



常州市长盛包装材料厂

2023 年可持续发展报告



2024年5月

目录

| | |
|----------------|----|
| 一、报告导读 | 3 |
| 二、企业简介 | 4 |
| 公司概况 | 4 |
| 组织架构 | 4 |
| 公司文化 | 4 |
| 董事长致辞 | 5 |
| 三、长盛社会责任战略 | 6 |
| 社会责任组织架构 | 6 |
| 利益相关方沟通 | 6 |
| 实质性议题确定 | 7 |
| 公司可持续发展目标及进展状况 | 8 |
| 四、合规经营 | 9 |
| 反贿赂反腐败 | 9 |
| 反洗钱反欺诈 | 9 |
| 举报人保护 | 9 |
| 道德热线 | 10 |
| 举报途径 | 10 |
| 廉洁文化建设 | 10 |
| 知识产权保护 | 10 |
| 信息安全 | 10 |
| 五、责任生产 | 11 |
| 质量与服务 | 11 |
| 产品安全 | 11 |
| 投诉途径 | 12 |
| 安全与健康 | 13 |
| 化学品管理 | 14 |
| 减少职业病危害 | 14 |
| 六、可持续采购 | 15 |
| 新供应商认证 | 15 |
| 供应商绩效管理和审核 | 15 |
| 供应商能力建设 | 15 |
| 本地化采购 | 15 |
| 供应商满意度调查 | 15 |
| 七、绿色生产 | 15 |
| 节约能源 | 16 |
| 用水管理 | 16 |
| 减排措施 | 17 |
| 回收产品的再资源化率 | 17 |
| 八、员工权益 | 18 |
| 九、展望 | 21 |
| 十、附录：关键绩效表 | 22 |
| 附录：GRI 内容索引 | 26 |
| ■ 读者反馈表 | 29 |

一、报告导读

报告范畴

本报告的组织范围为常州市长盛包装材料厂的所有经营行为。

时间范围

本报告为常州市长盛包装材料厂报告的第一份可持续报告。时间范围从 2023 年 1 月 1 日到 2023 年 12 月 31 日，部分信息超出此范畴的，将在所涉及处予以说明。

报告术语

为方便表达，本报告名称重释义如下：

1. “长盛包装”、“长盛”、“我司”、“公司”或“我们”等词语，均代表常州市长盛包装材料厂，特殊情况将另行说明。
2. 本报告所使用的术语，均来自长盛包装的正式文件，统计报告和公开文件，力求符合业界通行的关于信息披露的相关标准。

参考标准

本报告参照了全球报告倡议组织 (Global Reporting Initiative, GRI)，《可持续报告发展标准 2021 版本》(GRI Standards)，同时也参考了联合国可持续发展目标 2030，即 SDGs。

报告内容和指标选择

本报告内容范围的选择遵循 GRI 的实质性、利益相关方参与、可持续发展原则，并结合企业实际情况，通过对行业的研究和发展分析，确定报告的具体内容。

报告获取

本报告以环保纸和 PDF 电子文件两种形式向读者发布，欲获取电子版，请登录常州市长盛包装材料厂 (<http://www.czcsbz.com/>) 下载获取。

报告联络方式

如对本报告有任何疑问，或建议和意见，请通过以下方式联系吴俊磊：

联系人：吴俊磊

地址：江苏省常州市钟楼区五星谭墅狄干塘2号

邮编：213016

电话：18861295088

传真：0519-83970028

邮箱：wujunlei818@126.com



二、企业简介

公司概况

常州市长盛包装材料厂前身为常州市谭墅包装厂，由金狮包装发展而来，始建于1992年，占地5200平方米。

常州市长盛包装材料厂是集生产研制销售各种熏蒸/热处理（IPPC标准并出具熏蒸消毒证书，可在进口国顺利清关）电缆盘、木托盘、复合托盘，包装箱、垫仓板为一体的现代化企业，常州市出入境检验检疫局定点生产企业。公司研究制造包装产品的专业生产线，采用一次成孔，成型技术，并多次进行技术改进。

公司位于长江三角洲之江苏常州，地理位置优越，风景秀美，人杰地灵，紧邻常州机场、沪宁高速公路，交通十分便利。自成立以来，长盛人不断进取，奋发图强。于2009年，加入江苏出入境检验检疫协会，并成为常州包装协会会员单位；2009年6月，长盛包装获得由江苏出入境检验检疫局颁发的“出境货物木质包装除害处理标识加施”资格证书。同时为适应国内外市场的需要，引进了一系列先进的消毒，熏蒸，热处理设备，使我们产品更加安全，美观，卫生，同时在商检部门的领导下，设立了产品质检部，产品防疫部和设计部并由专人负责，不疏忽每一道工序，在质量上由专人把关，使产品安全，卫生，美观获得了外商用户的一致好评，产品远销海外多个国家。

长盛包装致力于成为国内优秀包装材料系统供应商，先进的企业管理制度，高素质企业员工，铸就了长盛包装辉煌的明天！

核心价值观

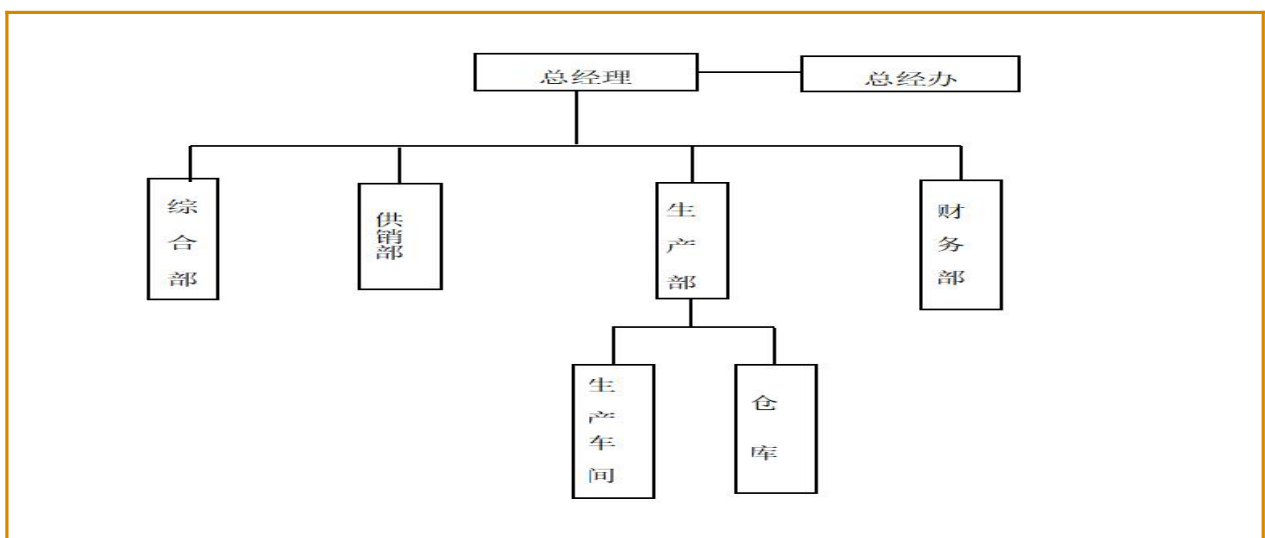
长盛企业文化的核心价值观是负责任和持续创新！

负责任体现在对客户、员工和公司的负责上，这也是长盛存在的理由；

持续创新就是勤于总结，善于学习，主动应对变化，永远追求更新，这是长盛包装不断前进的动力。

组织架构

公司建立以总经理为核心，总经办为领导团队，各职能部门为运作实体的组织架构，适合公司现阶段战略发展需要。



公司文化

核心价值观：长盛企业文化的核心价值观是负责任和持续创新！

公司信条：成功源于执着；顾客，是公司最重要的人。

董事长致辞

我从 20 几岁开始涉足包装材料行业，当时是常州市金狮包装的学徒。1992 年，我开始创业，从一个 20 平的工作坊开始，慢慢获得客户信任，积累客户资源。2002 年，我成立常州市长盛包装材料厂，当年租赁下现有厂房，开始规模生产。到目前为止，从业已经 30 余年。我始终认为，以诚待人，秉承初心，保持匠人精神，精益求精，是我带领团队服务好客户的坚实基础，也是我们长盛走过近 30 年风雨的重要因素。

社会责任一直是我们的核心价值之一，也是我们为之努力的使命。在当今社会，企业不仅仅是盈利的机构，更应该承担起对社会和环境的责任。我们公司深知，我们的成功和可持续发展与社会的繁荣和健康息息相关。因此，我们不仅致力于提供高质量的模具和塑料制品，还关注着我们的社会责任。

首先，我们积极致力于环保。我们的生产流程不仅满足法规要求，更是尽力减少对环境的不良影响。我们采用最先进的环保技术，降低废弃物产生，并持续改进我们的资源使用效率。我们也鼓励供应链合作伙伴与我们共同迈向绿色生产。今后，我们要把可持续发展与环境的协调纳入到企业发展的重要位置，积极参与到碳中和和环境的保护和治理当中。

其次，员工是我们最宝贵的财富。在长盛成长的这些年中，我一直非常重视员工，把员工当家人。也正是因为这样，员工能与我们同甘共苦。因此，员工的工作环境也一直是我们在努力提升的一个重点。我们不仅要提供安全、卫生的工作环境，还提供培训和发展机会，帮助员工实现个人和职业目标。我们重视员工的健康与福祉，因为他们的满意度与我们的成功直接相关。

我们还鼓励创新和科技发展，以降低生产成本、提高产品质量，并减少资源浪费。我们相信，通过技术的不断创新，我们可以更好地满足客户需求，同时保护我们的地球。

总而言之，社会责任是我们不可或缺的一部分，也是我们的长期使命。我们将继续努力，确保我们的业务和实践与社会的繁荣和健康相一致。



吴建明

2024.4.2

三、长盛社会责任战略

社会责任组织架构

公司参考时下热点话题 ESG（环境、社会和治理），结合公司战略发展，建立了以总经理为统筹、ESG 工作小组为领导、社会责任监督执行委员会为执行的社会责任管理架构。三个层次职责清晰，互相补充，共同朝着社会责任的更高阶段努力。



利益相关方沟通

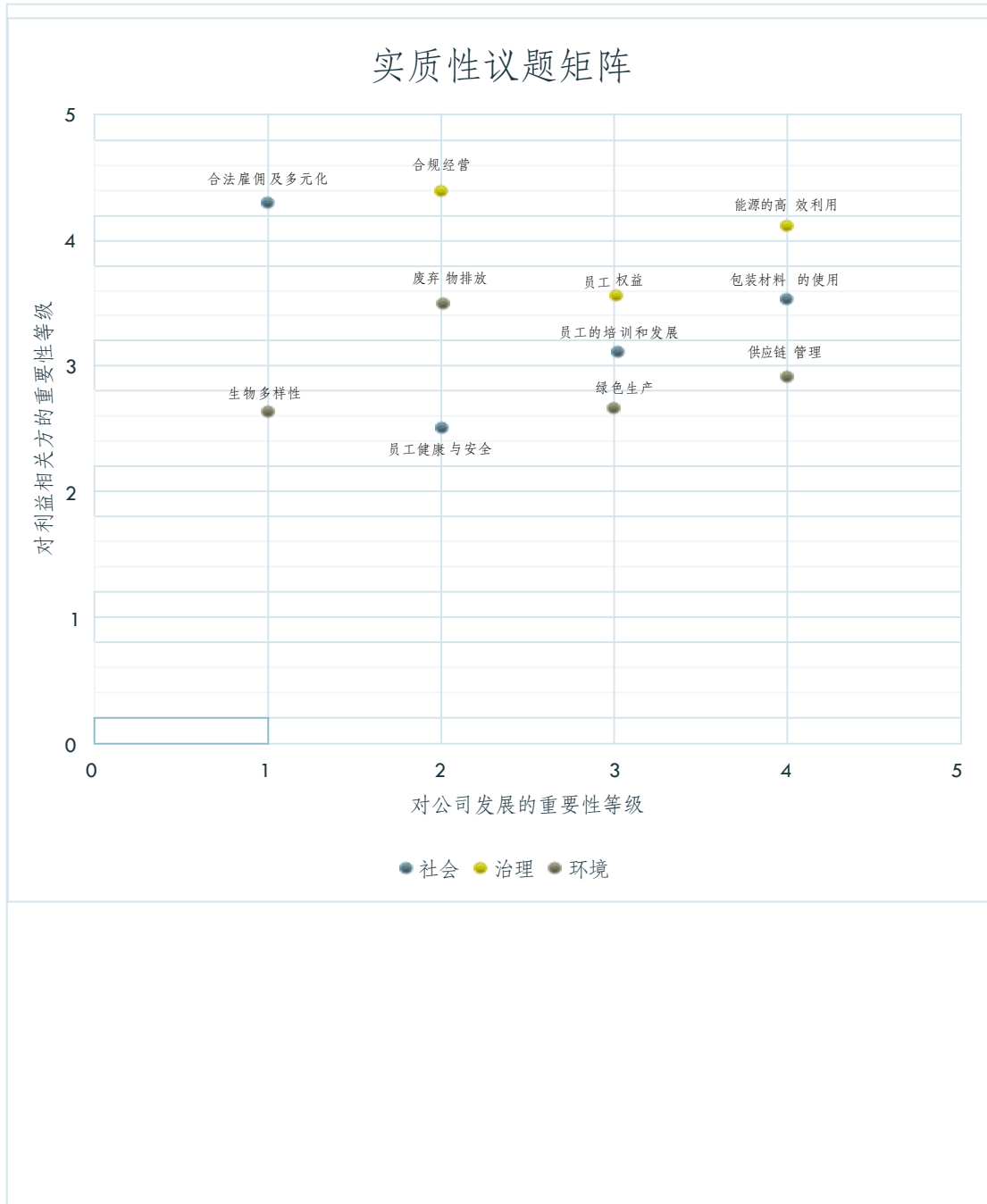
我们坚持与利益相关方保持密切的沟通交流，实现企业与利益相关方的共赢。我们的利益相关方包括政府监管机构，客户，供应商，员工和社区居民。

| 相关方 | 关注议题 | 相关方沟通方式 |
|------|--------------------------------|---------------------------------|
| 政府机构 | 遵守法律法规 依法纳税 安全生产 绿色生产 | 接受定期或临时的检查 对于相关问题主动咨询沟通 |
| 客户 | 产品的质量与服务 | 线上沟通 实地拜访 合同约定 客户满意度调查 |
| 供应商 | 供应商质量管控 绿色生产和安全生产 | 线上沟通 实地拜访 合同约定 供应商调查 |
| 员工 | 员工基本权益 员工福利待遇和关怀 培训与发展 | 工会 举报投诉通道 员工培训 绩效考核 |
| 社区 | 环境保护和治理 | 环境保护措施 |

| | |
|------|--------|
| 社区就业 | 社区雇佣 |
| 社区活动 | 社区活动参与 |

实质性议题确定

2023 年 11 月，长盛根据 ESG 的重要议题，通过内外部访谈进行了实质性评估，最终形成以下实质性评估矩阵。集团总共识别出 11 个重要议题。社会 5 个，治理 2 个和环境 4 个。



本报告公司将根据上述议题优先顺序进行披露，回应利益相关方。

公司可持续发展目标及进展状况

| 报告主题 | 对应联合国可持续发展目标 | 长盛行动 |
|-------|---|--|
| 合规经营 |  | 编制商业道德守则 开展商业道德意识培训 提供举报途径，共同打击不合规行为 |
| 责任生产 |  | 完善质量管理体系 提供优质服务，提升顾客满意度 确保产品安全性 |
| 可持续采购 |  | 把社会责任和环境要求整合供应商品质要求体系 开展供应商评审和能力建设 落实本土化采购原则 |
| 绿色生产 |  | 践行节能减排措施，助力绿色生产 推行循环利用举措，减少资源投入 遵守法规，确保废物合规排放 |
| 员工权益 |  | 推行以人为本的文化 开展员工权益培训，共同营造公平员工关系 推行人才培养和发展项目 提供沟通及申诉渠道，解决员工问题 |
| 报告主题 | 2027 年目标 | 2023 年进展 |
| 合规经营 | 年度商业道德意识培训覆盖全体员工，且次数不少于 1 次 接收到商业道德举报事件全年不超过 1 起 | 进行了一次全体员工的商业道德意识培训 未接收到事商业道德举报事件 |
| 责任生产 | 顾客满意度不低于 90 分 因产品安全性召回事件全年不超过 1 起 | 顾客满意度 92 分 未发生产品召回事件 |
| 可持续采购 | 所有中高风险的供应商均接受了评审 向所有供应商提供劳工人权及环境保护承诺书，且要求回签 本土化采购比例达 90% | 对 11 家中高风险供应商进行了问卷调查或现场审计 向全部 15 家供应商提供了劳工人权及环境保护承诺书，并要求供应商回签 本土化采购比例 100% |
| 绿色生产 | 温室气体总排放量减少 30%： 范围一减少 50% 范围二减少 10 % | 温室气体总排放量减少 1.2%； 范围一减少 27.3% 范围二增加 1.9%， |
| 员工权益 | 员工每年投诉权益受损事件不超过 3 起 员工投诉处理完成率达 90% | 员工投诉权益受损事件 3 起 员工投诉处理完成率达 89% |

四、合规经营

长盛致力于在我们所做的一切以及我们与其他人和公司以外的人的关系中保持毫不妥协的诚信。虽然我们政策中的标准主要基于法律，但它们也反映了定义我们和我们公司的价值观。我们必须不断努力避免任何可能在我们的个人利益与公司利益之间产生冲突或出现冲突的情况。

反贿赂反腐败

公司严格禁止或容忍贿赂或任何其他形式的腐败行为。禁止公司员工向有影响力的外部人士（任何其他个人或实体）提供、允诺、授权或给予金钱或有价物，以牟取任何不正当利益，或获取、指导或保留业务。“有价物”指并且不限于金钱、礼品、宴请、赞助、工作机会、其他服务等其他有形和无形的利益。在判定价值时，无最低标准，一律禁止。本准禁止直接或间接的利益输送，同样禁止向有影响力的外部人士的家属提供利益。一旦发现违反本反腐败合规政策的行为，公司可对其进行其认为合适的处罚，包括发出警告函、中止或终止聘用违反者，或终止公司与第三方违反者之间的协议等。

公司结合目前业务状况开展腐败风险评估，围绕组织结构、财务管理、采购与供应链、合规与监管、礼品与款待、慈善捐赠等活动，共识别出腐败高风险行为 8 项，中风险 16 项。在风险评估的基础上公司制定了相关控制措施，包括但不限于制定和完善反腐败政策和程序，明确公司对腐败行为的零容忍原则；加强内部控制措施，包括审计、财务管理、采购审批流程、把反腐败的审计融入到社会责任审计当中，以减少潜在的腐败风险；建立供应商评估和监督机制，确保供应商遵守反腐败原则；提供员工培训和教育，使他们了解腐败的定义、影响和如何避免。建立举报机制，鼓励员工和其他相关人员报告任何涉及腐败行为的情况。过去一年的审计当中，未发现存在腐败贿赂行为。

反腐败反贿赂

公司严格禁止或容忍贿赂或任何其他形式的腐败行为。禁止公司员工向有影响力的外部人士（任何其他个人或实体）提供、允诺、授权或给予金钱或有价物，以牟取任何不正当利益，或获取、指导或保留业务。

- 有价物：指并且不限于金钱、礼品、宴请、赞助、工作机会、其他服务等其他有形和无形的利益。
- 形式：直接或间接的利益输送
- 接收者：有影响力的外部人士及其亲属
- 有影响力的外部人士：所有与公司有业务来往的供应商、服务商、承包商，公司有业务来往的客户、第三方机构、政府部门工作人员
- 常见发生场景：办公用品采购、委外加工、设施工程、设备采购和维护、质量监管等经济活动
- 公司判定：判定价值时，无最低标准，一律禁止



公司全体员工在 2023 年 08 月 19 日参加了由副总经理吴俊磊组织的反腐败反贿赂培训，提升了全体员工对腐败风险，以及常见腐败行为的了解，从而避免在工作当中因反腐意识不足而滋长了腐败行为。培训后员工均积极主动地与公司签订了廉洁声明，承诺投入到全员反腐败的行列中来。

反洗钱反欺诈

我们不协助、支持、参与或允许洗钱，公司将评估业务关系的性质、背景和资金来源，确保与合规和道德的实体进行业务合作。同时，我们不容忍任何形式的逃税行为，我们也不会故意为逃税提供便利。

欺诈交易包括但不限于盗用、伪造或更改支票和其他文件、盗窃、挪用或转换为个人使用公司资产以及伪造记录。每位员工应在注意到任何实际或疑似欺诈或可疑交易或事件后，立即向通过道德热线报告。

举报人保护

对我们的商业道德准则有疑问的员工应联系我们的总法律顾问寻求指导，无需担心报复。如果有理由相信实际或潜在违反本政策的行为正在发生或已经发生，应该立即联系我们的合规官。任何人都可以电子邮件，电话，短信，信件等形式向合规官提交投诉。提交的信息无需提供其姓名或其他个人信息，公司会尽快尽合理的努力对投诉内容进行调查，调查会以匿名性的方式进行。再次不要担心遭到报复。

道德热线

长盛鼓励员工， 供应商， 客户以及其他利益相关者及时举报不当行为。收到举报后， 合规官将统筹展开适当的调查， 相关责任人员会根据调查报告进行相应的处理。

举报途径

接收人： 吴俊磊（副总经理、商业道德合规官）

1. 官网投诉页面：<http://www.czcsbz.com/>
2. 电子邮箱：wujunlei818@126.com
3. 短信： 18861295088
4. 微信 WeChat： 18861295088

廉洁文化建设

每位管理层员工将被要求至少每年审查一次本政策， 并与其直接下属讨论一次， 并通过签署公司商业行为准则所附的回执确认遵守商业行为准则。对潜在不当行为的指控将立即进行调查， 并向董事会审计委员会报告。对不当行为的虚假指控将受到纪律处分。要求所有员工充分配合任何内部或外部调查。员工还必须对任何调查和相关文件保密， 除非总法律顾问特别授权披露此类信息。

对违反本我司商业行为准则的行为的适当纪律处罚可能包括咨询、谴责、警告、停职（有薪或无薪）、降级、解雇和赔偿。如果公司确定违规行为涉及主管的参与， 或反映主管在促使遵守本政策方面缺乏勤勉， 包括未能按照本政策规定的方式及时报告违规行为， 则纪律处分也可适用于违规者的主管。任何人如果采取任何行动报复真诚提出任何问题或对遵守本政策的担忧的员工， 将受到严重制裁， 包括无故解雇。

知识产权保护

长盛会依合约许可取得并使用需要的软件。除非依适用之软件许可合约获得授权， 我们明确不得复制、转售或转让别家公司制作的软件。未经许可而复制软件， 属于违反这些合约与违犯法律。来自本公司以外获得资料， 仅限于非机密者。没有经总经理书面同意， 不得接受或考虑其它公司 或个人交给本公司之任何专有数据或业务机密数据， 如提案、发明、机密内部数据以及专利申请。

尊重他人的业务机密。本公司员工依书面同意书， 熟悉供货商、顾客、竞争者以及其它人的设计、制造方法与技术， 或熟悉供货商列为专属性的或业务机密性的其它数据。我们尊重这些数据的机密性， 未经正式的许可不得予以使用， 也不得透露给供货商的竞争者。本公司员工在未获得经批准的书面同意书， 说明双方之权利与义务时， 不准接受此项数据。此协议通常是保密同意书的形式。大部分保密同意书系限制专属性数据对公司内部为了某一特定目的而必须知道之人员开放， 譬如在准备一项建议资料或审核供货商的资格时。

信息安全

信息是宝贵的企业资产。所有员工都有义务保护公司的机密信息以及我们的供应商和客户委托给我们的机密信息。一般来说， 机密信息是指未向公众披露的信息， 或使我们的业务比竞争对手更具优势的信息， 或者如果过早或不适当地披露， 可能会使我们受到损害或承担责任。员工需遵守但不限于以下有关企业信息的安全和保护：

1. 网络访问安全。员工需妥善保存属于公司的账号密码， 不得与他人， 第三方分享账号密码。不得擅自访问不被授权访问权限的数据内容， 篡改属于公司的数据， 包括但不限于企业 QQ, ERP 系统， 属于公司的外部第三方服务账号、密码等访问数据。
2. 物理访问安全。技术部员工需注意对研发室未经授权的访问， 包括未经授权的参观， 拍照， 摄像； 车间员工有义务对于发现没有授权员工带领参观访问的外部人士向上级报告。

3. 数据安全。每位员工有义务保存和保护可以接触到的属于公司的机密信息和客户的机密信息，包括但不限于，研发成果及过程数据，属于客户的知识产权等。

五、责任生产

质量与服务

公司坚持提供高质量的产品或服务。公司注重产品或服务的质量，并致力于不断改进和提升。通过建立质量管控体系，用管理体系的方法管控质量，确保产品或服务的高质量。公司通过了 ISO9001、的质量体系认证且每年接受专业的机构的审核并顺利通过。

开展客户满意度调查。公司定期进行客户满意度调查，收集客户的反馈和意见，并根据反馈进行改进。2023 年客户满意度达到 92 分，显示即使在往年疫情期间，客户依然对我们保持了较高的满意度。

建立优质的客户服务团队。公司投入资源培养和建立一支专业而高效的客户服务团队，他们能够积极地解答客户的问题、解决客户的投诉，并提供个性化的服务。

公司建立售后服务体系。通过建立完善的售后服务体系，包括提供产品保修、维修、退换货等服务，持续增强客户对公司的信任和满意度。

公司关注市场反馈和口碑。公司关注市场反馈和口碑，包括媒体报道、社交媒体评论等，以了解客户对公司产品或服务的评价，从而及时改进和调整。



长盛定期开展质量有关的培训，包括但不限于 ISO9001 质量 体系的学习。管理层把先进的理念带给员工，定期开展员工讨论会，就近期出现的质量问题，再次总结优化，部门之间深化沟通，相互学习。

建立利益相关方意见收集及投诉处理机制。公司在网页上公布多种联系方式，收集利益相关方在公司产品、安全性能、服务等方面的投诉处理机制，公司秉承诚恳地沟通和解决问题的态度，努力维护公司的声誉和顾客关系。

产品安全



Table with 4 columns: 检测项目 (Inspection Item), 单位 (Unit), 标准 (Standard), 判定 (Judgment). It lists various inspection items and their results.

长盛作为一家专注包装材料开发定制的厂家，对品质和服务的重视极为重视。不仅是把优质的产品按时的交到客户的手上，我们在过程管理上也让客户尤其安心。可以帮助深化和优化客户的设计图纸，任何问题提前沟通，保证客户的放心和满意。每年不定期的客户回访和《客户满意度调查》，更是帮我们不断提高客户对我们的满意度。

长盛包装极其重视消费者的健康和安。本公司生产的产品不应该损害消费者的健康与安全。拒绝使用有害物质超标的原材料。因此我们的目标为消费者投诉 0，健康安全事件 0。我们会在客户定制沟通设计阶段，建议客户将外观件的尖角改成圆角，防止消费者在使用过程中受伤。

投诉途径：

接收人： 吴俊磊（副总经理）

1. 官网投诉页面：<http://www.czcsbz.com/>
2. 电子邮箱：wujunlei818@126.com
3. 短信： 18861295088
4. 微信 WeChat: 18861295088

安全与健康



公司通过组建环境安全委员会，持续推进安全风险管控，提升安全管理水平。通过健康安全培训，增加安全警示标牌，强化应急预案演练，如消防、急救，尤其是现场处置方案的实战演练，严防事故发生，为安全稳定生产夯实基础。统计职业病高发岗位，针对职业病危害因素，进行预防保护。

◆职业健康与安全管理证书

公司严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国消防法》等有关法律法规和规范性文件，以“重时间、重人力、重金钱”的安全风格，将安全生产作为最高优先级的事情，搭建切实有效的职业健康安全管理体系，保障公司安全持续运营。公司已通过 ISO 45001:2018 职业健康安全管理体系认证。



◆风险评估

公司推进危险源识别和评价及控制，实施“人机料法环”全方位管控，鼓励全员报告安全隐患，全员参与对工作安全风险进行评价，从源头上系统辨识危险源和风险、分级管控风险。2023 年，公司识别出危险源共 85 项。通过全面的风险评估和管控，有效消除事故隐患，遏制重大事故的发生。

◆员工安全培训

长盛会定期开展员工安全培训。长盛成立了环境安全委员会，组织学习包括化学品的识别，化学品的安全使用，化学品泄露的演习，火灾事故应急预案和消防演习。

消防培训和演习

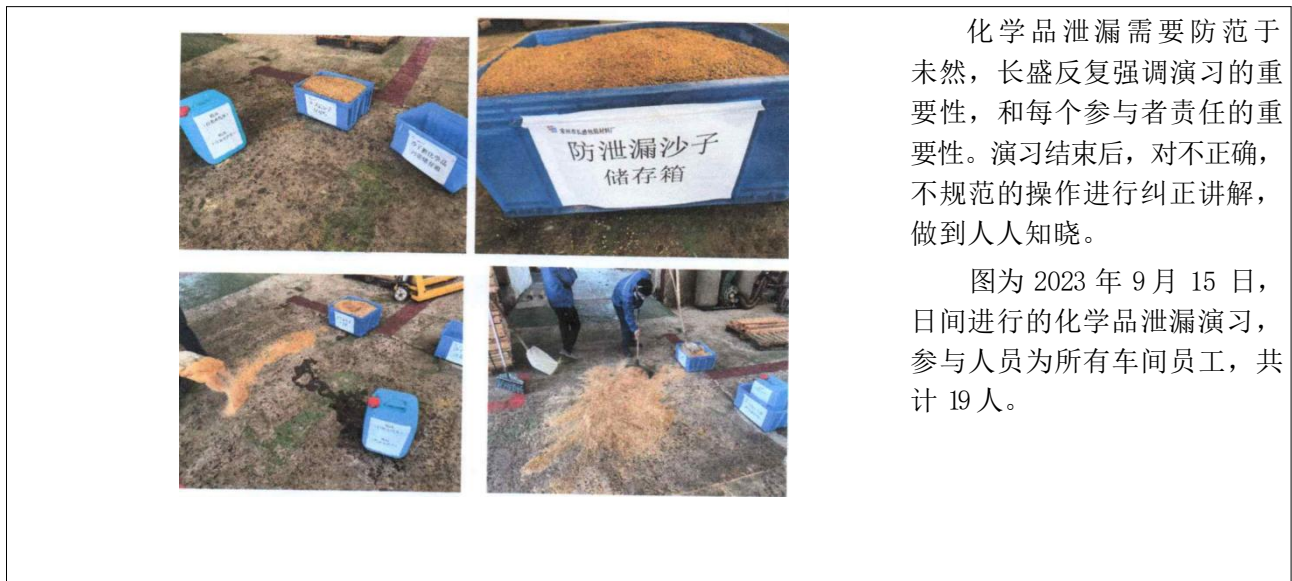
为了增加员工的消防安全意识，知晓紧急状况的逃生路线，了解灭火器的正确使用方式，长盛每年会进行两次的消防疏散演练和灭火器的使用培训。



消防疏散演练后，环境安全委员会主任为员工讲解灭火器的使用方法，员工踊跃实操

化学品管理

我们在生产过程中主要使用的化学品是润滑油和油墨，我们对化学品按全生命周期管控，注重二层容器防漏、规范摆放、规范使用、做好个人防护、按要求废弃，确保化学品使用 0 事故。



化学品泄漏需要防范于未然，长盛反复强调演习的重要性，和每个参与者责任的重要性。演习结束后，对不正确，不规范的操作进行纠正讲解，做到人人知晓。

图为 2023 年 9 月 15 日，日间进行的化学品泄漏演习，参与人员为所有车间员工，共计 19 人。

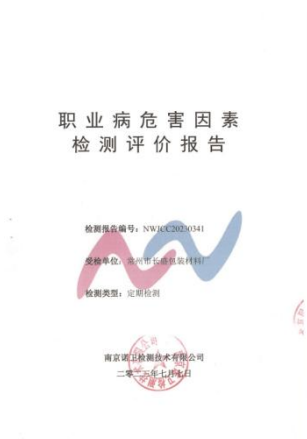
减少职业病危害

公司贯彻落实《中华人民共和国职业病防治法》及其他相关法律法规的要求，坚持“预防为主、防治结合”的工作方针，把改善作业环境、强化员工职业健康管理作为重点工作，为全体员工营造健康、安全的工作环境。

公司识别存在职业危害因素的岗位，对其进行专项职业危害培训，提升员工对职业危害的认识，并为员工免费提供工作所需的个人防护用品。监督员工正确佩戴使用。

为了防止和减少职业病危害，我们每年请第三方机构提供工作场所职业病危害因素监测报告，监控工厂内危害因素。

针对职业危害因素岗位，公司提供岗前岗中离岗的免费体检，以便“及时发现，及时治疗”。公司开业至今，未发生员工患上职业病的情况。



工作场所职业病危害因素检测报告书



员工体检报告

六、可持续采购

供应商管理作为可持续采购的重要组成部分，一直是长盛推进可持续发展的重点工作之一。通过管理好供应商，降低供应链风险，提升客户满意度，提高长盛的综合竞争力。

长盛定期对供应商进行绩效考评，审核验厂，组织培训，通过签订相关告知和承诺书，传递长盛以及长盛各位客户的包括环境，人权，劳工，商业道德等社会责任相关主题的要求。

新供应商认证

在成为长盛的合格供应商之前，新供应商需签署《供应商行为准则》、《不使用有害物质的承诺书》。新供应商需知悉长盛会定期对供应商进行有关社会责任和质量方面的评审考核。

2023 年长盛有 15 家供应商，2023 年新增供应商 0 家，均进行了评估和审核，供应商按改善报告进行的改进。

供应商绩效管理和审核

为加强供应商管理和提升供应商的自我管理水平，保证品质稳定，长盛每年对主要供应商进行社会责任和质量方面的评审，对不达标的项目需要反馈改进，严重的，视情况进行适当的罚款，甚至取消供应商资格。2023 年，审核中未现供有雇佣童工等严重违反人权的行为。

通过对供应商绩效管理和审核，长盛保持了一支优秀的供应商队伍，建立了优质的沟通机制，为可持续发展的协作共赢打下了坚实的基础。

供应商能力建设

公司定期开展供应商培训和辅导，包括质量、环境和社会责任方面的培训和辅导，提高供应商的质量和社会责任意识，提高工作质量和效率。

必要时长盛会邀请供应商来长盛现场参加培训，加强供应商之间的沟通和学习效率，分享各自的发展经验，引导供应商自主学习，提升企业内在素养。

本地化采购

长盛在努力做好供应商队伍的建设的同时，会结合实际情况帮扶当地企业，促进本土企业的经济发展。我们使用的原材料已经做到 100% 在当地采购。既保证了原材料的供应效率，又方便供应商管理，同时还可以促进本土经济共同发展。

同时，本地企业的不断壮大也使我们拥有更多优质的供应商可供选择。我们逐渐将越来越多的采购需求在当地满足，进一步强化我们的供应链管理。

供应商满意度调查

作为客户，我们也会每年向供应商开展《供应商满意度调查》，及时修补我们工作中的不足，提高双方的协作能力，更好的提高工作效率，减少不必要的精力。

七、绿色生产

长盛包装非常重视企业与环境的和谐发展，为此，在充分了解自身业务对环境的影响下，积极学习国内外同行经验，努力践行绿色生产，最小化环境影响，全面落实节能减排。

本公司遵守《中华人民共和国环境保护法》、《中华人民共和国节约能源法》、《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》、《中华人民共和国大气污染防治法》、《中华人民共和国污水防治法》等法律法规，并建立了完善的环境管理体系，设有《环境因素识别与评价控制程序》、《危险源辨识、风险评价和控制措施确定程序》等环境管理手册和环境控制程序。我们的管理体系已经通过 ISO14001 认证，并且每年接受专业机构的监督审核。



另外，我们会定期对员工进行辅导培训，帮助员工了解管理体系，提高环境管理意识，帮助环境管理的实施。

节约能源

本公司制定了《能源管理办法》有计划的推进节能目标。我们直接使用的能源的设备有全自动裁板机机设备等 使用的外购的电和商务车使用的汽油。间接使用的能源包括厂区内空调电灯使用的外购的电。

我们制定了节能目标，由各部门统计和分析各自部门每年的电和汽油的使用量，并汇总至总经办完成能源考核指标。公司设立了 2027 年对比 2023 年的单位 GDP 耗电量降低 10% 的目标，以及设立了到 2027 年，我们的温室气体总排放量减少 30%，范围一减少 50%，范围二减少 10% 的目标。

◆ 节能措施：

公司采取了一系列的节能措施，以生产设备节能为主，管理手段节能为辅，多维度执行节能措施：

1. 设备部门在采购布带吸尘机等设备时，优先选择能耗利用率高的设备。并及时更替因设备老化而引起能耗提高的设备。

2. 汽油商务车在达到使用年限后更替为新能源商务车。员工私家车为新能源汽车的，鼓励外勤时使用私家车，并按照电费跟公司报销。

3. 鼓励员工乘坐公共交通，骑自行车，或者拼车上下班，减少环境的影响，同时节约员工通勤成本鼓励员工错峰上班，员工可以选择上班的时间段，员工可以选择的上班时间段为 7 点半，8 点，8 点半，下班可以选择的时间段为 4 点半，5 点，5 点半。此选择可以大大减少道路拥堵时间，减少环境的影响，同时节约员工通勤成本。

4. 厂区等除需要防爆灯的区域以外，全部更替灯管为 LED 灯，天窗安装透明天窗，增加自然光照明。

5. 强化用电设备管理责任制，办公区域内人离灯灭。

长盛在 IPE 平台分别对 2022 年及 2023 年进行了碳盘查报告。从效果来看：

直接排放 G1：2022 年直接排放 23.34 tCO₂e，2023 年直接排放 16.95 tCO₂e，2023 年比 2022 年下降 6.39 tCO₂e，2023 年比 2022 年下降 27.3%

间接排放 G2：2022 年间接排放 224.42 tCO₂e，2023 年间接排放 228.77 tCO₂e，2023 年比 2022 年增加 4.35 tCO₂e，上升 1.9%

2022 年碳排放总量为 248.76 tCO₂e。2023 年碳排放总量为 245.72 tCO₂e。2023 年比 2022 年下降 3.04 tCO₂e，下降 1.2%

经过公司努力，2023 年汽油柴油比 2022 年已降低 27.3%，为了进一步控制汽油使用量，公司决定到 2027 年时汽油柴油使用量需对比 2023 年下降 50%。

用水管理

◆ 用水情况：

公司生产上很少使用水，只有在熏蒸环节使用蒸汽消毒使用少量水源，公司 80% 是在生活上用水。然而水是地球上宝贵资源之一，公司竭力采取措施降低水资源的消耗。



案例：熏蒸机在运作过程当中，会产生蒸汽，需要使用水进行加热产生蒸汽，公司使用了一套可循环的系统，能够回收蒸汽冷凝水，通过管道把冷凝水回流到电烧水箱中，可以重新循环使用于生产设备的熏蒸环节，从而减少自来水的消耗。采用的循环冷凝水优点包括：

1. 回收冷凝水全封闭循环。
2. 使用冷凝水加入水箱增加水的软度，水箱减少结垢。
3. 该装置体积小，占用空间小。
4. 回收冷凝水有效节约水资源。

一台熏蒸机每小时产生蒸汽0.2T，回收冷凝水0.2T。每年使用840小时，能购节约用水168T。占总用水量的16%。

统计和分析：

我们在IPE平台每年统计公布年用水量。2022年用水1083.6T，2023年用水1071.8T，2023年比2022年减少1%。我们会把水资源的合理利用纳入到设备采购和管理之中。

其他节水措施：

1. 我们会定期对用水设备，熏蒸设备，冷凝器，水龙头阀门等设备进行定期检查维修，防止浪费。
2. 对员工进行节约用水的培训，减少浪费现象的发生。
3. 增加节约用水宣传标识。

减排措施

废弃物管理

固体废弃物

我们制定了《废弃物管理措施》，做好废弃物的管理和处置工作，公司委托有再生资源处理资质的第三方公司处理无法回用的废弃物，包括边角料、废旧木材等，所有处理的废弃物均记录在《固体废弃物处置记录》中。

危险废弃物，我们则委托第三方专业危险废弃物处理公司处理，公司承诺2027年的危废目标是100%，而2023年，危废的处理率已经达到100%。

废水：

长盛包装所生产的包装材料是将木材加工成托板或电缆架工艺，

| 江苏环工程质量检测有限公司 | | | |
|------------------------|--|---------|-----------------------|
| 检测报告 | | | |
| 苏环(NJ)字(2024)第G051401号 | | 共2页 第1页 | |
| 委托单位 | 常州市长盛包装材料厂 | 地址 | 江苏省常州市钟楼区五星镇联丰干渠5号 |
| 样品类别 | 废气 | 委托编号 | 24051401 |
| 联系人 | 吴俊磊 | 联系方式 | 18861295088 |
| 采样日期 | 2024年5月14日 | 测试日期 | 2024年5月14日至2024年5月15日 |
| 抽样方式 | 现场取样 | 样品状态 | 气态 |
| 检测目的 | 用于第三方验收及体系审核 | | |
| 检测内容 | 颗粒物 | | |
| 标准依据 | GB 32404-2021《大气污染物综合排放标准》表3 | | |
| 检测仪器 | TH-150A空气总悬浮颗粒采样仪、JF-2031智能大气颗粒物综合采样器、ALW1202高精度分析天平 | | |
| 结论 | 检测结果见第2页 | | |
| 备注 | 本报告只对当时采集的样品负责 不用于自行监测平台的数据上传 | | |
| 编制 | 吴俊磊 | 检测单位 | 江苏环工程质量检测有限公司 |
| 审核 | 孙明 | 检测单位 | 江苏环工程质量检测有限公司 |
| 批准 | 王立 | 签发日期 | 2024年5月15日 |

废气检测报告

过程中会使用到熏蒸用于产品的消毒。冷凝水存在于熏蒸循环系统中，没有排放。

✦ 废气：

目前废气是厂界无组织排放。每年定期检测排放量是否符合国家排放的最低量。

回收产品的再资源化率

长盛尽可能通过回收产品的在资源化减小对环境的影响。2023 年，长盛与供应商签订回收木削木粉，制成胶合板销售给我司，用于不影响正常使用的其他产品的部件上，回收利用率达到 10%，在符合客户要求的情况下，公司均会建议客户允许采用可再生材料。

八、员工权益

合法雇佣

长盛合理合法的雇佣员工，不违法，不违规。公司在招聘员工时，严格核查员工年龄，绝不聘用童工，也绝对不使用囚犯或者强迫工人工作。不因民族、种族、性别，宗教信仰、工会资格或政治关系等而对员工存有歧视。

我们的员工流失率极低，2022 年员工流失率为 0，2023 年员工流失率仅为 0.4%。长盛过去 10 年的平均员工流失率均保持在 2% 以下。员工归属感和幸福感极强。

童工控制

长盛制定了政策、补救措施以有效地控制本公司不使用童工及维护童工、未成年工的权益。

政策：

公司严格贯彻国务院《禁止使用童工规定》及《中华人民共和国未成年人保护法》的要求，遵守商业操作规范标准。行政部在招工，须对应聘人员的身份证进行严格认真的检查，核对相片确认是无伪后才能登记入厂；应聘人员一律应填写本厂制发的《员工入职登记表》，行政部核对填写内容是否与以上证件相符，如符合才可接收试用；为防止冒用他人身份证办理入厂手续的事件发生，新员工接收部门的主管必须重新检验证件。

措施：如发现未满十六周岁的少年或儿童：公司任何人员或部门主管应立即向行政部报告；行政部不应立即辞退童工，以致他们可能陷入更加严重的困境；行政部而应采取合适的补救措施，立即报告当地劳动局，尽快安排健康检查。

防止强迫劳工

为保障员工人身自由，确保本公司所雇用之员工均属自愿受雇，长盛行政部门制定了《禁止强迫劳动政策》，并负责监督。

政策：

所有员工都需自愿被雇用，不得使用囚工、监狱工、抵债工等。公司任何部门、任何人不得向进厂员工收取货币、实物等作为“入厂押金”，也不得扣留；或者抵押员工的居民身份证、暂住证和其它证明个人身份的证件。

措施：

员工入厂及离职不须缴纳任何押金或培训费用，所有证件交行政部复印留底即可，原件返还给员工。严禁任何部门、任何人对员工进行体罚、殴打、搜身和侮辱，以及锁闭工作场所限制员工人身自由。严禁任何部门、任何人以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫员工劳动；员工在非工作时间可自由出入厂区外，保安仅为防止未经许可的人或车辆进入厂区内并防止有人盗窃工厂财物。保安岗位是为维护工厂正常安全生产，生活秩序而设置；工厂不会使用保安对工厂员工进行恐吓，殴打等强迫性劳动；保安的一个重要职责是维护本厂员工人身财产安全不受伤害。

生产过程中的任一环节均不得派专人进行强制劳动、监禁劳动。员工在工作时间内有饮水及去洗手间的自由，只需口头向组长报告，但不得成群离岗或以此方式故意怠工。若员工离职遵循正常

途径（即提前 30 天书面申请），工厂不会以任何方式惩罚本公司不容许有人做出任何恫吓的行为，例如令人产生惊恐、感到受辱或受欺的动作，粗暴言词、身体接触，均属不可接受的行为。员工有犯错误时应按正常的管理规程对员工进行沟通教育、口头警告或书面警告等纪律措施，任何人不得使用保安向工人采取压迫性事件。

为了更好地避免强迫劳动行为的产生，公司对全体员工进行了强迫劳动的培训，亦进行了强迫劳动风险的评估和开展内部审计

若员工感到有受到强迫劳动，可将事情反映给部门主管、员工代表或者书面形式投至“意见箱”中，由行政主任追查处理，或者直接热线电话至副总经理吴俊磊18861295088。公司定将展开调查处理，并做到保密，对于违规行为，定将严惩不怠。

多元化与包容性

公司提供平等和公平的工作环境，所有员工一视同仁，反对歧视，禁止侮辱人格等任何形式的歧视行为。

政策：

在聘用、报酬、培训机会、晋升、解雇或退休事宜中不得从事或支持基于种族、民族、区域或社会血统、社会等级、出身、宗教、残疾、性别、性取向、家庭责任、婚姻状况、团体成员、政见、年龄或其它任何可引起歧视的情况。

措施：

公司禁止对员工进行造谣、谩骂、歧视、侮辱甚至殴打，或泄露当事人隐私等侵犯员工名誉以及其它人身权益的行为；如有意外发生，公司鼓励员工即时报告意外事故，报告意外事故的员工，不能进行歧视和惩罚。

员工代表每月举行一次员工代表大会，集中讨论工厂的社会责任表现，如工作时间，工资待遇、歧视等。在工资待遇，晋升，培训等方面不因员工代表的身份而存在歧视。

女工在怀孕后不应受到歧视、解雇；应该视身体状况决定是否调整工作岗位。

犯过错的员工在已得到相应处分后并已改正行为的不应在以后的工作中受到歧视。避免受到歧视

可将事情反映给部门主管、员工代表或者书面形式投至“意见箱”中，由行政主任追查处理，或者直接热线电话至副总经理吴俊磊18861295088。公司定将展开调查处理，并做到保密，对于违规行为，定将严惩不怠。

薪酬福利

长盛实行公平的薪资福利体系，依法向员工提供各种福利假期及补贴：

| 项目 | 说明 |
|--------------|--|
| 法定节假日 | 员工可以享受国家规定的假期，包括春节、清明节、劳动节、端午节、中秋节等。 |
| 婚假、产假、陪产假 | 为员工提供各种假期，以应对他们在生活中的各种情况。例如，员工可以享受婚假、产假或陪产假。 |
| 带薪年假 | 员工可以根据公司的规定，享受每年的带薪年假。 |
| 年度免费体检 | 公司每年都会为员工提供免费的体检服务。 |
| 食堂、工作餐补、话费补贴 | 公司为员工提供食堂、工作餐补和话费补贴等服务。 |
| 节日福利、生日礼金 | 公司会关注员工的生活细节，为员工准备一系列福利项目，包括节日福利、生日礼金。 |

员工多元化

长盛的员工性别比例较为均衡，2023 年男性员工占比为 58%，女性员工占比 42%。高级女性管理者在高层管理者中占比也达 42%。

培训与发展

技能培训

长盛免费对每个岗位提供必要的技能培训，由专人指导，并测试通过后上岗。

职业规划

长盛设有轮岗规划，通过让员工体验不同岗位，培养员工多方面的知识，不仅满足员工自身需求，同时也为公司培养多边形人才，促进内部交流，提高协作，优秀者更能成为管理储备人才。

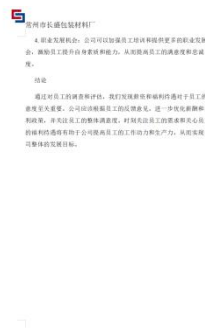
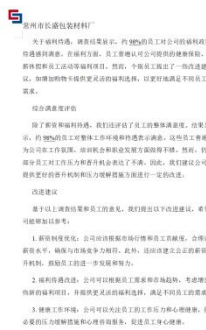
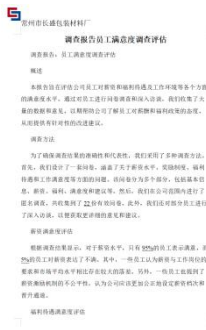
轮岗人可以自行提出申请，也可以通过部门提出申请，具体轮岗路线由个人和人事及管理層共同探讨通过后执行。

晋升通过

长盛为员工提供了技术通道和管理通道两条晋升通道。技术通道侧重于员工在其专业领域内的技能和知识发展。员工可以通过深入学习和不断提高技术水平来实现晋升。管理通道侧重于员工管理、生产管理、品质管理，以及各部门的业务管理。员工在长盛可以根据自身综合素质和能力决定向技术通道或管理通道发展。

员工关爱和满意度调查

我们会不定期展开员工访谈，倾听员工心声，对于工作氛围，同事关系甚至家庭困难，公司会尽最大可能帮助员工。



员工满意度调查报告

通过每年的员工满意度调查，2023 年员工满意度 98%，虽然我们公司不大，但同事对公司满意度较高。我们将不断完善厂区内环境和设施，完善相关方面的政策措施，使得公司内部员工满意度更高，生产效率更高，环境更好。

员工代表及员工投诉渠道

为了加强员工和管理层的沟通，保障员工权益，我们每年进行员工代表选举大会。员工代表需要遵守厂纪厂规，遵守国家法律法规，作风正派，热心员工服务，做事认真负责，身体健康，有一定的文化水平和组织能力，能管理员工，沟通能力强。我们也专门设置了员工投诉渠道用以接收任何相关的意见、建议和投诉：

投诉途径：

接收人： 吴俊磊（副总经理）

- 1. 官网投诉页面：<http://www.czcsbz.com/>

2. 电子邮箱: wujunlei818@126.com
3. 短信: 18861295088
4. 微信 WeChat: 18861295088

九、展望

过去我们更重视生产效率，对人文、社会和环境的关注基于不够全面的理解和落实。随着地球环境的逐步恶化，我们需要紧跟国家的步伐，积极响应碳达峰等全球的改善政策。今后，我们要强化可持续发展的管理，更全面落实绿色生产，达到真正科学的可持续发展，实现人们真正美好生活环境的需求。

十、附录：关键绩效表

环境绩效

| 总选项 | 分选项 | 2022 年 | 2023 年 |
|------------------------------|--------------|--------------------------------|--------------------------------|
| 产品使用 | 产品召回次数 | 0 | 0 |
| | 客户满意度 | 99% | 99.1% |
| 顾客健康与安全 | 产品导致的安全事件(起) | 0 | 0 |
| 能源消耗 | 电消耗(兆瓦时) | 374.539 | 381.791 |
| 水资源 | 总耗水量(吨) | 1083.6 | 1071.8 |
| | 污水排放量(吨) | 1083.6 | 1071.8 |
| | 水资源循环利用量(吨) | 168 | 171 |
| 废物处理 | 危险废物总重量(吨) | 0 | 0 |
| | 非危险废物总重量(吨) | 6.284 | 4.81 |
| 环保经费投入(万元) | | 35000 | 37000 |
| 范围一温室气体排放总量(吨二氧化碳当量) | | 24.34 | 16.95 |
| 范围二温室气体排放总量(吨二氧化碳当量) | | 224.42 | 228.77 |
| 碳排放排放量分类 | | 2022 年 CO ₂ 排放量 (t) | 2023 年 CO ₂ 排放量 (t) |
| 直接排放 (G1) 化石燃料燃烧 | | 24.34 | 16.95 |
| | 工业生产过程 | 0 | 0 |
| | 小计 | 24.34 | 16.95 |
| 间接排放 (G2) 外购电力 | | 224.42 | 228.77 |
| | 小计 | 224.42 | 228.77 |
| 合计 | | 248.76 | 245.72 |
| 直接排放 (G1) 2023 年比 2022 年下降 | | | 27.3% |
| 间接排放 (G2) 2023 年比 2022 年下降 | | | -1.9% |
| 总排放 (G1+G2) 2023 年比 2022 年下降 | | | 1.2% |

劳工与人权绩效

| 总选项 | 分选项 | 2023 年 |
|-----|---------------|-------------|
| | 消防演习频率 | 每年两次 |
| | 安全检查频率 | 每周一次 |
| | 特种设备检验周期 | 每年一次 |
| | 安全培训次数, 人均小时数 | 6 次; 5.5 小时 |

| | | | |
|-------------|--|-------------|-------------|
| 员工健康与安全 | 员工个人防护配备率 | 100% | |
| | 2023 因工死亡人数 | 0 | |
| | 工伤人数 | 0 | |
| | 患职业病人数 | 0 | |
| | 残疾人员工人数 | 1 | |
| | 直属劳动力的损失工时事故率（损失工时事故事件总数） \times （1,000,000/总工作时数） | 0 | |
| | 直属劳动力的损失工时严重事故率（因受伤而损失的天数） \times （1,000/总工作时数） | 0 | |
| 多元化 | 员工总人数 | 31 | |
| | 担任高级管理职位的女性百分比 | 42% | |
| | 来自少数族裔和/或弱势群体的员工担任高级管理职位的百分比 | 1% | |
| | 残疾人雇佣比例 | 3.4% | |
| 员工福利 | 女性员工与男性员工平均时薪比率 | 0.93 | |
| | 社保覆盖员工比例% | 33% | |
| | 支付的招聘费用(万元) | 0.2 | |
| | 集体协议覆盖员工比例 | 100% | |
| | 享受产假/陪产假员工(人) | 0 | |
| | 产假/陪产假后回到岗位人数(人) | 0 | |
| | 返岗后 12 个月内仍在职的员工(人) | 0 | |
| | 接受过劳工培训的员工占总员工的百分比 | 100% | |
| | 员工满意度 | 98% | |
| | 员工职业技能培训次数 | 10 | |
| 职业生涯 管理与培训 | 员工职业技能培训平均小时数 | 5 小时 | |
| | 员工培训人次 | 300 | |
| | 获得职业晋升的员工数(2022 年有升职的员工数) | 1 | |
| | 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比 | 100% | |
| 歧视与骚扰 | 歧视与骚扰事件(起) | 0 | |
| 雇佣状况 | | | |
| | 指标内容 | 指标单位 | 2022 |
| 总员工人数 | 人 | 31 | 31 |

| | | | |
|----------------|---|-------|-------|
| 按性别划分的员工人数比例 | | | |
| 男性员工人数 | 人 | 18 | 18 |
| 女性员工人数 | 人 | 13 | 13 |
| 男性员工比例 | % | 58% | 58% |
| 女性员工比例 | % | 42% | 42% |
| 高级管理层女性员工比例 | % | 42.8% | 42.8% |
| 部门主管级别以上女性主管比例 | % | 50% | 50% |
| 员工新增 | | 0 | 0 |
| 员工流失 | | 0 | 0 |
| 员工流失率 | | 0% | 0% |

| 2023 年员工年龄分层 指标名称 | | 2023 (人) | 百分比 (%) |
|----------------------|---|-------------|---------|
| 总员工人数 | | 31 | 100% |
| 年龄 20-30 之间的员工人数 | 人 | 0 | 0.00% |
| 年龄 30-40 之间的员工人数 | 人 | 5 | 16.13% |
| 年龄 40-50 之间的员工人数 | 人 | 4 | 12.90% |
| 年龄 50-60 之间的员工人数 | 人 | 15 | 48.39% |
| 年龄 60-70 之间的员工人数 | 人 | 7 | 22.58% |

其他劳工绩效

| 指标名称 | 指标单位 | 2022 年 | 2023 年 |
|------------|------|--------|--------|
| 经确认的歧视事件 | 例 | 0 | 0 |
| 经确认的强迫劳动事件 | 例 | 0 | 0 |
| 经确认的童工事件 | 例 | 0 | 0 |
| 经确认的工伤事件 | 例 | 0 | 0 |

商业道德绩效

| 选项 | 2023 年 |
|-------------------------|----------|
| 反腐败培训次数，接受培训员工占总人数的百分比 | 2 次，100% |
| 信息安全培训次数，接受培训员工占总人数的百分比 | 2 次，100% |
| 公司收到的商业道德违规事件举报数量 | 0 |
| 已确认事件或法律诉讼的报告数量 | 0 |
| 商业道德方面法律诉讼事件(起) | 0 |

可持续采购绩效

| 选项 | 2023 年 |
|--------------------|--------|
| 供应商中已签署供应商行为守则的百分比 | 100% |

| | |
|---|------|
| 签订包含环境，劳工和人权要求合同的供应商百分比 | 100% |
| 已参加企业社会责任问卷评估的供应商百分比 | 70% |
| 已参加企业社会责任现场审核的供应商百分比 | 30% |
| 公司内经过可持续采购培训的采购员百分比 | 100% |
| 参与改进行动的受审核供应商的百分比 | 100% |
| 供应商 2023 年发生的环境，劳工人权，腐败等社会事件(起), 因此而受到的惩罚金额 | 0 |
| 本土化采购率 | 100% |

附录：GRI 内容索引

| | |
|--------|---|
| 使用声明 | 常州市长盛包装材料厂参考 GRI 标准编制本报告，汇报期为 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日。 |
| 所用 GRI | GRI 1: 基础 2021 |

| GRI 标准 | 披露项目 | 披露位置 | |
|---------------------|------|---------------------|----------|
| GRI 2: 一般披露 2021 | 2-1 | 组织详细情况 | 企业简介 |
| | 2-2 | 纳入组织可持续发展报告的实体 | 报告导读 |
| | 2-3 | 报告期、报告频率和联系人 | 报告导读 |
| | 2-4 | 信息重述 | / |
| | 2-5 | 外部鉴证 | / |
| | 2-6 | 活动、价值链和其他业务关系 | 企业简介 |
| | 2-7 | 员工 | 绩效表 |
| | 2-8 | 员工之外的工作者 | / |
| | 2-9 | 管治架构和组成 | 社会责任组织架构 |
| | 2-10 | 最高管治机构的提名和遴选 | / |
| | 2-11 | 最高管治机构的主席 | / |
| | 2-12 | 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用 | / |
| | 2-13 | 为管理影响的责任授权 | / |
| | 2-14 | 最高管治机构在可持续发展报告中的作用 | / |
| | 2-15 | 利益冲突 | / |
| | 2-16 | 重要关切问题的沟通 | 利益相关方沟通 |
| | 2-17 | 最高管治机构的共同知识 | / |
| | 2-18 | 对最高管治机构的绩效评估 | / |
| | 2-19 | 薪酬政策 | / |
| | 2-20 | 确定薪酬的程序 | / |
| | 2-21 | 年度总薪酬比率 | / |
| | 2-22 | 关于可持续发展战略的声明 | 社会责任组织架构 |
| | 2-23 | 政策承诺 | 员工权益 |
| | 2-24 | 融合政策承诺 | / |
| | 2-25 | 补救负面影响的程序 | / |
| | 2-26 | 寻求建议和提出关切的机制 | 合规经营 |
| | 2-27 | 遵守法律法规 | 合规经营 |
| | 2-28 | 协会的成员资格 | / |
| | 2-29 | 利益相关方参与的方法 | 利益相关方沟通 |
| | 2-30 | 集体谈判协议 | / |

| | | | |
|---------------------------|-------|-------------------------|---------------------|
| GRI 3: 实质性议题 2021 | 3-1 | 对实质性议题及其边界的说明 | 实质性议题确定 |
| | 3-2 | 实质性议题清单 | 实质性议题确定 |
| | 3-3 | 实质性议题的管理 | 实质性议题确定 |
| GRI 201: 经济绩效 2016 | 201-1 | 直接产生和分配的经济价值 | / |
| | 201-2 | 气候变化带来的财务影响以及其他 | / |
| | 201-3 | 固定福利计划义务和其他退休计划 | / |
| | 201-4 | 政府给予的财政补贴 | / |
| GRI 203: 间接经济 影响 2016 | 203-1 | 基础设施投资和支持性服务 | / |
| | 203-2 | 重大间接经济影响 | / |
| GRI 204: 采购实践 | 204-1 | 向当地供应商采购支出的比例 | 可持续采购 |
| GRI 205: 反腐败 2016 | 205-1 | 已进行腐败风险评估的运营点 | 反贿赂反腐败 |
| | 205-2 | 反腐败政策和程序的传达及培训 | 反贿赂反腐败 |
| | 205-3 | 经确认的腐败事件和采取的行动 | 反贿赂反腐败/关键绩效表 |
| GRI 206: 不正当竞争 行为 2016 | 206-1 | 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼 | / |
| GRI 302: 能源 2016 | 302-1 | 组织内部的能源消耗量 | 节约能源/关键绩效表-环境 绩效 |
| | 302-2 | 组织外部的能源消耗量 | 节约能源/关键绩效表-环境 绩效 |
| | 302-3 | 能源强度 | 节约能源/关键绩效表-环境 绩效 |
| | 302-4 | 减少能源消耗 | / |
| | 302-5 | 产品和服务的能源需求下降 | / |
| GRI 303: 水资源与 污水 2018 | 303-1 | 组织与水作为共有资源的相互影响 | 用水管理 |
| | 303-2 | 管理与排水相关的影响 | / |
| | 303-3 | 取水量 | / |
| | 303-4 | 排水量 | 关键绩效表-环境绩效 |
| | 303-5 | 耗水量 | 关键绩效表-环境绩效 |
| GRI 305: 排放 2016 | 305-1 | 直接 (范围一) 温室气体排放 | 关键绩效表-环境绩效 |
| | 305-2 | 间接 (范围二) 温室气体排放 | 关键绩效表-环境绩效 |
| | 305-3 | 间接 (范围三) 温室气体排放 | 关键绩效表-环境绩效 |
| | 305-4 | 温室气体排放强度 | 关键绩效表-环境绩效 |
| GRI 306: 废弃物 2020 | 306-1 | 废弃物的产生及废弃物相关重大影响 | 减排措施 |
| | 306-2 | 废弃物相关重大影响的管理 | 减排措施 |
| | 306-3 | 产生的废弃物 | 关键绩效表-环境绩效 |
| | 306-4 | 从处置中转移的废弃物 | 关键绩效表-环境绩效 |
| | 306-5 | 进入处置的废弃物 | / |
| GRI 308: 供应商环 境评估 2016 | 308-1 | 使用环境评价维度筛选的新供应商 | 可持续采购 |
| | 308-2 | 供应链的负面环境影响以及采取的行动 | 可持续采购 |

| | | | |
|----------------------------|--------|---------------------------|--------------------------|
| GRI 401: 雇佣 2016 | 401-1 | 新进员工雇佣率和员工流动率 | 关键绩效表-劳工与人权绩效 |
| | 401-2 | 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利 | 员工权益 /关键绩效表-劳工与人权绩效 |
| | 401-3 | 育儿假 | 员工权益 /关键绩效表-劳工与人权绩效 |
| GRI 403: 职业健康 与安全 2018 | 403-1 | 职业健康安全管理体系 | 责任生产-安全与健康 |
| | 403-2 | 危害识别、风险评估和事件调查 | 责任生产-安全与健康 |
| | 403-3 | 职业健康服务 | 责任生产-安全与健康 |
| | 403-4 | 职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通 | 责任生产-安全与健康 |
| | 403-5 | 工作者职业健康安全培训 | 责任生产-安全与健康 |
| | 403-6 | 促进工作者健康 | 责任生产-安全与健康 |
| | 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 | 责任生产-安全与健康 |
| | 403-8 | 职业健康安全管理体系覆盖的工作者 | 责任生产-安全与健康 |
| | 403-9 | 工伤 | 责任生产-安全与健康/关键绩效表-劳工与人权绩效 |
| | 403-10 | 工作相关的健康问题 | 责任生产-安全与健康 |
| 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 | 关键绩效表-劳工与人权绩效 |
| | 404-2 | 员工技能提升方案和过渡援助方案 | 员工权益 |
| | 404-3 | 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比 | 关键绩效表-劳工与人权绩效 |
| GRI 405: 多元化与 平等机会 2016 | 405-1 | 管治机构与员工的多元化 | 关键绩效表-劳工与人权绩效 |
| | 405-2 | 男女基本工资和报酬的比例 | 关键绩效表-劳工与人权绩效 |
| GRI 406: 反歧视 2016 | 406-1 | 歧视事件及采取的纠正行动 | 关键绩效表-劳工与人权绩效 |
| GRI 407: 结社自由 与集体谈判 | 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 | 员工权益 |
| GRI 408: 童工 2016 | 408-1 | 具有重大童工事件风险的运营点和供应商 | 可持续采购 |
| GRI 409: 强迫或强制 劳动 2016 | 409-1 | 具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商 | 可持续采购 |
| GRI 414: 供应商社会 评估 2016 | 414-1 | 使用社会评价维度筛选的新供应商 | 可持续采购 |
| | 414-2 | 供应链的负面社会影响以及采取的行动 | 可持续采购 |
| GRI 418: 客户隐私 | 418-1 | 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料 | 知识产权保护 |

■ 读者反馈表

尊敬的读者，您好！感谢您在百忙之中阅读我们的《长盛2023 年社会责任报告》，我们诚挚的欢迎您给出任何意见和建议，在此感谢您的支持！

您属于那个利益相关方？

员工 客户 政府 公众 供应商 公益组织 其他

选择性问题（请在对应的位置打钩）

1. 您对本报告的总体评价是：

很好 较好 一般 较差 很差

2. 您对本报告披露的内容质量的评价是：

很好 较好 一般 较差 很差

3. 您对本报告的结构评价是：

很好 较好 一般 较差 很差

4. 您认为本报告所披露的信息、指标、数据是否清晰、准确、完整：

很好 较好 一般 较差 很差

您对我们今后的社会责任工作及社会责任报告的编制与发布有何建议？

您可以将意见或建议反馈至以下渠道：

接收人： 吴俊磊（社会责任报告负责人）

官网投诉页面：<http://www.czcsbz.com/>.

电子邮箱：wujunlei818@126.com

短信： 18861295088

微信 WeChat：18861295088