战略的落实。

在新员工培训方面，师徒制发挥着至关重要的作用。经验丰富的老员工以师带徒，将公司的文化价值观、工作流程和专业技能倾囊相授，帮助新员工迅速融入团队，适应工作环境。同时，轮岗培训也为新员工提供了广阔的视野，让他们在不同岗位上体验和学习，更好地了解公司的业务全貌，明确自己的职业发展方向。

对于基层员工，公司内训成为提升他们专业能力的重要途径。通过针对性的课程设计和实战演练，基层员工在工作技能、沟通协作等方面不断进步，为公司的稳定运行奠定坚实基础。此外，鼓励员工自我学习也是培养基层员工的有效方式，公司提供丰富的学习资源和奖励机制，激发员工的学习热情和主动性。

技术骨干作为公司的核心力量，外部培训为他们带来了行业前沿的技术和理念。与专业机构合作，参加高端研讨会和培训课程，使技术骨干能够不断更新知识体系，提升创新能力，为公司的技术升级和产品创新注入强大动力。

而对于核心管理者，综合性的培训项目则聚焦于战略思维、领导力和团队管理。通过案例分析、团队拓展和高端讲座等形式，核心管理者不断提升决策能力和领导魅力，带领团队在激烈的市场竞争中披荆斩棘，实现公司的战略目标。

未来，公司将持续优化人才培养体系，不断探索创新的培训方式和课程内容。以人才为核心竞争力，在市场的浪潮中勇立潮头，为实现公司的宏伟蓝图和员工的个人价值而不懈努力。



四 客户服务与产品质量

公司以技术创新驱动公司长足发展，以客户满意度提升公司服务水平，以优质的产品服务客户、增强公司的技术竞争力。

本章所回应的重大性议题

- 1、客户服务
- 2、产品质量与安全
- 3、科技创新与专利管理

本章节所回应 SDGs 议题

- 9、工业、创新和基础设施



专利分布

公司一直以来高度重视研发创新工作，不断投入大量的人力、物力和财力，致力于在技术领域取得突破性的进展。企业拥有自主品牌-科迅电气。

在研发过程中，公司的专业团队凭借着深厚的技术功底、敏锐的创新思维以及严谨的科学态度，攻克了一个又一个的技术难题。他们深入研究市场需求和行业发展趋势，致力于开发出具有领先水平和核心竞争力的技术成果。

正是由于这种精神和能力，公司至今累计获得包括发明专利、实用新型专利在内的多项专利。这些专利不仅是公司技术实力的有力证明，更是公司未来发展的坚实基础和强大动力，它们将为公司带来更多的机会和竞争优势，助力公司在行业中不断发展壮大。

品质管理

公司坚持“精益求精，追求卓越”，实施全面质量管理，建立符合 ISO 9001 的质量管理系统，并将质量管理体系运用至全公司。

AIoT MES 系统诊断

采用 AIoT MES 系统在线云诊断的模式，管理者借此提升质量管理效率。凭借全新理念的 MES 系统诊断，结合自我诊断优势，制定了面向施工、设备、异常、售后服务、ESG 管理系统，进行互联互通整合，并从客户视角来检视的品质及异常管理能力，并持续精进。利用大数据分析优势，寻找质量改善机会点，提高内部管控能力。

客户满意度及客户投诉处理

通过服务满意度调查综合评估客户对公司产品及服务的满意度情况，了解销售政策、售前、售中及售后服务、产品质量和性能等各方面对客户的影响，不断改善产品与服务，密切贴近客户需求，进而建立双赢的合作关系。坚持“异常必报、记录完整、优先处理、结果必追、隐瞒追责”的客户投诉处理原则，对客户所反馈的问题、意见以及服务员自查的相关异常进行处理并建立严格的信息录入、现场处理、品管研判、长短期对策、对策有效性验证、结案。连贯流程管控政策，以确保所有合理的客户投诉均可得到有效回馈与处理，提升客户满意度。

服务创造价值

公司坚持“成本最低、效益最高、质量最优、服务最好”的理念，及时对客户的需求进行反馈改进，通过提升产品质量、服务质量来保证生态圈的可持续发展。

公司始终遵循 PDCA 的原则来开展工作。不断查缺补漏、完善制度、优化流程，积极接受外部的审核的改善意见，组织例会和经营分析会议等，了解公司生产经营情况，并对过程中的异常进行协调纠偏，使得公司的管理与管理体系持续得到提升。



五 员工安全与健康

安全是构建和谐劳动关系的重要环节，公司在生产运营过程中始终把安全生产摆到最重要的位置，以人为本，高度重视员工安全与健康。公司牢记员工是可持续发展的关键因素，持续推进安全管理体系建设，落实安全生产工作。公司积极开展安全意识提升培训工作，树立了良好的安全文化氛围。坚持“预防为主，防消结合”的工作方针，进行安全风险管控与消防安全演练，保障员工安全健康。

本章所回应的重大性议题

- 1、安全与健康
- 2、废弃物与化学品

本章节所回应 SDGs 议题

12 负责任地消费和生产



健全安全体系

公司依据《中华人民共和国安全生产法》《危险化学品建设项目安全监督管理办法》等法律法规要求，开展安全管理工作，安全设施与主体工程同时设计、同时施工、同时投入使用。

公司建立有《危险源辨识、风险评价和控制程序》《环境与职业健康安全运行控制程序》等规章制度，落实安全生产管理工作。

落实安全生产

公司通过多方位举措落实安全生产工作，一是落实安全主体责任，都是安全员；二是建立风险分级管控和隐患排查治理双重机制，使隐患消除在萌芽状态；三是建立考核机制，公司每季度对各部门进行检查打分、考核；公司按制定的奖惩制度，对排查的隐患责任进行考核；四是加强应急队伍建设，定期组织开展应急演练，提升员工的应急处置能力。

安全生产

将安全管理工作摆在各项工作的首位，落实“安全第一、预防为主、综合治理”的安全方针，以“失能伤害频率”及“失能伤害严重率”为主要安全生产管理指标，发现及管控风险，提高安全管理能力。建立安全生产管理机构，配备专职和多名兼职安全管理员，落实新建项目安全“三同时”管理制度，根据各项安全生产法律法规及安全生产体系要求，各地区制定安全生产制度，建立从上到下以总经理为第一责任的安全生产责任制度，并加强对事故主要领导、责任区负责、专兼职安全管理员的考核力度，同时公布安全信箱及专线，鼓励员工提出安全生产合理化建议。目前已通过 ISO45001 职业健康安全管理体系认证。



安全责任体系

公司结合实际，完善全员安全生产责任制，逐级签订安全管理目标责任书。在细化责任目标分解的同时，做到层层签订责任书，责任层层压实，形成纵向到底、横向到边的安全生产目标责任体系。对凡是存在安全隐患不按要求落实整改措施或整改不到位、违规违纪等行为，给予警告及经济处罚；对发生的安全生产事故，以“零容忍”的态度，按照“四不放过”原则，严格责任追究，形成抓安全、管安全、要安全的激励约束机制。

公司每年一季度依据相关管理程序文件要求，在全公司范围内组织开展安全风险辨识及评价工作，对识别出的重要风险制定管控方案。员工：新入职员工三级安全教育合格后方可上岗，对在职员工，每年要求学习不少于 24 学时。

参观者到公司进入车间现场前，对其进行培训，告知现场存在哪些风险点及管控措施，现场注意事项，并为其配备安全帽、口罩等劳动防护用品。

隐患排查治理

公司定期进行全面且细致的安全检查与隐患排查，并定期接受外部监管单位的监察工作。有效地促进了安全管理措施强化工作，公司安全条件得到了全面改善与巩固。我们坚持“预防为主，防消结合”的工作方针，定期开展消防安全检查和火险隐患排查工作，及时发现、改正隐患，杜绝火灾事故，使公司的消防工作科学化、规范化、制度化。

安全生产应急管理

公司制定防止各种事故发生的安全生产应急预案，各部门定期开展职工紧急应变知识培训及模拟场景演练，以提高员工的应急能力。2024 年度各部门共开展多次安全生产演练且全员参加紧急应变演练。为培养员工紧急消防火灾状况时逃生意识、熟悉火灾危险性，公司在厂区规划应急疏散集合地点，并模拟各种火灾状态定期组织员工举办应急疏散演练，开展大型消防应急逃生及灭火演练活动。

安全文化

公司通过开展各类安全活动，通过各种渠道宣传安全教育，确保了 2024 年全公司没有发生重大安全、环保责任事故。

安全教育与培训

公司要求新进员工均须参加安全培训后方可上岗，在职员工也需定期参加岗中培训，根据实际能力与职位需求量体制定课程。根据法律法规要求，安排管理员参加安监局

组织的安全生产管理员和职业卫生管理员培训，特种作业员参加相应的特种作业培训。目前安全管理员外训持证上岗率 100%。

职业健康管理

在当今竞争激烈的商业环境中，企业的成功不仅仅取决于经济效益，更在于对员工健康的关怀与保障。职业健康管理作为企业管理的重要组成部分，是一项关乎员工福祉、企业可持续发展以及社会责任的关键举措。

企业职业健康管理涵盖了一系列全面而系统的工作。从员工入职前的健康筛查，到工作过程中的环境监测与危害评估，再到定期的职业健康检查和针对性的康复干预，每一个环节都精心设计，旨在预防职业病的发生，降低职业危害风险。

职业健康行动

年度体检：每年组织开展员工健康体检工作，体检对象为职业病危害的岗位员，目前未发现职业病及职业病疑似病例。

职业健康档案：开展职业病危害因素日常监测、场所检测，建立员工健康监护档案。

职业健康制度

公司实施职业健康管理体系管理，针对各类职业病危害源进行识别，并全面开展定期体检和职业健康监护，覆盖 100%职业病危害源。

劳动保护

在生产过程中，为员工提供符合要求的劳动防护用品等必需品，并教会其正确佩戴，强化自我保护意识，守护员工职业健康。

六 公司治理

合规运营是公司可持续发展的基石。公司按照可持续发展的公司治理要求开展合规管理。公司不断健全和完善治理架构、加强公司党建、打造规范科学的运行机制、持续提升管理水平，有效防控风险，确保公司廉洁高效经营，践行公司可持续发展目标。

本章所回应的重大性议题

- 1、公司治理
- 2、公司成长
- 3、反贪腐
- 4、诚信经营



完善公司治理

公司严格遵守《中华人民共和国公司法》等相关法律法规，先后制定了和完善了包括公司社会责任、办公场地安全、办公设备保养、废弃物管理、劳保用品管理、能资源管理、环境方针和环境目标、可持续采购政策等多项制度和规定，通过不断完善有效的企业管治架构，提升公司治理水平，最大程度保护员工和投资者的利益。

公司高度重视员工多元化结构，综合考虑年龄、教育背景、专业经验、行业经验等多种因素招聘员工，积极发挥女性优势。

公司高度重视员工假期和各项福利。员工假期：休息日、法定节假日、带薪年假、工伤假、带薪特别休假等；保险及福利：养老保险、医疗保险、失业保险、生育保险、工伤保险、健康检查、工会福利、奖励、聚会等。

信息披露

本公司拟 2024 年起每年进行相关信息披露。

利益相关方沟通

公司拟 2024 年起每年与利益相关方保持密切交流，就公司战略发展、财务指标、市场表现等关注焦点进行专项沟通，较为完整地覆盖股东、员工、客户、供应商等。

诚信经营

诚信经营的核心价值也是企业的 DNA，深植于企业文化及制度之中。对员工开展诚信经营、公平竞争教育，强化员工诚信经营的理念。本年度诚信经营中，公司集团严守诚信经营行为守则。此外，反托拉斯为行为准则中的重要议题之一，公司遵守所有运营及经商往来国家的法律规定，包括各国反托拉斯法、竞争法、反垄断法或其他为促进公平竞争及维护交易秩序所订定的法律，以此来维护公平竞争的市场环境。

党建活动

在我们企业的发展历程中，党建工作始终是我们重要的精神支柱和力量源泉。我们深刻认识到，加强党的建设，不仅是国家发展的必然要求，更是企业持续健康发展的根本保障。

近年来，我们企业积极响应党的号召，深入开展各类党建活动，以党的创新理论为指导，引导广大员工树立正确的世界观、人生观和价值观。通过组织党员学习、交流研讨、志愿服务等多种形式的活动，我们不断提升了员工的思想政治素质和业务能力，增强了企业的凝聚力和向心力。

在党建活动中，我们始终坚持“以人为本”的理念，关心员工成长，关注员工需求，努力为员工创造一个和谐、积极、向上的工作环境。同时，我们也积极履行社会责任，通过参与社会公益事业、扶贫帮困等活动，展现了企业的良好形象和社会责任感。

未来，我们将继续深化党建工作，不断创新活动形式和内容，将党建工作与企业发展紧密结合，推动企业持续健康发展。我们相信，在党的坚强领导下，我们企业一定能够迎来更加美好的明天！

强化风险管控

公司不断完善财务、信息、法律、环境、安全卫生等领域风险管理，将风险管理流程贯穿于管理经营各环节，努力构建全面风险管理体系，旨在将风险控制与公司经营目标相适应，并在可承受的范围内，着力提高公司经营效益及效率，创造更大的价值。

牢铸反腐防线

恪守商业道德秉持“坚持绿色永续经营，建设健康的市场环境”的理念，公司通过预防教育、制定制度、开展监督等方式，推进廉洁组织文化建设，规范员工廉洁观念。

多渠道廉洁宣传

公司制定全面的宣传策略，充分利用企业内部渠道进行宣传，同时也积极利用外部渠道进行廉洁宣传。比如，通过社交媒体平台发布廉洁故事、警示案例等内容，吸引公众的关注和参与。还可以与媒体合作，开展廉洁文化主题宣传活动，扩大宣传的覆盖面和影响力。公司管理部门制定全面的宣传策略，充分利用内外部渠道，注重创新性和针对性，同时注重宣传效果的评估和反馈，以推动廉洁文化的深入传播和实践。为大力宣传反腐倡廉的知识，增强员工防腐拒腐的能力，公司通过线上、线下结合的方式至少半年开展一次廉政建设相关培训，针对多个板块进行覆盖，对于违纪违规高发部分进行重点讲解。

守法合规

在公平竞争、劳动保障、知识产权保护、环境保护、消费者保护、廉洁经营

等领域，不断完善健全守法合规体系，并通过合规管理体系的制定修改、各部门合规系统的管理、提供合规指南培训、实施合规稽核并建立检举制度对违法违规事件加以管制。把握并跟踪法规制定与修订现状等活动的开展，确保公司商业活动合法化、规范化。



可持续发展关键指标

类型	指标	单位	2024 年
经济			
经济情况	营业收入	万元	6158.57
	纳税总额	万元	24.65
	年度员工福利费用	万元	50
	年度环境污染防治领域支出费用	万元	123.17
	年度社会责任领域支出费用	万元	30.79
	年度公司治理领域支出费用	万元	18.48
	年度安全生产管理及职业健康费用	万元	/
	年度节能降碳领域支出费用	万元	/
环境			
废气排放物	挥发性有机物	吨	/
	二氧化硫	吨	/
	氮氧化物	吨	/
	颗粒物		/
	其他		/
废水污染物	生产废水排放量	吨	/
	生活废水排放量	吨	408
固体废弃物	废铜	吨	956
	废铝	吨	165
	废纸箱	吨	300
能源消耗	电力（外购供电局）	度	78249.8
	电力（自发自用）	度	/
	煤炭	吨	/
	柴油	升	/
	天然气	立方米	/
	汽油	升	/
	热力	GJ	/
办公用纸	外购纸	kg	68
耗水量	新水量	吨	510
包装材料使用	纸箱、胶带等	吨	/
社会			
企业职工情况统计	员工总人数	人	34
	男员工	人	15
	女员工	人	19
	18-25	人	1
	25-35	人	15
	35-40	人	15
	40-45	人	3

	45 以上	人	0
	研究生及以上	人	0
	本科及专科	人	2
	大专以下	人	25
	一般工种	人	20
	特殊工种	人	2
	全职	人	34
	兼职	人	0
高管情况统计	男高管	人	4
	女高管	人	1
	18-25	人	0
	25-35	人	0
	35-40	人	3
	40-45	人	0
	45 以上	人	0
	研究生及以上	人	0
	本科及专科	人	3
	大专以下	人	0
	一般工种	人	0
	特殊工种	人	0
	全职	人	0
	兼职	人	0
	新增就业人数	人	0
	男员工	人	0
新增就业情况统计	女员工	人	0
	应届毕业生	人	0
	非应届毕业生	人	0
	≤34	人	0
	35-44	人	0
	45-54	人	0
	≥55	人	0
	研究生及以上	人	0
	本科及专科	人	0
	大专以下	人	0
	一般工种	人	0
	特殊工种	人	0
	管理人员	人	0
	综合流失率	%	0
	男员工	%	0
员工流失率统计	女员工	%	0
	≤34	%	0
	35-44	%	0
	45-54	%	0
	≥55	%	0
	研究生及以上	%	0

	本科及专科	%	0
	大专以下	%	0
	一般工种	%	0
	特殊工种	%	0
	管理人员	%	0
职业健康	因工死亡人数	人	0
	千人重伤率	%	0
员工培训	受训员工人次	次	25
	培训投入金额	万元	5
供应商	国内供应商数量	个	10
	国际供应商数量	个	0
产品责任	安全与健康原因造成的产品召回比例	%	0
	客户满意率	分	100
反腐败	贪污诉讼案件数量	件	0
社区投资	对外帮扶捐助	万元	/

说明：

1. 报告碳排放量仅指二氧化碳排放量，不包含其它排放源所排放的甲烷、氧化亚氮等温室气体类型。
2. 标准及方法学包括但不限于：ISO14064-1: 2018 《温室气体 第一部分 组织层次上对温室气体排放和清除的量化和报告的规范及指南》；ISO14064-3:2019 《温室气体 第三部分 温室气体陈述审定与核查的规范及指南》；《温室气体核算体系（GHG Protocol）：企业核算与报告标准（修订版）》（世界资源研究所与世界可持续发展工商理事会编制）；《工业其他行业企业温室气体排放核算方法与报告指南（试行）》

香港联交所 ESG 指标索引

披露指标	页码
范畴：环境	
A1：排放物	
一般披露	
A1.1 排放物种类及相关排放数据	P15-P18
A1.2 温室气体总排放量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位、每项设施计算）	P47
A1.3 所产生有害废弃物总量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位、每项设施计算）	P47
A1.4 所产生无害废弃物总量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位、每项设施计算）	P47
A1.5 描述减低排放量的措施及所得成果	P17-P19
A1.6 描述处理有害及无害废弃物的方法、减低产生量的措施及所得成果	P17-P21
A2：资源使用	
一般披露	
A2.1 按类型划分的直接或间接能源（如电、气或油）总耗量（以千个千瓦时计算）及密度（如以每产量单位、每项设施计算）	P51
A2.2 总耗水量及密度（如以每产量单位、每项设施计算）	P47
A2.3 描述能源使用效益计划及所得成果	P17-P21
A2.4 描述求取适用水源上可有任何问题，以及提升用水效益计划及所得成果	P16
A3：环境及天然资源	
一般披露	
A3.1 描述业务活动对环境及天然资源的重大影响及已采取管理有关影响的行动	P14-P15
范畴：社会	
雇佣于劳工准则	
B1：雇佣	
一般披露	
B1.1 按性别、雇佣类型、年龄组别及地区划分的雇员总数	P47
B1.2 按性别、年龄组别及地区划分的雇员流失比率	P47
B2：健康与安全	
一般披露	
B2.1 因工作关系而死亡的数及比率	P47
B2.2 因工伤损失工作日数	P47
B2.3 描述所采纳的职业健康与安全措施，以及相关执行及监察方法	P47
B3：发展及培训	
一般披露	
B3.1 按性别及雇员类别（如高级管理层、中级管理层等）划分的受训雇员百分比	P47
B3.2 按性别及雇员类别划分，每名雇员完成受训的平均时数	P47
B4：劳工准则	
一般披露	
B4.1 描述检讨招聘惯例的措施以避免童工及强制劳工	P32
B4.2 描述在发现违规情况时消除有关情况所采取的步骤	P33
运营惯例	
B5：供应链管理	
一般披露	

B5.1	按地区划分的供货商数目	P23
B5.2	描述有关聘用供货商的惯例，向其执行有关惯例的供货商数目，以及有关惯例的执行及监察方法	P24-P25
B6: 产品责任		
一般披露		
B6.1	已售或已运送产品总数中因安全与健康理由而须回收的百分比	P51
B6.2	接获关于产品及服务的投诉数目以及应对方法	P10-P11
B6.3	描述与维护及保障知识产权有关的惯例	P47
B6.4	描述质量检定过程及产品回收程序	P24
B6.5	描述消费者数据保障及隐私政策，以及相关执行及监察方法	P11
B7: 反贪污		
一般披露		
B7.1	于汇报期内对发行或其雇员提出并已审结的贪污诉讼案件的数目及诉讼结果	P44
B7.2	描述防范措施及举报程序，以及相关执行及监察方法	P44
社区		
B8: 社区投资		
一般披露		
B8.1	专注贡献范畴（如教育、环境事宜、劳工需求、健康、文化、体育）	P30-P31
B8.2	在专注范畴所动用资源（如金钱或时间）	P30

意见反馈表

尊敬的读者，您好：

非常感谢您在百忙之中阅读《科迅电气有限公司 2024 年 ESG 报告》。殷切盼望您对报告和我们的工作提出意见与建议。您可以通过邮寄、扫描后发送电子邮件或是传真将填好的问卷反馈给我们，亦可直接来电提出您的宝贵意见。谢谢！

地址：浙江省温州市乐清市乐清经济开发区纬十七路 228 号

电话：13353302300

1. 您的工作单位属于公司的哪一类利益相关方：
☐ 股东 ☐ 员工 ☐ 供应商 ☐ 客户 ☐ 政府 ☐ 社区 ☐ 学术机构 ☐ 其他（请说明）
2. 您是否读过公司的 ESG 报告或可持续发展报告（如果您的答案为否，请忽略第 3、4、5 小题）：
☐ 是 ☐ 否
3. 如果读过，您阅读的是纸质版还是电子版？
☐ 纸质版 ☐ 电子版
4. 您期望看到纸质还是电子版？
☐ 纸质版 ☐ 电子版
5. 您对 2024 年 ESG 报告的综合评价：
可读性（表达方式通俗易懂，设计美观，引人入胜，容易找到所需信息）
☐ 3 分（较好） ☐ 2 分（一般） ☐ 1 分（较差）
可信度（报告信息真实可信）
☐ 3 分（较好） ☐ 2 分（一般） ☐ 1 分（较差）
信息完整性（正负两方面信息兼顾，并且满足您对信息的需求）
☐ 3 分（较好） ☐ 2 分（一般） ☐ 1 分（较差）
除报告已披露的内容以外，您还更希望看到哪方面的信息？

2025 年 4 月

附件 1：营业执照

	
营 业 执 照	
统一社会信用代码 91330382558641915A	
扫描二维码登录 “国家企业信用信息公示系统”了解 更多登记、备案、 许可、监管信息	
名 称 科迅电气有限公司	注 册 资 本 壹亿伍仟壹佰万元整
类 型 有限责任公司（自然人投资或控股）	成 立 日 期 2010 年 07 月 19 日
法 定 代 表 人 蓝世文	营 业 期 限 2010 年 07 月 19 日 至 长期
经 营 范 围 配电开关控制设备、高低压电器及成套设备、箱式变电站、 高压环网柜、充气柜、真空断路器、电缆分支箱、电线电缆、 仪器仪表（不含计量器具）、变压器、电力设备、电子元件、 机械设备、通讯设备、照明设备、五金件、塑料件制造、加 工、销售；货物进出口、技术进出口。（依法须经批准的项目， 经相关部门批准后方可开展经营活动）	住 所 浙江省温州市乐清市乐清经济开发区纬十 七路 228 号
登 记 机 关 	
2019 年 09 月 05 日	

国家企业信用信息公示系统网址：
<http://www.gsxt.gov.cn>

国家市场监督管理总局监制

附件 3：企业 ESG 管理制度

科迅电气有限公司 企业 ESG 管理制度（2025 年版）

第一章 总则

第一条 为建立健全科迅电气有限公司（以下简称“公司”）ESG 管理体系，规范 ESG 管理工作，推动公司最大限度地创造经济、社会 and 环境的综合价值，实现高质量、可持续发展，根据相关法律法规及规范性文件，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所称 ESG 职责，是指公司在经营发展过程中应当履行的环境、社会和公司治理方面的责任和义务，主要包括对自然环境和资源的保护、社会责任的承担以及公司治理的健全和透明。

第三条 本制度所称利益相关方，指可能会受到公司决策和行为影响或影响公司决策和行为的个人或团体，包括但不限于各级政府、监管机构、股东（投资者）、员工、客户、消费者、合作伙伴、供应商、债权人、媒体、行业协会、非政府组织、社区公众等。

第四条 本制度适用于公司及纳入公司合并报表范围内的全资、控股子公司（以下简称“子公司”）。

第二章 ESG 管理职责

第五条 公司应当按照本制度的要求，积极履行 ESG 职责，不定期评估公司 ESG 职责的履行情况，自愿披露公司 ESG 报告。

第六条 公司股东会是 ESG 工作的决策领导机构，统筹领导全公司的 ESG 工作。主要职责包括：

- 1、审议批准公司 ESG 战略规划、计划；
- 2、审议批准 ESG 治理架构及重要 ESG 制度；
- 3、审议批准公司 ESG 相关信息披露报告；
- 4、审议批准涉及公司 ESG 治理重大信息的公开披露；
- 5、审议对公司重大影响的 ESG 相关风险、重大 ESG 负面事件应对方案。

第七条 公司设立 ESG 战略推进工作组，作为公司 ESG 工作的执行层，由公司总经理担任组长，分管副总经理担任副组长，总部各部门负责人、各子公司总经理为相关成员。ESG 战略推进工作组主要职责包括：

- 1、制定公司 ESG 战略、目标及中长期规划；

2、制定公司年度 ESG 工作计划，总结 ESG 体系运行及各事项阶段性目标完成情况；

3、推动落实公司 ESG 工作细则，制定 ESG 相关管理制度及措施；

4、组织公司 ESG 风险和机遇的识别与评估，制定并汇总应对措施；

5、组织开展利益相关方沟通工作；

6、收集汇总年度 ESG 披露信息，完成公司年度 ESG 报告编制工作；

7、组织 ESG 相关培训工作；

8、定期向战略委员会进行 ESG 工作及发展趋势等汇报。

第八条 公司各职能部门及子公司须指定 ESG 对接人，协助负责开展以下工作：

1、执行公司 ESG 年度工作计划；

2、建立完善相关 ESG 专项管理制度；

3、执行 ESG 各议题相关管理措施；

4、执行相关 ESG 各议题风险和机遇识别与评估工作，并执行应对措施；

5、执行利益相关方沟通工作，回应其 ESG 需求；

6、负责本部门 ESG 信息收集整理、指标统计，报送至相对应的工作组。

第三章 ESG 管理内容

第九条 环境管理：

1、关注企业的生产活动对自然环境的影响，采取可持续发展的经营策略，减少资源消耗和排放污染物。

2、通过节能减排、推广可再生能源、开展环境保护项目等措施，降低企业对环境的影响。

第十条 社会管理：

1、注重员工福利、公益慈善和社区发展，关心员工的健康和安全，积极参与公益事业，促进社会公平和谐。

2、提供良好的员工福利待遇、支持公益活动、开展助学基金等举措，为社会贡献力量。

第十一条 公司治理：

1、建立健全的内部管理制度，提高透明度和社会责任感，加强对投资者和利益相关者的沟通，保护股东权益和社会公众利益。

2、建立独立的监管机构、规范公司决策程序、公开企业信息披露等举措，提升公司治理水平。

第四章 ESG 信息披露

第十二条 公司应按照相关法律法规及规范性文件的要求，及时、准确、完整地披

露 ESG 信息，确保信息的真实性和可靠性。

第十三条 公司应建立 ESG 信息披露机制，明确信息披露的内容、格式、频率和渠道，确保利益相关方能够及时获取公司的 ESG 信息。

第五章 附则

第十三条 本制度自 2025 年 1 月 1 日起执行。本制度每年持续更新或根据国家相关要求适时更新。

