



上海澜田展览展示有限公司



2025 年度社会责任报告

2026 年 06 月



目 录

第一章关于本报告	4
1、报告时间范围	4
2、报告组织范围	4
3、报告专业术语	4
4、报告数据说明	4
5、报告参考标准	4
6、报告可靠性保证	4
7、报告获取方式	5
第二章总经理致辞	6
第三章公司基本情况	7
第四章公司治理	8
（一）报告编制管控机制	8
（二）全面风险管控体系	8
（三）可持续发展组织架构	8
（四）中长期 ESG 落地规划	8
（五）利益相关方常态化沟通治理	8
（六）实质性社会责任议题治理	9
（七）联合国全球契约与 SDGs 落地实施	11
（八）供应链 ESG 全周期管控	11
第五章环境保护	12
（一）常态化环境运营管理	12
（二）能源消耗与温室气体排放数据	12
（三）分阶段温室气体管控目标	12
（四）废弃物分类与合规处置	12
（五）化学品全流程管控	13
（六）产品全生命周期环保管控	13
（七）环保培训与绩效考核	13
第六章劳工与人权	15
（一）平等就业与反歧视、反职场骚扰管理	15
（二）2025 年度人员结构概况	15
（三）薪酬与福利保障体系	15
（四）职业健康安全防护	16
（五）健康安全风险常态化评估	17
（六）员工培训与职业发展通道	17
（七）员工民主沟通机制	17
（八）职工关怀与文体活动	17
（九）供应链人权协同管控	18
第七章商业道德与信息安全	20
（一）反腐败标准化管理	20
（二）客户信息分级安全管控	20



- (三) 标准化举报处置流程20
- (四) 敏感交易分级审批机制21
- (五) 公平竞争管理规范22
- 第八章可持续发展目标与规划23
 - (一) 短期目标（2026-2030 年）23
 - (二) 中长期目标（2031-2035 年）23
 - (三) 商业道德与信息安全专项发展目标23
 - (四) 与联合国可持续发展目标对应落地事项24
- 第九章意见反馈表 27



第一章 关于本报告

这份报告是我们对自己在 2025 年履行社会责任情况的系统梳理与坦诚分享。我们希望通过它，如实呈现澜田在追求经济效益的同时，在环境、社会和治理（ESG）方面的理念、具体行动与阶段成果，以此增进与各位利益相关方及社会公众的相互了解、沟通与信任，也欢迎大家监督我们走好未来的可持续发展之路。

1、报告时间范围

本报告是上海澜田发布的第一份社会责任报告，覆盖时间从 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。为了让内容更完整，部分数据会适当向前延伸说明。

2、报告组织范围

本报告涵盖上海澜田展览展示有限公司的全部经营活动。

3、报告专业术语

为便于阅读，报告中“上海澜田”“澜田”“公司”或“我们”均指代本报告主体，如有特指会另行说明。

4、报告数据说明

报告中的数据，若无特别注明，均来自我们的正式记录、统计报表或公开文件，并经过内部严格审核。货币单位均为人民币。

5、报告参考标准

符合全球报告倡议组织可持续报告发展标准 2021 版（GRIStandards2021）中国社科院《中国企业社会责任报告编写指南》（CASS-CSR4.0）

联合国“全球契约”十项原则“

联合国可持续发展目标（SDGs）

6、报告可靠性保证



我们郑重承诺，本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对内容的真实性、准确性和完整性承担全部责任。

7、报告获取方式

本报告以 PDF 电子文件的形式向读者发布，请查阅公司官网或联系公司财务部获取。

联系地址：上海市普陀区金通路 999 号 B 幢 1005 室 邮政编码：200331

联系电话：13916696592 邮箱：313597905@qq.com



第二章 总经理致辞

深耕商业展示道具行业多年，我们始终坚持一个朴素的信念：企业的长久生命力，来自于对经营效益、员工福祉、环境保护和上下游伙伴关系的均衡统筹。这不是一句口号，而是我们日常决策的根本逻辑。

在员工管理上，我们视每一位同事为同行者。公司建立了完善的劳工人权管理制度，对童工、强制劳动、职场歧视与骚扰行为“零容忍”。围绕员工从入职到发展的全生命周期，我们搭建了标准化的管理体系——无论是薪酬发放、休假安排，还是年度体检、技能培训，都力求规范透明。我们不仅关心大家此刻的安心，更在意每个人未来的职业成长路径。

在环境管理上，我们清醒地认识到，即使没有大型生产车间，设计打样、仓储和外协环节同样会产生环境足迹。因此，我们从设计源头就推行绿色标准，优先选用可回收、低 VOC（挥发性有机化合物）的环保材料；在办公中，节能降耗、垃圾分类已成常态；同时，我们将环保要求写入外协合作协议，并定期到现场核查，确保全链条的环境负荷降到最低。

合规经营是我们的生命线。我们建立了覆盖反腐败、信息保密、公平竞争等领域的标准化管控流程。商务接待、客户图纸访问等敏感事项均实行分级审批，坚决杜绝利益输送，严防商业信息外泄。

在供应链管理上，我们推行 ESG 准入机制。所有外协工厂和物料供应商在合作前，都必须通过我们的 ESG 资质审核并签署可持续发展协议。我们将用工规范、环保管控、商业道德等要求同步传导给合作伙伴，并每年进行现场回访与核查，携手推动产业链的规范化运营。

面向未来，我们将持续完善社会责任管理体系，加大在员工培训、绿色升级和供应商帮扶上的投入，在实现企业发展的同时，用心回应每一位利益相关方的期待，稳步走好脚下的可持续发展之路。

上海澜田展览展示有限公司

总经理：

日期：2025 年 12 月 30 日



第三章 公司基本情况

上海澜田的主营业务是商业展示道具的设计、销售及外协加工统筹服务，核心产品包括线下门店展柜和展会定制展台，客户覆盖多个行业。我们不把 ESG 管理看作一项“附加工作”，而是将其深度融入日常运营的每一处细节，力求业务开展与社会责任同步推进。

在经营端，我们全面推行模块化、可循环的绿色设计方案，努力减少一次性板材和塑料包装的使用；在管理端，我们已完整落地 ISO9001 质量管理、ISO14001 环境管理和 ISO45001 职业健康安全三大体系，配套 24 份标准化程序文件，并常态化开展内部审核与年度管理评审，所有资料均归档留存。这三套体系认证证书有效期至 2028 年，每年均按时通过第三方年度监督审核，持续有效运行。

公司内部设立了可持续发展统筹工作组，由总经理牵头，联合各部门负责人白腊梅、王英敏组成核心管理班子，下设劳工人权、环境、商业道德三大专项执行小组，分工负责日常管理工作，年末统一复盘绩效，并制定下一年的优化方案。

我们的环境方针清晰而坚定：

环境总方针：绿色设计、节能减碳、源头减量、合规处置、持续改进；

温室气体专项方针：严控办公能耗、低碳出行、优选低碳方案；

外协原料与废弃物专项方针：环保选材、循环复用、危废全追溯、废料最大化回收。



第四章 公司治理

（一）报告编制管控机制

本报告由总经理牵头统筹，联合财务、合规专项小组共同编制，编制全过程严格对标 GRI 标准及国内社会责任报告编写规范；搭建多层次内部审核机制，规避数据偏差、信息遗漏问题，全部支撑档案留存期限不少于 5 年，以备核查。

（二）全面风险管控体系

我们每年都会组织一次覆盖业务运营、劳动用工、环境合规、商业合规和供应链管理等全维度的风险与机遇识别评估。2023 至 2025 年度，公司未发生重大风险事故，也无大额经营损失。对于排查中发现的微小隐患，我们都会制定专项整改方案，限期闭环。2025 年度，我们识别出 2 项微小隐患：仓储手动搬运设备老化和办公局部区域照明能耗偏高。目前，已完成搬运工具更新和分区 LED 节能改造，全部整改到位并留存了台账。

（三）可持续发展组织架构

由总经理统筹全部社会责任管理工作，下设四大专项执行小组，分工落实各项 ESG 工作：

劳工人权管理小组：统筹用工规范、工时薪酬、反歧视、员工健康保障相关工作；

环境管理小组：负责节能降耗、废弃物处置、化学品管理、外协厂环保核查；

商业道德与信息安全小组：管控反腐败、商务接待、客户图纸与商业数据保密；

可持续采购小组：开展供应商 ESG 资质审核、绿色采购落地推进。

各小组按月召开专项工作短会，梳理待解决问题；每半年提交阶段性工作总结，年末汇总形成年度可持续发展绩效报告。

（四）中长期 ESG 落地规划

我们结合年度业务规划、法规更新以及员工和客户的反馈，每年制定次年的 ESG 落地方案，并设置量化的短期和中长期绩效指标。我们将其分为两个阶段推进：2026-2030 年（短期）和 2031-2035 年（中长期）。

（五）利益相关方常态化沟通治理

我们坚信，与利益相关方保持坦诚、常态化的沟通是现代企业治理的核心。针对客户、政府、供应商、员工和社区五大群体，我们建立了分层、闭环的沟通体系，确保诉求能传递、问题能处置、结果有反馈。

针对不同主体建立差异化常态化沟通渠道，实现诉求及时响应：

主要利益相关方及沟通方式



BLUESKY

利益相关方	期望与需求	沟通与响应
客户	产品品质、图纸保密、交付效率、定制服务	日常数字化工具常态化对接，每年开展客户满意度调研；客户诉求 24 小时响应，建立台账闭环优化服务
政府与监管机构	依法纳税、安全生产、环保合规、稳定就业	主动配合各类现场核查、专项督导，严格落实属地行业政策，合规履行各项法定义务
供应商	公平合作、稳定订单、权益保障、协同发展	年度上门合规核查，线上同步制度更新，签订可持续合作协议，落实责任采购，杜绝商业贿赂
员工	合理薪酬、职业成长、人文关怀、安全办公	半年全员座谈会，线上匿名反馈+线下意见箱，诉求按月归集整改并反馈，保障员工话语权
当地社区	企地和谐、环境友好、公益共建	公示公司环保运维举措，开放社区问询通道，及时响应居民合理诉求，维护属地和谐关系

（六）实质性社会责任议题治理

为了让社会责任工作更聚焦、更有效，我们结合行业特点、业务场景和产业链影响，系统性地识别、评估并筛选出对我们和各利益相关方都具有重大意义的实质性议题。我们建立了年度动态评估机制，根据业务发展、政策变化和市场趋势及时调整治理重心。

经系统研判，我们确定了 15 项核心实质性议题，覆盖环境、劳工、商业道德、供应链、客户、社区和人才发展等关键领域：

我们确定重大社会责任议题：

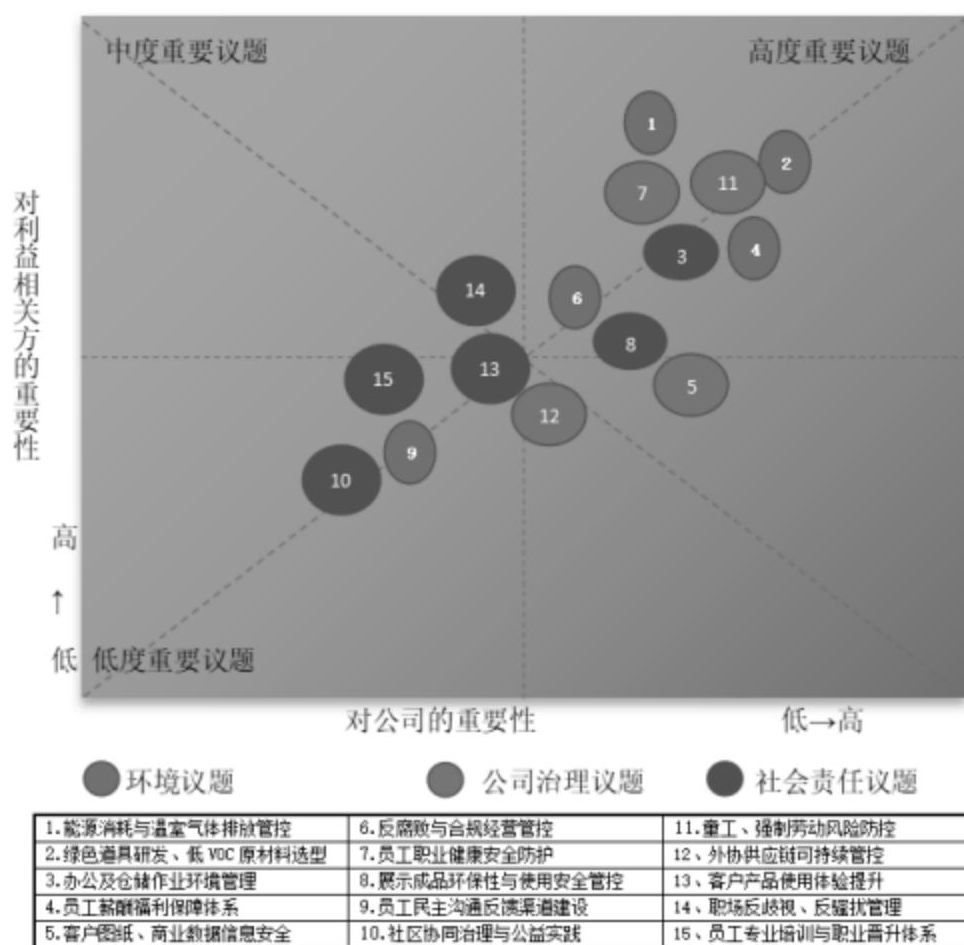
序号	重大社会责任议题	对应 SDGs 目标	管理优先级
1	能源消耗与温室气体排放管控	SDG7、SDG13	高
2	绿色道具研发、低 VOC 原材料选型	SDG3、SDG12	极高
3	办公及仓储作业环境管理	SDG3、SDG8	极高
4	员工薪酬福利保障体系	SDG8、SDG10	高
5	客户图纸、商业数据信息安全	SDG16	高
6	反腐败与合规经营管控	SDG16	高
7	员工职业健康安全防护	SDG3、SDG8	高
8	展示成品环保性与使用安全管控	SDG3、SDG12、SDG9	高



BLUESKY

序号	重大社会责任议题	对应 SDGs 目标	管理优先级
9	员工民主沟通反馈渠道建设	SDG8、SDG10	中
10	社区协同治理与公益实践	SDG11、SDG17	中
11	童工、强制劳动风险防控	SDG8、SDG16	高
12	外协供应链可持续管控	SDG8、SDG12、SDG17	中
13	客户产品使用体验提升	SDG9、SDG12	中
14	职场反歧视、反骚扰管理	SDG5、SDG10	低
15	员工专业培训与职业晋升体系	SDG4、SDG8	低

针对每项议题，我们都明确了责任部门、管控标准、具体举措和考核机制，将其深度融入日常经营与内控，通过常态化复盘和动态优化，切实化解风险，提升可持续发展治理能力。



图为：社会责任议题的重要性分布



（七）联合国全球契约与 SDGs 落地实施

我们面向全体员工普及联合国全球契约十项原则和可持续发展目标的相关知识，并将其纳入新员工入职培训。同时，我们鼓励大家提出节能改造、用工优化等建议，对具备实施价值的方案给予专项激励，希望通过这些日常的微小行动，持续推进可持续管理的落地。

（八）供应链 ESG 全周期管控

我们将 ESG 要求嵌入供应商的准入、合作、年度核查到淘汰的全周期，致力于构建一个负责任、可持续的供应链体系。

准入管控：所有外协厂和物料供应商在合作前，都必须完成 ESG 资质审核，签署《供应商可持续发展行为准则》，并将环保、用工、反腐败、信息保密等条款写入采购主合同。不达标者不予合作。

年度现场核查：我们每年都会对外协厂的环保管控、用工合规、安全生产和化学品存储等进行专项核查，并形成报告。

整改与淘汰：一旦发现违规事项，我们会下达限期整改通知书并跟踪闭环。整改未达标者，将直接终止合作并列入黑名单。

产业链帮扶：2025 年，我们完成了 2 家核心外协厂的用工体系和环保管控专项辅导，并分享了绿色原材料选型和低 VOC 工艺方案，带动上下游共同提升 ESG 管理水平。

供应链信息安全：对外发的图纸实施水印管控和保密协议约束，合作终止后，统一回收并销毁所有涉密资料。



第五章 环境保护

虽然没有自有生产车间，但设计打样、仓储物流、日常办公及外协合作等环节同样会产生环境影响。为此，我们建立了覆盖自有场地和上游外协工厂的双线环境管控机制。2023至2025年度，公司未发生环境污染事故，未收到环保行政处罚及周边群众投诉，ISO14001环境管理体系全面落地运行。

（一）常态化环境运营管理

我们严格遵守《环境保护法》《固体废物污染环境防治法》等法律法规。2026年1月18日，我们正式发布了《环境保护管理政策》，明确了各部门的环保职责，并设立了环保管理一票否决制。实际上，2025年度这些管控流程已经试运行，2026年起正式固化为书面制度。

在节能改造方面，我们已将办公区和仓储区的照明全部更换为LED节能灯具；制定了空调温度管控标准（夏季不低于26℃，冬季不高于20℃）；要求下班断电，行政人员每日巡查。2025年起，我们推行外勤拼车、线上会议替代线下出差，努力减少出行带来的燃油碳排放。

我们每年组织化学品泄漏和环保消防综合应急演练，要求全员实操参与，并建立了废液、废料泄漏的标准化处置流程，降低突发污染风险。同时，我们建立了月度电耗统计台账，若单月能耗超出基准值15%，会立即溯源整改。针对仓储通风设备，我们也定期进行降噪改造，确保厂区噪声稳定达标。

（二）能源消耗与温室气体排放数据

本企业温室气体核算依据ISO14064-1标准执行；范围1来自人类活动的逸散排放，范围2为外购电力间接碳排放；排放因子采用上海市官方年度区域电网排放因子核算，全部碳排数据留存核算底稿备查。

2023-2025年度企业办公总用电量分别32109.125Kwh、45579.2375Kwh和50605.8125Kwh，经核算，范围1来自人类活动的逸散排放量2023-2025分别为1.3067tCO₂e、1.8833tCO₂e和2.2783tCO₂e，范围2外购电力间接碳排放量2023-2025分别为18.421tCO₂e、26.1488tCO₂e和29.0326tCO₂e，2023年-2025年温室气体排放总量分别为：19.7277tCO₂e、28.0321tCO₂e、31.3109tCO₂e；

备注：用电量增长主要源于公司业务扩张和员工人数增加（从19人增至25人）；

（三）分阶段温室气体管控目标

以2025年为基准年，我们设定了量化的降碳目标：

短期目标（2026-2030年）：办公水电综合能耗下降1%，外勤公共交通和拼车出行占比提升至40%，企业温室气体总排放量下降10%。



中长期目标（2031-2035年）：企业综合能耗下降 15%，所有外协工厂配套废气及能耗管控方案，完成范围 3 供应链间接排放的统计与常态化管控。

我们的降碳路径包括优化通勤模式、精简线下差旅、筛选低能耗外协合作方等。每年我们都会完整归集碳排放数据，为后续细化碳核算和产品碳足迹测算打好基础。

（四）废弃物分类与合规处置

我们出台了《废弃物分类处理管理控制程序》，对废弃物实行分区、分类存储管理：

生活垃圾：实行干湿分类投放，由园区物业每日清运。废旧灯管单独归集至物业危废点位统一处置，绝不混入普通生活垃圾。

可回收物：纸箱、亚克力板材、木料边角料、废纸等单独分区存放。纸箱优先内部循环复用，破损的可回收物料定期对接合规回收企业清运，所有回收单据均归档留存。2025 年度，我们累计合规回收木料、亚克力边角料和包装纸箱等约 3.2 吨，全部交由有资质的再生资源企业处置。

危险废物：由于我们以办公及轻量打样为主，办公场景产生的危废主要是废旧灯管，统一存放于物业指定的有害垃圾收集点，由园区物业合规处置。所有样品制作产生的废弃涂料、胶水空桶等危废均在供应商厂区产生并由其合规处置，我们不留存、不收纳。同时，我们会常态化对外协供应商的危废分类、储存和清运合规性进行核查。

（五）化学品全流程管控

我们严格规范外协样品制作的原材料标准，要求合作供应商仅使用低 VOC 水性胶和环保涂料，严禁使用油性高污染溶剂。我们自己的办公场地不存放、不采购任何生产打样类化工物料。每年，我们会对 2 家核心外协加工厂进行 VOC 原料和危废存储的现场专项核查，留存其原材料 MSDS（化学品安全说明书）备案，并在合作协议中设置了高 VOC 油性涂料使用的“一票否决”条款，全程管控化学品环境风险。

（六）产品全生命周期环保管控

我们将环保要求贯穿展示道具的设计、使用到废弃全生命周期：

设计阶段：优先选用 FSC 认证木材、可回收亚克力和金属型材，采用模块化拆分结构，便于未来材料回收。

使用阶段：选用低气味、无超标有害助剂的原材料，成品全部满足 RoHS 检测标准，确保使用安全。



报废阶段：我们为客户提供道具拆解和材料回收的标准化指引，同时向外协工厂推广再生料应用方案，推动废弃物料在产业链内的循环利用。

（七）环保培训与绩效考核

我们将垃圾分类、环境管理体系与可持续发展课程纳入新员工入职必修内容。在职员工每年都要参加专项环保培训，2025 年度人均培训时长为 2 小时。各部门的月度能耗和废弃物回收成效均纳入绩效考核，多次违规的部门负责人将被专项约谈。

2025 年度环境管理目标：

类别	披露项名称	单位	2023 年	2024 年	2025 年
环境管理	总运营点数量	个	1	1	1
	接受环境培训员工占比	%	50	50	50
	开展环境风险评估场所占比	%	100	100	100
	通过 ISO14001 外协厂比例	%	52.8	80.5	100
能源管理	总额能源消耗量	千瓦时	32109.125	45579.2375	50605.8125
	外购电力总量	千瓦时	32109.125	45579.2375	50605.8125



第六章 劳工与人权

我们严格遵守《劳动法》《女职工劳动保护特别规定》等国内法规，并主动对标国际劳工核心公约。

2026 年 1 月 18 日，我们正式发布了《劳工人权管理政策》，并设立了专项管理小组，从招聘、用工、环境到晋升，全流程保障员工权益。事实上，2025 年度这些管理标准已经在内部试运行。2023 到 2025 年，我们连续三年保持了零童工、零强制劳动、零工伤职业病的记录。这个成绩让我们很欣慰，但也绝不敢有丝毫松懈。

（一）平等就业与反歧视、反职场骚扰管理

在招聘、调岗、晋升和薪酬核算中，我们绝不因年龄、性别、婚育状态或民族而区别对待，面试环节严禁询问生育规划，这些要求已纳入员工行为规范。我们还配套了《反歧视骚扰管理程序》，在办公区域张贴宣传物料，全面禁止低俗言语、肢体骚扰和职场冷暴力。

我们搭建了三类匿名投诉渠道：专用举报邮箱（313597905@qq.com）、举报专线（13916696592）和前台实体意见箱。我们严格保护举报人身份，明令禁止任何打击报复行为。常规诉求 7 个工作日内反馈处置结果，骚扰、工伤等紧急事项 24 小时内启动核查。2023 至 2025 年度，我们没有收到任何歧视或职场骚扰相关投诉。

我们全面落实女职工三期（孕期、产期、哺乳期）保护，办公卫生间长期免费提供护理用品。我们严格执行同岗同酬标准，薪酬差异仅由岗位职级和年度绩效决定，不存在性别薪酬歧视。2025 年，在未调整薪酬的前提下，女性平均薪资略高于男性，这主要是因为女性管理人员占比较高。

（二）2025 年度人员结构概况

截至 2025 年底，我们共有正式员工 25 人，其中女性 15 人，占比 60%。高层管理岗位中，女性占 50%；董事会层面女性同样占 50%。在同行中，这个比例是比较高的。退休返聘员工 1 人，占 4%。公司无派遣、临时用工，全体在职人员签订劳动合同；1 名退休返聘人员签订劳务协议。目前暂无残疾、少数民族在岗员工，公司持续开放多元化招聘通道。

（三）薪酬与福利保障体系

我们的薪酬发放有固定日期，遇法定节假日会提前发放，从不拖欠。工资条会清晰列示基本工资、加班费和各类补贴，人事部门随时配合员工核对薪资。

我们参照上海市薪资标准，设定了维生工资基准线为 5,731 元，全体正式员工月度薪资均高于此标准，覆盖比例 100%。我们每年根据经营效益统一调薪。2025 年度，最高年薪与薪酬中位数的比值为 4:1，差距控制在合理区间。



在法定保障方面，员工入职当日即签订劳动合同，全员足额缴纳五险一金，不扣押身份证件，不收取入职押金。

此外，我们还提供一系列专项福利：全员年度免费体检、生日 200 元购物卡、传统节日礼品；办公区常态化提供下午茶和休闲零食；每年组织年度聚餐和户外团建。

我们的作息时间是 9:00-18:00，午休 1.5 小时，周工时合规。加班须书面自愿申请审批。我们设定了员工月度加班上限为 12 小时，若超过，部门负责人会优化工作分配和项目排期。2025 年度无员工月度加班超上限。加班薪资标准为：工作日 1.5 倍、休息日 2 倍、法定节假日 3 倍，当月足额发放。工作日和休息日的加班可申请等时调休，须在 90 日内用完；法定节假日加班无调休。我们严控加班，2025 年人均月加班仅 8 小时，致力于通过高效办公减少无效加班。

2025 年度未经调整的男女薪酬差距为 -45%，即女性平均薪资高于男性。这主要是因为高层管理岗位中女性占比达 50%，而管理层薪酬基数显著高于基层。剔除职级因素后，同一岗位男女薪酬差异不足 3%，薪酬公平性完全合规。

图为：调休记录

（四）职业健康安全防护

办公区域统一配置了人体工学升降桌椅和护眼显示器；仓储区配备了手动搬运设备，并设定了单人搬运重量上限（男性 25 公斤、女性 16 公斤），以防负重损伤。所有打样和喷涂作业均在供应商厂区进行，由合作方落实通风、除尘、降噪及劳保防护；我们的办公及仓储区域没有此类作业场景。



我们每年开展全域危险源排查，组织全员消防疏散演练；为员工建立健康档案，对风险岗位员工增加年度专项体检。员工若出现腰背、腕部劳损等职业相关问题，可申请岗位调整，相关诊疗费用由企业承担。

（五）健康安全风险常态化评估

我们每年至少开展一次全域健康安全风险评估，覆盖所有办公和仓储区域，包括风险因素识别、危害等级判定、动态复核和预防整改方案制定。

2025 年度识别的核心风险为仓储重物搬运可能引发的肌肉骨骼损伤，以及办公久坐导致的颈椎腰椎劳损。所有打样化学品接触风险均发生在供应商生产端，由合作方全权负责。我们相应配置了搬运工具、配发了防护耗材、推行工间操并升级了人体工学办公设备。

（六）员工培训与职业发展通道

我们搭建了管理序列和专业技术序列双向晋升通道，晋升考核仅依据个人绩效与专业能力，不设年龄或性别门槛。

培训实行分层分级管理：新员工入职需完成 4 小时基础培训，涵盖劳工人权、安全规范和信息保密；在职员工年度专业及 ESG 综合培训不少于 16 小时；管理层每年完成 8 小时合规管理专项课程。全部培训记录归档保存 5 年。

员工考取职业证书或提升学历，可申请专项培训补贴。2025 年度，全员培训完成率 100%，人均年度培训时长 24 小时，超出公司最低标准 50%；所有内部晋升人员均配套完成了相应管理能力培训。

员工民主沟通机制

我们每半年组织一次全员座谈会，人事部门会归集关于工时、福利、办公环境的优化建议。2025 年度，员工诉求处置及时率 100%，所有反馈均形成书面回复。我们每年开展匿名员工满意度调研，2025 年度平均得分 98 分，较 2024 年提升 8 分。

针对调研中反映的团队管理和培训体系短板，我们已制定专项整改方案，将于 2026 年落地。员工代表还可参与厂区消防改造、仓储环境升级等重大事项的研讨，基层声音能直达管理层决策。

（八）职工关怀与文体活动



我们常态化开展三八节、端午主题活动、年度聚餐和户外团建；办公区配有茶水间和休息区。我们设立了困难员工临时补助申请通道，为孕期和哺乳期员工调整至低强度内勤岗位，足额保障每日一小时哺乳假，婚假、丧假、育儿假等法定休假均按规定执行。



图为：2025 年 12 月 25 日公司团建照片

（九）供应链人权协同管控

我们将用工管理标准同步传导给外协工厂。所有外协加工厂和物料供应商在合作前均需签署《供应商可持续发展行为准则》，工时管控、反歧视、安全生产等条款写入采购主合同。

我们每年上门核查外协企业的用工合规情况，如有违规，会下达限期整改通知，未达标者终止合作。同时，我们也会为合作方提供劳工人权管理的专项辅导。2025 年，我们完成了 2 家核心外协厂的用工体系专项帮扶。

人力资源多元化分析表：

人力资源多元化分析表			
年份 内容	2023 年	2024 年	2025 年
员工总数	19	24	25
女性员工数量	11	15	15
退休返聘员工占比	0	0	1
残疾员工数量	0	0	0
少数民族员工	0	0	0
直接生产员工	0	0	0
派遣工/临时工	0	0	0
因工伤、死亡和疾病而未工作的天数	0	0	0
与工作有关的事故数量	0	0	0



人力资源多元化分析表			
年份 内容	2023 年	2024 年	2025 年
收入最高的个人的年薪总额与所有员工的年总薪酬中位数的比率	2.5:1	3.36:1	4:1
每名员工的平均培训时数	15	20	24
女性员工在整个组织机构中的百分比	57.9%	62.5%	60%
担任高层管理职务的女性比例	50%	50%	50%
女性在公司核心决策管理层女性占比	50%	50%	50%
未经调整的平均男女薪酬差距	2.36%	-1.73%	-45%
少数群体或弱势群体员工在整个组织机构中所占的百分比	0	0	0
少数群体或弱势群体员工在最高管理层中所占的百分比	0	0	0

备注：2025 年未经调整男女薪酬差距为-45%，主要原因是高层管理岗位中女性占 50%，其薪酬基数远高于基层员工。剔除职级因素后，同岗位男女薪酬差异不足 3%，公平性完全合规可控。

劳工人权目标情况一览表			
年份 考核目标	2023 年	2024 年	2025 年
员工建议与意见反馈处理及时率：100%	100%	100%	100%
童工误用为零	0	0	0
禁止出现强迫劳动：0/次	0	0	0
劳动合同/返聘协议及时签订率：100%	100%	100%	100%
社保、医保缴纳合规率：100%	100%	100%	100%
歧视、骚扰、打骂和侮辱员工事件发生次数：0 次	0	0	0
工资发放及时率：100%	100%	100%	100%
风险岗位员工职业健康体检率：100%	100%	100%	100%
法律法规规定情形的工伤：0 件	0	0	0
职业病发生件数：0 件	0	0	0
员工满意度年度调查：平均 80 分（百分制）以上	95	90	98
培训和职业生涯关键岗位实施技能培训，并 100%人参加并考核通过	100%	100%	100%
多元化平等包容、反歧视反骚扰培训年度计划 100%实施。	100%	100%	100%

备注：办公、仓储区域全套配备急救物资箱；2026 年度计划组织 2 名员工考取急救证书，完善现场救护能力。



第七章 商业道德与信息安全

2026 年 1 月 18 日，我们正式出台了《商业道德管理政策》，并配套了《礼品控制程序》和《访问控制程序》，确保反腐败、保密和公平竞争都有章可循。实际上，2025 年度这些管控标准已在内部试运行。2023 至 2025 年，公司没有发生任何贿赂或信息泄露事件。

（一）反腐败标准化管控

我们建立了完善的反贿赂管理制度，明令禁止员工索取、收受现金、购物卡或贵重礼品。所有商务招待活动均须执行事前审批，禁止事后补报。

商务礼品实行分级管控：

200 元以下：报备部门负责人；

200-1000 元：24 小时内上交财务统一登记；

1000 元以上：即时上报管理层；

现金、有价卡券：统一入账，严禁个人私自留存。

对外赠送礼品也按档位分级审批，大额礼品需经我（总经理）签字确认。采购、财务、销售等高风险岗位全员签署反贿赂承诺书，覆盖率 100%。我们每年组织全员反腐败专项培训，2025 年度覆盖率 100%。

我们设立了独立线索核查通道，所有贿赂举报由专人跟进。查实存在贿赂行为的员工，按严重违纪解除劳动合同；行贿的供应商直接列入黑名单并终止合作。此外，我们建立了利益冲突管控机制：员工亲属不得经营同类业务，员工在外兼职须提前报备，大额采购和投标评审实行多人联合审核，杜绝一人决策。

2023 至 2025 年度，贿赂事件、贿赂举报和查实的利益冲突违规事件均为 0 起。

（二）客户信息分级安全管控

客户图纸和商业数据是我们的核心保密资产。依据《访问控制程序》，我们实施信息分级授权管理：

一级绝密信息（客户原创设计图纸、采购底价）：仅总经理及对应部门负责人可查阅；

二级机密信息（客户联系方式、外协生产成本）：仅项目对接专属员工可访问；

普通公开宣传资料：全体员工可查阅。

我们在数字化办公系统中设置了分级访问权限，员工调岗或离职当日即关停账号。涉密图纸统一添加水印，禁止通过私人微信或邮箱传输客户保密资料，违规者严肃处理。纸质图纸和报价单统一存放在带锁档案柜，作废的涉密文件集中粉碎销毁。



涉密岗位全员签署保密协议，年度信息安全培训覆盖率 100%。2023 至 2025 年度，无客户图纸或商业信息泄露投诉，信息安全举报记录为 0。

向外协厂传输图纸前，外协方必须签署专项保密协议，所有外发图纸添加专属水印，合作终止后 7 日内回收全部纸质和电子资料，并签订销毁承诺书。

（三）标准化举报处置流程

对于反腐败和信息安全相关的举报，我们统一执行三项核心准则：

身份保密：举报人信息仅由专项调查人员掌握，全程严格保密。

反报复保障：严禁对举报人打击报复，违者严肃处分；非恶意的失实举报不追究举报人责任。

多渠道受理：开放专用邮箱、举报电话和线下意见箱，举报人可自主选择。

举报专线和邮箱同步公示于官网和供应商合作协议首页，外部客户和供应商也可提交关于贿赂、信息泄露或用工违规的线索，核查与处置流程与内部举报一致。相关制度已向全体员工和合作方公示，确保渠道人人知晓。

ANY QUESTIONS?

**GIVE US A
SIGN!**

Name	E-mail *
Please Enter Your Name	Please Enter Your Email
Country *	Phone
Please Enter Your Country	Please Enter Your Phone
Message	
Message	
Send Message	

图为：公司官网举报通道

（四）敏感交易分级审批机制

商务招待和礼品往来等敏感交易，均须执行标准化分级审批。所有活动须事前提交申请单，明确合作对象、事由、金额和执行方式，审批通过后方可开展。活动结束后凭正规发票和消费明细报销，不合规支出不予核销：

200 元以下：部门负责人审批；



200-1000 元：分管负责人审批；

1000 元以上：总经理审批。

（五）公平竞争管理规范

我们严禁诋毁同业、虚假标注道具材质与交付周期，投标报价均如实披露，杜绝串通报价或恶意低价抢占市场等不正当竞争行为。2023 至 2025 年度，公司未发生任何反垄断或不正当竞争相关法律纠纷。

反腐败情况统计一览表：

2023、2024、2025 年反腐败情况统计一览表			
年份 目标	2023 年	2024 年	2025 年
贿赂事件数量 0 起	0	0	0
贿赂举报数量 0 起	0	0	0
查实利益冲突违规事件	无	无	无
高风险岗位反贿赂承诺书签署率 100%	100%	100%	100%
全员反腐败专项培训覆盖率 100%	100%	100%	100%

信息安全情况统计一览表：

2023、2024、2025 年信息安全情况统计一览表			
年份 目标	2023 年	2024 年	2025 年
客户图纸/商业信息泄露投诉 0 起	0	0	0
信息安全举报记录 0 起	0	0	0
涉密岗位保密协议签署率 100%	100%	100%	100%
年度信息安全培训覆盖率 100%	100%	100%	100%



第八章 可持续发展目标与规划

以下目标均配套落地执行方案，分阶段有序推进实施。

（一）短期目标（2026-2030 年）

1. 环境维度

展示道具可回收材料使用率提升至 60%（2025 年基准值 45%）；维持危废 100%合规处置标准；外勤低碳出行占比提升至 40%；实现全部外协厂废气、能耗管控全覆盖；以 2025 年为基准，至 2030 年办公综合能耗下降 8%，企业温室气体总排放下降 10%。

2. 劳工维度

持续保持全员人权培训全覆盖；员工年度满意度稳定 90 分以上，冲刺 95 分；杜绝歧视、职场骚扰事件；员工年度人均培训时长提升至 30 小时。

（二）中长期目标（2031-2035 年）

1. 环境维度

主力展示道具可回收材料占比不低于 80%；企业综合能耗较 2025 年下降 15%；一次性塑料包装削减 80%；完成供应链范围 3 碳排放统计与常态化管控。

2. 劳工维度

搭建完整、常态化员工心理健康支持体系；外协工厂人权现场核查全覆盖；核心人才年度流失率下降 10%。

3. 商业道德维度：构建成熟完善的商业道德与信息安全长效管控体系，全面深化全链条合规治理；持续夯实反腐败、信息保密、公平竞争、敏感交易管控能力，实现商业合规风险零事故常态化落地；推动供应商商业道德合规管控全覆盖，形成上下游协同廉洁、安全、合规的产业生态。

（三）商业道德与信息安全专项发展目标

结合公司《商业道德管理政策》《礼品控制程序》《访问控制程序》管理制度要求，依托企业现有合规管控体系，制定商业道德、反腐败、信息安全专项量化发展目标，实现合规管理标准化、常态化、长效化落地：

1. 短期目标（2026-2030 年）

1. 合规风控目标：持续保持 2023-2025 年合规成果，年度实现商业贿赂事件、利益冲突违规事件、信息泄露事件、不正当竞争纠纷零发生，筑牢企业合规经营底线。



2. 培训覆盖目标：全员年度反腐败、商业道德、信息安全专项培训覆盖率、考核通过率稳定 100%，高风险岗位合规培训频次适度提升，强化岗位合规履职能力。

3. 交易管控目标：商务招待、礼品往来等敏感交易事前审批率、合规核销率 100%，无事后补报、违规报销、私自收受礼品等违规行为。

4. 信息安全目标：客户涉密图纸、商业数据分级权限管控全覆盖，员工账号权限动态调整及时率 100%，涉密资料违规传输、泄露行为零发生。

5. 举报机制目标：多渠道举报机制全员、合作方全覆盖公示，举报线索处置及时率 100%，严格落实举报人保密与反报复保障机制。

2. 中长期目标（2031-2035 年）

1. 体系升级目标：持续优化商业道德与信息安全管理制​​度，完善风险识别、预警、整改闭环机制，形成标准化、数字化合规管控体系。

2. 产业链合规目标：将商业廉洁、信息保密、公平竞争管控要求全面渗透至供应链，实现核心供应商商业道德合规核查全覆盖，推动产业链合规协同发展。

3. 数字化管控目标：搭建信息安全数字化管控模块，实现涉密数据访问、流转、导出全程留痕、可追溯，全面提升企业商业信息安全防护等级。

4. 合规文化目标：深化全员合规文化建设，实现商业道德、廉洁自律、信息保密意识全员内化，构建零违规、零风险的长效合规经营生态。

（四）与联合国可持续发展目标对应落地事项

我们立足商业展示道具行业特性，将联合国可持续发展目标（SDGs）与企业经营管理深度融合，明确对应落地路径与阶段规划，以实际行动助力全球可持续发展愿景：



B.I.H.E.C.V.

SDG 目标编号	SDG 目标名称	对应企业核心行动	2026-2030 年阶段规划	2031-2035 年长期展望
SDG3 良好健康与福祉	确保健康的生活方式，促进各年龄段人群的福祉	1. 落实全员年度体检与职业健康防护，配置人体工学办公设备；2. 严控低 VOC 环保材料应用，保障产品使用端健康安全；3. 开展健康主题活动，关注员工身心健康。	1. 实现职业健康风险 100% 闭环管控；2. 产品低 VOC 材料占比达 80%，全系列满足 RoHS 标准；3. 新增员工心理健康关怀服务。	1. 建成员工身心健康全维度保障体系；2. 建立产品健康安全标准，引领行业健康升级。
SDG7 经济适用的清洁能源	确保人人获得负担得起的、可靠和可持续的现代能源	1. 全面更换 LED 节能灯具，推行办公节能管控；2. 优化用能结构，提升可再生能源消费占比；3. 建立月度能耗台账，动态管控用能效率。	1. 办公综合能耗较 2025 年下降 8%；2. 实现办公区域节能改造全覆盖，用能效率持续提升。	1. 企业综合能耗较 2025 年下降 15%；2. 探索办公场景分布式光伏应用，提升清洁能源使用比例。
SDG8 体面工作和经济增长	促进持久、包容和可持续的经济增长，促进充分的生产性就业和人人获得体面工作	1. 全员签订正式合同，足额缴纳五险一金，保障薪酬按时发放；2. 搭建双序列职业发展通道，开展全员技能培训；3. 杜绝童工、强制劳动，保障员工民主沟通权利；4. 带动供应链用工规范升级。	1. 员工人均年培训时长提升至 30 小时；2. 员工满意度稳定 90 分以上；3. 完成核心外协厂人权合规核查全覆盖。	1. 建成行业内具有竞争力的雇主品牌；2. 实现全供应链用工标准统一，带动产业链体面就业升级。
SDG9 产业、创新和基础设施	建造具备抵御灾害能力的基础设施，促进具有包容性的可持续工业化，推动创新	1. 推行模块化、可循环绿色道具设计研发；2. 落地数字化办公与信息安全管控体系；3. 带动供应链生产工艺绿色升级。	1. 可回收材料使用率提升至 60%，模块化设计方案占比显著提升；2. 建成数字化信息安全管控基础框架。	1. 可回收材料占比达 80%，绿色设计创新能力行业领先；2. 完成全流程数字化合规管控体系建设。
SDG10 减少不平等	减少国家内部和国家之间的不平等	1. 落实平等就业，杜绝性别、年龄等各类职场歧视；2. 执行同岗同酬，缩小薪酬差距；3. 畅通基层员工沟通与晋升通道，保障多元群体权益。	1. 同岗男女薪酬差异控制在 3% 以内；2. 管理层多元包容度持续提升，女性管理者占比保持行业前列。	1. 建成完善的多元包容管理体系，实现全员平等发展；2. 面向弱势群体开放就业岗位，助力社会就业公平。
SDG12 负责任消费和生产	采用可持续的消费和生产模式	1. 从设计源头推行绿色选材，提升可回收材料应用；2. 落实废弃物分类回收，提升资源循环利用率；3. 向客户提供产品报废回收指引，推动全生命周期环保。	1. 一般工业废弃物回收利用率达 70%；2. 一次性塑料包装削减 30%；3. 建立产品全生命周期环保管控标准。	1. 一次性塑料包装削减 80%，建成产品循环利用闭环；2. 带动供应链实现绿色生产模式全面落地。



SHENYI

SDG 目标编号	SDG 目标名称	对应企业核心行动	2026-2030 年阶段规划	2031-2035 年长期展望
SDG13 气候行动	采取紧急行动应对气候变化及其影响	1. 开展企业温室气体盘查，建立碳排放统计台账；2. 推行节能降耗、低碳出行，减少运营碳排放；3. 带动供应链降碳，管控范围 3 间接排放。	1. 企业温室气体总排放较 2025 年下降 10%；2. 完成核心外协厂能耗与排放管控覆盖。	1. 实现办公运营碳中和；2. 完成供应链范围 3 碳排放常态化管控，推动全产业链减碳。
SDG16 和平、正义与强大机构	创建和平、包容的社会以促进可持续发展，为所有人提供诉诸司法的机会，在各层级建立有效、负责和包容的机构	1. 建立反腐败、反贿赂标准化管控体系；2. 落实客户信息分级安全管控，保护商业机密；3. 建立公开透明的举报机制，保障公平公正；4. 坚持公平竞争，规范市场经营行为。	1. 保持零贿赂、零信息泄露、零不正当竞争纠纷的合规纪录；2. 实现敏感交易全流程审批留痕。	1. 建成数字化、全闭环的合规管控体系；2. 带动全供应链廉洁合规经营，共建透明公正的行业环境。
SDG17 促进目标实现的伙伴关系	加强执行手段，重振可持续发展全球伙伴关系	1. 建立供应商 ESG 全周期管控，开展产业链帮扶辅导；2. 与客户、合作伙伴协同推进绿色可持续实践；3. 响应属地社区诉求，共建和谐企地关系。	1. 完成全部核心供应商 ESG 体系辅导；2. 与重点客户协同落地绿色展示道具项目。	1. 建成稳定的可持续发展产业链伙伴生态圈；2. 深化社区公益合作，共享可持续发展成果。



第九章 意见反馈表

尊敬的读者：您好！非常感谢您百忙之中阅读本报告。我们诚挚地期待您对本报告进行评价，提出宝贵意见，以便我们持续改进社会责任工作，提升履行社会责任工作能力与水平！

选择性问题：

1. 对于上海澜田您的身份是：

☐ 员工 ☐ 消费者 ☐ 供应商 ☐ 监督机构 ☐ 媒体

☐ 其他（请注明）

2. 您对报告的总体印象是：

☐ 很好 ☐ 较好 ☐ 一般 ☐ 较差 ☐ 很差

3. 您认为报告中所披露的社会责任信息质量：

☐ 很高 ☐ 较高 ☐ 一般 ☐ 较低 ☐ 很低

4. 您认为报告结构：

☐ 很合理 ☐ 较合理 ☐ 一般 ☐ 较差 ☐ 很差

5. 您认为报告版式设计和表现形式：

☐ 很好 ☐ 较好 ☐ 一般 ☐ 较差 ☐ 很差

6. 开放性问题：

请您对《上海澜田展览展示有限公司 2025 年社会责任报告》提出宝贵意见：

我们的联系方式：

联系人：王英敏 电话：13916696592 邮箱：313597905@qq.com