

南京国环科技股份有限公司 2024 年度环境、社会及治理（ESG）报告

Nanjing Guohuan Science And Technology Co.,Ltd
2024 Environment, Social and Governance Report

关于本报告

报告概览

本报告作为南京国环科技股份有限公司（以下简称“南京国环”或“公司”或“我们”）2024 年度《环境、社会与治理报告》（简称“ESG 报告”或“本报告”），旨在全面展示公司 2024 年度在环境、社会及公司治理（ESG）方面的工作理念、实践活动以及成效，为后续改进和可持续发展提供有效支撑。

报告时间范围

本报告为年度报告，时间跨度为 2024 年 1 月 1 日起至 2024 年 12 月 31 日止（下称“本年度”），部分内容可能超出上述范围。

报告组织范围

本报告范围为南京国环科技股份有限公司，不含子公司国环正源（江苏）生态有限公司。

报告数据来源

本报告数据来源于本公司内部文件和相关数据统计。

公司董事会及全体董事保证本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对报告内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

报告编制依据

本报告参照《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 11 号——可持续发展报告（试行）》（下称《指引》）并结合南京国环发展的实际情况进行简要编制。

文本语言和发布形式

本报告发布语言为中文，本报告可在本公司官网 <https://www.njghes.com/> 下载电子版。如对本报告的内容如有疑问或建议，欢迎来电或来函询问。

目 录

关于本报告	I
1、 董事长致辞	1
2、 关于南京国环	3
2.1 发展历程.....	3
2.2 人员组成与组织架构.....	3
2.3 业务领域与服务类型.....	4
2.4 资质证书.....	4
2.5 企业荣誉.....	5
3、 可持续治理	8
3.1 可持续治理专题.....	8
3.1.1 可持续发展理念.....	8
3.1.2 可持续发展治理架构.....	8
3.1.3 双重重要性评估.....	9
3.2 可持续绩效亮点.....	10
3.2.1 治理.....	10
3.2.2 环境.....	11
3.2.3 社会.....	11
4、 可持续行动与绩效	12
4.1 科学治理，行稳致远.....	12
4.1.1 三会运作.....	12
4.1.2 反舞弊.....	17
4.1.3 税务管理.....	20
4.2 珍视环境，绿色发展.....	21
4.2.1 应对气候变化.....	21
4.2.2 能源管理.....	25
4.2.3 环境与生态保护.....	26

4.3 四方共赢，创新引领.....	28
4.3.1 保障员工权益.....	28
4.3.2 员工发展与培训.....	31
4.3.3 研发与创新.....	34
4.3.4 数据安全与隐私保护.....	36
4.3.5 优化服务品质.....	38
4.3.6 共创合作共赢.....	39
附录 1 绩效数据	40
附录 2 指标索引表	42
意见反馈	44

1、董事长致辞

尊敬的各位股东、合作伙伴及社会各界朋友：

2024 年，在全面推进美丽中国建设、以高水平保护支撑高质量发展的时代背景下，南京国环始终以国家战略为指引，以创新驱动为核心，将可持续发展理念融入社会、行业、自身三个层面的实践。

为经济社会的高质量发展提供助力

公司充分发挥环境咨询服务的专业优势，深度参与“十五五”生态环境保护规划、“三线一单”生态环境分区管控、国家重大项目环境影响评价等。以科技创新为驱动，推动行业技术升级与服务模式变革，为美丽中国和重大基础设施建设提供生态环境保护解决方案。在服务国家发展大局的过程中，实现自身价值持续提升，有力推动行业从传统模式向现代化、专业化转型，为国家经济高质量发展注入强劲动力。

2024 年，于复杂多变的市场环境中，南京国环优化客户结构、完备资质资信、完善研发与投资机制，实现经营业绩保持稳定。公司营业收入达 1.70 亿元，同比减少 1.27%。在环境咨询行业整体景气度不佳的情况下，取得上述成绩实属不易。

为环保咨询服务行业的创新发展探索方向

环境咨询项目需要在现有成本、质量、工期三要素之外，与国家战略、社会需求、环境要求的深度契合，南京国环在过去一年持续探索 ESG 与现有业务深度融合的创新模式，不遗余力地寻求环境咨询服务行业可持续发展的新路径。

公司始终将研发创新团队建设作为核心驱动力，注重人才培养和持续优化。坚持“以人为本”理念，通过系统化的培养机制和多元化激励政策，为研发团队提供广阔的发展空间和充足资源支持。每年加大研发投入，在资金上提供保障，同时设立专项奖励机制，激发研发人员创新积极性，保持行业领先，紧跟时代潮流，不断提升产品和服务质量。

2024 年，公司技术与研发人员占比达 19.68 %，基于在专业领域的人才储备优势，持续激发创新驱动能力，新增知识产权 8 项，为公司的可持续发展注入源源不断的内生动力。

为自身可持续发展持续构建能力、巩固绩效

在做好公司经营的同时，南京国环高度重视股东回报。自 2020 年以来，公司已连续五年以现金分红形式实施权益分派，累计现金分红 2271.42 万元，平均现金分红 0.45 元/股，展现出稳定且丰厚的回报能力。

为积极应对气候变化，推动资源高效利用，公司完善 ESG 工作小组运行机制，制定《ESG 管理制度（试行）》及《碳排放与能耗数据核算三年行动方案（试行）》，切实加大对环境的保护。碳排放与能耗数据核算工作，系统覆盖公司全部，南京国环希望着力构建一个真实、准确、全面且可追溯的数据底层体系，在保障高质量可持续信息披露的同时，稳步推进公司在 2030 年前实现碳达峰目标。

南京国环始终秉持以人为本，重视人才发展，积极营造良好的成长环境。本年度，公司持续强化人才培育投入，每百万营收员工培训投入 0.04 万元，人均培训时长 24 小时，新增职业资格持证人数达 7 人，全方位赋能员工职业成长与技能升级。

2024 年，南京国环在经营发展、行业创新、ESG 实践取得的成果，是公司坚守初心使命、勇担社会责任的生动体现。2024 年，随着第二届董事会的任期结束，公司将在新一届董事会的引领下，持续深化可持续发展理念，推动企业高质量发展迈向新台阶。

赵洪波

2025 年 5 月 6 日

2、关于南京国环

2.1 发展历程

南京国环科技股份有限公司（简称“南京国环”）前身为生态环境部南京环境科学研究所环境管理与工程技术中心，是国内最早涉足环境影响评价及环保咨询的专业机构。2015 年改制后，南京国环的主要领导及大部分核心人员均为原研究所体制内相关人员。

公司是国家级高新技术企业、江苏省专精特新中小企业、江苏省科技型中小企业、南京市瞪羚企业。现为中国环境保护产业协会理事单位、环境影响评价行业分会副主任委员单位。

公司环保咨询综合实力位居全国和全省前列，多项权威排名均位于全国前五名，在业界享有良好的声誉，以专业、诚信、高效的服务赢得广泛赞誉。

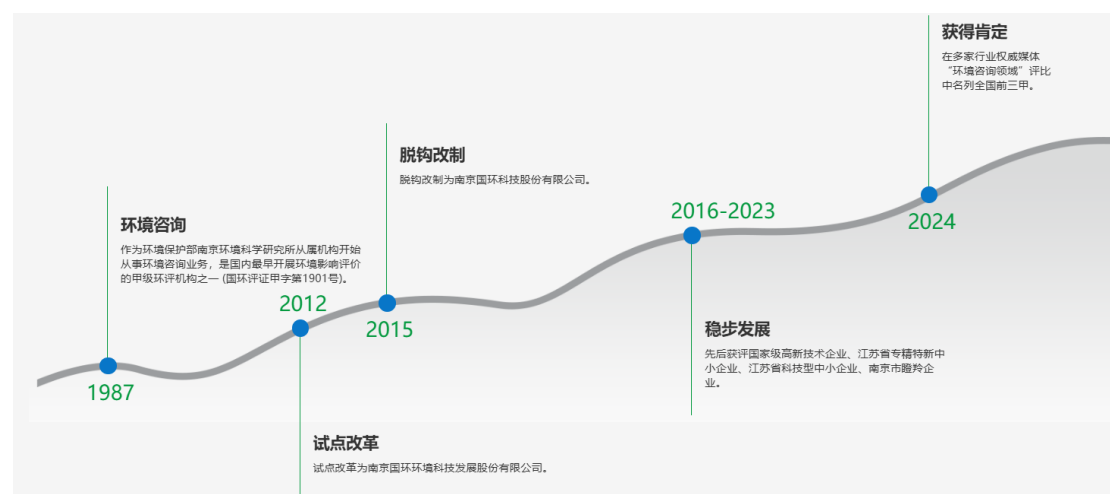


图 2.1-1 发展历程图

2.2 人员组成与组织架构

公司现有各类专业技术人员 300 余人，涵盖环境科学、规划、工程、化学、地质、土壤生态等多领域，其中：注册环评工程师 78 人（全国第一）、注册环保工程师 8 人、注册咨询工程师 20 余人；现有正高级职称 2 人、副高职称 65 人；博士 10 人、硕士 150 余人；生态环境部专家库成员 5 名、江苏省生态环境厅专家库成员 15 人。

公司实行董事会领导下的总经理负责制，下设环境规划、环境工程、土壤生态、低碳研究、智慧环保、创新发展等中心业务部门并设国环科技研究院承担研

发相关任务。

公司现有全资子公司国环正源（江苏）生态有限公司以及新疆、内蒙、广东等分公司。

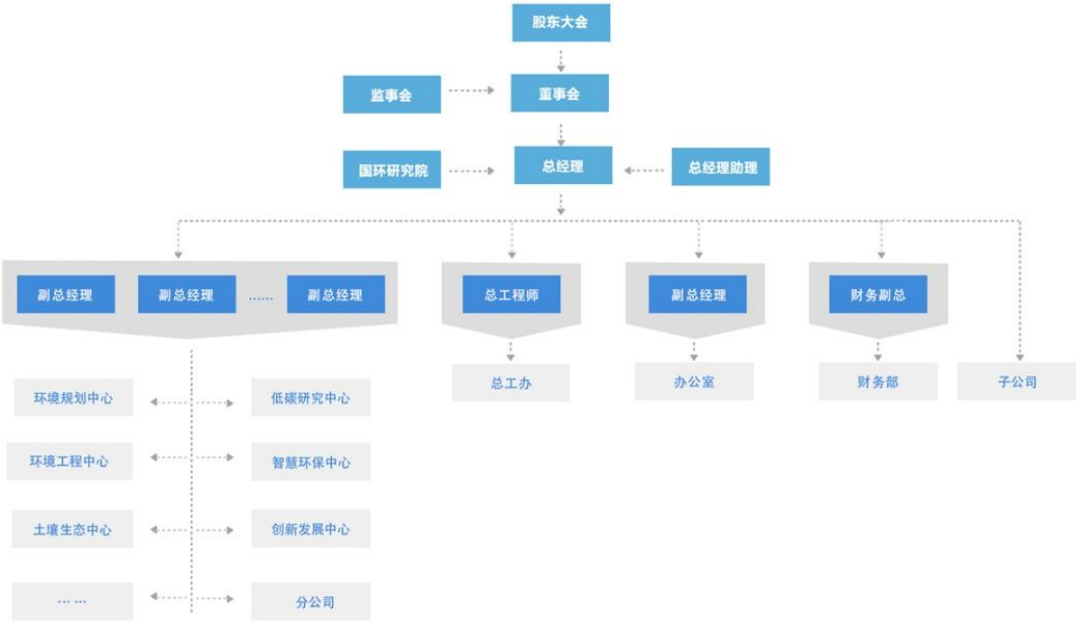


图 2.2-1 组织架构图

2.3 业务领域与服务类型

公司主要开展环境影响评价（建设项目类、规划类、战略类）、政府园区和企业环保管家、环境保护相关规划、排污许可证申报及维护、土壤调查及评估、企业环保核查及整治、危险废物鉴定及协助处置、生态治理方案及设计等业务，同时承担了多项生态环保科研课题，为政府园区及企业提供全专业环境服务，每年合同额在 3 亿左右，位居全国及全省同类公司前列。正源子公司重点在环境工程设计及环境工程领域，与母公司重点在咨询领域形成互补和差异化发展。

2.4 资质证书

我公司是国内最早开展环境影响评价的甲级环评机构（国环凭证甲字第 1901 号）。

我公司是中国环境保护产业协会理事单位，中国环境保护产业协会环境影响评价行业分会副主任委员单位。

我公司获评“国家高新技术企业”“江苏省专特精新中小企业”“江苏省民营科技企业”“南京市瞪羚企业”“售后服务认证证书——五星”等各项荣誉。

我公司具有“工程咨询单位乙级资信证书”“江苏省环境污染治理工程设计能力评价证书”“环境管理体系认证证书”“质量管理体系认证证书”“职业健康安全管理体系认证证书”“中国环境服务认证证书”“知识产权管理体系认证证书”、



图 2.4-1 资质证书

2.5 企业荣誉

我公司近年来，在环境咨询领域培养和建立了近百名专业配备齐全的科技人员队伍，建设了与业务领域相配套的各项技术手段。

本公司编制完成众多环境咨询报告，其中，《宿迁华科环保科技有限公司危险废物综合处置中心项目环境影响报告书》获江苏省 2016 年优秀环评报告书

二等奖；《江苏沙洲电厂二期‘上大压小’扩建工程环境影响报告书》获江苏省 2016 年优秀环评报告书三等奖；《连云港石化产业基地总体规划环境影响评价》获江苏省 2017 年优秀环评报告书一等奖；《新疆油田公司“十四五”发展规划环境影响报告书》获新疆维吾尔自治区 2023 年优秀环评报告书优秀奖；《龙翔路以南原南京梅化精细化工有限公司等企业地块土壤污染风险评估项目》在 2022 年“江苏省建设用地区域土壤污染状况调查评估和治理修复优秀项目评价”活动中获风险评估类优秀项目；《贾东村地块（龙翔路以南原南京梅化精细化工有限公司等企业地块）土壤和地下水修复技术方案编制项目》在 2022 年“江苏省建设用地区域土壤污染状况调查评估和治理修复优秀项目评价”活动中获方案编制类优秀项目；《贾东村地块（龙翔路以南原南京梅化精细化工有限公司等企业地块）土壤污染治理与修复工程环境监理项目》在 2022 年“江苏省建设用地区域土壤污染状况调查评估和治理修复优秀项目评价”活动中获环境监理类优秀项目；《新尧新城城市综合体西侧地块场地环境调查及风险评估项目》在 2022 年“江苏省建设用地区域土壤污染状况调查评估和治理修复优秀项目评价”活动中获风险评估类优秀项目；《徐工地块土壤环境调查及风险评估项目》在 2022 年“江苏省建设用地区域土壤污染状况调查评估和治理修复优秀项目评价”活动中获调查评价类优秀项目。





图 2.5-1 公司相关荣誉证书

3、可持续治理

3.1 可持续治理专题

3.1.1 可持续发展理念

公司坚守全面且多元的可持续发展理念，力求在社会、行业和自身发展等不同维度创造长远价值。借助人工智能、大数据等先进技术，公司对项目从策划到运营的全生命周期进行管理，有效提升项目效益、效率与质量，降低资源消耗，减轻对环境的负面影响，为社会的可持续发展贡献力量。

身为环境咨询行业的领军企业，公司通过自身发展带动行业进步。采用高度一体化经营模式，不断扩大收入和盈利规模，为创新活动提供坚实的物质保障，打破行业固有局限。持续在产品、技术和模式等方面进行创新，引领行业朝着更高水平、更广阔领域发展，推动行业的可持续发展进程。

公司凭借先进的治理架构、稳固的业务基础和强大的创新基因，确保在环境、社会、治理等方面实现可持续发展。先进的治理架构激发员工活力与凝聚力，吸引优秀人才加入；稳固的业务基础积累丰富资源，形成坚实的竞争壁垒；强大的创新基因促使公司不断推出新产品和新服务，满足市场的多样化需求，进而实现自身的持续稳健发展。

3.1.2 可持续发展治理架构

为了全面提升可持续发展管理工作的系统化、专业化与规范化，公司坚持理论与实践并行，在治理架构、工作流程、信息披露等多个维度进行梳理和完善，将可持续发展理念切实融入公司治理和各业务环节，致力于不断提升可持续发展治理能力及表现，力求在公司增长、行业转型及社会价值共创方面实现协调发展。

公司已自上而下构建起由决策、管理到执行层的治理结构，推进可持续发展工作切实落地。为提高公司 ESG 治理能力，公司董事会作为公司可持续发展（ESG）事项的最高决策机构，负责参与公司 ESG 重大事项的审议和决策、全面监督 ESG 事宜并对其有效性负责，其中委派战略委员会牵头可持续发展工作。

为了规范公司的可持续发展目标和发展规划，督导公司各业务板块的可持续发展体系运行，公司已制定《ESG 管理制度（试行）》，并设立 ESG 工作小组。其中，公司总经理作为 ESG 工作小组总负责人，统筹推进 ESG 管理工作，联动公司各职能部门合力落地各项 ESG 管理事宜，公司 ESG 事业部为公司可持续发展管理及 ESG 工作小组提供技术支撑。

公司积极投身 ESG 理念践行，以深度理解和贯彻 2030 年联合国 17 个可持续发展目标及 UNGC 十项原则为基石，主动与国际领先的 ESG 理念对标对齐，全方位融入全球可持续发展浪潮。

3.1.3 双重重要性评估

公司参考北交所《指引》中关于影响重要性和财务重要性的评判准则扎实开展双重重要性评估工作。2024 年，公司为全面识别和深入分析可持续发展议题，积极开展政策剖析，并广泛调研内外部利益相关方，尝试将财务视角融入重要性评估体系里，为公司有序推进可持续发展工作、披露相关信息提供参考基础。

3.1.3.1 评估流程、方法及结果

公司建立多种公开透明渠道，主动回应相关方期望与诉求，不断完善沟通机制，提升信息流通效率，利益相关方涵盖投资者、高级管理层员工、其他员工、客户、政府及监管机构、供应商、合作伙伴、公众和社区等多个重要群体。

可持续发展议题评估通过解读标准，了解公司经营等背景、开展利益相关方沟通、识别筛选议题并剖析影响、风险和机遇并建立清单；综合公司、行业等因素，评估议题影响重要性和财务重要性两个维度并排序，形成矩阵，界定边界。

2024 年度，公司 ESG 工作小组通过与职能部门互动、外部行业专家交流，对公司业务、行业及国内外洞察综合评判。参考北交所《指引》中的 21 个可持续议题，公司共识别出 10 项具有双重重要性的可持续议题，包括 2 项环境议题，5 项社会议题，以及 3 项治理议题。



图 3.1-1 双重重要性判断矩阵

3.1.3.2 可持续议题管理

本次经识别对公司具有双重重要性的议题均已在本报告相关章节依据“治理—战略—风险管理—指标与目标”四要素进行呈现。每个议题均已建立监测可持续发展相关影响、风险的管理机制和工作流程，将可持续发展相关影响、风险和机遇管理融入公司内部管理流程，并通过指标与目标管理，对相关议题的管理行动与绩效进行呈现。

3.2 可持续绩效亮点

3.2.1 治理

公司持续推进管理层与核心员工持股计划，激发内部活力，推动业绩稳健增长。公司持续完善风险管理与内部控制体系，强化商业道德管理，让诚信经营贯穿业务运营。完善 ESG 治理架构，落实可持续发展布局并稳步推进长期发

展。实施稳定、丰厚的分红政策，以优异业绩回报股东，三会高效透明运作，护航公司的稳健经营。

2024 年营业收入 1.70 亿元，同比减少 1.27%

3.2.2 环境

公司积极应对气候变化、提倡资源高效利用，制定《碳排放与能耗数据核算三年行动方案（试行）》，规范公司的数据统计口径，着力构建真实、准确、全面且可追溯的数据底层体系，在保障高质量披露的同时稳步推进在 2030 年前实现碳达峰目标。

此外，公司关注环境合规管理，通过节能、节水措施和优化办公布局，专业助力环境保护和生态恢复项目，践行环境保护。

2024 年公司尚未规范外购电力、控制车辆燃油消耗情况统计，本次暂不核算碳排放总量。

3.2.3 社会

公司持续强化人才培育与创新驱动，展现强劲发展动能。不断加大研发投入，率先推出多项创新型的服务与产品，推动行业转型升级。公司积极践行多元包容理念，持续吸收和培养多元化人才，为员工提供通畅的事业发展通道，为企业高质量发展注入多元活力。

每百万营收员工培训总投入 0.04 万元，人均培训时长 24 小时。

研发支出较上年同期增长 4.96 %，占营业收入比例 4.6 %，新增知识产权 8 项。

女性与男性员工比例 1:1，人均创收较上年同期增长-79%。

技术及研发人员占公司员工总数的 90%，新增职业资格持证人数 7 人。

4、可持续行动与绩效

4.1 科学治理，行稳致远

4.1.1 三会运作

在完善现代企业治理体系、深化资本市场改革的时代背景下，公司始终将规范治理作为高质量发展的核心基石。公司围绕股东大会、董事会、监事会“三会”协同运作，构建权责明晰、科学高效的治理架构。通过优化股权结构、强化投资者关系管理，激发企业内生动力；依托专业多元的董事会团队、健全的专门委员会制度，提升战略决策水平；借助监事会的有效监督，保障公司合规稳健运营。一系列治理举措既彰显了企业对股东权益的坚实保障，也为持续推进公司可持续发展筑牢根基。

4.1.1.1 股东大会

公司管理层与核心员工广泛持有公司股权，积极参与公司治理及经营决策，与公司发展紧密绑定。公司精心构建相对分散的股权结构，避免“一股独大”影响，提升公司决策质量、效率与透明度，以促进公司长期稳健发展。

4.1.1.1.1 股权结构

公司处于智力密集型、依赖专业与服务创新的咨询行业，通过对标借鉴国内先进企业股权结构管理办法，通过股权激励措施，创造所有权文化，坚持与员工共同发展，共享公司的经营成果。公司坚持以事业平台机制为内核，给人才提供广阔的发展空间，让不同部门协同合作、分享资源和知识，鼓励创新和创业精神，在给员工带来强烈归属感的同时，能够帮助公司更好地实现规模。

4.1.1.1.2 股权激励

公司每年不定期发布员工股权激励计划。在 2023 年 8 月 25 日，明确了公司任职的核心员工作为激励范围，由办公室拟定名单，经公司董事会和监事会核实最终确定授予激励对象共计 27 人，激励对象授予限制性股票数量合计 120 万。

4.1.1.1.3 股东大会运作

2024 年，公司共召开了 2 次临时股东大会和 1 次年度股东大会，对于公司的重要事项进行讨论，包括但不限于利润分配、核心员工认定及股权激励计划、章程修订等，共计对 5 项议案进行充分讨论和表决，董监高 100%出席。

表 4.1-1 2024 年股东大会运作情况

序号	会议名称	会议召开时间	审议议案内容及议案表决情况	同意占本次出席股东大会表决权股份总数的比例	董监高出席情况	股东出席情况
1	2024 年第一次临时股东大会	2024/2/1	2023 年股东分红方案	100%	100%出席 5 名董事 3 名监事 5 名高级管理人员	股东 67 人，占公司有表决权股份总数的 97%
2	2024 年年度股东大会	2024/7/26	《2023 年度公司经营管理财务决算》《2024 年公司管理费用预算》和《2024 年 5 月修订的公司章程》	100%	100%出席 5 名董事 3 名监事 5 名高级管理人员	股东 67 人，占公司有表决权股份总数的 97%
3	2024 年第二次临时股东大会	2024/9/29	2024 年董事会、监事会换届选举	100%	100%出席 5 名董事 3 名监事 5 名高级管理人员	股东 67 人，占公司有表决权股份总数的 97%

4.1.1.1.4 股东分红

公司制定的《利润分配管理制度》，明确公司利润分配政策、分配形式、分配条件、分配时间和比例等内容，确保公司在盈利状况良好的情况下，合理安排现金分红、股票股利或其他形式的利润分配，保障公司财务的稳健性和股东权益的合法性。

自 2020 年以来，公司已连续五年以现金分红形式实施权益分派，累计现金分红 2271.42 万元，平均现金分红 0.45 元/股。

公司通过持续稳定的分红政策，向市场证明公司良好的经营状况和强大的盈利能力，同时显示出公司对未来盈利前景的信心和承诺。未来，公司将持续确保业务运营的有序性、研发投资的适度增长以及遵循法律法规的合规性。在此基础上，公司也将继续保持持续、稳定、与经营业绩相匹配的分红政策，旨在为投资者提供持续且具有吸引力的投资回报，确保投资价值的长期增长。

表 4.1-2 2020 年至 2024 年现金分红情况

年份	分红方案说明（含税）	分红总额（万元）	现金分红占归属于公司的未分配利润的比率（%）
2020	600	480	9.48%
2021	375	300	4.2%
2022	225	180	2.16%
2023	471.42	377.14	3.83%
2024	600	480	4.88%

4.1.1.1.5 投资者关系

公司以主动对接投资者为突破口，搭建起行业与资本市场、社会公众的沟通桥梁。通过常态化投资者交流、透明化信息披露，打破行业价值认知壁垒，系统性地向外界阐释行业发展逻辑、商业模式及社会价值，有效增进社会公众对行业的理解与认可，推动行业整体形象与社会影响力的提升。

公司高度重视与投资者的沟通桥梁，已制定《投资者关系管理制度》及投资者关系管理策略，在董事会办公室下设专门的投资者关系岗位，听取各方对公司发展的建议和意见，及时反馈给董事会，切实保证投资者的合法权益。

4.1.1.2 董事会

公司董事会在 2024 年对《公司章程》等核心治理文件持续完善，强化公司治理结构的合规性和透明度。

4.1.1.2.1 董事会运作

公司董事长与总理由不同人员担任，进而实现决策权与执行权的分离，通过避免权力过度集中，促进科学决策和风险管理，同时激发高管层和执行层的创新活力。公司董事会成员积极参与到企业各类事项的讨论和表决中，2024

年董事会共召开 6 次董事会会议，审议议案 10 项，董事及独立董事参与所有议案的表决，出席率 100%。

表 4.1-3 2024 年董事会运作情况

序号	会议名称	会议召开时间	审议议案内容	议案表决情况	董事出席情况
1	第三届董事会第 1 次会议	2024/1/16	审议《2023 年度股东分红方案》	同意	100%
2	第三届董事会第 2 次会议	2024/5/20	1.审议《2023 年度公司经营管理和财务决算》； 2.审议《2024 年度公司管理费用预算》 3.修改公司章程	同意	100%
3	第三届董事会第 3 次会议	2024/9/18	审议《第四届董事、监事选举办法》	同意	100%
4	第四届董事会第 1 次会议	2024/9/29	选举第四届董事会董事长、副董事长、总经理	同意	100%
5	第四届董事会第 2 次会议	2024/10/14	1.管理层人事任命 2.修订完善公司管理制度	同意	100%
6	第四届董事会第 3 次会议	2024/12/16	1.审议《2024 年度离职股东股份和增资扩股未分配完股份的具体分配方案》 2.《公司章程（2024 年 10 月修订）》的修订	同意	100%

4.1.1.2.2 董事会成员及多元化管理

本公司严格按照《公司章程》等规定，落实董事会多元化政策。董事会所有委任均用人唯才，并致力按多元化原则为每个职位挑选最佳人选，包括但不限于性别、文化背景及种族，以确保在技能、经验及观点多元化方面维持适当的平衡，从而提升董事会的效能。我们深信，董事会多元化对公司的治理结构、适应性和创新能力等方面都具有积极影响，有助于提高公司决策质量，推动公司可持续良性发展。

目前，公司已构建“复合型”董事人才队伍，董事会成员从专业结构、知识结构、年龄结构、工作经验以及性别均衡等多个维度进行构建，集聚财经、

管理、法律、工程等多个领域的领先人才，专业从业经历均在 20 年以上，构建和完善多样化的视角为公司的战略发展谋局绘篇。

截至报告期末，公司第四届董事会共有 5 名成员，设有董事长 1 名，执行董事 4 名。全体董事会成员学历层次颇高，均拥有本科及以上学历，其中硕士及以上学历者占比高达 80%，全部为本科学历以上。

4.1.1.3 监事会

公司为进一步规范公司监事会的议事方式和表决程序，促使监事和监事会有效地履行监督职责，完善公司治理结构，公司已制定《监事会议事规则》对监事的人员组成及任期、职责范围、议事规则都进行明确规定，确保其内容与《公司章程》保持一致。

4.1.1.3.1 监事会运作

2024 年监事会共召开 4 次监事会对董事会决议内容进行讨论和决议，审议议案 1 项，所有监事参与所有议案的表决，出席率 100%。

表 4.1-4 2024 年监事会运作情况

序号	会议名称	会议召开时间	审议议案内容	议案表决情况	监事出席情况
1	第三届监事会第 1 次会议	2024/5/20	1.审议《2023 年度公司经营管理和财务决算》； 2.审议《2024 年度公司管理费用预算》 3.修改公司章程	同意	100%
2	第四届监事会第 1 次会议	2024/9/29	选举监事会主席	同意	100%
3	第四届监事会第 2 次会议	2024/10/14	1.管理层人事任命 2.修订完善公司管理制度	同意	100%
4	第四届监事会第 3 次会议	2024/12/16	1.审议《2024 年度离职股东股份和增资扩股未分配完股份的具体分配方案》 2.《公司章程（2024 年 10 月修订）》的修订	同意	100%

4.1.1.3.2 监事会成员

公司监事会成员在财务、审计、合规等多个方面具备完善的专业知识和丰富的行业经验，在多家公司担任独立董事及监事的实操经验，能够确保监督工

作的全面性和有效性，从而促进公司治理结构的完善和企业价值的最大化。截至报告期末，第三届监事会和第四届均由 3 名监事组成，其中包括两名股东代表和一名公司职工代表，设监事会主席。

4.1.2 反舞弊

公司在从事商业活动的过程中，始终坚持专业、透明、诚信、公平的原则，并致力于建立健全反舞弊的管理体系，实施和执行有效的管控制度，打击一切损害公司利益和公共利益的舞弊行为。公司高度重视所有经营管理活动中的反舞弊、反贿赂、反垄断及不当竞争的管控，禁止损害公司利益和社会公共利益的舞弊、贿赂、不当竞争的行为。

4.1.2.1 治理与战略

公司倡导诚信正直的企业文化，营造廉洁守纪的工作环境，对舞弊行为持坚定的零容忍态度。公司新制定《反舞弊制度》，从制度上明确损害公司正当经济利益的舞弊概念和形式，对反舞弊的责任归属进行明确的规定，规范舞弊案件的举报和举报人保护，防范舞弊行为发生，做到有章可循。此外，为进一步推进预防舞弊工作“往前移”，公司已制定《合作机构管理办法》、已修订《廉洁从业制度》，营造诚信经营、合作共赢的发展环境。

公司已构建多层级管理、多部门协同的反舞弊治理体系。董事会审计委员会受董事会委托，是公司反舞弊工作的主要负责机构，对反舞弊工作进行持续监督，公司合规审计部负责对审计委员会就公司反舞弊工作计划、开展情况等提出评估报告。经营层面，明确各事业部、分公司、子公司负责人是其所在机构反舞弊工作的第一责任人和对接人，由总经理牵头，负责建立公司范围内的反舞弊内控环境、反舞弊程序及控制措施，以及开展反舞弊自我评估工作。

4.1.2.2 风险管理

公司始终将反舞弊风险管理作为公司治理的核心防线，构建“预防—监督—处置”一体化反舞弊风险管理体系，将反舞弊风险管理融入公司内部管理流程。通过畅通举报渠道、强化举报人保护，营造透明监督环境；实施分层培训，推动反舞弊理念全员覆盖；建立商业伙伴全流程管控机制，严格准入审查

与动态监督；将反垄断和公平竞争要求融入业务各环节，全方位筑牢风险防控屏障，护航企业稳健发展。

4.1.2.3 指标与目标

（1）举报与投诉

公司鼓励实名举报或匿名举报，在《反舞弊制度》中明确了舞弊案件的举报和举报人保护的管理方针，以便公司员工、客户、供应商及相关知情人员能够及时对公司内、外部人员采用欺骗、隐瞒、贿赂等违法违规手段等行为举报和投诉，坚决维护相关人员的合法权益。公司公开的投诉举报渠道如下：通过电话方式进行举报、投诉：025-86773187；通过邮箱进行举报、投诉：29793500@qq.com；通过邮寄举报信件进行举报、投诉：江苏省南京市玄武区红山南路2号B座南京国环科技股份有限公司办公室。

公司致力于营造一个公正、公平的工作环境，以确保员工的各项权益得到全面而充分地保护。举报人在举报和协助舞弊调查时受到保护，禁止任何歧视或报复举报人的行为，禁止对参与舞弊调查的人员采取任何阻挠、干预或抗拒行为。为了维护举报、投诉或报告的机密性与安全性，公司对所有举报及投诉人员的身份信息和隐私数据实施了严格的保密制度，确保这些信息在任何情况下都不会被泄露。对违规泄露举报人相关信息和资料或者对举报人采取打击报复的人员，公司将按相关规定作出严肃处理。

（3）反舞弊培训

在公司反舞弊工作的整体架构中，已建立起一套全面且高效的培训机制，旨在确保不同层级的人员都能充分接受反舞弊培训，结合自身工作场景充分理解反舞弊理念，全方位提升公司的反舞弊能力。

办公室承担着新员工入职反舞弊培训的关键职责。在新员工入职流程中，反舞弊制度培训与意识提升被明确设定为强制内容。通过精心设计的培训课程，帮助新员工快速理解公司文化中关于反舞弊的重要理念，为其塑造健康的职业发展路径奠定基础，切实保障新员工反舞弊培训覆盖率达 100%。

办公室专注于组织面向全体员工的反舞弊专题培训，通过采用分层级、有针对性的培训安排，保障公司各层级员工都能在不同阶段接受适合自身的反舞

弊培训，全面筑牢公司反舞弊防线，尤其注重对各机构反舞弊工作第一责任人的意识强化培训与教育。2024 年度，办公室已多次组织《反舞弊制度》培训，公司高管、各事业部负责人全部参与，实现了公司管理人员反舞弊培训 100%覆盖。

（4）对商业伙伴反舞弊的监管

公司高度重视商业伙伴反舞弊风险管理，已制定的《反舞弊管理制度》和《合作机构管理办法》中明确了对合作伙伴在商业道德方面的期望和要求，其涉及内容包括但不限于反腐败、反贿赂及利益冲突等合规约束，通过加强商业伙伴审核、签订《承诺书》、开展不定期反腐败审计等举措，努力与合作伙伴共同打造一个健康、透明且充满竞争力的商务环境。

在确立商业伙伴合作关系的流程中，公司启动多部门协同机制，对合作伙伴合规情况展开审查与监督，全力保障业务的连续性。市场部承担关键职责，对合作机构进行全面复核。着重考察合作机构的职业道德遵从度与声誉，深入排查其与公司之间可能存在的利益冲突，精准评估合作机构的独立性，确保合作基础稳固可靠。

（5）反垄断与公平竞争管理机制

公司始终将反垄断与公平竞争理念深度融入各项业务流程，全方位保障公司在公平、公正、透明的市场环境中实现稳健、可持续发展。环境咨询市场常采用公开招标，倡导公平竞争的形式。公司已建立常态化的行业反垄断与公平竞争风险定期评估机制，我们认为行业整体竞争充分，市场集中度低，公司整体的反垄断与公平竞争风险等级较低。

在充分竞争的行业中，公司仍致力于营造公平竞争关系，展现公司维护公平竞争市场秩序的决心与行动力。每年，公司都会组织开展针对行业竞争形态的战略研讨会议，深入剖析市场格局与竞争态势。明确各事业部负责人作为所在机构反垄断与公平竞争工作的第一责任人与对接人，形成了自上而下、层层落实的责任体系。此外，在经营活动中，严格遵循各地行业协会规定，积极响应市场统一规定，每项业务均依据市场标价规范开展，从源头上杜绝价格垄

断、不正当定价等违规行为；积极推动公司加入全国各地的行业协会组织如中价协，主动参与行业交流与协作。

4.1.3 税务管理

公司始终坚持依法合规纳税，严格遵守国家相关税收政策法规，建立了相应的税务管理体系，并根据国家最新出台的税收法规、税收政策等及时调整优化。

4.1.3.1 治理与战略

公司董事会在税务管理体系搭建及制度建设中发挥着核心引领作用。财务部作为牵头部门制定并维护公司《财务管理制度》，对税务管理相关内容进行规范。同时，配套出台《报销管理办法》，将各类具体税务处理流程予以标准化、规范化。此外，通过建立税务风险评估和控制体系，持续对国家新出台的税收政策进行动态跟踪与深入研究。

在日常工作中，财务部门与业务部门在税务事项上保持紧密且高效的协同合作关系。在关注传统纳税申报及时性、税负率保持在合理常规区间的基础上，针对业务创新活动所带来的潜在税务影响以及关联交易定价合理性等深层次、高风险领域的问题，积极组织业务部门与财务部门开展跨部门的深入研讨与分析，提前识别并化解潜在税务风险。

在外部协作管控方面，公司与专业税务咨询机构建立了稳定且紧密的常态化沟通机制。双方定期开展主动对接交流，确保公司能够及时、准确地把握政策动态变化趋势。同时，充分借助税务所的专业技术优势与丰富实践经验，邀请其对公司整体税务筹划方案进行全面、系统地梳理与优化。

4.1.3.2 风险管理

公司将税务风险管理作为合规运营的重要基石，构建起“监测预警、协同联动、专业支撑”的立体化管理体系，将税务风险融入公司内部管理流程。通过建立常态化风险监控机制，定期分析预警指标并开展自查优化；畅通内外部信息反馈渠道，及时响应税务政策变化；引入第三方专业机构鉴证评估，强化风险防控专业性；注重税务人才培养，多维度提升税务管理能力。

4.1.3.3 指标与目标

（1）税务风险监控

公司高度重视税务风险识别与评估工作，建立了健全且完善的税务风险监控机制。每月或每季度定期对税务风险预警指标进行系统、全面地分析，以此为基础及时洞察新的税务风险点以及风险变化趋势。定期组织开展全面深入的税收风险自查工作，根据自查结果及时对涉税业务流程进行优化调整，强化与税务局的沟通交流与协作配合。

（2）内外部沟通

公司构建了畅通无阻的风险信息反馈渠道，确保税务风险管理信息在企业内部各部门与人员之间能够及时、准确地传递共享。加强与税务机关的沟通协调与互动交流，实时掌握税务机关的监管要求和政策变动方向，为公司税务风险管理决策提供及时、可靠的信息支持。

（3）外部鉴证

公司每年聘请独立、专业的第三方税务鉴证机构出具权威的纳税鉴证报告，同时委托专业第三方机构开展年度汇算清缴审计工作。依据第三方机构提出的整改建议，迅速组织实施整改措施，及时处理潜在的税务风险点。

（4）税务培训

此外，公司高度重视税务管理人员的专业能力提升与职业发展，积极组织相关人员参与税务局举办的各类税务政策学习活动，持续加强内部培训与学习交流，不断提升税务管理人员的专业素养与应对政策变化的能力水平，为公司税务风险管理工作筑牢坚实的人才保障基础。

4.2 珍视环境，绿色发展

4.2.1 应对气候变化

公司参照气候相关财务信息披露工作组（TCFD）的建议，积极探索气候变化可能给企业带来的挑战和机遇。公司响应中国 2030 年前碳达峰承诺，将应对气候变化措施融入公司运营活动中，寻求应对气候变化可能带来的影响和机遇。

4.2.1.1 治理

公司完善了可持续发展与气候行动的相关治理架构，由总经理牵头的 ESG 工作小组，统筹碳排放核算工作的实施，高效推进气候变化应对举措落地。公司持续完善公司碳排放管理，并在《ESG 管理制度（试行）》中对碳排放管理进行规范。

4.2.1.2 战略

公司的目标是加快绿色低碳运营步伐，为政府的“碳达峰”目标贡献力量。2023 年度，公司已设立碳达峰目标，计划将于 2030 年实现运营碳达峰。为实现 2030 年公司订立的碳达峰目标，公司 ESG 工作小组结合公司自身业务运营的特性，公司于 2025 年初制定了《碳排放与能耗数据核算三年行动方案（试行）》，规范数据采集与统计口径，有效构建起真实、准确、全面且可追溯的数据底层体系，为高质量完成碳排放信息披露提供坚实的数据支撑，确保 2030 年前实现公司运营碳达峰目标。2024 年公司购买绿色电力 1 兆瓦时。



图 4.2-1 公司购买绿色电力证书交易凭证

4.2.1.3 气候变化风险与机遇管理

参照 TCFD 的建议，公司的 ESG 工作小组识别和分析了气候变化可能带来的急性与慢性物理风险，政策、技术、市场及声誉相关的转型风险及其机遇，

以定性的方式评估，在短期、中期和长期的时间范围内，相关风险及机遇对公司可能带来的影响。（请详见表 4.2-1）

通过初步的定性评估，我们认为，气候相关风险对公司自身运营和业务影响的可能性较低，对业务带来的机遇大于可能存在的风险，并将气候相关的机遇纳入公司战略与决策。2024 年对已有业务模式加大业务创新尝试，随着市场对可持续发展等服务的需求增加，提前布局可持续发展服务领域，为未来的业务收入和市场份额带来可能的增长潜力。

公司持续关注应对气候变化议题前沿的管理实践，与政府监管机构、合作供应商、研究机构等利益相关方沟通，加强气候相关风险与机遇的量化分析能力。未来，在已有定性评估的基础上，公司将深入分析气候变化对公司及客户业务的潜在影响，以便积极采取相关行动及应对措施。

表 4.2-1 气候风险与机遇评估分析表

风险/机遇	影响程度	业务影响	时间范围	应对措施
机遇				（1）公司已制定与气候变化相关的业务及产品发展规划，在 2024 年度计划中包括评估气候变化和可持续发展带来的市场机遇，以及评估易受到气候变化影响的重要客户给公司带来的业务影响，如电力企业和新能源企业。 （2）公司已成立工程研发中心负责 ESG 事业，发展项目级可持续产品和服务，以全专业环境咨询为依托，专注于为环境领域的企业和项目提供一站式的 ESG 服务，致力于为政府机构和行业客户提供全面的 ESG 解决方案。 （3）公司持续推行
客户对气候相关的特定服务需求增加	间接影响	由于对可持续发展服务的需求增加，可持续发展服务领域的收入和市场份额可能会相应增加。	短期、中期和长期	
转型风险				
因未能为可持续发展作出承诺和行动而导致人才流失	直接影响	如果未能根据公司可持续发展目标成立业务部门，调整员工岗位，公司可能面临相关人才短缺的风险。	短期、中期和长期	
因未能为气候变化作出实际贡献而导致品牌和声誉风险，包括未能达成公司的碳排放承诺	直接影响	如果未能实现所承诺的目标，可能被指存在“漂绿”行为，公司可能会面临声誉受损的风险。	中期	
因未能根据监管和立法动态及市场预期，及时调整公司的核心服务，	间接影响 直接影响	如果未能根据监管和立法动态及时调整公司行动，未能根据市场预期调整核心服务，可能会导致公司的信用受损，	短期、中期和长期	

导致信用受损 和市场萎缩		造成潜在收入和市场份 额的损失。		百工创业—工作空 间，为员工提供灵活 的办公地点、工作安 排和技术平台。
物理风险				
急性和慢性气 候事件对员工 健康造成损害 的物理风险	直接影响	极端气候事件会对公司 的员工健康造成影响。	短期、中 期和长期	
极端天气导致 商务出行受阻	直接影响	极端天气事件多发，将 使公司的员工、供应商 和客户的商务出行受到 很大影响。	中长期	

4.2.1.4 指标与目标

2024 年公司尚未规范外购电力、控制车辆燃油消耗情况统计，本次暂不核算碳排放总量。

4.2.2 能源管理

在“双碳”战略引领下，公司立足轻资产运营属性，以法规为纲、标准为范构建能源管理体系，将节能减排融入 ESG 制度。通过多部门协同搭建动态能耗监控体系，聚焦办公与出行场景，空间优化推进绿色办公。

4.2.2.1 治理与战略

公司遵循《中华人民共和国节约能源法》等法律法规及管理办法要求，持续完善公司能源管理体系，并在《ESG 管理制度（试行）》中对能源管理进行规范，积极落实公司 2030 年前碳达峰的战略。

2024 年，公司 ESG 工作小组联合公司财务部门、办公室，已组建数据填报小组，对外购电力、外购热力、天然气、汽油等主要能源消耗情况进行量化盘点，细化统计的颗粒度，保证数据的准确性与真实性。

4.2.2.2 风险管理

公司作为轻资产运营行业，不涉及生产与能耗设备，能源消耗主要集中于工作场所用能及公司持有及租用车辆的商务出行。以此为着力点，ESG 工作小组与行政部协同配合，着力推行居家办公减少商务差旅能耗，倡导绿色出行降

低车辆排放；在办公空间探索装配式装修、优化布局，提升资源利用效率；设施选用节能产品、智能控光，并强化员工节电意识。

公司全方位践行绿色办公理念，通过设备升级与资源优化构建低碳运营体系。在设施配置上，饮水机、冰箱等电器均选用 2 级及以上节能产品，楼宇照明采用分区控制方案，充分结合自然光利用与节能灯具，同时向员工发起节电倡议，强化下班断电意识。

在办公空间建设方面，公司主动探索绿色革新路径，积极实践装配式装修技术，以提升装修效率、减少资源浪费。此外，持续调研新型环保办公场所，计划搬迁至能源利用高效、设计低碳的办公空间，相关创新实践与成功案例可详见资源利用与循环经济章节。同时优化办公室布局，将洽谈室改造为共享工位，提高空间使用效率，减少能源消耗。

4.2.2.3 指标与目标

2024 年公司尚未规范外购电力、控制车辆燃油消耗情况统计，本次暂不核算。

4.2.3 环境与生态保护

公司以绿色发展为导向，通过 ISO 14001 环境管理体系认证，构建全流程环境风险管理框架。从绿色办公、废弃物处置、节水减排、循环经济探索等内部运营管理，到在业务中大力推行与引导生态修复项目实践，全方位践行可持续发展，实现企业发展与生态保护双赢。

4.2.3.1 治理与战略

公司严格遵守国家法律法规要求，经营管理符合环保要求，合理利用资源，减少废弃物排放。公司属于专业技术服务业、科技推广和应用服务业、商务服务业，不属于环境信息依法披露企业，在生产经营过程中未产生污染物。2024 年，公司已获得 ISO 14001:2015 环境管理体系认证。

4.2.3.2 风险管理

公司构建全链条环境与生态保护体系，以绿色办公减少资源消耗，通过标准化废弃物分类、专业化处置控制污染风险；部署节水设施强化水资源管理；

将循环经济理念融入设计装修，从运营到项目全方位降低环境风险。同时，深度参与生态修复项目，实现生态保护与企业发展双赢。

4.2.3.3 指标与目标

（1）废弃物、污染物管理

公司将绿色办公理念深度融入企业管理制度，从办公设备采购、能源使用、资源消耗等环节入手，推行无纸化办公、节能设备升级、空调温度控制等具体措施，系统性降低企业运营对环境的影响。公司行政部已构建废弃物管理机制。一方面，在办公区域合理设置分类垃圾桶，张贴清晰的分类标识，强化源头减量与资源化利用意识。另一方面，严格筛选具备专业资质与环保认证的处置单位，签订规范合同，明确处置标准与责任义务，建立废弃物处置台账，确保处置全流程规范透明、可追溯。

此外，公司对不同类型废弃物实施精准化管理。日常办公产生的电池、废旧灯管等有害废物及清洁化学品，设置专门的暂存区域，做好防泄漏、防污染措施，定期由专业承办商进行无害化处理。公司大力推行无纸化办公，设置单面纸存放区促进纸张循环使用，有效提升物料利用率；以及推行单面纸二次利用机制，在打印机旁设置回收箱，统一收集后交由再生企业加工；其余纸张、塑料等普通垃圾集中清运，提高回收利用率。生活垃圾分类遵循当地环卫标准，分类后移交指定位置，由市政部门进行集中处理，同时鼓励员工参与社区垃圾分类宣传活动，提升企业社会责任感。

（2）水资源管理

在用水管理方面，公司运营有节水减排的管理机制，生产运营用水兼顾市政供水与再生水，污水废水严格按照国家及运营所在地的法律法规排入市政管道。硬件设施上，办公区与生产区域全面部署 1 级节水器具，较传统设施提升节水效率。定期开展用水设备巡检维护，杜绝跑冒滴漏现象。在日常运营中，通过张贴节水标语、设置用水监测台账等方式，培养全员节水意识，并对高耗水环节实施重点管控。

（3）循环经济

公司通过减少废弃物产生、推广循环利用和嵌入循环经济原则来减少其运营对自然环境的影响，公司正在探索和实施办公室装修的减碳措施。公司在设计规范和材料选择中融入了越来越多的循环经济原则，以减少与其装修相关的废弃物和嵌入碳。公司正在与供应商合作，为减少装修碳排放共同努力，推广使用绿色建材、工业化内装部品、可再利用材料、可再循环材料和利废建材产品。

（4）生态系统和生物多样性保护

2024 年，公司生产经营活动未对生态系统和生物多样性造成重大影响。由于办公场所多位于中心城市商务区，其日常运营对周边生态环境的影响亦保持在较低水平。

公司积极投身生态保护与民生改善事业，业务深度参与国网新疆建设分公司 2024 年度 220—750 千伏项目环境影响评价服务、蒙能四子王 100 万千瓦风储项目 220 千伏接网工程环境影响评价、吐哈油田三塘湖盆地煤炭地下气化矿场试验方案环境影响评价、吴江区东太湖清淤工程环境影响评价、新浦化学氨区安全升级改造项目竣工验收等工程，助力区域生态与民生协同发展。

表 4.2-2 生态环境类典型项目表

序号	项目名称
1	国网新疆建设分公司 2024 年度 220—750 千伏项目环境影响评价服务
2	蒙能四子王 100 万千瓦风储项目 220 千伏接网工程环境影响评价
3	吐哈油田三塘湖盆地煤炭地下气化矿场试验方案环境影响评价
4	吴江区东太湖清淤工程环境影响评价
5	新浦化学氨区安全升级改造项目竣工验收报告

4.3 四方共赢，创新引领

4.3.1 保障员工权益

公司始终将保障员工权益作为核心价值观之一，高度重视员工关怀与福利，实施多劳多得的薪酬激励机制，建立透明的沟通与反馈渠道，真正实现企业与员工携手并进，共创未来。

4.3.1.1 治理与战略

为保障员工权益，公司新编《ESG 管理办法（试行）》，坚定地表明了在职场文化和日常运营中贯彻反歧视、多元、平等、包容理念的决心，确保在招聘、职业发展等过程中践行多元包容、反歧视的原则，以及严正表明坚决抵制童工现象与强迫劳动的鲜明态度，全力营造健康、人道的工作环境，保障员工平等享有取得劳动报酬、休息休假、职场健康与安全、社会保险和福利、加入工会及参与工会活动等合法权利。

公司已制定《薪酬管理制度》和《绩效考核管理制度》，设置并不断完善绩效奖励机制。

管理制度规定了不同岗位和职能，采用差异化绩效考核管理，合理体现责、权、利的对等，充分发挥绩效的激励作用。公司秉持多劳多得薪酬理念，打造全面激励型体系。薪酬含基本工资，依岗位价值、个人贡献、业绩表现等定薪，以项目分红、奖金激励员工，用补助等提供支持，紧密挂钩付出与回报，助力双方发展。

4.3.1.2 风险管理与实践指标

公司将员工权益保障作为企业可持续发展的核心要素，公司围绕反歧视与多元包容、劳动权益保护、职业健康安全、薪酬福利体系、绩效公平管理及沟通反馈机制等维度，制定量化实践指标，实现企业发展与员工权益保护的协同共进。

4.3.1.3 指标与目标

（1）反歧视与多元包容

公司坚持多元化和非歧视原则、确保同工同酬，致力于尊重和保护所有员工的合法权益。在国环，员工的多元性，包括年龄、民族、种族、性别和身体条件等都会得到充分地尊重。在招聘过程中坚持平等原则，不对员工进行性别、年龄、民族、宗教等歧视性区别对待，确保每位员工都能享有公正的就业和职业发展机会。同时，公司尊重员工自由享有与他人交往、组建、加入或拒绝自己选择的组织以及集体谈判的合法权利并且确保其不受干涉、歧视、报复或骚扰。

（2）反童工与反强迫劳动

公司坚决执行国家关于禁止使用童工的规定，禁止招用不满 16 周岁的童工，依法与员工签订劳动合同，坚决反对任何形式的童工。在休息、休假权益保障上，公司严格依照国家法律法规及内部规章制度，坚决抵制强迫劳动，合理规划工作安排，使员工得以享有充足的休息休假时间，助力员工有效平衡工作与生活，缓解工作压力，提升生活品质，促进身心健康发展。

（3）职业健康与安全管理

公司高度重视员工的工作安全与健康，采取了一系列预防措施和应急准备，为员工提供了坚实的保障。公司将职业健康与安全置于业务运营的首要地位，严格遵守并通过了 ISO45001:2018 和 GB/T 45001-2020 体系标准的认证，对安全管理工作进行系统化梳理与升级，定期进行公司消防安全检查，确保在所有业务活动中都能实施有效的职业健康安全管理体系。

（4）员工薪酬与福利

公司保护员工所享有的法定福利，2024 员工平均带薪年假天数为 5 天，公司也为生育员工提供了充足的产假，平均产假时间为 147 天。除此之外，公司为员工提供全面的福利保障，在国家规定的五险一金之外，还额外为员工投保商业意外险和补充医疗保险，为员工安排年度体检。

（5）绩效反馈与申诉

公司绩效管理机制以年度经营目标为指引，由董事会下达总体指标，并据此对各事业部的预算执行与实际运营状况进行考核。各事业部根据员工个人表现实施绩效分配，年末需提交绩效分配方案，经高级管理层全面审核后最终确定，针对不合理之处实施监督与调整。

绩效考核机制根据不同技术序列或业务序列制定差异化方案，年初明确沟通考核规则，年末依据交付质量、工作效率、沟通能力、团队协作及主观能动性五大要素对员工全年表现进行量化评估。同时，通过一对一平等对话的方式，上级主管向员工反馈年度工作表现并提出改进建议，所有绩效评价内容均留档保存。

为保障公平性，公司已建立开放式绩效申诉机制，员工可通过微信工作群不限层级沟通，直至反馈至董事长及总经理。办公室设立专门反馈窗口，通过微信实时消息与工作邮箱等渠道接收申诉信息，并安排专人跟进处理，确保绩效问题高效解决，促进员工与企业共同发展。

（6）员工沟通与意见调查

公司致力于构建包容与归属感的企业文化，通过主动倾听和关注员工诉求，营造开放、透明的沟通环境。在《人力资源管理制度》中，明确规范员工沟通与意见调查的管理机制。办公室负责设立多渠道沟通平台，包括员工互动邮箱、微信实时沟通工具、表扬/投诉热线等，并搭建合理化建议采纳与反馈流程，确保员工的声音能够被有效倾听和及时响应。

办公室负责统筹规划并开展不定期的员工满意度调查。调查内容包括但不限于对公司战略方向的理解与认同、企业文化的归属感、工作方式的灵活性与效率、技能提升与职业发展的支持等多个维度。通过对调查结果的深入分析与综合评估，公司主动披露存在的问题与改进建议，将其作为管理优化的重要参考依据，促进企业与员工共同成长。

4.3.2 员工发展与培训

公司视人才为企业的核心和最重要的资产，也是产业升级和企业发展的原动力。公司以系统完备的发展与培训管理体系，全方位满足人才需求，吸引及储备优秀人才，实现人才资源的显著提升。

4.3.2.1 治理与战略

公司精心打造了一套系统完备、高效协同的发展与培训管理体系，全方位满足公司人才发展需求，为员工与企业的共同成长注入强劲动力。公司制定的《培训管理制度》，清晰界定了员工发展与培训的组织架构，明确各部门培训责任，有力推动员工发展与培训工作迈向高质量、高成效。这一制度与公司为员工精心构建的职业发展路径相辅相成，激励员工在日常工作中积极参与培训，在提升工作技能的同时，获得职级晋升，实现职业发展的进阶。

在组织架构与运行机制层面，《培训管理制度》中明确界定了公司培训工作的组织架构及各自的培训职责。人力资源部作为全局统筹者，制定人才战略

规划、统筹培训工作、精准组织特定培训项目，引领培训工作的整体方向。咨询研究院专注于业务培训领域，从搭建完善的业务培训体系，到高效组织实施各类业务培训项目，再到建立相关的标准流程，全方位为员工业务能力提升保驾护航。各级机构依据自身定位和职能，积极开展内部培训活动，在实现知识产出与接收的同时，深度参与课程研发，为培训体系的不断完善贡献力量。通过各方的紧密协作，确保培训工作有条不紊地推进，形成一个有机运转的整体。

（1）计划与预算管理

在培训计划与预算管理上，总工办紧密结合公司经营状况以及实际培训需求，分别制定年度业务培训计划，确保培训工作精准对接公司业务发展方向，具备高度的针对性和前瞻性。在预算管理环节，财务部负责统筹全公司培训预算的申请、监督与调整工作，将内部培训费用纳入年度预算统一规划，有效实现了培训资源的合理配置与高效利用，为培训工作的顺利开展提供坚实的物质保障。

（2）监督与考核管理

在培训实施、反馈与考核方面，公司建立了完善的分层监督机制。办公室、总工办和财务部明确分工、各负其责，共同保障培训实施过程的高质量。通过规范的培训工作月报制度，及时收集、汇总和共享培训过程中的各类反馈数据，为培训工作的优化改进提供有力依据。同时，以咨询研究院汇总的年度业务培训数据为重要参考，对经营管理人员进行全面考核，将培训效果与员工的职业发展紧密挂钩，形成了有效的激励机制，充分调动了员工参与培训、提升自我的积极性，推动公司培训工作不断迈向新台阶，为公司的持续发展注入源源不断的动力。

4.3.2.2 风险管理

公司以“分层培养、精准赋能、数据驱动、闭环管理”构建人才发展体系，围绕领导力、全员能力及职业资格制定量化指标，通过多元培训、激励与评估，防范人才风险，推动员工与企业协同发展，实现人力资源与业务深度融合。

4.3.2.3 指标与目标

（1）领导力培训

公司高度重视领导力培训，打造多元领导力培训机制，借战略讨论会拓宽管理层视野与决策能力，以课程结合实践提升高层管理能力，靠内部讲师激发全员领导潜能，全力推动公司管理人才的储备和持续发展。

公司为提升管理层战略视野与决策能力，每年举办为期两天的管理层战略讨论会，主要机构负责人需全部到场，深入探讨行业趋势、市场动态以及公司战略规划，在实践中得以领导力的锻炼。

公司大力支持内部技术专家的领导力培养，积极鼓励内部优秀人才进行经验交流分享。员工凭借其丰富的工作经验、扎实的专业能力，对全体员工分享专业技能、传递管理经验，这种内部的知识流动和经验分享，激发他们的领导潜能，打造技术专家影响力，拓展其在公司内部及客户层面的技术领导力。

（2）员工培训

公司紧密围绕员工能力提升和职业发展，公司构建了全方位、多层次、全面且极具针对性的培训体系。该体系采用线上课程与线下面授相结合的双培训模式，依据不同职级员工的实际需求，量身定制培训内容，使培训精准对接员工能力提升与职业发展路径。培训课程丰富多样，涉及业务提升、职业素养、报告优化、系统操作、制度解读、市场营销、财务管理和管理能力

公司尤为重视新员工入职培训，办公室根据入职员工情况，及时组织集中线下培训，入职培训内容涵盖公司文化、规章制度、业务流程、职业发展规划等。

通过入职培训，新员工能快速了解公司、融入团队，明确工作职责和发展方向，为职业发展奠定坚实基础。新员工参加线下培训后，需参加线上考试且成绩合格方可正式入职。本年度新员工入职培训覆盖率和线上考试参与率均达100%。

2024年，人均培训时长达到24小时。公司年度培训总投入高达0.4万元，每百万营收人均培训投入0.04万元。

（3）职业资格继续教育与学习

公司高度重视员工的专业成长与发展，通过全方位的技能提升支持体系，鼓励员工积极参与各类考试培训，获取职业资格认证。在 2024 年，得益于公司的大力支持，新增职业资格认证人数达 8 人。截至报告期末，公司专业技术人员共计 78 名，占公司员工总数的 42%。

为激发员工继续教育与学习的积极性，公司奖励通过考试和获得资格认证的员工，助力员工持续提升专业素养的同时，为员工优先提供职业晋升空间。

4.3.3 研发与创新

4.3.3.1 治理

公司已制定《研发管理制度》等一整套管理制度及办法，对公司的研发管理活动予以统筹。在决策与审批层面，董事会负责研发总体规划以及重大项目的决策和审批；总经理对重要项目承担决策和审批职责。执行层面，工程研发中心负责创新研发工作的日常管理，组织研发项目立项、项目实施全过程监督与质量控制、成果验收及推广等工作。

公司积极投身于行业生态的创新实践，参与行业标准的制定以及参与行业创新发展的倡议。公司专注于打磨环保咨询全专业的服务能力，不断探索行业新发展方向的创新突破。

4.3.3.2 战略

公司明确了以“一线一圈”为核心的发展战略，即以全专业环境咨询为核心产品线，同时构建环境咨询科技服务生态圈。为实现这一战略目标，工程研发中心根据公司发展需要开展研发创新工作。工程研发中心每年结合国际国内经济环境和行业形势对战略规划进行评估与滚动修订，并上报董事会审批，确保战略的推进。同时，根据中长期战略规划制定年度研发计划，统一编制研发项目年度预算，明确技术方向、资源投入优先级及项目清单，推进实施并定期开展中期评估。

通过科学规范的管理流程与持续的资金与人力投入，公司已在多个研发方向上取得丰硕成果，创新与研发目标稳步推进。截至报告期末，公司持续加大研发投入，研发支出达约 782 万元，同比增长 4.96%，占公司营收 4.6%，共有研发人员 37 人，占全体员工数量的 19.68%。

4.3.3.3 风险管理

公司已构建“伦理约束、产权保护、全链管控、激励创新”的研发管理体系，通过内部审查规避技术伦理风险，以闭环知识产权管理保障创新成果，依托数字化平台严控研发流程，结合多元激励机制激发创新活力，将风险管理贯穿研发全链条，实现合规发展与创新突破的协同共进。

4.3.3.4 指标与目标

（1）遵守科学伦理规范

公司坚持以人为本、遵循技术至上、尊重人格尊严和个人隐私、遵守伦理道德规范和法律法规的规定，高度关注人工智能领域的偏见、歧视、隐私、滥用、伦理、价值观等问题。在研发过程中恪守对用户负责任的原则、始终关注人类的福祉，设置内部审查机制防范新技术可能带来的潜在风险，把握创新活动的正确方向，确保研发产品在不同的生活场景中全方位融入“人本科技”。

（2）知识产权保护

公司严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国商标法》《中华人民共和国著作权法》等知识产权法规，并在《研发管理制度》中对知识产权的管理进行明确规范。由总经理发起，工程研发中心牵头负责知识产权规划及实施，协同各部门业务职责，从规划、预算、实施到评估的闭环流程已构建完整的知识产权管理机制，知识产权管理涵盖软著、专利、论文及著作等多方面内容，有力保护自身知识产权、合作方知识产权，尊重第三方知识产权。

工程研发中心每年根据年度研发计划及预算进行知识产权布局，包括对上一年度知识产权的盘点、新提交数量的统计以及预计获得数量的评估。为确保知识产权的有效管理与价值转化，通过建立详细的台账，对当年的知识产权成果进行评估，形成数据化的成果报告。2024年，公司新获批专利8项，发明专利5项，实用新型专利3项。截至报告期末，共持有效专利78项，发明专利18项，实用新型专利38项，软件著作权31项，每百万营收有效专利数0.027个，每百万营收有效软件著作数0.212个。

（3）鼓励研发与创新

公司对研发项目实施全生命周期管理，包括项目前期管理、项目立项决策、项目实施、项目结题验收以及成果推广与应用等，确保研发项目从启动到成果交付的每个环节都得到严格的监控和优化。为了确保项目的顺利进行，公司采用了“企业管理平台”进行科研项目管理，精细化管理流程，避免无效开发带来的成本浪费。公司通过绩效考核机制的设立，提升研发团队的市场意识，激励团队成员致力于开发能够满足市场需求、具有商业价值的产品。

公司的研发激励机制，旨在激发研发人员的积极性与技术创新能力，同时促进技术交流与成果转化。公司面向全体研发人员，鼓励将研发项目提炼为学术论文，优秀论文不仅能够获得内部奖励，还将被推荐至公开杂志发表，进一步扩大影响力。针对项目组取得的重大成果，公司将组织专业评审，评定等级并对优秀项目予以奖励，同时积极推荐其参与更高级别的科技奖励申报。此外，公司大力支持研发人员申请相关项目或奖励，对其完成备案与申报流程提供支持，推动个人与团队在科技创新领域实现突破。

4.3.4 数据安全与隐私保护

4.3.4.1 治理与战略

为了切实做好涉密业务保密管理工作，确保公司范围内国家秘密的安全，根据《中华人民共和国保守国家秘密法》、《中华人民共和国保守国家秘密法实施条例》、《涉密信息系统集成资质保密标准》等有关保密规定，明确从事涉密业务应当承担的保密责任和义务，并加强公司经营过程中保密管理工作的落实到位、维护国家秘密安全。

组织架构层面，公司已成立保密工作领导小组，由总经理担任组长，设定专职保密总监和保密办公室主任，与各职能部门负责人共同构成。明确各岗位职责分工并要求签订保密责任书，实行不少于 2 次的年度例会对保密工作进行研究部署和总结，并对重要问题及时研究解决。

公司对涉密岗位、涉密人员的确定采用“以密定岗、以岗定人、人随岗变”的原则，对涉密岗位和涉密人员分为核心、重要、一般三个等级。人力资源部门同保密办公室按照“先审后用”的原则，对拟任（聘）的涉密人员进行全面的审查，合格后签订《涉密人员保密承诺书》。

进入涉密岗位后，公司会定期组织对涉密人员进行资格复核，核心涉密人员每年复审1次，重要涉密人员每2年复审一次，一般涉密人员每3年复审一次。如涉密人员脱离涉密岗位，需填写《涉密人员离岗离职审批表》，经保密办公室审查并报保密工作领导小组审批，并实行脱密期管理即核心涉密人员脱密期3年，重要涉密人员脱密期2年，一般涉密人员脱密期1年，在脱密期满后公司人力资源部发放《脱密期满通知书》。

4.3.4.2 风险管理

公司将信息安全与隐私保护作为风险管理核心，构建“预防—响应—审查—优化”全链条管理体系。通过完善数据泄露应急预案、搭建多层次防护架构、开展常态化安全培训，系统性防范数据安全风险；依托严格的信息安全审查机制、规范的消费者隐私保护流程，实现数据全生命周期管控。以量化实践指标驱动管理效能提升，确保信息安全与隐私保护工作可监测、可追溯、可优化，为企业稳健发展筑牢数字安全防线。

在具体措施方面，涵盖数据分类分级管理、多维度安全保护、隐私保护专项要求等。对业务、客户、运营数据分类并划分公开、内部、涉密等级，实施差异化保护；在物理、网络、系统等多层面采取安全防护手段。

4.3.4.3 指标与目标

（1）数据泄露应急预案

公司高度重视数据安全，为应对可能出现的数据泄漏风险，制定了较为完善的数据泄露应急预案，从组织架构与职责分工上提供保障。科技研究院负责协调重大安全事件处置，在数据泄露事件发生时，承担整体协调指挥的关键职责，需迅速对数据泄露事件做出反应，组织评估风险。各分支机构及业务部门负责人负责本部门数据管理，在事件发生时，及时梳理本部门数据情况，协助溯源。IT 安全专员则凭借专业技术，快速定位泄露源头，采取技术手段阻止进一步泄露。

数据泄露应急预案涵盖多方面关键措施。在发现数据泄露后，立即启动应急响应，封锁相关系统或网络区域，防止数据进一步扩散。依据数据分级情况，评估数据泄露造成的影响，对于涉密数据泄露，要及时向相关监管部门报

告，并通知受影响的客户。同时，按照灾难恢复计划，利用备份数据恢复受损数据，尽快恢复业务正常运行。事后，全面调查数据泄露原因，总结经验教训，对相关制度和措施进行优化完善，防止类似事件再次发生。

（2）信息安全与隐私培训

公司高度重视信息安全与隐私保护培训工作。一方面，公司定期组织培训活动，培训内容涵盖数字信息安全基础知识、最新安全防护技术以及隐私保护法律法规等，以此提升员工专业素养和实践能力；另一方面，通过不定期开展多种形式的内部宣传活动，持续强化员工对数字信息安全和隐私保护重要性的认识，促使员工树立安全意识，在实际工作中自觉遵守信息安全规范。

4.3.5 优化服务品质

4.3.5.1 服务质量标准化

公司采取了一系列严格的管理措施，成功通过了 ISO9001 质量管理体系认证审核。为全面提升服务质量，公司构建了基于“专业+行业+大客户”三位一体的标准化管理体系，通过建立多层次的质量控制标准，实现对产品全生命周期的精细化管理。

4.3.5.2 服务质量监督检查

公司实施了定期的质量监督结果通报机制，每年编制并发布质监年报，并在南京国环内网发文公示，以便及时了解和分析质量状况。

4.3.5.3 客户权益保护

公司始终将客户的需求放在首位，建立了多元化的信息沟通渠道，确保能够及时、有效地响应客户的各种需求。为了更加系统地处理客户的反馈和投诉，公司制定了《客户投诉管理办法》，该办法中明确规定了处理客户投诉的具体流程和负责此项工作的专门人员。公司在官网、微信公众号等多个线上平台设置了便捷的投诉与建议入口，并且为客户提供了客户服务热线、传真等多种投诉渠道。公司指定了专责人员来处理客户的投诉问题，确保在收到客户的投诉后能够迅速采取行动。

4.3.6 共创合作共赢

公司推行“共创合作共赢”的发展理念，通过低风险、可持续的供应链管理强化协作根基，依托多元公益实践履行社会责任，实现企业发展、伙伴共赢与社会价值的协同提升。

4.3.6.1 供应链管理

作为一家专注于环境咨询业务的公司，公司所提供的咨询服务主要依赖于公司内部的专业团队，对外部供应商的依赖程度相对较低。服务类型涵盖业务协作、办公场地供应、办公耗材供应、信息技术、中介服务等方面，供应商提供的服务不会对环境产生污染，且具有较高的可替代性，从而确保了供应链的整体风险维持在较低水平，保障业务的稳定和可持续发展。

公司在供应商管理方面严格遵循公司制定的供应商管理制度，以确保向供应商采购的产品和服务价格合理、交付及时、质量达标，并同时兼顾环境保护、社会责任履行等多维度的考评目标。通过供应商资格审核、合规承诺、合同约定、持续监测一系列管理方法，将可持续发展因素纳入管理要求，旨在与合作伙伴共同推动可持续发展实践，确保供应链的高效运作和长期稳定。

4.3.6.2 践行社会责任

公司始终坚守积极承担社会责任的理念，广泛与众多社会公益服务组织携手合作，全力投身各类公益事业。公司积极响应美丽中国建设战略，充分发挥专业技术优势，深度参与各地“十五五”生态环境保护规划。2024 年，公司为新疆维吾尔自治区多地“十五五”生态环境保护提供专业技术咨询服务。通过精准对接地方需求，输出专业解决方案，助力美丽中国建设和生态环境保护，彰显了企业服务国家发展大局的责任担当与社会价值。

表 4.3-1 生态环境保护规划类典型项目表

序号	项目名称
1	博尔塔拉蒙古自治州“十五五”生态环境保护规划
2	新疆生产建设兵团第五师“十五五”生态环境保护规划
3	洛浦县生态环境保护“十五五”规划报告编制

附录 1 绩效数据

维度	议题	指标名称	单位	2024 年
环境	气候变化	范围一：公司用油车辆	tCO ₂	/
		汽油	tCO ₂	/
		范围一总量	tCO ₂	/
		范围二：外购电力	tCO ₂	/
		范围二总量	tCO ₂	/
		温室气体排放总量（范围一+范围二）	tCO ₂	/
		每百万营收温室气体排放总量（范围一+范围二）	tCO ₂	/
	能源	外购电力总量	kwh	/
		汽油消耗总量	L	/
		总耗能量	tce	/
		每百万营收能源消耗总量	tce	/
社会	员工雇佣	全体员工人数	人	176
		女性员工数量	人	88
		女性员工比例	%	50
		人均创收	万元	2.39
	发展与培训	员工培训总投入	万元	0.4
		每百万营收员工培训投入	万元	0.04
		员工培训覆盖率	%	100
		员工培训总时长	小时	4224
		人均培训时长	小时/人	24
	科技研发	科技研发投入金额	万元	782
		研发支出占营业收入的比例	%	4.6
		科技研发人员数量	人	37
		科技研发人员占全体员工比例	%	19.68
		企业创新能力认证	--	高新技术企业认证、专精特新中小企业认定
		有效专利总数	件	78
		每百万营收有效专利数	件/CNY	0.027
		软件著作权数量	件	31
		每百万营收软件著作权数量	件/CNY	0.212
治理	董监高	公司 CEO 是否担任董事长	--	否
		独立董事比例	%	0
		女性董事占比	%	0
		董事会召开次数	次	6
		董事会成员出席率	%	100

维度	议题	指标名称	单位	2024 年
	股权 与股 东	高管持股比例	%	22.51
		股票质押比例	%	0
	审计	标准无保留意见	--	是
		会计师事务所变更	--	否
		内审标准无保留意见	--	是
		内审会计师事务所变更	--	否

附录2 指标索引表

指引章节		议题	对应章节	位置
第一章 总则			第一条—第十条	关于本报告
第二章 可持续发展信息披露框架			第十一条—第十九条	3.1 可持续治理专题
第三章 环境信息披露	第一节 应对气候变化	应对气候变化	第二十条—第二十八条	4.2.1 应对气候变化
	第二节 污染防治与生态系统保护	污染物排放	第三十条	4.2.3.2-废弃物、污染物管理
		废弃物处理	第三十一条	4.2.3.2-废弃物、污染物管理
		生态系统和生物多样性保护	第三十二条	4.2.3.2—生态系统与生物多样性保护
		环境合规管理	第三十三条	4.2.3 环境与生态保护
	第三节 资源利用与循环经济	能源利用	第三十四条—第三十五条	4.2.2 能源管理
		水资源利用	第三十六条	4.2.3.2-水资源管理
		循环经济	第三十七条	4.2.3.2-循环经济
第四章 社会信息披露	第一节 乡村振兴与社会贡献	乡村振兴	第三十八条—第三十九条	4.3.6.2 践行社会责任
		社会贡献	第四十条	4.3.6.2 践行社会责任
	第二节 创新驱动与科技伦理	创新驱动	第四十二条	4.3.3 研发与创新
		科技伦理	第四十三条	4.3.3.3—遵守科学伦理规范
	第三节 供应商与客户	供应链风险管理	第四十四条—第四十五条	4.3.6.1 供应链管理
		平均对待中小企业	第四十六条	4.3.6.1 供应链管理
		产品和服务安全与质量	第四十七条	4.3.5.1 服务质量标准化、4.3.5.2 服务质量监督检查、4.3.5.3 客户权益保护
		数据安全与客户隐私保护	第四十八条	4.3.4 信息安全与隐私保护
	第四节 员工	员工	第四十九条—第五十条	4.3.1 保障员工权益、4.3.2 员工发展与培训
第五章 可持续发展相关治理机制	第一节 可持续发展相关治理机制	公司治理	第五十一条	2.1 可持续治理专题、4.1.1 三会运作、4.1.3 税务管理

指引章节		议题	对应章节	位置
关治理 信息披 露		尽职调查	第五十二条	4.1.2.2—对商业伙伴 反舞弊的监管
		利益相关方沟 通	第五十三条	3.1 可持续治理专题
	第二节 商 业行为	反商业贿赂及 反贪污	第五十四条	4.1.2 反舞弊
		反不正当竞争	第五十六条	4.1.2 反舞弊
第六章			第五十七条	指标索引表
附则和释义			第五十八条	附录

意见反馈

尊敬的读者：

您好！感谢您阅读《南京国环科技股份有限公司 2024 年度环境、社会和公司治理（ESG）报告》，为持续改进 ESG 报告编制水平，不断提升履责能力，我们特别希望倾听您的意见和建议，请您协助我们完成反馈意见表中的相关问题，以帮助我们在今后进一步公司的可持续发展管理。

项目	好	较好	一般	差	不了解
请您评价本报告反映南京国环对经济、社会和环境的重大影响程度	☐	☐	☐	☐	☐
请您评价本报告对利益相关方关心问题进行的回应和披露	☐	☐	☐	☐	☐
请您评价本报告披露信息、指标、数据的清晰度、准确性、完整性	☐	☐	☐	☐	☐
请您评价本报告内容的可读性	☐	☐	☐	☐	☐
请您对报告进行综合评价	☐	☐	☐	☐	☐
您对南京国环 ESG 工作有哪些建议					
您认为本报告存在哪些不足之处？					
您对我们今后发布 ESG 报告还有哪些建议？					

您可以通过以下方式反馈给我们，感谢您的宝贵时间和建议！

联系人	卢绪川
联系地址	江苏省南京市玄武区红山南路 2 号 B 座
电话	025-86773197
公司网址	https://www.njghes.com/
办公地址	江苏省南京市玄武区红山南路 2 号 B 座
邮政编码	210037
公司邮箱	791112131@qq.com