



股票代码:002810

# 赫达集团

## 2025年度

## 可持续发展报告



我们致力于让人类更健康, 让环境更友好  
We are committed to Making Human Beings Healthier  
and the Environment More Friendly



[www.sdhead.com](http://www.sdhead.com)

山东赫达集团股份有限公司  
Shandong Head Group Co., Ltd.

# 目录 CONTENTS

# Head

关于本报告	01
董事长致辞	03
走进赫达	05
<b>可持续发展管理</b>	<b>13</b>
可持续发展方针	14
可持续发展组织	15
可持续发展目标	16
<b>议题重要性评估</b>	<b>17</b>
利益相关方沟通	18
双重重要性分析	19

## 1 生态之光

应对气候变化	25
能源利用与节能降耗	31
环境合规管理	38

## 2 创新之擎

研发与创新	55
产品责任	64
客户权益保护	74
职业健康安全	76
可持续采购	84
数字化建设	87

## 3 聚智汇力

人才发展与管理	91
员工关爱	109
社会贡献	116

## 4 治理强基

治理结构	117
合规风控	120
商业道德	122
投关管理	126
信息安全	129

未来展望	133
附录	135
关键绩效表	135
深交所《指引》内容索引	143
指标索引	145
反馈意见表	147

# 关于本报告

本报告是山东赫达集团股份有限公司(以下简称“赫达集团”“赫达”“公司”或“我们”)发布的可持续发展报告。本报告依据客观、规范、透明和全面的原则,详细披露了公司2025年度可持续发展的实践及绩效。

## 报告范围

Report Scope

本报告以“赫达集团”为主体,包括下属分子公司,除特别说明外,本报告范围与本公司年报范围保持一致。

## 时间范围

Reporting Period

2025年1月1日至12月31日(简称“报告期”)。为增强本报告的对比性和前瞻性,部分内容适当追溯以往年份或具有前瞻性描述。本报告的发布周期为一年一次,与财务年度保持一致。

## 编制依据

Reference Standard

- 深圳证券交易所发布的《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告(试行)》
- 中国企业改革与发展研究会《中国企业可持续发展报告指南(CASS—ESG 6.0)》
- 全球报告倡议组织《GRI可持续发展报告标准(GRI Standards)》
- 联合国可持续发展目标(SDGs)
- 可持续发展会计准则委员会SASB准则

## 数据说明

Data Description

报告使用数据来源包括公司实际运行的原始数据、政府部门公开数据、年度财务数据、内部相关统计报表、第三方评价访谈等。本报告的财务数据以人民币为单位,若与财务报告不一致之处,以财务报告为准。

## 释义说明

Items Description

释义项	释义内容
赫达集团、赫达、公司或我们	山东赫达集团股份有限公司
赫尔希、赫尔希胶囊、赫尔希胶囊事业部	山东赫尔希胶囊有限公司
赫达高分子	淄博赫达高分子材料有限公司
中福赫达	山东中福赫达新材料科技有限公司
碳能科技、赫达碳能科技、碳能科技事业部	山东赫达碳能科技有限公司
米特加 MetaMeat	米特加(上海)食品科技有限公司

## 确认及批准

Report Confirmation and Approval

本报告于2026年4月24日获公司董事会批准,并与年报同期发布。董事会承诺对报告内容进行监督,并确保其不存在任何虚假记载或误导性陈述,并对内容真实性、准确性和完整性负责。

本报告以中文发布,英文版系根据中文版翻译,若与中文版有任何分歧,概以中文版为准。

## 报告获取

Report Acquisition

本报告可以在公司网站(<https://www.sdhead.com/>)、深交所网站(<http://www.szse.cn>)查阅和下载。

## 董事长致辞

# MESSAGES FROM CHAIRMAN



山东赫达集团 董事长:毕于东

**“我们致力于让人类更健康,让环境更美好”**,这是赫达集团深植于心的愿景,更是我们砥砺前行中坚定不移的指引。2025年,全球局势复杂多变,面临产业链重构、地缘政治冲突、贸易保护主义以及气候变化等挑战,赫达集团坚守长期主义,深耕产业,将挑战转化为发展的强劲动力,在可持续发展之路上稳健迈进。

在全球化布局的征程中,面对贸易保护主义以及反倾销与反补贴带来的压力,我们没有退缩,而是积极应对,凭借专业的团队与精准的策略,成功化解危机。同时,为实现更长远的发展,2025年,我们毅然决定在美国投资建设200亿粒/年的植物胶囊项目,目前项目按计划推进,建成后将完善全球化供应链,让我们能够以更高效、更优质的服务满足终端客户需求,进一步提升赫达在全球市场的竞争力。同年,我们与世界领先化学品原材料分销商 Univar Solutions 签署独家代理协议,将医药级纤维素醚代理范围扩大到欧美,使我们的产品能够更广泛地触达客户,提升全球影响力。

**技术创新始终是赫达集团发展的核心驱动力。**在纤维素醚领域,我们聚焦医药级等高附加值产品,不断提高医药级纤维素醚占比。高端缓控释及包衣产品实现技术突破,打破进口依赖,推出的缓控释专用纤维素醚等高端产品,凭卓越性能在生物制药等前沿领域广泛应用,并且加快新能源锂电池隔膜用纤维素醚研发和供货,构建新的增长曲线。在植物胶囊领域,自主研发的肠溶胶囊技术成熟,达国际先进水平。干粉吸入剂用 HPMC 空心胶囊和卡拉胶 HPMC 胶囊获国家药品监督管理局审评中心(CDE)审批,赫尔希胶囊构建起五大类 HPMC 植物胶囊产品矩阵,覆盖多元场景,满足不同制剂企业需求,为产品开发和质量优化提供选择。在石墨换热器和余热回收领域,我们强化石墨防腐蚀传热节能技术,拓展市场,为火电厂、炭黑等行业提供余热回收一体化方案,**助企业节能减排,为应对气候变化贡献力量,创造社会效益。**

**可持续发展是赫达集团的重要使命。**我们将碳足迹管理从理念全面转化为实际行动,对产品碳足迹进行全生命周期认证与管理。通过实施一系列节能减排项目,如优化生产工艺、升级设备设施、采用先进能源管理系统等,成功大幅减少了温室气体排放。在供应链管理方面,我们将社会责任审核延伸至各个环节,确保整个供应链在劳工权益、健康安全、商业道德等方面符合国际标准。赫尔希胶囊于2025年荣获 Ecovadis 铜牌评级,至此集团旗下纤维素醚和植物胶囊三大生产基地全部荣获 SMETA 体系认证和 Ecovadis 银牌或铜牌评级,为客户与合作伙伴提供了可靠的供应链保障。我们不断完善公司治理架构,强化风险内控管理,将 ESG 风险管理深度融入公司战略决策流程,切实保障投资者、员工、客户等各方的合法权益,推动治理能力与可持续发展水平协同提升。我们高度重视员工的成长与发展,通过实施一系列人才发展项目,为员工提供广阔的职业发展空间和晋升机会,实现了多个关键岗位的内部晋升,公司也凭借良好的雇主品牌形象荣获智联招聘“最佳雇主”称号。此外,我们积极投身公益事业,开展志愿者活动,关爱社区老人和特殊困难人群,依托爱菊基金帮扶困难职工,传递企业的温暖与担当。

**我们凭借在可持续发展方面的卓越表现,连续赢得 Wind ESG 指数 AA 级评价,树立了行业高质量发展新标杆。**这些成就的取得,离不开每一位赫达员工的辛勤付出、合作伙伴的坚定支持,以及投资者和客户的信任包容。

赫达集团始终秉持创新驱动、初心如磐、逐绿而行、精治为基的理念。未来,我们将继续肩负“让人类更健康,让环境更美好”的使命,以坚实的科技供给、稳健的经营质量、开放的合作姿态,提升穿越周期的发展韧性,携手利益相关方共同探索产业可持续发展之路,为产业升级、经济社会发展贡献力量,共创绿色、智慧、美好的未来。

# 走进赫达

ABOUT  
HEAD GROUP

## 公司概况

Company Overview

山东赫达集团股份有限公司成立于1992年，于2016年8月登陆深圳证券交易所，股票简称：山东赫达，股票代码：002810。

赫达是一家国际化的纤维素醚、植物胶囊生产企业，拥有纤维素醚事业部、赫尔希胶囊事业部、碳能科技事业部3大事业部。赫达的业务遍布全球100多个国家和地区，在欧洲、美国设有合资公司，在印度、俄罗斯、巴西、澳大利亚等13个国家聘有外籍专家为地方客户服务。

赫达的业务范围涵盖中高端纤维素醚、植物胶囊、石墨设备等产品与解决方案，广泛应用于建筑建材、医药食品、保健品、能源开采、日化洗涤、造纸纺织、绿色能源、石油化工、冶金电力等行业。

究中心

05

## 2025 荣誉成就

Honors and Achievements 2025

中国石油和化工企业  
500强

山东省质量标杆企业

山东省公布民营经济  
高质量发展突出贡献奖

淄博市“双百强”企业

2025 智联招聘最佳雇主

2025年度中国瓷砖粘贴  
行业原动力推动企业

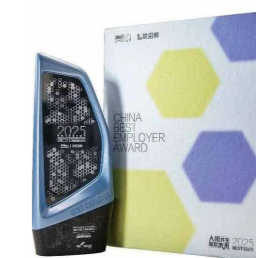
赫尔希公司获EcoVadis铜牌

获得Wind ESG“AA”评级



Wind ESG

山东赫达  
2025评级



# 发展历程

## Development History

### 赫达前身

由提供劳动力输出,向专注石墨换热器系列产品的研发、生产及销售转型,企业性质为王村镇镇办集体所有制企业。

**1972年**

淄博市周村区王村铆焊厂成立

**1989年**

更名为“淄博石墨化工设备厂”

### 起步阶段

企业性质转变为股份制公司,形成以石墨制化工设备为主,同时进行其他发展方向的探索。

**1992年**

成立“淄博赫达股份有限公司”

**1993年**

WWNW系列无压热水锅炉通过专业鉴定并投放市场

**1997年**

更名为“山东赫达股份有限公司”  
股票在原淄博自动报价系统上柜交易

### 蓄势阶段

踏上纤维素醚系列产品的研发、生产和销售发展之路,逐步形成以纤维素醚系列产品为主导,并进行下游产业链的拓展。

**2000年**

调整产业结构,启动“纤维素醚系列”产品的研发  
300吨/年的纤维素醚生产线正式建成

**2003年**

纤维素醚产品成功进入东南亚市场  
同年,成立国际贸易部,开启了产品出口的新纪元

**2004年**

公司投资2,600万元,自行设计、安装并建成了3,000吨/年轻丙基甲基纤维素生产线,于2005年顺利投入运行  
羟丙基甲基纤维素植物空心胶囊制备专用原料投入自主研发

**2005年**

双丙酮丙烯酸酰胺产品研发成功通过科技鉴定并投产  
公司荣获“山东名牌”称号

**2007年**

1,000吨/年轻乙基纤维素顺利投入生产  
通过山东省科技厅批准,组建成立“山东省纤维素醚工程技术研究中心”

**2009年**

公司被认定为国家级“高新技术企业”  
荣获“山东省著名商标”称号

**2011年**

全资收购烟台福川化工有限公司  
公司被评为淄博市创新成长型企业  
羟丙基甲基纤维素植物空心胶囊投入自主研发

**2012年**

公司投资3.6亿元在周村化工新材料产业园开始建设一期24,000吨/年轻纤维素醚生产线  
缓控释用羟丙基甲基纤维素被列为山东省创新项目计划

**2013年**

4,000吨/年医药级纤维素醚生产线上半年投入生产  
10,000吨/年建材级纤维素醚生产线下半年投入生产

**2014年**

福川公司5,000吨/年原乙酸三甲酯生产线建成  
设立控股子公司——山东赫尔希胶囊有限公司  
欧洲合营公司成立

**2015年**

通过FSSC22000、ISO 22000食品安全管理体系认证  
成功组建山东赫达股份有限公司技术中心

### 跨越阶段

经过多年积累,赫达成为A股上市企业;形成以纤维素醚系列产品为主导的产品格局,多类产品齐头并进,国内外市场不断开拓,销售额逐年攀升。

**2016年**

在深交所正式挂牌上市  
美国联营公司成立  
山东省纤维素醚工程实验室成立

**2018年**

20,000吨/年轻纤维素醚二期项目顺利投产  
与国际知名品牌圣戈班、可耐福达成战略合作  
福川化工公司被认定为“高新技术企业”  
上海赫涵生物科技有限公司成立

**2019年**

入选2019年“山东省制造业高端品牌培育企业名单”  
被认定为“山东省化工重点监控点企业”  
被评定为“山东省现代优势产业集群+人工智能融合发展方向示范企业”

**2020年**

淄博赫达高分子材料有限公司成立  
“41,000吨/年轻纤维素醚项目”投建  
赫尔希胶囊被评为“淄博市瞪羚培育企业”  
米特加(上海)食品科技有限公司成立  
被认定为“山东省十强产业集群领军企业”

### 腾飞阶段

通过组织变革,重塑企业文化、拟定赫达战略2025等战略性举措,促进管理提升、技术创新,推动赫达迈向国际化、现代化、数字化科技型创新企业。

**2021年**

淄博赫达高分子材料有限公司纤维素醚项目被列入2021年“山东重大项目名单”  
入选第三批国家级专精特新“小巨人”企业名单  
入选淄博市“双百强”企业

**2022年**

赫达高分子纤维素醚项目入选山东省新旧动能转换重大产业攻关项目  
入选“中国石油和化工行业500强”

**2023年**

赫达高分子41,000吨/年轻纤维素醚项目(一期)正式投产  
收购中福致为股权(现已更名为中福赫达)  
成立赫达可持续发展委员会  
获评国家知识产权优势企业  
入选“中国精细化工百强企业”  
入选“中国精细化工绿色低碳发展企业十强”

**2024年**

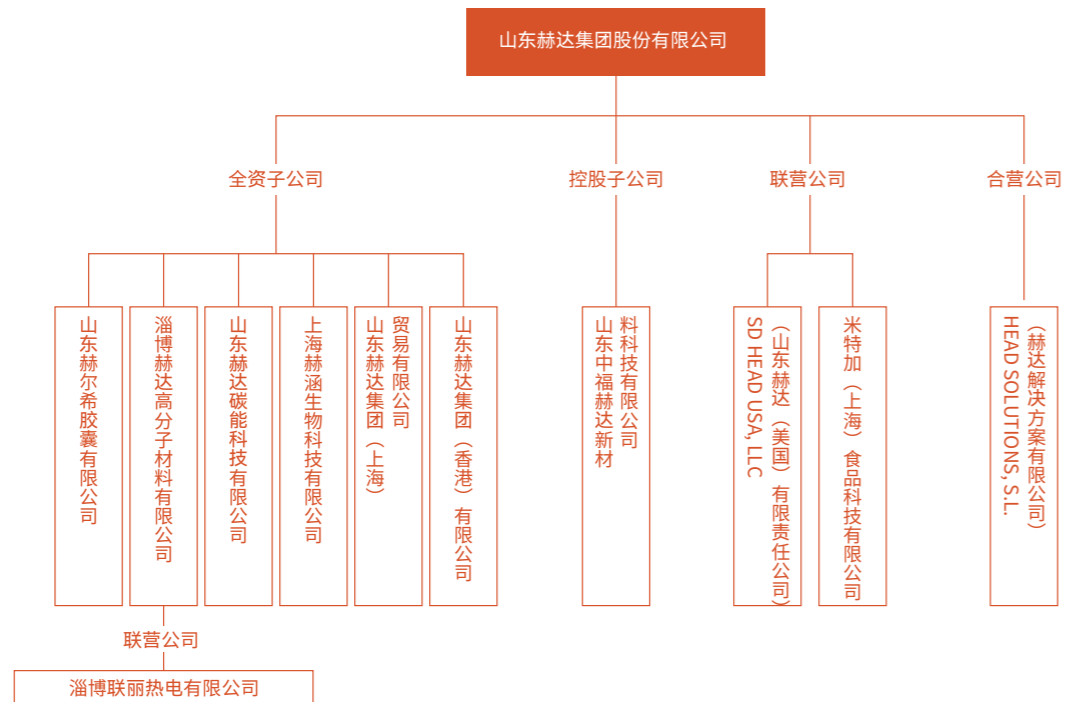
纤维素醚、植物胶囊销量双创历史新高  
与IMCD达成战略合作  
高青工厂、周村工厂分别获得EcoVadis银牌、铜牌  
赫尔希被评为“山东省制造业单项冠军企业”  
赫达碳能科技有限公司成立

**2025年**

赫尔希荣获EcoVadis铜牌  
Wind ESG “AA” 评级  
布局全球,决定在美国建厂

## 股权架构

Shareholding Structure



## 全球布局

Global Footprint

赫达集团总部位于中国·淄博·周村,在淄博高青、上海等地设立了子公司;在海外,赫达集团在美国设立工厂并分别在欧洲及美国设立合资公司作为两大战略支点,极大提高了客户从确认订单到接收产品的采购效率和服务。

赫达集团已为德国、英国、加拿大、美国、澳大利亚、日本、韩国、印度等全球100多个国家地区的用户提供业内领先的优质产品和解决方案。



## 业务布局

Business Unit



### 纤维素醚事业部

赫达致力于水溶性高分子化合物的研发、生产和销售,拥有三座现代化的纤维素醚生产基地,主要产品为非离子型纤维素醚,可为市场提供包含羟丙基甲基纤维素醚(HPMC)、羟乙基甲基纤维素醚(HEMC)、乙基纤维素醚(EC)、羟乙基纤维素醚(HEC)等近百个品种的纤维素醚系列产品。

纤维素醚作为工业添加剂,具有良好的成膜、保水、悬浮作用,被称为“工业味精”,广泛应用于医药、食品、建筑材料等行业。在医药产品中,常用作包衣粉预混材料、缓控释制剂骨架材料以及植物胶囊的制作;在食品行业中,常用于植物肉、蛋白肠衣、植物奶油及食品添加剂中;在绿色新型建筑材料行业中,常用于抹灰石膏、腻子粉、瓷砖胶粘剂、填缝剂、涂料、自流平等材料中。

### 赫尔希胶囊事业部

山东赫尔希胶囊有限公司坐落于中国淄博周村经济开发区,是赫达集团的全资子公司,致力于羟丙甲纤维素(HPMC)空心胶囊的研发、生产、销售。拥有采用自主研发产品原料配方、全自动植物胶囊生产线及智能恒温立体仓储系统,能够为保健品、药品企业提供000#至4#型号以及胃溶、抗酸等多种类、多规格胶囊产品,系列胶囊产品已通过国家药监局技术审评以及犹太KOSHER,清真HALAL,美国NSF,英国BRCGS等全球多项认证,能够为客户提供着色、印字等个性化胶囊定制服务,协助客户解决胶囊充填、应用等各类问题。获评山东省中小企业“隐形冠军”企业、淄博市瞪羚企业等多项荣誉。





### 碳能科技事业部

山东赫达碳能科技有限公司是赫达集团旗下全资子公司，聚焦于石墨防腐隔热节能技术的开发与应用，主要产品有石墨换热器、石墨炉、石墨塔、盐酸合成炉系统、盐酸吸收系统与盐酸解析系统等。是集单产品设计制造和系统集成总承包为一体的高科技公司。公司传承集团30多年石墨类设备设计制造经验，是中国化工装备协会会员、全国标准化设备技术协会会员、中国工业防腐技术协会理事委员、是国家II类压力容器制造资质、设备标准起草单位。

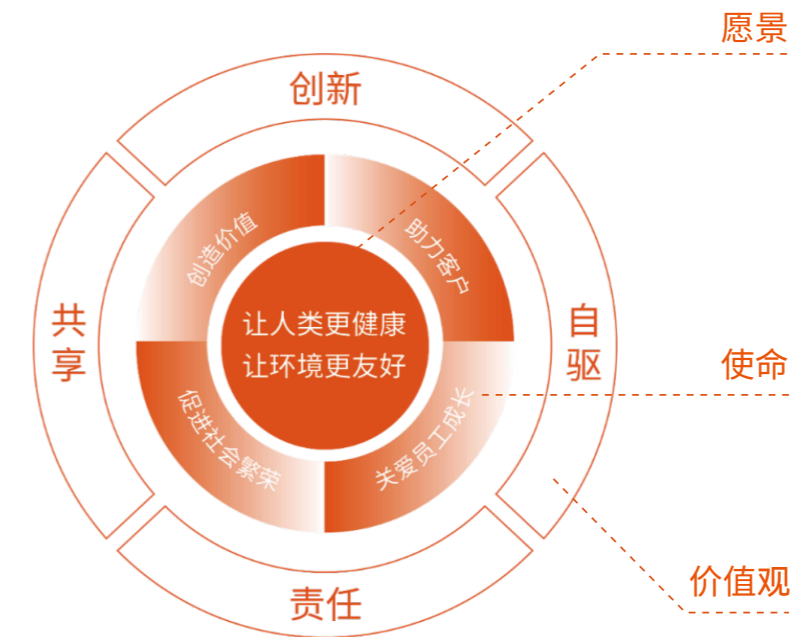


### 米特加 MetaMeat (参股公司)

米特加于2020年在上海创立，由赫达集团参股投资，共同推进食品级甲基纤维素在植物肉领域的应用。米特加以提供安全、可靠、可持续的食品为企业使命，致力于减轻直至消除畜牧业对地球生态的影响，用更加关心肉类爱好者健康的方式，满足其对肉类口感风味的渴求，推动全球食品体系的可持续发展进程。

## 企业文化

Corporate Culture



愿景

赫达顺应绿色、环保、低碳、健康的发展趋势，以纤维素醚产品为依托，通过持之以恒的研发创新和产业实践，整合优化上下游产业链，着力打造绿色产品与工厂。面向未来，赫达将更加积极主动的担当企业责任，在实现自身可持续发展的同时，最终为人类健康、环境友好做出积极贡献。



使命

赫达坚守产业责任与人文关怀，以精细化工技术为基石，提供可靠产品与服务。让用户成为事业创新的分享伙伴，与员工、股东和合作客户共享发展成果。在创造经济价值的同时，积极贡献社会价值。



价值观

赫达价值观是赫达人坚守的行为与道德准则，我们始终融入创新思维于工作，形成独特文化自觉，积极承担岗位与社会责任，分享个体价值，塑造赫达品牌形象。

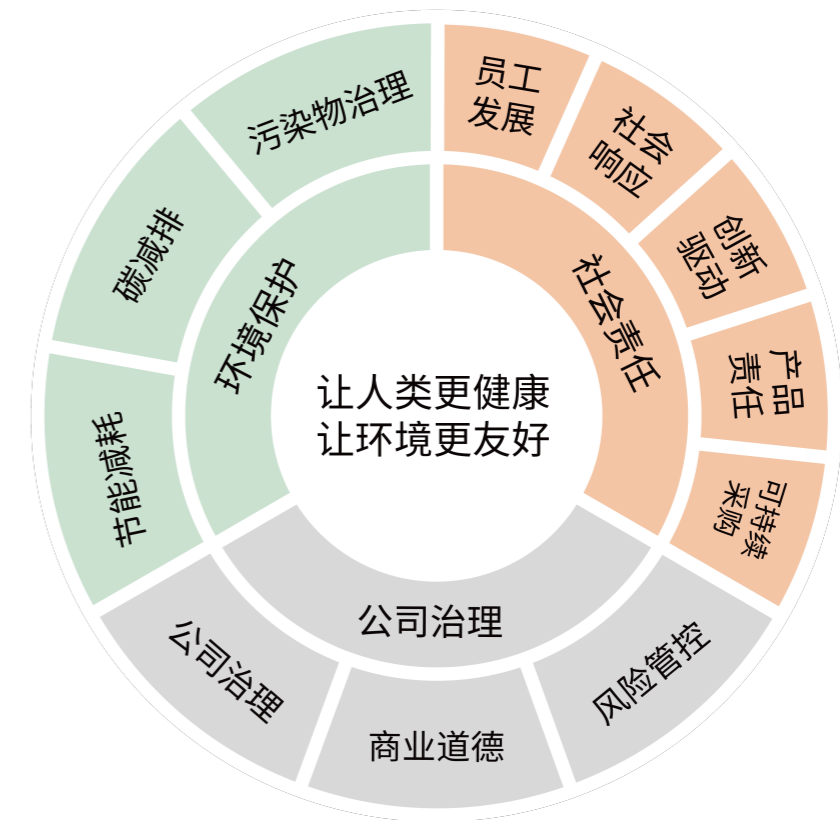
# 可持续发展管理

## SUSTAINABILITY DEVELOPMENT

### 可持续发展方针

#### Sustainable Development Guidelines

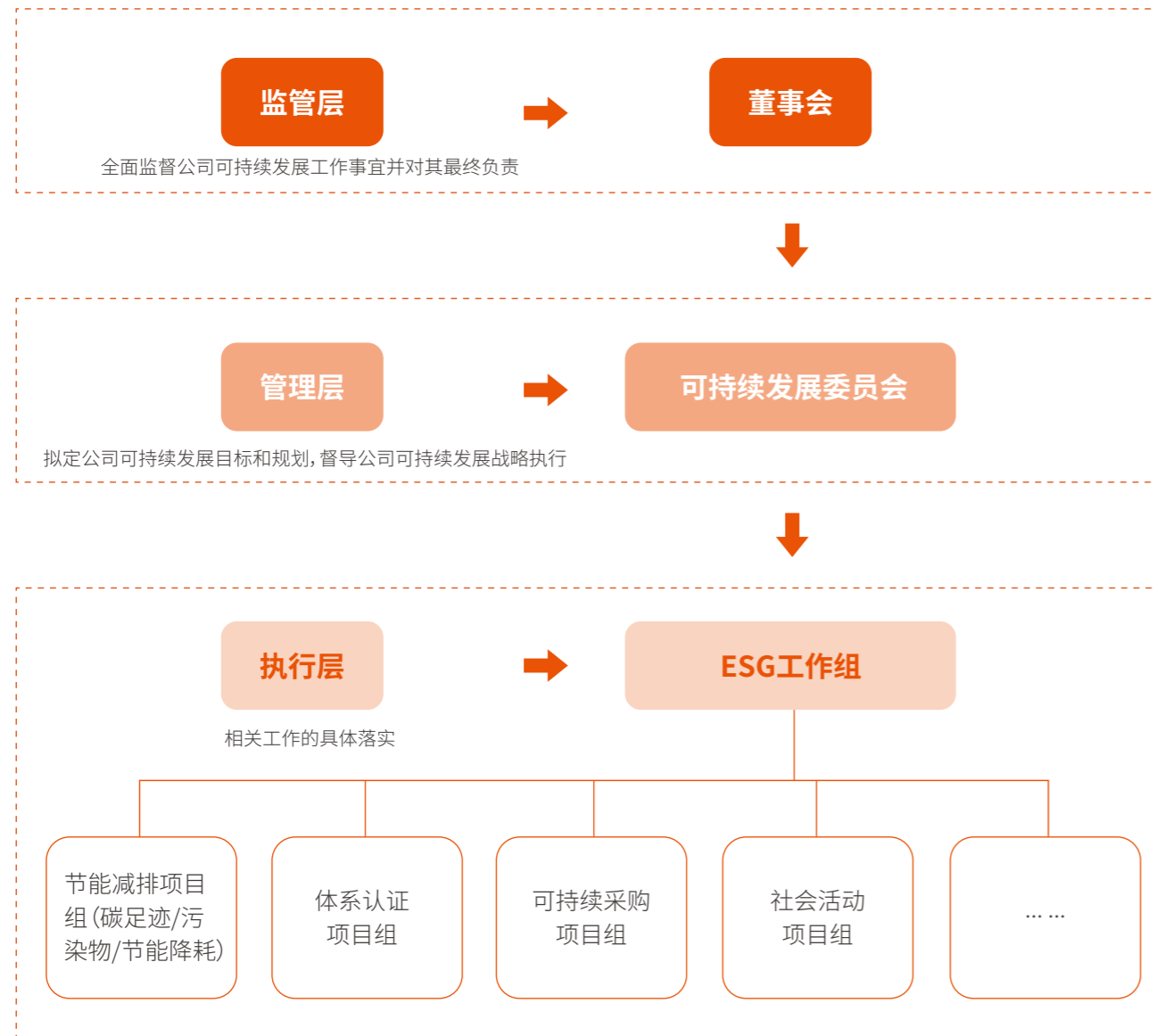
赫达集团以“让人类更健康，让环境更友好”为发展愿景，秉承“创造价值、助力客户、关爱员工成长、促进社会繁荣”的企业使命，主动践行可持续发展理念，建立并持续完善治理架构及管理政策，促进可持续发展融入企业战略、生产经营和企业文化中，不断强化社会责任管理与实践，注重利益相关方沟通，推动实现经济、环境、社会的共赢。



## 可持续发展组织

### Sustainable Development Structure

公司于董事会层面设立可持续发展委员会,主要负责拟定公司可持续发展目标和发展规划,督导公司关于可持续发展的相关工作,就提升公司可持续发展表现进行研究和提出建议,秉持对董事会负责的原则,向董事会报告工作。公司设立ESG工作组,在管理层的指导下,统筹协调各部门及分子公司推进开展ESG相关工作,并向可持续发展委员会提交正式提案,以实现公司ESG工作规范推进。



## 可持续发展目标

### Sustainable Development Goals

管理维度	管理理念-对应下文标题	SDGs
环境保护E	生态之光	7 经济适用的清洁能源 13 气候行动 15 陆地生物
产业价值S	创新之擎	9 产业、创新和基础设施 12 负责任消费和生产 17 促进目标实现的伙伴关系
员工权益S	聚智汇力	3 良好健康与福祉 5 性别平等 10 减少不平等
社会责任S		1 无贫穷 8 体面工作和经济增长 11 可持续城市和社区
公司治理G	治理强基	8 体面工作和经济增长 10 减少不平等 16 和平、正义与强大机构

# 议题重要性评估

## MATERIALITY ANALYSIS

### 利益相关方沟通

#### Stakeholders Engagement

公司重视与利益相关方之间的沟通,通过识别利益相关方、梳理利益相关方核心诉求、明确沟通方式,努力为利益相关方创造更大的可持续发展综合价值,获得各方的认可与支持。

利益相关方	关注议题	沟通方式
 政府	公平竞争 反腐败 商业道德 风险管理与合规经营 纳税与创造就业	日常沟通与汇报 座谈与专题研讨会 政策执行 信息披露
 股东/投资者	生产经营情况 公司治理 信息披露与沟通机制 研发创新 风险管理与合规经营	股东会 财务报告及公告 互动易问答 投资者热线 业绩说明会
 客户	诚信经营 产品质量与服务 研发创新 应对气候变化	客户满意度调查 客户走访与会议 网站、微信公众号等
 员工	职业健康与安全 员工培训与发展 多元化与机会平等 尊重人权	员工活动 安全生产管理 职业健康防护 定期培训
 供应商	公平交易 可持续供应链	供应商培训 签署供应商行为准则 举报投诉热线
 社区	助力社区发展 社会公益	志愿者活动 慈善捐赠

# 双重重要性分析

## Double Materiality Analysis

报告期内，公司开展了首次可持续发展议题的双重重要性分析。我们参考深交所《指引》，结合专业方法论解读和辅导，制定了分析流程、评分方法和排序模型，评估我们对环境和社会的影响以及我们所面临的可持续性相关财务风险和机遇。

本年度我们的双重重要性分析以定性考量为主，并辅以可行情况下的量化评估。未来，我们将持续关注政策更新，不断完善双重重要性分析流程和方法，并继续审慎应用量化评估手段，合理获取利益相关方的关切和观点，从而为我们的可持续发展规划乃至商业决策提供科学依据。

### 重要性分析过程

# 1 研究

我们基于公司最新发展规划，以及在国家宏观政策、行业政策及监管要求、同业可持续发展实践、可持续发展报告准则以及可持续发展评级等方面的对标分析，结合所处行业特点、行业发展阶段、自身商业模式、所处价值链等情况，识别与公司业务发展最相关的可持续发展议题。

# 2 评估

邀请公司内部相关部门及管理层，以及股东、投资者、合作伙伴、供应商、客户等利益相关方开展调研，就我们识别出的可持续发展议题对经济、环境及社会（即影响重要性）以及企业价值（即财务重要性）的实际和潜在的负面与正面影响。

**影响重要性评估：**通过对影响的规模、范围、不可补救性和可能性四个维度进行量化打分，评估议题的影响重要性。

- 规模:对利益相关者、经济或环境的影响程度
- 范围:受影响的利益相关者的覆盖面
- 不可补救性:补救的难度
- 可能性:发生的可能性

**财务重要性评估：**结合影响发生的可能性以及对财务影响的程度，评估议题的财务重要性。

- 对收入、利润、现金流等的影响
- 对合规性的影响
- 对声誉的影响
- 发生的可能性

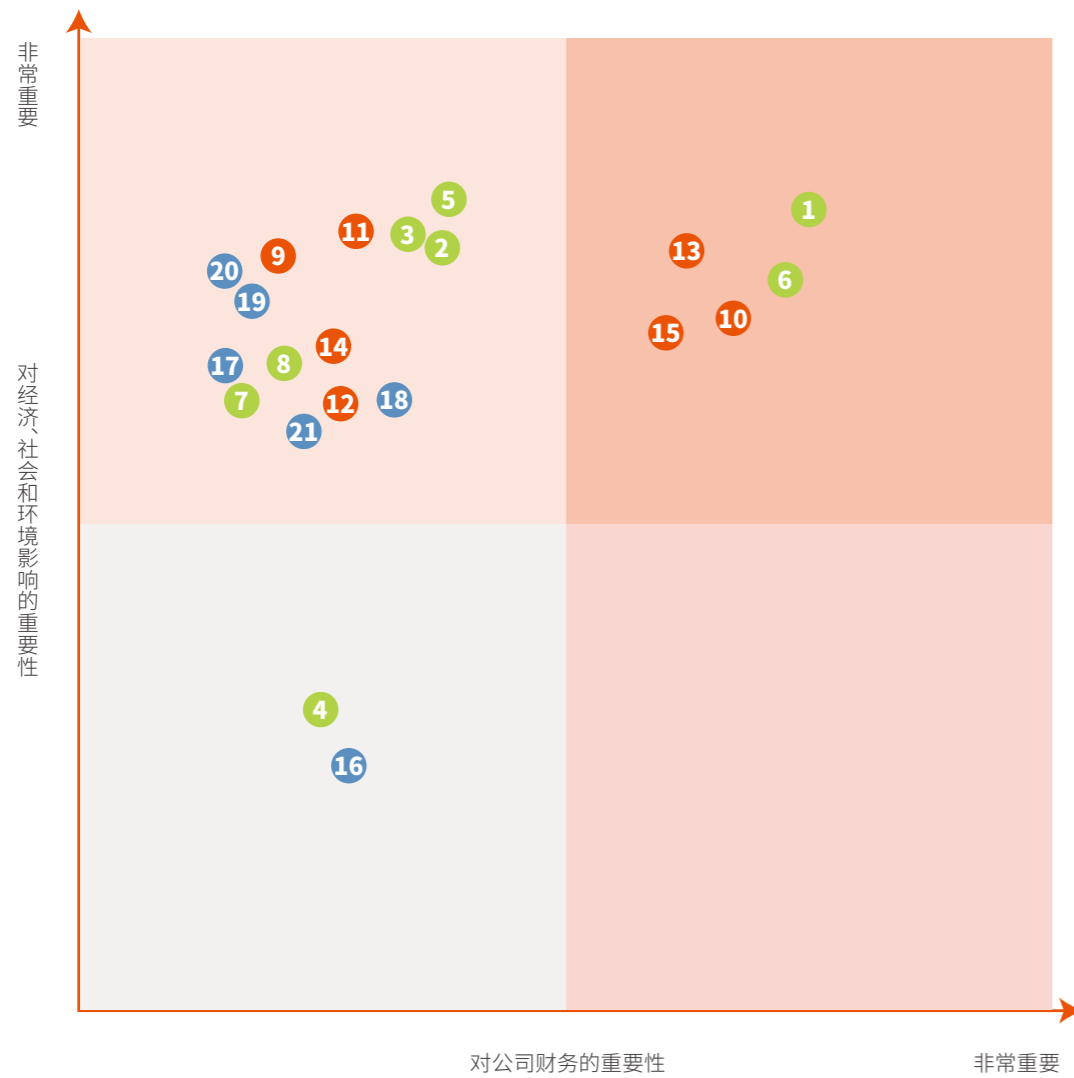
# 3 确认

对各项议题的评价结果进行综合考量后，按照双重重要性原则确定核心、重要和一般议题，对于实质性高的议题，报告进行重点披露。

## 重要性分析结果

基于步骤 2 评估数据,我们与多个部门共同审查并确认了评估结果。我们将利益相关者的意见作为评估的基础,通过对影响重要性和财务重要性的深入评估,以及综合考量评估结果与赫达管理层观点的一致性,确定了需要调整的议题。

这一过程最终明确了可持续发展管理的优先事项,形成了最终的信息披露重点议题清单,并由赫达可持续发展委员会进行审查和确认。根据双重重要性评估结果,我们编制了以下双重重要性矩阵。



同时具有财务重要性与影响重要性	具有财务重要性但不具有影响重要性
具有影响重要性但不具有财务重要性	既不具有财务重要性也不具有影响重要性



环境

序号	议题
1	应对气候变化
2	污染物排放
3	废弃物处理
4	生态系统和生物多样性保护
5	环境合规管理
6	能源利用与节能降耗
7	水资源利用
8	循环经济



社会

序号	议题
9	社会贡献
10	研发与创新
11	可持续采购
12	促进行业发展
13	产品责任
14	数据安全与客户隐私保护
15	员工发展



治理

序号	议题
16	尽职调查
17	利益相关方沟通
18	反商业贿赂及反贪污
19	反不正当竞争
20	治理结构
21	投资者关系管理

# 生态之光

## SHAPING A ECO-FRIENDLY FUTURE

- 应对气候变化
- 能源利用与节能减耗
- 环境合规管理

01

# 应对气候变化

Addressing Climate Change

## 气候议题治理

公司高度重视气候变化风险，将应对气候变化融入战略发展规划、公司治理体系、全面风险管理体系与日常运营管理中。并基于集团可持续发展委员会，成立专项气候治理工作组，由集团总裁直接监督，统筹双碳目标推进。工作组职责包括制定气候政策、评估风险机遇、协调跨部门资源分配，并建立与ESG绩效挂钩的高管激励机制。

在制定整体发展战略时充分考虑气候变化风险，并紧密跟踪国家碳达峰碳中和政策走向，及时对公司发展战略和规划进行调整。将节能降耗等低碳发展指标作为关键监控指标，每季度组织节能减排会议，跟踪集团与各事业部节能减排工作进展。同时设立节能环保专项奖，对实施节能减排降碳等工作做出突出成绩的单位和个人给予奖励。

### 1 可持续发展委员会

负责研究包括应对气候变化在内的可持续发展关键议题的政策、战略和规划。负责监督包括应对气候变化在内的可持续发展关键议题的承诺和表现以及年度计划和执行情况，并向董事会报告和提出建议。

### 2 管理层

在全面风险管理体系下，负责气候变化相关风险和机遇的识别和评估并研究应对措施，向董事会、可持续发展委员会汇报。

### 3 执行层

贯彻落实公司“双碳”有关决策，负责制定企业层面的“双碳”目标行动方案。深入实施节能减排计划，严格管理温室气体排放与能效目标。每季度报送管理报告，组织企业开展环保依法合规排查，开展生态环境保护督查、排污许可依法合规排查等环保重点工作专项检查。

## 与公司运营相关的温室气体排放

	能源	排放源
直接排放	天然气	TO / RTO炉；热风炉；食堂
	沼气	热风炉；沼气锅炉、TO炉
	柴油	叉车；柴油消防泵
	废气废液	TO / RTO炉
间接排放	能源	
	蒸汽	
	电	

## 气候行动战略

公司大力推动绿色发展战略，坚持生态优先、绿色转型、洁净发展，坚定不移走绿色低碳发展之路。公司在制定整体发展战略和重大决策时，高度重视《巴黎协定》目标、2030年可持续发展议程等国际公约，以及中国政府出台的《关于完整准确全面贯彻新发展理念做好碳达峰碳中和工作的意见》《国务院关于印发2030年前碳达峰行动方案的通知》等政策，对相关政策的影响进行研究分析，必要时开展重大专项课题研究，助力公司更好地把握发展机遇、规避风险。



## “双碳”行动战略路线图

### 范围一：积极推动绿色技术应用，提升能源利用效率

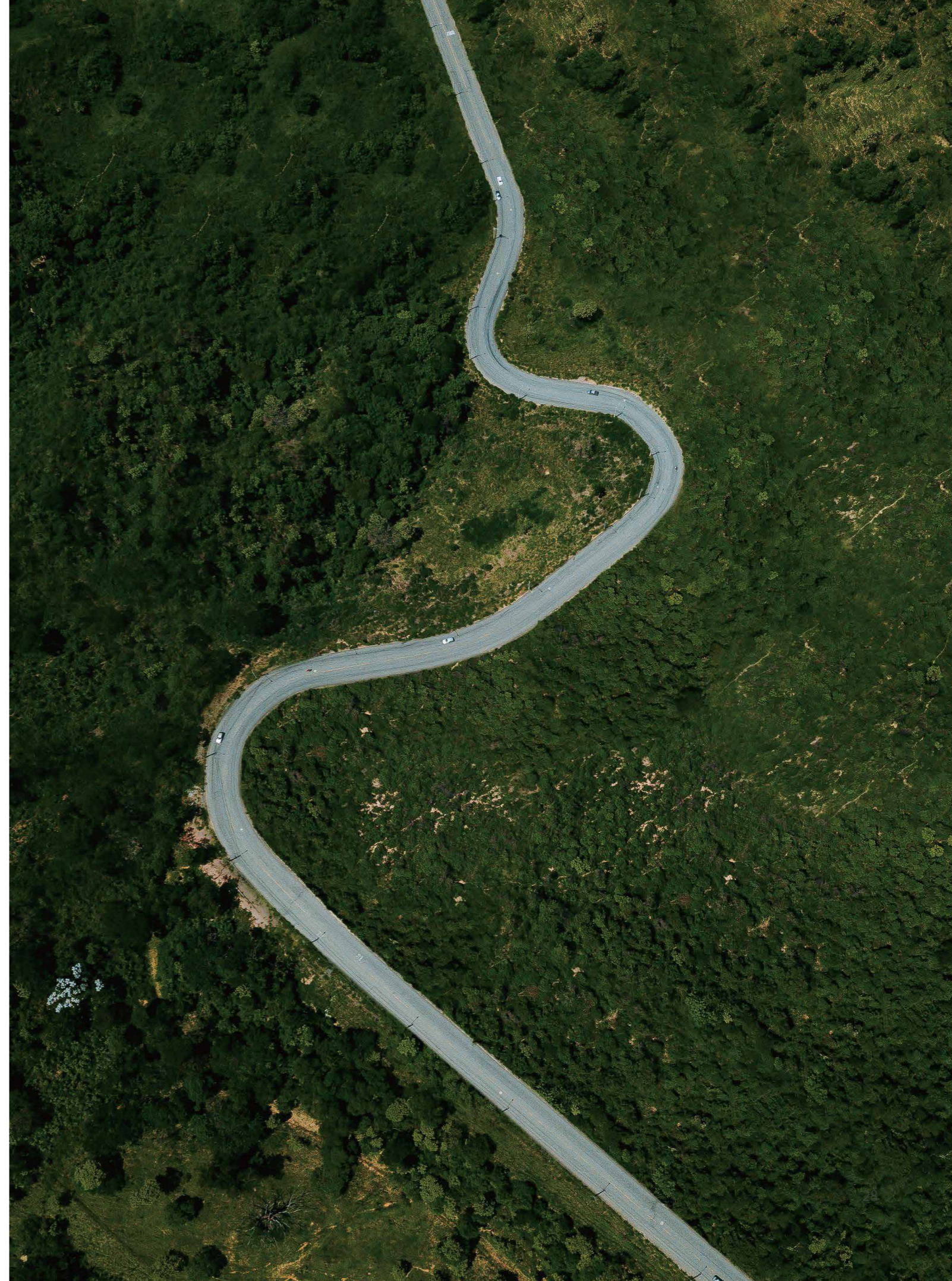
- 对生产工厂的主要排放设备进行定期维护与升级，避免能源浪费
- 积极探索清洁、高效、低碳的绿色技术应用，开展低碳绿色技术项目，赋能环境保护与效率提升
- 大力推进“节能减耗”，提升能源使用效率，减少整体能源消耗
- 在办公用品管理、水电节约、车辆管理等日常工作中的各个方面积极推行绿色办公，有效实现了办公环节的节能减排

### 范围二：加快构建清洁低碳能源供给

- 逐步增加可再生能源在能源采购组合中的占比，推动能源供应的低碳化
- 投资建设光伏发电

### 范围三：打造可持续供应链，推动上下游企业共同参与温室气体减排行动

- 积极推动绿色低碳产品研发，降低产品全生命周期的碳排放
- 加强可持续采购，完善供应商评估体系，选择环境记录良好的供应商，并对其在生产、运输和废弃物处理方面的环境绩效进行评估，并要求供应商制定减排计划
- 优化产品运输路线，采用多式联运等高效运输方式，减少运输里程和能源消耗。同时，鼓励物流合作伙伴采用低碳运输技术和设备
- 为员工提供班车，并鼓励员工乘坐班车或公共交通工具，同时减少不必要的商务旅行，推广远程办公和视频会议



## 影响、风险和机遇管理

核心议题	风险/机遇因素	描述	潜在影响		应对措施
			影响时限	财务影响	
应对气候变化	极端天气影响风险	全球气候变暖导致极端天气事件频发,暴雨、洪水、干旱等灾害可能对集团的生产设施造成直接破坏,影响正常生产运营。同时,极端天气还可能导致供应链中断,原材料供应受阻,增加企业的运营成本。	短-中期	成本上升 ↗ 收入下降 ↘	1. 开展气象监测,关注极端天气预警,制定科学、有效的灾害应急预案,并强化应急演练。 2. 定期排查生产运营设施隐患,及时升级改造设施设备。 3. 做好防灾减灾物资的日常储备。
	政策法规风险	随着各国对气候变化问题的关注度不断提高,相关政策法规日益严格。集团可能面临碳减排目标约束、能源价格上涨、环保税收增加等政策风险,对企业的盈利能力和市场竞争力产生不利影响。	中-长期	成本上升 ↗	1. 实时跟踪国内外相关政策法规动态,密切跟进欧盟碳关税政策走向,及时评估其对公司业务的影响,并积极实施碳减排措施,全力提升碳排放管理水平。 2. 积极参与行业协会的政策研讨活动,反馈企业实际情况,提前调整企业生产和运营策略。 3. 提升能源利用效率,降低单位产值能耗,以减轻能源价格上涨带来的成本压力。
	市场风险	消费者对环保产品的需求不断增加,市场对企业的环境绩效要求也越来越高。如果集团不能及时满足市场对低碳产品的需求,可能会失去市场份额,面临市场竞争压力。	短-中期	收入下降 ↘	1. 加强市场调研,深入了解消费者对低碳产品的需求偏好,提前布局研发和生产。 2. 加大对绿色产品的宣传推广力度,通过参加行业展会、线上营销等方式,提升企业绿色产品的知名度和市场影响力。 3. 建立产品碳足迹核算体系,向消费者清晰展示产品的低碳属性。
	技术风险	低碳经济转型驱动着技术快速迭代发展,公司需要持续加强节能减排技术及可再生能源利用,以确保实现“双碳”目标。这个过程中,随着公司在研发、设施建设方面的投资力度不断加大,也会带来运营成本的增加。	中-长期	成本上升 ↗	1. 加强环境友好、绿色低碳的高性能产品研发力度,推广绿色产品的生产和销售。 2. 建设高水平科技人才队伍,重视青年科技人才培养,提升公司创新创造力,促进实现关键技术攻关。
	绿色产品需求增长机遇	随着全球可持续发展意识的提高,市场对绿色、环保产品的需求呈现快速增长趋势。公司产品在绿色建筑、食品、医药等行业具有广泛应用前景。抓住这一市场机遇,集团可以加大研发投入,开发更多适应市场需求的绿色产品,拓展业务领域,提升市场份额。	短-中期	收入上升 ↗	成立专门的绿色产品研发团队,增加研发资金投入,与高校、科研机构合作开展产学研项目,加速绿色产品的研发进程。根据不同行业对绿色产品的特性需求,定制化开发产品。
	品牌形象提升机遇	积极应对气候变化,履行社会责任,有助于提升集团的品牌形象和企业声誉。良好的品牌形象可以吸引更多的客户、投资者和优秀人才,为企业的长期发展奠定坚实基础。在市场竞争中,具有良好环保形象的企业更容易获得消费者的认可和信赖,从而获得竞争优势。	中-长期	收入上升 ↗	1. 制定企业社会责任传播计划,通过企业官网、社交媒体、新闻媒体等渠道,定期发布企业在应对气候变化方面的行动和成果。 2. 参与各类社会责任评选活动,展示企业的良好形象。 3. 开展绿色公益活动,如植树造林、环保科普宣传等,增强公众对企业的好感度。 4. 建立与客户、投资者和人才的沟通机制,及时回应他们对企业环保工作的关切。

碳足迹	全球气候危机下，产品碳足迹测算成为国内外绿色发展关键。国际上 ISO 标准完善、欧美出台强制披露政策；国内依托“双碳”战略应对绿色贸易壁垒与产业转型。开展碳足迹测算，既能推动全产业链减碳，也能提升企业竞争力、引导绿色消费，是衔接国际规则、落实双碳目标、实现经济环境社会协同发展的重要抓手。	中-长期	成本上升 ↗	1. 对标ISO 14067、GB/T 24067等国内外标准，建立全生命周期碳足迹测算体系，规范数据采集，保障测算结果精准可追溯。 2. 依托碳足迹测算结果，识别生产、原料、物流等核心高排放环节，加大低碳技术投入，优化生产工艺、替代高碳原料，实现降碳增效。 3. 加强供应链碳管理，推动上下游企业协同测算与减碳，主动披露碳足迹信息，适配国际规则与客户需求，提升品牌竞争力。
-----	--	------	--------	---

### 指标与目标

为应对全球气候变化带来的挑战，推动产业转型升级，赫达积极响应国际社会号召，结合业务发展实际，提出**2030碳达峰、2050碳中和**的远景目标。

报告期内，公司直接温室气体排放（范围一）来源主要为生产过程中的化石燃料燃烧排放；间接温室气体排放（范围二）来源主要为外购电力与外购热力。

### 关键绩效

温室气体排放总量（范围一+范围二）

**236,190** 吨二氧化碳当量

直接温室气体排放量（范围一）

**8,081** 吨二氧化碳当量

自营温室气体减排量

**14,153** 吨二氧化碳当量

间接温室气体排放量（范围二）

**228,109** 吨二氧化碳当量

## 能源利用与节能减耗

Energy Utilization and Conservation

### 能源议题治理

公司高度重视能源的高效利用，将节能减耗融入集团与各事业部战略发展规划、公司治理体系与日常运营管理中。并基于集团可持续发展委员会，成立专项节能减耗工作组，由事业部总裁直接监督，统筹各事业部节能减耗工作推进。工作组职责包括制定能源管理政策、监督各部门执行能源管理体系相关制度和流程、研究分析国内外能源形势及行业节能趋势，以及新节能技术、工艺和设备在集团内的试点应用与推广。

公司严格遵循《中华人民共和国节约能源法》等节约资源相关法律法规，制定了《能源管理手册》《能源管理体系程序文件》，在生产建设与运营阶段减少碳排放。公司通过制定能效、能耗限额、计量和监测等系列标准，有机结合其他的能源管理要求，推进能源管理一体化建设，促进公司节能降耗和减排目标的实现。

### 能源管理体系-(PDCA) 全流程闭环管理



策划

建立能源方针和能源管理团队，考虑能源评审风险管理，建立能源绩效参数、能源基准、目标和能源指标，做出相应措施计划。



实施

实施措施计划、运行和维护控制、进行信息交流，确保能力并考虑设计和采购中的能源绩效。



检查

对能源绩效和能源管理体系的监视、测量、分析、评价，实施内部审计及管理评审。



改进

采取措施处理不规范现象，并持续改进能源绩效和能源管理体系。

公司在《能源管理制度》中对用电、用水、蒸汽、天然气等管理工作做出明确要求，完善制度保障，并成立了节能减排分委会，分委会下设节能减排小组，将节能减排相关工作落实到各部门、各层级的常态化工作当中，进一步补充公司环境管理架构，提升员工环保意识。

## 节能降耗战略

公司在能源利用与节能降耗方面实施积极且全面的战略。密切追踪国内外能源市场动态、行业节能趋势以及政策法规导向，将能源管理深度融入企业整体发展战略。在能源结构优化上，持续推进可再生能源的开发利用，并稳步推动生物质能等清洁能源对传统化石能源的替代。聚焦节能技术创新与改造，组建专业研发团队，

对生产设备开展全面评估与升级，引入先进节能设备，同时深入研究生产工艺的节能优化。为保障战略有效执行，建立完善的能源管理体系，搭建精准的能源监测与分析系统，实施能源管理责任制，将能源管理成效与员工绩效紧密挂钩，营造全员参与节能降耗的良好氛围，全方位提升能源利用效率，实现企业的可持续发展。

## 影响、风险和机遇管理

核心议题	风险/机遇因素	描述	潜在影响		应对措施
			影响时限	财务影响	
能源利用与节能降耗	能源价格波动风险	能源市场复杂多变，电力、天然气等能源价格波动频繁。能源价格上涨将直接增加集团的生产成本，压缩利润空间，影响企业的盈利能力和市场竞争力。	短-中期	成本上升 ↗	1、加强能源市场监测与分析，建立能源价格预警机制。 2、与长期合作的能源供应商签订价格稳定协议，通过固定价格、价格调整条款等方式，降低能源价格波动对企业的影响。
	技术风险	节能技术的研发具有不确定性，研发投入大、周期长，且可能面临技术瓶颈难以突破的风险。此外，新节能技术在实际应用过程中，可能存在与现有生产设备不兼容、运行不稳定等问题，影响节能效果和生产正常进行。	中-长期	成本上升 ↗	1、加大对节能技术研发的资金和人才投入，与高校、科研机构建立产学研合作关系，充分利用外部科研资源，提高研发成功率。 2、在新技术应用前，进行充分的小试、中试和可行性研究，确保技术的成熟性和可靠性。 3、建立技术储备库，针对不同技术方案制定应急预案，降低技术应用风险。
	成本降低机遇	通过提高能源利用效率与持续改善，集团不仅可以降低能源消耗成本，还可能在生产效率提升、设备维护成本降低等方面获得额外收益。	短-中期	成本下降 ↘	1、持续投入资源进行节能技术创新与持续改善，建立内部创新激励机制，鼓励员工提出创新想法和方案。 2、加强与行业内先进企业的技术交流与合作，学习借鉴先进经验，加速自身技术创新进程。对节能技术创新成果进行商业化评估，积极探索将技术转化为产品或服务的路径，实现技术价值的最大化。

## 指标与目标

### 能源利用关键绩效

天然气消耗量

**382.85** 万立方米

外购电力总量

**23,367.56** 万千瓦时

外购热力总量

**946,549** 吉焦

光伏发电量

**225.98** 万千瓦时

## 节能减排措施

赫达集团积极探索应用绿色清洁、高效低碳的绿色技术,开展低碳绿色技术工艺项目,采用低碳绿色技术赋能环保增效,为构建环境友好型社会贡献力量。

赫达集团在经营过程中努力提高资源的综合利用效率并不断加强相关规范管理,做到节能与环保并行,以能源管理作为降低直接排放的主要抓手,通过节能提效与精益改善、可再生能源替代、全员节能宣传等途径,全方位实践低碳生产运营。

### 节能减排措施



电力

- ▶ 通过设备启停优化与峰谷用电管理,减少无效运行与高峰负荷
- ▶ 实施凉水塔替代冷机、空气能改造等节能项目,提升用能效率
- ▶ 同步推进粉碎效率提升、配电无功补偿等运行策略,持续降低用电单耗



蒸汽

- ▶ 依托MVR余热回收、沼气利用等技改项目,替代新鲜蒸汽消耗;
- ▶ 通过反应时间缩短、参数精准控制等工艺优化,降低蒸汽单耗;
- ▶ 强化新风系统与生产波动的联动管控,减少除湿与停机带来的额外损耗。



天然气

- ▶ 调整粉碎温度等工艺参数,直接降低天然气吨耗;
- ▶ 针对燃烧不充分问题开展设备清灰与参数整改,恢复热效率;
- ▶ 推进余热回收与替代能源利用,减少天然气依赖。

### 电力节能减耗

#### 赫尔希冬季凉水塔替代冷水机组项目

针对冬季低温环境,利用凉水塔自然冷却能力替代冷水机组为7度水降温,在冷水机组停运期间仍可满足系统冷量需求。

节省电耗约 **214** 万度/年



#### 碳能南厂太阳能浴室改造项目

将原纯电加热员工浴室改造为太阳能辅热系统,在冬季阳光照不足时仅需少量电加热补充,春夏秋三季基本实现零电耗供热。

节省电耗约 **36,000** 度/年



#### 碳能南厂烘干炉改造项目

针对石墨块烘干工序能耗高的问题,将原有纯电加热烘干炉升级为空气能热泵烘干系统,利用热泵技术转移环境热能替代直接电加热。

节省电耗约 **24,000** 度/年

### 蒸汽节能减耗



赫达高分子废水盐浓度提升及BHS并线项目

通过优化一万吨线生产流程，将两万吨线洗涤水回用于一万吨线，同时推进BHS并线运行，减少废水排放量并提升水资源利用率。

节省蒸汽约**5,200**吉焦/月



周村MVR机械蒸汽再压缩项目

采用MVR技术替代传统多效蒸发装置，将废水蒸发产生的二次蒸汽经压缩机压缩升温后，作为热源回用于蒸发系统。

节省蒸汽约**6,500**吉焦/月

### 节能减耗激励

公司将能源节约、节能减耗等指标作为关键监控指标，每季度组织节能减排会议，跟踪集团与各事业部节能减排工作进展。同时设立节能环保专项奖，对实施节能减排降碳等工作做出突出成绩的单位和个人给予奖励。



○ 董事长特别奖-节能降耗突出贡献

## 环境合规管理

Environmental Compliance Management

### 环境管理体系与制度

赫达集团严格遵守《中华人民共和国环境保护法》等国家法律法规要求和其他运营所在地的法规政策要求，编制发布《环境保护责任管理制度》《环境运行控制程序》《环境因素识别与评价控制程序》等内部管理制度，加强环境保护管理工作，全面落实环境保护责任制。报告期内，公司未发生重大环境事故。

#### 2025年环境管理结果

管理目标	指标	达成情况
重大环境事故	0	已达标 ✓
废水达标排放率	100%	
废气达标排放率	100%	
噪声达标排放率	100%	
固废合规处置率	100%	

#### 2026年环境管理目标

管理目标	指标
重大环境事故	0
废水达标排放率	100%
废气达标排放率	100%
噪声达标排放率	100%
固废合规处置率	100%



### 重点环保工作计划

- ▶ 构建并持续完善物料平衡、水平衡及碳排放等环保数据统计体系,提升公司环保管理水平
- ▶ 持续优化危废转移与处置管理流程,提升危废处置效率
- ▶ 提高污水站运行效率,强化废水排放管理
- ▶ 持续提升环保设施运行的效率与稳定性
- ▶ 定期开展厂区环保审计,加强环保培训教育建设

赫达集团各事业部均设有环保部门,负责环境管理工作。在环境目标及方针指导下,确保各项环境管理措施的有效落实与执行。

### 环保方针

坚持持续环保投入,严控环境风险,确保100%达标排放,实现零环境污染,推动公司可持续发展。

### 环保部组织职责

- ▶ 负责组织本公司的环境管理和环境监测工作。
- ▶ 负责组织实施本公司的排污申报、监督落实污染物减排、应急预案等工作。
- ▶ 负责环保设施台账和记录规范;监督检查本公司环保设备设施运行情况;监督检查本公司污染物的管理。
- ▶ 负责监督废水、废气的达标排放,固废的合规管理;负责公司危险废物的储存、转移手续齐全,记录规范。
- ▶ 参加新建、扩建和改造项目方案的研究和审查工作,组织项目环境评价与竣工验收。
- ▶ 负责组织本公司环境内、外监测,做好环保资料归档。
- ▶ 负责组织本公司员工进行环保法律法规的宣传教育。

公司依据ISO 14001环境管理体系,修订完善环境管理相关制度,配齐配足环境管理专兼职人员,健全风险隐患排查、通报等常态化工作机制,持续夯实体系保障。截至报告期末,公司已通过ISO 14001:2015环境管理体系认证;赫尔希已通过国家级绿色工厂认证。



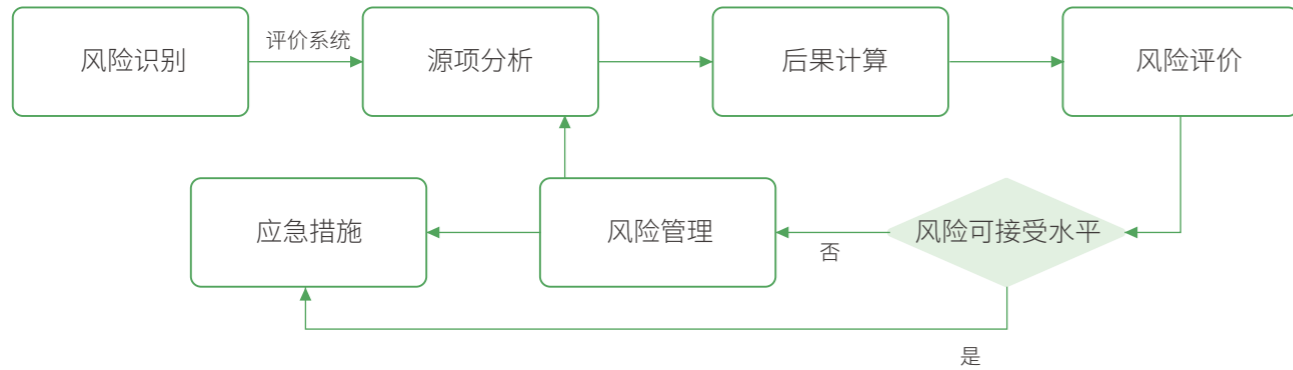
○ 环境管理体系认证

指标	单位	2023年	2024年	2025年
环保总投入	万元	8,804.43	16,357.04	12,230.89
环保总投入占营业收入比例	%	5.66	8.36	6.4

### 环境风险管理

#### 风险识别与评估

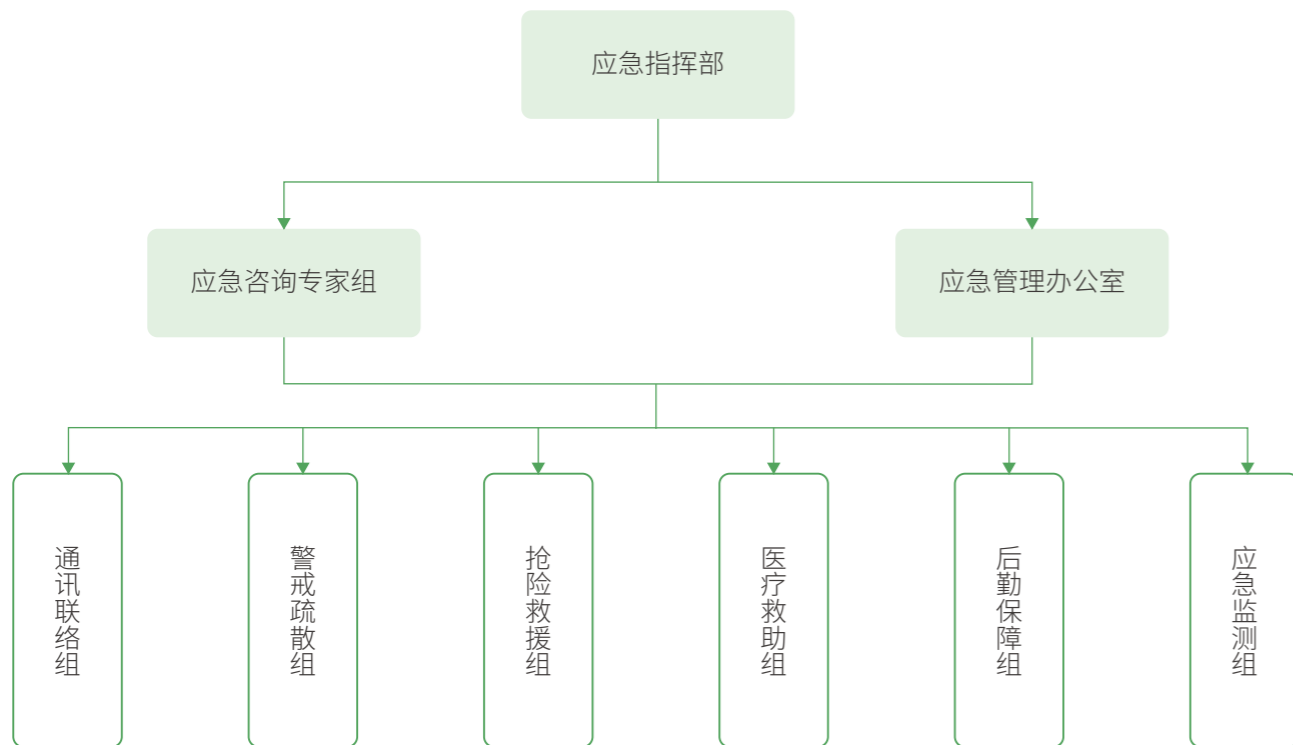
公司建立环境因素识别与评价控制程序,分别通过《方针、目标、指标和管理方案控制程序》《环境运行控制程序》《应急准备与响应控制程序》三个维度对重要环境风险因素识别和评估予以控制,并及时采取改进措施,加强公司对组织内外部环境的管理,尽可能减少和消除生产运营的环境风险。报告期内,公司各项目均取得环评批复。



○ 突发环境事件风险评估程序图

公司加强环境风险监测与应对工作,对风险隐患进行专项评估,出具环境自行监测报告,制定了《环境隐患排查责任制度》,切实优化风险隐患管理,稳步提升管理水平。报告期内,公司每月定期进行内部检查,发现问题均已快速整改完毕;接受外部环保检查8次,共7项问题已全部整改完毕;每季度进行例行自行检测,各项污染物因子均达标排放。

为提高公司防范和处置突发环境污染事件的能力,公司制定了《突发环境事件应急预案》,建立紧急情况下快速、科学、有效的事故抢险、救援应急机制。同时,公司定期组织员工进行环保培训和突发环境事件应急演练。报告期内,公司开展4次应急演练。



○ 突发环境事件应急组织机构

## 绿色环保行动与措施

赫达集团坚持“让环境更友好,让人类更健康”的可持续发展理念,实施绿色改造,结合低碳运营,促进能源结构绿色低碳转型和生态环境质量协同改善。

### 环保治理升级改造项目: MVR蒸发

公司持续投入MVR技术应用,显著提升了环保处理能力,有效实现了高盐废水的近零排放与无害化处理。



公司进一步加大对于绿色办公理念的宣传力度,营造全员节能氛围,号召全员加入绿色低碳办公及绿色出行活动,统一更换新能源车辆,对改善空气质量和保护环境起到了积极作用。

### 植树活动

2025年3月12日,公司组织员工开展义务植树活动,以实际行动践行绿色发展理念。活动现场,员工们分工协作、挥锹培土,共同种下树苗,为厂区及周边环境增添新绿。此次活动不仅增强了团队的凝聚力,也进一步强化了全体员工的生态保护意识,体现了公司致力于推动绿色低碳发展、共建美丽家园的坚定决心。



### 地球一小时徒步活动

2025年3月，公司积极响应“地球一小时”全球环保倡议，组织员工开展主题徒步活动。大家关闭不必要的电源，走出办公室，以低碳徒步的方式传递节能理念。活动中，员工们沿途捡拾垃圾、宣传环保知识，以实际行动呼吁更多人关注气候变化、践行绿色生活。



### 世界地球日捡垃圾活动

2025年世界地球日当天，公司组织员工开展“守护绿色家园”主题捡垃圾公益活动。员工们分组深入厂区周边街道、公园及绿化带，手持夹钳与垃圾袋，认真清理烟头、塑料瓶、包装袋等废弃物，并对捡拾的垃圾进行分类投放。



日常工作中，公司积极在办公用品管理、节水节电、车辆管理等各个环节推广绿色办公行动，有效实现了办公室节能减排，促进企业及社会的可持续发展。

### 绿色办公举措

- ▶ 所有洗手间均已安装感应式出水装置，有效减少非必要的水资源消耗
- ▶ 空调和日光灯系统实施分区域控制，确保在无人区域及时关闭，同时在人员稀少的区域采用声控灯，进一步节约电力
- ▶ 会议室采用责任制，最后一个离开的人员负责确保所有灯光和电源已关闭，以减少不必要的能源浪费
- ▶ 鼓励双面打印，减少纸张的使用，并对打印错误的纸张进行再利用，背面打印非重要文件，以提高纸张的利用率
- ▶ 淋浴室实行定时开放制度，并采用高压花洒，以科学控制水资源的使用，同时保持洗浴效率

公司积极开展全员环保能力培养和意识提升工作，报告期内，共开展10场环保相关专项培训，培训内容涉及环保法规、固体废弃物管理、环境应急预案等，覆盖员工1,256人，培训时长累计16小时。

### 环保管理知识培训

2025年4月，公司围绕环保技术与环境管理基础，先后组织开展了两场专题培训。4月21日举办的环保技术培训，聚焦污染治理前沿工艺与低碳生产技术，通过案例剖析帮助员工掌握环保设施运行优化路径；4月28日开展的环境因素识别与评价培训，系统讲解了全过程环境影响识别方法与评价工具，引导员工从源头管控环境风险。

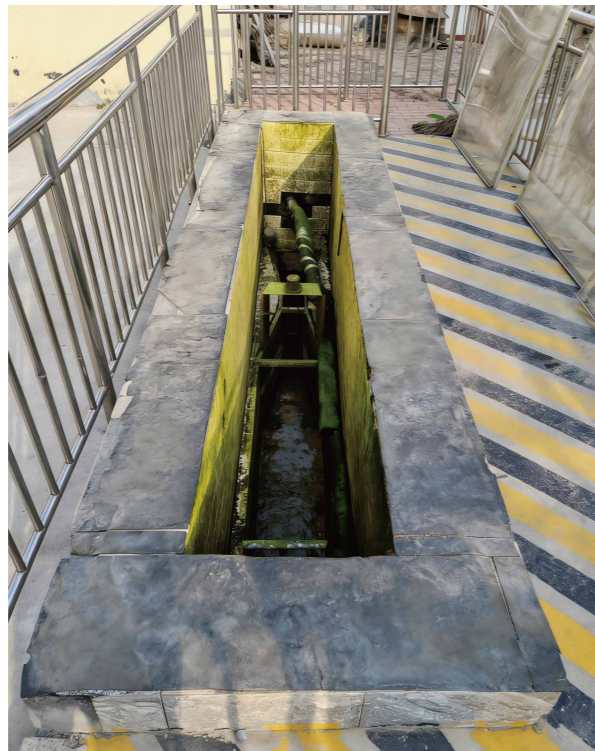


## 污染物管理

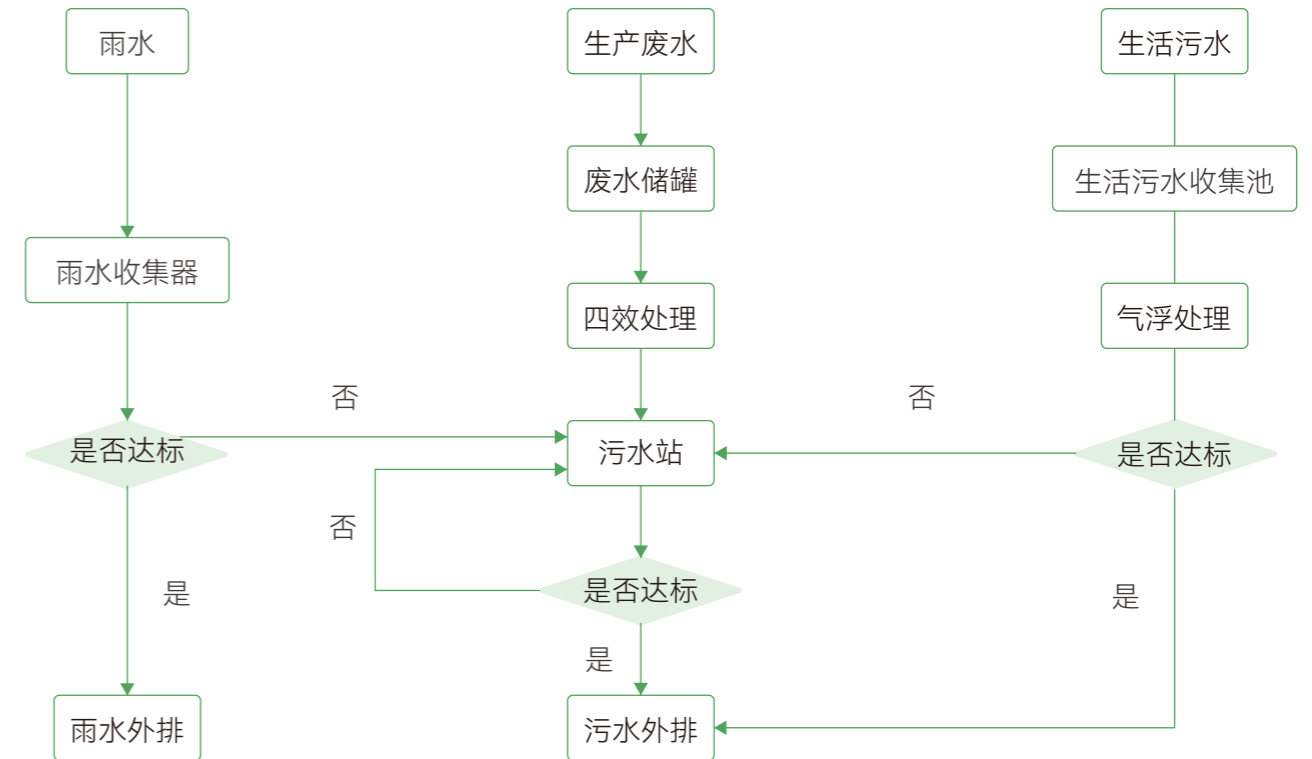
### 废水管理

针对水污染,公司严格遵守《中华人民共和国水污染防治法》《城镇排水与污水处理条例》等水污染防治相关法律法规,制定了《雨污分流管理制度》《污水处理站操作规程》,加强废水污水管理,构建污水站运行岗位及设备操作规程,保证出水水质符合既定标准,坚持达标排放,减少自身的环境足迹。

公司生产过程中产生的废水集中到收集池后进入污水站处理,实现有害污水零排放。处理后的清水进入清水池,经检测达标后外排;不合格水继续回流至调节池重新处理至合格,实现清污分流和废水分类。公司对废水进行定期监测,将氨氮、悬浮物等废水指标纳入每季度的监测指标,并委托检测机构定期对公司的各个污水排放口进行监测,确保废水处理规范化、科学化、环保化。



为进一步规范废水管理,加强环境保护,公司在《雨污分流管理制度》中详细对雨水、污水及事故水的收集、储存及其控制作出规定。并由环保部负责对雨污排放情况进行监督,定期对雨污管网进行监督检查,根据排放情况适时监测,加强过程控制,及时通报并督促不合格项的整改。



雨水、污水、生产废水控制逻辑图



## 废气管理

赫达集团依据《中华人民共和国大气污染防治法》等法律法规，制定了《大气污染防治制度》，持续升级优化废气处理设备和工艺，重视生产全流程管理并把控废气达标后排放，持续降低污染物排放量。

公司生产过程中的废气主要是粉碎、烘干、混同、包装过程产生的粉尘和冷凝过程产生的不凝气。为落实废气管理，公司积极建设废气在线监测管理系统，并按照排污许可证要求制定自行监测方案，完成自我监测，以实现精准治污、科学治污、依法治污。

适用废气	废气处理
▶ 适合低浓度的有机废气和恶臭气体	吸附法
▶ 适合水溶性的有机废气和恶臭气体（主要为H <sub>2</sub> S, NH <sub>3</sub> 等易溶于水的）	吸收法
▶ 适合含颗粒物的废气	静电净化
▶ 适合低浓度有机废气和难以处理的多组分恶臭有机气体	蓄热燃烧法
▶ 适合高浓度高沸点的废气，特别是成分较单纯的废气	冷凝法
▶ 几乎可以处理所有含有机化合物的废气，除含卤素气体外	热力燃烧法
▶ 适合高温、中高浓度有机废气，不适合含卤素、含尘、湿度高的废气	催化燃烧法

## 土壤和地下水污染管理

为了保护和改善事业部环境，防治土壤污染，推进生态文明建设，公司遵循《中华人民共和国土壤污染防治法》《工矿用地土壤环境管理办法》，制定了《土壤污染隐患排查制度》《土壤和地下水隐患排查治理制度》，明确各车间、部门、环境保护管理人员在土壤污染环境隐患排查工作中的职责，通过采取环境事故隐患排查的手段及时发现问题，加以治理消除。

公司定期开展土壤隐患排查工作，并实施土壤和地下水监测，制定监测方案，结果向社会公开，将监测数据报至生态环境局备案，形成整改台账的同时，建立隐患排查档案。对不按土壤隐患排查制度履行职责，导致土壤污染的，依法追究其法律责任。

## 关键绩效

<b>废水</b>		
废水达标排放率	氨氮(NH <sub>3</sub> -N)排放量	化学需氧量(COD)排放量
<b>100%</b>	<b>2.2 吨</b>	<b>112.67 吨</b>
<b>废气</b>		
废气达标排放率	氮氧化物(NO <sub>x</sub> )排放量	硫化物排放量
<b>100%</b>	<b>3.89 吨</b>	<b>0.37 吨</b>
挥发性有机化合物(VOCs)排放量	颗粒物(PM)排放量	
<b>14.00 吨</b>	<b>1.62 吨</b>	

## 废弃物管理

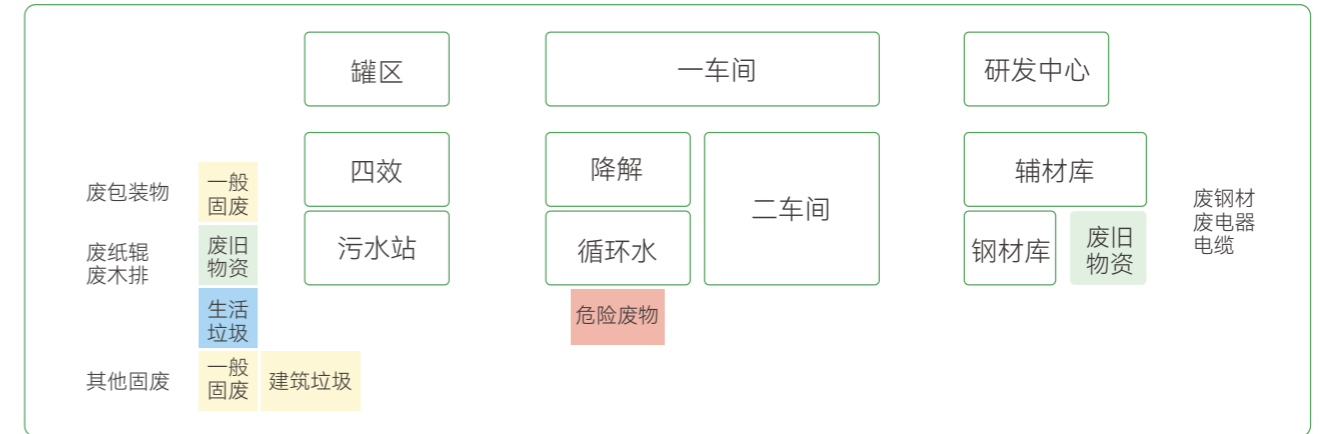
### 一般废弃物管理

公司遵守国家、地方颁发的各项环境保护规定，制定了《固体废物管理制度》，对固体废物收集、贮存和处理全过程做出管控，每年制定管理计划和应急预案，对危险废物的污染防治实施统一监督管理。公司完成新、改、扩建项目的环评资料申报工作、严格执行环境保护“三同时”制度，为污染防治提供技术服务保障，为美丽中国建设添加了靓丽的“赫达底色”。



### 固废处理措施

- ▶ **一般工业固废的处理:** 工业固体废物的处理优先考虑资源的再利用, 减少对环境的污染; 废包装物、其他固废的处理工作由行政部负责。
- ▶ **生活垃圾的处理:** 行政部负责委托当地环卫部门处理生活垃圾。
- ▶ **建筑垃圾的处理:** 建筑垃圾优先考虑交由施工单位综合利用, 不能利用的由工程项目部负责委托有资质的单位合规处置。



○ 废旧物资存放点

### 公司开展雨污分流和固废管理培训

2025年11月, 公司针对厂区环境基础设施运行规范, 组织开展了雨污分流与固废管理专题培训。培训围绕雨污分流系统维护、固体废物分类处置及资源化利用等实操内容, 结合现场典型案例进行解析, 进一步强化了员工的合规意识和现场管理能力, 为持续提升环境管理水平奠定了基础。



### 危险废弃物管理

为贯彻执行《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等相关法律法规, 赫达集团制定了《危险废物管理制度》《危险废物管理计划》, 建立了危险废物管理体系, 落实岗位责任制度, 明确危险废物从产生、收集、贮存、转移、处置等各环节的注意事项。公司生产涉及的危险废物存放于危废仓库, 危废仓库符合GB18597-2025标准要求, 冷凝废液进危废焚烧系统焚烧处置, 其余危废委托第三方有资质单位进行集中处置。

### 危险废物事故防范措施

- ▶ 尽量采用无毒无害的原材料, 加强危险废物在储存、运输过程的监督管理, 防止出现抛洒现象
- ▶ 对危险固废临时储存场所做好日常监督管理, 检查防渗、防漏、防盗措施, 建立危险固废台账
- ▶ 编制危险废物应急预案, 加强预案演练, 提高事故应急救援处置能力
- ▶ 关注周边地下水水质、土壤指标检测, 防止出现环境污染事件
- ▶ 开展危险废物知识培训, 深入强化员工对重点危险废物的辨识能力
- ▶ 对产生的危险废物张贴标识、分类存放

为科学妥善地对生化污泥进行处置, 公司委托第三方机构, 根据《危险废物鉴别技术规范》(HJ298-2019) 和《危险废物鉴别标准》系列 (GB5085.1~GB5085.7), 对新污水处理系统进行处理后得到的生化污泥进行鉴别。通过对生化污泥产生工艺过程的现场勘查、资料收集、样品测试与分析, 确认该生化污泥不具有毒性物质的危险特性。

指标	单位	2023年	2024年	2025年
危险废弃物合规处置率	%	100	100	100



### 水资源管理

赫达集团一直重视水资源的使用, 并积极推广节约用水理念, 倡导绿色用水的生活和工作方式。公司依据《供水、用水管理制度》, 加强计划用水管理, 加大节水宣传力度, 切实做到用水计划到位, 节水措施到位, 制度落实到位。

#### 节水项目

项目名称	节水效益
生产废水盐浓度提升	节约用水220吨/天

公司积极响应国家政策, 为了节约用水, 力求做到废水回用, 努力提高自来水重复利用率, 规定任何部门不得任意将回水放入排水沟内。

#### 节水措施

- ▶ 定期检查公共用水设施, 及时发现并处理跑、冒、滴、漏问题, 显著减少水资源浪费
- ▶ 注重提升污水处理效果, 不断提高中水回用比例, 致力于实现水资源的循环利用
- ▶ 积极更换节水型设备, 推动水资源消耗降低
- ▶ 持续优化生产工艺, 减少洗涤水用量, 进一步降低对水资源的需求

### 生物多样性保护

公司持续关注其自身活动对生物多样性的影响, 全面落实《关于进一步加强生物多样性保护的意見》政策要求, 并积极响应《中国生物多样性保护战略与行动计划(2023—2030年)》部署, 持续监控并积极应对其业务活动可能对生物多样性产生的潜在影响, 确保经营活动远离自然保护区、生态红线区等生物多样性敏感区域。报告期内, 公司未在自然保护区或其他生物多样性热点区域内设立生产基地或运营点, 未对生物多样性保护构成重大影响。

# 创新之擎

GENERATING EXCEPTIONAL  
SOCIAL IMPACT  
AND VALUE

- 研发与创新
- 产品责任
- 客户权益保护
- 职业健康安全
- 可持续采购
- 数字化建设

02

# 研发与创新

R&D and Innovations

## 治理

赫达集团构建了全面且科学的研发创新治理体系，旨在为创新活动筑牢坚实根基。集团董事会高度重视研发创新，将其纳入企业长期战略规划的核心部分，定期审议研发战略方向与重大项目决策，确保研发活动与企业整体发展目标紧密契合。

公司始终将技术创新视为企业不断发展的源动力，遵守《中华人民共和国专利法》等相关法律法规，持续完善创新研发管理及设计开发流程，加强研发投入与研发人才培养，提高研发创新水平，不断强化企业的核心竞争力。

公司拥有四个省级研发平台：省纤维素醚工程技术研究中心、省企业技术中心、工信厅“一企一技术”研究中心、省工程研究中心。为了保障研发工作的顺利进行，研发中心配备了具有国际先进水平的仪器设备和检测手段，并拥有齐全的生产、环保及实验设施，能够将新技术及研发成果迅速投入生产中，对公司的发展起到了至关重要的作用。

研发中心内部根据专业领域和技术方向，划分多个研发小组，各小组专注于特定领域的技术攻关与产品创新，形成了分工明确、协同高效的研发运作机制。同时，建立了跨部门协作机制，研发中心与生产、市场、质量等部门紧密联动。市场部门及时反馈市场需求与客户意见，为研发提供精准方向；生产部门深度参与研发过程，确保新技术、新产品具备良好的可生产性；质量部门严格把控研发质量，从源头保障产品品质。

## 研发激励

研发团队是公司人才储备的重要组成部分。通过培养和吸引优秀的研发人才，公司能够不断提升自身的研发实力和创新水平。

为激励研发人员的创新积极性，集团制定了完善的人才激励制度。设立专项研发奖励基金，对在技术突破、产品创新等方面表现突出的团队和个人给予丰厚的物质奖励，并在晋升、培训等方面予以优先考虑。为了提升公司知识产权的创造、运用、保护和管理能力，进而推动公司的技术进步和业务发展，公司制定并实施了《知识产权奖励政策》，旨在通过明确的奖励机制，激励员工在工作中敢于创新，勇于挑战，积极为公司贡献自己的智慧和力量。此外，公司还特别设立了“董事长特别奖”，表彰在公司重大发展阶段中有巨大或突出贡献的团队或个人，鼓励技术创新，激发技术人员的积极性。



○ 项目奖励程序

## 研发创新战略

公司始终坚持以市场需求为导向，聚焦行业前沿技术，制定了具有前瞻性和竞争力的研发创新战略。一方面，持续加大在核心业务领域的研发投入，围绕纤维素醚、植物胶囊等产品，不断优化现有产品性能，提升产品质量稳定性和生产效率。通过对生产工艺的深入研究与改进，降低生产成本，增强产品在市场中的价格竞争力。

另一方面，积极布局新兴领域和前瞻性技术研发。随着环保意识的增强和可持续发展理念的深入人心，公司持续加大在绿色、可持续产品领域的研发资源投入。组建了专业的研发团队，开展绿色清洁产品的研发工作，致力于为市场提供更环保、更可持续的产品解决方案。同时，加强与高校、科研机构的产学研合作，借助外部科研力量提升自身研发实力。

## 影响、风险和机遇管理

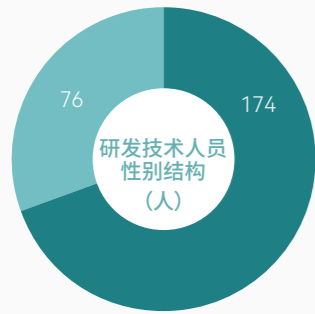
核心议题	风险/机遇因素	描述	潜在影响		应对措施
			影响时限	财务影响	
研发创新	技术研发风险	研发项目具有高度不确定性,技术难题可能导致研发周期延长、成本增加甚至项目失败。新的研发技术可能在实施过程中遇到难以克服的瓶颈,无法达到预期的技术指标。	中-长期	成本上升 ↗	1、项目立项前,组织内外部专家进行充分的技术可行性论证,制定详细的技术路线图和风险预案。 2、加强研发过程中的技术监控与评估,定期对研发进展进行审查,及时调整技术方案。 3、建立技术储备库,针对关键技术难题,提前储备多种技术解决方案,降低技术研发风险。
	人才流失风险	优秀的研发人才是企业创新的核心驱动力,若关键研发人才流失,可能导致研发项目中断、技术泄密等问题。同行业竞争加剧可能吸引集团研发人才跳槽。	中-长期	成本上升 ↗	1、打造具有竞争力的薪酬福利体系,提供良好的职业发展空间和晋升渠道,增强员工的归属感和忠诚度。 2、建立人才培养与储备机制,通过内部培训、外部进修等方式,培养多层次的研发人才队伍。 3、加强企业文化建设,营造和谐、创新的工作氛围,增强团队凝聚力。 4、与核心研发人员签订保密协议和竞业限制协议,保护企业技术秘密和知识产权。
	市场需求变化风险	市场需求动态多变,若研发成果不能及时适应市场变化,可能导致产品滞销,无法实现预期收益。客户对产品功能和环保性能的需求快速转变,而集团研发的新产品未能跟上这一变化趋势。	短-中期	收入下降 ↘	1、持续关注前沿技术发展动态,积极引进和吸收先进技术,将其应用于产品研发和生产过程中。 2、加强自主创新能力建设,鼓励研发人员开展技术创新活动,对创新成果给予奖励和支持。 3、强化市场调研与分析团队建设,深入了解市场动态、消费者需求变化以及竞争对手产品特点,及时调整研发方向。
	市场增长机遇	随着全球经济的发展和人们生活水平的提高,对高性能、环保型产品的市场需求持续增长。公司纤维素醚、植物胶囊产品在食品、医药等行业具有广阔的应用前景,差异化创新能够为公司带来更好的业绩增长。	短-中期	收入上升 ↗	4、建立快速响应市场机制,缩短产品研发周期,提高产品迭代速度,确保研发成果能够迅速推向市场并满足市场需求。 5、加强与客户的沟通与合作,开展定制化研发服务,根据客户个性化需求开发产品,提高产品市场适应性。

## 指标与目标

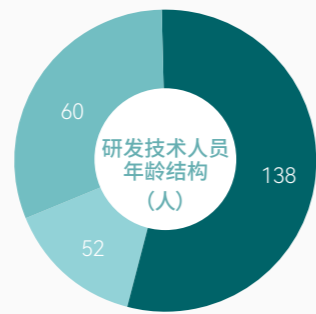
- 保持研发投入的稳定增长,使研发投入占营业收入的比重稳定在4%左右,打造具有国际竞争力的研发创新体系。
- 成为行业内研发创新的引领者,在核心技术领域取得重大突破,拥有多项自主知识产权和核心技术,产品性能和质量达到国际先进水平。
- 构建完善的创新生态系统,与供应商、客户、高校、科研机构等建立紧密的创新合作网络,实现创新资源的共享与协同,推动整个行业的技术进步和创新发展。

### 研发技术人员构成

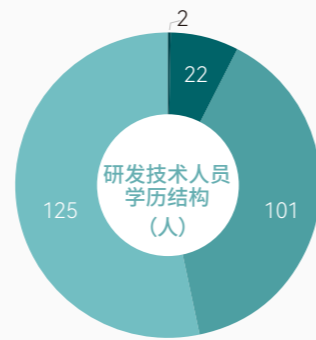
2025年研发技术人员总数 250人



- 男性
- 女性



- 30岁 (不含) 以下
- 30-40岁 (不含)
- 40岁 (含) 以上



- 博士 (2人)
- 硕士
- 本科
- 专科及以下

### 研发投入

2023年	2024年	2025年
6,665 万元	9,057 万元	8,562 万元

### 研发投入占营业收入比例

2023年	2024年	2025年
4.28%	4.63%	4.48%

### 创新成果

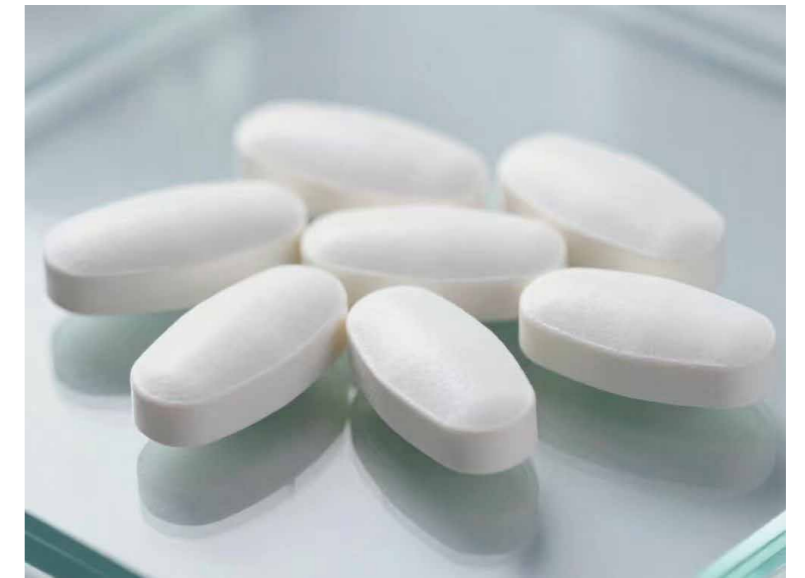
授权专利累计数	授权发明专利累计数	授权实用新型专利累计数
165 项	41 项	124 项
报告期内新增专利数量	其中：新增实用新型专利数量	新增发明专利数量
14 项	5 项	9 项

## 重大研发成果

报告期内,公司秉承创新发展的理念,持续加大研发投入,通过全体研发技术人员的共同努力,取得了多项重要研发成果。

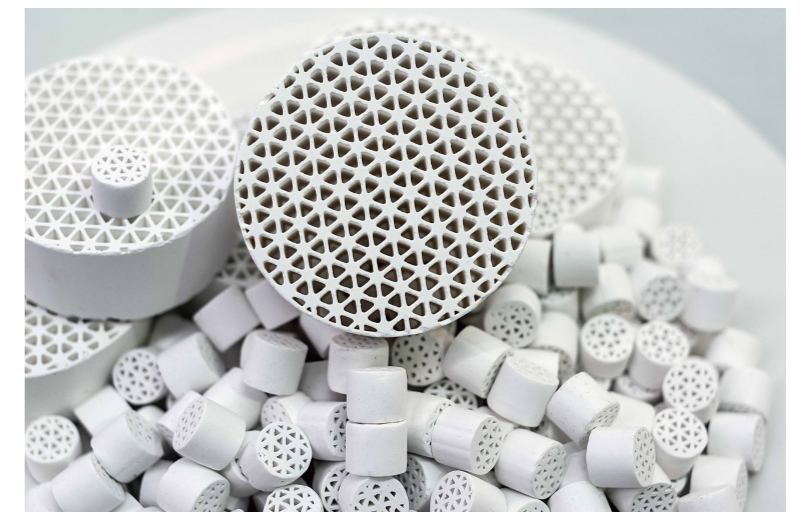
### 高端缓控纤维素醚产品

公司持续布局高端缓释功能材料领域,以绿色创新驱动产品升级,打造具备精准控释、长效稳定、高效低耗、环境友好的高端缓释产品体系。依托自主研发技术与严苛质量管控,三年磨一剑的高端缓控释产品陆续在国内外厂家批量供货,产品可实现有效成分平稳、持续、可控释放,助力下游行业实现减量增效与绿色低碳转型。



### 特种化学品应用领域产品

在聚氯乙烯领域,通过精准调控HPMC分子结构,大幅提升应用在PVC生产聚合中分散性与保胶性,助力制品性能提升;在蜂窝陶瓷行业,赫达HPMC凭借卓越的保水性与粘结力,优化挤出成型,实现低膨胀、高强度蜂窝陶瓷生产。依托自主研发平台,我们确保每批次产品指标如一,品质零缺陷,为全球客户提供最可靠的材料解决方案。



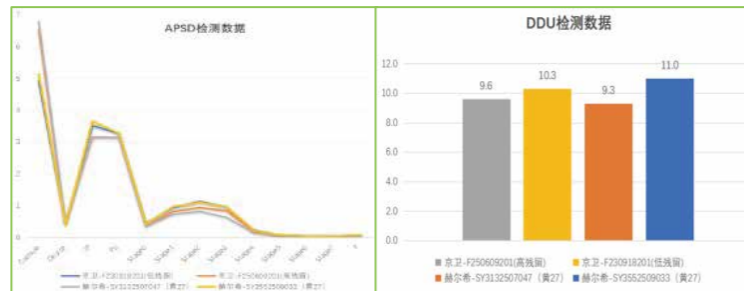
## 肠溶植物空心胶囊开发

公司已完成产品小试,通过多种肠溶材料与工艺的比选,实现样品崩解性能达标。该研发聚焦药物在胃酸中降解失效及胃黏膜刺激等难题,依托包衣技术实现靶向肠道释放,为口服制剂提供了关键技术突破。随着全球靶向给药需求持续增长,该产品将进一步完善公司产品线,全面增强公司整体竞争优势。



## 吸入植物空心胶囊开发

吸入胶囊开发实现从0到1的突破:该产品已通过国家局备案,并具备连续生产能力。其应用性能达到行业领先水平,可完全满足高端制剂的生产需求。作为全球植物胶囊领域的领军企业之一,公司此次突破进一步巩固了在高端吸入制剂领域的行业地位。



## 炭黑尾气脱水-余热利用一体化装置

炭黑行业作为基础化工领域的高耗能板块,尾气处理长期既是环保痛点,更是被市场忽视的价值富矿。传统工艺中,220°C左右的炭黑尾气含水率高达36%-40%,不仅热值偏低、资源化利用难度大,还会引发设备腐蚀、能耗浪费等连锁问题。赫达设计的炭黑尾气脱水-余热利用一体化装置破解炭黑尾气高含水、低热值痛点,实现“脱水+升温”协同,既助力企业降本增效、开辟发电新收益,又契合双碳政策,推动行业绿色转型。



## 研发荣誉

公司先后被国家有关部门多次授予“高新技术企业”、“国家知识产权优势企业”、“中国专利山东明星企业”、“中国科技创新发明成果”、“山东省企业创新奖”、“淄博市重大科技成果”、“淄博市科学技术奖”、“预拌砂浆行业最具影响力品牌”、“最佳研发团队”、周村区“优秀科技创新团队”等荣誉称号,2021年被评为专精特新“小巨人”企业,连续入选“淄博市双百强企业”、国家知识产权局“专利密集型产品认定”彰显了公司技术创新的实力。

公司依托山东省纤维素醚工程技术研究中心与赫尔希省级技术中心两大权威平台,汇聚专业研发团队,深化产学研协同,持续夯实核心工艺与自研能力。以创新型人才为研发核心骨干,在关键产品领域发挥核心引领作用。2025年,公司研发的“一种缓释包衣材料用三元羟烷基纤维素醚的制备方法及应用”获得发明专利授权,该核心工艺打破进口依赖;同时,新型高透光率产品性能达到行业领先水平,有力推动了产业链的自主可控与技术升级。



## 知识产权保护

保护知识产权是推动创新发展的重要保障。赫达集团贯彻落实《中华人民共和国商标法》《中华人民共和国著作权法》《中华人民共和国专利法》等法律法规要求，不断完善知识产权管理体系和制度建设，提升知识产权保护力度。在维护自身知识产权的同时，我们也充分尊重他人的知识产权，积极倡导公平竞争，确保各方权益得到充分的保障与促进。



○ 知识产权管理体系认证证书



○ 部分发明专利证书

## 产品责任

Product Responsibility

### 治理

赫达集团严格遵守《中华人民共和国产品质量法》等法律法规，依据ISO 9001、FSSC22000、EXCIPECT等管理体系的要求，制定了《管理手册》、程序文件、各模块的管理制度、标准及操作规程，涵盖了从确定顾客需求、设计研制、生产、检验、销售、交付之前全过程的策划、实施、监控、纠正与改进活动的各环节要求。公司不断优化生产过程的质量管理措施，规范管理原材料、工艺控制和成品出货的质量控制，确保产品质量。

### 质量管理方针

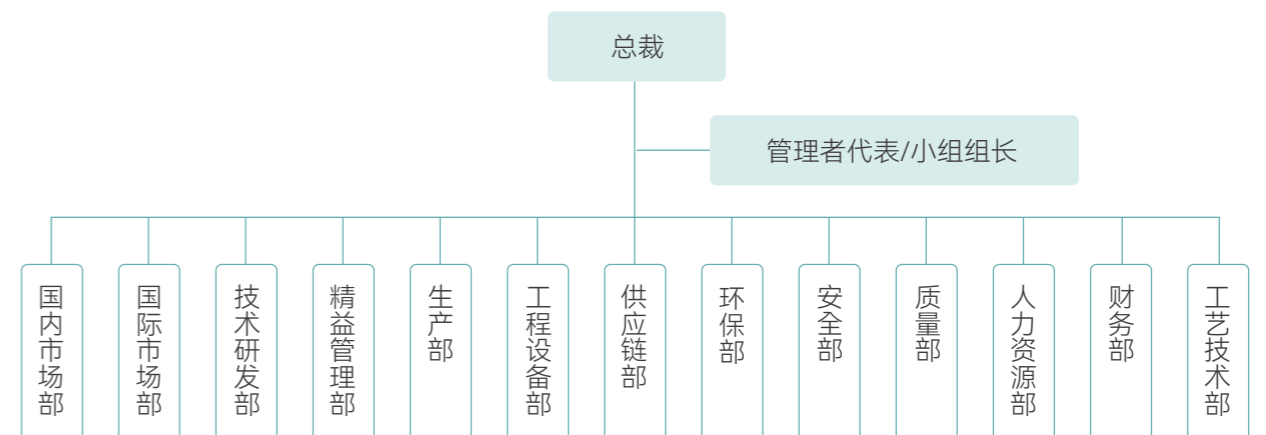
恪守法律法规  
确保产品安全

公司致力于提供高品质、安全的产品及服务，确保药用辅料全程符合GMP标准，满足药品法规，并严选合规优质的供应商，确保产品质量和医食安全。

持续质量改进  
增强顾客满意

公司持续保持质量事务的内外部沟通，遵循与客户共定的质量要求。赫达各单元、部门及员工均须确保产品合规且满足客户需求。管理层将提供资源与支持，确保员工履职，并持续改进程序与过程。

公司确立了各事业部总裁为质量管理的最高管理者，其职责是明确各部门和岗位的职责、权限与相互关系，确保沟通畅通，进而促进食品安全和质量管理体系的高效运作。



○ 质量管理体系架构图

截至报告期末,公司及其子公司已通过ISO 9001质量管理体系认证、FSSC22000食品安全管理体系认证、BRCGS全球标准食品安全认证、欧盟REACH认证及美国NSF认证。



○ ISO 9001质量管理体系认证证书



○ FSSC22000食品安全管理体系认证证书

○ BRCGS全球标准食品安全认证证书



○ 欧盟REACH认证证书



○ 美国NSF认证证书

## 战略

我们坚信品质是企业基业长青的必要保障。公司建立了全面的产品质量管理体系，确保从研发到生产的每个环节都以高于合规要求的标准推进，实现产品全生命周期的质量管控。我们坚守对客户的承诺，通过严格的交付质量检定过程，全力保障客户产品使用。我们积极开展品质文化建设，将质量意识融入企业运营管理的每一个层面，以“第一次就做对，每一次都做对”为目标，注重工匠精神的培养。我们始终以严谨和负责的态度打造高质量产品，致力于打造最佳客户体验。

公司以追求卓越产品质量为导向，从集团层面制定了质量战略规划。我们综合考量行业环境、市场动态等外部趋势及自身内部质量水平与能力，针对战略执行构建监控、评估、调整及改进机制，保障其有效执行。我们落实全流程质量管理工作，严格把控产品安全，深化品质文化建设，多措并举保障产品质量安全。

## 影响、风险和机遇管理

核心议题	风险/机遇因素	描述	潜在影响		应对措施
			影响时限	财务影响	
产品责任	质量控制风险	生产过程中设备故障、操作失误或工艺参数波动，可能导致产品质量不稳定，出现次品、废品，影响交付进度与企业声誉。质量检测设备精度不足、检测方法不科学或检测人员操作不规范，可能导致不合格产品流入市场，引发客户投诉与召回事件。	短-中期	成本上升 ↗ 收入下降 ↘	1、优化生产流程管理：定期对生产设备进行维护保养与升级改造，确保设备正常运行。制定详细、标准化的生产操作流程，加强员工培训，提高操作熟练度与规范性。引入先进的自动化控制系统，实时监测工艺参数，及时调整偏差，保障产品质量稳定性。 2、严格原材料质量把控：建立完善的供应商评估与管理体系，对供应商资质、生产能力、质量控制等进行全面审核。与优质供应商建立长期稳定合作关系，签订质量协议，明确原材料质量标准与违约责任。加强原材料入厂检验，增加抽检频次与检测项目，确保原材料质量合格。 3、完善质量检测机制：投资购置高精度、先进的质量检测设备，定期校准维护。组织检测人员参加专业培训，提升检测技能与水平。建立科学合理的质量检测标准与方法，采用多环节、多层次检测模式，杜绝不合格产品流出。
	政策法规风险	国内外药品、食品等行业监管政策日益严格，对产品安全与质量标准不断提高，如产品不能及时满足新要求，将面临销售受阻风险。	中-长期	收入下降 ↘	密切关注法规政策动态，安排专人跟踪国内外行业法规政策变化，及时解读政策要求。提前调整生产工艺、产品标准，确保产品符合最新法规政策。加强与监管部门沟通交流，积极参与政策研讨，反馈企业实际情况，争取政策支持。
	品牌价值增长机遇	卓越的产品和服务质量是品牌建设的核心。当产品以安全可靠、品质卓越著称时，品牌形象得以显著提升，增强消费者忠诚度与品牌美誉度。持续提供安全、高质量的产品与服务，能赢得客户信任，通过客户口碑传播，吸引更多新客户，扩大市场份额。	中-长期	收入上升 ↗	1、加大市场调研力度，深入了解竞争对手动态与市场需求变化。通过技术创新、成本控制，提升产品性价比。加强品牌宣传与推广，突出产品质量优势，提高品牌知名度与美誉度。依法打击假冒伪劣产品，维护市场秩序与企业权益。 2、建立客户需求反馈机制，通过定期回访、客户满意度调查等方式，收集客户意见与建议。加强研发部门与市场部门协作，根据客户需求及时调整产品研发方向，推出符合市场需求的新产品与服务。

## 指标与目标

### 产品质量与安全

产品合格率(纤维素醚)

**99.99** %

产品合格率(植物胶囊)

**100** %

年度质量内审次数

**5** 次

聘请第三方机构抽检次数

**17** 次

因健康与安全原因须撤回和召回的产品数量百分比

**0** %

公司负面舆情

**0** 次

因健康与安全原因须撤回和召回的产品数量

**0** 件

### 质量文化培训

质量文化培训人次

**7,974** 人次

质量文化培训总时长

**246.5** 小时

质量文化培训次数

**125** 次

### 客户服务

客户满意度调查问卷发放份数(国内)

**205** 份

客户满意度调查问卷发放份数(海外)

**143** 份

客户满意度调查问卷回收份数(国内)

**182** 份

客户满意度调查问卷回收份数(海外)

**113** 份

客户满意度(国内)

**94** %

客户满意度(海外)

**95** %

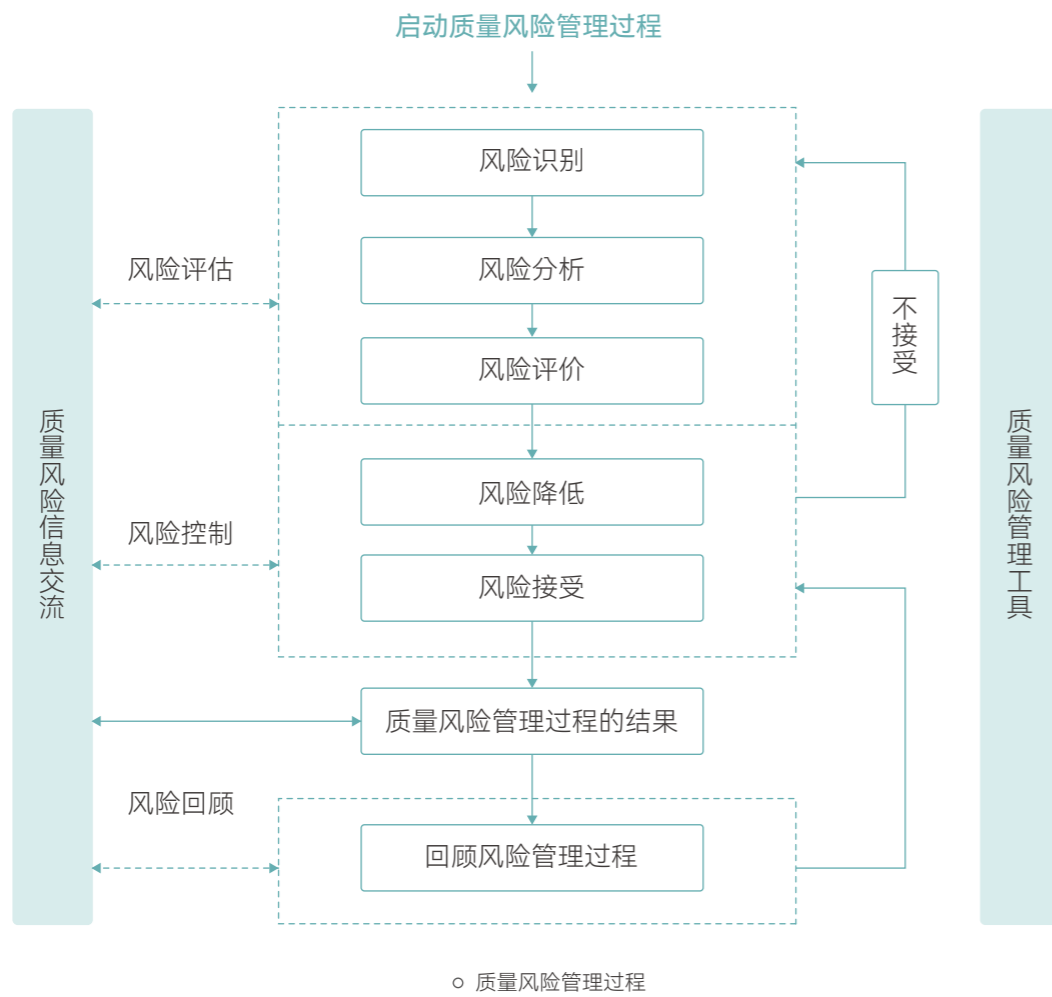
客户投诉处理率

**100** %

## 质量风险管理

公司坚持“通过对产品生产过程中的风险、产品质量风险及其他潜在的质量风险进行评估和控制，降低质量风险，保证产品的安全性和有效”的理念，制定了《质量风险管理制度》《变更控制程序》《确认和验证管理制度》等内部制度，深入树立全员风险意识，为消费者提供更加可靠、优质的产品与服务。

公司质量风险管理以科学性和技术性为依据，遵循法律法规为前提，定期对工艺和产品进行风险评估，并针对新风险进行不定期评估。风险分析小组利用信息和经验识别风险，评估其可能性、严重性和可测量性。此外，公司还通过定期回顾与监督，确保风险管理过程始终高效。



### 绩效

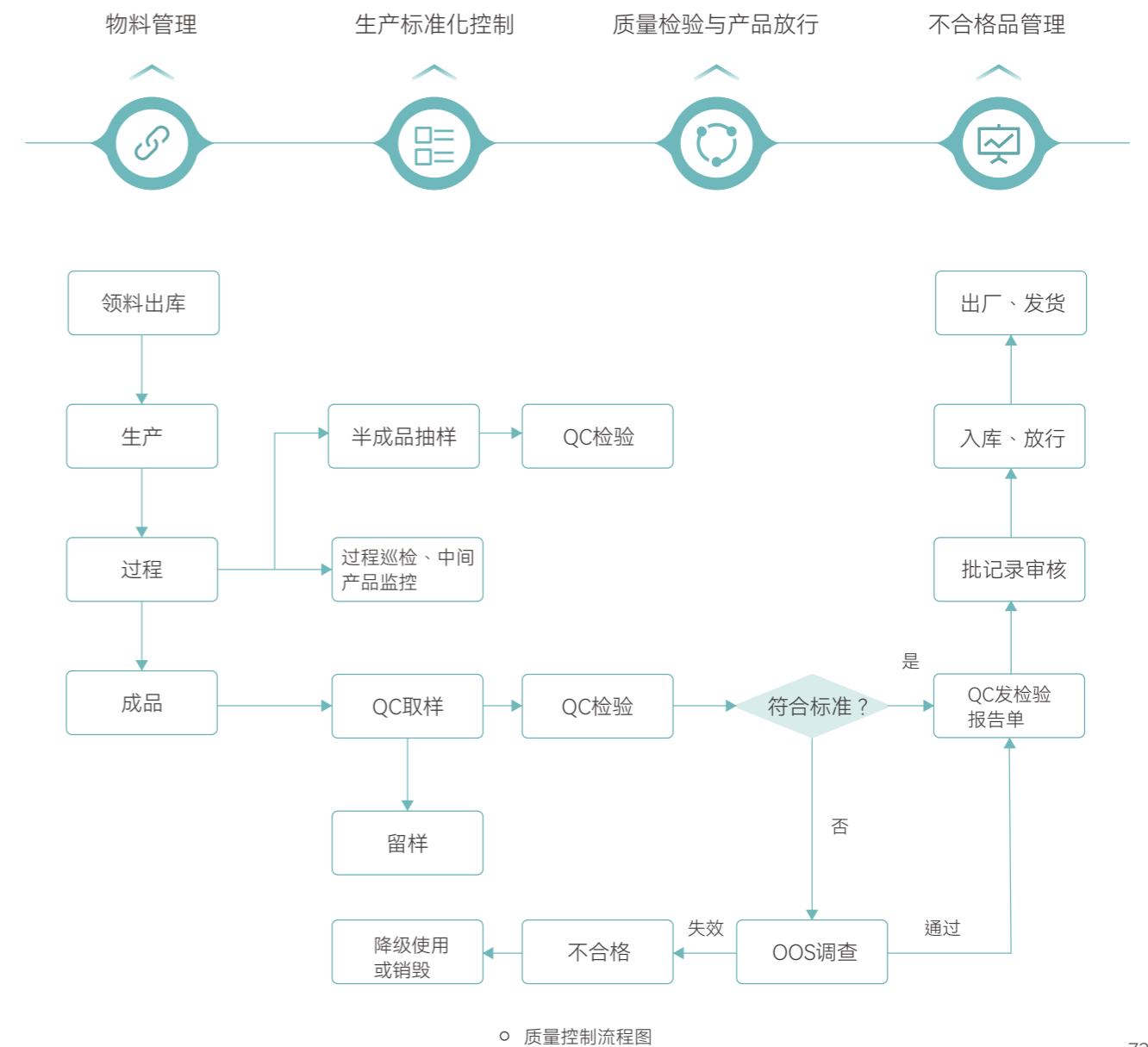
报告期内

公司共开展风险评估 **56** 次

## 全生命周期质量管理

公司十分重视产品质量控制，将产品质量视为公司竞争力的核心要素，要求产品质量达到世界发达国家的严苛标准。公司凭借着“先进稳定的硬件设备是高质量产品的硬件保障；全自动化的控制系统、完善的SOP为缩小批次间的质量差异提供了软件保障；世界领先的材料供应商为质量稳定提供了原料保障；对原辅料、中间产品和产品出厂前严苛检测的品质检测系统”，确保产品从设计到服务的每一环节都精益求精，从而赢得市场的广泛认可与消费者的深度信赖。

### 产品质量管理关键环节



质量风险管理过程

在质量管控过程中,公司采用数字化管理,录入的原材料和产成品均进行质检,实时记录检验结果,并自动评定产品等级,合格品方可入库,不合格品则启动专项处理流程。

## 产品召回管理

对于已出厂的产品,一旦出现质量问题,公司将立即对产品进行召回。为保护消费者权益,公司制定了《产品召回管理制度》《产品召回控制程序》,明确召回管理流程,并根据问题严重程度将召回产品划分为一级、二级、三级,确保迅速、高效地处理质量问题。

## 产品质量培训

为加强公司质量文化建设,公司对各级管理者以及与产品质量有关的人员,定期进行有关质量管理知识和岗位技能的培训,不断增强员工的质量意识,确保产品质量始终符合高标准,从而推动公司质量文化的持续发展和优化。

### 第35个质量月活动

每年9月,“质量”都是赫达集团的核心关键词。2025年,响应集团“第35个质量月”号召,赫达旗下纤维素醚(周村&赫达高分子)、赫尔希、碳能科技几大事业部围绕“精益求精铸品质,全员参与筑根基”主题,开展了一系列有深度、有实效的质量提升活动。从意识宣贯到技能比拼,从标准落地到隐患排查,每个事业部都交出了亮眼答卷。



## 客户权益保护

Customer Rights and Interests Protection

### 客户服务管理

赫达集团秉持以客户的需求为己任的理念,严格遵守《中华人民共和国消费者权益保护法》等相关法律法规,为客户提供专业、高效的产品和服务。公司组建了由销售人员、技术服务经理、客服专员构成的“赫达铁三角”,致力于为客户提供从产品咨询、技术支持到售后服务的全方位管理。

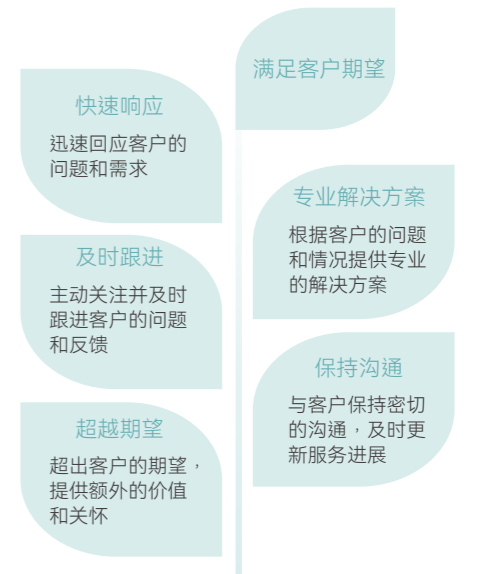


公司非常重视客户体验,深知优质的售后服务流程对于提升客户满意度至关重要。因此,我们特别注重售后服务流程的指导和优化,确保每一位客户都能得到及时、专业的服务支持。



售后服务流程指导

公司始终秉持客户至上的理念,全力以赴满足客户的多样化需求。公司快速响应并有效解决客户问题,为其提供专业的建议和解决方案。在与客户互动中,始终保持友善和耐心,关注客户情感需求,真正做到为客户提供真正满意的服务。



客户服务关键要素

## 应对客户投诉机制

为了高效、专业地应对和处理客户投诉，公司制定了《客户投诉管理制度》《客户投诉控制程序》等内部制度。通过建立完善的客户质量投诉管理标准，确保投诉处理的规范化、程序化，力求让每一位客户都能得到满意的处理结果。

## 客户满意度

为了持续提升客户满意度，公司制定了《顾客满意度的测量控制程序》，每年以调查问卷的方式从产品外观满意度、产品理化指标符合性、产品使用性能、产品包装和运输、产品交付准确性、交货及时性等方面展开调查，并由销售部负责汇总编制《顾客满意度调查分析报告》。针对报告中客户的反馈与建议，公司认真研究并积极改进，为客户提供更卓越的体验。

## 客户服务培训

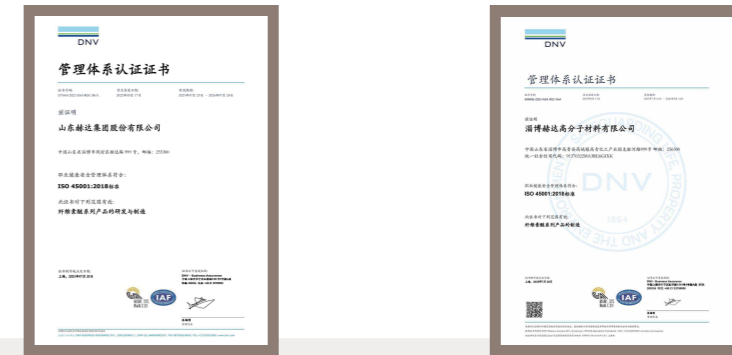
为进一步提升服务人员综合素养，提高团队整体服务水平，公司始终将客户服务培训视为一项至关重要的工作。公司不定期组织各类客户服务培训，使员工掌握更先进的服务理念和技能，为客户提供更优质的服务。

## 职业健康与安全

Occupational Health and Safety

### 职业健康与安全体系

赫达集团深知安全生产的重要性，将员工的安全与健康视为企业发展的基石，不遗余力地推进安全文化建设。公司秉承“强化安全、防范风险、真切关爱员工健康、实现可持续发展”的EHS理念，制定了《职业病防治责任制度》《建设项目职业病防护设施三同时管理制度》等内部规范文件，形成了完整的职业健康安全管理体系，不断提升企业安全管理水平。



○ 职业健康安全管理体系证书

为落实公司健康管理主体责任，加强对员工健康等工作的领导，完善职业健康管理长效机制，公司成立了健康企业管理办公室与健康企业建设工作领导小组，负责制定和实施职业健康管理政策，组织开展员工健康检查、安全培训、事故应急救援演练等工作，保障员工全方位健康安全。

职业健康安全目标	2025年度目标	达成情况
死亡及重大伤残事故(含承包商)	0件	已达标
急性职业健康中毒事故	0件	
职业病事故	0件	
经济损失(≥5万元)的火灾事故	0件	

## 安全主体责任

为将安全生产责任落到实处，形成安全生产工作“事事有人管、件件有人抓”的管理机制，保证公司安全生产的有序进行，公司制定了《安全生产目标及责任制管理制度》。同时，为确保公司安全生产目标完成，公司逐级签订安全目标责任书。报告期内，公司各事业部职能部门均签署了《安全目标责任书》，签署率为100%，全面落实安全责任。

公司借助《安全绩效考核量表》与《安全生产目标及岗位责任制安全考核记录》，严格评估各管理部门、管理人员及基础岗位人员在安全职责上的履行情况，并对员工实行考核，考核结果与薪酬挂钩。通过严密的考核机制，确保每位员工都能时刻牢记并履行自己的安全职责，共同维护公司的安全生产大局。

### 安全责任制分级考核

- ▶ 安全生产委员会负责根据《安全生产目标及岗位责任制安全考核记录》对公司级高层领导进行安全生产责任制考核；
- ▶ 安全部负责根据《安全绩效考核量表》对各部门负责人进行安全生产责任制考核；
- ▶ 各部门负责人负责根据《安全生产目标及岗位责任制安全考核记录》组织本单位人员进行安全生产责任制考核。

## 安全生产风险管理

赫达集团建立了《危险源识别与评价控制程序》《隐患排查治理管理制度》《重大危险源管理制度》，全面涵盖了公司活动、产品、服务全过程。公司对生产过程中可能存在的危险有害因素进行识别和风险评估，通过应用风险矩阵分析法进行隐患风险分级，采取风险预防和控制措施，使安全风险最小化，保障员工生命安全。

公司制订了2025年度隐患排查计划和专项审计计划，加强了安全管理人员的日常隐患排查工作，确保安全隐患的及时发现与处理。同时，公司积极配合政府的安全检查，接受并落实相关部门的指导与建议。报告期内，公司共进行综合、专业、季节性、节假日安全检查24次、专项审计58次，每日进行日常隐患排查，所有排查出的隐患均已及时整改完毕。

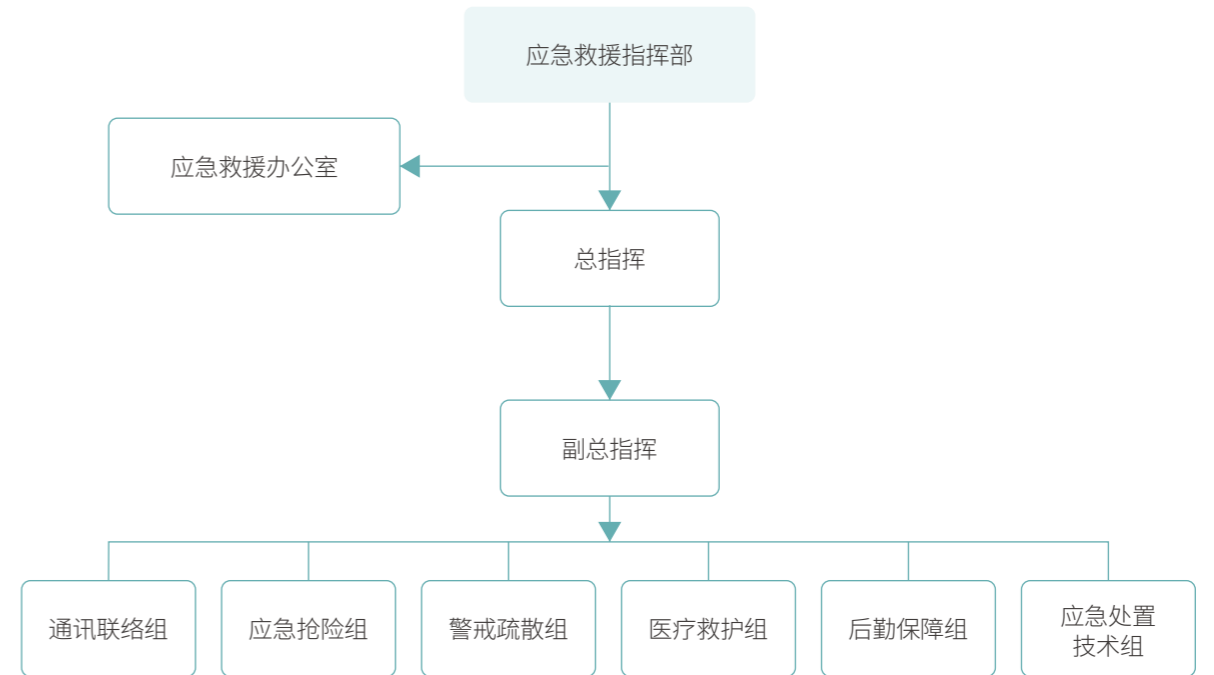


○ 公司现场隐患排查



○ 员工安全、健康手册

根据国家《生产经营单位生产安全事故应急预案编制导则》《生产安全事故应急预案管理办法》等文件的相关要求，赫达集团不断完善《生产安全事故应急预案》，任命总裁为总指挥，建立了与各职能部门负责人共同组成的应急救援组织机构。为了检验和提高应急预案的有效性，公司持续开展应急演练活动。报告期内，公司组织开展各类预案演练94次。



○ 应急救援组织架构图

### 组织应急知识培训

2025年6月公司安全部组织全员应急知识培训，通过理论授课、模拟演练及案例剖析，系统提升风险识别与应急处置能力。活动聚焦安全生产合规管理，优化应急预案并完善双重预防机制，强化安全治理效能。后续将深化安全文化融入ESG体系，以韧性建设保障员工福祉，筑牢可持续发展根基。



## 安全管理措施

为确保承包商活动符合本公司的安全管理要求,公司制定了《承包商管理制度》,对承包商提供的服务进行全过程的安全管理。通过对外来施工人员进行安全教育培训,并签订《外来施工人员安全协议》,确保员工和承包商的生产安全。

赫达集团致力于提高员工安全生产意识,定期开展各类安全教育活动,让每位员工深刻理解安全生产的意义,掌握必要的安全技能。活动不仅涵盖了理论知识的讲解,还结合实际案例进行剖析,使员工直观感受安全生产的重要性。同时,公司鼓励员工积极参与安全生产实践,共同营造安全、和谐的工作环境。

### 应急演练



2025年公司EHS部门精心策划了应急演练活动,活动采用桌面演练和现场演练2种方式,旨在熟练掌握应急处置流程,提高快速反应、决策指挥、组织协调和现场处置能力,使其在真实事件发生时能够迅速、有序、高效地开展救援工作,最大限度减少人员伤亡和财产损失。

### 安全生产月暨安全文化建设活动

2025年6月是全国第24个暨公司第36个“安全生产月”,公司紧紧围绕“人人讲安全,个个会应急--查找身边安全隐患”安全月活动主题,结合工作实际,开展了安全生产主题宣传、家属安全寄语、安全知识竞赛、隐患排查技能比赛、应急技能比武等系列活动,各部门积极参与,助推“安全生产月”活动走深走实,公司以此活动为契机,持续巩固活动成果,不断压实安全责任,深化风险管控,提升本质安全水平,为公司的持续健康发展和员工的生命财产安全保驾护航,努力构建更加稳固的安全防线!



指标	单位	2023年	2024年	2025年
安全教育培训总投入	万元	5.8	6.2	19
安全教育培训场次	场	247	269	340
参与安全教育培训人次	人次	8,707	8,421	21,732
安全教育培训总时长	小时	20,607	17,815	25,602
安全教育培训覆盖比率	%	100	100	100
安全风险防护培训覆盖率	%	100	100	100

### 安全信息化平台建设

为深化安全生产管理,公司积极构建安全数字化系统。该系统融合“双重预防”、“特殊作业”、“人员定位”、“智能分析”、“全要素管理”和“晨会管理”六大模块,实现对公司9个生产装置及罐区、16个分析单元、32个风险事件、4个重大危险源设备及39个实时数据界面的精准监控与多层预警。通过电脑端同步大屏与移动端功能的协同,实现了从快速感知到系统评估的全面智能数据管控。



## 职业健康防护措施

赫达集团始终秉持以人为本的管理理念，高度重视员工的职业健康与安全保障。公司制定了《职业危害警示与告知制度》并公示相关信息，与员工签署职业病危害告知书，组织健康检查和培训，确保员工对岗位危害和防护措施有充分了解。同时，公司还设立警示标识，提供合规的办公环境和劳动安全设施。

公司制定了《职业病防护用品管理制度》，对劳保用品进行细致管理。每年对工厂进行职业危害因素检测，及时采取预防措施，定期开展员工身体检查，全方位保障员工的安全与健康。



○ 职业健康防护

指标	单位	2023年	2024年	2025年
特种作业人员持证上岗率	%	100	100	100
从业人员职业伤害保险覆盖率	%	100	100	100
员工体检覆盖率	%	100	100	100
职业病危害因素检测率	%	100	100	100
新增职业病数	宗	0	0	0

## 化学品安全管理

为确保危险化学品的各个环节，包括采购、运输、储存、使用、评价和废弃，均符合安全标准，公司制定了《危险化学品安全管理制度》，保障人员的安全。通过一系列管理措施，有效降低危险化学品的安全风险，促进公司的可持续发展。

### 各部门职责

#### 安全部

制定并适时修订危险化学品安全管理制度；  
建立危险化学品档案；  
公司危险化学品安全使用许可证的办理。

#### 采购部

危险化学品的采购管理；  
向供应商索要“一书一签”。

#### 综合车间

罐区危险化学品的卸车、储存、转料管理。

#### 仓储物流部

仓库危险化学品的保管与发放。

#### 使用部门

识别在工作过程中可能接触到的所有的危险化学品，并负责危险化学品的安全操作与日常安全管理。

### 危险化学品安全培训

公司定期开展危险化学品安全培训。培训内容涵盖了：危险化学品的定义、化学品危险性的分类、危险化学品的安全技术说明以及应急处理措施、化学品安全管理相关知识的讲解。这次培训不仅提高了员工的安全意识，也为公司的安全生产奠定了坚实基础。

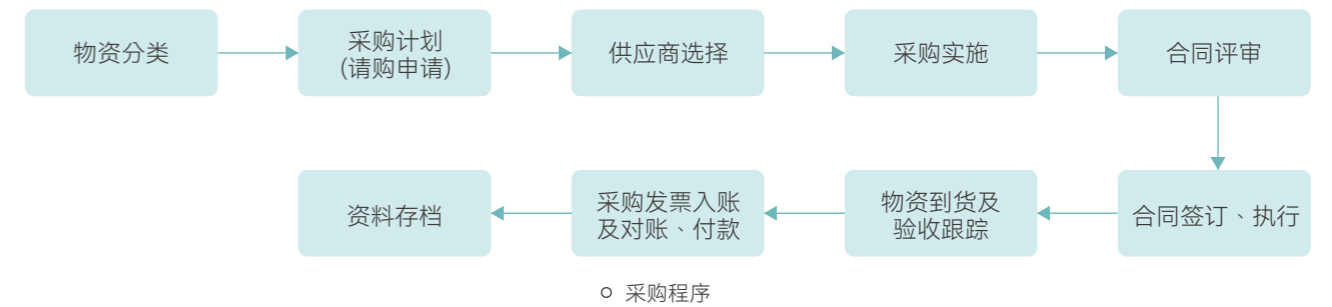


## 可持续采购

Sustainable Procurement

### 供应商管理体系

公司严格遵守《中华人民共和国招标投标法》《中华人民共和国招标投标实施条例》等法律法规，制定了《采购控制程序》《供应商选择操作规程》《供应商多元化管理程序》等内部制度，规范供应商准入、评估等流程管理，以此不断健全供应商管理体系，提升供应商质量，为供需双方长远发展保驾护航。



### 供应商选择与评估

在选择供应商时，公司按照《供应商管理制度》有关规定，完成供应商的开发、评定及选择。采购部门会综合考虑产品分类、标准、供方能力和社会责任成绩。在同等质量的情况下，优先选择通过可持续认证、质量管理体系认证、环境管理体系认证和职业健康安全管理体系认证的供应商进行采购。

公司对供应商的社会责任表现进行评估考核，包括但不仅限于供应商对于劳工人权、男女平等、不歧视等方面做出的努力和成果。同时，公司依据质量、交期、价格、服务四个方面制定年度原辅料供应商绩效评分表，以全面衡量供应商的综合绩效。



## 供应商ESG管理

### 供应商ESG风险管理

赫达集团将ESG纳入供应商管理的各个环节,以降低产业链整体的社会与环境风险,实现可持续发展。公司三个工厂均通过了SMETA审核,这不仅是公司自身在道德贸易和可持续发展方面取得的重要成果,更是以身作则,积极引领供应链上下游企业共同践行ESG理念的重要一步。

公司通过编制《企业社会责任风险分析评估表》,系统地对供应商在环境、社会和治理方面的表现进行量化评估,并依据评估结果划分出A、B、C三个风险等级,有助于公司更精准地识别和管理供应商风险。

公司高度重视供应链的可持续性和道德责任,与供应商签订《供应商行为准则》,优先选择社会环境友好、尊重劳工人权、遵守商业道德、践行可持续性采购的企业,共同构建一个公正、绿色和可持续的商业生态。

Audit details			
<b>Site details</b>			
Sedex site reference	ZS100006058	Site name	SHANDONG HEALSEE CAPSULE LTD
Business name	SHANDONG HEALSEE CAPSULE LTD.	Site address	255300 No.1111, Head Road, Zhoucun District, Zibo City, Shandong Province, China 山东省淄博市周村区赫达路1111号,淄博周村区, CN
<b>Audit details</b>			
Sedex company reference	ZC500005870	Auditor company name	SQS_China
Audit company address	Address 1, CN		
Date of audit	2025-07-30	Audit conducted by	Nicky Sun
Audit pillars	Labour Standards   Health and safety   Environment 4-Pillar   Business ethics		
Time in and out	Day 1	Day 2	Day 3
	In 13:30	In 08:30	In 08:30
	Out 17:30	Out 17:00	Out 17:00
Audit type	Periodic		
Was the audit announced?	Semi announced		

○ SMETA认证证书

### 绩效

报告期内

公司与供应商行为准则签署率 **100 %**

### 供应商ESG培训

与供应商互惠互助是维持优质、健康、长久供应链的前提。我们持续保持与供应商的密切沟通,建立良好的沟通机制,定期组织开展供应商ESG相关培训,赋能供应商ESG管理的提升。

### 可持续发展—企业社会责任分享课

报告期内,公司持续组织开展供应商企业社会责任的培训课程。该课程涵盖了企业社会责任的概念及如何在供应链中实现可持续发展等内容。通过培训,不仅加深了供应商们对社会责任的认识,还推动了双方合作向着更加绿色、可持续的方向发展。



## 责任采购

### 廉洁采购

公司坚持实施公平、透明、绿色的采购制度,致力于与供应商建立透明、良好、公平的合作关系,遵守公平公开的贸易原则,建立腐败投诉通道,买卖双方共同监督以实现采购关系透明化。我们要求每一位采购相关人员,必须坚守廉洁自律的原则,不收取索要回扣,不参与采购腐败活动,确保采购活动的公开、公平、公正。

### 绿色采购

公司始终秉持环保理念,在挑选供应商时,优先选择在生产过程中对环境的影响最小的供应商,共同推动绿色生产和可持续发展。

公司坚持可持续性采购政策,不定期开展可持续采购培训,旨在提高员工对可持续性采购理念的认识,培养他们在实际工作中的操作能力。为了确保培训效果,公司还组织了可持续采购培训考试,通过试卷的形式检验员工的学习成果,并针对性地提供反馈与指导。

# 数字化建设

## Digital Transformation

赫达集团自2000年启动信息化和数字化建设工作,公司信息化系统涵盖财务、市场、供应链、管理、安全、办公等多领域,随着公司规模扩大和业务的发展,信息化和工业化进程加速推进。

### 全流程信息数字化管理

▶ **OA系统:**OA办公系统专为有需要的员工而设,根据岗位职责实现线上工作流程申请与审批,提升工作时效。2021年9月下旬,友空间正式启用,逐步取代OA在审批中的应用,使办公更便捷高效。

▶ **NC-ERP系统:**公司在经营层面建设了NC系统,是集物资资源管理(物流)、财务资源管理(财流)、信息资源管理(信息流)为一体化的企业管理软件,优化了内部业务流程与管理过程,实现主要业务自动化。新增资金管理模块,强化财务管控与数据共享,提升供销订单收付款、内部报销及银行业务管理效率。

▶ **WMS系统:**仓储方面,公司建立了WMS仓库管理系统,集入库、出库、调拨及批次、物料、质量管理等功能于一体的管理系统,有效控制并跟踪仓库业务的物流和成本管理,实现高效的企业仓储信息管理。

▶ **智慧节能-能耗在线监测系统:**能源管理方面,公司采用智慧节能-能耗在线监测系统,针对化工生产特点,运用信息技术、网络技术和自动控制技术,全面监控管理能源系统,实现数据监测、采集、存储、管理和利用,优化管理流程,建立能耗评价体系,降低管理成本,实现高效、敏捷、能源管控一体化,快速有效达到节能减排目标。

▶ **CRM系统:**CRM系统对企业客户进行系统化管理与维护。在原有材料入库、销售出库业务流程中,通过电脑端与手机端的综合运用,实现客户管理的系统化。销售订单经CRM系统输出,与ERP、WMS数据集成,完成出入库后,CRM提供售后服务,维系客户关系。

▶ **分析云系统:**分析云系统是基于全量数据分析的统一运营数据展现平台,自动抽取转换NC、CRM数据,支持自定义部署。动态排序、过滤功能实现多维数据快速分析。通过友空间单点登陆,多端展示,9种图表形式联动展现,多级穿透钻取数据,为高层决策提供重要辅助,充分发挥数据价值。



# 聚智汇力

INSPIRING THE TALENT AND  
POTENTIAL OF  
EMPLOYEES

- 人才发展与管理
- 员工关爱
- 社会贡献



# 人才发展与管理

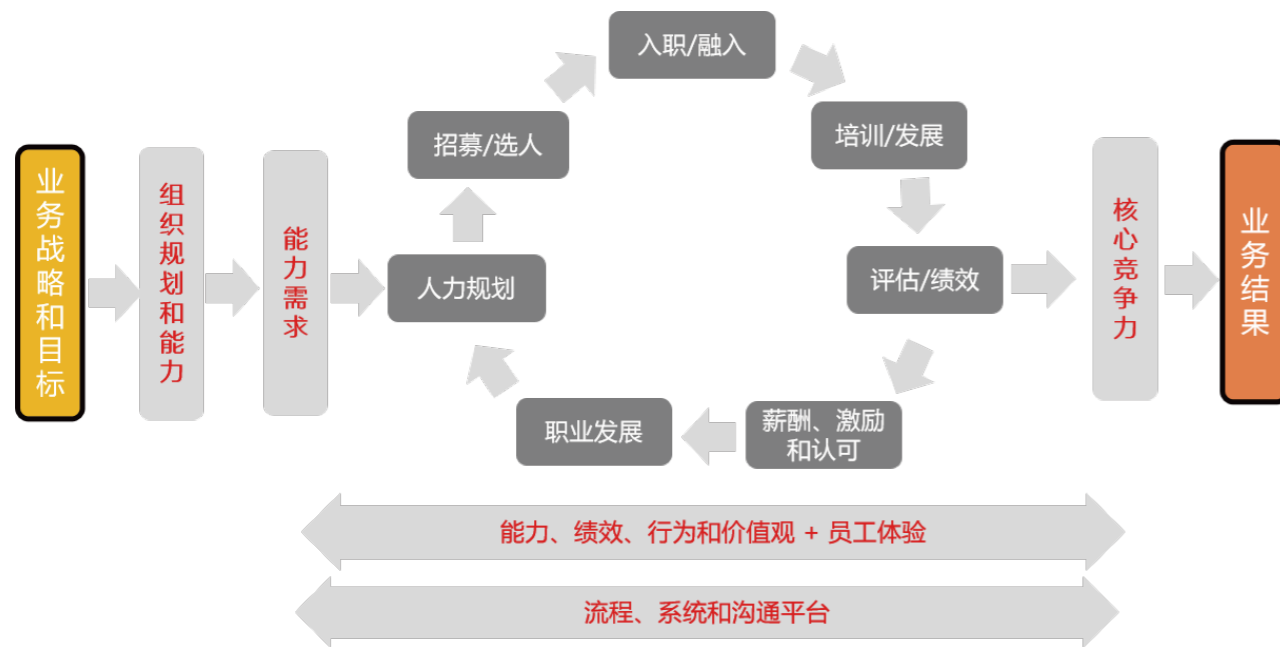
## Talent Development and Management

### 影响、风险和机遇管理

核心议题	风险/机遇因素	描述	潜在影响		应对措施
			影响时限	财务影响	
员工	人才招聘挑战	随着行业竞争加剧及业务全球化布局的推进,公司在吸引国内外优秀人才方面面临双重挑战。公司在全球雇主品牌的影响力和全球招聘能力,可能导致海外关键岗位空缺,或招聘到与岗位文化适配度不足的人员,影响全球化业务拓展。	短-中期	成本上升 ↗	1. 构建国内外联动的招聘渠道体系:巩固国内校园招聘、社会招聘等传统渠道优势,同时拓展国际招聘平台等全球渠道,实现对国内人才市场深耕与国际人才资源覆盖的平衡。 2. 优化兼容并包的招聘流程:引入符合国内及国际人才招聘习惯的测评工具,组建具备多元背景的面试官团队,提高甄选效率与候选人体验,缩短关键岗位填补周期。 3. 建设国内外人才储备库:主动布局前沿技术领域和稀缺岗位的人才资源,通过优秀人才推荐项目、国内实习生计划、海外研发中心交流项目等方式,提前锁定潜在候选人。
	培训和人才发展不足	若缺乏系统、针对性的员工培训和发展计划,新员工入职后不能快速熟悉业务与岗位技能,老员工也无法及时更新知识与技能以适应企业发展和行业变革。	中-长期	成本上升 ↗	制定全面、系统的培训和发展计划,针对新员工开展入职培训,使其快速了解企业与岗位要求;为老员工提供技能提升培训、专业知识更新培训等。引入线上培训平台,丰富培训资源与形式,满足员工多样化学习需求。同时,建立培训效果评估机制,确保培训质量与效果。
	人才保留	若公司提供的薪酬水平低于行业平均、福利体系不够完善、培训与发展机会不足,或企业文化与员工价值观不符,可能导致员工因经济回报与生活便利性等问题而离职,尤其是核心技术人员和业务骨干的流失,会造成关键技术与业务经验的缺失,影响项目推进与企业竞争力。	中-长期	成本下降 ↘ 收入下降 ↘	1、定期开展行业薪酬调研,确保集团薪酬水平具有竞争力,建立以“价值创造、价值衡量、价值分配”为标准的收入分配制度,完善绩效考核和福利制度,提高员工的敬业度与满意度。 2、建立完善的员工职业发展规划体系,明确不同岗位的晋升路径与标准。为员工提供丰富的培训与发展机会,包括内部培训课程、外部进修、轮岗交流等,帮助员工提升技能,拓展职业发展空间。 3、加强企业文化建设,通过定期组织团队建设活动、员工座谈会等方式,促进员工沟通交流,营造和谐、积极的工作氛围。树立以人为本的企业文化价值观,关注员工需求,尊重员工意见,增强员工归属。

## 人才管理

人才管理从赫达集团未来发展战略、业务和组织能力需求出发，来自业务，服务业务。绩效、能力、价值观的考评贯穿于招、育、用、留人才管理的全周期。让人才成为赫达的核心竞争力！



找人、用人、育人、留人都应围绕赫达当前和未来的战略目标来评估。通过互相协作，取长补短，实现“1+1 >2”的高效团队效应。发挥团队优势，要求我们团队成员多元化的同时做到人尽其才、才尽其用。多元化体现在多个方面：性别、年龄、国籍、民族、知识背景、动机、个性等，通过多元化员工的配置，达到团队成员之间的优势互补，实现团队合力。

我们需要德才兼备、极具潜力和未来成长性的人，因为我们面向公司未来的发展需求吸引和发展人才。我们提倡培养和发展内部员工，尤其是自我成长意愿强烈、能够帮助团队成长的人。如果必须从外部找人，我们找一个至少与原岗位人员同样能干的人进来。同时，我们知道这个人的才能，未来有潜力能胜任高一层次的工作。我们通过薪酬福利留人、个人发展留人、感情留人、文化留人，特别是能与一批优秀的人共事是最好的吸引力。

## 人才招聘

赫达集团坚持“自愿、平等、公平”的基本原则，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》《中华人民共和国民法典》等相关法律法规以及中国政府同意缔结加入的合法用工国际条约，制定了《员工手册》《员工入职、转岗、离职管理制度》等规章制度，明确了员工的责任和义务。

在招聘过程中，公司坚决反对雇佣童工的行为，严格遵循年龄限制，确保不会雇佣任何未达到法定工作年龄的未成年人。同时，公司绝不因种族、民族、国籍、性别、宗教等因素存在不平等雇佣，保证员工自由、公平就业。

公司深知人才是企业发展的核心动力，将人才引进视为企业生生不息的源泉。我们积极拓展招聘渠道，通过社会招聘、校园招聘等多种方式，积极主动地吸引和培养各类杰出人才，为他们构建充满挑战与机遇、拥有无限发展空间成长平台。



赫达集团凭借完善的人才管理体系、深厚的企业文化及鲜明的雇主价值主张，荣获智联招聘“2025年度最佳雇主”称号。

## 多元化与包容性

赫达集团尊重和重视差异，不论背景、经验和特点，不论种族、性别、性取向、年龄、残疾和文化背景，每个员工都享有平等的机会和待遇，不受歧视或偏见，使每个员工都感到被接纳和重视。

公司坚决反对任何形式的强迫劳动，无论是在招聘、用工还是管理过程中，都坚决遵循自愿原则，尊重员工个人的意愿和选择。公司不以任何方式强迫或威胁员工从事不愿意从事的工作，也不会通过限制员工的人身自由、扣押证件或收取押金等手段强制员工工作。

公司致力于减少歧视与不平等现象，为员工提供一个友好、安全且公正的工作环境。我们不容忍任何形式的歧视和骚扰行为，包括但不限于威胁、暴力、欺凌等恶劣行为。我们要求员工在言语和行为上保持尊重与礼貌，严禁侮辱、歧视或骚扰他人。此外，我们严禁传播任何谣言或具有诽谤性、歧视性的言论或信息。

### 员工结构

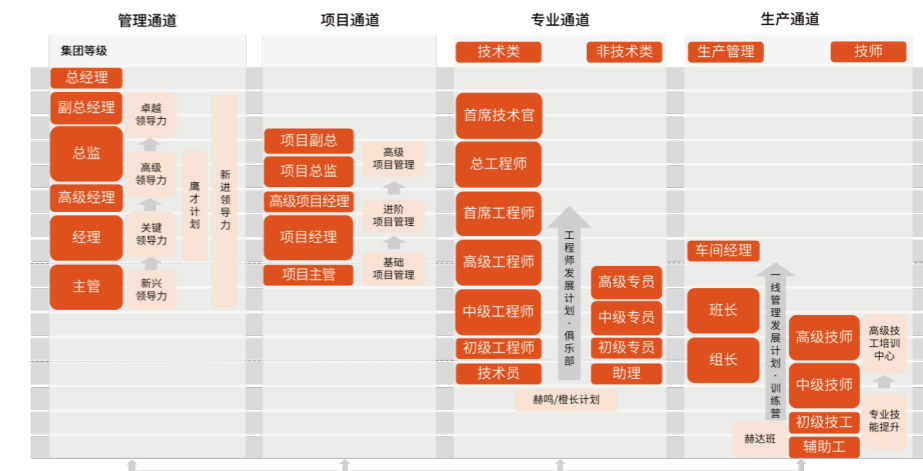
指标		单位	2023年	2024年	2025年
员工总人数		人	1,599	1,827	1,738
按性别划分 分员工数	男性员工	人	1,117	1,281	1,234
	女性员工	人	482	546	504
按职级划分 分员工数	高级管理层	人	5	5	8
	中级管理层	人	106	120	113
	基层员工	人	1,488	1,701	1,617
按年龄划分 分员工数	30岁以下(不含30岁)	人	352	404	304
	30-40岁(含30岁, 不含40岁)	人	597	658	653
	40-50岁(含40岁, 不含50岁)	人	429	501	511
	50岁及以上	人	221	264	270
按学历划分 分员工数	博士	人	1	2	3
	硕士	人	35	38	35
	本科	人	267	299	287
	大专	人	500	641	631
	大专以下	人	796	847	782
按专业划分 分员工数	生产	人	1,145	1,340	1,265
	销售	人	80	80	71
	研发技术	人	226	238	250
	财务	人	19	26	23
	其他	人	129	143	129

### 员工流动

指标		单位	2023年	2024年	2025年
员工流失率		%	10.7	7.20	3.60
按性别划分 的流失率	男性	%	11.3	9.5	4.3
	女性	%	9	3.5	2.5
按年龄划分 的流失率	30岁以下(不含30岁)	%	12.4	11.9	5.2
	30-40岁(含30岁, 不含40岁)	%	11.5	7.5	3.9
	40-50岁(含40岁, 不含50岁)	%	9.6	4.3	3.4
	50岁及以上	%	6.8	2.8	1.3

### 员工职业发展体系

公司构建了全面的职业发展体系与多元化的职业发展通道,以帮助员工制定发展计划,积极鼓励全员持续学习。员工可以根据自己的职业定位、个人优势以及公司的发展需求,在管理、项目、专业、生产等多个领域选择适合自己的发展路径,充分发挥个人潜能,实现职业发展的辉煌成就。



## 培训与人才发展

员工是公司竞争优势的力量和源泉，是公司成功的重要资源。公司努力培养一种不断学习与发展的公司文化，通过为员工提供不断的专业发展的机会来吸引、保留住优秀人才，鼓励并帮助员工在公司持续发展和成功中寻求自身事业发展，并在工作中实现并维持高绩效水平。

### 人才发展项目

公司积极构建并推动全方位的人才发展项目，提升员工胜任力，确保所有员工在职业生涯各阶段都能得到充分成长。同时，公司也倡导建立学习分享机制，通过内部培训和经验交流，将个体智慧转化为组织力量，增强企业竞争力。报告期内，主要人才发展项目有高管教练辅导、领导力发展、鹰才计划、工程技术人员发展、一线管理发展、技能工发展等。

### 高管教练辅导项目

时间	阶段	任务	参与对象	责任人	输出
6月1日-6月21日	准备	<ul style="list-style-type: none"> <li>选择导师和学员</li> <li>学员&amp;导师配对</li> <li>培训学员</li> </ul>	学员	HR 学员	<ul style="list-style-type: none"> <li>导师和学员名单</li> <li>学员&amp;导师配对结果</li> </ul>
8月10日前	启动	<ul style="list-style-type: none"> <li>培训导师</li> <li>导师&amp;学员建立关系</li> <li>制定辅导计划</li> </ul>	导师 学员	HR 导师&学员	<ul style="list-style-type: none"> <li>辅导目标和辅导计划</li> <li>导师&amp;学员辅导契约</li> </ul>
8月10日-11月10日	辅导	<ul style="list-style-type: none"> <li>导师与学员定期沟通，如每周1次或每两周1次</li> <li>阶段性总结复盘</li> </ul>	导师 学员	导师 学员	<ul style="list-style-type: none"> <li>辅导记录</li> </ul>
12月31日前	总结	<ul style="list-style-type: none"> <li>个人收获、感受总结</li> <li>成长分享</li> </ul>	导师 学员	HR 导师&学员	<ul style="list-style-type: none"> <li>总结</li> </ul>

激发员工潜力和提升员工责任感，为建设高绩效文化创造条件和打下基础；提升公司管理层赋能团队的能力，加速高潜人才成长，提高员工敬业度和保留率；通过跨事业部、跨职能的教练式辅导，促进集团内信息沟通、资源共享和整合，2025年赫达首期高管教练项目启动并顺利完成。

### 领导力发展项目



2025年关键领导力发展项目，以赫达领导力模型为基础，结合70-20-10原则设计多种学习和发展方式，全面促进学员的领导力提升。



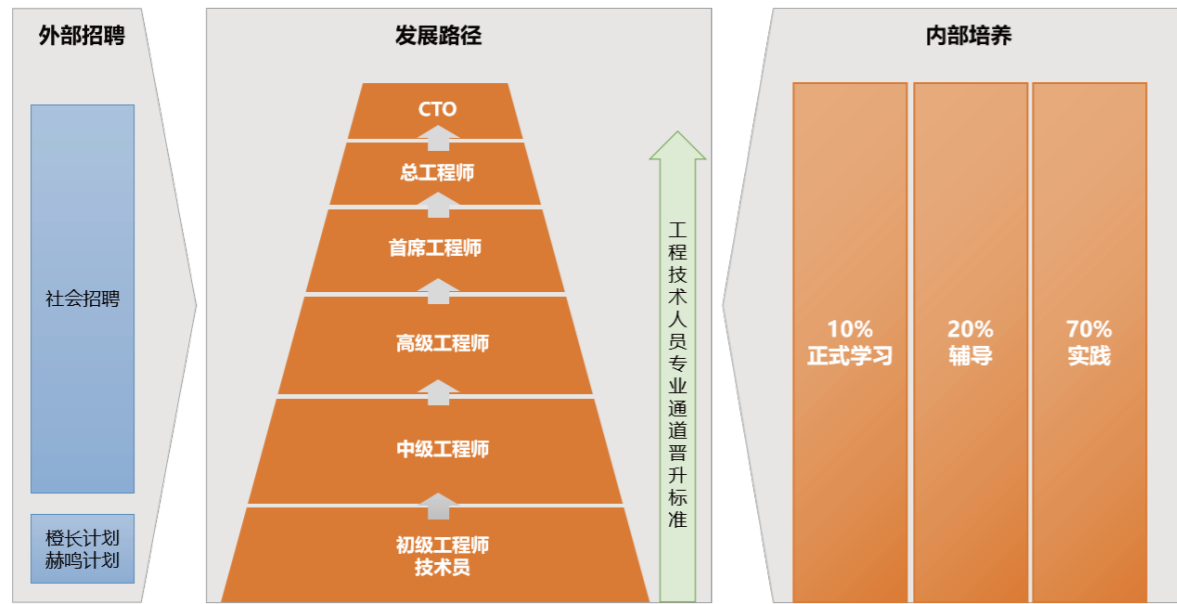
### 鹰才计划



从长期战略目标出发，为赫达未来的业务发展培养优秀的专业和管理相结合的复合型人才；选拔和培养符合赫达价值观的人才，充实业务人才梯队；与业务需求相结合，定向培养工艺、研发、运营等高素质年轻管理人才。结合人才盘点，制定个性化的发展计划，加速年轻人才成长。

领创工程技术人员发展计划

让工程师成为赫达未来发展的“加速器”



员工职业发展通道为基础，建立工程技术人员专业通道的发展和晋升标准。报告期内，有83人参与并完成职级评定，其中18人晋级。



卓越工程师俱乐部



卓越工程师俱乐部作为工程技术人员发展的一种方式，是工程师交流互动的平台。通过技术论坛、专业工具学习、课题研讨、优秀工程师分享、标杆参访等多样化的学习形式，激发工程师的创新意识和发展潜力，并打造赫达工程师文化和创新文化，助力公司发展。

报告期内，俱乐部参训459人次，课程开发19门，经过TTT培训的有14人。

销售团队胜任力建模和能力提升

为统一销售团队能力评价标准，2025年建立销售团队胜任力模型，并通过能力评价，发现差距，并制定提升计划。年度内组织了多场研讨、培训、辅导和实践活动，重点提升团队管理能力（赋能下属，提升团队效能）、公司知识（工艺&研发、财务、法务知识）、市场与销售能力（业绩分析、市场调研）。



一线管理提升项目

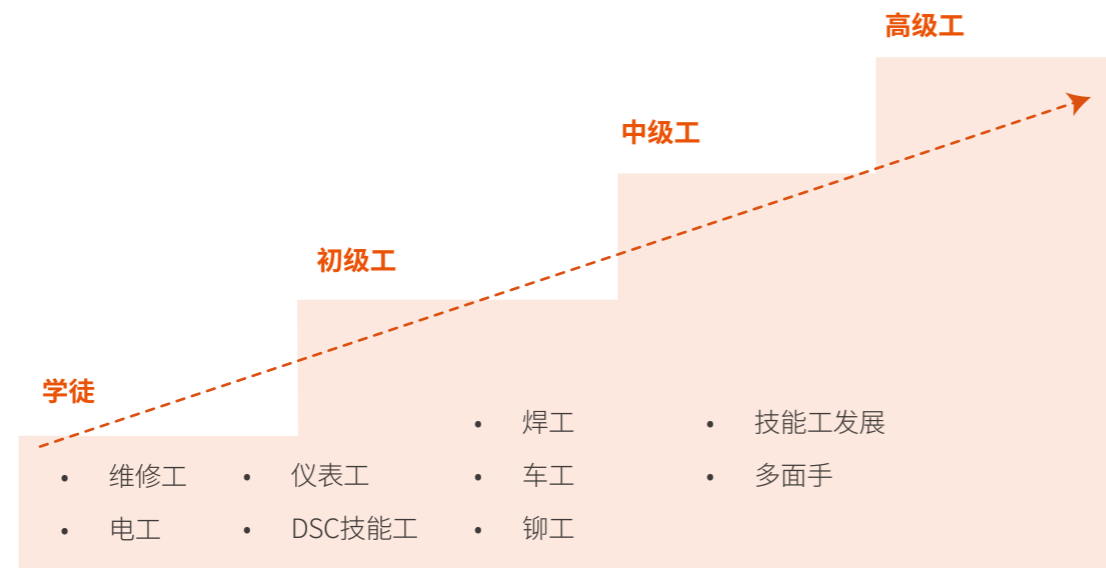
为应对质量、交期、设备、人员、成本方面的挑战，以公司战略和业务对生产管理人员的能力要求为基础，以提升和发展生产管理人员的能力和绩效目标实现为项目的最终目标，设计和实施项目。



项目根据一线经理应知应会，制定涵盖安全、质量、工艺、改善、团队管理等方面的提升计划21项，通过理论知识学习、工具应用、参与改善项目等多种方式实现能力提升。

技能工发展项目

以技能工等级体系为牵引，激励一线操作人员不断提升操作技能，以保证生产和产品质量的稳定提升。报告期内组织一线员工技能评定、升级考核，共291人；开展一线培训师讲堂40场次，累计参加人数1109人；组织修订完善作业分解表160余份。



公司培训体系

公司以塑造人才优势为核心目标，积极培养具备创新精神的人才，搭建培训体系——赫达学堂，不断提高员工的自我意识和自驱力，推动员工个人的全面发展。此外，公司全力构建学习型 and 自驱型组织，通过多元化的人才培养方式，着力打造高绩效的企业文化。



公司培训与人才发展体系

课程学习

包括线上和线下多种方式，可以有效提升员工专业能力，弥补专业知识和技能层面的不足，提升日常专业化问题解决能力。

导师制

担任导师角色，不仅能够深化对问题的掌控力，还能够优化自身的领导风格，进而显著提升领导能力。

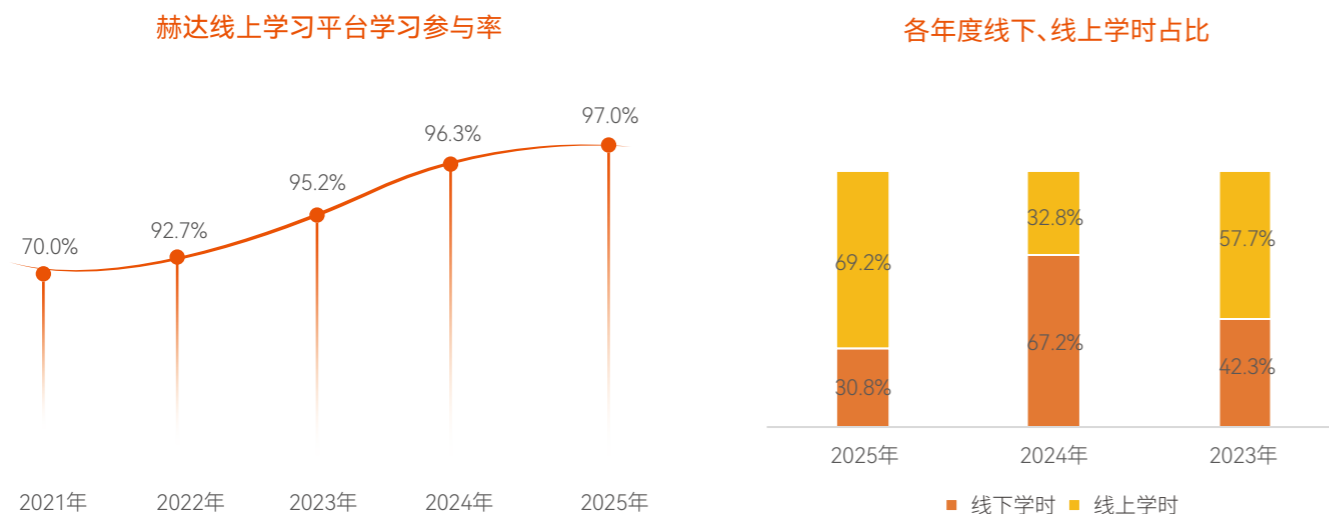
轮岗

多专业、多部门、多区域、多层级轮岗，丰富员工经历，增加跨行业、跨部门经验，提升全局工作管控能力。

指标	单位	2023年	2024年	2025年
培训场次	次	416	481	532
接受培训总人数	人	1,596	1,827	1,738
接受培训总人次	人次	57,321	41,822	80,278
员工培训覆盖率	%	100	100	100
培训总时长	小时	97,890	97,147	95,258
员工年平均培训时长	小时/人	60.91	53.47	60.31

## 线上学习平台

公司建立了完善的《线上学习平台管理制度》，以确保线上学习平台的高效利用。该平台提供了涵盖公司业务、管理、技能等多方面的丰富课程资源，包括在线视频、课件、案例分析等，充分满足了员工多样化的学习需求。2025年线上学习平台的使用率较之前有所提高，助力培训管理和学习的效率提升。



从学习数据看，2025年线上学时占总体学时的69%，安全、质量的全员培训及部门应知应会理论知识的培训放到线上，提高了学习的效率。

从功能看，2025年使用平台AI累计2682次。培训管理：如使用AI出题103次，提高培训组织人员的出题效率；线上考试162次，AI阅卷2335次，提高考试阅卷和数据统计的效率。学员学习：如AI伴学，自动解析课程内容，通过脑图的方式呈现课程要点，提高学员学习效率；企业智慧大脑问答和解析文档216次。

## 民主管理

公司致力于通过推动社会对话，促进与信息分享、协商和争议处理，增进公司与员工之间的相互理解，促进员工关系健康发展。

公司依法成立工会，全体员工均可自愿加入。工会每年至少组织一次职工代表大会，对涉及员工利益的公司政策、规划事宜进行沟通。职工代表由员工选举产生。职工代表可收集员工意见，同公司进行沟通。

### 多元化沟通渠道

董事长/总裁午餐会	董事长/总裁会与集团高潜和骨干人才面对面交流，坦诚的交流工作中遇到的困难和问题。
合理化建议	员工可随时就工作提升、创新、改善等方面向公司提出合理化建议，对采纳的合理化建议/提案给予相应的奖励。
部门会议	通过部门会议，向员工及时传递公司的动态及信息，员工也可在会议上提出意见和建议。

专项沟通会	根据需要召开员工专项沟通会,就专门事项与员工及时沟通。
年会/员工大会	每年召开年会/员工大会,将公司战略和发展规划向员工进行传达。
人力资源接待日	旨在帮助员工开具相关证明,解答相关人力资源政策,倾听员工声音,提升员工体验。
赫达开放日	根据需要组织开放日活动,邀请员工家属参观公司,提升公司的凝聚力和影响力。

**绩效**

报告期内

职代会审议通过项目数

**2** 项

工会会员占在职员工的比例

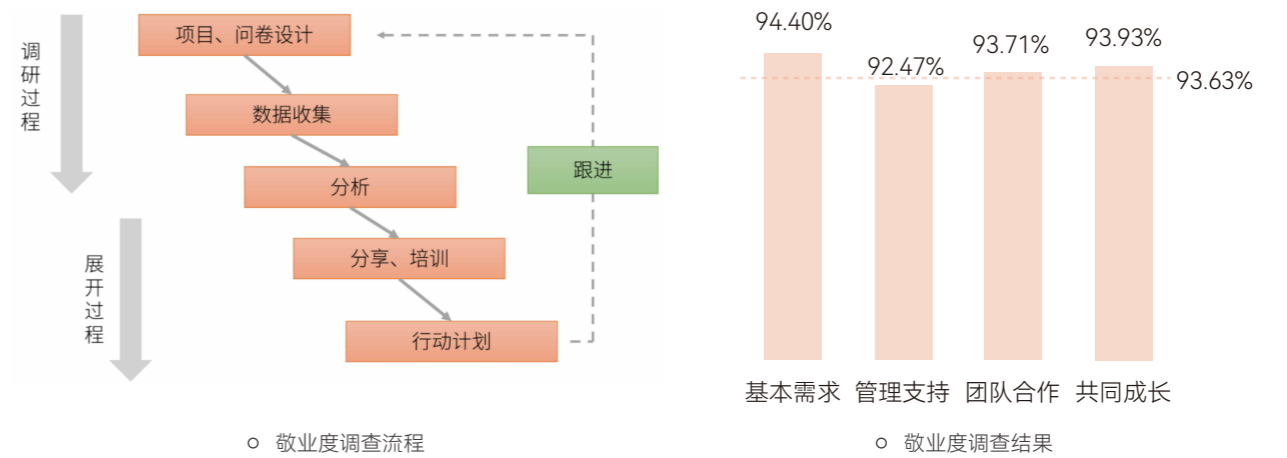
**100** %

公司劳工歧视事件数量为 **0** 件

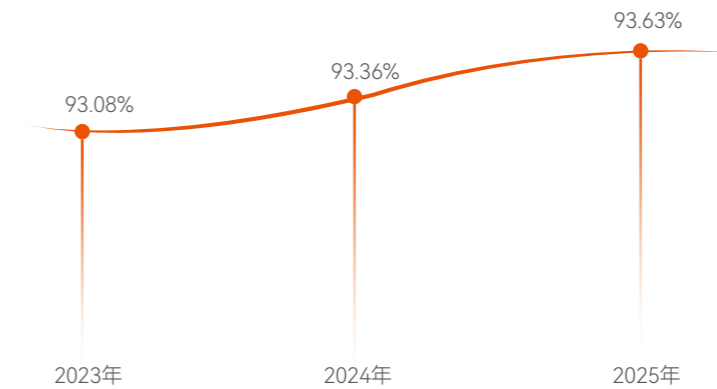
劳动合同签订率为 **100** %

**员工敬业度**

为深入了解员工需求,进一步推动公司文化建设,报告期内,公司组织了员工敬业度调查,员工参与率 98.9%,员工敬业度为 93.6%。这一数据不仅展现了员工对公司的高度认同与忠诚,也反映了公司管理层在团队管理与员工激励方面的努力得到了有效回应。



**各年度员工敬业度**



## 薪酬绩效

赫达集团秉持着维护企业稳健发展与员工生活安定的双重目标,致力于为员工提供有竞争力的薪酬,主要依据岗位价值、胜任能力和绩效进行付薪,强调以贡献和绩效决定收入水平,严格执行《员工手册》中关于薪酬与绩效管理各项规定,明确男女职工同工同酬,享受同等的福利待遇,确保薪酬的公平性和薪酬制度的透明度。员工的薪酬结构涵盖了基本工资、绩效工资、奖金以及各种补贴等多个方面,全方位地满足员工的生活和工作需求,进一步提升员工的归属感和工作满意度。

公司始终坚守公平、公正和按照价值和贡献付薪的薪酬绩效原则,采取全员绩效管理体系KPI+OKR的考核方式,确保企业战略和目标的顺利达成。全员绩效评价结果则成为人才盘点、薪酬调整、晋升发展、优化调整以及荣誉评优等方面的重要参考。同时,公司建立了绩效反馈申诉机制,在《全员绩效管理制度》进行了明确规定。员工如对考核结果有异议,可书面提交申诉书至人力资源部。人力资源部将在十个工作日内调查并答复。

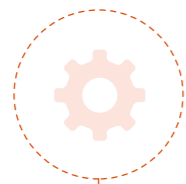
### 股权激励

2025年,公司第三期股票期权与限制性股票激励计划第一个解除限售期解除限售条件达成,符合解除限售条件的激励对象共110人,解除限售的限制性股票数量为248万股;第一个行权期行权条件达成,符合行权条件的激励对象共110人,可行权的股票期权数量为248万份。



#### 战略导向

战略重点 全面分解



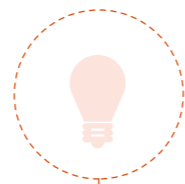
#### 核心关注

财务贡献 可持续发展



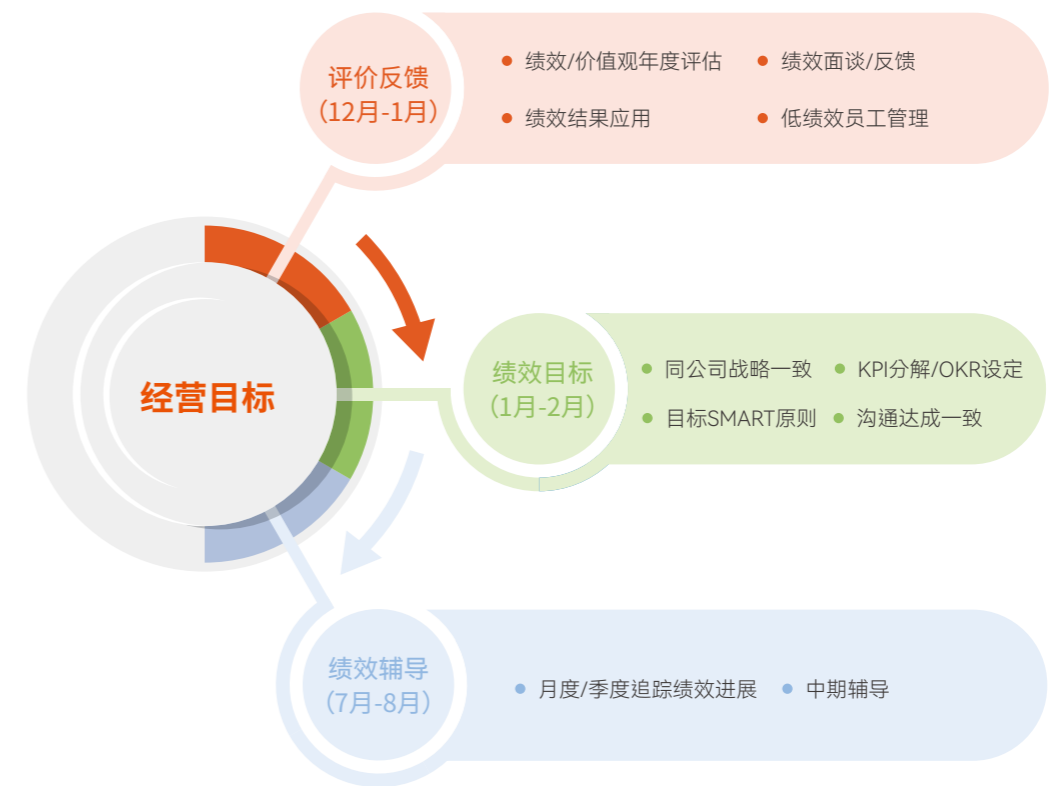
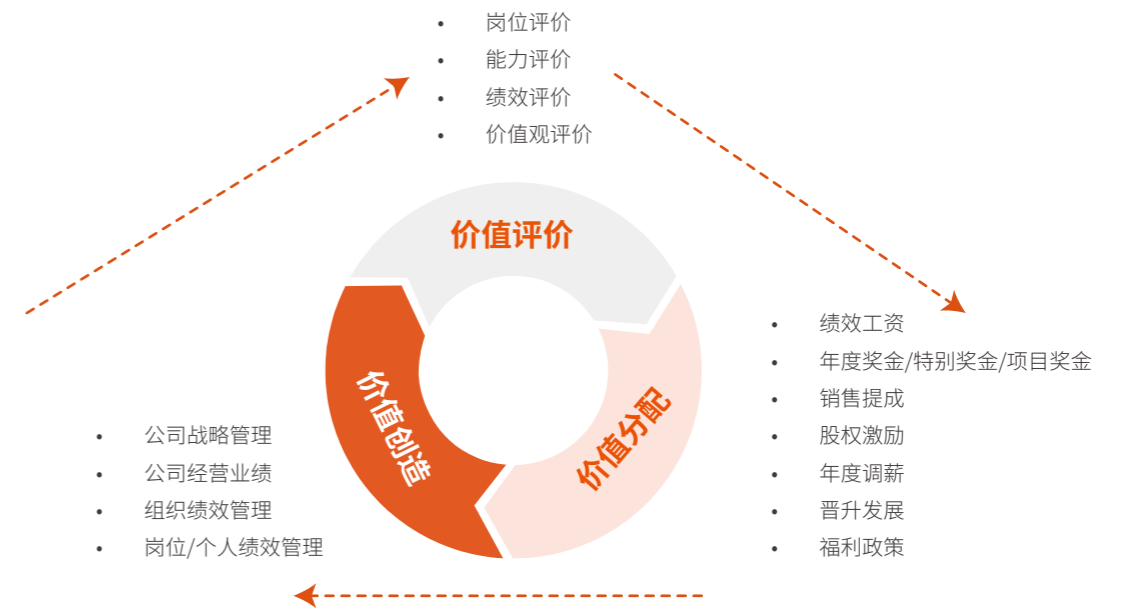
#### 组织绩效

组织绩效承接战略与核心关注点,有结果有行动



#### 个人绩效

落实到岗位和人,对标战略



○ 全员绩效管理体系

# 员工关爱

Employee Welfare

## 福利关怀

公司珍视每一位员工的辛勤努力与付出，推出了一系列福利待遇，为员工的生活增添更多色彩与美好。为确保员工福利得到有效保障，加深员工的归属感和认同感，公司制定了《福利管理制度》。此外，在《员工手册》中，公司对考勤与休假、员工福利等内容进行了详尽而明确的规定。



法定福利

社会保险、住房公积金、法定节假日、高温补贴、中夜班补贴、法定假期。



公司福利

工龄补贴、节日福利、值班补贴、生日福利、结婚礼金、慰问金、全勤奖、子女助学金、租房补贴、团队建设。

### 举办员工子女助学金仪式暨开放日活动

2025年8月，赫达集团举办了2025年度员工子女助学金发放仪式暨员工子女开放日活动。活动中，员工子女们参观了公司展厅，通过丰富的图文展板和多媒体展示，深入了解了赫达集团的发展历程、核心业务与企业文化。此次活动，是赫达集团对“创造价值、助力客户、关爱员工成长、促进社会繁荣”企业使命的深刻践行，更是对员工及其子女的深情关怀与美好祝福。



集团发放节日福利



女性员工关怀

女职工依法享受产假、哺乳假等法定假期。公司成立女职工代表委员会，签订《女职工权益保护专项集体合同》，建立了《女职工劳动安全保健卫生制度》，定期开展女性员工关爱活动及女性健康知识培训。

### 妇女节关爱女性员工活动

公司坚持员工多元化，致力于减少性别歧视与不平等现象，努力为女员工提供更好工作与发展环境。2025年3月8日，“三八”国际妇女节当天，赫达集团组织开展了关爱女性员工的手工制作活动，女职工们通过亲手设计、制作独具匠心的手提包，在感受艺术之美、创造之乐的同时，也深切体会到了公司的尊重与关怀。



关注员工心理健康

公司实施心理援助计划,开通心理热线,为员工及其近亲属提供24小时的心理援助服务。公司定期组织每年不少于1次心理健康培训,让员工及其近亲属了解心理健康知识,提高员工及其近亲属的心理素质。

关注员工健康活动

2025年,公司通过举办心理健康专题讲座与开展健康义诊活动。心理讲座特邀资深专家,围绕压力管理与情绪调节,传授了科学的应对策略与实用方法,帮助员工提升心理韧性;7月26日,公司联合山东省第二人民医院开展义诊,涵盖肛肠科、消化内科等科室,为200余名员工提供了便捷专业的医疗服务。



爱菊基金帮扶

赫达集团董事长毕于东先生个人出资1,000万成立“爱菊基金”,用于对企业职工的纾困救助。报告期内,爱菊基金共救助10名困难职工,救助金额达11万元。



丰富多彩的员工活动



总裁午餐会活动



集团年会

绩效

报告期内

社会保险覆盖率为

**100%**

产假返岗率

**100%**

福利支出

**628.7** 万元

管理人员女性占比为

**26%**

享受产假员工数

**18** 人

# 社会贡献

## Community Responsibility

赫达集团自创立以来,始终坚守“创造价值,助力客户,关爱员工成长,促进社会繁荣”的企业使命,不忘初心,充分发挥自身优势,因地制宜地开展多元化公益活动,通过帮困扶贫、走访慰问等多种方式,积极回馈社会。

### 绩效

截至报告期末,公司累计捐赠各类社会公益资金 **639** 余万元

### 山东理工大学就业体验日活动

2025年11月,公司迎来山东理工大学材料学院高分子材料与工程专业2022级约76名本科生,开展“大学生就业体验日”主题活动。学生们深入集团展厅及赫尔希生产车间,实地感知生产研发与绿色智造实践,公司研发与人力资源部专业人员全程讲解与职业指导。此次活动不仅深化了校企协同育人机制,更以精准的就业资源普惠共享,传递了可持续发展理念与社会责任意识,是公司赋能青年人才、助力稳就业的切实行动,未来我们将持续拓展公益路径,为社会发展贡献更多企业力量。



### 慰问贫困家庭

2025年2月,公司前往东铺村慰问对点帮扶的贫困家庭,为他们送去关怀和温暖。通过这次慰问活动,公司不仅传递了爱心和温暖,也展现了企业的良好形象和社会责任感。他们用自己的实际行动诠释了“企业公民”的深刻内涵,为构建和谐社会贡献了自己的力量。



### 重阳节爱老敬老志愿活动

2025年10月,赫达集团联合幸福苑社区开展年度重阳节爱老敬老活动,集团志愿者们为亲手为老人包制水饺,并带去了节日的问候和祝福。此次志愿活动,不仅丰富了社区老人们的晚年生活,更让他们感受到了赫达集团的关爱和温暖。



## 关键绩效

### 报告期内,赫达志愿者服务队

开展志愿活动

**13** 次

志愿服务参与

**910** 人次

志愿服务总时长

**1,034** 小时

# 治理强基

---

## BUILDING A COMPLIANT AND STABLE GOVERNANCE SYSTEM

- 治理结构
- 合规风控
- 商业道德
- 投关管理
- 信息安全

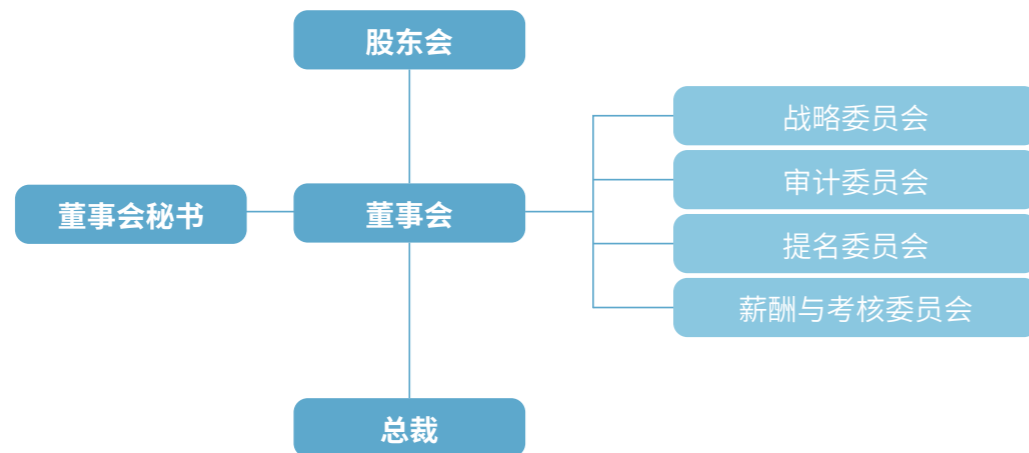
04

## 治理结构

### Governance Structure

赫达集团严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》和中国证监会及深圳证券交易所其他有关法律法规的要求，构建了完善的可持续治理架构，强化内部管理，确保公司各层级间的权利与职责清晰、明确，实现内部权力的平衡与监督，促进公司的健康稳定发展。

公司注重透明度和公正性，股东会、董事会及高级管理人员均根据相关法律法规行使职权和履行义务，充分发挥专业优势，实现高效协同，确保所有决策过程公开、公平、公正。



○ 公司治理架构

## 股东与股东会

公司严格规范股东会的召集、召开和表决程序，保障全体股东享有平等的地位和充分的权力行使空间。同时公司根据相关法律法规及《公司章程》，制定了《股东会议事规则》，规定由股东会表决的事项均按照相应的权限审批后交由股东会审议，杜绝越权审批或先实施后审议的情况。

### 绩效

报告期内

公司共召开股东会

4次

其中：临时股东会

3次

审议共通过了议案

22项

## 董事和董事会

公司严格遵循《公司章程》《董事会议事规则》的规定召集、召开董事会会议，依法行使职权，充分发挥公司董事特别是独立董事在公司规范运作中的积极作用。公司董事会能够按照相关内控制度的要求开展工作，勤勉尽责地履行义务，通过充分讨论和审慎决策，确保公司战略的正确性和实施的有效性。

## 董事会多元化

公司会着重考虑董事会成员的多元化配置，包括但不限于担任职务、年龄层次、文化及教育背景、专业经验、技能等方面。公司现有董事会成员积极利用各自的专业知识为公司决策提供支持与保障，有效优化了董事会的决策效率和质量。报告期内，公司独立董事占比33.33%，硕士学历占比44.44%。

成员		单位	2025年
董事会总人数		人	9
担任职务	非独立董事	人	6
	独立董事	人	3
年龄	41-50岁	人	5
	51-60岁	人	3
	61岁及以上	人	1
学历	本科	人	5
	硕士	人	4
专业背景	管理	人	2
	会计	人	2
	法律	人	1
	工学	人	4

## 董事会独立性

公司高度重视董事会的独立性，依照《独立董事工作制度》等内控制度的要求开展工作，为公司的稳步发展贡献智慧与力量。公司独立董事独立履行职责，维护公司整体利益，特别关注中小股东合法权益不受侵害，对重大及重要事项客观、公正地发表独立意见。

公司董事会下设战略委员会、审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会四个专门委员会，分别负责公司的发展战略、审计、董事及高级管理人员的提名、甄选、管理和考核等工作。



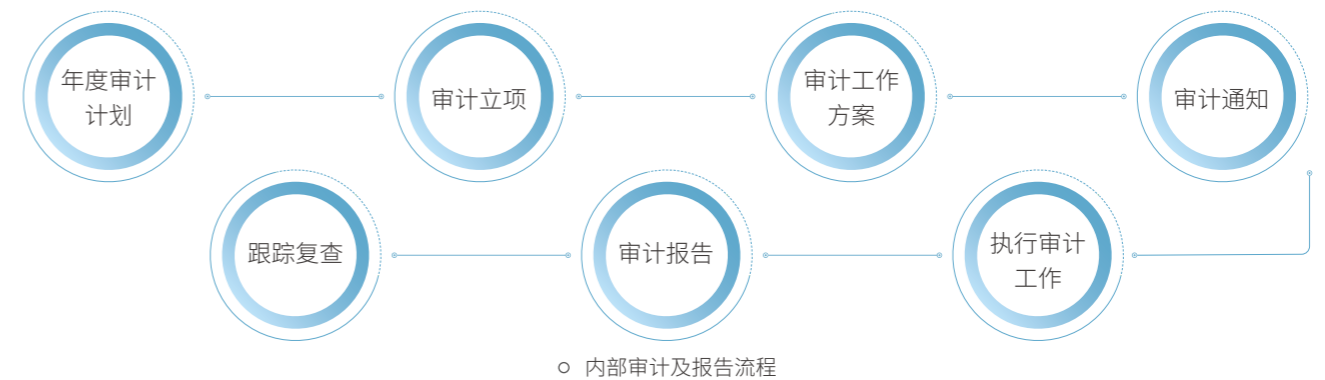
## 合规风控

### Compliance Risk Control

### 内部控制

赫达集团根据《中华人民共和国会计法》《企业内部控制基本规范》等法律法规，制定了《内部控制制度》，加强公司内控管理，健全自我约束机制。同时，公司制定内部控制监督制度，明确审计部在内部监督中的职责权限，规范内部监督的程序、方法和要求，定期对内部控制的有效性进行自我评价，出具内部控制自我评价报告，保障公司经营战略目标的实现。

公司加强内部审计工作，制定了《内部审计制度》，明确规定了审计部门的工作职责、权限及工作流程等内容，保证内部审计机构设置、人员配备和工作的独立性。公司审计部结合内部审计监督，对内部控制的有效性进行监督检查，有效防范内部控制风险。



## 风险管理

公司强化风险管理工作，遵循全面、重要、制衡、适应、成本效益的原则，制定了《全面风险管理制度》。通过风险评估、风险控制、风险监督、改进与报告的基本流程，赫达集团对运营中要面临的内、外部的可能危及集团利益的不确定性，执行相应的控制措施，确保公司面临的各类风险能够得到及时识别和有效管理。



## 税务管理

公司高度重视税务管理工作，严格遵守国家的税收法律法规，制定了《纳税申报管理制度》，并建立了独立的财务核算体系，规范公司纳税申报程序，确保税务处理的规范性、精确性、及时性，申报人、审核人、审批人分层把关、各负其责，合力防范化解税务风险。



## 关联交易

为了赫达集团与关联方之间的关联交易符合公平、公正、公开的原则，保护广大投资者特别是中小投资者及债权人合法权益，根据相关法律法规及《公司章程》的有关规定，制定了《关联交易管理制度》，对关联交易披露与程序做出明确规定，确保交易的合规性和公允性。

## 商业道德

Ethical Business

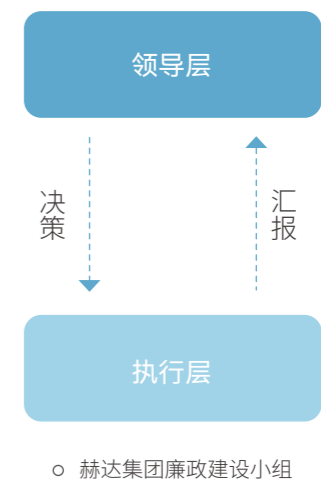
### 反腐败反贿赂管理

赫达集团发挥在商业道德领域的引领示范作用，制定了《廉政管理制度》，明确全体员工禁止谋取不正当利益、挪用公款等行为。公司通过《商业道德行为目标》，对商业道德、合规管理、员工安全、责任供应等方面提出高标准要求，将《商业道德行为准则》作为公司经营管理行为及员工行为的原则性合规指引，同时鼓励商业合作伙伴（包括但不限于供应商、承包方、服务机构等）共同遵守和维护该准则。

公司成立赫达集团廉政建设小组，由赫达集团总裁、各事业部总裁共同组成领导层，对反腐败反贿赂、反垄断与反不正当竞争管理工作负责，执行层由经理办公会成员组成，通过不断完善公司的廉洁管理体系，将反腐败、反不正当竞争嵌入公司治理与业务流程，营造风清气正的工作环境。

### 反腐败反贿赂措施

公司建立全面覆盖的商业道德规范体系，对廉洁风险进行防控，定期通过《商业道德风险因素评估》进行风险识别与评估，并对发现的问题进行监督整改。赫达集团审计部定期对采购管理开展专项审计，公司在腐败风险较高环节均按照公司制度的要求进行有效招标或通过SRM进行询比价及信息系统自动控制，未见相关人员有腐败迹象。



公司建立了举报投诉制度和举报人保护制度,设置投诉举报信箱及举报专线。员工可在匿名或保密情况下提供可能违规的相关信息,公司严禁将举报人情况透露给被举报人或者部门。调查核实情况时,不得出示检举材料原件或者复印件;不得暴露检举人;对匿名的检举书信及材料,不得鉴定笔迹;检举材料不得随意对外借阅。

商业道德热线	联系邮箱	收件地址
审计部 0533-6558816 人资部 0533-6693073	audit@sdhead.com	山东省淄博市周村区赫达路 999号山东赫达集团股份有 限公司

公司对任何员工的任何商业贿赂及腐败行为持“零容忍”态度,严禁任何形式的行贿受贿行为。每年定期组织全体员工根据岗位、职级属性分别签订《廉政承诺书》,对在职期间的廉政情形进行申报和披露,确保员工在公司任职期间不存在违反廉政管理的情况。赫达集团合作企业通过签订《合作方廉政协议书》的方式与我们共同缔造廉洁诚信的商业环境。

**绩效**

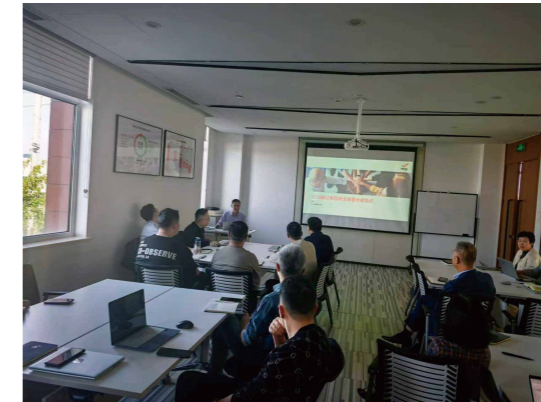
报告期内

公司廉政承诺书覆盖全体员工,实现签订比例	与合作方签订廉政协议书数量超
100 %	1035 份

赫达集团委托外部律所开展了《管理人员履职合规培训》,并通过赫达学堂(在线学习讲堂)的方式要求每一位主管及以上级别的管理层均参与到《管理人员履职合规培训》活动中。

### 企业管理人员履职合规培训

公司每年通过线上+线下相结合的方式,组织开展赫达集团管理人员(主管及以上)合规管理培训,覆盖全部管理人员。报告期内,公司主管及以上级别的管理层参与履职合规培训超200人次,管理人员合规履职培训参与率达100%。



## 反垄断与反不正当竞争管理

赫达集团严格遵守《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》及业务开展所需适用国家和地区的反垄断与反不正当竞争相关法律法规,坚持通过公平交易、合法合规的方式,保证与其他对手的公平竞争,包括禁止从事或参与垄断协议或垄断交易、禁止滥用市场支配地位等违规行为。

报告期内,赫达集团不存在任何可能影响公平竞争的行为。

### 反垄断与反不正当竞争管理

- ▶ 未与任何组织、单位签订任何带有“卡特尔”“辛迪加”“托拉斯”“康采恩”等性质的垄断协议,也未加入任何“卡特尔”“辛迪加”“托拉斯”“康采恩”等性质的垄断组织。
- ▶ 不存在为了抑制市场竞争或排除竞争对手而捆绑销售、差别定价的情况。

▶ 不存在与他人合谋或配合其他企业分割市场、调整价格或限制生产或销售的情况。

▶ 不存在滥用市场支配地位，采取排除竞争对手、防止市场进入等不正当手段的情况。

▶ 未实施任何违法实施经营者集中的情况。

▶ 未实施不正当价格行为，未采取任何可能涉嫌低价倾销的情况。

#### 2025年反垄断目标

#### 达成情况

绝不从事任何违反法律法规，违背商业道德，扰乱市场秩序的竞争行为，实现反垄断“零调查”的目标。

✔ 已达成

#### 绩效

报告期内

公司未发现内部员工违纪、商业道德违规事件。



#### 反欺诈

公司将员工道德风险可能引发的职务欺诈作为欺诈风险管理的核心内容，倡导诚信的企业文化，健全人员选任和在岗履职检查机制，明确岗位职责，将欺诈风险管理纳入内部审计范围。

#### 反舞弊

公司建立反舞弊机制，坚持“惩防并举、重在预防”的原则，明确反舞弊工作的重点领域、关键环节和有关机构在反舞弊工作中的职责权限，规范舞弊案件的举报、调查、处理、报告和补救程序。

#### 反洗钱

公司严格遵守中国及业务所在国(地区)适用的反洗钱法律法规。公司员工对商业伙伴做好尽职调查工作，确保选择与商业活动资金来源合法、声誉良好的交易对方合作。赫达集团绝不参与洗钱行为，绝不为他人洗钱行为提供帮助和便利。所有员工都必须遵守关于现金与付款等方面的会计、簿记等相关财务规定。公司、员工坚决反对恐怖主义，不为恐怖主义提供帮助和便利。

报告期内，公司未出现任何贿赂、诈骗、利益冲突和洗钱的情况，也未有任何因贿赂、诈骗、利益冲突和洗钱而遭受任何民事、行政或刑事责任的情形。

## 投关管理

Investor Relationship

### 信息披露

公司严格履行信息披露义务，按照《信息披露管理制度》《内幕信息知情人登记制度》《公司章程》等制度文件，规范信息披露流程，加强信息披露质量，真实、准确、完整、及时地披露信息，保障公司经营的公开性。

公司定期将财务变化、经营状况等信息和资料向董事和股东报告，同时向所有投资者公开披露信息，持续提高信息透明度。《中国证券报》《证券时报》《上海证券报》《证券日报》为公司信息披露的指定报纸，巨潮资讯网www.cninfo.com.cn为公司信息披露的指定网站。

**绩效**

报告期内

公司共对外披露定期报告

**6** 份

临时公告

**165** 份

因信息披露方面违规而受到处罚

**0** 次

## 股东回报

赫达集团注重企业可持续发展,重视对股东的回报,严格执行《公司章程》中规定的公司利润分配决策程序,保障新老股东获得合理稳定的投资回报,提高利润分配决策的透明度和可操作性。近三年来,公司连续每年实施现金分红,累计分配现金红利22,426万元,累计实施股份回购金额5,073万元。

### 公司3年现金分红情况

指标	单位	2023年度	2024年度	2025年度
每10股现金分红	元	2	1.5	3
派现总额(现金分红和股份回购)	万元	6,834	5,222	15,443
占该年度归属于上市公司股东净利润的比例	%	31.03	23.56	108.98

## 投资者关系管理

赫达集团持续开展投资者关系管理工作,制定了《投资者关系管理制度》,持续深化与投资者的沟通机制,使投资者更好地了解 and 认同公司,实现公司价值和股东利益的最大化。

公司通过召开业绩说明会、接待投资者实地调研、投资者热线、公司网站投资者关系管理专栏、投资者交流群及深圳证券交易所互动易平台等多种渠道与投资者进行深度互动,回应投资者所关心的问题,注重保障投资者的知情权、表决权等各项合法权益。公司尤其重视与中小股东的沟通和交流,充分听取中小股东的意见和诉求,解答中小股东的疑问。

**绩效**

报告期内

公司共举办投资者开放交流会

**1** 次

接听投资者电话

**189** 次

### 投资者信息交流渠道

联系人:毕松羚

电话:0533-6696036

邮箱:hdzqb@sdhead.com

联系人:户莉莉

电话:0533-6696036

邮箱:hdzqb@sdhead.com

# 信息安全

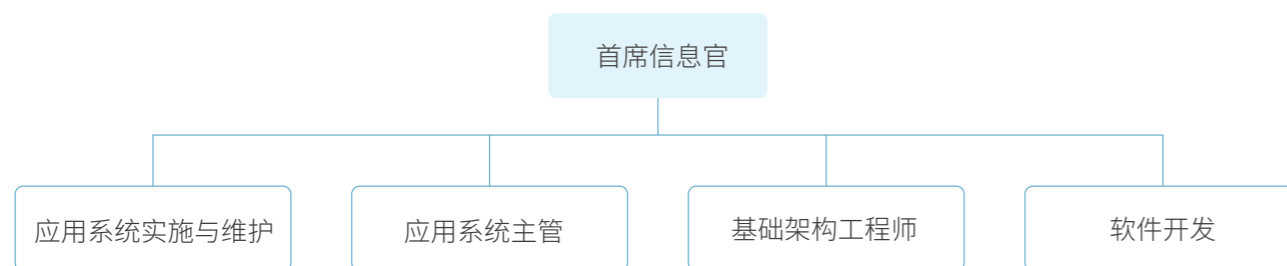
Information Security

## 信息安全管理体系

公司严格遵循《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》等相关法律法规，制定了《信息安全管理制度》等内部管理制度，从人员管理和信息系统安全维护管理两大维度入手，全面管控公司内部信息安全。通过密码使用安全、机房与弱电间安全、终端安全、数据分级管理、网络安全、业务系统安全、容灾备份、防病毒措施以及紧急预案等多个模块的有机结合，建立起覆盖全面、高效响应的信息安全管理体系，不断提高公司信息安全管理标准化水平。

报告期内，公司未发生信息安全与隐私保护违规事件。

信息安全方针	信息安全工作目标
遵守行业规程	信息网络的硬件、软件及其系统中的数据受到保护
进行风险管理	不受偶然的或者恶意的原因而遭到破坏、更改、泄露
确保信息安全	系统连续可靠正常地运行
实现持续改进	信息服务不中断



○ IT组织架构

## 信息安全保护措施

### 数据分级管理

为进一步增强公司的数据安全，降低数据被非法生成、变更、泄露、丢失及破坏的风险，提高数据流转效率和支持业务需求的力度，公司实施了数据分级管理制度，将数据的安全级别由低至高划分为L1-L4四个级别，从而实现对数据的精细化管理。

数据的安全性级别	
L1	公司对外公开数据，如企业宣传文件、对外公示文件、公开招标信息等；
L2	公司内部公开数据，如企业各类制度、企业内部培训文件、各类内部通知等；
L3	公司普通部门内部业务数据、所涉及对第三方公司公开数据，如ERP系统数据、行政管理信息、人员管理信息等；
L4	公司特殊部门内泄密后对公司产生极大影响的数据，如财务、审计、生产、研发数据等。



## 信息安全培训

公司高度重视员工的安全意识培养,为了提升公司员工对工作中信息及隐私保护及安全意识,定期组织信息安全培训,筑牢公司信息安全防护的第一道防线。同时,我们也将强化月度信息安全保护记录和计算机检查日志的管理,确保公司各项安全措施得到有效执行和监督。

### 信息安全基础培训

报告期内,公司通过线上+线下结合的方式,积极组织开展信息安全培训,培训内容包含了:什么是信息传递与信息安全、信息安全威胁案例展示与分析以及信息威胁防护总结。通过培训,员工们不仅深刻理解了信息安全的核心价值,还掌握了识别与应对潜在威胁的有效方法,为公司的数据安全提供了坚实保障。



指标	单位	2023年	2024年	2025年
开展信息安全培训次数	次	3	3	3
培训参与人数	人	1,559	1,790	1,698
培训的员工覆盖率	%	97	98	98



# 未来展望

FOR THE FUTURE

赫达，一直走在追求卓越的道路上，以战略与业务的持续发展为目标，创新、自驱、突破。未来，赫达将通过稳定的产品质量、领先的技术创新、全球化的业务布局以及世界一流的管理，塑造“赫达核心竞争力”，成为国际化一流企业。

# Head



关注重点	目标
全面国际化	销售国际化→产品/技术/服务/管理的全面国际化
品牌影响力	塑造国际化品牌，成为国际化一流企业
世界级工厂	打造世界级精益工厂，持续提升数字化、智慧化运营管理水平
核心竞争力	建立护城河式的核心竞争力
称赞与认可	被股东、员工、政府和市场高度认可

# 附录

## 关键绩效表

ESG Performance

	指标	单位	2025年
治理 范畴	股东会召开	次	4
	股东会审议议案	项	22
	董事会人数	人	9
	独立董事	人	3
	非独立董事	人	6
	41-50岁	人	5
	51-60岁	人	3
	61岁及以上	人	1
	本科	人	5
	硕士	人	4
	管理	人	2
	会计	人	2
	法律	人	1
	工学	人	4
	董事会召开	次	12
	董事会审议议案	项	47
	董事平均出席率	%	100
	专门委员会召开	次	14
	专门委员会审议议案	项	26
	内部风险培训	次	5

	指标	单位	2025年
治理 范畴	内部风险培训时长	小时	5
	内部风险培训人次	人次	122
	实际缴纳税额	万元	13,864
	廉政承诺书签订比例	%	100
	与合作方签订廉政协议书	份	1,035
	定期报告披露	份	6
	临时公告披露	份	165
	因信息披露方面违规受到处罚次数	次	0
	每10股现金分红	元	3
	派现总额（现金分红和股份回购）	万元	15,443
	占合并报表中归属于上市公司股东净利润的比例	%	108.98
	投资者交流会召开	次	1
环境 范畴	应对气候变化		
	温室气体排放总量（范围一+范围二）	吨二氧化碳当量	236,190
	自营温室气体减排量	吨二氧化碳当量	14,153
	直接温室气体排放量（范围一）	吨二氧化碳当量	8,081
	间接温室气体排放量（范围二）	吨二氧化碳当量	228,109

	指标	单位	2025年
环境 范畴	能源与资源管理		
	天然气消耗量	万立方米	382.85
	外购电力总量	万千瓦时	23,367.56
	外购热力总量	吉焦	946,549
	光伏发电量	万千瓦时	225.98
	三废管理		
	废气达标排放率	%	100
	废水达标排放率	%	100
	危险废弃物合规处置率	%	100
	外排废水化学需氧量 (COD)	吨	112.67
	外排废水氨氮量 (NH <sub>3</sub> -N)	吨	2.2
	外排废气中氮氧化物量 (NOX)	吨	3.89
	外排废气中硫化物量 (SOX)	吨	0.37
	挥发性有机化合物量 (VOCs)	吨	14
	外排废气中颗粒物量 (PM)	吨	1.62

	指标	单位	2023年	2024年	2025年
环境 范畴	环境管理				
	环保总投入	万元	8,804.43	16,357.04	12,230.89
	环保总投入占营业收入比例	%	5.66	8.36	6.40
	环保相关专项培训	场	4	4	10
	环保相关专项培训参与人数	人	820	783	1,256
	环保相关专项培训时长	小时	6.5	6	16
产业 范畴	研发创新与知识产权保护				
	研发投入	万元	6,665	9,057	8,562
	研发投入占营业收入比例	%	4.28	4.63	4.48

	指标	单位	2025年	
产业 范畴	研发创新与知识产权保护			
	研发技术人员总数		人	250
	研发技术人员性别结构	男性 (人)	人	174
		女性 (人)	人	76
	研发技术人员年龄结构	30岁 (不含) 以下	人	60
		30-40岁 (不含)	人	138
		40岁 (含) 以上	人	52
	研发技术人员学历结构	博士	人	2
		硕士	人	22
		本科	人	101
		专科及以下	人	125
	新增专利数量		项	14
	新增实用新型专利数量		项	5
	累计专利数量		项	165
	累计发明专利数量		项	41
	累计实用新型专利数量		项	124
	产品责任			
	开展风险评估次数		次	56
	产品合格率 (纤维素醚事业部)		%	99.99
	产品合格率 (赫尔希胶囊事业部)		%	100
	年度质量内审次数		次	5
	聘请第三方机构抽检次数		次	17
	公司负面舆情		次	0
	因健康与安全原因须撤回和召回的产品数量		件	0
	质量文化培训人次		人次	7,974
	质量文化培训总时长		小时	246.5
	质量文化培训次数		次	125
客户服务与负责任供应				
客户投诉处理率		%	100	
客户满意度调查问卷发放份数	份	国内	205	
		海外	143	
客户满意度调查问卷回收份数	份	国内	182	
		海外	113	

指标		单位	2025年		
产业 范畴	客户满意度	%	国内	94	
			海外	95	
	发生泄露客户信息事件数量	件	国内	0	
			海外	0	
	违反相关法律法规造成的损失	万元	国内	0	
			海外	0	
	公司与供应商行为准则签署率	%	100		
	信息安全				
	信息安全与隐私保护违规事件	件	0		
	开展信息安全培训次数	次	3		
	信息安全培训参与人数	人	1,698		
	信息安全培训的员工覆盖率	%	98		
	社会公益				
	公益总投入	万元	39.7		
	志愿者活动参与人次	人次	910		
志愿者活动数量	次	13			
志愿者活动总时长	小时	1,034			

指标		单位	2023年	2024年	2025年	
员工 范畴	劳动关系管理					
	员工总人数		人	1,599	1,827	1,738
	按性别划分员工数	男性员工	人	1,117	1,281	1,234
		女性员工	人	482	546	504
	按职级划分员工数	高级管理层	人	5	5	8
		中级管理层	人	106	120	113
		基层员工	人	1,488	1,701	1,617
	按年龄划分员工数	30岁以下（不含30岁）	人	352	404	304
		30-40岁（含30岁，不含40岁）	人	597	658	653

指标		单位	2023年	2024年	2025年	
员工 范畴	按年龄划分员工数	40-50岁（含40岁，不含50岁）	人	429	501	511
		50岁及以上	人	221	264	270
	按学历划分员工数	博士	人	1	2	3
		硕士	人	35	38	35
		本科	人	267	299	287
		大专	人	500	641	631
	按专业划分员工数	大专以下	人	796	847	782
		生产	人	1,145	1,340	1,265
		销售	人	80	80	71
		研发技术	人	226	238	250
	按性别划分的流失率	财务	人	19	26	23
		其他	人	129	143	129
	员工流失率		%	10.7	7.20	3.6
	按性别划分的流失率	男性	%	11.3	9.5	4.3
		女性	%	9	3.5	2.5
	按年龄划分的流失率	30岁以下（不含30岁）	%	12.4	11.9	5.2
		30-40岁（含30岁，不含40岁）	%	11.5	7.5	3.9
		40-50岁（含40岁，不含50岁）	%	9.6	4.3	3.4
		50岁及以上	%	6.8	2.8	1.3
	劳动合同签订率		%	100	100	100
劳工歧视事件		件	0	0	0	
帮助困难职工		人	14	10	10	
社会保险覆盖率		%	100	100	100	
福利支出		万元	455	452	628.7	
享受产假员工数		人	28	16	18	
产假返岗率		%	100	100	100	
管理人员女性占比		%	21	24	23	
职代会审议通过项目		项	3	1	2	
工会会员占在职员工的比例		%	100	100	100	
敬业度调查的员工参与率		%	98.6	98.8	98.9	

指标		单位	2023年	2024年	2025年
员工 范畴	员工敬业度	%	93.1	93.4	93.6
	员工培训与发展				
	员工培训场次	次	416	481	532
	接受培训总人数	人	1,596	1,827	1,738
	接受培训总人次	人次	57,321	41,822	80,278
	员工培训覆盖率	%	100	100	100
	培训总时长	小时	97,890	97,147	95,258
	员工年平均培训时长	小时/人	60.91	53.47	60.31
	内部晋升填补空缺比例-工程师、主管、经理及以上	%	-	-	69
	职业健康与安全				
	安全检查次数	次	26	58	214
	安全应急演练次数	次	84	75	246
	安全教育培训总投入	万元	5.8	5.8	19
	安全教育培训场次	场	247	269	340
	参与安全教育培训人次	人次	8,707	8,421	21,732
	安全教育培训总时长	小时	20,607	17,815	25,602
	安全教育培训覆盖比率	%	100	100	100
	安全风险防护培训覆盖率	%	100	100	100
	特种作业人员持证上岗率	%	100	100	100
	从业人员职业伤害保险覆盖率	%	100	100	100
员工体检覆盖率	%	100	100	100	
职业病危害因素检测率	%	100	100	100	
新增职业病数	宗	0	0	0	

# 指标索引

Indicator Index

框架	内容	中国企业可持续发展报告指南 CASS-ESG 6.0	《全球可持续发展报告标准》 (GRI Standards)
	关于本报告	P1.1/P1.2	GRI 2
	董事长致辞	P2.1	/
	走进赫达集团	P3.1/P3.2/P3.3/P3.4	GRI 2
可持续发展管理	可持续发展方针	G1.1.7	GRI 2
	可持续发展组织	G1.1.1/G1.1.2/G1.1.3/G1.1.4/G1.1.5	GRI 2
	可持续发展目标	G1.1.10/G1.1.11	GRI 2
议题重要性评估	利益相关方沟通	G1.3	GRI 1
	双重重要性分析	G1.1.9	GRI 3
生态之光	应对气候变化	E1.1	GRI 201/305
	能源利用与节能降耗	E1.1/E3.3	GRI 302
	环境合规管理	E2.1/E2.2/E2.3/E2.4/E3.2	GRI 303/305/306
创新之擎	研发与创新	S2.1	GRI 2
	产品责任	S3.3.1/S3.3.2/S3.3.3/S3.3.4/S3.3.5	GRI 2/416
	客户权益保护	S3.3.6	GRI 416/418
	职业健康与安全	S4.2	GRI 403

框架	内容	中国企业可持续发展报告指南 CASS-ESG 6.0	《全球可持续发展报告标准》 (GRI Standards)
创新之擎	可持续采购	S3.1	GRI 204/308/414
	数字化建设	/	/
聚智汇力	人才发展与管理	S4.1/S4.3	GRI 401/402/404/405/406/408/409
	员工关爱	/	/
	社会贡献	S1.2	GRI 413/2
治理强基	治理结构	P3.1	GRI 2
	合规风控	G1.2	GRI 2
	商业道德	G2.1/G2.2	GRI 205/206
	投关管理	/	/
	信息安全	S3.4	GRI 401/402/405/406/408/409
未来展望		A1	GRI 2
附录	关键绩效表	A2	GRI 1/2
	深交所《指引》 内容索引	A3	/
	指标索引	A3	GRI 1
	反馈意见表	A6	GRI 2

# 深交所《指引》内容索引

Shenzhen Stock Exchange Guidelines on Social Responsibility of Listed Companies

《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号 ——可持续发展报告(试行)》	章节及/或解释
应对气候变化	应对气候变化
污染物排放	环境合规管理
废弃物处理	环境合规管理
生态系统和生物多样性保护	环境合规管理
环境合规管理	环境合规管理
能源利用	能源利用与节能减耗
水资源利用	环境合规管理
循环经济	环境合规管理
乡村振兴	社会贡献
社会贡献	社会贡献
创新驱动	研发与创新

《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号 ——可持续发展报告(试行)》	章节及/或解释
科技伦理	公司未从事生命科学、人工智能等科技伦理敏感领域的科学研究、技术开发等活动
供应链安全	可持续采购
平等对待中小企业	报告期内,按规定在国家企业信用信息公示系统向社会公示逾期未支付中小企业款项信息情况,公司未发生中小企业款项逾期未支付情况
产品和服务安全与质量	产品责任 客户权益保护
数据安全与客户隐私保护	数字化建设 信息安全
员工	员工关爱 人才发展与管理 职业健康安全
尽职调查	利益相关方沟通
利益相关方沟通	利益相关方沟通
反商业贿赂及反贪污	商业道德
反不正当竞争	商业道德

# 反馈意见表

Feedback Form

尊敬的读者：

非常感谢您阅读本报告。我们非常重视并期望聆听您对本报告的反馈意见。您的意见和建议，是我们持续提高企业 ESG 信息披露水平、推进企业 ESG 管理和实践的重要依据。我们欢迎并由衷感谢您提出宝贵意见！

邮箱：[ecd@sdhead.com](mailto:ecd@sdhead.com)

电话：0533-6558965

地址：山东省淄博市周村区赫达路999号

1.您属于哪个利益相关方：

员工  客户  股东  政府  公众  供应商  其他 \_\_\_\_\_

2.您对该报告的总体评价是：

非常好  好  一般  差

3.您所关注信息在报告中披露程度如何：

很全面  比较全面  有所涉及  未涉及

4.您认为该报告的内容安排和排版设计是否便于阅读：

非常易读  易读  一般  不易读

5.您还有哪些关注的信息未反映在报告中：

---

---

6.您对赫达集团可持续发展工作有哪些意见和建议：

---

---

7.您还希望通过赫达集团的 ESG 报告了解哪些方面的信息：

---

---

