

浙江新安化工集团股份有限公司

2022 年度社会责任报告

管理者致辞

2022 年是百年变局的开局之年，能源与粮食危机、金融危机、全球经济滞胀、社会撕裂、阵营重构、思潮泛滥……这是一个时代的终结，也是一个新时代艰难而痛苦的诞生期。

这一年，新安人审时度势、沉着应对、奋力拼搏，经营业绩再创历史新高，面向未来谋篇布局有序推进，技术能力得以有力突破，组织活力不断焕发，变革和数字化转型纵深推进，资本实力大大增强，面向崭新时代的到来，面向寒冬的到来，公司储备了充足过冬的“棉袄”，体现了公司五十八年历史底蕴，又一次彰显了公司“历经磨难精神在，不畏艰难更重生”的精神气质，公司朝着成就时代杰出企业又迈出了坚实的一步。

未来已来，2023 年局势将更加复杂，社会矛盾和冲突不断，全球经济步入衰退，经济增长动能严重不足，全球经济将面临比 2022 年更大、更严峻的挑战。覆巢之下，焉有完卵。如何穿越寒冬，是每一个新安人在新年伊始就必须直面的重大课题，“运动穿越寒冬，变革走向未来”将是 2023 年公司工作的总体要求。

新的一年，公司将把稳定经营基本盘作为第一要务，狠抓市场拓展、结构优化、降本增效，加快全球化进程，深化上下游客户的生态伙伴关系。

新的一年，公司将把第二、第三曲线业务的培育放到更加重要的地位，谋求第二、三曲线业务的高速增长，平滑形势骤变对公司的冲击。

新的一年，公司将全面强化自主创新能力，保持研发投入高位高增长，扎实推进技术创新“登峰”“远航”“尖兵”三大计划，为公司可持续高质量发展插上科技的翅膀。

新的一年，公司将以组织活力激发为破局点，持续优化组织阵型，调优队伍结构，突破政策机制，让全体新安人在寒冬中全面运动起来。

新的一年，变革和数字化转型将是贯穿全年工作的“主动脉”，公司将以创新的思维，变革的手段，数字技术赋能，不断进行业务重构、组织重整、流程再造、模式创新，打破旧秩序，建立新秩序，不断实现组织的熵减，以变革迎接未来，在变革中走向未来。

逐梦无惧，追光前行。我们坚信，运动是穿越寒冬最好的办法，变革是走向未来的不二选择，通过全体新安人的不懈努力，奋力拼搏，笃行致远，牢牢把握住经营主动和发展主动，我们的事业将无往而不胜，让我们一起创造更加美好的未来！

董事长：吴建华

公司简介

新安创建于 1965 年，2001 年上市，总部位于杭州建德，拥有控股子公司 70 余家、员工 6000 余人，属全球农化销售 20 强、中国制造业 500 强、中国化工 500 强、中国氟硅行业领军企业、中国民营企业社会责任百强等。

新安主营作物保护、硅基新材料、新能源材料三大产业，其中作物保护形成了“中间体-原药-制剂”一体化发展模式，涵盖种子种苗、除草剂、杀虫剂、杀菌剂、作物营养等完整的作物保护体系，为保障粮食安全、助力增产增收提供植保综合解决方案；硅基新材料拥有从上游硅矿开采冶炼、有机硅单体合成、下游产品制造的完整产业链，产品广泛应用于 5G 通信、光伏新能源、轨道交通、汽车、电力、医疗健康、建筑等领域，畅销全球 130 多个国家和地区；把握“双碳”发展机遇，基于“磷基、硅基”两大产业基础与优势，持续延伸拓展，围绕新能源应用场景打造材料综合解决方案，构建磷基材料、硅基材料、新能源材料“三足鼎立”的新发展格局。

新安建有完善的创新体系，是国家创新型企业、国家高新技术企业、全国知识产权示范企业，拥有国家认定企业技术中心为核心，涵盖六家省级研发机构、多个事业部专业研发中心的创新组织体系，同时拥有国家级博士后科研工作站、省级企业研究院和全国模范院士工作站等科研平台。

新安是传统制造业数字化转型成功实践的典型代表，先后被评为国家智能制造和两化融合试点示范企业，成功入选浙江省首批工业互联网平台和“化工大脑”试点企业，浙江省“未来工厂”培育名单、杭州市“链主工厂”公司。

2022 年，新安品牌战略项目正式落地，以“全球领先、科技创新、绿色、关爱、生态圈”品牌核心价值，引导全员增强对时代企业的深刻认识，化时代元素为企业发展要素，指引未来变革创新行动，塑造时代企业形象。

一、依法治企，法治新安写新篇

1. 规范治理

公司建立了完善的现代企业管理体系，不断优化股东大会、董事会、监事会和经营管理委员会组成的“三会一层”治理结构。

股东大会是公司最高权力机构，董事会是公司的经营决策机构，经营管理层是公司的业务执行机构。监事会是公司的监督机构。公司严格按照《浙江新安化工集团股份有限公司章程》规定的条件和程序选聘董事、监事和高级管理人员，并通过股东大会、董事会、监事会等形式，对公司战略发展和重大经营管理做出决策并组织实施。

公司能够确保所有股东享有平等地位，确保所有股东能够充分行使股东权利。报告期内，公司严格按照《浙江新安化工集团股份有限公司股东大会议事规则》的程序要求召集、召开股东大会，并有律师出席见证：采用现场结合网络投票的表决方式，为股东参会提供便利，关联股东对关联交易事项回避表决，影响中小投资者利益的重大事项实行中小投资者单独计票，切实维护公司股东的合法权益。

董事会是公司的决策机构，对股东大会负责，向股东大会报告工作，执行股东大会决议，在《公司法》《公司章程》和股东大会赋予的职权范围内行使职权。董事会下设战略委员会、审计委员会、提名委员会和薪酬与考核委员会，专门委员会中均有独立董事参与，其中审计委员会中有 1 名独立董事是会计专业人士，并担任主任委员。专门委员会分别在投资战略、审计、人事和薪酬等方面协助董事会履行决策职能，运作良好，充分发挥专业优势，保证了董事会决策的合法性、科学性、正确性，降低了公司运营风险。

公司第十届董事会由 9 名董事组成，其中独立董事 3 人，董事会的人数和人员构成符合相关法律法规的要求。公司董事能够遵守有关法律和公司章程的规定，诚信和勤勉地履行董事职责，维护公司利益。在董事会讨论关联交易时，独立董事发表独立意见，关联董事回避表决。

监事会是公司的监督机构，对股东大会负责，按照《公司章程》《监事会议事规则》等相关规定开展工作，认真履行职责，诚信、勤勉、尽责地对公司董事、高级管理人员履行职责的合法、合规性进行监督，维护公司及股东的合法权益。

公司严格按照《中华人民共和国公司法》《浙江新安化工集团股份有限公司章程》、中国证券监督管理委员会及上海证券交易所相关的规定选举监事，公司第十届监事会由 3 名监事组成，其中 1 名为职工代表监事，符合法律法规的要求。公司监事能够认真履行职责，本着对股东负责的精神，对公司财务以及公司董事、总裁和其他高级管理人员履行职责的合法、合规性进行监督，维护公司及股东的合法权益。

2. 合规培训

公司推行形式多样的法律意识培训，强化员工规则意识和底线原则，普及推广基础法律知识，以课堂授课和内部媒体为切入点，线上分享与线下授课相结合，全面提升全员守法遵法意识，强化全员用法维权能力。

报告期内，公司对管理人员、营销人员等进行合同法律风险、工程法律风险等主题的授课 22 次，课长合计 12 课时，累计参训人员 2000 余人次。同时，公司利用数字化手段，在内部媒体上开设《瞰法》栏目合计 25 期，以更为生动的形式向员工普及法律知识。

3. 风险防范

公司秉持“事前预防、事中控制、事后补救”的风控理念，始终将风险控制放在合规体系建设的重要位置，持续加强内部各层级风险控制体系建设，完善风控人员匹配，完善法律事务制度建设，制定并实施《公司风险防控体系管理大纲》《建设项目审计管理制度》《内部审计管理制度》《审计督查实施办法》等制度，以合法合规经营推动公司转型升级高质量发展。

报告期内，公司组织专业人员深入安徽合肥、江苏泰兴、四川阿坝州等一线子公司，围绕合规管理、证照管理、合同管理、危废管理等方面提供合计 64 个工作时的风险摸排，并出具相应的现场法律服务报告，就程序合规、人事用工风险、合同风险等方面问题提出相应的改进和完善意见。

4. 合规举报

公司在办公大楼和各子公司办公场所醒目位置公布《阳光投诉举报平台》，畅通来电来信渠道，积极处置对员工违纪、违规行为的检举、控告、申诉等，组织调查并提出处理意见，按职权范围调查处理公司管理人员违章违纪行为。允许

匿名举报，切实保护举报投诉者。2022 年共受理内部外部举报投诉 6 起，全部进行跟踪处理，无一件漏查，调查处理回复率均为 100%。

5. 公平竞争

公司严格遵守《公司法》《反不正当竞争法》《反垄断法》等法律法规，坚持“竞争优先，和而不同，持续发展”的市场参与原则，倡导以优异的品质和服务赢得竞争优势，摒弃不道德、不合法的商业行为。公司不允许从事排除竞争对手的任何行为，拒绝以不道德或违法的商业行为来寻求竞争优势，严禁员工通过不公平的方法获取不公正的好处。公司使用供应商评价、供应商选定和招标等多种方法来促进行业公平竞争。公司依法规范公司宣传、广告行为，确保产品或服务的广告不存在虚假、误导性的陈述，符合公平经营与广告法的相关要求。

公司持续开展法律法规普及教育，营造健康透明的经营氛围和良好的商业竞争环境。2022 年，公司对外积极参与市监局组织的《反垄断法》培训；对内组织员工进行《反垄断法》学习，制作 2 期反垄断法相关的普法微课，上传在办公平台供员工学习参考。

报告期内，公司未发生不正当竞争相关的法律诉讼。

6. 信息安全

公司参照国内外的安全标准和规范，利用成熟的信息安全方法论，建立组织、管理和技术为一体的信息安全体系，达到国家和行业信息安全标准的要求；持续改进安全防护体系，多维度相结合，对信息安全事件进行综合防范。

公司充分重视商业秘密保护工作，对内，建立完善的保密管理制度，规范并细化保密工作流程；同时加强商业秘密知识日常培训，进一步提升公司员工的保密意识和保密管理技能，加深其对企业保密工作必要性、严峻性、复杂性和持续性的理解；支持与服务于公司的管理、经营、风险控制。对外，作为浙江省商业秘密保护示范点，公司不定期邀请外部商业秘密保护领域专家进行交流，开展宣讲工作，发挥示范引领作用。

报告期内，公司未发生内部和客户信息泄露事件及相关纠纷和诉讼。

7. 信息披露

公司严格按照有关法律、法规、规章等规定，认真、审慎地履行上市公司信

息披露义务，加强信息披露事务管理，对可能影响公司股东和其他投资者投资决策的信息均按照《信息披露事务管理制度》相关条款要求认真、及时、准确、完整地进行披露，特别是对于可能影响股东和其他投资者投资决策的重大信息，公司都第一时间对外发布、报送，并公平对待所有投资者，不存在选择性披露，确保了广大投资者的知情权。

二、携手共赢，满意新安书新章

1. 质量安全

公司根据国家法律法规的规定，结合产品特点，制定完善的包括生产设备条件、生产技术水平、原料组成、产品规格等的产品质量标准体系，以客户为先，努力为社会提供优质安全健康的产品和服务，最大限度地满足客户需求，对社会和公众负责。

公司运用 FMEA、SPC 等质量统计工具，通过内部审核、自我评价、第三方审核或评价、QC 小组活动，不断寻找改进机会和持续改进的方式，有序推进质量管理绩效。下属单位均建立了严格的质量控制和检验体系，确保从原材料进厂，到产品销售等各个环节和流程，都有严格的质量控制标准，严禁未经检验合格的产品流入市场。近年来，公司未出现过重大质量投诉，在历年接受各级质量抽检中，合格率均达 100%。

公司实行三级质量诚信教育培训，牢固树立全体员工的诚信意识。由公司组织一级教育工作；各下属单位根据实际，编制教育培训计划和内容，认真组织开展质量教育培训；各车间负责组织开展班组长及员工的诚信宣传教育工作。公司通过专题培训、书面文字进行张贴或传达、质量诚信先进员工经验交流、利用早会或班前会、利用图片展示等多种方式对企业员工实施质量诚信教育。

2. 创新引领

公司一贯坚持创新战略，全面把握“业务驱动，科技引领，管理跟上”的总方针，以科技为主轴，聚焦“三足鼎力”业务主航道，推进“登峰、尖兵、远航”三大行动的落实实施。

公司在构建科技创新体系过程中，引进 IPD 集成产品开发先进理念，加强市场需求管理，建立以需求为导向的产品开发流程，加强里程碑任务节点的技术和

决策评审，确保产品开发做正确的事和正确地做事。

公司注重建设高能级创新平台和高水平科技人才队伍，创新机制，改善管理，不断激发科技人员的积极性和创造力，扩大对外技术合作与资源链接，建立科技制高点，突破卡脖子技术，开发“高科技 高增长 高毛利率”产品，积累沉淀技术成果，加快转化，提升科研数字化水平，全面提升面向未来的创新能力。

公司围绕建立高效科学的技术创新体系，制定了一系列科技创新管理制度，包括《研发课题管理制度》《科研绩效提成管理办法》《知识产权转让（许可）管理办法》等，系统且全面地规范了企业的科技创新活动。

3. 可持续采购

公司根据国家现行法律法规和国际通行的可持续发展准则，制订可持续采购政策，将 CSR 纳入采购业务全流程，包括供应商的选择、准入、日常管理、绩效评估及淘汰。将 CSR 纳入供应商的绩效考核，对于 CSR 表现好的供应商，公司在同等条件下提高采购份额，优先提供业务合作机会；对于 CSR 表现差，尤其是违反 CSR 红线要求的供应商，公司要求限期整改，同时降低采购份额或限制业务合作机会，整改不通过或拒绝整改的，将取消合作关系。

公司与长期合作供应商签订《供应商行为准则》，明确供应商对社会的责任和环境、管理的要求，并要求供应商承诺遵守和执行。对于新增供应商，公司均要求填报《供应商社会责任评估表》，了解供应商履行社会责任的情况，作为供应商选择和准入的条件之一。

公司在提前告知的前提下，不定期对供应商开展现场审核，以评估供应商对可持续政策遵守的情况。报告期内，未出现因社会责任不合格被否决的潜在供应商和业务因社会责任不合格被中止合作的供应商。

4. 风险提示

公司在产品外包装、标签上注明产品性质（标注上腐蚀品、易燃液体等）、安全措施，给客户提供的产品都有相应的化学品说明书，阐明化学品的理化特性（如 PH 值，闪点，易燃度，反应活性等）以及对使用者的健康（如致癌，致畸等）可能产生的危害等，提示存在的潜在风险，指导客户正确保存、运输和使用产品。在产品宣传、客户培训过程中，也做好相关的风险警示。

5. 客户服务

公司各下属单位设立售后服务部门，为客户提供良好的售后服务，妥善处理供应商、客户和消费者等提出的投诉和建议。公司制定并实施《售后服务管理规定》，规范处理产品交付及服务过程的各项工作，明确相关部门在售后服务过程中的职责，规范产品售后服务的程序，使售后服务工作制度化、规范化。

公司制定和实施《客户投诉处理管理办法》，完善客户投诉处理流程，通过业务代表、售后服务电话收集客户投诉或客户反馈；业务负责人启动公司客户投诉流程，售后管理人员分析问题，根据情节重大与否，通过部门负责人审核、生产、质量管理部门判断、公司负责人等环节审批；根据客户投诉分类，进行退、换货、工厂理赔、保险理赔等售后投诉处理。

公司制定并实施《客户满意度调查及处理管理办法》，规范客户满意管理，每年开展客户满意度调查，了解客户感受，并针对客户反馈的意见，持续改进产品和服务，提升客户满意度，促进质量改善与售后服务，确保客户对企业的充分信任。

公司建立了完善的产品召回与赔偿制度，如果提供的产品或服务被证明对客户及消费者的生命或财产安全存在威胁时，公司应立刻停止提供该产品或服务，并作出公开声明，尽可能召回已出售产品；对已造成损害的，公司给予适当的赔偿和保险理赔。

6. 投资者权益

公司始终公平对待所有股东，确保股东充分享有法律、法规、规章所规定的各项合法权益。公司选择合适的时间、地点召开股东大会，采取多种方式如网络投票等，促使更多的股东参加会议，行使其权利；公司制定有长期和相对稳定的利润分配政策和办法，根据公司经济效益情况制定切实合理的分红方案，积极回报股东。

公司通过多种渠道、方式对接机构投资者，通过上交所网站、公司网站、微信、投资者来电等途径，持续开展公开透明的投资者咨询服务，做好信息解读，形成良好常态沟通关系，做到在公司披露定期报告、重大事项、公司重点项目推进以及主要产品及原料价格出现波动等特殊节点积极主动交流，增强投资者对公司情况的了解和信任。

7. 诚信履约

公司坚持合同全生命周期管理模式，以《合同管理制度》《档案工作管理规定》等相关制度为依托，结合《信用管理制度》《建设项目采购管理办法》等相关要求，围绕合同起草、合同审批、合同变更、合同用印、合同结算、合同查询等环节。利用在线 OA、电子签章等工具，不断丰富和完善公司各类合同范本、实现线上审核、统一合同台账的管理等目标，同时也及时掌握了合同履约率、合同收付款情况。

近三年，公司合同履约率均达到 100%。

三、以人文本，和谐新安谱新曲

1. 用工概况

公司坚持公平、公开、平等的招聘原则，重视人才的多元化，反对性别、民族等歧视，坚持同工同酬，杜绝使用童工和强迫劳动，全力构建包容、开放的就业环境。公司注重男女平等，坚决杜绝在雇佣中对女性的歧视。公司不歧视残疾人，积极为残疾人创造工作机会。

2. 权益保障

公司严格执行国家法律法规，尊重国际通行的社会责任行为准则，依法保护员工的合法权益，尊重员工人格和保障员工合法权益，关爱员工，促进劳资关系的和谐稳定，

公司坚决杜绝雇用童工和强迫劳动，按照国家有关规定对女员工实行特殊劳动保护，严禁非法强迫员工进行劳动，严禁对员工进行体罚、精神或肉体胁迫、言语侮辱及其他任何形式的虐待，禁止歧视和骚扰，不干涉员工信仰自由，不因性别、年龄、民族、种族、国籍、宗教信仰等，对员工在聘用、报酬、培训机会、升迁、解职或退休等方面采取歧视行为。2022 年，公司未发生上述侵犯人权的事件及申诉。

公司严格执行国家有关员工休假的规定，制定实施《工作时间与休假管理规定》，规范员工工作时间、休息休假等，实行带薪年假制。员工依法享有休息、休假权利，按规定享受婚假、产假、护理假等假期。

公司遵循按劳分配的原则，2022 年公司岗薪优化项目全面落地实施，完成

新职位职级体系、薪酬体系设计与套转。同时启动专业类、技术类任职资格标准开发工作，涉及 31 个工种、80 个子工种，分三批推进，计划于 2023 年 3 月底前完成开发工作。员工最低工资标准高于政府规定的当地最低工资标准，严禁克扣或者无故拖欠劳动者的工资，严禁采取变相试用等形式降低对员工的工资支付和社会保障。

公司按照“合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用”的原则，与所有员工签订书面劳动合同，合同签订率达 100%，各项合同条款均齐全、合法，并制定配套的劳动合同管理制度，确保合同得到严格履行。公司为员工提供社会保险、住房公积金、企业年金、夏季高温津贴、工作餐贴、营养保健费、春节假日餐贴、劳动保护、旅游费、商业保险的保障和福利，从员工入职即为其为员工缴纳五险一金，员工参保率达 100%。

3. 员工培训

公司建立健全职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，积极开展员工培训，并鼓励和支持员工参加业余进修培训，为员工发展提供更多的机会。

公司加强学习型组织建设，以年度为单位编制员工培训计划，坚持战略导向、业务导向、共享互联、协同高效四大原则，围绕“学习创造价值”的理念，以助推转型升级和高质量发展为主逻辑，以学习发展与人才培养为切入点，着力推进干部、专家、员工三支队伍建设，致力超越 3 个“90%”目标——公司中高层培训率 $\geq 90\%$ 、受聘专业技术职务人员培训率 $\geq 90\%$ 、全员培训率 $\geq 90\%$ ；坚守 1 个“100%”底线——持证上岗培训率 100%。

公司依托“享学云”在线学习平台，通过“内生”“外引”两种模式，在持续推进内部知识沉淀及管理的同时，遴选外部优质学习资源，年均外采在线微课 250 余门。此外，持续推进师资课程体系建设工作，现有各层级内部讲师 123 人，不断拓展涵盖公司元素、产品知识、市场营销、生产管理、领导力发展、通用管理等主题的课程体系，丰富课程资源，搭建共享平台。

2022 年度，公司开展针对干部、专家及员工队伍能力提升的各类培训项目 1358 期，累计培训 43522 人次，累计培训学时 159254 小时，累计经费投入 335 万元，计划内培训完成率达 79.1%。

4. 人才战略

(1) “引”重质量，看当下、战未来

公司坚持六个一（标准高一点，要求高一点，收入高一些，人才质量高一些，效率高一些，速度快一些）的人才选用原则，每年划拨 4000 万专项战略人才基金，不断补强人才短板，坚持打造素质优良、能力出色、匹配业务的“人才粮仓”。

近五年，公司广纳海内外优秀高校和企业人才，累计引进高端人才 108 人，其中中科院、香港科技大学、苏黎世大学、山东大学等国内外知名高校以及国内外知名企业研发博士 17 人，与浙江大学、山东大学、浙江工业大学进行战略合作，联合培养博士后人才 23 人。重视面向未来的战略人才队伍打造，引进应届大学生 531 人，其中研究生占比 32%，985/211 占比 31%，一本占比 70%。高端人才补强当下组织能力，支撑了近几年企业业绩的飞速增长；战略人才提升未来队伍厚度，是保持持续商业成功、建设百年企业的核心要素。

(2) “育”成体系，搭平台、强投入

公司成立有“新安学院”，以企业大学为载体，面向高、中、基三层次，管理、技术、专业、业务、工匠五序列，不断探索和建立了一套适应公司队伍特色的全生命周期人才培养体系（领导力发展体系、专业力发展体系、技能人才培养体系、师资课程体系、引进人员培养体系），支撑了公司组织能力的持续提升与进步。

近五年，公司累计投入学习发展经费 4758 万元，针对公司高层领导、中层干部、基层管理人员分别开展“宝蓝”“天蓝”“海蓝”三层次领导力发展项目；针对研发、HR、营销、供应链、财务等各类专业定期开展专业条线赋能提升项目；针对蓝领工人常态化开展职业技能竞赛、职业技能内部认证、应急技能实训、大师工作室评选等技能人才培养项目。公司现有享受国务院特殊津贴 4 人、国家百千万工程 1 人、省万人计划 1 人、正高级职称 11 人，浙江省级大师工作室 1 个、杭州市级大师工作室 5 个、建德市级大师工作室 4 个、公司级大师工作室 5 个，全国技术能手 1 人、全国石化行业技术能手 7 人，浙江省金蓝领 2 人、浙江工匠 4 人。针对新员工队伍创新“小青新”蓝鹰入模培养体系，通过为期两年的文化入模、职业入模、能力入模、蓝鹰翱翔 4 阶段培养，帮助新人快速融入公司、适应公司、成长成才。

(3) “用”建通道，“A”字型、看特质

公司为员工建立“A”字型人才发展通道，根据能力特质，管理、专业双通道晋升发展，且两个通道打通，可横向切换，也可螺旋上升。

面向全公司六千余名员工，公司每两年开展中层干部公开选拔，引进“锐途管理潜质测评”工具，让具备管理潜质、综合素质突出的优秀员工能在管理岗位上发光发热，让后备员工能看到发展希望；每年开展受聘专家申报评选，面向专业技术能力突出、想要在专业上持续深耕的一技之长人才给予职业发展晋升的机会，且受聘专家职级、待遇与干部职级、待遇对齐，让专家感受到公司对人才的重视，增强成就感和获得感。

(4) “留”多举措，有发展、造氛围

薪酬待遇留人、事业发展留人、人文关怀留人、组织氛围留人是公司增强队伍稳定性、提升文化认同度的主要抓手。

公司给予各类人才提供有竞争力的薪资，并根据价值贡献给予业绩增量奖，充分体现贡献为本、同创共享的企业文化。公司不断为员工拓宽职业发展通道，强化人才梯队培养，引进“光辉合益”咨询团队（华为岗薪体系设计者）建立了带宽更宽、上限更高的岗位薪酬体系，每年给予调薪机会，员工能力成长，职级薪酬增长。公司为员工提供免费工作餐、免费通勤车，为人才提供单人单间、厨卫齐全的电梯房住宿，提供重疾险、意外险、工作互助、子女助学等系列福利加餐，帮助员工解决后顾之忧。公司重视营造正向、积极、活力的组织氛围，体育年、文化年活动交替开展，五大类球赛、龙舟赛、好声音等活动受到员工的一致好评。公司引进大学生三年留存率超过 50%，每年关键人才离职率不足 2%。

5. 专家管理

公司已培养大批认同公司文化，忠诚敬业，有志于成为某一专业技术（技能）领域的专家型人才，对稳定、激发公司研发设计类、工程技术类、职能业务类、技术工人类领域中能力突出的员工发挥了重要作用，同时也为员工提供了适合自身职业发展的平台。

公司先后出台了《受聘职务专家管理办法》《公司专家管理使用办法》（试行）两个重要机制，设置四大类的专业发展委员会，其中技术工人类发展委员会按工种细分十个工种的专业发展委员会，充分发挥专业智囊团的作用，共同推进专家队伍建设，效果明显。

截至 2022 年底，公司受聘职务专家 193 人，其中有专业技术专家 111 人，有技术工人专家 82 人。专家队伍从最初的 14 人发展至现在的近 200 人。

6. 心理健康

公司高度重视员工心理健康管理工作，开展职业心态、情绪管理、协调工作生活等方面的培训，帮助员工学会自我解压的技巧和方法，帮助管理者提高心理健康管理工作的技术，帮助员工纾解心理焦虑，缓解心理压力。

2022 年 7 月，公司本部于开设周末课堂，课程内容为《EQ 与情绪管理》，涵盖职场压力与情绪管理认知、压力源头分析、改变压力状态的技巧、有效提升 EQ 的方法、情绪管理与纾解的方法等，引导职场人员分析压力源，保持阳光心态，吸引了来自内外部 20 余名人员参与学习。

2022 年 3 月，子公司镇江江南组织开展女性维权法律知识讲座，加强女员工对法律知识的了解，从女性的家庭维权到职场维权，有针对性地提出了解决问题的方法和途径，引导教育女员工学会运用法律武器维护自身合法权益。

7. 职业安全

公司秉承“一切事故都是可以预防的”的安全管理理念，建立完善的生产安全风险管理机制，层层落实 SHE 责任制，通过危险源辨识、风险分析、风险评估、风险控制 PDCA 管理循环模式，全面辨识安全生产风险，引用信息化，完善安全生产双重预防机制，有效防范各类生产安全事故发生。

公司持续推进安全生产责任制建设，将安全生产责任落实到人，以确保安全生产工作得以顺利实施，明确生产制造部门负责人作为第一责任人，每年与第一责任人签订《SHE 目标管理责任书》。公司通过经营管理委员会、生产经营计划会、安全生产专题会等形式，及时了解、掌握各时期的安全生产情况，加强安全生产管理，积极主动地做好预防措施，确保安全生产。

公司各生产制造单位建立事故应急预案和事故报告机制，定期组织应急演练；建立专门的应急指挥部门，配备专业队伍和必要的专业器材等，确保在发生安全生产事故时，按照预定程序有条不紊地处理好发生的安全生产事故，尽快消除事故产生的影响。同时，加强员工安全生产教育，并实行特殊岗位资格认证制度，关键岗位需通过培训获得岗位资格证书；定期举办安全生产培训，通过培训教育，让员工牢固树立“一切事故都是可以预防的”安全理念，提高防范灾害的

技能和水平。

公司建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对员工进行劳动安全卫生教育，为员工提供健康、安全的工作环境和生活环境，最大限度地防止劳动过程中的事故，减少职业病危害。公司为每一位员工缴纳工伤保险，配备合适的劳动防护用品。涉及职业病危害因素的岗位员工每年组织职业健康体检。

2022年，根据公司“稳经营、谋新局、提能力”的主基调，SHE工作围绕“通过三年补课，夯实管理基本功，和时代企业进入同一个轨道”的战略目标，坚持聚焦问题与提升能力相结合，以三年综合治理和三大攻坚战为举措，减少合规性风险及安全隐患，持续实施岗位三标，立足班组，提高制度针对性、可操作性和实用性，夯实管理基本功。一年来，SHE工作整体有所改善，公司生产经营总体稳定，无社会级事故发生。

四、低碳环保，绿色新安显新貌

公司将“绿色、安全、健康”作为企业发展的第一责任，将其融入到公司运营的每一个环节、每一项业务，致力于以低碳高效的运营模式打造企业竞争力。

1. 指导思想

公司以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，瞄准“碳达峰·碳中和”目标，统筹处理好公司发展与减碳降碳、整体与局部、长远目标与短期目标的关系，着力构建绿色低碳循环的制造体系，提高能源资源利用效率，推动数字化、智能化、绿色化、低碳化有机融合，深入实施工业硅、草甘膦及有机硅绿色低碳智能转型和高质量发展。

（1）积极构建 SHE 安全管理体系，切实履行安全生产主体责任

公司紧紧抓住全员安全生产责任制这个“牛鼻子”，每年安全生产投入超亿元，纵向到边、横向到底，推动安全管理制度化、体系化、规范化；率先在行业内引入全球先进的杜邦 SHE 管理体系，秉持“一切事故都是可以预防的”安全理念，将隐患和未遂事故视同安全事故管理，激励属地员工主动上报、及时处置，不断夯实行为安全和工艺安全管理，并培养了一支 60 余人的 SHE 专家队伍，通过专业审核督导，有效防范化解潜在安全风险；带头开展“安全领导力”行动，

各级管理人员聚焦安全生产风险点，常态化参加属地安全会议、开展隐患排查和干部“三讲”等活动，通过强有力的有感领导示范，有效落实风险分级管控与隐患排查治理的双重预防机制，提升本质安全水平。

(2) 坚持科技创新和数字化转型，持续提升数智安全治理能力

公司深入践行“不让一滴污水入江”的环保理念，每年投入超3亿元，利用新技术、新材料、新工艺、新设备，持续升级循环经济模式，加快节能低碳改造，构建清洁低碳安全高效的产业体系，六大装置利用率处于行业领先水平；破解有机硅、草甘膦行业副产物的资源化利用难题，实现原料“内循环”，废物“再利用”，将资源“吃干榨净”，氯磷硅三元素综合利用率均超过95%，成为行业循环经济模式的领创者。

全力打造“数字公司”，投资超20亿元高标准建设总部智能园区，现每年持续投入上亿元用于自动化、智能化改造提升，核心生产设备联网率达到95%。充分运用大数据、AR、AI等技术，推进SHE智能化、可视化管理，构建园区一站式智慧管理平台，安全信息覆盖率达100%，并与政府端实时传输动态监测，实现“杭州市级-建德市级-园区级-企业级”四层次管理联动。同时让“物联网+安全生产”融入日常安全生产管理，不断提升企业安全生产的数字化治理能力。

(3) 深入推进企业安全文化建设，不断提升企业本质安全水平

公司积极引导创建“岗位三标”“六力班组”，样板区域覆盖率达100%，六源改善28395项；组织开展精益TnPM、QC课题创新等活动，员工参与率达90%以上，近五年累计开展精益课题835项，产生经济效益5411万元；广泛开展本质安全人、安全隐患“随手拍”、安全生产大家谈、“一把手”安全生产公开课、“童眼看安全、童画绘红线”等活动，提升全员安全意识和应知应会学习，并组建培养了一支专业的应急处置队伍，挂牌“建德市危化品事故应急中心”，承担相应社会应急救援责任，多次斩获省市技能竞赛第一、二名。

2. 目标任务

“十四五”期间，公司产业结构和产品结构低碳化取得积极进展，能源资源利用效率明显提升，碳管理体系及激励机制初步建立，能源双碳数智云平台初步建成。预计到2025年，公司规模以上工业总产值能耗较2020年下降15%以上，工业总产值碳排放量较2020年下降20%以上，各子公司单位产品碳排放量考核

指标根据各事业部综合节能减碳潜力合理设置。

“十五五”期间，公司产业结构和产品结构进一步优化，草甘膦、有机硅单体单位产品能耗达到国际先进水平，工业硅单位产品综合能耗达到国内先进水平，工业增加值能耗和二氧化碳排放强度持续下降，绿色低碳转型发展取得显著成效；确保公司二氧化碳排放量在 2030 年前达峰。

3. 绿色设计

近年来，公司加快产业转型升级，推进整体高质量发展，在建德市下涯镇马目智能工业园区陆续进行了《年产 45000 吨室温硫化硅橡胶及配套工程》《建德农药厂年产 6 万吨绿色农药剂型项目》《建德化工二厂年产 3 万吨草甘膦原药及配套产品技术提升改造项目》《杭州崇耀科技发展有限公司年产 14500 吨有机硅特殊功能性材料项目》《浙江励德有机硅材料有限公司 25000 吨有机硅高性能终端材料项目》《35600 吨/年高纯聚硅氧烷项目》等建设项目工程设计工作。

公司在自行设计与委外设计过程中，均认真落实建设项目“三同时”制度。在项目建设期间，着重进行可行性研究同期进行项目的环境影响评价工作，在环保设计专篇中落实环评报告书及审批意见提出的环保要求，并进行环保投资预算。在施工图阶段进一步落实初步设计提出的有关环保问题，保证环保设施与主体工程同步设计，以期建成的装置从根本上实现绿化环保的目标。

在设计过程中，公司采取先进的生产工艺替代方案及自动化控制系统，选用密封性能良好的设备和管件，尽可能减少生产过程中物料散发和泄露，从工程设计源头上减少三废的产生。在工程过程中对废气进行吸收洗涤处理后统一进行有组织达标排放；对废水采取“雨污分流、清污分流、污污分流、分级控制”原则进行集中处理；对一般固废和危险固废分别进行环卫定期清运或委托有资质单位进行处理；对噪声采取减振基础、建筑隔声、选用包扎阻尼材料等措施，以达到《工业企业厂界环境噪声排放标准》要求。在建筑设计过程中采用新型保温材料进行节能设计，在厂房、水池、配电室等室外建构筑物尽量采用废气收集及处理措施，减少有害物质无组织排放，并对生产装置产生的 VOC 尾气进行处理，达标排放。

4. 绿色采购

公司在采购管理过程中将环保原则纳入供应商管理机制，将供应商销售产品

需倾向于绿色、安全、节能、环保内容作为供应商优先选择条件之一。部分原料供应商还需提供 RoHS 和 REACH 报告，达标方能列入合格供方。

同时与供应商协同推进包装物回收利用，降低供应商包装成本，减少采购方固体废物产生。

5. 节能减排

公司尽量采用资源利用率高、污染物排放量少的设备和工艺，应用经济合理的废弃物综合利用技术和污染物处理技术。应转变发展方式，实现清洁生产和绿色发展；依靠科技进步，着力开发利用可再生资源，合理利用常规能源，保护环境、推进绿色生态建设。

公司成功开发并实施具有自主知识产权的有机磷和有机硅废水治理关键技术。引进美国迈图有机硅单体合成技术，提升有机硅生产转化率，减少主要污染物的排放。

五、善行担当，责任新安展新风

1. 社会责任管理理念

公司把履行社会责任作为公司核心战略目标，在制定发展战略、实施重大决策时，全面分析对社会和环境的影响，识别、跟踪可能存在的风险和隐患，提前谋划、及时应对的措施和过程。公司将社会责任管理融入日常经营，将企业社会责任理念全面融入企业研发、采购、生产、销售等全过程，融入财务管理、人力资源管理、风险管理等各职能体系，对相关环节和流程进行优化，实现全方位全过程的融合。并突出自身的特色，塑造具有高度亲和力与感召力的企业文化和品牌形象，打造企业的社会责任竞争力，从而获取竞争优势，为企业的可持续发展奠定坚实基础。

公司倡导“积极践行企业社会责任”的理念，注重培育实施能力，完善企业社会责任的制度和环境；激励员工和管理者共同创造责任文化，建立与责任绩效相结合的绩效管理；努力促进企业社会责任管理的持续发展，不断探索企业社会责任的新思路，做受社会尊重的企业。

2. 社会责任管理架构

为有序推进公司的社会责任管理工作，公司成立了社会责任管理委员会，为公司社会责任方面的决策机构，负责研究和确立企业社会责任方面的战略、愿景、原则和政策，制定社会责任目标，承担社会责任规划和审批工作，识别社会责任实质性议题并进行重要性分析，审阅公司年度社会责任方面执行情况及可持续发展报告。委员会下设社会责任推进小组，作为组织层，负责公司社会责任工作的实施和推进工作，辨识公司与可持续发展及履行社会责任有关的风险与机会，提出应对策略及解决方案，督促公司及下属公司执行可持续发展策略。各单位选定相关人员作为社会责任工作联系人，作为执行层，负责各单位社会责任相关资料收集工作。

3. 利益相关方沟通

公司把与利益相关方沟通、交流作为企业社会责任管理工作的重点，高度重视与利益相关方的沟通，根据客户需求、投资者利益、供应链管理、员工权益、职业健康与安全、社区合作、监管要求、环境保护、公司形象方面的议题准确识别利益相关方，通过调研、访谈等形式，通过利益相关方的充分参与，了解他们的期望和诉求，并根据自身生产经营和业务实际，采取措施，努力回应和满足合理诉求。

4. 重要议题识别管理

为充分了解利益相关方对公司社会责任议题的关注程度，并在本报告中对各议题进行有的放矢地回应，社会责任报告编制小组根据全球可持续发展标准委员会（GSSB）发布的《可持续发展报告标准》（GRI Standards），通过内外部问卷、会议、访谈等调研工作，参考行业特征，全面识别与公司经济、环境和社会的影响和对利益相关方评价和决策的影响有关的议题。

公司通过分析国际和国内社会责任标准，国家和地方政府政策要求，结合公司的发展战略和规划，按照“对利益相关方评估和决策的影响”和“经济、环境和社会影响的重要性”两个维度，对实质性议题进行重要性排序，形成重要性评估矩阵，指导我们有的放矢地推进社会责任工作。

5. 服务地方发展

公司积极与社区利益相关方保持良好沟通，将自身视为社区的一份子，尊重

当地的文化习俗，努力融入当地，积极参与社区建设和社会创新，通过本地化雇佣和采购等，带动当地就业，促进地方经济发展。

公司下属各子公司均遵守优先雇佣所在地区劳动力的原则，公司高管省内籍贯的占比 78.6%；本地员工占运营所在地机构员工的比例：国内公司省内员工平均占比 85.3 % 以上，海外子公司原居民占比为 86.4%。

6. 发展社会公益

公司在做强做大的同时，不忘“发展公司以回报社会”的初心和使命，积极参与社会公益事业，2022 年，公司通过慈善基金会、教育基金会村委会公益资金、商贤共富基金、残疾人福利基金会等多种渠道合计捐赠 836.48 万元；深化社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德建设，把社会主义核心价值观融入员工生产生活，内化为职工的情感认同和行为习惯，组织广大干部员工积极参与社会公益活动，展示了公司员工文明形象。

公司组建了“新安之翼志愿服务队”，坚持尽己所能，帮助他人，服务社会，无私奉献，参与公司与建德市的志愿者活动，在活动中弘扬助残扶弱的社会风尚和新安人的精神面貌，在活动中提升员工的思想道德素质和公司的社会担当。2022 年，“新安之翼”志愿服务队开展志愿服务 1000 多人次、2500 余小时。

公司坚持发展成果与社会共享，积极开展公益捐赠，全力做好扶贫济困、困难帮扶、捐资助学等工作。

未来，公司将坚持“绿色化学创造美好生活”的使命，与时代发展同步、与国家战略同频，聚力“科技主轴、资本引擎、人才主体、变革和数字化转型”四大领域，纵深推进转型升级和高质量发展，全面提升企业价值和可持续发展能力，努力成为“成为硅基、磷基新材料和作物保护领域解决方案的全球领先者”，持续为客户、员工、股东、社会创造价值。

浙江新安化工集团股份有限公司董事会

2023 年 4 月 28 日