



2025年度 可持续发展暨环境 社会及治理(ESG)报告

Environmental, Social
and Governance (ESG) Report



中天·储能
中天储能科技有限公司

目录

关于本报告	01
关于中天储能	02

01 关于可持续发展

可持续发展战略	05
政策承诺与实施	05
可持续发展行动	05
可持续发展目标	06
可持续管治架构和实践	07
可持续管治架构和实践	08
重大间接经济影响	09
利益相关方	10
价值链业务关系	11
实质性议题分析	11

02 包容专注

人权和劳工管理	14
权益保障	15
福利政策	16
多元化机构及员工	18
助力人才培养	19
职业健康安全	21
应急演练	23
工伤管理	24
安全教育培训	24
关爱社区	25
员工沟通	26
员工关怀	28

03 品质诚信

诚信经营	30
税务政策	31
品质经营	32
信息安全与隐私保护	35

04 低碳生态

循环生产	40
能源管理	41
水资源管理	42
排放管理	43
绿色供应链管理	44

附录

GRI 指标索引	45
----------	----



关于本报告

报告说明

本报告是天中储能科技有限公司发布的2025年度可持续发展报告，重点披露中天储能科技有限公司在可持续发展方面的理念、工作进展及未来计划等。



编制依据

中天储能参照“符合GRI（全球报告倡议组织）标准”要求，参考深圳证券交易所《上市公司社会责任指引》、联合国全球契约十项原则、ISO 26000社会责任指南，识别并沟通各利益相关方，决策报告界限，对相关资料进行收集、汇总、整理，形成本报告。有关气候信息披露，我们采纳了TCFD（气候相关财务披露工作组）的披露建议。

报告范围及边界

除另有说明，本报告中的政策、声明、资料等覆盖中天储能的实际业务范围。

时间范畴

除另有说明，本报告时间跨度为2025年1月1日至2025年12月31日，与财务报告属同一报告期。

关于中天储能

公司概况

中天储能科技有限公司成立于2012年，注册资本20亿元，是中国企业500强——江苏中天科技股份有限公司全资子公司，专注于磷酸铁锂电池及储能系统集成的研发、生产与销售。公司以“绿色生活 更进一步”为愿景，坚持绿色储能发展方向，致力于成为世界一流的储能系统集成方案供应商，为客户提供安全、高效、定制化的储能解决方案。

科研实力

公司拥有完善的储能技术研发体系，与清华大学、中科院等多家科研院所建立产学研合作关系，拥有500余名专业技术人才，其中硕博人员占比约30%。公司建有CNAS认证实验室，具备电芯、模组及系统级测试能力，可开展极端环境模拟及200余项安全验证。公司实现电芯、BMS、PCS、EMS等核心技术全栈自主研发，形成覆盖储能全产业链的技术优势。

主营业务

公司主营业务涵盖储能电芯、PCS、电池预制舱及储能系统集成解决方案，产品广泛应用于电网侧、发电侧和用户侧储能场景。中天储能累计储能系统装机量已超过20GWh，参与建设多个国内外标杆储能项目，包括共享储能、电网调峰及大型独立储能电站等。公司产品具备高安全、长寿命、宽温域及高集成化特点，可满足多元化能源应用需求。

企业文化

公司坚持“创新驱动、绿色发展”的理念，以储能技术创新推动能源结构低碳转型。企业秉持开放合作、持续创新的发展思路，注重产品技术与应用场景深度融合，积极构建储能产业生态圈。公司倡导以客户需求为导向，通过高效协同、精益管理和责任经营，为社会提供安全、绿色、智慧的能源解决方案，助力可持续发展目标实现。

▶ 公司荣誉



未来产业
标志性
终端产品



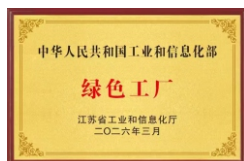
中国石油化学
工业联合会
技术发明一等奖



机械工业科学
技术奖三等奖



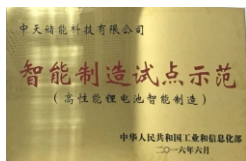
中国新型储能
百大品牌



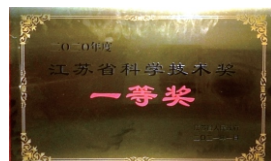
国家级绿色工厂



CNESA会员单位



智能制造试点示范
(高性能锂电池智能制造)



江苏省科学技术奖
一等奖



01

关于可持续发展

Regarding
sustainable development



可持续发展战略

始终以创新、协调、绿色、开放、共享为指引，坚定贯彻国家可持续发展战略与“双碳”目标，统筹经济效益、社会效益与生态效益协同共进，推动高质量、可持续、韧性化发展。

坚持绿色低碳转型，大力推广节能降碳技术，优化资源利用效率，严控污染物排放，持续降低全生命周期环境影响，构建清洁低碳、安全高效的用能体系。

坚持合规责任担当，严守安全生产底线，保障员工健康权益，诚信经营、公平履约，积极参与社会公益，主动履行环境责任与社会责任。

坚持创新驱动赋能，以技术革新、管理优化、数智融合提升发展质效，推动循环利用、节能减排与产业升级深度融合，增强长期抗风险与可持续发展能力。

坚持全链条协同共治，携手合作伙伴共建绿色供应链，倡导低碳理念，共同营造规范有序、绿色共享、互利共赢的产业生态。

未来将持续完善可持续发展体系，锚定目标、久久为功，以实际行动践行可持续发展理念，为社会长远发展与生态环境持续改善贡献坚实力量。

政策承诺与实施

中天储能支持并实践联合国关于可持续发展的17条目标，参照联合国第六届环境大会的讨论与决议，遵循国际标准，通过了ISO 9001质量管理体系、ISO 14001环境管理体系、ISO 45001职业健康安全管理体系。保护环境，保障人类的健康与安全。

公司遵循国内各项法律法规，成立专属部门安环办，规划了安环管理架构，规定各层级责任人，层层落实，确保安环管理工作有效落实。

可持续发展行动

- 1、互联网+工业化相融合提高自动化、数字化水平，积极引进MES系统、SAP系统，提高生产效率、降低能源消耗。
- 2、建设并持续扩容新能源项目，减少多种有害气体和废气排放，产生更多更好的绿色社会效益。
- 3、建立智能产线建设项目，智能化生产，降低能源消耗。
- 4、优化配电系统，重新改造公司内的电网结构，降低线路电力损耗，达到良好的节电效果。

可持续发展目标

一、总体目标

通过持续的技术创新、能源管理优化和可持续发展实践，在2060年前实现工厂运营范围内的零碳排放，成为行业内零碳工厂的标杆企业，推动整个产业链的绿色发展。

二、短期目标（2025年）

将工厂的能源总消耗降低5%-8%，通过实施节能改造项目，如安装智能照明系统、高效暖通空调系统等，提高能源利用效率。



实现碳排放量降低7%-10%，主要通过优化生产工艺、淘汰高耗能设备等措施，减少直接和间接的碳排放。

三、中期目标（2030年）

能源结构优化：在完成厂区光伏完全建设的基础上，通过与电力供应商合作，购买更多的绿色电力，进一步降低碳排放。

能效水平提升：主要生产设备的能效水平达到行业先进标准，通过技术改造和设备升级，提高单位产品的能源利用效率。

碳管理体系完善：建立完善的碳管理体系，实现对碳排放的实时监测、精准核算和有效管理，为碳减排决策提供科学依据。

绿色供应链建设：绿色供应链覆盖率达到50%，与供应商合作，推动原材料采购、运输等环节的低碳化。

废弃物资源化利用：工业废弃物的资源化利用率达到80%以上，通过加强废弃物的分类回收和再利用，减少废弃物的排放和处理过程中的碳排放。

四、长期目标 (2060 年)



可持续管治架构和实践

定期会议与临时会议相结合的方式，审核由可持续发展中心提起的企业可持续发展战略、执行计划、目标及成效报告。同时，我们聘请具有可持续发展专业知识的第三方机构不断更新可持续发展的知识、想法、技能及经验，每年度向可持续发展管治团队含董事会的全体人员进行培训、专题报告、管理提升交流等。

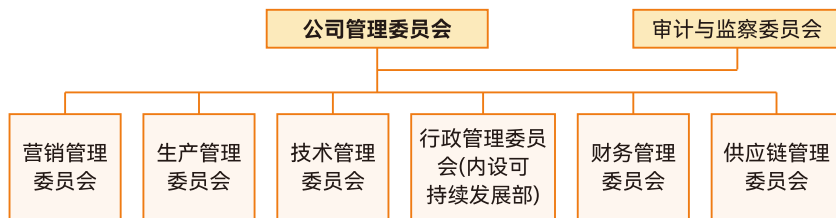
架构职能

决策层（公司管理委员会）：统筹负责公司可持续发展相关事宜的决策和监督，确立企业的可持续发展目标，并将其纳入企业长期规划中，制定符合可持续发展原则的政策和计划，同时建立有效的监督与评估机制，对企业可持续发展战略的实施情况进行监测和评估。

规划层（营销、生产、技术、行政、财务、供应链管理委员会）：全面理解和贯彻执行企业决策层制定的可持续发展战略和策略，将战略目标转化为具体的计划和行动方案，确保各项工作有序进行，对企业的环境和社会风险进行评估和分析，及时发现潜在的环境和社会问题并提出相应的改进和应对措施，及时监督并评估可持续发展各项工作并定期向董事会报告，确保企业的可持续发展计划得到有效实施和落实。

执行层（下属各部门）：主要由安环办、设备部、质量中心、技术中心等其他重要的内部执行单元构成，贯彻执行企业制定的可持续发展的战略，确保资源的合理利用和节约，引进和应用环保、节能、低碳等先进技术，提升生产过程的效率和环保水平，及时发展和解决存在的问题，确保企业的可持续发展目标得到有效实现。

可持续管治架构



可持续管治架构和实践

绩效评价

- a:最高管治机构（管理层）分条线全方面为公司的经营、品牌、安环、财务、供应链负责，设制公司整体绩效目标，采用月度绩效考核分级加权的方式让决策层到执行层全员参与到组织目标的达成中。
- b:评估保持绝对的独立，由专人专岗负责，月度一考核、季度一考核、半年度一考核、年度一考核。
- c:为响应评估，组织新增将社会责任指标纳入到绩效考核中。

薪酬政策

高层管理人员位于企业管理层级的最高层，他们需要密切关注企业的外部经营环境，确保达成企业的总体战略目标，是企业经营管理活动的主要参与者。高层管理人员薪酬体系设计将直接影响其工作积极性，进而对企业的经营管理活动产生重要的影响。高层管理人员的薪酬设计，主要是确定高层管理人员薪酬的支付形式、支付依据以及薪酬数额。目前，高层管理人员的薪酬一般采用年薪制形式。高层薪资涉密，从略披露。

薪酬程序

a.公司积极推动员工薪酬公平，薪酬设计和确定程序基本如下：

- i.公司设有独立的薪酬委员会来监督薪酬的确定过程；
- ii.公司制定了员工定薪表，征求利益相关方意见；
- iii.薪酬顾问参与确定薪酬程序并独立于组织、最高管治机构和高管。

薪酬构成

- a.报告组织收入最高个人的年度总薪酬与所有员工（不包括收入最高的个人）年度总薪酬中位数的比率为4:1；
- b.报告组织中收入最高个人的年度总薪酬增长百分比与所有员工（不包括收入最高的个人）年度总薪酬增长百分比中位数的比率为1:1；
- c.公司薪酬体系设计坚持战略导向原则、相对公平原则、激励有效原则、经济原则、合法原则。

重大间接经济影响

2025年参与、主持的政府重大项目：参与2025年省前沿技术-面向氢电微网的氢电热耦合及系统集成关键技术研发、主持2025年重大专项-全固态低成本锂离子储能电池研发；全固态低成本锂离子储能电池研发，不仅彻底解决了传统电池起火、能量密度瓶颈的痛点，更直指储能领域高安全、长寿命、低成本的核心需求。

将直接推动我国储能技术迈向国际前沿，并加速“液态向固态”的产业转型。面向氢电微网的氢电热耦合及系统集成关键技术，是破解“风光消纳”难题的关键钥匙。它能将绿电、制氢、储热、供电四者高效协同，实现能源的就地生产、就地消纳。

政府补贴

奖项：江苏省先进级智能工厂、中国机械工业联合会和中国机械工程学会科技进步奖三等奖、中国石油和化学工业联合会技术发明一等奖、国家级专精特新小巨人企业（复核通过）、2025年江苏省“三首两新”认定、2025年江苏省未来产业标志性终端产品、2025国家知识产权示范企业创建对象。

补贴：南通市企业技术中心、高安全长寿命高效大型储能系统系列产品的研发及产业化-重点小巨人项目第一年补助、四星上云奖补、单项冠军奖补、知识产权奖补等共计372.3875万元。

经济效益

公司将气候变化视为一种战略层面的风险。公司关注气候变化对运营带来的直接影响间接影响。

- 1、考虑气候变化引起的供应链主要材料价格波动风险；
- 2、从国家政策、低碳技术等方面，考虑碳排放及废固的处理成本增加；
- 3、归纳气候变化为企业运营带来的可能机遇。新能源及西部开发等因素。

利益相关方

公司为提升自身实力，及时获取业内信息和资源，拓宽发展渠道通常会选择加入相关协会或组织，加入方式方法多元化，其一是公司实力达到协会准入标准，受协会组织邀请加入；其二是公司交纳会费成为协会或组织会员；其三是通过政府等第三方组织机构介绍推荐入会。

利益相关方	沟通内容	主要沟通方式
客户 (Customers)	客户满意度产品质量信息安全与隐私保护绿色产品	满意度调查问卷售后服务客服通道
供应商 (Suppliers)	长期稳定的合作关系原材料质量管控职业健康与安全	公开招标日常沟通与考核调研问卷
员工 (Employees)	职业健康与安全员工权益保障员工培训与发展人才吸引	工会安全教育与演练员工培训网络问卷员工投诉与申诉
社会公众 (Community)	绿色与可持续发展产品质量管理商业道德产品研发财务表现职业健康与安全	定期/不定期信息披露投资者交流活动沟通电话与邮箱调研问卷
投资者 (Investors)	社会参与绿色发展与碳管理产品质量职业健康与安全员工权益保障	信息披露沟通访谈公众号平台投诉热线
政府和监管部门 (Regulatory Agencies)	气候变化风险与机遇绿色与可持续发展废弃物及循环生产职业健康与安全负责任供应链管理公司治理与风险管理	信息披露接受监督不定期汇报参与相关会议

利益相关方沟通

中天储能识别内外部利益相关方，并积极与利益相关方进行沟通。公司十分注重收集建议与意见，设置了多个沟通渠道。内部员工可以直接使用位于公司厂区的“董事长信箱”进行建议和投诉，客户及其他相关利益方可利用电话、邮箱，或登录公司官网的“客户咨询”及“售后服务”板块及时联系我们。公司也会不定期披露社会各界关注的信息，通过网络问卷方式开展满意度调查。

如发生负面影响，将成立联合调查部门立刻进行内部调查，积极与监管机构合作，采取纠正措施，及时向公众和利益相关方公开信息。加强内部管理和监督机制，建立健全内部控制和风险管理体系，防范和避免类似问题再次发生。

协会成员资格

公司高度重视行业协同与生态共建，积极参与并在中关村储能产业技术联盟、中国化学与物理电源行业协会、江苏省储能行业协会中发挥重要作用，深度参与政策研讨、标准制定、技术创新、产业对接与市场推广，为新型储能与氢能产业高质量发展贡献核心力量。

一、中关村储能产业技术联盟 (CNESA)

作为核心会员与技术骨干单位，深度参与储能产业政策研究、标准体系建设、前沿技术攻关与国际交流。参与储能行业团体标准编制；支撑联盟开展“十五五”储能规划研究、规模储能价值与碳评估等国家级课题；依托ESIE国际峰会等平台，推动公司氢电热微网、全固态储能技术成果展示与产学研合作，巩固在新型储能系统集成领域的行业引领地位。

二、中国化学与物理电源行业协会 (CIAPS)

作为储能应用分会、锂电池分会重要成员，围绕全固态锂离子电池、燃料电池、储能系统开展关键技术协同与行业自律。依托CIBF国际电池展等顶级平台，开展技术发布与产业链对接；在低成本固态电池材料、工艺与产业化方向，联合协会推动成果转化与市场准入，提升公司在先进化学电源与储能电池领域的话语权。

三、江苏省储能行业协会 (JSESA)

作为省级核心理事/骨干单位，立足江苏、辐射全国，在地方政策落地、产业强链补链、区域项目对接中发挥关键作用。依托CESC国际储能大会、省内供需对接会，推动公司技术与项目在江苏及长三角示范落地；助力省内储能产业集群建设，强化区域龙头与技术标杆形象。

价值链业务关系

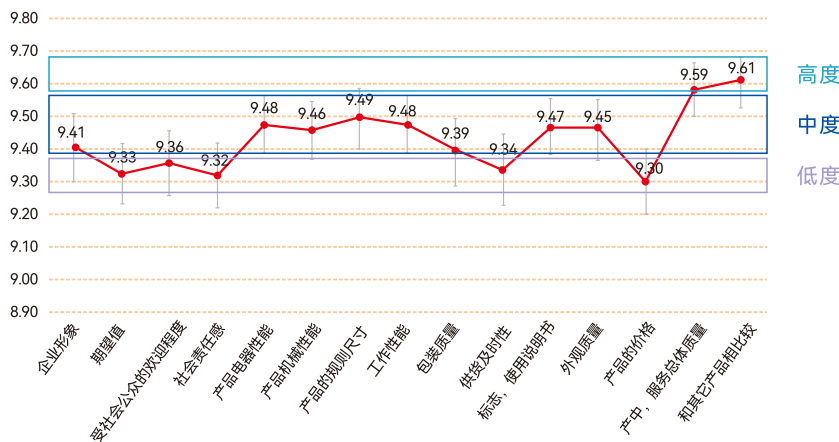
公司处于储能产业，在整个价值链中位于中游位置，上游为原材料供应商，下游为应用领域。

上游：原材料	中游：储能	下游：应用领域
电芯、高压盒、液冷主机、液冷管路、消防系统控制汇流、BMS、除湿机、空调、集装箱箱体	集装箱式电力储能系统	风电/光电/火电用户侧/电网侧
电芯、液冷主机、液冷管路、消防系统汇流柜、除湿机、BMS、配电箱、柜体	工商业储能系统	电网/光伏配储用户侧配储/工商业场景
电芯、风扇、柜体、BMS、空调	后备电源系统	光电/通信工业备电

实质性议题分析

中天储能依据GRI标准开展重要性议题的鉴别，采取线上+线下调研问卷、邮件沟通等多种渠道了解各相关方的期待，结合内部经营目标、行业整体情况及业务活动中的影响。

我们采取调研问卷的形式寻求建议，根据真实性原则、系统性原则、系统性原则、可靠性原则、可比性原则，向利益相关方进行重要性议题调研，并寻求其对可持续发展工作及重要性议题的建议。结合问卷调研结果和利益相关方访谈、实地调研信息，我们识别出高度重要性议题和中度重要性议题（见下图3），形成了重要性议题矩阵、重要性议题对价值链影响分析结果。企业将不断加强供应链管理与企业资源计划，进行业务流程再造与推行顾客关系管理，以更好地经营方式和经营理念与相关方合作共赢。



02

包容专注

inclusive
focus

人权和劳工管理

我们承诺遵循并高标准执行各项国际劳工公约及倡议，包括《世界人权宣言》《国际劳工组织核心公约》《联合国工商业与人权指导原则》《责任商业联盟行为准则》、全球苏利文原则，遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》公司制定《社会责任管理手册》《员工手册》《招聘管理办法》《非强迫性工作作业程序》《童工及未成年工管理作业程序》《结社自由及集体谈判管理程序》《防止歧视及骚扰作业程序》《女职工权益与劳动保护管理办法》《宗教信仰管理作业办法》《多元融合管理程序》等劳工权益保障制度，规范工作行为，防止出现强迫劳动、雇佣童工等违法行为，反对歧视与骚扰行为，保障员工合理工作时长与应得加班报酬，尊重员工自由结社与集体协商权利，为员工提供包容与多元化的工作环境。

育儿假

公司积极响应国家政策，鼓励员工根据自身情况合理生育二孩、三孩，建立并维持育儿与怀孕女员工保护程序，女性职工孕期不从事禁忌劳动，依法享受产假和哺乳假，并在三期内为员工缴纳社保，足额发放薪酬，男性职工也享受陪产假。公司充分考虑员工育儿的不便，保护其权益的同时也积极采取措施帮助其解决问题，返岗率和留任率均为100%。

反歧视

为了尊重每一位员工，保障员工权益，使公司在聘用、报酬、培训、升迁、解聘等事项上不存在歧视行为，公司特制定了《反歧视管理办法》，倡导公平、公正、公开，反对歧视和侵害人权，要求所有职工不得有任何针对性歧视行为，保证每一位员工在职期间受到尊重和公平对待。报告期内，未有歧视事件发生。

童工

为了切实保护少年、儿童的身心健康、促进其能继续接受义务教育，同时保证公司经营行为符合相关法律法规，服务管理有序进行，公司特地制定了《禁止使用童工及童工拯救控制程序》，明确本公司在服务过程中发现童工后控制的管理制度。报告期内，公司未有雇佣童工事件发生。

强迫劳动

公司严格参照社会责任体系中《禁止强迫劳动和允许自由控制程序》文件内容，坚持招聘员工以自愿原则，严禁使用强迫的，担保的，契约或非自愿员工，保障员工的自由权益和人格不受侵犯，切实遵守劳动法律法规要求。

原住民

考虑到当地风俗，结合公司核心价值观，公司建立健全了原住民管理办法。公司尊重和保护土著人民的文化习俗和宗教信仰，期间并未发生过原住民侵害事件。

同岗同酬

公司薪酬政策制定时坚持“同岗同酬”原则，不以性别为依据划分。

权益保障



为保障员工的劳工权益，保证员工在工作过程中的健康与安全，公司建立并完善劳工管理制度，积极通过多种途径与员工保持良好沟通，充分尊重并维护所有员工包括平等协商与集体协议在内的各项合法权利。

如：公司设有职工代表大会、工会，如有组织变更等重大决议事项、及其它确有必要向员工公开的投资、经营事项等，将由职工代表大会成员参与投票和决议，结果将在一周内进行公示，公示结束后实行变更。

职工代表大会、工会始终以维护员工切身利益为首要，积极履行各项职能，为员工在企业内长足发展做有效工作。

绩效考核

绩效考核项目包括经营业务目标与关键工作事项，具体考核内容视部门与岗位职责而定。考核过程中，员工需与主管进行多轮沟通、明确考核目标、获取反馈结果并制定相应改善计划，并通过实施复评主管进行核准的两级核准制，确保考核结果的客观与公平。通过应用科学、合理的绩效考核体系，不断强化人力资源管理，改善绩效反馈流程，提高员工工作积极性及长期留任率。

为全面、客观地评估员工工作，持续改善员工绩效，激发员工工作潜能，公司全力推进绩效管理进程，实现全员绩效，接受定期绩效考核的员工占比100%。

福利政策

公司以人为本，重视员工工作和业余生活的质量，致力于打造幸福职场，积极践行员工关怀，依法为所有运营地员工提供福利。

01 保险保障

公司严格按照法律法规对所有入职员工社保采用“即来即缴”的方式，避免员工社会保障、医疗保障存在空窗期；为已到退休年龄的返聘职工、未毕业的实习生缴纳雇主责任险；市场及出差运维岗位员工缴纳意外险；出差海外人员缴纳商旅险，确保员工在不同工作场景下均有周全的安全保障。

02 健康关怀

每年组织全员健康体检，并根据年龄和性别差异提供个性化体检套餐，建立员工健康档案，同时邀请专家医生到厂进行体检结果分析和答疑；依托工会，定期为员工开展权益保护讲座、女职工专题讲座等，全面提高员工的风险防范意识并保护员工的心理健康；办公区常备应急医药箱、车间配备除颤仪等急救设备，应对严重突发状况为员工生命健康筑起第一道防线。

03 退休关怀

一站式为退休员工代办退休手续，免去退休员工自主办理的困扰；组织开展退休欢送仪式并赠礼留念。

04 育儿待遇

严格按照法律法规保护员工生育、计划生育享有的假期，足额发放产假期间工资，并由工会代表慰问。此外对于双职工子女，公司提供子女看护津贴，直至子女满14周岁。

05 高温慰问

严格遵守国家及地方相关规定，在每年高温时段，及时向符合条件的一线作业及户外岗位员工足额发放高温津贴，确保员工合法权益得到保障。

06 节日慰问

在重大节假日例如端午、中秋、春节等时段开展特色活动，发放节日礼品；其次每月举办生日会，并在员工生日当天系统推送祝福语，由相关部门送上公司定制礼物。

07 食宿保障

公司秉持“安心工作，无忧生活”的理念，为有需要的员工提供公寓式宿舍，宿舍区设有篮球场、足球场运动休闲区域；室内配备电视、空调、暖气、热水器等设备一应俱全；员工工作期间免费提供营养工作餐，菜品丰富多样，荤素搭配，保障员工每日能量补给。

08 困难帮扶

公司是员工的坚强后盾，我们设立了“爱心基金”，员工本人或员工家属遭遇重大疾病、突发意外或自然灾害导致生活困难，第一时间为陷入困境的员工家庭送去温暖，帮助员工渡过难关。

09 人文关怀

公司将温暖延伸至员工家庭，不仅定期组织困难家属慰问，对于员工子女在高考升学的关键时刻，送上公司的祝福与支持，真正实现“以真心暖人心”；春节期间报销外地员工往返探亲路费。

10 技能提升

公司鼓励员工终身学习，开展多样培训，同时设有岗位技能补贴、工匠补贴、职称补贴、学历提升等多项奖励。

11 股权激励与长期发展

公司视人才为最核心的资产，建立了多元化的长效激励机制。对于核心骨干、中高层管理人员以及对公司有突出贡献的员工，纳入公司股权激励计划中，让员工从“打工者”转变为“事业合伙人”，实现个人财富与公司价值的共同成长。

多元化机构及员工

a.截至2025年底在职人数**618**人，新入职员工**82**人，雇佣率为**13.27%**。

◆ 新入职人员按性别划分：

男性**60**人，占比**73.17%**；女性**22**人，占比**26.83%**。

◆ 新入职人员按年龄划分：

30岁以下**45**人，占比**54.88%**；30-50岁**36**人，占比**43.9%**；50岁以上**1**人，占比**1.22%**。

◆ 新入职人员按地区划分：

本地**43**人，占比**52.44%**；其他户籍**39**人，占比**47.56%**。

b.截至2025年底离职人数**119**人，流动率**19.25%**。

◆ 按性别划分：

男性**86**人，占比**68.8%**；女性**39**人，占比**31.2%**。

◆ 按年龄划分：

30岁以下**68**人，占比**54.4%**；30-50岁**53**人，占比**42.4%**；50岁以上**4**人，占比**3.2%**。

◆ 按地区划分：

本地户籍**62**人，占比**49.6%**；外地户籍**63**人，占比**50.4%**。

员工技能提升计划

我们坚信人才是企业发展的关键，我们积极采取措施推动员工职业发展，出台相关的员工技能提升方案。公司定期组织员工技能大赛、知识竞赛，以赛代训，促进员工技能和知识同步提升；设有职业技能鉴定机构，定期为员工开展职业技能鉴定，并提供专业知识培训和鉴定辅导；制定并不断完善《职工职称、技能和学历提升奖励方案》，激励员工持续自我提升，为打造学习型组织做铺垫。

为减轻员工压力，维护其心理健康，对符合病退要求的员工一站式代办病退，如到退休年龄经评估身体健康且工作意愿强烈并且能胜任的到龄员工组织体检，并提供全面的留岗培训。若到龄后无意愿工作的员工则在来年按工龄提供奖金，作为遣散费用。依托工会对退休员工开展座谈会，对退休员工的生活提供必要的协助。

助力人才培养

本报告周期内，公司持续致力于构建学习型组织，贯彻全面的培训体系策划。培训内容涵盖职业素养类、企业文化类、通用管理类、通用能力类、管理类、岗位专业技能类、业务流程及操作指导类、案例分析。培训投入主要包括以下几个方面：

1、内部职业培训与

指导：组织了针对不同岗位的技能提升，贯彻“以师带徒”在岗辅导模式；

2、学历提升：

为支持员工自我提升，鼓励员工参与与工作相关的学历或资格认证考试，公司给予一定比例的学费报销；



3、委外培训：

选送核心骨干参加行业峰会及专业机构举办的公开课；

4、专项课题培训：

针对新技术应用，开展了如“质量工具深化应用学习”等专题培训。

根据公司线上平台及培训签到记录统计，25年度线下培训期数合计711期，全员学习总课时33840.17课时，其中：线下29169.5课时、线上4670.67课时。全年总培训小时数25380.13h，其中：男职工培训小时数18781.29h，女职工6598.84h，男职工平均培训小时数41.45h，女职工平均培训小时数38.81h。



案例：质量工具深化培训



案例：如何生产出好产品（专题培训）

聚焦专业技能

职业技能提升：

中天储能有限公司持续推进职业技能认定工作，旨在更加完善企业培训体系，提升员工整体的素质与工作效率，通过专业、系统的认定，能够更加清晰员工的技能水平，进而为员工的发展规划和人才培养策略提供有力支撑。不断完善、加强职业技能相关制度建设，重点做好认定流程梳理工作，从而确保了流程的公平、公正、公开，确保了公司职业技能认定的公正、公正、高质量和权威性。



案例：商务英语专题培训



案例：储能产品知识专题培训

职业健康安全

本报告周期内，公司持续致力于构建学习型组织，贯彻全面的培训体系策划。培训内容涵盖职业素养类、企业文化类、通用管理类、通用能力类、管理类、岗位专业技能类、业务流程及操作指导类、案例分析。培训投入主要包括以下几个方面：

职业健康安全管理体系

主要负责人牵头，联合生产、仓储等部门组建专项小组，明确工作目标、责任分工及周期，贴合电池生产、危化品管理全流程需求。覆盖范围全面涵盖电芯装配、注液、充电测试、危化品储存等全环节，及人员、设备、物料、环境等全维度。流程上，危害识别先通过现场观察、文献研究、访谈等方法排查，梳理分类后评审确认；风险评估采用风险矩阵法，从发生可能性和后果严重性分级，制定差异化管控措施；事故调查遵循“四不放过”原则，明确调查流程、责任认定及整改要求。实施细则上，定期开展全面识别与评估，新增工序及时专项排查，事故调查24小时内启动，形成书面报告。统计方法采用台账记录、数据汇总分析，跟踪风险管控成效及事故发生率。方法上，危害识别结合HAZOP分析法，风险评估用风险矩阵分级，事故调查采用现场勘查、人员问询、数据核查等方式，确保策略落地。

职业健康安全管理体系覆盖人员占比

建立职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工数量**618**。

建立职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工比例**100%**。

风险识别控制及职业健康监护

职业健康风险管控是确保员工在工作过程中免受健康危害的关键环节。随着工作环境的多样化和复杂化，企业越来越需要采取有效的措施来降低员工面临的健康风险。以下是对于职业健康风险管控的八个主要方面：

一、风险评估与识别

首先，对工作环境进行全面的风险评估与识别。这包括对物理、化学、生物等多种危害因素进行分析，以确定可能对员工健康产生不良影响的因素。通过风险评估，企业可以明确风险源和潜在危害，为后续的风险管控提供基础数据。

三、安全培训与教育

安全培训与教育是提高员工安全意识和自我防护能力的重要手段。定期组织员工进行安全培训，教授正确的操作规程、安全知识和技能，提高员工的安全意识。同时，还应建立安全文化，鼓励员工积极参与安全管理和隐患排查。

五、个人防护装备

为员工提供合适的个人防护装备是保护员工健康的重要手段。为员工配备符合国家标准的防护装备，如防护服、手套、口罩、护目镜等。同时，还应定期检查和维护防护装备，确保其性能完好。

七、应急管理 with 救援

建立完善的应急管理 with 救援体系是应对突发职业健康事件的关键。制定应急预案，明确应急响应流程和责任人。同时，定期组织应急演练，提高员工的应急处理能力和自救互救能力。在发生职业健康事件时，应立即启动应急预案，迅速组织救援和处置工作。

二、风险预防与控制

在识别出风险源后，制定相应的风险预防与控制措施。这包括消除或减少风险源、使用低危害物质或技术替代高危害物质或技术、制定严格的作业规程等。通过实施这些措施，可以显著降低员工面临的健康风险。

四、工作环境改善

改善工作环境是降低职业健康风险的有效措施。关注工作场所的通风、照明、温度、湿度等环境因素，确保员工在舒适的环境中工作。同时，还应定期对工作场所进行检查和维护，及时修复可能存在的安全隐患。

六、健康监测与体检

实施定期的健康监测和体检可以帮助企业及时发现员工的健康问题，并采取相应措施进行干预。建立健康档案，记录员工的健康状况和体检结果。对于存在健康问题的员工，应及时安排治疗和康复，避免问题进一步恶化。

八、法律法规遵循

在职业健康风险管控过程中应严格遵守相关法律法规和标准要求。这包括制定和完善内部管理制度、加强对外包工程的监管、配合政府部门的检查和执法等。通过遵循法律法规，可以确保职业健康风险管控工作的合规性和有效性。

应急演练

建立完善应急管理体系。成立应急管理领导小组，明确安环部门牵头、各部门分工协作，配备专职应急队员，明确各级岗位职责。规范应急处置全流程，明确突发事件报警、启动预案、人员疏散、现场处置、上报复盘等环节要求，确保响应及时。制定电池火灾、危化品泄漏等专项应急预案，结合行业规范修订完善并备案。每年开展1次综合应急演练，每季度开展专项演练，演练后总结优化预案，同时加强应急物资储备与维护，保障应急处置高效有序，降低突发事件损失。

案例

开展了一次有限空间应急演练，现场模拟员工进入有限空间因缺氧晕倒，事发之后立即通知安环办负责人及相关责任人前往现场救治，对晕倒员工及时进行心肺复苏等急救措施，及时实施现场心肺复苏等急救措施，并调派车辆模拟将伤者送往医院。参与演练员工深刻学习了有限空间作业的特点，提高了安全意识，并掌握了有限空间事故的急救技巧。



案例

开展了中暑应急演练，现场模拟员工中暑，事发之后立即通知安环办负责人及相关责任人前往现场救治，对晕倒员工及时进行心肺复苏等急救措施，及时实施现场心肺复苏等急救措施，并调派车辆模拟将伤者送往医院，达到预期效果。



案例

开展组织厂区、部门进行了火灾及应急逃生综合演练，演练过程中模拟了消防器材的使用，应急逃生的演练，使员工学习并掌握基本的消防技巧和常识。此次演习安全有序，达到预期效果。

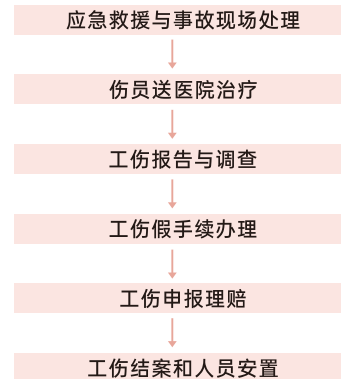


工伤管理

公司建立完善工伤管理体系，规范工伤管理全流程。制定《工伤管理办法》，明确工伤认定标准、申报流程、医疗救治、待遇保障及责任追究等要求。处理流程上，明确员工受伤后立即上报、现场处置、医疗救治、工伤认定、待遇落实、事故复盘的全环节规范，确保流程闭环。统计管理方面，定期汇总工伤信息，重点统计工伤类型（以触电、化学品腐蚀、机械伤害、火灾灼伤为主）、年度工伤数量及各类型占比，精准记录工伤导致的死亡数量及死亡率，建立工伤统计台账，分析工伤成因，针对性优化安全管控措施，降低工伤发生率。

报告期内发生1起轻伤事故。

工伤处理流程



安全教育培训

公司定期组织职业健康安全培训，通过中天科技集团安全生产管理系统的教育培训模块下发职业健康培训课程，课程主要包括职业病相关法律法规、职业病的危害及预防措施、员工心理健康培训等，会议采用PPT与视频相结合的形式进行。25年组织职业健康培训共7个场次，130学时421人参加，基本实现全覆盖。



案例：安全教育培训

人权培训：

劳工人权议题的管理亦深植于中天储能ESG管理体系中，我们尊重并坚持保障劳工合法权益，杜绝一切侵犯人权的行为。中天储能是一家有着强烈社会责任感的企業，我们在员工中普及人权知识，尤其是安保人员，开展了一系列的人权培训举措，以确保他们的工作也符合人权保护的原则。培训内容包含了基本人权原则、职业道德与行为规范多元文化理解与尊重等，帮助了解并理解基本的人权原则，明确自己的职业道德和行为规范，遵循正当防卫、适度使用武力等原则，增强安保人员对多元文化的理解和尊重，避免在处理事务时因文化差异而产生冲突或误解。中天储能安保人员7名，覆盖率达100%。人权保护是企业社会责任的重要组成部分，将继续打造一个尊重人权、和谐共处的企业环境，我们期待所有的员工和第三方人员都能从培训中受益，共同为构建一个人权保护的社会做出贡献。



关爱社区

公司每年积极履行社会责任，组织慈善捐款活动，最新年度捐赠总额为**16.94**万元。

社区影响评价

社会层面

可能对当地同行业小微企业构成竞争压力，影响其生存和发展。

安全问题

生产过程中可能存在安全隐患，如电击、火灾等，对员工和周边居民健康构成威胁。

经济层面

中天储能作为当地企业，在发展过程中可能影响本地劳动力市场。



案例：献血活动



案例：慈善一日捐活动



案例：政企服务进企业
共同携手护平安

员工沟通

职工协商制度

为了落实职工代表的民主监督权力，帮助职工解疑释惑，引导职工参与管理，公司特制定《职工协商代表质询制度》，职工可以采用多种形式向工会提建议，包括但不限于书面形式和会议形式。对员工发现的问题，有关领导和部门会及时研究处理。对拒不解释、答复和处理的有关部门，工会会向党委组织报告，并提出处理意见。

中天储能高度重视员工职业健康和安全，在员工的建议下，公司每年定期召开安全月活动，组织员工定期体检。开展安全生产培训演练。



集体参与，职工代表大会制度

为保障职工参与民主管理的权力，充分发挥职工的积极性和创造性，推动中天储能的建设和发展，中天储能依法制定《职工代表大会章程》监督行政领导、维护职工合法权益。《职工代表大会章程》规定了职代会的权利与义务，同时规范了职工代表的选举流程。

职工代表候选人的产生，在广泛听取群众意见的基础上，由各部门根据代表要求推荐产生候选人，并征求部门全体职工意见后，以无记名投票方式选举产生，得票最多的职工代表当选为职工代表主席。所有职工代表选出后，召开职工代表大会，公布选举结果。公司工会将职工代表名单汇总后，将最终确定的职工代表名单进行公示。每年定期召开职工代表大会，会议内容包括不限于工资集体协商、女职工权益保护、职工满意度调查等。是无锡市幸福企业建设示范单位。为保持公司劳动关系和谐稳定，促进公司又好又快发展，工会按照上级工会的有关工作部署，积极开展集体协商工作，对切实保障职工的合法权益、促进企业健康发展发挥了积极作用。集体谈判协议所涵盖的员工总数百分比为100%。通过工会职工代表推荐产生职工方代表，并由工会主席担任职工方的首席代表，公司法定代表人指派企业方代表，并委托管理人员担任企业首席代表，依法产生工资集体协商代表等。为了确保集体协商工作的有效开展，维护广大职工的合法权益，公司协商代表除了企业法人与工会主席之外，还包括了来自办公室、财务、项目建设、生产技术部门、生产一线等各条工作线上具有一定代表性的职工代表，妥善处理各方利益关系，切实保证职工的工资收入随企业效益同步增长，充分调动职工的工作积极性和主动性。



员工关怀

“守望相助”、“乐于助人”是中华民族的传统美德，也是中天储能的企业文化。

关爱员工身心健康



案例：员工情绪管理讲座

关爱员工健康



案例：健康咨询活动

关爱员工防范意识



案例：反诈观影活动



案例：竹行健步走活动

03

品质诚信

QUALITY
INTEGRITY

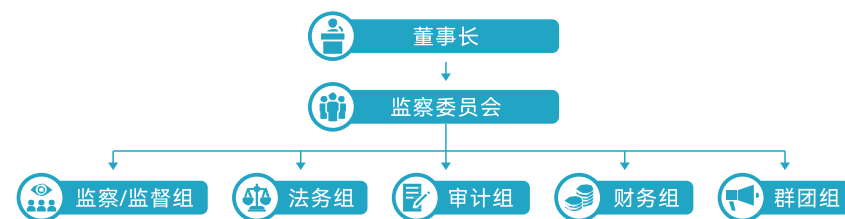
> 诚信经营

加强廉洁建设

中天储能依照反贪污与反贿赂相关法律规定，制定《员工手册》《尽职廉洁管理暂行规定》等一系列规章制度，要求各员工、部门间及采购、基建、物流等合作协作工作中，必须诚实守信、按章办事，杜绝各项工作的不作为、乱作为现象，并制定廉洁自律考核实施细则，加强公司的廉洁文化建设，保持公司健康有序持续发展。

委员会下设监察委员会，独立履行监察管理职责，受理与中天储能职员或单位相关的违法违纪、违反职业道德准则、损害公司利益行为的投诉和举报，督查重大项目、专项审计等过程中出现的问题及查纠失责、失职、侵占公司财产等行为。董事长是监察委员会直接领导，定期听取相关汇报，并对董事会负责。

商业道德治理架构



内部审计

为提高公司营运的透明度，中天储能成立审计监察委员会，由董事长直接领导，下设审计部负责审计各项业务、各项政策、标准的有效性与其完整性，审核日常营运工作的合规性。作为公司内部独立审计机构，审计部已构建起“专门负责、全面覆盖、重点突出”的内部审计体系，切实保障履行独立监管职责。公司外部审计专员对内部经营部的商务经理及公司市场部等其他公司自主业务的经营情况，进行区域审计、重点审计或常规审计，内部审计专员每年不定期进行采购、生产、销售管理审计，至少一年一次对供应商筛选管理进行监督审计及海关高级认证管理审计。2025年内部审计体系和覆盖范围包括，资金活动、采购业务、生产业务、销售业务、绩效管理。

合规管理

中天储能的合规管理主要针对采购、生产、销售、物流等关键运营环节，制定并严格执行相应的标准，规范运营流程，实施全过程监督管理，针对出现的问题及时整改，确保公司的发展和运营符合规定，落实有效的合规管理。

> 税务政策

税务方针

“合法合理、总体目标”

- 1.严格遵守国家各项税收法律法规，按时纳税。
- 2.总体规划，服从公司总体战略目标。

管治机构: 财务管理委员会

高管职位: 财务总监

税务治理

1.设立公司税收管理会计岗位。监督日常业务税收执行情况，并评估新业务涉及的税收风险，按法律法规依法纳税。

2.定期开展财务人员对最新税收法律法规的学习，理解政策，并落地实施。

25年度评为A级纳税人

税务相关方管理

与主管税务机关共建“税企互动平台”，定期由税局税务专员宣贯宏观税收概况、税收改革方向以及税收法规新政。

> 品质经营

聚焦产品质量

作为运用到国民经济各个领域，产品质量的安全关系关系到人们的生命、财产安全。公司本着“质为本，诚为信，优质产品占市场”的建厂宗旨，打造顾客放心的产品。公司推行“坚持质量创新，增强顾客满意”的质量管理方针，运用先进生产设备、信息化的技术手段和全面质量管理理念，打造中天储能的大质量时代，以适应高质量发展的时代需求。质量是企业的生存之本，公司按照ISO 9001标准建立质量管理体系至今，始终坚持遵守《中华人民共和国产品质量法》等各项法律法规为底线，以打造满足顾客要求为基准，实施运行适应公司不断发展需求的管理制度，并持续改进问题提升管理，为生产制造优质产品提供了保障功能。报告期内公司通过ISO 9001质量管理体系认证。

系统化管理

采用全面质量管理和全过程检验检测的管理手段对产品进行过程控制。全面质量管理：产品原材料进厂到成品出厂的全过程生产严格按公司的《过程控制程序》控制质量；从产品的每道工序，对主要工序实施品质管控，制定出《关键岗位质量责任制度》，对工艺、作业流程等方面制定出标准化文件，通过机台联网设备实施更新有效提升产品品质；贯彻工艺质量控制，操作过程均能按照《工艺文件》和《工艺操作规程》的要求操作，从而规范生产操作；本工序质量进行自检，本道工序对上道工序进行互检，委派专职检对产品进行专检，形成“自检、互检、专检”层层把关控制。全过程检验检测：从原材料进厂到成品出厂全过程实施监控，检验，检测：根据《原材料采购检验规范》进行原材料检验；依据《中间检验规范》对制造过程的半成品进行检验、操作工自检、中间检验员对其实施专检，经检验合格的半成品才允许流入下道工序，对检验不合格的半成品并按《不合格品控制程序》及《不合格明细分类》处理。成品检验员按照《成品检验规范》对入库成品进行专检，确保产品符合相关标准和规范。

推行以目标为导向的过程绩效管理：各部门围绕公司级、部门级质量目标积极开展各项管理工作并按期汇报给绩效管理部门，由绩效管理部门按期对目标完成情况进行绩效考核，确保公司级目标有效达成。

顾客服务

为了提升品质保障，制定了《客户满意信息控制程序》、《售后服务管理制度》等管理制度，对各部门分工职责、服务响应、客户投诉与咨询、技术支持、客户满意度调查、现场售后服务、问题处置与理赔、相关人员的奖惩作出了明确规定，形成了公司的客户投诉管理系统，获取和收集客户需求和期望。公司设置专业的部门全面负责客户投诉和服务信息的搜集与传递工作。通过电话、网络邮件、传真、互访、座谈、问卷调查等接触方式获取信息。公司每年都对客户需求和期望了解的方法进行分析和评价，并加以改进，确保客户投诉等信息都能得到及时、有效的处理。

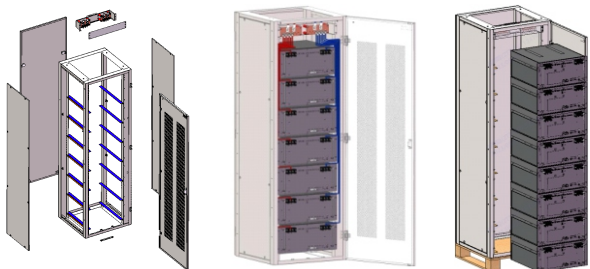
每年营销服务部负责对顾客满意的信息进行调查和监控，根据统计分析得出定性或定量的结果，找出差距，形成年度《顾客满意度分析报告》，分发有关部门，作为改进的依据。

产品可持续发展

通过仿真技术应用整合资源，提前验证方案可行性，减少模拟实施阶段材料使用量，通过模拟运行阶段性能变化，确保绿色目标的长期实现，加速科研成果转化，提升绿色技术创新的效率。

移动电池机柜轻量化设计

- 优化零部件的结构与尺寸，在保证机柜承重的前提下，降低机柜整体重量5kg，节约钣金材料10%；
- 将电池机柜各部分零部件拆解逐一分析，去除钣金件非必要折弯结构，折弯刀数降低12%；
- 根据客户现场使用习惯，降低扎线装置的数量6只/套；
- 单个机柜后备电源安装数量由7组增加至8组，单个机柜的能量密度增加。

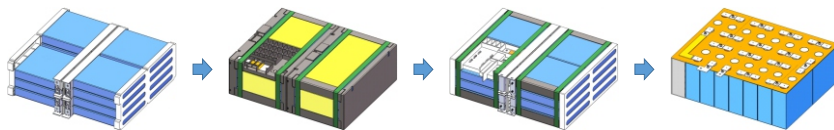


持续分解优化产品机构设计，减少产品设计冗余，提升产品能量密度的同时减少原材料消耗。

移动电池机柜轻量化设计

- 产品体积整体缩减13%，能量密度提升，安装所需的空间更小；
- 调整内部电芯布局，优化模组固定方式，去除注塑件的使用。

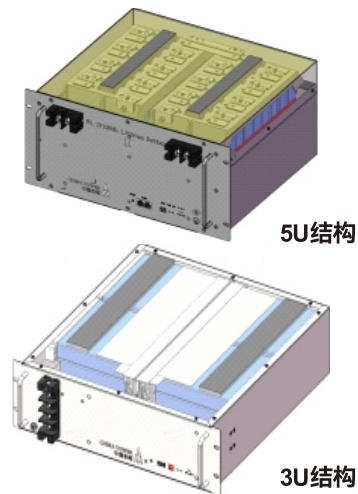
产品尺寸 (mm)	
第一代	482*460*3U
第二代	482*410*3U
第三代	482*410*3U
第四代	482*400*3U



后备电源高能量密度设计

序号	产品型号	产品升级
1	4850	30148
2	48100	29173
3	48150	29173
4	48200	54173

- 将产品整体高度由5U优化至3U，优化内部电芯排布，材料用量下降12%，装配效率提升22%；
- 优化内部功率线和采样线长度，降低材料用量6.2%；
- 减少辅料用量3.8%。



> 信息安全与隐私保护

信息安全是企业生存和发展的基础，中天储能持续通过制度完善、风险管理和安全培训等方式不断强化员工的隐私保护意识，维护客户、员工及公司自身的信息安全。

信息安全

为加强对信息化系统的运行管理，提高工作质量和管理有效性，实现信息化系统维护、操作规范化，确保计算机系统安全、可靠运作，结合公司实际情况，特成立信息安全协调小组，制定《信息安全管理制度》，内含《安全管理实施细则》、《涉密信息系统的管理》、《网络与信息安全应急预案》、《安全教育培训规范》构筑起强大的信息安全体系，确保公司信息基础建设、信息应用系统及产品和客户的信息安全。

信息安全风险识别与评价

为有效控制信息安全风险，切实保障公司、员工及客户的信息安全，维持公司信息系统的稳定运行，中天储能在内部制定信息安全风险识别与评价制度。

信息安全培训

中天储能高度重视员工的信息安全意识培训，定期组织信息安全教育学习。培训范围涉及计算机安全法律教育、计算机职业道德教育、计算机技术教育、安全事件教育信息安全等多项内容。

信息安全应急预案

为切实加强公司网络运行安全与信息安全的防范，做好应对网络与信息安全突发公共事件的应急处理工作，进一步提高预防和控制网络和信息安全事故的能力和水平，最大限度地减轻或消除网络与信息安全突发事件的危害和影响，确保网络运行安全与信息安全，公司制定信息安全应急预案。涵盖了制定应急联络人员名单，建立应急指挥结构，制定应急响应流程和措施，以及编写应急演练方案全流程，应急预案的范围和内容基于潜在安全事件的风险评估和潜在信息安全威胁的风险识别进行确定。为检验应急预案的可行性和完整性，我们定期开展信息安全应急演练，对应急预案进行修订和完善。

信息安全管理实施细则

我们采用以下管理措施，全方位保护员工及客户信息安全：

1. 组织和人员：

信息安全和信息建设协调小组负责对单位信息系统的建设进行总体规划，落实方针政策并制定总体策略。

针对公司员工和外部人员开展信息安全意识培训，明确员工在工作中的信息安全职责，培训频率至少每半年一次。

2. 网络访问控制管理：

- 01 公司实行三网分离策略，即监控网、工业控制网、办公网物理隔离且按需连接互联网；
- 02 合理划分网段，减少无用的广播包括对网络攻击的风险；
- 03 使用网络日志，对网络进行适当监控；
- 04 通过定义虚拟子网隔断非法访问；
- 05 通过 IP 地址与网卡 MAC 地址捆绑的方法防止 IP 盗用。

报告周期内无违反营销传播类法规行为

3. 系统管理

(1) 上信息化软件前对用户进行培训，往后的新进人员由各部门主管或者是授权人员进行培训，培训后需要获得部门主管核准签字后才能使用信息化系统；

(2) 各部门录入信息资料时一律使用各自分配的账号录入信息化系统；

(3) 信息化系统使用过程中如出现异常，要求立即通知信息中心，期间不可再录入资料；

(4) 非法篡改业务数据按公司相关规定进行处罚；

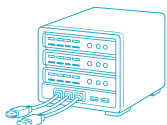
(5) 在各种操作系统使用最新的补丁；

(6) 定期对服务器尤其是关键的服务器进行安全评估，发现其中的安全漏洞，根据专家建议进行修补。

4. 物理安全管理

- (1) 为不同级别的机房提供必要的环境保障，包括UPS、温湿度、消防、静电防护；
- (2) 采用区域隔离、门禁系统、视频监控、安保等形式防止未经授权的活动对安全区域的访问、破坏及干扰。

5. 病毒防治



- 建立病毒服务器，及时查杀服务器、客户端病毒；
- 定期对网络版病毒防治软件进行安全评估，并及时对其进行升级；
- 限制共享目录及读写权限的使用；
- 对外来介质必须先查毒后使用；
- 将服务器上某些可执行文件的写属性设为禁止。

6. 数据库管理

- (1) 在各种数据库使用最新的补丁；
- (2) 定期对数据库进行安全评估，发现其中的安全漏洞，根据专家建设进行修补。

7. 网络设备管理

每台电脑都有不同的密码，离开时必须按对电脑进行锁屏，防止篡改或者更改业务数据。

在路由器和交换机上定义访问属性，只允许经过认证的。
正常数据访问请求通过，非法的访问请求被拒绝并记录日志。

隐私保护

中天储能高度关注客户、员工以及自身的隐私安全，以国家法律法规为指引，制定了一系列隐私管理办法与完善的脱敏标准和流程，为确保合作双方的安全性、保密性，针对客户的隐私管理，要求双方单位及负责员工签订保密协议，禁止泄露合作方的隐私和商业信息。

报告期内，中天储能未发生涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉。

隐私政策管理

1. 涉密设备管理

1. 涉密信息系统应与其它网络实行严格的物理隔离，主要网络设备、服务器、信息安全设备（防火墙、IDS）应放置在具有一定防灾能力的屏蔽机柜内。
2. 涉密设备及所涉及的密码设备由信息中心专人负责管理。
3. 安全设备维修时应有安全管理员在场，并由国家保密指定的资质合格的维修单位负责维修。

2. 涉密介质管理

涉及机密信息的处理应该设置单机工作，其信息介质应有专人保管，并按保密规定保存。

3. 涉密信息权限访问管理

涉及机密信息的处理应该设置单机工作，其信息介质应有专人保管，并按保密规定保存。

01

涉密信息应严格按照有关规定划分密级，设定口令，按权限等级访问。

02

涉密信息系统必须采取身份认证、访问控制、审计跟踪、防电磁辐射等技术防范措施。

03

涉密信息应当加密传输，使用的加密措施必须经过国家保密批准，并且与所保护的信息密级一致。

4. 数据备份策略

1. 专人对涉及的数据进行日常维护，确保更新数据的正确性和及时性。
2. 定期对数据备份一次并保存。
3. 通过采取设置用户密码控制各类别维护人员权限的安全措施，确保网站后台管理系统与数据的安全。

04

低碳生态

LOW-CARBON ECOLOGY

循环生产

我们的废弃物主要来自于生产厂区在生产运营活动中产生的生产废弃物和废弃包装材料。为减少公司自身及价值链废弃物的影响，公司积极响应国家号召，采用可回收环保材料、倡导废弃物转化等多种方式，全面提升生产运营各环节的资源利用效率，减少不必要的资源浪费。

物料使用

公司为保证产品质量，自身产品原料使用100%新料，不参杂回收物料，但是塑料、金属作为可回收材料，可以回收利用于其他行业。

公司使用的包材100%回收，循环利用。

废弃物管理

中天储能严格遵守《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》，制定《废弃物控制程序》，以明确废弃物从分类、贮存到合规处置、记录的全流程管理规定。

公司废弃物处置流程为：产生废弃物的车间将废弃物进行收集并称重→按照废弃物属性内部分别转移入一般固废仓库和危废仓库→委托有资质的单位处置。

其中危险废弃物按照环保局要求，处置前进行申报，审批，转移。对处置危废的第三方公司进行资质审核，确保符合处置及转移相关要求。

公司2025年产生的危废包
括废极片(含电解液)**1.99**吨
活性炭**1.55**吨
擦机布(含电解液)**2.79**吨
实验室空瓶**0.17**吨
电解液**4**吨
废电路板**1.67**
废油桶和油漆桶**0.18**吨
共计**12.35**吨

公司一般工业固废如废塑料、废金属等贮存在一般固废暂存场所，在场内进行处置后，统一收集外售综合循环利用。一般固废处置量为**1191.95**吨。

危险废弃物均做场外处置，委托有资质的单位进行处置。

能源管理

能源的有效利用和管理是公司碳达峰、碳中和蓝图中的重要组成部分。我们秉持“遵守法规，清洁生产，提高能效，持续改进”的能源管理方针，持续推广可再生能源利用，全面开展节能改造项目，奋力向公司碳达峰、碳中和目标迈进。

公司按照ISO50001标准建立能源管理体系，对能源使用实施有效管理。

能源消耗

公司主要能源种类为电力和蒸汽
报告期内电力**2952.24**吨标煤
外购蒸汽**3682.44**吨标煤
外购柴油**5.69**吨标煤
综合能耗**6640.367**吨标煤



公司报告期内锂离子电池(电芯)为**146.1113**kgce/万Ah。

锂离子电池组(PACK)为**21.5411**kgce/万Ah。

可再生能源利用

为了应对气候风险，公司积极推广可再生清洁能源的使用。通过在厂内安装屋顶光伏，目前已实现厂区屋面的光伏全覆盖，年发电量4Mwh,绿色电力消费占比达到16%。结合绿色电力交易，绿色电力消费占比达到100%。

2025年光伏使用电量：**393.10**万千瓦时。

水资源管理

中天储能取水来自市政公用管道，由南通市自来水公司统一供应；用于产品冷却。

水资源利用

公司高度重视水资源的充分利用，为了减少浪费，建立水循环系统，实现中水回用，目前生产废水全部回用。

- 2025年公司来自市政公用管道取水量为**8.08**万吨。
- 总用水量为**7.9**万吨。

污水管理

公司目前污水排放经污水处理站处理后，排入园区污水处理站。

中天储能污水执行电池工业污染物排放标准（GB30484-2013）。

公司2025年污水排放量为**1812**吨。



排放管理

为体现公司社会责任，在气候变化对全球环境影响日益加剧的背景下，公司不断提高排放管理要求，践行低碳发展理念，旨在减小自身生产经营对大气环境造成的影响，助力缓解气候变化。

温室气体排放管理

2025年全年公司直接（范围1）温室气体排放总量**868.5**吨CO₂e；
2025年公司直接（范围2）温室气体排放总量**23233.72**吨CO₂e；
单位 GDP 排放强度**11526.98**kgCO₂/万元。

温室气体减排措施

研究新技术，转型升级，降低碳排放：

利用先进绿色低碳技术，寻找设备的差异点，进行设备改善，提高设备性能，降低能耗。

对标新设备，更新迭代，高效节能化：

跟踪最新设备性能，与现有设备进行对比，根据投资回报率进行测算，建立更换计划。

优化新工艺，制造升级，推动新动能：

研究最新产品工艺技术，优化制造流程，消除不必要的加工过程，减少不必要的余量，最大化利用资源。

深挖损耗点，精益改善，减少损耗量：

围绕能源转化过程，对损耗点进行分析，寻求改善，提高能源利用率。

精控排放量，有益处置，循环再利用：

深入分析各类排放物质，循环利用排放能源，控制和循环利用排放物质。

布局信息化，数据透明，价值最大化：

布局信息化系统，掌握能源和材料使用实际，进行精准分析，不断改善提升。

大气污染物排放

配料废气主要污染物为颗粒物，通过经设备自带的布袋除尘装置收集处理后有组织排放；正极涂布废气主要污染物为NMP废气，以非甲烷总烃计，利用冷凝作用回收部分NMP，少量未凝气体最后经水喷淋装置处理；注液废气主要为电解液有机废气，通过活性炭吸附处理后排放。

定期委托第三方单位对废气排放进行监测，能够满足电池工业污染物排放标准（GB30484-2013），大气污染物综合排放标准（DB32/4041-2021）.电池工业污染物排放标准（GB30484-2013），恶臭污染物非放标准（GB14554-93）的要求。

绿色供应链管理

公司持续打造绿色供应链，将绿色低碳发展理念传导给核心供应商，共同减污降碳，持续关注社会责任。

绿色供应商筛选

公司按照《中天科技采购管理中心业务制度汇编》、《中天科技采购管理手册(一级)》等制度的要求，25年落实18家供应商的开发认证或周期性复认证，通过对各家的基本情况和体系审核、社会责任体系、质量管理体系等7大方面进行排查打分，提出审核综述确认审核结论。与18家供应商均签订保密协议、供应商环保协议等。



附录

GRI 指标索引

使用说明	中天储能科技有限公司在2025年1月1日至2025年12月31日期间符合GRI标准编制报告。	使用的GRI	GRI 1: 基础2021
------	------------------------------------------------	--------	---------------

GRI 标准及披露项	位置	从略 / 说明		
		要求从略	原因	解释
GRI 2: 一般披露 2021				
2-1 组织详细情况	关于中天储能			
2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告			
2-3 报告期、报告频率和联系人	关于本报告			
2-4 信息重述	关于本报告			
2-5 外部鉴证		从略		
2-6 活动、价值链和其他业务关系	价值链业务关系			
2-7 员工	多元化机构及员工			
2-8 员工之外的工作者	多元化机构及员工			
2-9 管治架构和组成	可持续管治架构和实践			
2-10 最高管治机构的提名和遴选	可持续管治架构和实践			
2-11 最高管治机构的主席	可持续管治架构和实践			
2-12 在管理影响方面, 最高管治机构的监督作用	可持续管治架构和实践			
2-13 为管理影响的责任授权	可持续管治架构和实践			
2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	可持续管治架构和实践			
2-15 利益冲突	利益相关方			
2-16 重要关切问题的沟通	可持续管治架构和实践			
2-17 最高管治机构的共同知识	可持续管治架构和实践			
2-18 对最高管治机构的绩效评估	可持续管治架构和实践			
2-19 薪酬政策	可持续管治架构和实践			
2-20 确定薪酬的程序	可持续管治架构和实践			
2-21 年度总薪酬比率	可持续管治架构和实践			
2-22 关于可持续发展战略的声明	可持续发展战略			
2-23 政策承诺	政策承诺与实施			
2-24 融合政策承诺	政策承诺与实施			
2-25 补救负面影响的程序	可持续发展行动			
2-26 寻求建议和提出关切的机制	可持续发展行动			
2-27 遵守法律法规	诚信经营			
2-28 协会的成员资格	协会的成员资格			
2-29 利益相关方参与的方法	利益相关方			
2-30 集体谈判协议	员工沟通			

GRI 指标索引(续)

GRI 标准及披露项	位置	从略 / 说明		
		要求从略	原因	解释
GRI 3: 实质性议题 2021				
3-1 确定实质性议题的过程	实质性议题分析			
3-2 实质性议题清单	实质性议题分析			
GRI 201: 经济绩效 2016				
3-3 实质性议题的管理	经济效益			
201-1 直接产生和分配的经济价值	经济效益			
201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	经济效益			
201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	政府补贴	从略		公司依照法律法规为员工提供福利及退休计划, 因无法准确计算, 故本年度从略披露
201-4 政府给予的财政补贴				
GRI 202: 市场表现 2016				
3-3 实质性议题的管理		从略		
202-1 按性别别的标准起薪水平工资与当地最低工资之比		从略		公司秉持“同工同酬”原则, 提供的基本薪资均不低于当地最低工资标准, 因信息保密要求从略披露
202-2 从当地社区雇用高管的比例		从略		公司持续促进管理层多元化和本土化, 因信息保密要求从略披露

GRI 指标索引(续)

GRI 标准及披露项	位置	从略 / 说明		
		要求从略	原因	解释
GRI 205: 反腐败 2016				
3-3 实质性议题的管理	诚信经营			
205-1 已进行腐败风险评估的运营点	诚信经营			
205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	诚信经营			
205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	诚信经营			
GRI 206: 反竞争行为 2016				
3-3 实质性议题的管理	诚信经营			
206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	诚信经营			
GRI 207: 税务 2019				
3-3 实质性议题的管理	诚信经营			
207-1 税务方针	诚信经营			
207-2 税务治理、控制及风险管理	诚信经营			
207-3 与税务密切相关的利益相关方参与及管理	诚信经营			
207-4 国别报告	公司为中国居民企业, 不涉及国别报告。			

GRI 指标索引(续)

GRI 标准及披露项	位置	从略 / 说明		
		要求从略	原因	解释
GRI 302: 能源 2016				
3-3 实质性议题的管理	能源管理			
302-1 组织内部的能源消耗量	能源管理			
302-2 组织外部的能源消耗量	能源管理			
302-3 能源强度	能源管理			
302-4 减少能源消耗	能源管理			
302-5 产品和服务的能源需求下降	能源管理			
GRI 303: 水资源和污水 2018				
3-3 实质性议题的管理	水资源管理			
303-1 组织与水作为共有资源的相互影响	水资源管理			
303-2 管理与排水相关的影响	水资源管理			
303-3 取水	水资源管理			
303-4 排水	水资源管理			
303-5 耗水	水资源管理			

GRI 指标索引(续)

GRI 标准及披露项	位置	从略 / 说明		
		要求从略	原因	解释
GRI 305: 排放 2016				
3-3 实质性议题的管理	排放管理			
305-1 直接(范围 1)温室气体排放	排放管理			
305-2 能源间接(范围 2)温室气体排放	排放管理			
305-3 其他间接(范围 3)温室气体排放	排放管理			
305-4 温室气体排放强度	排放管理			
305-5 温室气体减排量	排放管理			
305-6 臭氧消耗物质(ODS)的排放	排放管理			
305-7 氮氧化物(NO _x)、硫氧化物(SO _x)和其他重大气体排放	排放管理			
GRI 306: 废弃物 2020				
3-3 实质性议题的管理	废弃物管理			
306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	废弃物管理			
306-2 废弃物相关重大影响的管理	废弃物管理			
306-3 产生的废弃物	废弃物管理			

GRI 指标索引(续)

GRI 标准及披露项	位置	从略 / 说明		
		要求从略	原因	解释
306-4 从处置中转移的废弃物	废弃物管理			
306-5 进入处置的废弃物	废弃物管理			
GRI 308: 供应商环境评估 2016				
3-3 实质性议题的管理	绿色供应链			
308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	绿色供应链			
308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动	绿色供应链			
GRI 401: 雇佣 2016				
3-3 实质性议题的管理	人权与劳工管理			
401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	多元化机构及员工			
401-2 提供给全职员工(不包括临时或兼职员工)的福利	员工福利			
401-3 育儿假	人权与劳工管理			

GRI 指标索引(续)

GRI 标准及披露项	位置	从略 / 说明		
		要求从略	原因	解释
GRI 402: 劳资关系 2016				
3-3 实质性议题的管理	权益保障			
402-1 有关运营变更的最短通知期	权益保障			
GRI 403: 职业健康与安全 2018				
3-3 实质性议题的管理	职业健康安全			
403-1 职业健康安全管理体系	职业健康安全			
403-2 危害识别、风险评估和事故调查	职业健康安全			
403-3 职业健康服务	职业健康安全			
403-4 职业健康安全事务: 工作者的参与、意见征询和沟通	员工沟通			
403-5 工作者职业健康安全培训	安全教育培训			
403-6 促进工作者健康	员工活动			
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	职业健康安全			
403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	多元化机构及员工			
403-9 工伤	工伤管理			
403-10 工作相关的健康问题	员工关怀			

GRI 指标索引(续)

GRI 标准及披露项	位置	从略 / 说明		
		要求从略	原因	解释
GRI 404: 培训与教育 2016				
3-3 实质性议题的管理	助力人才培养			
404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	助力人才培养			
404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	员工技能提升计划			
404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	助力人才培养			
GRI 405: 多元化与平等机会 2016				
3-3 实质性议题的管理	多元化机构及员工			
405-1 管治机构与员工的多元化	多元化机构及员工			
405-2 男女基本工资和报酬的比例	多元化机构及员工			

GRI 指标索引(续)

GRI 标准及披露项	位置	从略 / 说明		
		要求从略	原因	解释
GRI 406: 反歧视 2016				
3-3 实质性议题的管理	人权与劳工管理			
406-1 歧视事件及采取的纠正行动	人权与劳工管理			
GRI 407: 结社自由与集体谈判 2016				
3-3 实质性议题的管理	人权与劳工管理			
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	人权与劳工管理			
GRI 408: 童工 2016				
3-3 实质性议题的管理	人权与劳工管理			
408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	人权与劳工管理			
GRI 409: 强迫或强制劳动 2016				
3-3 实质性议题的管理	人权与劳工管理			
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	人权与劳工管理			
GRI 413: 当地社区 2016				
3-3 实质性议题的管理	关爱社区			
413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	关爱社区			
413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	关爱社区			

GRI 指标索引(续)

GRI 标准及披露项	位置	从略 / 说明		
		要求从略	原因	解释
413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点 (续)				
GRI 414: 供应商社会评估 2016				
3-3 实质性议题的管理	绿色供应链			
414-1 使用社会评价维度筛选的新供应商	绿色供应链			
414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动	绿色供应链			
GRI 416: 客户健康与安全 2016				
3-3 实质性议题的管理	开拓创新 品质诚信			
416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	开拓创新 品质诚信			
416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	开拓创新 品质诚信			
GRI 418: 客户隐私 2016				
3-3 实质性议题的管理	信息安全与隐私保护			
418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	信息安全与隐私保护			

