

上海金发科技发展有限公司（上海基地）  
2023 年环境、社会及公司治理（ESG）报告

## 目录

报告导读 .....	4
报告范围 .....	4
指代说明 .....	4
编制依据 .....	4
数据说明 .....	4
第三方验证 .....	4
1. 关于上海金发 .....	5
1.1 公司简介 .....	5
1.2 公司荣誉 .....	7
2. 我们的可持续发展管理 .....	16
2.1 ESG 管理 .....	16
2.2 利益相关方沟通 .....	16
2.3 实质性议题识别 .....	17
2.4 对联合国可持续发展目标（SDGs）的贡献 .....	19
3. 治理责任 .....	22
3.1 商业道德 .....	22
3.2 信息安全 .....	24
4. 环境责任 .....	30
4.1 环境管理 .....	30
4.2 资源管理 .....	33
4.3 气候行动 .....	34
4.4 污染物治理 .....	35
4.5 化学品安全 .....	39
4.6 绿色产品 .....	41
5. 社会责任 .....	44
5.1 产品安全 .....	44
5.2 可持续供应链 .....	46
5.3 员工赋能 .....	48
5.4 社会公益 .....	63
6. 附录 .....	65

附录一：GRI 索引 .....	65
附录二：ESG 绩效 .....	67
附录三：审验声明 .....	71

# 报告导读

本报告是上海金发科技发展有限公司（上海基地）（以下简称“上海金发”“公司”或“我们”）发布的 2023 年环境、社会及公司治理（ESG）报告，旨在将可持续发展理念融入公司治理，并向我们的利益相关方全面呈现公司在 ESG 方面的理念、管理、行动和成效。

## 报告范围

**时间范围：**本报告覆盖的时间范围为 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，部分内容考虑到项目连续性或重大影响的因素，会向前追溯或向后延伸。

**组织范围：**如无特别说明，本报告披露主体为上海金发科技发展有限公司（上海基地），披露的信息均来自上海金发科技发展有限公司（上海基地），不包括上海金发科技发展有限公司的子公司。

## 指代说明

全称	简称
上海金发科技发展有限公司（上海基地）	“上海金发”“公司”或“我们”
金发科技股份有限公司	“金发科技”“集团”

## 编制依据

本报告参照全球可持续发展标准委员会（GSSB）发布的《可持续发展报告标准》（GRI Standards 2021）和联合国可持续发展目标 SDGs 编制而成。

## 数据说明

本报告披露的数据源于对外披露信息、正式文件及统计数据。如无特别说明，货币单位为人民币。

## 第三方验证

我们委托 SGS 通标标准技术服务有限公司（简称“SGS”）对本报告进行独立验证，以确保报告中包含的信息和数据准确、可靠，具体见“附录三：审验声明”。

# 1. 关于上海金发

## 1.1 公司简介

上海金发科技发展有限公司是金发科技股份有限公司全资子公司，是一家专业从事先进高分子新材料研发、制造、销售和服务的高新技术企业。公司位于青浦区朱家角工业园区康园路 88 号，成立于 2001 年 10 月，注册资本 3.7 亿元，占地面积 263 亩。

公司注重高层次、复合型、创新型人才团队建设，重视提升企业的研发创新能力，建立了上海市认定企业技术中心、上海工程塑料功能化工程技术研究中心、企业博士后科研工作站和院士专家工作站，采用引进和培养相结合的方式构建以中青年专家为主的人才梯队，形成一支学术水平高、创新能力强、结构合理的研发团队。研发团队中博士 19 名，硕士 195 名，包括了全国优秀共产党员、全国劳动模范、全国五一劳动奖章、国务院特殊津贴专家、上海市领军人才、上海市优秀技术带头人、上海工匠、上海市青年科技启明星、上海市青年五四奖章等技术骨干。

公司每年投入大量资金用于科技研发活动，不断根据市场需求，开发具有领先水平的先进高分子新材料。先后承担国家重大产业技术开发专项、上海市高新技术产业化重点项目、上海市科研计划项目等重大项目。公司 2023 年销售额 50.6 亿元<sup>1</sup>，实缴税金约 1.85 亿元。

成立二十多年以来，上海金发一直保持着持续快速的发展，公司是中国塑协工程塑料专委会副理事长单位，上海改性塑料产业技术创新战略联盟理事长单位，上海市科技企业联合会、上海市新材料协会副会长单位。

公司通过了 ISO 9001:2015 质量管理体系、ISO 14001:2015 环境管理体系、IATF 16949:2016 汽车行业质量管理体系、ISO 45001:2018 职业健康安全管理体系、ISO/IEC 17025:2017 国家实验室管理体系（国高材）等多项认证。公司产品获得了 UL、CQC、VDE、JET、NSF、ROHS 等国际认证，远销 130 多个国家和地区。与众多世界 500 强企业在内的客户和供应商共同构建了塑料改性与应用产业价值链，成为全球塑料改性行业应用覆盖面最广、华东地区优秀的改性塑料新材料企业，为新一轮发展奠定坚实基础。将进一步以科技创新为引领、大力实施高新技术产

---

<sup>1</sup> 财务数据来源于公司审计年报，经由第三方会计师事务所审计。

业化、做强改性塑料新材料，力争在全球经济和产业秩序重塑过程中把握先机，引领改性塑料新材料新一轮的创新与应用发展，并致力完善改性塑料新材料上下游的产业价值链，将为上海经济又好又快发展作出贡献。

上海金发始终坚持以社会利益为兴企之本，以产业报国为己任，勇于承担社会责任，力争用金发力量为公众创造价值，为地区经济高质量发展贡献企业力量，为社会进步发挥作用。



## 1.2 公司荣誉

序号	名称	照片
1	2023 年度青浦区首席技 师单位	 <p>上海金发科技发展有限公司 <b>2023年度 青浦区首席技师单位</b> 中共上海市青浦区委组织部 青浦区人力资源和社会保障局 青浦区总工会 青浦区国有资产监督管理委员会 青浦区经济委员会 青浦区科学技术委员会 青浦区商务委员会 青浦区农业农村委员会 二〇二三年四月十九日</p>
2	2023 上海民营企业 100 强（第 40 名）	 <p><b>百强证书</b> 上海金发科技发展有限公司 <b>2023上海民营企业100强</b> (第 40 名) 上海市企业联合会 上海市企业家协会 解放日报 2023年9月</p>
3	2023 上海民营制造业企 业 100 强（第 14 名）	 <p><b>百强证书</b> 上海金发科技发展有限公司 <b>2023上海民营制造业企业100强</b> (第 14 名) 上海市企业联合会 上海市企业家协会 解放日报 2023年9月</p>
4	2023 上海企业 100 强(89 名)	 <p><b>百强证书</b> 上海金发科技发展有限公司 <b>2023上海企业100强</b> (第 89 名) 上海市企业联合会 上海市企业家协会 上海市经济团体联合会 解放日报 2023年9月</p>

5	2023 上海新兴产业企业 100 强（第 24 名）	 <p><b>百强证书</b></p> <p>上海金发科技发展有限公司</p> <p><b>2023上海新兴产业企业100强</b></p> <p>（第 24 名）</p> <p>上海市企业联合会 上海市企业家协会 解放日报社 2023年9月</p>
6	2023 上海制造业企业 100 强（第 29 名）	 <p><b>百强证书</b></p> <p>上海金发科技发展有限公司</p> <p><b>2023上海制造业企业100强</b></p> <p>（第 29 名）</p> <p>上海市企业联合会 上海市企业家协会 上海市经济团体联合会 解放日报社 2023年9月</p>
7	上海青浦区企业家协会 第五届理事会副会长单 位	 <p>上海金发科技发展有限公司</p> <p><b>副会长单位</b></p> <p>上海市青浦区企业家协会第五届理事会 2023年2月</p>



8	青浦区智能工厂	 <p>青浦区智能工厂 上海金发科技发展有限公司 青浦区经济委员会 二〇二三年二月</p>
9	上海市科学技术奖证书	 <p>上海市科学技术奖 证书</p> <p>为表彰上海市科技进步奖获得者，特颁发此证书。</p> <p>项目名称：高效新型焦磷酸咪唑体系阻燃剂连续化制备关键技术与应用</p> <p>获奖者：上海金发科技发展有限公司</p> <p>奖励等级：二等奖</p> <p>上海市人民政府 2023年04月13日</p> <p>证书号：20224073-2-003</p>
10	上海市商业秘密保护示范点	 <p>上海市商业秘密保护 示范点</p> <p>上海市市场监督管理局 二〇二三年三月</p>

11	第一届职代会提案十佳 职代会提案	 <p>荣誉证书 HONORARY CREDENTIAL 上海金发科技发展有限公司 被评为第一届职代会提案 十佳职代会提案 上海市青浦区总工会 2023年12月13日</p>
12	50强优秀企业	 <p>ZIGAGAO 朱家角 上海金发科技发展有限公司 50强优秀企业 朱家角镇人民政府 二〇二三年五月</p>
13	专精特新“小巨人”企业	 <p>专精特新 “小巨人”企业 上海金发科技发展有限公司 工业和信息化部 有效期:2023年7月1日至2026年6月30日</p>

<p>14</p>	<p>2023 年度反映社情民意 信息工作先进集体</p>	
<p>15</p>	<p>2023 年度青浦区百强优 秀企业</p>	

<p>16</p>	<p>2023 年度青浦区高新技术十强</p>	
<p>17</p>	<p>2023 年度青浦区制造业十强</p>	

<p>18</p>	<p>2023 年度青浦区助推产业高质量发展人才团队奖</p>	
<p>19</p>	<p>2023 年度优秀提案</p>	



20	2023 年度朱家角镇科技型企业	
21	2023 年度朱家角镇制造业十强	
22	2023 年度朱家角镇五十强优秀企业	

23	高新技术企业证书	
----	----------	--

## 2. 我们的可持续发展管理



### 2.1 ESG 管理

作为金发科技的全资子公司，上海金发深入贯彻金发科技可持续发展理念，加强对环境、社会和公司治理等方面的管理，并设立专人管理公司可持续发展事项。在金发科技的指导下，公司从上至下管理内部 ESG 工作，致力于将 ESG 理念深度融入公司日常运营实践之中，努力实现经济效益、社会效益和环境效益的有机统一，不断促进公司可持续发展，增强公司竞争力。

### 2.2 利益相关方沟通

上海金发相信公司的可持续发展离不开各利益相关方的参与。我们积极关注内外利益相关方的诉求，建立多元化沟通渠道，以便于各利益相关方开展积极坦诚的交流，并进行责任回应，实现与各方的共同发展、互惠共赢。报告期内，我们识别出政府及监管机构、客户、员工、供应商与合作伙伴、社区、行业和媒体等共 7 类利益相关方。

利益相关方	关注与期望	沟通渠道
政府及监管机构	国家战略响应 合规运营 风险管理 商业道德	政府视察 合规检查 定期会议交流 参与政府合作、交流与研讨活动
客户	产品质量安全 客户服务 科技创新 数据安全	客户交流合作 客户日常沟通 客户信息保密
员工	雇佣与员工权益 平等、包容、多元化 员工发展与培训	员工培训 定期工作会议 员工座谈会、民主沟通



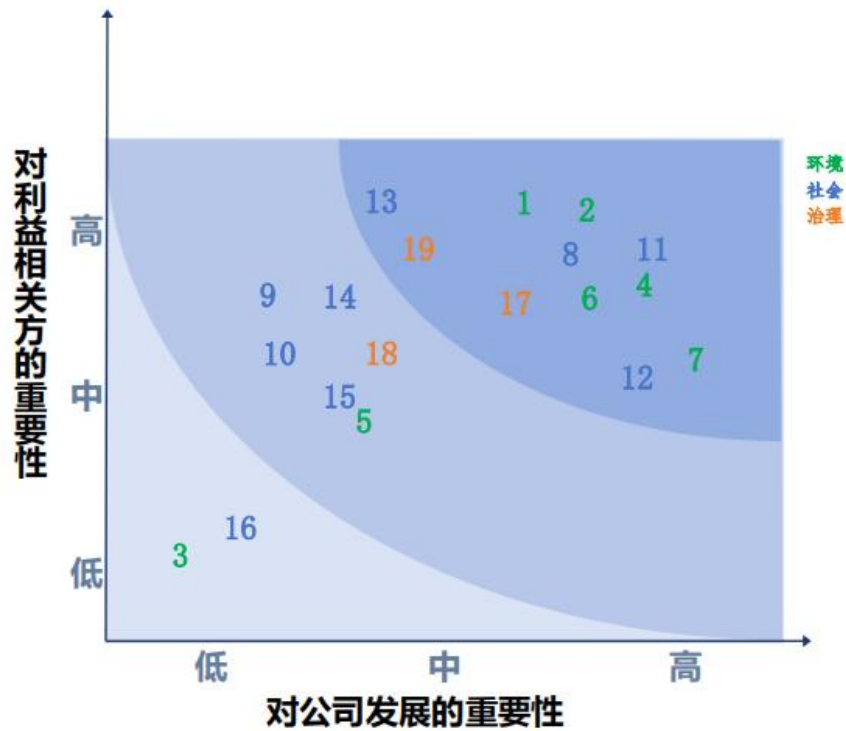
	职业健康与安全	员工活动
供应商与合作伙伴	可持续供应链 供应商赋能 阳光采购	供应商交流沟通 廉洁采购
社区	绿色产品与设计 社会公益 应对气候变化 生态保护	公益活动 气候行动 环境管理 污染物治理
行业	助力行业发展	协会、行业会议
媒体	负责任的商业营销 采访与报道	营销信息审核 媒体交流活动

## 2.3 实质性议题识别

公司依据金发科技可持续发展战略，参考国内外相关标准、宏观政策、行业趋势等，筛选出利益相关方高度关注且与上海金发密切相关的 ESG 议题，并对这些议题的重要性进行评估，以确保更好地回应利益相关方的要求，持续提升公司 ESG 管理水平。

### 实质性议题工作流程

议题识别	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 依据金发科技可持续发展战略及自身发展方向，参考国内外相关标准、宏观政策、行业趋势，识别出 19 个议题</li> </ul>
议题评估	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 通过与内外利益相关方的进一步沟通，对已确定的议题进行评估，并根据“对利益相关方的重要性”和“对公司发展的重要性”两个维度形成实质性议题矩阵</li> </ul>
报告披露	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 在 ESG 报告中对相关实质性议题重点披露</li> </ul>





上海金发实质性议题矩阵

环境议题	社会议题	治理议题
1.环境管理 2.应对气候变化 3.水资源管理 4.能源管理 5.污染物治理 6.绿色产品 7.化学品安全	8.产品质量安全 9.客户服务 10.可持续供应链 11.职业健康与安全 12.员工发展与培训 13.合规雇佣 14.福利关爱 15.民主管理 16.社会公益	17.商业道德 18.信息安全 19.可持续发展管理

## 2.4 对联合国可持续发展目标（SDGs）的贡献

SDGs	我们的行动	对应章节
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我们设立困难职工帮扶专项经费，为贫困或患有重大疾病的困难员工或员工家属提供困难帮扶金。</li> <li>● 我们重视对弱势群体的关爱，积极为孤寡老人、孤儿、残疾人等送去慰问，增进他们的福祉。</li> </ul>	员工赋能
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我们严格禁止使用童工、禁止强迫劳动等侵犯劳工人权的行。</li> <li>● 我们为员工提供公平的待遇和均等的机会，引入公开公平的竞争机制，建立与公司发展状况相吻合、与人力资源市场相接轨的薪酬体系。</li> <li>● 我们为员工提供符合职业健康安全防护标准的劳动保护用品和防护装置，并对其使用情况实施常态化检查，以督促员工正确使用防护装备。</li> <li>● 我们把“0事故”作为安全最高目标，建立健全安全生产管理体系，落实主体责任、加强过程管理，保障生产经营活动安全运行。</li> </ul>	员工赋能
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我们为参加在职学历教育或高等教育深造的员工提供资助与奖励，鼓励员工持续学习、不断提升专业知识水平和能力。</li> <li>● 我们为逸夫小学、华新小学师生授课，以增加其学习机会。</li> </ul>	员工赋能 社会公益
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我们充分尊重和保障女性的就业权利，在录用职工时，除国家规定的不适合女性的工种或者岗位外，不以性别为由拒绝录用女性或者提高对女性的录用标准。</li> <li>● 我们坚持性别平等、同工同酬，持续开展女性职业发展指导工作。</li> </ul>	员工赋能

 <p>6 清洁水和卫生设施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我们的生活污水经过三级化粪池处理，达到标准后经市政管网排入污水处理厂处理。</li> <li>● 车间生产产生的污水经过污水站处理后进行内循环使用，最大程度减少污染物排放。</li> </ul>	<p>污染物治理</p>
 <p>7 经济适用的清洁能源</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我们积极引进清洁能源，开展光伏项目，提高清洁能源使用占比，助力绿色发展。</li> <li>● 我们对空压机运行过程中油路及气路中的余热进行回收改造，提高能源利用效率。</li> </ul>	<p>资源管理</p>
 <p>8 体面工作和经济增长</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我们秉持专业、细致、贴心、和谐的原则，为员工提供全方位、多层次的福利保障。</li> <li>● 我们为员工提供多元化的职业发展机会，包括双轨制职业路径和岗位轮换机制，以拓展员工的职业成长空间。</li> <li>● 我们依托集团打造的“金发科技全球创新培训发展中心”和金发科技管理学院，以“线上+线下”多元化培训学习方式，打造学习型组织</li> </ul>	<p>员工赋能</p>
 <p>10 减少不平等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我们开展形式多样的公益活动，减少不平等。</li> </ul>	<p>社会公益</p>
 <p>12 负责任消费和生产</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我们积极开展清洁技术的研发、推广和应用，响应国际绿色采购要求，扩大绿色产品供给。</li> <li>● 我们明确原材料禁止使用物质，防止有害物质进入公司产品当中。</li> <li>● 集团不断深化供应商的合规管理，携手供应商建立可持续的合作关系，以打造可持续供应链。</li> </ul>	<p>绿色产品 产品安全 可持续供应链</p>
 <p>13 气候行动</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我们落实集团“绿色、低碳、循环”行动，并在集团的带领下携手各利益相关方建立具有金发特色的碳管理体系。</li> <li>● 我们多管齐下开展碳减排工作，为全球应对气候变化贡献力量。</li> </ul>	<p>气候行动</p>

<p>16 和平、正义与强大机构</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我们坚持在所有商业合作关系中秉持诚信、正直的态度，以高标准践行规范经营，通过不断推进体系化建设，持续深化反腐倡廉管理，打造风清气正的商业生态。</li> <li>● 我们践行金发科技“禁止受贿、公平交易”的管理方针，坚决杜绝商业贿赂、行贿及其他不正当商业行为的馈赠。</li> </ul>	<p>商业道德</p>
<p>17 促进目标实现的伙伴关系</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我们积极关注内外利益相关方的诉求，建立多元化沟通渠道，以便于各利益相关方开展积极坦诚的交流，并进行责任回应，实现与各方的共同发展、互惠共赢。</li> <li>● 金发科技将 ESG 理念融入供应链管理，推动可持续、绿色供应链建设，以落实可持续发展目标。</li> </ul>	<p>利益相关方沟通 可持续供应链</p>

### 3. 治理责任



#### 3.1 商业道德

上海金发坚持在所有商业合作关系中秉持诚信、正直的态度，以高标准践行规范经营，通过不断推进体系化建设，持续深化反腐倡廉管理，打造风清气正的商业生态。报告期内，我们未发现确认的贪污腐败事件。

公司恪守反腐败与反贿赂相关法律规定，并遵守金发科技《对外因公受礼规定》《宴请管理规定》《员工行为规范守则》《商业道德规范管理程序》《反商业贿赂管理规定》等一系列规章制度，规范并管控员工的商业行为，推进廉政建设。《反商业贿赂管理规定》旨在规范公司建立和维护廉洁经营制度，所有与公司有业务、经济往来的客户、供应商、服务商、承包商都涵盖在此制度管理范围当中。我们践行金发科技“禁止受贿、公平交易”的管理方针，坚决杜绝商业贿赂、行贿及其他不正当商业行为的馈赠。金发科技审计部负责公司廉洁风险评价及管控，对各部门各岗位进行廉洁风险识别，并对各部门进行廉洁检查，必要时制定管控措施，同时组织对各部门、全体员工进行廉洁培训，强化员工廉洁意识。

我们严格执行《廉洁经营管理规定》制度，把廉洁风险教育融入企业“大宣教”格局建设之中、纳入企业文化建设重要内容，把关键岗位廉洁从业风险点防控教育升级为反腐倡廉教育专题之一。我们建立了覆盖全体员工的商业道德培训体系，要求营销和财务人员接受反腐败反贿赂等相关培训，并开展正反两方面的典型案例廉洁教育，增强员工廉洁自律意识，预防腐败的产生。

公司采取本岗自查、领导主查、专业补查等方式，识别关键岗位的廉洁风险点；以企业人、财、物等公共资源利用为线索，排查关键岗位容易引发腐败的制度性缺陷和管理漏洞，岗位职权可能带来的以权谋私、监督缺位等环节。我们编制廉洁从业风险识别表，并在一定范围内公开，接受员工监督。

#### 商业道德风险防范措施

预警处置	<ul style="list-style-type: none"><li>● 建设纪检监督员队伍，加强腐败迹象管理</li><li>● 进行迹象信息监督，并形成腐败迹象信息收集、分析评估、预警处置机制，持续完善风险点防控措施</li></ul>
------	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 综合运用谈心督导、批评教育、诫勉谈话、限期整改、组织处理等方式及时进行预警处置</li> </ul>
风险分析	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 对识别认定的廉洁风险点进行风险分析，进一步划分风险等级，明确有针对性的防范措施</li> <li>● 完善生产经营管理关键环节、重点岗位的工作流程</li> </ul>
流程监管	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各职能部门对照专业管理制度，通过效能监察等方式监督执行情况</li> <li>● 任务分解，将责任落实到每一个部门，落实到具体的专责人</li> <li>● 拓宽效能监察的工作范围，发挥效能监察的查错纠偏和监督保障作用</li> </ul>
决策监督	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 完善企业“三重一大”（重大问题决策、重要干部任免、重大项目投资决策、大额资金使用）制度的监督管理办法，提高制度的操作性与执行性</li> <li>● 对重要管理提出明确具体的要求，有效加强项目管理中“三重一大”风险管控力度</li> </ul>
民主监督	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 认真贯彻领导廉洁从业若干规定</li> <li>● 加强对领导与关键岗位人员的廉政谈话与廉洁从业专题学习</li> <li>● 规范监督程序，畅通举报渠道，切实保护举报人个人安全与信息保密</li> </ul>

### ➤ 健全举报机制

我们设立畅通的监督和举报渠道，开设举报邮箱，24小时接收员工举报，同时不断完善内部举报人保护机制，严格保护举报人信息，对举报信息严格保密，保护举报人免受打击报复。集团审计部负责问题线索的收集、整理、分析，并组织协调开展线索处置、立案、审查调查工作。在审查调查工作中，审计部须严格依照有关法律及制度规定，强化自我监督，并自觉接受监督，确保权力受到严格约束。

我们严格执行回避制度。审查调查人员存在可能影响公正审查调查情形的，不得参与相关审查调查工作，被审查调查人、检举人及其他有关人员也有权要求其回避。对审查调查人员越权接触相关部门、公司负责人，私存线索、跑风漏气、

违反保密规定等违纪行为，依照金发科技相关规定严肃处理。报告期内，我们未收到相关举报。

- 举报渠道：
- 举报电话：0512-83688514
- 举报邮箱：zhuyuedong@kingfa.com.cn

### 商业道德奖惩办法

违反规定员工	没收所有贿赂所得，并根据情节严重程度进行相关教育和行政处分，对于情节特别严重的移交司法机关追究刑事责任
违反规定供应商、服务商	通知并监督与关联单位相对应的公司部门并以书面发函警告，情节严重的坚决取消其供应商、服务商等资格，构成商业贿赂（行贿）犯罪的交由司法机关追究刑事责任
揭发、检举属实者	鼓励当事人、知情者揭发、检举，揭发、检举人的举报经调查属实的，公司将予以奖励，并为其保守秘密

## 3.2 信息安全

我们深知信息安全的重要性，参考 ISO 27001 构建起一套高效的信息安全管理体系。公司严格遵守《中华人民共和国数据安全法》等法律法规，并遵守《金发科技信息安全管理规定》《安全检查管理办法》《信息系统审计管理办法》等一系列信息安全管理规定，以保障信息系统和数据的安全。报告期内，我们未发现确认的信息安全事件，也未发生涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉。

### ➤ 信息安全风险评估与漏洞管理

信息安全风险评估是保障信息安全的重要手段之一。信息管理部负责全公司范围内的信息安全风险评估活动，及时发现系统存在的薄弱环节，并采取相应的措施进行加固和改进。集团设置信息安全小组，对三级信息系统至少每年组织一次运维阶段的信息安全评估及后续的处置管理过程；对二级及一级信息系统至少每半年组织一次运维阶段的信息安全评估及后续的处理管理过程，包括每季度安全漏扫和系统渗透测试；对新建信息系统则根据系统实施的实际进度，进行需求阶段、设计开发阶段、上线阶段的信息安全评估及后续的处置管理过程。



风险点评级参考表

等级 维度	高危	中危	低危
潜在危害	获取完全权限；执行管理员操作；非法获取数据；造成系统崩溃等	被感染或攻击，泄露敏感信息	泄露小范围信息
重复利用的可能性	攻击者可随意再次发动攻击	攻击者可以重复攻击，但有一定时间或其他条件限制	攻击者很难重复攻击过程
利用的困难程度	略懂IT技术的非法人员即可利用隐患进行非法行为	专业的安全人员才能利用并进行攻击	利用条件非常困难，黑客级专业人员才能利用
影响的用户范围	所有用户，默认配置，关键用户	部分用户，非默认配置	极少数用户
发现的难易程度	漏洞很明显，普通的扫描即可发现	在受控区域，能发现的人员较少，需要深入分析发现	发现该漏洞需要的条件极多，操作非常困难

集团信息中心每年对公司进行信息安全风险巡回检查，及时发现潜在的安全隐患，对安全隐患做出整改，确保安全措施的执行；并组织对公司员工进行信息安全意识宣贯，帮助员工掌握分辨信息安全风险的基础技能。

为有效控制信息安全风险，我们重视信息安全漏洞管理，针对漏洞制定修复方案，并及时升级漏洞防护措施。同时我们根据《金发科技股份有限公司信息系统补丁安全管理办法》开展安全补丁获取、测试、加载、验证、归档等工作，降低因系统漏洞导致的安全风险，确保业务系统的运行安全及业务可持续性。

信息安全漏洞扫描工作过程

	<b>系统资产整理：</b> 专职人员负责提供资产清单，安全检查人员负责调试设备
--	--

初检阶段	<p><b>漏扫操作通知：</b>安全检查人员提供实施方案</p> <p><b>漏扫工作实施：</b>安全检查人员负责实施，专职人员提供相关配合工作。</p> <p><b>第一次检查结果汇总：</b>安全检查人员提供检查报告和跟踪表，检查负责人审核并发送给数据中心和应用系统维护人员进行问题确认，确认问题存在协调相关资源进行安全加固</p> <p><b>阶段总结：</b>检查负责人提交阶段总结报告给安全管理员</p>
初检加固阶段	<p><b>漏洞加固及加固跟踪表信息反馈：</b>系统层面加固操作由数据中心实施，网络层面由网络小组负责，应用/数据层面加固操作由项目组或系统负责人负责；完成后，按照要求填写加固跟踪表，并且反馈给安全检查负责人</p>
复查和加固阶段	<p><b>漏洞扫描复查工作实施：</b>安全检查人员负责实施，数据中心维护人员和产品经理/系统所属部门专职人员提供相关配合工作。</p> <p><b>复查结果汇总：</b>安全检查人员将复查结果汇总，并更新跟踪表，提交给检查负责人审核。审核后，发送给各风险加固负责人并抄送安全管理员，进行加固</p>
工作总结	<p>将所有检查和加固及跟踪情况汇总，由安全检查人员完成，并和产品经理/系统所属部门专职人员沟通让其按照要求如实填写。检查负责人总结报告并通报工作完成情况。</p>

第二季度漏扫.pptx	2024/1/9 16:29	Microsoft PowerPoi...
第二季度漏扫完成情况汇总.pptx	2023/6/9 8:35	Microsoft PowerPoi...
第三季度漏扫.pptx	2023/7/18 11:06	Microsoft PowerPoi...
第三季度漏扫完成情况汇总.pptx	2023/9/5 14:09	Microsoft PowerPoi...
第四季度漏扫.pptx	2023/12/15 15:01	Microsoft PowerPoi...
第四季度漏扫完成情况汇总.pptx	2023/12/22 11:29	Microsoft PowerPoi...

### 信息安全漏洞扫描记录

#### ➤ 数据安全与保密

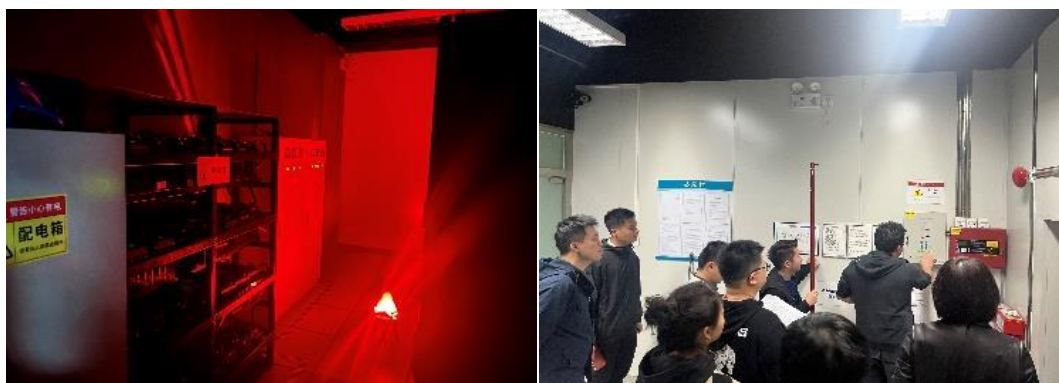
公司全面覆盖 IP-Guard 终端加密系统，并对内部终端文档落地实施全程加密处理。通过采用 IP-Guard 终端加密系统，公司能够确保内部终端文档在生成、传输、存储和使用过程中的安全性，可以对各类文档进行自动加密处理，确保文档在离开终端后的安全性，有效防止未经授权的访问和泄密事件的发生。公司加

强信息外发管控，通过邮件加密、传输层安全协议（TLS）等手段确保邮件在传输过程中的安全性。通过企业邮箱发送文档，还可以实现文档的追溯和审计，一旦出现问题，可以迅速定位并处理。同时，为保证数据导入导出的合法性和安全性，防止数据泄露或被未授权的人员访问，公司强化数据导出管控。在实施数据导出管控时，已对数据进行备份，台账登记。同时导出的数据要求必须有领导签报，含导出时间、操作人、导出数据量等，以便在出现问题时进行追溯和审计。

A	B	C	D	E	F
<b>批量数据导出申请表</b>					
<b>基本信息</b>					
申请人		工号		职位	
申请部门		所属公司		申请日期	202
<b>审批内容</b>					
是否为本部门业务数据	否	申请数据所在系统		数据归属部门	
是否经常需要导出此类数据	否	申请数据时间范围	__2021__年__11__月__1__日~__2023__年__5__月__15__日		
申请数据内容	入职人员名单				
申请原因	有进行...定所...需...				
注意事项： 1、本表单除“签字”和“模块顾问意见”栏需手写，其余部分先在电子表单中填写完后进行打印； 2、数据属于公司无形资产，申请人需对所申请导出的数据安全负责，除工作需要使用外禁止外传，数据使用完毕需及时销毁； 3、部门长需为申请人导出的数据负管理责任，出现信息泄露事件负连带责任；					

### 数据导出表

集团数据中心建设两地三中心的异地灾备体系，并每年举行一次部门层级的应急演练，实现容灾状态可感知、灾备演练可掌控、灾难切换可指挥，有效保障生产业务的连续性。



### 灾备恢复演练

为进一步加强数据安全管控，公司对所有访问互联网的终端进行了分权分级管理，根据不同岗位工作所需采取最小化原则进行授权，未经过管理允许，禁止访问互联网络。同时，公司各出口边界均有防火墙进行防护，对公司的内外网络进行隔离防护。对相关攻击、非法入侵行为进行拦截，确保数据以及业务系统的安全。

## ➤ 信息安全应急管理

公司遵守《金发科技股份有限公司数据安全事件应急预案》，建立信息安全事件应急工作机制，预防和减少信息安全事件造成的损失和危害。金发科技数据安全事件应急领导小组负责数据安全事件应急处置组织、协调和领导工作，下设数据安全事件应急工作小组具体负责数据安全事件应急处置工作。

我们通过事件分级和分类开展信息安全应急管理，应急处理过程中根据不同事件类型采取相应的应急处理措施。信息安全事件应急处置后，应急工作小组对事件进行研究分析和调查处理，查明事件的性质、原因、经过、危害和影响，并提出处理建议和今后同类事件的安全防范措施，以防止同类事件再次发生。

同时，我们积极实施预防措施，做好网络安全检查、隐患排查、风险评估和容灾备份工作，健全网络安全信息通报机制；通过下发宣传手册、宣传彩页、视频会议等手段开展应急预案的宣传；并每年至少组织一次信息安全事件应急预案演练，提高实战能力，加强人员的应急安全意识和应急响应的熟练程度。

## ➤ 信息安全意识培养

我们在金发科技的指导下制定了完善的员工信息安全意识培训机制，包括每季度的全员信息安全主题培训、新入职员工信息安全培训、重点人群培训、月度信息安全主题宣贯、屏保壁纸推送等举措，具体内容包括信息安全管理制度的讲解、日常安全意识的学习与防范等，持续提升员工的信息安全意识和防护能力。



信息安全培训



### 信息安全主题推送

同时，我们为员工等利益相关方提供信息安全事件举报程序，并根据对信息安全的贡献大小，对员工进行奖励，以强化员工信息安全意识，促进每一名员工都能参与到公司信息安全建设中。我们对员工的奖励共分为三个等级：

奖励一级	举报泄密、窃取或其他严重损害公司利益事件的人员，根据具体情况给予 3000 元以上的奖励，并记入集团奖惩事件库。
奖励二级	在信息安全建设、管理中做出贡献，反映信息安全隐患或提出信息安全合理化建议并被采纳的个人，以及在信息安全方面做出贡献的集体，给予 1000 元个人奖励或 2000 元集体奖励。
奖励三级	制止他人违规行为或及时向信息安全管理人員反馈可能造成泄密或其他安全隐患的人员，给予 200-500 元的奖励，并记入公司奖惩事件库。



## 4. 环境责任



### 4.1 环境管理

上海金发坚持“法规铭记在心，粒粒精益求精，塑造美好生活，追求与时俱进”的环境方针，致力于环境保护和实现可持续发展。公司实行环境保护责任制，明确各部门各人员环境保护责任，并依照最新环境法律法规、自身发展持续稳健地开展环境管理工作。目前公司已通过 ISO 14001 环境管理体系认证。



### ISO 14001 证书

公司严格执行建设项目环保“三同时”制度，确保环保配套设施与主体工程同时设计、同时施工、同时投产使用。公司在项目设计与申报、环保验收等过程中及时完成建设项目环境影响申报与公开档案的编制，同时也在公司范围内逐步推动环境治理设施的工艺升级。

#### ➤ 环境风险防控

上海金发遵守《环境因素识别和评价管理程序》，对公司范围内的环境因素进行识别和评价，并进行环境风险评估。公司制定《突发环境事件应急预案》，并积极开展突发环境事件应急演练，提高员工环境风险应对能力。同时，公司积

积极开展环保专项检查，对制度文件、生产设施、污染防治设施等进行实地查看，有效防范环境风险，促进环保工作更加规范、科学、有效。



环保专项检查

### 案例：公司开展废机油/危险废物突发泄漏事件应急演练

2023年3月29日，公司开展废机油/危险废物突发泄漏事件应急演练，旨在建立健全危险废物意外事故应急机制，提高应对突发事件的能力。本次演练考察了在拟定区域的危险废物泄漏、火灾事故发生后的应急响应及事故消除后的现场清理等工作是否迅速有效。在演练过程中，各岗位人员能够合理有效地采取应对措施，正确使用各种防护器材，同时验证了应急预案的科学性和可操作性。



## ➤ 环保文化建设

公司积极开展环保能力培养和意识提升工作，通过理论讲解、案例分析等形式，高效帮助员工更好地理解和应用环保知识，增强全体员工的环保意识。同时，我们倡导绿色办公，加强环保文化建设，以减少对环境的影响。



环保培训

### 绿色办公措施

- 实施线上流程审批系统、办公用品线上采购平台等,以鼓励无纸化办公,避免不必要的纸张浪费
- 张贴节水、节能标识,营造节能降耗的良好氛围
- 选用高能效电脑、打印机等设备
- 空调使用时设置温度分区、关门提醒,休息时段停用
- 路灯和照明装置根据季节变化及时调整开关时间
- 电梯采用群控联动,根据人流量合理制定电梯停开机时间
- 严格遵循垃圾分类处理规定,对垃圾箱进行分类标记



## 4.2 资源管理

### 4.2.1 水资源管理

上海金发遵守《中华人民共和国水法》等相关法律法规，合理规范日常运营中的水资源使用，切实提升用水效率，减少水资源浪费。公司工艺装备部负责制定和执行水资源管理计划，确保各项节水措施得到有效实施，并定期组织水资源使用情况的监测和分析，提出改进措施。同时，配置专职工程师，负责执行具体的水资源管理措施，包括用水设备的维护、节水技术的推广等，并进行水资源使用数据的收集和分析，为管理层提供决策依据。此外，公司不断完善水风险管理，采取合适的方法进行风险缓释，确保用水安全。

#### 水风险管理措施

- 定期巡检与设备检查，及时发现并解决潜在风险
- 用水风险评估与分析，对不同级别的风险采取相应的管理措施
- 建立用水数据监测系统，实时监测用水量 and 水质情况，通过数据分析发现用水异常和潜在风险
- 建立用水安全应急响应机制，确保在发生水事故时能够迅速响应并有效处理
- 积极开展用水安全培训，提高员工对用水风险的认识和应对能力

### 4.2.2 能源管理

上海金发遵守《中华人民共和国节约能源法》，并积极落实集团《能源管理手册》等制度文件要求，确保能源管理体系的有效运作，提高能源利用效率。公司根据集团整体能源使用效益目标设立符合生产运营情况的能源目标，并持续追踪目标达成情况；同时，公司对能源使用数据进行监测和分析，尤其是关键耗能设备，及时发现能源浪费现象，并采取相应的措施进行改进，以促进节能并达到能源目标。

#### 优化能源管理措施

优化生产工艺与流程	深入分析生产过程中能源消耗情况，通过改进工艺流程等方式，降低能源消耗量
生产设备的维护和管理	定期对生产设备进行检查和维护，确保其正常运行和高

	效利用。对于高能耗设备,采取合理的运行方式和策略,减少不必要的能源消耗
推广节能技术与设备	积极引进节能技术与设备,如节能灯具、高效电机等
引进清洁能源	加大清洁能源引进力度,优化能源结构
开展节能宣传与教育	通过开展节能宣传、培训等活动,增强员工节能意识并在工作中践行节能理念
建立激励机制	集团设立节能奖励基金,对在节能工作中表现突出的部门和个人进行表彰和奖励

#### 案例：公司开展光伏发电项目

为响应国家清洁能源政策,公司积极引进清洁能源,提高清洁能源使用占比,助力公司绿色发展。公司会同各方探索清洁能源方案,开展光伏发电项目,既能实现资源节约,又减少污染物排放,为建设资源节约型和环境友好型企业注入清洁动能。

#### 案例：公司开展空压机余热双回收热水系统节能技改项目

我们对空压机运行过程中油路及气路中的余热进行回收改造,装配相应的空压机油气余热回收器,并将余热回收器所产生的热水(设定温度)送入原热水池中储存,当原热水池中的水温低于设定温度时,水自动循环到余热回收器进行补热,以达到设定要求。空压机油气余热双回收系统替代了电热水锅炉,达到了节能减排的目的。

### 4.3 气候行动

气候变化已日益成为人类面临的重大全球性挑战,公司积极响应国家“2030碳达峰 2060 碳中和”目标,将低碳发展纳入战略规划,努力降低企业碳排放量,全面提升公司应对气候变化的能力。

公司落实集团“绿色、低碳、循环”行动,并在集团的带领下携手各利益相关方建立具有金发特色的碳管理体系,按照相关标准开展温室气体盘查,全面了解和掌握温室气体排放情况,以便制定有效的减排策略和目标。

上海金发多管齐下开展碳减排工作，为全球应对气候变化贡献力量。公司积极开展塑料的再生技术研发，突破性实现高效的前处理效果，使 PCR 材料<sup>2</sup>在纯度和气味上达到新料水平，能够应用在汽车、家电、包装等行业，有效实现低碳环保。同时，公司聚焦聚烯烃低蠕变技术，突破性提高聚丙烯材料的抗蠕变特性，达到接近尼龙的水平，为烯炔化提供可能性，产品设计烯炔化既能实现减重，也能降低碳减排。此外，我们通过包车装载率以及阶梯运费措施，提高发货批量从而降低送货次数，达到减少运输中的碳排放。

## 4.4 污染物治理

### 4.4.1 废水治理

上海金发遵守《中华人民共和国水污染防治法》等法律法规，严格保证生产生活污水的排放达到国家、地方及行业标准，防止和减少由此对环境造成的污染。公司生活污水经过三级化粪池处理，达到标准后经市政管网排入污水处理厂处理。车间生产产生的污水经过污水站处理后进行内循环使用，最大程度减少污染物排放。

污水站的组成

组成部分	作用
转鼓式微滤机	通过旋转，初步过滤残渣
气浮机	通过加入各种环保药剂使残渣上浮，利用桨叶清理
厌氧池	利用厌氧菌使有机物发生水解
缺氧池	利用反硝化细菌以污水中未分解的含碳有机物作为碳源来还原硝酸根
好氧池	让活性污泥进行有氧呼吸进一步将有机物分解
MBR 膜池	利用特制的膜丝将中水过滤回用
板框压滤机	将污泥中的水分挤压污泥外运
除臭喷淋塔	通过活性炭吸附将废气中的刺激性气味中和

<sup>2</sup> PCR 材料为消费后回收材料，能够降低原材料开采和加工相关的能源消耗和碳排放，是公认的低碳原材料。



污水处理站

#### 案例：上海金发优化污水净化治理

2023年，上海金发积极优化污水净化处理，设计投入了一套处理量1000立方米/天的污水净化治理设施，增加了“膜生物反应器”深度净化装置，确保中水水质可回用在各个用中水生产或辅助环节，做到“零排放”。



“膜生物反应器”

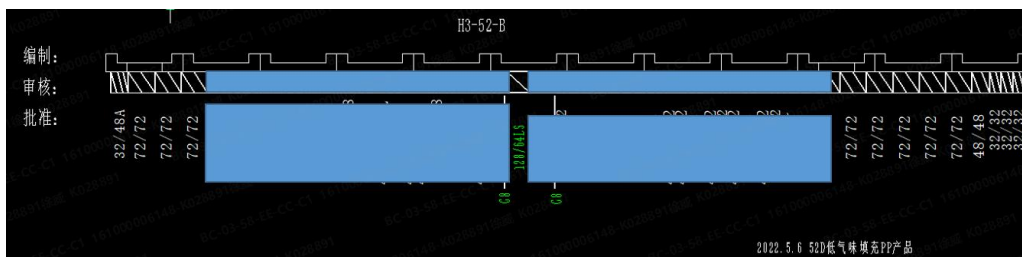
#### 4.4.2 废气治理

公司遵循“应收尽收、分质收集”原则，科学设计废气收集系统，逐步将无

组织排放转变为有组织排放进行控制，并通过源头控制和后端治理相结合的方式，积极全面开展废气排放的治理工作。

#### ➤ 源头控制

公司选用高性能原材料，从源头上降低气味；并积极优化生产工艺，通过调整生产工艺参数，如降低加工温度、减少挤出次数等，以减少 VOCs 的挥发。



优化螺杆组合，降低气味并减少 VOCs 的产生

#### ➤ 后端处理

除了进行源头控制之外，为了进一步减少废气排放对环境造成的影响，我们通过废气处理设施改造、加强废气净化装置日常维护等方式加强后端处理。公司开展挥发性有机物（VOCs）废气治理项目，废气治理设施设计风量达到 300000m<sup>3</sup>/h，治理设施为废气收集端冷油分离器+旋流板塔+干式过滤器+蜂窝沸石吸附+RTO蓄热焚烧炉脱附，处理后的废气经烟囱高空达标排放。



VOCs 废气治理项目

### 4.4.3 废弃物治理

上海金发严格遵守《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等法律法规，制定《固体废物管理程序》，充分结合“减量化、资源化和无害化”原则，落实废弃物的严格管理，实现对生产、生活过程中产生的一般废弃物和危险废物的有效控制。



## ➤ 一般废弃物

一般废弃物须放置于公司指定地点，由指定的管理人员如实记录之后统一转移至指定的贮存场所进行妥善贮存，同时填写《一般工业固体废物贮存记录表》并报办公室归档，并确保相关贮存场所符合“防雨、防渗及防扬散”的基本要求。

公司一般废弃物中的生活垃圾交由环卫部门清运处理；对于其他一般废弃物如废塑料、污泥及废渣、废粉尘、废铁、废包装袋等，我们开展回收利用工作，积极探索资源化、减量化手段。

## ➤ 危险废物

危险废物的收集、标识、贮存严格按照危险废物包装、标识及贮存的技术规范要求。公司根据有关法律法规选择具有资质的机构进行危险废物处置，在转移时按照危险废物转移管理办法填报《危险固体废物转移五联单》，办理转移手续。此外，公司积极开展固体废物培训，强化员工减少废物排放的意识，提高废弃物管理能力。

**2023年一般工业固废和危险废物环境管理要求培训**  
赵国航  
2023年3月

**目录**

- 01 新《固废法》的主要特点
- 02 企业落实责任的要求
- 03 公司固体废物现状
- 04 公司固体废物管理合规整改
- 05 培训中获得的相关资讯

**1. 新“固废法”的主要特点**  
1.1、严密的定义和严格的“综合利用要求”

**第一百二十四条** 固体废物，是指在生产、生活和其他活动中产生的丧失原有利用价值或者虽未丧失利用价值但被抛弃或者放弃的固态、半固态和置于容器中的气态的物品、物质以及法律、行政法规规定纳入固体废物管理的物品、物质。  
**经无害化加工处理，并且符合强制性国家产品质量标准，不会危害公众健康和生态安全，或者根据固体废物鉴别标准和鉴别程序认定为不属于固体废物的除外。**

**第十五条** 综合利用固体废物应当遵守生态环境法律法规，符合固体废物污染防治技术标准，使用固体废物综合利用产物应当符合国家规定的用途、标准。

**第四十条** 产生工业固体废物的单位应当根据经济、技术条件对工业固体废物加以利用；对暂时不利用或者不能利用的，应当按照国务院生态环境等主管部门的规定建设贮存设施、场所，安全分类存放，或者采取无害化处置措施。贮存工业固体废物应当采取符合国家环境保护标准的防护措施。

更加严密的固体废物定义  
更加严格的综合利用要求

**1. 新“固废法”的主要特点**  
1.1、严密的定义和严格的“综合利用要求”

物质

是否为固体废物

否

不属于危险废物

是

是否列入危险废物名录

否

是否具备危险性

否

属于危险废物

是

## 废弃物管理要求培训

### 4.4.4 噪声治理

公司根据《中华人民共和国噪声污染防治法》《工业企业厂界环境噪声排放标准》等相关要求，全面强化噪声治理工作。在设备选型上，公司优先选择低噪

声设备，从源头上减少噪声污染，并加强噪声源设备、设施的润滑和维护保养工作。同时，公司定期委托第三方机构进行噪声检测，并形成检测报告。报告期内，公司各项检测数据均达到国家环保要求。

## 4.5 化学品安全

为规范公司危险化学品安全管理，保障公司员工生命和财产安全，公司遵守《危险化学品安全管理条例》《工作场所安全使用化学品规定》等法律法规，坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的方针，制定了《危险化学品管理程序》《化学实验室安全管理规范》等制度文件，实现危险化学品各环节的安全管理。

### 危险化学品管理措施

识别	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 识别目前需备案危险化学品名录，由办公室汇总成《化学危险品清单》。</li> <li>● 新增危险化学品时由使用部门根据清单进行核对，填写相关申请表并交由实验室确认后，提报购买申请，并报备公司。</li> </ul>
采购	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司向有资质的供应商采购危险化学品，并要求供应商提供安全技术说明书，其中购买的剧毒、易制毒、易制爆危险化学品主动按规定向公安机关报备。</li> </ul>
运输	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司要求供应商委托已取得道路危险货物运输经营资格的承运危险化学品。对于进入公司的危化品运输车辆，公司严格管控与检查，在进出易燃、易爆危险化学品储存、使用场所时，要求车辆及运输人员做好防火防爆措施。</li> <li>● 公司内部搬运危险化学品时，严格遵守危险化学品搬运安全操作规程，并教育和监督员工规范搬运。</li> </ul>
存放	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 露天存放须符合防火、防爆的安全要求，易燃、易爆物品、遇湿燃烧物品、剧毒物品不得露天存放。</li> <li>● 贮存危险化学品的仓库必须配备有专业知识的技术人员。</li> <li>● 标识：贮存的危险化学品应有明显的标识。同一区域贮存两种或两种以上不同级别的危险品时，应按最高等级危险物品的性能标识、防护。</li> <li>● 根据危险品性能区分、分类、分库贮存。各类危险品不得与禁忌</li> </ul>

	<p>物料混合贮存。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 现场需要张贴或放置相应化学品的 MSDS，化学品的储存条件和方式必须参照并符合该化学品 MSDS 中规定的储存方式。</li> </ul>
使用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司相关采购、仓储管理、安全管理、使用操作人员均按照国家要求参加相关培训并取得资格证书。</li> <li>● 建立了完善的危险化学品领用、使用登记台账，并定期盘点。</li> <li>● 公司配备符合国家标准个人防护用品，严格要求员工佩戴相应防护用品，并定期开展安全检查、实操培训和应急演练。</li> </ul>
废弃物处理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 按化学品特性，使用部门负责按照化学品的性质分类收集废弃的化学物品，并妥善保存防止泄漏，任何人不得随意抛弃。</li> <li>● 办公室负责联系有处理资质的厂家统一处理各部门收集的废弃的化学物品。</li> </ul>
应急处理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司建立了有效的危险化学品应急处置预案，并按国家要求每年组织不少于一次的演练。</li> </ul>
人员要求与培训	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 危险化学品管理人员需要掌握必要的消防知识，并熟悉各区域贮存的危险化学品种类、特性、事故的处理程序及方法，了解相关化学品的 MSDS 中规定的重要特性。</li> <li>● 危险化学品管理人员必须掌握其使用方法，经考核合格后，方可上岗。</li> <li>● 工作人员应根据 MSDS 及相关法律法规要求处理化学“三废”。</li> </ul>



化学品管理培训



### 案例：公司开展化学品泄漏应急演练

2023年5月，为提高组织在化学品泄漏时的应急反应速度和处置能力，公司开展化学品应急演练。本次演练重点考察了人员疏散、控制泄漏源、泄漏区围堵、清理泄漏品、泄漏物的处理等内容，各小组能够通力配合，达到了预期目标，进一步增强了员工的安全应急意识。



## 4.6 绿色产品

上海金发积极开展清洁技术的研发、推广和应用，响应国际绿色采购要求，扩大绿色产品供给。公司在产品开发阶段就引入生态理念，力求开发出更多符合

绿色低碳、生态环境友好要求的产品，为促进工业转型升级和循环经济发展贡献金发力量。

### 上海金发绿色产品范例

关键技术	技术突破	应用场景	实现效果
汽车尾门全塑化技术	解决了制件脱模性和内外板粘胶粘附力的矛盾难题。	汽车“四车两盖”、翼子板	相对金属减重 30%，二氧化碳排放量降低 30g/100km
电池包轻量化解决方案	解决了高性能和可洗塑性的平衡，实现阻燃效率和长效性的平衡吸塑。	储能电池盖板、动力电池盖板	成功实现动力/储能电池领域量产，替代传统的金属或热固树脂方案，减重 30%以上
薄壁化聚丙烯技术	解决了高流动、高刚性、高韧性三者统一的难题。	保险杠、门板、轮眉、轮罩等	减重明显，保险杠从 3.0mm 降低至 2.0mm，减重 1/3
微发泡聚丙烯技术	解决了泡孔的均匀性，高发泡倍率和力学性能平衡的问题。	门板、仪表板、立柱等内饰件	成品可以实现减重 30%左右
低密度聚丙烯技术	解决了降低密度的同时，保持材料刚韧性和收缩率的特点。	保险杠、门板、仪表板、支架等	成品可以实现减重 20%左右
PCR-PP 的 FDA 纯化技术	实现有机物的彻底去除，通过 FDA 认证； 实现黑点尺寸可控，产品气味低； 解决 PCR 产品中含有的部分荧光粒子。	日化、儿童玩具、厨房用具等零部件	成功在日化、家电领域实现量产，助力材料低碳发展
彩色增强 PCR 尼龙技术	通过配方体系和色粉体系的优化，解决 PCR 尼龙配色难问题，突破行业壁	电动工具、办公座椅	优选再生资源，加上独特的过滤工艺，实现 PCR 尼龙

	全。		的全色系材料方案，实现绿色发展
--	----	--	-----------------

## 5. 社会责任



### 5.1 产品安全

上海金发坚守产品安全，更加全面地关注客户的健康与安全，为客户提供可靠的产品和服务，严格落实产品责任。公司为客户提供产品手册等资料，并通过邮件、会议等形式，向其详细介绍产品潜在的健康与安全影响，同时告知其注意事项及预防对策。公司建立有效的用户反馈渠道，鼓励用户报告健康问题或安全隐患，并对用户反馈进行及时响应和处理，确保问题得到妥善解决。在发生健康或安全问题时，积极采取措施进行补救和改进。

- 反馈渠道

邮箱：sales@kingfa.com.cn

➤ 健康安全产品建设

公司加大研发投入，通过采用新技术、新材料或新方法，不断提高产品的安全性能和健康效益，以满足用户不断变化的健康和安全管理需求。

#### 核心技术及应用—健康安全

关键技术	技术突破	应用场景	实现效果
无卤高灼热丝阻燃 PA 技术	抗氧化剂可以猝灭聚合物分解产生的自由基； PA66/6T 由于含有苯环结构，少量添加也可以提升灼热丝起燃温度。	新能源高压连接器、储能连接器、家电连接器	在高压高温环境下不起燃，大大提高安全性。
防蓝光功能的 PC 材料开发技术	吸收有害蓝光达到 95%，有益蓝光通过率达到 95%。	镜片	PC 替代热固材料有利于回收； 眼睛舒适度大幅度提高。
改性塑料低散发技术	通过 4 代升级，满足客户对气味的要求	汽车内饰件、车灯、空调壳体	低气味、低 VOC，提升健康体验。

### ➤ 有害物质管理

公司严格遵守金发科技《有害物质管控技术标准》，明确原材料禁止使用物质，防止有害物质进入公司产品当中。集团持续更新原材料有害物质管控清单，对供应链有害物质风险进行全面排查，并制定有害物质消减控制方案，做到产品安全合规，减少有害物质与高度关注物质的使用。

#### 有害物质分级处理

I 级	立即禁止相应对象物质使用于产品中。所有物品禁止有意添加此类物质，产品各组成部分中的含量需满足本管控要求或客户特殊要求。但符合豁免项且认定可以豁免的例外。
II 级	被认为对人体及环境有害，在规定的日期后将被禁止使用的物质，供应商如在制程中使用此类物质，则需考虑并制定消减及逐步替代计划。
III 级	被认为可能对人体以及环境有害的物质，但目前还没有规定禁止使用期限，需要供应商关注该类物质的使用，III级管控物质随着相关新法规的出台自动转化为II级管控物质。

### ➤ 产品召回处理

公司严格遵守《中华人民共和国消费者权益保护法》等法律法规，在风险分析中提前规避召回风险，规范产品售后处理流程。同时，一旦发现存在质量缺陷或安全隐患的产品，迅速进行召回处理，最大程度降低或消除可能造成的危害。自成立以来，公司未发生任何召回事件。

#### 产品召回程序

运营部	根据品质部的产品召回指令，召回市面上的不合格产品并进行后续处理工作
计划仓储部	负责召回产品的运输安排
品质部	负责产品生产全过程的质量管控，分析不合格产品的原因，并督促对应措施的执行与后续改进措施

## 5.2 可持续供应链

上海金发的供应商由金发科技统一管理。金发科技致力于打造可持续供应链，不断深化供应商的合规管理，携手供应商建立可持续的合作关系，不断增强供应链韧性。

### 5.2.1 供应商管理体系

金发科技建立健全供应商全生命周期管理体系，搭建供应商管理平台，借助平台实现业务的可视化管理，密切关注供应商的质量体系和环境与社会责任体系建设，调动资源赋能供应商，持续优化并完善供应商管理，打造负责任的透明供应链。

#### 金发科技供应商管理

准入管理	<ul style="list-style-type: none"><li>● 制定供应商引入规则，规范供应商的筛选与管理过程，基于品类管理的需求制定差异化供应商引入标准，严格把控供应风险；</li><li>● 采购部门对所有潜在供应商实施资质预审，原材料供应商以 ISO 9001 为门槛，ISO 14001 及 ISO 45001 等相关体系认证为目标，必要时开展现场审核。</li></ul>
审核管理	<ul style="list-style-type: none"><li>● 按审核计划对重点供应商进行例行审核，评价供应商的管理体系是否持续有效及持续改进，同时对问题供应商进行审核，评价供应商的问题改善实施有效性，从而及时淘汰有供应风险的供应商。</li></ul>
绩效管理	<ul style="list-style-type: none"><li>● 持续关注供应商的交付、品质、服务表现等情况，按季度输出原材料供应商的综合绩效结果并应用实施，同时针对不同绩效等级（A-D）的供应商有对应的激励和奖惩办法，提升供应链效率，实现供应商价值的差异化展示。</li></ul>
分类管理	<ul style="list-style-type: none"><li>● 结合供应商绩效和品类管理策略，制定供应商分类规则，输出战略、瓶颈、协作和一般供应商的差异化管理措施，针对战略供应商和瓶颈供应商制定针对性的管理措施，同时对一般性供应商制定整合目标，推动供应商资源的不断优化，实现资源的精准分配和有效整合。</li></ul>
风险管理	<ul style="list-style-type: none"><li>● 密切跟踪全球各区域政治、军事等领域动向，识别风险因素并提</li></ul>

	<p>前进行风险预案，及时调整采购和库存策略，消除风险可能造成的不良影响。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 建立高风险原材料的预警机制，通过持续跟踪上游供应商的生产情况，并与供应商签订供应协议、质量保证协议、环保协议、技术协议等四大协议，实现对供应链的深度把控。</li> </ul>
协同管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 通过供应商大会、技术交流、日常商务交流等加强协同管理。</li> </ul>

### 5.2.2 供应商 ESG 建设

金发科技将 ESG 理念融入供应链管理，推动可持续、绿色供应链建设，以落实可持续发展目标。金发科技利用 SRM 系统建设供应商 ESG 管理系统，并通过书面材料对供应商进行可持续性风险评估和供应商环境与社会责任的稽核，以识别供应商在 ESG 方面的表现，并将发现的相关问题向供应商通报，督促其及时整改。

供应商 ESG 审核维度
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 童工及未成年</li> <li>● 反歧视</li> <li>● 住宿卫生</li> <li>● 工时&amp;工资</li> <li>● 道德廉洁</li> <li>● 强迫性劳动</li> <li>● 有毒易燃易爆品管理</li> <li>● 自由结社</li> <li>● 自由选择就业</li> <li>● 职业病管理</li> <li>● 安全</li> <li>● 环境管理</li> </ul>

同时，金发科技重视提升供应商 ESG 表现，通过召开供应商大会、供应商培训、实施供应商扶持项目等方式对供应商进行 ESG 赋能，以促进供应商在 ESG 政策上与公司实现同频共振。

供应商 ESG 培训内容
<ul style="list-style-type: none"> <li>● CSR 管理</li> <li>● EHS</li> <li>● 多元化建设及要求</li> <li>● 废弃物管理</li> <li>● 可持续水管理</li> </ul>



金发科技年度供应商大会

## 5.3 员工赋能

### 5.3.1 平等、包容与多元化

上海金发严格遵守法律法规，贯彻集团发布的《女职工劳动保护管理规定》《反对歧视管理规定》《禁止强迫性劳动管理规定》等内部规范，致力于构建多元、平等、包容、和谐的职场环境，确保每位员工都受到尊重和接纳，为员工的全方面发展提供全方位的支持与赋能。

公司通过开展广泛宣传教育活动，向员工传达人权保障的重要意义和公司的相关政策，提高员工对人权保障的认识和理解，并采取自觉行动保护自身和同事的合法权益。公司员工参与人权保障培训覆盖率为 100%。

公司定期对员工人权保障情况进行内部审计，以识别潜在的风险和问题，及时制定并实施纠正和预防措施，确保公司人权保障管理实践符合法律法规要求。

我们建立完善员工权益保障的申诉举报机制。通过实体意见箱、电子邮箱、举报热线、OA 系统等渠道接收员工对雇用童工、强迫劳动、歧视、骚扰等侵犯人权的行为和事件的举报，接收员工对工作环境与条件、职业健康与安全以及不公



正对待等方面的申诉。我们对员工的申诉和举报进行认真调查和处理，并在规定的时间内给予答复；我们对员工的申诉和举报信息严格保密，确保员工的隐私和安全不受侵犯。

#### ➤ 禁用童工

我们严格禁止使用童工，不与任何使用童工的供应商等商业机构合作。我们在招聘环节即采取查验身份证明文件等措施鉴别员工的真实年龄，防止因员工虚报年龄而误用童工。

我们采取有效措施实施童工救济——发生误用童工情况，（1）公司即时停止其工作但暂不予以辞退，并立即报告劳动监察部门。（2）公司安排健康检查，如查出疾病，由公司支付费用予以治疗直至痊愈。（3）无疾病或治愈后，公司委派专人将其护送回原居住地并交予其父母或法定监护人。（4）必要时公司提供适当的经济资助和其他资源，确保其完成义务教育。

#### ➤ 禁止强迫劳动

我们尊重员工雇佣自由、辞工自由、加班自由及行动自由等合法权益。公司遵循《中华人民共和国劳动法》等法律法规要求，施行每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过44小时、每周至少休息1日的工时制度；我们从不强迫员工加班，确需延长工作时间的，公司严格执行法律法规规定的程序和时长，并向员工提供相应的补偿。

我们禁止使用任何形式的强迫劳工，包括囚工、契约劳工、抵债劳工等，反对并不参与任何形式的贩卖劳工。我们将公司反强迫劳动的理念广泛传达给我们的供应商、承包商等合作伙伴，共同推进和谐公正的商业环境的构建。

#### ➤ 反歧视

上海金发禁止一切形式的歧视行为，不因种族、区域或国籍、性别、宗教、政治归属等因素对员工的聘用、薪酬福利、培训、晋职晋级等区别对待；我们禁止任何骚扰行为，包括与性强迫、威胁、凌辱或剥削性等相关的语言、姿势和身体的实际接触。

我们充分尊重和保障女性的就业权利，在录用职工时，除国家规定的不适合女性的工种或者岗位外，不以性别为由拒绝录用女性或者提高对女性的录用标准；我们坚持性别平等、同工同酬，持续开展女性职业发展指导工作，支持女性员工参加业务、技能和技术培训等，助力女性员工增强就业能力、拓展职业发展空间；

我们遵循男女平等原则实施员工的晋职、晋级、评定专业技术职称等，不以性别为由拒绝女性员工参与或者针对女性员工变更标准。

我们努力为残疾人提供就业机会，按同工同酬原则为残疾人提供平等的聘用、上岗、培训、晋职晋级等待遇；为支持残疾人的职业发展，我们在岗位选择、作业环境、工作时间和任务等方面为残疾人提供指导和便利。

### 关爱女性

我们通过集体协商签订“女职工专项集体合同”，为女性员工提供特别保护政策。在岗位安排方面充分考虑女性的实际情况和特殊要求，绝不安排在有危害和劳动强度大和环境差的岗位。我们每年定期组织开展女性妇科健康体检，三八妇女节给予休假、发放节日慰问品并举办系列活动。每年我们邀请市三甲医院妇科专家到公司为女职工开办妇科、保健等医学养生健康知识讲座。我们建设了妈咪小屋（五星级），为备孕期、怀孕期和哺乳期女职工打造专用场所，为她们安然度过女性特殊生理阶段提供充满人性化的温馨服务。



关爱女性活动

### 5.3.2 员工权益

上海金发坚持不懈地推行民主管理，通过厂务公开、职工代表大会、集体协商、员工满意度调查等多种方式，畅通员工沟通渠道，建立完善员工参与管理的体系机制，切实维护员工合法权益，不断提高员工的主人翁地位。

我们坚持“对内具有公平性，对外具有竞争力”原则，将公司整体目标与员工个人工作目标有机融合，建立科学高效薪酬体系，不断改善员工福利待遇。我

们以“大众化、小型化、日常化”的理念广泛开展文化体育活动，丰富员工的精神文化生活，提振精神、凝聚团队，提升员工的幸福感和归属感，确保员工在公司中能够感受到温暖与尊重。

## ➤ 民主沟通

我们成立了以总经理和党委书记领衔的厂务公开工作领导小组，以职代会制度为平台，为员工参与民主管理奠定坚实的制度基石。公司成立了工会，员工自愿入会，员工入会率为 100%。

我们依托职工代表大会、工会代表大会、党员大会、月度经营会、年度总结会等重要会议以及 OA 系统、宣传栏、金发科技报、网络教育系统、党委网站、企业微信、邮箱、电子显示屏等线上线下渠道，向全体员工公开企业发展规划、目标、策略、措施以及涉及员工切身利益的重大事项，增加企业经营管理的透明度。

我们以职工代表大会为基本阵地，建立健全双向沟通机制。职工代表由员工选举产生，其中一线员工代表占比超过 60%；职工代表在职代会召开前夕，向员工广泛收集会议提案并提交会议并转发涉及的责任部门；职代会召开期间，职工代表就企业发展、员工合法权益保护等听取管理层报告、审议报告并结合会议提案等向管理层建言献策；职代会闭幕后，职工代表及时向员工传达会议情况以及会议提案的反馈情况，并进一步收集员工意见向管理层和工会报告。职代会的一项重要议程是集体协商，通过平等、充分的协商签订集体合同、女职工专项保护合同和工资专项协议等。职代会召开期间，在充分听取职工代表就工作条件发表意见的基础上，结合公司运营实际就员工工作条件、员工健康与安全、职业生涯管理与培训、人权保障（多元性、反歧视、反骚扰等）等进行集体协商，形成集体协商决议或专项集体合同（集体协议）。



## 职代会

我们定期召开员工座谈会，由高级管理者带领职能部门领导，就员工权益、工作条件、健康与安全、职业发展等议题与各层级员工面对面沟通。座谈会上员



工反映的问题发给相应部门，整改完成后反馈给员工，做到反馈问题—解决问题—回复整改意见—公示整改结果。

我们高度重视并尊重员工的智慧，通过广泛开展合理化建议活动，引导、鼓励员工为企业发展献计献策，我们根据员工建议提案的质量和实施成效给予奖励。2023年，员工共提出合理化建议805项，其中550项被公司采纳，我们向成效突出的团队和个人发放奖金共28,000元。



### 员工提案与意见箱

我们还设立了员工倾听室，相关领导和工会委员深入一线与员工开展访谈交流，倾听员工心声，了解员工工作和生活上的困难和问题，及时给予员工关怀和帮扶，做到关爱一对一、服务心对心。



### 员工倾听室

我们定期开展员工满意度调查，内容涵盖工作环境、薪酬福利、职业发展、企业文化等多个维度，系统化评估员工满意度，同时调查结果提交管理层会议讨论后，实施相应改进措施以进一步提高公司运营水平。

## ➤ 员工薪酬与福利

我们为员工提供公平的待遇和均等的机会，引入公开公平的竞争机制，建立与发展状况相吻合、与人力资源市场相接轨的薪酬体系。公司实行融合基本工资与浮动工资于一体的薪酬结构，薪酬由基本工资、绩效奖金、奖励与各类津贴组成。我们向所有员工传达薪酬管理原则、标准和流程；员工薪酬根据员工实际绩效考核计算、定期发放；员工可通过线上平台对所发薪酬总额和明细进行查询、核算，员工对薪酬计算和金额有异议的，可以提出申诉。

我们通过《集体合同》《工资专项合同》等约定员工薪酬。同时，在此基础上，当员工任职期限增加、职务变动、岗位调整、试用期转正时，我们根据员工绩效考核结果对其薪酬进行个别调整。

我们秉持专业、细致、贴心、和谐的原则，致力于完善员工福利体系建设，为员工提供全方位、多层次的福利保障。我们根据企业发展绩效并结合员工对福利满意情况进行适当调整，不断增强员工归属感和凝聚力。

### 员工福利关怀体系

福利项目	福利内容
五险一金	依法为全体员工购买“五险一金”：包括养老保险、医疗保险、生育保险、失业保险、工伤保险及住房公积金
补充保险	为全体员工购买补充商业意外保险
医疗健康	开设医务室，为员工提供基础健康诊疗和心理咨询服务，每年为员工安排免费体检
员工宿舍	修建了7栋员工宿舍楼，共计473间（包括套房和集体宿舍），宿舍均安装空调、闭路电视、网络设施网线等
生活娱乐配套	建设并自营员工食堂，为员工提供工作餐及餐饮服务。建设文体娱乐中心，包括图书室、网吧、电影厅、羽毛球场、篮球场、瑜伽室、棋牌室、台球室、乒乓球室、儿童娱乐中心等
福利补贴	为员工提供年度季度福利、交通补贴、工龄补贴等
节日福利	为员工提供生日礼物，给员工发放春节、中秋及周年庆等慰问金或慰问品，在节假日组织丰富多彩的娱乐活动
假期关怀	实行每周五天工作制，员工依法享有产假、婚假、丧假、年假等假期
家庭支持	鼓励员工将子女等直系亲属接来同住，为员工提供子女托管、就学接

计划	送（免费校车专线）等服务
便捷交通	为员工提供免费的购物班车、上下班接送班车，为员工进行福利配车
困难帮扶	设立困难职工帮扶专项经费，为贫困或患有重大疾病的困难员工或员工家属提供困难帮扶金



员工家庭关怀（六一活动、厨艺比赛、圣诞节活动、家属义诊）



员工生活设施

### ➤ 员工活动

音律和谐，同奏优美乐章；团队和谐，共助企业进步。我们坚持“大众化、小型化、日常化”原则，通过场所建设、社团建设、机制建设等，引导员工自发组建



了台球、足球、篮球、羽毛球、乒乓球、垂钓和广场舞等多个文体协会和金发跑团，开办了形象设计、化妆、武术、茶艺、瑜伽、书法、插花、拉丁舞等各种兴趣班，带领员工利用工余时间因地制宜地开展有益于身心健康的文化体育和娱乐活动，弘扬企业精神，推动员工保持工作效率与生活休闲的平衡，满足职工的精神需求，提升员工的幸福感、获得感和归属感，打造温暖、和谐、友爱、幸福的职场环境。



员工活动

### 5.3.3 员工发展与培训

上海金发不断创新和完善人才发展体系。我们建立人才素质模型，制定完善各项员工培训管理办法，完善培训师资源及开发培训课程，拓展培训资源，切实提高员工的业务素质和岗位技能水平，为员工提供广阔的职业发展平台。

#### ➤ 员工发展

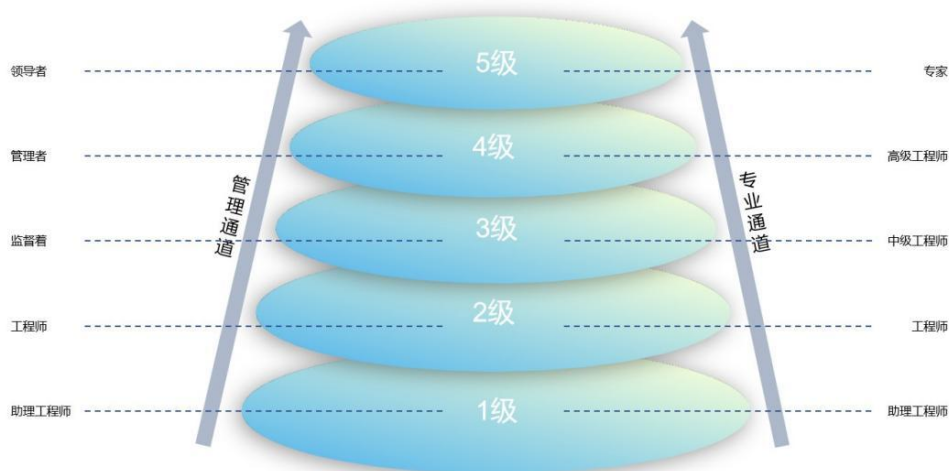
我们以“修身立业、齐家治企”为准绳，以培育“核心素质”为目标，以“领导力”养成为主线，构建上海金发人才素质模型。

人才素质层级	正身	强内	立业拓天下
核心素质	持续创新 组织忠诚	协同合作 高效运作	客户第一 奋斗精神
高层领导力	高管风范	点燃他人 塑造组织能力 引领变革	战略思维 果敢决策

中层领导力	追求卓越	赋能团队 目标计划管理 推动执行	战略承接 经营意识
底层领导力	内驱力 韧性成长 情商素质	团队管理 问题分析与解决	专业影响力

上海金发人才素质模型

我们高度重视员工的职业发展，秉承“德才兼备，人尽其才，才尽其用”的用人原则，为员工提供多元化的职业发展机会，包括双轨制职业路径和岗位轮换机制，以拓展员工的职业成长空间。在双轨制职业路径中，我们设立了管理和专业技术两个不同的发展渠道，员工可以根据自己的专业技能和个人兴趣，选择最适合自己的职业发展道路。公司依据人才素质模型和岗位要求，制定了差异化且合理的职业晋升标准。我们通过建立内部转岗机制，通过跨序列调动、内部竞聘等方式，为员工拓展不同岗位序列间的“横向化”职业发展空间。



上海金发双通道发展路径示意

### ➤ 绩效考核

我们建立了以岗位目标责任制为核心的全员绩效考核机制。我们基于公司自身发展经验，坚持“市场为龙头、技术为核心、管理为保障”的核心理念，科学制定公司总目标、总任务、完成时限以及预期结果，逐级进行战略解码与目标分解，明确具体岗位的目标责任，以此引导和激励执行任务的全体承担者朝着总目标同方向共努力，力求以最优效益达成目标。

### 岗位目标责任制：目标导向、使命必达

KPT-关键岗位目标	包含一个效益指标 X 和一个地位指标 Y，在营销和技术层面可以分解到最基层业务单元或技术单元。
KPI-关键绩效指标	对原有关键绩效指标的完善，是 KPT 的重要补充考核指标
KPP-关键项目平台考核	关注重大项目和长期平台建设
<ul style="list-style-type: none"> <li>* 构建“三指标三标准三实际”的管理体系，各职能模块对应分解目标</li> <li>* 纵向干部业绩考核流动，横向员工价值、职位价值流动匹配</li> </ul>	

### 上海金发岗位目标责任制结构

我们以“目标一致、绩效导向、平等公开、持续改善”为原则，将员工成长与个人绩效、企业经营业绩相挂钩，并在实际工作中给予员工有效的指引和支持。我们以绩效考评结果作为衡量员工工作成果、职业能力、薪酬调整、岗位调配、评优及职称评定的依据，对员工的价值贡献给予公正的评价和公平的回报。公司绩效考核覆盖员工比例达 100%。

#### ➤ 员工培训

我们坚持“创新促增长、人才保发展”的人才方针，通过打造学习型组织吸引和培养人才，并建立有效的学习激励机制促进员工不断提升自身价值。

我们坚持不懈地完善员工培训体系建设，加大投入改进员工培训软硬件设施。我们依托集团打造的“金发科技全球创新培训发展中心”和金发科技管理学院，以“线上+线下”多元化培训学习方式，建立完善专业理论知识和实践经验沉淀相结合的员工培训培养机制。



## 员工培训

我们将员工专业发展取向与员工成长发展阶段有机结合，为员工量身定制培养目标、培训计划和学习内容。我们不仅为员工提供内部培训的平台和环境，还为参加在职学历教育或高等教育深造的员工提供资助与奖励，鼓励员工持续学习、不断提升专业知识水平和能力。

### 上海金发人才发展培训体系

人才培养阶段	营销序列 (剑计划)	技术序列 (创计划)	运营序列 (鹰计划)	生产序列 (匠计划)
高级 领导力	亮剑： 培养三位一体各 模块管理者	创世班： 以胜任产品 规划、管理创 新工作为培 养目标	TOP 计划： 战略、组织建设、高管 领导力、其他战略能力	工匠
	砺剑： 培养输送到国内 外市场的优秀业 务员		雄鹰： 领导力、管理技能提升、 教练技术、流程优化	
中级 领导力	铸剑： 培养具备业务知 识及销售能力的 销售人员	创造班： 以胜任产品 开发或海外 工作环境为 培养目标	飞鹰： 卓越个体、沟通、基层 管理技能提升	良匠
基层 领导力	雏鹰： 组织融入、产品及 组织体系认知	创想班： 以胜任基础 研发工作为 培养目标	雏鹰： 企业文化、产品知识	新型学徒制

我们高度重视基层员工技能培养，以强化员工遵守作业规范、操作规程、工艺纪律的意识并提高员工实操能力，促进产品制造工艺稳定和产品质量提升。在全面推行新型学徒制的基础上，我们开展“以赛促学”等工作，通过举办“技能比拼展风采，能力提升创价值”主题劳动技能竞赛等活动，激发基层员工学知识、晓技术、精操作、强技能的学习创造积极性，争当技艺精湛的“金发工匠”。





技能比赛

### 5.3.4 职业健康与安全

上海金发严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规，以 ISO 45001 标准为指引，制定并发布了《环境及职业健康安全管理体系手册》及相关制度和程序文件，明确部门和岗位职业健康安全管理的目标、职责及相应的工作流程，充分配置个人防护、风险警示标识、作业指导书、应急设施设备等各类资源，并通过实施日常检查、内部审核和管理评审，保持职业健康安全管理体系的持续有效运行。报告期内，公司保持 ISO 45001 职业健康安全管理体系的有效性。

#### ➤ 职业健康防护

我们关注并重视每一个员工的身心健康，在与接触职业病危害因素岗位员工签订劳动合同时，将工作过程中可能接触的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知员工，不隐瞒任何岗位风险，并与员工签订职业病危害因素告知合同，从源头上增强员工职业健康意识。

我们广泛开展职业健康宣传和培训，增强员工的职业健康意识和职业病防护能力。我们为员工提供符合职业健康安全防护标准的劳动保护用品和防护装置，并对其使用情况实施常态化检查，以督促员工正确使用防护装备，保证职业健康安全防护的有效性。



## 职业健康安全培训

我们制定了《职业健康安全因素识别、评估及控制程序》，对职业健康与安全风险实施系统化评估。我们遵循国家法律法规、结合公司生产实际，从物理性、化学性、生物性、人因工程性及社会心理性等维度，综合辨识各作业岗位存在的职业危害因素。我们采用 LEC 方法，综合考虑发生事故的可能性、人员暴露在环境中的频率和事故后果的严重性等方面的因素，对识别出的职业危害因素（危险源）进行风险评估并划分风险等级，根据危险源的风险等级制定有针对性的、详细的预防和管控措施。我们每年至少开展一次综合性职业健康安全危害的辨识与风险评价工作。

危险源识别和风险评估分级记录表

部门: 生产部 日期: 2024.1.12 修订日期: 2024.3.8 识别人: 李锐 审核人: 姚兵

说明: 满足以下任意一条为重要危险源: 1) ABCD级时; 2) 事故产生的后果分达15, 应列入《重要危险源一览表》并进行重点管控。注意: D=LEC法, 其中的判断指标是在危险源可控的现状之下的打分(即可控)。

序号	区域/作业场所/岗位/活动	活动/产品/服务/步骤/作业内容	行为/状态	危险源-风险或潜在事件(致害物+致害方式)	潜在事件	事故类型	现有控制措施	风险			危险源风险评估							
								过	现	格	直接判断	D=L×E×C	风险等级	监控层	所需的预防控制措施	备注		
	车间各个作业场所、岗位以及作业环境、活动等	何种作业		<b>人因因素:</b> 取决于人员的素质和心理状态 误判断、误操作、违章指挥、违章作业、精力不集中、疲劳以及身体的疲劳等 <b>物的因素</b> 有毒、有害、火灾爆炸等危险性物质及这些物质的储存、运输和使用状况 设备和装置的结构不良、强度不够、磨损	可能的后果: 危险源可能带来何种事故或伤害	参考 GB6441												
4			✓	未使用专用四角挂具, 包装袋挂角撕裂, 大包倾侧	砸伤	起重伤害	ABD		✓	重伤风险	3	6	3	54	橙-较大	B	ABCD	
5			✓	员工未按规范要求, 在悬空的大包装下方直接作业;	砸伤	起重伤害	AB		✓	致命风险	1	0.5	5	2.5	黄-一般	C	ABCD	
6			✓	歪拉斜吊	砸伤	起重伤害	ABCD		✓	致命风险	1	1	7	7	黄-一般	C	ABCD	
7	混色烘干作业	行车吊装大包物料		吊钩防脱卡扣缺失或损坏	砸伤	起重伤害	ABCD			致命风险	1	2	3	6	黄-一般	C	ABCD	
8				行车未定期维保或检查	砸伤	起重伤害	ABCD			关注	1	2	3	6	蓝-低	D	ABCD	
9				吊起大包后, 大包绳孔用手扶正	砸伤	起重伤害	ABCD			重伤风险	1	2	3	6	橙-较大	B	ABCD	
10			✓	大包装架连接处脱焊, 受力后大包装架掉落	砸伤	起重伤害	ABCD		✓	致命风险	1	6	7	42	黄-一般	C	ABCD	
11				行车故障未停用, 仍继续使用	砸伤	起重伤害	ABCD			致命风险	1	2	3	6	黄-一般	C	ABCD	

## 危险源识别与评估示例

我们向存在职业危害岗位的员工提供符合国家标准个人防护用品, 包括噪声暴露环境使用的耳塞、耳罩或防声头盔等以及针对有害物质暴露所使用的头盔、防护服、口罩、眼镜、手套和防护鞋等。我们在产生或存在职业病危害因素的工作场所、作业岗位、设备、材料(产品)包装、贮存场所均设置符合国家标准的警示标识, 在存在职业危害因素的生产车间的办公区域、工作场所入口处等醒目位置设置职业卫生公告栏或告知卡, 警示、提醒员工做好防护、依规操作。

我们定期委托有资质机构实施职业病危害因素检测与职业病危害现状评价,



根据检测评价结果及时处置潜在隐患，预防、控制和消除工作环境中的职业病危害因素，降低职业病发生的可能性。我们建立了员工职业健康档案，定期开展全员健康检查并委托有资质的医疗机构对职业危害岗位员工实施职业病专项体检。对职业禁忌症检出员工，我们通过转岗等途径予以妥善安排；对职业病检出员工，我们立即联系医疗机构对其实施治疗救治，保障员工健康权益。

我们十分重视员工心理健康建设。我们在开展倾听员工诉求、加强员工沟通与交流、丰富员工业余文化生活等工作的基础上，通过举办心理健康讲座、心理健康知识和心理调适方法分享等活动，努力构建职工心理健康关怀、支持和干预机制，推进员工心理健康建设。

### ➤ 安全生产保障

我们贯彻“安全第一、预防为主”的方针，以符合国家法律法规为基本要求，把“0事故”作为安全最高目标，建立健全安全生产管理体系，落实主体责任、加强过程管理，保障生产经营活动安全运行。

我们在持续开展职业健康安全因素识别和风险评估的基础上，定期委托有资质机构实施覆盖全公司所有运营场所的安全评价，通过专家实地勘察与调查，综合化运用多种定性、定量评价方法对公司安全条件进行综合分析与评价，对公司生产经营安全运行提供专业的改进意见和方案。



LY-AQNZ-202311-1

上海金发科技发展有限公司

#### 安全现状评价报告

上海临悠安全技术有限公司

APJ-《沪自贸临管》-001

2023年11月

### 安评报告

我们遵循“双预防”管控标准，对作业活动、设备设施等安全风险点的识别、排查和评估，建立健全安全风险管控和隐患排查治理机制，我们定期对公司安全

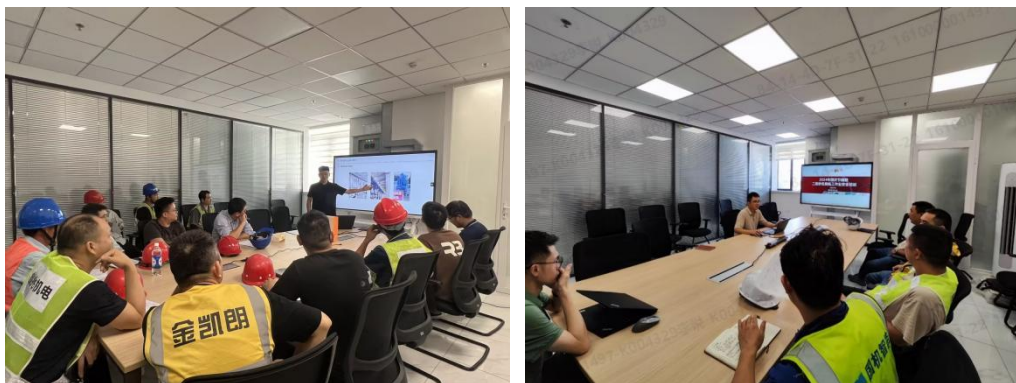
风险分级管控进行评估。

我们力求事故预防关口前移,坚持开展安全生产日常巡查与检查,并组织开展设备安全专项检查,对检查发现的问题和隐患,我们均在第一时间制定并落实整改措施。报告期内,我们深入开展隐患“排查治理”,共排查出 1158 项次安全隐患并已全部落实整改。

我们贯彻安全生产责任制及“谁主管、谁负责”的工作原则,建立了“公司一部门一班组”的三级安全管理网络,将安全管理指标纳入责任考核,推进落实安全生产主体责任。

### 承包商安全管理

我们通过入场资质/资格复审、签署安全协议、加强安全培训、日常安全巡检、安全约谈与通报等方式,加强委外施工安全管理。报告期内,所有委外施工承包商均签署施工安全协议/承诺,参与安全培训承包商覆盖率为 100%,我们对所有承包商的特种作业人员资格均进行了审核验证。



承包商安全培训

#### ➤ 安全培训演练

公司实行安全教育全覆盖制度,每个员工上岗、在职、晋升时都必须经过系统性的安全教育培训。公司要求员工严格遵守各项规章制度,增强自身安全工作意识,杜绝违章行为,最大程度避免事故发生。所有新员工必须通过入职安全培训与考核,在职员工每年必须接受安全再教育。管理序列监督者、专业序列及技术序列类工程师级人员等在晋升前必须接受安全培训,考核合格后方可晋升或任命。

为加强公司突发事故处置能力,确保员工健康与安全,公司制定了安全事故应急预案及应急处置方案,确保在紧急情况下各项应急预案能及时有效执行,规范突发生产安全事故的应急管理,及时有效实施应急救援工作,最大程度地减少

人员伤亡、财产损失、保证员工生命安全，保证应急管理工作迅速有效并有序地开展。我们定期组织员工开展安全事故应急演练，验证应急预案的有效性，增强员工健康安全的应急意识和事故现场的应急处置能力。



应急演练

## 5.4 社会公益

“取之于社会，用之于社会”，上海金发积极参与各种社会公益活动。我们举办了“金发科技杯”国际名校赛艇挑战赛、开展了与工业园区的联谊活动、参与了青浦区和朱家角镇运动会等活动，我们还为青浦银行系统宣讲企业文化、为逸夫小学、华新小学师生授课等。通过深入开展公益活动，将我们“为企业员工福祉做贡献，为企业整体发展做贡献，为当地经济增长做贡献，为民族经济发展做贡献”的文化理念传播给社会。



# 6. 附录

## 附录一：GRI 索引

使用说明		上海金发科技发展有限公司（上海基地）在 2023 年 1 月 1 日-2023 年 12 月 31 日参照 GRI 标准报告了在此份 GRI 内容索引中引用的信息。	
使用的 GRI 1		GRI 1: 基础 2021	
GRI 标准		披露项	对应位置
GRI2 一般披露 2021	组织及其报告做法	2-1 组织详细情况	公司简介
		2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	报告范围
		2-3 报告期、报告频率和联系人	报告范围
		2-5 外部鉴证	报告范围 附录三：审验声明
	活动和工作者	2-6 活动、价值链和其他业务关系	公司简介
		2-7 员工	员工赋能
	管治	2-21 年度总薪酬比率	附录二：ESG 绩效
		2-25 补救负面影响的程序	商业道德
		2-26 寻求建议和提出关切的机制	利益相关方沟通 商业道德
		2-28 协会的成员资格	公司简介
	利益相关方的参与	2-29 利益相关方参与的方法	利益相关方沟通
		2-30 集体谈判协议	附录二：ESG 绩效
GRI 3: 实质性议题 2021		3-1 确定实质性议题的过程	实质性议题识别
		3-2 实质性议题清单	实质性议题识别
		3-3 实质性议题的管理	实质性议题识别
GRI205: 反腐败 2016		205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	商业道德
GRI 302: 能源 2016		302-1 组织内部的能源消耗量	附录二：ESG 绩效
GRI303: 水资源和污水 2018		303-2 管理与排水相关的影响	资源管理
		303-3 取水	附录二：ESG 绩效
GRI305: 排放 2016		305-1 直接（范围 1）温室气体排放	附录二：ESG 绩效
		305-2 能源间接（范围 2）温室气体排放	附录二：ESG 绩效
		305-3 其他间接（范围 3）温室气体排放	附录二：ESG 绩效
GRI 306: 废弃物 2020		306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	污染物治理
		306-2 废弃物相关重大影响的管理	污染物治理
		306-3 产生的废弃物	附录二：ESG 绩效
		306-5 进入处置的废弃物	附录二：ESG 绩效
GRI 401: 雇佣 2016		401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	员工赋能
GRI403: 职业健康与安全 2018		403-1 职业健康安全管理体系	员工赋能
		403-2 危害识别风险评估和事故调查	员工赋能
		403-5 工作者职业健康安全培训	员工赋能

	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	员工赋能
GRI404: 培训与教育	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	附录二: ESG 绩效
	404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	附录二: ESG 绩效
GRI405: 多元性与平等机会 2016	405-1 管治机构与员工的多元化	员工赋能
GRI414: 供应商社会评估 2016	414-2 供应链中的负面社会影响和采取的行动	可持续供应链
GRI416: 客户健康与安全 2016	416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	产品安全
GRI 418: 客户隐私 2016	418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	信息安全



## 附录二：ESG 绩效

### 治理绩效

商业道德绩效				
指标	单位	2023 年	2022 年	2021 年
商业道德培训覆盖率 <sup>3</sup>	%	100	100	100
公司收到的举报数量（商业道德方面）	件	0	0	0
已证实的贪污腐败事件数量	件	0	0	0
已证实的信息安全事件数量	件	0	0	0

### 污染物绩效

废气绩效				
指标	单位	2023 年	2022 年	2021 年
空气污染物的总重量	吨	24.12	26.72	26.72

废弃物绩效				
指标	单位	2023 年	2022 年	2021 年
废弃物产生总量	吨	954.4272	990.5841	/
废弃物回收总量	吨	923.3772	954.4041	/
一般废弃物				
一般废弃物总产生量	吨	923.3772	954.4041	/
一般废弃物回收量	吨	923.3772	954.4041	/
危险废弃物				
危险废弃物总产生量	吨	31.05	36.18	/
危险废弃物转移量	吨	31.05	36.18	/

<sup>3</sup> 包含所有员工的入职培训，同时公司也针对重点岗位开展专项商业道德培训

## 水资源绩效

用水绩效				
指标	单位	2023 年	2022 年	2021 年
总用水量	吨	210516	162764	136186
回收和重复使用的水总量	吨	53980	53144	69600

## 能源绩效

能源绩效				
指标	单位	2023 年	2022 年	2021 年
能源消耗总量	吨标煤	21710.69 <sup>4</sup>	17366.75	/
可再生能源消耗总量	吨标煤	0	0	0
外购电力 <sup>5</sup>	千瓦时	72072888	/	/

温室气体排放绩效 <sup>6</sup>				
指标	单位	2023 年	2022 年	2021 年
直接 GHGs 排放（范围 1）	tCO <sub>2</sub> e	376.35	341.97	/
间接 GHGs 排放（范围 2）	tCO <sub>2</sub> e	43843.12	43295.6	/
间接 GHGs 排放（范围 3）	tCO <sub>2</sub> e	702944.81	2982.14	/

## 劳工与人权绩效

用工绩效				
指标	单位	2023 年	2022 年	2021 年
员工总人数 <sup>7</sup>	人	956	786	754
残疾员工等弱势群体人数	人	11	8	9

<sup>4</sup> 能源消耗总量来源上海市重点用能单位能耗在线监测系统。

<sup>5</sup> 计算方法采用电费账单除以 2023 年度平均电价 0.85 元/千瓦时，与上海市重点用能单位能耗在线监测系统数据保持一致。

<sup>6</sup> 温室气体数据来源于第三方机构温室气体核查报告。

<sup>7</sup> 该数据为年末统计数据，不包括集团派驻员工。

残疾员工等弱势群体比例	%	1.2	1.0	1.2
女性员工总数	人	180	134	131
女性员工在全体员工中的比例	%	18.8	17.0	17.4
高管人数	人	26	26	27
女性高管人数	人	3	3	3
女性高管比例	%	11.5	11.5	11.1
残疾员工等弱势群体在高管中的人数	人	0	0	0
残疾员工等弱势群体在高管中的百分比	%	0	0	0
女性在组织董事会中的比例	%	0	0	0
集体协议所覆盖的员工所占百分比	%	100	100	100
收入最高的个人的年薪总数与所有员工的年总薪酬中位数的比率	/	11	14	13
未经调整的平均男女薪酬差距	%	11.7	11.9	12.1

员工培训与发展绩效				
指标	单位	2023 年	2022 年	2021 年
每名员工的平均培训小时数	小时	96.81	77.25	37.4
接受过技能相关培训的员工所占百分比	%	100	100	100
接受过绩效和职业发展评估的员工比例	%	100	100	100

### 职业健康与安全绩效

安全绩效				
指标	单位	2023 年	2022 年	2021 年
与工作有关的事故数量	件	2	3	8
工伤损失工作日数	天	33	20	60

职业健康绩效				
指标	单位	2023 年	2022 年	2021 年
职业病体检人数	人	300	251	226
职业病检出人数	人	0	0	0
职业禁忌症检出人数	人	4 <sup>8</sup>	6	7
职业健康体检覆盖率（职业危害岗位）	%	100	100	100

### 可持续供应链绩效

可持续供应链绩效				
指标	单位	2023 年	2022 年	2021 年
供应商总量	个	179	177	168
已进行社会责任评估的供应商数量	个	179	177	168
已进行社会责任评估的供应商占有所有供应商的百分比	%	100	100	100
已进行社会责任现场审核的供应商数量	个	179	177	168
已进行社会责任现场审核的供应商占有所有供应商的百分比	%	100	100	100
已签署供应商行为准则的供应商数量	个	179	177	168
已签署供应商行为准则的供应商占有所有供应商的百分比	%	100	100	100
已签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商数量	个	179	177	168
已签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商占有所有供应商的百分比	%	100	100	100
参与 ESG 培训等能力建设的供应商数量	个	179	177	168
参与 ESG 培训等能力建设的供应商占有所有供应商的百分比	%	100	100	100
接受可持续采购培训的采购员百分比	%	100	100	100

<sup>8</sup> 不含“未控制的糖尿病”禁忌症。

# 附录三：审验声明

## 审验声明中文版



### 验证声明

**SGS通标标准技术服务有限公司可持续发展活动报告 - 上海金发科技发展有限公司（上海基地）提交的2023年环境、社会及公司治理（ESG）报告**

#### 查证/验证的性质和范围

SGS通标标准技术服务有限公司（以下简称“SGS”）受上海金发科技发展有限公司（上海基地）（以下简称“上海金发”）的委托，对《上海金发科技发展有限公司（上海基地）2023年环境、社会及公司治理（ESG）报告》中文版（以下简称“报告”）进行独立验证。

#### 验证声明的使用者

本验证声明意图提供给所有上海金发的利益相关方。

#### 责任声明

上海金发的2023年环境、社会及公司治理（ESG）报告中的信息及报告由其管理层以及各相关部门负责。SGS并未参与该报告任何材料的准备。

我们的责任旨在告知所有上海金发的利益相关方，在以下规定的验证范围内表达对文本、数据、图表和声明的意见。

#### 验证标准、类型与验证等级

SGS已根据国际公认标准和指南，为ESG&可持续发展报告验证开发了一套规章，包括：

- 全球报告倡议组织可持续发展报告标准（GRI Standards）中包含的原则和报告流程：
  - GRI1: 基础 2021，规定了报告信息质量的要求
  - GRI2: 一般披露 2021，用于组织说明报告实践和其他组织详情
  - GRI3: 实质性议题 2021，用于组织说明其确定实质性议题的过程、实质性议题清单以及每个议题的管理方法
- AA1000系列标准和ISAE3000中的验证等级指南

本报告的验证依据SGS ESG & SRA 验证规章（基于GRI原则与AA1000指南），以中度审查进行验证。

#### 验证范围和报告标准

验证的内容包括评估下列指定绩效信息的质量、准确性和可靠性以及评估报告内容对下列报告标准的遵循情况：

- GRI Standards 2021（参照）

#### 验证方法

验证包括验证前调研、现场访谈位于中国上海市青浦区朱家角镇工业园区康园路88号的相关员工；必要时进行文档和记录审查和确认。

#### 验证局限性

报告数据验证基于抽样，未包含对原始数据的全面溯源；

鉴于援引于2023年度财务报告的财务信息，援引于2023年温室气体排放核查报告的温室气体排放数据均已经过独立第三方的验证，本次验证不包含对此类信息的溯源及验证；

本次验证地址位于中国上海市青浦区朱家角镇工业园区康园路88号，未包含对其他经营地址或关联公司原始数据的追溯验证；

本次验证只对相关部门主管和部分员工进行访谈和查阅相关文件，访谈并未涉及到外部利益相关方。

#### 独立性与能力声明

SGS是全球领先的检验、鉴定、测试和认证机构，是公认的质量和诚信的基准。SGS集团是检验、测试和验证领域的全球领导者，在多个国家/地区开展业务，提供包括管理体系和服务认证在内的服务；质量、环境、社会和道德审核和培训；环境、社会和可持续发展报告验证。SGS申明与上海金发为完全独立之组织，对该机构、其附属机构和利益相关方不存在偏见和利益冲突。

本次验证团队是由具备与此项任务有关的知识、经验和资质的人员组成的。

#### 发现与结论

##### 查证/验证意见

基于上述方法论和所进行的验证，报告中包含的信息和数据是准确的、可靠的，对上海金发在2023年度的可持续发展活动提供了公正和中肯的陈述。

验证团队认为，报告参照了GRI Standards 2021进行汇报。

##### 发现和建议

对于本次审验过程中发现的良好实践，可持续发展报告及其管理过程中的建议，均在内部管理报告中进行了描述，并提交给上海金发的相关部门，供其持续改进的参考。

签字：



代表通标准技术服务有限公司

David Xin  
Sr. Director – Business Assurance  
北京市阜成路73号世纪裕惠大厦16层

2024年12月5日  
WWW.SGS.COM





## ASSURANCE STATEMENT

### SGS - CSTC'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE SHANGHAI KINGFA SCIENCE&TECHNOLOGY DEVELOPMENT CO.,LTD. (SHANGHAI SITE) 's ESG REPORT FOR 2023

#### NATURE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS-CSTC Standards Technical Services CO., LTD. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by Shanghai KingFa Science&Technology Development Co.,Ltd. (Shanghai Site) (hereinafter referred to as Shanghai KingFa) to conduct an independent assurance of the Chinese version of Shanghai KingFa's ESG Report for 2023 (hereinafter referred to as the Report).

#### INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing all Shanghai KingFa's Stakeholders.

#### RESPONSIBILITIES

The information in the Report and its presentation are the responsibility of the management and related functions of Shanghai KingFa. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of verification with the intention to inform all Shanghai KingFa's stakeholders.

#### ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognised assurance guidance and standards including:

- the principles of reporting process contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)
  - GRI 1 Foundation 2021 for report quality
  - GRI 2 General Disclosure 2021 for organisation's reporting practices and other organizational detail,
  - GRI 3 2021 for organisation's process of determining material topics, its list of material topics and how to manages each topic
- and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and ISAE3000.

The assurance of this report has been conducted according to the SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000). Assurance has been conducted at a moderate level of scrutiny.

#### SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

- GRI Standards 2021 (Reference)

#### ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees at No. 88, Kangyuan Road, Industrial Park, Zhujiajiao Town, Qingpu District, Shanghai, China; documentation and record review and validation.

#### LIMITATIONS AND MITIGATION

Data validation is based on sampling, which has not include a comprehensive traceability of the original data. Given that the financial information cited in the 2023 financial report and the greenhouse gas emission performance cited in the 2023 greenhouse gas emission verification report have been independently verified, this verification does not include tracing and verifying such information.

The assurance process carried out at 88, Kangyuan Road, Industrial Park, Zhujiyajiao Town, Qingpu District, Shanghai, China, not including original data of other business addresses or affiliated companies. The assurance process only involved interviews with the heads of relevant departments and certain employees of headquarters and consultation with relevant documents. No external stakeholder involved.

#### **STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE**

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in multiple countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from Shanghai KingFa, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment.

#### **FINDINGS AND CONCLUSIONS**

##### **ASSURANCE/VERIFICATION OPINION**

On the basis of the methodology described and the verification work performed, the information and data contained within the Report verified is accurate, reliable, and provides a fair and balanced representation of Shanghai KingFa's sustainability activities in 2023.

The assurance team is of the opinion that the Report has prepared with reference to the GRI Standards 2021.

##### **Findings and recommendations**

Good practices and recommendations for sustainability report and management process were described in the internal management report which has been submitted to the management of Shanghai KingFa for continuous improvement.

Signed:



For and on behalf of SGS-CSTC

David Xin  
Sr. Director – Business Assurance  
16/F Century Yuhui Mansion, No. 73, Fucheng Road, Beijing, P.R. China

December 5<sup>th</sup> 2024  
WWW.SGS.COM