联合电力
United Electric Power



ESG 报告

企业名称：山东联合电力智能装备有限公司

发布日期 2025 年 8 月 30 日

目 录

第一章 关于本公司.....3
1-1 公司概况.....3
1-2 ESG 理念与目标.....6
第二章 环境、社会及治理体系.....6
2-1 ESG 管理机构.....6
2-2 利益相关方沟通.....7
第三章 合规运营.....8
3-1 提升客户服务.....8
3-2 合规运营与风险管理.....8
3-3 环境保护.....8
第四章 员工关系.....11
4-1 发展与培训.....11
4-2 健康与安全.....13
4-3 员工关怀.....13
第五章 社会公益.....14
第六章 反贪污.....15
第七章 党建工作.....15
第八章 未来展望.....16
8-1 ESG 战略规划.....16
8-2 持续改进与创新.....16
8-3 与利益相关方合作.....16
第九章 结语.....17

第一章 关于本公司

1-1 公司概况

山东联合电力智能装备有限公司成立于 2020 年 10 月 30 日，企业性质为有限责任公司（自然人投资或控股），法定代表人为张建光，注册资本 5000 万元，注册地址为中国（山东）自由贸易试验区济南片区姚家街道奥体西路 2413 号 T1 塔楼 1506 室，实际经营地址、生产地址为山东省济南市历下区姚家街道奥体西路 2413 号 T1 塔楼 1506 室及山东省济南市高新区孙村街道科嘉路 2007 号（安迈驰工业园内）1 号楼 2 楼。

公司坚持以服务于客户，以优越的产品质量赢得用户的信赖。面对竞争激烈的市场，一贯坚持“质量第一，用户至上”的经营理念。公司以“百分百质量，百分百服务”的基础上，售后服务更加完善，力求制造品质卓越的产品为广大客户服务。



统一社会信用代码
91370112MA3U9HE631

营业执照
（副 本）
2-1

扫描市场主体身份码了解更多登记、备案、许可、监管信息，体验更多应用服务。

名 称 山东联合电力智能装备有限公司
类 型 有限责任公司(自然人投资或控股)
法定代表人 张建光
经营范围 一般项目：输配电及控制设备制造；智能输配电及控制设备销售；输变配电监测控制设备制造；输变配电监测控制设备销售；配电开关控制设备研发；配电开关控制设备制造；配电开关控制设备销售；电力电子元器件制造；电气设备销售；先进电力电子装置销售；电力设施器材制造；电力设施器材销售；电工仪器仪表制造；电工仪器仪表销售；工业自动控制系统装置制造；工业自动控制系统装置销售；变压器、整流器和电感器制造；新兴能源技术研发；电力行业高效节能技术研发；储能技术服务；合同能源管理；信息系统集成服务；软件开发；软件销售；信息技术咨询服务；工程和技术研究和试验发展；技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广；货物进出口；技术进出口。（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）

注册资本 伍仟万元整
成立日期 2020 年 10 月 30 日
住 所 中国（山东）自由贸易试验区济南片区姚家街道奥体西路2413号T1塔楼1506室

登记机关 行政审批服务专用章
2023 年 12 月 15 日

国家企业信用信息公示系统网址：http://www.gsxt.gov.cn
市场主体应当于每年1月1日至6月30日通过国家企业信用信息公示系统报送公示年度报告
国家市场监督管理总局监制

主营产品

公司是一家专注于输变配用电监测控制设备、用电信息采集系统设备制造与销售及应用软件开发的企业，主要产品包括用电信息采集系统设备、输变配电监测控制设备等，产品广泛应用于电力系统相关领域。



创新能力

创新方面，公司拥有多项知识产权，包括“台区电压区域自治系统 V1.0""台区电压监控系统 V1.0”两项计算机软件著作权，以及“一种应用在高压 GIS 中的导体连接结构”""一种耐高压光纤线缆'　""一种应用于高压 GIS 内的电场均匀装置”三项实用新型专利，技术实力得到权威认可。

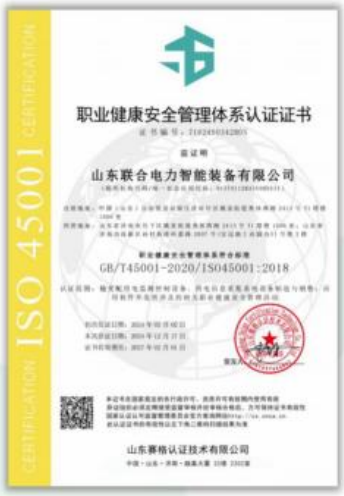


荣誉资质与管理体系

资质方面，公司先后通过环境管理体系认证、质量管理体系认证、职业健康安全管理体系认证，并获得 2025 年 3 月颁发的山东省电工技术学会科学技术三等奖奖、2024 年 12 月 5 日颁发的设备管理“金点子”技术成果等荣誉，在行业内具有一定的知名度和影响力。公司现有员工 30 人，其中研究生及以上学历员工 4 人，本科及专科学历员工 23 人，专业技术人员配置合理，凭借深厚的专业知识、精湛的业务技能以及对行业技术的精准把握，为客户提供高质量的产品和服务，在行业内树立了良好的口碑。

公司管理体系健全，通过了 ISO9001 质量管理体系、ISO14001 环境管理体系、ISO45001 职业健康安全管理体系、ISO50001 能源管理体系、绿色工厂、绿色供应链管理企业等体系认证。











1-2 ESG 理念与目标

公司深刻认识到 ESG 理念对于企业可持续发展的重要性，将其融入到企业的战略规划和日常运营中。以降低环境影响、促进社会福祉、提升公司治理水平为目标，致力于在实现经济效益的同时，积极履行社会责任，为环境保护、社会发展和公司的长期稳定发展贡献力量。通过持续的努力，期望成为行业内 ESG 实践的典范，推动整个行业向更加可持续的方向发展。

第二章 环境、社会及治理体系

2-1 ESG 管理机构

公司建立了完善的 ESG 治理架构，为企业实现可持续发展的核心保障。通过三级体系构建与模式创新，逐步形成“战略有方向、执行有抓手、监督有闭环”的治理格局。未来，随着监管要求升级与市场期待提升，企业需进一步强化架构灵活性与协同性，将 ESG 融入核心业务，最终实现经济价值与社会价值的统一。

决策层

决策层以总经理办公会为核心，承担 ESG 事务的最高决策与监督职责，主要通过以下方式实现治理目标：

（1）主导 ESG 战略方向：统筹制定长期 ESG 发展战略，审议风险与机遇，批准 ESG 报告及相关文件。例如，负责审定 ESG 治理架构和目标规划，并检视工作成效。

（2）专门委员会专业化支撑：设立 ESG 专门委员会，整合 ESG 职责由总经理担任负责人，强化决策权威性。

管理层

管理层作为连接决策层与执行层的枢纽，负责将 ESG 目标转化为具

体行动计划：

（1）资源协调与目标分解：细化总经理办公会设定的 ESG 目标，协调内部资源支持执行层工作，并向决策层反馈进展。

（2）专职部门或跨部门协作机制：由高管团队牵头制定战略框架，整合 ESG 职能，降低磨合成本。

执行层

执行层通过部门协同与全员参与，确保 ESG 举措渗透至日常运营

（1）部门分工与流程嵌入：环境、社会及治理议题被分解至对应部门（如人力资源部推动社会责任项目），并通过绩效考核强化执行力度。

（2）员工培训与文化建设：企业通过 ESG 专项培训提升全员意识，推动形成自上而下的 ESG 文化。

公司还建立了健全的内部控制制度，涵盖了财务管理、风险管理、采购管理、销售管理等各个方面。通过内部审计和风险评估等手段，对公司的内部控制制度进行定期审查和完善，确保公司的各项业务活动在规范的框架内进行，防范经营风险和财务风险。

2-2 利益相关方沟通

利益相关方沟通既是 ESG 报告的合规要求，更是企业实现可持续发展的战略工具。通过精准识别、深度互动与闭环响应，企业能够将外部诉求转化为内部改进动力，同时向市场传递负责任的品牌形象。未来，随着监管趋严与社会关注度提升，构建系统化、差异化的沟通体系将成为企业 ESG 竞争力的核心组成部分。企业参考行业标杆实践，结合数字化工具与第三方鉴证，持续提升沟通质量，最终实现“企业-利益相关方-社会”的共赢。

第三章 合规运营

3-1 提升客户服务

公司始终坚持以客户为中心的服务理念，致力于为客户提供优质的产品和服务，提高客户满意度。依托 ISO9001 质量管理体系建立了完善的营销服务体系，制定了《投标管理制度》、《与顾客相关控制程序》、《营销激励制度》等一系列营销服务文件，建立了专业的客户服务团队，为客户提供全方位的售前、售中、售后服务。在售前阶段，为客户提供技术咨询和方案设计，根据客户的需求为其推荐合适的产品；在售中阶段，及时跟进订单进度，确保产品按时交付；在售后阶段，提供及时高效的技术支持和维修服务，设立了 24 小时服务热线，随时响应客户的需求。通过定期回访客户、开展客户满意度调查等方式，了解客户的意见和建议，不断改进服务质量，增强客户满意度，赢得客户的一致好评。

3-2 合规运营与风险管理

公司严格遵守国家法律法规和行业规范，依法开展生产经营活动。设立了合规管理部门，负责对公司的业务活动进行合规审查，确保公司的经营行为符合法律法规的要求。加强对员工的合规培训，提高员工的合规意识，营造良好的合规文化氛围。

在风险管理方面，公司建立了全面的风险管理体系，对市场风险、信用风险、技术风险、法律风险等各类风险进行识别、评估和监控。制定了相应的风险应对策略，针对不同的风险采取不同的措施，如风险规避、风险降低、风险转移和风险接受等。通过定期的风险评估和报告，及时向管理层和董事会汇报公司的风险状况，为决策提供依据，确保公司的稳定发展。

3-3 环境保护

公司始终不渝地坚守“智造绿色装备，赋能低碳电网，守护绿水青

山，共创永续未来”的可持续发展理念，将环境保护提升至企业发展战略的核心地位，使其成为指导企业各项业务开展的重要准则。在输变配用电设备制造、软件开发等主要业务领域，公司严格遵循国家和地方环保法规，主动树立更高的环保目标，通过完善管理制度、加强内部培训、优化业务流程等方式，持续提升环保管理水平，展现出对社会、对环境高度负责的企业形象。

公司以技术创新和流程优化为双轮驱动，明确提出实现“三废”排放有效控制与资源利用效率提升的核心目标。在废气管理方面，针对设备生产过程中焊接等环节产生的烟尘及挥发性有机化合物，通过安装专用净化设备、优化车间通风系统等措施，建立全方位的废气管控体系，减少对外部大气环境的影响。在废水处理环节，构建从源头控制到终端处理的完整流程，结合业务特点采用合适的处理设施，确保废水经过严格处理并达到排放标准，守护水资源的清洁与安全。对于固体废弃物管理，积极倡导循环经济理念，通过建立分类回收体系、与专业处理机构合作、开展员工垃圾分类培训等举措，推动废固的减量化、资源化和无害化处理，降低废弃物对土壤、水体等生态环境的潜在危害。

此外，公司以行业参与者的积极姿态，确立了“为电网赋智，为能源增效为未来赋能”的企业使命，致力于推动电力装备行业绿色发展。公司坚信，企业的发展不应局限于自身利益，更应肩负起推动行业进步的责任。通过在环保管理体系建设、环保技术应用等方面的探索与创新，公司为行业提供可复制、可推广的环保管理模式，通过参加行业交流活动、分享实践经验等方式，带动全行业环保意识的提升和环保水平的进步，最终实现企业经济效益增长与社会环境效益提升的良性互动与协同发展。

公司将环境保护视为企业履行社会责任的核心内容，从战略高度出发，将其纳入企业发展总体规划，严格遵循相关环境管理要求，依据已

认证的环境管理体系，构建了一套结构完整、运行高效的环境管理体系。在董事长的领导下，各部门明确环保职责，贯穿环境规划、实施与运行、检查与纠正措施、管理评审等关键环节，通过制定标准化操作流程、建立绩效评估机制，确保环境管理工作的规范化、系统化和常态化，为企业可持续发展提供了坚实的制度保障。

在环保实践层面，公司多维度推进绿色举措：在资源节约方面，办公和生产区域全面采用节能灯具和节水器具，降低电力和水资源消耗；2024 年公司电力消耗量为 0.51 万千瓦时，新水消耗量为 0.0008 万吨，资源消耗控制在较低水平。在设备管理方面，建立覆盖生产及办公设备全生命周期的管理制度，定期进行巡检、保养和维修，延长设备使用寿命，减少废弃物产生；同时，在生产设备选型时优先考虑节能环保型设备，从源头降低环境影响。在员工环保意识培育方面，制定年度环保培训计划，通过内部讲座、案例分析、线上课程等形式，向员工普及环保法规、废弃物分类方法、节能操作技巧等知识，2024 年员工环保培训覆盖率达 100%，鼓励员工践行绿色理念，形成了全员参与的环保文化氛围。

为确保环境管理体系的持续有效性，公司建立了常态化的内部审核与管理评审机制：内部审核由质量部牵头，联合综合部、生产部等相关部门组成专项检查小组，每季度对各部门环境管理工作进行全面检查，针对发现的问题及时提出整改建议并跟踪落实；同时，管理层每年结合行业政策变化、企业战略调整及内部审核结果，对环境管理体系进行评估，动态调整环境目标、管理方案和资源配置，确保环境管理体系始终适应企业发展和环保要求的变化。

第四章 员工关系

4-1 发展与培训

公司贯彻“以人为本”的管理理念，制定《员工手册》《薪酬绩效管理制度》《员工职业发展通道》等制度，视人才为企业第一资源，致力于实现员工和企业共同发展。员工发展与培训是企业提升核心竞争力的关键环节，通过科学规划与动态优化实现个人与组织的共同成长。公司从方案设计、实施保障、效果闭环三个维度展开具体措施。

1、培训方案的全流程设计框架

（1）需求分析与目标设定

多维度需求调研：结合问卷调查、面谈沟通及岗位胜任力模型，明确员工技能缺口与企业战略需求的结合点，例如技术岗侧重专业能力提升，管理岗强化领导力培养。

SMART 目标制定：将培训目标量化为可衡量指标，如“3 个月内使新员工产品知识考核通过率提升至 90%”或“销售团队季度业绩平均增长 15%”。

（2）内容与方式创新

分层课程体系：

基层员工：岗位技能、企业文化、安全意识及文化等；

中层管理者：团队协作、项目管理、沟通技巧（如酒店的客户投诉处理模拟）；

高层领导：战略规划、行业趋势研判、变革管理。

混合式培训模式：

线上：利用云学堂等平台提供碎片化学习资源（如产品知识微课）；

线下：通过案例研讨、角色扮演（如销售谈判模拟）、实地考察（如参观标杆企业）深化实践。

2、培训实施的关键保障措施

（1）资源配置与时间规划

动态时间管理：采用“工作日分散学习+周末集中培训”模式，避免影响核心业务，例如将技术类培训安排在生产淡季。

多元化资源整合：

内部资源：选拔业务骨干担任内训师，开发企业专属案例库。

外部资源：引入专业机构课程（如领导力认证项目）、行业专家讲座。

（2）过程管理与激励机制

全周期跟踪：通过培训管理系统记录学习进度，定期组织小组复盘会解决疑难点。

激励设计：将培训成果与绩效考核挂钩，对优秀学员提供晋升优先、专项奖金等奖励

3、效果评估与持续优化机制

（1）多维度评估体系

知识掌握：结业考试通过率、技能认证获取率。

行为改变：关键事件记录（如客户满意度提升案例）。

绩效影响：培训后 3-6 个月的 KPI 对比（如生产效率、销售额）。

教学反馈：通过匿名问卷收集学员对课程内容、讲师的评价，重点改进教学方法。

（2）闭环优化流程

数据整合：汇总评估结果，识别薄弱环节（如某课程满意度低于 70%）。

迭代改进：调整课程内容（如增加实操模块）、更新案例库（融入行业最新实践）。

长期跟踪：建立员工培训档案，分析培训与职业发展的关联性，

优化人才培养路径。

通过上述系统化措施，构建“需求-设计-实施-评估-优化”的完整培训生态，实现员工能力与组织绩效的同步提升。

4-2 健康与安全

企业高度重视员工健康与安全，是实现可持续发展的重要基石，这不仅关系到员工的切身利益，也对企业的生产效率、社会声誉等方面具有深远影响。

健康管理方面：定期组织员工进行健康检查，如体检、听力测试等，以便及早发现潜在健康问题；提供健康宣教和预防疾病的指导，涵盖饮食健康、心理保健、运动保健等方面，帮助员工改善生活方式；建立健全紧急救援体系，培训员工基础急救知识和技能，并设立应急医疗设施。

安全管理方面：提供安全的工作设施和设备，并定期进行维护和检测，确保员工熟悉工作场所安全规定并遵循操作流程；根据工作的特殊性和风险程度，配备必要的防护用品，如安全帽、手套等，并确保员工正确使用和佩戴；进行定期的火灾和事故预防培训，配备必要的消防设备，组织员工参加培训和应急预案演练，提高员工对火灾和事故的防护知识及应急处理能力。

培训与教育方面：对新员工进行入职培训，介绍公司健康安全政策、规章制度、应急预案、工作场所安全设施、潜在安全风险及个人防护用品使用等基础知识；对在职员工定期组织健康安全知识更新培训，强化安全操作规程培训，组织应急预案演练；针对特殊岗位员工，提供专项技能提升培训，如高处作业安全、电气设备安全、危险化学品安全等培训。

4-3 员工关怀

员工关怀是企业成功的关键因素之一，它不仅有助于提升员工的满

意度和忠诚度，还能增强企业的凝聚力和竞争力。为了提升员工的工作满意度和忠诚度，增强企业的凝聚力和竞争力，公司制定以下目标：

（1）提升员工工作满意度：将员工满意度提升至90%以上。

（2）增强员工身心健康：通过健康检查和健康讲座，确保员工健康指数达到良好水平。

（3）提高员工职业技能：通过培训计划，使员工技能提升率超过20%。

（4）加强企业文化建设：通过团队建设活动，提升员工对企业的认同感和归属感。

具体措施包括：

（1）实施员工健康计划：定期组织健康体检，健康咨询，开展健康讲座，确保员工身心健康。

（2）开展职业技能培训：根据员工需求和企业发展需要，制定并实施职业技能培训计划。

（3）建立员工关怀机制：设立员工关怀基金，用于员工生日、节日慰问和困难帮助。

（4）优化工作环境：改善办公环境，确保工作场所安全、舒适。

（5）加强企业文化建设：组织团队建设活动，增强员工之间的沟通与协作。

（6）定期收集员工反馈：通过问卷调查、座谈会等形式，了解员工需求，及时调整关怀措施。

第五章 社会公益

公司秉持“奉献社会”的核心理念，积极投身公共服务事业，关注弱势群体和困难群众生活，切实履行社会责任，助推和谐社会发展。

公司与注册所在地基层政府及社区建立了良好的合作关系，定期组

织员工参与社区志愿服务活动，如义务植树、环保宣传、关爱孤寡老人等。在教育公益方面，设立了奖学金，资助贫困学生完成学业，为教育事业贡献力量。在灾害救援方面，积极响应号召，向受灾地区捐赠物资和资金，帮助受灾群众渡过难关。通过这些公益活动，公司不仅为社会做出了贡献，也提升了企业的社会形象和品牌价值。

第六章 反贪污

公司将商业道德与反贪污融入战略层面，通过"制度约束+文化培育+行为规范"三重手段，实现从"被动合规"到"主动践行"的转变，建立全流程风险筛查机制，风险防控体系。

（1）设立反腐败专项机构，负责调查与处置违规行为。

（2）对供应商实施廉洁评估，淘汰信誉不良合作方。

（3）员工管理与培训

通过案例分析、角色扮演等方式提升廉洁意识。对新员工开展入职合规培训，强调法律后果。

（4）举报与问责机制

开通匿名举报渠道，对举报人予以保护与奖励。对查实的腐败行为公开处理，追责到底。

第七章 党建工作

党建方面，公司现有正式党员 8 名，入党积极分子 10 余名，成立党支部，积极探索企业管理和党建融合工作，企业党建工作以问题为导向，在制度创新中破解"两张皮"难题，最终实现政治优势、文化优势向发展优势的转化。工作中，发挥党支部的带头作用，提升企业管理水平。

（1）深化融合程度：推动党建目标与企业战略同频共振，将组织生活形式（如谈心谈话）融入管理沟通，增强决策精准性。

（2）强化人才支撑：坚持党管人才原则，完善企业党员教育管理措施，通过"传帮带"机制培育复合型骨干。

（3）创新工作载体：探索"党建+科技创新"模式，将党员先锋岗与研发项目结合，推动党建优势转化为技术突破动能。

第八章 未来展望

8-1 ESG 战略规划

展望未来，公司将继续深化 ESG 战略，将其作为企业可持续发展的核心战略之一。制定更加明确的 ESG 目标和行动计划，在环境方面，进一步加大节能减排力度，提高资源利用效率，推动绿色产品的研发和应用；在社会方面，持续加强员工关怀与发展，提升客户服务质量，积极参与社区建设和公益活动；在公司治理方面，不断完善治理架构和机制，加强合规运营和风险管理，提高信息披露的透明度。通过实施 ESG 战略规划，实现企业与环境、社会的和谐共生。

8-2 持续改进与创新

公司将以持续改进和创新为动力，推动 ESG 工作不断深入。在环境领域，探索新的节能减排技术和方法，研发更加环保的产品和生产工艺；在社会领域，创新员工关怀和社区参与的方式，提高客户服务的智能化水平；在公司治理方面，引入先进的管理理念和方法，优化治理流程，提高治理效率。通过持续改进与创新，不断提升公司的 ESG 绩效，为企业的可持续发展注入新的活力。

8-3 与利益相关方合作

公司深知 ESG 工作的推进离不开利益相关方的支持与合作。未来，公司将加强与股东、员工、客户、供应商、社区、政府等利益相关方的沟通与协作，共同推动 ESG 实践。与股东保持密切沟通，及时汇报公司

的 ESG 进展，满足股东对企业可持续发展的期望；与员工共同参与 ESG 活动，激发员工的积极性和创造力；与客户合作，了解客户的 ESG 需求，提供更加符合客户期望的产品和服务；与供应商建立绿色供应链合作关系，共同推动供应链的可持续发展；与社区加强互动，共同解决社区面临的环境和社会问题；与政府部门保持良好的沟通，积极响应政府的政策号召，为推动行业的 ESG 发展贡献力量。通过与利益相关方的合作，形成合力，共同创造更加美好的未来。

第九章 结语

山东联合电力智能装备有限公司在 ESG 方面已经取得了一定的成绩，但我们深知这是一个持续不断的过程。我们将始终秉持 ESG 理念，将其融入到企业的每一个决策和行动中，努力实现经济、环境和社会的协调发展。我们相信，通过我们的不懈努力，不仅能够为企业自身创造长期价值，还能够为社会和环境做出更大的贡献。我们期待与所有利益相关方携手共进，共同迈向可持续发展的未来。