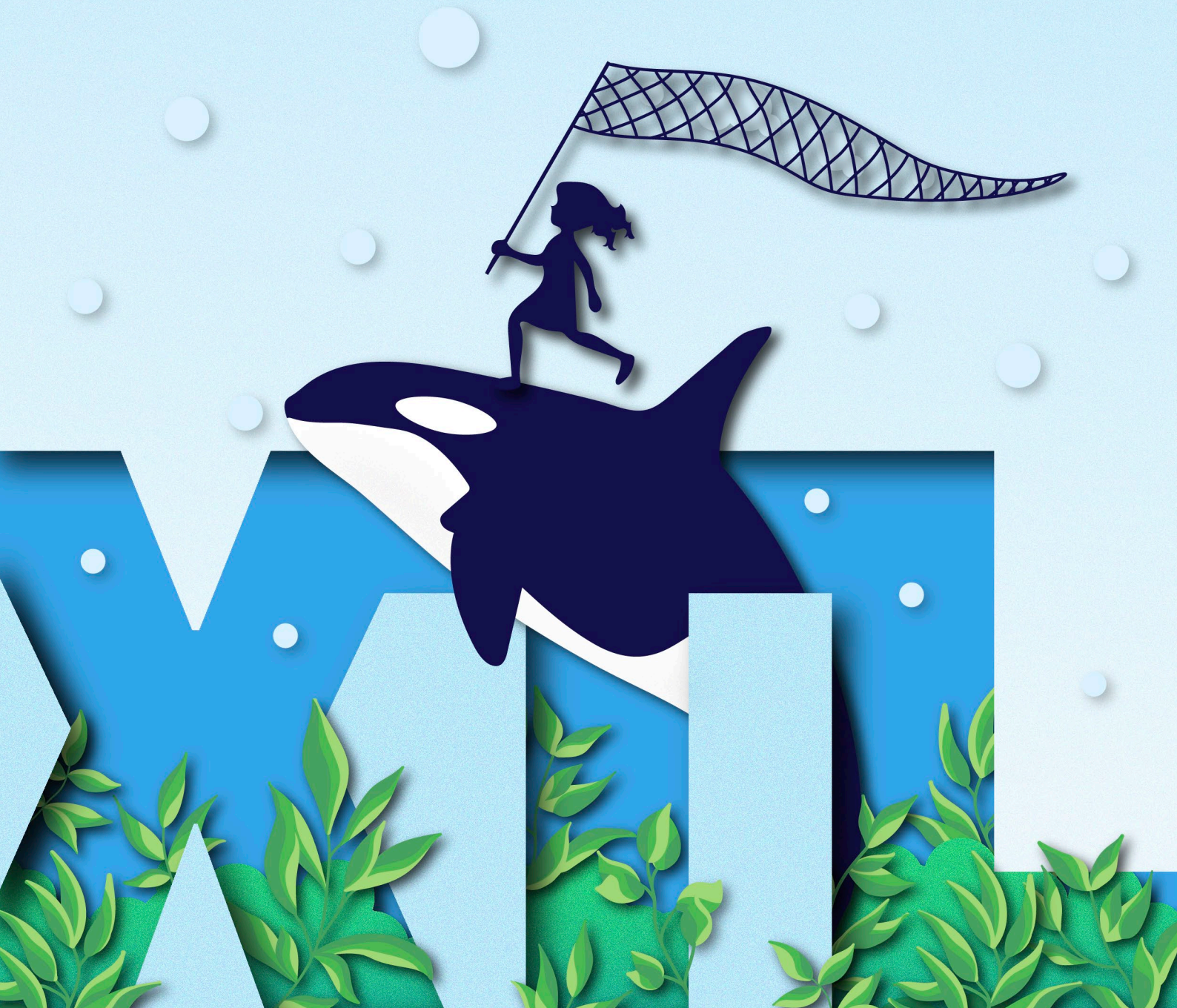




2022 ESG

上海新通联包装股份有限公司

环境、社会与公司治理报告



关于本报告

本报告是上海新通联包装股份有限公司发布的第二份环境、社会与公司治理（以下简称“ESG”）报告。本报告旨在客观地向各利益相关方阐述本公司2022年在可持续发展领域的策略、政策、措施以及阶段成果，并期望与各利益相关方加强沟通，回应其所关注的 ESG 议题，谋求与各方共赢发展。

时间范围

2022年1月1日至2022年12月31日（以下简称“报告期”）。部分表述及数据适当超出上述年份。

报告范围

报告覆盖上海新通联包装股份有限公司及其下属公司，与财务报告合并报表范围一致。

称谓说明

为了方便表述和阅读，本报告中的“新通联”“我们”均指代“上海新通联包装股份有限公司”及其附属公司。

其他释义

无锡新通联	指 无锡新通联包装制品制造有限公司
上海闵行新通联	指 上海新通联包装制品有限公司
上海宝山新通联	指 上海新通联环保包装有限公司
芜湖新通联	指 芜湖新通联包装材料有限公司
重庆新通联	指 重庆新通联包装材料有限公司
武汉新通联	指 武汉新通联包装材料有限公司
香港新通联	指 新通联（香港）有限公司
马来西亚新通联	指 新通联马来西亚有限公司 (Xin Tong Lian Packing (Malaysia) SDN. BHD)
咸阳新通联	指 咸阳新通联包装材料有限公司
惠州新通联	指 惠州新通联包装材料有限公司
越南新通联	指 越南新通联包装材料有限公司 (Xin Tong Lian Vietnam Packing Company Limited)

编制依据

本报告参考了上海证券交易所《上市公司环境信息披露指引》《上海证券交易所自律监管指引第1号--规范运作（第八章社会责任）》和全球报告倡议组织（GRI）可持续发展报告标准2021版进行编制。同时参考了联合国全球契约发布的《SDGs（联合国可持续发展目标）企业行动指南》和气候相关财务信息披露工作组（TCFD）等国际规范性文件。

报告批准及信息可靠性

本报告于2023年8月16日获本公司董事会批准发布。资料和案例主要来源于本公司统计报告、相关文档。本公司董事会对报告内容进行核准，确保报告不存在任何虚假记载、误导性陈述，并对其内容真实性、准确性和完整性负责。

报告获取

本报告电子版可在[上海证券交易所网站 \(www.sse.com.cn\)](http://www.sse.com.cn) 或本公司官方网站 (www.xtpacking.com) 下载。

目录

前言	2		
关于本报告	2		
创始人致辞	4		
1 走进新通联	6	ESG 管理	16
公司介绍	8	治理架构	18
公司布局	10	ESG 管治	19
ESG 战略	12		
2 建设绿色家园	30	3 恪守商业伦理	22
环境管理	32	商业道德	24
应对气候变化	33	供应链管理	27
能耗管理	35		
排放管理	38	4 打造循环经济	44
森林保护与生物多样性	42	产品质量	46
		优化资源利用	49
		技术研发	52
		绿色包装	53
		5 陪伴员工成长	54
		员工权益	56
		晋升与培训	60
		员工福利	64
		职业健康与安全	66
7 实现共同富裕	70	附录	74
社区共建	72	GRI 索引表	74
慈善公益	71		

创始人致辞

“

新通联制定“2030 可持续发展战略”，我们致力于“打造循环经济”“建设绿色家园”“恪守商业伦理”“陪伴员工成长”“实现共同富裕”，为全体利益相关方带来长期、可持续的价值。

曹文洁

上海新通联包装股份有限公司
创始人



过去二十多年，上海新通联包装股份有限公司从简单原始的手工传统木箱包装，到与世界五百强企业并肩合作的高度智慧化“中国托盘”；从一个木器厂发展成为一个集团化、现代化的物流包装服务企业，业务覆盖华中、华东、华南及东南亚地区；从偏居一隅、做辅助型配套的一家上海乡镇企业，到“中国托盘第一股”的上市公司。

新通联秉持着“用心服务”“规范求真”“创造价值”“爱己达人”和“共生共修”核心价值观，致力于成为亚洲地区重型包装领域的领航者。

在应对气候变化对社会经济及日常生活带来的挑战时，新通联把“建设绿色家园”作为我们的

核心减碳战略和使命。作为中国包装行业第一家 TCFD（气候相关财务披露工作小组）支持企业。我们秉持“低碳环保”的核心理念。通过专业设计，我们持续减少包装原材料的使用，降低客户产品的碳足迹，实现客户成本的降低和环境保护的双重目标。我们已制定“2030 碳中和”目标和“2025 碳减排计划”，其中包括升级能源管理系统，优化能源效率和引入可再生能源等减碳措施。

新通联奉行“以真诚、善良、美好、仁爱之心对待他人”的公司家训。我们致力于完善人力资源管理，涵盖晋升通道、职业规划、福利待遇、人文关怀等方面，以满足员工的安全和归属需求，加强对公司的认同感，并感激员工的贡献，陪伴

员工成长。我们通过实际行动，建设幸福企业，追求员工物质和精神两方面幸福，同时为社会的进步与发展贡献力量。

“致良知”是新通联一直以来秉持的商业道德核心价值观，我们呼唤“良知”的回归，践行“致良知”的原则，努力做到知行合一。在商业世界中恪守伦理规范，就是我们的“致良知”，也是通往幸福的路径。我们严格遵循商业伦理，秉承良知经营，自觉保持企业合规合法，有效防控经营风险，实现合规运营和可持续发展。

“内外双循环”战略赋能新通联可持续采购管理，一方面利用数字化手段连接产业链上下游，推动中国重包装行业的智能化；另一方面，结合

国家的“双循环”发展战略，对“一带一路”沿线木材加工管理相对落后国家进行布局，构建“一站式包装服务”，引领价值链可持续发展。

自新通联成立以来，我们始终致力于在创新服务、质量管理以及企业社会责任等多个领域实现全面且快速的发展。我们携手所有重视可持续发展的客户，共同提升可持续发展的水平和绩效，同时共同推动更为可持续的生产和生活方式。

走进新通联



公司介绍

上海新通联包装股份有限公司成立于1999年，2015年5月在上海证券交易所挂牌上市，股票简称：新通联，股票代码：603022。公司专注于包装行业，经过二十多年的发展，已由传统的包装产品制造型企业转变为集木包装、纸包装、发泡、塑料包装加工制造、包装方案设计、包装测试实验、供应链整合包装服务等多元化、集团化的综合包装服务型企业。

新通联秉承“创新包装，创新服务，为社会持续创造价值”的经营理念，专注于为客户提供“一站式包装服务”，包括包装产品的研发设计、方案制定、产品测试、制造生产、客户端现场服务以及仓储管理。我们的“整体包装解决方案”旨在帮助客户优化包装方案，降低相关的经营和管理成本，提升包装作业效率，改进产品包装的环保性能，缩短新产品上市周期，并优化产品的宣传效果。我们坚持“低碳环保”的核心理念，我们通过专业设计来减少过度包装，不仅能降低客户的包装成本，同时也有利于生态友好。

“整体包装解决方案”一体化产品与服务



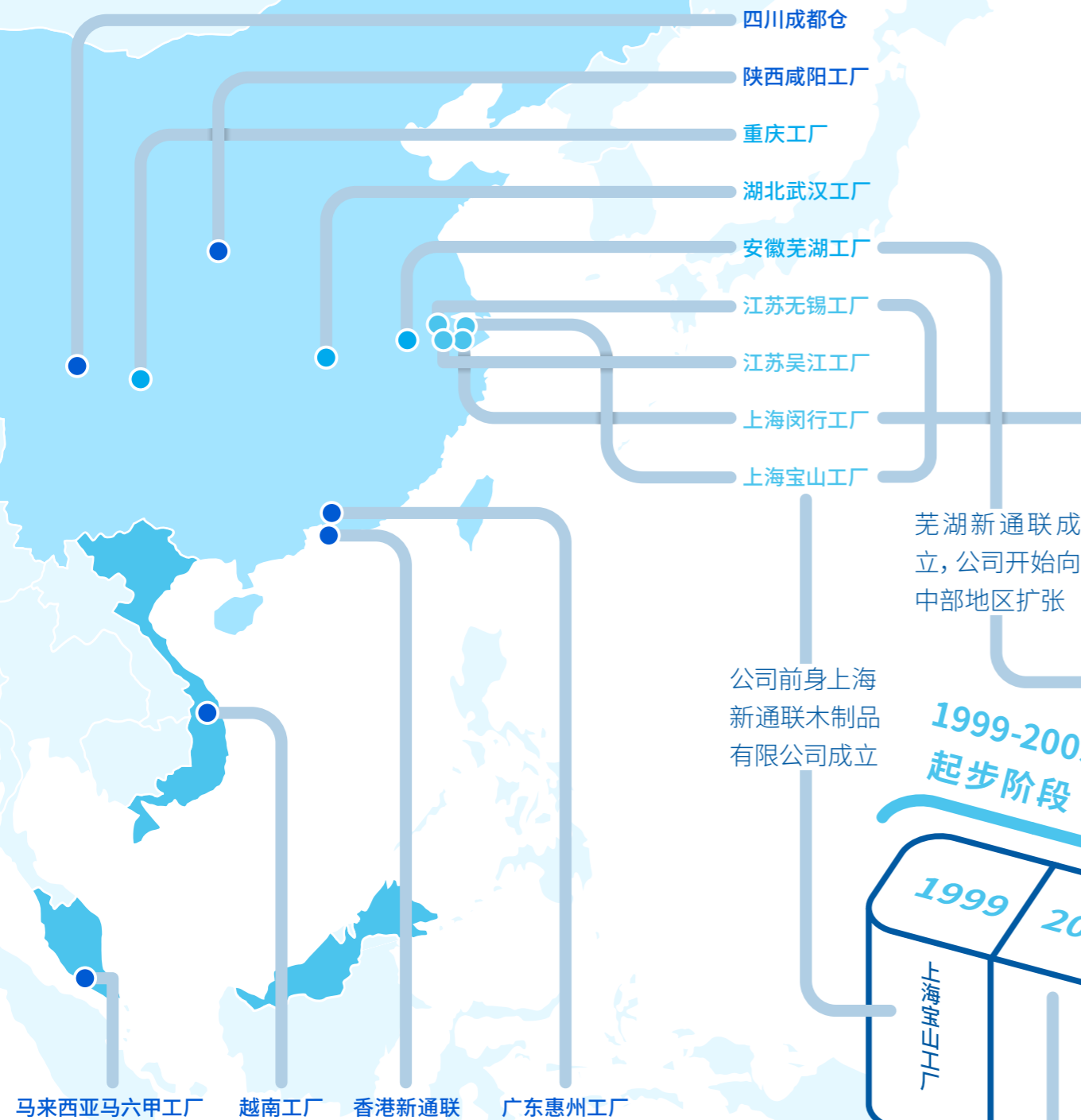
1. JIT 物流与配送: JIT (Just In Time) 及时生产方式或及时供应制, 基于需求的物流模式, 通过实时监控和快速响应, 实现物流的高效运作。

坚持以客户需求为中心, 向客户提供高品质、高效率、低成本产品解决方案及一体化增值服务

致力于持续地优化并完善产品和服务

- 最大限度地为客户降低包装采购成本和供应商管理成本
- 有效降低客户产品开发成本并缩短开发周期
- 提高客户产品包装环保性能, 体现客户社会责任感
- 有效提高客户产品包装作业效率, 降低客户现场作业人工成本
- 专业化包装外观设计, 优化客户产品宣传效果

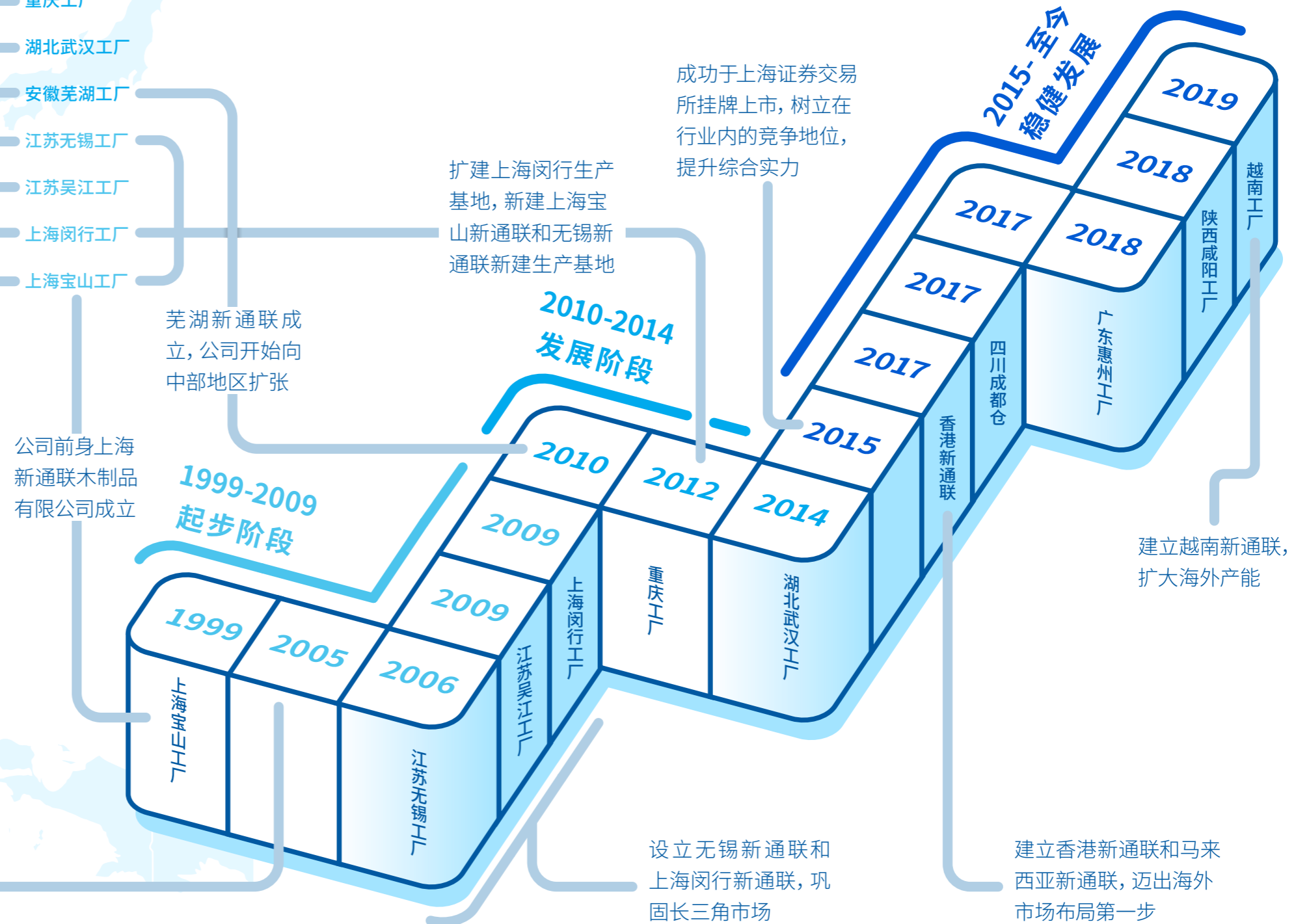
公司布局



马来西亚马六甲工厂 越南工厂 香港新通联 广东惠州工厂

公司提出“整体包装解决方案”，制定以长三角为核心的发展战略

新通联专注于提供全面、高价值的重型包装服务。我们以市场和客户需求为引领，致力于提供行业领先的全方位包装解决方案。我们的客户资源丰富且稳定，其中包括众多全球 500 强以及其他知名企业。我们以长三角为核心，根据客户和市场发展需求，积极开拓国内外市场。至今，我们已在上海、江苏、安徽、重庆、湖北、陕西、广东等地，以及马来西亚、越南等海外地区成功设立子公司。我们的全球化布局体现了我们对客户需求的敏锐洞察以及对市场变化的快速反应，同时也坚定了我们提升产品质量和推进可持续发展的决心。



ESG 战略

新通联 2030 目标	联合国可持续发展目标	新通联 2030 行动计划
打造循环经济	9 产业、创新和基础设施 12 负责任消费和生产 15 陆地生物	1. 9 家工厂获得 FSC (森林管理委员会) 认证 2. 再生材料应用提高 50% 3. 木资源的利用率提高 5% 4. 纸的投入产出率提高 3% 5. 绿色产品的销售占比增长 10%
建设绿色家园	7 经济适用的清洁能源 9 产业、创新和基础设施 11 可持续城市和社区 13 气候行动 14 水下生物 15 陆地生物	6. 所有工厂的能源效率提高 15% 7. 办公场所 30% 的电力来自可再生能源 8. 60% 的叉车更换为电动叉车 9. 运输中的 CO2 排放减少 15% 10. 植树造林 5 万亩 11. 每万元产值耗水年降 1%
恪守商业伦理	8 体面工作和经济增长 12 负责任消费和生产 17 促进目标实现的伙伴关系	12. 每年全体员工都接受安全和商业伦理培训 13. 开展供应商 ESG 共同行动计划 14. 顾客满意度超过 95%
陪伴员工成长	1 无贫穷 3 良好健康与福祉 4 优质教育 5 性别平等 8 体面工作和经济增长 10 减少不平等	15. 保持职业损害事件为零 16. 消除性别间平均薪酬差距 17. 全公司员工中 10% 获得晋升机会 18. 全体员工的 30% 制定明晰的职业发展规划 19. 每个岗位有 2.5 个上岗资格配比 20. 全公司人均培训课时达 14 小时 / 年 21. 员工满意度超过 90%
实现共同富裕	1 无贫穷 8 体面工作和经济增长 10 减少不平等 11 可持续城市和社区	22. 100% 员工薪酬可负担当地基本生活成本 23. 为留守儿童妈妈提供每年为期 14 天的带薪探亲假 24. 实现每年 1,500 人天的志愿者活动 25. 社会慈善捐助总额达到人民币 1,300 万元

2022 完成情况

打造循环经济

10 家工厂
通过 FSC 认证

纸的投入产出率
提升 0.8%

木资源利用率
提升 1.0%

建设绿色家园

提升 能源产出效率 28.8%

减少 运输中碳排放 7.5%

减少 万元产值耗水 19.8%

实现共同富裕

100% 员工薪酬可以负担当地基本生活成本

3 名留守儿童妈妈 获得为期 14 天的带薪探亲假

志愿者活动 1,875 人天

2022 年 共捐赠 699,953 元

恪守商业伦理

全体员工 都接受安全和商业伦理培训

顾客满意度 超过 97%

2022 年 A 类供应商 签署了《供应商社会责任承诺书》

陪伴员工成长

1.5% 员工 获得晋升机会

人均培训课时达到 64 小时

员工满意度 超过 95.9%

新通联获得康明斯中国颁发的 2022 年环境倡导奖



新通联作为国内率先将可持续发展理念提升至战略高度的包装行业先锋，近几年一直坚守并积极践行可持续发展理念。公司旗下的 10 家生产基地顺利获得 FSC 认证²。

绿色运营方面，我们积极投身于植树造林和分布式光伏建设项目，强调绿色环保和可再生能源的重要性。



此外，新通联不断推动包装的可循环化，例如推动可回收包装的使用，开发再生纸以替代塑木，全方位构建绿色循环经济体系。

报告期内，新通联的努力得到了外界的高度认可，荣获了康明斯公司颁发的 2022 年环境倡导奖。这一荣誉肯定了新通联在可持续发展方面所付出的努力，也凸显了公司在可持续工作领域的卓越成就。

2. FSC: 森林管理委员会 (Forest Stewardship Council)

新通联荣获“全国就业与社会保障先进民营企业”称号



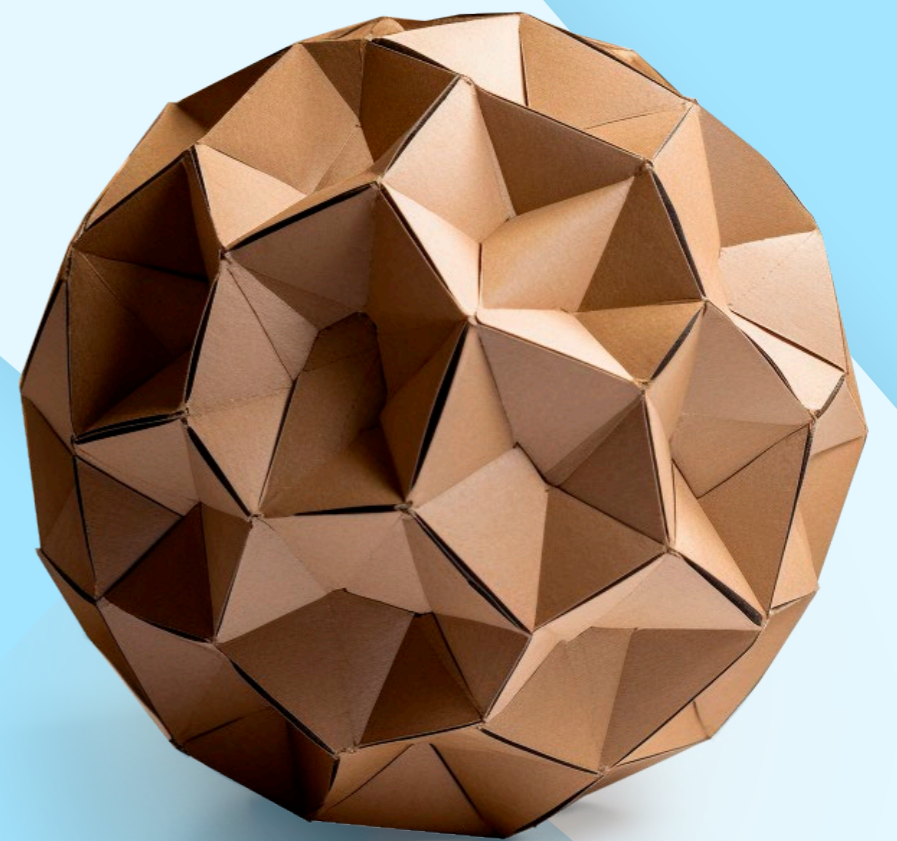
在“全国就业与社会保障先进民营企业暨关爱员工实现双赢表彰大会”的上海分会场，上海新通联包装股份有限公司荣登榜单，荣获“全国就业与社会保障先进民营企业”的荣誉称号。

新通联在劳动权益方面严格遵守相关法律法规和国际公约，保证员工的各项基本权益。我们建立合理的薪酬增长机制，与员工共享经营成果。同时，我们关爱员工成长，坚持践行“实现员工物质与精神两方面幸福”的使命。此外，新通联积极关注员工的全面发展，坚守“实现员工物质与精神双重幸福”的使命。除了提供基础的工资福利，公司也尽力在解决员工生活困难、提供安全的工作环境，以及有效的防疫措施等方面为员工提供保障。

为提升员工的能力和素养，新通联举办了各式培训活动，其中包括深受员工喜爱的“读书会”，以及“员工生日会”、“孝金”活动、以及特别为“留守儿童妈妈”设立的“14日带薪假期”制度，这些活动旨在促进团队凝聚力，提高员工的工作满意度。

公司还积极支持工会依法行使权益，为重大疾病或生活困难的员工提供帮助和资助，每年都会举办“爱心一日捐”活动，这些举措无一不体现了新通联对员工的深深关爱和尊重。

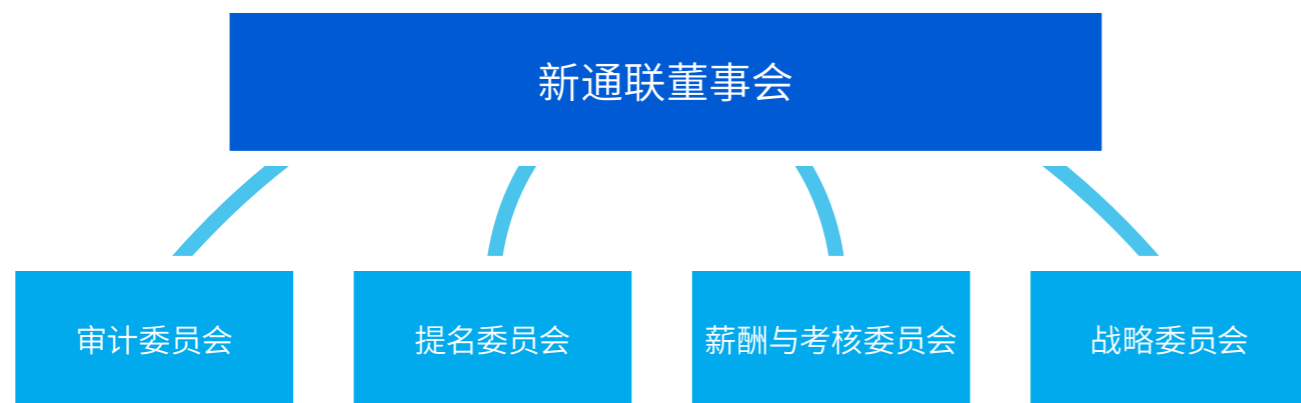
ESG 管理



治理架构

新通联以联合国可持续发展目标 (SDGs) 为蓝图, 制定了“2030 ESG 战略发展目标和行动计划”, 秉承“成为亚洲重型包装领域的领航者”的愿景, 恪守“追求全体员工物质与精神两方面幸福, 创新服务, 为社会持续创造价值”的使命, 践行“用心服务、规范求真、创造价值、爱己达人、共生共修”的核心价值观, 与客户、员工和合作伙伴共同成长, 打造“一站式包装服务”的可持续发展领先公司。新通联不断精进公司管理框架, 全力保障所有股东的基本权益, 同时持续优化现代企业公司治理体系, 推动公司的高质量发展。我们坚决遵循相关的法律、法规和标准文件的指导, 将公司治理理念深入到公司运营的每一个环节。

在不断优化和提升公司治理结构的过程中, 我们确保股东大会、董事会、监事会和经理层的权责明确, 形成了一个相互平衡、协调并相互补充的治理体系, 以确保治理体系的透明度、合规性和持续性。新通联严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所股票上市规则 (2023 年 2 月修订)》《股东大会议事规则》《董事会议事规则》《监事会工作规则》等法律法规及交易所相关上市规则, 制定并公布了《上海新通联包装股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)。2022 年, 我们修订《公司章程》, 更新现金分红相关条款, 进一步明确了利润分配政策基本原则、具体分配政策、审议决策程序和机制以及方案实施等内容。新通联董事会下设立审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会和战略委员会。



审计委员会: 监督及评估外部审计机构工作; 指导内部审计工作; 审阅公司的财务报告并对其发表意见; 评估内部控制的有效性; 协调管理层、内部审计部门及相关部门与外部审计机构的沟通;

提名委员会: 负责识别、评估和提名合适的候选人担任公司董事会成员。他们会考虑候选人的背景、经验、专业知识和技能, 确保董事会具备多样化的专业能力和经验;

薪酬与考核委员会: 健全公司董事、经理及其他高级管理人员的薪酬和考核管理制度; 负责制定、审查公司董事、经理及其他高级管理人员薪酬政策与方案并对其进行年度绩效考评;

战略委员会: 负责公司的长期和短期战略规划, 制定明确的目标和战略方向, 以实现长期的增长和发展。

新通联董事会共有 9 名董事组成, 其中包含 3 名独立董事, 3 名女性董事; 公司监事会由 3 名监事组成, 其中职工代表监事 1 名。报告期内, 我们共召开年度股东大会 1 次, 临时股东大会 2 次, 董事会会议 6 次, 监事会会议 5 次。会议的召集、召开符合法定要求, 重大事项均履行了相关的审批程序, 独立董事按规定对相关事项发表了独立意见。



ESG 管治

新通联秉承“成为亚洲重型包装领域的领航者”的愿景, 打造“一站式包装服务”的可持续发展龙头企业。公司通过持续加强对产品质量与安全、供应链管理、环境友好、可持续包装设计、员工福利和社区投入等关键 ESG 议题的管理, 致力于提升企业的可持续性经营水平, 并积极履行社会责任。新通联专门设立 ESG 跨部门工作组, 负责实施由董事会审核通过的 ESG 战略, 根据绩效标准和评估流程, 评估 ESG 工作的实施进度, 推动公司可持续发展战略项目的执行。

利益相关方沟通

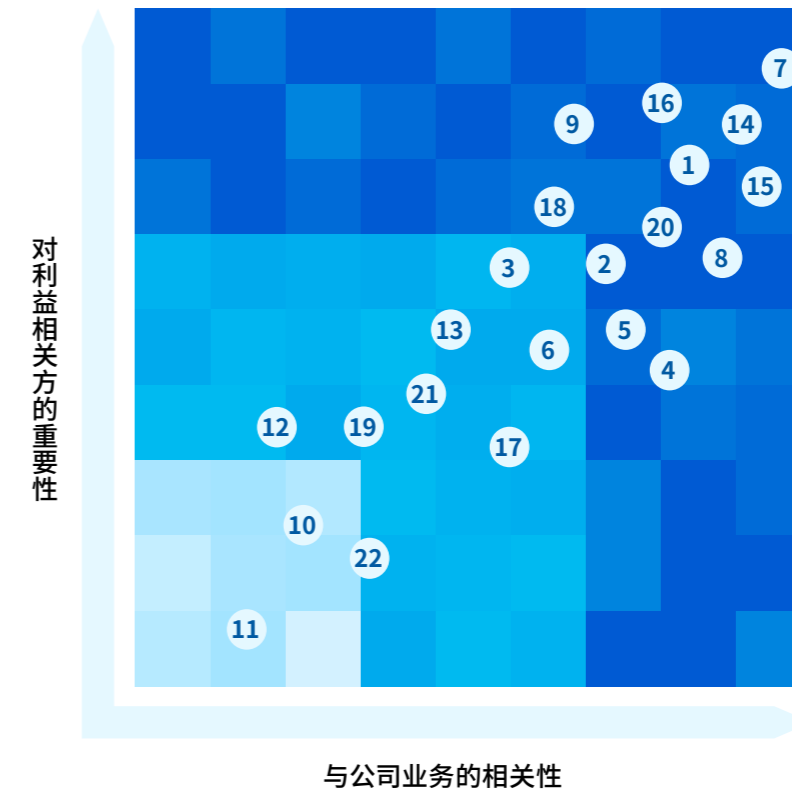
新通联注重与多个利益相关方保持沟通,包括客户、投资者、员工、供应商、政府机构、行业协会和社区等,并定期沟通公司的战略和运营提供宝贵的信息。为了维护相关利益方的权益,新通联制定了一系列规定,明确公司与各个利益相关方保持持续沟通,并不断改进管理结构,提高运营水平,致力于实现合作共赢。

利益相关方	需求和期望				主要沟通渠道			
客户	安全、可靠、环保的产品				客户拜访		售后服务客户满意度调查	
投资者	透明、可信、一致的信息披露				股东大会	交易所公告	线上互动	机构调研
员工	劳工权益	职业健康与安全	薪酬福利	公平晋升机会	工会	员工代表大会	员工满意度调查	
供应商	采购标准				供应商筛选		供应商评估	
政府机构	合法经营	创造就业机会	依法纳税	法规法规更新	监管部门检查	纳税申报		
行业协会	行业知识交流		公平有序的竞争		参与指定行业标准			
社区	保护地方环境		支持地方经济		社区活动		基金会	

实质性议题评估

为确保公司的优先事项与利益相关方保持一致,公司需要对 ESG 议题进行实质性评估。评估过程包括以下步骤:首先,公司会根据所处行业的特点,确定对公司业务和利益相关方有实质性影响的 ESG 议题。其次,通过与利益相关方的沟通,筛选出对他们具有重要意义的话题。最后,对这些议题进行详细分析,以确定实质性议题的优先级。

在编制本报告的过程中,公司通过线上平台开展了一项关于实质性议题的问卷调查。我们收到了来自客户、投资者、员工、供应商等利益相关方的 167 份问卷。这些问卷调查结果对于公司实质性议题评估起到了重要的作用,为我们提供了宝贵的输入。



打造循环经济

1. 产品生命周期管理
2. 废弃物处置

建设绿色家园

3. 气候变化
4. 空气质量
5. 能源
6. 水

恪守商业伦理

7. 产品安全与质量
8. 反贿赂反腐败
9. 反不正当竞争
10. 公共政策
11. 营销与标识
12. 客户隐私
13. 信息安全

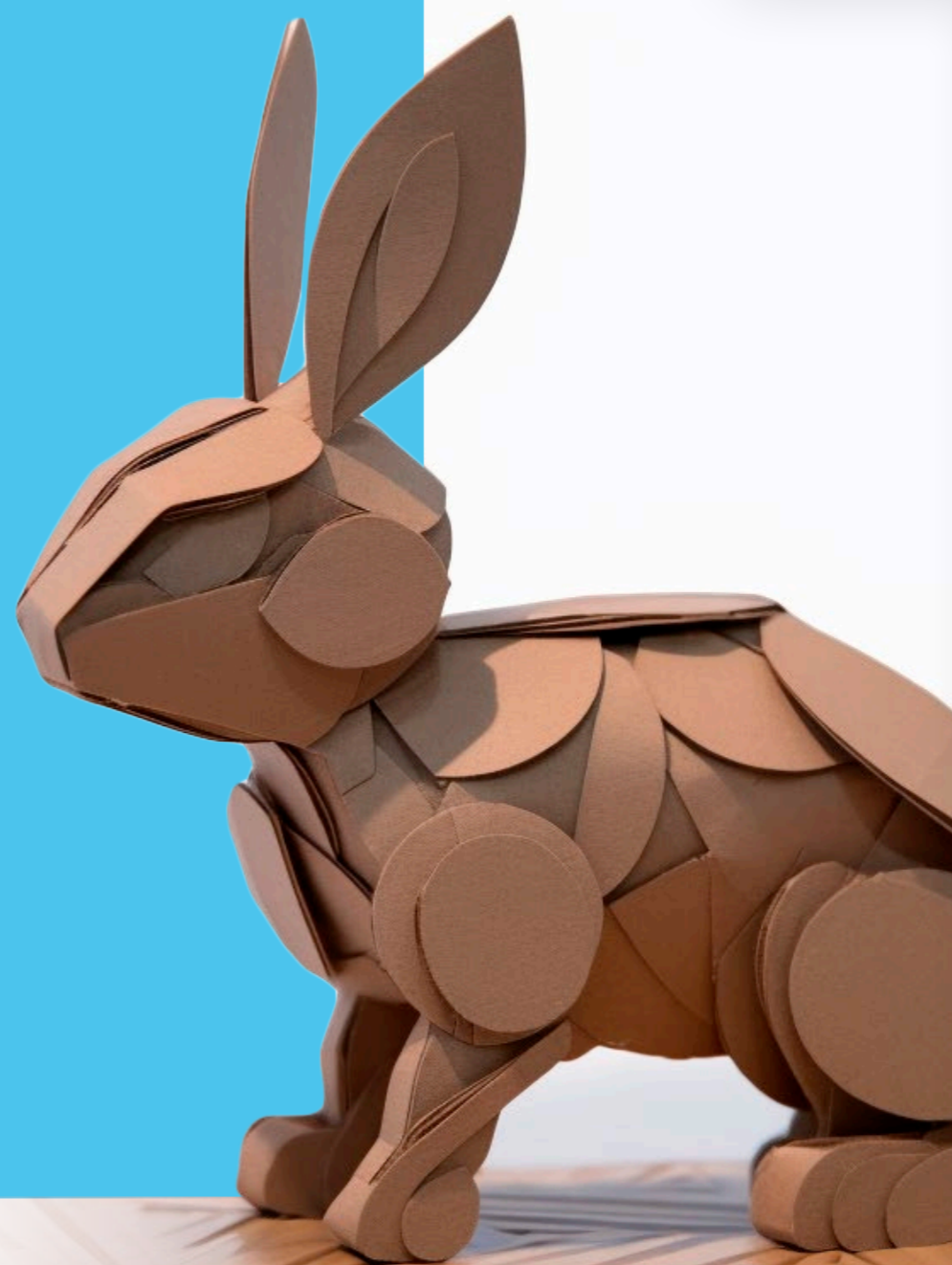
陪伴员工成长

14. 员工雇佣
15. 员工健康与安全
16. 员工职业发展
17. 多元化与包容性
18. 反歧视
19. 反童工反强迫劳动

实现共同富裕

20. 供应链管理
21. 社区关怀
22. 原住民权利

恪守商业伦理



新通联一直以来秉持“致良知”的企业文化，我们呼唤“良知”的回归，践行“致知”的原则，努力做到知行合一。在商业世界中恪守伦理规范就是一种“致良知”，是一种通往幸福的方式。我们会恪守商业伦理，秉承良知经营，自觉达到企业合规合法、防控经营风险，从而实现幸福发展的可持续发展目标。恪守商业伦理意味着公平、公正处理和客户、员工、合作伙伴，以及股东之间的关系。新通联将着力于员工福祉、倡导供应商加入共同 ESG 计划以及改善顾客服务等方面入手，实现我们恪守商业伦理的目标。新通联承诺，加大对员工的商业伦理培训，号召供应商开展 ESG 共同行动计划，增加顾客满意度，为客户提供更符合商业伦理规范，走向幸福的服务与产品。

商业道德

新通联始终坚守诚信经营的原则，并对所有员工施行严苛的商业道德标准。我们严格遵守《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国反洗钱法》《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》和《中华人民共和国民法典》等法律法规的要求，编制了《合规与商业道德手册》，在其中详尽阐述了我们对于反贿赂、反腐败、利益冲突及反不正当竞争等系列商业道德行为的明确规范和约束。同时，我们也在加大对供应链商业道德风险的管理力度，使用同样严格的商业道德标准要求供应商。为此，我们制定了《供应商行为准则》以确保供应商清楚理解新通联对诚信经营的严格要求，并签署《合规与商业道德声明》。报告期内，所有供应商均已签署《合规与商业道德声明》，全体员工均接受商业道德培训。

反贿赂与反腐败

新通联全力遵守各个运营地所在国家的法律法规，绝不容忍任何形式的贿赂、腐败和舞弊行为，同时严格约束公司内外部双向的馈赠、宴请及交际行为，杜绝其上升为贿赂事件。我们持续统计发生的反贿赂、反腐败案件和收到的相关投诉举报。报告期内未发生相关贿赂与腐败事件。

信息安全

新通联重视自身的信息安全，在《合规与商业道德手册》《社会责任管理手册》等文件中，明确公司信息技术的使用规范、应采取的保密对象和措施、个人信息的保护方法。同时，我们会定期组织信息安全主题培训，通过案例分析提高员工对信息安全的重视程度和对应能力。报告期内，我们未发生相关商业秘密信息泄露事件。

反不正当竞争

新通联始终坚持公平、正直和透明的竞争原则，坚决反对一切形式的不当竞争行为。我们在日常经营活动中始终遵守《合规与商业道德手册》的要求。此外，我们也制定了明确的规范要求，致力于与供应商和合作伙伴共同打造一个健康、公正的市场环境。

新通联持续优化商业道德的管理和监督，编制了《合规与商业道德手册》，采用控制、识别、评估、培训四位一体的管理方法，全面提升全体员工和供应商商业道德水平，杜绝违反商业道德风险。报告期内，我们未发生垄断、价格固定和市场控制等反不正当竞争事件。



新通联为降低商业道德违规风险，遵循《社会责任管理手册》《社会责任体系运行风险评估表》的管理程序，制定《反腐败风险评估表》《劳工和道德风险因素识别评估表》等，定期对商业道德风险进行评估，评估范围包括反贿赂、反不正当竞争、责任营销、信息安全等。我们分别评估风险发生的严重度、发生频度或概率、发现或探测的可能性，计算风险优先系数 (RPN)，对 RPN 大于 125 分或者严重度大于 7 分的高风险项目，优先采取风险查核与管控措施。

$$RPN = S \times O \times D$$

S 风险发生后果的严重性 (1~10 分)

O 风险发生或出现的频率 (1~10 分)

D 稽核、监控方法有效性 (1~10 分)

吹哨人举报制度

针对违反商业道德或其他法律法规行为的投诉举报，我们专门建立了《投诉举报管理制度》，设立举报电话、电子举报信箱、微信举报等多种举报途径并对外公开，鼓励员工及外部人员对发现的违反商业道德行为进行投诉举报。为保护举报人权益，我们采取严格的举报保密制度，禁止对举报人施加伤害、解雇、歧视等各种形式的打击报复，同时酌情对投诉举报属实的人员给予相关奖励。

打造廉洁供应链

为从根本处提高自身的商业道德水平，我们在集团和下属各工厂均定期开展合规与商业道德培训。报告期内，我们组织多场次商业道德专题培训，覆盖全体员工，留下培训记录，另外签署《反腐败贿赂承诺书》。

商业道德培训

新通联在供应商准入环节重视潜在合作伙伴的遵纪守法及道德品德，我们制定了《合规与商业道德手册》严格要求供应商在业务交往、合同履行、员工权益等方面遵守行为规范，共同建立更可持续性的供应链体系。

供应链管理

供应商是新通联重要的利益相关方之一，也是确保产品质量、保持产量稳定的重要因素。

新通联的采购中心与各工厂的采购部门共同负责供应链相关事务的管理。供应商资源的筛选引入、评估审查等由采购中心统一管理，各工厂下属的采购部门则负责产品准入、价格核定等具体采购事务。我们制定了《采购控制程序》《纸、木、辅料采购流程说明》《外协产品 / 半成品加工流程说明》《供应商评审流程及说明》等采购相关制度，确保供应商符合相关规定，保证产品质量，明确采购管理流程。

采购管理



新通联极度重视供应链管理的标准化、标准化，关于供应商管理建立了筛选准入、分类分级、评估审查、培训扶持等一系列流程措施。

在供应商准入阶段，我们严格遵守供应商预调查、样品试用、现场审核、小批量采购跟踪的程序，保证所采购材料、产品符合我们的质量、安全和环境要求。

新通联将供应商划分为原材料供应商、辅料供应商、外协半成品供应商、硬板模板供应商 4 类。我们制定《供应商评审表》，每年对所有供应商进行评价，根据评审结果分为 A、B、C、D 级。其中 A 级为优秀供应商，在采购时将会优先考虑，D 级为不合格供应商，我们会暂停其供货，要求其整改后重新评审，重新评审合格后方可继续供货。

我们每年会根据采购份额确定关键供应商。对于关键供应商，我们会进行不定期抽查，一旦发现问题，会立即要求其提出限期整改措施，并跟踪、验证整改效果。同时，我们要求关键原材料和半成品供应商主动提供产品的监视和测量记录，尤其是环境管理物质、ROHS³ 检测等环境、质量方面的相关报告。

为精确贯彻上述供应商管理方法，集团及下属各个工厂均会对采购和审计人员进行相关培训。

智能物流系统升级

新通联导入新的智能物流系统，以此实现采购订单的智能管理，提升采购过程中的物流效率，同时有助于未来测算和降低运输过程中的碳排放。

智能物流系统	
 订单开据	 物流调度
 运单管理	 费用管理
 运单结算	 财务统计

3. ROHS: Restriction of Hazardous Substances, 关于限制在电子电器设备中使用某些有害成分的指令



可持续供应链

新通联不只是在公司内部，更是在整个供应链上，积极推动可持续发展的原则和标准，旨在减少对环境和社会的负面影响，并增强我们供应链的韧性及对风险的抵御能力。我们将进一步助力供应商优化 ESG 管理，以构建一个积极的、稳定的、可持续的供应链。

我们持之以恒地将 ESG 原则融入供应链管理中。《社会责任管理手册》明确规定了对供应商社会责任的监测方式。挑选新供应商和服务承包方时，我们评估他们对环境的影响，特别是可能引发重大环境问题的部分，这些会被标记为需要着重监控的关联方，并列入《重点施加影响相关方一览表》。我们的采购部门会定期或不定期地对这些关联方的环境管理进行跟踪检查，并填写《供应商评审表》。

在供应商审批过程中，我们严格要求所有供应商在建立合作关系前签署《社会责任声明书》。采购合同签署时，也需要同步签署《供应商行为准则》。这两份文件分别规定了供应商在环境保护、员工权益和商业道德等方面的具体职责。

供应商评估环节，我们采用自评问卷、《供应商评估表》及现场检查等多种方式，以持续评估供应链中的 ESG 相关风险。我们要求每年至少对 10% 的供应商进行现场检查。若发现现场评估结果不良，或存在严重违反 ESG 准则的行为，如童工、强制劳动等，我们将立即终止合作。

绿色采购

新通联坚持降低所采购的原材料和产品对于环境和气候的影响。我们要求供应商签署《供方环保承诺告知书》，确认供应商是否通过第三方环境管理系统 (ISO 14001) 的认证，并优先从获得认证的供应商处进行采购。同时，我们将通过 FSC 认证的供应商数量作为集团持续追踪的 ESG 目标指标之一，确保供应链的绿色发展。

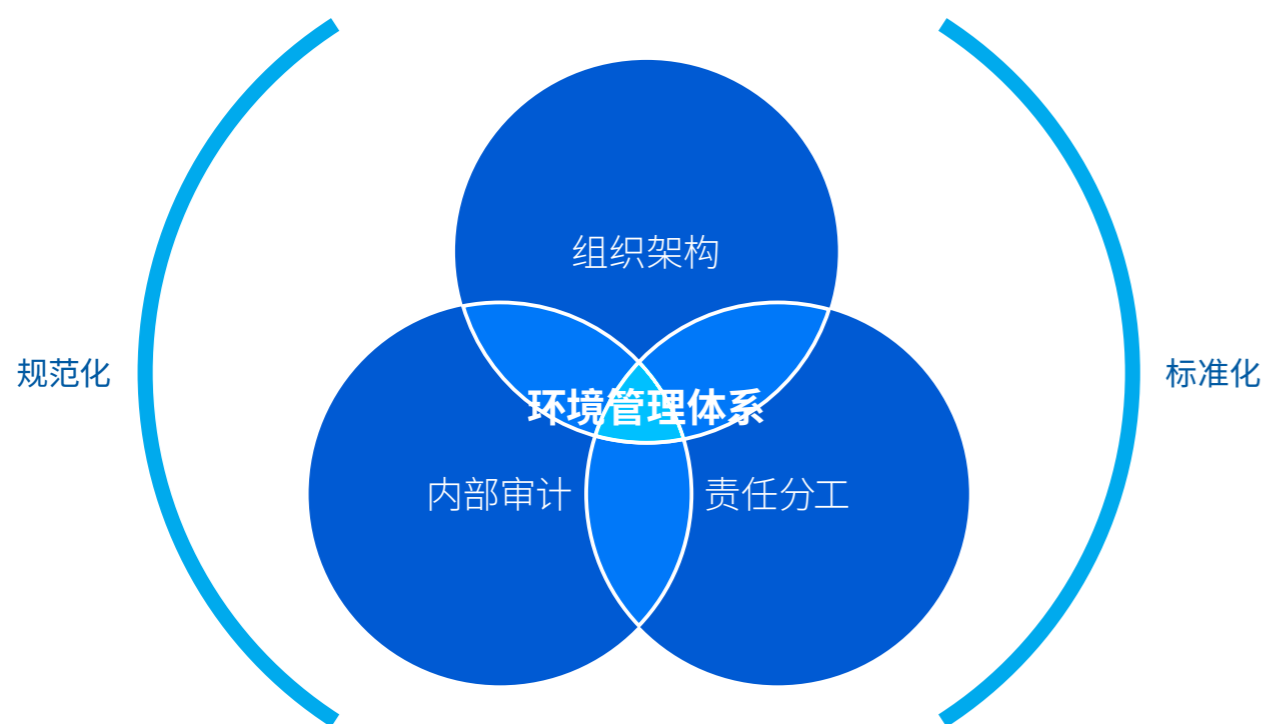
建设绿色家园



环境管理

“建设绿色家园”是新通联的可持续战略之一，也是我们环境管理的核心理念。我们将提升环境管理水平作为首要任务，严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国清洁生产促进法》《中华人民共和国水污染防治法》等相关国家法律法规，注重环境保护和资源利用，积极传播“建设绿色家园”的使命，探索和实践创新环保技术和工艺，实现生产、运营和环境的协调发展。

我们设有完善的环境管理体系，并制定了《环境有害物质控制管理手册》《环境保护监测管理制度》《环境因素识别与评价程序》《环境运行控制程序》《应急准备和响应程序》《对相关方环境施加影响管理程序》等一系列环境管理文件，详细规定了我们公司在环境管理方面的各项要求和措施，通过建立完善的环境管理制度和流程，我们在组织架构、责任分工和内部审计等多方面实现了环境管理的规范化和标准化，确保我们的环境管理工作能够有效实施和持续改进。报告期内，共 8 家工厂通过 ISO 14001 环境管理体系认证。



我们要求各部门组织学习与环境管理相关的适用法律法规和其他要求，通过设立环保宣传看板、开展环境管理培训和学习交流活动，提高全体员工的环境保护意识和技能，让员工深入了解环境管理的重要性，增强环境管理的主动性和创新性。

应对气候变化

气候变化对生态环境和社会经济活动产生的影响日益加剧。频繁的气候灾害不仅打乱了包装行业原材料的稳定供应，也对公司的正常运营构成了挑战。新通联致力于与各利益相关方携手前行，为应对全球气候变化、实现人类的可持续发展作出更大的贡献。我们积极响应国家双碳目标，建立完善节能减排制度框架，明确自身可持续发展方向和我们已制定自身运营实现碳中和的目标。我们采取通过提高装载率、优化运输路线等措施，有效减少了包装产品在运输活动中产生的直接温室气体排放。

治理: 董事会直接负责制定和审查公司的 ESG 战情况，包括气候变化相关事宜。董事会每年至少开展一次 ESG 议题的讨论审计委员会。我们正在考虑将气候变化风险纳入公司风险管理。ESG 跨部门工作组：由公司高级管理人员担任组长其他成员包括业务部门负责人和一线的关键员工，负责包括气候变化相关事宜在内的 ESG 战略的实施。

战略: “建设绿色家园”是新通联核心“2030ESG 战略发展目标”，新通联识别并评估了潜在的气候变化风险和机遇，这包括了物理风险和转型风险以及与我们业务相关的机遇。

目标和指标: 新通联已制定“25/30”碳目标，我们承诺到 2025 年新通联自身运营产生的温室气体排放相较 2021 年减少 50%；到 2030 年，运营端实现碳中和。

风险管理: 为了有效应对气候相关风险，新通联建立了一个全面的风险管理框架，包括了风险识别、评估、管理和报告等环节。针对识别出的发生概率大以及造成的影响严重的物理风险和转型风险，通过提升能效，加大可再生能源投入和打造可持续价值链三个方面持续减碳。

报告期内，新通联的温室气体排放情况如下：

温室气体	单位	2022 年	2021 年
范围一	二氧化碳当量 - 吨	1,828	2,090
范围二	二氧化碳当量 - 吨	3,627	4,866
温室气体排放总量	二氧化碳当量 - 吨	5,455	6,956
排放强度	二氧化碳当量 - 吨 / 万人民币	0.07	0.10

燃油叉车更换为电动叉车，助力新通联“碳中和”目标

由于公司木制品车间产品的重量较大，大部分的运输工作需要依赖燃油叉车完成，而电瓶叉车因其载重能力的限制，多被用在纸制品的运输工作中。然而，在全面考虑燃油叉车的使用年限、利用率和载重能力等因素之后，我们决定将3吨燃油叉车替换为3.5吨电瓶叉车，不仅能够满足生产运输的需求，更是对我们碳中和目标实现的积极推动。报告期内，我们新增及替换共计增加6辆电动叉车，电动叉车占比达到61%，相较2021年提升4.3%。



新通联推动节能技改项目，助力实现碳目标

为了实现我们的减排目标，我们采取了一系列技术改造措施，包括瓦楞线余热回收技改、瓦楞线干部设备技改、多个工厂添置更新多套自动化设备等。这些措施不仅提高了我们的生产效率，还降低了能耗和碳排。报告期内，我们共实现减排1,383.62吨二氧化碳当量，碳排放总量相比2021年下降了21.8%。这些阶段性成果都充分体现了新通联全体员工的共同努力，以及我们应对气候变化、保护地球家园的决心。

新通联荣获施耐德“减碳大师”称号

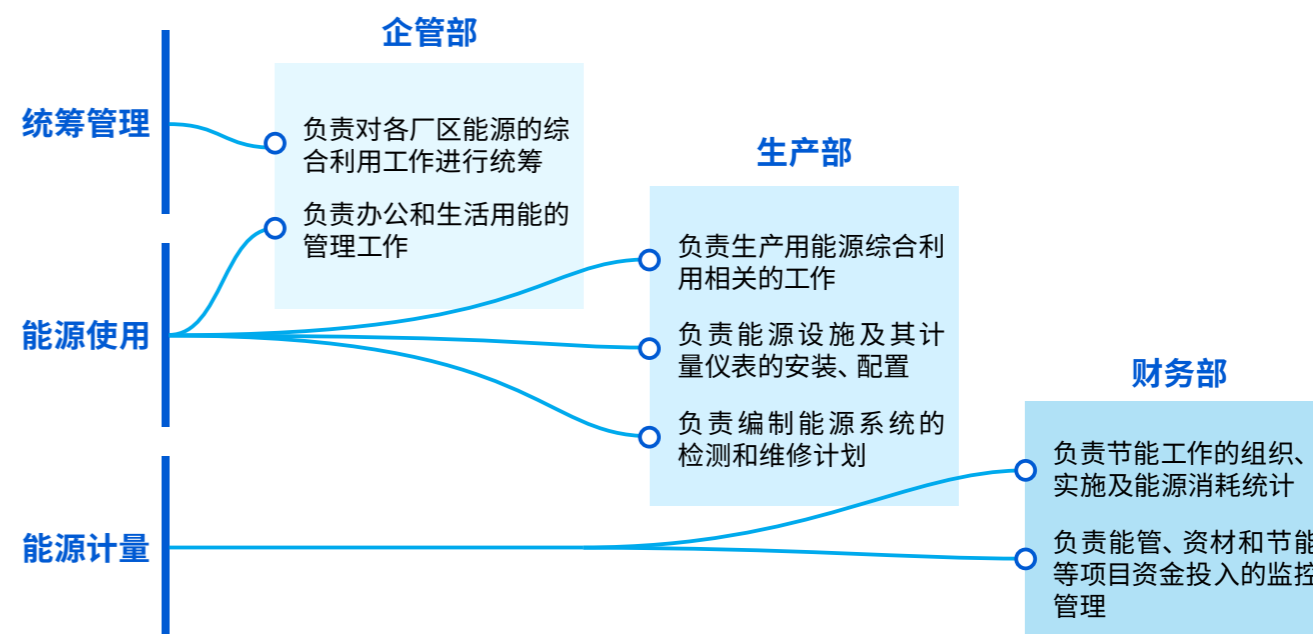


施耐德电气正式启动“减碳大师”第二季计划，以“生态赋能，助力减碳有技可施”为主题，将依托专业的咨询服务，赋能生态圈伙伴，共同加速实现碳减排目标。此次“减碳大师”计划的启动，从“企业覆盖范围、奖项支持及解决方案的实施”三个关键领域进行全面升级，旨在持续分享低碳转型的经验和实践能力。新通联荣幸位列首批施耐德电气“减碳大师”名单中。我们坚信与施耐德电气的深度合作，将助力新通联提升在可持续发展领域的业绩，共同推动生产和生活方式的绿色转型。

能源管理

新通联不断加强能源系统管理，在保障生产、生活和办公系统的能源供应的前提下，持续提升能源使用效率，助力实现清洁生产。我们制定了《工作环境和能源使用管理程序》、《能源、资源使用管理方案》和《设备管理制度》，指导各子公司和厂区管理包括水、电、气和油等在内的能源使用，并重点管理主要能耗设备。我们制定了《公司月产值与能耗对照一览表》用于统计和监控各部门的月度能源消耗量，确保各作业区的能源得到充分有效利用。通过明确各部门的能源管理职责，我们构建起了清洁低碳、安全高效的能源管理体系。我们的能耗管理分为能源的统筹管理、能源设施的使用和能源计量三大板块，其中，对各厂区能源综合利用的统筹管理由企管部负责，企管部同时负责对办公和生活用能的管理。

生产部负责在生产过程中具体实施能源综合利用相关的各项工作，包括对生产能源进行合理利用、能源设施及其计量仪表配置和电器设备的工艺技术选型、安装及调试运行，以及能源系统检测维修计划的编制和工作环境所需设施的确定等。生产部按照《设备管理制度》其要求，对能源设备、设施进行维护和保养，并确保其运转良好，同时也按工艺流程的规定对车间的能耗装置和设备运行进行业务指导和监督检查。财务部负责公司环境、安全、能源、资材和节能项目资金投入的监控管理，以及节能工作的组织、实施及能源消耗的统计。由质量负责人组织企管部、生产部和财务部对各项能耗记录进行分析，掌握并预测能耗情况，为公司制定年度能源消耗计划和进一步的节能措施提供依据。



能源管理是我们落实“建设绿色家园”战略的重要抓手，我们持续优化能源使用结构、提高能源效率，以及降低产品碳足迹。新通联制定了《能源、资源使用管理方案》旨在提高能源利用效率并加强日常的能源管理。我们会根据订单量来规划能源消耗预算，并且制定了详尽的能源消耗监测计划，以便实时了解各个生产线的能源消耗状况。此外，我们统筹高能耗设备的使用，通过管理方式来提高设备和产线的综合能效。我们每月都会对能源消耗数据进行统计和监控，一旦发现数据异常，我们会立即分析其原因并进行改正。

我们的能源消耗包括直接能源（柴油、汽油和天然气）和间接能源（外购电力和蒸汽）。报告期内，我们的能源使用量如下：

能源类别	单位	2022 年	2021 年
直接能源消耗	千瓦时	7,313,320	9,557,855
柴油耗用	千瓦时	2,598,937	2,832,523
汽油耗用	千瓦时	643,434	886,396
天然气耗用	千瓦时	4,070,950	5,838,936
间接能源消耗	千瓦时	7,168,289	7,814,445
外购电力 (包含国内总部及国内所有工厂)	千瓦时	5,050,643	6,173,056 ⁴
外购电力 (外海地区)	千瓦时	258,247	
外购蒸汽总量	千瓦时	1,859,400	1,641,389
综合能耗总量	千瓦时	14,481,610	17,372,300
综合能耗强度	千瓦时 / 千元人民币	18.26	23.85

4. 包含外海所有工厂的电耗

节能措施

报告期内，我们更新了《环境管理方案》，明确规定了节约能源和降低资源消耗的要求。为了适应各种能源类型，我们制定了针对性的节能措施。日常生产活动方面，我们对电力、汽油、柴油、天然气和热力等主要能源的使用实施了严格的管理制度，定期跟踪能耗指标，严禁任何形式的浪费。在设备节能管理上，我们优先考虑采用高效节能设备，如变频电机，并且定期执行设备检查，以杜绝能源损失。

在电力管理中，我们采取了一系列措施。生产车间设立专门负责人，负责调度和管理生产线的能源使用和生产计划，以减少设备的待机时间和电力消耗。我们倡导并实施人走灯灭的原则，通过每周的例行巡检，监控各部门的用电情况，及时纠正任何浪费现象。企管部每月对用电量进行统计和分析，一旦发现用电量异常增加，立即分析原因并进行改进。汽油和柴油主要用于物流和厂区内的仓储叉车等车辆。我们实行责任到人的制度，每辆车都有一个明确的负责人，负责记录和跟踪单台车的油耗，每月汇报并分析油耗情况，以发现并解决任何潜在的问题。对于热力和天然气，我们优化了烘干产线的工艺流程，设定了余热回收机制，严禁余热直排。同时，我们会集中烘干，保持烘干工序的连续性，避免热窑反复升温。此外，我们定期执行热力管道保温防护措施，以防止管道保温层的脱落和破损。

合理化建议方案

我们采取了全面而精细的能源管理措施，旨在提升能源使用效率，从而推动更加节能和环保的生产模式。我们也鼓励所有员工积极参与节能活动，以提高节能意识，改变浪费行为，共同塑造节能型的企业文化。为了进一步推动管理创新和增强公司内部活力，我们制定了《合理化建议制定》方案，鼓励员工积极提出各种有利于公司发展的可行性改善建议，以优化工作流程并持续提升资源利用效率。我们对符合奖励条件的合理化建议，以及技术创新和技术改造项目，将给予一次性奖励。通过实施这种合理化制度，我们持续改进技术工艺和优化生产流程，以及提升机器设备的维护水平。

纸板线冷凝回收水疏水方式技改

报告期内，无锡新通联冷凝器采用纸板线冷凝回收水的疏水方式，充分回收热能，以实现节约天然气的消耗量。无锡新通联使用智能温控疏水装置代替原先的吊桶式疏水装置，实现气水充分分离，节约能源使用。报告期内，共节约天然气约 93,600 立方米，可实现节约能耗 1,012.54 兆瓦时，换算减排 97 吨二氧化碳当量。

排放管理

新通联严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国大气污染防治法》及《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，制定并实施《环境管理方案》确保符合行业最严格的环境标准。同时，我们还积极采取废物减量化及资源化举措，降低运营对周边环境的影响。

固体废物管理

新通联以“低碳环保”为核心理念，优先采购再生材料，通过生产工艺的优化，提高原材料的利用率，并通过专业的设计，减少包材对原材料的消耗，大力拓展可循环包装业务，从源头减少包装产品在使用寿命终止时的环境影响。我们严格遵守中华人民共和国和其他经营活动所在地的废弃物相关法律法规，力图减少废弃物污染。为确保废弃物能够得到控制和适当处理，减少废弃物对公司及周围环境造成的污染及人身危害，我们遵循 ISO 14001 标准，制定了《固体废物管理规定》作为固体废物管理的纲领性文件，并利用《固体废物分类表》对产生的固体废物进行分类，生产部负责在办公楼、每个车间各放置适量的固体废物收集桶，并按危险废物（红色标识）、可回收废弃物（绿色标识）和不可回收废弃物（黄色标识）进行标识。

我们通过制定《固体废物管理程序》明确各种废弃物的收集和处理方法，并利用《废弃物处理统计表》和《固体废物处置记录表》使得固废处置的过程管理更加规范化，实现各类固体废弃物的资源化、无害化、减量化处理，从而达到节约资源和控制环境污染的目的。

企管部则负责指导各部门按分类将废弃物放入垃圾桶，并确保生活垃圾进入垃圾处理厂。生产部还指导车间收集和分类一般非化学危险品固体废物，并让企管部负责集中处理。不可回收的废弃物，如废报纸、日光灯管、墨盒、印刷墨油残留物、废化工原料、废润滑油品、有毒有害的废弃物以及危险品包装物等，由企管部统一安排至环保机构指定地点进行回收处理。我们还与相关机构签订了回收处理协议。

废边角料木材和木屑被统一收集，并在二次烘干炉中回用。木屑则供给制板厂生产板材。由于生产设备和设施维护保养产生的废弃物，如维修残渣、废电缆电线、废塑料薄膜、废油腻脏劳动保护用品等，也由企管部主管按照环保部门指定地点回收处理。

固体废物类型	所包含的固废种类	处置方式
一般 可回收 废弃物	<ul style="list-style-type: none"> 生产、生活产生的塑料废弃物 生产、生活产生的纸类废弃物 生产产生的木类废弃物 生产、生活产生的玻璃类废弃物 生产、生活产生的金属类废弃物 	<ul style="list-style-type: none"> 资源化利用
一般 不可回收 废弃物	<ul style="list-style-type: none"> 食堂垃圾，如剩菜、剩饭等 花草树枝类 公司新扩改建时产生的砖块、瓦块类 	<ul style="list-style-type: none"> 委托环卫部门定期清运 餐厨垃圾、隔油池废油脂交第三方合理处置
危险 废弃物	<ul style="list-style-type: none"> 硒鼓、墨盒、色带等消耗材 沉淀后固体或半固体废弃油墨 已擦拭机油布、油墨布、油漆布等其它擦拭化学用品的废弃擦拭物 电灯泡、管、已用电池、温湿度计及其它废弃电子元器件 油墨桶、油漆桶及其它化学品容器废弃 	<ul style="list-style-type: none"> 委托有资质单位处理，暂存于危险废物储存区

报告期内，新通联产生的固体废物 100% 处置，废弃物均由有资质的第三方公司进行合规处置，未发生废弃物泄露事件。公司产生 8,296 吨可回收废弃物，其中废木屑 4,970 吨，废纸 3,304 吨，全部在公司现场回收，实现资源化利用。

报告期内，新通联的固体废物产生量如下：

废弃物类别	单位	2022 年	2021 年
一般废弃物	吨	108	5,380 ⁵
可回收废弃物	吨	8,296	10,911
危险废弃物	吨	22	23

5. 2021 年的一般废弃物数据中包含了在建工程的工程垃圾和土方。随着 2021 年年底的项目竣工，2022 年的废弃物数据大幅度减少。

废气管理

为了减少我们生产生活中所产生的废气和烟尘对环境造成的污染，控制废气、烟尘达标排放，我们制定了《废气、烟尘管理方案》，用于集团各子公司的废气、烟尘排放预防与治理。我们的废气防治工作遵循从源头控制、过程管理到末端治理的全流程治理原则，并明确了各部门的管理职责，我们的企管部负责监测生产烘干过程中产生的烟尘和食堂的废气，烘干炉车间负责本部门烟尘排放的防治工作。

我们采取多样化的措施控制废气和烟尘的产生与排放，严格控制烘干炉废气、烟尘的排放，做好烟尘的收集，严防风吹飘洒，并且要求生产车间保持通道顺畅、光线充足，劳动场所合理布局，保持清洁整齐。



新通联大气体排放为柴油和汽油燃烧产生的硫氧化物 (SO_x)。报告期内，硫氧化物排放量为 5.37 千克。



废水管理

为了减少我们的水污染，控制污染物的排放，我们制定了《污水管理方案》，用于集团各子(分)公司水污染防治管理，企管部负责水污染的监督和监测管理工作，每年委托环境监测站依据当地标准，对本公司的污水排放进行一次监测，并将监测结果记入《污水监测记录表》，当监测发现超标时，及时分析原因并采取纠正措施。

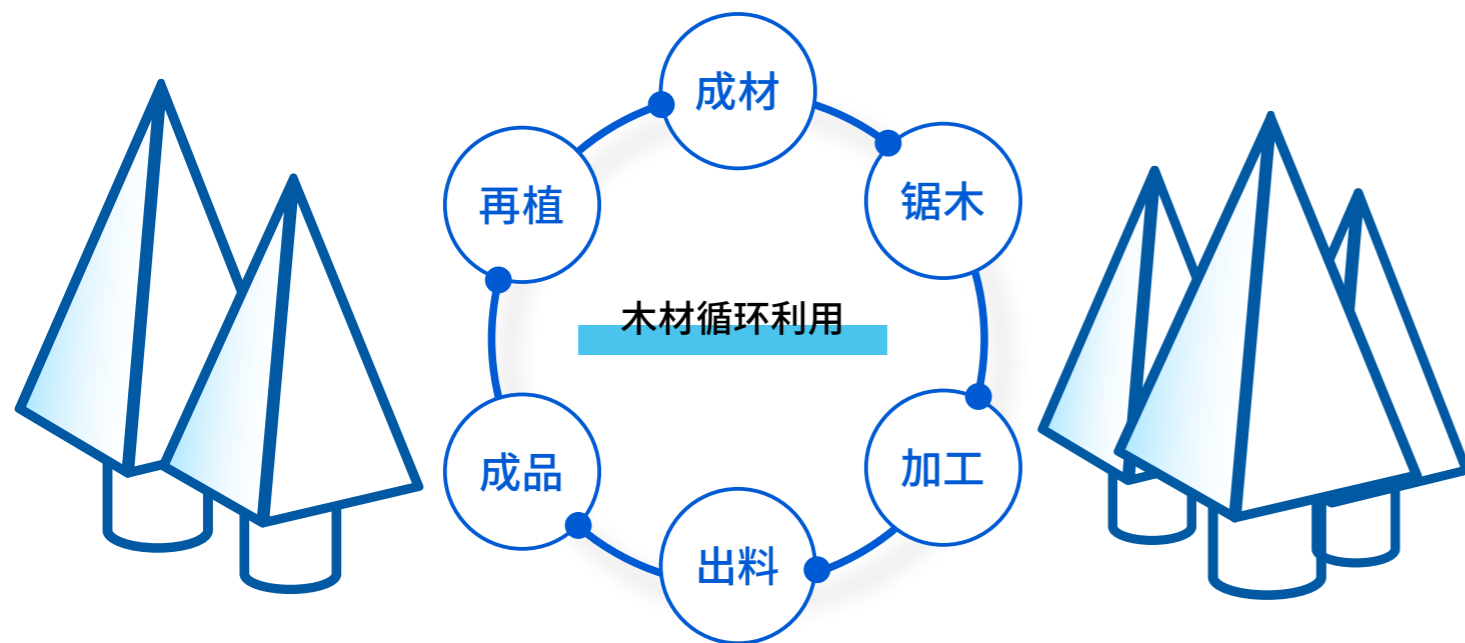
我们产生的废水主要分为生产废水和生活废水。生产废水主要来自印刷机产生的废水，含有机溶剂、化学废液和油类等污染物质，生产废水由吨桶统一收集，外运至资质单位进行行处理。生活废水主要是食堂和卫生间废水，直接排入市政生活污水管网处置。我们按照排污许可证的要求，我们定期开展内部检查，确保废水处置的合规。此外，我们规范了印刷机的操作流程，减少生产废水的产生。报告期内，新通联生产废水排放总量为 28,458 吨。

森林保护与生物多样性

新通联始终倡导“绿色环保、耗林还林”的经营理念，为凸显中国包装标准建设，铸造强有力后盾，我们决心推出“行道树计划”，进行持续的、大规模的绿植行动。在全国及东南亚各工厂的材料源头进行把控，为木包装行业的上下游产业链带动助力，我们设想在云南、新疆、内蒙古、东北各地林场，与当地政府合作进行长期投资规划。我们进行了详尽的属地考察，包括政府政策、当地气候和林场现状，并切实分析了植树造林项目的可行性。截至报告日，我们共有 10 家工厂获得 FSC (森林管理委员会) 产销监管链认证，确保其木制产品包装从取材森林，到运输加工，全部符合 FSC 环境要求。

我们在当地承包林场、投资建厂时充分考虑木材的循环利用问题，在树木成材后，我们每年按照 15% 的比例锯木，经过加工、出料一直到成品，用于家具及包装制品之后，我们进行再植活动，规划将 30 到 40 万亩的林场用于秧苗培育和植被再种。截至报告期内，我们完成植树面积 1500 亩，植树活动所实现的年固碳量为 254 吨二氧化碳当量。

植树造林工作不仅具有固碳作用，可以缓解气候变化，同时也对生物多样性产生积极影响。森林生态系统为各种生物提供了生存和繁衍的空间，从而增加了物种多样性。对它们提供食物、栖息地、繁殖场所，以及为物种之间的相互作用和共生关系提供机会。这样的生态环境有助于维持稳健的生态系统功能和服务，如污染净化和土壤养分循环等。



木览坊——“树人类的朋友”木材主题展览馆

为了倡导森林保护和对气候变化的关注，新通联建设以“树——人类的朋友”为主题的木材展览馆，名为“木览坊”。木览坊陈列丰富详实的资料和直观的木制品实物，生动展示了树木的生长过程，以及树木、包装与人类之间的密切关系，同时揭示了森林资源在过去数百万年的演变历程。在普及树木知识的同时，我们也倡导人们关注环境保护，重视森林资源的保护和可持续开发。“木览坊”对全上海市的中小学生免费开放，希望借此从小培养孩子们保护自然资源和守护生态环境的意识。



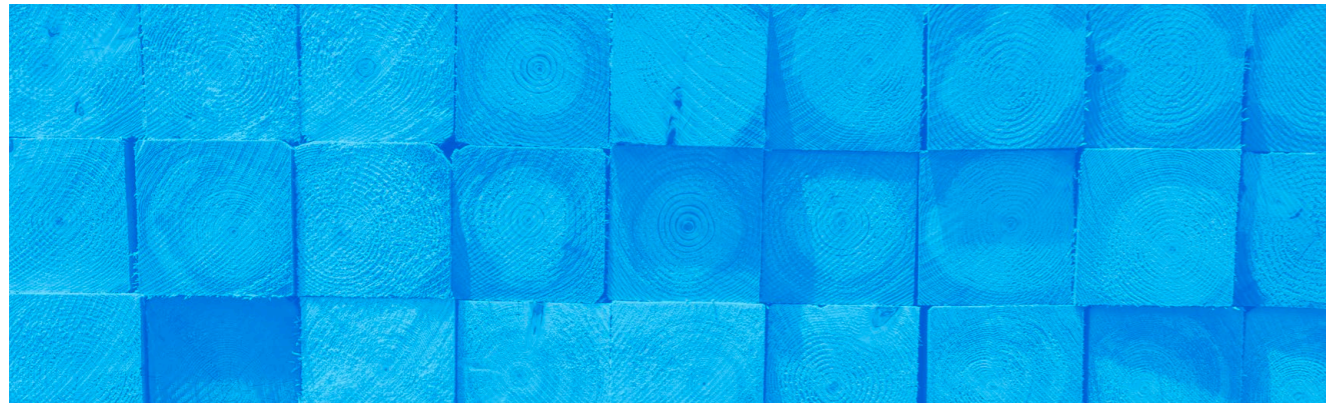
打造循环经济



产品质量

不忘初心，砥砺前行。我们继承先辈艰苦创业的精神，将产品质量责任，始终秉承“设计领先，量身定做，服务领先”的经营理念，注重产品研发与客户服务，基于多年行业经验与技术积累，持续通过技术升级，提升产品工艺、优化解决方案，勇于担起传承和发展的责任，用实干和担当诠释企业家精神。

我们通过了 ISO 9001 质量管理体系认证，在《合规与商业道德手册》中，我们将质量数据归为关键记录，并在《新通联员工手册》中将产品和服务的质量作为员工考核依据。我们多次被评为“上海包装行业五星级企业”“上海优秀包装企业”“中国包装 50 强企业”“全国守合同重信用企业”“全国检验、检疫系统诚信企业”“全国五一劳动奖状”等称号，是上海出入境检验检疫局批准的“出入境木质包装除害处理标识加施企业”和“出口危险商品包装容器定点生产企业”。



新通联制订了全面的质量管理文件，确保我们在包装设计、方案验证、包装生产、包装作业、仓储物流和运输等各个环节提供卓越而高质量的服务和产品。

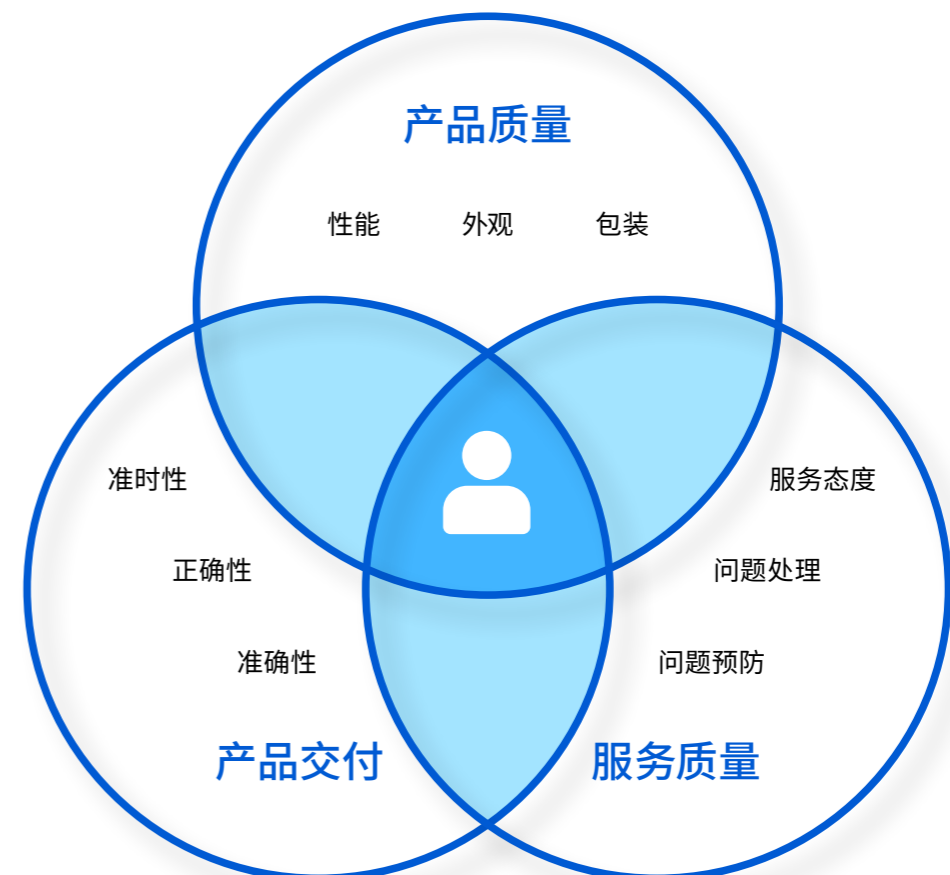
- 包装设计环节: 我们执行《样品打样制度》以规范打样流程，保障样品的交样进度和品质，满足客户的具体需求。样箱一经完成，质量部即按照图纸进行仔细检验，只有合格的样品才能被贴上标签，并在《样箱试制委托书》的试制结论中填写合格评价
- 包装生产环节: 我们制定《工艺技术管理规定》和《关键工序管理制度》为各个工序的质量控制设定了明确的标准，并引导操作员和质检人员对关键过程参数进行连续监控，确保关键工序的质量达到设定的高标准

- 仓储物流环节: 我们实施了《仓库管理制度》和《周转托盘使用管理制度》等规定，强化仓库管理的规范化，确保仓库及其物品的安全完整。此外，我们也运用数字化平台，从而有效降低库存积压，并减少浪费

为了进一步满足客户的需求，我们加强与顾客的沟通，每年对客户满意度进行信息调查回馈，以解决顾客遇到的问题，并在此基础上持续改进，从而提升客户对新通联的满意度，提升企业整体形象，我们制定了《客户满意度调查表》，对产品质量、产品交付和服务这三大方面的客户满意度进行调查：

- 产品质量涉及产品性能、外观、产品的包装
- 产品交付包括产品交付准时性、正确性、准确性
- 服务包括工作人员的服务态度，问题处理时效和结果，及问题改善后预防再发能力

客户满意度



新通联荣获“上海好商标”

上海好商标是根据上海市商标品牌协会《上海好商标评定管理办法》，经过申报、筛选、网上投票和广泛征求社会各界意见的基础上，邀请专家、学者、法律工作者、媒体代表等资深从业人员组成的评审组共同评定，评定标准包含品牌知名度、影响力、品牌价值、商标注册年限等多个维度。

获评“上海好商标”是对新通联在包装行业取得的卓越成绩的肯定和鼓励，亦是新通联致力于打造包装产业著名品牌的阶段性成就。新通联将继续坚持“高质量发展”，以“创新包装，创新服务，为社会持续创造价值”为经营理念，使“新通联”品牌在包装行业中树立一个标杆，一个典范。

新通联已由传统的包装产品制造型企业，转变为多元化、集团化、现代化的综合包装服务型企业，坚持在生产管理流程与工艺方面进行探索与突破，并不断利用新的科技手段进行创新，以实现传统物流的现代化与信息化。

新通联获得宝山高新技术产业园区 2022 年度“卓越贡献奖”



报告期内，宝山高新技术产业园区授予新通联 2022 年度“卓越贡献奖”，以表彰新通联公司为园区建设做出的突出贡献。

2014 年，“新通联包装”作为中国木包装头部企业，入选了中国商务部推出的“物流标准化专项行动”的第一批试点企业，在标准托盘市场推广、循环共用等多个方向展开试点。

在试点基础上，“新通联包装”向商务部物流司建议，组织行业机构制定中国标准托盘工艺质量标准，扩大统一质量标准托盘保有量。今后，新通联将继续坚持“高质量发展”，提供更多专业服务，持续提升产品质量。



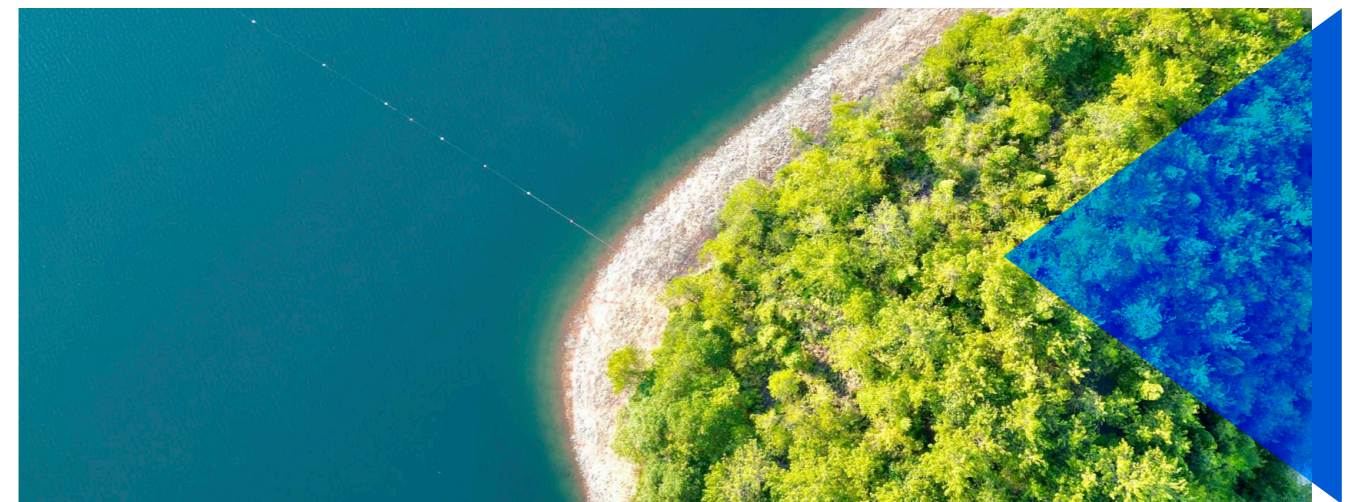
优化资源利用

新通联不断提升资源管理水平，积极致力于整合丰富的技术及协同合作经验，透过制程改善、提升生产效率、确保品质及良率，以强化环境及能资源使用效率，在实现产品轻量化、减少浪费、降低成本、资源循环利用、节能降耗等方面，取得了阶段性成果。

我们持续推广“用心服务、规范求真、创造价值、爱己达人、共生共修”的企业核心价值观并贯穿于日常营运及产业价值链中，我们主动担任推动者的角色，透过宣传、培训及合作等方式，带领整个产业链迈向可持续发展。此外，我们逐步提高国际化水平，搭建完善的全球环境管理体系，配合高效的管理机制，让厂区的行政及执行面都能有效落实确实履行环境保护行动。

水资源管理

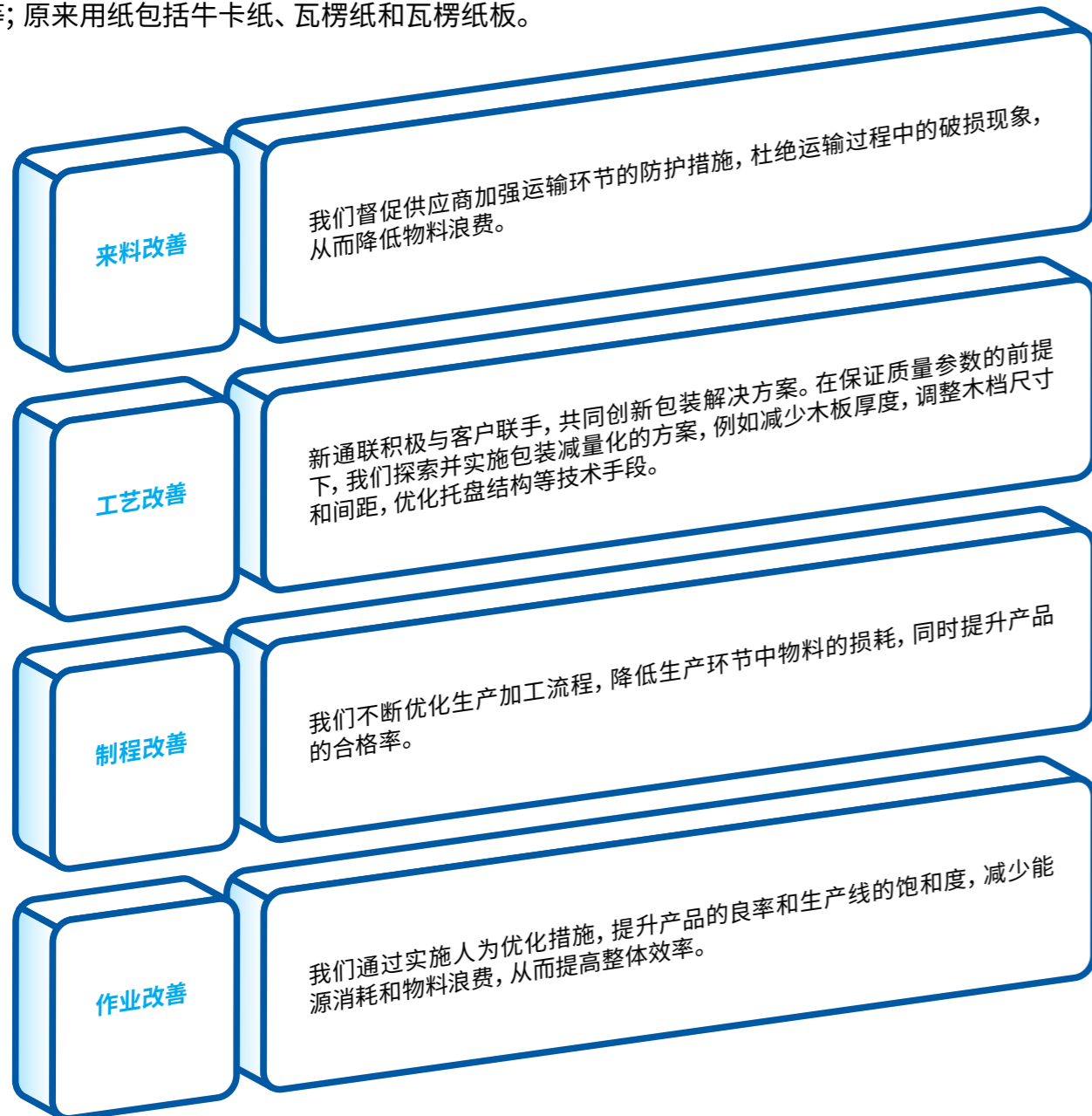
新通联建立了完善的水资源管理体系，制定《环境管理方法》来提升水资源管理的标准化和规范化程度。新通联实施多部门参与的水资源管理策略。生产部门负责每日检查用水设备的运行状况，以防止任何可能的漏水现象。同时，企业管理部门会每月追踪和记录水耗情况，一旦检测到用水量出现异常，他们将及时通知设备主管进行处理。多部门监管用水情况确保我们杜绝浪费水资源，持续提升水资源利用效率。报告期内，新通联总共取水 55,337.6 立方米，耗水量为 49,910.6 立方米，循环取水达到 9,079.0 立方米。



木材的循环利用

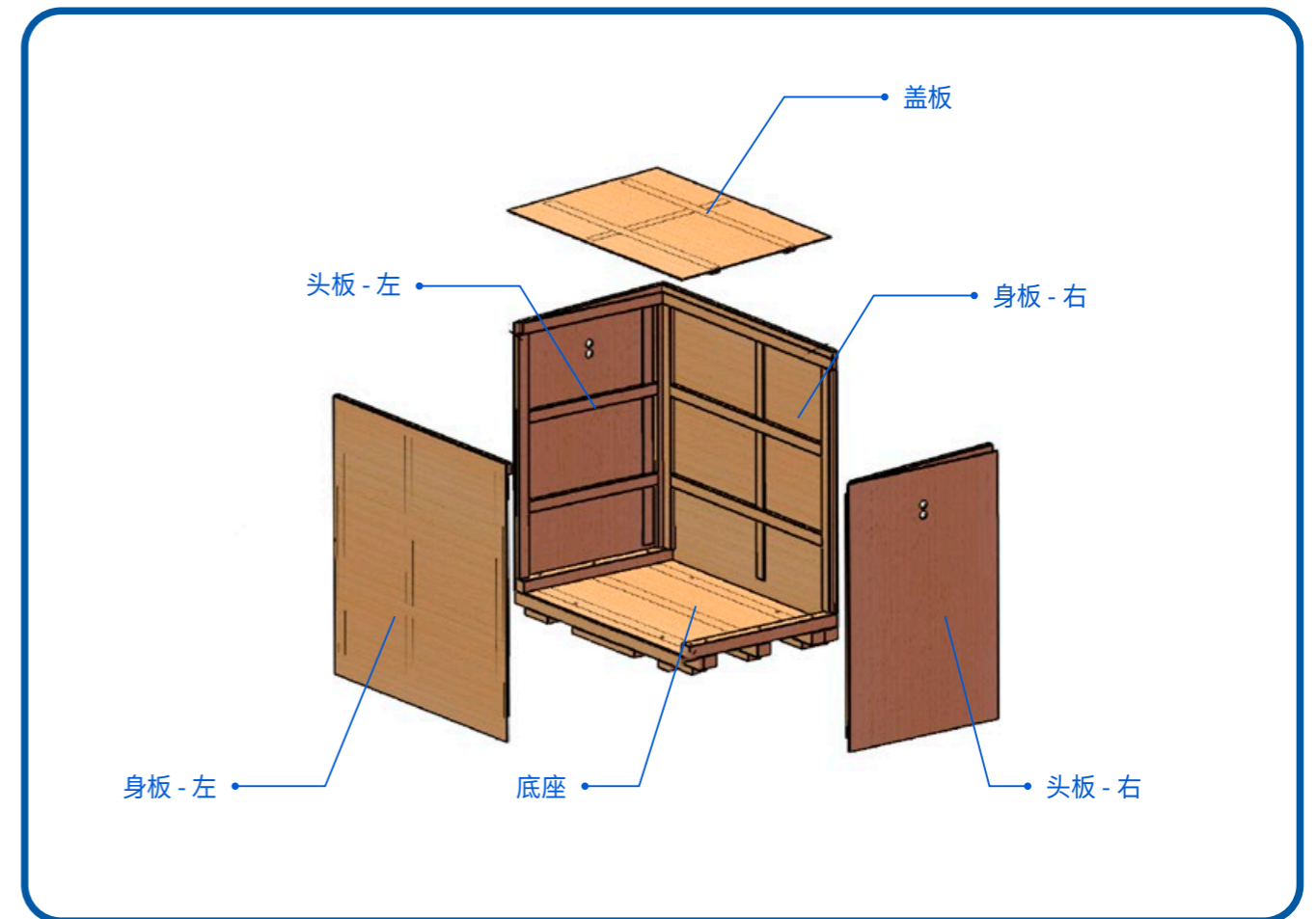
新通联的生产环节主要产生废弃原料纸张、木屑以及木材等废弃物。为了规范废弃物的回收和资源化利用，我们制定了《纸、木、辅料采购流程说明》，旨在规范原材料纸木的采购流程；制定《环境管理方案》优化资源的有效循环利用，并明确废弃木材资源化处置，以产品生命周期的角度，延长了木材的使用寿命。

新通联始终坚持以“来料改善”、“工艺改善”、“制程改善”和“作业改善”四大核心战略，持续减少原材料使用。新通联用于生产包装产品的物料主要包括木材和纸，木材包括木、锯材和胶合板等；原来用纸包括牛卡纸、瓦楞纸和瓦楞纸板。



新通联助力客户降低产品碳足迹

在报告期内，新通联成功地通过创新设计帮助客户的包装木箱实现了“瘦身”。我们对客户运输木箱的设计进行了精细的改良，包括缩小底座和木箱底板的尺寸，调整木档厚度和间隙，以及采用新的替代材料等措施，直接节约了约 80.25 立方米的木材使用。从产品生命周期的角度，我们成功地帮助客户降低产品碳足迹。



我们在生产过程中采取了一系列管理措施以保证原材料得到的有效利用和减少浪费，我们的生产部科学地制定产品单件材料消耗定额，对原材料消耗进行记录和控制，并对工艺流程进行优化，不断改进。我们持续优化生产工艺流程，不断进行改进和完善。

在生产过程中，我们注重提高材料的利用率以及各工序的合格率，致力于降低材料的损耗并减少损失。同时，我们积极探寻新技术和新工艺，减少原材料的使用，以降低成本，提高产品的环境性能。

技术研发

创新研发理念

我们为提升产品研发能力,从客户需求、研发理念、材料创新、团队模式四个方向不断促进自身研发理念的根本转变,以更加积极地满足市场和客户需求。同时,我们进一步加强对绿色研发的投入,积极追踪节能减排的要求,主动向客户推进符合低能耗、低碳排、低废料的绿色包装方案。

我们为调动部门和员工的创新研发积极性,提供包括现金激励、收益提成、职位晋升等多种激励措施。



知识产权

我们十分重视自身技术研发能力,尤其是专利技术的开发、保护和使用。为统一规范管理企业技术创新管理体系,我们制定有《知识产权管理办法》和《企业专利开发与管理制度》等知识产权相关文件。我们制定的《新通联员工手册》和《合规与商业道德手册》中明确规定各级员工需严格遵守劳动合同中知识产权,同时,也要求员工尊重其他我们的商业秘密和知识产权,禁止泄露或使用受雇于其他公司时获取的任何保密信息。

绿色包装

新通联致力于发展绿色包装,降低产品对环境造成的负面影响。我们从降低原材料消耗,增加可回收利用等多角度积极探索绿色包装方案。同时我们积极开展与其他企业、组织、政府的合作,制定行业绿色标准,推进整个包装行业的低碳环保发展。

新通联创新性地引入了“一站式包装服务”,本着关注客户的物流包装成本和安全需求,结合客户的运输场景,提供了包含包装方案设计、可靠性测试、产品提供、上线包装以及仓储物流在内的全面定制服务。同时,新通联作为包装行业的领先公司,深刻理解到推进环境保护和轻量化包装的重要性及我们应承担的责任。因此,我们始终致力于推动绿色包装的进步,旨在每个阶段都尽量降低对环境的影响。在设计阶段,我们优化包装和设计,维持同等质量性能,减少原材料的消耗,降低产品的环境影响。在生产环节,我们持续推动节能项目,增加能耗综合利用效率,减低制造环节的产品碳足迹,包含供应链管理、精益生产和能源管理咨询,从而有效实现从数字化到硬件软件解决方案的落地,助力企业成功进行数字化转型,并逐渐步入绿色智能制造。

无锡新通联导入能源管理系统

报告期内,无锡新通联导入能源管理系统,实现高能耗设备能耗数据自动采集,辅助能耗分析,为制定科学的节能减排方案提供依据。



新通联积极开展与政府、监管及同行之间的交流,以开放的心态致力于推动整个产业链条的绿色发展。新通联作为起草单位,在报告期内完成制定、发布实施 1 项国家标准和 1 项团队标准。

参与制定包装行业碳排放核算标准

新通联于 2022 年参与起草包装行业团体标准《产品包装碳排放核算方法与规则》,规范产品包装碳排放核算范围和计算方法,推进行业内碳排放核算和披露,助力行业未来的低碳发展。



参与制定电子商务物流可循环包装标准

新通联 2022 年参与制定国家标准《电子商务物流可循环包装管理规范》,规定了电子商务物流可循环包装的分类、要求和管理方法,进一步推动产品包装的循环和回收利用。



陪伴员工成长



新通联对人才在公司整个生产运营中扮演的角色的重要性有着清晰的认知，坚信每一名员工的健康、福祉与成长是实现企业和社会可持续发展的根本动力。我们遵照 UNGC 原则，SDGs 可持续发展目标，要求所有公司员工、子公司员工、合同工及分包商等外部员工都能主动遵守《社会责任管理手册》的相关要求：

1. 维护每一名员工的合法权益。提供合理、平等的工作时间和薪资报酬，提升公司非薪酬性福利水平，创造良好的工作条件。
2. 尊重每一名员工的基本人权。严禁使用童工、强制劳工、惩戒性措施等人权侵害行为。
3. 致力多元化、平等与包容的建设。杜绝公司在招聘、报酬、培训、晋升、解聘等全部环节中的任何歧视行为，防止针对性别、年龄、种族等身份差异的骚扰行为。
4. 打造健全的劳资关系。尊重员工参加工会、自由结社、通过集体协议维护自身权益的权利，促进与工会组织的沟通交流。
5. 关怀每一名员工的职业生涯发展。设定多群体、多方向的培养计划，提供平等的就职和晋升机会。
6. 守护每一名员工的工作安全与健康。全力预防工作安全事故的发生，减少职业病相关危害的发生，保证工作环境的卫生与清洁。

员工权益

新通联严格遵守《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，制定《新通联员工手册》《上海新通联包装股份有限公司集体合同》等文件，明确规定公司工作时间、劳动报酬、休假制度、社会保险等一系列法定权益，并在《社会责任管理手册》中，规范执行和管理上述法定权益的控制方法和流程。

我们在《新通联员工手册》《工作时间管理程序》《薪酬与福利管理规定》等文件中，规定员工的薪资标准和发放程序，遵循按劳分配的原则，实行同工同酬。我们严格遵守《中华人民共和国劳动法》规定的每周 5 天，每天 8 小时工作制度，禁止强制性加班，并详细规定、发放加班工资。我们确保员工维生工资，在 2030 ESG 战略目标中承诺“100% 的员工薪酬可以负担当地基本生活

成本”，这个目标不仅适用于我们的内部员工，同样包括临时工、第三方雇佣等其他所有为新通联创造劳动价值的员工。一方面，我们参考国家和当地法律法规所规定的最低工资标准；另一方面，我们制定有《员工基本生活调查程序》，通过员工抽样调查和计算分析，估算员工家庭的基本生活开支。通过综合两个规定，确保新通联的薪资水平既能满足合规要求，又能满足实际员工的基本生活成本。

员工权益

新通联依照《国际人权宣言》《国际劳工法》及其它国际人权惯例，制定公司关于禁止童工、禁止强迫和强制劳动、自由结社和集体谈判权、禁止歧视等相关人权问题的相关政策准则，同时在《社会责任管理手册》中，明确了对于这些问题的管理程序。我们制定《劳工和道德风险因素识别评估表》，定期开展劳工风险因素评估，并通过内部《社会责任内审和管理评审报告》，详细开展对各项人权问题管理方法的审计工作。

禁止使用童工

我们根据《中华人民共和国劳动合同法》《禁止使用童工的规定》等相关法律规定，定义 16 周岁以下人员为童工，16 至 18 周岁人员为未成年工。我们严格禁止使用童工，禁止与使用童工的供应商或分包商合作。我们一方面通过建立严格的入职检查程序和档案记录，杜绝出现使用童工的隐患，另一方面通过制定《童工与未成年工管理规定与补救措施程序》和《童工拯救控制程序》，保证一旦出现使用童工的情况，立刻采取对应的补救措施。

预防

- 严格查验求职者身份证件
- 建立完整的人事档案，并进行复查、抽查
- 开展禁止童工的风险评估和内部审计
- 实施禁止使用童工的相关培训，提高员工意识

补救

- 立刻停止工作并结算应付报酬
- 进行健康检查并支付可能的治疗费用
- 必要时提供足够的经济援助
- 及时进行误招童工的原因调查，防止类似事件发生

禁止强迫劳工

我们遵守《中华人民共和国劳动合同法》《保安员管理规定》等相关法律规定，制定《禁止强迫劳动管理程序》，禁止囚工、契约劳工、抵债劳工等一切形式强迫和强制劳动，禁止使用体罚、监禁、暴力威胁等手段，尊重员工的雇佣自由、辞工自由、加班自由和行动自由，在签订劳动合同时需将公司相关政策和规定及时告知招聘员工。

反歧视

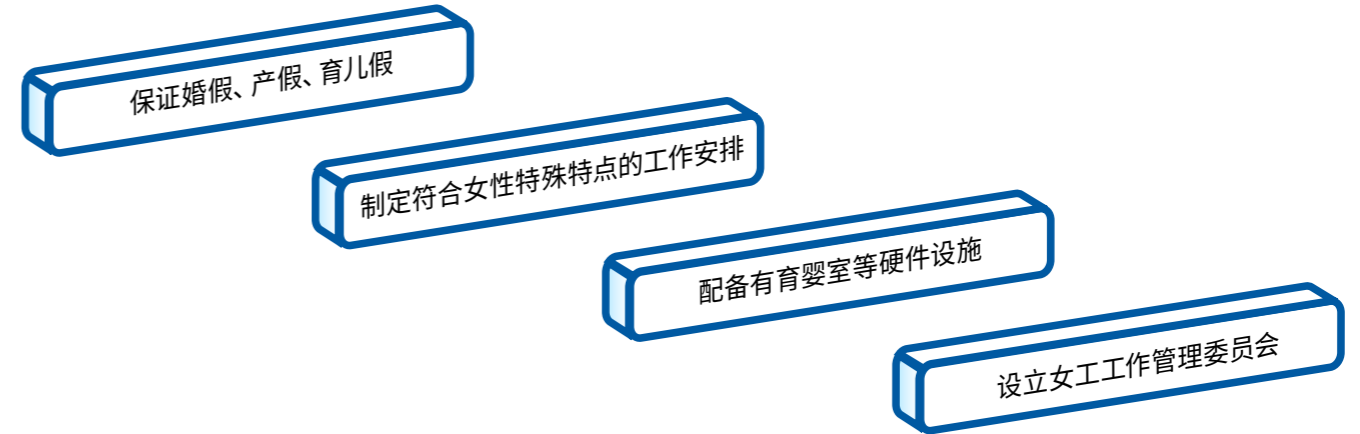
新通联遵照《中华人民共和国劳动法》《女职工劳动保护规定》《女工劳动保护管理规定》等法律法规，坚决禁止公司在招聘、报酬、培训、晋升、解聘等环节中的歧视行为，遵守男女平等、同工同酬原则。在公司 2030 ESG 战略中，我们承诺持续优化薪酬绩效管理体系，保障性别平等因素被持续纳入其中，以消除性别间平均薪酬差距。

公司制定有《反歧视控制程序》，规定反歧视方面的运作程序。公司制定《纠正、补偿措施控制程序》，明确要求员工在遭受差别待遇时，可向工会或管理部门举报投诉，在调查核实后由相关负责人向受歧视员工道歉并进行必要赔偿。另外，公司专门就反歧视控制程序开展员工培训，以提高员工不歧视他人并保护自己免受歧视的意识。

多元化、平等与包容

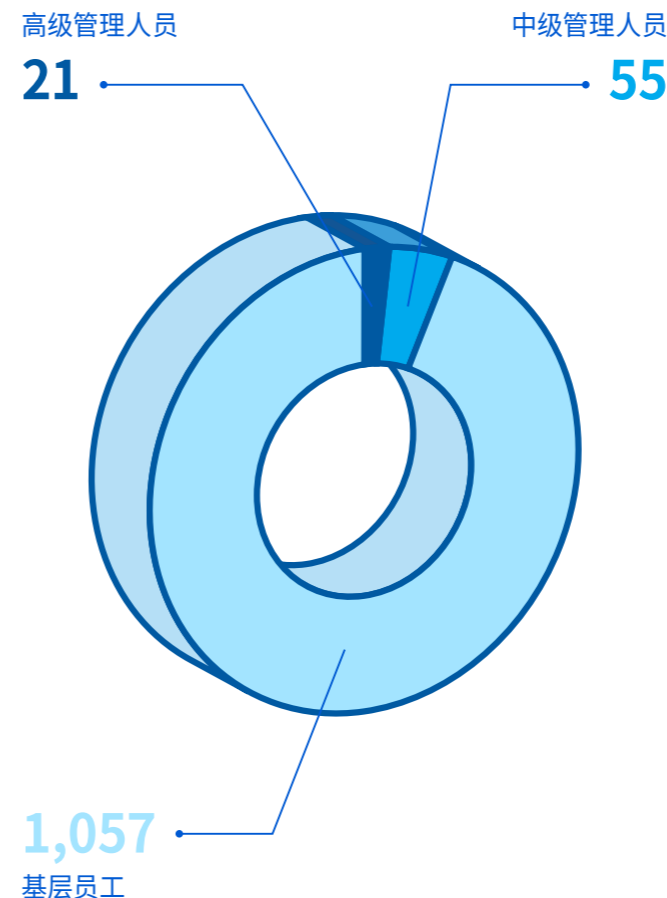
新通联认可多元化的人才体系有助于企业的健康发展，致力于打造平等、包容的工作环境，使每一名员工享受同等待遇和关怀。除了明确禁止公司各个环节中的歧视外，公司同样积极推进对于少数群体、弱势群体的关怀。新通联为促进公司对女性群体的平等性和包容性，采取了一系列措施。新通联在《新通联员工手册》和《上海新通联包装股份有限公司集体合同》文件中，特别制定了《女职工利益保护条款》，明确关于婚、产假的规定。

公司制定有《新生妈妈和怀孕女工风险评估程序》，鉴别并评估怀孕和哺乳期的女性员工工作环境的安全卫生风险，严格规定不得安排其在进行高强度、高风险或其他禁忌的劳动。公司设有育婴室，并制定《育婴室管理条例》。公司工会下属女工工作管理委员会，负责开展，维护女性职工合法和特殊权益。

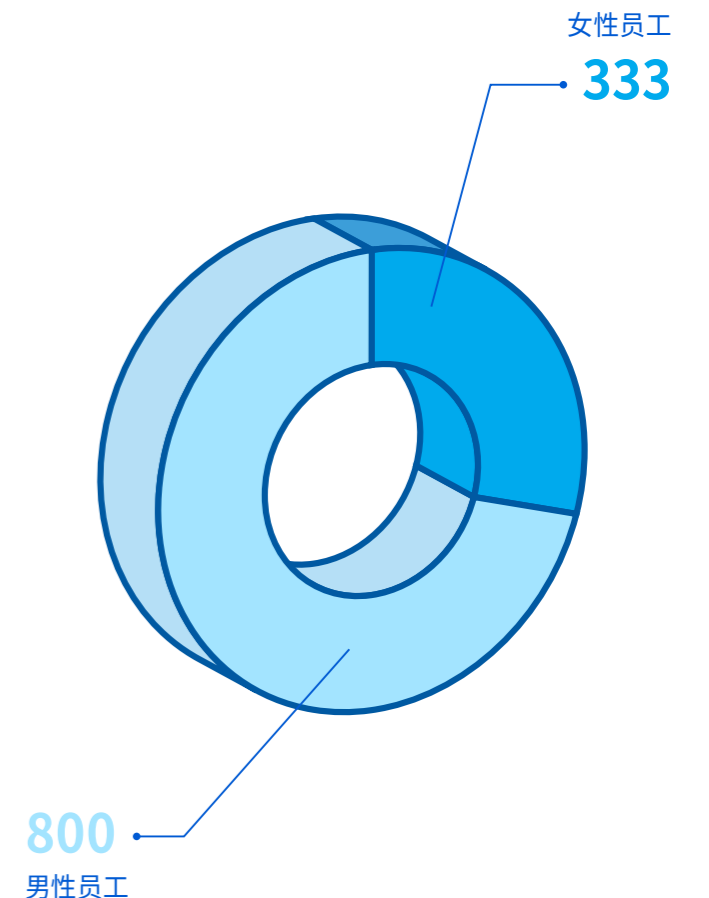


截至 2022 年 12 月 31 日，新通联共有正式员工 1,133 人，其中女性员工占比达到 42%，女性中级管理层占比达到 46%，女性高级管理层占比达到 24%。截止 2022 年 12 月，新通联共有少数民族员工 35 人。员工按性别和职级划分的情况如下：

员工按职级分布情况



员工按性别分布情况



员工沟通

新通联重视社会对话，尊重所有员工自由加入工会的权利，积极与工会组织沟通协商，维护员工的各项权益。公司成立有上海新通联包装股份有限公司工会并制定《自由加入工会及集体谈判的权利管理程序》，同时依照《员工代表管理程序》及《职工代表大会制度》要求，每年定期召开职工代表大会，选举产生员工代表。新通联工会组织管理由上海新通联包装股份有限公司工会委员会，及其下属经济审查委员会、劳动争议调解委员会和女工工作委员会组成，制定并遵守《工会工作制度》。公司遵照合法、平等、实事求是的原则，就企业内部劳动报酬、工作和休息、休假、劳动安全保护、保险与福利等问题与工会进行协商。

公司根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国工会法》《上海市集体合同条例》等有关法律法规，与工会签订《上海新通联包装股份有限公司集体合同》《工资专项集体合同》，集体协议条款包括工作报酬和工作时间、劳动安全与卫生、劳动保障与福利等方面。为确保合同的执行，由公司工会、公司代表和部分职工代表组成的集体合同督促检查小组对合同的履行情况进行督查。截至报告期末，公司集体协议覆盖率达 100%。

晋升与培训

新通联重视每一名员工的职业发展，致力于通过激励晋升、教育培训等多样化的方法，帮助员工不断提高对公司商业道德、环境、劳工人权等各项政策的理解认识和自身的知识、技能水平。

公平晋升

新通联制定《人力资源管理程序》保证所有员工在晋升和薪酬上享有平等的机会。我们充分尊重员工的劳动投入和工作成果，不论其年龄、性别、籍贯和教育背景，在岗位分配和晋升机会上只依据员工的工作能力和绩效表现进行评估。

同时，我们实施男女平等、同工同酬的薪酬政策。

人才招聘

新通联坚持公平公正、公开透明的招聘原则，制定《招聘管理程序》《禁止强迫劳动管理程序》，明确公司的招聘政策、途径和流程。我们择优录取有道德、文化、理想、能力的高素质人员，杜绝招聘过程中的歧视行为；查验应聘者的证件、学历等材料的真实性，防止童工和强制劳工的事件发生；编订《上海新通联员工手册》，向求职者清晰告知工作要求、条件、福利等信息；禁止在聘用过程中收取员工任何形式的费用。

新通联制定《人力资源管理程序》，确保在招聘和晋升过程中，每一位员工都享有平等的机会，杜绝任何形式的歧视或不公待遇。我们坚定不移地推行平等机会的原则，对所有员工无论其性别、年龄、种族、残疾，或任何其他受法律保护的特性均采取公正公平的态度。我们力求提供透明的招聘流程。在招聘过程中，我们始终坚持公平待遇的原则，所有候选人的资格、技能和经验都会接受公正的评估，我们绝不允许任何形式的偏见或优待。

为吸引更多高素质人才的加入，完善公司工作团队，我们近年来不断拓宽招聘渠道，一方面积极接纳社会人才，采用线上招聘、劳务公司等多种方式，另一方面广泛开展校企合作，吸纳应届毕业生。同时，我们还会针对离职员工进行约谈，了解其离职原因，如有可能采取换岗、安抚等措施进行挽留，并就存在的问题不断完善，提升公司的人才吸引力。



助力大学生成长与就业 “海鸥计划” 走进新通联

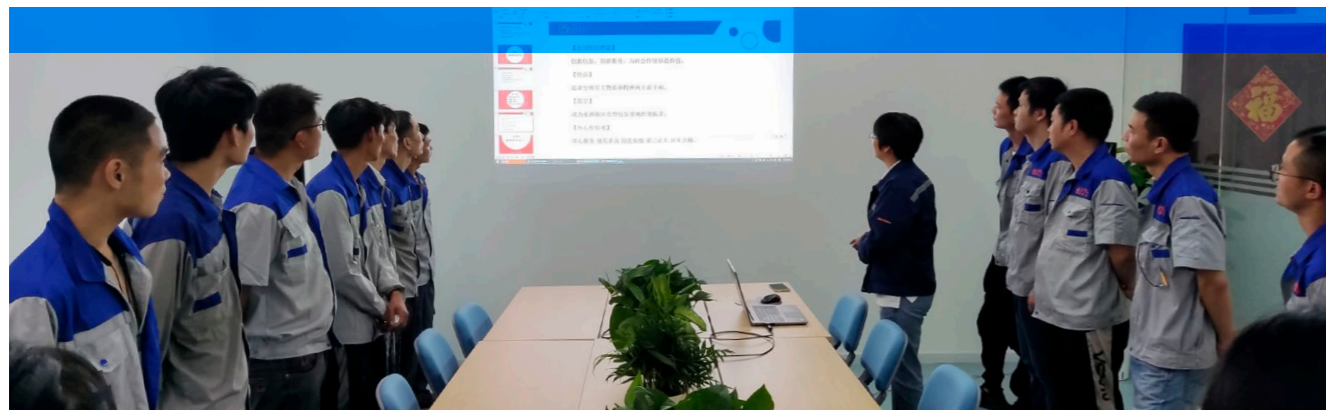


“海鸥计划”，全称“职飞海鸥计划”，由上海市妇女联合会、上海市教育系统妇女工作委员会、上海市女企业家协会等机构联合发起。该计划主要为高校女大学生提供全方位职业支持和指导，包括招聘就业、职场辅导和职业规划等。报告期内，新通联积极响应并支持“海鸥计划”，组织大学生进行实地参观以亲身感受职场气氛，同时提供对未来职业的科学规划指导，以协助即将步入职场的女学生们找到属于自己的“职场降落伞”。

薪酬待遇

我们严格遵循所在国家或地区的最低工资法规，并参照国际劳工和人权标准，制定《人力资源管理程序》和公平薪酬的准则。在确定工资标准时，我们考虑员工的基本需求和生活成本，旨在提供符合生活工资标准的最低工资。我们参考行业工资基准和标准，以确保我们的最低工资与行业内的普遍水平相符。

此外，我们进行内部薪酬分析，以评估公司的财务能力并确定合适的最低工资水平。我们的薪酬政策透明且易于理解，确保每位员工都清楚薪酬构成，以增强信任和透明度。我们会定期对最低工资政策进行审查，并根据需要进行调整。截至 2022 年 12 月，新通联全体员工的薪资水平均高于所在地区的最低生活工资标准。



教育培训

新通联力图打造并不断完善多元化、有针对性的公司培训体系，满足员工在公司的岗位需求，适应员工个人的未来发展计划。集团和分工厂每年均会制定《年度培训计划》，设置安排培训内容、培训对象、负责部门等，同时，根据《人力资源管理程序》相关要求，对培训及时进行签到、记录，并对培训结果利用书面、实操等方法进行考核。我们也会视需求鼓励或要求员工参加第三方培训，比如叉车驾驶培训等，培训费用全部由公司承担。报告期内，共记培训 1,321 人次，人均培训时长为 64 小时。



培训内容

- 公司基本政策
- 环境、社会、商业道德等可持续发展政策
- 关键工序、专业技能、安全培训
- 管理能力

培训对象

- 新员工入职前培训
- 岗前培训
- 人员在职培训
- 管理人员培训

培训方法

- 集中讲座
- 座谈会、研讨会
- 第三方培训

员工福利

新通联秉承“从爱出发，建设幸福企业”的宗旨，不断完善自身的福利体系，提高公司员工凝聚力和幸福感，为员工创造优秀的工作条件，打造安全、舒适的工作环境。

新通联严格遵照国家和当地劳动法律中的有关规定，及时发放法定福利，同时针对本公司和员工的具体情况，提供广泛的特殊福利，所有福利相关信息都在《新通联员工手册》和《上海新通联包装股份有限公司集体合同》对所有员工予以公开。除国家规定的法定节假日外，公司对入职一年以上的员工都设有带薪年假，同时针对员工的特殊需求还设有婚假、产假、陪产假、育儿假等。公司为所有正式员工缴纳五险一金，针对退休返聘人员，还特别缴纳雇主责任团体险。2022 年疫情期间，公司特别通过《2022 年关于疫情期间工资发放方案》，允许员工根据封控情况灵活安排工作时间和远程办公。

类型	详情
社会保险	<ul style="list-style-type: none"> • 住房公积金 • 养老、医疗、失业、工伤、生育保险 • 雇主责任团体险
休息休假	<ul style="list-style-type: none"> • 带薪年假 • 婚假 • 产假、陪产假 • 育儿假
其他福利	<ul style="list-style-type: none"> • 高温补贴 • 健康体检 • 灵活办公 • 困难员工帮扶

吴江新通联：来自领导的关爱分外暖

吴江新通联工厂总经理得知一名一线员工生病出院后，百忙之中抽出时间，带着水果和营养品亲自上门，到职工宿舍探望和慰问。这名生病的员工生病住院时，为了避免让领导同事担心自己和影响他们的工作，特意交代知情的同事不要告诉其他人。出院后，工厂总经理还是听到了消息，第一时间赶到了职工宿舍，嘘寒问暖，询问病情，询问生活是否有困难，哪里需要公司帮助等，并叮嘱生病的员工一定要好好休养，等身体完全恢复后再考虑重返岗位。为了让员工打消担心影响工作的顾虑，安心养病，刘总风趣地说，只有给身体加满油，充满电，我们才能顺利开往幸福站。



员工参与

新通联致力于提高员工在公司运营中的参与感，及时与员工进行交流沟通，接收来自员工的各项反馈，为此，我们架设了多个内部沟通渠道。我们制定有《保护员工的长远目标程序》，规定管理层和工人每季度至少会面一次，就工作场所、工作条件等相关问题进行交流，确保管理层能够及时跟进员工需求。公司依据《对内对外沟通程序》《意见申诉管理程序》设立员工意见箱，建立《员工意见箱管理制度》，定期对来自员工的建议和意见进行分类、汇总、分析和整改，并及时记录归档。

员工满意度

新通联高度重视员工的真实想法，我们定期开展员工满意度调查，制定《员工满意度调查表》，了解员工对公司的薪酬福利、政策管理、战略目标等多方面的认可度和理解度，并对做出改善。员工满意度调查帮助我们了解员工的感受和意见，从而帮助我们改进工作环境和流程，提升员工的满意度和工作效率。员工满意度调查覆盖了各种与员工满意度相关的领域，包括但不限于工作环境、管理效率、职业发展机会、薪酬福利、工作压力以及团队协作。结果会被匿名处理，并由高级管理层进行深入分析。基于这些反馈，新通联将采取必要的措施来改善员工的工作体验，包括改进管理策略、提供更多的培训和发展机会，以及优化工作环境。

职业健康与安全

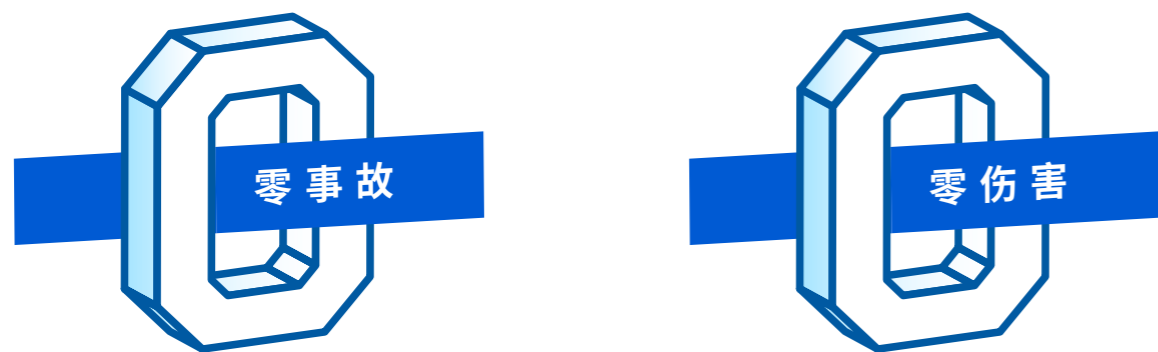
新通联始终将员工的健康与安全放在首位。我们严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国工伤保险条例》《中华人民共和国职业病防治法》和《生产安全事故应急预案管理办法》等法律法规的要求，制定了《新通联职业健康安全管理手册》《消防管理方案》《化学危险品、易燃品管理及应急准备和响应》，并每年审视安全政策管理和管理体系，以确保其符合相关法规要求。我们持续营造安全舒适的办公场所，强化安全生产风险管控。我们结合 ISO 45001 职业健康安全管理体系的要求制定了《职业健康监护及其档案管理制度》，并加强职业健康监护的监督管理，

安全绩效目标

保护全体员工健康及其相关权益。报告期内，新通联未发生重大安全事故。新通联制定《各部门职业健康安全目标指标达成统计一览表》，并每年定期跟踪目标完成情况和规划第二年的职业健康安全目标。子公司的总经理作为安全负责人，负责监控和管控职业健康安全管理体系的各项指标。通过使用各种监测记录和控制方法，总经理定期评估安全管理方案的进度和效果。

新通联健康安全管理目标：

在工作时间和工作场所内，全体员工和承包商因工作原因 0 事故，0 伤害。



截止报告期内，新通联共有 4 个工厂通过 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证。报告期内，新通联成每百万工作小时的可记录工伤率为 6.18，同比下降 1.78%，未发生工伤导致的重伤或死亡事件，也未发生可记录的职业病事件。

安全隐患排查

新通联秉持科学严谨的态度，对潜在的安全风险进行了全面的掌控和管理。我们制定了《危险源辨识、风险评价管理制度》，以便全面地识别和评估生产和办公场所可能存在的风险。我们辨识双重预防建设情况，采用新的评价方法进行风险评级，确保我们能够系统性地识别潜在风险并制定相应的防范措施。我们通过持续跟踪防范措施的落实情况，以确保所有潜在风险得到有效控制，形成闭环管理机制。我们通过积极实施整改并消除隐患，保障全体员工的健康与安全，同时也确保了公司运营的稳定。

安全培训

新通联高度重视员工安全培训，致力于提升员工的安全意识和技能。我们定期为员工提供各类安全培训，包括岗前的安全培训和定期的全员安全知识培训。这些培训内容涵盖基础的职业健康与安全知识，公司的安全规章制度，以及针对特定岗位的专业安全操作规程。针对特定岗位的特殊安全需求，公司提供详细的安全操作指导和手册，以帮助员工掌握正确的操作方法，避免工作中的安全风险。公司定期组织各类应急演练，包括消防应急演练，生产事故应急演练等，通过模拟真实情况，帮助员工了解并熟练掌握应急处理程序，提升应对突发事件的能力。

安全生产，常抓不懈——开展“生产安全防范”演习暨培训系列活动

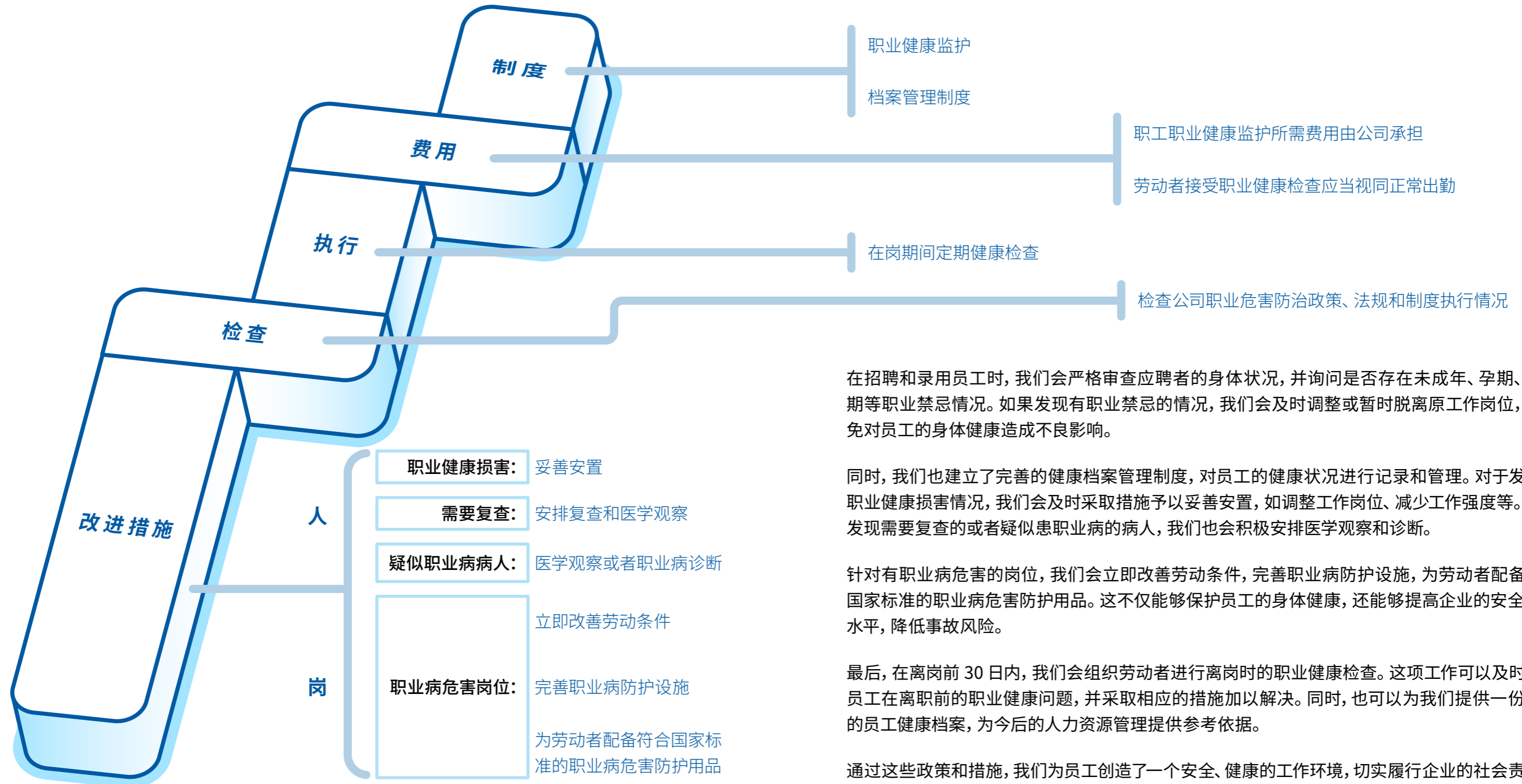
为保障正常有序的安全生产，建立有效的防范和处理火灾等紧急事故的工作机制，增强公司员工安全生产意识，以及掌握遇火险时能够逃生的自救知识，增强自救能力，并从技能上掌握发生火灾时报警、灭火、逃生的基本方法。报告期内，新通联开展了以应急火警演习为主的安全生产教育培训、安全生产突击检查等一系列“生产安全防范”活动。新通联公司所属的宝山工厂、闵行工厂、吴江工厂、重庆工厂等相继重点开展了消防演习活动。各个工厂联合消防维保合作单位，按照《2022 年消防灭火逃生演习计划》，组织了消防灭火逃生演习。各个工厂总经理亲自上阵，挂帅演习总指挥。参加演习人员，从工厂总经理、各部门领导到公司各部门员工及门卫保安等，几乎实现了全员覆盖。演习活动提前进行了周密的计划和部署，整个过程井然有序，有条不紊。



职业健康管理

我们对员工的职业健康监护涵盖其上岗前、在岗期间、离岗时和应急时的职业健康检查和职业健康监护档案管理。

我们根据劳动者所接触的职业病危害因素，定期安排劳动者进行在岗期间的职业健康检查。对在岗期间的职业健康检查，应当按照《职业健康监护技术规范》(GBZ188)等国家职业卫生标准的规定和要求，确定接触职业病危害的劳动者的检查项目和检查周期。



在招聘和录用员工时，我们会严格审查应聘者的身体状况，并询问是否存在未成年、孕期、哺乳期等职业禁忌情况。如果发现有职业禁忌的情况，我们会及时调整或暂时脱离原工作岗位，以避免对员工的身体健康造成不良影响。

同时，我们也建立了完善的健康档案管理制度，对员工的健康状况进行记录和管理。对于发现的职业健康损害情况，我们会及时采取措施予以妥善安置，如调整工作岗位、减少工作强度等。如果发现需要复查的或者疑似患职业病的病人，我们也会积极安排医学观察和诊断。

针对有职业病危害的岗位，我们会立即改善劳动条件，完善职业病防护设施，为劳动者配备符合国家标准

的职业病危害防护用品。这不仅能够保护员工的身体健康，还能够提高企业的安全生产水平，降低事故风险。

最后，在离岗前 30 日内，我们会组织劳动者进行离岗时的职业健康检查。这项工作可以及时发现员工在离职前的职业健康问题，并采取相应的措施加以解决。同时，也可以为我们提供一份完整的员工健康档案，为今后的人力资源管理提供参考依据。

通过这些政策和措施，我们为员工创造了一个安全、健康的工作环境，切实履行企业的社会责任。

实现共同富裕



新通联坚持“爱国爱家，炽心不改”的理念，心系祖国发展，关注员工及所在社区的诉求与权益，积极探索与社会相互联通，给予温暖和帮助。

社区共建

新通联紧密追随国家对社区建设的重大期望，我们充分发挥和利用社区力量，优化社区资源，强化社区功能，解决社区问题，致力于提升社区成员的生活质量。新通联不断增强责任意识，积极担当，致力于为构建温馨社区提供力量。在社区服务方面，新通联积极组织并倡导“环境卫士”和“创卫”活动。每季度，各工厂各派出 10 名环境卫士和 10 名创卫志愿者，他们在人行道、街心花园、公园、公共绿地等地捡拾垃圾；或主动走上街头，擦洗广告牌、垃圾桶，整理共享单车等，以实际行动作为城市文明的“推进器”。员工宿舍是员工的第二个家。为了营造一个舒适、绿色、文明的环境，我们每月组织志愿者进入职工宿舍，进行废旧品收集并宣传垃圾分类知识。同时，我们也定期在各工厂区域组织志愿者进行环境整理工作。

众志成城 共同守“沪”

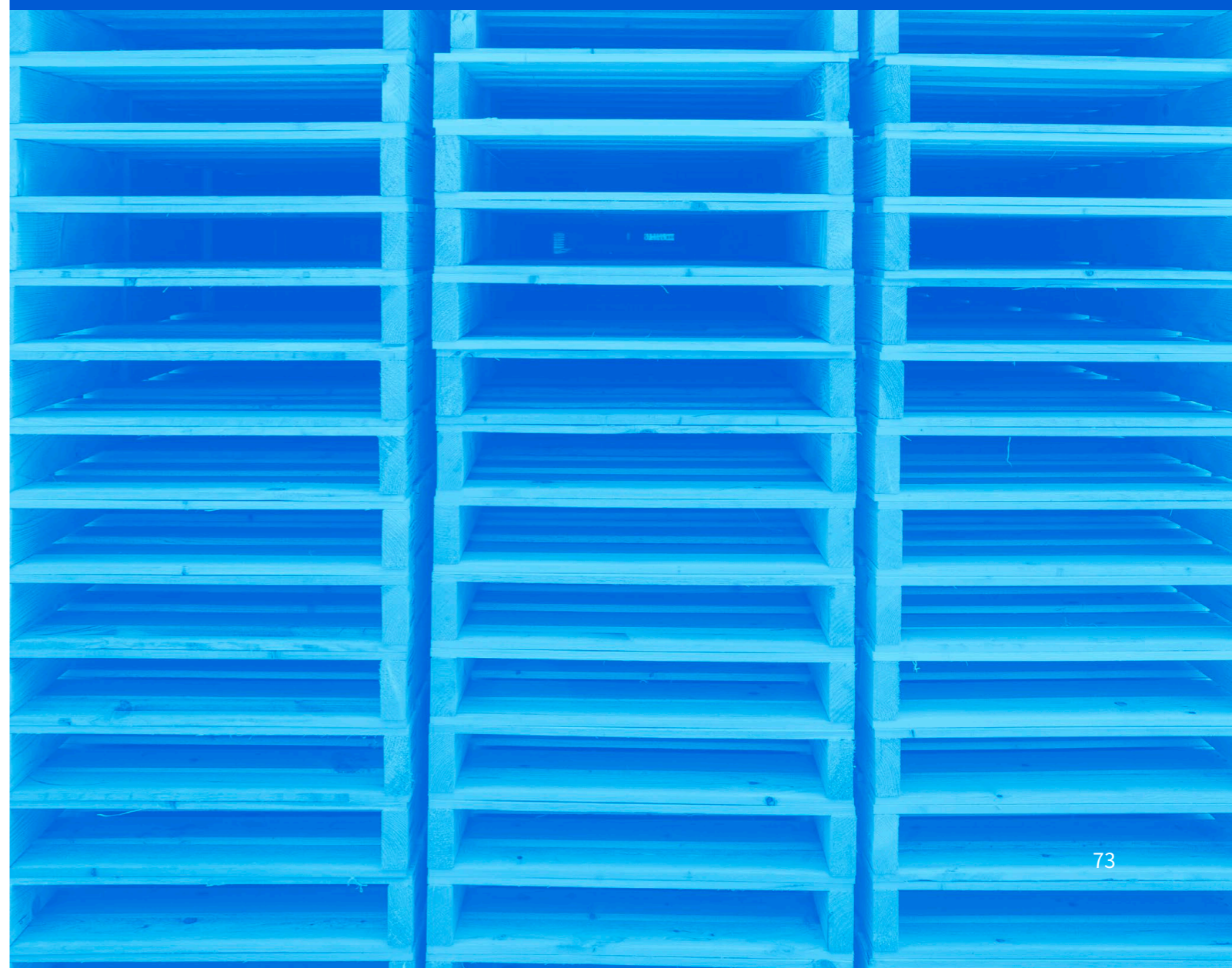
2022 年初上海疫情加重，各个地区急需社会力量的支持与帮助。公司接到宝山区经委石明虹主任紧急电话要求支援，宝山区政府将向全区正处于封控状态的居民按户发放“防疫服务包”，总数 95 万份。公司紧急领命，立即接下 10 万份“防疫服务包”义务包装任务。宝山工厂第一时间领取任务，总经理孔祥军亲自动员全厂务必精心做好准备，保证完成任务。已连续驻守工厂 28 天的 200 多名职工放下手头工作，腾出场地，组成任务组，转入“防疫服务包”作业任务。任务组快速制定行动方案，将 200 多名员工分成防疫消杀（保障）、装卸、搬运、分拣、装袋、打包等多个小组，协同作业，协助政府做好疫情防控，一起守护宝山区人民。



慈善公益

在推动共同富裕背景下，企业社会责任有了新的内涵、被赋予了新的使命。企业的经济活动不仅为股东创造财富，为国家创造税收，也会影响社区福祉和发展前景。公司董事局主席曹文洁深刻感受到社会发展带给企业家的利益，新通联也始终相信企业的财富来自于社会，更应回馈社会。新通联围绕社会公益、应急救援等领域积极行动，发扬热心文化，贡献自身力量，服务美好社会。

为了绿色环保、倡导低碳，来公益和新通联行道树专项基金累计捐款 500 万元，并广泛开展帮扶、济困、扶老、救孤、恤病、助残、优抚等社会公益，开展救助自然灾害、事故灾难和公共卫生事件等突发事件造成的损害等公益项目。



附录：GRI 索引表

披露议题 / 披露项	披露项标题	对应章节
GRI 1: 基础 2021		关于本报告
GRI 2: 一般披露 2021		
2-1	组织详情	公司介绍
2-2	包括在组织可持续发展报告中的实体	公司布局
2-3	报告期限、频率和接触点	关于本报告
2-4	信息重述	关于本报告
2-5	外部认证	关于本报告
2-6	活动, 价值链和其他业务关系	公司介绍
2-7	组织规模	公司介绍
2-9	治理结构和组成	治理架构
2-10	提名及选择最高管治机构	治理架构
2-11	最高治理机构的主席	治理架构
2-12	最高治理机构在监督影响管理方面的作用	治理架构
2-13	管理影响的责任授权	治理架构
2-14	最高管治机构在可持续发展报告中的作用	ESG 管治
2-15	利益冲突	ESG 管治
2-16	关键问题的沟通	ESG 管治
2-17	最高治理主体的集体知识	ESG 管治
2-18	对最高治理主体的绩效进行评估	ESG 管治
2-22	可持续发展战略声明	ESG 管治
2-29	利益相关者参与的方法	ESG 管治
GRI 3: 实质性议题 2021		
3-1	确定实质性议题的过程	ESG 管治
3-2	实质性议题列表	ESG 管治
3-3	实质性议题管理	ESG 管治
GRI 201: 经济绩效		
201-2	气候变化带来的财务影响及其他风险和机遇	应对气候变化
GRI 205: 反腐败 2016		
205-1	已进行腐败风险评估的运营点	商业道德
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	商业道德
205-3	已证实的贪污事件及已采取的行动	商业道德

披露议题 / 披露项	披露项标题	对应章节
GRI 302: 能源 2016		
302-1	组织内部的能源消耗	能耗管理
302-3	能耗强度	能耗管理
302-4	减少能源消耗量	能耗管理
302-5	降低产品和服务的能源需求	能耗管理
GRI 303: 水资源与污水 2018		
303-3	取水	水资源管理
303-4	排水	水资源管理
303-5	耗水	水资源管理
GRI 305: 排放 2016		
305-1	直接 (范畴 1) 温室气体排放	应对气候变化
305-2	能源间接 (范畴 2) 温室气体排放	应对气候变化
305-3	其他间接 (范畴 3) 温室气体排放	应对气候变化
305-4	温室气体排放强度	应对气候变化
GRI 306: 废弃物 2020		
306-1	废物产生及与废物有关的重大影响	固体废弃物管理
306-2	管理与废物有关的重大影响	固体废弃物管理
306-3	产生的废物	固体废弃物管理
306-4	转作处置用途的废物	固体废弃物管理
306-5	弃置废物	固体废弃物管理
GRI 401: 雇佣 2016		
401-1	新进员工和员工流动	晋升与培训
401-2	提供给全职员工 (不包括临时或兼职员工) 的福利	员工福利
GRI 403: 职业健康与安全 2018		
403-1	职业健康安全管理体系	职业健康与安全
403-2	危害识别、风险评估和事件调查	职业健康与安全
403-4	职业健康安全事务: 工作者的参与、协商和沟通	职业健康与安全
403-5	工作者职业健康安全培训	职业健康与安全
403-9	工伤	职业健康与安全
GRI 404: 培训与教育 2016		
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	晋升与培训
404-2	员工技能提升方案和过渡协助方案	晋升与培训
GRI 405: 多样性与平等机会 2016		
405-1	治理机构和员工的多样性	员工权益
GRI 409: 强迫或强制劳动 2016		
409-1	工厂和供应商有发生强迫劳动事件的重大风险	员工权益



如您对本报告有任何意见和建议，
欢迎联系我们。

我们的联系方式

地址：上海市静安区永和路 118 弄 15 号

邮箱：esg@xtl.sh.cn

电话：021-36531000

企业公众号：

