



武汉雅都包装印刷有限公司
Wahao Yadu Packaging Printing Co., Ltd.



2025

环境、社会及治理 (ESG)报告

ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE
REPORT

武汉雅都包装印刷有限公司



关于本报告

本报告阐述了武汉雅都包装印刷有限公司在 2025 年实现自身业务增长发展的同时，积极履行社会责任的具体情况，披露了公司履行环境、社会及治理方面的理念、实践和成绩。

一、报告范围

时间范围：2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日，为增强报告的可比性和前瞻性，部分内容超出上述范围。

组织范围：以武汉雅都包装印刷有限公司为主体，为便于表达，在本报告中有时也以“雅都”或“公司”“我们”表达。

二、发布周期

本报告为年度报告，发布周期为每年一次。

三、数据说明

本报告所引用的数据，均来自于公司内部或外部的正式文件、统计报表或公开文件，并已通过公司审核。

四、参考标准

雅都符合全球可持续发展标准委员会（GSSB）《可持续发展报告标准 2021 版（GRI Standards）》^①编制报告；

中国社科院《中国企业社会责任报告编写指南》（CASS-ESG5.0）；

联合国全球契约组织（United Nations Global Compact, UNGC）《全球契约十项原则》；

联合国可持续发展目标 2030（SDGs）。

^① GRI G4 标准已被 GRI Standards 取代，最新 GRI Standards 2021 版于 2023 年 1 月 1 日正式生效。本报告按照最新版本编制。



五、可靠性保证

本公司总经理及全体中高层领导成员保证，本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

六、报告获取方式

公司官网：<http://www.whyadu.com/>

联系人：王女士

电 话：027-84927777/13771663009

地址：湖北省武汉市蔡甸区山街白鹤泉西街 189 号

E-Mail: jb@yadu.com.cn



目录

关于本报告	2
董事长致辞	6
关于雅都	8
社会责任履责	13
社会责任承诺	13
社会责任实践	14
实质性议题分析	14
利益相关方沟通	15
环境治理，绿色智造	17
建立环保政策	17
防控环境风险	18
优化资源配置	18
强化污染治理	21
落实循环经济	25
推行环保服务	26
保障顾客健康	27
坚守平等，聚力关怀	28
建立用工政策	28
保障员工权益	28
助力员工发展	34
筑牢安全防线	36



恪守诚信，笃行致远	42
建立商道政策	42
完善廉洁管理	42
深化信息安全	45
阳光采购，合作共赢	47
建立采购政策	47
加强供应商管理	47
实行阳光采购	49
精进采购培训	49
2023-2025 年关键数据指标	51
GRI 指标索引	55
联合国可持续发展目标（SDGs）指标索引	59
意见反馈表	60



董事长致辞

尊敬的各位合作伙伴、员工、各界朋友们：

大家好！衷心感谢社会各界长期以来对武汉雅都包装印刷有限公司的信任、支持与陪伴。

2025 年，包装印刷行业面临原材料价格波动、市场竞争加剧、客户对绿色低碳包装要求持续提升的多重挑战。作为华中地区纸包装领域的标杆企业，雅都始终坚守“智造绿色包装，传递品牌价值”的企业使命，坚持把社会责任融入企业战略、生产运营、供应链管理全流程，在稳健经营的同时，积极履行经济、环境、劳工、社区多重责任。

创新驱动，担当产业升级责任

多年来，公司持续加大研发与智能化改造投入，引进国际高端印刷设备，推进车间自动化升级，努力跻身全国印刷企业，为联想、苏泊尔、蒙牛、周黑鸭、雪花啤酒等多家头部企业提供全套包装解决方案，打破高端包装对外依赖，助力华中消费品产业链高质量发展。公司累计获得五十余项专利，为湖北省高新技术企业、省级创新型中小企业，主持、参与多项包装行业团体标准编制，助力行业规范化发展。

绿色制造，担当循环发展责任

作为“中国纸包装循环经济产业链示范基地”，绿色低碳是雅都的核心底色。我们坚持源头减污，大规模推广水性油墨、可降解纸质材料，投建 VOCs 废气治理系统，持续降低生产过程污染物排放。构建废纸回收-纸板制造-包装印刷的闭环产业链，大力推进纸张回收再利用；厂区推行节水节电改造，实施清洁能源替代，落实 FSC 森林认证，践行负责任森林采购，以实际行动响应国家“双碳”目



标，推动包装产业绿色转型。

以人为本，实现企业员工共同成长

员工是企业最宝贵的财富。雅都严格遵守国家劳动法律法规，完善薪酬福利体系，杜绝童工与强迫劳动，平等对待全体员工，保障女职工、未成年工合法权益。持续完善安全生产标准化建设，改造车间安全防护设施，常态化开展安全、环保、职业健康培训；搭建内部晋升通道，完善技能培训体系，培育一批技术骨干与产业工匠，构建团结奋进、尊重包容的企业文化，实现企业与员工双向成长。

合作共生，创造客户与供应链价值

雅都坚守诚信经营，以稳定品质、快速响应、一站式服务为广大客户创造价值。将社会责任要求延伸至上下游供应链，建立供应商社会责任评估机制，推动供应商共同遵守劳工、环保、商业道德准则，构建可持续供应链生态。

回馈地方，担当社区共建责任

公司扎根蔡甸，积极吸纳本地劳动力就业；主动配合属地政府应急、环保、安全生产管理；积极参与地方公益帮扶、社区志愿活动，带动区域循环经济产业发展，为地方税收、就业贡献企业力量。

社会责任是现代企业的核心竞争力。雅都的每一步发展，离不开政府、客户、供应商、全体员工以及社区民众的鼎力支持。未来，我们将继续把社会责任深度嵌入企业经营，持续推进绿色智造，守护员工权益，坚持诚信合规，携手产业链伙伴共建可持续的包装产业生态。

董事长：王炎发

武汉雅都包装印刷有限公司



关于雅都

（一）公司简介

武汉雅都包装印刷有限公司成立于 2004 年 11 月，注册资本 5000 万元，是华中地区规模化民营包装印刷企业。公司新厂区为雅都绿色包装产业园，位于武汉市蔡甸区麦山街白鹤泉西大街 189 号（双丰村），园区占地 110 亩，一期建筑面积 5.4 万平方米，包含 4 万余平方米钢结构厂房，配套员工宿舍、食堂等生活设施。

公司专业生产瓦楞纸板、各类纸箱、精品彩盒礼盒、标签说明书、转移特种纸、电化铝、纸管纸护角、EPE 棉等印刷包装产品，可提供创意设计、研发打样、标准化加工、成品检测、自动化生产一体化包装解决方案，服务烟草、日化、电子等行业众多国内外头部品牌。企业硬件配置完善，拥有全开罗兰五色、对开小森六色胶印机、多台高速水印印刷机，配套齐全的印前、印后及检测设备，建有多条精品礼盒自动化生产线。公司推行 6S、JIT 精益生产模式，依托 ERP 信息化系统，实现从原材料入库到成品出厂的全流程数字化追溯管控。

公司拥有从业 20 余年的管理与技术团队，已取得 ISO 9001 质量、ISO 14001 环境、ISO 45001 职业健康安全、FSC 森林认证及迪士尼生产授权；获评国家高新技术企业、湖北省守合同重信用企业、武汉市守合同重信用企业（连续 7 年）、湖北省新民营经济企业之星 100 强，斩获优秀服务奖、湖北省著名商标等荣誉。

立足武汉，抢抓中部崛起发展机遇，公司致力于打造品类齐全的一站式纸品包装采购服务商。公司坚持绿色智造，持续升级设备与工艺，秉持“用色彩沟通顾客的心灵，让包装提升产品的价值”的理念，以稳定品质、高效定制方案回馈客户，深耕精品包装领域，辐射中部市场。



(二) 公司业务

雅都专注纸包装全产业链，产品覆盖瓦楞纸板、各类瓦楞纸箱、高端彩盒礼盒、标签说明书、纸护角纸管等 12 大品类，可实现上百种工艺组合，服务联想、富士康、蒙牛、雪花啤酒、周黑鸭、爱仕达等百余家知名企业，业务辐射华中四省，面向全国输出包装解决方案。

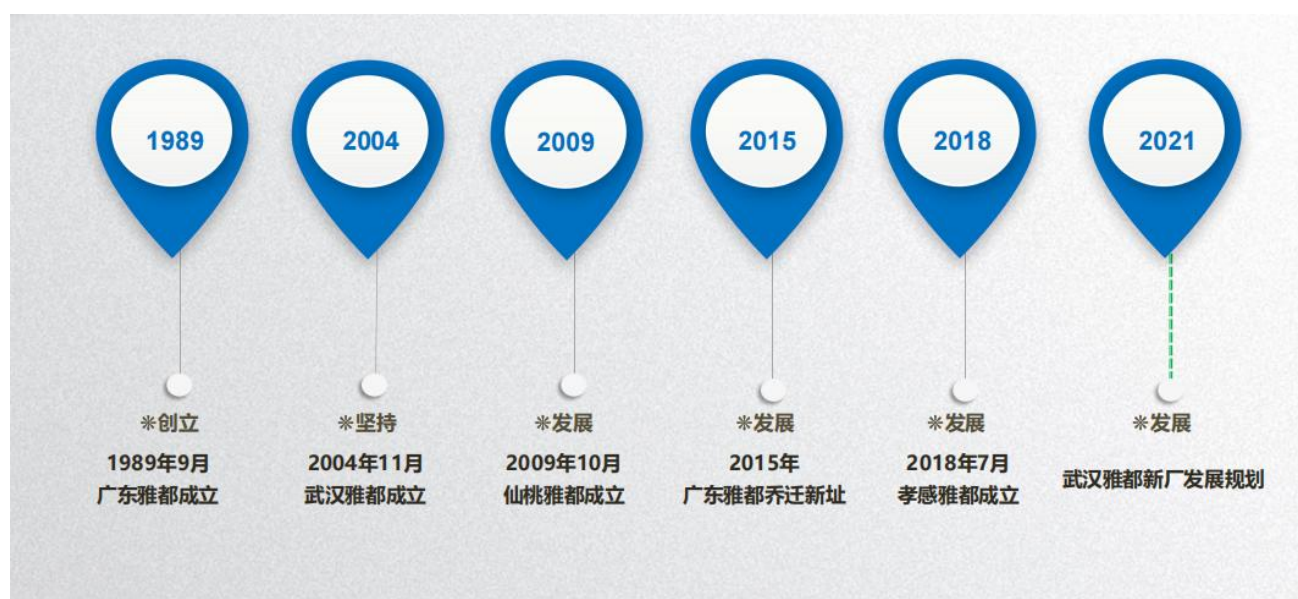
公司通过 FSC 森林认证、迪士尼认证，产品满足国内外客户绿色、社会责任审核要求，具备为大型消费品、电子企业批量提供合规包装产品的能力。



(三) 合作伙伴



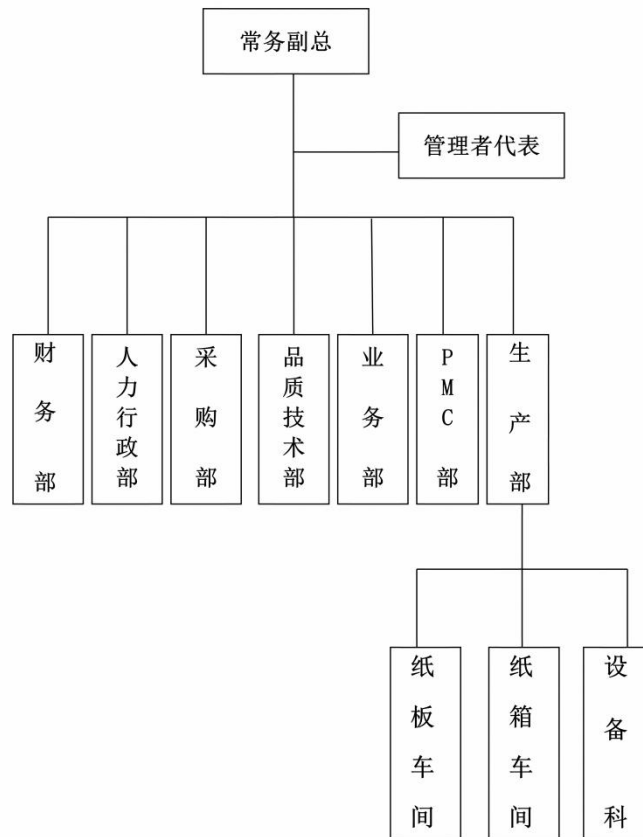
(四) 发展历程





（五）组织架构

公司构建了规范化的治理体系，并结合发展战略与业务布局，搭建科学合理的组织架构：



（六）企业文化





(七) 企业荣誉与资质

 荣誉证书 TOP100 印刷包装企业 武汉雅都包装印刷有限公司 荣登 “2025中国印刷包装企业100强” 排行榜	 高新技术企业 证书 企业名称: 武汉雅都包装印刷有限公司 证书编号: GR202442003147 发证时间: 2024年12月16日 有效期: 三年 批准机关:
2025 中国印刷包装企业 100 强	高新技术企业
 环境管理体系认证证书 证书编号: 00124001/1830/4200 兹证明 武汉雅都包装印刷有限公司 地址: 湖北省武汉市黄陂区木兰街188号 环境管理体系符合标准: GB/T 24001-2016 / ISO 14001:2015 通过认证范围如下: 瓦楞纸箱、纸盒及纸袋等印刷产品	 职业健康安全管理体系认证证书 证书编号: 031B24S10086R0M 兹证明: 武汉雅都包装印刷有限公司 统一社会信用代码: 914201114768067667H 地址: 湖北省武汉市黄陂区木兰街188号 职业健康安全管理体系符合 GB/T 45001-2020/ISO 45001:2018 标准 该职业健康安全管理体系适用于: 瓦楞纸箱(直接接触食品的除外)、纸箱 及纸制彩色包装盒(直接接触食品的除外)的生产 Date of Issue: 2024-12-16 Date of Expiry: 2027-12-15 发证人: 北京三星九千认证中心有限公司
ISO14001 环境管理体系认证证书	ISO45001 职业健康安全管理体系认证



	
ISO9001 质量管理体系认证证书	FSC 认证

社会责任履责

社会责任承诺

公司严格遵循 ISO26000、SA8000 社会责任指引以及国内各项法律法规，高度关注经济、环境与社会层面相关议题。在合规经营的前提下，主动担当企业社会责任，将国际社会责任实践纳入企业战略，落实员工权益、环境与职业健康安全、可持续采购、商业道德等管理要求。公司恪守联合国《全球契约》十项原则，搭建完善的社会责任管理体系，落地相关社会责任标准，持续改善员工工作环境，促进劳资和谐，推动社会责任管理工作规范化与持续优化。

社会责任目标：坚持技术创新，引领纸包装循环经济产业升级；维护全体员工合法权益，保障职业健康安全；坚持绿色生产，推进减碳减废；建设负责任供应链；诚信经营回馈社区，实现企业、员工、客户、社会多方共赢。

社会责任方针：消除歧视，提升职业能力；减少风险，保障作业安全；善待环境，促进社区和谐；诚信经营，实现共赢发展。



武汉雅都包装印刷有限公司	
社会责任方针	
1、本方针目的	改善员工工作环境，增加员工凝聚力；树立良好的社会形象，提高企业知名度；促进企业与社区、政府、客户的和谐关系； 奉献高品质产品，与世人共创安全 and 环境友好的家园。
2、本方针实施	成立以李佩为组长的企业社会责任领导小组，任命协调员，组员分布在生产、财务、质量、研发等系统；根据本方针，各部门密切配合，通力合作，定期发布企业社会责任报告，回应各利益相关方关注的议题。
3、指导思想	公司的企业社会责任工作与价值观相协调，公司核心价值观为：以仁为本、创新创业、自我驱动、专业协作、务实求真，以落实到每位员工行为准则来服务客户、服务股东、服务社会、服务公司和服务自我。
4、本方针内容	● 消除歧视，提升职业能力 消除用工歧视；不雇佣童工；为员工创造快乐工作、舒适工作与生活的环境；制定和实施《女职工劳动保护规定》，促进男女平等就业、晋升，严禁性别歧视；组织各类人员参加系统或专业培训，提升员工整体素质、职业能力和发展空间。 ● 减少风险，保障作业安全 提供安全的作业环境，提供劳动保护，确保员工在工作场所不受伤害；对各生产系统进行环境、健康与安全（EHS）危害辨识与风险评估，从源头开始管控；对员工加强EHS培训。 ● 善待环境，促进社区和谐 通过加大节能减排力度，发展低碳和循环经济，提高水资源的重复利用和梯次利用，采用节能设备，实施技术和工艺创新，提高能效，减少温室气体排放，实现可持续发展。回馈社会，创造更多的就业机会，积极参与公益事业，完善与社区的沟通机制和渠道。 ● 诚信经营，实现共赢发展 与国际公约接轨，使公司产品、服务等各方面达到或超过客户的要求；保证客户声誉和商业利益不受损害；坚持公平交易，反贪污贿赂，与客户和行业竞争者实现共赢发展；自觉遵守市场秩序，依法纳税；与供应链合作伙伴合作，共同倡导商业伦理，提升社会和环境标准；反对投机，通过规范内控和公司资讯透明，完善公司治理，为股东创造合理回报。
2024年01月10日	
社会责任方针	

社会责任实践

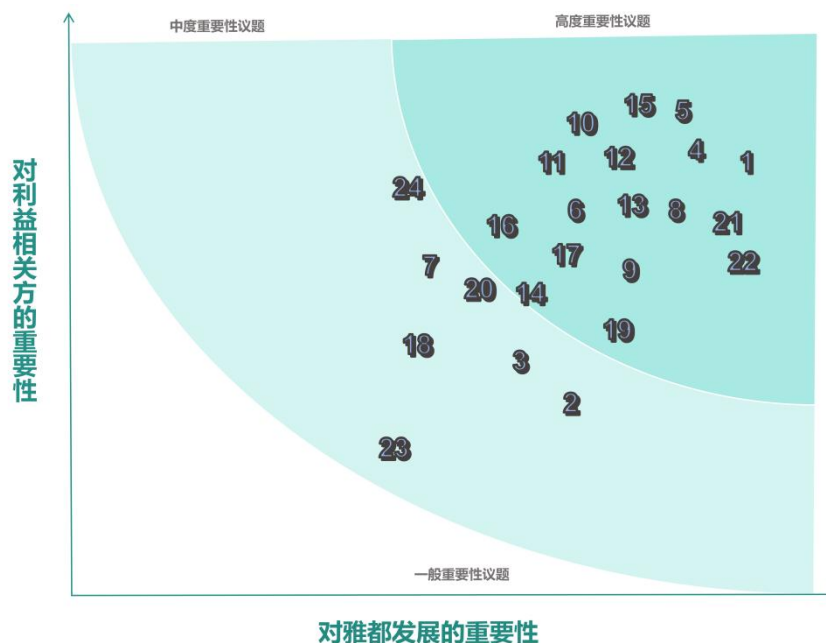
为了更好地推动社会责任践行责任与职能在公司贯彻落实，保证社会责任管理体系的有效建立、实施、保持并继续改进，我们编制《可持续发展政策》，并成立社会责任管理小组，由李佩为管理者代表，全面统筹社会责任战略规划与重大议题决策，各部门负责人作为小组成员，负责落实本领域社会责任管理任务，推动各项方针政策落地执行。

实质性议题分析

公司围绕环境、劳工、人权、商业道德、供应链管理、社区参与和发展六大维度，逐一梳理评估议题对公司经营和利益相关方决策的影响程度，并排序确定优先级。结合利益相关方关注程度与企业影响力，最终筛选出 24 项核心实质性议题并搭建实质性矩阵，明确了本报告重点披露内容，确保报告信息满足利益相关方的知情权与沟通需求。



序号	议题内容	序号	议题内容
1	合规经营	13	水资源管理
2	童工与强迫劳动	14	危化品管控
3	反歧视骚扰	15	污染防治
4	员工薪酬福利	16	供应商社会责任管理
5	职业健康安全	17	产品质量安全
6	员工培训发展	18	客户权益保护
7	民主沟通	19	技术创新
8	知识产权保护	20	减塑低碳包装研发
9	绿色原材料采购	21	客户信息及隐私保护
10	节能减排	22	反腐倡廉
11	循环经济	23	社区公益
12	能源管理	24	利益相关方沟通



利益相关方沟通

公司高度重视利益相关方的意见和反馈，通过与各利益相关方建立长期有效的沟通机制，对各利益相关方的诉求和期望进行及时有效的回应。2025 年，公司通过访谈、问卷调查和综合分析，根据对企业环境、社会和管治的重要性，将 7 类相关方识别为主要利益相关方。下表汇总报告期内各类利益相关方重点关注的



核心议题。

利益相关方	重点关注议题	沟通机制
政府监管部门	合规经营、童工与强迫劳动、职业健康安全、节能减排、能源管理、水资源管理、危化品管控、污染防治、反腐倡廉	接受监督检查、报送报表、参加行业专题会议、政策对接交流
股东投资人	合规经营、知识产权保护、节能减排、能源管理、技术创新、反腐倡廉	定期经营会议，内部经营报告，重大事项沟通
员工	童工与强迫劳动、反歧视骚扰、员工薪酬福利、职业健康安全、员工培训发展、民主沟通	职工代表座谈、员工访谈、内部意见箱、专项培训、工会沟通
客户	合规经营、知识产权保护、产品质量安全、客户权益保护、技术创新、减塑低碳包装研发、客户信息及隐私保护	客户走访、客户满意度调查、客户审核对接、项目沟通会
供应商	合规经营、绿色原材料采购、供应商社会责任管理、反腐倡廉	招投标、供应商评审会、供应商培训、现场沟通
社区	合规经营、职业健康安全、水资源管理、危化品管控、污染防治、社区公益、利益相关方沟通	社区走访、应急联动、厂区开放交流、志愿公益活动
行业协会	合规经营、循环经济、技术创新、减塑低碳包装研发、利益相关方沟通	参加协会会议，参与标准编制，行业交流分享



环境治理，绿色智造

公司坚守绿色可持续发展理念，高度重视环境治理工作，已取得 ISO14001 环境管理体系认证，并严格依照体系规范开展全流程生产经营活动，大力倡导节能减排与环保，着力构建绿色生产体系，落地各项节能减碳举措，降低生产对环境造成的负荷，缓解能源与环境压力，助力传统制造业转型升级，助力打造生态宜居的环境，共建和谐美好的生活。



建立环保政策

为积极响应国家可持续发展战略，公司不断夯实环境管理能力，着力打造良好企业形象，更好对接全球市场要求。公司坚持源头防控，落实全流程环境管控，聚焦节能减排工作，对废气、废水、噪声及各类废弃物实施规范化处置。在充分保护生物多样性的基础上，推动产业绿色升级，搭建绿色低碳循环的产业发

展体系。公司严格遵循 ISO 14001 环境管理体系标准，制定包含定性承诺与定量目标的环境政策及配套管控流程，先后建立《环境环保管理制度》《节能降耗控制



程序》《噪声控制程序》《易燃、易爆、化学危险品搬运、贮存控制程序》《危险废物管理制度》《固体废弃物管理控制程序》《突发环境事件应急预案》等制度文件，明确各部门环境职责，设立环境管理目标指标，定期考核，对不合规事项落实纠正措施。

防控环境风险

公司持续提升环境风险管理水平，依据相关法规开展环境风险评估，修订完善《环境应急准备和响应控制程序》，进一步优化应急响应与处置流程，有效降低企业环境风险。公司定期开展突发环境事件应急演练，强化环保隐患排查治理，不断提升应急处置能力。

优化资源配置

公司围绕生产全流程的资源消耗特点，针对性实施节水、节电、节材改造，优化生产工艺减少边角料浪费，同步推动清洁能源替代，升级高能耗老旧设备，降低单位产值能耗。公司建立月度资源消耗统计机制，对各车间能耗指标进行核算考核，引导全员树立节约资源的意识，推动资源利用效率持续提升。

能源管理

公司高度重视能源管理工作，严格遵循《中华人民共和国节约能源法》《中华人民共和国清洁生产促进法》等法律法规要求，修订完善相关节能减排制度。从分析评价、计量管理、现场监督三大关键环节，将能源管理要求融入生产全流程。在持续提升能源利用效率的同时，积极推广应用清洁能源，不断提高绿色能源使用占比。公司落地厂房屋顶分布式光伏项目，采取自发自用、全额消纳模式，进一步提升可再生能源的利用水平。2025 年，公司总计用电量 2219945.00KWh，



可再生能源占能源消耗总量 41.01%。

能源消耗统计					
序号	类别	单位	2023 年	2024 年	2025 年
1	电	千瓦时	4194040.00	2283744.25	2219945.00
2	汽油	升	0.00	0.00	0.00
3	柴油	升	0.00	0.00	0.00
4	天然气	立方米	208189.00	146186.13	112795.00
5	能源消耗总量	兆瓦时	6275.93	3745.60	3347.90
6	综合能耗	tce	716.52	611.75	593.40
6	可再生能源总量	千瓦时	88657.00	1315604.80	1373100.00
7	可再生能源占能源消耗总量的百分比	%	1.41	35.12	41.01

节能减排

公司积极响应国家可持续发展与节能降碳战略，以 ISO14001 环境管理体系为抓手，落实《中华人民共和国节约能源法》《中华人民共和国清洁生产促进法》等法律法规要求，系统推进节能减排管理工作。在具体实践中，公司针对生产车间的照明系统实施 LED 节能改造，并引入智能温控与分时供电装置，杜绝非生产时段的能源空耗。同时，对锅炉及烘干环节进行余热回收再利用改造，将回收热量用于厂区生活热水供应与冬季采暖，进一步压减天然气消耗。

此外，公司通过设备升级、工艺优化与全员节能意识的协同发力，公司产品综合能耗逐年下降，节能减排成效持续显现，为制造业低碳转型提供了可借鉴的实操路径。2025 年，公司温室气体排放总量为 2078.70 吨二氧化碳当量，范围一产生的二氧化碳排放量为 218.00 吨二氧化碳当量，范围二产生的二氧化碳范排放量为 1860.70 吨二氧化碳当量。



温室气体排放统计					
序号	类别	单位	2023 年	2024 年	2025 年
1	直接温室气体排放量 (范围 1)	吨二氧化碳当量	403.00	283.00	218.00
2	间接温室气体排放量 (范围 2)	吨二氧化碳当量	2951.00	1702.00	1860.70
3	温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	3354.00	1985.00	2078.70

公司采用自上而下的宣导方式，从提升员工认知与节能意识入手，有计划地开展节能减排相关培训，为员工提供节能及温室气体减排相关实操培训。报告期内，公司全体员工均参与节能相关培训，覆盖率达到 100%。

水资源管理

公司严格遵照《中华人民共和国水法》《节约用水条例》等法律法规要求，制定水资源管理内部制度，保障各项节水举措落地执行。公司用水主要包括生产用水和生活用水。生产用水主要为玉米淀粉浆糊用水、蒸汽锅炉用水、冲版用水、设备清洗用水等工序用水；生活用水包括员工日常用水及食堂用水。

为降低水资源耗用，公司搭建水循环利用系统，有效提升水资源利用效率，实现增产不增用水强度，同时压降用水成本。公司对用水数据开展年度统计与科学分析，结合分析结果精准实施节水改造，针对水资源管理薄弱环节加大监督管控力度，为节水工作持续开展筑牢基础。此外，公司积极开展节水宣传，在主要用水点位张贴节水提示，引导员工树立节水意识，培育全员参与节水的企业氛围。

水资源数据统计				
类别	单位	2023 年	2024 年	2025 年
总计用水量	立方米	64566.00	25995.00	25064.30
回收和重复使用的水总量	吨	34766.15	13997.31	13496.16



表 3.1-6 循环用水情况表

序号	设备名称	补充水量 (t/d)	循环水量 (t/d)	循环率%
1	天然气锅炉	3.2	14.3	81.7
2	印刷机 (冲版)	0.3	1	76.9

强化污染治理

公司严格依照《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等相关法律法规要求，规范污染物管控流程，强化内部环境监测机制，扎实推进废气、废水、噪声及固体废物治理等各项污染防治工作，全力降低生产经营过程对环境造成的不利影响。

废气治理

公司持续推进废气治理工作，严格依据相关法律法规，结合企业生产实际编制相关管理程序，并定期对废气排放开展检测，确保各项废气达标排放，具体废气处理措施如下：

1. 对印刷、粘合工序有机废气进行了收集处理，采用活性炭吸附工艺。有机废气经集气罩收集后引入两级活性炭吸附装置处理后经 15m 高排气筒排放。

2. 天然气锅炉采用低氮燃烧技术经 15m 高排气筒排放。低氮燃烧工艺是通过优化燃烧条件，减少氮氧化物 (NO_x) 排放的技术。

3. 活性炭吸附技术是 VOCs 治理的主流技术之一，技术成熟、简单易行、治理成本低、适应范围广，在所有的治理技术中占有非常大的市场份额，在涂装、包装印刷、石油化工、化学品制造、医药化工和异味治理等领域都得到了广泛的应用。



表 3.2-7 废气处理设施一览表

废气	产污节点	处理设施	处理能力
1#车间 印刷废气	印刷	两级活性炭吸附装置 +15m 高排气筒	7000m³/h
1#车间 贴盒废气	粘贴	两级活性炭吸附装置 +15m 高排气筒	20000m³/h
2#车间 锅炉废气	天然气燃烧	低氮燃烧器+15m 高排 气筒	/

废气数据统计

类别	单位	2023 年	2024 年	2025 年
空气污染物的总量	吨	53.56	43.92	20.64

噪音治理

公司噪声为各类设备、风机、泵类运行产生的机械噪声，通过采用厂房隔声、距离衰减、加装减震垫、选取低噪声设备等措施有效降低了噪声对外环境的影响。报告期内，公司厂界噪声监测结果满足《工业企业厂界环境噪声排放标准》（GB12348-2008）相关要求，未出现噪声超标排放的情况，也未收到周边居民关于噪声污染的相关投诉。以下是厂区噪声源及治理措施表：

表 3.2-11 厂区噪声源源强一览表

序号	设备名称	数量 (台)	单机设备 源强 [dB (A)]	运行方式	治理措施	治理后 单机源强 [dB (A)]	位置
1	切纸机	1	70-85	连续	减振、隔声	50-65	生产厂房
2	横切机	2	70-75	连续	减振、隔声	50-55	生产厂房
3	端面磨刀 机	1	60-65	连续	减振、隔声	40-45	生产厂房
4	卷筒纸分 切机	1	60-65	连续	减振、隔声	40-45	生产厂房
5	打孔机	1	70-75	连续	减振、隔声	50-55	生产厂房
6	CTP 系统	1	60-65	连续	减振、隔声	40-45	生产厂房
7	全自动覆 膜机	1	70-75	连续	减振、隔声	50-55	生产厂房
8	自动裱瓦 机	1	60-65	连续	减振、隔声、消声	40-45	生产厂房
9	模切机	3	60-65	连续	减振、隔声	40-45	生产厂房
10	模板锯缝 机	1	70-75	连续	减振、隔声	50-55	生产厂房

11	模板切口机	1	70-75	连续	减振、隔声	50-55	生产厂房
12	刀片裁剪切角机	4	70-75	连续	减振、隔声	50-55	生产厂房
13	纸箱装订机	1	70-75	连续	减振、隔声	50-55	生产厂房
14	自动糊盒机	5	60-65	连续	减振、隔声	40-45	生产厂房
15	全自动喷码机	1	60-65	连续	减振、隔声	40-45	生产厂房
16	自动捆绑机	4	70-75	连续	减振、隔声	50-55	生产厂房
17	全自动打包机	2	60-65	连续	减振、隔声	40-45	生产厂房
18	双伺服自推纸钉箱机	1	70-75	连续	消声、减振、隔声	50-55	生产厂房
19	恒温恒湿试验箱	1	60-65	间断	减振、隔声	40-45	生产厂房
20	两片接贴合机	1	60-65	连续	减振、隔声	40-45	生产厂房
21	印刷机	6	60-65	连续	减振、隔声	40-45	生产厂房

废水治理

公司废水包括食堂废水、生活污水、锅炉外排水、冲版废水、洗胶废水。公司按照“雨污分流、清污分流”的原则，配套建设雨污管网，厂区设置雨水、污水排放口各一个。企业自建污水处理站，生活污水、生产废水经污水处理站处理后达标排放，排放浓度满足《污水综合排放标准》(GB8978-1996)表4三级标准及黄陵污水处理厂纳管标准的较严值，排入污水管网，进入黄陵污水处理厂处理。

厂区污水处理站处理能力为100t/d，处理工艺为格栅池+隔油池+调节池+厌氧池+缺氧池+好氧池+沉淀池。废水处理工艺流程图见下图：



废水排放统计				
类别	单位	2023 年	2024 年	2025 年
废水排放总量	立方米	4615.00	4269.00	4130.00

废弃物处理

公司一般固废为废包装物、不合格品、边角废料、废版等；危险废物为废活性炭、废印刷板、废油墨、洗车水、废显影液、废油墨桶等。公司根据不同类别固废的特性制定分类处置方案，对于一般固废等分类收集后暂存于一间 60m² 一般固废暂存间，交由外部物资部门回收；生活垃圾由厂区垃圾桶分类收集，定期委托环卫部门清运；废油墨洗车水、废显影液、废活性炭等危险废物在一间 80m² 危废暂存间分类暂存，定期交由有资质单位处置，处置率 100%，有效防范危废带来的环境风险。2025 年，公司委托处置的危险废物总计 10.84 吨，全年未发生环境污染事件，也未收到相关环境投诉。

废弃物数据统计				
类别	单位	2023 年	2024 年	2025 年
无害废物总量	吨	518.88	541.21	174.42
危险废弃物总量	吨	12.04	12.66	10.84
危险废物处置率	%	100.00	100.00	100.00
废弃物回收总量	吨	530.92	553.87	185.26



危险废弃物储存处



有害物质处理

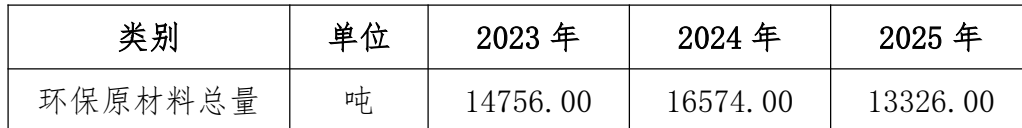
公司在有害物质管理方面采取严格措施，保障员工安全与环境安全，确保相关工作符合法律法规要求：公司先对识别出的有害物质开展风险评估，明确其可能对员工健康和环境造成的危害程度；在有害物质存储区域安装通风设备，保障存储安全，防止有害物质泄漏扩散；同时对存储的有害物质设置清晰标识，建立完整管理记录，涵盖物质名称、储存数量、使用情况与处理记录等内容。

公司持续强化危险品管理，明确部门职责与监管流程，完善危险品安全监管体系。公司专门设置危险品仓库用于危险品储存，在仓库外张贴 GHS 危险品标识，对危险品进行分类分区存放，从存储环节落实管理要求，防范泄漏风险。同时，公司内部定期开展危险品知识培训及危险品泄漏等事故应急演练，有效提升突发危险品事故时的应急处置能力。2025 年，公司危险品消耗总量为 5.68 吨，全年未发生危险品泄漏事故。

危险品数据统计				
类别	单位	2023 年	2024 年	2025 年
危险品消耗总量	吨	5.67	6.30	5.68

落实循环经济

公司作为中国纸包装循环经济产业链示范基地，深度实践循环发展模式：生产环节产生的纸板、纸张边角料全部回收，回流至造纸环节进行再利用。公司研发可回收、易拆解、减塑型包装方案，减少覆膜与塑料附件的使用；推行轻量化包装设计，在满足包装强度要求的前提下降低纸张克重，减少原材料消耗；针对食品、电子行业开发环境友好型包装产品，已将绿色设计纳入产品研发的核心指标。同时，落实 FSC 森林认证要求，优先采购合规森林来源的纸材，抵制来源于



推行环保服务

公司积极传播绿色环保理念，引导员工立足工作点滴践行低碳行为，共同营造整洁优美的办公环境，自觉养成节约水电的良好习惯。办公区域充分利用建筑自然采光条件，降低电力资源消耗：日间优先借助自然光照明，合理缩短人工照明开启时间；倡导员工降低设备待机能耗，打印机等办公设备在长时间闲置时及时切断电源；除服务器等必要不间断运行设备外，要求全员在下班离岗时关闭各类用电设备。同时，公司不断丰富环保主题培训内容，提升全体员工的生态环保意识。报告期内，接受过关于环保培训员工占总员工 100%。

公司在产品采购与运输环节，始终贯彻可持续发展原则，尽量采购环保产品，如环保油墨、环保粘合剂等低挥发性原辅材料，从供应链源头把控产品的环境友好属性，降低生产环节的污染物排放。针对运输环节，公司优先整合配送路线减



少无效运力，与合作物流方共同推进绿色配送，通过优化车型选择、统筹配货方案，降低单位货物运输的碳排放，将绿色理念延伸至产品出厂的最后一环。

保障顾客健康

为切实保障客户的合法权益，公司修订了《顾客满意度管理控制程序》，并开通专门沟通渠道，为客户咨询、投诉、反馈建议提供便利。为更好满足客户需求、改进产品质量，公司积极开展客户满意度调查，征询客户的建议与要求，持续提升客户满意度。2025 年，公司客户满意度 100%，全年未发生产品及服务相关的健康安全违规事件。



坚守平等，聚力关怀

公司珍视人才，高度关注员工福祉与长远发展，严格遵守劳动相关法规，保障员工各项合法权益，向员工提供富有竞争力的薪酬福利，重视员工职业安全健康，建立完善的培训及晋升机制，依托多元课程赋能员工技能提升。公司持续落实员工关怀，营造公平平等、和谐稳定的工作氛围，推动员工与企业携手共进。

建立用工政策

公司编制《劳工人权政策》，同时配套发布《员工手册》《薪资、福利管理程序》《禁止使用童工管理程序》《女职工保护管理程序》《反歧视反骚扰管理规定》《考勤制度管理程序》《健康、安全管理程序》《招工管理程序》等一系列内部管理制度，为公司选聘人才、保障员工权益与健康安全提供了规范指引。2025年，公司未发生童工、强制劳动、歧视和骚扰相关事件。

保障员工权益

公司依法维护员工各项合法权益，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，秉持平等用工原则，健全人权管理制度，优化薪酬福利与绩效激励机制，保障员工劳动报酬公平及时发放。公司依法足额缴纳五险一金，落实各类法定休假及工时管理要求。同时畅通员工沟通反馈渠道，建立诉求响应机制，构建和谐稳定的劳动关系。

合规雇佣

公司坚持以人为本，践行平等用工原则，坚决抵制各类就业歧视。遵循公平、公正、公开的招聘原则，通过校园招聘与社会招聘相结合的方式，遴选遵纪守法、适配岗位需求的优秀人才。招聘环节坚持一视同仁，不因种族、性别、年龄、宗



教信仰等设置差别化准入标准，严格落实男女同工同酬要求。公司本着平等自愿、协商一致的原则与员工订立劳动合同，报告期内，员工劳动合同签订率达 100%，且未发生经查明的歧视或骚扰事件。

此外，公司坚决杜绝雇佣童工行为，通过严格核查入职人员身份信息，确保每一位应聘者的身份信息真实无误，避免误招童工或未满 16 周岁的未成年人。同时，公司明确禁止以暴力、威胁、非法限制人身自由、扣减应得工资、减免法定福利等手段强迫员工劳动，致力于构建规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。

截止至 2025 年底，公司共有员工 115 人，女员工 27 人，占比 23.48%；男员工 88 人，占比 76.52%；担任高层管理职务的女性员工人，占比 0.71%；女性在组织董事会中占比 0%；少数民族员工 3 人，残疾员工 1 人，少数群体和弱势群体员工在占总员工 2.61%；少数群体和弱势群体员工在最高管理层中占比 0%。具体员工的结构分布情况如下表：

员工类型	分类	人数（人）	占比（%）
按年龄	30 岁以下	3	2.61
	31-40 岁	30	26.09
	41-50 岁	49	42.61
	51 岁以上	33	28.70
按学历	硕士	1	0.87
	本科	6	5.22
	大专	15	13.04
	大专以下	93	80.87
按性别	男员工	88	76.52
	女员工	27	23.48



员工民族构成	
民族	人数（人）
汉族	112
土家族	1
苗族	1
侗族	1
合计	115

员工流动	单位	2025 年
离职员工总数（正式工）	人	28
员工流失率	%	1.89%
按性别	男性员工	19
	女性员工	9
按年龄	51 岁及以上	3
	41 至 50 岁	13
	31 至 40 岁	8
	30 岁及以下	4

2023-2025 年公司员工情况			
类别	2023 年	2024 年	2025 年
员工总人数（人）	140.00	125.00	115.00
本地户籍员工数（人）	105.00	96.00	87.00
女性员工在整个组织机构中的百分比（%）	29.00	24.00	23.48
担任高层管理职务的女性比例（%）	0.71	0.71	0.71
女性在组织董事会中所占百分比（%）	0.00	0.00	0.00
来自少数民族裔和/或弱势群体的工人总员工人数的百分比（%）	2.14	2.40	2.61
少数群体和/或弱势群体员工在高级管理团队中的百分比（%）	0.00	0.00	0.00



残疾人雇佣人数（人）	2.00	2.00	1.00
残疾人雇佣比例（%）	1.43	1.60	0.87

薪资福利

公司持续完善薪酬福利管理，坚持按劳分配原则，为员工提供具有市场竞争力的薪酬福利，切实增强员工的认同感与归属感。为强化激励效果，公司构建长效激励机制，充分激发员工潜能。同时，公司通过《员工手册》规范绩效管理流程，将考核结果与绩效工资、评优评先等直接挂钩，有效调动员工工作积极性，提升组织整体活力。科学的薪酬福利体系，既助力企业吸引与保留人才，也为企业持续发展提供了坚实支撑。

2025 年，公司未经调整的平均男女薪酬差距占比为 10.18%，收入最高的个人的年薪总额与所有员工的年总薪酬中位数的比率为 1.84%。

年度	男员工平均月薪 （元）	女员工平均月薪 （元）	未经调整的平均男女薪酬差距（%）	收入最高的个人的年薪总额与所有员工的年总薪酬中位数的比率（%）
2023 年	6012.00	4534.00	24.85	2.44
2024 年	6442.00	5069.00	21.31	2.61
2025 年	5932.00	5328.00	10.18	1.84

公司严格遵守各项法律法规和劳动政策，全面落实国家及地方社会保障制度，为员工提供社会保险、商业保险、法定节假日、年假、产假、丧假、哺乳假、健康检查、工作餐等多项福利，社保和商业保险覆盖率达 100%，切实消除员工的后顾之忧。

2023-2025 年员工福利数据统计				
类别	单位	2023 年	2024 年	2025 年
社保覆盖员工比例	%	100.00	100.00	100.00



商业保险	万元	54320.00	48500.00	44620.00
商业保险覆盖员工比例	%	100.00	100.00	100.00
享受产假女员工数量	人	1.00	1.00	1.00
产假后回到工作岗位的员工数量	人	1.00	1.00	1.00
返岗后 12 个月内仍在职的员工数量	人	1.00	1.00	1.00

民主管理

公司严格恪守宪法及相关法律法规，尊重和保障员工的民主权利与言论自由。公司依据《中华人民共和国工会法》及地方相关法规设立工会，依法维护员工的合法权益，并通过工会保障员工享有民主管理与民主监督权利，充分落实员工的知情权、参与权、表达权与监督权。

2023-2025 年民主管理数据统计				
类别	单位	2023 年	2024 年	2025 年
职工代表大会频率	次/年	2.00	2.00	2.00
集体协议覆盖员工比例	%	100.00	100.00	100.00

武汉雅都包装印刷有限公司 2024 年度员工代表选举通告 (第一号) 各位员工： 为进一步加强员工与厂部的沟通，保障员工依法执行使用民主权利，厂部决定 03 月 12 日举行 2024 年度员工代表的选举，现就有关事项通知如下： 一、员工代表由员工直接选举产生，由选举出的 4 位员工组成员工代表委员会。 二、员工代表的基本要求为遵守厂规厂纪，遵守国家法律法规，作风正派，热心为员工服务，身体健康，有一定文化水平和组织、管理能力的员工。 三、请各位员工按上述条件向所在车间部门推荐合格人选作为候选人。每个车间综合所有员工意见后，参加公司的选举。 四、各车间请于 03 月 08 日前把候选人名单交到厂部。 特此通知！ 厂部示： 2024 年 03 月 06 日
员工代表选举通告

公司积极鼓励员工参与企业治理，建立员工提案机制，对优质的合理化建议



予以表彰奖励。公司定期召开职工代表大会，保障员工代表参与企业重大决策的研讨与表决，充分落实员工民主管理权利。同时，公司搭建多元化双向沟通平台，通过座谈会、职工代表大会倾听员工诉求，聚焦员工工作与生活需求，推动各类合理提案与优化建议快速落地。

公司设立员工意见箱，保障员工可随时向管理层反馈意见、建言献策。针对企业重大经营变动，公司及时向工会及职工代表通报公示，充分保障员工的知情权。2025 年，公司召开 2 次职工代表大会，集体谈判协议签订率 100%。

员工关怀

公司在保障生产工作有序开展的前提下，高度重视员工生活关怀：一方面通过组织多样化文体活动、完善配套基础设施建设，为员工打造适宜的休闲放松空间，既丰富了员工的业余生活，也有效提升了员工的归属感；另一方面持续关心帮扶特殊群体与困难职工，推出多项暖心举措，如设立心理咨询室、建设残疾人无障碍设施、帮助残疾人解决就业问题、开展困难职工帮扶等，充分彰显了企业的人文关怀。2025 年，员工满意度为 96%。

公司高度重视女性员工的权益保障，为更好维护和保障女职工的合法权益，解决女职工劳动过程中因生理特点产生的特殊困难、保护其身体健康，公司为女职工购买生育保险，提供基础生活保障，涵盖生育津贴，同时在女职工孕期无法坚持正常工作时给予特殊保护，从生活保障与健康保障两方面为孕产妇顺利分娩创造有利条件。公司设立母婴室，配套完善女职工专属职业发展规划，既提升女职工的归属感，也融洽了女职工与企业之间的关系。



助力员工发展

公司打造多维度人才培养体系，为每一位员工提供适配其发展路径的学习资源与成长机会，支持员工充分挖掘个人潜能，主动探索职业发展方向。通过科学规范的培训管理流程，公司持续提升员工能力素养，推动员工在实现个人价值的同时，为企业长期发展注入源源不断的活力，最终达成个人成长与企业发展的双赢。

2023-2025 年员工培训与职业发展数据统计				
类别	单位	2023 年	2024 年	2025 年
参与培训的员工总人数	人	140.00	125.00	115.00
员工培训总时数	小时	8400.00	7500.00	3680.00
每名员工的平均培训时数	小时	32.00	32.00	32.00
员工培训覆盖率	%	100.00	100.00	100.00
参与社会责任培训（包括杜绝童工、强迫劳动、歧视及骚扰）员工人数	人	420.00	496.00	663.00
接受社会责任培训（包括杜绝童工、强迫劳动、歧视及骚扰）的员工占总员工百分比	%	100.00	100.00	100.00
接受过职业或技能相关培训的员工占总员工百分比	%	100.00	100.00	100.00
接受过定期的绩效和职业发展评估的员工占总员工的百分比	%	100.00	100.00	100.00
获得职业晋升的员工人数	人	0.00	1.00	1.00

员工培训

公司针对不同岗位、不同层级员工开发差异化培训课程，覆盖新员工入职培训、岗位技能培训、管理能力培训等多个模块，满足员工全职业生涯周期的学习成长需求。针对一线生产岗位员工，公司定期组织安全操作、工艺升级相关技能



培训，帮助员工快速掌握最新生产规范与操作技巧；针对管理岗位员工，公司配套开设团队管理等相关进阶课程，助力管理者提升综合管理能力，适应企业发展的新阶段需求。

2025 年，公司在深化岗位专业技能培训与新员工融入培训的基础上，进一步将杜绝童工、强迫劳动、歧视及骚扰等社会责任相关内容纳入核心培训模块，全方位提升员工综合素养与履职能力。报告期内，员工接受培训的总时长 3680 小时，员工平均培训时长为 32 小时，员工培训覆盖率达到 100%；接受过职业技能相关培训的员工占总员工 100%，参与社会责任相关培训的员工占比 100%。

人才发展

公司致力于构建系统化的职业发展体系，通过搭建多元化职业晋升通道与定制化成长路径，为员工成长、实现自我价值提供广阔平台，充分激发个体潜能，达成员工价值与企业发展同频共振、协同共进的良好局面。为充分赋能员工职业发展，公司结合岗位特性、技能要求及职责划分，打造出清晰完善的职业晋升通道，进一步丰富了员工的发展选择。

针对新入职员工，公司开展一对一入职导师带教，由经验丰富的老员工对接指导，帮助新员工快速熟悉工作环境、掌握岗位基础技能，更快融入团队。同时，公司每年度开展全员绩效与职业发展评估，结合员工个人工作表现、能力优势与发展意愿，一对一沟通调整职业发展规划，确保员工成长路径与企业发展需求相匹配。2025 年，接受定期的绩效和职业发展评估的员工占总员工 100%，获得职业晋升的员工数 1 人。

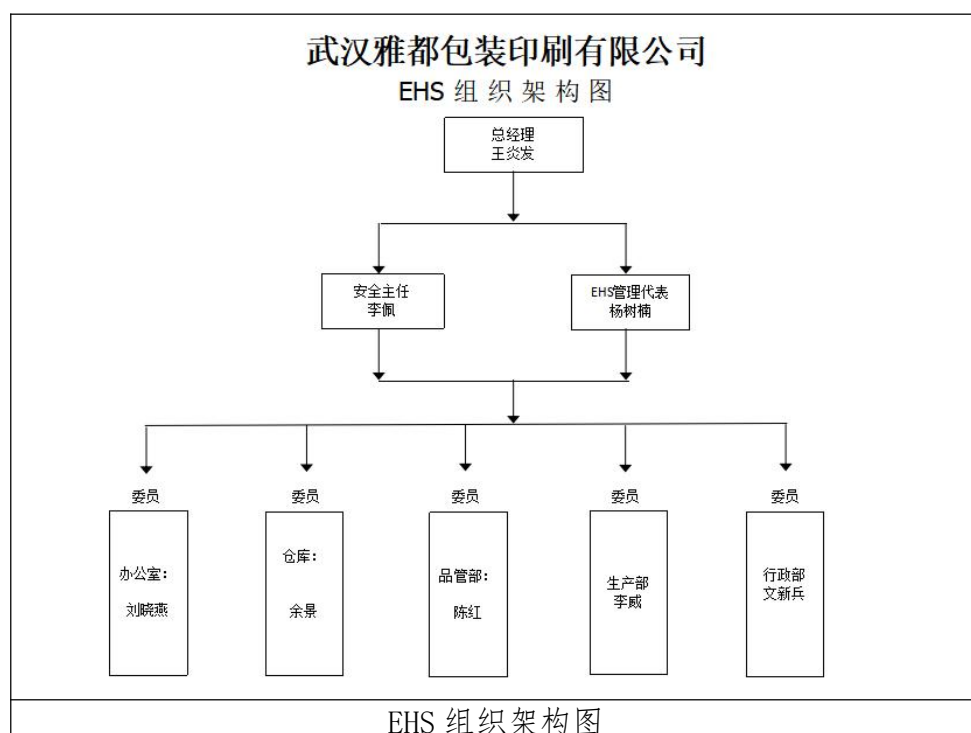


筑牢安全防线

公司始终将员工生命安全放在首位，致力于构建系统化、标准化的职业健康与安全管理体系。公司通过日常巡检与定期维护双管齐下，筑牢安全防线；同时持续优化完善应急响应机制，明确相关方的安全管理要求，确保每一个生产环节都万无一失。公司还会定期组织安全培训，提升全员安全意识与实操技能，让“安全第一”的理念深入人心，始终不渝为员工打造零隐患、可信赖的工作环境，守护每一位员工的平安与健康。

安全生产

公司明确各级管理人员的安全生产职责，将安全指标纳入考核体系，制定一系列安全管理制度，推动安全生产责任落到实处，由安环部负责监督上述制度的执行情况，全方位保障员工的健康与安全。报告期内，公司保持 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证资质有效，全年未发生重大安全生产责任事故，安全生产形势整体平稳可控。





ISO45001 职业健康安全管理体系认证

公司还制定《危险源辨识、风险评价控制程序》《应急准备和响应控制程序》《应急措施手册》等制度文件，定期开展危险源识别与风险评估工作，并依据风险评估实施管控，确保所有危险源始终处于有效受控状态，相关信息也会及时更新。同时，公司出规范设备使用流程，定期开展检测检查，保障各类设备安全稳定运行。

公司安委会通过月度检查等方式，围绕设备使用、劳保配备等方面开展安全检查，针对发现的不符合项提出整改要求，监督问题闭环解决。公司将所有事故（包括死亡事故和工伤事故）纳入年度安全责任书考核范围，并明确设定事故管控指标。公司深刻认识到事故的潜在危害，要求对所有事故事件开展全面分析、落实彻底整改，制定针对性预防措施并监督落地，推动安全生产理念贯彻到全员工作中。一旦发生工伤事故，公司会立即分析事故原因，落实应对措施，防范同类事故再次发生。

公司在生产区、办公区、食堂等区域配齐消防灭火器、消防栓等消防设施，防范遏制各类安全事故，将安全管理责任贯穿企业发展全过程。报告期内，公司未发生任何安全事故。

2023-2025 年安全生产管理数据统计				
类别	单位	2023 年	2024 年	2025 年
安全生产投入	元	76800.00	84000.00	89000.00
安全检查频率	次/月	1.00	1.00	1.00
特种设备检验周期	次/年	1.00	1.00	1.00
工伤人数	人	4.00	6.00	3.00
因工死亡人数	人	0.00	0.00	0.00
因工伤、死亡和疾病而未工作的天数	天	12.00	30.00	9.00
与工作有关的事故数量	件	2.00	4.00	1.00
消防演习频率	次/年	2.00	2.00	2.00

公司每年定期组织各类型应急演练，包括消防应急演练、化学品泄漏应急演练等，要求全员参与现场处置方案演练，全年演练频次不低于两次。通过这类演练，各部门、各车间在突发事故下的应急协调联动能力得到显著提升，同时也切实强化了现场员工的岗位应急技能。

	
消防应急演练现场	化学品泄露应急演练现场

安全培训

公司为强化全员安全意识、丰富安全生产知识，组织开展多样化安全培训，帮助员工掌握必要的安全技能，提升安全防范意识，巩固安全生产基础，营造人



人重视安全的企业文化氛围。针对新入职员工，公司实施系统的安全教育，帮助新人熟悉公司安全管理制度与操作规范，掌握必需的安全知识和技能。2025 年，公司组织安全培训共 4 次，年人均培训时长 8 小时。

2023-2025 年安全培训数据统计				
类别	单位	2023 年	2024 年	2025 年
安全培训次数	次	4.00	4.00	4.00
安全培训人均时数	小时	6.50	8.00	8.00



职业健康

公司严格遵循《中华人民共和国职业病防治法》《工作场所职业卫生监督管理规定》《用人单位职业病危害告知与警示标识管理规范》等法律法规要求，建立员工职业健康长效管理机制，保障员工的职业健康权益。公司持续推进职业病防治工作，通过开展职业病危害因素检测、落实危害告知、规范防护用品使用、组织职业健康体检等多类举措，保障员工身心健康。

2025 年，公司投入 11.20 万元用于员工职业健康安全管理，存在职业病风险的岗位共有员工 74 人，全部参加了职业病专项体检，体检覆盖率达 100%，全年未发生职业病病例。



2023-2025 年职业健康管理关键绩效指标				
指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
员工职业健康安全投入	万	6800.00	6800.00	6800.00
职业病风险岗位员工人数	人	17.00	17.00	17.00
参加职业病员工体检人数	人	17.00	17.00	17.00
职业病发病员工人数	人	0.00	0.00	0.00
职业健康体检覆盖率	%	100.00	100.00	100.00
员工个人防护配备率	%	100.00	100.00	100.00

1. 风险告知

针对涉及职业危害的岗位，公司与员工签署职业危害告知书，确保员工知晓工作场所存在的职业危害因素、可能引发的健康风险以及对应的防护措施。公司每年定期开展职业病危害因素定期检测，识别潜在的职业健康危害，并在此基础上落实有效的管控措施。结合工作环境特点与检测结果，公司为员工配备适配的个人防护装备，包括安全帽、安全鞋、防毒面具、防护手套、防护眼镜、防尘口罩等，并监督员工正确佩戴使用。

2. 健康体检

针对接触有害因素岗位的员工，公司依照《中华人民共和国职业病防治法》及相关规定，除为员工配备必要的劳动保护用品外，还会定期组织职业健康体检。公司全面完成职业病危害因素接触岗位人员以及离、转岗人员的健康体检工作，为所有员工建立个人健康档案，实现一人一档。2025 年，公司完成全体职工的年度体检和职业健康体检，覆盖率达到 100%。此外，公司搭建了包括意见箱、投诉专线和邮箱在内的沟通渠道，方便员工及时反馈职业健康安全相关问题，该机制也有效鼓励了员工积极参与安全管理。



相关方安全

公司始终将相关方安全管理视作安全管理工作的重中之重。为强化管理力度，公司制定了《相关方管理控制程序》，并落地一系列管控措施。为提升相关方应对突发事件的能力，规范岗位操作流程，保障客户、承包商、供应商的生命财产安全，公司组织开展了涵盖安全生产基础知识、社会责任等内容的专项培训，全面筑牢安全防线。报告期内，公司未发生涉及相关方的安全责任事故，相关方安全管理各项要求均落到实处。

公司将持续优化相关方全流程安全管控，根据作业场景变化动态更新管理要求，及时排查各类外来作业安全隐患，不断夯实相关方安全管理基础，共同维护稳定安全的生产作业环境。



恪守诚信，笃行致远

公司始终恪守合规经营理念，严格遵守国家及行业法律法规与政策规范，将合规理念全面融入公司治理、生产运营、市场经营全流程，不断优化合规管理体系，强化风险防控机制，着力培育全员守法诚信、依规履职的合规文化，以合规赋能企业提质增效、创新发展。

建立商道政策

公司制定《商业道德政策》，其中包含定性承诺与定量目标，同时修订完善了一系列有关贪污腐败的制度文件，要求全体员工签订《廉洁承诺书》，全方位保障公司运营廉洁合规。

完善廉洁管理

公司对贪污、腐败、舞弊等任何不正当行为秉持“零容忍”的坚决立场，为筑牢廉洁防线，构建全方位防控体系，开通便捷举报渠道，定期组织廉洁培训与风险分析，还对第三方合作伙伴开展严格尽职调查，确保全体员工及利益相关方都能深刻认识到廉洁从业的重要性。公司管理层更以身作则、严于律己，带头遵守各项规章制度，为全员树立了遵纪守法的标杆。

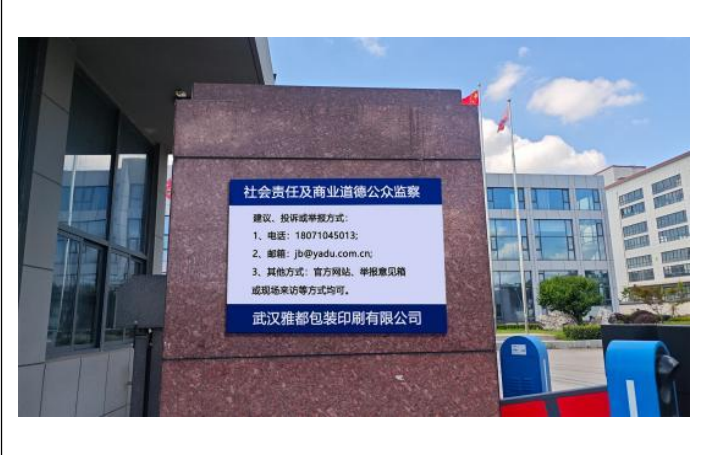
公司通过这一系列扎实有效的举措，致力于打造风清气正、公平透明的工作环境，从源头上杜绝任何形式的腐败滋生。2025 年，公司未发生任何违反法律法规的事件，经确认的贪污腐败事件为 0 起。

2023-2025 年廉洁管理数据统计				
类别	单位	2023 年	2024 年	2025 年
确认的贪污腐败事件数量	件	0.00	0.00	0.00
由举报程序产生的报告数量	件	0.00	0.00	0.00

接受廉洁培训员工数	人	140.00	125.00	115.00
已接受过廉洁培训的员工百分比	%	100.00	100.00	100.00
《廉洁承诺书》签署率	%	100.00	100.00	100.00

举报机制

公司制定《投诉举报管理制度》，搭建起公开透明的沟通反馈与举报渠道，防范各类违法违规行为。公司对外公示了举报热线，员工、供应商等相关方均可对工作弊端与员工不良行为进行监督举报，公司会及时指派专职部门开展核查处置。报告期内，通过举报程序产生的举报报告数量 0 件。

	
社会责任及商业道德公众监督公告（厂区门口）	意见箱
	
公众号投诉通道	申诉渠道（官网）

廉洁培训

公司致力于打造风清气正的职场环境，通过定期组织全员参与合规廉洁培训，并结合员工手册学习、规章制度宣贯、廉洁文化推广等多种形式，持续深化员工



对诚信价值观的理解，不断增强全员的廉洁自律意识。报告期内，公司实现廉洁培训全员覆盖，参与率 100%，全年未发生员工因涉及腐败行为被解除劳动合同或受到纪律处分的情况。

风险分析与审计

公司每年定期对采购、业务、财务及综合办等全业务流程开展系统性审查。通过深入梳理各岗位权责，识别权力集中或监督缺失可能引发的腐败风险点，同时强化内外部审计机制，定期对公司财务、采购与业务开展审计，建立实时监控系統对关键流程实施持续追踪，从而有效识别、评估并管控潜在风险。这一系列举措有力保障公司运营的合规性与透明度，为企业可持续发展筑牢了坚实根基。

尽职调查

为确保供应链稳健高效运行，公司制定了《第三方反腐败尽职调查程序》，组建由法务团队、业务部、管理层等核心人员构成的跨职能评估团队，对潜在合作伙伴开展全方位考察。评估维度不仅涵盖技术实力、产品质量、交付能力及成本效益等商业指标，还将商业诚信与社会责任履行情况纳入核心考量。通过这种多维度、专业化的评估机制，公司致力于甄选出优质合作伙伴，有效管控合作风险，推动实现供应链的共赢发展。

所有完成准入评估的合作方，均会被纳入公司合规合作名录进行动态管理，公司每年会定期对现有合作方开展合规复评，结合合作过程中的合规表现、诚信记录更新评估结果，对不符合合规要求的合作方终止合作关系，持续维护供应链的合规诚信生态。



深化信息安全

在推进数字化、智能化转型发展的过程中，公司持续筑牢信息防线，通过完善信息安全管理、强化各项信息安全防护举措，有效提升信息安全风险的预防与管控能力。组织全员信息安全合规培训，不断强化全体员工的信息安全防范意识，构建更加稳固可靠的信息安全防护网络，保障公司与客户信息资产安全。2025 年，公司未发生确认的信息安全事件，也未收到因客户信息泄露引发的投诉。

2023-2025 年信息安全管理关键绩效				
指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
确认的信息安全事件数量	件	0.00	0.00	0.00
参与信息安全培训员工人数	人	140.00	125.00	115.00
已接受过信息安全培训的员工百分比	%	100.00	100.00	100.00

制度管理

公司严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》《中华人民共和国数据安全法》等法律法规，持续优化信息安全管理，制定《信息安全管理制度》《客户数据安全性与隐私保护机制》等制度文件，规范信息采集、日常维护、存储传输及数据备份等操作，切实筑牢企业信息防线。

信息防护

公司始终将网络安全建设与风险防范置于重要位置，积极落实一系列防护举措，包括部署防火墙、开展内网实时监控、为所有设备全覆盖安装杀毒软件等。同时，公司定期组织信息安全专项应急演练，对各类信息系统、网络设备开展常态化安全巡检与漏洞排查，及时完成安全补丁更新与防护升级，针对敏感业务数据建立分级分类管控机制，严格落实客户个人信息全生命周期保护要求，从技术、



管理层面同步防范信息泄露、网络攻击等安全风险，保障公司经营活动和客户信息安全。

信息培训

公司每年开展信息安全培训，通过案例分析、专业知识讲解等多种形式，引导员工学习前沿信息安全理论与实操技能，提升员工应对各类信息安全风险的处置能力。2025 年，公司组织全体员工进行信息安全意识培训，覆盖率 100%，帮助全员牢固树立信息安全防护意识。



阳光采购，合作共赢

公司着力构建绿色、负责任的供应链体系，持续完善供应链管控机制，强化供应链风险识别、评估与处置能力，保障产业链供应链平稳有序运转，推动全价值链可持续价值共建共享。

建立采购政策

公司持续加强可持续供应商管理，制定包含定性承诺与定量目标的《可持续采购政策》，对供应商在管理体系、员工权益、安全与职业健康、环境保护、反腐败、商业道德等方面提出明确要求，规范供应商在环境和社会责任领域的行为，确保供应商与公司共同遵循可持续发展原则。

加强供应商管理

公司建立了完善的供应商准入评估与动态管理机制，将环境、社会责任相关要求纳入合作准入门槛，在合作过程中定期对供应商合规履约与可持续发展表现开展复评，及时识别并管控供应链潜在风险。对于不符合要求的供应商，公司会要求其限期整改，整改未达标的将终止合作关系，以此推动供应商共同提升可持续发展能力，打造合规透明、绿色供应链生态。

2023-2025 可持续采购管理数据统计				
指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
目标供应商中签署供应商行为守则的百分比	%	100.00	100.00	100.00
签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商的百分比	%	100.00	100.00	100.00
目标供应商中参加企业社会责任(CSR)评估的百分比	%	100.00	100.00	100.00
目标供应商中参加企业社会责任(CSR)现场	%	100.00	100.00	100.00



审核的的百分比				
接受可持续采购方面培训的所有采购员的百分比	%	100.00	100.00	100.00
参与改进行动或能力培养的受审核/评估供应商的百分比	%	100.00	100.00	100.00
因不合规被中止合作的供应商数目	个	0.00	0.00	0.00

1. 供应商风险评估

公司建立健全供应商风险评估机制，从基础信息、环境保护、职业健康、劳工权益、生产管理多个维度开展风险评级，并根据评级结果落实培训、管控、定期考评等管理，督促供应商主动防控经营风险。若供应商经复核仍无法达到标准，风险等级居高不下，公司将不再将其纳入合格供应商名单。

2. 供应商定期审核

公司将供应链社会责任管控作为合规经营的重要一环。为提升供应商社会责任履约能力，公司常态化开展供应商社会责任绩效考评与现场审核，把社会责任考核指标纳入现场审核规范，依托标准化审核流程健全供应商长效管理机制，督促供方对标落实社会责任管理要求。

公司组织供应商社会责任专项培训，不定期开展线上交流，搭建供需沟通平台，引导供应商树立可持续发展理念，提升绿色合规管理水平，推动整条供应链可持续发展。同时，公司建立供应商激励机制，鼓励供方在新品研发、技术创新、社会责任履职方面持续精进。对综合表现优异的供应商，通过增加订单予以激励，促进双方协同创新、共同发展。

3. 供应商多元化

公司搭建开放共享的供应链合作平台，吸纳多元化供应商共建互利共生、协



同共赢的可持续供应链生态。公司重点扶持女性、少数民族、残疾人士、退役军人创办的经营主体，拓宽弱势群体合作渠道，创造发展机会。在供应商准入、招标遴选阶段，公司设置专项扶持倾斜机制，同等条件下优先采购上述主体的产品及服务，依托多元供应链布局发挥产业链带动作用，促进就业均衡发展，积极践行企业社会责任。

实行阳光采购

公司秉持阳光采购原则，严格遵守《中华人民共和国合同法》《中华人民共和国招标投标法》《中华人民共和国反不正当竞争法》等相关法律法规，对采购流程实施主动监控与严格管理，全力保障采购活动合规高效开展，同时要求所有合作供应商签订《社会责任承诺书》《安全环保协议》，共同营造公平健康的营商环境。同时，公司大力推进本地化采购布局，打通本地供应商对接渠道，实现供需高效联动。此举既有效提升采购成本优势，也赋能本地产业链协同发展。2025年，公司供应商中已签署供应商行为准则的占比 100%，签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商占比 100%。

精进采购培训

为全面提升采购团队的专业素养与综合能力，保障可持续采购目标落地实施，公司开设了涵盖供应商社会责任管理内容的专项培训课程，要求全体采购人员参与，覆盖率 100%。公司将环保与社会责任原则深度融入采购人员绩效考核体系，制定了科学的采购绩效考核方案。这些举措能够有效提升公司绿色采购比例，确保所采购的各类环保材料符合客户与消费者的环保要求，有力保障公司绿色运营战略顺利推进。



采购员关于供应商社会责任培训现场



2023-2025 年关键数据指标

经济关键数据指标

指标	2023 年	2024 年	2025 年
营业收入（万元）	13912.00	13653.00	15105.00
营业成本（万元）	11684.00	11549.00	12768.00
社保总额（万元）	287.14	246.94	237.19
纳税总额（万元）	148.00	146.00	3578.00
财政补贴（万元）	9.00	116.00	75.00
社会公益投入金额（万元）	0.00	0.00	3.54
研发投入（万元）	556.00	547.00	604.00
研发人员（人）	14.00	14.00	17.00

环境关键数据指标

指标	2023 年	2024 年	2025 年
接受过关于环境方面的培训员工占总员工的百分比(%)	100.00	100.00	100.00
产品导致的安全事件（起）	0.00	0.00	0.00
年度电力使用量（千瓦时）	4194040	2283744.246	2219945.00
年度柴油使用量（升）	0.00	0.00	0.00
年度汽油使用量（升）	0.00	0.00	0.00
年度天然气使用量（立方米）	208189.00	146186.13	112795.00
能源消耗总量（兆瓦时）	6275.93	3745.60	3347.90
综合能耗（tce）	716.52	611.75	593.40
可再生能源总量（兆瓦时）	88657.00	1315604.80	1373100.00
可再生能源占能源消耗总量的百分比(%)	1.41	35.12	41.01
总计用水量（立方米）	64566.00	25995.00	25064.30
回收和重复使用的水总量（吨）	34766.15	13997.31	13496.16
空气污染物的总重量（吨）	53.56	43.92	20.64
环保原材料总量（吨）	14756.00	16574.00	13326.00



化学品消耗总量（吨）	5.67	6.30	5.68
危险废弃物总量（吨）	12.04	12.66	10.84
危险废弃物处置率	100.00	100.00	100.00
无害废物总量（吨）	518.88	541.21	174.42
废弃物回收总量（吨）	530.92	553.87	185.26
温室气体范围1总排放量（吨）	403.00	283.00	218.00
温室气体范围2总排放量（吨）	2951.00	1702.00	1860.70
温室气体排放总量（吨）	3354.00	1985.00	2078.70

劳工人权关键数据指标

指标	2023 年	2024 年	2025 年
员工职业健康安全投入（元）	6800.00	6800.00	6800.00
安全生产投入（元）	76800.00	84000.00	89000.00
安全检查频率（次/月）	1.00	1.00	1.00
员工个人防护配备率（%）	100.00	100.00	100.00
特种设备检验周期（次/年）	1.00	1.00	1.00
员工职业健康(强制性职业病)覆盖率(%)	100.00	100.00	100.00
职业病风险岗位员工人数（人）	17.00	17.00	17.00
参加职业病员工体检人数（人）	17.00	17.00	17.00
职业病发病员工人数（人）	0.00	0.00	0.00
工伤人数（人）	4.00	6.00	3.00
因工死亡人数（人）	0.00	0.00	0.00
因工伤、死亡和健康状况不佳而损失的天数（天）	12.00	30.00	9.00
与工作有关的事故数量（起）	2.00	4.00	1.00
消防演习频率（次/年）	2.00	2.00	2.00
安全培训次数（次/年）	4.00	4.00	4.00
安全培训人均小时数（小时）	6.50	8.00	8.00
员工总人数（人）	140.00	125.00	115.00

本地户籍员工数（人）	105.00	96.00	87.00
女性员工在整个组织机构中的百分比（%）	29.00	24.00	23.48
担任高层管理职务的女性比例（%）	0.71	0.71	0.71
女性在组织董事会中所占百分比（%）	0.00	0.00	0.00
少数群体或弱势群体员工在整个组织机构中所占的百分比（%）	2.14	2.40	2.61
少数群体或弱势群体员工在最高管理层中所占的百分比（%）	0.00	0.00	0.00
残疾人雇佣人数（人）	2.00	2.00	1.00
残疾人雇佣比例（%）	1.43	1.60	0.87
社保覆盖员工比例（%）	100.00	100.00	100.00
商业保险覆盖员工比例（%）	100.00	100.00	100.00
商业保险（元）	54320.00	48500.00	44620.00
享受产假女员工（人）	1.00	1.00	1.00
产假后回到工作岗位的员工（人）	1.00	1.00	1.00
返岗后12个月内仍在职的员工（人）	1.00	1.00	1.00
未经调整的平均男女薪酬差距（%）	24.58	21.31	10.18
收入最高的个人年薪总额与所有员工的年总薪酬的比率（%）	2.44	2.61	1.84
接受过职业或技能相关培训的员工占总员工的百分比（%）	100.00	100.00	100.00
工作时间（小时）	280000.00	251000.00	228160.00
员工满意度（%）	96.00	96.00	96.00
职工代表大会频率（次/年）	2.00	2.00	2.00
集体协议覆盖员工比例（%）	100.00	100.00	100.00
参与培训的员工总人数（人）	140.00	125.00	115.00
员工接受培训的总时长（小时）	8400.00	7500.00	3680.00
每名员工的平均培训时数（小时）	32.00	32.00	32.00
员工培训覆盖率	100.00	100.00	100.00

获得职业晋升的员工数（人）	0.00	1.00	1.00
接受社会责任培训（包括禁止童工、反强迫劳动、反歧视、反骚扰等）的员工占总员工的百分比（%）	100.00	100.00	100.00
参与社会责任培训（包括禁止童工、反强迫劳动、反歧视、反骚扰等）员工人数（人）	140.00	125.00	115.00
使用童工和强迫劳动事件（起）	0.00	0.00	0.00
已查明的歧视或骚扰事件（件）	1.00	1.00	1.00
针对童工、强迫劳动、歧视与骚扰现象每年审核的检查次数（次/年）	1.00	1.00	1.00

商业道德关键数据指标

指标	2023 年	2024 年	2025 年
接受道德培训的员工百分比（%）	100.00	100.00	100.00
由举报程序产生的报告数量（件）	0.00	0.00	0.00
确认的贪污腐败事件数量（件）	0.00	0.00	0.00
确认的信息安全事件数量（件）	0.00	0.00	0.00

可持续采购关键数据指标

指标	2022 年	2023 年	2024 年
目标供应商中签署供应商行为守则的百分比（%）	100.00	100.00	100.00
签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商的百分比（%）	100.00	100.00	100.00
目标供应商中参加企业社会责任(CSR)评估的百分比（%）	100.00	100.00	100.00
目标供应商中参加企业社会责任(CSR)现场审核的的百分比（%）	100.00	100.00	100.00
接受可持续采购方面培训的所有采购员的百分比（%）	100.00	100.00	100.00
参与改进行动或能力培养的受审核/评估供应商的百分比（%）	100.00	100.00	100.00



GRI 指标索引

使用说明	雅都在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日符合 GRI 标准编制报告
使用的 GRI 1	GRI 1：基础 2021
使用的 GRI 行业标准	无适用的行业标准

GRI 标准	披露项	页码	从略原因	解释
GRI2: 一般披露 2021	2-1 组织详细情况	9		
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	2		
	2-3 报告期、报告频率和联系人	2-3		
	2-4 信息重述	2		
	2-5 外部鉴证	/	不适用	公司暂未进行第三方鉴证
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	10		
	2-7 员工	34		
	2-8 员工之外的工作者	34		
	2-9 管治架构和组成	12		
	2-10 最高管治机构的提名和遴选	14		
	2-11 最高管治机构的主席	14		
	2-12 在管理影响方面最高管治机构的监督作用	14		
	2-13 为管理影响的责任授权	14		
	2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	6		
	2-15 利益冲突	17		
	2-16 重要关切问题的沟通	16		
	2-17 最高管治机构的共同知识	14		
	2-18 对最高管治机构的绩效评估	63		
	2-19 薪酬政策	32		
	2-20 确定薪酬的程序	32		
	2-21 年度总薪比率	36		
	2-22 关于可持续发展战略的声明	6		
	2-23 政策承诺	14		
	2-24 融合政策承诺	14		
	2-25 补救负面影响的程序	14		
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	17		
	2-27 遵守法律法规	19		
	2-28 协会的成员资格	13		
	2-29 利益相关方参与的方法	17		
	2-30 集体谈判协议	37		
GRI3: 实质性议题 2021	3-1 确定实质性议题的过程	16		
	3-2 实质性议题清单	16		
GRI201: 经济绩效 2016	3-3 实质性议题的管理	63		
	201-1 直接产生和分配的经济价值	63		
	201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	19		
	201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	35		
	201-4 政府给予的财政补贴	63		

GRI202: 市场表现	3-3 实质性议题的管理	51		
	202-1 按性别的标准起薪水平工资与当地最低工资之比	36		
	202-2 从当地社区雇佣高管的比例	35		
GRI203: 间接经济影响 2016	3-3 实质性议题的管理	63		
	203-1 基础设施投资和支持性服务	63		
	203-2 重大间接经济影响	/	不适用	数据及信息已在公司年度报告整合呈现
GRI204: 采购实践	3-3 实质性议题的管理	58		
	204-1 向当地供应商采购支出的比例	58		
GRI205: 反腐败 2016	3-3 实质性议题的管理	51		
	205-1 以进行腐败风险评估的运营点	51		
	205-2 反腐败政策和程序的转达及培训	53		
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	52		
GRI206: 反竞争行为	3-3 实质性议题的管理	51		
	206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	52		
GRI301: 物料 2016	3-3 实质性议题的管理	29		
	301-1 所用物料的重量或体积	29		
	301-2 所用循环利用的进料	29		
	301-3 再生产品及其包装材料	29		
GRI302: 能源 2016	3-3 实质性议题的管理	21		
	302-1 组织内部的能源消耗量	21		
	302-2 组织外部的能源消耗量	/	信息欠缺	组织涉及的业务板块及环节过多, 难以统计实际的外部能源消耗量
	302-3 能源强度	21		
	302-4 降低能源消耗量	21		
	302-5 降低产品和服务的能源需求量	21		
GRI303: 水资源和污水 2018	3-3 实质性议题的管理	23		
	303-1 组织与水作为共有资源的相互影响	23		
	303-2 管理与排水相关的影响	23		
	303-3 取水	24		
	303-4 排水	24		
	303-5 耗水	24		
GRI304: 生物多样性	3-3 实质性议题的管理	19		
	304-1 组织所拥有、租赁、在位于或邻近于保护区和保护区外生物多样性丰富区域管理的运营点	19		
	304-2 活动、产品和服务对生物多样性的重大影响			
	304-3 受保护或经修复的栖息地	/	不适用	组织经营厂址不涉及受保护或经修复的栖息地
	304-4 受运营影响区域的栖息地中已被列入世界自然保护联盟 (IUCN) 红色名录及国家保护名册的物种	/	不适用	组织经营活动不涉及世界自然保护联盟 (IUCN) 红色名录及国家保护名册的物种
GRI305: 排放 2016	3-3 实质性议题的管理	22		
	305-1 直接 (范畴 1) 温室气体排放	22		
	305-2 能源间接 (范畴 2) 温室气体排放	22		
	305-3 其他间接 (范畴 3) 温室气体排放	/	信息欠缺	组织涉及的业务板块及

				环节过多，难以统计其他间接（范畴3）温室气体排放
	305-4 温室气体排放强度	22		
	305-5 温室气体减排量	22		
	305-6 臭氧消耗物质（ODS）的排放	/	不适用	厂区无臭氧消耗物质（ODS）的排放
	305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）和其他 重大气体排放	/	不适用	厂区无氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）和其他重大气体排放
GRI306: 污水和废弃物	3-3 实质性议题的管理	26		
	306-3 重大泄露	26		
GRI306: 废弃物 2020	3-3 实质性议题的管理	27		
	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	27		
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	27		
	306-3 产生的废弃物	27		
	306-4 从处置中转移的废弃物	27		
	306-5 进入处置的废弃物	27		
GRI308: 供应商环境评估 2016	3-3 实质性议题的管理	58		
	308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	58		
	308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动	58		
GRI401: 雇佣 2016	3-3 实质性议题的管理	32		
	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	32		
	401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	32		
	401-3 育儿假	36		
GRI402: 劳资关系	3-3 实质性议题的管理	36		
	402-1 有关运营变更的最短通知期	36		
GRI403: 职业健康与安全 2018	3-3 实质性议题的管理	42		
	403-1 职业健康安全管理体系	42		
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	42		
	403-3 职业健康服务	42		
	403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	42		
	403-5 工作者职业健康安全培训	42		
	403-6 促进工作者健康	42		
	403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	42		
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	42		
	403-9 工伤	42		
	403-10 工伤相关的健康问题	42		
GRI404: 培训与教育 2016	3-3 实质性议题的管理	39		
	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	39		
	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	39		
	404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	39		
GRI 405: 多元化与平等机会 2016	3-3 实质性议题的管理	34		
	405-1 管治机构与员工的多元化	34		
	405-2 男女基本工资和报酬的比例	46		
GRI406: 反歧视	3-3 实质性议题的管理	34		

	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	34		
GRI407: 结社自由与集体谈	3-3 实质性议题的管理	36		
	407-1 结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商	36		
GRI408: 童工	3-3 实质性议题的管理	32		
	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	32		
GRI409: 强迫或强制劳动	3-3 实质性议题的管理	32		
	409-1 有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	32		
GRI410: 安保实践	3-3 实质性议题的管理	32		
	410-1 接受过人权政策或程序的培训的安保人员	32		
GRI411: 原住民权利	3-3 实质性议题的管理	32		
	411-1 涉及侵犯原住民权利的事件	/	不适用	组织无涉及侵犯原住民权利的事件
GRI 413: 当地社会 2016	3-3 实质性议题的管理	32		
	413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	32		
	413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	/	不适用	组织对当地社区无实际或潜在重大负面影响的运营点
GRI 414: 供应商社会评估 2016	3-3 实质性议题的管理	58		
	414-1 使用社会评价维度筛选的新供应商	58		
	414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动	58		
GRI415: 公共政策 2016	3-3 实质性议题的管理	19		
	415-1 政治捐助	/	不适用	组织范围内无涉及
GRI 416: 客户健康与安全 2016	3-3 实质性议题的管理	31		
	416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	31		
	416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	31		
GRI 417: 营销与标识 2016	3-3 实质性议题的管理	31		
	417-1 对服务信息与标识的要求	31		
	417-2 涉及产品和服务信息与标识的违规事件	31		
	417-3 涉及营销传播的违规事件	31		
GRI418: 客户隐私	3-3 实质性议题的管理	55		
	418-1 与侵犯客户隐私和丢失客户资料有关的经证实的投诉	55		



联合国可持续发展目标（SDGs）指标索引

可持续发展目标	页码
SDG1 消除贫困	32-50
SDG2 消除饥饿	32-50
SDG3 良好健康与福祉	42-50
SDG4 优质教育	39-42
SDG5 性别平等	32-35
SDG6 清洁饮水与卫生设施	19-31
SDG7 廉价和清洁能源	19-31
SDG8 体面工作和经济增长	33-35
SDG9 工业、创新和基础设施	19-31
SDG10 缩小差距	32-50
SDG11 可持续城市和社区	32-50
SDG12 负责任的消费和生产	19-31
SDG13 气候行动	19-31
SDG14 水下生物	19-31
SDG15 陆地生物	19-31
SDG16 和平、正义与强大机构	9-14
SDG17 促进目标实现的伙伴关系	58-62



意见反馈表

尊敬的读者：

您好！

感谢您在百忙之中阅读本报告。我们诚挚地期待您对本报告进行评价，提出宝贵意见，以便我们持续改进社会责任工作，提升履行社会责任工作能力与水平！

选择性问题：（请在相应的位置选择打“√”）

1. 您属于以下哪类利益相关方？

☐政府 ☐监管机构 ☐股东和投资者 ☐客户 ☐员工 ☐社区
☐供应商与合作伙伴 ☐公众与媒体 ☐其他（请注明）_____

2. 您对报告的总体印象是：

☐很好 ☐较好 ☐一般 ☐较差 ☐很差

3. 您认为报告中所披露的社会责任信息质量：

☐很高 ☐较高 ☐一般 ☐较低 ☐很低

4. 您认为报告结构：

☐很合理 ☐较合理 ☐一般 ☐较差 ☐很差

5. 您认为报告版式设计和表现形式：

☐很好 ☐较好 ☐一般 ☐较差 ☐很差

6. 请您对《2025年环境、社会及治理（ESG）报告》提出宝贵的建议：
