



# 佳华精化 ESG 可持续发展报告 (2024年度)

/// *Green solutions, green future*

# 浙江佳华精化股份有限公司

## 2024 年环境、社会及管治报告

### 目录

1. 关于本报告	2
1.1 高层寄语	3
1.2 公司文化	3
1.3 关于我们	6
2 可持续发展管理	9
2.1 可持续发展管理与实践	9
2.2 为 SDGs 作出贡献	10
2.3 利益相关方的识别	11
3 公司治理	13
3.1 组织架构	13
3.2 治理运作	14
3.3 道德诚信	17
4 环境	20
4.1 战略	21
4.2 能源管理与减排行动	22
4.3 温室气体排放管理	24
4.4 水资源管理	25
4.5 废污水与废弃物管理	27
4.6 空气污染管理	29
5. 绿色供应链	31
5.1 可持续采购	31
5.2 可持续供应链管理	32
6 社会	34
6.1 人权管理	34
6.2 人力概况	36
6.3 多元与平等	37
6.4 人才招聘及留任	38
6.5 权益与福利	38
6.6 人才发展与培训	39
6.7 健康与安全	43
6.7.1 健康与安全方针与目标	43
6.7.2 职业安全卫生管理	44
6.7.3 事故通报与调查	46
6.7.4 教育训练与伤害预防	47
6.7.5 承包商安全监督管理	48
6.7.6 职业伤害统计	49
7. 社会反馈	50
附录:	51
7.1 证书	51
7.2 相关绩效	51
7.3 GRI 索引表	54

# 浙江佳华精化股份有限公司

## 1.关于本报告

本报告是浙江佳华精化股份有限公司发布的年度 ESG 报告，面向浙江佳华精化股份有限公司的员工、供应商及客户等利益相关方，披露我们在经济、社会、环境方面的战略、政策、管理和绩效。

本次报告依据全球报告倡议组织（GRI）发布的《GRI Standards 2021 年版》进行编制，确保报告书中披露信息符合其包容性、重大性、回应性及影响性原则，且在 GRI 的报导原则下，深入回应重大主题，力求报告内容全面、准确地反映公司的可持续发展实践，并更贴近利益相关方的关注事项。同时，本报告严格遵循“重要性”、“平衡性”、“量化”及“一致性”四大原则，兼顾“可比性”、“准确性”、“可验证性”、“时效性”及“清晰性”，为利益相关方提供全面、可靠、透明的 ESG 信息。

### 报导期间与范畴

本报告的信息披露期间为 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日止，部分数据和信息不局限于 2024 年，报告是浙江佳华精化股份有限公司社会责任事项的专刊。

### 报告书编辑、审核与保证

本报告所披露的数据来源于浙江佳华精化股份有限公司的内部文件、相关统计数据以及相关负责人的访谈。所有数据均经过严格审核，确保其准确性和可靠性。

### 信息重述

浙江佳华精化股份有限公司以严谨的态度撰写报告书，持续优化资料搜集流程、拓展搜集范围，逐年提升数据及各项资料质量。我们致力于在可持续发展领域持续进步，以更好地回应利益相关方的期望。

### 联络方式

如您对本报告书之内容，有任何指教或建议，欢迎您与我们联系，联络信息如下：

**地址：**中国浙江·上虞·精细化工园区边盖公路冯山段

**联络人：**总经办公

**电话：**15988248040

**E-mail：**jl@javachem.com

**网址：**<https://www.javachem.com/>

# 浙江佳华精化股份有限公司

## 1.1 高层寄语

2024年，我们将绿色、环保、健康战略深度融入公司发展蓝图。技术部门主导研发的“无卤阻燃剂”系列，以磷氮系创新配方替代传统卤素阻燃剂，燃烧时无有毒气体释放，已成功应用于新能源汽车电池包、儿童电子设备等领域，成为市场标杆产品。这一实践印证了我们的核心理念：绿色转型并非“成本负担”，而是通过技术创新开拓新赛道、创造新价值。当产品因“绿色基因”赢得高端客户订单，当技术标准成为行业标杆，绿色正从“投入项”转化为“增长引擎”。

作为精细化工领域的一员，我们深知责任之重——一个小小的阻燃剂，关乎千万家庭的用电安全；一瓶日化原料，可能触达婴儿肌肤。环保于我们，是“超越合规”的承诺。例如，在超级弹性体材料研发中，我们放弃成本更低但可能致敏的传统配方，耗时两年推出“无添加、低挥发”新型材料。尽管成本上升15%，但客户愿为“安全溢价”买单，这印证了“责任投资”的长期价值。

研发团队恪守“三不原则”：非必要不使用有害成分，必须使用时尽可能减量，全程溯源管控。我们深知，员工健康是企业可持续发展的基石。为此，厂区配备健身房、理疗室，引入中医问诊与营养膳食管理，推行“双休+弹性工作制”；针对职业病风险，强制穿戴防护装备，定期轮岗以降低劳损。这些举措不仅守护员工福祉，更筑牢了企业高质量发展的根基。

我们的使命始终如一：以创新驱动高分子材料革命，让高效能产品赋能千行百业，让绿色与健康走进千家万户。

“十年的远景，就看我们的发心对不对。前五年我还在考虑能不能给员工幸福，这是我的期望。但发现这个发心还是小了点，我现在想的是能不能让我们的社会更进步，生活能不能更美好。”

——佳华精化董事长徐力群

## 1.2 公司文化

# 浙江佳华精化股份有限公司

佳华精化作为中国本土领先的新材料制造商，我们以“构建天人和諧的绿色材料生活”为理念，秉承“千方百计推动高分子材料的持续发展，将高效能产品带入千行百业，将绿色和健康送入千家万户”的企业使命，和“以客户为中心，秉承精诚团结，坚持艰苦奋斗，持续学习创新”的核心价值观，旨在成为高分子材料的领航者。

2019年，我司逐步落实“中学明道、西学优术”的中式企业经营管理战略，学习中华优秀传统文化，以文化引领战略，战略决定业务。让“经营可持续，社会得正气，员工得成长，客户得信任”。我司的经营理念获得员工、客户和社会的高度认可，并于2024年荣获“最佳雇主”称号。

## 企业文化理念阐释

在这里，我们是一群具有“工匠精神”的研究科学真谛的充满活力的可爱的人。我们努力做出高质量的产品，推动行业的发展，除了把高效能的产品带给各行各业，我们还希望把我们的产品送进千家万户，为广大的消费者带去绿色和健康。

我们希望通过我们的持续创新，在分子材料领域深入研究和探索，不断推陈出新，引领分子材料行业的持续发展与进步。

我们永远以客户为中心，深入了解客户和行业，从客户需求出发，为客户提供高效、高性价比的产品解决方案和全过程服务，帮助客户创造更高价值的产品。我们的目的是帮助客户解决问题，打造完整方案，从单一产品到多元化产品，就像调味料一样，从味精到其他各种调味料，再到多种调味料的产品组合，里面可能有味精、有酱油、还有葱等等。

我们秉承精诚团结，来自五湖四海的优秀人才齐聚在这里，我们对客户、对供应商、对合作方、对在一起奋斗的伙伴付出真心诚意，小伙伴们相互信任，团结一致，互相协作。我们希望每一个人都能融入团队，形成优势互补、资源互通，围绕企业目标，集中力量实现共同任务和理想，实现形成强大的合力，共同实现目标。

我们坚持艰苦奋斗。坚持精神和思想上的艰苦奋斗，是以极大的自制力克服懒惰、贪图安逸的天性；是爱岗敬业、忠于职守、服务大局的精神；是坚持不懈，刻苦攻关，用技术去拓市场，从管理中要效益。以奋斗者为本，希望每个人能找到自己的志向，有了方向，不管是工作还是家庭，我们都是投入的，心是安定的，生活才能幸福。

我们持续学习创新。佳华精化的成功来源于持续不断的学习和创新尝试，所以我们需要在文化、战略、市场、技术、组织等方面，多方位、多维度地持续学习提升，保持开放的心态，勇于创新、拥抱创新，来构建佳华精化的核心竞争力。我们通过学习别人来创新，学习是氛

# 浙江佳华精化股份有限公司

围，是土壤，创新是结果。

我们欢迎加入佳华精化的每位伙伴成为我们的同路人、同心人，把我们的文化理念“内化于心，外化于行”。我们把核心价值观分解成不同的行为动作，希望能帮助您理解并在工作中践行。

## 战略

### 佳华精化可持续化战略

构建天人和谐的绿色材料生活

构建天人和谐的绿色材料生活	驱动持续增长	实现全面循环
<ul style="list-style-type: none"><li>•推动公司转型</li><li>•加速数字化建设</li><li>•建设绿色工厂</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•以盈利的方式实现可持续发展</li><li>•上下游联动，供应链实现创新回收利用</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•能源清洁化、运营高效化、原料低碳化</li><li>•可再生能源、光伏发电</li><li>•从产品设计到生产体现绿色、环保、健康</li></ul>

## 发展历程



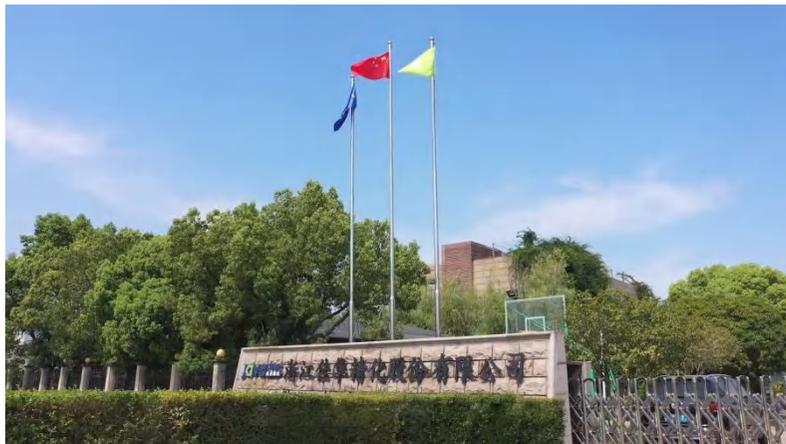
# 浙江佳华精化股份有限公司

## 重要荣誉



## 1.3 关于我们

### 公司概况

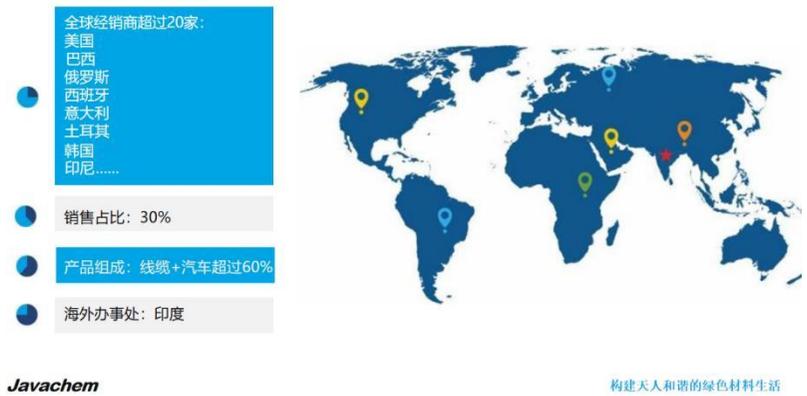


浙江佳华精化股份有限公司，成立于 2000 年，是中国本土领先的新材料制造商，专注于高性能阻燃剂、环保新材料、氟硅聚合物、有机硅塑料添加剂及创新型添加剂的研发、生产、销售与服务。公司设有绍兴和九江两大生产基地，致力于推动高分子材料的持续发展，将高效能产品带入千行百业，将绿色和健康送入千家万户。作为国家高新技术企业，佳华精化秉承“以客户为中心，精诚团结，艰苦奋斗，持续学习创新”的核心价值观，旨在成为高分子材料领域的领航者。

### 经营分布

# 浙江佳华精化股份有限公司

佳华精化的业务遍布全国，并在关键区域设有生产基地，以绍兴和九江为中心，辐射全国市场。公司通过建立完善的销售网络和服务体系，确保产品能够快速、高效地送达客户手中，满足客户的多样化需求。同时，公司积极拓展国际市场，参与全球竞争，提升品牌国际影响力。



## 核心业务

**高性能阻燃剂：**公司专注于高性能阻燃剂的研发与生产，提供多种类型的阻燃剂产品，广泛应用于塑料、橡胶、涂料等领域，有效提升材料的阻燃性能，保障使用安全。

### 佳华精化®环保无卤阻燃体系



**环保新材料：**佳华精化积极响应国家环保政策，研发并生产一系列环保新材料，如可降解塑料添加剂、低 VOC（挥发性有机化合物）材料等，助力客户实现绿色生产，减少环境污染。

**氟硅聚合物与有机硅塑料添加剂：**公司利用自身在氟硅化学领域的深厚积累，开发出高性能的氟硅聚合物及有机硅塑料添加剂，这些产品具有优异的耐候性、耐化学腐蚀性和润滑性，广泛应用于高端制造领域。

### Javachem®高性能有机硅添加剂

PP汽车内饰耐刮擦有机硅添加剂  
应用市场占有率45%，位居第一



Javachem

低烟无卤线缆有机硅添加剂  
应用市场占有率40%，位居第一



构建天人和谐的绿色材料生活

### Javachem®高性能有机硅添加剂

PP汽车内饰耐刮擦有机硅添加剂  
应用市场占有率45%，位居第一



Javachem

低烟无卤线缆有机硅添加剂  
应用市场占有率40%，位居第一



构建天人和谐的绿色材料生活

# 浙江佳华精化股份有限公司

**创新型添加剂：**佳华精化不断探索新技术、新材料，研发出多种创新型添加剂，如抗静电剂、耐磨剂、耐刮擦剂等，这些产品能够显著提升材料的综合性能，满足客户的个性化需求。



**定制化产品服务：**公司拥有一支专业的研发团队，能够根据客户的具体需求，提供定制化的产品解决方案。通过与客户的紧密合作，共同开发符合市场需求的新产品，实现双赢发展。

## 研发实力



佳华精化拥有省级的技术研发中心，该中心包含合成、材料、应用、制样、设备 5 个独立运营的模块。公司始终致力于培养自主创新的研发团队，目前拥有 35 人的技术研发团队，人员占比超过 25%。核心技术带头人包括 2 名博士（其中 1 名为外籍博士）和 8 名硕士。

### 技术支持

中国科学院兰州化学物理研究所  
北京化工大学  
浙江大学聚合反应工程国家重点实验室  
复旦大学聚合物分子工程国家重点实验室  
北京航空航天大学  
杭州师范大学材料学院



### 技术专利

发明专利52项，授权28项  
美国专利1项、PCT专利1项  
实用新型专利40项，授权30项  
科技成果鉴定16项



Javachem

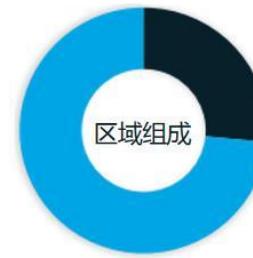
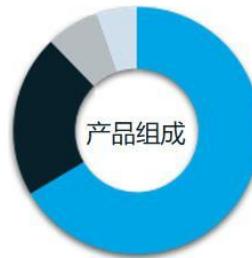
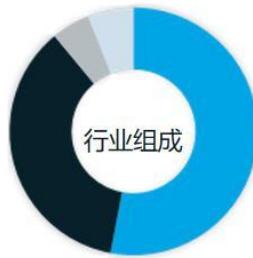
构建天人和谐的绿色材料生活

公司还聘请多名业内知名专家为技术顾问，并与中国科学院兰州化学物理研究所、北京化工大学、浙江大学聚合反应工程国家重点实验室等高校和科研机构保持紧密的合作关系，不断提升自身的研发实力和技术水平。

# 浙江佳华精化股份有限公司



2024年  
**¥1.9亿**  
 2024年整年度  
**增长20%** ↑



Javachem

构建天人和谐的绿色材料生活

类别	2024	2023 年	2022
报告期内营业收入 (万元)	15008.32	13150.99	13711.81
运营成本 (万元)	11079.16	9530.28	10119.03
员工薪酬和福利支出 (万元)	2261.1	1738.73	1796.71
向出资人支付的款项	28.55	50.83	50
社保购买人员占比	94.44%	93.04%	95.12%

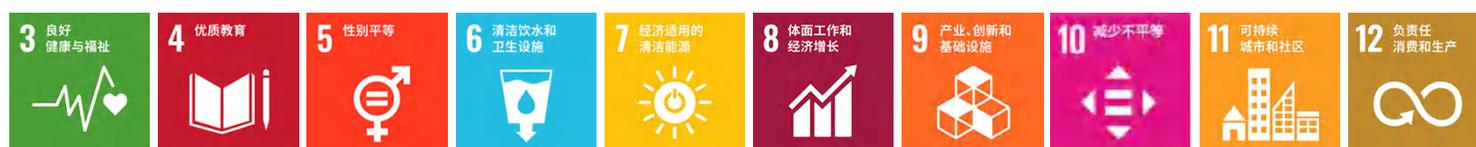
## 2 可持续发展管理

### 2.1 可持续发展管理与实践

浙江佳华精化股份有限公司以通过解决社会性课题为宗旨，考虑到员工、股东、社会等利益相关者，确立应对企业公司扩大的公司治理体制。

公司通过重视 ESG，推进 SDGs 的举措，提高企业的可持续发展性。凭借国际先进水平设备，构建能够充满活力地工作的安全、安心的工作环境。以能够让多样化的人才充分发挥各自能力的企业为目标。

为了持续获得社会的可靠信任、成为始终值得信赖的企业，我们致力于迅速、准确地披露信息，并将健全、高透明度的经营作为目标。基于“真理在现场”的基本理念，我们在力图推进移交权限、迅速决策的同时，进一步加强现有的制度，以期公司治理更加完善。本公司将秉承公司治理准则的宗旨，继续为公司的持续成长和中长期企业价值的提升而努力。



# 浙江佳华精化股份有限公司



## 2.2 为 SDGs 作出贡献

类别	ESG 相关主题	SDG 相关性	2024 年结果	2025 年目标
公司治理	坚持和完善稳健的公司治理体系		已建立完善的治理体系, 董事会由 5 名董事组成, 其中 3 名为女性, 占比 60%。	2025 年坚持和完善稳健的公司治理体系: 确保 50% 以上董事具备 ESG 相关专业资质
员工	全年工伤事故		2024 年严重工伤事故为 0, 轻微工伤事故发生小于 4 起	确保 2025 年严重工伤事故发生 0 起, 轻微工伤事故小于 3 起
	多样性、公平和包容		公司设定 2024 年目标: 女性员工占比不低于 35%, 少数民族裔员工占比不低于 2%。实际 2024 年员工 119 人, 其中女性 54 人 (占比 45%), 少数民族员工 8 人 (占比 6.7%)。	2025 年目标: 女性员工占比不低于 40%, 少数民族员工占比不低于 5%。
	培训		确保 2024 年技能培训计划按时完成率为 100%; 2024 年, 员工平均培训工时达到小时, 2024 年员工培训平均时数 45H	确保 2025 年员工和管理人员培训按时完成率为 100%, 2025 年员工月培训平均时数 ≥ 45H。
环境	节能		2024 年用电量同比降幅 ≥ 1%; 实际降低为 1.56%	2025 年用电量同比降幅 ≥ 1%
	温室气体排放		2024 年温室气体总排放量同比降幅 ≥ 1%; 实际降低为 1.52%	2025 年总排放量较上年度降低 ≥ 1%。
	节约用水		2024 年用水总量同比降幅 ≥ 5%; 实际降低为 12.02%	2025 年用水总量同比降幅 ≥ 5%。
	减少废弃物		2024 年的危险废弃物处置率 ≥ 95%; 实际降处置率为 100%	2025 年的危险废弃物处置率 ≥ 95%
合作伙伴	透明度和 ESG 对话		2024 年已完成对供应商签署供应商行为守则	2025 年, 目标员工 100% 完成反贪腐培训, 供应商完成廉洁协议的签署。
	贯穿我们价值链的 ESG 整合, 利益相关者参与		2024 年对 CSR 管理高风险供应商 100% 完成现场评估	保持 2025 年 CSR 管理高风险供应商 100% 进行现场审核, 并逐步扩大-发展我们的供应多元化计划

# 浙江佳华精化股份有限公司

## 2.3 利益相关方的识别

利益相关方的识别与沟通是浙江佳华精化股份有限公司实现可持续发展目标的关键环节。我们深知，了解并满足不同利益相关方的需求和期望，对于公司的长期成功至关重要。因此，我们致力于建立一套完善的利益相关方识别与沟通机制，以推动公司的可持续发展进程。

### 利益相关方识别过程

在利益相关方识别过程中，我们采取了严谨的方法论和多样化的工具。首先，由企业可持续发展办公室牵头，组织跨部门的利益相关方识别会议，全面盘点公司潜在的利益相关方类别。我们参考了价值链上下游及各单位所属业务可能接触或影响的利益相关方群体，并结合过去的营运经验，初步筛选出与公司营运较为相关的主要利益相关方。

为了确保识别的准确性和全面性，我们还采用了问卷调查、深度访谈和专家咨询等多种方法，收集和分析利益相关方的需求和期望。通过这一过程，我们不仅加深了对各利益相关方群体的了解，还为公司制定针对性的策略和计划提供了有力支持。

### 主要利益相关方

经过细致的识别和分析，我们确定了六大类主要利益相关方，依序为：政府/主管机关、客户、股东/投资人/金融机构/外部评比机构、员工、供应商/承揽商、当地社区。这些利益相关方在公司的发展过程中扮演着至关重要的角色，他们的需求和期望直接影响着公司的经营决策和可持续发展目标。

为了与这些利益相关方建立更加紧密的联系和合作，我们积极开展了多种形式的互动和交流。共同推动环保政策的实施和绿色产业的发展；共同推动供应链的绿色转型。

### 利益相关方的沟通与回应

作为一家具有社会责任感的公司，我们十分重视利益相关方的权益与意见。我们采取了多元形态的沟通方式，包括单向沟通（如公司年报、新闻稿等）、双向沟通（如客户座谈会、供应商大会等）、一对多沟通（如社交媒体、公司网站等）以及多对一沟通（如个别访谈、专家咨询等），以期全面了解利益相关方的需求和期望，并积极回馈与改进。

为了确保沟通的效率和效果，我们建立了定期沟通机制，如每半年向各类别利益相关方的主要沟通窗口收集他们所关注的可持续议题，确认是否有重大影响事件，并制定相应的回应策略。同时，我们还注重双向沟通的重要性，积极倾听利益相关方的反馈和建议，并根据这些反馈进行持续的改进和优化。

# 浙江佳华精化股份有限公司

在具体实施过程中，我们特别注重数字化沟通平台的建设和运用。通过社交媒体、公司网站等渠道，我们及时向利益相关方传达公司的最新动态和可持续发展成果，并收集他们的意见和建议。这种数字化的沟通方式不仅提高了沟通效率，还增强了公司的透明度和公信力。此外，我们还建立了利益相关方反馈处理机制，对收集到的反馈和建议进行及时的分析和处理。对于合理的建议和诉求，我们会积极采纳并付诸实施；对于存在的问题和不足，我们会及时整改和完善，以确保公司的可持续发展目标得到顺利实现。

详细列明相关方对于可持续议题的关注情形、公司的回应及沟通方式及成果参照下表

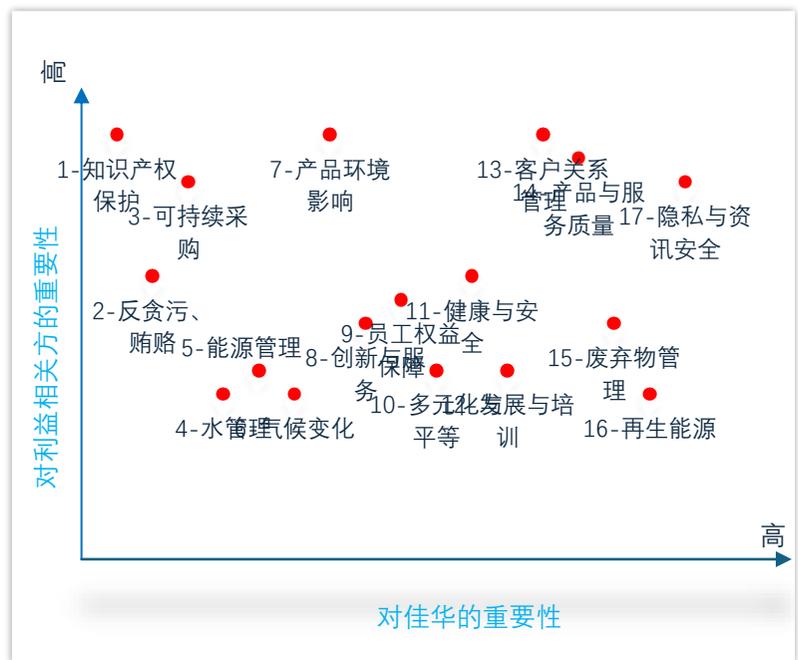
利益相关方	实质性议题	沟通渠道及频率
政府/主管机关	合规经营、绿色创新与生命周期管理、气候变迁、水资源、空气污染排放、废弃物管理	政府政策沟通会 —— 不定期 参加政府项目 —— 不定期 自主检测（每年） 政府监管（随时） 环境评审（每年）
股东/投资人/金融机构/外部评比机构	公司治理、隐私与信息安全、经济绩效、职业安全卫生、诚信经营、气候变迁、风险管理	年度股东大会
员工	职业健康与安全生产 培训与发展	安全消防检查（每日） CSR 培训（不定时） 工伤事故考核（每月） 职业病体检（每年） 员工座谈会（每月）
客户	产品创新和推广、产品质量和安全、客户满意度	产品展会（不定时）顾客拜访（不定时） 目标管理（每月） 同行沟通（不定时） 客户满意度（每季度）
供应商/承揽商	可持续采购	供应商考核（年度） 供应商 CSR 评估（年度） 供应商会议（年度） 目标控制（每月）
当地社区	污染防治	参与社区项目或社区慈善活动

## 实质性议题

公司使用网络、电话、面对面、电子邮件问询和访谈等形式对政府、股东、员工、供应商、客户、社区等利益相关方进行调研分析后；我们依据各相关议题对公司的重要性和利益相关方的关注程度两个维度，对议题进行了排序。

就此，通过以下象限图展示了实质性议题调研结果，并指出对利益相关方和公司较为重要的17个议题；知识产权、反贪污贿赂、可持续采购、水资源管理、能源管理、气候变化、绿色产品与供应链安全、权益与福利、健康与安全、发展与培训、空气污染管理、废弃物管理、温室气体、社会反馈、产品与服务质量和产品环境影响。

# 浙江佳华精化股份有限公司



## 3 公司治理

### 组织架构与治理运作

#### 3.1 组织架构

浙江佳华精化股份有限公司构建了以股东大会为核心的现代公司治理体系。股东大会作为公司的最高权力机构，负责选举与罢免董事会、监事会成员，并接收相关报告。董事会由 5 名董事组成，下设提名委员会与薪酬委员会，负责董事选任与薪酬决策，并向股东大会汇报。监事会由 3 名监事构成，其中包含 2 名外部监事，与内部审计部门紧密协作，共同监督公司事务并向股东大会报告。

#### 治理层级与监督机制

内部审计人：独立执行内部审查，向董事会与监事会双线汇报；

内部监查部门：协同监事会开展专项监督；

代表董事：统筹公司运营，监督执行董事及经营干部会，审议重大事项并向董事会汇报；

执行董事：具体执行战略决策，接受代表董事监督；

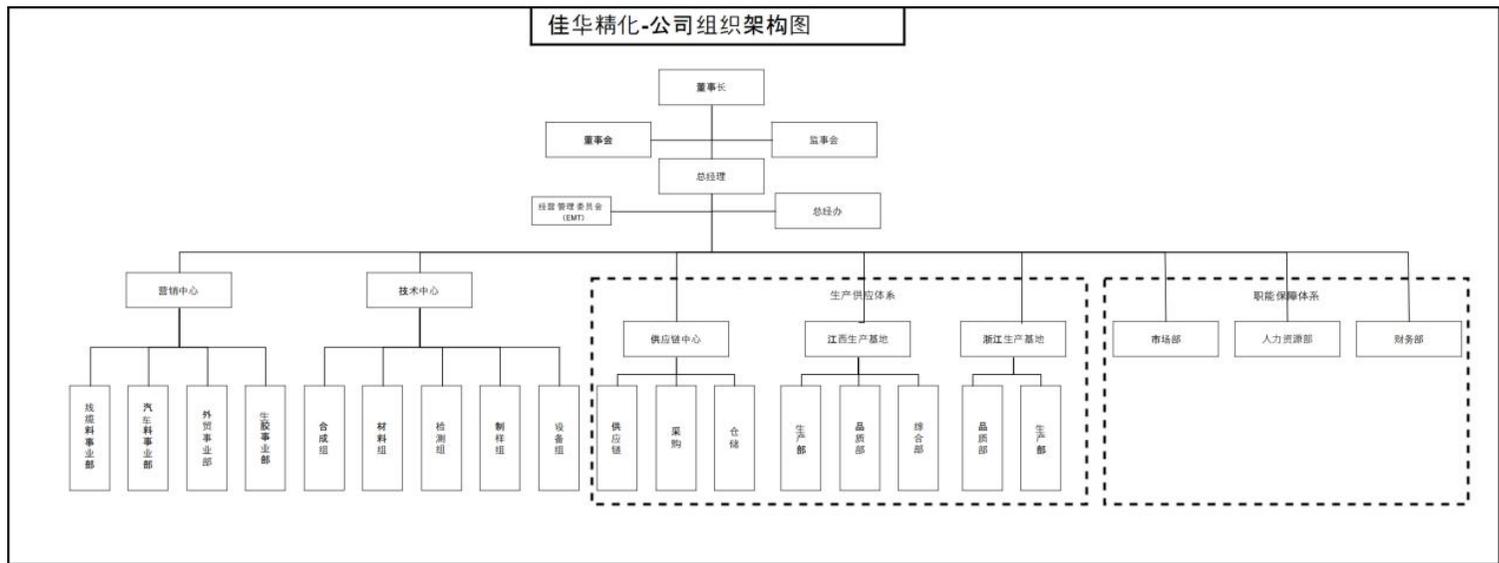
经营管理委员会（EMT）：审议重要事项并反馈至代表董事；

公司经营会议：聚焦方针发布与计划提交，形成决策报告；

CSR 委员会：负责环境、伦理、安全卫生等社会责任事务，向董事会汇报。

通过多层级协作与监督机制，确保公司高效运行与透明管理。

# 浙江佳华精化股份有限公司



公司组织架构

## 3.2 治理运作

**董事会：** 董事会是公司的最高决策机构，对公司战略方向、重大决策和整体绩效负责。董事会由 5 名董事组成，其中女性 3 名，确保决策能充分代表全体股东利益并考虑更广泛的利益相关方诉求。

董事会下设关键专门委员会：

**提名委员会：** 主要负责董事的提名、遴选、评估和继任计划，确保董事会具备适恰当的技能、丰富的经验和多元的多样性。

**薪酬委员会：** 主要负责制定、审查和监督执行董事及高级管理人员的薪酬政策、结构、水平及绩效评估标准，确保薪酬安排与公司长期战略和绩效挂钩，并符合股东利益。

提名委员会与薪酬委员会均直接向董事会报告工作，其关键决策，如董事任命、高管薪酬方案等，最终需提交股东大会审议批准。

**监事会：** 监事会依法行使监督职能，独立于董事会和管理层运作，是公司治理结构中的重要制衡力量。监事会由 3 名监事构成，其中女性 2 名，监事会的主要职责是监督董事、高级管理人员履行职责的合法合规性，检查公司财务，维护公司及股东的合法权益。

监事会与公司内部审计部门保持紧密协作关系。内部审计部门在职能上向董事会或其审计委员会报告，同时在日常工作中接受监事会的业务指导与监督。双方通过信息共享、联合检查等方式，共同对公司财务报告、内部控制、风险管理及合规运营进行有效监。

### 3.2.1 内部控制与合规管理

# 浙江佳华精化股份有限公司

**内部控制：**公司严格依照《公司法》制定内部控制方针，由监查部独立承担完善与评价内部控制体系的职责。2024 年度全公司内部控制评价结果表明，截至 2024 年 12 月 31 日，财务报告相关的内部控制有效运行。

**合规管理：**公司秉持“诚信守法”的企业文化理念，经营管理委员会（EM）负责制定合规方针，总经办推进室具体执行。工厂设置“合规推进负责人”，多方协同强化合规工作。

**合规教育：**为提升全体员工的合规意识，公司构建了系统全面的合规教育体系，并定期组织培训。培训内容丰富多样，不仅包含以反贪腐的合规知识，还针对不同员工群体实施分层教育：新入职员工-重点讲解合规的基本思路与基础要点，助其快速融入公司合规文化。

晋升关键岗位员工-当员工晋升至管理职位、担任厂长等关键岗位时，开展全面深入的合规培训，确保其具备全面的合规管理能力。

经营高层-针对公司董事、部门领导等经营高层，定期在会议开头安排由专业顾问律师授课的合规讲座，提供前沿、权威的合规理念与决策参考。

## 举报制度

### 举报窗口设置

**内部窗口：**公司内部设有专门的举报窗口“一行提案平台”，方便员工在遇到合规相关问题时及时反馈与沟通。人力资源部及时跟进任何员工反馈的提案。

**外部窗口：**除内部窗口外，公司还设置了外部举报窗口，拓宽举报渠道，确保各类相关人员能便捷反映问题。

**匿名举报支持：**公司受理匿名举报，充分保护举报人隐私，消除顾虑，鼓励员工积极反映合规问题。

**举报人保护措施：**公司严格保护举报人隐私，采取有效措施避免举报人因举报行为遭受不利待遇，保障举报人在安全、公正的环境中行使监督权利。

**适用人员范围：**本公司员工、外包员工以及所有利益相关方人员皆可使用举报制度。公司外部窗口除供利益相关方人员使用外，公司员工也可利用，充分保障不同身份人员对合规问题的监督权利。

**举报方式：**员工可通过电话、邮箱、公司网站进行举报。

**联系人：**金林

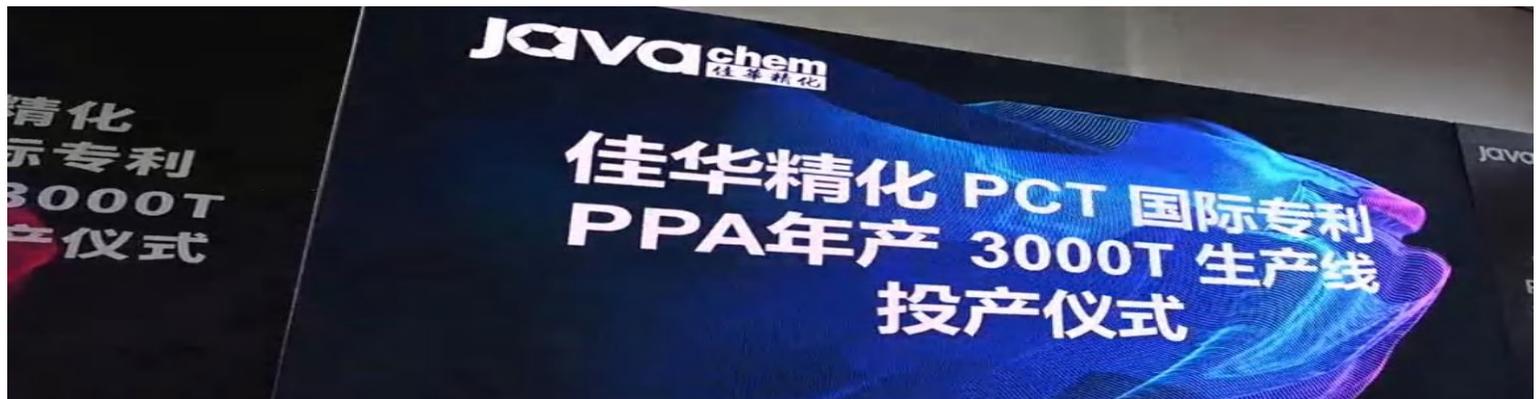
**联系电话：**15988248040

**举报电子邮箱：**jl@javachem.com

# 浙江佳华精化股份有限公司

**访问制度：**访问公司确认反垄断法和转包法等法律的遵守情况、有无各种职场骚扰问题，并就与地区社会的关系性等听取及交换意见,以增进有关合规的理解及加强合规意识。

**保护知识产权：**我们认识到在保护自己公司的知识产权的同时，尊重其他公司的知识产权也非常重要。因此我们设置了还拥有专利代理人的专门部门。另外，我们致力于知识产权的合理利用和管理，如进行以形成本公司的知识产权并防止侵害其他公司的知识产权等为目的的调查。此外，我们在内网上刊登了知识产权的相关教育资料和本公司技术领域的相关调查资料等，同时针对销售管理人员和研究、开发人员另行设立了教育平台。另外，我们在 2024 年度没有受到侵权警告。



## 风险管理

**风险管理体制：**本公司设立了以 CSR 委员会，旨在提升经营品质及降低或规避未来风险等。关于合规、环境、灾害、品质、信息等的相关风险管理，制定公司内部规定、制作指南等，同时对全公司的情况进行监视。

另外，董事会不仅对各项举措实施情况听取掌管、负责各部门的董事及各委员会的报告，同时根据需要审议、决定改善对策等。

**自然灾害对策：**鉴于地震、台风等自然灾害频繁发生，我们制定了体现发生灾害时公司对策的基本方针。我们完善体制，通过自动发送邮件，在发生大规模地震时掌握员工等的安危及受灾信息。此后，我们每半年发送一次测试邮件，以防万一。

灾害时的基本方针 1.最优先确保员工及其家属的安全。2.掌握本公司设备的受灾状况并努力尽早恢复，为实现业务连续性经营做出最大限度的努力。3.通过维持、持续开展企业活动，履行社会责任。

**信息管理：**随着整个社会推进数字化改革的举措取得进展，信息管理的重要性愈发凸显。本

# 浙江佳华精化股份有限公司

公司制定了信息安全基本方针等信息安全政策，以由信息管理部统管董事担任委员长的信息安全委员会为中心，力图贯彻风险管理并构筑强力的安全体制。

公司将保护信息资产的机密性、完整性及可用性不受威胁而采取的对策视为重要的经营课题之一，根据以下方针，确保信息安全。

- 1.遵守法律法规，遵守与信息安全相关的法律法规及社会规范
- 2.保护信息资产，根据信息资产的重要性的风险和，采取安全且适当的保护和对策
- 3.构建信息安全体制，完善推进信息安全的内部体制、规章等，公司上下贯彻落实采取举措
- 4.针对整条供应链的对策，加强包括交易户和业务受托方等在内的整条供应链的信息安全对策，并提供安全的包装及相关服务
- 5.教育和培训，对所有董事及员工实施与信息安全相关的教育和培训
- 6.发生事故时的应对措施，在发生信息安全方面的问题时，迅速采取措施进行修复、纠正。根据公司内部规章，对信息泄露等违规行为进行严格的处置
- 7.持续改善，定期重新审视与信息安全相关的举措，持续改进和强化举措。

### 3.3 道德诚信

佳华精化始终将商业道德视为企业生存与发展的基石，秉持着对客户、合作伙伴、员工以及社会高度负责的态度，致力于构建一个诚信、公正、透明、可持续的商业环境。我们坚信，只有坚守严格的商业道德准则，才能在激烈的市场竞争中赢得尊重与信任，实现企业的长期稳定发展。为此，我们制定了全面且细致的商业道德政策，并郑重作出以下承诺。

#### 反贪污腐败：

公司严格遵守反贪污腐败相关的法律条款，禁止行贿、受贿、滥用职权等行为。建立匿名举报机制，鼓励员工和其他相关方向企业提供贪污腐败线索。

#### 利益冲突：

公司要求员工必须充分披露任何可能引起利益冲突的情形。若员工察觉到存在利益冲突，或者其他人认为存在利益冲突，员工必须立即向上级领导进行逐级汇报。

**信息安全：**公司高度重视信息安全，制定了一系列信息安全政策和措施。若员工违反信息安全规定，如泄露公司机密信息、违规使用公司信息系统等，将视情节轻重给予警告、罚款、降职、解除劳动合同等惩戒，情节严重者将追究法律责任。

**知识产权：**在聚合物材料阻燃、润滑、耐磨、耐刮擦、抗静电、成核结晶等方面，公司累积获得申请发明专利 52 项，授权 28 项，美国专利 1 项、PCT 专利 1 项，实用新型专利 40

# 浙江佳华精化股份有限公司

项。若员工存在泄露公司知识产权信息或违规使用公司知识产权的行为，公司将视情节轻重给予警告、罚款、解除劳动合同等惩戒，情节严重者将追究法律责任。

## 惩戒措施

若员工违反公司商业道德相关政策，涵盖反贪污腐败、利益冲突管理、信息安全、知识产权保护、欺诈、洗钱等方面，公司将依据违规情节严重程度，采取以下惩戒措施：

**警告：**针对情节较轻、首次违规且未造成严重后果的行为，给予书面警告处分，并在公司内部进行通报批评，以起到警示作用。

**降职：**若违规行为情节较为严重，对公司的正常运营、声誉或利益产生了一定负面影响，公司将视情况对违规员工进行降职处理，调整其工作岗位和职责。

**解除劳动合同：**对于情节严重、屡教不改或给公司造成重大损失、恶劣影响的违规行为，公司将立即解除与违规员工的劳动合同，且不支付经济补偿金。

**追究法律责任：**若违规行为涉嫌违法犯罪，公司将依法将相关情况移交司法机关处理，追究违规员工的法律责任。同时，公司保留向违规员工追偿因违规行为给公司造成损失的权利。

2024 年浙江佳华精化股份有限公司在商业道德方面没有发生一起信息安全事故，贪污腐败的事件数为 0，无洗钱、欺诈事件发生，在培训方面，100%员工参与了商业道德方面的培训。

其中公司各部门等部门接受反腐败专题培训，目标参加培训人数完成率为 100%。

### 3.3.1 品质保证与客户满意

我们始终秉持着对产品高度负责、对客户全心负责的态度，以“工匠精神”精心雕琢每一个产品细节，铸就坚实的品质基石；以“极致追求”全方位满足客户需求，赢得客户的深度信赖。通过构建全流程质量管控体系，实现从“源头”到“终端”的全方位、无死角的品质把控。

#### 全流程质量管控：严守质量生命线

在塑料添加剂这一对塑料制品品质起着决定性作用的核心领域，佳华精化深刻认识到产品质量是企业的生存之本，客户满意是企业发展的强劲动力。我们以“工匠精神”作为企业发展的内核驱动力，精心打造了一套全流程质量管控体系。从原料筛选的初始环节，到成品出库的最后一步，每一个环节都严格遵循比行业标准更为严苛的内部控制规范。我们深知，只有每一个环节都做到尽善尽美，才能确保交付到客户手中的产品，都能经受住市场和时间的双重考验，为客户创造真正的价值。

#### 严格生产标准：为用户提供可靠保障

# 浙江佳华精化股份有限公司

从原料检测开始，我们就以严谨的态度和专业的技术，对每一批原料进行细致入微的检测，确保原料质量符合高标准要求。在生产过程中，始终坚持依照比行业标准更为严苛的企业内部标准进行操作，不放过任何一个可能影响产品质量的细节。从产品的出库环节，我们同样严格把关，只有经过层层检测、完全合格的产品才能进入市场。通过这种全方位、高标准的质量管控，我们力求为客户提供质量上乘、性能稳定的产品。

## 注重细节改进：持续提升产品品质

佳华精化始终坚信，细节决定成败。我们从环境、材料、人、方法、机器等多个关键角度入手，注重每一个细节，持续改进生产工艺。在环境方面，我们严格控制生产车间的温度、湿度、洁净度等环境参数，为产品生产创造最佳条件；在材料选择上，我们精挑细选优质原材料，确保产品的内在品质；对人员操作进行规范化培训，提高员工的操作技能和质量意识；不断优化生产方法，提高生产效率和产品质量稳定性；定期对机器设备进行维护保养和升级改造，确保设备始终处于最佳运行状态。通过这些细节上的不断改进，我们持续提升产品品质，满足客户日益增长的需求。



## 数据驱动决策：确保品质稳定可靠

无论是颗粒形状、外观色泽、批次稳定性还是物化表征指数等关键质量指标，佳华精化始终坚持以数据说话。我们建立了完善的数据采集和分析系统，对生产过程中的各项数据进行实时监测和记录。通过对大量数据的深入分析，我们能够及时发现生产过程中存在的潜在问题，并采取针对性的措施进行改进。同时，数据还为我们优化生产工艺、提高产品质量提供了有力依据，确保我们的产品品质始终稳定可靠。

## 追求极致品质：引进先进检测设备

佳华精化始终坚持把事情做到极致的理念，为了更好地管控产品品质，我们不惜投入大量资金引进先进的检测设备。这些先进的检测设备具有高精度、高效率、高可靠性等特点，能够对产品的各项性能指标进行全面、准确的检测。通过使用先进的检测设备，我们能够及时发

# 浙江佳华精化股份有限公司

现产品中的微小缺陷，确保每一批产品都符合高质量标准，为客户提供更加优质的产品和服务。

**研发中心实验资源（部分）：**

- TGA/DSC热分析仪
- 红外光谱仪
- 中试聚合反应釜
- 密炼+挤出一体造粒实验线
- 双螺杆挤出实验机
- 线缆料排胶、挤线机
- 万能试样机
- 注塑机
- 转矩流变仪
- 平板硫化仪
- 流延膜挤出机
- 吹膜实验机



## 品质工艺支持：引领行业创新发展

公司拥有国内第一条投产的抗静电剂全集成自动化生产线、国内领先的从硅酮聚合到母料配混造粒自动控制生产线，还是国内第一家研发生产永久抗静电剂（工艺）的公司。这些先进的工艺和生产线是公司产品质量和生产效率的有力保障。全集成自动化生产线实现了生产过程的高度自动化和智能化，减少了人为因素对产品质量的影响，提高了生产效率和产品一致性；从硅酮聚合到母料配混造粒自动控制生产线则确保了产品在各个生产环节的精准控制，进一步提升了产品质量；作为国内永久抗静电剂研发生产的先行者，我们不断探索创新，积累了丰富的技术经验和专业知识，能够持续为客户提供具有创新性和竞争力的产品。通过这些先进的工艺和生产线，我们确保公司能够始终站在行业前沿，持续为客户提供高质量的产品和服务，满足客户不断变化的需求。

为用户服务	从原料检测到产品的出库，始终坚持依照比行业标准更为严苛的企业内部标准进行生产，力求产品质量
注重细节，持续改进	佳华精化始终从环境、材料、人、方法、机器等多个角度注重细节，持续改进工艺
数据说话	无论是颗粒形状、外观色泽、批次稳定还是物化表征指数，佳华精化始终坚持以数据说话
把事情做到极致	佳华精化始终坚持把事情做到极致，引进先进的检测设备，管控品质

## 质量与环境管理

公司通过了 ISO9001 质量管理体系认证和 ISO14001 环境管理体系认证，定期进行内部和外部审核，确保产品质量稳定可靠，同时积极履行环境保护责任，推动企业可持续发展。

在佳华精化，品质保证与客户满意不是口号，而是融入血液的基因。我们以“技术领先+极致服务”为双翼，持续为客户创造超额价值，让每一克添加剂都成为行业品质的标杆。

## 4 环境

# 浙江佳华精化股份有限公司



## 气候变迁治理与承诺

为响应国家“2030 碳达峰，2060 碳中和”的目标，公司积极推动“绿色、低碳、循环”行动，致力于开发更加环保、节能的生产工艺和技术，持续减少碳排放、提高能源利用效率、推广清洁能源、优化能源结构、提升产品绿色化水平，以实现碳中和目标，为全球应对气候变化贡献力量。

## 气候变迁治理架构

公司已依托 ESG 治理架构明确应对气候变化各层级组织权责，提高气候行动的主动性和可持续性，高效推动相关工作落地。

各层级组织各层级组织	
董事会	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 审议与决策公司应对气候变化策略、目标与具体事务</li> <li>· 监督和管理应对气候变化相关工作</li> <li>· 审议公司气候相关信息披露情况</li> </ul>
经营管理团队	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 审议与监督气候行动进展、量化绩效和目标达成情况</li> <li>· 审核气候和能源相关政策，指导相关预算投入计划</li> <li>· 向相关执行部门提供气候行动所需资源和指导</li> </ul>
可持续发展委员	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 监督公司气候风险与机遇并制定相应管理举措</li> <li>· 下设可持续发展办公室负责气候风险与机遇的识别和分析，指导、推进和宣传应对气候变化工作，跟踪相关执行部门推进具体事务</li> </ul>
各部门	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 依据公司战略制定应对气候变化相关工作计划并执行落地</li> </ul>

## 4.1 战略

气候变化对于佳华精化而言既是风险也是机遇，公司从风险应对和机遇捕捉角度构建起应对气候变化策略。

气候风险应对	风险减缓	加强公司绿色运营，践行温室气体减排承诺，加强供应链可持续管理
	风险适应	识别与分析重大气候相关风险，评估对公司业务战略及财务的潜在影响，针对不同类型风险制定应对预案
绿色机遇捕捉		结合绿色低碳转型发展趋势，公司积极开发节能增效产品，围绕不同减碳场景打造绿色化综合解决方案

# 浙江佳华精化股份有限公司

## 风险管理

佳华精化将气候风险纳入公司风险管理流程中,识别气候风险类型,评估气候风险对公司的正负面影响,根据风险发生概率和影响程度排序并制定风险应对预案。



## 4.2 能源管理与减排行动

### 能源管理策略

佳华精化将能源管理作为企业可持续发展的重要环节,全力致力于实现能源消耗的持续优化。公司积极引入先进的节能技术和设备,通过技术革新与设备升级,提高能源利用效率,从源头上减少能源消耗总量,降低企业运营对环境的影响。

为确保能源管理工作系统、规范、有序开展,公司制定了《能源管理手册》等一系列制度文件,为能源管理提供了明确的指导方针和操作规程。同时,设定了清晰、具体的能源消耗降低目标,并根据企业实际运营情况和能源市场变化,逐年对目标进行评估和调整,持续完善能源管理体系,确保能源管理工作始终与企业发展战略保持一致。

### 节能减排措施:

佳华精化的主要能源消耗涵盖液化石油气、乙炔、汽油、柴油、甲烷、外购电力等多种类型。

为有效降低能源消耗,公司采取了一系列切实可行的节能减排措施:

### 设备改造与升级

**太阳能路灯改造:** 2023年,公司对厂区内的路灯进行全面改造,共更换 15 根太阳能路灯。

太阳能路灯利用太阳能这一清洁能源,无需外接电源,每年可节省约 5000kwh 的电力,不仅降低了能源消耗,还减少了碳排放。



**洗浴中心整改:** 对旧的洗浴中心进行翻新和整改,配备先进的空气能热水器。空气能热水器具有高效节能、环保安全等优点,相比传统热水器,可大幅降低能源消耗,为公司节省了大

# 浙江佳华精化股份有限公司

量的能源成本。

**柴油车切换电动叉车：**公司将柴油车逐步切换为电动叉车，目前已各采购一台电动叉车投入使用。每台电动叉车每月可节省柴油 150 - 200kg，有效减少了柴油的消耗和尾气排放，改善了厂区环境质量。

节能措施	行动详情	效果
普通电机更换为变频装置/伺服电机	 目前三条生产线共计 10 个喂料都采用伺服电机	平均节能达 50%左右,显著降低了电机运行过程中的能源消耗,提高了生产效率。
改造变频空压机	 将普通空压机改造为变频空压机	普通空压机节能 30%,通过调节空压机的运行频率,使其根据实际用气需求自动调整输出功率,避免了能源的浪费。

## 节能管理与宣传

**节能意识宣传：**制定空调节电管理要求，通过张贴宣传海报、开展培训讲座等方式，提高员工的节能意识，引导员工养成随手关灯、合理设置空调温度等良好的节能习惯。



**产线节能优化：**在产线喂料螺杆上安装伺服电机控制柜，实现对喂料过程的精准控制，避免能源的无效消耗，进一步提高能源利用效率。



## 政策激励

公司制定了员工购车补贴政策，鼓励员工购买新能源汽车。购买新能源汽车的员工可在补贴上限内的各补贴比例标准上同等增加 5%（上限 20 万），这一政策不仅有助于推广新能源汽车的使用，减少传统燃油汽车的尾气排放，还体现了公司对环保事业的支持和员工福利的关注。

# 浙江佳华精化股份有限公司

## 再生能源利用

佳华精化积极开发和利用再生能源，为企业的可持续发展注入绿色动力。公司在屋顶安装了太阳能发电装置，于 2023 年 10 月落成屋顶光伏面板，占地面积约 1500 平方米。太阳能发电装置将太阳能转化为电能，为公司提供了清洁、可再生的能源。2023 年公司使用再生能源 47.988MWH，2024 年使用再生能源 351.876MWH，再生能源的使用量呈现出显著增长的趋势。



能源项目	2024	2023 年	2022 年	备注
汽油	9.26	9	/	t
外购电力	2630.85	2672.51	2997.12	MWH
柴油	1.03	2.72	/	t
天然气	1.48	1.72	/	t
乙炔	2.58	0.09	/	t
再生能源（光伏发电）	351.88	47.99	/	MWH
能源总消耗量	9799681155（kJ）	9818452355（kJ）	10789616339（kJ）	kJ



## 4.3 温室气体排放管理

### 温室气体

为建立内部管理温室气体追踪减量的绩效，及早适应国家和国际趋势，公司产生的温室气体进行盘查统计，确认公司主要排放为来自外购电力的间接排放。根据核查结果，我们推动节约能源活动，通过技术改造等方式不断提高能源利用效率，减少能源消耗，在设备更新上尽可能选用节能设备，同时加强设备维修保养，减少设备不正常运行，提升设备运作效率，降低能源损耗。

### 温室气体排放统计与盘查

公司严格遵循 ISO 14064-1 标准进行温室气体核算，由第三方对我们的碳排放盘查结果进行查证。温室气体排放统计范围包括直接温室气体（范畴一）、能源间接温室气体（范畴二）、

# 浙江佳华精化股份有限公司

其他间接温室气体（范畴三）以及温室气体排放密集度。

## 温室气体减排成效

公司 2024 年直接温室气体排放量为 22238.45tCO<sub>2</sub>e，能源间接温室气体排放量为 1411.71tCO<sub>2</sub>e，其他间接温室气体排放量为 20745.02 吨，统一计算方法进行计算，2024 年排放总量为 1493.43tCO<sub>2</sub>e，2023 年排放总量为 1516.55tCO<sub>2</sub>e，相较于 2023 年有显著减 23.12tCO<sub>2</sub>e。

温室气体排放量单位：tCO<sub>2</sub>e

GHG 类别	2024 年	2023 年	2022 年
直接温室气体排放量（范畴一）	81.72	82.48	无
能源间接温室气体排放量（范畴二）	1411.71	1434.07	无
其他间接温室气体排放量（范畴三）	0	0	无
臭氧消耗物质(ODS)的排放	/	/	/
氮氧化物、硫氧化物和其他主要气体的排放量	氮氧化物 /	氮氧化物 /	氮氧化物 /



## 4.4 水资源管理

公司秉持节约资源的理念，将节约用水提升至战略高度，每年精心制定节约用水目标。严格遵循国家《水污染防治法》等相关法规要求，在确保合规、保障水源生态安全的基础上，全力实现水资源的集约化与高效化利用，以实际行动持续践行绿色生产理念，积极履行可持续发展的企业责任。

### 水资源管理体系

公司构建了一套科学完善、行之有效的水资源管理体系，采用三级协同治理架构，各部门分工明确、协同合作，共同推进水资源管理工作。

**决策层：** 总经理担任水资源管理的总负责人，站在公司整体发展战略的高度，全面统筹水资源管理工作。负责确定水资源管理的总体目标，确保目标与公司的发展战略相契合，同时监督各项政策的有效落地实施，为水资源管理工作提供坚实的领导保障。

**监督层：** 战略与可持续发展委员会作为监督机构，充分发挥其专业优势和监督职能。聚焦于目标的细化分解与流程的严格管控，对水资源管理方案进行细致审核，确保方案的科学性与可行性。积极推动跨部门协作优化，打破部门壁垒，促进信息共享与资源整合，为水资源管

# 浙江佳华精化股份有限公司

理工作的创新与发展注入强大动力。

**执行层：**EHS 部门作为水资源管理的具体执行部门，承担着重要职责。负责制定详细且具有可操作性的水资源管理计划，根据公司的实际情况和生产需求，合理安排水资源的使用与分配。积极实施节水技术改造，引进先进的节水设备和技术，提高水资源的利用效率。组织日常数据监测工作，实时掌握水资源的消耗情况和设备运行状态，为管理决策提供准确的数据支持。同时，负责设备的维护保养，确保设备的正常运行，保障节水措施能够顺利嵌入生产全流程。通过精细化运营，形成从战略规划到现场操作、从目标制定到数据溯源的闭环管理体系，确保水资源管理工作的高效、有序开展。

## 采取的节水措施

佳华精化循环用水占总耗水量的比例为 80%，2024 年回用水量达 13973.6t/a。在注塑间接冷却水、挤出直接冷却水、造粒环节均采用循环用水。具体节水措施如下：

1.采用板式冷热交换器，与物料接触的冷却水水温较高，在交换器中与外部冷却塔处理后的低温冷却水进行非接触式热交换，将颗粒冷却水水温降低后，重新输送至模头进行造粒冷却。两个水路系统均为全封闭状态。



2.公司采用了节省或回收水资源的冷却系统，例如采用水冷工业制冷机、冷却水塔等组成的冷却系统。该系统采用 33.7kw 压缩机，水箱容量 100L，可实现低温冷冻水与生产线造粒冷却水进行热交换，热交换后的水回流至冷冻机水箱重新降温，整个流程为全封闭状态。



公司将漏水检测工作常态化，定期对用水管道、给水管网、自来水龙头和给水阀门等进行巡视检查，及时修补漏损。每月统计、分析和反馈水电使用情况，对异常情况及时跟踪、分析并采取有效措施。

# 浙江佳华精化股份有限公司

**总耗水量减少：**2024 年市政管网供水总耗水量为 17467 吨，相较于 2023 年的 19853 吨减少了 12.02%。

类型（单位：m <sup>3</sup> ）	2024 年	2023 年	2022 年
地下水总耗水量	0	0	0
地表水总耗水量	0	0	0
循环用水量（中水回用）	13973.6	15882.4	19860
市政管网供水总耗水量	17467	19853	24825
所有途径汇总用水量	17467	19853	24825
循环用水占总耗水量的比例	80%	80%	60%

## 4.5 废污水与废弃物管理

### 废污水管理

生产过程中废水主要为挤出直接冷却水、实验室废水、注塑间接冷却水和职工生活污水，注塑间接冷却水循环使用，不外排，定期补充损耗，实现“污水零直排区”，同时厂区做好防渗措施。公司排水采用雨污分流制，厂房屋面和道路雨水经厂区雨水管道收集后排入市政雨水管网。

公司生产废水经厂区污水处理站处理、厕所粪便污水经厂区现有的化粪池预处理后与其他生活污水一起汇集达到纳管标准后接入市政污水管网，送绍兴市上虞区水处理发展有限责任公司处理。

类别	2024 年	2023 年	2022 年
污水排放总量（m <sup>3</sup> /a）	734 吨	876 吨	952 吨
危险废物总量（t）	9.66 吨	8.43 吨	7.08 吨
回收再利用的废弃物总量（t）	19.62	/	/
一般固体废弃物总量（t）	20.9379	/	/
严重泄露的总次数及总量	0	0	0
运往境外/境外输入的危险废弃物数量（t）	0	0	0

### 废弃物管理

#### 固体废物产生情况

项目生产过程中产生多种副产物，其中塑料边角料和屑在挤出、切粒、注塑过程中产生，根据对同类型企业调查，其产生量约占原料用量的 1.0%。项目塑料原料外购量为 5000.1 吨/年，则塑料边角料的总产生量约为 50t/a，属于一般固废，收集后经粉碎机粉碎成大颗粒后回用于生产。其他副产物还有次品、废模具、废液压油、废润滑油等

#### 固体废物处置情况

固体废物主要包括塑料边角料和屑、次品、废模具、废液压油、废润滑油、试验试剂废包装

# 浙江佳华精化股份有限公司

瓶、废包装桶、粉尘收尘、废布袋、废包装材料、污泥、废活性炭、废滤网、滤渣、研发试验废液以及生活垃圾。

废液压油、废润滑油、废包装桶、研发试验废液、废活性炭等危险废物拟委托有资质公司无害化处置；塑料边角料及屑、次品经收集后回用于生产；废模具、粉尘收尘、废包装材料、废布袋、废滤网、滤渣等一般固废经收集后贮存在室内出售给物资公司综合利用；生活垃圾由当地环卫部门统一清运，可以得到及时、合理的处置。

## 废弃物管理体系

我公司建立了系统的废弃物分类管理体系，从源头减量、过程分类到资源循环形成闭环管理。公司的废弃物实施三级分类标准，将废弃物严格区分为可回收利用类、一般生活废弃类及有毒有害类，确保分流处置的精准性。制定废弃物分类处置管理制度规范收集、存储、转运全流程操作。推行供应链协同管理，通过工艺改进和原材料优化，从生产源头减少废弃物产生。建立资源循环机制，对可回收物实施定点回收 - 专业处理 - 再生利用的全周期管理，同步探索废料资源化利用路径。

目前主要固废类型为生产产生的相关固废以及少量办公生活废料，均已纳入分类处置体系实现规范化管理。



## 废弃物回收与再利用

2024 年产生可回收废弃物为 15.6079 吨，2023 年剩 5.33 吨，合计 20.9379 吨，其中，2024 年回收再利用的废弃物总量为 19.6229 吨，废弃物回收率为 93.72%。

## 危险废物管理

危险化学品具有有毒、易燃、易爆、易腐蚀等特性，为使其在储存、使用过程中得到有效保管和控制，公司制定危险化学品安全管理制度，对危险废物进行妥善收集、储存和处置。2024 年危险废物总量为 9.66 吨，通过有资质的危废处理商 100%处理。

## 培训

根据危废管理计划，我们不定期对全体员工进行废弃物分类管理进行培训。

为提高员工的环保意识，引导员工正确处理垃圾，实现资源的再利用和废物的减少，推动垃

# 浙江佳华精化股份有限公司

圾分类的可持续发展，公司每个季度开展垃圾分类宣传、培训、考核工作。



为提高员工的意识，引导正确处置固体废弃物，实现资源的再利用和废物的减少，推动固废管理和企业的可持续发展，公司定期开展固废分类培训，员工培训覆盖率为 100%。



## 4.6 空气污染管理

公司在生产活动中，塑料粒子在挤出、注塑时会产生以非甲烷总烃、苯系物等为主要成分的有机废气；粉末状塑料粒子在投料、混料过程中产生粉尘；塑料边角料及次品破碎时因碎料粒径较大，粉尘产生量较少。

### 废气治理措施

注塑机、挤出机上方设置尺寸合适的集气罩，废气经二级活性炭吸附装置处理后通过同一排气筒排放。活性炭每 3-12 个月更换一次，确保吸附效果。

少量无组织异味通过加强车间通风满足《恶臭污染物排放标准》（GB14554-93）厂界二级标准。同时，制定废气监测计划，在排气筒处设置监测点位，每季度监测一次非甲烷总烃、苯系物等指标。

### 粉尘治理措施

设置密闭车间，采用微负压抽风收集粉尘，经布袋除尘装置处理后通过 15m 高排气筒排放。

定期对布袋进行清洗或更换，并通过压差监测装置实时监控布袋的运行状态。

破碎机单独设间并加盖密闭，地面及时清扫，设置通风换气设施，改善车间环境。

制定粉尘监测计划，在排气筒处设置监测点位，每半年监测一次粉尘排放浓度。

# 浙江佳华精化股份有限公司

## 应急措施

当废气或粉尘处理装置出现故障时，则采取临时停产措施，确保污染物达标排放。

### VOCs 回收与治理

佳华精化在 VOCs 回收与治理上，与浙江省多项相关政策要求高度契合：

在浙江省塑料制品业 VOCs 污染防治方面，污染预防采用自动化管道化密闭及水冷替代风冷技术；治理上投料混料粉尘用布袋除尘、挤出注塑废气用二级活性炭吸附。环境管理按 HJ944 建立台账详细记录原辅材料使用、治理设施运行参数等信息，且保存不少于 3 年，设施运行维护规范设计采样口及排污口标志并定期维护，确保污染物达标排放。

对于浙江省“十四五”VOCs 综合治理，佳华精化产业结构上生产通讯塑料配件，不涉及涂料、油墨、胶黏剂等高 VOCs 物料；环境准入符合《绍兴市生态环境分区管控动态更新方案》要求，且落实 VOCs 排放量区域 2 倍量削减替代；生产工艺绿色化采用密闭自动化技术，提升原辅材料利用率，减少废弃物产生；无组织排放全链条密闭管理，集气罩风速  $0.8\text{m/s}$  ( $\geq 0.3\text{m/s}$ )，确保达标；非正常工况检修避开污染高发时段，加强 VOCs 收集处理，满足安全生产及排放控制要求。

在浙江省臭氧污染防治攻坚中，佳华精化低效设施采用二级活性炭吸附技术，符合《浙江省重点行业 VOCs 污染防治技术指南》要求；除臭技术适配 ABS 等塑料加工废气治理；吸附技术满足活性炭碘值、气体流速等多项规范；符合 HJ2026 - 2013 要求；治理设施虽不涉催化燃烧技术，但台账记录保存期限  $\geq 5$  年。

4、完成黑色母的UV光氧改活性炭，通风效果与原来差不多，气味比原来好很多。后期是否对还有2台设备进行改进？



## 防治措施

佳华精化为有效防治污染，采取了一系列针对性措施：比如在生产工艺上，积极践行环保理念，采用水冷替代风冷技术，从源头削减 VOCs 排放；生产设施方面，针对挤出、注塑工序，通过局部集气罩收集废气，强化设施密闭性；危废管理上，对涉异味危废进行密闭包装并及时清理，同时对库房异味气体进行有效收集处理；废气处理环节，挤出、注塑废气采用二级活性炭吸附，且不涉及 CDS、POM、EVC 等特殊塑料废气处理，确保处理适配性。

## 空气污染物监测与噪声管理

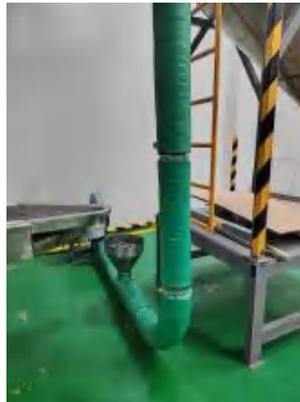
# 浙江佳华精化股份有限公司

## 空气污染物监测

项目按规范设置排气筒及采样口，定期监测粉尘、非甲烷总烃等污染物排放浓度，确保达标排放。空气污染物的总重量为 0.260 吨

## 噪声管理

佳华精化在噪声管理方面采取了一系列有效治理措施：优先选用低噪声设备，从源头上降低噪声产生；对车间进行合理布局，将高噪声设备（如空压机）安排在单独隔间，同时为设备设置减震器、在管道上加装隔音棉、采用软性连接方式，并加固设备基础，以减少振动和噪声传播；加强设备日常维护，确保设备正常运行，避免因故障等非正常工况产生额外噪声；强化对工人操作的管理，规范操作流程，减少因人为因素导致的噪声。



管道加隔音棉



## 5.绿色供应链

### 5.1 可持续采购

公司致力于与供应商建立长期、稳定的合作关系，构建多元化战略伙伴网络，通过整合环境、社会与治理（ESG）要素，推动供应链可持续发展。核心原则包括：

**合规经营：**严格遵守业务所在国家及地区法律法规，规避法律与运营风险。

**ESG 整合：**将环境责任、劳工权益、透明治理纳入供应商评估与选择标准。

**共同改进：**通过能力建设等方式，支持供应商提升 ESG 绩效。

#### 可持续采购战略

**环境：**优先选择具备环境管理系统（如 ISO 14001）认证的供应商，采用低碳技术，定期披露碳足迹数据。优先采购低环境负荷原材料，推动供应链绿色转型。

# 浙江佳华精化股份有限公司



供应商 FSC 证书

**社会：**确保供应商遵守劳工权益标准（如无强迫劳动、公平薪酬等），提供安全、健康、无歧视的工作环境。

**治理：**要求供应商建立透明治理结构，接受社会责任审计，公开反腐败与商业道德合规报告。严禁供应商向公司采购人员行贿或提供超出社会常规的接待、礼品等，维护公平、诚信的商业合作关系，杜绝腐败行为。

**供应链韧性：**构建高质量、高性价比供应商体系，保障交付稳定性与及时性。

要求供应商具备应急管理能力和定期评估地缘政治、财务等风险，降低中断可能性。

## 5.2 可持续供应链管理

公司建立了系统化的供应商管理制度，在采购活动中严格遵循法律法规与社会责任准则，对所有供应商实施公平、透明的评估与管理机制。公司与所有主要合格供应商签署含有环境或劳工条款的采购合同等行动，我们不仅推动自身可持续发展，更携手供应链伙伴共同迈向绿色未来。

### 供应商概况

公司供应商总数约为 261 左右，中国本土供应商数量占比 99.23%，根据采购额、材料筛选出主要供应商为 20 家，其中核心供应商为 18 家。

### 供应商风险管理机制

公司对新导入的供应商对其在信息安全、反贪腐、劳工、环境等方面展开尽职调查并进行企业社会责任(CSR)风险分析评估。公司从是否存在严重社会责任负面报道、上年度有社会责任有严重不符合项、行业、所在地四个维度对 20 家主要供应商进行了风险识别评估（包含维度 EHS 风险、社会责任风险），评估出 18 家核心供应商。

维度	指标	高风险特征
EHS 风险	管理能力（EHSMP）	存在重大环境隐患或安全事故风险
	违规风险（EHSMA）	可能导致污染事故或职业健康损害
社会责任风险	管理能力（社会责任 MP）	劳工权益记录不良或道德违规历史
	违规风险（社会责任 MA）	可能引发劳工纠纷或品牌声誉风险

# 浙江佳华精化股份有限公司

## 供应商 CSR 问卷调查

公司为掌握供应商的 CSR 相关举措，促进供应商 CSR 发展，每年对主要合格供应商实施 CSR 问卷调查。2024 年度向 20 家主要供应商派发了调查问卷，回答率 100%。公司的目标是通过致力于改善从问卷调查结果中看到的课题，与供应商确保更加牢固的信赖关系和长期的合作关系。

## 供应商的现场管理

根据公司的供应商管理制度，公司对评估出的 18 家核心供应商进行了现场审核，2024 年公司完成了所有核心供应商的现场审核并完成了 CAP 改善追踪及现场复查。

## 供应商绩效管理

公司利用审核机制提升供应商 CSR 能力，发展出各阶段供应商管理流程，以协助供应商遵守供应商行为守则（表-供应商管理方式）。对 CSR 表现优秀供应商在同等条件下优先选择并对其对进行颁布优先供应商奖。



针对 CSR 考核不合格的供应商，公司辅导跟踪供应商整改措施的有效执行,如改善效果不能达到要求或两次发出处理单没有明显改进的，将采取调整采购配额。

发现有公开的严重 CSR 负面报道或拒不整改的供应商推进供应商淘汰措施。对 CSR 表现优秀的供应商进行公开

同时,为确保材料采购过程中实现资源节约、环境保护以及与社会共生。公司依据培训计划，要求对供应商进行 CSR 知识宣贯，每月面向供应商开展供应商 CSR 培训和辅导。不定期对全体采购员工开展可持续采购培训，并将可持续采购列为采购员的绩效考核指标之一，以提升员工的可持续采购意识和能力。

供应商	管理方式	承诺
新供应商	供应商声明书	遵守浙江佳华精化供应商行为守

# 浙江佳华精化股份有限公司

主要合格供应商	在线/线下沟通与培训 年度问卷调查（社会责任/GHG 等）	则、签署承诺书、 承诺不使用限用 物质、廉洁协议、 等
高风险供应商（核心供应商）	年度现场稽核 CAP 改善追踪及现场复查	

供应商管理方式

## 供应商多元化管理

公司支持同等条件下，优先考虑女性、残疾人、退伍军人所有企业，我司对所有供应商展开了调查，其中 18 家目标供应商中女性所有企业占比 22%，所有供应商需签订加入社会责任及环境要求的采购合同。



## 化学品与有害物质管理

公司严格依据国内外化学品管理相关法规要求，构建了覆盖危险化学品全生命周期的精细化管理体系，比如采购低气味的 BIPB，对供应商实施严格准入审核，核查其生产资质、运输合规性及“三废”处理能力，并要求提供化学品安全技术说明书（MSDS）及 RoHS/REACH 合规声明；中游环节通过专用车辆运输、分类隔离存储、安全标签与 MSDS 全覆盖等措施，确保物料流转安全可控；下游使用阶段强化员工安全培训与应急演练，规范分装、使用及废弃物处置流程，并依托数字化系统实现采购、库存、消耗的动态追溯；同时配备 RoHS 检测设备对关键物料进行抽检，定期更新 SVHC（高关注物质）清单，形成从源头预防到末端治理的全链条风险管控机制，切实保障供应链环保合规与员工健康安全。

## 6 社会

### 6.1 人权管理

#### 策略与承诺

浙江佳华精化股份有限公司严格遵循公司的方针与政策，致力于通过合法合规的经济活动创造就业机会，实现利润最大化的同时，积极回馈社会。我们坚信，企业的成功离不开对每一位劳动者价值的尊重与珍视。因此，浙江佳华精化股份有限公司将人权管理融入企业文化理念阐释之中，致力于为全体员工打造一个安全、健康、和谐且充满挑战的工作环境，促进员

# 浙江佳华精化股份有限公司

工与公司的共同成长。

## 法律法规遵守

我们严格遵守劳动者保护法律和法规及遵守国际人权规范与各地区法律法规，确保在事业活动中尊重并保护所有人的人权。

## 人权实践

**无歧视、骚扰环境：**我们郑重承诺并全力保证为全体员工打造一个平等、健康、自由的工作环境。坚决禁止以性别、年龄、残障、国籍、人种、宗教、信条、性取向、性别认同、社会身份等为由的一切歧视及骚扰行为。一旦发现此类行为，公司将立即展开调查，依据调查结果对违规者给予严肃处理，包括但不限于警告、罚款、解除劳动合同等，并将处理结果公开通报，以维护公平公正的工作氛围。



**禁止童工和不当劳动实践：**我们坚定不移地禁止贩卖人口、强迫劳动、童工及其他不正当劳动惯例。为切实保障劳动者的人权，公司建立了严格的监督机制，定期对招聘、用工等环节进行审查，确保不存在使用童工或强迫劳动的情况。同时，严格遵守国家法律法规，保障劳动者享有结社自由、集体谈判权、最低工资及合理管理劳动时间的权利。公司会定期收集员工对劳动权益保障的意见和建议，不断优化相关政策和措施。

**集体谈判与结社自由：**公司充分尊重并切实保障员工自由结社、组建和加入工会以及参加集体谈判的合法权利。通过持续健全职工代表大会制度和工会，加强公司民主管理，促进建立和谐的劳资关系。职工代表大会作为员工参与公司民主管理的重要平台，定期召开会议，员工可通过代表反映意见和诉求，审议公司重大决策。工会积极组织员工开展集体谈判，审议或修改有关薪酬、工时与假期、职业健康与安全、员工福利、员工培训等涉及员工切身利益的规章制度。目前，公司集体协议覆盖 **100%**员工，确保每一位员工的权益都能得到充分保障。

**职场健康与安全：**我们致力于打造一个身心健康、安全放心的职场环境，积极推进工作与生活均衡协调的工作方式。例如，推行弹性工作制度，允许员工在一定范围内自主安排工作时

# 浙江佳华精化股份有限公司

间；组织丰富多彩的文体活动，帮助员工缓解工作压力；提供心理健康咨询服务，关注员工的心理状态。确保每位员工都能在安全的环境中积极工作，实现工作与生活的良性互动。

## 人权尽职调查与培训

为防止侵犯人权，浙江佳华精化股份有限公司将持续实施人权尽职调查。对于因事业活动造成的侵犯人权案件及问题投诉，我们将立即采取纠正和补救措施。此外，我们还将定期对员工进行人权相关培训，以提高员工对人权问题的认识和应对能力。

## 利益相关者对话

我们通过与相关利益相关者进行对话及协商，努力提升和改善尊重人权的举措。同时，我们将通过报告书公布基于本方针的尊重人权举措的相关信息，保持透明度。

## 绩效表现

2024年，浙江佳华精化股份有限公司未出现因人权问题被罚的事件，招聘童工数为0，歧视及强迫劳动投诉事件为0。

## 6.2 人力概况

### 员工构成

截至2024年底，浙江佳华精化股份有限公司现有员工总数为119名，主要依赖正式在编员工支撑公司日常运营。目前，公司未采用任何形式的外部灵活用工模式，包括但不限于劳务派遣人员、短期合同工或项目制临时工等。员工队伍结构长期保持稳定，核心团队成员均通过正式招聘流程入职并签订长期劳动合同，为公司持续提供高质量的产品研发与生产服务。

### 雇佣类型与民族构成

按民族划分	2024	2023年	2022
汉族员工数量	110	107	105
少数民族员工数量	9	10	3
少数民族占比	6.7%	8.5%	2.8%
员工总数	119	117	108

### 员工地域

公司员工主要来自当地省份，员工流动性较少，2024统计时，其中省内占比56%，公司近三年的员工的不同类别的进行了统计。

按区域划分	2024	2023年	2022
省内员工数量	67	67	68

## 浙江佳华精化股份有限公司

省外员工数量	52	50	40
省内占比	56.30%	57.26%	62.96%

### 6.3 多元与平等

#### 多样性与包容性

浙江佳华精化股份有限公司致力于成为让多样化人才相互尊重、相互包容的企业，让每个人都能充分发挥各自的能力。我们不分性别、年龄、残障、国籍等，努力营造一个公平、公正的职场环境。

#### 多元的员工构成

公司重视并保护女性员工合法权益,为女性员工提供多项福利,关注女性员工在公司的发展与成长,鼓励所有女性员工发挥“半边天”作用。对于符合条件的残障人士,公司亦提供工作机会并鼓励他们在工作中发挥自己的能力。

截至 2024 年底,浙江佳华精化股份有限公司有 119 名员工,少数民族裔员工占比 6.7%;女性员工占比为 45%,女性管理者占比为 36.84%,少数民族裔员工管理者占比为 10.53%。此外,2024 年公司雇用了 4 名残障人士,已超过法定雇用率 1.5%。

类别	2024 年	2023 年	2022 年
30 岁以下男性员工数量	23	18	13
30 岁以下女性员工数量	24	15	17
30~50 岁男性员工数量	39	41	47
30~50 岁女性员工数量	28	26	21
50 岁以上男性员工数量	3	5	5
50 岁以上女性员工数量	2	2	2

员工年龄分类

#### 支持女性的职业发展

我们为女性员工提供了针对性的培训和发展机会,帮助她们规划职业发展道路。为丰富女职工的文化生活,倡导健康文明的工作生活理念。同时,加强全公司对推进女性活跃的理解和支持。我们制定了多元平等的人才发展计划,努力提高女性员工的录用比例和管理层中女性占比。

**女职工健康教育:** 在新时代职场浪潮中,我司不仅关注女职工工作表现,更默默守护其健康,通过健康讲座、专项咨询、女职工保护制度等举措,全方位呵护女职工身心健康,让她们能

# 浙江佳华精化股份有限公司

以更好的状态绽放职场光彩。

### 佳华女性员工

#### 关爱女性员工

每年的国际三八妇女节，女性员工不仅可以享受半天的带薪假日，也可以享受公司精心准备的主题活动和一系列福利品。

#### 支持女性员工

- ✓ 女性员工怀孕可在指定医疗机构于工作时间进行产前检查（包含怀孕12周以内的初期孕检），工资照发，予以4h/月产假时间。
- ✓ 女性员工妊娠在7个月以上（按照28周计算），每天可额外工间休息1小时。
- ✓ 女性员工在宝宝一周岁以内的哺乳期，每天可额外有1.5h的哺乳时间。



## 6.4 人才招聘及留任

### 招聘策略

我们秉持多元职场的目标，尽量以当地居民为对象招收员工，促进并反馈当地社区经济发展。同时，我们也招收不同区域、不同民族的员工，增加公司的文化多样性和国际视野。

### 离职率与招聘情况

2024 年，公司总离职率降低到 12.61%。员工流动率明显降低，招聘方面，我们注重吸引和留住优秀人才，通过提供有竞争力的薪酬福利和职业发展机会，提高员工的忠诚度和满意度。

类别	2024 年	2023 年	2022 年
离职男员工	12	17	16
离职女员工	3	13	7
离职总数	15	30	23
新入职男员工	15	21	25
新入职女员工	9	18	14
新入职总数	24	39	39
入职率	20.17%	32.77%	33.33%
离职率	12.61%	25.64%	21.30%
雇佣率	20.17%	33.33%	36.11%
流动率	32.77%	58.97%	57.41%
新雇佣:离职	24:15 (1.6:1)	39:30 (1.3:1)	39:23 (1.7:1)
总人数	119	117	108

## 6.5 权益与福利

### 法律法规遵守与权益保障

我们严格遵守劳工权益相关法律法规，建立全面的员工权益保障体系,通过目标管理、法律法规鉴别及更新、风险评估及预防措施制定、内部稽核与纠正程序等措施，确保公司完全符合劳工权益的相关规定。

# 浙江佳华精化股份有限公司

## 薪酬与福利

我们的薪酬管理制度贯彻公平性、激励性、竞争性与合法性原则，确保员工的薪酬符合法律法规规定，并提供清晰的薪资单。2024 年公司内部进行了薪酬差距分析，其中男女薪酬比约为 1.32: 1,此外，我们还为所有的员工提供了丰富的福利待遇，包括五险一金、商业保险和各种补贴等。

类别	2024 年	2023 年	2022 年
男员工平均薪酬	12548	11002	9822
女员工平均薪酬	9541	8838	8254

我们依法为员工办理基本养老、基本医疗、失业、工伤、生育等社会保险，并依法支付应由公司负担的社会保险费。我们还为员工缴存住房公积金，提供加班加点工资、特殊工作环境津贴等福利。员工依法享受带薪年假、法定休假、婚假、丧假、产假等假期，工资照常发放。



## 特殊员工保护

我们禁止雇佣童工，依法保护未成年工，不安排未成年员工从事可能危及健康或安全的工作。我们保障员工的正常休息，对实行综合计时制和标准工时制的员工分别制定了合理的加班时长限制。



## 6.6 人才发展与培训

### 生涯体系与晋升制度

公司构建了系统化的职业生涯规划管理制度，旨在为员工提供清晰的职业发展路径与公平的晋升机会。通过管理序列与专业技术序列双通道设计，结合配套的制度保障与激励机制，助力员工实现个人职业目标。同时，公司强化绩效考核与教育培训体系，持续提升员工职业技能与综合素养，确保人才发展与公司战略同频共振。

# 浙江佳华精化股份有限公司

## 人才梯队建设与晋升流程

### 机会岗位公示机制

每年定期开展 1-2 次机会岗位公示（通常在年初与年中），明确晋升岗位信息，为员工提供透明的发展平台。

### 晋升申请与审核流程

员工根据公示岗位提交储备晋升申请，经部门负责人初审后，由人力资源部及总经理联合审批，审核标准包括申请岗位是否属于当年度公示范围和申请人上一年度或当年度“人才 271 落位”评级结果。

### 储备考核与评审任命

审核通过后进入 3-6 个月的储备考核期；考核期满后，由人力资源部组织述职评审，经营管理委员会综合评定进行晋升评审；评审通过者正式任命，未通过者保持原职。

## 人才 271 绩效文化与差异化管理

### 绩效文化核心

公司倡导“自我驱动型”绩效文化，鼓励员工：客观认知自身优势与不足，明确改进方向；通过多层次坦诚沟通，获取针对性反馈与指导；强化“工作即自我提升”的价值观，实现个人与组织的共赢。

### 人才 271 分层机制

以部门为单位，将员工划分为前 20%（卓越）、中间 70%（胜任）、后 10%（待改进）的分层标准；资源向高绩效员工倾斜，激发优秀人才潜力；为低绩效员工提供改进机会，实现动态调整；通过差异化激励，催生全员内在驱动力。

激励对象	落地激励机制方向	具体落地激励机制
两次都落位#2#人员	薪资提升、奖金上浮、优先晋升机会、培训发展、荣誉表彰	1、薪资提升：原有工资上浮 5-10%； 2、奖金上浮：在#7#人员的基础上上浮系数 2； 3、购车福利：员工本人 1 次购车补贴福利，具体按购车补贴政策； 4、TUP 奖金：达到公司目标值，P5 职级以上，同职级中对应激励份数上浮系数 1.2； 5、下年度人才梯队培养优先； 6、当年度评优优先；
第一次落位#2#第二次落位#7#	沟通反馈、辅导支持、奖金激励	1、奖金上浮：在#7#人员的基础上上浮系数 1.5； 2、购车福利：员工本人 1 次购车补贴福利，具体按购车补贴政策； 3、TUP 奖金：达到公司目标值，P5 职级以上享受对应的 TUP 份数分红；
第一次落位#7#第二次落位#2#	鼓励认可、奖金激励、发展机会	4、下年度人才梯队培养优先； 5、当年度评优优先；

24 年两次人才盘点#2#人员对应落地激励机制

# 浙江佳华精化股份有限公司

## 雄鹰计划：高潜人才加速培养

### 计划目标

聚焦培养“先公后私、锐意进取”的雄鹰式人才，构建具备活力的组织梯队，为企业中高层储备核心力量。通过定制化培养路径，助力管培生实现 3 倍速成长。

### 组织架构与职责

由总经理担任项目组长（总导师），全面统筹计划实施，制定培养策略；

由人力资源部负责人担任项目副组长（协调人），负责轮岗安排、考核评价及日常管理；各部门负责人担任，设计学习任务、指派带教师傅并评估业务表现。

### 培养模式

每年管培生入职时举办项目启动大会，公开培训路径、轮岗计划及导师信息；

通过跨部门轮岗，快速积累业务经验；匹配经验丰富的导师，提供一对一岗位技能指导；定期评估业务能力与学习成果，确保培养质量。

时间阶段	培养目标	培养手段	培养规划
1-3 月	快速融入	集中培训、导师辅导	入职培训、集中式的业务知识等培训，提升管培生的职业素养
4-12 月	角色转变	轮岗导师辅导	重点业务条线轮岗学习.让管培生对各轮岗部门的目标任务及主要工作模块有清晰的了解，了解公司整体运营模式，完成从校园到职场的角色转换
第 2 年	专业技能	导师辅导，在岗实践	管培生定岗。轮岗结束后，岗位定岗。重在岗位深度学习成长，独立开展工作，同时配备双导师密切关注管培生的成长发展。在此期间能够很好地完成岗位职责，成为部门骨干员工，具备岗位提升条件
第 3-4 年	管理能力 (目标管理)	扩大工作职责	成长为初级管理者，培养其能够独立负责一个模块的工作，具备制定工作目标和计划的能力，能够通过团队管理达成工作目标，重点培养计划及目标管理能力
第 4-5 年	管理能力 (全局意识)	挑战性任务	在初级岗位上经过充分锻炼。重点培养组织协调能力及统筹规划能力，能够在更大的管理范围内胜任组织管理角色，成长为经理级中层管理者
培育出池	管理能力 (全局意识)	培养出池	中层管理者更高的成长，重点关注其全局意识，优秀者进入总监级高级管理者行列，为公司做出更大的贡献

### 绩效考核制度

我们制定了年度绩效考核及不同类型的奖金分配方案，例如，TUP 股权激励机制 23 年 TUP 总奖金包是 42 万 3 千，获得激励的人员共计 17 人。公司采用公平、公正、公开的原则，定性与定量考核相结合。100%的员工接受定期绩效及职业发展考评，考评结果为员工的职务晋

# 浙江佳华精化股份有限公司

升、薪酬调整、岗位调动等提供科学依据。

## 幸福是奋斗出来的



### TUP股权激励

- 员工和客户同等重要
- 打造共同体
- 长效激励机制

### 奋斗者文化

- 尽心工作，用心工作
- 思想上艰苦奋斗
- 人才271

### 最佳雇主

- 多元化人才培养
- 激发人才可持续化发展

### 一行提案

- 小题大做，学习创新
- 小事小点，都有回应

Javachem

构建天人和谐的绿色材料生活

类别（技术部）	内容
课题研究激励奖金计提规则	1.重点项目里程碑奖 各课题组长每季度初可根据研究情况提报课题研究项目，并经技术部负责人评审后，提报相应项目课题至公司管理会评审，公司评审通过后确定为公司重点研究项目，根据项目里程碑节点达成发放对应奖金， 2.新产品(重点产品)毛利贡献奖
技术团队其他专项激励	1. 发明专利 对技术人员申请发明专利，在取得国家知识产权局受理并收到受理通知书之后，技术人员可凭国家知识产权局受理通知书申请奖金；授权专利，需取得国家知识产权局颁发的专利证书后，技术人员可凭证书申请奖金。 2.技术特别贡献奖 每年度公司对于研发项目进行盘点评估，若有产生特别贡献的项目，可由技术部提名、总经办审核，进行年度激励。
绩效奖金	新老产品项目组绩效考核：对齐部门战略（文化、战略举措模块）

技术部 2024 年激励方案

## 员工教育训练

公司构建了系统化、多层次的员工教育训练体系，涵盖管理人员领导力发展、一般职能能力提升及专业技能深化三大模块，通过内训和外训及定制化培养相结合的方式，推动员工与企业的共同成长。

2024 年实现全员 100%覆盖，人均参与培训 60 次，累计总时长达 5,355 小时，人均培训时数约 45 小时。在培训内容规划上，职业技能提升培训占比 35%，聚焦岗位技术、操作规范，通过实操演练、案例研讨等方式强化技能应用；职业健康与安全生产培训占比 35%，涵盖安全生产法规、风险识别、应急处理及职业病防护等内容，定期组织消防演练与急救技能考核；

# 浙江佳华精化股份有限公司

质量管理意识培训占比 20%，推动全员参与质量改进项目，强化“零缺陷”文化；CSR 知识及规章制度与职业道德培训占比 10%，通过企业文化宣导、合规案例解析及廉洁从业教育，塑造责任意识与职业操守。

## 相关技能培训

针对关键技术岗位（如生产操作、设备维护等），设计“理论学习+模拟操作+现场考核”三阶段认证体系，确保员工 100%持证上岗；

## 新员工融入计划

实施“导师制+阶段考核”模式，为每位新员工安排了固定的深员工做为教带导师，并组织拜师仪式增强归属感，通过 3 个月带教期完成岗位技能传承；

设立新员工成长档案，定期跟踪能力提升进度，确保 3 个月内独立胜任基础工作。

## 持续优化机制

每年通过岗位胜任力评估、员工调研及业务部门反馈，动态调整培训内容与形式；

与行业协会、专业机构合作开发定制课程，同时鼓励内部讲师认证，构建“内外兼修”的师资体系。

通过体系化教育训练，公司员工技能认证通过率提升至 100%，年度安全事故率为 0%，为业务高质量发展提供了坚实的人才保障。



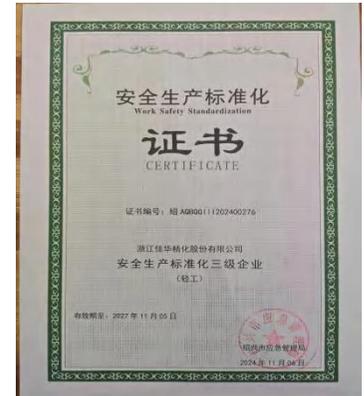
## 6.7 健康与安全

### 6.7.1 健康与安全方针与目标

浙江佳华精化股份有限公司始终秉持“以人为本、关爱环境、预防为主、健康安全”的方针，致力于为员工营造健康、安全的工作与生活环境，我们建立了完善的安全风险分级管控和隐患排查治理机制，全力保障员工的安全与健康。公司确立了明确的职业健康安全目标，即实现“零死亡、零重伤”的伤亡控制指标，将轻伤事故控制在 4 起以下，并杜绝因工作原因导致的职业健康损害。

# 浙江佳华精化股份有限公司

2024年，公司成功实现了因工死亡、重伤事故率为零，因工轻伤事故1起，同时重大责任事故、火灾爆炸事故以及重大交通事故均为零，圆满达成了既定目标。



## 6.7.2 职业安全卫生管理

公司设立了由金林军担任职业健康专职管理人员的职业健康职能部门——安环部。领导小组定期调整小组成员，确保管理工作的持续性和有效性。安环部负责贯彻执行国家和有关部门的职业病危害防治政策、法律、法规、规定及相关标准，建立健全并落实本单位各级职业病危害防治责任制。

### 制度建设与培训

公司定期召开职业病危害防治工作会议，制定职业病防治计划和实施方案，建立、健全并落实职业卫生各项管理制度和操作规程以及职业病危害事故应急救援预案。此外，为确保员工在面临紧急情况时能够迅速、有效地应对，公司还制定了完善的应急救援管理制度及生产安全事故应急预案，并定期对预案进行演练和更新。

### 培训

公司高度重视员工的职业卫生培训，单位负责人和职业健康管理人员均接受专业培训，确保他们具备指导和管理职业卫生工作的能力。同时，对接触职业危害的从业人员进行上岗前及在岗期间的定期职业卫生培训，提高他们的安全意识和自我保护能力。

为维护员工权益与健康安全，公司着重宣传安全文化，开展了一系列安全文化培训。内容涵盖：女职工保护、危险源识别与危害分析、职业暴露防护、工伤管理等板块。通过案例剖析、实操演练等形式，帮助员工掌握防护技能和权益保障方法，提升企业健康安全管理水平，推动“安全，就是做好每一件小事，做好每一件安全小事”理念落地。

# 浙江佳华精化股份有限公司



**危化品安全培训：**为提高安全意识，遵守法律法规、减少事故风险、保护环境健康、提高管理水平，公司定期开展危险废弃物培训，保障危险废弃物安全处理和环境保护。



**消防安全培训：**为加强员工日常用火安全，提高员工的防火意识，定期举行消防相关知识培训。



加强厂区安全管理，提高安保人员素质，定期对安保人员进行培训。对外来人员和车辆的登记管理、公司内部安全隐患的巡逻巡查、等多方面进行了规范要求。

## 健康检查与危害因素检测

公司委托有资质的单位对接触职业危害的从业人员进行岗前、岗中、离岗时的职业健康检查，并将检查结果书面告知劳动者，同时为劳动者建立职业健康监护档案。公司还定期对作业场所进行职业病危害因素检测、评价，并将结果对外公布，确保员工了解工作环境中的潜在风险。

# 浙江佳华精化股份有限公司

## 危害辨识与风险评估

安全与环保部负责组织相关部门，按照工艺特点和介质的危害程度，对生产过程中产生的各种物理、化学、生物的职业性危害因素进行全面调查。依据《危险源识别、风险评价和风险控制程序》，对公司各项活动、过程和服务进行职业健康危害的辨识与风险评价，根据评价结果判定相应的风险危害控制措施。



实验室通风系统

## 双重预防机制

公司建立了完善的安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防机制实施手册及职业危害因素检测控制管理制度。安环部负责生产过程职业性危害因素的确定和监督，提出健康安全隐患治理建议并跟踪落实，对有毒有害作业场所职工配备劳保防护用品、防毒器材和安全设施、实验室安装通风系统。总务部负责职工健康安全、职业病及女工健康公用设施的监督管理，以及职工医疗保险、健康福利、防暑降温以及禁忌症的组织管理、职工健康检查和职业病的检、鉴定，建立健全职工健康档案。

### 6.7.3 事故通报与调查

#### 通报与调查程序

工厂制定了“安全卫生事件内部通报程序”及“事件调查和处理程序”。若发生工伤事故及虚惊事件，工作者可立即向主管/班/线长/保安报告。所有工作者在执行相关作业时如发现直接危及人身安全的紧急情况时，有权停止作业或者在采取可能的应变措施后撤离作业场所。公司不得因工作者的上述行为而降低其工资、福利等待遇、开除或解除与其订定的合约。

#### 事故调查与处理

当有伤亡事故发生时，应立即拨打紧急报案专线，协助伤亡者送医，并于 24 小时内通报相关政府部门及填写报告表。公司根据事故严重度划分调查层级，组成相应的事件调查小组，确认伤害事故原因及改善对策，严格管控及实施改善措施，并视事故调查结果修订相关安卫

# 浙江佳华精化股份有限公司

程序，防止类似意外再度发生。

以下是浙江佳华精化股份有限公司近年来的职业伤害统计数据：

浙江佳华精化股份有限公司 工伤事故统计			
类别	2024	2023 年	2022 年
工业意外受伤事件数-轻微伤	0	1	0
工业意外受伤事件数-严重工伤 (5-7 级)	0	0	0
工业意外受伤事件数-重大工伤 (1-4 级)	0	0	0
工伤总件数	1	1	1
工伤死亡人数	0	0	0
工伤损失工时	16	32	0
非工伤类事故件数	1	0	1
非工伤类事故损失工时	0	0	0
职业病发生人数	0	0	0
周期内总工时数			
注一：损失工时事故率 (FR)= (损失工时事故事件总数) x (1,000,000/总工作时数)			
注二：损失工时严重事故率 (SR)= (因受伤而损失的天数) x (1,000,000/总工作时数)			

2024 年，浙江佳华精化股份有限公司损失工时严重事故率为 0，损失工时事故工时数为 16 小时。

## 6.7.4 教育训练与伤害预防

### 培训制度与实施

公司依据国家、地方及行业规定和岗位需要，制定了《安全教育与培训制度》，明确了安全培训教育的目标和要求。公司定期识别安全培训教育需求，制定并实施安全培训教育计划，将培训教育作为“企业安全文化”的重要组成部分。

**全员培训：**员工享有接受培训教育的权利，公司确立了终身教育的观念和全员培训的目标。对在岗员工进行经常性安全培训教育，确保员工具备必要的安全生产知识，熟悉相关的安全生产规章制度和安全操作规程，掌握所在岗位的安全操作技能，提高预防事故、控制职业危害和应急处理的能力。未经安全生产培训、教育合格的操作人员，不得上岗作业。

**分级培训：**公司实施三级安全培训教育，安环部组织公司级安全培训教育活动，各部门工厂组织部门级安全培训教育，各班组(机台)组织班组级安全培训教育，并将培训情况报安环部。

采取多种方式评价培训教育效果，确保培训质量。

**特种作业与管理人员培训：**公司主要负责人和专/兼职安全员应具备与所从事的生产经营活动相适应的安全生产知识和管理能力，接受专门的安全培训教育，取得安全资格证书，并按规定参加每年再培训。其他管理人员（包括各部门、工厂负责人；专业工程技术人员）的安全培训教育由公司安环部组织，经考核合格后任职，年培训时间不少于 24 学时，再培训不

# 浙江佳华精化股份有限公司

少于 8 学时。

对全员组织安全生产培训教育，包括岗前、岗中、轮岗各阶段，并经考核合格后上岗。每年应接受再培训，再培训时间不少于 8 学时。

## 应急演练与防火制度

公司制定并贯彻执行严格的防火制度，定期开展防火培训和防火演练，组织定期的火灾逃生演练和灭火器使用演练，确保员工熟悉逃生通道和灭火器的使用方法。建立健全的应急预案并进行定期演练，提高应急响应速度和效率。公司全年发生火灾事故数为 0。

为强化公司安全生产和整体安全管理，消除各类安全隐患，每年 5-6 月展开全员的安全应急演练以及生产、设备操作等安全主题活动，严格落实安全相关要求，所有员工都参加安全知识培训及应急演练，即员工参加安全培训覆盖率为 100%。

为增强员工的安全意识，普及急救知识和技能，提升应对突发事件的急救、自救能力，公司安排专人积极参加并企业内开展心脏复苏与应急救护培训。



## 6.7.5 承包商安全监督管理

公司制定了承包商管理制度，对承包商进行严格的安全监督管理。承包商必须遵守国家及公司的有关安全生产的方针、政策、法律、法规、制度和规定。进入本厂区的承包商应接受公司的安全监督和管理，进行安全评审。

**资质评审与准入：**公司对所有承包商实行安全资质评审确认和准入制度。承包商在进入公司承揽工程前，必须经过安环部的安全资质评审，并签订安全协议书。获得项目合同后，进入施工现场前，要组织施工人员接受公司安环部安全教育，教育后必须进行书面考试，合格率要达到 100%，不合格者不得参与工程施工。

**安全承诺与监督：**承包商必须与公司安环部签订外协单位安全协议书，并按公司有关规定缴纳安全环保风险抵押金。施工人员必须进行安全承诺，经安全教育、考试合格、进行安全承诺后，由公司安环部发给“临时出入证”，施工过程中必须佩戴。

**施工过程中的安全要求：**施工过程中，承包商必须遵守公司制度和规定，保护好环境。承包商应为施工人员配备必要的劳动防护用品、个体防护用品等。公司安环部有权随时对承包商

# 浙江佳华精化股份有限公司

及其作业人员进行监督、检查。承包商应具备所承建工程项目相应的技术资质，建立完善的安全管理网络，设置专职安全管理人员，施工人员必须具备相应的资格证书。

## 6.7.6 职业伤害统计

公司重视员工身心健康，为增强员工的身体健康，根据慢性疾病以及职场特性，比如高血压、糖尿病、长期伏案工作、饮食不规律、缺乏运动等，公司导入了中医治疗方案，每个月组织中医养生知识健康讲座，通过案例分析、把脉问诊等治疗方式，每周五开放艾灸理疗服务，通过艾灸、刮痧、刺穴等方式调理员工身体不适。助推式的健康文化，不仅帮助大家深入了解疾病知识，更旨在引导建立健康生活方式，让每位员工以充沛的精力投入工作，真切拥有健康的体魄。

### 关心身体，相信身体



中医坐诊	艾灸理疗	健康营养餐	健身房
<ul style="list-style-type: none"><li>• 中医老师坐诊</li><li>• 内在的调和和加持</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 艾灸理疗</li><li>• 更关心身体本身</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 专业营养师</li><li>• 科学合理的食物配比</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 践行健身之志</li><li>• 更有效的工作与生活</li></ul>

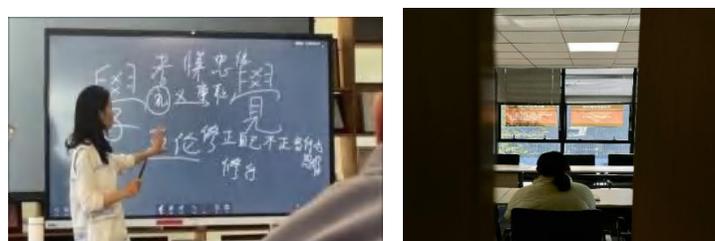
Javachem

构建天人和谐绿色材料生活

## 心理咨询辅导

公司关心关注员工家庭生活和身心健康，定期举办一些相关的培训和讲座，提高员工对自身价值的认识，对家庭生活和个人发展有更好的理解。

公司秉持“中学明道，西学优术”的文化理念，构建了涵盖心理健康培训、个体咨询与文化融合的全方位支持体系；定期开展线下讲座与线上回放，主题包括压力管理、亲子关系等，巧妙融合中国传统文化智慧与西方心理学工具，目前公司有 2 位心理咨询辅导员，一位是公司内部的辅导员，以中国传统优秀文化为基础，也会定期在公司开设一些文化讲座，另外一位是外部聘请的心理辅导员，以西方心理学研究和实践为基础，每周四提供面对面咨询，支持员工及直系亲属，严格保密且可预约，助力员工实现工作与生活的平衡成长。



健康心理讲座文化讲座和心理辅导

# 浙江佳华精化股份有限公司

## 7. 社会反馈



佳华精化于 2024 年 8 月正式成立员工互助基金会，首期由公司注入 50 万元启动资金，并建立“员工自愿参与+公司配捐”的可持续筹集机制：在职员工每年缴纳 200 元会费即可成为会员，公司按 1:10 比例同步向基金账户追加 2000 元/人，确保资金池稳定增长。该基金专款专用，聚焦会员本人或其父母罹患重大疾病导致的经济困难，凭三甲医院住院证明可申请最高 20 万元医疗援助，申请流程需经由 4 名员工代表（2 名中层+2 名基层）组成的管理委员会审核，资金由公司财务部设立独立账户核算，实行年度收支公示及重大支出即时公开制度，全程接受全体会员监督，员工离职即自动退出会员资格。基金以“公开透明、精准帮扶”为原则，切实为员工家庭构筑健康风险屏障。

### 终身学习

		
<b>晨时经典诵读会</b> <ul style="list-style-type: none"><li>•每天15分钟诵读经典</li><li>•加满一天能量</li></ul>	<b>读书交流会</b> <ul style="list-style-type: none"><li>•交流读书心得，学习收获</li><li>•借鉴工作经验</li></ul>	<b>国学小课堂</b> <ul style="list-style-type: none"><li>•员工子女的国学小课堂</li><li>•经典学习从小朋友开始</li></ul>

# 浙江佳华精化股份有限公司

附录：

## 7.1 证书



## 7.2 相关绩效

### 关键绩效指标

#### 1、关键绩效-环境绩效

关键绩效指标 - 环境				
序号	指标	2024 年值	2023 年值	2022 年值
01	外购电量 MWH	2630.85	2672.51	2997.12
02	可再生能源总量 MWH	351.88	47.99	/
03	能源总量	9799681155 ( kJ)	9818452355 ( kJ)	10789616339 ( kJ)
04	直接温室气体排放量[类别 1](tCO <sub>2</sub> e)	81.72	82.48	/
05	来自输入能源的间接温室气体排放量[类别 2](tCO <sub>2</sub> e)	1411.71	1434.07	/
06	运输产生的间接温室气体排放量[类别 3](tCO <sub>2</sub> e)	0	0	/
07	经量化的总排放量(tCO <sub>2</sub> e)	1493.43	1516.55	/
08	环境培训员工覆盖率	100%	100%	100%
09	环境审核场所覆盖率	100%	100%	100%
10	总好水量 (m <sup>3</sup> )	17467	19853	24825
11	循环用水量 (中水回用)	13973.6	15882.4	19860
12	污水排放总量 (吨)	734	876	952
13	废气排放总量 (吨)	0.260	/	/
14	危废产生量 (吨)	9.66	8.431	7.08
15	一般工业固废总量 (吨)	20.94	/	/
16	可回收再利用废弃物总量(吨)	19.62	/	/
17	废弃物总量 (吨)	30.60	/	/

# 浙江佳华精化股份有限公司

## 2、关键绩效-社会绩效

关键绩效指标 - 社会				
序号	指标	2024 年值	2023 年值	2022 年值
01	健康与安全评估场所覆盖率	100%	100%	100%
02	严重工伤事故数	0	0	0
03	因工伤、死亡和健康状况不佳而损失的天数	0	0	0
04	安委会员工代表可代表的员工比例	100%	100%	100%
05	集体协议签署率	100%	100%	100%
06	社保覆盖率	100%	100%	100%
07	员工满意率	96%	96%	97%
08	工会代表可代表的员工比例	100%	100%	100%
09	员工绩效和职业发展评估覆盖率	100%	100%	100%
10	员工职业技能培训覆盖率	100%	100%	100%
11	员工人权培训覆盖率	100%	100%	100%
12	人权评估场所覆盖率	100%	100%	100%
13	侵犯人权事件数量	0 件	0 件	0 件
14	员工年度人均培训时数	45 小时	43 小时	42 小时
15	同岗位员工男女薪酬比	1.32: 1	1.24: 1	1.19: 1
16	女性员工百分比	45.38%	40.19%	38.10%
17	女性高级管理者百分比	36.84%	36.84%	36.84%
18	少数民族员工百分比	6.7%	8.5%	2.8%
19	少数民族高级管理者百分比	10.53%	10.53%	10.53%
20	本省管理者百分比	56.30%	57.26%	62.96%
21	董事会女性占比	60%	60%	60%
22	监事会女性占比	66.67%	66.67%	66.67%

## 3、关键绩效-商业道德

关键绩效指标-商业道德				
序号	指标	2024 年值	2023 年值	2022 年值
01	不正当竞行为事件	0	0	0
02	信息安全事件	0	0	0
03	员工商业道德培训覆盖率	100%	100%	100%
04	年度商业道德举报投诉数量	0	0	0
05	年度贪污腐败事件数量	0	0	0
06	年度信息安全事件数量	0	0	0
07	商业道德审计场所覆盖率	100%	100%	100%
08	检举/报告事件	0	0	0
09	洗钱事件	0	0	0
10	欺诈事件	0	0	0

## 浙江佳华精化股份有限公司

11	利益冲突事件	0	0	0
12	商业泄密事件	0	0	0

### 4、关键绩效-供应商管理绩效

2024 年关键绩效指标-供应商管理绩效				
序号	指标	2024 年值	2023 年值	2022 年值
01	本年度目标供应商行为准则签署率	100%	100%	100%
02	本年度目标供应商采购合同(含社会/环境条款)签署率	100%	100%	100%
03	本年度目标供应商问卷调查覆盖率	100%	100%	100%
04	本年度目标供应商社会责任现场审核覆盖率	100%	100%	100%
05	本年度目标供应商 CAP 改善完成率	100%	100%	100%
06	本年度采购员社会责任培训覆盖率	100%	100%	100%
07	本年度目标供应商签订环保协议目标完成率	100%	100%	100%
08	向当地供应商采购支出的比例	99.23%	99.47%	98.84%

# 浙江佳华精化股份有限公司

## 7.3 GRI 索引表

使用声明	浙江佳华精化股份有限公司已依循 GRI 准则报导 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期间之内容。			
使用的 GRI 版本	GRI 1:基础 2021			
适用的 GRI 行业准则	无适用的 GRI 行业准则			
GRI 主题	揭露项目	对应章节	省略理由/说明	页码
<b>GRI 2: 一般揭露 2021</b>				
组织与报导实务				
2-1	组织详细信息	1.3 公司概况		P6
2-2	组织可持续发展报导中包含的实体	关于本报告书		P2
2-3	报导期间、频率及联络人	关于本报告书		P2
2-4	信息重述	关于本报告书		P2
2-5	外部鉴证	/		/
活动与工作				
2-6	活动、价值链和其他商业关系	1.3 公司概况		P6
2-7	员工	6.2 人力概况		P36
2-8	非员工的工作者	6.2 人力概况		P36
治理				
2-9	治理结构及组成	3 公司治理		P11-17
2-10	最高管治机构的提名与甄选	3 公司治理		P11-17
2-11	最高管治机构主席	3 公司治理		P11-17
2-12	最高治理单位于监督冲击管理的角色	2 可持续发展管理		P9
2-13	冲击管理的负责人	2 可持续发展管理		P9
2-14	最高管治机构在可持续发展报告方面的作用	2 可持续发展管理		P11
2-15	利益冲突	3.2 治理运作		P14
2-16	重要关切问题的沟通	3.公司治理		P11-17
2-17	最高治理单位的集体认识	3.2 治理运作		P14
2-18	最高治理单位的绩效评估	3.2 治理运作		P14
2-19	薪酬政策	3.2 治理运作		P14
2-20	薪酬决定流程	3.2 治理运作		P14
2-21	年度总薪酬比率	6.5 权益与福利		P38
策略、政策与实务				
2-22	可持续发展发展策略的声明	1.1 高层寄语		P3
2-23	政策承诺	6.1 人权管理		P34
2-24	纳入政策承诺	6.1 人权管理		P34
2-25	补救负面影响的程序	3.2.1 内部控制与合规管理		P14
2-26	寻求建议和提出疑虑的机制	2.3 利益相关方沟通		P11
2-27	法规遵循	3.2 治理运作		P14
2-28	协会的成员资格	4.2 能源管理		P22
利益相关方参与				
2-29	利益相关方群体列表	2.3 利益相关方的识别		P11
2-30	集体谈判协议	6.5 权益与福利		P38
<b>重大主题</b>				

# 浙江佳华精化股份有限公司

GRI 3: 重大主题 2021				
3-1	决定重大主题的流程	2.3 利益相关方的识别		P11
3-2	重大主题列表	2.3 利益相关方的识别		P11
重大主题：职业安全卫生				
3-3	重大主题管理	6.7 健康与安全		P43
GRI 403 职业安全卫生 2018	403-1 职业安全卫生管理系统	6.7 健康与安全		P43
	403-2 危害辨识、风险评估、及事故调查	6.7 健康与安全		P43
	403-3 职业健康服务	6.7 健康与安全		P43
	403-4 有关职业安全卫生之工作者参与、咨询与沟通	6.7 健康与安全		P43
	403-5 有关职业安全卫生之工作者训练	6.7.4 教育训练与伤害预防		P47
	403-6 工作者健康促进	6.7 健康与安全		P43
	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	6.7 健康与安全		P43
	403-8 职业安全卫生管理系统所涵盖之工作者	6.7 健康与安全		P43
	403-9 职业伤害	6.7 健康与安全		P43
	403-10 职业病	6.7 健康与安全		P43
重大主题：经济绩效				
3-3	重大主题管理	1.3 公司概况		P6
GRI 201 经济绩效 2016	201-1 组织所产生及分配的直接经济价值	1.3 公司概况		P6
	201-4 取自政府之财务补助	/		/
重大主题：气候变迁因应				
3-3	重大主题管理	4 环境		P20
GRI 201 经济绩效 2018	201-2 气候变迁所产生的财务影响及其它风险与机会	4.1 气候变迁财务揭露		P22
GRI 302 能源 2016	302-1 组织内部的能源消耗量	4.2 能源管理		P22
	302-3 能源密集度	4.2 能源管理		P22
	302-4 减少能源消耗	4.2 能源管理		P22
GRI 305 排放 2016	305-1 直接(范畴一)温室气体排放	4.3 温室气体排放		P24
	305-2 能源间接(范畴二)温室气体排放	4.3 温室气体排放		P24
	305-3 其它间接(范畴三)温室气体排放	4.3 温室气体排放		P24
	305-4 温室气体排放密集度	4.3 温室气体排放		P24
	305-5 温室气体排放减量	4.3 温室气体排放		P24
重大主题：人才招聘与留任				
3-3	重大主题管理	6.4 人才招聘及留任		P38
GRI 202 市场地位 2016	202-2 雇用当地居民为高阶管理阶层的比例	6.4 人才招聘及留任		P38
GRI 401 劳雇关系 2016	401-1 新进员工和离职员工	6.4 人才招聘及留任		P38
	401-2 提供给全职员工(不包含临时或兼职员工)的福利。	6.5 权益与福利		P38
	401-3 育婴假	6.5 权益与福利		P38
GRI 201 经济绩效 2018	201-3 定义福利计划义务与其它退休计划	/		P38
重大主题：风险管理				
3-3	重大主题管理	/		
GRI 201 经济绩效 2018	201-2 气候变迁所产生的财务影响及其它风险与机会	4.1 气候变迁相关治理		P22
重大主题：劳资关系				
3-3	重大主题管理	6.1 人权管理		P34
GRI 402 劳资关系 2016	402-1 关于营运变化的最短预告期	6.4 人才招聘及留任		P38
重大主题：人才发展与培育				
3-3	重大主题管理	6.4 人才招聘及留任		P38
GRI 404 训练与教育 2016	404-1 每名员工每年接受训练的平均时数	6.4 人才招聘及留任		P38
	404-3 定期接受绩效及职业发展检核的员工比例	6.4 人才招聘及留任		P38
重大主题：诚信经营				

# 浙江佳华精化股份有限公司

3-3	重大主题管理	3 公司治理		P11-17
GRI 205 反贪腐 2016	205-2 有关反贪腐政策和程序的沟通及训练	3.2 治理运作		P14
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	3.3 道德诚信	无贪腐	P17
重大主题：多元平等				
3-3	重大主题管理	6.4 人才招聘及留任		P38
GRI 405 员工多元化与平等机会 2016	405-1 治理单位与员工的多元化	3.1 组织架构 6.2 人力概况		P36
	405-2 女性对男性基本薪资与薪酬的比率	6.5 权益与福利		
重大主题：劳动人权				
3-3	重大主题管理	6.4 人才招聘及留任		P38
GRI 406 不歧视 2016	406-1 歧视事件以及组织采取的改善行动	6.1 人权管理		P34
GRI 408 童工 2016	408-1 营运据点和供应商使用童工之重大风险	6.1 人权管理		P34
GRI 409 强迫或强制劳动 2016	409-1 具强迫与强制劳动事件重大风险的营运据点和供应商	6.1 人权管理		P34
重大主题：供应链可持续发展管理				
3-3	重大主题管理	5.2 可持续供应链管理		P32-34
GRI 308 供应商环境评估 2016	308-1 采用环境标准筛选新供应商	5.2 可持续供应链管理		P32-34
	308-2 供应链对环境的负面影响，以及所采取的行动	5.2 可持续供应链管理		P32-34
GRI 408 童工 2016	408-1 营运据点和供应商使用童工之重大风险	5.2 可持续供应链管理		P32-34
GRI 409 强迫或强制劳动 2016	409-1 具强迫与强制劳动事件重大风险的营运据点和供应商	5.2 可持续供应链管理		P32-34
GRI 414 供应商社会评估 2016	414-1 新供应商使用社会准则筛选	5.2 可持续供应链管理		P32-34
	414-2 供应链中负面的社会冲击以及所采取的行动	5.2 可持续供应链管理		P32-34
重大主题：温室气体				
3-3	重大主题管理	3 公司治理		P11-17
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（范围 1）温室气体排放	4.3 温室气体排放管理		P24
	305-2 能源间接（范围 2）温室气体排放	4.3 温室气体排放管理		P24
GRI 305：排放 2016	305-3 其他间接（范围 3）温室气体排放	4.3 温室气体排放管理		P24
重大主题：客户健康与安全				
GRI 416：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	1.4.1 产品服务		P6-8
	416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	3.2.1 品质保证与客户满意		P18-20