



2025

本 报 告 符 合 G R I 标 准 编 制

可 持 续 发 展 报 告

沈阳丰驰旅游汽车客运有限公司

报告期 2025 年 1 月 1 日-2025 年 12 月 31 日



目录

1.报告前言	4
1.1 关于丰驰	4
1.2 报告编制说明	9
1.3 议题重要性分析	10
1.4 贡献 SDGs 目标	16
2.总经理声明	20
3.治理与责任	21
3.1 ESG 治理架构	21
3.2 部门职责与协同机制	22
3.3 监督与改进	22
4.环境责任：绿色车轮，低碳前行	24
4.1 能源与气候变化	24
4.2 空气、噪音与社区环境	29
4.3 原料、化学品与废弃物	32
4.4 顾客健康与安全	35
5.员工与人权：以人为本，安全同行	39
5.1 生命至上：构建全方位的安全防护体系	39
5.2 体面劳动：有保障、有温度的工作环境	43

5.3 成长同行：让员工与公司共同进步	46
5.4 底线坚守：尊重每一份劳动的基本权利	50
5.5 平等包容：一个都不能少的职场文化	52
6.商业道德：诚信致远，清白做人	55
6.1 零容忍：反腐败与贿赂的防线	55
6.2 守底线：利益冲突、反洗钱与反欺诈	59
6.3 护隐私：信息安全与数据保护	61
7.可持续供应链：责任延伸，伙伴共赢	64
7.1 绿色采购：选择对环境友好的伙伴	64
7.2 责任采购：尊重每一份劳动	67
7.3 能力共建：与供应商一起成长	71
8.目标进展与未来规划	73
8.1 2030 路线图：我们的可持续发展战略	73
8.2 关键绩效数据汇总	74
9.附录	76
A. GRI 标准索引表	76
B. 术语解释	85

1.报告前言

1.1 关于丰驰

沈阳丰驰旅游汽车客运有限公司成立于 2004 年，是经国家工商行政管理局、国家税务局批准注册登记的独立法人经济实体，具备省际旅游包车客运资质。公司注册资金 2000 万元人民币，固定资产 5000 万元人民币，现有宇通、金龙等品牌豪华客车七十余辆，主要经营汽车租赁、会议用车、婚礼用车、公司班车和旅游包车业务。

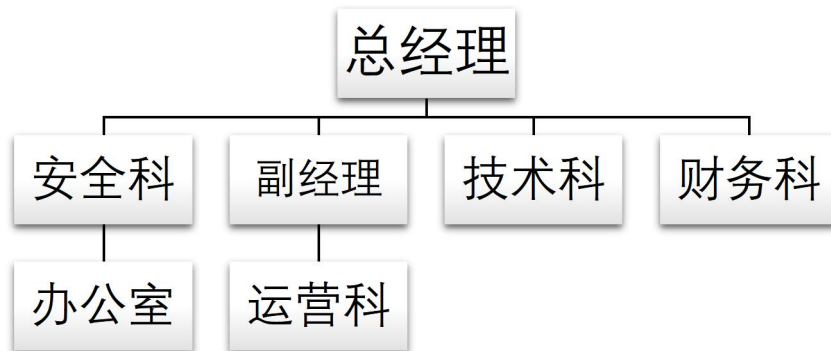


公司基本信息

- 法定名称：沈阳丰驰旅游汽车客运有限公司
- 所有权性质：有限责任公司
- 总部所在地：辽宁省沈阳市和平区文体西路 116 号甲 4
- 运营所在国家：中国
- 企业文化



- 组织机构图



业务与价值链

- 行业：旅游汽车客运
- 主要活动：省际/市际旅游包车、企业班车、会议用车、婚礼用车、汽车租赁
- 价值链：上游为车辆制造商（宇通客车、金龙客车等）、零部件供应商、燃油供应商；下游为客户（企业、旅行社、学校、个人）
- 业务关系：与主要客户建立长期合作协议，与供应商保持稳定合作关系



荣誉、资质

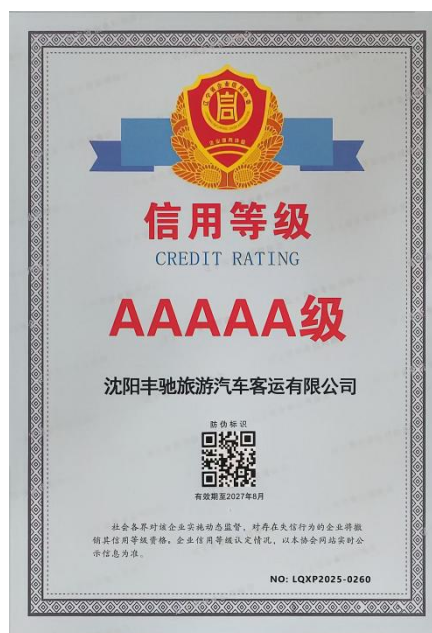
- 质量、环境、职业健康安全管理体系认证证书



- 安全生产标准化二级证书



- 信用等级证书



€ 沈阳丰驰旅游汽车客运有限公司

- 2012 年辽宁省总商会交通运输行业商会授予我公司常务理事单位。2011 年-2024 年, 我公司连续 12 年被沈阳市工商局评为《重合同守信誉单位》。



- 2012 年 10 月, 公司员工顾少飞同志在一起他人的交通事故中, 积极抢救被困车辆中的母女, 解救其二人的生命。家属事后送来锦旗《爱心化做及时雨 排忧解难似亲人》。



- 2009 年 10 月, 荣获沈阳市交通局《国庆维稳安保突出贡献单位》。2011-2012 年度, 我公司被评为辽宁省包车客运企业品牌企业。2011-2024 年我公司连续被沈阳市交通局评为《沈阳市道路运输经营信誉考核 AAA 级企业》。



2024年度全市道路运输经营信誉考核

AAA级企业

沈阳市交通运输局
二〇二五年十二月

- 公益捐赠



1.2 报告编制说明

报告范围

本报告涵盖沈阳丰驰旅游汽车客运有限公司单体，无子公司或控股实体。

报告期与频率

- 报告期：2025 年 1 月 1 日 — 2025 年 12 月 31 日
- 报告频率：每年
- 报告发布日期：2026 年 3 月
- 联系人：姜玉涛，财务科长，邮箱：fclvqc@163.com
- 本报告已通过 reportregistration@globalreporting.org 向 GRI 进行通知。

信息重述

本报告未对以往报告期信息进行重述。

外部鉴证

本报告未寻求外部鉴证。公司目前通过内部审核和管理评审机制保障报告

信息的质量，未来将根据利益相关方需求评估引入外部鉴证的可能性。

员工情况

- 截至 2025 年底，员工总数：67 人
- 按性别：男性 61 人，女性 6 人
- 按地区：全部位于辽宁省沈阳市
- 按类型：全部为长期全职员工，无临时员工、非保证工时员工
- 员工之外的工作者：退休返聘人员 2 人

1.3 议题重要性分析

1.3.1 议题识别方法

公司遵循 GRI 3：实质性议题 2021 的要求，结合 EcoVadis 评估框架，通过以下步骤系统识别对经济、环境和人最重大的影响议题：

步骤 1：法规与标准扫描

- 对照 GRI 标准（2021 版）识别候选议题
- 对照 EcoVadis 评估框架，逐项核对四大维度（劳工与人权、环境、商业道德、可持续采购）
- 梳理法律法规要求：《安全生产法》《劳动法》《环境保护法》《数据安全法》等

步骤 2：内部访谈

- 访谈对象：总经理、安全科科长、技术科科长、运营科经理、办公室主任、财务科科长
- 访谈内容：各部门在日常运营中识别到的主要影响、已采取的管理措施、资源配置情况、面临的挑战
- 访谈结论：健康与安全、能源消耗、劳工人权、反腐败是各部门共识的高

影响领域

步骤 3：外部利益相关方征询

- 客户反馈：通过年度客户满意度调查收集对服务质量、安全表现、环保措施的评价
- 员工反馈：通过员工满意度调查收集对工作条件、职业健康、培训发展的意见
- 供应商沟通：通过供应商评估问卷收集对采购行为、合作透明度的反馈
- 社区反馈：通过投诉处理机制收集对噪音、交通拥堵等问题的关切

步骤 4：数据验证

- 依据《近 3 年关键数据指标》和《政策绩效》统计表，验证各议题的实际绩效表现
- 优先选取有完整数据的议题作为实质性议题候选

1.3.2 双重重要性评估

公司采用 双重重要性矩阵（5×5 评分法），从以下两个维度对每个候选议题进行评估：

维度	定义	评分标准
影响重要性	议题对经济、环境和人（包括人权）的实际或潜在影响的重大程度	1=影响极小 2=影响较小 3=影响中等 4=影响较大 5=影响极大
财务重要性	议题对公司财务绩效（收入、成本、风险、声誉）的潜在影响	1=无影响 2=较小影响

维度	定义	评分标准
		3=中等影响 4=较大影响 5=重大影响

评估过程：2025 年 12 月，由安全科、技术科、运营科、办公室、财务科负责人共同对候选议题进行打分，取平均分，形成以下评估结果：

序号	候选议题	影响重要性	财务重要性	矩阵位置	优先级
1	职业健康与安全	5	4	行5, 列4	高优先级
2	工作条件	4	3	行4, 列3	中优先级
3	职业管理与培训	3	2	行3, 列2	低优先级
4	童工、强迫劳动与人权	3	2	行3, 列2	低优先级
5	歧视与骚扰	3	2	行3, 列2	低优先级
6	能源与温室气体	5	4	行5, 列4	高优先级
7	空气污染与噪音	4	3	行4, 列3	中优先级
8	原料与化学品	3	2	行3, 列2	低优先级
9	废弃物管理	4	3	行4, 列3	中优先级
10	客户健康与安全	5	4	行5, 列4	高优先级
11	贪污腐败	5	4	行5, 列4	高优先级
12	信息管理	4	4	行4, 列4	中优先级
13	供应商环境管理	4	3	行4, 列3	中优先级
14	供应商社会责任管理	4	3	行4, 列3	中优先级
15	供应链反歧视	3	2	行3, 列2	低优先级

评估结果矩阵



1.3.3 实质性议题清单

基于上述评估，公司确定以下 15 项议题为 2025 年可持续发展报告的实质性议题：

序号	议题类别	实质性议题	对应报告章节	优先级
1	劳工与人权	职业健康与安全	5.1 生命至上：构建全方位的安全防护体系	高
2	劳工与人权	工作条件	5.2 体面劳动：有保障、有温度的工作环境	中
3	劳工与人权	职业管理与培训	5.3 成长同行：让员工与公司共同进步	低
4	劳工与人权	童工、强迫劳动与人权	5.4 底线坚守：尊重每一份劳动的基本权利	低
5	劳工与人权	歧视与骚扰	5.5 平等包容：一个都不能少的职场文化	低
6	环境	能源与温室气体	4.1 能源与气候变化	高
7	环境	空气污染与噪音	4.2 空气、噪音与社区环境	中
8	环境	原料与化学品	4.3 原料、化学品与废弃物	低
9	环境	废弃物管理	4.3 原料、化学品与废弃物	中

序号	议题类别	实质性议题	对应报告章节	优先级
10	环境	客户健康与安全	4.4 顾客健康与安全	高
11	商业道德	贪污腐败	6.1 零容忍：反腐败与贿赂的防线 6.2 守底线：利益冲突、反洗钱与反欺诈	高
12	商业道德	信息管理	6.3 护隐私：信息安全与数据保护	中
13	可持续采购	供应商环境管理	7.1 绿色采购：选择对环境友好的伙伴	中
14	可持续采购	供应商社会责任管理	7.2 责任采购：尊重每一份劳动	中
15	可持续采购	供应链反歧视	7.2 责任采购：尊重每一份劳动	低

1.3.4 议题管理方法

对于上述每项实质性议题，公司均建立了系统化的管理方法：

议题	管理制度/政策	责任部门	2030 年目标
职业健康与安全	《社会责任 CSR 管理规定》《员工手册》	安全科	重大事故 0 起/年
工作条件	《人力资源管理制度》《员工手册》	办公室	员工满意度≥97 分

议题	管理制度/政策	责任部门	2030 年目标
职业管理与培训	《人力资源管理制度》《员工手册》	办公室	培训覆盖率 100%
童工、强迫劳动	《员工手册》第 20-22 页	办公室	事件 0 起/年
歧视与骚扰	《员工手册》第 18-20 页	办公室	投诉 0 起/年
能源与温室气体	《社会责任 CSR 管理规定》3.1 节	技术科	新能源车比例 80%
空气污染与噪音	《车辆维护制度》	安全科、技术科	尾气合格率 100%
原料与化学品	《化学品管理制度》	技术科	危废合规处置率 100%
废弃物管理	《固体废弃物管理制度》	技术科	回收利用率 100%
客户健康与安全	《安全协议》《消毒制度》	安全科、运营科	乘客伤亡 0 起/年
反腐败与贿赂	《商业道德行为准则》	办公室	腐败事件 0 起/年
信息管理	《信息安全管理制度》	办公室	安全事件 0 起/年
供应商环境管理	《供应商行为准则》	办公室、采购部门	环保采购 100%
供应商社会责任	《供应商行为准则》	办公室、采购部	签署率≥75%

议题	管理制度/政策	责任部门	2030 年目标
管理		门	

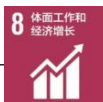
注：各议题的详细管理措施和绩效数据详见本报告第 4 章至第 7 章。

1.4 贡献 SDGs 目标

公司将可持续发展目标（SDGs）融入战略规划与日常运营，将实质性议题与联合国 2030 议程紧密对接。下表说明我们的重点议题与对应 SDGs 的关联：

报告章节	实质性议题	对应 SDGs
4.1 能源与气候变化	能源与温室气体	SDG 7 经济适用的清洁能源  SDG 13 气候行动 
4.2 空气、噪音与社区环境	空气污染与噪音	SDG 11 可持续城市与社区  SDG 3 良好健康与福祉 
4.3 原料、化学品与废弃物	原料与化学品 废弃物管理	SDG 12 负责任消费和生产 

报告章节	实质性议题	对应 SDGs
4.4 顾客健康与安全	客户健康与安全	SDG 3 良好健康与福祉 
5.1 生命至上：构建全方位的安全防护体系	职业健康与安全	SDG 3 良好健康与福祉  SDG 8 体面工作 
5.2 体面劳动：有保障、有温度的工作环境	工作条件	SDG 8 体面工作  SDG 10 减少不平等 
5.3 成长同行：让员工与公司共同进步	职业管理与培训	SDG 4 优质教育  SDG 8 体面工作 
5.4 底线坚守：尊重每一份劳动的基本权利	童工、强迫劳动	SDG 8 体面工作 

报告章节	实质性议题	对应 SDGs
		SDG 16 和平、正义与强大机构 
5.5 平等包容：一个都不能少的职场文化	歧视与骚扰	SDG 5 性别平等  SDG 10 减少不平等 
6.1 零容忍：反腐败与贿赂的防线	贪污腐败	SDG 16 和平、正义与强大机构 
6.3 护隐私：信息安全与数据保护	信息管理	SDG 16 和平、正义与强大机构 
7.1 绿色采购：选择对环境友好的伙伴	供应商环境管理	SDG 12 负责任消费和生产  SDG 13 气候行动
7.2 责任采购：尊重每一份	供应商社会责任	SDG 8 体面工作和经济增长 

报告章节	实质性议题	对应 SDGs
劳动	供应链反歧视	SDG 12 负责任消费和生产 

注：公司对 SDGs 的贡献方式详见各章节的具体管理实践与绩效数据。

1.5 本报告编制原则

公司在编制本报告遵循以下八大原则：

准确性：报告中的信息，特别是关键绩效数据（KPI），均来源于公司正式的运营记录、财务账目及内部管理系统（如北斗监控系统、财务核算系统、人力资源系统）

平衡性：报告不仅展示公司在可持续发展方面的优势与进展（如连续 12 年 AAA 级信誉企业、安全零事故、员工满意度提升），也坦诚披露了面临的挑战与未达成的目标（如温室气体排放总强度下降未达预期、电耗强度有所回升）。通过“优势与改进事项”及“绩效分析”的客观陈述，力求不偏不倚地反映公司表现

清晰性：报告采用易于理解的语言和结构进行编排，通过目录、章节标题、图表（如 KPI 汇总表、组织机构图）、图片及案例说明，使信息层次分明、重点突出。专业术语均在附录 B 中予以解释，确保不同背景的利益相关方均能获取有效信息。

可比性：报告提供了 2023、2024、2025 连续三年的关键绩效数据（见第 8.2 节及章节内 KPI 表格），并设定了以 2023 年为基准的 2030 年量化目标。这使利益相关方能够追踪公司绩效的趋势与变化，并在行业内进行有意义的对比。报告编制依据 GRI 标准，也增强了与同行报告的可比性。

完整性：报告范围明确覆盖公司单体所有运营活动。通过系统的“双重重要性分析”（第 1.3 节），识别并涵盖了对公司及利益相关方具有实质性的 15 项议题，覆盖 EcoVadis 评估的四大主题（环境、劳工与人权、商业道德、可持续采购）。

可持续发展背景：报告将公司的运营、绩效和目标置于更广泛的可持续发展背景中阐述。例如，将能源消耗、温室气体排放与应对气候变化的全球行动（SDG 13）关联；将员工健康安全、职业发展与社会包容性发展（SDG 3, 8, 10）关联；并在第 1.4 节系统说明了公司对联合国可持续发展目标（SDGs）的具体贡献。

时效性：本报告周期为 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，并于 2026 年 3 月发布，确保信息在合理时间内更新，反映了公司最新的年度表现。报告内引用的支持性文件（如审计报告、检测报告）均在有效期内或为报告期内产生。

可验证性：报告中的陈述和数据均有据可查。报告指明了信息的具体来源章节，并可通过公司内部记录进行核对。公司建立了信息管理流程，利益相关方可通过报告指定的联系人（财务科长姜玉涛）问询。

2. 总经理声明

我们，沈阳丰驰旅游汽车客运有限公司，自 2004 年成立以来，始终将“安全第一、服务第一、客户第一”奉为圭臬。作为一家拥有省际资质的专业客运企业，我们深知，穿梭于城市之间的每一辆客车，承载的不仅是乘客，更是信任、责任与千家万户的安宁。



企业的可持续发展，绝非遥不可及的理念，而是贯穿于我们每日运营的基石。它意味着：

- 对生命与安全的至高尊重，通过科技与制度，守护每一段旅程的平安；
- 对员工福祉的真切关怀，让每位驾驶员与同事都能体面劳动、共享发展；
- 对环境友好的坚定践行，让绿色车轮成为美丽浑河畔的移动风景；
- 对商业伦理的恪守不渝，以诚信构建持久共赢的伙伴关系。

为此，我谨代表公司管理层郑重承诺：我们将把环境、社会责任与公司治理（ESG）深度融入企业战略与日常决策。本《社会责任 CSR 管理规定》的颁布，标志着我们将以更系统、更透明的方式，持续管理我们在安全运营、环境保护、员工权益及商业道德方面的表现。我本人将亲自领导并推动这一承诺的落实，确保提供一切必要资源，引领丰驰公司成为客运行业可持续发展的践行者与标杆。

此承诺，源于我们对“造福员工、造福企业、造福社会”核心价值的坚守，也指向我们希冀抵达的、更安全、更绿色、更负责任的未来。

总经理：邹旭

3.治理与责任

3.1 ESG 治理架构

公司未设立董事会。最高管治机构为**可持续发展委员会**，由总经理邹旭任主席，副经理栾传岫任执行副组长，成员包括安全科、技术科、运营科、办公室、财务科负责人。

成员产生方式

可持续发展委员会成员由总经理直接任命，依据岗位职责、专业能力 & 对公司文化的认同进行遴选。

主席与高管关系

委员会主席由公司总经理担任，同时为高管。此安排便于战略决策与执行的高效统一，公司通过明确的职责分工和利益冲突管理制度预防潜在风险。

监督职责

可持续发展委员会负责监督公司对经济、环境和人影响的识别与管理，每半年召开会议审查尽职调查程序、绩效数据及风险变化，并指导改进。



3.2 部门职责与协同机制

责任授权

可持续发展委员会将管理责任授权至各职能部门：

- 安全科：负责员工健康与安全
- 技术科：负责环境议题（能源消耗、排放、废弃物）
- 运营科：负责运营优化与客户健康安全
- 办公室：负责劳工权益、商业道德、信息安全
- 财务科：负责反腐败内控与合规审核
- 各采购部门：负责可持续采购执行

各部门负责人定期向可持续发展经理（栾传岫）汇报，经理向委员会汇报。

薪酬政策

公司薪酬政策遵循“以岗定薪、按绩取酬”原则，详见《员工手册》。高管薪酬与员工薪酬结构一致，均包含基本工资、绩效奖金及法定福利。薪酬方案由人力资源部依据市场水平、岗位价值及公司业绩拟定，经财务审核、总经理审批后执行。

政策承诺与融合

公司对负责任商业行为的承诺详见《社会责任 CSR 管理规定》(V2.0)，涵盖环境责任、劳工与人权、商业道德、可持续采购四大维度，并明确参照联合国《工商企业与人权指导原则》、国际劳工组织核心公约及 OECD《跨国企业准则》。公司通过三级治理架构将政策承诺融入日常运营，全体员工签署《员工道德与可持续发展承诺书》。

3.3 监督与改进

报告审核与批准

可持续发展委员会负责审核并批准本报告及实质性议题。报告经委员会审议后，由总经理最终批准发布。

利益冲突管理

公司通过《商业道德行为准则》明确利益冲突管理规定，要求员工（特别是敏感岗位）申报关联关系，采购、财务等关键岗位需签署《廉洁声明》。所有利益冲突事项须向办公室报备，并接受合规审查。

重要关切沟通

公司建立多重沟通渠道（举报专线、邮箱、意见箱），所有收到的关切实质性问题由办公室汇总，每季度向总经理报告，重大事项即时报告。总经理定期在管理层会议中通报处理进展。

管治能力建设

公司通过以下措施提升管治团队的可持续发展能力：

- 信息安全与数据保护培训
- 通勤班车驾驶员专项技能培训
- 劳工与人权合规管理专项培训
- 节能与减排专项培训
- 反腐败与贿赂专项培训
- 可持续采购培训
- 年度安全与应急演练培训

绩效评估

不适用。公司未建立对可持续发展委员会或总经理的正式绩效评估流程。管理团队通过日常运营监控、年度目标完成情况及内审结果实现持续改进。

补救与反馈机制

公司建立申诉机制与补救程序（详见《员工手册》）。任何经确认由公司造成或促成的负面影响，将通过经济补偿、道歉、整改措施等方式进行补救。申诉机制由办公室独立管理，承诺保密与不报复。

公司为员工及外部人员提供以下机制：

- 举报专线：13478878168
- 举报邮箱：fclvqc@163.com
- 意见箱（办公区）

合规情况

报告期内，公司无重大违规事例，未发生导致罚款或非经济处罚的违法行为。

协会成员资格

公司为辽宁省总商会交通运输行业商会常务理事单位。

4.环境责任：绿色车轮，低碳前行

4.1 能源与气候变化

我们的承诺与方向

公司深刻认识到，能源消耗与温室气体排放是我们运营中最核心的环境议题。每一辆车的油耗、每一公里的碳排放，不仅关系着运营成本，更关系着我们对“绿色车轮、低碳前行”这份承诺的兑现。

我们相信，低碳转型不是一句口号，而是从“车轮上的每一点”去挖掘节能潜力。为此，我们为自己设定了清晰的行动方向：积极推动车队的能源转型，让更多新能源车辆驶上路面；借助“一车一档”的数据工具，精细管理每辆车的油耗或电耗；通过优化线路、减少空驶，让每一次出车都更

高效；持续推广平稳、预见性的节能驾驶技巧，让环保意识融入每一位驾驶员的日常。

面向 2030 年，我们以 2023 年为基准，制定了以下量化目标：

- 新能源车辆占运营车队比例达到 **80%**
- 单位运营里程综合油耗强度 **下降 2%**
- 单位运营里程综合电耗强度 **下降 2%**
- 范围 1+范围 2 碳排放总强度 **下降 2%**

该议题由技术科与运营科共同负责，相关目标已纳入部门年度绩效考核。

影响与风险识别

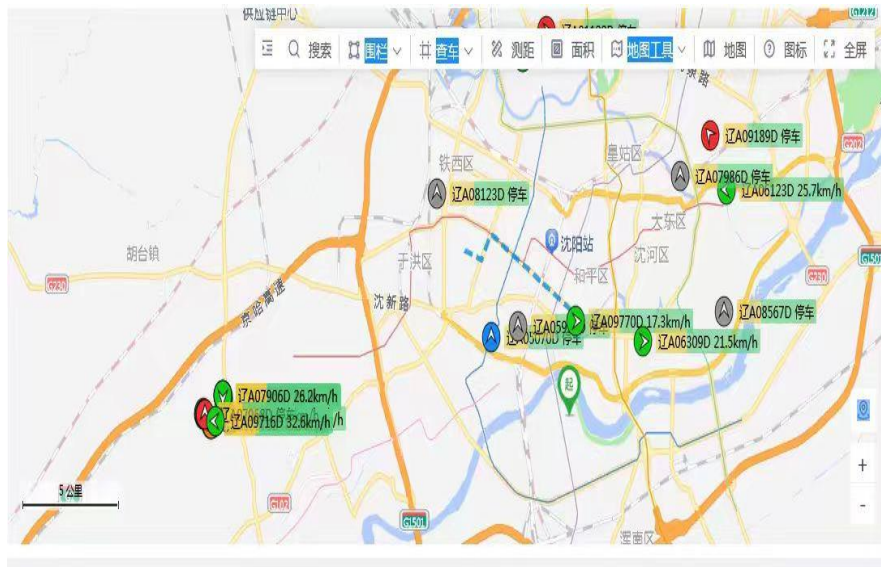
能源消耗与温室气体排放是公司运营中最核心的环境影响，直接关联运营成本与合规风险。燃油价格上涨、碳排放监管趋严可能增加运营成本，而新能源车替代与能效提升则可有效降低燃料成本与碳排放强度，同时响应政策导向，提升品牌形象与客户认可度。

我们如何行动

- **新能源车队持续升级：**公司自 2018 年起持续推动车队能源转型，按照《纯电动客车更换实施方案（2026-2030）》分阶段替换老旧燃油车。截至 2025 年底，纯电动客车占比已达 60%，较 2023 年提升 4 个百分点。2025 年，公司报废辽 AG5739、辽 AF8956、辽 AJ0465 三辆老旧燃油车（分别于 2011 年、2010 年、2012 年注册），并完成《机动车注销证明书》及《报废机动车回收证明》备案。新购车辆全部为符合国家最新环保标准的新能源车型。



- **智能调度与线路优化：**运营科利用北斗动态监控系统，于 2025 年启动“通勤线路优化”专项工作。通过向员工发放 1914 份有效问卷，精准识别员工通勤起点、终点、期望站点等核心信息，结合近 3 个月运营数据，对 64 条通勤线路进行重构：裁撤绕路严重、低客流路段，新增员工集中居住区、核心换乘站等站点；同时实施驾驶员就近停车制度（2025 年纳入《驾驶员操作规程》），有效减少往返车场的空驶里程。



- **节能驾驶专项培训：**安全科每年组织驾驶员开展节能驾驶专项培训，2025 年 12 月举办“绿色驱动未来”专项培训，覆盖全体驾驶员。培训内容涵盖平稳加速、预见性驾驶、减少怠速、合理使用空调等节能技巧，培训后考核合格率 100%。



- **北斗动态监控与能耗预警：**公司利用车载北斗动态监控系统实时监测车辆运行状态，对超速、急加速、急刹车等行为自动预警。2025 年共记录预警事件 10 起，均按《卫星定位装置及监控平台管理制度》及时处理，通过经济处罚与安全教育结合的方式纠正不良驾驶习惯。



- 气候物理风险应对：**公司针对暴雨、暴雪、台风等极端天气建立专项应对机制。风险监测与预警方面，通过北斗联网联控系统实时监控路况与天气，对接气象、交通部门预警信息，按风险等级自动触发停运、限速、改线指令；运营科提前排查易积水、滑坡、结冰路段，为每条线路建立“主线路+备选线路”方案。应急体系方面，制定暴雨、暴雪、滑坡等专项应急预案，组建应急救援组，储备除雪设备、应急电源、保暖物资，定期开展应急演练，并与交警、消防、医疗建立联动机制。恶劣天气运营管控方面，不具备安全通行条件时立即停运，就近停靠安全区域；暴雨、冰雪天气严格执行限速（不超过 50km/h）、加大车距（不低于 100 米）等规定，禁止夜间 2 点至 5 点运行，确保驾驶员强制休息。人员能力方面，每年开展恶劣天气驾驶、应急处置、乘客疏散等专项培训，将极端天气应对能力纳入驾驶员考核，通过案例警示强化全员风险意识。

绩效与目标

关键绩效指标 (KPI)	单位	2023 年	2024 年	2025 年	2030 年 目标
新能源车辆占运营车队比例	%	56	58	60	80
单位运营里程综合油耗强度	升/百公里	34	33	33	较 2023 年下降 2%
单位运营里程综合电耗强度	千瓦时/ 百公里	78.9	67.3	76.5	较 2023 年下降 2%

车队年度运营产生的范围 1 碳排放总量	tCO ₂	1099.96	864.11	836.01	较 2023 年下降 2%
车队年度运营产生的范围 2 碳排放总量	tCO ₂	523.3	446.79	508.08	较 2023 年下降 2%
范围 1+范围 2 碳排放总强度	kgCO ₂ /百公里	60.293	58.236	59.906	较 2023 年下降 2%

绩效分析

- 新能源车比例稳步提升，2025 年达 60%，较 2023 年提高 4 个百分点。
- 油耗强度较 2023 年下降 2.9%，已提前实现 2030 年目标。
- 电耗强度较 2024 年有所回升，受线路调整、冬季空调使用等因素影响。
- 碳排放总强度较 2023 年下降 0.64%，与 2030 年目标尚有一定差距。

4.2 空气、噪音与社区环境

我们的承诺与方向

穿行于城市与社区之间的车辆，其影响不仅在于到达目的地，更在于途中的一举一动。我们深知，尾气、鸣笛、拥堵，这些看似细小的运营细节，直接影响着周边居民的生活品质。

我们承诺做负责任的企业邻居。这意味着，我们要确保每一辆车的“呼吸”都是清洁的——严格的尾气排放维护与检测标准是底线；在“声音”方面，我们关注轮胎、部件的选型，并提醒驾驶员在途经居民区、学校时减少不必要的噪音；在通行方面，我们通过科学的调度、错峰发车、优化上下客点位，主动缓解因车队集中活动可能带来的短暂交通压力。

面向 2030 年，我们设定了以下量化目标：

- 运营车辆尾气排放年检合格率 **始终保持 100%**
- 社区环境（噪音、拥堵）投诉事件数 **始终保持 0 起/年**
- 驾驶员环保驾驶培训覆盖率 **始终保持 100%**

该议题由安全科、运营科、办公室共同负责，相关目标已纳入各部门绩效

考核。

影响与风险识别

车辆尾气排放、鸣笛噪声及交通拥堵直接影响社区环境质量与居民生活体验，可能引发投诉、监管关注或合同履约风险。通过提升车辆环保标准、规范驾驶行为、优化运营调度，可有效降低社区环境负面事件，增强企业社会认可度与客户信任，为业务稳定提供保障。

我们如何行动

- **尾气排放常态化检测：**公司严格执行《车辆维护环保管理制度》，委托第三方检测机构每年开展尾气排放检测。2025 年，以辽 AN1553（国 V 柴油车）为例，检测报告显示光吸收系数、氮氧化物（NO_x）等指标均远低于《柴油车污染物排放限值及测量方法》（GB3847-2018）限值，判定合格。全年所有车辆尾气检测合格率保持 100%。对于检测不合格车辆，立即停运维修，复检合格后方可恢复运营。

机动车排放检验报告

检验机构名称：沈阳丰驰旅游汽车客运有限公司 检验日期：2025-11-08 11:40:12

检验操作员：唐凯 检验驾驶员：魏东哲

一、车辆信息

号牌号码：辽AN1553 初次登记日期：2018-11-22

车辆识别代号：LJYTR10001000018 车辆型号：ZK6119BE2

发动机型号：YC6J260-50 车辆颜色：黄色

最大总质量：16400kg 整备质量：12200kg

使用性质：道路运输 载客数：50

车辆类型：大型普通客车 燃料种类：柴油

燃料供给系统形式：直喷 进气方式：涡轮增压

驱动方式：后驱 能否随车携带稳态：是

额定转速：2000r/min 额定功率：2000W

车主姓名/单位名称：沈阳丰驰旅游汽车客运有限公司 排放标准：国V

二、检验依据及限值判定依据

1. GB3847-2018 柴油车污染物排放限值及测量方法(附录B加载减速法)

三、检验设备信息

序号	设备名称	设备型号	出厂编号	制造商
1	底盘测功机	DG-26LA	19060211	成都新成汽车检测设备有限公司
2	排气分析仪	MQP-5102	200083	浙江浙大鸣泰科技有限公司
3	不透光烟度计	MQY-202	196758	浙江浙大鸣泰科技有限公司
4	转速计	VMT-2000	VMT237-1310	广州普瑞立分析仪器有限公司
5	气泵站	MQP-3Y	250191	浙江浙大鸣泰科技有限公司

四、检验环境状态

温度：11.20℃ 大气压：101.60 kPa 相对湿度：36.10 %

五、检验结果及判定

内 容	光吸收系数		氮氧化物NO _x	实测最大轮边功率	转速
	100%点	80%点			
检测结果	未检出	未检出	1483	122.6	额定转速
限值	<1.2	<1.2	<1500	≥82.4	2000
判定结果	合格	合格	合格	合格	合格
检验结论	合格				

服务电话：024-22722736 监督电话：12345 沈阳丰驰旅游汽车客运有限公司(盖章)

检验地址：沈阳市经济技术开发区浑河十五街2号

注：此报告仅对本次检验车辆有效，复印无效。 打印日期：2025-11-08 03:01

第1页,共2页

- **消音器定期检查与鸣笛管理：**技术科将消音器状态纳入月度车辆安全检查项目，确保消音器完好率 100%。安全科每季度开展消音器专项排查，重

点检查消音器是否破损、松动，发现问题及时维修更换。发布《驾驶员车辆鸣笛管理规定》，明确学校、医院、居民区及所有禁鸣标识路段 24 小时禁鸣；城区、场站严禁鸣笛催促；单次鸣笛 ≤ 2 秒，间隔 ≥ 3 秒。违规行为纳入驾驶员绩效考核，全年未发生因违规鸣笛引发的社区投诉。

- **线路优化缓解交通拥堵**: 运营科依据 2025 年通勤车调查问卷统计结果(共 1914 份有效问卷)，重新设计线路，新增重点站点（如建筑大学、苏家屯等），裁撤低客流站点，并优化发车时间。调整后，早高峰发车频次优化，车辆在居民区的怠速等待时间减少，有效缓解了周边道路拥堵，全年未收到拥堵相关投诉。
- **驾驶员环保驾驶培训**: 公司将环保驾驶纳入年度安全培训体系，培训内容包括尾气排放控制原理、节能驾驶技巧、文明驾驶规范等。培训覆盖全体驾驶员，确保每位驾驶员了解尾气排放对环境的影响，掌握减少尾气排放的驾驶方法，如避免急加速、急刹车，保持经济车速等。



绩效与目标

关键绩效指标 (KPI)	单位	2023 年	2024 年	2025 年	2030 年 目标
运营车辆尾气排放年检合格率	%	100	100	100	始终保 持 100%
社区环境（噪音、拥堵）投诉事件数	起/年	0	0	0	始终保

					持 0 起
驾驶员环保驾驶培训覆盖率	%	100	100	100	始终保持 100%

绩效分析

- 报告期内，公司运营车辆尾气排放年检合格率连续三年保持 100%，全年未发生社区环境相关投诉。
- 驾驶员环保驾驶培训实现全员覆盖，为尾气排放控制及噪音管理提供了持续的行为保障。

4.3 原料、化学品与废弃物

我们的承诺与方向

在我们的维修车间和日常运营中，会产生废机油、废旧轮胎、废旧零部件等各类废弃物。我们深知，这些看似不起眼的“废物”，如果管理不当，可能成为环境的负担。

我们承诺，对运营中产生的废弃物进行全过程合规管理与资源化利用。从源头开始，我们优先选择环境友好的养护产品；在维修环节，严格进行垃圾分类，设置专门的容器存放不同废弃物，坚决杜绝混放；最重要的是，我们与持有正规资质的回收处理伙伴合作，确保每一滴废油、每一块旧电池都得到安全、合法的处置或再生利用。

面向 2030 年，我们设定了以下量化目标：

- 危险废物合规处置率 **始终保持 100%**
- 可回收物资源化率 **始终保持 100%**
- 废弃物混放或违规处置事件次数 **始终保持 0 起/年**

该议题由技术科主导，安全科监督执行，相关指标已纳入技术科年度绩效考核。

影响与风险识别

危险废物泄漏、化学品不当处置可能污染土壤与水体，引发环境事故与监管处罚。通过全过程合规管理与资源化利用，可有效降低环境风险，同时节约资源成本，提升企业环境形象。

我们如何行动

- **危废全生命周期闭环管理：**生产过程中产生的废矿物油（HW08）等危险废物，实施分类、规范包装、标识清晰，集中贮存于专用危废暂存区（设置“禁止烟火”“丰驰废机油存放处”标识）。危险废物暂存区设有防渗漏托盘、专用收集桶，防止泄漏污染环境。同时，在危险废物暂存区张贴《化学品安全技术说明书》（SDS），明确危险特性与应急处置方法。



- **废旧轮胎资源化利用：**公司严格执行《轮胎使用安全管理制度》，对花纹深度小于 1.6mm、使用满 5 年或存在鼓包、裂纹的轮胎强制更换。2025 年全年产生的废旧轮胎全部交由专业厂家回收，用于生产再生胶或橡胶粉，资源化利用率 100%。废旧轮胎不随意堆放、不非法处置，有效避免环境污染。
- **淘汰车辆零部件再利用：**公司建立《淘汰车辆零件库存表》，记录从报废车辆上拆卸的可利用零部件（如主机、摄像头、轮胎等），并优先用于维

修替换。2022 年至 2025 年，从辽 AF4045、辽 AF4150、辽 AH2341 等报废车辆上拆卸的轮胎、主机等零件，先后用于米其林电车新车安装及其他维修任务，有效降低资源消耗，延长零部件使用寿命。

- **化学品专项培训与应急演练：**公司对接触化学品的员工进行专项培训，内容包括 MSDS 查阅、个人防护装备佩戴、泄漏应急处置等。2025 年 6 月 21 日，安全科组织化学品泄漏应急演练，模拟维修区油桶破裂导致柴油/废机油泄漏，并有流入雨水井的风险。演练过程：发现泄漏→设置警戒→禁止明火→使用吸油毡、沙土围堵拦截→收集油污→装入危废专用桶→标识→清理现场。演练后针对发现的问题，公司补充防化手套、护目镜等防护用品，加强控污流程训练，并完善危废台账管理。
- **车用尿素规范使用：**2025 年，公司 30 台柴油客车全部配备 SCR 尾气处理系统，并制定《车队尿素加注管理规定》，设立内部定点加注站，建立加注台账。全年采购车用尿素（32.5%）8,500 升，实际消耗 5,130 升，平均消耗率 0.95 升/百公里。通过 SCR 系统有效运行，全年减排氮氧化物（NO_x）约 220 公斤。



绩效与目标

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年	2030 年目标

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年	2030 年目标
危险废物合规处置率	%	100	100	100	保持 100%
可回收物资源化率（废旧轮胎、废金属件）	%	100	100	100	保持 100%
废弃物混放或违规处置事件次数	起/年	0	0	0	保持 0 起
危险废物产生总量	吨	0.48	0.47	0.45	—
无害废物排放总量	吨	1.05	1.02	0.99	—
废弃物回收总量	吨	2.0	2.0	1.8	—

绩效分析

- 危险废物合规处置率、可回收物资源化率连续三年保持 100%，废弃物混放或违规处置事件为零。
- 危险废物产生量逐年下降，2025 年较 2023 年减少 6.3%，反映公司通过精细化管理实现了源头减量。
- 废弃物回收总量 2025 年为 1.8 吨，较前两年略有下降，与车辆更新后维修频次减少有关。

4.4 顾客健康与安全

我们的承诺与方向

乘客的健康体验始于踏入车厢的那一刻。我们关注的不仅是车辆不发

生交通事故，还包括车厢这个“移动空间”的微观环境质量。

我们承诺，为乘客提供安心、健康的乘车环境。这意味着，我们要建立标准化的清洁流程，特别是对空调系统、座椅、扶手等高频接触部位进行定期深度清洁和消毒，确保空气清新、环境整洁。同时，我们像检查发动机一样，认真检查每一个座椅安全带是否有效可靠——因为这些细节直接关系到紧急情况下的生命安全。通过车内标识和驾驶员提示，我们也倡导乘客共同维护健康舒适的乘车环境。

面向 2030 年，我们设定了以下量化目标：

- 乘客关于车内环境的有效投诉起数 **始终保持 0 起/年**
- 车内安全设施（安全带、应急设备）完好率 **始终保持 100%**
- 事故造成的乘客伤亡事件起数 **始终保持 0 起/年**

该议题由安全科与运营科共同负责，相关指标已纳入绩效考核。

影响与风险识别

车内环境卫生、安全装置可靠性及驾驶员健康状况直接影响乘客体验与人身安全，事故或投诉可能引发法律责任与声誉损失。通过标准化消毒流程、定期设备检查与驾驶员健康管理，可有效降低事故风险，提升客户满意度与品牌信任度。

我们如何行动

- **车辆消毒与卫生保障**：2025 年，公司严格执行《客运车辆消毒管理制度》，每日出车前、收车后各进行 1 次全面消毒，运营期间每 4 小时对车门把手、座椅扶手、空调出风口等高频接触部位进行快速消毒。消毒使用 75%医用酒精或含氯消毒剂（有效氯 500mg/L），作用 30 分钟后用清水擦拭残留。消毒操作人员佩戴一次性口罩、手套，消毒后填写《车辆清洁消毒台账》，记录消毒时间、部位、药剂、操作人员。全年未收到车内环境投诉。



- **安全装置专项检查与维护**：技术科依据《卫星定位装置及监控平台的安装、使用管理制度》，每月对车辆安全设施进行专项检查，检查内容包括：安全带是否完好、灭火器压力是否正常、安全锤是否在位、应急门是否灵活、北斗监控设备是否正常运行。2025 年共检查 12 次，发现问题（如左前排灯不亮、左远光灯不亮）2 项，均已当场修复，完好率始终保持 100%。检查记录存档备查，确保所有安全设施随时处于待命状态。



- **安全协议与客户应急演练**：2025 年 10 月 10 日，公司与客户沈阳恩斯克有限公司联合开展消防知识及火灾救援演练。演练设置火源，由公司安全人员指导客户员工使用灭火器、疏散逃生，并模拟火灾现场应急响应。演练前双方签订《安全生产和环境保护管理协议书》，明确双方安全责任。演练后撰写总结报告，提升客户员工应急能力。此类合作增强了客户对公司安全管理能力的信任。



- **安全宣传与乘客提示：**公司在所有车辆内循环播放“安全乘车宣传片”，内容涵盖系安全带、应急出口位置、灭火器使用等安全知识。座椅后背张贴《乘客安全须知》，图文并茂，便于乘客阅读。驾驶员发车前通过车内广播提示乘客系好安全带，2025 年通过车内视频监控抽查，驾驶员安全提示执行率达到 100%。





绩效与目标

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年	2030 年目标
乘客关于车内环境的有效投诉起数	起/年	0	0	0	保持 0 起
车内安全设施完好率	%	100	100	100	保持 100%
事故造成的乘客伤亡事件起数	起/年	0	0	0	保持 0 起

绩效分析

- 报告期内，乘客关于车内环境的有效投诉连续三年为零，安全设施完好率保持 100%，未发生乘客伤亡事件。

5.员工与人权：以人为本，安全同行

5.1 生命至上：构建全方位的安全防护体系

我们的承诺与方向

公司深刻认识到，安全不仅是企业的生命线，更是每一位员工平安回家的保障。对于客运行业而言，驾驶员的身心健康直接关系到乘客的生命安全。我们坚信，最好的安全管理不是事后的处罚，而是事前的预防与守护。

我们将员工的生命安全与身心健康置于一切运营活动的首位。这意味着，我们不仅要定期进行严格的车辆安全检查、提供完备的劳保用品，更要通过覆盖入职、在岗、专项的持续安全培训，将安全意识深植于每个人心中。我们借助科技力量，如实时视频监控与动态轨迹系统，对驾驶行为和车辆状态进行及时预警与纠正——这既是对员工的保护，也是对运营风险的管控。同时，我们建立了清晰的应急响应流程，并定期演练，确保意外发生时能有效应对。

面向 2030 年，我们设定了以下量化目标：

- 重大交通事故起数：**始终保持 0 起/年**
- 重大人身伤亡起数：**始终保持 0 起/年**
- 安全教育培训覆盖率（含新员工入职、年度复训）：**始终保持 100%**
- 员工年度健康体检覆盖率：**始终保持 100%**

该议题由安全科主导，相关目标已纳入部门年度绩效考核。

影响与风险识别

道路运输行业具有高流动性、高风险的特性。驾驶员疲劳驾驶、突发疾病、注意力分散或操作失误，都可能引发严重交通事故，危及驾驶员自身、乘客及其他道路使用者的生命财产安全。通过系统化的健康监测、行为监控和应急准备，可有效降低事故风险，保障员工生命安全，维护企业稳定运营。

我们如何行动

- **职业健康安全风险评估**：公司对生产及辅助单元开展了职业健康与安全风

险评估。评估覆盖客运驾驶、车辆维修、办公活动等场景，识别出交通事故、机械伤害、火灾、触电、疲劳驾驶、道路环境等主要危害因素。针对高等级风险，配套了北斗动态监控、强制休息制度、防护用品配备等措施。

不可接受风险及其控制措施一览表

编号: JL-06.1.2-04 序号:

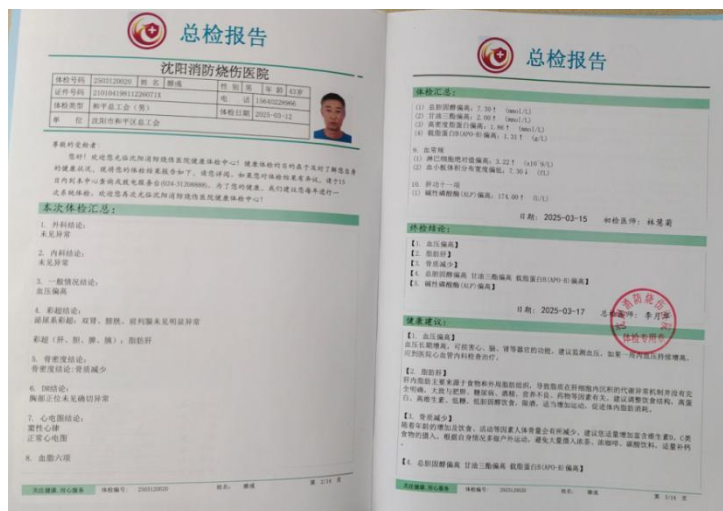
序号	活动点/工序/部位	危险源及其风险	涉及部门	风险级别评价			是否重大风险	对应管理办法	备注
				事故发生的可能性	事故后果的严重性	风险级别			
1	客运服务过程	交通事故	安全科	B	II	2	√	执行《安全操作规程》和相关规章制度	已实施
2	运输服务过程、办公活动	火灾	安全科	B	II	2	√	执行《消防条例》和相关规章制度、应急预案	已实施
3	车辆维修	机械伤害	安全科	B	II	2	√	执行《安全操作规程》和相关规章制度	已实施

编制:张俊夫 佐丹 姜玉涛 候长宏 批准:秦文艳 时间: 2025.09.15

- 安全生产标准化建设:** 公司依托安全生产标准化体系,对生产工艺、设备设施和作业环境进行系统性安全风险辨识与评估。评估范围涵盖驾驶操作、车辆维护、调度管理等全流程,重点聚焦交通事故、火灾、机械伤害、高处坠落、触电、中毒窒息等风险。风险分级管控与隐患排查治理已形成长效机制,设备设施完好率与作业合规率保持行业领先水平。
- 职业健康安全培训:** 2025 年,公司面向全员开展专项培训,覆盖一线员工、班组长及相关方。培训内容包括安全驾驶规范、应急处置流程、危险源识别等,采用“法规解读+实操演练”模式,全年培训覆盖率 100%,考核合格率 100%。



- **职业健康监护：**2025 年，公司组织全体驾驶员实施在岗健康体检，实现覆盖率 100%。体检结果已依法告知本人并纳入个人健康档案，形成“早发现—早干预—早恢复”的闭环管理。对于体检中发现指标异常的驾驶员，公司督促复查、治疗，并视情况调整线路，暂停长途、夜班等高风险任务。



- **生产安全应急响应：**公司依据《安全生产法》《生产安全事故应急条例》等法律法规，系统编制并实施了生产安全事故应急预案，涵盖火灾、触电、机械伤害、车辆伤害、高处坠落、有限空间作业等场景。预案体系结构完整、响应分级明确，并定期组织演练与评审。2025 年 6 月 25 日，公司组织消防应急演练，模拟客车行驶途中因电路短路引发火情，驾驶员紧急停车、疏散乘客并正确使用灭火器扑救初期火灾。演练后针对新员工操作不熟练、车载灭火器压力不足等问题，制定了加强培训考核、建立消防设备定期巡检制度等改进措施。



绩效与目标

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年	2030 年目标
重大交通事故起数	起/年	0	0	0	保持 0 起
重大人身伤亡起数	起/年	0	0	0	保持 0 起
安全教育培训覆盖率	%	100	100	100	保持 100%
员工年度健康体检覆盖率	%	100	100	100	保持 100%

绩效分析

- 报告期内，公司重大交通事故和人身伤亡事件保持为零，安全教育培训和健康体检实现全员覆盖。
- 通过系统化的风险评估、全员参与的安全文化建设和常态化应急演练，有效夯实了安全防护基础。

5.2 体面劳动：有保障、有温度的工作环境

我们的承诺与方向

我们深知，稳定、有保障的工作条件是员工安心投入、获得幸福感的基础。公司承诺为所有员工提供合法、公平且有尊严的工作条件。

这意味着，我们严格遵守国家关于劳动合同、工作时间、休息休假及薪酬福利的一切法律法规，确保工资按时足额发放，为全体员工依法足额缴纳社会保险和住房公积金。在此基础上，我们致力于提供具有行业竞争力的全面福利体系，涵盖通讯、餐饮、采暖等多方面补助，并设立员工休息室等设施。我们尊重员工的休息权，通过科学的排班调度，努力平衡运

营需求与员工的个人时间，杜绝非法超时劳动。

面向 2030 年，我们设定了以下量化目标：

- 社会保险覆盖率：**始终保持 100%**
- 工资按时足额发放率：**始终保持 100%**
- 员工法定福利享有率：**始终保持 100%**
- 员工满意度：**到 2030 年≥97 分**

该议题由办公室主导，相关目标已纳入各部门绩效考核。

影响与风险识别

薪酬福利、工作时间、休假权益是员工最基础的劳动保障。不合理的薪酬、超时加班、福利缺失会导致员工流失、士气低落，甚至引发劳资纠纷，影响企业声誉和运营稳定性。通过规范薪酬管理、保障休息权利、提供全面福利，可有效提升员工满意度和归属感，降低人员流失风险。

我们如何行动

- **薪酬公平性与竞争力管理：**公司建立了系统化的年度市场薪酬调研与对标机制。2025 年薪酬分析报告显示：公司整体薪酬均值与市场平均水平高度接近，驾驶员岗位薪酬高于市场均值，体现公司对行车安全与服务质量的实质投入。内部薪酬公平性分析显示，所有可比较岗位上男女员工薪酬中位数比率均为 1:1，未发现存在统计学显著意义的性别薪酬差异。最高与最低薪酬比率维持在行业合理水平。
- **薪酬核算与发放流程：**每月各部门提交经员工确认的考勤记录和绩效数据，人力资源部完成薪酬核算，经财务审核、总经理审批后，通过银行代发。同时，向员工发放电子工资条，详细列明项目构成，员工核对后签字确认，保障知情权与确认权。
- **工作时间与加班管理：**公司实行标准工时制度，员工每日工作不超过 8

小时，每周工作不超过 40 小时，保证每周至少休息一日。加班需事先经直接上级及运营管理部门批准。加班补偿严格按法规执行：工作日延长工作时间支付 150%工资，休息日工作且不能安排补休的支付 200%，法定休假日工作的支付 300%。加班工资计算基数明确为劳动合同约定的岗位基本工资。

- **家庭友好计划与弹性工作安排：**公司倡导和谐的家庭文化，为员工提供以下支持：子女处于义务教育阶段的员工，在开学季等特殊时段可申请弹性工作时间以便接送子女；员工在直系亲属患病急需照顾时可申请短期关怀假；公司不定期组织员工家庭日活动。对于部分非一线驾驶的行政、管理岗位，在保证工作任务完成的前提下，经部门申请和办公室批准，可试行弹性工作时间制度。
- **福利保障体系：**公司为全体员工缴纳五险一金，提供法定假日额外补助、每月话费充值、采暖费报销等福利。年度体检由办公室统一组织，并建立员工健康档案。



- **员工满意度调查：**2025 年 11 月，公司组织年度匿名满意度调查，回收有

效问卷 66 份，回收率 98.5%。调查综合平均总分为 97 分（百分制），整体表现评级为“优秀”。20 个调查项目中，9 个项目达到“卓越”水平，11 个项目处于“优秀”水平。最高分项目为“安全生产管理制度”，最低分项目为“奖金制度”和“整体激励制度”，员工期望激励形式更多元、分配规则更透明。

绩效与目标

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年	2030 年目标
社会保险覆盖率	%	100	100	100	保持 100%
工资按时足额发放率	%	100	100	100	保持 100%
员工法定福利享有率	%	100	100	100	保持 100%
员工满意度	分	96	97	97	≥97

绩效分析

- 报告期内，员工社会保险覆盖率、工资按时足额发放率、法定福利享有率连续三年保持 100%。
- 员工满意度 2025 年达到 97 分，已提前实现 2030 年目标。薪酬竞争力与市场持平，内部薪酬公平性良好，为员工创造了稳定、有保障的工作环境。

5.3 成长同行：让员工与公司共同进步

我们的承诺与方向

我们坚信，员工的发展就是公司的发展。公司致力于支持员工的职业成长，提供平等的发展机会。

我们不仅为驾驶员提供确保安全合规所必需的技能与知识培训，也为其长远职业规划提供支持。培训体系覆盖了驾驶技能、服务规范、应急处理、新技术应用等多个维度。同时，我们也为管理、技术、行政等岗位的员工设计相应的职业发展路径和培训计划。我们鼓励内部晋升和横向流动，让每一位努力付出的员工都能看到成长的希望。通过年度绩效对话、技能评估等方式，我们帮助员工识别优势与提升空间，共同规划职业未来。

面向 2030 年，我们设定了以下量化目标：

- 年度培训计划完成率：**始终保持 100%**
- 员工岗位技能培训覆盖率：**始终保持 100%**

该议题由办公室主导，相关目标已纳入各部门绩效考核。

影响与风险识别

员工技能停滞、缺乏职业发展通道，会导致人才流失、岗位胜任力下降，影响企业服务质量与核心竞争力。通过系统化的培训体系、清晰的晋升机制和个性化的职业发展支持，可有效激发员工潜能，增强团队稳定性，为企业可持续发展提供人才保障。

我们如何行动

- **培训分类与实施：**
 - **新员工入职培训：**涵盖公司文化、安全法规、驾驶规范、服务礼仪、规章制度。必须包含反歧视、反骚扰、禁止强迫劳动与童工的政策宣导，培训后需通过笔试和实操考核。
 - **在岗安全培训：**每月安全例会、每季度专项安全演练（如消防、应急救援），出勤率纳入安全奖考核。
 - **技能提升培训：**2025 年，公司组织“通勤班车驾驶员专项技能发展培训”，内容涵盖服务礼仪、线路优化、客情响应、车辆维护、运营对接等模块，帮助驾驶员提升综合职业素养。

- **管理能力培训**：针对班组长、车队储备干部，开展基础管理、团队建设、沟通技巧培训。
- **劳工人权与合规管理专项培训**：2025 年，公司组织专项培训，覆盖禁止童工与强迫劳动、反对歧视与骚扰、申诉与补救机制、制度文件宣贯等内容，强化员工对人权底线的认知。



- **培训效果评估与记录**：采用“反应层、学习层、行为层”三级评估：重要培训后组织考试或实操考核；通过后续绩效观察行为改变。所有培训保留《培训签到表》、课件、考核记录、评估报告，并入员工培训档案。
- **内部人才发展与晋升支持**：
 - **人才盘点**：每年结合年度绩效，由人力资源部组织各部门进行关键岗位人才盘点，识别高潜力员工。
 - **发展计划（IDP）**：为高潜力员工制定个性化的《个人发展计划》，明确发展目标、所需培训、实践项目和导师安排。2025 年 12 月，车队队长与驾驶员进行了“绩效与职业发展正式面谈”，共同商定了短期、中期、长期的职业发展目标。
 - **晋升支持**：当有管理或技术岗位空缺时，优先启动内部竞聘。人力资源部发布公告，员工可凭符合要求的绩效与资质申请。评审委员会通过竞聘演讲、答辩、综合评价后确定人选。
- **学习激励**：公司鼓励员工自我提升，对利用业余时间考取与工作相关的高

级驾驶资格证、安全工程师、管理类证书等，公司将予以表彰或奖励。



绩效与目标

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年	2030 年目标
年度培训计划完成率	%	100	100	100	保持 100%
员工岗位技能培训覆盖率	%	100	100	100	保持 100%

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年	2030 年目标
每名员工的平均培训时数	小时	29	28.5	29.5	—

绩效分析

- 报告期内，年度培训计划完成率、员工岗位技能培训覆盖率连续三年保持 100%，平均培训时数稳定在 29 小时左右。
- 通过系统化的培训体系、个性化发展计划和内部竞聘机制，公司为员工提供了多元化的成长路径。

5.4 底线坚守：尊重每一份劳动的基本权利

我们的承诺与方向

我们坚信，尊重人权是不可逾越的道德与法律红线。公司坚决杜绝在任何业务环节中使用童工、强迫劳动或涉及人口贩卖。

这意味着，我们在招聘环节即实施严格的身份与年龄核实程序，确保绝不录用未满法定工作年龄的人员。我们所有的雇佣关系都建立在自愿、平等的基础上，员工拥有依法自由离职的权利。我们明确禁止任何形式的抵债劳动、契约束缚或非自愿加班。公司内部的申诉机制完全向员工开放，用于报告任何可疑的强迫劳动迹象，并确保举报者受到保护，免遭报复。我们将这一要求延伸至对关键供应商的期望中。

面向 2030 年，我们设定了以下量化目标：

- 雇佣童工或强迫劳动事件数：**始终保持 0 起/年**
- 新员工入职身份与年龄文件核查率：**始终保持 100%**

该议题由办公室主导，相关目标已纳入各部门绩效考核。

影响与风险识别

使用童工、强迫劳动是对基本人权的严重侵犯，不仅违法，还会给企业带来巨大的法律风险、声誉损失和供应链中断风险。通过严格的招聘审核、在岗监控和供应链管理，可有效防范此类风险，保障员工的基本权利和尊严。

我们如何行动

- **严格的招聘审核与年龄核实：**公司在招聘环节实施强制性的年龄核实程序：所有应聘者必须出示有效身份证件，由人事部门专职人员核验相貌一致性、精确计算出出生日期，确保其实际年龄已满 16 周岁方可录用。对年龄接近 16 周岁或身份存疑者，必须要求提供户籍所在地公安机关出具的证明材料，或通过官方渠道进行核实，并存档备查。严禁录用任何无法提供有效身份证明或年龄未满 16 周岁的人员。2025 年，公司新入职员工身份与年龄文件核查率保持 100%。
- **在岗监控与预防性核查：**人力资源部每年对全体一线员工进行一次身份证件的随机抽查复核。通过匿名问卷等方式，定期调查员工对“工作是否自愿”“能否自由离职”“证件是否被扣”等问题的反馈，及时发现并消除潜在风险。
- **人权尽责管理与风险评估：**公司完成了全面的童工、强迫劳动与人口贩卖风险专项评估，评估范围涵盖自有用工、劳务中介、供应链合作伙伴及高风险区域运营。评估结果显示，供应链环节与招聘管理等列为中风险领域，公司已将相关管控纳入制度化流程，包括签订供应商行为守则、推行直聘模式、禁止证件扣押、设立匿名举报渠道等。
- **受害者补救程序：**公司制定了标准化的补救与纠正程序。一旦经调查确认存在强迫劳动或童工受害者，公司将立即启动紧急响应与救助、权益恢复与补偿以及根源整改与体系强化等系统性补救措施。2025 年未发生相关事件。
- **供应链责任延伸：**在供应商/分包合同中增加“遵守劳动法规、禁止强迫劳

动”的条款，并将其纳入供应商准入评估。同时，向合作伙伴传递公司对童工、强迫劳动的零容忍政策。

绩效与目标

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年	2030 年目标
雇佣童工或强迫劳动事件数	起/年	0	0	0	保持 0 起
新员工入职身份与年龄文件 核查率	%	100	100	100	保持 100%

绩效分析

- 报告期内，公司未发生雇佣童工或强迫劳动事件，新员工入职身份与年龄文件核查率保持 100%。
- 通过严格的招聘审核、在岗监控、风险评估和供应链延伸管理，公司建立了有效的人权风险防控体系。

5.5 平等包容：一个都不能少的职场文化

我们的承诺与方向

我们倡导并维护一个多元化、无歧视、无骚扰的工作环境。我们珍视团队的多样性，坚信不同的背景与视角能激发更大的创造力。

在招聘、薪酬、晋升、培训及解雇等所有人事决策中，我们仅依据员工的资质、绩效和能力，坚决反对基于种族、肤色、性别、年龄、民族、宗教、残疾、婚姻状况等任何无关因素的歧视。我们同样对工作场所的任何形式的骚扰（包括性骚扰、言语侮辱、霸凌等）持零容忍态度。公司通过明确的政策宣导、定期的意识培训以及保密、安全的投诉渠道，鼓励员工挺身而出，并承诺对所有投诉进行公正、及时的调查与处理。

面向 2030 年，我们设定了以下量化目标：

- 经核实的歧视或骚扰投诉事件数：**始终保持 0 起/年**
- 反歧视与反骚扰政策培训覆盖率：**到 2030 年≥100%**
- 高级管理岗位中女性占比：**到 2030 年不低于 50%**

该议题由办公室主导，相关目标已纳入各部门绩效考核。

影响与风险识别

歧视和骚扰行为不仅侵犯员工尊严，还会导致士气低落、人才流失、法律诉讼和声誉损害。通过建立反歧视政策、畅通申诉渠道、加强培训和监督，可有效预防和纠正此类行为，营造公平、尊重、包容的工作氛围。

我们如何行动

- **平等就业机会承诺：**公司在招聘广告中明确包含“公司提供平等就业机会，禁止任何形式的歧视”的声明。在招聘、录用、培训、晋升、薪酬、福利等所有雇佣环节，坚决禁止基于种族、肤色、宗教、性别、性别认同、性取向、国籍、年龄、残疾、婚姻状况、怀孕、退伍军人身份或任何其他受法律保护特征的歧视。
- **招聘流程公平性监督：**2025 年，可持续发展委员会对年度招聘流程进行系统性监督，抽查了驾驶员、调度员、维修工、行政专员、财务助理等岗位的招聘档案。监督发现：招聘广告均包含平等就业声明，无歧视性条款；简历筛选标准客观，未发现以无关因素筛除的情况；面试官配置规范，问题与工作相关，无歧视性提问；录用决策由用人部门与 HR 共同决定，程序透明。录用人员结构与岗位特点匹配，未发现歧视倾向。针对部分批次记录保存不完整的问题，已提出改进建议。
- **反骚扰措施有效性验证：**2025 年 12 月，可持续发展委员会对反骚扰措施进行了有效性验证。验证方法包括渠道模拟测试、员工知晓度调查、培训覆盖检查、投诉处理记录查阅。结果显示：投诉渠道畅通；员工对投诉渠

道知晓率达 80%以上；反骚扰政策已通过多层级培训覆盖全体员工；全年无正式骚扰投诉, 2 起咨询类事项已通过调解处理。验证结论：公司在 2025 年度建立的防止工作场所骚扰各项措施均有效运行，“0 投诉”是预防机制有效运行的结果。

- **对特定群体的支持：**公司积极采取举措，为少数民族、退役军人、女性员工、残疾人等群体提供平等的就业与发展机会。在招聘中明确优先录用退役军人，并发挥其纪律性强、责任感重的优势；确保女性员工在职业发展上享有同等机会，并落实女员工特殊保护；在岗位匹配的前提下，欢迎残疾人士加入，并提供必要的工作便利。
- **申诉机制与不报复政策：**公司建立了严肃、保密、高效的申诉处理机制，确保任何关于歧视或骚扰的投诉都能得到及时公正的处理。申诉渠道包括直接报告、专属热线、专用邮箱、书面意见箱。公司承诺对举报人身份和举报内容进行最高级别保密，严禁任何形式的报复行为。调查流程包括初步受理、成立独立调查小组、正式调查、结论与处置、结果反馈，并在处理结束后进行不报复监控。
- **培训与宣导：**2025 年，公司通过《劳工人权与合规管理专项培训》覆盖了反歧视与反骚扰政策，培训内容包括禁止歧视、骚扰的定义与类型、申诉渠道、受害者补救等。培训覆盖全体员工，进一步强化了平等包容的职场文化。



绩效与目标

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年	2030 年 目 标
经核实的歧视或骚扰投诉事件数	起 / 年	0	0	0	保持 0 起
反歧视与反骚扰政策培训覆盖率	%	100	100	100	≥100%
高级管理岗位中女性占比	%	48	49	50	≥50%
女性员工在整个组织机构中的百分比	%	7.3	7.5	8.5	—

绩效分析

- 报告期内，公司未发生经核实的歧视或骚扰投诉事件，反歧视与反骚扰政策培训实现全员覆盖。
- 高级管理岗位中女性占比已达 50%，提前实现 2030 年目标；女性员工占比从 2023 年的 7.3%提升至 2025 年的 8.5%，呈稳步上升趋势。
- 通过制度保障、监督验证、培训宣导和申诉机制的协同运作，公司构建了平等、尊重、包容的职场文化。

6.商业道德：诚信致远，清白做人

6.1 零容忍：反腐败与贿赂的防线

我们的承诺与方向

公司将廉洁经营视为企业可持续发展的基石，坚持“零容忍、全覆盖、

重预防”的反腐败原则。我们严格遵循《员工手册》《廉洁从业承诺书》及国家相关法律法规，建立了系统化的贪污腐败风险评估与管控机制。

我们承诺，任何形式的腐败、贿赂、利益输送及财务舞弊行为都将受到严肃处理。这意味着，所有员工在业务往来中不得索取或收受供应商、客户、合作伙伴的财物、回扣、不当馈赠或款待；所有商务招待与礼品往来必须事前审批、如实登记；所有财务支出必须真实合规。我们通过制度建设、教育培训、监督检查和畅通举报渠道，将廉洁理念融入每一位员工的日常行为。

面向 2030 年，我们设定了以下量化目标：

- 经核实的腐败、贿赂事件数：**始终保持 0 起/年**
- 商业道德培训覆盖率：**到 2030 年达到 100%**
- 敏感岗位（采购、销售、财务等）员工廉洁声明签署率：**始终保持 100%**
- 收到的反腐败/利益冲突相关举报的调查结案率：**始终保持 100%**

该议题由办公室主导，财务科、各业务部门协同执行，相关目标已纳入部门年度绩效考核。

影响与风险识别

商业贿赂和腐败行为不仅直接导致公司资产损失，还会破坏公平竞争环境、损害公司声誉、引发法律制裁。特别是在采购、财务、人事等关键环节，一旦发生腐败事件，可能造成成本失控、人才流失、客户信任崩塌等严重后果。通过系统化的风险识别、制度约束、举报监督和问责机制，可有效防范腐败风险，维护公司长期稳健运营。

我们如何行动

- **风险评估与制度建设**：2025 年，公司依据《贪污腐败风险评估报告》对高管职权、采购、财务、人事、供应商管理、项目管理及数据诚信等关键领域进行了系统性风险识别。评估采用风险矩阵法，从可能性和影响程度

两个维度量化评分。结果显示，公司共识别出 9 项主要腐败风险，其中 4 项为中等风险（采购暗箱操作、财务舞弊、供应商管理、人事腐败），5 项为低风险（权力滥用、利益冲突、项目管理等）。针对中等风险领域，公司已配套实施了多项内部控制措施，包括强制公开招标、三方比价系统、关键岗位轮岗、电子化报销系统、费用额度预警等。

- **招待与礼品管理制度：**公司制定并实施《招待与礼品审批管理办法》，明确业务招待与礼品往来的原则、标准与审批程序。商务招待实行事前申请、逐级审批，单次招待人均标准按接待对象级别分级设定（经理及以下普通业务沟通≤150-200 元/人，副总级≤240-500 元/人，总经理级实报实销），严禁提供高档消费、娱乐场所活动，原则上不提供酒水。礼品赠送单件原则上不超过 200 元，不得赠送现金、购物卡、有价证券。礼品收受需登记上交，办公室建立《礼品收/赠登记台账》，每月盘点，财务每季度抽查。2025 年台账记录显示，全年收受礼品 13 件，其中价值超 100 元的上交公司统一处理；赠送礼品 5 批次，均有审批记录。
- **敏感交易审批程序：**对于超标准招待、超限礼品赠送、涉及政府官员或媒体等敏感对象的招待，须经总经理审批。所有招待与礼品事项须留痕，财务报销时须附审批单原件、发票及消费明细，超支部分须书面说明并由原审批人确认。
- **举报机制与保护措施：**公司设立多重举报渠道，包括 24 小时举报专线（15942099877）、专用举报邮箱（fclyqc@163.com）、书面意见箱。举报处理遵循严格保密、禁止报复、专业调查原则。公司承诺对举报人身份和举报内容进行最高级别保密，调查材料仅限授权人员接触；严禁任何针对善意举报人的打击报复行为，违者最高可解除劳动合同。2025 年，公司未收到腐败或贿赂相关举报，举报程序产生的报告数量为零。
- **反腐败培训与宣导：**2025 年 11 月，公司组织“反腐败与贿赂专项培训”，覆盖全体员工。培训内容包括腐败与贿赂的法律定义、高风险领域识别（采购、财务、权力滥用、利益冲突、人事腐败、数据造假）、公司反腐败政

策、礼品与招待管理规范、举报渠道与保护机制等。培训后考核合格率100%。同时，公司通过《员工手册》《廉洁从业承诺书》及定期政策宣导，持续强化员工的廉洁意识。



- **供应链廉洁管理：**在与供应商签订合同时，明确列入反商业贿赂条款；新供应商准入前要求签署《供应商行为准则》和《廉洁协议》；采购环节实行强制公开招标或三方比价，关键岗位实行定期轮岗和双人验收制，从源头上防范供应链腐败风险。

绩效与目标

指标	单位	2023年	2024年	2025年	2030年目标
商业道德培训覆盖率	%	100	100	100	100
敏感岗位员工廉洁声明签署率	%	100	100	100	保持 100%
经核实的腐败、贿赂事件数	起 / 年	0	0	0	保持 0 起

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年	2030 年目 标
收到的反腐败/利益冲突相关举报的调查结案率	%	100	100	100	保持 100%

绩效分析

- 报告期内，公司商业道德培训实现全员覆盖，敏感岗位廉洁声明签署率保持 100%，未发生经核实的腐败、贿赂事件。
- 通过系统化的风险评估、制度约束和举报监督机制，公司建立了有效的反腐败防线。

6.2 守底线：利益冲突、反洗钱与反欺诈

我们的承诺与方向

公司坚守诚信经营底线，严格防范利益冲突、洗钱与欺诈行为。我们相信，只有权力在阳光下运行、资金在规范中流转、数据在真实中呈现，才能赢得员工信任、客户尊重和社会认可。

我们承诺，所有员工必须主动申报潜在利益冲突，严禁利用职务之便为本人或亲属谋取不正当利益。我们严格遵守反洗钱法律法规，警惕并杜绝业务活动被用于掩饰非法资金来源或性质。我们禁止任何形式的欺诈行为，确保公司内外的沟通、记录和交易真实、准确。

面向 2030 年，我们设定了以下量化目标：

- 经核实的利益冲突、洗钱、欺诈事件数：**始终保持 0 起/年**
- 反欺诈主题培训覆盖率（关键岗位）：**到 2030 年达到 100%**

该议题由财务科主导，办公室协同执行，相关目标已纳入部门年度绩效考核。

影响与风险识别

利益冲突可能导致决策偏私、资源错配, 损害公司利益和员工公平感; 洗钱行为可能使公司卷入非法金融活动, 面临法律制裁和声誉崩塌; 欺诈行为 (如虚假报销、篡改数据) 直接侵蚀公司资产, 破坏诚信文化。通过申报制度、财务内控和诚信教育, 可有效防范此类风险。

我们如何行动

- **利益冲突管理:** 公司通过《贪污腐败风险评估报告》识别出“关联交易未披露”等利益冲突风险, 并建立了相应的控制措施, 包括: 入职及年度关联方申报、利益冲突审查、禁止直系亲属直接交易。采购决策中, 对关联方实施严格的回避机制。2025 年, 公司未发生经核实的利益冲突事件。
- **财务内控与反欺诈:**
 - **资金管理:** 公司严禁截留现金收入、私设“小金库”。财务科定期核对银行账户与账目, 确保资金流向清晰可追溯。
 - **数据诚信:** 公司关键业务数据 (如里程、油耗、维修记录) 由车载系统自动上传, 人工修改需严格审批, 防止员工为骗取奖金或掩盖失误而篡改数据。
- **反欺诈培训与宣导:** 2025 年, 公司通过“反腐败与贿赂专项培训”和“信息安全专项培训”, 向关键岗位员工 (财务、采购、运营) 重点讲解虚假报销、数据造假等行为的法律后果和公司处罚规定。培训覆盖全体关键岗位人员, 培训后考核合格率 100%。

绩效与目标

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年	2030 年 目标
经核实的利益冲突、洗钱、欺诈事件	起 /	0	0	0	保持 0 起

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年	2030 年 目 标
数	年				
反欺诈主题培训覆盖率（关键岗位）	%	100	100	100	100

绩效分析

- 报告期内，公司未发生经核实的利益冲突、洗钱或欺诈事件。
- 通过申报制度、财务内控和诚信教育，公司建立了有效的风险防控体系。

6.3 护隐私：信息安全与数据保护

我们的承诺与方向

公司将数据安全与隐私保护视为商业道德与可持续发展的核心要素，坚持“预防为主、综合治理”的安全理念。我们严格遵循国家《网络安全法》《个人信息保护法》及公司《信息安全管理制》，建立了覆盖信息资产全生命周期的安全保障体系。

我们承诺，保护公司、客户及员工的敏感信息免遭泄露、滥用和破坏。这意味着，所有信息资产的收集、使用、存储、共享和销毁，都必须遵循“告知—同意”原则和最小权限原则；系统访问权限定期复核，严防越权；员工须遵守密码安全、邮件安全、设备安全等行为准则；对供应商和第三方人员实施严格的信息安全准入管理。我们通过制度规范、技术防护、员工培训和应急响应，确保信息资产的机密性、完整性和可用性。

面向 2030 年，我们设定了以下量化目标：

- 信息安全意识培训覆盖率：**到 2030 年达到 100%**
- 信息安全事件（数据泄露、篡改、丢失）发生数：**始终保持 0 起/年**

该议题由办公室主导，运营科、技术科、安全科协同执行，相关目标已纳入部门年度绩效考核。

影响与风险识别

客户通勤信息、行车调度数据、车辆监控记录、员工个人信息及财务数据是公司的核心信息资产。一旦发生泄露、篡改或丢失，不仅可能导致客户信任崩塌、运营中断、法律诉讼，还可能引发监管处罚和声誉损失。通过系统化的风险评估、访问控制、培训教育和应急演练，可有效降低信息安全风险，保障业务连续性。

我们如何行动

- **风险评估与制度建设：**2025 年，公司依据《信息安全风险评估与管理报告》对客户信息、调度系统、车辆监控数据、内部系统及供应链安全等进行了系统性风险识别。评估采用风险矩阵法，识别出 7 项主要信息安全风险，其中高风险 1 项（客户通勤信息泄露）、中等风险 3 项（调度系统被攻击、内部威胁、安全意识薄弱）、低风险 3 项（监控数据安全、供应链安全、物理安全）。针对高风险领域，公司制定了强化访问控制、数据加密、备份恢复等应对措施。同时，公司发布《信息安全管理制​​度》，明确信息资产分级（绝密/机密/内部/公开）、访问控制、数据生命周期管理、应急响应流程及供应商安全要求。
- **访问控制与权限管理：**公司实施最小权限原则，员工申请信息系统账号或数据访问权限须填写《信息系统权限申请表》，经部门负责人及信息所有者部门负责人审批后授权。办公室每半年对核心数据的访问权限进行复核，清理离职、转岗人员冗余权限。第三方人员（如系统维护商）访问公司系统或数据，须由对接部门发起申请，经办公室安全告知与审批后，授予临时、受监控的访问权限，并签署保密协议。
- **数据全生命周期管理：**
 - **数据收集：**收集客户或员工个人信息前，通过《个人信息处理同意

书》明确告知处理目的、方式、存储期限，并获得本人明确同意。
客户信息仅用于通勤服务相关用途，严禁超范围使用。

- **数据共享：**跨部门共享“机密”级信息须经信息所有者部门负责人批准；“绝密”级信息须额外报请分管领导批准，通过加密邮件或内部系统传输并记录共享日志。
- **数据留存与销毁：**公司按信息类别制定留存期限（客户信息合同终止后 3 年、驾驶员档案离职后 5 年、调度监控数据实时数据 1 年备份 3 年、财务数据 15 年、系统日志 2 年、信息安全事件记录永久）。到期后由信息所有者部门提出销毁申请，在办公室监督下执行销毁（电子数据彻底删除，纸质文件物理粉碎），销毁记录存档保存不少于 3 年。
- **信息安全意识培训：**2025 年 12 月，公司组织“信息安全专项培训”，覆盖全体员工。培训内容包括政策与治理、核心制度（访问控制、数据全生命周期管理）、风险识别（客户信息泄露、调度系统攻击、员工安全意识薄弱、内部威胁）、员工行为准则（密码安全、邮件安全、信息保密、设备安全、离职交接）、应急响应流程及供应商安全要求。
- **应急响应与事件处置：**公司建立信息安全应急响应小组（IRT），由总经理任总指挥，办公室负责人任现场指挥，成员包括技术科、运营科、安全科及相关业务部门人员。应急响应流程包括准备、检测与分析、遏制与根除、恢复、事后总结与相关方沟通等阶段。2025 年，公司未发生信息安全事件，举报程序产生的报告数量为零。
- **供应商与第三方安全：**在与调度系统、GPS 监控、车辆维修等供应商签订合同时，明确信息安全条款，要求供应商签署保密协议，并提供安全认证或通过信息安全评估。公司通过《供应商信息采集与保密确认函》向供应商说明信息采集目的、处理与保护措施，明确双方权利义务，确保供应链信息安全。

绩效与目标

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年	2030 年目 标
信息安全意识培训覆盖率	%	100	100	100	100
信息安全事件（数据泄露、篡改、丢失） 发生数	起 / 年	0	0	0	保持 0 起

绩效分析

- 报告期内，公司信息安全意识培训实现全员覆盖，未发生信息安全事件。
- 通过系统化的风险评估、访问控制、数据生命周期管理和应急响应机制，公司构建了坚实的信息安全防线。

7.可持续供应链：责任延伸，伙伴共赢

7.1 绿色采购：选择对环境友好的伙伴

我们的承诺与方向

公司将环境保护责任延伸至供应链环节，将绿色采购和供应链环境管理视为实现全价值链可持续发展的重要路径。我们坚信，采购决策对环境产生着间接但重要的影响，选择对环境友好的供应商，就是选择与自然和谐共处的未来。

我们承诺，在评估供应商时，除质量、成本与交付能力外，逐步关注其环境绩效。这包括考察其环境管理体系认证、能源使用效率、污染物排放控制，以及所提供产品本身的环保属性（如能耗、可回收性）。对于维修服务商，我们特别关注其危险废物（废机油、废电池、废旧轮胎）的合规处置情况；对于车辆供应商，我们优先选择符合最新排放标准、低能耗、

可回收的产品。我们的目标是推动供应链共同减少环境足迹，支持公司新能源车队发展目标。

面向 2030 年，我们设定了以下量化目标：

- 年度采购额中，符合特定环保标准（如：国六排放车辆、低滚阻轮胎）的产品或服务所占比例：**到 2030 年达到 100%**
- 针对高风险或高支出类别的关键供应商，开展环境表现评估或问卷调查的比例：**到 2030 年达到 100%**
- 与关键供应商在新签或续签合同中，包含环保要求条款的比例：**到 2030 年达到 75%**

该议题由技术科、运营科（根据采购内容）主导，办公室统筹评估，相关目标已纳入采购员年度绩效考核。

影响与风险识别

供应商的环境管理能力直接影响其运营的合规性和稳定性。若供应商存在环保违规（如危废非法处置、废水直排），不仅可能面临罚款或停业整顿，还可能导致对丰驰公司的供应中断，甚至因“连带责任”影响公司声誉。通过绿色采购和供应商环境评估，可有效降低供应链环境风险，推动上下游共同减排。

我们如何行动

- **绿色采购标准与准入：**公司制定《车辆绿色采购制度》，明确新购营运车辆必须符合国家及属地最新机动车排放标准，优先采购新能源客车（纯电动、氢燃料电池等），逐步提高新能源车辆在运营车队中的比例。传统能源车辆应选用油耗更低、尾气净化技术先进的车型。采购方案明确环保目标与选型依据，经审批后实施，相关资料纳入采购档案，做到可追溯、可核查。



- **供应商环境表现评估：** 公司通过《供应商环境与社会责任实践评估问卷》对关键供应商进行环境实践评估，重点包括：是否建立环境管理政策或体系；是否对能源消耗、温室气体排放、废水/废气排放、废弃物（含危险废物）处理进行监测与管理；危险废弃物处置方式；是否鼓励使用环保产品或技术。以维修服务商“沈阳富立特汽车维修有限公司”为例，2025 年评估发现其危废处理存在风险（问卷称有资质但未提供转移联单，现场发现废旧轮胎露天堆放），风险等级评为“中高”，公司随即安排现场审核，要求提供近半年危废转移联单，并在后续合同中增加“因环保问题被处罚，甲方有权单方解除合同”的条款。
- **供应商现场审核：** 对高风险供应商，公司开展现场审核，使用《供应商环境与社会责任现场审核表》核实其环境管理实际表现。2025 年 9 月，公司对“沈阳富立特汽车维修有限公司”进行现场审核，审核内容包括：危险废弃物是否分类收集并交由有资质单位处理；现场是否有废弃物混放、泄漏现象；废水是否经处理后排入市政管网；是否关注能源消耗并采取节能措施；是否制定环境应急预案并组织演练。审核发现 2 项轻微不符合项，已要求限期整改。
- **采购员绩效考核：** 公司将可持续采购目标纳入采购员年度绩效考核，考核指标包括“新签/续签合同中包含环保要求条款的比例”（目标 $\geq 75\%$ ）。2025 年采购员齐磊的绩效考核显示，该项指标得分 3 分（满分 10 分），距离目标仍有差距。针对此差距，公司制定了下年度改进计划，包括参加可持续采购专题培训、尝试对所有新签合同模板加入基础的社会责任条款。

绩效与目标

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年	2030 年 目标
年度采购额中，符合特定环保标准的产品或服务所占比例	%	100	100	100	100
针对关键供应商开展环境表现评估或问卷调查的比例	%	100	100	100	100
与关键供应商新签/续签合同中包含环保要求条款的比例	%	75	75	75	75

绩效分析

- 报告期内，公司年度采购额中符合环保标准的产品或服务比例保持 100%，关键供应商环境表现评估实现全覆盖。
- 合同中包含环保要求条款的比例稳定在 75%，达到阶段性目标。下阶段将重点推动向更多供应商推广环保条款，并提升条款的执行监督力度。

7.2 责任采购：尊重每一份劳动

我们的承诺与方向

我们致力于确保我们的供应链恪守商业道德与社会责任。我们期望供应商尊重其员工的劳工权利与人权，提供安全、公平的工作条件，杜绝童工、强迫劳动、歧视与骚扰。

我们承诺，将劳工权益、职业健康安全及商业道德标准系统融入供应商选择、评估与合同管理。这意味着，新供应商准入前须签署《供应商行为准则》；关键供应商须接受社会责任风险评估和现场审核；采购合同中

明确包含禁止强迫劳动、保障劳工权益的条款。我们将通过沟通、评估、培训和激励，促进供应商不断提升其社会责任表现，共同维护负责任的商业生态。

面向 2030 年，我们设定了以下量化目标：

- 针对高风险或高支出类别的关键供应商，签署社会责任承诺书比例：**到 2030 年达到 75%**
- 针对高风险或高支出类别的关键供应商，开展社会责任表现评估或问卷调查的比例：**到 2030 年达到 75%**
- 与关键供应商在新签或续签合同中，包含社会责任（如反强迫劳动、健康安全）要求条款的比例：**到 2030 年达到 75%**
- 对新增关键供应商进行社会责任尽职调查（如禁止使用童工、强迫劳动的承诺）的比例：**到 2030 年达到 75%**

该议题由办公室（统筹）主导，采购执行部门协同，相关目标已纳入采购员年度绩效考核。

影响与风险识别

供应链中的劳工权益问题（如强迫劳动、童工、歧视）不仅严重侵犯人权，还可能给下游企业带来巨大的法律风险、声誉损失和供应链中断风险。通过系统化的社会责任评估、现场审核和合同约定，可有效识别和管控供应链中的人权风险，推动供应商提升社会责任表现。

我们如何行动

- **供应商行为准则：**公司制定并发布《供应商行为准则》，明确对供应商在劳工权益与人权方面的要求，包括：禁止强迫劳动、禁止童工、合理工作时间与薪酬、人道待遇、不歧视、结社自由。准则要求供应商确保自身及其分包商、代理商均符合要求，并将核心要求延伸至其自身的供应链。供应商签署《供应商行为准则》回执是合作的前提条件。

- **供应商社会责任风险评估：**公司按照《供应商社会责任风险评估程序》，对关键供应商进行年度社会责任风险评估。以维修服务商“沈阳富立特汽车维修有限公司”为例，2025 年评估识别出以下风险点：商业贿赂（要求现金结算，可疑）、社保缴纳（问卷称全员缴纳，无投诉记录）、工伤隐患（问卷称防护到位，但未亲眼看过）、维修质量（司机反馈过螺丝没拧紧）。风险打分显示，“维修质量”风险等级为“中高”，“商业贿赂”风险等级为“中低”。针对中高风险，公司决定安排现场审核，要求限期整改。
- **供应商现场审核：**对高风险供应商，公司开展现场审核，重点关注劳工权益与人权。2025 年 9 月，公司对“沈阳富立特汽车维修有限公司”进行现场审核，审核内容涵盖：
 - **童工与强迫劳动：**现场所有员工均成年；无扣押证件现象；离职流程透明。
 - **工时与薪酬：**抽查考勤，加班合规；工资条显示加班费；均高于最低工资；社保缴纳凭证齐全。
 - **防止歧视（重点模块）：**员工手册中有反歧视政策；招聘启事无歧视内容；员工访谈反馈无歧视性询问或要求；抽查薪酬表，同岗位无明显差异；现场有女性行政人员、少数民族员工；入职时有反歧视宣贯，但无定期培训记录。
 - **防止骚扰（重点模块）：**员工手册中有反骚扰政策；有规定但未张贴公示；意见箱存在，但未说明可用于骚扰投诉；制度中有禁止报复规定；入职培训涉及，无定期复训；无投诉记录。
 - **员工沟通与申诉：**有意见箱，但未张贴说明，部分员工不知情；申诉处理偶尔有记录，无书面记录。审核发现 8 项轻微不符合项，主要集中在反歧视/反骚扰培训不充分、申诉渠道告知不清晰、记录不完善等方面，已要求限期整改。
- **采购员绩效考核：**公司将可持续采购目标纳入采购员年度绩效考核，考核

指标包括“关键供应商签署《社会责任承诺书》比例”（目标 $\geq 75\%$ ）和“新签/续签合同中包含社会责任要求条款的比例”（目标 $\geq 75\%$ ）。2025 年采购员齐磊的绩效考核显示，这两项指标得分分别为 2 分和 3 分（满分分别为 5 分和 10 分），距离目标有较大差距。针对此差距，公司制定了改进计划，包括参加可持续采购专题培训、尝试对所有新签合同模板加入基础的社会责任条款。

- 供应链反歧视与反骚扰宣导：**公司通过《可持续采购联合培训》，向供应商伙伴传达反对歧视与骚扰的要求。培训内容包括：人事决策公平（招聘、晋升仅依据资质与绩效）、建立举报与调查机制、保密举报渠道、公正及时的调查处理等。公司要求供应商将反歧视与反骚扰表现作为综合评估的重要组成部分，直接影响合作评级。

绩效与目标

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年	2030 年目标
目标供应商中签署供应商行为守则的百分比	%	75	75	75	75
针对关键供应商开展社会责任表现评估或问卷调查的比例	%	75	75	75	75
与关键供应商新签/续签合同中包含社会责任要求条款的比例	%	75	75	75	75
对新增关键供应商进行社会责任尽职调查的比例	%	75	75	75	75

指标	单位	2023年	2024年	2025年	2030年目标
企业社会责任现场审核所覆盖的目标供应商的百分比	%	50	50	50	—

绩效分析

- 报告期内，公司关键供应商签署行为守则、接受社会责任评估、合同中包含社会责任条款的比例均稳定在 75%，达到阶段性目标。
- 现场审核覆盖率为 50%，主要针对高风险供应商，2025 年已完成对一家维修服务商的现场审核。
- 采购员绩效考核显示可持续采购指标完成率偏低，下阶段将加强采购员培训，提升对可持续采购要求的理解和执行能力。

7.3 能力共建：与供应商一起成长

我们的承诺与方向

我们深信，可持续的供应链不是靠单方面要求实现的，而是需要双方携手共建。因此，我们不仅对供应商提出要求，更致力于为他们提供支持、培训和激励，帮助其提升环境与社会责任管理能力。

我们承诺，通过向供应商开放培训、提供辅导、分享良好实践，推动供应商将社会责任要求内化为自身管理能力。我们将对表现优秀的供应商给予表彰和业务倾斜，对存在差距的供应商提供整改支持，共同将社会责任负面风险降至最低。

面向 2030 年，我们设定了以下量化目标：

- 采购人员年度接受可持续采购培训的比例：**始终保持 100%**
- 参与改进行动或能力培养的受审核或受评估供应商的百分比：**到 2030 年**

达到 100%

该议题由办公室主导，采购执行部门协同。

影响与风险识别

单纯的要求和审核难以从根本上解决供应链中的社会责任问题。供应商能力不足（如不了解 ESG 要求、缺乏管理制度）是风险产生的根源之一。通过培训、辅导、激励和能力建设，可帮助供应商建立内生管理能力，从源头上降低风险，形成良性循环，构建长期稳定的合作伙伴关系。

我们如何行动

- **采购员专项培训：**2025 年 12 月，公司组织“可持续采购联合培训”，面向内部采购人员及供应商伙伴。培训内容包括：可持续采购的概念与意义、《供应商行为准则》解读、供应商评估流程与工具使用、采购合同中的 CSR 条款、供应商激励计划等。公司内部采购人员参训率 100%。通过培训，采购人员对可持续采购的理解和执行力得到提升。
- **供应商联合培训：**2025 年 12 月，公司邀请关键供应商代表参加“可持续采购联合培训”，培训内容涵盖劳工权益（反歧视、反骚扰）、健康安全、环境保护、商业道德等。供应商参会代表包括沈阳市琦岳诚商贸有限公司等。培训后，供应商代表表示对丰驰公司的社会责任要求有了更清晰的认识，愿意配合改进。
- **供应商现场审核与辅导：**公司不仅对供应商进行审核，还针对发现的问题提供整改辅导。以“沈阳富立特汽车维修有限公司”为例，2025 年现场审核发现 8 项轻微不符合项，包括反歧视/反骚扰培训不充分、申诉渠道告知不清晰、记录不完善等。公司向供应商提出明确的整改要求，包括：在员工休息区张贴申诉渠道说明；每年至少组织一次反歧视、反骚扰专项培训，保留培训记录；制定投诉处理登记表，每次投诉有记录有反馈。同时，公司向供应商提供了培训材料参考，帮助其建立内部管理制度。
- **合同激励与业务倾斜：**公司在年度供应商评选中，设立“绿色供应链合作

伙伴”奖项，对 ESG 表现优秀的供应商给予表彰和业务倾斜。2025 年，公司虽未正式评选，但已通过采购员绩效考核中的“供应商多元化推进情况”加分项，引导采购人员关注供应商的社会责任表现。

- **供应链延伸要求：**公司在《供应商行为准则》中明确要求供应商将核心要求延伸至其自身的供应链，并建立适当的评估程序，推动供应链共同履行社会责任。2025 年，公司通过问卷调查了解供应商在供应链风险管理方面的实践，作为后续评估和辅导的参考。

绩效与目标

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年	2030 年目标
采购人员年度接受可持续采购培训的比例	%	100	100	100	保持 100%
参与改进行动或能力培养的受审核或受评估供应商的百分比	%	100	100	100	100

绩效分析

- 报告期内，公司采购人员可持续采购培训实现全员覆盖，所有受审核或受评估的供应商均参与了改进行动或能力培养。
- 通过培训、辅导和合同激励，公司与供应商建立了良性互动，为构建负责任、可持续的供应链生态奠定了基础。

8.目标进展与未来规划

8.1 2030 路线图：我们的可持续发展战略

迈向 2030，我们为自己设定了清晰的长期目标。这些目标不是挂在

墙上的口号，而是我们每年追踪、每个部门负责的行动方向。我们相信，可持续发展不是一蹴而就，而是把每一件小事做实、把每一个承诺兑现。

环境目标：绿色车轮，低碳前行

- 到 2030 年，新能源车辆占运营车队比例达到 **80%**（以 2023 年为基准）
- 到 2030 年，单位运营里程综合油耗强度较 2023 年 **下降 2%**
- 到 2030 年，单位运营里程综合电耗强度较 2023 年 **下降 2%**
- 到 2030 年，范围 1+范围 2 碳排放总强度较 2023 年 **下降 2%**
- 运营车辆尾气排放年检合格率、危险废物合规处置率、可回收物资源化率 **始终保持 100%**

社会责任目标：守护每一位员工

- 重大交通事故起数、重大人身伤亡起数 **始终保持 0 起/年**
- 安全教育培训覆盖率、员工年度健康体检覆盖率、社会保险覆盖率、工资按时足额发放率 **始终保持 100%**
- 员工满意度到 2030 年达到 **97 分**
- 高级管理岗位中女性占比到 2030 年 **不低于 50%**

供应链与商业道德目标：共建负责任的价值链

- 关键供应商签署社会责任承诺书比例、合同中包含环保及社会责任条款的比例到 2030 年达到 **75%**
- 腐败、贿赂、信息安全事件 **始终保持 0 起/年**
- 商业道德培训覆盖率、信息安全意识培训覆盖率 **始终保持 100%**

8.2 关键绩效数据汇总

以下数据为公司近三年（2023-2025 年）关键绩效指标，涵盖劳工与人权、环境、商业道德及可持续采购四大维度，是评估公司可持续发展表

现的核心依据。

主题	KPI 名称	单位	2023	2024	2025
劳工与人权	员工人数	人	66	65	67
劳工与人权	工作时间	小时	133056	137088	141120
劳工与人权	因工伤、死亡和疾病而未工作的天数	天	169	31	0
劳工与人权	与工作有关的事故数量	件	0	0	0
劳工与人权	每名员工的平均培训时数	小时	29	28.5	29.5
劳工与人权	女性员工在整个组织机构中的百分比	%	7.3%	7.5%	8.5%
劳工与人权	少数群体或弱势群体员工所占百分比	%	0	0	0
环境	温室气体范围 1 总排放量	吨 CO ₂ e	1099.96	864.11	836.01
环境	温室气体范围 2 总排放量	吨 CO ₂ e	523.3	446.79	508.08
环境	能源消耗总量	tce	635.18	507.55	509.24
环境	空气污染物的总重量	吨	187.16	143.91	116.66
环境	危险废物的总重量	吨	0.48	0.47	0.45
环境	无害废物排放总量	吨	1.05	1.02	0.99
环境	废弃物回收总量	吨	2	2	1.8
商业道德	接受过商业道德培训的员工所占百分比	%	100%	100%	100%
商业道德	由举报程序产生的报告数量	件	0	0	0
商业道德	确认的贪污腐败事件数量	件	0	0	0
商业道德	确认的信息安全事件数量	件	0	0	0
商业道德	其他商业道德指标	件/次	0	0	0
可持续采购	目标供应商中签署供应商行为守则的百分比或数量	%	75%	75%	75%
可持续采购	签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商的百分比	%	75%	75%	75%
可持续采购	企业社会责任评估所覆盖的目标供应商的百分比或数量	%	75%	75%	75%
可持续采购	企业社会责任现场审核所覆盖的目标供应商的百分比或数量	%	50%	50%	50%
可持续采购	接受可持续采购方面培训的所有采购员的百分比或数量	%	100%	100%	100%
可持续采购	参与改进行动或能力培养的受审核或受评估供应商的百分比或数量	%	100%	100%	100%

9.附录

A. GRI 标准索引表

使用说明	沈阳丰驰旅游汽车客运有限公司在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期间符合 GRI 标准编制报告
使用的 GRI 1	GRI 1: 基础 2021
适用的 GRI 行业标准	无（公司所在行业暂无适用 GRI 行业标准）

GRI 标准	披露项	位置	从略原因	解释
GRI 2: 一般披露 2021				
	2-1 组织详细情况	1.1 关于丰驰	—	—
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	1.2 报告编制说明	—	—
	2-3 报告期、报告频率和联系人	1.2 报告编制说明	—	—
	2-4 信息重述	1.2 报告编制说明	—	—
	2-5 外部鉴证	1.2 报告编制说明	—	—
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	1.1 关于丰驰	—	—
	2-7 员工	1.2 报告编制说明	—	—
	2-8 员工之外的工作者	1.2 报告编制说明	—	—
	2-9 管治架构和组成	3.1 ESG 治理架构	—	—
	2-10 最高管治机构的提名和遴选	3.1 ESG 治理架构	—	—
	2-11 最高管治机构的主席	3.1 ESG 治理架构	—	—
	2-12 在管理影响方面最高管治机构的监督作用	3.1 ESG 治理架构	—	—
	2-13 为管理影响的责任授权	3.2 部门职责与协同机制	—	—

	2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	3.3 监督与改进	—	—
	2-15 利益冲突	3.3 监督与改进	—	—
	2-16 重要关切问题的沟通	3.3 监督与改进	—	—
	2-17 最高管治机构的共同知识	3.3 监督与改进	—	—
	2-18 对最高管治机构的绩效评估	—	信息缺失	公司未建立对可持续发展委员会的正式绩效评估流程
	2-19 薪酬政策	3.2 部门职责与协同机制	—	—
	2-20 确定薪酬的程序	3.2 部门职责与协同机制	—	—
	2-21 年度总薪酬比率	—	信息欠缺/不完整	公司未计算年度总薪酬比率，缺乏高管与员工薪酬中位数数据
	2-22 关于可持续发展战略的声明	2. 总经理声明	—	—
	2-23 政策承诺	3.2 部门职责与协同机制	—	—
	2-24 融合政策承诺	3.2 部门职责与协同机制	—	—
	2-25 补救负面影响的程序	3.3 监督与改进	—	—
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	3.3 监督与改进	—	—
	2-27 遵守法律法规	3.3 监督与改进	—	—
	2-28 协会的成员资格	3.3 监督与改进	—	—
	2-29 利益相关方参与的方法	1.3 议题重要性分析	—	—
	2-30 集体谈判协议	—	不适用	公司无集体谈判协议覆盖的员工
GRI 3: 实质性议题 2021				
	3-1 确定实质性议题的过程	1.3 议题重要性分析	—	—

	3-2 实质性议题清单	1.3 议题重要性分析	—	—
GRI 201: 经济绩效 2016				
	201-1 直接产生和分配的经济价值	—	保密限制	财务数据视为敏感商业信息，暂不披露
	201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	—	信息欠缺	公司尚未评估气候变化带来的具体财务影响
	201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	—	信息欠缺	公司未建立固定福利计划
	201-4 政府给予的财政补贴	—	保密限制	涉及财务敏感信息，暂不披露
GRI 202: 市场表现 2016				
	202-1 按性别的标准起薪水平工资与当地最低工资之比	—	信息欠缺	公司未按性别统计起薪水平工资
	202-2 从当地社区雇佣高管的比例	—	信息欠缺	公司未统计该数据
GRI 203: 间接经济影响 2016				
	203-1 基础设施投资和支持性服务	—	不适用	公司无此类投资
	203-2 重大间接经济影响	—	不适用	公司未识别重大间接经济影响
GRI 204: 采购实践 2016				
	204-1 向当地供应商采购支出的比例	—	信息欠缺	公司未统计该数据
GRI 205: 反腐败 2016				
	3-3 实质性议题的管理	6.1 零容忍：反腐败与贿赂的防线	—	—
	205-1 已进行腐败风险评估的运营点	6.1 零容忍：反腐败与贿赂的防线	—	—
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	6.1 零容忍：反腐败与贿赂的防线	—	—

	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	6.1 零容忍：反腐败与贿赂的防线	—	—
GRI 206: 反竞争行为 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	—	不适用	报告期内未发生此类诉讼
GRI 301: 物料 2016				
	301-1 所用物料的重量或体积	—	信息欠缺	公司未统计该数据
	301-2 所用循环利用的进料	4.3 原料、化学品与废弃物	—	—
	301-3 再生产品及其包装材料	4.3 原料、化学品与废弃物	—	—
GRI 302: 能源 2016				
	3-3 实质性议题的管理	4.1 能源与气候变化	—	—
	302-1 组织内部的能源消耗量	8.2 关键绩效数据汇总	—	—
	302-3 能源强度	4.1 能源与气候变化	—	—
	302-4 减少能源消耗量	4.1 能源与气候变化	—	—
	302-5 降低产品和服务的能源需求量	4.1 能源与气候变化	—	—
GRI 303: 水资源和污水 2018				
	303-1 组织与水作为共有资源的相互作用	—	不适用	客运行业水资源影响较小，未作为实质性议题
	303-2 管理与排水相关的影响	—	不适用	同上
	303-3 取水	—	不适用	同上
	303-4 排水	—	不适用	同上
	303-5 耗水	—	不适用	同上
GRI 304: 生物多样性 2016				

	304-1 组织所拥有、租赁、在位于或邻近于保护区和保护区外生物多样性丰富区域管理的运营点	—	不适用	公司运营不涉及保护区或生物多样性丰富区域
	304-2 活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	—	不适用	同上
GRI 305: 排放 2016				
	3-3 实质性议题的管理	4.1 能源与气候变化	—	—
	305-1 直接（范围1）温室气体排放	8.2 关键绩效数据汇总	—	—
	305-2 能源间接（范围2）温室气体排放	8.2 关键绩效数据汇总	—	—
	305-4 温室气体排放强度	4.1 能源与气候变化	—	—
	305-5 温室气体减排量	4.1 能源与气候变化	—	—
	305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）和其他重大气体排放	4.2 空气、噪音与社区环境	—	—
GRI 306: 废弃物 2020				
	3-3 实质性议题的管理	4.3 原料、化学品与废弃物	—	—
	306-1 废弃物的产生与废弃物相关重大影响	4.3 原料、化学品与废弃物	—	—
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	4.3 原料、化学品与废弃物	—	—
	306-3 产生的废弃物	4.3 原料、化学品与废弃物	—	—
	306-4 从处置中转移的废弃物	4.3 原料、化学品与废弃物	—	—
	306-5 进入处置的废弃物	4.3 原料、化学品与废弃物	—	—

GRI 308: 供应商环境评估 2016				
	3-3 实质性议题的管理	7.1 绿色采购: 选择对环境友好的伙伴	—	—
	308-1 使用环境评价标准筛选的新供应商	7.1 绿色采购: 选择对环境友好的伙伴	—	—
	308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动	7.1 绿色采购: 选择对环境友好的伙伴	—	—
GRI 401: 雇佣 2016				
	3-3 实质性议题的管理	5.2 体面劳动: 有保障、有温度的工作环境	—	—
	401-1 新进员工和员工流动率	—	信息欠缺/不完整	公司未统计员工流动率
	401-2 提供给全职员工的福利	5.2 体面劳动: 有保障、有温度的工作环境	—	—
	401-3 育儿假	5.2 体面劳动: 有保障、有温度的工作环境	—	—
GRI 402: 劳资关系 2016				
	402-1 有关运营变更的最短通知期	5.2 体面劳动: 有保障、有温度的工作环境	—	—
GRI 403: 职业健康与安全 2018				
	3-3 实质性议题的管理	5.1 生命至上: 构建全方位的安全防护体系	—	—
	403-1 职业健康安全管理体系	5.1 生命至上: 构建全方位的安全防护体系	—	—
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	5.1 生命至上: 构建全方位的安全防护体系	—	—

	403-3 职业健康服务	5.1 生命至上: 构建全方位的安全防护体系	—	—
	403-4 工作者职业健康安全参与、咨询和沟通	5.1 生命至上: 构建全方位的安全防护体系	—	—
	403-5 工作者职业健康安全培训	5.1 生命至上: 构建全方位的安全防护体系	—	—
	403-6 工作者健康促进	5.1 生命至上: 构建全方位的安全防护体系	—	—
	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	5.1 生命至上: 构建全方位的安全防护体系	—	—
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	5.1 生命至上: 构建全方位的安全防护体系	—	—
	403-9 工伤	5.1 生命至上: 构建全方位的安全防护体系	—	—
	403-10 工作相关的健康问题	5.1 生命至上: 构建全方位的安全防护体系	—	—
GRI 404: 培训与教育 2016				
	3-3 实质性议题的管理	5.3 成长同行: 让员工与公司共同进步	—	—
	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	5.3 成长同行: 让员工与公司共同进步	—	—
	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	5.3 成长同行: 让员工与公司共同进步	—	—
	404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	5.3 成长同行: 让员工与公司共同进步	—	—
GRI 405: 多元化与平等机会 2016				

	3-3 实质性议题的管理	5.5 平等包容: 一个都不能少的职场文化	—	—
	405-1 管治机构与员工的多元化	5.5 平等包容: 一个都不能少的职场文化	—	—
	405-2 男女基本工资和报酬的比例	5.2 体面劳动: 有保障、有温度的工作环境	—	—
GRI 406: 反歧视 2016				
	3-3 实质性议题的管理	5.5 平等包容: 一个都不能少的职场文化	—	—
	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	5.5 平等包容: 一个都不能少的职场文化	—	—
GRI 407: 结社自由与集体谈判 2016				
	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	—	不适用	公司无工会或集体谈判协议
GRI 408: 童工 2016				
	3-3 实质性议题的管理	5.4 底线坚守: 尊重每一份劳动的基本权利	—	—
	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	5.4 底线坚守: 尊重每一份劳动的基本权利	—	—
GRI 409: 强迫或强制劳动 2016				
	3-3 实质性议题的管理	5.4 底线坚守: 尊重每一份劳动的基本权利	—	—
	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	5.4 底线坚守: 尊重每一份劳动的基本权利	—	—

GRI 410: 安保 实践 2016				
	410-1 接受过人权政策或程序的培训的安保人员	—	不适用	公司无专职安保人员
GRI 411: 原住民权利 2016				
	411-1 涉及侵犯原住民权利的事件	—	不适用	公司运营不涉及原住民权利
GRI 413: 当地社区 2016				
	413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	—	不适用	该议题未被识别为实质性议题
	413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	—	不适用	公司对当地社区无实际或潜在重大负面影响
GRI 414: 供应商社会评估 2016				
	3-3 实质性议题的管理	7.2 责任采购: 尊重每一份劳动	—	—
	414-1 使用社会评价标准筛选的新供应商	7.2 责任采购: 尊重每一份劳动	—	—
	414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动	7.2 责任采购: 尊重每一份劳动	—	—
GRI 415: 公共政策 2016				
	415-1 政治捐助	—	不适用	公司无政治捐助
GRI 416: 客户健康与安全 2016				
	3-3 实质性议题的管理	4.4 顾客健康与安全	—	—
	416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	4.4 顾客健康与安全	—	—
	416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	4.4 顾客健康与安全	—	—

GRI 417: 营销与标识 2016				
	417-1 对服务信息与标识的要求	—	不适用	该议题未被识别为实质性议题
	417-2 涉及产品和服务信息与标识的违规事件	—	不适用	报告期内未发生此类事件
	417-3 涉及营销传播的违规事件	—	不适用	报告期内未发生此类事件
GRI 418: 客户隐私 2016				
	3-3 实质性议题的管理	6.3 护隐私: 信息安全与数据保护	—	—
	418-1 与侵犯客户隐私和丢失客户资料有关的经证实的投诉	6.3 护隐私: 信息安全与数据保护	—	—

B. 术语解释

术语	解释
范围 1 温室气体排放	公司拥有或控制的排放源产生的直接温室气体排放
范围 2 温室气体排放	公司消耗的通过购买或获取的电力、供暖、制冷和蒸汽所形成的温室气体排放
范围 3 温室气体排放	能源间接（范围 2）温室气体排放中未涵盖的间接温室气体排放，包括上游和下游排放
实质性议题	体现组织对经济、环境 and 人的最重大影响（包括对人权影响）的议题
尽职调查	确定、预防、减缓和解释组织如何解决其实际和潜在负面影响的过程
利益相关方	权益受到或可能受到组织活动影响的个人或团体
申诉机制	提出申诉并寻求补救的常规程序
可持续发展	满足当代人需求又不损害子孙后代的需求