



股份代碼：  
上交所601107  
聯交所00107

# ESG



## 2024

四川成渝高速公路股份有限公司  
環境、社會與管治報告

SICHUAN EXPRESSWAY COMPANY LIMITED  
ENVIRONMENTAL SOCIAL  
AND GOVERNANCE REPORT

# 目錄

CONTENTS

|         |    |
|---------|----|
| 關於本報告   | 02 |
| 董事長致辭   | 04 |
| 關於成渝公司  | 06 |
| 可持續發展戰略 | 09 |
| 利益相關方溝通 | 10 |
| 實質性議題分析 | 12 |
| 績效與附錄   | 46 |
| 關鍵量化績效表 | 46 |
| 索引表     | 51 |

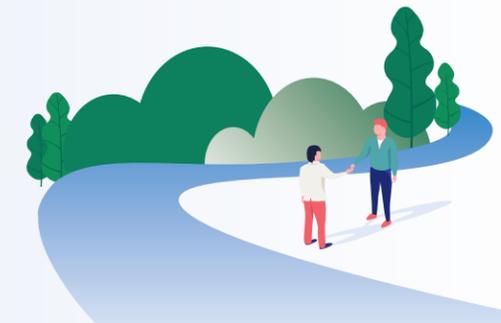
## 環境

|              |    |
|--------------|----|
| 應對氣候變化       | 16 |
| 環境影響管理       | 18 |
| 能源與資源管理      | 21 |
| 生態系統和生物多樣性保護 | 22 |
| 迴圈經濟         | 23 |



## 社會

|            |    |
|------------|----|
| 職業健康與安全    | 26 |
| 科技創新       | 28 |
| 產品及服務品質保障  | 29 |
| 人才吸引、培養及賦能 | 30 |
| 員工權益保障     | 32 |
| 社區關係及公益慈善  | 34 |



## 治理

|             |    |
|-------------|----|
| 公司治理        | 38 |
| 合規運營及管理     | 39 |
| 潔從業         | 43 |
| 資訊安全與客戶隱私保護 | 44 |



# 關於本報告

本報告為四川成渝高速公路股份有限公司（以下簡稱“成渝公司”、“四川成渝”、“（本）公司”、“（本）集團”或“我們”）及其分子公司其附屬子公司發佈的《四川成渝高速公路股份有限公司 2024 年環境、社會與管治 (ESG) 報告》（以下簡稱“本報告”或“ESG 報告”），描述了成渝公司 2024 年環境、社會及治理的方法和績效。本報告為成渝公司在上海證券交易所上市以來發佈的第九份年度環境、社會與管治報告。未來公司將每年持續發佈此報告，以貫徹公司可持續發展理念，並回應利益相關方的關切。

## ◆ 報告範圍

**報告邊界：**本報告中提供的政策及資料涵蓋本公司及附屬公司，報告範圍與年報一致。本報告的資料和案例主要來源於本公司的統計報告和相關檔。本公司董事會承諾，本報告不存在任何虛假記載、誤導性陳述，並對其內容真實性、準確性和完整性負責。

**時間範圍：**2024 年 1 月 1 日 -2024 年 12 月 31 日。報告中涉及部分往年的資料披露。

## ◆ 數據週期

**報告週期：**本報告為年度報告，其報告週期與財務報告保持一致。

現行發行版本本：2024 年 3 月發行

上一發行版本本：2023 年 3 月發行

預計下一發行版本本：2025 年 3 月發行

## ◆ 資料來源

本報告所披露的資訊和資料均來源於成渝公司總部及各分、子公司內部正式文件、統計報告與年報。報告書中的財務資訊以人民幣為單位。財務資料以年度財務報告為準。報告期內有資訊重述，往年部分資訊的重述內容均在報告相應位置處注明。

## ◆ 編寫依據

本報告按照上海證券交易所（以下簡稱“上交所”）《上海證券交易所上市公司自律監管指引第 1 號——規範運作》《上海證券交易所上市公司自律監管指引第 14 號——可持續發展報告（試行）》、香港聯合交易所（以下簡稱“聯交所”）《環境、社會及管治報告指引》（以下簡稱“《指引》”）的要求，同時參考全球報告倡議組織可持續發展報告標準 (GRI Standards)、可持續發展會計準則委員會 (SASB) 發佈的工程與建築服務行業行業可持續發展會計準則 (SASB Standards) 等相關標準進行披露。

## ◆ 報告發佈及聯繫方式

本報告通過電子版形式發佈，本報告呈現簡體中文、繁體中文和英文三種語言版本以供參閱。電子版可分別在成渝公司官方網站 (<https://www.cygs.com>)、上交所網站 (<http://www.sse.com.cn>)、聯交所網站 (<http://www.hkexnews.hk>) 線上流覽或下載。

如對本報告有任何疑問或回饋意見，請通過以下方式與我們聯繫：

地址：中國四川省成都市武侯祠大街 252 號

郵編：610041

電話：(86) 28-8552-7109

傳真：(86) 28-8553-0753

電子郵件：[db@cygs.com](mailto:db@cygs.com)

# 董事長致辭

2024年，是四川成渝“十四五”收官年，也是為“十五五”開局打基礎的關鍵之年。過去一年，全球氣候變化挑戰加劇，交通行業綠色轉型迫在眉睫。面對任務繁重、考驗增多的複雜嚴峻形勢，我們始終堅持踐行“雙碳”戰略，不斷深化高品質發展，在高速公路主業鍛造及綠色能源產業佈局方面精耕細作，取得豐碩成果。

## 綠色為底，繪就低碳發展新畫卷

持續培育綠色能源投資產業，有效推動充換電業務成網成勢。2024年，成阿電走廊全線貫通，助力阿壩縣成為阿壩州充電設施最完備的縣域。投運阿壩州首批光儲充一體化示範站，率先建成省內首座高速公路加氫站，進一步拓寬綠色供能示範場景，破局光伏、儲能、氫能新賽道。同時，我們堅守紅線底線，持續加強經營場所排汙治理，系統優化環境管理與風險防控機制，推廣綠色環保技術，強化技術支撐體系，推動節能減排等環保工作有序開展。

## 創新為擎，打造公路運營新標杆

堅持發揮科技創新主體地位和引領作用，品質與進度兩手抓、安全與環保兩手硬，打造高品質綠色工程。2024年，公司獲得21項技術專利，發佈地方及企業標準2部。密梁式型鋼組合梁橋質檢標準通過交通運輸廳審批，智慧焊接設備、雙目識別檢測系統2個自主科研專案入選四川交通新質生產力成果彙編，橋樑護欄防護提升成套技術獲評中國公路學會“公路養護創新案例”優質工程。打造“蜀道暢充”、監控調度、AI巡檢三大運營平臺，提高安全保障能力、運維服務品質，在提升運營效率的同時，讓公眾出行更安全、更便捷。

## 治理為基，夯實可持續發展新動能

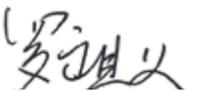
堅持依法治企，將規範治理作為穩健經營及可持續發展的根基。我們根據自身經營需求，結合兩地市場監管規則、國資系統管理要求，不斷完善企業治理配套制度，健全治理體系，提高綜合質效。積極推進片區化整合及專業化重組，全面落實集約化、扁平化管理，實現人力配置優化、組織架構重塑。此外，我們踐行人才強企戰略，堅持人才引領發展，深化內部改革，創新激勵機制，做好存量人才培養及高層次人才引進，為企業發展不斷注入新活力。

## 責任為本，共築鄉村振興幸福路

積極踐行企業社會責任，推動幫扶成果更好惠及群眾。2024年，公司開展志願服務超1萬小時，深度參與鄉村振興戰略，托底性幫扶工作持續發力。定期開展黨建結對、金秋助學等活動，加強對幫扶地區的全方位支援。開拓消費幫扶市場管道，助力當地經濟發展和社會進步，確保幫扶工作落到實處、見到實效。以實際行動彰顯國企社會擔當，為推動鄉村振興和可持續發展貢獻成渝力量。

展望未來，全球可持續發展浪潮奔湧向前。成渝公司將堅持以ESG為錨，在聚焦主責主業的同時，持續深化綠色產業佈局，拓展綠色交通生態，踐行社會公益承諾，構築一流的經營能力、一流的管理水準、一流的服務品質，促進企業可持續健康發展。我們期待與各方攜手，在高品質發展的道路上並肩同行，為交通強國建設添磚加瓦，共建天更藍、路更暢、心更暖的美好家園！

董事長：



# 關於成渝公司

四川成渝高速公路股份有限公司成立於 1997 年，是中國西部唯一一家同時在上海證券交易所與香港聯交所掛牌上市的 A+H 大型交通基礎建設類企業，也是蜀道集團旗下唯一的高速公路產業上市平臺。

本公司主要業務為投資、建設、運營省內部分高速公路專案，綠色能源投資業務以及沿線資源綜合開發。截至 2024 年 12 月 31 日，本公司下轄高速公路通車總里程已突破 900 公里，在建成樂擴容高速公路里程約 136.1 公里（含原成樂高速里程 86.4 公里），總資產及淨資產分別約為人民幣 6,107,043.54 萬元及人民幣 1,949,562.51 萬元<sup>1</sup>。截至 2024 年 12 月 31 日，本公司總股本數為 3,058,060,000 股（包括 895,320,000 股 H 股及 2,162,740,000 股 A 股）。

為保障高品質可持續發展，公司以獨家設立、合資合作、直接收購等方式，在油品銷售、服務區經營、多式聯運等領域打造路衍經濟產業平臺，努力挖掘新的業績增長點。近年來，加速培育綠色能源產業集群，延伸拓展充換電、氫能等業務，加快“成渝雙圈”電走廊、氫走廊建設，建成投運全國首條高速公路重卡充換電走廊、全省首座高速公路超充站、阿壩州首座光儲充一體化示範站，高速路網充電設施運營規模居全省第一，成為四川交通網絡綠色補能主力軍。



高速公路通車總里程已突破

**900** 公里



總資產

**6,107,043.54** 萬元



淨資產

**1,949,562.51** 萬元



公司先後榮登《財富》中國 500 強、香港上市公司港股百強、四川省外商投資企業百強等名單，長期維持主體和債項 AAA 信用評級，相繼榮獲“國家優質工程獎”“李春獎”“天府杯金獎”“全國文明單位”“全國青年文明號”“全國工人先鋒號”等 50 余項國家級和省級表彰。



2024 年公司獲得榮譽摘錄



2023 中國融資大獎  
“最佳上市公司大獎”中國融資



2024 中國上市公司英華獎  
“港股價值獎”中國基金報



2024 中國上市公司英華獎  
“港股投關創新獎”中國基金報



2024 中國上市公司英華獎  
“A 股價值獎”中國基金報

<sup>1</sup>本年度總資產及淨資產資料為按照中國境內會計準則經審計的資料



港股通 50 強  
 港股 100 強研究中心



企業社會責任 ESG 先鋒案例  
 四川新聞網傳媒（集團）股份有限公司



2023 年度卓越價值上市公司  
 博鰲企業論壇組委會



2022-2023 年度企業品牌建設先進單位  
 四川省企業聯合會 四川省企業家協會

# 可持續發展戰略

成渝公司始終堅持“綠色發展、便捷安全、高效卓越”的理念，將履行環境及社會責任視作企業可持續發展的必由之路。董事會通過並成立公司 ESG 工作領導小組（以下簡稱“領導小組”），旨在將可持續發展上升到公司的最高管理範疇。



本公司董事會為可持續發展工作的決策機構，負責公司 ESG 管理的整體部署與推進，通過成立的 ESG 工作領導小組對公司可持續發展策略及管理方針全面負責。通過審閱批准 ESG 目標設定並持續監督目標進度達成情況，助力公司治理水準不斷提升。



# 利益相關方溝通

成渝公司重視各利益相關方的意見，通過群體規模，溝通頻率及重要議題相關性分析，成渝公司定義八大主要利益相關方。通過建立暢通的多樣溝通管道以及合作關係，分析訴求並識別關切，實現公司的高品質發展。

## 各利益相關方溝通管道與關切議題

| 利益相關方  | 主要溝通管道                        | 關注議題  |
|--|-------------------------------|---|
| <br>股東        | 股東大會、公司公告、實地考察、投資者說明會、路演、官方網站 | 合規運營及管理<br>商業道德   |
| <br>政府和監管機構 | 貫徹落實國家政策及法律法規、工作彙報            | 應對氣候變化<br>生態系統和生物多樣性保護<br>能源與資源管理<br>環境影響管理<br>合規運營及管理<br>職業健康與安全 |
| <br>債權人     | 債權人資訊報告、債權人會議、溝通會、分析師簡報會      | 合規運營及管理<br>商業道德   |

| 利益相關方   | 主要溝通管道               | 關注議題   |
|---|----------------------|--|
| <br>合作夥伴<br>(包括但不限於供應商、承包商等) | 招標、研討會、論壇、准入與評估、實地考察 | 合規運營及管理<br>商業道德<br>供應鏈管理<br>科技創新<br>產品及服務品質保障<br>迴圈經濟<br>資料安全與客戶隱私保護 |
| <br>消費者                      | 商務溝通、客戶回饋            | 科技創新<br>產品及服務品質保障<br>資料安全與客戶隱私保護                                     |
| <br>員工                     | 職工代表大會、建議箱、座談會       | 職業健康與安全<br>人才培養及賦能<br>員工權益保障   |
| <br>公眾與媒體                  | 新聞公告、主動與媒體保持對話       | 應對氣候變化<br>職業健康與安全<br>科技創新<br>產品及服務品質保障                               |
| <br>運營所在地社區                | 公益活動、投訴熱線            | 社區關係及公益慈善  |

# 實質性議題分析

基於企業 ESG 報告中實質性分析流程，我們參考上交所、聯交所等監管機構的最新指引、社會熱點話題、行業發展趨勢、同行優秀實踐等因素，鑒別利益相關方關注的可持續發展議題，並以此作為報告資訊披露的參考基礎，以利於向不同的利益相關方進行有效溝通。

## 成渝公司實質性議題選取結果與變動明細

| 範疇 | 2023 年議題   | 2024 年議題     | 變化說明 | 議題影響說明                   |
|----|------------|--------------|------|--------------------------|
| 環境 | 應對氣候變化     | 應對氣候變化       | 未變動  | 影響企業運營與市場，促進綠色轉型與創新。     |
|    | 生物多樣性與土地利用 | 生態系統和生物多樣性保護 | 描述變更 | 影響企業資源獲取與可持續發展。          |
|    | 能源與資源管理    | 能源與資源管理      | 未變動  | 影響企業成本效率。                |
|    | 環境影響管理     | 環境影響管理       | 未變動  | 環境管理助力企業實現綠色轉型，提升競爭力。    |
|    | /          | 迴圈經濟         | 新增議題 | 減少資源消耗、促進環境保護和滿足市場需求。    |
| 社會 | 職業健康與安全    | 職業健康與安全      | 未變動  | 保障員工福祉，提升企業聲譽。           |
|    | 科技創新       | 科技創新         | 未變動  | 企業持續競爭力的關鍵。              |
|    | 產品及服務品質保障  | 產品及服務品質保障    | 未變動  | 增強企業信譽與市場競爭力。            |
|    | 人才培養及賦能    | 人才培養及賦能      | 未變動  | 提升企業核心競爭力。               |
|    | 員工權益保障     | 員工權益保障       | 未變動  | 增強企業凝聚力，提升品牌形象。          |
|    | 社區關係及公益慈善  | 社區關係及公益慈善    | 未變動  | 增進社區支持，培養社會責任意識。         |
|    | /          | 資料安全與客戶隱私保護  | 新增議題 | 保障企業合規，贏得聲譽信任。           |
| 治理 | 商業道德       | 商業道德         | 未變動  | 塑造企業信譽，提升品牌形象，為長遠發展奠定基礎。 |
|    | 供應鏈管理      | 供應鏈管理        | 未變動  | 優化企業運營效率，降低成本。           |
|    | 風險管理       | 合規運營及管理      | 議題合併 | 穩健發展，降低企業不確定性。           |
|    | 合規運營       |              |      |                          |

為鑒別出利益相關方所關注的實質性議題，公司依據結合各利益相關方對議題重要性評分和利益相關方權重，從“對經濟、環境和社會影響的重要性”以及“對利益相關方的評估和決策的影響的重要性”兩個分析維度，結合各利益相關方對議題重要性評分和評分所占的利益相關方權重，繪製出實質性議題矩陣分析圖。

按照識別、評估和選定的程式，公司與專業人員一同篩選出 15 個實質性 ESG 議題，並界定了其中 6 個高實質性議題作為重點議題，作為公司及相關部門的管理及報告重點。在本報告中，我們將相應地加強披露公司在有關方面的工作和表現，並以此結果作為下一年度可持續發展規劃的重要參考依據。

實質性議題分析矩陣圖



| 高實質性議題  | 中實質性議題   | 低實質性議題  |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>【1】 應對氣候變化</li> <li>【2】 環境影響管理</li> <li>【3】 職業健康與安全</li> <li>【4】 產品及服務品質保障</li> <li>【5】 員工權益保障</li> <li>【6】 合規運營及管理</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>【7】 能源與資源管理</li> <li>【8】 人才吸引、培養及賦能</li> <li>【9】 資訊安全與客戶隱私保護</li> <li>【10】 社區關係及公益慈善</li> <li>【11】 公司治理</li> <li>【12】 廉潔從業</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>【13】 生態系統和生物多樣性保護</li> <li>【14】 迴圈經濟</li> <li>【15】 科技創新</li> </ul> |

# 環境

|              |    |
|--------------|----|
| 應對氣候變化       | 16 |
| 環境影響管理       | 18 |
| 能源與資源管理      | 21 |
| 生態系統和生物多樣性保護 | 22 |
| 迴圈經濟         | 23 |



# 應對氣候變化

面對氣候變化帶來的日益複雜的挑戰，成渝公司不斷完善氣候相關的治理結構和管理體系，將應對氣候變化融入企業戰略與運營核心。我們通過結合行業特點與區域發展需求，主動識別氣候變化帶來的風險與機遇，並以務實的行動推動低碳轉型和綠色增長。

## 管治

成渝公司建立了完善的管治體系以應對氣候變化相關議題。公司由 ESG 工作領導小組全面統籌應對氣候變化的戰略和政策，具體工作由下設的 ESG 工作辦公室負責落實與監督。ESG 工作辦公室定期分析行業與政策變化，制定執行方案，並指導子分公司開展實際工作。同時，領導小組定期審議工作成效，確保所有措施的有效性與目標的實現。這一高效的治理框架為公司應對氣候變化提供了堅實的組織保障。

## 戰略

公司結合區域發展優勢與綠色發展趨勢，明確了以新能源為核心的長期發展目標。成渝公司聚焦綠色能源佈局，推進綠色產業集群建設，並探索多樣化的清潔能源業務。2024 年，公司進一步加快了新能源基礎設施的擴展與優化，為推動低碳交通和新能源應用提供了堅實支撐。通過綠色戰略的實施，成渝公司不僅回應了國家低碳發展目標，也為企業長遠發展奠定了創新驅動的基石。

## 風險管理

成渝公司在 2024 年進一步優化了氣候變化風險管理機制，通過修訂《突發惡劣天氣應急預案》，全面提升了極端天氣的應急回應能力。預案細化了災害預警、風險分級與現場處置流程，並與地方氣象部門建立了資訊共用機制。在應對高溫、大雪等天氣時，公司能夠迅速部署除雪設備、調整交通管控措施，最大限度減少天氣變化對運營安全和收入的影響。

同時，公司也積極把握氣候變化帶來的機遇，依託區域內“成渝氫走廊”“成渝電走廊”戰略，持續深化“氫油電”模式佈局，開拓綠色能源新領域。這些行動展現了公司在平衡氣候相關風險與機遇中的能力，助力企業在低碳轉型中穩步前行。

## 指標與目標

成渝公司持續監測並披露溫室氣體排放資料，評估公司在減排工作中的進展。我們嚴格對標行業領先標準，以透明的方式展示氣候績效，並將持續優化能源管理、提升減排效率，推動可持續發展目標的實現。未來，公司將進一步完善碳排放管理體系，強化低碳戰略執行，積極踐行社會責任，與行業夥伴共同推動綠色發展。

### 案例 | 成樂公司多措并举抓實高溫天氣安全生產工作

面對氣候變化帶來的高溫天氣挑戰，成樂公司在 2024 年採取了多項措施保障安全生產和穩定運營。公司對收費崗亭和辦公區域的用電線路、消防設施等關鍵設備進行了全面排查，及時修復隱患，確保高溫條件下的設備安全運行。同時，通過防暑宣傳、提供清涼飲品和優化員工健康管理，減輕了高溫對工作環境的影響。

此外，公司嚴格執行高溫預警和應急回應機制，即時監測天氣動態，快速應對突發事件。這些舉措展示了公司在極端天氣下的風險管理能力和對氣候變化的積極應對。



# 環境影響管理

## 環境污染管理

成渝公司始終聚焦大氣污染、汙水污染、雜訊污染和固體廢棄物污染四大領域，通過系統化的管理措施有效防範生態環境風險，避免環境事件的發生，推動污染防治工作的持續提升。

| 污染類型  | 大氣污染   | 汙水污染   | 雜訊污染   | 固體廢棄物污染  |
|-------|--|--|--|--|
| 管理目標  | 減少施工揚塵、瀝青煙排放及車輛排放                                    | 確保汙水穩定達標排放，推動雨汙分流                              | 降低施工及公路通行雜訊對居民的影響  | 確保廢棄物合規分類收集和處理，降低危害                                      |
| 管理措施  | 嚴格揚塵防治措施；加強瀝青煙排放監管；推廣 ETC、電子支付提升車輛通行效率；建立運營車輛台賬管理系統。 | 加強生活汙水處理設施維護；實施雨汙分流系統；監測廢水迴圈利用；確保建設項目生產廢水合規處置。 | 沿線安裝聲屏障和隔聲窗；維護隔音設施；夜間施工嚴格遵守審批和公告制度；落實“三同時”制度，確保雜訊治理設施同步設計施工投運。 | 推廣垃圾分類；妥善處置廚餘垃圾；依據《國家危險廢物名錄》管理有害廢棄物；與油料銷售公司協同管理危險廢物貯存場所。 |
| 監測與成效 | 社會車輛尾氣排放減少；施工現場揚塵和瀝青煙排放達標；運營車輛排放記錄全面覆蓋。              | 生活汙水和生產廢水 100% 處理達標；雨汙分流系統正常運行，有效減少排放壓力。       | 沿線重點居民區域雜訊影響顯著下降；施工過程中無超標雜訊投訴事件發生。                             | 服務區生活垃圾分類覆蓋率 100%；有害廢棄物 100% 合規貯存、轉移和處置；建築廢料妥善處置，無違規排放。  |

通過以上系統化的污染管理措施，成渝公司在 2024 年繼續推動各類污染防治工作精細化，確保環境合規目標的全面達成，同時為可持續發展奠定堅實基礎。

### 案例 | 成雅分公司加強高速公路噪音治理工作

2024 年，成雅分公司聯合沿線屬地政府部門召開噪音投訴協調會 2 次，建立資訊互通長效溝通聯繫機制，明確職能職責分工開展雜訊處置工作。針對收到的雜訊投訴，均進行現場勘察並妥善處置。對沿線聲屏障持續開展日常巡查工作，確保其外觀完好，功能齊全。



## 環境專項排查整治

成渝公司共排查出

**73** 項生態環境問題

突出問題

**1** 項

一般問題

**72** 項

整改完成率

**100%**

成渝公司嚴格遵守環境相關法律法規，持續完善生態環境保護管理體系，以有效降低自身對環境的負面影響。這些舉措不僅確保了環境管理制度的系統性和規範性，還通過目標管理與考核機制將環保履職工作與個人績效掛鉤，強化了全員環保責任意識。

2024 年，公司根據蜀道集團《生態環境問題專項排查整治實施方案》的要求，全面開展生態環境問題專項排查整治工作。通過動員部署、實施自查、集中整治和總結提高等四階段任務，成渝公司共排查出 73 項生態環境問題，其中 1 項為突出問題，72 項為一般問題。截至報告期末，73 項問題均已完成整改。

為確保排查整治工作的深入推進，公司在日常督查中將方案落實情況納入檢查內容，並組織相關子、分公司定期總結和回饋工作進展。通過專項整治行動，公司不僅解決了存在的生態環境問題，還通過總結經驗，完善了排查與管理機制。同時，公司注重對重點區域的管理提升，開展針對中央生態環保督察關注點的專項研判和督查，確保環境風險受控並經得起更高標準的檢驗。

成渝公司將以本次專項排查整治工作為契機，持續優化環境影響管理體系，進一步強化制度執行力與管理閉環，助力公司在環境保護領域實現更高標準的發展目標。

## 提升環保意識

成渝公司始終重視員工環保意識的培養，不斷完善培訓與宣傳機制，提升全員環保素質與管理能力。2024 年，公司制定了年度生態環境保護培訓計畫，組織總部及各分公司開展環保專題培訓十餘場，涵蓋水土保持、垃圾分類、固體廢棄物管理等多個主題。通過邀請外部專家授課、結合實際案例警示教育等形式，幫助員工深入瞭解環保政策與技術。

同時，公司通過張貼環保標語、發佈環保知識專題以及開展主題活動等方式，進一步強化環保理念的普及，激發員工的主動參與意識。未來，公司將持續優化培訓與宣傳工作，將環保責任融入企業文化，助力實現可持續發展目標。

## 能源與資源管理

### 能源管理

成渝公司深刻認識到能源資源節約對推動綠色發展的重要性，始終將能源管理作為企業可持續發展的核心內容。嚴格遵循《中華人民共和國節約能源法》，公司將節能理念貫穿於運營管理的各個環節，不斷完善能源使用的管理制度與實踐。2024 年，公司修訂了《公務用車管理辦法》，進一步規範公務用車的配備與使用，以推動低碳化發展。

修訂後的辦法明確要求新購公務車輛優先選用國產新能源汽車，並嚴格限制燃油車輛的排放標準，確保燃油車輛的排量符合節能環保要求。此外，公司對公務用車的運行效率實施動態監控，對使用率低於標準的車輛及時優化處置，從源頭減少能源浪費。同時，公司鼓勵員工在短距離用車需求時採用社會化出行方式，如打車服務，以降低整體能耗。

與此同時，公司持續優化高速公路交通運輸節能減排措施，大力推進 ETC、電子支付等智慧化通行系統的覆蓋率，方便駕乘人員低碳出行。通過制度完善和技術創新的雙重驅動，成渝公司為構建綠色交通體系和實現能源高效利用注入了新的動力。

### 水資源使用

公司主要使用市政水資源網路，以生活用水為主。在用水管理方面，公司通過張貼“節約用水”提示標語，提升員工與客戶的節水意識，並定期巡檢用水設備，及時更換老化零部件，避免因設備故障導致的水資源浪費。同時，公司在服務區和停車區推廣使用環保且耐用的公共衛生設備，提高水資源利用效率。通過這些措施，公司進一步減少了對地方水資源的依賴，為區域環境保護作出了積極貢獻。

### 低碳辦公

成渝公司宣導低碳辦公，從細微處入手推廣資源節約理念。通過推行雙面列印、減少紙張使用和優化辦公用品管理，公司在日常運營中顯著降低了資源浪費。OA 系統的全面應用更是實現了內部審批的無紙化，減少了大量紙質材料的消耗。同時，公司宣導節約用電與“光碟行動”，在提高資源使用效率的同時，減少了運營過程中的碳排放。

### 推廣無紙化運營

在無紙化運營方面，公司持續深化數位化管理，全面推行無紙化系統，將所有表單電子化以降低紙張和墨水匣的使用量。目前，這一系統已在所轄高速公路上得到應用，使單個收費站每年節約紙張約 5,500 張，全公司年均節約紙張 54.8 萬張。通過這一舉措，公司不僅降低了辦公耗材的使用量，還顯著減少了對原生紙漿的依賴，為公司資源節約與可持續發展提供了有力支撐。



成樂公司六五環境日知識宣傳



成仁分公司全國節能宣傳周活動



蜀慶公司世界環境日宣傳活動



遂廣遂西公司開展全國生態日活動



蜀道新能源植樹造林活動

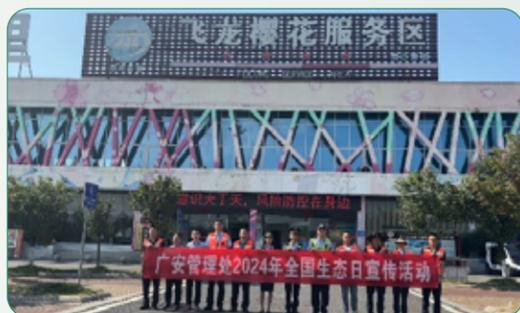


成渝分公司六五環境日宣傳活動

## 生態系統和生物多樣性保護

生物多樣性保護是社會和生態系統和諧共生的重要基石。成渝公司始終高度重視生物多樣性保護及土地資源管理，將其作為企業經營活動中不可或缺的重要環節。依據蜀道集團《重大環境風險管控清單》，公司系統梳理了現有生產經營項目範圍是否涉及生態環境敏感區或脆弱區，全面排查土地使用活動中的潛在環境風險，確保相關保護措施切實落實到位，並對特定區域的管理實施強化舉措，以確保生物多樣性及土地資源管理的合規性和可控性。

遂廣遂西公司積極開展生態環境保護宣傳活動



在土地利用管理方面，公司嚴格遵守相關法律法規及行業規範，通過科學規劃和精細化管理，優化土地資源配置，避免對自然生態系統的不利影響。同時，公司動態關注土地利用政策的變化，積極推進綠色發展模式，將資源高效利用與生態保護相結合，為專案開發提供可持續的解決方案。

報告期內，公司經營及建設活動未涉及生物多樣性敏感區和脆弱區的用地情況，土地利用活動均符合國家和地方相關法規要求。成渝公司將繼續以高度的責任感推進生物多樣性保護與土地資源的可持續管理，推動企業發展與自然環境的共生共榮。

## 迴圈經濟

成渝公司始終將迴圈經濟理念作為推動可持續發展的核心方向，致力於通過技術創新和管理優化實現資源高效利用與環境保護的雙贏。2024 年，公司在收費無紙化領域取得了重大進展，全面完成了收費業務流程的數位化轉型，為迴圈經濟的實踐提供了有力支撐。

公司按照蜀道集團《數位化建設總體框架》的要求，深入推進收費無紙化系統的全面覆蓋，將運營管理從傳統的紙質流程徹底升級為數位化模式。收費無紙化的實施涵蓋了收費模式、稽查流程、業務表單管理及後臺資料處理的全流程改造，實現了管理的智慧化與高效化。資料顯示，截止 2024 年，公司已在所轄高速公路上應用無紙化系統，助力成渝公司全線每年預計節省約 54.8 萬張紙質表單，減少紙張使用帶來的運營成本，同時降低了碳排放量。這一舉措不僅優化了資源使用效率，還減少了对森林資源的依賴，為推動綠色發展提供了重要支援。

此外，通過收費無紙化系統的升級，公司顯著提升了業務運營的精確性和管理的透明度。借助數位化平臺，所有收費資料實現了即時傳輸與自動處理，稽查模式從傳統的人工覆核轉變為智慧化異常監測，降低了人為失誤和重複勞動的可能性。同時，業務填報的自動化功能有效減少了員工的手工記錄時間，全年節省約 2.97 萬手寫小時，進一步釋放了人力資源潛力，提升了整體運營效率。

成渝公司深刻認識到迴圈經濟不僅是企業履行社會責任的體現，更是實現長期可持續發展的必要路徑。通過全面推進收費無紙化，公司有效減少了資源消耗和環境影響，同時在提高管理效率、降低運營成本方面展現了顯著成效。未來，公司將繼續深化數位化管理與迴圈經濟的融合，進一步探索在其他業務場景中的應用機會，拓展綠色發展模式。我們承諾將以更加創新和務實的態度推動迴圈經濟理念的實施，為行業生態轉型和社會可持續發展貢獻更多力量。

# 社會

|            |    |
|------------|----|
| 職業健康與安全    | 26 |
| 科技創新       | 28 |
| 產品及服務品質保障  | 29 |
| 人才吸引、培養及賦能 | 30 |
| 員工權益保障     | 32 |
| 社區關係及公益慈善  | 34 |



# 職業健康與安全

成渝公司堅持“人民至上、生命至上”，嚴格遵守《中華人民共和國安全生產法》等安全生產相關法律法規、規章制度和檔的規定，制定了《安全生產管理制度》《安全生產責任制》等管理制度，建立安全生產委員會，並以黨委書記、董事長作為安全生產第一責任人和主要負責人，強化安全生產管理，落實自身安全責任，防範生產安全事故的發生。2024 年，我們對《安全生產管理制度》進行了修訂，增設安全文化建設要求，要求明確成渝公司及各子、分公司應加強組織企業安全文化建設活動，不斷完善自身安全管理體系。

針對安全生產，報告期內，我們制定了 2024-2026 三年行動方案，具體行動路徑為：

重塑安全管理體系，厘清壓實層層責任

健全完善雙重預防機制，消滅重大事故隱患

依崗強基固本，提升安全管理能力

加強統籌謀劃，提升本質安全水準

## 安全生產保障措施



安全管理基礎

- 建立安全生產制度體系，簽訂安全生產目標責任書，實施目標管理考核
- 每季度組織一次安全生產委員會會議
- 與承包商等外部利益相關方簽訂專門的安全生產管理協定或承包合同，落實協調監督工作



安全能力提升

- 保障安全生產費用的投入和使用到位
- 組織負責人、相關人員參加安全生產知識、管理能力培訓
- 特種作業人員需要參加專門的安全培訓，考核合格方可上崗作業



安全風險控制

- 全方面辨識生產經營全過程的安全風險，建立風險的清單和管控措施，並對安全風險進行分級管控工作
- 對安全生產狀況進行經常性檢查，及時報告事故隱患及其他不安全因素；對排查出的事故隱患採取治理行動
- 購買、提供符合國家標準的勞動防護用品，監督、教育從業人員正確使用
- 定期檢查、維護、保養、檢測安全設施和設備
- 開展作業場所職業病危害因素檢測、評價，定期組織接觸人員體檢



安全应急管理

- 成立應急救援組織，配備應急救援人員和物資
- 編制應急預案，定期組織生產安全事故應急演練
- 編制應急預案，定期組織生產安全事故應急演練

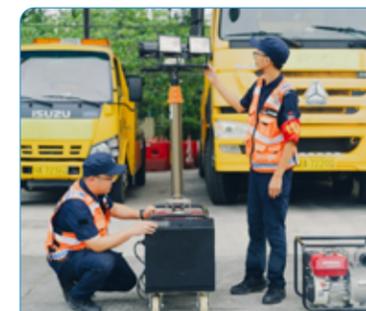


安全文化建設

- 利用官網、微信公眾號等宣傳平臺宣傳企業安全文化
- 開展多種形式的、常態化的安全文化活動，如“全國安全生產月”活動，安全生產技能比武等



消防演練



檢查應急設備



安全知識講座

## 科技創新

科技創新研發是成渝公司“十四五”發展規劃綱要體系建設的重要環節。我們通過全面整合公司內外創新要素，調動發揮各方優勢，整體協同突破關鍵技術，推進科技創新工作。報告期內，公司研發投入 476.58 萬元，共獲得專利 21 項，科研人員達 82 名。

報告期內，公司研發投入

**476.58** 萬元

共獲得專利

**21** 項

科研人員達

**82** 名

### 案例 | 雙目視覺道路智慧檢測系統

成渝公司已在成渝高速、成雅高速、成仁高速等高速公路多路段應用雙目視覺道路智慧檢測系統，創新對非定檢車道、匝道、服務區等非常規檢測路段進行檢測，協助各路公司進一步掌握檢測“盲區”的路面病害情況，確保道路交通安全。依託此項目，我們獲得授權發明專利 4 項、實用新型專利 3 項、軟體著作權 4 項，發表 SCI 論文 4 篇，專案創新成果被收錄在四川省交通運輸廳印發的《四川交通新質生產力成果彙編》名錄，創新成果獲得肯定。

### 案例 | 新型焊接技術及智慧化裝備研發申報

此前，成渝公司組織成樂公司聯合省公路院研發了密梁式 H 型鋼組合橋，具有資源消耗少、低碳環保、施工方便的特點。然而目前橋樑建造涉及的材料波折型鋼板的野外現場焊接工作面臨諸多技術難題，研發焊接關鍵技術開發及智慧化裝備研製十分必要。因此，我們研發設計了項目技術路線，旨在全面提升密梁式型鋼組合梁橋野外現場焊接的技術水準和裝備智慧化，推動面向野外現場的大型密梁型橋樑結構型鋼焊接製造產業的革新發展。目前，專案正處於申報過程中。

## 產品及服務品質保障

成渝公司專注提升經營效益、管理品質及服務水準。我們響應集團高速公路標準化、精細化管理要求，編制出臺《成渝公司營運高速公路收費業務工作指南》，對現有服務區管理辦法和監督考核細則進行修訂，通過建立標準化的運營管理模式，說明進一步優化業務流程、提升管理效率，助力管理提質增效。報告期內，公司未違反與行業及產品與服務相關的法律法規。

### 道路安全保障

保障道路通行秩序和行車安全是我們的責任。2024 年，我們制定了《營運高速公路道路通行精細化管控指導意見（試行）》，進一步規範公司所轄路網道路通行秩序，在經歷惡劣天氣、自然災害、道路施工、交通管制、交通事故等情況下，要求各營運分、子公司在保證安全前提下，做好排堵保暢工作，進一步提升提高通行效率提升排堵保暢、應急處置和服務保障能力。

#### 保障道路安全，提升通行效率措施：

- ▶ 加快事故和災害處置速度
- ▶ 優化調整涉路施工方案
- ▶ 增派人員和設備疏導交通

### 客戶投訴管理

成渝公司對高速公路營運子分公司轄內服務區的營運管理、目標任務、服務品質、安全環保、協同發展等方面進行總體監管。為更好瞭解客戶回饋的意見，我們通過 12328、12122、12345 及總值班室電話（028-84710690）等受理投訴，並制定有《投訴舉報管理辦法》，當接到投訴後，公司及時對投訴舉報的內容進行調查核實，並在 48 小時內以公司名義與投訴人取得聯繫，對投訴情況給予答覆。

## 多元業務提升服務品質

力爭到 2025 年，  
實現充電樁占小車位

**10%**

成渝公司制定了《成渝公司多元業務一企一策經營考核辦法》，鼓勵各分、子公司以市場需求為核心導向，適應和滿足市場的多樣化需求，引導多元公司提升核心競爭力和市場化水準以提升企業服務品質。蜀道新能源公司面對新能源汽車發展的機遇，敏銳捕捉到充電樁的市場需求，大力發展高速充電業務發展，同時滿足日益增加的新能源汽車車主的出行需求。截至報告期末，蜀道新能源公司共運營 241 座充電站，2060 把充電槍，力爭到 2025 年，實現充電樁占小車位 10%。

## 人才晉升與發展

公司制定了《崗位管理暫行辦法》，為員工創造充分的職業發展空間、明確職業發展路徑，建立規範的人崗匹配、層級晉升機制。我們針對業務發展需要與員工個人職業發展需要，對各個崗位序列設計差異化的職級，確保各個序列的崗位都能獲得縱向發展通道，鼓勵員工在本崗位上持續積累經驗。此外，我們也鼓勵員工通過跨崗位、跨序列的橫向發展，拓寬員工職業發展前景。

我們也協助員工參與技能等級認定和職稱評審工作，幫助其增加職業發展機會。報告期內，我們協助 90 名清排障隊員開展“汽車救援員”技能等級認定工作，完成 2024 年度全成渝公司 53 人的材料審核及申報工作。

## 人才培訓與培養

公司關心員工個人能力的提升，高度重視員工培訓提升體系的建立和完善，開展多層次、多類型的培訓以提升各類人員的綜合素質和業務水準。根據專業人才不同階段特徵，我們打造“羽計畫”階段式專業人才培養品牌，面向不同階段的人才針對性制定培養方案和專案。

# 人才吸引、培養及賦能

人才是企業發展的核心，優秀的人才才能推動企業提升效率、應對挑戰，保障長期發展，是企業成功的關鍵。成渝公司實施“人才強企”戰略，加強人才隊伍建設。2024 年，公司持續開展人才工作情況調研盤點，持續推進經營管理隊伍、專業人才隊伍和技能隊伍建設，以最終實現“人才強企”戰略。

## 人才引進和推薦

公司不斷加強人才的引進工作，通過市場化招聘、社會招聘、校園招聘、蜀道集團內部選聘等方式引進相關專業人才。報告期內，我們持續開展專業人才引進及專家人才推薦工作，組織完成 2024 年第一、二批次專業序列人員招聘工作、指導所屬企業招募緊缺人才。同時，我們積極參與集團專家人才庫建設工作，共推選 3 名工程技術專家成功入庫蜀道集團首屆工程建設專家人才庫，充分發揮專家人才技術引領作用。

除此以外，我們在公司內部探索建立“內部人才市場”，充分挖掘公司內部高水準技能人才價值，目前已形成《成渝公司關於營運路公司機電及養護人員優化配置的工作報告》，為後續人才資源配置優化奠定一定基礎。

### “羽計畫”階段式專業人才培養品牌

#### 新羽計畫

面向新員工，組織“新羽計畫”培訓、“新羽智囊團”等跟蹤交流活動，幫助新員工更好融入工作環境、適應工作崗位打下基礎

2023 年至今，專案覆蓋 **114** 名新員工

#### 豐羽計畫

面向潛力員工，幫助其挖掘和激發個人自身潛力

2023 年至今，累計開展三期“豐羽計畫”人才交流行動

#### 翎羽計畫

面向骨幹員工，制定具體方案加強年輕幹部教育管理，提升經營管理隊伍能力

2023 年至今，共有 **61** 名中青年幹部前往廈大學學習，推薦 **260** 餘人參加集團公司“轉身計畫”“以學鑄魂”“以學增智”等各類培訓

## 案例 | “財智過人” 財務精英能力提升班

2024 年 7 月，成渝公司與蜀道城鄉集團、蜀道交通服務集團聯合舉辦了“財智過人 6.0——財務精英能力提升班”，旨在提升集團財務人員的專業能力，推動降本增效與數位化轉型。這一培訓活動不僅為財務人員提供了溝通交流的平臺，還通過邀請行業專家深入講解財務數位化、投資並購、風險防範等前沿知識，強化了學員的財務管理能力，築牢公司高素質財務人才隊伍建設。



## 員工權益保障

員工是企業運營的寶貴資源。成渝公司主張平等、公正、無歧視的管理原則，嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》等當地適用的勞工相關的法律法規，制定了一系列有關薪酬、晉升、工作時間相關制度，並於 2024 年，我們梳理形成了《人力資源制度彙編》。公司成立了工會，依法建立平等協商集體合同制度。公司與職工代表簽訂集體合同，明確規定公司最低工作時間、薪酬、培訓發展等標準的最低要求，充分保障員工的基本權益。集體合同 100% 覆蓋所有員工。

報告期內，公司未發生與僱傭童工或強迫勞工等侵犯人權相關的案件，也未發生違反員工招聘與僱傭、薪酬、工時與假期、晉升與平等機會、反歧視及多元化或其他勞工準則的情況。

## 薪酬管理與績效考核

報告期內，  
員工接受績效考核

100%

公司制定了《員工薪酬管理暫行辦法》《薪級薪檔管理暫行辦法》，堅持公平原則，對男女員工採用相同的薪酬架構，確保同工同酬，為員工提供具有競爭力、激勵性的薪酬，激勵員工高品質與高效率地開展工作，促進公司價值和員工個人價值的統一實現。薪酬構成包括職位工資、津補貼、工齡工資、績效工資等，我們對其發放、工資標準等作出了詳細的規範。

我們制定了《績效考核管理暫行辦法》，構建客觀、公正的工作評價與業績考核機制，績效考核結果將作為晉升、薪酬調整等方面的依據，促進員工與公司的共同發展。我們要求各部門應在績效考核過程中實施，監督控制與指導回饋，對工作過程和成果進行客觀準確、公正公開的評價與考核。考核結果需要經過本部績效考核工作小組審議、黨委會審定後再做最終的應用。報告期內，100% 員工接受績效考核。

## 福利待遇

公司積極落實員工福利待遇，為在職員工按時足額繳納“五險一金”，為符合條件的員工辦理企業年金及補充醫療保險。我們制定了《請假管理辦法》，為員工提供除了法定假期以外的帶薪年休假、補休假、病假、產假和護理假、哺乳假、育兒假等職工假期。此外，成渝公司重視員工身心健康，打造溫馨舒適工作環境，開展豐富多彩活動，提倡生活與工作平衡。

針對困難員工，我們制定了《困難職工幫扶資金管理暫行辦法》《困難職工家庭子女助學活動實施方案》，以此為據協助困難員工申請幫扶基金，幫助困難員工度過困難。報告期內，為 77 名困難員工發放幫扶金合共 18.25 萬元，為 9 名困難職工子女助學幫扶金 1.1 萬元。

報告期內，為 77 名困難員工  
發放幫扶金合共

18.25 萬元

為 9 名困難職工子女  
助學幫扶金

1.1 萬元

## 員工多元化

招聘殘疾人、退伍軍人是企業履行社會責任和推動員工多元化的重要舉措。企業通過包容性招聘，能增強員工的凝聚力與忠誠度，推動組織文化的多樣性與包容性。

我們充分保障女職工的權益，在公司工會下設女工委員會，並在集體合同中附有《女職工權益保護專項協議》，要求工會委員會至少有 1 位女職工代表，職工代表中必須有一定比例的女職工，代表參與公司重大決策。公司需要充分保障女職工的特殊勞動保護。女工委員會負責組織開展多種形式的素質教育活動，公司職工培訓教育計畫每年安排一定比例的女職工參加培訓等發展活動，全面提升女職工的綜合素質。



## 社區關係及公益慈善

成渝公司致力於在創造財務價值的同時創造正面的社會價值，以回饋社會、推動社會福祉。公司積極參與社區活動與慈善公益事業，定期組織志願者服務、捐贈物資和參與鄉村振興項目，致力於改善弱勢群體的生活條件。公司始終懷有社會責任感，力求通過實際行動為社會帶來正面影響，促進和諧發展，為構建更加美好的社會貢獻力量。

我們在 2018 年成立了“蒲公英”志願服務隊，自成立以來，積極組織志願活動，曾獲得 2020 年“第八屆四川省青年優秀志願服務組織”榮譽稱號，突出貢獻獲得認可。截至報告期末，公司志願者團隊共有志願者數 1124 人。報告期內，通過“學雷鋒主題月”“安全生產月”等主題月積極開展志願服務活動，用實際行動彰顯公司青年的責任和擔當，我們共開展 156 次志願活動，其中春運志願服務約 30 餘場次，社區服務約 20 餘場次，環境保護約 30 餘場次，鄉村振興服務 2 場次，大型活動服務約 70 餘場次。服務時長 10741.2 小時，服務人次 1407。

### 志願活動領域

安全宣傳、植樹、當地大型活動支持、春運協助等，其中：

春運志願服務

約 **30** 餘場次

鄉村振興服務

**2** 場次

社區服務

約 **20** 餘場次

大型活動服務

約 **70** 餘場次

環境保護

約 **30** 餘場次

### 案例 | 支援阿壩縣振興發展工作

為進一步支持欠發達縣域振興發展的企業社會責任，全面踐行企業服務鄉村振興戰略使命，成渝公司全力支援阿壩縣振興發展工作，結合當地實際情況，對阿壩縣垮沙鄉開展托底性幫扶工作，助力脫貧地區鄉村振興發展。

#### 結對共建

- 開展三八婦女節活動，資助當地女性村民衛生用品，豐富全村婦女同胞文體生活
- 通過職工募集助學金，為困難兒童送去學習用品與體育器材，成立愛心書屋
- 慰問困難家庭，開展“成成雅雅”活動幫助實現心願
- 開展“金秋助力 情系垮沙”送文化下鄉活動

#### 消費幫扶

- 通過在運營的高速公路服務區設置農特產品專櫃、進入校園舉辦展銷會的形式協助推廣當地特色農產品
- 建立消費幫扶台賬，購買當地農特產品，截至 2024 年 11 月，共購買 224 萬元農特產品
- 幫助阿壩縣垮沙鄉大棚蔬菜幫扶專案進行專案調研等工作，幫助推進產業落地



# 治理

|             |    |
|-------------|----|
| 公司治理        | 38 |
| 合規運營及管理     | 39 |
| 廉潔從業        | 43 |
| 資訊安全與客戶隱私保護 | 44 |

12 负责任  
消费和生产



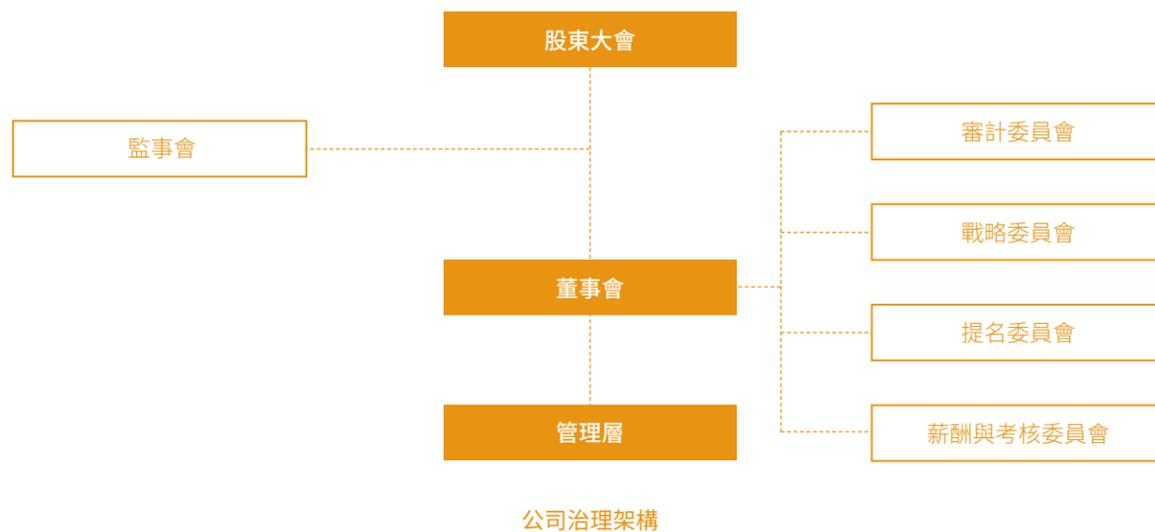
16 和平、正义与  
强大机构



# 公司治理

四川成渝嚴格遵循《中華人民共和國公司法》《中華人民共和國證券法》各運營當地相關法律法規以及上交所、聯交所的上市規則，建立了規範的公司制度和治理結構，包括《公司章程》《董事會議事規則》及各董事會委員會實施細則等制度檔，夯實治理基礎，保障股東權益，確保公司穩健經營。

|                         |        |       |       |                |
|-------------------------|--------|-------|-------|----------------|
| 2024 年，<br>公司分別召開臨時股東大會 | 年度股東大會 | 董事會會議 | 監事會會議 | 董事會專門<br>委員會會議 |
| 5 次                     | 1 次    | 18 次  | 13 次  | 18 次           |



## 董事會多元化與獨立性

截至報告期末，  
公司共有獨立董事  
**4**名

公司制定了《董事選舉程式》，明確規定董事選舉流程，確保董事會的決策科學有效。同時，公司基於所選候選人背景與公司發展現狀，綜合考慮候選人多元化因素，包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景以及專業經驗。截至報告期末，公司共有 11 名董事（根據《公司章程》，本公司董事會由 12 名董事組成，截至 2024 年 12 月 31 日，尚缺 1 名董事。經本公司 2025 年第一次臨時股東大會審議批准，選舉姚建成先生為本公司第八屆董事會執行董事），其中女性董事 3 名，占比 27%；監事會成員共 5 名（根據《公司章程》，本公司監事會由 6 名監事組成，截至 2024 年 12 月 31 日，尚缺 1 名監事），其中女性監事 3 名，占比 60%；職工監事 2 名，占比 40%。

為確保獨立董事的獨立性，公司制定並執行《獨立董事工作細則》。截至報告期末，公司共有獨立董事 4 名，占比 36%。

## 合規運營及管理

合規經營對公司至關重要，是確保企業依法運營、降低法律風險的核心保障。通過嚴格遵守相關法律法規，企業能夠有效防範合規性風險，提升運營透明度，增強市場信任度與企業聲譽。合規管理體系的完善有助於規範內部流程，保障財務穩健，避免潛在的法律糾紛與處罰，從而為公司的長期可持續發展奠定堅實基礎。報告期內，我們重新梳理各項相關制度，形成制度建設修訂計畫，預計在 2025 年形成制度彙編，提升內部控制制度管理水準。

### 合規內控

成渝公司堅守“全員參與合規、合規促進價值增長、合規鑄就信譽金牌”的合規宗旨，通過制定和完善合規管理制度體系，持續強化制度管理工作，全方位打造合規管理體系，以保障企業運營符合法律法規要求，有效管理和降低合規風險，致力於成為四川省合規管理的標杆企業。報告期內，我們進一步推進合規內控工作，初步形成成渝公司合規內控管理提升行動方案，並完成了半年度、年度內部控制自測評價工作，未發現公司存在財務報告和非財務報告的重大和重要缺陷。

### 合規文化建設

為了提升全員合規意識，促進員工樹立正確的價值觀和行為規範，健全合規管理體系，支持公司實現可持續發展實現，公司將合規文化納入企業文化建設的範疇，通過組織合規培訓、制定發放合規手冊、簽訂合規承諾書等方式，逐步強化全體員工合規意識。報告期內，所有員工均參與合規培訓，均簽訂了合規承諾書。

## 2024 年合規活動總結

- 學法考法培訓
- “全民反詐在行動”集中宣傳培訓
- 開展“護航企業發展，法治合規同行”法治合規宣傳
- 2024 年中國公平競爭政策宣傳周
- 2024 年國家網路安全宣傳周
- 2024 年憲法宣傳周



成渝公司 2024 年中國公平競爭政策宣傳周活動



成渝公司“護航企業發展，法治合規同行”活動

## 風險管理

成渝公司根據《中華人民共和國公司法》《中華人民共和國企業國有資產法》以及四川省國有資產監督管理委員會《四川省省屬監管企業“內控、風險、合規”協同體系建設指引（試行）》等國家和地區等規定，圍繞公司戰略規劃和經營目標，並結合集團管理辦法，制定了《全面風險管理暫行辦法》，適用於成渝公司及所屬企業（各級全資子公司和成渝公司具有實際控制權的企業）。設立了全面風險管理總體目標，在組織體系、流程、文化、考核與評價四大方面採取措施，確保風險管理工作的落實與總體目標的達成。

成渝公司建立了完善的風險管理組織，實行風險管理責任制，公司主要領導擔任風險管理工作“第一負責人”，分管領導擔任各分工範圍風險管理主要負責人，各部門主要負責人為直接負責人。

## 風險管理組織體系



## 風險管理“三道防線”

- 第一道防線**  
成渝公司本部各部門，負責在業務前端識別、評估、應對、報告風險；
- 第二道防線**  
成渝公司負責全面風險管理的牽頭部門，負責牽頭制定各類風險管理制度和標準，建立風險管理運行機制；
- 第三道防線**  
成渝公司審計和紀檢部門，負責對風險管理制度和流程設計的有效性，以及執行情況進行監督檢查。

## 風險管理措施



## 供應商管理

成渝公司鼓勵供應商們積極履行社會責任，優先選擇社會責任表現優秀的供應商，對於通過 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 認證體系的供應商，我們將採取加分鼓勵，將供應商的環境、社會表現納入供應商評分要求中，與供應商攜手共建可持續供應鏈。

## 廉潔從業

成渝公司持續推動廉潔從業工作，深化“三不腐”議題推進，不斷提升幹部廉潔從業意識。報告期內，公司依據集團制度文件，有效傳達了《保密工作“十條”規定》，制定了《提升案件查辦質效的工作方案》《領導幹部操辦婚喪喜慶事宜實施細則》，加強信訪舉報、問題線索核查，嚴抓紀律作風，進一步推進公司黨風廉政和反腐敗工作開展。

## 反舞弊、反不正當競爭措施

### 建立反舞弊機制

明確反舞弊工作的重點領域和關鍵環節，組織紀檢、審計等職能部門推進反舞弊工作；重點監督領導幹部，嚴格落實領導幹部任期、離任經濟責任審計，遏制內部舞弊風險和不正当競爭風險。

### 暢通舉報管道

建立“三來一網”舉報投訴管道：

- ▶ 郵寄地址：四川省成都市青羊區大慶路 68 號
- ▶ 現場舉報：成都市一環路西一段 169 號四川省群眾來訪接待中心
- ▶ 舉報電話：028-12388
- ▶ 網上舉報：<http://sichuan.12388.gov.cn>

### 規範舉報流程

收到舉報後，相關部門會對問題線索進行處置，並根據調查結果，對實名舉報件向舉報人回饋處理情況。

### 保護舉報人

公司明確規定不得洩露信訪舉報內容、問題及線索，嚴禁將檢舉控告材料、檢舉控告人資訊轉給或者告知被檢舉控告的組織、人員。

## 廉潔教育

成渝公司高度重視廉潔教育，組織開展形式多樣的廉潔教育活動，如觀看警示教育片、參觀法紀教育基地、開展警示教育講座等活動，築牢拒腐防變思想堤壩。報告期內，公司共開展 6 次反貪腐培訓，累計參與 4525 人。

### 觀看警示教育片

組織 3 次內部警示教育片觀影活動，用真實案例教訓警醒幹部。

### 開展警示教育講座

以《警鐘長鳴——珍惜幸福生活 遠離職務犯罪》為題，警示和教育大家要廉潔自律、守住底線。

### 參觀法紀教育基地

組織領導班子前往參加警示教育活動，教育引導幹部知敬畏、存戒懼、守底線。

### 開展家風家教廉潔教育

組織年輕幹部參觀家庭教育示範基地成都，開展“傳承清廉家風 弘揚清風正氣”家風家教廉潔教育活動。

## 網路安全各級管理架構與職責

網路安全和資訊化領導小組 董事長任組長，總經理、分管網路安全領導任副組長

- 執行國家網路安全和資訊化方針
- 審定網路安全和資訊化發展戰略、總體規劃和重大政策
- 審定公司網路安全和資訊化發展相配套的技術標準和規範
- 研究決定公司網路安全和資訊化建設重大事項

網路安全工作小組 由各部門負責人分別擔任組長、副組長

- 依照國家網路安全相關法律法規和成渝公司決策部署，制定成渝公司網路安全和資訊化發展戰略、網路安全規劃、制度和標準
- 建立健全成渝公司網路安全資訊通報、監測預警和應急處置工作機制，協調組織重大及以上網路安全風險預警、網路安全事件應急處置工作，組織實施重要活動期間成渝公司網路安全保障工作
- 開展網路安全檢查工作，對資訊系統建設安全、運行安全資產安全、資料安全、個人資訊保護等方面進行檢查，對未履行責任的機構（部門）、所屬公司和個人提出處理建議
- 指導和監督成渝公司及所屬公司履行網路安全責任

## 資訊安全與客戶隱私保護

資訊安全和客戶隱私保護是企業維護信譽、合規性和客戶信任的基礎，確保敏感資訊不被洩露或濫用，防止網路攻擊和資料洩漏，避免法律風險。為加強成渝公司網路安全管理，落實網路安全責任，健全網路安全管理體系，提升網路安全防護能力，結合公司運營實際情況，我們制定了依據《中華人民共和國網路安全法》《中華人民共和國資料安全法》《中華人民共和國個人資訊保護法》《資訊安全等級保護管理辦法》等國家網路安全相關法律法規和標準規範，制定《網路安全管理辦法（試行）》，適用於公司本部及所屬全資、控股公司。

## 資料安全和個人資訊保護

在高速公路運營過程中，我們涉及到小部分個人資訊的收集。我們按照“誰收集資訊，誰負責保護”，嚴格執行國家和行業對個人資訊保護的相關要求，嚴格履行資料安全保護義務，同時建立、健全資料安全管理制度，以落實資料安全保護責任。我們在收集和使用個人資訊時，嚴格規範採集、存儲、使用、銷毀等行為，禁止收集與其提供的服務無關的資訊，並對個人資訊進行分類管理，通過加密、去標識化等措施，保護個人資訊。報告期內，我們在網路安全領域中並未發生任何個人資訊洩露事件。

# 績效與附錄

## 關鍵量化績效表<sup>1</sup>

### 環境

#### 近三年溫室氣體排放

| 指標                 | 單位     | 2022      | 2023      | 2024      |
|--------------------|--------|-----------|-----------|-----------|
| 範圍一溫室氣體排放量         | 噸      | 3,322.84  | 3,837.31  | 3,843.71  |
| 範圍二溫室氣體排放量         | 噸      | 17,231.01 | 30,277.93 | 63,529.14 |
| 溫室氣體排放總量 (範圍一 + 二) | 噸      | 20,553.85 | 34,115.24 | 67,372.85 |
| 萬元營業收入溫室氣體排放密度     | 噸 / 萬元 | 0.02      | 0.03      | 0.07      |

#### 近三年能源使用量

| 類別             | 單位         | 2022      | 2023      | 2024       |
|----------------|------------|-----------|-----------|------------|
| 汽油             | 萬升         | 76.66     | 73.75     | 87.47      |
| 柴油             | 萬升         | 51.71     | 50.68     | 58.15      |
| 天然氣            | 萬立方米       | 12.03     | 33.34     | 9.71       |
| 液化石油氣          | 噸          | 18.50     | 29.53     | 17.66      |
| 外購電力           | 千個千瓦時      | 30,071.58 | 57,595.45 | 118,391.99 |
| 萬元營業收入簡介能源消耗密度 | 千個千瓦時 / 萬元 | 0.03      | 0.04      | 0.13       |

<sup>1</sup> 附錄涉及營業收入的資料均以 A 股資料 (即按境內會計準則經審計的資料) 納入計算管理。

#### 近三年水資源使用情況

| 類別  | 單位 | 2022  | 2023  | 2024  |
|-----|----|-------|-------|-------|
| 取水量 | 萬噸 | 69.28 | 94.13 | 89.66 |
| 排水量 | 萬噸 | -     | 81.92 | 68.88 |
| 耗水量 | 萬噸 | -     | 12.21 | 20.78 |

#### 近三年廢棄物產生量

| 類別              | 單位     | 2022     | 2023      | 2024      |
|-----------------|--------|----------|-----------|-----------|
| 有害廢棄物           | 噸      | 6,691.37 | 22,714.44 | 41,883.74 |
| 萬元營業收入有害廢棄物排放密度 | 噸 / 萬元 | 0.01     | 0.02      | 0.04      |
| 無害廢棄物           | 噸      | 3,589.82 | 3,830.03  | 10,439.27 |
| 萬元營業收入無害廢棄物排放密度 | 噸 / 萬元 | 0.004    | 0.003     | 0.010     |

#### 近三年環境行政處罰數

| 類型        | 單位 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------|----|------|------|------|
| 經確認的違規事件數 | 件  | 0    | 0    | 1    |

## 社會

### 員工僱傭績效

|         |               | 2022   | 2023   | 2024   |
|---------|---------------|--------|--------|--------|
| 員工總人數   |               | 4,150  | 4,668  | 4,596  |
| 性別      | 男性            | 2,103  | 2,333  | 2,286  |
|         | 女性            | 2,047  | 2,335  | 2,310  |
|         | 男性占比          | 50.67% | 49.98% | 49.74% |
|         | 女性占比          | 49.33% | 50.02% | 50.26% |
| 民族 / 其他 | 漢族            | 4,070  | 4,585  | 4,510  |
|         | 少數民族          | 80     | 83     | 86     |
|         | 外籍            | 0      | 0      | 0      |
|         | 漢族占比          | 98.07% | 98.22% | 98.13% |
|         | 少數民族占比        | 1.93%  | 1.78%  | 1.87%  |
| 年齡      | 小於 30 歲       | 987    | 939    | 903    |
|         | 30 至 50 歲     | 2,699  | 3,200  | 3,148  |
|         | 大於 50 歲       | 464    | 529    | 545    |
|         | 小於 30 歲占比     | 23.78% | 20.12% | 19.65% |
|         | 30 至 50 歲占比   | 65.04% | 68.55% | 68.49% |
|         | 大於 50 歲占比     | 11.18% | 11.33% | 11.86% |
| 地區      | 中國內地          | 4,150  | 4,668  | 4,596  |
|         | 中國內地以外 (含港澳臺) | 0      | 0      | 0      |
|         | 內地占比          | 100%   | 100%   | 100%   |
|         | 中國內地以外占比      | 0      | 0      | 0      |

|                    |               | 2022   | 2023   | 2024   |
|--------------------|---------------|--------|--------|--------|
| 新進員工率 <sup>1</sup> |               | 5.58%  | 5.61%  | 2.33%  |
| 性別占比               | 男性            | 46.90% | 50.62% | 62.26% |
|                    | 女性            | 53.10% | 49.38% | 37.74% |
| 年齡占比               | 小於 30 歲       | 52.65% | 54.77% | 54.72% |
|                    | 30 至 50 歲     | 46.02% | 41.49% | 41.51% |
|                    | 大於 50 歲       | 1.33%  | 3.73%  | 3.77%  |
| 地區占比               | 中國內地          | 100%   | 100%   | 100%   |
|                    | 中國內地以外 (含港澳臺) | 0      | 0      | 0      |

|                    |               | 2022    | 2023    | 2024    |
|--------------------|---------------|---------|---------|---------|
| 員工流失率 <sup>2</sup> |               | 2.75%   | 2.41%   | 2.46%   |
| 性別占比               | 男性            | 54.39%  | 41.51%  | 41.74%  |
|                    | 女性            | 45.61%  | 58.49%  | 58.26%  |
| 年齡占比               | 小於 30 歲       | 33.33%  | 22.64%  | 20.87%  |
|                    | 30 至 50 歲     | 51.75%  | 59.43%  | 65.22%  |
|                    | 大於 50 歲       | 14.91%  | 17.92%  | 13.91%  |
| 地區占比               | 中國內地          | 100%    | 100%    | 100%    |
|                    | 中國內地以外 (含港澳臺) | 0       | 0       | 0       |
| 育兒假員工返崗率           |               | 100.00% | 100.00% | 100.00% |
| 育兒假員工留任率           | 男性            | 90.79%  | 91.88%  | 94.74%  |
|                    | 女性            | 86.13%  | 89.36%  | 89.82%  |

<sup>1</sup> 信息重述：2024 年對新進員工率計算方法進行優化，故在本年度報告資料與往期報告存在資料不一致的情況。

<sup>2</sup> 信息重述：2024 年對員工流失率計算方法進行優化，故在本年度報告資料與往期報告存在資料不一致的情況。

員工人均培訓時長績效 (單位: 小時)

|        |    | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------|----|------|------|------|
| 高層管理人員 | 男性 | 46   | 68   | 79   |
|        | 女性 | 65   | 67   | 72   |
| 中層管理人員 | 男性 | 49   | 62   | 65   |
|        | 女性 | 49   | 57   | 62   |
| 普通管理人員 | 男性 | 64   | 70   | 75   |
|        | 女性 | 62   | 65   | 68   |
| 普通員工   | 男性 | 56   | 65   | 67   |
|        | 女性 | 59   | 62   | 65   |

職業健康與安全績效

|           | 2022  | 2023  | 2024  |
|-----------|-------|-------|-------|
| 工傷數       | 15    | 12    | 14    |
| 百萬工時損工事故率 | 13.96 | 10.73 | 12.61 |
| 亡故人數      | 0     | 0     | 0     |
| 職業病發病及死亡率 | 0     | 0     | 0     |

治理

供應商數量 (按地區分)

|      | 2022 | 2023 | 2024 |
|------|------|------|------|
| 華東地區 | 1    | 0    | 0    |

|      | 2022 | 2023 | 2024 |
|------|------|------|------|
| 華中地區 | 2    | 0    | 0    |
| 西南地區 | 7    | 14   | 19   |
| 華南地區 | 0    | 2    | 0    |
| 華北地區 | 0    | 0    | 0    |

索引表

GRI 可持續發展報告標準 (GRI Standards) 內容索引表

|           |  |
|-----------|--|
| 使用說明      | 成渝公司在 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日參照 GRI 標準報告了在此份 GRI 內容索引中引用的資訊。 |
| 使用的 GRI 1 | GRI 1: 基礎 2021   |

| GRI 標準           | 披露項                | 章節     |
|------------------|--------------------|--------|
| GRI 2: 一般披露 2021 | 2-1 組織詳細情況         | 關於本報告  |
|                  | 2-2 納入組織可持續發展報告的實體 | 關於本報告  |
|                  | 2-3 報告期、報告頻率和連絡人   | 關於本報告  |
|                  | 2-4 信息重述           | 社會     |
|                  | 2-5 外部鑒證           | 不適用    |
|                  | 2-6 活動、價值鏈和其他業務關係  | 關於成渝公司 |

| GRI 標準            | 披露項                       | 章節           |
|-------------------|---------------------------|--------------|
| GRI 2: 一般披露 2021  | 2-7 員工                    | 社會           |
|                   | 2-8 員工之外的工作者              | 社會           |
|                   | 2-9 管治架構和組成               | 公司治理         |
|                   | 2-10 最高管治機構的提名和遴選         | 公司治理         |
|                   | 2-11 最高管治機構的主席            | 公司治理         |
|                   | 2-12 在管理影響方面, 最高管治機構的監督作用 | 公司治理         |
|                   | 2-13 為管理影響的責任授權           | 公司治理         |
|                   | 2-14 最高管治機構在可持續發展報告中的作用   | 高管致辭<br>公司治理 |
|                   | 2-15 利益衝突                 | 公司治理         |
|                   | 2-16 重要關切問題的溝通            | 利益相關方溝通      |
|                   | 2-17 最高管治机构的共同知识          | 可持續發展戰略      |
|                   | 2-22 關於可持續發展戰略的聲明         | 高管致辭         |
| 2-29 利益相關方參與的方法   | 利益相關方溝通                   |              |
| 實質性議題             |                           |              |
| GRI 3: 實質性議題 2021 | 3-1 確定實質性議題的過程            | 實質性議題分析      |
|                   | 3-2 實質性議題清單               | 實質性議題分析      |
| GRI 205: 反腐敗 2016 | 3-3 實質性議題的管理              | 廉潔從業         |
|                   | 205-1 已進行腐敗風險評估的運營點       | 廉潔從業         |
|                   | 205-2 反腐敗政策和程式的傳達及培訓      | 廉潔從業         |
|                   | 205-3 經確認的腐敗事件和採取的行動      | 廉潔從業         |

| GRI 標準               | 披露項  | 章節           |
|----------------------|--|--------------|
| GRI 206: 反競爭行為 2016  | 3-3 實質性議題的管理                                 | 廉潔從業         |
|                      | 206-1 針對反競爭行為、反托拉斯和反壟斷實踐的法律訴訟                | 廉潔從業         |
| GRI 302: 能源 2016     | 3-3 實質性議題的管理                                 | 能源與資源管理      |
|                      | 302-1 組織內部的能源消耗量                             | 能源與資源管理      |
|                      | 302-4 減少能源消耗                                 | 能源與資源管理      |
|                      | 302-5 產品和服務的能源需求下降                           | 能源與資源管理      |
| GRI 303: 水資源和污水 2018 | 3-3 實質性議題的管理                                 | 能源與資源管理      |
|                      | 303-1 組織與水作為共有資源的相互影響                        | 能源與資源管理      |
|                      | 303-2 管理與排水相關的影響                             | 能源與資源管理      |
|                      | 303-3 取水                                     | 能源與資源管理      |
|                      | 303-4 排水                                     | 能源與資源管理      |
| GRI 304: 生物多样性 2016  | 303-5 耗水                                     | 能源與資源管理      |
|                      | 3-3 實質性議題的管理                                 | 生態系統和生物多樣性保護 |
|                      | 304-1 組織在位於或鄰近保護區和保護區外的生物多樣性豐富區域擁有、租賃、管理的運營點 | 生態系統和生物多樣性保護 |
| GRI 305: 排放 2016     | 3-3 實質性議題的管理                                 | 環境影響管理       |
|                      | 305-6 臭氧消耗物質 (ODS) 的排放                       | 環境影響管理       |
|                      | 305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 和其他重大氣體排放        | 環境影響管理       |
| GRI 306: 廢棄物 2020    | 3-3 實質性議題的管理                                 | 環境影響管理       |
|                      | 306-1 廢棄物的產生及廢棄物相關重大影響                       | 環境影響管理       |

| GRI 標準                | 披露項                            | 章節      |
|-----------------------|--------------------------------|---------|
| GRI 306: 廢棄物 2020     | 306-2 廢棄物相關重大影響的管理             | 環境影響管理  |
|                       | 306-3 產生的廢棄物                   | 環境影響管理  |
| GRI 308: 供應商環境評估 2016 | 3-3 實質性議題的管理                   | 合規經營    |
|                       | 308-1 使用環境評價維度篩選的新供應商          | 合規經營    |
|                       | 308-2 供應鏈的負面環境影響以及採取的行動        | 合規經營    |
| GRI 401: 僱傭 2016      | 3-3 實質性議題的管理                   | 員工權益保障  |
|                       | 401-1 新進和員工流動率                 | 社會      |
|                       | 401-2 提供給全職員工 (不包括臨時或兼職員工) 的福利 | 員工權益保障  |
|                       | 401-3 育兒假                      | 員工權益保障  |
| GRI 402: 勞資關係 2016    | 3-3 實質性議題的管理                   | 員工權益保障  |
|                       | 402-1 有關運營變更的最短通知期             | 員工權益保障  |
| GRI 403: 職業健康與安全 2018 | 3-3 實質性議題的管理                   | 職業健康與安全 |
|                       | 403-1 職業健康安全管理體系               | 職業健康與安全 |
|                       | 403-2 危害識別、風險評估和事故調查           | 職業健康與安全 |
|                       | 403-3 職業健康服務                   | 職業健康與安全 |
|                       | 403-4 職業健康安全事務: 工作者的參與、意見徵詢和溝通 | 職業健康與安全 |

| GRI 標準                  | 披露項                           | 章節      |
|-------------------------|-------------------------------|---------|
| GRI 403: 職業健康與安全 2018   | 403-5 工作者職業健康安全培訓             | 職業健康與安全 |
|                         | 403-6 促進工作者健康                 | 職業健康與安全 |
|                         | 403-7 預防和減緩與業務關係直接相關的職業健康安全影響 | 職業健康與安全 |
|                         | 403-8 職業健康安全管理體系覆蓋的工作者        | 職業健康與安全 |
|                         | 403-9 工傷                      | 職業健康與安全 |
| GRI 404: 培訓與教育 2016     | 403-10 工作相關的健康問題              | 職業健康與安全 |
|                         | 3-3 實質性議題的管理                  | 人才培養及賦能 |
|                         | 404-1 每名員工每年接受培訓的平均小時數        | 人才培養及賦能 |
|                         | 404-2 員工技能提升方案和過渡援助方案         | 人才培養及賦能 |
| GRI 405: 多元化與平等機會 2016  | 404-3 定期接受績效和職業發展考核的員工百分比     | 人才培養及賦能 |
|                         | 3-3 實質性議題的管理                  | 社會      |
|                         | 405-1 管治機構與員工的多元化             | 社會      |
| GRI 406: 反歧視 2016       | 3-3 實質性議題的管理                  | 員工權益保障  |
|                         | 406-1 歧視事件及採取的糾正行動            | 員工權益保障  |
| GRI 407: 結社自由與集體談判 2016 | 3-3 實質性議題的管理                  | 員工權益保障  |
| GRI 408: 童工 2016        | 3-3 實質性議題的管理                  | 員工權益保障  |
|                         | 408-1 具有重大童工事件風險的運營點和供應商      | 員工權益保障  |

| GRI 標準                | 披露項                           | 章節        |
|-----------------------|-------------------------------|-----------|
| GRI 409: 強迫或強制勞動 2016 | 3-3 實質性議題的管理                  | 員工權益保障    |
|                       | 409-1 具有強迫或強制勞動事件重大風險的運營點和供應商 | 員工權益保障    |
| GRI 413: 當地社區 2016    | 3-3 實質性議題的管理                  | 社區關係及公益慈善 |
| GRI 414: 供應商社會評估 2016 | 3-3 實質性議題的管理                  | 合規經營      |
|                       | 414-1 使用社會評價維度篩選的新供應商         | 合規經營      |
|                       | 414-2 供應鏈的負面社會影響以及採取的行動       | 合規經營      |
| GRI 416: 客戶健康與安全 2016 | 3-3 實質性議題的管理                  | 產品及服務品質保障 |
|                       | 416-1 評估產品和服務類別的健康與安全影響       | 產品及服務品質保障 |
|                       | 416-2 涉及產品和服務的健康與安全影響的違規事件    | 產品及服務品質保障 |
| GRI 418: 客戶隱私 2016    | 3-3 實質性議題的管理                  | 產品及服務品質保障 |
|                       | 418-1 涉及侵犯客戶隱私和丟失客戶資料的經證實的投訴  | 產品及服務品質保障 |

上海證券交易所《上市公司自律監管指引第 14 號——可持續發展報告（試行）》內容索引表

| 維度 | 序號 | 議題     | 章節     |
|----|----|--------|--------|
| 環境 | 1  | 應對氣候變化 | 應對氣候變化 |
|    | 2  | 污染物排放  | 環境影響管理 |
|    | 3  | 廢棄物處理  | 環境影響管理 |

| 維度        | 序號 | 議題           | 章節           |           |
|-----------|----|--------------|--------------|-----------|
| 環境        | 4  | 生態系統和生物多樣性保護 | 生態系統和生物多樣性保護 |           |
|           | 5  | 環境合規管理       | 環境影響管理       |           |
|           | 6  | 能源利用         | 能源與資源管理      |           |
|           | 7  | 水資源利用        | 能源與資源管理      |           |
|           | 8  | 迴圈經濟         | 迴圈經濟         |           |
|           | 社會 | 9            | 鄉村振興         | 社區關係及公益慈善 |
|           |    | 10           | 社會貢獻         | 社區關係及公益慈善 |
|           |    | 11           | 創新驅動         | 科技創新      |
| 12        |    | 科技倫理         | 科技創新         |           |
| 13        |    | 供應鏈安全        | 合規運營及管理      |           |
| 14        |    | 平等對待中小企業     | /            |           |
| 15        |    | 產品和服務安全與品質   | 產品及服務品質保障    |           |
| 16        |    | 資料安全與客戶隱私保護  | 資訊安全與客戶隱私保護  |           |
| 17        |    | 員工           | 人才吸引、培養及賦能   |           |
| 可持續發展相關治理 | 18 | 盡職調查         | 合規運營及管理      |           |
|           | 19 | 利益相關方溝通      | 利益相關方溝通      |           |
|           | 20 | 反商業賄賂及反貪污    | 廉潔從業         |           |
|           | 21 | 反不正當競爭       | 廉潔從業         |           |

## 香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》索引表

| KPI         | 描述   | 章節名稱    |
|-------------|--|---------|
| <b>A 環境</b> |  |         |
| A1          | 排放物  |         |
| A1.1        | 排放物種類及相關排放資料   |         |
| A1.2        | 直接（範圍 1）及能源間接（範圍 2）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算） | 環境      |
| A1.3        | 所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）                 | 環境      |
| A1.4        | 所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）                 | 環境      |
| A1.5        | 描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟                                | 應對氣候變化  |
| A1.6        | 描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟                | 環境影響管理  |
| A2          | 資源使用   |         |
| A2.1        | 按類型劃分的直接及／或間接能源（如電、氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）  | 環境      |
| A2.2        | 總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）                                  |         |
| A2.3        | 描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟                             |         |
| A2.4        | 描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟               | 能源與資源管理 |
| A2.5        | 製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位占量                          | /       |
| A3          | 環境及天然資源  |         |

| KPI         | 描述                                | 章節名稱              |
|-------------|-----------------------------------|-------------------|
| A3.1        | 描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動  | 環境影響管理<br>能源與資源管理 |
| A4          | 氣候變化                              |                   |
| A4.1        | 描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動   | 應對氣候變化            |
| <b>B 社會</b> |                                   |                   |
| B1          | 僱傭                                |                   |
| B1.1        | 按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的雇員總數   | 社會                |
| B1.2        | 按性別、年齡組別及地區劃分的雇員流失比率              |                   |
| B2          | 健康與安全                             |                   |
| B2.1        | 過去三年（包括彙報年度）每年因工亡故的人數及比率          | 社會                |
| B2.2        | 因工傷損失工作日數                         |                   |
| B2.3        | 描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法       | 職業健康與安全           |
| B3          | 發展及培訓                             |                   |
| B3.1        | 按性別及雇員類別（如高級管理層、中級管理層等）劃分的受訓雇員百分比 | 社會                |
| B3.2        | 按性別及雇員類別劃分，每名雇員完成受訓的平均時數          |                   |
| B4          | 勞工準則                              |                   |
| B4.1        | 描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工             | 人才吸引、培養及賦能        |
| B4.2        | 描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟            |                   |
| B5          | 供應鏈管理                             |                   |
| B5.1        | 按地區劃分的供應商數目                       | 治理                |

| KPI  | 描述   | 章節名稱      |
|------|--|-----------|
| B5.2 | 描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目、以及有關慣例的執行及監察方法 | 合規經營      |
| B5.3 | 描述有關識別供應鏈每個環節的環節及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法       |           |
| B5.4 | 描述在挑選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法        |           |
| B6   | 產品責任                                       | 產品及服務品質保障 |
| B6.1 | 已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比                |           |
| B6.2 | 接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法                       |           |
| B6.3 | 描述與維護及保障智慧財產權有關的慣例                         |           |
| B6.4 | 描述品質檢定過程及產品回收程式                            |           |
| B6.5 | 描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法                 |           |
| B7   | 反貪污  | 廉潔從業      |
| B7.1 | 于彙報期內對發行人或其雇員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果         |           |
| B7.2 | 描述防範措施及舉報程式，以及相關執行及監察方法                    |           |
| B7.3 | 描述向董事及員工提供的反貪污培訓                           |           |
| B8   | 社區投資                                       | 社區關係及公益慈善 |
| B8.1 | 專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）             |           |
| B8.2 | 在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）                         |           |