



长青农化

股票代码:002391

2020 长青农化 社会责任报告

农药 · 让生活更美好!

ADVANCING FARM CHEMICALS, TRANSFORMING LIVES



长青农化 2020 年度社会责任报告

长青农化系国家农药重点生产企业、国家火炬计划重点高新技术企业、全国守合同重信用企业、石油和化工行业节能减排先进单位、责任关怀优秀企业和绿色工厂，建有国家级博士后科研工作站和省级企业技术中心，长青商标被授予中国驰名商标。公司主营业务为化学农药的生产、销售，是国内最大的二苯醚类除草剂生产商和出口基地。产品涵盖杀虫剂、除草剂、杀菌剂三大系列共 30 多种原药，110 余种制剂，具备年产 2 万吨原药和数万吨制剂的生产能力，凭借着高质量的产品，良好的信誉，优质的服务使公司产品畅销全国 29 个省、市、自治区，远销东南亚、非洲、欧洲、大洋洲、南北美洲等二十余个国家和地区，深受国内外客户的青睐。

为建设有责任、有担当、与公众相同的价值观和道德准则、和谐共生的百年长青，将公司打造为全国领先的绿色农药综合服务商，输送一流植保产品，公司在经营和发展的同时，求实创新、稳步发展，积极主动承担对环境、社会和利益相关者的责任，与伙伴协同并进、合作共赢，满足人民日益增长的美好生活需求，服务经济和社会发展。

一、积极履行社会责任，把“为顾客赢得利益，为员工谋取福利，为股东创造价值，为社会共创和谐”作为公司使命，助推行业共创可持续未来。2020 年公司以诚信经营、高效植保为原则，依法合规、安全生产、精耕市场，全年实现销售收入 30.08 亿元，利税 2.3 亿元，其中上缴国家财政税收 5200 多万元，现金分红每 10 股派发 2 元，员工普调公积金增长 25%，薪酬增长 3.82%（当前国家发布 CPI 指数 2.5）。



二、管控社会责任风险，改善客户及利益相关方关系、人力资源管理以及内外部环境，推动新市场开发和创造新的增长点。公司董事会下设社会责任管理委员会，负责社会责任管理战略、规划和年度社会责任计划的审批等。公司董事会下设审计委员会审核风险管理工作，设立社会责任风险管理执行领导小组，相关部门分别负责劳工、人权、安全卫生、环境保护、社会道德、商业道德、财务、法律、廉洁、公共安全等全面风险管理，动态评估重大、较大社会责任风险，确定防控措施和应对方案。

三、坚持“以人为本，健康为先”的发展理念。公司化始终将安全生产作为公司生产经营的第一要务，严格遵守国家《安全生产法》和《职业病防治法》等法律法规的要求，技术创新，实施严格的QHSE管理体系和社会责任管理体系，有效管控重点领域和关键环节的安全卫生风险。同时，持续开展安全卫生隐患评估和管理，强化应急管理指挥体系建设，提升员工和承包商安全意识，全方位防范各类事故的发生，筑牢安全风险防线，为公司的可持续发展提供安全卫生保障。

2020年，长青农化巩固本质安全提升成绩的同时，全年推行和完成了安全生产风险识别、分级及隐患排查治理双重预防机制建设，实施安全风险减量管理和动态发布汛期灾害预测预警信息。开展全员隐患排查和“红丝带”活动，岗位员工实施智能巡检并于“五位一体”信息化平台联网实施对接。2020年，长青农化将承包商安全作为重大风险项进行管控，重点防范高空防坠落作业行为和毒气中毒个人防护行为，树立一流企业铸就一流承包商理念，加大承包商安全风险管控力度的同时，将优秀承包商及



其员工表彰纳入长青农化年度员工表彰活动中，促进承包商利益相关者共同发展共命运。

2020年，长青农化致力于不断改善员工工作条件，实现装置中外操室全部搬移至总控室、周界及厂区 VOCs 在线监测、广泛应用 LDAR 泄漏监测与修复、釜残配溶剂密闭转移、密闭自动化投料、增设一批便携式有毒及可燃报警仪和正压式空气呼吸器、现场红外线在线监测、危废焚烧炉建设与投用、RTO 炉运行优化方案、厂区宿舍区全部转移至长青佳园生活小区等，为员工提供了一个安全健康（卫生）的工作和便利舒适的生活环境，确保员工的安全健康（卫生）。

2020年，全公司未发生一起安全环保及职业健康事故或事件，职业病为 0，产品召回率为 0，农药药害和使用者中毒事件为 0，未发生因自然灾害造成的安全事故和次生衍生灾害、三废合规处置率 100%，百万工时损工事故率 0.59（指标 ≤ 0.6 ），同比下降 14.63%，百万工时损工严重率 21.9（指标 ≤ 30 ），同比下降 10.93%。

四、秉承绿色科技、惠及民生、服务三农的精神。长青农化致力于建设资源节约型和环境友好型企业，主动识别气候变化带来的风险和机遇，坚持绿色发展理念，高度重视环境保护，不断强化环境管理体系与环保技术应用，从产业链的各个环节入手，持续工艺技术及路线创新，全面降低运营环境影响，减少各类污染物排放，努力实现与社会、环境的和谐共处、协调发展。2020年公司在新产品、新工艺开发应用上取得重大突破，首次应用试验微通道反应器，同时开发了多个新的产品工艺技术路线，为农作物生产输送高效农药产品。制定低碳发展策略，加强碳资产精细化管理，推进能效提升和温室气体减排，全力推进绿色发展、绿色能源、绿色生产、



绿色科技、绿色服务、绿色文化建设，持续提升环境管理水平，开展环境风险隐患治理，加大对下属企业的监督、约束和激励，促进企业的绿色可持续发展。在绿色企业考核体系、能源环境绩效体系中均将既定的环境管理目标完成情况作为考核内容，节能、环保指标纳入公司负责人考核体系，并与员工年度绩效考核挂钩。

优化产能布局和技术升级创新，以最高的标准、最先进的安全控制措施和清洁生产措施，打造绿色工厂和智能化生产基地。“十四五”期间公司投资 25 亿元建设长青（湖北）生物科技项目，对沿江厂区进行升级改造，扩大替代进口农药产品品种。依托园区产业优势，实现口对口、左邻右舍原料输送对接，减少安全风险的同时，减少包装、存储、运输等环节中产生的危废和包装物并提高包装物再利用。做精做强现有专业技术，未知或未经风险评估的原料、技术等坚决摒弃，优先采用先进高效催化剂和低毒高效原料，瞄准国家前沿，采购或合作前沿科技，与先正达、拜耳等国际先进的农药企业合作双赢，2018-2020 年先后新建或改造 7 套生产装置、开发 4 套工业放大装置。

优化生产组织，严格控制反应条件，提高产品的合格率、优质率，淘汰更新高耗能设备，实现循环冷却水、蒸汽等分列运行，避免交叉污染，提高水质运行。开展装置无泄漏建设，引进新型反应釜、高效法兰垫片、动密封件等设备设施和配件，回收氯乙烷进焚烧炉装置作为燃料，2018-2020 年取得较好的效果。

基于“减量化、再利用、资源化、无害化”环保方针，2020 年长青农化结合自身生产模式特点，大力推进清洁生产，明确减排目标和废气治理任务，并纳入年度考核。新建两套即一般和含氟危废焚烧炉装置、新建



一套含氟污水预处理回收装置、新建一套污水氧化处理装置、新建一套脱氮污水处理装置、新建一套副产盐精制处理装置、装置实施轻重污染区分隔等环保设施升级改造、开展燃煤锅炉该天然气改造、引用商业蒸汽、使用光伏发电技术、循环水系统节电降耗提升、优化装置、罐区及污水场挥发性有机物（VOCs）氧化燃烧炉运行方式等。组织重点地区企业在秋冬季供暖期间做好大气污染防治与空气质量保障工作。2020年，公司深入实施“能效提升计划”，减少资源消耗，控制温室气体排放，共实施减少资源消耗和控制温室气体排放项目17项，实现年节能4650吨标煤，温室气体排放减少19836吨，同比下降9.95%；万元产值综合能耗为0.22吨标煤，同比下降15.38%，其中光伏发电项目年发电量50897度，节约标煤36.34吨/年；二氧化硫排放量52.15吨，同比下降68.71%；颗粒物排放量41.15吨，同比下降42.04%；VOCs排放量10.45吨，同比下降35.09%；固体废弃物产生量13476吨，同比减少4.73%，固废回收577吨，回收率4.28%；公司外排废水中COD（化学需氧量）总量420吨，同比降低2.72%；氮氧化物总量86.31吨，同比降低61.49%。通过一系列的环保实践，进一步提升公司环境美誉度、直接经济和社会效益。

五、秉持契约精神，遵守现行安全卫生、环境、人权、公约、德道、政治等法规及行业规范和公司接受的其他合规义务及持续改进的承诺。2020年，公司初步建立社会责任管理体系并有效运行。

——严格保护未成年人，绝对禁止使用童工，坚决反对任何使用童工的行为，未与任何故意使用童工的供应商合作。招工时，通过派出所核查职工的真实年龄及其他身份信息，防止因职工虚假年龄文件而误招童工、使用未成年人；建立并保持完整的职工人事档案，包括入职日期、出生日



期、教育经历、工作经历、家庭地址及紧急联络办法等；通过二道门身份识别系统进行人员识别；2020 年公司员工总数 1984 人，员工平均年龄 32.2 岁，其中年龄最低者为 19 周岁，年龄最大者为 62 周岁。建立和维持救济童工程序，积极实施教育扶贫，设立扬州市江都区大桥中学长青班。

—— 尊重职工自由权利，包括雇佣自由，辞工自由，加班自由及行动自由等。落实与职工代表的定期对话制度，2020 年离职员工 33 人，离职率 1.67%；无任何形式的强迫劳动，包括监狱劳动(Prisoner Labor)、契约劳动 (Indentured Labor) 及抵债劳动 (Bonded Labor) 等；无任何限制劳动自由的行为，未发生一起关于扣押身份证件、收取押金或抵押物、扣押职工工资、胁迫、使用监视或监听器、强迫搜身、限制职工出入工厂和强迫加班等案例；公司工会代表职工每年签订员工集体劳动合同和劳动纪律经过与职工代表的协商同意或工会审核同意，并报当地人力资源和社会保障部门审核备案。

—— 创造员工就业工作优质环境。提供并维护安全卫生的厂房、机器设备、本质安全工艺、安全设备及设施及劳动条件；安全卫生专业技术人员（包括安全、消防、健康、急救和医疗等）负责安全卫生工作，安排定期检查及检测，评估公司活动的安全卫生状况，减少潜在的危险因素，预防意外事故和职业病发生；禁止员工未经培训直接上岗，应定期安排安全培训，包括入职培训和转岗培训，确保职工安全地使用机器和正确操作；定期安排应急处置、急救、灭火和疏散逃生演习，全年反事故演练 3 次，现场处置方案演练 72 次；建立《事故、未遂事件管理规定》，2020 年 12 月完成公司双防机制建设和验收，开展风险辨识、分级管控和隐患排查，鼓励职工报告事故和不安全因素，全年员工嘉奖 21465 元；为职工提供适



配的个人防护用品（PPE），按需领取并定期更换；落实与职工代表的定期对话制度，设立公司医务室、职工安全卫士心理健康疏导室发挥疏导压力，保障心理健康功效；落实 4 名听力职业禁忌症员工转岗工作；2020 年实施了食堂翻新装修和长青佳园投用，提供基本的生活福利设施，包括宿舍、饭堂、浴室及休息娱乐场所等，提供清洁的饮水。

—— 尊重员工的结社自由和集体谈判权，建立良好的信息沟通管理流程。依法成立公司工会和 1984 名职工自愿原则加入公司工会；支持职工代表独立开展活动而不受到任何歧视或打击报复；建立与职工代表定期对话的制度，每半年安排一次对话会，重点涉及到员工利益如薪酬调整、休假制度、绩效考核方案等决策；支持工会参与公司管理，采纳职工及工会建议 19 条；建立举报/报告管理制度，并维持申诉和投诉程序，调查和处理员工的意见和投诉，并将结果通报给职工代表及其本人。

—— 规范员工职业生涯管理，培育卓越人才。加快人才成长通道建设，不断完善选人用人机制，把业绩突出、能力过硬、作风优良的管理、专业技术和技能操作等德才兼备人才多渠道选聘出来；以岗位职责为基础，明确工作方向和目标，关注重要任务、重大项目和提升性工作，注重作用发挥，强化年度个人绩效考核运用，切实做到职位不固化、责任不含糊、能者上庸者下；发现和解决完善人才成长通道建设工作出现的问题，巩固人才成长通道建设有效做法，不断总结经验，持续改进和创新工作方法和运行机制，保持队伍建设平稳发展；合理设置评价要素和指标，统筹考虑基本条件、能力、素质及品德；选聘坚持公平公正、坚持标准、宁缺毋滥等原则，不唯资历、学历和身份；职权利匹配，年度考核与聘期考核相结合。2020 年公司提拔工段长以上管理干部 10 名，其中女干部 2 名、年龄



31-40岁、党员1名、大专以上学历9名，公司部长及以上高级管理人员达到29人，其中女性2人。

——修订员工手册，规范员工行为。明细员工权利与义务，禁止一切形式的歧视行为，在制订和执行有关招聘、工资、福利、培训、升职、解雇或退休等的政策时，坚持公平、平等的原则，不因员工的种族、社会等级、国籍、宗教、残疾、性别、性别趋向、工会会员资格或党派等方面的不同而采取歧视行为，不干涉员工在上述方面的信条、规范和特定的权利。2020年公司员工有汉、臧、彝族等三个民族，其中女职工占比35.3%，返聘退休职工及外聘专家22名；建立保护女职工管理办法，未发生一起任何形式的歧视女工行为，落实怀孕女工产假128天；采取面向社会，公开招工、全面考核、择优录取招工原则和校企合作，并签订劳动合同，2020年共招聘员工69人，其中大中院校毕业生30人，引进高级人才5人，为缓解社会就业压力和保障社会稳定发挥了积极作用；无任何形式的性胁迫、威胁、骚扰、凌辱或剥削性质的行为，包括姿势、语言和身体接触；申诉和投诉机制运行正常，发现有歧视行为，可直接向职工代表或工会，更高层经理甚至总经理投诉，设置有举报信箱，公司应安排没有利益冲突的人员查清事实，及时采取纠正行动。

——根据国家法规和公司可持续发展需要，及时制订绩效考核管理方案，充分发挥绩效指挥棒引导作用。公司制度上明确绩效考核的金额不超过年工资总额的20%，警示、教育和帮助违反劳动纪律的职工为主，考核为辅；全年无任何形式的不当惩罚行为，包括体罚、恐吓或辱骂员工的行为；劳动合同和劳动纪律应征求职工、职工代表和工会的意见，并报当地人力资源和社会保障部门审核备案；保安人员经过当地公安部门培训并



领取上岗证，负责维持工厂正常生产秩序，保护工厂财产安全和职工安全，不得打骂职工、强迫搜身或限制职工自由；突发事件下寻求当地公安派出所支持；惩罚性措施包括口头警告、警告、严重警告、降职（降级）、撤职、开除或解除劳动合同，绩效考核结果书面通知到本人；决定绩效考核时由没有利益冲突的人员查清事实，取得证据，经过讨论，征求职工代表的意见，允许本人申辩；投诉和申诉机制运行正常，职工发现有不当惩罚行为，可直接向职工代表，更高层经理甚至总经理投诉，及时纠正。

—— 依据劳动法和 SA8000 标准，修订《考勤与休假管理规定》和《薪资福利管理规定》。全年未发生一起孕妇加班、强迫职工加班；严格执行三班两倒每天 8 小时、每周 48 小时工作制，每周至少休息一天标准工时制度；安排职工加班必须事先征得职工本人或职工代表的同意，延长工作时间每天不得超过 1 小时，特殊情况下每天不得超过 3 小时，员工每月累计平均 34.1 小时小于不得超过 36 小时要求，人力资源部门严格统计和监督；未发生一起遇有特殊情况需要延长加班时间；严格执行考勤制度，采取电子考核和人工考核相结合方式，职工工作时间包括上班时间、下班时间和加班时间，做到可追溯。

—— 执行遵守法律、按劳分配、同工同酬、奖勤罚懒、逐步提高、依法提供社会保险的工资分配原则；工资以法定货币支付或者通过浦发银行、农业银行等帐户支付；工资按月 25 日支付；工资应支付给职工本人，除非职工书面授权他人代领；全年无克扣职工工资或采用扣减工资的方式惩罚职工；高于支付当地最低工资标准，实际 3000 元/月以上（2020 年江苏省扬州市最低工资 2020 元/月），确保工资足以满足职工的基本需求，并能提供一些可以随意支配的收入；加班工资严格根据《劳动法》的规定



计算，工作日、休息日加班应支付本人工资 200% 的工资，法定节假日加班应支付本人工资 300% 的工资；依法支付职工在法定节假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间的工资；职工根据劳动法享受带薪年假，女工根据《女职工劳动保护特别规定》享受 128 天带薪产假；因职工本人过失造成停工的可以不发绩效工资；非因本人过失造成停工的应发放绩效工资；职工入职时应与公司签订劳动合同，明确工资、薪酬标准和计算方法，员工应持有一份劳动合同；采取月薪制工资，不包括各类绩效，工资标准或工资计算方法发生变化时，应书面通知职工，并在工厂张贴，职工可以随时咨询工资计算方法；工资单应清楚列出工资的组成、工作时间和产量或任务等，有关记录应至少保存两年。

—— 修订供应商行为守则，赋能伙伴共筑可持续供应链，共享公司可持续发展成果。规范供应商管理，供应部初步建立起供应商社会责任档案，保持供应商评估结果和改善措施的证据和记录；供应部应根据供应商的社会责任表现挑选供应商，优先选择社会责任表现好而且愿意改善的供应商；所有供应商在得到订单或合同前都应签署社会责任承诺书，遵守长青农化供应商行为准则，反不正当竞争、商业贿赂和欺诈，承诺遵守当地劳动法规和 SA8000 社会责任标准；供应部应每年安排一次部分供应商现场审核，评估供应商的社会责任表现，跟进改善措施；未发现供应商故意使用童工，强迫劳动或其他严重违反劳动法规的现象。

—— 公司坚决遵守中国反腐败法律法规，遵守《联合国反腐败公约》，遵守业务所在国（地区）适用的反腐败和反贿赂法律，遵守公司及商业伙伴廉洁从业和反腐败的规定、承诺，建立公司廉洁与道德建设管理制度和反腐倡廉教育和廉洁文化建设工作规定，成立廉洁与道德建设领导小组，



识别和研究影响公司健康发展的社会道德风险,制定并落实风险管控措施,接受廉洁与道德举报/报告并按照程序组织调查和处理,监督检查日常各级管理者在生产经营活动中廉洁与道德建设责任并考核问责,组织开展干部员工廉洁与道德培训和警示教育,公司和员工承诺恪守商业道德和员工行为规范,每年签署《廉洁从业承诺书》,不得以任何理由、任何形式在任何地域实施、接受商业贿赂和腐败行为。

2020 年公司未发生一起使用童工及未成年人案例,其中包括承包商、供应商/分包商;无一例工作、生活歧视事件;社会责任风险辨识 49 项、评估率为 100%;全员社会责任培训率为 100%;无刑事案件、暴力恐怖事件和交通事故;歧视事件为 0;用工违规数为 0;合同履行率为 100%;劳资纠纷为 0;廉洁事件为 0;信息安全事件为 0,无泄密事件;不正当竞争行为事件为 0;员工结社自由,工会依法维权 100%;举报/报告事件为 0;无社会责任履行不到位(声誉、公德、竞争等)的承包商、供应商及分包商;国内农药行业排名第十一位,产品在全球市场有一定美誉度。

五、怀感恩之心,回报社会;以公益之心,援助教育、关爱社区;以共赢之心,与社会的和谐共生,带动当地社区就业,携手合作伙伴,同甘共苦、共繁荣。面对社区助力幸福指数,面对学校助力中国教育,面对疫情助力中国力量。2020 年疫情期间,公司投入大量人力和物力及财力,组织复工复产,全心全力服务于农村春耕生产。公司对外捐赠主要包括向受灾地区、定点扶贫对象、定点援助地区或者残疾及困难群体的救济性捐赠,向教科文卫体事业和环境保护等社会公益事业的公益性捐赠,以及养老院等社会公共福利事业的其它捐赠等,进一步改善经营环境,满足社会准则、



规范和价值观、回报社会的责任，展示企业良好形象的作用，致力于成为一流的企业公民。

2013-2020 年长青农化累计向社会各界捐赠 7017.4 万元,其中 2020 年社会公益援助 982 多万元，其中疫情捐赠现金 260 万元及若干防疫物资；定向浦头镇捐赠 650 万元，用于浦头镇的公益事业，同时成立长青医疗救助基金、长青贫困救助基金、长青公益助学基金、白血病儿童专项救助、贫困儿童大病求助等长期稳定实施的慈善项目；设立江苏省扬州市江都区大桥镇大桥中学长青班，奖励评学兼优的学生等，有效促进公司与社会社区团体的融洽沟通，带动了周边社区的共同成长和富裕。

长青农化秉持感恩奉献的价值观，不仅追求经济效益，更注重社会责任，努力实现公司与社会之间的可持续发展。建立信息披露制度，公司的平稳发展离不开周边社区的支持，并充分认识到提升运营透明度利己利民，公司定期将安全运营的信息以及监测结果面向社区和周围群众公示，保障周边社区居民的知情权和得到认可，定期公司向社区居民征询关于公司环保、安全和职业健康的有关意见，进行社会对话，诚恳听取意见并切实改善，与社区共同促进和谐，与园区单位互相帮助、与公安部门、电信部门、应急管理局、园区办公室、园区生态环境局、消防大会等密切合作，保护社区居民的生活环境，积极承担社会责任。

江苏长青农化股份有限公司一直以来,不断加强社会责任体系的完善,始终致力于科学发展、和谐发展,不断创新、追求卓越。重视劳工权利的基础上,基于组织形态和人才结构规划人力资源战略,引进和培养人才,有针对性地为每位员工制定职业发展计划和成长计划,构建合理和优越的薪酬福利制度和激励性绩效考核制度,并将实现员工与企业共同成长视为



我们发展的目标，公司对所有员工从录用、入职、晋升到离职等所有环节进行全生命周期的监控。面对职工因大病、重病、残疾或家庭重大变故而导致的紧急困难，公司通过工会、爱心互助会等多种渠道实现员工关爱政策。秉承安全培训是给予员工最好的福利、地方政府监督检查是给予企业最好的安全福利，注重本质安全能力的不断提升和创造良好企业文化氛围的同时，履行社会责任，共建和谐、安全长青、幸福长青、绿色长青。

而今迈步从头越，江苏长青农化股份有限公司在不断发展的进程中，将会以认真履行社会责任为己任，让企业发展成果惠及人民，为企业与社会和谐、生态发展做出贡献。



本报告采用环保纸制作



手机
版



微信
公众
号

地 址：江苏省扬州市江都经济开发区三江大道 8 号

办公地点：江苏省扬州市文昌东路 1006 号

销售热线：0514-86168288 ， 86882666

传 真：0514-86421039

邮 箱：jscq@jscq.com irm@jscq.com

网址：http://www.jscq.com/about.html

