



山东元旺电工科技有限公司
环境、社会及公司治理
(ESG) 报告
2024-2025 年度

目录

目录.....	1
关于报告.....	2
时间范围.....	2
报告边界.....	2
编制依据.....	2
数据说明.....	2
指代说明.....	2
报告获取.....	2
总经理致辞.....	3
1 走进山东元旺电工科技有限公司.....	6
1.1 关于我们.....	6
1.2 企业文化.....	7
1.3 行为准则.....	7
1.4 申诉、投诉机制.....	9
1.5 环境、社会和治理方针.....	9
2 推动可持续发展.....	12
2.1 可持续发展管理.....	12
2.2 利益相关方识别与沟通.....	12
2.3 实质性议题分析.....	14
2.4 给政府的付款.....	15
3 夯实公司治理.....	15
3.1 内控体系.....	15
3.2 商业道德建设.....	16
3.3 切实保障信息安全.....	17
4 关爱员工成长.....	18
4.1 人才拓展.....	18
4.2 推动平等多元化.....	19
4.3 保障员工权益.....	20
4.4 员工福利与关怀.....	27
4.5 民主管理.....	32
4.6 助力员工发展.....	33
4.7 员工健康与安全.....	36
5 共创长期价值.....	45
5.1 研发创新.....	45
5.2 品质保证.....	45
5.3 客户服务.....	47
5.4 供应商管理.....	48
6 守护美好环境.....	50
6.1 环境管理.....	50
6.2 节能降耗和清洁能源使用.....	52
6.3 水资源利用.....	52
6.4 污染防治.....	53
6.5 应对气候变化.....	56
7 未来展望.....	58
588 附录.....	58
8.1 SDGs 对标表.....	58
8.2 GRI 指标索引表.....	59

关于报告

本报告是山东元旺电工科技有限公司编制的 2024 年 2 月至 2025 年 3 月的可持续发展报告，对公司在环境、社会及管治等方面的实践与发展情况予以系统化的总结。

时间范围

2024 年 2 月 2 日至 2025 年 3 月 1 日，部分内容由于考虑项目连续性或重大影响的因素，会向前追溯或向后延伸。

报告边界

本报告涉及的内容与山东元旺电工科技有限公司及子公司山东亨旺特导线缆有限公司、山东创源再生资源有限公司、内蒙古元旺金属科技有限公司（以下简称“公司”）的业务覆盖区域一致，包括了公司的企业社会责任理念、战略和具体实践，以及在报告期内的企业运营状况。

编制依据

本报告参与全球可持续发展标准委员会（GSSB）发布的《可持续发展报告标准》（GRI STANDARDS 2021）和联合国可持续发展目标 SDGs 编制。

数据说明

本报告所披露的数据均来自公司正式文件和统计数据。本报告所披露数据，除另有说明，度量衡均为公制，货币单位均为人民币。

指代说明

为便于表述和阅读，报告中山东元旺电工科技有限公司及子公司山东亨旺特导线缆有限公司、山东创源再生资源有限公司、内蒙古元旺金属科技有限公司（以下简称“公司”或“我司”）（内文另有所指除外）。

报告获取

本报告仅发布电子版。对报告内容如有疑问或建议，欢迎来电或来函垂询。

地址：山东省滨州市惠民县胡集镇创业大道 888 号

联系电话：0543-6989100

邮箱：ywdgqgb@sdcxjt.com

总经理致辞

党的二十大报告中提出要积极稳妥推进碳达峰碳中和，深入推进能源革命，推进工业低碳转型。铝行业在我国有色金属行业中碳排放量最高，数据显示，铝的平均碳足迹约为 18 千克二氧化碳当量/千克，相比之下，铜的含量低于 4 千克二氧化碳当量/千克，钢的含量略高于 2 千克二氧化碳当量/千克，因此铝产业绿色低碳转型显得尤为重要。

为贯彻“绿色、低碳、减排”循环发展理念，切实保护草原生态环境，集团建设了电解铝烟气超低排放工程，该技术被中国有色金属协会评为科学技术一等奖。创新集团建设的“风-光-火、煤-电-铝-铝加”循环经济产业园是通辽市打造“五大产业集群”不可分割的重要组成部分，为通辽市做好现代能源经济这篇文章，创建全国“现代能源经济示范市”做出应有贡献。

2024 年在县委、县政府的坚强领导以及创新集团的大力支持下，元旺电工坚定信念，紧紧围绕惠民县“企业培龙头、龙头带产业、产业延链条、链条成集群、集群建园区”总体思路，以发展凝聚力量，以实干形成合力，大力推进新项目建设和技术改造。公司两大省重点项目：山东创源再生资源有限公司年产 50 万吨高品质再生铝合金材料项目两条生产线已实现投产，公司力争 2024 年第三季度实现全面达产。山东亨旺特导线缆有限公司年产 20 万吨高强节能铝合金导线项目一期工程仅用时四个月建设完成并达产。

元旺电工坚定理想信念，继续深耕行业、细分领域，积极推动绿色生产和节能减排，把企业发展与惠民高质量发展结合起来，把创新梦和中国梦结合起来。

图 1- 1 厂区图



图 1-2 产品图





1 走进山东元旺电工科技有限公司

1.1 关于我们

山东元旺电工科技有限公司，是山东创新集团所属控股公司，位于“孙子故里”山东省滨州市惠民县经济开发区高端铝产业园区，属于环渤海和黄河三角洲两大国家级经济圈之内。

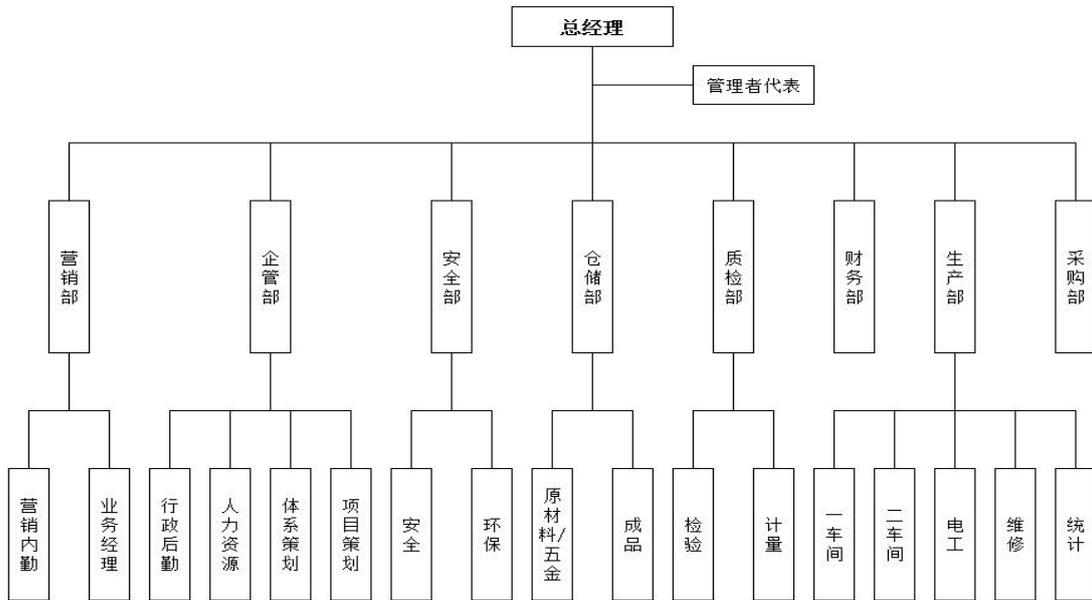
公司为国家级“绿色工厂”，于山东、内蒙古设有生产及销售子公司为山东亨旺特导线缆有限公司、山东创源再生资源有限公司、内蒙古元旺金属科技有限公司，综合产能为年产65万吨高档电工圆铝杆、40万吨新型铝镁合金材料、50万吨高品质再生铝合金材料、20万吨高强节能铝合金导线及3万千米高端铝合金电线电缆，可生产电工圆铝杆、铝合金杆、高导杆、耐热铝合金杆等合金金属材料及各系铝合金棒材（主要产品为1系、3系、5系、6系等各类铝合金棒材），产品广泛应用于航空、交通运输、工业产品、电子产品、建筑等领域。销售领域涉及山东、安徽、江苏、浙江、福建、广东、京津冀及东北地区，产品遍及全国各地。集团从美国、德国、韩国等引进具有世界先进水平的生产设备，设有独立的研发中心与质量管理部门，配备了现代化的检测仪器，不断增强科技创新能力，注重自主知识产权开发。确保销售收入逐年递增，进一步打造产业最高端。

未来，元旺电工将持续完善绿色智造体系，深化产学研用协同创新，在智能电网建设、新能源配套等领域精准发力。矢志成为引领行业发展的百年标杆企业，以卓越品质服务全球客户，用责任担当回馈社会期待，谱写中国铝行业蓬勃发展的时代华章！

图 1-3 公司全景图



图 1-4 公司组织架构图



1.2 企业文化

企业信念：创新成就未来。

企业精神：求真务实，开拓创新。

企业宗旨：科技创新，推动行业发展进步。

经营理念：德客户者得天下。

企业目标：争当行业领军，打造百年企业。

1.3 行为准则

山东元旺电工科技有限公司(以下简称“公司”)坚持诚信经营、公平竞争的管理发展理念，制定该行为准则目的是促进诚信经营、公平竞争的文化氛围，以公平与道德为准绳开展业务，促进公平就业，注重工作场所的安全保护，支持和培养环保意识，并严格遵守公司业务所在地的适用法律。避免违法违规行为的发生。同时，公司积极号召并倡导公司商业合作伙伴共同遵守本准则。

公司尊重每个人的尊严、隐私和权利，遵守联合国关于商业与人权的指导原则。无论年龄、民族、性别、种族、肤色、信仰、宗教、婚姻、残障，每个人都应赋予平等的权利，公司不允许任何歧视、骚扰或侵犯。公司信奉诚实守信的原则，忠实履行职责，积极主动兑现承诺。

公司依据国家法律法规要求，建立完善的企业管理体系，并每年对法律法规新增和修改内容进行辨识，持续改进管理体系以保证符合新法律法规的要求。每年组织管理体系适宜性和有效性进行内部审核，每两年组织管理体系的外部审核，以确保管理体系的有效运行。

公司确保员工获得与工作时间对应的薪酬及相关的福利待遇；严格控制劳动时间符合法律规定，保障员工节假日和带薪休假等权益。

公司严格遵守法律法规维护女职工的合法权益，为女职工提供与男职工平等的职业培训、技能竞赛、发展成长机会。

公司重视商业机密的保护，对关键岗位进行定期保密观培训，并签订保密协议。

公司以人为本，坚持人民至上、生命至上，把保护人民生命安全摆在首位，树牢安全发展理念，坚持安全第一、预防为主、综合治理的方针，从源头上防范化解重大安全风险。

公司严格执行《中华人民共和国环境保护法》等环保相关法律法规及要求。积极参与环保公益活动，提倡绿色低碳生产生活方式，节约集约使用资源。

公司认真贯彻执行《中华人民共和国职业病防治法》等有关职业病防治的各项法律法规及规范标准，全面落实企业职业病防治责任，切实履行企业相应法律义务。保证作业场所职业危害防护设施正常运行，按时发放职业危害防护用品，定期对职工进行职业健康培训。

公司秉承“点石成金 造福人类”的社会责任理念，积极履行央企社会责任。积极投身地方经济建设，解决当地居民就业问题，增加当地财政收入，有力促进当地经济社会发展。

公司始终高度关注营运所在地的社区民生工作，把造福社会、改善当地民生视为实现企业价值的重要途径。公司持续开展疫情防控、冬季扫雪、促进当地原住民就业等一系列担当社会责任活动，鼓励广大员工共同参与，培养员工的社会责任感。

商业行为和道德规范用以制止不道德行为，并且促进：诚实和道德的行为，包括个人与职业之间实质和表面上的利益冲突的道德处理。适用于公司所有员工，必须严格遵守；

公司重视同商业合作伙伴建立稳定合作关系，商业合作伙伴需响应公司合规要求，遵守法律法规、廉洁从业、恪守商业道德。

公司严格遵守《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国反不正当竞争法》等有关法律法规和规定，遵循公开、公平、公正和诚实信用的原则，坚决抵制违法违纪等不良行为，自觉维护公平竞争的市场秩序，保护公司和商业合作伙伴的合法权益。

公司致力于从生命周期的角度，推动资源的使用效率和铝的回收利用，这既体现在内部运营中也体现在铝的价值链中。公司在本身的运营中，尽量减少铝工艺废料的产生，并设立废料得以 100%回收、循环利用或再次使用的目标。

根据联合国气候变化框架公约所制定的最终目标，本公司从生命周期的角度致力于温室气体减排，以减轻其对全球气候的负面影响。每年说明并公开披露重要温室气体排放和各种能源的使用情况；制定有时限的减排目标和计划，进行实施。

本公司将对人体健康和对环境带来不利影响的大气污染物排放和水污染物排放降到最低，规范处理危险废物和一般固废，并根据废物减缓层级管理废物。通过不合格铝锭回炉率 100%，最大限度地回收金属铝。公司负责任地合理利用和管理水，以支持对水资源的管理。

公司根据减缓层级顺序，管理对生物多样性的影响，以保护生态系统、居住地和物种。

1.4 申诉、投诉机制

为使管理做到合法、无障碍、公平、公正、透明化，山东元旺电工科技有限公司的利益相关方可以通过信件、电话、电子邮件等方式向公司提出投诉和申诉。投诉和申诉时应明确表述问题的性质、发生的时间、地点、相关人员或事项等详细信息，以及投诉和申诉方的期望解决方案或要求。

对于信件投诉和申诉，应寄往指定的地址：山东省滨州市惠民县胡集镇创业大道 888 号。

投诉和申诉电话：0543-6989100，接听人员会详细记录投诉和申诉内容，并告知投诉和申诉方处理流程和预计时间。

投诉和申诉邮箱：ywdgqgb@sdcxjt.com，收到邮件后及时回复确认，并按照流程进行处理。

1.5 环境、社会和治理方针

为了遵守铝行业管理倡议（ASI）的行为规范，本公司在社会/环境/治理三方面的管理方针如下：

一、环境方针：

清洁生产 保护环境 节能增效 持续发展

二、职业健康安全方针：

保护员工职业健康 保证生产作业安全 创建优美工作环境创建平安和谐元旺

三、治理和人权方针：

以人为本 保障权益 绿色采购 合规经营 科学管理 持续改进

◆一、环境方针：

清洁生产 保护环境 节能增效 持续发展

山东元旺电工科技有限公司持续提高使用清洁和绿色能源比例，保护环境，减少生产经营活动产生的各类污染物排放，包括废水、废气、废渣和噪声等。关注铝原材料的生命周期，生产过程尽量采用绿色环保材料，尽量做到资源循环有效利用；减少污染物及废弃物的排放，合理处置废弃物，实施污染防治全过程管理，切实保护环境，为保护生物多样化和生态环境良好发展做贡献。公司在运营过程中注重保护周边的生态环境，避免对土壤、水资源和生物多样性造成破坏。公司如有新的建设项目，会进行严格的环境影响评估，采取必要的生态保护措施，在建设工厂时尽量减少对周边植被的破坏，保护当地的野生动物栖息地。建立完善的污染监测系统和排放标准，确保排放符合国家和地方的环境法规要求，积极参与资源循环利用体系。公司深刻认识到节能措施不仅有利于环境保护，同时也能为公司带来经济效益，通过降低能源消耗成本，提高公司的盈利能力和市场竞争力。积极关注国家和国际政策法规的变化、环境技术的发展以及社会对环境保护需求的变化，及时调整公司的环境方针和

业务实践，以适应新的形势。

◆二、职业健康安全方针：

保护员工职业健康 保证生产作业安全 创建优美工作环境创建平安和谐元旺

山东元旺电工科技有限公司始终将安全视为公司运营的首要价值和核心目标。在任何决策、规划、生产活动中，安全都具有最高优先级。无论是业务拓展、生产进度安排还是成本控制，都不能以牺牲安全为代价。公司各个部门之间密切配合，形成安全管理的合力。安全不是某个部门的单独责任，而是需要生产部门、技术部门、人力资源部门、后勤部门等所有部门共同参与。同时建立科学的安全绩效评估体系，定期对公司的安全管理工作进行评价。通过收集事故数据、安全隐患排查结果、员工安全行为表现等多方面信息，衡量安全工作的成效。根据安全绩效评估结果，分析存在的问题和不足之处，制定针对性的改进措施，并确保这些措施得到有效落实。改进措施可能涉及安全管理制度的修订、安全技术的更新、人员培训内容的调整等。

公司将员工的生命安全和身体健康放在首位。在工作环境设计、劳动强度安排、安全防护措施配备等方面充分考虑员工的需求。鼓励员工积极参与公司的安全管理工作，尊重员工在安全方面的意见和建议。同时，为员工提供安全培训和发展机会，提高员工的安全素质和技能。安全是公司可持续发展的基础和保障，发展不能以牺牲安全为代价，同时安全工作也要与公司的发展战略相适应。通过有效的安全管理，营造稳定的生产经营环境，实现公司长期稳定的发展。良好的安全业绩可以减少事故损失、降低运营风险、提高企业声誉，从而增强公司的竞争力和可持续发展能力。

◆三、治理和人权方针：

以人为本 保障权益 绿色采购 科学管理

山东元旺电工科技有限公司以人为本，坚持员工至上、生命至上，把保护员工生命安全摆在首位，树牢安全发展理念，从源头上防范化解重大安全风险。公司尊重每个人的尊严、隐私和权利，遵守联合国关于商业与人权的指导原则。无论年龄、民族、性别、种族、肤色、信仰、宗教、婚姻、残障，每个人都应赋予平等的权利，公司严厉打击任何歧视、骚扰或侵犯行为。公司信奉诚实守信的原则，忠实履行职责，积极主动兑现承诺。尊重每一名员工个人发展，保障员工不被歧视、不被苛刻或不人道对待、自由结社、平等安全工作等权益，禁止使用童工和强迫劳动，保障妇女权益；公司坚持诚信经营、公平竞争的管理发展理念，以公平与道德为准绳开展业务，促进公平就业，并严格遵守公司业务所在地的适用法律。

杜绝商业贿赂，杜绝索取或接受礼品、财物或馈赠行为，公平对待客户和其他商业合作伙伴。公司严格执行《中华人民共和国环境保护法》等环保相关法律法规及要求，绿色健康发展。同时，公司倡导并履行健康的商业行为规范，积极号召并倡导公司商业合作伙伴共同

遵守国家法律法规和商业道德，愿意接受政府和社会公众的监督。与供应商、客户和社区等利益相关者进行积极沟通与合作，推动整个产业链的绿色转型，同时积极为当地社区提供环保教育和就业机会。山东元旺电工科技有限公司郑重承诺，我们坚决不采购任何冲突矿产，致力于构建一条无高风险的供应链体系。我们深知冲突矿产的采购不仅关乎企业的道德责任，更与全球和平稳定息息相关。因此，我们严格筛选供应商，确保所采购的原材料均来源于合法、无冲突的渠道。同时，我们还将持续向上游供应商传递这一理念，通过积极沟通与协作，引导并鼓励他们做出不采购冲突矿产的承诺，共同维护供应链的透明度与可持续性。山东元旺电工科技有限公司将以此为已任，不懈努力，为推动行业的健康发展与社会的和谐进步贡献力量。

以上是公司制定并持续维护的环境、社会和治理方针，以此保障公司在环境、社会和治理实践契合相关标准要求。上述方针经高级管理层批准后施行，且配套有相应资源用以支持其具体实施工作。在方针的动态管理方面，公司每三年开展一次复审工作。

此外，倘若公司发生任何变动并致使环境、社会和治理风险出现重大改变，或者有控制缺陷迹象产生时，会及时对方针进行审查。同时，公司将通过适当的方式（内、外部披露），在内部以及外部就这些方针进行有效的沟通交流。

2 推动可持续发展

2.1 可持续发展管理

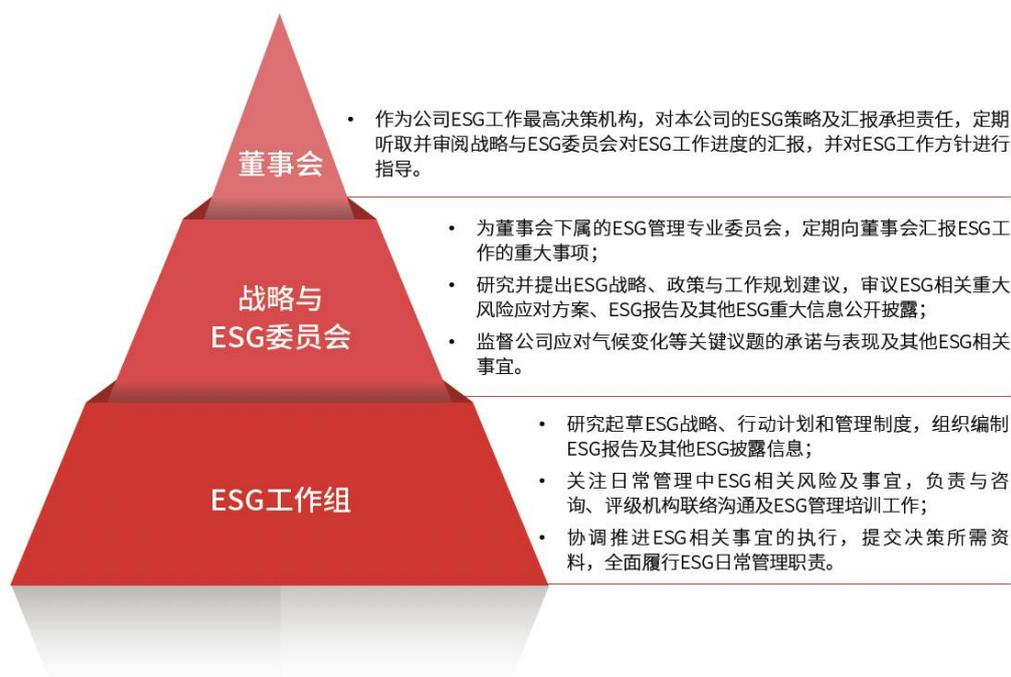
山东元旺电工科技坚守绿色发展理念，积极培育高质量发展的绿色基础，致力于引领企业和产业朝着可持续发展的方向前进。同时，公司不断加大节能减排力度，将绿色、低碳、循环的发展理念贯穿于产品的整个生命周期。我们采取了多项节能减排措施，以“技术实力派”推动企业可持续发展。

此外，公司积极推动内外部利益相关方访谈，并建立了适当的沟通渠道，以便利益相关方能够轻松地与企业沟通，了解各方的期望和需求，促进企业可持续发展。我们将继续以绿色发展为导向，为推动的可持续发展不断努力。

公司高度重视 ESG 管治工作，以实现公司高质量可持续发展为目标，将 ESG 理念全面融入企业日常管理体系，回应客户、员工、投资者等利益相关方对企业 ESG 表现的关注，持续不断为各利益相关方创造价值。

为更好推动 ESG 管治工作，母公司创新新材建立了以董事会为最高管治机构、董事会下属战略与 ESG 委员会为专门委员会机构、ESG 工作组为组织各子公司 ESG 工作的协调机构，各下属公司为主要执行机构的 ESG 管理体系，为公司 ESG 相关事宜的管理奠定基础。

图 2-1 ESG 管治架构图



2.2 利益相关方识别与沟通

公司积极开展利益相关方沟通，聆听并回应不同利益相关方的期待。我们结合公司日常运营特点和业务范围，充分识别利益相关方并建立了形式多样的沟通机制，以回应利益相关方期待和诉求，共同构建良好的合作关系，努力实现共建双赢和价值最大化。

表 2-2 利益相关方识别

重要利益相关方	关注议题	沟通与回应
政府及监管部门	商业道德与合规 水资源管理 职业健康与安全生产 公益行动 生物多样性保护	监管机构定期会议 研讨会 定期信息报送 现场考察 高层会面 政策咨询
投资者	研发与创新 产品管理 客户服务 应对气候变化 碳排放管理	公司公告/新闻稿 实地考察 调研和问卷
董事会和公司管理层	ESG 治理 产品管理 研发与创新 商业道德与合规 可持续供应链 能源管理	工作汇报 高层会议 现场考察 董事会 常规问询
客户	产品管理 客户服务 循环经济与废弃物管理 碳排放管理 应对气候变化 能源管理	商务沟通 客户回馈 用户满意度调查 社交媒体
合作伙伴	可持续供应链 产品管理 职业健康与安全生产	招标采购 准入与评估 实地考察 研讨会和论坛

重要利益相关方	关注议题	沟通与回应
员工	员工权益与多元化 职业健康与安全生产 员工培训与发展 薪酬与福利	职工代表大会 座谈会 员工反馈邮箱 内部办公软件 员工满意度调查 培训 内部公告
社区与公众	公益行动 研发与创新 应对气候变化 碳排放管理	公益活动 社区活动 信息交流会 社交媒体 研讨会

2.3 实质性议题分析

本年度，公司基于企业核心业务和未来发展规划，结合行业 ESG 相关政策与标准、资本市场关注重点等因素，对公司内部及外部可持续发展背景进行了分析。根据分析结果，公司共识别出 18 项 ESG 实质性议题。

为充分了解内外部利益相关方对本公司 ESG 议题重要性的反馈，公司针对各相关方反馈，公司进行了深入分析并形成以下重要性议题矩阵图，以更好地响应利益相关方的需求。



2.4 给政府的付款

在本次报告所涵盖的特定时期内，山东元旺电工科技有限公司始终秉持着高度的法律意识与社会责任感，严谨且细致地遵循国家及地方相关税收法律法规的各项要求。在每一个纳税申报节点，公司都积极筹备，组织专业财务团队精确核算应纳税额，以确保所缴纳的每一笔税款都能准确无误地反映其真实的经营成果与纳税义务。无论是企业所得税、增值税，还是其他各类税费项目，公司均按照既定的税率和计税依据，如期将足额的款项上缴至政府税务部门，如实履行了纳税义务，未曾出现任何偷税、漏税等违反税收法律规范的不良现象。相关情况皆有详尽的《完税证明》予以佐证。

3 夯实公司治理

3.1 内控体系

公司高度重视内部控制及体系建设。为规范公司社会责任管理体系内部审核，公司制定并发布了《内部审核控制程序》。根据这一程序，首先由管理者策划公司社会责任管理体系审核计划纲要，然后任命审核组长，并成立相应的审核组；审核组长负责根据《内部审核控制程序》的规定，准备和实施内部审核，并向管理者代表提交审核报告。此外，每年年初，管理者代表还需要编制一份年度审核计划表，以进一步确保内部审核的有效性。

公司为验证其建立的管理体系程序是否有效实施并保持，制定了《内部审核过程控制程

序》，以确保在管理体系的运作过程中，及时发现问题并采取纠正和预防措施加以改进。

同时，为了确保组织的内部管理体系、流程和程序符合规定标准和要求，公司制定了《内部体系审核程序》。。公司的管理体系审核每年至少进行一次，但在发生重大变更或发生重大顾客投诉、重大环境事故、重大环保质量事故以及最高管理层要求，可安排不定期审核；此外，公司每年的内部审核采用过程审核方式进行。为提升管理体系水平所开展的程序执行稽核可不按正常的内审流程召开首、末次会议，但须记录每次检查的内容和保留每次审核的记录。

图 3-1 内部审核过程控制流程



3.2 商业道德建设

公司坚信商业道德是企业稳健经营和可持续发展的基石。我们严格遵守《中华人民共和

国公司法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国反洗钱法》等国家相关法律法规，并制定了《商业行为准则》《反海外贿赂及反腐败管理控制程序》《禁止收受贿赂或利用其他手段获取不正当利益管理控制程序》《道德行为规范控制程序》等制度，切实规范公司运营及员工行为准则。本年度，未发生任何贪腐、洗钱、不正当竞争、贿赂、勒索、欺诈等对公司有重大影响的违法违规行为。

公司高度重视企业反腐倡廉工作。我们建立了完善的违法违纪审查制度，集团设立经济监察部（对集团子公司商务往来业务进行监察）负责违法违纪事件的调查工作，并对调查结果与应对措施进行梳理，避免商业道德风险。为确保公正监督，我们为员工、供应商及其他利益相关方提供邮箱、电话等公开举报渠道。

图 3-2 举报渠道



公司积极开展商业道德建设工作，定期举办法律法规培训，不断提升员工的合法合规意识，培训内容涵盖法律意识普及、典型案例、通识培训等。此外，我们针对关键部门开展专项法律法规培训，包括法律法规或规章讲解、公司案件分析及经验总结，进而提高管理人员和岗位人员法律意识。

此外，公司高度重视对合作伙伴商业秘密的保护，设有专职商业秘密保护办公室，负责制定面向公司员工的商业秘密保密制度及竞业协议制度，以确保客户信息安全得到妥善管理。本年度，公司进一步强化从源头管理反贪腐的理念。同时，公司采用技术手段，通过数据加密和双因素认证保护客户隐私，并设置访问权限提升客户资料的保密性。

报告期内，公司未发生已证实的贪污腐败事件。

3.3 切实保障信息安全

公司高度重视信息安全与隐私保护工作，坚持恪守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》等法律法规，制定了《信息安全策略和管理制度》《信息安

全教育培训制度》《密码管理制度》等规章制度，以规范公司信息安全管理体系，提升员工网络安全意识与信息保护能力。

公司持续完善信息安全管理及运营体系，避免网络安全事件对公司运营及客户隐私保护造成负面影响。公司内部设有信息处，为计算机内涉及客户信息提供安全保障。确保在发生网络安全事件时，公司严格遵循《应急准备与响应控制程序》开展事件处置行动，切断发生故障的线路或服务器，清除被攻击设备的病毒和漏洞，全力确保公司信息系统及重要数据安全。同时，公司采用防火墙、IPS、IDS 等设施加强信息安全保障水平，并设置严格的系统访问权限，由公司信息中心进行统一管理。我们通过云平台建立了完善的数据备份系统，强化数据备份能力。此外，公司定期对员工开展信息安全及数据安全培训，于本年度开展了面向全体信息中心员工的信息安全培训课程，内容覆盖钓鱼网站、邮件识别以及密码安全保护等，以强化员工网络安全意识及风险防范化解能力。

4 关爱员工成长

4.1 人才拓展

山东元旺电工用人要求：人适其岗，岗适其人，人尽其才，才尽其用。

人才是企业之本、竞争之本。秉承以人为本的企业经营理念，将人才视为企业第一资源，把依靠人才作为企业发展的根本前提，把尊重人才作为企业发展的根本准则，把推进企业和员工共同发展作为人才战略的根本任务，坚持用广阔的发展前景凝聚人，用美好的事业目标激励人。

4.1.1 人才招聘制度和原则

在人力资源实践活动中，山东元旺电工科技有限公司善于为各类人才提供充分施展才华的舞台，做到人尽其才，才尽其用。同时，为优化公司人力资源配置，为公司持续稳定发展提供人力资源保障，公司通过各种有效途径，不断提高企业人力资源管理水平和人才的综合素养，促进企业与员工的互相发展，并让员工分享企业发展成果，实现共同发展；此外，公司还制定了《人力资源过程控制程序》，明确和规范公司的招聘原则和操作流程，并保证公司的招聘应遵循以下原则：

——机会均等原则：在公司出现职位需求时，公司员工享有和外部应征者一样的应征机会；

——全面考察和重点考察相结合的原则：招聘需由用人部门和人力资源部门从知识、能力、技能、品德、经验、健康状况、岗位胜任力等方面共同进行考察，同时重点考察和公司战略、业务和文化密切相关的技能、素质和品性、德才兼备，真正做到按需录用、量才录用、任人唯贤；

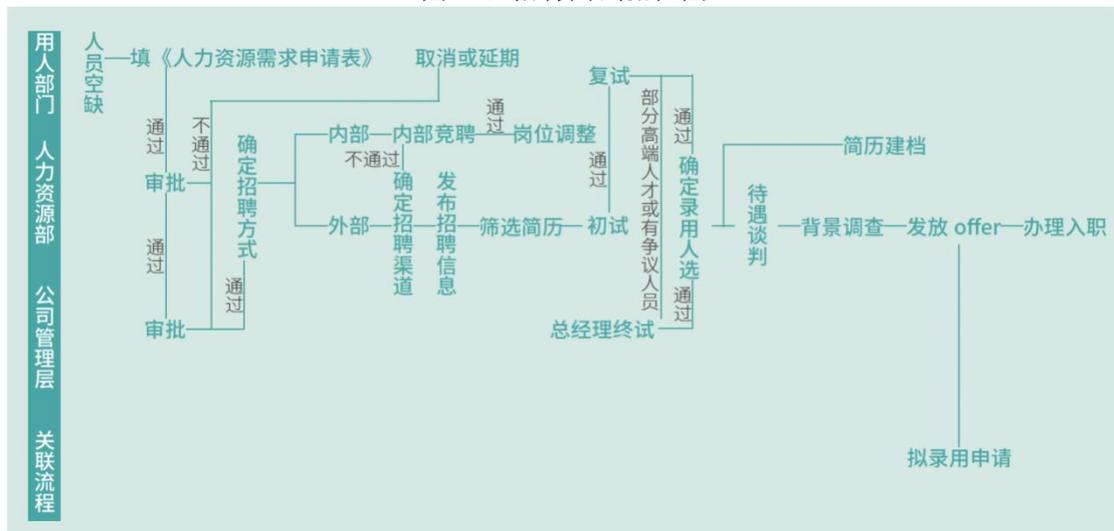
——公平竞争与择优录用原则：所有应聘人员处于公平竞争地位，同时根据面试评估结果择优录用；

——人岗匹配原则：所录用的人员能力须与职位需求保持一致，达到人岗匹配的目的。

4.1.2 员工招聘流程

用人部门提出招聘需求→用人部门 OA 提交人力资源需求申请表→各级领导审批→选择招聘渠道和方法→获得应聘者并进行简历筛选→对应聘者进行面试选拔→讨论并做出初步录用决定→正式录用、签订入职资料

图 4-1 招聘面试流程图



4.2 推动平等多元化

山东元旺电工科技有限公司坚持人人平等、关爱人才的理念，坚信人与人之间没有地位的差异，只有职责的不同。我们充分尊重员工的个性和追求，并鼓励员工不断提升自身实力，认同员工所取得的成绩。公司积极倡导平等雇佣，致力于为当地创造更多的就业机会。公司坚决反对任何形式的歧视。在招聘和聘用方面，我们坚守原则，不因年龄、性别、国别、民族、宗教信仰、健康状况等差异对待员工。我们坚定地奉行同工同酬的原则，致力于营造一个多元化平等的工作环境。

在用人方面，山东元旺电工科技有限公司始终遵循“人人是人才”的原则，坚持“人适其岗，岗适其人，人尽其才，才尽其用”的用人标准，在人才的选拔或晋升上，始终坚持的是“能者上、平者让、庸者下，领导干部能上能下、能升能降”的原则，在用人过程中决不考虑亲戚、朋友、人情、关系、背景，而是注重职工的实际能力，重业绩，轻学历，轻年龄，遵循的是“公平、公正、公开、竞争、择优”的原则。

截至 2024 年 12 月，公司共有员工 1063 人，其中女性员工 335 人，占公司员工总数的 31.51%。公司招聘时严格按照招聘政策进行，男女平等，唯才是任，截止 2024 年 12 月未出现过歧视女员工的现象。

表 4-2 员工结构绩效一览表

指标	单位	2024 年度（山东）	2024 年度（内蒙）
员工总人数	人	1063	193

指标	单位	2024 年度（山东）	2024 年度（内蒙）
员工代表人数	人	5	0
接受绩效和职业发展评估的员工人数	人	1020	190
女性员工总数	人	335	76
女性员工在全体员工中的比例	%	31.51%	39.37%
年龄结构			
35 岁以下	人	331	115
35 岁至 45 岁	人	553	66
45 岁至 50 岁占比	%	11%	5.67%
50 岁至 60 岁占比	%	6%	0.5%
学历结构			
本科	人	27	15
本科占比	%	2.5%	7.8%
大专	人	106	41
大专占比	%	10%	21.2%

注：2024 年数据时间范围为 1 月 1 日到 12 月 31 日，山东地区为山东元旺电工、山东亨旺特导、山东创源再生的数据；内蒙为内蒙古元旺金属的数据

4.3 保障员工权益

山东元旺电工科技有限公司切实保障员工的合法权益，致力于为员工创造公平、公正、公开的工作氛围以及包容和多元化的职场环境，并为员工提供当地有竞争力的薪酬待遇。为增强员工归属感，我们打造了“好看、好吃、好玩、好学、好前程”的“五好文化”，在工作和生活中全方位关心、关爱员工，营造健康、安全、美丽、幸福的工作环境和氛围。

山东元旺电工科技有限公司奉行公开、公平、平等的用工政策，高度重视并坚决维护每位员工的合法权益。我们严格遵守《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规的要求，在员工招聘、录用、任用以及绩效考核等各个劳动用工环节，建立并贯彻严密的内部劳动保障机制，确保员工能够充分享有合法的权益。

4.3.1 反骚扰和反虐待

为了加强社会责任，建立人人平等互相尊重的工作环境，致力于保障所有员工在聘用阶段不受骚扰和虐待事件的发生，公司制定了《反骚扰和反虐待管理控制程序》。

骚扰虐待除了令被骚扰者、被虐待者的法律权利受到侵犯外，也可能令公司及涉及该行为的人承担法律责任。公司的政策是致力于为员工提供一个舒适、无骚扰、无虐待、公平及安全的工作环境，公司致力于阻止任何骚扰虐待事件的发生。骚扰和虐待行为可以是公开或是暗里实施的，某些在社交场合被视为恰当的行为并不一定适用于工作环境中。公司不会容忍任何员工涉及骚扰虐待事件，所有员工必须遵守反骚扰虐待政策的规定，并采取一切可行措施防止在生产区域或其他场合包括外出公干时构成骚扰虐待行为。

——任何员工如有违反该政策的行径，将会受到纪律处分。纪律处分包括口头或书面警告、调岗、降薪、降职、停职和解雇，视其所犯过失的严重程度。

——任何员工对有关骚扰虐待或其他形式辱骂、讥笑、贬低或体罚的申诉或反映可向他

/她的直属上司报告，或者向企管部投诉。员工有义务就所有上述事件做出申诉，即使他/她不是受害者。公司在接受申诉后，会在最短时间和绝对保密的情况下对有关申诉进行全面的调查，然后对其做出回应，并在有需要的时候采取补救和纠正措施。

——如果申诉涉及到经理或督导人员，申诉人必须直接向更高的管理层或有关部门的负责人做出投诉。在接获申诉后，部门主管或其代表将会对事件进行深入调查。调查结果及建议会呈交负责相关事务的人员，以便相关部门及法律部门做出最终定案。

——所有申诉内容将会绝对保密并被及时处理，公司保证不会向第三方或与该调查无关的人士透露任何消息。有关人士也不得在调查行动以外，讨论该事件。此措施目的是为保障投诉人，从而鼓励员工向公司举报任何骚扰虐待事件，以及维护被误认为做出骚扰虐待行为员工的名誉。

——投诉调查包括向投诉人、被投诉人及任何证人作深入的了解。公司承诺所有人员均会得到公平、公正的对待，公司禁止任何人对投诉人进行打击报复。任何向投诉的同事或参与调查的人员做出报复或恐吓行为的，均属于违反政策规定。如果员工相信有上述事件发生，必须向他/她的直属上司报告，或者向相关部门的代表举报。任何员工若被发现向投诉人、被投诉人及任何人做出报复或恐吓，会纪律处分，其中包括解雇或上交公安部门处理。

——公司会基于事实的根据，确定某个行为是否构成骚扰虐待，或只是属于一般个人/社交关系，杜绝错误的指控，对无辜的人造成的负面影响。公司深信所有员工都会协助缔造维持一个没有骚扰及虐待的工作环境，令该项政策的承诺得以良好实践。公司鼓励员工就此政策的相关的问题向有关部门进行咨询。

——如果调查证明投诉属实，公司会采取纪律处分，以及时制止该骚扰虐待事件及进行补救行动，以避免同类事件再次发生。公司会根据事件的严重性，采取相应的处分，其中包括规劝、警告、调岗、停职、解雇或上交公安部门处理。

——遭受不公平待遇的员工或员工代表如对投诉处理结果不满意或是因投诉受到虐待或公司的打击报复，可在掌握事实根据的情况下依法向当地劳动管理部门投诉。

截止 2025 年 3 月，山东元旺电工科技有限公司未出现歧视与暴力恐吓等骚扰虐待员工现象，公司内部员工投诉、申诉渠道均已公示。

4.3.2 自愿雇佣与禁止强迫

公司制定了《自愿雇佣与禁止强迫劳工管理控制程序》，以确保员工的自由权益和人格不受侵犯，严禁和反对任何形式的劳役或强迫劳工，确定员工在自愿的基础上参加工作或劳动。

公司所有被聘用的员工必须以自愿为原则，公司不贩卖人口或雇佣任何形式的奴隶、受强迫、抵债、契约或监狱劳工。公司不使用任何形式的强迫劳工，包括但不限于：通过威胁、强迫、强制、诱拐、欺诈或向控制他人的任何人支付薪酬的方式运输、藏匿、招聘、转岗或

接收人员，以达到剥削的目的；

——招工以及员工入厂工作后，公司不得扣押工人的政府颁发的身份证件和旅行证件原件。公司应确保与工人签订的合同以该工人理解的语言清楚表达雇佣条件，对于工作场所内的人员走动或进出由公司提供的设施，公司不得强加不合理的限制；

——不得收取押金、保证金、服装费、工具费，员工入厂不需要担保或订立契约；

——任何人不得向员工索取介绍费或以其他理由收取费用；

——不向员工或求职者提供以债务担保或强迫劳动还贷条件的个人贷款；

——公司不得直接控制或查看工人的银行账户，向工人的账户进行薪酬存款除外；

——企管部招聘时需向应聘人员介绍公司基本情况及相关政策和管理规定，尤其是有关工作时间、工资福利待遇等信息。确保不会录用非自愿或强迫劳工；

——公司按月按时、足额支付员工工资并直接将工资支付给员工；

——工作时间内，车间及通道不上锁和不关闭，保证在员工自愿的原则下进行加班工作，不允许管理人员和保安使用刁难、威胁、体罚等暴力手段强迫员工工作或超时工作；

——确实因生产需要而加班加点的，需与员工协商，合理安排加班加点

——公司遵循加班自愿的原则。为了便于组织、安排生产，员工如不参加预计的加班工作，需提前通知本部门班长或主管；

——在一切生产过程中管理人员需持认真负责的态度，正确详细地为员工介绍产品工艺流程和产品质量要求及安全操作规程等，在未清楚上述内容而要求员工生产，导致产品不合格而返工时，不得以强迫手段延长工作时间进行无偿返工或打骂，体罚员工；

——合理安排员工工作内容，不设定员工需要超出正常工作时间（加班除外）才能完成的生存指标或计件工制。

——管理人员不得利用职务强迫员工实行具有显著安全卫生风险的作业或违章作业；

——公司严厉禁止雇佣监狱囚犯作为劳工或将产品、工程外发给狱工；

——工作时在合理的情况下允许员工在向管理人员说明原因后，给予请假及在厂房内自由走动；

——员工生病如需请假时在出示医院证明的情况下，公司应给准假，如无此证明者，公司将作为一般事假处理；

——员工上班工作期间允许有合理理由时离位（如上卫生间、饮水等）；

——下班休息时间员工可以自由进出宿舍和厂门；

——试用期，员工可以提前三天申请离职；转正后，员工可以提前一个月提出离职；公司辞退员工应根据劳动合同中约定的提前时间通知员工；

——规范保安人员日常行为，明确保安员的设置只是维护公司正常治安秩序和确保公司和员工的人身、财产安全，而不是监察、强迫员工劳动。

——如果员工在工作和生活中受到公司管理人员（包括保安人员）的强迫劳动，可以通

过意见箱用书面的方式向公司主管部门进行申诉寻求解决,或者直接向公司高层领导进行直接的口头反映以寻求解决,详见《员工申诉管理控制程序》;

——如果以上措施均得不到正确满意的处理意见,员工可以直接向当地劳动部门进行检举举报。

截止 2025 年 3 月,山东元旺电工科技有限公司未出现扣押工人的证件、收取雇佣费用和强迫员工劳动等现象,尊重员工权益。

4.3.3 反贩卖人口

公司制定了《反贩卖人口管理控制程序》,保护公司所有员工的人身权益,杜绝对公司员工剥削、利用,阻止非法招募、运输、移送、暴力威胁人口而获利的行为,以此预防贩卖人口和奴役人口等不良事件的发生。

《世界人权宣言》(1948)第 4 条规定,任何人不得使为奴隶或奴役,一切形式的奴隶制和奴隶买卖,均应予以禁止。联合国大会 1956 年 9 月通过的《废止奴隶制、奴隶贩卖及类似奴隶制的制度与习俗补充公约》,进一步界定了奴隶贩卖的概念、范围,强调该犯罪的严重性,要求公约签约国的法律将奴隶贩卖规定为犯罪,并处以严厉的刑罚。补充公约还规定,某些类似奴隶制的惯例,如债务奴役、农奴制、买卖新娘和童工等均为违法行为。

——公司切实落实公司制定的人员招聘政策及劳动用工政策,在招聘过程中以尽量直接接洽员工本人的方式进行招聘,尽量避免通过第三方(中介)来招聘员工;

——所有外籍劳工雇佣前,必须进行身份核实和背景调查;

——定期举行全员培训,宣讲贩卖人口及奴役人口的利害关系,预防贩卖人口及奴役人口等事件发生;宣讲公司反贩卖人口政策,共同促进用工安全;

——采购和营销应积极向供应商传达本公司反贩卖人口政策并要求供应商进行自我评估其安全政策,包括其反贩卖人口和奴役人口政策的状态;同时在对供应商进行评估时应考察其反贩卖人口和奴役人口政策的执行状况;

——严禁公司任何人以任何方式使人沦为奴隶而从事奴隶贩卖,包括以转卖或交换为目的的取得奴隶的行为、以任何运送方式将奴隶贩卖或运输的行为;

——严禁拐骗贩卖妇女儿童和其他人口,包括以出卖为目的拐骗、收买、贩卖、接送、中转妇女儿童;诱骗强迫被拐卖的妇女卖淫或者被拐卖的妇女卖与他人迫使其卖淫;将被拐骗的妇女儿童卖往国外、境外等等;

——对公司各项劳动用工政策定期评审,保符合法律法规和客户要求;

——以上禁止贩卖人口政策亦会传达致所有员工、承包商及供货商。

截止 2025 年 3 月,山东元旺电工科技有限公司未出现拐卖、贩卖员工等现象,并且坚决打击这种违法现象!

4.3.4 禁止雇佣童工及未成年工

公司根据国家相关法律规定和国际劳工组织相关标准制定了《童工补救程序》和《未成年工保护程序》，以保障因过往错误而聘用的童工的安全、健康、教育和发展权益，从而采取所有必要的支持和行动，同时向全体员工明确了在发现童工问题时应采取的措施。

——公司在招聘员工时需识别应聘者的身份证明，对比身份证与员工长相或通过可用的第三方资源进行核实检查应聘人员的身份证真假情况。

——禁止聘用 16 周岁以下的员工，并于每次的内部检查中，检查是否有聘用任何不满 16 周岁的员工。

——各用工部门如发现有任何不满 16 周岁的员工时，应及时通知企管部采取行动：

——企管部上报总经理，同时立即把被认定为童工的员工撤离其工作岗位；

——确保该员工的人身安全得到保障，并不会受到威胁和报复；

——立即与被认定为童工的员工解除劳动合同，按照法定标准计算并支付其所有的工资；

——一次性支付其距离年满 16 周岁的所有剩余时间的生活保障金，数额按照每月不低于其家乡所在地的法定最低生活保障金支付，并保留其劳动合同和支付凭证。由公司负责一切返乡生活费，车船费，送回目的地，并协助安排实施义务教育（按国家规定完成九年义务教育）。

——在儿童接受义务教育期间，公司有义务适时监督其是否一直在学校就读。

——童工满 16 周岁之后，按照其本人意愿，公司应优先录用其回公司工作，该职位与该工人之前的职位相当或更优。

——保存所有有关童工的资料于员工档案中。

反歧视

公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》及社会责任的要求，制定了《反歧视管理控制程序》，禁止在招聘、用工过程中因种族、肤色、年龄、性别、性取向、民族、残疾、宗教、政治面貌、工会成员身份、国籍、婚姻状况、性别认同等而歧视任何员工，以保证人人享受平等、公正的对待。

公司提供公平、公正、合理的工作机会，在进行招聘和其他雇佣行为如工作申请、升职、奖励、培训、工作分配、工资、福利、处罚和解除雇佣关系时，不可以从事或支持任何基于种族、肤色、年龄、性别、性取向、民族、残疾、宗教、政治面貌、工会成员身份、国籍、婚姻状况、性别认同而歧视任何人的行为。性别歧视是世界范围内普遍存在的一种歧视。公司应实现男女同工同酬，确保无论性别、年龄、种族、肤色等的情况造成的不公平待遇。禁止由于女员工在经期、孕期、产期上的生理原因以及出差时的不便，而在招聘时明确规定“不招女生”。

——禁止对招聘人员的性倾向进行限制。

——禁止对招聘人员的民族进行限制。

——禁止在招聘时以肤色取人。

——禁止对招聘人员的所属地域进行限制。

——农民工受到的制度性歧视，禁止在招聘时设置“户籍门槛”的现象，禁止出身歧视。

——禁止对招聘人员的宗教信仰或风俗进行限制，且需尊重有宗教信仰的员工的饮食习惯和一切禁忌，同时要营造平常心对待有宗教信仰的员工的工作氛围，不可让有宗教信仰的员工产生心理压力。

——禁止对招聘人员的地域造成的语言障碍进行限制。

——禁止对患有疾病人员的就业歧视，例如：乙肝病毒携带者。

——禁止对招聘人员的年龄要求进行严格的限制。

——禁止对政治派别者的就业歧视。

——禁止对求职者婚姻状况的歧视。

——禁止对求职者社团成员的歧视。

——禁止对新入职女工进行孕检，女工在怀孕后不应在培训、晋升等方面受到歧视，或遭到解雇，应该视其身体状况决定是否需要调整工作岗位。

——公司承诺绝不干涉员工遵奉种族、社会阶层、国籍、残疾、性别取向、工会会员资格和工会的信条规范或要求等的权利，同时绝不会因此受到歧视。

——犯过错的员工在已得到相应处分并已改正行为的，不应在以后的工作中受到歧视。解雇员工也必须有章可循，避免歧视。

——公司的内部职能机构对歧视行为进行监督和受理投诉。负责处理员工投诉，并提供指导和支持。申诉办法参照《员工申诉管理控制程序》。

——如公司确定发生了歧视事件，则根据情节轻重对肇事者适当的惩罚措施，包括口头或书面警告、调岗、降薪、降职、停职和解雇。调查结束后，公司会告之原告人处理结果，对于提出歧视的指控人员，公司采取必要的保密措施，确保如实报告的员工和对调查予以合作的员工不会遭到报复。外界人员及社会团体均有权对公司的行为进行监督和投诉。

4.3.5 结社自由

公司制定了《结社自由管理控制程序》，尊重并保护员工自由结社和集体谈判的权利，确保公司活动符合当地法规和社会责任标准的要求。

——员工可以自由结成自己的合法组织或参加工会，并拥有集体谈判的权利，或以书面形式打报告或写投诉书、建议书、意见书等方法进行诉求，达到集体谈判的目的，公司应该为其活动创造条件建立渠道。

——员工结成的组织应关注和收集或监督本公司在童工、强迫性劳动、工作时间、工资报酬、工作环境、厂内厂外环境、生活状况、生活安排、质量效率、健康、安全、环保等各方面是否依法依规，有无损害社会利益、员工利益和其它方利益，并就此向公司最高管理层进行平等的谈判或沟通，员工的组织代表有权发表自己的意见或诉求。

——公司不可以因为员工自行结成的组织代表提出不同的意见,或对公司的政策进行质问或提出意见,而对该员工采取歧视、骚扰、胁迫或进行其它的处分、打击报复,或在晋升、工资待遇、培训等方面不会因员工代表的身份而受歧视。

——若无个人明确书面同意,公司不得从员工的工资中扣除工会会费或任何其他工会经费。

——员工在不违反法律法规的情况下,有进行自由结社、集体同公司最高层谈判的权利。自由结社和公司管理层谈判时,应维护正常的生产、生活秩序,不得发生危及人身与财产安全行为。

——员工自己的组织可以依据《工会组建及选举管理控制程序》选举产生代表,有组织地进行相关活动,比如平等地与公司高层管理人员进行谈判、沟通。员工自由结社的组织或员工个人有权依据法律法规和公司的《员工申诉管理控制程序》向公司各级管理人员投诉,不受任何的条件制约。

——公司企管部、工会组织应为员工自由结社创造条件,支持并引导其活动向积极方面发展,促进其代表与公司高层的谈判达成积极成果,维护全体员工的合法权益;公司各管理层,对员工社团的代表要平等对待,不得非法阻挠。

4.3.6 保护女员工的基本权益

为确保女工、怀孕女工、哺乳期女工得到应有的特殊保护,公司制定了《女员工保护程序》,实行男女权利平等,无论是在聘用、薪酬福利、培训竞争机会等事项上均享有机会平等、自由选择的权利,不得因种族、社会阶层、国籍、宗教、残疾、性别或政治归属等方面有歧视行为,公司不允许强迫性、虐待性或剥削性的性骚扰行为。包括姿势、语言和身体的接触;亦不得因为女员工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

——人力资源部在招聘时需要明确,凡公司适合女员工从事的岗位,公司不得拒绝招收女员工,同时,女员工享有相同就业机会的权利,包括在就业方面相同的甄选标准,禁止对女员工进行孕检;

——在薪酬福利上,实行同工同酬,同样的工作成果和付出享有同等报酬(包括福利),在评定工作的表现方面,享有平等待遇的权利;

——公司负责提供良好的工作环境,并在工作条件中享有健康和安全保障,包括保障生育的权利;

——依法保护女员工在工作和劳动时的安全和健康,不得安排女员工从事危害身体健康的工作和劳动。

——女员工在月经期间,所在部门不得安排其从事高空、低温、冷水和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

——公司不得在女工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资或者解除劳动合同;

——公司不得安排孕妇及哺乳期女工从事可能存在的重大职业病危害的岗位，孕妇不得从事频繁弯腰、攀高、下蹲的作业，如清洁工岗位，并不得在正常劳动日以外延长劳动时间；

——女员工在孕期不能适应原劳动的，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动；

——对怀孕 7 个月以上的女员工，用人单位不得延长劳动时间（加班）或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。从事站立作业的女员工，其工作场所应设工间休息座位。怀孕女员工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间；

——女员工生育享受 98 天产假，其中产前可以休假 15 天；难产的，增加产假 15 天；生育多胞胎的，每多生育 1 个婴儿，增加产假 15 天。女员工怀孕未满 4 个月流产的，享受 15 天产假；怀孕满 4 个月流产的，享受 42 天产假。产假期间照发工资，不影响原有福利待遇；

——女员工在产后，公司应安排回原有工作岗位，并确保工资待遇不变，除非员工工作不适而提出调整岗位的要求。如果该女员工在孕期内转职，生产部门需要根据生产需要是否要将该员工调回原来的工作岗位；

——对哺乳未满 1 周岁婴儿的女员工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女员工安排 1 小时哺乳时间；女员工生育多胞胎的，每多哺乳 1 个婴儿每天增加 1 小时哺乳时间。

4.3.7 合法用工

员工入职当天均签订劳动合同，员工劳动合同签订率为 100%。

2024-2025 年，公司人权保障培训覆盖率为 100%。

报告期内，公司未发生雇佣童工、强迫劳动、歧视骚扰等行为和事件。

定期为员工提供职业健康体检，覆盖率达到 100%，对体检结果异常的员工及时采取干预措施。

工作场所职业病危害因素检测合格率达到 100%以上。

为员工配备符合标准的个人防护用品，发放及时率达到 100%，并监督员工正确佩戴和使用。

开展职业健康宣传活动每年不少于 2 次，提高员工对职业病危害的认识和自我防护意识。

4.4 员工福利与关怀

4.4.1 薪酬福利

山东元旺电工科技有限公司遵照集团公司的经营理念和管理模式，并依据国家有关劳动人事管理政策和公司其他规章制度，不断完善薪酬福利政策，制定包含《福利管理制度》《管理岗位及后勤岗位人员薪资标准》等系列制度，为员工提供有竞争力的薪酬水平和福利待遇。同时，公司积极推行多元化的发展战略，并根据各个岗位不同的发展情况，实行差异化的绩效薪酬底薪，以激发员工的潜力，提高员工的积极性，进而推动整个组织的活力和创造力。此外，公司严格执行员工带薪休假制度，确保员工能够充分享受国家法定休假。与此同时，

公司提供多元化的福利体系，以满足员工的不同需求和期望。

(1)法定福利

法定福利是国家和地方政府法律法规规定提供给员工的基本保障性福利，包括社会保险、住房公积金、法定休假、高温补贴等。

——社会保险和住房公积金办理根据当地政策法规，由公司和个人承担，其缴费基数按照国家规定执行。

——包含节假日、事假、病假、产假、工伤假、婚假、丧假、带薪年假等。

——公司根据工作环境温度给员工发放降温补贴福利，发放防暑降温福利的时间为每年6、7、8三个月，补贴标准根据法律法规规定标准执行。

(2)普惠福利

普惠福利是公司提供给全体员工的保障性利益和服务，包括带薪年假、免费住宿、健康体检等。

——带薪年假：工作满1年后，享有5天带薪年假；

——五险一金：入职工作一个月后缴纳五险和住房公积金；

——购物券：传统法定节日及员工生日发放购物券；

——免费住宿：标准4人间，独立卫浴、独立网线宽带；

——免费体检：入职满一年后，公司定期安排员工进行岗中免费体检；

——运动场馆：免费篮球场、乒乓球室、台球室、棋牌室、健身室等；

——成本食堂：成本价销售，南北口味菜系、面食等；

——工作服装：免费发放工作服、劳保鞋；同时配备安全帽、口罩、手套等劳保用品；

——生活用品：按季度免费发放洗衣液、洗衣皂、毛巾等生活用品；

——定期团建：公司每季度为员工免费组织团建一次，费用由公司报销；

——年终福利：根据企业效益，发放奖金福利。

4.4.2 员工关爱

一直以来，公司秉持以人为本的理念，深刻关心和爱护每一位员工。我们积极落实各项福利政策，同时因地制宜组织开展丰富多彩、形式多样的文化体育活动来凝聚人心，缓解员工压力，激发职工的工作激情，增强企业的凝聚力和职工战斗力。

在政策和设施方面，我们为员工的参与提供了全方位的支持，为职工参与活动提供便利。公司采取行政投资等方式，逐步完善了活动场地建设，打造了党建阵地、职工活动中心、篮球场等，为员工工作生活平衡创造良好条件。

公司从提高职工健康素质建设出发，大力推动职工文体活动的广泛开展，先后举办了职工书画摄影展、歌唱比赛、体育竞技项目（拔河、羽毛球、篮球）等多项活动，激发职工活动兴趣，营造欢快的工作氛围。

图 4-4 “元宵节”团建活动



图 4-4 员工运动会



图 4-4 蒙古族特色年会精彩片段



图 4-4 党建活动



案例：

关爱车间一线员工，炎炎夏日送清凉

炎炎夏日，为进一步做好防暑降温工作，关心基层一线员工的身心健康公司在夏日开展多次健康普查活动，为员工在炎炎夏日带来了丝丝清凉。

自入夏以来，公司高度重视职工夏季防暑降温和劳动保护工作，要求以工会为牵头部门，以员工需求为切入点，切实做好有关工作。一方面，各部门科学合理安排好作息时间，按时发放高温补贴，严格落实防暑降温、安全生产等劳动保障措施，切实保障员工的合法权益；另一方面，严格按照相关规定，及时将清凉油、雪糕、解暑饮品等防暑降温用品放置在车间冰柜中，随员工需求自行食、取，确保夏季高温时段员工的安全健康。确保广大一线员工清凉度夏、平安度夏。

4.4.3 关爱女性员工

公司高度重视女性员工的特殊权益和需求，在法定标准范围内，为女员工提供了婚育、哺乳、产假等合法休假权益，以确保哺乳期员工的舒适和方便。

为体现公司对女员工的尊重和关怀，公司每年在“三八”妇女节给女员工放假及发放礼品，让女员工能够在工作环境中感受到节日的温馨与关怀，以感谢她们的辛勤工作和贡献。

4.5 民主管理

公司高度重视民主管理，不断优化民主监督机制，坚持和完善职工代表大会制度，抓好职工民主管理和监督工作，并且每年召开一次职工代表大会，向会员或会员代表报告工作，接受会员和会员代表的评议；公司坚持强化民主管理意识，维护职工合法权益，代表职工与企业行政方面建立集体协商制度，并签订集体合同。此外，公司坚持团结工会干部，培养工会积极分子，组织职工学文化、学技术、学法律，争做“四有”职工，抓好工会活动阵地建设，丰富职工业余文化体育生活，加强企业文化建设。

公司还定期组织职工或会员大会开展劳动竞赛、提合理化建议等活动，关心职工生活，为职工排忧解难，及时反映职工的意见和要求，争做职工之友，积极协助行政抓好有关职工奖惩、安全生产、劳动保护、劳动保险和工资福利等工作，办好职工集体福利事业。此外，公司依法及时足额拨交、上缴工会经费，管好、用好工会经费，管理好工会财产。公司还组织员工定期开展工会规范化建设和“企业规范化文化中心”、“劳动关系和谐企业”建设等活动，进一步增进员工的参与感和获得感，促进企业和职工的和谐发展。

公司坚持将民主管理与企业改革发展任务更加紧密地联系起来、与企业经营管理活动更加有效地结合起来。我们鼓励广大职工积极参与企业改革发展、生产经营等方面的讨论，广泛征集职工关于企业改革发展、生产经营等方面的意见建议，调动职工以主人翁的姿态投入到企业的各项建设和管理中去，提高生产效率，促进企业的高质量发展。

4.5.1 员工沟通渠道/ 倾听基层员工声音

——员工意见箱设置。公司设置员工意见箱，公司全体员工可以通过不记名的方式将个人意见投进公司设置的员工意见箱里；总经办每月会开启意见箱，将搜集的意见和建议报送总经理审阅。

——制定《员工申诉管理控制程序》。公司制定了《员工申诉管理控制程序》，鼓励员工从工作角度出发，认真、负责地向公司提合理化建议，以实现公司的持续化改善。同时，公司总经理手机号及微信号向全员开放，以便为员工提供正当、畅通的沟通渠道，员工有不满意或受利益侵害均可通过直接打电话、发信息等方式与总经理沟通。

4.5.2 员工满意度调查及改善措施

为进一步了解员工对公司现状的认识和评价，以及员工队伍的状态，推动公司快速发展，山东元旺电工科技有限公司开展了一项综合性调查，范围覆盖公司的经营规划、质量管理、企业文化、工作环境、安全生产、公司福利等多个方面。通过此次调查，公司希望了解员工对公司的满意程度，以便更好地发现问题，持续改进。

——开展满意度调查。公司每年进行一次员工满意度调查，员工通过无记名方式将自己意见和建议写在调查表上。企管部根据调查表进行汇总分析后呈报给总经理审阅。通过员工满意度调查，公司在薪酬福利、伙食状况、工作环境和工作制度方面进行了一系列改善措施。

——建立合理的福利制度。明确因劳所得，确保福利符合企业发展规划和员工生活水平。

——提供高质量员工餐。公司通过各种方式尽可能为员工提供更高质量的员工餐，改善饭菜质量，改善用餐环境，丰富餐食样式。

——改善工作环境。生产车间因生产工艺的影响，夏季车间温度较高。为激励员工在困难的工作条件下保持积极性和动力，公司为相关岗位员工提供高温补贴。同时，公司积极采取降温措施，如在车间放置冰块、及时为员工配送解暑饮品、雪糕等。

——优化公司制度。根据部分岗位的休息时间进行调整，采用更具人性化考勤管理制度，推动制度进一步完善。

图 4-5 宽敞明亮办公环境



4.6 助力员工发展

公司高度重视员工培训与发展。我们积极规范和促进员工培训工作持续系统地进行，以创造良好的学习氛围，使员工能更快更好地融入公司，提升员工专业技能和素质，从而增进团队绩效，促进公司经营目标的实现和员工的共同发展。

4.6.1 畅通员工晋升途径

公司致力于构建公平、公正、透明的晋升体系。为确保晋升程序的公正性，我们引入全员民主测评机制，结合多方面因素对员工表现进行综合评估，包括岗位需求、个人工作表现、绩效、部门评价等方面。同时，我们对拟晋升员工进行充分调查，并建立了晋升公示制度，在公司范围内公开人员晋升信息以及异议处理方式，确保晋升过程公正透明。

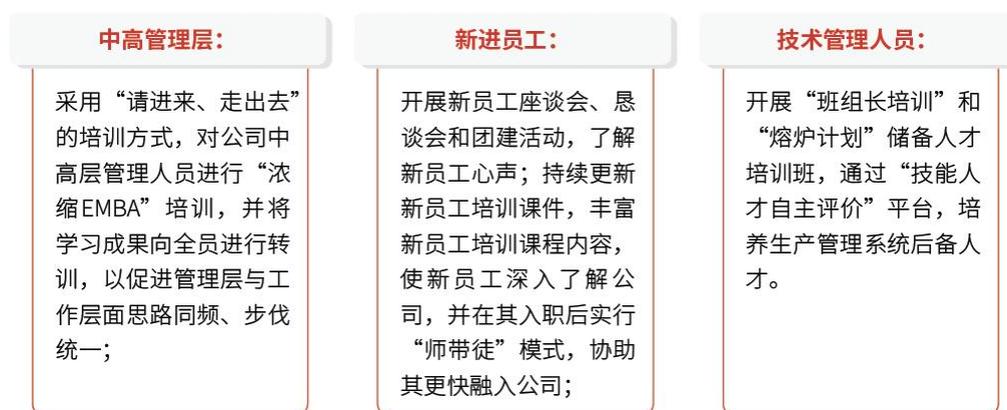
公司不断完善多样化的途径，建立了包括“双序列”四通道、内部招聘和技能人才自主

评价平台，以根据员工能力匹配最适合的发展方向。为鼓励内部员工发展，公司设立了内部招聘方式，定期发布内部招聘信息并鼓励员工自主报名参与面试，为员工提供更广泛的晋升机会。

4.6.2 完善员工培训体系

公司倡导全员学习文化，致力于将公司打造为更具活力和创新力的学习型组织，为员工提供更多成长与发展的机会。我们制定了《培训管理制度》，为员工提供学习资源和平台，鼓励员工不断提升自我，并更好地满足公司国际化战略的需求。

为实现员工培训全覆盖，公司针对不同岗位及职级的员工开展了体系化培训项目，主要包括：



同时，为提升培训效率，丰富培训内容，全年不少于四次，每季度至少一次的培训计划，不断丰富员工的培训资源和方式，提升员工的培训满意度。此外，为激发员工的学习积极性，我们设立了《学历提升激励制度》，规范了学习补贴标准，包括职称补贴、注册安全工程师证书补贴以及其他相应职业等级技能补贴，以激励员工学习。

图 4-6 公司培训体系



(1)年度培训计划与实施

根据公司发展长期规划和整体战略，由山东元旺电工科技有限公司企管部于每年 12 月份在全公司范围内组织开展培训需求调查，各部门负责人将部门需求信息提报给企管部，并由企管部对培训需求信息进行汇总分析和整理，编写公司年度培训方案，初步制定公司年度培训计划经总经理审批后公示；为便于计划的实施和控制，企管部可将年度培训计划分解为季度或月度计划，并跟踪培训实施过程，收集培训记录。

(2)培训组织框架

为加强培训管理，确保培训有人抓，有人管，责任层层分解，公司实施三级培训管理机制，并确定部门主任为公司各部门培训体系的整体跟进责任人。

表 4-6 培训组织架构

组织架构	层级	具体描述	负责人
一级管理	公司级	企业安排的计划内培训	总经理
二级管理	部门级	公司各部门安排的培训	部门负责人
三级管理	班组级	公司各部门班组安排的培训	班长 / 副班长

(3)培训内容

- 专业知识培训。员工从事本职或相关联工作应具备的基本知识。
- 专业技能培训。员工胜任本职或相关联工作应具备的岗位专业技能。
- 道德素质培训。构建公司和员工之间信任与和谐劳动关系的职业道德培训。
- 文化制度培训。公司推行的企业文化、管理体系、规章制度方面的培训。

(4)内部培训

- 新员工岗前培训。企管部和相关部门对新员工进行知识和技能方面的培训。
- 专业技能培训。各部门根据培训计划有针对性组织的岗位技能培训。

——转岗培训。员工调换工作岗位时由调入部门组织的岗位技能培训。

——增值培训。员工晋升或需扩大管理责任时所做的岗位技能培训。

(5)外部培训

外部培训是指公司根据发展需要,统一组织的外派培训或部门根据工作需要经申请且批准的外部学习,培训完成后需进行转训。

4.7 员工健康与安全

公司始终坚持“安全第一、预防为主,综合治理、持续改进,以人为本、安全发展”的安全理念,持续推进“安全责任全员化、设备设施本质安全化、操作行为规范化”,紧紧围绕“控风险,降工伤,零工亡”、“合规化,履责任,零(行政)处罚”任务要求,并结合生产实际,深入、全面运行安全标准化管理体系,梳理安全生产规章制度,健全落实一岗双责、全员参与、失职追责的安全生产责任制,持续加强基础建设,深化源头治理,提高安全保障能力,建立安全生产长效机制,不断提升公司职业健康与安全管理水平。山东元旺电工科技有限公司、山东亨旺特导线缆有限公司已经通过职业健康与安全管理 ISO45001:2018 标准认证。

4.7.1 职业健康安全方针和目标

4.7.1.1 职业健康安全方针:

安全第一,预防为主;

综合治理,持续改进;

以人为本,安全发展。

4.7.1.2 含义:

(1) “安全第一,预防为主”

“安全第一”强调了在任何工作场景中,安全都应处于首要地位。这意味着在进行生产经营活动时,必须将保障员工的生命安全和身体健康作为最优先考虑的因素。无论是制定决策、安排生产任务还是进行项目规划,都要以确保安全为前提。

“预防为主”则突出了在职业健康安全管理中的前瞻性思维。通过采取预防措施,可以在事故发生之前识别潜在的危险和风险,并采取相应的措施加以消除或控制。这包括进行风险评估、制定安全操作规程、提供安全培训、实施安全检查等,以最大程度地减少事故发生的可能性。

制定并执行应急预案演练计划,每年组织安全、环保、特种设备的应急预案演练,参与率达到 90%以上,通过演练不断改进应急响应能力。

(2) “综合治理”

职业健康安全问题往往涉及多个方面，包括技术、管理、人员等。“综合治理”要求综合运用各种手段和方法，从多个角度来解决职业健康安全问题。这可能包括改进生产工艺以降低风险、加强安全管理体系建设、提高员工的安全意识和技能等。同时，综合治理还强调各部门之间的协作和配合，形成全员参与、全方位管理的工作格局。

（3）“持续改进”

职业健康安全管理是一个持续的过程，没有终点。随着技术的不断进步、法律法规的不断完善以及企业自身的发展变化，职业健康安全管理也需要不断地进行调整和改进。持续改进要求企业建立有效的反馈机制，及时收集和分析安全管理中的问题和不足，制定改进措施并加以实施。通过持续改进，企业可以不断提高职业健康安全管理水平，为员工创造更加安全、健康的工作环境。

（4）“以人为本，安全发展”

“以人为本”体现了对员工的尊重和关爱。公司的发展离不开员工的努力和贡献，因此在职业健康安全管理中，必须以员工的需求和利益为出发点，关注员工的身心健康。这包括提供良好的工作条件、合理的工作安排、有效的职业健康保护等。

“安全发展”则强调了安全与发展的辩证关系。企业在追求发展的同时，不能忽视安全问题。只有确保安全，企业才能实现可持续发展。安全发展要求企业将职业健康安全管理纳入企业发展战略，与企业的生产经营活动有机结合起来，实现经济效益、社会效益和环境效益的统一。

4.7.1.3 职业健康安全目标：

- 1、潜在火灾、爆炸事故为 0；
- 2、重大伤亡事故为 0；
- 3、职业病发生为 0；

4.7.1.4 具体内涵：

（1）潜在火灾、爆炸事故为 0

重要性：

火灾和爆炸事故具有极大的破坏性，可能导致人员伤亡、财产损失以及生产中断。将潜在火灾、爆炸事故设定为零目标，体现了对生命和财产安全的高度重视。

实现途径：

①加强火灾和爆炸风险评估：对工作场所进行全面的风险评估，识别潜在的火源、易燃物和爆炸物，以及可能引发事故的因素。

②完善防火防爆设施：安装火灾报警系统、灭火设备、防爆电气设备等，确保设施的有效性和可靠性。

③强化安全管理：制定严格的防火防爆规章制度，加强对员工的安全培训，提高员工的安全意识和应急处置能力。

④定期进行安全检查：及时发现和消除潜在的火灾和爆炸隐患，确保工作场所的安全。

(2) 重大伤亡事故为 0

重要性：

重大伤亡事故对员工家庭和企业都会带来巨大的痛苦和损失。避免重大伤亡事故是企业的基本责任，也是保障员工权益和企业稳定发展的关键。

实现途径：

①风险管控：全面识别工作场所中的各种安全风险，采取有效的控制措施，降低事故发生的可能性。

②安全培训：为员工提供系统的安全培训，包括操作规程、应急处置等方面的内容，提高员工的安全意识和自我保护能力。

③设备维护：确保生产设备和安全设施的正常运行，定期进行维护和检查，及时发现和排除故障。

④安全监督：加强对工作场所的安全监督，及时纠正不安全行为和违规操作。

(3) 职业病发生为 0

重要性：

职业病会对员工的身体健康造成长期的损害，影响员工的生活质量和工作能力。预防职业病是企业对员工的关爱和责任。

实现途径：

①职业病危害因素识别：对工作场所中的职业病危害因素进行全面识别和评估，确定危害程度和防护需求。

②工程控制：采取有效的工程控制措施，如通风、除尘、降噪等，降低职业病危害因素的浓度或强度。

③个人防护：为员工提供合适的个人防护用品，并确保员工正确使用。

④职业健康监护：定期对员工进行职业健康检查，及时发现和处理职业病早期症状。

⑤管理措施：建立健全职业病防治管理制度，加强对职业病防治工作的领导和管理。

截止 2025 年 3 月，山东元旺电工科技有限公司未发生潜在火灾、爆炸事故；重大伤亡事故与职业病。

4.7.2 安全生产管理

表 4-7 安全培训绩效数据一览表

指标	单位	山东	内蒙	合计
在岗人员安全培训累计人次	人次	968	197	

指标	单位	山东	内蒙	合计
额定员工人数	人数	900	197	——
在岗人员人均接受安全培训时数	小时	30	20	——
员工安全培训率	%	100%	100%	——
培训考核合格率	%	100%	100%	——

注：2024 年数据时间范围为 1 月 1 日到 12 月 31 日，山东数据为山东元旺电工、山东亨旺特导、山东创源再生三家公司，内蒙为内蒙古元旺金属科技有限公司

图 4-7 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证证书



4.7.3 安全风险管理体系

为推动风险管理体系运行，确保公司可持续发展。公司各级管理人员应坚决扛起防范重大安全风险的责任，梳理重点安全风险，制定并落实安全风险管控措施，落实管控责任人，实施《双机制运行奖惩制度》，并组织全员风险管控培训，开展风险辨识的持续更新工作，更新《风险分析评价记录》、《风险分级管控清单》，在新增较大危险因素的场所和有关设施、设备上设置明显的安全警示标志。属于重大危险源的需及时登记建档，建立重大危险源档案。

隐患排查是企业安全管理和风险管理的重要部分,为有效识别和处理潜在的危险和风险,安环部制定了《2024 年隐患排查计划》,并按计划开展隐患排查工作,以减少事故和损失的可能性。公司每季度至少组织 1 次公司级综合检查和 1 次季节性隐患排查,节假日前组织节假日隐患排查,每月组织一次重大事故隐患专项检查;生产车间每月至少组织 1 次本生产区域范围内的车间级隐患排查;设备部(维修班)每月至少组织 1 次设备、电气等方面的专项检查;班组长每周至少组织 1 次班组级隐患排查,班组长、各岗位主操等每班对所属区域内的安全进行巡回安全检查,并落实班组安全交接班制度。对查出的隐患问题,要逐项分析原因,做到定整改期限、定责任人、定整改措施,并定期复查,直至形成闭环管理,隐患排查治理情况进行公示。风险分级管控更新后,根据管控层级完善隐患排查标准,细化隐患排查治理工作。公司应鼓励员工积极开展“查找身边隐患活动”,对查出的隐患立即整改或上报公司治理。

截止 2025 年 3 月,山东元旺电工科技有限公司隐患排查按期进行、未出现重大危险事件。

4.7.4 安全应急管理

公司坚持“预防为主、防救结合”原则,在做好常态风险管控的同时,认真做好应急准备工作。同时,在应急预案编制前,积极开展风险评估和应急资源调查,以确保在面对潜在风险和紧急情况时能够有序而迅速地应对。此外,公司还编制了《风险评估报告》《应急资源调查报告》,并根据有关法律、法规等,结合本公司组织管理体系、生产规模和可能发生的事故特点,编制《生产安全事故应急预案》,由公司主要负责人签署发布,及时发放到各有关部门、岗位和应急救援队伍。

4.7.4.1 预防性措施与过程管控:

结合工艺流程中的关键风险点(机械伤害、粉尘、噪声):

(1) 安全培训覆盖率:全员年度培训完成率 100%。其中天车工、叉车工等特种设备操作工种覆盖率 100%。

(2) 应急演练实施:开展火灾、爆炸事故、特种设备事故、机械伤害、有限空间作业等 10 项专项应急演练,应急响应效率大幅提高。

(3) 设备防护覆盖率:覆盖率 100%,噪声控制均在合理合规控制范围内。

(4) 事故发生率:工伤事故率 0%,误工天数 0 天/年。

(5) 职业健康监测:定期安排员工体检,员工体检职业病检出率为 0。

图 4-7 安全生产培训会议



此外，根据公司的事故分线特点，安环处发布了《2024 年综合或专项应急预案演练计划》，每年至少组织一次综合应急预案演练、专项应急预案演练。

截止 2025 年 3 月，山东元旺电工科技有限公司未出现重大工伤、工亡事件，严格遵守安全生产规章制度，定期巡查，排除隐患，加强员工风险意识与安全管理培训！在行业中属于上有水平。

4.7.5 安全生产月

2024年6月是我国第二十个“安全生产月”，主题是“人人讲安全，个个会应急-畅通生命通道”，为认真贯彻落实习近平总书记关于安全生产重要论述，2024年6月15日公司安环处积极开展“安全生产月”预防应急专项行动——《突发火灾应急演练》。

为做好突发火灾应急演练各项基础性工作，提高应对突发火灾的应急能力，增强车间全体职工应对一旦发生突发火灾应急的能力，最大限度地预防和减少可能造成的人员伤害和财产的损失，结合公司应急管理工作的实际情况，特做此次演练。此次活动由公司总经理乔洪权作为总指挥，安全总监段作涛做副总指挥，由生产部、安环处、设备处员工共同进行。

在一车间南门外空地木材存放处发生火灾，并伴有浓烟，通信联络组发现后立即向应急总指挥报告（对话：报告总指挥，一车间南门外空地木材存放处突发起火，一员工受伤，请指示），总指挥下达指令启动应急预案（对话：立即启动火灾逃生事故专项应急预案，各分组按照各自分工立即开展抢险工作，2分钟必须立即赶往事故现场）。接到险情通报后，公司警戒疏散组组长赵学开接到通知，并在第一时间将警戒组成员带至一车间各出入口控制无关人员及车辆的进入。（对话：疏散组成员立刻将事故现场拉设警戒线，2分钟内必须完成疏散无关人员和车辆，保护现场）。应急抢险组在组长的指挥下，马上组织人员持灭火器对现场火灾进行扑救（对话：应急组立刻用干粉灭火器扑灭火灾，对准火焰的根部进行喷扫）。医疗救护组王青负责对受伤人员进行紧急医疗救护（对话：初步判断受伤人员吸入浓烟窒息，立即用担架将伤者转移到安全通风处，对受伤人员进行心肺复苏，防止造成二次伤害，联系处置组准备送医院）后期处置组同时准备抢险抢救物资及设备工具，并负责抢险救援物资的运输，并准备车辆将伤者送往医院（对话：后期处置组立刻准备车辆将伤者送到医院），要求3分钟内完成工作。职工撤离到生产车间外空旷地带后，孙红星负责清点人数，并将清点结果向总指挥进行如实上报，要求不得缺人，少人（对话：报告总指挥，所有参加演练人员已集合完毕，请指示）。抢险完成后，总指挥确定事故现场抢险完毕，无次生灾害发生后，宣布这次应急演练结束。

为了认真贯彻“安全第一，预防为主、综合治理”的安全生产发展方针，落实“生命至上、安全第一”的具体工作，着力构建和谐平安的工作环境，坚持一切为了职工的生命安全的宗旨，大力营造关注安全，关爱生命的浓厚氛围，强化全体员工的安全意识和增强自我防护能力

图 4-7 《突发火灾应急演练》演练照片





5 共创长期价值

5.1 研发创新

在当今日新月异且充满挑战的时代，山东元旺电工科技有限公司坚守匠心精神，致力于技术创新与质量管理的双轮驱动，全力以赴加速创新发展建设、同心共力攻克工艺技术难题，并积极参与行业标准的制定，以塑造一个更加健康和可持续的行业生态。我们不仅专注于培养技术精英和推动生产过程智能化转型，以提升自身的技术实力，而且也为整个行业的可持续发展贡献力量。同时，通过对产品质量的严格把控和对客户服务的持续优化，我们赢得了广大客户的信赖，为公司及行业的共同发展奠定了坚实的基础。

5.1.1 推进创新文化

在科技创新和研发管理方面，公司积极建立创新文化，秉持“人尽其才、用人唯贤”的理念来选拔和任用人才。此外，公司还通过多种形式和途径，鼓励员工积极参与创新活动，激发他们的创新热情和积极性。公司推崇创新思维，鼓励员工挑战传统、开拓未知领域、尝试新鲜事物。同时，公司积极为员工搭建成长平台，培养员工的创新能力和团队合作精神。

5.1.2 研发创新管理

山东元旺电工科技有限公司始终坚持创新是企业可持续发展的源动力，通过明确企业的核心竞争力和未来的发展方向，持续跟踪技术研究的前沿，了解最新的科学和工程进展，制定适合自身的创新战略，以增强核心竞争力，实现企业的长期发展目标。公司不断整合内部研发创新资源，加大技术研究和开发投入，制定科技研究和开发方案，合理分配资金和资源，为技术研究和开发提供必要的支持。同时，公司通过合作、共享等方式尝试寻求更多的创新和研发资源。此外，公司不断推进外部创新与合作，在当今全球化、开放化的大环境下，国际化合作和国内外专家的共同研究可以促进科技创新和研发管理的进一步发展。企业通过技术峰会、合作研发、技术中心等途径与外部力量合作，加速企业的技术迭代和创新升级。

5.1.3 研发团队建设

科技创新和研发管理需要一支强大的研发团队。研发团队的建立需要有良好的组织管理和人才激励机制。首先，根据企业的创新战略确定研发团队的人员组成及岗位职责。其次，建立科技创新和研发管理制度，明确研发流程、研发标准和研发保密制度。然后，建立人才培养和激励机制，由部门制定年度内训外训计划，并且每半年度根据员工工作表现开展升职加薪评估。此外，公司还为员工提供了股权激励、人才购房优惠政策，吸引优秀的科研人才加入企业的研发团队。

5.2 品质保证

山东元旺电工科技有限公司高度重视质量管理体系建设，始终秉承“质量为本、持续改进、遵章守法、服务顾客”的质量方针，致力于为客户提供优质的产品与服务体验。

5.2.1 质量管理体系

为了建立和完善公司的管理体系，实现公司的管理方针和管理目标，促进公司的可持续发展，公司根据 ISO 9001 质量管理体系要求，制定了《系统管理手册》，此手册应用于市场开发、订单审核、产品质量先期策划、过程设计、采购、生产、检验、交付和服务等各个阶段。报告期内，山东元旺电工科技有限公司、山东亨旺特导线缆有限公司已通过 ISO 9001:2015 质量管理体系认证，山东元旺电工科技有限公司已通过 IATF 16949:2016 汽车质量管理体系认证。

图 5-21 ISO 9001 质量管理体系认证证书





5.2.2 产品质量

山东元旺电工科技有限公司持续提升质量管理体系水平。为确保产品质量的稳定性和合规性，公司制定了《检验过程控制程序》和《不合格品过程控制程序》，其涵盖了从原材料采购到生产再到最终交付的各个环节，旨在监控和管理产品质量，以便及时处理不合格品，满足客户的高标准要求。

5.3 客户服务

山东元旺电工科技有限公司一直秉承着“诚信务实，优质创新”的经营理念，积极维护客户合法权益，并通过开展客户满意度调查、产品质量投诉跟踪，多措并举完善客户反馈机制，建立并维护良好的客户关系。

为确保对客户抱怨和反馈进行及时、专业和有效的处理，公司制定了《顾客反馈过程控制程序》，以便公司能够更好地倾听客户的声音，发现问题，并采取适当的措施来改善产品和服务，以满足客户的需求和期望，提升客户满意度，并维护公司的声誉。

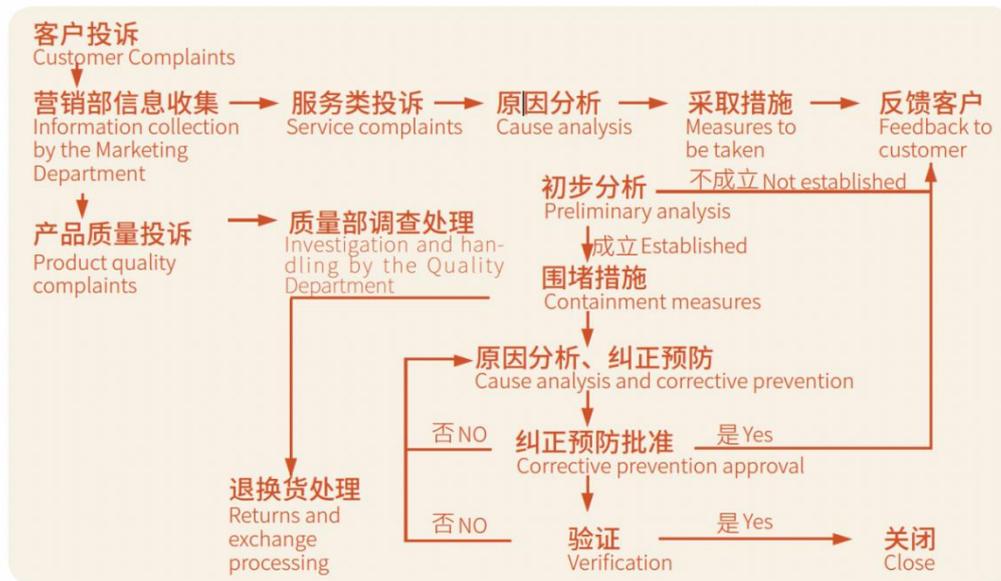
5.3.1 客诉处理流程

山东元旺电工科技有限公司一直秉承着“诚信务实，优质创新”的经营理念，积极维护客户合法权益，并通过开展客户满意度调查、产品质量投诉跟踪，多措并举完善客户反馈机制，建立并维护良好的客户关系。

为确保对客户抱的反馈意见进行及时、专业和有效的处理，公司制定了《顾客反馈过程

控制程序》，以便公司能够更好地倾听客户的声音，发现问题，并采取适当的措施来改善产品和服务，以满足客户的需求和期望，提升客户满意度，并维护公司的声誉。

图 5-3 客户投诉流程图



5.3.2 客户满意度调研

公司注重提升客户满意度，积极开展客户满意度调查，通过人员礼貌态度、问题回答速度、产品规格质量及有害物质管理、交货期、订单合同履行、送样时效等不同方面进行调查，以确保公司产品和服务满足客户的高标准要求。

5.4 供应商管理

山东元旺电工科技有限公司大力倡导绿色采购发展理念。公司通过制定并实施《供应商管理控制程序》，以统筹规范供应商的遴选、开发、评价管理等机制，提高供应商各类物资供应的及时性，以保证生产过程所需采购产品的质量、产能及物流能力满足规定要求。

5.4.1 供应商尽职调查

公司依照《供应商控制程序》，在供应商准入前，我们将对其进行资料收集及资质审核，并形成审核报告。审核通过后，我们将在正式开展合作前对供应商开展综合审评，强化对供应商 ESG 表现的管理。

根据 APQP 计划或采购产品的需要，采购部对潜在供应商或顾客指定供应商名单中所列潜在供应商进行调查、整理，并确认潜在供应商的产品或材料的法规的符合性。调查以供应商填写《供方基本情况调查表》的方式进行，并将潜在《供方基本情况调查表》及相关资料归档。

5.4.2 供应商评价

在与供应商合作过程中，我们参考相关制度文件制定供应商审核计划，通过现场审评、

供应商自审评与二方审评等方式，持续对供应商表现进行监督。

目前，公司物料分类为 A、B、C 三类¹，对 A 类、B 类物料供应商进行评估。对距公司 300KM 内的 A 类供应商，由采购部、质量部、技术部根据《供方基本情况调查表》调查的相关信息，进行现场评估，并将结果记录于《供方评定记录》；距公司 300KM 外的 A 类供应商可选择远程（电话、视频）审核，其余 A 类供应商实施现场审核。B 类由供应商自评，评估结果 ≥ 90 分的潜在供应商为合格者。评估合格者方可进入下阶段的开发和 PPAP。

此外，公司还制定了《采购过程控制程序》，以确保从原材料供应商处采购的产品符合规定的采购要求。公司根据物料的采购周期、对产品实现过程及最终产品的影响，将采购物料分为两类：原材料、辅助材料。采购员对供方运送到公司的物料先提报《原材料质检单》通知质检 IQC，质检 IQC 依据《检验过程控制程序》执行检验后合格后，仓库管理员再对采购物料进行接收，并核对供货单位、产品名称、型号、规格、数量等，做好相关记录入库。辅助生产的材料（胶水、胶带、工具等），由各需求部门根据生产需要开间接材料及消耗品的“申购单”经主管签核后交采购部进行采购。

图 5-4 仓库管理



¹ 注：A 类：原材料、模具及顾客指定的供应商（进口和贸易商除外）等。
B 类：工装、夹具、检具、辅助材料的供应商，进口和贸易商等。
C 类：提供服务性质产品或其他产品的供应商。

5.4.3 供应商沟通

公司亦注重与供应商开展良性沟通，将公司可持续发展理念向供应商进行传递，并积极聆听供应商诉求。本年度，我们通过参加现场会议、交流座谈会等方式，与供应商针对廉洁制度、招标要求、采购常见问题等内容进行沟通，助力双方保持长期紧密友好合作。

6 守护美好环境

6.1 环境管理

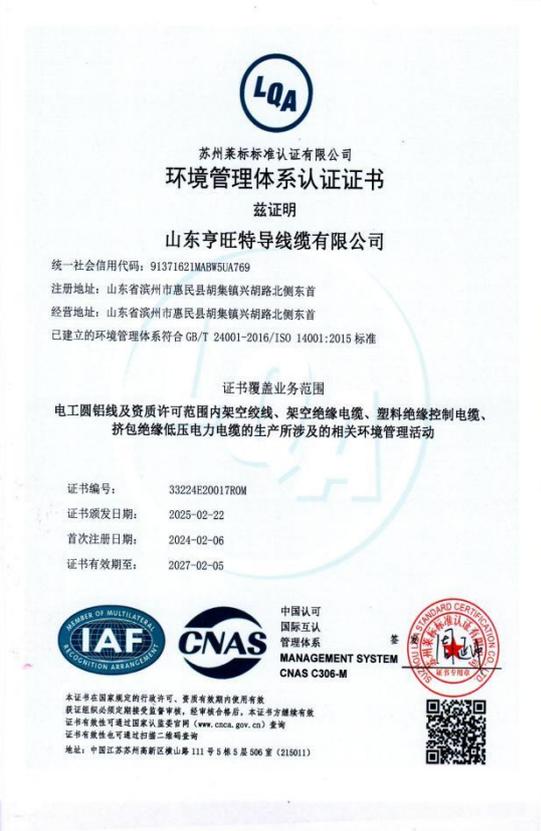
山东元旺电工科技有限公司高度重视环境保护工作并积极承担环境责任。公司严格遵守国家法律法规以及行业和地方的环保政策规定的同时，依循 ISO 14001 环境管理体系要求，不断强化和完善环境管理体系，以确保整体环境和管理体系能够持续改进，以实现更高的环保标准和目标。

公司积极建立相关管理制度，并采取有效措施控制车间、宿舍、办公区的噪声、排污、废弃物的排放量，以预防和减少污染，从而改善环境质量；为推动公司节能降耗，我们鼓励合理有效地使用水、电、气等能源和资源，减少浪费，并积极采用环保产品，以减少资源消耗、降低成本，并保护环境，促进企业经济效益的提高；通过调整优化原料结构、设备选型与改造、优化能源结构，不断提高能源利用效率，践行绿色低碳可持续发展。

山东元旺电工科技有限公司同时高度重视环境保护工作并积极承担环境责任。公司严格遵守国家法律法规以及行业和地方的环保政策规定的同时，依循 ISO 14001 环境管理体系要求，建立《环境因素识别与评价控制程序》、《泄漏和渗漏管理程序》、《化学品及危险货物控制程序》等，不断强化和完善环境管理体系，以确保整体环境和管理体系能够持续改进；并积极建立相关管理制度，积极加强环境治理，以实现更高的环保标准和目标。

报告期内，山东元旺电工科技有限公司、山东亨旺特导线缆有限公司已通过 ISO 14001 环境管理体系认证。

图 6-1 ISO 14001 环境管理体系认证证书



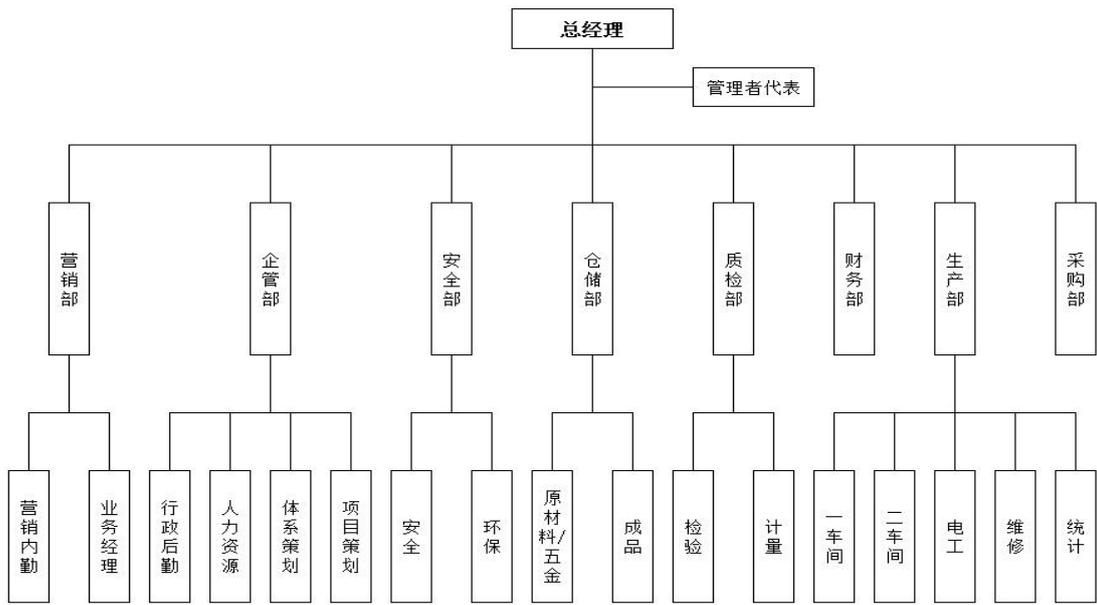
6.1.1 环境目标

- 控制生产成本材料及办公用品消耗，每年降低办公成本万元产值消耗率的 0.5%。
- 控制水、电、气消耗，每年降低水电气万元产值消耗率的 1%。
- 控制固、危废弃物的污染，抽检按规定处理的固、危废弃物符合率达 100%。
- 预防火灾，火灾发生率为零。

6.1.2 环境管理架构

为全面搞好企业环境保护工作，遵循环境保护法律法规和制度要求，结合公司的管理特点，进一步明确公司级领导、职能部门、从业人员应履行的环保职责。各级负责人，职能部门和从业人员严格履行各自的环保职责，全面抓好公司的环境保护工作。

图 6-1 环境管理组织架构图



6.2 节能降耗和清洁能源使用

表 6-2 能源消耗数据绩效一览表

指标		元旺	创源	亨旺	内蒙
直接能源（范围一）	天然气	13,199,727.00	7,379,980.00	0	3,345,290.26
	柴油	111,000.00	5,000.00	4000.00	13,569.36
间接能源（范围二）	电力	36507372.20	11297032.30	8,441,297.60	18,885,328.60

注：2024 年数据时间范围为 1 月 1 日到 8=12 月 31 日；

6.3 水资源利用

公司用水主要来自市政自来水管网，主要用于生活办公、食堂餐饮、消防应急使用及企业生产制造。此外，公司高度重视水资源的合理利用，狠抓节约用水管理。为了提高员工的节水意识，公司在用水设施附近张贴“节约用水”的标识，以强调节约用水的重要性，共同践行环保之道。

表 6-3 水资源使用情况绩效数据一览表

指标	单位	元旺	创源	亨旺	内蒙
总用水量 (a+b)	吨	399734.4	161610	8165	69618.5
其中：生活用水 (a)	吨	33914.4			
生产用水 (b)	吨	365820	161610	8165	69618.5

注：2024 年数据时间范围为 1 月 1 日到 12 月 31 日；创源再生和亨旺特导生活用水为同一生活区，内蒙元旺因租用场地生活用水无单独数据

污染物名称	产生浓度 (mg/L)	产生量 (t/a)	治理措施及排放去向
COD	19.67	0.533	依托山东惠民北控水务有限公司污水处理厂处理，达到《城镇污水处理厂污染物排放标准》(GB18918-2002)一级 A 标准后排入徒骇河
BOD ₅	7.03	0.19	
SS	14	0.374	
NH ₃ -N	2.41	0.064	
动植物油	0.11	0.003	

注：2024 年数据时间范围为 1 月 1 日到 12 月 31 日；山东地区公司为山东创源再生、山东亨旺特导、山东元旺电工科技有限公司

6.4 污染防治

6.4.1 废水管理

公司废水主要来自生活污水，包括食堂废水和其他生活污水，无工业废水。公司废水主要为生活污水，山东区域各公司生活污水经化粪池预处理后经污水管网排入胡集高效经济区污水厂处理达到《城镇污水厂污染物排放标准》中一级 A 标准后排入徒骇河；内蒙元旺生活污水依托 1 座 5m³ 化粪池处理后经内蒙古创源金属有限公司 1 套处理能力为 500m³/d 的 A/O+MBR 处理站处理后回用于内蒙古创源金属有限公司生产；食堂废水经现有沉淀池预处理，其他生活污水经场内现有化粪池与处理后，混合一并接入市政污水管网。

6.4.2 废气管理

公司废气包括有组织废气和无组织废气。有组织废气包括熔炼炉产生的天然气燃烧废气和烟尘、SO₂ 和 NO_x。无组织废气为熔炼炉未被捕集而逸散的少量烟尘、NO_x，铝灰分离设备未被捕集而逸散的少量粉尘。

熔炼炉天然气燃烧废气、炉内烟尘经烟气管道直接进入布袋除尘器处理烟气罩对少量逸散的废气进一步捕集，进入废气处理设施处理。铝灰分离机搅拌和筛分产生的废气一并经集气罩和排气管道收集进入布袋除尘器处理。通过合理设置废气收集系统，废气收集效率可达到 98% 以上。熔炼炉废气经收集后进入布袋除尘器废气处理设施，经废气处理设施处理达标后，由 25m 或 30m 高排气筒排放，铝灰分离机废气经收集后进入布袋除尘器废气处理设施，经废气处理设施处理达标后，由 17m 或 30m 高排气筒排放，布袋除尘器对烟粉尘等废气处理效率可达到 98% 以上。表 6-3 废气排放数据绩效一览表

指标	单位	元旺	内蒙
- 氮氧化物	吨	30.411	1.043
- 颗粒物 (PM)	吨	1.909	3.998
- 二氧化硫	吨	1.494	1.043

注：2024 年数据时间范围为 1 月 1 日到 12 月 31 日，此部分数据不包含亨旺特导和创源再生

6.4.2 废弃物管理

6.4.3 为改善环境污染和固废管理，公司严格遵守国家及各级地方政府污染物排放管理等相关法律法规，对固废进行处理和利用，实行固体废物资源化管理，减少末端废弃物的数量。公司还改进了生产设计和管理，以提高产废设备的使用效率，从而减少废物产生。此外，公司还积极推进清洁生产和环保措施，使用清洁的能源和原料，通过厂房屋面改造，增设太阳能光伏板，以减少对环境的影响。

6.4.4 公司产生的危险废弃物包括除尘灰、铝灰、废机油桶等。为了妥善管理危险废弃物，公司建有一座 230m² 的铝灰暂存间，两座 70 m² 的危废暂存间，危废暂存间全封闭，并采取防渗、防风、防雨措施。地面采用环氧地坪进行防腐防渗处理，各类危废被分类、分区存储，并设有分隔线来进行有效的隔离。此外，危废仓库的四周设有用于堵截泄露废液的导流槽，以确保任何废液泄漏都可以临时存储于导流槽内。

6.4.5——危险废物的收集、存储及处置管理方法及措施：

- (1) 储存场地设置危险废弃物明显标志；
- (2) 危险废物的储存容器具有耐腐蚀、耐压、密封和不与所贮存的废物发生反应等特性，贮存容器保证完好无损并具有明显标志；
- (3) 按照危险废物特性分类进行收集，不相容的危险废物均分开存放；
- (4) 制定危险废物管理计划，并报地方环境保护行政主管部门备案，危险废物管理计划内容有重大改变的，及时申报；
- (5) 建立危险废物贮存台账，如实和规范记录危险废物贮存情况；禁止将危险废物与一般固体废物、生活垃圾及其它废物混合堆放；
- (6) 做好危险废物的申报登记，危险废物的种类、产生量、流向、贮存、处置等有关申报事项有重大改变的，及时申报变更；
- (7) 加强源头分类，按照危险废物特性分类进行收集；
- (8) 严格执行危险废物转移联单制度，如实申报转移危险废物，并保存联单；
- (9) 转移危险废物，全部提供或委托给持危险废物经营许可证的有资质单位处置，并签订委托处置合同；
- (10) 公司应设有专人专职负责危险废物的收集、暂存和保管，加强对危险废物的管理，保证各类危险废物均得到及时处理，防止造成二次污染。

表 6-4 危险废弃物数据绩效一览表

指标	单位	山东	内蒙
危险废物总产生量	吨	9202.1375	2198.44
除尘灰	吨	2146.231	289.45

指标	单位	山东	内蒙
铝灰	吨	7030.601	1906.3
废碱液	吨	4.64	0
废包装物	吨	8.9245	2.69
废乳化液	吨	11.383	0
废矿物油	吨	0.358	0

注：2024 年数据时间范围为 1 月 1 日到 12 月 31 日，

截至 2025 年 3 月，在全体员工的共同努力与严格遵循安全规范的操作流程之下，本公司始终将安全生产视为重中之重，无论是在日常的生产运营环节，还是面对各类复杂多变的工况条件以及极端天气等特殊情况的考验，均未曾发生过危险物泄漏、渗漏事故，并将严谨、踏实的工作态度继续践行下去！

6.5 应对气候变化

绿色是高质量发展最亮丽的底色。公司自成立以来，始终坚持绿色发展理念，将绿色低碳循环发展理念贯穿于产品全生命周期，坚持生态环境保护与生产经营同向发力，持续加强生态环境源头防控和生产过程管控，以实际行动践行绿色发展理念。

近年来，为构建高效、清洁、低碳、循环的绿色制造体系，公司积极推进产品转型升级，并把节能降耗作为调整产品结构、加快转型发展的重要举措。公司鼓励合理有效地使用水、电、气等能源和资源，减少浪费，并先后实施多项节能减排措施，推动厂区的资源能源的合理配置和综合利用，全流程打造从回收铝—铸造—精炼—精加工“绿色铝”产业链。

为加大节能减排力度，公司不断研发新技术，在产品原料端发力，积极开发更为环保、低碳的原材料，降低产品碳排放。

6.5.1 改善能源结构

公司不断加大节能减排新技术、新工艺、新设备和新材料的引进和推广应用。加快节能减排技术改造，促进产品生产工艺的优化和技术升级，将技术创新作为企业节能减排，实现清洁生产的根本方式。能源转型是实现碳达峰的关键。推进可再生能源的发展，减少化石燃料的使用，提高能源利用效率是能源转型的主要方向。公司积极响应国家“3060”碳达峰、碳中和战略目标总体要求，通过使用更加清洁、高效的能源，降低企业的碳排放量。

6.5.2 绿色能源转型

公司大力助推国家“双碳”战略的实现，持续推进公司绿色转型，努力实现绿色高质量发展。公司致力于全方位降低生产运营中对传统能源的消耗，逐步提升清洁能源的使用，并不断提升生产运营效率。为系统有效地开展能源管理工作，公司对能源管理进行了全面系统的策划、实施、检查和改进，对能源管理的全过程进行科学监控，有效控制能源消耗并提升能源利用效率。

6.5.3 打造绿色低碳产品

公司秉承绿色低碳的发展理念，致力于以循环经济为核心打造全产业链绿色循环发展的铝合金体系化产业。公司结合实际工艺流程，积极探索并形成绿色铝原料使用规模化、生产制造低碳清洁化、铝合金产品回收体系化，全力助推再生铝产业的发展。

公司通过采用先进的生产技术和节能降耗的管控措施，结合供应链上游提供的优质绿电铝和创新的产业合作模式，以及严格的碳排放管理，有效降低产品碳足迹，为产业链提供更多低碳产品。

6.5.4 加强环境保护

公司高度重视环境保护工作，积极加强环境治理，以减少环境污染。在企业内部，公司在新建厂房和设施的设计过程中，非常注重节能和环保特点，并积极采用环保材料和技术，以提高能源效率和降低环境影响；公司加强废水、废气、垃圾等废物的管理，确保合规排放和妥善处理，以减少对环境的不良影响；公司优化生产过程，逐步实现清洁生产，以减少废物产生和资源浪费。

在企业外部，公司积极加强环境监测，定期检测和评估公司周边环境，确保我们的活动对环境没有负面影响；公司制定和遵守严格的环境标准，确保公司的操作符合法律法规和行业标准。公司积极参与生态环境保护工作，为保护自然资源和生态系统做出贡献，同时采取措施控制环境污染，减少对生态环境的冲击。

表 6-5 温室气体排放绩效数据一览表

指标	单位	元旺	创源	亨旺	内蒙
GHGs 排放总量	tCO ₂ e	79992.3	24506.4	9931.43	34734.27
- 直接 GHGs 排放(范围 1)	tCO ₂ e	26292.07	14430.02	17.59	6622.04
- 能源间接 GHGs 排放(范围 2)	tCO ₂ e	29644.26	9092.98	6794.4	19416.43
- 其他间接 GHGs 排放(范围 3)	tCO ₂ e	24056.02	983.48	3119.44	8695.8

6.5.5 承诺禁入“世界遗产地”“宗教圣地”“自然保护区”

山东元旺电工科技有限公司、山东亨旺特导线缆有限公司、山东创源再生资源有限公司位于山东省滨州市惠民县胡集镇高端铝产业园区内，厂址中心坐标为东经 117° 43' 51"，北纬 37° 19' 50"，项目南侧紧邻兴胡路，北侧和西侧为现状农田，东侧紧邻创业大道。

内蒙古元旺金属科技有限公司位于霍林河综合资源循环经济工业园区铝产业 C 区内蒙古创源金属有限公司厂区内，厂址中心坐标为东经 119° 27' 31.78"，北纬 45° 26' 47.27"，项目西邻内蒙古创源金属有限公司电解车间，北侧、东侧为空地，南侧邻园区路。

经过对比识别，公司所在厂区周边无自然保护区、宗教圣地、饮用水源保护区、风景名胜、文物保护单位、世界遗产地、Tentative Lists [of The World Heritage]、World Heritage List Nominations，亦无需特殊保护的野生动植物，环境承载能力较强；选址所在地地质情况较好，无不良工程地质现象，建设条件良好。本公司郑重承诺未来新、改、扩建项目不在保护区选址。

7 未来展望

绿色新机促发展，宏愿启梦正当时

2024 年是山东元旺电工科技有限公司应集团发展战略，独立发展业务的第一年，作为践行绿色发展的重要主体，是产业群低碳排放、绿色转型和绿色创新的重要推动者。作为行业绿色发展的倡导者和践行者，未来，将继续坚定不移走绿色低碳发展之路，推动绿色创新，加强绿色协同，以材料创造美好世界，以绿色创造美好未来。

8 附录

8.1SDGs 对标表

SDGs	对应章节	SDGs	对应章节
	总经理致辞 员工福利与关怀 民主管理		推动平等多元化 保障员工权益
	/		总经理致辞 推动可持续发展 夯实公司治理 环境管理 应对气候变化 未来展望 给政府的付款
	员工福利与关怀 员工健康与安全 民主管理		员工健康与安全 品质保证 客户服务 供应商管理 节能降耗和清洁能源

SDGs	对应章节	SDGs	对应章节
			源使用 水资源利用 污染防治 应对气候变化
	助力员工发展		应对气候变化
	推动平等多元化 保障员工权益 员工福利与关怀		/
	/		/
	节能降耗和清洁能源使用 应对气候变化		总经理致辞 关于我们 公司荣誉 商业道德建设 民主管理
	总经理致辞 关于我们 公司荣誉 保障员工权益 员工福利与关怀		推动可持续发展 供应商管理
	总经理致辞 创新		

8.2 GRI 指标索引表

使用说明	山东元旺电工科技有限公司在 2024 年 2 月 1 日-2025 年 3 月 1 日参照 GRI 标准报告了在此份 GRI 内容索引中引用的信息	
使用的 GRI1	GRI1:基础 2021	
GRI 标准	披露项	章节位置
GRI2: 一般披露	2-1 组织详细情况	关于我们
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	报告边界
	2-3 报告期、报告频率和联系人	时间范围 报告获取
	2-4 信息重述	/
	2-5 外部鉴证	/
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	关于我们
	2-7 员工	4 关爱员工成长
	2-8 员工之外的工作者	ESG 关键绩效
	2-9 管治架构和组成	2.1 可持续发展管理
	2-10 最高管治机构的提名和遴选	2.1 可持续发展管理
	2-11 最高管治机构的主席	2.1 可持续发展管理
	2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	2.1 可持续发展管理
	2-13 为管理影响的责任授权	2.1 可持续发展管理
	2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	2.1 可持续发展管理

使用说明	山东元旺电工科技有限公司在 2024 年 2 月 1 日-2025 年 3 月 1 日参照 GRI 标准报告了在此份 GRI 内容索引中引用的信息	
使用的 GRI1	GRI1:基础 2021	
GRI 标准	披露项	章节位置
	2-15 利益冲突	2.1 可持续发展管理
	2-16 重要关切问题的沟通	2.2 利益相关方识别与沟通
	2-17 最高管治机构的共同知识	/
	2-18 对最高管治机构的绩效评估	/
	2-19 薪酬政策	4.4.1 薪酬福利
	2-20 确定薪酬的程序	/
	2-21 年度总薪酬比率	/
	2-22 关于可持续发展战略的声明	2 推动可持续发展
	2-23 政策承诺	3.2 商业道德建设
	2-24 融合政策承诺	3.2 商业道德建设
	2-25 补救负面影响的程序	/
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	4.5 民主管理
		5.3 客户服务
	2-27 遵守法律法规	3.2 商业道德建设
		4.3 保障员工权益
6.1 环境管理		
2-28 协会的成员资格	/	
2-29 利益相关方参与的方法	2.2 利益相关方的识别与沟通	
2-30 集体谈判协议	4.3.6 结社自由	
GRI3: 实质性议题	3-1 确定实质性议题的过程	2.3 实质性议题分析
	3-2 实质性议题清单	2.3 实质性议题分析
	3-3 实质性议题的管理	2.3 实质性议题分析
GRI 101: 生物多样性	101-1 阻止和扭转生物多样性丧失的政策	不适用
	101-2 生物多样性影响的管理	不适用
	101-3 获取和惠益分享	不适用
	101-4 确定生物多样性影响	不适用
	101-5 具有生物多样性影响的地点	不适用
	101-6 生物多样性丧失的直接驱动因素	不适用
	101-7 生物多样性状况的变化	不适用
	101-8 生态系统服务	不适用
GRI201: 经济绩效	201-1 直接产生和分配的经济价值	关于我们
	201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	6.5 应对气候变化
	201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	4 关爱员工成长
	201-4 政府给予的财政补贴	/
GRI 202: 市场表现	202-1 按性别标准起薪水平工资与当地最低工资之比	/
	202-2 从当地社区雇用高管的比例	/
GRI203: 间接经济影响	203-1 基础设施投资和支持性服务	/
	203-2 重大间接经济影响	关于我们
GRI204: 采购实践	204-1 向当地供应商采购的支出比例	5.4 供应商管理
GRI205: 反腐败	205-1 已进行腐败风险评估的运营点	3.2 商业道德建设
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	3.2 商业道德建设
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	3.2 商业道德建设
GRI206: 反竞争行为	206-1 针对反竞争行为、反垄断和垄断行为的法律行动	3.2 商业道德建设
GRI 207: 税务	207-1 税务方针	/
	207-2 税务治理、控制及风险管理	/
	207-3 与税务密切相关的利益相关方参与及管理	/
	207-4 国别报告	/
GRI301: 物料	301-1 所用物料的重量或体积	6 守护美好环境
	301-2 所用循环利用的进料	6 守护美好环境

使用说明	山东元旺电工科技有限公司在 2024 年 2 月 1 日-2025 年 3 月 1 日参照 GRI 标准报告了在此份 GRI 内容索引中引用的信息	
使用的 GRI1	GRI1:基础 2021	
GRI 标准	披露项	章节位置
	301-3 再生产品及其包装材料	6 守护美好环境
GRI302: 能源	302-1 组织内部的能源消耗量	6.2 节能降耗和清洁能源使用
	302-2 组织外部的能源消耗量	/
	302-3 能源强度	6.5 应对气候变化
	302-4 降低能源消耗量	6.2 节能降耗和清洁能源使用
	302-5 降低产品和服务的能源需求	6.2 节能降耗和清洁能源使用
	GRI303: 水资源和污水	303-1 组织与水作为共有资源的相互影响
303-2 管理与排水相关的影响		6.3 水资源利用
303-3 取水		6.3 水资源利用
303-4 排水		6.3 水资源利用
303-5 耗水		6.3 水资源利用
GRI305: 排放	305-1 直接（范围 1）温室气体排放	6 守护美好环境
	305-2 能源间接（范围 2）温室气体排放	6 守护美好环境
	305-3 其他间接（范围 3）温室气体排放	/
	305-4 温室气体排放强度	6 守护美好环境
	305-5 温室气体减排量	6 守护美好环境
	305-6 臭氧消耗物质（ODS）的排放	/
	305-7 氮氧化物（NOX）、硫氧化物（SOX）和其他重大气体排放	6.4 污染防治
GRI306: 废弃物	306-1 废弃物的产生及废弃物的相关重大影响	6.4 污染防治
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	6.4 污染防治
	306-3 产生的废弃物	6.4 污染防治
	306-4 从处置中转移的废弃物	6.4 污染防治
	306-5 进入处置的废弃物	6.4 污染防治
GRI308: 供应商环境评估	308-1 采用环境标准筛选的新供应商	5.4 供应商管理
	308-2 供应链中的负面环境影响和采取的行动	5.4 供应商管理
GRI401: 雇佣	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	4 关爱员工成长
	401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	4.4 员工福利与关怀
	401-3 育儿假	4.3.7 保护女员工的基本权益
GRI 402: 劳资关系	402-1 有关运营变更的最短通知期	/
GRI403: 职业健康与安全	403-1 职业健康安全管理体系	4.7 员工健康与安全
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	4.7 员工健康与安全
	403-3 职业健康服务	4.7 员工健康与安全
	403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	4.5 民主管理
	403-5 工作者职业健康安全培训	4.7 员工健康与安全
	403-6 促进工作者健康	4.7 员工福利与关怀
	403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	4.7 员工健康与安全
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	4.7 员工健康与安全
	403-9 工伤	4.7 员工健康与安全
	403-10 工作相关的健康问题	4.7 员工健康与安全
GRI404: 培训与教育	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	4.6 助力员工发展
	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	4.6 助力员工发展
	404-3 接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比	4.6 助力员工发展
GRI405: 多元化与平等机会	405-1 管治机构与员工的多元化	4.2 推动平等多元化
	405-2 男女基本工资和报酬的比例	/
GRI406: 反歧视	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	4.6 助力员工发展
GRI 407: 结社自由与集体谈判	407-1 结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商	4.3 保障员工权益
GRI 408: 童工	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供	4.3 保障员工权益

使用说明	山东元旺电工科技有限公司在 2024 年 2 月 1 日-2025 年 3 月 1 日参照 GRI 标准报告了在此份 GRI 内容索引中引用的信息	
使用的 GRI1	GRI1:基础 2021	
GRI 标准	披露项	章节位置
	应商	
GRI 409: 强迫或强制劳动	409-1 具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	4.3 保障员工权益
GRI 410: 安保实践	410-1 接受过在人权政策或程序方面培训的安保人员	/
GRI 411: 原住民权利	411-1 涉及侵犯原住民权利的事件	未发生此类情况
GRI413: 当地社区	413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	/
	413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	/
GRI414: 供应商社会评估	414-1 使用社会标准筛选的新供应商	5.4 供应商管理
	414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动	5.4 供应商管理
GRI 415: 公共政策	415-1 政治捐助	/
GRI416: 客户健康与安全	416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	5.3 客户服务
	416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	未发生此类情况
GRI417: 营销和标识	417-1 对产品和服务信息与标识的要求	5.2 品质保证
	417-2 涉及产品和服务信息与标识的违规事件	未发生此类情况
	417-3 涉及营销传播的违规事件	未发生此类情况
GRI418: 客户隐私	418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	未发生此类情况

意见反馈表

尊敬的读者：

感谢您阅读《山东元旺电工科技有限公司 2024-2025 年可持续发展报告》，为了不断改进报告编制工作，我们特别希望倾听您的意见和建议。请您协助完成反馈意见表中提出的相关问题。

1. 本报告全面、准确地反映公司对经济、社会、环境的重大影响

很好 合理 一般 差

2. 本报告对利益相关方所关心问题的回应和披露

很好 合理 一般 差

3. 本报告披露的信息、指标数据，清晰、准确、完整

很好 合理 一般 差

4. 本报告的可读性，即报告的逻辑主线、内容设计、语言文字和版式设计

很好 合理 一般 差

您认为本报告最让您满意的方面是什么？

您认为还有哪些您需要了解的信息在本报告中没有反映？

您对我们今后编制社会责任暨 ESG 报告有何建议？

您可以选择以下方式将建议反馈给我们：

地址：山东省滨州市惠民县胡集镇 888 号山东元旺电工科技有限公司邮编：251706

联系电话：0543-6989100

邮箱：ywdgqgb@sdcxjt.com