



Action Education 2024 ESG

# 2024

环境、社会和治理 (ESG) 报告  
上海行动教育科技股份有限公司

# 目录

01-02

## 报告说明

03-05

## 董事长致辞

06-12

## 企业简介

公司简介

企业文化

经营业务

2024大事记

13-18

## 一、可持续发展管理

(一) 可持续发展战略

(二) 可持续发展治理

(三) 利益相关方沟通

(四) 实质性议题分析

19-36

## 二、教育向善，推动价值共创

(一) 打造更高质量的课程体系

(二) 坚持更完善的服务体系

(三) 赋能可持续的行业生态

(四) 服务更美好的社会建设

37-48

## 三、以人为本，共建幸福职场

(一) 多元、平等与包容

(二) 多维度的员工成长体系

(三) 有温度的员工关爱行动

49-56

## 四、绿色智行，打造低碳运营

(一) 应对气候变化

(二) 环境污染管理

57-64

## 五、治理筑基，深耕责任引领

(一) 董事会治理

(二) 健全风险管理体系

(三) 强化数据安全防护

(四) 维护企业商业道德

65-76

## 附录

(一) 指标索引

(二) 关键绩效

(三) 意见反馈

## 报告说明

本报告是上海行动教育科技股份有限公司（股票代码：605098）（以下简称“行动教育”“公司”“我们”）发布的2024年度环境、社会与治理报告。报告总结了行动教育从2024年1月1日到2024年12月31日期间关于环境、社会以及公司治理方面的管理方针、行动举措及实践成效。为增强报告的完整性，部分内容可适当溯及以往年份或超出上述范围。

### 编制依据

全球报告倡议组织《可持续发展报告标准（GRI Standards）》  
沪深北交易所《上市公司可持续发展报告指引》

### 报告范围

本报告披露所有资料和数据均来自上海行动教育科技股份有限公司及其附属公司。数据覆盖范围包括集团总部和列入年报范围的附属公司。范围与上述不一致的内容将会在正文进行说明。

### 数据说明

本报告所披露数据来源于公司实际运行的原始数据、内部统计数据、政府部门及第三方机构公开数据等。本报告涉及的金额除特别说明外，均以人民币为计价单位。

### 可靠性保证

公司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，公司董事会及全体董事对其内容的真实性、准确性和完整性负责。本报告已于2025年4月经公司董事会审批通过。

### 获取与反馈

报告以电子版形式提供。电子版报告可通过公司官网（<https://www.xdjy100.com>）或登录上海证券交易所网站（<http://www.sse.com.cn>）进行查阅和下载。

### 联系方式

地址：上海市虹桥商务区兴虹路168弄A栋  
电子邮箱：dongban@xdjy100.com

## 董事长致辞



行动教育 董事长  
**李 践**



2024年，对行动教育来说，是持续实现营收利润双增长的一年，也是长期主义指导下，持续向远大理想迈进的一年。这一年，我们坚守行动教育的发展理念与价值主张，围绕“平台化建设”“高质量发展”两大工程开展了系列精进工作。

### 前言：重新定义企业家教育

作为一家面向企业家的商学教育机构，行动教育应不断挖掘商业文明以及企业家的深层需求，要敢于打破常规，去重新定义企业家教育，所以我们常常思考企业到底需要什么样的同行者。

企业家是一个非常具有挑战性的角色，他们不仅要承担对自身家庭以及家族的责任，也要在企业经营中对团队负责、对客户负责、对社会负责。在前行道路上，他们除了要对商业规律充分理解，也要对经营管理十分精通，而更大的挑战是，他们要不断克服人性的弱点，做到先义后利，也要时刻心怀伟大理想，做到择高而立，才能保障企业发展的长期主义。

人性是创业路上的最大绊脚石，梦想是企业发展的最强生产力。

企业家教育又该如何帮企业家扫清障碍，激发潜能？

曾子在《大学》中提出：大学之道，在明明德，在亲民，在止于至善。一语道破教育的真谛。企业家教育，也应重在唤醒企业家内心的向善力量，激发他们的伟大理想，使其不

断克服人性的弱点，始终以成就用户为根本去造福社会，从而让整个商业文明都能达到完美的道德之境，并长久地保持下去。

所以，行动教育要做的，不仅是一家公司，而是能激发和唤醒企业家的梦工厂，去帮助企业升级管理模式，克服人性病毒，并拥有远大理想，去打破“不可能”的枷锁，拥抱无限可能。

行动教育也应该拿自己做样本，讲自己所做，做自己所讲，立志高远，成就他人。近20余年发展历程中，我们以“让实效教育改变世界”为使命，以“加速企业迈向第一”为愿景，以“用户第一”为价值观，始终聚焦一件事：建设世界级的实效商学教育平台。行动教育持续研发能够赋能企业“把一件事做到世界第一”的“行动管理模式”，从而与企业家并肩创造，帮助企业迈向持续增长并高质量发展，也以行动姿态、实效基因，去重新定义企业家教育。



## 行动教育的企业哲学

老子的宇宙生成论中，最有代表性的表述，便是《道德经》第四十二章中的“道生一，一生二，二生三，三生万物”。

企业是宇宙万物中的一部分，也遵循这样的逻辑：基于使命的“道”，找到企业独特价值的“一”，从而才能得万物。行动教育的“一”，便是赋能企业家把一件事做到世界第一。

何以赋能？在如今的全球竞争态势中，东方管理思想强调在混沌中寻找秩序，在矛盾中把握平衡，构建共生共荣的产业格局。这是一种高维竞争策略，对现代企业管理具有极强的指导意义。

在建设中国式现代化的时代趋势下，行动教育要抓住时势，建设具有东方管理智慧特色的商学教育，我们以“大道至简，行胜于言”为教学理念，用强调规律论、共性论的教学内容，帮助企业家构建“万物皆备于我，相生相克”的整体思维与辩证思维，并以“择高而立、以终为始”“取一舍九得十”的东方哲学思想，赋予企业一套高维的管理思维，以及一套实效的管理模式，帮助企业站高一线，以一贯之，瞄准持续增长与高质量发展，把一件事做到世界第一。

在过去20多年的发展中，行动教育坚持研究世界级企业的管理模式，并携手十余万校友企业实践探索，对世界众多管理思想进行升级与蒸馏，找到企业发展的底层逻辑和规律，最终形成了“行动管理模式”。“行动管理模式”是一套以东方管理智慧为指导，结合西方管理科学，兼顾经营思维、管理方法与工具的实效管理模式。

中国式现代化，呼唤具有中国特色的管理模式，中国企业需要高维竞争战略，去驾驭全球竞争环境，行动教育则立足“大学之道”，立志创新伟大的管理思想，影响世界管理思潮，推动商业文明进步。

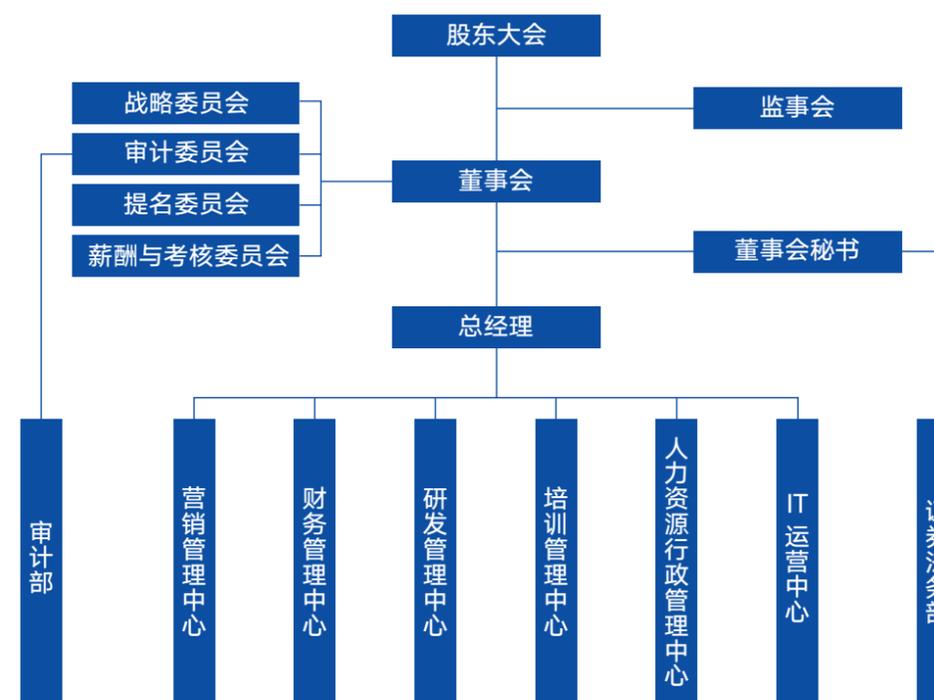
这份事业，行动教育此生坚定不移。

## 企业简介

### 公司简介

上海行动教育科技股份有限公司成立于2006年，总部位于上海市闵行区，中国实效管理教育领域的领先企业，为企业提供全生命周期的管理教育服务，包含管理课程、入企辅导、年度顾问、学习工具等，在全球设有包括北京、上海、广州、深圳、马来西亚、新加坡等在内的近30家直营分校和服务中心。近20年来，已服务众多知名企业，如郎酒、波司登、今麦郎、名创优品、蒙牛、顾家家居、西贝餐饮、金牌厨柜、桃李面包、TATA木门、友发钢管、中粮集团等。2021年4月21日，行动教育成功登陆A股主板，成为中国管理教育领域首家主板上市公司。

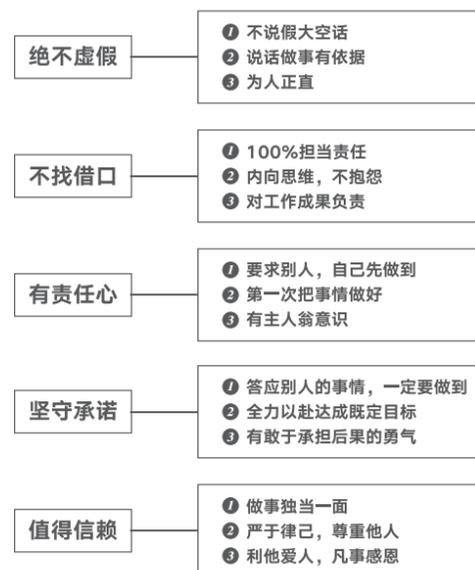
### 组织架构



## 企业文化

-  **定位：**建设世界级实效商学院
-  **使命：**让实效教育改变世界
-  **愿景：**加速企业迈向第一
-  **价值观：**用户第一
-  **品德：**诚信为本、实效第一

### 诚信为本



### 实效第一



## 经营业务

行动教育定位于“建设世界级实效管理教育机构”，为企业提供全生命周期的知识服务和智力支持平台，培养经营型管理者，提升企业家的经营管理能力。目前，公司主营业务包括企业管理培训、入企辅导、年度顾问、学习工具等。

### 1. 企业管理教育

公司的管理培训业务主要为公开课，旨在通过实效实用的企业管理课程，帮助企业家提升管理水平，为企业提供关于战略、绩效、财务、营销、销售、人才、团队等专业的企业管理知识服务。

### 2. 企业管理咨询

企业管理咨询业务是指公司接受客户委托，就客户经营管理过程中遇到的各类管理问题提供建议方案的业务，包括企业大学、绩效管理、营销管控、财务管控、品牌战略等方面内容。管理咨询周期相对较长，根据企业的需求定制。

### 3. 图书音像制品销售

经过经过十多年的积累，公司形成了一系列成体系的课程内容研发成果。截至2024年末，公司和子公司已有知识产权560余项，管理类书籍50余套，公司将这些研发成果和课程资料开发成图书、音像等产品，经过批准后对外销售，为企业提供专业的企业管理知识服务。行动教育旨在通过实效实用的企业管理课程体系，帮助企业家提升管理水平。公司聚焦管理教育，秉承“一米宽、一公里深”的服务理念，核心在于突出管理教育的实效价值。

# 2024大事记

## 名师云集、智慧赋能

行动教育第8届企业家校长节成功举办，共话“迈向第一·未来组织”  
 2024年度十大企业家校长，书写逆势增长民企实战案例  
 邀请“世界管理大师”“学习型组织之父”彼得·圣吉发表重磅演讲，帮助企业打造未来组织。



行动教育携手丰田系“鼻祖级”精益管理大师田中正知，推出《校长EMBA》选修课《新精益管理》，助力企业家加速资金周转，提升企业收益力。  
 行动教育携手阿里钉钉，助力中国企业数字化升级，推出《校长EMBA》选修课《数字化组织》，阿里钉钉创始共有人史楠和钉钉总裁叶军联袂主讲。  
 行动教育携手著名战略研究专家、中国孙子兵法研究会副会长洪兵教授，推出《孙子兵法统帅之道》课程，帮助企业家深刻理解并应用《孙子兵法》。



## 实效为纲、课程焕新

2024年，行动教育两大实效课程体系《浓缩EMBA》迎来20周年，实效价值历经时间检验，累计近20万企业学员，同时迈入16.0时代，帮助企业培养一批经营型管理者，把一件事做到世界第一。  
 《校长EMBA》迎来10周年，累计上万名企业家校长，同时进入“新校长EMBA”时代，深化“从理论到实效、从学历到能力、从教授到教练”的实效课程特色，使其教育行为化、咨询教育化，帮助企业打造迈向第一的双增长体系。



## 思想无价、启迪未来

2024年，“行动管理模式”系列新书正式出版。新版《赢利》《错位竞争》《渠道战略》新书上市，多次摘得“经管书籍榜单第一”。新版《赢利》帮助企业构建高质量增长的顶级思维，培养经营型管理者；《错位竞争》帮助企业开创独一无二的用户价值；《渠道战略》帮助企业构建从招商到育商的渠道赋能系统。



### 扬帆出海、实效为舵

2024年，行动教育各大课程体系多次出海东南亚。“行动管理模式”实效助力东南亚企业迈向第一。行动教育出海东南亚已经累计近20年。



### 科技赋能，数智升级

2024年，行动教育全面深化数字化升级。在客户服务、人力资源、课程配套、营销管理等多维度，加大先进科技应用，提升用户价值，提高经营效率。



### 永续之道，和谐共生

2024年，行动教育加入联合国全球契约组织，加强践行ESG理念，与全球领军企业一起，共建美好社会。未来5年，将帮助10000家企业实现可持续发展。



### 品牌荣誉

2024年，我们因价值创造能力、经营能力、引领能力突出，喜获多项荣誉认可：

奖项	主办方
“价值成长优秀范例”	大众证券报
“投资者关系优秀典范”	大众证券报
“杰出股东回报奖”	全景网
“优秀上市公司奖”	证券之星
英华“A股潜力奖”	中国基金报
“最受欢迎培训机构”	培训杂志



## 一、可持续发展管理

### (一) 可持续发展战略

#### 以ESG为桥梁，以“四个长期主义”为核心发展战略，推动企业可持续发展

行动教育始终以“四个长期主义”为核心发展战略，强化公司的实效基因与可持续发展：

- 1、平台主义：通过深度整合全球顶级师资资源与企业需求，构建开放式赋能平台，聚焦研发中国式现代化管理模式。
- 2、高质量发展主义：坚持“三高”标准，以实效为导向迭代高质量产品，以全生命周期陪伴为导向构建高质量服务，以严选教练和成就人才为导向搭建高质量组织。
- 3、科技主义：将科技基因融入教育全链条，借助智能技术提高教学效率、优化管理实践、提升服务质量。
- 4、伟大品牌主义：以口碑积累为核心，追求高复购率、高转介绍率、高比例股东分红等强化市场信任，并构建“讲我所做，做我所讲”的品牌公信力。

#### 基于平台主义，行动教育整合全球顶级管理教练。

在国际顶级师资维度，行动教育平台集结了众多现代管理学的奠基性人物，包括来自美国的平衡计分卡创始人罗伯特·卡普兰、“营销管理之父”菲利普·科特勒、“全球人力资源之父”戴维·尤里奇、“全球学习型组织之父”彼得·圣吉、全球顶级企业家教练博恩·崔西、全球顶尖领导力大师巴里·波斯纳等；来自法国的连续多年全球排名第一的巴黎高等商学院课程《金融创新》主讲导师帕特里克·莱格朗等；来自日本的“长寿企业研究院第一人”后藤俊夫、“丰田系”鼻祖级精益管理大师田中正知等。

在东方管理哲学维度，行动教育平台聚集了东方管理哲学的著名导师，如北京大学国家发展研究院管理学教授宫玉振、北京中医药大学国学院院长及博士生导师张其成、中国孔子研究院院长杨朝明、西安交通大学哲学系主任及国学教授韩鹏杰、国防大学孙子兵法研究中心主任及博士生导师薛国安等。

在中国本土实践维度，行动教育平台聚集了众多世界级的实战教练，如中国上市协会会长宋志平、

著名经济学家朱民、特劳特伙伴公司全球总裁邓德隆、阿里巴巴前CEO卫哲、世界级大数据专家陈涛、顺丰集团原营销副总裁陈军、复星系原财务总监付小平、美国希尔顿集团原人才体系专家熊启明、中国式营销创始人张晓岚、中税科信集团高级合伙人王葆青等。

左边顶级师资，右边千万企业。

经过20余年的发展积累，行动教育平台已汇聚近20万企业家及管理者、600余家上市公司，形成了广泛的企业家实践体系。这些企业形成了世界广度，不仅包括中国本土企业，还包括来自新加坡、马来西亚、柬埔寨、美国、加拿大、澳大利亚、西班牙、韩国等国家的众多企业。这些企业也形成了中国深度，实现家居、餐饮、服饰、建筑、健康、农牧、工业制造、能源、汽车、物流、摄影、宠物、零售等千行百业几乎全覆盖，其中不乏各领域的领军知名企业，为行动教育验证并升级，具备全球视野的管理模式，构成了庞大的实践场域。

行动教育基于“平台主义”发展理念，聚焦“赋能企业把一件事做到世界第一”的远大理想，成功构建了横跨东西方的三维顶级实战教练矩阵，形成了覆盖企业经营全模块、兼具东西方管理智慧的超级知识生态系统，并以庞大的企业实践网络，用独特的双向赋能平台模式，帮助企业解决发展难题，构建世界级竞争力，这也为行动教育的长期主义发展构建了坚实基础。

#### 基于高质量发展主义，行动教育为陪跑企业迈向世界第一，精心设计了用户第一的实效性产品、研发及客户服务体系。

在高质量产品领域，行动教育秉持“咨询教育化、教育实效化”理念，研发了两大核心课程《浓缩EMBA》与《校长EMBA》，其中，《浓缩EMBA》帮助企业构建迈向第一的实效管理模式，《校长EMBA》帮助企业打造迈向第一的组织与增长体系，同时还推出基于用户个性化需求的方案班及咨询项目，可精准解决企业的疑难杂症。从管理模式，到经营体系，再到系统构建，行动教育能够满足企业不同阶段需求，赋能企业把一件事做到世界第一。

另一边，行动教育构建了持续迭代课程品质的研发体系。公司专门设立课程研发中心，追踪市场中的企业需求变化，基于校友企业的实践效果，研发新课程，升级老课程，除此之外，行动教育董事长每周亲自主抓导师研讨会，基于课程满意度、校友口碑反馈，升级课程内容，与此同时，行动教育倡导导师团具备“一书一课”能力，把课程撰写成书籍，从而将管理思想投入市场检验，确保课程内容紧跟时代需求，符合规律论、共性论教学理念，为广大企业带来实效价值。

为保障课程学习的成果与价值，行动教育秉持“用户第一，价值为先”的服务理念，构建了全民高质量的客户服务体系，《浓缩EMBA》采用“333落地服务流程”，通过服务标准化推动学习成果化。此外，《校长EMBA》课程采用“必修课+选修课”模式，以持续为校友企业提供全生命周期陪跑服务，行动教育还致力于与客户建立一生一世的合作关系，从而真正陪跑企业迈向世界第一。

除了保障基于客户维度的产品、研发与服务，行动教育还构建了以人为本的高质量组织体系，人是一切的基础，行动教育形成了独具特色的闭环式人才发展生态，在人才招选维度，行动教育以“招选育留”全链条体系为基础，面向全球聘请具备企业家特质的人才，确保组织基因的优质性；在成就人才维度，行动教育构建了双通道晋升机制，不仅为“将军型人才”提供管理力成长路径，也为“冠军型人才”设计完善的激励模型，配合动态考核与成长通道，推动人才与组织的协同进化。在人才培育维度，行动教育依托“行动军校”打造人才孵化基地，通过将帅营、大将营、王冠营、行星营培训体系，以及云课堂、行动夜校等形式，多维度帮助员工提升专业素养，打造从个体能力激发到组织效能裂变的进化闭环，使得组织能力成为行动教育的发展驱动力、竞争力、增长力。

**基于科技主义**，行动教育在营销维度，构建了全链路数据中台，实现客户画像精准分析与营销过程云决策、云管理；在财务维度，打通业务流程与财务管理的数字化闭环，显著提升运营效能；在教学维度，行动教育应用智能技术提升客户的学习体验，并在课程中以AI大模型作为辅助工具，推动企业家多应用AI，实效应用AI；在人力资源维度，行动教育已经部署应用“AI测评系统”，精准分析应聘者的画像，自动出具人才匹配度报告，大幅助力人力资源部门效率提升等等。未来，行动教育也将积极基于AI技术研发垂直场景应用工具，探索“AI课程研发+智能教学服务”的企业家教育新范式。

**基于伟大品牌主义**，行动教育认为，客户口碑是一切品牌的基础，客户价值是一切口碑的基础，基于对实效商学的坚守与追求，行动教育陪伴了无数企业从小到大、从弱到强，迈向世界级，其中包括名创优品、蒙牛、蜜雪冰城，西贝、郎酒、今麦郎、波司登、创新金属、今世缘、顾家家居、老板电器等知名企业，在此过程中，行动教育也实现了85%左右的课程转介绍率与复购率。

在教育产品方面，行动教育《浓缩EMBA》课程历经21年迭代升级，赋能近20万企业家及管理者，成为全球少有的“一堂课，21年经久不衰”的世界级管理课程大单品，此外，以《浓缩EMBA》课程内容为主体、综合阐述“行动管理模式”的《赢利》书籍也实现了上市3年多、再版35次、销量超过25万册、被誉为“经营者的赢利圣经”、多次摘得图书榜单第一、被誉为“2024年度好书”的市场成绩与口碑。

## （二）可持续发展治理

行动教育将ESG理念深度融入公司治理体系，构建科学、透明的可持续发展管理框架。2024年，公司基于企业流程管理和ESG事项的实际运行，对ESG治理架构进行了优化，调整为战略研究部负责监督决策、ESG执行工作组负责管理落地的两层ESG治理架构。通过明确ESG目标、优化治理结构、完善管理机制，我们确保可持续发展理念贯穿于战略决策、业务运营和产品服务的每一个环节。

ESG 治理架构	人员构成	职责分工
战略研究部	是公司 ESG 管理工作的最高决策机构，由公司董事长担任委员会主席。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 对 ESG 管理方针政策、组织架构、目标和战略进行决策；</li> <li>● 对 ESG 相关风险和机会进行分析，识别和判定重要 ESG 议题；</li> <li>● 指导和监督 ESG 管理工作组的工作，对 ESG 战略落地情况进行监控、评估；</li> <li>● 审阅 ESG 报告和其他 ESG 信息披露事宜。</li> </ul>
ESG 执行工作组	由部分业务和职能部门组成，负责 ESG 管理事项的落实推进。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 拟定 ESG 管理方针政策、组织架构、目标和战略建议；</li> <li>● 对公司 ESG 实质性议题进行分析，提出重要议题清单、议题分析和绩效提升计划；</li> <li>● 组织协调各职能部门、业务团队围绕 ESG 议题开展具体执行工作，提升 ESG 绩效表现；</li> <li>● 负责 ESG 相关数据统计、信息归集工作，形成年度 ESG 报告，为利益相关方沟通提供内容；</li> </ul>

### (三) 利益相关方沟通

行动教育高度重视利益相关方的需求与期望，建立系统化的利益相关方沟通机制，积极回应各方诉求，着力提升沟通质效。通过定期对话、调研与反馈，我们深入了解各利益相关方关切，并将其融入战略规划与业务决策中。

主要利益相关方	主要诉求和期望	沟通渠道	反馈和实践
股东和投资者	有效治理 信息透明 财务稳健 可持续发展	股东大会 现场接待 官网、电话、邮件	定期编制和发布财务、非财务信息 公司官网、微信等渠道进行信息披露 组织投资人见面会等沟通活动
客户	高品质培训和咨询服务 丰富增值服务 客户隐私保护 合作共赢	面对面咨询和服务 官网在线客服、 热线、邮箱等 校友会等组织平台	优化迭代产品 提升客户服务品质 建设校友服务平台 落实数据安全保护
员工	有竞争力的薪酬福利 舒适工作环境和安全保障 职业成长机会 培训和能力提升	员工培训 员工沟通会议 员工满意度调查 员工意见反馈邮箱	收集倾听员工意见和建议 建立完整科学的制度体系并充分沟通 加强 EHS 管理 提供丰富的学习培训机会
供应商和合作伙伴	稳定供应 长期公平友好合作	供应商沟通会议 商务谈判 供应商培训研讨	完善供应商管理体系 动态评价供应商 赋能供应商发展 畅通沟通渠道
政府和监管机构	合规经营 有序竞争 行业合作与赋能	政府相关会议 政企培训 政策建议通道	合法合规经营 践行商业行为准则 积极参与政企事务
社区	社区公益 扶助弱势群体 解危济困	公益活动 社区活动 社会组织平台	发展公益基金会 参与社会救助活动 参与乡村振兴等社会活动 提供公益性教育服务

### (四) 实质性议题分析

ESG实质性议题的识别与管理是推动可持续发展的重要抓手，我们通过系统化的调研与分析，识别和评估公司在可持续发展方面的风险和机遇，从“对行动教育可持续发展的重要性”和“对利益相关方的重要性”两个维度，确定出对企业运营和社会价值创造具有重大影响的核心议题，最终形成行动教育ESG实质性议题清单和实质性议题矩阵。



环境	社会	治理
水资源与能源管理	教学产品质量管理	合规经营
低碳运营	研发创新	商业道德
应对气候变化	学员权益保护	公司治理
废弃物管理	客户服务品质	风险管理
循环经济	学员增值服务平台	
生物多样性保护	知识产权保护	
	负责任营销	
	隐私与信息安全	
	供应链管理	
	员工权益与福利	
	多元化、平等与包容	
	员工培训与发展	
	职业健康与安全	
	社会公益	
	乡村振兴	

· 教育向善，推动价值共创



· 以人为本，共建幸福职场



S  
Social  
社会

## 二、教育向善，推动价值共创

### (一) 打造更高质量的课程体系

在过去近20年的发展中，行动教育坚持研究世界级企业的管理模式，并携手十余万校友企业实践探索，对世界众多管理思想进行升级与蒸馏，找到企业发展的底层逻辑和规律，最终形成了“行动管理模式”。“行动管理模式”是一套以东方管理智慧为指导，结合西方管理科学，兼顾经营思维、管理方法与工具的实效管理模式，建立了以学员需求为导向的课程研发机制和课程质量保障体系，持续优化课程内容、创新教学方法、严格质量管控，确保每一门课程都能精准匹配学员企业的实际需求。

#### 1. 实效课程体系

行动教育秉持“咨询教育化、教育实效化”理念，研发了两大核心课程《浓缩EMBA》与《校长EMBA》，其中，《浓缩EMBA》帮助企业构建迈向第一的实效管理模式，《校长EMBA》帮助企业打造迈向第一的组织与增长体系，同时还推出基于用户个性化需求的方案班及咨询项目，可精准解决企业的疑难杂症。从管理模式，到经营体系，再到系统构建，行动教育能够满足企业不同阶段需求，赋能企业把一件事做到世界第一。

#### · 浓缩EMBA课程

《浓缩EMBA》由行动教育董事长兼CEO李践老师亲自主讲，课程内容涵盖企业管理的十大模块：战略、价值、产品、组织、营销、用户、预算、绩效、财务、资本。课程设计注重“实效模式”，提供60套管理工具和80个操作方法，采用“浓缩”模式，通过高强度、高密度的学习安排，帮助学员在有限的时间内获得最大化的成长，助力企业突破发展瓶颈，实现可持续增长。截至2024年底，《浓缩EMBA》已连续授课21年，累计开课540余期，吸引了600多家上市公司和近20万企业家及管理者参与学习。

## 浓缩EMBA

迈向第一的实效管理模式



#### · 校长EMBA课程

《校长EMBA》面向企业创始人、董事长及核心决策层，以“引领中国式管理现代化”为核心理念，课程内容涵盖十大系统：五大人才系统（人才招选、人才复制、组织发展、绩效机制、股权上市）和五大增长系统（战略、营销、财务、税务、数智化）。课程邀请国内外顶尖学者和实战专家授课，注重战略设计与组织效率的提升，旨在培养卓越企业的组织系统能力。截至2024年底，《校长EMBA》已成功举办87期。

## 校长EMBA

迈向第一的组织与增长体系

#### 强组织体系

- ① 招才选将 从盲目错选到 高精尖 选拔
- ② 企业大学 从人才断档到 3军复制
- ③ 绩效机制 从团队乏力到 超级动力
- ④ 组织效率 从低效能到 高效能组织
- ⑤ 股权设计 从股权结构混乱到 顶层设计



#### 大增长体系

- ① 经营方略 从战略陷阱到 经营基本功
- ② 大营销 从传统销售到 大客户营销
- ③ ROE财务 从低回报、高风险到 ROE良性增长
- ④ 品牌战略 从产品价格战到 品牌价值战
- ⑤ 税商模式 从财税视角升维 商业模式

## 2.课程质量保障

行动教育定位实效商学平台，构建了双向赋能的生态体系：

左侧整合全球顶级管理教练，汇聚来自世界500强企业、拥有超20年实战经验的导师团队，并与世界级商学院合作，如哈佛商学院、瑞士IMD商学院、巴黎高等商学院等，引入其世界级名师及影响力课程。右侧链接千万企业家群体，形成覆盖近10万家企业的学员网络，构成庞大实践场域，通过“一核两翼”（管理教育+咨询+投资）运营体系，形成左右双向循环，推动教学相长，确保管理模式既具备跨行业的普适性，又能精准匹配企业个性化需求，帮助企业突破增长瓶颈，在细分领域建立全球竞争力，把一件事做到世界第一。

### · 全流程质量管控

《浓缩EMBA》由行动教育董事长兼CEO李践老师亲自主讲，课程内容涵盖企业管理的十大模块：战略、价值、产品、组织、营销、用户、预算、绩效、财务、资本。课程设计注重“实效模式”，提供60套管理工具和80个操作方法，采用“浓缩”模式，通过高强度、高密度的学习安排，帮助学员在有限的时间内获得最大化的成长，助力企业突破发展瓶颈，实现可持续增长。截至2024年底，《浓缩EMBA》已连续授课21年，累计开课540余期，吸引了600多家上市公司和近20万企业家及管理者参与学习。

### 行动教育在线课程开发流程



### · 专注课程迭代优化

行动教育构建了持续迭代课程品质的研发体系。公司专门设立课程研发中心，追踪市场中的企业需求变化，基于校友企业的实践效果，研发新课程，升级老课程，除此之外，行动教育董事长每周亲自主抓导师研讨会，基于课程满意度、校友口碑反馈，升级课程内容，与此同时，行动教育倡导导师团具备“一书一课”能力，把课程撰写成书籍，从而将管理思想投入市场检验，确保课程内容紧跟时代需求，符合规律论、共性论教学理念，为广大企业带来实效价值。

### · 鼓励持续创新

行动教育《浓缩EMBA》课程历经21年迭代升级，赋能近20万企业家及管理者，成为全球少有的“一堂课，21年经久不衰”的世界级管理课程大单品，此外，以《浓缩EMBA》课程内容为主体、综合阐述“行动管理模式”的《赢利》书籍也实现了上市3年多、再版35次、销量超过25万册、被誉为“经营者的赢利圣经”、多次摘得图书榜单第一、被誉为“2024年度好书”的市场成绩与口碑。

### 案例：“提升经营管理能力，迈向中国第一”主题读书会

闽威实业“海纳百川”会议室迎来了首场以“提升经营管理能力，迈向中国第一”为主题的读书会。此次活动汇聚了公司高管及各部门经理，旨在进一步自上而下统一公司战略落地，为2025年整体规划做好预热。本次读书会选读书本——《赢利：未来10年的经营能力》，由闽威实业董事长方秀亲自挑选并率先研读。



### · 知识产权保护

公司严格遵守国家知识产权保护的相关法律法规，建立并完善知识产权管理制度，将著作权、商标、发明专利管理纳入知识产权管理，在教学、培训、宣传和其他业务环节中强化自有创新成果保护，切实防范知识产权侵权风险。截至2024年，公司已获得560余项知识产权、出版了50余套管理书籍等；行动教育自主研发的《行动日志》作为实体管理工具突破1亿册销量。

## （二）坚持更完善的服务体系

为保障课程学习的成果与价值，行动教育秉持“用户第一，价值为先”的服务理念，构建了全民高质量的客户服务体系，《浓缩EMBA》采用“333落地服务流程”，通过服务标准化推动学习成果化。此外，《校长EMBA》课程采用“必修课+自选课”模式，以持续为校友企业提供全生命周期陪跑服务，行动教育还致力于与客户建立一生一世的合作关系，从而真正陪跑企业迈向世界第一。2024年，公司实效课程NPS推荐值达到76.9%，同比增加3.50%。

### 1. 保护客户权益

行动教育高度重视客户权益保护，建立严格的课程满意度调查制度和客户投诉处理机制。每节课程结束后，我们及时开展学员满意度调查，对不达标的课程首次反馈改进，连续两次不达标则停课整改；制定《客户投诉处理流程》，要求投诉事件在12小时内处理完毕，并由分校销管负责人全程跟进，确保学员权益得到及时有效的维护。2024年，公司保持了高水平的学员满意度，各课程平均满意度达97.54%，导师平均满意度达98.13%；学员投诉响应率100%，解决率100%。

### · 客户服务网络

行动教育建立了成熟、系统的服务网络，覆盖全国重点城市并逐步向全球拓展。我们在北京、上海、深圳、杭州、成都、香港、珠海设立了子公司，并在南京、武汉、合肥、郑州、马来西亚、新加坡等地设立了分支机构，布局东南亚并辐射全球，为全球学员及企业提供直接、高效的服务支持。2024年，在“世界最高双塔楼”吉隆坡双子塔，1000余位东南亚企业家及管理者团队，齐聚“黄金标准场馆”吉隆坡会议中心，共学“行动管理模式”。



### · 实效保障机制

行动教育以学员为中心，建立独具特色的“陪伴式学习”和“督促式服务”机制。分支机构的学习官定期回访参训企业管理者，调研培训效果并提出改进措施，确保培训成果落地。同时，服务团队收集学员反馈，为课程研发提供真实依据，形成了“目标明确—精准达标—及时反馈—补救跟进”的闭环教学模式，切实提升企业管理教育的实效性。

#### 案例：“用户第一”，文化价值观大讲赛

文化是组织行为的原点，也是企业基业长青的根基。2024年下半年，行动教育以“用户第一”为主题，启动了一场全员参与的文化价值观大讲赛，通过“全国文化月—分校预赛—总部总决赛”三阶段实践，最终决出“十大价值观明星”与“决赛冠军”，予以表彰与奖励。

活动从总部到分校、贯穿高中基，覆盖全国员工，通过真实案例引发共鸣与思考，将用户第一的价值观深度融入组织血液，员工纷纷反馈“接受了一场文化洗礼”“标杆们重塑了我的内心力量”“对用户第一的价值观有了更深理解，也对日常实践有了深刻反省”，这场大奖赛，让价值观深度渗透的“行动方案”，在组织文化重塑中见成效。



### 2. 负责任营销

行动教育严格遵守《中华人民共和国广告法》《中华人民共和国消费者权益保护法》等法律法规，建立了严格的审核制度，规范营销过程，由品牌部对所有在机场、网站、宣传手册等宣传渠道上刊登的广告内容进行多层级审核，确保课程信息、教师资质、课堂环境以及优惠措施等宣传内容真实准确，拒绝任何含糊其词或误导性内容的广告。此外，公司定期对员工开展培训，明晰虚假宣传的危害与法律责任。

## (三) 赋能可持续的行业生态

正向可持续发展的行业生态是培育业内企业共同成长的优良沃土，行动教育坚持将ESG理念融入价值链的每一个环节，尊重和公平对待所有供应商伙伴，强化自身责任担当，积极践行商业向善，携手商业伙伴与每一位行动校友，共同为打造更可持续的行业生态，为社会创造长期价值而努力。

### 1. 打造透明合规的供应链

行动教育始终秉持诚信公正、合作共赢的理念，将合规透明的供应链条视为企业长期持续运营的命脉。我们严格遵守《中华人民共和国招标投标法》《中华人民共和国招标投标法实施条例》等法律法规，严格制定并执行《采购管理制度》《供应商阳光合作协议》等制度规章，通过精益化规范管理与协同创新，致力于构建高效、透明、负责任的供应链生态。

#### · 严格供应商准入

为落实战略和经营目标，公司坚持负责任采购，以“需求导向、归口管理、可追溯”为原则，层层压实采购流程职责分工，在供应商准入环节严格把控，所有入围供应商均按照《供应商管理办法》进行审核，经过审批的供应商方可被录入《供应商名单》，除零星采购外，不得擅自选择《供应商名单》之外的供应商开展采购业务。



### · 供应商评价与考核

公司建立并维护《供应商评价办法》，在每次采购业务完成时或年中、年度终了，每年至少组织一次全面评估，对供应商的资质、服务水平、供应能力以及品质保证等多维度进行评价，并根据评价结果对供应商进行等级划分与分级管理，淘汰不合格的供应商。截至2024年底，公司共有在册供应商146家，年度评估全部为优选供应商。

### · 供应链风险管理

为切实防范采购风险与不确定性，确保供应链环节安全稳定合规，公司要求所有合作供应商签署《供应商阳光合作协议》，协议明确了双方在合规、诚信和反商业贿赂与不正当竞争方面的责任和义务。若合作方出现相关违规行为，公司将主动终止合作，同时公司建立举报与处罚机制，设置举报邮箱及来访地址，合作方具有配合调查和举报义务，发现违规行为应第一时间上报。2024年，公司在供应链环节未发生腐败事件。

### · 平等对待中小企业

行动教育始终秉持尊重与公平的原则对待每一位供应商伙伴，严格遵守国家相关法律法规及采购合同约定，全面履行自身合同履约和付款义务。公司对付款条件、申请流程、审核机制、结算及对账等环节进行了明确规范，并在业务操作中严格执行，我们坚持一视同仁，严禁任何违反合同约定或拖欠供应商款项的行为，确保供应链合作的合规性与公正性。2024年，公司未发生付款拖欠事件。

## 2. 校友会学习交流平台

校友会学习交流平台作为行动教育连接全球校友的核心枢纽，承载着知识共享与资源整合的使命，我们通过多元化的协作模式和多样化的交流活动，助力构建更具韧性、包容性与创新力的行业生态。行动教育校友遍布全球世界各地，截至2024年底，已在全球成立50+校友会，服务10余万企业家、高管，覆盖数万家企业，包含数百家上市公司、数百家行业和区域龙头企业。

### · 开放资源、专注知识共享

行动教育始终怀揣着对教育事业的热忱与执着，致力于精心培育“校长型”企业家。在这一伟大使命的指引下，行动教育将校友会精心构筑为学员终身学习、持续赋能的优质平台，全力以赴打造一个实效落地的学习型校友会组织。

为了实现这一目标，行动教育策划并开展了一系列丰富多彩且意义深远的活动。其中，持续性的私董会犹如智慧的碰撞场，为校友们提供了一个深度交流、共同探讨企业发展战略与经营管理难题的宝贵机会。

标杆企业游学参访活动则是一扇通往行业前沿的窗口。通过深入走访那些在行业内具有卓越成就和创新实践的标杆企业，校友们有机会亲身感受其先进的管理模式、高效的运营流程以及独特的企业文化。

读书会作为知识传播与思想交流的重要阵地，营造了浓厚的学习氛围。在这里，校友们共同研读各类经典管理书籍和前沿理论著作，分享自己的读书心得与感悟。通过对知识的深入探讨和交流，校友们不断丰富自己的知识体系，提升自身的综合素质和管理智慧。

校长节这一特色活动，更是凝聚了校友们的情感与力量。它是一个盛大的节日，让校友们相聚一堂，共同回顾成长历程，分享成功喜悦，互相激励与鞭策。

通过参与各种公益活动和主题论坛，校友们积极关注社会热点问题，发挥自身的专业优势和资源整合能力，为推动社会的进步与发展贡献自己的力量。同时，这也有助于提升校友个人和企业的社会形象，赢得社会各界的认可与尊重。

### 案例：私房课

校友会根据学员需求量身定制私房课，作为实效课程大课的补充，课程内容围绕企业当季度发展的共性问题展开，如人才管理、营销策略、预算规划、战略制定等，结合实战案例分享和互动研讨，为企业家学员提供更深层次的专业指导，帮助解决实际问题。



### 案例：读书分享会

校友会定期组织读书分享会活动，旨在通过搭建好书共读、思想碰撞、情感交流的平台，持续提升企业家和管理者的知识水平和管理能力，共建积极向上、共同进步的学习型社群。



### 案例：标杆企业参访游学

行动教育校友会定期组织标杆企业参访活动，邀请校友参观行业内的优秀企业，通过实地考察、交流研讨、经验分享等形式，帮助校友深入了解标杆企业的运营模式，激发创新思维，以推动企业改进与创新。



### · 商业共生、开放交流合作

校友会平台不仅是一个信息交流的桥梁，更是一个打破信息壁垒、推动商业合作与创新的生态系统。平台通过深度的资源整合，力争打破行业壁垒，促进跨领域协作，共同维护“有情有义有爱，天下校长一家亲，不断追求思维跃迁，探求事物本质，不断以实际行动，在各自领域发光发热，创造价值”的校友会理念。

### 案例：校友会年度盛典

行动教育校友会年度盛典是凝聚校友力量、促进价值共创的重要平台。各地校友会领导班子亲力亲为，以“共建共享”为原则，自发组织年度盛典活动，盛典以学习交流为导向，邀请名师及标杆校友作为“助阵嘉宾”，分享实战经验与行业洞见，为校友提供“干货十足”的学习盛宴。



### 案例：企业家校长节

企业家校长节是行动教育为企业家校长学员创办的年度节日盛会，每年9月9日以主题式学习为导向，从宏观、中观、微观全方位解读时代大势、行业趋势、企业治理态势。2024年，由行动教育、行动教育全球校友会主办、以“迈向第一·未来组织”为主题的第8届企业家校长节在上海如期开幕，吸引了1000余位企业家参会，旨在助力当代企业家在更具挑战的新经济形势下，提升企业的组织能力与增长能力，让更多的企业家看到了希望和曙光。



#### · 责任共赢、激发商业向善

行动教育始终秉持“教育赋能，商业向善”的理念，将社会责任融入校友会平台的基因之中。我们深知，企业的价值不仅在于创造经济收益，更在于推动社会进步与可持续发展。通过校友会平台，我们汇聚全球校友的力量，将公益精神与商业实践深度融合，激发每一位校友的社会责任感。我们相信，当商业向善成为共识，当责任共赢成为行动，教育的价值将超越课堂，照亮更广阔的未来。

### 案例：河南校友会——商业向善公益行

2024年7月8日，河南校友会提出《商业向善公益行 河南校友在行动》倡议书，呼吁河南校友会广大企业家校长将商业向善转化为实际动力，积极投身社会公益与志愿服务行动，共同为构建和谐社会、推动公益事业的发展奉献爱心和力量。



### 案例：陕西校友会——“爱心捐赠”公益活动

聚沙成塔，聚涓成海，2024年5月31日，陕西校友会组织举办“心系乡村教育，关爱留守儿童”爱心捐助活动，向宁强县高寨子中心小学及196名留守儿童送去200万助学资金以及书包、保温杯、文具套装、米面油、服装等价值20万元的爱心物资，总计价值2100000元。在捐资捐物之外，陕西校友会校长们还与宁强县16户特困家庭的17名学生形成了一对一长期帮扶小组，承担他们学费、生活费和日常开支，直至他们完成大学学业，还将在大学阶段提供实习岗位，助力学生们茁壮成长。



## （四）服务更美好的社会建设

行动教育始终秉持“取之于社会，用之于社会”的理念，积极履行企业社会责任，致力于成为社会发展的参与者和贡献者，为构建更加和谐、包容的社会环境贡献力量。

### 1. 爱心助学，助力梦想实现

自2018年起，行动教育正式启动爱心助学公益行动，致力于以实效管理教育赋能特殊企业家群体，包括有梦想的残疾人企业家和退伍军人企业家。我们通过设立储备助学基金，为这些群体提供免费报读《浓缩EMBA》和《校长EMBA》的机会，帮助他们系统提升经营管理能力。六年来，行动教育始终坚持不懈、行动不止，累计投入课程及相关费用约4000万元，成功帮助近1000位残疾人企业家和退伍军人企业家走进课程现场。我们坚信，通过商学教育的力量，能够为这些特殊企业家群体创造更大的社会价值，助力他们实现梦想与抱负。



### 2. 政企同行，助推人才强国

行动教育始终坚定不移地持续深耕教育服务领域，不断提炼与升华其内在价值，将“理他爱人”这一深邃理念奉为圭臬，深入贯彻到每一项举措之中。

在发展进程中，行动教育积极强化与政府及企业的紧密联动机制，充分整合自身优质教育资源，倾力打造具有特色的人才培养方案，为区域人才生态建设注入源源不断的活力与动力，助力培育大批高素质、创新型人才，为中国式现代化建设添砖加瓦，为实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献着不容小觑的力量。

#### 案例：行动教育迎来闵行区人才工作管理者“学习团”

2024年12月，上海市闵行区人才工作管理者“学习团”莅临行动教育，开展实地参访与现场教学，行动教育运营副总裁杨林燕老师及上海分校校长郝珊丽老师分别接待并授课，详细介绍了行动教育在企业家及管理者教育服务领域的实效经验，包括企业高质量发展经营体系、人才选用育留机制等。双方共同探索了市场化教育机构如何通过实效服务赋能企业家及管理者，从而为区域经济高质量发展注入人才动能。



# 三、以人为本，共建幸福职场

## (一) 多元、平等与包容

行动教育致力于打造一个尊重差异、倡导多元平等的文化环境，让每一位员工、学员都能在公平的机会中成长与绽放。通过多元化的团队构建、公平有竞争力的薪酬福利体系以及包容性的企业文化，我们努力为员工创造归属感与成就感，充分释放企业创新创效活力。

### 1. 平等合规的雇佣原则

公司秉持多元化与开放包容的理念，严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，持续完善员工管理体系，坚持平等雇佣原则，尊重员工的结社自由和集体谈判权利，坚决禁止任何形式的强制劳动和雇用童工等非法用工行为，平等对待每一位员工，坚决杜绝因性别、宗教、年龄等因素产生的职场歧视，并依法与员工签订劳动合同，为员工足额缴纳社会保险，切实保障员工各项合法权益。2024年，公司劳动合同签订率100%，社会保险覆盖率100%。

### 2. 公平透明的招聘体系

公司建立系统化、前瞻性的招聘体系，制定《行动教育员工手册》，明确招聘原则、渠道、流程、职责分工等，确保招聘环节规范、公平且透明。公司每年基于战略规划与业务发展，制定详细的岗位需求计划，明确岗位职责、任职资格及人数等关键信息，确保招聘工作精准高效；构建多元化的招聘渠道体系，包括线上招聘平台、校园招聘、内部推荐及猎头合作等，并通过分类管理与效果评估，持续优化渠道投入；此外，公司建立了动态更新的人才库，对所有应聘者信息进行系统化整理与分类，确保数据的时效性与可用性，为后续招聘提供快速、精准的人才匹配支持。

### 招聘原则

- (1) 公平公正：严格按照既定的招聘标准和流程进行筛选和录用，所有应聘者在招聘过程中享有平等的机会，不因其性别、年龄、种族、宗教信仰、残疾状况等因素受到歧视。
- (2) 能力匹配：以岗位所需的专业技能、综合素质和工作经验等为核心考量因素，制定岗位胜任力画像确保录用人员能够胜任岗位工作，为公司创造价值。
- (3) 多元化与包容性：积极倡导多元化的人才结构，鼓励不同背景的人才加入公司，营造包容的工作环境，促进不同思想的碰撞和交流，提升公司的创新能力和竞争力。
- (4) 诚信正直：要求应聘者提供真实有效的个人信息和资质证明，同时公司在招聘过程中也保持信息的真实、准确，确保双方的诚信合作。

### 案例：与北森合作构建业务线测评系统

2024年，行动教育针对过往绩优员工所展现出的突出特质进行了深入剖析与提炼，进而构建了学习官胜任力画像这一科学且系统的评估模型。在招聘流程的入职环节，严格采用该画像作为测评标准，唯有测评分数达到合格线的应聘者方可顺利录用。这一举措确保了人才选拔标准的一致性与规范性，为打造一支高素质、专业化的学习官团队奠定了坚实基础。



### 3.有竞争力的薪酬福利体系

公司为员工提供含基本工资、绩效奖金、额外福利、荣誉认可在内的多维度薪酬体系，尊重并认可每一位员工的价值与贡献，确保其获得与贡献相匹配的回报。

#### 薪酬原则

(1)同工同酬：严格遵守国家法律法规，坚决贯彻同工同酬原则，避免出现任何形式的薪酬歧视。无论员工的性别、年龄、种族、宗教信仰等因素如何，只要在相同岗位上付出同等劳动、取得相同工作业绩，均享受相同的薪酬待遇。并通过定期的薪酬审计和内部监督机制，确保这一原则在公司内得到切实执行。

(2)绩效导向：薪酬与员工的工作绩效紧密挂钩。以客观、公正的绩效评估体系为基础，根据员工的工作成果、工作质量、工作效率等多维度指标进行考核，依据考核结果确定薪酬的调整和绩效奖金的发放。

#### 薪酬福利体系

(1)基本工资：基本工资按照岗位层级和岗位类别进行划分，不同层级和类别的岗位具有相应的基本工资标准，确保薪酬的内部公平性。

(2)绩效奖金：绩效评估周期通常为月度、季度或年度，根据不同岗位的工作特点和公司业务需求进行合理设置。绩效奖金的发放比例和金额与员工的绩效表现成正比，激励员工不断提升工作绩效，为公司创造更大价值。

(3)年终奖金：为了表彰员工在全年工作中的辛勤付出和对公司的贡献，公司在每年年底发放年终奖金。年终奖金的发放通常与公司的年度经营业绩以及员工的个人年度绩效评估结果相关联。

(4)法定福利：严格按照国家法律法规的要求，为员工缴纳社会保险（养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险）和住房公积金，保障员工基本社会保障。同时，依法为员工提供带薪年假、病假、婚假、产假、陪产假等法定休假福利，切实保障员工的合法休息权益。

(5)长期激励：公司设立股权、期权激励制度，给予符合条件的优秀员工股权或期权，以长期激励建立员工和公司的利益共同体，激发员工潜能与公司共同长期发展。

#### 案例：集团“月度冠军颁奖典礼”

公司专注激发员工潜能与增强团队凝聚力，建立完善的荣誉体系，打造冠军文化，通过多元化的荣誉评选与奖励机制，全面表彰员工的辛勤付出与卓越表现，激励员工和团队不断追求卓越。



### 4.温暖贴心的女性关怀

公司致力于为女性员工创造公平、包容的职业环境，积极鼓励女性应聘各个岗位，不设置任何针对女性的不合理限制，并提供平等的职业发展机会与培训资源支持，帮助女性员工突破职业瓶颈，激发潜能；在薪酬福利方面，确保男女同工同酬，定期进行薪酬审计，防止出现性别薪酬差距；公司高度关注女性员工的特殊需求，为她们提供全方位的身心关怀与支持，在办公场所设立设施齐全的母婴室，并举办女性健康关怀讲座，为女性员工提供专业指导，帮助她们更好地应对工作与生活中的挑战。截至2024年底，公司女性员工数量占全职员工总数的70%，管理层女性人数占比超过40%。

## (二) 多维度的员工成长体系

行动教育构建了以人为本的高质量组织体系。人是一切的基础，行动教育形成了独具特色的闭环式人才发展生态，在人才招选维度，行动教育以“招选育留”全链条体系为基础，面向全球聘请具备企业家特质的人才，确保组织基因的优质性；在成就人才维度，行动教育构建了双通道晋升机制，不仅为“将军型人才”提供管理力成长路径，也为“冠军型人才”设计完善的激励模型，配合动态考核与成长通道，推动人才与组织的协同进化。

### 1. 畅通的职业发展通道

公司为员工提供坚实的职业发展支持和广阔的发展空间，建立公平透明的职业晋升通道和绩效评估体系，激励员工不断提升自身素质和能力，助力实现个人职业目标。

在内部晋升中，公司设置管理、业务条线职业晋升双通道，匹配相应的胜任力模型，以员工的工作业绩、能力表现和潜力为依据，为所有员工提供公平的晋升机会，打破传统的晋升障碍。同时，公司设立导师制度，为新员工和有发展需求的员工配备经验丰富的导师，帮助其构建清晰的职业发展路径，助力实现个人与企业的共同进步。



在行动教育，销售被称为学习官，这一职位不仅承载着销售的职责，更是企业与客户之间知识传递和桥梁构建的重要角色。行动教育的学习官作为销售团队的核心力量，不仅需要具备扎实的专业知识和出色的销售技巧，还需拥有强烈的客户服务意识和市场开拓能力。通过为客户提供高质量的课程培训和咨询服务，学习官们不仅帮助客户解决了实际问题，也推动了行动教育事业的持续发展。



### 2. 多层次的人才培养机制

我们根据员工的岗位需求和个人发展目标，针对不同司龄、不同成长阶段的员工设计了分层次、多维度的培养计划，打造“行动军校”人才培养体系，涵盖六大人才培养项目：行星营（0-6个月员工）、王冠营（6个月以上员工）、飞马营（预备总监）、大将营（团队总监）、千里马营（预备总经理）、将帅营（分公司总经理），通过线上学习地图、线下集训、业绩竞赛、标杆专题分享、共创研讨、战训对话等多样化的培训方式，营造积极的组织学习氛围，培养员工持续学习的能力，打造能持续发展的组织。



2024年，行星营完成3期线下集训，264位新员工参训，其中29位员工突破百万业绩；王冠营完成1期线下集训，3期线上专题学习，37位老员工参训，其中14位员工突破千万业绩；行动教育培训总投入640余万元，实现管理层和员工100%全覆盖。

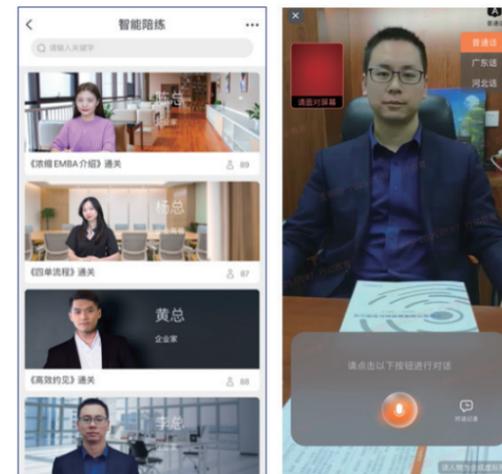
除行动军校六大人才培养项目之外，公司选送优秀员工参加“浓缩EMBA”“校长EMBA”等培训项目，并要求员工在学习结束之后进行转训，在提升自身管理能力的同时，帮助团队成长，放大学习成效。2024年，浓缩EMBA项目为83位员工开放学习，转训完成率100%；校长EMBA项目为60位员工开放学习，转训完成率100%。



行动将帅营：共沉淀65门实战课程，课程平均得分4.8分（满分5分）；总学习人次 3.67万，共计9834小时，主动学习率75%



AI 陪练试点初见成效，话术掌握100%



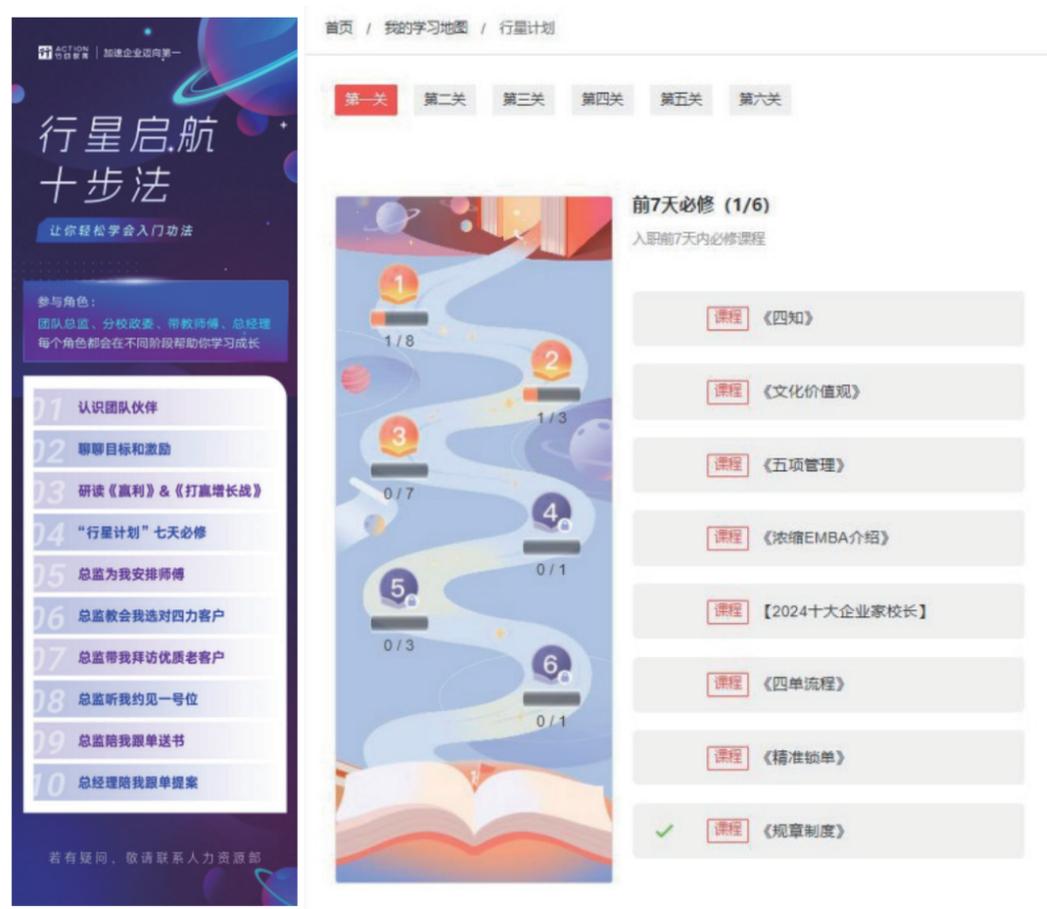
AI陪练通关: 45.15——93.72

训练次数	对话次数	训练人数	训练时长(分钟)
3835	10314	172	9378.5

高频输出——倒逼输入

**案例：行星启航十步法——销售新人首月成长路径**

“行星启航十步法”是行动教育为新员工量身打造的入职培训项目，旨在解决新员工留存率低、成长速度慢以及行动分散等问题。该项目围绕“公司、团队、个人、产品、业务、情感”六大新员工需求，设计了十大关键步骤，不仅关注新员工的职业能力提升，更注重其情感需求的满足。通过导师制、团队建设活动和定期沟通机制，我们帮助新员工快速融入团队，建立信任关系，从而增强其留存意愿和发展动力。通过“行星启航十步法”，我们将新员工的成长路径系统化、标准化，确保其在入职初期能够顺利完成从“新人”到“核心成员”的转变。



## (三) 有温度的员工关爱行动

行动教育始终坚持以人为本的理念，将员工的身心健康、职业发展和工作生活平衡置于企业管理的重要位置，致力于为员工创造一个温暖、支持、充满归属感的工作环境。

### 1. 职业健康安全保障

公司打造全面的员工健康保障，安排新员工入职体检，并为在岗员工提供免费的健康检查服务。在办公环境方面，公司以“人才第一，人才优先，成就员工就等于成就企业”为设计理念，聘请哈佛商学院原班设计团队穆氏建筑设计公司和国际专业施工团队，以世界级标准打造行动教育总部大楼；办公区设计和设施配套环形办公区设计有助于更通畅的沟通交流；将有窗户、光线好的区域留给一线员工；专门设置茶歇区，提供高品质的饮水机、咖啡机等设施，为员工提供安全健康、舒适愉悦的工作体验。



## 2. 增进员工福祉

我们深知员工是企业蓬勃发展的坚实基础，因此，始终将员工的生活需求摆在首要位置，不遗余力地提供多样化的员工关怀福利。从精心挑选的节日礼品，到充满惊喜的生日福利，再到远超行业标准的春节长假安排，每一个细节都饱含着我们对员工的深切关怀与尊重。同时，我们还特别设立了海外知名院校游学项目，让员工在繁忙的工作之余，能够拓宽国际视野，丰富人生阅历。此外，为了关注员工的健康状况，我们定期组织全面的体检，确保员工能够以更加饱满的精神状态投入到工作中。

### · 年会海外游学

海外游学项目是一项专为员工设计的国际化交流与学习计划。该项目旨在通过将员工送往全球顶尖学府，拓宽他们的国际视野，增强跨文化交流能力，提升专业技能，以及激发创新思维。这一项目不仅是对员工个人成长的投资，也是对公司未来发展的战略性布局。

公司挑选了世界多个国家和地区的知名院校作为游学目的地，如悉尼大学、新加坡国立大学、南洋理工大学、剑桥大学、牛津大学、希伯来大学、西点军校、巴黎高商等。这些院校在各自领域内享有盛誉，不仅拥有世界一流的师资力量和教学资源，还提供了丰富的学术讲座、研讨会和实践活动。



### · 爱心互助基金

我们积极践行“利他爱人”的企业价值观，设立爱心互助基金，旨在为遭遇特殊困难的员工及其直系亲属提供及时援助，减轻因重大疾病、突发灾害或意外事故对其个人和家庭造成的临时性经济压力。基金的募集面向全体在职员工，员工可自愿签署《行动教育爱心互助金申请参加承诺书》，并按月缴纳互助金。

爱心互助基金由公司财务部负责人、人力资源部负责人及财务专管员共同管理，确保运作与监督机制分离，实现透明化管理。基金的日常运作接受全体成员的监督，同时由总部内审部定期对申请材料、资金使用情况及账户状态进行专项审计，并将审计结果向全体员工公示，确保基金的公开、公平与公正。截至2024年底，共有138名员工参与爱心互助金缴纳互助金，2024年度内共有4名员工获得互助基金资助。

· 绿色智行，打造低碳运营



# E

Environmental  
环境

## 四、绿色智行，打造低碳运营

### (一) 应对气候变化

行动教育深刻认识到气候变化对全球可持续发展的深远影响，我们积极响应国家“双碳”规划，践行绿色发展理念，通过优化运营模式、开展气候风险机遇分析、推广绿色课程等方式，与利益相关方携手共建低碳未来。

#### 1. 气候风险与机遇

为有效应对全球气候变化带来的挑战，公司参考国际财务报告可持续披露准则第2号——气候相关披露（IFRS S2），结合企业行业特性和教学业务的实际场景和工作内容，对行动教育面临的气候变化风险与机遇进行系统的分析识别，为企业后续运营决策提供支持，以全面提升公司气候风险应对能力。



气候风险清单				
风险类别	子类	事项描述	影响程度	应对措施
物理风险	急性风险	暴雨、台风等极端天气事件可能影响公司教学业务正常运行，员工与学员健康安全遭受风险；极端气候事件可能导致 IT 设备宕机，进而影响云服务的可用性和数据中心运行效率。	高	加强学校建筑和基础设施的耐候性和灾备能力；制定行之有效的极端天气应对计划与应急措施，确保遭受灾害时迅速响应并减少损失。
	慢性风险	海平面上升可能导致沿海地区洪水风险增加，影响沿海城市数据中心的正常运营。	中	选择云服务提供商并部署在多个地理区域，以提高服务的可用性。
转型风险	市场风险	随着“双碳”进程的深入，学员对应对气候变化、可持续发展相关议题的学习需求逐渐上升，若公司未能及时推出新产品以满足需求，将失去相关市场。	高	开发与可持续发展、气候变化应对相关的教学、培训、咨询等新服务，为企业培养绿色低碳专业人才。
	法律风险	碳排放监管日趋严格，政策变化可能会导致电力使用成本上升，合规压力增大。	中	持续跟进碳排放相关新政，确保业务合规性，定期进行碳盘查工作，主动调整运营策略以适应政策变动。
	声誉风险	若公司在应对气候变化上表现不佳，可能损害品牌形象，影响招生和合作。	高	推进 ESG 与碳相关披露工作，加强与学员、政府、公众媒体等利益相关方的沟通反馈，打造积极应对气候变化，推动可持续发展的企业形象。
气候机遇				
机遇类别	机遇描述		对商业战略与财务计划的影响	
产品服务新机遇	企业和个人相关“双碳”、可持续发展学习需求上升，公司可开发绿色低碳相关课程产品与服务。		提供多元化、符合市场趋势的服务可增加企业营收，并抢占“双碳”、可持续发展相关培训和咨询市场。客户偏好绿色低碳服务，提高客户对企业的忠诚度。	
技术机遇	气候新规的压力促使企业引入数字化新技术，以提升运营效率。		企业开发和引用数字化工具和平台可提升教育服务的可达性和效率。	
品牌机遇	随着绿色高质量发展的深入人心，公众媒体愈发关注企业 ESG 实践水平，促使企业积极承担社会责任，打造绿色可持续的品牌形象。		塑造职业/实效教育领域的 ESG 标杆，可获得支持 ESG 学员的认可，提升学员对企业的忠诚度。	
融资机遇	资本市场日益倾向 ESG 投资理念，政府对绿色低碳开发、转型项目增加补贴力度。		探索“双碳”相关的补贴、贷款和投资机会，关注政策补贴变化，可拓宽融资渠道，降低融资成本。	

## 2. 推行绿色办公

行动教育将绿色发展理念融入日常运营，致力于打造低碳、环保的办公环境，通过每一度电的节约、每一张纸的减少，我们尽可能地降低环境影响，并让环保成为每一位员工的习惯。

### · 节能管理

公司采取技术升级与管理优化双管齐下，全面提升能源使用效率。在硬件设施方面，公司对办公楼内的照明和空调系统进行了全面升级，采用高效节能设备，显著降低电力消耗。同时，通过冷热水机组的形式，以更环保的方式维持室内温度，减少传统空调系统的使用频率和能耗。在电器设备管理上，公司优先选择高效产品，例如打印机能效等级达到一级，微波炉、电冰箱等设备也逐步向一级能效标准升级，进一步降低能源消耗。

此外，公司通过持续的宣传教育，将节能理念融入客户服务中，提升客户、员工、教师及学员的节能意识，营造全员参与的节能文化氛围。2024年，公司合计使用578528千瓦时新能源电量，为实现绿色低碳目标奠定坚实基础。

### 案例：花瓣楼校区2.0学习空间

行动教育花瓣楼由世界顶级设计公司“穆氏建筑设计”打造，基于WELL金级标准建设，占地1400平方米。2.0学习空间位于花瓣楼5楼最佳观景层，通过空中长廊与老教室相连，实现了新老区域的融合，并基于环保与可持续发展理念，践行ESG标准，配备了符合人体工学的座椅、顶级音控设备、智能空气净化系统和微滤净水设备，全方位保障学员的学习体验。



### · 节水管理

为减少水资源浪费、提升用水效率，公司在教学区与办公区的洗手间内安装节水龙头和感应式洁具，减少不必要的用水浪费；引入数字化水表和实时监控系統，对用水情况进行动态追踪，及时发现并修复管道泄漏或异常用水问题，确保水资源的高效利用；通过张贴节水标识、开展节水宣传活动等方式，向员工和学员普及节水知识，倡导节约用水的良好习惯。2024年，公司用水总量2027吨，较去年下降217吨。



### · 无纸化办公

公司积极推行无纸化办公，通过数字化手段减少纸张消耗，推动绿色办公理念落地。公司全面启用OA系统、ERP系统等电子化办公平台，实现文件管理、审批流程的数字化与自动化，显著降低纸张使用量。同时，公司对办公用品的使用进行规范管理，倡导双面打印、重复利用等环保行为，进一步减少资源浪费。



## （二）环境污染管理

在行动教育，我们希望环保不是一句口号，而是每一天的实践。从减少一次性用品的使用到推广循环利用，从优化能源消耗到倡导绿色出行，我们持续探索更高效、更创新的环保举措，让绿色成为行动教育的底色。2024年，公司未发生环境负面事件及处罚。

### 1. 严格废弃物管理

行动教育高度重视废弃物排放对学校及社区环境的负面影响，致力于通过科学管理与技术创新，实现废弃物的减量化、资源化和无害化处理。公司严格遵守相关法律法规，并在此基础上制定更高标准的废弃物管理措施，以最大限度地减少对环境的影响。

- 在废弃物分类与减量方面，公司实施严格的废弃物分类制度，确保纸张、塑料、电子废物、有机废物等不同类型的废弃物得到正确分离，以便进行高效回收与处理。同时，公司通过推广无纸化办公、减少一次性用品的使用、鼓励使用可重复使用或可回收物品等措施，从源头上减少废弃物的产生。
- 在废弃物回收与再利用方面，公司在教学区和办公区设置多处回收站，用于收集纸张、塑料、金属等可回收物品，并与专业回收公司合作，确保这些物品得到有效回收和再利用。针对电子废物，公司建立专门的回收和处理程序，确保废弃电子设备得到安全处置，减少有害物质对环境的危害。此外，对于茶歇餐食产生的有机废物，公司统一收集后交由城市厨余垃圾回收处理单位，将其转化为有用资源，实现资源循环利用。

### 2. 环境友好采购政策

公司致力于通过实施环境友好采购政策，成为行业内的绿色采购典范，推动供应链及整个社会的可持续发展，在满足业务需求的同时，最大限度地减少对环境的影响，实现经济、社会与环境的多赢局面。

**环保优先：**在采购决策过程中，将产品的环境性能作为首要考虑因素之一，优先选择那些对环境负面影响小、资源利用效率高、可回收性强的产品和服务提供商。

**全面评估：**对公司采购的产品和服务进行全生命周期的环境影响评估，从原材料获取、生产制造、运输销售、使用维护到报废处理等各个环节进行分析，确保整体环境影响最小化。

**合规性：**严格遵守国家和地方有关环境保护的法律法规、国际公约以及相关行业标准和规范，确保采购活动合法合规。

**持续改进：**持续关注环保技术的发展和市场的变化，持续优化采购政策和标准，引导供应商不断提升环境管理水平，共同推动整个供应链的绿色发展。



· 治理筑基，深耕责任引领



# G

Governance

治理

## 五、治理筑基，深耕责任引领

行动教育将良好的公司治理视为企业发展的基石，以及企业持续创新、为客户和社会创造长期价值的根本保障。我们坚持合规治理、科学治理，不断完善公司治理架构和内控机制，强化风险管理、反腐败、反不正当竞争、数据安全等相关工作，保障公司决策过程公开、信息披露有效，促进公司健康可持续发展，维护所有利益相关方的长期利益。

### （一）董事会治理

公司依照《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律法规，设立了股东大会、董事会及监事会。为满足公司发展需要，公司在董事会下设立了战略委员会、审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会4个专门委员会以及独立董事专门会议。

公司一直注重公司内部董事会、监事会以及高级管理人员的沟通，确保公司的决策制定和执行能够得到充分的讨论和审查。一方面，公司通过建立定期会议、工作汇报、信息共享等沟通机制，促进内部沟通和协作，保证公司治理机制高效运转。另一方面，公司设立职工监事，鼓励员工参与公司治理和管理过程，积极提出反馈和建议，为公司持续发展提供更广泛的建议和支持。

### （二）健全风险管理体系

行动教育深知完善的风险管理体系是企业行稳致远的基石，我们持续优化风险识别、评估和应对机制，积极防范各业务条线风险，为每一位利益相关方创造更安全、更可靠的未来。

### 1. 夯实内控管理机制

公司董事会全面负责界定和评估可能面临的风险及其影响程度，确保内部控制与风险管理体系的健全性和有效性。董事会授权审计委员会推动并监督管理层设计、实施及监察内控与风险管理体系，督导内部审计部至少每半年对涉及风险的重要事项执行内部审计工作。此外，公司每年聘请专业审计机构进行独立内控审计，进一步提升体系的规范性与透明度。

为规范内控与风险管理工作，公司不断完善制度体系，制定《内部审计管理制度》《内部控制自我评价管理办法》等规章制度，明确分工与流程，确保各项工作有序开展。审计委员会遵循全面性、重要性以及客观性原则，根据内部审计部门出具的评价报告及相关资料，对与财务报告和信息披露事务相关的内部控制制度的建立和实施情况出具《年度内部控制自我评价报告》，并针对执行偏差和内部缺陷进行系统性整改与优化，持续完善内控体系，为公司稳健发展提供坚实保障。

### 2. 合规培训与宣贯

公司高度重视董监高及管理层的合规经营能力，通过定期开展专项培训，全方位强化其合规意识与管理能力，确保企业在复杂多变的商业环境中稳健前行。培训以合规知识讲解为基础，深入剖析与公司业务紧密相关的法律法规。一方面，对《中华人民共和国公司法》中涉及公司治理结构、股东权益、注册资本等核心条款进行详细解读，帮助董监高清晰了解公司在设立、运营及变更过程中的法律边界。另一方面，深入讲解《中华人民共和国证券法》中关于上市公司信息披露、证券发行与交易的详细规定，助力管理层精准把握资本市场的合规要求，有效规避因信息不对称或违规操作引发的法律风险与市场信任危机。



## （三）强化数据安全防护

行动教育高度重视数据安全，积极承担客户服务责任，不断深化信息安全管理体系统，优化数据库防护技术手段，强化员工信息安全防范意识，为企业课程研发、客户数据安全保驾护航。

### 1.完善信息安全管理机制

公司严格遵守《中华人民共和国数据安全法》等相关法律法规，建立《员工手册-信息安全管理》《数据库管理办法》等制度文件，涵盖安全策略、管理制度、操作规程和记录表单等多个层面，确保数据安全管理制度规范化、系统化。在治理架构上，公司自上而下，搭建由高管领导的，包括决策层、管理层和执行层在内的三级信息安全组织架构，明确各层级的信息安全管理职责，形成高效协同的管理机制。

### 2.夯实学员隐私保护

公司承诺所有学员敏感信息均从源头实施脱敏处理，并严格根据员工职责范围划分系统权限，不对客户开放使用权限，确保数据访问的合规性与安全性。为提升全员信息安全意识，公司定期开展信息安全培训与宣导活动，帮助员工深入了解信息安全相关概念及行为规范，增强防范意识，从源头上避免信息安全事件的发生。2024年，公司通过访谈调研、系统核查、渗透测试等方式开展了全面的信息安全风险评估，针对识别出的风险点制定了相应的整改措施。本年度内公司未发生重大信息安全事故，也未收到任何客户隐私投诉。

## （四）维护企业商业道德

诚信与责任是企业长期稳定发展的根基，为此，行动教育始终以高标准的道德操守严格规范企业商业行为，层层压实合规责任，扎实推进反腐败与反贿赂工作，与学员、合作伙伴共同营造风清气正的营商环境。

### 1.反商业贿赂与贪污

公司严格遵守与反贿赂、贪污相关的法律法规，制定《员工手册》《舞弊预防与举报管理办法》等制度文件，持续完善内部廉洁管理体系，巩固廉洁文化建设成果，提升员工道德素养，致力于实现合规治理与诚信营商。

#### · 防范腐败风险

公司深入剖析财务、采购、销售等关键业务环节的潜在风险点。在财务环节，严格规范资金审批流程，明确各级审批权限与责任，实施多重审核机制，确保资金流向清晰可查、合法合规；在采购环节，建立供应商准入制度，全面评估供应商资质、信誉及经营状况，并对采购合同的签订、执行与验收进行全程监控；在销售环节，公司聚焦客户信用管理与销售渠道管控，严禁销售人员以不正当手段获取订单或收受客户回扣，并通过信息化系统实时跟踪销售数据与合同执行情况，确保销售业务的公正与透明。

此外，公司通过定期内部审计和财务检查，强化反商业贿赂与反贪污的监测手段，定期对财务报表进行深度剖析，及时发现潜在的财务舞弊线索；专项合规审计通过聘请外部独立审计机构，对企业财务、内控及合规情况进行全面审视，降低商业贿赂与贪污风险。对于审计和检查中发现的问题，公司迅速组织专项调查小组核实，依据问题严重程度对相关责任人严肃处理，并及时整改完善内部控制流程，堵塞管理漏洞。

#### · 强化员工廉洁意识

公司开展广泛的员工反腐败宣导培训，并与供应商及生态伙伴共建良性合作机制，签署《供应商阳光合作协议》，开放投诉举报渠道，合力打击腐败与贿赂行为，积极营造符合商业道德标准的工作文化。

## 2. 杜绝不当竞争行为

行动教育始终秉持公平竞争与诚信经营的理念，多措并举，切实防范虚假宣传、垄断行为及商业秘密泄露，确保企业在良性公平的竞争环境内健康发展。

### · 反垄断

在反垄断方面，公司坚持公平竞争原则，专注于通过研发创新、服务优化等正当方式提升核心竞争力，而非依赖排他性协议或滥用市场支配地位等不正当手段。法务部门密切关注国家反垄断法规政策的变化，定期对业务模式与经营策略进行自查，确保不存在垄断行为隐患，保障市场竞争的公平性与健康性。

### · 维护商业秘密

为保护商业秘密，公司构建完善的保密体系。在数据管理方面，采用加密技术存储和传输商业秘密相关信息，尤其是客户资料、产品研发文档等核心数据；公司与员工签订严格的保密协议，明确保密责任与义务；与合作伙伴及第三方供应商合作时，实施严格的背景调查与保密约束，防止商业秘密泄露。

## 结语：一生一事，一战到底

当前，全球经济格局深刻重构，企业亟须从“规模增长”向“价值创造”转型。行动教育深知，企业家教育不仅是商业能力的锻造，更是家国情怀、企业家精神、远大理想的激发与培育。

大学之道，在明明德，在亲民，在止于至善。企业家强则企业强，企业强则经济强，经济强则国家强，管理兴企，教育兴国，企业家教育之事业，责任重大。

行动教育将始终探索企业家教育的要义，在“建设世界级实效商学平台”为战略道路上，坚持以实效为差异化价值，研发升级“行动管理模式”，赋能企业把一件事做到世界第一。

“世界第一”不是口号，而是方法论。远大理想不是标语，而是实践，行动教育将继续择高而立，带着来源于东方管理智慧的企业哲学，以“一生一事”的初心、“一战到底”的恒心，“四大长期主义”的决心，与企业战在一起，去迎接全球竞争挑战、去成为世界第一。

各位股东、投资者，对于未来，行动教育内心笃定，也充满信心，将以实际行动，讲我所做，做我所讲，为股东创造更大价值，向着更高远的目标，以终为始，奋力终身。



# 附录

## (一) 指标索引

### 1. 上海证券交易所《上海证券交易所上市公司自律监管指引第14号——可持续发展报告（试行）》指标索引

第三章	环境信息披露	指标说明	章节/直接解释
第一节 应对气候变化	第二十条	积极通过多种措施实现绿色低碳发展	绿色智行，打造低碳运营
	第二十一条	应对气候变化的相关信息	绿色智行，打造低碳运营（应对气候变化）
	第二十二条	结合气候相关风险和机遇，评估公司的战略和业务模式适应性	绿色智行，打造低碳运营（应对气候变化）
	第二十三条	应对气候相关风险和机遇的转型计划及其进展	绿色智行，打造低碳运营（应对气候变化）
	第二十四条	核算并披露温室气体排放总量及细分数据	-
	第二十五条	按分类提供不同范围温室气体排放情况	-
	第二十六条	核算温室气体排放量所依据的标准、方法、假设或计算工具	-
	第二十七条	减排相关信息，包括减排机制、目标、措施及成效	绿色智行，打造低碳运营（应对气候变化）
	第二十八条	有利于减少碳排放的新技术、产品、服务及研发进展	不涉及
	第二节 污染防治与生态系统保护	第二十九条	生态环境保护融入公司战略和治理，实施环境管理制度，采取措施履行生态环境保护责任
第三十条		排污信息、污染物处理，污染防治情况	绿色智行，打造低碳运营（环境污染管理）
第三十一条		生产经营活动产生的废弃物和处理情况	绿色智行，打造低碳运营（环境污染管理）
第三十二条		生产经营活动对生态系统和生物多样性的影响、保护生态系统方面的措施和成果	不涉及
第三十三条		环境风险评估、预防管理措施和突发环境事件应急预案	绿色智行，打造低碳运营（环境污染管理）

第三节 资源利用与循环经济	第三十四条	高效利用能源、水、原材料等资源，推动生产、流通过程的减量化、再利用、再循环	绿色智行，打造低碳运营（应对气候变化）
	第三十五条	使用能源的具体情况，包括能源类型、总耗量、清洁能源使用等	绿色智行，打造低碳运营（应对气候变化）
	第三十六条	使用水资源的具体情况，包括总耗水量及节约目标等	绿色智行，打造低碳运营（应对气候变化）
	第三十七条	循环经济的具体情况，包括节省资源、提高资源利用率等	绿色智行，打造低碳运营（应对气候变化）
第四章	社会信息披露	指标说明	章节/直接解释
第一节 乡村振兴与社会贡献	第三十八条	支持乡村振兴、社会公益事业，促进可持续发展	教育向善，推动价值共创（赋能更持续的行业生态）
	第三十九条	支持乡村振兴的具体情况	教育向善，推动价值共创（赋能更持续的行业生态）
	第四十条	对公众及社会作出贡献	教育向善，推动价值共创（赋能更持续的行业生态）
第二节 创新驱动与科技伦理	第四十一条	创新驱动发展战略、持续提升创新能力、遵守科学伦理	教育向善，推动价值共创（打造更高质量的课程体系）
	第四十二条	推动科技创新、加强科技成果转化应用的情况	教育向善，推动价值共创（打造更高质量的课程体系）
	第四十三条	遵守科技伦理，尤其是伦理敏感领域的研究和开发活动	不涉及
第三节 供应商与客户	第四十四条	诚信对待供应商、客户和消费者	教育向善，推动价值共创
	第四十五条	加强供应链风险管理、保障供应链安全稳定的情况	教育向善，推动价值共创（赋能更可持续的行业生态）
	第四十六条	逾期未支付中小企业款项的情况	教育向善，推动价值共创（赋能更可持续的行业生态）
	第四十七条	产品或服务的安全与质量管理情况	教育向善，推动价值共创（打造更高质量的课程体系）
	第四十八条	数据安全与客户隐私保护的情况	治理筑基，深耕责任引领（强化数据安全防护）
第四节 员工	第四十九条	保护员工合法权益、提供健康与安全的工作条件的措施	以人为本，共建幸福职场
	第五十条	公司员工的总体情况，包括聘用与待遇、职业健康与安全、职业发展与培训等	以人为本，共建幸福职场

## 2. 《GRI可持续发展报告标准》（GRI STANDARDS）指标索引

第五章	可持续发展 相关治理信息	指标说明	章节/直接解释
第一节 可持续发展相 关治理机制	第五十一条	积极将可持续发展理念及措施融入公司治理,披露公 司治理结构、内部制度、控制措施和程序的情况	可持续发展管理
	第五十二条	识别和应对可持续发展影响和风险的尽职调查	-
	第五十三条	利益相关方沟通情况	可持续发展管理(利益相关方沟通)
第二节 商业行为	第五十四条	遵守公平原则,不从事不正当竞争行为,披露反商业 贿赂及反贪污工作的具体情况	治理筑基,深耕责任引领(维护企业商业道德)
	第五十五条	反商业贿赂及反贪污风险管理、培训情况以及相关事 件的具体情况	治理筑基,深耕责任引领(维护企业商业道德)
	第五十六条	防范不正当竞争行为的管理制度体系及实际运作情 况,包括诉讼和行政处罚的具体情况	治理筑基,深耕责任引领(维护企业商业道德)

GRI 标准	描述	章节/直接解释
一般披露		
2-1	组织详细情况	关于行动教育
2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	报告说明
2-3	报告期、报告频率和联系人	报告说明
2-6	活动、价值链和其他业务关系	关于行动教育
2-7	员工	以人为本,共建幸福职场
2-8	员工之外的工作者	以人为本,共建幸福职场
2-9	管治架构和组成	关于行动教育
2-10	最高管治机构的提名和遴选	-
2-11	最高管治机构的主席	-
2-12	在管理影响方面,最高管治机构的监督作用	可持续发展管理(可持续发展治理)
2-13	为管理影响的责任授权	可持续发展管理(可持续发展治理)
2-14	最高管治机构在可持续发展报告中的作用	报告说明
2-15	利益冲突	-
2-16	重要关切问题的沟通	可持续发展管理(实质性议题分析)
2-17	最高管治机构的共同知识	董事长致辞
2-18	对最高管治机构的绩效评估	-
2-19	薪酬政策	以人为本,共建幸福职场(多元、平等与包容)
2-20	确定薪酬的程序	-
2-21	年度总薪酬比率	-
2-22	关于可持续发展战略的声明	可持续发展管理(可持续发展战略)
2-23	政策承诺	可持续发展管理(可持续发展战略)
2-24	融合政策承诺	可持续发展管理(可持续发展战略)
2-26	寻求建议和提出关切的机制	可持续发展管理(利益相关方沟通)
2-27	遵守法律法规	治理筑基,深耕责任引领
2-28	协会的成员资格	-
2-29	利益相关方参与的方法	可持续发展管理(利益相关方沟通)
2-30	集体谈判协议	-

<b>实质性议题</b>		
3-1	确定实质性议题的过程	可持续发展管理（实质性议题分析）
3-2	实质性议题清单	可持续发展管理（实质性议题分析）
3-3	实质性议题的管理	可持续发展管理（实质性议题分析）
<b>经济绩效</b>		
201-1	直接产生和分配的经济价值	-
201-2	气候变化带来的财务影响和其他风险和机遇	绿色智行，打造低碳运营（应对气候变化）
201-3	固定福利计划义务和其他退休计划	以人为本，共建幸福职场
201-4	政府给予的财政补贴	-
<b>市场表现</b>		
202-1	按性别标准起薪水平工资与当地最低工资之比	-
202-2	从当地社区雇用高管的比例	-
<b>间接经济影响</b>		
203-1	基础设施投资和支持性服务	-
203-2	重大间接经济影响	-
<b>采购实践</b>		
204-1	向当地供应商采购的支出比例	-
<b>反腐败</b>		
205-1	已进行腐败风险评估的运营点	治理筑基，深耕责任引领（维护企业商业道德）
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	治理筑基，深耕责任引领（维护企业商业道德）
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	-
<b>反竞争行为</b>		
206-1	针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	治理筑基，深耕责任引领（维护企业商业道德）
<b>税务</b>		
207-1	税务方针	-
207-2	税务治理、控制及风险管理	-
207-3	与税务密切相关的利益相关方参与及管理	-

<b>能源</b>		
302-1	组织内部的能源消耗量	关键绩效
302-2	组织外部的能源消耗量	关键绩效
302-3	能源强度	与业务不相关
302-4	减少能源消耗	绿色智行，打造低碳运营（应对气候变化）
302-5	产品和服务的能源需求下降	绿色智行，打造低碳运营（应对气候变化）
<b>水资源和污水</b>		
303-2	管理与排水相关的影响	绿色智行，打造低碳运营（应对气候变化）
303-3	取水	关键绩效
303-4	排水	-
303-5	耗水	关键绩效
<b>生物多样性</b>		
304-1	组织在位于或邻近保护区和保护区外的生物多样性丰富区域拥有、租赁、管理的运营点	不涉及
304-2	活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	不涉及
304-3	受保护或经修复的栖息地	不涉及
304-4	受运营影响的栖息地中已被列入世界自然保护联盟（IUCN）红色名录及国家保护名册的物种	不涉及
<b>排放</b>		
305-1	直接（范围1）温室气体排放	关键绩效
305-2	能源间接（范围2）温室气体排放	关键绩效
305-3	其他间接（范围3）温室气体排放	-
305-4	温室气体排放强度	-
305-5	温室气体减排量	-
<b>废弃物</b>		
306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响	绿色智行，打造低碳运营（环境污染管理）
306-2	废弃物相关重大影响的管理	绿色智行，打造低碳运营（环境污染管理）
306-3	产生的废弃物	绿色智行，打造低碳运营（环境污染管理）
306-4	从处置中转移的废弃物	绿色智行，打造低碳运营（环境污染管理）
306-5	进入处置的废弃物	绿色智行，打造低碳运营（环境污染管理）

<b>供应商环境评估</b>		
308-1	使用环境评价维度筛选的新供应商	-
308-2	供应链的负面环境影响以及采取的行动	-
<b>雇佣</b>		
401-1	新进员工雇佣率和员工流动率	关键绩效
401-2	提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	以人为本，共建幸福职场
401-3	育儿假	以人为本，共建幸福职场（多元、平等与包容）
<b>职业健康与安全</b>		
403-1	职业健康安全管理体系	以人为本，共建幸福职场（职业健康安全保障）
403-2	危害识别、风险评估和事故调查	以人为本，共建幸福职场（职业健康安全保障）
403-3	职业健康服务	以人为本，共建幸福职场（职业健康安全保障）
403-4	职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	以人为本，共建幸福职场（职业健康安全保障）
403-5	工作者职业健康安全培训	以人为本，共建幸福职场（职业健康安全保障）
403-6	促进工作者健康	以人为本，共建幸福职场（职业健康安全保障）
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	以人为本，共建幸福职场（职业健康安全保障）
403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者	以人为本，共建幸福职场（职业健康安全保障）
403-9	工伤	以人为本，共建幸福职场（职业健康安全保障）
403-10	工作相关的健康问题	以人为本，共建幸福职场（职业健康安全保障）
<b>培训与教育</b>		
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	以人为本，共建幸福职场（多维度的员工成长体系）
404-2	员工技能提升方案和过渡援助方案	以人为本，共建幸福职场（多维度的员工成长体系）
404-3	定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	以人为本，共建幸福职场（多维度的员工成长体系）
<b>多元化与平等机会</b>		
405-1	管治机构与员工的多元化	以人为本，共建幸福职场（多元、平等与包容）
405-2	男女基本工资和报酬的比例	-
<b>反歧视</b>		
406-1	歧视事件及采取的纠正行动	以人为本，共建幸福职场（多元、平等与包容）

<b>结社自由与集体谈判</b>		
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	-
<b>童工</b>		
408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	以人为本，共建幸福职场（多元、平等与包容）
<b>强迫或强制劳动</b>		
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	以人为本，共建幸福职场（多元、平等与包容）
<b>原住民权利</b>		
411-1	涉及侵犯原住民权利的事件	不涉及
<b>供应商社会评估</b>		
414-1	使用社会评价维度筛选的新供应商	-
414-2	供应链的负面社会影响以及采取的行动	-
<b>营销与标识</b>		
417-1	对产品和服务信息与标识的要求	教育向善，推动价值共创（坚持更完善的服务体系）
417-2	涉及产品和服务信息与标识的违规事件	教育向善，推动价值共创（坚持更完善的服务体系）
417-3	涉及营销传播的违规事件	教育向善，推动价值共创（坚持更完善的服务体系）
<b>客户隐私</b>		
418-1	涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	治理筑基，深耕责任引领（强化数据安全防护）

## (二) 关键绩效

### 治理绩效

指标	单位	2022	2023	2024
董事会人数	人	7	7	7
独立董事	人	3	3	3
女性董事	人	4	4	3
董事接受反贪腐培训人数	人	7	7	7
董事接受反贪腐培训占比	%	100	100	100
管理层接受反贪腐培训人数	人	6	6	6
管理层接受反贪腐培训占比	%	100	100	100
员工接受反贪腐培训人数	人	725	755	838
员工接受反贪腐培训占比	%	100	100	100
已确认反垄断 / 反竞争案件	起	0	0	0

### 环境绩效

指标	单位	2022	2023	2024
范围一温室气体排放量	吨二氧化碳	0	0	0
范围二温室气体排放量	吨二氧化碳	-	217.37	211.55
耗水量	立方米	-	2244	2027
环保违规事件	件	0	0	0
电力使用量	千瓦时	-	371188	361259
新能源使用量	千瓦时	-	374094	578528

### 社会绩效

指标	单位	2022	2023	2024
员工总人数	人	725	755	838
男性员工比例	%	33.24	33.91	30
女性员工比例	%	66.76	66.09	70
管理层女性比例	%	42.22	41.3	40.48
少数民族员工数	人	25	29	77
管理层中少数民族员工数	人	2	3	2
新进员工数	人	526	1013	918
劳动合同签订比例	%	98	97	97.49
员工支付薪酬比例	%	100	100	100
人均带薪年休假天数	天	5	5	5
员工流失率	%	49	56.3	49.55
工伤保险、安全生产责任险人员覆盖率	%	100	100	100
员工培训投入额	万元	-	-	640
培训场次	次	-	-	46
接受培训总人次	人次	-	-	470
员工培训覆盖率	%	-	-	60

## （三）意见反馈

尊敬的读者：

您好！

非常感谢您百忙之中阅读本报告！为了改进报告编制工作，提升公司履  
责能力，我们特别希望倾听您的意见和建议，请您对本报告进行评价：

（在相应位置打√）

1.您属于下列哪类利益相关方：

政府与监管机构

行业协会

同行企业

学员

员工

媒体

合作伙伴

研究机构

NGO组织

其他（请补充 \_\_\_\_\_）

2.您对本报告的总体评价是：

好  较好  一般  较差  差

3.您认为本报告所披露的ESG信息质量如何：

高  较高  一般  较低  低

4.您认为本报告的结构安排如何：

很合理  较合理  一般  较差  差

5.您认为本报告的版式设计如何：

很合理  较合理  一般  较差  差

6.您认为本报告的可读性如何：

高  较高  一般  较低  低

7.您对行动教育ESG工作和本报告的意见与建议，欢迎在此提出：

---