



制造化学之美

2025

环境、社会及治理报告

新浦化学（泰兴）有限公司

地址：江苏省泰兴市文化东路66号

官方网站：www.spchemicals.com



扫描一下 了解新浦

目录 CONTENTS

前言

报告编制说明	01
董事长致辞	02
走进新浦	04
产业链全景图	04
公司简介	04
新浦文化	06
2025年主要荣誉	07

附录

关键绩效	54
索引	56
声明	60

01 ESG战略

可持续发展管理	11
ESG治理	12
相关方参与机制	13
实质性议题	14
高重要程度议题识别	17

02 绿色发展

能源效率	20
环境保护	24
产业发展	28

03 安全责任

安全与健康	32
人才发展	38
社会责任	44

04 公司治理

组织结构	48
廉洁文化	49
数智化	52

制造化学之美



报告编制说明

报告简介

新浦化学（泰兴）有限公司于2022年依据GRI标准初次编制并发布了公司2022年度ESG报告，旨在向利益相关方披露2022年度新浦化学在环境、社会及治理各个方面的工作成果。本报告在此基础上更新，涵盖了2025年度的工作内容。

报告标准

本报告依据香港交易所《环境、社会及管治报告指引》的要求编制。

- 参照全球报告协议组织（GRI）《可持续报告标准》编制；

报告范围

本报告披露的相关数据限于2025年1月1日至2025年12月31日，并有少量往年数据。如无特殊说明，财务数据均是人民币单位，其余非财务信息由新浦化学各部门提供；

报告获取

本报告以中文电子版发布于本公司网站

<http://www.spchemicals.com.cn> 查阅下载。

如非必要，请尽量使用电子版，以节约纸张，保护地球环境。

董事长致辞



曾宪相
新浦化学 董事长

回望2025年

是新浦化学在可持续发展道路上稳步前行的一年。面对全球经济复苏乏力、行业竞争白热化、市场需求结构性调整的外部环境，全体新浦人秉持“经营为纲、精益为本”的理念，将ESG理念深度融入企业战略与日常运营，在项目建设、数字化转型、绿色发展、社会责任等方面取得了扎实进展。

立足项目建设，夯实发展基础

2025年是公司推进重大项目、优化产业布局的关键之年。目前，80万吨/年丙烷脱氢制丙烯（PDH）项目按计划顺利推进，已完成总体工程量的95%以上，预计2026年进入试车准备阶段。该项目是公司完善C3产业链的重要环节，建成后将为园区下游企业提供稳定的丙烯原料，进一步提升公司与园区企业之间的协同效应。

与此同时，高端化学品项目在2025年也取得阶段性进展，已基本完成前期审批及设计工作。该项目的推进，体现了公司“资源整合、产业延伸、产品互补”的发展思路，为后续提升资源利用效率和产业链整体竞争力奠定了基础。

深化数字化转型，夯实管理根基

2025年是新浦化学数字化建设的关键一年。9月8日，公司客户关系管理（CRM）系统项目正式启动，标志着公司在数字化管理转型方面迈出了重要一步。随着塑料品新业务的不断拓展，客户需求日趋多元、应用场景愈发复杂，CRM系统的建设有效整合了客户信息，实现了全流程线上化管控。系统重点构建了客户统一视图、风险防控机制、销售过程追踪、业务闭环管理、目标数据可视化和报表实时生成等核心功能，着力解决了信息碎片化等痛点，进一步提升客户服务能力和质量。

公司持续推进生产管理系统的优化升级，引入先进的过程控制技术，提升生产装置的自动化水平。通过数字化手段，运营效率稳步提升，管理成本得到有效控制，为公司全业务板块的持续发展夯实了“数字化根基”。

践行绿色发展，守护生态环境

作为扎根泰兴三十年的化工企业，新浦化学始终将绿色发展视为生命线。2025年，公司持续推进节能减排和资源循环利用，通过优化生产工艺、引入先进环保技术，显著降低了生产过程中的污染物排放强度。在80万吨/年丙烷脱氢制丙烯（PDH）项目建设中，我们高度重视环保投入，积极采用清洁生产工艺，力求从源头减少环境影响。

在能源结构优化方面，公司积极探索新能源应用，努力提升清洁能源使用比例。2025年，公司光伏发电项目和储能设施平稳运行，为“双碳”目标贡献了新浦力量。

聚焦品质提升，增强产品竞争力

2025年，公司高度重视塑料品产品品质的提升工作。公司技术部、生产装置、产品经理与营业部建立了更加紧密的协同机制，通过全链条的协同努力，公司产品品质稳步提升，客户满意度持续改善。同时，正在建设中的聚丙烯装置积极借鉴聚氯乙烯、聚苯乙烯装置积累的经验，系统开展市场调研、技术储备和客户开发，为未来形成市场竞争优势奠定了良好基础。

强化安全管理，筑牢发展底线

安全与稳定是生产的底线。2025年，公司安全事件总数、B级以上事件超过年度控制目标，员工误操作数量有所上升，这一情况引起了管理层的高度重视。各生产装置深入反思，全面落实“零容忍”安全文化，推动设备本质安全改造与工艺标准化管理，构建预防为主、全员参与的安全管理体系。

深化社会责任，回馈社区和谐

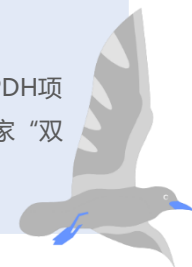
新浦化学始终将社会责任融入企业发展血脉，坚持“以人为本，回馈社会”的理念，与各利益相关方共创和谐共赢生态。

在教育支持方面，公司继续为泰兴地区的贫困学生提供助学金和学习物资，帮助更多学子完成学业。在生态保护方面，组织员工参与植树造林等环保活动，为改善区域生态环境贡献力量。

在区域协同发展方面，公司充分发挥产业链龙头作用，带动园区60多家企业协同发展，形成了较为完善的氯碱和烯烃产业链，公司为园区内企业提供了稳定的原料供应，助力区域化工产业的高质量发展。

展望2026年

2026年，新浦化学将继续以ESG理念为指引，坚定不移地走绿色发展之路。我们将确保80万吨/年PDH项目顺利投产达效，加快推进高端化学品项目建设，持续延伸产业链条；持续加大环保投入，助力国家“双碳”目标；深化社会责任实践，为区域经济社会发展贡献更大力量。



走进新浦

公司简介

新浦化学 (泰兴) 有限公司, 成立于 1995 年 12 月 30 日, 位于江苏省泰兴经济开发区疏港路 1 号, 隶属于新加坡新浦化学私营有限公司, 共有 2000 余名高素质专业人才。

本着“冬天里卖冰棍”的发展理念, 经过 30 年的发展, 新浦化学现已形成“氯碱”、“烯烃”两大产业链。未来, 我们仍将通过不断的“延链补链”, 在保持企业核心竞争力的基础上为公司注入新的创新因子, 增强企业的生命力和活力。

秉持“所有的安全事故都可以预防”的安全理念, 把员工的安全放在首位, 积极推行杜邦安全管理, 公司自建立之初就极为重视环保工作, 倡导绿色发展。



产业布局



*TABS: 为新浦开发的高透明ABS



新浦文化

凝聚共识的精神纽带，以共同价值观驱动全员行动

三十载风雨兼程，我们怀揣着成为行业最具竞争力企业的宏伟愿景，肩负着实现可持续发展的神圣使命，将安全与绿色镌刻为企业发展的基石。在新浦这片化学的沃土上，我们秉承“制造化学之美”的崇高理念，注重环境保护，践行清洁生产，致力于成为社会责任的践行者。未来，新浦化学将继续秉承安全承诺，不断追求卓越，全力推动企业在高分子塑料领域的可持续发展，共创化学之美的新篇章。

企业使命

实现可持续发展：坚持安全、绿色发展

实现股东和员工的共同利益，增加社会价值

企业愿景

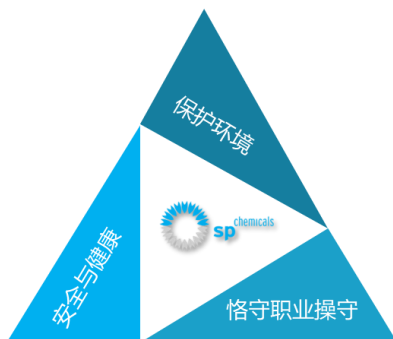
把新浦化学建成同行业中最具竞争力的企业！

核心价值观

安全与健康

保护环境

恪守职业操守



2025年主要荣誉



安全生产先进单位

泰兴经济开发区党工委
泰兴市滨江镇党委



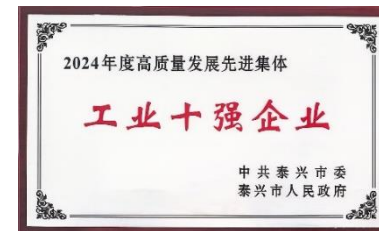
工业高质量发展标杆企业

泰兴经济开发区党工委
泰兴市滨江镇党委



技改投入先进单位

泰兴经济开发区党工委
泰兴市滨江镇党委



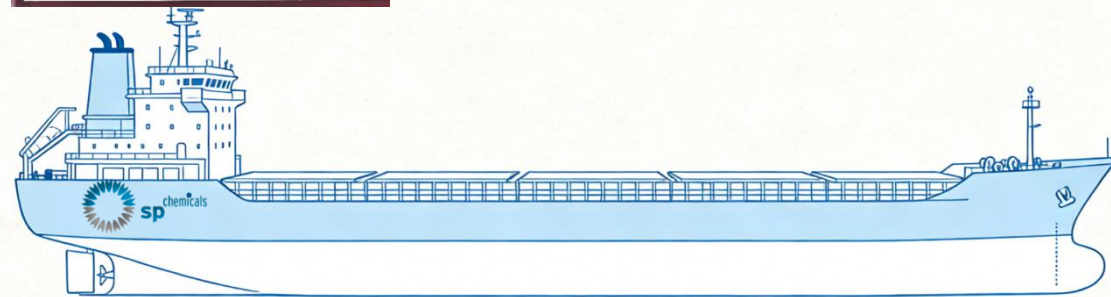
2024年度高质量发展先进集体 工业十强企业

中国泰兴市委
泰兴市人民政府



2024年度高质量发展先进集体 开放型经济十佳企业

中国泰兴市委
泰兴市人民政府



01

ESG战略

可持续发展管理

相关方参与机制

实质性议题



ESG发展

新浦化学坚持ESG战略与业务运营的深度融合，建立起董事会统一领导、各层级协同联动的ESG治理体系，一方面持续优化与利益相关方的沟通渠道，另一方面不断深化实质性议题的识别与评估，据此明确可持续发展的重点方向，从而稳步推动企业实现可持续价值创造与高质量成长。

参照联合国十七项可持续发展目标制定企业小目标，新浦也将努力贡献自己的一份力量。



可持续发展管理

董事会职责

董事会为公司ESG管理运行及信息公开披露的最高责任机构，在ESG相关政策制定、监督和管理方面承担以下职责：

• 制定ESG战略

董事会和高管层制定可持续发展战略，具体包括以下内容：

- 1) 制定短期、中期和长期战略，管理企业对经济、环境和人员的影响，包括企业活动和业务关系中的员工权益的影响；
- 2) 确立能够避免对经济、环境和人员产生负面影响，且能对其产生积极影响的企业目标、商业战略和商业模式；
- 3) 确定能够促进可持续发展的中短期战略优先事项，这些优先事项与法律法规、当地政策保持一致；

• 作出政策承诺

依据法律法规及相关政策作出承诺，包括进行尽职调查、适用预防原则、尊重员工权益等方面。该承诺向公众公开，并融入到企业商业活动及商业关系的方方面面。履行承诺的责任在企业内部进行合理分配。

• 制定程序减少负面影响

董事会积极制定补救机制来减少其商业行为对环境、社会 and 人员造成的负面影响，建立合理的申诉机制供利益相关方使用，使企业能够及时意识到其各类活动对可持续发展造成的负面影响。利益相关方参与申诉机制的建立过程，并对该机制进行审查、提出改进意见，保障申诉机制的有效性。

• 建立寻求建议和提出关切的机制

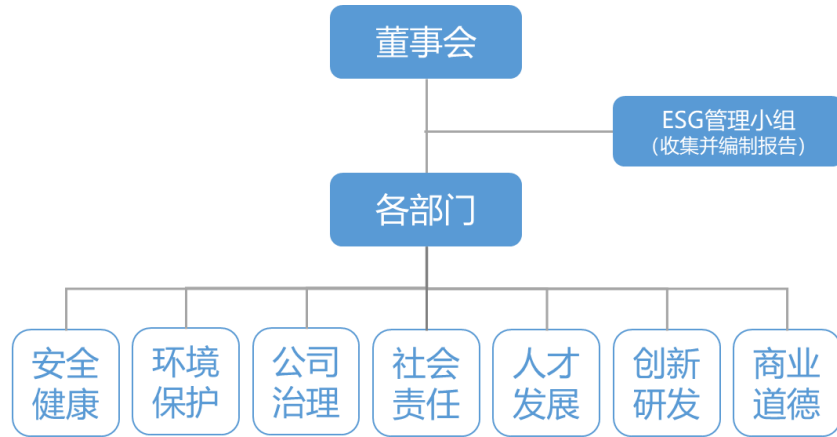
利益相关方可能需要针对企业运营和商业关系中的负责任商业行为寻求咨询或表达关切，企业为利益相关方获得建议和反映自身关切提供便利。企业可以建立的机制包括现场访问期间的保密采访、规范的问题上报流程（向管理层提出问题）、热线、违法违规行为报告机制、以及举报机制。

• 积极参加国内外组织

董事会成员了解ESG相关法规并积极参加践行可持续发展理念的社会组织，并发挥实质性作用，通过该组织助力所在国及世界范围内共同实现可持续发展目标。企业定期评价董事会在履行ESG相关政策制定、监督和管理职责的表现，设立评价机制，并对无法承担该职责的董事进行培训或更换。

ESG治理

董事会为公司ESG管理运行及信息公开披露的最高责任机构，在ESG相关政策制定、监督和管理方面的职责具体包括：



董事会负责ESG战略与重大事项的决策；ESG管理小组负责对ESG目标进行持续跟踪、监督，并定期反馈进度完成情况；各部门负责具体执行与落地。基于这一三层管理架构，形成了高层深度参与、纵向高效联动、横向有机协调的管理组织体系。通过不断优化ESG治理体系，我们旨在实现经济效益与社会效益的双赢，为股东、员工、客户及社会各界创造更加长远的价值。



相关方参与机制

新浦化学的可持续发展与各方是息息相关的，我们通过加强与客户、供应商、员工、股东和投资者、政府和监管机构、社区与公众、科研机构、行业协会等相关方的相互沟通，了解各方的想法与需求，方便自身及时调整相关工作。



实质性议题

通过与相关方的交流与合作，针对新浦化学的产业链以及各方的关注点，确定了新浦化学可持续发展的实质性议题。

内部评估：结合公司的整体发展方向、经营策略、企业价值及地方政策，判定新浦所属化工行业的主要高频议题。

外部评估：确定新浦的利益相关方，如投资者、客户、供应商、员工、合作伙伴等，通过邮件、电话、问卷调查、圆桌会议等方式参与评估，并对反馈的意见进行筛选，挑选重要的议题。

议题的确定：主要依据实质性议题内外部评估重要性矩阵图。

1 界定范围与利益相关方参与

- 边界：覆盖新浦化学自身运营、上游原料供应商、下游园区关联企业及国内外客户。
- 利益相关方：管理层、员工、周边社区、监管部门、投资者、客户、供应商、行业协会。
- 参与方式：问卷调查、焦点小组、与管委会/环保局定期沟通、投资者会议。

2 编制与筛选议题清单

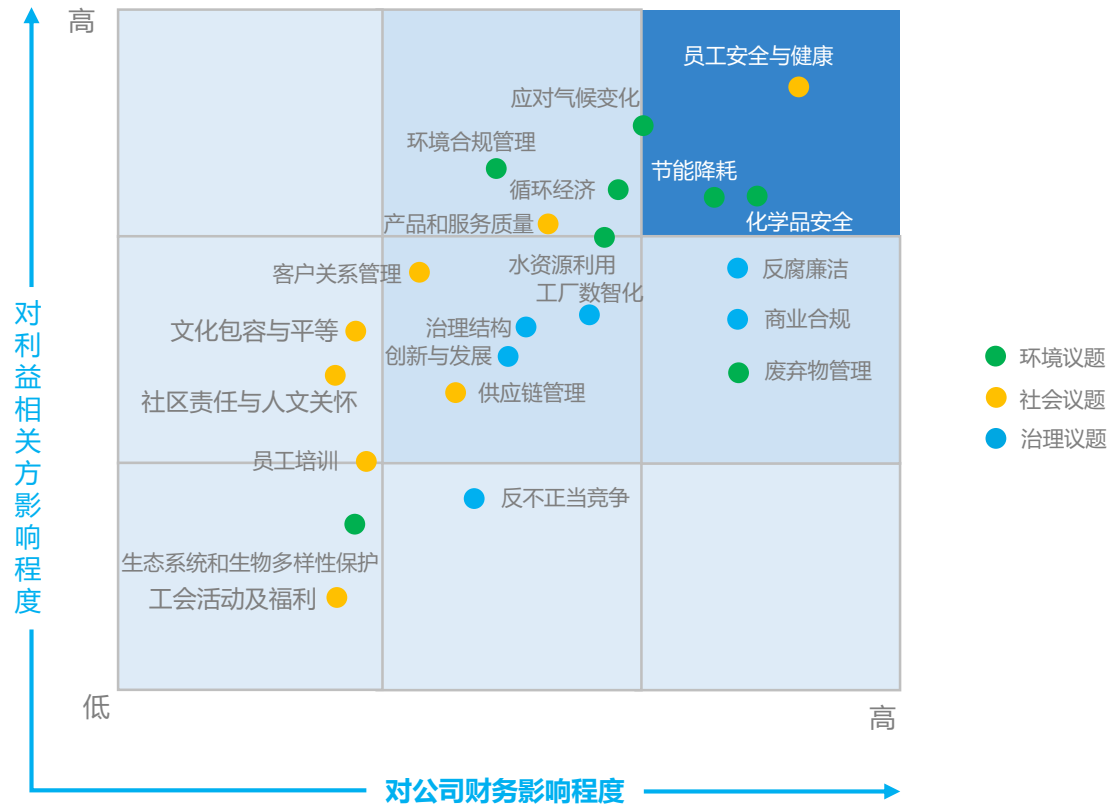
- 来源：GRI、SASB（化学品）、TCFD；同行；公司历史数据；战略方向。
- 初筛后短清单（15-25项）：重点关注温室气体排放、能源效率、水资源管理、挥发性有机物治理、危废、职业健康安全、供应链ESG、产品安全等。

3 双重重要性评估

- 影响重要性：新浦化学活动对周边环境、社区、价值链的影响程度。
- 财务重要性：ESG因素对未来收入、成本、融资、市场准入的影响。
- 操作：跨部门团队（EHS、战略、财务、HR、供应链）按1-5分打分，绘制重要性矩阵。

4 验证、排序与融入管理

- 审核：管理层/可持续发展委员会确认。
- 应用：对外披露，对内纳入部门KPI，融入新项目，保障预算。
- 动态更新：每年一次，重大变化时专项重评。



5 高重要程度议题

- 员工安全与健康*
- 化学品安全*
- 节能降耗*
- 应对气候变化*
- 反腐败
- 商业合规
- 废弃物管理
- 环境合规管理
- 循环经济
- 产品和服务质量

6 中重要程度议题

- 水资源利用
- 工厂数智化
- 治理结构
- 创新与发展
- 供应链管理
- 客户关系管理

7 低重要程度议题

- 员工培训
- 反不正当竞争
- 生态系统和生物多样性保护
- 工会活动及福利

高重要程度议题识别及分析

实质性议题	风险因子	机遇因子	冲击环节	冲击对象	财务影响指标	影响概述	短期冲击	中长期冲击	回应措施
员工安全与健康	工伤事故或职业健康风险，可能导致人员伤亡、生产中断及法律诉讼	完善安全健康管理体系，提升员工满意度与生产效率，降低事故率与保险成本	生产制造、企业运营	员工、企业运营、社会声誉	营业成本、管理费用	事故频发增加赔偿、整改及停产损失；健康管理缺失导致人才流失	事故引发应急响应、停工及监管罚款，直接推高营业外支出	职业病及安全文化薄弱导致劳动生产率下降，招聘与培训成本上升	加强安全培训、隐患排查与职业健康监测，建立应急响应机制
化学品安全	化学品泄漏或违规使用，可能引发爆炸、中毒、环境污染及巨额罚款	实施化学品全生命周期管理，降低事故风险，提升安全合规形象，获得客户信任	生产制造、仓储物流、原料采购	企业运营、社区、监管机构	营业成本、营业外支出	泄漏事故导致紧急处置、赔偿及修复成本；监管趋严增加合规投入	突发泄漏造成停产、环境处罚及公众诉讼，短期现金流承压	建立严格化学品管理制度可降低风险溢价，未达标则面临准入限制	严格存储与使用规范，建设监测预警系统，定期开展应急演练
节能降耗	能源效率低下导致用能成本上升，面临能耗超额处罚或限电风险	推进节能技改与用能优化，降低运营成本，获得政府补贴与绿色金融支持	生产制造、能源管理	企业运营、成本中心	营业成本（能源费用）	能耗偏高持续增加电、气等支出；能效标准提升倒逼改造投入	电价/气价波动或限电直接影响产量与交付，推高单位产品能耗	能效门槛持续抬升，落后产能面临淘汰，提前改造可稳定成本	实施能源管理体系，开展节能诊断，推进设备更新与余热回收
应对气候变化	碳排放约束趋严及极端气候事件增加，可能对装置稳定运行及供应链安全造成不利影响	推出低碳产品及完善碳管理体系，可获取绿色订单与融资支持，提升收入规模与品牌溢价	生产制造、原料与能源采购、企业运营、客户、供应商	企业运营、客户、供应链	营业收入、营业成本	极端气候引发停产与交付延迟，推高维修及碳合规成本；低碳转型带来新市场机会	碳监管强化导致碳税、碳配额购买支出增加，运营成本短期上升	气候风险导致资产减值或供应链重构，提前布局碳中和可获融资优势	制定碳中和路径，参与碳交易，发展低碳技术与产品，优化能源结构
反腐败廉洁	商业贿赂、腐败行为导致法律制裁、声誉损失及合同取消	建立廉洁合规体系，提升企业信誉，获得合作伙伴与客户长期信任	企业运营、采购、销售	企业声誉、监管机构、客户	营业收入、管理费用	腐败事件引发罚款、诉讼及业务暂停；廉洁文化降低代理成本与商业风险	调查与处罚导致项目中断、客户流失及法律费用激增	失去市场机会与品牌价值，长期合规成本上升但规避更大风险	完善内控与审计制度，开展反腐培训，建立匿名举报与奖励机制
商业合规	违反反垄断、反不正当竞争、贸易管制等法规，导致罚款、业务受限或市场准入受阻	主动合规管理，降低法律风险，提升市场准入能力与客户信任度	企业运营、销售、供应链	监管机构、客户、合作伙伴	营业外支出、营业收入	违规行为面临行政处罚、赔偿及经营资质受限；合规体系保障业务连续性	监管调查导致运营中断、负面舆情及客户解约，短期收入下降	合规成本持续增加，但体系健全者可快速通过审查，获得竞标优势	建立合规审查机制，定期培训，聘请法律顾问，开展风险自查
废弃物管理	废弃物处置不当引发环境污染、罚款及限产整治	废弃物资源化利用，减少处置成本，产生副产品销售收益	生产制造、废弃物处理	企业运营、社区、监管	环保支出、其他业务收入	违规排放导致处罚、整改及社会声誉损失；循环利用降低填埋与焚烧费用	废弃物堆积或超标排放引发紧急限产，环保罚款与修复支出增加	填埋税等政策提高处置成本，资源化技术可转化为副产品收入	实施分类收集与台账管理，推进固废减量化、资源化，探索副产外售
环境合规管理	环保标准趋严、排污许可限制，可能面临罚款、限产或关停风险	提前布局环保技术，降低长期合规成本，加快项目审批，获得绿色认证优势	生产制造、企业运营	监管机构、企业运营	管理费用、资本支出	环保投入短期增加成本；主动达标可避免停产损失并提升运营效率	环保检查频次增加，临时整改或限产导致产量下降与交付延迟	落后产能被淘汰，持续投入环境管理可稳定成本，获得政策倾斜	建立环境管理体系，持续监测排放，申请绿色工厂认证
循环经济	循环利用与再生含量要求提升，可能影响订单获取，增加研发与合规认证成本	开发可回收产品及提升再生资源利用率，满足客户绿色需求，提升产品附加值与市场竞争力	产品设计、研发、生产制造	客户、企业运营、研发	研发费用率、营业收入	无法满足循环要求导致丢单；成功转型可带来溢价与长期订单	客户对再生含量提出硬性要求，未达标产品面临退货或降价风险	研发与认证投入增加，但领先企业可建立技术壁垒，获取绿色溢价	设计易回收产品，建立闭环回收体系，与供应商协同提升再生材料比例
产品和服务质量	质量缺陷导致退货、索赔、品牌声誉受损及市场份额下降	持续改进质量，提升客户满意度与复购率，获得品牌溢价与市场竞争力	生产制造、售后服务、销售	客户、企业声誉、营业收入	营业收入、营业成本（质量损失）	质量事故增加召回与赔偿成本；全面质量管理降低废品率与售后支出	客户投诉激增，售后维修及退换货成本上升，短期利润受损	失去市场信任导致份额流失，质量体系完善者可降低长期质量损失率	实施全面质量管理，加强过程控制与检测，建立客户反馈快速响应机制

02

E.绿色发展

能源效率

环境保护

产业发展



能源效率

新浦化学以“低能耗工艺驱动全链减碳”为核心技术战略，从生产源头实施节能降耗改造，在装置设计和技术研发阶段植入减碳基因，系统推进低碳工艺创新、清洁能源替代、能效优化提升三大工程，实现工艺流程碳排放强度、单位产品综合能耗不断降低的绿色制造体系。

全公司温室气体排放总量	2021基准年	2023	2024	2025	2030
碳排放总量（百万tCO ₂ ）	4.24	3.94	3.99	4.26*	碳达峰
主要产品碳排放强度（tCO ₂ /t）	1.76	1.47	1.27	1.23	↓ 31%

- 2025年碳排放总量暂未经第三方审查
- 2025年聚氯乙烯装置投产，CO₂排放量增加
- 包含净购入电力、热力隐含CO₂排放量

绿色工艺创新

工艺本质绿色



建设过程绿色

PDH项目绿色施工

- 施工现场推行清洁能源替代+能耗精细化管理模式，施工区域临时照明采用节能LED灯替代传统卤素灯，施工机械优先选用节能型符合国六排放标准。
- 项目地下管网（包括工艺管网、给排水管网、热力管网等）全部采用3PE防腐技术，减少管道腐蚀泄漏引发的土壤、水体环境污染。
- 建立分级式废水处理循环利用体系，施工过程中产生的废水全部循环用于施工现场降尘、混凝土养护、车辆冲洗等环节。
- 建立垃圾分类收集、分级处置体系，实现施工废弃物100%合规处置，危险废弃物零流失、零污染。
- 严格遵守临时用地管理法律法规，对施工区域周边的原生植被进行围挡保护，实现“施工不破坏、完工必恢复”的生态保护目标。

低能耗产品

通过对工艺的不断探求和改进。公司两大产品能耗水平不断降低优于同行业水平。

<p>烧碱产品单位产品能耗为 246Kgce/t 优于行业内标杆水平 308Kgce/t</p>	<p>乙烯产品单位产品能耗为 366Kgoe/t 优于行业内标杆水平 580Kgoe/t</p>
<p>聚氯乙烯产品单位产品能耗为 92Kgce/t 优于行业内标杆水平 150Kgce/t</p>	<p>苯乙烯产品单位产品能耗为 185Kgoe/t 优于行业内标杆水平 238Kgoe/t</p>

清洁能源替代

面向“双碳”政策下的能源体系，新浦确立了双重转型路径：一是深度挖掘传统能源的梯级潜力，通过余热回收、压力能利用、多级联供等方式，使单位产品的综合能耗逐年刚性下降；二是主动优化能源结构，稳步提升风能、太阳能等清洁能源的消费占比，最终实现以可再生电力与低碳燃料替代传统高碳能源。在各生产装置，能源管理全面融入日常运营——没有浪费的能量，没有不必要的排放。我们用每一度清洁电、每一级回收热，为所在社区和地球家园增添绿色。

能源消费结构

2025年公司能源消费结构

- 煤/吨 : 1208462*
- 天然气/万Nm³ : 2358
- 液化天然气/吨 : 12270
- 柴油/吨 : 223
- 外购电/万KWh : 197609*
- 润滑油/吨 : 395
- 蒸汽/百万KJ : 5459354*

- 2025年回收利用的副产氢气量为1.42 亿Nm³，折标煤5533吨，减排二氧化碳1.44万吨。
- 外购电部分包括外购绿电，总计2000万KWh。
- 蒸汽消耗包括自产与外购量。



新浦化学光伏停车场

能效优化提升

公司按能源管理体系要求开展节能管理工作，制定各产品能源消耗指标，积极实施节能改造，不断提高能源利用效率。

2025年公司能耗总量为 **75.8** 万吨标准煤。

2025年，公司共完成节能项目**7**项，节约标煤达 **1.3** 万吨，**减少**二氧化碳排放 **3.42** 万吨。

氯碱装置：

六期脱氯蒸汽喷射泵改用水环泵
节约蒸汽1.76万吨，折标煤1680吨，
减少二氧化碳排放4311吨。

氯碱装置：

四五六七期电解槽换膜
节约电量746万千瓦时，折标煤
2223吨，减少二氧化碳排放5780吨。

烯烃装置：

循环水泵改造
节约折标煤3289吨，减少二氧化碳
排放8551吨。

热电装置：

一二期余热回收改造
节约风机电量130万KWh、降低排
烟温度，折标煤800吨，减少二氧
化碳排放2080吨。

苯乙烯装置：

汽提塔进料预热技改项目
节约蒸汽26280吨，折标煤2509吨，
减少二氧化碳排放6523吨。

氯乙烯装置：

一期气相焚烧热能回收段改造
节约蒸汽720吨，折标煤68.75吨，
减少二氧化碳排放178.75吨。

氯乙烯装置：

再沸器蒸汽汽源优化
节约蒸汽2.32吨，折标煤2212吨，
减少二氧化碳排放5751吨。

环境保护

我们始终坚持的环保理念。针对三废排放，设定明确的双重底线：无组织排放必须彻底归零；有组织排放先确保100%达标，再通过持续技术革新，使污染物浓度与总量逐步削减至接近于零。

在各生产基地，我们严格执行“三无”现场标准——杜绝跑冒滴漏、消除扰人噪音、根除异常气味，用实际减量行动为社区和地球添绿。

水资源管理

2025年公司水资源消耗共7609万吨，其中直流冷却水5747万吨，消耗水1862万吨。

指标	单位	2022	2023	2024	2025
COD排放量	吨	92.60	130.84	168.91	151.29
氨氮排放量	吨	4.28	29.58	15.29	10.74
万吨产品COD排放	吨/万吨	0.12	0.15	0.17	0.14

注：上表中为排至园区污水处理厂的接管排放量；

污染物排放是产生环境负面影响、造成资源和能源消耗的主要原因，减少污染物排放量是实现可持续发展的必由之路。

新浦化学持续推行污染防治策略，建立污染物全生命周期管理流程，积极推动减排措施，通过污染防治设施高标准设计、高标准运行，实现污染物排放的进一步削减。

重复利用率达 **98.04%** (不含直流冷却水)。

废水治理

废水处理

水是生命之源，面对水资源日趋紧张的严峻形势，新浦化学持续强化水资源管理，规范公司废水产生、收集、排放的管理，促进废水减排，节约水资源，减少水环境污染。

优秀实践：废水处理能力提升

废水处理能力提升



通过提升输送能力、升级曝气系统、实现远程自控等三大举措，全面提升废水处理装置的稳定性和处理容量，从而满足了生产需求。

废水输出水质提升



通过新增气浮机、优化pH自动控制等，使出水悬浮物（SS）指标下降至1/4，并从源头减少了废水中氯离子浓度，大幅提升了出水水质。

废水处理装置改造



实施含盐废水处理装置改造与调试，解决原有设计瓶颈问题，进一步提升含盐废水处理能力和运行稳定性。

废气治理

新浦化学一直致力于废气的源头削减、过程控制及末端治理，配套建设高效回收处理设施，实施废气减排治理项目，减少大气污染物排放。2025年新浦化学获评江苏省2025年度重污染天气重点行业绩效评价（A级）企业。企业积极履行社会责任，因重污染天气应急预警期间工作突出，受到生态环境部门表彰。

污染物因子	单位	2022	2023	2024	2025
颗粒物	吨	40.13	20.60	19.71	23.65
二氧化硫	吨	53.87	97.30	120.50	149.32
氮氧化物	吨	498.93	497.18	575.46	569.05
挥发性有机物 (有组织)	吨	7.40	18.09	18.16	19.70

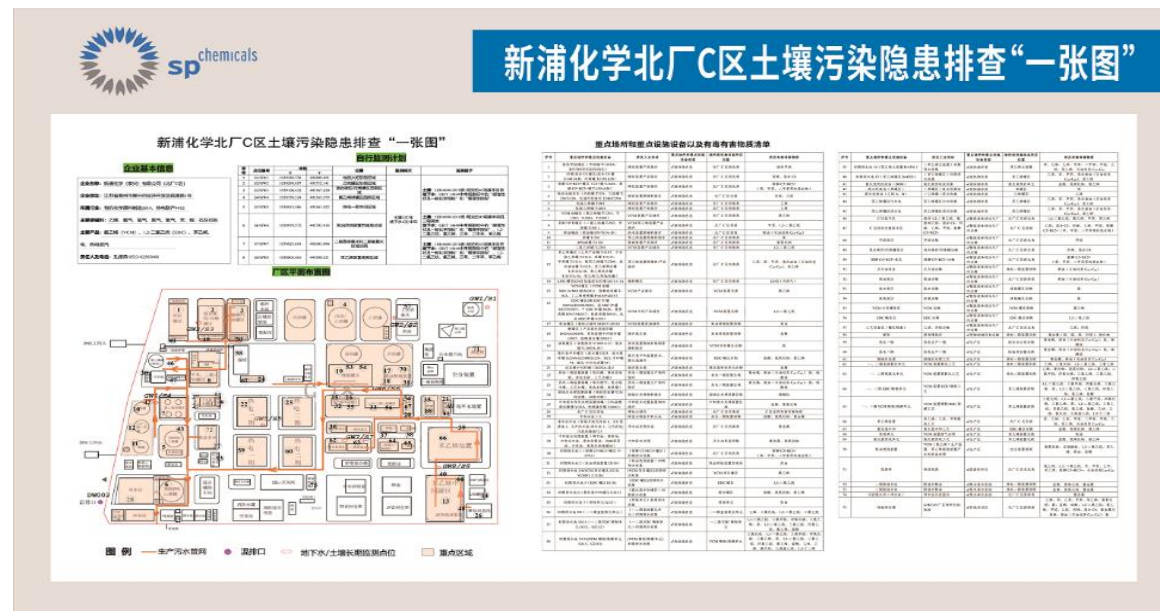
注：二氧化硫、颗粒物、挥发性有机物（有组织）排放量增加，系因2025年聚氯乙烯装置、苯乙烯聚合物装置投产。

优秀实践

新浦在执行密封点泄漏检测与修复法定周期的基础上，主动增加检测频次、积极缩短修复时间。相比2024年，2025年在新装置投用的情况下，密封点数量上升**11.84%**，但泄漏量下降**20.43%**、泄漏率下降**58.71%**，泄漏量与泄漏率都得到有效控制。

固废管理

新浦化学持续深化固体废物减量、综合利用和无害化管理，防止固体废物在产生、贮存、运输及处理过程中污染环境和危害人体健康。通过审查固废处置单位文件资料、开展现场踏勘等方式，严格核实其主体资格与技术能力，切实强化对固体废物处置单位的监督管理。同时持续推行一般工业固体废物（粉煤灰、煤渣、污泥）线上转移联单填报工作，进一步提升固废规范化管理与信息化水平。



万吨产品固废 **28.88** 吨/万吨

注：
(1) 固废指危险废物；
(2) 较2024年下降4.02



产业发展

搭载由新浦化学自主研发的 α 烯烃全系列合成技术的千吨级 α -烯烃中试装置于2025年底成功开车，成功产出合格的C4-C20+产品，目前正在进行工业化准备，未来将结合新浦绿色烯烃产品为下游客户提供更多环保选择。



α 烯烃系列产品

新浦化学 α 烯烃产品系列涵盖从1-丁烯、1-己烯、1-辛烯、1-癸烯、1-十二烯、1-十四烯、1-十六烯至C20+，产品质量能够满足聚烯烃、增塑剂、高碳醇、合成润滑油基础油等多种用途下游客户的需求。

C6 1-己烯

新浦化学 α 烯烃中试装置生产的1-己烯产品纯度可达99.5%以上，产品应用领域包括下游各种聚烯烃、增塑剂行业。

- 聚乙烯共聚单体：生产线性低密度聚乙烯（LLDPE），提升薄膜的柔韧性和抗撕裂性（如食品包装膜）；
- 增塑剂前体：通过氢甲酰化生成C7醇（1-庚醇），用于PVC增塑剂；
- 合成中间体：制备己二酸（尼龙66原料）、润滑油添加剂。



C8 1-辛烯

新浦化学 α 烯烃中试装置生产的1-辛烯产品纯度可达99.0%以上，产品应用领域包括下游各种聚烯烃、高碳醇以及润滑油行业。

- 聚乙烯共聚单体：用于高密度聚乙烯（HDPE）和聚烯烃弹性体（POE），改善耐热性和机械强度；
- 合成高碳醇：用于表面活性剂、洗涤剂；
- 润滑油原料：生产聚 α -烯烃（PAO）基础油，用于高端发动机润滑油。



C10 1-癸烯

新浦化学 α 烯烃中试装置生产的1-癸烯产品纯度可达95.0%以上，产品应用领域包括下游各种润滑油及添加剂、表面活性剂等行业。

- 润滑油添加剂：合成 PAO 润滑油（黏度指数高，低温流动性好），用于航空和汽车工业；
- 表面活性剂：磺化后生成烷基苯磺酸盐，用于洗涤剂和乳化剂；
- 聚合物改性：与乙烯共聚改善塑料的耐候性和柔韧性。



S.

安全与责任

安全与健康

人才发展

社会责任



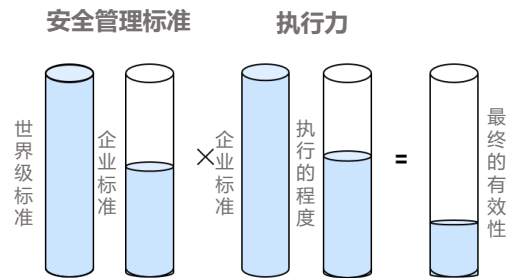
安全管理

职业安全管理

健康是促进人全面发展的必然要求。新浦化学一直重视安全生产与职业卫生的管理，对企业员工、承包商、外来参观人员加强安全管理，强化安全理念，将健康与安全融入到每个人的工作生活中去。

完善安全管理制度，加强安全管理，持续开展工作周期检查（JCC）和启动前安全检查（PSSR），优化工艺操作，不断完善操作规程，制定应急演练计划并开展演练实操，推行安全生产责任制考核与奖惩，为实现2025年的安全目标砥砺前行。

安全责任制考评



安全绩效=标准×执行力

新浦化学以“安全=绩效=标准×执行力”为核心，构建覆盖全员、全流程的安全生产责任体系。从法律法规识别、制度评审修订到履职标准与考核挂钩，每月循环改进，推动56项安全制度与105项规范性文件精准落地，让高标准真正转化为现场执行力与安全实效。

全员安全生产责任制是生产经营单位安全生产管理制度的核心，主要负责人对本单位的安全生产工作全面负责，其他各级管理人员、职能部门、技术人员和各岗位操作人员根据各自的工作任务、岗位特点，落实各自在安全生产方面应做的工作和应负的责任。

为推动全员安全生产责任制的落实，公司组织全员签订了2025年HSE目标责任书，做到层层有压力、人人有指标，实现安全责任落实横向到边，纵向到底，为全年安全目标的实现提供保障。

安全责任书的签订意味着“军令状”的下达。各部门、装置（处）要明确各自安全目标、安全职责和奖惩措施，将HSE目标指标分解到个人，全员知悉公司、部门和个人的安全目标和职责。让全员通过签署HSE目标责任书的方式，接受一次不一样的“安全培训”，进一步落实全员安全生产责任制，预防或减少事故发生。同时，要通过安全生产责任制月度考评机制，引导和激励员工个人安全正向表现，形成HSE目标责任制的管理闭环。

安全承诺

高层领导的参与力度及安全承诺

高层领导定期现场安全检查，及时发现隐患，采取相应的管控措施，从而保障生产安全。

企业主要负责人在《安全文化手册》中，做出明确的、公开的、文件化的安全承诺，并确保安全承诺转变为必需的资源支持。主要负责人每月制定安全工作计划，并按计划执行。

公司安全管理架构

- 公司职业健康安全方针、使命、远景、主要负责人安全承诺
- 安全标准化&职业健康安全体系
- 安全管理规则
- 管理办法
- 细则及操作规程

- 安全管理的触角一定要延伸到公司生产经营的各个层面
- 公司安全管理承诺及理念一定是从上至下
- 领导的最低要求是员工的最高要求
- 安全理念展示公司执行安全管理的态度
- 安全理念必须在员工层面深入人心并贯彻执行



员工工伤致死数量	员工可记录伤害率 次/20万工时	员工工伤离岗率 次/20万工时	承包商工伤致死数
0	0.085	0.058	0

安全生产月

2025年5月28日，公司召开“安全生产月”活动启动会。总经理强调，所有属地部门和专业工程师须切实履职；全体员工既要关注自身和他人行为安全，也要主动查找身边隐患。总经理对本次“安全生产月”活动提出了具体要求，鼓励全体员工、承包商（服务商）积极参与，提高安全意识，共同营造安全、和谐的企业氛围。

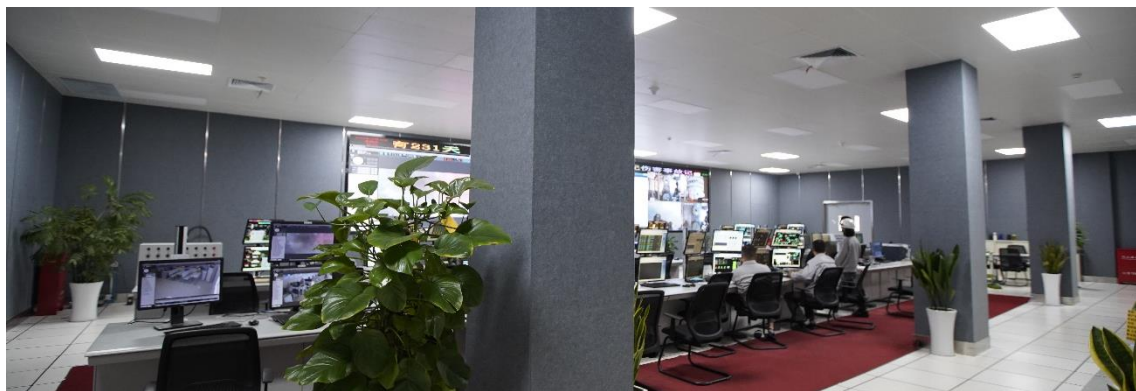
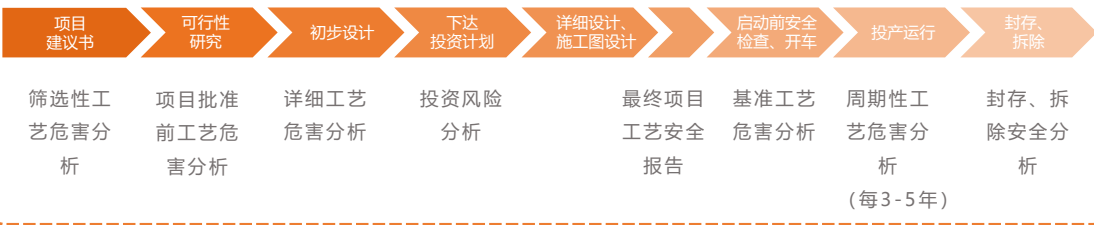


化学品安全管理

新浦化学致力于在化学品生命周期每个阶段识别、管理及减少对环境、健康和安全的影响，并通过信息化手段实现 对原料及供应商准入、配方、产品SDS及标签、产品销售和物流等全流程的合规监管，实现了各个环节对法规符合 性的管控

工艺本质安全

新浦化学从项目建议书、可行性研究、初步设计、详细设计，施工设计、投产运行、封存拆除等全周期开展风险分析，辨识工艺过程存在的风险，从工程技术、安全管理、培训教育、个体防护、应急处置等制定安全管控措施，减缓工艺过程安全风险。



生产过程安全

为了提升本质安全，新浦化学建立了工艺安全管理团队，建立了过程危害分析质量控制流程和标准，以更高的标准、更优秀的团队相继开展危险与可操作性分析 (HAZOP)、工作安全分析 (JSA)、安全完整性等级 (SIL) 评估等在内的全流程危害分析工作，同时安排专家资源参与项目验收环节所有风险评估，落实情况检查。

公司推动过程安全风险团队建设与人才培养，组织全公司开展风险辨识清单、管控措施清单、责任清单编制工作，重新梳理风险源，制定切实可行的管控措施并落实排查责任，逐层落实安全生产责任制。



储运安全

公司从生产、储存、出入库、运输、装卸实施对产品进行全流程安全管控。



通过从启动车辆运输商的双重预防机制建设工作、每年对驾押人员进行技能测评、开展季度专项检查、启动联合应急预案演练、开展道路风险评估等5个方面推行工作，达成了2025年度目标。

报告期内

 道路运输 持续开展车辆运输商的双重预防机制建设工作，持续优化《车船评估检查表》，2025年9家车辆运输商根据双重预防机制的要求，1-12月份自主检查2162车次，发现隐患105项，全部整改。	2025年全年： 累计装车 187万吨 、共 计67700车次， 公路运输占比 24.29% 。	 船运码头 参考CRSAS车辆检查方案、最新的行业标准、高质量选船评估标准，持续优化船舶和人员专项检查表，制定了《内河碱船隐患排查清单》；2025年检查不符合项139项，完成全部整改项的闭环工作。	2025年全年： 码头吞吐量 583万吨 ，水 路运输占 75.71% ，共 2560艘次
---	--	---	---

合规率 **100%**

2025年因管控措施落实不到位而导致的异常 **0**项

职业健康管理

职业病防护

为预防职业病、保障员工健康，通过“五位一体”系统对员工进行上岗前的职业卫生培训和在岗期间的定期职业卫生培训，普及职业卫生知识，督促劳动者遵守职业病防治法律、法规、规章和操作规程，指导劳动者正确使用职业病防护设备和个人使用的职业病防护用品。

新浦化学每年组织全员健康检查及专项职业健康检查，对接触职业病危害因素的员工建立规范的职业健康档案，积极推行工作场所的职业病危害因素的检测评价，跟踪检测结果的及时公示。



职业健康管理措施

- 为积极响应国家“体重管理年”倡议，HSE管理部与工会联合举办了“职业健康达人”评选活动。通过科学减重、应急实用技能+理论知识笔试最终评选出6位“职业健康达人”。此次活动不仅普及了健康生活的方式，提升了自我保健意识，同时营造出一个健康、积极、向上的工作氛围。
- 在组织高温季节防暑降温专项培训、保障员工生理健康的同时，公司高度重视员工的心理健康。安全处引入了专业的心理咨询服务，邀请心理健康专家走进新浦开展“倒班员工不倒心”等主题讲座，守护好每一位员工的身心健康，为公司的安全发展和稳定运营保驾护航。
- 严格按照《职业健康监护技术规范》要求，针对不同岗位接触的危害因素，分别组织了上岗前、在岗期间、离岗时的职业健康检查。同时把承包商职业健康检查纳入日常管理，员工（含承包商）体检率达到100%。

安全培训

全员培训

制定公司级安全、消防、职业健康培训计划，对全体员工按月开展安全生产责任制、双重预防机制、化学品管理办法、劳动防护用品作业细则等内容的培训。

安全专业人员培训

开展专家型安全管理人员培训，通过变更管理、工艺报警和联锁管理、工艺PID图审图、设备设施完好性管理等课程，提升了工艺安全专业和设备安全专业方面的能力。

开工第一课

为防范遏制生产安全事故的发生，严把节后“安全关”，确保安全有序复工复产，2026年2月28日公司总经理主持“开工第一课”活动。此次活动采用线上线下结合形式，主会场与24个分会场同步直播。

活动以2025年底承包商高处作业未遂事件切入，强调安全意识与习惯的重要性，同时剖析2025年多起危化品事故，明确“物料不明不生产、工艺不成熟不使用”等底线。

活动最后要求节后安全措施要做到“四个归位”，并再次点明公司固有风险高，安全工作不能放松。需关注本质安全水平的提高，明确异常工况停车条件、落实授权决策机制，全员遵守日常安全行为五要求，全力守护安全底线。



人才发展

以人为本：构建可持续的人力资本生态

在新浦化学，人力资源不仅是企业运营的核心要素，更是推动ESG理念落地、实现高质量可持续发展的战略引擎。我们秉持“公平、公正、多元、赋能”的理念，构建覆盖全生命周期的价值管理体系，致力于实现员工与企业共生共荣、协同发展的长远目标。

员工权益保障

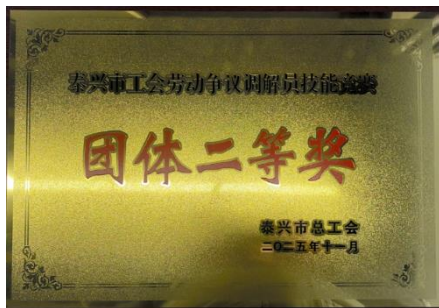
公司严格遵守劳动法、劳动合同法等法律法规，结合化工行业特性，建立健全人力资源合规管理体系，将平等就业、非歧视、反强迫劳动、反职场霸凌/骚扰作为不可逾越的底线。

- 平等就业：在招聘、薪酬、培训、晋升各环节，杜绝基于性别、年龄、民族、宗教、残疾、婚姻状况等任何形式的歧视。
- 劳动保障：严禁使用童工，规范用工管理，保障员工基本劳动权益。

强化民主沟通渠道

我们秉持“预防是最佳治理手段”的理念，构建以沟通为基础、以预防为核心、以调解为保障的劳动关系管理体系，持续营造相互理解、互信互助、和谐稳定的职场氛围。

- 畅通沟通渠道：搭建企业微信“新声社区”互动平台、实施《投诉事件管理办法》、设立合理化建议奖，确保员工诉求有渠道表达、合理建议有机制采纳、实际困难有路径解决。
- 关怀机制：落实患病员工的关怀措施，叠加重疾险、企业救助、工会慰问等多重保障，构建和谐劳动关系。
- 预防化解机制：推行“倾听共情—问题拆解—诉求对焦—方案协商”四步调解法，健全矛盾预警与化解体系，从源头减少劳动争议。



合同签订率

100%

社会保险覆盖率

100%

劳动仲裁年发案率

0.05%

劳动争议调解成功率

100%

职业发展

- **机制保障**：坚持“专业精深、多向发展；绩效倾斜、能力导向；尊重人才、双向选择”的职业发展原则，通过岗位轮换、能力评价、人才盘点及薪酬激励等机制，为员工提供多样化、畅通、公平的职业发展通道。
- **精准赋能**：落地“星辰计划”与“遗珠计划”，构建“育优+扶潜”双轨格局，夯实人才梯队建设。
 - “星辰计划”165名后备人才参与，145人完成培养，46%绩效超预期，评优10人；
 - “遗珠计划”6名后进人员参与，4人绩效增长，评优1人。
- **双向提升**：定制“人才发展计划”，实现主管与学员双维价值跃升。全年落地85项后备人才培养计划，覆盖217人次，主管从被动执行转向主动赋能，学员专业技能与解决问题能力显著提升。
- **营造氛围**：各部门积极创新活动形式，通过知识竞赛、员工座谈会、项目双选会等多元化活动搭建员工成长平台，全域营造浓厚的育人育才氛围，为公司高质量发展注入强劲的人才动能。

薪酬激励

公司秉持“为岗位付薪、为绩效付薪、为能力付薪”的3P理念，构建多维激励体系：

1 专项激励：

设立董事长人才发展基金，从技能提升、创新等维度考核激励，激发潜能、提升效能。

2 日常激励：

通过述职考评、月度/年度绩效评价、荣誉表彰、即时奖励等方式，打造多样化激励路径。

3 公平导向：

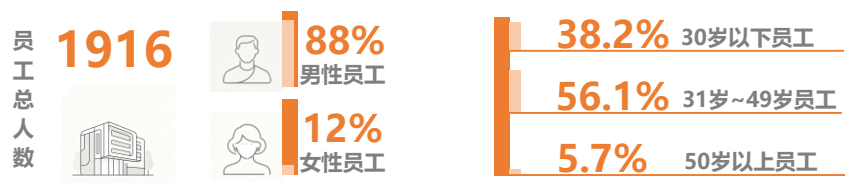
打破资历限制，以岗位性质与能力为核心核薪依据，强化“能者多得、绩优多得”导向，实现员工价值与企业可持续发展双赢。

人才培养

新浦化学结合人才培养实践经验，利用O2O-线上线下结合的培训模式，实施系统性人才发展模式。实现：



员工结构



培训数字化

2025年“新浦乐学”线上学习平台新增1609个知识，目前平台上有新员工职前培训系列课程34门，通用能力系列培训课程499门，领导力系列培训课程90门，专业基础系列培训课程3835门，专业提升系列培训课程1944门；另积极引入外部培训课程及案例；全平台共有7364门课程可供员工自主学习。

新增知识	累积课程	学习时长	学习人次
1609 个	7364 门	48700 小时	74683 人次

2025年员工在“新浦乐学”上共学习4.87万小时，各部门在线上共实施961个培训项目，学习人次达74683人次，大大提高了培训的便利性和培训效果。

产学研融合

协同育人，助力青年成长

通过冠名校园运动会、参与校园科普活动，丰富校园文化、普及化工知识、激发学生兴趣，深化校企协同育人，助力青年成长与行业人才储备。

南京工业大学化工学院“科普有我”

冠名南京工业大学化工学院学生运动会

产才联动，共促发展

积极参与地方人才引进与产学研交流，宣讲人才政策、推动产教融合与联合培养，拓宽就业渠道、强化人才引进和技术协同，助力区域产业升级与绿色创新发展。

南京工业大学最佳用人单位

“泰州日”青年人才“留泰”活动

员工关怀

从身心健康到家庭支持，让温暖触手可及。公司始终将员工作为企业最宝贵的财富，致力于构建全方位、多层次的员工关怀体系，让温暖融入日常。

福利保障

公司依法保障员工权益，营造和谐、温暖的职场环境：

合规保障	严格落实法定年假、婚假、丧假、护理假、独生子女父母护理假等带薪假期和全面健康体检，关注员工身心健康。
困难帮扶	公司为罹患重大疾病的员工提供最高40万元专项医疗保障，切实减轻治疗期间经济负担。同时，设立困难职工专项帮扶资金，对因突发变故或家庭困难陷入困境的员工及时发放帮扶金。
安居支持	提供人才公寓、租房补贴、无息住房贷款及节日慰问等多元福利，从安居保障到生活关怀，切实解决员工后顾之忧，持续提升幸福感与归属感。

守护身心健康

我们关注员工的身心健康，构建系统化、专业化的健康支持体系。



运动空间：设立健身房、瑜伽室等功能空间，鼓励员工在工作之余锻炼身体，释放压力。



心理健康：2025年5月上线自主搭建的“NEW HEART”心理服务平台，结合情景案例与心理健康热线，提供专业心理支持。

职场减压：邀请心理专家开展《重视心理健康 缓解职场压力》专题讲座，推动“认知—行为—资源”闭环管理。

报告期内	总浏览量	心理科普	职业进阶	亲子教育	婚恋情感
	804 人次	14 篇	14 篇	13 篇	15 篇

女性员工权益与福利

我们坚持性别平等，尊重并支持女性员工的职业发展，营造平等、健康的职场环境。

日常呵护：为女性员工提供产假、哺乳假、育儿假等带薪假期，确保她们在生育及育儿阶段能够安心休养、陪伴孩子成长；在行政楼精心配备了母婴室，从日常细节处将对女性员工的呵护落到实处。

节日关怀：开展妇女节庆祝、慰问等活动，让女性员工切实感受到公司的尊重与温暖。



母婴室



节日礼品



暖心慰问

女性管理者比例 **8.7%**
 女性占总人数 **12%**
 女性晋升比例达14.5%，较上年度上升2.5%

享受产假人数：13人
 享受哺乳假人数：14人
 享受育儿假人数：176人

返岗率 **100%**

社会责任

新浦化学始终将社区视为企业发展的重要伙伴，坚信企业的成功与社区的繁荣密不可分。公司以“责任关怀”为核心，制定了“共建、共享、共赢”的社区公益战略，重点关注教育支持、健康与安全、环境保护等领域，通过持续投入和实际行动，助力社会可持续发展。2025年新浦化学累计捐赠39万元，捐赠项目6项。



公益行动

助学基金



自2001年设立以来，“新浦爱心助学基金”二十余年间已累计帮扶4620名优秀学子，资助总额达820.7万元，助力点亮每一个梦想。

十年暖行



新浦化学长期关注社会弱势群体，持续开展各类关爱活动。2025年，公司继续十年传统，开展“两癌母亲”帮扶、聋哑儿童慰问等公益活动。

村企共兴



至2025年，公司累计捐资15万元，用于响应政府三年“万企兴万村”行动，支持村级基础设施改善和人居环境提升，切实改善了村民生产生活条件。

公益活动

植树节活动

为进一步弘扬生态文明理念，践行低碳理念，推动绿色发展，2025年植树节，公司开展了“履行植树义务，共建美好家园”义务植树主题活动。



六五环境日活动

2025年6月5日是第53个世界环境日，通过全员参与“美丽新浦我先行”、“有奖征文”、“全员环保培训”等六五环境日主题活动，营造整洁优美的生产工作环境，提升员工的环保意识和参与度。

- (1) 拍摄“美丽新浦我先行”VLOG宣传视频，将降碳增效理念融入企业运营。
- (2) 开展全员环保基础知识培训，重点宣贯法律法规、公司环保制度要求，结合典型案例进行警示教育，强化“人人有责”的环保主体责任意识。



G.

公司治理

组织结构

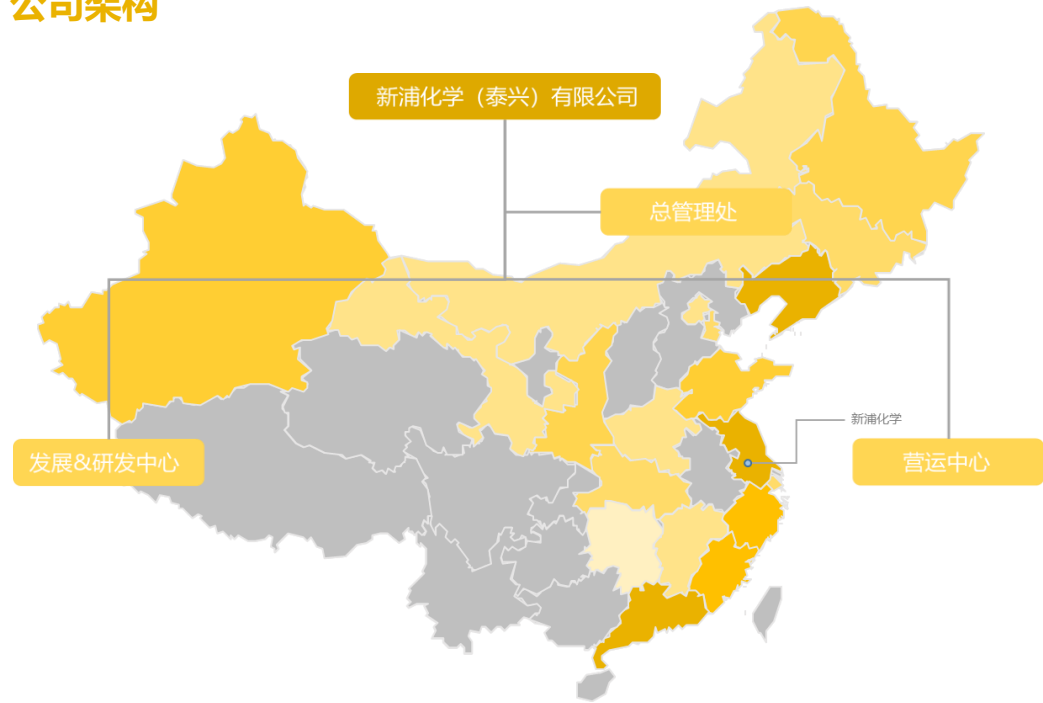
廉洁文化

数智化



组织结构

公司架构



营运中心

营运中心主要负责离子膜烧碱、液氯、氯乙烯、二氯乙烷、苯乙烯、乙烯、丙烯等生产、储存、海内外销售及运营管理，拥有世界一流的生产工艺、设备，为石化、纺织、造纸、消费品、塑料制品、橡胶制品、染料、医药、冶金、防护用品等领域提供高质量的原材料，持续为客户提供热忱的服务；坚持安全、绿色发展，并通过推动阿米巴经营管理提升经营绩效。

总管理处

总管理处主要负责规划公司的人力资源、项目、采购、IT战略，推动精益管理和数字化转型；致力于规章制度的督导执行和持续改善，不断增强经营体质。

发展&研发中心

发展&研发中心主要负责结合公司产业链和阶段发展战略规划公司下一步发展方向，为公司引进最具竞争力的工艺技术和建议投资方向，研发满足客户需求的产品为客户提供定制化解决方案，打造企业持续竞争力。

治理架构

董事会成员具备合理的专业结构，包括化工行业、财务资本运作、战略研究等领域的专业人士，具备履行职务所必需的知识、技能和素质。

董事会的人数及人员构成符合当前有关法律、法规的要求。

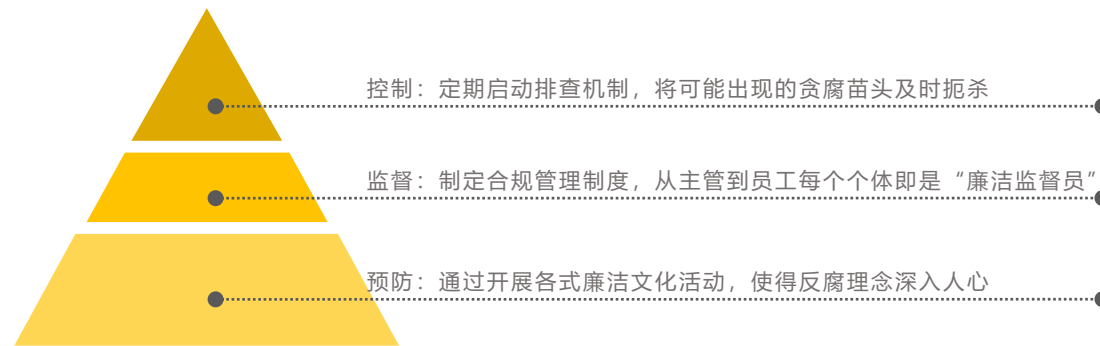
董事会人数	女性董事
5 名	1 名



廉洁文化

合规管理

各级主管始终秉承：预防、监督、控制，对舞弊零容忍，促进合规管理、健康发展的理念落实，通过三道防线的建设，从合规监管制度化，到廉政体系的搭建，再到风险预警前置，促进公司健康发展。



严格遵守国家和地方的环境、健康和法规，定期开展合规培训和内部审计，确保生产经营与工程建设活动合法合规。本年度未发生任何违法违规行为 and 重大法律纠纷案件。

设立供应商评审机制，通过严格筛选选择优质承包商，确保工程项目安全、进度、质量等过程可控以及目标的顺利达成。同时，持续完善合同条款，通过强化合同管理，确保各项措施有效实施，为高质量、高标准的项目建设提供坚实保障和执行依据。

反商业贿赂及贪污

公司构建全员廉洁合规体系，以制度化筑牢根基，以文化浸润深化共识，为企业规范运行提供坚实保障。

制度筑廉，刚性约束

以《员工手册》为基本遵循，以年度职业操守申报为抓手，依托SRM系统实现廉洁报备全流程线上化。各级主管严格落实“舞弊零容忍”要求，推动部门廉洁承诺与基层廉洁告知实现100%全覆盖。

文化润廉，内化于心

自2022年起持续开展廉洁月系列活动。2025年1月，以“守正保密，抵御诱惑”为主题，组织开展《保密小课堂》、主题分享创作等活动，引导员工筑牢保密防线。同年7月，依托“新浦乐学”平台开展全员线上专项培训，推动廉洁理念从认知走向认同，从共识转化为共行。从制度到日常，廉洁已内化为企业发展内在准则，为公司高质量前行筑牢屏障。



- 每年1月为新浦廉洁月，2025年是第三届（2025年1月全公司开展第四届廉洁月专题活动）；
- 对供应商、承包商签订承诺书，拒绝任何方式的利益输送；
- 各部门组织廉洁宣誓，复训微课《廉洁小课堂》。

2025年共收到内外部2份举报，主要体现在内部流程控制、贪腐嫌疑、舞弊等方面。针对举报事件组织调查,调查结果向最高管理者汇报,处理比例100%。

廉洁采购

廉洁协议签订率、社会责任承诺

在2025年，打造有韧性的供应链体系始终是采购部的工作方向，合格供应商且2025年有合作的，均签订了商务道德协议，并提交了绿色供应链管理承诺书；通过对供应商现场考评评价，合作绩效评价，供应商第三方平台异常信息收集并做年度综合评估，实现了供应商运行真实情况的动态管控，通过异常有效沟通和改善，达成风险管控，促进了可持续合作。

通过风险识别、制度建设、合规审计、商业道德与合规培训，既加强了采购队伍建设，同时提升了供应商的认可度和合作意愿。2025年，与有合作的合格供应商商务道德规范签订率100%；内部廉洁素养培训率100%。

廉洁建设

编制《工程廉洁风险防控清单》，逐项制定应对指南及防控措施，并增加至《承包商积分制管理程序》的廉洁考核中；推行廉洁报备机制，完善廉洁承诺内容，并与员工、承包商签订廉洁承诺书；强化全过程廉洁监督与行为约束，压实廉洁责任，营造风清气正的合作与运营环境，确保项目建设各环节保持廉洁自律，保证项目的顺利推进。

利益冲突申报

100%

部门廉洁承诺覆盖

100%

基层员工告知率

100%



数智化

2025 年，公司持续推进数智赋能工作，围绕业务协同、安全生产、智能制造和智能体应用等重点方向，推动数字化建设从“系统建设”向“业务赋能”深化落地。

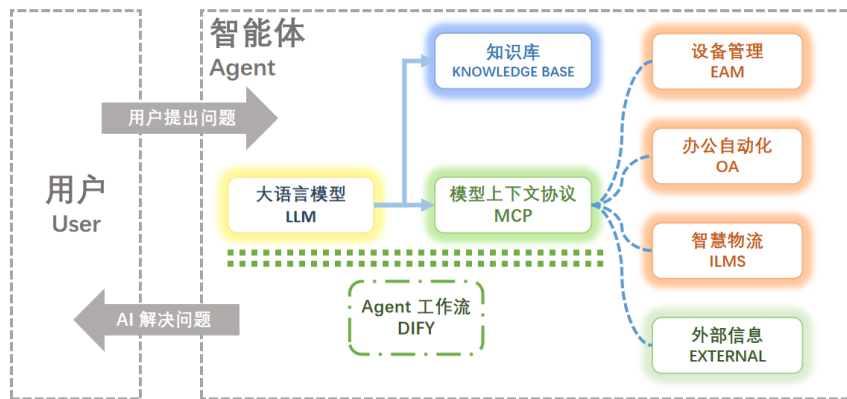
在**业务协同**方面，通过 CRM 客户管理平台建设，打通销售、订单、发货、回款等关键业务环节，构建统一的客户 360° 全景视图，实现客户信息集中管理、业务过程规范运行和经营数据可视化呈现，有效支撑业务稳健发展。

在**安全智能化**领域，推进安全生产视频 AI 应用落地，对中控关键作业场景和人员行为进行智能识别与风险预警，推动安全管理由事后处置向事前预防、过程管控转变。

在**生产领域**，围绕氯碱装置核心工艺，探索化工行业大模型应用，引入 TPT 时序大模型，在废水浓度控制、离子膜寿命预测和出槽碱浓度控制等关键场景开展实践，推动生产管理由经验依赖向数据驱动、预测决策转变。

在**智能体应用**方面，持续开发和落地各类智能体，覆盖系统运维、物流协同、库存差异提醒、信息推送和知识库查询等场景，通过企业微信、短信等方式，实现“数据主动找人”，减少人工盯防，提升整体运行效率。

通过持续推进“数据 + 平台 + 智能应用”建设，公司正逐步构建以数据驱动、智能协同为特征的运行模式，为安全生产、精益运营和高质量发展提供有力支撑。



工程数智化

开发了工程项目管理平台，质量、安全、焊接、计划、文控、承包商管理等模块已正常推行使用，实现了工程项目管理数智化从无到有的改变，通过数据以及趋势直观显示存在的异常以及后续可能存在的风险，实时预警并为决策提供参考和依据，推动了项目管理效率的提升。相较于以往传统管理模式，该平台打破信息孤岛，实现各参建单位间的数据透明与共享；通过仪表盘实现多维度分析与实时预警及反馈，提升决策与流程流转效率；增强各单位数据分析与自主管理能力，促进协同增效。

采购数智化

利用先进的SRM采购管理系统，实现了需求端到供应商端的内外部连通，实现了询比价、招投标、对账、开票、付款、交货、验收、异常处理、绩效评级、供应商管理、各类报表等，全流程无盲点管理；通过平台将数据高效无缝传递，并制定标准化的操作规范，保证了内外部与采购相关工作的高效运行。



附录

关键绩效

环境绩效

类别	指标	2023	2024	2025	2030
温室气体排放总量	碳排放总量 (百万 tCO ₂)	3.94	3.99	4.26*	碳达峰
	碳排放强度 (tce/万元)	2.63	2.99	3.26	/
	主要产品碳排放强度 (tCO ₂ /t)	1.47	1.27	1.23	/
	能耗强度 (tce/万元)	0.404	0.490	0.580	/
	低碳电力占比 (%)	0.6	0.6	1.1	/
水资源	单位产品新鲜水耗 (m ³ /t)	6.57	5.89	5.39	/
	水循环利用率 (100%)	98.23	98.06	98.04	/
三废	固废产生强度 (吨 / 万吨)	30.05	32.9	28.88	/
	COD 排放强度 (吨 / 万吨)	0.154	0.167	0.141	/

治理绩效

类别	指标	2023	2024	2025	2030
商业道德	商业道德与合规培训覆盖比例 (%)	100	100	100	100
	反腐败培训覆盖比例 (%)	100	100	100	100

* 2025年碳排放总量暂未经第三方审查

* 碳排放总量增加部分系因2025年聚氯乙烯装置投产

社会绩效

类别	指标	2023	2024	2025	2030
劳工关系	员工总人数(人)	1851	2011	1916	/
	男性员工比例 (%)	86.98	88.21	88.00	/
	女性员工比例 (%)	13.02	11.79	12.00	/
	30岁以下员工比例 (%)	33.55	44.90	38.20	/
	31-50岁员工比例 (%)	61.59	51.02	56.05	/
	50岁以上员工比例 (%)	4.86	4.08	5.74	/
	硕士及以上员工比例 (%)	1.03	1.09	1.2	/
	员工离职率 (%)	6.56	3.00	3.78	<5
	集体合同覆盖率 (%)	100	100	100	100
	接受定期绩效和职业发展考核的员工总数百分比	100	100	100	100
职业健康安全	员工工伤致死数量 (次)	0	0	0	0
	员工可记录伤害事故率 (次 / 每 20 万工时)	0.167	0.06	0.085	≤0.1
	员工工伤离岗率 (次 / 每 20 万工时)	0.104	0.04	0.058	≤0.06
	承包商工伤致死数量 (次)	0	0	0	0
供应链	新供应商社会责任评估率 (%)	100	100	100	100

GRI 标准 披露项标题

GRI 2: 一般披露

组织及其报告做法

2-1	组织详细介绍	走进新浦-公司简介
2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	报告编制说明 - 报告范围
2-3	报告期、报告频率和联系人	报告编制说明 - 数据来源、报告获取方式
2-4	信息重述	报告编制说明 - 数据来源
2-5	外部鉴证	独立鉴证声明

活动和工作者

2-6	活动、价值链和其他业务关系	ESG 战略 - 相关方参与机制
2-7	员工	安全与责任 - 人才发展
2-8	员工之外的工作者	安全与责任 - 人才发展

管治

2-9	管治架构和组成	公司治理 - 组织结构
2-10	最高管治机构的提名和遴选	公司治理 - 组织结构
2-11	最高管治机构的主席	公司治理 - 组织结构
2-12	在管理影响方面，最高管理机构的监督作用	公司治理 - 组织结构
2-13	为管理影响的责任授权	公司治理 - 组织结构
2-14	最高管治机构在可持续发展报告高中的作用	公司治理 - 组织结构
2-15	利益冲突	公司治理 - 廉洁文化
2-16	重要关切问题的沟通	ESG 战略 - 相关方参与机制
2-17	最高管治机构的共同知识	公司治理 - 组织结构
2-18	对最高管治机构的绩效评估	公司治理 - 组织结构
2-19	薪酬政策	安全与责任 - 人才发展
2-20	确定薪酬的程序	安全与责任 - 人才发展

战略、政策和实践

2-22	关于可持续发展战略的声明	ESG 战略 - 战略
2-23	政策承诺	ESG 战略 - 相关方参与机制
2-24	融合政策承诺	ESG 战略 - 相关方参与机制
2-26	寻求建议和提出关切的机制	ESG 战略 - 相关方参与机制
2-27	遵守法律法规	公司治理 - 廉洁文化
2-28	协会的成员资格	ESG 战略 - 相关方参与机制

利益相关方参与

2-29	利益相关方参与的方式	ESG 战略 - 相关方参与机制
------	------------	------------------

GRI 3: 实质性议题2021

3-1	确定实质性议题的过程	ESG 战略 - 实质性议题
3-2	实质性议题清单	ESG 战略 - 实质性议题
3-3	实质性议题的管理	ESG 战略 - 实质性议题

经济

GRI 201: 经济绩效

201-2	气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	绿色发展 - 能源效率
201-3	固定福利计划义务和其他退休计划	安全与责任 - 人才发展

GRI 203: 间接经济影响

203-1	基础设施投资和支持性服务	安全与责任 - 社会责任
203-2	重大间接经济影响	安全与责任 - 社会责任

GRI 205: 反腐败

205-1	已进行腐败风险评估的运营点	公司治理 - 廉洁文化
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	公司治理 - 廉洁文化
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	公司治理 - 廉洁文化

GRI 206: 不正当竞争行为

206-1	针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	2025 年未发生针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼
-------	-------------------------	----------------------------------

环境

GRI 301: 物料

301-1	所用物料的重量或体积	绿色发展 - 产业发展
301-2	所用循环利用的进料	绿色发展 - 产业发展
301-3	再生产品及其包装材料	绿色发展 - 产业发展

GRI 302: 能源

302-1	组织内部的能源消耗量	绿色发展 - 能源效率
302-2	能源强度	绿色发展 - 能源效率
302-3	降低能源消耗量	绿色发展 - 能源效率
302-4	降低产品和服务的能源需求量	绿色发展 - 能源效率

GRI 303: 水资源和污水

303-1	组织与水作为共有资源的相互影响	绿色发展 - 环境保护
303-2	管理与排水相关的影响	绿色发展 - 环境保护
303-3	取水	绿色发展 - 环境保护
303-4	排水	绿色发展 - 环境保护
303-5	耗水	绿色发展 - 环境保护

GRI 304: 生物多样性

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	绿色发展- 环境保护
304-2	活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	绿色发展- 环境保护

GRI 305: 排放

305-1	直接（范围 1）温室气体排放	绿色发展 - 能源效率
305-2	能源间接（范围 2）温室气体排放	绿色发展 - 能源效率
305-4	温室气体排放强度	绿色发展 - 能源效率
305-5	温室气体减排量	绿色发展 - 能源效率
305-7	氮氧化物（NOX）、硫氧化物（SOX）和其他重大气体排放	绿色发展 - 能源效率

GRI 306: 污水和废弃物

306-1	按水质及排放目的地分类的排水总量	绿色发展- 环境保护
306-1	按类别及处理方法分类的废弃物总量	绿色发展- 环境保护

GRI 308: 供应商环境评估

308-1	使用环境评价维度筛选的新供应商	安全与责任 - 社会责任
308-2	供应链的负面环境影响以及采取的行动	安全与责任 - 社会责任

社会**GRI 401: 雇佣**

401-1	新进员工雇佣率和员工流动率	安全与责任- 人才发展
401-2	提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	安全与责任- 人才发展
401-3	育儿假	安全与责任- 人才发展

GRI 403: 职业健康与安全

403-1	职业健康安全管理体系	安全与责任- 安全与健康
403-2	危害识别、风险评估和事故调查	安全与责任- 安全与健康
403-3	职业健康服务	安全与责任- 安全与健康
403-4	职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	安全与责任- 安全与健康
403-5	工作者职业健康安全培训	安全与责任- 安全与健康
403-6	促进工作者健康	安全与责任- 安全与健康
403-7	预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	安全与责任- 安全与健康
403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者	安全与责任- 安全与健康
403-9	工伤	安全与责任- 安全与健康
403-10	工作相关的健康问题	安全与责任- 安全与健康

GRI 404: 培训与教育

404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	安全与责任- 人才发展
404-2	员工技能提升方案和过渡援助方案接受	安全与责任- 人才发展
404-3	定期绩效和职业发展考核的员工百分比	安全与责任- 人才发展

GRI 405: 多元化与平等机会

405-1	管治机构与员工的多元化	安全与责任- 人才发展
405-2	男女基本工资和报酬的比例	安全与责任- 人才发展

GRI 406: 反歧视

406-1	歧视事件及采取的纠正行动	安全与责任- 人才发展
-------	--------------	-------------

GRI 407: 反腐败

407-1	结社自由与集体谈判	安全与责任- 人才发展
-------	-----------	-------------

GRI 408: 童工

408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	安全与责任- 人才发展
-------	--------------------	-------------

GRI 409: 强迫或强制劳动

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	安全与责任- 人才发展
-------	-------------------------	-------------

GRI 413: 当地社区

413-1	有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	安全与责任 - 社会责任
-------	-----------------------	--------------

GRI 414: 供应商社会评估

414-1	使用社会标准筛选的新供应商	安全与责任 - 社会责任
414-2	供应链对社会的负面影响以及采取的行动	安全与责任 - 社会责任

GRI 416: 客户健康与安全

416-1	评估产品和服务类别的健康与安全影响	安全与责任 - 社会责任
416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	安全与责任 - 社会责任

GRI 418: 客户隐私

418-1	涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	2025 年末发生涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉
-------	------------------------	---------------------------------

声明

尊敬的各位读者：

本次报告由新浦化学（泰兴）有限公司董事会对《新浦化学（泰兴）有限公司 2025 年度环境、社会及治理（ESG）报告》（以下简称“报告”）中选定的2025年度数据和信息进行了确认工作。

一、数据和信息

本次披露的报告时间范围为2025年1月1日至2025年12月31日的环境、社会、治理相关信息和数据，包括：

- 能耗总量
- 产值能耗强度
- 工业增加值能耗强度
- 女性员工比例
- 员工流失率
- 工伤离岗事故率
- 可记录伤害事故率
- 工艺安全事故率

我们的工作范围仅限于本报告期内的年度数据和信息，本报告中所披露的本次报告期以外的年度信息均不在我们本次的工作范围内，因此我们不就此发表任何结论。

二、董事会责任

公司董事会对按照本报告后附的关键数据进行的2025年度报告基础编制承担全部责任。

公司董事会负责设计、执行和维护必要的内部控制，以使公司2025年度报告不存在由于舞弊或错误导致的重大错报。

三、执行的程序总结

本报告确认工作的内容包括与负责此次报告信息编制工作的主要人员进行询问。并恰当地实施分析和其他程序,我们所执行的程序包括:

- 评估报告中选定的2025年度关键数据出现重大错报（不论是因舞弊还是错误造成）的风险；
- 与公司参与提供报告中选定的关键数据的相关部门员工进行访谈；
- 对报告中选定的2025年度关键数据实施分析程序；
- 对选定的报告中关键数据实施抽样检查；
- 对报告中选定的2025年度关键数据执行重新计算程序；
- 核对报告中提供的信息，以确定其是否符合我们对公司发展情况的整体把控；及
- 我们认为必要的其他程序。

四、固有限制

我们提请使用者注意，针对非财务数据尚无公认的评估和计量标准体系，因此存在不统一的计量方法，这可能会影响公司间数据的可比性。

五、结论

基于上述工作程序以及获取的结果。我们没有注意到任何事项使我们相信，在任何重大方面，公司2025年度报告中选定的2025年度关键数据未能按照编报基础进行编制。经确认，我们认为报告中呈现的数据和信息保持了客观、真实和可靠性。

意见反馈

尊敬的读者：

您好！感谢您阅读本报告，为提升新浦化学未来的发展水平和此报告的编制质量，我们诚挚地邀请您对本报告提出宝贵的建议，协助我们改进工作。

烦请回答以下问题，并将此问卷通过邮件发送给下面的联系人：

联系人：新浦化学（泰兴）有限公司

联系电话：+86-523-82565666

电子邮件：jie.deng@spchemicals.com

联系地址：江苏省泰兴市经济开发区疏港路1号

邮编：225404

1、本报告的质量如何？

好 较好 一般 差

2、本报告是否全面反映公司的经济责任

全面 较全面 有所涉及 未涉及

3、本报告是否全面反映公司的安全环保责任

全面 较全面 有所涉及 未涉及

4、本报告是否全面反映公司的社会责任

全面 较全面 有所涉及 未涉及

5、您对新浦化学在可持续发展工作有哪些意见和建议：

6、您还希望通过新浦化学的ESG报告了解哪方面的信息：
