

2022年可持续发展报告



麦克奥迪（厦门）智能电气有限公司

目 录

一、董事长致词

二、人权原则

1. 人权方面法律法规要求和公司政策
2. 对供应商伙伴在人权方面的要求
3. 人权风险评估
4. 公司未来一年中在人权领域的具体目标
5. 实施人权政策、减少人权风险和处理侵犯人权行为的具体行动
6. 公司内部分配人权保护责任和相关政策
7. 公司处理侵犯人权事件的信息

三、劳工原则

1. 劳工方面法律法规要求和公司政策
2. 对供应商伙伴在劳工方面的要求
3. 劳工风险评估
4. 公司未来一年中在劳工领域的具体目标
5. 实施劳工政策、减少劳工风险和处理违反劳工行为的具体行动
6. 公司内部分配劳工保护责任和相关政策
7. 公司处理侵犯劳工权利事件的信息

四、环保原则

1. 公司的环境足迹和影响
2. 公司的环保政策
3. 对供应商伙伴在环保方面的要求
4. 公司未来一年中在环保领域的具体目标
5. 节能减排活动
6. 公司内部环保责任分配
7. 公司处理环保事件的信息
8. 麦克奥迪翔安产业园零碳（低碳）建设

五、反腐败原则

1. 反腐败方面法律法规要求和公司政策
2. 对供应商伙伴在反腐败方面的要求
3. 公司未来一年中在反腐败领域的具体目标
4. 实施劳工政策、减少劳工风险和处理违反反腐败行为的具体行动
5. 公司内部反腐败责任分配
6. 公司处理反腐败事件的信息

六、展望未来

执行董事致词：

企业的可持续发展，离不开各利益相关方的认知、认同和支持，而积极主动的履行社会责任，则是企业与利益相关方构建和谐共生关系的基础。在我们看来，企业正因其肩负并履行全部应尽责任，才称之为伟大。这些责任包括：对法律规范的自觉遵守、对商业道德的不懈追求、以及对企业存在价值的充分体现，为客户带来高水平的产品与服务体验，维护员工的权益并帮助其成功，尽自己最大所能助推社会进步，珍惜资源、环境并努力建设地球家园的美好明天。

麦克奥迪（厦门）智能电气有限公司始终以社会创造价值为己任，将履行社会责任贯穿于产品和服务的各个环节，努力将社会责任和公司运营融为一体，追求经济价值、社会价值和环境价值的平衡统一，不断增强可持续发展能力。

可持续发展需要责任，责任需要沟通，沟通创造价值。我们希望借此报告回应各利益相关方的信任和支持，加强与各利益相关方的坦诚沟通，共创幸福美好明天。



吴孚爱
执行董事

二、人 权 原 则

1. 人权方面法律法规要求和公司政策

公司人事行政部定期从互联网或相关部门（包括客户及其他利益相关方）获取社会责任法律法规及其他要求。法律法规包括国家和地方的、与SA8000标准有关的所有法律法规及其实施细则。其他要求主要包括客户和其他利益相关者制定的要求公司执行的守则和公约。其中包含《世界人权宣言》，《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利的宣言》，《联合国联合国反腐败公约》，《禁止使用童工规定》，《未成年工特殊保护规定》。

公司严格遵守国家有关法律、法规及相关标准的要求，禁止使用童工和保护未成年工、反对强迫劳动、支持员工结社自由和集体谈判权、禁止歧视、禁止不当惩罚性措施、提高员工工资报酬和福利。齐心协力促进企业发展。公司依法与员工签订劳动合同，签订率为100%。公司每年为员工安排例行体检，特别重视维护员工权益，关爱女性员工健康，在女性员工怀孕、哺乳期间，公司按照规定向女性员工提供生育保险、产假等。



2. 对供应商伙伴在人权方面的要求

公司已制定《ME 供应商行为准则》，要求供应商遵守并执行，其中法律法规及其他要求条款要求的法律法规包括国际公约、国家和地方的、与 SA8000 标准有关的所有法律法规及其实施细则。国际公约需特别遵守以下标准：《世界人权宣言》《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利的宣言》《联合国反腐败公约》。在人权方面要求供应商做到如下要求：

- （1）为员工提供基本的生活福利设施，如干净的卫生间、洗刷间，提供清洁的饮水；为员工提供并维护安全卫生的厂房、机器设备及劳动条件；为工人提供适当的劳动保护用品，并按照相关规定进行定期更换。
- （2）禁止一切形式的歧视行为，在制订和执行有关招聘、工资、福利、培训、升职、解雇或退休等的政策时，坚持公平、平等的原则，不因员工的种族、社会等级、国籍、宗教、残疾、性别、性别趋向、工会会员资格或政党等方面的不同而采取歧视行为，不干涉员工在上述方面的信条、规范和特定的权利。
- （3）男女同工同酬，凡由于生产或工作需要符合招工条件的妇女，享有男女平等的就业权利。公司禁止任何形式的歧视女工，特别是怀孕女工的行为。严格贯彻执行《女职工劳动保护特别规定》。

- (4) 公司绝不干涉所有员工遵奉涉及种族、社会阶级、国籍、宗教、残废、性别、性别取向、工会会员资格和工会的规范或要求等的权利，同时绝不会因此受到歧视。
- (5) 公司禁止任何形式的不当惩罚行为，包括体罚、恐吓或辱骂员工的行为。按符合法律规定的厂规来管理员工，员工违纪以批评教育为主，经济处罚为辅。
- (6) 公司劳动合同和劳动纪律应征求员工和员工代表的意见，并报当地劳动局审核备案。
- (7) 公司保安负责维持工厂正常生产秩序，保护工厂财产安全和员工安全，不得打骂员工、强迫搜身或限制员工自由；有紧急事件应立即通知当地公安派出所。

3. 人权风险评估

人权风险评估是为帮助公司检查其经营活动对雇员及其他利益相关者的潜在人权侵权行为而设计的一种诊断工具。评估指标共有三类：政策类、程序类和表现类。政策指标主要是看公司在主要问题所提到的人权问题上是否有相关的政策或导则；程序指标主要是看公司是否有适当、完整的程序来贯彻有关政策；表现指标主要是为了确认公司的执行情况。公司已经获得人权风险评估的相关资料，将按相关要求组织进行了人权风险评估。对于评估的结果同样分成三个等级来对应进行改进，即对于低风险等级，在日常工作中加强控制；对于中等风险等级，进行规定的预防和控制；对于高风险等级，作为重点控制对象，指定方案实施控制。



4. 公司未来一年中在人权领域的具体目标

童工、未成年工招聘率：0；

强迫性劳动及歧视发生率：0。

5. 实施人权政策、减少人权风险和处理侵犯人权行为的具体行动

公司设有总经理信箱，员工可以随时记名或匿名关于人权方面需要申诉的事项向公司高层反映；同时公司每月召开一、二线员工座谈会，员工可将日常工作发生的与人权有关的事项向公司提出，公司人事行政部会安排专人处理员工反馈的事项。



员工建议箱



员工座谈会

公司定期组织新进员工进行ISO体系知识、环境保护、职业健康安全以及人权意识方面的培训，以提高员工人权意识。



人权劳工意识培训



ISO体系知识培训

公司客户如ABB、SIEMENS、Schneider等定期对我司进行企业社会责任审核，审核内容包括法律合规/严禁贪污受贿、尊重员工的基本人权、禁止使用童工、员工健康与安全、环境保护、供应链等方面，同时我司要求供应商签订《ME供应商行为准则》，内容包括法律法规及其它要求、童工及未成年工、强迫性劳动、健康与安全、组织工会自由和集体谈判的权利、歧视、惩戒性措施、工作时间与休息时间、薪酬、对供应商/分包商的控制、商业道德、业务持续计划。

6. 公司内部分配人权保护责任和相关政策

(1) 公司已制定和发行企业社会责任手册，其中明确规定了相关人员的责任。

总经理：对公司的社会责任表现承担最终的责任。他负责公司社会责任政策的制订和执行，定期评估公司的社会责任表现，为社会责任管理体系的正常运作提供适当的资源保障，推动社会责任表现持续改善。

人力资源总监：根据公司社会责任政策和原则，负责制订公司工资福利计划，确保工资福利符合当地法规要求。

供应链管理部经理：根据公司政策和原则，负责将社会责任表现纳入供应商和分包商管理程序，在质量部经理的协助下，定期评估供应商和分包商的社会责任表现，加强合作，逐步推动供应商和分包商改善社会责任表现。

(2) 公司已制定和发行企业社会责任手册，其中明确规定了公司社会责任政策。

社会责任政策本公司及全体管理层认识到遵守国际劳工标准和维护劳工权益是一个负责任的公司所具备的基本条件，也是消费者、客户、公众和政府等利益相关者的期望。

公司任命高层经理负责社会责任管理，建立、实施和维持良好的社会责任管理体系，并将这一要求延伸到供应商和分包商。



员工活动中心



员工活动区域

公司声明：

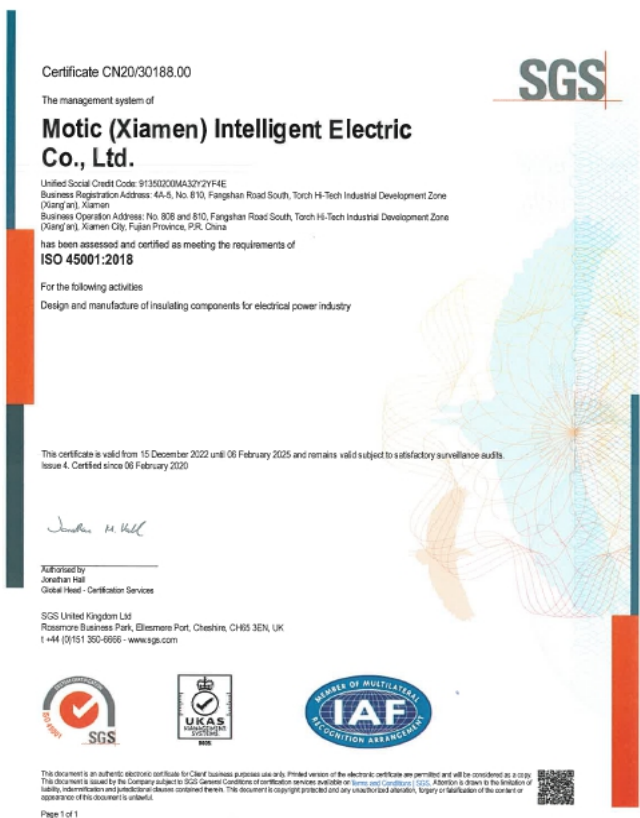
提供安全卫生的工作和生活条件，确保员工的安全和健康。

推动劳资合作，尊重员工的结社自由和集体谈判权。

尊重员工的基本权利，禁止任何形式的侮辱人格的行为。

提供合理的工资福利，至少满足工人的基本需要。

(3) 公司已通过ISO45001：2018认证，且定期进行内审、外审，以保证管理体系持续有效运行。



7. 公司处理侵犯人权事件的信息

公司建立投诉和申诉机制，员工发现有不当惩罚行为、歧视行为等侵犯人权的行为，可以直接向监事会投诉。公司应安排没有利益冲突的人员查清事实，及时采取纠正行动。

公司目前为止未发生与人权有关的调查、法律诉讼、裁决、罚款和其它相关事件
管理层定期对公司人权方面执行情况和结果进行检查，且保留检查记录。

公司的客户如ABB、SIEMENS、Schneider定期对我司进行企业社会责任方面的审核，审核内容包括法律合规/严禁贪污受贿、尊重员工的基本人权、禁止使用童工、员工健康与安全、环境保护、供应链等方面。

三、劳 工 原 则

1. 劳工方面法律法规要求和公司政策

优秀员工光荣榜



公司人事行政部定期从互联网或相关部门（包括客户及其他利益相关方）获取社会责任法律法规及其他要求。法律法规包括国家和地方的、与SA8000标准有关的所有法律法规及其实施细则。其他要求主要包括客户和其他利益相关者制定的要求公司执行的守则和公约。其中包含《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《工会法》、《妇女权益保护法》、《工伤保险条例》、《企业职工带薪年休假实施办法》。

工会专栏



公告栏



公司已制定《禁用童工和未成年人劳动保护规定》、《加班管理规定》，以保证公司不误用童工和未成年工，员工加班需提出申请，经领导同意后方可加班。

公司已成立工会，定期举行活动。公司不断完善职工代表大会民主制度，充实职代会内容，创新职代会形式，充分发挥职代会在日常民主管理中的作用。公司工会注重在维护员工权益、提升员工素质能力、促进企业与员工和谐发展等方面发挥作用，认真倾听员工心声，反映员工愿望，关心员工生活，为员工排忧解难。

公司在招聘网站上明示绝不容许雇佣童工和强迫劳动，公司选聘录用员工时不因性别、宗教、种族、国籍和祖籍、文化背景、社群、残疾、性倾向、婚姻状况、家庭状况、年龄和政见方面的不同而给予不同的待遇。

公司遵守国家社会保障、福利等相关规定，在员工手册中已明确规定员工权利和责任、以及薪

资和福利等方面政策。给予员工社会保险、公积金和带薪年假等基本福利，并在此基础上实施综合福利保障计划，为员工投保商业保险，提供医疗补充和人身意外方面的保障。



2. 对供应商伙伴在劳工方面的要求

公司已制定《ME供应商行为准则》，要求供应商遵守并执行，其中法律法规及其他要求条款要求的法律法规包括国际公约、国家和地方的、与SA8000标准有关的所有法律法规及其实施细则。劳动关系需特别遵守以下标准：《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国妇女权益保护法》、《未成年工特殊保护规定》、《工伤保险条例》、《企业职工带薪年休假实施办法》、《禁止使用童工规定》。在劳工方面要求供应商做到以下几点：

- (1) 禁止使用童工，坚决反对任何使用童工的行为，不与任何故意使用童工的供应商合作。
- (2) 尊重工人自由权利，包括雇佣自由、辞工自由、加班自由及行动自由等。员工可以依照劳动合

同或劳动法相关条款提前申请离厂。

- (3) 员工生病出具医生有效证明时，公司应准予请假休息。下班休息时间，员工可以自由进出宿舍。
- (4) 管理人员不得滥用职权强迫他人工作。保证员工有充足休息时间。加班加点必须坚持自愿的原则，且应符合相关法律法规要求。
- (5) 保卫人员不得以任何理由打骂员工或强迫搜身、限制工人出入工厂。

3. 劳工风险评估

劳工风险评估的目的是为了降低和消除企业经营过程中的各类劳工风险，评估主要结合企业社会责任标准、法律法规及相关的要求等，识别过程中应考虑三种时态：过去、现在和将来；三种状态：正常、异常和紧急。公司已获得劳工风险评估的相关标准，将会进行劳工风险评估，对于评估的结果同样分成三个等级来对应进行改进，即对于低风险等级，在日常工作中加强控制；对于中等风险等级，进行规定的预防和控制；对于高风险等级，作为重点控制对象，指定方案实施控制。

4. 公司未来一年中在劳工领域的具体目标

童工、未成年工招聘率：0；
强迫性劳动及歧视发生率：0。

5. 实施劳工政策、减少劳工风险和处理违返劳工行为的具体行动

公司设有总经理信箱，员工可以随时记名或匿名关于劳工方面需要申诉的事项向公司高层反映；同时公司每月召开一、二线员工座谈会，员工可将日常工作中与劳工有关的事项向公司提出，公司人事行政部会安排专人处理员工反馈的事项。



员工建议箱



员工座谈会

公司每两周组织新进员工进行ISO体系知识、环境保护、职业健康安全以及劳工权利和政策意识方面的培训。



ISO体系培训



人权劳工意识培训

公司定期委托具备资质的第三方机构进行作业场所职业危害因素检测，检测结果符合相关法律法规的要求，同时定期进行员工健康体检，对于存在职业健康危害的岗位，发放劳保用品，由主管部门监督岗位员工佩戴，以保证员工身体健康。

公司已实施歧视方面的风险评估，以确保相似的工作支付相似的工资，对于低风险等级，在日常工作中加强控制；对于中等风险等级，进行规定的预防和控制；对于高风险等级，作为重点控制对象，指定方案实施控制。

公司客户如ABB、SIEMENS、Schneider等定期对我司进行企业社会责任审核，审核内容包括法律合规、严禁贪污受贿、尊重员工的基本人权、禁止使用童工、员工健康与安全、环境保护、供应链等方面，同时我司要求供应商签订《ME供应商行为准则》，内容包括法律法规及其它要求、童工及未成年工、强迫性劳动、健康与安全、组织工会自由和集体谈判的权利、歧视、惩戒性措施、工作时间与休息时间、薪酬、对供应商/分包商的控制、商业道德、业务持续计划。

6. 公司内部分配劳工保护责任和相关政策

(1) 公司已制定和发行企业社会责任手册，其中明确规定了相关人员的责任。

管理者代表： 作为公司社会责任管理者代表，负责制订并执行公司人力资源管理程序和制度，包括员工招聘、工资标准、工资发放、员工福利、员工培训及奖惩措施等。作为公司安全管理者代表，他负责建立和维持社会责任管理体系，推动、协调和监督社会责任活动的实施。作为安全卫生管理代表，他负责制订和推广公司安全卫生程序和制度，定期审核公司安全卫生表现，提供定期安全卫生培训，确保公司活动符合当地安全卫生法规，确保公司员工生命安全和健康，确保公司财产安全。

生产经理： 根据公司社会责任政策和原则，负责合理安排生产计划，严格控制工作时间，保持良好的工作条件，确保机器设备处于安全卫生状况。

员工代表： 员工代表由工人选出，代表工人利益。他应定期会见公司各个部门和各层次的员工，了解他们对公司政策、体系和运行的意见和建议，并将这些意见和建议提交给公司管理层，和公司管理层探讨解决问题的方法和措施，协助解释和推广公司的改善措施。



（2）公司已制定和发行企业社会责任手册，其中明确规定了公司社会责任政策。

本公司承诺遵守国家劳动法律法规、遵守国际公认的劳工标准、以及其他适用的行业标准和国际公约，持续改善工作条件和员工福利。与质量管理一样，社会责任管理也是本公司日常运作的一个有机组成部分，履行社会责任是公司提供良好产品满足客户需要的一个必要条件。

公司任命高层经理负责社会责任管理，建立、实施和维持良好的社会责任管理体系，并将这一要求延伸到供应商和分包商。



公司声明：

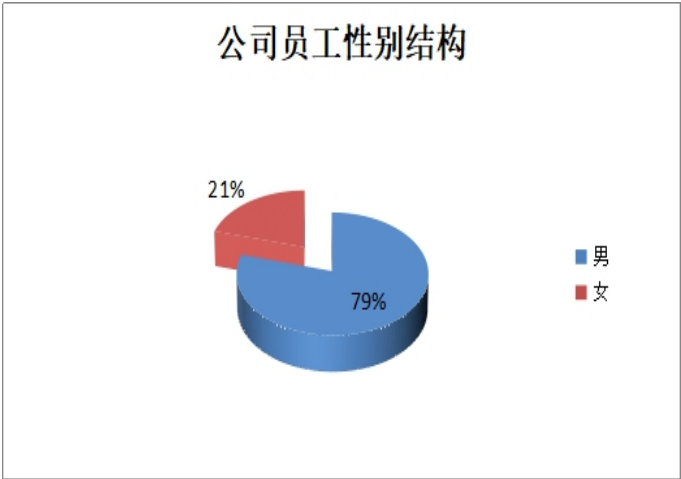
禁止使用童工和强迫劳动，不接受任何使用童工或强迫劳动的供应商或分包商

尊重工人自由，禁止任何形式的强迫劳动。
提供平等和公平的工作环境，禁止任何形式的歧视行为。

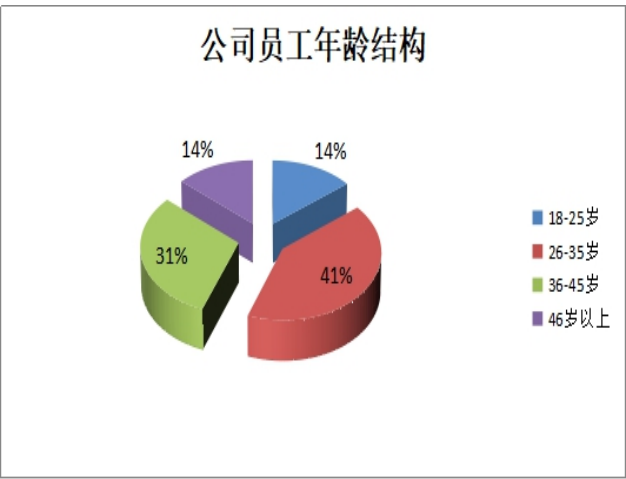
合理安排生产计划，合理安排工人的工作时间和休息休假。



(3) 公司注重人才培养，人才是企业科学发展的第一资源。麦克奥迪（厦门）智能电气有限公司加大人才发展投入，加快人才引进培养，进一步促进自主创新能力的提升，走人才引领、创新驱动、内在增长的发展道路。

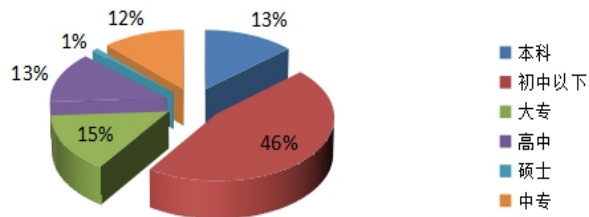


员工性别结构



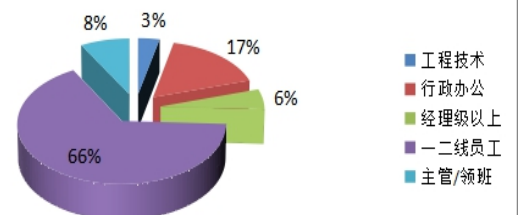
员工年龄结构

公司员工学历结构



员工学历结构

公司员工阶层结构



员工阶层结构

麦克奥迪（厦门）智能电气有限公司不仅重视员工职业技能和综合素质的培养，同时积极探索员工文化需求，开展多种有益的文体活动。



妇女节活动



六一欢庆活动



篮球赛



拓展训练



羽毛球赛



素质拓展



麦迪智能电气管理者沙龙活动

公司特别重视安全生产作业培训，组织演练如消防、地震等紧急、极端事故的应急处置情况，以提高员工危机处置能力和意识。



急救演练



消防演练



医疗急救培训



消防动员演习

公司持续加大培训力度、创新培训形式、充实培训内容，不断提升员工综合素质，拓宽职业发展渠道，帮助员工选择最终优发展路径。公司特别关注员工专业能力和综合素质的提升，建立分层、分类的课程培训体系，为员工提供有针对性的培训，帮助员工成长。对新员工进行企业文化培训，使其尽快适应工作环境；对基层员进行专业化培训，提高其业务能力；对基层经理及关键岗位人员进行领导力培训，增强基管理能力。2022年共完成113项培训，达到1833培训人次。

7. 公司处理侵犯劳工权利事件的信息

公司建立投诉和申诉机制，员工发现违反劳工原则行为，可以直接向监事会投诉。公司应安排没有利益冲突的人员查清事实，及时采取纠正行动。

公司目前为止未发生与劳工有关的调查、法律诉讼、裁决、罚款和其它相关事件
管理层定期对公司劳工方面执行情况和结果进行检查，且保留检查记录。

公司的客户如ABB、SIEMENS、Schneider、TE定期对我司进行企业社会责任（SA8000）方面的审核。审核内容包括法律合规/严禁贪污受贿、尊重员工的基本人权、禁止使用童工、员工健康与安全、环境保护、供应链等方面。

四、环保原则

1. 公司的环境足迹和影响

公司以能源管理建设工作为切入点，进一步夯实基础管理，各项节能减排指标均达到要求。环境监测方面每年委托第三方资质机构建环检测对我司的废水、废气、噪声进行了检测，检测结果合格，符合DB35/323-2018《厦门市大气污染物排放标准》、DB35/322-2018《厦门市水污染物排放控制标准》和GB12348-2008《工业企业厂界环境噪声排放标准》的排放标准；

2. 公司的环保政策

公司已制定EHS方针和目标指标。

EHS方针：风险管控 预防为主 合规责任 落实到人 安全作业 关爱健康 保护环境 持续改进

EHS 方针作为公司 EHS 的行为宗旨，公司领导承诺：从总经理到全体员工都进行环境方针的宣传，遵循国家的相关环境法律法规，减少污染，美化环境。公司严格按照国家有关环境法律、法规及相关标准的要求，加强对资源的合理开发利用、保护和改善生态环境，立足长远的可持续发展的经营思想，积极采取有力措施，逐步降低噪音污染，预防和杜绝突发的火灾事故、压力容器的爆炸事故，预防和杜绝生产、服务活动中突发的其它环境健康安全事故，有效地实施噪声、固体废弃物、大气、水体、土地、社区污染及安全事故的预防，节能降耗，发动全员参与，建设和改善自然生态环境，实现“人与自然”的和谐统一，永续经营。



3. 对供应商伙伴在环保方面的要求

公司已制定《ME供应商行为准则》，要求供应商遵守并执行，其中法律法规及其他要求条款要求的法律法规包括国际公约、国家和地方的、与SA8000标准有关的所有法律法规及其实施细则。环保方面需特别遵守以下标准：《环境保护法》、《工业企业厂界噪声排放标准》、《污水综合排放标准》、《电镀污染物排放标准》、《国家危险废物名录》。同时公司预计今后将对供应商进行EHS方面的审核，已督促供应商在环保和职业健康方面多做改进，与供应商共同成长。

4. 公司未来一年中在环保领域的具体目标

2022 年 EHS 目标和指标

1. 员工安全培训合格率为 100% ；
2. 千人轻伤率控制为 5‰ ；
3. 重大火灾、重大环境污染、重伤、死亡事故控制为 0；
4. 职业病控制为 0 ；
5. 安全隐患处理及时率 98.5%



5. 节能减排活动

公司每两周组织新进员工进行ISO体系知识、环境保护、职业健康安全以及劳工权利和政策意识方面的培。

公司倡导绿色办公理念，提倡双面打印，张贴节能小标识，培养员工随手关水、关灯等良好习惯。通过完善OA系统，继续推动实现无纸化办公。制定行政用车管理办法，加强对油料使用和车辆维修管理，减少尾气排放。同时为促进公司节能减排工作的开展，公司通达多种载体宣传节能减排工作的重要性，在公司范围内形成了“从我做起、从小事做起”氛围，如全公司夏季空调固定26度，公司将利用水冷降低车间温度，改善员工作业环境，同时循环水用于绿化浇灌；公司厂区内路灯为环保太阳能型，以减少电能的使用。同时公司正在研发采用可降解的材料代替不可降解的环氧树脂的可行性。



空调固定26度



厂内太阳能路灯



节能小标识

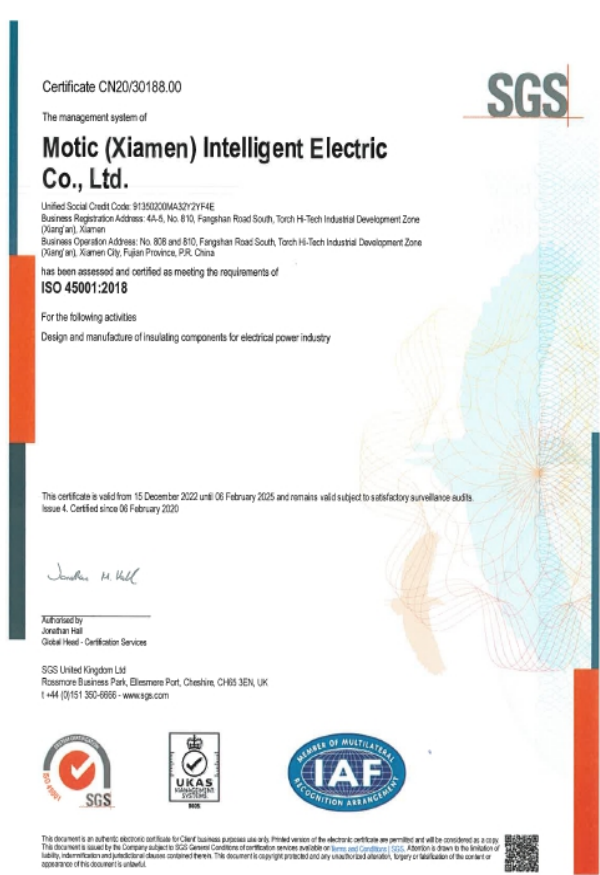


厂内绿化

公司使用的原材料均通过正规供应商采购，且要求供应商提供的原材料均有相应的环保标识。



公司已通过ISO14001环境管理体系认证，定期进行外审和内审，体系运行持续有效。



6. 公司内部环保责任分配

公司EHS手册当中明确与环保有关的部门职责，如：

人事行政部：负责垃圾房的管制工作及废弃物的清运管理；健康安全环境管理系统的文件化管理和控制工作；统计分析公司水的耗用，制定改善计划，并督促各部门实行；负责厂区范围内的治安、环境安全。

技术部：负责新产品新工艺的研制与开发，以降低生产中原材料的消耗；依据本公司的健康安全环境政策和持续改进的原则，负责健康安全环境治理上的新技术，如以无毒化学品代替有毒化学品。

7. 公司处理环保事件的信息

依据公司《突发环境事件应急预案》和《应急准备相应程序》的要求执行。

公司目前为止未发生与环保原则有关的调查、法律诉讼、裁决、罚款和其它相关事件

管理层定期对公司的环保情况进行检查，并形成记录。

第三方认证机构、客户定期对我司进行ISO14001环境管理体系的审核。

8. 麦克奥迪翔安产业园零碳（低碳）建设

（1）麦克奥迪翔安产业园零碳建设整体建设（分布实施）

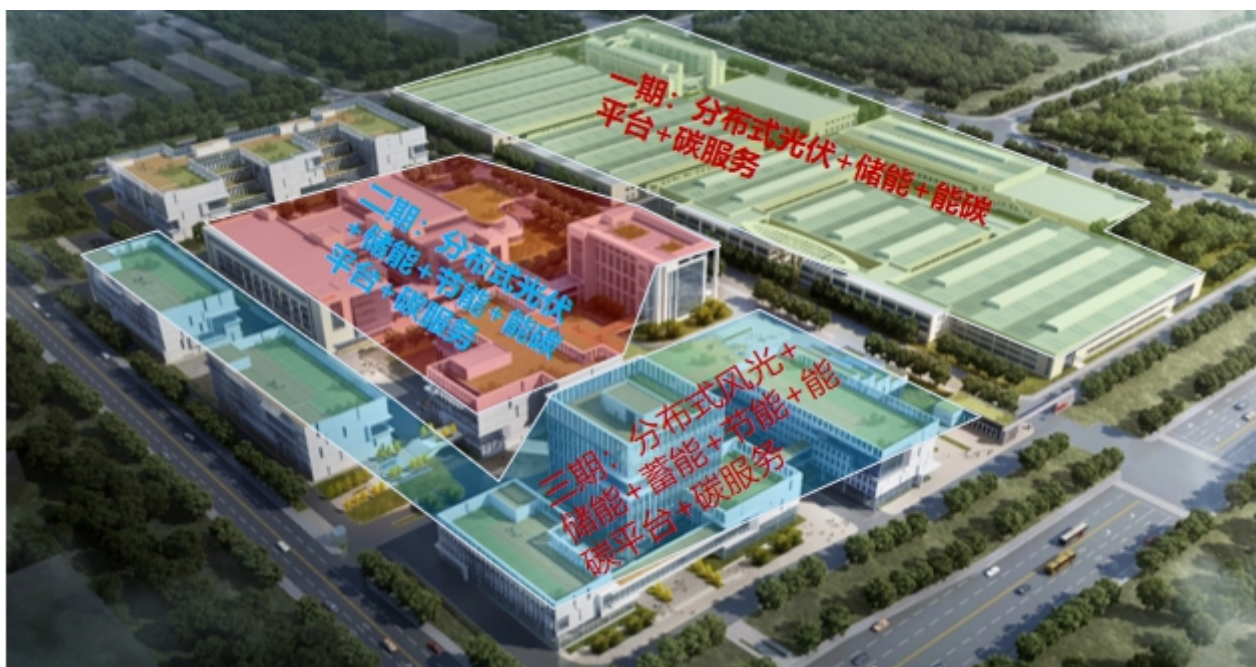
结合园区二三期开发进度，基于一期现状MO地块供用能情况；规划先行，通过三步一协同（既供给侧零碳电源、用能侧产业节能、交易侧电碳交易以及能碳平台协同）节能减排措施，助力麦克奥迪翔安产业园实现碳中和愿景。

规划分期：

一期（现阶段）：以分布式光伏+储能+能碳平台+碳服务的方式实现首年年度碳中和；

二期：以分布式风电+储能+产业节能+能碳平台+碳服务的方式，持续增加绿色能源，协同推进产业节能；

三期：结合整体项目招商情况，协同园区内外风光资源，增加储蓄能和生产灵活资源调配，最大化降低外购CCER，实现可持续性碳中和园区。



翔安产业园光伏项目整体规划布局

（2）屋顶光伏建设-光储充一体化

绿色供能：因地制宜，最大化开发零碳电源；三期引入集中制冷+蓄能，清洁供冷；提高光伏消纳率到92；

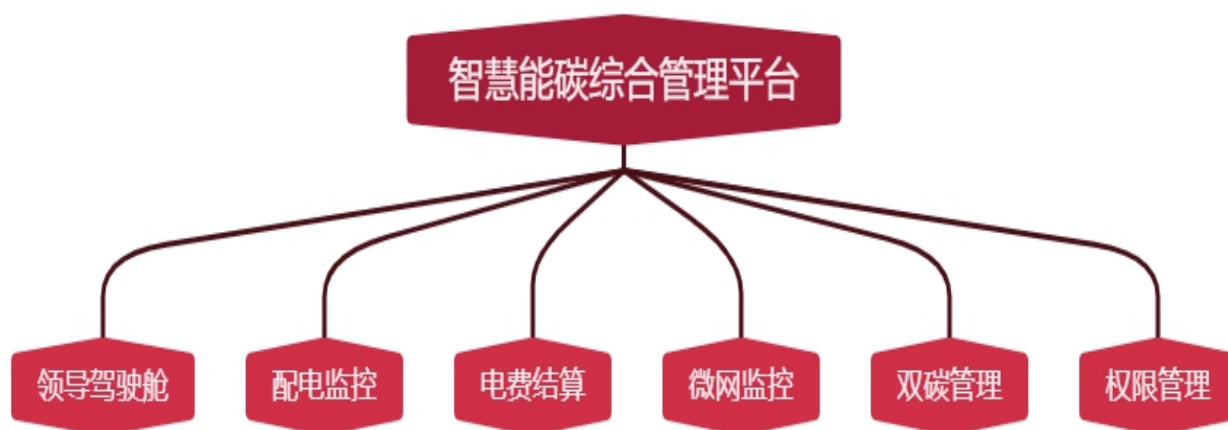
多元示范：光伏采用轻质化组件、BIPV型式、双玻组件示范，储能采用模块化一体化储能；充电采用交直流充电桩；

碳中和认证：通过三步一协同策略，既零碳能源供应、清洁供冷节碳、电碳交易中和、能碳数字化协同；实现年度碳中和。



(3) 智慧能碳综合管理平台建设

公司主营业务为麦克奥迪智慧管理能碳平台的运营、用能信息采集器（NB-IoT/5G）研发与销售、增量配网项目投资与开发、分布式能源及微网项目的开发与运营等。



智慧能碳综合管理平台：园区企业在生产经营过程中，实现多种能源的精细化使用及管理，合理计划和利用能源，降低单位产品能源消耗，园区内碳排放的管理，通过能碳数据分析提供园区内节能减排实施策略。实现全员参与、整体全面、常态化管理节能减排工作。

五、反腐败原则

1. 反腐败方面法律法规要求和公司政策

公司人事行政部定期从互联网或相关部门（包括客户及其他利益相关方）获取社会责任法律法规及其他要求。法律法规包括国家和地方的、与SA8000标准有关的所有法律法规及其实施细则。其他要求主要包括客户和其他利益相关者制定的要求公司执行的守则和公约。其中包含《联合国反腐败公约》，《中华人民共和国刑法》，《中华人民共和国反不正当竞争法》，《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》。

公司为规范业务活动、进一步完善监督制约机制，维护企业与员工的共现利益，要求业务人员遵守以下规定：

（1）业务人员应保证正常的工作行为，接受公司监督部门的实时监管，不得向公司的监督人员行贿，不得和供货商串通价格获取回扣，不得收受供货商的贿赂。



（2）业务人员需将采购、审价、财务、销售、结算、谈判等经济活动的一切事宜及时上报公司主管人员，并等待指示工作，不得隐瞒、欺诈从中获取利益。

（3）业务人员不得以咨询费、劳务费等名义向供货商索要各种费用，不得在公司报销应由或已由供货商承担的费用。

（4）业务人员不得参加可能对公正执行公务有影响的宴请和娱乐活动。

（5）业务人员不得要求或接受供货商为其住房装修、婚丧嫁娶、家属和子女的工作安排以及出国等提供方便。

（6）业务人员不得向供货商介绍亲属或亲友从事与其工作有关的经济活动。

（7）业务人员不得为谋取私利擅自与自己的主管或供货商就有关工作问题进行私下商谈或达成默契。

（8）业务人员所属部门为公司商业机密部门，应严格保守公司机密，不得向公司的其他部门或客户透露所属部门的商业秘密。

2. 对供应商伙伴在反腐败方面的要求

公司已制定《ME 供应商行为准则》，要求供应商遵守并执行以下要求：

- (1) 供应商应遵守所有适用的法律法规，并以符合商业道德的方式开展业务。
- (2) 供应商应避免任何形式的勒索和贿赂；任何员工不得直接或间接向政府官员提供、承诺、给予或授权提供金钱或其它任何有价物品，以影响官方行为或获取不当利益。如果是为获取不当利益，上述要求同样适用于在商业交易中的私营商业对方。员工不得利用工作之便要求、接受等方式获得不正当利益。
- (3) 应遵守反托拉斯和其它竞争法，例如：不参与价格垄断或串通投标和向我司披露关于利益冲突的有效信息，包括披露我司员工在供应商的任何业务中享有的任何经济利益。
- (4) 供应商应保护我司及期业务伙伴提供的所有保密信息。

3. 公司未来一年中在反腐败领域的具体目标

商业贿赂（内/外）发生率：0。

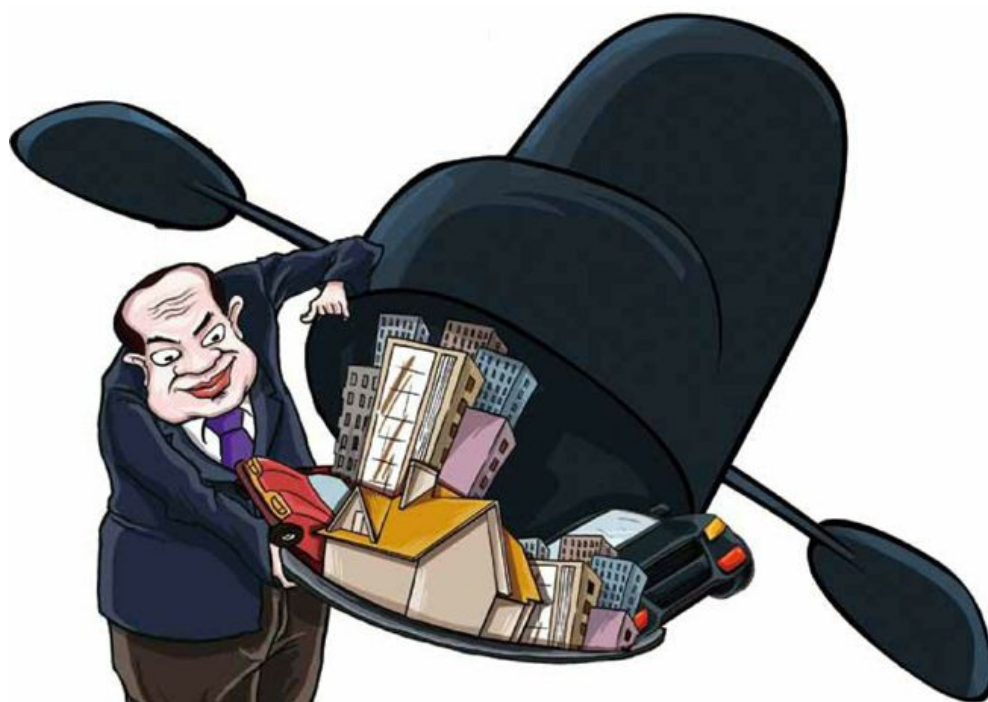
4. 实施劳工政策、减少劳工风险和处理违反反腐败行为的具体行动

公司设有总经理信箱，员工可以随时记名或匿名关于反腐败方面的事项向公司高层反映。同时公司鼓励员工及的业务往来的公司检举揭发腐败行为，检举的受理、调查等各个环节，必须严格保

密。严禁泄露检举人的姓名、部门、公司名称等情况；严禁将举报情况透露给举报人或者部门；调查核实情况时，不得出示检举材料原件或复印件，不得暴露检举人；对匿名的检举书信及材料，不得鉴定笔迹；检举材料不得随意对外借阅。

公司正式发布了反腐败反贿赂控制文件，推进

公司在商业活动中，反舞弊工作，加强企业内控机制，做到诚实守信，树立“守法诚信，优质服务”为核心的经营理念。强化制度监督，推进制度反腐，加强对容易产生腐败问题的重点环节，重点岗位人员监督、管理力度，确保公司治理商业贿赂行为，承诺严格遵循公平竞争规则，引导公司管



理人员及相关利益团体（如客户，供应商等）依法办事、诚实信用，自觉抵制见利忘义、损公肥私、不讲信用、等腐败现象，树立企业良好形象。

公司在重点环节、重点部门人员实行预防商业贿赂承诺制，重要岗位人员个人向公司签订《反贿赂反腐败承诺书—员工》；所有与公司有业务往来的客户、供应商、服务商、承包商也必须向我公司签订一份《反贿赂反腐败承诺书—往来单位》，并作为审核供应商，服务商，承包商是否合格的条件之一。



廉洁自律学习宣导会

5. 公司内部反腐败责任分配

公司审计部作为预防商业贿赂承诺制的监督管理部门，主要职责有：遵守国家有关政策、法律、法规和规章制度开展治理商业贿赂工作；依法行使纪检监察的职责；加强对重要岗位、重要环节人

员廉洁从业的监督和管理；贯彻落实《反贿赂反腐败承诺书》，加强从源头上预防和治理腐败，坚持标本兼治，完善制度建设，对重要岗位、重要环节人员廉洁从业情况进行真实记录。

公司反腐败负责部门：审计部；总负责人：审计部经理；举报电话：0592- 5676875

6. 公司处理反腐败事件的信息

公司审计部门依据职责权限，对执行请款进行监督检查，并对不履行重要岗位人员《承诺书》的行为进行记录并提出整改建议，拒不执行或情节特别严重的报送董事会、审计委员会，由审计委员会进行处理或提出处理意见。

对于本公司经济活动往来的公司人员违反《承诺书》的，坚决取消其供应商、服务商资格，构成商业贿赂(行贿)犯罪的交由司法机关追究刑事责任。

公司鼓励员工及有业务往来的公司检举揭发腐败行为，检具的受理、调查等各个环节，必须严格保密。如：严禁泄露检举人的姓名、部门、公司名称等情况；严禁将举报情况透漏给被举报人或者部门；调查核实情况是，不得出示检具材料原件或复印件，不得暴露举报人；对匿名的检具书信及材料，不得鉴定笔迹；举报材料不得随意对外借阅。



六、展望未来

今天的麦克奥迪（厦门）智能电气有限公司，作为中国乃至全球区域的电力行业绝缘制品制造的领军企业，始终坚持并不断地进行工艺技术以及质量方面的持续改进，麦克奥迪（厦门）智能电气有限公司将坚持以精益求精理念推进管理提升，进一步提升管理的系统效率，全面完成经营目标。持续开展科技创新，更加注重发展品质，坚持客户导向理念，不断创新经营模式，为客户提供优质的产品。坚持绿色发展理念，将安全生产和节能减排工作持续完善，确保企业安全运营。将会继续细化和完善人权和劳工的风险评估，切实将评估改进措施落到实处；还会协助供应商进行环保和职业健康安全方面的改进，和供应商共同成长；同时加大科技投入，推进清洁生产，降低能源物质消耗，减少污染物排放，打造环境友好型企业。努力实现企业的平稳、健康、可持续发展。

麦克奥迪（厦门）智能电气有限公司进一步创新人才管理体制机制，加强专业培养和职业指导，营造吸引人才、凝聚人才的环境，是员工在舞台上进展才华，实现个人价值与企业价值的共同推进。

未来，麦克奥迪（厦门）智能电气有限公司将会继续努力，以人与自然和谐为主旨，致力于实现人类的绿色环保梦想，寻求社会、企业和员工和谐统一的最完美展现。

