

股票代码: 000655



山东金岭矿业股份有限公司  
Shandong Jinling Mining Co., Ltd

官网: [www.sdjiky.com](http://www.sdjiky.com)

电话: 0533-3088888

地址: 山东省淄博市张店区中埠镇

2024年度

环境、社会和公司治理(ESG)报告  
ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE (ESG) REPORT

山东金岭矿业股份有限公司

# 目录

关于本报告	01
董事长致辞	03
2024年可持续发展亮点	05
走进金岭矿业	06
公司概况	06
企业文化	07
历史沿革	08
主营业务	09
企业荣誉	10
ESG管理	11
ESG管理体系	11
利益相关方沟通	12
实质性议题	13

## 01 合规引领 开创企业新局 15

公司治理	17
合规内控	20
信息披露与投关管理	23
股东与债权人权益保护	24
商业道德	25
党建引领	27

## 02 低碳行动 共护生态文明 31

应对气候变化	33
环境管理	37
资源利用	43
绿色矿山	47
绿色经营	49
生态恢复与治理	51

## 03 智赋未来 品质铸就新篇 53

科技创新	55
产品质量	59
客户服务	61
信息安全	62
供应链管理	65

## 04 悉心关怀 携手共创辉煌 69

劳工关系	71
员工培训与发展	75
职业健康与安全	77
员工福利与关怀	84

## 05 公益回馈 汇聚爱心力量 89

未来展望	93
附录	95
关键绩效表	95
指标索引	101
意见反馈表	104



## 关于本报告

### 报告简介

本报告是金岭矿业自上市以来发布的第二份环境、社会和公司治理（ESG）报告。报告秉着客观、规范、透明和全面的原则，详细披露了2024年金岭矿业在环境、社会、公司治理领域的实践和绩效。

### 时间范围

本报告的时间范围是2024年1月1日至2024年12月31日。为增强报告的可比性和完整性，部分内容适当溯及以往年份或延伸至2025年度。

### 发布周期

本报告是年度报告。

### 报告范围

本报告覆盖山东金岭矿业股份有限公司以及所属分、子公司及直属机构，除特别说明外，与2024年年度报告范围一致。

### 编制依据

深圳证券交易所《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》  
深圳证券交易所《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第3号——可持续发展报告编制》  
国务院国有资产监督管理委员会《关于新时代中央企业高标准履行社会责任的指导意见》  
国务院国有资产监督管理委员会《央企控股上市公司ESG专项报告编制研究》  
山东省国资委《山东省属控股上市公司ESG指标体系工作指引》  
中国企业改革与发展研究会《中国企业可持续发展报告指南（CASS-ESG 6.0）》  
中国国家标准化管理委员会《社会责任报告编写指南》（GB/T 36001-2015）  
全球报告倡议组织《GRI可持续发展报告标准（GRI Standards）》（2021年版）  
联合国可持续发展目标（SDGs）

### 数据来源及可靠性保障

报告使用数据来源包括政府部门公开数据、金岭矿业行政文件、统计报表、第三方问卷调查，经由公司各职能部门、经营单位统计、审核与汇总。

公司承诺本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。如果本报告所涉及数据与年报不一致，请以公司年报数据为准。同时，本报告涉及的货币种类及金额，如无特殊说明，均以人民币为计量单位。

### 称谓说明

为了便于表述和阅读，本报告中“山东金岭矿业股份有限公司”也以“金岭矿业”“公司”或“我们”表述。此外，报告中的“国家”“政府”为中华人民共和国及其行政机构。

公司简称	公司全称
山钢集团	山东钢铁集团有限公司
金岭铁矿	山东金岭铁矿有限公司
金召矿业	山东金召矿业有限公司
喀什球团	喀什金岭球团有限公司

### 报告获取

您可以在公司官网（[www.sdjiky.com](http://www.sdjiky.com)）、深圳证券交易所网站（[www.szse.com.cn](http://www.szse.com.cn)）以及巨潮资讯网（[www.cninfo.com.cn](http://www.cninfo.com.cn)）下载本报告电子文本，获取更多公司信息。



## 董事长致辞

2024年，我们迎来了金岭矿业发展历程中的重要时刻，在此，我非常荣幸能借助这份ESG报告，与大家分享我们在环境、社会和治理方面的实践与愿景。

当前全球局势错综复杂，宏观经济环境的不确定带来的挑战更是前所未有的严峻。然而，历史的车轮从不因困难而停歇，每一次危机的浪潮中，都潜藏着新机遇的涟漪。以绿色科技和可持续发展为核心的新一轮产业革命，正推动着全球资源利用和环境保护的蓬勃发展。在这个充满机遇与挑战的关键之年，金岭矿业作为“绿色矿业先行者”，始终坚持党建引领，牢记使命、坚守初心，勇担时代重担。凭借在绿色发展、科技创新以及社会责任履行等方面的卓越表现，在行业内外赢得了广泛赞誉，为矿业可持续发展贡献了“金岭方案”。

一直以来，金岭矿业凭借对矿业行业未来发展的深刻洞察，积极地推动战略升级。我们坚定地目光聚焦于那些对行业发展、社会进步以及人类长远福祉具有深远意义的领域。作为一家在矿业领域深耕多年且具有广泛影响力的企业，金岭矿业衡量成功的标准已不再局限于单纯的经济指标，而是构建在环境、社会和治理三者和谐共生、协同发展的坚实基础之上。ESG实践已然成为驱动我们战略升级的核心动力，引领我们坚定走向更加可持续、更具责任感的发展未来。

在全球化浪潮和社会对可持续发展的强烈呼声下，承担环境责任已经成为金岭矿业发展进程中的重大使命。我们坚决落实国家碳达峰碳中和目标任务，秉持“技术革新、绿色发展”的理念，全力推进矿山开采、矿石加工等主要业务在运营层面的碳中和，并大幅提高可再生能源在能源消耗中的占比。我们持续加大研发投入，提升矿产资源开采和加工过程中的能源利用效率，积极应用太阳能等清洁能源，减少传统能源消耗和温室气体排放。通过推动智慧

矿山建设，优化采选生产流程，提高资源回收率。未来，我们将深化AI算法与数字孪生技术的应用，打造矿业智能化标杆。同时，我们积极引领全产业链的绿色低碳转型升级，与供应商、合作伙伴共同探索更加环保、高效的运营模式，携手构建美好的低碳未来。我们的每一分努力，都是为了守护这片绿水青山，为子孙后代留下一个美丽家园。

金岭矿业始终将社会责任视为企业发展的重要组成部分，致力于与社会各界共同构建和谐共生的发展环境。我们积极参与公益事业，关注民生福祉，为企业驻地的经济发展做出了积极贡献。我们始终坚守底线，强化安全管理，确保员工的生命安全和身体健康。我们重视员工的职业发展和福利保障，积极开展各类培训和文体活动，增强员工的归属感和幸福感。我们深知，关爱员工，就是关爱企业的未来。唯有员工与企业共同成长，才能实现企业的可持续发展。我们还积极推动行业的健康发展，加强与同行的交流与合作，共同提升行业整体水平。

公司治理是企业可持续发展的基石。我们将ESG管理全面融入公司的战略规划、业务运营和风险管理之中，使其成为推动企业高质量发展的核心战略要素。我们建立健全了完善的ESG治理架构和管理制度，明确了各部门在

ESG管理中的职责和分工，确保ESG工作的有效落实。我们积极加强与股东、员工、供应商等利益相关者的沟通与交流，建立了透明、公正、高效的信息披露机制，及时向社会公布公司的ESG进展情况。我们坚守合规经营的底线，严格遵守国家法律法规和行业规范，确保公司稳健发展。我们强化风险管理，建立健全风险预警机制，及时发现和解决潜在的风险问题。我们深化与供应商、客户等合作伙伴沟通和协作，建立长期稳定的合作关系，共同应对市场挑战，实现互利共赢。

展望未来，我们将始终以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，永葆“资源报国”初心，不断深化改革创新，提升核心竞争力，加快绿色转型，勇担社会责任，以更开放的姿态拥抱ESG变革，致力于打造一个创新引领、绿色低碳、和谐共生、世界一流的现代化矿业企业，为股东创造长期回报，为行业树立发展标杆，为国家资源战略贡献“金岭力量”！

独行快，众行远。让我们携手并肩，共同迎接挑战，共同创造更加辉煌的明天！

董事长：迟明杰

## 2024年可持续发展亮点

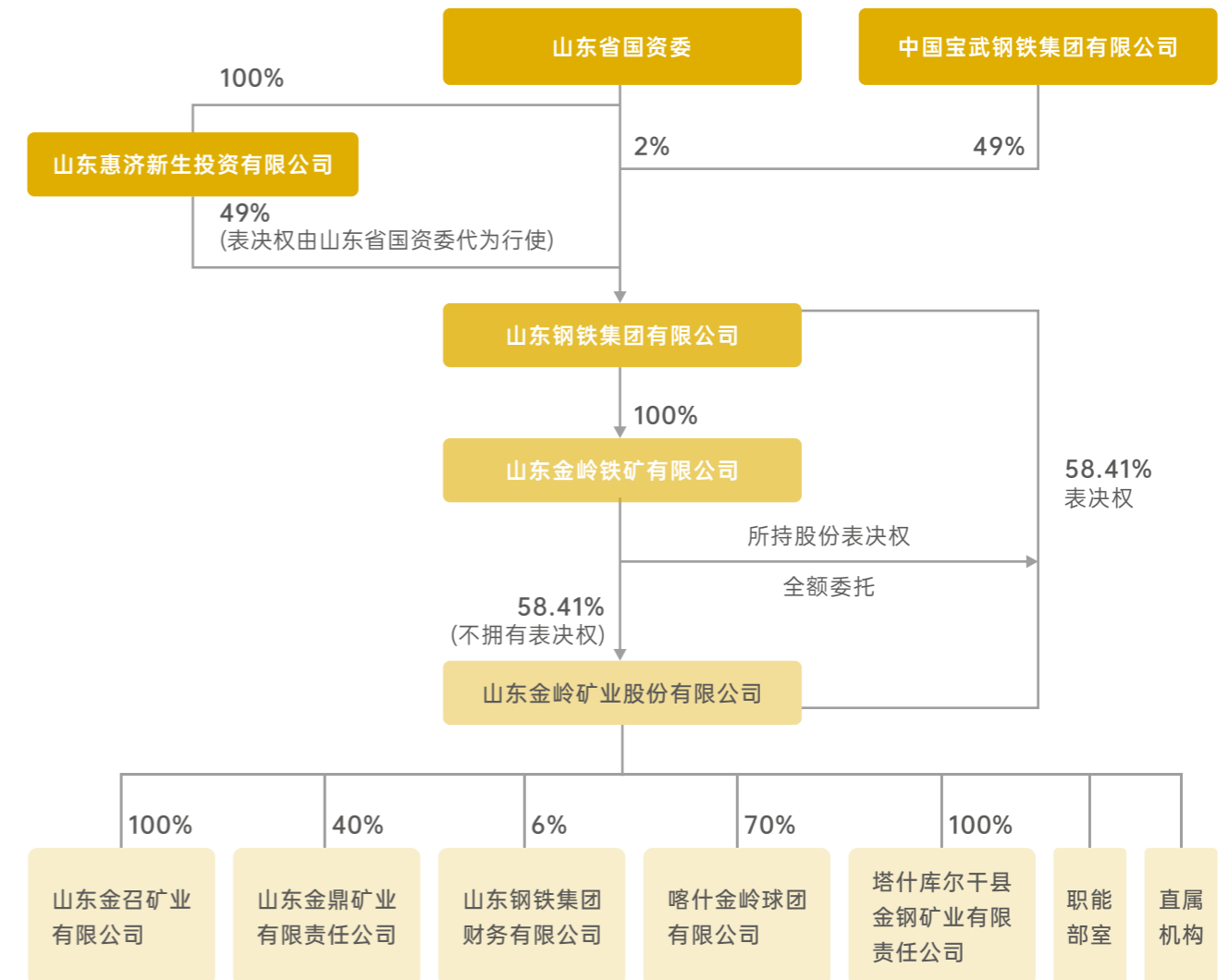
经济绩效	
营业收入 <b>154,547.81</b> 万元	现金分红 <b>10,716.12</b> 万元
归母净利润 <b>20,396.35</b> 万元	纳税总额 <b>10,425.98</b> 万元
环境绩效	
环保总投入 <b>1,350</b> 万元	单位产值温室气体排放强度 <b>0.5768</b> 吨二氧化碳当量/万元
单位产值能源消耗强度 <b>0.1664</b> 吨标准煤/万元	污染物监测合格率 <b>100%</b>
社会绩效	
员工培训总投入 <b>433.33</b> 万元	安全生产总投入 <b>1,401.13</b> 万元
开展员工培训场次 <b>185</b> 场	开展应急演练场次 <b>341</b> 场
研发投入 <b>7,218.51</b> 万元	困难员工帮扶资金投入 <b>16.80</b> 万元

## 走进金岭矿业

### I 公司概况

山东金岭矿业股份有限公司原名山东淄博华光陶瓷股份有限公司，系经山东省淄博市经济体制改革委员会以淄体改字[1989]7号、原国家体改委以体改生字[1993]252号文批复为规范化股份制试点企业，并于1996年在深圳证券交易所上市，股票代码000655。2006年，山东金岭铁矿（始建于1948年）通过资产置换的方式将铁矿石采选业务经营性资产及少量辅助性资产注入到公司，公司名称变更为山东金岭矿业股份有限公司，成为中国第一家铁矿石资源类上市公司。金岭矿业拥有成熟的行业技术和深厚的企业文化，主营业务是铁矿石开采，铁精粉、球团矿的生产、销售及机械加工与销售，主要产品包括铁精粉、球团矿，副产品铜精粉，其中铁精粉质量卓越、性质稳定，获得国家同类产品唯一“金质奖章”，深受各大厂商的喜爱。

公司股权架构图

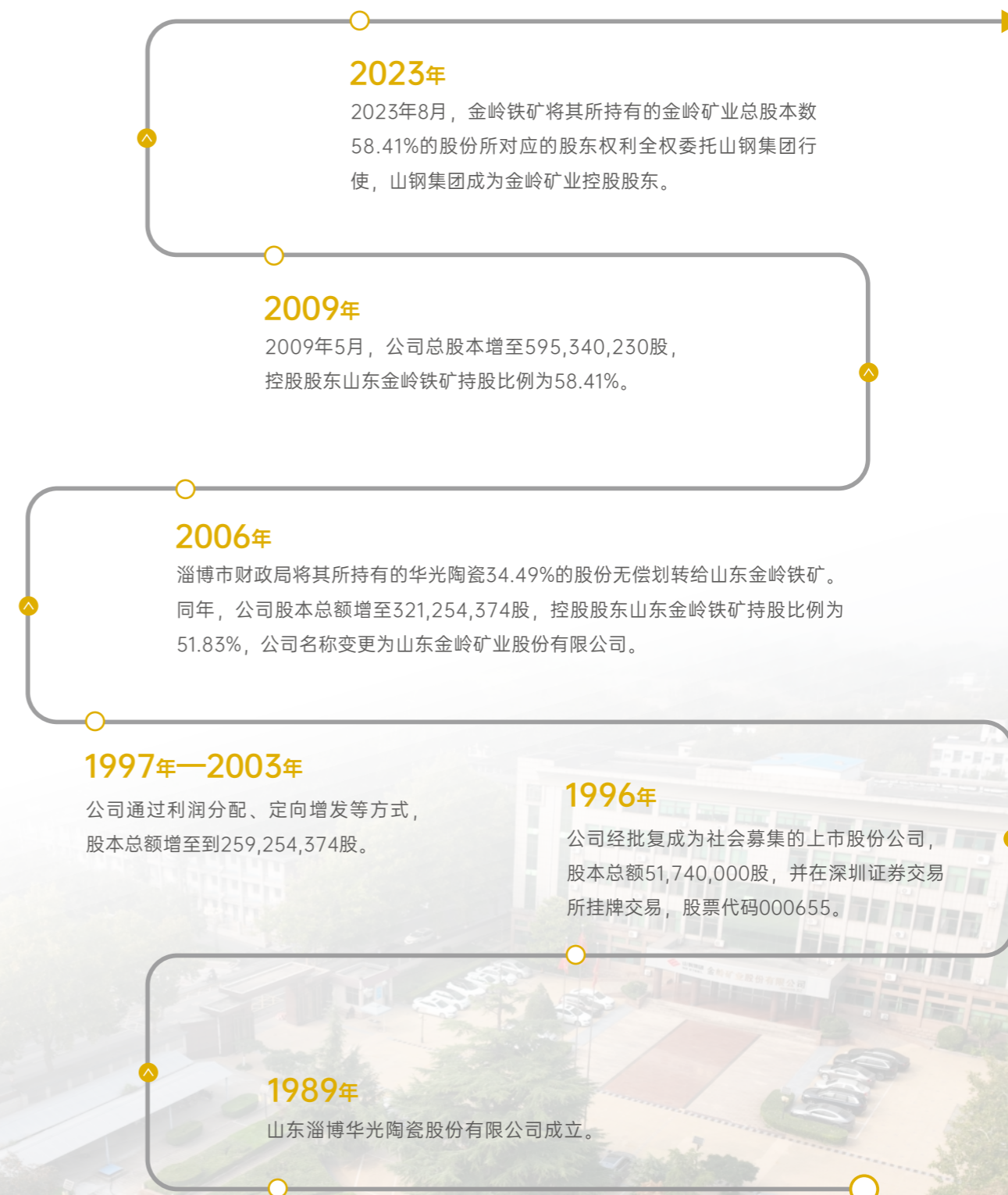


## 企业文化



公司将坚定不移地以“1235”战略为指引，奋斗开启全新的发展新篇章。“1”是围绕“一个中心”，即聚焦建成“四新”国企、全力跻身国内矿山行业第一方阵。“2”是坚持“双轮驱动”，即实施生产经营和资本运营双轮驱动。“3”是推动“三个转变”，即进一步推动由铁矿石生产、加工商向矿产资源生产、加工和服务商转变；企业所有的成本费用单元向经营利润中心转变；企业发展由生产经营单轮驱动向生产经营和资本运营双轮驱动转变。“5”是实施“五大工程”，即资源拓展工程、成本领先工程、数智赋能工程、绿色低碳工程、平安矿山工程。

## 历史沿革



## 主营业务

以品质立品牌，以质量赢未来。公司专注于铁矿石开采及矿产品深加工，凭借优质的矿产资源和精湛的工艺，生产的铁精粉、铜精粉、球团矿等系列产品品质高、杂质少、性能稳定，深受客户信赖，广泛应用于各大钢铁企业，在市场中树立了良好口碑，以卓越品质塑造品牌价值，稳固企业市场根基。

主要产品	主要工艺
<p><b>铁精粉</b> (品位65%左右)</p> 	<p>铁矿石运输至选矿厂经破碎筛分、磨矿分级、浮选、磁选、过滤等工艺流程，从而产出最终产品。</p>
<p><b>铜精粉</b> (品位19%-23%)</p> 	<p>在选矿生产过程中，伴生的铜通过浮选工艺进行选别，产量占比较少，基本产销平衡。</p>
<p><b>球团矿</b> (品位63±3%)</p> 	<p>球团矿主要原材料为铁精粉和若干添加剂，主要工序包括配料、混合料预处理、造球、筛分布料、干燥预热、焙烧、冷却、成品球团矿输送储存等工序。辅助工序包括煤粉制备、主抽循环风机等抽风系统、多管除尘静电除尘等除尘系统、烟气脱硫系统等。</p>

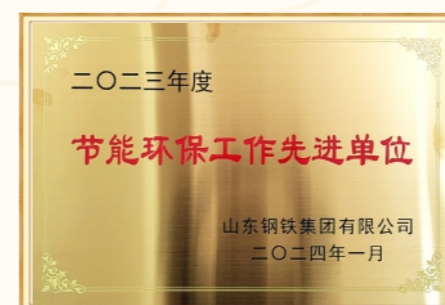
## 企业荣誉



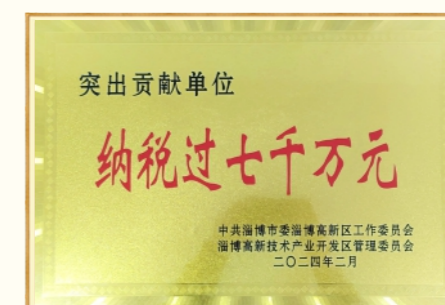
2023年12月  
山东省设协系统企业设备管理  
优秀单位 (四星)



2024年4月  
2023年度中国冶金矿山  
企业50强第31位



2024年1月  
2023年度节能环保工作先进单位



2024年2月  
纳税过七千万突出贡献单位



2024年10月  
2023年度金信披奖  
(金牛奖)



2024年12月  
2024年度山东省设备管理  
成熟度四星级单位



2024年12月  
2024淄博企业百强第77名

# ESG管理

## ESG管理体系

金岭矿业积极探索并持续完善ESG管理模式，将ESG理念深度融入公司的决策、运营与发展全过程。为全面提升公司ESG管理运作水平，进一步完善ESG治理体系，公司搭建了由董事会、董事会战略与ESG委员会、ESG推进工作组组织构成的三级ESG治理架构。公司将经济责任、环境责任、社会责任纳入各子公司与各部门的年度考核指标体系，通过强化绩效考核的导向作用，激发团队协作、追求卓越、勇于挑战的能力，以更好地适应公司战略发展需求，持续增强核心竞争力，推动公司可持续发展迈向新高度。

### ESG治理架构

决策层	董事会	<ul style="list-style-type: none"> <li>审议批准公司ESG目标、战略规划、ESG治理架构及重要制度、ESG报告、涉及公司ESG治理重大信息的公开披露等；</li> <li>审议具有重大影响的ESG相关风险、重大ESG负面事件应对方案。</li> </ul>
	战略与ESG委员会	<ul style="list-style-type: none"> <li>对公司ESG目标、战略规划、治理架构、管理制度等进行研究并提出建议；</li> <li>识别和监督对公司业务具有重大影响的ESG相关风险和机遇，指导管理层采取相应的应对措施；</li> <li>审议年度ESG报告。</li> </ul>
执行层	ESG推进工作领导小组	组织领导公司ESG日常管理工作，制订公司ESG战略、行动计划及相关管理制度，识别、控制与ESG日常管理相关的风险等。
	ESG协调推进工作办公室	研究起草公司ESG战略和行动计划，组织编制ESG年度报告及其他需要披露的ESG信息，协调推进ESG相关事宜落地执行。
	各职能部门及各单位	设定与本部门、本单位有关的ESG指标、管理目标，并对指标进行日常跟进、管理和统计，汇总年度ESG报告所需数据与信息。

### 案例：ESG培训

2025年1月，公司特别邀请了专业机构面向公司各职能部门开展了ESG培训活动。此次培训不仅涵盖了ESG领域的最新政策动态、行业标准以及前沿实践案例，还结合公司实际情况，对当前的ESG治理状况进行了全面且细致的审视。通过专家讲解和互动交流，不仅让与会人员对公司面临的ESG机遇与挑战有了更清晰的认识，还为后续的改进工作明确了方向。



## 利益相关方沟通

在ESG治理中，利益相关方的参与至关重要。公司高度重视与各利益相关方的沟通交流，建立了常态化的沟通渠道，充分了解并积极回应他们的期望与诉求，并将这些反馈作为组织决策的重要依据。通过持续的沟通互动，公司不断提升自身的管理水平与实践能力。

利益相关方类别	诉求与期望	沟通与回应
政府及监管机构	<ul style="list-style-type: none"> <li>依法治企</li> <li>服务国家战略</li> <li>反腐倡廉</li> <li>促进就业</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法规深入学习</li> <li>推进企业改革</li> <li>廉洁文化教育</li> <li>多元招聘渠道</li> </ul>
员工	<ul style="list-style-type: none"> <li>提升薪酬福利</li> <li>员工培训与发展</li> <li>职业健康与安全</li> <li>员工关怀</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健全薪酬福利体系</li> <li>晋升流程公开透明</li> <li>隐患全面排查</li> <li>帮扶困难职工</li> </ul>
供应商及合作伙伴	<ul style="list-style-type: none"> <li>合作共赢</li> <li>诚信合作</li> <li>行业发展与交流</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>长期稳定合作</li> <li>阳光采购</li> <li>行业标准制定</li> </ul>
客户	<ul style="list-style-type: none"> <li>产品售后服务</li> <li>提供优质产品</li> <li>客户权益保护</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>畅通沟通渠道</li> <li>产品全生命周期管理</li> <li>建立反馈与服务机制</li> </ul>
投资者及股东	<ul style="list-style-type: none"> <li>合规经营</li> <li>投资者回报</li> <li>投资者交流</li> <li>信息公开透明</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>提升内控水平</li> <li>持续股利分红</li> <li>业绩说明会</li> <li>定期披露公司公告</li> </ul>
公益组织及社区组织	<ul style="list-style-type: none"> <li>公益慈善</li> <li>带动当地经济</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公益志愿活动</li> <li>本地化采购</li> </ul>
媒体	<ul style="list-style-type: none"> <li>环境保护</li> <li>行业交流与合作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>污染防治</li> <li>参与专题论坛</li> </ul>



## I 实质性议题

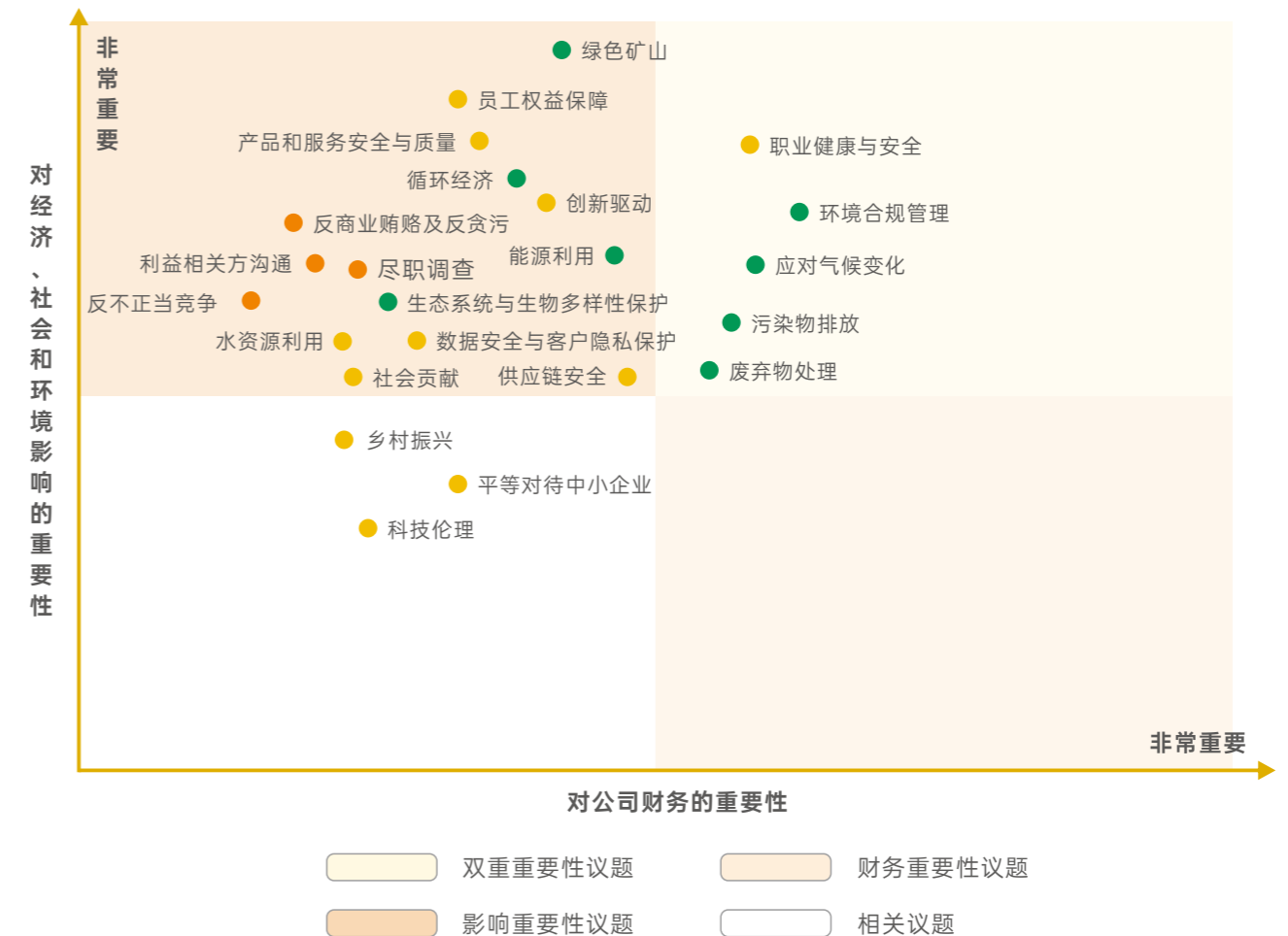
公司结合自身所处行业和经营业务的特点等情况，在《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》（以下简称《指引》）设置的21个议题的基础上，识别其他同行业相关议题，形成金岭矿业2024年度重要性议题评估矩阵，并在报告中进行披露。

### 议题重要性分析步骤



## 议题重要性评估分析

金岭矿业重要性议题评估矩阵



# 01 合规引领 开创企业新局

公司致力于完善治理结构，确保决策科学、执行高效。通过依法建立合规内控制度，有效防范风险。同时，保证信息披露真实、准确、完整、及时，维护债权人权益。公司将诚信等核心价值融入企业文化，规范商业行为。党建工作作为公司发展的“红色引擎”，贯穿公司运营的各个环节，发挥政治核心作用，深度推动党建与业务融合，为公司实现高质量发展提供坚强有力的政治保障。

## 我们的行动

- 公司治理
- 合规内控
- 信息披露与投关管理
- 股东与债权人权益保护
- 商业道德
- 党建引领

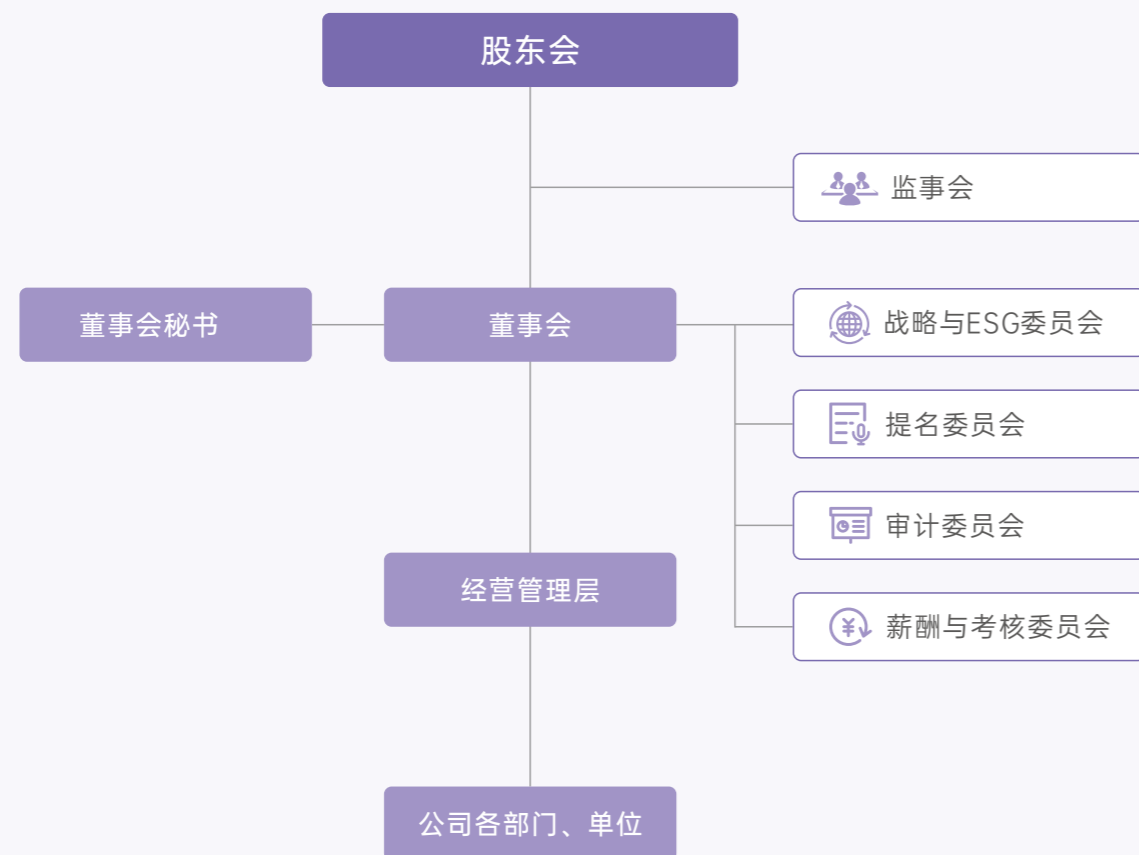
## 响应的SDGs



## 公司治理

公司根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等法律法规和有关规范性文件，制定《公司章程》《股东大会议事规则》《董事会议事规则》《总经理工作细则》等制度，全方位规范公司的组织架构搭建与日常运营行为，深度完善公司法人治理结构，切实维护股东、公司和其他利益相关方的合法权益，为公司稳健、合规发展筑牢坚实制度根基。

公司治理架构



### 股东会

公司制定《股东大会议事规则》，明确股东会的召开及表决程序，确保股东会依法行使职权。在股东会审议影响中小投资者利益的重大事项时，公司会对中小投资者的表决单独计票，并及时公开披露计票结果；在选举两名及以上董事和监事时，实行累积投票制，确保所有股东，特别是中小股东能够充分行使自身权利。同时，公司会聘请专业律师团队，对股东会召集、召开、人员资格及表决等环节进行审查，出具法律意见，确保股东会全过程合法有效。

#### 关键绩效：

2024年，公司共召开股东会 **6** 次，审议通过事项 **18** 项。



### 监事会

公司制定《监事会议事规则》，将监事会的职责分工和工作程序加以制度化，便于监事会有效行使监督权，切实维护股东、公司和员工的合法权益。监事会作为公司的常设监督机构，对股东会负责。监事会以财务监督为核心，对公司董事、总经理及其他高级管理人员的履职情况进行监督，保护公司资产安全；同时，重点聚焦公司内部控制制度，确保公司落实有效的内部监控措施，降低公司的财务和经营风险。

#### 关键绩效：

截至报告期末，公司监事会共有监事 **3** 名，其中职工监事 **1** 名，股东代表监事 **2** 名。  
2024年，公司共召开监事会 **6** 次，审议通过事项 **12** 项，监事会出席率 **100%**。



### 董事会

公司制定《董事会议事规则》，从程序上保障股东会决议的有效落实，提升工作效率，助力科学决策。同时，公司构建起董事会与股东会、党委会、监事会之间的重大事项沟通机制，确保董事会提供的情况和报告真实、详尽，促进各方协同运作。在履职过程中，董事会严格遵循法律法规及公司章程，依法开展工作，公平对待每一位股东，推动公司稳健、合规发展。

#### 关键绩效：

2024年，公司共召开董事会 **13** 次，审议通过事项 **61** 项，董事会出席率 **100%**。



## 合规内控

### 内控与风管

报告期内，公司根据法律法规有关规定，深度结合公司实际，制定了《合规管理办法（试行）》与《全面风险管理办法（试行）》，以此增强内部控制与风险管理的实效性。公司持续构建规范有效的风险管理体系，董事会下设合规、内控及风险管理领导小组，小组成员由公司经理层构成。领导小组主要负责审议或审批公司风险管理重大事项，充分发挥谋经营、抓落实、强管理的职能作用，统筹协调合规管理工作，集中力量研究解决重点难点问题。同时，公司大力加强合规管理与风险管理工作。一方面，把合规管理工作的开展情况纳入重要考核指标；另一方面，建立健全风险管理考核机制，将其融入各单位、部门负责人的责任制评价与考核体系之中，以此推动合规与风险管理的全面落实。

#### 风险管理体系架构



#### 内部审计

公司实行内部审计制度，配备专职审计人员，对公司财务收支和经济活动进行监督。公司内审过程中对管理制度及内部控制制度进行全面梳理，审计其合理性、有效性及执行情况，确保运营合法合规。同时，按照最新规定，对公司安全生产费用进行专项审计，检查其提取和使用情况是否符合要求。此外，公司还会委托专业会计师事务所对年度内部控制提出审计意见，并针对生产经营契约化管理单位开展绩效审计。

#### 案例：公司制度监督检查及内部控制审计

2024年3月至9月，公司开展了制度监督检查及内部控制审计。通过对公司制度监督检查，摸清了公司制度情况的底数，借助于上市公司“制度树”的形式对制度类型进行了清楚划分，共梳理出基本制度、重要制度、管理规范等200余项，并督促相关部门对制度进行及时修订和完善，推进公司制度体系持续优化升级。同时，内部控制审计对内部控制制度内容的规范性、流程的有效性以及制度的遵循、执行情况进行检查和评价，为健全现代公司制度、提升自身管理水平和竞争力，确保公司战略转型和改革措施的有效实施，发挥了重要的作用。



#### 独立性

公司董事会下设审计委员会、战略与ESG委员会、提名委员会以及薪酬与考核委员会，其中，审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会均由独立董事占多数并担任召集人，审计委员会的召集人为会计专业人士，进一步强化了审计工作的专业性和权威性。公司制定了《独立董事工作制度》和《独立董事专门会议工作制度》，充分发挥独立董事的专业优势，为公司发展提供专业洞察与科学研判，有效提升董事会决策的独立性和科学性。

#### 关键绩效：

2024年，公司共召开审计委员会 **7** 次，薪酬与考核委员会 **3** 次，战略与ESG委员会 **1** 次，提名委员会 **6** 次；独立董事专门会议 **3** 次。

截至报告期末，公司董事会共有董事 **9** 名，其中独立董事 **3** 名，占比 **33.33%**；

审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会的独立董事占比 **2/3**。

#### 多元化

公司董事会成员专业背景多元，涵盖经济、工程、项目管理、法律等多个领域，凭借丰富且互补的专业知识，从战略规划、风险管控、项目推进到合规运营等各方面，全方位为公司发展保驾护航，助力公司在复杂多变的市场环境中稳健前行。

#### 关键绩效：

公司董事会中，男性董事 **8** 名，女性董事 **1** 名。

● 合规文化教育

公司持续开展宪法与法治宣传教育活动，加强职工法制教育，不断提升全员法治素养，为打造法治强企而努力奋斗。同时，公司大力培育良好的风险管理文化，增强员工的风险管理意识，将风险管理文化建设融入公司文化建设的全过程，营造全员参与、协同共进的风险管理文化氛围。

关键绩效：

2024年，公司开展法律培训 2 次，培训总时长 320 小时，培训人次 100 人次。

案例：“宪法宣传周”普法宣传活动

2024年12月上旬，公司依据《2024年全国“宪法宣传周”工作方案》开展普法宣传活动。通过会议学习《中华人民共和国宪法》《中华人民共和国公司法》及习近平法治思想等内容，并围绕国家法治建设和企业制度建设展开讨论，确保活动取得实效。同时，动员职工参与宪法知识答题，利用闲暇时间观看宣传视频，通过“以考促学”巩固成果。此外，公司借助电子屏滚动播放宣传内容，营造浓厚的活动氛围，积极引导职工参与学习。此次活动有效提升了员工的法治意识和依法依规工作的自觉性，同时公司以宪法为指引，完善运营管理制度与流程，推动依法经营，降低运营风险，促进运营更加规范。



《招投标法律实务与风险提示》培训



新《中华人民共和国公司法》培训班

风险评估

公司持续深化全面风险管理，成立了以董事长、总经理为组长的“风险防控深化提升年”领导小组，着力提升风险防范和内部控制管理水平。通过对2024年度全面风险管控工作的回顾与梳理，公司识别出安全风险、环境保护风险、资源保障风险、财务风险、法律风险和廉洁风险等六项重大风险，并制定针对性的管控措施。基于重大风险的辨识评估和防控措施，公司系统整合梳理2025年全面风险管理工作重点，全面部署和规划2025年的风险管理工作，并编制《2025年度全面风险管理工作报告》，为新一年风险管理工作的有序开展提供有力依据与清晰指引。

关键绩效：

报告期内，公司（含控股子公司）无重大经营性支出，在山东钢铁集团财务有限公司的存款安全性和流动性良好，未发生山东钢铁集团财务有限公司因现金头寸不足而延迟支付的情况，公司资金收支的整体安排及在山东钢铁集团财务有限公司存款不会影响正常生产经营。

关联交易管理

公司依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等法律法规和有关规定，结合公司实际情况，制定《关联交易管理制度》，明确规范关联交易的决策程序和信息披露要求。在关联交易开展过程中，公司以公平合理的市场价格作为交易定价基准，同时严格遵循回避表决原则，保证公司关联交易的公允性，确保公司的关联交易行为不损害公司和全体股东的利益。

关键绩效：

报告期内，公司审议关联交易议案时，关联股东、关联董事均回避表决。

税务管理

公司严格遵守《中华人民共和国企业所得税法》《中华人民共和国企业所得税法实施条例》《中华人民共和国城镇土地使用税暂行条例》等一系列相关税务法律法规要求，依法履行纳税义务，及时、足额缴纳各项税款。同时，公司持续优化完善应交税费管理流程，确保税务管理工作准确、高效。



## 信息披露与投关管理

### 信息披露

公司依据《上市公司信息披露管理办法》《深圳证券交易所股票上市规则》等规章制度和要求，制定了《信息披露管理制度》，清晰界定信息披露各职能部门的管理职责与分工，详细规范信息披露的具体程序和行为，确保所披露的信息真实准确、完整及时。同时，为强化内幕信息管理，公司制定《内幕信息知情人登记管理制度》。在内幕信息依法披露前，内幕信息的知情人和非法获取内幕信息的人不得公开或者泄露该信息，不得利用该信息进行内幕交易。



#### 关键绩效：

公司在2023—2024年度信息披露考评中，获得信息披露评级 **A级**。

◀ 信息披露A级评价

### 投关管理

公司制定《投资者关系管理制度》，规范投资者关系管理工作，加强与投资者的有效沟通，切实保护投资者特别是中小投资者的合法权益。公司秉持“合规性、平等性、主动性、诚实守信”四项基本原则开展投资者关系管理，由董事会秘书负责组织协调，配备专门人员具体落实。公司致力于搭建与投资者的多元沟通桥梁，借助电话、公司官网、新媒体平台、传真、电子邮箱、投资者教育基地、业绩说明会，以及深交所互动易平台等多种渠道，与投资者展开深入且有效的交流，全方位保障投资者充分行使知情权。

#### 关键绩效：

2024年，公司举行业绩说明会 **2** 次；接听投资者电话 **29** 次；

在互动易平台解答投资者问题 **60** 次，回复率 **100%**。

## 股东与债权人权益保护

### 股东权益保护

为增强利润分配的计划性和透明度，完善和健全公司分红决策和监督机制，公司制定了《未来三年（2024—2026年）股东回报规划》，以可持续发展和维护股东权益为宗旨，确保利润分配政策的连续性、稳定性和科学性。

制定利润分配方案时，平衡短期利益与长期发展，充分听取中小股东、独立董事和监事的意见，在利润分配方案的决策和论证过程中，以及股东会审议现金分红方案前，公司通过电话、电子邮件、网络等多种方式，与中小股东和独立董事进行沟通，充分听取中小股东的意见和诉求，切实维护其合法权益，确保决策的科学性和公平性。

2024年公司修订了《公司章程》，将分红比例下限从每年实现可供分配利润的10%大幅提升至50%，向投资者传递积极信号，显著提升其投资预期与信心。2024年，公司首次实施中期分红，并在年内累计开展了三次现金分红，分红总额达1.13亿元，较去年同期增加280%，创近年来分红新高。

#### 公司近三年分红情况

绩效	单位	2022年	2023年	2024年
每10股派息（含税）	元	0.50	1.20	1.80
现金分红金额（含税）	万元	2,976.70	7,144.08	10,716.12
归属于上市公司股东的净利润	万元	20,311.29	23,525.02	20,396.35
现金分红比例	%	14.66	30.37	52.54


#### ● 债权人权益保护


公司始终将债权人权益保护置于关键地位，严格依循合同条款，积极履行各项义务，切实维护债权人合法权益。公司深知与债权人合作的重要性，主动与债权人保持密切沟通，当涉及可能影响债权人权益的重大经营决策时，公司会及时主动通报，确保债权人全面、准确地掌握公司动态。同时，公司持续优化风险管理，降低经营风险与财务风险，进一步夯实债权人权益保护根基，以稳健、诚信的经营姿态，与债权人携手共进，实现互利共赢的长远发展。

## 商业道德


公司坚守商业道德准则。2024年，公司聚焦“关键领域”，强化监督执纪，推动企业高质量发展。公司纪委紧盯重点领域，牵头开展投资企业管控专项监督检查，有效维护企业权益；组织劳动纪律专项监督检查，为保障生产经营和人事效率提升改革工作平稳顺行提供了有力支撑。深入开展“靠企吃企”专项整治，持续优化企业内部生态。同时，公司深入推进廉洁文化建设，多措并举营造清廉氛围。

### 廉洁文化举措

- 

创新宣传教育新载体，编发12期“清风矿业”工作简报，增强廉洁文化影响力；
- 

深入开展廉洁文化示范点创建工作，发挥引领示范作用；
- 

制发《清廉矿业创建工作实施方案》以及分工配档表，全力助力公司推进清廉矿业建设；
- 

深入开展党纪学习教育，举办党纪学习教育培训班，助理级以上党员干部及关键岗位人员共105人参加，加强了对职工的廉洁教育。

### 关键绩效：

报告期内，公司开展废旧物资处理专项监督实现创效 **911.26** 万元；开展应收账款清收专项监督，实现创效 **219.65** 万元；公司全年累计开展廉洁教育 **720** 人次，覆盖全体党员干部和关键岗位人员。

### 反商业贿赂及反贪污培训

关键绩效	单位	2024年
参加反商业贿赂及反贪污培训的董事人数	人	9
参加反商业贿赂及反贪污培训的董事人数占比	%	100
参加反商业贿赂及反贪污培训的管理层人数	人	4
参加反商业贿赂及反贪污培训的管理层人数占比	%	100
参加反商业贿赂及反贪污培训的员工人数	人	720
参加反商业贿赂及反贪污培训的员工人数占比	%	33.55

为畅通监督渠道，公司在“金岭之家”微信公众号公布信访举报电话、邮箱和信件邮寄地址，并在各二级单位设立监督举报信箱，广泛接受群众监督。公司对举报人信息严格保密，坚决杜绝任何形式的打击报复行为。

### 举报渠道：

**信访举报电话：**0533-3088027；0533-3089311  
**邮箱：**jjjw3088027@163.com  
**信件邮寄地址：**淄博市张店区中埠镇铁鹰路29号  
**收件人：**金岭矿业纪委



## 党建引领

### 党委组织

金岭矿业党委下设2个党总支，13个直属党支部，8个二级党支部，截至报告期末，党员数量518人。公司坚持将党建引领作为企业发展的核心动力，知行合一，凝聚全体党员和员工的奋进合力，为公司高质量发展注入强大活力。面对当前严峻复杂的市场形势，公司积极加强对生产经营和改革发展的思考谋划，明确工作举措、找准发力方向，聚焦重点任务，全面推动公司各项任务目标顺利完成。

2个党总支  
13个直属党支部  
8个二级党支部  
党员数量**518**人  
(截至报告期末)

### 党的建设

公司坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大精神和党的二十届二中、三中全会精神，始终坚持党建引领，紧紧围绕公司中心工作，在组织建设、思想建设、党员培养、文化塑造以及服务提升等方面持续发力，推动各项工作实现新的跨越与提升。

**关键绩效：**  
2024年，公司共召开**39**次党委会。

#### 提升站位，把牢方向，政治建设更加有力

公司始终把政治建设放在首位，牢牢把握正确政治方向。深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，多层次推进党的二十届三中全会精神学习宣贯，推动党的二十届三中全会精神在金岭矿业落地生根。扎实开展党纪学习教育，严格落实党中央决策部署，坚持高站位谋划、高标准推动、高质量落实，聚焦学习重点，引导党员学纪、知纪、明纪、守纪，把党纪学习教育作为筑牢根本、锻造忠诚、转变作风和推动发展的强大引擎。

#### 案例：党纪学习教育培训班暨党委理论学习中心组（扩大）集体学习

2024年5月23日，公司党委举办党纪学习教育培训班暨党委理论学习中心组（扩大）集体学习，通过深入学习习近平总书记关于党纪学习教育的重要讲话精神和新修订的《中国共产党纪律处分条例》，教育引导全体党员干部进一步增强纪律意识、提高党性修养，以党纪学习教育的丰硕成果，筑牢高质量发展根基。



#### 聚焦基层，规范管理，组织基础更加坚实

公司坚持抓基层、打基础，以提升基层党组织建设水平推动公司党建工作总体提升。报告期内，胜利召开了公司第一次党员代表大会，描画了未来5年公司发展蓝图，选出了一支素质高、作风硬、能力强、本领高、敢担当、善作为的党委班子、纪委班子，为公司未来高质量发展注入了强劲动力。

公司聚焦支部建设，结合支部评星定级工作，6个党支部入选淄博市国资系统“百强过硬党支部”，2个党支部被淄博市国资委授予“先进基层党组织”；聚焦基层党建难点重点，开展书记抓基层党建突破项目，“构建‘五个赋能’党建体系，以高质量党建引领推动企业改革发展”项目被淄博市国资委评为“抓基层党建十佳书记突破项目”；强化党员教育管理，围绕提素质、强本领、树形象，全力打造“四五”党员培优体系，公司获评“千名党员培优优秀组织单位”，其中1名党员荣获“淄博市优秀党员”的称号。



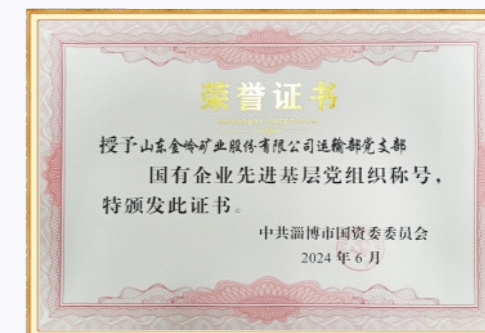
国企党建“百千万”提升工程  
百强过硬党支部



国企党建“百千万”提升工程  
抓基层党建十佳书记突破项目



国企党建“百千万”提升工程  
千名党员培优优秀组织单位



国有企业先进基层党组织



守正创新，思想领航，宣传工作更加多彩

公司把牢意识形态方向标，严格落实形态责任制，充分利用公司微信公众号等宣传阵地，多角度、多层次宣传党的基本理论、基本路线、基本方略，党委专题研究部署公司意识形态工作，推动建设具有强大凝聚力和引领力的社会主义意识形态。

报告期内，公司公众号“金岭之家”推送量大幅提升，围绕公司全年重点工作，积极创新内容、形式，开设了“党纪学习教育”“喜迎党代会”等专栏。同时，针对职工关注热点，积极刊发评论文章，为广大职工答疑解惑。围绕“扭亏增盈争先锋，归母为正强担当”党员主题教育系列活动，公司积极开展“发现榜样”“我和我的支部”等系列宣传活动，及时报道身边优秀共产党员典型、先进支部典型，营造浓厚的学习先进、赶超先进氛围，有力助推公司改革和各项生产任务的完成。

关键绩效：

2024年，公众号“金岭之家”推送 321 期，较去年增长 88.82%。



“党代会”专栏——“代表风采”栏目



“党代会”专栏——“寄语党代会”栏目

廉政建设

公司各级党组织坚持以政治建设为统领，一体推进“三不腐”，持续巩固全面从严治党、党风廉政建设和反腐败工作。报告期内，公司党委书记与领导班子成员签订《落实党风廉政建设“一岗双责”责任书》，与党总支、支部书记签订《落实党风廉政建设主体责任责任书》。同时，公司充分运用专题培训与廉洁警示教育等方式，加强廉洁文化建设，增强公司全体党员干部对党的纪律建设重要性的认识，教育党员常怀敬畏之心、常思贪欲之害、常弃非分之想，营造风清气正的良好政治生态。

案例：警示教育会暨6月份党委理论学习中心组（扩大）集体学习

2024年6月19日，公司组织开展警示教育会暨6月份党委理论学习中心组（扩大）集体学习，通过通报剖析违纪典型案例、观看警示教育片和交流研讨，教育引导全体党员干部坚守纪律规矩、切实转变作风、严格廉洁自律，一以贯之推进全面从严治党向纵深发展，为公司加快改革发展营造良好政治生态和发展环境。





# 02 低碳行动 共护生态文明

作为一家负责任的企业，金岭矿业深知环境保护不仅是社会责任，更是企业可持续发展的核心驱动力。我们始终坚持绿色发展，将环境管理融入企业战略与日常运营中，致力于减少碳足迹、提升资源利用效率、推动循环经济。我们积极应对环境挑战，努力为子孙后代留下一个更清洁、更健康的家园。未来，我们将继续以行动践行承诺，为全球环境保护贡献更多力量。

## 我们的行动

- 应对气候变化
- 环境管理
- 资源利用
- 绿色矿山
- 绿色经营
- 生态系统与生物多样性保护

## 响应的SDGs



## 应对气候变化

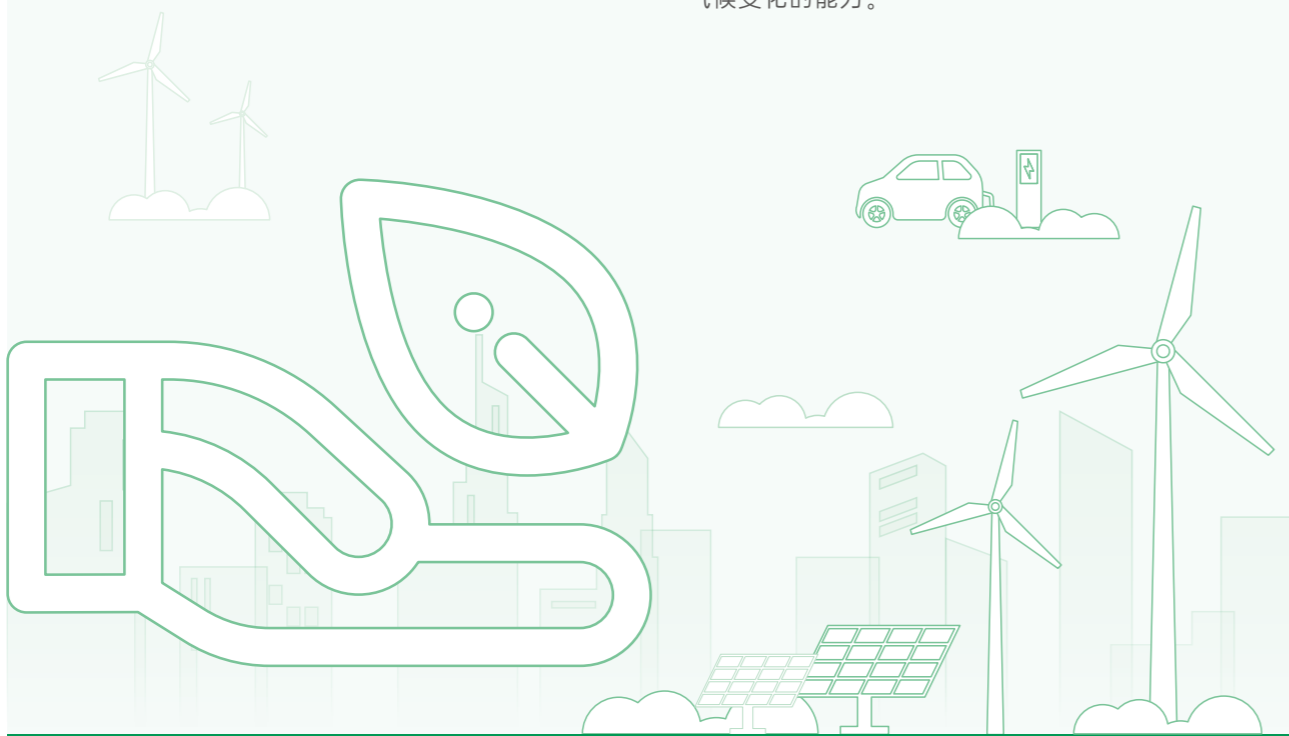
当下，国家“双碳”目标愿景已成为中国社会经济发展的核心驱动力，绿色低碳发展不仅是未来数十年的主基调，更是企业转型升级的重要契机。这一历史性变革为公司带来了前所未有的机遇与挑战，同时也赋予了公司新的时代责任。金岭矿业秉持绿色发展理念，主动应对气候变化带来的风险与机遇，通过系统化的识别与评估机制，全面布局绿色转型。在持续加大绿色管理力度的同时，公司积极推进温室气体排放管理工作，构建科学高效的减排体系，以实际行动践行新时代赋予企业的使命与担当。

### 治理

为积极应对全球气候变化挑战，金岭矿业构建了科学完善的应对气候变化管理体系。在有效化解气候变化风险的同时，公司精准把握绿色转型发展机遇，不断为可持续发展注入新动能，致力于实现环境保护与企业发展的协同共进。

### 战略

金岭矿业以战略眼光深刻认识到，气候变化正对人类健康福祉、全球供应链韧性以及国际贸易格局产生系统性影响。基于这一认知，公司建立了科学的气候风险与机遇评估机制，通过前瞻性研判和系统性分析，制定并实施了针对性的预防策略与应对方案，全面提升企业应对气候变化的能力。



风险/机遇类型	风险/机遇描述	发生概率	影响大小	影响的时间范围 <sup>1</sup>	影响的价值链环节	优先级排序	潜在财务影响	应对措施	
风险	市场风险	喀什球团受当地钢铁市场因素影响，导致产品销售量下降。	低	中	短期	运营	中	营业收入减少	根据市场需求情况，合理安排生产计划，提高设备利用率。
	运营风险	公司采矿工序和选矿工序受生产组织、作业条件、矿石质量等因素影响，工序能耗呈持续增加趋势，造成生产成本增加。	低	大	短中期	上游	高	运营成本增加	合理组织生产，提高设备效率，充分发挥设备效能，降低能耗。
		随着工艺装备升级改造、绿色低碳技术推广应用等工作的逐步开展，短期内需要公司加大人力、物力、财力支出，会增加公司的生产运营成本。	高	大	中长期	运营	高	运营成本增加	切实做好项目实施资金保障工作，建立项目台账，指定专人定期对项目进展情况、投资情况进行管理。
机遇	技术创新机遇	随着可再生能源技术的发展，可以利用太阳能、风能等清洁能源替代部分传统能源，降低能源成本和碳排放，同时也符合环保政策要求。	高	中	长期	运营	高	运营成本降低	建设智能矿山，实现生产过程的自动化、智能化，提高生产效率，降低人力成本，更好地应对气候变化带来的各种不确定性。
	市场拓展机遇	随着全球绿色转型的推进，对绿色、低碳的矿业产品需求将不断增加，打造绿色品牌，生产符合环保标准的产品，可以进一步拓展市场。	高	大	长期	运营	高	营业收入增加	碳市场的建立提供了新的市场机遇，可以通过实施减排措施，将多余的碳排放配额在市场上进行交易，获得额外的经济收益。

<sup>1</sup>短期指公司可持续信息报告期间结束后1年以内（含1年）；中期指公司可持续信息报告期间结束后1年至5年（含5年）；长期指公司可持续信息报告期间结束后5年以上。

## 影响、风险与机遇管理

基于气候治理新形势，金岭矿业将气候变化风险全面整合至企业风险评估与管控体系。公司立足“十四五”发展规划，前瞻部署气候适应战略，通过创新性政策设计与精准化举措实施，在有效管控风险的同时，积极把握绿色转型带来的价值创造机遇。

### 气候变化风险管理流程

<b>风险识别</b>	公司依据国家法律法规、政策要求以及国内外可持续发展的动态趋势，收集与公司业务活动相关的气候变化数据，识别公司在应对气候变化方面面临的风险和机遇。
<b>风险评估</b>	对识别出的气候变化风险进行分析，评估其发生的可能性和潜在影响，确定风险等级。
<b>风险应对</b>	根据风险评估和机遇评估结果，制定相应的应对策略，从而降低或消除气候变化风险对自身运营和财务状况的不利影响。
<b>风险审议</b>	公司定期组织实施对气候变化风险的内部评审，并验证风险应对措施的有效性。

## 指标与目标

金岭矿业围绕公司“绿色低碳工程”发展战略，以建设绿色低碳矿山作为公司未来发展主要方向，将绿色低碳发展理念贯穿于公司生产经营各个环节，走生态优先、保护优先、绿色低碳发展的新路。

关键绩效	单位	2022年	2023年	2024年
温室气体排放总量	tCO <sub>2</sub> e	85,850.66	100,444.99	95,536.50
直接温室气体排放量 (范围一)	tCO <sub>2</sub> e	26,569.06	35,469.68	33,596.55
间接温室气体排放量 (范围二)	tCO <sub>2</sub> e	59,281.60	64,975.31	61,939.95
单位产值温室气体排放 强度	tCO <sub>2</sub> e/ 万元	0.654	0.740	0.577

### 远景目标

到 2030 年：

- 绿色低碳发展保障机制健全且执行到位；
- 适合矿山生产的绿色低碳技术基本得到推广应用；
- 公司各工序能耗指标低于国家新发布的能耗限额标准；
- 绿色矿山建设得到全面完善提升；
- 公司创新发展和可持续发展能力得到全面增强；
- 绿色低碳发展方式和生活方式得到全面弘扬。

## 环境管理

### 治理

金岭矿业严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国噪声污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《中华人民共和国环境影响评价法》等法律法规，切实履行企业环境责任。公司制定并严格执行《环境保护管理规章制度》《固体废物管理制度》等规章制度，全面构建科学高效的环境保护管理体系，成立环保委员会，负责监督执行各项环保管理制度、开展“清洁矿山”创建和“清洁生产”审核以及组织环境污染事故调查分析与处理等工作，同时设立环保管理部，并配备专职环境保护管理人员。此外，公司各单位均设立环境保护领导小组，配备专（兼）职环境保护工作人员，进一步夯实环保管理基础，持续提升公司整体环保管理水平，为可持续发展贡献力量。

#### 关键绩效：

2024年，公司环保总投入 **1,350** 万元，建设项目环保“三同时”执行率 **100%**，环保设施同步运转率 **100%**，发生环保事故 **0** 起。

### 战略

为进一步实现企业的安全、健康、绿色发展，公司对涉及环境的生产运营环节进行分析，通过风险与机遇识别和评估，持续推进环境管理优化，降低环境破坏风险。

风险/机遇类型	风险/机遇描述	发生概率	影响大小	影响的时间范围	影响的价值链环节	优先级排序	潜在财务影响	应对措施
风险	污染物排放风险 环保设备设施管控不到位，导致设备运行不畅，造成排放超标，可能面临罚款。	中	中	短期	运营	中	运营成本增加	配套环保处理设施，安排专人妥善管理，确保污染物达标排放。
机遇	政策机遇 国家绿色矿业发展基金对尾矿综合利用项目提供补贴。	高	大	长期	运营	高	运营成本下降	加大尾矿综合利用项目开发力度。

## 影响、风险和机遇管理

### 环境因素识别及控制

为深入贯彻国家环境保护政策，积极践行企业社会责任，金岭矿业全方位发力，强化环境管理。通过全面梳理，识别各类环境因素，并依据实际情况，针对性地制定了预防手段与应对措施，最终形成《重要环境因素及控制措施一览表》，为公司环境管理工作提供有力支撑。

### 环境检测与环保检查

为确保环保治理设施良好运行，保证公司各类污染物得以有效控制，进一步提升公司环保绩效水平，金岭矿业根据国家有关环保法律法规要求及公司管理实际，编制了《2024年环保检查计划》和《环境检测计划》。

报告期内，公司持续完善生态监测评估体系和生态监测网络，在全部业务运营地开展生态监测，对生产运营地周边区域环境的空气、地表水、土壤、植被等要素进行监测。生态跟踪监测结果显示，当地生态功能未受到公司生产经营影响。

### 应急预案与演练

为进一步规范公司环保管理，提升环境突发事件的应急处理能力，公司根据相关规定，于2024年10月对《突发环境事件应急预案》进行了修订，并前往高新区环保局进行备案。报告期内，公司积极组织了一系列极具针对性的应急演练，模拟危险废物泄漏、除尘器超标排放、尾矿库泄漏场景，检验应对突发环境风险的能力。

### 案例：突发环境事件应急演练

公司2024年组织危险废物泄漏、除尘器突发故障、尾矿溃坝等突发环境事件应急演练6次，通过模拟事件场景，积极进行报警响应、人员疏散、污染拦截及处置全流程演练。演练旨在检验应急预案实效性，强化多部门协同作战能力，提升员工应急处置技能。通过实战模拟，参演人员进一步熟悉应急分工与操作规范，环境监测、堵漏救援等关键环节，响应效率得到了有效提升。通过演练切实增强了全员环境风险防范意识，为企业构建“预防-处置-善后”一体化应急体系积累经验，后续将针对性优化预案并开展常态化演练，全力守牢环境安全底线。



● 三废管理措施

金岭矿业严格遵守《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等法律法规，积极开展污染物的处理处置工作，确保污染物全部合规排放。

污染物类别	处理措施
废气	金岭矿业及子公司喀什球团属于环境保护部门公布的重点排污单位，产生的废气经有效收集，并经高效的环保设施处理达标后有组织排放。选矿厂三条排气筒均安装有在线监测系统，机械厂喷漆房采用两级活性炭吸附模式进行处理，且喷漆房全部采用水性漆。
废水	选矿厂生产废水主要包括选矿废水和车间冲洗水等，其中浓密机溢流水悬浮物含量相对较低，可直接返回选矿工艺循环使用，车间冲洗水悬浮物含量相对较高，经沉淀池沉淀处理后返回生产系统中循环利用，不外排。
废弃物	公司生产过程中产生的危险废物主要包括废切削液、废机油、漆渣、废油漆桶、废活性炭和废过滤棉等，均统一收集暂存于危废暂存间内，委托有资质的第三方机构进行定期处理。

案例：固体废物、危险废物培训

2024年1月8日，公司开展了固体废物和危险废弃物相关培训，向员工宣传了国家和地方的相关要求及标准，同时介绍了公司关于固体废物和危险废物的管理规定以及应急处置方案。此次培训的开展，增强了员工的废弃物管理意识，为公司进一步强化废弃物合规处理处置夯实了基础。



● 环保培训

为鼓励全体员工参与环保工作，公司制定了《环保培训计划》，并结合节能环保宣传月活动，积极开展环保培训教育活动，通过组织全员环保专题培训，采用讲座、案例研讨及知识竞赛等形式，系统普及环保管理知识和环保设备操作技能，倡导低碳办公、垃圾分类等环保工作习惯。这些举措不仅提升了管理人员的环保管理能力和水平，还增强了员工的绿色低碳意识，使公司整体的节能环保管理得到了有效提升。

环保培训



关键绩效：

2024年度，公司共开展环保培训 5 次，培训 11,534 人次，培训总时长 76,893 小时。

指标与目标

● 环境保护责任制

金岭矿业深入贯彻落实“党政同责、一岗双责、失职追责”的总体要求，全面强化环境保护责任体系建设。为确保环境保护工作高效推进，公司科学编制年度环保检查计划，制定《环境保护责任制》，与各二级单位负责人签订年度环境目标责任书，层层压实企业主体责任，持续加强环境综合整治力度。同时，公司将环保工作纳入绩效考核体系，制定并完善《环境保护考核实施办法》，明确奖惩机制，确保考核结果与责任落实挂钩，切实推动环境保护工作取得实效，为公司生产经营的有序开展提供坚实保障。

● 三废管理目标与排放情况

为深入贯彻落实可持续发展理念，公司将三废管理置于高度重要地位，致力于通过科学化、系统化的管理措施，制定了明确的三废管理目标，最大限度减少生产运营对环境的影响。

**2025年度三废管理目标**

- 公司所有排放点全部达到《山东省区域性大气污染物综合排放标准》；
- 废水、废气、噪声100%达标排放；固体废弃物 100%资源化利用或无害化处置；环境设施与生产设施同步运行率100%；
- 新、改、扩建项目环境保护“三同时”执行率达到100%；
- 一般及以上环境污染事件、政府部门通报批评或处罚均为零；
- 企业环境信用评价为绿牌。

废水排放情况

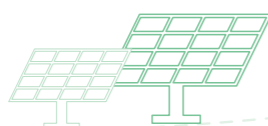
关键绩效	单位	2024年
废水产生量	吨	9,561,619
废水排放总量	吨	0
废水回收量	吨	9,561,619
废水回收利用率	%	100

废气排放情况

公司名称	主要污染物及特征污染物的名称	排放方式	排放口分布情况	排放浓度	排放总量	超标排放情况
山东金岭矿业股份有限公司	颗粒物	有组织	山东金岭矿业股份有限公司选矿厂	0.611mg/m <sup>3</sup>	334kg	无
喀什金岭球团有限公司	颗粒物	有组织	配料、成品转运、煤粉制备	22.91mg/m <sup>3</sup>	61.89t	无
			链篦机一回转窑一环冷机焙烧及预热废气	14.2mg/m <sup>3</sup>	30.06t	无
	二氧化硫	有组织	链篦机一回转窑一环冷机焙烧及预热废气	93mg/m <sup>3</sup>	160.71t	无
	氮氧化物	有组织	链篦机一回转窑一环冷机焙烧及预热废气	228mg/m <sup>3</sup>	361.92t	无

废弃物排放情况

关键绩效	单位	2024年
危险废弃物产生量	吨	5.62
危险废弃物回收利用量	吨	5.62
危险废弃物回收利用率	%	100
一般废弃物产生量	吨	779,858
一般废弃物回收利用量	吨	665,101
一般废弃物回收利用率	%	85.28



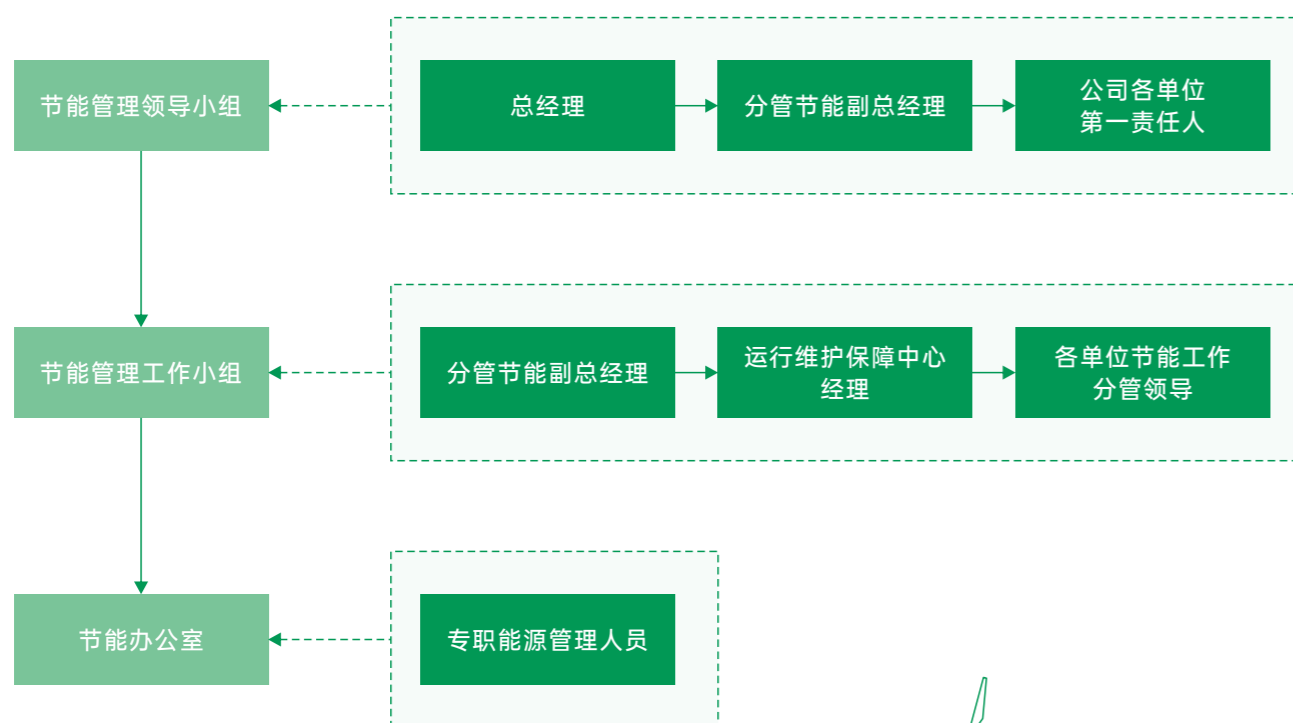
## 资源利用

### 能源管理

金岭矿业深刻认识到“节能是第一能源”的战略意义，始终将节能、降耗、减排作为贯穿生产、经营和管理全过程的核心理念，严格落实能耗总量和强度“双控”机制，将其作为推动绿色低碳发展的关键举措，全力开创节能增效的新局面。为切实提升能源管理水平，依据《中华人民共和国节约能源法》和《淄博市节约能源条例》，结合自身能源管理实际，制定了《能源管理制度》，进一步规范能源管理工作，持续降低能源消耗，提升能源利用效率，有效控制能源成本，为实现可持续发展目标奠定坚实基础。

为建立健全能源管理组织架构，公司建立了三级节能管理网络，成立节能管理领导小组和节能管理工作小组，并在工作小组下设节能办公室，具体负责制定和修订公司的能源管理规定、建立健全公司能源管理的各项制度、对制度执行情况进行监督检查以及编制公司的能源消耗年度计划和中长期计划等能源管理工作。

#### 三级节能管理网络



#### 能源消耗情况

关键绩效	单位	2022年	2023年	2024年
汽油	吨	28.53	36.48	35.73
柴油	吨	886.60	773.90	866.90
一般烟煤	吨	13,635.45	18,927.55	17,688.07
外购电力	万千瓦时	10,394.81	11,126.90	10,660.92
光伏发电	万千瓦时	/	13.46	187.12
能源消耗总量	吨标准煤	24,118.89	28,902.83	27,560.74
单位产值能源消耗强度	吨标准煤/万元	0.184	0.213	0.166

#### 清洁能源使用

为实现更好的经济效益和节能减排效益，公司投资并启动了金召矿业1.5MW分布式光伏发电项目。该项目2024年发电量187.12万kWh，年节约电费136.6万元，同时每年可节约标准煤229.97吨，减少二氧化碳排放1,087.17吨。该项目的成功实施不仅显著提升了经济效益，也为企业节能减排目标的实现提供了有力支撑，充分体现了公司在绿色能源领域的积极实践和可持续发展理念。



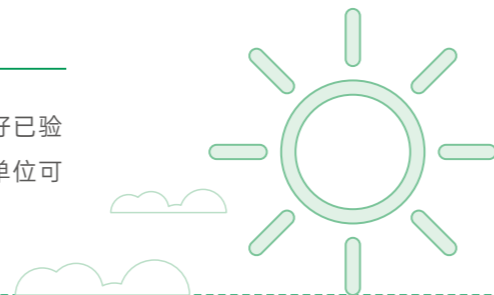


● 节能措施

为倡导公司全员节能减排，金岭矿业制定了《2024年节能工作计划》，对公司的节能及峰谷用电管理工作提出了指导性意见，保证节能管理工作的顺利开展。

节能措施

- **强化节能宣传培训，营造浓厚全员节约氛围：**通过悬挂横幅、张贴标语、节能培训等多种方式宣传做好节能工作的意义和重要性，引导全体职工增强节能意识，使节约能源成为职工的自觉行动。
- **强化节能基础管理，不断提升节能管理水平：**进一步细化完善能源计量与统计分析工作，实现计量器具配备齐全合理、计量数据准确可靠、统计数据全面真实、原因分析合理到位的管理目标。
- **强化生产用能管理，不断完善能耗双控管理：**加强现场水、风管路的管理，将水、风管路分区域划分到各工段、班组，增加管路巡查频次，发现“跑、冒、滴、漏”现象及时处理，杜绝浪费。
- **强化辅助用能管理，精细管理杜绝点滴浪费：**加强照明系统用电管理、加强办公设备用电管理、加强空调设备使用管理、使用风扇的办公室、值班室等地方要消灭无人扇、做好节约蒸汽工作、加强用油管理。
- **强化峰谷用电管理，调荷节电降低用电成本：**充分利用国家峰谷电价政策积极做好峰谷用电管理工作，制定了符合实际的峰谷用电管理办法，确定具体的错峰填谷措施并做好落实，确保公司峰谷用电指标稳中有进。
- **强化节能技术改造，向节能技术创新要效益：**结合实际做好已验证效果的节能新技术、新设备的推广应用，并积极寻找本单位可实施的节能技改项目，在充分论证的基础上认真组织实施。



● 节能培训宣传

公司始终坚持以多元化的宣传教育活动为载体，针对不同岗位人员实施分层分级、多形式、多渠道的节能管理知识及相关法律法规培训。通过这一系统化培训体系，员工的能源管理水平和节能减排意识大幅提升，为企业可持续发展筑牢了坚实基础。

案例：“绿色转型 节能攻坚”主题节能降碳宣传活动

2024年5月13日至19日是2024年全国节能宣传周，公司围绕“绿色转型 节能攻坚”这一主题，精心策划并开展了一系列丰富多彩的节能降碳宣传活动。活动期间，公司举办了绿色低碳知识培训班，组织了节能降耗专项检查，还安排职工观看全国节能宣传周宣传片，并进行了节能降碳宣誓。通过此次节能宣传周系列活动，公司成功引导职工将节能降耗理念融入日常工作与生活，积极养成节约资源、保护环境的良好习惯，努力践行绿色低碳的生产生活方式。



水资源管理

公司严格贯彻执行《中华人民共和国水法》及相关法律法规，在生产运营的各个环节深入推进节水措施，持续优化用水管理体系。通过实施精细化管理，公司显著提升了水资源的利用效率，为建设资源节约型、环境友好型社会作出了重要贡献。

关键绩效	单位	2022年	2023年	2024年
新鲜水取水总量	吨	1,869,022	3,111,961	2,145,336
总用水量	吨	10,880,693	12,311,204	12,151,936
万元营收综合用水强度	吨/万元	79.26	84.67	78.63
循环用水量	吨	9,011,671	9,199,243	10,006,600
循环用水占总用水量的比例	%	82.82	74.72	82.35

物料存储管理

公司及子公司严格执行物料分类储存管理，确保了物料存储的安全性和稳定性。选矿厂建有原矿料棚、精矿料棚及尾矿料棚，对不同物料进行分类储存管理，并由质计中心定期对物料进行盘点和检查，为选矿生产和原料采购提供参考信息。

## 绿色矿山

金岭矿业始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻习近平总书记“绿水青山就是金山银山”的生态文明理念，坚定不移走生态优先、绿色发展之路。公司严格遵守国家法律法规，认真落实《绿色矿山建设完善提升实施方案》，以建设国家级绿色矿山为目标，持续开展绿色矿山完善提升建设，努力实现规模经济效益、良好社会效益、明显环境效益、显著示范作用 and 高质量可持续发展的有机统一。公司通过科学规划与技术创新实现生产与生态的和谐共生，将矿山打造成为绿色家园，获得了多项绿色矿山殊荣。



金岭矿业召口矿（现为金召矿业）荣获“国家级绿色矿山”称号

## 尾矿库土壤和地下水监测

为进一步加强土壤污染重点监管单位环境管理工作，公司依据《中华人民共和国土壤污染防治法》《工矿用地土壤环境管理办法》《尾矿库污染隐患排查治理工作指南（试行）》等文件要求，定期组织开展土壤和地下水监测活动。

## 矿产资源综合利用

### 尾矿充填利用

原矿经破碎筛分、磨矿分级、浮选、磁选、过滤等生产工艺，产生的工业废弃物成为尾矿，尾矿以压滤为主，压滤的尾矿供井下充填使用。为实现尾砂的高效回收利用，公司利用胶结充填法，即将尾砂与固结材料按一定比例混匀，得到一种理想的充填材料，解决尾砂去向问题的同时，也解决了充填材料的短缺问题。胶结充填法不仅大大提高了空区的稳定性和安全性，还进一步为提高矿石回收率提供了安全保障。

公司将选矿产生的尾矿和井下采掘产生的固废岩石用作井下空区充填料，减少了地表土地占用，避免了地表塌陷，在消除地质隐患的同时实现了资源再利用。2024年度，公司尾矿回收利用率达65%左右。

### 硫精矿综合利用

选矿厂通过采用旋流器联合筒式过滤机的方式，实现了分离浮选尾矿品位提升、水分降低。项目实施后，分离浮选尾矿硫品位由原来的20%提高到25%以上；得益于旋流器脱泥作用，过滤效果大幅增强，水分由原来的27%降低至15%以内，实现了分离浮选尾矿转变为硫精矿的商品化。

### 关键绩效：

2024年度，共生产硫精矿 **14,706** 吨。

## 数智化矿山建设

在当今时代，数字化建设已然成为企业发展的必由之路。金岭矿业积极响应国家数字化发展战略，勇立潮头，全力打造数智化矿山，精心布局金岭矿业科技智能规划蓝图。根据公司数字化转型发展需要，启动“数智金岭”项目，并将“数智金岭”项目视为实现数字化转型高质量发展的重要契机。通过“数智金岭”项目建设，扎实推进金岭矿业向智能化、数字化矿山转型改革发展。

公司着力构建生产管控、经营管理、流程管控、运维保障四大维度的数字化统一管理平台，全面提升信息化、数字化、智能化水平，打造高科技金岭，推动公司由生产型企业向高科技企业转变。



## 绿色经营

### 绿色生产

为深入贯彻落实省生态环境厅及淄博市生态环境局关于污染防治攻坚战的决策部署，公司积极推进节能降耗、减污增效工作，全面加强污染物源头治理。公司聘请具有专业资质的第三方机构提供清洁生产审核咨询服务，系统开展清洁生产审核工作，顺利完成《清洁生产审核报告》的编制与审核，并通过了淄博市生态环境局组织的清洁生产审核验收。

在清洁生产实施过程中，公司坚持创新驱动，多措并举推进清洁生产工作，有效解决生产过程中的“跑、冒、滴、漏”问题，规范了操作流程，显著降低了能源消耗和水资源使用量，大幅减少了污染物排放。通过实施清洁生产审核工作，公司不仅取得了显著的环境效益，还实现了可观的经济效益，为企业的可持续发展奠定了坚实基础。

#### 清洁生产措施

- 优化能源结构，推进清洁能源替代；
- 完善废弃物回收体系，提高资源循环利用率；
- 加大技术改造力度，提升设备运行效率；
- 健全管理制度，提升员工专业素养；
- 强化过程控制，确保产品质量稳定；
- 建立激励机制，充分调动员工积极性。

### 绿色运输

公司在矿石运输以及铁精粉外销环节均采用汽车运输方式。为积极响应环保号召，切实降低运输过程中的污染物排放，公司大力推进运输车辆的升级换代。目前，已全面停止使用国 标准以下的道路运输车辆；同时，对于非道路移动车辆，也不再使用国 标准以下的车辆。在销售业务开展时，公司明确要求运输合作方必须提供国 、国 标准车辆，或是采用新能源车辆来承担运输任务，以此助力绿色物流，践行公司在污染物管理方面的责任与担当。



运输车辆

### 绿色办公

为进一步推进全员降本增效工作，公司研究制定了《绿色低碳办公指导标准（试行）》，并积极开展全员宣传教育工作，督促员工养成节能环保的良好习惯。这些举措旨在提升员工的环保意识，推动公司绿色办公文化的建设，实现经济效益与环境效益的双赢。

#### 绿色办公举措

- 使用完水龙头后及时关闭，避免水资源的不必要流失；
- 根据实际需求领取桶装水，确保水质新鲜，杜绝因过期而造成的水资源浪费；
- 合理规划公务出行，同区域尽量安排多人共同用车，减少车辆使用频率，降低碳排放；
- 夏季使用空调时，建议将温度设定在26℃以上；冬季在有暖气的房间内，尽量避免使用其他取暖设备，以节约能源；
- 充分利用OA系统，实现文件电子化流转、审批和存档，减少纸张使用；
- 在必须打印的情况下，尽量采用双面打印、缩放打印等方式，减少纸张和墨粉消耗；
- 逐步淘汰白炽灯，采用LED等节能灯具，降低照明能耗；
- 过道等公共区域适时更换安装感应灯，做到人走灯灭，杜绝“长明灯”、白昼灯现象。



## 生态恢复与治理

金岭矿业将企业发展与社会责任紧密相连，积极响应绿色发展号召，深入践行“生态林业与民生林业并重、绿化与美好并重”的发展理念，秉持“宜林则林、宜景则景、宜耕则耕”的治理原则，全员一心、投入大量资金，全方位推进矿山环境保护与生态修复工作，达成了良好的绿化成效，为美丽中国建设添砖加瓦。

报告期内，公司开展了地质环境治理工作。

### 关键绩效：

2024年度，公司对生物多样性影响最大的运营点恢复或重建的区域面积 **10.6** 公顷。

### 案例：铁山1#安全生态治理项目

2024年，公司针对铁山1#尾矿库开展安全生态治理，消除矿山危险源，实现尾矿库销号。具体措施包括库内尾矿回采、坝体拆除、排洪系统拆除、覆土绿化，推动矿山生态保护修复。

通过实施该项目，坝体拆除后的土方用于生态恢复，石料可综合利用，并能够消除矿山重大危险源，促进矿山生态恢复，确保安全环保达标，实现尾矿库隐患治理与矿山生态保护修复治理的有机结合，符合国家和山东省对于推动尾矿库风险隐患治理工作的政策要求。



# 03 智赋未来 品质铸就新篇



面对激烈的市场竞争，公司多措并举推动发展。我们专注科技创新，力求以创新成果赋能产品升级。在产品质量管控上，严格执行质量标准以满足客户需求。同时，我们建立专业团队，通过多渠道提升客户服务，高度重视数据安全和隐私保护，确保供应链的高效透明。公司通过综合措施的协调实施，持续增强核心竞争力，稳固在市场竞争中的有利地位。

## 我们的行动

- 科技创新
- 产品质量
- 客户服务
- 信息安全
- 供应链管理

## 响应的SDGs



## 科技创新

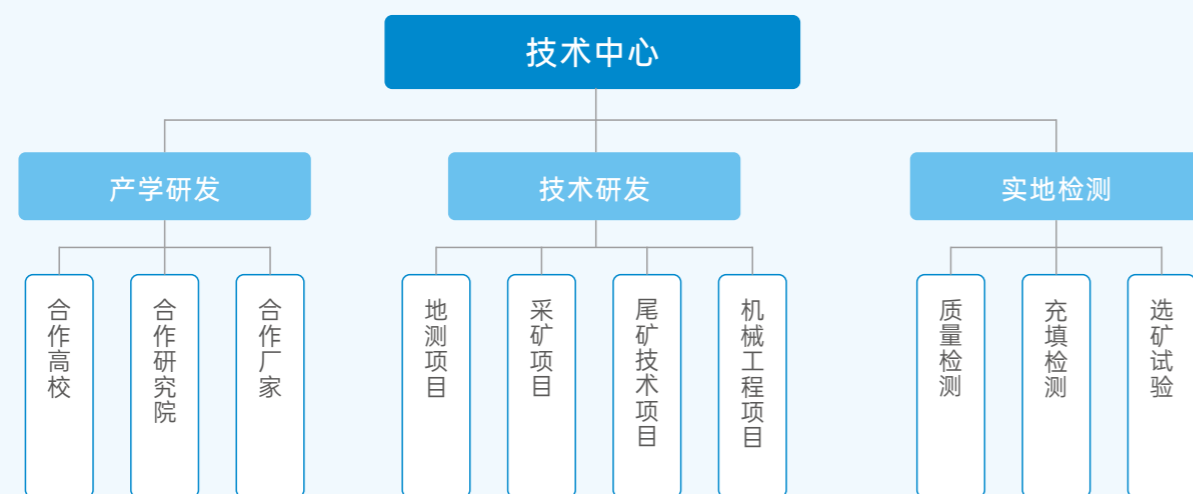
党的二十届三中全会明确提出了完善战略性矿产资源探产供储销统筹和衔接体系，支持企业用数智技术、绿色技术改造提升传统产业战略部署，公司通过科技创新，全力构建“探产选供储销”的全产业链生态，力求在传统行业中开辟出一条绿色低碳、数智化发展的新路径。建立并完善科技创新、柔性人才队伍管理体系，全面整合现有技术人员、资源、资质等要素资源，组建了以智力资本为核心资产的高科技中心，努力突破和掌握一批引领行业发展的核心技术，打造原创技术策源地，加快培育和形成新质生产力，推动公司由生产型企业向高科技企业转变。

### 创新研发体系

公司设立技术中心管理省级技术平台（山东省采选机械工程研究中心），通过整合内部技术资源，助力公司向智能化、绿色化持续发展，提升矿山科技创新水平，为公司转型升级和企业的长远发展筑牢根基。

为充分挖掘内部潜力，激发员工的主观能动性，公司制定《重点事项（工作）奖励管理办法》。对符合条件的员工给予现金奖励和荣誉表彰，以此调动职工工作的积极性、创造性与执行力，助力公司安全高效持续发展。

#### 技术中心组织架构



#### 关键绩效：

截至报告期末，公司现有专业技术人员 **316** 人，其中 **176** 人直接从事研究与试验工作，高级职称 **81** 人。研发团队总人数 **273** 人，占员工总数 **14%**。

#### 2024年研发团队建设情况

类别	单位	2024年
按年龄划分	30岁以下	6
	30-40岁	95
	40岁以上	172
按学历划分	硕士	1
	本科	56
	专科及以下	216
按性别划分	男性	261
	女性	12

#### 关键绩效：

2024年，公司研发投入共计 **7,218.51** 万元，占营业收入的 **4.67%**。

报告期内，公司开发 **2** 项新产品。

年份	单位	研发投入强度
2022年	%	1.83
2023年	%	1.61
2024年	%	4.67

● 产学研合作

为深入贯彻科教兴国战略，促进教育和经济、科技的密切结合，金岭矿业与山东理工大学共同签署《教学实践基地合作协议》，共建研究生工作站与教学科研实践基地。通过产学研深度融合，助力学校提升教学科研水平，强化企业技术创新能力，达成双方互利共赢的美好局面。



产学研融合示范基地

● 研发项目

2024年公司计划实施11项科技创新项目，均为应用型研究类。项目围绕矿业主业开展，主要核心在于服务生产经营，旨在提高本质化安全水平、提质增效、提高产品竞争力，全方位助力公司做大做强主业基业的发展战略。

关键绩效：

2024年计划实施科技创新项目中，结转项 **9** 项，新立项 **2** 项；按项目类别分，重点项目 **3** 项，一般项目 **8** 项。

● 知识产权保护

公司积极推动知识产权保护与管理工作的开展，制定了《知识产权管理手册》《知识产权程序文件》等一系列制度文件。公司建立知识产权奖惩机制，对员工创造的知识产权给予相应奖励和报酬，充分激励创新。公司尊重他人知识产权，同时积极保护自有知识产权免受侵犯。

关键绩效：

截至报告期末，公司共有专利 **102** 项，其中发明专利 **8** 项，实用新型专利 **94** 项；公司拥有商标 **2** 项，发表论文 **14** 项。

知识产权保护措施

- 各部门依照《中华人民共和国反不正当竞争法》，坚决制止、杜绝由不正当行为造成的知识产权流失；
- 积极进行知识产权申请确认工作；
- 对涉及知识产权的有关工作进行备案；
- 对剽窃、窃取、篡改、非法占有或以其他方式侵犯公司知识产权，及造成公司知识产权被侵犯的，知识产权办公室依规追究责任，构成犯罪的及时向司法机关进行举报。



## 产品质量

公司持续完善内部质量管理体系，制定了《矿石质量管理制度》《质量管理考核细则》等一系列制度文件，明确了采矿过程的质量管理要求、矿石入仓的质量标准以及矿石质量检验流程。质计中心负责对公司各相关单位开展产品质量监督抽查工作，对于发现的问题，及时汇报主管人员协调处理，若抽查中发现严重问题，按《质量管理考核细则》处理，并纳入绩效考核。

同时，公司成立了质量管理小组，小组成员可通过自愿结合或行政组织等多种方式组建，也可跨车间、跨科室成立专题质量攻关小组。小组成员紧密协作，高效开展质量管理活动。公司每年组织评审小组对各小组的成果进行评审，并推荐优秀成果，激励全员参与质量管理，提升整体质量水平。

### 阳光购销质量检验验收工作小组

为加强公司内部质量管理，控制采购与销售质量的风险水平，保障公司合法权益，公司制定《质量检验预验收管理办法》，成立阳光购销质量检验验收工作小组，由质计中心、采购中心、运维中心和物资使用单位相关人员组成，负责验收的各项工作。阳光购销质量检验验收工作小组秉持“依法依规”“公平公正”“公开、透明、可追溯”的基本原则进行验收管理。对于公司无法自行验收的项目，由质计中心委托第三方机构进行验收并出具检测报告。

### 金属平衡管理机构

为更好地促进矿山稳定发展，加强企业的金属平衡管理，公司制定《金属平衡管理制度》，并组建金属平衡管理机构。机构成员包括分管领导、质计中心、运营改善部、经营财务部等有关部门负责人和主要技术指标管理人员。其中，质计中心负责金属平衡的具体工作。在开展金属平衡管理工作时，公司坚持实事求是的原则，以实际生产资料为依据，如实地、科学地反映金属的流向，保证产品的质量。

#### 关键绩效：

2024年，公司**未发生**产品召回事件，**未发生**重大质量事故。

#### 关键绩效：

2024年，公司开展了**12**次质量内审，聘请第三方机构抽检**18**次，产品合格率**100%**。

### 质量文化培训

2024年，公司以党的二十届三中全会精神为指引，积极开展质量文化培训，以“质量就是效益，质量就是竞争力”为主题，认真落实“质量月”活动实施方案。通过组织动员大会、悬挂主题横幅、微信平台推文、座谈会等形式，营造“人人关心质量、人人重视质量”的浓厚氛围，推动全员参与质量建设。

#### 关键绩效：

2024年，公司共开展质量文化培训**20**次，培训人次**248**人次，培训总时长**1,185**小时。

### 案例：“质量月”活动

2024年9月，公司开展“质量月”活动，各部门积极响应。运行维护保障中心组织车间班组学习质量知识，查找问题短板，明确改进方向，提升供电、电气技改、供暖等质量指标的完成成效；采购中心深入一线，举办物资供应交流座谈会，快速响应员工反馈，优化物资使用；淄博分公司落实环境治理、完善基础设施，实施现场监察管理，实现应收应交款100%，服务零投诉。此次活动促进了现场管理、施工环节、技术改造、工艺调整等环节的质量提升，为提高产品与服务质量打下良好基础。





## 客户服务

公司高度重视产品与服务质量,建立客户服务相关制度,打造客户服务体系,清晰界定各部门职责,确保全方位满足顾客对产品和服务的需求。公司借助电话、传真、网络、实地走访、广告宣传、产品展示、问卷调查等多元化方式,与顾客保持紧密沟通,及时掌握顾客需求与期望,并通过评审确定产品相关要求,以提升顾客满意度,塑造良好的品牌形象。

### 客户服务中心

自2024年起,公司转变发展定位,由“铁矿石生产、加工商”向“矿产资源生产、加工和服务商”转变,以满足客户需求为导向,致力于为客户提供更精准的服务,创造更大价值。为实现这一目标,公司在铁精粉销售运输新路线的开票处,设立了“客户服务驿站”。它不仅是司机高效便捷的休憩之所,更是公司与客户沟通的重要桥梁。驿站内部设施一应俱全,设有临时休息室、卫生间,还配备了饮水机等设备,同时提供免费饮用水、手机充电等贴心服务,无论寒冬酷暑,都能让司机在休息、饮水、充电等方面得到妥善照顾。这座小小的驿站,用细致入微的关怀,传递出满满的温情,成为公司提升服务质量的窗口。



客户服务驿站

### 售后与投诉处理

公司积极健全售后服务与投诉处理体系,通过构建线上线下协同的高效沟通网络,确保客户诉求第一时间得到响应。针对质量异议问题,公司将组建投诉处理小组进行调查,并提出解决方案。对于因公司或非公司原因导致的销售异议,都会加强与客户的沟通,查找原因,防止类似问题再次出现。若遇到难以协商的事件,公司会通过仲裁委员会或人民法院仲裁,维护双方权益。

#### 关键绩效:

2024年度,应对客户投诉响应考核通过率**100%**,接到客户投诉**0**次。

### 满意度调查

通过开展满意度调查,搭建起公司与客户间的双向沟通桥梁,为客户提供便捷的反馈渠道,助力公司精准定位产品与服务的问题,有针对性的进行优化与改进,从而显著提升客户满意度。

#### 关键绩效:

报告期内,参与满意度调查客户占比**76.92%**,满意度**95.33%**。

### 案例:客户答谢会

以“启航新征程携手赢未来”为主题的金岭矿业年度客户答谢会在济南举办。公司在2024年以“双轮驱动”激发奋进动能,重塑商业模式,实现供产销一体化;以机制改革激发内生动力,以精细管理提高生产效率,实现产能突破;以品质提升树立市场形象,以技术创新推进跨越发展,擦亮品牌,赢得广大客户信赖;以客户为中心,赢得合作伙伴的认可与赞誉。



## 信息安全

为强化全矿计算机信息系统和自动化系统的运行管理,公司依据实际情况制定了《信息系统管理制度》,旨在规范信息系统及自动化系统的维护和操作,确保其安全、可靠地运行。公司还成立了网络与信息安全领导小组,负责制定网络与信息安全管理,明确信息安全目标等工作。该领导小组下设有办公室,专门负责规划公司网络与信息安全工作,以及执行领导小组交办的其他相关任务。

#### 关键绩效:

2024年,公司发生数据安全事件或泄露客户隐私事件**0**件。

### ● 信息安全应急管理

公司依据《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》等法律法规，结合公司实际情况，制定《网络与信息安全应急预案》，提高公司处置网络与信息安全突发事件的能力，形成科学、有效、反应迅速的应急工作机制。同时，网络与信息安全领导小组负责领导、组织和协调公司网络与信息安全突发事件的应急保障工作，最大程度地预防和减少网络与信息安全突发事件及其造成的损失，保障信息资产安全。

### ● 信息安全保护

公司成立网络与信息安全应急协调领导小组，由总经理担任组长，全面负责网络与信息安全应急响应工作的整体规划、组织协调以及决策指挥。根据网络安全法律法规，完成公司网络安全二级等保测评及备案工作。此外，为规范网站管理与维护工作，强化对外来人员访问信息系统的管控力度，保障公司信息资源安全，公司制定了《门户网站管理办法》与《外部人员访问信息系统管理规定》。针对信息系统维护方，公司编制了《信息系统维护保密协议》，明确了保密范围、保密人义务及违约责任，为公司信息安全筑牢制度防线。

#### 信息安全保护具体措施

- 积极推行信息安全等级保护，逐步实行信息安全风险评估；
- 制定并不断完善信息安全应急处理预案；
- 严格分离开发系统和运行系统；
- 所有接入内部网络的计算机安装防病毒工具软件，并于每周进行检查更新；
- 严禁私自安装未经安全审查的外来软件；
- 定期对重要业务信息、系统数据及软件系统等进行备份；
- 每年至少进行一次全面风险评估。



线上安全管理页面



#### 关键绩效:

报告期内，公司开展数据安全/客户隐私保护相关培训次数 **3** 次，培训覆盖率 **100%**，人均培训时长 **16** 小时。

#### 网络知识安全培训



## 供应链管理

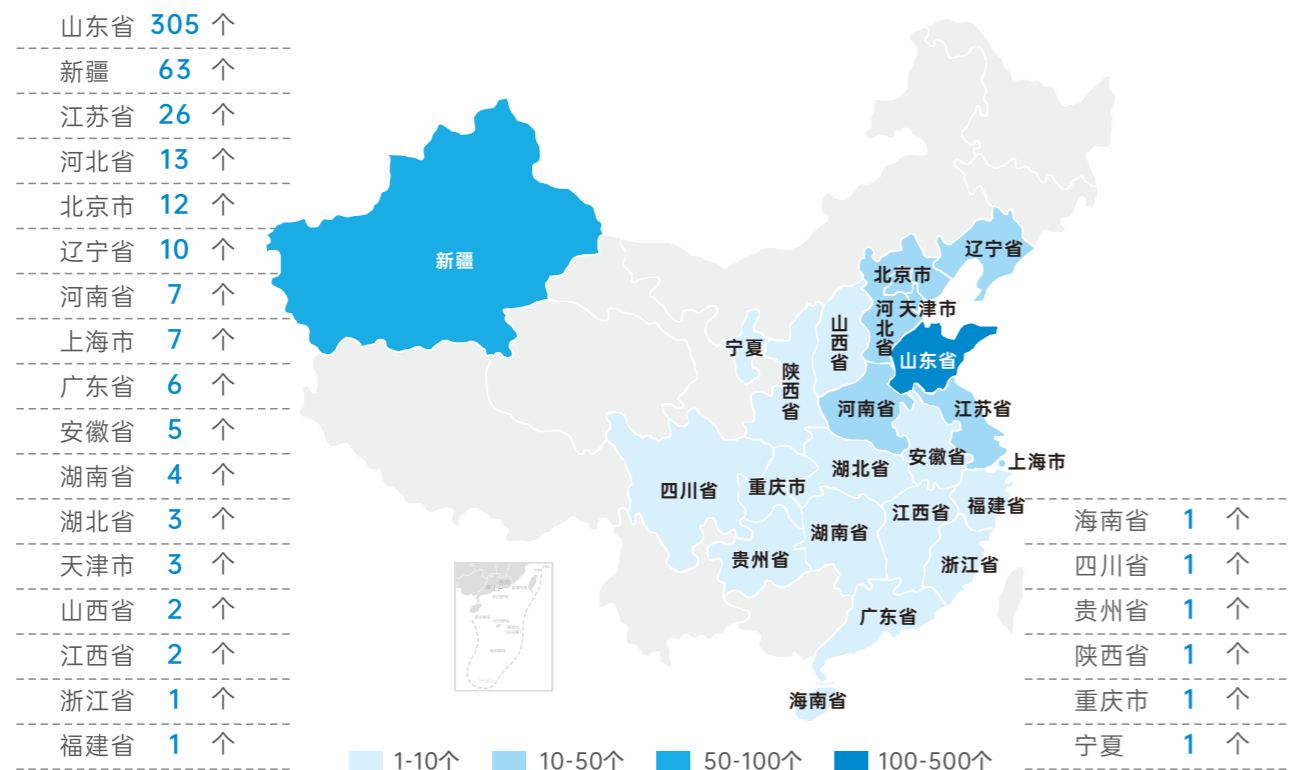
公司通过制定《供应商管理制度》，提高经营合理化水平。采购部门负责整理业务单位的《供应商基本资料表》，并在阳光购销管理信息平台对生产制造商、中间商、内部及外部供应商实施分类管理。在业务开展过程中，对供应商进行动态监督，确保优质供应商及时准入，淘汰不合格供应商。

公司积极践行本土化采购策略，通过与本地供应商的紧密合作，保障了供应链的稳定与高效，降低了采购成本和物流风险，也有力推动了当地产业的发展，为山东省经济增长注入强劲动力。

### 关键绩效：

2024年，公司供应商共计 **476** 个，山东省本地供应商占比 **64.08%**，本地化采购支出比例 **97.08%**。

### 供应商地区分布图

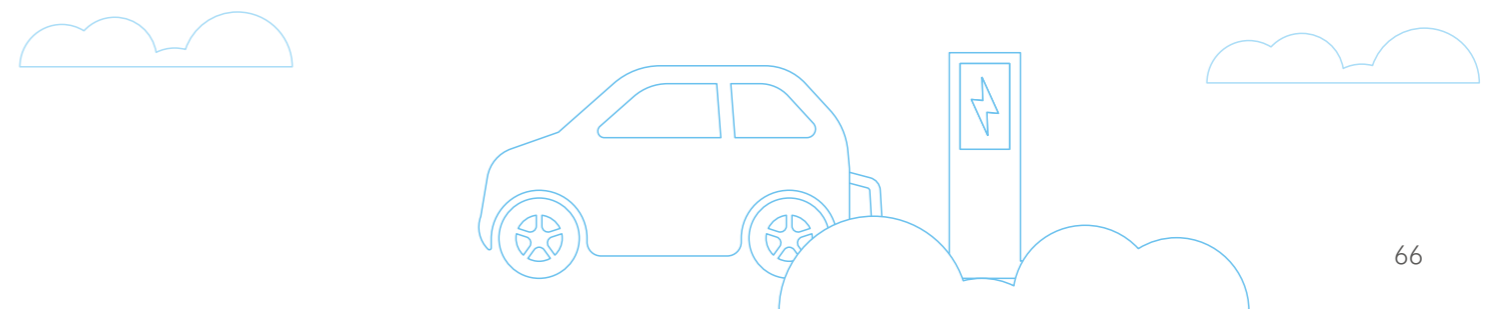


## 供应商全生命周期管理

公司建立优胜劣汰的供应商动态管理机制，确保供应商所提供的产品和服务符合公司要求，通过加强对新供应商的准入管理，使具备优秀潜质的供应商进入公司供货体系，为公司的生产提供有力保障。公司通过供应商等级划分来激励和提升供应商的表现。对于产品质量问题严重且拒不改正的供应商，公司将其列入黑名单，撤销其供货资格，并由采购部门在三个工作日内将相关信息上传至阳光购销管理信息平台“供应商黑名单”。

### 供应商全生命周期管理

供应商管理流程	具体内容
供应商准入	对新增供应商实行确认制度，遵循“谁选择、谁确认，谁审批、谁负责”的原则，确保责任明确。具体流程为：生产厂家和代理商由采购部门负责准入确认，中间商则需采购部门提出申请，经招标部门审核，并报公司领导批准后准入。
供应商分级	对供应商进行等级划分，设定为三个等级：优秀供应商A级、一般供应商B级和不合格供应商C级。对于被评为不合格的供应商，公司将立即终止业务合作，并将情节严重的列入供应商黑名单，取消合作资格。
供应商退出	凡有下列情况之一的，应立即终止供应商供货资格： <ul style="list-style-type: none"> <li>• 质量管理和技术水平下降，不能保证所供产品质量的；</li> <li>• 提供的相关证件及资料有伪造现象，所供物资以次充好、以假充真等商业欺诈行为的；</li> <li>• 供应商用其他产品冒充所代理厂家产品的；</li> <li>• 其他不符合公司规定要求的。</li> </ul>





## 供应链风险管理

公司高度重视供应商管理中的风险防控，紧密结合自身实际运营状况，对供应商风险管理工作展开全面且深入的分析，精准识别潜在风险点，并制定针对性管控措施，切实提升供应商管理风险控制水平。

风险事项描述	风险内控措施
<p>供应商所供产品不合格造成生产不顺行、供货不及时造成项目延期或停产、供应商信用差或法律纠纷等问题给企业造成风险。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 加强对供应商所供物资的质量验收，确保入库产品符合企业的要求。</li> <li>• 密切关注供应商的生产进度和交付情况，及时与供应商沟通解决交付问题。</li> <li>• 实时通过“信用中国”“企查查”等工具对供应商信用情况进行查验。</li> <li>• 加强供应商评价管理，进一步压减中间商数量，降低中间商占比。</li> <li>• 积极引进优质供应商，剔除信誉差、质量差、服务差的供应商，优化供应商队伍，提高供应物资品质。</li> </ul>

## 阳光采购

公司制定了《阳光购销管理规定》与《采购管理办法》等一系列制度，着重规范采购操作流程，严格实行招采分离制度，强化内部采购管理，构建规范透明的采购环境。在组织架构层面，公司成立了由总经理领导的阳光购销工作领导小组，并设立了由纪委书记负责的阳光购销问责小组。两个小组协同作业，致力于优化和完善公司的阳光采购制度体系，确保各项制度的有效执行与落实。

为确保评审活动的顺利开展，公司特别制定《评审专家和专家库管理办法》，进一步规范公司专家库建设，严格约束评审专家行为，以此增强评审活动的公正性与合法性，为公司采购工作的高质量开展提供坚实保障。同时，公司着力打造阳光购销管理机制，高度重视对阳光购销岗位人员的教育、监督与管理工作。对于在阳光购销相关管理制度执行过程中存在不到位情况的具体责任人员，严格按照《职工违规违纪处理规定》进行严肃处理。

公司严抓廉洁工作，通过在与供应商签订的合同中加入“反商业贿赂条款”，实施合同约定以规范供应商行为。此外，公司每年向部分供应商发送《给客户一封信》（廉政信息反馈表），以此鼓励供应商对公司的廉洁工作进行监督和反馈，共同维护清正廉洁的商业环境。

# 04 悉心关怀 携手共创辉煌

员工是企业发展的核心动力，更是实现企业目标的关键资源。公司始终将员工关怀作为企业发展的重中之重，通过一系列切实有效的举措，积极维护良好的劳资关系，显著提升员工的归属感与忠诚度。与此同时，公司全力以赴营造一个稳定且安全的工作环境，持续拓宽员工的发展空间，助力员工成长与企业进步的同频共振，实现职工与企业的共同成长与进步。

## 我们的行动

- 劳资关系
- 员工培训与发展
- 职业健康与安全
- 员工福利与关怀

## 响应的SDGs





## 劳工关系

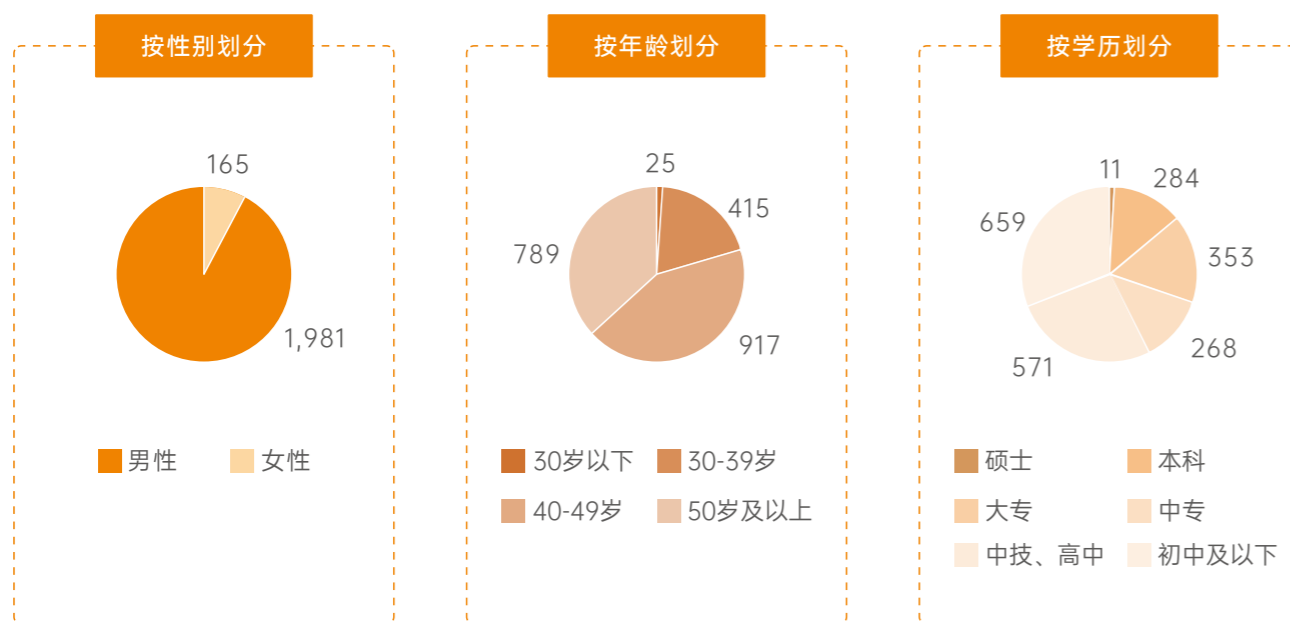
公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，制定了《劳动合同制度细则》，秉持合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，与员工签订劳动合同，规范公司招聘、录用、在岗、离职等流程，切实保障员工合法权益，维护公司用工秩序。在人才招聘与管理过程中，金岭矿业坚决反对任何形式的就业歧视，公平对待不同种族、性别、宗教信仰以及文化背景的人才，致力于为每一位应聘者提供公平、公正的机会。同时，公司对应聘者的身份进行严格确认，坚决杜绝雇佣童工的行为。

公司致力于打造多元化的人才招聘体系，通过多种渠道广纳贤能，为公司科研、技术等关键领域持续注入新鲜血液。近年来，公司积极探索并完善了包括内部推荐、校园招聘、社会招聘、猎头招聘以及校企合作等多种招聘方式，全方位满足公司对不同层次人才的需求。

公司努力打造互相尊重的工作环境，杜绝职场歧视及骚扰，禁止使用任何形式的强迫或强制劳动，确保所有员工的合法权益得到充分保障。报告期内公司未发生任何雇佣童工、强迫劳动、歧视、骚扰事件。

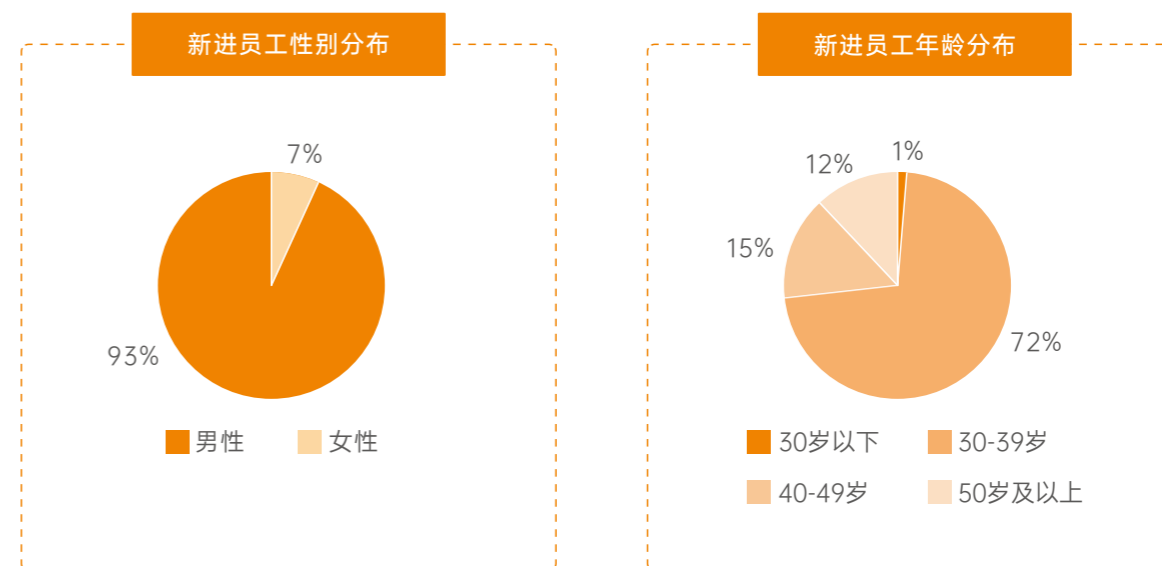
### 关键绩效：

截至报告期末，公司共有员工 **2,146** 名，全部来自中国大陆，其中残疾员工 **23** 名，少数民族员工 **6** 名，无劳务派遣与兼职人员，劳动合同签订率 **100%**。



### 关键绩效：

2024年，公司员工新进员工 **75** 名，总流失率<sup>2</sup> **7.40%**。



### 民主管理与沟通

在现代企业管理中，民主管理不仅是企业和谐发展的关键要素，更是激发员工积极性、提升企业竞争力的重要手段。公司始终将民主管理置于企业治理的核心位置，通过建立健全工会、职工代表大会、座谈会等多种民主沟通渠道，广泛倾听员工的声音，尊重员工的意见和建议，努力营造一个和谐、民主、开放的工作环境。

为了进一步保障员工的合法权益，公司设立了劳动争议调解委员会，专门负责及时处理职工的来信来访，调解劳动争议，及时解决员工的困难和问题，也避免劳工关系的矛盾激化，有效维护企业的稳定和谐。

### 关键绩效：

2024年，金岭矿业工会会员占在职工比例 **100%**，集体谈判协议覆盖率 **100%**。

<sup>2</sup> 离职员工是指自愿离职或由于解雇、退休或在职期间死亡而离开组织的员工。本公司离职员工基本为退休职工。

### 案例：第二十八届职工代表大会第六次会议

2024年11月26日，公司第二十八届职工代表大会第六次会议在职工之家召开。会议选举出了金岭矿业新一届职工代表董事和职工代表监事，审议通过了《山东金岭矿业股份有限公司人力资源优化方案（草案）》《山东金岭矿业股份有限公司人力资源储备管理办法（试行）（草案）》《山东金岭矿业股份有限公司竞争上岗工作方案（草案）》等三项议案和会议决议。



### 案例：团员青年座谈会

2024年7月2日，公司召开团员青年座谈会。公司党委书记等领导与团员青年面对面畅谈交流，共话改革发展，共叙使命担当。团员青年围绕公司改革发展，结合自己的岗位与工作成长经历，谈感悟、谈困惑、谈问题、谈建议，展望未来，畅所欲言，各抒己见，全方位呈现团员青年的思想深度、蓬勃活力与责任担当。



### 女性权益保障

公司始终将女性员工的权益保障放在重要位置，严格遵守国家及经营所在地关于女性权益保障的相关法律法规和政策要求。产假和哺乳假期间，公司严格按照员工工资标准发放相应薪酬，确保女性员工在休假期间的经济权益不受影响。此外，公司还定期组织妇科健康检查，帮助她们及时发现和预防健康问题。

#### 关键绩效：

2024年，公司享受育儿假员工数 **4** 名，返岗率 **100%**。

### 案例：国际劳动妇女节活动

2024年3月8日是第114个国际劳动妇女节，公司及各子公司精心策划并组织了一系列丰富多彩的活动，旨在为广大女职工营造欢乐祥和的节日氛围，同时让她们在活动中感受中国传统文化的独特魅力。



金岭矿业工会女工委开展  
“翰墨书香·妙笔生花”活动

金昭矿业工会女工委开展  
“心想‘柿’成、‘柿柿’如意”  
DIY手工制作活动

选矿厂工会女工委开展  
“庆三八”联欢会

## 员工培训与发展

### 员工培训

人才是金岭矿业最重要的资源。为加快人才队伍建设，进一步加强和规范公司职工教育培训工作，公司制定了《教育培训管理办法》，坚持科学规划、立足需求、超前谋划、讲求实效和分工负责、分类管理、分级培训的原则，着力构造大培训体系，整合教育培训资源，建立健全教育培训机制，提升教育培训效果。

#### 关键绩效：

2024年，公司员工培训投入**433.33**万元，开展员工培训**185**次，培训总人数**2,146**人，培训人次**18,235**人次，培训总时长**271,297**小时，员工平均接受培训时长**126.42**小时，员工培训覆盖率**100%**。

#### 按性别划分平均受训时长

性别	单位	2024年
男性	小时	126.09
女性	小时	130.15

2024年，公司职工教育培训紧紧围绕公司二十八届职代会确定的任务目标，牢固树立“培训是员工最大的福利”“谋发展必须抓培训”等理念，坚持党管培训，强化结果导向，突出政治培训，加强安全、管理、专业、技能培训，构建全覆盖、多层次、立体化的培训模式，不断增强教育培训的系统性、持续性、针对性和有效性，为公司提供坚强的人力保障和智力支持。



安全培训

经营管理培训

专业技术培训

岗位技能培训

### 晋升通道

公司强化激励与约束机制，深度挖掘公司人力资源潜能，健全职工职业发展通道。报告期内，公司正式印发《岗位体系管理办法》，明确岗位管理机构及职责，以“因事设岗”“职责明确”“纵向分层”等原则设置岗位，搭建“纵向有高度、横向有宽度、晋升有标准、成长有空间”的职工岗位管理序列体系，打通职工职业发展的三通道，为各类职工提供多重发展机遇，引导职工立足本职岗位成长成才。

公司岗位序列划分为管理序列、专业技术序列和技能操作序列。

#### 管理序列

管理序列是从事管理性工作的岗位集合，其主要职责特征包括但不限于：规划组织战略目标、制定经营管理决策、控制协调资源关系、建设管理专业团队等。



#### 专业技术序列

专业技术序列是一系列从事专业性、技术性工作的岗位集合。根据公司专业技术工作特点，专业技术序列又细分为职能序列、技术序列、业务序列三个子序列。

职能序列							
首席业务专家 (四级)	资深业务专家 (五级)	业务专家 (六级)	高级业务主任 (六级)	业务主任 (七级)	高级业务主管 (八级)	业务主管 (九级)	专员 (十级)
技术序列							
首席技术专家 (四级)	资深技术专家 (五级)	技术专家 (六级)	高级技术主任 (六级)	技术主任 (七级)	高级技术主管 (八级)	技术主管 (九级)	专员 (十级)
业务序列							
高级业务主任 (六级)	业务主任 (七级)	高级业务主管 (八级)	业务主管 (九级)	专员 (十级)			



● 技能操作序列

技能操作序列是指一系列从事技能性、操作性工作的岗位集合。根据公司技能操作岗位特点，技能操作序列又分为技术工序列、辅助工序列两个子序列。

技术工序列						
技能大师 (六级)	技能专家 (六级)	主任技师 (七级)	区域技师 (八级)	主管技师 (九级)	岗位技师 (十级)	操作工 (十一级)
辅助工序列						
主管技师 (九级)		岗位技师 (十级)			操作工 (十一级)	

关键绩效	单位	2022年	2023年	2024年
通过内部调动或内部应聘的方式补充的职位数占比	%	95.65	100	100
员工内部调动或内部应聘的人数	人	118	106	280
员工内部调动或内部应聘的比例	%	4.89	4.74	12.49

## 职业健康与安全

### 治理

公司认真贯彻落实国家有关安全生产的法律法规、标准、规程及规范，制定了《安全生产检查制度》《岗位标准化操作制度》《建设项目安全设施“三同时”管理制度》等70余项安全管理制度。公司成立安全生产委员会，由主要负责人担任主任，同时设立专职安全管理机构—安全监督部，配备了8名专职安全管理人员。此外，各单位均设立安全管理机构，足额配备安全管理人员。通过这些举措，公司能够全面、细致地开展安全检查，及时发现和消除事故隐患，持续强化企业安全管理，有效预防事故发生，切实保障安全生产。

**关键绩效：**

2024年，公司安全生产总投入 **1,401.13** 万元。

● 安全生产标准化认定

2024年1月，金岭矿业铁山矿区5号6号露天坑改建尾矿库顺利通过二级安全生产标准化评审。

## 战略

风险/机遇类型	风险/机遇描述	发生概率	影响大小	影响的时间范围	影响的价值链环节	优先级排序	潜在财务影响	应对措施
风险	安全风险	中	大	短中期	运营	高	营业外支出增加	按计划开展隐患排查治理，进一步加强全时段安全管理；明确各层级安全责任，对隐患排查与整改进行监督。
	管理风险	低	中	短中期	运营、下游	中	营业外支出增加	在工作现场安排专人监督，确保员工正确穿戴劳保用品；强化培训教育，提升员工安全意识。
机遇	技术机遇	中	大	长期	运营、下游	高	营业收入增加	加大研发投入，并定期评估自动化改造效果，根据反馈持续优化设备与流程。

## 影响、风险和机遇管理

为切实抓好安全生产风险分级管控和隐患排查治理体系的建设与运行工作，公司制定了《安全风险分级管控制度》《生产安全事故隐患排查治理制度》《双重预防体系考核奖惩制度》等制度，引导全体职工掌握安全生产风险分级管控流程及隐患排查的工作步骤和方法，建立生产安全隐患排查治理长效机制，确保风险点确定的合理性，危险源辨识的准确性，管控措施的科学性、有效性，从而预防和减少事故，保障员工生命财产安全。

### 安全风险管控

组织工程技术、管理人员以及岗位员工，对所有工作场所、设备设施及作业活动、安全管理活动进行全方位、全过程的分析排查，按照生产作业活动和安全管理活动分别划分，形成生产作业活动和安全管理活动风险单元。

#### 关键绩效：

2024年7月，对公司第八版双重预防体系进行更新，共辨识风险单元 **114** 个，其中一级 **8** 个，二级 **27** 个，三级 **52** 个，四级 **27** 个。

### 隐患排查治理

公司每年制定并落实年度安全生产检查计划，明确了各类检查的频次及相关要求，通过聘请第三方专业机构和自我诊断两种方式开展安全检查，保障安全生产。

#### 关键绩效：

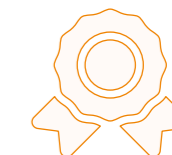
2024年，公司共组织安委会大检查 **4** 次，月度安全生产现状综合考核 **12** 次，专业安全检查 **24** 次，“四不两直”突击夜查 **17** 次，汛期、高温天气防范应对、“畅通生命通道”等专项安全检查 **10** 次，外部安全诊断 **2** 次，起底式大检查 **1** 次；隐患排查整改率 **100%**。

## 指标与目标

公司建立健全以安全生产责任制为中心的各级安全管理制度体系，制定了《安全目标管理制度》，确保安全目标的明确性、可行性、系统性。为强化安全生产主体责任落实，公司制定了《安全生产责任制考核制度》《安全生产考核实施办法》，通过分级考核和量化考核的方式，每月开展一次全员责任制绩效考核，督促全员积极落实安全责任。

### 安全管理目标

- 杜绝重伤及以上生产安全人身伤害事故；
- 建设项目安全“三同时”执行率达到100%；
- 杜绝较大及以上火灾事故；
- 特种设备安全技术状况检测率100%；
- 杜绝重大及以上设备事故；
- 职工及相关方安全培训教育率100%；
- 杜绝负主要责任的重大交通事故；
- 特种作业人员持证上岗率100%；
- 杜绝重伤及以上相关方生产安全人身伤害事故。
- 隐患整改落实率100%。



公司与单位、单位与工段、工段与班组、班组与个人都签订了安全生产目标责任书，逐级明确各级目标，落实保障措施。

### 关键绩效：

2024年，公司安全生产目标责任书签订率 **100%**。

## 安全管理措施

### ● 数字化安全管理

金召矿业智能集控中心是金岭矿业子公司金召矿业打造的高效综合管控平台，该平台融合了安防、生产、调度和安全管理等多项功能，具备高可靠性、易操作性、高信息化、高性能化和高智能化的特点。它为矿山主要机电设备的状态检测和集中控制提供了强大的技术支持，能够实时集中展示关键数据，极大地保障了安全生产和生产效率的提升。



### ● 安全应急管理

公司严格遵循《生产安全事故应急预案管理办法》《山东省生产安全事故应急办法》等相关法律法规要求开展应急管理工作。同时，制定了《应急管理制度》《应急预案定期评估制度》等制度，定期评估应急预案，提高公司应急预案的针对性和实用性，实现应急预案的动态优化和科学规范管理。

#### 关键绩效：

2024年，公司共开展安全应急演练 **341** 次。

### 案例：高压供电系统事故演习

2024年6月19日，公司运行维护保障中心组织各车间、科室进行了高压供电系统事故演习，演习假设召口变电站35kV铁召I线失压，因35kV铁召II线正在停电改造无法供电，召口变电站全站无电。此次演习全面检验了值班调度员、部各级管理人员及应急抢险队在发生供电事故的应急处置能力及各部门之间密切协作的综合能力，进一步提升了公司的安全生产管理水平。



### 案例：透水事故专项预案演练

2024年6月20日，金召矿业组织开展了《井下突发透水综合应急预案》撤人演练。应急预案后，各应急小组组长能够快速反应，第一时间进入战备状态，各负其责、密切配合、通力协作，“科学、安全、有序、快速”地组织南片、北片的职工迅速撤离。本次演练检验了六大系统正常运行，为安全生产提供了有力保障；撤人路线畅通、提升系统可靠、撤人时间达标，展示了应急指挥人员、参演人员及各职责小组的快速反应和密切配合能力。



### ● 事故调查处理

2024年3月20日11时40分左右，金召矿业-416m823区，在进行“敲帮问顶”的过程中发生一起冒顶片帮事故，造成1人遇难。为了认真吸取事故教训，杜绝类似事故的发生，金岭矿业按照事故“四不放过”的原则，成立了事故调查组，对事故进行调查。查找事故原因，制定防范措施，并依照公司《安全生产奖惩和责任追究制度》《安全生产考核实施办法》等有关规定，对此起事故责任人进行严肃追责处理。

自发生事故以来，金召矿业已进行全面自查，并针对存在的问题进行了整改并复产。公司将认真吸取事故教训，引以为戒、举一反三，采取坚决有力措施，切实做好安全生产工作，杜绝类似事故再次发生。

### ● 相关方安全管理

为实现对相关方的全过程安全管理，公司制定《相关方安全管理制度》，健全相关方管理台账，明确将安全生产条件等要求纳入相关方招标审查内容，确保相关方具备相应资质和安全生产条件。针对施工作业类相关方，作业前全部签订安全协议，并在岗前对相关方人员全部进行培训考试。

公司相关方管理工作坚持“谁引进，谁监管，谁负责”“谁用工，谁监管，谁负责”和“属地监管”原则进行统一协调、管理，对相关方制定的施工方案和安全措施及应急处置方案进行审核，并监督落实。

#### 关键绩效：

报告期内的金召矿业泵房改造、选矿厂集中控制改造、电厂凉水塔拆除等项目 **全部实现安全作业**。

### ● 安全教育培训

为全面提升员工安全生产素养，增强安全生产法治观念，强化员工责任感，公司制定了2024年度安全教育培训计划。该计划旨在引导员工充分认识安全生产工作的重要性，自觉遵守规章制度和劳动纪律，熟练掌握安全操作技能，提升事故防范能力，从根本上预防和减少事故发生。

#### 2024年度安全教育培训目标

- 新进员工三级安全培训和转岗、复岗、加岗、“四新”及相关方作业施工人员培训合格率为100%;
- 员工每年安全再培训合格率为100%。



#### 关键绩效:

2024年，公司安全教育培训总投入 **31.23** 万元，参与安全教育培训员工数量 **20,672** 人次，安全教育培训覆盖率 **100%**。

### 职业健康防护

公司遵循“人民至上、生命至上”的理念，守护员工身心健康，持续强化职业防护措施，有效预防安全生产事故。公司定期对职业病危害因素进行检测，为员工提供一个安心、安全的工作环境，定期组织员工进行职业健康检查，落实职业病防护主体责任。心理健康方面，公司以打造幸福和谐企业为目标，搭建了企业职工心理关爱中心，设有专业辅导员。

#### 关键绩效:

2024年，公司职业病危害因素检测率 **100%**，检测合格率 **100%**，特种作业人员持证上岗率 **100%**。员工体检覆盖率 **100%**，体检投入 **54.81** 万元。

#### 案例：职工心理健康公益巡讲

2024年8月20日，省总工会职工心理健康公益巡讲在公司开讲，授课专家从工作中的压力现象入手，以《压力与身心健康》为题，讲述了心理学对压力的理解，让员工对压力有了更加全面和科学的认识。从认知重构、资源管理以及放松技术三个方面，传授应对压力、调节情绪的有效方法。此次讲座成效显著，员工们不仅深化了对压力与身心健康关联的认知，还掌握了诸多实用的减压技巧与方法，增强了应对压力的信心和能力。



## I 员工福利与关怀

为提升企业在人才市场的吸引力，打造人才汇聚的强磁场，公司全力构建全方位、多层次且极具竞争力的薪酬福利体系，确保为员工提供高度匹配市场价值、富有竞争力的薪酬待遇，让每一位员工的付出都能收获丰厚回报，在助力员工实现个人价值的同时，推动企业蓬勃发展。

### 薪酬福利

金岭矿业深化薪酬制度改革，健全工资增长机制，制定了薪酬管理相关制度，秉持“效率优先、兼顾公平”“工资与效益挂钩”等原则，以建立公平公正、差异化的薪酬体系，确保员工能拿到称心如意且具有竞争力的报酬。公司实施岗效工资制，其结构由基本工资、津补贴、效益工资三部分组成。将劳动报酬与岗位责任、技术含量、劳动强度、工作条件及劳动成果紧密联系，通过突出岗位绩效的新型工资分配制度，激励员工提升工作效率和质量，还进一步强化了岗位责任意识。

公司日常考核以经济承包责任制为依据，严格遵循按劳分配、公平公正、赏罚分明及责、权、利相统一的原则，在保证生产经营目标实现的同时，明确责任与分配关系，以保证薪酬与劳动付出之间的平衡。员工如对考核结果有疑问，可通过微信、电话、面谈等多种方式进行反馈。

公司严格遵循国家法律法规，全面落实各项休息休假制度，确保员工能够合理安排工作与生活，享有充分的休息和休假权利。在福利保障方面，公司不仅足额为员工缴纳五险一金，还为员工补充医疗保险和企业年金，发放取暖补贴和防暑降温费等补贴，以进一步完善福利体系，为员工打造一个稳定、安心且充满关怀的工作环境。

#### 关键绩效:

2024年，公司社会保险覆盖率 **100%**。

## 员工关怀

公司构建“硬件升级+人文关怀+精准保障”三维一体员工关怀体系，深化以人为本发展理念，全方位提升员工幸福感与归属感。

“硬件升级”方面，升级改造职工餐厅，提供不同价位多样化菜品、面点、甜点，满足职工需求；新路灯覆盖矿区主干道，提升照明亮度，提升夜间出行安全；职工体育馆内设有标准化篮球场地、羽毛球场地、乒乓球场地。用看得见的投入换取员工“舌尖幸福、脚下安全、身心舒畅”。

“人文关怀”方面，坚持“和职工坐在一条板凳上”，加强对驻疆职工的人文关怀，邀请驻疆职工家属座谈交流，搭建爱心桥梁，共赴“云”相约；开展送春联到基层春送祝福活动、关爱职工夏送清凉慰问活动、帮扶送教育金秋助学活动、冬送温暖情暖人心帮扶救助活动；春节、中秋节发放节日慰问品，增进员工家庭与企业的情感联结，营造“家文化”氛围。

“精准保障”方面，实施健康保障，开展员工健康查体，为员工购买补充医疗保险；实施困难帮扶，开展送温暖、大病救助、帮扶送教育；实施子女托育，开展“工助未来”暑期职工子女托管班；实施人才培育，鼓励在岗员工参加各类自学成才项目，经备案批准的给予奖励。让每一位员工感受到公司的关怀举措既有力度更显温度。

### ● 大病救助

为6名职工申请大病救助资金，帮助他们应对重大疾病带来的经济压力，减轻家庭负担。

### ● “帮扶送教育”活动

在“六一”儿童节期间，为困难职工子女送去书籍、书包等学习用品，助力孩子们的学习与成长。

### ● 金秋助学活动

为15名困难职工子女送去助学资金，总计1.5万元，帮助他们顺利入学，减轻家庭经济负担。

### ● 困难职工救助与送温暖活动摸底活动

对职工开展精准帮扶，发放救助资金12.5万元，确保每一位困难职工都能感受到企业的关怀。

### ● 关爱艰苦岗位一线职工活动

为职工发放保温提锅30个，改善一线职工的工作与生活条件。



## 关键绩效：

2024年，公司共帮扶困难员工 **88** 名，帮扶金额 **16.8** 万元。

## 案例：第一届“工助未来”暑期职工子女托管班

2024年7月29日，公司第一届“工助未来”暑期职工子女托管班正式开班，旨在解决职工子女暑期无人照料的难题。托管班集“托管教”于一体，充分考虑孩子们的年龄和兴趣，设置口才、书法、美术、专注力培训、国学晨读、音乐素养等课程，还辅导孩子们完成假期作业。开设暑期职工子女托管班，是公司落实“和职工坐在一条板凳上”的重要举措，也是公司工会落实“为职工办实事”、服务职工的重要载体，充分发挥工会作为职工温暖大家庭的作用，让职工能够心无旁骛地投入生产和工作中。



## 案例：“夏送清凉”活动

2024年6月，奋战在一线的矿山人战高温、斗酷暑，以“人人讲安全、全员拼效益”为工作目标，始终坚守在各自岗位上。为做好职工夏季防暑降温工作，保障安全生产顺利进行，公司开展了“夏送清凉”活动。活动中，公司领导到金召矿业、金鼎矿业等单位开展工作调研，督导安全生产，并为职工送上清凉防暑物品，详细询问职工的工作和生活情况，叮嘱他们做好自身防暑降温，做到安全生产、平安度夏。此外，公司各单位严格落实防暑降温措施，多措并举战高温，保障职工身体健康，确保安全生产高效稳定运行。



### 案例：职工餐厅和便民超市

为改善职工生活条件，提升职工幸福指数，报告期内，公司对餐厅进行了改造并新建便民超市。新餐厅点餐区分为特色面点区、特色小炒区和特色美食区。各种炒菜色泽鲜亮，面食种类丰富多样，还有饭后点心、水果和酸奶可供职工选用。餐厅还开辟了独立的雅间，为职工提供安静的就餐、交流场所。餐厅后厨操作间全面升级，操作流程更加科学、实用、标准，全方位保障职工饮食卫生与安全。职工之家一楼超市货物琳琅满目，甜品制作区各色糕点散发诱人的香味，极大满足了职工多样化需求。



### 案例：关怀驻疆职工

为加强对驻疆职工的人文关怀，温暖职工家属，2024年9月14日，公司举办“心系职工情 暖家人 共筑企业美好未来”异地工作家属座谈会，邀请了11位喀什球团职工家属与职工视频连线。此次活动搭建起了公司与驻疆职工家庭沟通联系的桥梁，解决了职工和家属们工作生活中遇到的困难，让职工安心工作，让职工家属放心，凝聚起了推动公司改革发展的强大合力。



### 案例：新春职工文艺晚会

“自强不息展活力 鹰击长空翱万里——金岭矿业2025年新春职工文艺晚会”在公司盛大举行，振奋人心的诗歌朗诵回荡夜空、热情如火的舞蹈点燃激情、满堂哄笑的小品令人捧腹，激情四射的摇滚乐队奏响奋进乐章，抽奖环节欢乐连连、惊喜不断，与一线职工的现场连线更是温情满满，让人动容。一幕幕精彩绝伦的节目轮番上演，为大家带来了一个欢乐、温馨且充满力量的夜晚。



# 05 公益回馈 汇聚爱心力量

在时代发展进程中，公司积极投身社会公益事业，成为践行社会责任的重要力量。公司志愿队作为先锋力量，以实际行动为标杆，引领着公司员工踊跃投身公益事业。报告期内公司开展了各类志愿服务活动，用点滴温暖之举汇聚起强大的爱心力量，持续向社会传递着温暖与正能量。

## 响应的SDGs



为推动公司文化建设，弘扬“奉献、友爱、互助、进步”的志愿精神，公司积极组建志愿服务队，目前已成立两支队伍。志愿队围绕公司文化建设、尊老敬老等重点领域，精心策划并开展了一系列丰富多彩的志愿活动，以实际行动传递爱心与温暖。

### 关键绩效：

2024年，志愿服务队共开展 **15** 次活动，其中青年志愿服务队 **9** 次，巾帼志愿服务队 **6** 次。

#### ● 青年志愿服务队

山东金岭矿业股份有限公司青年志愿服务队是由广大团员青年自发组织成立的志愿者组织，隶属于金岭矿业团委自主管理，现有注册志愿者50余人。每年在“3·5”雷锋日等重要时间节点，都会策划并开展形式多样的志愿服务活动，将青年教育与实践紧密结合，把青春力量转化为奉献社会的实际行动。

#### ● 巾帼志愿服务队

巾帼志愿服务队是由公司广大女职工自发组织成立的志愿者团队，隶属于金岭矿业工会女工委并由其自主管理。目前，队伍拥有巾帼志愿者30余人。她们以实际行动践行公司的志愿精神，积极开展形式多样的志愿服务活动。无论是杏林养护院的尊老敬老服务，还是图书馆的书籍整理，亦或是其他志愿行动，她们的身影活跃在各个需要帮助的地方，以巾帼力量展现公司女职工的风采与担当。

### 关键绩效：

2024年，公司共计开展志愿活动 **15** 次，活动参与人次 **60** 人次，累计活动时长 **900** 小时。



### 案例：“颗粒归仓”回收路面洒落铁精粉志愿服务

2024年3月4日下午，公司采购质计中心青工支部和女工委联合在金岭矿业产品销售货场组织开展了一场“青春志愿服务”活动，旨在清理回收地面上洒落的铁精粉。活动现场，职工们不惧天气寒冷，全身心投入工作，手持铁锹将散落的铁精粉一锹一锹地回收，并集中装入小推车中。经过大家的辛勤努力，成功清理并回收了500多公斤矿粉。此次行动不仅有效改善了作业环境，减少了铁粉对电子秤灵敏度的干扰，更为公司减少了矿粉流失，创造了显著的经济效益。



### 案例：巾帼暖心志愿同行

2024年3月6日上午，在第114个“三八”国际劳动妇女节来临之际，10余名公司女职工走进海岱楼钟书阁，在图书馆开展了一场别具意义的巾帼志愿服务活动。在馆内工作人员介绍完任务和注意事项后，女职工们迅速投入工作。她们穿梭于书架间，整理书籍、搬运书架、归还书籍上架，同时耐心为读者答疑解惑，维持秩序，引导读者文明阅读。在连续三个小时的服务中，女职工们始终保持热情，为前来读书的市民提供贴心、细致的服务。此次活动，女职工用辛劳的付出，打造了矿山巾帼志愿服务品牌形象，为“淄博红”增添了一道靓丽的风景线。





## 未来展望

在当前风云变幻的国际形势下，诸多铁矿石资源储量丰富的国家正积极推动铁矿石资源开发，铁矿石供大于求的局面仍将持续。随着“9.24”一揽子政策发布，中央经济工作会议释放更加积极的信号，彰显我国经济基础稳、优势多、韧性强、潜能大，长期向好的支撑条件和基本趋势没有变，为铁矿石需求预期提供更多支撑。同时，随着铁矿石被列为国家战略资源，以及“强化能源资源安全保障，加大油气、战略性矿产资源勘探开发力度”等系列政策实施，为行业稳定增长与高质量发展指明了新的方向。然而，作为钢铁行业上游，受钢铁行业影响，铁矿石价格仍面临进一步下跌的压力，尽管有政策利好需求端，但钢铁行业的发展，依旧深刻地左右着铁矿石市场的发展走向，整个行业格局与趋势正处于复杂多变的动态调整之中。

展望未来，公司将坚定不移地以“1235”战略为指引，奋斗开启全新的发展新篇章。“1”是围绕“一个中心”，即聚焦建成“四新”国企，全力跻身国内矿山行业第一方阵。“2”是坚持“双轮驱动”，即实施生产经营和资本运营双轮驱动。“3”是推动“三个转变”，即进一步推动由铁矿石生产、加工商向矿产资源生产、加工和服务商转变；企业所有的成本费用单元向经营利润中心转变；企业发展由生产经营单轮驱动向生产经营和资本运营双轮驱动转变。“5”是实施“五大工程”，即资源拓展工程、成本领先工程、数智赋能工程、绿色低碳工程、平安矿山工程。

2025年，公司将以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大和二十届二中、三中全会精神，坚持稳中求进工作总基调，以“1235”战略为引领，以筑牢党建根基为保障，以提质增效为主线，以深化改革、治理管控、价值创造为抓手，以幸福和谐建设为使命，精心打造经营质量提升年、资本运营启动年和企业文化打造年，坚定不移推动企业做强做优做大。

### 优化产业布局，拓展发展空间

以“做强铁矿主业、做实有色产业、做大投资增量、做优配套服务”为主线，聚焦智慧矿山在产铁矿项目，提升主业竞争力。寻找优质有色资源项目，优化公司产业布局。加大战略投资力度，实现产业协同效应。挖掘服务领域潜力，增强现代服务业领域的竞争力。

### 坚持向绿而行，强化创新引领

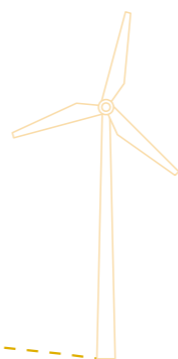
公司将持续落实绿色发展理念，发展绿色能源，贯彻低碳理念，建设高质量可持续发展的国家级绿色矿山。聚焦矿业采选领域发展新趋势，不断提高研发投入，加大科技创新与技术攻关，努力突破和掌握一批引领行业发展的核心技术，加快培育和形成新质生产力。主动适应低碳化、智能化、数字化发展要求，逐步完善公司各信息系统建设，打造金岭矿业“工业大脑”，推动公司实现智慧生产、智慧治理、智慧服务。

### 激发市场活力，提升运营效率

建立完善的人才培养和引进体系，管好、用好、培养好支撑公司改革发展的各类技术技能人才，平稳有序推进人力资源优化变革，大幅提升人事效率。深化算账经营，推进精益管理，推动生产者向经营者转变。持续深化与一流矿山企业对标，在对标找差中审视自我、转变观念、打破惯性、加速改革，真正对出实效，全面提升效率、压降成本。

### 优化管控治理，提升管理水平

完善现代企业制度，有效发挥各类治理主体的作用，让决策过程更加科学高效、执行落实更加有力、监督保障更加到位。持续加强市值管理，增强公司品牌价值，提升资本市场认可度，提高公司盈利能力，注重投资者回报，加大价值传播力度，增强投资者信心。提升制度管理水平，进一步优化职能部门“两点一线”，明晰业务运作流程，加强精益管理，形成科学治理体系。加强采购管理，做好往来款项清收，提高资金使用效率，提升管理创效水平。



# 附录

## 关键绩效表

### 环境绩效

指标名称		单位	2022年	2023年	2024年
环境 绩效	环保事故	件	0	0	0
	环境领域违法违规事件	件	0	0	0
	污染物监测合格率	%	100	100	100
	环保设施同步运转率	%	100	100	100
	建设项目环保“三同时”执行率	%	100	100	100
能源 管理	外购电力总量	万千瓦时	10,394.81	11,126.90	10,660.92
	光伏发电量	万千瓦时	/	13.46	187.12
	能源消耗总量	吨标准煤	24,118.89	28,902.83	27,560.74
	单位产值能源消耗强度	吨标准煤/万元	0.184	0.213	0.166
应对 气候变化	温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	85,850.66	100,444.99	95,536.50
	单位产值温室气体排放强度	吨二氧化碳当量/万元	0.654	0.740	0.577
	直接温室气体排放量（范围一）	吨二氧化碳当量	26,569.06	35,469.68	33,596.55
	间接温室气体排放量（范围二）	吨二氧化碳当量	59,281.60	64,975.31	61,939.95
水资源 利用	新鲜水取水总量	吨	1,869,022	3,111,961	2,145,336
	总用水量	吨	10,880,693	12,311,204	12,151,936
	用水强度	吨/万元	79.26	84.67	78.63
	循环用水量	吨	9,011,671	9,199,243	10,006,600
	循环用水占总用水量的比例	%	82.82	74.72	82.35
污染和 废弃物	废气排放总量	万立方米	/	126,495.85	260,298.09
	危险废弃物产生量	吨	/	3.88	5.62
	危险废弃物回收利用率	吨	/	3.88	5.62
	危险废弃物回收利用率	%	/	100	100
	一般废弃物回收利用率	吨	/	481,293	665,101
	废弃物合规处置率	%	/	100	100

### 社会绩效

指标名称	单位	2022年	2023年	2024年
员工招聘与就业				
劳动合同签订率	%	100	100	100
兼职员工人数	人	0	0	0
雇佣童工事件数	宗	0	0	0
强迫劳动申诉事件	宗	0	0	0
多元化与机会平等				
劳工歧视事件数	宗	0	0	0
员工总人数	人	2,413	2,233	2,146
残疾员工人数	人	29	23	23
少数民族员工数	人	8	8	6
按地区划分的员工数				
中国大陆地区	人	2,413	2,233	2,146
中国港澳台地区	人	0	0	0
海外地区	人	0	0	0
按性别划分员工数				
女性	人	187	169	165
男性	人	2,226	2,064	1,981
按年龄划分员工数				
30岁以下（不含30岁）	人	39	29	25
30-40岁（含30岁，不含40岁）	人	594	486	415
40-50岁（含40岁，不含50岁）	人	927	904	917
50岁及以上	人	853	814	789
按学历划分				
硕士	人	13	11	11
本科	人	277	272	284
大专	人	388	371	353
中专	人	267	254	268
中技、高中	人	660	611	571
初中及以下	人	808	714	659

劳动关系管理

指标名称	单位	2022年	2023年	2024年
<b>福利与薪酬</b>				
社会保险覆盖率	%	100	100	100
<b>员工民主管理</b>				
工会会员占在职员工比例	%	100	100	100
集体谈判协议覆盖率	%	100	100	100
困难员工帮扶资金	万元	15.58	16.96	16.8
困难员工帮扶人数	人	90	74	88
<b>员工流失</b>				
员工离职数 <sup>3</sup>	人	180	182	162
员工总流失率	%	7.25	7.83	7.40
<b>按性别划分的流失率</b>				
女性	%	0.89	0.77	0.32
男性	%	6.36	7.06	7.08
<b>按年龄划分的流失率</b>				
30岁以下(不含30岁)	%	0	0.09	0
30-40岁(含30岁,不含40岁)	%	0.12	0.17	0.36
40-50岁(含40岁,不含50岁)	%	0.04	0.09	0
50岁及以上	%	7.09	7.49	7.04
<b>按地区划分的流失率</b>				
中国大陆地区	%	7.25	7.83	7.40
中国港澳台地区	%	0	0	0
海外地区	%	0	0	0
<b>员工培训</b>				
员工培训投入	万元	77.36	139.54	433.33
培训场次	场次	156	161	185
接受培训总人数	人	2,413	2,233	2,146
接受培训总人次	人次	29,645	28,847	18,235
员工培训覆盖率(员工培训比率)	%	100	100	100
员工培训总时长	小时	232,387	250,336	271,297
每名员工每年接受培训的平均时长	小时/人	96.31	112.11	126.42
<b>按性别划分平均受训时长</b>				
女性	小时/人	96.14	110.86	126.09
男性	小时/人	96.32	112.21	130.15

劳动关系管理

发展与培训

指标名称	单位	2022年	2023年	2024年
<b>按职级划分平均受训时长</b>				
高级管理层	小时/人	112	124	0.37
中级管理层	小时/人	107	115	2.79
基层员工	小时/人	96	112	96.84
<b>员工发展</b>				
通过内部调动或内部应聘的方式补充的职位数占比	%	95.65	100.00	100.00
员工内部调动或内部应聘的人数	人	118	106	280
员工内部调动或内部应聘的比例	%	4.89	4.74	12.49
<b>安全生产</b>				
安全生产事故数	起	0	0	1
因工作关系死亡人数	人	0	0	1
总工伤人数	人	0	0	0
因工伤损失工作日数	个工作日	0	0	0
隐患排查整改率	%	100	100	100
安全应急演练次数	场次	480	519	341
安全生产投入金额	万元	1,114.11	1,045.20	1,401.13
<b>安全教育培训</b>				
安全教育培训总投入	万元	42.23	28.67	31.23
参与安全教育培训人数	万人	27,376	28,682	20,672
安全教育培训覆盖比率	人次	100	100	100
安全风险防护培训覆盖率	%	100	100	100
<b>% 职业健康</b>				
特种作业人员持证上岗率	%	100	100	100
员工体检覆盖率	%	/	100	100
职业病危害因素检测率	%	/	100	100
职业病危害因素监测合格率	%	/	100	100
<b>研发投入</b>				
研发投入	万元	2,507.97	2,337.54	7,218.51
研发投入占主营业务收入比例和变化	%	1.83	1.61	4.67
新产品开发项目数	个	1	1	2
<b>研发团队</b>				
研发团队总人数	人	155	154	273

发展与培训

健康与安全

研发创新

<sup>3</sup>离职员工是指自愿离职或由于解雇、退休或在职期间死亡而离开组织的员工。本公司离职员工基本为退休职工。

指标名称		单位	2022年	2023年	2024年
研 发 创 新	按学历划分				
	硕士	人	5	1	1
	本科	人	52	55	56
	专科及以下	人	98	98	216
	创新成果				
	授权专利累计数	项	60	82	102
	按专利类型划分				
	授权发明专利累计数	项	1	4	8
	授权实用新型专利累计数	项	59	78	94
	每百万元营收有效专利数	件	0.0437	0.0563	0.0660
	其他知识产权				
	商标累计数	项	2	2	2
	发表论文累计数	篇	32	15	14
产 品 与 服 务	产品与服务质量				
	产品合格率	%	100	100	100
	年度质量内审次数	次	12	12	12
	聘请第三方机构抽检次数	次	2	2	18
	质量文化培训人次	人次	150	135	248
	质量文化培训总时长	小时	/	480	1,185
	质量文化培训次数	次	3	9	20
	客户权益保障				
	客户投诉数量	次	0	0	0
	发生泄露客户信息事件数量	件	0	0	0
	违反相关法律法规造成的损失	万元	0	0	0
供 应 商 管 理	供应商总数	个	586	611	476
	本地化采购支出比例	%	99.37	98.10	97.08
信 息 安 全 与 隐 私 保 护	开展相关培训次数	次	3	3	3
	培训覆盖率	%	100	100	100
社 会 公 益	志愿者活动参与人次	人次	235	300	60
	志愿者活动数量	次	52	20	15
	志愿者活动总时间	小时	816.50	450.00	900.00

### 治理绩效

指标名称		单位	2022年	2023年	2024年
经 营 绩 效	营业收入	万元	137,275.07	145,408.38	154,547.81
	净利润	万元	20,758.90	24,012.03	20,940.70
	纳税总额	万元	13,488.86	12,404.28	10,425.98
公 司 治 理	股东会				
	股东会召开总次数	次	3	3	6
	临时股东会召开次数	次	2	2	5
	审议通过议案数量	项	14	10	18
	董事会				
	董事会召开次数	次	9	5	13
	平均出席率	%	100	100	100
	薪酬政策				
	董事平均薪酬 <sup>4</sup>	万元	19.98	19.20	29.34
	董事会监事会				
	监事会召开次数	次	4	4	6
平均出席率	%	100	100	100	
合 规 与 商 业 道 德	合规				
	开展法律培训总时长	小时	0	100	320
	参与法律培训人次	人次	0	40	100
	反贪污培训				
	参加反商业贿赂及反贪污培训的董事人数	人	/	/	9
	参加反商业贿赂及反贪污培训的董事人数占比	%	/	/	100
	参加反商业贿赂及反贪污培训的管理层人数	人	/	/	4
	参加反商业贿赂及反贪污培训的管理层人数占比	%	/	/	100
参加反商业贿赂及反贪污培训的员工人数	人	/	580	720	
参加反商业贿赂及反贪污培训的员工人数占比	%	/	25.97	33.55	

<sup>4</sup>统计范围仅包括职工董事，其他董事不在公司领取薪酬。

指标名称		单位	2022年	2023年	2024年
投资者交流	在互动易与投资者互动次数	次	21	35	60
	举办业绩说明会次数	次	2	1	2
	接听投资者电话次数	次	19	20	29
现金分红	每股现金分红	元/股	0.05	0.12	0.18
	派现总额（含税）	万元	2,976.70	7,144.08	10,716.12
	占合并报表中归属于上市公司股东净利润的比例	%	14.66	30.37	52.54

## 指标索引

● 《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》议题索引表

维度	序号	议题	对应的本报告章节
环境	1	应对气候变化	低碳行动，共护生态文明
	2	污染物排放	低碳行动，共护生态文明
	3	废弃物处理	低碳行动，共护生态文明
	4	生态系统和生物多样性保护	低碳行动，共护生态文明
	5	环境合规管理	低碳行动，共护生态文明
	6	能源利用	低碳行动，共护生态文明
	7	水资源利用	低碳行动，共护生态文明
	8	循环经济	低碳行动，共护生态文明
社会	9	乡村振兴	/（报告期内，公司暂未开展乡村振兴相关活动。）
	10	社会贡献	公益回馈，汇聚爱心力量
	11	创新驱动	智赋未来，品质铸就新篇
	12	科技伦理	/（公司科学研究、技术开发等活动不涉及生命科学、人工智能等科技伦理敏感领域。）
	13	供应链安全	智赋未来，品质铸就新篇

维度	序号	议题	对应的本报告章节
社会	14	平等对待中小企业	/（报告期内，公司及控股子公司不存在逾期尚未支付中小企业款项信息的情况，不存在报告期末应付账款（含应付票据）余额超过300亿元或占总资产的比重超过50%的情况。）
	15	产品和服务安全与质量	智赋未来，品质铸就新篇
	16	数据安全与客户隐私保护	智赋未来，品质铸就新篇
	17	员工（注：包含员工权益保障、职业健康与安全两个议题）	悉心关怀，携手共创辉煌
可持续发展相关治理	18	尽职调查	ESG管理
	19	利益相关方沟通	ESG管理
	20	反商业贿赂及反贪污	合规引领，开创企业新局
	21	反不正当竞争	合规引领，开创企业新局
自主披露议题	22	绿色矿山	低碳行动，共护生态文明

● 《央企控股上市公司ESG专项报告参考指标体系》《GRI可持续发展报告标准》（GRI Standards）指标索引表

报告章节	《央企控股上市公司ESG专项报告参考指标体系》	《GRI可持续发展报告标准》（GRI Standards）	
关于本报告	/	2-2/2-3/2-4	
董事长致辞	/	2-22	
2024年可持续发展亮点	E.2.1.1/E.2.2.1/E.2.3.1/S1.3.2/S1.3.3/S1.3.4/S1.4.2/S2.3.2	201-1/401-2/403-5	
走进金岭矿业	G1.2.1	2-1/2-6	
ESG管理	G1.1.1/G1.1.2/G1.1.3	2-12/2-13/2-14/2-17/2-22/2-29/3-1/3-2/3-3	
合规引领，开创企业新局	公司治理	G1.1.1/G1.1.2/G1.1.3/G1.2.2/G1.2.3/G3.2.1/G3.2.2/G3.2.3	2-9/2-10/405-1
	合规内控	G2.1.1/G2.1.2/G5.1.1/G5.1.2/G5.1.3/G5.2.1/G5.2.2/GG5.2.3	2-27/207-1
	信息披露与投关管理	G3.1.1/G3.1.2/G3.1.3/G4.1.1/G4.1.2	2-27
	股东与债权人权益保护	G3.3.2	201-1
	商业道德	G2.2.1/G2.2.2	2-16/205-1/205-2
	党建引领	G1.1.4/G2.2.2	205-2

报告章节	《央企控股上市公司ESG 专项报告参考指标体系》	《GRI可持续发展报告标准》(GRI Standards)	
低碳行动, 共护生态文明	应对气候变化	E.3.1.1/E.3.1.2/E.3.1.3/E.3.1.4/E.3.1.6/E.3.2.1/E.3.4.1/E.5.1.1	201-2/305-1/305-2/305-4
	环境管理	E.2.1.1/E.2.1.2/E.2.1.3/E.2.1.4/E.2.2.1/E.2.2.2/E.2.2.3/E.2.3.1/E.2.3.5/E.4.1.1/E.5.6.1	303-4/305-7/306-2/306-3/306-4/306-5
	资源利用	E.1.1.1/E.1.1.2/E.1.1.3/E.1.1.4/E.1.3.1/E.1.3.2/E.1.3.4/E.1.3.5/E.5.2.1/E.5.2.2/E.5.2.3	302-1/302-3/302-4/303-3/303-5
	绿色矿山	E.4.1.1/E.5.4.1/E.5.4.2	301-2/304-3
	绿色经营	E.5.4.1/E.5.4.4	/
	生态恢复与治理	E.4.1.1	304-3
智赋未来, 品质铸就新篇	科技创新	S2.3.1/S2.3.2/S2.3.3/S2.3.4	/
	产品质量	S1.4.2/S2.1.1/S2.1.2/S2.1.3	404-2
	客户服务	S2.2.1/S2.2.2	417-1
	信息安全	S2.2.3	418-1
	供应链管理	S3.1.1/S3.1.2/S3.2.1/S3.2.2	2-6/2-8
悉心关心, 携手共创辉煌	劳动关系	S1.1.1/S1.1.2/S1.1.3/S1.2.4	2-7/401-1/401-2/401-3/405-1/406-1/408-1/409-1
	员工培训与发展	S1.4.1/S1.4.2/S1.4.3	404-1/404-2
	职业健康与安全	S1.3.1/S1.3.2/S1.3.3	403-1/403-2/403-3/403-5/403-6/403-7/403-8/403-9/403-10
	员工福利与关怀	S1.2.1/S1.2.2/S1.2.3/S1.3.4	201-3/203-1/415-1
公益回馈, 汇聚爱心力量	S4.3.1/S4.3.2	203-1/413-1	
展望未来	/	2-22	
关键绩效表	/	/	
指标索引	/	/	
意见反馈表	/	/	

## 意见反馈表

尊敬的读者：

感谢您百忙之中阅读《山东金岭矿业股份有限公司2024年度环境、社会和公司治理（ESG）报告》，我们十分重视并期望聆听您对公司ESG工作和可持续发展管理的宝贵意见与建议，您的建议与意见是我们持续改进ESG工作、提升可持续发展管理的重要依据，在此诚挚地邀请您协助完成反馈意见表中的相关问题并通过以下方式反馈给我们，再次感谢您对我们ESG工作的鼎力支持！

对于金岭矿业，以下哪个利益相关方最切合您的身份？

- 股东与投资者     客户     供应商     员工     社会组织     行业伙伴  
 政府     媒体

您对本报告的总体评价：

- 很好     较好     一般     较差     很差

您对本报告的版面设计评价：

- 很好     较好     一般     较差     很差

您认为本报告所披露信息、数据、完整度如何？

- 很高     较高     一般     较低     很低

您认为报告的哪些方面需要改进？

- 版面设计     报告篇幅     议题覆盖     发布形式/媒介

您最关心报告中的哪些议题？（可多选）

- 公司治理     供应链管理     客户权益保障     安全生产     环境保护  
 员工关怀     社会公益     其他

您对本报告还有哪些方面的建议？

---



---

电 话：0533-3088888

传 真：0533-3089666

邮 编：255081

网 址：www.sdjlk.com

地 址：山东省淄博市张店区中埠镇

再次感谢您对我们工作的理解与支持！