



西安兴汇电力科技有限公司

2025 年企业 ESG（环境、社会和公司治理）报告

受控文件

受控类别：

拟 制：袁 蜜 2025.11.28

审 核：刘 佳 2025.11.28

批 准：王建辉 2025.11.28

2025-11-28 发布

2025-11-28 实施

西安兴汇电力科技有限公司

发布

目录

报告说明	3
1. 关于我们	4
2. 环境	5
2.1 环境管理	5
2.1.1. 环境管理政策	5
2.1.2. 环境管理方法	5
2.1.3. 环境管理系统实施情况	5
2.2 能源和碳排放	6
2.2.1. 能源消耗情况	6
2.2.2. 碳排放情况	7
2.2.3. 节能减排措施	7
2.2.4. 节能减排成效	8
2.3 水和废物管理	8
2.3.1. 水资源管理方法	8
2.3.2. 废物管理体系	9
2.3.3. 循环回收计划	9
3. 社会	9
3.1 员工关怀	9
3.1.1. 薪酬福利体系	10
3.1.2. 工作与生活平衡保障	11
3.1.3. 职业发展支持	12
3.1.4. 工作环境优化	13
3.1.5. 特殊关怀与帮扶	14
3.2 社区参与	15
3.2.1. 慈善捐赠行为	15
3.2.2. 合作伙伴关系	15
3.3 供应链管理	16
3.3.1. 供应商管理政策与措施	16

3.3.2. 采购管理政策与措施	17
3.3.3. 生产与物流协同管理政策与措施	18
3.4 人权和劳工标准	19
3.4.1. 制度建设与政策保障	19
3.4.2. 公平就业与反歧视实践	19
3.4.3. 员工权益保障	20
3.4.4. 职业安全与健康保护	20
3.4.5. 员工参与和沟通机制	20
4. 治理	21
4.1 董事会组成和结构	21
4.1.1. 董事会的组成	21
4.1.2. 董事会的独立性	21
4.1.3. 董事会的运作情况	21
4.2 高管薪酬和激励计划	23
4.2.1. 高管薪酬结构	23
4.2.2. 绩效激励计划	24
5. 持续改进及目标	25
意见反馈	26

报告说明

本报告是西安兴汇电力科技有限公司有关环境、社会及管治的年度报告，时间跨度为 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 11 月 30 日。

报告标准

本报告重点参考的相关标准包含以下内容：

中国社会科学院《中国企业社会责任报告指南（CASSESG 5.0）》

联合国《2030 可持续发展议程》

全球可持续发展标准委员会（GSSB）《GRI 可持续发展报告标准》

国际标准化组织（ISO）《社会责任指南（ISO 26000）》

为便于表述和阅读，报告中的西安兴汇电力科技有限公司根据具体情况，表述为“兴汇公司”或“公司”或“我们”

报告原则

重要性原则：本报告按照 ESG 重要性议题评估结果，对可能对利益相关方和公司产生重要影响的事项进行了重点汇报。

量化原则：本报告信息数据来自公司的正式文件、统计报表与财务报告，以及经由公司统计、汇总与审核的 ESG 信息。

平衡原则：本报告内容反映客观事实，对涉及正面、负面信息的指标均进行披露。

一致性原则：如无特殊说明，本报告相对于公司往年 ESG 报告披露范围无重大调整，且使用一致的统计方法，以反映绩效水平趋势。

报告获取

报告发布中文版本，以 PDF 电子形式向利益相关方及社会公众公布，可在兴汇公司的官方网站上下载查阅（<http://www.xhdl.com/>）。

1. 关于我们

2004 年，西安兴汇电力科技有限公司在中国电网快速发展时期应运而生，始终以“做用户体验最好的公司”为发展目标。公司总部位于国家级新区——西咸新区，注册资金 10303.225 万元人民币，建筑面积 11200 平方米，是开发区重点高科技企业。在电力系统配电自动化行业中，兴汇电力是一家独特的专业化公司，近二十年来，兴汇电力围绕简捷、经济型配网管理解决方案不断钻研创新，坚持自主创新、品质取胜，致力于做用户体验最好的公司。

公司成立近二十年，在配网线路电容取电技术、低功耗技术、一二次深度融合技术、接地故障研判技术领域始终保持行业领先地位。推出了多个系列、适用于各种复杂环境的一二次深度融合智能开关，采用先进的“特征量自识别+零序功率方向法”研判技术，使得接地故障判断准确率达到 95%及以上。同时，公司还推出了兴汇“R-FA”（继电保护型就地馈线自动化）技术，有效减少了停电面积，极大提升了供电可靠性。

基于配电自动化终端设备，兴汇电力以“数字化、数智化、数治化”的理念，积极探索数字化全场景建设应用，推出了配网数据高级应用分析、馈线自动化专题分析、线损管理、图模治理、配电终端状态管理等数字化全场景应用，助力配网数字化转型，为推动配网高质量、快速发展作出了积极贡献。



2. 环境

2.1 环境管理

2.1.1. 环境管理政策

兴汇公司致力于可持续发展，将环境保护纳入核心战略，遵循以下原则：

合规运营：严格遵守国家及地方环保法规，如《环境保护法》《碳排放权交易管理办法》等。

污染预防：通过清洁生产、资源循环利用减少废弃物和排放。

持续改进：定期评估环境绩效，设定减排目标（如碳达峰、碳中和路径）。

全员参与：通过培训和激励机制提升员工环保意识。

透明沟通：定期发布环境报告，接受利益相关方监督。

2.1.2. 环境管理方法

采用 ISO14001 标准建立**环境管理体系**，通过“计划-实施-检查-改进”（PDCA）循环管理环境风险。关键措施如下：

（1）**节能减排：**使用太阳能可再生能源，优化设备能效。

（2）**废弃物管理：**分类回收工业废料，危险废物委托专业机构处置。

（3）**绿色供应链：**对供应商实施环保审核，优先选择绿色低碳认证伙伴。

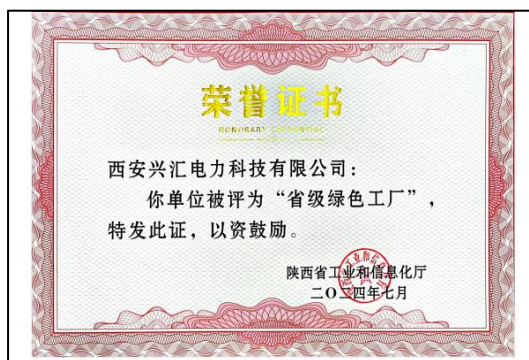
（4）**应急机制：**制定突发环境事件预案，并定期演练。

2.1.3. 环境管理系统实施情况

（1）**制度建设：**制定《环境管理手册》等文件，明确各部门职责，并设立环保专项预算，用于技术升级。

（2）**监测与评估：**每年开展内部审核及第三方环境审计，确保体系有效性。

（3）**成效示例：**获得了 ISO14001 体系认证、省级“绿色工厂”称号。



公司通过系统化的环境管理政策和 ISO14001 体系，将环保融入运营全流程，结合技术创新与合规管理，持续降低生态足迹，推动绿色发展。

2.2 能源和碳排放

在全球积极应对气候变化、大力推动可持续发展的时代背景下，降低能源消耗、减少碳排放已成为企业履行社会责任、实现绿色转型的关键任务。本报告旨在详细呈现公司在过去一年中的能源消耗状况与碳排放水平，并全面阐述公司为实现节能减排目标所实施的一系列具体措施，以彰显公司在环境保护方面的坚定决心与积极行动。

2.2.1. 能源消耗情况

过去一年，公司的能源消耗主要集中在电力。具体数据如下表所示：

能源种类	消耗量	同比变化
电力	47 万千瓦时	+8%
石油制品	8700 升	-10%

电力消耗在公司能源结构中占比最大，主要用于生产设备运行、办公区域照明及空调系统等。随着业务规模的扩大，电力需求呈现一定的增长态势。石油制品主要用于公司车辆的燃油，由于部分车辆采用了新能源，石油制品消耗略有下降。

2.2.2. 碳排放情况

依据相关碳排放核算标准与方法，公司对过去一年的碳排放进行了细致核算，结果表明，公司碳排放外购电力所隐含的排放。具体碳排放数据如下：

排放类型	排放量（吨二氧化碳当量）	同比变化
能源燃烧排放	17	-11%
外购电力隐含排放	6.2	+10%

2.2.3. 节能减排措施

（1）能源结构调整

加大清洁能源使用比例：公司积极引入太阳能，在厂房屋顶安装了太阳能光伏板，目前已实现部分电力的自给自足，预计每年可减少电力外购 7 万千瓦时，相当于减少碳排放 4.9 吨。



(2) 提高能源利用效率

对生产设备进行了全面评估，淘汰了一批老旧、高能耗的设备，引进了先进的节能型设备。并通过精益生产理念，对生产流程进行了重新梳理和优化，减少了不必要的能源消耗环节。对生产布局进行了调整，缩短了物料运输距离，降低了运输过程中的能源消耗。同时，加强了生产过程中的能源管理，实施精细化生产，避免了能源的浪费。

(3) 废弃物减排

投入大量研发资金，对生产工艺进行了创新改进，减少了生产过程中废弃物的产生，同时减少了废弃物处理过程中的能源消耗和碳排放。并建立了完善的废弃物回收和循环利用体系，对生产过程中产生的废金属、废纸、废塑料等进行分类回收，并通过与专业的回收企业合作，实现了资源的高效循环利用。过去一年，公司不仅减少了废弃物的排放，还降低了对新资源的需求，间接减少了能源消耗和碳排放。

2.2.4. 节能减排成效

通过实施上述一系列节能减排措施，公司在过去一年取得了显著的成效。能源消耗总量得到了有效控制，同比下降了 13%。其中，电力消耗的增长速度得到了明显抑制。碳排放总量也实现了同比下降。公司的能源利用效率得到了显著提高，在行业内处于领先水平。同时，废弃物减排工作也取得了良好的效果，资源循环利用率进一步提升。

2.3 水和废物管理

2.3.1. 水资源管理方法

开展“全员改善”评选活动，鼓励员工提出节水金点子并予以奖励。定期开展节水知识培训与宣贯，提升全员节水意识，形成从管理层到一线员工的节水责任体系。

2.3.2. 废物管理体系

(1) 全流程分类管控：构建“源头分类-过程监控-末端处置”的闭环管理体系。在生产车间、办公区域设置标准化分类垃圾桶，建立废物电子台账系统，实时追踪废物产生量、流向及处置进度，确保合规性。

(2) 危险废物专项治理：针对危险废物，从产生、暂存到转移处置全流程监控。委托具备资质的专业机构处置，降低危害性，确保 100% 合规处置。

(3) 零废弃目标推进：推行“减量化设计”理念，在产品研发阶段优化包装材料，减少过度包装。

2.3.3. 循环回收计划

(1) 产品全生命周期管理：建立产品召回与逆向物流体系，对退役设备、过期产品实施“回收-检测-再制造”流程，延长产品生命周期，降低原生资源消耗。

(2) 绿色供应链协同：将回收指标纳入供应商考核体系，要求上游供应商使用可回收包装材料，下游公司建立产品回收网点。联合行业协会制定统一回收标准，推动形成区域资源循环产业联盟。

通过上述系统化管理方案，公司致力于实现水资源高效利用、废物最小化排放和资源最大化循环，打造具有行业示范效应的可持续发展模式。

3. 社会

3.1 员工关怀

在追求企业可持续发展的道路上，公司始终坚信员工是最宝贵的财富。除了积极推进节能减排工作，公司同样高度重视员工关怀与福利体系的建设，致力于为员工打造一个温暖、舒适且充满发展机遇的工作环境，通过一系列切实有效的措施，增强员工的归属感与幸福感，激发员工的工作热情和创造力。

3.1.1. 薪酬福利体系

公司建立了完善且具有竞争力的薪酬福利体系，确保员工的付出能够得到合理回报。在薪酬方面，除了提供行业内具有竞争力的基本工资，还根据员工的工作表现和业绩设立了丰富的绩效奖金、项目奖金等激励机制，让表现优秀的员工获得额外奖励。同时，定期对薪酬水平进行市场调研和内部评估，及时调整薪资结构，保障员工薪酬的竞争力。

在福利方面，除了依法为员工缴纳五险一金外，还额外为员工购买了补充商业保险，涵盖医疗、意外等多个方面，为员工及其家庭提供更全面的保障。此外，公司每年为员工提供健康体检服务，体检项目丰富多样，包括基础检查、专项疾病筛查等，帮助员工及时了解自身健康状况，做到疾病早发现、早预防、早治疗。

七、薪酬制度

(一) 总则

合理公正、积极向上的薪酬分配形式不仅保障了员工收入，更是帮助员工进步的阶梯。兴汇的薪酬分配制度遵循“贡献与业绩者优先、优秀者优先、任劳任怨者优先”的原则。

(二) 工资总额构成

员工的工资总额由固定工资、绩效奖金、年终奖组成。

1. 固定工资

- (1) 固定工资包括基本工资、岗位工资、技能工资、津贴、按月考核。
- (2) 基本工资首先高于西安市最低工资保障线，向上调整幅度根据公司经营发展情况来确定。

第 10 页 共 23 页

内部资料 请勿外传

②岗位工资由员工在公司中承担的岗位责任大小来确定，并以岗位的责任、贡献、市场价值以及企业对岗位的需求程度为依据。

- ③技能工资根据员工个人能力和工作业绩进行确定，是整个工资体系的核心，为优秀员工提供工资上升通道，技能等级工资的分级标准详见各岗位工资结构规定。
- ④津贴由公司根据工作实际需要设置。

2. 绩效奖金

绩效奖金体现员工的工作时间、工作任务完成情况，为浮动奖金，绩效奖金根据考评结果对应的绩效系数进行核算。

3. 年终奖

年终奖是为奖励员工超额劳动及创造价值贡献所设立的奖金，体现员工的加班情况、项目参与情况和整体业绩表现情况，年终奖的计算及支付方式详见各部门的年终奖管理规定。

八、福利制度

为吸引和留住优秀人才，公司提供优良的福利待遇。并根据国家、当地政府有关劳

第 11 页 共 23 页

内部资料 请勿外传

动、人事政策和公司规章制度，特制定本方案。

(一) **指导思想和原则**

为员工提供便利、创造和谐的企业文化氛围。

(二) **定期体检**

公司每年组织员工进行一次健康体检。

(三) **节假日福利发放**

妇女节、端午节、中秋节、春节，公司将为员工发放节假日福利。

(四) **学习培训**

在公司连续工作4年以上，公司将为员工提供学习培训机会；员工需要提前提出申请，学习培训完毕后与公司签订《培训协议》，学习培训费用由公司承担。

(五) **全勤奖**

非市场月份每月无各类请假和忘打卡的，可获得60元全勤奖励，随当月工资一起发放。

(六) **团建活动**

各部门可以申请团建活动经费，并组织相关的活动。

(七) **年假**

凡与公司签订正式劳动合同的员工，从入职之日起计算，工作满1年可享受带薪年假。

This screenshot shows a formal announcement from '兴汇电力' (Xinghui Electric Power) regarding the company's annual health check-up activities. It details the schedule (March 20-21), location (Headquarters), and procedures for employees, including registration and payment methods.

The slide features Dr. Zhang Hongmei (张红梅), a senior health management expert, who will provide lectures and report interpretations. The event is scheduled for March 12th at the Headquarters Building Reception. A warm reminder encourages employees to bring their historical health reports for easier consultation.

3.1.2. 工作与生活平衡保障

为帮助员工实现工作与生活的平衡，公司采取了多项人性化措施。推行弹性工作制度，员工在保证工作任务完成的前提下，可以根据自身情况灵活安排工作时间，方便员工处理家庭事务或进行个人学习提升。对于有特殊需求的员工，如哺乳期女性、需要照顾家人的员工，公司还提供灵活的远程办公选项，让员工能够在舒适的环境中兼顾工作与生活。

公司鼓励员工在工作之余充分休息和放松，除了法定节假日外，为员工提供额外的带薪年假，工作年限越长，年假天数越多。同时，组织丰富多彩的员工活动，如每月的部门团建、季度的户外拓展、年度的旅游活动等，活动形式多样，包括户外徒步、主题派对、趣味运动会、篮球赛联谊等，让员工在活动中缓解工作压力，增进同事之间的感情，提升团队凝聚力。



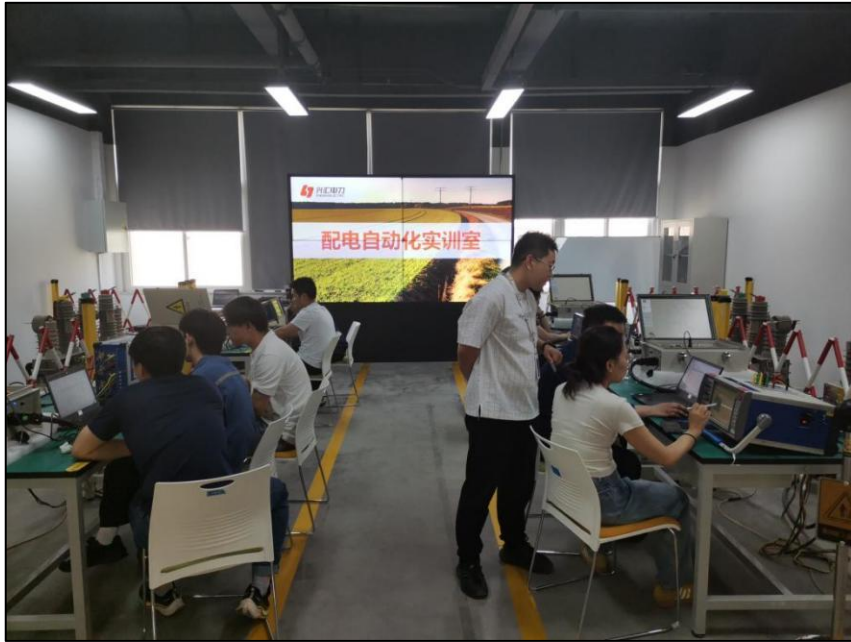


3.1.3. 职业发展支持

公司高度重视员工的职业发展，为员工提供了广阔的成长空间和丰富的学习资源。制定了完善的**职业发展规划体系**，通过定期的职业发展面谈，帮助员工明确自身职业目标，根据员工的优势和兴趣制定个性化的职业发展路径，为员工提供晋升机会和岗位轮换机会，让员工在不同岗位上锻炼和成长。

为满足员工提升专业技能和综合素质的需求，公司建立了内部培训体系，邀请行业专家和内部资深员工开展各类培训课程，涵盖专业技能培训、管理能力培训、职业素养培训等多个领域。同时，为员工提供外部培训和学习深造的机会，给予一定的培训费用补贴，鼓励员工参加行业研讨会、职业资格认证考试等，不断提升自身竞争力。此外，公司设立了内部导师制度，为新员工和处于职业发展关键阶段的员工配备经验丰富的导师，导师通过一对一的指导和交流，帮助员工解决工作中遇到的问题，传授工作经验和技巧。

<p>九、职业发展规划</p> <p>第 12 页 共 23 页</p> <p>内部资料 请勿外传</p> <p>通过员工职业发展通道的导向作用，增强员工主动学习的意识，创造员工发展的良好氛围，保障公司持续性发展。</p> <p>(一) 职业发展的基本理念</p> <p>1. 企业与员工共同成长</p> <p>员工的“职业发展”规划过程，是使个人的职业目标、兴趣爱好与组织的需求、战略发展方向相吻合的系统化过程。</p> <p>2. 职业发展“双通道”</p> <p>公司建立管理和专业技术双重的职业发展通道，提倡并指引员工向管理方向或专业技术方向发展，充分发挥员工个人价值，取得职业发展的成功。</p> <p>(二) 双重职业发展通道的设计</p> <p>1. 管理通道与专业技术通道之间可以转换；</p> <p>2. 双重发展的职业通道的内容及对应关系如下图：</p> <p>员工职业发展通道</p> <p>(图 3：双重发展的职业通道图)</p>	<p>3. 在这两种职业通道中，基层管理者和核心骨干、中层管理者和技术专家、高层管理者与资深专家的级别基本对应，并且管理通道和专业技术通道对应的级别享受同等待遇。</p> <p>(三) 双重职业发展通道的应用</p> <p>1. 通道内的进步</p> <p>各岗位的工资体系均设计了技能工资的晋级标准。每年初各部门负责人与本部门员工共同制定晋级计划，指引员工当年应努力的方向。通过一年的绩效考核过程，塑造员工良好的工作习惯，培养员工技能的进步，年底按照技能工资的晋级标准评价该员工是否可以晋级。</p> <p>2. 不同发展通道的转换</p> <p>根据员工的个人发展意愿，允许员工在不同发展通道间转换。</p> <p>3. 专家型人才培养机制</p> <p>在公司工作满四年的员工，工作成绩优异，同时有成为专家型人才的发展意愿，公司可委托培养的方式，引导该员工到重点院校深造，或接受更高层次的专业培训。</p> <p>4. 管理型人才培养机制</p> <p>在公司工作满两年的员工，工作成绩优异，同时有成为管理型人才的发展意愿，公司将该员工纳入后备干部培养计划，指定专属导师进行隐形培养（历练独立工作能力），轮岗培训，接受更高层次的专业培训。</p> <p>第 13 页 共 23 页</p> <p>内部资料 请勿外传</p>
--	---



3.1.4. 工作环境优化

公司注重为员工打造舒适、安全的工作环境。办公场所采用现代化的装修设计，合理规划办公区域，配备符合人体工程学的办公桌椅、高性能的办公设备，确保员工在舒适的环境中高效工作。同时，重视办公环境的绿化和美化，在办公区域摆放绿植，营造清新自然的氛围。

为保障员工的工作安全，公司建立了完善的安全管理制度，定期对办公场所和生产车间进行安全检查和维护，配备齐全的消防设施和应急设备，组织员工开展**安全培训和应急演练**，提高员工的安全意识和应急处理能力。此外，公司还设立了员工休息区，配备咖啡机、饮水机、沙发等设施，让员工在工作间隙能够放松身心，恢复精力。



3.1.5. 特殊关怀与帮扶

公司关注员工在不同生活阶段的特殊需求，给予针对性的关怀和帮扶。对于新婚员工、生育员工，公司会送上精心准备的祝福礼品和慰问品；对于遇到重大疾病、家庭变故等困难的员工，公司不仅组织员工进行爱心捐款，还会提供必要的经济援助和工作安排调整，帮助员工度过难关。同时，兴汇公司建立了“汇声

“树洞”-倾听员工之声，定期收集员工的意见和建议，及时解决员工在工作和生活中遇到的问题，为员工提供贴心的服务和支持。



3.2 社区参与

公司在致力于内部员工关怀、节能减排的同时，积极践行社会责任，通过慈善捐赠回馈社会，并与多方建立紧密合作关系，实现互利共赢。

3.2.1. 慈善捐赠行为

公司始终秉持着奉献爱心、回馈社会的理念，在多个领域开展慈善捐赠。在自然灾害发生时，迅速响应，向受灾地区捐赠资金和物资，用于灾后重建和受灾群众救助。

3.2.2. 合作伙伴关系

(1) 与政府部门合作

公司与当地政府部门保持着良好的合作关系，积极响应政府政策号召，参与政府主导的各类公益项目和产业发展计划。例如，与政府合作开展绿色产业园区建设项目，共同推动区域内企业的节能减排和可持续发展；在社区治理方面，与政府相关部门协作，为社区建设和发展提供支持，助力政府提升社区治理水平。

(2) 与非政府组织合作

与多家公益组织、行业协会等非政府组织建立长期合作关系。与环保公益组织共同开展环保公益活动，如植树造林等；与行业协会合作，参与制定行业标准，推动行业的规范化发展。

(3) 与企业伙伴合作

在商业领域，与上下游企业建立了稳定的合作关系，通过资源共享、优势互补，实现共同发展。与供应商合作，共同探索绿色采购模式，推动供应链的可持续发展；与客户企业合作，开展联合创新项目，为客户提供更优质的产品和服务；同时，与同行企业开展技术交流与合作，共同攻克行业技术难题，提升行业整体竞争力。



3.3 供应链管理

在企业发展进程中，供应链管理对保障生产运营、提升市场竞争力起着关键作用。公司围绕高效、稳定、可持续的目标，制定并实施了一系列供应链管理政策和措施，涵盖供应商管理、采购策略、生产协调、物流优化等多个方面，有效提升了供应链的整体效能。

3.3.1. 供应商管理政策与措施

(1) 严格的供应商筛选机制

公司建立了一套严谨的供应商评估体系，从质量、成本、交货期、可持续发展能力等多个维度对潜在供应商进行全面考核。在质量方面，要求供应商具备完

善的质量管理体系，提供的原材料或零部件需符合公司严格的质量标准，并通过样品检验和小批量试用环节进行验证；成本上，综合考虑采购价格、运输成本、库存成本等因素，确保获得具有竞争力的采购成本；交货期方面，评估供应商的生产能力、物流配送能力，保证按时交付货物；同时，关注供应商在环保、社会责任等可持续发展方面的表现，优先选择绿色环保、注重员工权益的供应商，推动供应链的可持续发展。

（2）长期合作与共赢发展

对于通过筛选的优质供应商，公司致力于建立长期稳定的合作关系。通过签订长期合作协议，给予供应商一定的订单保障，同时鼓励供应商参与公司的新产品研发和工艺改进，共同优化产品设计，降低生产成本。定期与供应商开展技术交流和业务沟通会议，分享市场动态和发展趋势，帮助供应商提升自身能力，实现双方在技术、质量和成本等方面的共同进步，形成互利共赢的合作模式。

（3）动态监控与绩效评估

为确保供应商持续稳定地提供高质量产品和服务，公司对供应商进行动态监控和定期绩效评估。利用信息化系统实时跟踪供应商的交货情况、产品质量问题等数据，一旦发现异常及时与供应商沟通并督促整改。按照季度、年度等周期对供应商进行绩效评分，评分结果与订单分配、价格调整等挂钩，对于绩效表现优秀的供应商给予奖励和更多的合作机会，对于不符合要求的供应商进行警告、减少订单直至终止合作，促使供应商不断提升服务水平。

3.3.2. 采购管理政策与措施

（1）战略采购规划

公司根据市场需求预测、生产计划以及库存情况，制定科学合理的采购计划。通过对原材料市场的深入研究和分析，把握价格走势，在合适的时机进行集中采购或签订长期采购合同，以降低采购成本。同时，建立多供应商采购策略，对于关键原材料选择多家合格供应商，避免因单一供应商出现问题导致供应中断，保障供应链的稳定性。

(2) 采购流程优化

优化采购流程，实现采购业务的规范化、标准化和信息化。采用电子采购平台，将采购申请、审批、招标、合同签订等环节在线上完成，提高采购效率，减少人为干预和操作失误。加强采购过程中的风险管理，建立严格的合同管理和付款审批制度，确保采购合同的履行和资金安全。此外，定期对采购流程进行审计和评估，及时发现问题并进行改进，不断提升采购管理水平。

(3) 绿色采购理念推行

积极践行绿色发展理念，将绿色采购纳入采购政策。优先采购环保、节能、低碳的原材料和产品，鼓励供应商采用绿色生产工艺和包装方式，减少对环境的影响。通过绿色采购，不仅有助于公司实现节能减排目标，还能提升公司的品牌形象，满足消费者对绿色产品的需求，增强市场竞争力。

3.3.3. 生产与物流协同管理政策与措施

(1) 生产计划与供应链协同

建立生产计划与供应链各环节的协同机制，确保生产计划与采购、库存、物流等环节紧密衔接。根据市场需求和订单情况，制定灵活的生产计划，并及时将生产需求传递给供应商和物流部门，实现原材料的准时供应和成品的及时发运。加强生产过程中的库存管理，采用先进的库存管理方法，如经济订货量模型、ABC分类法等，合理控制库存水平，减少库存积压和资金占用。

(2) 物流配送优化

与专业的物流企业建立长期合作关系，整合物流资源，优化物流配送网络。通过合理规划运输路线、选择合适的运输方式，降低物流成本，提高物流配送效率。引入智能物流技术，如物联网、大数据等，实现对物流运输过程的实时监控和跟踪，及时掌握货物的运输状态，确保货物按时、安全送达目的地。同时，加强物流包装管理，采用环保、标准化的包装材料，减少包装废弃物的产生，提高包装的回收利用率。

(3) 供应链风险管理

制定完善的供应链风险应急预案，识别可能影响供应链稳定运行的风险因素，如自然灾害、供应商破产、市场需求波动等，并针对不同风险制定相应的应对措施。建立供应链风险预警机制，通过对关键指标的监测和分析，及时发现潜在风险并发出预警信号。加强与供应商、物流企业等合作伙伴的沟通与协作，共同应对供应链风险，确保供应链在面临突发事件时能够快速恢复正常运行。

综上所述，公司通过一系列科学合理的供应链管理政策和措施，在供应商管理、采购管理、生产与物流协同管理等方面取得了显著成效，有效提升了供应链的整体效率和竞争力。未来，公司将持续优化供应链管理体系，适应市场变化和企业发展需求，为公司的可持续发展提供坚实保障。

3.4 人权和劳工标准

公司深刻认识到尊重人权、保障劳工权益是企业可持续发展的基石，始终将人权和劳工标准纳入企业核心价值观与经营管理体系。通过完善制度建设、强化权益保障、优化工作环境等一系列举措，切实履行企业社会责任，推动人权和劳工标准在企业内的全面落实。

3.4.1. 制度建设与政策保障

公司制定了全面的人权和劳工政策，明确禁止侵犯人权的行为，并将这些原则融入到员工招聘、培训、考核、晋升等各个环节。建立了完善的人力资源管理制度，从法律合规、公平就业、薪酬福利、职业发展等方面制定具体规范，确保员工的合法权益得到充分保障。同时，设立专门的监督部门，定期对人权和劳工政策的执行情况进行检查和评估，及时发现问题并督促整改，确保政策的有效落实。

3.4.2. 公平就业与反歧视实践

在招聘环节，公司秉持公平、公正、公开的原则，面向社会广泛招聘人才，在招聘信息发布、简历筛选、面试考核等各个流程中，严格遵循平等就业机会原则，为所有求职者提供公平竞争的机会。公司内部设有多元化的员工队伍，不同背景、不同性别的员工在各个岗位上充分发挥才能，共同为企业发展贡献力量。

此外，公司还定期开展思想交流培训，提高员工对人权和公平就业的认识，营造包容、和谐的工作氛围。

3.4.3. 员工权益保障

(1) 薪酬福利与工时管理

公司严格遵守国家劳动法律法规，保障员工的薪酬福利权益。制定了合理的薪酬体系，确保员工的工资水平不低于当地最低工资标准，并根据员工的工作表现和市场行情进行定期调整。除了法定的社会保险和住房公积金外，还为员工提供丰富的补充福利，如商业保险、节日福利、带薪年假等。

(2) 职业发展与培训

公司高度重视员工的职业发展，为员工提供广阔的发展空间和丰富的培训机会。建立了完善的职业发展通道，员工可以根据自身的兴趣和能力选择管理序列或专业技术序列的晋升路径。为帮助员工提升职业技能和综合素质，公司制定了系统的培训计划，包括新员工入职培训、岗位技能培训、管理能力培训、职业素养培训等。此外，公司还鼓励员工自主学习和参加外部培训，并给予一定的培训费用补贴，支持员工不断提升自我，实现个人与企业的共同成长。

3.4.4. 职业安全与健康保护

公司将员工的职业安全与健康放在首位，建立了完善的职业安全健康管理体系。定期对工作场所进行安全检查和风险评估，及时发现和消除安全隐患，为员工提供安全的工作环境。为员工配备必要的劳动防护用品，并确保其正确使用。针对不同岗位的工作特点，开展职业安全健康培训，提高员工的安全意识和自我保护能力。此外，公司还设立了员工健康管理中心，为员工提供定期体检、健康咨询、职业病防治等服务，关注员工的身心健康。

3.4.5. 员工参与和沟通机制

公司建立了畅通的员工参与和沟通机制，鼓励员工积极参与企业管理和决策。设立员工意见箱、开展员工满意度调查、组织员工座谈会等，广泛收集员工的意

见和建议，及时了解员工的需求和诉求。对于员工反映的问题，公司高度重视，及时进行处理和反馈，确保员工的声音能够得到倾听和回应，增强员工的归属感和责任感。

公司通过以上多方面的实践，切实将人权和劳工标准融入到企业运营的各个环节，为员工创造了良好的工作环境和机会。未来，公司将继续深化人权和劳工标准的落实，不断完善相关制度和措施，为推动企业可持续发展和社会进步贡献力量。

4. 治理

4.1 董事会组成和结构

4.1.1. 董事会的组成

公司董事会作为公司治理的核心决策机构，其组成结构科学合理，具备广泛的代表性和丰富的专业知识背景。董事会成员数量依据《中华人民共和国公司法》以及公司实际运营需求确定，目前由 [X] 名董事组成。成员涵盖内部董事与外部董事，其中内部董事主要由公司高层管理人员担任，他们对公司日常运营状况、业务流程以及战略执行细节有着深入了解，能够基于公司内部实际情况为决策提供精准信息与实操建议。

4.1.2. 董事会的独立性

公司高度重视董事会的独立性，在人员构成上采取多种措施予以保障。在公司重大投资项目决策过程中，董事会能够对项目的风险收益进行全面评估，有效避免管理层可能存在的决策偏见与利益冲突，保障股东尤其是中小股东的利益。公司定期对董事会进行履职培训，帮助董事及时了解最新的法律法规、行业动态以及公司治理要求，不断提升董事会的履职能力，进一步强化董事会的独立性。

4.1.3. 董事会的运作情况

(1) 会议召开与决策流程

公司董事会严格按照《公司章程》以及《董事会议事规则》的规定组织召开会议。董事会会议分为定期会议与临时会议，定期会议按季度或半年召开，对公

司阶段性的运营成果、财务状况、战略执行情况等进行总结与评估，制定下一阶段的工作计划与决策部署；临时会议则根据公司重大事项需求随时召开，如重大投资项目决策、并购重组、公司章程修订等紧急且重要的事项。在会议召集环节，提前向董事们发送详细的会议通知，包括会议时间、地点、议程以及相关议案资料，确保董事们有充足的时间了解会议内容，做好决策准备。

会议期间，董事们围绕各项议案展开深入讨论，充分发表各自的观点与意见。每位董事都基于自身的专业知识与经验，从不同角度对议案进行分析评估，无论是内部董事基于公司内部运营实际情况提出的执行层面建议，还是外部董事从行业宏观视角、独立第三方立场提供的客观意见，都在会议中得到充分交流与碰撞。决策过程遵循民主集中制原则，采用投票表决方式，严格执行一人一票制，确保决策结果的公正性与科学性。对于重大事项的决策，往往需要经过多轮讨论与审慎表决，以保障决策符合公司整体利益与长远发展目标。

（2）对公司运营的监督与指导

董事会在公司运营过程中发挥着关键的监督与指导作用。一方面，通过定期听取管理层的工作汇报，包括月度、季度、年度运营报告，详细了解公司业务进展、财务状况、市场拓展等方面的情况，对公司运营绩效进行评估与监督。根据公司战略目标与年度计划，对管理层的工作进行考核，及时发现运营过程中存在的问题与偏差，并提出针对性的改进意见与指导建议，督促管理层及时调整经营策略，确保公司运营始终朝着既定战略方向前进。

另一方面，在公司重大战略决策制定与执行过程中，董事会发挥着引领与把关作用。从公司发展战略的制定，如业务多元化拓展、进入新市场领域、技术创新战略等，到重大投资项目的评估与审批，包括新建生产基地、收购兼并其他企业等，董事会都进行全面深入的研究与论证。运用专业知识与丰富经验，对战略决策的可行性、风险性进行评估，为公司发展提供战略指引，保障公司在复杂多变的市场环境中做出正确决策，实现可持续发展。同时，在战略执行过程中，董事会持续关注执行情况，及时协调解决执行过程中遇到的问题，确保战略能够有效落地实施。

4.2 高管薪酬和激励计划

公司为充分激发高管团队的积极性与创造力，保障公司战略目标的实现，构建了一套科学合理、兼具竞争力与激励性的高管薪酬结构和绩效激励计划，将高管个人利益与公司长期发展紧密绑定。

4.2.1. 高管薪酬结构

（1）固定薪酬

固定薪酬是高管薪酬的基础组成部分，依据高管所担任的职位、行业薪酬水平以及公司实际经营状况确定。不同岗位的高管，由于职责范围和工作难度的差异，固定薪酬存在相应梯度。该部分薪酬为高管提供稳定的生活保障，确保其能够全身心投入公司管理工作，不受生活经济压力干扰。公司会根据市场薪酬变化趋势、公司盈利增长情况等因素，定期对固定薪酬进行评估和调整，以保持行业内的竞争力，吸引和留住优秀管理人才。

（2）绩效薪酬

绩效薪酬与高管的短期工作绩效紧密挂钩，旨在激励高管在短期内积极推动公司业绩增长。公司设定了明确的短期绩效指标，涵盖财务指标和非财务指标。财务指标包括营业收入、净利润、利润率、成本控制等，直观反映公司的经营成果；非财务指标如市场份额提升、客户满意度、新产品研发进度等，体现公司在市场竞争中的表现和可持续发展能力。根据高管对各项指标的完成情况，按照预先设定的绩效评估体系进行打分，进而确定绩效薪酬的发放额度。完成或超额完成绩效目标的高管，可获得丰厚的绩效奖励，而未达标的则会相应扣减绩效薪酬，以此强化绩效导向，促使高管全力以赴实现短期经营目标。

（3）长期激励薪酬

为引导高管关注公司的长期发展，避免短期行为，公司设置了丰富的长期激励薪酬项目，主要包括股权激励等。通过将高管利益与公司股东利益深度绑定，激励高管致力于提升公司的长期价值，推动公司持续稳定发展。

4.2.2. 绩效激励计划

（1）战略目标分解与绩效指标设定

公司依据整体战略规划，将长期战略目标分解为具体的年度和季度目标，并细化为可量化、可考核的绩效指标，分配到各高管岗位。例如，对于负责市场拓展的高管，设定年度市场份额增长目标、新客户开发数量目标；对于研发部门高管，设定新产品研发完成时间、技术创新成果目标等。这些绩效指标不仅涵盖财务成果，还充分考虑公司的战略转型、技术创新、品牌建设等非财务因素，全面反映公司的发展需求和高管的工作贡献。同时，公司定期对绩效指标进行评估和调整，以适应市场环境变化和公司战略的动态调整，确保绩效激励计划始终与公司发展方向保持一致。

（2）绩效评估与反馈

建立了完善的绩效评估体系，采用多维度、多主体的评估方式。除了上级领导对高管的工作表现进行评价外，还引入同级互评、下属评价以及外部客户评价等，从不同角度全面评估高管的工作能力、团队协作、领导水平等方面。评估过程严格遵循客观、公正、透明的原则，依据明确的评估标准和流程进行打分和评价。绩效评估结果会及时反馈给高管个人，帮助其了解自身工作中的优势与不足，为个人发展提供指导。同时，公司针对绩效评估结果制定个性化的改进计划，提供相应的培训和发展机会，助力高管提升能力，更好地完成绩效目标。

（3）激励与约束机制

绩效激励计划将高管的绩效表现与薪酬、晋升、荣誉等紧密挂钩。对于绩效表现优秀的高管，除了获得丰厚的绩效薪酬和长期激励收益外，还将优先获得晋升机会、参与公司重要决策的机会以及公司授予的荣誉称号，以此激励高管不断追求卓越，为公司创造更大价值。相反，对于连续未完成绩效目标的高管，公司将采取相应的约束措施，包括扣减薪酬、调整岗位甚至解除劳动合同，通过强化约束机制，确保高管团队始终保持积极进取的工作态度和高度责任感，推动公司持续健康发展。

5. 持续改进及目标

在当今追求可持续发展的时代，ESG（环境、社会和公司治理）理念已成为企业发展的重要指引。尽管兴汇公司在 ESG 方面已经取得了一定的成绩，但我们深刻认识到 ESG 对于企业长期稳健发展、社会福祉增进以及环境保护的关键意义，实现可持续发展的道路任重道远。兴汇公司未来会将 ESG 融入企业战略与日常运营之中，并不断努力在 ESG 方面实现持续改进，明确设定具有挑战性与前瞻性的目标。

兴汇公司将继续坚定不移地贯彻绿色发展理念，持续加大节能减排工作的力度。在能源结构调整方面，进一步提高清洁能源的使用比例，在提高能源利用效率方面，持续推进设备升级改造和生产流程优化，不断探索新的节能技术和管理方法。在废弃物减排方面，继续改进生产工艺，提高资源循环利用率，朝着“零排放”的目标努力迈进。同时，还将加强与供应商、客户以及行业内其他企业的合作，共同推动整个产业链的绿色发展，为应对全球气候变化贡献更多的力量。

兴汇公司将积极履行社会责任，为社会创造更高价值，多创税收多创汇，提供更多就业机会，为员工提供更好福利，稳定员工队伍，促使员工与企业共同成长。

兴汇公司还将继续保持与投资者的有效沟通，继续规范进行公司治理，维护股东权益；以低碳、绿色、环保为目标进行产品开发及企业经营，积极响应国家“双碳”战略目标，力争 2030 年实现运营范围碳达峰，2060 年实现运营范围碳中和的目标。

兴汇公司会始终秉持坚定决心与积极行动在 ESG 的环境、社会和公司治理各个方面持续改进，朝着既定目标稳步迈进，为实现企业可持续发展、社会进步以及环境保护贡献力量，携手利益相关方共创美好未来。

意见反馈

尊敬的读者：

您好!感谢您阅读本报告，我们非常重视并希望您能够对兴汇公司环境、社会及管治报告作出评价，并提出您的宝贵意见。我们将认真对待您的意见和建议，作为持续推进社会责任管理与实践的重要依据，我们承诺将保护您的反馈信息不被第三方获取。

1. 您认为本报告是否能反映西安兴汇对经济、社会 and 环境的重大影响？

☐是 ☐一般 ☐否

2. 您认为本报告识别出的利益相关方及其与西安兴汇关系的分析是否准确、全面？

☐是 ☐一般 ☐否

3. 您认为本报告披露的信息是否完整、准确和清晰？

☐是 ☐一般 ☐否

4. 您认为本报告的总体框架、内容设计和形式安排是否方便阅读？

☐是 ☐一般 ☐否

5. 您认为本报告中能否方便地找到您所关注的信息或议题？

☐是 ☐一般 ☐否

6. 综合各方面，本报告给您的整体印象是？

☐很好 ☐较好 ☐一般 ☐较差 ☐很差

7. 您认为还有哪些您关注的信息未在本报告中披露？

8. 您对本报告和公司今后编制环境、社会及管治报告有何意见或建议？

我们的联系方式

办公地址：西安市长安区复兴大道协同创新港研发7号楼

电话：029-88330950

邮箱：xinghuidianli@163.com