



# 成都市登禄电力科技有限公司 ESG（环境、社会和公司治理） 报告

报告编号：ZLSJ-DLDDL-ESG-V20250526



编制单位：中琅世纪（山东）认证服务有限公司

编制日期：2025 年 5 月 16 日





## 关于本报告

本报告是成都市登禄电力科技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，成都市登禄电力科技有限公司聘请第三方专业技术服务机构中琅世纪（山东）认证服务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

报告覆盖成都市登禄电力科技有限公司实际经营场所，与财务报告合并报表范围一致。

### 3. 数据来源

本报告的数据及信息主要来源于成都市登禄电力科技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（“联交所”）证券上市规则（“上市规则”）附录二十七《环境、社会及管治报告指引》以及公司利益相关者需求等编制。

### 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的详实程度。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，成都市登禄电力科技有限公司在报告中用“公司”和“我们”指代。

#### 7. 报告获取

您可以在本公司委托的咨询顾问公司——中琅世纪（山东）认证服务有限公司官网 <http://www.zhlsj.cn> 网站浏览或下载本报告。



## 目录

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 最高管理者致辞 .....              | 1  |
| 走进成都市登禄电力科技有限公司 .....      | 3  |
| 体系认证 .....                 | 4  |
| 组织架构 .....                 | 5  |
| 员工与合规 .....                | 5  |
| ESG 管理 .....               | 7  |
| 领导层声明 .....                | 7  |
| 利益相关方沟通 .....              | 8  |
| 信息安全与隐私保护 .....            | 10 |
| 重大性议题判定 .....              | 10 |
| 回应联合国可持续发展目标（UNSDGs） ..... | 10 |
| 一、环境管理与应对气候变化 .....        | 12 |
| 环境管理系统 .....               | 12 |
| 环境风险管理 .....               | 12 |
| 环境监测体系 .....               | 12 |
| 技术创新情况 .....               | 12 |
| 2035 技术创新目标 .....          | 13 |
| 成本与资源管理 .....              | 14 |
| 生产效率管理 .....               | 14 |
| 绿色管理 .....                 | 15 |
| 能源与资源管理 .....              | 15 |
| 绿色产品 .....                 | 16 |
| 绿色办公与高效运营 .....            | 16 |
| 二、绿色低碳与可持续供应链 .....        | 17 |
| 响应国家“智能制造、产业升级”号召 .....    | 17 |
| 应对气候变化 .....               | 18 |
| 共筑高效供应链 .....              | 18 |
| 供应商管理 .....                | 18 |
| 供应商绩效管理 .....              | 19 |
| 供应链环境与循环经济 .....           | 19 |
| 三、社会责任与员工关怀 .....          | 21 |
| 促进公平就业 .....               | 21 |
| 人才引进与发展 .....              | 21 |
| 企业关怀构建美好职场 .....           | 22 |
| 员工权益保障 .....               | 22 |



|                          |           |
|--------------------------|-----------|
| 平等与多元化 .....             | 23        |
| 员工福利 .....               | 24        |
| 员工沟通与关爱 .....            | 25        |
| 完善薪酬体系 .....             | 25        |
| 员工激励 .....               | 27        |
| 员工发展体系 .....             | 27        |
| <b>四、客户服务与产品质量 .....</b> | <b>29</b> |
| 绿色产品创新开发 .....           | 29        |
| 品质管理 .....               | 29        |
| 客户满意度及客户投诉处理 .....       | 29        |
| 服务创造价值 .....             | 30        |
| <b>五、职业健康与安全 .....</b>   | <b>31</b> |
| 安全生产与管理 .....            | 31        |
| 职业健康防护 .....             | 32        |
| 安全管理数字化转型 .....          | 32        |
| 安全应急管理 .....             | 33        |
| 安全文化建设 .....             | 34        |
| 安全教育与培训 .....            | 34        |
| 安全生产文化宣传 .....           | 35        |
| <b>六、公司治理 .....</b>      | <b>35</b> |
| 优化企业管治 .....             | 35        |
| 利益相关方互动 .....            | 36        |
| 诚信立业 .....               | 36        |
| 风险防控强化 .....             | 36        |
| 筑牢反腐堤坝 .....             | 37        |
| 多元化廉洁宣传 .....            | 37        |
| 合规守法经营 .....             | 37        |
| <b>可持续发展关键指标 .....</b>   | <b>38</b> |
| <b>意见反馈表 .....</b>       | <b>41</b> |



## 最高管理者致辞

尊敬的各位领导、亲爱的客户伙伴、各界朋友们：

大家好！

今天，非常荣幸能与各位分享成都市登禄电力科技有限公司的 ESG 报告。在此，我谨代表公司，向长期关注与支持我们的领导、客户及社会各界致以最诚挚的欢迎和最衷心的感谢！同时，更要向每一位并肩奋斗的登禄同仁致以崇高敬意——正是你们的智慧与汗水，铸就了公司今日的成长与荣光。

回顾过去一年，我们在复杂多变的市场环境中勇毅前行。面对激烈竞争与挑战，全体登禄人以卓越的执行力、敏锐的市场洞察力和团结协作的精神，深耕电网自动化技术，不仅圆满达成各项业务目标，更在技术创新、工艺升级等关键领域实现突破，为企业高质量发展奠定了坚实基础。

守护环境是我们的责任，更是可持续发展的根基。在环境保护层面，我们深刻认识到降低碳排放、提升能源效率的紧迫性。为此，公司已构建完善的环境管理体系，成立专项工作小组，系统推进污染防治与生态保护工作：从生产环节的节能减排技术升级，到全链条绿色供应链的构建，我们以数据化监测、规范化管理和常态化行动，践行“绿色低碳”承诺。未来，我们将持续优化环境绩效，让绿色成为企业发展的鲜明底色。

践行社会责任，是企业与社会共生共荣的必然选择。我们始终将员工成长、社区发展与合作伙伴的可持续性纳入核心议题：通过完善



员工培训体系、优化职业发展通道，提升团队的幸福感与归属感；以开放合作的姿态，与供应商、客户共建绿色合规的产业链生态，推动上下游协同发展；积极投身社会公益，以实际行动回馈社区，努力成为有温度、有担当的企业公民。

完善公司治理，是行稳致远的核心保障。在企业治理方面，我们以透明度、合规性为准则，建立高效的内控机制与决策流程：通过强化法律合规培训、完善监督体系，确保每一项决策都经得起伦理与制度的检验；以开放心态接受利益相关方的监督，持续提升治理水平，筑牢企业长远发展的根基。

今年是公司首次发布可持续发展报告，这既是对过往实践的总结，更是新征程的起点。未来，我们将以“绿色、低碳、可持续”为指引，积极响应国家“双碳”战略，深化环境管理、社会责任与公司治理的融合创新，全力推动企业向更高质量、更可持续的发展阶段迈进。

最后，再次感谢每一位员工的拼搏奉献，感谢领导、客户及各界伙伴的信任与支持！让我们携手同行，以初心致未来，共同书写绿色发展与价值共赢的新篇章！

衷心祝愿各位：身体健康、事业顺遂、阖家幸福！

谢谢大家！

成都市登禄电力科技有限公司



## 走进成都市登禄电力科技有限公司

成都市登禄电力科技有限公司成立于 2014 年，总部及研发基地设立于“天府之国”四川成都，并在沈阳、武汉、杭州、重庆等地设有分支机构。公司技术和研发实力雄厚，被政府认定为“高新技术企业”。

公司专注于电网自动化技术，致力于为用户提供变电自动验收全流程解决方案的高科技企业。

公司自成立以来，始终坚持“以人为本、服务第一、诚信立业、创新发展”的经营原则，汇集用户、高校、企业等多方智慧，立足解决实际问题进行技术创新，为用户供给全方位的解决方案，协助用户提高生产、管理水平，从而使企业在激烈的市场竞争中始终保持稳定发展和竞争能力。

经过多年的技术积累，公司以厂站自动验收技术为核心开发了监控信息自动验收装置、一键顺控自动验收装置、保护定值自动验收装置、站端五防自动验收装置等产品及主站自动验收模块等系统，实现自动验收业务全流程管控，业务覆盖全国大多数电力公司，并获得用户的好评。

公司始终坚持“服务第一”的经营理念，以用户满意作为我们工作的核心目标，为用户提供集售前产品选型、售中技术培训及现场服务、售后产品质量追踪及质保的全面服务体系。

发展中的登禄科技将不断创新、锐意进取、精益求精，用我们不懈的努力和智慧，通过新技术在行业中的应用为用户创造价值，并为电力自动化技术发展贡献企业绵薄之力。



公司形象照

## 体系认证

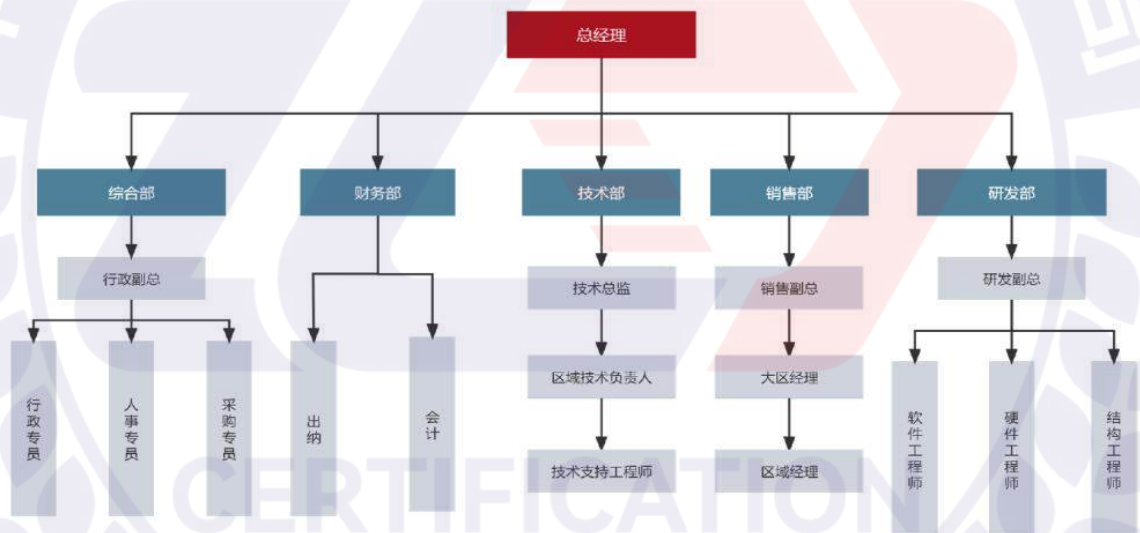
体系标准是企业管理现代化的重要标志，也是使企业管理走向法治化的重要途径，更是使企业建立起主动的自我完善、持续改进的有效机制！

公司为了稳定提供满足顾客要求以及适用的法律法规要求的产品和服务能力，促进增强顾客满意的机会，提高管理组织环境和目标相关的风险和机遇，通过了质量管理体系认证，获得质量管理体系认证证书。公司一直节约能源资源，降低企业成本，持续达到排放、减少排污费用，提高市场竞争力，为保护环境做贡献，通过了环境管理体系认证，获得环境管理体系认证证书。公司一直努力减少工伤事故，杜绝职业病危害，改善劳动条件，减少企业损失，调动员工积极性，为保持社会稳定做贡献，通过了职业健康安全管理体系认证，获得职业健康安全管理体系认证证书。



体系认证证书

## 组织架构



## 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；



企业培训照片

## （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。

在报告期内，公司高度重视合规管理，将合规作为经营发展的核心基石。为了确保公司的合规性和高效运营，我们已制定了一系列综合性的控制和管理程序。例如《物资采购控制程序》《内部审核控制程序》《计算机信息系统集成控制程序》《合规性评价控制程序》等，这些程序涵盖了从采购到售后服务的全业务流程，以及环境因素和顾客满意度的评估。具体包含以下几个方面：

**物资采购控制程序：**该程序旨在规范公司采购活动，确保采购的材料、设备和服务符合质量、成本和时间要求，同时与供应商建立长期稳定的合作关系。

**内部审核控制程序：**该程序规定了公司内部审核的流程和标准，以确保公司管理体系的有效性、合规性和持续改进。

**设备控制程序：**该程序规范范围/开发过程策划的职责、工作程序和要求，以确保受控。



产品实现过程策划控制程序：该程序明确了产品研发的流程和要求，包括市场调研、需求分析、设计开发、测试验证等阶段，以确保研发出的产品满足市场需求和顾客期望。

与顾客有关过程控制程序：该程序对确保顾客的需求和期望得到充分理解的过程作出规定，加以实施和保持。

顾客财产控制程序：该程序规范顾客财产保护的职责、要求，以确保顾客财产得到正确使用和保护，确保公司提供的产品最终满足合同要求。

合规性评价控制程序：该程序规定了公司定期进行合规性评价，确保公司作业和管理活动符合相应的法律法规要求。

质量环境职业健康安全运行控制程序：该程序规定公司各项活动中的质量环境职业安全健康管理内容和要求及各项活动中的管理，保证公司的各项活动产生的结果符合公司管理体系的质量环境和职业健康安全方针和目标。

同时，公司以深耕合规文化为工作基石，切实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，提高风险防范意识，增强经营合规性。

## ESG 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、服务社会，持续提高社会责任绩效；
6. 持续加强公司治理。

## 领导层声明



在企业运营的全周期中，公司始终将可持续发展理念奉为圭臬，将应对气候变化、削减温室气体排放作为重要使命。无论是生产环节的工艺优化，还是供应链管理的流程再造，都紧紧围绕减碳降污目标推进，依托科学完备、高效运转的可持续发展组织体系，持续赋能供应链上下游实现绿色转型与可持续发展。

公司领导层作为可持续发展及 ESG 事务的核心决策中枢，全面承担管理与监督职责，主导制定可持续发展战略与 ESG 管理方针。为保障战略落地，公司计划在领导层架构下设立可持续发展办公室，由总经理亲自挂帅担任主任委员，综合部员工协同参与，并通过编制《领导层可持续发展办公室工作细则》，清晰界定各部门权责边界，确保 ESG 工作有序推进。

可持续发展办公室统筹全局，负责制定公司可持续发展战略规划，明确阶段性目标，同时对各业务板块的可持续发展体系运行情况进行动态督导。在其下设可持续发展执行办公室，并联合碳排放工作小组，协同各职能部门开展 ESG 实践，涵盖节能技术改造、污染物排放管控、水资源高效利用、能源结构转型、社区关系维护等重点领域。领导层定期对目标完成进度与质量进行审核评估，保障执行效果有保障。

公司始终将利益相关方的诉求视为可持续发展的重要指引，由可持续发展执行办公室定期开展全面深入的调研，梳理形成 ESG 重大议题提交领导层审议。通过对调研结果的深度剖析，精准识别 ESG 领域的潜在风险与发展机遇，据此科学规划年度 ESG 重点工作，确保公司决策与行动精准匹配各方期待。与此同时，公司持续优化风险管理体系，从自身出发，同步督促上游供应商强化 ESG 能力建设，全方位降低运营过程中的 ESG 风险。

## 利益相关方沟通

公司高度重视和利益相关方的沟通，通过公司综合部统筹。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、政府、供应商、客户、媒体、社会 and 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。

| 主要利益相关者                                                                                       | 共同目标                                                                                                                                               | 沟通渠道                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>政府/监管机构  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 经济效益</li> <li>• 内部控制</li> <li>• 合规经营</li> <li>• 廉政建设</li> <li>• 环境相关议题</li> </ul>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 监管考核</li> <li>• 主动纳税</li> <li>• 专项会议</li> </ul>                         |
| <br>行业协会     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 研发及知识产权管理</li> <li>• 产品责任管理</li> <li>• 推动行业发展</li> <li>• 公平竞争</li> </ul>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 会议</li> <li>• 行业活动</li> <li>• 电话邮件</li> </ul>                           |
| <br>股东/债权人   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 治理战略及流程</li> <li>• 风险管理体系</li> <li>• 经济效益</li> <li>• 内部控制</li> </ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司报告或公告</li> <li>• 专项会议</li> <li>• 股东大会</li> <li>• 投资者关系网站</li> </ul>   |
| <br>供应商    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 产品责任管理</li> <li>• 供应商管理</li> <li>• 廉政建设</li> </ul>                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 供应商培训及沟通会议</li> <li>• 供应商线上平台</li> <li>• 现场调研</li> <li>• 展览会</li> </ul> |
| <br>客户/消费者 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 数据安全与隐私保护</li> <li>• 客户服务质量</li> <li>• 产品责任管理</li> </ul>                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司社媒运营平台</li> <li>• 投诉建议热线</li> <li>• 透明工厂</li> </ul>                   |
| <br>社会组织   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 环境相关议题</li> <li>• 产品责任管理</li> <li>• 推动行业发展</li> <li>• 研发及知识产权管理</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 地方性支持活动</li> <li>• 现场参观</li> <li>• 专项会议</li> </ul>                      |
| <br>当地社区   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 当地社区关系</li> <li>• 慈善与共同富裕</li> </ul>                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 带动地方经济相关会议</li> <li>• 就业机会支持</li> <li>• 公益慈善</li> <li>• 定点帮扶</li> </ul> |
| <br>员工     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 招聘与福利</li> <li>• 健康与安全</li> <li>• 企业满意度</li> <li>• 廉政建设</li> <li>• 薪酬管理体系</li> <li>• 研发及知识产权管理</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 职工代表大会</li> <li>• 内部沟通平台</li> <li>• 意见征集</li> <li>• 工会</li> </ul>       |



## 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，加强法治观念，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，由可持续发展人力资源部进行讨论和筛选，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，并向公司领导层汇报通过。

## 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



公司运营产生的生活污水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。

#### 4. 清洁能源

公司正在逐步提高绿电等清洁能源使用比例。

#### 5. 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，让员工以作为公司人为荣。

#### 6. 缩小差距

公司尊重和保障每一位员工的人权，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。

#### 7. 责任的消费和运营

公司在运营各个环节提高资源利用率，严格管理，最大程度降低对环境的影响。公司将安全运营作为最重要的责任，努力为员工创造安全健康的工作环境。

#### 8. 气候行动

公司积极开展节能降耗行动应对气候变化，对工厂设置节能目标，并和高管绩效挂钩；建设气候变化风险管理体系。

#### 9. 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。

#### 10. 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

公司在运营过程中非常重视环境管理和应对气候变化工作。根据环境管理制度推动节能环保工艺项目，力争将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。

### 环境管理系统

公司积极响应国家“技术创新、质量强国”的号召，始终秉持“专业精致、高效节能、智能化、创新型”的理念来塑造成都市登禄电力科技有限公司。

公司新项目依据《中华人民共和国科学技术进步法》《中华人民共和国产品质量法》等相关法律法规要求，确保科研设施与主体项目同步设计、同步实施、同步投入使用。我们将建立健全科研设施的运行管理制度，保障设施正常运行并发挥应有的技术支撑作用。同时，加强设施的维护和升级，定期进行检测和优化，确保设施长期高效运行。此外，我们还将加强专业培训和交流，提升全体员工的专业素养，形成全员参与技术创新的良好风气。

### 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，严格落实环保新法规所要求的环保合规性。

### 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。根据法规要求，完成了《组织环境与相关方要求管理程序》《环保管理程序》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。

### 技术创新情况

成都市登禄电力科技有限公司不仅在能源减量使用方面提供教



育培训、课件制作、数字化转型、党建引领服务、资源建设、品牌建设等业务上取得了显著成就，更在碳足迹管理方面展现了卓越的专业能力和坚定承诺。

公司深知全球气候变化带来的挑战，积极响应国家“双碳”目标，致力于推动绿色低碳发展。

公司将继续秉持绿色、低碳、可持续的发展理念，不断优化碳排放管理体系，推动技术创新和运营服务，为客户提供更加环保、高效、智能的解决方案。同时，公司也将积极参与全球环境保护事业，为推动本行业绿色转型和全球气候变化应对贡献更多力量。

### 2035 技术创新目标

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 2023 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℃ 之内的愿景，也反映了我们对应对全球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：

优化信息技术系统，提高能源利用效率，减少能源消耗和浪费；  
逐步减少不可再生能源的使用，转向使用太阳能、风能等可再生能源；

加强废弃物管理，减少废下脚料等的产生和排放，促进循环利用和资源再生，我们将采用更高比例的环保材料，并与废弃物回收公司合作，实现废弃物的最大限度利用；优化办公环境及方式，公司内部尽量做到无纸化办公。

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。

## 成本与资源管理

成都市登禄电力科技有限公司一直秉承绿色环保的理念，严格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。公司充分认识到废弃物管理对环境保护的重要性，特别是针对生活污水与一般固废的处理，更是采取了积极有效的措施。在污染物管理方面，公司严格监控运营过程中的排放，确保各类污染物达到国家排放标准。同时，公司不断倡导节约资源，减少污染物的产生，从源头上降低对环境的影响。

对于固废处理，公司提倡节约资源，减少固体废物的产生，对产生的固体废物分类收集，外售资源回收站进行资源化利用，实现零排放。这不仅有利于保护环境，也为公司赢得了良好的社会声誉。

成都市登禄电力科技有限公司将持续加强生活污水与固废的管理和处理，努力实现绿色发展、可持续发展，为保护我们共同的地球家园贡献一份力量。

## 生产效率管理

公司在生产效率管理方面采取以下具体措施：

**培训与提升：**加强员工对生产效率管理的培训，提高员工的专业技能和工作效率。通过培训，使员工了解生产效率提升的重要性、操作规范以及改进方法，确保生产效率管理工作得到有效执行。

**标准化与流程化：**制定完善的生产标准和流程，确保生产过程的规范化和高效化。定期与相关部门进行沟通，优化生产流程，提高生产效率。

通过以上措施，企业可以建立起一套高效的生产管理体系，提高生产效率，降低生产成本，实现可持续发展。同时，这也有助于提升



企业的市场竞争力和品牌形象。

## 绿色管理

公司始终将环境与职业健康安全管理作为核心工作，持续深化管理体系建设与实践创新。通过整合多部门力量，构建起覆盖环境保护、能源管理、资源循环及安全运营全流程的精细化管理与动态监控机制。目前，公司将安全管控、节能增效、废弃物减排等关键指标纳入 KPI 考核体系，定期组织专项会议跟进目标进度，确保管理责任精准落实。

在绿色发展战略层面，公司制定了系统的规划蓝图，明确绿色转型目标，全面推动绿色理念融入企业运营各环节。通过搭建绿色供应链管理体系，与供应商建立协同发展的绿色合作模式，带动产业链上下游共同践行可持续发展。同时，积极开展常态化绿色主题培训，提升员工环保意识与专业技能，并配套设立绿色奖励机制，激发全员参与热情，逐步形成特色鲜明的绿色企业文化。在日常运营中，大力推行无纸化办公、节能设备应用等绿色办公举措，有效降低资源消耗与环境影响。此外，构建了全流程绿色监督体系，对生产经营活动实施动态监测，确保各项绿色措施落地见效。

## 能源与资源管理

成都市登禄电力科技有限公司自成立以来，始终秉承绿色、低碳、可持续的发展理念，将能源管理作为绿色发展的核心环节，积极构建科学高效的能源管理体系。公司依据国际标准与行业规范，建立了涵盖能源采购、使用、监测、优化的全流程管理制度，明确各部门在能源管理中的职责与分工。

我们深知，随着全球气候变化和环境问题的日益严峻，节能减排已经成为企业发展的重要课题。为此，我们积极响应国家“双碳”目标，通过引入先进的绿色设计理念和技术，不断优化咨询设计、运营过程，以减少能源消耗和温室气体排放。



在能源采购环节，公司优先选择清洁电力供应商，逐步提高可再生能源使用比例。同时，公司引入智能能源监测系统，对生产车间、办公区域的电力等能源消耗进行实时监控与数据分析，精准定位高耗能环节。此外，公司定期开展能源管理培训，提升员工节能意识与操作技能，形成全员参与能源管理的良好氛围。

作为一家具有社会责任感的企业，我们深知节能减排不仅是企业的责任，更是对社会的贡献。我们将继续秉持绿色、低碳、可持续发展理念，不断优化能源管理，推动技术创新，为客户提供更加环保、高效的解决方案。我们坚信，只有不断追求绿色、低碳、可持续发展，才能实现企业和社会的共赢。

## 绿色产品

公司始终坚持以“绿色环保、清洁节能、数字化、智慧型”为核心理念，致力于发展绿色产业，不断推动绿色产业的创新与发展。

展望未来，成都市登禄电力科技有限公司将继续秉承绿色环保、清洁节能、数字化、智慧型的理念，不断推动绿色产品设计，引领绿色产品的新潮流。公司将继续致力于提高产品的环保性能和质量，推动绿色产业的发展，为实现“碳中和”的目标贡献更多的力量。

## 绿色办公与高效运营

公司倡导节能降耗人人有责。公司积极倡导“人走灯灭”，并在每个开关旁张贴责任人，要求员工下班关灯、关闭电器电源；夏天空调温度不低于 26℃，冬季空调温度不高于 18℃，下班前提前 5 分钟关闭空调。公司还倡导“随手关闭水龙头”，杜绝“跑冒滴漏”的浪费行为。公司倡导多采用线上会议的形式，降低人员差旅所产生的碳排放和费用。为了降低办公成本及提高资源的可利用率，根据相关部门的需求评估，公司使用外购二手家具及电子办公设备，提高办公资源的重复利用率。公司倡导绿色办公、绿色出行，多举措推动节能减排。



## 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。

### 响应国家“智能制造、产业升级”号召

公司秉持技术创新驱动智能制造升级，助力实现产业转型目标在国家《“十四五”智能制造发展规划》的引领下，成都市登禄电力科技有限公司积极响应国家“智能制造、产业升级”的号召，坚定地走上了智能制造的发展道路。为了深入践行这一发展规划，我们不仅专注于提升生产效率、优化生产流程，还通过实施一系列智能化改造措施，为产业升级贡献自身的力量。

我们明确了未来五年内的智能化改造目标、核心任务及保障策略，以技术创新为驱动，强化生产管理，提高生产智能化水平。通过引进先进的智能设备和系统，我们不断推动智能制造的发展，确保公司生产过程中的效率和质量得到显著提升。在加强智能化理念普及方面，我们致力于提升全体员工的智能化意识，形成全员参与、共同推进的良好局面。通过内部培训和交流活动，员工们对智能制造有了更深刻地认识和理解，积极参与到智能化改造的行动中来。

同时，我们重视与政府、行业协会、高校及科研机构等多方的协作，共同推动智能技术的研发和应用，分享智能化经验，形成协同效应。这种合作模式不仅有助于我们获取更多的资源和支持，还能推动整个行业的智能化进程。为了确保各项智能化措施得到有效实施、取得显著成效，我们建立了完善的智能化监测和评估体系。通过定期监测和评估公司的生产效率和智能化水平，我们能够及时发现不足并采取相应措施进行改进。成都市登禄电力科技有限公司将智能化指标全



面融入公司现有的管理体系中，确保在应对产业变革方面具备充分的准备和应对能力。我们在行业内持续开展智能化升级工作，以自身实际行动助力国家建立健全智能制造产业体系。

## 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，气候变化为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。

## 共筑高效供应链

公司将企业社会责任与可持续供应链管理相融合，积极打造企业绿色供应链。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、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。

本公司建立了清晰、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、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。供应商筛选供应商：依据物料需求、EHS 需求、运输需求、供应能力需求等筛选供应商。

## 供应商管理

在成都市登禄电力科技有限公司的经营哲学中，我们深知供应商不仅仅是提供原材料或服务的伙伴，更是我们实现共同目标、共创价值的战略合作伙伴。我们与供应商携手合作，共同致力于为客户提供



卓越的产品与服务，同时坚守对社会与环境的深切关怀。

作为战略合作伙伴，我们共同秉持着社会与环境价值的经营使命。在追求经济效益同时，我们更加关注可持续发展的重要性，坚信只有在实现经济效益的同时，注重社会效益和环境效益，才能确保企业的长远发展。为实现这一目标，我们与供应链上的每一个环节都建立了紧密的合作关系。我们共同致力于优化运营流程、降低能源消耗、减少废弃物排放，推动绿色采购。

在与供应商的合作中，我们始终强调社会与环境责任的共担。我们相信，只有所有参与者都承担起相应的责任，才能实现整个供应链的可持续发展。因此，我们与供应商共同制定并执行严格的环保标准和道德准则，确保每一环节都符合社会与环境的期望和要求。总之，成都市登禄电力科技有限公司与供应商之间的合作不仅仅是商业上的合作，更是基于共同价值观和社会责任感的合作。我们将继续携手共进，为实现可持续发展的目标而不懈努力。

## 供应商绩效管理

为降低供应链风险及提升整体供应链竞争力，推动供应商绩效管理辅导，针对关键供应商进行重点管理。对于关键供应商的挑选准则，是依据原材料在入库、生产及客户端的整体表现，再从此类原材料中选取其交易量占前 80% 的厂商列为关键供应商。每年第一季度根据上一年度的绩效表现、交易额以及环保、安全或劳工道德等方面的风险进行评估选择，并作为本年度重点审核与推动改进的厂商。要求供应商在收到绩效报告两周内，根据工厂实际情况，提供具体的改进计划，包括完成日期和负责人，并按照规定绩效改进报告追踪格式进行回复。

## 供应链环境与循环经济

### 一、供应链描述



公司持续强化供应链可持续发展管理能力，推动产业链减少碳排放，实现产业链可持续发展转型。公司建立完善的供应链可持续发展审核体系，赋能供应链伙伴提升可持续发展管理水平，深化产业可持续发展研究合作，推动新能源产业的健康发展。

公司建立可持续的“绿色”供应链，在业务经营和组织运营的各个环节有效嵌入环境、社会和公司治理（ESG）考量，“强链补链”不仅助力企业占据先机，还可以成为一股强大的至善之力。围绕打造可持续供应链，公司聚焦三项议题进行发力。

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。

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

### （1）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运营和管理全过程。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。

### （2）资源回收利用

公司在运营过程中，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。

公司在供应链和循环经济方面取得了显著成效，为公司的可持续发展奠定了坚实基础。未来，公司将进一步加强供应链管理和循环经济工作，为推动行业绿色发展和社会可持续发展做出更大贡献。



### 三、社会责任与员工关怀

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。

#### 促进公平就业

公司建立了完善的人力资源管理体系与管理制度，规范聘用及解雇、薪酬与晋升、福利与假期等方面的管理，在员工聘用及解雇、公平就业与多元化、女职工特殊保护、反歧视、反骚扰、反虐待、禁止强迫劳工、禁止雇佣童工等方面，公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《女职工劳动保护特别规定》、公司《员工手册》及《招聘管理制度》等规定，明确平等用工，保障劳动者的相关权利，创造多元化、平等性、包容性的工作环境。

截至 2024 年底，员工劳动合同签订率达 100%，正式员工五险一金覆盖率 100%。对于退休、返聘人员，公司为此类员工购买雇主责任险，以保障员工合法权益。

在员工聘用方面，公司实行面向社会公开招聘的形式，向社会公布招聘信息，允许所有符合招聘条件的人员投递简历，不限民族、年龄、性别、婚姻状况、宗教信仰等，给予求职者以平等就业的机会。对于通过简历筛选的候选人现场或线上约面，全面考核，择优录用。

#### 人才引进与发展

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。

公司倡导员工持续自我提升，致力于构建学习型组织。公司建立完善的员工培训体系，由文化人力中心统筹公司培训工作，制定涵盖



管理能力、专业技术、行业知识、领导能力等维度的培训计划。同时，公司各部门根据不同体系员工需求开展专项培训，例如质量培训、安全教育培训、可持续发展培训等，全方位提升员工能力，实现团队整体效能提升。

**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

我们积极打造“成果共享、风险共担”的事业共同体。公司一直以来非常注重对员工的关怀，在企业发展的同时，同步提高员工的福利待遇，进一步关心关爱广大职工，持续提升员工幸福指数。2024年公司推出更多激励政策，除加薪外，还包括各类奖励、定期体检等福利待遇。

## 员工权益保障

公司建立完善的管理体系，其中包含人力资源管理程序，程序中规范招聘与解聘、薪酬与晋升、工时与假期等方面的管理，维护员工的合法权益。

公司明确禁止雇佣童工与抵债劳工，消除各种形式的现代奴隶，包括强迫性的劳工。公司在招聘过程中严格遵守所在国家或地区的相关法律法规，确保以员工理解的语言清楚表达与员工签订合同中的雇佣条件。公司明确预防非自愿劳动，不得扣押政府颁发的身份证和旅行证件的原件，确保所有工作属于员工自身自愿决定的行为。公司的正式员工均为年满 18 周岁的劳动者。



报告期内，公司全部正式员工均签署劳动合同，劳动合同制员工社会保险缴纳率为 100%。

### 招聘与解聘

- 坚持“公开、公正”的原则，对应聘者一视同仁，择优引进人才。
- 在解聘方面，根据运营地的相关法律法规与员工开展解聘工作。

### 薪酬与晋升

- 坚持同工同酬的原则。根据员工岗位、能力与绩效、市场水平，公司设计相匹配的薪酬结构，为员工提供富有竞争力的薪资。
- 报告期内，更新发布《薪酬标准策划程序》《薪酬核算程序》，进一步规范付薪流程，促进员工职业发展。
- 面向全体员工建立基于绩效的激励性薪酬激励机制，激励员工与公司共同成长。
- 实行公开、公平、公正的晋升管理原则，建立科学的晋升管理流程，确保优秀人才在公司能够得到发展。

### 工时与假期

- 报告期内，更新发布《考勤管理程序》，加强对工时、假期的管理，保障不同运营地的工作时间符合当地法律的要求。
- 定期对工时进行管控，向管理层公告生产线员工的加班情况，及时管理与调整员工的工作时间，保障员工的身心健康。

## 平等与多元化

公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》等中国及海外运营地的法律法规，秉承平等用工原则，创造多元化和包容的工作环境。

公司制定《人道待遇管理程序》《反歧视管理程序》，明确平等用工、对歧视零容忍的原则。公司在就业、薪酬、培训、晋升机会等方面，不因年龄、残疾、民族、性别、婚姻状况、国籍、政治面貌、种族、宗教、性取向、是否加入工会等而歧视或不公正对待员工。同时，公司不得要求应聘者验孕或体检（适用法律法规要求并且出于工作场所的安全而审慎考虑的情况除外），不得因检查结果歧视应聘者。与应聘者有亲属关系的面试官遵循回避原则，不参与对应聘者的面试。



报告期内，公司未发生有悖上述要求的歧视事件。

公司明确反对职场骚扰，保护员工在工作中不受到性骚扰、威胁、恐吓。公司在新员工入职培训中融入反歧视与反骚扰相关的培训，保证所有员工在新入职时了解公司在平等用工与反职场骚扰方面的管理方针。若有相关事件发生，公司将会按照相关制度如实调查，并给予相应处分，避免相关事件再次发生。同时，公司设立内部论坛，鼓励全体员工在合法合规的基础上，均可匿名或实名反馈个人在工作和生活上的问题。公司相关部门及时跟进，积极回复员工并解决相关问题。

## 员工福利

公司积极为员工创造幸福和谐的工作氛围，提供良好的福利待遇，开展多样化的文体活动，为员工保持工作与生活平衡创造条件；公司持续关注女性员工、困难员工的需求。

### 员工基本福利

- 向全体员工提供上下班接驳车、外宿补贴、五险一金、年度体检、礼品礼包以及团建活动等福利。为员工提供育儿假、独生子女护理假。
- 每年在元旦、春节、中秋、国庆等假期，结合节日特色与传统习俗，开展系列活动。每年不定期开展多场家属参观日等主题活动，以及“夏日送清凉”、孕妇关爱等慰问活动。提供室内外篮球场、图书室、健身房、羽毛球场等活动中心与设备，鼓励员工组建篮球、阅读等兴趣协会，持续开展相关活动。

### 女性员工关怀

- 在公司《员工手册》内制定女性员工关怀政策，通过灵活的工作安排，保护孕期女性员工。
- 不安排产线怀孕女员工上夜班，不安排不利于孕期员工健康的岗位，为孕期员工配置基础辅助设施，并根据哺乳期员工自身需求，灵活安排人员上下班时间，保障哺乳期女员工权益。
- 公司每年定期开展三八妇女节女性专属团建活动，附赠定制礼品，丰富女职工生活。



### 员工心理健康关怀

- 公司工会定期和不定期与员工进行协商和沟通，及时了解和掌握员工及其直系亲属的心理健康，建立了对困难员工的帮扶政策。
- 开展工会与员工开展面谈交流，其中覆盖困难员工比例 100%。有效了解困难员工实际情况，并对重点帮扶对象开展爱心捐款活动。

### 疾病和退休员工健康关怀

- 为疾病员工申报独立保险，多次现场慰问长期病假员工。为退休员工准备特色纪念礼物，安排专人专车陪同办理退休手续，不定期举办退休员工欢送会。

## 员工沟通与关爱

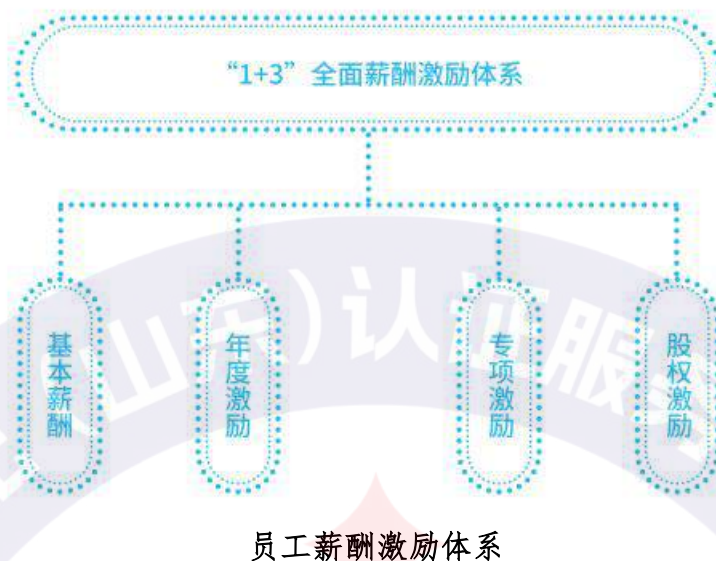
公司积极推进民主管理，鼓励开放沟通，努力构建多样化、多层次的有效沟通渠道和平台。我们鼓励员工建言献策，畅通管理层与基层员工之间的沟通渠道与平台，积极倾听员工心声和对公司发展的管理建议，并让员工随时了解公司的重大决策与发展方向。

## 完善薪酬体系

### （1）薪酬激励体系

公司始终坚持“以人为本”的理念，为员工提供具备外部竞争性和内部公平性的薪酬设计，同时也不断优化薪酬固负比，保障薪酬的激励性。目前公司已优化建立“1+3”全面薪酬激励体系，从基本薪酬、年度激励、专项激励和股权激励四个方面，实现全方位、宽领域、多层次的对人才的激励和保留。

公司每年固定引入国际化人力资源咨询机构，对公司的薪酬水平进行系统地诊断与调研，积极对标市场薪酬水平与综合 CPI 消费者物价指数增长的影响，优化薪酬给付水平与薪酬结构固浮比例，不断改善提升员工的持续获得感。



## （2）绩效管理制度

公司绩效管理实行组织绩效和员工绩效并举的方式，使员工目标与公司各级组织目标对齐，促进员工业绩改进及能力提升，从而保障组织绩效目标的有效达成。

组织绩效指标按照平衡计分卡方式进行指标归类，根据公司战略发展目标、年度经营计划和业务架构职能层层分解。组织绩效结果与年度激励奖金息息相关，鼓励各级组织创造更多增量业绩，根据组织绩效结果释放更多激励性增量奖金包。

员工绩效以促进员工业绩改进及能力提升为方向，以责任导向、结果导向、充分沟通、客观公正为管理原则，实现绩效计划制定、绩效辅导、绩效考评、绩效结果应用的循环；同步优化绩效辅导指引，规范绩效面谈标准动作，通过专业化辅导提高绩效面谈技巧，鼓励部门负责人与员工进行深度沟通，从而提高绩效辅导的实施效果。

绩效结果应用于员工个人的绩效工资、经营效益奖金、薪酬调整、职级晋升与岗位调整、培训发展等范畴。

绩效考核结束后，被考核人对考核结果存在疑问或异议时可向所属板块 HRBP 提出，HRBP 收到申诉后，应就申诉事项积极与考核人沟通，并调查相关情况，就调查结果与考核双方进行确认，最终达成一



致意见。

### （3）利益共享机制

公司通过员工相关激励计划，建立、健全长效激励约束机制，吸引和留住管理人才及核心骨干人员，充分调动其积极性和创造性，有效提升了核心团队凝聚力和企业核心竞争力，使各方共同关注公司的长远发展。

## 员工激励

在员工激励方面，公司给予了极高的重视。公司重视员工的成长和发展，员工的积极性和创造力是公司发展的核心动力，采取了多项措施来激励员工，提升他们的工作热情与投入度。其中包括职称激励、技能等级激励、专业证书激励、学历提升激励等，激发员工的学习热情和进取心，提高个人综合素质和职业发展前景。对安全隐患、质量隐患、合理化建议等事项的上报予以每月激励，促进员工主人翁意识，让全员参与到运营管理提升中，为企业高质量发展建言献策。

未来，公司将继续秉持“以人为本”的理念，不断优化和完善员工激励体系。我们将关注员工的多元化需求，提供更加个性化的激励措施，以激发员工的潜能和创造力。同时，我们将加强与员工的沟通与反馈机制，及时了解他们对公司发展的期望和建议，促进双方的共同成长。

## 员工发展体系

### （1）系统化晋升机制

为充分调动员工主动性和积极性，激励员工提升个人素质与能力，促进员工与公司共同发展，根据公司《员工职级晋升管理办法》，公司为员工开辟了双向职业发展通道。



员工职业发展通道

## (2) 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。



## 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。

### 绿色产品创新开发

随着全球环境保护意识的日益增强，绿色、低碳、环保和消费模式逐渐成为社会发展的主流。本公司积极响应国家绿色发展的号召，致力于研发和推广绿色产品，以满足市场对于环保、健康、高效产品的需求。

### 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 ISO9001 的质量管理系统，并将质量管理体系运用至全公司，对所服务对象的咨询服务的品质管理进行把控及回馈，不断进行技术创新及智能化系统开发。在完善公司服务质量管理体系的同时，从方案的设计到最终运维服务的质量控制，严格对咨询设计方案和运维服务的规范要求，保障方案和服务质量。

### 客户满意度及客户投诉处理

公司根据公司实际情况，特制定客户满意度评价控制程序，通过服务满意度调查、进行满意度调查方式，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、方案质量和性能等各方面对客户的影响，不断改善方案与服务，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、意见以及服务人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。



投诉处理流程图

## 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，通过提升方案质量、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、职业健康与安全

安全是构建和谐劳动关系的重要环节，公司在运营过程中始终把安全摆到最重要的位置，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。

### 安全生产与管理

公司严格遵守《中华人民共和国安全生产法》及运营地适用的法律法规，建立完善的安全生产管理体系，树立“安全第一，预防为主，综合治理”的理念，制定安全生产“零事故”目标，构建健康安全的工作环境。

公司建立安全生产委员会作为公司在安全生产方面最高领导小组，由总经理作为安全生产委员会主任，各部门相关成员及公司高级管理层担任安全生产委员会委员，审核与发布公司的安全生产相关政策与方向，对重大安全问题作出决策。公司在各部门设置安全代表作为兼职安全管理人员，其中包含职工代表与普通员工，确保安全管理要求在执行层面横向到边、纵向到底。公司建立网格化安全管理体系，通过建立“四级安全管理网格”，明确不同层级网格人员的职责与结构化工作清单，实现现场最小服务单元的全覆盖，保障公司安全管理工作有效实施。

公司制定《安全生产责任制》《应急准备和响应管理》《行为安全管理》等程序文件，作为安全管理的指导文件。同时，公司全体员工每年签订《安全生产责任书》，层层落实安全生产目标与责任。

公司建立风险分级管控与隐患排查治理机制，通过定期组织开展全面风险辨识、评估工作，识别公司内部危险源，并形成公司内部风



险清单。针对已辨识的危险源，公司通过工程、技术、管理等措施进行管控与分级，并由不同层级的人员对不同级别的风险源进行管理与监控，定期开展隐患排查，消除隐患。

公司稳定运营且通过 ISO 45001:2018 职业健康安全管理体系认证。



## 职业健康防护

公司通过制度规范、科学管理、日常保护以及培训与教育，防范职业病风险，确保员工职业健康。公司制定《危险源识别与评价控制程序》，明确危险源识别的范围与危险源辨识工作流程，对职业健康安全风险进行有效控制。

公司定期开展职业病危害项目申报，自觉做好防范防控工作，帮助监管部门掌握辖区内职业病危害的分布情况，针对性地开展监管执法工作。

在日常工作中，公司为员工提供个人防护用品(PPE)，设置除尘器、消音器等职业卫生防护设备设施以及安装光栅、防护板等安全防护装置，保障员工工作过程中的健康与安全。此外，公司积极定期开展职业健康检查，监督落实生产工作环境的标准，督促员工领用、佩戴日常劳保用品，严格落实职业健康六个档案管理的要求。

公司通过制度规范、职业病危害因素识别与管理、职业健康监护等方式，防范职业病风险，保障员工职业健康。

## 安全管理数字化转型

公司持续推动安全生产工作的数字化与智能化转型，通过安全信



息化管理系统、全景可视化工厂智能 AI 安全预警等数字化与智能化项目，加强对生产现场与生产过程的监控管理力度，及时发现并预警管理人员处理各生产环节的安全隐患，做到事前预警，事后追溯的作用。

### 信息化管理系统规范化管理安全生产工作

- 公司上线安全信息化管理系统，包含作业许可、相关方管理、安全奖惩、事故事件追踪、隐患排查等模块，通过信息化、智能化的系统工具，提高职业健康与安全业务流程审批的便捷性、时效性与工作效率。
- 通过建立职业健康与安全数据库，公司将职业健康与安全的各项数据进行汇总分析，为职业健康安全管理提供数据支撑，通过数据驱动安全管理。

### 全景可视化工厂全方位监控安全风险

- 公司推动建设全景可视化工厂，在厂区、车间、设施房、仓库等区域的高风险部位安装高清摄像头，通过运营监控中心进行远程安全巡检，有效拉近管理距离，并提高巡检效率与规范员工的作业行为，防范安全生产的隐患。
- 同时通过 AI 智能识别员工的不安全行为，通过预警手段，遏制事故发生，重点关注了员工的 PPE 穿戴及行车吊运操作。

### 智能安全预警实时监测安全隐患

- 公司依托消防烟感、摄像头、现场安全传感设备等物联设备，建设集合智能传感、近场通信、物联网等技术于一体的“安全预警平台”，实时监测与识别现场冒烟着火、气体泄漏、阻挡消防设备等安全隐患
- 通过技术手段解决人为错误，动态感知与精准识别生产安全风险，有助于工厂实现安全生产“零事故”目标。

## 安全应急管理

公司始终将员工的安全与健康置于首位，为应对可能发生的突发事件，公司深思熟虑地构建了一套全面的安全应急预案体系。这些预案覆盖了各类潜在事故场景，确保各部门能依据预案迅速、有序地采取行动，从而有效遏制事故损失。为增强员工的应急响应能力，公司



定期举办紧急应变知识培训，并开展模拟演练，使得 2024 年度全员参与紧急应变演练成为公司安全工作中的一大亮点。

通过这一系列演练，员工们不仅提升了对突发事件的敏感度，还掌握了在紧急状况下自救与互救的技能，极大地增强了团队的协作精神和危机应对能力。尤其针对火灾等常见安全隐患，公司制定了详尽的消防应急预案，并在厂区内明确标识了应急疏散集合点，确保火灾发生时员工能够迅速、有序地疏散至安全地带。

此外，公司还模拟多种火灾情境，定期组织应急疏散演练，让员工在实战操作中深刻认识火灾的危险性，并熟练掌握逃生技巧。为持续完善安全管理体系，公司进一步制定了严谨的安全规章制度和安全责任制，明确了各级管理人员和操作人员的职责与权限，确保每个环节都有专人负责，从而全面提升公司的安全管理水平。

公司将持续发力，不断提升员工的安全意识与应急能力，不断完善和优化安全管理体系，确保公司的各项经营活动在安全、稳定的环境中稳健前行。

## 安全文化建设

公司积极构建全员安全生产文化，通过安全履职、安全教育、安全生产文化宣传、鼓励报告安全隐患等方式，强化全员安全意识与安全执行力，促进安全生产，提升全员的安全防范意识。

## 安全教育与培训

公司在生产运营各个环节实行严格的职业健康与安全管理，全面管控各环节的生产安全，实现公司生产质量与安全的有效统一。公司建立职业健康与安全三级培训体系，向全体员工开展公司级、部门级与岗位级的“三级安全教育”培训，涵盖安全生产基本知识、工作环境与危险因素、安全生产风险辨识方法和风险管控措施、岗位之间工作衔接配合的安全与职业卫生事项等内容。



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，安排管理人员参加安监局组织的安全生产管理员和职业卫生管理人员培训，目前安全生产管理人员培训持证上岗率 100%。

### 安全生产文化宣传

公司每年定期组织开展“安全生产月”系列宣教活动，宣传普及安全生产知识，营造关心参与安全生产的浓厚氛围，推动解决安全生产深层次本质性问题。公司以“遵守安全生产法，当好第一责任人”为安全生产月主题，通过寓教于乐的方式向全体员工开展安全宣传活动、安全知识竞赛等安全生产教育活动。为进一步提升员工的安全意识与提高应对突发事件的能力，公司定期面向全员开展火灾、触电、机械伤害等主题的应急演练活动。

## 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。

### 优化企业管治

公司始终秉持《中华人民共和国公司法》等法律法规的精神，不断细化和完善了包括企业社会责任、办公场所安全管理、办公设备维护、废弃物规范化处理、劳动保护用品管理、能源资源管理、环境保护方针与目标，以及可持续采购策略等一系列规章制度。通过持续优化企业管治框架，公司治理水平得到显著提升，有效保障了员工与投资者的权益。

公司注重员工队伍的多元化构建，在招聘过程中综合考虑应聘者



的年龄结构、教育背景、专业技能及行业经验等多重因素，充分发挥女性员工的独特优势，促进团队的多样性与包容性。

公司高度重视员工的休假权益与福利待遇。员工可享受包括休息日、法定节假日、带薪年假、工伤假以及特殊带薪假等在内的多种假期。同时，公司还为员工提供全面的保险保障及丰富的福利项目，如养老保险、医疗保险、失业保险、生育保险、工伤保险、定期健康检查、工会福利、奖励机制及团队建设活动等。公司计划自 2026 年起，每年对外公开披露相关信息，增强透明度。

### 利益相关方互动

公司保持与利益相关方的密切沟通，每年就公司战略规划、财务状况、市场表现等核心议题进行深入交流，确保股东、员工、客户、供应商等各方利益得到充分考虑。

### 诚信立业

诚信是公司的核心价值观，深深植根于企业文化与制度之中。公司定期开展诚信经营与公平竞争培训，强化员工的诚信意识，营造诚信守法的企业氛围。

在过去的一年中，公司集团严格遵守诚信经营原则，特别重视反托拉斯合规，遵循所有运营所在国的法律法规，包括反托拉斯法、竞争法、反垄断法等，以维护公平、公正的市场竞争环境。

### 风险防控强化

公司不断完善财务、信息、法律、环境、职业健康与安全等领域的风险管理体系，将风险管理融入日常经营管理的各个环节，致力于构建全方位、多层次的风险防控体系。通过科学的风险评估与控制流程，确保公司风险管理与经营目标相协调，在可接受风险范围内，不断提升经营效益与效率，创造更多价值。



## 筑牢反腐堤坝

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。

### 多元化廉洁宣传

公司制定并实施全面的廉洁宣传计划，充分利用内外部宣传渠道，创新宣传方式，提高宣传的针对性和实效性。通过企业内部平台发布廉洁理念、案例警示等内容，同时借助外部社交媒体、媒体合作等渠道，扩大廉洁文化的传播范围和影响力。

公司管理部门精心策划宣传活动，注重宣传内容的创新性和针对性，同时建立宣传效果评估机制，及时调整宣传策略，推动廉洁文化深入人心。为增强员工的反腐意识和能力，公司定期（至少每半年一次）线上线下结合开展廉政教育培训，涵盖多个领域，对易发违纪违法环节进行重点讲解和防范。

### 合规守法经营

公司在公平竞争、劳动权益保障、知识产权保护、环境保护、消费者权益保护、廉洁经营等方面，不断完善合规管理体系，通过制定和修订合规政策、加强各部门合规管理、提供合规培训、实施合规审计并建立举报机制，有效防控违法违规风险。公司密切关注法律法规的制定与修订动态，确保商业活动合法合规、规范有序。

为提升全员的合规意识与操作能力，公司采用现场与线上相结合的方式，定期开展合规培训，内容涵盖廉洁诚信经营、公平竞争原则、商业秘密保护、知识产权管理、环境保护责任、劳动保障与工作环境优化、产品责任担当、信息安全保障、合同规范管理等多个方面。



## 可持续发展关键指标

| ESG 指标数据表    |              |       |             |
|--------------|--------------|-------|-------------|
| 类型           | 指标           | 单位    | 2024 年      |
| 经济           |              |       |             |
|              | 营业收入         | 万元    | 3823.64307  |
|              | 税金及附加        | 万元    | 34.099249   |
|              | 利润总额         | 万元    | 549.043849  |
|              | 净利润          | 万元    | 411.7828868 |
|              | 研发费用         | 万元    | 202.20801   |
|              | 应付职工工资       | 万元    | 286.645831  |
|              | 应付高管工资       | 万元    | 70.09693    |
|              | 五险一金相关福利费用总额 | 万元    | 105.43586   |
| 环境           |              |       |             |
| 废气排放物        | 颗粒物          | 吨     | 0           |
|              | 其他           | 吨     | 0           |
| 废水污染物        | COD          | 吨     | 0           |
|              | 氨氮           | 吨     | 0           |
|              | SS           | 吨     | 0           |
|              | 废水排放量(生活污水)  | 吨     | 256.2       |
|              | 万元产值 COD 排放  | kg/万元 | /           |
|              | 万元产值氨氮排放     | kg/万元 | /           |
| 一般固体废物<br>弃物 | 废包装          | 吨/年   | 5           |
|              | 生活垃圾         | 吨/年   | 0.6         |
| 能源消耗         | 综合能耗         | 吨标煤   | 4.02        |
|              | 电力           | 兆瓦时   | 32732       |
|              | 柴油           | L     | 0           |
|              | 汽油           | L     | 0           |
| 耗水量          | 新水量          | 吨     | 366         |
| 包装材料使用       | 拉杆箱          | 个     | 50          |
|              | 纸箱           | 个     | 100         |
| 员工           |              |       |             |
| 员工人数         | 员工总人数        | 人     | 57          |
|              | 男员工          | 人     | 50          |
|              | 女员工          | 人     | 7           |
|              | 18-25        | 人     | 16          |
|              | 25-35        | 人     | 28          |
|              | 35-40        | 人     | 6           |
|              | 40-45        | 人     | 3           |



|        |        |    |    |
|--------|--------|----|----|
|        | 45 以上  | 人  | 4  |
|        | 研究生及以上 | 人  | 0  |
|        | 本科及专科  | 人  | 56 |
|        | 大专以下   | 人  | 1  |
|        | 一般工种   | 人  | 57 |
|        | 特殊工种   | 人  | 0  |
|        | 全职     | 人  | 57 |
|        | 兼职     | 人  | 0  |
| 高管统计   | 男高管    | 人  | 5  |
|        | 女高管    | 人  | 1  |
|        | 18-25  | 人  | 0  |
|        | 25-35  | 人  | 0  |
|        | 35-40  | 人  | 2  |
|        | 40-45  | 人  | 1  |
|        | 45 以上  | 人  | 3  |
|        | 研究生及以上 | 人  | 0  |
|        | 本科及专科  | 人  | 6  |
|        | 大专以下   | 人  | 0  |
|        | 一般工种   | 人  | 6  |
|        | 特殊工种   | 人  | 0  |
|        | 全职     | 人  | 6  |
|        | 兼职     | 人  | 0  |
| 新增就业情况 | 新增就业人数 | 人  | 2  |
|        | 男员工    | 人  | 1  |
|        | 女员工    | 人  | 1  |
|        | 应届毕业生  | 人  | 0  |
|        | 非应届毕业生 | 人  | 1  |
|        | ≤34    | 人  | 0  |
|        | 35-44  | 人  | 2  |
|        | 45-54  | 人  | 0  |
|        | ≥55    | 人  | 0  |
|        | 研究生及以上 | 人  | 0  |
|        | 本科及专科  | 人  | 1  |
|        | 大专以下   | 人  | 1  |
|        | 一般工种   | 人  | 2  |
|        | 特殊工种   | 人  | 0  |
|        | 管理人员   | 人  | 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 | 人次 | 4  |



|      |                 |    |      |
|------|-----------------|----|------|
|      | 培训投入金额          | 万元 | 2.48 |
| 供应商  | 国内供应商数量         | 个  | 30   |
|      | 国际供应商数量         | 个  | 0    |
| 产品责任 | 安全和健康原因造成的产品召回比 | %  | 0    |
|      | 客户满意率           | %  | 100  |
| 反腐败  | 贪污诉讼案件数量        | 个  | 0    |
| 社区投资 | 对外帮扶捐助          | 万元 | 0    |

**说明：**

1. 报告碳排放量仅指二氧化碳排放量，不包含其他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（GHGProtocol）：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）；



## 意见反馈表

尊敬的读者，您好：

非常感谢您在百忙之中阅读《成都市登禄电力科技有限公司 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：成都市温江区成都海峡两岸科技产业开发园海旺路 99 号  
3 号楼 1 单元

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 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？

成都市登禄电力科技有限公司

2025 年 5 月