

投资于人

的企业可持续发展 指标体系研究

联合编撰方：



Wind ESG

平安好医生



扫码查看电子版报告

CONTENTS

目录

	01 “投资于人”的企业可持续发展评价体系构建	01
	02 核心发现	02
	03-06 四个子维度的结论和对应案例	03
	07 关键挑战与行动方向	11
	08 行业画像	15

01. “投资于人”的企业可持续发展评价体系构建

本报告基于“投资于人”的企业可持续发展理念，以员工健康福祉为主线，观察企业是否在治理机制、发展支持、权益保障和环境支撑中形成可识别、可比较、可改进的可持续发展实践。

指标体系包括4个一级维度、13个二级维度和48个三级指标，并进一步形成**健康责任治理、健康发展促进、健康权益保障**和**健康环境支撑**四项子指数，体现企业“投资于人”实践的不同侧面。

本次研究以Wind ESG数据库覆盖的2538家A股上市公司为基础，纳入中央国有企业、地方国有企业和具备较高市值规模的民营企业。

一级维度	二级维度
健康治理与责任协同	A1 健康战略与组织责任
	A2 制度建设与合规保障
	A3 员工沟通与参与机制
健康促进与人本发展	B1 公平包容与人本文化
	B2 健康教育与能力建设支持
	B3 培训投入与职业成长表现
健康权益与保障支持	C1 劳动权益与基本福利保障
	C2 职业健康与安全管理
	C3 工伤事故与风险控制
健康环境与安全空间	D1 工作场所健康环境
	D2 生活配套与基础保障
	D3 三废管理体系建设
	D4 环境风险与健康影响措施

02. 核心发现

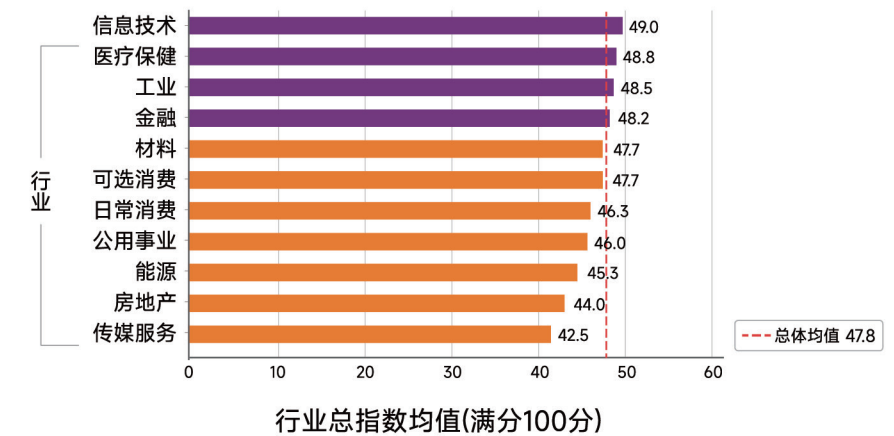
企业“投资于人”已有基础性实践，但高质量梯队尚未形成

样本企业已经形成一定披露和制度基础，但整体仍处于由“基础覆盖”向“系统化、高质量实践”提升的阶段。较高水平企业仅占13.1%，头部高水平企业仅占2.1%，说明当前可复制、可推广、可持续的高质量“投资于人”实践仍相对有限。

从行业结构看，企业表现并非简单的行业高低排序，而是呈现出“行业间有梯度、行业内存在差异、四维结构更关键”的特征。**信息技术、医疗保健、工业、金融等行业相对靠前，通讯服务、房地产、能源等行业相对靠后**；但行业之间并未形成显著断层，企业间差距更多来自治理能力、披露质量、实践连续性和内部管理成熟度。

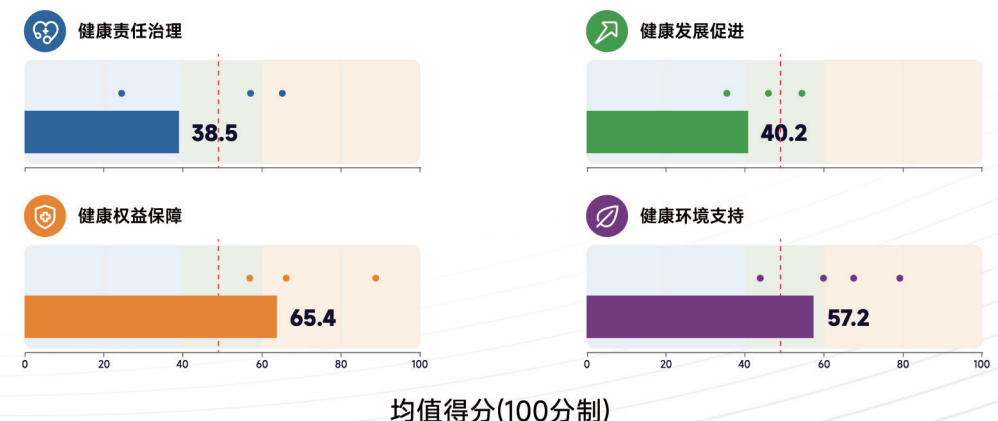
子指数呈现明显结构梯度，形成“**权益保障较强、环境支撑相对稳定、治理反馈和发展促进偏弱**”的总体特征。其中，健康权益保障已成为企业“投资于人”实践中较为成熟的底线支撑，健康环境支撑具备一定基础，而健康责任治理和健康发展促进仍需进一步补强，说明企业还需要从基础保障向员工参与、健康促进和长期发展支持延伸。

健康企业指数行业分布



注：行业均值采用综合加权主口径，仅统计披露不少于20个三级指标的企业；虚线表示全样本总体均值，橙色表示低于总体均值的行业。

四项子指数表现情况汇总



注：每条横条表示一种所有制企业的平均得分；横条越长表示该类所有制企业在相应子指数上的平均得分越高。分值均换算为100分制。

03. 健康责任治理方面

健康战略与组织责任已有一定基础，企业健康责任治理初步形成组织化、制度化支撑。

- 企业在ESG治理架构、职业健康与安全生产管理目标与规划等方面表现相对较好，反映出健康责任治理已具备一定组织化、制度化基础。

制度建设呈现“框架较强、执行支撑不足”的特征，治理能力仍需从制度文本走向过程管理。

- 企业已有一定制度基础，但在信息安全审查、隐私保护管理、ESG风险管理等具体执行环节仍需加强，说明制度建设还需要进一步转化为稳定的过程管理能力。

员工沟通与参与机制是健康责任治理的薄弱环节，反馈闭环有待进一步完善。

- 员工满意度调查、绩效反馈、申诉处理和意见改进等机制仍不充分，员工参与和反馈结果转化机制仍有待健全。

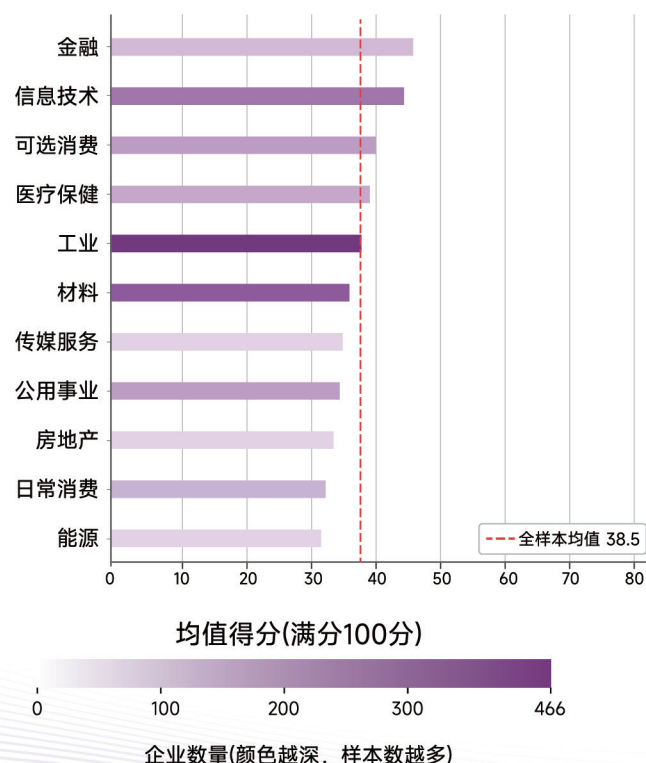
健康责任治理指数：结构环图



■ 头部高水平 ■ 较高水平区间 ■ 主体集中区 ■ 基础建设区间

注：内环为二级维度，外环小扇区为三级指标；紫色深浅表示得分水平。

健康责任治理子指数：行业情况



注：横条越长表示行业子指数均值得分越高；颜色深浅按该行业达门槛企业数量映射。

典型案例

多方协同构建健康服务闭环，从一次活动走向持续运营



场景特色

- 企业围绕职工健康管理责任，将专业健康管理资源、商业保险保障安排和职场运营场景统筹起来，通过主题活动推动责任落实、政策沟通、风险识别、职工参与和后续承接，把健康关怀从一次性活动延伸为可持续的治理闭环。

关键做法



多方协同形成健康责任分工

- 多家大型企业通过引入专业健康管理资源和商业保险保障合作，构建起涵盖健康筛查、专业咨询、趣味互动、成果转化、持续运营的全链条员工健康服务闭环。

风险识别前置化，强化健康责任落实

- 企业在健康主题活动中设置鹰瞳检测、六导联心电图等专业筛查项目，并配套一对一健康咨询和慢病管理方案，帮助员工识别早期疾病风险，提前规避慢病隐患，推动健康责任从事后响应向主动预防延伸。



场景化运营提升健康责任触达效果

- 通过在活动中设置体验区、互动区、福利区、保障区等功能分区，以及集章打卡、趣味体验、福利兑换等环节设计，把健康管理转化为员工愿意参与的活动体验。

数字化承接推动服务持续转化

- 通过代金券领取、线上直付、平台消费和后续服务承接，将现场参与转化为持续使用，推动健康责任从单次活动组织转向常态化运营和反馈改进。



实践启示

- 健康责任治理的关键，不是简单配置健康资源，而是通过责任分工、制度承接、职工参与和反馈改进，将企业健康责任转化为员工可感知、可使用、可持续的组织运行机制。

04. 健康发展促进方面

健康促进已有培训覆盖基础，但健康素养、能力建设和包容发展仍待深化。

- 领导力培训等指标仍显不足，说明培训实践还需要从覆盖型、基础型安排进一步走向系统化能力建设和长期职业发展支持。

健康教育与能力建设仍是关键短板，健康促进机制有待从活动开展走向体系嵌入。

- 部分企业已开展健康教育，但相关实践仍可能停留在活动式、项目式层面，尚未充分嵌入员工成长、职业发展和组织能力建设体系。

公平包容与人本文化尚未形成稳定优势，组织文化建设仍需补强。

- 企业在人本文化和多元包容方面已有一定制度基础，但反歧视与多元化管理体系、女性员工比例等指标仍有提升空间，说明健康发展促进不仅要关注“培养员工”，也要为员工成长创造更加公平、开放、尊重差异的组织环境。

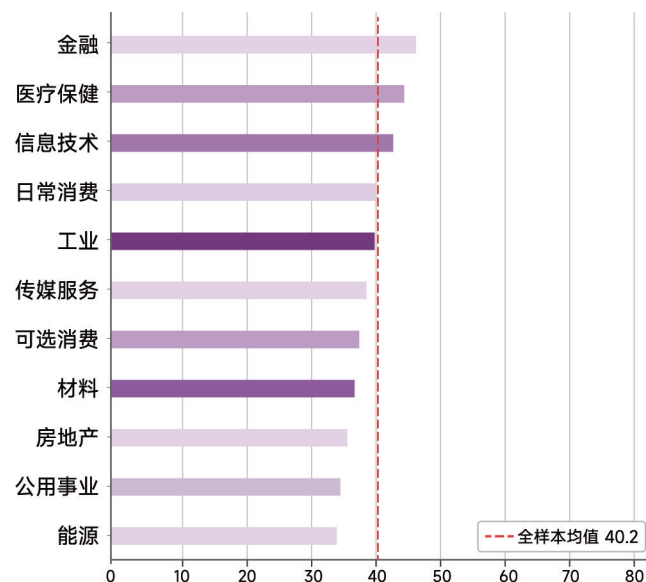
健康发展促进指数：结构环图



■ 头部高水平 ■ 较高水平区间 ■ 主体集中区 ■ 基础建设区间

注：内环为二级维度，外环小扇区为三级指标；紫色深浅表示得分水平。

健康发展促进子指数：行业情况



均值得分(满分100分)

企业数量(颜色越深, 样本数越多)

注：横条越长表示行业子指数均值得分越高；颜色深浅按该行业达门槛企业数量映射。

典型案例

从健康科普到主动干预——中医服务进职场的健康素养提升路径



线上问诊



中医辨证



健康检测



趣味科普



员工参与

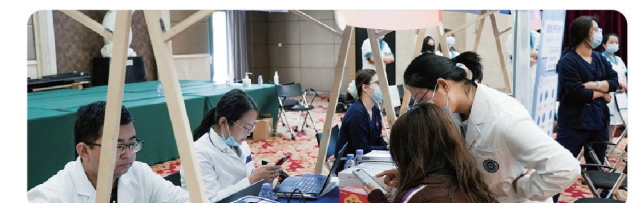


主动干预

场景特色

- 将线上问诊、中医辨证、健康检测和趣味互动嵌入企业职场场景，把健康教育从一般性知识普及延伸为面向员工个体差异的生活方式引导和主动干预，形成“知识普及—健康检测—专家问诊—个性化建议—生活方式调整”的连续链条。

关键做法



精准匹配企业健康管理需求

- 某国有央企集团围绕职工健康管理需求，组织健康职场主题活动，为企业核心干部与员工提供专属名医1V1深度问诊，并结合员工工作节奏与健康隐患，提供个性化健康管理方案。



筛诊疗结合提升健康风险识别能力

- 通过中医辨证、现场答疑和血压、血糖、骨密度等健康检测项目，帮助员工了解自身健康状况，并围绕膳食、运动、慢病干预等内容获取针对性建议。



趣味科普增强健康教育参与感

- 在“中医养生局”主题活动中，企业将中医文化与现代健康管理结合起来，通过传统投壶、中医五行、经络养生知识问答、线上积分等方式，让员工在轻松参与中完成健康理念普及。

个体化反馈促进健康理念转化

- 围绕“治未病”和主动健康管理，企业将健康检测、个性化建议与养生品鉴结合起来，帮助员工在了解自身健康状况的基础上加深对健康调养理念的理解，推动健康教育从现场体验延伸为持续健康意识。

实践启示

- 健康发展促进的关键，不是简单把健康知识“讲给员工听”，而是通过可体验、可诊断、可反馈系统性安排，帮助员工识别健康风险、理解健康管理方法，推动健康教育转化为员工健康素养提升和主动健康管理能力强化和生活方式改善。

05. 健康权益保障方面

健康权益保障是子指数中表现相对突出的领域，说明底线保障基础较强。

- 企业在劳动权益、基本福利、职业健康、安全管理和工伤风险控制等方面表现相对突出，反映出底线保障类议题已成为企业“投资于人”实践中较为成熟的部分。

职业健康与安全管理已有制度和培训支撑，但稳定投入和过程管理仍需加强。

- 企业在应急预案、安全生产培训等方面已有较好基础，但安全生产投入等指标仍有提升空间，说明职业健康安全管理还需从制度安排和培训活动走向持续投入和过程管理。

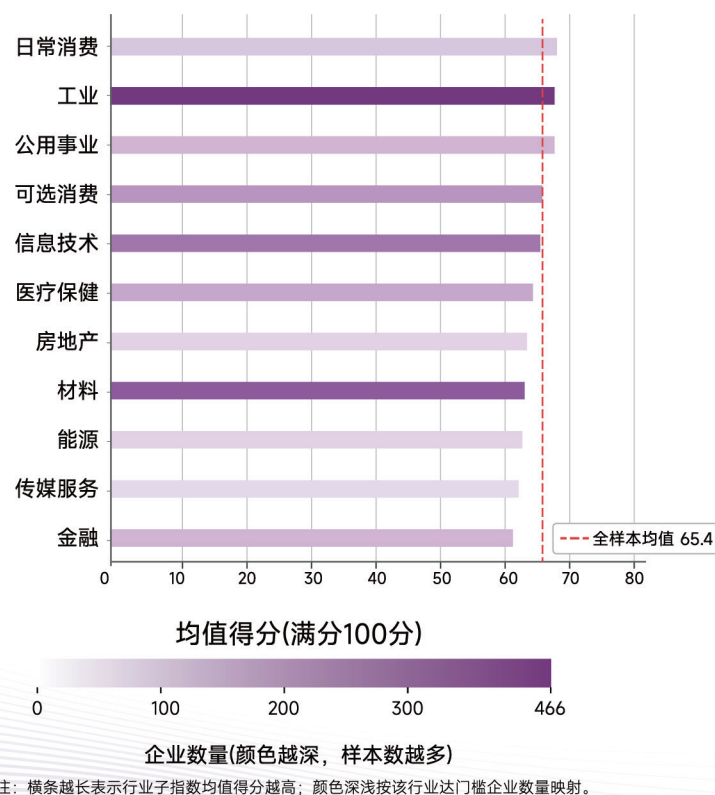
工伤事故与风险控制表现较好，但风险预防和过程管理仍需同步关注。

- 已披露企业在工伤事故、职业病和死亡风险控制方面表现较好，但这类指标更多反映事故控制结果，不能完全替代企业在日常安全投入、风险预防和员工健康保护方面的持续管理。

健康权益保障指数：结构环图



健康权益保障子指数：行业情况



典型案例

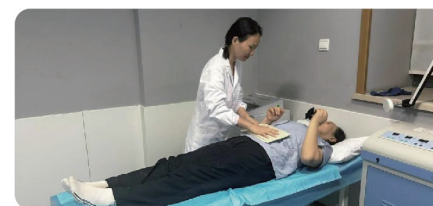
推动医疗健康服务前移——“见屏如面”企业医务室与一线健康驿站的实践探索



场景特色

- 某交通运输国企面向一线运营行业员工工作强度高、岗位分布广、日常健康需求响应难等特点，将专业医疗健康资源嵌入总部职场和一线站点，建设数智化的企业医务室，推动职工健康保障从定期体检和外部就医，延伸为“身边可及、持续陪伴”的日常支持体系。

关键做法



企业医务室嵌入总部职场

- 围绕职工实际健康痛点，企业建设配备远程大屏问诊系统，将线下诊疗、健康咨询、体检报告解读和慢病管理延伸为全周期健康管理。

特色健康支持回应职工日常需求

- 引入中医坐诊咨询、心脑血管检测、按摩设备体验等专项活动，为员工提供体质调理、职业劳损缓解和健康管理支持，三伏贴特色项目每年服务超1200人次，累计服务超3000人次。



线上线下载动拓展服务半径

- 通过远程问诊、快速购药、送药上门、动态健康监测等方式，提高疾病咨询和健康管理效率，并进一步引入MDT会诊、全国名医问诊、线上专医问诊等服务。

一线健康驿站强化现场保障能力

- 面向近60个站点的一线运营职工，每月前往2个站点常态化开展急救知识和实操培训，覆盖心肺复苏、伤口处理等技能，并在大型活动中提供医疗保障支持。



实践启示

- 职工健康保障不应只停留在年度体检或外部就医，而应围绕员工真实工作场景和健康需求，形成“日常诊疗—健康咨询—慢病管理—远程问诊—一线培训—活动保障”的连续支持链条，使企业人文关怀从制度安排转化为职工可感知、可使用、可持续的日常保障。

06. 健康环境支撑方面

健康环境支撑并非整体偏弱，而是内部结构差异较大。

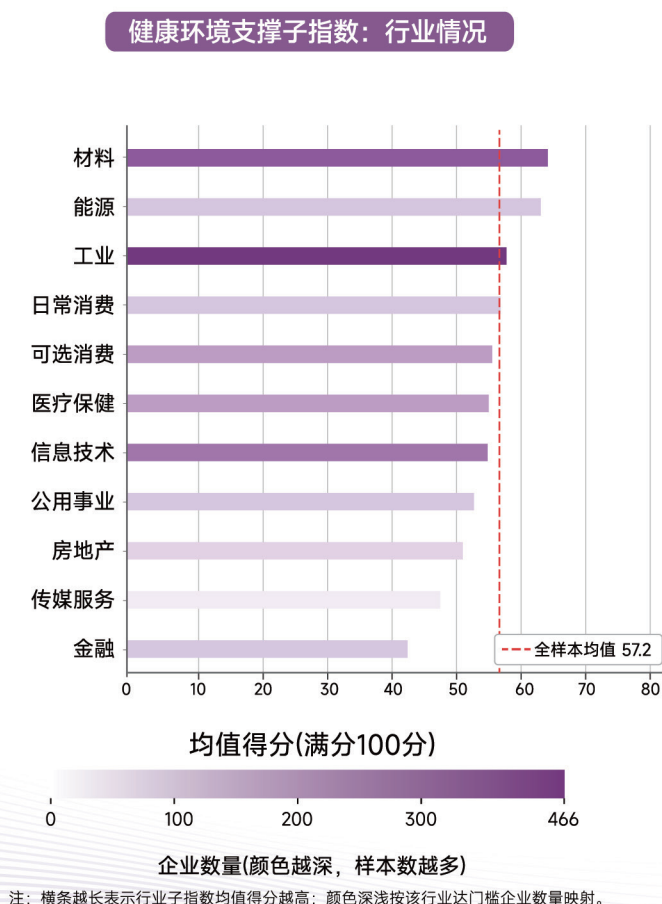
- 企业在生活配套、基础保障和三废管理体系建设方面已有一定基础，但环境风险与健康影响管理相对不足，说明健康环境支撑的差异主要体现在基础保障、环境管理和健康风险防控之间的不均衡。

基础配套与环境管理表现相对较好，但工作空间健康改善仍需深化。

- 企业在生活保障、基础配套、环境管理制度和健康管理政策等方面已有较好基础，但绿色办公、健康场所营造和工作空间改善等实践仍需进一步加强。

环境健康风险管理仍是健康环境支撑的关键薄弱环节。

- 企业在三废管理体系建设上已有一定制度基础，但有害废弃物处置、废气废水污染物减排、有毒有害物质使用控制等指标仍显不足，说明环境管理还需进一步关注员工健康、社区健康和长期环境风险影响。



典型案例

以低碳微场景营造健康职场——楼梯打卡的员工参与实践



场景特色

- 以办公楼梯这一高频、低门槛、易参与的微场景为载体，将低碳办公、微运动、数字化记录和员工激励结合起来，推动健康环境建设从空间改善延伸到行为引导和文化培育。

关键做法



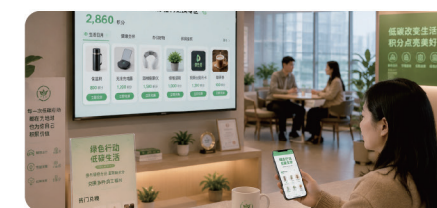
将低碳倡议嵌入办公日常

- 企业在工作日早间于办公区指定楼梯间设置专属打卡点位，员工途径点位刷卡完成爬楼打卡并获得专属“碳积分”，把绿色办公转化为可记录、可反馈、可累积的日常行动。



微运动回应职场健康问题

- 楼梯打卡不额外占用员工大量时间，而是通过日常通勤路径嵌入“微运动”，回应久坐、肩颈僵硬、体能下降等职场健康问题。



积分激励推动绿色行为持续化

- 员工累计碳积分可在企业内部福利平台兑换福利，将少乘电梯的低碳倡议转化为可记录、可积攒、可激励的日常行动。



数字记录联动绿色办公与文化建设

- 通过数字化记录参与过程，并与员工福利、企业文化宣传平台相结合，增强持续参与，也在一定程度上缓解上班高峰时段电梯压力和通行拥堵。

实践启示

- 健康环境建设不只依赖硬件设施和空间改造，也可以从高频微场景切入，以低成本、可参与、可持续的行为机制，推动绿色文化、员工健康和可持续发展目标协同落地。

07. 关键挑战与行动方向

关键挑战

高质量实践梯队仍待形成

- 样本企业已在员工健康福祉、劳动权益保障、职业健康安全、工作环境改善和责任治理等方面形成一定基础，但系统化、可复制、可推广的高质量“投资于人”实践仍有拓展空间。



发展型、支持型和反馈型议题仍需深化

- 企业在劳动权益、职业健康、安全管理和基础保障等底线议题上基础较好，但员工反馈、健康教育、能力建设、公平包容、人本文化和环境健康影响管理等议题仍需加强。



披露质量和实践深度仍需提升

- 部分议题已有一定披露覆盖，但实践表现仍不充分，说明相关领域还需从“有制度、有披露”进一步走向“有过程、有投入、有成效”。

不同行业场景需要精准支持

- 行业差异不宜简单理解为行业优劣，应结合生产场景、监管要求、披露基础和员工健康需求，识别各行业在权益保障、健康促进、责任治理和环境支撑方面的优势领域与提升空间。



发展方向

战略闭环：将“投资于人”纳入企业可持续发展战略

- 把员工健康、权益保障、人本发展、员工反馈和健康环境建设纳入ESG治理体系和年度管理目标，以管理促文化建设，推动形成“战略部署—责任分工—资源投入—过程管理—结果评估—反馈改进”的治理闭环。

发展支持：推动“保障员工”向“发展员工、倾听员工”延伸

- 将员工满意度调查、绩效反馈、申诉处理、健康教育、心理支持、领导力培训和职业成长等内容嵌入员工发展体系，提升健康促进和人本发展支持能力。

披露提质：从“有披露”走向“有质量、有过程、有结果”

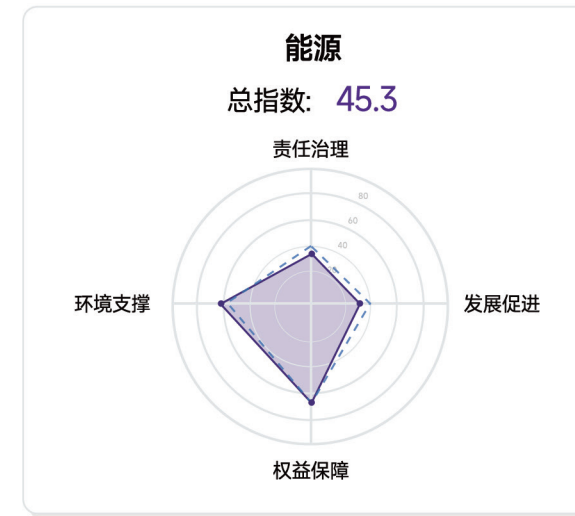
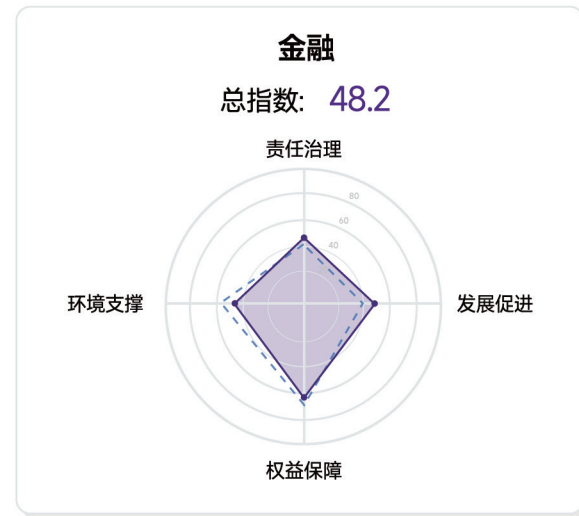
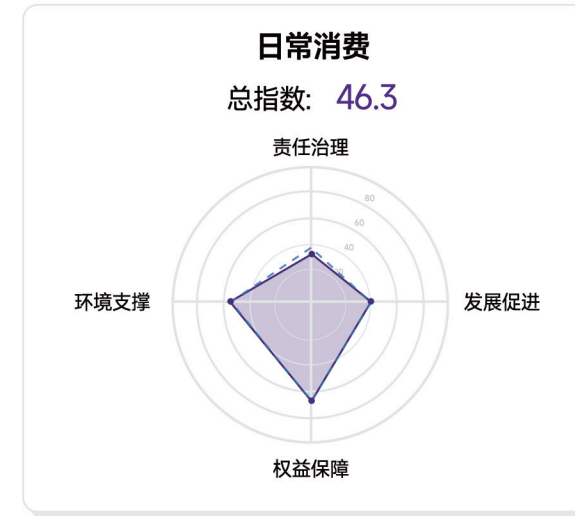
- 完善员工健康、职业安全、培训发展、环境健康风险等议题的数据口径和披露标准，强化投入过程、覆盖范围、执行结果和改进成效披露。

分类施策：按行业场景和子指数结构精准改进

- 结合不同行业的生产方式、岗位风险、工作环境和员工健康需求，分类推进权益保障、健康促进、责任治理和环境支撑改进，避免“一套路径”简单套用。



08. 行业画像



--- 全样本均值
— 行业均值

注: 雷达图展示四个子指数, 均按100分制展示;
紫色为该行业均值, 青蓝虚线为全样本均值;
行业按总指数均值由高到低排列。