

欢迎查阅

润英联2025年度 可持续发展报告



目录

首席执行官致辞

2025年，对润英联而言是机遇与挑战并存的一年。在行业持续应对技术迭代与法规更新的大背景下，我们正式发布了全新的可持续发展战略框架，进一步将环境与社会责任绩效融入到企业全业务运营当中。

迈入2026年，我们将继续朝着可持续发展目标稳步迈进，同时对部分工作方向做出优化调整，确保发展目标兼具挑战性、可落地性，并与不断变化的市场环境保持一致。本报告将全面展示我们已取得的阶段性成果，以及为实现2030年发展目标仍需持续攻坚的领域。

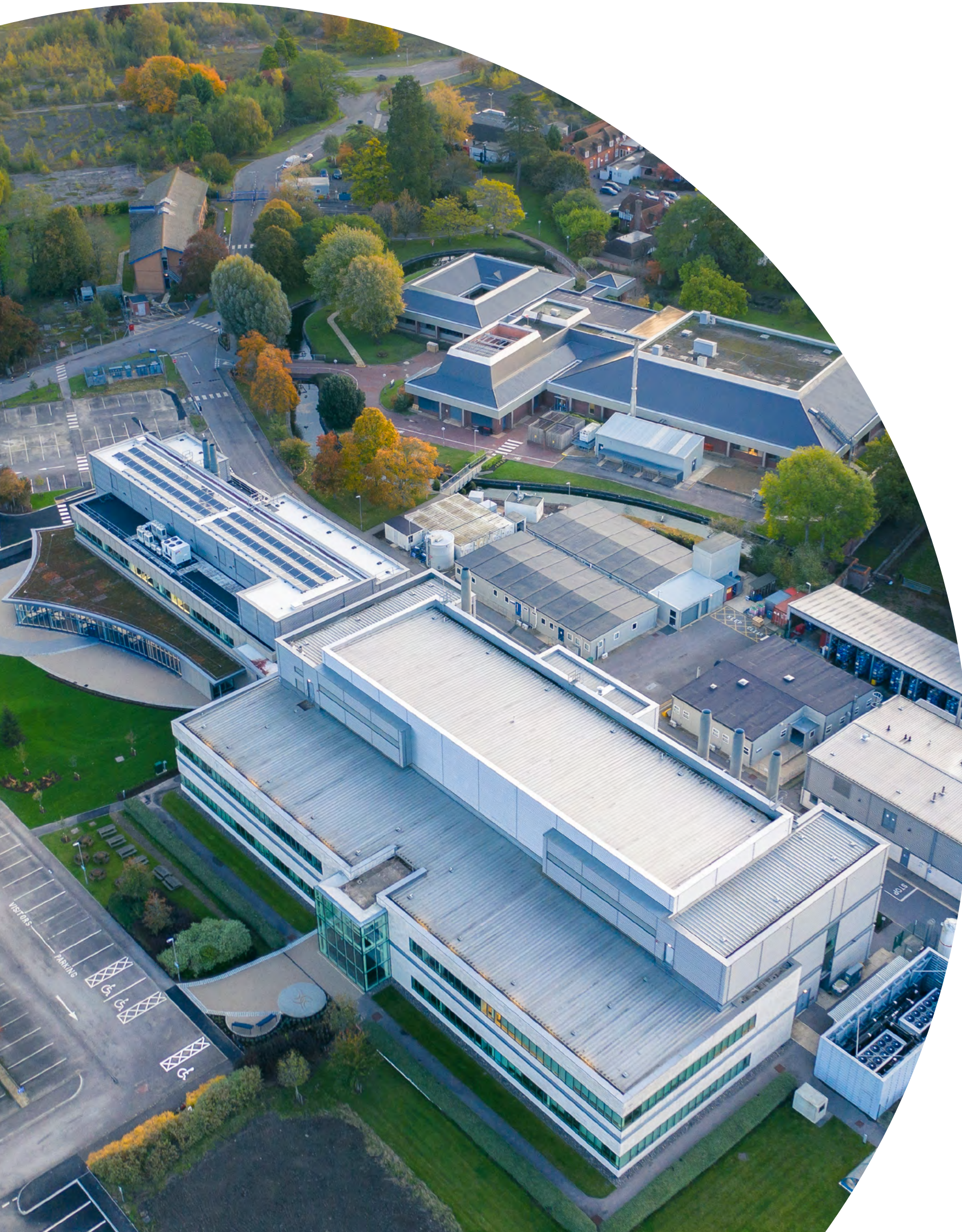
我们在气候与环境目标上取得了显著进展。相较于2018年基准年，范围1、范围2排放强度下降11%，范围3排放量降低9%。

我们将生产环节中再生基础油（RRBO）的使用量提升一倍，有效降低产品碳足迹，助力企业向循环化原料应用模式转型。我们的Vado Ligure工厂获得了ISCC PLUS质量平衡认证，进一步提升了低原生化石原料产品的供给能力。

与此同时，我们的可持续发展工作不再局限于降碳领域。2025年，我们对78%的供应商进行了可持续发展的绩效评估，所有新产品及新业务开发项目均开展了可持续发展审核。此外，我们完成了覆盖公司78%产品营收的全产品线可持续发展绩效复盘，清晰梳理出现有产品在环境效益方面的优势，以及仍需持续创新的方向。



首席执行官致辞



安全生产始终是我们的第一要务。依托完善的安全管理体系，以及全体员工互帮互助、守护环境的责任意识，2025年公司健康、安全、环境 (HSE) 事故率为0.10，在化工行业中持续保持领先水平。

但我们深知，要实现“零伤害”目标，必须时刻保持警惕、坚持持续改进，尤其是在与全球各地承包商及合作伙伴协同作业的过程中。

用心关爱员工，是企业行稳致远的重要基石。2025年，员工满意度达72%，68%的员工通过数字化学习平台提升职业技能。公司首次开展的全球包容性调研参与率达到60%，帮助我们深入了解员工的职场体验，识别影响员工归属感与发展机会的潜在问题。依托企业志愿项目，28%的员工主动投身志愿服务，助力当地社区发展。

上述成果印证了我们的进步，但也让我们看清了前路依旧任重道远。想要达成2030年可持续发展目标，需要我们保持专注、优化工作优先级，并与价值链上下游合作伙伴深化协作。未来我们将继续以积极进取的态度，秉持高效执行、公开透明、履职尽责的原则稳步前行。我坚信，这是提升企业核心竞争力、为客户与公司创造长期价值的根本所在。在此，衷心感谢全体员工、客户、供应商、OEM制造商合作伙伴以及各地社区一直以来的信任与支持。

Aldo Govi, 润英联首席执行官



2. 关于 润英联

企业业务
运营模式

关于润英联

企业业务

润英联是一家特种化学品公司，成立于1999年1月，由埃克森美孚和壳牌合资成立，整合了双方的添加剂部门，现已成为燃料和润滑油添加剂配方、制造和营销领域的世界领导者。

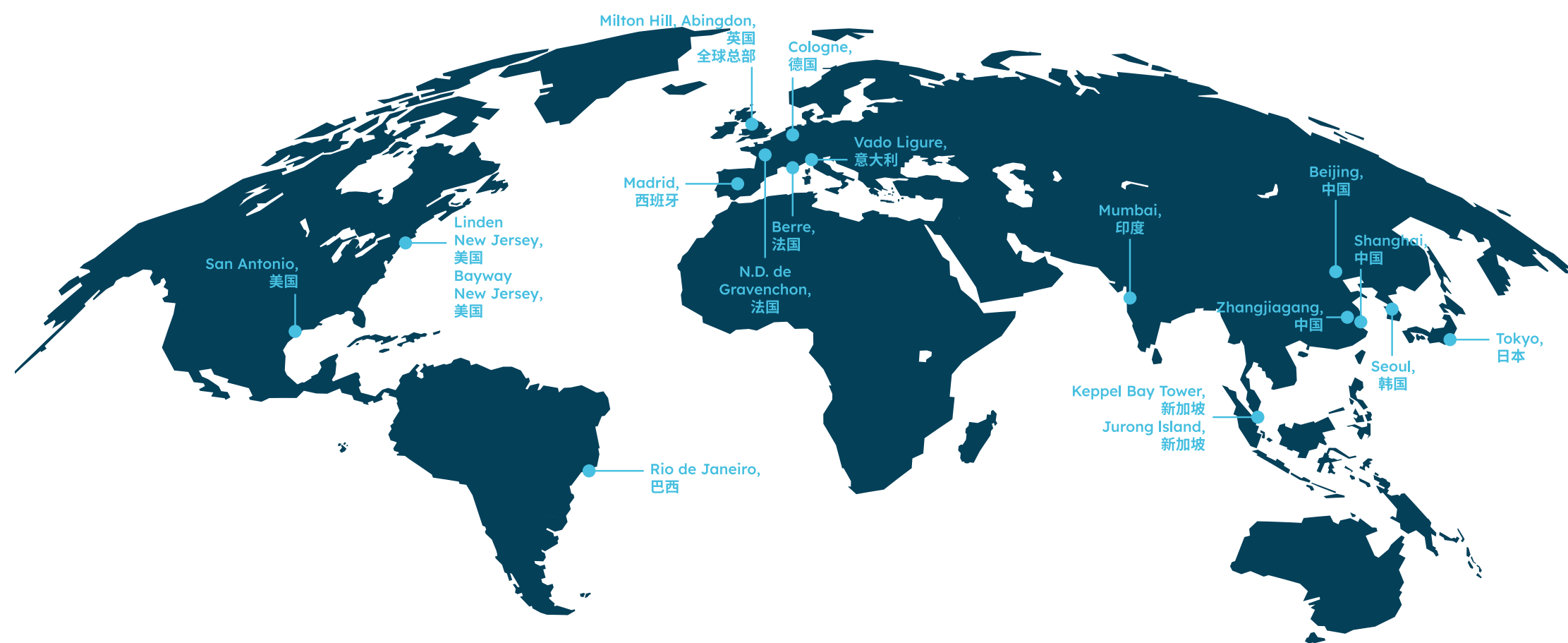
我们的技术可提升各类核心机械、工业设备及交通运输装备的运行性能、使用效率与耐久度。依托核心技术优势，我们的燃料与润滑油产品能够有效提升燃油经济性、降低尾气排放，同时通过延长换油周期、提升发动机使用寿命，减少废弃物产生。目前，公司燃料及润滑油添加剂产品销往全球90多个国家，新兴特种化学品添加剂业务也在多个细分领域持续拓展。



关于润英联

运营模式

润英联总部位于英国，生产基地遍布全球，销售网络覆盖70余个国家；同时在中国、新加坡、英国、美国、日本布局商务与技术中心，形成全球化战略布局。



公司坐拥全球1500余项专利技术，全球员工约2000人，团队成员来自不同地区、拥有多元文化背景，专业能力出众、工作积极性高。从产品研发到终端交付，全流程采用成熟可靠的作业规范，保障产品质量稳定与供应链持续可靠。

润英联拥有超过4000家全球供应商，依托长期战略合作关系搭建起稳固的供应链体系。同时，我们与20余家外部制造商或代工调和厂保持深度合作，由其直接面向客户开展产品销售与配送业务。这些合作工厂分布于全球各地，规模大小不一，既有小型生产站点，也有可生产多品类产品的大型战略基地。

作为交通运输行业众多原始设备制造商 (OEM) 的战略合作伙伴，同时凭借在行业协会中的引领地位，润英联深度参与多项行业新标准的制定与迭代，持续推动润滑油性能升级，助力实现使用阶段的减排目标。

我们始终珍视与客户之间紧密协作的伙伴关系，并持续整合能力与资源，助力客户达成经营目标与技术发展愿景。

通过携手客户、OEM制造商及行业伙伴，我们助力低排放车辆技术迭代，支持交通领域电动化转型。随着各国排放法规与产品性能标准日趋严苛，我们也将持续深化各方合作。

3. 可持续发展战略

实质性议题评估
核心实质性议题
全新战略框架
2030年发展目标
2025年绩效成果与亮点



实质性议题评估

实质性议题评估是润英联梳理企业及利益相关方核心可持续发展议题的重要工作环节。

2024年，我们面向员工、客户、供应商及OEM制造商征集可持续发展战略相关意见。该项工作能够确保企业可持续发展举措与经营目标、利益相关方诉求保持一致。本次评估通过问卷调研与深度访谈相结合的方式，累计对接250余位利益相关方开展全面沟通。

2025年，我们对收集到的各方意见进行梳理分析，精准定位利益相关方最为关注的议题，深入了解其对润英联的发展期许。

结合评估结果、行业标杆数据、内部职能风险评估及各基地环境影响台账，我们完成了新一轮实质性议题更新。我们按照影响严重程度与发生概率，对各类影响因素划分等级，判定其实质性水平；针对财务相关议题，则结合风险与机遇的财务影响规模、发生概率开展财务实质性评估。本次评估明确了核心可持续发展议题，为企业后续工作划定重点方向。

评估结果显示，应对气候变化、削减温室气体排放依旧是首要可持续发展议题，也是外部利益相关方最为关注的内容。从综合影响与财务角度来看，安全生产、职场体验、污染防治与商业道德同样属于高实质性议题。以上分析结论，将助力我们的可持续发展工作持续为利益相关方与企业自身创造价值。



核心实质性议题

创新驱动可持续未来

脱碳与能源转型
化学品安全与产品监管
循环经济



通过我们的运营和产品
减少对气候与自然的影响

保护环境

气候变化减缓与适应
污染预防
资源利用与废弃物管理



通过
创新的化学科技
打造
可持续的未来



我们的经营之道

供应链管理与原材料采购
商业行为规范
网络安全

通过协作
管理对人类与环境的影响

支持员工与社区

雇佣实践
健康与安全
包容性
社区影响管理

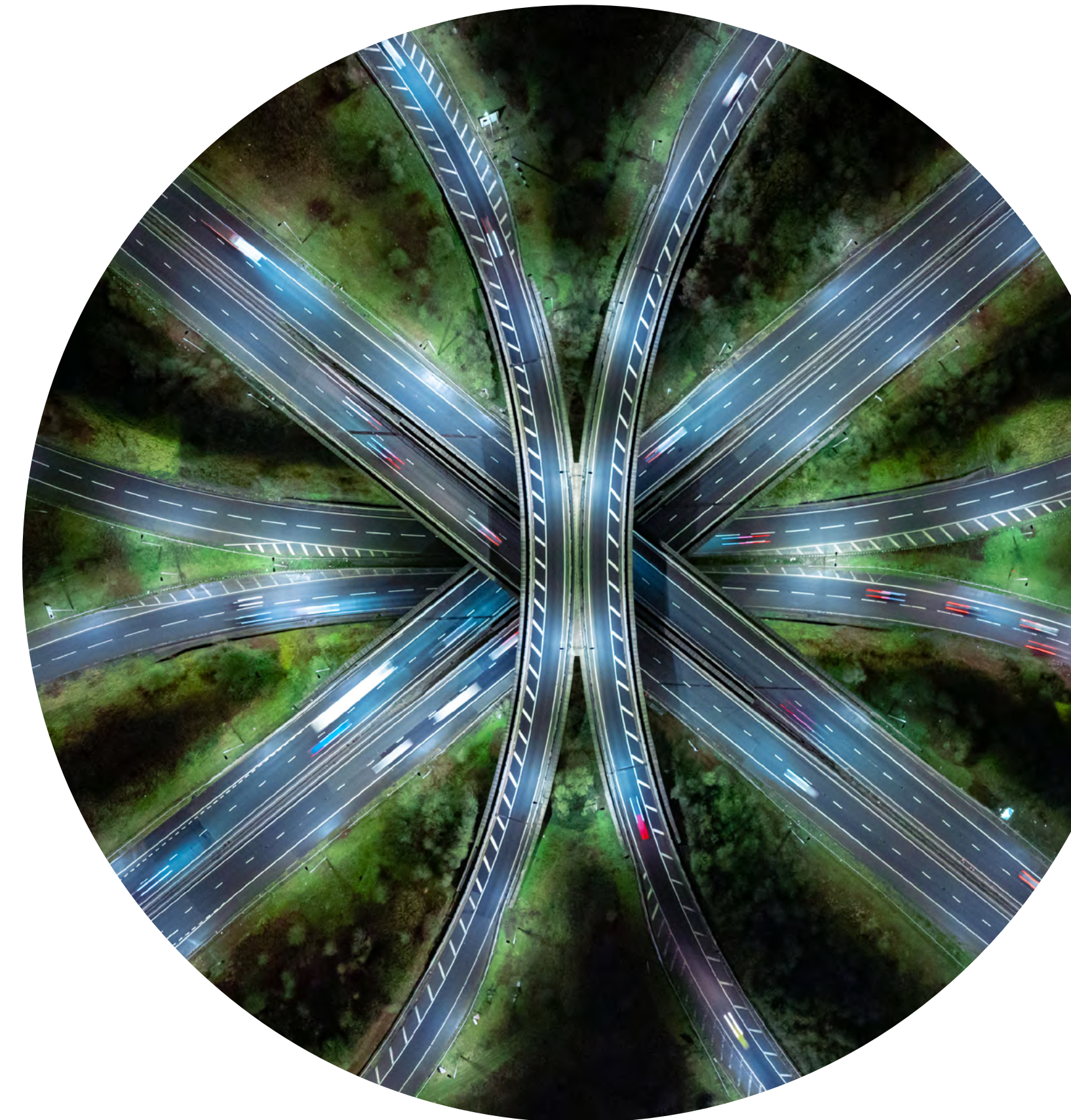


全新战略框架

可持续发展是企业使命与愿景的核心组成部分。2025年，我们正式推出全新战略框架，指引企业朝着2030年气候、环境及社会绩效目标稳步前行。

该框架将可持续发展全面融入企业核心管理体系。企业整体发展目标会逐层分解至各部门年度目标当中。同时，为统一全员行动导向，公司全体层级员工的绩效薪酬体系均纳入可持续发展考核指标，核心考核方向为企业运营碳排放强度。

我们通过完善治理架构与上报机制，统筹推进可持续发展举措、相关投资及其他战略重点工作。各部门管理层每季度开展复盘，从可持续发展视角评估核心战略与运营工作；高管团队及董事会每年开展年度进度评审。集团可持续发展团队作为专业中枢，为各业务部门提供专业指导，助力各板块达成对应发展目标。



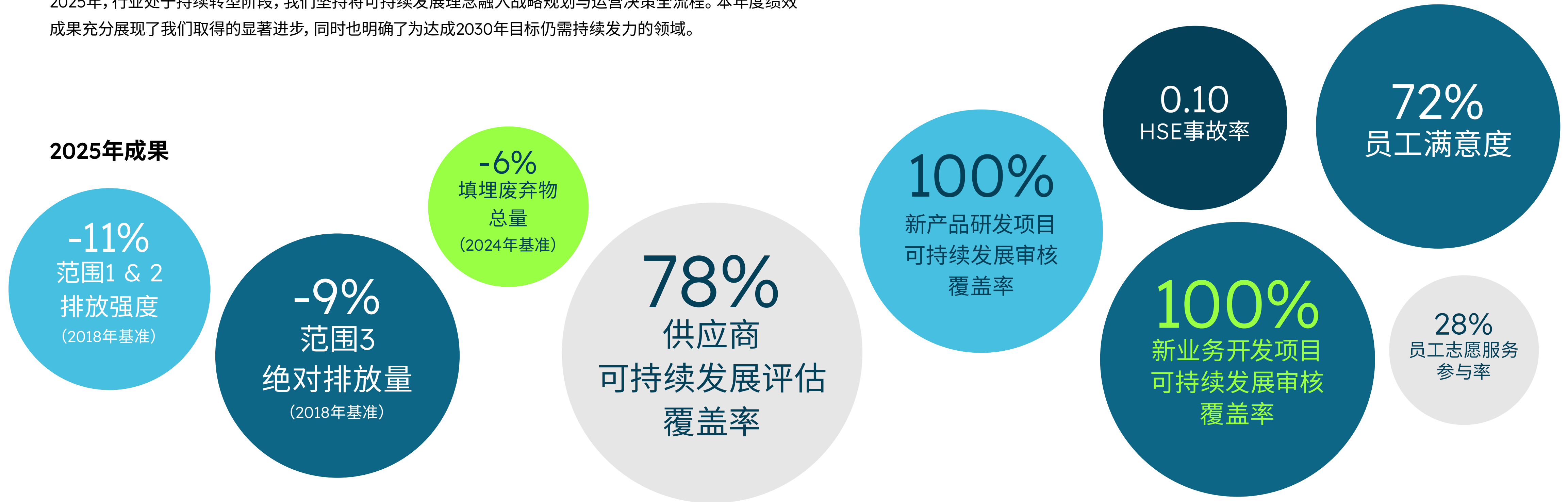
2030战略目标

打造更可持续的运营与供应链	为客户提供日益丰富的可持续解决方案	为员工与社区创造积极影响
<p>推进净零排放进程 到2030年将范围1和2的排放强度降低35%。同时，到2035年将范围3的绝对排放量相较于2018年基准降低 20%</p>	<p>低碳产品开发 将产品碳足迹标准成功纳入产品开发流程</p>	<p>安全至上——“无人受伤” 实现零可记录事故</p>
<p>支持循环经济发展 填埋的废弃物与相较于2024年基准减少了40%，并且持续提高生产运营中的原材料利用率</p>	<p>产品组合管理 持续评估并提升全线产品的可持续性表现</p>	<p>员工满意度及发展 员工满意度评分达到75%，并持续投入资源支持每位员工的个人发展</p>
<p>推动供应链可持续性提升 定期评估供应商的可持续性表现，并协同寻找改进机会</p>	<p>可持续增长与抗风险能力 所有新业务开发项目和收并购机会均需通过可持续性标准评估</p>	<p>包容文化 营造包容文化，让每一种声音都被倾听</p> <p>社区参与 至少25%的员工通过志愿服务支持我们的社区</p>

2025年绩效成果与亮点

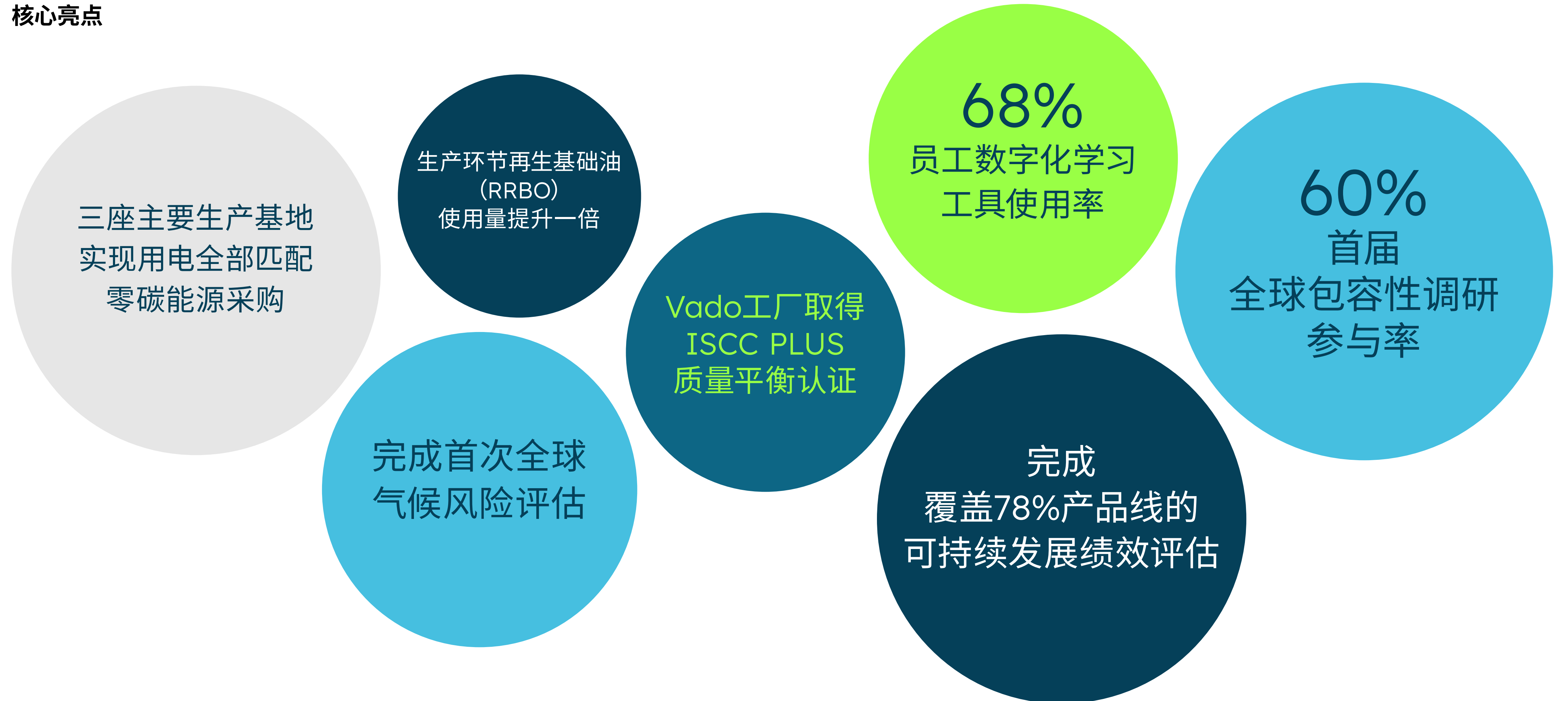
2025年, 行业处于持续转型阶段, 我们坚持将可持续发展理念融入战略规划与运营决策全流程。本年度绩效成果充分展现了我们取得的显著进步, 同时也明确了为达成2030年目标仍需持续发力的领域。

2025年成果



可持续发展战略

核心亮点





4. 可持续运营与 供应链

温室气体减排

污染防治与资源增效

供应链环境与社会影响管控



可持续运营与供应链

温室气体减排

2025年，结合可持续发展工作范围拓展、多项目资金统筹需求，以及对当前市场环境下可落地目标的深度研判，我们针对脱碳路线图开展全面财务评估。

基于评估结果，我们优化了减排实施路径，确保减排目标兼具合理性与可落地性。

我们设定短期目标：以2018年为基准年，2030年前将范围1、范围2温室气体排放强度降低35%。

范围3温室气体排放目标为：以2018年为基准年，2035年前绝对排放量下降20%。企业2050年实现运营净零排放的长期目标保持不变。

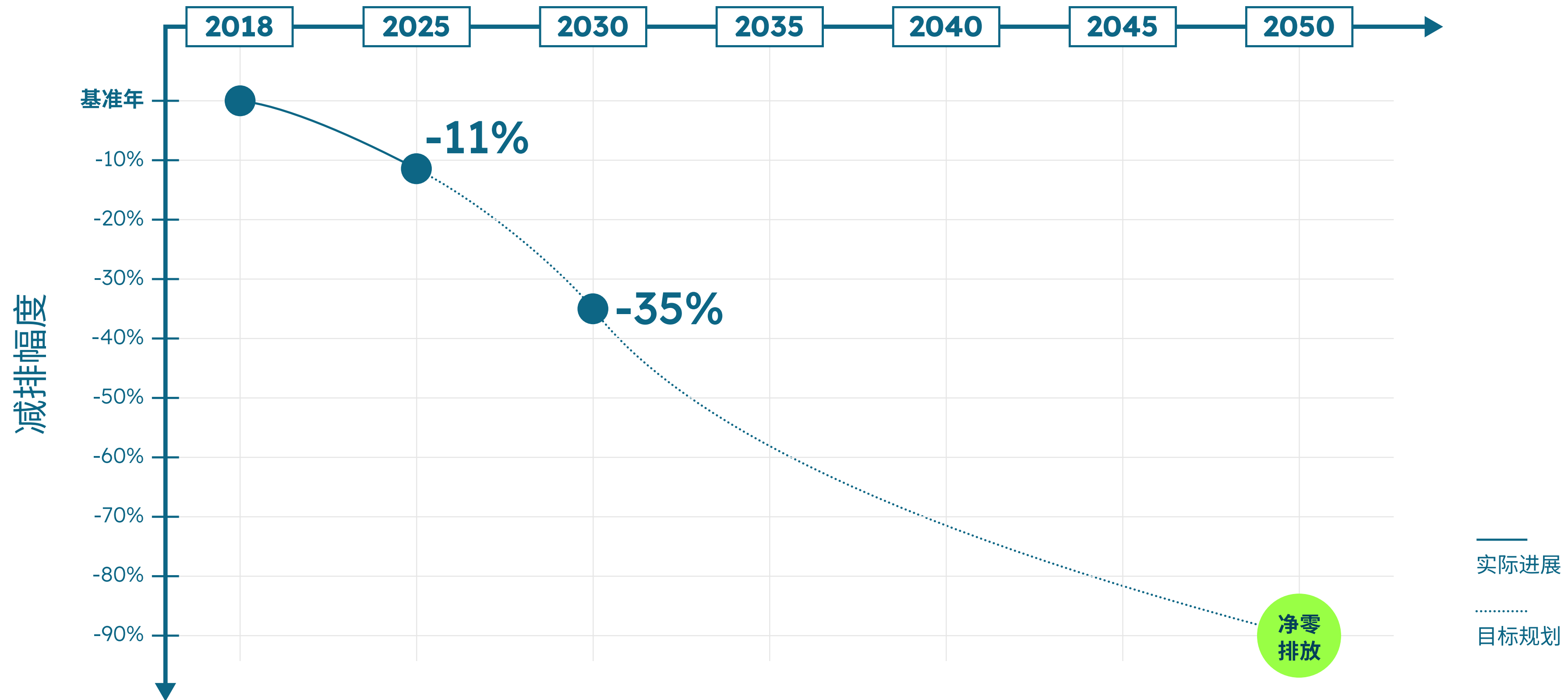
目标调整并未放缓我们提升能源利用效率、推广可再生能源应用的步伐。2025年，基于市场核算规则，Cologne、张家港、Vado三大生产基地实现电网用

电100%匹配零碳电力采购。此外，我们已签订商业协议，计划在Cologne基地建设光伏电站、在Vado基地采购生物甲烷，为后续减排工作筑牢基础。

同时，我们持续深化与供应商的合作，加强对上游环节环境影响的研判，完善产品全生命周期评估体系，全面掌握范围3碳足迹情况。目前，我们已将产品碳足迹数据纳入招标要求，收集了超过50%采购原材料的供应商碳数据。通过定期召开专项会议与绩效评审，我们携手供应商持续提升碳数据的完整性与准确性。

可持续运营与供应链

润英联减排目标规划



我们取得的各项进展



案例分享

Berre工厂储热罐保温改造——提升能效、削减排放

润英联Berre工厂的五座储热罐存在不必要的热量损耗问题：其中两座罐体未做保温处理，另外三座仅在底部两米区域设置防护保温层（仅用于人员防护），这一现状导致基地低压蒸汽消耗量、运营可变成本及二氧化碳排放量居高不下。

2024年6月至2025年4月，我们分批次完成五座罐体的全面保温改造，平均每两个月完成一座，改造工期结合法规检查节点安排，最大限度减少脚手架搭设与生产停机时间。改造后罐体整体热量损耗大幅降低，单位产品蒸汽消耗量降幅约九成。

结合当前能源消耗与排放系数测算，该项目使工厂低压蒸汽需求量下降6.3%，每年可减少666吨二氧化碳排放。

可持续运营与供应链

案例分享

Cologne工厂地面火炬系统升级改造

2024至2025年，润英联Cologne制造工厂分多阶段对地面火炬系统开展大型升级改造，同步提升环保水平与安全性能。2024年完成第一阶段改造，更换36套长明灯燃烧器，每套燃烧器均加装热电偶，实现火焰状态实时监测。全新燃烧器运行稳定性更强，可降低维持稳定点火所需的天然气消耗量。第二阶段改造主要包括安装36套电子点火模块、完成所有热电偶线路对接，并依托新建中控室实现点火系统与监测系统一体化集成。项目全面完工后，在无需火炬满负荷运行的工况下，操作人员可大幅削减天然气使用量。

改造已取得可量化的成效。以2022年（改造前）为基准数据，2024年完成第一阶段燃烧器更换后，基地天然气消耗量下降约40%。

除提升燃料利用效率外，本次改造还显著提升了厂区安全水平与合规能力。

案例分享

强化全球运营体系的气候适应能力

润英联完成首次全球气候风险评估，评估范围覆盖八座生产工厂与五大商务技术中心。评估结果显示，四座生产工厂及一座商务技术中心面临高温、高湿、洪水、风暴潮等实质性气候风险。目前，我们已着手规划屋顶加固、防洪屏障增设、雨水泵升级等防护改造方案。

本次评估的核心成果之一，是明确各工厂气候风险管控责任，并制定针对性风险缓解方案。

目前，润英联正在推进全球统一专项工作，在高风险工厂全面落地风险防控措施，保障企业在气候变化的大环境下持续稳定运营、保持市场竞争力。

污染防治与 资源增效

润英联始终坚持安全、稳定、可靠、环保的运营原则。

企业环境管理工作依托运营完整性管理体系 (OIMS) 开展。该体系自1999年公司成立起,便是企业核心管理体系之一,持续将环保要求融入企业经营规划与项目评审全流程。

OIMS涵盖以下内容:

- 识别、评估并管控碳排放、能源、水资源、废弃物等重大环境因素;
- 采取预防性措施,防范环境事故与污染物泄漏;
- 推动环境绩效持续提升。



可持续运营与供应链

我们的“零伤害”目标同样覆盖自然生态保护，力求实现运营环节环境事故零发生。

此外，我们为所有生产工厂、商务技术中心分别制定碳排放、能源、水资源、废弃物四大类环境目标。全体员工均可通过可视化可持续发展数据看板，按月查看各项目标的落地进度。

公司全球所有生产工厂均持有ISO 14001环境管理体系认证。同时，润英联正式签署责任关怀全球宪章，遵循这一化工行业化学品全生命周期安全管理的全球准则。

减少废弃物填埋量

我们坚持以最高标准推进废弃物减量工作，要求所有基地按照安全、环保的规范处置各类废弃物。

2025年，我们设立全新目标：以2024年为基准年，2030年前将废弃物填埋量削减40%。

Bayway制造工厂落地专项项目，将大宗废弃物转为焚烧发电处置方式，助力公司2025年整体废弃物填埋量下降6%。



供应链环境 与社会影响管控

我们依托完善的管理体系维护与供应商的长期合作关系，确保从原材料供应到物流配送的全链条，均遵守法律法规，并恪守商业道德、健康安全与环境保护的最高标准。

供应商是我们可持续发展战略的重要组成部分。我们携手外协加工厂、定制生产商及全球4000余家供应商，共同推进供应链可持续升级。我们采用第三方EcoVadis评级体系，从环境管理体系、人权保护、可持续采购等多维度开展供应商评估，全面识别供应链风险与发展机遇，深化合作共识，确保供应商充分理解企业经营理念与可持续发展战略。

我们已将可持续发展要求纳入核心采购流程，并持续联动核心供应商推进各项改进工作。

2025年，纳入可持续发展评估的采购金额占比提升至78%（2024年为72%）。此外，参与评估的供应商中，70%至少获得EcoVadis铜级认证，其环境、社会及商业道德绩效位居全球参评企业前50%。



可持续运营与供应链


人权保障

润英联坚决反对一切形式的人权侵害行为，对企业自身及供应链中出现的现代奴役、人口贩运、强迫劳动、童工等问题采取零容忍态度。首席执行官每年都会重申这一原则立场。

《人权政策》适用于润英联全体员工、管理人员、董事，以及所有代表企业开展业务的承包商、顾问、代理商、经销商及其他外部合作方。

我们通过《供应商行为准则》、线上供应商平台以及年度书面通知，向所有供应商明确传达人权保护、抵制现代奴役的相关要求。

润英联全体员工有义务向公司举报任何违反企业核心政策与行为准则的行为，包括员工、供应商及合作方涉嫌侵犯人权的行为。供应商与合作方也可通过匿名举报热线提交线索。所有举报均会严格保密，公司会对每一条线索开展全面调查，一经核实违规行为，立即落实整改方案。



5. 面向客户的 可持续解决方案

低碳产品研发

产品线可持续管理

可持续增长与抗风险能力

面向客户的可持续解决方案

低碳产品研发

我们联合供应商、客户及OEM制造商，通过工艺优化与原材料替代，全面优化产品综合环境影响，在保障产品使用性能、控制成本的同时，持续降低产品碳足迹。

例如，我们持续将循环原料应用于核心产品，在添加剂组分与调配产品中使用再生基础油（RRBO）作为原料。相较于原油炼制基础油，基础油再生工艺能耗大幅降低，同时减少原生不可再生油料的消耗，进而减少废弃物、降低碳足迹，助力产品向循环化、可持续化转型。依托多年再生基础油润滑油配方研发经验与海量实地测试数据，我们建立完善的质量管控体系，确保用于添加剂及润滑油研发的再生基础油，均满足严苛的质量与性能标准。

2025年，我们生产环节的再生基础油使用量较2024年实现翻倍。

经测算，截至2025年底，应用再生基础油每年可减少范围3二氧化碳当量排放超3万吨*。随着瓦多利古雷工厂取得ISCC PLUS认证，我们可按照物料平衡规则，为客户匹配循环原料、生物基循环原料及生物基原料。在坚守产品质量与性能标准的前提下，进一步提升低原生化石原料、低碳足迹产品的供给能力。我们预计将于2026年实现首批物料平衡认证产品的商业化交付。

*该测算基于供应商提供的再生基础油与传统基础油的碳强度对比数据。

产品线可持续管理

从原材料开采到产品报废处置，我们在价值链全环节对自研产品及组分开展环境影响评估。

评估结果为产品线管理提供依据，同时助力技术研发与配方团队在工作中全面考量可持续发展标准、潜在风险与发展机遇。

公司所有新产品除开展合规性审核外，还需围绕气候影响、能源管理、资源利用效率、废弃物产生、循环经济等维度开展可持续发展评估。除新产品外，2025年初我们针对核心业务板块完成可持续发展绩效评估，评估范围覆盖公司78%的产品线。

本次评估参考世界可持续发展工商理事会（WBCSD）产品线可持续评估框架（PSA 2.0），将所有产品划分为五大类别：标杆类、进阶类、常规类、管控类、待改进类。

标杆类与进阶类产品具备显著可持续发展优势，无重大可持续发展风险。例如，我们的新能源汽车传动系统专用流体产品可提升电动车运行效率；高端润滑油添加剂能够提升燃油经济性、延长换油周期。

2025年，按营收占比统计，标杆类与进阶类产品合计占比达42%。我们计划到2030年将该比例提升至55%，同时将待改进类产品占比控制在5%以内。

我们计划于2026年完成各细分产品线专项改进方案的编制工作。

面向客户的可持续解决方案

可持续增长与 抗风险能力

我们致力于打造多元化、高抗风险的业务布局。为此，我们将业务增长重心聚焦于能够顺应能源转型趋势的市场与产品，并将可持续发展标准全面融入技术创新与外延式扩张决策流程，引导资金与资源流向符合低碳发展、社会公平理念的业务领域。

2025年，我们将可持续发展评估标准应用于所有在研创新项目及外延扩张机会。项目立项阶段首先审核战略契合度，判断项目是否符合低碳发展与公平迈向净零排放的发展方向；其次评估市场接受度，分析项目对客户可持续发展目标的支撑作用及价值链潜在风险。

最后开展运营适配性评估，研判项目对企业脱碳路线落地的影响及合规风险。以上评估要点全部纳入尽职调查清单。随着项目推进，我们会开展深度复盘，针对问题短板及时整改；若项目无法满足可持续发展要求，则终止推进。



6. 赋能员工发展 共建美好社区

无人受伤

员工为本：赋能润英联长远发展

打造包容公平的职场环境

社区参与

商业道德



无人受伤

全方位安全管理体系

“无人受伤”始终是润英联的第一要务。我们坚信, 每一位员工每日上岗与离岗时的健康状态应当保持一致, 所有安全事故、人身伤害及职业病均可提前预防。

企业的目标是实现员工、社区与环境的全方位零伤害。

所有运营基地均需严格执行运营完整性管理体系 (OIMS), 全面保障在岗员工与承包商的健康、安全与福祉。该体系已达到ISO 45001职业健康安全管理体系国际标准等效认证水平, 可实现危险源的系统化识别、评估与管控, 确保所有作业活动遵守健康、安全、环境相关法律法规。

我们定期对各运营基地的运营完整性管理体系开展内外部审核, 针对审核发现制定整改措施, 通过增设预防性举措、优化作业流程等方式, 推动管理体系持续升级。





赋能员工发展, 共建美好社区

将安全文化融入各项工作

深厚的安全文化已融入日常工作全流程。依托强有力的安全管理引领、简洁清晰的安全宣导以及以事故预防为核心的量化指标, 安全文化持续落地生根。

各基地均配备健康、安全、安保与环境 (HSSE) 专业团队提供支持, 但润英联要求全体员工主动承担起守护自身、同事、承包商及环境的安全责任。每位员工每年都会制定个人安全目标, 并纳入年度绩效考核。

为保障员工无论在厂区作业、商务出差还是外出拜访合作方, 都能平安往返, 首席执行官赋予全体员工“不安全即可停工”的权利。我们鼓励员工与承包商及时制止不安全行为、倡导安全作业习惯。一旦发现安全隐患, 必须第一时间上报, 并按照行为安全观察 (BBSO) 流程记录反馈。

危险源识别是安全管理的关键环节, 我们依托危险源识别开展全面风险评估, 并配套落实强有力的预防措施。一旦发生安全事故, 我们会开展彻底调查, 深挖根本原因并采取必要的整改措施。

所有整改举措, 无论源自风险评估、OIMS审核还是事故调查, 均全程跟踪直至按期闭环。公司通过月度HSSE报告及常态化职能安全会议, 向全公司同步安全事故及相关经验教训。

完善的安全文化绝非单向传达——我们认真倾听员工关于安全相关事项的意见, 梳理安全停工反思会及全球会议收集的反馈, 将总结的经验纳入全球统一管理体系, 助力安全管理持续优化提升。

赋能员工发展, 共建美好社区

人员与环境零伤害

依托完善的安全文化与管理体制, 我们取得了优异的安全绩效。

无论是正式员工还是外包承包商, 润英联的人身安全指标均位居化工行业前10%。

但我们从未停止追求更高标准。围绕2030年“零伤害”目标, 我们力争实现运营环节人身事故、工艺安全事故、环境事故全面清零。

为进一步保障员工身体健康, 公司配备职业健康专业人员, 结合岗位工作内容与法定要求, 为员工提供定期体检服务。

可记录工伤

	2021	2022	2023	2024	2025
员工					
LTI	1	1	1	0	2
RWC	0	0	0	0	0
MT	0	0	2	0	0
承包商					
LTI	1	0	1	3	2
RWC	1	0	1	0	0
MT	0	0	0	0	0
润英联总计					
LTI	2	1	2	3	4
RWC	1	0	1	0	0
MT	0	0	2	0	0

LTI = 损失工时工伤; **RWC** = 受限工作工伤; **MT** = 医疗处置工伤

赋能员工发展, 共建美好社区

总可记录工伤率 (每20万工作小时)

	2021	2022	2023	2024	2025
员工	0.05	0.05	0.14	0.00	0.10
承包商	0.21	0.00	0.19	0.32	0.22
润英联总计	0.10	0.03	0.16	0.10	0.13

应呈报的环境排放 (NER)

	2021	2022	2023	2024	2025
Title V	1	1	0	1	0
NER 总计	4	1	1	2	1

工艺安全事故统计 (基于API RP 754标准的工艺安全事件分级)

	2021	2022	2023	2024	2025
Tier 1	2	1	4	2	0
Tier 2	5	3	8	3	2

赋能员工发展, 共建美好社区

员工为本

赋能润英联长远发展



润英联的长远发展, 离不开吸纳、培养并留住优秀人才。全体员工既要立足当下创造价值, 也要助力企业布局未来。

伴随行业不断变革, 在优秀管理团队的引领下, 完备的技能体系、广阔的发展空间以及良好的身心健康保障, 是企业保持竞争力、创新力与抗风险能力的关键。

我们致力于打造良好的职场环境, 让员工明确工作目标、锤炼未来所需能力, 并获得全方位支持, 从而发挥最佳工作状态。我们通过多元发展机会、完善的绩效与反馈机制、丰富的职业通道以及领导力培养体系, 实现这一目标。倾听员工的心声是这项工作的核心, 有助于我们专注于最重要的事情。



赋能员工发展, 共建美好社区

倾听员工心声

了解员工在润英联的职场体验, 是打造稳健且具备竞争力企业的基础。



公司每年开展员工满意度调研, 收集员工意见, 帮助管理层梳理现有优势, 明确改进方向。各部门管理者会结合调研结果与团队沟通, 制定改进方案, 优化员工日常工作体验。

我们的目标是将员工满意度提升至75%以上。2025年员工满意度为72%, 较上一年提升了6个百分点。

我们分基地、分业务板块统计满意度数据, 针对重点领域开展专项访谈深挖问题。各管理者可查看所属团队的调研结果, 并依据员工反馈制定整改方案。

除调研外, 各区域、各基地也保持常态化沟通。在绝大多数运营国家, 我们均与工会及员工代表机构保持紧密协作。这类合作有助于我们了解员工诉求、响应区域重点工作, 持续打造安全、公平、积极向上的职场环境。

多类沟通渠道形成闭环反馈机制, 让员工意见推动团队、基地乃至全公司的优化升级。同时, 反馈结果也帮助我们梳理工作优先级, 完善全球员工的福祉保障工作。

赋能员工发展, 共建美好社区

重视员工福祉

企业实现可持续发展, 离不开安全感强、获得充分支持且能全力投入工作的员工。

我们采用综合福祉管理模式, 涵盖社交、财务、心理、身体、职业五大维度。我们的愿景是构建优质环境, 依托良性人际互动与成长机遇, 提升员工身心健康与心理抗压能力, 助力员工从容应对生活挑战, 收获成就感。

公司搭建全球员工福祉中心, 整合各类工具、资源与指导内容, 帮助员工呵护身心健康。

我们为员工及其家属免费提供全球正念冥想应用账号。2025年, 共有308名用户使用, 累计使用时长达190万分钟。

多个运营国家设立“福祉大使”岗位。这些员工在完成本职工作之余, 主动推动当地员工福祉相关活动开展。福祉大使以身作则, 带动全员参与交流, 收集员工新需求, 并结合五大福祉维度, 制定并落地贴合基地与社区实际的本地福祉实施方案。



赋能员工发展, 共建美好社区

各区域均设立高管专项负责人, 统筹推进福祉工作, 为福祉大使提供支持, 保障本地方案顺利落地。

通过各类活动, 我们持续打造重视员工福祉的职场环境, 为员工提供健康保障所需的各类资源。在完善福祉保障的基础上, 我们着力为员工搭建成长平台, 助力其提升技能、树立自信、把握发展机遇。

欧洲区域
举办“解读压力”
专题研讨会,
分享实用的
压力疏导方法。

印度区域员工
参与了为期三天的
“户外团建盛会
(Outbound Bash)”活动,
借此重联彼此、深化团队
情谊、休整蓄力。

美国厂区
在安全例会中增设
身心健康主题分享环节,
活动包含治疗犬
到访互动。

在法国, 我们联合园
区内其他企业举办足球
联赛, 以体育运动拉近
员工、凝聚团队。

赋能员工发展, 共建美好社区

面向未来的技能培养

在润英联, 我们坚信每一位员工都能创造价值, 且拥有成长潜力。我们力求让全体员工都能获得成长机会, 同时重点培养具备潜力、可承担管理职责的人才。

员工成长以个人主动为主、管理层帮扶为辅。依托绩效面谈、数字化学习平台、挑战性岗位、专项任务、导师辅导、内部轮岗等多种形式, 员工可全方位提升能力、规划职业发展。我们鼓励员工跨岗位、跨部门、跨区域历练, 既助力个人职业发展, 也为企业长远发展夯实人才基础。

公司数字化学习体系持续完善, 核心平台为领英学习, 平台内设有29000余门视频课程, 覆盖专业技术、领导力、通用职业技能等多个领域。

截至2025年, 68%的员工已激活学习平台使用权限。员工通过内部学习系统完成的指定必修培训平均时长达28小时, 保障全体员工每年均可参与岗位履职、专业技能及职业发展相关培训。

员工还可使用GetAbstract知识摘要平台, 该平台能够将书籍、视频、文章提炼为精炼核心观点。平台三分之一用户会持续常态化学习平台内容。



赋能员工发展, 共建美好社区

润英联在各区域均开展应届生培养项目。公司与各大高校保持深度合作, 持续储备新生代人才。



- 新加坡基地与新加坡国立大学、南洋理工大学长期合作设立奖学金项目, 同时持续接收本地高校工厂实习生。
- 巴西基地拥有成熟的实习项目, 近40%的在职员工均由实习生转正, 当地团队与各类院校联系紧密。
- 法国基地联合高校招收生产制造专业实习生; 意大利与多所院校合作提供实习岗位, 2025年已有两名实习生正式入职成为工程师, 同时团队常态化通过校园宣讲、招聘会推广STEM相关领域。
- 英国区域搭建了覆盖全面的青年人才培养体系, 相关举措包括: 与IFP学院开展长期合作、高校校企合作项目、STEM科普推广、Migrant Leaders青年体验日、校企实习, 以及面向应届毕业生的青年职业发展专项计划。
- 德国基地接收实习生, 并联合本地院校推广化学学科, 参与区域人才发展项目。
- 美国厂区现有9至15名校企合作实习生, 主要分配至生产、全球工程与技术部门。公司还全额资助4名就读于美国历史黑人学院与大学 (HBCUs) 的FOSSI奖学金学员, 同时与美国东北部多所高校维持稳定招聘合作关系。这类校企实习生毕业后多数可转为正式员工。

赋能员工发展, 共建美好社区

助力个人发展

个人发展是人才培养工作的核心。

公司大力倡导全体员工制定个人发展目标, 并定期与直属主管沟通推进情况。我们持续迭代数字化管理工具, 支持员工同步录入绩效目标与个人发展目标。同时引导员工依托数字化学习平台, 匹配与自身目标对应的学习内容, 打造从目标设定到落地行动的无缝衔接成长路径。

我们的目标是到2030年, 使55%的员工制定个人发展目标, 当前这一比例为36%。

除数字化线上学习资源外, 员工可享受多元成长发展渠道, 涵盖导师带教、一对一专业辅导、专项项目历练、跨部门轮岗及在职进修资助。各类培养举措帮助员工拓宽综合阅历、深化业务认知, 助力大家在多元职业发展通道稳步成长。

各类学习资源共同搭建起便捷普惠的学习生态体系, 覆盖公司各层级员工, 助力大家夯实专业技能、拓展综合能力, 为润英联的长远发展赋能。我们搭建清晰的职业发展路径, 提供全公司范围内流动成长的多元机会, 帮助员工将学习积累转化为职业晋升。



赋能员工发展, 共建美好社区

职业发展与机遇

学以致用, 方能发挥学习的最大价值。

在润英联, 我们希望员工能够从容规划个人未来。公司鼓励员工主动规划成长路线, 管理层则为员工指明方向、提供指导与发展机遇。

内部轮岗是员工积累公司跨领域经验的重要方式。公司采用多元人员配置模式: 依托开放人才调配(内部岗位公示)平台发布岗位, 针对人才加速培养或员工技能、经验高度匹配的情况实行直接任命; 同时开展外部招聘, 引入全新思路、专业技能与青年初阶人才。开放人才调配机制保障全公司岗位机会公开透明, 员工可平等获取各类内部发展机会。

2025年, 公司空缺岗位中56%由内部员工填补。员工在拓展技能、探索新职业方向的同时, 也能以全新方式为公司创造价值。

针对深耕专业的技术人才, 公司于2024年推出技术专家职业通道, 为具备科研、技术专长的员工提供专属晋升路径。2025年共有8名员工加入该通道, 目前总计12人。

完善的体系让员工主动规划成长, 管理层则协助其把握机遇、树立信心、稳步晋升。依托完善的职业通道、便捷的学习资源以及崇尚进取的企业文化, 润英联持续打造能让员工实现理想的职场平台。为此, 公司持续优化全集团绩效沟通与反馈机制。

当前人才市场竞争激烈, 但润英联各运营区域的人员流失率始终保持低位, 这得益于积极包容的企业文化与富有价值的工作内容。2025年公司整体人员流失率为6%, 主动离职率仅3%, 延续了往年的稳定态势。

赋能员工发展, 共建美好社区

以反馈优化绩效

我们深知, 有效的绩效沟通能让员工明晰自身价值、明确工作目标, 并获得成长支持。

2025年, 我们优化升级绩效与人才发展管理体系: 一方面简化配套流程, 另一方面更加重视员工与各级管理者之间定期、高质量的双向对话。

2025年, 90%的员工完成年度绩效评估, 依托标准化面谈机制, 绝大多数员工与管理者复盘工作进展、对齐工作预期、共同提升绩效。

我们上线简易即时反馈功能, 员工可随时提交或索要评价, 倡导即时认可、持续成长, 不再单一依赖固定周期的正式绩效评审。

为适配新模式, 我们针对管理层开展专项培训, 内容包括高效反馈、责任落实、设定务实且有价值的目标。这一举措让沟通不再局限于任务完成情况, 而是聚焦于为企业、员工及客户创造可量化的价值。

我们致力于打造以目标清晰、权责对等、持续良性反馈为核心的绩效文化, 让员工时刻知晓自身价值, 全年都能获得成长支持, 而非仅依靠年度评估。培养能够践行并推动上述理念的管理者, 是这项工作的关键一环。

赋能员工发展, 共建美好社区

培育能力出众、自信果敢的管理人才



强有力的领导力是打造员工成长成才良好环境的核心根基。我们持续投入资源培育管理者, 要求管理者明晰工作方向、提振团队信心, 为员工创造能够充分发挥自身最佳能力的工作条件。

自2023年起, 公司为高层管理者提供线上辅导服务, 帮助其复盘工作、优化管理方式、提升影响力。2024年, 该辅导服务覆盖范围进一步扩大, 惠及更多管理人员。

截至目前, 管理者累计完成辅导时长超2000小时, 足见公司及管理层对领导力培养的重视。

我们开设领导力培养项目, 覆盖新晋主管及各级管理人员的全成长周期。我们结合管理理念的变化, 持续迭代培养课程。

依托领导力培养、清晰的目标、简洁的价值理念以及绩效与培养的深度结合, 我们致力于打造自信尽责、贴近员工的管理文化。

赋能员工发展, 共建美好社区

打造包容公平的 职场环境

我们坚信, 安全、相互尊重、包容多元的职场环境能够催生新思路、新视角, 推动创新发展与企业进步。

这不仅能助力员工成长, 也能帮助企业吸纳、培养并留住多元化优秀人才, 为长远发展保驾护航。

2025年, 我们开展首届全球包容性调研, 获取了详实数据, 全面掌握现状。调研结果显示, 公司已具备良好的包容文化基础。调研表明, 员工的意见能够得到重视, 团队层面员工对管理者信任度较高, 各工作小组氛围包容, 员工均有归属感。以上结论成为集团包容性战略制定的重要依据。

润英联在全球各区域全面推进包容性建设, 彰显企业决心。我们主动开展各类多元文化主题活动, 呼应员工与客户的多元化特征。常态化的主题活动, 既提升全员认知, 也进一步巩固包容、尊重的企业文化。

润英联力求员工结构与业务市场、属地社区及本地人才结构相匹配。我们着力消除人力资源全流程中的不公平壁垒, 规避招聘、内部培养环节的潜在偏见。公司为管理者定制专项培训, 同时面向全体员工开展无意识偏见培训, 并为管理者配套指导文件。

招聘宣传材料突出企业的包容理念, 同时依托女性招聘平台、少数群体招聘机构、行业技术社群、领英人脉等多元渠道拓宽人才来源。

我们要求合作招聘机构推荐多元化候选人。多元化面试小组能够提供多元视角, 为不同背景的候选人营造包容的面试氛围, 同时标准化的面试流程保障招聘工作客观公正。

赋能员工发展, 共建美好社区

新晋父母关怀政策

我们致力于打造包容型企业, 为新晋父母提供必要支持与休假调整期。因此, 润英联全体员工, 无论生育母亲、父亲还是领养子女的员工, 均可享受至少四周带薪育儿假。该福利覆盖所有区域, 即便当地法律法规无相关强制要求也照常执行。

包容性工作监测

2025年, 我们在管理层人员结构目标上取得良好进展, 美国、英国区域的女性管理者及少数族裔管理者占比均达成年度目标。2026年起, 我们将不再单独设定量化指标, 而是结合各区域市场情况, 通过分析招聘、晋升、轮岗、离职数据, 复盘员工结构变化。这套精细化数据分析方式, 能让我们更精准地把握长期趋势。同时也能梳理现有优势、现存壁垒, 明确后续改进方向。

赋能员工发展, 共建美好社区

社区参与

润英联坚持为运营所在地社区创造正向价值。我们致力于与基地周边居民、应急服务机构、学校及社区团体建立良好关系。

依据全球志愿服务准则, 公司为员工增设一天志愿带薪假期, 员工可参与本地公益服务, 或投身青少年科学、技术、工程与数学 (STEM) 科普活动。

2025年, 本项目员工参与率28%, 高于25%的年度预期指标。

推广STEM教育

企业未来人才储备, 需要更多青少年学习STEM相关专业、投身相关行业。STEM技能不仅关乎企业经营与发展, 也对社会生产力提升、可持续发展推进意义重大。

我们开展校园拓展项目, 组建全球STEM推广大使团队, 常态化走进校园、参与招聘会, 分享行业经验, 为各年龄段学生提供职业指导。

我们持续深化与院校、公益组织的合作, 吸纳更多代表性不足群体参与相关活动。自2024年起, 我们携手公益机构 Migrant Leaders, 在Milton Hill基地举办STEM岗位体验日。多名员工以志愿导师身份参与该项目, 为一代、二代移民青年提供指导帮扶。



赋能员工发展, 共建美好社区



与周边社区共建信任、创造共同价值

润英联Bayway生产基地及同片区Linden商务与技术中心位于美国新泽西州尤宁县。区域周边居民区人口密集, 两处设施距离居民住宅仅数百码, 且临近新泽西州2012年超级风暴桑迪后划定的蓝英阿克雷斯 (Blue Acres) 灾害风险缓冲区。厂区紧邻社区的现状, 凸显透明化社区对接、建立互信、强化风险防控、精准开展社区投入工作的重要性。

我们通过Bayway社区顾问委员会 (CAP) 会议、企业报告、业务动态等渠道, 向社区同步关键信息、保持沟通。社区居民可联系社区关系协调专员、通过官网反馈表单、在CAP会议现场, 或是经由委员会内市政代表, 提出自身诉求与顾虑。Linden工业协会 (LIA) 月度会议也为本地企业与社区搭建了额外双向沟通渠道。2025年, 所有沟通渠道均未收到居民正式上报的相关事项。该成果值得肯定, 但我们清晰认识到, “无投诉” 并不等同于“无顾虑”。后续我们将扩大沟通覆盖面, 触达服务覆盖薄弱群体, 消除阻碍居民反馈诉求的隐性壁垒。

化工生产存在固有风险, 因此我们将风险预防与应急准备作为首要工作。为降低风险、完善应急体系, 我们联合Bayway、Linden消防部门及Linden警察局开展应急演练, 推行强化工艺安全 (EPS) 项目, 定期组织安全会议与审核, 并要求员工完成强制性安全培训。

润英联通过本地就业扶持、社区公益投入、志愿服务等各类项目, 助力周边社区发展。2025年, 公司新招录的正式员工绝大多数均定居于新泽西州; 同时我们向当地各类机构大额捐赠善款, 资金覆盖医疗、教育、住房保障、粮食安全及环保领域。本地员工常态化参与各类志愿活动, 包括每年两届Blue Acres环境清扫与植树活动、每年两届Habitat for Humanity公益建房项目、郡属公园保洁行动, 以及组队前往地区食品救济站、社会服务中心开展帮扶服务。此外, 一份独立经济分析报告显示, 润英联所在的Bayway工业园区 (集聚多家企业的综合产业园区) 综合直接、间接、诱发效应, 全年经济总产值预估可达210亿美元, 充分体现产业发展与社区民生共赢的共享价值。

赋能员工发展, 共建美好社区

商业道德

商业道德是润英联企业文化的基石。在各项经营活动中, 我们始终坚守底线, 保障体系与供应链安全, 与合作伙伴、供应商、客户建立长期且负责任的合作关系, 致力于打造稳健、具备抗风险能力的企业, 擘画长远发展。

我们视企业声誉为无价资产, 即便在法律未作强制约束的场景下, 也始终恪守最高诚信准则。同时我们认同国际组织关于反贿赂、反腐败、商业诚信及道德规范的各项原则。

内部审计职能定期审查管理体系, 确保全员遵守《Code of Conduct (行为准则)》。所有相关员工及承包商、外包人员均需参加润英联核心制度与配套行为规范的全面培训。

我们着力构建以公开坦诚沟通为常态的工作环境, 倡导全体员工, 如发现疑似存在违反法律法规或《Infineum Code of Conduct (润英联行为准则)》的情形, 均可向直属上级、管理团队或对应职能条线代表反馈上报。

此外, 公司设立由第三方运营的全球举报热线, 支持多语言服务。

该热线可通过公司内网首页进入, 员工与外包人员均可匿名举报各类问题, 包括歧视、骚扰等行为。

我们承诺对所有举报案件开展全面核查。

2025年, 我们共调查22起疑似违反行为准则的案件, 其中11起来自举报热线, 案件类型涉及骚扰、差旅报销、知识产权及商业道德等方面。所有案件均得到及时、彻底的调查处理。

为进一步打造安全、互相尊重的职场环境, 公司面向全体员工推出新版反骚扰必修培训。培训内容包含骚扰行为的定义、发生场景、应对方式及举报流程。以上举措旨在持续保障职场安全, 夯实企业道德操守, 鼓励员工主动举报各类违规行为。该培训每年定期开展, 2025年员工完成率达90%。



7. 关于 本报告

关于本报告

数据方法

警示声明

关于本报告

关于本报告

本报告是润英联发布的第五份年度可持续发展报告，发布于2026年6月2日，内容涵盖润英联旗下所有关联公司在2025年1月1日至12月31日期间的全球运营活动。

报告数据覆盖公司所有自有及运营场所，包含各制造工厂、商务与技术中心。

本报告旨在公开透明地披露企业在相关议题上的表现，回应利益相关方的诉求与期待，同时体现可持续发展战略的落地成果。

本报告参照全球报告倡议组织（GRI）标准编制，规范信息披露内容与绩效指标。公司聘请独立审计机构，对范围1、范围2温室气体排放数据开展合理鉴证，对水资源、废弃物数据开展有限鉴证。

我们欢迎各界针对本报告提出意见与疑问，独立审计报告可查阅此处。

请联系我们：

sustainabilityteam@infineum.com

数据方法

本报告核算能源强度比率所选的特定组织指标为生产公吨数(t)。强度比例涵盖全部类型能源：燃料、电力、供暖、制冷及蒸汽。该比例核算口径为组织内部能源消耗量，所有数据均计算到小数点后三位。

本报告统一以2018年为核算基准年，因其被视为润英联全球各基地生产状况最具代表性的年份。核算工作尽可能覆盖六大类温室气体： $(\text{CO}_2、\text{CH}_4、\text{N}_2\text{O}、\text{HFCs}、\text{PFCs}及\text{SF}_6)$ 。

意大利Vado Ligure工厂的非可再生电力与蒸汽，由热电联产装置燃烧天然气产生，该部分能源消耗量统一按天然气口径统计。绝大部分排放核算采用英国环境、食品和农村事务部(DEFRA)的排放系数；炼厂燃料气采用气体分子组成与化学计量法核算；英国、地区电网电力则分别采用国际能源署(IEA)与美国环境保护署(EPA)排放系数。当无法获取制冷剂实测数据时，则参照英国DEFRA提供的平均泄漏率进行估算。

关于本报告

润英联废弃物上报统计范围覆盖各运营基地产生的生产运营废弃物，全程遵循各运营属地现行既定监管上报流程。部分属地的法定监管要求明确，建筑、拆除作业产生的专项废弃物流，其上报权责划归持证承包商或运输商，而非基地运营方。针对该类监管情形，上述废弃物流不纳入润英联基地层级废弃物上报统计体系；依据当地法定要求，相关底层原始数据由责任持证承包商、运输商留存并完成上报，不会向基地运营方提供。

温室气体排放量按照运营控制权原则统计，并遵循《温室气体核算体系企业标准》核算范围1、范围2、范围3排放。

我们核算以下范围3排放类别：采购商品及服务、资本品、燃料与能源相关活动、上游运输及分销、运营过程产生废弃物、商务出行、员工通勤、上游租赁资产、下游运输及分销、已售产品加工、已售产品使用、已售产品报废处置、投资。

我们联合各基地负责人，筛选适配专人梳理各基地直接、间接排放源，并按月提交排放及其他环境数据。公司每月与上述数据对接人员保持常态化沟通。

员工人数少于10人的小型办公场所，不纳入排放估算范围。

里约热内卢 (Rio de Janeiro) 基地受公用服务、公用设施、物料及场地 (SUMF) 协议约束，蒸汽与电力暂未设置独立计量仪表。因此该基地蒸汽消耗按生产该蒸汽所耗用的天然气量进行计费，并以此天然气用量核算蒸汽消耗量。

往期披露数据已重新核算，修正错误并采用更新且更精准的排放系数数据。

警示声明

本报告中所有有关未来愿景、阶段性目标、长期规划、事件及客观状况的表述，包括预测、减排与排放强度降低计划、敏感性分析、预期、估算、未来技术开发、资本投资及商业计划，均属于前瞻性陈述。

未来实际成果（包括可持续发展愿景的达成情况）可能受多重因素影响而产生波动，包括运营目标能否按时、顺利落地；温室气体排放、碳成本相关法律法规及国际条约的调整、政府激励政策变动；贸易格局、地方、国家及区域强制管控要求的制定与执行；不可预见的技术及运营难题；研发成果与未来技术进展，以及项目、技术具备商业竞争力的商业化规模化能力；油气及石化产品供需关系与其他影响远期市场价格的因素；不同业务、不同区域的能源结构；竞争对手的经营举措；供应链状况、区域及全球经济增速变化、消费偏好转变；人口增长、经济发展、人口流动模式变化，以及军备扩张与军事冲突。

关于本报告

本公司不承诺对本文档内任何数据及前瞻性陈述予以更新或修订。尽管存在大量未知变量，且市场与政府政策导向时常存在分歧，但本文档所载全部陈述与分析，均系润英联基于诚信原则编制形成。

能源需求模型旨在复刻全球能源体系的系统动态特征，建模过程需对复杂条件做简化处理。文中提及的各类情景（包含各类潜在净零情景），不代表润英联认定任一特定情景具备较高发生概率。此外，能源需求情景需对多项参数作出预设，因此依托能源需求模型推演得出的任意情景结果，均具备高度不确定性。举例而言，国际能源署（IEA）将其净零排放（NZE）情景界定为极具挑战性的发展路径，该路径依赖前所未有的技术创新、史无前例的国际协作，以及消费者长期持续的支持与参与。润英联的投资决策依托内部独立规划流程制定；同时会针对各类假设条件（涵盖多种发展情景）开展二次测算，以此验证决策方案的稳健性与风险抵御韧性。

润英联披露的排放相关数据（含减排、避免排放绩效数据）由实测数据与估算数据组合构成，全部核算工作均遵循行业标准与最优实践规范。排放、减排及避免排放绩效数据存在固有不确定性，其波动受生产工艺与运营流程差异、数据完备度、数据质量、测算及估算所采用方法论共同影响。若后续更新基础数据、修订排放核算方法论，公司将同步调整对外披露的绩效数据。

润英联携手行业同业持续优化排放系数与核算方法论，覆盖实测、估算全流程相关技术体系。



8.
关键
数据

关键数据

GRI 305-1: 直接 (范围1) 温室气体排放

直接 (范围1) 温室气体排放总量 (以公吨二氧化碳当量为单位)

碳源	2018 范围 1 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)	2019 范围 1 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)	2020 范围 1 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)	2021 范围 1 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)	2022 范围 1 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)	2023 范围 1 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)	2024 范围 1 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)	2025 范围 1 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)
柴油	6,210	5,830	6,530	6,480	6,220	5,740	4,980	5,460
液化石油气	5	6	6	6	6	5	6	7
汽油	77	126	105	109	111	116	115	116
天然气	44,000	42,700	42,800	42,200	42,200	40,500	43,900	43,800
车辆: 所行驶距离	234	239	80	128	128	112	84	79
丙烷	32	28	28	31	25	25	23	23
炼厂燃气	1,160	1,130	1,170	1,490	1,320	1,480	1,460	1,480
制冷剂	22,600	17,700	1,730	10,300	1,970	2,200	1,940	1,910
工艺排放	6,120	7,490	5,040	6,770	6,050	6,150	5,300	6,090
累计	80,400	75,200	57,500	67,500	58,000	56,300	57,800	59,000

关键数据

GRI 305-2: 能源间接 (范围2) 温室气体排放

基于地理位置的能源间接 (范围 2) 温室气体排放总量 (以公吨二氧化碳当量为单位)

碳源	2018 基于地理位置的 范围2 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)	2019 基于地理位置的 范围2 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)	2020 基于地理位置的 范围2 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)	2021 基于地理位置的 范围2 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)	2022 基于地理位置的 范围2 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)	2023 基于地理位置的 范围2 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)	2024 基于地理位置的 范围2 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)	2025 基于地理位置的 范围2 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)
电力	42,400	43,300	38,100	40,000	40,400	37,100	45,700	36,000
蒸汽	112,000	114,000	113,000	110,000	119,000	111,000	114,000	117,000
累计	154,000	157,000	151,000	150,000	159,000	148,000	160,000	154,000

关键数据

GRI 305-2: 能源间接 (范围2) 温室气体排放

基于市场的能源间接 (范围2) 温室气体排放总量 (以公吨二氧化碳当量为单位)

碳源	2018 基于市场的 范围2 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)	2019 基于市场的 范围2 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)	2020 基于市场的 范围2 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)	2021 基于市场的 范围2 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)	2022 基于市场的 范围2 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)	2023 基于市场的 范围2 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)	2024 基于市场的 范围2 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)	2025 基于市场的 范围2 毛温室气体排放总量 (公吨 二氧化碳当量)
电力	51,600	54,600	49,600	49,600	49,500	49,000	48,800	18,900
蒸汽	112,000	114,000	113,000	110,000	119,000	111,000	114,000	117,000
累计	164,000	169,000	163,000	160,000	169,000	160,000	163,000	136,000

关键数据

GRI 305-4: 温室气体排放强度

关于组织的温室气体排放强度比

碳源	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	温室气体排放强度 (公吨 二氧化碳当量 / 产量)	温室气体排放强度 (公吨 二氧化碳当量 / 产量)	温室气体排放强度 (公吨 二氧化碳当量 / 产量)	温室气体排放强度 (公吨 二氧化碳当量 / 产量)	温室气体排放强度 (公吨 二氧化碳当量 / 产量)	温室气体排放强度 (公吨 二氧化碳当量 / 产量)	温室气体排放强度 (公吨 二氧化碳当量 / 产量)	温室气体排放强度 (公吨 二氧化碳当量 / 产量)
公吨 二氧化碳当量 / 产量	0.189	0.193	0.182	0.179	0.173	0.188	0.194	0.172

关键数据

GRI 305-3: 其他间接 (范围3) 温室气体排放

其他间接 (范围3) 温室气体排放总量 (以公吨二氧化碳当量为单位)

碳源	2018 范围3 温室气体排放量 (公吨 二氧化碳当量)	2019 范围3 温室气体排放量 (公吨 二氧化碳当量)	2020 范围3 温室气体排放量 (公吨 二氧化碳当量)	2021 范围3 温室气体排放量 (公吨 二氧化碳当量)	2022 范围3 温室气体排放量 (公吨 二氧化碳当量)	2023 范围3 温室气体排放量 (公吨 二氧化碳当量)	2024 范围3 温室气体排放量 (公吨 二氧化碳当量)	2025 范围3 温室气体排放量 (公吨 二氧化碳当量)
购买的商品和服务	2,344,588	2,212,686	2,151,688	2,389,135	2,411,508	2,037,037	2,113,546	2,093,357
资本货物	11,288	11,885	11,407	10,521	13,451	16,692	13,836	13,303
燃料和能源相关活动	30,355	28,960	27,867	34,905	34,505	33,331	33,640	23,446
上游运输与分销	223,619	217,438	204,445	228,199	224,694	178,546	213,917	189,977
运营中产生的废弃物	8,445	7,770	10,311	9,311	8,244	6,442	7,852	8,100
商务旅行	6,171	10,220	1,493	237	2,263	5,412	9,125	6,554
员工通勤	38,935	39,172	28,860	33,630	32,429	32,567	33,658	33,652
上游租赁资产	54	-1	30	63	22	61	48	26
下游运输与分销	19,734	19,058	16,484	22,233	22,960	18,530	33,204	20,510
销售产品的加工	45,149	44,400	41,109	44,034	45,202	39,552	40,494	52,087
销售产品的使用	270,314	261,913	265,160	234,235	221,392	212,702	228,744	185,180
销售产品报废处理	1,191,093	1,172,099	1,068,862	1,173,630	1,253,383	1,101,204	1,115,975	1,152,325
下游租赁资产	-	-	-	-	-	-	-	-
特许经营	-	-	-	-	-	-	-	-
投资	27,501	26,907	41,696	91,262	75,858	53,889	58,292	55,097
累计	4,217,247	4,052,508	3,869,413	4,271,396	4,345,911	3,735,965	3,902,333	3,833,613

关键数据

GRI 302-1: 组织内部的能源消耗

能源来源	2018 能源消耗量 (吉焦)	2019 能源消耗量 (吉焦)	2020 能源消耗量 (吉焦)	2021 能源消耗量 (吉焦)	2022 能源消耗量 (吉焦)	2023 能源消耗量 (吉焦)	2024 能源消耗量 (吉焦)	2025 能源消耗量 (吉焦)
总燃料消耗	1,030,000	1,040,000	1,020,000	1,020,000	1,000,000	963,000	1,010,000	1,050,000
总购入电力(可再生能源)	0	0	456	442	472	510	5,430	15,000
总购入电力(不可再生能源)	434,000	427,000	414,000	425,000	426,000	403,000	392,000	389,000
总购入蒸汽	1,520,000	1,650,000	1,560,000	1,530,000	1,620,000	1,510,000	1,550,000	1,600,000
总自发电(可再生能源)	456	456	11,700	10,600	9,650	9,000	9,240	8,650
总能耗	2,980,000	3,120,000	3,010,000	2,990,000	3,060,000	2,890,000	2,970,000	3,060,000
能耗强度比(每吨产量总能耗)	2.40	2.61	2.65	2.49	2.46	2.63	2.61	2.69

关键数据

GRI 303-3: 取水量

水源	2018 用水量 (兆升)	2019 用水量 (兆升)	2020 用水量 (兆升)	2021 用水量 (兆升)	2022 用水量 (兆升)	2023 用水量 (兆升)	2024 用水量 (兆升)	2025 用水量 (兆升)
地下水	333	322	293	318	271	209	236	254
市政供水	1,220	1,270	1,260	1,300	1,290	1,220	1,190	1,140
海水	14,100	11,900	15,500	16,500	16,700	13,700	12,700	13,900
累计	15,700	13,500	17,100	18,100	18,300	15,100	14,100	15,300

关键数据

GRI 306-3: 产生的废弃物

按处置方法划分的非危险废弃物产生总重量 (以公吨为单位) 及细分

废弃物类型和处置方法	2018 废弃物产生量 (公吨)	2019 废弃物产生量 (公吨)	2020 废弃物产生量 (公吨)	2021 废弃物产生量 (公吨)	2022 废弃物产生量 (公吨)	2023 废弃物产生量 (公吨)	2024 废弃物产生量 (公吨)	2025 废弃物产生量 (公吨)
生物处理	0	542	232	301	267	316	275	148
有能量回收的焚烧	722	2,160	1,890	1,920	1,910	1,070	1,600	1,730
没有能量回收的焚烧	215	247	189	34	2	4	5	7
垃圾填埋场	2,460	2,260	4,030	4,610	6,230	4,340	4,610	4,000
回收	478	417	279	375	1,140	346	387	480
再利用	-	-	-	2	-	-	-	-
水处理	1,940	1,600	1,630	1,690	1,490	1,530	1,470	1,500
累计	5,820	7,220	8,260	8,930	11,000	7,600	8,340	7,900

关键数据

GRI 306-3: 产生的废弃物

按处置方法划分的危险废弃物产生总重量 (以公吨为单位) 及细分

废弃物类型和处置方法	2018 废弃物产生量 (公吨)	2019 废弃物产生量 (公吨)	2020 废弃物产生量 (公吨)	2021 废弃物产生量 (公吨)	2022 废弃物产生量 (公吨)	2023 废弃物产生量 (公吨)	2024 废弃物产生量 (公吨)	2025 废弃物产生量 (公吨)
生物处理	1,030	611	223	781	803	787	692	846
有能量回收的焚烧	9,420	9,290	9,860	11,300	11,300	9,600	9,680	10,090
没有能量回收的焚烧	880	1,960	1,920	1,010	549	731	667	357
垃圾填埋场	612	144	698	556	501	492	755	1,040
回收	826	674	337	557	837	667	733	524
再利用	-	93	83	2	1	-	-	-
水处理	-	-	6	113	-	-	-	-
累计	12,800	12,800	13,100	14,300	14,000	12,300	12,500	12,900



允许以电子形式留存本文单份副本仅作参考，未经润英联国际有限公司事先书面许可，严禁转载、复制本文件任何内容。

本文件所载信息均基于发布时认定为可靠的数据，且仅针对文中专门提及的相关事项；尽管润英联在编制本信息时已秉持合理专业审慎态度，但除专项合同项下产生的强制性责任外，本公司不对信息的适用性、准确性、可靠性及完整性作出任何明示或默示的声明、保证与担保，本文内容亦不免除使用者根据自身实际用途自行核验该类信息适用性、准确性、可靠性及完整性的相关责任，同时本公司不承担知识产权侵权相关担保责任；除因我方过失造成人身伤亡的情形外，润英联对于使用本信息可能引发的一切损失、损害或人身伤害概不承担赔偿责任，文中任何表述均不得解读为对任何产品或工艺的推荐背书。特此明确：如需使用本文所载信息，尤其是将产品用于非常规用途或处于无法合理预见的工况条件下时，使用者必须与本信息提供方提前核对确认相关内容。

本文中指向第三方网站的链接仅为方便查阅提供，润英联无法管控第三方网站内容，亦不对其承担任何责任；若您选择访问该类网站，相关操作风险均由您自行承担，另请查阅我方隐私政策。

“INFINEUM”、润英联，以及包含“INFINEUM”字样与润英联环形图形的企业标识，均为润英联国际有限公司注册商标。

© 2026 Infineum International Limited. All Rights Reserved.