

上海新通联包装股份有限公司

2021 年环境、社会与公司治理报告



目录

关于新通联	04	ESG 管理	14	打造循环经济	24	建设绿色家园	27
董事长致辞	04	公司治理	15	产品生命周期管理	25	气候变化	28
走进新通联	06	管理方法	16	废弃物处置	26	空气质量	30
发展历程回顾	08	利益相关方沟通与参与	20			能源	30
2021 年大事记	10	实质性议题评估	21			水	32
2021 年主要财务指标	12	2030 ESG 战略发展目标 和行动计划	22				
恪守商业伦理	33	陪伴员工成长	36	实现共同富裕	44	附录	47
产品安全与质量	34	员工雇佣	37	供应链管理	45	关于本报告	47
反贿赂反腐败与 反不正当竞争	35	员工健康与安全	40	社区关怀	45	GRI 可持续发展报告 标准索引表	48
信息安全	35	员工职业发展	41			联合国可持续发展 目标索引表	50
		多元化与包容性	42				
		反歧视	43				
		反童工反强迫劳动	43				

董事长致辞

国家有号召
企业当响应



曹文洁

上海新通联集团原董事长

新通联一直秉持利他经营原则，并以此获得长足发展。

1994 年我从母亲手里接过通联木器厂，开始包装事业。1999 年，公司积极响应《国际植物保护公约》，率先建设了木质包装除害处理设施，成为上海木包装行业第一家木质包装除害处理标识资格企业。这一负责任的行动，促使公司获得大量出口包装业务从而加速发展。

在降低资源消耗，促进循环包装的理念指导下，2000 年公司开设了纸箱厂，推进以重型纸箱替代木箱，以纸托盘替代木托盘，发展轻量化、可回收包装，形成了纸木结合产品结构，以自身行动促进工业品包装轻量化发展。

为帮助客户实现更精简、更安全的产品包装，公司对包装设计、开发能力、成本控制、供应链管理等能力进行了全面升级，于 2006 年推出了“一站式包装服务”。这一服务，与众多负责任的制造企业产生共鸣，获得了巨大成功，也逐渐发展成为新通联的核心竞争力，推动新通联于 2015 年在上海证券交易所上市，为公司持续发展奠定了基础，明确了方向。

在过去的发展中，我们不断寻求服务创新，以标准化为基础，推动包装循环共用。以供应链中集成制造中心为基础，以品牌牵动顾客，对顾客供应链物流储运进行整合，重新考虑各环节物流包装单元，扩大标准托盘和标准箱的应用，以标准托盘为载体，以供应链整合为抓手，推动标准托盘在上下游之间循环共用，实现供应链物流包装整体最优化。这一模式在电子制造业中取得成功，为循环包装创造了新模式。

二十多年来，在利他经营原则引领下，新通联由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，业务分布国内华中、华东、华南及东南亚地区。新通联将企业发展使命确定为：追求全体员工物质与精神两方面幸福，创新包装，创新服务，为社会持续创造价值，希望通过实践“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，实现“成为亚洲地区重型包装领域的领航者”的愿景。

伴随着企业的发展，这些年我走遍了祖国的山山

水水，越来越深刻地意识到能源、资源、环境对于发展的约束已近上限，越来越深刻地体会到“绿水青山就是金山银山”这句话背后对企业推动高质量、可持续发展提出的要求。为更好宣传环境保护，促进建立人与树木和谐关系，公司于 2010 年筹备成立了木材展示馆——“木览坊”。“木览坊”以“树——人类的朋友”、“低碳包装”为主题，向人们展示了树木生长过程，树木、包装与人类的关系以及数百万年来森林资源的演变。在普及树木知识的同时，引导人们关注环境变化，注重森林资源开发与保护。“木览坊”作为一个公益项目，长期免费向公众开放，向青少年普及科学知识和环境保护理念。2020 年 9 月 22 日，中国国家主席习近平在第七十五届联合国大会一般性辩论上郑重宣示的“碳中和、碳达峰”目标，更让我倍感振奋。

国家有号召，企业当响应。

2021 年 11 月，新通联正式加入气候变化相关财务信息披露工作组（TCFD），成为中国包装行业第一家加入该国际倡议组织的企业。同时，我们也根据联合国全球契约组织（UNGC）和联合国可持续发展目标（UN SDGs）的框架，进一步梳理和整合了新通联的企业可持续发展战略，开启了新通联的 ESG（环境、社会和治理）之路。

2021 年 12 月，新通联发布了首份企业 ESG 战略白皮书，旨在向客户、投资者、员工、供应商等各个利益相关方传达我们对可持续发展的承诺。我们相信，只要大家携手前行，就一定能为应对全球气候变化、实现高质量发展做出更大的贡献！

2021 年是新通联的 ESG 元年。我们与外部专家合作，制定了 2030 ESG 战略发展目标和行动计划，并积极与利益相关方沟通，识别 ESG 实质性议题，开始建立 ESG 管理体系，收集和披露 ESG 信息，以不断改善 ESG 绩效。我们希望通过这份 ESG 报告，向关心我们的利益相关方汇报我们为实现全社会的“向善”发展付出的努力。

最后，感谢上海治吉信息科技有限公司在建立 ESG 管理体系和编写 ESG 报告过程中给予的大力支持和协助。



走进新通联

上海新通联包装股份有限公司（以下简称“公司”）于1999年成立，并于2015年5月在上海证券交易所挂牌上市（股票代码：603022）。公司注册地址为上海市宝山区罗北路1238号，办公地址位于上海市静安区永和路118弄15号。

公司所处行业为服务型制造业，主要业务为轻型包装产品与重型包装产品的生产与销售，并为客户提供包装产品研发设计、整体包装方案优化、第三方采购与包装产品物流配送、供应商库存管理以及辅助包装作业等包装一体化服务。

包装行业具有“上游窄、下游广”的特点，上游为各种原材料生产厂商，主要原材料有箱板纸、瓦楞纸、木材、胶合板等；下游为众多纸包装产品和竹木包装产品应用行业。纸包装产品通常用于食品、饮料、电子信息产品、日化产品、家用电器及快递、电商行业；木质包装产品通常用于机械与电气设备制造、汽车及汽车零部件制造、大型成套和专用设备制造、重型机械制造以及交通运输等行业。

公司主要产品为轻型包装产品和重型包装产品，其中轻型

包装产品为轻型瓦楞包装产品，重型包装产品包括重型瓦楞包装产品、木制品包装产品以及各类组合包装产品。此外，公司还为客户提供“整体包装解决方案”一体化服务。公司产品的包装标的对象主要是轻微计算机产品、电子信息类产品、办公电子设备产品、汽车零部件产品、新能源产品、机电设备、重型机械设备、生物医药产品、快递物流等较高价值产品。公司与国内外著名企业建立了长期战略合作伙伴关系，目前拥有包括众多世界500强企业在内的知名客户资源，例如三菱电机、柯尼卡美能达、佳能、施耐德，并多次被下游行业客户评为年度优秀供应商。

公司运营点主要分布在长三角地区，依托长三角核心战略布局市场，并根据客户需求和市场发展需求，积极开拓国内市场：华东设有宝山工厂、闵行工厂、无锡工厂、吴江工厂、芜湖工厂，华西设有重庆工厂、咸阳工厂，华南设有惠州工厂，华中设有武汉工厂。公司也不断扩大在东南亚市场的布局，拥有马来西亚工厂、越南工厂。报告期内，公司在职工合计1,160人，从事生产、销售、技术、财务、行政等工作，实现营业收入72,852万元，同比上涨6.91%。

公司长期为中国包装联合会纸制品包装委员会副主任单位，并于2021年11月正式成为中国第一家加入TCFD（气候相关财务信息披露工作组）的包装企业。公司通过ISO 9001质量管理体系、ISO 14001环境管理体系认证，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。

公司多次获得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荣誉。2021年3月，董事长曹文洁获得2020年度上海市质量金奖（个人）。2021年6月，公司的包装箱获得快递包装绿色产品认证，成为全国首批快递包装绿色产品认证企业之一。2021年11月，公司获得中国包装联合会颁发的2020年度纸包装行业前100名企业及2020年度中国包装百强企业荣誉证书。

发展历程回顾



1994-2007 年

第一次升级，从家庭作坊向现代企业转型

2007-2015 年

第二次升级，从单一产品迈向一站式解决方案

2015-2021 年

第三次升级，登陆资本市场，加码全国布局

- 1994 年 董事长曹文洁从母亲手中接续经营上海通联木器厂
- 1997 年 成为中国第一家获得 ISO 9001 质量管理体系认证的木包装企业
- 1997 年 为上海市赠送香港回归礼物设计定制包装
- 1999 年 下属工厂通过 ISO 14000 环境管理体系认证
- 1999 年 按照《国际植物保护公约》(IPPC) 导入木质包装除害处理业务，获熏蒸、热处理资质
- 2000 年 确认纸木结合产品为发展方向，应用于汽车、电子、办公用品等行业
- 2007 年 升级服务，为客户提供“一站式包装服务”
- 2010 年 投资建设木材主题展览馆“木览坊”
- 2015 年 在上海证券交易所挂牌上市，股票简称：新通联，股票代码：603022
- 2015 年 以“一站式包装服务”为基础，开展供应链优化和价值整合业务
- 2016 年 获 2016 年度上海名牌证书、上海市著名商标等多项荣誉
- 2017 年 获得全国五一劳动奖状
- 2018 年 获评中国纸包装 50 强企业
- 2021 年 紧跟关键客户发展步伐，迄今为止在中国、越南、马来西亚等地建立 11 家工厂

2021 年大事记

公司作为抗击新冠肺炎疫情先进民营企业，获得全国工商联通报表扬。董事长曹文洁作为 2020 年度上海市民营经济代表人士建言献策先进个人，获得上海市工商联表扬

2021 年 1 月

董事长曹文洁荣膺 2020 年度全国巾帼建功标兵

2021 年 3 月

董事长曹文洁作为质量管理成效显著、经济效益社会效益并举、具有标杆作用的个人，被授予 2020 年上海市政府质量个人金奖

2021 年 4 月

董事长曹文洁荣膺 2019-2020 年度上海市三八红旗手标兵

2021 年 6 月

在快递包装绿色产品认证推进活动中，经认监委批准的快递包装绿色产品认证机构上海建科检验有限公司向公司颁发了认证证书

2021 年 6 月

董事长曹文洁荣获全国政协书院“从石库门到天安门”上海读书群“委员读书积极履职奖”

2021 年 7 月

公司向来伊份公益基金会捐赠 500 万元，成立“行道树专项基金”，以扎根新疆、云南地区进行对口帮扶，开展种树、育人等公益项目

2021 年 10 月

公司获得中国包装联合会颁发的“2020 年度纸包装行业前 100 强企业”及“2020 年度中国包装百强企业”的荣誉证书

2021 年 11 月

董事长曹文洁作为市政协委员，荣获 2021 年上海统一战线先进个人荣誉称号

2021 年 11 月

公司成为气候变化相关财务信息披露工作组 (TCFD) 在中国大陆包装行业的第一家支持企业，承诺将参考 TCFD 建议，进一步披露气候相关财务信息，应对全球气候变化的风险与机遇

2021 年 11 月

董事长曹文洁荣获上海市慈善基金会颁发的第十届上海市“慈善之星”

2021 年 11 月

公司成为邓白氏注册® 认证企业

2021 年 11 月

公司发布《新通联 2030 ESG (环境、社会和治理) 战略白皮书》，将可持续发展正式纳入公司总体战略

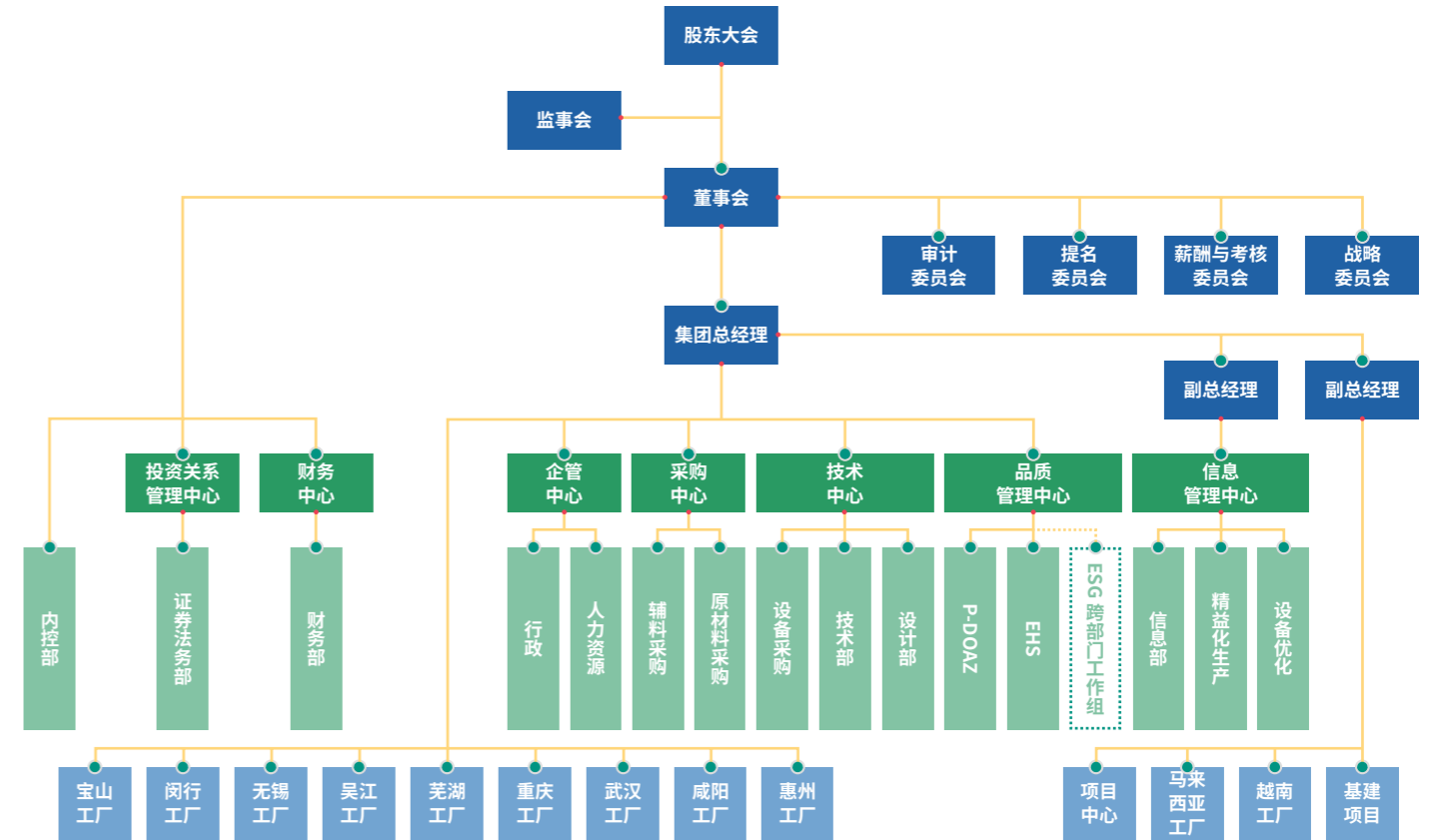
2021 年 12 月

2021 年主要财务指标



ESG 管理

公司治理



董事会是公司 ESG 工作的监督组织，直接负责制定和审查公司的 ESG 战略、绩效标准和评估流程，评估和定义公司面临的 ESG 相关风险，确保风险管理的有效实施和内控系统的有效运行。

ESG 跨部门工作组是公司 ESG 工作的统筹协调组织。组长由董事会指定的高级管理人员担任，其他成员包括各业务部门负责人和一线的关键员工。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，定期向董事会汇报，并与外部专家合作，编写 ESG 报告。

各业务部门和工厂共同构成公司 ESG 工作的执行组织，落实公司 ESG 工作要求，收集上报 ESG 信息，并定期向

ESG 跨部门工作组汇报。

公司董事会由 9 名董事组成，其中女性董事 5 名，独立董事 3 名；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，公司召开股东大会 1 次、董事会 10 次，议题涉及定期报告、股权收购协议、子公司增资方案等。

报告期内，公司发布 64 份公告文件，披露各类公司信息，积极做好与监管机构的沟通服务工作。同时，公司有效回应中小投资者的期待和建议，组织业绩说明会 1 次，回答上证 e 互动平台问题 31 个，提问答复率近 90%。

管理方法

环境维度

我国森林资源相对匮乏，土地荒漠化、沙化问题导致环境问题日益严峻。提倡循环经济发展模式、特别是加快开发利用环境友好型绿色包装材料及相关产品，节约木材保护森林资源，已经成为改善环境、实现可持续发展的必然选择。

公司以纸木包装的生产和销售为主要业务，在发展过程中高度重视环境保护，坚持走可持续发展的道路。通过技术研发水平的提升，公司能够紧跟国家的产业指导政策；公司在环保、节能包装领域不断加强研发创新，加大研发投入，致力于打造国内绿色低碳包装的设计、测试、生产和服务平台。2021 年 6 月，公司的包装箱获得快递包装绿色产品认证，成为全国首批快递包装绿色产品认证企业之一。

公司及所属子公司不属于重点排污单位。在日常生产经营中，公司认真执行《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》、《中华人民共和国环境噪声污染防治法》、《中华人民共和国固体废物污染防治法》等环保方面的法律法规，报告期内未出现因违法违规而受到处罚的情况。

此外，公司一直致力于环境保护的相关工作，不断完善环保管理方案，加强环保投入，根据相关法律法规及政策，积极采取措施，对废水、废气、噪声、固废等方面加强管控，建立了环境管理体系（ISO14001），并按体系要求有序开展相关环境管理活动，同时注重节能、减碳相关的培训，提升员工的环保意识，倡导“绿色、节能、高效”，致力于建立“遵守法规，增强意识；规范作业，控制污染；节能降耗，达标排放；实施控制，持续改进”的环境管理方针。

公司遵循 ISO 9001、ISO 14001 标准，制定了《法律法规管理及合规性评价程序》、《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》以及《废弃物管理程序》。

其中，《法律法规管理及合规性评价程序》建立了获取、识别、更新法律法规和其他要求的渠道，确保公司的生产、经营、管理活动符合相关法律法规和其他要求；并且定期评价对适用法律法规和其他要求的遵守情况，以切实履行公司遵守法律法规和其他要求的承诺。

《环境因素识别与评价程序》最大限度地识别出公司在活动、产品或服务中能够控制以及可以期望对其施加影响的



环境因素，并评价重要环境因素并及时更新，确保环境因素得到有效控制。

《环境运行控制程序》对与重大环境因素有关的运行和活动进行控制，确保环境方针、目标和指标的实现。

《应急准备和响应程序》确保公司活动、产品和服务过程中对各种意外事件和潜在的紧急情况发生时做出响应，采取有效措施，预防或减少可能伴随的对环境的影响，尽可能地降低经济损失和人身伤害。

《对相关方环境施加影响管理程序》对相关方提出必要的环境和环境有害物质的控制要求，以促使其自觉保护环境，改进环境行为、减少环境风险。

《废弃物管理程序》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。

应对气候变化挑战

治理

公司董事会直接负责制定和审查公司的 ESG 战略、绩效标准和评估流程，并监督对承诺的遵守情况，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，董事会下属的审计委员会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。公司正在讨论制定公司层面的《气候变化政策》的可行性，以指引公司实施应对气候变化的行动。

风险管理

在外部专家的帮助下，公司通过线上问卷的方式，与客户、投资者、员工、供应商、政府机构、行业协会、社区等利益相关方沟通，识别气候相关议题，并评估其实质性。气候变化会对公司业务带来多种风险，如针对温室气体排放的更严格的监管、头部客户对气候风险管理的要求、关键原材料的供应链的断裂等。这可能导致运营成本的提高和业务的中断。公司通过提高制造过程中原材料的使用效率、减少自然资源消耗、提高包装产品的可重复使用性和可回收性来减少产品价值链的温室气体排放。



战略

气候变化带来的风险和机遇正在重塑包装行业的业务模式。由于客户对循环包装的需求日益旺盛，及时应对气候变化挑战的企业将赢得更大的市场份额。

2021 年 12 月，公司发布首份 ESG 战略白皮书，并在白皮书中提出打造循环经济、建设绿色家园、恪守商业伦理、陪伴员工成长、实现共同富裕等五大目标及其对应的二十五项行动计划，正式将应对气候变化挑战纳入公司战略。

指标和目标

公司使用指标和目标向利益相关方报告应对气候变化挑战的进展。公司在白皮书中提出了 2030 年行动计划，设定了温室气体排放、水资源管理、能源消耗、原材料使用等一系列气候相关目标，并每年在 ESG 报告中披露相关指标。

社会维度

公司多年来依法合规经营，高度重视企业社会责任工作，始终坚持公司发展与员工成长，经济效益和社会效益并重的理念，重视企业可持续发展的同时积极履行社会责任，努力为员工提供更广阔的发展平台，为客户提供更信赖的产品，为股东提供更满意的投资回报，公司积极参与公益事业，为社会大众承担应尽的责任。

随着国内外社会的发展，公众对企业社会责任的要求日趋严格。推行社会责任管理体系，能改善公司与员工等利益相关方的关系，规范公司管理，全面推进公司发展，改善公司形象，提高公司声誉，增强员工的向心力、凝聚力和公司竞争力。

公司以“遵守法律法规，保障员工利益；创建生态企业，建设绿色家园；构建和谐企业，承担社会责任”为社会责任方针，承诺尊重并保护在公司控制和影响范围内的所有生产或服务人员，包括公司的员工，以及供应商/分包商的员工。这是一个负责任的企业必须具备的基本条件，也符合消费者、客户、公众和政府等利益相关方的期望。

报告期内，公司依据国家的劳动和社会保障、健康安全、职业卫生、环境保护等方面的法律法规和相关标准规范，以及 ISO 26000 标准等的要求，并结合集团实际情况，修订发布了《社会责任管理手册》2021B/0 版。《社会责任管理手册》是建立、维护、保持和持续改进社会责任管理系统，实行国家相关法律法规和地方政府相关政策的管理方案；是改善作业环境、劳动条件，加强劳动保护、维护员工权益，勇于承担社会责任并付于实践的指导性文件。

公司承诺

- 自愿选择遵守 ISO 26000、联合国人权宣言、国际劳工组织和其他国际人权惯例以及相关社会责任行为守则；
- 遵守国家和地方性的法律法规，本着向社会负责，对公司可以控制和影响的所有员工负责的态度，依法依规保障员工权益，确保其基本生活需求得到保证；不断改善生产工作与生活条件，确保员工的健康安全；
- 制定一系列实施 ISO 26000 和法律法规的政策、程序，涉及到员工的人身权益、人格尊严、结社自由、工作时间、工资福利、健康安全、环境保护、工作条件改善等诸多事项，形成系统性的规章制度，在实践中依章行事，依规管理，规范组织行为，并不断改善；
- 禁止使用童工和强迫劳工，不接受任何使用童工或强迫和强制劳动的供应商/分包商，以及下级供应商；
- 尊重工人择业自由，禁止交纳押金、有效证件原件等任何形式的强迫和强制劳动，确保员工完全自愿受雇，且不用承担雇佣的任何费用与成本；
- 为员工的健康安全，不断努力改善条件，首先采取措施最大限度消除或降低危害，为员工提供一个安全良好的工作、生活环境；
- 推动劳资合作，尊重员工的结社自由和集体谈判权，认真听取和收集员工的诉求；
- 提供平等公平、没有威吓、谩骂、剥削或性侵犯的工作、生活环境，禁止地域等任何形式的歧视、侮辱人格的行为；
- 给予所有员工尊重与尊严，反对任何形式的肉体惩罚与精神或语言上的侮辱；
- 合理安排生产计划，依据法规适时安排工人的工作时间和休息休假；
- 定期提供合理、合法的工资福利，至少满足工人的基本生活需求；
- 建立社会责任管理体系政策、程序与实施文件，设立相关的执行团队与监督机制，定期评审体系的适宜性、有效性，采用有效的方法与形式影响利益相关方，持续改进，不断完善

治理维度

公司严格执行《公司法》、《证券法》、《上市公司治理准则》、《上海证券交易所股票上市规则》等法律法规的要求，结合公司实际情况，建立了比较完善的法人治理结构。公司制定完善《公司章程》、《股东大会议事规则》等制度，确保公司各项管理有法可依、有章可循，防范经营风险。报告期内，公司严格按照股东大会、董事会、监事会及独立董事制度规范运作，形成了权力机构、决策机构、监督机构和经营管理层之间权责明确、相互协调、相互制衡的机制，切实保护了股东权益。

公司依靠声誉为客户提供产品和服务，诚实正直的声誉对公司而言至关重要。为此，公司制定了《合规与商业道德手册》，明确规范了财务、劳工、销售、采购、政府关系等方面的行为准则。公司所有员工都必须遵守《合规与商业道德手册》，共同维护公司声誉。

公司建立《对内对外沟通程序》，确保与所有利益相关方就公司 ESG 表现进行适当的信息沟通。信息沟通可以采用口头或书面形式，也可以采用其他适当的方式，如电话、传真、电子邮件、座谈会、研讨会和新闻发布会等。对内对外信息沟通均应保存适当的记录和证据。一旦收到有关质疑、质询或投诉信息，应核实质疑或投诉人的身份，查清质疑或投诉的原因。应针对质疑或投诉的问题解释公司政策和程序，妥善处理质疑或投诉事件，并及时作出反应。重大问题应报告部门经理。一旦发现违反法律法规、公司规章制度或社会责任标准的事项，应及时采取补救和纠正行动。情况严重时，应及时报告总经理。信息沟通过程中，应注意保护个人隐私和公司商业秘密。若有员工向外部提供公司资料，应给予解释及公司内部投诉和申诉程序的机会，不得采取惩罚或歧视性措施。



利益相关方沟通与参与

利益相关方是利益受到企业影响的组织或个人。公司的利益相关方主要包括客户、投资者、员工、供应商、政府机构、行业协会和社区。

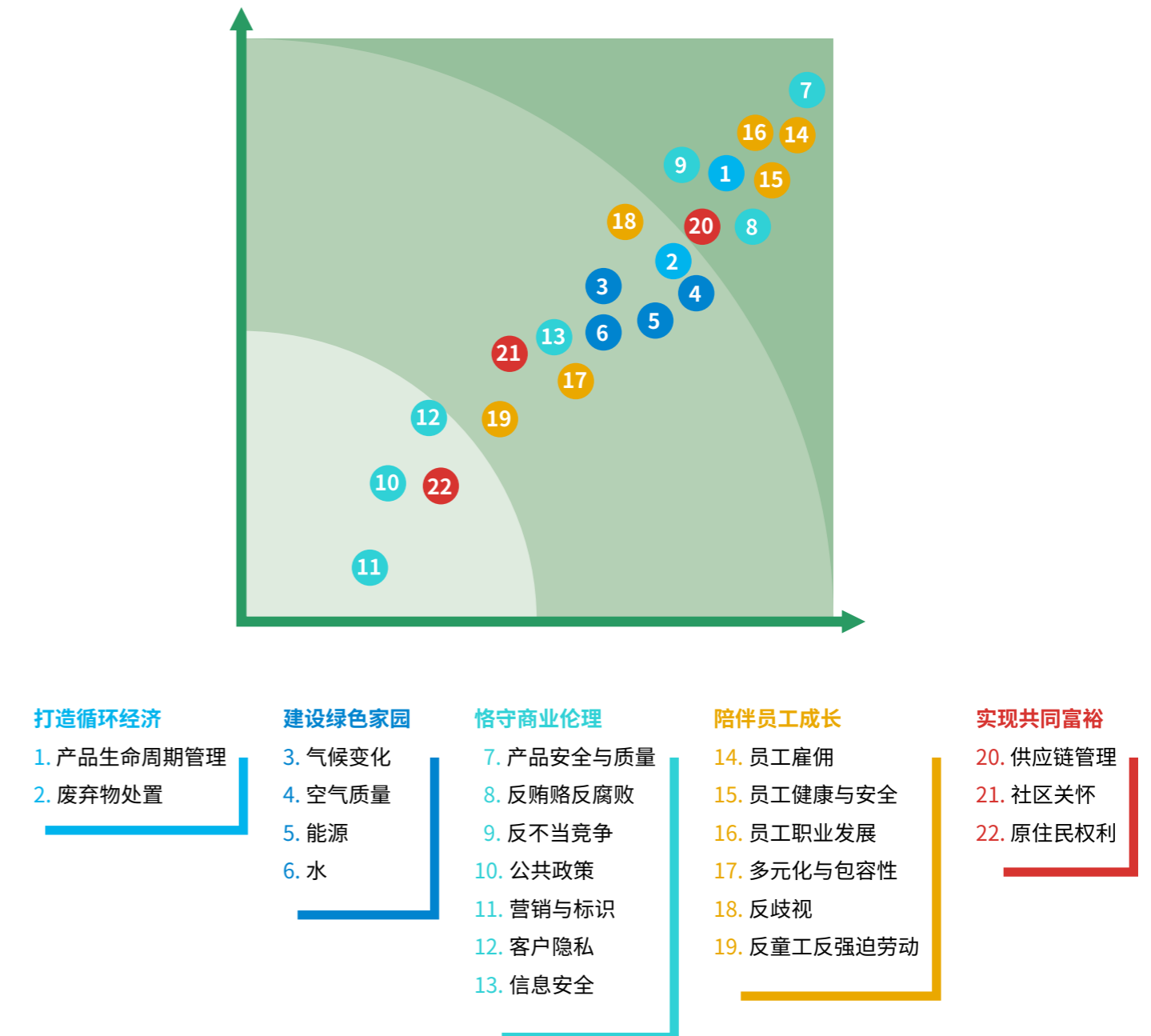
与利益相关方的定期沟通为公司的战略和运营提供宝贵的信息。公司与各个利益相关方保持持续沟通，倾听他们的意见以确定公司的 ESG 优先事项。

利益相关方	主要关切问题	主要沟通渠道
客户	<ul style="list-style-type: none"> 安全、可靠、环保的产品 	<ul style="list-style-type: none"> 客户拜访 售后服务客户满意度调查
投资者	<ul style="list-style-type: none"> 透明、可信的信息披露 	<ul style="list-style-type: none"> 股东大会 交易所公告 线上互动 机构调研
员工	<ul style="list-style-type: none"> 劳动者权益保护 职业健康与安全 价值实现 	<ul style="list-style-type: none"> 工会 员工代表大会 员工满意度调查
供应商	<ul style="list-style-type: none"> 采购标准 	<ul style="list-style-type: none"> 供应商筛选 供应商评估
政府机构	<ul style="list-style-type: none"> 合法经营 创造就业机会 依法纳税 	<ul style="list-style-type: none"> 法律法规 监管部门检查 纳税申报
行业协会	<ul style="list-style-type: none"> 行业知识交流 公平有序的竞争 	<ul style="list-style-type: none"> 参与指定行业标准
社区	<ul style="list-style-type: none"> 保护地方环境 支持地方经济 	<ul style="list-style-type: none"> 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，公司需要评估 ESG 议题的实质性。在评估中，公司首先根据行业特性，识别出对公司业务和利益相关方有实质性影响的 ESG 议题，然后通过利益相关方的沟通，筛选出对利益相关方有重要意义的议题，最后对这些议题进行分析，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，并收到了来自客户、投资者、员工、供应商等利益相关方的 167 份问卷。这份问卷调查是公司实质性议题评估的重要输入。



2030 ESG 战略发展目标和行动计划

新通联 2030 目标

联合国可持续发展目标

国家“十四五”规划

新通联 2030 行动计划

打造循环经济



全面推行循环经济理念，构建多层次资源高效循环利用体系。推行生产企业“逆向回收”等模式，建立健全线上线下融合、流向可控的资源回收体系。拓展生产者责任延伸制度覆盖范围。推进快递包装减量化、标准化、循环化。

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



坚决遏制高耗能、高排放项目盲目发展，推动绿色转型实现积极发展。推动城市公交和物流配送车辆电动化。构建市场导向的绿色技术创新体系，开展重点行业和重点产品资源效率对标提升行动。建立统一的绿色产品标准，深入开展绿色生活创建行动。

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



深化供给侧结构性改革，提高供给适应引领创造新需求能力。提升产品质量和客户满意度，推动供需协调匹配，优化提升供给结构。

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



坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存，提高劳动报酬在初次分配中的比重。健全工资决定、合理增长和支付保障机制，完善最低工资标准和工资指导线形成机制，积极推行工资集体协商制度。健全培训经费税前扣除政策，鼓励企业开展岗位技能提升培训。

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



坚持以人民为中心。坚持人民主体地位，坚持共同富裕方向，始终做到发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享，维护人民根本利益，激发全体人民积极性、主动性、创造性，促进社会公平，增进民生福祉，不断实现人民对美好生活的向往。

22. 100% 的员工薪酬可以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

打造循环经济



经营业务是企业采取行动、推动变革、助力实现可持续发展目标的最佳领域。新通联将在经营中持续创新，打造循环经济，达到低消耗、低排放、高效率的目标。

循环经济的理念将深入新通联经营的各个环节——从采购、生产、到销售。新通联将从可持续供应链认证、降低原材料使用和减少包装产品在整个生命周期中对环境的影响。

新通联承诺，加大研发投入，提升自主创新能力，在保持业务增长的同时，减少单位产出的资源消耗，为客户提供更环保的包装产品和解决方案。

“打造循环经济”的战略目标将助力达成关于“产业、创新和基础设施”、“负责任消费和生产”、“陆地生物”的联合国可持续发展目标：

目标 9： 建造具备抵御灾害能力的基础设施，促进具有包容性的可持续工业化，推动创新

目标 12： 确保采用可持续的消费和生产模式

目标 15： 保护、恢复和促进可持续利用陆地生态系统，可持续管理森林，防治荒漠化，制止和扭转土地退化，遏制生物多样性的丧失

产品生命周期管理

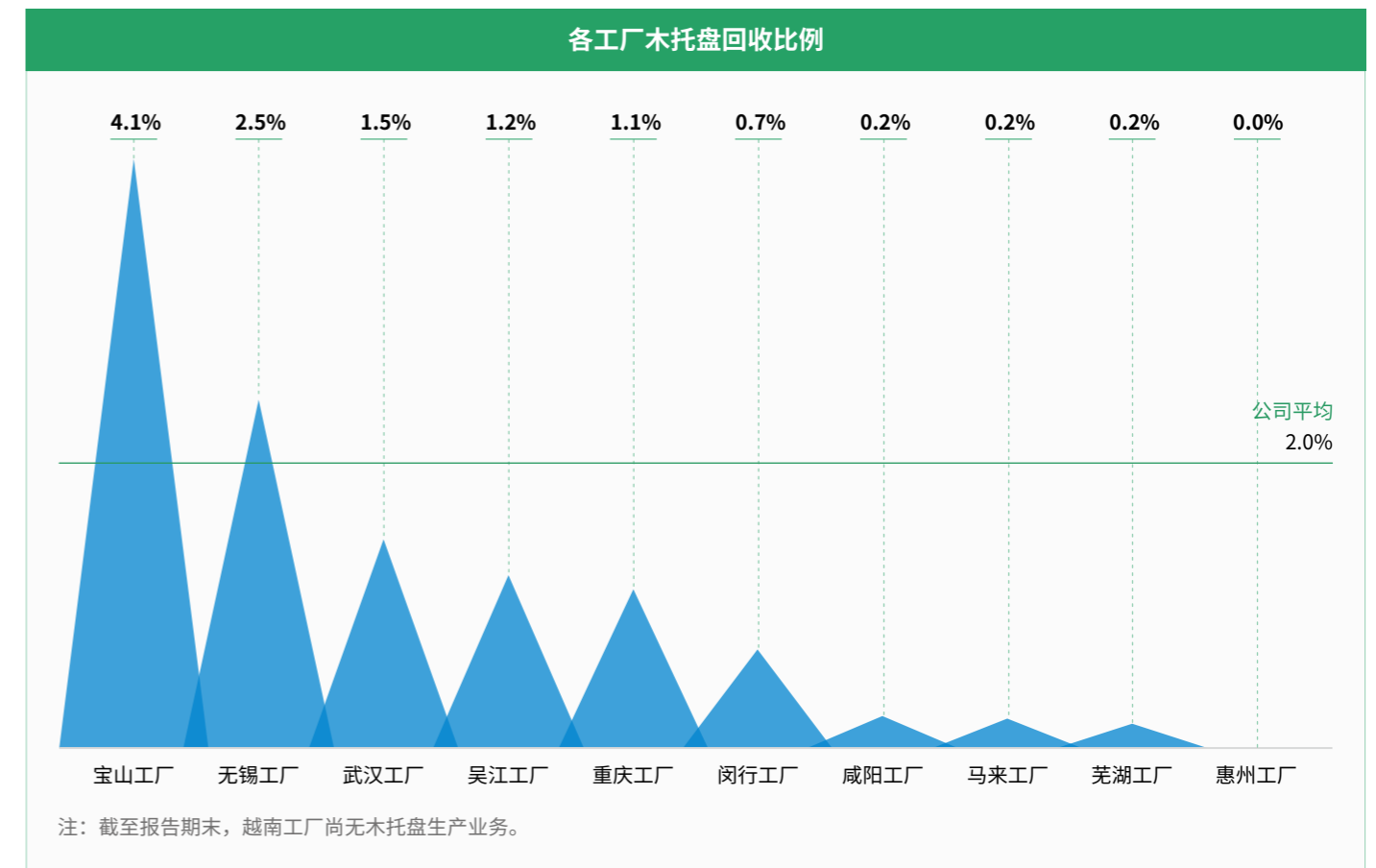
公司在经营中秉持持续创新、打造循环经济的理念，以低消耗、低排放、高效率为目标，力求在采购、生产、使用、回收等产品生命周期的各个环节减少对环境的负面影响，为客户提供绿色产品和包装解决方案。截至报告期末，公司共有 6 家工厂获得 FSC（森林管理委员会）认证，分别是宝山工厂、闵行工厂、无锡工厂、重庆工厂、咸阳工厂和惠州工厂。

公司用于生产包装产品的物料主要包括木材和纸，均为可再生材料。报告期内，木材耗用量为 113,986 立方米，包括木、锯材、胶合板；纸耗用量为 35,533 吨，包括牛卡纸、瓦楞纸、瓦楞纸板。其中，回收再利用的木屑脚墩耗用量为 12,924 立方米，占木材总耗用量的 11.3%；牛卡纸，瓦楞纸、瓦楞纸板的原材料均以回收

纤维为主，瓦楞纸的回收纤维含量达 100%，牛卡纸和瓦楞纸板的回收纤维含量约为 70%。

公司产品主要包括木托盘和纸箱。其中，木托盘可作为产品直接回收，纸箱可作为原材料回收。公司已开始向客户回收木托盘，并计划加大回收比例，报告期内木托盘回收比例约为 2.0%。同时，公司也鼓励客户自行回收纸箱。

绿色产品指生产过程及其本身节能、节水、低污染、低毒、可再生且可回收的产品。公司生产的木托盘和瓦楞纸箱均为绿色产品。报告期内，绿色产品营业收入为 6.24 亿元，占营业收入总额的 85.6%，公司木原材料投入产出率为 91.9%，纸原材料投入产出率为 94.4%。2021 年 6 月，在快递包装绿色产品认证推进活动中，公司的包装箱获得了快递包装绿色产品认证。



废弃物处置

在公司的日常运营中，原材料、生产活动和产品都会导致废弃物的产生。公司的包装产品在使用周期终止时，也会成为废弃物。

不论是焚烧，还是填埋，进入处置的废弃物都会对环境和人类健康产生负面影响。公司尽可能通过再利用准备和循环将废弃物从处置中转移。

公司以“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，减少过度包装，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。

公司对生产活动中产生的废弃物负责。公司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，公司遵循 ISO 9001、ISO 14001 标准，制定了《废弃物管理程序》。公司企管部组织并负责人员培训，保证《废弃物管理程序》所涵盖的岗位对废弃物的识别、危害及处理办法能有清楚的了解，增强环境保护意识。各部门负责本部门管辖区域内废弃物的收集、分类、标识和处理。企管部专人负责监督各部门废弃物的收集、分类、标识和处理。

公司将废弃物分为可回收废弃物、危险废弃物和一般废弃物。

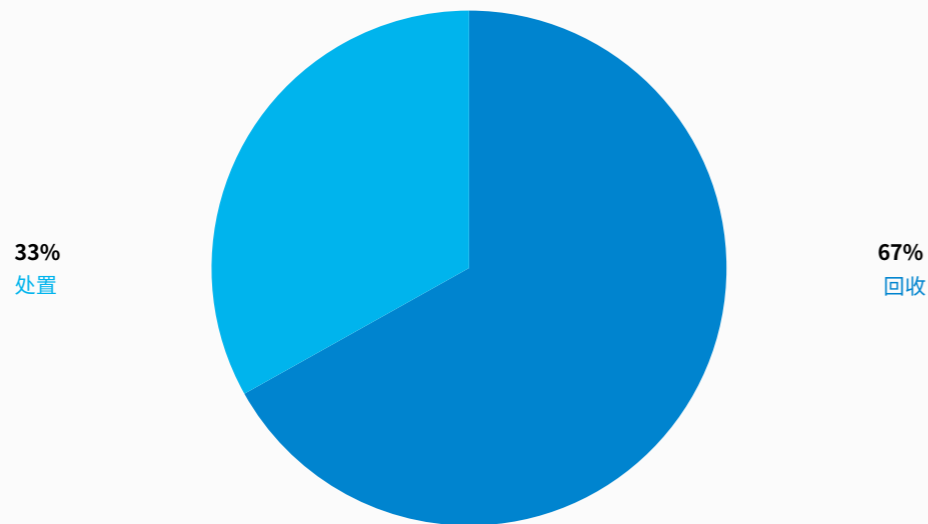
可回收废弃物指在工业生产活动中产生的有再利用价值的废弃物；危险废弃物指按国家统一规定的方法辨识具有一定毒性、腐蚀性、易燃性、易爆性、化学反应性，或对环境造成污染的废弃物；一般废弃物指在生产经营活动和日常生活中产生的不属于危险废弃物的工业垃圾和生活垃圾。

对于可回收废弃物，公司相关部门将其收集、标识、分类存放，达到一定数量后统一回收再利用或送回收站处理，并做好废弃物处理记录。对于危险废弃物，公司相关部门将其存放在指定位置，明显标识，并填写《废弃物处理统计表》，交由有处理资质的单位进行处理。对于一般废弃物，公司统一交由第三方处理。公司企管部负责编制《废弃物处理统计表》，对各类废弃物（尤其是危险废弃物）定期回收或处置，并进行登记和统计。

报告期内，公司产生 10,911 吨可回收废弃物，其中废木屑 7,014 吨，废纸 3,897 吨。可回收废弃物全部回收，其中废木屑进入再利用准备，废纸进入循环。产生 23 吨危险废弃物，包括污泥和其他危废品，全部交由有处理资质的单位处置。产生 5,380 吨一般废弃物，全部交由第三方处置。

公司产生的可回收废弃物全部在公司现场回收，危险废弃物和一般废弃物全部在场外处置。

废弃物回收和处置比例



建设绿色家园



包装行业在产品制造过程中由于化石燃料的燃烧、热电能源的消耗产生大量直接和间接温室气体，其产品的运输同样面临温室气体排放的问题。此外，包装行业在原材料加工、冷却和蒸汽制造等生产阶段大量用水，增加了生产区域的用水压力。

气候变化和人类日益增长的对自然资源的使用不仅增加了包装行业的成本，对新通联构成财务风险，也影响了人类自身在地球上的生活。

新通联倡导绿色生产、绿色办公，承诺借助提高能源效率、使用替代燃料、优化物流管理、植树造林等手段减缓气候变化，并节约用水，保护水资源，增加水的可用量，对人类和人类共同的家园产生积极影响。

“建设绿色家园”的战略目标将助力达成关于“经济适用的清洁能源”、“产业、创新和基础设施”、“可持续城市和社区”、“气候行动”、“水下生物”、“陆地生物”

的联合国可持续发展目标：

目标 7： 确保人人获得负担得起的、可靠和可持续的现代能源

目标 9： 建造具备抵御灾害能力的基础设施，促进具有包容性的可持续工业化，推动创新

目标 11： 建设包容、安全、有抵御灾害能力和可持续的城市和人类住区

目标 13： 采取紧急行动应对气候变化及其影响

目标 14： 保护和可持续利用海洋和海洋资源以促进可持续发展

目标 15： 保护、恢复和促进可持续利用陆地生态系统，可持续管理森林，防治荒漠化，制止和扭转土地退化，遏制生物多样性的丧失

气候变化

本报告中直接和间接温室气体 (GHGs) 排放量的计算参照了世界资源研究所 (WRI) 和世界可持续发展工商理事会 (WBCSD) 编制的《温室气体核算体系: 企业核算与报告标准》与国家发展和改革委员会编制的《造纸和纸制品生产企业温室气体排放核算方法与报告指南 (试行)》, 并在直接温室气体核算中使用了该指南提供的化石燃料相关参数和排放因子推荐值, 在间接温室气体核算中使用了生态环境部发布的《企业温室气体排放核算方法与报告指南 发电设施》提供的中国各电网区域排放因子、越南自然资源和环境部发布的越南电网排放因子与马来西亚可持续发展局发布的马来西亚半岛电网排放因子。公司纳入计算的温室气体为二氧化碳 (CO₂)。

报告期内, 公司直接和间接温室气体排放总量为 6,958 吨二氧化碳当量。其中, 直接温室气体排放量为 2,091 吨二氧化碳当量, 来自生产设备和交通工具消耗的天然气、柴油和汽油。间接温室气体排放量为 4,867 吨二氧化碳当量, 主要来自外购电力, 其余由生产活动中消耗的外购蒸汽产生。

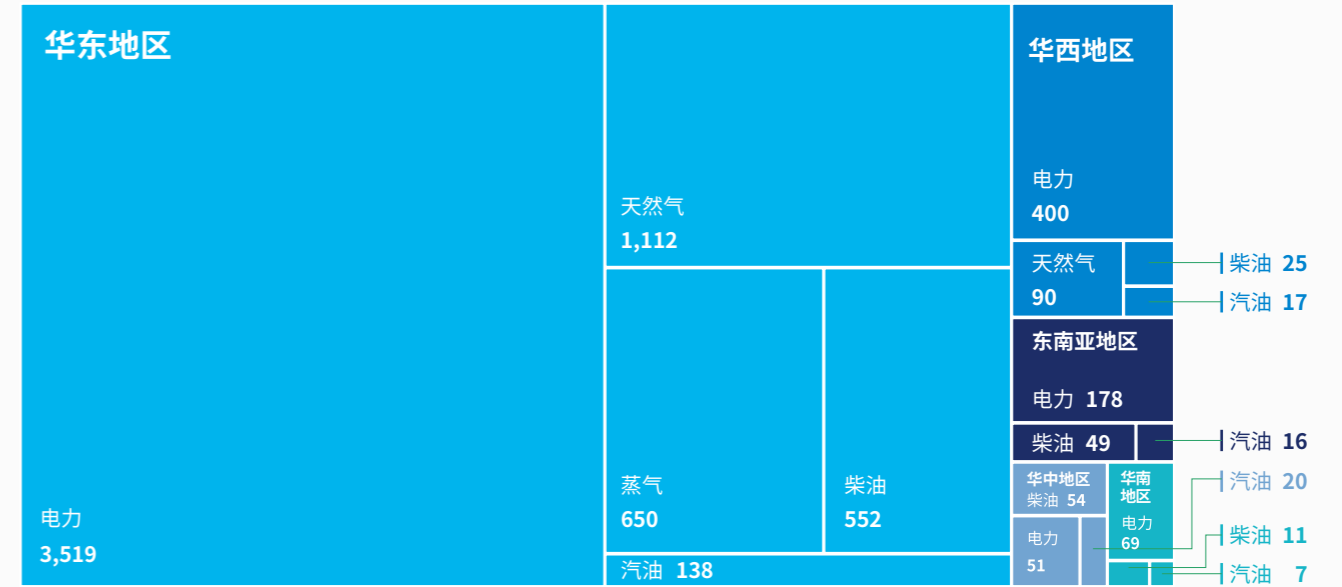
由于公司生产活动主要分布在华东地区, 该地区温室气体排放量占公司总排放量的 86%。

公司使用营业收入计算温室气体排放强度。报告期内, 公司的温室气体排放强度为 0.10 吨二氧化碳当量 / 万元营收。

公司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目标。在 2021 年 12 月发布的 ESG 战略白皮书中, 公司也设定了减少温室气体排放的 2030 行动计划。

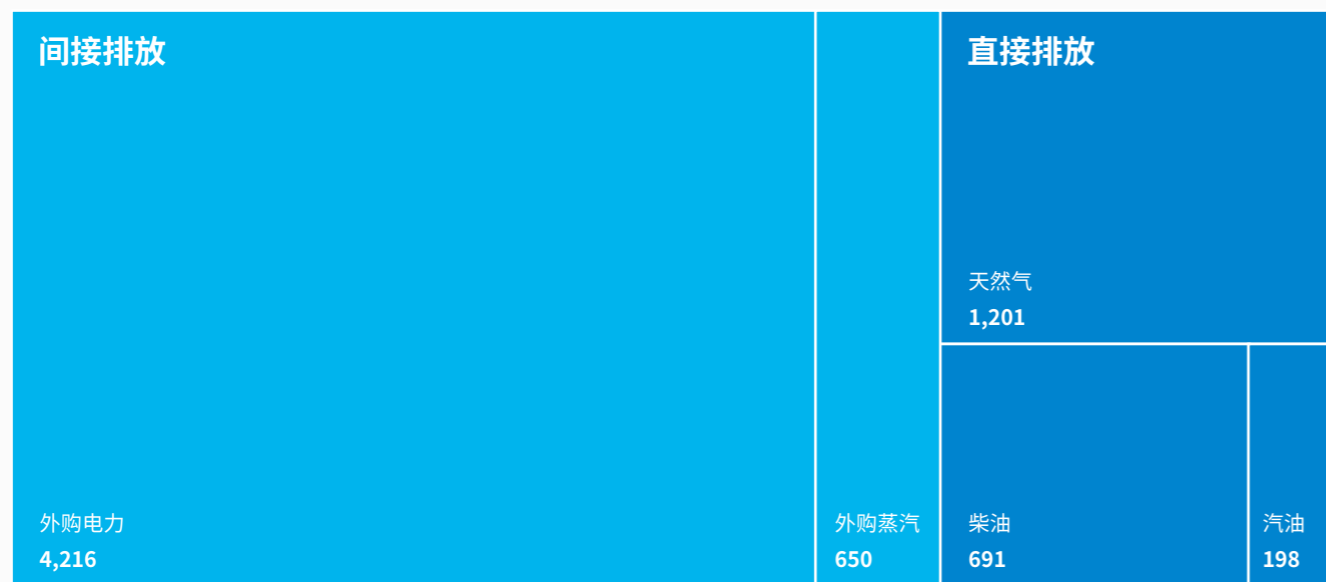
公司采取广泛措施, 用实际行动践行减排计划。报告期内, 公司将 95 台燃油叉车中的 32 台更换为电动叉车, 同时通过提高装载率、优化运输路线等措施, 有效减少了包装产品在运输活动中产生的直接温室气体排放。此外, 公司通过“行道树计划”在云南省师宗县承包杉树林 1,500 亩, 预计每年能通过森林碳汇吸收约 37,000 吨二氧化碳。未来, 公司还计划分期扩大承包林面积至 100,000 亩, 届时公司承包林二氧化碳吸收量将达百万吨级别。

按地区划分的温室气体排放



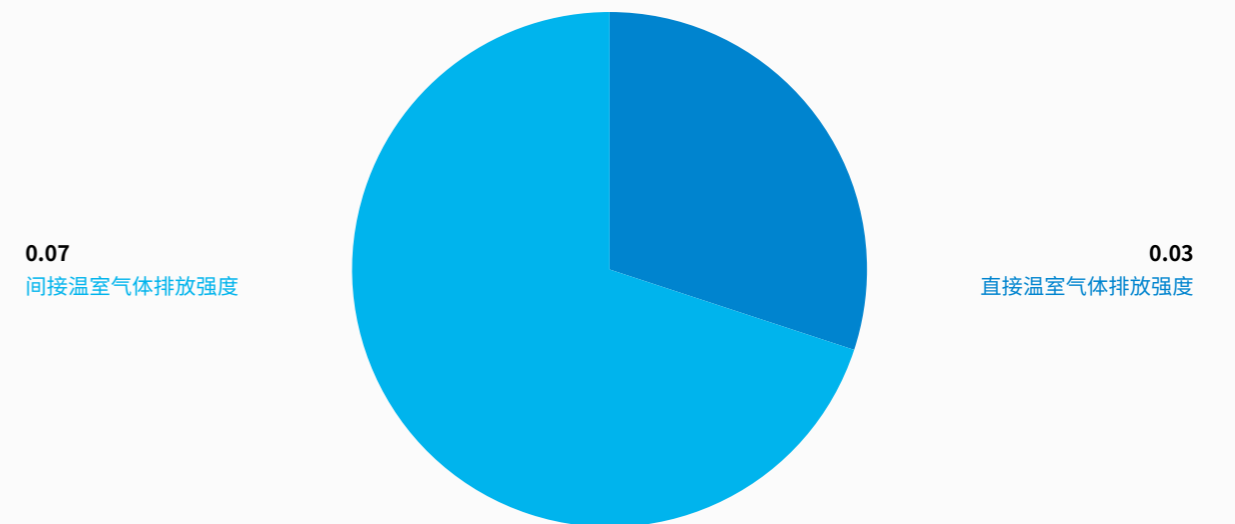
单位: 吨二氧化碳当量

按范围划分的温室气体排放



单位: 吨二氧化碳当量

温室气体排放强度



单位: 吨二氧化碳当量 / 万元营收

空气质量

公司在各工厂设有空气污染物监测点。对于国内工厂，公司定期委托第三方机构依据《锅炉大气污染物排放标准》、《包装印刷业大气污染物排放标准》、《餐饮业大气污染物排放标准》、《大气污染物综合排放标准》等标准检测废气中颗粒物、二氧化硫、氮氧化物、烟气黑度、非甲烷总烃、油烟排放浓度等项目，检测结果均达到限值要求。本报告披露的温室气体以外重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，公司硫氧化物排放量为 5.62 千克。



印刷废气处理设备

能源

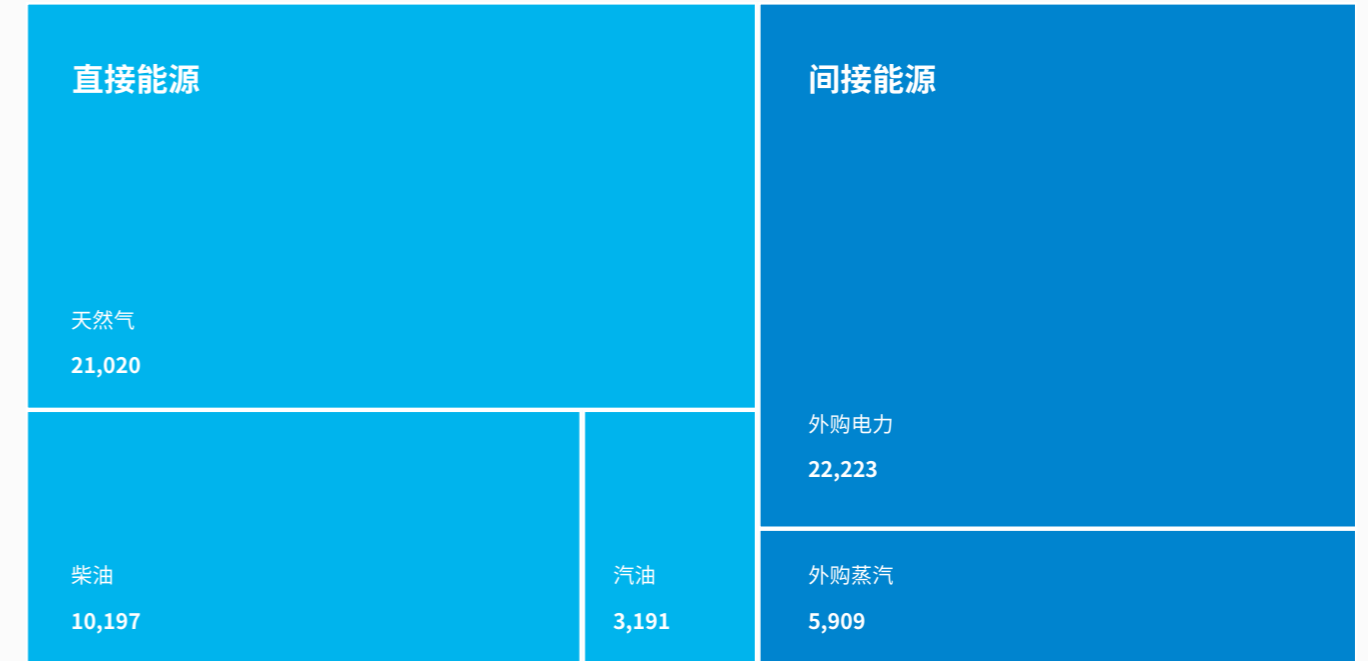
报告期内，公司的能源消耗总量为 62,541 吉焦。其中，直接能源消耗量为 34,409 吉焦，来自生产设备和交通工具消耗的天然气、柴油和汽油。间接能源消耗量为 28,132 吉焦，主要来自外购电力，其余由生产活动中消耗的外购蒸汽产生。

公司使用营业收入计算温室气体排放强度。报告期内，公司的能源强度为 0.86 吉焦 / 万元营收，能源效率为 1.16 万元 / 吉焦。

公司通过制定高效的能源管理方案来减少生产活动中的能源消耗。报告期间，上海宝山工厂安装了全面的能源监控

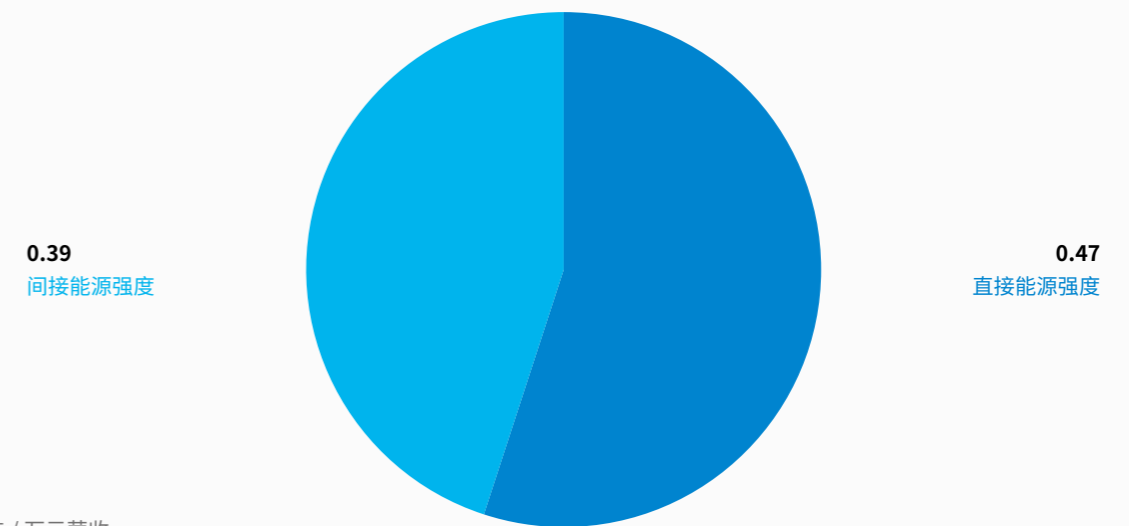
系统。该系统能够实时监控生产车间内主要设备的耗电和耗水情况，通过及时发现和调整消耗异常的设备达到节能目的。自系统运行以来，宝山工厂的耗电量和耗水量逐月下降。此外，公司还通过更换电动叉车和优化运输线路等措施来减少运输活动中的能源消耗。公司在努力提高工厂能源效率的同时，积极发展可再生能源项目，优化公司能源结构。报告期间，公司在闵行工厂建设了 630KW 屋顶分布式光伏发电项目，并计划在 2022 年投入使用。该项目预计年均发电量约 700 兆瓦时，将为公司节省约 10% 的外购电力。

按来源划分的能源消耗



单位：吉焦

能源强度



单位：吉焦 / 万元营收

水

水对纸木包装业的供应链和生产都具有重要影响，因此水资源的可持续利用对公司生产包装产品的能力、环境和社区意义重大。为尽可能降低对生产地水资源的负面影响，公司建立了一套集评估、监测、调整和提升为一体的全方位水资源管理体系。

公司努力了解工厂所在流域的特点，并通过结合相关内部和第三方数据进行全面的水资源风险评估。公司评估参考了包括世界资源研究所（WRI）、监管部门、当地社区和内部专家等各利益相关方的要求和意见，评估结果用于确定与水有关的运营改进和流域保护工作的优先次序。公司努力通过与各方密切交流合作，共同保护当地水资源。

公司不断改进水资源管理，力图有效利用水资源，并提高污水排放质量。用水效率的提升意味着生产效率的提升。公司不断优化生产工艺和用水活动，通过减少用水量和增加水的循环利用，尽可能降低公司业务对所在流域的水供应产生的负面影响。

公司密切监测各个工厂的用水情况，更新和调整用水方案，

确保各工厂达到公司制定的相关基准，同时指导最佳节水技术和优化工艺在各工厂的落实。

公司致力于保护工厂所在流域的水质。所有工厂都严格遵守中华人民共和国和其他经营活动所在地监管部门关于行业污水排放的规定。每个工厂都必须测量和记录产生的污水量以及废水中的各项污染物参数，通过检查和处理所有离开加工区的污水，确保排放到外部环境中的污水符合监管部门标准。

报告期内，公司总取水量为 62.7 兆升，均来自当地市政供水部门，总排水量 6.8 兆升，均通过污水管网输送至污水处理厂，处理达标后排放。对于国内工厂，公司定期委托第三方机构依据《污水综合排放标准》、《污水排入城镇下水道水质标准》等标准检测废水 pH 值、化学需氧量、五日生化需氧量、悬浮物、氨氮排放浓度等项目，检测结果均达到限值要求。公司总耗水量为 55.9 兆升，平均每万元营收耗水量为 766.9 升。



油墨印刷废水处理设备

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，努力做一个知行合一的企业。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，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。

“恪守商业伦理”的战略目标将助力实现关于“体面工作和经济增长”、“负责任消费和生产”、以及“促进目标实现的伙伴关系”等联合国可持续发展目标：

目标 8： 促进持久、包容、可持续的经济增长，实现充分和生产性就业，确保人人有体面工作

目标 12： 确保可持续消费和生产模式

目标 17： 加强执行手段、重振可持续发展全球伙伴关系

产品安全与质量

公司通过提供产品和服务创造经济价值，必须向客户提供高质量且无危害的产品和服务。产品安全与质量管理是公司日常运营的有机组成部分，是保证产品质量、满足客户需求、获取市场份额的必要条件。公司致力于持续提高产品安全与质量。在《合规与商业道德手册》中，公司将质量数据归为关键记录。《社会责任管理手册》要求制定并保持文件化程序，对于所有的生产设备和特种设备进行控制，以确保生产中所用的设备和正在应用的特种设备处于受控状态，使产品质量符合要求；各职能部门和工厂各负其责，做好质量过程控制。

公司拥有专门为包装产品和包装材料提供测试服务的 ISTA（国际安全运输协会）认证实验室。实验室占地面积 500 平方米，拥有完整的模拟测试设备和包装实验室专业人才 5 名，提供专业的包装产品性能评估、原材料质量保证、产品模拟测试等，确保产品包装符合行业标准以及消费者对安全与质量的要求，并以创新和高效满足市场需求。

从设计研发到批量生产，公司实验室在包装设计方案和包装产品的不同阶段都开展了健康与安全影响评估，所有产

品和服务均须通过客户的可靠性测试。公司在完成包装设计方案后，制作产品样品，通过对产品的测试，检验包装设计的合理性和包装对客户产品保护的安全性，为设计优化提供科学数据。针对批量生产的包装产品，质控部对产品进行抽样送检，保证包装产品的质量。报告期内，公司对 16 家客户的 55 个批次产品（包括 35 批次纸箱、16 批次木制品、3 批次塑料周转箱、1 批次铁框）进行了运输安全性测试，所有批次测试均符合设计安全要求。公司也积极配合外部检测。报告期内，上海海关对公司出口产品用包装进行了 3 个批次抽检，抽检全部合格。此外，报告期内，未发现违反有关产品和服务的健康与安全规定或自愿性守则的事件。

公司每年通过问卷的形式调查客户的满意度，并根据客户反馈，不断改善所有类别产品和服务的健康与安全影响。在 2022 年 1 月开展的调查中，绝大部分客户对公司的产品质量、产品交付和服务表示满意。整体客户满意度达 92.3%，实现了公司在质量手册中设定的目标。



反贿赂反腐败与反不正当竞争

公司严格遵守中华人民共和国和其他经营活动所在地的反贿赂反腐败、反不正当竞争相关法律法规，并依据法律法规要求，制定了相关规章制度，收录在《合规与商业道德手册》中。

为加强商业伦理宣传教育，公司企管中心每年在面向全体员工和董事会成员的 ESG 知识培训中安排反贿赂反腐败、反不正当竞争相关内容，在面向新员工的入职培训中强调《合规与商业道德手册》中的相关规章制度。公司所有董事会成员和员工都知悉公司相关政策和程序。

为提升对供应商的管理水平，发展公平公正的合作伙伴关系，维护良好的商业环境，公司采购中心按照规定，向供应商传达公司的反贿赂反腐败、反不正当竞争相关规章制度，并要求供应商承诺遵守。同时，采购中心每年跟踪和

评估供应商对相关规章制度的遵守情况，如有违反，立即要求供应商及时纠正并采取补救措施，并在此后的跟踪和评估中复核供应商的表现。

公司对所有业务部门和工厂每年至少开展一次腐败风险识别与评估，并基于评估结果制定降低风险的措施。提交公司管理层审批后，相关业务部门或工厂积极采取措施，加强风险控制，降低风险发生的可能性和严重性。报告期内，公司对所有运营点开展腐败风险评估，未发现重大腐败风险。

报告期内，未发生与公司员工或供应商有关的腐败事件，也未发生针对公司不正当竞争行为、反托拉斯或反垄断实践的法律诉讼。

信息安全

维护信息安全，保障公司运营，保护客户隐私，践行负责任的信息管理，是大数据时代企业经营的商业道德底线。未来，公司将逐步加大投入，打造一个覆盖全公司并涵盖相关客户的高性能信息系统，规范公司分散化、跨区域的管理，逐步实现管理精益化。目前，公司已对信息安全进行审查和改进，旨在筑牢数字防御，减少信息威胁带来的破坏和伤害。

公司严格遵守中华人民共和国和其他经营活动所在地的信息安全相关法律法规，并在《新通联员工手册》、《社会责任管理手册》、《合规与商业道德手册》等文件中制定了信息安全相关规章制度。《新通联员工手册》健全保密制度，要求员工进行网上信息交流时，遵守公司关于计算机使用及信息安全管理的相关规定，不得利用规定渠道外的方式传递、转发、抄送或共享秘密信息。《社会责任管理手册》要求保护个人隐私和组织商业秘密，并明确了信息保密制度遵守情况的相关考核和奖惩措施。《合规与商业道德手册》规定了员工使用信息技术时需注意的规范，包括谨慎对待通过电子邮件或未经安全连接的互联网传送

或传输的保密信息，未经区域贸易管制经理的批准不得跨国传送或传输限制出口的技术信息或软件等，以防止第三方数据被非法存取或披露。针对经营中的重大事件，公司另行发布保密措施和保密制度。

公司员工是信息管理和信息安全的直接参与者。为帮助员工建立健全信息管理规范和信息安全意识，公司企管中心每年在面向全体员工的 ESG 知识培训中安排信息安全相关内容。此外，公司信息管理中心每年对各信息系统操作人员开展信息系统相关培训，报告期内生产、仓库、计划、销售等相关部门员工接受了 1-4 小时相关培训。

公司面向所有利益相关方开放投诉举报渠道，积极回应关于信息安全问题的反馈。

报告期内，公司信息系统感染计算机病毒 10 次，没有发生突发事件；所有重要信息均得到及时备份，所有计算机故障均得到妥善处理。报告期内，公司没有收到与侵犯客户隐私有关的投诉，未发生任何违反信息安全相关法律法规的情况。

陪伴员工成长



每位员工的成长就是企业的幸福。新通联致力于打造“幸福企业”，为客户、员工、合作方和股东的幸福而努力。企业的幸福离不开每个相关个体的幸福，我们以创造个体幸福为本，在企业经营中实现企业和员工的幸福发展。

陪伴员工成长的理念将深入新通联每个人工作和生活的方方面面：从面试、入职、培训、上岗、晋升和走向下一职业阶段。新通联将努力保证员工职业健康、消除性别不平等、让更多员工掌握专业知识技能，获得平等的培训、晋升和清晰的职业规划，让员工满意工作、与企业共同成长。

新通联承诺，将加大对员工职业病防治的投入，消除性别间平均薪酬的差距，让更多员工获得培训、晋升并制定清晰的职业规划，大幅增加公司内的专业技能人才，总体提升员工满意度，着力员工的长期发展从而打造幸福企业。

“陪伴员工成长”的战略目标将助力实现“无贫穷”、“良

好健康与福祉”、“优质教育”、“性别平等”、“体面工作和经济增长”和“减少不平等”的联合国可持续发展目标：

目标 1：在世界各地消除一切形式的贫困

目标 3：确保健康的生活方式、促进各年龄段人群的福祉

目标 4：确保包容、公平的优质教育，促进全民享有终身学习机会

目标 5：实现性别平等，为所有妇女、女童赋权

目标 8：促进持久、包容、可持续的经济增长，实现充分和生产性就业，确保人人有体面工作

目标 10：减少国家内部和国家之间的不平等

员工雇佣

公司遵循《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等中华人民共和国和其他经营活动所在地相关法律法规，制定了《员工手册》，为公司员工提供有关公司和人力资源管理的政策程序，以及有关权利、责任和义务的详尽资料。

《员工手册》明确了公司招聘与入职管理、考勤管理、休假制度、劳动报酬管理、培训与发展、违纪处分、劳动合同的变更、终止和解除、保密制度、知识产权等方面的规定，适用于所有正式员工和劳务派遣员工。

报告期内，公司在职工合计 1,160 人。公司所有员工均为全职员工，仅在上海和重庆雇有临时员工。

报告期内，公司招聘员工 100 名，离职员工 93 名。

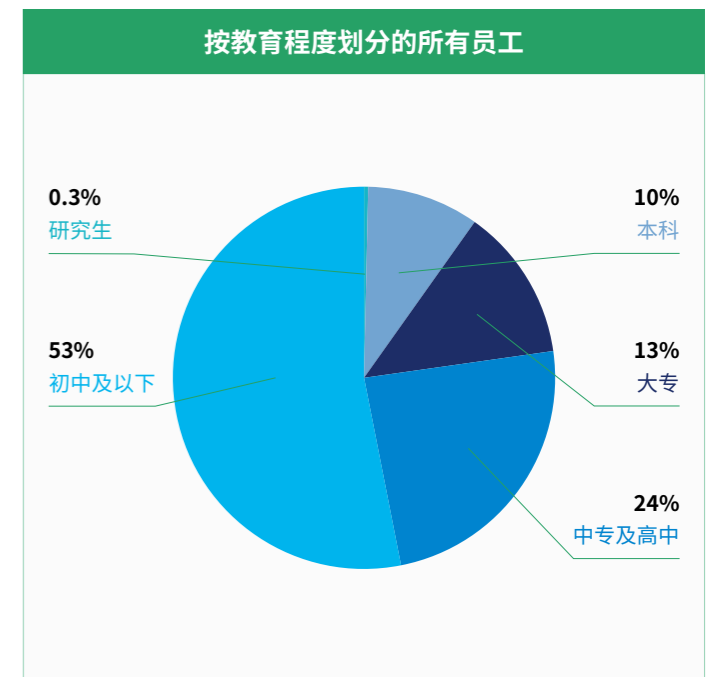
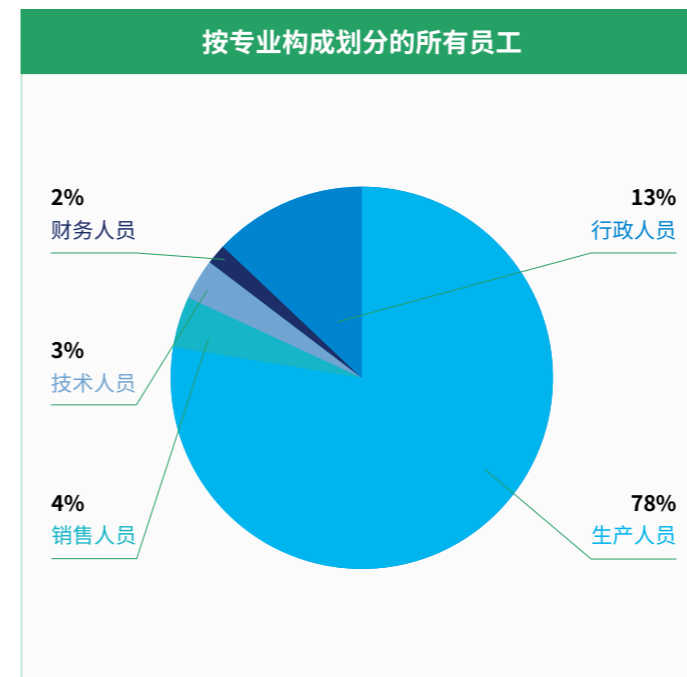
公司自 2013 年便启动了“幸福企业”建设项目，将“追求全体员工物质和精神两方面幸福”确立为公司使命。公司期望员工不仅可以创造、收获物质财富，更可以获得精神和灵魂的成长，得到幸福的体验。公司在人文关怀方面积极探索。公司每年年底向员工父母寄送 500 元孝金，每年中秋向员工父母寄送月饼，替员工尽一份孝心；公司为子女年龄在 14 周岁以下的外地妈妈设置了每年 14 天的留守儿童带薪探亲假；公司还集中组织员工生日，用生日感恩引导员工思考正确的人生意义。

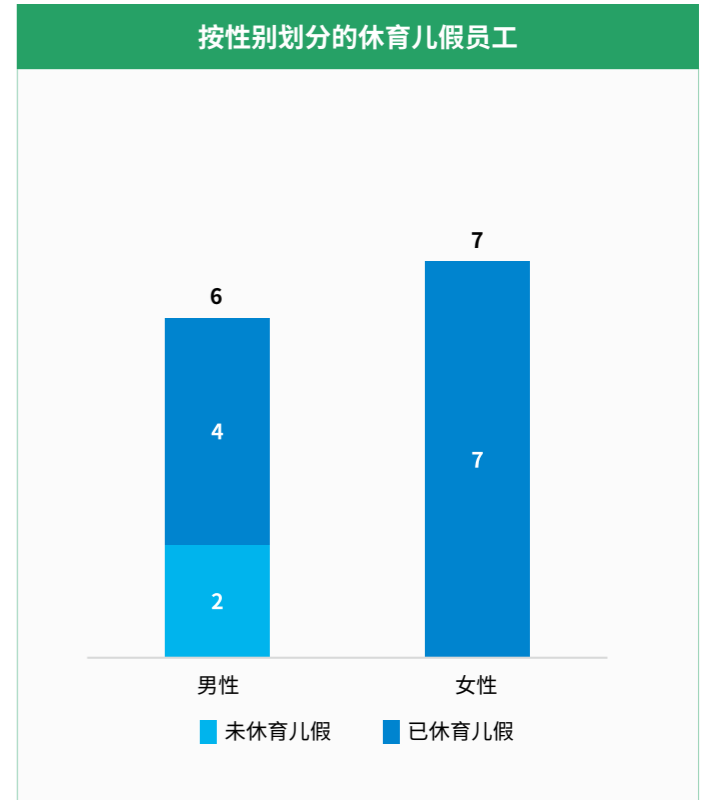
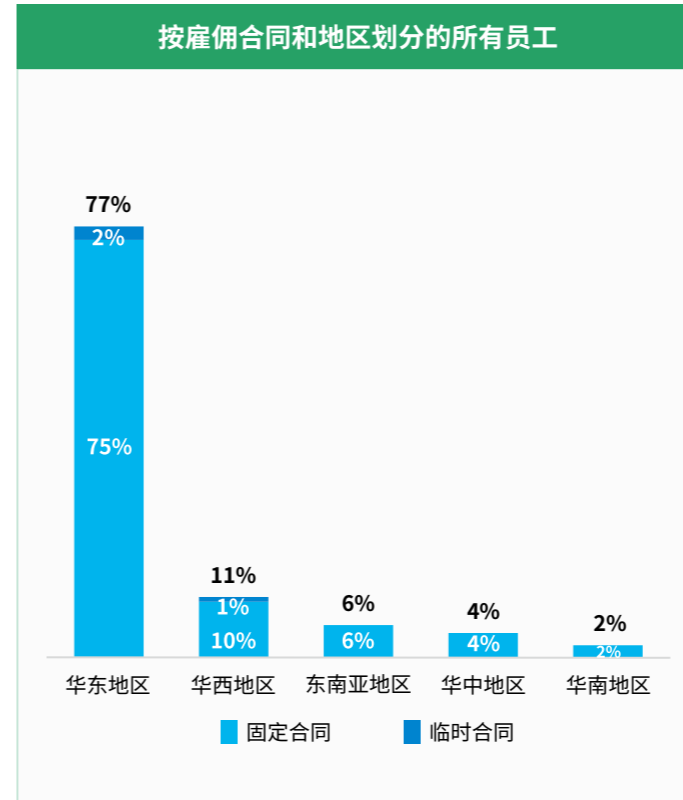
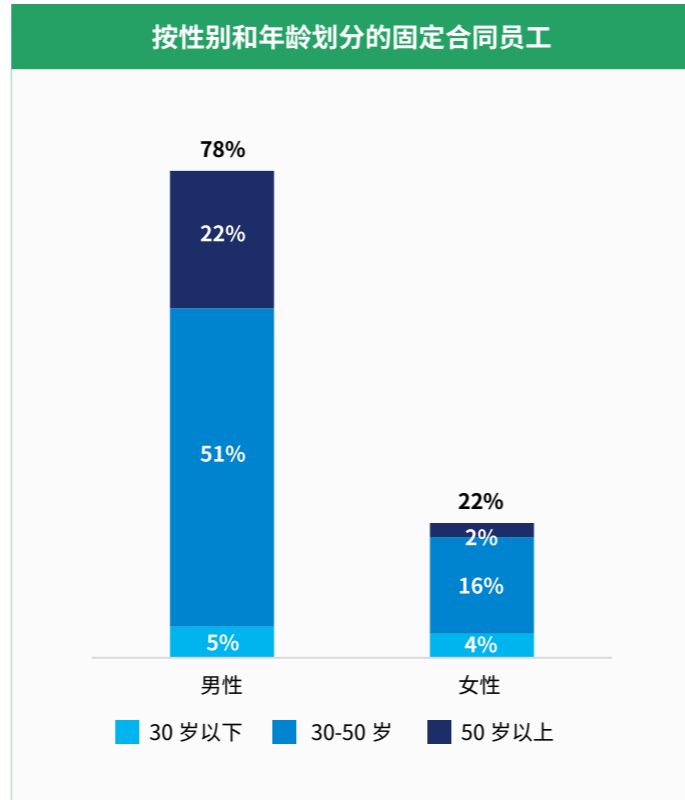
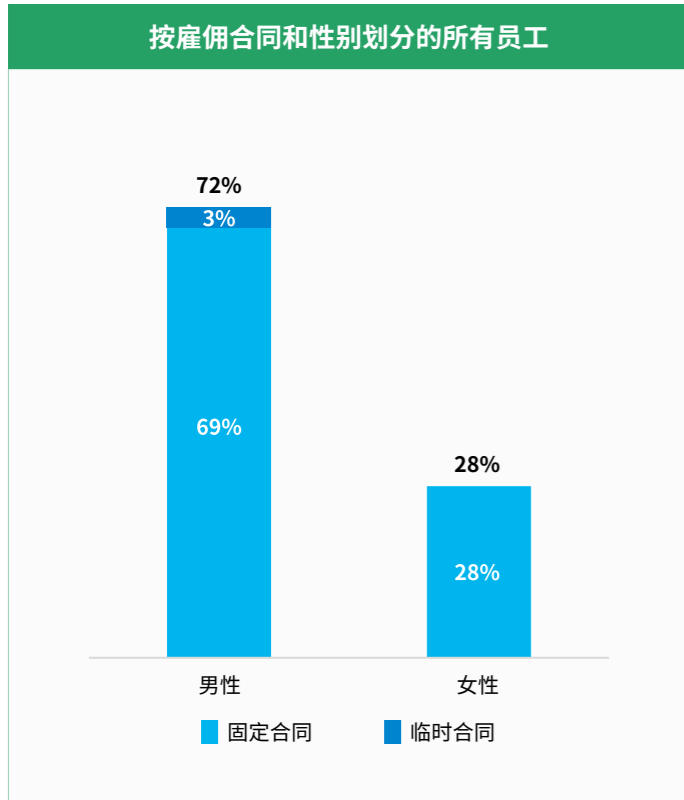
除五险一金、法定节假日、年休假以外，公司还向员工发放生日津贴、高温补贴和节日礼品。

公司积极响应国家生育政策，根据全国各地育儿假的最新规定，为符合法律法规规定生育的员工提供育儿假。育儿假期间的工资，按照本人正常出勤应得的工资发给。报告期内，公司有 13 名员工有权享受育儿假，其中 11 名员工休假，休假后均返岗留任。

为建立并维持公司自由结社与集体谈判的政策或程序，尊重员工自由结社、参加工会和集体谈判的权利，确保公司活动符合法律法规及相关社会责任体系的标准要求，公司遵循 ISO 26000、《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国民事诉讼法通则》等中华人民共和国和其他经营活动所在地相关法律法规，制定了《自由加入工会及集体谈判的权利管理程序》。总经理办公室负责建立并维护有效的申诉和投诉程序；总经理为工会或员工代表的选举产生及其各项活动提供必要的资源；企管中心协助员工组建工会，支持员工选举员工代表和集体谈判的建立、运行和管理，并为工会与员工代表的活动提供场所与相关便利条件。

为集思广益、更好地促进组织与员工就工作或生活上存在问题和建议进行沟通与交流，维护员工合法、合理又合情的权益，公司建立了《员工代表管理程序》。企管中





心协助选举产生员工代表。员工代表大会是员工代表集中员工意见或建议并同管理层进行交流、沟通的重要途径。

公司建立并维持与员工代表定期对话的制度。工会主要就维护职工权益、工会及职代会工作的经验与利益相关方等部门进行沟通。员工可以任意方式向企管中心及工会提出意见及建议诉求，由工会主席或委派代表回复当事人。公司对员工代表或员工所递交的所有报告、建议及意见等以书面形式作出回答并公布和存档。

公司集体谈判协议涵盖公司所有员工。公司管理层和公司工会成立人数对等的工资集体协商谈判组，分别由总经理、工会主席任双方首席代表，由工会代表职工与公司管理层依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资水平等事项每年进行一次平等协商。

工资集体协商谈判组遵守按劳分配、同工同酬的工资原则，同时注重对低收入者的帮助，通过协商谈判给予优先帮助，保证其正常的生活。工资协商谈判还包括延长工作时间、节假日加班、女职工孕期、哺乳期和员工年休假等应作为特殊事项对待的内容。

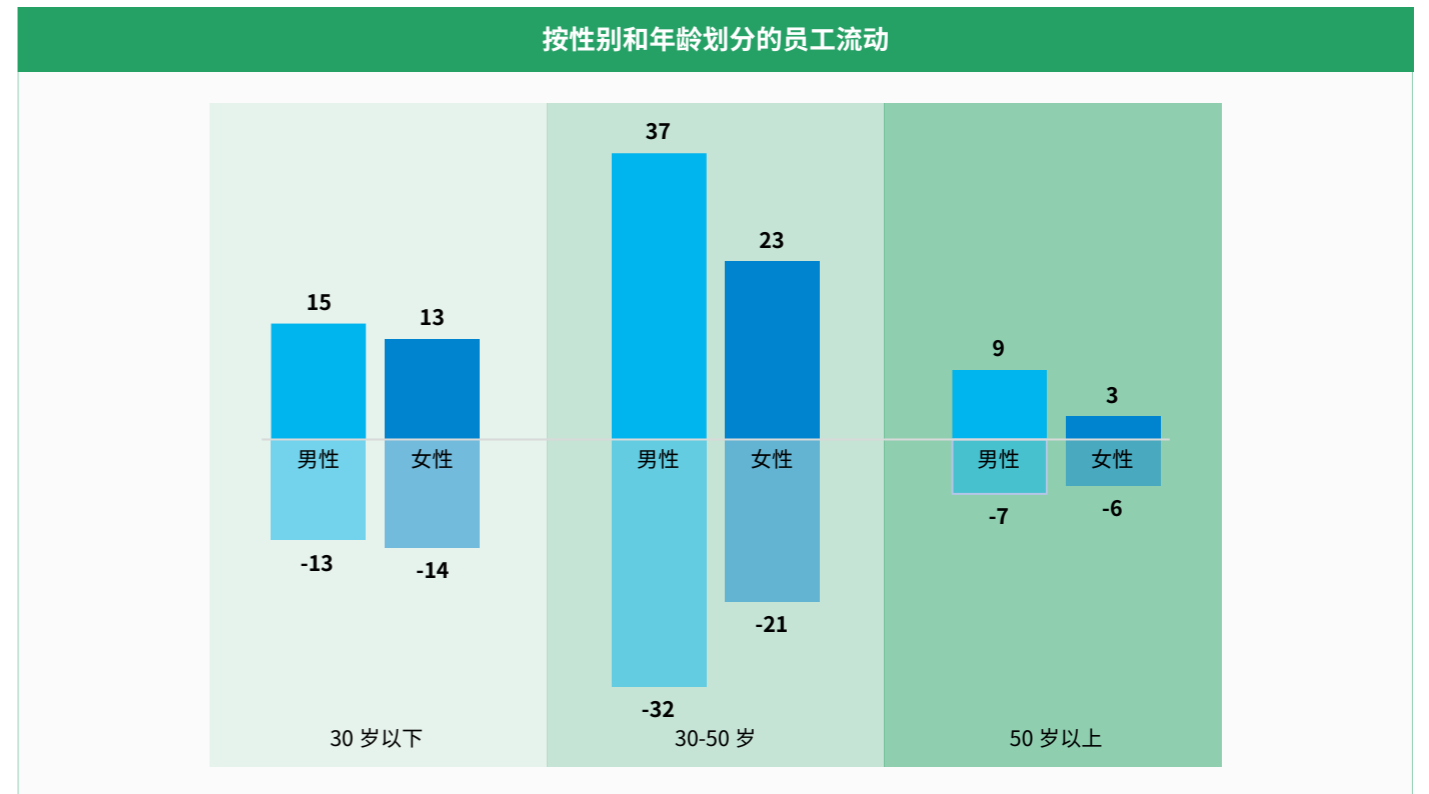
为全面提升人力资源管理水平，与员工建立共同的美好愿

景，为人才、劳动力的引进打下坚实基础，公司制定了《员工满意度调查管理程序》。企管部每年进行一次员工满意度调查，并向总经理汇报。

总经理得到企管部汇总数据和报告后，负责评价员工满意度调查结果，必要时及时采取纠正和预防措施，从而稳定和

提高员工满意度。公司采取问卷调查结合资料统计的方式开展员工满意度调查。2021 年 6 月，公司发放 1,121 份问卷并全数回收，回收问卷均为有效问卷。调查内容包括生产作业环境满意度、劳动保护措施满意度、与管理层的联系满意度、人员激励制度的满意度、培训满意度、质量方针、目标和企业形象满意度、企业操作设备稳定性满意度、企业质量体系满意度、发挥工作才能满意度、职工福利待遇满意度、管理制度满意度、岗位职责和工作要求明确满意度等。

调查结果显示，公司员工满意度达 85%。员工对公司有高度的工作热情，也有高度的期待。员工在工作中需要建立强大的信心与热心。公司有这样的员工队伍，已经具备成功的条件。但公司的生产作业环境、企业质量方针和机器设备设施还需要进一步改善。



员工健康与安全

公司职业健康安全管理体系覆盖所有员工。

公司秉承“安全第一、预防为主”的安全生产方针，始终将员工的健康与安全放在首位。公司遵循 ISO 26000、ISO 45001、《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国消防法》、《工业企业设计卫生标准》等中华人民共和国和其他经营活动所在地相关法律法规，制定了《健康与安全管理程序》，努力控制健康安全风险，为所有员工提供健康安全的工作和生活环境。

公司成立了健康安全委员会，由总经理助理担任主任和公司健康安全代表，负责提供健康安全的工作环境，落实有关健康安全的各项规定；各部门、工厂负责人、员工代表为委员会成员，定期召开健康安全会议，策划、研究、总结、制定和落实健康安全方面的各项、要求与计划，并及时传达给全体员工。

公司出于对包装印刷行业健康安全知识的了解，最大限度地降低或消除危险隐患、减少工厂的有害物和噪声，并聘请具有健康安全领域资质的机构和人士（安全、消防、急救和医疗等）开展健康安全检测和评估，对工作环境与相关特种设备、饮用水定期检查或检测，为员工提供健康安全的环境。

公司定期对所有工作场所与工作岗位或工种进行全面评估，识别哪些工作场所与工作岗位或工种禁用孕妇与哺乳期母亲，哪些工作场所与工作岗位或工种存在或潜在健康安全风险，评估风险的严重程度，采取适当的防范措施，消除存在或潜在的危险有害因素，预防意外事故。公司对存在或潜在风险的工作场所与工作岗位或工种、工作设备或用具设置相应的健康安全警示标识。对于经评估需要使用个人防护用品的工作场所与工作岗位或工种，公司为员工免费提供足够的符合国家标准个人防护用品，并定期更换。

公司组织所有员工参加健康安全培训，包括入职培训、岗前培训、调岗培训、重复培训以及发生事故的现场有关人员与当事人等培训，并定期安排急救、灭火、疏散逃生演习。公司建立了快捷的应急预案、事故报告和调查制度，鼓励员工报告事故和揭示危险因素。一旦发生事故，必须查清原因，坚持事故原因未查清不放过、责任人员未处理不放过、整改措施未落实不放过、有关人员未受到教育不放过的“四不放过”原则。公司对受伤员工或生病员工提供急救与后续治疗的保障，对孕妇和哺乳期女工进行必要的工作岗位风险评估，进行重点保护。任何员工无需上级批准，有权立即离开即将发生严重危险的工作岗位。

公司提供健康安全的生活福利设施，以及卫生达标的饮用水、清洁的厕所和洗手设施，满足员工基本需求。

公司不断审查和改进职业健康安全实践和绩效，确保所有员工和承包商都已接受安全工作的培训。公司提倡开放、参与和尊重的工作氛围，所有员工都对彼此的健康安全负责。公司鼓励员工就不符合职业健康安全的情况提供有建设性的反馈，并在此基础上识别改进机会，强化职业健康安全体系。所有员工都应了解自己在职业健康安全方面的责任。所有管理者都应对其下属的职业健康安全的实施、沟通和合规负责。

公司为所有员工提供职业健康服务，定期组织有职业危害岗位的员工免费进行职业健康体检，并组织全体员工进行福利体检。公司对员工的健康体检状况、体检资料等信息予以保密。

确保健康的生活方式，促进各年龄段人群的福祉是联合国可持续发展目标之一。公司关怀员工的身心健康，在食堂提供营养均衡的餐饮服务，鼓励员工健康饮食，同时提供运动场地，鼓励员工规律运动，并定期组织心理咨询活动，以减轻生活和工作压力带来的负面影响，促进员工的身心健康。

公司积极将承包商和供应商纳入职业健康安全的考量范畴中。

根据工作属地管理原则，公司对进入公司厂区、在公司控制的区域以及为公司工作的人员的职业健康安全负责。特别是进入厂区的施工方，由于高风险作业较多，作业环境较复杂，更应严格管控。为此，公司将职业健康安全管理体系覆盖到



入场施工方，将其员工和作业视同为公司员工和作业管理，在所有健康安全指标中纳入入场施工方的表现。

为了维护员工的合法权益，保障员工的人身安全，公司制定了《防止工伤及工伤处理控制程序》、《工伤事故调查处理程序》与《工伤返岗鉴定程序》。《防止工伤及工伤处理控制程序》明确了防止工伤的各项措施和工伤处理流程；《工伤事故调查处理程序》明确了工伤的界定、相关部门权责、事故报告内容，以建立一个有效的工伤事故处理机制，迅速开展工伤事故调查，提出事故报告和处理工

作，并采取有效预防措施，防止事故扩大并减少损失；《工伤返岗鉴定程序》保障了因工伤残或职业病伤害的劳动者在接受治疗后完成能力与职业病鉴定并获得相应的工作机会或经济补偿。

报告期内，公司发生了 15 起可记录工伤，其中手伤 14 起、脚伤 1 起，折算成每百万工作小时的可记录工伤率为 6.29。公司未发生工伤导致严重后果或死亡的事件，也未发生可记录的工作相关的健康问题。

员工职业发展

为提高员工和管理人员的素质，提升公司的管理水平，实现公司整体发展战略。公司以核心价值观为引领，打造企业核心竞争力，积极开展中华优秀传统文化为核心的人文教育培训，努力构建学习型企业，形成共同的价值观，增加企业凝聚力。

公司在引进专业人才的同时，开展内部管理人员的能力培训，主要包括目标管理、时间管理、有效沟通、团队合作、品管管理、营销管理、计划实施。

为有效提高一线员工技能操作水平，落实公司质量管理要求，公司组织专题强化培训，同时强化新员工的入职培训与职业健康培训，培养良好的行为规范与职业素养。

培训形式包括部门主管对个别员工进行的职业技能指导培训、公司部门组织的内部业务专项知识培训、外聘培训机

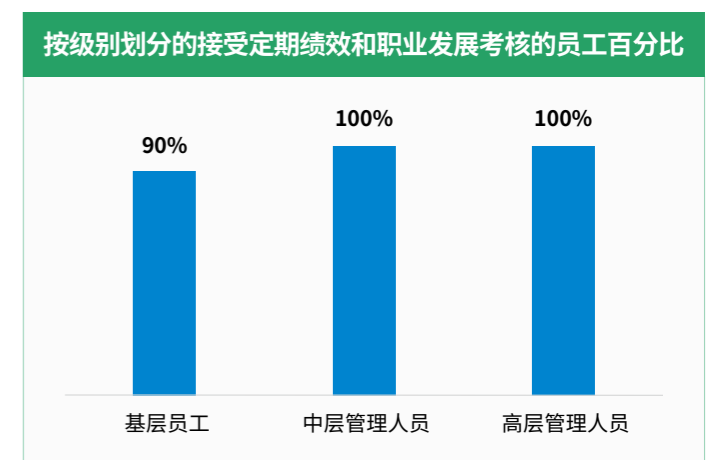
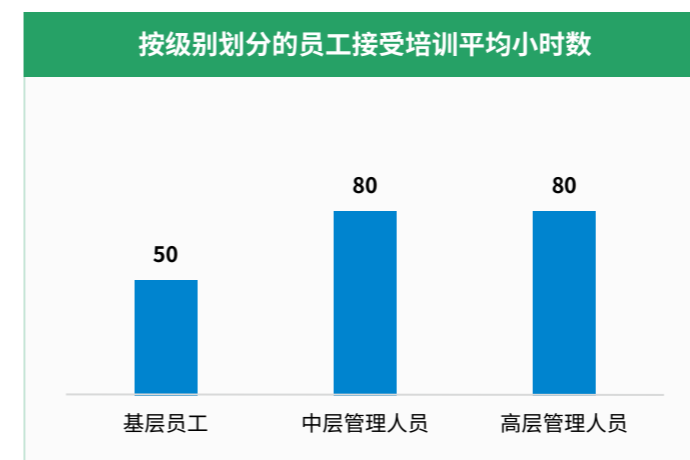
构组织的专门培训课程等。

公司企管中心负责确定员工培训需求，制定年度培训计划，各相关部门负责配合实施培训计划，定期测定或调查培训效果。

报告期内，公司企管中心、品质管理中心等部门组织了 ESG 知识、ISO 标准、职业健康安全、供应商管理等培训，共计 197 小时。公司男女员工均接受了平均 60 小时的培训。

为促进员工个人发展、公司技能管理与人力资本发展，公司定期评估员工绩效和职业发展水平，监督和维持员工技能。

报告期内，公司男女员工均有 95% 定期接受绩效和职业发展考核。



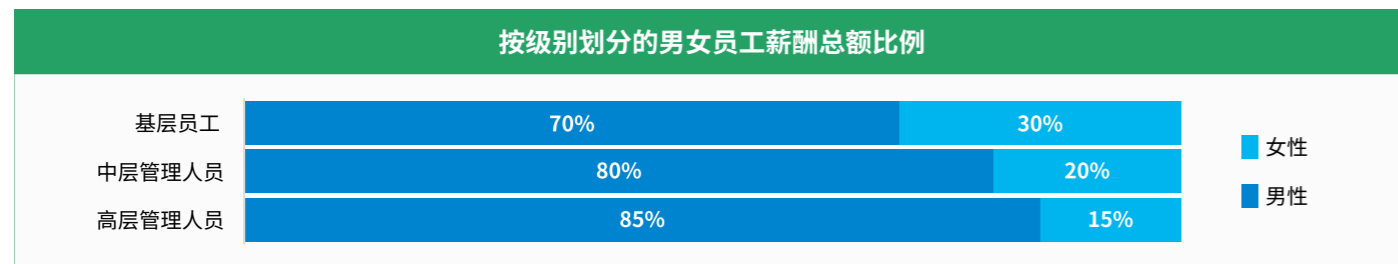
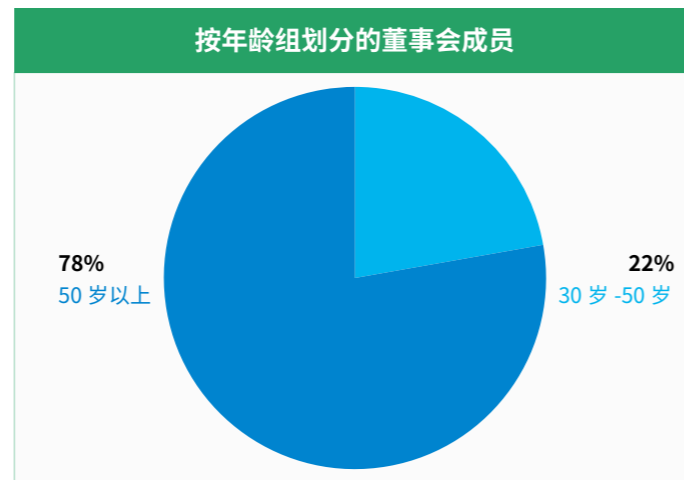
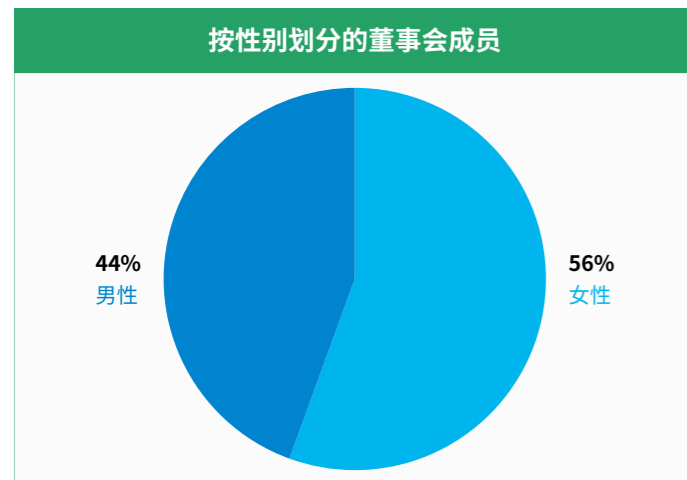
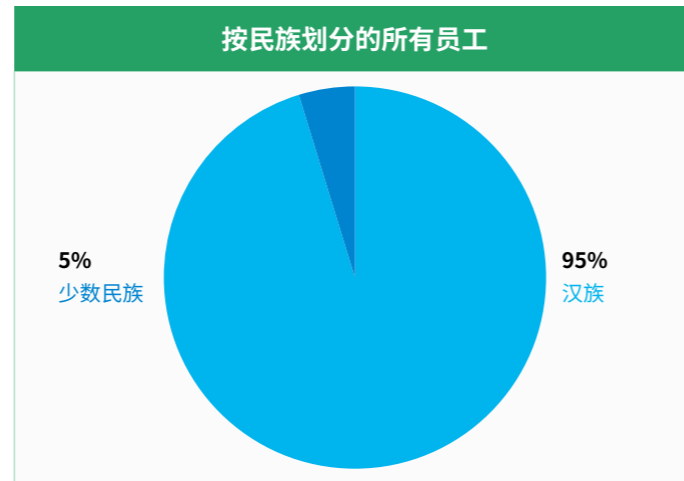
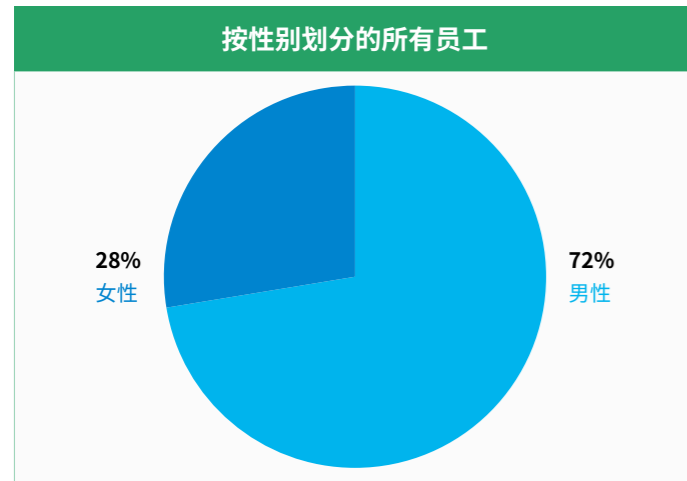
多元化与包容性

公司积极推动工作中的多元化与包容性，在招聘、晋升和薪酬上为所有员工提供平等机会。公司尊重每一位员工的劳动付出和工作成果。对于表现优异的员工，不论其年龄、性别、背景如何，公司都会予以奖励。

公司 1,160 名员工中，有 320 名女性员工，55 名少数民族员工。

公司董事会成员以女性为主。

公司在薪酬上实行男女平等、同工同酬的政策，在整体经济效益的基础上，根据各个职位的要求、员工的个人能力与工作表现确定员工薪酬。员工薪酬包括基本工资、岗位工资、绩效工资、工龄工资、津贴 / 补贴等。



反歧视

公司致力于创造平等包容的工作环境，对一切形式的歧视零容忍。

公司遵循 ISO 26000、《中华人民共和国劳动法》、《女职工劳动保护特别规定》等中华人民共和国和其他经营活动所在地相关法律法规，制定了《反歧视控制程序》。其中规定，公司在聘用、报酬、培训机会、晋升、解职或退休等事务上，不得从事或支持基于种族、民族、地域、社会出身、社会等级、宗教、残疾、性别、性取向、家庭责任、婚姻状况、团体成员、政见、年龄或其他任何可能引起歧视的情况；公司不得干涉员工行使遵奉信仰和风俗的权利，

员工涉及种族、民族、地域、社会出身、社会等级、宗教、残疾、性别、性取向、家庭责任、婚姻状况、团体成员、政见、年龄等任何身份的权力不得受到干扰或任何形式的歧视。公司设立意见信箱，由公司企管中心对申诉情况进行查证。如情况属实，情节轻微的对歧视者进行教育，严重者将依法追究刑事责任。

公司企管中心负责制定和推行禁止歧视的政策，调查有关歧视方面的投诉并及时采取纠正行动。公司各部门负责宣导反歧视政策和执行反歧视规定的工作内容。报告期内，公司未发生任何歧视事件。



反童工反强迫劳动

公司遵循 ISO 26000、《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国义务教育法》、《禁止使用童工规定》、《未成年工特殊保护规定》等中华人民共和国和其他经营活动所在地相关法律法规，制定了《童工与未成年工管理规定与补救措施程序》、《童工拯救控制程序》和《禁止强迫劳动管理程序》。

公司绝对禁止使用童工，坚决反对任何变相使用的行为。公司尊重员工自由权利，包括雇佣自由、辞工自由、加班自由与行动自由，禁止使用任何形式的强迫或强制劳工，

包括囚工、契约劳工、抵债劳工。公司不与任何故意使用童工、强迫或强制劳工的供应商或分包商以及下级供应商或分包商合作。

公司企管中心负责建立并维护禁止使用童工、保护未成年工与救济童工的政策和程序，制定和实施禁止强迫或强制劳动的政策或程序，并定期调查评估程序的执行效果。

报告期内，公司未发现具有重大童工事件风险、强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商。

实现共同富裕

幸福是美好生活的根本标志，而人们向往和追求的美好生活是共同富裕。共同富裕并不意味着“躺平”，搞平均主义，也不意味着单一的物质富裕。正如党的十九届六中全会强调的，共同富裕是全体人民的富裕，是人民群众物质生活和精神生活都富裕。我们必须坚持通过推动高质量发展、通过共同艰苦奋斗促进共同富裕。

在企业迈向高质量、可持续发展的道路上，新通联希望用自身的行动和努力，从员工薪酬、探亲休假、志愿者活动和社区捐助等方面入手，帮助员工和社区实现物质生活和精神生活的双丰收。

新通联承诺，保证全体员工薪酬可负担当地基本生活开支，持续为所有留守儿童妈妈提供探亲假期，鼓励更多员工参与志愿者活动，加码社会慈善捐助行动。

“实现共同富裕”的战略目标将助力达成“无贫穷”、“体面工作和经济增长”、“减少不平等”和“可持续城市和社区”的联合国可持续发展目标：

目标 1： 在全世界消除一切形式的贫困

目标 8： 促进持久、包容和可持续经济增长，促进充分的生产性就业和人人获得体面工作

目标 10： 减少国家内部和国家之间的不平等

目标 11： 建设包容、安全、有抵御灾害能力和可持续的城市和人类住区



供应链管理

公司通过负责的供应链管理减少对环境和社会的负面影响，促进整个供应链满足或接近环境和社会标准的要求；并积极向当地供应商采购，支持经营所在地的经济发展。

为了提升对供应商的管理水平，与供应商共同进步，公司秉持可持续采购方针，并遵循 ISO 26000，制定了《供应商控制程序》，带动供应商提高社会责任实践能力，形成紧密的合作伙伴关系。公司采购中心要求所有供应商签署《社会责任声明书》，承诺履行社会责任。采购中心通过问卷或现场检查评估供应商的社会责任表现，监督其对声明书的遵守情况。一旦发现实际或潜在的重大负面环境和社会影响，采购中心会要求供应商采取补救和改进措施。

如补救和改进无效，则立即终止合作关系。

报告期内，公司对所有新供应商（共计 103 家）均使用了环境和社会标准筛选。对于报告期初既有的 596 家供应商，公司对 140 家开展了环境和社会影响评估。其中 3 家供应商具有潜在重大负面社会影响，公司经评估后决定终止合作关系。

为保障供应、支持当地经济并维护社区关系，公司在遴选供应商时优先考虑当地供应商。公司向经营所在地的当地供应商的支出占采购预算的 88.6%。

社区关怀

公司董事长曹文洁作为工商界民营企业代表，为政府决策积极建言献策，带领公司上下为社区主动贡献力量，在 2021 年 8 月当选为上海市宝山区工商联（总商会）第九届执行委员会主席（会长）。2021 年 11 月，宝山区工商联（总商会）九届一次主席扩大会议在公司总部四楼“木览坊”召开。公司董事长曹文洁主持会议，并作深入分享。本次主席会议提出，班子民营企业要起到示范带头作用，主动参与、主动融入、主动作为，在做好自己企业的同时，通过实施必要、合力、有效的发展战略，引领全区非公经济人士共同为宝山科创大局积极担当，同时也要努力承担好社会责任、做好公益事业。

企业的经济活动不仅为股东创造财富，为国家创造税收，也会影响社区的福祉和发展前景。公司董事长曹文洁深刻感受到社会发展带给企业家的利益，提出企业家的财富来自于社会，更应回馈社会。

2021 年 10 月 17 日，“国际消除贫困日”当天，公司向 4A 级社会组织来伊份公益基金会捐赠 500 万人民币，成立



基金会首个专项基金——“行道树专项基金”。未来几年内，行道树专项基金将扎根新疆、云南地区进行对口帮扶，开展种树、育人等公益项目。

一棵树，就是一片盎然的绿意，而一个充满活力与生机的绿色美丽世界，也将在众木成林的循环往复中实现。树木不仅是公司业务的重要原材料，也是人类绿色家园的有机组成部分。公司计划到 2030 年植树造林 5 万亩，用树木产生的碳汇效应，助力实现我国碳达峰、碳中和目标。

历年来，公司积极参与“万企帮万村”活动，与偏远地区贫困村结对，成功帮助结对村脱贫。行道树专项基金将面向刚刚走出贫困的人群，巩固脱贫成效，帮助他们改善产业和生存环境，获得更公平的发展机会，推动共同富裕。

报告期内，公司组织员工开展了植树等志愿者活动，总时长达 787 人天。



附录



关于本报告

本报告是公司发布的第一份 ESG 报告。报告披露了公司 2021 年度在环境、社会和公司治理等领域的实践和绩效，旨在与利益相关方有效沟通，系统性地回应利益相关方的期望和要求。

报告周期

本报告为年度报告。

报告范围

本报告以上海新通联包装股份有限公司为主体，涵盖所有下属子公司。

时间范围

本报告涵盖 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日期间。

编制依据

本报告符合 GRI (Global Reporting Initiative, 全球报告倡议) 标准的“核心”方案编制而成，正文后附有 GRI 内容索引。

发布方式

本报告以电子版和纸质版的形式发布。纸质版报告采用 FSC 认证的环保再生纸和无害油墨印刷。

GRI 可持续发展报告标准索引表

GRI 可持续发展报告标准	新通联 ESG 报告章节	页码
GRI 102: 一般披露		
GRI 102-1 – 102-13: 组织概况	<ul style="list-style-type: none"> 走进新通联 发展历程回顾 2021 年大事记 员工雇佣 	06 08 10 37
GRI 102-14 – 102-15: 战略	<ul style="list-style-type: none"> 董事长致辞 2030 ESG 战略发展目标和行动计划 	04 22
GRI 102-18: 管治	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 	15
GRI 102-40 – 102-44: 利益相关方参与	<ul style="list-style-type: none"> 利益相关方沟通与参与 员工雇佣 	20 37
GRI 102-45 – 102-56: 报告实践	<ul style="list-style-type: none"> 实质性议题评估 关于本报告 	21 47
GRI 103: 管理方法	<ul style="list-style-type: none"> 管理方法 	16
GRI 201: 经济绩效	<ul style="list-style-type: none"> 2021 年主要财务指标 应对气候变化挑战 	12 16
GRI 203: 间接经济影响	<ul style="list-style-type: none"> 社区关怀 	45
GRI 204: 采购实践	<ul style="list-style-type: none"> 供应链管理 	45
GRI 205: 反腐败	<ul style="list-style-type: none"> 反贿赂反腐败与反不正当竞争 	35
GRI 206: 不正当竞争行为	<ul style="list-style-type: none"> 反贿赂反腐败与反不正当竞争 	35
GRI 301: 物料	<ul style="list-style-type: none"> 产品生命周期管理 	25

GRI 可持续发展报告标准	新通联 ESG 报告章节	页码
GRI 302: 能源	<ul style="list-style-type: none"> 能源 	30
GRI 303: 水资源与污水	<ul style="list-style-type: none"> 水 	32
GRI 305: 排放	<ul style="list-style-type: none"> 气候变化 空气质量 	28 30
GRI 306: 废弃物	<ul style="list-style-type: none"> 废弃物处置 	26
GRI 308: 供应商环境评估	<ul style="list-style-type: none"> 供应链管理 	45
GRI 401: 雇佣	<ul style="list-style-type: none"> 员工雇佣 	37
GRI 403: 职业健康与安全	<ul style="list-style-type: none"> 员工健康与安全 	40
GRI 404: 培训与教育	<ul style="list-style-type: none"> 员工职业发展 	41
GRI 405: 多元化与平等机会	<ul style="list-style-type: none"> 多元化与包容性 	42
GRI 406: 反歧视	<ul style="list-style-type: none"> 反歧视 	43
GRI 408: 童工	<ul style="list-style-type: none"> 反童工反强迫劳动 	43
GRI 409: 强迫或强制劳动	<ul style="list-style-type: none"> 反童工反强迫劳动 	43
GRI 414: 供应商社会评估	<ul style="list-style-type: none"> 供应链管理 	45
GRI 416: 客户健康与安全	<ul style="list-style-type: none"> 产品安全与质量 	34

联合国可持续发展目标索引表

联合国可持续发展目标	新通联 ESG 报告章节	页码
 目标 1: 无贫穷 在全世界消除一切形式的贫困	• 员工雇佣	37
	• 社区关怀	45
 目标 3: 良好健康与福祉 确保健康的生活方式, 促进各年龄段人群的福祉	• 员工健康与安全	40
	• 反童工反强迫劳动	43
 目标 4: 优质教育 确保包容和公平的优质教育, 让全民终身享有学习机会	• 员工职业发展	41
	• 反童工反强迫劳动	43
 目标 5: 性别平等 实现性别平等, 为所有妇女、女童赋权	• 多元化与包容性	42
	• 反歧视	43
 目标 7: 经济适用的清洁能源 确保人人获得负担得起的、可靠和可持续的现代能源	• 能源	30
		35
 目标 8: 体面工作和经济增长 促进持久、包容和可持续经济增长, 促进充分的生产性就业和人人获得体面工作	• 反贿赂反腐败与反不正当竞争	35
	• 员工雇佣	35
	• 员工职业发展	37
	• 多元化与包容性	41
	• 供应链管理	42
	• 社区关怀	45
		45
 目标 9: 产业、创新和基础设施 建造具备抵御灾害能力的基础设施, 促进具有包容性的可持续工业化, 推动创新	• 产品生命周期管理	25
	• 能源	30
	• 水	32

联合国可持续发展目标	新通联 ESG 报告章节	页码
 目标 10: 减少不平等 减少国家内部和国家之间的不平等	• 多元化与包容性	42
	• 反歧视	43
	• 社区关怀	45
 目标 11: 可持续城市和社区 建设包容、安全、有抵御灾害能力和可持续发展的城市和人类住区	• 气候变化	28
	• 空气质量	30
	• 能源	30
	• 水	32
 目标 12: 负责任消费和生产 采用可持续的消费和生产模式	• 社区关怀	45
	• 产品生命周期管理	25
 目标 12: 负责任消费和生产 采用可持续的消费和生产模式	• 废弃物处置	26
	• 产品安全与质量	34
 目标 12: 负责任消费和生产 采用可持续的消费和生产模式	• 信息安全	35
		35
 目标 13: 气候行动 采取紧急行动应对气候变化及其影响	• 气候变化	28
	• 空气质量	30
 目标 14: 水下生物 保护和可持续利用海洋和海洋资源以促进可持续发展	• 水	32
		32
 目标 15: 陆地生物 保护、恢复和促进可持续利用陆地生态系统、可持续森林管理、防治荒漠化、制止和扭转土地退化现象、遏制生物多样性的丧失。	• 产品生命周期管理	25
	• 废弃物处置	26
	• 气候变化	28
	• 空气质量	30
 目标 17: 促进目标实现的伙伴关系 加强执行手段, 重振可持续发展全球伙伴关系	• 反贿赂反腐败	35
	• 反不正当竞争	35



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：

