



先尼科化工(上海)有限公司

2025 年度

环境、社会和公司治理 (ESG) 报告

发布日期：2026 年 4 月 30 日

目录

关于本报告..... 1

董事长致辞..... 2

关于先尼科..... 4

 (一) 公司简介..... 4

 (二) 企业文化..... 5

 (三) 核心发展战略..... 6

 (四) 企业荣誉..... 7

可持续战略管理..... 11

 (一) 可持续发展架构与策略..... 11

 (二) 实质性议题分析..... 15

合规治理，驱动长远发展..... 17

 (一) 合规经营..... 17

 (二) 商业道德..... 19

绿色运营，助力循环经济..... 22

 (一) 环境管理..... 22

 (二) 污染防治..... 24

 (三) 绿色转型..... 27

 (四) 应对气候变化..... 28

以人为本，促进员工发展..... 31

 (一) 员工权益保障..... 31

 (二) 民主管理与沟通反馈..... 33

 (三) 薪酬与福利..... 35

 (四) 员工健康与安全..... 39

 (五) 人才培育提升..... 42

匠心质造，赋能社会责任..... 45

 (一) 创新驱动与产品质量..... 45

 (二) 采购管理..... 50

 (三) 社会贡献..... 53

附录..... 55

 (一) 绩效表..... 55

 (二) 索引表..... 59

 (三) 意见反馈表..... 错误!未定义书签。

关于本报告

报告说明

本报告是先尼科化工(上海)有限公司 (以下简称“先尼科、公司、我们”) 发布的第四份环境、社会及治理 (ESG) 报告。报告本着客观、规范、透明和全面的原则, 详细披露了 2025 年先尼科在环境保护、社会责任、公司治理等领域的实践和绩效。

报告期间

本报告的时间范围是 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日, 为增强报告的可比性和完整性, 部分内容超出上述范围。

报告范围

本报告有关数据和信息涵盖先尼科化工(上海)有限公司。

编制依据

联合国可持续发展目标 2030 (SDGs) 报告最终的指标需要

全球报告倡议组织《GRI Standard 2021》

瑞士日内瓦国际标准化组织《ISO 26000: 2010 社会责任指南》

财政部《企业可持续披露准则——基本准则》

数据说明

本报告中所采用的信息与数据来自于先尼科正式文件或统计数据。报告中如无特别说明, 所有金额均以人民币表示。

发布形式

本报告电子版可在先尼科公司官网查阅

董事长致辞

随着全球气候治理纵深推进，环境、社会及公司治理 (ESG) 正从可选项转变为衡量企业核心价值的必答题。对于深耕高性能有机颜料这一精细化工领域的先尼科而言，我们深切感知到，这既是行业合规的刚性要求，更是推动产业绿色升级、构建长期竞争力的战略机遇。在“双碳”目标与绿色消费趋势下，我们始终将可持续发展作为企业立足之本，以严苛的环保标准优化制造流程，以高效的资源循环提升运营效能，力求在行业变革中实现稳健前行。

过去的一年，是先尼科将 ESG 理念从共识全面推向纵深实践的一年。我们深知，真正的绿色转型不在于宏大叙事，而落实在每一道生产工序的精细化管控，每一次废水废气的合规处理之中。

在环境维度，我们持续聚焦清洁生产与温室气体减排。通过工艺优化、节能技改及绿电采购，有效降低了产品能源单耗与水单耗，稳步推进碳排放管控，着力构建更清洁、更低碳的颜料制造体系。正是基于长期的绿色实践，我们在 2025 年成功荣获 EcoVadis 银牌认证，跻身全球参评企业前列，这也是对我们多年坚持绿色化学路线的重要肯定。

在社会与治理维度，我们始终将安全生产作为不可逾越的红线。通过强化过程安全管理、推进全员参与的安全文化建设，不断提升风险防控能力；同时，我们将 ESG 风险管理深度嵌入供应链管理与业务决策，携手上下游伙伴共建透明、合规、可持续的产业价值链。

凡是过往，皆为序章。银牌是褒奖，更是鞭策。我们清醒地认识到，在迈向零碳工厂与灯塔工厂的道路上，我们在数字化转型赋能减碳、循环经济包材应用等方

面仍有广阔的提升空间。展望未来，我们将以更高的标准审视自己，加速推进低碳转型与技术创新，以前瞻性的视野和扎实的行动，回应客户、员工及社会各界的期待。

衷心感谢每一位同行者。愿我们继续以色彩为媒，为世界呈现更多美好，共赴一个生机盎然的可持续未来。

先尼科化工（上海）有限公司

副董事长：鹿传欣



关于先尼科

(一) 公司简介

先尼科化工(上海)有限公司始建于 2003 年,坐落于上海市青浦工业园区汇联路 1730 号,厂区占地面积约四万平方米,是一家专注于高性能有机颜料研发、生产与销售的现代化企业,也是集团高性能有机颜料产业布局中的核心生产基地之一。

公司是全球 DPP 和蒽醌颜料最大的生产商,也是异吲哚啉及异吲哚啉酮颜料的最大生产商之一。凭借先进的生产工艺、严谨的质量管理和严格的法规遵循,公司的先丽® (Cinilex®) 高性能有机颜料赢得了全球客户的认可,广泛应用于涂料、塑料、特种油墨和众多其他领域,终端客户覆盖汽车制造商、涂料企业、塑料制品企业等类型,为下游客户提供高效、可靠的颜料产品与定制化应用解决方案。

自 2005 年起,公司先后通过 ISO 9001 质量管理体系、ISO 14001 环境管理体系认证,并持续推进多体系融合运行,同步践行 ISO 50001 能源管理体系、ISO 45001 职业健康安全管理体系相关要求,以标准化、规范化的管理模式,推动生产运营的质量提升、绿色低碳与安全保障。

作为集团全球化供应网络的重要组成部分,公司依托以上海为核心的区位优势,与国内多地销售网络高效联动,同时接轨欧洲、美洲等国际市场需求,在高性能有机颜料领域持续深耕,以创新驱动技术升级,以合规践行可持续发展,致力于成为行业内兼具技术实力与环境责任的标杆企业。

（二）企业文化

企业愿景

使大家感到快乐，为社会更加美好

企业使命

创世界颜色化学优秀品牌，树中国文明企业卓越典范

企业价值观

安全：安全是员工的基本需求，是公司生存和发展的基石。

客户意识：用产品和服务为客户创造价值，像对待客户一样对待工作伙伴。

危机感：面对变化，我们要怀着敬畏之心，认识到自身的不足与缺陷，并从中捕捉机遇。

诚信担当：内诚于心，心底无私天地宽；外信于人，信守承诺，勇于承担责任。

职业精神：具备职业道德与修养，有团队意识，尊重规则，做事专注。

全面创新：创新无谓大小，任何的改进、提高或革新都是创新。



（三） 核心发展战略

公司依托金字塔式经营管理体系统筹全局发展，自上而下以企业文化为核心引领、发展策略为行动方向、管理体系为落地保障、竞争优势为支撑原则、五大核心竞争力为底层基础，形成完整闭环经营逻辑。

一个核心：以企业文化与企业精神为顶层指引，筑牢企业发展精神根基。

两个方向：以人才适配、知识管理、效益最大化、市场价值创造四大导向制定经营决策，统筹企业各项管理发展策略。

三个保证：依托成熟商务模式、标准化运营体系、规范化管理体制，保障经营战略平稳落地。

四项原则：以人才匹配、流程优化、经济效益、市场价值为核心准则，驱动开源节流、提质增效。

五个基础：深耕研发、制造、应用、营销、质量五大维度竞争优势，构筑企业不可替代的核心竞争力。



(四) 企业荣誉

国家级荣誉与资质



国家级专精特新小巨人企业

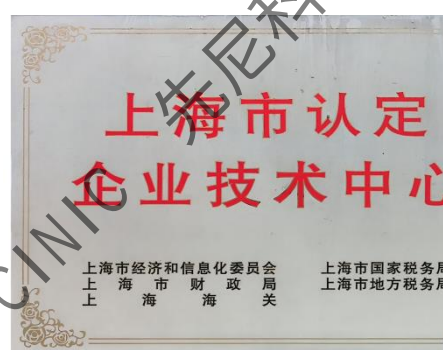


国家外贸转型升级基地

市级荣誉与资质



高新技术企业



上海市认定企业技术中心

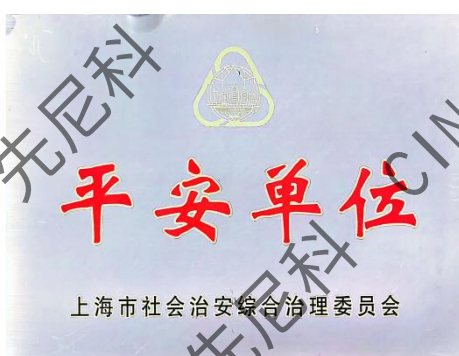
先尼科化工(上海)有限公司 2025 年度环境、社会和公司治理 (ESG) 报告



上海市科技企业联合会第八届理事会理事单位



上海科技企业优秀理事单位



上海市平安单位



外商投资先进技术企业

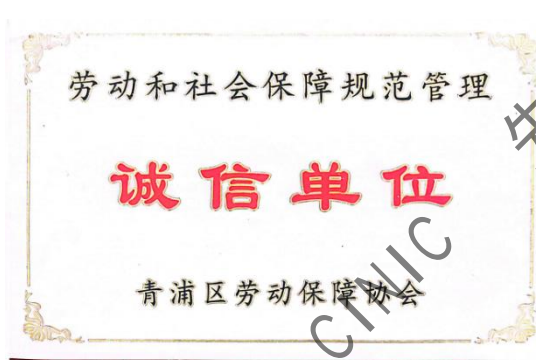


上海市外商投资协会



两化融合管理体系 AA 级证书

区级荣誉与资质



劳动和社会保障规范管理诚信单位



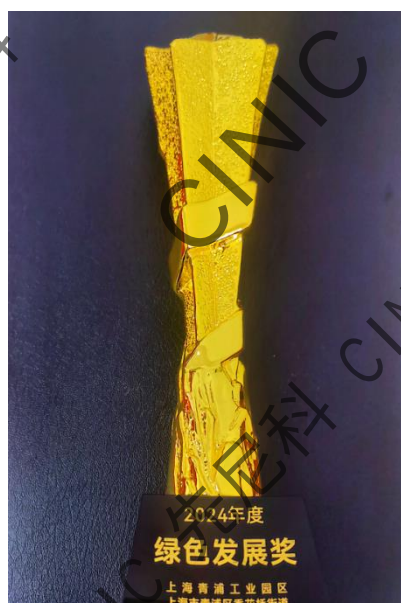
青浦区高质量发展企业



青浦区青云奖



青浦区高质量发展企业



青浦区绿色发展奖



青浦区助推产业高质量发展人才团队奖

行业与市场奖项



CITI 深度战略合作伙伴



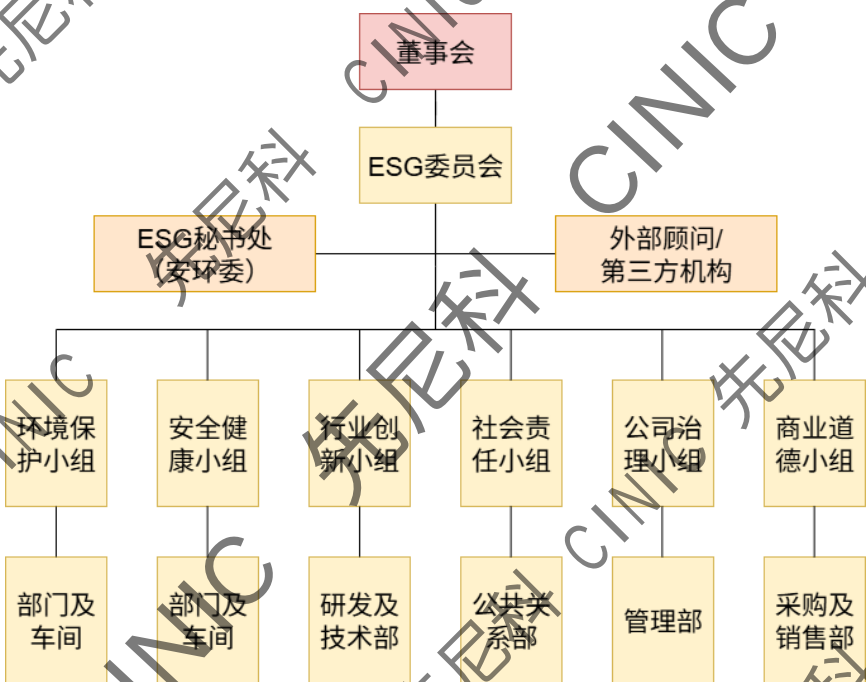
上海市市场潜力奖

可持续战略管理

（一）可持续发展架构与策略

可持续发展架构

先尼科构建了权责清晰、层级协同的 ESG 治理体系，以董事会为顶层引领，通过专门委员会统筹推进，下设职能机构与专项小组落地执行，形成覆盖决策、管理、执行全链条的长效工作机制，保障 ESG 战略与可持续发展目标系统性推进。



可持续发展管治架构

ESG 决策层：

董事会作为公司 ESG 治理的最高决策机构，全面负责可持续发展与 ESG 事务的顶层设计与监督管理。其核心职责包括：制定公司可持续发展方针与 ESG 整体战略，审批 ESG 重大议题、目标规划与年度工作方案，监督 ESG 管理体系的有效运行，并对公司 ESG 信息披露的真实性、完整性承担最终责任。

董事会拥有 ESG 重大事项的最终审批权、战略方向的决定权以及高层人事的任

免权，有权要求管理层就重大 ESG 风险事项进行专项汇报，并对 ESG 目标达成情况行使考核与问责权力，同时承担确保公司 ESG 战略与股东长期价值相一致的受托责任。

ESG 管理层：

董事会下设的 ESG 委员会由公司高管团队及核心部门负责人组成，作为 ESG 工作的日常统筹管理机构，直接向董事会汇报，负责将董事会战略转化为可落地的专项规划与年度工作计划，统筹协调各领域重点议题与跨部门资源，监督重大 ESG 项目实施进度，定期评估 ESG 绩效、识别并管控相关风险，为董事会提供决策建议并指导专项小组开展具体工作。

ESG 委员会拥有 ESG 相关资源的统筹调配权、各专项工作方案的审批权以及跨部门协调决策权，有权要求各执行小组提报工作进展并对其履职情况进行考核评价，同时承担确保各项 ESG 工作按时保质推进、绩效目标如期达成的管理责任。

ESG 执行层：

ESG 委员会下设六大专项工作小组，由各业务部门及车间负责人牵头，分工负责具体领域的 ESG 工作落地推进。各工作小组有权在职责范围内就紧急 ESG 事项采取快速处置措施，同时承担具体任务按时按质完成、绩效指标达标以及 ESG 风险及时上报的执行责任。

- 环境保护小组：聚焦节能降碳、环境治理、循环经济、能源管理、产品碳足迹管控等环境议题，推动绿色生产与资源高效利用。
- 安全健康小组：统筹安全生产管理、职业健康防护、风险隐患排查等工作，筑牢生产运营安全防线。
- 行业创新小组：推进低毒环保产品研发、节能减排新技术引入、绿色工艺升级，

以技术创新驱动可持续发展。

- 社会责任小组：落实员工权益保障、工会关怀、公益志愿活动等工作，践行企业社会责任。
- 公司治理小组：负责公司合规治理、内控风控、制度建设与流程优化，完善公司治理体系。
- 商业道德小组：推进供应商 ESG 准入审核、绿色供应链建设、商业道德规范管理，共建透明合规的产业链生态。

可持续发展愿景与战略

先尼科以“使大家感到快乐，为社会更加美好”为企业愿景，将可持续发展视为核心竞争力之源。公司深刻认识到，作为高性能有机颜料领域的精细化工企业，在全球 ESG 监管趋严、客户与投资者对企业 ESG 表现关注度持续提升的背景下，践行绿色化学、保障本质安全、构建负责任的供应链，是赢得长期信任与实现高质量发展的必由之路。

公司围绕绿色产品、社会价值与安全发展三大支柱，将 ESG 理念全面融入企业战略与经营决策，致力于成为精细化工行业可持续发展的典范。

短中长期目标设定

公司围绕三大核心方向，设定分阶段 ESG 目标：

短期目标 (1-2 年)	在现有 EcoVadis 银牌认证基础上持续改进，向金牌评级迈进；完善 ESG 核心制度建设，修订发布《可持续发展管理手册》《供应商行为准则》；系统开展 ESG 风险与机遇识别评估，建立 ESG 风险清单。
中期目标 (3-5 年)	实现单位产品碳排放量较基准年下降 15%以上，单位产品综合能耗与水耗持续下降；推动供应链 ESG 管理取得实质性突破，建立常态化供应商 ESG 评估机制；在绿色产品创新方面形成差异化优势，开发低碳足迹高性能有机颜料产品。
长期目标	坚定推进绿色低碳转型，持续降低运营碳足迹；构建产品全生命周期绿色管

理体系；打造精细化工业内广受认可的可持续发展标杆企业。

可持续目标响应

2025 年度可持续发展目标

	目标	目标值	达成情况	响应 SDGs 目标
环境	环境污染事件数量	0	达成	 
	危险物质泄露事件数量	0	达成	
	任何形式的地下水取用	0	达成	
	废水、废气和噪声达标排放合格率	100%	达成	
	危险废物收集, 优先自行处置, 回收热能; 不能自行处置的, 全部交由有资质的第三方公司处置	100%	达成	
公司治理	贪污腐败、不正当竞争、利益冲突相关案件	0	达成	 
	关键岗位员工商业道德培训率	≥99%	达成	
	违反知识产权事件起数	0	达成	
	重要信息备份率	100%	达成	
	机密、秘密信息泄密事件起数	0	达成	
	客户, 供应商, 员工检举者和公司任何商业秘密信息泄露事件起数	0	达成	
社会	采购时入厂检测发现“质量不合格、存在健康安全风险的物料”异常事件数量	0	达成	
	目标供应商中签署供应商行为守则的百分比	100%	达成	
	签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商的百分比	100%	达成	
劳工	享受医疗保险的员工人数百分比	100%	达成	  
	员工健康与安全风险评估次数	≥1	达成	
	事故导致的死亡人数	0	达成	
	职业病病例及其死亡人数	0	达成	

	百万工时的损失工时工伤率	≤0.5	达成	
--	--------------	------	----	--

（二） 实质性议题分析

议题识别与确定

先尼科基于战略规划、行业发展趋势、以及利益相关方的核心诉求，并参考 GRI 标准以及中国企业改革与发展研究会《中国企业可持续发展报告指南（CASS-ESG6.0）》等国内外标准和同行业优秀实践，识别出公司在可持续领域的重点关注议题，并形成议题库。

开展利益相关方沟通

公司的可持续发展离不开利益相关方的支持，我们始终重视与利益相关方的沟通，并建立了稳固的沟通渠道。通过客户满意度调查、供应商审核、员工代表大会、行业会议等多种渠道，与政府、客户、供应商、员工、社区、行业协会等关键利益相关方进行常态化沟通，对利益相关方进行全面的识别与分析，以确保公司决策和运营能够充分考虑各方利益，促进可持续发展。

利益相关方	主要关注点	沟通渠道
政府和监管机构	公司治理 可持续发展治理 公平竞争 环境合规管理 反商业贿赂与反贪污	监督检查 定期报告 定期报表
客户	客户服务 产品质量与安全 可持续发展治理 能源利用	客户满意度调查 客户会议 客户现场审核
供应商	供应链管理 采购实践 数据安全与隐私保护	供应商审核 供应商定期拜访

员工	职业健康与安全 员工培养与发展 多元化与机会平等	员工代表大会 团队建设活动 内部邮箱、钉钉
社区与公众	社会贡献 社区沟通与发展	公益活动 社区沟通会
行业协会	应对气候变化 产品合作与发展 研发创新	行业会议 行业活动 产学研合作

实质性议题矩阵

基于上述流程，结合公司发展战略和运营情况，我们从“对利益相关方的重要性”和“对先尼科（上海）的重要性”两个角度出发，开展重要性议题分析与评估，得出如下实质性议题矩阵：



实质性议题矩阵

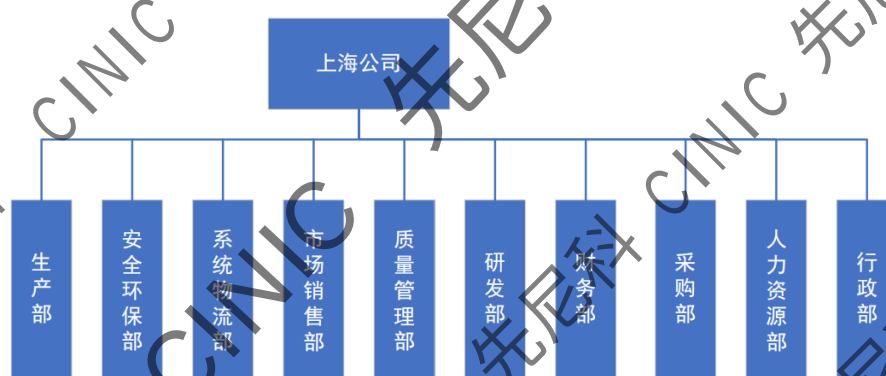
合规治理，驱动长远发展

先尼科化工坚信，稳健、透明的公司治理是企业可持续发展的基石。公司始终坚持依法治企，严格遵守法律法规作为经营底线，构建了完善的合规运营管理体系。公司通过制度化的管理体系运行、常态化的监督检查与持续改进机制，确保合规管理融入日常运营各环节，有效防范法律风险，保障企业稳健发展。

（一）合规经营

组织架构

先尼科实行扁平化职能型组织架构，统筹管理十大核心职能部门。各部门权责清晰、协同联动，共同将合规管控、安全生产、环境管控、ESG 相关要求嵌入部门日常工作流程。



公司组织架构

合规治理体系

报告期内，公司持续完善了各级管理制度，涵盖安全生产责任制、安全风险辨识管控、隐患排查治理、作业许可管理、危险化学品安全、应急管理、职业卫生等全领域。同时建立了法律法规识别与获取机制，系统识别并动态更新适用法规清单，覆盖国家法律、行政法规、部门规章、地方性法规、国家标准、国际公约等多个层

级，涉及化学品安全、危险废物管理、职业卫生、消防安全、特种设备管理等专业领域，确保合规要求与业务发展同步。

合规审查机制

公司建立了规范化的合规审查流程，执行从发起提报、受理登记、五维度专业审查、部门会商研判到出具审核意见、整改复核、资料归档的全流程闭环管理：

- 发起提报：业务相关部门将需合规审查的事项、文件、方案及配套佐证资料整理齐全，向合规管理部门发起审查申请。
- 受理登记：合规管理部门对提交资料进行完整性、规范性核验，资料齐全予以受理并登记建档。
- 多维度专业审查：合规管理人员从合法性、程序性、严密性、适用性、风险性五个维度开展全面审查——核查是否符合法律法规及行业监管规定，是否严格履行企业内部办事程序，内容条款逻辑是否严谨无漏洞，是否贴合企业经营管理实际，是否存在法律、经营、内控等潜在风险。
- 部门会商研判：一般事项由合规部门独立审查；重大经营事项、高风险业务及复杂文件，组织法务、风控、业务、财务等相关部门联合会商。
- 出具合规审核意见：形成正式书面合规审查意见，明确准予通过、修改完善后重新报审、不予通过三种结论。
- 整改复核与落地执行：需修改完善的事项由业务部门按审核意见整改后重新报送复核；审查通过的事项严格按规定落地执行，全过程留痕可追溯。
- 资料归档留存：将审查申请表、全套报送资料、审查记录、审核意见及整改复核材料统一整理归档，建立合规审查台账。

合规培训与宣传

企业的法治教育与合规训练覆盖了廉洁自律、反商业贿赂、信息安全、反歧视反骚扰等多维度的法律法规与制度要求。报告期内，公司全体人员参加了贪污腐败和信息安全相关培训，参与率为 100%，培训总时长为 232 小时。

2025 年 5 月，公司开展人事重要制度系统性的年度复训，涵盖《绩效管理制度》《公司保密管理制度》《廉洁管理制度》《权限管理规则》《反歧视反骚扰反虐待管理制度》《员工奖惩管理制度》《职员薪酬管理制度》等制度。

此外，公司通过制定专项管理制度、签署廉洁自律承诺书、开展多次专题培训，将法治教育与合规要求融入员工日常培训与管理中，留存完整的学习与培训记录，实现了法治教育常态化、合规训练系统化。



先尼科培训资料

(二) 商业道德

先尼科化工以诚信为核心、以合规为底线，将商业道德与合规治理深度嵌入企

业运营的各个环节，建立覆盖反腐败反贪污、公平竞争、信息保护、内控审计及法治教育等维度的综合治理体系，持续优化公司《商业道德政策》。

反腐败与反贿赂

公司对任何形式的贪污、贿赂及腐败行为持“零容忍”态度，建立了以内审小组为执行主体、以《廉洁管理制度》为核心依据、以《反商业贿赂协议书》和《廉洁自律承诺书》为契约载体的系统化治理机制。

➤ 治理机制：内审小组由总经理授权组建，成员涵盖财务、业务、人力资源及经营层代表，每年制定廉洁工作计划，对采购、销售、工程项目、对外技术合作等高风险领域开展常态化风险评估与专项审计。

➤ 管控措施：关键岗位员工须签署《廉洁自律承诺书》；与供应商、承包商等合作方须签订《反商业贿赂协议书》，明确商业贿赂的界定范围及违约处罚条款（包括终止合作、追索违约金及移送司法机关）；设立举报专线，并严格保护举报人合法权益，严禁任何形式的打击报复。

报告期内，经确认的贪污腐败相关事件为 0 起。

公平竞争

《先尼科行为准则》作为全体员工的基本遵循，定义了全球适用的行为标准。准则明确要求员工在供应商选择、合同签订、客户事务处理等过程中遵循公平、公正、公开原则，不得利用职务之便谋取不正当利益。

在反不正当竞争方面，公司针对技术秘密泄露、虚假宣传、垄断行为等风险场景建立了专项防范机制：对生产工艺、配方参数等核心技术资产实施保密分级与最小权限管控；严格规范产品技术指标及环保资质的宣传口径；对单一来源供应商建立公开询价、招投标及比价记录留存制度。对查实的违规行为，依据情节严重程度

予以警告、降级、解聘乃至移交司法机关处理。

信息安全

公司商业秘密分为秘密、机密、绝密三级，实行“不必要，不拥有；分区域；分层级”的管控原则。技术信息与经营信息均纳入分级保护范围。

在权限管理上，公司建立了覆盖人事、财务、系统三类的权限管理体系，遵循分层级别、最小权限、审计追踪等基本原则。在数据隐私方面，所有员工及业务伙伴的个人数据均遵循公平、透明地处理方式，严格遵守运营地通用的数据隐私保护法规。

经核查，报告期内，公司发生网络安全事件 0 起，隐私泄露事件 0 起。

绿色运营，助力循环经济

(一) 环境管理

环境管理体系

先尼科始终将生态环境保护置于企业生产经营首要位置，严格遵循国家及地方环保法律法规与排污许可管理规定，并坚持把绿色发展、合规排放、节能降耗理念深度融入生产运营中。报告期间，公司顺利取得 ISO 14001 环境管理体系、ISO 50001 能源管理体系双认证，标志着企业环境与能源管控正式迈入标准化、系统化、精细化运行新阶段。

公司建立完备的环保制度体系，覆盖污水、废气、废物、噪声、雨水、新化学物质、用水全维度专项管理制度体系，形成完整环保管理规则框架。同时为污染治理、节能降耗、固废处置、水资源管控、化学品管理等各项工作提供清晰依据，让环保运营有章可循、流程有规可依、责任有据可究。



ISO 14001 环境管理体系



ISO 50001 能源管理体系

工厂绿色建设

先尼科将厂区绿化作为环境绩效管理的一项基础性工作，贯穿于项目规划、建设与运营全过程。在立项与设计阶段，我们即制定厂区绿色空间布局方案，明确绿

化覆盖率与生态功能目标，使绿地、水体等元素协同发挥作用，以改善局地微气候、降低扬尘与噪声，并减少雨水径流。运营期间，我们动态维护并优化绿化品质，确保其持续提供环境调节与视觉舒适度；同时，将绿化区域与员工日常通行、休憩动线融合，提升工作环境的健康属性与心理舒适感。此外，我们定期监测绿化面积、养护能耗及环境效益等指标，纳入年度 ESG 报告，以可视化的数据回应投资者与社区对绿色运营的关切。这一实践，既是环境责任的日常落地，也是我们对人文关怀和长期价值创造的务实承诺。



园林式工厂

环保培训与宣传

先尼科将绿色低碳发展视为企业核心战略之一。我们依据“十五五”节能规划的指导思想，立足于提高能源利用效率和生产效率，致力于节能、减排、降耗、增效，积极构建高效、清洁、低碳的绿色制造体系。

为在全公司范围内推广低碳理念，我们积极开展节能宣传活动，例如举办以“绿

色转型，节能攻坚”为主题的节能宣传周，通过海报宣传和知识问答等形式，加深员工对低碳生活和节能技术的理解，鼓励员工将节能习惯融入到工作和生活中。



节能宣传周通知

(二) 污染防治

水资源与废水管控

公司坚持节水优先、循环利用、治污并举的水资源管理理念，全方位推进水资源保护、高效利用与废水规范化治理工作，搭建起集节水管控、循环回用、污水处理、实时监测于一体的全流程管理体系，并凭借扎实的用水管理成效获评“上海市节水型企业”，以高标准履行水资源保护与水环境治理责任。



上海市节水型企业证书

在节水管理体系建设上，公司严格落实《用水管理制度》相关要求，建立全厂用水计量管控体系，对生产用水、生活用水实行分区域、分车间、分户统计，按月

度建立用水统计台账，动态分析用水变化。同时常态化开展供水管网巡检，及时整改跑冒滴漏问题，降低无效耗水。结合企业长期发展规划，公司制定三年节水专项规划，重点推进管网查漏、节水器具改造、智慧水务系统建设三大工程，预计可实现每日节水 0.7 立方米，持续推动用水模式向节约集约型升级。

在污水治理与排放管控方面，公司严格执行《污水管理制度》《雨水管理制度》，厂区全面实施雨污分流，并对生产废水、生活污水、雨水实行分网收集、分质管控，从源头杜绝雨污混排及直排风险。公司配套建有一体化污水处理站，生产废水经预处理后，与生活污水一并进入二级生化系统深度处理；针对高浓度废水实行单独收集、专项预处理，并依托溶剂回收装置实现洗涤水循环复用，从生产源头削减废水产生量与污染物负荷。

2025 年，公司工业废水排放总量较上一年增加 1.2%，所有废水均合规排入市政污水管网、无直接外排情况。厂区总排放口布设在线监测设备，对 COD、氨氮、总氮、pH 及流量实行 24 小时不间断实时监测，历年水质稳定达标。此外，公司委托第三方检测机构开展常态化水质采样检测，全年出具 16 份的水质检测报告，结果均符合《污水综合排放标准》DB31/199-2018 表 2 三级标准限值，报告内容完整、数据真实有效。报告期内未发生水体污染及违规排放行为，切实守护周边水环境安全。

固体废弃物管理

公司严格遵循减量化、无害化、资源化管理原则，依据《废物管理制度》建立覆盖生产全流程、权责清晰的固废管理体系，明确各部门管理职责，统筹推进各类固体废物规范管控与处置。结合生产实际，将废弃物精细划分为一般废弃物、生活

废弃物、危险废弃物三大类别，实行差异化规范处置。报告期内，产生废弃物均得到有效处置。

废弃物类别	规范处置方式
一般废弃物	可回收废物由资质单位定期回收利用； 其余一般不可回收废物由专业单位定期清运处置。
生活废弃物	单独分区存放，委托园区环卫所定期收集和处理。
危险废弃物	由环保车间统一管理，委托具备合法资质单位进行专业处置。全程做好出库及流转记录，确保流程合规，杜绝二次污染。

大气污染防治

公司严格执行《废气管理制度》及内部各项环境管理要求，全面落实国家与地方大气污染防治相关规范，建立起源头防控、过程密闭收集、末端综合治理的一体化废气管控体系。

针对生产工序、公用设施等各类废气产生点位，公司均配套齐全的收集与治理设备，废气经密闭集气、专业工艺处理后规范排放。日常管理中，我们建立废气治理设备常态化运维机制，定期开展保养、检修与现场巡查工作，同时严格执行自行监测与第三方检测计划，持续把控排放状况，结果均符合《大气污染物综合排放标准》DB31/933-2015 表 1 限值，未发生废气排放超标事件。此外，公司依托清洁生产工作不断推进废气治理提质升级，通过优化供热模式、完善车间废气收集设施、强化无组织废气管控、增设净化设备等多项举措，从源头减少废气生成与逸散，切实降低大气污染物排放负荷。

报告期内，公司废气排放总量较上一年增加 7.1%，未发生超标排放情况。

噪声综合治理

先尼科的噪声主要来各类生产设备、空压机、各类引风机、泵等。公司按监测计划对厂界环境噪音及生产区域内高强度噪音源进行监测，并采用低噪设备，建筑

隔声、减振基座、风管设软管等降噪措施,以预防噪音污染。为确保噪声管控成效,公司建立常态化监测机制,定期委托具备专业资质的第三方检测机构开展厂界噪声监测,监测结果显示,厂界噪声值严格符合《工业企业厂界环境噪声排放标准》(GB12348-2008) 3 类区标准要求。

报告期内,未发生噪声污染投诉及违反噪声污染防治相关法规的情况,实现生产运营与噪声管控的协同推进。

(三) 绿色转型

绿色能源

在日常运营中,先尼科实施了一系列节能降耗措施,将能源效率的提升贯穿于生产经营的方方面面。我们建立了能源管理台账,对能源消耗进行精细化计量和分析。厂区配套光伏路灯供给清洁电能,同时外购绿色电力扩大清洁能源使用规模。2025 年企业总用电量较上一年增加 12.4%,绿电用量与上一年持平,占比 30.64%。

在此基础上,公司进一步外购并持有绿色电力证书,持续完善低碳能源布局,助力能源体系清洁低碳转型。



光伏路灯



绿电消费凭证

热能系统

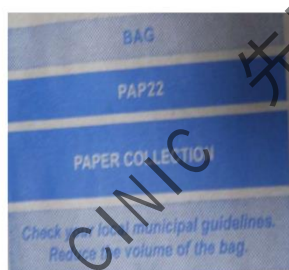
为深挖生产节能潜力、落实低碳生产目标，公司针对生产装置开展热能系统节能改造。改造配套完整热能机组，完成低温热源向高温热源的循环利用，从工艺源头减少化石能源消耗与碳排放。系统适配连续化生产工况，长期稳定运行，项目投用后每年可节约标准煤 465 吨，年度节约能源成本 230 万元，同步实现减排与降本双重成效。

绿色包装

为践行循环经济，公司聚焦产品包装优化减量，从材质选型、标识规范、回收引导等多个维度推进包装绿色化与可循环利用。选材上优先使用免熏蒸托盘、三层牛皮纸袋等环保材料，减少难降解塑料的使用，直接缩减包装用料与废弃垃圾；外包装统一印刷分类回收标识，纸箱标注 PAP20、纸袋标注 PAP22、塑料膜标注 LDPE 材质代码，附带简易回收提示，方便消费者分类投放，提升包装回收循环比例。通过精简包装用料、规范回收标识两项实际举措，切实减少包装废弃物，落地循环经济相关实践。

CINILEX DPP RED SR9H-纸袋回收标签

标签：如右图
管理标准：
● 纸袋回收标签：W60*H40mm，纸袋底部
● 蓝框两行居中，上下方为白底框
● 标签内容：BAG
PAP22
PAPER COLLECTION
Check your local municipal guidelines.
Reduce the volume of the bag.



纸袋回收标签

（四）应对气候变化

当前，气候变化已成为全球共性的关键性环境与发展难题。为主动应对全球低

碳转型发展趋势，有效防范气候相关各类隐患、深挖绿色发展机遇，公司严格对标国际通用的气候相关财务信息披露工作组（TCFD）标准体系，结合公司的业务特点，进行了初步的气候风险分析与评估，帮助我们识别了与公司资产和运营直接相关的气候风险与潜在机遇，同时也针对性的制定了应对策略。

气候变化相关风险和机遇的识别与应对举措

类别		具体说明	对先尼科的潜在影响	应对举措
实体 风险	政策风险	低碳环保管控政策持续加码，国内能耗双控及精细化工限产政策趋严。	部分高耗能产线面临整改。绿色合规成本持续增加（碳成本、包装成本）。	- 实时追踪国内外低碳、环保相关法规更新；依托现有常态化第三方检测机制，确保合规底线。 - 深耕绿色产品研发与迭代创新，主动适配未来行业监管标准。
	技术风险	低碳技术研发周期长、投入大，且技术路线转换存在不确定性。	现有高能耗工艺面临较大压力，研发若未达预期将导致资产减值与资本沉没。	- 联动科研机构开展产学研合作，分摊研发成本与风险； - 以热能系统节能改造为标杆项目（年节约标煤 465 吨），制定后续工艺绿色升级的分阶段实施计划。
	市场风险	终端市场对绿色低碳产品的偏好增强，对环保数据透明度要求更高。	传统非环保产品竞争力下降，品牌若缺乏绿色认证将面临市场准入受阻。	- 计划开展产品全生命周期（LCA）碳足迹核算； - 依托现有绿色消费凭证与节水型企业资质，提前储备绿色认证材料，将低碳数据转化为市场准入通行证。
气候 风险	极端气候 风险	台风、洪涝等突发性极端天气事件频发，破坏生产设施及物流链路。	导致非计划性停工，引发交期延误、资产损失及额外维修成本。	- 定期开展灾害应急演练； - 为核心资产配置足额保险，并推行多区域仓储布局。

类别		具体说明	对先尼科的潜在影响	应对举措
	长期气候风险	长期气温升高导致水资源匮乏，以及气候演变引起天然原料产地迁移。	生产基地运营因缺水受限；原料供应稳定性下降，导致采购成本趋势性上涨。	•通过节能技改项目、工艺优化等措施，2025 年相较 2023 年实现减排 1162 吨 CO₂e； • 计划推广节水设备与中水回用技术，降低对自然水源的依赖； • 计划拓展多元化原料产地认证，构建多源头供应体系。
机遇	资源高效利用	通过引入节能设备、优化工艺及推广清洁能源替代，实现降本增效。	直接降低能耗与运营成本，提升企业在资本市场的合规评级与估值。	• 将单位产品能效量化指标纳入各部门经营考核体系； • 搭建全流程能源监控管理系统，持续推进降碳改造。
	绿色产品创新	依托绿色创新技术，研发低碳环保产品及可降解、可循环的包装方案。	吸引高环保意识客户，开拓高端细分市场，通过技术创新构建市场壁垒。	• 探索生物基原料与环保包装技术； • 将绿色产品作为核心营销亮点，强化差异化品牌竞争力。
	品牌价值提升	通过确立低碳领跑者形象，将“绿色、可持续”转化为品牌基因。	显著提升品牌在全球市场的价值形象；改善 ESG 评级，吸引长线资本青睐并降低融资成本；增强雇主品牌吸引力。	• 主动对标国际权威评级（如 EcoVadis、CDP），获取高等级勋章； • 将绿色产品作为核心营销亮点，强化差异化品牌竞争力。

以人为本，促进员工发展

(一) 员工权益保障

先尼科始终秉持“以人为本”的发展理念，将员工权益保障作为企业可持续发展的核心基石。公司严格遵循《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，建立涵盖平等雇佣、禁止童工与强迫劳动、反对歧视与骚扰等维度的员工权益保障体系，切实维护全体员工的合法权益，营造公平公正、和谐共融的职场环境。

雇佣原则

公司恪守劳动法律法规，以《员工手册》《招聘管理制度》为核心制度，全面规范用工全流程管理。在人才招录环节，坚守公平公正、机会均等的核心原则，所有招聘需求均经过严格审批，各招录环节公开透明、流程规范，所有求职者不论性别、民族、年龄、宗教信仰、残疾状况或健康状况，均可享有平等的面试、考核与录用机会，从招聘源头筑牢员工平等就业的权益保障防线。

公司实行面试官责任制，面试官须具备客观评价能力，不得因非评价因素影响对应聘人员的判断，不论应聘人员性别、出身、背景高低，面试官都应尊重其人格、才能和品质。面试官全面了解应聘岗位职责和任职要求后进行结构化面试，从基本信息、稳定性、知识经验、能力素质、性格价值观等维度综合评价，确保录用决策基于岗位所需技能和品质作出。

截至报告期末，公司男性员工占比 81.16%，女性员工占比 18.84%。管理层人员男性管理人员占比 76.47%，女性管理人员占比 23.53%。年度新增男性员工 4 人，年度新增女性员工 2 人。

禁止童工与强迫劳动

公司严禁以任何形式雇佣童工（未满 16 周岁的未成年人），在招聘流程中实施严格的年龄验证程序，必须核验应聘者有效身份证件原件，凡未达到法定就业年龄者一律不予录用。

公司对一切形式的强迫劳动持“零容忍”态度。确保所有员工的雇佣均出于自愿，员工有权在给予合理通知后自由离职。公司严禁在招聘过程中收取员工押金、扣押身份证件或限制员工行动自由，与所有员工在平等自愿的基础上签订劳动合同，明确双方权利与义务，坚决杜绝任何形式的强迫劳动或抵债性劳动。

截至报告期末，公司劳动合同签约率及合规率达 100%，未招聘 18 周岁以下员工，未发生任何强迫劳动事件。

反对歧视与骚扰

先尼科致力于提供平等的就业机会，坚决反对任何基于年龄、种族、性别、民族出身、残疾、婚姻状况等特征的歧视行为，严厉禁止任何形式的职场骚扰行为，禁止在工作场所发表带偏见的歧视性语言和玩笑，禁止放置或传发具有歧视性、诋毁性的文字或材料。

该原则贯穿于招聘、晋升、薪酬福利和解雇等所有雇佣环节。工资、奖金及其他补贴根据员工技能、受教育程度、岗位和绩效综合决定，不因其他因素区别对待。

反歧视与反骚扰培训是公司维护平等职场环境的重要举措。培训内容涵盖歧视与骚扰的法律定义、具体行为识别、受害者支持措施及举报途径等，通过案例分析帮助员工清晰识别职场不当行为。

报告期内，公司完成全员反歧视与反骚扰专题培训，此后每年度组织复训，确保员工对政策内容的理解持续更新。报告期内未发生任何歧视骚扰相关事件。



先尼科培训资料

女职工权益保障

公司重视女性员工在组织中的作用，为更好地维护女性员工的特殊权益，工会专门成立了“女职工委员会”，其职责包括维护女职工的合法权益和特殊利益，并为其发展提供专门指导和资助计划。此外，公司签订的《集体合同》中包含“女职工特殊利益专项合同”，进一步以法律形式保障女性员工的权益。在育儿支持方面，公司严格落实育儿假制度，2025 年共有 5 名员工享受育儿假，切实保障了育龄员工照料子女的合法权利。

（二）民主管理与沟通反馈

公司高度重视员工民主权益与诉求保障工作，搭建起职工大会、工会服务、专属申诉渠道三位一体的常态化维权沟通体系，为员工构建多元化、全闭环的诉求表达与合法维权路径，全方位保障员工的参与权、表达权与监督权，扎实筑牢员工民主权益保障防线。

职工大会民主保障

公司严格遵循《中国工会章程》及相关法律法规，建立了以职工大会为基本形式的企业民主管理制度体系。职工大会每年至少召开一次例行会议，遇重大事项经

工会、行政方或职工代表提议可临时召开，须有三分之二以上职工出席。工会承担大会筹备与会务组织，确保全流程公开透明、规范有序。

职工大会依法赋予员工广泛的参与和决策权限，涵盖年度生产经营计划、财务预决算、劳动保护资金、福利奖励基金及职工奖惩办法等重大利益事项的讨论决定，选举和表决须经全体职工半数以上通过方为有效。公司经理每年向大会报告工作并执行决议，主动接受大会检查和监督。

在民主监督层面，公司建立了覆盖事前、事中、事后的全过程监督体系。经费审查委员会独立对工会经费收支和财产管理进行审查监督，有权查阅各类账册及财务文件，对违反财经纪律的行为有权提出处理建议，工会财务定期公布收支账目，接受经审委员会与全体会员的双重监督。同时，职工代表有权检查大会决议和提案的落实情况，对领导干部进行质询和批评，每年开展一次民主评议，对工作突出的干部予以表彰，对失职干部建议批评、处分或罢免，形成有效的权力制衡。

工会常态维权帮扶

公司工会实现全员覆盖，是员工日常诉求反馈、劳资协调、权益维护的重要载体。工会常态化收集员工在工作、福利、劳动保障等方面的诉求，主动对接管理层协调化解劳资矛盾与权益纠纷，持续监督各项员工保障制度落地执行。同时，工会承担员工权益兜底与人文帮扶职责，针对员工特殊困难场景提供专项慰问与帮扶，全方位保障员工身心与生活权益，助力构建和谐稳定、互助共融的职场环境。

多元申诉维权通道

为进一步畅通员工诉求表达渠道、破除层级沟通壁垒，公司搭建便捷高效、保密合规的多元申诉体系，保障员工可通过正规途径自主反馈职场问题、权益受损情况及优化建议，充分尊重并保护员工合法表达权与维权权益。目前，公司核心申诉

渠道包含两类：

- 专属保密申诉信箱：由专人定期核查、登记维护，支持实名或匿名反馈，员工可随时提交权益纠纷、职场不公等问题，诉求直达对应职能部门，彻底解决维权反馈滞后、诉求无门等问题；
- 常态化员工座谈会：搭建员工与管理层面对面沟通桥梁，员工可主动反馈薪酬福利、工作环境、权益保障等相关诉求，前置排查并化解潜在的职场权益风险。

针对所有员工诉求，公司严格执行全闭环处置管理机制，明确各环节办理时限与责任分工，确保每一条员工维权诉求都有登记、有核查、有落实、有反馈，切实将员工权益保障工作落到实处，持续营造公平透明、和谐有序的职场氛围。

（三）薪酬与福利

先尼科坚信员工是企业可持续发展的核心资产，一套兼具市场竞争力、内部公平性的薪酬福利体系，是吸纳、激励、留存人才的关键抓手。公司秉持“使奋斗者感到快乐”的薪酬核心理念，搭建完整薪酬管理体系，一方面以维生工资筑牢员工体面生活底线，另一方面配套多元福利与人文关怀举措，推动员工个人成长、家庭福祉与企业长期发展协同共进。

维生工资保障

为切实保障员工及其家庭成员基础生活所需，让全体劳动者享有有尊严的生活保障，公司主动履行企业社会责任，出台专项《维生工资政策》，政策覆盖全体全职、试用期及第三方派遣在岗员工。

公司依托上海市官方物价监测数据，以单人全职供养三口之家为测算模型，综合核算食品、住房、医疗、教育、通勤及家庭应急开支，核定内部维生工资基准 4500

元/月，是上海最低工资的 1.6 倍。同时建立年度动态复核机制，每年结合民生成本、行业薪酬行情与企业经营状况优化调整标准，持续匹配当下生活消费水平。

公司执行固定日期足额发薪制度，人力资源部持续跟踪政策落地情况，定期向管理层报送维生工资专项评估报告，并向全体员工公开执行进展。截至 2025 年末，公司全部适用人员月度薪酬均高于维生工资标准，体面生活兜底保障实现全覆盖。

薪资结构

公司薪酬管理遵循三项治理准则：对外具备竞争力，对内具备公平性，对个体具备激励性。公司坚持以岗定薪、岗变薪变、一人一薪的原则，薪酬规则导向明确、公开透明。

公司引入国际 IPE 岗位价值评估工具，从影响、沟通、创新、知识四大维度客观量化岗位价值，搭建标准化职级体系，各职级设置多档薪酬区间，员工个人薪资档位由年度绩效结果确定；体系区分基层、骨干、管理核心三层岗位实施差异化薪酬模式，薪酬与岗位价值、个人绩效深度挂钩。公司建立覆盖晋升、调岗、降职、年度统一调薪的常态化调薪机制，结合企业经营效益、人均产出、员工绩效综合确定调整方案，所有调薪事项均履行多层级审批流程，从制度上防范薪酬歧视、随意调薪等问题。员工年度综合收入包含月度固定薪酬、十三薪、绩效年终奖，核算发放规则统一清晰，针对试用期、离职、退休、不同出勤状态员工设置标准化发放口径，公司固定发薪日期，足额准时支付薪酬，稳定保障员工劳动报酬权益。

员工福利

我们严格落实国家劳动保障相关规定，为全体员工提供合规、完善的基础福利保障，同时叠加企业专属特色福利，确保员工足额、稳定享受各项合法福利权益。

员工福利

保障维度	核心福利项目	权益落地说明
基础法定保障	法定福利	法定假期：严格遵守国家法规，员工享有法定节假日、带薪年假、婚丧假、产假及育儿假等法定假期； 五险一金：严格按照国家及地方规定，为全体员工足额缴纳社会保险与住房公积金。
健康体检	年度健康体检	入职满一周年员工每年享受一次，持续关注员工身体健康状况。
行政福利	节日礼品（中秋、端午、春节）、话费补贴、免费工作餐、免费班车	降低员工日常生活成本，提升工作便利性与归属感。
培训教育	内部培训、证书类培训、外部公开课、MDP/MBA 体系课程、学历教育	根据岗位需要及员工实际情况提供，助力员工职业成长。
休息休养保障	企业专属福利假期	公司额外增设独生子女陪护父母假、带薪病假等专属福利假期，充分保障员工的休息休养权益，践行企业人文关怀。

人文关怀

我们聚焦员工生活帮扶、心理健康、文体建设、特殊群体关怀，搭建全方位、有温度的员工关怀体系，针对性解决员工工作生活难题，丰富员工业余文化生活，切实守护员工身心健康与生活权益。

报告期内，先尼科累计为 12 人次员工提供救助帮扶，为 18 人次员工开展帮困慰问，切实筑牢员工生活权益的兜底保障。

关怀举措

关怀场景	核心关怀举措	落地成效与权益价值说明
生活兜底帮扶	大病专项慰问、突发困难补助、亲属丧葬慰问、生育专属关怀	公司针对员工大病就医、家庭突发变故、亲属离世、女员工生育等特殊场景，提供专项慰问与资金补助。
心理健康守护	专属心理咨询服务、常态化情绪疏导支持	公司常态化为全体员工提供专业的心理健康辅导、情绪疏导服务，有效缓解员工工作与生活中的心理压力，降低焦虑情绪、全方位守护员工的心理健康权益，助力员工保持积极健康的工作与生活状态。
文体生活赋能	主题文化活动、团队拓展建设、户外团建交流、趣味体育赛事	全年常态化开展多元化文体活动，涵盖职业精神主题分享、管理团队文化研讨、全员户外团建、趣味运动会等多个品类，丰富员工业余文化生活，舒缓工作压力，有效平衡员工工作与生活，同时增强团队凝聚力与归属感。
退休员工关怀	退休员工专属慰问、欢送座谈、职业生涯纪念	公司定期为退休员工举办专属欢送会、座谈会，为退休员工送上慰问礼品与职业生涯专属纪念品，充分尊重员工的职业生涯付出，完善员工从入职到退休的全周期人文关怀体系，传递企业温度。
无障碍设施保障	无障碍环境建设	公司持续推动工作场所无障碍设施完善，办公楼入口处设有无障碍坡道，为行动不便的员工提供安全便捷的通行条件，确保轮椅使用者能够自主顺畅进出。
岗位暖心关怀	夏季“夏日送清凉”高温专项关怀	针对夏季高温作业场景，公司常态化开展“夏日送清凉”暖心关怀活动，为一线员工统一配发防暑物资、清凉饮品，缓解高温作业压力，切实守护岗位员工身体健康，体现精细化、有温度的职场关怀。



企业文化研讨活动

趣味运动会

（四） 员工健康与安全

安全是企业稳健运营的重要基石，也是保障员工核心权益的基本前提。我们严格遵循安全生产、职业健康相关法律法规，搭建全流程、标准化安全管理体系，从责任落实、风险防控、应急保障、健康管理等维度综合施策，严守安全底线，全面守护员工生命安全与身心健康。

安全生产管理

为筑牢生产运行安全防线，公司搭建全方位安全生产管控架构，聚焦制度落地、风险防控、现场作业、应急处置、培训宣导等核心环节，实施精细化管理，全面压实安全管理责任。

报告期内公司累计开展安全隐患排查与整治较上一年增加 26 次，组织安全培训较上一年增加 3 场、覆盖参训人员较上一年增加 21 人次，全年未发生重大因公伤亡类事故，整体生产运营安全平稳可控。

安全生产管理措施

管理维度	核心管理措施	落地实施说明
安全生产责任与制度体系建设	建立全员安全生产责任制，完善EHS 管理制度体系	明确各岗位安全职责，配套专项制度，管理有据，责任到人
风险分级管控与隐患排查治理	构建双重预防机制，落实风险辨识、隐患闭环整改	多形式开展安全排查，建立隐患台账，整改全程闭环
危险化学品全生命周期安全管理	危化品采购、储存、使用、运输、废弃全流程管控	全流程台账追踪，分区存储、规范领用转运，合规处置废弃危化品
特殊作业安全管控	落实作业许可，规范八大特殊作业管理	严格执行审批、监护、验收流程，严控作业风险
应急管理 with 事故处置	搭建三级预案体系，常态化开展应急演练，强化有毒有害化学品特殊工况防护与避险技能	定期组织现场演练，规范事故处置流程；针对危化品场景开展专项防护实操培训，提升应急处置效率
安全生产培训与教育	搭建分层培训体系，实现全员安全培训全覆盖	开展分级安全培训及教育，确保员工掌握岗位安全技能，提升安全意识
消防安全与设施管理	落实消防管控，定期检查维护消防设施	强化防火管理，定期巡检设施，常态化开展消防演练

职业健康保障

公司将员工职业健康作为企业可持续发展的重要基石，严格遵循《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国职业病防治法》等国家法律法规，顺利通过 ISO 45001:2018 职业健康安全管理体系认证，构建起标准化的职业健康管理机制。通过制定清晰的管理目标、完善专项管理制度、系统识别作业场景危害风险并落实针对性防控举措，从源头筑牢员工健康防护屏障，切实保障员工身心健康。



ISO 45001 职业健康安全管理体系

在此基础上，公司持续深化职业健康管理工作：

- 搭建协同管理架构：由安全环保部作为职业健康工作归口管理部门，统筹制度落地、危害监测、现场监督等工作；人力资源部、各生产属地、财务部协同配合，分工明确、责任到人，实现职业健康工作常态化、规范化运行。
- 强化危害源头防控：定期委托具备资质的第三方机构开展作业场所职业病危害因素检测与评价，对重点岗位、关键环节实施动态监测；在危害作业区域规范设置警示标识与公告栏，主动向员工公示危害信息与防控要求。
- 落实全周期健康监护：严格执行员工岗前、在岗、离岗全周期职业健康体检制度，为每位接触危害因素的员工建立个人职业健康档案；2025 年，公司一线员工职业病体检覆盖率达 100%。对体检异常、存在职业禁忌症的员工，及时调整岗位并提供妥善安置与健康指导。
- 规范劳动防护用品管理：结合各岗位危害特性制定劳动防护用品配置标准，建立采购、验收、发放、使用、报废全流程台账，确保防护用品质量合规、按需配发；定期开展防护用品使用培训，督促员工规范佩戴使用，切实降低职业伤害风险。
- 开展常态化健康宣教：将职业病防治知识、岗位危害防控要点、应急处置技能等

纳入全员安全生产培训体系，通过线上课程、线下宣讲、案例分享等多种形式，持续提升员工的职业健康防护意识与实操能力。

职业健康培训与应急演练

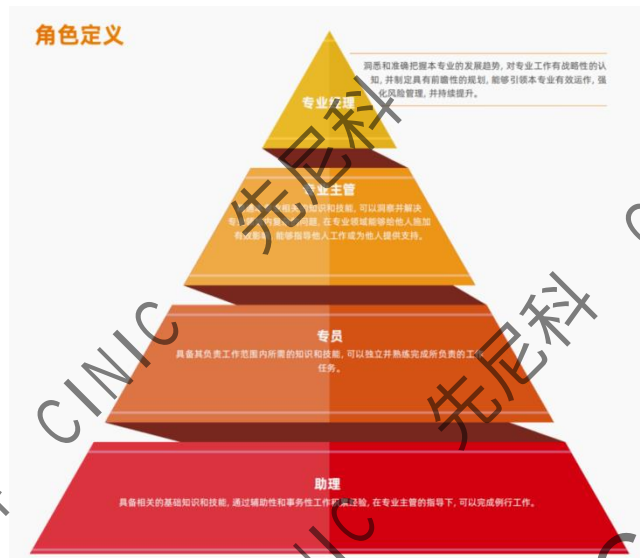
类别	培训/演练项目	主要目标
职业健康培训	职业病防治基础知识	普及职业危害常识，树立健康防护意识
	劳动防护用品使用规范	掌握防护用品正确佩戴、维护及使用要点
应急演练	职业健康突发状况处置	提升突发职业伤害的自救、互救与处置能力

（五） 人才培育提升

我们坚持“以人为本”的可持续发展理念，将人才培育作为企业长期发展的核心战略之一，致力于为全体员工提供公平、多元的学习与成长平台，助力员工实现职业发展与个人价值，推动企业与员工共同成长。

公司构建了制度完善、分工明确、全流程闭环的培训管理体系，以《培训管理制度》为核心，配套《内训师管理制度》《外部培训管理制度》《师带徒管理制度》《一线员工“一书一证一记录”管理制度》形成制度矩阵，同时联动任职资格、人才盘点机制，实现培训、考核、任用、晋升一体化管理。

通过制度化建设，我们形成了覆盖全员、分层分类的培训模式，以线上线下、内外部结合的学习渠道，保障培训资源可及、内容合规、效果可追踪。同时配套多项落地举措，全方位助力员工夯实岗位技能、拓宽成长路径，实现个人能力与职业素养同步提升。



内部培训

培训项目	面向对象	培训内容
入职/厂级培训	全体新员工	企业概况、文化、制度、基础安全知识，同步开展厂级安全教育
岗前培训	新员工、转岗人员	岗位技能培训，含三级安全教育，为上岗必备条件
转岗培训	跨岗位/跨部门调动员工	一线转岗人员需重考上岗证，培训时长不低于 60 小时
晋升培训	拟晋升任职资格的员工	定制专项培训，匹配新岗位能力要求
复岗培训	离岗超半年的员工	重新完成三级安全教育与岗位考核，合格后方可复工
“四新”培训	新工艺/技术/材料/设备相关岗位员工	新工艺/技术/材料/设备专项学习，掌握全新作业标准
管理人员专项培训	各级管理岗位员工	领导力、管理能力、项目管理等课程，管理层安全培训定时复训
常态化岗位培训	全体在岗员工	按岗位学习矩阵，开展操作规程、风险防控、应急等常规培训

外部培训

培训项目	面向对象	培训内容
取证类培训	叉车、危化品操作等强制性持证上岗岗位员工	合规强制资质培训与证书复审，确保持证上岗合规
技能提升类培训	业务发展相关岗位员工	行业技术、专业能力提升外部课程
学历提升培训	有学历深造需求的员工	支持员工学历深造，按规定签订培训协议、约定服务期

能力举措提升

能力提升维度	能力提升举措
人才传承	推行师带徒机制，同时搭建分级内训师队伍，配套考核与激励制度，实现内部知识、技能传承。
职业发展	设立管理、专业双发展通道，依托任职资格体系及年度人才盘点，完善人才梯队建设。
分层培训	针对不同层级员工开展定制化培训，将安全、职业健康、应急管理纳入全员必修内容。

关键绩效

报告期内，培训总投入 70 余万元，人均培训投入金额 3381 元。
报告期内，总培训 5074 小时，人均培训 24.5 小时，员工培训覆盖率 100%。
报告期内，开展 1 期中级内训师培养项目，18 名讲师通过内训师认证。
报告期内，领导力建设培训覆盖 21 名中层管理人员；领导力进阶培训覆盖 16 名中高层管理人员；MDP 中高层能力提升课程覆盖 5 名中高层管理人员。

匠心质造，赋能社会责任

（一）创新驱动与产品质量

先尼科以自主科技创新为核心发展主线，将技术创新作为产品质量持续提升的根本驱动力。公司围绕高端新材料研发、绿色工艺技改、智能生产升级三大方向，构建从研发创新到质量保障的全链条管理体系，以创新夯实质量根基，以质量赢得客户信赖。公司已通过 ISO 9001 质量管理体系认证，并在持续优化中不断提升产品竞争力与客户满意度。



ISO 9001 质量管理体系认证

研发创新战略

公司深耕高性能有机颜料主业，坚持自主攻关与产学研协同创新并行，围绕高性能颜料合成、清洁化生产、节能降耗、环保减排等关键工艺技术持续攻坚。中长期战略布局覆盖产品高端化、生产绿色低碳化、厂区管理智能化三大方向，持续突破行业关键核心技术，巩固公司在国内外细分市场的竞争地位。

我们已设有科技创新专项领导小组，由总经理牵头，核心部门负责人参与，负责审定科创战略、重大项目与资源配置。执行层配备专职研发团队，实行项目组长

负责制；协同层联动研发、设计、生产、质量等部门，形成研发-设计-生产全流程闭环协作机制。公司严格执行研发投入刚性增长机制，逐年稳步提高研发经费支出占营业收入比重，资金来源涵盖主营业务经营利润留存、政府专项扶持资金及银行信贷融资等多渠道。

研发投入

项目	2025 年	2024 年	2023 年
最近三年研发投入比例（%）	3.92	3.30	3.82

创新产品与绿色制造

公司瞄准高性能有机颜料赛道，布局 DPP 系列高性能颜料、蒽醌/杂环系列高耐候颜料、异吲哚啉酮/异吲哚啉系列高固色颜料三大核心创新产品系列，均实现产业化落地，广泛应用于汽车原厂漆、高端工业涂料、工程塑料、液晶显示及高端油墨等领域。

DPP 系列产品方面，公司已成为 DPP 系列产品全球最大生产商，自主研发的高效催化合成工艺，替代了传统高污染路线，产品耐温超 300℃、耐候性达 8 级，核心牌号全球市占率超过 70%；蒽醌/杂环系列产品攻克低卤化合成技术，开发近红外透明紫色颜料，产品通过 FDA 食品接触认证，耐候性提升 40%；异吲哚啉酮系列产品优化生产工艺，着色力提升 20%，适配环保型油墨体系，符合欧盟相关标准。

经过二十余年持续创新，公司累计申请中国专利 94 项（含发明专利 51 项），申请欧美、日本等 PCT 国际专利 11 项，获授权专利超 60 项，其中发明专利 16 项，核心技术 100%自主研发、自主可控。公司先后被认定为国家级高新技术企业、国家级专精特新小巨人、上海市企业技术中心、上海市制造业单项冠军、上海市外资

研发中心、上海市外商投资先进技术型企业。



先尼科现场展会

数字化智能制造

公司在 2003 年建厂之初即上线 DCS 控制系统，实现生产自动化。生产区域全部安装各类温度、压力、流量、液位传感器及仪表，实时采集工艺参数。主车间配置不锈钢储罐、反应釜、压滤机、干燥机、拼混包装设备，其中压滤机滤板采用德国进口产品，保障产品质量稳定性。



先尼科精细化生产

公司数字化智能平台采用多级架构设计：基础支撑层涵盖智能电表、智能门禁与监控、SCADA 系统、IOT 平台、防火墙等；工业数据层涵盖云数据库、数据可视化、数据分析与挖掘；软件应用层涵盖 ERP（覆盖财务、采购、库存、销售、生产等模块）、设备管理系统、智能工厂操作系统、商业智能系统、态势感知平台、上

网行为管理系统、安全生产智能化平台、OA-钉钉等；业务层涵盖生产自动化、销售数据化、库存智能化、财务透明化、安全监管严控、环保标准化及运营高效化，全面优化各维度管理。

质量管理体系

公司确立了明确的质量方针：

先尼科质量方针

顾客为先，色彩艳丽，追求卓越产品质量；
遵纪守法，全员参与，提高质量环保意识；
预防污染，提升品质，努力塑造企业形象；
精益求精，持续改进，规范提高管理水平。

在此方针指引下，公司的质量管理策略覆盖预防、检测和处理全过程。从总经理到各职能部门的质量管理职责清晰划分：质量与应用部负责体系策划、实施、监督和改进及原材料、半成品、成品的检验；技术部负责工艺优化与变更管理；采购部负责供方选择与定期评价。



公司通过内部审核与管理评审对体系运行有效性进行系统评价。每年开展一次全面的内部审核，验证管理体系是否符合策划安排及标准要求，是否有效实施与保

持。总经理每年组织一次管理评审，确保体系持续保持适宜性、充分性和有效性。

➤ 产品全生命周期安全保障：公司为各类产品编制了完整的安全数据表 (SDS)，系统记录产品的危险性分类、毒理学数据与个人防护要求等关键安全信息，为产品在制造、使用、储运及废弃处置等各环节的健康与安全风险评估提供科学依据，切实防范产品对人员健康与生态环境的潜在影响；同时，技术部提供《合成工艺指导及记录》，明确生产过程中的工艺参数、操作规范与控制要求，生产车间据此组织生产和操作控制，从源头保障产品安全与质量稳定。生产过程配置适用的监视测量设备，经检定合格后使用；公司制定了《不合格品控制程序》，对不合格品进行鉴别、标识、记录、隔离、评审和处置。

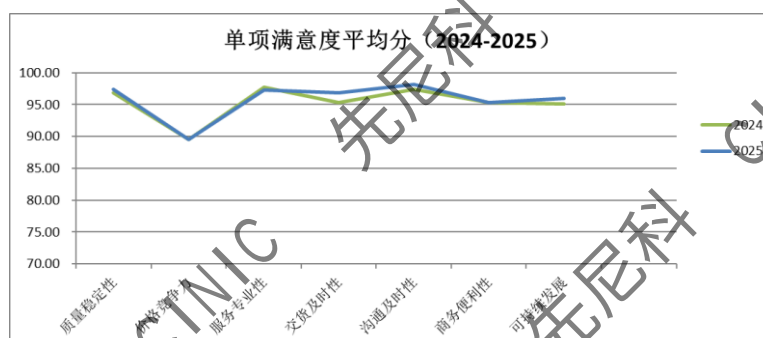
➤ 产品追溯体系：公司建立了完整的标识与追溯体系。原辅材料采用原标识，生产过程的半成品在产品工艺单上做好产品名称、生产批号、生产日期、工艺参数等记录。追溯途径为：顾客反馈→成品批号→生产批号→原料，确保质量问题可快速定位至具体生产环节与原材料批次。

➤ 客户响应与召回机制：公司建立了《不合格成品召回业务流程》，在发现问题时能够迅速响应，避免不合格品风险扩大，将客户损失降至最低。一旦确认产品需要召回，由质量、生产、技术及市场销售等多部门组成评审团队，市场销售部负责与客户沟通，商讨退换货及赔偿事宜。2025 年，先尼科未发生任何产品召回事件。

客户满意度

公司建立了系统的客户满意度监测与改进机制。2025 年客户满意度调查采用满意度调查和客户拜访相结合的方式，合计收到调查表 71 份。顾客满意率为 95.77%，

已达成公司的客户满意度定量目标。



客户满意度

2025 年，公司共收到 2 份客户投诉，公司已组织质量活动小组进行详细原因分析并采取纠正与预防措施。2025 年产品合格率达 99.96%，持续保持行业领先水平。

（二）采购管理

先尼科致力于构建一个负责任、可持续且富有韧性的供应链。公司相信，与供应商建立基于信任、透明和共同价值观的合作伙伴关系，是实现企业与社会共同可持续发展的关键。为此，公司建立了系统的供应商管理体系，并将可持续发展的要求深度融入从供应商准入、评估、合作到日常管理的每一个环节。

供应商准入标准

公司制定了《采购管理总则》《可持续采购政策》和《原辅材料采购管理制度》作为所有采购活动的指导原则。

政策明确规定，公司期望所有供应商在人权、健康与安全、环境保护及商业道德四大领域达到并超越合规要求。供应商须保护人权，建立公平的雇佣条件、创造安全的工作环境，遵守环境保护法律法规。公司要求供应商尊重员工人权，杜绝任何形式的童工和强迫劳动；提供安全健康的工作环境；遵守环保法规，致力于节能

减排和污染防治；并秉持最高的商业道德标准。

为将这一政策落到实处，我们制定了严格的《采购部供应商管理制度》。任何潜在供应商需经过信息收集、初步筛选、样品检测和现场审核等一系列流程方可进入合格供应商名录。在准入审核及后续的年度综合评价中，公司采用加权评分模式，对供应商从质量稳定性（50 分）、交货及时性（15 分）、价格竞争力（20 分）、产品包装防护（5 分）、服务专业性（3 分）、商务运行便利性（5 分）、可持续采购（2 分）和社会责任（扣分项）等维度进行全面考评，并根据考评分数，将供应商分为 A、B、C、D 四个等级。

供应商考评分数	供应商等级	应对措施
≥90 分	A 级	采购分配量优先考虑并优先推荐作为新产品开发的备选供应商
80-89 分	B 级	保持采购分配量合作
60-80 分	C 级	整改期内暂停或减量采购
60 分以下	D 级	需淘汰并停止继续采购合作

2025 年，公司对主要供应商完成了年度绩效评估，其中 A 级供应商占比超过 90%，所有供应商均完成社会责任评估。

供应商 ESG 审核

公司通过定期的现场审核验证供应商的可持续发展表现并推动其持续改进。重点供应商每年制定《供应商审计计划》实施线上或线下审计，原则上主要原料供应商每三年进行一次线下审计。

审查内容和流程参照《供应商审计表》逐项审查，涵盖质量目标策划、一般要求、供应商管理、过程分析/生产、持续改进以及环境、职业健康安全、能源管理、社会责任管控等六大维度。2025 年，公司审核团队对主要供应商进行了全面的现场审核，涵盖质量管理、环境保护、社会责任等多个维度。

供应商行为规范约束

为向供应链清晰地传递公司的价值观与期望，公司制定了《供应商行为准则》。该准则详细阐述了公司在劳工与人权、健康安全、环境保护、商业道德等方面的具体要求，包括但不限于保障自由择业、禁止童工、遵守工时与薪酬法规、尊重结社自由、保护知识产权及确保信息透明等。

为确保《供应商行为准则》的要求具有约束力，原则上所有供应商都应在签署采购合同时，同步签署《供应商行为准则》并盖章回传。采购合同中，也同样涵盖了社会责任条款，要求供应商承诺遵守行为准则并接受公司的监督审核。

供应商行为准则

简介

本行为准则对先尼科的合格供应商具有约束力。该准则虽无法涵盖不同国家可能适用的每一项法律和内部政策，但它定义了基本的、全球适用的行为标准，公司管理者有责任支持和鼓励供应商遵守该行为准则，并希望先尼科的合格供应商在公司经营管理上，能够遵从本行为准则。

一、守法经营

1. 严格遵守法律法规：供应商应全面了解和严格遵守所有适用的法律法规，包括但不限于商业法规、劳动法规、环境保护法规、健康与安全法规等。这是企业经营的基本准则，也是确保企业可持续发展的基石。
2. 合法经营消费：供应商必须确保所有经营活动都在法律允许的范围内进行，不得从事任何非法或欺诈行为。这包括产品的生产、销售、运输等各个环节，都要符合法律法规的要求。

《供应商行为准则》

2025 年，先尼科在供应商审核过程中，未发现任何供应商涉及使用童工、强迫劳动或骚扰歧视等负面事件。

廉洁采购与供应商赋能

先尼科对任何形式的商业贿赂与腐败行为持“零容忍”态度，这一原则不仅适用于公司内部员工，也同样要求于合作伙伴。公司与主要供应商签订《反商业贿赂协议书》，明确禁止双方在业务往来中提供或接受任何不正当利益。此外，公司内部所有采购人员均已签署《廉洁自律承诺书》，承诺恪守职业道德，不利用职务之

便谋取私利。

在供应商赋能方面，公司通过供应商大会、技术交流、现场审计等合作机制，与供应商建立高层互访、技术交流等合作关系。2025 年，公司持续推动供应商在可持续采购、社会责任等方面的能力建设，所有采购员均接受了可持续采购方面的专题培训。

(三) 社会贡献

先尼科化工秉持“使大家感到快乐，为社会更加美好”的企业愿景，将履行社会责任视为企业发展的重要组成部分。自 2006 年起，公司持续投身社会公益事业，围绕教育帮扶、员工志愿服务、无障碍环境建设三个维度，以长期坚守与实际行动回馈社会，致力于与社会各界共创美好未来。

教育帮扶

教育振兴是乡村发展的重要基石。多年来，公司持续投入资源，在云南、贵州多地持续开展校舍新建与校园配套升级工作，累计帮扶 19 所学校，其中包含多所独立捐建的希望小学。除校舍建设外，我们持续完善校园配套设施，先后为 7 所学校添置图书室、浴室、卫生设施、图书柜、饮用水设备、被褥等学习与生活物资，补齐乡村校园硬件短板，改善师生就学、生活条件，全方位保障教学活动有序开展。同时，公司定向资助贫困地区学生，助力困难学子顺利完成学业，以持续的物资帮扶与资金支持，守护乡村孩子的求学梦想。

为深化与希望小学师生的长期联系，公司自 2011 年起每三年举办一届希望小学征文活动。2024 年，第五届征文活动历时半年评选，十名师生脱颖而出获得一等奖。2025 年 7 月 14 日至 20 日，获奖师生应邀来到上海，开启为期一周的城市探

索之旅。行程涵盖企业工厂产业科普、趣味科学实验、才艺交流、大学学府参访及城市人文研学。通过沉浸式研学体验拓宽乡村青少年眼界，以常态化教育公益项目促进城乡教育资源互补，落实企业普惠教育社会责任，助力乡村青少年成长赋能。



先尼科希望小学获奖师生上海游学

公益捐赠与志愿服务

公司积极鼓励员工参与志愿服务活动，用实际行动传递温暖。公司设有志愿者组织，报告期内，成功开展志愿活动 5 场次，参与志愿服务 25 人次，志愿服务总时长 56 小时。社会贡献行动不仅惠及受助群体，对公司内部也产生了深远影响。员工在参与公益活动的过程中，切身感知到企业可持续发展价值理念的落地落地，有效提升员工归属感与企业认同感。“使大家感到快乐”的企业愿景逐步内化为团队共同的情感连接与行为准则，促进了团队凝聚力与稳定性的提升。

2025 年，公司慈善捐赠金额为 118,874 元，受益人次为 5 人。

附录

（一）绩效表

环境绩效

指标	单位	2025 年
全年综合能源消耗总量	兆瓦时	27333
全年综合能源消耗降低量	兆瓦时	4545
柴油使用量	吨	0
汽油使用量	吨	9.9
天然气使用量	万标准立方米	22.65
绿电使用	兆瓦时	2036.4
绿电使用率	%	30.64
年度总取水量	吨	92110
年度总耗水量	吨	89094
废水排放总量	吨	73875
氮氧化物（NO _x ）	立方米	106.98
废弃物排放总量	吨	83.34
直接温室气体排放量（范围一）	吨二氧化碳当量	635.98
间接温室气体排放量（范围二）-基于市场	吨二氧化碳当量	6524.43
供应链温室气体排放量（范围三）*	吨二氧化碳当量	3155.27
温室气体减排量	吨二氧化碳当量	1162
因环境事件受到重大行政处罚或被追究刑事责任 的处罚金额	元	0
节能技术改造总投入	万元	482
环保培训总人次	人	230
环保培训总时长	小时	460

员工绩效

指标	单位	2025 年
男性员工在员工中的比例	%	81
女性员工在员工中的比例	%	19
员工流动率	%	3.38
员工人均培训小时数	小时	24.5
员工培训覆盖率	%	100
员工帮困受益人数	人次	18

员工助学金受助人数量	人	12
因工伤损失的工作天数	天	49
与工作有关的事故数	次	0
安全隐患排查与整治数	次	1365
应急演练次数	次	61
职业健康体检率	%	100
员工工伤保险覆盖率	%	100
最低工资标准	元	4500
最低工资覆盖率	%	100

社会绩效

指标	单位	2025 年
申请受理专利数	件	7
发明专利授权数	件	0
实用新型专利授权数	件	3
外观设计类专利授权数	件	0
报告期内有效专利数	件	40
应用于主营业务的发明专利数量	件	13
商标数量	件	8
著作权数量	件	11
新产品开发项目数	个	5
新产品销售收入	万元	418
违反有关产品和服务的健康与安全规定和规则事件数	次	0
客户投诉平均回应时长	小时	48
客户投诉平均解决时长	工作日	10
客户投诉回应率	%	100
客户投诉解决率	%	100
客户满意度	%	95.77
客户隐私泄露事件涉及的具体金额	元	0
违反数据泄露 / 客户信息泄露事件相关法律法规造成的损失	元	0
泄露、盗窃或丢失客户资料事件数	件	0
截止到报告期末的供应商总数	家	58

报告期内新增供应商数	家	3
以相关地区分类的供应商数目		总部地区占比 66%
年度审查供应商数	家	10
原物料供应商风险鉴别结果	/	100%低风险
签署可持续采购章程/供应商行为准则的供应商比例	%	100%
完成社会责任评估的供应商	家	58
采购员可持续采购培训覆盖率	%	100
供应商参加社会责任/可持续教育训练的百分比	%	100%
慈善捐赠资金金额	元	118874
捐赠受益人次	人次	5
公司志愿服务受益人次	人次	5
开展志愿活动场次	场	5
公司志愿活动参与人次	人次	25
公司志愿活动参与总时长	小时	56
员工志愿活动人均参与时长	小时	2

管理绩效

指标	单位	2025 年
反商业贿赂及反贪污相关培训总时数	小时	232
员工参与反商业贿赂及反贪污培训总人数	人	207
员工参与反商业贿赂及反贪污培训比例	%	100
管理层参与反商业贿赂及反贪污培训总人数	人	34
管理层参与反商业贿赂及反贪污培训比例	%	100
确认的贪污腐败事件数量	起	0
与贿赂或腐败有关的法律诉讼造成的金钱损失总额	元	0
员工由于腐败而被开除或受到纪律处分的事件数	起	0
与腐败有关的业务合作伙伴合同被终止或未续订事件数	起	0
举报程序发生的数量	起	0

贪污腐败尽职调查流程所覆盖的有风险的贸易伙伴的百分比	%	0
确认的信息安全事件数量	起	0
信息安全事件涉及的具体金额	万元	0
数据安全/客户隐私相关培训次数	次	1
数据安全/客户隐私保护相关培训人均培训时长	小时	1
敏感数据加密覆盖率	%	100
访问控制机制覆盖率	%	100

(二) 索引表

GRI 标准

使用说明	先尼科化工（上海）有限公司在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日遵循 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	位置	从略说明
GRI 2: 一般披露 2021	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	报告期间	
	2-4 信息重述	不涉及	
	2-5 外部鉴证	鉴证声明	
	2-6 企业价值链信息，包括：企业的活动、产品、服务市场、供应链、下游实体及其活动	公司简介	
	2-7 高管和员工（按长期/临时/全职/兼职员工等划分）的数量，按性别和地区进行划分	员工权益保障	
	2-8 员工之外的工作者	/	不涉及
	2-9 管治架构和组成	可持续发展架构、合规经营	
	2-10 最高管治机构的提名和遴选	可持续发展架构、合规经营	
	2-11 最高管治机构的主席	可持续发展架构、合规经营	
	2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	可持续发展架构、合规经营	
	2-13 为管理影响的责任授权	可持续发展架构、合规经营	
	2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	可持续发展架构	
	2-15 利益冲突	/	不涉及
	2-16 重要关切问题的沟通	重要性议题识别	
	2-17 最高管治机构的共同知识	可持续发展架构	

先尼科化工(上海)有限公司 2025 年度环境、社会和公司治理 (ESG) 报告

	2-18	对最高管治机构的绩效评估	/	不适用
	2-19	薪酬政策	薪酬与福利	
	2-20	确定薪酬的程序	薪酬与福利	
	2-21	年度总薪酬比率	/	涉密不公开
	2-22	关于可持续发展战略的声明	可持续发展架构	
	2-23	政策承诺	商业道德	
	2-24	融合政策承诺	商业道德	
	2-25	补救负面影响的程序	/	不涉及
	2-26	寻求建议和提出关切的机制	商业道德	
	2-27	遵守法律法规	合规经营	
	2-28	协会的成员资格	企业荣誉	
	2-29	利益相关方识别与沟通	重要性议题识别	
	2-30	集体谈判协议	民主管理与沟通 反馈	
GRI 3: 实质性议题 2021	3-1	确定实质性议题的过程	实质性议题分析	
	3-2	实质性议题清单	实质性议题分析	
	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
GRI 201: 经济绩效 2016	201-1	直接产生和分配的经济价值	/	涉密不公开
	201-2	气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	应对气候变化	
	201-3	固定福利计划义务和其他退休计划	薪酬与福利	
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
GRI 203: 间接经济影响 2016	203-1	基础设施投资和支持性服务	社会贡献	
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
GRI 204: 采购实践 2016	204-1	向当地供应商采购的支出比例	/	涉密不公开
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	

先尼科化工(上海)有限公司 2025 年度环境、社会和公司治理 (ESG) 报告

GRI 205: 反腐败 2016	205-1	已进行腐败风险评估的运营点	商业道德	
	205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	商业道德	
	205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	商业道德	
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
GRI 206: 反竞争行为 2016	206-1	违反《反不正当竞争法》《反垄断法》等法律规定, 涉及法律诉讼的情况	商业道德	
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
GRI 301: 物料 2016	301-1	所用物料的重量或体积	/	涉密不公开
	301-2	所用循环利用的进料	绩效表	
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
GRI 302: 能源 2016	302-1	组织内部的能源消耗量	绩效表	
	302-2	组织外部的能源消耗量	/	不适用
	302-3	能源强度	绩效表	
	302-4	降低能源消耗量	绩效表	
	302-5	降低产品和服务的能源需求量	创新驱动与产品质量	
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
GRI 303: 水资源和污水 2018	303-1	组织与水作为共有资源的相互影响	污染防治	
	303-2	管理与排水相关的影响	污染防治	
	303-3	取水	污染防治、绩效表	
	303-4	排水	污染防治、绩效表	
	303-5	耗水	污染防治、绩效表	
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
GRI 305: 排放 2016	305-1	直接 (范围 1) 温室气体排放	绩效表	
	305-2	能源间接 (范围 2) 温室气体排放	绩效表	

先尼科化工(上海)有限公司 2025 年度环境、社会和公司治理 (ESG) 报告

	305-3	其他间接 (范围 3) 温室气体排放	绩效表	
	305-4	温室气体排放强度	绩效表	
	305-5	温室气体减排量	绩效表	
	305-7	氮氧化物 (NOX)、硫氧化物 (SOX) 和其他重大气体排放	污染防治、绩效表	
GRI3: 实质性议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
GRI 306: 废弃物 2020	306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响	污染防治	
	306-2	废弃物相关重大影响的管理	污染防治	
	306-3	产生的废弃物	污染防治、绩效表	
	306-4	从处置中转移的废弃物	污染防治	
	306-5	进入处置的废弃物	污染防治、绩效表	
GRI3: 实质性议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
GRI 308: 供应商环境评估 2016	308-1	使用环境评价维度筛选的新供应商	采购管理	
GRI3: 实质性议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
GRI 401: 雇佣 2016	401-1	新员工雇佣率和员工流动率	绩效表	
	401-2	提供给全职员工 (不包括临时或兼职员工) 的福利	薪资与福利	
	401-3	育儿假	薪资与福利	
GRI3: 实质性议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
GRI 403: 职业健康与安全 2018	403-1	职业健康安全管理体系	员工健康与安全	
	403-2	危害识别、风险评估和事故调查	员工健康与安全	
	403-3	职业健康服务	员工健康与安全	
	403-4	职业健康安全事务: 工作者的参与、意见征询和沟通	员工健康与安全	
	403-5	工作者职业健康安全培训	员工健康与安全	
	403-6	促进工作者健康	员工健康与安全	

先尼科化工(上海)有限公司 2025 年度环境、社会和公司治理 (ESG) 报告

	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	员工健康与安全	
	403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工 作者	员工健康与安全	
	403-9	工伤	员工健康与安全	
	403-10	工作相关的健康问题	员工健康与安全	
GRI3: 实质性 议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
GRI 404: 培 训与教育 2016	404-1	每名员工每年接受培训的平均小 时数	人才培育提升	
	404-2	员工技能提升方案和过渡援助方 案	人才培育提升	
GRI3: 实质性 议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
GRI 405: 多 元化与平等机 会 2016	405-1	管治机构与员工的多元化	员工权益保障	
	405-2	男女基本工资和报酬的比例	/	涉密不公 开
GRI3: 实质性 议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
GRI 406: 反 歧视 2016	406-1	歧视事件及采取的纠正行动	员工权益保障	
GRI3: 实质性 议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
GRI 407: 结 社自由与集体 谈判 2016	407-1	结社自由与集体谈判权利可能面 临风险的运营点和供应商	民主管理与沟通 反馈	
GRI3: 实质性 议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
GRI 408: 童 工 2016	408-1	具有重大童工事件风险的运营点 和供应商	员工权益保障	
GRI3: 实质性 议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
GRI 409: 强 迫或强制劳动 2016	409-1	具有强迫或强制劳动事件重大风 险的运营点和供应商	员工权益保障	
GRI3: 实质性 议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	

先尼科化工(上海)有限公司 2025 年度环境、社会和公司治理 (ESG) 报告

GRI 410: 安保实践 2016	410-1	接受过在人权政策或程序方面培训的安保人员	人才培育提升	
GRI3: 实质性议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
GRI 413: 当地社区 2016	413-1	有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	社会贡献	
GRI3: 实质性议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
GRI 414: 供应商社会评估 2016	414-1	使用社会评价维度筛选的新供应商	采购管理	
GRI3: 实质性议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
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	创新驱动与产品质量	
	416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	创新驱动与产品质量、绩效表	
GRI3: 实质性议题 2021	3-3	实质性议题的管理	实质性议题分析	
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	商业道德、绩效表	