

2024年度 社会责任报告

上海即索实业有限公司



2025年6月

目 录

报告编制说明	3
总裁致辞	4
1. 公司介绍	5
2. 公司可持续发展战略	7
2.1 可持续发展团队及承诺	7
2.2 利益相关方互动	9
2.3 实质性议题确定	10
2.4 我们的行动和进展	11
2.5 主要荣誉	12
3. 商业道德	13
3.1 反腐败	14
3.2 信息安全	14
3.3 公平竞争	15
3.4 违规举报机制	15
4. 创新品质，成就客户	16
4.1 环保可降解产品	16
4.2 研发创新	19
4.3 知识产权保护	20
5. 供应商管理	21
5.1 供应商准入机制	21
5.2 供应商能力建设	21
6. 安全为本，关爱员工	22
6.1 员工权益	22
6.2 员工多元化	23
6.3 薪酬&福利	24
6.4 职业生涯管-理规划	25

6.5 员工培训	25
6.6 绩效考核	27
6.7 员工晋升	27
6.8 员工关怀	28
6.9 健康安全	28
7. 环保理念，绿色发展	29
7.1 环境管理体系	29
7.2 GHG 团队架构	30
7.3 温室气体盘查及核查	30
7.4 节能减碳措施	30
7.5 资源消耗	32
7.6 节水降耗	33
7.7 化学品管理	35
7.8 三废管理	36
8. 贡献社区，和谐共生	38
附录 1：可持续发展关键绩效表	39
附录 2：全球报告倡议组织《GRI 准则 2021》索引	41

报告编制说明

报告时间范围

本报告是上海即索实业有限公司面向利益相关方发布的第 3 份可持续发展报告。报告文字信息及绩效为 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，考虑到业务的连续性，某些信息会在上述报告时间范围的基础上进行适当延伸。

报告主体范围

本报告披露信息的范围涵盖上海即索实业有限公司，（本报告中简称“上海即索”、“即索”、“我们”或“公司”）。

编制依据

本报告参考了全球可持续发展标准委员会 GRI《可持续发展报告标准》（GRI Standards），中国国家标准 GB/T 36001-2015《社会责任报告编写指南》和联合国 2030 年可持续发展目标（SDGs）同时结合公司实际情况编制。

数据说明

本报告数据范围为 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，部分内容超出以上时间范围。本报告中的财务数据均来自于上海即索 2024 年度财务报告，其它部分数据来自于第三方机构以及公司自有统计系统。

联系方式

地址：上海市青浦区朱家角镇康泰路 222 号
电话：021-59885686
传真：021-59885685
邮箱：qingfang.fu@shjisuo.com

总裁致辞

岁序更迭，新元肇启。在这辞旧迎新的时刻，我们既满怀憧憬眺望前路，亦回溯 2024 年在经济建设、创新突破与员工关怀等领域收获的累累硕果。

经济责任是企业稳健发展的基石。过去一年，我们深刻践行“经济筑基，责任赋能”的理念——唯有实现经济的持续健康增长，才能为履行社会与环境责任筑牢根基。为此，我们锚定可持续增长目标不动摇，以安全生产为底线、卓越品质为准则，通过精细化财务管理与前瞻性战略布局，持续夯实企业发展韧性，稳步提升整体价值创造力。

在创新赛道上，我们始终保持突破自我的锐气。研发团队以“昼夜兼程、精益求精”的劲头深耕细作，既致力于完善产品线以超越客户期待，更以敏捷姿态响应市场瞬息万变的需求。2024 年，我们新产品“即润丝”上市，为用户带来体验升级。展望未来，我们将持续加大研发投入，以创新动能引领行业发展方向。



员工是企业最宝贵的财富，其福祉直接关系发展动能。我们始终以“筑巢引凤、育树成林”为导向，着力打造有温度的工作生态：提供具有市场竞争力的薪酬体系，搭建多元职业发展通道，鼓励员工深度参与，共绘企业发展蓝图。2024 年，系列关怀举措的落地实施，让每一位成员都感受到被尊重、被重视的归属感。

与此同时，我们坚守绿色发展初心，2024 年在“碳中和”道路上迈出坚实步伐：2024 年 9 月加入 SBTi 科学碳目标，通过技术革新与流程优化减少温室气体排放，以实际行动为环保事业注入企业力量。

回望这一年，我们在经济提质、创新攻坚、员工赋能等维度的持续深耕，既是回应客户的信任与期待，更是为践行对客户、员工与社会的三重承诺。

在企业治理实践中，我们将经济责任、社会责任与环境责任深度融合，凝练形成“理念篇”与“管理篇”双核驱动的发展。

我们坚信，只要全体同仁凝心聚力、砥砺前行，必将在绿色可持续发展的道路上书写更辉煌的篇章，为社会创造更为深远的价值增量。

签名：王明忠

发布日期：2025.6.16

1. 公司介绍

上海即索实业有限公司，成立于 2006 年，坐落于美丽水乡上海朱家角。公司主要从事高端面膜无纺布研发、生产和销售，致力于为客户提供更健康、更安全、更环保、更优质的高端面膜无纺布，产品经销全国各地及欧美、日韩市场。

公司通过了 ISO9001、ISO14001、ISO45001、ISO27001、SA8000 等多项管理体系认证，被评为国家高新技术企业、青浦区科技小巨人、青浦区高新技术研发中心、青浦区专精特新企业、院士专家工作站、东华大学大学生社会实践基地。

公司高度重视产品技术研发，持续加大研发投入，并与东华大学、上海应用技术大学、上海工程技术大学等多家科研院所展开深入合作，联合研发高精尖生物基可降解面膜材料，已拥有多项发明专利。公司基于人工智能的高效医用防护用品生产装备关键技术及应用荣获上海市科技进步奖三等奖。公司铜氨纤维和莱赛尔纤维系列产品在行业内率先通过“中国环境标志（II 型）”认证，具有环保可降解的特性。

公司按照《GB 50457-2019 医药工业洁净厂房设计规范》和 GMP 标准设计建造洁净厂房，生产车间洁净度达 ISO D 级（10 万级）。严格的工业卫生管理和控制，良好的生产卫生环境，为客户产品质量安全提供可靠的保障。

同时，公司以智能制造为标准，建设智能工厂信息平台，可以全方位实时监测公司生产、仓储、设备、能耗等各方面的运营状态和数据，为管理和决策提供可视化的信息数据。公司积极研发和引进自动化的生产设备，在行业内率先采用自动化裁切生产设备和自动折叠生产设备，确保生产工艺更加稳定高效，大大提高了生产效率和产品可靠性。在产能大幅提升的同时，还实现了原材料利用率的提高，减少了原材料废弃物的产生。

公司秉承低碳环保理念，在新工厂建设初期，就投入资金引入节能环保技术，制定了具有多方位节能特点的建筑设计方案。厂房暖通系统采用地源热泵空调系统，比传统风冷水冷机组具有更好的节能减排优势；厂房建筑屋顶满铺太阳能光伏发电板，通过光伏发电系统为生产提供清洁能源。厂区照明路灯采用风力和太阳能发电，清洁无污染。

在产品开发和原材料供应链管理方面，我们建立严格的质量标准，积极与国际知名企业合作，努力为高端面膜品牌客户提供安全、健康、环保的无纺布材料。同时，我们积极建立企业标准，参与团体标准和行业标准建设，努力建立行业规范，推动行业健康、良性发展。

不断创新和自我超越的探索精神，是公司不断成长和日益发展的动力源泉和保障！面对未来，我们将以更加进取和充满活力的心态，持续努力，不断完善和提高自身经营、管理、技术、创新、品质、可持续、社会责任等全方位的能力，努力用更创新、更环保、更优质的产品，为客户提供更优质的产品和服务，开拓更大更优质的市场。我们坚信，未来是环保和绿色发展的时代，我们坚持环保理念，追求高端的产品定位，持续提高产品品质，努力成为具有更好的积极、正面影响力的企业，共同打造更加美好的未来！



2. 公司可持续发展战略

2.1 可持续发展团队及承诺

战略的落地，离不开坚实的组织支撑。公司的经营战略始终以使命、愿景与核心价值观为根基，这些精神内核既是企业决策的准则，更是全体行动的指南。

在可持续发展战略的推进中，公司构建了完整的管理闭环：以总经理为核心统筹全局，由副总经理及各部门经理组成可持续发展委员会规划方向，EHS 小组与 SPTE 小组作为执行中坚落地举措，体系内审小组则全程监督保障合规。

结合自身发展阶段，即索从经济、社会、环境三大维度布局战略行动：作为联合国全球契约（UNGC）会员单位，公司将契合 SDG 目标的可持续发展战略融入长期规划，严守企业治理与商业道德底线；以“企业公民”的自觉积极履责，为社会发展注入动能；秉持绿色发展理念，通过切实行动降碳减耗，降低碳足迹。

尤为关键的是，即索将使命、愿景、核心价值观与可持续发展战略深度融合，形成“价值引领 — 战略落地 — 行动闭环”的统一整体。这种融合不仅为社会责任实践筑牢根基，更确保了战略方向、行动路径与企业文化、价值信仰的高度一致，最终推动企业在追求经济价值的同时，实现环境责任、社会贡献与治理水平的协同提升。



可持续发展目标



2.2 利益相关方互动

即索始终高度重视利益相关方的期望。为确保与利益相关方保持良好且顺畅的沟通，及时、准确地获取和理解其期望，并作出回应，公司建立了完善的利益相关方识别与参与机制。目前，公司主要的利益相关方包括客户、员工、供应商、政府、非政府组织（UNGC）、行业协会、专业机构、社区等。2024 年，即索通过多种沟通渠道深入了解了利益相关方的核心关注点，并根据这些反馈制定了相应的策略：

利益相关方:政府		
期望	沟通渠道	JS 举措
<ul style="list-style-type: none"> ◇ 守法经营 ◇ 依法纳税 ◇ 生态保护 ◇ 贯彻落实各项政策 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 主动接受监督 ◇ 信息上报 ◇ 政企合作 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 响应国家战略 ◇ 遵守法律法规及政策 ◇ 推进合规管理 ◇ 安全生产

利益相关方:客户		
期望	沟通渠道	JS 举措
<ul style="list-style-type: none"> ◇ 高质量产品 ◇ 优质服务 ◇ 信息安全 ◇ 绿色产品、降低碳排放 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 客户满意度调查 ◇ 客户回访 ◇ 高层会议 ◇ 日常沟通 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 提升质量管理和满意度 ◇ 完善客户沟通渠道 ◇ 建立完善信息安全体系 ◇ 环境产品认证减少碳排放

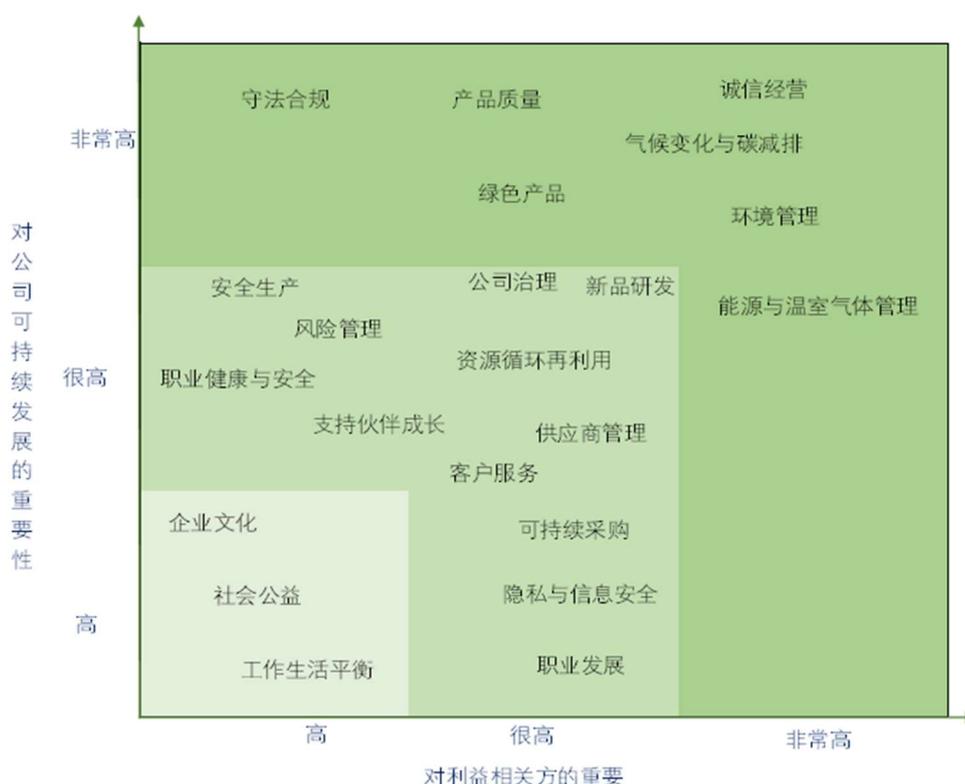
利益相关方:员工		
期望	沟通渠道	JS 举措
<ul style="list-style-type: none"> ◇ 保护合法权益 ◇ 提供良好的福利 ◇ 提供晋升的机会 ◇ 提供健康安全的工作环境 ◇ 享受民主参与的权利 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 员工满意度调查 ◇ 员工代表会议 ◇ 意见箱 ◇ 日常沟通 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 加强员工培训 ◇ 发放福利 ◇ 职业健康安全管理 ◇ 定期召开员工代表大会

利益相关方:供应商		
期望	沟通渠道	JS 举措
<ul style="list-style-type: none"> ◇ 公平公开公正采购 ◇ 遵守承诺 ◇ 合作共赢 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 采购管理办法 ◇ 签订合同 ◇ 供应商考核 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 公开采购信息，公平采购 ◇ 诚信履约 ◇ 月度、季度、年度考核

利益相关方: 园区		
期望 ◇ 守法经营 ◇ 定期进行消防演习 ◇ 安全生产 ◇ 无职业禁忌	沟通渠道 ◇ 主动接受监督 ◇ 年度消防演习计划 ◇ 生产安全培训及沟通 ◇ PPE 佩戴标准培训及定期检测	JS 举措 ◇ 环境产品认证 ◇ 应急预案管理 ◇ 减少碳排放 ◇ 减少能源消耗 ◇ 职业健康安全管理体系

2.3 实质性议题确定

确定本次报告实质性议题时，我们先汇总分析各部门收集的利益相关方关切与要求，借鉴 GRI 标准的双重实质性分析方法，结合行业背景、外部机构专业见解及公司业务，编制含财务与影响重要性的议题清单。随后评估各议题，赋予分值并排序，形成实质性议题矩阵。报告期内，公司识别归纳出 22 个对可持续发展目标有重要影响的议题。



2.4 我们的行动和进展

我们全力以赴推动可持续发展目标 SDGs 的实现，并积极参与一系列相关行动和倡议。这些努力涵盖了社会责任、环境可持续性、人权尊重和社会经济发展等方面。我们致力于确保我们的业务实践和决策与这些目标相一致，通过创新、可持续经营和合作来促进 SDGs 的达成。

我们将 SDGs 视为行动指南，推动在多个领域采取有效措施，涵盖但不限于消除贫困、提高教育水平、环境保护、促进社会公平与经济发展等。通过积极实施这些措施，我们希望为实现联合国可持续发展目标贡献力量，推动构建更加公平、繁荣和可持续的未来。这是我们对全球社会和环境的坚定承诺，确保我们的行动为当前和未来带来积极的影响。

即索在行动	2024年进展	SDG对标
<ol style="list-style-type: none"> 关注公平工资同工同酬，员工日薪不低于200元 提供良好的工作环境 提供健康安全营养的工作餐 	<ol style="list-style-type: none"> 良好的工作环境 定期加薪，员工日薪不低于200元 Wage Network 2024生活工资最佳雇主 免费提供健康安全营养的工作餐 	

即索在行动	2024年进展	SDG对标
<ol style="list-style-type: none"> 健康安全的工作环境 为员工创造更好的福利待遇 为员工提供多渠道培训机会 	<ol style="list-style-type: none"> 公司为每一位员工购买意外险 团建旅游 节日发放购物卡、生日礼金、水果、年总奖金 公司提供培训课程外，员工参加外训，公司支付培训费用 免费提供健康安全营养的工作餐 免费提供健康体检1次 除社保外，为每位员工够买意外保险 	

即索在行动	2024年进展	SDG对标
<ol style="list-style-type: none"> 无歧视多元化用工 公平工作 同工同酬 	<ol style="list-style-type: none"> 无性别、年龄、地域、肤色等歧视 公平工资 同工同酬 我们鼓励女性员工参与高级职位，建立了反性别歧视措施，以确保公平对待。我们提供员工合理工时和福利，鼓励员工的职业发展。这有助于支持体面工作和经济增长。 	

即索在行动	2024年进展	SDG对标
<p>1.先进的饮水设施，即时供应清洁安全的应用水</p> <p>2.清洁能源，采用光伏、太阳能、风能发电</p> <p>3.气候行动，积极采取行动减少碳排放</p>	<p>1.工作场所饮水设施，确保员工有安全饮用水。GMP厂房设施，以维护员工的健康和卫生的工作环境</p> <p>2.铜氨纤维和莱赛尔纤维可降解</p> <p>3.工厂用电30%来自光伏、太阳能、风能发电，减少碳排放</p> <p>4.积极参与CDP碳排放披露，2024年平均为B</p> <p>5.加入SBTi科学碳目标，作出可行性承诺</p> <p>6.光伏二期投入使用</p>	   

2.5 主要荣誉

2024 年获得以下荣誉

- ◇ 国家高新技术企业
- ◇ 院士专家工作站
- ◇ 江南美妆产业研究中心
- ◇ 上海市专精特新企业
- ◇ 青浦区高新技术研究开发中心
- ◇ 上海市守合同重信用企业
- ◇ 上海市青浦区科技小巨人
- ◇ 东华大学学生实践基地
- ◇ 上海市总工会工人先锋号



3. 商业道德

公司坚决抵制一切影响市场竞争秩序的商业腐败行为，秉持正道经营，严格遵守商业道德，致力于打造高效、公开、公平、公正的营商环境，推动高质量发展。公司全面遵循《中华人民共和国反不正当竞争法》、《禁止垄断协议暂行规定》、《经营者反垄断合规指南》等与商业道德相关的法律法规。

公司致力于推进商业道德文化建设，制定了《员工行为准则》和《举报处理流程》，对公平交易、竞争、利益冲突、内幕交易的禁止、规章执行与违纪处分等方面作出了详细规定。同时，公司高度重视反腐败工作，通过组织引领和加强员工学习教育，完善职业道德体系，推动商业道德文化建设。报告期内，公司未发生贪污、贿赂、勒索、欺诈、洗钱等腐败事件，也未因这些问题引发任何诉讼。

公司鼓励员工举报腐败行为，并在《举报处理流程》中明确指出，员工可通过专门的举报邮箱或与人事行政部门联系进行举报。公司承诺切实保障举报人的安全与合法权益。同时，公司通过信息安全管理体系统和质量管理体系、社会责任等管理体系，为公司诚信经营提供有力保障。

3.1 反腐败

我司制定了《反贿赂管理办法》，向所有员工明确商业道德行为警戒线，规范举报流程，可以通过电话、邮件和当面举报等渠道，可以实名和匿名两种方式进行举报。调查工作的将在举报受理之日起 15 日内完成，并将调查结果反馈给举报人。为保障公司健康发展，公司在《反贿赂管理办法》中提出了产品质量与安全、公平交易与公平竞争、利益冲突、禁止内幕交易、环境安全与健康等方面的要求。同时，公司不定期对合作伙伴进行回访，以确保合作伙伴对我司商业准则的遵守。2024 年报告期内，公司未发生贪污、贿赂、勒索、欺诈及洗黑钱的事件，也未有上述事项引起的诉讼案件发生。公司鼓励对腐败事件的举报。在《举报处理流程》中明确员工可以通过发送邮件到举报专门邮箱或者联系人事行政部门进行举报，同时切实保护举报人安全和权益。

同时，公司通过建立健全员工薪酬福利体系，保障员工获得优于地区和行业水平的收入，让员工依靠工作获得的正当收入能够达到体面的收入和生活，也让员工可以有物质条件基础来积极遵守反腐败的规范要求和职业操守。

3.2 信息安全

在信息管理体系的构建、施行、运作、监督、审查及持续优化进程中，我们全力提高全体员工的信息安全意识，以科学手段管控信息安全风险，严谨落实公司安全政策与举措，保障信息与数据的机密性，使信息资产免遭侵害，削减潜在威胁，切实防范安全事件。另外，即索公司在信息安全相关设施设备的配置方面进行持续投入，通过切实有效的信息安全和网络硬件配置的提升，来保证公司信息安全的硬件基础。公司构建 ISO 27001 标准体系，全面实施系统化、标准化的信息安全管理体系，用体系化的方法和管理工具促进公司信息安全管理工作能够系统化、标准化、体系化的运行和持续改进；与此同时，公司保证每一位员工都能深刻领会并遵循信息安全管理体系的各项要求，持续增进体系效能，打造优质服务形象，强化用户对公司技术与管理水平的信赖。公司通过了 ISO 27001 认证，并参与 CyberVadis 评价，获得 MATURE 评级，验证了公司信息安全方面的成效，为公司业务的持久、平稳发展筑牢根基。



3.3 公平竞争

公司在运营过程中，严格遵照《反不正当竞争法》、《中华人民共和国反垄断法》、《知识产权法》、《反洗钱法》等法律法规之规定，对于任何不正当竞争行为都持着坚决反对的态度，例如：不正当竞争及低价倾销等。凡涉及对外发布的信息和资料，包括但不限于新品开发信息、产品推广宣传资料等，必须由公司最高管理者进行审批，评审发布的内容是否符合公平竞争的精神和法规要求，经审批通过后，方可予以发布，以此确保所发布信息符合法律法规之要求，达成信息合法合规的目的。公司始终坚守良好商业道德与职业操守，积极主动地维护行业内公正竞争的秩序，大力推动行业可持续发展进程，以树立行业典范为不懈追求之目标，力求在行业内起到模范带头作用，促进整个行业的健康有序发展。

3.4 违规举报机制

公司已制定了《举报人保护管理规程》，为勇敢揭露不当行为的举报人提供充分的保护与支持。我们高度重视诚实和透明的举报机制，力求通过有效的举报渠道揭示违规行为，从而维护组织的合法性和道德标准。

即索明确了举报的多种方式，包括现场意见箱、电子邮件、电话和邮寄材料等。同时，我们重申，公司承诺不会对举报人采取任何不利措施，并且将为举报人提供必要的法律保障和隐私保护，确保举报人的正当合法权益不会受到侵犯，确保举报人不会因为举报行为而受到不公正对待。

即索公司通过制定《举报人保护管理规程》，并严格实施执行该规程的规范要求，以此作为基础保障机制，致力于建设一个开放、透明且负责任的企业文化氛围，鼓励员工和各方利益相关者积极举报不当行为，确保公司运营符合法规要求，并维护公平与诚信的原则。这也体现了我们对道德标准和合规要求的坚定承诺。

违规行为举报途径包括：

1.现场投递意见箱：

我们在公司现场设立了意见箱，由人事行政部门负责定期查看并确认是否有违规举报事件。

2.电子邮件和电话：

您可以通过电子邮件或电话等方式进行违规举报。我们提供以下联系信息：

联系人：朱军

电子邮件：BenZhu@shjisuo.com

电话号码：18121026933

3.邮寄材料

您也可以邮寄相关材料到以下地址：

地址：上海市青浦区朱家角镇康泰路 222 号

收件人：朱军

这些举报途径将确保举报人可以安全、便捷地进行违规举报，而且我们将采取必要措施来保护举报人的权益。我们重视并鼓励员工和相关利益相关方提供关于违规行为的信息，以维护公司的合法性和道德标准。我们将根据规程的相关规定对举报人的信息保密性和保护措施进行妥善处理。

4. 创新品质，成就客户

4.1 环保可降解产品

即索公司专注于高端面膜无纺布材料的加工与生产，致力于为客户和终端消费者提供健康、安全、环保的面膜材料。自 2017 年以来，我们制定了符合环境保护趋势的产品路线，制定了产品线调整的时间计划表，逐步减少了石油基化学来源的无纺布，并逐步淘汰相关产品。同时，我们加大了研发投入，保持稳定的研发经费投入，与东华大学、上海应

用技术大学、上海工程技术大学等科研院所合作，专注开发可再生纤维为基础的面膜无纺布材料。例如，公司结合地区作物特点，开发利用特色农产品茭白的农业废弃物深加工，通过提取茭白茎叶来研发莱赛尔纤维。公司研发的每款新材料投入使用前，都必须通过第三方独立检测机构进行全项的功效性、安全性、毒理测试，确保产品符合化妆品安全技术规范的各项指标要求，铅、砷、汞等有害物质的含量低于国家标准。

我们公司主营的铜氨纤维和莱赛尔纤维系列产品，不仅获得中国环境标志（II 型）认证，还通过了第三方的可降解检测认证，符合工业堆肥、家庭堆肥、土壤、海洋、水可降解认证标准，具有显著的环保优势，减少面膜使用后的面膜布废弃物对环境带来的负担。其中，铜氨纤维材料还通过了 OEKO-TEX 认证，证明其具有可以与皮肤直接接触使用的亲肤性与安全性。凭借优秀的产品使用性能、环境友好性和安全性的高品质保证，公司持续销售业绩的稳步增长，稳占面膜市场份额，且在行业中具有较强影响力，成为同行企业认可的标杆型企业。目前，我们的产品品类根据使用用途，已经涵盖面膜、眼膜、唇膜、发膜、颈膜、胸膜、臀膜、腿膜及手足膜布等，满足消费者日益专业化、多样化的护肤需求。

此外，我们还建立了《产品召回和可追溯系统》，通过对产品从原材料到最终销售成品，以及从市场销售的最终成品反向追溯还原生产全过程和原材料来源的有效追溯体系，确保产品质量与安全性的可追溯性。该系统能够在产品生命周期内跟踪和管理产品，还原生产过程的各项参数、人员和操作记录，确保产品安全的质量追溯性，对可能发生的市场客诉和质量事件能够有效开展调查和分析，提高了对客户品质保障的能力，满足客户需求与期望。

即索公司的铜氨纤维和莱赛尔纤维系列面膜布通过中国环境标志产品认证，具有以下环保特点：



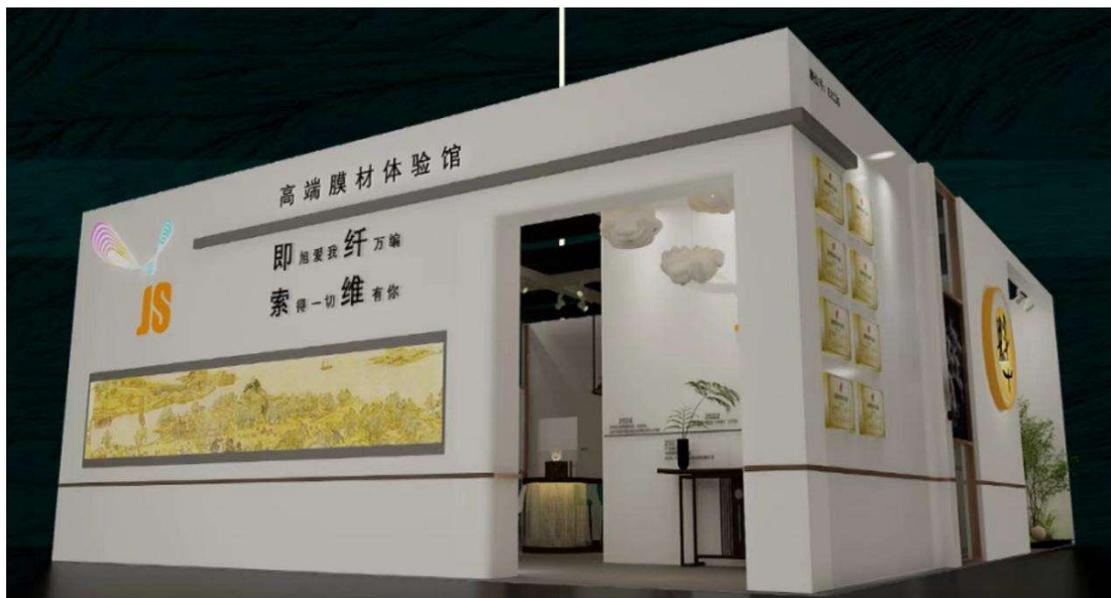
1) 可在土壤中生物降解（在 25°C 土壤环境下，2 年内 90% 以上可降解为 <2mm 碎片）；

2) 根据《化妆品安全技术规范 2015 年版》，该化妆膜布中汞、铅、砷、镉等有害物质未检出。

4.2 研发创新

公司始终高度重视产品创新与研发，专注于高端环保可降解的膜材的研究与开发，产品研发重点关注可再生纤维来源的无纺布材料。截至 2024 年，我们在膜材研发领域已取得显著成果，拥有 8 项发明专利和 63 项实用新型专利。我们的研发团队不断攻克技术难题，积极探索新材料和新工艺，致力于提供更加环保和高性能的膜材解决方案，通过对各种不同类型的可再生纤维材料的技术研发，以及不同的配置工艺技术的研发实验，比如木棉纤维、竹纤维、麻纤维、茭白纤维，通过溶浆、脱木素、纤维浆液制备、纤维纺丝技术、针刺和水刺交联技术的测试实验，开发具有创新特色的新产品。正是凭借持续的创新和对质量的严格把控，我们在环保膜材领域稳居行业领先地位。2023 年即索公司与日本知名纤维材料生产商联合开发的最新成果“即润丝”取得巨大技术突破，能够形成与棉纤维、海藻纤维、莱赛尔纤维等多种纤维的复配配方新产品，已于 2024 年 9 月上市。

这些创新成果的取得源自于公司长期以来坚守的产品技术研发路线，来自于公司每年稳定的研发资金、人员、设备等资源的投入，来源于团队的不懈努力与紧密合作，为进一步提升产品质量和推动绿色环保事业发展奠定了坚实基础。未来，我们将继续加大在产品创新研发上的投入，力求卓越，致力于为客户提供更高品质的膜材。同时，我们将积极做好产品技术的宣传和科普，帮助市场同行、品牌客户以及广大消费者，更多的接触和认可具有环保特性的面膜无纺布，倡导更加天然、健康、环保的消费理念。



4.3 知识产权保护

公司定期组织员工教育培训，提升员工对知识产权的认知。课程内容涵盖知识产权的基本概念、公司的知识产权政策，以及如何有效保护公司知识产权，并避免侵犯他人知识产权的相关知识。

为保护自身的知识产权，公司建立知识产权管理规范，识别涉及知识产权的事项和成果，由专人和法律顾问共同组织实施知识产权识别和保护，通过法律途径进行维护，包括注册专利和商标、采取法律措施应对侵权行为，以及签署保密协议等手段。

公司将日常管理原则和操作规范系统化，建立了完整的知识产权管理制度，明确了版权管理原则、部门职责划分，以及知识产权的申请、使用、管理和保护流程。

此外，公司实施了严格的审查机制，确保在公司日常经营活动中，各项行为均符合知识产权保护法规的规定，尊重他人知识产权，不会侵犯他人的知识产权，特别是对所有外部来源内容进行重点审查，确保所使用的知识产权均获得了合法授权。

在报告期间，公司未发生因侵犯他人知识产权而受到监管机构的处罚或法院判决，充分体现了公司在知识产权管理方面的合规性与有效性。

截止 2024 年我司发明专利、软著、设计专利等清单：

序号	创新类别	总数量	2024年新增
1	发明专利	8	4
2	实业新型专利	63	1
3	软件著作权	9	0
4	外观设计专利	2	0

5. 供应商管理

5.1 供应商准入机制

公司已制定了《采购与供应商控制程序》，明确了供应商选择的标准，并对其在质量、劳工、环境、健康和安全等方面进行详细评估，建立了严格的准入机制，并确保按照相关文件的要求进行执行。

为了有效监管供应商，公司采取了一系列机制，包括定期评审和更新供应商资质，每月对供应商的交货质量、交货及时率及服务进行全面评价。这一流程对于确保供应链的高效运作、促进供应链良好的合作供应关系和维护产品质量至关重要。通过定期评估，我们能够迅速识别和解决潜在问题，同时增强与供应商之间的合作关系。

此外，公司每年制定供应商审核计划，并要求供应商对审核中发现的问题进行整改。2024 年，公司新增了 2 家供应商，目前供应商总数已达到 26 家。

5.2 供应商能力建设

在 2024 年，为提升供应链的质量水准并强化社会责任的履行，即索采取了一系列关键举措，并与供应商积极进行沟通、培训和贯彻，推动供应商理解和认同，并通过业务支持，推动供应商积极采取行动，得以施行。针对供应商开展的培训涵盖多方面的重要内容，其中涉及产品质量的把控、可持续性与环保理念的践行、社会责任的担当以及知识产权的保护等领域，以此确保供应商既能契合相关要求，又能始终如一地为市场提供高品质的产品与服务，并在社会与道德准则的框架内稳健运营。

这一年，我们实地走访了 14 家供应商，针对其生产现场管理、质量管理体系、劳工权益保障以及健康安全防护等层面进行了深入考察，并提出具有针对性的改善建议，助力供应商全方位提升质量管理水平。除了线下的实地走访，还借助腾讯会议平台展开线上的沟通交流，双管齐下，构建起与供应商之间稳固且强劲的合作纽带。通过这些努力，不仅促使供应商能够稳定地输出高质量的产品与服务，更重要的是，使其严格遵循质量规范、积极履行社会责任并严守合规性要求。从宏观层面来看，这一系列行动有助于显著降低供应链潜在风险，有力维护品牌的良好声誉，为推动供应链管理朝着可持续与负责任的方向发展奠定了坚实基础，促进整个供应链生态的良性循环与健康发展。

6. 安全为本，关爱员工

6.1 员工权益

公司始终将员工权益与福利置于重要地位。在薪酬待遇方面，同工同酬，同时配套完善的福利体系，涵盖医疗保险、意外险以及带薪休假等基本福利项目。此外，公司还积极拓展其他福利范畴，例如：组织团队建设活动以增强团队凝聚力与员工归属感，开展旅游福利项目助力员工拓宽视野、放松身心，提供丰富多元且具前瞻性的培训平台，同时开辟广阔无垠的职业发展路径与晋升机遇，借此从多个维度全面提升员工于工作过程中的满意度，并使其在个人职业成长进程中收获强烈的获得感与成就感。

公司在人才战略上，致力于招聘、培育高素质人才队伍，全力为其打造契合个人与职业成长的优质平台。诸如精心规划系统的培训课程、构建畅通的晋升通道以及推行灵活弹性的工作模式等，为员工成长赋能助力。

公司着力塑造有益员工身心健康的工作场景。一方面，筑牢工作场所安全防线，落实医疗、养老等保险保障；另一方面，高度关注员工心理健康状况。与此同时，积极营造舒适宜人的办公环境，从先进设备的配备到办公空间的优化，点滴之处尽显用心，切实提升员工的满意度与幸福指数。

公司始终严格遵守《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国合同法》以及《上海市劳动合同条例》等国内法律法规，同时积极遵循国际劳工组织所确立的相关准则与规范。在日常运营中，公司将尊重和维护员工合法权益视为重中之重，坚决依法抵制雇佣童工这一违法行为，全力保障男女员工同工同酬的基本权利，切实维护女性员工在孕期、产

期、哺乳期等特殊时期的合法权益，致力于构建一个多元包容、公平公正的工作环境，从根本上杜绝因宗教信仰、性别差异、年龄层次以及身体残疾等各类因素而对员工产生任何形式的差别待遇。

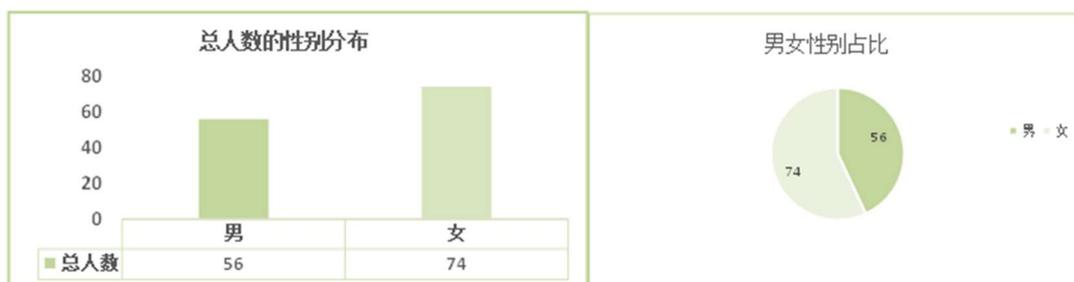
公司在人力资源管理方面，建立了一套严谨完善的制度体系，针对员工入职与续约流程实施严格把控与精细管理。从员工入职开始，确保每一个环节均符合法定程序，各类手续办理完整无缺，使得入职流程规范有序、顺畅高效。在续约环节，同样精心筹划、合理安排，充分保障员工与公司双方的合法权益与意愿表达，从而有效保证了员工合同签署率达到 100%，并且所有合同均能在规定时间内及时签署，无任何延误或疏漏。

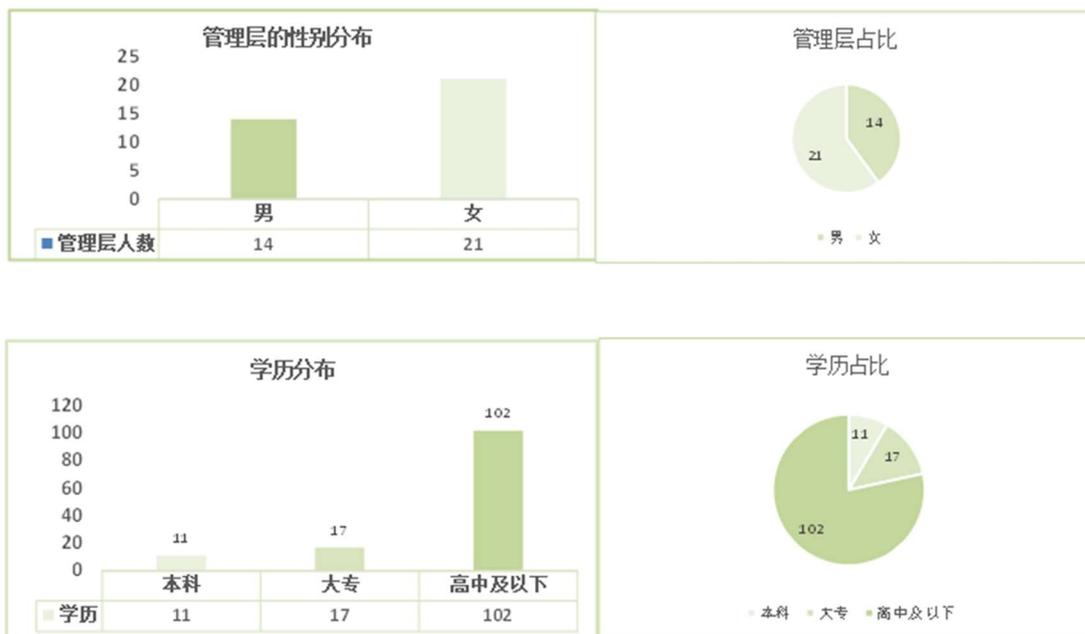
公司在反童工与反强制劳动方面态度坚决、行动有力。不仅制定了严格的内部审查机制与监督流程，还定期开展自查自纠活动，加强对各级管理人员以及全体员工的法律培训与教育宣传。在 2024 年全年运营过程中，公司未发生任何雇佣童工或强制劳工的情况。

6.2 员工多元化

公司借助标准化的人力资源管理体系以及极具包容性的企业文化，成功构建广阔的职业发展天地，在雇佣原则上我们坚持“男女平等，同工同酬”，自始至终将个人的综合素养与能力作为选拔人才的核心要素。回首 2024 年，公司员工总数为 130 人，男生 56 人，女生 74 人。其中管理者 35 人，管理者占员工总人数 28.92%。女性员工以 59% 的占比，展现出强大的职场存在感。而在管理层领域，女性管理者占比达 17%，男性管理者占比 12%。这一组详实且有力的数据，更加明确公司在抵制性别歧视、践行男女平等雇佣理念道路上的坚定决心、庄重承诺以及扎实行动，成为公司构建公平公正职场环境的有力见证。

2024 公司总人数：130 人





6.3 薪酬&福利

公司制定了《员工手册》《工作时间管理程序》等规定灵活上班时时间，时间分为：08:00-17:00 和 08:30-17:00 或 08:00-16:30 三个时间段，错峰上下班，避免早、晚高峰时段交通拥堵。严格控制加班时间，让员工有更多业余时间丰富生活。同时也制定《薪资福利制度》每月准时发放薪资，明确员工薪资正常增长机制。根据不同层级、不同职系的人才多元化，构建起多层次、多方位的激励机制，如多能工培训计划，以充分调动公司各级员工的工作积极性，为员工在生活、健康等多方面创造便利，增强员工对公司的归属感和集体荣誉感。

公司制定了《福利管理办法》，为员工在生活、健康等多方面创造便利，增强员工对公司的归属感和集体荣誉感。

员工育儿假请假单：

上海即索实业有限公司
员工请假条

编号: A/S-06-01-02

姓名: 魏合强	部门: 设备部	岗位: 设备工程师
请假事由: 静处理		
请假类别: <input type="checkbox"/> 事假 <input type="checkbox"/> 病假 <input type="checkbox"/> 丧假 <input type="checkbox"/> 婚假 <input type="checkbox"/> 产假 <input type="checkbox"/> 年休假 <input type="checkbox"/> 调休 <input type="checkbox"/> 其他()		
请假时间: 自 2024 年 12 月 8 时 至 2024 年 12 月 10 时 1 日 / 时		
请假代理人: [Signature]		
审批人: [Signature]		
总经理: [Signature]	部门主管/经理: [Signature]	

6.4 职业生涯管理规划

即索战略目标是企业和员工理想的完美结合，致力于组织能力和员工个人能力的共同提升，让员工与企业共同成长、相互成就。综合性职业生涯管理有助于激发员工的积极性，同时也能够满足公司的业务需求。

与员工沟通：

职业生涯管理的首要任务是建立有效的沟通机制。通过定期的个别会谈、团队讨论或反馈机制，公司与员工之间建立起紧密的联系，以了解员工的职业目标、兴趣和发展需求。

规划成长路线：

为不同类别的员工制定个性化的职业成长路线，以适应他们在公司的职业发展需求。这可能包括在管理、技术、轮岗等方面的不同职业轨迹，以满足员工多样化的发展期望。

职业规划分：

- ① **管理类：** 针对那些在管理领域有潜力的员工，提供相关的培训和发展机会，以便他们能够在领导职务上取得成功
- ② **技术类：** 对于技术型员工，提供不断学习和深造的机会，以跟踪行业的发展趋势，保持其技术竞争力。
- ③ **轮岗：** 通过轮岗制度，让员工有机会在不同的部门或职能岗位中积累经验，拓宽视野，提高综合素质。
- ④ **教育资金：** 公司提供教育资金支持，鼓励员工参与相关的培训、学习项目，以提升其专业知识和技能水平。
- ⑤ **提拔：** 对于表现优异、具备潜力的员工，公司可通过内部晋升机制进行提拔，使其在组织中发挥更大的作用。

6.5 员工培训

公司根据《人力资源控制程序》制定年度培训计划。每年 12 月，由人事行政部负责收集各部门的培训需求，汇总后根据实际情况和公司发展目标制定下一年度的培训计划。通过这一系统化的流程，确保培训内容和形式能够切实满足不同部门的需求，提升员工的专业能力和综合素质。

培训内容涵盖多个方面，具体包括：

体系标准培训：该部分培训将重点介绍公司内部管理体系的各项标准与流程，帮助员工更好地理解公司文化、政策以及各项工作流程，从而提高工作效率和质量。

岗位工作技能培训：根据各岗位的具体需求，提供与工作直接相关的专业技能培训。无论是操作技能、技术知识，培训将帮助员工提升工作水平，使其更好地应对岗位挑战，增强工作能力和生产效率。

健康安全培训：加强员工对健康与安全的重视，培训内容包括安全生产知识、事故应急处理、工作场所健康风险预防等。通过这些培训，希望员工能够熟练掌握相关安全操作规程，确保个人及团队的工作安全，减少意外伤害和健康问题的发生。

压力与情绪管理培训：随着生活和工作压力的增大，员工的心理健康问题日益受到关注。公司特别设立了压力与情绪管理培训，帮助员工识别压力源，学习有效的应对技巧，如时间管理、心理调适等方法，缓解员工来自于生活和工作的双重压力。通过这些培训，员工能够更好地应对生活和工作中的挑战，保持积极的工作态度，提升整体工作效率。

2024 年累计培训时间：3708 小时，提升员工职业技能。



外聘老师培训压力与情绪管理课程



参与特种设备培训并取得证书

6.6 绩效考核

年终绩效评价是公司对各部门人员在整个年度表现的综合评估过程。在这个系统中，各部门主管负责对本部门员工进行详尽的评价，以全面了解他们在工作中的表现、贡献和成就。这一评价过程是为了为年终奖金的发放提供客观、公正的依据，同时也是一种有效的激励机制，以促使员工持续提升绩效水平。

年终绩效评价和奖金发放体系不仅是公司对员工绩效的科学衡量，也是激励员工不断进取、提升个人价值的有效手段。通过这样的激励机制，公司能够建立起积极向上的工作氛围，推动整体团队的稳健发展。

6.7 员工晋升

公司明确禁止任何形式的歧视性晋升，包括但不限于性别、种族、宗教信仰、年龄等方面的歧视。晋升决策将纯粹基于员工的工作表现和能力，以保障每位员工都有平等的晋升机会。

轮岗机制：

为了拓宽员工的视野和丰富其工作经验，公司推行轮岗制度。通过在不同岗位间轮换，员工能够更好地理解公司各个方面的运作，并培养全方位的能力，从而增加晋升的机会。

多功能考核：

公司采用全面的多能工培训和考核来评估员工的综合素质和能力。这种考核涵盖了能力、团队协作、创新能力等多个方面，以确保员工在晋升过程中能够全面展现自己的优势。

沟通途径的多样性有助于确保员工能够选择最适合他们的方式与公司进行沟通。这种灵活性有助于建立积极的工作氛围，促进员工与公司之间的相互理解和合作。

在员工代表选举方面，公司采用了一套明确的选举途径。这个过程确保员工有机会选举他们认为能够有效代表他们利益的代表。这有助于建立更加民主和参与式的工作环境，使员工在公司决策中发挥更大的作用。

另外，公司与员工代表签订《集体合同》，明确了员工的权利和责任，确保在雇佣关系中的公平和透明。集体合同是雇佣关系的基础，它规定了员工的权益、工作条件、薪酬体系等关键方面的内容，为公司和员工提供了明确的指导。

6.8 员工关怀

2024 即索举办的第一届趣味运动会包括了企鹅漫步、接力棒、踢毽子等精彩项目。这些富有趣味性的活动不仅为员工们提供了锻炼身体的机会，也促进了团队之间的互动与协作。在比赛中，大家通过默契配合和竞争，增强了凝聚力，提升了团队精神。通过这样的活动，员工们不仅感受到集体的力量，也在轻松愉快的氛围中进一步加深了对团队的归属感和认同感。



6.9 健康安全

在生产活动中优先考虑所有员工的健康和​​安全，对工作环境安全和职业健康是公司运营中不可触碰的红线，我们意识到，健康的员工能够更好的为社会做出贡献并维持工作与生活的平衡。因此我们积极主动和系统化的方法来改善我们工作环境。

在 2024 年的“消防安全月”活动中，开展了一系列与环境、健康、安全主题相关活动，包括全厂疏散演习及专项应急演练、针对安全事故的急救培训和受伤日活动、工厂全员热情参与，环保安全理念得到进一步普及。



7. 环保理念，绿色发展

即索始终秉承绿色发展理念并融入运营之中，我们致力于通过各种绿色行动，如向客户提供绿色可降解面膜材料，不断与源头供应商、产学研合作研发绿色膜材，推动向绿色、低碳、可持续转变，积极践行绿色智造，营造正面积极的产业生态环境，并能通过创新应用新技术建设绿色生态。

公司员工购买新能源车辆，公司提供免费充电福利，鼓励员工采用具有绿色通勤的方式上下班。目前公司员工上下班，采用新能源汽车占比已达 17%。

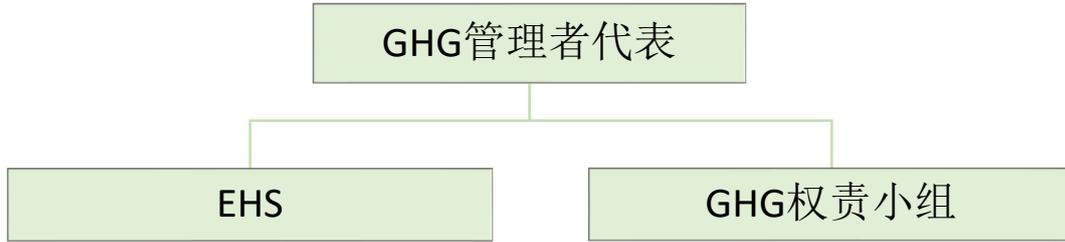
公司鼓励员工开展绿色办公，身体力行践行低碳生活；并通过公司的优势传播渠道，鼓励消费者和社会公众绿色消费，关注生态平衡、环境保护，从而实现人与自然可持续发展。

7.1 环境管理体系

公司在 ISO14001:2015 环境管理体系基础上持续优化环境内部管理，推动持续改善。通过确认组织生产、活动等过程，评价环境因素，识别重大环境因素，采取改善措施及作业程序，降低预防重大环境因素潜在影响。



7.2 GHG 团队架构



7.3 温室气体盘查及核查

公司的温室气体排放审查系统已满足标准要求，包括温室气体清单和报告，确保了相关性、一致性、完整性、透明度和准确性等原则的合规性，同时规范了温室气体信息的管理。此外，公司还定期进行温室气体排放审查和核实，并在 2024 年加入 SBTi。

7.4 节能减碳措施

公司电能是最主要的能源消耗，通过使用清洁能源，加强能耗管控，公司在产量年均上升的前提下，电能等能源消耗上升比率小于产量年均增长率。并在 2024 年 9 月通过能源管理体系审核。



a) 绿色能源

屋顶安装光伏发电装置，总容量 300 千瓦，年发电量 37.5 万千瓦时，折合减少二氧化碳排放约 287.25 吨二氧化碳当量。2024 年发电量：272755 kwh，按照排放

《生态环境部、国家统计局关于发布 2021 年电力二氧化碳排放因子的公告》中表 4 2021 年全国电力平均二氧化碳排放因子 0.5942tCO₂ 当量/MWh 计算，减少了 162.07t CO₂ /MWh。二期光伏 2024 年 12 月投入使用，总面积 1160m²。



即索屋顶光伏一期&二期

b) 余热回收改造

核心设施包括引进地源热泵系统，该系统由两台制冷量达 817KW 的地源热泵主机和一台具备 393KW 热回收功能的地源热泵主机组成。这套装置能够每天生成不少于 20 吨的热水，其温度维持在 50 至 60 摄氏度之间。

这些高温热水被有效利用于多个方面。首先，它们为空调系统提供加湿功能，确保洁净车间的湿度保持恒定，这对于维持生产环境的稳定至关重要。此外，这些热水还被用于满足员工的日常需求，从而提高工作场所的舒适度。

这种创新的余热回收利用提高了能源使用效率，也体现了公司对环保和员工福祉的承诺。建立地源热泵，热能回收系统以充分利用热能，一年 50 万度每天可节约用电 1369.8 度，折合减少二氧化碳 285.15 吨排放。

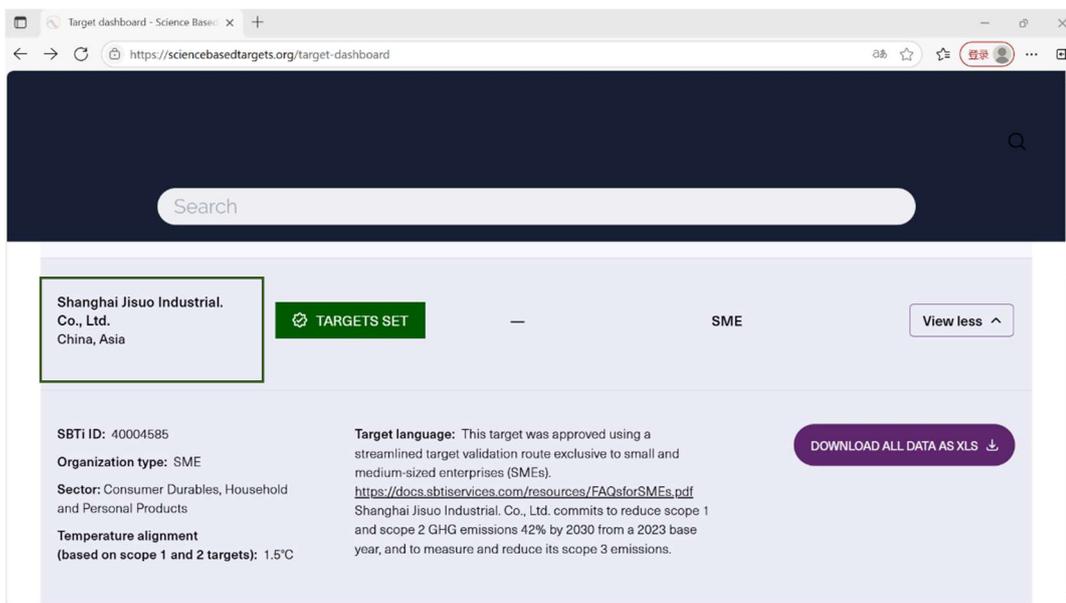


地源热泵机组

c) 能源管理设施优化

公司开展能源管理优化措施，对各楼层、各车间、照明、设备等用电安装分电表，精准核算经营各环节的电力使用情况，并纳入各部门工作目标进行管理；同时，公司对厂区南侧沿河照明新购置风力发电机 1 台，以风力发电的清洁能源提供照明供电；

2024 年，公司投资建设智能仓库项目已经完工，项目设计方案已规划在建筑厂房屋顶满铺太阳能光伏发电板，作为公司现有光伏的二期工程。目前已经在 2024 年 12 月投入使用。



即索加入 SBTi 科学碳目标官网查询界面

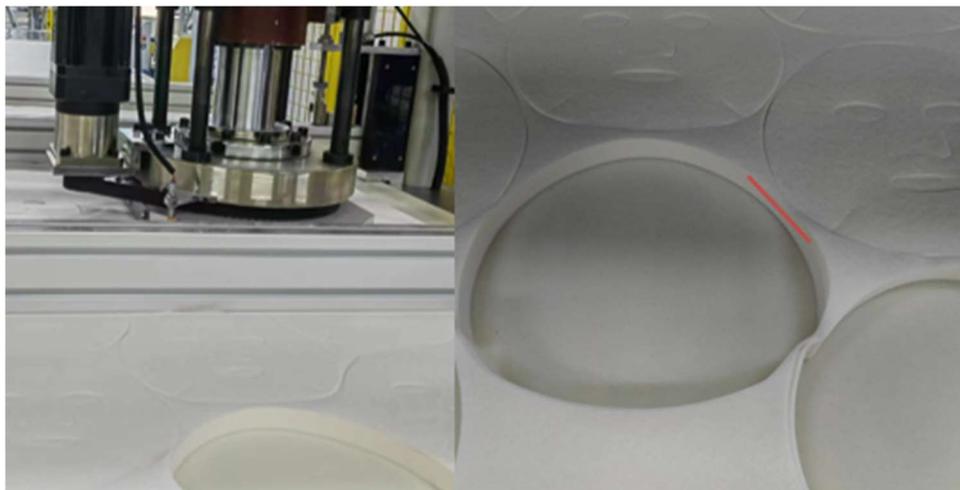
7.5 资源消耗

公司消耗的资源主要为自来水和原材料，通过倡导节约用水和采用感应式水龙头，有效节约水资源，公司全员参与了水资源节约。

a) 提升原材料使用效率

由人工裁剪改为设备自动裁剪，通过设备的参数设计，缩小了产品之间的距离，从手工裁剪的平均 1cm，减少至 0.5cm，大量减少了原材料的消耗。

同时，公司引进计算机排版软件系统，每款材料生产开机前，由计算机软件根据无纺布原材料的门幅宽度以及脸型尺寸，自动计算排刀方式，以保证相同面积的无纺布材料可以冲切出最大数量的脸型数。这比原先人工裁切的方式材料利用率提高大约 18%，进一步提高了对原材料资源的使用效率，减少资源浪费。



b) 废料回收再利用，减少废物产生及循环利用

原材料裁切后的边角料再次利用，用于各车间作为清洁用布，擦拭桌台后当一般废弃物处理。部分原材料，可以作为一般固废，由有资质的供应商进行回收，可以用于服装、床上用品等其他领域的继续利用，充分发掘原材料的使用价值，减少直接按固废焚烧、填埋等处理方式对资源的浪费。2024 年可以回收利用的边角材料达 8640 公斤



7.6 节水降耗

为了进一步强化资源节约和节能降耗的措施，并加强对环境的保护，公司在车间采取了一项重要的节水举措。将所有车间内的洗手水龙头更换为自动感应式，降低水耗能。

自动感应水龙头通过感应用户的手部动作自动开关，从而避免了因长时间开启或忘记关闭水龙头而造成的水资源浪费。这种智能控制显著降低了用水量，对水资源的节约作出了重要贡献。

我们自行设计对厂房原有雨水管网进行改造的方案，通过增设 3 套雨水回收装置，对厂区雨水进行收集和再利用，降低水资源消耗。通过雨水回收装置，将雨水收集储存于专用容器，对回收后的雨水，用于厂区绿植灌溉。通过这项举措，2024 年雨水回收量约 40 吨水，实现了水资源的循环利用。



雨水收集容器

提升工作效率：

员工在使用感应式水龙头时，无需手动开关，这减少了操作时间，提高了工作效率。尤其在忙碌的工作环境中，这种小的改变可以带来较大的便利。

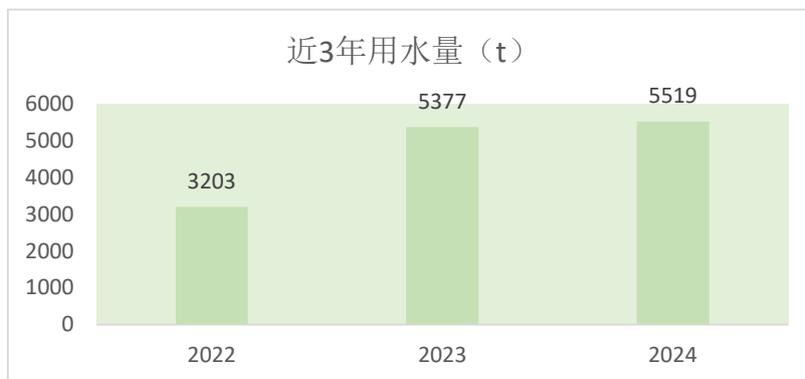
增强卫生安全：

自动感应式的设计减少了人手直接接触水龙头的需要，这在一定程度上降低了手部与洗手装置的直接接触，也避免了交叉感染的风险，特别是在当前公共卫生环境下，这种改造对于保障员工健康尤为重要。而且也对产品的质量卫生带了更好的防护作用，是对产品质量安全保障的更好的方式。

环保意识的提升：这种改造不仅提升了公司的资源节约和节能降耗效果，还有助于提高员工对节水重要性的认识，培养员工节约资源的意识，帮助员工在生活中也能够养成节约资源的习惯，进而影响其身边更多的人员，不光增强了即索整个组织的环保意识，也间接向社会更多人员宣传了节约资源和环保的意识。

这一改造举措在节约水资源、提升工作效率、保障卫生安全以及增强环保意识等方面发挥了重要作用，体现了公司对环境保护和可持续发展的坚定承诺。

近 3 年用水、用电量：



7.7 化学品管理

目前，公司仅使用酒精一种化学品，而且该化学品仅限于员工作业前手部消毒，不涉及生产工艺中使用。为了确保酒精的安全使用，公司制定了《化学品管理规定》规范酒精的管理，公司制定了专门的《化学品管理规定》。该规定明确了酒精的申请程序、储存条件、领用方式等具体细则，以确保其在使用过程中符合相关法规和安全标准。

在化学品的使用中，公司进行了充分的培训和贯彻，确保所有相关作业过程均遵循该管理规定，以确保员工不会受到任何伤害。同时，公司还为员工提供化学品相关的知识和技能教育和培训，以确保他们充分理解和熟练掌握正确使用和处置化学品的能力。

我们还定期进行化学泄漏演练，以确保员工熟悉应对紧急情况的程序，从而最大程度地减少潜在的危險和风险。这些措施有助于确保员工的安全，减少了化学品的不良影响。

7.8 三废管理

a) 工业固体废物处理

类别	种类	处理方式	2024 年处理量
一般废弃物	废纸箱、PE 材料	由第三方处置	12061kg
	边角料	由第三方处置	55778kg

b) 危险废物处置

公司空调新风系统 2022 年 7 投入使用，2024 年邀请新风系统设备供应商现场评估，活性炭暂不需要更换。2024 危险废物处置量为 0。

c) 废水管理

公司废水主要包括厕所、日常生活污水。确保生活污水达标排放，每年定期请第三方按照上海市《DB/31 199-2018 污染综合排放标准》进行一次监测，确保生活污水合规排放。

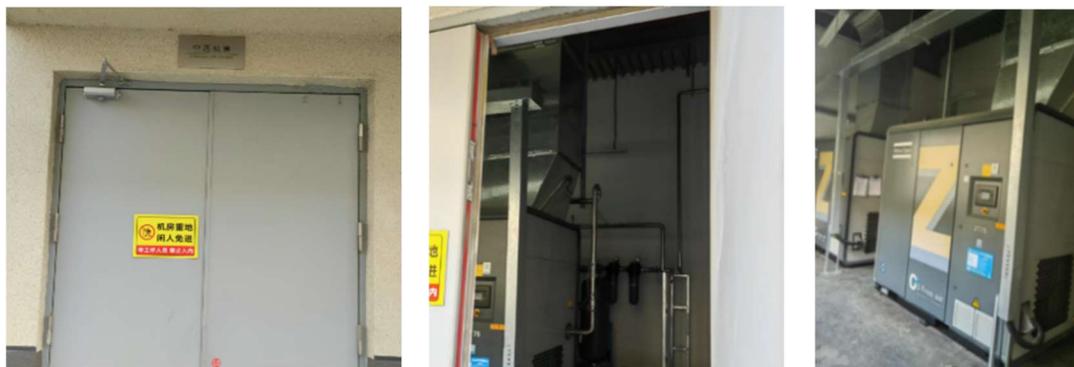
生活污水检测结果：

检测项目	单位	限值	检测结果	结论
pH	无量纲	6~9	7.3	符合
悬浮物	mg/L	400	53	符合
化学需氧量	mg/L	500	111	符合
五日生化需氧量	mg/L	300	79.2	符合
总氮	mg/L	70	21.9	符合
氨氮	mg/L	45	15	符合

d) 噪声管理

公司每年定期请第三方按照《DB12348-2008 工业企业厂界环境噪声排放标准》进行一次监测，确保厂界噪声合规排放。

空压机运转时会发出噪声，不仅是职业危害因素，也将影响到周边社区，为了将噪声水平降低到可接受的限值并保护操作员免受噪音的侵害。公司一方面在空压机选型方面，选择更加静音降噪的优质品牌空压机型号。同时，公司将空压机设置在室内独立房间，并且对空压机的安装方式采用缓冲底座等方法，减少振动和噪声的产生。这样的设置可以减少噪声排放对周边环境的影响，同时为工作人员提供更加安静和舒适的工作环境。



噪声检测结果:

采样位置	限值	噪声来源	风速	leq	结论
东厂界外 1m 高度 1.2m 处	65	环境噪声	2.3	55	符合
南厂界外 1m 高度 1.2m 处		环境噪声	2.4	58	符合
西厂界外 1m 高度 1.2m 处		环境噪声	2.2	54	符合
北厂界外 1m 高度 1.2m 处		设备噪声	2.3	63	符合

e) 棉尘

公司每年定期请第三方按照《工作场所有害因素职业接触限值第 2 部分：物理因素》进行一次检测，确保职业危害因素合规排放。

棉尘检测结果:

车间名称	采样位置	检测结果					OELs(mg/m ³) PC-TWA	结论
		C1	C2	C3	C _{twa}	C _{PE}		
2F 模切车间	全自动模切操作工位	0.77	0.80	0.67	0.83	0.78	1	合格
4F 折叠车间 1	自动折叠放料操作工位	0.77	0.80	0.73	0.83	0.77	1	合格

洁净车间新风系统，通过吸风装置吸附空气中的棉尘，减少棉尘的产生。

新风系统购买发票及运行系统界面:



8. 贡献社区，和谐共生

公司开展了无偿献血活动，为社会贡献一份爱心，并为急需血液的患者提供帮助。员工们踊跃报名，纷纷表示愿意为需要的人献出一份微薄而宝贵的力量。活动不仅体现了公司员工的社会责任感，也增强了团队凝聚力与互助精神。通过这次献血活动，大家感受到奉献的意义和价值，为社会贡献了自己的绵薄之力，共同传递爱与温暖。2024 年即索员工共有 8 人参与无偿献血。



员工自愿参与无偿献血

附录 1：可持续发展关键绩效表

指标	披露项目	单位	2022 年	2023 年	2024 年
员工结构	员工总人数	人	120	121	130
	正式员工	人	120	121	130
	派遣员工	人	0	0	0
	按性别划分		/	/	/
	男性员工	人	49	50	56
	女性员工	人	71	71	74
	本科或以上	人	8	11	11
	大专或以上	人	7	17	17
	高中/中专/职业学校/技校或以上	人	105	93	102
	按女性占比划分				
	女性占公司总员工人数的百分比	%	59.2	59	57
	担任高级管理职位的女性百分比	%	7	17	17
劳工与人权	员工培训覆盖率	%	100	100	100
	员工职业或技能培训平均时数	H	32	40	28.52
	薪资发放准时率	%	100	100	100
	员工社保参保覆盖率	%	100	100	100
	员工投诉处理率	%	100	100	100
	重大火灾事故	次	0	0	0
	直属劳动力的损失工时事故率	/	2.1	1.8	1.6
	直属劳动力的损失工时严重事故率	/	0.023	0.020	0.19
	重大工伤事故次数	次	0	0	0
	职业健康体检覆盖率	%	100	100	100
	健康安全培训次数	次	4	4	4
	健康安全培训覆盖率	%	100	100	100
环境保护	温室气体盘查：1&2&3 排放量	次	/	/	1081.13
	温室气体盘查：1&2&3 排放量	次	/	/	36243.82
	能源与碳排放：范围 1&2，2025 至 2030 下降 42%(每年下降 7%)	每年下降 7%	/	/	/
	碳中和（2030 范围 1&2 实现净零排放）	净零	/	/	/
	水资源重复利用（雨水回收再利用）	30 吨	/	46	40
	固体废物回收总量（非危险废物回收总量）	吨	35.60	59.85	67.84
	固体废物废弃物回收率	100%	/	/	100%
	危废总量	吨	0	0	0
	危废合规处理率	100%	/	/	/
	员工接受过环保的培训比例	%	100	100	100
	废水（无工艺废水，仅生活废水）排放达标率	%	100	100	100
	废气排放达标率	100%	100%	100%	100%
	噪声排放达标率	100%	100%	100%	100%
	用水量	吨	3203	5377	5519
	用电量	KWH	1486574	1368765	1746270
绿色产品：环境有好原材料占比	90%	/	/	85%	
企业治理	关键岗位廉洁协议覆盖率	%	100	100	100
	商业道德违规举报事件数量	件	0	0	0
	反腐败培训覆盖率	%	100	100	100
	反腐败培训频次	次	1	1	1
	已确商业道德违规事件	件	0	0	0
	认可的信息安全事件数	件	0	0	0
	员工商业道德培训	%	100	100	100

	员工廉洁承诺书覆盖率	%	100	100	100
供应 商 管 理	目标供应商中已签署供应商行为守则	%	100	100	100
	签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商	%	100	100	100
	目标供应商中已参加企业社会责任评估	%	100	100	100
	目标供应商中已参加企业社会责任现场审核	%	100	100	100
	提交了改善方案的供应商的百分比	%	100	100	100
	参加社会责任培训的采购员占比	%	100	100	100
其他 信息	客户满意度	分数	94.75	96.25	94.16
	客户投诉有效处理率	%	100	100	100

附录 2：全球报告倡议组织《GRI 准则 2021》索引

GRI 标准	上海即索实业有限公司在2024年1月1日至2024年12月31日参照GRI标准报告了在此份GRI内容索引中引用的信息。
使用的 GRI 1	GRI 1: 基础 2021

GRI 标准	披露项目	报告位置	
GRI2: 一般披露 2021	2-1	组织详细情况	公司介绍
	2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	可持续发展战略
	2-3	报告期、报告频率和联系人	关于本报告
	2-4	信息重述	公司介绍
	2-5	外部鉴证	利益相关方互动
	2-6	活动、价值链和其他业务关系	我们的行动和发展
	2-7	员工	员工权益
	2-8	员工之外的工作者	员工多元化
	2-9	管治架构和组成	可持续发展团队及承诺
	2-10	最高管治机构的提名和遴选	员晋升
	2-11	最高管治机构的主席	可持续发展团队及承诺
	2-12	在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	可持续发展团队及承诺
	2-13	为管理影响的责任授权	可持续发展团队及承诺
	2-14	最高管治机构在可持续发展报告中的作用	可持续发展团队及承诺
	2-15	利益冲突	利益相关方互动
	2-16	重要关切问题的沟通	实质性议题确定
	2-17	最高管治机构的共同知识	可持续发展团队及承诺
	2-18	对最高管治机构的绩效评估	可持续发展团队及承诺
	2-19	薪酬政策	薪酬&福利
	2-20	确定薪酬的程序	薪酬&福利
	2-21	年度总薪酬比率	/
	2-22	关于可持续发展战略的声明	关于本报告
	2-23	政策承诺	我们的行动和进展
	2-24	融合政策承诺	我们的行动和进展
	2-25	补救负面影响的程序	我们的行动和进展
	2-26	寻求建议和提出关切的机制	/
	2-27	遵守法律法规	
	2-28	协会的成员资格	/
	2-29	利益相关方参与的方法	利益相关方互动
	2-30	集体谈判协议	员工沟通
GRI 3: 实质性议题 2021	3-1	对实质性议题及其边界的说明	利益相关方互动
	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	我们的行动和进展
GRI 201: 经济绩效 2016	201-1	直接产生和分配的经济价值	生态产品
	201-2	气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	生产产品
	201-3	固定福利计划义务和其他退休计划	薪酬&福利
	201-4	政府给予的财政补贴	/
GRI 02: 市场表现 2016	202-1	按性别标准起薪水平工资与当地最低工资之比	薪酬&福利
	202-2	从当地社区雇佣高管的比例	员工多元化

GRI 标准	披露项目		报告位置
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 2016	204-1	向当地供应商采购支出的比例	/
GRI 205: 反腐败 2016	205-1	已进行腐败风险评估的运营点	反腐败
	205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	反腐败
	205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	反腐败
GRI 206: 不正当竞争行为	206-1	针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	公平竞争
GRI 301: 物料 2016	301-1	所用物料的重量或体积	环保可降解产品
	301-2	所用循环利用的进料	环保可降解产品
	301-3	再生产品及其包装材料	研发创新
GRI 302: 能源 2016	302-1	组织内部的能源消耗量	温室气体盘查及核查
	302-2	组织外部的能源消耗量	温室气体盘查及核查
	302-3	能源强度	温室气体盘查及核查
	302-4	减少能源消耗	节能减碳措施
	302-5	产品和服务的能源需求下降	节能减碳措施
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	节水降耗
	303-2	管理与排水相关的影响	节水降耗
	303-3	取水量	节水降耗
	303-4	排水量	节水降耗
	303-5	耗水量	节水降耗
GRI 305: 排放 2016	305-1	直接（范围 1）温室气体排放	温室气体盘查及核查
	305-2	能源间接（范围 2）温室气体排放	温室气体盘查及核查
	305-3	其他间接（范围 3）温室气体排放	温室气体盘查及核查
	305-4	温室气体排放强度	温室气体盘查及核查
	305-5	温室气体减排量	温室气体盘查及核查
	305-6	臭氧消耗物质 (ODS) 的排放	/
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)和其他重大气体排放	/
GRI 306: 废弃物 2020	306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响	节能减碳措施
	306-2	废弃物相关重大影响的管理	三废管理
	306-3	产生的废弃物	三废管理
	306-4	从处置中转移的废弃物	三废管理
	306-5	进入处置的废弃物（直接处置）	/
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	供应商准入机制
	308-2	供应链的负面环境影响以及采取的行动	供应商能力建设
GRI 401: 雇佣 2016	401-1	新进员工雇佣率和员工流动率	/
	401-2	提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	薪酬&福利
	401-3	育儿假	薪酬&福利
GRI 402: 劳资关系 (2016)	402-1	有关运营变更的最短通知期	/

GRI 标准	披露项目		报告位置
GRI 403: 职业健康 与安全 2018	403-1	职业健康安全管理体系	健康安全
	403-2	危害识别、风险评估和事件调查	健康安全
	403-3	职业健康服务	健康安全
	403-4	职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	员工沟通
	403-5	工作者职业健康安全培训	健康安全
	403-6	促进工作者健康	健康安全
	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	健康安全
	403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者	健康安全
	403-9	工伤	/
	403-10	工作相关的健康问题	员工沟通
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	员工培训
	404-2	员工技能提升方案和过渡援助方案	员工培训
	404-3	定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	员工培训
GRI405: 多元化与平 等机会 2016	405-1	管治机构与员工的多元化	员工多元化
	405-2	男女基本工资和报酬的比例	员工多元化
GRI406: 反歧视 2016	406-1	歧视事件及采取的纠正行动	员工多元化
GRI407: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	408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	员工权益
GRI409: 强迫或强制 劳动	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	员工权益
安保实践	410-1	接受过人权政策或程序方面培训的安保人员	员工培训
GRI413: 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	社区公益
	413-2	对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	社区公益
GRI414: 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	供应商准入机制
	414-2	供应链的负面社会影响以及采取的行动	供应商能力建设
GRI416: 客户健康与 2016	416-1	评估产品和服务类别的健康与安全影响	环保可降解产品
	416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	环保可降解产品
GRI 418: 客户隐私 2016	418-1	涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	信息安全