



文件编号：AP-ZD-2025-001

南京艾普拉斯化工有限公司



社会责任政策



版本：A/1

生效日期：2025 年 1 月 20 日

南京艾普拉斯化工有限公司发布



● 公司介绍

南京艾普拉斯化工有限公司，作为一家中外合资企业，深耕于高分子聚合物单体生产领域。该公司不仅追求卓越的经济效益，更将社会责任贯穿于企业发展的各个环节，以实际行动积极履行对环境、员工、客户及社会的责任承诺。

公司主营产品 ATBS，凭借其卓越性能，广泛应用于工业水处理、油田开采、造纸、印染、日用化学品等多个领域。在助力各行业提升产品质量和生产效率的同时，公司通过持续的技术创新，有力推动了相关领域的绿色转型。目前，产品 80%以上出口至欧美、东南亚等地区，在国际市场上树立了负责任的中国化工企业形象。

员工是企业最宝贵的财富，公司高度重视员工权益保障与职业发展，精心构建了一支结构合理、素质卓越的人才队伍。公司设有生产部、人事行政部、采购部、财务部、安全环保部、品管部、计划物流部、设备部、项目部、研发部及自动化控制部等完善的部门体系，为员工提供了清晰且多元的职业发展路径。在内部管理方面，公司不断提升管理的科学性、专业性和创新性，积极营造公平、公正、包容的工作环境，全面保障员工的劳动安全与健康。公司定期组织安全培训与健康体检，严格落实各项劳动保障制度，致力于实现员工与企业的共同成长。

公司拥有雄厚的技术开发实力，设立了独立的研发中心，配备了教授、博士等专业研发人员，专注于产品的后续开发和研究。通过技术创新，公司不断提升产品性能，降低生产能耗，减少环境排放。同时，公司积极推动产学研合作，与国内多家科研机构紧密携手，汇聚智慧资源以攻克技术难题。此外，公司在美国和比利时设有长期技术顾问，并与多家企业签订了长期合作开发协议，致力于在全球范围内整合技术资源，推动行业技术进步。凭借卓越的技术创新能力，公司拥有多项发明和实用新型专利，并于 2011 年通过合肥市高新技术企业认定，2012 年成功通过国家高新技术企业申报认定，为行业的绿色、高效发展提供了坚实的技术支撑。



自成立以来，公司始终以高起点、高水平为发展目标，从组织机构、人员配置、研发梯度、设备购置等方面进行周密而审慎的布局。技术团队经验丰富、战斗力强且勇于创新，在新品研发、设备改良、工艺优化等方面取得了显著突破，不仅为公司生产革新提供了坚实保障，还通过技术成果的推广应用，有效带动了行业整体生产水平的提升和环保绩效的改善，为化工行业的可持续发展贡献了积极力量。未来，南京艾普拉斯化工有限公司将继续秉持“责任引领发展”的理念，不断深化社会责任实践，在追求经济效益的同时，持续强化环境保护、保障员工权益、提升客户价值、助力社会发展，力争成为国内外化工行业社会责任践行的典范企业。

● 经营理念

- **经营目标：** 将公司建成一流的出口制造商
- **未来使命：** 为客户利益而不断创新
- **价值观：** 成就客户、创业创新、精准求实、诚信正直
- **创业创新：** 追求速度和效率，专注于对客户和公司有影响力的创新
- **精准求实：** 基于事实的决策与业务管理
- **诚信正直：** 建立信任与负责人的人际关系





一、目的

南京艾普拉斯化工有限公司将责任理念深度融入企业战略与日常运营，均衡经济效益与社会价值，致力于为各方利益相关者创造可持续的价值，公司充分展现中外合资企业的责任担当，促进企业与社会和谐共生。

二、适用范围

本政策适用于南京艾普拉斯化工有限公司及其旗下所有子公司的全体员工，以及与之有业务往来的外部利益相关方。

三、职责分配

1. 政策由总经理主导，确定政策的总体方向、核心原则及目标体系，确保政策涵盖环保、质量、员工权益、供应链责任等关键维度，并审核各部门提交的业务板块社会责任政策。
 - (1) 采购部：结合供应链管理业务的独特性，制定与供应商环境社会责任管理相关的可持续采购政策，确保公司的可持续采购政策符合公司社会责任政策的要求，并负责该部分政策的编制、更新。
 - (2) 人事部：针对员工权益保障，制定全面的劳工人权政策，涵盖员工招聘与雇佣、薪酬福利、职业发展、培训教育、反歧视与平等机会等多个方面，确保相关政策内容符合法律法规及公司的社会责任政策，并主导劳工人权政策的编写与修订工作。
 - (3) 安全环保部：从环保与安全生产的角度出发，制定涵盖环境保护、顾客健康安全、节能减排等领域的环境保护政策，明确公司在污染防治、资源节约等方面的责任目标及实施路径，并负责环境保护政策的编制与修订工作。
 - (4) 行政部：基于公司业务实际状况和行业规范要求，负责构建商业道德政策的完整框架并制定其核心内容，承担商业道德政策的编写与修订任务。
2. 生产部：负责优化生产工艺流程，推广低碳生产技术，强化生产过程管理，降低生产能耗。同时，每月统计生产环节碳排放相关数据，建立污染物排放台账，及时上报至安全



环保部。

3. 设备部：负责对生产设备进行节能改造，以及设备的日常维护工作，并每月统计各车间水、电、蒸汽的消耗数据，提出设备碳效优化的建议，上报至安全环保部。
4. 安全环保部：协同生产部及各车间组织应急演练，并与供应商分享公司在环保管理方面的经验，助力供应商优化环保治理体系。构建公司碳核算体系，按月收集各部门碳排放数据，制定年度及中期的碳减排目标，并每月跟进各部门碳减排目标的实现情况。开展碳治理相关培训，宣传碳治理政策、知识与公司碳治理成效。
5. 行政部：对办公室空调、插座等用电及用能设施进行维护与检查，及时修复故障设备。每月统计办公区域的能耗数据，并将统计数据上报至安全环保部。
6. 人事部：组织全体员工进行职业健康体检，并为每位员工建立职业健康档案。根据员工的岗位特点、工作需求及其职业发展规划，定制年度培训计划。
7. 销售部：建立客户信息档案管理体系，严格守护客户商业秘密，严禁泄露客户核心信息。
8. 财务部：严格遵守公司财务管理制度，规范财务操作流程。建立碳成本核算体系，准确核算碳成本，跟踪碳资产的价值变动，做好碳资产的会计核算与管理工作。
9. 采购部：构建“可持续性评估体系”，与供应商核对交货数量、质量及履约进度，及时应对交货延迟、质量不合格等问题。收集供应商碳排放数据，联合安全环保部、研发部共同分析供应链碳排放状况，制定供应链碳减排目标及具体措施。与核心供应商签订低碳合作协议，明确双方在碳治理方面的责任与义务，推动供应链整体碳减排进程。
10. 全体部门员工：各部门员工必须严格遵守公司保密规定，严禁以任何形式泄露公司技术秘密、商业计划、财务数据等核心信息。对于违反保密规定的行为，公司将依法依规严肃追究相关责任。
11. 总经理助理：负责监督各部门社会责任政策的执行情况，不定期对各执行部门进行抽查，核实举报流程及保密措施的有效性，及时发现并纠正执行中的偏差。



12. 总经理：根据各部门社会责任政策执行的评估结果及监督情况，对未严格遵循政策执行的部门和个人实施问责。

四、环境保护政策

环境保护政策适用于南京艾普拉斯化工有限公司及其下属子公司——合肥艾普拉斯环保科技有限公司和南京艾普拉斯生物科技有限公司的所有员工。

1. 节能低碳

公司承诺将积极响应国家“双碳”目标，推动生产运营全流程的绿色转型，提升能源利用效率，降低单位产品的能源消耗。并逐步减少温室气体排放，积极探索并逐步增加可再生能源在企业能源结构中的占比，持续推进能源结构的多元化与清洁化。

设备部牵头，对现有高能耗设备进行全面评估，并制定节能改造计划。针对反应釜、加热炉等设备，实施保温隔热改造，对电机、水泵等设备进行变频调速改造，根据实际生产需求调节运行功率。在 ATBS 生产的蒸馏环节，安装余热回收装置，将产生的蒸汽余热用于预热原材料或其他辅助生产环节；对反应过程中产生的高压气体，通过透平装置回收能量，转化为电能或机械能。

完善企业能源计量器具的配备，在各生产车间和重点用能设备上安装智能能源监测仪表，实时采集能源数据并上传至企业能源管理系统。每月对能源数据进行统计分析，及时发现能源消耗异常情况，为能源管理决策提供有力数据支持。根据审计结果，制定针对性的节能改进方案，并跟踪方案的实施进度与效果。同时，定期对企业能源管理体系进行内部评估，确保其有效性和持续改进。

定期组织员工开展能源管理与节能减排培训，普及能源知识、宣传节能政策和措施，提升员工的节能意识和责任感。通过开展节能宣传周、节能竞赛等活动，鼓励员工提出节能合理化建议，对采纳的建议给予奖励，营造全员参与节能的良好氛围。

为响应国家石化行业碳达峰要求，落实绿色发展责任，公司建立覆盖能源消耗、原料转



化、废弃物处理全链条的碳排放核算体系，编制详细排放源清单，确保数据可追溯、可核查，满足碳足迹管理需求。推进工艺绿色升级，实施“降油增化”改造，推动烯烃原料轻质化，提高副产气体利用效率；淘汰高耗能设备，推广物料循环技术，每年单位产品能耗降低不低于4%。优化用能结构，力争2027年风电、光伏等绿电占比超过35%；加强工艺过程中甲烷、氢氟碳化物等气体的回收，减少逸散排放。将减排目标纳入部门考核，积极参与碳交易，带动供应链协同减碳。

2. 水资源

公司严格遵循国家及地方水资源管理的法律法规，秉持“节水优先、循环利用、污染防治”的原则，致力于减少水资源消耗和废水排放，降低单位产品水耗，并严格控制废水排放总量及污染物浓度。

在产品洗涤环节，我们采用“逆流洗涤”工艺，有效减少洗涤用水量。同时，对冷却系统进行改造，引入闭式循环冷却技术，以降低循环水的蒸发损耗，并减少新鲜水的补充需求。设备部牵头，全面排查厂区内的用水设备，淘汰老旧、高耗水的设备。在公共区域，我们安装了感应式水龙头和低流量冲水装置。在生产车间的循环水系统中，安装了高效节水型冷却塔，进一步降低循环水的补充率。此外，我们还引入了雨水回收系统，在厂区屋顶和停车场设置雨水收集装置，收集的雨水经过沉淀和过滤处理后，用于厂区的绿化灌溉和地面冲洗。

安全环保部负责废水处理站的日常运维管理工作。运维人员每日监测废水处理系统的运行参数，确保处理设施的稳定运行。每月，委托第三方检测机构对废水排放口的水质进行检测，并将检测报告存档备查，以杜绝超标排放现象。此外，安全环保部定期对厂区地下水水质进行监测。每季度在厂区周边及重点污染源采集地下水样品进行检测。为防止污染物渗入地下水，我们对厂区地面进行防渗漏处理，原料罐区和废水处理池采用双层防渗结构，并铺设高密度聚乙烯防渗膜，确保地下水环境的安全。

3. 空气治理



公司致力于在确保生产稳定运行的前提下，减少废气排放总量、减轻噪音影响，逐步降低企业大气污染物排放水平，着力打造“低排放、低噪音”的绿色化工企业，为维护区域生态环境和谐及保障员工职业健康贡献力量。

在 ATBS 合成反应环节，通过优化反应温度、压力等关键工艺参数，提升原料转化率，并减少副反应产生的工艺废气量。对于原料储罐，采用内浮顶罐替代传统的固定顶罐，降低挥发性有机物的呼吸损耗。在原料装卸过程中，使用密闭式装卸鹤管，并配备油气回收装置，高效收集装卸过程中挥发的 VOCs。针对反应尾气中含有的有机废气，采用“冷凝回收+活性炭吸附-脱附+催化燃烧”的组合工艺，大幅提高有机废气的去除率。对于车间内的无组织废气，在生产设备上方安装集气罩，并通过负压收集系统将其导入末端治理设备。此外，建立废气治理设施运维台账，配备运维人员，每日对设施运行状态进行检查，每月进行一次设施性能测试，每季度委托第三方检测机构对废气排放口进行采样检测，确保设施稳定达标运行。

设备部在新设备采购过程中，优先选择低噪音型号的设备，并对高噪音设备进行噪音值评估，确保其出厂噪音值低于 85 分贝。针对现有高噪音设备，采取以下针对性降噪措施：在风机进出口安装消声器，设备底座加装减振垫，对空压机、真空泵等设备设置隔音罩。在管道设计与安装时，采用柔性连接替代刚性连接，以减少流体冲击产生的管道噪音，并在管道外壁包裹隔音棉，降低噪音传播。每年定期组织高噪音岗位员工进行职业健康体检，重点监测听力损伤情况，并建立员工职业健康档案。若发现听力异常，将及时调整岗位并安排治疗。安全环保部每月委托第三方检测机构对厂界噪音及车间岗位噪音进行检测，检测结果纳入环境管理台账。

4. 原材料和废弃物管理

公司承诺彻底杜绝原材料浪费、化学品泄漏以及废弃物非法处置现象，严格控制原材料损耗率，坚决防止储存环节发生泄漏、爆炸等事故，确保企业废弃物实现分类收集，并有效减少危险废物及有机溶剂的产生量。



根据 ATBS 生产计划，制定“安全库存”标准，避免库存过多或过少。原材料入库时，仓储员需核对数量、规格和生产日期，并抽样送品管部检测，合格后方可入库；不合格品应单独存放，并联系供应商退换。不同类型原材料需分区存放，并张贴清晰标识。每月对库存原材料进行盘点，检查是否存在变质、受潮、泄漏等情况，临近保质期的原材料应优先领用，以避免浪费。对于化学品，需按“危险特性”分类储存，剧毒化学品应存入双人双锁专柜，并实行“双人收发、双人保管”制度。每月对储存设施进行泄漏检测，发现问题立即维修，确保设施完好。

化学品操作人员必须接受安全培训，并通过考核合格后方可上岗。每年需进行一次复训以巩固安全知识。在使用化学品过程中，应严格控制用量，防止因过量添加而造成浪费或增加副产物。

各部门需按“废弃物类型”配置专用收集容器，废弃物产生部门应指定专人负责分类投放，严禁混放。安全环保部将每周对分类情况进行检查，一旦发现混放现象，立即进行整改，并对责任部门进行通报。在转移危险废物时，必须向当地环保部门申请“危险废物转移联单”，委托具备资质的处置企业进行运输与处置。转移过程中，需详细记录运输车辆信息、转移数量及处置单位，确保联单内容与实际情况完全一致。对于一般固体废物，应优先交由回收企业进行资源化利用；无法回收的，则交由合规处置企业进行处理。

5. 产品使用影响

公司秉承“减量化、无害化、资源化”的核心理念，致力于为客户提供绿色使用指导，推动产品废弃后的合规处置，降低 ATBS 产品在使用过程中对水体、土壤及大气的的环境风险，助力客户及产业链实现绿色发展，切实履行企业对环境可持续发展的责任。

公司计划开发低毒、易降解的 ATBS 衍生品，以满足高环保要求客户的需求。每年定期开展产品环境影响评估，依据评估结果调整和优化研发方向，确保新产品的环境性能超越现有产品。在生产环节，生产部严格控制添加剂的使用，严禁采用国家明令禁止的高污染助剂；



同时，优化生产废水和废气处理工艺，确保生产过程中产生的污染物达到排放标准，避免因生产污染影响产品后续使用的环境安全性。此外，品管部在产品出厂前必须对环保指标进行全面检测，只有在检测合格后，产品方可出厂，并将检测报告随产品一同交付客户。

销售部与技术部携手合作，为不同行业的客户量身定制 ATBS 环保使用方案。方案交付后，技术部将安排专业人员赴现场进行指导，确保客户能够准确无误地执行方案。销售部建立“客户环境影响跟踪台账”，指定客户经理定期与客户进行沟通，收集产品使用过程中的环境数据。对于重点客户，安全环保部需每半年开展一次现场走访，实地核查产品使用的环境影响状况，一旦发现问题，将及时协助客户制定相应的整改方案。

6. 产品废弃处理

公司专注于产品全生命周期的环境责任，承诺以“合规处置、资源循环、风险清零”为基本原则，确保产品在末期对水体、土壤及大气的环境影响降至最低限度，彻底杜绝非法处置引发的污染问题，推动产业链末端的绿色闭环建设，切实履行企业环境可持续发展的责任。

客户产生残余产品时，可通过公司客户服务平台提交回收申请。销售部将在 24 小时内响应，协调具备危废运输资质的合作单位上门回收。回收的残余产品需存入公司危废暂存间，并由安全环保部登记台账。针对偏远地区或小批量残余产品客户，公司提供“远程处置指导服务”，通过视频教程、书面指引等方式，指导客户采取临时密封储存措施，并协调当地合规危废处置企业对接，避免客户因运输成本高、回收难度大而违规处置。对于国际客户，销售部将联合国际贸易部，提前了解目标国的危废处置法规，为客户推荐当地合规处置机构，并协助办理跨境危废转移手续，确保符合国际运输与处置标准。

采购部与计划物流部紧密合作，依据包装物材质构建分类回收体系，确保各类包装物的回收渠道清晰明确、流程高效顺畅。对于无法回收的包装物，我们指导客户按照一般工业固废或危废标准进行分类处置。客服部特别设立“产品末期处置咨询专线”，专门解答客户在回收、处置过程中遇到的各类疑问。每季度定期开展客户满意度调查，广泛收集客户对回收



效率、处置服务的宝贵反馈。针对存在的问题，持续优化流程，并建立“客户末端处置档案”，记录客户的回收次数、处置方式及反馈意见，为后续提供精准服务奠定坚实基础。

7. 客户健康

公司承诺将客户健康与安全贯穿于产品全生命周期的服务之中，全方位防控产品使用过程中的风险，确保客户员工的健康不受损害，作业环境安全且可控。我们与客户携手共建“安全共赢”的合作关系，共同树立化工行业客户安全服务的典范。

依据产品特性及国际通用标准，编制多语言版本的 MSDS，确保信息全面覆盖客户使用的各个环节。当产品配方调整、国家安全标准更新或发现新的安全风险时，须在 15 日内完成 MSDS 及安全指南的修订，并通过公司客户服务平台、邮件、线下拜访等多种方式，向所有客户同步更新信息，确保客户获取最新安全数据。在新客户合作初期，销售部需将 MSDS 和安全使用指南作为合作资料的必备部分，当面交付客户并确认接收，同时记录客户接收人及接收时间，形成信息传递台账，以避免信息遗漏。

销售部为每家重点客户指派“专属安全对接人”，负责定期跟踪客户的安全培训需求，并解答日常安全疑问。每年，公司邀请重点客户参与组织的安全应急演练，通过实战模拟，提升客户的应急处置能力，确保客户在真实事件中能够快速、规范地响应。每季度，销售部对重点客户开展安全回访，通过现场检查和资料核查，排查客户使用中的安全隐患；对发现的问题，明确整改要求与期限，并跟踪整改完成情况，确保隐患实现闭环管理。

8. 2025 年政策目标

为确保上述政策的顺利实现，公司基于 2024 年的成果，设定了以下 2025 年的目标：

指标	2024 年绩效	2025 年目标
能源消耗总量 - 电 (kWh)	30564494	下降 8%
能源消耗总量 - 蒸汽 (吨)	72697	下降 6%
可再生能源消耗总量占比 (%)	0	提升 5%



温室气体范围 1 排放量 (tCO ₂ e)	5137.44	下降 7%
温室气体范围 2 排放量 (tCO ₂ e)	34310.76	下降 7%
年度总用水量 (吨)	61999	下降 5%
循环用水量占比 (%)	24.8	提升 6%
废水合规排放率 (%)	100	保持 100%不变
空气污染物排放总量 (吨)	0.475	下降 10%
废气合规排放率 (%)	100	保持 100%不变
危险废弃物产生量 (吨)	7.64	下降 15%
无害废弃物产生量 (吨)	11.28	下降 5%
固体废弃物回收总重量 (吨)	0.68	提升 20%
产品可回收包装物回收利用率 (%)	18	提升 5%
客户废弃包装物合规处置率 (%)	76	提升 5%
客户绿色使用方案采纳率 (%)	50	提升 5%
产品环境污染事件 (件)	0	保持 0 件不变
产品末期处置环境风险事件 (件)	0	保持 0 件不变
不可回收包装物无害化处置率 (%)	100	保持 100%不变
产品安全风险预警信息传递率 (%)	77	提升 8%
客户员工职业健康损伤事件 (件)	0	保持 0 件不变

五、劳工人权政策

劳工人权政策适用于南京艾普拉斯化工有限公司及其下属子公司——合肥艾普拉斯环保科技有限公司和南京艾普拉斯生物科技有限公司的所有员工。

1. 职业健康安全

公司始终将员工健康置于首位，全方位关怀员工身心健康，致力于保障员工在工作中免受职业病侵害，并在生活中维持良好的健康状态，营造“健康、和谐、活力”的企业氛围，为员工打造安全、舒适的工作环境。



安全环保部每季度对生产车间、仓库等工作场所进行职业病危害因素监测，并每年委托专业机构进行职业病危害因素的检测与评估，及时采取措施控制和消除危害。为员工配备符合国家标准个人防护用品，根据不同岗位的危害特点，制定防护用品配备标准和发放制度，确保员工正确使用防护用品。

人事部定期组织防护用品使用培训，每半年对员工防护用品的使用情况进行检查，确保防护用品的正确佩戴。此外，人事部每年组织接触职业病危害因素的员工进行职业健康检查，包括上岗前、在岗期间和离岗时的健康检查，并建立员工职业健康档案。若发现员工有职业禁忌证或疑似职业病，及时调整其工作岗位，并按照规定进行诊断和治疗。同时，为员工提供职业健康咨询服务，解答员工关于职业健康的疑问。

设备部定期对车间通风、降温、降噪等环境设施进行维护和检修，确保设施的正常运行。每月对通风系统的风机、管道进行清洁和检查，保证通风效果；每季度对噪音控制设备进行调试和维护，确保噪音强度符合国家标准。同时，加强对车间卫生的管理，定期清扫车间地面和设备，保持工作场所整洁。安全环保部在车间、仓库等区域设置完善的应急救援设施，每月对应急设施进行检查和维护，确保其完好可用。制定应急预案，每半年组织一次应急演练，提高员工在突发情况下的应急处置能力，确保员工能够迅速采取防护措施，正确使用应急设施进行处理。

2. 员工工作条件

公司致力于构建科学的工作时间管理体系，并打造“薪酬有竞争力、福利有温度”的薪酬福利体系，杜绝违法加班、拖欠薪酬等不当行为，平衡员工的工作与生活，维护员工的合法权益，增强员工的归属感与幸福感。

每月统计生产岗位员工的加班时间，若因设备检修或订单激增需临时加班，必须经生产总监审批，且当月加班总时长不得超过 36 小时。加班后 1 个月内需安排补休，无法补休的按法定标准支付加班工资。员工因照顾家庭、就医等需求可申请“半日弹性假”，需提前 1 天提



交申请，经部门经理审批后执行，确保在完成工作任务的前提下，兼顾员工的生活需求。针对孕期和哺乳期的女员工，调整其工作时间，避免安排夜班或高强度加班。对年满 55 周岁的男员工和年满 45 周岁的女员工，优先安排白班岗位，减少体力消耗和倒班压力。

人事部应在法定节假日前 1 周发布休假通知，明确休假时间及值班安排。值班人员节后 1 个月内需安排补休。每年 1 月统计员工带薪年假天数，部门经理需合理安排工作，确保员工在当年 12 月 31 日前完成休假，未休年假的按日工资收入的 300% 足额支付。

薪酬等级表在员工入职时以书面形式明确告知，每年将根据行业薪酬动态及企业经营状况进行适时调整。调整方案必须经过总经理办公会审批，并通过公示程序，确保员工的知情权得到充分保障。人事部在员工入职之际，负责为其办理五险一金手续，缴费基数严格按照员工上年度月平均工资进行确定。厂区内配备有员工食堂和宿舍，为员工提供便捷的生活条件；在传统节日，公司会向员工发放节日福利，并在员工生日当月赠送生日蛋糕券，增强员工的归属感和认同感。对于入职满 3 年的员工，公司将为其设立“企业年金”计划，由公司和员工共同缴纳费用，缴费金额直接计入员工个人账户，员工退休后可选择一次性或按月领取，作为养老保险的有力补充。此外，核心员工还可申请“住房补贴”，缓解其住房经济压力。

3. 工会管理

公司承诺保障员工依法行使组建和参与工会的权利，支持工会独立自主地开展各项工作，确保所有社团活动严格遵循国家法律法规、企业规章制度及社会公序良俗，既不损害企业利益，也不影响员工身心健康，促进企业民主管理，构建和谐稳定的劳动关系。

通过企业 OA 系统和车间公告栏发布入会须知，工会委员分片负责员工入会咨询，并为有意向入会的员工办理入会手续。对于暂不入会的员工，不限制其参与工会组织的公开性活动，保障员工的选择权。工会设立“员工权益服务站”，专门受理员工诉求。涉及集体权益问题时，工会需组织员工代表与企业管理层进行集体协商，协商结果经员工代表表决通过后



予以公示并执行，确保员工的合理诉求得到有效响应。工会每年组织召开职工代表大会，审议企业重大决策。职代会代表需提前收集所在岗位员工的意见，并在会议中如实反映。对于涉及员工切身利益的决策，必须经职代会代表表决通过后方可实施。

工会与行政部携手引导社团活动，使其更贴近企业生产经营和员工成长需求，积极鼓励安全宣传社团参与车间安全巡检及新员工安全培训，并将社团活动与员工绩效考核、技能提升紧密结合，提升社团活动的实际价值。若社团活动引发员工纠纷，行政部将联合工会及时介入调解，组织涉事员工进行沟通协商，并提出切实可行的解决方案；若发现社团活动违反法律法规或企业规章制度，将立即责令社团停止活动，注销社团登记，并对社团发起人进行批评教育，情节严重者将依据企业规章制度进行处理，确保违规活动不致扩大，防范潜在风险。

4. 员工职业发展

公司致力于为员工构建清晰的职业发展通道，尊重员工的职业选择，助力员工实现职业目标，确保各类员工均享有明确的晋升路径。

建立“核心岗位人才储备库”，对具备晋升潜力的员工进行系统登记，并为其量身定制“储备培养计划”。一旦核心岗位出现空缺，优先从储备库中选拔合适候选人，以此降低外部招聘比例，增强内部员工的发展信心。每年定期开展一次“职业发展面谈”，由部门经理与员工进行一对一的深入沟通，全面了解员工的职业诉求及能力短板，并结合岗位需求与企业发展战略进行综合考量。对于有跨领域发展需求的员工，人事部将协调实施“轮岗历练”计划。轮岗结束后，由轮岗部门与原部门共同出具详尽的评估报告，并将其纳入员工职业发展档案，为后续的晋升和转岗决策提供有力依据。

针对不同岗位开展专项培训，鼓励员工将所学知识应用于实际工作中。与行业权威机构建立长期合作关系，引入前沿培训课程，为核心员工提供外部高端培训机会，以拓宽员工视野并提升其专业能力。搭建企业内部“培训资源库”，通过 OA 系统上传培训课件、视频教



程及行业资料，确保员工能够随时在线学习。同时，设立“知识分享区”，鼓励员工上传工作经验总结和问题解决方案，营造“全员分享、共同学习”的良好氛围，丰富培训资源，降低培训成本。

5. 禁止童工与强迫劳动

公司承诺坚决杜绝任何形式的童工使用，严禁通过暴力、威胁、限制人身自由等手段强迫员工劳动，保障员工的自愿就业权益，维护员工的尊严与合法权益，积极树立负责任的企业形象。

在招聘环节设立“双人核验”年龄审查机制，应聘者需提供有效期内的身份证原件。招聘专员与部门负责人共同核对证件的真实性，确保无伪造、冒用证件的情况。对于证件信息存疑的应聘者，要求其提供户籍所在地派出所出具的年龄证明，确认年满 18 周岁后方可进入后续招聘流程。

在员工入职 1 个月内，需与员工自愿签订书面劳动合同。合同内容应明确劳动报酬、工作时间、工作岗位、社会保险、离职条件等核心条款，严禁设置“强制加班”“不得提前离职”“违约金赔偿”等不合理条款。签订前，需向员工解读合同内容，确保员工理解并自愿签署。严禁以“不签合同不录用”“不签补充协议不发工资”等手段强迫员工签订合同。严格执行“无押金、无扣押”规定，不得收取员工任何形式的押金，不得扣押身份证、学历证书等证件。员工提出离职时，应按《劳动合同法》规定办理离职手续，试用期内提前 3 天、转正后提前 30 天书面通知即可。严禁以“未完成项目”“未找到接替人员”等理由拒绝或拖延办理离职，不得克扣工资或绩效奖金。

每年定期举办“童工与强迫劳动防控培训”，面向全体员工，确保每位员工深刻理解并熟练掌握防控关键点。对于测试未通过的员工，将安排重新培训，直至达到合格标准。在厂区公告栏、员工食堂以及企业 OA 系统等显眼位置，公开举报电话和邮箱信息；每月定期发布“用工合规宣传”相关内容，提升员工对自身权益的认识，积极鼓励员工主动监督并举报



任何违规行为。

6. 预防歧视骚扰

公司承诺坚决杜绝任何形式的职场歧视与职场骚扰，确保全体员工在招聘、培训、晋升、薪酬等各个环节享有平等权利，严格防范因性别、年龄、残疾等因素引发的歧视行为，致力于营造安全、尊重、包容的工作氛围，切实维护员工的合法权益与人格尊严。

招聘岗位要求应聚焦于“岗位胜任力”，严禁设置“仅限男性”、“35岁以下”、“本地户籍”等与岗位无关的歧视性条件。在发布招聘信息前，必须经过人事部经理与工会代表的双重审核，确保信息中无任何歧视性表述。对于技术、管理等核心岗位，若应聘者存在残疾但具备岗位胜任力，应提供必要的工作便利，保障其平等就业的权利。每季度需对同岗位、同职级的员工薪酬进行对比分析，确保男女员工实现同岗同酬，消除因年龄、婚姻状况等因素导致的薪酬差异。福利分配应面向全体员工公开透明，依据岗位需求或绩效表现进行分配，不得仅限于年轻员工，保障资源分配的公平性。

针对孕期和哺乳期女性员工，公司应调整其工作安排，如避免安排夜班和高强度体力劳动，提供孕期弹性工作时间及哺乳期哺乳时间。严禁以“结婚、怀孕”为由降低薪酬、调岗或解雇女性员工。人事部每年组织反骚扰专项培训，覆盖全体员工。对于遭受骚扰的员工，行政部需联系专业心理咨询机构，提供免费心理咨询服务，以帮助其缓解心理压力；若因骚扰行为导致无法正常工作，员工可申请带薪休假，休假期间薪酬正常发放，确保员工身心健康得以恢复。

7. 2025 年政策目标

为确保上述政策的顺利实现，公司基于 2024 年的成果，设定了以下 2025 年的目标：

指标	2024 年绩效	2025 年目标
健康安全事故（件）	0	保持 0 件不变
因工伤事故损失的工作日（天）	0	保持 0 件不变



员工职业健康检查覆盖率 (%)	100	保持 100%不变
个人防护用品配备达标率 (%)	100	保持 100%不变
员工五险缴纳覆盖率 (%)	100	保持 100%不变
员工年度工作时长 (小时)	1988	1970
男女薪酬差距 (%)	22	下降 2%
员工收入最高年薪与中位数年薪的比值	13:1	≤12:1
员工劳动合同签订率 (%)	100	保持 100%不变
员工入会率 (%)	100	保持 100%不变
职工代表大会召开频次 (次/年)	1	≥1
员工职业发展规划制定率 (%)	35	提升 5%
在职员工年度人均培训时长 (小时)	18	提升 5%
员工入职年龄审查覆盖率 (%)	100	保持 100%不变
员工童工与强迫劳动防控培训覆盖率 (%)	100	保持 100%不变
误用童工事件 (件)	0	保持 0 件不变
强迫劳动发生事件 (件)	0	保持 0 件不变
客户员工职业健康损伤事件	0	保持 0 件不变
反骚扰专项培训覆盖率 (%)	100	保持 100%不变
职场骚扰行为事件 (件)	0	保持 0 件不变

六、可持续采购政策

可持续采购政策适用于南京艾普拉斯化工有限公司及其下属子公司——合肥艾普拉斯环保科技有限公司和南京艾普拉斯生物科技有限公司的所有员工，以及与之有业务往来的外部利益相关方。

1. 采购方针

- (1) 优先采购已通过 ISO 14001 环境管理体系认证的原料，严格禁止采购国家明令禁止的高污染、高毒性原料，从源头上降低生产环节的环境负荷。



- (2) 在采购生产设备及办公设施时，以“一级能效”作为最低标准，并推行“可循环包装+环保运输”的模式。
- (3) 优先采购已通过 ISO 45001 管理体系认证的原料，并将“零童工、零强迫劳动”作为供应商合作的基本要求，一旦发现供应商存在拖欠工资、职场歧视等行为，立即终止合作，确保供应链用工的公平性和合规性。
- (4) 要求涉及化工原料生产、运输的供应商，为接触职业病危害岗位的员工配备合规的防护用品，杜绝因采购合作间接引发的员工健康风险。

2. 可持续采购

公司致力于将环境可持续性与社会责任要求全面融入采购全流程，推动供应商共同践行环保理念与社会责任。优先选择具备完善环境管理体系和卓越环保绩效的供应商，积极推动原料、设备及服务的绿色采购，减少采购环节对环境的负面影响。严禁与存在童工、强迫劳动、歧视骚扰等违法违规行为的供应商合作，确保供应商严格遵守劳动法律法规，切实保障员工合法权益，积极推动供应链的公平用工及员工权益保护。坚决杜绝假冒伪劣产品的采购，保障采购过程的公平与透明，严禁商业贿赂、利益输送等不正当行为。

公司严格限制采购有毒有害及高污染原料，若因生产必需进行采购，合作供应商必须提供近 6 个月内有效的污染物排放检测报告，确保排放指标完全符合国家及地方相关标准。公司鼓励供应商采用铁路、水路或新能源车辆进行原料运输，降低运输环节的碳排放。在采购生产设备与办公设备时，优先选择达到国家一级能效标准或获得“节能产品认证”的产品，严禁采购国家明令淘汰的高耗能设备。设备采购合同中须明确列出环保要求，包括设备运行中的能耗指标、污染物排放限制，以及设备报废后的回收处理责任。

供应商必须为员工提供平等的就业机会和待遇，严禁因肤色、种族、国籍、性别、宗教信仰、残疾等因素进行歧视。供应商应确保工资待遇不低于当地法定标准，严格遵守法定最长工作时间规定，充分保障员工的休息和休假权利。严禁以任何形式对员工实施精神虐待、



性骚扰或性别歧视等不当行为。同时，供应商应认可员工依法享有的自由结社权利，不得对员工组织或工会成员进行偏袒或歧视，并尊重员工的人格尊严和隐私权利。此外，供应商须配备必要的安全防护设施，提供职业健康培训，并定期组织体检，有效防范职业病风险。

在准入阶段，进行全面风险评估，每半年开展一次常规风险评估，每年进行一次全面评估；高风险供应商的评估频次增至每季度一次。针对高风险供应商将立即暂停合作，要求制定专项整改方案，整改后须经经验证合格方可恢复合作。中风险供应商将发出风险警示函，并明确内整改要求，整改期间限制新增订单，整改完成并验收合格后恢复正常合作。低风险供应商将赋予优先合作资格，可参与年度优秀供应商评选，鼓励其持续提升可持续发展绩效。同时，采购合同中明确约定环境绩效、社会责任履行标准及违约责任，并与供应商签订含有环境和社会责任要求的《供应商行为准则》。

在供应商评价时，除需审核常规 ISO9001 质量管理体系、ISO 14001 环境管理体系、ISO 45001 职业健康安全管理体系认证、落实情况及近 3 年处罚记录外，还须额外进行社会责任审核并提交社会责任履行报告，将对供应商的环境和社会责任要求进行落实核查。在供应商绩效评价和能力提升上，对现有合格供应商每年开展 ESG 绩效评估，评估内容涵盖环境表现、社会责任履行情况等。评估不合格的供应商将给予 1-3 个月的限期整改，若整改不到位则终止合作。建立供应商社会责任培训机制，每年至少组织 1 次专项培训，助力供应商提升社会责任管理能力。

采购人员必须参加公司组织的可持续采购专项培训，未通过培训考核者将暂时停止采购岗位工作，待补考合格后方可恢复。采购部门的绩效评估采用季度考核与年度总评相结合的方式。年度可持续采购绩效排名前 20% 的采购人员，将获得奖金奖励及晋升优先考虑；连续两年表现优秀的采购人员，将被授予“可持续采购标兵”称号。绩效未达标的采购人员，将取消年度评优资格；连续两个季度不达标者，将进行岗位调整并需重新参加专项培训；存在违规行为的采购人员，将按照公司制度进行处罚，并重新接受合规培训，情节严重者将解除



劳动合同。

3. 2025 年政策目标

为确保上述政策的顺利实现，公司基于 2024 年的成果，设定了以下 2025 年的目标：

指标	2024 年绩效	2025 年目标
供应商中签署供应商行为守则的比例 (%)	100	保持 100%不变
供应商中签署劳工和人权要求条款合同的比例 (%)	100	保持 100%不变
供应商 ESG 绩效评估的比例 (%)	100	保持 100%不变
供应商 ESG 现场审核的比例 (%)	100	保持 100%不变
核心原料供应商绿色认证覆盖率 (%)	100	保持 100%不变
可循环包装原料采购占比 (%)	23	提升 5%
采购员参与可持续采购培训的比例 (%)	100	保持 100%不变
供应商参与可持续采购培训的比例 (%)	48	提升 5%
供应商环保设施正常运行率 (%)	100	保持 100%不变

七、商业道德政策

商业道德政策适用于南京艾普拉斯化工有限公司及其下属子公司——合肥艾普拉斯环保科技有限公司和南京艾普拉斯生物科技有限公司的所有员工，以及与之有业务往来的外部利益相关方。

1. 反贪污腐败

公司承诺严禁一切形式的贪污受贿、洗钱诈骗行为，严格管控利益冲突，确保企业经营活动合法合规，维护员工、股东、供应商等各方的合法权益，树立负责任的企业形象。

采购、财务等岗位每 3-5 年进行强制轮岗，轮岗前必须进行离任审计，核查是否存在廉洁问题。管理层每年需提交个人及家庭重大财务变动、关联企业任职情况的申报。采购部实行“双人询价+公开招标”制度，采购合同签订前需经法务部审核，严禁采购员与供应商单独私下接触，所有沟通记录须存档备查。



新客户合作前，销售部需核查其营业执照、税务登记证、法人身份证，确认客户身份真实有效。新供应商合作前，采购部需核查其银行账户信息及实际控制人信息，避免与“空壳公司”合作。对长期合作的客户、供应商，每2年更新一次身份信息，确保信息未发生变更。

公司在贪污受贿防控方面建立完善的体系，并针对利益相关者设置多元化的举报程序。一旦利益相关者发现贪污受贿行为，可立即拨打公司廉政举报专线。公司严格保密举报人信息，严禁任何形式的打击报复，且对举报属实的个人给予奖励。此外，公司构建贪污贿赂风险评估机制，每年定期进行评估，重点关注采购和财务等关键岗位的廉洁风险、供应商“空壳化”与“利益关联”引发的商业贿赂风险、境外业务中的洗钱和利益输送风险，以及决策环节中利益冲突导致的腐败风险。基于风险评估结果，公司制定针对性的管控措施。同时，新客户合作前必须核查营业执照和法人身份信息，新供应商合作前需核实银行账户及实际控制人信息，长期合作方则每两年更新一次身份信息。在采购招标、项目审批等决策环节，若参与人员存在利益冲突，须主动回避。

人事部每年组织商业道德专项培训，确保员工掌握基础防控能力。若涉及境外采购、销售业务，财务部需额外核查境外合作方的背景，所有境外资金往来须留存完整的交易凭证，并按国家外汇管理规定办理备案手续，避免因流程不合规引发洗钱风险。在涉及采购招标、项目审批、绩效考核等决策环节，若参与决策的人员存在利益冲突，需主动申请回避，由纪检部门指定其他人员替代；若未主动回避，决策结果无效，同时对相关人员进行问责。

2. 信息安全

公司承诺严禁任何未经授权的信息访问、泄露、篡改及破坏行为，保障企业核心信息资产的安全，切实维护企业与合作伙伴的合法权益，积极防范信息安全事件可能引发的经营风险和声誉损失，确保信息资产实现可管、可控、可追溯的管理目标。

每年进行一次全面风险评估，针对高风险领域展开专项评估，确保风险动态处于可控状态。根据风险评估结果，划分风险等级，针对高风险项制定“一对一”整改方案，对中风险



项优化管控流程，将低风险项纳入常规监督范围，确保风险持续降低。当需要将利益相关者的机密信息共享给第三方时，必须提前通过邮件、短信等方式，向利益相关者详细说明共享对象、共享目的及安全保障措施，并获得其专项书面同意。若利益相关者表示不同意，不得强制共享，同时需提供相应的替代方案。

每年定期开展全公司信息资产盘点，记录资产名称、类别、责任人、存储位置及安全等级，确保台账实时更新，无遗漏。依据“岗位需求”为员工分配信息资产访问权限，严格实行“最小必要”原则，严禁跨岗位、跨部门越权访问；权限分配须经部门负责人审批，每季度复核，对离职、调岗员工的权限进行立即冻结或调整，避免权限冗余引发安全风险。所有办公电脑和生产控制终端必须安装正版杀毒软件及终端安全管理系统，禁止员工私自关闭安全软件或卸载管控程序；移动存储设备需经格式化并注册备案后方可使用，严禁使用非备案设备拷贝公司数据。

在采集客户信息、员工信息等敏感数据时，须明确采集目的与范围，并获得数据主体授权，禁止超范围采集无关数据。跨部门、跨企业传输核心数据时，必须使用加密传输通道，严禁通过公共邮箱、即时通讯工具传输敏感数据。对关键岗位实行“双人双责”制度，操作服务器需两人共同在场，一人操作、一人监督；研发人员下载核心研发数据须经部门负责人与IT部门双重审批，下载后的数据仅限在办公电脑本地使用，禁止拷贝至移动设备。关键岗位员工离职时，须进行信息安全离职审计，收回所有公司配发设备，冻结账号权限，确保无安全隐患。

3. 2025 年政策目标

为确保上述政策的顺利实现，公司基于 2024 年的成果，设定了以下 2025 年的目标：

指标	2024 年绩效	2025 年目标
确认的信息安全事件数量（件）	0	保持 0 件不变
确认的贪污腐败事件数量（件）	0	保持 0 件不变



利益冲突事项主动申报率 (%)	100	保持 100%不变
员工参与商业道德培训的比例 (%)	100	保持 100%不变
核心数据加密存储率 (%)	100	保持 100%不变

八、员工商业道德行为准则

1. 反贪污腐败行为准则

- (1) 严禁索取或收受合作方提供的现金、礼品、消费卡、有价证券任何形式的财物；
- (2) 严禁接受合作方安排的宴请、旅游、娱乐、体检等各类利益输送；
- (3) 严禁利用职务之便挪用公司资金、侵占公司财产；
- (4) 严禁在采购、招标、项目合作等环节为亲友或关联方谋取不正当利益。

行为类型	合规示例	违规示例
合作方接待	业务人员与客户洽谈时,在公司食堂安排工作餐,并留存接待记录	采购人员接受供应商邀请,前往高档餐厅聚餐,且未上报
财物收受	员工收到客户赠送的节日小礼品,24小时内上报行政部登记备案	研发人员收受技术合作方现金2万元,为其优先提供公司未公开的研发数据
资金使用	财务人员按审批流程支付供应商货款,留存完整支付凭证与合同	销售管理人员虚报差旅费8000元,将资金用于个人消费
招标合作	招标管理人员公开招标信息,邀请3家以上符合资质的供应商参与,全程接受监督	工程项目负责人向亲友经营的施工方泄露招标底价,帮助其中标

2. 反洗钱诈骗行为准则

- (1) 严禁参与任何形式的洗钱活动,包括协助他人转移非法资金或利用公司账户代他人收款；
- (2) 严禁伪造业务背景,如虚构采购合同或虚假订单以套取公司资金；
- (3) 严禁向合作方提供虚假身份信息或账户信息,或协助他人使用虚假信息开展业务；
- (4) 严禁忽视资金交易异常特征,如大额资金频繁转入转出或收款方与业务无关,发现后须在1小时内上报。

行为类型	合规示例	违规示例
资金交易	财务人员发现一笔150万元的货款支付,收款方与合同约定的供应	出纳人员明知客户提供的银行账户为他人冒用,仍按其要求完成



	商不一致，立即暂停支付并上报	200 万元资金转账
业务背景核查	销售人员与新客户合作前，核查其营业执照、法人身份信息，确认业务真实存在	市场人员为完成业绩，协助客户虚构广告投放业务，套取公司营销费用 50 万元
异常情况上报	采购人员发现供应商要求将货款转入个人账户，而非公司对公账户，立即反馈财务部	行政人员收到外部人员请求，使用公司账户代收“货款”100 万元，未询问资金来源

3. 利益冲突管控行为准则

- (1) 严禁员工个人或家庭成员与公司合作方存在任职、持股、借贷等利益关联，须在入职或关联产生后的 10 个工作日内主动申报；
- (2) 严禁员工参与与自身或家庭成员有利益关联的业务决策，需主动申请回避；
- (3) 严禁利用职务便利为自身或关联方谋取不正当利益，包括优先采购亲友经营的产品或为关联方提供特殊政策；
- (4) 严禁隐瞒已存在的利益冲突，或拒绝配合公司对利益冲突事项的处置。

行为类型	合规示例	违规示例
利益申报	采购人员的配偶新入职一家化工原料供应商，员工在 10 个工作日内通过公司系统完成利益申报	人力资源经理的子女持有公司合作的猎头公司 30% 股份，员工未申报且参与该猎头公司的合作评审
业务回避	工程项目负责人的亲友经营的施工方参与投标，员工主动申请退出评标小组	销售总监的父亲是公司经销商，员工仍主导对该经销商的返利核算，为其虚增返利 10 万元
利益关联处置	员工申报其持有某供应商 5% 股份后，公司将其调离采购岗位，员工配合岗位调整	员工明知其兄长经营的公司与公司存在业务合作，仍拒绝调离相关业务岗位，继续参与合作谈判

4. 信息安全保护行为准则

- (1) 严禁未经授权访问、查看或下载公司核心信息资产；
- (2) 严禁通过公共邮箱、即时通讯工具向外部人员传输公司敏感信息；
- (3) 严禁使用弱密码或共享账号登录公司系统，以及私自泄露个人账号密码；
- (4) 严禁私自安装未经授权的软件，或擅自关闭公司部署的安全防护软件。

行为类型	合规示例	违规示例
------	------	------



信息访问	研发人员按权限查看本人负责的项目数据, 下载时留存操作日志并经部门负责人审批	行政人员通过破解权限, 查看公司未公开的财务报表, 并转发给外部人员
信息传输	员工需向外部合作方提供非敏感资料时, 通过公司加密传输工具发送	财务人员将客户银行卡信息通过个人微信发送给外部审计人员, 未加密处理
账号安全	员工设置包含“字母 + 数字 + 特殊符号”的复杂密码, 每 3 个月更换一次	IT 人员将服务器管理员账号密码共享给同事, 且长期未更换
安全软件使用	员工发现电脑杀毒软件过期, 立即联系 IT 人员更新, 不私自卸载	生产人员为使用某工具软件, 私自关闭终端安全管理系统, 导致电脑感染病毒

5. 违规惩戒措施

根据违规行为的严重程度, 划分为“轻微违规、一般违规、严重违规、特别严重违规”四个等级, 分别对应不同的惩戒措施。惩戒结果将记入员工个人档案, 并直接影响其薪酬、晋升及评优等事宜。

违规等级	判定标准	惩戒措施
轻微违规	首次违规、未造成经济损失或声誉影响, 主动承认错误并整改	1. 口头警告; 2. 加商业道德专项复训 (不少于 8 小时)
一般违规	多次轻微违规、造成轻微经济损失或声誉影响, 整改态度较好	1. 书面警告, 全公司通报; 2. 取消当年评优资格; 3. 岗位调岗或降职 (关键岗位员工)
严重违规	造成较大经济损失或较坏声誉影响, 存在隐瞒、抗拒调查行为	1. 记过处分, 全公司通报批评; 2. 取消 3 年内晋升、评优资格; 3. 降薪 1-2 级 (保留劳动合同)。
特别严重违规	造成重大经济损失或恶劣声誉影响, 存在恶意违规、串通舞弊行为, 或触犯国家法律	1. 立即解除劳动合同, 全公司通报; 2. 要求全额赔偿公司经济损失; 3. 涉嫌违法犯罪的, 移交司法机关处理

根据违规等级, 按照相应权限进行审批: 轻微违规由部门负责人审批, 一般违规由人力资源部负责人审批, 严重违规由总经理审批, 特别严重违规则由董事会审批。惩戒决定作出后的 3 个工作日内, 人力资源部须以书面形式告知当事人。当事人若对惩戒决定有异议, 可在 5 个工作日内提出复核申请, 复核结果将作为最终结论。对于未涉及解除劳动合同的违规员工, 人力资源部需持续跟踪其整改情况, 包括复训考核和岗位调整适应度等。若整改不合



格，可进一步升级惩戒措施。

九、政策审查

为确保公司社会责任政策符合国家法律法规、行业标准及国际社会责任准则，并适配公司业务发展需求，及时发现政策落地过程中的偏差与不足，优化责任管理措施，提升社会责任履行实效。

1. 复审范围

公司已发布的社会责任核心政策，配套的实施细则、定量目标及执行记录，以及与社会责任政策相关的内外部合规要求，涵盖国家最新法律法规、行业监管新规和利益相关方的反馈诉求。

2. 复审周期

年度常规复审：每年第四季度进行一次全面复审，涵盖所有社会责任政策及其配套文件，编制年度复审报告，作为下一年度政策优化和目标调整的重要依据；

季度专项复审：每季度末月针对重点领域开展专项复审，集中审视上一季度政策执行中存在问题的领域，迅速核查并评估整改效果。

临时紧急复审：在以下情况发生时，启动临时复审：

- (1) 国家发布与社会责任相关的重大法律法规修订；
- (2) 公司遭遇重大社会责任事件；
- (3) 核心利益相关方明确提出政策合规的整改要求；
- (4) 公司业务进行重大调整。

3. 复审组织架构

复审领导小组由公司总经理担任组长，分管人力资源、安全环保、采购的副总经理担任副组长，董事会秘书和工会主席作为成员。其主要职责包括审批复审计划与方案，确定复审重点领域，审议复审报告与整改方案，以及决策重大政策修订事项。



复审执行小组由人力资源部牵头，联合安全环保部、采购部、工会、行政部、法务部等部门指定专人组成。该小组负责制定具体复审计划，收集内外部复审资料，开展现场核查与访谈，撰写复审报告，并跟踪整改方案的落实情况。

4. 复审流程

复审执行小组梳理需复审的社会责任政策清单，明确各政策的核心条款、定量目标及当前执行数据；收集内外部资料，制定《复审工作方案》，明确复审指标、时间安排及分工，报请复审领导小组审批后实施。

复审执行小组核查社会责任政策文件的合规性、定量目标的达成情况以及执行记录的完整性；针对环境责任、员工健康安全等领域，深入生产现场、办公区域、仓库等地点进行实地核查，记录存在的问题。

复审执行小组每日召开复审沟通会，汇总核查发现的问题，分类梳理并初步分析原因。根据核查结果，复审执行小组撰写《社会责任政策定期复审报告》。该报告经执行小组内部审核后，报请复审领导小组审议，必要时召开复审会议，邀请利益相关方代表列席，听取意见后进行修改完善。

复审领导小组审议通过复审报告后，明确整改责任部门及完成时限。责任部门制定具体整改方案，报请复审执行小组备案。复审执行小组跟踪整改进度，每半个月检查一次整改情况，对整改难度大的问题，协调相关部门解决。整改完成后，执行小组进行核查验收，确保问题闭环。对于需修订的社会责任政策，由责任部门根据复审报告建议启动修订流程，修订后的政策经法务部审核、复审领导小组审批后，发布实施并组织全员培训，确保员工知晓新条款。