



久朴低碳
—JIUPUDITAN—

长城电器集团山东有限公司 ESG(环境、社会和公司治理)报告

报告编号: JP-HC-202510112381

申请组织: 长城电器集团山东有限公司

编制单位: 安徽久朴低碳科技有限公司

日期: 2025年10月12日



安徽久朴低碳科技有限公司

查询网址: <http://www.ijiupu.com/>



目录

最高管理者致辞.....	1
关于本报告.....	2
关于我们.....	3
营销服务网络及市场竞争力.....	4
企业资质.....	4
人才战略与人才培养.....	6
员工与合规.....	6
可持续发展管理.....	7
领导层声明.....	7
利益相关方沟通.....	8
重大性议题判定.....	9
回应联合国可持续发展目标（UNSDGs）.....	9
一、环境管理与应对气候变化.....	11
环境管理系统.....	11
2035碳减排目标.....	12
污染物与废弃物排放管理.....	13
废水管理.....	14
废气和粉尘管理.....	14
噪声管理.....	14
绿色管理.....	15
能源管理&节能减碳.....	15
清洁生产.....	16
绿色办公与出行.....	17
绿色运输.....	17
二、社会责任与关爱员工.....	17
人才梯队建设.....	18
促进人才发展.....	18
企业关怀构建美好职场.....	19
关爱身心健康.....	19
员工权益保障.....	19
社区的可持续发展.....	20
薪酬管理.....	21
员工福利.....	21
员工关爱.....	21
员工雇佣多样性、公平性和包容性.....	22
员工发展.....	22
员工培训.....	23
三、绿色低碳与可持续供应链.....	23
响应国家“碳达峰、碳中和”战略.....	24
应对气候变化.....	24
风险管理.....	25
共筑可持续供应链.....	25
供应商管理.....	25

目录

最高管理者致辞	4
关于本报告	5
关于我们	6
员工与合规	7
领导层声明	8
利益相关方沟通	8
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	11
环境管理系统	12
2035碳减排目标	12
污染物与废弃物排放管理	13
废水管理	13
废气和粉尘管理	14
噪声管理	14
绿色管理	14
能源管理&节能减碳	15
清洁生产	15
绿色办公与出行	16
绿色运输	16
二、社会责任与关爱员工	17
人才梯队建设	17
促进人才发展	17
企业关怀构建美好职场	18
关爱身心健康	18
员工权益保障	19
薪酬管理	19
员工福利	20
员工雇佣多样性、公平性和包容性	20
晋升体系	21
学历提升与人才引进	21
员工培训	21
三、绿色低碳与可持续供应链	21
响应国家“碳达峰、碳中和”战略	22
应对气候变化	22
风险管理	23
共筑可持续供应链	23
供应商管理	23
供应商RBA原则稽查	24
供应链环境与循环经济	24
四、客户服务与产品质量	25
负责任营销	26
提升客户服务	26
信息安全管理	26
客户权益与满意度	27
客户服务与满意度	27
信息安全与隐私保护	27
品质管理	27
客户满意度及客户投诉处理	28
服务创造价值	28
五、公司治理	28

利益相关方沟通	29
可持续供应链	29
诚信经营	30
强化风险管控	30
牢铸防腐防线	30
多渠道廉洁宣传	30
守法合规	30
企业党建	31
六、员工安全与健康	31
健全安全体系	32
落实安全生产	32
安全文化建设	32
安全生产	32
安全责任体系	33
隐患排查治理	33
安全生产应急管理	33
安全文化	34
安全教育与培训	34
职业健康管理	34
可持续发展关键指标	35
意见反馈表	37

最高管理者致辞

尊敬的各位领导、广大客户朋友们：

2024年，是极不平凡的一年，更是长城电器集团山东有限公司守正创新、砥砺前行的一年。我们在确保生产安全和监管合规的前提下，继续坚持质量和效益优先、稳中求进的战略思路，以“产品优化、规模突破、卓越运营”为战略主轴，融合可持续发展的长期战略思维，将环境、社会和治理(ESG)理念贯彻到公司日常经营的方方面面，助力公司在成为行业领先的科技企业之路上，不断取得新的突破。

视产品质量为生命线

产品质量是企业的生命线，是树立企业品牌的基石，我们时刻将质量与安全放在首位，以严谨细致的工作态度坚守质量与安全经营底线。公司拥有完善的质量保证体系，建立了全流程质量安全管理机制，并不断提高信息化和标准化管理水平，还全方位考虑投诉处理等各类非常规事项的应对措施，有力保障了产品质量的安全性、稳定性和有效性，全力支持公司产品高质量生产与销售，为公司可持续发展奠定坚实基础。

践行社会责任和使命

我们积极践行企业社会责任和使命，展现公司的品牌形象和责任担当。2024年，我们将可持续发展理念融入公司战略，并首次披露ESG报告，以让利益相关方了解我们在ESG方面的工作进展和绩效，我们也愿意与各利益相关方保持沟通，听取各方的意见与反馈。我们持续投身社会公益，推行节能减排，以实际行动绘就绿色低碳高质量发展底色。

2024年，我们仍将继续坚持走绿色低碳的可持续发展道路，关注员工价值和社会公益，在推动公司内生式增长及外延式扩张的同时，与利益相关方一道，向着高质量可持续发展的未来迈进。

谢谢大家！

关于本报告

本报告是长城电器集团山东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，长城电器集团山东有限公司聘请第三方专业技术服务机构安徽久朴低碳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

报告覆盖长城电器集团山东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，范围均为长城电器集团山东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长城电器集团山东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详实程度。重大性议题评估过程与结果呈现于本报告中。

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，长城电器集团山东有限公司在报告中分别用“公司”和“我们”指代。

7. 前瞻性声明

本报告包含的前瞻性陈述为对公司之业务、市场的现行预测、估计及假设，不代表对未来的表现的保证和承诺。报告阅读者应当知晓公司的表现或会受到市场风险等不明朗因素影响，可能导致实际结果及回报或会与本报告所作出的假设及所载的陈述有差异。

关于我们

长城电器集团山东有限公司工商代码91370100678104225A，成立日期：2008年07月07日，注册资金：7188万，企业性质：有限责任公司，银行信用等级：AAA级，公司注册地址：山东省济南市高新区临港街道临港路5557号，是致力于有关电力系统产品生产、销售和技术服务的法人企业。

公司坚持“以人为本、以技为先、诚信第一、品质第一、为客户提供快速专业服务”的营销服务原则。公司不断深化现代企业制度改革，采取新的政策、树立新的优势、紧抓机遇、顺势前进，以质量为中心，以市场为导向，以顾客为焦点，提高产品的科技含量和售后服务质量；并采用科学的营销管理模式，培养一流的销售服务型团队服务社会，同社会业界同仁和广大用户携手共进，精诚合作、开拓创新，以谱写浩程公司早日达成“管理科学化，产品多元化，经营规模化，品牌国际化”的百年企业奋斗目标新篇章。

人才战略与人才培养

（一）人才战略

长城电器集团山东有限公司始终秉持“以人为本”的人才观，以“提升人力资源价值，强化专业化优势”为核心目标，继续完善绩效管理、薪酬管理及素质提升等激励约束机制，形成职业化的管理人才、技术人才和营销人才三位一体的人才结构。为人才提供成长平台，使人才成为企业持续发展的有力支撑，实现企业和人才共同成长、共同发展。

（二）人才培养

育人是用人的基础。根据不同类别、不同层次人才的特点，不断完善和创新人才培养机制，把理论培训与实践锻炼、建立广覆盖、多层次、开放式的人才培养体系，逐步建立起符合集团型企业环境的人才培养新模式。

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。

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。为确保公司的合规性和高效运营，我们计划制定一系列综合性的控制和管理程序。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

我们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。

公司领导层是公司可持续发展及ESG事宜的最高负责人及决策机构，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。公司在领导层面拟下设可持续发展办公室，并由公司总经理直接担任主任委员，通过制定《领导层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和各子公司开展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，领导层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，并由领导层审阅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。

利益相关方沟通

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、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、股东大会、投资峰会、路演
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、	依法履行合同、公开招标、开展项

利益相关方	需求与期望	沟通和回应方式
	信守合约	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

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，并向公司领导层汇报通过。

回应联合国可持续发展目标（UNSDGs）

1. 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。

2. 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. 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。

4. 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。

。

5. 负责任的消费和生产

公司在生产运营各个环节提高资源利用率，严格管理危险化学品使用，减少废弃物排放，最大程度降低对环境的影响。公司将安全生产作为最重要责任，努力为员工创造安全健康的工作环境。

6. 和平、正义与强大机构

公司不断完善管治，加强反腐败建设，致力建立高效透明的治理体系。

7. 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

公司积极响应国家“碳达峰、碳中和”号召，始终秉承“绿色环保、清洁节能、数字化、智慧型”的理念构建长城电器集团山东有限公司。

公司坚持一体化运行环境管理体系，从生产、质量、环境、安全四个方面建立环境管理体系，同时严格落实到日常生产经营当中。公司自获得ISO14001环境管理体系认证以来，系统地提升环境管理工作水平。

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。

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：

- 优化生产流程，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人类面临的巨大挑战。

污染物与废弃物排放管理

长城电器集团山东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，特别是针对污染物的处理，更是采取了积极有效的措施。在污染物管理方面，公司严格监控生产过程中的排放，确保各类污染物达到国家排放标准。同时，公司不断优化生产工艺，减少污染物的产生，从源头上降低对环境的影响。

对于废气处理:经核查，企业暂不涉及。

长城电器集团山东有限公司将持续加强污染物的管理和处理，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。

废水管理

公司在企业在废水管理方面采取以下具体措施：

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，确保符合环保标准。

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。

通过以上措施，企业可以建立起一套有效的废水管理体系，降低废水对环境的影响，实现可持续发展。同时，这也有助于提升企业的社会形象和竞争力。

废气和粉尘管理

公司在废气管理方面的具体措施：经核查，企业暂不涉及。

公司在粉尘管理方面的具体措施：经核查，企业暂不涉及。

噪声管理

对噪声超标岗位的操作工人，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。公司在安装规划时就应充分考虑工作场所、过程、装置、机械运行工艺与人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，联合多部门参与的环境管理7S运动，落实对环境保护、能源消耗、资源循环、安全生产、绿色产品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。优化产品设计：在产品设计中充分考虑环保因素，选择环保材料，减少有害物质的使用，增加产品的可回收性和再利用性。采用绿色生产技术：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

长城电器集团山东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，致力于在能源管理和节能减排方面做出积极贡献。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，不断优化产品设计、生产和运营过程，以减少能源消耗和温室气体排放。

作为一家具有社会责任感的企業，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、可持续的发展理念，不断优化能源管理，推动技术创新和产品研发，为客户提供更加环保、高效、智能的电力解决方案。我们坚信，只有不断追求绿色、低碳、可持续的发展，才能实现企业和社会的共赢。长城电器集团山东有限公司将继续努力，为推动行业绿色转型和全球气候变化应对贡献更多力量。

清洁生产

长城电器集团山东有限公司严格遵守《环境保护法》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。

在资源管理方面：清洁生产要求对资源进行合理地管理和利用。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、优化工艺，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，对污染物进行控制治理，减少对环境的影响。这包括对废水、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。

公司持续健全水资源管理措施，追求厂区用水效率最大化，降低无效用水。生活废水经由适当的废水处理设施，排至当地管理中心指定污水处理厂。全面降低运营环境影响，减少各类污染物排放，努力实现与社会、环境的和谐共处、协调发展。

绿色办公与出行

公司倡导节能降耗“人人有责”、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。目前公司正推进车辆“油改电”计划，逐年提高公司新能源车辆使用比例。

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。

二、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. 民主与人权
5. 社区投资

本章节所回应SDGs议题

1. 无贫穷
3. 良好健康与福祉
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三种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

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。

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，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。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

长城电器集团山东有限公司始终坚信，员工是企业最宝贵的财富，也是推动公司持续发展的核心动力。因此，我们高度重视每一位员工的权益保护，将其作为公司发展的基石和核心理念之一。我们深知，员工权益的保障不仅是企业的法律责任，更是企业道德和社会责任的体现。因此，我们始终严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》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。

在长城电器集团山东有限公司，我们尊重每一位员工的个人尊严和权利，保障员工的劳动权益，包括但不限于平等就业、合理报酬、安全健康的工作环境、休息休假等。我们努力为员工创造一个公平、公正、和谐的工作环境，让员工在工作中感受到尊重和关爱。同时，我们也注重员工的职业发展和成长。我们提供多样化的培训和学习机会，帮助员工提升专业技能和综合素质，实现个人职业目标。我们鼓励员工参与公司的决策和管理，激发员工的创造力和创新精神，共同推动公司的持续发展。在员工权益保护方面，我们不仅仅停留在法律层面，更注重从企业文化和制度层面来保障员工的权益。我们倡导以人为本的管理理念，关注员工的需求和关切，及时解决员工的问题和困难。我们建立健全的员工权益保护机制，确保员工的权益得到及时、有效地保障。

总之，员工权益保护是长城电器集团山东有限公司的坚定承诺和核心理念之一。我们将继续秉持这一理念，不断提升员工权益保障水平，为员工创造更加美好的工作环境和发展空间，共同推动公司的持续发展和繁荣。

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。

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，亦拟定外派人员福利政策，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）。

风险保障：意外保险、安责险

其他：人才引进、团建

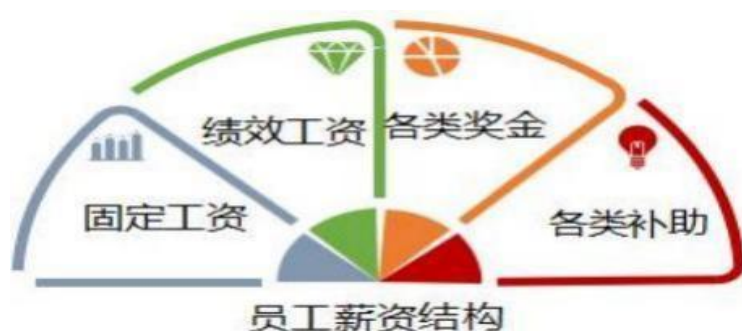
慰问：员工遭遇重大困难或住院时，公司组织行政部看望和慰问，并发放慰问金；逢春节，公司将根据情况，看望慰问退休老员工、生病员工和困难家属；员工退休离岗时，部门组织欢送仪式，并发放纪念品。

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、休憩吧台等。

员工雇佣多样性、公平性和包容性

公司秉承以人为本的用人管理政策，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、纹身和推荐人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。



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。

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、核心管理者等不同人群，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。

三、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. 负责消费和生产

13. 气候行动

响应国家“碳达峰、碳中和”战略

公司坚持以科技创新引领绿色低碳发展，助力实现碳中和目标在国家《“十四五”碳排放控制战略规划》的指引下，长城电器集团山东有限公司积极响应国家“碳达峰、碳中和”战略，坚定不移地走绿色低碳发展之路。为了深入贯彻这一战略规划，我们不仅致力于降低能源消耗、优化能源结构，还通过实施一系列节能措施，为实现碳中和目标贡献自己的力量。

我们明确了在未来五年内的节能目标、重点任务及保障措施，以科技创新为引领，加强能源管理，提高能源利用效率。通过采用先进的节能技术和设备，我们不断推动绿色低碳发展，确保公司运营过程中的能源消耗得到有效控制。在加强节能宣传教育方面，我们努力增强全员节能意识，形成全员参与、共同推进的良好氛围。通过内部培训和宣传活动，员工们对节能减排有了更深入地认识和理解，积极参与到节能减排的行动中来。

展望未来，长城电器集团山东有限公司将继续秉承绿色低碳发展的理念，加强科技创新和能源管理，为实现碳中和目标贡献更多力量。让我们携手并进，共同推动绿色低碳发展，为地球的美好未来贡献力量！

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方法与应对措施，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。

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。

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、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。供应商筛选：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

在长城电器集团山东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。在追求经济效益的同时，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。为了实现这一目标，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生产流程、降低能源消耗、减少废弃物排放，推动绿色生产和绿色采购。同时，我们也积极倡导环保理念，引导消费者树立绿色消费意识，共同为构建可持续的供应链贡献力量。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，长城电器集团山东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RBA原则稽查

为降低供应链风险及提升整体供应链竞争力，推动供货商RBA查核辅导，针对高风险重点供应商进行。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人，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

1. 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，涵盖了原材料采购、生产制造、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。

2. 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、社会和环境的协调发展。

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

公司采用先进的生产工艺和设备，通过节能减排措施降低生产过程中的能耗和排放。针对公司实际情况，将聘请第三方专业机构制定了节能报告，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。

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，公司将继续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。

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

负责任营销

公司具备ISO9001质量、安全、环境体系三重认证，为客户提供售前售中售后专业便捷的咨询服务，具备完善的质量管理及服务保障体系，在日益扩大的市场中具备较强的市场竞争力。

公司在渠道布局和产品定价方面秉持“严谨、公正、合理”的原则，尽量做到平等获得和公平定价。

公司注重与客户建立紧密的合作关系。公司在营销方面坚持专业学术导向、客户需求导向的营销理念，践行科学严谨的负责任营销态度，积极响应用户需要，并为用户提供全天候的售后服务。

提升客户服务

公司建立了个人、专职部门、其他部门三级信息接收机制，以识别并确定顾客及其他利益相关方的需求和期望包括质量、安全、健康、知情权、选择权、补偿权、隐私权、交货期等。相关顾客反馈、投诉和抱怨均有明确的处理时限和责任人，可以保证快速有效的处理。经原因分析和调查处理，制定纠正和预防措施，推动组织及合作伙伴不断改进。

信息安全管理

公司严格遵守《个人信息保护法》等有关法律法规，制定了《信息安全管理办法》、《外部人员信息安全管理规定》及《内部人员信息安全管理规定》，严格规范数据安全管理和个人信息保密的要求。

公司专门邀请外部专家开展相关培训，提高员工信息保护意识与能力。定期开展全员信息安全培训，主要包含网络安全防范知识宣讲，勒索病毒防范，个人信息保护，反电信诈骗等内容，提高了员工网络安全和个人信息保护意识。报告期内，公司未发生任何相关隐私信息泄露事件。

客户权益与满意度

本公司综合管理部负责顾客满意度的日常监视，负责每年度进行1次顾客满意度调查，由客户在产品质量、供货及时、包装运输、产品服务、投诉处理及问题解决等方面进行综合评分。

综合管理部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、官方微信公众号等形式与客户沟通。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。

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。

。

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，并将质量管理系统运用至全公司，对各车间的制造及品质管理进行把控及回馈，坚守3不原则“不生产、不制造、不流出”的管控上更加数字化及智能化系统开发。在完善公司产品质量管理体系的同时产品从物料投入生产到最终包装过程的质量控制，严格对产品和服务信息与标识的规范要求，保障产品质量。

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、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。

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。我们逐步提高自身的管理水平，从而达到甚至超过客户对我们的预期。

五、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

本章节所回应SDGs议题

16. 和平、正义与强大机构

17. 促进目标实现的伙伴关系

完善公司治理

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。

可持续供应链

供应链的稳定与可持续性是公司为客户提供卓越服务的基石，我们致力于与供应商共建合作共赢的负责任采购关系公司制定了严格的供应链管理体系，以有效保障稳定高效的供应链体系。公司对供应商提供的服务及产品始终保持严格的品质监督，并持续全面地评估供应商在环境及社会责任方面的合规性。

我们关注采购过程中的环境与社会影响，将供应商的环境与社会风险纳入采购过程管理。在选择供应商时，我们在兼顾质量和性价比的情况下优先采用安全、无毒无害、节约能源、资源利用率高、污染少的产品、技术和服务；在其它条件相同的情况下，优先选择建立并通过环境和职业健康安全管理体系认证的供应商。

公司要求所有在库供应商严格遵守相关政策要求，对供应商的商业道德和反腐败、劳工权利、健康与安全、产品安全和质量以及环境等方面提出了明确要求。

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。

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。风险和机遇控制程序文件概貌。

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。

为提升全员依法合规意识，强化合规操作，通过现场及线上培训方式，面向员工开展合规培训。内容涵盖廉洁诚信经营、公平竞争、商业秘密保护、知识产权保护、环境保护、劳动保障与工作环境、产品责任、信息安全、合同规范等。

企业党建

企业党建工作坚持“管大局”的理念，加强集体领导，推进企业全面履行经济责任、政治责任、社会责任，明确党组织在决策、执行、监督各环节的权责和工作方式，使党组织的作用发挥组织化、制度化和具体化。

在决策程序上，通过“双向进入、交叉任职”，把党的领导融入到公司治理各个环节，公司应定期开展党委会。

党组织的政治核心有助于保障董事会各项决策科学性、决策程序合规性和实施的有效性。“双向进入”也使得党的工作与企业决策有机融合在一起，避免“两张皮”现象，使公司法人治理更好地发挥作用，实现企业的健康和可持续发展。

公司坚持和落实党的建设和国有企业改革同步谋划、党组织及工作机构同步设置、党组织负责人及党务工作人员同步配备，为企业构建从上至下的责任竞争力提供了坚强的组织保障。

六、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

10. 负责消费和生产

8. 体面工作和经济增长

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。

公司将建立《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，人人都是安全员；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，对排查的隐患责任人进行考核；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。

安全文化建设

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人员，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人的安全生产责任制度，并加大对事故主要领导、责任区负责人、专兼职安全管理人员的考核力度，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，形成人人抓安全、人人管安全、人人要安全的激励约束机制。

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

长城电器集团山东有限公司高度重视员工的安全与健康，为确保在突发事故发生时能迅速、有效地应对，公司精心制定了一系列安全生产应急预案。这些预案不仅针对各类可能的事故进行了全面考虑，还确保了各部门能够按照预案有序行动，最大限度地减少事故带来的损失。为了提升员工的应急能力，公司定期组织各部门开展职工紧急应变知识培训及模拟场景演练。2024年度，全员参与紧急应变演练成为公司安全生产工作的一项重要内容。

通过这些演练，员工们不仅提高了对突发事件的警觉性，还学会了在紧急情况下如何自救和互救，增强了团队协作和应对危机的能力。特别地，公司针对火灾等常见安全事故，制定了详细的消防应急预案。在厂区规划了应急疏散集合地点，确保在火灾发生时员工能够迅速、有序地撤离到安全区域。此外，公司还模拟各种火灾状态，定期组织员工举办应急疏散演练，通过实际操作让员工熟悉火灾危险性，掌握逃生技巧。为了进一步完善安全生产管理体系，公司还制定了安全生产规章制度和安全生产责任制。这些制度明确了各级管理人员和操作人员的职责和权利，确保了安全生产的每个环节都有明确的责任人，从而提高了整个公司的安全生产水平。长城电器集团山东有限公司将持续致力于提升员工的安全意识和应急能力，不断完善安全生产管理体系，确保公司的生产经营活动在安全、稳定的环境中进行。

安全文化

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，特种作业人员参加相应的特种作业培训。

职业健康管理

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人员，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%职业病危害人员。

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。

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	3411.83016
	税金及附加	万元	7.143969
	利润总额	万元	13.652643
	净利润	万元	13.652643
	研发费用	万元	1.005969
	应付职工工资	万元	127.03
	应付高管工资	万元	127.03
	五险一金相关福利费用总额	万元	20.56
环境			
废气排放物	挥发性有机物	吨	/
	二氧化硫	吨	/
	氮氧化物	吨	/
	其他污染物	吨	/
废水污染物	COD	吨	/
	氨氮	吨	/
	其他污染物	吨	/
	废水排放量(生活污水)	吨	/
	万元产值COD排放	kg/万元	/
	万元产值氨氮排放	kg/万元	/
固废废弃物 (危险废弃物)	废液压油	吨/年	/
	废润滑油	吨	/
	/	/
			/
一般固体废弃物	废包装材料及边角料	吨/年	/
	焊渣	吨/年	/
	生活垃圾	吨/年	/
	综合能耗	吨标煤	/
	煤炭	吨	/

能源消耗	电力	兆瓦时	/
	柴油	吨	/
	天然气	立方米	/
	汽油	吨	/
	外购纸	kg	/
耗水量	新水量	吨	/
包装材料使用	编织袋或珍珠棉	吨	/
员工			
员工人数	员工总人数	人	20
	男员工	人	12
	女员工	人	8
	18-25	人	/
	25-35	人	3
	35-40	人	10
	40-45	人	5
	45以上	人	2
	研究生及以上	人	4
	本科及专科	人	35
	大专以下	人	9
	一般工种	人	/
	特殊工种	人	/
	全职	人	20
	兼职	人	/
	高管统计	男高管	人
女高管		人	/
18-25		人	/
25-35		人	/
35-40		人	/
	40-45	人	/
	45以上	人	/
	研究生及以上	人	/
	本科及专科	人	/
	大专以下	人	/
	一般工种	人	/
	特殊工种	人	/
	全职	人	/
	兼职	人	/
新增就业情况	新增就业人数	人	/
	男员工	人	/
	女员工	人	/
	应届毕业生	人	/
	非应届毕业生	人	/
	≤34	人	/
	35-44	人	/
	45-54	人	/

	≥55	人	/
	研究生及以上	人	/
	本科及专科	人	/
	大专以下	人	/
	一般工种	人	/
	特殊工种	人	/
	管理人员	人	/
职业健康	因工死亡人数	人	/
	千人重伤率	人	/
员工培训	受训员工人次	人*次	/
	培训投入金额	万元	/
供应商	因内供应商数量	个	/
	国际供应商数量	个	/
产品责任	安全和健康原因造成的产品召回比	%	/
	客户满意率	%	/
反腐败	贪污诉讼案件数量	个	/
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）；《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）》。

意见反馈表

尊敬的读者，您好：

非常感谢您在百忙之中阅读《长城电器集团山东有限公司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：

山东省济南市高新区临港街道临港路5557号

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10月