宁波艾克姆新材料股份有限公司

可持续发展管理手册

Sustainability Management Handbook

文件编号：ESG-SUS-2026-001

版本号：A/0

生效日期：2026 年 3 月 1 日

批准发布

本《可持续发展管理手册》经宁波艾克姆新材料股份有限公司可持续发展管理委员会审议通过，于2026年3月1日批准发布，自发布之日起在公司及其全部运营场所正式施行。

本手册确立了公司在环境、劳工与人权、商业道德和可持续采购四大领域的可持续发展政策、管理目标与执行机制，适用于公司全体员工、高级管理人员、承包商、供应商及其他业务合作伙伴。公司最高管理层承诺为制度的落实提供必要资源，确保其与适用法律法规、公司战略及国际公认标准保持一致，并将本手册作为公司可持续发展管理与对外承诺的基础性文件。

各部门负责人应确保本手册在本部门范围内得到有效传达、执行与监督。本手册将结合公司经营发展、法律法规变化、国际标准演进及利益相关方反馈，定期（至少每三年）评审修订，重大变化时及时更新，修订后版本按文件控制程序发布。

批准：

日期： 2026年3月1日

目录

批 准 发 布 2
第一章 总则 7
1.1 前言与公司简介 7
1.2 可持续发展方针 8
1.2.1 企业使命与愿景 8
1.2.2 可持续发展承诺 8
1.2.3 对标国际公认标准与倡议 8
1.3 管理体系架构 9
1.4 适用范围 9
1.5 文件控制 10
第二章 环境 11
2.1 环境管理方针 11
2.2 能源管理与碳排放 11
2.2.1 能源管理体系 11
2.2.2 2023 年能源基准数据 11
2.2.3 已实施节能降碳措施 12
2.2.4 能源与碳排放目标 12
2.3 水资源管理 12
2.3.1 用水现状 12
2.3.2 节水措施 12
2.3.3 水资源目标 13
2.4 废气排放管理 13
2.4.1 排放管理现状 13
2.4.2 治理措施 13
2.5 废水与固体废物管理 13

2.5.1 废水管理 13
2.5.2 固体废物管理 14
2.6 绿色制造与循环经济 14
2.6.1 绿色工厂建设 14
2.7 化学品管理 14
2.8 环境合规与应急 15
2.8.1 环境合规 15
2.8.2 环境应急管理 15
第三章 劳工与人权 16
3.1 劳工权利方针 16
3.2 多元化、平等与反歧视 16
3.2.1 平等雇佣 16
3.2.2 女性员工发展 17
3.3 禁止童工与强迫劳动 17
3.3.1 政策承诺 17
3.3.2 预防措施 17
3.4 薪酬与福利 18
3.4.1 薪酬体系 18
3.4.2 福利待遇 18
3.4.3 专项激励 18
3.5 工作时间与休息休假 19
3.6 职业健康与安全 19
3.6.1 管理体系 19
3.6.2 2023 年安全绩效 19
3.6.3 管理措施 20
3.7 员工培训与发展 20
3.7.1 培训体系 20
3.7.2 职业发展 21

3.8 结社自由与集体谈判 21
3.8.1 工会组织 21
3.8.2 集体协商 21
3.9 员工申诉与沟通机制 22
3.9.1 申诉渠道 22
3.9.2 处理原则 22
第四章 商业道德 23
4.1 商业道德方针 23
4.2 反腐败与反贿赂 23
4.2.1 政策承诺 23
4.2.2 管理措施 23
4.3 利益冲突管理 24
4.3.1 政策要求 24
4.3.2 常见利益冲突情形 24
4.4 公平竞争与反垄断 24
4.5 信息安全管理 24
4.5.1 信息资产分类 24
4.5.2 网络安全保障 24
4.6 知识产权保护 25
4.6.1 知识产权现状 25
4.6.2 保护措施 25
4.7 隐私与数据保护 26
4.8 举报与申诉机制 26
4.9 反欺诈与反洗钱（反恐怖融资） 26
第五章 可持续采购 28
5.1 可持续采购方针 28
5.2 供应商行为准则 28
5.2.1 准则覆盖范围 28

5.2.2 签署与执行.....29
5.3 供应商风险评估与管理.....29
5.3.1 风险评估体系.....29
5.3.2 风险分级与管理.....29
5.4 供应链 ESG 尽职调查.....30
5.4.1 合同约束.....30
5.4.2 廉洁合同.....30
5.5 供应商审计与合规.....30
5.6 冲突矿产管理.....31
5.7 供应链透明度与可追溯性.....31
第六章 目标与指标汇总.....32
6.1 环境目标汇总.....32
6.2 劳工与人权目标汇总.....32
6.3 商业道德目标汇总.....32
6.4 可持续采购目标汇总.....33
第七章 附则.....33
7.1 手册解释权.....33
7.2 修订记录.....33
7.3 审批栏.....33

第一章 总则

1.1 前言与公司简介

宁波艾克姆新材料股份有限公司（以下简称”艾克姆新材”或”公司”，英文名称：Ningbo Actmix Rubber Chemicals Co., Ltd.）成立于 2009 年 12 月 18 日，注册资本 3900 万元，注册地址为浙江省宁波市江北区高新技术产业园皇吉浦路 261 号，统一社会信用代码为 913302056982175500，法定代表人为连千荣。

公司主营业务为预分散橡胶助剂母胶粒的设计、生产与销售，是国内领先的预分散橡胶助剂制造商。公司先后荣获国家高新技术企业、国家第二批专精特新”小巨人”企业、宁波市制造业单项冠军示范企业等荣誉，建有省级高新技术企业研发中心，并与青岛科技大学高分子工程学院、中国科学院宁波材料技术与工程研究所建立了长期产学研合作关系。

公司已建立完善的管理体系，通过以下认证：

- IATF16949:2016 汽车质量管理体系认证
- ISO14001:2015 环境管理体系认证
- ISO45001:2018 职业健康安全管理体系认证
- ISO50001:2018 能源管理体系认证

公司先后获评宁波市四星级绿色工厂、无废工厂、自愿清洁生产企业。2023 年 8 月，公司以 96.55 分的第三方评价得分通过国家级绿色工厂评审（评价机构：建筑材料工业信息中心）。

截至 2025 年，公司拥有员工 172 人，2025年实现产量20204.02吨、产值53618.27万元、销售额52669.54万元，拥有31项发明专利。

1.2 可持续发展方针

1.2.1 企业使命与愿景

企业愿景：在橡胶化学品行业成为一家卓越的、高品质的预分散橡胶助剂新材料公司。

企业使命：保证产品质量，坚持科技创新；提高经济效益，提高员工福利；注重环境保护，担负社会责任。

核心价值观：务实、创新、责任、品牌。

1.2.2 可持续发展承诺

艾克姆新材将可持续发展融入企业战略与日常运营，郑重承诺：

1. **环境责任**：践行”节能低碳、清洁生产、有效改进、环保健康”的环境方针，以”零碳工厂”为长期目标，持续降低碳排放强度和资源消耗。

2. **劳工与人权**：尊重并保障员工合法权益，创建安全、健康、平等、包容的工作环境。

3. **商业道德**：坚持诚信经营，零容忍腐败，保护知识产权，保障信息安全。

4. **可持续采购**：将 ESG 要求融入供应链管理，推动全价值链可持续发展。

1.2.3 对标国际公认标准与倡议

为提升可持续发展管理国际化水平并回应国际客户与利益相关方的期望，公司承诺对标并在运营管理中遵循以下国际公认准则与标准：

《联合国全球契约》十项原则（UN Global Compact）：覆盖人权、劳工标准、环境保护与反腐败四大领域；

联合国《工商业与人权指导原则》（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）；

国际劳工组织（ILO）《关于工作中基本原则和权利宣言》及其核心公约（包括禁止强迫劳动、废除童工、消除就业歧视、保障结社自由与集体谈判权等）；

经济合作与发展组织《跨国企业准则》（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）；

ISO 14001 环境管理体系、ISO 45001 职业健康安全管理体系、ISO 50001 能源管理体系、IATF 16949 质量管理体系等国际管理体系标准；

ISO 26000 社会责任指南（作为管理指引参考）。

公司将上述国际标准与原则同国内适用法律法规一并纳入管理制度与日常运营，并在年度管理评审中评估符合性与改进空间。

1.3 管理体系架构

公司建立了以 IATF16949 质量管理体系为基础，融合 ISO14001 环境管理体系、ISO45001 职业健康安全管理体系、ISO50001 能源管理体系的整合型管理体系，并将可持续发展管理纳入公司治理的最高层面。

组织架构：

- **可持续发展管理委员会：**由总经理任主任，各部门负责人为委员，负责可持续发展战略的制定与重大决策。
- **可持续发展工作小组：**由总经办牵头，各部门指定联络人，负责日常推进与协调。
- **各部门执行层：**负责可持续发展目标在本部门的具体落实。

1.4 适用范围

本手册适用于宁波艾克姆新材料股份有限公司及其全部运营场所（浙江省宁波市江北区高新技术产业园皇吉浦路 261 号）的所有业务活动，包括预分散橡胶助剂母胶粒的设计、采购、生产、销售及相关管理活动。

本手册的要求同样适用于为公司提供产品与服务的供应商和承包商，公司通过供应商行为准则与合同条款将相关要求传导至供应链。

本手册的要求同时延伸适用于为公司提供产品、服务及劳务的供应商、承包商、经销商及其他业务合作伙伴；公司通过《供应商合作行为准则》、商业合同条款与 ESG 传导机制，将上述要求逐级延伸至供应链和价值链，并覆盖公司产品与服务的全生命周期。所称“全体员工”包括正式员工及其他用工形式人员；所称“管理层”包括董事会、总经理及各级管理人员。

1.5 文件控制

本手册按照 ESG 文件编号体系进行管理。手册的编制、审核、批准、发放、修订和废止按照《文件控制程序》执行。手册至少每三年进行一次系统性评审与修订；当公司战略、组织架构或适用法律法规发生重大变化时，应及时修订。

第二章 环境

2.1 环境管理方针

艾克姆新材秉承”**节能低碳、清洁生产、有效改进、环保健康**”的环境方针，依据 ISO14001:2015 环境管理体系标准，建立并持续改进环境管理体系。

公司严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等法律法规，已取得排污登记回执、城镇污水排入排水管网许可证（副本），并于 2019 年编制了年产 2.5 万吨预分散橡胶助剂母粒项目环境影响评价报告。

定性目标：持续改进环境绩效，以”零碳工厂”为长期目标，各项排放指标严于国家及地方标准，保持环保违法”零记录”。

2.2 能源管理与碳排放

2.2.1 能源管理体系

公司已通过 ISO50001:2018 能源管理体系认证（证书号：04626EN00085R100，有效期至 2029 年 4 月 23 日，首次认证日期 2023 年 4 月 25 日），建立了覆盖全部生产与辅助用能环节的能源管理体系。

2.2.2 2023 年能源基准数据

以 2023 年为基准年，公司能源消耗数据如下：

能源种类	2023 年消耗量	单位
电力（外购）	5,531,598	kWh
其中：光伏发电	827,472	kWh
光伏发电占比	14.96%	—
天然气	2,657	m³
柴油	10,275	kg
汽油	7,078	kg
水	8,912.8	吨
产品产量	15,572.85	吨
工业产值	44,416.32	万元

2.2.3 已实施节能降碳措施

- **光伏发电系统**：已建成屋顶分布式光伏电站，2023 年发电 827,472 kWh，占全厂用电 14.96%。
- **余热回收系统**：已签订余热回收合同并投入运行，回收生产过程中产生的余热用于车间供暖和热水供应。
- **隔离剂回收再利用系统**：已签订隔离剂回收再利用系统改造合同并实施，减少原材料消耗和废弃物产生。
- **数字化车间与智能仓储**：通过智能化管理减少能源浪费。

2.2.4 能源与碳排放目标

定性目标：建立完善的能源管理体系，持续降低单位产品能耗与碳排放强度，逐步向”零碳工厂”迈进。

定量目标：详见第六章“6.1 环境目标汇总”表。

指标	2023 年基准	短期目标（2026 年）	长期目标（2030 年）
单位产值综合能耗下降率	124.54kWh/万元	≥8%	≥20%
光伏发电占比	14.96%	≥18%	≥30%
碳排放强度下降率（与 2023 年比）	3,214.014tCO_2e	≥10%	≥25%

2.3 水资源管理

2.3.1 用水现状

2023 年公司总用水量为 8,912.8 吨，主要用于生产冷却、设备清洗和生活用水。公司已取得城镇污水排入排水管网许可证，排水符合相关标准。

2.3.2 节水措施

- 建立用水计量和统计台账，按车间、工序分级计量
- 冷却水循环利用，提高水资源利用效率
- 定期检查管网和用水设备，杜绝跑冒滴漏
- 开展节水宣传，提升员工节水意识

2.3.3 水资源目标

定性目标：建立水资源管理制度，提高水资源利用效率。

定量目标：详见第六章“6.1 环境目标汇总”表。

指标	2023 年基准	短期目标（2026 年）	长期目标（2030 年）
单位产品用水量下降率	0.5723	≥5%	≥15%
工业用水重复利用率	85%	≥90%	≥95%

2.4 废气排放管理

2.4.1 排放管理现状

公司严格依据环评报告和排污登记要求管理废气排放。生产过程涉及的废气排放包括投料粉尘、密炼/开炼废气和包装粉尘。

2.4.2 治理措施

- 投料和包装工序粉尘经集气罩收集后通过布袋除尘器处理后排放
- 密炼、开炼工序废气经收集后通过活性炭吸附/催化燃烧等 VOCs 治理设施处理后排放
- 定期对废气处理设施进行维护保养，确保处理效率
- 委托第三方检测机构定期监测废气排放，确保达标

定性目标：所有废气排放口达标排放率 100%。

定量目标：VOCs 排放强度 2026 年较基准年下降 10%，2030 年下降 20%。

2.5 废水与固体废物管理

2.5.1 废水管理

公司生产废水主要为冷却水和地面冲洗水，经处理后部分回用；生活污水经化粪池预处理后排入市政污水管网。公司持有有效的城镇污水排入排水管网许可证（副本）。

定量目标：废水排放达标率 100%。

2.5.2 固体废物管理

公司固体废物分为一般工业固废和危险废物。

一般工业固废：主要包括废包装材料、边角料等，分类收集后外售综合利用。

危险废物：主要包括废活性炭、废油桶、废抹布等，2025 年危险废物产生量为 49.32 吨。危险废物分类暂存于危废暂存间，委托有资质的单位合规处置。

定性目标：实现固体废物的减量化、资源化和无害化。

定量目标：详见第六章“6.1 环境目标汇总”表。

指标	基准数据	短期目标（2026 年）	长期目标（2030 年）
危险废物合规处置率	100%	100%	100%
危险废物产生量下降率	49.32 吨（2025）	≥5%	≥15%
一般工业固废综合利用率	90%	≥95%	≥98%

2.6 绿色制造与循环经济

2.6.1 绿色工厂建设

2023 年 8 月，公司以 96.55 分的第三方评价得分通过国家级绿色工厂评审（评价机构：建筑材料工业信息中心），已获得宁波市四星级绿色工厂称号。

定性目标：持续深化绿色制造，保持国家级绿色工厂水平。

定量目标：详见第六章“6.1 环境目标汇总”表。

指标	现状	短期目标（2026 年）	长期目标（2030 年）
绿色工厂评价得分	96.55（2023）	≥97	≥98
绿色物料使用率	0	≥30%	≥50%

2.7 化学品管理

公司建立了化学品管理制度，对原辅材料实施全生命周期管理。所有进厂化学品须提供安全数据表（SDS），分类存储于指定区域，使用过程严格执行操作规程。

定性目标：所有化学品 100%持有有效 SDS，建立完善的化学品使用台账。

对涉及危险化学品的岗位，配备必要的个人防护装备（PPE），定期进行化学品安全培训。

2.8 环境合规与应急

2.8.1 环境合规

公司承诺持续遵守所有适用的环境法律法规、排污许可证要求及其他环境相关要求。建立环境法律法规台帐，定期更新并评估合规性。

定量目标：环保行政处罚”零记录”。

2.8.2 环境应急管理

依据环评报告要求，公司制定突发环境事件应急预案并定期演练，配备必要的应急物资和设备。每年至少组织 1 次环境应急培训和 1 次应急演练。

定量目标：年度环境应急演练≥1 次，环境应急培训覆盖率 100%。

第三章 劳工与人权

3.1 劳工权利方针

艾克姆新材严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国社会保险法》等法律法规，尊重并保障所有员工的合法权益。公司依据《员工手册》（2022 年版）和 ISO45001:2018 职业健康安全管理体系建立劳工管理制度。

核心原则：

- 劳动合同签订率 100%
- 五险一金覆盖率 100%
- 禁止任何形式的歧视、骚扰和不人道待遇
- 保障员工的合法休息休假权利
- 尊重员工的结社自由与集体谈判权

公司在劳工与人权管理中承诺对标并遵循联合国《工商业与人权指导原则》、联合国《全球契约》及国际劳工组织（ILO）核心公约的要求，将尊重人权、消除强迫劳动与童工、消除就业歧视、保障结社自由与集体谈判等要求落实到招聘、用工、薪酬、晋升与劳动关系管理的全过程，并对供应商提出同等要求，持续开展人权相关风险识别与改进。

3.2 多元化、平等与反歧视

3.2.1 平等雇佣

公司承诺在招聘、晋升、薪酬、培训等所有雇佣环节中，仅依据个人的资质、能力、技能和业绩进行评估，禁止基于种族、肤色、性别、年龄、宗教信仰、政治立场、国籍、婚姻状况、性取向、残疾、怀孕或任何其他与工作能力无关的因素进行歧视。

3.2.2 女性员工发展

截至 2025 年，公司女性员工约占员工总数的 25%，管理人员中女性人员占比 53.42%。公司致力于提升女性员工比例，为女性员工提供平等的职业发展机会。

定性目标：营造平等包容的工作环境，禁止任何形式的歧视与骚扰。

定量目标：详见第六章“6.2 劳工与人权目标汇总”表。

指标	基准值	短期目标（2026 年）	长期目标（2030 年）
女性员工占比	25%	≥28%	≥30%
管理层女性占比	53%	≥60%	≥65%

3.3 禁止童工与强迫劳动

3.3.1 政策承诺

公司严格执行国家关于最低就业年龄的规定，严禁在任何运营环节使用童工。公司禁止任何形式的强迫劳动，包括但不限于监狱劳工、抵债劳工、契约劳工和人口贩卖。

公司在招聘环节严格核验应聘者身份信息，确保所有入职员工年满 16 周岁。员工手册明确规定禁止使用童工和强迫劳动的相关要求。

3.3.2 预防措施

- 入职时核验身份证件，建立员工年龄档案
- 严格禁止以扣押身份证、护照、押金等方式限制员工人身自由
- 所有加班遵循自愿原则，按法律规定支付加班费
- 员工可自由辞职，按法律规定提前通知即可

定量目标：童工事件”零发生”；强迫劳动事件”零发生”。

3.4 薪酬与福利

3.4.1 薪酬体系

公司建立了以”能级工资”为核心的薪酬激励机制，于 2023 年 10 月签订《能级工资专项集体合同》（有效期至 2026 年 10 月 19 日），经公司职工代表大会审议通过并报江北区人社局和江北区总工会备案。

工资结构包括：基本工资 + 岗位工资 + 绩效工资 + 技能津贴 + 工龄工资 + 各类补贴。

3.4.2 福利待遇

公司为员工提供全面的福利保障：

- 五险一金：养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险和住房公积金，全员覆盖
- 交通补贴：600 元/月/人
- 住房补贴：500-800 元/月（按岗位级别）
- 全勤奖：300 元/月
- 安全责任津贴：500-2000 元/月
- 高温补贴（6-8 月）：200 元/人/月
- 餐费补贴：10-40 元/天
- 夜宵补贴：50 元/天
- 年终红包及开门红包（春节）
- 生日蛋糕卡
- 节日礼品（春节、三八妇女节、端午节、中秋节等）
- 年度健康体检
- 年度旅游

3.4.3 专项激励

依据《能级工资专项集体合同》，公司设立以下专项奖励：

- **项目奖**：申报政府项目并通过，奖励 1,000-5,000 元；专利授权、论文发表、标准发布等奖励 30,000-200,000 元
- **竞赛奖**：以公司名义参加技能比赛获奖，奖励 200-2,000 元
- **师带徒津贴**：新员工 3 个月内经评定达标，奖励师傅 200-500 元/人
- **贡献奖**：举发危害公司权益行为或奋勇救护者，奖励 500-2,000 元
- **特别贡献奖**：500-5,000 元

定量目标：全员五险一金覆盖率保持 100%；员工薪酬满意度≥85%（2026 年）、≥90%（2030 年）。

3.5 工作时间与休息休假

公司严格遵守《劳动法》关于工作时间的规定，实行标准工时制（每日工作 8 小时，每周工作 40 小时）。确需加班的，按照法律规定支付加班费（平日 1.5 倍、休息日 2 倍、法定节假日 3 倍工资），并确保每月加班不超过 36 小时。

休假制度：员工依法享受法定节假日、带薪年休假、婚假、产假/陪产假、丧假、病假等法定假期。

定量目标：每月加班超 36 小时事件零发生。

3.6 职业健康与安全

3.6.1 管理体系

公司依据 ISO45001:2018 职业健康安全管理体系和”**加强安全生产管理、提高职业健康意识、保护员工身体健康**”的职业健康安全方针，系统管理职业健康与安全。

3.6.2 2023 年安全绩效

2023 年公司发生工伤事故 3 起，损失工作日 336 天。

3.6.3 管理措施

- **职业病防治**：已编制《职业病现状评价报告》（2026 年），签订《职业健康检查服务合同》（2026 年 3 月至 12 月），为接触职业病危害因素的员工安排定期职业健康检查
- **安全培训**：2025 年度培训计划覆盖新员工三级安全教育、安全生产知识、岗位安全操作规程、职业健康防护、消防演练等内容，全年参加培训超过 1,000 人次
- **安全管理**：每周开展安全检查，每月开展安全培训，设立安全责任津贴（500-2,000 元/月）
- **劳动防护**：按岗位需要配备个人防护装备，包括安全帽、防护眼镜、防护手套、防尘口罩、防噪耳塞等

定性目标：建立零伤害的安全文化，持续降低工伤事故率。

定量目标：详见第六章“6.2 劳工与人权目标汇总”表。

指标	2023 年基准	短期目标（2026 年）	长期目标（2030 年）
工伤事故起数下降率	3 起	≥50%	零重大工伤事故
损失工作日下降率	336 天	≥50%	≥90%
职业健康体检覆盖率	100%	100%	100%
年度安全培训人次	1,000+	≥1,200	≥1,500

3.7 员工培训与发展

3.7.1 培训体系

公司已建立完善的培训体系，2025 年度培训计划（QR006-09）覆盖以下类别：

- 新员工入职培训（含三级安全教育）
- 岗位技能培训
- 安全生产培训
- 质量管理体系培训
- 环境管理体系培训
- 职业健康安全培训

- 管理层能力提升培训

培训总参加人次超过 1,000 人次/年。

3.7.2 职业发展

- **星级技能评定**：建立技能等级评定制度，鼓励员工持续提升专业技能
- **师带徒制度**：为新员工指定经验丰富的师傅，签订带徒协议
- **内部晋升**：优先内部选拔，为员工提供清晰的职业发展通道

定性目标：打造学习型组织，建立覆盖全员的培训体系，为员工提供持续成长的平台。

定量目标：详见第六章“6.2 劳工与人权目标汇总”表。

指标	基准值	短期目标（2026 年）	长期目标（2030 年）
员工年人均培训时长	20 小时	≥24 小时	≥40 小时
培训计划完成率	90%	≥95%	≥98%

3.8 结社自由与集体谈判

3.8.1 工会组织

公司依法设立工会组织，工会主席为林乐斌。公司尊重员工依法组建和加入工会的权利，以及进行集体谈判的权利。

3.8.2 集体协商

公司已签订《能级工资专项集体合同》（有效期 2023 年 10 月 20 日至 2026 年 10 月 19 日），合同经甲（公司，首席代表李培培）、乙（工会，首席代表陈海洋）双方各 5 名代表协商签订，经职工代表大会审议通过并报备人社局和总工会。这是公司尊重集体谈判权的具体体现。

定量目标：集体合同签订率保持 100%。

3.9 员工申诉与沟通机制

3.9.1 申诉渠道

公司建立多元化员工申诉渠道：

- 向直属上级或部门负责人反映
- 向人力资源部门反映
- 通过工会代表反映
- 总经理信箱
- 投诉邮箱：lpp@actmix.cn
- 投诉电话：0574-88195152

3.9.2 处理原则

公司承诺对所有申诉进行及时、公正、保密的调查和处理，严禁对善意申诉人实施任何形式的打击报复。

定量目标：员工申诉回复率 100%，平均处理时间≤15 个工作日。

第四章 商业道德

4.1 商业道德方针

艾克姆新材坚持”守法诚信、公平竞争、廉洁自律、责任担当”的商业道德原则，将商业道德作为企业可持续发展的基石。公司严格遵守《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国刑法》等法律法规。

4.2 反腐败与反贿赂

4.2.1 政策承诺

公司对任何形式的腐败和贿赂行为实行”零容忍”政策。严禁员工以任何形式索取或收受贿赂、回扣及好处费，严禁向政府官员、客户、供应商或其他商业伙伴提供任何形式的非法利益。（依据：《员工手册》第七章安全与保密管理部分明确禁止索贿受贿行为）

4.2.2 管理措施

- 在与供应商签订的所有商务合同中包含《廉洁合同》条款（参见与河北惠语化工有限公司签署的廉洁合同模板，2025 年 12 月 30 日），明确双方廉洁义务
- 廉洁合同覆盖：禁止赠送礼品礼金、禁止超标准接待宴请、禁止安排旅游娱乐、禁止为对方人员报销费用等
- 违反廉洁义务的，公司有权单方解除合同并追究赔偿责任
- 定期组织反腐败合规培训

定性目标：零腐败容忍，培育廉洁诚信的企业文化。

定量目标：详见第六章“6.3 商业道德目标汇总”表。

指标	短期目标（2026 年）	长期目标（2030 年）
腐败相关举报/投诉事件	0 起	0 起
反腐败培训覆盖率	100%	100%
关键岗位廉洁承诺书签署率	100%	100%

4.3 利益冲突管理

4.3.1 政策要求

员工应避免个人利益与公司利益发生冲突。当出现或可能出现利益冲突时，员工应主动向公司申报。

4.3.2 常见利益冲突情形

- 员工或其近亲属在与公司有业务往来的企业中持有权益
- 利用公司资源或信息为个人谋取利益
- 同时在与公司存在竞争关系的企业任职
- 利用职务之便为亲友谋取不当利益

定量目标：利益冲突申报处理率 100%。

4.4 公平竞争与反垄断

公司承诺遵守所有适用的反垄断和公平竞争法律法规，在市场竞争中坚持公平、公正原则，禁止达成垄断协议、滥用市场支配地位等行为。

4.5 信息安全管理

4.5.1 信息资产分类

公司根据《员工手册》第七章安全与保密管理的规定，将信息资产按密级分为三类：

密级	定义	范围示例
绝密	泄露会使公司安全和利益遭受特别严重损害的信息	核心配方、战略规划、未公开的并购信息
机密	泄露会使公司安全和利益遭受严重损害的信息	客户名单、供应商合同、关键技术参数、财务数据
普通	公司内部一般工作信息，不宜对外公开	内部管理制度、会议纪要、非关键运营数据

4.5.2 网络安全保障

公司已建立网络安全管理体系，制定以下应急预案：

- 《网络安全事件应急预案总体框架》（2026 年 1 月 5 日）：按”积极防御、综合防范；明确责任、分级负责；以人为本、快速反应；依靠科学、平战结合”原则，四级分类（I 级特别重大至 IV 级一般）
- 《拒绝服务攻击（DoS/DDoS）事件应急预案》（2026 年 1 月）：涵盖应急启动→应急处置→事件分析→安全加固→持续监控五个阶段
- 《应急响应总流程图》：明确各部门响应协同机制

年度应急演练≥1 次，年度信息安全培训≥1 次。

定性目标：建立完善的信息安全管理体系，保障公司信息资产的机密性、完整性和可用性。

定量目标：详见第六章“6.3 商业道德目标汇总”表。

指标	短期目标（2026 年）	长期目标（2030 年）
重大信息安全事件	0 起	0 起
年度应急演练频次	≥1 次	≥2 次
信息安全培训覆盖率	100%	100%

4.6 知识产权保护

4.6.1 知识产权现状

截至 2025 年，公司拥有 27 项发明专利。知识产权是公司核心竞争力的重要组成部分。

4.6.2 保护措施

- 与关键岗位员工签订《保密、竞业禁止及知识产权保护协议》（参见与班艳成签署的协议）
- 员工手册明确规定知识产权归属和保密义务
- 对技术秘密、配方、工艺流程等核心知识产权实施分级保护
- 《能级工资专项集体合同》明确对专利授权、论文发表和标准发布给予 30,000-200,000 元奖励

定性目标：持续强化知识产权创造、保护、管理和运用能力。

定量目标：发明专利年增长率≥2 项/年。

4.7 隐私与数据保护

公司尊重并保护员工、客户和商业伙伴的隐私权，对个人信息的收集、存储、使用和传输严格遵循合法、正当、必要的原则，采取适当的技术和管理措施防止个人信息泄露、篡改和丢失。

4.8 举报与申诉机制

公司建立畅通的违规举报渠道，鼓励员工、供应商及其他利益相关方通过保密方式举报已知或涉嫌的违规行为。公司承诺：

- 对举报信息严格保密
- 对举报人实施反报复保护
- 对所有举报进行及时、公正的调查
- 对查实的违规行为视情况予以纪律处分、解除劳动关系或移送司法机关

4.9 反欺诈与反洗钱（反恐怖融资）

公司坚持依法合规经营，禁止一切形式的欺诈、贪污、挪用及虚假陈述行为，并严格遵守《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国反洗钱法》等关于预防和打击洗钱与恐怖融资的规定，确保公司资金往来与交易真实、合法、可追溯。

主要管理措施包括：建立并严格执行财务审批流程与不相容职务分离制度；加强票据、印章、账户及大额资金管理，防范虚假交易与资金挪用；对异常及可疑交易开展核查并及时向有关部门报告；将反欺诈、反洗钱与反恐怖融资要求纳入廉洁合同和商业伙伴管理；对关键财务与业务岗位人员定期开展合规培训。

定性目标：零欺诈、零洗钱与零恐怖融资事件；

定量目标：反欺诈、反洗钱相关合规培训覆盖率 100%。

为切实保护举报人，公司设置并公布保密举报电话（15867821980）、举报邮箱账号（wl@actmix.cn）及总经理信箱等匿名与实名相结合的举报渠道，并接受通过部门负责人、人力资源部、工会或可持续发展管理委员会进行的反映。公司对举报人身份及举报内容严格保密，禁止对善意举报人及其近亲属实施任何形式的打击报复；对打击报复行为从严处理；对举报属实且未参与违规者予以保护。

第五章 可持续采购

5.1 可持续采购方针

艾克姆新材将可持续发展理念融入采购全流程，通过供应商行为准则、风险评估、合同约束和审计监督，推动供应链的可持续发展。

截至 2023 年，公司合格供应商为 70 家。公司已发布《供应商合作行为准则》，建立了涵盖六大维度的供应商风险评估体系。

5.2 供应商行为准则

5.2.1 准则覆盖范围

公司《供应商合作行为准则》适用于所有供应商，覆盖以下 11 大模块：

- **薪酬与福利**：支付最低合法工资或相对较高的当地行业薪酬，按法律支付加班费及奖金，提供法定福利
- **环境保护**：遵守环境法规，提供安全健康工作环境，妥善管理危险物品，节约资源能源，减少污染排放
- **平等与公平待遇**：禁止基于种族、年龄、性别等任何形式的歧视，雇佣条款基于个人资质和业绩
- **健康与安全**：提供符合安全标准的工作场所，配备防护设备，定期开展安全培训
- **合规与商业道德**：遵守法律法规，禁止贿赂、贪污、欺诈，保护知识产权和商业机密
- **禁止童工与强迫劳动**：不雇用 16 岁以下人员，禁止任何形式的强迫劳动
- **结社自由与集体谈判**：尊重员工组建工会和集体谈判的权利
- **自愿雇佣**：不使用监狱工或奴役工，不扣押身份证件
- **工作时间**：遵守法定工时，每 7 天至少休息 1 天
- **其他责任**：动物福利、社区责任、配合审核
- **供应商承诺**：不得未经同意外包，保护知识产权，传达准则内容

5.2.2 签署与执行

所有新准入供应商须签署《供应商合作行为准则》，现有供应商须定期重新确认。违规行为可能导致合作终止并承担法律责任。

公司通过以下方式向供应商有效传达《供应商合作行为准则》及本手册的可持续采购要求：新准入供应商须先签署准则并纳入采购合同；现有供应商在合同续签或年度评审时重新确认；通过供应商培训、现场审核、审核反馈及书面告知等方式提升供应商对要求的理解与执行；将准则和 ESG 条款逐级传导至供应商的上游供应环节。

定量目标：详见第六章“6.4 可持续采购目标汇总”表。

指标	短期目标（2026 年）	长期目标（2030 年）
供应商行为准则签署率	关键供应商 100%	所有供应商 100%

5.3 供应商风险评估与管理

5.3.1 风险评估体系

公司建立了涵盖六大维度的供应商风险评估体系：

序号	评估维度	评估内容
1	基本风险	规模、资本额、行业适用性、认证体系、组织架构
2	环保管理风险	环评批复/验收、排污许可、ISO14001 认证、合规记录、危化品管理、投诉记录
3	物料控制风险	高危物料管控、下级供应商管理、合同协议
4	生产/研发/质量控制风险	产品设计能力、检验能力、PPAP、产能、客户投诉、可追溯性
5	物料存储/使用/交付风险	物流方案、库存管理、条码能力、标识管理
6	社会责任评估	社会责任承诺、工作环境、社保、工时、工资、员工惩戒、用工合规、意见反馈

5.3.2 风险分级与管理

按得分率对供应商进行分级：

风险等级	得分率	管理措施

风险等级	得分率	管理措施
低风险	≥80%	常规管理，每 2 年复评
中风险	60%-80%	加强监控，限期整改，1 年内复评
高风险	<60%	暂停新业务合作，限期整改或淘汰

定性目标：建立完善且有效的供应商 ESG 风险管理体系。

定量目标：详见第六章“6.4 可持续采购目标汇总”表。

指标	短期目标（2026 年）	长期目标（2030 年）
关键供应商 ESG 风险评估覆盖率	100%	100%
所有供应商 ESG 风险评估覆盖率	≥70%	100%
高风险供应商占比	≤5%	0%

5.4 供应链 ESG 尽职调查

5.4.1 合同约束

公司在产品购销合同中纳入 ESG 条款，明确要求供方：

- ✦ 遵守环保法规，取得并保持有效环保许可，建立运行环境管理体系
- ✦ 遵守反不正当竞争、反垄断及反商业贿赂、信息安全管理等法规
- ✦ 建立供应链尽职调查机制，将同等 ESG 要求传导至上游供应商，并评估其关键供应商合规情况
- ✦ 接受需方或其委托第三方的 ESG 审核（提前 5 个工作日通知）

5.4.2 廉洁合同

公司与供应商签订《廉洁合同》作为所有商务合同的补充协议或附件，明确双方廉洁义务，违反者公司有权解除全部商务合同。

定量目标：采购合同中 ESG 条款包含率 100%（2026 年起）。

5.5 供应商审计与合规

公司建立供应商审计机制，有权对供应商进行现场或远程 ESG 审核：

- 定期审计：基于风险评估结果制定年度审计计划
- 专项审计：针对投诉、事故或风险信号开展

- 审核结果与供应商分级挂钩，推动持续改进

定量目标：年度供应商 ESG 现场审计次数≥5 次（2026 年）、≥10 次（2030 年）。

5.6 冲突矿产管理

公司关注供应链中的冲突矿产问题，要求供应商不采购来自受冲突影响和高风险地区的矿产。公司将根据业务发展情况逐步完善冲突矿产尽职调查机制。

5.7 供应链透明度与可追溯性

公司致力于提高供应链透明度，要求关键供应商披露主要上游供应来源，建立产品可追溯体系。

第六章 目标与指标汇总

6.1 环境目标汇总

目标领域	指标	2023 年基准	2026 年目标	2030 年目标
能源	单位产值综合能耗下降率	124.54kWh/万元	≥8%	≥20%
能源	光伏发电占比	14.96%	≥18%	≥30%
碳排放	碳排放强度下降率	3.214.014tCO2e	≥10%	≥25%
水资源	单位产品用水量下降率	0.5723	≥5%	≥15%
水资源	工业用水重复利用率	90%	≥90%	≥95%
废气	VOCs 排放强度下降率	/	≥10%	≥20%
废水	废水排放达标率	100%	100%	100%
固废	危险废物合规处置率	100%	100%	100%
固废	危险废物产生量下降率	49.32	≥5%	≥15%
合规	环保行政处罚	0 起	0 起	0 起
应急	年度环境应急演练	1 次	≥1 次	≥2 次

6.2 劳工与人权目标汇总

目标领域	指标	2023 年基准	2026 年目标	2030 年目标
平等	女性员工占比	25%	≥28%	≥30%
平等	管理层女性占比	53%	≥60%	≥65%
童工	童工事件	0 起	0 起	0 起
强迫劳动	强迫劳动事件	0 起	0 起	0 起
薪酬	五险一金覆盖率	100%	100%	100%
安全	工伤事故起数下降率	3 起	≥50%	零重大事故
安全	损失工作日下降率	336 天	≥50%	≥90%
安全	职业健康体检覆盖率	100%	100%	100%
培训	年人均培训时长	20 小时	≥24 小时	≥30 小时
培训	培训计划完成率	90	≥95%	≥98%

6.3 商业道德目标汇总

目标领域	指标	2026 年目标	2030 年目标
反腐败	腐败相关举报/投诉事件	0 起	0 起
反腐败	反腐败培训覆盖率	100%	100%
反腐败	关键岗位廉洁承诺书签署率	100%	100%

目标领域	指标	2026 年目标	2030 年目标
信息安全	重大信息安全事件	0 起	0 起
信息安全	年度应急演练频次	≥1 次	≥2 次
信息安全	信息安全培训覆盖率	100%	100%
知识产权	发明专利年增长	≥2 项	≥2 项
利益冲突	利益冲突申报处理率	100%	100%

6.4 可持续采购目标汇总

目标领域	指标	2026 年目标	2030 年目标
行为准则	关键供应商行为准则签署率	100%	100%
行为准则	所有供应商行为准则签署率	100%	100%
风险评估	关键供应商 ESG 风险评估覆盖率	100%	100%
风险评估	所有供应商 ESG 风险评估覆盖率	≥70%	100%
风险评估	高风险供应商占比	≤5%	0%
合同	采购合同 ESG 条款包含率	100%	100%
审计	年度供应商 ESG 现场审计次数	≥5 次	≥10 次

第七章 附则

7.1 手册解释权

本手册的解释权归属于宁波艾克姆新材料股份有限公司可持续发展管理委员会。

7.2 修订记录

版本号	修订日期	修订内容	编制	审核	批准
A/0	2026-03-01	首次发布	李培培	王 岚	连千荣

7.3 审批栏

角色	姓名	签名	日期
编制	李培培		2026 年 3 月 1 日
审核	王 岚		2026 年 3 月 1 日
批准	连千荣		2026 年 3 月 1 日