

Amino

浙江鸿盛化工有限公司

2025 年度可持续发展报告

SUSTAINABILITY REPORT 2025

责任化工 | 绿色发展 | 创新驱动 | 价值共赢

 化学创造美好生活
责任引领可持续未来

目 录

一、 报告编制说明	1
1.1 报告范围	1
1.2 报告编制依据	1
1.3 称谓说明	1
1.4 获取方式及意见	1
二、 关于鸿盛	2
三、 可持续发展管理	3
3.1 可持续发展目标	3
3.2 利益相关方沟通	4
3.3 实质性议题识别与管理	5
四、 环境篇	7
4.1 环境合规管理	7
4.2 应对气候变化	10
4.3 能源管理	15
4.4 水资源管理	18
4.5 污染物排放	20
4.6 废弃物管理	22
4.7 原料与化学品管理	25
4.8 产品环境影响管理	27
五、 社会篇	32
5.1 员工权益保护	32
5.2 职业健康与安全	42
5.3 员工培训与发展	52
5.4 消费者健康与客户沟通	55
5.5 可持续供应链	57
六、 治理篇	60
6.1 商业道德	60
6.2 信息安全与隐私保护	62
七、 GRI 指标索引	66
八、 可持续发展绩效与目标	71

一、报告编制说明

1.1 报告范围

本报告范围涵盖浙江鸿盛化工有限公司及其所有附属公司。本报告覆盖时间范围为 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，为体现报告的可比性及前瞻性，公司会对历史数据进行适当追溯，部分内容或具有前瞻性表述。

1.2 报告编制依据

本报告编制过程参照全球可持续发展标准委员会（Global Sustainability Standards Board, GSSB）《可持续发展报告标准》（GRI Standards 2021）进行编制，同时参考联合国可持续发展目标（UN SDGs）及联合国全球契约十项原则进行信息披露。

1.3 称谓说明

为便于表述，报告中的“浙江鸿盛”或“公司”或“我们”均指代“浙江鸿盛化工有限公司”，“浙江龙盛”或“集团”均指代母公司“浙江龙盛集团股份有限公司”。

1.4 获取方式及意见

您可登录公司官网 <https://www.amino-chem.cn/about-us/press-releases/> 获取报告电子版，提出相关意见与建议。

二、关于鸿盛

浙江鸿盛化工有限公司（以下简称“浙江鸿盛”或“公司”或“我们”）位于浙江省绍兴市，由上市公司浙江龙盛集团股份有限公司与港资企业安诺化学（香港）有限公司发起成立，主要从事间苯二酚、间苯二胺、对苯二胺等产品的生产与经营。

公司坚持以“绿色安全、智能制造、国际化”为发展战略，持续秉持绿色工艺发展理念，推动淘汰行业落后产能，引领产品工艺升级。公司以绿色加氢技术为核心，持续研发绿色化工技术，已形成以连续加氢、连续分离、连续水解等技术为支撑的产业链体系，不断提升生产过程的安全性、稳定性和资源利用效率。同时，公司积极参与行业标准化建设，主导或参与制定间苯二酚、间苯二胺、邻苯二胺、间氨基苯酚和 2,4-二氨基苯磺酸等国家和行业标准，持续推动行业技术进步与规范发展。

公司于 2012 年首次被评为高新技术企业，2017 年荣获中国石油和化学工业联合会绿色工厂荣誉称号，2019 年成为绍兴市首家浙江制造品牌企业，2020 年通过工信部两化融合管理体系贯标认定。2017 年至 2023 年期间，公司连续多年荣获杭州湾上虞经济技术开发区纳税先进单位，位居区域前列，体现了良好的经营质量和社会贡献能力。目前，公司拥有员工 430 余人，其中专业技术人员 90 余人，大专及以上学历员工占比达 75%。公司持续推进技术创新、智能制造和绿色发展方面具备坚实的人才基础。

多年来，公司始终按照可持续发展的要求推进生产经营和产业布局，间苯二酚、间苯二胺产能及产量均位居全球第一，打破了长期以来由美国、日本等国家企业主导的行业格局，为民族产业在国内外市场赢得了重要话语权。依托管理创新和技术创新，公司经营业绩持续提升，核心竞争力不断增强。经过近 20 年的发展，公司产品下游应用领域已深入染料、轮胎、农药、芳纶、医药、电子和新能源等行业，公司与多家国际跨国公司已建立长期稳定的战略合作伙伴关系，持续提升在全球产业链中的影响力和竞争力。

三、可持续发展管理

3.1 可持续发展目标

浙江鸿盛将可持续发展目标纳入公司经营管理和长期发展规划，围绕环境、社会和治理三大维度，持续推动目标设定、行动落实和绩效追踪。公司结合国家“双碳”目标、制造业绿色化发展要求、化工行业安全环保责任以及客户和评级机构关注重点，建立覆盖能源、水资源、温室气体排放、废弃物、客户健康与安全、员工权益、可持续采购、商业道德、信息安全等议题的目标。具体进展见“八、可持续发展绩效与目标”。

主题	UN SDGs	目标
环境		
水资源管理	SDG 6 清洁饮水和卫生设施 SDG 7 经济适用的清洁能源 SDG 13 气候行动	单位产品水耗每年下降 2%。
环境合规管理		每年保持重大环境事故为 0。
能源管理		单位产品能耗每年下降 2%。
应对气候变化		以 2022 年为基准，到 2030 年，范围 1 和范围 2 的绝对排放量较 2022 年下降 42%。
污染物排放		努力减少生产过程中的废气排放。
废弃物管理		有害与无害废弃物密度每年下降 1%。
化学品管理		努力减少化学品生产过程中对环境的危害，到 2030 年，对所有产品进行碳足迹盘查。
产品环境影响管理		到 2030 年，每年因影响客户健康与安全而产生的产品召回数量为 0。
社会		
员工权益保护	SDG 4 优质教育 SDG 5 性别平等 SDG 8 体面工作和经济增长 SDG 12 负责任消费和生产	努力为员工提供福利保障，确保员工的基本薪酬高于浙江省维生工资。 确保每年员工医疗保险覆盖率保持 100%。 确保多元化、反歧视、反骚扰意识培训每年开展一次，且员工覆盖率保持 100%。 不断完善集体协议覆盖议题，为员工争取更多权益保障。到 2035 年，集体协议保障覆盖 100%的公司员工。
员工培训与发展	SDG 17 促进目标实现的伙伴关系	为员工的职业发展、个人发展提供更多维度的支持。到 2030 年，员工可选培训课程与 2023 年相比增加 20%。

主题	UN SDGs	目标
职业健康与安全		每年保持重大安全生产事故为 0。公司已经连续三年（2023~2025）重大安全事故为 0。
可持续采购		努力打造可持续的廉洁供应链。到 2030 年，团队核心采购员及公司核心供应商的可持续供应链培训覆盖率达 100%；到 2030 年，通过企业社会责任评估的供应商百分比超 90%。
治理		
商业道德	SDG 16 和平、正义与强大机构	确保每年商业道德培训覆盖率 100%。到 2035 年，在所有场所开展贪腐风险评估。
信息安全与隐私保护	SDG 17 促进目标实现的伙伴关系	确保每年信息安全培训覆盖率 100%。到 2035 年，在所有场所开展信息安全风险评估。

3.2 利益相关方沟通

浙江鸿盛重视与利益相关方建立长期、稳定、透明的沟通关系。公司结合业务特点和管理实际，识别政府与监管机构、员工、客户、供应商、社区等主要利益相关方，并围绕其关注议题建立常态化沟通渠道。

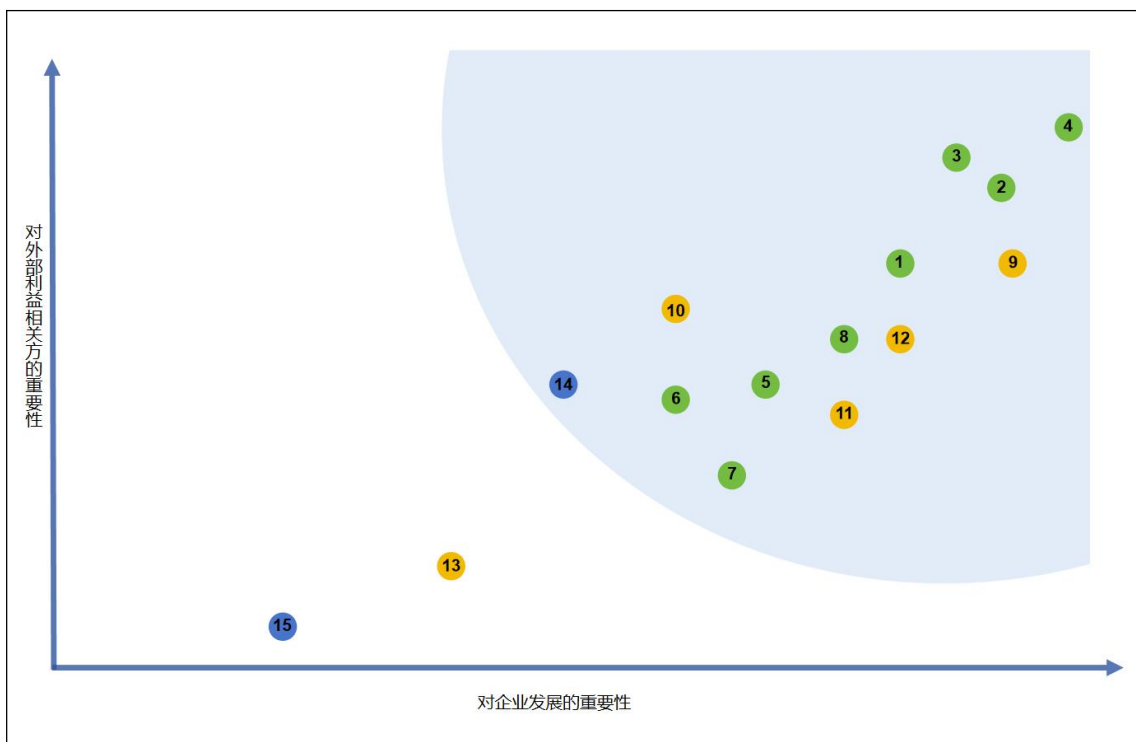
利益相关方	关注议题	沟通渠道
政府与监管机构	环境合规管理 商业道德 信息安全与隐私保护 废弃物管理 污染物排放 原料与化学品管理 产品环境影响管理	访谈与调研
员工	员工权益保护 员工培训与发展 职业健康与安全	工会 员工座谈会 员工培训 员工满意度调查 信息平台 申诉平台
客户	产品质量与安全 信息安全与隐私保护 消费者健康与客户沟通 原料与化学品管理	客户满意度调查 申诉平台
供应商	可持续采购	供应商大会

利益相关方	关注议题	沟通渠道
	商业道德	申诉平台
社区	环境合规管理 水资源管理 污染物排放 产品环境影响管理 原料与化学品管理	社区服务与沟通

3.3 实质性议题识别与管理

浙江鸿盛持续开展实质性议题识别与管理工作，以更准确地把握公司可持续发展重点方向。公司结合国家政策要求、行业发展趋势、客户及评级机构关注重点、企业经营实际和利益相关方反馈，对环境、社会 and 治理相关议题进行识别、排序和管理。

公司开展 ESG 实质性议题评估工作，通过内外部利益相关方调研，结合企业当前管理情况，共识别出 15 个实质性议题，涵盖商业道德、信息安全与隐私保护、可持续采购、员工培训与发展、职业健康与安全、员工权益保护、消费者健康与客户沟通、水资源管理、环境合规管理、能源管理、应对气候变化、污染物排放、废弃物管理、原料与化学品管理及产品环境影响管理等内容。





四、环境篇

4.1 环境合规管理

浙江鸿盛严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国环境影响评价法》《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》和《中华人民共和国噪声污染防治法》等法律法规要求，持续完善环境合规管理体系，将环保设施运行、污染物排放控制、环境监测、环境应急、环保培训等要求融入生产运营全过程。

4.1.1 环境管理体系

公司已通过 ISO 14001 环境管理体系认证，并保持环境管理体系稳定运行。公司结合化工行业生产特点，建立覆盖环境保护责任、污染防治、环境监测、环保设施运行、固体废物管理、突发环境事件应急等内容的环境管理制度体系，为环境合规管理提供制度依据。

公司建立由 EHS 部牵头、各生产车间和职能部门协同参与的环境管理机制。EHS 部统筹环境保护监督检查、环保培训、环境监测和环境污染事故管理；生产车间承担环保设施日常运行维护、污染物源头控制、现场环保要求执行和台账记录；生产、技术、设备、品管、供应链和数字中心等部门结合职责参与污染防治设施运行、污染物监测、环保技术改造和物料储运管理，保障环境管理要求落实到生产现场。



报告期内，公司未发生重大环境污染事故、重大环境违法违规事件及因环境问题受到重大行政处罚的情形。

4.1.2 环保设施管理

公司将环保设施纳入生产运行管理；工业废水处理设施、废气治理设施等相关车间负责日常操作、巡检和维护，EHS 部开展监督检查。公司要求环保设施配备岗位责任制、操作规程、运行记录和监测方案，未经批准不得擅自停用、闲置或拆除。针对新建、改建、扩建项目，公司严格执行环保“三同时”要求，将环境保护设施与主体工程同步设计、同步施工、同步投入使用，保障建设项目符合环境保护审批、验收和运行管理要求。

废气治理设施运行记录						
设施名称及编号		TA008		日期 2023 年 11 月 5 日		
关键设备运行参数记录						
时间	指标	pH 值	风机风量 (m³/h)	温度 (°C)	备注	检查人签字
3:00	8.4	8531	73	4.0	正常	李海英
7:00	8.4	8560	74	4.0	正常	李海英
11:00	8.4	9447	74	4.0	正常	刘润成
15:00	8.4	8774	74	4.0	正常	刘润成
19:00	8.38	8566	73	4.2	正常	叶春香
23:00	8.39	8734	73	4.2	正常	叶春香
药剂消耗 (kg)	NaOH	NaOH	用量	7.02		
当天排放口记录	7:00	排放、附近气味	白色附近无异味			
	15:00	排放、附近气味	白色附近无异味，15:00显示正常			

污水处理设施运行台帐				
2025.11.15				
今日进水量(m³)	121816	设施日处理量(m³)	Q-Q	218110
昨日进水量(m³)	121816			
药剂名称	NaOH	NaOH	NaOH	NaOH
投加量(公斤/天)	0	0	0	0
故障说明:	10:11 故障显示, 10:25 仪表修复			
污染物名称	调节池	物化段	生化段	排放池
pH值	7.0			7.8
COD(毫克/升)	21.5			10.5
BOD(毫克/升)				
色度(倍)				
其它				
操作人: 何某某		记录人: 何某某		

环保设施维护检查记录照片

环保设施维护检查记录照片

4.1.3 环境应急管理

公司建立突发环境事件应急管理机制。围绕危险化学品生产、储存、运输、使用及废弃处置过程中可能发生的泄漏、火灾、爆炸、污染等情景，公司已制定应急处置要求，明确应急组织、响应程序、应急物资、人员疏散、外部联络和事故后处置安排。

公司结合实际风险场景组织应急演练，提升员工现场识别、快速报告、先期处置和协同响应能力。发生环境异常或污染事件时，公司按照事故报告、现场控制、原因调查、整改落实和档案管理要求开展处置，降低突发事件对员工、周边社区和生态环境的影响。

2025 年度浙江鸿盛化工有限公司
N305-H501 车间 R33131 加氢釜出料手动阀泄漏事故
现场处置演练纪实照片



化学品泄漏应急演练案例

4.1.4 环保培训

公司重视员工环保意识和岗位执行能力建设，定期开展环境保护相关培训。培训内容覆盖环保法律法规、公司环境管理制度、突发环保事件应急预案、废弃物分类与处置、危险品管理、化学品规范操作、SDS（化学品安全技术说明书）知识等主题，帮助员工理解岗位相关环境风险和操作要求。公司也结合世界环境日、中国环境日等节点开展环保宣传教育，推动环保要求融入日常操作、设备巡检和现场管理。

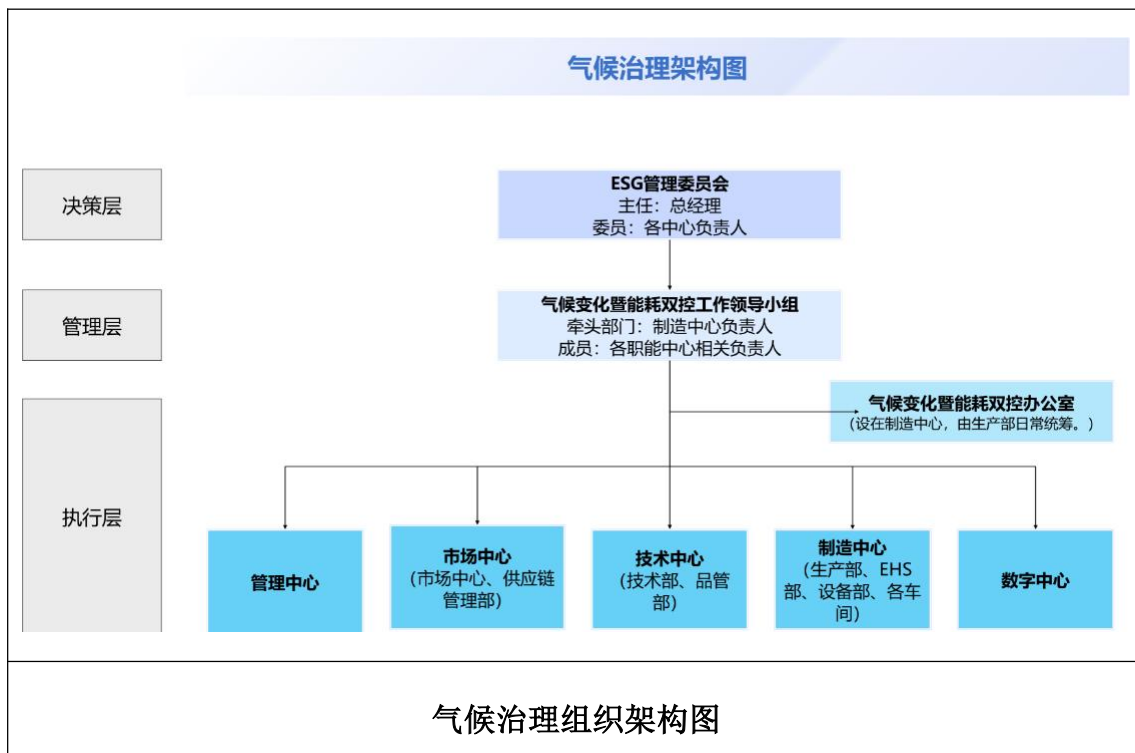
4.2 应对气候变化

浙江鸿盛积极响应国家“双碳”目标，结合化工行业能源消耗、工艺排放和供应链排放特征，推进温室气体核算、气候风险管理、能源结构优化和价值链减排，提升低碳转型能力，回应客户和产业链对低碳化工产品、绿色供应链和气候信息透明度的要求。

4.2.1 气候治理

为实现战略层面科学决策、管理层面统筹推动、执行层面落地见效，确保气

候治理与能耗双控目标的全面实现，公司在报告期内持续落实《气候治理政策》，巩固“决策—管理—执行”三层气候治理架构；公司 ESG 管理委员会统筹气候与能耗管理的战略决策和监督，气候变化暨能耗双控工作领导小组负责组织协调和推进实施。气候变化暨能耗双控办公室承担日常执行与数据管理职责。生产、技术、管理、市场和数字化等职能部门协同参与，推动气候管理要求融入公司运营和价值链管理。



公司已构建贯穿目标制定、执行落实、监测评估和改进优化的气候管理流程，将气候相关目标和重点行动分解至相关部门，并结合能源管理、工艺技改、供应商管理和客户沟通等工作推进气候管理。公司通过温室气体核算、能源消耗统计和减排项目评估等方式，提升气候相关数据管理和行动追踪能力。

4.2.2 气候风险与机遇管理

2025 年，浙江鸿盛持续落实《气候风险管理程序》，将气候风险与机遇管理纳入 ESG 管理委员会及气候变化暨能耗双控工作机制。公司各相关部门结合生产运营、供应链、市场、研发、财务和外部政策环境，定期识别可能影响公司经营和财务表现的气候相关风险与机遇，并从发生可能性、影响程度和潜在财务影响等方面开展评估。公司根据评估结果确定风险等级和优先级，针对重点风险制定应对措施，明确责任部门，并将相关措施融入日常运营、项目投资、供应商管理、能源管理和应急管理等工作。公司原则上每年至少开展一次气候风险评估，并在重大政策变化、极端天气事件、业务调整或外部市场要求发生明显变化时及

时更新评估结果。

公司参考 IEA NZE 2050 和 RCP 8.5 情景开展气候风险分析。IEA NZE 2050 情景主要用于识别低碳转型背景下的政策、市场、技术、声誉和责任风险。RCP 8.5 情景主要用于识别极端天气、持续高温、干旱、海平面上升等物理风险。相关分析结果用于公司风险管理、战略规划、目标设定和低碳转型安排。

类型	风险/机遇	潜在影响	应对措施
急性物理风险	高温热浪	高温天气可能增加制冷系统负荷，影响设备稳定运行，并增加用电成本。	优化制冷系统运行，推进制冷机组节能改造，加强高温季设备巡检和能耗监测。
急性物理风险	暴雨、洪水、台风等极端天气	可能影响厂区设施、污水收集系统、物流运输和供应链稳定性。	开展防汛、防台、防暴雨检查，强化应急池、雨水排口、污水收集系统和应急物资管理。
慢性物理风险	干旱和水资源紧张	区域水资源变化可能影响生产连续性和上游原材料供应稳定性。	推进循环水回收、工艺冷凝水回用，关注供应商所在地水资源风险，完善关键原材料供应保障措施。
慢性物理风险	海平面上升及沿海水文变化	长期可能对沿海区域厂区排涝、防洪和基础设施安全带来影响。	关注区域气候变化趋势，结合厂区排涝、防洪和关键设施安全要求开展评估。
转型风险	环保法规和碳约束趋严	更严格的环境与气候政策可能增加环保设施升级、碳核查、能源结构调整和合规管理成本。	持续开展碳核算与核查，推进能源结构优化、绿电采购和环保设施稳定运行。
转型风险	客户低碳供应链要求提升	国际客户可能提高产品碳足迹、绿电使用、温室气体目标和供应链环境信息披露要求。	开展产品碳足迹核算，提升客户环境信息沟通能力，推进绿色供应链管理。
机遇	能源效率提升	能源效率提升可降低电力、蒸汽和燃料消耗，减少运营成本和温室气体排放。	推进工艺优化、空压系统改造、制冷机组节能、余热回收和能源结构调整。
机遇	绿色化工产品需求增长	低碳工艺、绿色包装和产品碳足迹管理有助于满足客户绿色采购要求。	推进清洁工艺研发、低碳原材料、产品碳足迹核算和低碳物流。

4.2.3 气候目标与转型行动

浙江鸿盛连续多年开展温室气体排放核算，识别范围一、范围二及范围三排放源，并持续推动温室气体排放数据管理和第三方核查。公司以 2022 年为基准年，设定 2030 年范围一和范围二温室气体排放量减少 42% 的目标；针对范围三外购商品和服务排放，设定 2030 年减少 25% 的目标。公司已明确到 2050 年实现温室气体净零排放的长期目标。

ISO 14064-1



温室气体排放核查声明

以下组织的温室气体核查报告，已由WIT依据ISO14064-3:2019的要求进行核查，确认其满足核查准则要求，达到合理保证等级且满足实质性要求。

浙江鸿盛化工有限公司
地址：浙江省杭州湾上虞经济技术开发区纬三路

- 该组织GHG陈述发布日期：2026年4月10日 版本号：V1.0
- 该组织GHG陈述所覆盖的时段：2025年01月01日至2025年12月31日
- 核查准则：ISO14064-1:2018
- 组织边界：组织按照运营控制原则确定的位于浙江省杭州湾上虞经济技术开发区纬三路的浙江鸿盛化工有限公司所有产生GHG排放和清除量的设施。
- 经营及活动范围：间苯二胺、间苯二胺、邻苯二胺、对苯二胺、2-氨基-4-乙氧基苯甲酰胺、2,4-二氨基苯磺酸、酚醛树脂和间氨基苯胺的生产及销售
- 包含的温室气体种类：■CO₂ ■CH₄ ■N₂O ■HFCs □PFCs □SF₆ □NF₃
- 组织的GHG排放量808597.27tCO₂e，抵消量0.00tCO₂e，净排放量0.00tCO₂e。

类别1	类别2	类别3	类别4	类别5	类别6	GHG 排放总量 (tCO ₂ e)
直接GHG排放 (Scope 1)	源自输入能源的间接GHG排放 (Scope 2)	源自交通的间接GHG排放 (Scope 3)	源自组织使用的产品的间接GHG排放 (Scope 4)	与使用组织的产品相关的间接GHG排放 (Scope 5)	源自其他排放源的间接GHG排放 (Scope 6)	
118231.35	149878.17	28155.53	512332.22	/	/	808597.27

8、核查目的、保证等级、实质性、GHG声明的目标用户等详细信息参见本核查声明附录，附录为本核查声明的组成部分。

发证日期：2026年05月29日 证书号：15/WITGHG2026217




杭州万泰认证有限公司
杭州平江北路1750号信义国际创意中心A座14层

ISO 14064 温室气体排放核查声明

公司在运营和价值链各环节推动低碳改造。公司持续优化能源使用、生产工艺、材料、包装和物流管理，同时提升对政策、市场和技术变化的应对能力；相关行动为公司推进全流程减排和绿色发展提供支撑。

(1) 运营减碳

➤ 节能技改

公司将节能技改作为降低运营排放的重要基础，围绕制冷系统、空压系统、精制工艺、蒸汽利用等能耗集中环节识别节能潜力，并结合年度能源目标、车间考核和技改项目管理，持续降低单位产品能源消耗。相关项目的具体做法和节电效果详见“4.3 能源管理”。

➤ 绿电使用

公司持续扩大绿色电力使用比例。2025 年，公司使用绿电 55,993MWh，绿电使用占比 46.2%。公司计划逐年提高绿电采购比例，至 2030 年实现绿电占比 100%，降低外购电力相关温室气体排放。

➤ 低碳能源

公司将余热蒸汽作为中长期低碳供能方向。根据集团规划，未来将通过硫磺制酸装置回收余热并产生蒸汽，为公司生产运营提供蒸汽资源。公司计划于 2035 年实现 100%余热蒸汽供应，减少外部蒸汽和化石能源依赖。

案例：优化导热油炉能源结构

公司持续优化导热油炉能源结构，逐步提高天然气导热油炉使用比例，减少燃煤导热油炉运行负荷。2025 年，公司减少烟煤使用量 1,842t，推动间苯二酚单位产品碳排放强度下降 4.23%。后续公司计划继续推进燃煤导热油炉改天然气导热油炉项目，进一步降低化石能源使用带来的温室气体排放。

(2) 价值链减碳

➤ 供应商减排

公司将气候变化关键绩效指标纳入供应商 ESG 记分卡，推动供应商提高能源使用效率、优化用能结构、使用可再生能源、采用绿色物流并开展包装回收。公司也将自身低碳实践向供应链传递，引导供应商识别减排潜力，并协同供应商推进包装材料循环使用。报告期内，公司与供应商协调开展托盘重复使用；对硝基苯胺托盘的回收使用率保持 100%；公司持续减少一次性包装材料消耗，提升供应链低碳和循环管理水平。

➤ 低碳原材料

公司关注低碳原材料替代机会，推动间氨基苯酚生产过程中使用的溶剂乙醇向生物质乙醇调整，并关注副产氢等低碳原料方案。

➤ 低碳物流

公司推动运输方式优化，关注新能源运输工具、路线优化、装载效率提升和

管道输送等措施，减少产品运输过程中的燃料消耗和温室气体排放。对于供应集团内部的部分产品，公司也探索由卡车运输改为管道输送；运输方式的调整有利于降低重复运输和无效运输带来的碳排放。

4.2.4 气候能力建设

公司持续开展温室气体核算、产品碳足迹、气候风险识别和低碳转型相关培训，提升员工对气候变化影响、碳排放管理和气候风险管理的理解。

案例：气候风险与机遇管理培训

2025 年 8 月，公司开展“气候风险、机遇的识别、评估与管理”专题培训，帮助相关部门理解气候变化对生产运营、供应链稳定、能源和水资源成本、产品市场需求及财务表现的潜在影响。培训结合 TCFD、CDP 及可持续披露相关要求，讲解气候风险和机遇的识别方法、评估维度及管理要求，为公司完善气候风险识别、更新风险清单、开展情景分析和推进低碳转型提供能力支持。



4.3 能源管理

浙江鸿盛严格遵守《中华人民共和国节约能源法》等法律法规要求，持续完善能源管理体系，推进节能降耗和能源效率提升。公司已通过 ISO 50001 能源管理体系认证，并将能源管理要求融入生产运行、设备维护、工艺优化、能源计量和员工培训等工作。



4.3.1 能源管理体系

公司已制定《能源管理制度》，将能源管理范围覆盖办公区、生产车间和厂区公共区域。该制度已明确生产、技术、设备、数字化、供应链、品管、车间和管理中心等各部门在能源设备维护、计量器具管理、隐患排查、能源原料检验、质量控制和节能培训中的职责。公司对各生产车间用电实施计量管理，通过安装电表和仪表、定期监测设备电能消耗、识别异常用能等方式减少能源浪费。

公司将能源管理目标分解至车间和重点用能设备，并按季度开展统计考核。车间单位产品综合能耗达到目标值，公司给予相应奖励；未达到目标值，相关单位需提交原因分析和完善措施。

4.3.2 节能技改举措

公司从工艺优化、设备升级、能源回收和运行管理等方向开展节能降耗工作。针对化工生产中分离、输送、公用工程等能耗集中环节，公司结合生产工艺特点和设备运行状态，识别节能潜力并推进技术改造。

案例：间氨基苯酚产品精制技改项目

2025 年，公司围绕间氨基苯酚产品精制环节开展技术改造，结合生产运行情况对精制工艺和设备运行方式进行优化，减少精制过程中的无效能耗和重复能耗，提高设备运行效率。项目实施后，合计节电约 451.5 万 kWh。

案例：空压系统节能改造项目

2025 年，公司针对空压系统运行过程中的能耗损失开展改造，将微热吸干机改为鼓风热吸干机，并将冷干机进出口过滤器排水和压缩空气储罐改为零耗气智能液位排气器，减少压缩空气系统无效耗气和运行损耗。项目实施后，合计节电约 96.7 万 kWh。

案例：余热回收项目规划

公司计划实施余热回收项目，将原经热水地槽放空之乏汽改为经蒸汽压缩机加压后并入低压蒸汽管网，提高蒸汽资源利用效率。该项目计划于 2026 年实施，建成后有助于进一步减少蒸汽损失，提升能源梯级利用水平。

4.3.3 节能培训

公司重视员工节能意识和岗位节能能力建设，持续开展能源管理培训，推动节能要求融入日常操作、设备巡检、工艺优化和办公用能管理。

案例：能源管理培训

2025 年 3 月，公司组织开展能源管理培训。本次培训围绕能源管理基础知识、化工企业主要能耗环节、核心节能技术和全员参与行动等内容进行讲解。本次培训采用集中授课和现场考核相结合的方式开展，参训人员出勤率和考核合格率均达到 100%。本次培训进一步提升了员工对节能降耗工作的理解，推动节能理念融入生产操作、设备维护和日常管理。





能源管理培训课件

培训效果评估与总结

培训项目	能源管理知识培训	主办单位	生产部																												
培训对象	浙江鸿盛化工有限公司 车间及部门 生产员工	培训讲师	陆勇																												
培训时间	2025/3/24	培训地点	安诺商学院																												
培训方式	☒ 集中授课 ☐ 知识讲座 ☐ 会议研讨 ☐ 现场指导 ☐ 视频教育 ☐ 岗位互学 ☐ 自主学习 ☐ e-Learning ☐ 其他	考核方式	☒ 笔试 ☐ 理论考核 ☐ 实操提问 ☐ 总结 ☐ 现场操作 ☐ 日常考核 ☐ 其他																												
培训目的	1、能源管理相关知识培训。																														
培训内容 与范围	1、培训浙江鸿盛化工有限公司相关车间、部门对能源管理相关知识。																														
培训实施 进度描述	2025/3/24																														
培训效果 评价	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>评价项目</th> <th>较差</th> <th>一般</th> <th>良好</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1、课程安排是否科学合理</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">√</td> </tr> <tr> <td>2、培训课程安排时间是否合理</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">√</td> </tr> <tr> <td>3、培训课程内容是否切合实际、易于理解</td> <td></td> <td style="text-align: center;">√</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4、培训课程内容是否切合实际、便于应用</td> <td></td> <td style="text-align: center;">√</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5、参训人员出勤情况：应参加12人，实际参加12人，出勤率100%</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>6、其他</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			评价项目	较差	一般	良好	1、课程安排是否科学合理			√	2、培训课程安排时间是否合理			√	3、培训课程内容是否切合实际、易于理解		√		4、培训课程内容是否切合实际、便于应用		√		5、参训人员出勤情况：应参加12人，实际参加12人，出勤率100%				6、其他			
评价项目	较差	一般	良好																												
1、课程安排是否科学合理			√																												
2、培训课程安排时间是否合理			√																												
3、培训课程内容是否切合实际、易于理解		√																													
4、培训课程内容是否切合实际、便于应用		√																													
5、参训人员出勤情况：应参加12人，实际参加12人，出勤率100%																															
6、其他																															

签到表

主题	能源管理培训		主持人	熊勇
主题摘要	能源管理相关知识培训			
时间	2025/3/24		地点	安诺商学院
序号	单 位	签 名	序号	单 位
1	生产部	傅志军	19	生产部
2	生产部	傅志军	20	生产部
3	生产部	傅志军	21	生产部
4	生产部	傅志军	22	生产部
5	生产部	傅志军	23	生产部
6	生产部	傅志军	24	生产部
7	生产部	傅志军	25	生产部
8	生产部	傅志军	26	生产部
9	生产部	傅志军	27	生产部
10	生产部	傅志军	28	生产部
11	生产部	傅志军	29	生产部
12	生产部	傅志军	30	生产部
13	生产部	傅志军	31	生产部
14	生产部	傅志军	32	生产部
15	生产部	傅志军	33	生产部
16	生产部	傅志军	34	生产部
17			35	
18			36	

培训效果与总结表

培训签到表

4.4 水资源管理

浙江鸿盛严格遵守《中华人民共和国水法》和《中华人民共和国水污染防治法》等法律法规要求，将水资源管理纳入环境管理体系。公司结合生产用水需求、区域水资源状况、取排水要求和供应链水风险，开展水资源风险识别、用水效率提升和循环利用管理，减少新鲜水取用和废水排放。

4.4.1 水资源管理机制

公司建立水资源管理相关制度，管理范围覆盖办公区、生产车间和厂区公共区域。技术部负责节水技术改进，设备部负责节水设备维护，各生产车间负责本车间的生产及生活用水统计，生产部负责全公司的生产及生活用水统计，EHS

部联合生产部开展日常用水监督检查和目标考核。公司通过用水计量、管网巡检、设备维护、异常用水识别和工艺优化减少水资源浪费。

公司持续完善水资源监测和水质管理，定期监测各车间用水情况，识别并整改异常用水；聘请有资质的第三方机构定期对地下水进行污染物水平监测，跟踪厂区及周边地下水水质变化，降低生产运营对水环境造成潜在影响的风险。

4.4.2 水风险评估

公司结合生产用水需求、区域水资源状况和供应链分布，使用 WRI Aqueduct 工具，开展水相关依赖性、影响、风险和机遇识别，评估范围覆盖公司全部直接运营设施及关键供应商。

公司重点识别干旱、洪水、降水波动、水价上涨、市政供水波动、水质变化和排放合规等风险，并结合短期、中期和长期时间尺度开展情景分析。公司通过风险矩阵、情景分析和敏感性分析判断水风险对生产连续性、产品质量、运营成本、合规表现和供应链稳定性的潜在影响。

报告期内，公司将 40 项主要供应商及原料组合纳入评估，对应 37 个唯一供应商点位，综合考虑单位产品取水量、单位产品废水排放量和供应商所在地基线水压力。评估结果显示 4 家供应商被识别为存在实质性水相关依赖或影响，主要集中于高耗水化工原材料供应商及部分基线水压力较高地区供应商。

供应商水相关依赖性、影响及风险识别简表

评估内容	评估口径	评估结果
评估范围	以主要供应商及其供应原料为对象，识别供应链水相关依赖、影响及风险暴露。	共覆盖 40 项主要供应商及原料组合，对应 37 个唯一供应商点位。
地区水风险暴露	根据供应商所在地水风险情况进行 1—5 分评级。	地区水风险分 ≥ 4 的评估对象共 30 项，其中 5 分对象 4 项。
用水依赖性	按单位产品取水量进行评分，反映供应商生产活动对水资源的依赖程度。	水依赖度分 ≥ 4 的评估对象共 9 项。
废水影响	按单位产品实际外排废水量进行评分，反映潜在水环境影响。	废水影响分 ≥ 4 的评估对象共 20 项。

经评估，公司将水依赖性综合分达到 80 分及以上的供应商及原料组合识别为实质性关注对象，主要涉及乙醇、对氨基苯甲醚、对硝基苯胺等原料类别。相关对象普遍具有较高的单位产品取水量或废水影响，部分供应商所在地亦面临较高地区水风险。公司将结合供应商沟通、采购管理和后续尽职调查，持续跟进相关供应商的水资源管理、废水合规排放和应急保障能力。

4.4.3 水资源循环利用

公司将循环水系统、雨水回收系统、MVR 冷凝水套用和工艺冷凝水回用纳入水资源循环利用管理，推动生产系统内部水资源多级利用，减少新鲜水取用和废水排放。

案例：循环冷却水回收利用项目

公司建设循环冷却水回收再生处理装置；该装置将循环冷却水排污收集并经反渗透膜处理，然后回收作为循环水系统的补水进行使用。该项目实现回收水量 83,764m³，进一步减少新鲜水的取用，降低废水排放量。

案例：工艺冷凝水替代软水

公司对硫酸铵生产过程中蒸馏产生的工艺冷凝水开展分析和回用评估，确认水质满足使用要求后，将其用于替代间苯二酚生产过程中的软水。该项目替代软水量 297,396m³，进一步减少软水制备过程对新鲜水的依赖，降低废水排放量。

4.5 污染物排放

浙江鸿盛严格遵守《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国噪声污染防治法》和《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等法律法规，建立覆盖废水、废气、噪声和固废的污染物排放管理机制。公司坚持源头削减、分类收集、分质处理、达标排放的原则，加强污染防治设施运行维护、排放监测和异常情况应急管理。

4.5.1 废水管理

公司对工业废水和生活污水实施分类管理。工业废水主要包括生产过程、分析化验过程、设备管道检维修过程中产生的含化学品污水；生活污水经化粪池处

理后进入污水收集池。公司要求有污水排放的单位向 EHS 部申报污染物排放设施、处理设施以及正常作业条件下排放污染物的种类、数量和浓度，并将废水识别、监测和管控纳入环境管理流程。

公司依据生产工艺和废水来源识别潜在水污染物，重点监测 pH 值、化学需氧量（COD_{Cr}）、氨氮、苯胺类、硝基苯类、悬浮物（SS）等指标。所有排放废水在进入污水处理设施前须经过取样监测；如发现超标，公司立即启动应急处置，并要求相关单位持续检测直至恢复达标。

公司要求废水产生单位实施源头控制和减量化管理，尽可能回收有用物质。各类废水经收集后统一输送至公司污水处理设施或暂存罐，经预处理达标后排入集团污水处理厂，并最终进入园区污水处理系统进一步处理。公司定期委托有资质第三方检测公司进行废水监测，并根据当地法规要求设置废水在线监测系统。

4.5.2 废气管理

公司对工艺废气、锅炉烟气、储运废气、恶臭污染物及无组织排放开展识别、收集和治理。可能产生大气污染的单位需建立环保责任制，负责废气处理设施的运行、维护和管理；品管部负责日常废气排放监测，技术部负责推动大气污染防治相关技术改进，EHS 部负责监督检查，并对违规超标排放的情况进行考核。

公司要求废气排放单位向 EHS 部申报污染物排放设施、处理设施以及正常作业条件下排放污染物的种类、数量和浓度。废气处理设施必须保持正常使用，污染物排放浓度不得超过国家、地方和公司规定的排放标准。公司根据不同排放源执行相应标准，对燃煤导热油锅炉烟气、天然气导热油锅炉烟气、工艺废气、恶臭污染物、RTO 焚烧废气等分别按照适用标准或环评要求进行管理。针对可能产生异味的工艺废气、储运废气及无组织排放环节，公司通过废气收集处理、设施巡检、异常处置和现场管理，减少异味外逸，改善厂区及周边环境。

公司加强导热油炉烟气治理，围绕燃煤导热油炉烟气配置除尘、脱硫等治理设施，降低颗粒物、二氧化硫等污染物排放负荷。公司导热油炉烟气治理采用布袋除尘和双级脱硫等工艺，推动烟尘和二氧化硫排放保持在控制要求以内。



废气处理设施照片

4.5.3 噪声管理

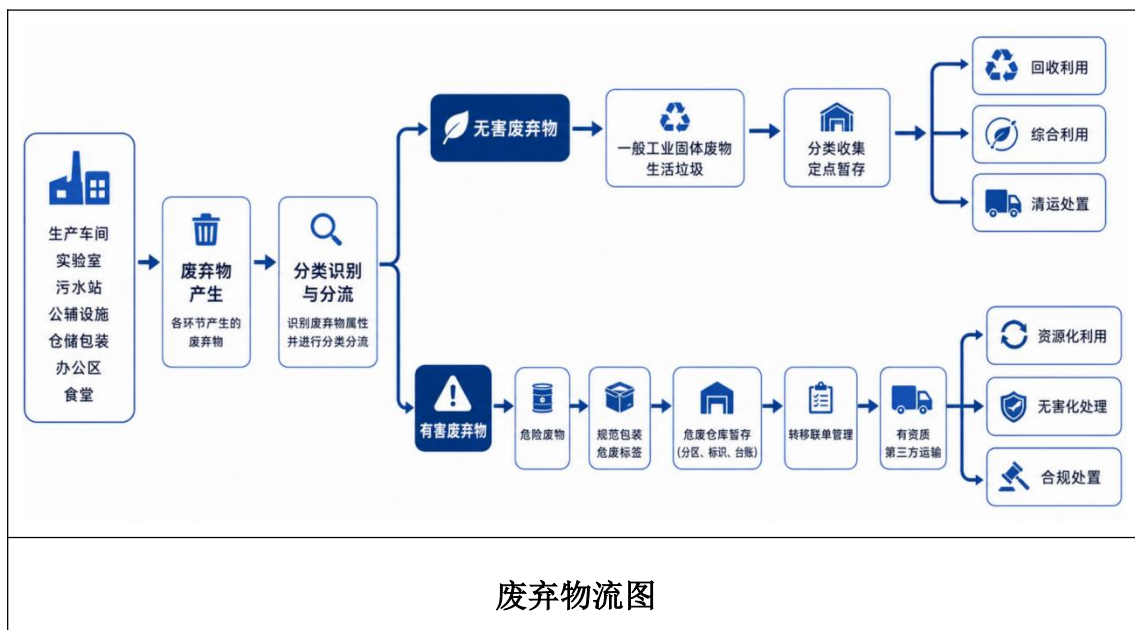
公司将生产设备、公用工程设备、机动车辆和厂界噪声纳入日常环保管理。公司在厂区建设和布局过程中，结合国家噪声环境质量和民用建筑隔声设计要求，合理规划建筑物、生产设施与周边区域的距离，降低厂界噪声影响。

公司主要噪声源包括风机、泵、空压机及其他旋转机械设备，主要分布于生产车间和公用工程区域。公司通过设备维护、隔声减振、运行参数优化、车辆消声器维护和现场巡检等方式降低噪声影响，并制定预防性维护 PPM 计划，对高噪声设备开展定期检查和维修，重点关注风机、电机、减速机、润滑油和紧固件状态，减少异常噪声产生。公司定期开展厂界噪声监测，确保噪声排放符合适用标准。

4.6 废弃物管理

浙江鸿盛严格遵守《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《危险废物贮存污染控制标准》和《危险废物转移管理办法》等法律法规和标准要求，坚持

减量化、资源化、无害化原则，对一般工业固体废物、危险废物和生活垃圾实施分类收集、分类贮存、台账管理和合规处置。



4.6.1 无害废弃物管理

公司无害废弃物主要包括一般工业固体废物和生活垃圾。其中，一般工业固体废物包括煤渣及灰渣、粉煤灰、检维修过程中产生的金属废物、建筑垃圾等。生活垃圾由公司各区域分类收集后，按照园区环卫要求进行清运处理。

公司根据无害废弃物的来源和可利用价值采取差异化处置方式。煤渣及灰渣、粉煤灰等可作为建材综合利用资源，检维修金属废物进入回收利用渠道，建筑垃圾运至指定地点处置或综合利用。公司要求相关废弃物在指定区域暂存，采取必要的防扬散、防流失、防渗漏措施，避免暂存和转运过程造成二次污染。

公司从源头分类、规范暂存和资源回收等环节减少无害废弃物的处置压力。各部门按照废弃物类别开展分类收集，减少一般工业固体废物与生活垃圾混放，提高金属废物、包装材料等可回收物的回收利用水平，并推动煤渣及灰渣、粉煤灰等一般工业固体废物进入综合利用渠道。

4.6.2 有害废弃物管理

公司有害废弃物主要包括对苯二胺精馏残渣、间苯二酚精馏残渣、硫铵净化渣、废催化剂、污水站污泥、废包装材料、废酸、废活性炭、废矿物油等。公司严格按照《国家危险废物名录》开展危险废物识别，并根据废物类别、危险特性和处置要求实施分类收集、分区暂存和规范转移。

公司设置危废暂存间和专门仓库，建立危险废物管理台账，对危险废物种类、产生量、贮存量、转移量和最终去向进行记录。危险废物容器、包装物及贮存设施设置规范标识，性质不相容或处置方式不同的危险废物不得混合收集、贮存和转运。公司委托具备资质的单位开展资源化回收或无害化处理，并定期对危险废物去向开展追溯审核，核查受托处置单位资质、转移记录和最终处置方式，确保危险废物依法合规转移并得到妥善处理。





危废暂存间和专门仓库照片

公司优先从生产工艺优化、物料回收和副产物利用等环节减少有害废弃物产生，围绕焦油、母液、尾料、废酸、废水及废活性炭等重点环节，推进母液套用、尾料回收、废酸处理、废水资源化和活性炭再生等技术研究，减少末端处置需求，提高物料综合利用效率。对于具备回用条件的酸液，公司经处理后可作为其他产品生产所需原料酸使用，实现危险废物减量和原料梯级利用。

案例：对苯二胺焦油回收项目

此前，对苯二胺生产过程中产生的焦油主要作为固体废物进行焚烧处置。为减少危险废物的产生量并提升物料利用效率，公司于 2025 年开展对苯二胺焦油回收项目，对焦油中的可回收组分进行资源化利用。项目实施后，部分对苯二胺产品得以回收，对苯二胺单位产品焦油量下降 29.4%，进一步减少有害废弃物产生，提高物料利用效率。

4.7 原料与化学品管理

浙江鸿盛作为化工产品生产企业，高度重视原料使用效率和化学品安全管理。公司严格遵守《中华人民共和国危险化学品安全法》和《危险化学品安全管理条例》等法律法规要求，持续优化原辅料使用、生产工艺和化学品管理流程，

推动主要原辅料、溶剂、副材料和危险化学品在采购、储存、使用、运输、销售和处置过程中的规范管理，降低材料消耗和化学品环境风险。

4.7.1 原料使用优化

公司将原辅材料使用效率提升作为清洁生产和资源节约的重要内容，通过工艺优化、溶剂回收、母液套用和辅助材料循环使用，减少生产过程中的原辅材料消耗。围绕重点产品和关键工艺，公司持续推进 MAP 脱醇乙醇提浓、对苯二胺溶剂水活性炭吸附回用、活性炭再生回收综合利用等技术研究，提高乙醇、溶剂水、活性炭等加工材料的利用效率，减少新鲜材料投入和末端处理压力。

公司结合产品质量、反应效率和安全环保要求，推进无溶剂加氢等工艺路线优化，减少有机溶剂使用，从源头降低危险化学品使用量、员工接触风险及生产过程环境影响。

案例：无溶剂加氢技改项目

公司开展无溶剂加氢技改研究开发，联合高校专家团队、集团研究院技术团队等力量，推进无溶剂加氢工艺开发。项目通过优化加氢温度、压力、进料量等工艺参数，在保障产品质量和反应效率的基础上，逐步减少有机溶剂使用；同时优化加氢反应产物精制工艺，进一步降低溶剂对生产过程和产品质量的影响。项目实施有助于减少新鲜溶剂投入，从源头降低危险化学品使用量、员工接触风险及生产过程环境影响。

4.7.2 化学品全过程管理

公司围绕危险化学品采购、储存、运输、销售和处置建立全过程管理流程。在采购环节，公司审查供应商生产及经营资质，并要求供应商提供安全技术说明书和安全标签；在存储环节，公司对危险化学品实施分类存储、专人管理和出入库登记，并对包装物、容器开展检查；在运输环节，公司实行运输资质认定，要求运输人员接受安全知识培训并配备应急处理器材和防护用品；在销售环节，公司向客户提供化学品安全技术说明书，说明危害、应急措施、操作及储存注意事项；在处置环节，公司设置危废暂存间和仓库，建立危废管理台账，并委托有资质单位开展资源化回收或无害化处理。

4.7.3 安全信息管理

公司为主要产品和相关化学品编制并更新化学品安全技术说明书和安全标签，内容覆盖产品用途、危险性分类、防范说明、急救措施、消防措施、泄漏应急处理、操作处置、储存要求、接触控制、生态学资料、废弃处置和运输信息等，为员工、承包商和客户识别化学品风险提供依据。

针对具有水生环境危害、可燃性、腐蚀性、毒性或其他危险特性的化学品，公司在相关安全技术资料中明确防护、储存、泄漏控制和废弃处置要求，提醒相关方避免化学品进入水体、下水道、地下空间或受限空间，并按照国家 and 地方性法规开展废弃物和污染包装物处置。

4.7.4 储存操作管理

公司持续规范危险化学品储存和操作管理，要求相关物料储存于符合要求的仓库或专用区域，远离火种、热源及禁配物，并配置相应消防器材和泄漏收容材料。针对可能产生粉尘、挥发性气体或刺激性影响的化学品，公司加强通风、防护、设备密闭和现场警示管理。对空容器、残留物和污染包装物，公司按照危险特性和法规要求开展分类收集、暂存和处置，防止二次污染。

公司对危险化学品操作人员开展专项培训，要求员工严格执行操作规程，根据化学品特性佩戴相应个人防护用品，降低职业健康、安全和环境风险。

4.7.5 泄漏风险防控

公司针对危险化学品泄漏风险建立应急处置要求。发生泄漏时，现场人员需及时隔离污染区域，限制无关人员进入，消除点火源，并在确保人员安全的前提下控制泄漏源。对可能扩散至水体、雨水管网、下水道、地下空间或受限空间的泄漏物，公司采取围堵、覆盖、收集和转移等措施，防止污染扩大。

公司在重点储存和使用区域配置吸附材料、围堰、沙袋、收集容器、泵和个人防护用品等应急物资，并通过培训和演练提升员工对化学品泄漏的识别、报告和处置能力。

4.8 产品环境影响管理

浙江鸿盛严格遵守《中华人民共和国清洁生产促进法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》和《危险化学品安全管理条例》等法律法规，并参考 GB/T 16483《化学品安全技术说明书 内容和项目顺序》、GB 15258《化学品安

全标签编写规定》和 GB 30000《化学品分类和标签规范》等标准要求，关注产品设计、生产制造、包装运输、客户使用和废弃处置阶段可能产生的环境影响。

4.8.1 产品生命周期环境影响识别

公司主要产品多作为化工、染料、橡胶、医药、合成纤维等行业的原料或中间体使用。公司产品进入客户生产体系后，可能涉及储存、投料、反应加工、废水处理、废包装物处置和异常泄漏等环节。公司结合产品危险特性、生态毒性、储存运输要求、客户使用场景和废弃物处置要求，识别产品生命周期中的潜在环境影响，重点关注气候变化、水生态影响、资源消耗、废弃物产生、包装材料使用、异常泄漏风险和污染包装物处置等影响类别。

报告期内，公司所有产品均符合环保法规要求，未发生因环保事故导致的产品召回。

4.8.2 产品环境影响改进措施

公司将产品环境影响控制前移至研发和生产过程，通过原料杂质管控、反应参数优化、精制工艺改进和副产杂质控制，提高产品纯度和质量稳定性，减少产品进入客户生产体系后的质量波动、额外消耗及潜在污染物排放负荷。

案例：降低对苯二胺中间苯二胺杂质含量项目

对苯二胺作为下游客户生产的重要中间体，产品中杂质残留可能影响客户后续加工稳定性。公司开展降低对苯二胺中间苯二胺含量的研究开发，从原料、工艺和过程控制三个环节推进优化：

a) 严控对硝基苯胺原料的间硝基苯胺杂质含量，从原料角度降低间位杂质的含量。

b) 采用多级精制工艺，从工艺角度降低间苯二胺的含量。

c) 优化精制温度和进料量等参数，从过程角度降低间苯二胺的含量。

项目实施后，公司逐步减少产品中的间苯二胺杂质残留，提高产品纯度和稳定性，降低客户后续使用过程中的质量波动及潜在环境影响。

案例：加氢控制高沸物含量优化项目

公司开展加氢控制高沸物含量优化研究开发，减少加氢反应及后续加工过程中不利副产杂质对产品质量和下游使用的影响：

a) 优化加氢温度、压力和进料量等参数，提高主要成分的含量，降

低高沸物等杂质的含量。

b) 采用顺控等先进技术，提高过程控制的稳定性，减少反应波动的影响。

c) 对加氢得到的还原液进行进一步的精制，降低高沸物的含量。

通过这些措施的实施，公司逐步提高产品质量稳定性，降低后续加工过程中的污染物排放负荷。

公司也关注产品包装运输环节的资源消耗和废包装物处置影响，结合产品特性、客户接收条件和运输安全要求，优化部分产品交付方式。针对适合散装运输的产品，公司推动由传统铁桶包装运输逐步转为 Tank 车（槽罐车）运输，减少一次性铁桶等初级包装材料使用，降低包装材料采购、回收和处置环节带来的资源消耗和环境影响。目前，公司已在间苯二胺、对苯二胺和还原物（2-氨基-4-乙酰氨基苯甲醚）等产品运输中采用 Tank 车运输方式，减少客户使用后的废包装物管理压力。

4.8.3 产品环境影响信息传递

公司通过产品安全技术资料、安全标签和客户技术沟通，向客户传递产品使用、储存、运输和废弃处置过程中的环境管理要求，支持客户规范使用和合规处置产品。针对具有水生环境危害或其他环境风险的产品，公司提示客户避免产品或泄漏物进入水体、下水道、地下空间或受限空间；针对污染包装物和废弃化学品，公司提示客户按照国家和地方性法规开展处置，降低产品使用和废弃阶段对环境造成的不利影响。

化学品安全技术说明书

修订日期: 2025-9-1
产品名称: 间苯二酚

SDS 编号: Q/ZHS J 03201-2025
版本: A3

第一部分 化学品及企业标识

化学品中文名: 间苯二酚; 1,3-苯二酚; 1,3-二羟基苯; 雷锁辛
化学品英文名: m-Dihydroxybenzene; Resorcinol; 1,3-Benzenediol
企业名称: 浙江鸿盛化工有限公司
企业地址: 浙江省杭州湾上虞经济技术开发区纬三路
邮编: 312369 传真: 0575-82738370
联系电话: 0575-82738378
电子邮件地址: market@amino-chem.cn
企业应急电话: 0532-83889090
国家化学事故应急咨询电话: 0532-83889090
产品推荐及限制用途: 用于制染料、塑料、药物、合成纤维、橡胶等。

第二部分 危险性概述

紧急情况概述: 吞咽有害。
GHS 危险性类别: 急性毒性-经口, 类别 4; 皮肤腐蚀/刺激, 类别 2; 严重眼损伤/眼刺激, 类别 2; 危害水生环境-急性危害, 类别 1。

标签要素:

象形图:



警示词: 警告

危险性说明: 吞咽有害, 造成皮肤刺激, 造成严重眼刺激, 对水生生物毒性非常大。

防范说明:

预防措施: 避免接触眼睛、皮肤, 操作后彻底清洗, 作业场所不得进食、饮水或吸烟。戴防护手套、防护眼镜、防护面罩。禁止排入环境。

最初编制日期: 2013-12-18

第 1 页 共 7 页

产品名称: 间苯二酚

SDS 编号: Q/ZHS J 03201-2025

事故响应: 吸入: 漱口。如果感觉不适, 立即呼中毒控制中心或就医。皮肤接触: 用大量肥皂水和水清洗。如发生皮肤刺激, 就医。脱去被污染的衣服, 洗净后方可重新使用。如接触眼睛: 用水细心冲洗数分钟。如戴隐形眼镜并可方便地取出, 取出隐形眼镜继续冲洗。如果眼睛刺激持续: 就医。收集泄漏物。

安全储存: 保持容器密闭。储存于阴凉、通风的库房。上锁保管。

废弃处置: 本品及内装物、容器依据国家和地方法规处置。

物理化学危险: 可燃, 其粉尘与空气混合, 能形成爆炸性混合物。

健康危害: 急性中毒与酚类似, 引起头痛、头昏、烦躁、紫绀 (由于高铁血红蛋白症)、抽搐、心动过速、呼吸困难、体温及血压下降, 甚至死亡。本品 3%~25% 的水溶液或油膏涂在皮肤上引起皮肤损害, 并可吸收中毒引起死亡。

慢性影响: 长期低浓度接触, 可引起呼吸道刺激症状及皮肤损害。

环境危害: 对水生生物毒性非常大。

第三部分 成分/组成信息

√ 物质 混合物

危险组分	浓度或浓度范围	CAS No.
间苯二酚	≥99.5%	108-46-3

第四部分 急救措施

急救:

-皮肤接触: 立即脱去污染衣物, 用大量流动清水彻底冲洗污染创面, 同时使用浸过聚乙烯乙二醇 (PEG400 或 PEG300) 的棉球或浸过 30%~50% 酒精棉球擦洗创面至无酚味为止 (注意不能将患处浸泡于清洗液中)。可继续用 4%~5% 碳酸氢钠溶液湿敷创面。就医。

-眼睛接触: 立即分开眼睑, 用大量流动清水或生理盐水彻底冲洗 10~15min。就医。

-吸入: 迅速脱离现场至空气新鲜处, 保持呼吸道通畅。如呼吸困难, 给输氧。如呼吸、心跳停止, 立即进行心肺复苏术。就医。

-食入: 漱口, 给服植物油 15~30ml, 催吐。对食入时间长者禁用植物油, 可口服牛奶或蛋清。就医。

-对保护施救者的忠告: 根据需要使用个人防护设备。

-对医生的特别提示: 高铁血红蛋白血症, 可用美蓝和维生素 C 治疗。

修订日期: 2025-9-1

第 2 页 共 7 页

化学品安全技术说明书 (含危险性概述、急救措施等)

4.8.4 产品碳足迹管理

公司已针对重点产品开展产品碳足迹核算和认证工作, 识别产品生产过程及供应链相关温室气体排放, 为客户了解产品气候变化影响提供数据基础。公司已对对苯二胺、间苯二胺和间苯二酚等主要产品开展产品碳足迹认证。后续将结合客户使用场景、产品安全技术资料和下游反馈, 逐步完善产品生命周期环境影响研究, 提升产品环境信息透明度。



产品碳足迹认证证书

申请方名称及地址: 浙江鸿盛化工有限公司
浙江省杭州湾上虞经济技术开发区纬三路

生产企业名称及地址: 浙江鸿盛化工有限公司
浙江省杭州湾上虞经济技术开发区纬三路

申请产品名称及规格: 间苯二胺

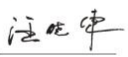
产品碳足迹功能单位: 1吨间苯二胺产品

每功能单位碳足迹数值: 11.11tCO₂e

评价依据标准及准则: ISO 14067:2018, PAS 2050:2011; ISO 14064-3:2019

产品各阶段碳足迹比例: 原材料生产 50.51%, 原材料运输 0.04%, 产品生产 49.45%



签发: 

总经理

发证日期: 2024年5月30日
证书编号: 15/22TZJ0019R00-1 有效期: 2027年05月30日

杭州万泰认证有限公司 网址: <http://www.wit-int.com/>
中国杭州市滨江区江虹路1750号信雅达国际创新中心1幢13-14层



产品碳足迹认证证书

申请方名称及地址: 浙江鸿盛化工有限公司
浙江省杭州湾上虞经济技术开发区纬三路

生产企业名称及地址: 浙江鸿盛化工有限公司
浙江省杭州湾上虞经济技术开发区纬三路

申请产品名称及规格: 间苯二胺

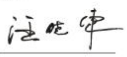
产品碳足迹功能单位: 1吨间苯二胺产品

每功能单位碳足迹数值: 5.18tCO₂e

评价依据标准及准则: ISO 14067:2018, PAS 2050:2011; ISO 14064-3:2019

产品各阶段碳足迹比例: 原材料生产 83.44%, 原材料运输 0.01%, 产品生产 16.55%



签发: 

总经理

发证日期: 2024年5月30日
证书编号: 15/22TZJ0019R00-1 有效期: 2027年05月30日

杭州万泰认证有限公司 网址: <http://www.wit-int.com/>
中国杭州市滨江区江虹路1750号信雅达国际创新中心1幢13-14层



产品碳足迹认证证书

申请方名称及地址: 浙江鸿盛化工有限公司
浙江省杭州湾上虞经济技术开发区纬三路

生产企业名称及地址: 浙江鸿盛化工有限公司
浙江省杭州湾上虞经济技术开发区纬三路

申请产品名称及规格: 对苯二胺

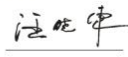
产品碳足迹功能单位: 1吨对苯二胺产品

每功能单位碳足迹数值: 10.22tCO₂e

评价依据标准及准则: ISO 14067:2018, PAS 2050:2011; ISO 14064-3:2019

产品各阶段碳足迹比例: 原材料生产 67.17%, 原材料运输 1.63%, 产品生产 31.20%



签发: 

总经理

发证日期: 2024年5月30日
证书编号: 15/22TZJ0019R00-1 有效期: 2027年05月30日

杭州万泰认证有限公司 网址: <http://www.wit-int.com/>
中国杭州市滨江区江虹路1750号信雅达国际创新中心1幢13-14层

产品碳足迹证书

五、社会篇

5.1 员工权益保护

员工是企业高质量发展的重要基础。浙江鸿盛始终坚持“以人为本”的管理理念，严格遵守《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，持续完善劳动用工、薪酬福利、员工沟通及人文关怀等管理机制，努力构建合法合规、平等尊重、健康安全、和谐稳定的劳动关系环境。公司围绕员工权益保障持续推进制度建设与管理优化，不断提升员工获得感、归属感与组织凝聚力。

5.1.1 劳工与人权保障

（1）管理机制

浙江鸿盛始终尊重并维护员工合法权益，将劳工与人权保护作为企业可持续发展管理的重要组成部分。公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国妇女权益保障法》和《中华人民共和国未成年人保护法》等法律法规，持续完善劳动用工、员工权益保障及劳动关系管理机制，努力构建合法合规、平等尊重、健康稳定的用工环境。公司通过《员工手册》和《人力资源招聘管理制度》等制度文件，对员工招聘、录用、劳动关系管理、行为规范、奖惩机制及员工权益保障等内容进行系统规范。其中，《员工手册》作为劳动合同附件，与劳动合同具有同等法律效力，并适用于全体员工及相关外包、承包商等外来人员管理。

同时，公司持续加强劳动合规管理，建立覆盖招聘、录用、薪酬、奖惩、员工沟通及申诉反馈等全过程的人力资源管理体系，不断提升劳动用工规范化水平与员工权益保障能力。

报告期内，公司依法规范用工，无重大劳动争议、违规用工及重大劳工与人权事件发生。

此外，公司定期开展人力资源合规检查与劳动用工风险排查，重点关注招聘合规、劳动合同签订、员工权益保障及工作场所行为规范等内容，持续提升劳动关系管理水平。

截至报告期末，公司已进行 1 次人力资源合规审查，涵盖 100%经营场所，未发现违反劳工与人权的事件，如童工聘用、骚扰、强迫劳动等。

（2）童工、强迫劳动与反歧视管理

浙江鸿盛严格禁止任何形式的童工、强迫劳动、骚扰及歧视行为，持续营造公平、规范、尊重的工作环境。公司严格落实童工禁用要求，明确禁止招聘及使用未满 16 周岁的未成年人员。所有应聘人员均须提供有效身份证明，由人力资源部门进行身份及年龄核验，确保劳动用工合法合规。公司坚决反对任何形式的强迫劳动及不当惩戒行为，严禁以暴力、威胁、限制人身自由等非法方式强迫员工劳动，并保障员工依法享有自主择业、合法离职及休息休假等基本劳动权益。

针对招聘、晋升、培训、薪酬及岗位发展等环节，公司持续倡导平等就业与公平发展理念，努力营造尊重、包容、多元的职场文化环境，禁止基于性别、年龄、民族、宗教等因素的歧视行为。

浙江鸿盛化工有限公司员工行为准则（2025 版）全体员工培训



2025 年，鸿盛化工对内部员工行为准则进行了全面、系统的修订与完善。在此基础上，公司还特别针对人权保障、禁止使用童工以及杜绝任何形式的强迫劳动等关键议题，组织了面向全体员工的专项培训，以确保每一位员工都能清晰地理解并严格遵守这些具体规定和要求。

公司同时建立员工举报与申诉机制，鼓励员工及利益相关方对违规用工、骚扰、歧视等行为进行反馈与举报，并对举报信息严格保密，切实保障举报人员合法权益。

举报渠道包括：

- HR 投诉邮箱

- 举报邮箱：amino@amino-chem.cn
- 举报电话：0575-89281961
- 向上级主管反馈
- 向政府主管部门投诉

报告期内，公司未发生强迫劳动、童工雇佣及歧视相关违规事件。

（3）女性员工权益与多元化建设

浙江鸿盛持续关注女性员工权益保障与多元化职场建设，积极营造公平、友好、平等的工作环境。公司依法保障女性员工在招聘、薪酬、晋升、培训及职业发展等方面享有平等权利，并严格落实产假、哺乳假及育儿假等相关制度要求，切实保障女性员工合法权益。同时，公司明确规定，不因员工休育儿假而调整或解除劳动关系，并持续关注女性员工职业发展与工作生活平衡需求。依托母公司浙江龙盛妇联组织，公司积极开展女性员工权益保障与关怀活动，持续加强员工沟通与权益支持，努力打造更加包容、多元的组织文化环境。

报告期内，公司女性员工占比 10.8%，女性高管占比 20%，未发现同岗位性别薪酬差异问题。

（4）社会对话与工会

浙江鸿盛持续加强劳动关系风险管理，通过制度宣贯、内部监督、员工沟通及日常管理等方式，不断提升劳动关系管理规范化水平。公司高度重视员工诉求与劳动关系稳定，持续完善员工意见反馈与沟通机制，积极预防和化解劳动关系风险，努力构建和谐稳定的劳动关系环境。同时，公司依法建立工会组织，持续完善员工民主沟通机制，定期召开职工代表大会，广泛听取员工意见与建议，保障员工知情权、参与权及表达权。

制度名称	编制公司	编制日期	最后修订日期
工会管理制度	浙江鸿盛化工有限公司	2022 年 2 月 版本 V1.0	2023 年 2 月 版本 V2.0




浙江鸿盛化工有限公司

工会管理制度

第一章 总 则

第一条：为了更好地保障工会组织在国家政治、经济和社会活动中地位，发展工会组织在建立现代企业制度中的作用，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国劳动法》有关部门规定，制定工会管理。

第二条：公司工会在上虞总工会和集团公司党委领导下，依照《中国工会章程》、《中华人民共和国工会法》及相关法律法规，独立自主，协调配合地开展自身工作。

第三条：公司工会代表和维护职工的合法权益，维护职工民主管理的权利；并坚持以经济建设为中心和“两个维护”相统一的原则，充分发挥工会组织的积极作用，组织职工进行民主管理、民主监督，协调劳动关系，提高职工队伍素质，推进企业改革的发展，全面履行工会职能。

第二章 工会组织设置

第四条：公司根据《中华人民共和国工会法》设立企业工会委员会，委员由 7 人组成，设工会主席 1 人。

第五条：公司工会依照《工会法》等规定，取得社会团体法人资格。

第六条：公司工会在龙盛集团公司党委的领导下独立办公，设组织宣传委员会、文体委员会、女职工委员会、劳动争议调解委员会等职能部门。

第七条：本企业工会委员会的会员大会原则上每年召开一次，总结上一年度工会工作情况、策划部署本年度工会重点工作计划，企业工会委员会委员实行常任制，任期为五年，每五年进行换届选举。

制度名称	编制公司	编制日期	最后修订日期
工会管理制度	浙江鸿盛化工有限公司	2022 年 2 月 版本 V1.0	2023 年 2 月 版本 V2.0




工会主席

- 组织宣传委员会
- 文体委员会
- 女职工委员会
- 经费审查委员会
- 劳动监察委员会
- 劳动争议调解委员会

第三章 工会组织机构与职责

第八条 工会职责

- 1、认真贯彻执行党的路线、方针、政策和工会工作方针，紧紧围绕公司生产建设，创造性地开展工会工作，充分发挥工会维护、建设、参与、教育职能和职工主力军作用，促进公司的生产、发展和稳定。
- 2、根据上级工会要求，认真制订和实施本公司工会工作规划和年度工作计划，完善和坚持各项工作、管理制度，圆满完成各项工作任务。
- 3、认真贯彻执行《劳动法》和《劳动合同法》等有关法律、法令、法规和条例，及时了解、反映职工群众的意见和要求，热心为职工群众办实事、做好事，促进职工生产和生活条件的逐步改善，使职工群众合法权益得到有效维护。
- 4、围绕公司生产经营中心任务，积极组织多层次、全方位的劳动竞赛、技术革新和技术协作活动，激发职工主人翁积极性和创造精神，提高企业劳动生产率和经济效益，促进公司生产和各项任务完成。
- 5、协同有关部门，认真对广大职工进行爱国家、爱公司、爱岗位和民主、法制、纪

工会管理制度与组织架构

报告期内，公司工会覆盖率及员工加入工会比例均达 100%，全体员工签署集体协议。

未来，浙江鸿盛将持续完善劳工与人权保护机制，不断提升员工权益保障水平与劳动关系管理能力，努力营造更加公平、规范、健康、稳定的工作环境，推动员工与企业共同成长。

5.1.2 合规雇佣

(1) 规范用工管理

浙江鸿盛严格遵守《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，持续完善劳动用工管理体系，依法规范员工招聘、录用、劳动合同签订、转岗、离职及档案管理等全过程管理流程，保障员工合法劳动权益。公司依法与员工签订劳动合同，明确岗位职责、工作时间、薪酬福利、休息休假、劳动保护及社会保险等内容，并严格按照国家法律法规要求开展劳动关系管理，确保劳动用工合法、规范、有序。同时，公司持续加强劳动合同管理与员工档案管理，建立员工入职资格审查机制，对员工身份信息、学历信息及岗位适配情况进行核验，持续提升用工管理规范化水平。针对招聘、入职、转岗、离职等关键

环节，公司建立标准化审批与流程管理机制，并通过制度宣贯及内部监督持续提升人力资源管理透明度与规范性。

报告期内，公司劳动合同签订率达 100%，无违法劳动用工及社会保险欠缴情况。

（2）员工休息休假保障

浙江鸿盛依法保障员工休息休假权利，结合国家法律法规及企业实际，建立规范的请休假管理机制，对婚假、病假、产假、陪产假、丧假、工伤假及带薪年假等假期进行统一管理。公司明确请休假审批及管理要求，保障员工依法享有休息休假权益，并持续关注员工工作与生活平衡需求，努力营造稳定、健康的工作环境。同时，公司严格落实女性员工及特殊群体员工权益保障要求，依法保障产假、哺乳假及育儿假等相关权益，持续完善员工关怀与人性化管理机制。

报告期内，公司未发生因工时、休假及劳动关系管理引发的重大劳动争议事件。

（3）职业规范与劳动保护

浙江鸿盛持续加强员工职业行为规范与劳动保护管理，围绕作业现场管理、职业健康、安全生产及劳动纪律等方面提出明确要求，不断提升员工规范作业意识与岗位风险防范能力。公司倡导健康、安全、规范的工作方式，要求员工严格遵守岗位操作规程及安全生产管理要求，规范穿戴劳动防护用品，严格落实危险岗位及特殊作业管理要求。同时，公司持续加强劳动保护用品管理及职业健康保障，针对高温、倒班及特殊岗位员工持续优化劳动防护与健康保障措施，不断改善员工工作环境与劳动条件。此外，公司持续加强员工行为规范与职业道德建设，通过制度宣贯、岗位培训及日常监督等方式，强化员工合规意识与职业素养，推动规范化、标准化管理持续提升。

公司持续完善高温岗位、倒班岗位及特殊作业岗位劳动保护机制，重点关注一线员工职业健康与作业安全保障。

5.1.3 薪酬福利与员工关怀

（1）薪酬激励机制

浙江鸿盛坚持“员工与企业共同发展”的理念，持续完善薪酬激励与绩效管理机制，结合岗位职责、技能水平、工作绩效及岗位价值等因素，建立相对公平、

规范、具有市场竞争力的薪酬体系，努力提升员工稳定性与组织协同效率。公司依据岗位类别及业务特点建立差异化薪酬管理机制，并持续结合行业薪酬水平、企业经营状况及员工发展需求，动态优化薪酬结构与激励机制，增强员工岗位积极性与职业发展动力。同时，公司严格落实薪酬保密制度，持续加强员工薪酬信息及个人隐私保护，规范薪酬审批与管理流程，不断提升薪酬管理规范化水平。

报告期内，公司依法按时足额发放员工薪酬，未发生拖欠工资事件。

（2）福利保障

浙江鸿盛依法为员工缴纳养老、医疗、工伤、失业、生育等社会保险，并按规定缴纳住房公积金，持续完善员工福利保障体系。在基础福利保障之外，公司结合化工行业岗位特点及员工实际需求，为员工提供餐费补贴、营养补贴、住房补贴、高温补贴、节日福利、生日福利及倒班岗位关怀等多元化福利支持，持续提升员工福利保障水平。同时，公司持续改善员工住宿与生活条件，为员工提供配套较为完善的住宿环境，宿舍配置空调、独立卫生间、衣柜及书桌等设施，并根据岗位及学历情况进行合理住宿安排，持续优化员工生活体验。

福利类别	福利内容	保障与实施情况
社会保障	养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险、住房公积金	公司依法为员工缴纳社会保险及住房公积金，持续完善员工基础保障体系。
津贴补贴	餐费补贴、营养补贴、住房补贴、高温补贴	结合岗位特点及员工实际需求，为员工提供多元化津贴补贴支持，提升员工生活保障水平。
节日与员工关怀	节日福利、生日福利、员工慰问	持续加强员工关怀与企业文化建设，增强员工归属感与组织凝聚力。
倒班岗位关怀	倒班岗位专项关怀与补贴	重点关注连续生产及倒班岗位员工工作强度与生活保障需求，持续优化相关福利安排。
员工住宿	员工宿舍	为员工提供配套较为完善的住宿环境，宿舍配置空调、独立卫生间、衣柜及书桌等设施，并根据岗位及学历情况进行合理安排。
高温与特殊岗位保障	防暑物资、高温补贴、劳动保护	针对高温作业及特殊岗位员工，持续加强防暑降温保障及劳动保护，改善高温岗位工作条件。
职业健康保障	健康体检、职业健康检查、劳动防护用品	定期组织员工开展健康体检，并针对职业病相关岗位开展专项职业健康检查，持续加强职业健康与劳动保护管理。
心理健康支持	心理辅导、压力疏导、困难帮扶	持续完善员工心理健康支持与员工援助机制，帮助员工缓解工作与生活压力。

（3）员工健康与人文关怀

浙江鸿盛高度重视员工身体健康与职业健康保障，持续完善员工健康管理体

系,定期组织员工开展健康体检,并针对职业病相关岗位开展专项职业健康检查,持续关注员工健康状况及职业健康风险。同时,公司结合岗位特点持续加强劳动防护用品配置与职业健康保障,围绕危险化学品接触、高温、粉尘及特殊作业岗位等重点风险场景,不断提升员工职业健康与劳动保护水平。针对化工行业连续生产及倒班岗位特点,公司持续关注员工工作强度及健康保障需求,重点加强高温季节、夜班岗位及特殊岗位员工职业健康支持与劳动保护管理。

(4) 员工关怀与心理支持

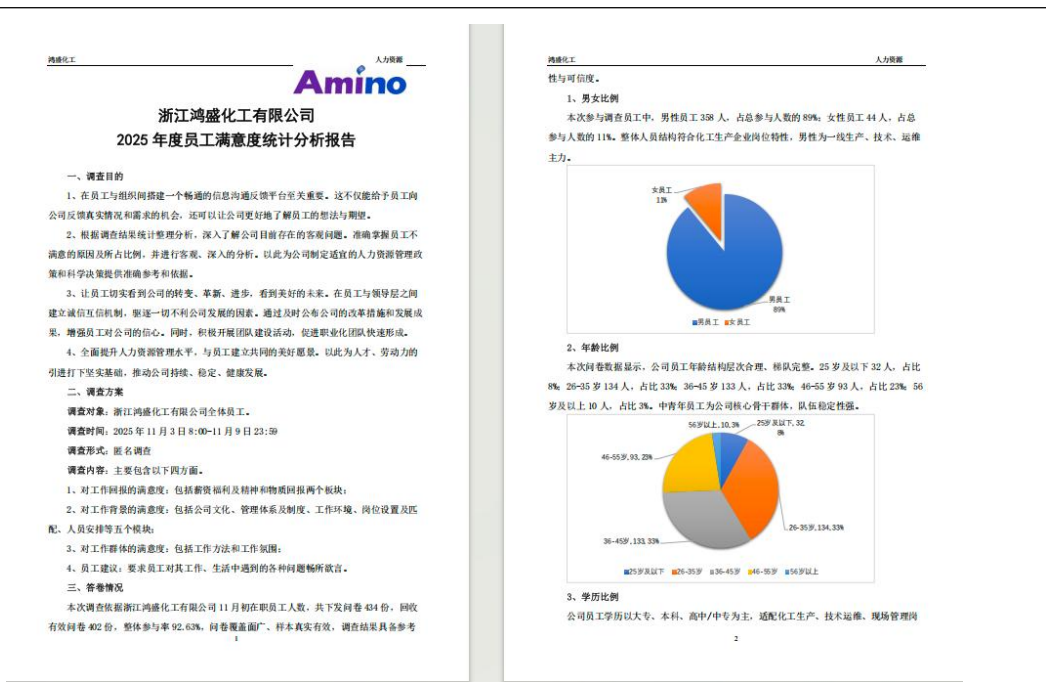
浙江鸿盛持续加强员工关怀与心理支持体系建设,积极营造健康、稳定、积极向上的工作氛围。公司持续完善员工沟通与困难帮扶机制,通过员工慰问、节日关怀、困难员工帮扶及团队活动等方式,增强员工归属感与组织凝聚力。同时,公司持续推进心理健康支持,为员工提供心理辅导、心理健康支持及压力疏导服务,帮助员工缓解工作与生活压力,持续提升员工幸福感与组织稳定性。

5.1.4 员工沟通与组织文化建设

(1) 员工沟通机制

浙江鸿盛重视员工参与和沟通交流,持续完善员工意见反馈与申诉处理机制,保障员工的知情权、参与权与表达权。公司建立包括企业微信、公司邮箱、班组会议以及 QHSE 系统等信息化平台的意见征集渠道在内的多元沟通体系,鼓励员工围绕制度优化、生产运营及管理提升等方面积极提出合理化建议。公司通过公告栏、媒体机及信息化平台等渠道,及时公开公司制度、经营动态及员工活动信息,持续提升内部信息透明度与员工参与度。

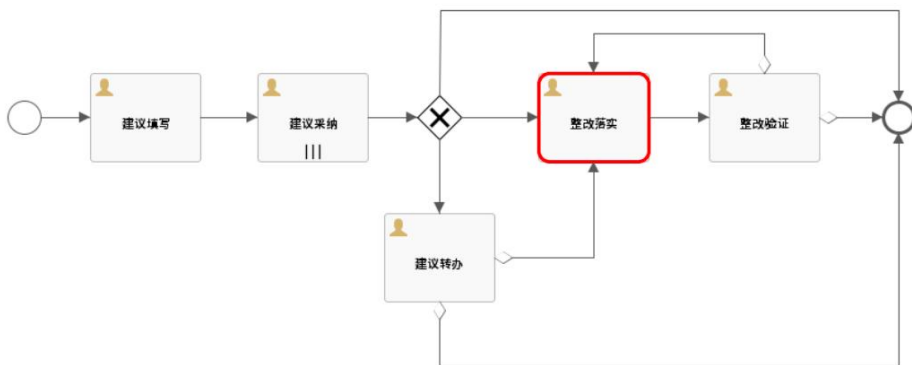
报告期内,公司已开展一次员工满意度调查,本次调查的平均分为 82.8 分。



2025 年度满意度调查与分析报告

一、员工建议上报流程

流程图



二、员工建议上报记录

序号	创建者	创建部门	创建时间	责任部门	问题描述	状态	是否采纳	原因说明
30	刘涛	H301车间	2025-09-11	H301车间	651离心机内部照明灯不亮，...	结束	采纳	同意
31	邓虎	H301车间	2025-09-05	H301车间	建议1652岗位每天备有成品...	结束	采纳	同意，联系品管看一...
32	尹俊	H301车间	2025-09-04	H301车间	离心母液V37564回用不完...	进行中	采纳	同意
33	朱文	H301车间	2025-08-31	H301车间	分水罐v37547伴热蒸汽手阀...	进行中	采纳	同意

员工建议上报 OA 流程设置与 2025 年上报记录

（2）员工申诉与权益保障

在员工申诉管理方面，公司建立规范的复审与复核机制。员工对奖惩处理结果存在异议时，可在规定时间内申请复审或进一步复核，公司明确保障员工陈述、申辩及申诉权利。同时，公司允许员工申请工会参与违规行为调查与处理，并对举报信息严格保密，明确保护举报人员免受打击报复，切实保障员工合法权益。

（3）组织文化建设

浙江鸿盛持续推动积极向上的企业文化建设，通过团建活动、知识竞赛、球类比赛、冬季长跑及创新大会等多元化活动，增强员工归属感与团队凝聚力。此外，公司积极开展困难员工慰问、敬老院慰问等公益活动，持续传递企业关怀与社会责任理念，打造温暖、有爱、积极向上的组织文化环境。

5.1.5 维生工资、平等与多元化

（1）体面劳动与维生工资

浙江鸿盛持续关注员工收入保障与体面劳动建设，依据《生活工资调查程序》建立年度生活工资调查与动态优化机制，重点关注生产一线员工、倒班岗位员工及收入相对较低岗位员工的工资水平，并结合地区生活成本、行业薪酬水平及企业经营情况持续优化薪酬结构与福利体系。2025 年度，公司组织开展生活工资专项调查，调查采用 IDH 认可的 Wage Indicator Living Wage Benchmark 作为参考依据，以浙江省绍兴市 2025 年度生活工资基准开展综合评估。经综合测算，公司员工平均标准工时工资为 6920 元/月，高于当地生活工资基准 4322.34 元，实现员工生活工资 100%覆盖。同时，公司持续关注员工关于高温保障、倒班补贴、子女教育及福利优化等方面的反馈意见，并将相关诉求纳入后续薪酬福利改善计划，不断提升员工获得感与幸福感。

报告期内，公司员工平均标准工时工资高于当地生活工资基准 4322.34 元，实现员工生活工资 100%覆盖。

（2）平等与多元化

浙江鸿盛持续倡导公平、尊重、包容的用工理念，严格遵守国家劳动用工及平等就业相关法律法规，在招聘、录用、培训、晋升及薪酬管理等环节，坚持公平就业和同工同酬的原则，保障员工依法享有平等发展机会。公司尊重不同民族、年龄、性别及文化背景员工的合法权益，持续营造平等、稳定、包容的工作环境。

同时，公司结合化工行业生产特点，持续加强外地员工及少数民族员工关怀，通过员工沟通、岗位帮扶及生活支持等方式，帮助员工更好地融入企业生产与生活环境。截至报告期末，公司共有布依族、白族、侗族、壮族、苗族、土家族及满族等多个少数民族员工，在生产运营、设备管理及基层岗位等多个领域稳定就业。

1、少数民族花名册					浙江鸿盛化工有限公司2025年在职体检方案				
序号	姓名	证件号码	民族	备注	序号	收费项目	单价	序号	收费项目
1	罗**	522728*****3917	布依族		1	内科（身高、体重、血压、体质指数、心肺听诊等）	¥7.00	1	内科（身高、体重、血压、体质指数、心肺听诊等）
2	张**	430822*****127X	白族		2	眼科（眼底散瞳灯检查）	¥5.00	2	眼科（眼底散瞳灯检查）
3	吴*	522224*****0026	侗族		3	耳鼻喉科（送检）	¥0.00	3	耳鼻喉科（送检）
4	陈*	210782*****0417	满族		4	血常规	¥15.00	4	血常规
5	龙**	522627*****6014	侗族		5	尿常规	¥15.00	5	尿常规
6	陶**	532627*****3519	壮族		6	心电图	¥20.00	6	心电图
7	刘**	430527*****6311	苗族		7	肝功能七项	¥21.00	7	肝功能12项
8	韦**	452231*****2030	壮族		8	血脂四项	¥19.00	8	肾功能四项
9	江**	513521*****6351	土家族		9	空腹血糖	¥6.00	9	空腹血糖
10	黄**	530323*****1719	壮族		10	肾功能四项	¥12.00	10	血脂四项
11	陆*	532627*****0954	壮族		11	CA153（乳腺肿瘤标志物）	¥40.00	11	CA153（乳腺肿瘤标志物）
12	邹*	422826*****0034	土家族		12	胸部CT（含图文）	¥175.00	12	心肌酶谱四项（用于心梗、心肌炎、肌间损伤等辅助诊断）
13	迟**	210521*****0813	满族		13	腹部（肝胆胰脾双肾）彩超	¥78.00	13	抗心磷脂抗体（自身抗体检测，临床意义：1、免疫性血小板减少性紫癜等；2、血栓形成；3、自身免疫病；4、习惯性流产是否有心肌梗死可能等）
14	杨**	430527*****0013	苗族		14	心脏彩超（含图文）	¥123.00	14	胸部CT（含图文）
15	梁**	450221*****2936	壮族		15	甲状腺B超	¥70.00	15	心脏彩超（含图文）
16	王**	433124*****9033	苗族		16	乳房B超	¥70.00	16	腹部肝胆胰脾肾B超
17	韦**	522328*****3711	布依族		17	子宫附件彩超	¥70.00	17	甲状腺B超
18	莫**	452231*****2073	壮族		18	C14（幽门螺杆菌定量检测）	¥59.00	18	乳房B超
19	何**	590243*****0654	土家族		19	妇科检查	¥5.00	19	子宫附件彩超（腹部）
20	宋**	522228*****203X	土家族		20	白带三项	¥6.00	20	C14（幽门螺杆菌定量检测）
注：以上数据统计截止至2026年4月15日					21	HPV（宫颈及阴道细胞学联合检测，宫颈筛查）	¥167.00	21	卫生材料
截至2025年，共有少数民族员工20人。					22	卫生材料	¥16.00	22	
少数民族花名册					合计		¥1,032.00		¥908.00
					折后价		¥857.00		¥754.00
					体检时间：2025年5月16日-22日 体检地点：上虞第三人民医院				
					为女职工设置专项体检				

同时，公司高度重视女性员工权益保障，依法落实产假、育儿假及女职工特殊保护要求，并持续开展女性专项健康体检及员工关怀活动，进一步提升女性员工职业健康与工作生活保障水平。公司持续加强多元化与包容性组织文化建设，积极推动员工之间相互尊重、平等沟通与协同合作，不断增强员工归属感与组织凝聚力，努力构建和谐稳定的劳动关系环境。

案例：依法保障女职工权益，持续完善女性员工关怀机制

公司高度重视女性员工合法权益保障，严格落实《女职工劳动保护特别规定》等法律法规要求，持续完善女性员工关怀与特殊保护机制。公司依法保障女职工产假、育儿假等相关权益，并通过信息化流程开展休假审批与管理，切实保障女性员工合法劳动权益与工作生活平衡需求。同时，公司持续关注女性员工职业健康与身体健康保障，定期组织开展女性专项健康体检，为女职工提供乳腺、妇科等专项健康检查项目，进一步提升女性员工健康管理水平。

未来，浙江鸿盛将持续完善多元化与包容性管理机制，进一步加强员工沟通与权益保障，努力营造更加公平、包容、稳定的组织文化环境，推动员工与企业共同成长。

5.2 职业健康与安全

浙江鸿盛始终坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的安全生产方针，持续推进本质安全建设与 EHS 全过程管理，严格遵守《中华人民共和国安全生产法》、《中华人民共和国职业病防治法》和《危险化学品安全管理条例》等法律法规要求，结合化工行业生产特点，不断完善职业健康、安全生产及环境保护管理体系，持续提升企业 EHS 管理水平。

报告期内，公司持续运行 ISO 45001 职业健康安全管理体系，推动职业健康安全管理体系标准化、规范化运行。

5.2.1 职业健康与安全管理体系

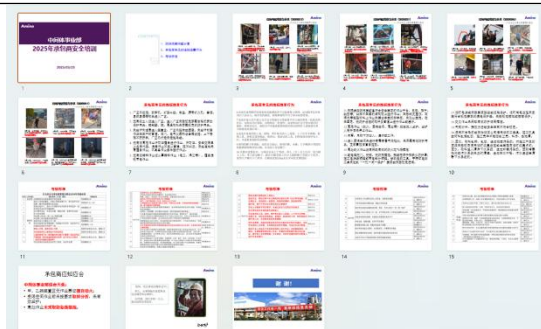
(1) EHS 管理体系建设

浙江鸿盛建立覆盖安全生产、职业卫生及环境保护的 EHS 管理体系，并编制《EHS 管理制度汇编（2025 版）》，形成覆盖安全生产责任、危险化学品管理、职业健康、特殊作业、应急管理、环保管理等方面的系统化制度体系。同时，公司持续推进“全员安全生产责任制”建设，建立《安全生产责任制度》《安全生产会议制度》《安全培训教育制度》和《安全生产奖惩制度》等管理制度，将 EHS 责任落实到部门、班组及岗位层级，持续强化安全生产责任落实。结合化工行业高风险生产特点，

公司已建立领导干部轮流现场带班制度，重点加强对生产装置、危险作业区域、重大危险源及重点工艺环节的现场巡查与安全监督，不断提升基层安全管理能力与现场风险管控水平。

此外，公司持续加强承包商及外来作业人员安全管理，围绕入厂安全教育、危险作业审批、安全交底及现场监督等方面建立全过程安全协同机制，降低外协作业安全风险。

承包商安全培训



承包商安全知识测试

(本试卷总分 100 分, 低于 80 分为不及格, 需重新补考)

姓名: _____ 单位: _____ 考试日期: _____ 分数: _____

一、选择题 (请选择正确答案, 将相应字母填入括号内, 每题 3 分, 共 36 分)

- 受限空间作业时, 氧浓度应保持在什么范围? ()
A. 10%-15% B. 19.5%-23.5% C. 25%-30%
- 临时用电设备必须安装的保护装置是 ()。
A. 普通开关 B. 保险丝 C. 漏电保护器
- 气瓶与气管连接处时, 该处必须用 () 进行连接, 并测试有无泄漏。
A. 专用盲卡 B. 铜丝 C. 胶带
- 化学品安全标签中的“骷髅头”标识代表? ()
A. 急性毒性 B. 腐蚀性 C. 易燃性
- 安全带的正确扣挂方法是 (), 注意防止摆动碰撞。
A. 与腰齐平 B. 低挂高用 C. 高挂低用
- 发现有人中毒昏迷于受限空间内, 第一步应该? ()
A. 立即进入救人 B. 切断危险源并呼叫救援 C. 报告领导等待指示
- 进入缺氧密闭空间作业必须使用 ()。
A. 防滑鞋 B. 安全帽 C. 防毒面具 D. 空气呼吸器
- 对于电焊作业产生的烟气, 我们需要佩戴 ()。
A. 防护面罩 B. 防毒口罩 C. 防尘口罩
- 高处作业人员要穿 ()。
A. 软底防滑鞋 B. 拖鞋 C. 硬底带钉鞋
- 用灭火器进行灭火的最佳位置是 ()。
A. 下风位置 B. 上风或侧风位置 C. 离起火点 10 米以上的位置
- 下列数字表示火警电话号码的是 ()。
A. 110 B. 119 C. 120 D. 114
- 施工场地应保持整洁, 垃圾及废料应及时清除, 做到“工完、料净”, (), 坚持文明施工。
A. 场地清 B. 资料清 C. 安全

二、填空题 (请将正确答案填写在空白横线处, 每空 2 分, 共 14 分)

1、十大危害行为抽查:

1、 禁烟区 吸烟。

培训 PPT 及考试



现场培训照片

(2) 安全标准化与持续改善

浙江鸿盛持续推进安全生产标准化建设, 建立安全管理制度执行情况检查、安全标准化运行自评及专项风险排查等机制, 定期对制度执行情况、安全风险及隐患整改情况开展检查与评估, 持续推动 EHS 管理体系优化提升。公司围绕危险化学品储存、重点工艺装置、特殊作业及关键设备运行等高风险环节, 持续开展专项安全检查与隐患排查治理工作, 并针对发现的问题建立“发现—整改—验证—关闭”闭环管理机制, 推动隐患动态清零, 持续降低安全风险水平。同时, 公司持续推进双重预防机制建设, 强化风险分级管控与隐患排查治理协同管理, 不断提升风险主动识别与预防控制能力。

为进一步增强全员安全参与意识, 公司建立企业内部安全隐患报告奖励机制, 鼓励员工主动参与隐患排查、风险识别及安全改善建议反馈, 持续推动安全文化建设与基层安全管理能力提升。此外, 公司持续加强安全生产信息化与现场

标准化建设，推动 EHS 管理要求逐步融入生产运行、设备管理及现场巡检全过程，持续提升现场安全管理规范化水平。

改善案例：推进电动叉车替代人工搬运，提升作业安全与职业健康水平

浙江鸿盛推进现场机械化改造，采用电动叉车替代人工搬运以降低劳动强度、改善作业环境。此举解决了原有人工搬运强度高、易致疲劳劳损及安全风险的问题。公司优化物流流程，引入叉车并完善操作规范与培训，提升了搬运效率与安全管理水平。



5.2.2 风险识别与安全生产管理

浙江鸿盛持续推进安全生产风险分级管控与隐患排查治理双重预防机制建设，围绕危险化学品生产、重点工艺装置、重大危险源及特殊作业等高风险场景，持续强化风险识别、动态监测与全过程管控能力。公司已建立《安全生产风险分级管控和隐患排查治理制度》《风险评价管理制度》和《安全检查和隐患排查治理管理制度》等管理制度，围绕生产装置、关键设备、危险作业及重点区域开展风险识别与动态管控，并结合工艺特点持续优化双控（风险分级评价和隐患排查治理）机制。

1、设备 PPM（预防预测性维护）计划

序号	设备厂家	设备名称	设备位号	维修周期	维修内容	是否停产	人员工时	上次检修日期	下次检修日期	操作
1		摆线针齿行星	M31007B	180	润滑油更换	是	2	2025-12-01	2026-05-30	查看 功能 v
2		摆线针齿行星	M31007B	360	减速机底部密封, 油...	是	4	2025-08-09	2026-08-04	查看 功能 v
3		摆线针齿行星	M31007B	1080	减速机、电机维保	是	4	2025-12-01	2026-11-15	查看 功能 v
4		摆线针齿行星	M31007B	30	联轴器螺栓、中下轴...	是	1	2026-04-15	2026-05-15	查看 功能 v

2、设备 PPM（预防预测性维护）维修记录

查看

创建者:	崔明文	创建部门:	H601车间
------	-----	-------	--------

问题描述

车间:

H601车间

设备位号:

M31007B

工单类型:

预防性维护

问题描述:

润滑油更换

问题照片:

故障信息和工作优先级

故障原因:

预防性维护

关联工单:

优先级:

7日工单

PPM:

	维修内容	数据日期	是否达标
1	润滑油更换	2025-12-01	☒
2	减速机、电机维保	2025-12-07	☒
3	联轴器螺栓、中下轴螺栓紧固位置	2025-11-26	☒

2025 年度设备维修计划与线上记录

同时，公司定期组织综合性安全检查、专项隐患排查及季节性安全检查，重点围绕危险化学品储运、特殊作业及设备运行状态开展动态风险识别与隐患治理，并针对发现的问题建立“发现—整改—验证—关闭”闭环管理机制，持续降低安全风险水平。

结合化工行业特点，公司重点加强对罐区、仓储区域、重点工艺装置及高风险作业区域的安全管理，持续强化重大危险源动态监测及重点装置运行风险控制能力。

（1）危险作业安全管理

结合化工行业高风险作业特点，浙江鸿盛针对动火、受限空间、高处、吊装、临时用电、断路、盲板抽堵及设备检维修等危险作业建立专项安全管理制度，明确作业审批、风险辨识、安全交底、安全监护及现场管控要求。公司严格落实危险作业票证审批制度，强化特殊作业全过程安全确认与现场监督管理，确保危险作业在风险可控条件下规范开展。同时，公司持续加强能量隔离、设备检维修及装置开停车等关键环节安全管理，重点关注异常工况、特殊作业及设备切换过程

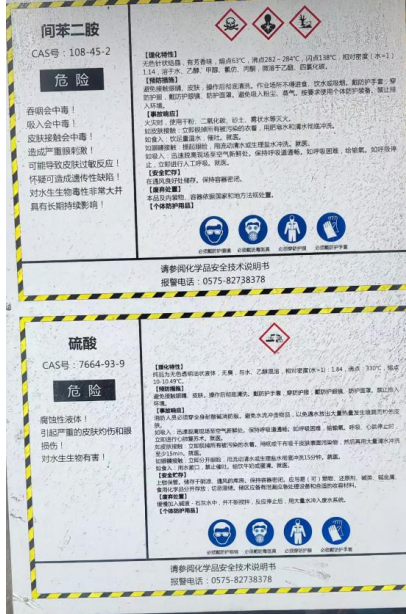
中可能存在的安全风险，不断提升重点环节风险防控能力。针对承包商及外协施工单位，公司持续强化外来作业人员安全教育与现场协同管理，严格落实作业审批、安全交底及现场监督要求，降低协同施工安全风险。

公司建立动火、受限空间、高处及临时用电等危险作业专项管理机制，实现特殊作业全过程安全管控。

(2) 危险化学品安全管理

浙江鸿盛严格落实危险化学品全过程安全管理要求，建立《危险化学品安全管理制度》《仓库、罐区安全管理制度》和《危险化学品输送管道定期巡查制度》等制度，对危险化学品储存、使用、运输及管道巡检等环节进行规范化管理。公司持续加强重大危险源及重点装置安全管理，重点围绕危险化学品储罐、输送管道、仓储区域及重点工艺装置等区域开展动态风险监测与安全巡查，持续提升危险化学品安全管理能力。

同时，公司严格落实危险化学品标签及 SDS 管理要求，持续加强危险化学品危害告知、安全防护及操作规范培训，不断提升员工危险化学品风险识别与应急处置能力。针对易制毒（爆）化学品、监控化学品及涉爆车间，公司建立专项安全管理制度，持续强化重点区域、关键装置及特殊物料全过程安全管控，降低危险化学品泄漏、火灾及爆炸等安全风险。

 危险化学品从业资格证	 安全标签
危险化学品从业人员资格证	安全标签

此外，公司持续加强危险化学品输送管道巡查及关键设备运行监测，围绕设备腐蚀、泄漏风险及异常工况等开展专项检查与维护管理，持续提升重点设施本

质安全水平。

5.2.3 职业健康与劳动保护

(1) 职业病防治管理

浙江鸿盛高度重视员工职业健康管理，严格遵守《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规要求，持续完善职业病危害防治与职业卫生管理体系，努力为员工营造安全、健康的工作环境。公司建立《职业病危害防治责任制度》《职业卫生管理制度》和《职业病危害监测及检测评价管理制度》等职业卫生管理制度。围绕职业病危害因素识别、检测评价、风险控制及职业健康培训等方面持续加强全过程管理。结合化工行业生产特点，公司重点关注粉尘、毒物、高温、噪声、异味及危险化学品接触等职业危害因素，并建立《防尘防毒管理制度》和《作业场所职业危害因素控制管理制度》等专项制度。持续加强重点岗位职业危害风险管控与作业环境改善。

同时，公司持续推进职业病危害源头治理与现场改善，围绕重点工艺装置、危险化学品储运区域及特殊作业岗位，不断优化通风换气、防护用品配备、警示标识和现场巡查等管理措施，减少员工接触粉尘、毒物、异味及危险化学品等职业危害因素，持续提升职业健康防护水平。

		
通风口设置	防护服	危害警示标志

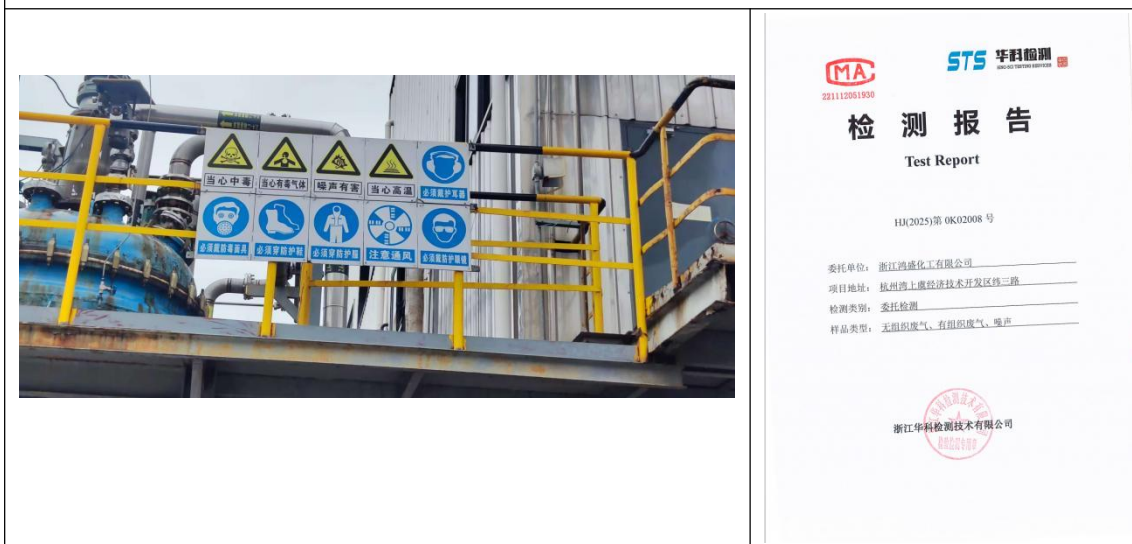
公司建立覆盖职业病危害识别、检测、评价、防护及培训的职业卫生管理体系，持续强化重点岗位职业健康风险管控。

（2）职业健康监护

浙江鸿盛依法组织员工开展岗前、在岗及离岗职业健康检查，并建立职业健康监护档案，持续跟踪员工职业健康状况，保障重点岗位员工职业健康权益。公司重点针对接触粉尘、毒物、高温、噪声、异味及危险化学品等岗位员工开展专项职业健康检查，并结合职业健康检查结果持续优化岗位防护及职业健康管理措施。同时，公司建立职业病危害警示与告知机制，在相关岗位设置职业危害警示标识，并通过职业卫生培训、宣传教育及现场警示等方式，不断提升员工职业健康意识与自我防护能力。



职业病体检报告（岗前、岗中、岗后）



噪声危害安全标识与噪声检测报告

针对职业病危害岗位，公司持续加强职业卫生知识培训与岗位风险告知，确保员工充分了解岗位风险、防护要求及应急处置措施，进一步提升员工职业健康

风险识别与防护能力。

报告期内，100%重点岗位员工接受职业健康体检。

（3）劳动防护与高温保障

结合化工行业特点，公司重点加强危险化学品接触岗位、高温岗位、夜班岗位及特殊作业岗位劳动保护管理，持续强化劳动防护用品佩戴检查与现场监督，提升员工规范佩戴意识与岗位防护能力。针对夏季高温作业及特殊岗位，公司建立《高温作业安全管理制度》，持续加强高温岗位劳动保护与职业健康保障，通过高温补贴、防暑物资发放、防暑药品配备及现场防护等措施，降低高温作业风险。

同时，公司持续关注倒班岗位及连续生产岗位员工健康保障需求，结合岗位特点持续优化劳动保护与职业健康支持措施，努力改善员工工作条件与现场作业环境。此外，公司定期开展劳动防护用品专项检查及现场安全监督，围绕防护用品规范佩戴、重点岗位职业防护及特殊作业安全管理等方面开展动态检查，不断提升现场职业健康与劳动保护管理水平。

5.2.4 应急管理与安全文化建设

（1）应急管理体系

浙江鸿盛高度重视突发事件应急管理，持续完善应急管理体系与应急响应机制，围绕危险化学品泄漏、火灾爆炸、中毒窒息、设备事故及职业病危害等风险场景，持续加强应急预防、应急处置及应急保障能力建设。公司建立《应急管理制度》《应急物资储备管理制度》及职业病危害应急救援与管理制度，并结合化工行业高风险生产特点，持续完善应急组织架构、应急响应流程及应急资源保障体系。

同时，公司围绕重点工艺装置、危险化学品储罐、仓储区域及重点风险岗位，持续加强应急物资储备、应急设施维护及现场应急能力建设，提升突发事件快速响应与现场处置能力。针对危险化学品生产特点，公司持续完善火灾、爆炸、泄漏、中毒及职业病危害等专项应急预案，并定期组织预案评审与更新，确保应急管理措施与现场风险变化保持动态匹配。

报告期内，公司共开展应急演练 47 次，涵盖化学品泄漏、火灾爆炸及设备事故等重点风险场景。

案例：加氢釜出料手动阀泄漏事故综合应急演练

为进一步提升危险化学品事故应急处置能力，强化员工风险防范意识与现场协同能力，浙江鸿盛组织开展“N305 车间 H501 加氢釜出料手动阀泄漏事故综合应急演练”。本次演练重点模拟加氢还原液泄漏事故场景，围绕事故报告、现场警戒、人员疏散、泄漏处置、消防联动及应急救援等流程开展综合演练。

演练过程中，公司结合危险化学品生产特点，设置工艺处置组、消防救援组、环境监测组、警戒疏散组、医疗救护组及后勤保障组等多个应急小组，围绕泄漏检测、装置联锁、消防水系统启动、空气呼吸器佩戴及伤员救护等关键环节开展实战化演练。



（2）安全培训与文化建设

浙江鸿盛持续加强安全生产培训与安全文化建设，建立《安全培训教育制度》和《职业病防治宣传教育培训制度》等制度，围绕安全生产、职业健康、危险化学品管理、特殊作业及应急处置等方面持续开展培训活动，不断提升员工安全意识与风险防范能力。公司结合化工行业生产特点，重点加强新员工三级安全教育、转岗培训、“四新”教育、特殊工种培训及承包商安全教育，帮助员工掌握岗位风险、安全操作规程及应急处置要求。

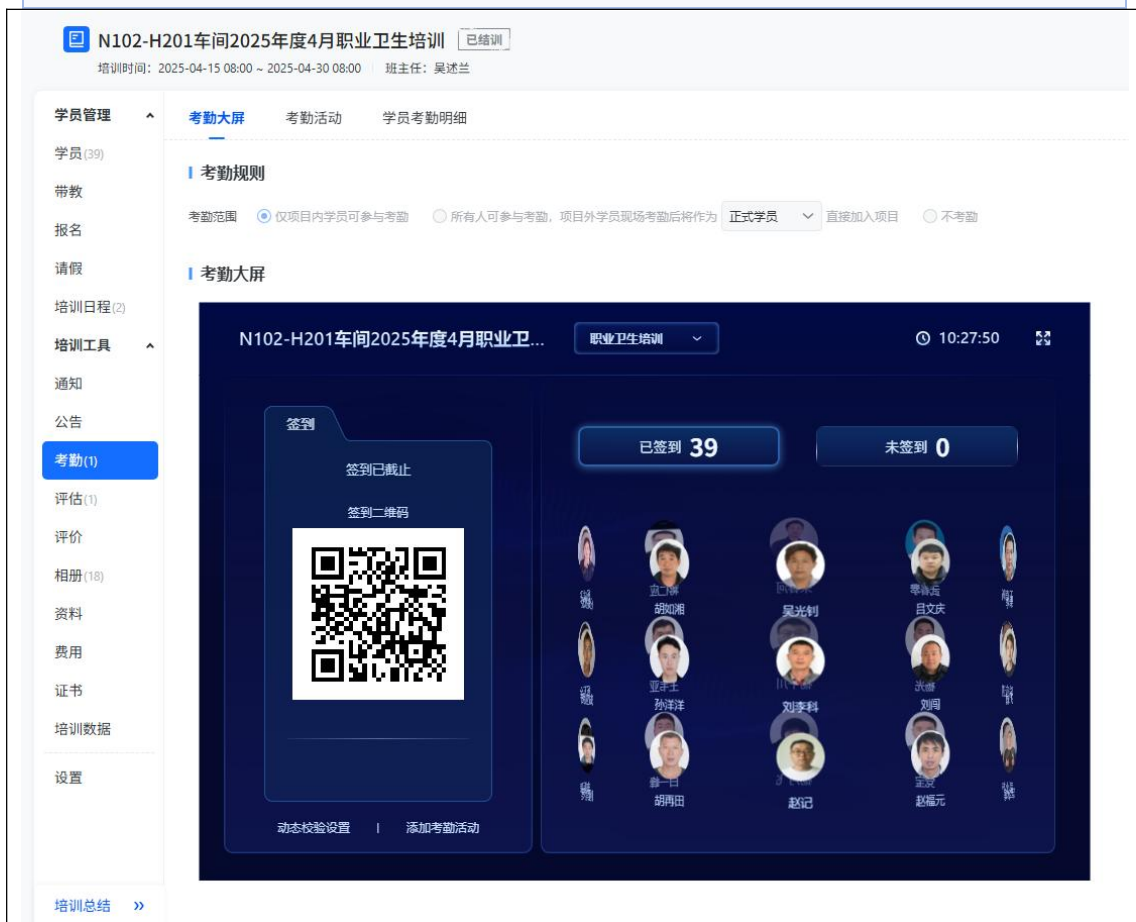
同时，公司持续加强基层班组安全活动建设，通过班前会、安全分享、隐患排查、安全宣传及岗位交流等方式，推动安全理念融入日常生产经营全过程，逐步形成“全员参与、共同治理”的安全文化氛围。针对重点岗位及危险作业，公司持续开展工艺安全、SDS 知识、职业卫生、防护用品使用及事故案例分析等专项培训，进一步提升员工岗位风险识别与现场处置能力。

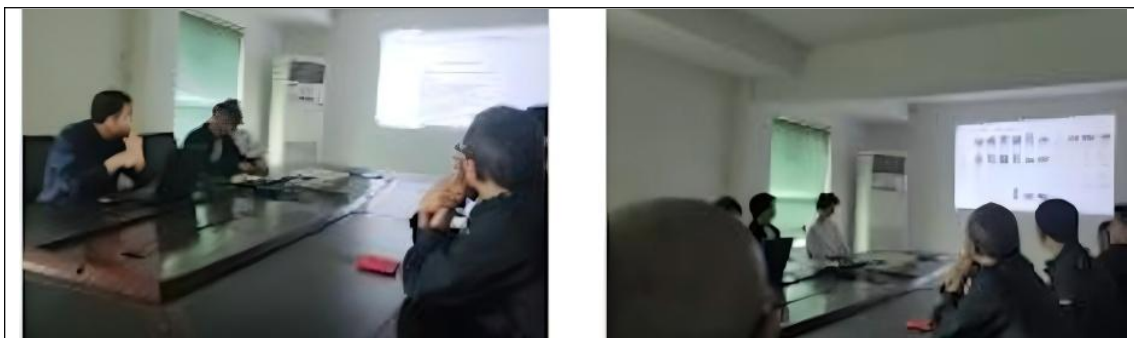
报告期内，公司开展安全培训 12 次，共计 434 人次参加。公司持续推进新

员工三级安全教育及特殊工种专项培训，重点岗位安全培训覆盖率达 100%。

案例：开展职业卫生专项培训，提升员工职业健康防护能力

为进一步提升员工职业健康意识与岗位职业危害防护能力，浙江鸿盛组织开展“N102-H201 车间 2025 年度 4 月职业卫生培训”，围绕职业卫生法律法规、职业病防治技术及职业中毒事故应急救援等内容开展专项培训。本次培训结合化工行业职业健康风险特点，重点针对车间有毒物质泄漏处置、职业病危害因素分布、有毒有害物质特性、防护措施及急救知识等内容进行讲解，并围绕劳动防护用品穿戴、防护器具使用维护及现场配置要求开展现场培训，进一步提升员工职业健康风险识别与自我防护能力。培训采用“理论讲解+考试考核”相结合的方式，覆盖 H201 装置及相关生产岗位员工，共计 39 人参与培训，培训覆盖率与结业合格率均达到 100%。





此外，公司建立安全奖惩与隐患报告激励机制，鼓励员工主动参与隐患排查、风险识别及安全改善建议反馈，持续增强员工安全参与意识与基层安全管理能力。通过持续推进安全文化建设，公司不断强化员工“我要安全、我会安全、我能安全”的安全理念，推动安全管理由“被动整改”向“主动预防”转变。

5.3 员工培训与发展

浙江鸿盛坚持“人才是企业高质量发展的核心动力”理念，持续完善员工培训与人才发展体系，结合化工行业特点与岗位能力需求，围绕安全生产、工艺技术、职业健康、管理能力及人才梯队建设等方面，持续开展多层次、多类型培训活动，推动员工专业能力、岗位技能与综合素养持续提升，为企业安全稳定运营与可持续发展提供人才支撑。

报告期内，公司共开展员工培训 140 次，人均培训时长达 30.56 小时。

5.3.1 人才培养与培训体系建设

浙江鸿盛建立较为系统的人才培养与培训管理体系，围绕安全管理、工艺技术、职业健康、设备管理、领导力培养及人才梯队建设等方面制定年度培训计划，并结合岗位类别、风险等级及员工发展需求开展针对性培训。

公司培训体系覆盖：

培训体系	培训目的	培训名称
岗前培训	标准化新员工培训项目，向新员工介绍公司的规章制度、文化理念，帮助新伙伴更快地融入新团队。	新员工入职培训
在职培训	员工实行副班培训、岗位培训、线上学习平台等培训制度，理论与实践相结合，同时结合企业数字化推进，组织岗位融合，促进员工提高综合技能，由技能型蓝领转变为数字化复合人才。	岗位安全培训 岗位技能培训 专业技术培训 规章制度培训 环境保护培训
脱产培训	公司为优秀的管理、技术人员提供针对性的培训课程，“走出去、请进来”，寻找多种培训途径。同时也鼓励员工自己寻找适合自己岗位的培训机会。	领导力培训 班组长管理能力培训
工程师培训	公司打造工程师文化，打造多元的技术型人才队伍。	工艺控制工程师培训 EHS 工程师培训

培训体系	培训目的	培训名称
技能培训	为加快员工能力素质提升，打造“学习型企业”，为员工提供学历提升、职称评审、管理序列考证、政府技师评定等培训机会，支持员工持续学习。	MIQA 工程师培训等 化工专业技术人员职称评审 员工技能等级自主评定

同时，公司建立线上学习平台管理机制，结合面授培训、在线学习、专题培训、外部培训及岗位实操等多种形式，持续提升培训覆盖面与培训效果。为进一步提升员工培训管理规范化水平，公司持续推进年度培训计划、培训实施、培训考核及培训记录全过程管理，逐步形成覆盖“培训需求识别—培训实施—效果评估—持续改进”的培训管理闭环。

5.3.2 岗位培训与技能提升

(1) 安全生产与岗位技能培训

浙江鸿盛高度重视员工安全生产与岗位技能提升，围绕危险化学品管理、工艺安全、设备操作、消防应急及职业健康等方面开展专项培训。公司已制定《年度 EHS 培训工作计划表》，围绕复工复产、双重预防机制、工艺安全、职业卫生、特种设备、高危作业、SDS 知识及操作规程等内容开展系统培训，不断提升员工岗位风险识别与安全操作能力。针对新员工、转岗员工及特殊岗位人员，公司建立三级安全教育、转岗培训、“四新”教育及特殊工种培训机制，帮助员工掌握岗位风险、安全操作要求及职业卫生知识。同时，公司持续加强岗位实操培训与工艺操作培训。

案例：树脂工段岗位技能与工艺安全专项培训

为进一步提升一线员工工艺操作能力与岗位安全意识，浙江鸿盛围绕树脂生产工段组织开展“树脂操作法、操作规程专项培训”，重点针对装置开停车操作、异常工况处置、SDS 知识及岗位应急操作等内容开展系统培训。本次培训结合树脂工段实际生产场景，通过理论讲解、岗位实操、案例分析及现场交流等方式，帮助员工进一步掌握重点工艺控制要求及风险防范措施，持续提升岗位操作规范化水平与现场风险识别能力。同时，公司重点加强员工对危险化学品危害特性、安全防护要求及应急处置流程的理解，进一步强化员工工艺安全意识与异常工况处置能力。

报告期内，树脂工段 4 个班组培训覆盖率达 100%。

案例：开展岗位操作规程与异常工况处置培训，提升员工工艺安全能力

为进一步提升员工岗位操作能力与异常工况应急处置水平，浙江鸿盛组织开展“2025 年度 H101 岗位操作规程、异常工况情形及处置措施培训”，围绕装置操作规程、异常工况识别、风险防控及现场应急处置等内容开展专项技能培训。本次培训结合化工装置运行特点，重点针对工艺参数控制、装置异常状态分析、危险化学品操作要求及现场安全风险防范等内容进行系统讲解，并通过案例分析、岗位交流及考试考核等方式，进一步强化员工岗位操作规范意识与工艺安全管理能力。同时，公司围绕装置开停车操作、SDS 知识、异常工况应急处置及岗位风险识别等内容开展专项培训，持续提升员工对异常工况的识别、判断与现场处置能力，降低因误操作或异常工况导致的安全风险。

报告期内，本次培训共覆盖 56 名员工，培训参与率与考试合格率均达 100%。

(2) 职业健康与应急能力培训

浙江鸿盛持续强化员工职业健康与应急处置能力建设，围绕职业卫生法律法规、防尘防毒、职业病防治、空气呼吸器使用、消防器材操作及应急救援等内容开展专项培训。公司定期组织消防培训、红十字救护员取证培训及事故应急演练，持续提升员工应急响应能力与风险防范意识。结合危险化学品生产特点，公司重点加强泄漏应急、中毒窒息、特殊作业及火灾事故等风险场景培训，持续提升重点岗位员工事故预防与现场应急处置能力。

5.3.3 人才梯队建设与晋升

浙江鸿盛重视管理人才与专业人才培养，持续推动管理能力提升与人才梯队建设，围绕管理认知、项目管理、团队建设、员工激励及创新思维等方向开展领导力培训项目。报告期内，公司组织开展“卓越领导力培训班”，课程内容涵盖：管理者角色认知、财务知识、项目管理、员工激励、创新思维、客户价值实现等多个方向，持续提升管理人员综合管理能力。

同时，公司积极推进人才梯队建设，建立内训师培养项目、工艺控制工程师培养项目、EHS 工程师培养项目及 MIQA 工程师培养项目，不断提升专业技术人才储备与组织能力建设水平。此外，公司持续完善员工职业发展机制，结合岗位类别逐步推进管理、技术及专业岗位人才培养体系建设，为员工提供多元化职

业发展路径与成长机会。

同时，公司打造多元化的职业发展路径，帮助员工实现自身价值。公司根据员工岗位特点，已建立管理通道（M），营销通道（S），技术通道（E）、专业通道（P）四个职业发展通道。此外，公司也积极促进横向流动性，支持员工根据自身所长进行岗位的轮转，给予员工充分的职业特长探索空间。

报告期内，公司内部转岗及晋升的人数为 15 人。

5.3.4 数字化学习与培训管理

浙江鸿盛持续推进培训数字化建设，建立 HR 线上学习平台，并逐步推动培训、学习、考试及培训记录线上化管理。公司通过线上学习、在线考试、专题培训、外部培训及小组研讨等多种形式，不断丰富员工学习渠道，提升培训灵活性与培训效率。同时，公司建立培训考核与激励机制，对培训参与情况及考试结果进行跟踪管理，持续强化员工主动学习意识与岗位技能提升动力。

5.4 消费者健康与客户沟通

浙江鸿盛始终坚持“以客户为中心”的经营理念，持续关注产品质量安全、客户需求响应及客户沟通机制建设，不断完善产品全生命周期管理体系，致力于为客户提供安全、稳定、可靠的产品与服务。

5.4.1 产品质量与消费者健康保障

作为化工产品生产企业，浙江鸿盛高度重视产品质量与消费者健康安全，持续完善质量管理体系及产品安全管理机制，围绕原材料采购、生产过程控制、产品检验、储运管理及客户使用支持等环节开展全过程质量管理。公司严格按照相关法律法规、行业标准及客户要求组织生产运营，持续强化产品质量风险识别与过程控制，确保产品符合安全、环保及客户技术要求。同时，公司持续加强危险化学品管理，定期组织 SDS 知识培训，帮助员工和相关岗位人员掌握危险化学品分类、危害识别、安全防护及应急处置等相关知识。围绕消费者健康与产品使用安全，公司持续强化工艺控制、设备管理及操作规范培训，通过工艺安全培训、操作规程培训及岗位技能培训等方式，不断降低产品质量与安全风险。

5.4.2 客户需求响应与服务管理

浙江鸿盛持续完善客户服务与需求响应机制，围绕客户需求识别、技术支持、订单交付、售后服务及客户满意度提升等方面建立协同管理流程。公司坚持以客

户需求为导向，积极加强与客户之间的日常沟通，通过销售、技术、生产及品管等部门联动机制，及时响应客户需求与反馈意见，不断提升客户服务效率与客户满意度。针对客户关注的产品质量、安全环保及供应稳定性等议题，公司持续强化内部协同管理与风险控制，确保产品交付质量及服务稳定性。

同时，公司持续关注国际客户及产业链客户对环境、安全及可持续发展的要求，积极推动 EHS 管理、产品安全管理及供应链管理持续优化，不断提升企业综合服务能力与客户合作稳定性。

5.4.3 产品安全与信息透明

浙江鸿盛持续加强产品安全信息管理，围绕 SDS、安全标签、产品安全告知及客户技术支持等内容开展规范化管理，保障客户能够及时获取产品安全使用信息。针对涉及危险物质、客户关注物质或高度关注物质（SVHC）要求的产品，公司根据适用法规及客户要求开展信息核查，并通过 SDS、安全标签、产品标签、技术沟通及合规信息反馈等方式，向客户说明相关物质使用情况、安全防护要求、储运要求及应急处置要求。

公司定期开展 SDS 知识培训及危险化学品安全培训，强化员工对产品危害特性、防护措施、储运要求及应急处置要求的理解与掌握。公司不断完善产品信息传递机制，加强客户技术沟通与产品使用指导，帮助客户规范、安全使用产品，降低产品使用过程中的健康与安全风险。

5.4.4 客户沟通与合作机制

浙江鸿盛重视与客户建立长期稳定合作关系，持续完善客户沟通机制，通过日常拜访、技术交流、质量沟通、问题反馈及专项协调等方式，加强与客户之间的信息互通与协同合作。

对于客户反馈的问题，公司建立跨部门协同响应机制，由市场中心、品管、生产、技术和供应链等部门共同参与分析与整改，及时推动问题闭环管理，不断提升客户满意度与合作体验。同时，公司积极关注客户对绿色低碳、安全生产及可持续供应链等方面的要求，持续推动内部管理优化与能力建设，努力为客户提供更加安全、稳定、可持续的产品与服务。

5.4.5 持续提升客户价值

未来，浙江鸿盛将继续围绕产品质量安全、客户需求响应、产品安全管理及客户沟通机制建设等方面持续完善管理体系，不断提升产品可靠性、服务能力与

客户合作体验。公司将持续强化消费者健康与产品安全保障，推动客户沟通更加高效透明，持续提升客户信任与长期合作价值，为企业高质量发展与可持续经营奠定坚实基础。

5.5 可持续供应链

浙江鸿盛高度重视供应链的可持续发展管理，将可持续发展要求逐步融入采购决策和供应商全生命周期管理。公司坚持公开、公平、公正、合规的采购原则，在关注产品质量、供货能力与交付稳定性的同时，将供应商的环境表现、社会责任表现、职业健康安全、商业道德及合规管理能力作为供应商准入、评价和持续合作的重要依据，并已建立覆盖供应商准入、日常评价、风险识别、整改提升和退出管理的可持续采购机制，持续推动供应商提升可持续发展管理水平。

5.5.1 可持续采购政策与管理要求

公司已制定并实施《可持续采购政策》，明确供应商在环境保护、劳工与人权、职业健康安全及合规运营等可持续发展方面的基本要求。公司在招标及采购合作时，通过采购平台向潜在供应商公示相关制度文件，确保供应商在合作初期即充分了解公司的可持续采购理念和责任要求。

通过准入考核的供应商需签署《供应商社会责任行为准则》，对遵守法律法规、尊重员工权益、保障职业健康安全、降低环境影响、反对商业贿赂和不正当竞争等事项作出承诺。公司在合同签订阶段进一步将环境、劳工与人权等可持续采购要求纳入采购合同条款，使其成为供应商必须履行的合作义务。

5.5.2 供应商全生命周期管理

公司已建立覆盖供应商准入、问卷调查、现场审核、绩效评价、整改跟踪和退出管理等环节的供应商管理机制，将可持续采购要求贯穿供应商管理全过程。

在供应商准入阶段，公司不仅关注供应商提供产品和服务的质量水平，还对其合规经营、商业道德、环境表现、人权表现、职业健康安全管理等方面开展综合评价。公司对供应商进行现场审核评估，并按照评价结果实施供应商分级管理；达到合格标准的供应商方可进入合格供应商名录。

在供应商选择和评价过程中，公司坚持公平、透明和包容的采购原则，避免因供应商所在地、企业规模或其他与履约能力无关的因素进行不合理限制或差别对待，保障潜在供应商在同等条件下公平参与采购合作。

在日常管理阶段，公司定期开展供应商社会责任评估和现场审核，识别供应

商在劳动权益保障、职业健康安全、商业道德与合规经营方面的潜在风险。对于审核或评估中发现的问题，公司要求供应商制定整改措施，并在限定期限内完成改进，整改后仍不能达到管理要求的供应商，将被纳入退出管理。对于表现优秀的供应商，公司通过年度表彰、优先合作等方式予以激励，推动供应商持续提升可持续发展表现。

在退出管理阶段，公司结合供应商的绩效评价、现场审核结果、整改完成情况及合作风险，对不符合公司可持续采购要求且整改不到位的供应商进行淘汰，保障供应链整体合规性和稳定性。

5.5.3 供应商赋能

浙江鸿盛不仅对供应商提出管理要求，也通过培训、沟通、审核反馈和整改跟踪，支持供应商提升可持续发展管理能力。公司定期面向核心供应商开展可持续采购相关培训，帮助供应商理解公司在供应商管理方面的要求，推动供应商将相关要求融入自身日常经营管理。

5.5.4 供应商沟通反馈与申诉

公司重视供应链相关方的意见反馈，将相关意见作为识别供应链潜在风险、改进供应商管理工作的重要依据。供应商、供应商员工及其他供应链相关方可通过业务沟通、电话、邮件、现场反馈等多种渠道提出意见、建议或申诉。公司确保相关渠道便于知悉和使用，并对反馈信息及反馈人身份予以保密，禁止任何形式的打击报复，以保障供应链相关方能够安全、充分地表达合理诉求。

5.5.5 采购人员能力建设

供应链管理部采购人员是可持续采购要求落地的关键执行者。为提升采购人员识别、评估和管理供应链环境与社会风险的能力，公司定期面向采购人员开展可持续采购培训，培训内容覆盖可持续采购政策、供应商社会责任行为准则、环境与社会风险识别、供应商评估流程、供应商整改跟踪等内容。



采购人员培训

同时，公司将可持续采购目标嵌入采购人员绩效考核机制。采购人员在开展供应商管理工作时，需关注供应商在环境保护、劳工与人权、职业健康安全、商业道德等方面的表现，并推动供应商完成相关评估、整改和能力提升工作。相关执行情况将作为采购人员绩效评价的重要参考，以推动采购人员在关注质量、成本和交付的同时，持续落实负责任采购要求。

通过培训赋能与绩效考核相结合，公司将可持续采购要求从制度层面延伸至采购执行层面，进一步提升采购团队对供应链环境、社会和治理风险的识别、沟通和改进推动能力，保障可持续采购管理机制有效运行。

六、治理篇

6.1 商业道德

浙江鸿盛始终将诚信经营、依法合规和廉洁从业作为企业稳健发展的重要基础，持续完善商业道德管理体系，规范员工、承包商、供应商及其他合作伙伴的商业行为。公司严格遵守相关法律法规及行业规范要求，将商业道德要求贯穿于各个环节。

公司坚持以合法合规、诚信透明、廉洁自律、公平竞争为基本原则开展经营活动。全体员工在业务往来中应遵守职业操守，不得利用职务便利谋取不正当利益，不得以任何形式索取、收受或提供贿赂，不得通过虚假陈述、利益输送、恶意诋毁竞争对手、泄露商业秘密等方式获取商业机会。公司同时要求供应商、承包商及其他合作伙伴遵守商业道德原则，在合作过程中共同维护公平、诚信、负责任的商业秩序。

6.1.1 商业道德治理架构和制度

浙江鸿盛已制定《员工行为准则》等内部制度文件，对员工及相关合作伙伴在反腐败、反贿赂、举报与申诉等方面的行为要求做出规范。公司通过制度建设明确商业道德底线，推动相关要求落实到具体岗位、具体流程和具体业务场景。

公司在母公司浙江龙盛的管理体系下持续接受内部审计和内控评价。根据集团《内部审计管理制度》要求，集团内部审计部门定期对包括浙江鸿盛在内的子公司实施审计监督，审计内容涵盖日常经营管理的合规性、内部控制有效性以及商业道德风险管理等事项。浙江鸿盛作为集团内控评价范围内的业务主体之一，每年开展内部控制评价，对贪污腐败等商业道德风险进行识别和评估，并根据评估结果完善相关制度和管理措施。

在供应商及第三方合作管理方面，公司将商业道德要求纳入供应商准入、合同签订、日常评价和持续合作管理。公司在供应商调查、现场审核和社会责任评估中关注供应商是否存在商业贿赂、不正当竞争、欺诈、违法违规经营等风险，并通过《可持续采购政策》和《供应商社会责任行为准则》等文件向供应商传递廉洁合规要求。对于客户、供应商等第三方合作伙伴，公司在合作前结合相关方背景、身份、业务关系及潜在风险开展必要的识别和评估，防范洗钱、腐败、利益冲突及其他商业道德风险。

6.1.2 商业道德培训与廉洁文化建设

公司持续开展商业道德和反腐败培训，帮助员工理解法律法规、公司制度、商业道德原则及举报渠道要求。培训内容涵盖商业道德基本规范、反贪污腐败、反贿赂、利益冲突识别、反不正当竞争、反洗钱要求、举报申诉机制及典型案例警示等内容，进一步提升员工对商业道德风险的识别能力和合规意识。

公司每年面向员工开展商业道德培训，并结合实际案例开展警示教育，引导员工在采购、销售、财务、合同管理、供应商合作等重点岗位和关键业务环节中主动识别风险、规范履职。通过持续培训和制度宣贯，公司推动全体员工将诚信经营、廉洁从业和合规意识融入日常工作，形成良好的廉洁文化氛围。

6.1.3 举报渠道与举报人保护

浙江鸿盛已建立商业道德举报与申诉机制，鼓励员工、供应商、客户及其他利益相关方对贪污腐败、利益冲突、欺诈、洗钱、不正当竞争、信息安全等商业道德问题进行监督和反馈。公司通过电子邮件、申诉电话、官方网站等渠道接收相关举报和意见反馈，确保利益相关方能够便捷、有效地提出问题。

公司重视举报人保护，支持匿名举报，严格保护申诉人和举报人的身份信息及反馈内容，禁止任何形式的打击报复。对于收到的举报或申诉，公司将依据内部程序开展核实、调查和处置；如发现问题属实，将根据问题性质和严重程度采取整改、问责或其他必要措施，并推动相关流程和制度持续改进。

通过建立多渠道举报和及时处理改进机制，公司进一步拓宽商业道德风险发现渠道，强化内外部监督，提升商业道德管理的透明度和有效性。

6.1.4 商业道德风险评估与第三方尽职调查

根据浙江龙盛《内部审计管理制度》要求，公司通过定期内部审计、供应商审核等方式开展审计监督，重点关注日常经营管理合规性、内部控制有效性等事项。在此基础上，公司已制定并实施《反腐败反贿赂内部控制程序》，将商业道德风险识别纳入内部控制与合规管理流程，定期围绕贪污腐败、利益冲突、欺诈、洗钱及不正当竞争等领域开展风险评估，系统识别经营活动中潜在的商业道德风险，并针对高风险环节制定相应的管控措施。

在第三方管理方面，公司对供应商、承包商、经销商、代理商、顾问及其他与公司存在业务关系的合作方开展必要的尽职调查和风险筛查，通过资质审查、背景信息核验、合同条款约束、供应商问卷调查、现场审核、商业道德承诺及合作过程监督等方式，了解第三方的合规经营状况、商业道德表现、潜在利益冲突

及廉洁风险。对于识别出的高风险事项，公司将视情况采取补充核查、约谈沟通、整改要求、限制合作或终止合作等措施，推动第三方合作关系在合法、透明、廉洁的基础上开展。

报告期内，浙江鸿盛持续推进商业道德管理与培训工作，接受商业道德培训的员工覆盖率达 100%，由举报程序产生的报告数量为 0，未发生贪污腐败事件。

6.2 信息安全与隐私保护

浙江鸿盛高度重视信息安全与隐私保护，将其作为保障企业稳健运营、维护客户信任和保护商业合作关系的重要基础。公司严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》和《中华人民共和国个人信息保护法》等法律法规要求，持续完善信息安全管理体制，防范信息泄露、非法访问、系统中断、数据滥用及其他信息安全风险。

6.2.1 信息安全管理体制

公司严格按照 ISO 27001 信息安全管理体制要求开展信息安全管理，持续加强信息系统、业务数据、客户资料、供应商信息、内部经营信息及其他敏感信息的安全防护。公司已制定《信息安全管理体制》等内部管理文件，明确公司信息安全管理职责、系统权限管理、数据处理、信息传递、文件借阅、保密措施和应急响应等要求，推动信息安全管理体制化、流程化和规范化。



ISO 27001 信息安全管理体系证书

在职责分工方面, 公司数字中心全面负责信息化管理。各相关部门按照职责分工落实日常信息安全要求, 围绕信息系统运行、账号权限、数据访问、文件流转、系统维护及应急处置等环节开展管理, 保障公司信息资产的机密性、完整性和可用性。

6.2.2 数据保护与隐私管理

浙江鸿盛关注客户、供应商及其他利益相关方的商业信息和隐私保护。通常情况下, 公司不会直接接触客户等利益相关方的隐私信息; 对于业务往来中涉及的商业信息、技术资料或敏感数据, 公司通过签署保密协议、权限控制、文件加密、信息传递管理等方式, 保护客户和合作伙伴的商业机密及敏感信息。

如需对利益相关方的数据或信息进行处理、共享或保留, 公司将确保相关方知悉并同意, 避免相关信息在未经授权的情况下被访问、使用、共享或披露。对于涉及第三方信息的数据处理和共享活动, 公司按照内部管理流程开展审批和记录, 明确数据使用目的、访问范围和保密要求, 确保信息处理过程合法、合规、必要和可控。

公司同时加强文件和资料全生命周期管理, 对涉及商业秘密、客户信息、供

应商信息、技术资料 and 内部管理信息的文件进行分类管理。相关文件在借阅、传递、存储、保留和销毁过程中需按照公司制度要求执行，防止因管理不当导致信息泄露或资料遗失。

6.2.3 信息安全风险评估与第三方尽职调查

公司将信息安全风险评估纳入日常安全管理过程，定期识别和评估信息系统、网络环境、数据处理、权限管理、第三方合作及员工操作等方面可能存在的安全风险，并根据风险识别结果制定相应的控制措施和改进行动。公司通过信息安全风险评估、技术脆弱性识别、权限管理检查、系统维护和员工意识考核等方式，不断提升信息安全防护能力。

在第三方管理方面，公司关注供应商、承包商、顾问、服务商及其他合作伙伴在信息安全方面的合规表现。对于可能接触公司信息系统、业务数据、客户资料或其他敏感信息的第三方，公司通过资质审查、合作协议、保密要求、数据使用限制、访问权限控制和合作过程监督等方式开展必要的尽职调查和风险管理。对于识别出的高风险事项，公司将视情况采取补充核查、权限限制、整改要求、暂停合作或终止合作等措施，降低第三方信息安全风险。

6.2.4 技术防护与系统维护

为保障信息系统安全稳定运行，公司持续加强软硬件设备维护和技术防护措施。公司定期对信息系统、网络设备、办公设备及生产系统相关设备开展检查、维护和更新，及时识别系统运行异常和潜在安全隐患，降低系统中断、数据损坏和未经授权访问的风险。

公司按照岗位职责和业务需要实施分级权限管理，严格控制信息系统访问权限，确保员工仅在授权范围内访问和使用相关信息。对于重要系统和关键数据，公司通过权限审批、账号管理、数据备份、设备维护和安全监测等方式加强保护，提升数字化系统安全防护水平。

6.2.5 信息安全事件响应

公司已制定《业务系统故障应急预案》和《信息安全管理制

当发生或疑似发生信息安全事件时，包括机密信息违规泄露、信息系统异常、数据丢失、未经授权访问等情形，发现人员应立即向数字中心专门人员报告。接报后，相关人员立即启动应急响应，指导现场保护并采取必要的风险控制措施，及时开展事件影响评估、原因分析、风险隔离、故障排查及系统恢复工作；必要时启动《业务连续性管理计划》，保障关键业务连续运行，最大限度降低事件对公司运营、客户权益及合作伙伴信息安全造成的不利影响。

对于涉及利益相关方信息的数据泄露或违规访问事件，公司将根据事件性质、影响范围及相关法律法规要求，及时开展沟通、处置和补救工作。事件处理完成后，公司依据事故管理制度组织开展事件调查，查明事件原因、影响范围及责任环节，并督促责任单位落实整改措施；对于未达到重大事故标准的信息安全事件，仍按照未遂事故实施管理和跟踪改进，持续优化信息安全管理水平，防范类似事件再次发生。

报告期内，公司未发生信息安全事件。

6.2.6 信息安全培训与意识提升

公司重视员工信息安全意识建设，每年面向全体员工开展信息安全培训，持续提升员工对信息安全、隐私保护和数据合规的理解。培训内容涵盖信息安全基本概念、网络安全形势、账户与密码安全、电子邮件安全、上网行为安全、数据保护要求、常见网络攻击识别及日常办公信息安全规范等内容。

为进一步提升员工网络数据安全与信息安全管理意识，浙江鸿盛于 2025 年 8 月至 9 月依托 HR 培训平台组织开展“企业网络数据安全及信息安全管理培训学习”。本次培训面向公司全体员工，重点围绕网络数据安全、信息安全管理要求及员工岗位安全职责开展线上学习。培训覆盖全体员工，合格率达 100%。通过培训，员工进一步认识到信息安全管理的重要性，明确了在日常办公、信息传递、数据处理和系统使用过程中的安全责任，有助于推动公司信息安全要求落实到各岗位和业务流程。

报告期内，公司接受过信息安全培训的员工所占百分比达 100%。

七、GRI 指标索引

使用声明	浙江鸿盛参照全球报告倡议组织（GRI）标准编制本报告，汇报期为 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日
所用 GRI	GRI1：基础 2021

GRI2：一般披露

编号	标准及披露项	索引（对应章节）
2-1	组织详细情况	关于鸿盛
2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	报告编制说明
2-3	报告期、报告频率和联系人	报告编制说明
2-4	信息重述	/
2-5	外部鉴证	/
2-6	活动、价值链和其他业务关系	报告编制说明
2-7	员工	员工权益保护
2-8	员工之外的工作者	/
管治		
2-9	管治架构和组成	/
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	/
2-15	利益冲突	商业道德
2-16	重要关切问题的沟通	利益相关方沟通
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	员工权益保护
2-20	确定薪酬的程序	员工权益保护
2-21	年度总薪酬比率	/
战略、政策和实践		
2-22	关于可持续发展战略的声明	可持续发展管理
2-23	政策承诺	可持续发展管理
2-24	融合政策承诺	/
2-25	补救负面影响的程序	利益相关方沟通
2-26	寻求建议和提出关切的机制	利益相关方沟通
2-27	遵守法律法规	各议题
2-28	协会的成员资格	/
利益相关方参与		
2-29	利益相关方参与的方法	利益相关方沟通
2-30	集体谈判协议	员工权益保护

GRI3: 实质性议题 2021

3-1	确定实质性议题的过程	可持续发展管理
3-2	实质性议题列表	可持续发展管理
3-3	实质性议题的管理	可持续发展管理
GRI201: 经济绩效		
201-1	直接产生和分配的经济价值	可持续发展绩效与目标
201-2	气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	应对气候变化
201-3	固定福利计划义务和其他退休计划	员工权益保护
201-4	政府给予的财政补贴	/
GRI202: 市场表现 2016		
202-1	按性别的标准起薪水平工资与当地最低工资之比	员工权益保护
202-2	从当地社区雇用高管的比例	/
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	向当地供应商采购的支出比例	/
GRI205: 反腐败 2016		
205-1	已进行腐败风险评估的运营点	商业道德、可持续发展绩效与目标
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	商业道德
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	商业道德
GRI206: 反竞争行为 2016		
206-1	针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	/
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	与税务关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	/
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	能源管理、可持续发展绩效与目标
302-2	组织外部的能源消耗量	能源管理、可持续发展绩效与目标
302-3	能源强度	能源管理、可持续发展绩效与目标
302-4	减少能源消耗	能源管理、可持续发展绩效与目标
302-5	产品和服务的能源需求下降	/
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	水资源管理

303-2	管理与排水相关的影响	水资源管理
303-3	取水	水资源管理、可持续发展绩效与目标
303-4	排水	水资源管理、可持续发展绩效与目标
303-5	耗水	水资源管理、可持续发展绩效与目标
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	/
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	应对气候变化、可持续发展绩效与目标
305-2	能源间接（范围 2）温室气体排放	应对气候变化、可持续发展绩效与目标
305-3	其他间接（范围 3）温室气体排放	应对气候变化、可持续发展绩效与目标
305-4	温室气体排放强度	应对气候变化、可持续发展绩效与目标
305-5	温室气体减排量	应对气候变化
305-6	臭氧消耗物质（ODS）的排放	污染物排放、可持续发展绩效与目标
305-7	氮氧化物（NO _x ）、硫氧化物（SO _x ）和其他重大气体排放	污染物排放、可持续发展绩效与目标
GRI306: 废弃物 2020		
306-1	废弃物产生及废弃物相关重大影响	废弃物管理
306-2	废弃物相关重大影响的管理	废弃物管理
306-3	产生的废弃物	废弃物管理、可持续发展绩效与目标
306-4	从处置中转移的废弃物	废弃物管理
306-5	进入处置的废弃物	废弃物管理
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	可持续采购
308-2	供应链的负面环境影响以及采取的行动	/
GRI401: 雇佣 2016		
401-1	新进员工雇佣率和员工流动率	员工权益保护、可持续发展绩效与目标
401-2	提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	员工权益保护
401-3	育儿假	员工权益保护
GRI402: 劳资关系 2016		
402-1	有关运营变更的最短通知期	/
GRI403: 职业健康与安全 2018		
403-1	职业健康安全管理体系	职业健康与安全
403-2	危害识别、风险评估和事故调查	职业健康与安全
403-3	职业健康服务	职业健康与安全
403-4	职业健康安全事务：工作者的参与、意见	职业健康与安全

	征询和沟通	
403-5	工作者职业健康安全培训	职业健康与安全
403-6	促进工作者健康	职业健康与安全
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	职业健康与安全
403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者	职业健康与安全
403-9	工伤	职业健康与安全
403-10	工作相关的健康问题	职业健康与安全
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	员工培训与发展
404-2	员工技能提升方案和过渡援助方案	员工培训与发展
404-3	定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	员工培训与发展
GRI405: 多元化与平等机会 2016		
405-1	管治机构与员工的多元化	员工权益保护
405-2	男女基本工资和报酬的比例	员工权益保护
GRI406: 反歧视 2016		
406-1	歧视事件及采取的纠正行动	员工权益保护
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	员工权益保护
GRI408: 童工 2016		
408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	员工权益保护
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	员工权益保护
GRI410: 安保实践 2016		
410-1	接受过在人权政策或程序方面培训的安保要求建议指南人员	/
GRI411: 原住民权利 2016		
411-1	涉及侵犯原住民权利的事件	/
GRI413: 当地社区 2016		
413-1	有当地社区参与、影响评估和发展计划的要求运营点	/
413-2	对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	/
GRI414: 供应商社会评估 2016		
414-1	使用社会评价维度筛选的新供应商	可持续采购
414-2	供应链的负面社会影响以及采取的行动	/
GRI415: 公共政策 2016		
415-1	政治捐助	/
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	原料与化学品管理、产品环境影响管理、

		消费者健康与客户沟通
416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	消费者健康与客户沟通
GRI417: 营销与标识 2016		
417-1	对产品和服务信息与标识的要求	原料与化学品管理、产品环境影响管理、消费者健康与客户沟通
417-2	涉及产品和服务信息与标识的违规事件	/
417-3	涉及营销传播的违规事件	/
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	信息安全与隐私保护

八、可持续发展绩效与目标

板块	主题	指标	单位	2023	2024	2025	2030 目标值	完成进展
经济	/	总营收	万元	289,289	307,519	269,443	/	/
		总营收	百万欧元	368.09	408.63	327.17	/	/
		运营成本	万元	-	-	-	/	/
		员工工资和福利	万元	8,200	8,400	8,400	/	/
		工业产值	万元	300,000	300,000	290,000	/	/
		研发投入金额	万元	9,600	10,000	9,200	/	/
		研发投入占总营收的比例	%	3.32	3.25	3.41	/	/
社会	员工权益保护	工作时间	小时/年	717,000	684,000	651,000	/	/
		因工伤、死亡和疾病而未工作的天数	天	3	0	0	/	/
		与工作有关的事故数量	件	1	0	0	0	已达成
		收入最高的个人的年薪总额与所有员工的年总薪酬中位数的比率	百分比	3.90	3.93	3.62	/	/
		每名员工的平均培训时数	小时/人	28.75	29.45	30.56	32	进展中，连续三年上升
		员工签订劳动合同覆盖率	百分比	100	100	100	100	已达成
		员工缴纳社会保险或购买医疗保险百分比	百分比	100	100	100	100	已达成
		维生工资目标所涵盖的直属员工百分比	百分比	-	-	100	100	已达成
		工资低于维生工资的直属员工	百分比	-	-	0	0	已达成

板块	主题	指标	单位	2023	2024	2025	2030 目标值	完成进展
		百分比						
		工资低于维生工资的直属员工的平均工资与维生工资基准的百分比差距	百分比	-	-	0.00	/	/
		女性员工在整个组织机构中的比例	百分比	11.45	10.96	10.83	11	进展中，计划明年开展流失率调查分析
		担任高层管理职务的女性比例	百分比	20	20	20	20	已达成
		女性在组织董事会的占比	百分比	0	0	0	/	/
		未经调整的平均男女薪酬差距	百分比	23	21	19	15	进展中，差距连续三年下降
		少数群体或弱势群体员工在整个组织机构中的比例	百分比	5.60	5.17	5.99	/	/
		少数群体或弱势群体员工在最高管理层中的比例	百分比	0	0	0	/	/
		已查明的歧视或骚扰事件或改进行动的数量	件	0	0	0	0	已达成
		员工总数，其中	人	478	456	434	/	/
		男	人	423	406	387	/	/
		女	人	55	50	47	/	/
		高管	人	7	8	7	/	/
		中层员工	人	26	26	26	/	/
		普通员工	人	445	422	401	/	/
		30 岁以下	人	123	116	98	/	/

板块	主题	指标	单位	2023	2024	2025	2030 目标值	完成进展
		31-40 岁	人	159	153	157	/	/
		41-50 岁	人	119	112	104	/	/
		50 岁以上	人	77	75	75	/	/
		中专及以下	人	210	121	111	/	/
		大专	人	135	158	150	/	/
		本科及以上	人	133	177	173	/	/
		汉族	人	457	437	414	/	/
		少数民族	人	21	19	20	/	/
		残疾员工	人	6	6	6	/	/
	员工权益保护	员工代表所涵盖的员工人数占总员工人数	百分比	100	100	100	/	/
		集体协议所涵盖的员工人数占总员工人数	百分比	100	100	100	100	已达成
		工会沟通次数	次	26	26	26	≥30	进展中
		经确认的童工或强（件）迫劳动事件的数量	件	0	0	0	0	已达成
		自有营运场所童工或强迫劳动现象的审计次数	次	1	1	1	/	/
		接受预防歧视和骚扰培训的员工人数	人	478	456	434	/	/
		已执行人权影响评估的场所数量	个	15	16	17	/	/
		人权事件申诉机制案件的数量	件	0	0	0	/	/
	职业健康与安全	参加健康与安全问题培训的员工覆盖率	百分比	100	100	100	100	已达成
		员工健康与安全风险评估次数	次	1	1	1	1	已达成

板块	主题	指标	单位	2023	2024	2025	2030 目标值	完成进展
		发生重大安全事故	起	0	0	0	0	已达成
		相关岗位职业健康体检覆盖率	百分比	100	100	100	100	已达成
		职业病人数	人	0	0	0	0	已达成
		因工伤造成的死亡人数	人	0	0	0	0	已达成
		因工伤、死亡和健康状况不佳而损失的天数	天	3	0	0	/	/
		与工作有关的事故数量	件	1	0	0	/	/
		可记录工伤比率 (=可记录工伤的数量 / 工作的小时数 *200000)	百分比	0	0	0	/	/
		开展安全应急演练次数	次	47	49	47	≥50	进展中
		安全培训人均时长	小时/人	21	23	24	≥25	进展中，连续三年上升
	员工培训与发展	所提供的技能培训次数	次	95	129	135	/	/
		内部流动案例量	次	28	25	15	/	/
		员工满意度	分	80	82	82.80	85	进展中
		员工培训覆盖率	百分比	100	100	100	/	/
		培训开展总次数	次	102	135	140	/	/
		培训人均时长	小时/人	28.75	29.45	30.56	35	进展中，连续三年上升
		参与定期个人表现评估的员工人数	人	478	456	434	/	/
		参与定期个人表现评估的员工百分比	百分比	100	100	100	100	已达成
		培训投入金额	元	380,000	350,000	400,000	/	/
	消费者健康与客户	产品和服务相关的安全与质量	起	0	0	0	0	已达成

板块	主题	指标	单位	2023	2024	2025	2030 目标值	完成进展
	沟通	重大责任事故						
		关于健康与安全的客户/消费者投诉	起	0	0	0	0	已达成
	可持续供应链	核心供应商中签署《供应商社会责任行为准则》百分比或数量	百分比	100	100	100	/	/
		签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商的百分比	百分比	100	100	100	/	/
		核心供应商可持续发展培训参与率	%	60	70	90	100	进展中，连续三年上升
		为供应商开展可持续发展培训的次数	次	10	12	15	/	/
		核心供应商可持续发展培训人均时长	小时/人	2	3	4	/	/
		核心供应商通过环境和职业健康安全管理体系认证的比率	%	100	100	100	/	/
		企业社会责任评估所覆盖的目标供应商的百分比或数量	百分比	100	100	100	/	/
		企业社会责任现场审核所覆盖的目标供应商的百分比或数量	百分比（或个）	100	100	100	/	/
		接受可持续采购方面培训的所有采购员的百分比	百分比	100	100	100	100	已达成
		将可持续采购目标纳入绩效考核的采购员的比例	%	100	100	100	/	/
		参与改进行动或能力培养的受审核或受评估供应商的百分比或数量	百分比（或个）	100	100	100	/	/

板块	主题	指标	单位	2023	2024	2025	2030 目标值	完成进展
环境	环境合规管理	发生重大环境事故(包含空气污染、化学品泄漏、火灾)	起	0	0	0	0	已达成
	应对气候变化	温室气体总排放量(范围 1+2+3)	吨二氧化碳当量	878,674	908,738	808,597	/	/
		万元产值温室气体排放强度(范围 1+2+3)	吨二氧化碳当量/万元产值	2.93	3.03	2.79	/	/
		温室气体范围 1 排放量	吨二氧化碳当量	109,572.19	108,753.69	118,231.35	较 2023 年下降 15%	未达成,因为产能扩大
		温室气体范围 2 排放量	吨二氧化碳当量	170,008.65	162,402.84	149,878.17	较 2023 年下降 20%	进展中,较 2023 年下降 11.84%
		万元产值温室气体排放强度(范围 1+2)	吨二氧化碳当量/万元产值	0.9319	0.9039	0.9245	每年下降 1%	未达成,2025 较 2024 上升约 2.28%
		温室气体范围 3 总排放量	吨二氧化碳当量	599,093.62	637,581.73	540,487.75	较 2024 年下降 30%	进展中,较 2024 年下降 15.22%
		温室气体范围 3 上游总排放量	吨二氧化碳当量	588,766.77	630,712.14	522,325.49	/	/
		温室气体范围 3 下游总排放量	吨二氧化碳当量	10,326.85	6,869.59	18,162.26	/	/
		万元产值温室气体排放强度(范围 3)	吨二氧化碳当量/万元产值	2.00	2.13	1.86	/	/
	能源管理	能源消耗总量	MWh	875,300	820,000	845,400	/	/

板块	主题	指标	单位	2023	2024	2025	2030 目标值	完成进展
		单位产品能耗	MWh/公吨	3.46	3.51	2.75	每年下降 2%	已达成，较去年下降 21.65%
		可再生能源消耗总量	MWh	0	59450	55993	/	/
		可再生能源消耗占比	%	0	7.25	6.62	≥20	进展中，因能耗总量上升
	水资源管理	总计用水量	立方米	750,398.00	1,269,156.00	1,276,597.00	/	/
		单位产品水耗	立方米/吨	2.97	5.43	4.16	每年减少 2.0%	已达成，较去年下降 23.39%
		回收和重复使用的水总量	立方米	427,656.18	595,556.00	601,475.00	/	/
	污染物排放	空气污染物的总重量	公吨	26.06	31.18	35.69	/	/
		生活废水排放量	公吨	不涉及	不涉及	不涉及	/	/
		废水、废气（符合《大气污染物综合排放标准》（GB 16297-1996）新污染源二级标准）达标排放率	%	100	100	100	100	已达成
		噪音影响≤85 dB（A）（8 小时等效声级内）达标率	%	100	100	100	100	已达成
	废弃物管理	有害废弃物产生总量	公吨	7,691.97	9,382.03	13,572.02	/	/
		有害废弃物密度	公吨/万元产值	0.0256	0.0313	0.0468	每年下降 1%	未达成，因为产能扩大
		无害废弃物产生总量	公吨	6,816.58	9,716.12	9,959.70	/	/
		无害废弃物密度	公吨/万元产值	0.0227	0.0324	0.0343	每年下降 1%	未达成，因为产能扩大
		废弃物回收总量	公吨	46,726.00	71,220.00	68,887.00	较 2024 年上升	进展中，较

板块	主题	指标	单位	2023	2024	2025	2030 目标值	完成进展
							50%	2023 年去年 上升 47%
	产品环境影响管理	因发生环保事故被召回的产品比例	%	0	0	0	0	已达成
		硫铵集装袋重复使用率	%	75	85	95	100	进展中
		可降解包装材料比例	%	75	100	100	100	已达成
		产品碳足迹认证累计数量	个	0	3	3	3	已达成
		接到客户对产品环保投诉	起	0	0	0	0	已达成
		产品有害物质合规检测率	%	100	100	100	100	已达成
治理	商业道德	接受过商业道德培训的员工所占百分比	百分比	100	100	100	/	/
		已进行腐败风险内审的场所百分比	%	100	100	100	/	/
		开展反贪腐风险评估	百分比	100	100	100	2035 年在所有 场所开展反贪 腐风险评估	已达成
		由举报程序产生的报告数量	件	0	0	0	/	/
		收到商业道德相关举报的事件 及时处理率	%	100	100	100	/	/
		确认的贪污腐败事件数量	件	0	0	0	/	/
	信息安全与 隐私保护	接受过信息安全培训的员工所占百分比	百分比	100	100	100	100	已达成
		开展信息安全风险评估	百分比	100	100	100	2035 年在所有 场所开展信息 安全风险评估	已达成
		员工签订保密协议覆盖率	%	100	100	100	/	/

板块	主题	指标	单位	2023	2024	2025	2030 目标值	完成进展
		确认的信息安全事件数量	件	0	0	0	/	/