国投人力资源服务有限公司
SDIC HUMAN RESOURCES SERVICE CO., LTD.



2024年度ESG报告

本报告由CNESG可持续发展信披网提供技术支持

国投人力

电话：010-88006655

网址：https://www.sdictalent.com/

公司公众号

公司官网

关于本报告

本报告是国投人力资源服务有限公司的第一本可持续发展（ESG）报告。旨在全面阐述公司在可持续发展方面所秉持的原则、理念、管理方法及成果绩效，系统性地回应利益相关方的期望与诉求。

时间范围

本报告为年度报告，时间界限为 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。为增强报告可比性及前瞻性，部分内容往前后年度适度延伸。

组织范围

除特别说明外，本报告组织范围是国投人力资源服务有限公司及其全资和控股企业。

编制依据

本报告依据国务院国有资产监督管理委员会《关于新时代中央企业高标准履行社会责任的指导意见》《央企控股上市公司 ESG 专项报告参考指标体系》、全球报告倡议组织（GRI）《可持续发展报告标准 2021 版》以及《联合国 2030 年可持续发展目标（SDGs）》要求编制。

数据说明

本报告引用的全部数据均来自国投人力内部文件、统计报告、财务报告等。经内部人工整理且通过相关部门审核。本报告经国投人力董事会审核后发布，国投人力保证本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

货币单位

本报告所涉及货币金额，如无特殊说明，均为人民币。

意见反馈

如您对报告内容有任何意见或建议，可通过电话 010-83325748 或电子邮箱 service@icnesg.com 与我们联系。您的意见将帮助我们进一步完善本报告。

目录

CONTENTS

领导致辞 03

关于我们 05

组织架构 07

可持续发展治理

ESG治理 09

ESG管理 10

利益相关方沟通与管理 11

议题重要性分析 12

01 环境篇

促进节能减排 15

倡导绿色运营 17

02 社会篇

服务社会发展 21

助力员工成长 25

筑牢安全生产防线 31

服务乡村振兴 32

03 治理篇

党建引领 35

完善治理 37

合规经营与风险管理 38

数字化赋能 40

展望2025 41

可持续发展关键绩效表 43

指标索引表 45

意见反馈表 46

Leader's Oration
领导致辞

2024 年是我国实现“十四五”规划目标的关键之年，也是经济发展进程中极不寻常的一年。国投人力始终以服务国家战略为己任，深入践行就业优先和人才强国战略，在推动业务转型升级的同时，将环境、社会及治理（ESG）理念全面融入公司发展脉络，持续提升可持续发展管理水平。

深化战略融合，夯实责任根基

公司董事会作为 ESG 工作的最高决策机构，统筹规划可持续发展目标、战略及管理制度，确保 ESG 实践与长期发展战略高度协同。本年度，我们系统梳理了兼具财务重要性和社会影响力的 15 项实质性议题，围绕“治理、战略、影响与风险管理、指标与目标”四大核心要素，构建科学规范的 ESG 管理体系，为可持续发展提供制度保障。

强化管理实践，推动价值创造

通过全面评估经营活动对环境、社会的影响及潜在风险机遇，我们持续完善可持续发展理念内涵：在环境维度加强绿色运营能力建设，在社会维度强化稳就业、促民生实践，在治理维度优化合规管理与信息披露机制。特别值得强调的是，2024 年我们遵循国务院国资委《关于新时代中央企业高标准履行社会责任的指导意见》、GRI 国际标准及联合国可持续发展目标（SDGs），首次编制并发布可持续发展报告，系统披露碳排放管理、员工权益保障等关键绩效数据，以透明化沟通回应利益相关方期待。

锚定长远发展，践行国企担当

面对新时代高质量发展要求，我们将从三个方面持续发力：一是在战略层面深化 ESG 与业务融合，将可持续发展理念贯穿投资决策全过程；二是在治理层面强化董事会决策效能，动态优化 ESG 管理制度；三是在行动层面聚焦就业服务创新、绿色低碳转型等关键领域，切实履行中央企业社会责任。

谨此向长期支持国投人力的各界同仁致以衷心感谢！

孟书豪 董事长、党委书记
国投人力资源服务有限公司



Company Introduction

关于我们

公司概况

国投人力资源服务有限公司（以下简称国投人力）是国投的全资子公司，以“服务新时代人才强国战略、就业优先战略”为使命，对标国际先进，运用市场化专业化方式，加快建设成为国内领先、世界一流的高水平人才公司和科技人才服务企业。目前，国投人力已在北京、上海、深圳、海南、雄安、成都等地设立多家分支机构，业务覆盖人才引进、就业服务、咨询、人力资源数字化整体解决方案等多个领域，实现重点区域辐射、产业协同与资源整合。

国投人力是国务院所属部门 56 家人才中介服务机构、商务部 5 家对外劳务试点中央企业之一，是国务院国资委中央企业人才开发交流平台，是科技部认定的高新技术企业。具有工程咨询甲级资质，是可以承担国家发改委委托咨询评估任务的 37 家咨询机构之一；具有国家住房和城乡建设部颁发的工程招标代理机构甲级资质，入围财政部、商务部、工业和信息化部等政府采购代理机构名单和商务部机电产品国际招标代理机构名单，可以承担国内国际各类招标代理业务；取得国家国防科工局军工涉密业务咨询服务安全保密条件备案证书；通过了 ISO 9001 质量管理体系认证、ISO 27001 信息安全管理体系认证、ISO 20000 信息技术服务管理体系认证、ISO 14001 环境管理体系认证、ITSS 信息技术服务标准运维能力成熟度 3 级认证和行业内最高等级 CMMI 软件能力成熟度 5 级认证。

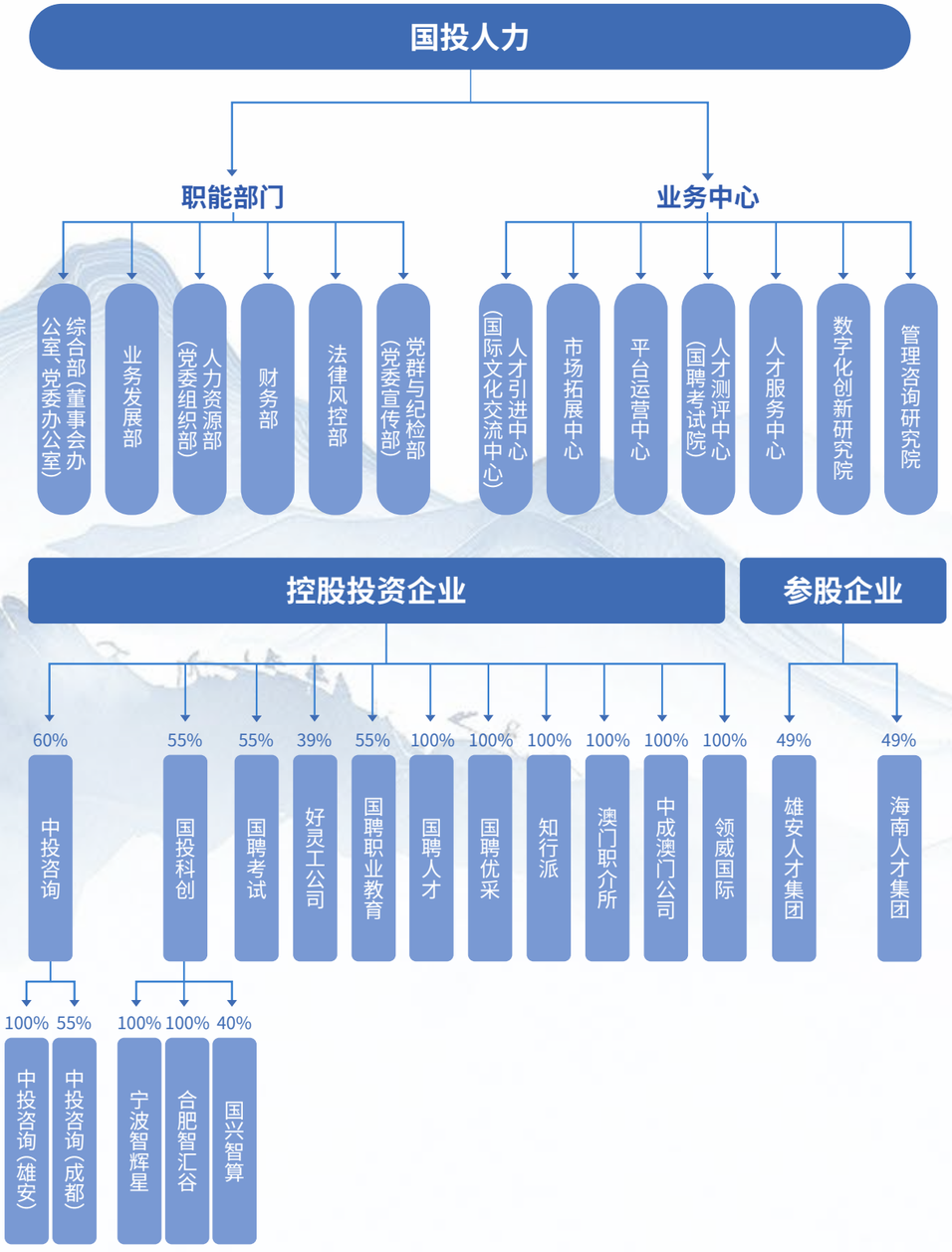


业务体系

国投人力聚焦服务科技创新和就业民生，充分发挥人力资源服务平台、科创支撑平台、产业发展平台优势，以网络化、数字化、智能化为基础，以平台经济、数字科技、综合服务能力提升为导向，通过开展人才工作、就业服务、咨询服务、灵活用工等业务，打造的数字化人力资源综合服务产业生态。



组织架构


国投人力
职能部门
业务中心
综合部（董事会办公室、党委办公室）
业务发展部
人力资源部（党委组织部）
财务部
法律风控部
党群与纪检部（党委宣传部）
人才引进中心（国际文化交流中心）
市场拓展中心
平台运营中心
人才测评中心（国聘考试院）
人才服务中心
数字化创新研究院
管理咨询研究院
控股投资企业
参股企业
60%
55%
55%
39%
55%
100%
100%
100%
100%
100%
100%
49%
49%
中投咨询
国投科创
国聘考试
好灵工公司
国聘职业教育
国聘人才
国聘优采
知行派
澳门职介所
中成澳门公司
领威国际
雄安人才集团
海南人才集团
100%
55%
100%
100%
40%
中投咨询（雄安）
中投咨询（成都）
宁波智辉星
合肥智汇谷
国兴智算

Sustainable Development Governance
可持续发展治理

ESG 治理

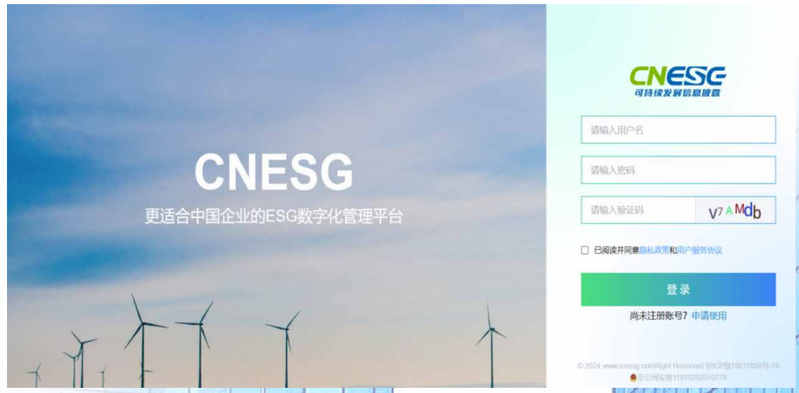
国投人力将可持续发展理念融入公司重大决策、经营管理及日常工作中，搭建了职责明晰、科学透明的“决策—管理—执行”三层 ESG 治理架构，建立起常态化且上下联动的 ESG 治理体系，指导公司各部门、投资企业系统化开展 ESG 管理工作，将 ESG 理念和对利益相关方的承诺转化为具体行动。

层级	机构	职能
领导层	董事会	ESG工作管理的最高责任机构，负责审议、批准公司ESG战略与目标和涉及社会责任的重大事项。
管理层	ESG与可持续发展管理小组	由董事长担任组长，成员由分管数字化、风控、安全、人力资源等部门的高管组成。负责制定公司ESG管理方针、目标、策略及架构，识别ESG发展趋势以及评估公司面临的ESG风险与机遇，监督并指导ESG执行小组工作等。
执行层	ESG与可持续发展执行小组	由公司总经理担任组长，成员由公司及各分子公司职能部门负责人组成。负责制定符合公司战略及ESG目标的相关政策及执行计划，管理公司日常运营过程ESG相关风险，落实各项ESG具体工作。 设立一级部门ESG与可持续发展创新中心，作为公司可持续发展政策执行的牵头部门。

ESG 管理

公司设立一级部门 ESG 与可持续发展创新中心（简称 ESG 中心），作为公司可持续发展政策执行的牵头部门。ESG 中心对各分子公司的 ESG 工作执行情况进行监督，并提供技术指导。ESG 中心还牵头向国投人力各个层级提供不同主题的 ESG 培训和交流活动，将可持续发展理念融入企业文化、日常经营中，提升员工的认知理解，增强开展相关工作的专业能力。

公司自主开发了 CNESG 可持续发展信披管理系统，用于支撑 ESG 数据管理，辅助开展可持续发展报告编制，所披露数据来源及计算过程均可追溯，提升管理效率。



利益相关方沟通与管理

国投人力重视各利益相关方的期望与诉求，建立常态化沟通机制，不断增进内外部利益相关方对国投人力的了解，通过多渠道的沟通了解各利益相关方的意见与建议，积极主动、有针对性地进行回应。我们将各利益相关方的期望与关注融入公司的运营与决策中，并通过可持续发展报告进行公开披露。

利益相关方	核心期望与诉求	沟通机制与应对策略
政府及监管机构	合规经营 依法纳税 服务人才强国战略 服务就业优先战略 助力乡村振兴	信息报送 接受检查和监督 定期报告 临时报告 日常沟通
股东及投资者	依法合规经营 提供稳健的投资回报 提升治理效能 加强风险管控	信息报送 定期报告 临时报告 日常沟通 接受检查和监督
客户	保障客户权益 信息安全和隐私保护 创新产品业务 提升客户体验	客户沟通渠道 客户满意度调研 信息安全管理 优化服务质量
员工	保障员工权益 赋能员工发展 优化员工福利 健康与安全 打造包容职场	员工培训 开展丰富活动 员工满意度调查 探访慰问
供应商	公开公平公正采购 共同发展 供应链管理	供应商管理制度 公开招投标流程 交流活动
社会公众和媒体	开展公益活动 助力乡村振兴 建设和谐社区	对口帮扶 慈善公益活动 新闻发布会 论坛与交流合作

议题重要性分析

国投人力建立了一套可持续发展重要议题的筛选、调研与分析流程，以助于公司深入了解各利益相关方所关注的议题，并为进一步开展ESG管理工作提供参考依据。报告期内，公司在与利益相关方充分沟通的基础上，深入研究分析国家战略方针、人力资源服务行业政策趋势，参照国际国内ESG相关标准，结合多元业务特色，采用下述三个步骤开展议题重要性评估工作。

识别并更新议题库

综合参考国际国内相关标准及披露框架、资本市场评级指标、同行表现、国家政策以及公司自身业务发展，识别得到环境、社会和公司治理三个范畴共15项与公司运营最为密切的可持续发展重要议题，并更新议题库。

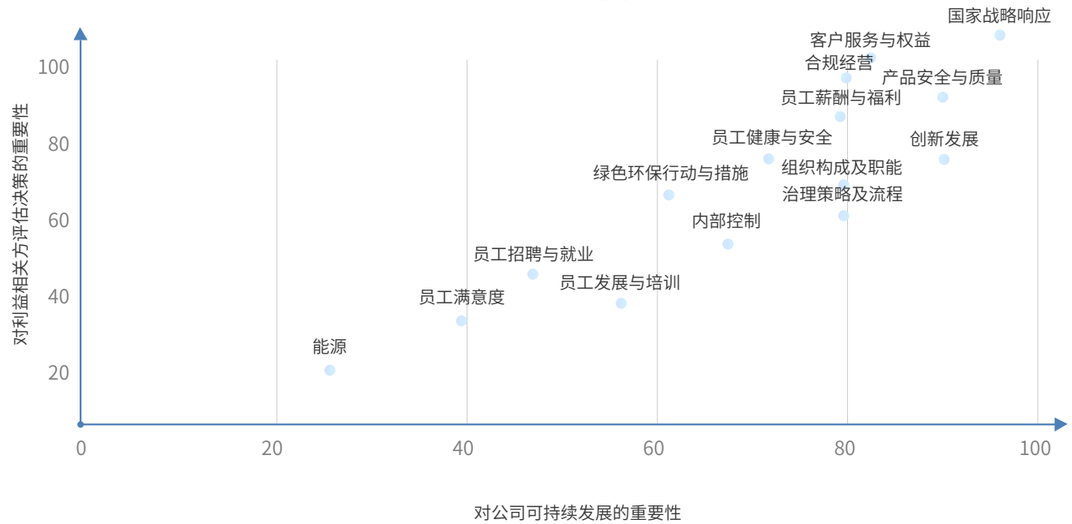
按双重重要性进行评估

从财务重要性和影响重要性两大维度，通过发放调研问卷或专家访谈等形式，邀请公司内外部利益相关方对议题重要性进行评分。

排序结果审核与验证

根据评分结果，结合外部专家对议题及排序的建议，对结果的适用性与有效性进行审核，形成最终实质性议题矩阵，确定报告重点披露内容。

实质性议题分析



01

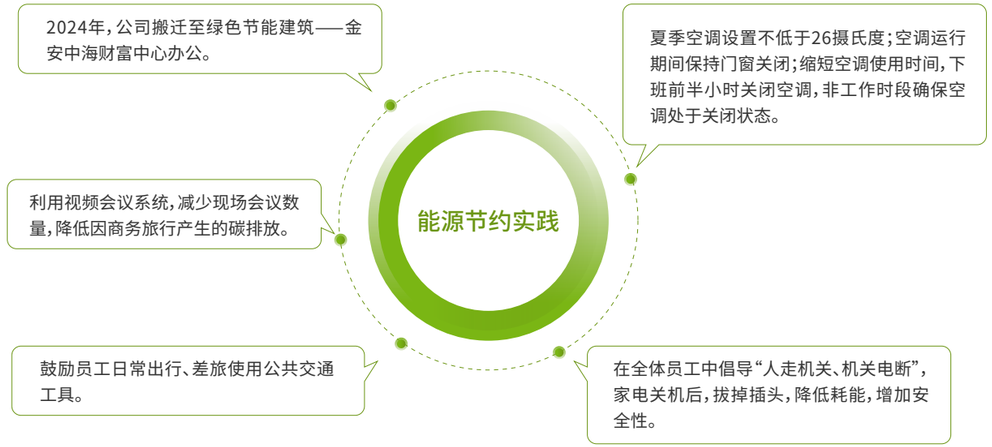
环境篇

国投人力全面贯彻习近平生态文明思想，积极响应国家“双碳”战略，将绿色发展理念融入管理和经营中，激发全体机构、员工创新活力，着力推动经济社会发展绿色转型和高质量可持续发展。

促进节能减排

国投人力响应全面加强生态文明建设号召，关注自身经营和发展对环境、社会的影响，倡导绿色生活理念，注重能源节约，选择简约适度、绿色低碳的工作和生活方式，开展节能降碳宣传活动，营造绿色低碳的浓厚氛围。

公司经营中的资源和能源消耗与碳排放主要来自与办公相关的活动，涉及能源类型为电力、天然气、自有车辆使用的汽油等。公司通过租住绿色建筑、践行绿色低碳出行等节能减排举措落实绿色办公。



绩效

范围一温室气体排放量： **7.97**吨二氧化碳当量	范围二温室气体排放量： **352.48**吨二氧化碳当量
汽油消耗量： **3,658.85**升	用电量： **656,882**千瓦时

案例 国考云在线笔面试系统，促进绿色低碳发展

国投人力公司自主研发的核心智能考试平台“国考云”，可以为人才选拔、职称考试、技能竞赛等提供高效、稳定、可靠的技术服务，帮助客户提高“考、评、赛”数字化甄选水平。此系统能支持用人单位数字化、无纸化考核评鉴，全面支持通用能力、岗位胜任力、关键岗位领导力、团队合作、心理风险等全方位人才测评。2024年，国考云为240家企业超过100万人次考生提供了655场笔试服务，在线考试共节省1000万张A4纸，相当于少砍3333棵树，减少造纸过程中的二氧化碳排放1267吨；100万人无需出行，约减少出行过程中的二氧化碳排放1005吨。




国家管网集团2024校招笔试




中储粮2024公开招聘笔试

2024年

为240家企业超过100万人次考生提供了655场笔试服务

- **1000**万张 在线考试共节省A4纸
- **1267**吨 减少造纸过程中的二氧化碳排放
- **3333**棵 减少砍伐树木
- **1005**吨 约减少出行过程中的二氧化碳排放

倡导绿色运营

国投人力提倡绿色办公理念，从办公环境、办公方式等方面全面落实低碳环保要求，将绿色低碳的发展理念融入日常运营管理全过程，努力降低各项经营活动对环境带来的影响，切实履行环境保护主体责任。

绩效

2024年新鲜水用量：

6659吨

绿色办公

倡导双面打印，节约纸张，推行无纸化办公，减少打印次数
加强公司IT系统和线上文档系统的建设，减少纸质文件等印发和使用
使用办公设备开启“省电模式”，减少设备待机能耗，延长设备寿命
多使用回形针、订书钉，减少含苯溶剂产品使用

绿色采购

全面落实电子采购平台系统使用，加强供应商线上管理，
规范并统一供应商管理制度

绿色出行

倡导公共交通工具出行，包括步行、自行车、公交地铁等

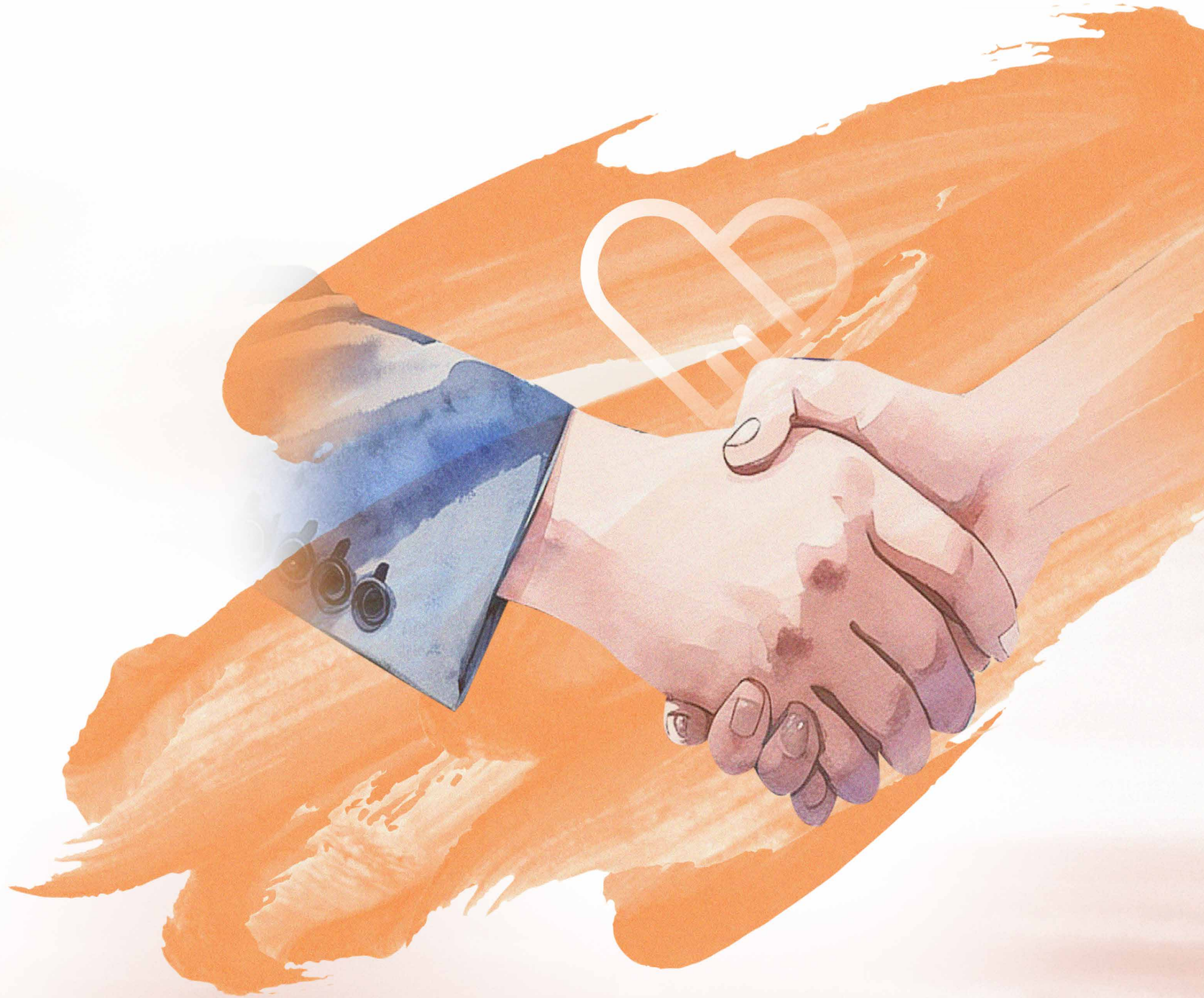
废弃物管理

实施垃圾分类回收制度，对一般垃圾、有害垃圾、可回收物进行分类收集
废电池投入专门的回收处，尽量使用充电电池
拒绝过度包装商品和一次性塑料袋，出门购物自带环保袋
减少粮食浪费，日常就餐实现光盘



02

社会篇



服务社会发展

就业促进

国投人力围绕国家战略和市场需求，面向全球开展中高端人才寻访、核心岗位人才招募业务，促进高层次人才有效流动，为人才创新创业提供全方位服务。通过搭建“国聘”招聘平台，积极践行就业优先战略，服务稳就业促就业大局，服务重点群体就业创业，为实现高质量充分就业贡献力量。

案例 国聘招聘平台——找放心的工作、找放心的人

IGUOPIN®国聘

国投人力以“找放心的工作、找放心的人”为宗旨，持续完善升级自主开发建设的国聘招聘平台（www.iguopin.com）。国聘招聘平台集成校园招聘和社会招聘等主渠道，通过多终端互联呈现，为企业提供信息发布、简历管理、线上笔面试、标准化在线测评、云端咨询、背景审核、中高端人才寻访、招聘流程外包、雇主品牌传播、一站式校园招聘、高管人员选聘等“一揽子”服务；为求职者提供信息真实、功能完整、环境友好、操作简便的平台界面；用放心、专心、热心的服务，高效匹配用人单位和求职者。

2024年

- 线上线下各类直播 **500+**场
- 参与的知名企业超过 **5**万家
- 累计总触达超 **145**亿人次
- 平台日点击量近 **300**万次



案例 国聘行动——国家级促就业重点工程

国投人力深入贯彻落实党中央、国务院稳就业促就业决策部署，在国务院国资委、教育部、人社部、共青团中央、全国妇联、全国工商联和中央广播电视总台等七部委的指导下，持续举办国家级就业工程——“国聘行动”，常态化开展促就业活动，服务高质量充分就业，广泛传播了稳就业保民生的正能量，展现了集中力量办大事的制度优势和强大合力，获得了极佳的社会美誉度。2023年全国两会上，“国聘行动”列入2023年国民经济和社会发展计划；2022年末，“国聘行动”列入人社部《实施人力资源服务业创新发展行动计划（2023-2025年）》。

国聘行动在全国20多个省市开展，截至2024年底：

- 举办线上线下直播招聘活动900余场
- 参与知名企业超10万家
- 提供就业岗位550多万个
- 求职简历累计超过5,100万份
- 央视新闻联播报道39次



“国聘行动2024”就业促进活动启动暨《职场第一课》开机

案例 “青春知行”就业指导公益活动

国聘知行派是国投人力公司践行央企责任、落实就业优先战略，专门搭建的就业指导平台。秉承让人放心的服务宗旨，知行派推出大型就业指导品牌活动“青春知行”，旨在倡导求职青年“做新时代知行合一的行动派”，通过提供系列专业、正规的就业指导和实训实践服务，增强求职青年求职本领，助力轻松上岗、快速上手。“青春知行”正在成为各高校、各地就业指导老师、学生和家长喜爱、令人信赖的就业指导品牌。国聘知行派团队在职前培训领域的体系构建、理念思路、科技支撑得到各方高度认可，联合人社部和央视总台开展了“青春知行”就业指导公益活动，得到社会积极评价。



国聘知行派“青春知行”就业指导分享会

招才引智

国投人力持续完善招才引智网络，联合全球300余个学联、80余个海外华人社团及专业协会，构建了涵盖25个国家和地区、覆盖近3000所国内外高校的引才引智网络。汇聚各类高层次储备人才2万余人。

通过中高端猎头帮助企业进行全球高端人才引进以及海外分支机构属地化人员招聘工作；组织多家国资央企前往日本、韩国、新加坡、德国、瑞士、英国、中国香港等国家和地区开展顶尖高校参访、知名企业调研、学会协会交流、高层次人才沙龙活动，创新做好人才引进服务工作。

科创服务

积极对接“3+N”人才高地建设，通过运营地方人才产业园、科技创新中心等方式，探索“人才+科技+园区”的发展新思路，实现人才与科创项目、地方政府、企业之间的多方互动、深度融合。



宁波甬江科创区科创人才联盟



西湖大学未产中心北京办公室成立



2024景贤人才大会在北京市石景山区成功举办

目前已在长三角、珠三角等区域建立科创服务中心，与宁波、合肥、杭州、苏州等持续深化合作，开展高端人才寻访及落地配套服务、科技创新项目引进及孵化服务、产教融合及研发资源对接服务、硬科技人才数据交互交流服务等，助力区域实现产业聚焦、打造科创发展高地，全面提升科技成果转化和产业孵化能力。

培养职业技能人才

国投人力贯彻落实国家关于推动现代职业教育高质量发展的决策部署，着力打造“教培就创一体化的人力资源综合服务平台”。公司在与中华职业教育社、中华国际科学交流基金会、高校毕业生就业协会等权威机构合作开展课题研究的同时，积极探索促进“产教融合、产城融合、科教融汇”的有效路径，逐步形成了“夯实培训、赋能教育、定制就业”的解决方案。目前，已经开发了十个专业的线上培训课程，重点完善“红领芯—杰出工程师领航计划”，主导推广“景区运营管理师”等新职业，深度参与“国家重大行业产教融合共同体”的构建和运营，在产教融合的数字化、标准化、国际化等方面发挥独特的作用。

服务“一带一路”

国投人力是全国19家具备内地输澳门劳务经营资质的公司之一，14家具备内地输香港劳务经营资质的公司之一，可以提供除台湾地区以外所有国家和地区的跨境人力资源服务。截至目前，已累计向香港、澳门、新加坡、日本和“一带一路”沿线及加勒比海等国家、地区派遣各类人才超过66,000人，服务雇主超过1,200家，积累了丰富的人才选派和管理经验。

国投人力为中国企业提供一站式的出海服务，涵盖市场调研、海外政策咨询、全球人才招聘、岗位评估、全球雇佣、薪酬福利、全球医疗等等。提供多种海外服务产品，帮助企业迅速进入当地市场，响应企业业务需求，灵活开拓海外业务。

助力员工成长

招聘管理

公司不断完善招聘管理制度，强化招聘流程管理、着力提高招聘质量。

招聘原则

遵循“党管干部、党管人才；服务战略、突出重点、保障急需；德才兼备、以德为先、人事相宜；整体统筹、分级管理、精简高效；依法合规、公平公正、竞争择优”的基本原则，开展招聘相关工作。

招聘程序

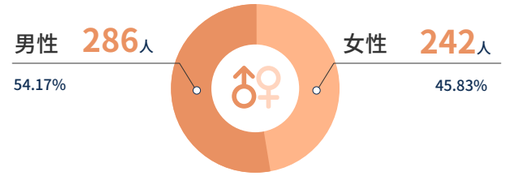
公开招聘程序一般包括信息发布、简历筛选、考试测评、拟录用人选确定、背景调查、体检、公示、录用入职等环节。

招聘纪律

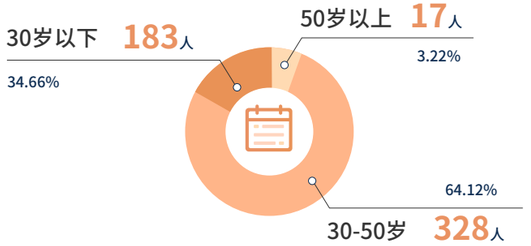
公司严格遵循工作纪律，招聘工作开展情况纳入领导班子综合考核评价和选人用人专项检查；招聘工作执行回避制度，可能影响招聘公正性的招聘工作人员全程回避。参与招聘的工作人员应坚持原则、办事公道，不得随意放宽或变通条件，不得弄虚作假、以权谋私，不得私自对外泄露未经审批的有关信息。对在招聘工作中违规违纪的单位或个人，将根据规定严肃追责问责。

员工结构

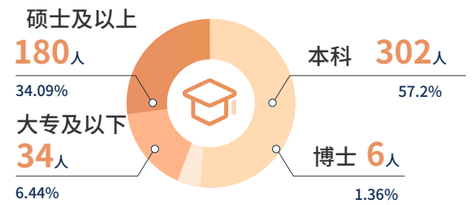
按性别划分的在职员工构成



按年龄划分的在职员工构成



按学历划分的在职员工构成



员工总数

528人

少数民族员工数量

33人

少数民族员工占比

6.25%

中国国内地区员工数量

526人

中国国内地区员工占比

99.62%

中国海外地区员工数量

2人

中国海外地区员工占比

0.38%

薪酬福利

公司以突出战略引领、强化外部对标、坚持市场化导向等为原则，不断建立健全员工薪酬管理体系。

- 薪酬分配以岗位价值为基础，以业绩为导向，坚持向业务一线、战略重点方向、关键岗位骨干人才倾斜，鼓励员工勇于担当、善于作为，激发员工持续提升能力、增强本领。
- 聚焦人力资源服务行业细分领域，借鉴外部市场优秀实践，结合各条线序列工作特色、激励特点和行业经验，差异化制定激励措施，最大程度激发不同类型、不同层级员工积极性。
- 统筹考虑公司所处行业、发展阶段、经营业绩、人员构成等因素，结合业绩与薪酬市场双对标，合理确定薪酬水平，保持适当竞争力，逐步实现员工薪酬与劳动力市场价位相衔接，凝聚留住核心骨干人才。
- 建立激励适当、约束有力的薪酬分配机制，将员工薪酬与工作业绩和实际贡献紧密挂钩，强化绩效结果直接运用，激励员工实干实绩、追求卓越，持续创造一流业绩。
- 公司为全体员工足额缴纳社会保险及住房公积金，额外投保意外伤害保险、疾病身故保险、重大疾病保险，提升企业人文关怀。

工作和休假

公司实行标准工时制度，制定并发布《员工休假及考勤管理办法》。休假包括国家法定节假日、带薪年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、特殊事假、陪产假、病假、工伤假、事假。员工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

民主管理

设立工会组织，持续完善以职工代表大会为基础形式的民主管理，积极构建广泛联系、服务员工的工会工作体系。公司职工代表大会审议并授权集体合同，并设劳动争议协调委员会负责调解员工与公司直接发生的争议。公司规范组织召开职工代表大会，将与员工切身利益相关的薪酬、请休假制度等议题交由职工代表大会审议，切实维护员工利益。

健康与安全

- 公司贯彻落实国投集团《职业健康管理办法》，重视员工职业健康安全管理，单位主要负责人对本单位的职业病防治工作全面负责。
- 公司工会依法维护员工享有的职业健康权益，督促并协助公司开展职业健康宣传教育和培训，对公司职业健康工作提出意见和建议。
- 公司为员工提供符合法律法规、国家职业健康标准和卫生要求的工作环境和条件，公司定期组织对办公场所、项目现场的安全检查，重点针对水、电设施进行安全检查，做好防火、防盗检查。
- 不定期在全公司范围举办安全专题培训、健康专题讲座、员工健康健步走活动等。

家庭友善措施

公司提供哺乳室，给予哺乳期员工弹性上班时间。

关爱帮扶

加强人文关怀，制定员工慰问和困难帮扶相关制度，开展对员工关爱和帮扶，常态化开展生病、困难、婚育员工慰问，定期开展夏送清凉和冬送温暖，帮助解决员工急难愁盼的问题，召开青年座谈会，开展谈心谈话，了解员工所思所想所盼，关心员工心理健康。

绩效

员工体检覆盖率 **100%**

安全风险防护培训覆盖率
100%

年度投入慰问金
108,800元

激励及晋升

公司高度重视干部人才队伍建设工作，认真贯彻落实国投集团“十四五”人力资源规划要求，跟进国投人力“十四五”干部人才队伍建设方案，系统谋划、扎实推进干部选拔、员工激励、岗级晋升等各项重点工作。

绩效

内部候选人填补空缺职位占比：

10.23%

一是	二是	三是	四是
修订完善公司《岗位聘任和职级管理规定》和《专业岗位评审管理办法》，规范公司岗位、职级管理，按工作性质分为管理序列、专业序列和支持岗位序列，各序列内按岗位价值分为若干层级。	明确相应层级任职资格条件，员工可根据工作需要、个人意愿、资格条件等，在管理序列通道内纵深发展、专业序列通道内纵深发展、管理和专业序列转换发展等。	明确晋升机制，将工作业绩、价值贡献作为员工晋升发展的重要依据，推动岗位、职级能上能下。晋升包括岗位晋升和职级晋升，采取积分制与任职资格标准评定相结合的方式，一般应按岗位层级、职级序列逐级晋升。	根据各类业务发展现状和特点，并按照不同岗位建立实施数字化、项目交付、管理咨询等 6 个条线的岗位晋升及薪酬激励实施细则。

教育与培训

公司高度注重员工选拔培养与培训教育：

制定《培训管理办法》，着力推动高素质专业化干部人才队伍建设，全面提升干部人才的综合素质和业务能力，推进培训工作科学化、制度化、规范化。

通过鼓励与支持员工参加集团培训、内部学习以及参与具体业务等途径，切实提升员工服务意识和专业化水平，不断强化战略管控、财务管控、科技创新管理、人力资源管理、风险管理等专业化能力。

持续完善公司培训内容体系，不断提升培训的系统性和针对性。如定期组织开展新员工培训，重点介绍公司历史沿革、业务概况、企业文化等，增强员工认同感和归属感；宣贯公司管理制度要求，促进新员工加快角色转换和适应，强化履职规范。持续加强数字化技能培训，努力培养干部员工数字化思维，全面提升干部员工通过数字化方式解决问题的能力。

绩效

年度培训支出	年度培训总人数	每名员工每年接受培训的平均时长
120,600元	**528**人	**92**小时

基层员工参加培训的比例	基层员工参加培训的平均时长	管理层员工参加培训的比例	管理层员工参加培训的时长
100%	**90**小时	**100%**	**112**小时

满意度调查

采用不记名问卷调查的方式开展员工满意度调查，经分析调查数据，在员工需求方面，奖金、涨薪、股权激励等（79.55%）和提供职位晋升和多岗位锻炼机会（43.6%）是员工最为关注的需求。在对公司发展的建议方面，员工希望公司能够优化工作流程（60.67%）、加强管理的信息化数字化建设（46.29%）以及完善战略管理制度（42.92%）。公司针对员工的期待制定改善措施，包括优化薪酬福利，拓宽职业发展路径，进一步加强企业文化建设，优化工作流程和管理机制。

绩效

参与调查的员工数量

445人

参与调查的员工占比

84%

筑牢安全生产防线

公司高度重视安全生产工作，建立完善相关制度，为合规经营提供制度保障。公司已制定《安全生产管理办法》《合规管理办法》，指导公司及子企业提升合规经营管理水平，建立合规制度、完善运行机制、培育合规文化、强化监督问责等。

- 从业人员职业伤害保险的投入金额：546,900元
- 从业人员职业伤害保险的覆盖人数：528人
- 从业人员职业伤害保险的覆盖率：100%
- 在工作场所员工发生工伤事故：0起
- 报告期内因工死亡的人数：0人
- 安全事故及工伤应对损失工时数：0小时

服务乡村振兴

依托所属咨询机构——中投咨询的研究能力，结合国投集团长期开展对口支援和定点帮扶工作的经验积累，提出ESG视角下县域治理需关注的25个关键议题，用于指导开展乡村振兴工作。服务国投集团对口支援的福建省龙岩市武平县编制首份环境、社会与治理报告。





03

治理篇

党建引领

加强党的建设

坚持以党的政治建设为统领，认真学习贯彻习近平总书记重要讲话、重要指示批示精神和党中央决策部署，进一步健全落实机制，持续深化“第一议题”制度，抓实党委理论中心组学习，找准贯彻落实党中央决策部署的切入点和着力点，持续用党的创新理论解决公司实际问题，筑牢公司深化改革和高质量发展的思想根基。巩固深化“七抓”工程，持续加强基层党组织建设，深入开展党建带统战群团工作，汇聚公司改革发展强大合力。坚定不移推进全面从严治党，进一步提升党建和党风廉政建设工作质效。

落实融合攻坚

坚持党建引领，发挥党建优势，持续深化“岗区队”建设，体现党建价值，以人才就业服务急难险重任务融合攻坚为重点，进一步发挥党员干部带头示范作用，引领带动全体员工奋发有为、真抓实干。

案例 党员先锋队—国聘项目团队

始终坚守初心使命，以坚定的决心和毅力，冲锋在前、攻坚克难，为促进高质量充分就业，打造央企人才服务领先品牌作出新贡献。



案例 党员责任区——NHR团队

紧跟国产信创、数字化转型步伐，以推动国央企人力资源管理创新升级为目标，聚焦重点客户，精益研发、优化产品，在服务中迭代升级，持续精进，努力为多家央企做好服务。



全面从严治党

深入学习贯彻二十届中央纪委四次全会精神，深入推进“三不腐”一体建设，强化“关键少数”监督，持续强化纪律建设，深化新时代廉洁文化建设，严格落实中央八项规定及其实施细则精神，坚决纠治贯彻落实党中央决策部署、中央巡视整改以及集团党组工作部署，保持正风肃纪的高压态势，进一步巩固干事创业、风清气正的政治生态，为改革发展营造良好环境。

2024年

全年开展“第一议题”学习 21项	党委开展读书班 4次	党委学习研讨 7次
党委委员领题调研 7项	党纪学习教育期间讲党课 11次	



完善治理

优化治理策略与架构

公司已印发《国投人力资源服务有限公司贯彻落实“三重一大”决策制度实施办法》，2024年完善修订《国投人力资源服务有限公司“三重一大”事项决策权责清单（2024版）》《国投人力资源服务有限公司治理主体决策权责清单（2024版）》《审批管理手册（简版）》。截至2024年12月31日，董事会共5人。其中，内部董事2人、外部董事3人。董事会内设战略与投资委员会、董事会薪酬与考核委员会、审计与风险管理委员会、提名委员会。

培育核心能力

贯彻落实集团党组要求，在集团各部门指导下，公司党委认真完成公司“十四五”战略规划细化调整工作，明确了国投人力“是集团落实人才强国战略、就业优先战略的重要载体，是发展人力资源服务业务与咨询服务业务的投资运营管理平台”的战略定位，进一步理清了就业促进、人才发展、咨询服务三大业务体系架构及发展重点。取得集团2.2亿增资，为公司快速发展奠定坚实基础。

提升专业化管理水平

加强专业化管理能力提升，持续优化组织机构设置。作为集团一体化经营子公司，国投人力聚焦建设并强化“管理+运营+技术+产品+品牌”专业化管理机制。深化融合，优化职能部门职责分工及编制设置，健强职能统筹管理水平，完善支持专业联动、资源优化配置、扁平高效的职能管理；优化业务中心组织结构，提升“类事业部制”运营效率。

合规经营与风险管理

合规体系建设

持续完善合规经营制度。结合适用范围、效力层级等，构建以《合规管理办法》为核心、各领域规章制度为基础，覆盖全面、分级分类、管控有效的合规制度体系，2024年新修订《国投人力资源服务有限公司合规管理办法》《国投人力资源服务有限公司风险管理办法》等合规经营制度。

建立健全合规审查机制。公司将合规审查作为必经程序嵌入经营管理流程，对存在重大违规行为的实施一票否决。重大决策的合规审查意见应当由首席合规官或总法律顾问发表书面签批意见，对决策事项的合规性提出明确意见。

公司合规审查专岗由各部门负责人担任，依托公司现有业务审批流程和固有节点，根据本部门管理领域，对本单位经营管理行为进行集中合规审查，并开展合规风险的识别评估、预警及应对处置。

公司各单位按照职责分工、行业特点、业务实际情况等，对潜在风险源实行动态跟踪辨识评估，必要时聘请有资质、信誉好、专业能力强的外部机构协助实施。同时，公司在投资并购、改革改制重组等重大经营事项决策前开展专项风险辨识、评估，并将风险评估报告（含风险应对措施和处置预案）作为重大经营事项决策的必备支撑材料，对超出企业风险承受能力或风险应对措施不到位的决策事项不得组织实施。

风险管理

通过内控风险管理信息化平台，实现信息收集、风险预警、风险评估、管理改进、监控与报告、内控评价等业务功能。

建立风险预警指标体系，增强对风险指标的监控。

建立重大风险事件报送机制，制定应对方案，防范重大风险蔓延和叠加。

通过内控风险管理信息化平台每月定期统计并报送风险情况，定期向公司主要负责人报告。2024年度，未出现重大治理风险信息。

案例

公司组织开展“国家宪法日”系列宣传活动

为进一步强化合规意识、营造合规氛围，在“12·4”国家宪法日到来之际，公司组织开展了2024年度“国家宪法日”系列宣传活动，包括举办普法展览、有奖知识竞赛、微信公众号平台线上留言打卡及公司规章制度宣贯活动。公司设置普法展览角，法律与风控部法务同事为大家进行宪法讲解宣传，各部门、中心、分公司及控股投资企业员工积极参与展览活动、了解宪法知识，与宪法合照打卡，领取《习近平法治思想学习纲要》《中华人民共和国民法典》等普法材料。本次活动进一步筑牢了公司员工的法律合规意识，提升了员工学习法律的能力水平，营造了学法用法的氛围。



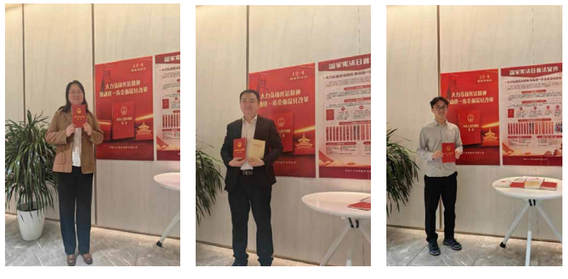
公司首席合规官、总法律顾问参观展览角



公司领导员工参与“我与宪法合照”打卡



公司员工讨论学习普法材料



公司员工参观完展览角后领取普法材料

数字化赋能

NHR新一代人力资源管理系统针对国资央企共性需求设计平台产品体系，从数据上打通组织的“架构、岗位、人员”全层次，人力的“规划、投入、产出”全场景，人才的“引、育、用、留、退”全周期。2024年，NHR 3.0版本研发按计划执行，各项功能按期上线投产，形成领先行业的闭环生态服务能力，能够有效助力人力资源管理向“战略牵引、数据驱动”转型升级。

2024年NHR共取得

- 软件著作权12件
- 发明专利3件
- 实用型专利授权2件

运营国投集团电子采购平台，不断提升智能化水平，形成以大数据为支撑的高效采购模式，全面增强客户采购管理效能。

2024年共进行

- 20次系统更新迭代
- 54个新需求的开发
- 44个系统BUG的修复

展望2025

2025年，国投人力将以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大和二十届二中、三中全会精神，落实集团年度工作会部署要求，完整准确全面贯彻新发展理念，扎实推动高质量发展。进一步深化改革、强化创新、优化结构，依托数字技术，服务更多高层次科技人才和企业机构，汇聚更多人才、数据、产业资源，深化产业链关键节点布局，构建更加有效的数字化服务生态；统筹提升服务质量和做大总量，在垂直细分领域培育新的业务增长点，提升综合盈利能力，高质量完成“十四五”规划目标任务，为公司“十五五”发展打下良好基础，努力建设一流的服务各类人才就业创业的数字化科技型企业。

梦虽遥 愿虽艰
追则能达 持则可圆

可持续发展关键绩效表

分类	指标	单位	2024 年
温室气体排放	范围一温室气体排放量	吨二氧化碳当量	**7.97**
	范围二温室气体排放量	吨二氧化碳当量	**352.48**
能源消耗	自有车辆汽油消耗量	升	**3,658.85**
	用电量	千瓦时	**656,882**
	新鲜水用量	吨	**6,659**
科技创新	研发投入	万元	**7,603.23**
	研发投入强度	%	**9.45**
	发明专利申请数量	件	**8**
	发明专利授权数量	件	**5**
客户权益	信息泄露次数	次	**0**
	信息泄露影响的员工、客户数量	人	**0**
员工概况	员工总数	人	**528**
	全职员工占比	%	**100**
	女性员工数量	人	**242**
	女性员工占比	%	**45.83**
	男性员工数量	人	**286**
	男性员工占比	%	**54.17**
	30岁（含）以下员工数量	人	**183**
	30岁（含）以下员工占比	%	**34.66**
	30岁至50岁（含）员工数量	人	**328**
	30岁至50岁（含）员工占比	%	**64.12**
	50岁以上员工数量	人	**17**
	50岁以上员工占比	%	**3.22**
	少数民族员工数量	人	**33**
	少数民族员工占比	%	**6.25**
	中国国内地区员工数量	人	**526**
	中国国内地区员工占比	%	**99.62**
	中国海外地区员工数量	人	**2**
	中国海外地区员工占比	%	**0.38**
	博士学历员工数量	人	**6**
	博士学历员工占比	%	**1.36**
	硕士学历员工数量	人	**180**
	硕士学历员工占比	%	**34.09**
	本科学历员工数量	人	**302**
	本科学历员工占比	%	**57.2**
	大专及以下学历员工数量	人	**34**
	大专及以下学历员工占比	%	**6.44**

分类	指标	单位	2024 年
员工权益保障	劳动合同签订率	%	**100**
	社会保险覆盖率	%	**100**
关爱帮扶	员工体检覆盖率	%	**100**
	年度投入慰问金	元	**108,800**
激励与晋升	内部候选人填补空缺职位占比	%	**10.23**
教育与培训	年度培训支出	元	**120,600**
	年度培训总人数	人	**528**
	每名员工每年接受培训的平均时长	小时	**92**
	基层员工参加培训的比例	%	**100**
	基层员工参加培训的平均时长	小时	**90**
	管理层员工参加培训的比例	%	**100**
	管理层员工参加培训的时长	小时	**112**
满意度调查	参与调查的员工数量	人	**445**
	参与调查的员工占比	%	**84**
安全生产	从业人员职业伤害保险的投入金额	元	**546,900**
	从业人员职业伤害保险的覆盖人数	人	**528**
	从业人员职业伤害保险的覆盖率	%	**100**
	在工作场所员工发生工伤事故	起	**0**
	报告期内因工死亡的人数	人	**0**
	安全风险防护培训覆盖率	%	**100**
公司治理	董事总人数	人	**5**
	外部董事人数	人	**3**
	女性董事人数	人	**0**
	管理层成员男性占比	%	**57.14**
	管理层成员女性占比	%	**42.86**
合规经营与风险管理	风险事件数量	件	**0**
	处罚次数	次	**0**

指标索引表

报告位置	《中国企业可持续发展报告指南（CASS－ESG6.0）之一般框架》	GRI	SDGs
关于本报告	P1.1；P1.2	2-2；2-3	——
领导致辞	P2.1	2-22	——
关于我们	P3.1；P3.2；P3.3；P3.4	2-1；201-1	——
ESG治理	G1.1	2-22	——
ESG管理理念	G1.1	2-22	——
利益相关方沟通与管理	G1.3	2-16；2-26；2-29	——
议题重要性分析	G1.1	3-1；3-2；3-3	——
促进节能减排	E1.1；E3.1	302-1	目标11
倡导绿色运营	E2.2；E3.2	302-1；303-5；306-5	目标12、13
服务社会发展	S2.1；S3.3	2-6；203-1；203-2	目标8、9、11
助力员工成长	S4.1；S4.2；S4.3	2-7；2-27；201-3；401-1；401-2；401-3；403-3；404-4；403-5；403-6；403-7；403-9；404-1；405-1	目标5、8、10
筑牢安全生产防线	S3.3；S3.4	2-6	目标8
支持乡村振兴	S1.1；S1.2	203-1；203-2；413-1	目标1、3、4、8、9、10、11
党建引领	——	2-12	目标16
完善治理	G2.1	2-9；2-12；2-17；2-18；2-27	目标16
合规经营与风险管理	G2.1	2-27	目标16
数字化赋能	G1.1	——	目标9
展望2025	A1	——	——
可持续发展关键绩效表	A2	——	——
指标索引表	A3	——	——
意见反馈表	A6	——	——

意见反馈表

为了不断改进国投人力的 ESG 管理工作，我们希望得到您的意见反馈，这将成为我们提升 ESG 工作的重要依据。衷心感谢您在百忙中对本报告主题、议题等方面提出宝贵建议。（公司邮箱：service@icnesg.com）

您的信息

姓名 _____ 单位 _____

电话 _____ 邮箱 _____

您的意见

您对国投人力 2024 年度可持续发展报告总体评价：

☐ 很好 ☐ 较好 ☐ 一般 ☐ 较差 ☐ 很差

您认为国投人力 2024 年度可持续发展报告披露的信息：

☐ 非常丰富 ☐ 较丰富 ☐ 一般 ☐ 较少 ☐ 很少

您认为国投人力 2024 年度可持续发展报告披露信息质量：

☐ 很高 ☐ 较高 ☐ 一般 ☐ 较低 ☐ 很低

您希望国投人力 2024 年度可持续发展报告需要丰富的呈现形式：

☐ 管理思路阐述 ☐ 图表数据 ☐ 案例 ☐ 专题 ☐ 图片

在国投人力 2024 年度可持续发展报告中，您希望增加的议题：

☐ 经济类，具体是 _____

☐ 环境类，具体是 _____

☐ 社会类，具体是 _____

☐ 公司治理类，具体是 _____

☐ 其他类，具体是 _____