

江苏恒兴新材料科技股份有限公司

Jiangsu Hengxing New Material Technology Co., Ltd.



2025 环境、社会与治理（ESG）报告

ESG Report Of 2025

目 录

编制说明	4
董事长致辞	5
关于我们	6
公司荣誉	7
企业文化	8
相关方沟通	9
关键议题识别	10
以人为本，凝聚人才共同成长.....	11
劳工与人权政策	11
人力资源概况	11
社保、商保、公积金.....	13
礼品礼金	13
休息休假	13
体面薪资	14
员工满意度调查	14
职业生涯管理	15
1) 职工培训	15
2) 绩效考评	16
3) 职业发展	17
职业健康安全	18
1) 健康安全措施.....	18
2) 职业危害因素检测.....	19
3) 职业健康检查.....	20
4) 劳动防护用品.....	20
工伤事故	21
童工、强迫劳动与人口贩卖.....	22
歧视与骚扰	23
工会与集体合同	23
1) 职工工会	23
2) 集体合同	24
劳动与人权绩效	24
诚信合规，构建企业发展底色.....	27
安全筑底，坚守信息安全底线.....	29
绿色低碳，爱护环境和谐共生.....	31
环境政策	31
环境措施	31
能源与水	33
废弃物管理	34
产品生命周期	35
温室气体	35
消费者健康安全	35
环境违法违规	36
环境绩效	36

责任采购，赋能伙伴互利共赢.....	38
可持续采购政策	38
可持续采购措施	38
可持续采购绩效	40
回馈社会	41
联合国可持续发展目标 (UN SDGs) 索引.....	42
GRI 内容索引	43
建议与反馈	47
外部鉴证声明	48

编制说明

时间范围 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日（部分内容超出上述范围）。

指代说明 报告中“我们”、“本公司”、“我公司”、“公司”均指江苏恒兴新材料科技股份有限公司。

报告范围 涵盖江苏恒兴新材料科技股份有限公司全部运营地点、各子公司以及全体员工。

运营地点	公司名称	简称	是否包含在本报告中
江苏宜兴	江苏恒兴新材料科技股份有限公司	宜兴工厂	是
山东济宁	山东衡兴新材料科技有限公司	济宁工厂	是
宁夏吴忠	宁夏港兴新材料科技有限公司	吴忠工厂	是
江苏连云港	江苏辰兴新材料科技有限公司	连云港工厂	是

编制依据 本报告基于以下标准进行编制：

全球报告倡议组织《可持续发展报告标准（GRI Standards）》

中国社科院《中国企业社会责任报告指南（CASS-ESG5.0）》

上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告（试行）

联合国 2030 年可持续发展目标（SDGs）

数据说明 本报告所涉及的数据均来自江苏恒兴新材料科技股份有限公司正式文件及统计报告，数据涵盖总公司及各子公司（有特别说明的除外），本公司保证年度报告内容的真实性、准确性、完整性，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

疑问建议 若您对本报告有任何疑问或建议，可通过以下方式联系我们：

江苏省宜兴经济开发区永宁支路

214213

+86- 510-87823598

zhg@zhgchem.com

万经理

董事长致辞

江苏恒兴新材料科技股份有限公司是一家专注于特种化学品与新材料领域的企业，历经三十余年发展，从早期的基层企业逐步成长为在资本市场上市的公众公司，并于 2023 年 9 月 25 日在上海证券交易所成功挂牌上市。公司在发展过程中始终坚持稳健经营与规范治理，持续提升战略执行力和风险管理能力，为长期可持续发展奠定基础。

报告期内，全球经济环境复杂多变，行业发展面临多重不确定性。与此同时，国内产业结构升级和高质量发展持续推进，下游市场对高品质、高性能国产化学品新材料的需求不断提升，为公司业务发展提供了新的机遇。公司依托技术积累、产品创新和团队协作，在复杂市场环境中保持了稳健的发展态势。

公司高度重视公司治理与利益相关方关系管理，始终以合规、透明和负责任的方式开展经营活动。董事会谨此向长期支持公司的股东和投资者表示感谢。公司将持续提升经营质量，通过稳健业绩表现和合理回报机制，维护股东的长期利益。

在社会责任方面，公司坚持以人为本的发展理念，重视员工权益保护与职业发展，通过完善的薪酬福利体系、培训机制和安全管理措施，为员工营造稳定、健康和可持续发展的工作环境。同时，公司积极履行企业社会责任，将自身发展与社会价值创造相结合。

展望未来，公司将继续坚持创新驱动和客户导向的发展战略，围绕产品研发、市场拓展、国产替代和运营管理等重点领域持续投入资源。一方面，巩固并提升在碳基精细化学品领域的竞争优势，完善产业链布局；另一方面，加快在新材料领域的战略推进，提升关键产品的自主可控能力。公司将持续通过技术进步和管理优化，提升综合竞争力，为行业可持续发展和社会经济进步做出积极贡献。

董事长 张千

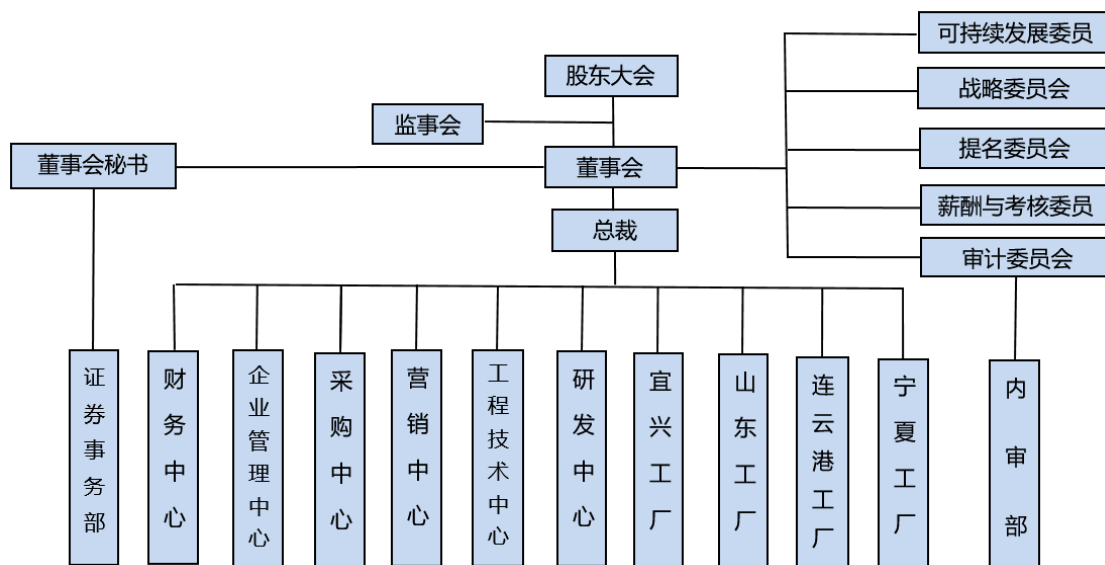
关于我们

江苏恒兴新材料科技股份有限公司系江苏省高新技术企业，是一家专业从事有机酮、酸、酯类产品的开发、生产及销售的民营股份制上市企业，注册资本 2 亿元。公司的产品主要应用于高效、低毒、环境友好型农药、锂电池电解液、香精香料及环保涂料等绿色领域，已成为 3-戊酮、甲基异丙基酮、丙酸酯、正丁酸、异丁酸、正戊酸等产品在全球市场的主要供应商，综合实力具备国际竞争力。

公司目前建有 4 大生产基地（江苏宜兴、江苏连云港、山东济宁、宁夏吴忠），有机酮、酸、酯等精细化工产品的总产能达到 45 万吨/年。公司设有“江苏省博士后创新实践基地”，拥有一支由浙大、清华等高校的资深技术顾问组成的研发团队。公司已拥有 60 余种酮、酸、酯类精细化工产品的生产工艺，尤其在氧化、酮化和酯化工艺等方面具备核心技术优势。拥有专利 59 项，其中发明专利 14 项，研发技术优势突出。

公司已通过 ISO9001/45001/14001/22000 等管理体系认证，系二级安全生产标准化企业。近年来，获得了江苏省“高新技术企业”、“专精特新中小企业”、“四星级上云企业”；宜兴市“重点骨干企业”、“工业高质量发展优质企业”、“安全生产先进企业”；宜兴经济技术开发区“对上贡献十强企业”、“行业龙头企业”等荣誉称号。全资子公司山东衡兴新材料科技有限公司被认定为“山东省第一批高新技术企业”。

2023 年 9 月 25 日，江苏恒兴新材料科技股份有限公司成功登陆上交所主板，股票简称：恒兴新材，股票代码：603276。



公司荣誉

2016 年荣获经开区“先进企业”荣誉称号

2017 年荣获“安全环保工作先进集体”

2017 年荣获“科技与人才工作先进集体”

2017-2018 年荣获“群团工作先进集体”称号

2017 年荣获“明星企业”称号

2017 年被评为“江苏省博士后创新实践基地”

2018 年荣获宜兴市守信示范企业

2018 年荣获江苏省科技企业家

2018 年荣获行业龙头企业称号

2019 年荣获宜兴市守信示范企业

2019 年荣获科技与人才工作先进企业

2019 年荣获行业龙头企业

2019 年被评为最具成长性高科技企业（百强）

2019 年被评为安全生产先进企业

2020 年被评为安全环保工作先进集体

2020 年被评为和谐劳动关系先进集体

2020 年被评为行业龙头企业

2020 年被评为科技与人才工作先进企业

2020 年被评为先进基层党组织

2021 年被评为人才工作先进企业

2021 年被评为安全生产先进企业

2022 年被评为宜兴市安全生产工作先进单位

2022 年荣获高新技术企业证书

2023 年被评为宜兴市安全生产“双强双争”先进企业



企业文化

一、恒兴的企业宗旨

尊重人才 知人善任；尊重员工 以诚相待；

尊重客户 笃实诚信；尊重科学 创新臻善；

二、恒兴的八字方针

安全、环保、优质、高效

三、恒兴的安全环保理念

在思想上安全环保一刻不能放松；

在工作中安全环保一丝不能马虎。

四、恒兴的产品质量方针

以市场为导向，狠抓科技领先，狠抓优化管理，

狠抓产品质量，生产超越客户满意的产品。

五、恒兴的四个坚持

坚持爱家如爱家的思想理念；坚持笃实诚信的经营理念；

坚持知人善任的用人理念；坚持安全绿色节能的发展理念。

相关方沟通

恒兴积极推动公司治理透明化，加强与内外部各类利益相关方的沟通协作，努力构建良好的合作关系，推动共建共享、互利共赢。公司关注并重视股东与投资者、政府及监管机构、员工、客户、供应商、合作伙伴、周边社区及社会公众等相关方的合理诉求。

为促进各利益相关方的广泛参与，公司通过直接或间接方式，采用定期或不定期沟通，持续收集各方的意见、诉求与期望，推动彼此之间的深入理解与信任。

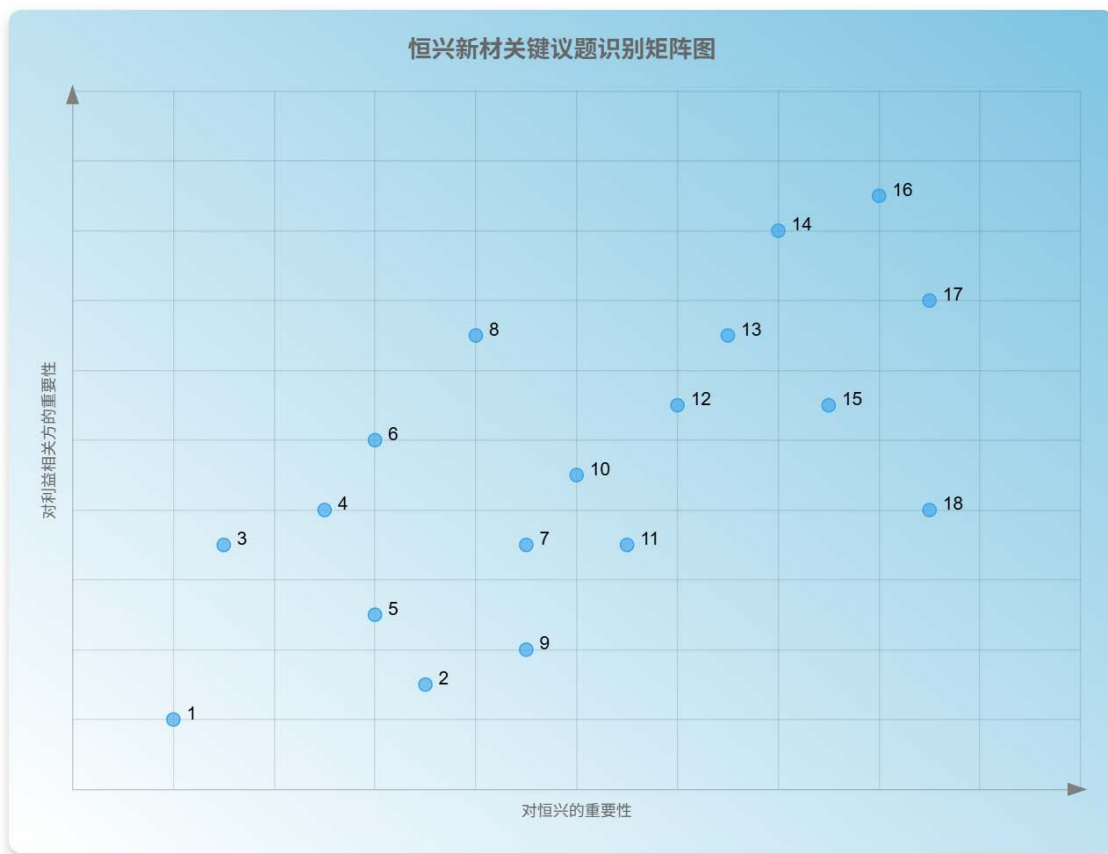
通过完善沟通机制与合作模式，公司不断提升治理水平，促进与各利益相关方的协同发展，为企业的长期稳健运营和可持续发展奠定坚实基础。

利益相关方	诉求与期望	沟通渠道
投资者/股东	业绩增长 公司治理 风险管理 廉洁经营	股东大会 公司公告 业绩说明会 投资者交流会 电话咨询
监管机构	信息披露 企业治理 反腐败反贿赂 温室气体与能源管理 废弃物排放管理	监管机构官网 政府公文 监督检查 监管座谈会
职工雇员	职业发展 员工权益与福利 多元化、平等与包容 职业健康与安全	员工手册、培训 内部沟通平台 管理层座谈、代表大会 员工满意度调查
客户	产品质量 服务品质 反腐败反贿赂 研发创新 信息安全	客户满意度调查 日常沟通 官方网站 现场拜访 电话沟通
供应链	供应链 ESG 管理 知识产权 反腐败反贿赂 行业发展与共赢	供应商尽职调查 供应商培训 商务互访 供应链 ESG 审计
周边社区及公众	环境保护 社会公益	现场拜访 电话热线 社区与公益活动
同行业	经济绩效 反腐败反贿赂 科技创新	热线电话 行业座谈会 官方网站

关键议题识别

为回应社会各界期望并提升责任管理效率，江苏恒兴新材料科技股份有限公司持续开展关键议题识别与评估工作。公司围绕员工责任、客户责任、环境保护及公共责任等重点领域，从“对利益相关方的重要性”与“对公司发展的重要性”两个维度识别关键议题，明确责任重点与管理边界。

通过问卷调研、访谈及数据分析等方式，公司系统评估各项议题的重要性，并将识别结果作为社会责任/ESG 报告编制和后续管理的依据。本年度确定的关键和核心议题，将作为信息披露与持续改进的重点方向，以增强管理透明度和利益相关方信任。



环境	社会	治理
1. 生物多样性	3. 结社自由	2. 信息安全
4. 循环利用	5. 社区公益	13. 童工与强迫劳动
6. 气候变化	7. 工作条件	14. 透明度
10. 固废管理	8. 公平报酬	15. 歧视与骚扰
11. 能源使用	9. 员工福利	16. 反腐败
12. 产品使用影响		17. 公平竞争
		18. 合规经营

以人为本，凝聚人才共同成长

员工是企业最宝贵的财富，也是推动公司实现可持续发展的最关键原动力。我们始终秉持“以人为本”的核心价值观，致力于为全球员工打造一个公平、包容、安全且富有激励性的工作平台。通过不断完善的人才培养体系与多元化的职业发展路径，我们不仅是在为企业储备未来，更是在赋能每一个独立的个体。我们坚信，只有当员工的潜能得到充分释放，企业才能在长久的竞争中保持活力，实现个人价值与企业价值的共生共荣。

劳工与人权政策

经公司管理层批准并代表公司正式承诺实行如下劳工与人权政策：

努力识别并管控工作环节中的健康或安全危害因素，为员工提供健康、安全的工作环境，保障员工的健康安全权益。

为员工提供高于法律规定的最低薪资与福利，为员工提供加班费、年休假等福利待遇。

尊重员工的自由结社权力和集体谈判权力，为员工开展相关活动提供必要的便利。

为员工提供多种晋升机制，提供多样化的职业发展选择。

为员工提供丰富、实用的培训课程。

坚决禁止任何形式的童工、强迫劳动以及人口贩运事件。

确保每个人收到公平、公正的待遇和平等的工作机会，不会因性别、民族、年龄、肤色、残疾、家庭背景、性取向、信仰、政治面貌、婚姻状况等而受到歧视或骚扰，并积极促进和支持残障人士就业。

努力为员工提供高于维生工资水平的薪资待遇。

人力资源概况

截至报告期末，江苏恒兴新材料科技股份有限公司共有在职员工 426 人，全部与公司直接签署劳动合同，目前暂未使用任何人力外包用工形式。

在公司的全部员工中，共有男性员工 237 人、女性员工 189 人，女性员工占员工总数的 44.4%；在管理层中，女性高管占高级管理人员总数的 36.4%。

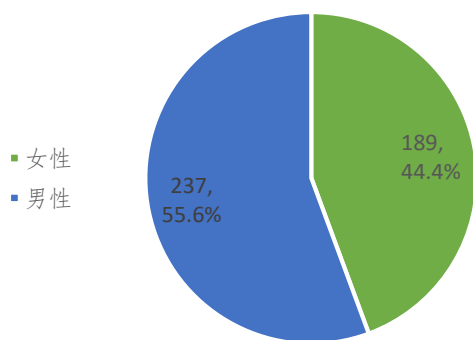
目前公司拥有本科及以上学历员工 81 人，其中博士学历 2 人，人才结构持续优化。

在公司的员工中，本地户籍员工 347 人，占全体员工的 81.5%，这有助于提升员工稳定性并促进企业与地方社区的协同发展。

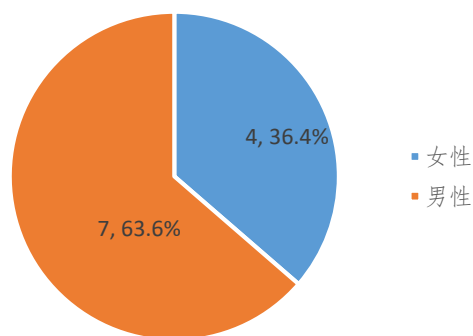
江苏恒兴新材料科技股份有限公司人员构成表

人员分类	男				女				合计
	江苏 宜兴	山东 济宁	宁夏 吴忠	江苏 连云港	江苏 宜兴	山东 济宁	宁夏 吴忠	江苏 连云港	
一线生产人员	23	56	26	28	9	62	14	16	234
辅助生产人员	2	10	4	2	2	4	0	8	32
销售人员	2	0	1	0	4	0	0	0	7
财务人员	1	1	1	0	10	1	1	1	16
技术人员	7	0	1	0	2	10	0	7	27
高管	4	1	1	1	4	0	0	0	11
行政后勤及其他	14	15	21	15	13	8	7	6	99
小计	53	83	55	46	44	85	22	38	426
合计	237				189				

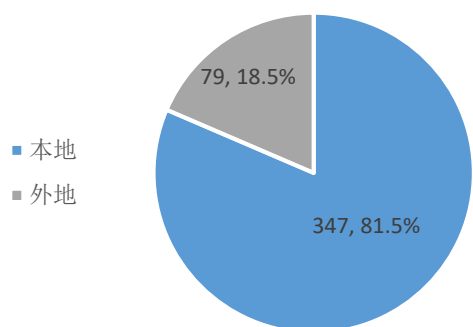
恒兴员工性别比例



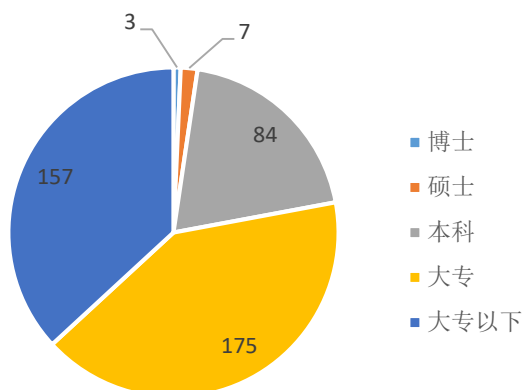
恒兴高管性别比例



恒兴员工户籍比例



恒兴员工学历构成



社保、商保、公积金

截至报告期末，公司共有员工 426 人，社会保险应参保人数 389 人，实际参保人数 389 人，员工参保率为 100%。除依法为员工缴纳社会保险外，公司为部分员工额外购买商业保险，涵盖意外责任及医疗补贴，用于补充工伤保险保障范围，进一步提升员工职业安全保障水平。

同时，公司严格遵循属地政策，为员工办理和缴纳住房公积金，支持员工安居与职业发展，持续构建稳定、有保障的用工环境。

公司将持续完善员工保障体系，不断提升保障覆盖范围与服务质量，为员工创造更具安全感和归属感的工作环境。

江苏恒兴新材料科技股份有限公司参保统计表

年份	2021	2022	2023	2024	2025
社保参保率	98.1%	99%	100%	99.7%	100%
商业意外险覆盖率	100%	100%	100%	100%	100%
公积金缴纳率	100%	100%	100%	100%	100%

礼品礼金

公司重视人文关怀与情感支持，持续完善员工关怀机制。在端午节、中秋节、春节等传统节日期间，公司统一为员工发放节日礼品或礼金；在“三八”国际妇女节等特定节日，根据实际情况为相关员工给予半天假期或发放礼品，以体现对女性员工的尊重与关怀。

在员工结婚、生育、生日等重大人生节点，公司为员工提供相应慰问与祝贺支持，包括但不限于发放礼品或贺金等；员工直系亲属去世时给予慰问金并提供必要支持，传递企业温度与关怀。公司致力于通过制度化的关怀机制，提升员工归属感和幸福感，构建和谐、暖心的工作氛围。

休息休假

公司严格依《劳动法》《职工带薪年休假条例》等国家及地方法规，为员工提供年休假、病假、婚假、产假、护理假、育儿假等法定假期，并保障其依法享有休假权益。

为确保员工充分理解并合理使用休假制度，公司在《员工手册》中进行明确说明，并每年组织制度培训，提升员工对相关规定的知悉与理解程度。

体面薪资

公司的长期目标是于 2030 年前实现全体员工薪资水平 100% 高于所在地最低工资标准，并将同一岗位的男女薪酬差距控制在 $\pm 2\%$ 以内，以确保每一位员工都能够获得体面且有尊严的生活保障。

经过多年的持续优化与制度完善，公司已在薪酬公平性方面取得显著成效。目前，全体员工未经调整的男女薪资差距为 3.8%，处于比较合理的区间；年收入最高员工的薪资水平为全体员工年薪中位数的 9.44 倍。此外，公司所有员工的薪资水平均高于当地法定最低工资标准，切实保障了员工的基本劳动报酬权益。

上述成果充分体现了公司在推动薪酬公平、优化薪资结构及提升员工整体待遇方面的长期投入与持续努力，确保薪酬体系在具备市场竞争力的同时，有助于员工的稳定发展与长期留任。

展望未来，公司将通过持续开展员工技能培训，提升员工岗位能力与职业发展空间；动态优化岗位设置与工作内容，充分体现岗位价值；并定期评估和调整薪酬政策，持续提升其公平性与竞争力，从制度层面保障员工获得生活薪资的权利，推动企业与员工的共同可持续发展。

员工满意度调查

为了充分了解员工对公司的认知及其个人期望，进而完善公司在制度、政策和管理流程等方面的建设，确保企业的健康发展和永续经营，我们开展了 2025 年度员工满意度调查活动。本次调查覆盖了企业文化、工作环境、职业发展、沟通机制、培训及奖惩制度等关键领域，旨在收集员工的真实反馈并识别潜在改进点，作为优化管理决策及完善内部治理的重要依据。

公司通过调查系统提升员工参与度和满意度，为后续管理优化和政策调整提供数据支持，推动整体运营绩效提升。同时，调查结果将纳入年度改进计划范围，作为持续改善员工体验、强化组织竞争力与构建可持续发展体系的重要参考。

本年度员工满意度调查在公司宜兴、连云港、济宁及吴忠四个生产基地同步开展，共发放问卷 386 份，回收 379 份，有效问卷 371 份，有效回收率为 96.1%。调查结果显示，参与员工的总体满意度为 87.2%，表明公司在人员关怀与组织管理方面取得了良好成效。

根据问卷分析，员工诉求主要集中在以下方面：

- 1) 进一步完善奖惩制度，提升制度透明度与执行力；
- 2) 优化职业发展路径，强化岗位晋升与内部成长机制；

3) 提高薪酬福利竞争力, 逐步改善薪资待遇结构。

针对员工反馈, 公司已启动相关改进行动, 包括:

1) 修订和完善奖惩制度, 并在征求员工的意见后正式颁布实施;

2) 优化人事管理制度, 畅通职业发展与晋升通道, 并以培训、宣讲等方式确保员工充分理解相关制度;

3) 开展薪酬调研活动并发布年度薪资报告, 逐步完善薪酬体系与市场竞争力。

未来, 公司将持续通过多元化渠道倾听员工声音, 对合理建议及时响应并落实行动计划, 努力提升员工体验与满意度。公司将持续加强责任治理与文化建设, 增强员工归属感与企业凝聚力, 为公司长期健康、可持续发展提供坚实的人力资源保障。

职业生涯管理

1) 职工培训

为提升员工职业技能与知识储备、增强企业核心竞争力并激发员工的创新潜能, 江苏恒兴新材料科技股份有限公司持续深化员工培训体系建设, 积极组织多样化的学习与能力培训。

2025 年度, 公司通过培训需求调研、工会反馈、员工访谈等渠道, 共收集培训相关意见和建议 62 条。基于反馈内容并结合企业战略与业务发展需要, 我们制定并实施年度培训计划, 培训主题覆盖质量管理体系、安全生产、公司规章制度、法律法规要求、危化品管理、节能环保、垃圾分类、员工福利待遇、反腐败、利益冲突、反洗钱、信息安全、管理技能提升等。



通过系统开展培训, 公司进一步规范了生产操作流程、强化安全与合规意识、提升了员工专业技能和综合素质, 为企业稳定运营和持续创新提供了坚实的人才

支撑。同时，这些工作也助力公司在环境治理、安全生产、商业道德等方面的管理成效持续提升，赋能公司迈向高质量、可持续的发展。

报告期内，恒兴及子公司共举办各类培训 211 场，共有 412 人参加了至少一次培训，全年累计学时约 14822 小时，全公司人均接受培训时长 34.79 小时。

2025 年江苏恒兴新材料科技股份有限公司培训统计表

主题	培训次数	培训人数	总课时	人均课时*
三级培训教育	48	87	3676	8.63
职业技能	28	301	742.5	1.74
安全生产	12	372	1724	4.05
消防与应急	8	411	916	2.15
质量体系与管理	8	102	326	0.77
产品法律法规	8	76	162	0.38
公司规章制度与员工手册	12	294	444	1.04
节能环保与碳排放	9	303	642.5	1.51
垃圾分类回收与循环利用	8	317	651	1.53
危化品管理	12	294	901	2.12
防止歧视及骚扰	8	388	825	1.94
童工、强迫劳动与人口贩卖	8	397	815	1.91
反腐败贿赂	9	375	808.5	1.90
利益冲突	4	293	441.5	1.04
公平竞争与反垄断	4	175	331	0.78
反洗钱	4	92	190	0.45
信息安全	6	303	763.5	1.79
可持续采购	4	12	65	0.15
其他	11	145	397.5	0.93
总计	211	412	14822	34.79*

*以报告期末公司总人数426人为基数进行计算

2) 绩效考评

为提升员工绩效表现与职业发展质量，完善人力资源管理体系，增强组织整体竞争力，江苏恒兴新材料科技股份有限公司持续推进年度绩效管理工作。公司

制定并严格执行《绩效管理制度》，每年开展员工绩效考评，对员工年度工作成效进行系统总结与评估，识别优势与不足，明确改进方向。

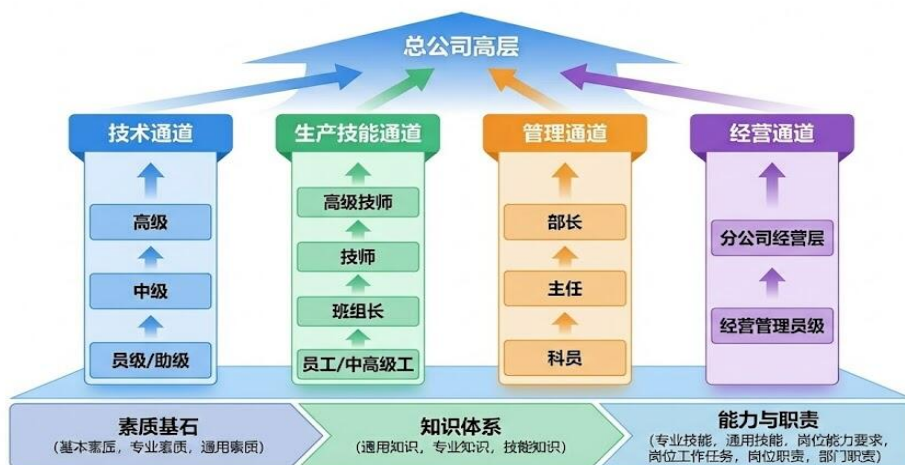
通过绩效考评，公司能够识别潜力人才、合理优化岗位配置，实现人力资源的动态调整与最优配置。同时，考评结果为员工制定个人成长目标与职业发展计划提供依据，激励员工持续提升能力与工作成效，形成企业与员工共同进步、协同成长的良性循环。

2025 年度，公司共对 212 名员工开展绩效考评，其中获得“优秀”评价 29 人、“良好”148 人、“合格”26 人，“不及格”9 人，总体考评通过率达 95.8%。对于考评结果未达标的人员，公司将开展原因诊断与辅导支持，并与员工共同制定能力提升计划与年度目标，明确阶段性提升节点，助力员工尽快提高岗位技能与绩效表现。

未来，公司将持续完善绩效管理机制，强化过程管理与反馈沟通，推动绩效结果与培训发展、激励机制、晋升通道相挂钩，努力实现绩效驱动、人才发展与企业战略的高度协同，促进公司长期稳健与可持续发展。

3) 职业发展

为支持员工科学规划职业成长路径，公司建立了多通道职业发展体系，面向不同岗位特征与能力要求，形成了“技术通道、生产技能通道、管理通道与经营通道”四大晋升路径。各通道以“素质基础—知识体系—能力与职责”为核心架构，确保员工在专业能力、综合素质与任职胜任力方面持续提升，并与公司战略发展需求保持一致。



技术通道：面向研发及技术岗位，设立员级/助理>中级>高级的能力阶梯，鼓励员工通过技术突破与专业深耕实现纵向晋升；

生产技能通道：面向一线与生产岗位，形成员工/中高级工>班组长>技师>高

级技师的成长路线，通过技能提升与经验积累支持员工专业发展；

管理通道：覆盖公司内部管理层级，建立科员>主任>部长的管理晋升机制，通过系统学习与实践锻炼提升组织领导力；

经营通道：面向经营管理人才，包含经营管理员级—分公司经营层，重点建设具备市场开拓、运营管理与战略协同能力的核心人才队伍。

公司同时设置职业发展咨询专岗和支持机制，为员工提供职业规划辅导与咨询服务，通过定期答疑、能力评估与发展建议等形式，协助员工明确自身定位，因材施教制定发展方向，实现人才成长与企业发展的双向赋能。

2025 年度，公司共为 31 名员工提供了职业生涯建议规划，员工满意度 100%。

职业健康安全

公司将职业健康安全作为核心管理责任，严格落实《职业病防治法》等法规要求，定期监测职业危害因素，为员工免费配发防护用品并提供职业健康体检。通过岗位风险告知、员工反馈响应机制及异常情况跟踪干预，持续提升职业健康管理水平，保障员工在安全与健康的工作环境中稳定发展。

1) 健康安全措施

江苏恒兴新材料科技股份有限公司持续加强职业健康安全管理，通过多维度措施保障员工身心健康与作业安全，具体包括：

1. 职业卫生管理组织保障

配备专职职业卫生管理人员，负责职业病防治体系建设、监督管理及相关宣传教育工作，确保职业健康管理制度有效执行。

2. 风险告知与警示管理

在存在职业病危害因素的作业区域入口、设备附近及关键岗位设置醒目的警示标识；对危害程度较高的岗位设置职业病危害告知卡，确保员工充分了解作业风险与防护措施。

3. 设备与设施管理

对生产设备、职业病防护设施及应急救援设施进行定期维护和检修，持续检测其运行性能与安全状态，确保防护设备处于有效运行状态。

4. 个人防护装备配置与督导

为接触职业病危害因素的员工提供符合国家标准个体防护用品，并监督日

常佩戴及使用情况，强化员工防护意识与操作规范。

5. 应急响应能力建设

在现场配置 AED 设备（自动体外除颤仪），提升公司应对突发公共卫生事件与紧急救援能力。

6. 职业危害监测与评估

委托具有资质的第三方机构开展职业病危害因素年度检测，并每三年开展职业病危害现状评价，检测与评价结果向员工公示，实现风险透明化管理。

7. 职业健康检查与跟踪

按要求组织员工开展岗前、在岗及离岗职业健康检查，并及时向员工反馈检查结果；对异常情况按体检机构建议执行复查、调岗或管理干预措施。

8. 培训与档案管理

强化全员职业卫生知识培训，提高员工风险辨识能力；按《职业卫生档案管理规范》要求及时更新职业卫生管理档案，实现全过程记录与闭环管理。

9. 安全事件与隐患报告机制

鼓励员工及时报告潜在职业健康隐患、事故苗头或不安全行为，确保管理层能够快速响应；对隐患整改实行闭环管理，确保问题得到有效解决。

10. 应急预案与定期演练

针对火灾、化学品泄漏、机械伤害等可能的职业危害制定专项应急预案，每年至少组织一次应急演练并对演练效果进行评估与持续改进。

11. 严格管理有害物质使用与存储

对可能存在职业危害的原辅材料建立采购与使用审批流程，确保处置和存放符合国家标准要求，并提供相应 MSDS（化学品安全技术说明书）供员工查阅。

12. 关注员工心理健康

设立心理关怀渠道和心理健康资源宣传机制，为员工提供心理咨询、情绪支持和压力疏导相关服务，降低心理压力对职业健康造成的潜在影响。

2) 职业危害因素检测

根据相关法律法规的要求，公司定期对生产车间开展职业病危害因素的评价与监测。本年度，公司委托具备资质的第三方机构，对丙酮、正丁醇、正丙醇、

乙酸、丙酸、双氧水、氢氧化钠、硫酸等化学因素，以及照度、噪声、高温等物理因素进行了系统检测与评估。

检测结果显示，各作业岗位（检测点）中接触的化学危害因素均符合《工作场所有害因素职业接触限值 第 1 部分：化学有害因素》（GBZ 2.1-2019）及第 1 号、2 号修改单的相关限值要求；各岗位（检测点）中接触的物理危害因素均符合《工作场所有害因素职业接触限值 第 2 部分：物理因素》（GBZ 2.2-2007）的标准要求。整体监测结果表明，公司生产经营活动过程中职业病危害因素处于受控状态。

3) 职业健康检查

依据《中华人民共和国职业病防治法》、《职业健康检查管理办法》等法律法规要求，我公司每年为接触职业病危害因素的员工组织职业健康检查，并保证检查费用由公司全部承担。

2025 年度，公司接触职业危害因素的员工职业健康检查覆盖率达 100%。根据本年度体检结果反馈，发现存在 1 名职业禁忌证人员，未发现疑似职业病病例，整体健康状况符合岗位工作要求。发现的职业禁忌人员已经根据相关规定，在取得员工同意的情况下调离接触职业危害的岗位

未来，公司将持续加强职业病危害预防与控制管理，严格落实职业卫生相关防护措施，持续配备并免费发放符合国家标准劳动防护用品，督促员工规范使用防护装备，从源头降低职业病风险，切实维护员工的职业健康安全权益。

4) 劳动防护用品

江苏恒兴新材料科技股份有限公司严格执行劳动防护用品免费发放制度，并设置专项经费用于劳动防护用品的采购与更新。

公司制定并实施了《劳动防护用品（具）管理制度》，明确规定员工在作业过程中必须按照相关规章制度及劳动防护用品使用规范，正确佩戴和使用个人防护装备。如发现现有防护用品无法满足作业安全要求，员工应立即停止作业，并按程序申请追加或更换防护用品，待防护条件满足后方可继续作业，从源头控制职业危害风险。

报告期内，公司累计免费发放劳动防护用品 8700 余件，涵盖各类防护手套、护目镜、呼吸器、防护鞋等多种类型，满足不同岗位作业的安全防护需求。在有效提升防护能力的同时，也显著降低了职业危害暴露风险，为保护员工身心健康和作业安全发挥了积极作用。

工伤事故

江苏恒兴新材料科技股份有限公司始终坚持“生命第一、安全为先”的管理理念，将安全作为公司经营的重要组成部分和最高准则之一。在此基础上，公司在安全管理中坚定奉行“四先”原则——安全意识在先、事前预防在先、安全责任在先、安全投入在先，形成了覆盖全流程、全岗位、全场景的安全管理体系。

为确保安全管理目标的系统化推进，公司持续完善安全生产管理制度，构建了包含安全生产责任制、风险分级管控、隐患排查治理、全员安全培训、应急管理机制、重大危险源日常监控等模块在内的全方位安全生产管理框架。各部门明确职责边界，落实安全责任闭环，形成“横向到边、纵向到底”的监管管理链条。

在安全投入与现场管理方面，公司持续加大安全资金、设施与技术改造投入力度，定期开展设备维护、安防设施检定和工艺改进工作，确保基础安全条件符合国家标准。同时，强化现场风险源识别与动态监控，持续推进标准化作业流程与可视化管理，努力将事故风险消除在萌芽状态。

在风险防范与应急管理方面，公司建立了完善的应急预案体系，涵盖火灾、化学品泄漏、触电、高处、动火等多个场景，定期组织应急演练与专业救援培训，以提升一线人员的应急能力和组织水平。此外，公司在现场配备了 AED、应急防护装备、应急泄漏堵漏装置等必要设施，确保突发情况能够得到及时有效处理。

在安全文化建设与培训方面，公司积极推进全员安全意识提升工程，通过三级安全教育、特种作业培训、班前会安全提示、安全知识竞赛、安全警示片教学、事故案例复盘等多种形式，构建员工自主安全的意识体系。各级管理人员持续接受安全领导力及管理 ability 培训，以实现安全管理理念在组织内部的垂直传导。

报告期内，公司安全管理成效总体良好，安全事故处理率、隐患整改闭环率及问题追踪复盘落实率均达 100%。

展望未来，公司将进一步深化安全管理体系建设，推动安全管理信息化与数字化进程，不断提升本质安全水平。同时，公司将结合国家政策及行业发展趋势，持续优化制度、加强培训、增加投入、强化责任落实，力争实现“零工伤、零事故”的管理目标，以更高标准保障员工的健康安全权益，护航企业可持续发展。

江苏恒兴新材料科技股份有限公司工伤事故统计表

项目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
重大工伤事故数	0	0	0	0	0

一般工伤事故数	4	2	3	3	1
工伤死亡人数	0	0	0	0	0
火灾事故	0	0	0	0	0
工伤休假天数	19	9	17	21	10

童工、强迫劳动与人口贩卖

作为一家秉持可持续发展理念并勇于承担社会责任的企业，江苏恒兴新材料科技股份有限公司郑重声明：严格禁止任何形式的童工、强迫劳动与人口贩卖行为，并对上述行为实行零容忍管理原则。

公司严格遵守国务院《禁止使用童工的规定》及相关劳动用工法律法规，在企业治理架构中嵌入合规要求，并制定配套政策、流程和操作标准以确保制度可执行。我司制定并实施《禁止使用童工管理规定》、《员工申诉管理程序》等制度，对招聘环节的人员年龄审查、岗位录用、违规识别、补救机制与内部举报渠道等内容进行了明确规定，确保在人员引入和劳动关系管理中杜绝违法情形的发生。

在实际运营中，公司设置了完整的管理闭环机制：

1.人员入职审核：通过身份证件查验、人脸核验、公安系统比对等方式严格核定年龄身份，防止童工录用；

2.管理层培训制度化：定期组织管理人员接受政策理解与案例辨识培训，确保各级负责人能正确识别潜在风险；

3.巡查监督机制：由人事部门每月巡查各业务部门，检查禁止强迫劳动制度的执行情况，包括员工休息权保障、自愿加班确认等事项；

4.报告与处置流程：设立内部举报渠道并保证举报人隐私与权益，如发现相关违规行为立即展开调查；对违反规定者依法依规严肃处理，如构成违法犯罪将移交公安机关。

此外，公司坚决禁止以暴力、威胁、限制人身自由、扣押证件、强制加班、押金抵扣等任何形式变相剥夺劳动者自由的行为，并明确保障员工依法享有平等就业权、知情权、自愿劳动权和自由离职权等合法权益。

未来，公司将持续完善相关制度与管控机制，主动接受政府部门和社会公众监督，确保企业运营全过程符合人权保护与合规经营的标准，推动供应链与合作伙伴共同遵守相关法律法规，共同构建公平、透明、无强迫劳动的可持续价值链。

歧视与骚扰

江苏恒兴新材料科技股份有限公司始终坚持公平与平等的原则，承诺在招聘、培训、福利、晋升、薪酬、解聘、退休及其他管理环节中，不因民族、国籍、户籍、信仰、年龄、残疾、性别、婚姻、怀孕、性取向、家庭背景等采取任何形式的歧视行为，确保每位员工享有人人有平等，人人有尊严的良好工作环境。

在用工招聘时，人事部门严格依据应聘者的学历、工作经验、技能水平及岗位匹配度进行评估，不将性别、年龄、户籍等与胜任岗位所需能力无关的因素作为录用参考依据。除国家法律明确规定不适合女性从事的岗位外，公司不会因性别原因限制女性应聘或提高其录用标准。在入职前的健康体检中，公司严格遵守法律规定，不要求员工进行国家明令禁止的检查项目（如艾滋、乙肝等），也不对女性员工进行怀孕检测。

公司实行男女同工同酬的制度，依据岗位职责、绩效表现、技能水平制定薪酬标准，确保薪资决定过程公开透明。在岗位晋升、薪资调整、福利发放、合同续签与退休管理等过程中，公司仅参考与工作能力和业绩表现相关的因素，不以任何与工作表现无关的个人条件作为判断依据。

公司尊重员工依法享有的组织和参与工会的权利，不因民族、户籍、信仰、残疾情况、性取向或工会会员身份等因素对员工实施差别对待。关于员工人权保护，公司严格禁止任何形式的强迫、威胁、侮辱、剥削或侵犯人格和尊严的行为，包括但不限于言语、肢体或态度造成的歧视及性骚扰。

为保障投诉渠道畅通，公司设立了举报信箱、电子邮箱与热线电话等多种申诉途径，并通过官网、培训等途径公布。我们鼓励员工对歧视、骚扰及其他不当行为进行反映，公司承诺对投诉人信息严格保密，保护举报人合法权益，并对收到的举报线索及时开展调查；对查实的违规行为，依照公司的相关制度严肃处理，包括警告、处分、解除劳动合同等；情节严重或涉嫌违法犯罪的，将及时向司法机关报送处理。

工会与集体合同

1) 职工工会

江苏恒兴新材料科技股份有限公司依照《中华人民共和国工会法》及相关法规依法成立职工工会，保障员工依法行使民主权利与参与企业治理的权利。公司积极倡导员工自愿加入工会组织并积极参与工会活动，为工会运作提供必要的场地、时间及资源支持，推动工会在维护员工合法权益方面发挥桥梁与纽带作用。截至 2025 年底，员工工会入会率达到 100%，覆盖率处于较高水平。

公司工会组织架构健全，现设工会主席 1 人、副主席 2 人、常务委员会成员 18 人，经费审查委员会委员 5 人以及员工代表 53 人，形成职责明确、监督制衡有效的组织体系。

工会每月召开常务委员会会议，对员工权益与工会日常事务进行讨论与监督；每季度召开员工代表大会，就涉及员工切身利益的重要事项、制度修订及提案进行民主审议和表决，确保公司管理决策在充分沟通基础上推进落地。

通过健全的工会组织和民主协商机制，公司有效提升了员工参与度和组织凝聚力，促进了劳资关系和谐稳定，为企业的可持续发展奠定了良好基础。

2) 集体合同

为切实维护公司和职工双方的合法权益，构建和谐稳定、互利共赢的劳动关系，江苏恒兴新材料科技股份有限公司积极推进规范化劳动关系管理。公司严格依据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国工会法》《集体合同规定》等相关法律法规，在充分尊重员工意愿和听取工会意见的基础上，通过平等协商，正式签订了《集体合同》和《工资专项集体合同》等集体合同。

上述合同从强制性的层面明确了员工在劳动报酬、工作时间、劳动保护、社会保险、福利待遇、职业发展以及女职工特殊保护等方面的具体权利义务，形成了具有规范性、可操作性和法律效力的劳动权益保护框架。通过明确工资增长机制、薪酬调整程序、加班报酬标准、孕期哺乳期保护措施等关键条款，公司致力于确保每一位员工的合法权益都能得到充分保障与及时落实。

签署集体合同有效提升了员工对企业管理的信任感和参与度，拉近了公司与职工之间的沟通距离，显著改善了劳资关系氛围。员工安全感、归属感和工作满意度不断提升，劳动争议发生率连续下降，企业内部运营秩序更加稳定，员工凝聚力和生产效率明显增强，为公司的可持续经营与长远发展奠定了坚实基础。

未来，江苏恒兴新材料科技股份有限公司将继续完善集体协商机制，定期更新和补充合同内容，主动适应法律法规变化与市场环境发展，同时探索更多员工关怀举措，不断加强对弱势群体、特殊岗位员工的保护，为构建更加公平、公正和透明的劳动关系而持续努力。

劳动与人权绩效

江苏恒兴新材料科技股份有限公司劳工与人权绩效统计表

年份	2023	2024	2025
----	------	------	------

薪资福利			
社保参保率	100%	99.7%	100%
商业意外险覆盖率	100%	100%	100%
公积金缴纳率	100%	100%	100%
高于所在地维生工资的员工比例	93.1%	93.3%	94.8%
未经调整的男女薪资差	4.0%	3.7%	3.8%
年收入最高员工薪资与薪资中位数比	9.93	9.67	9.44
员工满意度调查人数	374	331	386
员工满意度	85.9%	88.3%	87.2%
培训			
年培训总场次	189	195	211
年培训总课时	10282	12875	14822
员工人均培训时长	25.64	30.51	34.79
健康安全			
职业危害因素监测覆盖风险岗位比例	100%	100%	100%
职业病体检覆盖率	100%	100%	100%
劳保用品发放数	8977	7931	8726
工伤事故			
重大工伤事故数	0	0	0
一般工伤事故数	3	3	1
工伤死亡人数	0	0	0
火灾事故	0	0	0
工伤休假天数	17	21	10
童工、强迫劳动与人口贩卖			
具有重大童工事件风险的运营点数	0	0	0
具有强迫劳动事件重大风险的运营点	0	0	0
经核实的童工事件数	0	0	0
经核实的强迫劳动事件数	0	0	0
经核实的人口贩卖事件数	0	0	0
童工、强迫劳动与人口贩卖培训次数	8	8	8

童工、强迫劳动与人口贩卖培训人数	341	364	397
童工、强迫劳动与人口贩卖培训比例	85.0%	86.3%	93.2%
童工、强迫劳动与人口贩卖内审次数	1	1	1
歧视与骚扰			
招聘或工作歧视	0	0	0
工作场所骚扰	0	0	0
虐待或体罚	0	0	0
反歧视骚扰培训人数	371	368	388
反歧视骚扰培训覆盖员工比例	92.5%	87.2%	91.1%
自由结社			
职工加入公会比例	100%	100%	100%
员工代表覆盖员工人数	100%	100%	100%
集体合同覆盖员工人数	100%	100%	100%

诚信合规，构建企业发展底色

江苏恒兴新材料科技股份有限公司在经营活动中，坚持合法、诚信、透明、负责的商业道德准则，严格遵循自愿、公平、等价有偿、诚实守信的交易原则，积极维护正常的市场竞争秩序与商业环境。公司坚决遵守所有的国家法律法规及行业规范，自觉履行企业社会责任，主动接受政府部门、行业组织及社会公众的监督，以实际行动履行良好企业公民的责任。

公司郑重承诺：

不以贿赂、走私、回扣、欺诈等任何非法手段谋取商业利益；

不侵犯任何组织或个人的商标权、专利权、著作权等知识产权；

不以虚假宣传、诋毁竞争对手等不正当竞争行为扰乱市场秩序；

不主动或被动参与洗钱或其他金融违法犯罪活动。

为确保承诺落地，公司建立了商业道德与廉洁风险管理体系，包括但不限于：

1. 成立商业道德委员会：作为商业道德与合规经营的最高管理机构，全面统筹公司商业道德管理体系的建设与运行。委员会负责制定公司商业道德相关战略、政策与管理规划，审议重大商业道德事项，协调跨部门资源，确保商业道德管理责任体系的有效落实。

2. 风险识别与评估机制：定期开展商业道德风险评估，识别关键领域（如采购、销售、招投标、付款等）以及高风险岗位，并据此持续优化管理制度。

3. 岗位廉洁要求：采购、销售、财务等重点岗位人员需进行利益申报并签署《廉洁从业承诺书》，严禁利用职权谋取不当利益。

4. 合作伙伴尽职调查：对供应商、经销商、代理商及合作企业开展背景调查和商业道德评估，必要时委托第三方机构提供独立尽调报告，从源头控制合规风险。

5. 财务防范措施：执行严格的资金审批流程、反洗钱审查机制以及异常交易监控制度，从制度层面防止公司卷入洗钱或其他金融违法行为。

6. 内部审计与外部监督：公司定期和不定期组织商业道德专项审计及廉洁自查活动，对违规行为“零容忍”，做到发现一例、处理一例。

同时，公司建立了多渠道、可追踪、保密性强的举报机制，包括举报热线、电子邮箱、举报信箱及内部申诉窗口等，接受员工、供应商、客户及社会公众对

商业道德问题的反馈与投诉。

公司严格执行举报人保护制度，承诺对举报人身份及信息进行严格保密，严禁任何形式的打击报复行为。一旦收到举报，公司将立即成立独立调查小组开展调查，并依据调查结果依法依规进行处罚和整改，重大问题及时向上级监管部门汇报。

通过上述一系列措施，江苏恒兴新材料科技股份有限公司持续推动廉洁文化建设，有效的降低了腐败、贿赂、不公平竞争及洗钱等事件发生的概率，维护企业经营活动的公开透明，保障公司、员工、合作伙伴及其他利益相关方的合法权益，构建健康、透明、可持续的商业生态。

江苏恒兴新材料科技股份有限公司商业道德绩效表

年份	2022	2023	2024	2025
反腐败贿赂培训次数	7	9	9	9
利益冲突培训次数	3	3	4	4
公平竞争与反垄断次数	2	2	2	4
反洗钱次数	2	2	4	4
全公司接受商业道德培训人数	331	345	352	391
全公司人均学时 (h)	2.74	2.9	3.49	4.16
反腐尽职调查覆盖风险供应商比例	100%	100%	100%	100%
商业道德风险评估覆盖岗位比例	100%	100%	100%	100%
商业道德内审次数	1	1	1	1
商业道德内审场所覆盖率	100%	100%	100%	100%
收到腐败贿赂违规投诉次数	0	1	1	0
收到其他商业道德违规投诉次数	0	0	0	0
涉及到商业道德的法律诉讼数	0	0	0	0
核实的贪污腐败事件数	0	0	0	0
核实的利益冲突事件数	0	0	0	0
核实的不正当竞争事件数	0	0	0	0
核实的涉及洗钱事件数	0	0	0	0

安全筑底，坚守信息安全底线

江苏恒兴新材料科技股份有限公司严格实施信息安全与资料保密管理制度，保护所有商业秘密、技术资料、客户、员工与供应商信息及生产运营相关的敏感信息，确保公司在经营活动中的运营安全，保障相关方的合法权益。

为此，公司制定并执行《保密管理制度》、《电子数据安全管理办法》、《离职人员信息权限回收流程》等专项制度，形成全流程、全覆盖、多层级防护的管理体系。

为确保公司的信息安全管理政策能够落地生效，我们采取包括但不限于如下信息安全管理措施：

1. 信息分类与保密管理

按照信息重要程度建立分级管理体系，将信息划分为公开级、内部级、秘密级、机密级等不同类别，并对应制定相应的保密管理方式。

核心数据、财务数据、研发资料等敏感信息实行双人审批使用制度，严禁私自拷贝、复制、外传或截图保存。

2. 技术安全与系统控制

公司启用数据加密、日志留痕、防火墙等防护系统，保障信息系统安全运行。

内部信息传输统一通过加密通道进行，禁止使用个人邮箱、社交软件传输涉密文件。

员工终端设备（U 盘、移动硬盘等）实行统一管理，公司设备严禁安装未经授权的软件或访问违规网站。

3. 员工职责与保密义务

员工在入职前必须签署《保密协议》，明确保密范围、义务、违规责任、争议解决等内容。

员工应妥善管理涉密文件、账号密码、门禁卡等，不得借用、转借或共享给他人使用。

离职、停薪留职或岗位调整人员，信息管理部门将即时停用其访问账户，并对其所持有的设备进行回收与风险排查；离职员工保密义务在合同约定期限内持续有效。

4. 资料外发与第三方合作管理

任何部门或个人未经授权不得调用、复制、传输或外发敏感资料。

向公司外部披露涉密资料与文件须经部门负责人及信息管理部门审批，并取得资料所有者书面授权。

与合作方交流涉及敏感信息时，必须签署《保密协议》或《技术信息保密条款》。

5. 违规举报与责任追究

公司设立电话、邮箱、网站、意见箱等举报渠道，员工及外部合作方均可投诉信息泄露、滥用或其他违规行为。

经查实存在违规行为的，公司将依据相关制度进行处理；构成犯罪的，将立即移送司法机关。

对因管理不善导致信息泄露的责任部门或责任人，公司将依照制度进行追责。

通过以上措施，江苏恒兴新材料科技股份有限公司形成了以制度为基础、技术为支撑、责任为核心、追责为保障的信息安全管理体系，有效的维护企业利益和相关方的数据资产安全。

江苏恒兴新材料科技股份有限公司信息安全绩效表

年份	2022	2023	2024	2025
信息安全培训次数	6	6	6	6
全公司接受培训人数	273	291	289	303
全公司人均学时	1.67	1.65	1.72	1.79
信息安全尽职调查覆盖合作单位比例	44%	51%	55%	62%
信息安全风险评估覆盖率	100%	100%	100%	100%
信息安全内审场所覆盖率	100%	100%	100%	100%
信息安全内审次数	1	1	1	1
收到的信息安全事件投诉数	0	0	0	0
经核实的信息安全事件	0	0	0	0
IT 系统被入侵或中毒次数	0	0	0	0

绿色低碳，爱护环境和谐共生

环境政策

经公司管理层批准，我公司郑重承诺实行如下环境政策：

通过使用光伏发电、采购绿色能源等方式降低范围 1 和范围 2 的温室气体排放量。

逐步更新、改善工艺，提高水资源循环使用量。

对固废实行分类回收和处理，建立废物处理记录和跟踪系统，逐步提高固废回收的比例。

在新项目开发和重大工艺变更前进行环境影响评估，识别潜在风险并制定预防措施。

对产品展开生命周期评估，以全生命周期的视角指导设计与开发工作。

评估产品对消费者健康安全的影响，建立完善的产品召回体系。

从设计、开发、生产等不同阶段入手，降低产品使用后对环境的负面影响。

加强员工环保意识培养，开展定期培训和教育。

严格进行危险品、化学品使用、存储、运输管理，杜绝意外泄漏事故发生。

环境措施

江苏恒兴新材料科技股份有限公司始终将环境保护作为企业可持续发展的重要战略目标，全面贯彻国家环境保护的相关法律法规，积极承担环境治理与生态保护的社会责任。为此，我们采取了多种措施完成我们的环境目标：

1. 建立健全环境管理体系及制度

公司制定并实施《环境管理制度》、《“三废”管理制度》、《危险废物管理制度》、《环境有害物质管理制度》、《环境信息披露制度》等一系列制度规定，对环境管理职责、运行机制、监督与考核标准进行了规范。与此同时，公司通过了 ISO14001 环境管理体系认证并获取认证证书。

2. 环境保护培训与意识提升

公司每年组织环境管理及环保意识专项培训，



通过集中授课、现场演练和考试等形式提升员工环保知识水平。人事部门根据生产工艺变化和各部门反馈制定年度培训重点。本年度培训涵盖节水节能、垃圾分类、循环利用、化学品管理、碳排放管理、环境应急处置等内容，显著增强了员工参与环境管理的主动性。

3. 大气污染防治与排放控制

公司在各排放源均安装了高效废气处理系统，并引入在线监测仪对关键排放指标进行实时采集，数据同步报送当地生态环境管理平台。对污水处理池进行全覆盖密封，有效降低挥发性物质散逸及异味扩散，实现清洁生产。

4. 噪声治理与厂界达标管理

针对风机设备及部分噪声较高区域，公司对车间墙体加装吸音材料，风机设备设置消声器、减震基座及隔声罩等技术措施，定期检测厂界噪声水平，确保噪声排放持续达标。

5. 废水处理与污染物削减

采用生物滤床处理工艺，通过厌氧微生物水解酸化作用实现环状及杂环类有机物断链降解，大幅降低污染物浓度及异味产出。经处理的废水符合相关排放标准，实现达标排放或循环回用。

使用新型双金属温度变送器替代传统的水银温度计，减少因破损或操作不当可能造成的水银泄漏风险，同时降低了废弃仪器处置过程中的环境危害，符合绿色生产与清洁工艺的要求。

6. 固体废物管理与资源循环利用

公司实行全流程固废分类管理：可回收物（纸箱、托盘、木板等）统一回收利用，危险废物储存在危废专用仓库、分类标识清晰，并由有资质单位进行无害化处置，生活垃圾及其他废弃物由第三方或环卫部门集中清运处理。

通过严格执行分类收集和规范处置，公司实现了一般固废的零填埋与零焚烧目标。

7. 突发事件应急与事故防控演练

公司制定《环境突发事件应急预案》，定期开展产品召回演练、化学品泄漏演练、污水处理异常应急演练等，确保相关人员具备应急响应能力和跨部门协作能力，确保突发情况下能够快速处置、降低次生环境影响。

能源与水

我公司主要从事有机酮、酸、酯等的研发、生产和销售，生产运营中消耗的能源主要是电力、蒸汽和柴油。公司使用的电力为外购，用水来源于市政管网，蒸汽为外购。

公司引入了残液焚烧炉，将生产过程产生的釜残及设备清洗废水作为燃料，实现固体废物的资源化处置。焚烧过程产生的高温蒸汽用于生产工序替代部分能源消耗，提升能源利用效率。同时，公司将蒸汽使用后的余热导入办公及生活区供暖系统，实现余热回收再利用，进一步降低了能源浪费与温室气体排放，提高了能源利用率。

公司目前所有工厂均已实现雨污分流，同时我们在工艺中不断优化流程，不断提高水的循环利用率，目前在水吸收塔产生的吸收液，经过分水器处理后分离的水均已实现循环利用。

目前，公司在宜兴园区内的照明设施已经切换为太阳能路灯。我们正在积极与光伏运营商洽谈，在保证生产安全的前提下引入光伏发电提供生产能源，力争早日在生产过程中使用上光伏等清洁能源，以进一步降低能源消耗和环境影响。

2025 年江苏恒兴新材料科技股份有限公司能源与水用量统计表

年份	江苏宜兴	山东济宁	宁夏吴忠	江苏连云港
天然气用量（万 m ³ ）	0	740.61	22.9092	0
柴油用量（t）	7	14.56	5.5	6.5
电力用量（MWh）	2393.767	11104.39	4408.388	6235.9
蒸汽用量（t）	29593	47638.83	34717	79156
水用量（t）	9351	110841	12812	10924

2025 年江苏恒兴新材料科技股份有限公司能源用量折算表（单位：MWh）

项目	江苏宜兴	山东济宁	宁夏吴忠	江苏连云港	小计	占比
天然气	0	73172.27	2263.429	0	75435.70	30.34%
柴油	82.81	172.2448	65.065	76.895	397.01	0.16%
电力	2393.767	11104.39	4408.388	6235.9	24142.45	9.71%
蒸汽	23015.96	37051.1	27001.15	61563.579	148631.78	59.79%
合计	25492.53	121500	33738.03	67876.374	248606.94	100.00%

废弃物管理

1、废水

目前，公司废水主要来源于生产环节。为确保废水处置合法合规，公司自建污水处理站，对全部生产废水进行处理后再排入污水管网。同时，公司在关键节点配备截流设施及事故废水收集池，有效防范突发情况下未经处理的废水外排，避免对周边水体与地下水造成污染风险。

公司建立了雨污分流系统，将雨水与生产、生活废水分开收集和处置，降低污染物扩散及意外泄漏可能性。依据国家与地方环保法规，公司部署了在线污水监测系统，对 pH、COD 等关键指标进行实时监控，并对其他污染物开展定期监测。同时，公司定期委托第三方机构对排放废水、周边地下水及土壤进行检测，以验证排放达标情况，确保公司的整体运行持续符合相关环境法规的要求。

2、一般固废

目前，我公司的一般工业废物主要包括纸箱、托盘、木板、包装桶、反渗透膜等包装材料，以及办公生活垃圾等固体废弃物。

对于纸箱等包装材料，公司以回收利用为主。普通污泥等其他固废则与第三方合作，用于再回收利用。生活垃圾交由市政环卫部门进行清理和运输。

3、危险废物

公司生产过程中产生的危险废物主要包括残渣、污泥、检测废液、废活性炭、废试剂瓶及废弃包装物等。上述危险废物均集中存放于具备防渗漏、防扩散设计的专用危废暂存设施内，并设置明显标识，进行分类存放管理。

公司对危险废物实施全过程台账管理，详细记录其产生、入库、库存、出库和转移情况，确保数据可追溯。所有危险废物均委托具备合法资质的专业机构进行转移和无害化处置，处置过程符合国家相关法律法规和技术标准要求，转移记录均上传到政府在线管理平台，确保危险废物管理的合法合规，保护环境安全。

4、废气

公司排放的废气主要来源为生产过程中产生的有组织与无组织废气。针对不同类型的排放点位，公司分别配套安装了蓄热式氧化焚烧装置 (RTO)、除尘设备及防散逸设施。其中，RTO 装置用于高效处理挥发性有机物 (VOCs)，除尘系统用于去除粉尘及颗粒物，防散逸装置则用于控制无组织排放及废气扩散。

通过系统化治理措施，公司有效降低了非受控排放风险，确保废气排放指标

严格满足国家及地方环保标准。同时，公司建立了设备维护与绩效评估机制，对关键废气治理设施定期开展检修与检测，保障废气处理能力处于合理范围，以最大限度降低对周边环境的潜在影响。

产品生命周期

公司围绕产品全生命周期管理建立系统化流程，从原料采购、生产制造、物流运输等各阶段开展环境影响识别与评估，推动资源高效利用和污染源头减排。

我们通过开展产品碳足迹评估，从摇篮到大门量化产品碳足迹数据，并据此优化设计与工艺改进，逐步降低能耗与废弃物产生。目前公司已经完成了戊酮、正丁酸等多种产品的碳足迹报告。

公司同时加强对产品的生命末期管理，促进循环再利用，通过在产品标签上标记适当的回收标识等多种方式完善产品使用后管理，实现产品生命周期绩效的持续提升。

温室气体

我公司的温室气体排放主要是使用电力、蒸汽以及天然气等产生的。

根据国家和省市的有关碳排放核算准则，以及国家温室气体排放因子数据库(<https://data.ncsc.org.cn/factories/index>)发布的排放因子数据，我对 2025 年度温室气体排放进行了核算。

本年度核算的范围包括所有公司控制的人员、设备等。根据测算，2025 年公司温室气体排放总量为 86666.95 tCO₂e。

2025 年江苏恒兴新材料科技股份有限公司温室气体排放统计表

年份	江苏宜兴	江苏连云港	山东济宁	宁夏吴忠
范围一	22.02	16059.18	512.64	20.44
范围二	10126.22	20192.03	12738.2	26996.22
范围三	暂未核算			
小计	10148.24	36251.21	13250.84	27016.66
总计	86666.95			

消费者健康安全

江苏恒兴新材料科技股份有限公司将产品安全与消费者健康作为核心责任，严格执行国家及国际标准进行产品安全管理。公司为所有产品编制《安全数据表》（SDS），明确储存、运输与使用指引，确保产品信息公开透明，风险可控。

同时，公司建立了完善的产品可追溯机制及召回应急预案，并定期开展召回演练，提升跨部门响应能力和风险处置水平。通过客户反馈与定期产品风险评估持续优化产品管理体系，完善包装、运输及交付环节的安全措施，降低潜在安全隐患

公司承诺以稳健的质量管理与合规运营保护消费者的合法权益，致力于实现产品安全事故“零发生”的目标。

环境违法违规

报告期内，公司严格遵守国家及地方环保法规，运营过程保持良好环境合规表现，未发生重大环境事故或污染物泄漏事件，环境行政处罚记录为 0 次，罚款金额 0 元。

环境绩效

江苏恒兴新材料科技股份有限公司环境绩效统计表

年份	2023	2024	2025
环境培训			
环境主题相关培训次数	25	27	29
环境主题培训总学时 (h)	1922	2031.5	2194.5
参训人数	283	299	322
环境培训覆盖人数比例	70.6%	70.9%	75.6%
环境培训人均学时 (h)	4.79	4.81	5.15
能源			
能耗总量 (MWh)	160731.65	218201.36	248606.94
其中天然气 (万 m ³)	623.71	714.85	763.52
其中柴油 (t)	15.5	35.35	33.56
其中用电量 (MWh)	14432.91	19646.55	24142.45
其中蒸汽 (t)	108637.72	163947.14	191104.83
水			
总用水量 (t)	117685	117274	143928
废水排放量 (t)	20405	28693.1	29494.78
生产生活废水处理率	100%	100%	100%
废水处理达标率	100%	100%	100%

污染物排放			
空气污染物总排量 (t)	24.31	24.52	28.02
废水中污染物排量 (t)	1.4851	2.0883	2.1467
一般固废总量 (含生活垃圾) (t)	149	158.07	161.7
一般固废回收量 (t)	3	7.2	8
危险废物总量 (t)	805.66	1107.84	1008.54
产品生命周期管理			
进行了碳足迹评估的产品数	0	3	10
标记了回收指引标识的产品比例	72%	77%	79%
温室气体			
温室气体排放总量 (tCO ₂ e)	53737.72	75093.54	86666.95
其中范围 1 排放量 (tCO ₂ e)	13534.5	15567.47	16614.28
其中范围 2 排放量 (tCO ₂ e)	40203.22	59526.07	70052.67
环境合规			
已完成环评场所比例	100%	100%	100%
已取得排污许可证场所比例	100%	100%	100%
环境应急预案覆盖场所比例	100%	100%	100%
因环境违规受到的处罚次数	0	0	0
因环境违规收到的罚款数额 (元)	0	0	0
环境事故数 (意外泄漏等)	0	0	0
消费者健康安全			
编制了 SDS 的产品比例	100%	100%	100%
产品质量事故数	0	0	0
产品召回次数	0	0	0

责任采购，赋能伙伴互利共赢

可持续采购政策

经公司管理层批准，我公司郑重承诺实行如下可持续采购政策：

识别和管理供应链中的环境和社会风险，确保供应链的稳定和可持续性。

优先选择通过 ISO14001、ISO45001 等可持续认证的供应商。

优先选择天然或绿色产品等对环境影响较小的材料。

将人权和环境条款纳入采购合同中，进行强制规定。

定期对供应商进行可持续采购风险评估。

对供应链中童工、强迫劳动和人口贩卖行为实行零容忍的政策。

加强供应链透明度管理，每年对供应商进行可持续性评审或调查。

对采购员及可持续采购相关管理人员每年进行可持续采购能力培训。

定期组织对供应商进行可持续发展培训。

可持续采购措施

1、公司要求所有供应商必须严格遵守并签署《恒兴供应商行为守则（社会责任承诺书）》，该承诺书明确了供应商在劳动、人权、安全、环境与商业道德方面的要求。

2、在采购合同中，公司明确纳入社会责任条款，对供应商在劳动保护、职业病防护、童工禁止、薪酬与工时等方面的表现提出强制性要求。上述条款具备法律效力，一旦出现违反行为，公司有权依据合同采取暂停合作、限期整改或终止合同等措施。

3、在采购合同中增设环境条款，要求供应商对污染物排放、水资源与能源使用、碳排放、废弃物管理以及化学品使用等方面遵循国家法律与行业最佳实践。我们同时鼓励供应商运用绿色工艺、可再生资源与天然材料，以提升整体环境绩效。

4、公司每年度对供应商开展可持续风险评估，从可持续性的视角综合评估其在环境、劳动与人权、商业道德以及管理制度等方面的风险。评估方法包括信息收集、数据分析、外部信息检索与供应商抽样调查结合的方式，以确保风险识别的全面性与前瞻性。

5、在供应商可持续风险评估中被评为高风险等级的供应商，公司将开展现场可持续性审计，内容涵盖环境保护措施、员工访谈、化学品管理、劳工与人权措施、商业道德管理等。现场审查将形成完整审计报告，并作为供应商继续合作、整改或淘汰的关键决策依据。

6、在供应商可持续风险评估中被评为中、低风险供应商，公司将发放供应商可持续性调查问卷，涵盖内容与现场审计内容相同，通过远程审核机制持续关注供应商的可持续发展水平。对于问卷中存在模糊或潜在隐患的信息，公司将要求供应商进一步补充证明材料或进行改善。

7、对在问卷或现场审查中出现不符合项的供应商，公司将要求其制定整改计划 (CAP)，明确整改措施、责任人与完成时限。公司将定期跟踪整改进度，对改善成效进行验证，并将整改完成情况与未来业务合作权重挂钩，形成持续改进的闭环机制。

8、公司每年面向供应商组织可持续发展培训与辅导，培训内容涵盖企业社会责任管理体系构建、绿色生产实践、供应链风险防控、合规监管趋势等主题。通过培训提升供应链伙伴可持续发展能力，并推动合作伙伴向更高标准的可持续运营模式转型。

9、公司对内部采购员及可持续采购管理岗位人员定期开展意识与能力提升培训，强化其在供应商选择、评估、审计与合作过程中的责任意识。培训内容包括 ESG 采购标准、供应链尽职调查方法、风险识别与管理技巧，确保采购人员在日常工作中有效落实可持续采购原则。

10、对在社会责任与环境绩效方面表现优异、持续改进明显或对行业产生积极示范作用的供应商，公司将给予激励措施，包括但不限于授予“优秀可持续供应商”称号、优先采购权、达成战略合作伙伴等，以促进供应链正向激励与价值引导。

11、公司将供应商可持续评估结果纳入采购人员年度绩效考核，以 5% 的权重计入绩效评分。该机制促使采购人员在业务谈判、供应商选择与长期合作中更加注重可持续发展的思维，持续推动打造具有永续能力的可持续供应链体系。

12、针对受到化学品法规要求影响的相关供应商，公司实施 REACH 法规合规性专项调查，全面识别供应链中可能存在的受限物质风险。对于存在不符合项或存在高风险物质使用的供应商，公司将要求其提出替代方案或整改计划，并提供必要的法规辅导支持，确保供应链产品持续满足相关法规要求。

可持续采购绩效

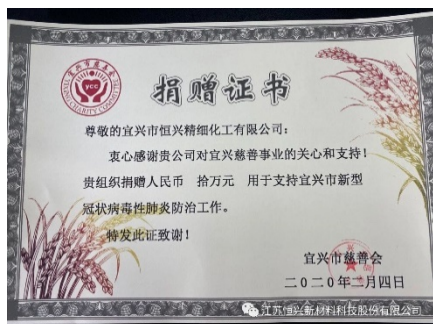
年份	2023	2024	2025
供应链管理			
供应商数量	138	133	145
已签署《供应商行为守则》的供应商数	135	133	145
已签署《反贿赂承诺书》的供应商数	113	127	135
供应商可持续性风险评估覆盖的供应商类别比例	100%	100%	100%
已签订包含人权、环境条款合同的供应商比例	71.9%	75.9%	83.4%
可持续表现优秀获得奖励的供应商数	0	1	0
原料供应商获得环境认证的比例(ISO14001 等)	100%	100%	100%
供应商 REACH 合规比例	100%	100%	100%
供应链审计			
供应商可持续发展问卷调查供应商数	90	85	97
供应商可持续发展问卷调查平均得分	80.4	85.1	86.6
供应商可持续发展现场审查供应商数	25	24	27
供应商可持续发展现场审查平均得分	73.3	79.7	82.3
供应商总评审率	83.3%	81.9%	87.6%
提交持续改善计划（CAP）的供应商数	92	94	102
供应链中经过核实的童工事件数	0	0	0
供应链中经过核实强迫劳动或人口贩卖事件数	0	0	0
内外部培训			
采购员可持续采购能力培训次数	4	4	4
参加可持续采购能力培训的采购员人数	7	7	9
参加可持续采购能力培训的采购员比例	100%	100%	100%
供应商可持续性发展培训次数	2	2	2
供应商可持续性发展培训供应商数	75	91	88

回馈社会

报告期内，公司严格遵循相关法律法规及监管要求，结合自身经营实际，依法依规参与各项社会公益活动，积极支持社会公共事业和社区发展。

公司已建立较为完善的公益捐赠内部管理与决策流程，对捐赠事项实行规范化管理，确保捐赠行为公开、透明、可追溯。所有公益捐赠均留存完整的支持性文件，包括捐赠协议、支付凭证、证书及相关荣誉材料等。

自 2020 年以来，公司持续参与各类公益慈善活动，累计捐赠金额达 50 余万元，积极履行企业社会责任，促进企业与社会的良性互动。未来，公司将在合规可控的前提下，进一步推动公益捐赠管理的规范化与常态化，持续提升社会责任履行水平，为社会可持续发展贡献力量。。



联合国可持续发展目标 (UN SDGs) 索引

可持续发展目标		报告章节
目标 1	无贫穷	体面薪资
目标 2	零饥饿	体面薪资
目标 3	良好的健康与福祉	职业健康安全、休息休假、体面薪资
目标 4	优质教育	职工培训，童工
目标 5	性别平等	歧视与骚扰
目标 6	清洁饮水和卫生设施	职业健康安全
目标 7	经济适用的清洁能源	能源与水
目标 8	体面工作和经济增长	休息休假、礼品礼金、体面薪资
目标 9	工业、创新和基础设施	关于我们、环境措施
目标 10	减少不平等	歧视与骚扰、生活薪资、童工
目标 11	可持续城市和社区	环境措施
目标 12	负责任消费和生产	环境措施、责任采购、强迫劳动
目标 13	气候行动	能源与水、温室气体
目标 14	水下生物	环境措施
目标 15	陆地生物	环境措施
目标 16	和平、正义与强大机构	诚信合规、信息安全
目标 17	促进目标实现的伙伴关系	责任采购

GRI 内容索引

使用说明	江苏恒兴新材料科技股份有限公司在2025年1月1日至2025年12月31日期间根据GRI标准报告了在此份内容索引中引用的信息。		
使用的GRI1	GRI 1: 基础2021		
GRI 标准	披露项	位置	从略原因
GRI 2: 一般披露2021	2-1 组织详细情况	7, 12, 13	
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	4	
	2-3 报告期、报告频率和联系人	4	
	2-4 信息重述	/	不适用
	2-5 外部鉴证	/	
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	7, 11	
	2-7 员工	12	
	2-8 员工之外的工作者	12	
	2-9 管治架构和组成	7	
	2-10 最高管治机构的提名和遴选	/	
	2-11 最高管治机构的主席	/	
	2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	/	
	2-13 为管理影响的责任授权	/	
	2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	4	
	2-15 利益冲突	/	不适用
	2-16 重要关切问题的沟通	10	
	2-17 最高管治机构的共同知识	/	
	2-18 对最高管治机构的绩效评估	/	
	2-19 薪酬政策	15	
	2-20 确定薪酬的程序	15	
	2-21 年度总薪酬比率	15	
	2-22 关于可持续发展战略的声明	12	
	2-23 政策承诺	12	
	2-24 融合政策承诺	12	
	2-25 补救负面影响程序	/	
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	10	
	2-27 遵守法律法规	36	
	2-28 协会的成员资格	/	
	2-29 利益相关方参与的方法	10	
	2-30 集体谈判协议	25	
GRI 3: 实质性议题 2021	3-1 确定实质性议题的过程	11	
	3-2 实质性议题清单	11	
	3-3 实质性议题的管理	11	
GRI101: 生物多样性 2024	101-1 阻止和扭转生物多样性丧失的政策	/	不适用，公司所在地不处于生物多样性敏感区，运营中对生物多样性
	101-2 生物多样性影响的管理	/	
	101-3 获取和惠益分享	/	
	101-4 确定生物多样性影响		
	101-5 具有生物多样性影响的地点	/	

	101-6 生物多样性丧失的直接驱动因素	/	的影响极低
	101-7 生物多样性状况的变化	/	
	101-8 生态系统服务	/	
GRI201: 经济绩效 2016	201-1 直接产生和分配的经济价值	/	
	201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	/	
	201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	14	
	201-4 政府给予的财政补贴	/	
GRI202: 市场表现 2016	202-1 按性别标准起薪水平工资与当地最低工资之比	/	
	202-2 从当地社区雇佣高管的比例	13	
GRI203: 间接经济影响 2016	203-1 基础设施投资和支持性服务	/	
	203-2 重大间接经济影响	/	
GRI204: 采购实践 2016	204-1 向当地供应商采购支出的比例	/	
GRI205: 反腐败 2016	205-1 已进行腐败风险评估的运营点	29	
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	29	
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	29	
GRI206: 不正当竞争行为 2016	206-1 针对不正当竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	29	
GRI207: 税务 2019	207-1 税务方针	/	
	207-2 税务治理、控制及风险管理	/	
	207-3 与税务密切相关的利益相关方参与及管理	/	
	207-4 国别报告	/	
GRI301: 物料 2016	301-1 所用物料的重量或体积	不适用	
	301-2 所用循环利用的进料		
	301-3 再生产品及其包装材料		
GRI302: 能源 2016	302-1 组织内部的能源消耗量	34, 36	
	302-2 组织外部的能源消耗量	34, 36	
	302-3 能源强度	34, 36	
	302-4 降低能源消耗量	34, 36	
	302-5 降低产品和服务的能源需求量	34, 36	
GRI303: 水资源和污水 2018	303-1 组织与水作为共有资源的相互影响	34, 36	
	303-2 管理与排水相关的影响	34, 36	
	303-3 取水	34, 36	
	303-4 排水	34, 36	
	303-5 耗水	34, 36	
GRI304: 生物多样性 2016	304-1 组织在位于或邻近保护区和保护区外的生物多样性丰富区域拥有、租赁、管理的运营点	/	公司运营地点不位于保护区, 也不会对保护区产生影响
	304-2 活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	/	
	304-3 受保护或经修复的栖息地	/	
	304-4 受运营影响的栖息地中已被列入世界自然保护联盟(IUCN) 红色名录及国家保护名册的物种	/	
GRI305: 排放 2016	305-1 直接(范围1)温室气体排放	37	
	305-2 能源间接(范围2)温室气体排放	37	
	305-3 其他间接(范围3)温室气体排放	/	

	305-4 温室气体排放强度	36	
	305-5 温室气体减排量	/	
	305-6 臭氧消耗物质 (ODS) 的排放	/	不适用
	305-7 氮氧化物 (NO _x)、硫氧化物 (SO _x) 和其他重大气体排	37	
GRI306: 废弃物 2020	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	34-35	
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	34-35	
	306-3 产生的废弃物	34-35	
	306-4 从处置中转移的废弃物	34-35	
	306-5 进入处置的废弃物	34-35	
GRI308: 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	39-40	
	308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动	39-40	
GRI401: 雇佣 2016	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	/	
	401-2 提供给全职员工 (不包括临时或兼职员工) 的福利	14	
	401-3 育儿假	14	
GRI402: 劳资 关系 2016	402-1 有关运营变更的最短通知期	14	
GRI403: 职业健 康与安全 2018	403-1 职业健康安全管理体系	19-20	
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	22	
	403-3 职业健康服务	19-22	
	403-4 职业健康安全事务: 工作者的参与、意见征询和沟通	19-22	
	403-5 工作者职业健康安全培训	19-22	
	403-6 促进工作者健康	19-22	
	403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健	19-22	
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	19-22	
	403-9 工伤	22	
	403-10 工作相关的健康问题	19-22	
GRI404: 培训与 教育 2016	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	18	
	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	18	
	404-3 接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比	18	
GRI405: 多元化 与平等机会	405-1 管治机构与员工的多元化	12-13	
	405-2 男女基本工资和报酬的比例	15	
GRI406: 反歧视 2016	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	24	
GRI407: 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	26-27	
GRI408: 童工 2016	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	26-27	
GRI409: 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	26-27	
GRI410: 安保实 践 2016	410-1 接受过人权政策或程序的培训的安保人员	26-27	
GRI411: 原住民 权利 2016	411-1 涉及侵犯原住民权利的事件	/	不适用
GRI413: 当地社	413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	/	

区 2016	413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	26-27	
GRI415：公共政策 2016	415-1 政治捐赠	/	
GRI416：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	37	
	416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	37	
GRI417：营销与标识 2016	417-1 对产品和服务信息与标识的要求	37	
	417-2 涉及产品和服务信息与标识的违规事件	37	
	417-3 涉及营销传播的违规事件	37	
GRI418：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	31	

建议与反馈

尊敬的读者：

您好！

感谢您阅读《江苏恒兴新材料科技股份有限公司 ESG 报告》。我们高度重视并诚挚邀请您对我公司 ESG 管理实践及本报告的内容提出宝贵意见和建议。您的反馈将作为我们持续提升社会责任履行水平、完善可持续发展信息披露与管理工作的重要参考。

如您愿意，欢迎填写以下反馈表，并通过邮寄或电子邮件方式反馈给我们。我们对您的支持与建议表示衷心感谢！

一、选择问题

（请在相应选项处打“√”）

1. 您对本报告的总体印象是：
☐ 好 ☐ 较好 ☐ 一般 ☐ 差
2. 您对本报告中的信息披露质量评价是：
☐ 好 ☐ 较好 ☐ 一般 ☐ 差
3. 您认为本报告披露的信息是否具有重要性和参考价值：
☐ 好 ☐ 较好 ☐ 一般 ☐ 差
4. 您对本报告的结构与逻辑安排评价是：
☐ 好 ☐ 较好 ☐ 一般 ☐ 差
5. 您对本报告版式设计及表现形式的评价是：
☐ 好 ☐ 较好 ☐ 一般 ☐ 差

二、开放问题

6. 您认为本报告还可以进一步补充或加强披露的内容包括：

我们期待您的建议，这对我们至关重要，再次感谢您抽出时间阅读本报告！

外部鉴证声明



香港九龍灣宏冠道 6 號
鴻力工業中心 B 座 7 樓 9-11 室
Unit 9-11, 7/F Block B
Proficient Industrial Centre
6 Wang Kwun Road,
Kowloon Bay, Hong Kong
Tel: (852) 2384 8696
Fax: (852) 2384 8199
Email: info@benchmarks.com.hk
www.benchmarks.com.hk

鉴证声明

鉴证目的

深圳本臻力行技术服务有限公司（以下简称“本臻力行”）受江苏恒兴新材料科技股份有限公司（以下简称“恒兴新材”）的委托，对其《江苏恒兴新材料科技股份有限公司 2025 年 ESG（环境、社会与治理）报告》（以下简称《报告》）进行第三方鉴证工作。本鉴证工作旨在根据我们的专业知识和经验，对《报告》中披露的环境、社会和管治（ESG）关键数据、信息的准确性和客观性进行独立评价。我们未参与《报告》的编写过程，而是基于恒兴新材提供的全部信息和我们的鉴证方法，提供独立的鉴证声明。

鉴证范围

1. 鉴证《报告》在披露期限（2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日）内的环境、社会和管治等方面关键数据、信息及其管理支持系统的准确性和客观性。
2. 对《报告》中数据和信息的收集、汇总、分析、检查等管理过程进行评价。
3. 鉴证现场为恒兴新材的实际运营地址。

以下信息不在本次鉴证范围之内：

- 信息披露期限之外的活动信息；
- 关于恒兴新材的立场观点、信仰、目标、未来意图和承诺的陈述；
- 已通过第三方财务审计的财务数据和信息。

鉴证方法

鉴证过程包括以下主要活动：

1. 访问恒兴新材；
2. 与提供 ESG 信息和数据的相关部门人员进行访谈；
3. 评审恒兴新材提供的文件证据，包括但不限于管理文件、报告底稿及支撑数据；
4. 对报告中的关键绩效数据进行抽样验证；
5. 采用《AA1000 验证标准》，依据《可持续发展报告指南》（GRI Standards）对报告在准确性、平衡性、清晰性、时效性、可比性、完整性等方面的要求，对报告进行了评估。

鉴证结论



香港九龍灣宏冠道 6 號
鴻力工業中心 B 座 7 樓 9-11 室
Unit 9-11, 7/F Block B
Proficient Industrial Centre
6 Wang Kwun Road,
Kowloon Bay, Hong Kong
Tel: (852) 2384 8696
Fax: (852) 2384 8199
Email: info@benchmarks.com.hk
www.benchmarks.com.hk

1. 《报告》范围内披露的 ESG 信息和数据是准确可靠的，未发现重大错误或错报；
2. 报告以清晰、可理解和可核查的方式呈现了 ESG 相关信息，满足了信息披露的透明度要求；
3. 报告内容对所涉及的工作范围提供了相对平衡的描述，全面覆盖了关键议题：
 - **准确性：**恒兴新材的报告内容信息准确，能向利益相关方公开披露多项有效的定性和定量信息；
 - **平衡性：**恒兴新材在报告中展示了汇报的平衡性原则，将环境、社会及治理议题进行了如实汇报；
 - **清晰性：**报告采用文字描述、数据表、图形、照片等多种表现方式，并结合案例分析叙述，能让利益相关方易于理解；
 - **时效性：**验证显示报告的数据和信息在报告周期中是及时、有效的；
 - **可比性：**恒兴新材针对关键绩效指标进行了统计和分析，并在报告中披露了影响和目的。报告中对不同年度数据进行比较，更好地帮助利益相关方对其管理系统的效益进行评估和决策；
 - **完整性：**恒兴新材的报告涵盖了所识别的实质性议题及其边界，反映了对经济、环境和社会的重大影响，使利益相关方可以评估恒兴新材在报告期间的绩效。

发现与建议：

对于本次鉴证过程中发现的良好实践及其管理过程中的建议，均在内部管理报告中进行了描述，并提交给恒兴新材的相关部门，供其持续改进参考。

鉴证独立性、公正性及能力声明

深圳本臻力行技术服务有限公司自 1993 年成立以来，始终致力于为客户提供独立、公正、专业的第三方检验和认证服务。本次鉴证小组成员与委托方江苏恒兴新材料科技股份有限公司无任何利益或冲突关系，鉴证活动是基于客观、公正的原则进行的。



技術總監

本臻力行有限公司

<https://www.benchmarks.com.hk>

2026 年 01 月 20 日