

KFB

金发科技股份有限公司企业标准

KFB109. 25-2025

金发科技社会责任政策

2025-3-3 发布

2025-3-3 实施

金发科技股份有限公司标准化办公室 发布

前 言

金发科技股份有限公司（以下简称“金发科技”）作为高性能新材料领域的企业，始终将社会责任视为企业生存与发展的基石。我们深知，在追求技术创新与产业升级的同时，必须肩负起对地球未来的责任，以绿色、低碳、可持续的发展理念引领行业前行。本社会责任政策，覆盖母公司（金发科技股份有限公司）、子公司（广东金发科技有限公司、宁波金发新材料有限公司、金发环保科技有限公司、海南金发科技有限公司、上海金发科技发展有限公司、武汉金发科技有限公司、天津金发新材料有限公司、成都金发科技新材料有限公司）、孙公司（江苏金发科技新材料有限公司、清远美今新材料科技有限公司、江苏金发再生资源有限公司、珠海金发生物材料有限公司、珠海万通特种工程塑料有限公司、广东金发复合材料有限公司、辽宁金发科技有限公司）。它旨在明确金发科技在劳工人权、环境保护、商业道德、可持续采购等方面的具体行动方针和目标。我们期望通过实施这一政策，进一步巩固并提升我们的企业文化。在保障产品质量与性能的同时，最大程度地降低对环境的影响，推动产业链上下游携手践行绿色低碳理念。

为规范金发科技股份有限公司（以下简称“金发科技”）在劳工与人权、环境保护、商业道德、可持续采购等方面的立场、目标和行动准则，制定本标准。

本标准由金发科技股份有限公司战略与可持续发展委员会、办公室、标准化办公室提出。

本标准由金发科技股份有限公司战略与可持续发展委员会、办公室、标准化办公室归口。

本标准由金发科技股份有限公司战略与可持续发展委员会、办公室、标准化办公室起草。

本标准主要起草人：廖梦圆、王宗科、王大军

本系列标准审核人：袁长长

本系列标准批准人：吴敌

本标准于 2024 年 3 月首次发布，其修订履历如下表所示：

文件修订记录表

序号	版本	修订内容	修订人	审核	批准	修订时间
1	B	1. 将 2024 年度《金发科技劳工人政策》、《金发科技环境政策》、《金发科技商业道德政策》、《金发科技可持续采购政策》合并为《金发科技社会责任政策》； 2. 政策更新与审查	廖梦圆	袁长长	吴敌	2025/3/3

金发科技社会责任政策

1 范围

本标准规范了金发科技股份有限公司（以下简称“金发科技”）对社会责任各方面的要求与准则，涵盖公司在劳工人权、环境保护、商业道德以及可持续采购等多个领域应遵循的原则和具体执行标准，适用于金发科技股份有限公司及其各子公司、孙公司的全体员工在开展相关业务和活动时的行为规范与指引。

本标准适用于金发科技股份有限公司（以下简称“金发科技”）及所有子公司、孙公司。

2 规范性引用文件

下列文件中的条款通过本标准的引用而成为本标准的条款。凡是注日期的引用文件，其随后所有的修改单或修订版均不适用于本标准，然而，鼓励根据本标准达成协议的各方研究是否可使用这些文件的最新版本。凡是不注日期的引用文件，其最新版本适用于本标准。

无

3 职责与权限

3.1 总经办

总经理负责审议并批准公司的社会责任政策（劳工人权、环境保护、商业道德以及可持续采购）、目标与计划，监督各主题政策管理体系的运行成效。

3.2 人力资源部

人力资源部负责制定、解释和修订劳工人权政策的总体框架和战略目标。监督劳工人权政策的执行情况，确保政策与法律法规、国际标准的一致性。

3.3 办公室

办公室安环模块负责环境政策的具体制定、解释和修订工作，确保政策内容的科学性、合理性和可操作性。组织内部环保培训，提高员工的环保意识，宣传公司的环保理念和成果。对各基地/事业部、各子公司、孙公司的环保工作进行监督和检查，确保各项环保措施得到有效落实。

3.4 董事会法务/审计部

法务/审计部负责商业道德政策的制定、解释和修订工作，协助总经理不断完善商业道德政策，监督商业道德政策的执行，确保商业道德政策的有效实施。

3.5 采购部

采购部负责制定、解释和修订可持续采购政策，确保政策合规。制定绿色采购标准，筛选评估供应商，优先环保产品。开发新供应商，进行资质审核。监督可持续采购政策的执行，评估时关注

KFB109. 25-2025

供应商社会责任和环保绩效。建立供应商管理，定期审核，确保持续改进。建立沟通机制，传递需求，听取供应商意见，促进合作。

3.6 各子公司、孙公司及各员工

各子公司、孙公司部门负责人与直接下属沟通本政策，确保员工理解并遵守本政策。

员工负责理解并遵守本政策，并检举可疑的违反行为。我们鼓励员工报告任何有关遵守本政策的疑虑。员工应每年学习回顾、理解并遵守最新的政策。

4 政策更新与审查

公司设立专门的社会责任政策审查小组，该小组由来自人力资源部、办公室、法务、审计、采购以及各业务部门的代表组成。审查小组定期对现有的社会责任政策进行全面评估，依据国家法律法规的更新、行业标准的变动以及公司自身业务发展的需求，判断政策是否需要进行调整和完善。

对于社会责任政策的更新，审查小组会广泛收集内外部的意见和建议。内部通过召开各部门座谈会，了解政策在执行过程中遇到的问题和困难；外部则与行业协会、监管机构以及利益相关方保持密切沟通，获取最新的政策动态和行业最佳实践。

在完成评估和意见收集后，审查小组会形成详细的政策更新报告，明确需要修改的内容、修改的原因以及修改后的预期效果。该报告会提交给公司高层进行审议和决策。一旦决策通过，相关部门将负责组织政策的修订工作，并确保新政策能够及时、准确地传达给每一位员工和相关方。同时，公司会对新政策的执行情况进行跟踪和监督，以保证社会责任政策始终保持有效性和适应性。

5 劳工人权政策

5.1 量化目标

劳工人权政策量化维度包括8个指标，分别为：职业生涯、职业健康安全（2）、反歧视反骚扰、集体合同、社保参保率、员工满意度、童工和强迫劳动、人权风险，具体目标指标及审查部门如下：

目标指标		审查部门
职业生涯	以2022年为基准，到2030年员工人均技能培训时长提高2个小时，覆盖率保持100%。进行职业生涯规划的员工覆盖率提升2%。	人力资源部
职业健康安全	以2022年为基准，到2030年确保每年工亡事故为“0”。体检覆盖率达到100%。	人力资源部
职业健康安全	以2022年为基准，到2030年确保每年健康安全风险评估场所覆盖100%。	人力资源部
反歧视反骚扰	以2022年为基准，到2030年确保每年发生歧视骚扰事件为“0”，歧视骚扰培训覆盖率达到100%。	人力资源部

集体合同	以2022年为基准，到2030年确保每年集体合同覆盖率达到100%。	人力资源部
社保参保率	以2022年为基准，到2030年确保员工每年的社会保险参保率达到100%	人力资源部
员工满意度	以2022年为基准，到2030年员工满意度达到98%以上。	人力资源部
童工和强迫劳动	以2022年为基准，到2030年确保每年发生雇佣童工和强迫劳动事件均为“0”，禁用童工和强迫劳动培训覆盖率达到100%。	人力资源部
人权风险	以2022年为基准，到2030年确保每年进行人权风险评估场所覆盖100%。	人力资源部

5.2 劳工人权政策具体内容

5.2.1 工作条件

公司承诺严格遵守国家法律法规，为员工提供带薪年假、病假、产假、陪产假及法定节假日等，确保员工有足够的时间进行休息与家庭团聚。金发科技每年至少开展一次员工满意度调查，通过问卷调查、座谈会等方式，广泛收集员工对工作条件、薪酬福利、职业发展等方面的意见和建议。

金发科技建立了公平、透明的薪酬体系，确保员工的收入与其贡献相匹配。我们定期根据市场情况及员工表现，对薪酬进行调整，以保持竞争力。

公司为员工提供全面的社会保险（包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险）及住房公积金，为员工及家人的健康与未来提供坚实保障。

5.2.2 员工健康安全

金发科技致力于为员工提供一个安全、健康、和谐的工作环境。我们将不断完善健康安全管理体系，提升健康安全管理水平，努力实现“零事故、零伤害、零职业病”的健康安全目标。

金发科技严格遵守国家及地方关于健康安全的法律法规，确保所有工作活动均符合法定要求。公司定期组织员工进行职业健康检查，及时发现并处理职业病风险，同时开展健康促进活动，提升员工的身体素质。公司重视员工的心理健康，将设立心理咨询室，为员工提供专业的心理健康咨询服务。定期对工作场所进行安全风险评估，为员工提高一个安全舒适的工作环境。

5.2.3 自由结社与工会

公司承诺尊重并保障员工的结社自由与集体谈判权，积极支持并促进工会组织的建立与发展。公司承认并尊重每位员工依据国家法律法规享有的自由结社权利，不干涉、不限制员工自愿组织、参加或退出工会的自由。公司承认并尊重工会的合法地位，积极与工会建立沟通与合作机制，共同推动公司民主管理和劳动关系和谐。公司鼓励并支持工会代表员工就劳动条件、薪酬福利、工作时间、休息休假等事项与公司进行平等协商，寻求双方都能接受的解决方案。

KFB109. 25-2025

公司鼓励全体员工积极参与自由结社与工会参与政策的制定与实施过程，共同推动公司民主管理和劳动关系和谐。

5.2.4 职业发展

公司承诺建立公平、透明的内部晋升机制，鼓励员工通过努力工作和优秀表现获得晋升机会，实现个人职业成长。公司鼓励并支持全体员工参与培训活动，无论职位高低，均有接受培训和发展职业的机会。

公司明确各通道的发展路径、晋升标准和能力要求，为员工提供清晰的职业发展方向和预期。提供详细的绩效反馈，帮助员工了解自身优势和不足，为职业发展提供有针对性的建议。

公司定期组织员工参加行业会议、研讨会、专业培训机构等外部培训活动，拓宽学习渠道。

5.2.5 反歧视与多元化

公司致力于建立一个多元、平等和包容的工作环境,以促进创新、增强团队协作,并确保每个成员都能够发挥其最大潜力。

公司承诺提供平等的就业机会，不因员工的种族、国籍、性别、年龄、婚姻状况、残疾、性取向或任何其他个人特征而歧视。在招聘、晋升、薪酬、培训、职业发展等各个环节，均遵循公平、公正、透明的原则。

公司努力创造一个多元、平等和包容的工作环境,消除任何形式的歧视、骚扰和排斥。为特定人群的员工提供必要的设施及政策支持。

歧视骚扰受害者补救：

识别针对违规行为的回应方式：发现员工受到歧视骚扰事件，公司立刻收集相关证据并成立专门小组负责，以便于相关部门调查取证；

监测实施补救措施有效性：事件确认后，公司会采取适当的惩罚措施，包括规劝、警告、调岗、停职、解聘等，确保事件相关人员不会遭到报复行为；对于受害者进行经济和精神等多方面安抚，给予带薪病假，确保受害者各方面恢复后安排正常工作。

5.2.6 禁止雇佣童工和强迫劳动

公司严格遵守国际劳工组织及我国关于禁止使用童工的相关法律法规，明确承诺在任何情况下均不雇佣或使用童工。公司致力于为员工创造一个安全、健康、有利于个人成长与发展的工作环境，坚决反对并禁止任何形式的童工现象。

在招聘过程中，公司将实施严格的年龄验证程序，包括但不限于要求应聘者提供有效的身份证明文件、进行面试时询问教育背景及年龄相关问题，必要时将进行背景调查，以确保所有员工的年龄均符合法定要求。

童工补救程序

识别针对违规行为的回应方式：发现雇佣未满 16 周岁的童工，立即停止工作并安排专人负责进行健康体检；

监测实施补救措施有效性：联系童工父母或直系亲属，安排专人将其送回户口所在地，了解童工家庭情况，必要时提供经济资助，帮助童工完成义务教育。

公司承诺禁止任何形式的强迫劳动。公司确保所有员工均基于自愿原则就业，不存在任何形式的强迫、抵押、契约或非自愿劳动情况。在员工管理方面，公司尊重员工自由离职的权利，不会以任何理由扣押员工身份证件或收取押金，同时保障员工在合理通知期后能够自由离职。对于员工提出的合理诉求，公司设有畅通的沟通渠道，确保员工权益得到及时维护。

6 环境政策

6.1 量化目标

各环境政策量化维度包括7个部分，分别为：温室气体、能源使用、水资源、空气污染、废弃物、产品生命末期、客户健康安全，具体目标指标及审查部门如下：

目标指标		审查部门
温室气体	以2022年为基准，到2030年单位产品温室气体排放量至少减少30%。	战略与可持续发展委员会
能源使用	以2022年为基准，到2030年实现单位产品综合能耗降低30%。	办公室安环模块
水资源	以2022年为基准，到2030年单位产品水资源消耗量至少减少20%。回收再利用水量增加20%。	办公室安环模块
空气污染	以2022年为基准，到2030年生产过程中的大气污染物排放量至少减少30%。废气达标处理量保持100%。	办公室安环模块
废弃物	以2022年为基准，到2030年建立完善的废弃物分类和回收体系，工业废弃物回收率上升达到60%。废弃物产生量降低20%。	办公室安环模块
产品生命末期	以2022年为基准，到2030年实现产品回收率提高20%。	技术中心
客户健康安全	以2022年为基准，到2030年持续优化产品安全性能，实现每年顾客健康与安全投诉率为0。	营销中心

6.2 环境政策具体内容

6.2.1 温室气体与能源消耗

金发科技致力于实现能源消耗的持续优化，提高能源利用效率，减少能源消耗总量，减少温室气体排放。金发科技承诺，到2030年，单位产品温室气体排放量和单位产品综合能耗同比2022年减少30%。我们将通过采用先进的节能技术和设备，采用清洁能源、提高能效、优化生产流程等措施，努力降低碳排放强度。我们设定明确的能源消耗降低目标，并逐年进行评估和调整。

金发科技将积极探索和利用清洁能源，如太阳能、风能等，替代传统化石能源，降低碳排放。我们将优化能源结构，提高清洁能源在总能源消耗中的比例。我们定期开展能效评估，确保能效水平持续提升。我们将采用先进的生产技术和工艺，提高生产效率，降低能耗。推动供应链上下游企业共同践行绿色理念，优先选择环保材料和供应商，降低供应链中的温室气体排放和能源消耗。

6.2.2 水资源

KFB109. 25-2025

金发科技承诺，致力于提高生产过程中的水资源利用效率。到2030年，单位产品水资源消耗量相比2022年将至少减少20%。我们将通过采用节水技术、优化生产流程、提高水资源重复利用率等措施，实现水资源消耗的显著降低。

金发科技通过优化水循环系统、安装节水装置、采用先进的废水处理技术等手段，确保水资源的最大化利用。

金发科技将积极参与水资源保护活动，防止水污染，保护水源地生态环境，促进水资源的可持续利用。

金发科技将提高水资源的重复利用率，通过建设污水处理和中水回用设施，将废水处理用于生产、绿化、冲厕等非饮用水用途，实现水资源的最大化利用。

6.2.3 大气污染

金发科技致力于减少污染气体无组织排放，确保废气达标排放。采用最先进的污染控制技术，优化生产设备和工艺，确保大气污染物处理设施的高效稳定运行，减少污染物的无组织排放。

金发科技承诺，到2030年，将生产过程中的大气污染物排放量相比2022年至少减少30%。我们将重点控制挥发性有机物（VOCs）、颗粒物（PM）、二氧化硫（SO₂）、氮氧化物（NO_x）等主要污染物的排放。

金发科技将加强员工的环保培训和教育，提高全体员工对空气污染管理的认识和参与度，鼓励员工积极提出改善建议，共同推动企业的环保工作。

金发科技将在生产设备和工艺设计初期就考虑环保因素，优先选择低污染、低能耗的生产设备和原材料，减少污染物的产生。

6.2.4 原料使用

金发科技致力于提高环保原材料的性能和质量，确保在满足产品功能需求的同时，降低对环境的负面影响。我们将优先选择可再生、可降解、低毒、低排放的原材料，减少对传统石油基塑料的依赖。

金发科技将积极推动供应链上下游企业采用环保原材料，共同构建绿色供应链，提升整个行业的环保水平。建立严格的环保原材料采购标准，优先选择通过环保认证、符合国际环保标准的原材料供应商，确保原材料的来源合法、环保。

6.2.5 危险化学品

金发科技承诺，严格遵守国家关于危险化学品管理的法律法规，确保危险化学品的采购、储存、使用、废弃等全生命周期的安全。我们将致力于预防危险化学品事故的发生，通过完善的安全管理制度、应急措施和培训教育，降低事故风险。

金发科技将采取措施减少危险化学品在生产和使用过程中对环境的影响，推动绿色、环保的替代品研发和应用。

6.2.6 废弃物

金发科技承诺，减少废弃物的产生量，促进废弃物循环再利用。我们致力于通过优化生产工艺、提高资源利用效率等措施，将废弃物转化为资源，通过回收、再利用等方式，提高废弃物的资源化利用率。我们确保所有废弃物均得到无害化处理，避免对环境和人类健康造成危害。

金发科技将积极探索废弃物的资源化利用途径，将塑料废弃物回收再利用为再生塑料原料，减少新塑料的生产需求。与专业的废弃物回收和处理机构建立合作关系，共同推动废弃物的资源化利用。

6.2.7 产品生命末期

金发科技承诺，减少公司产品在生命末期对环境的负面影响。公司致力于推动公司产品在生命末期的回收和再利用，提高资源利用效率。

通过有效的回收机制，提高金发科技生产的塑料制品的回收率，减少资源浪费。推动塑料制品的再生利用，将其转化为新的塑料制品或其他有价值的资源，减少新塑料的生产需求。对于无法再利用的塑料制品，确保其得到安全、合规的处理，避免对环境造成污染。

在产品设计阶段，考虑材料的可回收性和再利用性，选择易于回收和处理的塑料材料。设计易于拆卸和分解的产品结构，便于后续的回收和处理。

6.2.8 客户健康与安全

金发科技承诺，所有生产的塑料制品均符合国家相关法律法规和行业标准，确保产品质量和安全。我们将采用先进的生产工艺和严格的质量控制体系，确保产品从原材料采购到成品出厂的每一个环节都符合安全标准。

金发科技承诺，选用环保、无毒的原材料生产塑料制品，减少有害物质的使用，保障客户健康。我们将持续研发和推广使用更加环保、可降解的材料，以减少对环境的影响。

金发科技承诺，持续关注客户健康安全最新动态和趋势，不断改进和创新产品，以满足客户日益增长的健康安全需求。

我们将积极与科研机构、高校等合作，共同开展塑料制品健康安全方面的研究和创新，推动行业进步。

7 可持续采购政策

7.1 量化目标

各可持续采购政策量化维度包括6个指标，分别为：温室气体、可持续采购培训、供应商管理(5)，具体目标指标及审查部门如下：

目标指标		审查部门
温室气体	以2022年为基准，到2030年实现采购活动相关的碳排放量减少30%。	采购部
可持续采购培训	以2022年为基准，到2030年确保每年采购员可持续采购培训覆盖率达到100%。	采购部
供应商管理	以2022年为基准，到2030年确保供应商遵守劳工法规，每年度供应商劳工权益保障合格率达到100%。	采购部

供应商管理	以2022年为基准，到2030年公司确保100%关键原材料来自具有环境管理体系认证（ISO 14001）的供应商。	采购部
供应商管理	以2022年为基准，到2030年确保每年含有社会责任要求的供应商行为准则签署达到100%。	采购部
供应商管理	以2022年为基准，到2030年核心供应商社会责任现场审核覆盖率提升到90%。	采购部
供应商管理	以2022年为基准，到2030年核心供应商签署含有社会责任要求的采购合同覆盖率提升到90%。	采购部

7.2 可持续采购政策具体内容

7.2.1 采购原则

金发科技承诺优先选择通过 ISO 14001 、ISO 45001、SA 8000等体系认证的供应商。要求供应商提供材料的环境影响评估报告，避免使用有害物质。鼓励供应商实施节能减排措施，减少碳足迹。

确保供应商遵守 SA 8000 社会责任标准，保障工人权益。定期对供应商进行社会责任审核，确保其符合公司要求。建立供应商沟通机制，解决潜在的社会责任问题。

严格把控原材料的质量关，确保符合公司及产品标准。鼓励供应商采用先进技术提升产品性能和可靠性。

综合评估采购成本、运输成本及长期合作潜力，选择性价比最优的供应商。建立长期稳定的合作关系，促进供应链优化和成本降低。

7.2.2 供应商风险评估与调查

我们将对供应商进行严格的资质核实，包括但不限于企业营业执照、税务登记证等，以确保其具备合法经营的资格。我们将全面了解供应商的企业规模、组织架构、员工人数及财务状况等关键信息，以评估其稳定性和可靠性。

我们将重点关注供应商在社会责任方面的实践情况，包括但不限于环境保护、员工权益保障、合规经营等方面。我们对供应商进行关于社会责任和环保相关内容的社会责任风险评估（准入前/审计前）、现场审核、供应商自评估，对供应商划分风险等级，进行分级管理。要求供应商签署含有社会责任条款的供应商行为守则和采购合同。

7.2.3 环境保护

在采购活动中我们优先选择通过ISO 14001等环境管理体系认证、具有良好环境绩效和可持续发展能力的供应商。

在采购决策中，将供应商的环境保护表现作为重要考量因素，鼓励供应商采取节能减排措施，减少资源消耗和环境污染。

优先采购可回收、可再生或低环境影响的原材料，减少有害物质的使用，确保产品从源头到终端的全生命周期环境友好性。

在采购过程中，注重采购能效高、能耗低的生产设备和辅助设施，支持供应商进行能效提升改造。鼓励供应商设定节能减排目标，并定期进行评估和考核，共同推动节能减排目标的实现。

在采购合同中明确废弃物管理要求，确保供应商按照国家和地方环保法规妥善处理废弃物。优先采购支持废弃物循环利用和减量的产品和服务，促进资源的可持续利用。

7.2.4 劳工人权

我们优先选择通过ISO 45001、SA 8000认证、具有良好劳工与人权管理绩效和可持续发展能力的供应商。

在采购活动中我们坚决反对并禁止任何形式的歧视、强迫劳动、童工及侵犯员工基本人权的行為。我们要求所有供应商必须遵守国际劳工组织的核心劳工标准。我们倡导公平雇佣，确保所有员工享有平等的就业机会，不因种族、性别、年龄、宗教信仰、国籍、性取向或身体条件等因素而受到歧视。

我们强调所有供应商必须建立并执行严格的安全生产管理制度，提供安全、卫生的工作环境，采取必要的预防措施，以减少职业伤害和职业病的发生。供应商应定期进行职业健康检查，为员工提供必要的个人防护装备，并进行安全教育与培训。

我们遵循合理的工作时间安排，要求供应商确保员工的工作时间不超过当地法律法规的限制，并保障员工享有合法的休息日和带薪年假。

7.2.5 商业道德

我们优先选择通过ISO 27001、ISO 37001认证、具有良好商业道德管理绩效和可持续发展能力的供应商。

在采购活动中我们保持诚实和守信，不进行虚假宣传或误导。建立并执行诚信管理制度，确保供应链的每个环节都贯彻诚信原则。遵守国家法律法规和行业标准，确保采购的原材料和零部件合法且质量可靠。

商业交易中应秉持公平原则，不进行任何形式的商业贿赂或利益输送。设立反贪腐机制，防止内部腐败，保障供应链的透明度和公正性。

尊重知识产权，确保所采购的产品和服务不侵犯任何知识产权。

7.2.6 供应商培训与反馈

金发科技每年会组织供应商开展可持续采购相关的培训活动，培训内容主要涵盖劳工人权、环境、商业道德以及可持续采购等方面。此举旨在加深供应商对社会责任相关内容的理解，同时为供应商创建一个与金发科技进行更优质沟通反馈的机会。

7.2.7 采购人员管理

我们对公司内部采购人员有着严格的管理要求。首先，要求采购人员具备专业的采购知识和技能，通过定期的可持续采购培训与考核，不断提升其业务水平，确保在采购过程中能够做出科学合理的决策。其次，强调采购人员的职业道德，严禁其在采购活动中谋取私利，一旦发现违规行为，将严肃处理。同时，建立采购人员绩效评估体系，根据采购成本、质量、交货期、可持续采购等多项指标进行综合评价，激励采购人员积极履行职责，为公司采购到优质且性价比高的原材料和零部件。

8 商业道德政策

8.1 量化目标

商业道德政策量化维度包括6个指标，分别为：反腐败反贿赂、商业道德培训、反欺诈、商业道德风险评估、利益冲突、信息安全，具体目标指标及审查部门如下：

目标指标		审查部门
反腐败反贿赂	以2022年为基准，到2030年确保每年贪污腐败事件的发生次数为0次。	法务/审计部
商业道德培训	以2022年为基准，到2030年实现商业道德培训（贪污腐败、信息安全）的全员覆盖，确保每年培训覆盖率达到100%。到2030年，商业道德人均培训时长比2022年提高2小时。	法务/审计部
反欺诈	以2022年为基准，到2030年确保年度内发生欺诈行为的次数为0次，强化内部控制，提高员工诚信意识和风险意识，减少欺诈风险。	法务/审计部
商业道德风险评估	以2022年为基准，到2030年确保每年至少进行一次商业道德风险评估和内部审计，覆盖公司场所占比100%。	法务/审计部
利益冲突	以2022年为基准，到2030年确保每位员工都能及时、准确地披露与公司业务有潜在利益冲突的外部关系或活动，披露率达到100%。	法务/审计部
信息安全	以2022年为基准，到2030年确保每年信息安全事故的发生次数为0次，确保公司业务数据和客户信息的安全，防止信息泄露和滥用。	信息管理部

8.2 商业道德政策具体内容

8.2.1 反腐败反贿赂

我们承诺坚决反对任何形式的腐败和贿赂行为，对腐败和贿赂行为零容忍。包括但不限于行贿、受贿、索贿、回扣、佣金等不正当行为。

加强对员工的反腐败与反贿赂教育和培训，提高员工对腐败和贿赂危害性的认识，增强自我约束能力。鼓励员工积极参与反腐败与反贿赂工作，设立内部举报机制，对举报人给予必要的保护和支持。

公司容许合理且合法的商务礼物和款待，但这必须在法律和行业标准的框架内，并且必须记录和报告。

8.2.2 利益冲突

公司承诺始终秉持公正、透明的原则，避免任何可能导致利益冲突的行为。我们将建立健全利益冲突管理制度，确保所有员工和合作伙伴在业务活动中能够识别和报告利益冲突。我们将努力通过培训和教育，提高员工对利益冲突的认识和警觉性，确保他们能够自觉遵守公司的利益冲突政策。

8.2.3 反欺诈

公司承诺坚持诚信为本的经营理念，坚决反对任何形式的欺诈行为。公司及其员工必须遵守国家法律法规，不得从事任何违法犯罪行为。

我们坚决站在欺诈的对立面，无论是财务报告、销售、采购或其他任何形式的欺诈行为，都将受到我们最强烈的谴责和制止。通过建立完善的内部控制体系，加强员工诚信教育，我们致力于提升全员对欺诈的警惕性和辨识能力，确保每一项业务活动都基于真实、准确与合规的基石。

8.2.4 反洗钱

公司郑重承诺，将全面遵守国家及地方的反洗钱法律法规，坚决反对任何形式的洗钱活动。我们深知洗钱行为对金融市场稳定、社会公共安全以及公司声誉的严重危害，因此将采取切实有效的措施，防止和遏制洗钱行为的发生。

8.2.5 信息安全

公司承诺将遵守适用的数据保护和隐私法律法规，确保客户、供应商信息和其他个人数据的保密性。公司将对收集、存储和使用个人数据进行规范和管理，确保数据的安全性和合法性。员工不得将客户信息和其他个人数据泄露给未经授权的第三方。

公司将定期进行信息安全风险评估，及时发现和修复安全漏洞。公司将建立信息安全事件应急预案，及时响应和处理信息安全事件。

8.2.6 不正当竞争

公司承诺坚决抵制任何形式的不正当竞争行为。公司深知不正当竞争行为不仅会损害同行利益，破坏市场秩序，还会对消费者造成不良影响，进而影响整个行业的健康发展。

公司将严格遵守相关法律法规，秉持公平、公正、公开的原则参与市场竞争，不采用虚假宣传、恶意诋毁竞争对手、商业贿赂等不正当手段获取业务。

公司会加强对员工的培训和教育，提高员工的法律意识和道德水平，确保每一位员工都能在日常工作中自觉抵制不正当竞争行为。

8.3 惩戒措施

8.3.1 违反界定

- a. 贪污受贿、挪用公款、盗窃财物等经济违法行为，这些行为严重损害了公司的经济利益和声誉，破坏了正常的经济秩序，给企业带来了巨大的经济损失和不良影响。
- b. 泄露公司机密、客户信息或其他敏感信息，这种行为不仅违反了保密协议，还可能导致公司商业利益受损，客户信任度下降，甚至引发法律纠纷，严重影响公司的正常运营和发展。
- c. 违反诚信原则，进行虚假宣传、误导客户或合作伙伴，这种行为不仅损害了公司的信誉和形象，还可能引发客户和合作伙伴的不满和投诉，破坏了市场公平竞争的环境，最终影响公司的长期发展。

KFB109. 25-2025

- d. 违反公司规章制度，滥用职权、欺压员工或进行其他不当行为，这种行为不仅破坏了公司内部和谐氛围，还可能导致员工士气低落，工作效率下降，甚至引发劳动纠纷，严重影响公司的稳定和可持续发展。

8.3.2 对于违反商业道德行为的员工，公司将视情节轻重采取以下惩戒措施：

- a. 口头警告：对于初次发生且情节轻微的违反商业道德行为的员工，公司将给予口头警告，明确指出其不当行为，并要求该员工立即进行纠正，以避免类似情况再次发生。
- b. 书面警告：对于已经接受过口头警告后再次违反商业道德，或者情节较为严重的员工，公司将正式发出书面警告，详细记录其违规行为及处理意见，并将该警告记录在案，作为后续处理的依据。
- c. 降职或调岗：对于严重违反商业道德规范，且其行为已影响到正常履职，无法继续在原岗位工作的员工，公司将根据实际情况，采取降职或调岗的处理措施，以维护公司正常运营秩序。
- d. 解除劳动合同：对于涉及违法犯罪行为，或其行为严重损害公司利益，对公司造成重大损失的员工，公司将依据相关法律法规，依法解除与其签订的劳动合同，以保障公司合法权益。
- e. 移送司法机关：对于涉嫌违法犯罪行为的员工，公司在内部处理完毕后，将依法将其移送至司法机关，配合相关部门进行调查处理，确保法律的严肃性和公正性。

8.3.3 实施程序

- a. 调查核实：为了维护公司的商业道德和行业规范，调查机构将针对涉嫌违反商业道德的行为展开全面而细致的调查核实工作。这一过程不仅包括收集相关证据、访谈涉事人员，还需对各项数据进行详尽分析，以确保所掌握的事实清晰明了、证据确凿无疑，从而为后续的处理提供坚实的事实基础。
- b. 处理决定：在调查机构完成调查并提交详尽报告后，总经理将依据调查结果，综合考虑行为的性质、影响及公司相关政策，作出相应的处理决定。该决定将明确指出违规行为的性质、处理措施及其依据，并通过正式渠道及时通知被惩戒员工，确保其知情权和申辩权的实现。
- c. 申诉机制：为了保障员工的合法权益，公司建立了完善的申诉机制。被惩戒员工在接到处理决定后，若对决定有异议，有权在一定期限内（通常为接到通知后的7个工作日内）提出申诉。公司设有专门的申诉渠道和程序，申诉将由独立于原处理决定的部门或人员进行复核，确保申诉过程的公正性和透明性，最终保障员工的合法权益不受侵害。

8.4 商业道德准则和示例

商业道德准则是企业为规范员工行为、确保企业合法合规经营而制定的一系列行为规范。

以下是反贪污、反受贿、利益冲突、反欺诈、反洗钱、不正当竞争、信息安全等方面的商业道德准则及示例：

8.4.1 反贪污

- a. 准则：①对贪污行为零容忍，严禁员工以职务之便侵吞公司生产原料、设备、货款等资产；②建立内部审计机制，定期核查生产、采购、销售等环节的资金与物资流向；③设立举报机制，保护举报人权益。

- b. 示例：某公司仓库管理员利用职务便利，私下倒卖仓库中用于汽车配件生产的改性塑料原料，将所得款项据为己有。该行为被内部审计时通过原料出库记录与生产领用记录的差异发现，公司依据准则对其予以开除，并移送司法机关处理。

8.4.2 反受贿

- a. 准则：①严禁员工收受业务伙伴（供应商、客户等）的回扣、礼金、贵重礼品等不正当利益；②规范商务接待与礼品往来，要求合理合法的往来必须如实记录报备；③与供应商签订《廉洁承诺书》，明确双方廉洁义务。
- b. 示例：某汽车厂商采购负责人向A公司销售代表索要 5 万元现金作为合作意向金，承诺优先采购其特种工程塑料产品。销售代表拒绝该要求并向公司法务部门报备，公司同时将该情况同步至汽车厂商合规部门，后续仍以产品质量和价格优势达成合作。

8.4.3 利益冲突

- a. 准则：①员工需主动、及时披露与公司业务相关的潜在利益关联关系；②禁止员工利用职务为亲属或关联方的业务提供特殊便利；③涉及利益关联的业务环节，员工需主动回避。
- b. 示例：某公司采购部员工的配偶开设了一家化工原料供应公司，该员工未主动披露此关系，且参与了该供应商的资质审核环节。公司在利益冲突排查中发现该情况，随即安排该员工回避相关采购项目，并要求其补充提交关联关系说明，重新组织无利益关联的团队开展审核工作。

8.4.4 反欺诈

- a. 准则：①严禁在财务报告、产品宣传、业务合作等环节存在虚假陈述、造假等行为；②保障产品质量信息真实，杜绝夸大产品性能、隐瞒缺陷等欺诈客户的行为；③完善内部控制体系，防范采购、销售中的数据造假行为。
- b. 示例：某公司建立财务交叉审核与电子审批系统，启用采购与仓储 ERP 数据联动防止“空转”欺诈，定期稽核费用报销、考勤记录与采购比对，如发现员工虚报费用等欺诈行为，将按规定进行严肃处理。

8.4.5 反洗钱

- a. 准则：①严格遵守反洗钱相关法律法规，规范供应链金融、投资等业务中的资金流转审核；②对大额、异常资金交易进行核查，留存交易记录；③加强员工反洗钱培训，提升对可疑交易的辨识能力。
- b. 示例：某公司旗下“XX金融”平台在为某客户办理应收账款保理业务时，发现该客户多笔回款来自多个无实际业务关联的个人账户，且金额零散却频繁大额汇总。平台工作人员立即启动核查程序，核实该交易存在洗钱嫌疑后，按规定上报反洗钱相关部门，并暂停为该客户提供金融服务。

8.4.6 不正当竞争

KFB109. 25-2025

- a. 准则：①秉持公平竞争原则，严禁窃取竞争对手的技术配方、客户资源等商业秘密；②杜绝虚假宣传、诋毁同行等行为；③遵循市场定价规则，不搞恶意低价倾销。
- b. 示例：某同行企业故意散布谣言称A公司的完全生物降解塑料不符合环保标准，存在质量隐患。A公司未采取恶意诋毁回击的方式，而是公开第三方权威检测报告，并举办产品技术交流会展示产品环保认证资质，同时向市场监管部门举报对方不正当竞争行为，维护自身声誉。

8.4.7 信息安全

- a. 准则：①保障公司研发数据、客户信息及业务数据的保密性与安全性；②严禁员工向未授权第三方泄露敏感信息，规范数据的收集、存储和使用流程；③定期开展信息安全风险评估，完善应急预案。
- b. 示例：某公司研发人员离职时，拷贝了公司未公开的碳纤维复合材料的配方数据，准备跳槽后提供给竞争对手。公司信息管理部通过数据访问日志发现异常拷贝行为，立即启动数据保护预案，远程锁定该员工权限，并联系对方追回数据。最终依据制度追究该员工的法律责任，避免了核心技术泄露。

9 政策宣贯

本社会责任政策将通过公司官网、OA内网、企业微信等平台传达给员工，公司所有员工应熟知并遵守此政策。公司也将定期组织内部培训传达给员工，确保政策有效实施。

10 投诉与举报

若您发现任何违反公司社会责任政策的行为，包括但不限于雇佣童工、歧视及骚扰、危害员工健康安全、薪酬福利不公平、工作时间安排不合理、贪污腐败、信息泄露等不当行为，我们诚挚邀请您通过以下联系方式勇敢举报和申诉，您的声音对我们至关重要。无论是作为员工、客户、供应商还是其他利益相关方，您的反馈、投诉与建议都是我们持续改进、强化合规的宝贵动力。

电话热线：+86（020）-66818888

专用邮箱：ir@kingfa.com

我们深知信任的重要性，因此提供匿名举报的选项，确保您在揭露问题时无需任何顾虑。一旦您的信息到达我们手中，我们将立即启动高效、严谨的处理流程：首先详细记录并分类您的投诉，随后将案件转交至相关部门进行深入调查，并根据调查结果采取相应措施。

公司郑重承诺严格保护举报人的个人信息和举报内容，以确保其安全，预防任何可能的报复行为发生。我们将确保举报人身份的保密性，并采取必要措施保障其权益。

附 录 A
(规范性附录)
商业道德政策承诺书

作为金发科技股份有限公司的一员，我，_____（员工姓名），充分认识到商业道德对于公司发展以及个人职业生涯的重大意义。在此，我郑重承诺，将严格遵守公司的商业道德政策，在履行工作职责过程中，坚决秉持反腐败与反贿赂、确保信息安全、反洗钱、避免利益冲突以及反欺诈等原则。

在本确认书上签名，即代表我已认真阅读并领会了金发科技股份有限公司的商业道德政策，并且同意在未来的工作中严格践行上述各项规定。我将以诚信、专业的态度履行自身职责，为公司的发展贡献自己的力量。

签名：_____ 日期：_____

编号：RKFB205B.155.01

生效日期：2025 年 03 月 03 日

附 录 B
(规范性附录)
社会责任风险评估表

风险类别	风险描述	可能导致的后果	可能性 L (数值)	频繁度 E (数值)	严重度 C(数值)	总分 (RPN= L×E×C)	风险等级	控制措施
贪污	1. 采购部门员工虚报原材料采购价格, 侵吞差价	1. 采购成本虚高, 侵蚀企业利润; 2. 违反《刑法》贪污罪相关规定, 涉事人员面临刑事处罚; 3. 破坏内部信任机制, 影响团队稳定性	3	2	9	54	高风险	1. 建立采购价格公开比对机制, 定期核查市场价格; 2. 实施采购、付款岗位分离制度; 3. 开展季度采购审计, 重点核查价格异常订单
	2. 财务人员通过伪造报销凭证套取公司资金	1. 造成直接经济损失, 影响资金管理安全; 2. 财务数据失真, 误导经营决策; 3. 违反财务法规, 企业面临监管处罚	2	2	9	36	低风险	1. 严格执行报销凭证多级审核制度, 核验原始票据真实性; 2. 建立报销数据大数据监测系统, 识别异常报销行为; 3. 加强财务人员职业道德培训与合规考核
	3. 仓储管理人员与外部人员勾结, 盗窃库存物资	1. 资产流失, 影响生产经营连续性; 2. 库存账实不符, 破坏财务核算准确性; 3. 损害企业供应链管理信誉	4	3	8	96	高风险	1. 安装仓储监控系统, 实现 24 小时全覆盖监控; 2. 实施库存定期盘点与不定期抽查制度; 3. 建立仓储人员轮岗机制, 强化岗位制约
	4. 销售部门员工截留客户货款, 挪作个人使用	1. 资金回笼延迟, 影响企业现金流; 2. 引发客户纠纷, 损害客户关系; 3. 可能构成职务侵占罪, 面临法律追责	3	2	8	48	高风险	1. 建立客户货款直接支付至公司账户的管控要求; 2. 定期与客户进行对账确认, 核实款项支付情况; 3. 对销售回款实施专项审计, 追踪资金流向
	5. 基建项目负责人虚报工程量, 套取工程款	1. 增加基建成本, 造成资源浪费; 2. 工程质量难以保障, 存在安全隐患; 3. 违反工程建设相关法规, 面临行政处罚	2	1	9	18	低风险	1. 委托第三方专业机构进行工程量核算; 2. 实施基建项目全过程跟踪审计; 3. 建立工程款支付与工程进度、质量挂钩机制

	6. 高管人员利用职务便利,侵占公司无形资产	1. 核心资产权益受损,影响市场竞争力; 2. 可能引发知识产权纠纷,面临诉讼风险; 3. 严重损害企业声誉,影响投资者信心	1	1	10	10	低 风险	1. 建立无形资产台账及使用审批制度; 2. 定期开展无形资产专项核查,评估使用合理性; 3. 强化高管履职审计与离任审计,重点核查资产使用情况
	7. 行政部门员工虚报办公物资采购需求,私吞物资或变卖获利	1. 办公成本虚增,造成资源浪费; 2. 破坏行政管理制度严肃性; 3. 形成不良工作风气,影响组织效率	4	3	6	72	中 风险	1. 建立办公物资需求公示与集中采购制度; 2. 实施物资入库、领用全流程登记管理; 3. 定期开展办公物资盘点与使用效率评估
	8. 子公司负责人通过关联交易转移母公司利润	1. 母公司利益受损,影响股东权益; 2. 财务报表信息失真,违反证券监管要求; 3. 面临监管机构调查与处罚风险	2	1	9	18	低 风险	1. 严格执行关联交易审批流程,关联方回避表决; 2. 关联交易价格参照市场公允价格确定并公示; 3. 对子公司财务状况实施常态化监管审计
	9. 研发部门员工虚报研发经费,用于非研发支出	1. 研发资源被挤占,影响创新项目进度; 2. 研发数据造假,破坏创新生态; 3. 违反国家科技经费管理规定,面临追责	2	2	8	32	低 风险	1. 建立研发经费专项核算账户,实行专款专用; 2. 研发支出需附明细凭证及成果关联说明; 3. 开展研发项目经费审计与成果验收联动核查
受贿	1. 采购人员接受供应商现金贿赂,优先采购其劣质产品	1. 采购物资质量不达标,影响产品质量与生产安全; 2. 违反《反不正当竞争法》,企业面临罚款; 3. 破坏供应链公平竞争环境,推高采购成本	3	3	9	81	高 风险	1. 建立供应商廉洁承诺书制度,定期开展供应商廉洁评估; 2. 实施采购人员轮岗与回避制度; 3. 设立廉洁举报专线,对举报属实者给予奖励
	2. 招标负责人收受投标人财物,泄露招标标底信息	1. 招标过程失去公平性,损害企业利益; 2. 引发投标方投诉与法律纠纷; 3. 违反《招标投标法》,面临行政处罚与刑事责任	2	1	10	20	低 风险	1. 实行招标标底加密保管与专人负责制度; 2. 建立招标全过程电子化管理,减少人为干预; 3. 委托第三方机构组织实施招标工作
	3. 质量验收人员接受供应商好处,放宽质量检验标准	1. 不合格产品流入生产环节,影响最终产品质量; 2. 可能引发产品质量投诉与召回事件; 3. 损害企业质量信誉,影响市场口碑	3	2	9	54	中 风险	1. 建立质量检验标准公开与结果可追溯制度; 2. 实施检验人员双人复核与不定期抽查机制; 3. 质量问题与检验人员绩效直接挂钩

KFB109. 25-2025

	4. 销售审批人员收受客户回扣,违规给予价格优惠	1. 销售收入减少,利润空间压缩; 2. 破坏价格体系统一性,引发其他客户不满; 3. 违反商业道德与公司制度,面临纪律处分	3	3	8	72	中 风险	1. 建立价格审批权限分级制度,超出权限需集体决策; 2. 价格优惠实施备案与回溯审计; 3. 开展客户走访,核查价格执行情况
	5. 人力资源部门员工接受求职者财物,违规录用不符合条件人员	1. 影响团队整体素质,降低工作效率; 2. 引发内部员工不公平感,影响团队凝聚力; 3. 破坏企业招聘公信力	3	2	7	42	中 风险	1. 建立招聘流程公开透明制度,面试结果集体评审; 2. 实施招聘回避与背景调查制度; 3. 对新员工录用质量进行跟踪评估
	6. 项目审批人员收受申请方好处,违规审批项目立项	1. 低质项目占用企业资源,影响资源配置效率; 2. 可能导致投资失败与资产损失; 3. 违反内部审批制度,引发管理混乱	2	1	9	18	低 风险	1. 建立项目立项集体评审与公示制度; 2. 实施项目审批责任终身追究制; 3. 定期开展立项项目合规性审计
	7. 环保审批对接人员收受利益,隐瞒环境违规问题	1. 面临环保部门高额罚款与停产整改; 2. 造成环境污染,损害企业社会形象; 3. 违反《环境保护法》,相关责任人面临追责	2	1	10	20	低 风险	1. 建立环境合规自查与定期报告制度; 2. 环保对接岗位与内部监督岗位分离; 3. 聘请第三方环保机构开展独立合规审计
	8. 设备采购人员接受厂商回扣,采购性价比低的设备	1. 设备维护成本高,影响生产效率; 2. 设备故障频发,导致生产中断; 3. 造成采购资金浪费,侵蚀企业利润	3	2	8	48	中 风险	1. 设备采购实行多厂商比价与技术参数公开评审; 2. 设备使用效果与采购人员绩效挂钩; 3. 定期开展设备使用效率与成本评估
	9. 海外业务人员为获取订单,向当地公职人员行贿	1. 违反 FCPA、UKBA 等国际法规,面临巨额罚款; 2. 企业声誉严重受损,影响国际市场拓展; 3. 相关责任人面临刑事处罚	2	1	10	20	低 风险	1. 开展国际反贿赂法规专项培训; 2. 建立海外业务合规审查机制; 3. 委托当地合规机构进行业务监督
洗钱	1. 利用关联企业虚构贸易合同,通过资金循环转移非法资金	1. 违反《反洗钱法》,面临监管机构高额罚款; 2. 企业账户被冻结,影响正常经营; 3. 卷入刑事调查,严重损害企业声誉	1	1	10	10	低 风险	1. 建立关联交易资金流向穿透式核查制度; 2. 对大额及异常交易实施专项审计; 3. 聘请反洗钱专家开展合规培训与体系建设

2. 借助公司海外子公司账户,进行跨境资金非法划转	1. 违反 FATF 反洗钱标准,面临国际监管制裁; 2. 海外业务受阻,影响全球化布局; 3. 相关高管承担连带责任	1	1	10	10	低 风险	1. 建立跨境资金流动申报与审批制度; 2. 与海外银行建立合规信息共享机制; 3. 定期开展海外子公司资金合规审计
3. 为规避监管,拆分多笔小额资金进行非法转移	1. 触发反洗钱监测系统预警,面临监管调查; 2. 资金管理失控,存在资金损失风险; 3. 企业信用评级下降,影响融资能力	1	2	10	20	低 风险	1. 建立资金交易监测系统,识别拆分交易行为; 2. 对小额高频交易实施人工复核; 3. 加强财务人员反洗钱业务培训
4. 利用客户预付款账户,掩饰非法资金来源	1. 引发客户资金纠纷,损害客户信任; 2. 违反支付结算法规,面临行政处罚; 3. 可能构成洗钱共犯,承担刑事责任	1	1	10	10	低 风险	1. 建立客户预付款用途专项管理与核查制度; 2. 定期与客户核对预付款使用情况; 3. 对异常预付款项启动合规调查
5. 通过虚拟研发服务外包,将非法资金转入个人账户	1. 研发资金被挪用,影响创新项目进展; 2. 财务核算失真,违反会计准则; 3. 面临税务与反洗钱双重监管调查	1	1	9	9	低 风险	1. 研发外包服务商需提供真实服务成果证明; 2. 外包资金支付实行成果验收后付款制度; 3. 开展研发外包业务合规性专项审计
6. 借助废旧物资处置收入账户,隐匿非法资金	1. 收入核算不完整,偷逃税款面临处罚; 2. 资金体外循环,影响财务管控; 3. 违反资产管理规定,造成资产流失风险	2	1	9	18	低 风险	1. 废旧物资处置实行公开招标与收入全额入账制度; 2. 处置收入与处置量进行配比核查; 3. 建立处置过程全程监控与记录制度
7. 利用员工工资账户,批量转移非法资金	1. 侵犯员工权益,引发劳动纠纷; 2. 员工账户被冻结,影响正常生活; 3. 企业面临监管严厉处罚与声誉危机	1	1	10	10	低 风险	1. 建立工资发放明细与员工实际收入核对制度; 2. 对工资账户异常资金流动进行监测; 3. 加强员工账户安全与合规告知
8. 为第三方提供公司账户进行资金周转,规避监管	1. 成为洗钱工具,面临刑事追责; 2. 公司账户被列入高风险名单,影响正常结算; 3. 企业声誉彻底损毁,丧失商业伙伴信任	1	1	10	10	低 风险	1. 严格执行账户使用授权与审批制度,禁止出租出借账户; 2. 对账户资金流入流出实施用途核验; 3. 定期开展账户使用合规性自查
9. 利用供应链金融工具,通过虚假应收账款融资转移资金	1. 违反金融监管规定,面临银行追责; 2. 破坏供应链金融生态,影响合作银行关系; 3. 可能引发系统性金融风险,面临严厉处罚	1	1	10	10	低 风险	1. 建立应收账款真实性核查机制; 2. 与合作银行建立信息共享与联合核查制度; 3. 供应链金融业务实行专项合规审批

KFB109. 25-2025

欺诈	1. 财务报表造假,虚增收入与利润以粉饰业绩	1. 违反《证券法》等法规,面临监管机构处罚;2. 误导投资者决策,引发证券诉讼;3. 企业信誉崩塌,股价暴跌(如适用)	1	1	10	10	低风险	1. 建立财务报表编制与审核分离制度;2. 聘请国际知名会计师事务所进行独立审计;3. 强化财务数据与业务数据的交叉验证
	2. 向客户隐瞒产品缺陷,夸大产品性能与质量	1. 引发大规模客户投诉与退货;2. 面临产品质量诉讼与赔偿;3. 品牌声誉严重受损,市场份额下降	3	2	9	54	中风险	1. 建立产品信息真实披露制度,明确告知风险点;2. 实施产品质量先行赔付机制;3. 定期开展客户满意度调查,收集真实反馈
	3. 伪造专利证书与技术认证,骗取政府补贴	1. 补贴被追回,面临罚款与滞纳金;2. 违反诚信原则,被列入政府失信名单;3. 丧失政府扶持资格,影响政策红利获取	1	1	9	9	低风险	1. 建立政府补贴申报材料真实性承诺制度;2. 申报前开展内部合规审查与材料核验;3. 主动配合政府部门的核查工作
	4. 对投资者虚假宣传公司发展前景与盈利预测	1. 引发投资者集体诉讼,承担赔偿责任;2. 违反信息披露规定,面临监管处罚;3. 破坏资本市场信任,影响融资能力	1	1	10	10	低风险	1. 建立信息披露内部审核与合规把关制度;2. 盈利预测需附科学依据与风险提示;3. 定期开展投资者关系合规培训
	5. 伪造供应商资质文件,将不合格供应商纳入供应链	1. 采购物资质量不达标,影响生产安全;2. 供应链中断风险增加,影响交付能力;3. 违反采购管理制度,相关责任人面临处分	2	2	8	32	低风险	1. 建立供应商资质文件第三方验证制度;2. 实施供应商准入实地考察机制;3. 供应商资质定期复审与动态管理
	6. 虚构研发成果,骗取研发经费与税收优惠	1. 经费被追回,面临税务处罚;2. 研发项目停滞,影响创新进程;3. 企业诚信形象受损,影响合作研发机会	1	1	9	9	低风险	1. 研发成果实行专家评审与实地验证制度;2. 研发经费使用与成果产出挂钩考核;3. 主动接受税务与科技部门的核查
	7. 向保险公司隐瞒生产安全隐患,骗取保险理赔	1. 理赔申请被拒,面临保险欺诈追责;2. 保险合同失效,丧失风险保障;3. 企业被列入保险黑名单,增加投保难度	1	1	8	8	低风险	1. 建立保险申报信息真实性核查制度;2. 主动向保险公司披露生产安全状况;3. 开展保险合规培训,明确欺诈风险后果
	8. 招聘过程中夸大岗位待遇与发展空间,误导求职者	1. 新员工入职后流失率高,增加招聘成本;2. 引发劳动纠纷,损害企业雇主品牌;3. 影响内部团队稳定性与工作氛围	4	3	6	72	中风险	1. 建立岗位信息标准化披露制度,明确待遇与职责;2. 新员工入职后开展满意度回访;3. 招聘人员绩效与新员工留存率挂钩

	9. 伪造生产记录与检验报告, 规避质量监管	1. 不合格产品流入市场, 引发安全事故; 2. 面临监管部门停产整顿与高额罚款; 3. 品牌形象彻底损毁, 丧失市场信任	1	1	10	10	低 风险	1. 建立生产与检验记录电子化追溯系统; 2. 实施质量记录定期抽查与复核制度; 3. 质量记录与产品批次终身绑定可追溯
利益冲突	1. 高管人员在竞争对手企业兼职, 泄露商业机密	1. 核心竞争信息流失, 市场竞争力下降; 2. 违反竞业限制规定, 面临诉讼与赔偿; 3. 损害股东利益, 引发信任危机	2	1	9	18	低 风险	1. 建立高管任职前竞业情况申报制度; 2. 签订高管竞业限制协议, 明确违约责任; 3. 定期开展高管履职合规审查
	2. 采购人员与供应商存在亲属关系, 未主动回避	1. 采购过程丧失公正性, 推高采购成本; 2. 采购物资质量难以保障, 存在安全隐患; 3. 引发内部不公平感, 影响团队凝聚力	3	2	8	48	中 风险	1. 建立员工亲属关系与利益关联申报制度; 2. 利益关联人员实行岗位回避与轮岗制度; 3. 对关联采购实施第三方独立审计
	3. 项目负责人优先选择自家控股企业作为合作方	1. 合作方资质与实力不足, 影响项目质量; 2. 资源配置不公, 损害企业利益; 3. 可能构成利益输送, 面临追责	2	1	9	18	低 风险	1. 合作方选择实行公开招标与集体评审制度; 2. 项目负责人利益关联情况事前申报; 3. 合作过程实施全过程合规监督
	4. 财务人员利用职务便利, 为关联方提供融资便利	1. 增加坏账风险, 造成资金损失; 2. 违反财务管理制度与信贷政策; 3. 面临监管部门调查与处罚	1	1	9	9	低 风险	1. 建立关联方融资专项审批制度, 集体决策; 2. 关联方融资实行比普通客户更严格的风控标准; 3. 定期开展关联方交易专项审计
	5. 销售管理人员将优质客户资源分配给亲属控制的经销商	1. 企业销售收入减少, 利润流失; 2. 引发其他经销商不满, 破坏渠道生态; 3. 违反渠道管理规定, 面临纪律处分	2	2	8	32	低 风险	1. 建立客户资源分级与公开分配制度; 2. 销售管理人员利益关联情况申报备案; 3. 定期开展经销商资质与合作公正性审查
	6. 研发人员利用公司资源, 为外部兼职企业开展研发	1. 公司研发资源被挤占, 影响自身项目; 2. 核心技术存在外泄风险; 3. 违反劳动合同与保密协议, 面临赔偿追责	2	1	8	16	低 风险	1. 建立员工外部兼职申报与审批制度; 2. 明确研发资源使用范围与审批流程; 3. 加强研发过程保密监督与成果归属管理

KFB109. 25-2025

	7. 人力资源高管为亲属安排超出其能力的高薪岗位	1. 岗位效能低下, 影响工作开展; 2. 引发内部薪酬不公平争议; 3. 破坏企业人才选拔机制, 影响团队积极性	2	1	7	14	低 风险	1. 建立岗位招聘与晋升公开竞聘制度; 2. 关键岗位录用实行背景调查与集体评审; 3. 人力资源高管履职实行轮岗与审计监督
	8. 采购负责人接受供应商股权赠与, 为其提供竞争优势	1. 构成商业贿赂, 面临刑事处罚; 2. 采购过程丧失公平性, 推高成本; 3. 企业声誉严重受损, 影响供应链生态	1	1	10	10	低 风险	1. 建立员工财产与股权变动申报制度; 2. 开展定期廉洁从业核查; 3. 强化反贿赂法规培训与警示教育
	9. 海外子公司负责人与当地合作方存在利益绑定, 损害母公司利益	1. 母公司利润被侵蚀, 权益受损; 2. 海外业务失控, 影响全球化战略; 3. 引发跨境法律纠纷, 处理成本高昂	1	1	9	9	低 风险	1. 建立海外子公司负责人利益关联申报制度; 2. 实施海外子公司财务与业务双重管控; 3. 定期开展海外业务合规审计与巡查
信息 安全	1. 核心生产数据遭黑客攻击泄露, 被竞争对手获取	1. 生产工艺泄密, 丧失技术竞争优势; 2. 面临产品被仿制风险, 市场份额下降; 3. 违反《网络安全法》, 面临监管处罚	3	2	10	60	中 风险	1. 建立生产数据加密存储与访问权限分级制度; 2. 部署网络入侵检测与防御系统, 实时监控攻击行为; 3. 定期开展网络安全应急演练与漏洞扫描
	2. 客户个人信息 (如联系方式、地址) 被非法泄露	1. 违反 GDPR、《个人信息保护法》等法规, 面临高额罚款; 2. 引发客户投诉与集体诉讼; 3. 客户信任度下降, 影响市场拓展	3	2	9	54	中 风险	1. 对客户信息实行脱敏处理与加密存储; 2. 建立客户信息访问与使用全程日志审计; 3. 与员工签订个人信息保护协议, 明确追责条款
	3. 内部办公系统被勒索软件攻击, 关键数据被加密	1. 生产经营中断, 造成直接经济损失; 2. 支付赎金面临法律风险, 且数据未必能恢复; 3. 影响客户交付, 损害商业信誉	2	2	9	36	低 风险	1. 建立关键数据定期备份与异地灾备制度; 2. 部署勒索软件防护系统, 加强邮件与附件检测; 3. 开展员工勒索软件识别与防范培训
	4. 员工因钓鱼邮件泄露企业账号与密码	1. 系统被非法登录, 数据面临窃取风险; 2. 可能引发内部系统瘫痪; 3. 增加网络安全应急处置成本	4	3	8	96	高 风险	1. 建立邮件安全监测系统, 拦截钓鱼邮件; 2. 实施账号密码定期更换与复杂度强制要求; 3. 每月开展钓鱼邮件模拟演练与安全培训

	5. 移动办公设备（手机、笔记本）丢失导致数据泄露	1. 敏感信息外泄，存在商业秘密泄露风险；2. 可能被用于非法访问企业内部系统；3. 违反数据安全管理制度，面临追责	3	3	8	72	中风险	1. 强制开启移动设备加密与远程擦除功能；2. 建立移动办公设备使用登记与备案制度；3. 敏感数据禁止存储于移动设备本地
	6. 第三方合作机构违规获取并滥用企业数据	1. 数据被用于不正当竞争，损害企业利益；2. 面临监管调查与处罚；3. 破坏与合作方的信任关系	2	1	9	18	低风险	1. 与合作方签订数据安全保密协议，明确责任；2. 对合作方数据使用情况进行定期审计；3. 限制向合作方提供数据的范围与权限
	7. 内部人员恶意拷贝并出售核心技术文档	1. 技术秘密流失，影响企业创新优势；2. 面临知识产权诉讼，维权成本高昂；3. 相关人员构成侵犯商业秘密罪，面临刑事处罚	2	1	10	20	低风险	1. 建立核心文档水印与追踪系统；2. 实施文档操作全程日志审计与异常预警；3. 强化员工保密意识培训与竞业限制管理
	8. 无线网络未加密，导致外部人员非法接入获取数据	1. 内部数据被窃取，存在信息泄露风险；2. 可能通过内部网络发起进一步攻击；3. 违反网络安全管理规范，面临整改要求	3	2	7	42	中风险	1. 强制开启无线网络加密与接入认证；2. 建立无线网络接入设备白名单制度；3. 定期开展无线网络安全扫描与检测
	9. 系统漏洞未及时修复，被黑客利用入侵系统	1. 数据被窃取或篡改，影响业务正常运行；2. 系统瘫痪导致生产中断；3. 违反网络安全等级保护制度，面临处罚	3	2	9	54	中风险	1. 建立系统漏洞定期扫描与分级修复制度；2. 关键系统实施漏洞修复应急预案；3. 与系统供应商建立漏洞信息快速响应机制
文件安全	1. 机密合同文本未加密存储，被未授权人员查看	1. 商业谈判策略泄露，处于竞争劣势；2. 合同核心条款被知晓，面临履约风险；3. 违反保密制度，相关责任人面临处分	3	2	9	54	中风险	1. 建立机密文件加密存储系统，设置访问权限；2. 实施机密文件使用登记与归还制度；3. 定期开展文件安全审计，核查访问记录
	2. 纸质版核心技术文件随意堆放，未妥善保管	1. 技术信息被窃取，丧失竞争优势；2. 文件丢失或损毁，影响生产维修；3. 违反文件管理规定，造成不可逆损失	4	3	8	96	高风险	1. 建立纸质机密文件专柜存放与双人看管制度；2. 实施纸质文件使用审批与借阅登记；3. 定期开展纸质文件盘点与销毁管理
	3. 离职员工带走存储有机密	1. 核心商业信息外泄，面临竞争威胁；2. 可能引发商业秘密侵权诉讼；	3	2	9	54	中风险	1. 建立离职员工资产交接与文件清缴制度；2. 对离职员工使用的设备进行数据擦除；3. 签订离职保密承诺书，明确违约责任

KFB109. 25-2025

	文件的 U 盘或硬盘	3. 企业声誉受损, 影响合作伙伴信任						
	4. 机密文件通过非加密邮件或即时通讯工具传输	1. 传输过程中被拦截窃取, 信息泄露; 2. 违反数据传输安全规定; 3. 可能被用于不正当竞争, 损害企业利益	3	3	8	72	中风险	1. 建立机密文件专用传输通道, 强制加密; 2. 禁止通过公共通讯工具传输敏感文件; 3. 对邮件与通讯内容实施安全监测
	5. 云存储中的文件权限设置不当, 导致未授权访问	1. 敏感文件被非法查看或下载; 2. 违反云存储安全管理规范; 3. 面临数据安全监管处罚	3	2	8	48	中风险	1. 实施云存储文件权限精细化管理, 最小权限原则; 2. 定期审查云存储权限配置, 清理无效权限; 3. 开启云存储操作日志审计与异常预警
	6. 过期未销毁的机密文件被当作废品出售	1. 信息被回收利用, 造成机密泄露; 2. 违反文件销毁管理制度; 3. 可能被竞争对手获取, 影响市场布局	2	2	8	32	中风险	1. 建立机密文件定点销毁与监销制度; 2. 与具备资质的专业机构签订销毁协议; 3. 销毁过程实行全程记录与拍照留证
	7. 员工将机密文件打印后带出办公区域	1. 文件在外部环境中存在泄露风险; 2. 违反办公区域安全管理规定; 3. 可能被拍照或复制, 造成信息流失	3	3	7	63	中风险	1. 建立机密文件打印审批与登记制度; 2. 打印设备设置水印与追踪标识; 3. 加强办公区域出入口文件携带检查
	8. 电脑硬盘损坏后未进行数据销毁直接报废	1. 硬盘中的敏感数据被恢复窃取; 2. 违反数据安全销毁规定; 3. 面临客户或监管机构追责	2	1	8	16	低风险	1. 建立设备报废前数据销毁与核验制度; 2. 对报废硬盘实行物理损坏或专业消磁处理; 3. 设备报废过程实施全程监督与记录
	9. 疫情期间居家办公, 机密文件存储于个人电脑	1. 个人电脑防护薄弱, 易遭黑客攻击; 2. 家人或他人可能无意泄露; 3. 违反远程办公数据安全规定	3	2	8	48	中风险	1. 部署远程办公专用安全客户端, 加密存储文件; 2. 禁止机密文件本地保存, 强制云端加密访问; 3. 开展居家办公信息安全专项培训
信息类资产安	1. 未建立信息类资产台账, 资产数量与状态不明	1. 资产流失或被滥用无法及时发现; 2. 难以开展针对性安全防护, 风险敞口大; 3. 违反资产管理规定, 面临内部追责	3	2	8	48	中风险	1. 建立信息类资产全生命周期台账, 动态更新; 2. 明确资产责任部门与责任人, 实行谁使用谁负责; 3. 每季度开展资产盘点, 核对账实一致性

全盘查	2. 盘查范围未覆盖边缘设备（如摄像头、物联网终端）	1. 边缘设备存在安全漏洞被利用；2. 成为网络攻击突破口，影响核心系统；3. 整体信息安全体系存在短板	3	2	8	48	中风险	1. 扩大盘查范围，将所有联网设备纳入管理；2. 建立边缘设备专项安全评估机制；3. 对边缘设备实施固件定期更新与漏洞修复
	3. 盘查仅记录资产数量，未评估安全风险等级	1. 无法识别高风险资产，防护资源错配；2. 高风险资产暴露，易引发安全事件；3. 安全投入效益低下，资源浪费	3	2	7	42	中风险	1. 建立资产风险等级评估标准（高、中、低）；2. 盘查同步完成风险等级标注与原因说明；3. 依据风险等级配置差异化防护措施
	4. 未对资产关联的数据流进行梳理与盘查	1. 数据流向不明，泄露后无法追溯；2. 数据处理环节存在安全隐患未发现；3. 违反数据全流程管理要求	2	1	9	18	低风险	1. 开展资产 - 数据流映射盘查，绘制数据流图谱；2. 识别数据流关键节点与安全控制点；3. 对敏感数据流实施全程加密与审计
	5. 盘查频率过低（每年少于1次），资产变动未及时更新	1. 新增资产未纳入防护，存在安全盲区；2. 报废资产未及时处置，数据泄露风险高；3. 资产信息滞后，影响安全决策	3	2	8	48	中风险	1. 建立“季度抽查 + 年度全面盘查”制度；2. 资产变动实行即时申报与更新机制；3. 盘查结果与部门绩效考核挂钩
	6. 未核查资产访问权限配置的合理性	1. 权限冗余导致未授权访问风险；2. 离职员工权限未及时回收，引发泄露；3. 权限管理混乱，责任无法追溯	3	3	8	72	中风险	1. 盘查同步开展权限合规性审查；2. 实施最小权限原则，清理冗余权限；3. 建立权限变更审计与追溯制度
	7. 对海外子公司信息类资产未纳入统一盘查	1. 海外资产安全状况不明，风险失控；2. 不符合全球合规要求，面临当地监管处罚；3. 跨境数据流动存在合规风险	2	1	9	18	低风险	1. 建立全球信息类资产统一管理平台；2. 制定海外资产盘查标准与流程，本地化适配；3. 聘请当地合规机构协助开展盘查与评估
	8. 盘查未形成闭环管理，发现问题未跟踪整改	1. 安全隐患长期存在，易引发安全事件；2. 盘查工作流于形式，资源浪费；3. 安全管理体系无法持续改进	3	2	8	48	中风险	1. 建立盘查问题台账，明确整改责任与时限；2. 实施整改效果验证与回头看机制；3. 盘查整改情况定期向管理层汇报
	9. 未对盘查人员进行专业培训，盘查质量低下	1. 漏查关键资产或风险点，评估结果失真；2. 无法识别隐蔽性安全问题；3. 盘查工作效率低下，成本增加	3	2	7	42	中风险	1. 开展盘查前专业培训，覆盖资产识别、风险评估等内容；2. 建立盘查人员资质认证制度；3. 配备专业盘查工具，提升盘查准确性

KFB109. 25-2025

童工	1. 招聘时未严格核查身份证, 误招未满 16 周岁未成年人	1. 违反《劳动法》, 面临劳动监察部门高额罚款; 2. 需立即清退童工, 承担安置责任; 3. 企业声誉严重受损, 影响社会形象	2	1	10	20	低风险	1. 建立身份证原件核查与联网核验制度; 2. 对 16-18 周岁未成年工进行单独登记与保护; 3. 开展招聘人员劳动法规专项培训
	2. 为规避核查, 要求童工提供虚假年龄证明	1. 构成恶意使用童工, 面临更严厉处罚; 2. 引发社会舆论谴责, 品牌形象崩塌; 3. 相关责任人面临纪律处分或法律追责	1	1	10	10	低风险	1. 拒绝任何形式的虚假证明, 发现即终止招聘; 2. 建立招聘材料真实性核查责任追究制; 3. 主动接受劳动监察部门的指导与检查
	3. 因生产旺季用工紧张, 从劳务派遣公司接收童工	1. 违反劳务派遣管理规定, 面临双重处罚; 2. 与劳务派遣公司产生纠纷, 承担连带责任; 3. 生产秩序受影响, 面临停产整改风险	2	1	10	20	低风险	1. 与劳务派遣公司签订无童工承诺书, 明确违约责任; 2. 对派遣员工进行二次身份核查; 3. 建立旺季用工储备机制, 避免用工紧张
	4. 子公司或关联企业使用童工, 母公司未履行监管责任	1. 母公司面临连带处罚与声誉损失; 2. 违反企业社会责任承诺, 影响投资者信心; 3. 面临供应链客户审核否决风险	1	1	10	10	低风险	1. 将禁止使用童工纳入子公司考核指标; 2. 定期对子公司开展用工合规审计; 3. 建立关联企业用工异常报告机制
	5. 招聘“实习生”时, 接收未满 16 周岁的在校学生	1. 违反实习用工管理规定, 面临处罚; 2. 学生权益受损, 引发家校纠纷; 3. 违反教育相关法规, 影响校企合作关系	2	1	9	18	低风险	1. 建立实习生资质审核制度, 明确年满 16 周岁要求; 2. 与学校签订正式实习协议, 明确责任; 3. 对实习生进行岗前合规培训与权益告知
	6. 未建立童工举报机制, 导致隐性使用童工问题未暴露	1. 童工问题长期存在, 风险累积; 2. 被媒体曝光后, 面临更严重声誉危机; 3. 违反劳动保障监察相关规定	2	1	9	18	低风险	1. 设立匿名举报电话与邮箱, 保护举报人; 2. 对举报线索及时核查, 限期反馈; 3. 定期开展员工访谈, 排查隐性用工问题
	7. 为降低成本, 故意录用童工从事简单体力劳动	1. 构成恶意违法, 面临从重处罚; 2. 引发社会公愤, 遭遇消费者抵制; 3. 企业信用评级下降, 融资困难	1	1	10	10	低风险	1. 建立成本核算与合规用工平衡机制; 2. 强化管理层社会责任意识培训; 3. 实施工成本公开透明化管理
	8. 供应链下游供应商使用童工	1. 面临供应链合规风险, 被客户要求整改; 2. 违反负责任供应链承诺,	3	2	8	48	中风险	1. 将禁止使用童工纳入供应商准入与考核标准; 2. 定期开展供应商用工合规巡查; 3. 对违规供应商建立整改与退出机制

	工,本公司未履行监督责任	影响订单获取; 3. 面临品牌形象连带损害						
	9. 发现使用童工时,未及时向劳动部门报告并妥善安置	1. 面临处罚升级,加重责任; 2. 童工权益无法得到保障,引发法律诉讼; 3. 社会形象进一步恶化,修复成本高昂	1	1	10	10	低风险	1. 建立童工问题应急处置预案; 2. 发现问题立即报告并配合调查; 3. 联系相关部门为童工提供安置与教育支持
强迫劳动	1. 要求员工缴纳高额押金,以限制员工自由离职	1. 违反《劳动合同法》,面临行政处罚; 2. 引发员工集体抗议,激化劳资矛盾; 3. 企业被列入劳动保障失信名单	2	1	9	18	低风险	1. 严格执行无押金用工制度,公开承诺; 2. 开展员工权益调查,核查押金问题; 3. 建立押金举报与清退机制
	2. 通过扣押身份证、户口本等证件,限制员工人身自由	1. 构成非法拘禁,相关责任人面临刑事处罚; 2. 引发严重劳资纠纷与社会舆论危机; 3. 企业面临停产整顿与高额罚款	1	1	10	10	低风险	1. 严禁任何形式的证件扣押,签订承诺书; 2. 定期开展员工访谈,排查证件扣押情况; 3. 对违规管理人员实行零容忍处罚
	3. 以“违约金”为名,强制员工签订长期服务协议	1. 违反劳动合同自愿原则,协议无效; 2. 引发劳动仲裁与诉讼,承担赔偿责任; 3. 影响员工积极性,人员流失率上升	2	2	8	32	中风险	1. 劳动合同严格遵循自愿平等原则,明确违约责任范围; 2. 劳动部门备案合同内容,接受监督; 3. 开展劳动合同合规培训,规范协议签订
	4. 强制员工加班,拒绝加班即扣除工资或开除	1. 违反工时制度,面临劳动监察处罚; 2. 员工疲劳作业,增加安全事故风险; 3. 引发集体罢工,影响生产经营秩序	3	2	9	54	中风险	1. 严格执行每日加班不超过 3 小时、每月不超过 36 小时规定; 2. 加班实行自愿申请与审批制度; 3. 建立加班工资足额支付保障机制
	5. 对员工实施体罚、辱骂等侮辱性管理,强迫劳动	1. 侵犯员工人格尊严,面临民事赔偿; 2. 相关责任人可能构成侮辱罪,面临刑事追责; 3. 引发社会舆论谴责,品牌形象崩塌	1	1	10	10	低风险	1. 建立文明管理行为准则,严禁侮辱性措施; 2. 安装监控设备,监督管理行为; 3. 对管理人员开展人权意识与沟通技巧培训
	6. 以“绩效不达标”为由,强制员工无偿加班	1. 违反工资支付规定,面临补发工资与赔偿; 2. 绩效管理制度被认定无效,引发管理混乱; 3. 员工满意度下降,核心人才流失	2	2	8	32	低风险	1. 绩效标准公开透明,考核结果书面确认; 2. 加班与绩效脱钩,单独核算加班工资; 3. 绩效争议建立独立申诉与仲裁机制

KFB109. 25-2025

	7. 供应链供应商存在强迫劳动,本公司未干预纠正	1. 面临客户合规审核失败,丢失订单; 2. 违反社会责任标准,影响品牌信誉; 3. 面临供应链中断风险与整改压力	2	1	9	18	低 风险	1. 将禁止强迫劳动纳入供应商评估体系; 2. 开展供应商劳动条件定期审计; 3. 为违规供应商提供合规整改支持与期限
	8. 要求员工在危险环境下作业,拒绝即解除劳动合同	1. 违反安全生产法规,面临高额罚款; 2. 引发安全事故,造成人员伤亡与财产损失; 3. 相关责任人面临刑事处罚	1	1	10	10	低 风险	1. 建立安全作业环境达标验收制度; 2. 员工有权拒绝危险作业,不影响劳动关系; 3. 加强安全生产培训与应急处置能力建设
	9. 疫情等特殊时期,以“闭环管理”为名限制员工离岗	1. 违反人身自由相关规定,面临追责; 2. 引发员工健康与心理问题,激化矛盾; 3. 被媒体曝光,面临声誉危机与监管调查	2	1	9	18	低 风险	1. 闭环管理严格遵循防疫政策与员工自愿原则; 2. 保障闭环期间员工生活与休息权益; 3. 建立特殊时期员工沟通与诉求响应机制
歧视和骚扰	1. 招聘时明确要求“仅限男性”,拒绝录用合格女性求职者	1. 违反《妇女权益保障法》,面临行政处罚; 2. 引发性别歧视诉讼,承担赔偿责任; 3. 损害雇主品牌形象,难以吸引女性人才	2	2	8	32	低 风险	1. 招聘简章明确禁止性别歧视条款,报劳动部门备案; 2. 建立招聘过程性别平等监督机制; 3. 开展招聘人员反歧视法规培训
	2. 员工因举报违规行为,遭到管理层打击报复与降职	1. 违反《劳动合同法》,面临赔偿责任; 2. 压制举报渠道,掩盖管理问题; 3. 引发内部恐慌,影响合规文化建设	1	1	9	9	低 风险	1. 建立举报人保护制度,禁止打击报复; 2. 举报处理与被举报方实行岗位分离; 3. 对打击报复行为实行零容忍处罚
	3. 因员工民族、宗教信仰不同,在岗位安排上予以限制	1. 违反民族宗教政策,面临监管处罚; 2. 引发民族矛盾与社会舆论批评; 3. 破坏企业多元文化氛围,影响团队和谐	1	1	9	9	低 风险	1. 建立民族宗教平等对待制度,公开承诺; 2. 岗位安排仅以能力与资质为依据; 3. 开展民族宗教政策与文化尊重培训
	4. 对患有乙肝等传染病的员工,予以调岗降薪或辞退	1. 违反《传染病防治法》,面临法律追责; 2. 引发歧视诉讼与社会关注; 3. 企业声誉受损,影响员工归属感	1	1	9	9	低 风险	1. 建立传染病员工权益保障制度,禁止歧视; 2. 对不影响工作的传染病员工正常安排工作; 3. 开展传染病知识科普,消除员工误解

	5. 管理人员对下属实施性骚扰,要求不正当关系	1. 侵犯员工人身权益,面临民事赔偿; 2. 相关责任人面临开除与法律追责; 3. 引发严重声誉危机,影响企业形象	1	1	10	10	低 风险	1. 建立反性骚扰制度,明确禁止行为与举报途径; 2. 对举报线索开展独立调查,保护举报人; 3. 对管理人员开展职业操守与边界培训
	6. 因员工年龄超过 45 岁,拒绝其参与晋升或培训	1. 构成年龄歧视,面临劳动仲裁; 2. 浪费成熟人才资源,影响企业发展; 3. 引发中年员工不满,影响团队稳定	2	2	7	28	低 风险	1. 建立以能力为核心的晋升与培训制度; 2. 晋升评估实行匿名评审,屏蔽年龄信息; 3. 开展反年龄歧视宣传,营造公平氛围
	7. 对残疾员工设置不合理的考核标准,变相逼迫离职	1. 违反《残疾人保障法》,面临处罚; 2. 引发社会公益组织关注与批评; 3. 企业社会责任形象受损,影响政府支持	1	1	9	9	低 风险	1. 为残疾员工制定个性化考核标准与支持措施; 2. 定期评估残疾员工工作条件与权益保障; 3. 公开残疾人用工与权益保障情况
	8. 在薪酬分配上,因员工户籍(农村 / 城市)不同实行差别对待	1. 构成户籍歧视,违反平等原则; 2. 引发员工不公平感,影响工作积极性; 3. 面临劳动监察部门调查与整改要求	2	1	8	16	低 风险	1. 建立统一的薪酬分配制度,仅与岗位、绩效挂钩; 2. 薪酬标准公开透明,接受员工监督; 3. 开展户籍平等意识培训,消除歧视观念
职业发展和培训	1. 未建立员工职业发展通道,仅以行政级别晋升	1. 专业技术人才流失,影响创新能力; 2. 员工发展迷茫,工作积极性下降; 3. 企业人才结构单一,难以适应发展需求	3	2	8	48	中 风险	1. 建立“管理 + 技术”双职业发展通道; 2. 为员工制定个性化职业发展规划; 3. 定期开展职业发展沟通与反馈
	2. 培训内容与岗位需求脱节,针对性不足	1. 培训资源浪费,投入产出比低; 2. 员工技能无法提升,影响工作效率; 3. 无法满足生产技术升级对技能的需求	3	3	7	63	中 风险	1. 开展培训需求调研,结合岗位能力模型设计内容; 2. 建立培训内容动态调整机制,匹配业务发展; 3. 培训效果与岗位绩效挂钩评估
	3. 仅对新员工开展培训,忽视老员工技能更新	1. 老员工技能老化,无法适应新技术新流程; 2. 核心岗位存在能力断层风险; 3. 影响生产效率与产品质量提升	3	2	8	48	中 风险	1. 建立老员工定期轮训制度,每年不少于 40 小时; 2. 针对技术升级开展专项技能培训; 3. 老员工技能提升与薪酬调整挂钩

KFB109. 25-2025

	4. 培训后未进行效果评估,培训质量无法保障	1. 培训流于形式,无法达到预期目标; 2. 难以识别有效培训方式,重复无效投入; 3. 员工参与培训积极性下降	3	3	7	63	中 风 险	1. 建立“训前测试 + 训中互动 + 训后考核”评估体系; 2. 培训效果与培训供应商资质挂钩; 3. 定期开展培训满意度调查与改进
	5. 关键岗位培训依赖外部讲师,内部经验未传承	1. 培训成本高,且内容适配性不足; 2. 内部优秀经验流失,无法形成知识沉淀; 3. 员工对外部内容接受度低,效果打折扣	2	2	7	28	低 风 险	1. 建立内部讲师培养与认证制度; 2. 搭建内部知识共享平台,沉淀优秀经验; 3. 采用“外部讲师 + 内部专家”联合授课模式
	6. 未为基层员工提供晋升培训,晋升通道堵塞	1. 基层员工流失率高,影响团队稳定性; 2. 内部人才供给不足,需高价外部招聘; 3. 员工归属感下降,影响工作责任心	3	2	8	48	中 风 险	1. 建立基层员工晋升培训体系,覆盖管理技能; 2. 实施“导师制”,为基层员工配备晋升指导; 3. 明确晋升培训合格为晋升必要条件
	7. 培训资源向管理层倾斜,普通员工获取机会少	1. 引发员工不公平感,影响团队凝聚力; 2. 普通员工技能提升缓慢,影响整体绩效; 3. 企业人才梯队建设失衡,发展后劲不足	2	2	7	28	低 风 险	1. 建立培训资源公平分配机制,按岗位需求配置; 2. 公开培训计划与报名流程,实行公平选拔; 3. 培训投入向核心业务岗位与高潜力员工倾斜
	8. 未开展领导力培训,新任管理者能力不足	1. 团队管理混乱,工作效率低下; 2. 员工满意度下降,核心人才流失; 3. 管理决策失误,影响部门业绩	2	2	8	32	低 风 险	1. 建立新任管理者岗前领导力培训制度; 2. 开展定期领导力提升项目,覆盖沟通、激励等; 3. 管理者领导力与绩效、晋升直接挂钩
	9. 海外业务员工缺乏跨文化培训,工作开展受阻	1. 跨文化沟通障碍,影响海外业务推进; 2. 引发当地合作方误解,损害合作关系; 3. 海外市场拓展效率低,成本增加	2	1	8	16	低 风 险	1. 海外派驻前开展系统跨文化培训; 2. 聘请当地专家进行文化与商务礼仪培训; 3. 建立海外员工文化适应支持与反馈机制
薪酬和福利	1. 支付给员工的工资低于当地最低工资标准	1. 违反《劳动法》,面临劳动监察部门罚款与补发工资; 2. 引发员工集体投诉与劳动仲裁; 3. 企业声誉受损,难以招聘员工	2	1	9	18	低 风 险	1. 建立薪酬与最低工资标准联动调整机制; 2. 每月公示工资明细,接受员工监督; 3. 定期开展薪酬合规自查,确保足额支付
	2. 拖欠员工工资超过 30 天,且未说明理由	1. 违反工资支付规定,面临高额赔偿; 2. 引发员工罢工与群体性事件; 3. 企业被列入失信名单,影响融资与经营	1	1	10	10	低 风 险	1. 建立工资支付预警机制,保障资金足额到位; 2. 确需延期支付时,提前与员工协商并报备劳动部门; 3. 工资支付情况纳入管理层绩效考核

3. 加班工资未按法定标准（1.5 倍 / 2 倍 / 3 倍）支付	1. 面临劳动仲裁与补发要求，承担赔偿责任；2. 员工不满情绪积累，影响工作积极性；3. 违反工时制度，面临监管处罚	3	2	9	54	中 风险	1. 建立加班记录自动核算系统，确保标准执行；2. 加班工资单独列支并公示，接受核查；3. 开展薪酬专员法规培训，避免核算错误
4. 女职工产假期间，未足额支付工资或降低待遇	1. 违反《妇女权益保障法》，面临处罚；2. 引发性别歧视投诉与诉讼；3. 损害女性员工权益，影响雇主形象	1	1	9	9	低 风险	1. 建立女职工特殊保护制度，明确产假待遇；2. 产假工资由社保与企业协同保障，足额支付；3. 定期开展女职工权益保障专项检查
5. 福利政策仅覆盖正式员工，劳务派遣员工无福利	1. 构成用工歧视，违反劳务派遣规定；2. 引发派遣员工不满，影响团队协作；3. 面临劳动监察调查与整改要求	2	2	8	32	低 风险	1. 建立普惠性福利制度，覆盖所有用工形式；2. 福利标准仅与岗位、工龄挂钩，与用工形式脱钩；3. 公开福利政策，接受全体员工监督
6. 未为员工缴纳社会保险或缴纳基数不足	1. 违反《社会保险法》，面临补缴与罚款；2. 员工无法享受社保待遇，引发纠纷；3. 企业信用评级下降，影响社会形象	2	1	9	18	低 风险	1. 建立社保缴纳全员覆盖与足额申报制度；2. 定期与社保部门核对缴纳信息；3. 开展社保政策宣传，保障员工知情权
7. 高温津贴、夜班补贴等法定福利未足额发放	1. 违反劳动保护规定，面临补发与处罚；2. 员工职业获得感下降，影响工作热情；3. 被媒体曝光，面临声誉风险	2	2	8	32	低 风险	1. 建立法定福利清单与发放标准公开制度；2. 福利发放与考勤、岗位条件自动匹配核算；3. 接受员工福利诉求反馈，及时整改问题
8. 年终奖发放无明确标准，凭管理层主观决定	1. 引发员工不公平感，影响团队稳定；2. 核心员工因不满年终奖流失；3. 破坏薪酬激励机制，影响工作积极性	3	2	7	42	中 风险	1. 建立年终奖与绩效挂钩的量化分配制度；2. 年终奖核算过程公开透明，结果书面说明；3. 设立年终奖申诉渠道，保障公平性
9. 未为员工提供必要的劳动保护用品(如安全帽、口罩)	1. 违反安全生产法规，面临处罚；2. 增加员工职业伤害风险，引发工伤纠纷；3. 影响员工职业健康，损害企业社会责任形象	2	1	9	18	低 风险	1. 建立劳动保护用品按需配备与定期更换制度；2. 开展劳动保护用品使用培训与检查；3. 劳动保护投入纳入安全生产预算保障
说明 1.风险等级判定标准：基于 RPN（风险优先系数）= 可能性 L × 频繁度 E × 严重度 C 计算，其中： 。可能性 L（1-5 分）：1 = 极低，2 = 低，3 = 中等，4 = 较高，5 = 极高；							

KFB109. 25-2025

- 频繁度 E（1-5 分）：1 = 极罕见，2 = 罕见，3 = 偶尔，4 = 较频繁，5 = 频繁；
 - 严重度 C（1-10 分）：参照法律法规要求、经济损失、声誉影响等综合判定；
 - 风险等级：RPN≥80 为高风险，40≤RPN<80 为中风险，RPN<40 为低风险。
- 2.控制措施依据：结合《联合国反腐败公约》《反洗钱法》《劳动法》等法律法规要求，以及企业社会责任管理实践制定。
- 3.动态更新要求：每年结合内外部环境变化（如法规更新、业务拓展）对风险评估表进行复核与调整。

编号：RKFB205B. 155. 02

生效日期：2025 年 03 月 03 日
