

社会责任报告



浙江新化化工股份有限公司

二〇二六年七月

郑重声明

本公司出具的社会责任报告，是依据国家有关质量法律、法规等进行撰写。报告中关于公司社会责任是公司现状的真实反映，本公司对报告内容的客观性负责，对相关论述和结论真实性和科学性负责。

浙江新化化工股份有限公司

社会责任报告

公司在注重企业运营的同时，公司尽可能兼顾各相关方的不同需求，将保护他们的权益视为自身责任，并付诸于实际行动之中。作为国内生产低碳脂肪胺的龙头企业，公司切实履行了企业社会责任，从组织治理、人权、劳工实践、环境、公平运行实践、消费者问题和社区参与和发展七方面，审视社会责任和企业长远发展的关系，把社会责任转化为企业发展的动力和长期利益。

1 组织的治理

1.1 组织治理的关键因素

1.1.1 完善治理结构和落实管理责任

按照《公司法》和公司章程，建立了科学规范的公司治理结构，设立了股东会、董事会，强化了董事会决策能力。科学合理构建组织结构，高层领导的职权行使、重大投资、财务收支和经济活动等组织行为均纳入监管范围，上受董事会、股东会和审计委员会的监督考评，下受来自员工的监督，并负有经营、道德、法律方面的责任。

◆ 明确经营责任

公司实行经营责任制，董事会年初给公司经营管理层下达经营指标，要求公司经营管理层每半年向董事会汇报公司的经营情况，包括生产、营销、资产运行、税务、利润等有关情况，每年对经营者进行一次考核。经营管理层又把经营责任层层分解给下属部门，并签订经营责任书和生产安全责任书，每年进行业绩考核。如资产经营责任方面：把“保障所有权、落实经营权”作为实施资产经营责任制的出发点，并把这种思想贯穿到资产经营责任制实施办法的全过程。

◆ 道德责任

公司恪守法律法规的要求，严格按照法律法规的要求办事，依法承担相应的责任。公司收集了法律法规，建立了技术标准、工作标准和管理标准，形成了企业标准体系等。公司重视组织行为和个人行为的道德责任，保护消费者、社会的权益及自然环境。

◆ 法律责任

经营班子及成员对其经营行为必须承担法律责任，确保公司经营活动不得违反国家有关法律法规，规范组织的经营行为。

1.1.2 落实财务责任

◆ 完善财务制度

依据《会计准则》建立健全了包括资金管理规范、投资管理规范、资产管理规范、税务管理规范、成本费用管理规范、收入盈余管理规范、预算管理规范、财务报告管理规范在内的一系列财务管理制度，实现财务规范管理。

◆ 明确财务责任和权限

《公司章程》和相关财务管理制度对董事会、经理层的财务责任作了明确的规定。特别是对外投资和对外担保的数额和程序作了明确的规定，超过授权限额的重大投资要经股东会批准。

◆ 完善财务内部监管机制

根据《公司章程》和相关财务管理制度，审计委员会对董事会及经理层的财务管理行为实施监督，以规避公司财务风险。

1.1.3 经营管理的透明性和信息披露

公司制定了一系列的制度，对经营管理的透明度做了规定，同时也制定了信息披露的一系列规范和要求。比如，通过详细的年度报告、半年度报告等向公众发布公司的相关经营信息。

1.1.4 确保内部审计和外部审计的独立性

公司制订了《内部审计管理制度》，独立监督和评价公司财务收支、经济活动的真实性、合法性、效益性，并直接向董事会和监事会汇报，以保证内审的独立性和有效性。

另外，公司聘请与公司及股东无直接经济利益关系的会计师事务所负责外部审计，确保了经营绩效的真实性、合法性和权威性，每年都出具无保留审计意见。

1.1.5 保护股东和其他相关方的利益

◆ 股东利益的保护

公司每年召开股东会议，通报年度财务管理情况；通过会计委派督查制度，定期检查公司会计政策、财务状况和财务报告程序；与外部审计机构进行沟通，对公司的内部控制进行监督，预测公司存在或潜在的各种风险；发挥监事会作用，定期对公司财务行为进行监督；对大宗物资采购实行公开招投标制度。

◆ 员工利益的保护

建立职工代表大会制度，凡涉及员工切身利益的方案议案都必须经过员工会议讨论。严格按照国家劳动法有关规定制订和履行劳动合同；实行收入分配公开制度，对各单位绩效薪酬分配过程和结果公开。

◆ 供应商利益的保护

公司保证付款及时、保护供应商知识产权。实行分级管理，分层次提供信息共享、

资金支持、订单保障、管理输出等支持。

◆ 顾客利益的保护

设立顾客服务热线，受理顾客对营销服务和产品质量方面的投诉，保护顾客利益。

◆ 其他相关方利益的保护

在依法纳税、诚信经营的同时，公司积极为社会提供就业机会，承担社会责任，注重环境保护和降低能源消耗。

2 人权

2.1 提要

人权是人人享有的基本权利，组织应承担起尊重人权的责任，为了尊重人权，公司开展尽职调查，以处理公司或公司相关方的活动导致的实际或潜在的人权影响。公司建立有效的申诉机制，以解决有关其决策和活动影响人权的争议。积极履行社会责任是公司义不容辞的责任和义务。在公共责任方面，公司与时俱进，不断创新，把绿色环保、节能降耗、安全生产作为重点进行持续改进，不断优化，取得了一次又一次阶段性的成果；在道德行为方面，与相关方建立良好的关系；在公益支持方面，经营管理层积极带头，员工热烈响应，以实际行动积极参与社会各项公益事业。

2.2 公共责任

公司在质量安全、环保、节能、资源综合利用、公共卫生等方面都严格遵循环保安全标准，通过了ISO9001、ISO14001、GB/T28001体系认证，深化对作业场所、生产过程、设备维护的过程设计，规范生产操作规程。

风险识别与测量控制表

控制类别	影响指标 风险评估	国家/ 行业标准	内控 指标	测量 方法	过程控制及方法
质量安全	产品中掺入杂质： 损害客户设备、造成客户产品不合格	《工业用一异丙胺》 《工业用一正丁胺》	质量安全事故发生：0起	月度统计	加强工艺设备检查 完善产品抽样检验 提供操作培训
	产品包装桶破损： 导致人员中毒、火灾、爆炸	《工业用三乙胺》			加强原辅材料的验收 加强产品外观检查
生产安全	火灾爆炸：导致财产损失	《安全生产法》、《消防法》、	无人员伤亡的火灾、爆	月度统计	全体员工每年进行安全教育 配备固定式及便携式可燃气体检测 每月开展安全检查

全		及人员伤亡	《危险化学品安全法》、《浙江省安全生产管理条例》	炸事故发生		制定相关管理制度、事故应急预案并每年演练 仪表自动化控制，设置联锁装置及一键停车系统 特殊作业实行作业证许可制度
		中毒窒息：导致人员伤亡	《职业病防治法》、《危险化学品安全法》《危险化学品名录》	无人员伤亡发生，轻伤率<0.2%		配备空气呼吸器、防化服等各种应急器材。 仪表自动化控制，设置联锁装置及紧急切断阀。 开展安全检查 配备固定式及便携式可燃、有毒气体检测仪；配备测氧仪。 现场视频监控 事故应急预案演练
环保	运营	三废：导致环境污染	《大气污染物综合排放标准》、《污水综合排放标准》	排放达标	公司外部检测、环境部门检测	生产现场合理选址，远离社区 工艺改善降低噪音 废弃物分类管理，妥善处置
		噪音：导致环境污染	《工业企业厂界环境噪声排放标准》等	3类：≤65dB(A)（昼） ≤55dB(A)（夜）		
公共卫生	运营	喷漆、电焊弧光：影响人身健康	《职业病防治法》、《工作场所有害因素职业接触限值物理因素》、《工作场所有害因素职业接触限值化学	有害气体、8h辐照度≤0.24 μW/cm ²	仪器监测、年度体检	喷漆工佩戴防毒面具、口罩、手套、眼镜，加强个人防护。电焊工佩戴墨镜、面罩、电焊手套、绝缘鞋，加强个人防护。
		噪音：影响人身健康		≤85dB(A)		工艺改善降低噪音

2.3 道德行为

公司践行“责任创新、合作共赢”理念，努力构建内外部的信用体系，结合各相关方的利益需求，从员工工资福利发放，合同履约，及时付款，按期纳税、还贷，公开信息披露、定期分红等方面设立指标定期测量监控。

公司依照国家法律法规及公司章程，依法经营，诚实守信。制定了《新化准则》。公司领导带头学习《民法典》、《公司法》等相关法律，遵循“公平、公正、公开”的原则参与公司各种经营活动。重大事项均由集体讨论、民主决策；通过岗位述职、职务监管、内部审计等方式及资产保值增值、上缴国家税收、员工收入增长等指标考核，监

测和促进公司道德规范体系建设。

公司与供应商、客户实行“阳光交易”，严格履行合同，公开服务承诺，确保合同双方权益不受损害。在信息披露方面，坚决杜绝一切弄虚作假行为。公司被评为“浙江省企业社会责任建设A级”荣誉，并获得“浙江省绿色企业”、“浙江省绿色生态企业”称号。

公司采用自查、社会公众及其他相关方监督、第三方测量相结合的方法，量化绩效指标，全面评价并促进组织内部及与顾客、供方和合作伙伴之间、公司治理中的诚信和道德行为。

表5-4：公司诚信与道德体系表

体系	对象	诚信准则 道德标准	监督部门	监控指标	保证措施
员工 诚信 道德 体系	中高层领导	勤政、廉洁、高效	股东会、董事会、审计委员会、党委、审计部	诚信记录、测评得分、违法犯罪率	思想道德教育、廉政教育，签署廉政协议，接受民主测评、定期审计、监督检查
	普通员工	诚信、守法、规范	党委、人资部	“好人好事”数量、违规通报次数、违法犯罪率	思想道德教育、好人好事宣传、内部纪律检查
公司 诚信 道德 体系	员工	关爱、尊重	工会	员工满意度、关键岗位员工流失率	营造“关爱+尊重”的人文环境，建立“传承+创新”的培养机制，完善“发展+共享”的激励制度
	供方	拓展供方、优化供方、发展供方	供方	供应商满意度、付款及时率	按时付款、友好合作
	顾客	一流品质、优质服务	顾客	合同履约率、顾客满意度	提供高性价比产品、优质服务
	社会	发展新化事业，回报社会公众	政府、社区	信用等级、纳税及时率、环保达标率、公益投入	依法纳税、三废及噪音控制、热衷公益事业
	股东	切实保护股东特别是中小股东的利益	国资委	所有者权益、每股收益、分红频率	稳定分红、及时公开的信息披露

2.4 尊重他人知识产权

公司已经按照GB/T 29490-2013《企业知识产权管理规范》建立了知识产权管理程序，形成了完善的知识产权管理体系。

公司在设计开发立项前、项目执行中和项目结束时分布开展知识产权检索调查，规避侵权风险；对原材料生产厂家，公司供应部收集供方信息和产品信息，要求供方提供权属证明，必要时签署保密协议和免责协议，保障双方权益；涉外贸易时，国际贸易部收集输出国的法律法规情况和相关产品知识产权情况，防止侵权与被侵权。公司在技术引进合同签订前，组织开展知识产权的检索、审查论证，并在合同中明确规定双方知识产权的权利和义务以及承担的法律风险，避免因知识产权问题而导致重大损失。

3 劳工实践

3.1 提要

公司建立了由职位分析评价体系、绩效评价体系、素质能力识别体系、教育培训开发体系、薪酬激励体系、职业发展体系等体系构成的人力资源开发与管理系统，营造卓越的阶梯式人才培养、多渠道的职业发展空间，有效促进企业与员工的共同发展。

3.2 工作的组织和管理

3.2.1 建立完善的组织机构，实施人性化的管理

a) 工作系统的完善

为实现公司发展战略目标，按照“为股东提供回报，为员工提供平台；为客户创造价值，为社会创造财富”的企业使命，公司建立了三位一体的人力资源开发与管理系统，高效、完善、严密的管理体系，形成了“企业发展，员工成长，和谐共赢”的发展局面。

b) 建立扁平化的组织结构

组织结构是公司组织意识和组织机制赖以存在的基础。为提高工作效率，公司在岗位分析基础上，构建了扁平化的组织结构形式，明确岗位权限进行授权，各部门目标明确，各项经营管理活动有条不紊，有效地提高了决策效率，促进了企业战略的实施。

公司制定了《部门职责》和《岗位说明书》，明确部门、岗位职权职责、岗位任职资格等。为保证组织的有效运行，最大限度发挥其应有作用，公司人力资源部每年对各个部门功能的执行情况进行检查，对工作效率进行评定，对横向管理与纵向管理的协调关系进行监督，对发现的问题进行及时整改，对岗位人员进行调整。

c) 合作创新授权的团队文化

为提高工作效率，激发各级领导和职能部门的积极性、主动性，公司以《部门职能

说明书》和《岗位说明书》的形式进行了授权，职责明确，职权清晰，使经营管理层从繁忙的具体事务中解脱出来，专注于研究公司发展战略，处理公司重大事务。为确保工作顺利，公司制定了完善的管理制度，并依托信息化管理系统加强流程管理，确保在授权的情况下，权利受到约束。

同时依据不同时期的主要目标任务和生产经营、管理等各方面的关键问题，适时组成灵活多样的各种工作小组，进行重点攻关和创新活动。同时公司设立多种跨部门职能小组，如项目组、QC 小组等，这些职能小组有利于员工授权，营造员工积极参与管理的氛围。

3.2.2 员工的招聘、任用及留用

a) 科学合理的公开招聘

公司用人部门提出需求计划，人力资源部根据人力资源规划以及研究评估岗位空缺情况之后经过审批，与用人部门沟通起草招聘要求。对于不同的招聘对象，公司采取不同的招聘渠道，尽最大可能的招募到符合企业发展、具备企业要求能力的人才。

公司成立卓越绩效领导小组及卓越模式实施团队，参加了卓越绩效模式标准培训；聘请权威专家讲授卓越绩效知识；卓越实施团队组织开展全员的卓越绩效知识培训，组织有关人员开展卓越绩效模式专题研讨会；根据卓越绩效标准知识，向公司全体人员宣贯，充分调动员工学习热情，使员工具备卓越模式运行所需的能力。

公司对各职能部门的人员需求进行调查，通过开展岗位测评、职务分析，确定岗位任职资格，从岗位专业知识、技能、学历、工作经验等方面评估与识别岗位任职人员的能力，确保人员能力与岗位素质相匹配的人力资源。

公司通过岗位分析，区分出简单、一般、重要、关键岗位，针对不同岗位人员采取差异化能力提升培训，如公司内岗位技能培训、业务知识培训、高校送培方式、助手制、师带徒制，建立优胜劣汰机制，提升现有人员的业务与技能水平，确保员工能力适应公司发展要求。

3.2.3 积极听取和采纳相关方的意见，畅通沟通渠道，促进技能共享

a) 公司内外部沟通、交流和分享

公司通过多种形式与渠道积极听取员工和顾客的意见及建议，合理采纳，以促进各项工作持续改进与提高，也使得员工有更多机会将声音传达到高层。

b) 搭建沟通平台，促进资源共享

为促进有效沟通与资源共享，公司通过搭建各种沟通平台以实现不同部门、职位和地区之间的信息资源高度共享。

3.3 员工绩效管理

3.3.1 规范的多层次绩效考核体系

公司遵循方案统一、公开公平、直接考核、时效性和客观性原则，依据《绩效考核管理管理办法》中岗位类型分不同目标进行考核。员工绩效考核结果与其绩效工资挂钩，根据考核的结果确定绩效工资系数。绩效管理的意义在于以企业价值创造为核心，推行目标管理，使公司整体战略目标得以层层分解，责任到岗，并保证目标一致性；客观评价员工的工作业绩，把经营业绩与公司、部门和个人的回报相结合，保证公司整体战略目标贯彻执行，并指导帮助员工不断发展。

3.3.2 公平合理的薪酬体系

公司根据薪酬管理原则，实行职能、贡献层级制的薪酬机制，将人员分为管理人员、技术人员、员工三类，以类型确定年薪制或者月薪制，每类又分为不同等级。等级薪酬标准综合考虑同行业薪酬水平、公司薪酬实际情况及预算、消费者物价指数以及本地消费水平等因素设定，薪酬政策由高层领导负责制定，薪酬实施由人力资源部牵头负责。

薪酬由固定工资、绩效工资和福利构成。员工薪酬中固定工资和绩效工资两项总额及比例根据员工所处岗位类型和等级确定。年薪人员依据薪酬因素评价准则进行评价，该准则包括工作责任评价要素、知识技能评价要素、工作强度评价要素、工作环境评价要素四块，量化评价并分别加权得出分数，根据所处范围确定该员工在此岗位中所处的薪酬等级，然后根据公式考虑绩效因素确定总工资。月薪人员主要依据学历和岗位工作经验定薪，并用公式得出员工薪酬。

3.4 员工的学习与发展

3.4.1 员工的教育和培训

a) 识别培训需求

随着公司的高速发展，对员工的培训、教育变得更加重要。公司人力资源部结合人力资源规划、部门主管对员工的培训需求分析以及员工自身的兴趣和能力设置个性化的培训计划。每年年底，对各部门下发《培训需求调查表》，该表主要由公共管理课程选择以及其他培训内容申请两份组成，公共管理培训课程的主要形式有外训或外聘培训，主要是委托第三方进行培训。此外，新员工培训计划由人力资源部制定，将三类培训需求汇总以后，根据上一年的培训情况对于课程进行一定的调整，此外，最后形成《年度培训计划》。

b) 科学制定培训计划

人力资源部负责公司《年度培训计划》的制定及组织实施。根据员工类型来分，新员工培训包括公司基础教育，部门基础教育，岗位技能培训等，具备科学的定岗培训流程；转岗人员培训包括部门基础教育和岗位技能培训；在岗人员每年至少进行一次全面的岗位技能培训和考核；特殊作业人员培训中，特殊、关键工序和关键测量过程操作人员的培训由所在岗位技术负责人负责培训，合格后持证上岗；重大环境影响和重大风险岗位由所在岗位的部门负责人进行培训，培训后考核合格后上岗；工程技术人员及管理人员培训一般邀请外部专家来企业授课或外派这些人员进行学习。

c) 确定培训流程

公司的培训体系与战略规划和经营目标相联系，构建了完善的培训流程，明确了培训系统的运作环节，为培训的有效实施提供指引。

d) 实施培训的支撑

◆内部培训资源：截止至 2025 年底，公司(浙江本部)内部讲师成员共 72 人，内部培训共有 171 多种课程，每年按照需求开设一定数量的课程。

◆培训经费投入：2025 年总投入培训经费 100.3 万（浙江本部），平均每人接受培训 96 小时。聚焦员工能力迭代与全面成长，持续锤炼岗位核心履职能力，助力团队适配企业高质量发展与战略升级节奏。依托多元化、常态化的内外赋能体系，搭建系统化学学习成长平台，构建“勤学善思、赋能提质、实干增效”的成长闭环，推动员工个人价值提升与企业长远发展双向赋能、共生共赢。

e) 评估和考核培训效果

人力资源部定期组织公司负责人及员工代表等召开年度培训工作会议，评价培训有效性。对于公司新进人员，采取系统的定岗培训及评价流程，力求能够引进适应公司文化、学习能力强的人才，并迅速发挥其才能。此外，还通过理论考核、操作考核、业绩评价、观察等方法进行培训效果评价。

培训记录将会记入个人档案，通过对个人档案的调用，可以进一步明确员工所培训的项目以及员工目前所处的水平，以作为考核、晋升的依据。

3.4.2 员工的职业发展

公司建立阶梯式的人才培养机制、多渠道的发展通道，为员工提供顺畅的发展空间。

a) 推拉结合，发挥员工潜能和主动性

推：公司建立员工竞争上岗和退出机制，给员工绩效和能力提升加压，不进则退。如绩效和能力达不到要求的，采取调换岗位，转岗培训或取消技能工资等措施，促使员工不断学习，主动发挥。

拉：公司建立了以员工评价体系为基础的全方位的薪酬激励体系

明确岗位职责，充分授权，引导员工自主地创造性开展工作，充分发挥员工的潜能。

b) 建立多渠道的人才培养制度，提供员工学习与发展空间

公司建立多渠道、分层次的人才培养制度，为员工的学习与成长创造机会。

c) 职业生涯规划和发展平台

为实现公司战略目标与员工职业价值双赢，公司对包括高层领导在内的所有员工进行职业生涯发展规划与设计工作，共同制订员工的职业生涯发展目标与行动计划，并提供相应的支持。

3.5 员工的权益与满意程度

3.5.1 员工权益

公司营造良好的工作环境和氛围，根据不同需求，提供个性化支持，提高全员参与的积极性和满意度。

a) 依法管理、创建舒适的工作环境

公司严格执行国家的《劳动法》、《安全生产法》、《职业病防治法》等劳动、安全生产法律法规，通过安全生产标准化，不断改善员工工作环境中的安全条件。

公司制订并实施安全生产标准化，制订了事故处理控制程序等相关制度，帮助组织与员工识别安全生产注意事项，群策群防，确保安全生产标准化体系要求能够有效运行。

b) 应急预案

通过制订各种应急预案，对相关人员进行相应的培训，每年不定期进行应急预案演习，并作演习效果评估，对演习中存在的问题进行改进，提高组织的应急能力及员工处理各种紧急情况的能力。

c) 应急充分，确保经营的连续性

为确保公司生产经营的连续性，公司组建各种应急小组、建立小组成员全天候 24 小时待命的快速反应机制，配备应急设备如照明设备、消防设备、通讯设备、医疗设备及医务人员，在可能发生的危险情况和紧急状态如火灾、台风、断电等时，迅速启动相应的应急预案，充分发挥应急小组的指挥作用，制订技术保障、物资准备措施，保障员工的利益及避免因事故造成停产，满足顾客对产品及时供给的需求。

公司与核心供应商建立战略合作伙伴关系，与主要供应商、一般供应商建立长期合作关系的同时，通过评审选择一般供应商和临时供应商作为备选供应商，稳定供应链持续有效运作，确保公司生产经营的连续性，保障顾客的利益。

d) 整合群众性质量管理活动，创造参与平台

公司营造员工积极参与群众性质量管理活动的机制，并基于卓越模式，把 QC 小组、合理化建议、5S 活动整合为卓越班组活动，为员工的质量管理活动提供平台，提供活动所需的资源支持，并通过对活动成果评定、认可和激励，调动员工参与质量管理活动的积极性。

3.5.2 员工满意程度

a) 确定影响员工权益、满意度和积极性的关键因素

公司始终坚持“以人为本”的管理理念，通过半年度、年度述职报告，绩效面谈和满意度调查的渠道听取和采纳员工建议，并分析、评估、确定影响员工权益、满意度和积极性的影响因素。

b) 针对员工的个性化需求，提供个性化支持

公司以人为本，根据不同员工的不同需求，制定了各种保障措施，有针对地提供个性化支持。

c) 对员工满意指数进行测评，及时改进工作

公司坚持每年都通过访谈调查和问卷调查对员工满意度进行调查，主要指标包括对工作条件的满意度，对工作本身的满意度，对工作回报的满意程度，对公司人际关系的满意度和对公司整体的满意度。

满意度的调查流程如下：

1) 根据上一年度的《满意度调查表》及满意度调查结果对当年的满意度调查表进行修正。

2) 通过钉钉系统面向全员发放问卷，设置问卷填写时间为一周，系统根据调查问卷上的基本信息及问卷的评价项目自动统计结果。

3) 对改进建议进行可行性分类，目前可以给予改进的进行改进，不可以的需要向员工解释，并制定改进计划和实施时间。

4) 对改进建议进行可行性分类，目前可以给予改进的进行改进，不可以的需要向员工解释，并制定改进计划和实施时间。

5) 跟踪改进结果。调查结果显示普通员工对目前的工作环境、工作时间的安排比较满意，体现出各部门之前的沟通和合作也比较融洽，员工对自己的工作职责非常明确，对公司各级领导也都充满希望，而且大部分员工都能得到部门领导的认可和好评。

4、环境

4.1 环保责任

新化化工始终坚持“坚持污染预防、持续改进的环境理念，实施清洁生产与节能减

排，积极探索绿色化工之路，做环境友好型企业。”的环境方针，充分合理地利用各种资源、能源，控制和消除污染，促进公司生产发展，创造良好工作生活环境，使公司经济活动能尽量减少对周围生态环境的污染。

4.1.1 加强体系建设，提升环保意识

在以预防为主的前提下，新化化工严格贯彻和执行《环境保护法》、《水污染防治法》

等环保法律法规，积极开展环保知识的宣贯和培训，推行环境友好的工作方式，落实环境管理工作。

新化化工根据 ISO14001环境管理体系，制定了环境管理程序、制度、方案和应急措施，并使各项工作、各个环节和流程按照ISO14001环境管理体系运行，一方面减少公司经营对环境造成的影响（废水、废气、噪音、废弃物等），另一方面逐步减少原料、水、电、油、汽、纸张等能源、资源方面的消耗，同时，加强产品安全防护，严格控制产品中杂质等有害物质的含量，对设备按时保养维修，以免泄漏造成能源损耗或环境污染。

4.1.2 推进低碳节能，实施清洁生产

报告期内，为响应上级环保部门节能减排的号召，新化化工对锅炉烟气进行脱硝脱硫除尘改造，大量减少了二氧化碳、二氧化硫、烟尘、粉尘等污染物排放。公司还对污水处理技术进行全面的提升，减少了水中有害物的排放，对提高环境质量、调整经济结构、转变增长方式具有重要意义。

4.2 推广绿色办公政策

4.2.1 办公区采用节能灯具照明，做到人走灯灭；

4.2.2 推广无纸化办公，实行废纸再利用；

4.2.3 减少会议次数，缩短会议时间，降低会议成本。

5. 公平运行实践

5.1、实施严格的风险控制

报告期内，公司实施严格的风险控制，降低投资风险，减少债务风险，促进了各项业务的平稳发展，实现了资产的保值增值，保持了良好的信用等级。

5.2 每年合理分红，回报股东

公司认为：给予投资者合理的投资回报，为投资者提供分享经济增长成果的机会，是公司应尽的责任和义务；

新化化工在兼顾企业长远发展的同时，坚持执行每年分红政策，通过《公司章程》

明确利润分配政策尤其是现金分红政策的决策程序、机制和具体内容等相关事项，强化对股东持续、健康、稳定、科学的回报机制。

5.3 提升信息披露水平

报告期内，新化化工继续优化信息披露管理机制，加强信息披露管理工作，提高信息披露管理水平和质量，通过法制化、规范化、制度化、程序化运营，健全以诚信为指导、合规为主导的信息披露体系。

5.3.1 注重诚信披露，坚持合规披露

新化化工信息披露管理机制以诚信披露为基本方针，以合规披露为基本方略：

首先，强调信息披露诚信化，将诚信理念融入信息披露管理全过程，贯穿信息披露管理各方面，确保披露内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏；

其次，坚持信息披露合规化，明确披露标准，规范披露流程，加强披露管理，确保披露内容真实、准确、完整、及时、公平，符合有关法律法规以及相关监管机构要求；

5.3.2 实施制度管理，强化引导教育

新化化工充分认识到只有实行最严格的制度、最严谨的治理，才能为信息披露诚信合规提供可靠保障。

一方面，新化化工以企业文化为纲领，以法规政策为指导，以治理体制为支撑，将制度健全、管理规范作为切入点，严格实行制度化管理，从严执行信息披露程序，不断提高信息披露管理水平和质量，保护公司、股东、债权人及其他利益相关人的合法权益；

另一方面，为保证社会各界从正规渠道了解公司情况，客观科学公正地评价公司，公司指定董事会秘书负责信息披露工作。

6 相关方问题

6.1 提升服务质量

新化股份把“顾客满意”的方针贯彻到每一个服务流程。首先是组织机构的保证和服务网络的完善，建立了完善的服务管理体系，制定了明确的服务职责，使信息反馈、服务资料、产品质量处理的工作效率大大提高。

同时，通过拓宽以网站、微信、会员网站等为载体的即时交流渠道以及以服务VIP客户为主的短信平台，传播新化股份的品牌文化内涵，方便客户深入了解、感知新化股份。

6.2 加强供应商管理

报告期内，公司继续强化责任采购制度，完善采购流程及相关机制，加强供应商管

理。在培育、优化供应链方面，公司通过综合衡量供应商的开发设计能力、质量把控能力、及时交货的生产能力、价格供应优势、守法合规、环境保护、劳工权益保护、诚信经营等考核指标，分级确定战略合作供应商、辅助合作供应商。

6.3 尊重同业竞争者

公司一直尊重同业竞争者，讲求公平竞争，坚决反对垄断经营、违规操作、商业欺诈等不正当商业行为，在业界塑造了良好的口碑与社会形象。

7 消费者问题

根据公司所属行业性质、产品特性，我们应确保核心业务在国内外市场中占据绝对竞争优势地位，来确定目标顾客群和细分市场。

与顾客建立长期合作关系，公司通过各种渠道了解顾客的需求、经营状况及发展前景，对战略顾客和重点顾客建立长期合作关系，每年安排经营管理层进行走访，听取顾客的声音，从而增加顾客的信任、培养顾客的忠诚度，把顾客从一般的业务关系提高到战略合作关系。

针对客户的管理，公司建立对话互访关系和多渠道信息沟通，通过交流或商务活动，力争得到客户的认同，把客户关系从个体忠诚提升为组织忠诚。公司成功的秘诀就是它们能够有效协同生产、技术、物管、营销等多个部门，组成跨部门、跨职能的客户服务组织，多项服务以及一体化解决方案为客户提供了更大价值。首先，新化与客户之间是一种建立在双赢基础之上的合作，互信互依，共同制定产品升级与创新计划或为降低整个系统的成本而共同努力。其次，公司投入大量资源，专注于深度参与客户的发展，客户也深度关注新化发展并给予支持。

公司还通过数据和信息管理、面向顾客的应用程序以及对基础设施和体系结构的投资，建立自己的价值观和客户服务体系，以此提升客户的忠诚度。

8 社区参与和发展

社区参与和发展是企业可持续发展的重要组成部分，公司积极支持社区的发展，为社区发展做出企业应有的责任。

公司热心社会公益事业，将其视作自身必然的社会责任并自觉履行，积极开展各类帮扶困难群体、救灾济困等活动。

公司在关注公司自身发展的同时，注重企业社会责任的履行以及企业社会价值的实现，通过捐赠扶贫、助学、关爱退役军人、向慈善总会捐款等多种方式积极履行企业社会责任。

2025 年，公司及各子公司开展公益活动累计捐赠金额 210 万元。

9 公司 2025 年获得政府和社会确认的荣誉和奖项

9.1 . 2025 年浙江省企业技术中心评价-优秀

9.2 2025 年被认定为全省高值化学品低碳合成重点实验室

9.3 “XHPFR 无卤阻燃母粒”被认定为 2025 年浙江制造精品

9.4 “新型萃取法提锂技术的开发和应用”被评为 2025 年浙江省化学工业科学技术奖一等奖

9.5. 2025年被杭州市科技局认定为杭州市中试基地（杭州市新化高值化学品低碳合成中试基地）

9.6 被认定为2025年浙江大学专业学位研究生联合培养基地（浙江大学-浙江新化化工股份有限公司研究生联合培养基地）

9.7 2022年度尖兵领雁攻关项目《碳中和高效催化剂研发及产业化-高效电催化二氧化碳还原催化剂的开发及示范化应用》于2025年顺利通过浙江省科学技术厅验收

10 新化股份之于未来

2025年，公司深刻地认识到，企业是市场经济的细胞。企业的社会性决定它必须积极承担社会责任，不能仅以利润最大化为自己唯一的目标，还应当最大限度地增进其他社会利益，包括消费者利益、职工利益、环境利益和社会公共利益等。

2026年，公司将继续沿着品牌创新和产业升级的道路，深化公司社会责任管理体系，强化社会责任意识，提升社会责任管理水平，全力打造效益升级版，释放发展红利促进社会资源最优增长，推动公司自身与社会全面协调的可持续发展。

浙江新化化工股份有限公司董事会

二〇二六年七月