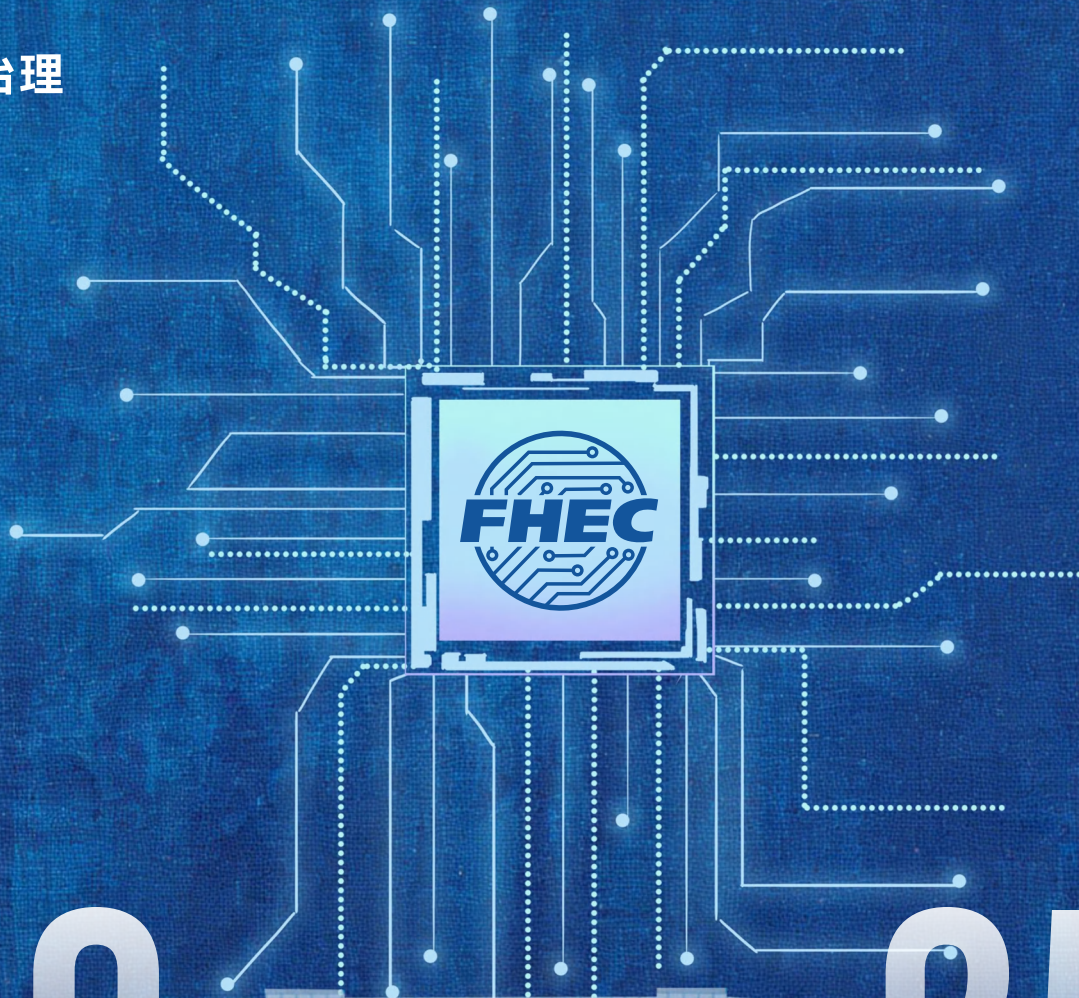




甬韵电子(宁波)股份有限公司
FOREHOPE ELECTRONIC (NINGBO) LIMITED COMPANY

环境、社会和公司治理 (ESG) 报告



20 25



目录

CONTENTS

01

基本信息

关于本报告书	2
可持续发展策略与绩效	3
利益相关方参与	11
实质性议题管理	16

02

公司治理

公司简介	23
治理架构	26
经济绩效	35
负责任商业行为	36
风险管理	43
信息安全	48

03

产品服务

客户关系管理	51
研发与创新	59

04

可持续供应链

产业供应链	68
供应链管理	71
物料管理	74

05

环境友善

应对气候变化	77
能源治理	85
环境管理	91
水资源管控	95
废弃物监管	101

06

员工照护

人力资本	108
薪酬与福利	118
多元发展	122
职场安全	125

07

社会共荣

资源投入与社会赋能	130
-----------	-----

08

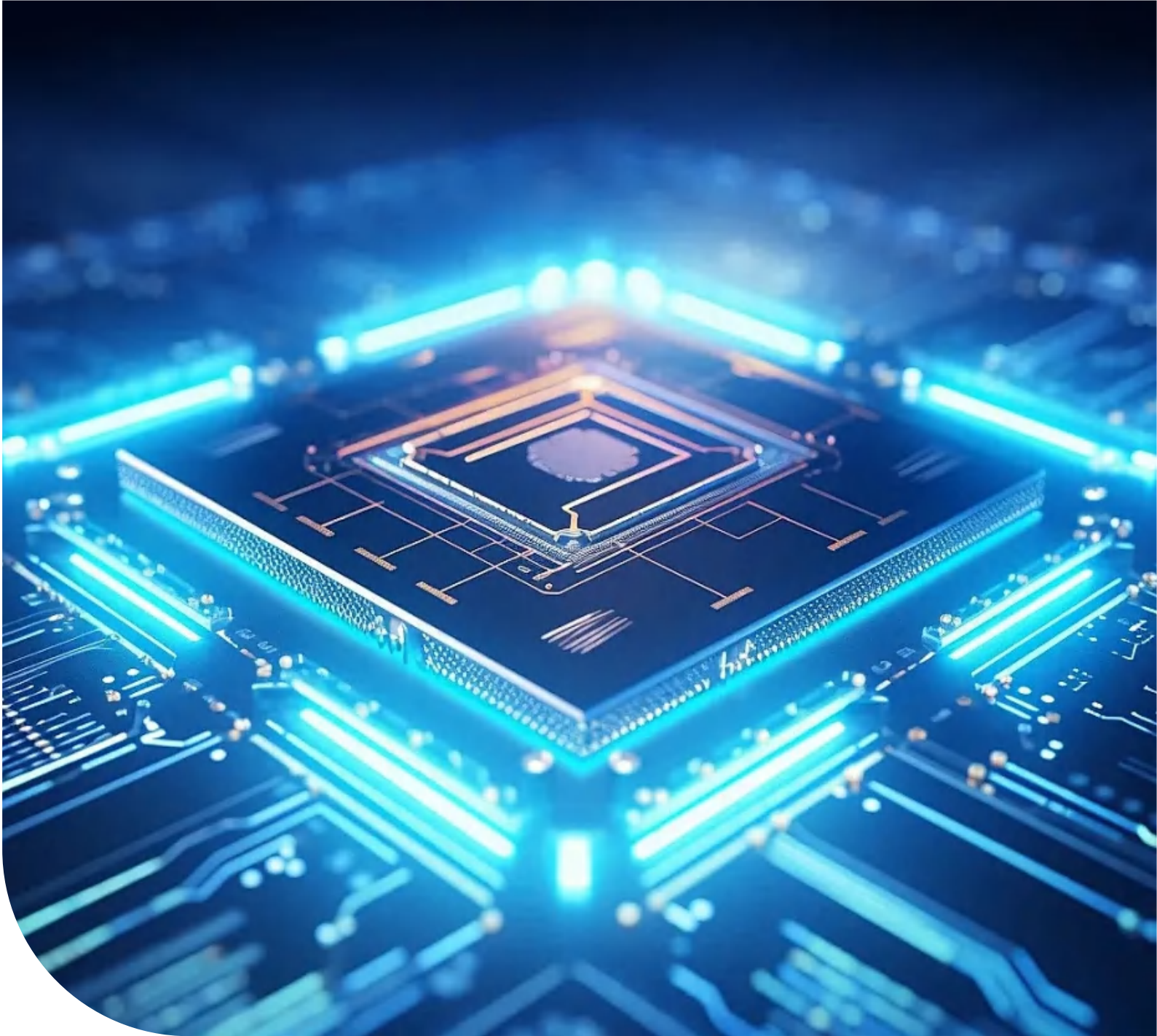
附录

GRI标准索引表	132
----------	-----

01

基本信息

关于本报告书	2
可持续发展策略与绩效	3
利益相关方参与	11
实质性议题管理	16



关于本报告书

📅 报告期

本报告为甬矽电子(宁波)股份有限公司(以下简称甬矽电子、甬矽、本公司或我们)第二本环境、社会和公司治理(ESG)报告(以下称本报告),披露本公司于2025年度(2025年01月01日至2025年12月31日)在经济、环境及社会等面向的管理政策、策略、目标及可持续发展绩效。本公司未来将定期每年一次出版环境、社会和公司治理(ESG)报告,并公布于本公司网站。

本次报告发行时间:2026年4月

下次报告预计发行时间:2027年4月底

本报告报告期与合并财务报表一致,为求报告的完整性与可比较性,部分章节内容会涵盖2025年1月1日以前以及2025年12月31日之后的信息,并于该章节附注说明。

📖 依据标准

本报告书依循全球可持续发展标准委员会(Global Sustainability Standards Board,简称GSSB)所发布的GRI准则(GRI Standards)编制。

🌐 边界范围

本报告信息披露范围与合并财务报告中的合并个体一致,包含:甬矽电子(宁波)股份有限公司及甬矽半导体(宁波)有限公司,完整公司列表请详见本公司2025年年度报告“第八节财务报告”之“十、在其他主体中的权益”之“1、在子公司中的权益(1).企业集团的构成”

本报告各章节披露范围若与前述有异,将在各章节补充说明。报告各类统计数据的计算基础如下:

财务数据	经济收入分配表采用经会计师签证的合并财务报告数据。若无特别标注,财务数据皆以人民币为单位。
环境数据	温室气体排放量为依循ISO 14064-1:2018盘查的数据;水资源与废弃物统计资料为各运营据点申报予当地主管机关的数据。
其他数据	汇总母公司、子公司及各办事处自行统计数据。

🗣️ 信息重述

经全面复核,2024年度环境、社会和公司治理(ESG)报告中的所有信息均准确无误,本年度报告未对历史数据进行任何重述。

📋 内部控制

本公司已订立可持续发展管理办法,由可持续发展专责小组负责年度可持续发展报告整体规划及沟通整合。每年度可持续发展专责小组负责汇整报告所需信息及编制报告内容,完成年度可持续发展报告的编制后,交由战略与可持续发展委员会进行报告审核,最后提交董事会审议。

👤 联系信息

联系单位:甬矽电子(宁波)股份有限公司 证券部门

电话:0574-58121888

电子信箱:zhengquanbu@forehope-elec.com

公司网站: <http://www.forehope-elec.com/>

地址:浙江省宁波市余姚市中意宁波生态园兴舜路22号

可持续发展策略与绩效

经营者的话

甬矽电子作为半导体行业的新兴力量，专注于集成电路封测领域已八年。近年来，公司积极拓展客户、导入新品、强化品质、精益管理，在复杂严峻的市场环境中稳步成长，已跻身行业前列。集成电路是信息技术产业的核心与基石，更是支撑经济社会发展、保障国家安全的战略性、基础性和先导性产业。作为在新时代背景下成长起来的半导体企业，甬矽始终将推动芯片国产化视为己任，积极履行社会责任，这不仅是企业应尽的义务，也为甬矽的持续稳健发展注入了强大动力。

不正当竞争的相关合规培训课程，建立检举渠道并发布公司官网合规页面，加大举报监督力度，加强风险管控能力，持续提升公司诚信合规治理水平。2025年，公司正式发布《甬矽合规行为准则》，并同步启动ESG全员培训计划，推动环境、社会与治理理念深入人心，助力企业实现更高质量的可持续发展。

严格遵守法律法规和监管要求是甬矽的经营底线，诚信是渗透全公司的企业文化，甬矽将一如既往推进公司治理完善，积极承担应尽的社会责任。

精进治理水平

坚持稳健、合规、安全经营

在成立以来的8年多时间里，甬矽始终将稳健、合规、诚信经营放在首位，持续精进公司治理。甬矽现已通过ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、QC 080000、IATF 16949等多个第三方体系认证，并不断完善公司治理制度，提升公司治理水平。在信息安全方面，甬矽从技术和制度上构建起多维度、全方位的信息安全保障，严密保护公司机密信息和客户资料。在廉洁治理方面，甬矽制定了《商业行为管理制度》，并已制定更详尽的《廉洁治理行为规范》，力求反贪反贿的体系与观念贯穿公司各层级，覆盖全体员工的多渠道举报方式让贪污受贿无所遁形，为保护公司利益建立有效屏障。2023年，为更好地适应企业快速发展速度，公司总裁办和人力资源处协力全方位进行公司组织与薪酬管理变革，通过专业机构的辅导，让公司各职能部门更精确、详细地了解到自身部门未来发展规划，为公司有效运营提供坚实支撑。2024年，甬矽在合规、诚信经营上发力，开展诚信经营与反

顺应新质生产力要求

以品质精进与技术创新夯实核心竞争力

甬矽以使命缔造品牌，用严谨淬炼品质。二期项目打造“Bumping+CP+FC+FT”一站式交付，有效缩短客户从晶圆裸片到成品芯片的交付时间及把握品质控制。在技术研发上，甬矽直面挑战，分析技术差距，潜心技术研发。公司顺应新质生产力中技术革命性突破的要求，持续加大研发投入，积极布局研发晶圆Bumping（凸点）和RDL（重布线）技术及Fan-out、2.5D和3D的先进、高性能晶圆级封装技术，甬矽电子在SiP（系统级封装）领域具备丰富的技术积累，为进一步拓展Chiplet（芯粒）异构封装领域打下基础。公司封测芯片现已覆盖智能互联的MCU（微处理器）、IOT通讯（物联网）、5G高速通讯、人机交互传感器等多种类型的终端。2025年，甬矽积极布局扇出式封装（Fan-out）及2.5D封装工艺，相关产品线均已实现通线，目前正在与部分客户进行产品验证。甬矽研发团队坚持走先进封装开发之路，加速形成护城河。在客户服务上，以客户为中心是甬矽始终坚持的信条，甬矽不懈追求为客户提供高质量的服务，全力赢得客户信任。

生态环境、员工健康双守护 打造可持续发展绿色工厂

甬矽始终坚持守法守规、预防为先、安全健康、绿色发展的理念。环境、职业健康、安全是甬矽做任何活动的前提条件，公司不断努力为每位员工创造更安全、健康的工作场所，更好地保护周围环境。

在生产经营过程中，公司遵守一切相关的法律法规和甬矽的环境、职业健康、安全标准及方针，实施对污染、疾病及意外伤害的预防，并加强员工EHS知识的培养，提高员工的职业健康安全意识。甬矽积极探索低碳运营，提高资源能源利用效率，开展节能减排，有害物质限用管制，控制环境风险，寻求经济效益与社会效益、环境效益和谐统一，努力实现绿色可持续发展。2024年，甬矽荣获“国家绿色工厂”称号，标志着公司在绿色制造与可持续发展方面取得阶段性进展。

全链条引才、育才、留才 提供优质人才服务

甬矽将人才工作视作企业发展的重要保障，全力搭建业务与职能人才梯队，为企业长久发展构筑引才、育才、留才全链条人才支撑。公司积极引进海内外高层次人才，让有技术、有智慧、有资历的人才能够来到甬矽。同时公司也重视应届生的招聘与培育工作，制定应届生全周期培育计划，为公司新生力量的职业成长做好坚实保障。2022年，甬矽电子成功上市，在公司上市之初甬矽就制定股权激励计划，有效提升公司骨干员工在甬矽奋斗积极性和稳定性，促进公司生产、经营稳定发展，为公司可持续发展保驾护航。2023年，公司人事改革优化人才晋升，设定专业与管理晋升双通道，让甬矽人才在更匹配的成长路径上充分挥洒智慧、发挥才干。2024年，甬矽持续开展人才池，培育优秀人才，为员工提供多元的学习渠道

和兼具深度广度的培训课程，全方位提升员工技能与知识；同时开展员工心声调研及300Days幸福工程计划，改善员工生活和工作环境，切实提升员工幸福感，为留下人才打下坚实基础。2025年，甬矽针对公司各项人才培育项目做精进迭代，深化培训体系，重点加强产线设备与工程人员的技能提升，夯实制造与技术人才基础。

展望未来，甬矽电子将持续攻坚一流智造技术，筑牢全面可持续发展根基，始终坚守诚信、公平、公开、专注、合作的企业文化，为经济社会高质量发展、生态环境保护贡献甬矽力量，朝着“成为中国集成电路封测领域世界级企业”的目标迈进。

王贵生



可持续发展绩效

● 治理面

董事会运作



召开董事会

14次

参会率达

100%

共审议通过

57项议案

诚信经营



总营业收入

4,398,366,248.32元

重大
违法事件

0

重大违反诚信
经营事件

0

重大违反不正当竞争行为
反托拉斯及垄断行为事件

0

信息安全



发生资安事件

0

资安教育课程平均受训时数

12h/人

累计参与资安培训课程

80,544人次

● 产品、环保面

研发与创新



研发投入占营收比例

6.63%

研发人员占总员工比例

16.98%

累计有效专利

557项

责任供应链



供应商年度稽核达成率

100%

绿色供应链推动率

100%

负责任矿产采购

100%

产品及服务



外部质量系统
稽核通过率

100%

符合欧盟ROHS标准
欧盟REACH指令

100%

客户
满意度

B级及以上

绿色环保



一般、有机废水回用率

75%

电镀废水回用率

65%

重大环保污染事故或环境违法案例

0

● 社会面



人才招聘

员工总数

6,612人

比2024年增长超过

15%



人才培育

平均每人受训时数

20h/人



社会参与

公益献血量

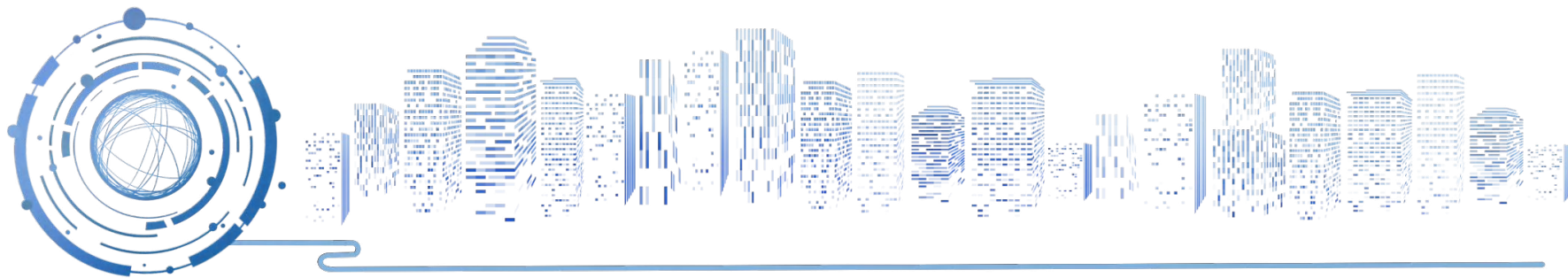
49,800ml



职业安全

重大工安事故

0



荣誉奖项

● 公司奖项



甬矽电子（宁波）股份有限公司

2024年度宁波市数字经济
“三十佳”企业



宁波市经信局
2025年4月

综合金鼎企业



中意宁波生态园管委会
2025年4月

2024年度浙江省半导体行业
“卓越成长奖”



浙江省半导体行业协会
2025年5月

国家先进封装
测试企业



国家发改委
2025年5月

2024年度宁波市
安全发展优秀企业



宁波市人民政府
2025年6月

2024年度宁波市
外贸双10强企业



宁波市人民政府
2025年6月

2024年度宁波市
吸纳就业先进企业



宁波市人民政府
2025年6月

浙江省大气污染防治
绩效分级证书--B级



浙江省生态环境厅
2025年12月

AEO高级认证企业



宁波海关
2025年（2020年首次取得）



甬矽半导体（宁波）有限公司

优质投资 示范企业



中意宁波生态园管委会
2025年4月

余姚市五星级 绿色工厂



余姚市经信局
2025年5月

国家先进封装 测试企业



国家发改委
2025年5月

2024年度宁波市制造业 企业研发投入50强



宁波市人民政府
2025年6月

浙江省未来工厂 试点企业



浙江省经信厅
2025年9月

宁波市企业（工程） 技术中心



宁波市科技局
2025年11月

宁波市绿色工厂



宁波市经信局
2025年11月

浙江省节水型企业



浙江省经济和信息化厅
2025年12月

AEO高级认证企业



宁波海关
2025年8月

● ESG奖项



甬矽电子（宁波）股份有限公司



Wind ESG 评级

AA级



Wind



华证指数ESG 评级

A级



华证



商道融绿ESG评级

A-级



商道融绿

中诚信绿金ESG评级

A级



中诚信绿金

秩鼎ESG评级

AA级



秩鼎

2025年A股上市公司首发ESG报告 优胜TOP100



华证

Wind中国上市公司ESG 最佳实践100强



Wind

利益相关方参与

识别利益相关方

甬矽电子考虑公司行业属性及运营模式，由可持续发展专责小组参考AA1000 SES利益相关方议合标准(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的五大原则：依赖程度(Dependency)、责任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影响力(Influence)及多元观点(Diverse Perspectives)，判断对甬矽电子具有影响性及受甬矽电子影响的团体或组织。经识别与本公司直接相关的利益相关方共7类，包含客户、员工、股东与投资者、供应商、政府与监管机构、社区、社会组织。

利益相关方沟通

为了了解及响应利益相关方关注的事项，我们提供各类沟通渠道与利益相关方定期沟通与参与，让利益相关方能够随时提出意见，以了解不同利益相关方所关心的可持续发展议题，并给予响应或相关问题的因应策略。2025年各利益相关方沟通机制及关注议题汇整如下：

甬矽电子利益相关方沟通机制与管理程序

步骤1

利益相关方与关注议题识别

- 由可持续发展专责小组负责搜集相关利益相关方的关注议题

步骤3

可持续发展专责小组

- 可持续发展专责小组整合沟通结果、出具年度可持续发展报告

步骤5

对外披露

- 每年在可持续发展报告、官网等对外发布利益相关方沟通结果

步骤2

各相关负责单位

- 利益相关方的相关意见回馈给予各相关负责单位，由负责单位拟定关注议题的因应做法

步骤4

战略与可持续发展委员会

- 沟通结果汇报战略与可持续发展委员会，若负责单位无法决议的相关议题，交由战略与可持续发展委员会直接决议；战略与可持续发展委员会负责检视沟通成效

甬矽电子主要利益相关方及沟通结果

利益相关方	供应商	股东与投资者	客户	政府与监管机构	员工	社区	社会组织
沟通渠道	<ul style="list-style-type: none"> • 邮件 • 供应商月会 • 供应商QBR会议 • 供应商答谢会 	<ul style="list-style-type: none"> • 定期报告 • 股东会 • 业绩说明会 • 投资者活动日 • 投资机构调研 • 投资者热线与证券部邮箱 	<ul style="list-style-type: none"> • 客户满意度调查问卷 	<ul style="list-style-type: none"> • 政府部门举办的会议 • 政府部门举办的培训 	<ul style="list-style-type: none"> • 外部政策解读公告 • 内部政策更新宣导 • 员工满意度调查 	<ul style="list-style-type: none"> • 活动参与 • 问卷调查 • 社区志愿者活动 • 社会公益项目 • 社会事业支持项目 	<ul style="list-style-type: none"> • 举办行业论坛 • 举办专题沙龙活动
主要关注议题 ¹	<ul style="list-style-type: none"> • 经济绩效 • 信息安全 • 客户关系管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 员工福利与薪资 • 供应链管理 • 人权 	<ul style="list-style-type: none"> • 信息安全 • 职业安全卫生 • 诚信经营 	<ul style="list-style-type: none"> • 税务政策 • 能源 • 社区参与 	<ul style="list-style-type: none"> • 顾客健康安全 • 诚信经营 • 税务政策 • 员工福利与薪资 	<ul style="list-style-type: none"> • 用水与排放水 • 客户关系管理 • 顾客健康安全 	<ul style="list-style-type: none"> • 空气质量 • 温室气体排放 • 用水与排放水 • 废弃物
沟通结果	<ul style="list-style-type: none"> • 对供应商实施有效审核及管理, 确保其质量服务满足公司要求, 维持长久的合作贸易关系。 	<ul style="list-style-type: none"> • 在信息披露的合规范围内, 积极与股东、投资者沟通, 展现公司基本面, 管理资本市场预期。 	<ul style="list-style-type: none"> • 坚持以客户为中心, 精准交付, 全时响应, 承诺必达, 成为客户最信赖的伙伴 • 持续按《客户投诉管理程序书》实施, 并举一反三不断优化 	<ul style="list-style-type: none"> • 实时政策解读 • 高质量发展、绿色发展 • 领域协同创新、推动核心技术攻关 	<ul style="list-style-type: none"> • 宣导公司最新政策 • 了解公司内外部福利 	<ul style="list-style-type: none"> • 无偿公益献血 • 捐赠爱心物资 • 爱心捐赠活动 	<ul style="list-style-type: none"> • 行业新资讯、新政策 • 行业深化合作

注1: 本表格仅简述利益相关方所关注的议题, 详细应对措施请参考本报告相关章节

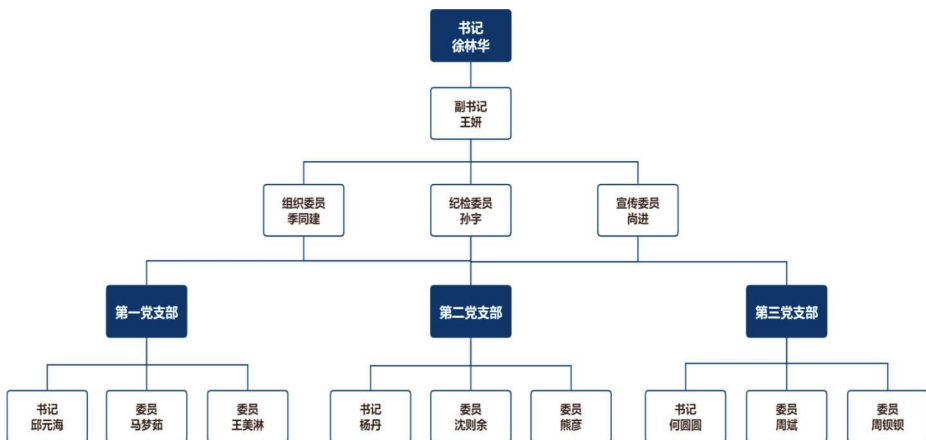
坚持党建引领

● 组织建设

甬矽电子不断深化推进党组织和党员队伍建设，目前已做到关键岗位党员全覆盖，公司中高层管理、核心技术研发、重要生产环节已实现党员主导或深度参与。

2024年党总支在册人数突破100人，并且党组织架构已完善，党员组织生活也在有序开展，党总支开始筹备升格党委。2025年7月在上级党委的指导和帮助下，党总支递交了升格为党委的请示。

2025年12月23日，经中共余姚市委组织部批准，甬矽电子党总支正式升格为党委。2025年甬矽电子（宁波）股份有限公司党总支获得“宁波市先进基层党组织”荣誉。2026年党总支将召开党委成立大会，并启动支部选举与制度完善工作。



【报告期内】

甬矽电子设有党支部

3个

在册党员

140人

流动党员

33人

储备积极分子

46人

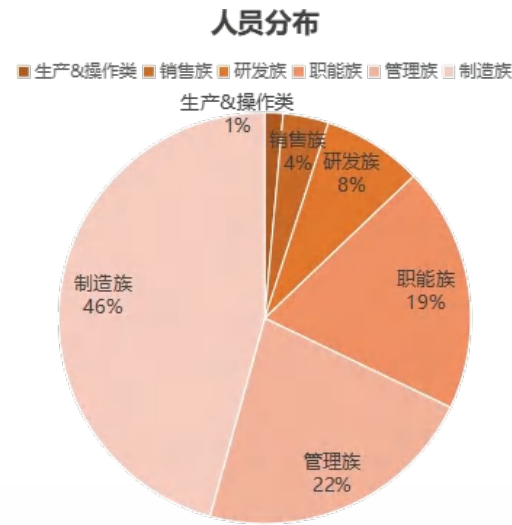


其中管理、制造、研发三大序列成为党员主力军。2025年递交入党申请书19人，与2024年相比，增长约216.67%。

管理族 (31人):
保障了公司的战略引领与执行力度。

制造族 (64人):
筑牢了生产一线最坚实的战斗堡垒。

研发族 (11人):
注入了技术攻坚与创新的核心动能。



● 思想建设

甬矽电子（宁波）股份有限公司党总支严格落实“第一议题”制度，通过中心组学习、专题研讨、“三会一课”、主题党日等形式，组织党员深入学习党的创新理论、重要会议精神及国家大政方针，引导全体党员干部不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力，坚定理想信念，牢记初心使命，确保企业发展方向与国家战略同向同行。并结合党员轮训和常态化教育培训，分层分类开展政治理论、经营管理、专业技能等培训，着力打造一支政治过硬、业务精通、作风扎实的党员骨干队伍。



2025年共开展11次主题党日学习

序号	主题	开展时间
1	学习习近平总书记在民营企业座谈会上的讲话精神	2025-02
2	传达学习贯彻习近平总书记重要讲话精神	2024-03
3	集中学习中央八项规定精神学习教育	2025-04
4	纪言：八项规定改变中国	2025-05
5	党员专题党课学习	2025-06
6	①弘扬“红船精神”勇立时代潮头 ②历史是最好的教科书——纪念全民族抗战爆发88周年 ③习近平总书记在山西考察时的重要讲话精神 ④习近平总书记在中共中央政治局第二十一次集体学习时重要讲话精神	2025-07
7	《文化的力量——习近平文化思想在浙江的溯源与实践》第一集《文以立心》	2025-08
8	《以好作风护航新征程——深入贯彻中央八项规定精神学习教育取得实实在在的成效》	2025-09
9	《中国共产党第二十届中央委员会第四次全体会议公报》、《中共中央召开党外人士座谈会 习近平主持并发表重要讲话》	2025-10
10	舜江快播《党的二十届四中全会精神主题宣讲——向着中国式现代化的光明前景迈进》	2025-11
11	学习习近平对全面依法治国工作的重要指示及《中国共产党思想政治工作条例》	2025-12

● 活动组织

2025年，甬矽电子（宁波）股份有限公司党总支共组织党建活动7次。

序号	主题	开展时间
1	年会大合唱《国家》	2025-01
2	植树活动	2025-03
3	端午活动	2025-05
4	南昌红色研学行	2025-07
5	观看阅兵仪式	2025-09
6	党史知识竞赛	2025-10
7	徒步净山	2025-11



2025年3月，在甬矽党总支书记徐林华的带领下，党总支数十名党员同志齐聚二期厂区，在行政楼与S7餐厅之间的花坛上种植起一棵棵迎风挺立的小树苗。



2025年7月，党员们在中共中央东南分局旧址的砖瓦间触摸信仰的温度，在八一起义纪念馆的展柜前聆听百年前的烽火，在小平小道的蜿蜒处感受改革的脉动。



2025年9月，组织全体党员集中观看了在北京天安门广场举行的盛大阅兵仪式。这是一次深刻的爱国主义教育，也是一次凝聚力量、砥砺前行的精神洗礼。



2025年10月，为充分发挥党员先锋模范作用，深化党史学习教育成果，甬矽电子党总支成功举办“党史知识竞赛”活动，这一系列特色鲜明、富有成效的实践活动，有效提升了组织的活力和党员的参与感、荣誉感。



2025年11月，甬矽电子党总支秉持“绿水青山就是金山银山”理念，带领全体党员开展徒步净山活动，旨在深入践行绿色发展理念，锤炼党员党性修养。

实质性议题管理



实质性议题评估过程

甬矽电子由可持续发展专责小组每年依据本公司的运营活动、产业形态、价值链所产生的影响，通过利益相关方参与及专家顾问咨询，依循GRI 2021年版本之GRI 3准则中所要求的实质性、完整性和利益相关方包容性，评估本公司对于利益相关方产生重大影响的可持续发展议题，由可持续发展专责小组决议当期关键可持续发展议题，并且每年将与各利益相关方沟通情形报告至战略与可持续发展委员会。详细评估过程如下：

Step 1.

识别关键议题

(1) 归纳产业属性：盘点本公司的营业项目、商业模式、产品或服务形式、产业形态、职工类型等，分析本公司相关的所有产业属性。

(2) 辨识可持续发展议题：本公司除了纳入以往实际发生的重大正、负面事件外，亦通过利益相关方沟通回馈、全球规范与标准（GRI通用标准、联合国可持续发展目标等）、产业规范与标准、同业标杆企业等考虑潜在的风险或机遇，以期完整盘点与本公司相关的可持续发展议题。本次报告期中共识别出26项可持续发展议题。

Step 2.

决定实质性议题

本年度实质性议题沿用说明：鉴于本年度公司运营活动、产业形态及价值链未发生重大变化，且经与核心管理人员、可持续发展专责小组及外部利益相关方沟通确认，去年识别的实质性议题仍能有效反映本公司对利益相关方产生的重大影响。因此，本年度沿用2024年度已识别的实质性议题，未重新进行问卷调研。

(1) 议题有效性检视：由可持续发展专责小组对既有实质性议题进行复核，确认各项议题的影响程度与发生可能性未发生显著变化。

(2) 利益相关方沟通：通过日常沟通渠道收集利益相关方反馈，确认既有实质性议题仍能回应当前关注重点。

(3) 排序及决定实质性议题：经核心管理人员与可持续发展专责小组讨论并决议，确认沿用既有实质性议题识别结果。本次评估中共有9项议题被列入实质性议题。

Step 3.

实质性议题信息披露

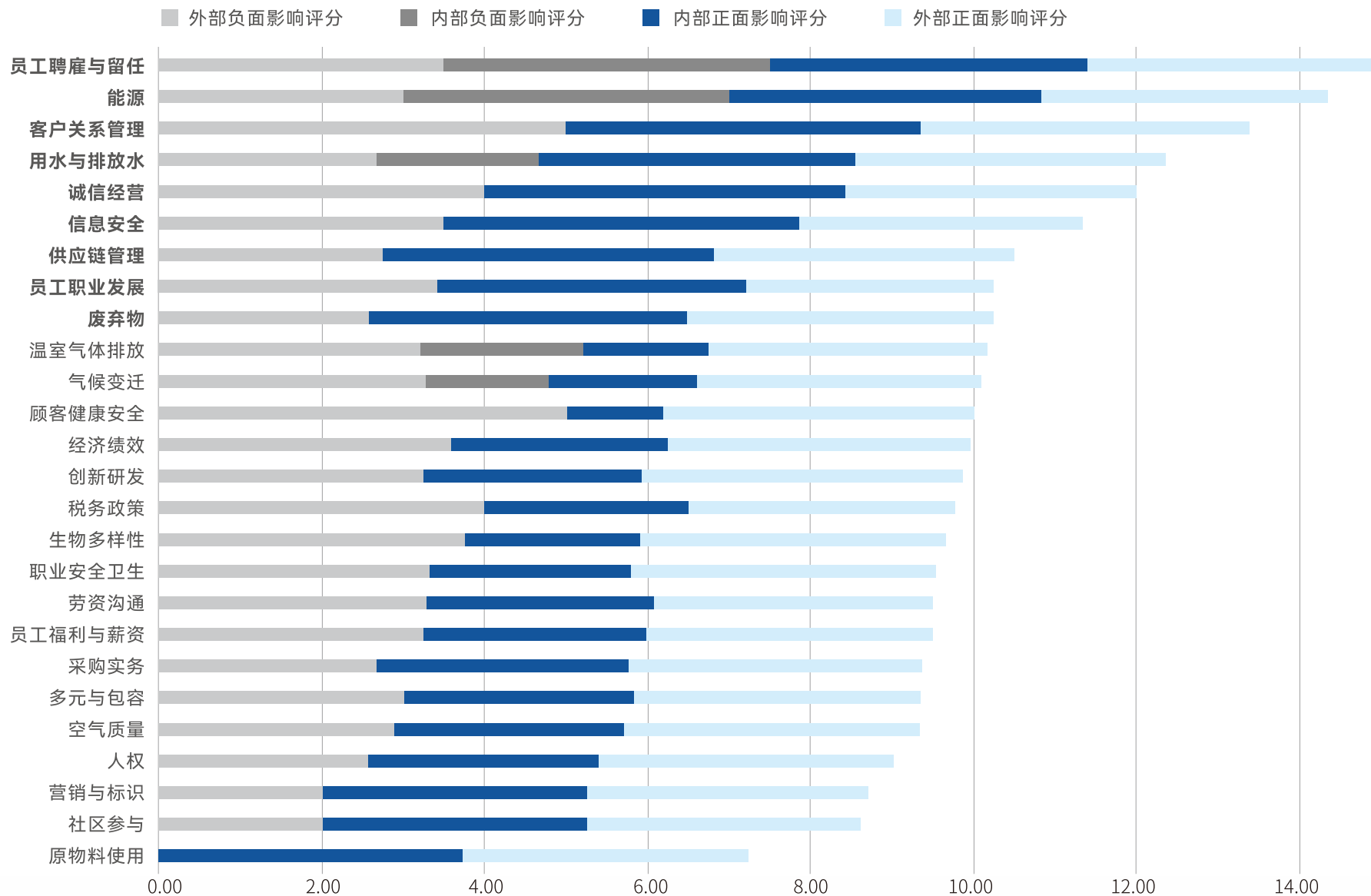
由可持续发展专责小组判断实质性议题对应的国际标准，检视实质性议题的管理政策与目标，搜集年度数据数据，确保重要的可持续发展信息皆已完整披露于本报告中，以完整响应利益相关方所关注的议题。年度可持续发展报告编制完成后，由战略与可持续发展委员会再次审阅报告内容，并提交董事会审议，以确保披露信息无不当或不实表达。

Step 4.

持续监督

每年定期检视实质性议题政策的落实与目标达标率，以优化内部管理方法与定性及定量目标；并于次期实质性议题识别后比对前后期议题差异性，调查差异原因并报于报告中。下年度将视公司运营变化情况及利益相关方反馈，评估是否需要重新启动问卷调研方式进行实质性议题识别。

● 本次实质性议题分析图



实质性议题影响管理

● 实质性议题管理策略

本公司战略与可持续发展委员会为甬矽电子实质性议题管理的研究、指导及监督单位，指派可持续发展专责小组负责可持续发展实质性议题管理项目，包含盘点及检视实质性议题管理方法，提出优化改善建议；建立多元的利益相关方沟通渠道，定期统整利益相关方建议，判断其意见类型与影响性，拟定应对措施或回应方针并报告予可持续发展专责委员会。

实质性议题列表

■ 2025年实质性议题影响边界与目标成效

实质性议题	对应的GRI主题	影响		主要管理方法	影响范围(边界)			KPI与目标			管理评估机制	报告对应章节
		正面影响	负面影响		上游	公司运营	下游	短期目标	中长期目标	达成进度说明		
								2023年-2026年	2027年-2030年			
用水与排放水	GRI 303	实际	实际	<ul style="list-style-type: none"> 制订回用水政策，根据环评要求设立回用率要求 建立能源使用管理程序，严格控制用水情况 生产废水经废水系统处理后达标排放，排放口设置在线监测仪器，实时对水质进行检测，达标后进行排放 	V	V	V	<ul style="list-style-type: none"> 回用比例65% 	<ul style="list-style-type: none"> 回用比例70% 每万元营收用水量≤4.5吨 排放废水水质优于默认目标值(纳管标准) 	<ul style="list-style-type: none"> 公司已建立能源使用管理程序，严格控制用水情况，回用水回用率已达67.05% 	<ul style="list-style-type: none"> 水循环再利用率 风险评估次数 风险评估厂区涵盖率 	水资源管控
废弃物	GRI 306	实际	实际	<ul style="list-style-type: none"> 针对有害、无害及有价值事业废弃物制订管理程序文件，全流程严格管理 积极落实有价值废弃物回收或再利用政策 	V	V	V	<ul style="list-style-type: none"> 废弃物安全处置量100% 危险废弃物出库赋码率100% 	<ul style="list-style-type: none"> 废弃物资源化利用比例达40%以上 废弃物妥善处置量100% 危险废弃物出库赋码率100% 	<ul style="list-style-type: none"> 危险资源化利用比例约35% 	<ul style="list-style-type: none"> 废弃物妥善处理率 	废弃物监管
能源	GRI 302	实际	实际	<ul style="list-style-type: none"> 有制定相应技能措施管控 订立相应清洁/再生能源指标 	V	V	V	<ul style="list-style-type: none"> 公共区域空调温度调控设置夏季≥26℃,冬季≤20℃ 车间及走道照明在满足照度的基础上调整回路,关闭一部分光伏发电导入 	<ul style="list-style-type: none"> 营运区域导入ISO 50001能源管理体系涵盖率100% 执行节能方案,促使节电率大于年度需求电力: 1% 	<ul style="list-style-type: none"> 满足节能需求 通过合同能源管理开展了屋顶光伏电站项目,当前装机容量工8.2MWP;2025年自产光伏发电共计6,496,165千瓦时 	<ul style="list-style-type: none"> 节约能源目标 再生能源使用率 	能源治理
供应链管理	GRI 308 GRI 414	实际	实际	<ul style="list-style-type: none"> 根据《供应商管理作业指导书》对供应商考核、绩效等进行管理 	V	V	V	<ul style="list-style-type: none"> 供应商季度评分达成率100% 	<ul style="list-style-type: none"> 永续稽核: 第一阶供应商100% 供应链100%不适用冲突矿产 	<ul style="list-style-type: none"> 供应商季度评分达成率100% 	<ul style="list-style-type: none"> 供应商季度评分达成率 	供应链管理
员工聘雇与留任	GRI 202 GRI 401	实际	实际	<ul style="list-style-type: none"> 根据公司《招聘管理制度》和规定招聘流程进行招募 	V	V	V	<ul style="list-style-type: none"> 直接人员招聘达成率95% 间接人员招聘达成率85% 	<ul style="list-style-type: none"> 直接人员招聘达成率95% 间接人员招聘达成率85% 	<ul style="list-style-type: none"> 达成直接人员招聘达成率99% 达成间接人员招聘达成率86.5% 	<ul style="list-style-type: none"> 季度指标追踪 	人力资本
员工职业发展	GRI 404	实际	潜在	<ul style="list-style-type: none"> 每年度都会制定年度培训计划,并按计划追踪执行情况 发布《培训管理制度》并按制度执行 		V		<ul style="list-style-type: none"> 员工培训覆盖率达到100% 	<ul style="list-style-type: none"> 通过多元化培训,培养出一批具备高素质和专业技能的人才 	<ul style="list-style-type: none"> 2025年培训覆盖率已达到100% 	<ul style="list-style-type: none"> 月度培训完成度追踪 	人力资本

实质性议题	对应的GRI主题	影响		主要管理方法	影响范围(边界)			KPI与目标			管理评估机制	报告对应章节
		正面影响	负面影响		上游	公司运营	下游	短期目标	中长期目标	达成进度说明		
								2023年-2026年	2027年-2030年			
客户关系管理	自订主题	潜在	潜在	<ul style="list-style-type: none"> 实施《甬矽客户满意度调查管理流程与规范》《客户投诉管理程序书》等规章制度 		V		<ul style="list-style-type: none"> 客户满意度分数目标为达到B级及以上 	<ul style="list-style-type: none"> “客户关系中从“被动响应”到“主动引领”，提升客户依赖的核心竞争力，实现从“满意”到共赢的跃迁 	<ul style="list-style-type: none"> 2025年甬矽电子满意度达成B级 	<ul style="list-style-type: none"> 根据回收客户满意度调查表的平均打分情况 	客户关系管理
诚信经营	GRI205 GRI206	实际	潜在	<ul style="list-style-type: none"> 落实商业行为与道德相关政策与规范持续推动教育训练，将遵守道德标准的承诺体现在所有商业活动 	V	V	V	<ul style="list-style-type: none"> 通过正式渠道提交的舞弊投诉事件处理率100% 新人接受诚信经营合规宣导培训100% 	<ul style="list-style-type: none"> 不同群体开展差异化的合规培训内容，提升培训效果 	<ul style="list-style-type: none"> 已订立《商业行为管理制度》《廉洁治理行为规范》《甬矽合规行为准则》《甬矽举报人、证人保护和奖励办法》等相关政策，确保全体员工符合道德规范 本年度新人诚信经营相关培训完成率100% 本年度重点部门·诚信经营相关培训完成率100% 	<ul style="list-style-type: none"> 可持续发展专责小组年度评估 	负责任商业行为
信息安全	GRI418	实际	潜在	<ul style="list-style-type: none"> 定期开展信息安全月会、安全知识培训 建立完善的信息安全管理体系包括信息安全政策、安全审计和监控机制 	V	V	V	<ul style="list-style-type: none"> 员工宣导、培训执行率100% 	<ul style="list-style-type: none"> 零重大安全事件：确保通过有效监控、预防和应急响应机制，保持零重大信息安全事件的目标 全员安全意识提升：确保所有员工（包括新员工和在职员工）接受信息安全意识培训的比例达到100%，并持续提升员工对信息安全重要性的认识和实际操作能力 	<ul style="list-style-type: none"> 已建立信息安全管理规定 员工宣导、培训执行率100% 	<ul style="list-style-type: none"> 每年由外部信息安全认证组织进行评审 	信息安全



影响议题管理

■ 影响管理-负面

	实质性议题	影响类别	产生的影响活动项目	发生地点	影响描述	影响面向	影响存续期间	影响的利益相关方	补救措施 / 管理方法	报告对应章节
负面	用水与排放水	实际影响	水资源污染	公司所在地	产生的废水未妥善处理，造成污水排放影响附近居民	环境、社会	短期 / 长期	客户、员工、社会组织	<ul style="list-style-type: none"> 公司积极响应“污水零直排区创建”工作，主要污水管均采用明管架设 排放口有在线实时监测仪器，达标后进行排放 建立完善的污水处理系统管理制度（日常管理，系统保养管理，异常处理流程等） 	水源管控
	废弃物		环境污染	公司所在地	废弃物未合规处理，会造成对周边环境的影响	环境、社会	短期 / 长期	客户、员工、社会组织	<ul style="list-style-type: none"> 严格废弃物管控办法 委托有资质的第三方处理单位 增强环境管理 	废弃物监管
	能源		耗能设备	公司所在地	不合理的使用能源会造成能源浪费，从而造成生产成本增加	经济	短期 / 长期	客户、员工、社会组织	<ul style="list-style-type: none"> 内部能源管理策略规划 针对耗能设备展开节能规划设计 	能源治理
	供应链管理		供应商淘汰	中国境内	供应商供货不符标准，造成物料供给不稳定影响产能	经济	长期	供应商	<ul style="list-style-type: none"> 定期监控供应商绩效与能力 定期与供应商交流，指导改善 	供应链管理
负面	员工职业发展	潜在影响	员工能力不足	中国境内	员工能力不足时，会无法满足公司生产经营要求	经济、社会	长期	客户、员工	<ul style="list-style-type: none"> 规划员工职业生涯双通道（管理与专业），确保员工有发展空间 每年收集员工培训需求并分析，依据员工切身需要制定年度计划 开展专项能力提升的培训项目 	培育培训
	员工聘雇与留任		员工流失	中国境内	员工流失导致公司人力不足，无法满足生产需求，同时在职员工的工作负荷增加	经济、社会	长期	客户、员工	<ul style="list-style-type: none"> 开展员工座谈会，解答员工疑问 鼓励多岗学习 加强校企合作 	薪酬与福利多元发展
	客户关系管理		客户投诉未妥善处理	中国境内	间接增加客户流失风险	经济	长期	客户	<ul style="list-style-type: none"> 根据《客户投诉管理程序书》识别出根本原因，避免再次发生 	客户关系管理
负面	诚信经营		信誉受损	中国境内	若涉及不诚实行为，可能将造成公司内部风气不佳、资金无故流失、运营效率低，品牌形象和市场信誉将受到严重损害。可能导致顾客流失、市场份额下降，以及合作伙伴的关系恶化	经济	长期	客户、供应商、员工、社区居民、政府机构、投资人	<ul style="list-style-type: none"> 建立诚信经营的企业文化及落实诚信经营政策，规范员工在从事商业活动时严格遵守诚信原则 加强对员工进行合规培训，加强他们对公司价值观的理解和实践 建立监督机制：设立独立的监督机构，负责监督公司的诚信经营实践 	负责任商业行为
	信息安全	数据泄露	中国境内	敏感数据被泄露或者未经授权访问可能给客户造成名誉、经济损失	经济、社会	长期	客户	<ul style="list-style-type: none"> 公司所有信息加密处理、即使信息泄露，也无法读取，定期进行权限复查、渗透测试，对系统进行安全加固 	信息安全 管理政策	

■ 影响管理-正面

	实质性议题	影响类别	产生的影响活动项目	发生地点	影响描述	影响面向	影响存续期间	影响的利益相关方	管理方法	报告对应章节
正 面	用水与排放水	实际影响	用水量及排水量	公司所在地	形成企业资源节约的绿色生产正面形象,减少环境排放负荷	环境、社会	长期	客户、员工、社会组织	<ul style="list-style-type: none"> 建立完善的污水处理系统管理制度(日常管理,系统保养管理,异常处理流程等) 	水源管控
	废弃物		环境保护、资源回收利用	公司所在地	可回收废弃物的资源利用	环境、社会	长期	客户、员工、社会组织	<ul style="list-style-type: none"> 废弃物分类管理,对可回收、有价值的废弃物进行回收利用 	废弃物监管
能源	能耗设备		公司所在地	能源资源的节约可直接降低生产成本,提高产品利润	经济	长期	客户、员工、社会组织	<ul style="list-style-type: none"> 制定相应技能措施管控 订立相应清洁/再生能源指标 	能源治理	
供应链管理	供应商持续降本与质量改善		中国境内	与供应商保持良好的合作共赢关系	经济	长期	供应商	<ul style="list-style-type: none"> 定期监控供应商绩效与能力 定期与供应商交流,指导改善 	供应链管理	
正 面	诚信经营		品牌信誉、客户忠诚度	中国境内	持续展现诚信经营的行为,如公正交易、诚实广告、透明披露等,可以显著增强品牌信誉,并增强现有客户的忠诚度	经济	长期	客户、供应商、员工、社区、政府机构、投资人	<ul style="list-style-type: none"> 建立并强化价值观宣传 建立有效的客户反馈系统,确保客户的声音被听到并用作改进服务和产品的依据 定期进行企业社会责任报告,增加企业透明度,建立公众信任 	负责任商业行为
	信息安全		企业知识产权和机密文件	中国境内	敏感数据、机密数据、重要资产得到有效保护,不受未经授权访问和数据泄露影响,企业的竞争优势	经济、社会	长期	客户	<ul style="list-style-type: none"> 内部信息加密、进行访问控制、定期权限复查、安全内审、渗透测试 	信息安全管理政策
	员工聘任与留任		人员结构稳定	中国境内	公司人员结构稳定,招聘成本降低	经济、社会	长期	客户、员工	<ul style="list-style-type: none"> 完善的培训机制和薪酬管理制度 	薪酬与福利多元发展
	员工职业发展		培训体系完善	中国境内	提升员工能力从而提升员工竞争力	经济、社会	长期	客户、员工	<ul style="list-style-type: none"> 完善的培训管理制度 	培育培训
	客户关系管理	潜在影响	客户投诉妥善处理	中国境内	增强客户信任与忠诚度	经济	长期	客户	<ul style="list-style-type: none"> 持续按《客户投诉管理程序书》实施,并举一反三不断优化 	客户关系管理

02

公司治理

公司简介	23
治理架构	26
经济绩效	35
负责任商业行为	36
风险管理	43
信息安全	48



公司简介

基本信息

甬矽电子成立于2017年，从事集成电路封装和测试方案开发、不同种类集成电路芯片的封装加工和测试，总部位于中国浙江，并在余姚等地设有工厂或办事处。公司从成立之初即聚焦集成电路封测业务中的先进封装领域，车间洁净等级、生产设备、产线布局、工艺路线、技术研发、业务团队、客户导入均以先进封装业务为导向，公司全部产品均为QFN/DFN、WB-LGA、WB-BGA、Hybrid-BGA、FC-LGA等中高端先进封装形式，并在系统级封装（SiP）、高密度细间距凸点倒装产品（FC类产品）、大尺寸/细间距扁平无引脚封装产品（QFN/DFN）、Bumping/WLP等先进封装领域具有较为突出的工艺优势和技术先进性。凭借稳定的封测良率、灵活的封装设计实现性、不断提升的量产能力和交付及时性，公司获得了集成电路设计企业的广泛认可，并同众多国内外知名设计公司缔结良好的合作关系。

公司名称

甬矽电子(宁波)股份有限公司

公司形态

上市&股份有限公司

组织创立时间

2017年11月13日

总部位置

浙江省宁波市余姚市中意宁波生态园兴舜路22号

产业类别

计算机、通信和其他电子设备制造业（C39）

主要产品或服务

集成电路封装和测试方案开发、不同种类集成电路芯片的封装加工和测试

实收资本额

410,483,030元

营业收入

4,398,366,248.32元

员工人数

6,612人

● 公司沿革/公司文化/组织精神与愿景/经营策略

2023年

二期落成启用，Bumping、车载 QFP、CIS 实现量产，晶圆级扇出 (FO) 通线；

2024年

公司在晶圆级封装和汽车电子等领域的产品线持续丰富，二期重点打造的“Bumping+CP+FC+FT”的一站式交付能力已经形成，可以有效缩短客户从晶圆裸片到成品芯片的交付时间并实现更好的品质控制，2.5D 封装通线，营收突破 30 亿元；

2025年

公司先进封装Bumping月产突破1万片，2.5D HCOS-Si 80*80和102*102 实现工程交付，并成功发行11.65亿元的可转换公司债券。

2022年

高运算大颗 FCBGA、车用 SiP 模块量产，11月16日科创板上市发行，同年申报浙江省高新技术企业研究开发中心；

2021年

全年芯片封测出货超 29 亿颗，获得2021半导体独角兽企业荣誉称号，年销售额突破 20 亿元，并于同年设立院士工作站；

2020年

入选国家“集成电路重大项目企业名单”，取得海关 AEO 高级认证，年销售额近7.5亿元，并于同年启动IPO；

2017年11月13日

甬矽电子成立，聚焦集成电路芯片先进封装与测试领域；

2018年6月

开始量产运营，实现QFN、WBBGA、FCCSP、射频模块 (SiP等高端应用芯片) 量产，年销售额近4000万元；

2019年

公司取得IATF16949 资格认证，正式进入车电封装领域，同年成为中国大陆OSAT 营收第 6 名，全年芯片封测出货超 9 亿颗，年销售额近3.7亿元；

公司秉持“致力于打造中国集成电路封测领域世界级企业”的企业使命，坚持“成为行业内最具竞争力的高端 IC 封测企业”的企业愿景，营造“承诺诚信、公平公开、专注合作”的企业文化。公司自身定位在先进封装领域，坚持大客户的策略，坚持与高端、愿意承担一定成本、追求性能的客户合作。我们坚持致力于成为客户的一类供应商，并在高端产品的差异化竞争中与客户共同成长。

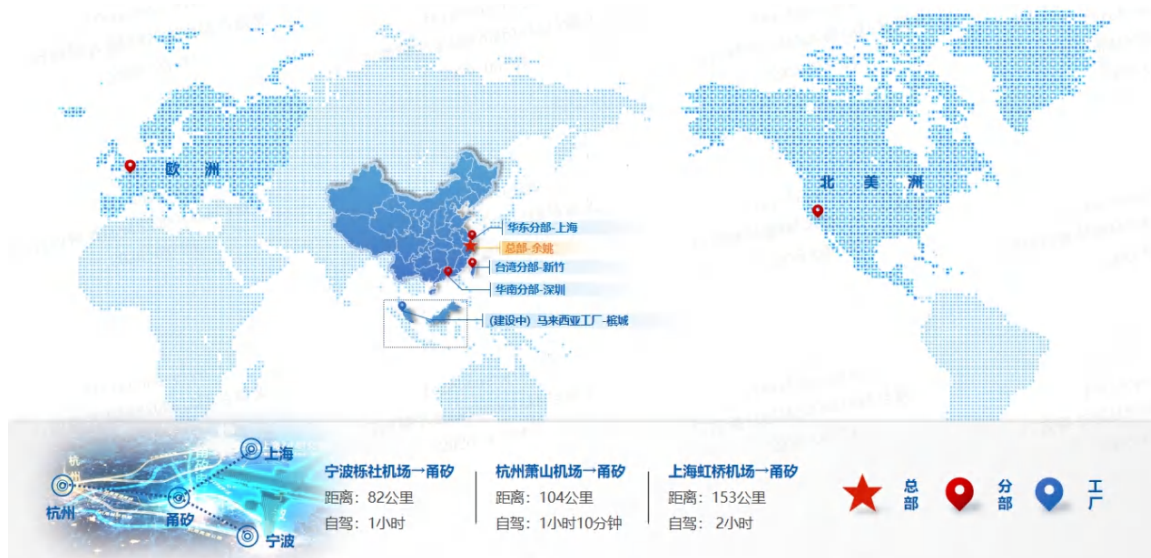
● 协会会员

甬矽电子持续参与业务相关的协会组织，与同业及专业人士互相交流产业知识、信息与实务经验，期能一同应对国际局势变迁，提升产业水平。2025年本公司加入9个协会组织，分别列示如下：

公协会组织	会员身份
宁波市生态环境保护协会	理事、一般会员
浙江省半导体行业协会	一般会员
国家集成电路封测产业链技术创新战略联盟 - 中国集成电路封测创新联盟	理事
中关村高性能芯片互联技术联盟	一般会员
余姚市总商会	其他
中国半导体行业协会	理事
宁波电子行业协会	其他
中关村高性能芯片互联技术联盟	一般会员
阳光诚信联盟会员单位	一般会员

运营据点

● 甬矽电子运营布局



地区	运营据点业务性质	运营据点数量
浙江余姚	集成电路制造	拥有2个工厂，分别为甬矽电子（宁波）股份有限公司、甬矽半导体（宁波）有限公司，设有浙江总部及华东、华南、台湾3个分部
马来西亚檳城	集成电路制造	马来西亚工厂（三期）建设中

治理架构

治理架构



本公司最高权力单位为股东会，由股东会选举董事组成董事会，董事会负责公司整体经营决策，以下设置薪酬与考核委员会、审计委员会、提名委员会、战略与可持续发展委员会，分别监督公司董事薪酬、财务报表、董事会提名情况、重大战略及投资决策等，此外设置内部审计机构监督公司内控制度的有效性，各委员会皆须向董事会报告其执行成果和决议，以维护公司及各利益相关方的权益。

● 董事会运作与组成

董事会为公司所有权人与公司经营者的权衡及监督角色，对上行使股东赋予的权利义务，根据利益相关方权益制定运营方针；对下决定公司经营管理决策、监督公司经营状况、决议可持续发展相关策略并追踪执行成效。

本公司董事成员采候选人提名制，由股东会就候选人名单选任7人，董事任期为3年，得连选连任，提名及遴选标准为候选人的独立性及其专业背景与公司运营发展的关联性，并考虑董事会组成的多元性。报告期内董事会由7位董事（含3位独立董事）组成，公司落实“董事会成员多元化政策”甄选董事成员，包括年龄、文化背景及产业经历等，并依据公司章程提名董事人选，由股东会投票表决通过，任期为三年。

甬矽电子2025年累积召开14次董事会，平均出席率为100%。各董事出席情形与议案内容请详甬矽电子2025年年报“第四节公司治理、环境与社会”之“六、董事履行职责情况”。

■ 甬矽电子董事资料 (本届董事会任期：2024年01月24日至2027年01月23日)

职称	任期 年资	姓名	性别	年龄	兼任本公司职务	兼任其他公司重要职位	专门委员会			
							审计委员会	薪酬与 考核委员会	战略与可持续 发展委员会	提名 委员会
董事长	9	王顺波	男性	30-50岁	担任本公司 总经理	<ul style="list-style-type: none"> 浙江甬顺芯电子有限公司、甬矽半导体（宁波）有限公司一法定代表人 浙江甬顺芯电子有限公司一执行董事、甬矽半导体（宁波）有限公司一董事长 宁波鲸芯企业管理咨询合伙企业（有限合伙）、宁波鲸舜企业管理咨询合伙企业（有限合伙）一执行事务合伙人 甬矽半导体（宁波）有限公司一经理 		V	V	V
董事	9	徐林华	男性	30-50岁	担任本公司 副总经理	—			V	

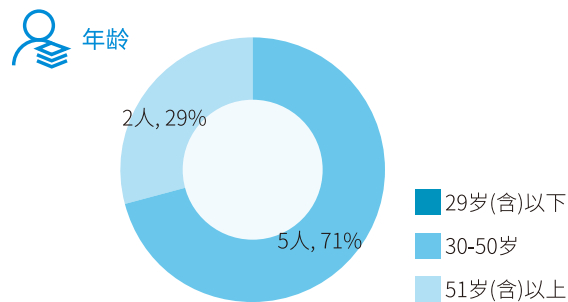
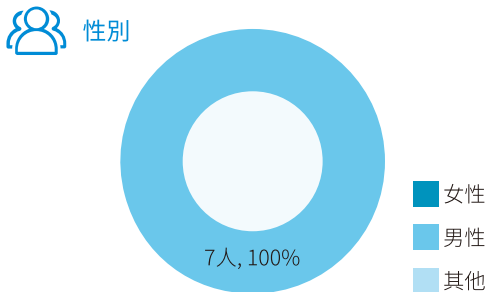
职称	任期 年资	姓名	性别	年龄	兼任本公司职务	兼任其他公司重要职位	专门委员会			
							审计委员会	薪酬与 考核委员会	战略与可持续 发展委员会	提名 委员会
董事	6	徐玉鹏	男性	30-50岁	担任本公司 副总经理	—				
董事	7	高文铭	男性	30-50岁	—	<ul style="list-style-type: none"> 余姚高原投资有限公司—董事长 浙江朗迪集团股份有限公司—副董事长 武汉朗迪叶轮机械有限公司、石家庄朗迪叶轮机械有限公司、安徽朗迪叶轮机械有限公司、青岛朗迪叶轮机械有限公司、浙江朗迪集团股份有限公司、湖南朗迪叶轮机械有限公司—总经理 武汉朗迪叶轮机械有限公司、余姚高原投资有限公司、河南朗迪叶轮机械有限公司、石家庄朗迪叶轮机械有限公司、安徽朗迪叶轮机械有限公司、宁波朗迪智能机电有限公司、青岛朗迪叶轮机械有限公司、湖南朗迪叶轮机械有限公司—法定代表人 武汉朗迪叶轮机械有限公司、河南朗迪叶轮机械有限公司、石家庄朗迪叶轮机械有限公司、安徽朗迪叶轮机械有限公司、宁波朗迪智能机电有限公司、青岛朗迪叶轮机械有限公司、湖南朗迪叶轮机械有限公司—执行董事 宁波聚嘉新材料科技有限公司—董事 LANGDI (HONG KONG) TRADING CO.,LIMITED、LANGDI (HONG KONG) IMPELLER MACHINERY CO.,LIMITED、LANGDI (SINGAPORE) IMPELLER MACHINERY PTE.LTD.、LANGDI IMPELLER MACHINERY (THAILAND) CO., LTD.—董事 	V			
独立董事	2	王喆焱	男性	51岁(含) 以上	—	<ul style="list-style-type: none"> 清华大学—教师 北京集创北方科技股份有限公司—独立董事 			V	V
独立董事	1	李学生	男性	30-50岁	—	<ul style="list-style-type: none"> 成都极黑科技有限公司—执行董事兼总经理 德鲁动力科技(成都)有限公司—财务负责人 			V	V
独立董事	5	张冰	男性	51岁(含) 以上	—	<ul style="list-style-type: none"> 上海兰迪律师事务所—合伙人 	V	V		
独立董事	5	蔡在法	男性	51岁(含) 以上	—	<ul style="list-style-type: none"> 杭州瑞兴财税咨询有限公司—执行董事兼所长 杭州睿博企业管理咨询有限公司—经理 长春卓谊生物股份有限公司—独立董事 浙江德威会计师事务所(特殊普通合伙)—管理合伙人主席、杭州分所所长 	V	V		V

注：1、董事长为公司实控人、法定代表人，并兼任总经理；公司具备完善的制度，可避免产生委托-代理机制的道德风险。

2、独立董事王喆焱已于2025年6月11日卸任。

3、独立董事李学生于2025年6月11日起聘任。

董事性别及年龄分布图



董事专业能力与经验分布

职称	姓名	董事专业能力与经验分布							
		领导决策	经营管理	财会法律	产业知识	产业技术	市场营销	风险管理	社会参与
董事长	王顺波	V	V						
董事	徐林华	V					V		
董事	徐玉鹏	V			V	V			
董事	高文铭	V							V
独立董事	李学生				V	V			
独立董事	张冰			V				V	
独立董事	蔡在法			V				V	

董事及高级管理人员薪酬结构

甬矽电子董事薪酬由薪酬与考核委员会根据同行水平及个人绩效进行评估，以此作为调整个人薪酬的依据。除固定薪资、退職退休金外，另依各项绩效指标达成情形计算绩效奖金，2025年董事的酬金及发放标准请参考甬矽电子公告《2024年年度股东大会会议资料》。

甬矽电子高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会提请建议予董事会，并由董事会核定。除固定薪资、退職退休金外，另依各项绩效指标达成情形计算绩效奖金。2025年董事和高级管理人员的薪酬请参考甬矽电子2025年年报“第四节公司治理、环境与社会”之“五、董事和高级管理人员的情况”。

董事与高管薪酬与ESG绩效关联情况

截至本报告发布时，公司尚未将董事及高级管理人员的薪酬与ESG绩效挂钩，因为我们正在定义公司的ESG目标和评估标准。因此，在本报告期内，管理层的薪酬未包含ESG相关的激励机制。我们计划逐步引入ESG绩效指标，将管理层薪酬与个人在ESG议题上的贡献及其目标达成情况相联系。此举旨在增强管理层对可持续发展战略的责任感，推动公司在环境保护、社会责任和公司治理方面取得进步。未来，我们将持续优化这一机制，确保其透明公正，促进公司长期价值与社会责任的有效结合。

● 董事培训

甬矽电子每年针对董事专业技能与知识以及可持续发展相关议题，为董事安排董事会专业技能与知识以及可持续发展相关议题，以强化董事与公司应对运营影响的专业能力。



2025年共五位董事参加相关培训计划于课程
人均参与时长为
5小时

2025年各董事培训项目

2025年上市公司董事、监事和高管
合规履职培训

● 董事会绩效评估

本公司原则上每年执行董事会、专门委员会（含审计委员会、薪酬与考核委员会、战略与可持续发展委员会、提名委员会）及个别董事成员的自我绩效评估。

“ 董事会绩效评估的衡量项目，包含下列五大面向：

1. 对公司运营的参与程度（包含ESG的参与与决策）
2. 提升董事会决策质量
3. 董事会组成与结构
4. 董事的选任及持续进修
5. 内部控制

“ 本公司个别董事成员绩效评估的衡量项目，包含下列六大面向：

1. 公司目标与任务的掌握
2. 董事职责认知
3. 对公司运营的参与程度
4. 内部关系经营与沟通
5. 董事的专业及持续进修
6. 内部控制

2025绩效评估结果

甬矽电子本年度内部评估结果为优异，显示董事会及各专门委员会运作完善，符合公司治理要求董事会将继续秉持审慎、客观、独立的原则，勤勉尽责，充分发挥董事会的监督职能，促进公司合规运作，维护公司和全体股东的合法权益。

评估周期	评估日期	评估方式	评估范围	评估结果
每年一次	2025年1月1至 2025年12月31日	内部自评	董事会整体绩效	100分；4等级 (满分100分；最高4等级)
每年一次	2025年1月1至 2025年12月31日	内部自评	个别董事成员	100分；4等级 (满分100分；最高4等级)
每年一次	2025年1月1至 2025年12月31日	内部自评	专门委员会	100分；4等级 (满分100分；最高4等级)

利益冲突管理

甬矽电子董事会议事规范、专门委员会及独立董事专门工作会议等组织规程中，皆有利益回避的规定。董事议案若涉及自身、配偶、直系亲属和配偶的直系亲属及兄弟姐妹或董事具有控制从属关系的公司利害关系时，应于当次董事会说明其利害关系，如有损害于公司利益时，不得加入讨论及表决，且讨论及表决时应予回避，并不得代理其他董事行使其表决权；相关董事姓名、重要内容说明及回避情形均载明于会议记录。董事及高级管理人员亦须每季度填报调查表，公司将根据调查表梳理关联方，严格监控关联方交易，及时履行相应的审议程序。

2025年度董事、高级管理人员、核心技术人员持股状况请参考：

甬矽电子2025年年报“第四节公司治理、环境与社会”之“五、董事和高级管理人员的情况”。

此外，本公司亦制定不同层级人员的诚信行为准则、董事及高级管理人员道德行为准则及员工从业道德守则等，由内部审计机构监督行为准则的落实，向董事会审计委员会报告实施成果。截至2025年底止，甬矽电子并未发生重大利益冲突事件。若有发生重大利益冲突事件，将依据廉洁自律标准处置。

专门委员会

● 薪酬与考核委员会

报告期内薪酬与考核委员会成员共3人，其2人为独立董事，符合法规要求的独立性，任期为2024年1月24日至2027年1月23日。本公司订立薪酬与考核委员会工作细则规范薪酬与考核委员会的职权与义务，负责制定并定期评估上述成员的薪酬制度与标准。薪酬与考核委员会2025年共召开4次会议，成员出席率为100%。

薪酬与考核委员会执行情形：

甬矽电子2025年年报“第四节公司治理、环境与社会”之“七、董事会下设专门委员会情况”

为使薪酬制度更透明公平及维护利益相关方权益，甬矽电子设置外部利益相关方参与机制，由股东会定期审视本公司薪酬政策，且每年度发放的董事酬劳必须经由股东会决议通过。

- 薪酬政策于2023年提报股东大会审议通过，因此2025年度董事薪酬方案按照此薪酬政策办理，并于2025年5月15日由股东大会决议通过。
- 最新修订的《董事及高级管理人员薪酬管理制度》于2025年10月13日由股东大会审议通过；2026年董事及高管的薪酬方案将以此制定。

● 审计委员会

本届审计委员会成员共3人，其2人为独立董事，任期为2024年1月24日至2027年1月23日。其职权包括审核公司财务报表、监督签证会计师的选任及独立性、订定或修正内部控制制度、监督公司内部规章遵循相关法规等。每季度至少召开一次会议，必要时邀请部门主管、内部审计人员、会计师、法律顾问等列席讨论，审计委员会2025年共召开4次会议，成员出席率为100%。

审计委员会执行情形：

甬矽电子2025年年报“第四节公司治理、环境与社会”之“七、董事会下设专门委员会情况”

● 战略与可持续发展委员会

本公司战略与可持续发展委员会由3位董事组成，其1人为独立董事，任期至2027年1月23日。

主要负责对公司长期发展战略和重大投资决策、可持续发展和ESG（环境、社会及公司治理）进行研究并提出建议。

战略与可持续发展委员会2025年共召开1次会议，成员出席率为100%。

战略与可持续发展委员会执行情形：

甬矽电子2025年年报“第四节公司治理、环境与社会”之“七、董事会下设专门委员会情况”

● 提名委员会

本公司提名委员会由3位董事组成，其2人为独立董事，任期至2027年1月23日。主要负责对公司董事和高级管理人员的人选、选择标准和程序进行选择并提出建议，向董事会报告工作并对董事会负责。2025年共召开1次会议，成员出席率为100%。

提名委员会执行情形：

甬矽电子2025年年报“第四节公司治理、环境与社会”之“七、董事会下设专门委员会情况”

可持续发展管理架构

● 战略与可持续发展委员会

甬矽电子（宁波）股份有限公司成立战略与可持续发展委员会，作为公司内部最高阶的可持续发展专责单位。公司已制定制度文件《可持续发展管理办法》，建立结构完整、层级清晰、权责明确和运营高效的ESG管理体系，明确各层级、各部门、各岗位人员的工作职责，建立更完善的ESG管理机制，为公司ESG工作开展提供组织保障。该办法明确公司ESG管理应遵循的原则和管理架构及职责分工，公司ESG管理架构是由董事会、战略与可持续发展委员会、4个可持续发展专责小组(治理与安全小组、环境与供应链小组、客户与创新小组、社会与员工)组成的三级管理架构。

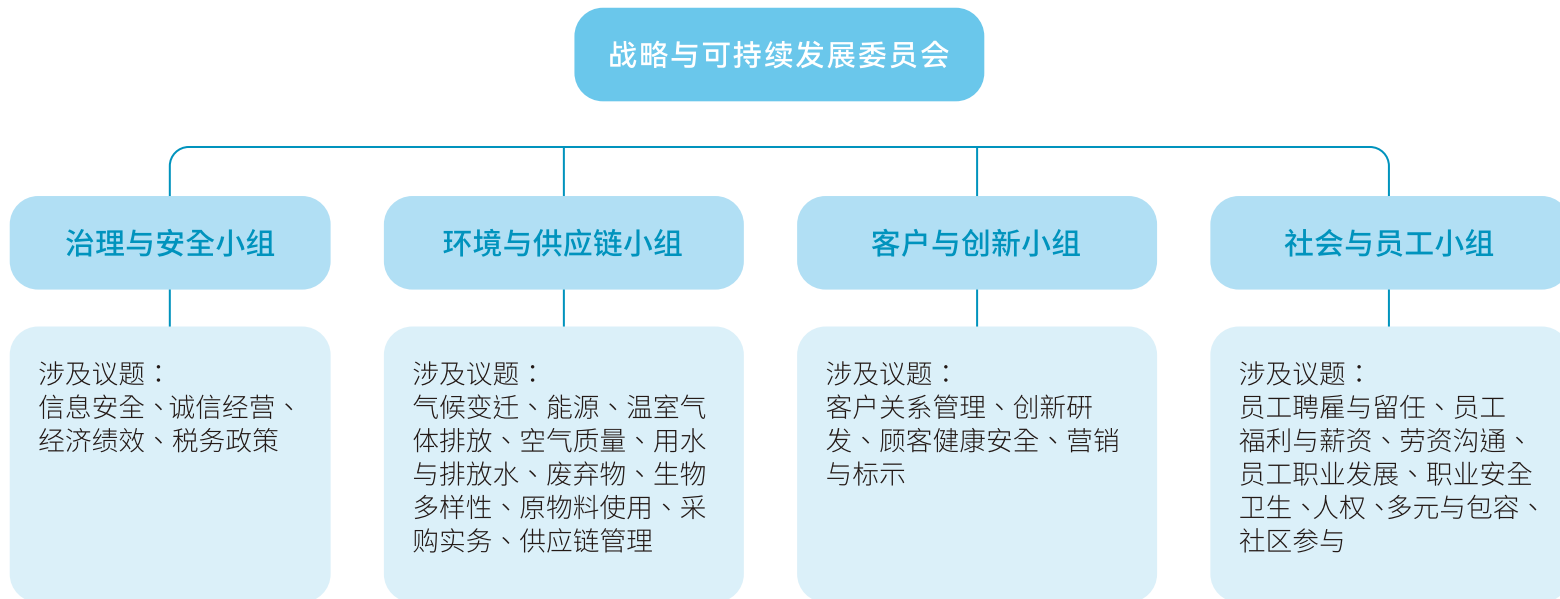
公司战略与可持续发展委员会是ESG工作的领导机构，统筹领导全公司的ESG工作。其核心任务是参与建议公司ESG战略规划、审阅相关ESG报告、识别评估对公司重大影响的ESG相关风险、重大ESG负面事件应对方案，战略与可持续发展委员会识别并评估ESG职责相关风险，对涉及内控缺陷事项提出改进意见。

公司设立可持续发展专责小组，作为公司ESG工作的执行层。可持续发展专责小组主要职责包括:负责开展利益相关方沟通工作，收集汇总年度ESG披露信息及编制年度可持续发展报告，组织ESG相关培训工作，定期向战略与可持续发展委员会进行ESG工作及发展趋势等汇报。

2025年，公司扎实推进ESG培训赋能工作，强化全员ESG责任意识与执行能力：开展全员可持续发展通识培训1次，实现全员覆盖；落地专项项目培训1次，聚焦核心业务场景深化可持续发展实践技能；召开可持续发展专题讨论会议2次，凝聚发展共识，破解实践难题，全方位推动可持续发展理念融入生产经营各环节。



● 战略与可持续发展委员会组织结构



■ 战略与可持续发展委员会执行情形



2025年甬矽电子战略与可持续发展委员会共召开

1次会议

成员平均出席率为

100%

其中与董事会沟通重大事项有

1件

经济绩效

经济价值

本公司经由财务部门汇总销售、生产、采购和薪资费用等预算或目标，并编制预计损益表、资产负债表和现金流量表，提交预算委员会审核。

公司每年在第四季度由各部门编制下一年度的预算。财务部门每月汇总当期的财务报表，并与预算及前期经营状况进行对比分析，然后提交给核心管理人员会议讨论，以便检讨并改进运营方针。甬矽电子的各季合并财务报告、年度合并财务报告以及个别财务报告均公布在公司官方网站和证券交易所的信息披露平台上。

2025年，随着全球终端消费市场回暖，叠加AI应用场景不断涌现，集成电路行业整体景气度回升明显。作为专注于中高端先进封装领域的封装企业，公司持续关注客户需求，围绕客户提供全方位、高质量服务，通过增强新客户拓展力度、加大新产品导入力度、提升产品品质、缩短供货周期、降低产品成本等多种方式，提升客户满意度和自身竞争力。2025年公司传统封装产能稼动率保持高位，先进封装产能持续爬坡，营收占比持续提升，产品结构进一步优化；总结2025年，本公司合并营收为439,836万元，较2024年增长21.87%；净利润3,912万元，税后每股盈余0.20元，其他财务绩效说明与分析请参阅本公司2025年年报“第八节财务报告”。

甬矽电子合并财务绩效

项目	2023年	2024年	2025年
营业收入(万元)	239,084	360,918	439,837
利润总额(万元)	-16,779	2,053	3,556
净利润(万元)	-13,518	3,951	3,912
每股盈余(元)	-0.23	0.16	0.20
现金股利(元/股)	0	0	0

甬矽电子主要会计数据(单位：元币种：人民币)

项目	2023年	2024年	2025年
营业收入	2,390,841,120.27	3,609,179,447.25	4,398,366,248.32
扣除与主营业务无关的业务收入和不具备商业实质的收入后的营业收入	2,382,294,225.34	3,535,706,884.49	4,327,492,875.94
归属于上市公司股东的净利润	-93,387,886.95	66,327,532.77	81,728,642.56
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	-161,909,756.67	-25,312,623.27	-46,943,577.13
经营活动产生的现金流量净额	1,071,479,586.66	1,635,722,105.59	1,688,958,317.59
归属于上市公司股东的净资产(年末)	2,448,597,504.62	2,510,883,280.57	2,608,884,913.27
总资产(年末)	12,330,906,165.46	13,655,476,763.66	15,190,676,699.96



税务政策

甬矽电子（宁波）股份有限公司税收政策与公司经营战略和业务规划协同，在商业活动发生的国家或区域，坚持严格依法税务筹划，严格依法纳税，严格管控税务风险，认真履行纳税人义务。

公司支持并积极响应经济合作与发展组织（OECD）提出的G20国家税基侵蚀和利润转移（BEPS）项目倡议，以及双支柱包容性框架下重新分配跨国企业利润征税权和设立全球有效最低税率的相关行动。我们承诺在业务所及的每一个地区，严格遵循当地税务法规，致力于成为负责任的企业公民。在为社会经济繁荣贡献力量的同时，公司亦追求自身的可持续发展，确保商业成功与社会贡献相辅相成。

公司定期关注国家财税政策变化，及时进行政策宣传和行动，加强对税收政策的学习和培训，提高税务管理人员的政策理解能力和应用能力，持续完善和提高税务管理数字化能力。

严格依法管理税务筹划

公司聚焦半导体封装和测试业务的“主航道”，核心盈利能力来自业务的精进，而不是税务筹划。公司基于公平交易原则制定关联方之间交易，不以侵蚀税基和转移利润为目的。在符合国际税收规则，税收协定及业务所在国家或地区税务法律法规的基础上，依照业务发展需要，合法、合规、合理安排税务筹划，不进行激进的税务筹划和安排，避免激进税务筹划给公司声誉及可持续发展带来负面影响。

严格依法管理纳税遵从

严格审视和解读税务法律法规，并与当地税务机关积极沟通，建立公司严格管理制度和流程，规范操作，以完整、真实的业务实质和税务支撑文件为依据，严格管理税务遵从和申报。

严格依法管理税务风险

公司财务管理财务二处税务筹划科是公司税务管理的归口管理部门，负责建立公司税务管理制度，负责公司税务登记、变更、年审、验证和换证工作，负责公司各种税款的核算、申报和缴纳工作，负责公司税收减免政策申报及税收筹划工作。目前公司已建立《税务管理制度》，不断完善内控制度及工作流程，利用数字化、智能化工具，不断提高税务筹划、遵从、风险管理能力，严格依法管理税务筹划、纳税遵从和管理税务风险。公司倡导从源头遵从业务实质做好税务计划，管控税务风险，当对税务法规理解存在不确定时，及时咨询税务机关意见，在与税务机关充分沟通的基础上，做出专业职业判断，不遗留税务风险隐患。

负责任商业行为

诚信经营

本公司秉持诚信经营理念，参照责任商业联盟（RBA）的高标准规范，并严格遵循相关法律法规，制定了诚信经营政策。这一政策旨在识别和评估公司业务活动中可能对不同利益相关方造成的潜在不利影响，特别是针对高风险领域，我们订立了预防措施和补救机制，以减轻负面影响。

为确保政策的有效执行，公司设立了独立的监督机构，负责监控和跟进各类事件的后续处理，促进持续改进和优化负责任商业行为。我们还特别注重员工的诚信教育，并通过多种渠道和形式强化诚信经营意识，如制作宣导视频、举办专题会议、签署承诺书、组织诚信经营政策考试，以及鼓励各部门和员工开展自我检查和纠正活动。

这些举措旨在构建一个全方位的诚信经营文化，确保每位员工都能深刻理解并践行诚信经营的标准和目标，从而推动公司达到乃至超越行业内外的诚信经营要求。

负责任商业行为政策承诺如下，并另公布于公司内部系统供员工查阅。

核准单位	执行单位	政策规范
品质系统处	人力资源处	《社会责任管理制度》《商业行为管理制度》
	风控法务处	《廉洁治理行为规范》《甬矽合规行为准则》
	内审处	《甬矽举报人、证人保护和奖励办法》

甬矽电子为引导与落实各经营据点成员及公司的利益相关方了解本公司的诚信经营政策，实施一系列措施及管理机制，包括签署相关文件、并利用电子邮件持续倡导，并针对供应商做尽职调查，以利审查及筛选。

身份	时间点	须签署文件	签署比例
工作者	新进员工	入职承诺书、保密协议	100%
	治理及管理阶层	入职承诺书、保密协议	100%
业务伙伴	新进供应商	尽职调查	100%
	现有供应商	签定合约采购合同，内容包括行为准则声明暨承诺书 / 反腐败（禁止行贿）/ 尊重知识产权 / 履行保密义务	100%

● 合规管理

为有效防范化解重大风险、持续夯实公司治理合规基础，本公司持续强化风险管控力度，健全内部管理制度与体系。我们制定了《廉洁治理行为规范》，明确廉洁反舞弊管理的总体目标与基本流程，建立风险评估标准，精准识别并深入分析当前潜在的舞弊风险，确保风险得到有效管控。公司面向全体员工开展廉洁反腐败宣导活动，组织重点人员、重点部门全员签署《廉洁承诺书》，同时鼓励全体员工自愿踊跃签署，目前公司各部门均已制定部门签署规则。公司为加强内部管理，确保商业行为的合规性和廉洁性，订立并发布了《商业行为管理制度》《廉洁治理行为规范》《甬矽合规行为准则》《甬矽举报人、证人保护和奖励办法》等一系列相关管理制度与办法，这些制度旨在规范员工行为，预防腐败，并保护举报人和证人的权益，从而提升公司治理水平和道德标准。

公司官网建设了诚信合规版块，展示内容包括甬矽合规宣言、合规组织、合规制度、合规文化、合规建设、第三方合规管理、合规举报与咨询等模块，其中，“甬矽合规宣言”强调诚信合规是甬矽有质量有效益可持续发展的基石和保障，《甬矽合规行为准则》是甬矽合规要求的基本规范，希望全体甬矽人都能够自觉遵守该准则的行为要求，坚持诚信经营，积极培育和主动践行符合商业道德的企业文化。在甬矽，核心领导模范合规，中层骨干自律合规，全体员工学会合规，通过依法合规的管理，持续为用户创造价值，持续提高员工素养，不断提升公司的运营效率与可持续发展能力，这是甬矽的合规管理使命，我们一定要牢记并践行，做到人人合规，时时合规，事事合规。

● 合规培训

为持续提升员工的道德标准和职业操守，本公司始终将合规文化培训作为一项长期战略举措。我们不断强化内部教育体系，确保所有员工都能深入理解并践行公司的核心价值观。2025年，我们进一步深化合规培训项目，重点围绕诚信经营、贪污与贿赂政策、反垄断及反不正当竞争、舞弊的补救措施和处罚、廉洁义务与举报等关键主题，设计全面系统的课程内容。这些培训覆盖全体员工，包括新入职员工、在职管理人员及一线操作人员、诚信经营重点部门，其中，新员工必须接受反贪污、反腐败法律法规及诚信道德教育，以确保无死角地传递合规知识。

为将培训效果最大化，我们采用差异化策略，针对不同岗位和职责群体定制专属培训模块。例如，管理层将侧重于战略决策中的合规风险防范，而普通员工则聚焦日常操作中的行为规范。通过案例研讨、互动演练和定期考核，我们旨在增强员工的实践应用能力，并建立持续的反馈机制，以不断优化培训内容。

此举不仅有助于提升个人职业素养，还将进一步巩固公司的内控体系，减少潜在风险，促进公平竞争环境的构建。最终，我们致力于通过这些努力，推动公司实现可持续、健康的发展，为所有利益相关方创造长期价值。



● 举报监督

为减缓任何违反诚信经营及从业道德行为所造成的影响，甬矽电子各经营据点的员工可利用内部吹哨者举报程序进行举报，供应商以及利益相关方则可通过检举申诉渠道，检举任何非法或违反诚信经营的行为。

公司建立反贪污腐败管理体系与制度、建立廉洁治理工作常设机构内部审计机构，上线发布公司官网合规页面、公众号进行舞弊举报的接收、调查、报告和提出处理意见，并建立检举管道如专线电话、员工意见箱、邮件或其他，并将举报专线号码、电子邮箱地址加以公布，作为各级员工及与公司直接或间接发生经济关系的社会各方反映举报公司及其人员违反廉洁行为问题的情况，或检举、揭发实际或疑似舞弊案件的渠道。

投诉举报由内部审计机构受理，并成立反舞弊调查小组就检举内容及相关事证进行调查，若检举事情涉及公司管理层，应呈报合规委员会。如经调查后发现，被检举人确有违反法令或本公司诚信经营政策与规定者，公司管理层或合规委员会应根据调查小组的报告对其予以相应的内部行政纪律处罚或依法追究其相应的法律责任。

内部审计机构负责监督检举事件后续处理状况，将依据诚信经营相关规范开展年度常规审计项目以及专项审计项目，并每年定期向审计委员会等公司管理层报告。公司管理层根据内审处提出的改善建议，决策完善公司管理流程及内部控制程序。

● 举报人保护措施

公司鼓励、提倡实名制举报，匿名举报需要提供证据或明确线索。对于举报案件涉及的所有举报人信息及相应举报内容必须严格保密，未经授权人员不得接触。禁止将举报材料发送或出示给被举报中心、被举报部门、被举报人及其他与调查工作无关的中心、部门或个人。因工作需要查阅或出示举报材料的，必须经管理层批准，并隐去可能暴露举报人信息的内容，必须对查阅出示的内容、时间、查阅人员的有关情况进行登记。任何部门和个人不得以任何借口及形式打击报复举报人。

● 供应商廉洁

为确保商业活动的透明度、公平性与诚信，公司与供应商组织签署了《阳光合作承诺书》，明确要求供应商严格遵守法律法规，坚守廉洁诚信原则，明确强调在所有业务环节中严格禁止任何形式的商业贿赂行为，包括但不限于行贿、受贿、索贿以及提供或接受任何形式的不正当利益。通过该承诺书的签署，公司与供应商共同致力于维护公平、公正、透明的商业秩序，为双方长远合作与健康发展奠定坚实基础，推动合作关系在廉洁基础上持续稳健发展，最终实现互利共赢。公司内部亦加强对供应链管理、采购等部门的反舞弊与廉洁从业专题培训。公司设立专门举报渠道，鼓励各方积极举报不廉洁行为，构建起全方位的监督网络。对于违反廉洁承诺的供应商，公司将采取包括中止合作、追究法律责任、要求赔偿损失等在内的严厉措施，确保廉洁诚信理念贯穿合作始终，维护良好的商业环境。



● 内部审计

公司内部审计机构依据公司《内部审计管理制度》执行内审工作，制定《内部审计手册》规范部门内部的审计工作流程，全面梳理公司经营范畴，明确高风险关键岗位，绘制形成风险地图，在此基础上不断制订并完善针对性管控应对措施。

报告期内，甬矽电子的内控审计工作通过内控风险矩阵的搭建与审计开展，包含费用管理、采购与付款、仓储管理、销售与收款等4项内容，并将审计中发现的16个风险改善点及时反馈至相关责任部门，积极跟踪改善。公司的专项审计工作涵盖索赔、杂项维修、总务费用、工会费用、劳务费用、进出口费用等六个模块审计内容，共计提出89个审计问题，并针对性的提出改善建议，相关部门均已接受并改善落实。2025年，内部审计团队持续加强专业能力建设，积极参与行业交流与合作，具体活动包括：作为阳光诚信联盟会员，持续参加联盟线上及线下的交流培训会，内容涉及企业廉洁合规治理、舞弊案件调查、投资风险防控等方面，与其他会员单位交流经验，持续提升自身廉洁工作的专业性。参加当地内审协会举办的专题研讨会，主题涉及企业审计监察实务、内审数值化转型等等。通过这些活动，团队深入了解廉洁合规最新实践，提升审计监察专业水平，并探索数智化转型路径，为公司治理与风险管控提供有力支持。

报告期内

我们围绕反舞弊、宣传合规等合规相关议题共开展了

3场培训



共计覆盖 **296** 人次

并面向采购和仓储等关键业务部门组织反舞弊定向培训
强化了员工的合规意识和风险防控能力

● 反垄断规范

甬矽电子为维持市场良性竞争、促进经济效率，规范公司市场竞争行为，严格遵循《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》等法律法规要求，公司内部管理提出明确要求禁止垄断协议、禁止滥用市场支配地位、禁止特定经营者集中等方面的反垄断行为，并要求禁止混淆行为、廉洁交易、禁止虚假宣传、不得侵犯商业秘密、不得侵犯企业商誉等情况。甬矽设立风控法务处负责公司反垄断与公平竞争管理，并且订立了针对反垄断和反不正当竞争行为相关内部控制制度，包含管理政策、授权制度、职能分工、合规培训等措施，并辅以内部审核作业，进一步预防腐败、垄断等弊端。

■ 管理方法

甬矽电子始终秉承诚信廉洁的经营理念，严格恪守《中华人民共和国反不正当竞争法》等法律法规的要求，并于2025年制定《甬矽合规行为准则》，明确公平竞争、利益冲突管理、反腐败、反洗钱、内幕信息交易等核心规范，旨在引导员工规范职业行为，切实落实公司诚信经营的根本要求。在风险识别维度，公司持续追踪立法司法解释、监管动态及处罚案例等前沿合规要求，通过深度案例剖析，精准把握新业态、新形势下的合规准则，有效识别反垄断与公平竞争领域的潜在风险；在风险控制环节，公司按计划系统性开展反垄断与反不正当竞争领域的培训学习，内容涵盖法律法规、政策文件、典型处罚案例等，着力强化全员的反垄断与反不正当竞争风险意识；在合同审核过程，坚决杜绝违反公平竞争原则及反价格垄断规定的条款。

■ 政策制定

甬矽电子已制定《出口管制与制裁合规管理制度》《冲突矿产管理规范》等，相关文件皆可于公司内部平台取得。

■ 法律诉讼

甬矽电子截至2025年止均无违反竞争行为、托拉斯与垄断相关法律的情况，我们将持续实施上述管理措施，降低潜在风险及避免负面事件的发生。

● 商业秘密保护

商业秘密保护项目作为公司治理体系的核心环节，旨在以系统化管理为抓手，筑牢核心技术、客户信息等商业秘密的安全屏障，守护企业核心竞争力与利益相关方合法权益。公司构建并完善保密管理制度体系，清晰界定商业秘密分级标准及权责流程；通过部署数据加密、访问权限管控等技术防护手段，健全IT系统安全审计机制；常态化组织全员保密培训与合规审查，员工保密协议签署覆盖率达100%。

2025年度围绕商业秘密安全保护工作，公司在宏观层面搭建商业秘密管理组织架构，制定体系化制度与流程文件。针对数据资产开展分类分级工作，拟定《公司商业秘密安全管理政策》《敏感数据传输安全管理细则》《商密侵害事件管理规范》，并优化《数据分类分级安全管控标准》等一系列商业秘密管理制度。甬矽电子对自身数据资产进行全面盘点，在内部开展宣贯工作，组织包括商业秘密保护在内的多场数据安全意识培训；在网络分区、物理分区及安全工具应用等技术层面拟定并落地安全策略。

2025年度未发生重大商业秘密泄露事件，员工保密意识得到显著提升。未来，公司将持续优化保密管理体系，深化跨部门协同机制，进一步夯实商业秘密安全防线。

人权政策

本公司参考联合国世界人权宣言（Universal Declaration of Human Rights）、联合国工商企业与人权指导原则（The UN Framework and Guiding Principles on Business and Human Right）、联合国全球契约（United Nations Global Compact）、国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言（International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work）等国际人权公约，以及责任商业联盟（Responsible Business Alliance, RBA）标准，制定反歧视、员工结社与平等协商、禁聘童工、不强迫劳动等各项人权政策，以保障利益相关方的基本权利。

为了确保供应商亦落实本公司人权保障政策，因此于供应商企业社会责任承诺书增列人权条款，所有供应商均须签署并遵守规范。公司每年亦定期进行发布倡导信件、定期审核等措施，确保人权政策在供应商端同步落实执行。

● 人权风险辨识与政策制定

甬矽电子根据过去年度发生的人权案件以及所属产业的人权风险项目，评估具有风险性的人权议题与对象，进而拟定本公司人权政策与风险减缓措施等补偿制度。2025辨识出具有潜在风险的人权议题为歧视、员工结社平等协商、童工、强制劳动等。详细请见下表：



人权议题	歧视	员工结社与集体协商	童工	强制劳动
政策	社会责任管理制度 反歧视控制程序	社会责任管理制度	社会责任管理制度 禁止使用童工和补救控制程序 未成年人保护程序	禁止强迫和强制性劳动控制程序 社会责任管理制度
政策最高决策单位	人力资源处	人力资源处	人力资源处	人力资源处
审核频率	每年	每年	每年	每年
适用对象	所有员工 供应商	所有员工 供应商	所有员工 供应商	所有员工 供应商
调查或沟通机制	内部审计（每年一次） 供应商审核 组织培训	内部审计（每年一次） 供应商审核 组织培训	内部审计（每年一次） 供应商审核 组织培训	内部审计（每年一次） 供应商审核 组织培训
风险等级	低	低	低	低
减缓与补偿措施	纠正与预防措施 投诉渠道	纠正与预防措施	纠正与预防措施 停止工作 健康检查 工资福利 安全返回	主管领导追查处理 召开工人代表会议沟通协商 纠正与预防措施
政策承诺	社会责任管理制度 反歧视控制程序	社会责任管理制度	社会责任管理制度 禁止使用童工和补救控制程序 未成年人保护程序	禁止强迫和强制性劳动控制程序 社会责任管理制度

● 人权政策培训

为让员工、其他外部工作者、供应商与外部利益相关方熟知甬矽电子各项人权政策内容，除新进员工报到时即安排人权政策培训课程外，我们亦定期采用非正式会议、专用网站、合同协议、同仁意见信箱与反映平台等不同方式进行教育与倡导，以让所有人员了解自身权益及公司规范，所有人权政策皆翻译成英语供不同国籍厂商阅览。人力资源处负责对员工进行入职教育时向员工宣传公司就业政策和人事管理制度，并保留培训记录。

● 人权政策或案件的沟通与补救措施

本公司设置意见反映平台与意见信箱，使所有工作者与外部利益相关方能够与专责部门沟通各项人权事件，包含政策改进建议、潜在风险警告、申诉违反人权案件等。为维持申诉或检举案件的审核与调查公正程序，由内部审计机构、人力资源处、风控法务处组成跨部门小组，负责调查与审核人权事件并订定改善措施。

遵守法律法规

甬矽电子高度重视公司规范治理，严格遵循各营运据点所在地之法律与规范，以遵循法规为基本要求；建立健全公司治理体系及工作制度，持续提升公司治理合规基础；同时，为不断提升治理能力，更好地发挥合规管理的重大风险防范作用，我们积极推动合规文化建设，强化员工的合规自律意识和红线意识。公司未来将会进行多项合规活动，充分确保合规文化深入人心，落到实处。

若发现违规事件，即由负责单位厘清违反事由、讨论与制定改善措施，及时采取补救措施，在补救措施中应有评估和改进内部控制的书面报告，对违规者采取适当的措施，持续加强风险管理体系建设及内控合规管理，及时查缺补漏、优化流程、防止舞弊事件的再次发生，并将结果向内部及必要的外部第三方通报，避免相关事件再次发生。



本公司2025年度并 **未发生**

歧视、聘雇童工、强制劳动等人权事件



2025年度并 **未发生** 任何违反法规案件

风险管理

风险管理组织

对于内外部因素产生的风险和机会，企业的风控合规管理能力扮演至关重要的角色。全球趋势与环境所带来的风险和机会，可能影响企业的盈利能力，甚至生存。与其将未来交给不可测的环境与变量，不如持续提升企业竞争力与影响力，充分掌握商业机会，迎战全新时代。

为强化本公司的合规风控机制，本公司成立合规委员会作为风险管理的最高权责单位，并由风控法务处以及内部审计机构作为风控合规的执行机构。各部门的权责如下：

公司管理层

- 公司管理层为风控合规最高监督单位，负责审查年度风险管理报告、风控合规执行报告及审核报告，以确保风控合规制度有效推行
- 公司管理层议事单位不定期就与公司有关的环境和社会议题与各相关核心管理人员互动与沟通，并于每年年底定期检视ESG的影响、绩效及策略目标

合规委员会

- 决议公司重大风险及风险管理单位，经由风险辨识、分析及拟定具体方式执行风控合规管理，并定期向公司管理层呈报

风控法务处

- 进行风险评估
- 制定制度指引，建立风控机制
- 进行宣导、培训
- 监督风控合规工作落地，定期报告

各业务部门

- 落实日常合规工作
- 本部门风险识别
- 本部门合规宣贯
- 机制流程有效执行
- 发现问题整改提升

内部审计机构

- 评估风控合规制度和机制运作的有效性
- 执行审核作业，并定期将风险管理结果提送审计委员会及董事会

● 合规委员会组织结构



● 合规委员会

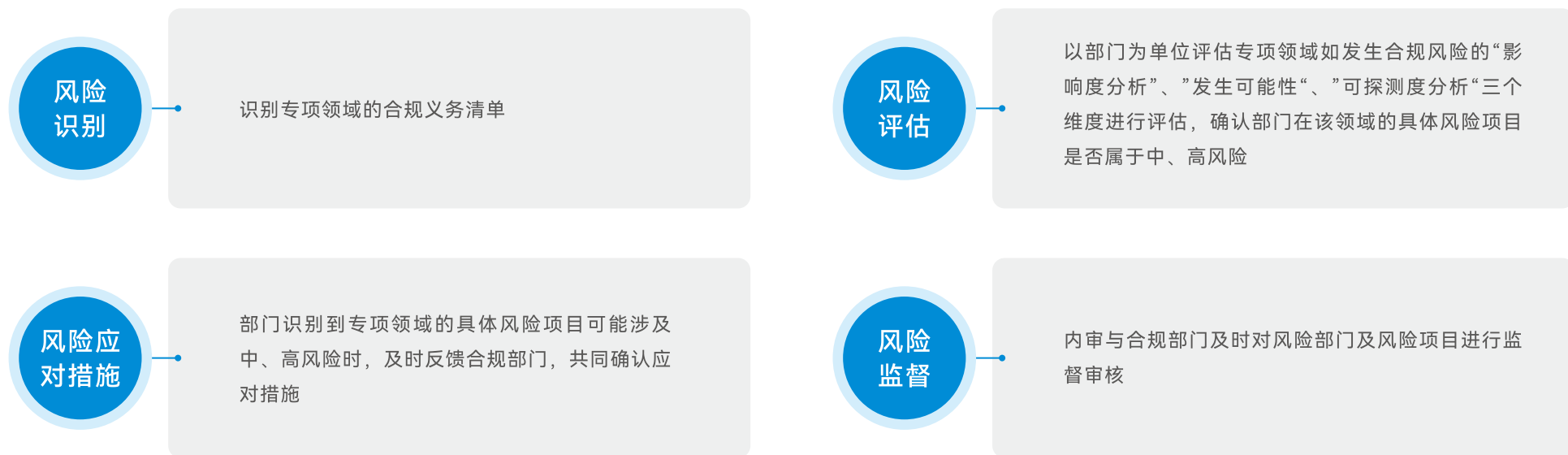
合规委员会是公司内部设立的专门机构，负责统筹、监督和推动合规管理工作，确保公司活动严格符合法律法规、行业规范及内部规章制度；合规委员会与审计委员会相互独立，审议并决定公司重大风险事项及风险管理相关单位，通过风险辨识、分析并制定具体措施落实风控合规管理，向公司管理层呈报相关情况。该委员会由高层管理人员组成，旨在保障其独立性与专业性，核心作用在于维护公司合法合规运营，有效防范法律与声誉风险，切实保障利益相关方权益，助力公司实现可持续发展。

● 合规文化

为推动合规文化建设，强化员工的合规自律意识与红线意识，公司订立《商业行为管理制度》《廉洁治理行为规范》《甬矽合规行为准则》《甬矽举报人、证人保护和奖励办法》等相关政策，开展新人入职合规宣讲、甬矽合规月系列活动、廉洁微电影讲纪说法、廉洁文化作品征集、合规标语张贴、全员廉洁考试、管理层廉洁宣导等活动，发布公司官网合规页面并组织管理层及重点部门、重点人员签署《廉洁承诺书》，切实确保公司合规文化深入人心、落到实处。

● 风险管理流程

为健全风险管理功能，公司风险管理通过(1)风险识别、(2)风险评估、(3)风险应对措施、(4)风险监督等管理方式，清楚掌握各领域风险清单，掌握各项风险因素，以便及时制定并采取适当措施，降低风险发生的机率及程度，有效的执行风险管理工作。为符合可持续发展原则，公司定期检视公司可能面临的营运冲击及风险议题，辨识并采取适当监管措施，随时预防及应对。



风险识别与因应措施

本公司参照联合国在《里约环境与发展宣言》第15条预防原则：“为了保护环境，风险预防原则应该被国家根据其能力广泛地应用。当具有严重或不可逆转损害的威胁发生时，缺少充分的科学确定性不能作为推迟采取成本有效的措施防止环境退化的理由。”因此本公司针对所有运营据点全体员工，运用此预防方针为本公司的环境风险评估措施方法，例如废水在线检测、废气年度检测等，日常做好环境和安全类风险应急预案及环境危害因素识别、针对不同专题每半年度进行应急演练，帮助本公司在进行环境管理减少及避免环境负面影响。

甬矽电子依循ISO 31000风险管理原则与指引，规划导入本公司风险系统管理，并依据甬矽电子风险管理政策与程序范围，完成内部风险议题辨识与评估，并执行风险议题减缓措施，其说明如下：

风险面向	风险议题辨识	影响	风险减缓措施
治理面	法律合规风险	被列入制裁名单、高额罚款、禁止交易甚至刑事责任等	1.制定/修订符合公司业务的《出口管制与制裁合规管理制度》以及《具体业务操作指引文件》 2.设立出口管制与制裁合规管理组织架构 3.建立风险事项会签审批制度 4.开展新导入客户/供应商出口管制合规筛查等
	存货跌价风险	半导体市场变动性大，材料专用程度高，客户需求下降导致库存材料呆滞而产生跌价损失	1.需求预测与库存管理：通过客户FCST和 market 分析，准确预测需求，避免库存积压;根据市场变化及时调整生产计划，保持合理库存水平 2.存货管理优化：采用先进先出法，减少存货积压时间，降低跌价风险；定期清查库存，及时处理呆滞材料 3.风险管理：在销售合同中约定，公司根据客户加工计划采购的封装所需的专用材料未能在有效期内使用完毕，由客户将剩余专用材料进行回购
	毛利率波动风险	市场需求下降、技术竞争加剧、材料涨价成本控制失效	1.多元化市场布局：拓展客户群体,避免过度依赖单一客户或市场，分散风险；开拓AI、GPU/CPU、汽车电子等新兴领域客户群，寻找新的增长点；加快国际化布局,降低地缘政治风险和关税成本 2.提升技术水平与创新能力：发展先进封装技术，以满足高性能芯片的需求，提升产品附加值；加大研发投入，通过技术创新提高封装效率和质量，降低生产成本 3.优化成本控制：针对原材料涨价的问题，通过推动与供应商建立长期合作关系，集中采购争取更优惠的采购价格，降低成本；在生产端推进工艺优化，提高生产良率和材料损耗，引入自动化设备和智能制造技术，减少人工成本，提高产能利用率；落实成本精细化管理，实时跟踪各产品线盈利情况，减少低毛利项目；优化供应链管理，减少库存积压，管控物流成本和仓储成本
	市场开发运营风险	半导体市场变动性较大	1.构建完整市场洞察体系:探析赛道增长机会，识别市场重心转移；追踪行业竞争动态，布局客户增长高地；洞察产业技术走向，把握创新机遇 2.关注中长期的运营效益，同时也着重于企业核心竞争力的培养 3.不断开拓新版块，从各个维度对公司运营情况分析，提供分析建议，根据运营情况不断优化策略，并将资源最合理化地投入在重点客户发展、较具竞争力的产品扩产、新技术开发等，确保公司在行业中能维持较强的竞争力
	信息安全风险	新型病毒与恶意软件的威胁、数据泄露、内部威胁	1.加强员工安全意识培训 2.定期更新和修补系统漏洞 3.加强公司资产设备管理、入网管理 4.数据加密、权限控制、定期备份数据

风险面向	风险议题辨识	影响	风险减缓措施
社会面	人才流失、人力资本上升风险	1.经济绩效下降：人力资本投资失败可能导致企业生产效率下降，进而影响企业的整体经济绩效 2.市场竞争力减弱：关键人才流失和人力成本过高可能削弱企业的市场竞争力，影响企业的长期发展	1.优化招聘流程：建立科学的招聘体系，确保招聘到适合企业需求的人才，降低错误招聘的风险 2.完善培训机制：提供有针对性的培训，提高员工的技能和素质，提升企业的生产效率 3.建立激励机制：设计合理的薪酬和激励机制，激发员工的工作积极性，降低人才流失风险 4.强化成本控制：通过精细化管理，合理控制人力成本，提高企业的盈利能力
	企业形象损害风险	企业内部管理不善、员工权益受损等问题可能导致企业对企业的信任度下降	1.加强企业文化建设：通过企业文化建设，提高员工的归属感和忠诚度，增强企业的社会形象 2.加强社会责任：企业应积极履行社会责任，关注员工福祉和社会公益事业，提高企业的社会责任感和形象
	政策与法规变化	全球范围内对高科技行业的政策支持或限制（如出口管制）	1.紧密跟踪国内外产业政策，实时关注美国出口管制动态信息 2.国产替代进程加快，国家多次出台集成电路产业扶持政策 3.加强合规建设，快速响应新规，分析风险及对策
环境面	作业危害风险	对员工健康、安全 and 环境造成负面影响，包括但不限于来自物理性风险、化学性风险、生物性风险、心理性风险、行为性风险等。	1.遵循法规及公司管理要求，合法合规进行各类作业操作 2.设立稽核流程，避免危害事件发生
	气候变化风险	台风、暴雨、干旱等极端气候事件可能易致企业基础设施破坏、供应链中断，同时危害员工安全与健康。	1.制定防洪防汛和应急管理办法，日常开展气候灾害应急演练 2.对设施设备进行改造，加强建筑和生产设施对极端天气的适应能力 3.同时加强供应商气候风险管理，提高供应链气候韧性
	ESG&碳议题风险	管理不善，可能增加经营成本	1.研究新的法律法规或利益相关方的需求 2.参与 CDP、低碳转型相关问卷等评估

信息安全

信息安全管理政策

● 信息安全管理政策

随着信息技术的飞速发展，企业信息安全现状面临着诸多挑战和威胁，为降低信息安全风险，本公司通过提升安全意识、建立安全管理体系、加强技术防护和监控等手段，保护企业的重要信息资产，确保信息安全和业务连续性。

● 安全意识普及

安全意识是信息安全的第一道防线。因此加强对员工的信息安全教育和培训：2025年度开展信息安全会议3次，培训内容包括信息安全的定义、重要性、发展趋势、常见的信息安全威胁类型、信息安全政策、员工信息安全责任、密码安全、数据安全、设备安全、网络安全等，部门窗口培训覆盖率:100%;开展钓鱼邮件演练1次，模拟真实钓鱼邮件场景，发送测试邮件，提高员工对钓鱼邮件的识别能力，测试员工对钓鱼邮件的应对措施，收集演练数据，为后续培训提供参考。

通过培训、模拟演练等形式，提高员工对信息安全的认识和重视程度。同时鼓励员工积极参与信息安全工作，建立全员参与的信息安全文化。

● 建立安全管理体系、信息资产分类保护

为了规范信息安全工作，公司已建立并持续完善一套全面的信息安全管理体系（ISMS）。该体系严格遵循国际标准 ISO/IEC 27001:2022 的要求。体系包括信息安全政策、安全审计和监控机制等，明确了各级管理人员和员工在信息安全方面的职责和义务。定期对信息安全管理体系进行审查和更新，建立符合ISO 27001标准的安全管理体系,对信息资产进行分类，按照不同的安全级别采取相应的保护措施，确保信息资产的机密性、完整性和可用性，确保组织的信息安全得到全面、有效的管理。

● 网络安全管理

技术防护是确保信息安全的重要手段，也是企业实现数字化和可持续发展的重要保障。公司通过部署网络安全设备和技术，如防火墙、入侵检测系统、态势感知系统、终端安全管理、数据加密技术等，以抵御来自外部的网络攻击和数据泄露风险。同时加强内部网络的网络安全管理，通过访问控制、身份认证等手段，防止内部员工对敏感信息的非法访问和操作。

● 信息安全风险评估与控制

为了及时发现和应对安全威胁，公司建立了安全监控和审计机制。通过实时监控网络流量、日志分析、异常行为检测等手段，快速发现潜在的安全威胁并采取相应的应对措施。此外公司每季度委托第三方专业组织进行安全审计和漏洞扫描，及时发现和评估可能的安全风险、并修复安全漏洞。

● 应急响应和事件管理

公司在信息安全工作中始终将业务连续性放在首位，建立应急响应机制，及时处理和应对各类信息安全事件，防止事态扩大和损失进一步加大，建立灾难恢复计划和应急响应机制，确保在发生安全事件时能够迅速恢复业务运营。同时加强对关键业务系统的保护和监控，确保这些系统的稳定运行。

● 整体安全态势改善

■ 信息安全投入增加

加大对信息安全的投入力度，包括资金、人力等资源，为信息安全工作提供了有力保障。

■ 员工安全意识提高

加强安全培训和教育，企业员工的安全意识得到显著提高。

■ 安全事件处理效率提升

建立安全事件处理机制，能够迅速发现、报告并处理安全事件，降低事件对业务的影响。

对信息安全事件的因应与处理，本公司订立《信息安全事件管理程序》，若发生信息安全事件将由信息安全事件响应组担任通报窗口，且于目标处理时间内迅速识别、响应、控制和恢复由信息安全事件引起的潜在风险，并在事件处理完毕后进行检讨与分析并提出改正措施，以避免事件重复发生。

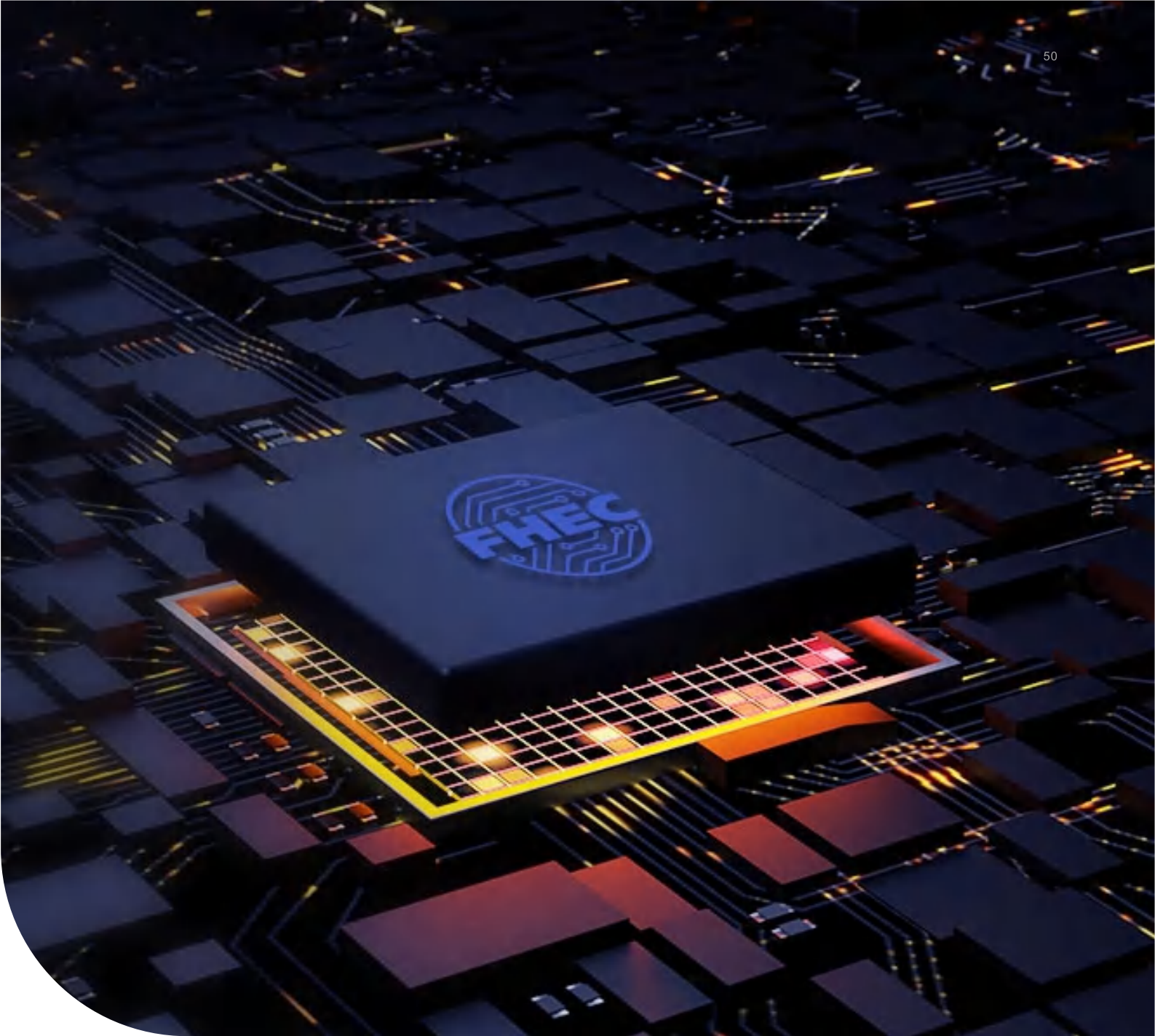
2025年度本公司并无收到主管机关或第三方投诉的信息安全事件。虽本年度收到的信息安全投诉事件无外泄客户或公司机密数据，但为谨慎管理个人信息及加强信息安全保护机制，本公司将持续加强人员信息安全培训，并定期进行信息安全稽核，以降低信息安全的潜在风险。



03

产品服务

客户关系管理	51
研发与创新	59



客户关系管理

客户关系管理

● 客户服务质量管理

在日趋激烈的市场竞争格局下，甬矽深刻洞悉：高品质的客户服务是维系客户黏性、筑牢合作纽带的核心要素，而稳固的客户合作关系，既是企业实现可持续发展的立身之本，更是拓展新客户资源的核心竞争力。

为进一步增强客户对于产品品质的信赖度，甬矽电子一期、甬矽电子二期、甬矽半导体已成功通过ISO 9001:2015、IATF 16949:2016和QC 080000:2017等权威质量管理体系认证。借助第三方专业机构的严苛审核与验证，为客户提供了具备公信力的品质保障。

与此同时，甬矽将质量部门建设置于战略高度，持续优化其组织架构，构建起层级清晰、权责明确的质量管理体系。产品质量管理措施覆盖产品全生命周期，从质量策划、质量控制、质量保证到质量改进的全流程环节，均配置专业团队与专职人员负责，清晰界定各岗位职责边界与工作标准流程，推动质量管理工作朝着规范化、高效化方向迈进。质量部门与研发、生产、销售等业务部门建立紧密协同机制，形成全链条质量管控合力，确保产品从研发设计、生产制造到交付使用的全生命周期，均处于严格的质量监管之下。

在服务质量提升层面，甬矽同样倾注全力、精益求精。一方面，通过常态化开展严谨的内外部审核、全面的管理评审等工作，精准识别服务短板，推动服务质量稳步提升；另一方面，建立标准化生产作业流程，引入自动化生产设备与高效管理系统，同步强化员工专业技能培训，从生产端严格把控产品品质。上述一系列举措，不仅赢得了客户的深度信赖，更助力企业精准洞察客户需求，驱动生产基地与服务团队实现全方位的优化升级。

客户需求始终是甬矽一切经营活动的出发点与落脚点。公司始终致力于为客户提供高标准的产品与服务，高度重视与客户构建并维护长期稳定的合作关系。为此，公司主动强化与客户的常态化沟通机制，确保客户的各类反馈与投诉，均能得到及时响应与妥善处置。

针对客户高度关注的信息安全和隐私保护问题，甬矽不断完善信息安全管理体系，成功获得ISO/IEC 27001信息安全管理体系认证，全方位保障客户权益，有效提升了客户的整体满意度。



甬矽体系认证通过案例

①甬矽电子实验室于2025年6月9号正式通过ISO/IEC 17025:2017检测和校准实验室能力认可，获得由中国合格评定国家认可委员会（CNAS）颁发的认可证书（证书编号：[CNAS L23342]）。这标志着公司实验室在技术能力、质量管理及检测可靠性方面已达到国际标准化水平。公司将以此为契机，持续完善实验室管理体系，拓展检测能力，为客户提供更专业、高效、可靠的检测技术服务。

②甬矽电子于2025年11月正式通过 ISO 14067:2018产品碳足迹国际标准认证，获得由国际权威认证机构[SGS]颁发的核查声明书。此次认证涵盖了我司[“LGA系列产品”、“BGA系列产品”、“QFN系列产品”、“FC系列产品”、“Bumping系列产品”]，标志着甬矽在量化、管理和减少产品环境影响方面达到了国际标准要求。甬矽将以更环保、更负责任的方式，携手共创绿色未来。

ISO9001:2015 certification by Aug of 2018 Valid Date: 2027/8/26	ISO45001:2018 certification by Sep of 2021 Valid Date: 2027/9/11	ISO14001:2015 certification by Nov of 2018 Valid Date:2027/12/3	QC080000:2017 certification by Jan of 2019 Valid Date:2028/1/15	ANSI/ESD S20.20:2021 certification by May of 2019 Valid Date:2026/6/21	ISO/IEC 27001:2022 certification by Jun of 2019 Valid Date:2028/6/3	IATF16949:2016 certification by Jul of 2019 Valid Date: 2026/8/24	ISO14064:2018 certification by Nov of 2024 Valid Date:2026/5/15	ISO/IEC17025:2017 certification by Jun of 2025 Valid Date:2031/6/8	ISO14067:2018 certification by Nov of 2025 Valid Date: NA

外部认可

2025年，公司顺利通过250多家客户及终端审核，同时多次荣获客户最佳支持奖、优秀供应商、最佳战略合作伙伴、卓越同行奖等，彰显了出色的服务能力。

● 提升服务质量

甬矽始终将“承诺、诚信、公平、公开、专注、合作”的核心价值观贯穿于经营发展的全过程。从产品销售洽谈、售后服务保障，到企业日常运营的各个细节，公司均要求全体员工严格恪守国家相关法律法规，同时坚定不移地履行与客户签订的保密协议，以实际行动维护客户利益，杜绝任何损害客户权益的行为发生。

在客户信息保护领域，公司推行严格的信息安全管理措施，全方位保障客户数据的安全性与私密性。公司深刻认知到客户信息的核心价值，将其视为企业最宝贵的无形资产，并通过技术防护、制度约束、人员管理等多重手段，筑牢客户信息安全防线。

为实现客户问题与投诉的高效、规范处置，公司精心编制《客户投诉管理程序书》《客户满意度调查管理流程与规范》等专项制度文件。这些制度不仅为客户问题处理搭建起标准化的流程框架，更为服务质量的持续优化提供了清晰的行动指南。公司每年定期开展客户满意度调查，全面收集客户对产品与服务的评价意见，以此为依据制定改进举措，推动服务品质向更高水平迈进。

公司坚信，唯有秉持精益求精的态度，持续推进产品与服务的迭代升级，方能赢得客户的深度信赖与高度认可，最终实现企业的长远稳健发展。

● 提升产品质量

在当今竞争白热化的市场环境下，提升产品质量已然成为企业发展的关键策略，甬矽锚定品质提升核心目标，通过六大举措实现产品质量的稳步精进：



○ 明晰质量制度

- 紧扣客户需求与行业规范，制定清晰的产品质量管理体系及规程，从产品设计到交付进行全周期管理，全面保证产品质量。对生产完成的产品进行全面的检验和测试，包括功能测试、性能测试、可靠性测试、安全性测试等，确保产品在性能、品质及安全等维度全面契合客户期望与行业要求。

○ 优化生产流程

- 引入自动化生产技术与精益生产理念，依托APM自动过账系统等信息化工具，实现生产效率与质量稳定性的双向提升。

严控原料质量

- 建立严格的原材料筛选与评估机制，与优质供应商缔结长期稳定合作关系，从源头夯实高品质产品的物料基础。

打造系统管理

- 公司使用PLM系统，将数字化手段融入产品管理，持续提升质量管控能力；同时运用RMS程序管理系统等先进技术手段，对生产流程实施精细化管控，有效降低人为操作失误率，提升产品质量可靠性。

提升员工技能

- 常态化组织技能培训与能力提升活动，强化全员质量意识，鼓励员工主动参与质量改进工作，同时，公司针对关键岗位、关键工序设立绩效考核指标，充分激发全员在质量管理中的主观能动性。

打造追溯体系

- 构建覆盖“原材料采购—生产加工—销售交付”全流程的产品追溯系统，实现单项追溯与反向追溯的双向贯通，为质量问题的快速排查与处置提供有力支撑。

此外，甬矽坚持以创新驱动发展，密切追踪市场动态与客户需求变化，积极引入新技术、新材料、新工艺，鼓励全员提出创新改进建议，持续推动产品质量与生产工艺的迭代升级。



● 响应客户反馈

为及时响应并充分满足客户的反馈与诉求，公司建立了完善的产品质量管理组织架构，由事业中心总经理带领品质管理处团队负责质量管理工作，为客户提供全流程质量品质保证，同时对客户投诉处理流程以及产品报废赔偿流程作出了详尽规定。一旦收到客户抱怨，我们的CQE团队（Customer Quality Engineer客户质量工程部）便会迅速启动高效响应机制。CQE团队首先会与客户展开密切沟通，力求精准收集并厘清所有与投诉相关的数据和信息。整理后的信息将被系统归纳，即刻传达至与异常直接相关的责任部门，如采购、工程、研发以及生产部门等。

为确保在排查进程中信息能够及时共享、实现无缝对接，CQE团队会协同各相关责任部门，全面深入地开展客户投诉原因的排查与分析工作。并且，我们承诺在24小时内向客户反馈初步解决方案与应对策略，以此让客户切实感受到我们积极解决问题的态度与决心。

此外，我们还会持续跟进解决方案并不断优化，直至客户完全接受且表示满意。这些方案不仅着眼于快速解决当下问题，更致力于杜绝类似问题再次发生。为此，我们一方面会在短期内提供临时性应对措施，以缓解客户当前面临的困扰；另一方面，同步制定长远且根本的改善策略。

凭借这套完善的客户投诉流程与产品报废赔偿流程，甬矽矢志不渝地为客户提供更为高效、专业的服务，全力确保客户的满意度与忠诚度。

步骤	主要任务	Owner
D1~D2	Case info check / Failure FA / Kick off meeting	CQE (Customer Quality Engineer 客户质量工程部)
D3	Containment actions	MQA (Manufacturing Quality Assurance 品质管理工程部)
	Process mapping	MFG (Manufacturing 生产制造部)
D4	Coordinator for process mapping & root cause finding	责任部门
D5~D7	Related dept owner based on the root cause definition	责任部门

● 产品call back机制

产品call back机制是为了应对因产品质量问题、客户抱怨、违反法律法规或客户质量协议等原因，需要采取紧急措施召回产品的过程。该机制旨在保护客户权益，维护公司形象，并预防潜在的风险。

触发条件

- A 由内部MRB决议需要触发（包括生产线发现的内部的品质异常，内部可靠性抽样fail，测量仪器校准超期等）
- B 由于外部客户抱怨需要触发
- C 由于超过国家和行业标准，需要按照法律法规责令召回
- D 违反客户质量协议相关规定

call back流程

当触及产品召回时，责任部门需签核《产品召回单》，并获得责任部门主管、CQE主管及QA最高主管的签核同意，最终由CQE向客户发出正式的召回通知。召回后的物料处理需按照产品召回后的物料处理规定进行，如涉及的相关费用需依照与客户签订的质量协议处理，或由业务部门与客户协商处理。

在圆满完成产品召回（call back）流程后，甬矽将与客户维持紧密的沟通互动，通过定期反馈、及时答疑等方式，让客户清晰掌握召回工作的每一步进展，确保信息的透明与对称。针对召回的产品，甬矽会组建专业的跨部门调查团队，运用先进的检测技术与严谨的分析方法，对产品从设计研发、原材料采购，到生产制造、质量检测等全生命周期进行深度回溯，力求精准定位问题的根本成因。基于调查结果，甬矽将制定一系列全面且具针对性的改进措施，从优化工艺流程、加强质量管控，到提升员工培训标准等多个维度入手，构建起一道坚固的质量防线，坚决杜绝类似问题再度出现。

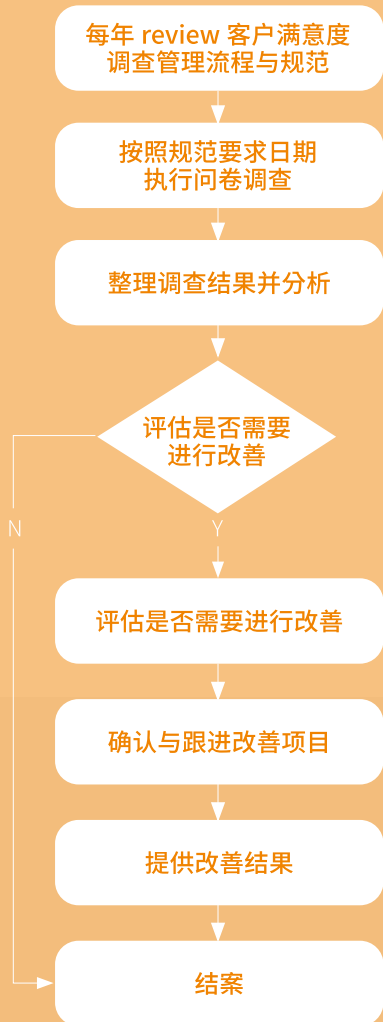
产品召回（call back）机制作为甬矽质量管理体系与客户服务体系的关键构成部分，不仅彰显了公司对产品质量的严格把控和对客户负责到底的态度，对于维护公司的良好品牌形象、切实保障客户的合法权益，也有着不可忽视的重要意义。

● 客户满意度调查

甬矽始终秉持以客户为中心的理念，坚持每年开展系统性的顾客满意度调查。调查范围全面且细致，涵盖品质、工程、服务、合作性、供应商管理、公司文化以及交付等多个关键领域。通过深度挖掘客户反馈，运用科学的数据分析方法，深入剖析其中的每一条意见和建议，甬矽得以精准把握客户需求的细微变化。这不仅有助于我们及时优化产品和服务，更确保了整个管理体系能够紧跟市场动态与客户期望，持续高效、稳定地运行，为客户提供更优质的合作体验，稳固长期合作关系。

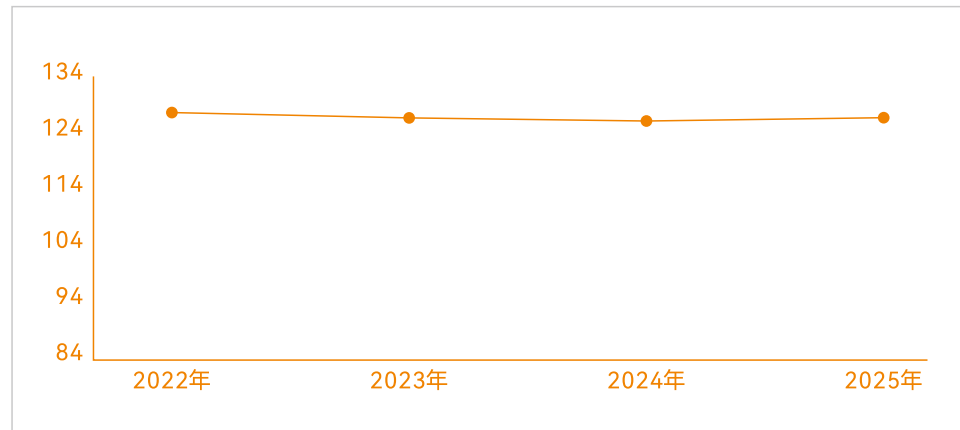
调查类型	综合调查
调查对象	年度销售额TOP20客户&车规客户
调查频次	年度
调查方法	问卷调查
调查方向	品质、工程、服务、合作性、供应商管理、公司文化、交付
评分标准	客户满意度分数满分140分；评级分为A、B、C、D四个等级。若分数为C级以下，涉及的相关部门需要改善
结果输出	每年度业务针对客户满意度调查表进行分析总结

满意度管理流程



甬矽电子在2025年的客户满意度调查中，成功发放问卷29份并回收27份，回收率高达93%。此次调查的平均满意度得分达到125.9分，荣获B级评价，各项项目分析均显示平均分数均在8.5分以上，充分表明客户对甬矽电子的整体服务给予了高度评价。

年度满意度平均分



度满意度平均分仅为甬矽电子分数，甬矽半导体无历年满意度信息，暂不公示。

针对客户提出的原材料、产能相关的宝贵建议，甬矽电子积极响应，计划于2026年持续建立产能预测模型，强化预警识别瓶颈；联动核心供应商，保障物料准时供应。同时结合市场与客户需求精准对接，确保客户产出的稳定性与可靠性。

客户隐私管理

在竞争激烈、信息高度流通的商业环境中，客户机密信息是甬矽与客户深化合作的核心资产，更是维系双方信任的关键纽带。公司始终恪守满足客户需求、保障信息安全、遵守法律法规、持续改进管理的信息安全方针，严格依据《信息安全管理手册》《信息安全风险评估管理程序》，构建全维度信息安全管理体系，同时2025年新启动商业秘密保护项目，成立商业秘密保护小组，全方位守护客户隐私，筑牢商业秘密安全防线。

○ 保密协议管理

商务合作前期，甬矽主动与客户签订具有法律效力的NDA保密协议（保密协议覆盖率100%），清晰界定保密信息的形式、范围及双方权责，从法律层面筑牢客户信息安全防线。同时，针对关键业务、技术、管理岗位员工，在入职时即签订含保密条款的员工保密协议，从源头强化全员保密意识，杜绝信息泄露隐患。

○ 资讯安全管理

甬矽聚焦网络环境安全，制定并落地多维度防护策略：部署先进病毒防护软件并定期更新病毒库，有效抵御病毒入侵；规范员工工作时间互联网访问行为，规避不当上网引发的安全风险；科学配置加固网络架构，提升网络稳定性与安全性；严格管控邮件收发、传输、存储全流程，防止邮件内容被窃取或篡改，全方位防范网络攻击、数据泄露等风险，保障客户信息的完整性与安全性

○ 文件/档案管理

为最大程度降低文件外泄风险，甬矽实施电子与纸质文件分类管控。电子文件方面，提升员工电脑密码复杂度要求，推行二级文件管理与加密机制，同时针对所有电子文件采取加密措施，确保存储与传输安全；纸质文件方面，明确限定存放区域与保管方式，杜绝无关人员接触敏感资讯，从物理层面筑牢信息安全屏障。

通过这一整套完善且严谨的信息安全和商秘保护管理体系，甬矽有效保障了客户机密信息的绝对安全，这不仅为公司赢得了客户的高度信任和广泛尊重，更为甬矽电子的长期稳定发展奠定了坚如磐石的基础，实现可持续发展。

研发与创新

研发与创新

甬矽电子主要从事集成电路的封装和测试业务，为集成电路设计企业提供集成电路封装与测试解决方案，公司封装产品主要包括“高密度细间距凸点倒装产品（FC）、系统级封装产品（SiP）、扁平无引脚封装产品（QFN/DFN）、微机电系统传感器（MEMS）、晶圆级封装产品（bumping及WLP）”5大类别，产品主要用于射频前端芯片、触控芯片、WiFi芯片、蓝牙芯片、MCU、物联网芯片、电源管理芯片、计算类芯片、传感器芯片等工业类和消费类产品领域。

自成立以来，甬矽电子始终坚持自主研发，专注于技术创新和工艺改进。公司不断健全组织架构，完善管理制度和激励机制；不断加强技术研发、知识产权管理工作，坚持独立自主研发技术，制定中长期的技术研发路线，设定阶段性的技术突破目标。其中公司级重大专需项向总经理汇报，并实行季度追踪。

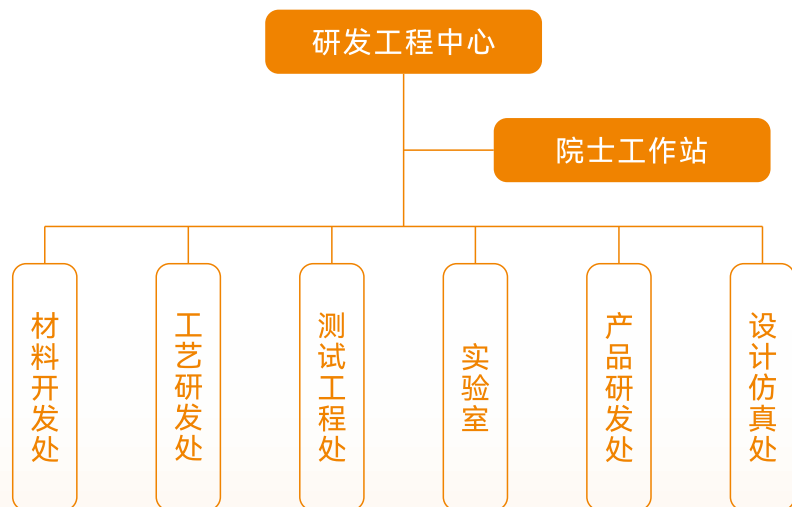
同时，公司深入挖掘工艺能力潜力和产品发展方向，以技术实现产品升级与创新为目标，开展全方位的资源投入与战略布局，研发项目包括工艺能力提升研究、设计仿真技术研究、生产工艺效率提升研究、新材料应用开发、新工艺能力研发、新封装产品开发等。

根据目前市场情况和公司战略，公司积极打造“Bumping+CP+FC+FT”一站式交付能力，有效缩短从晶圆裸片到成品芯片的生产周期并提升了品质控制能力，量产规模稳步爬升，持续推动相关技术人才引进和技术攻关，持续提升产品布局、市场影响力和客户服务能力，致力于打造中国集成电路封测领域世界级企业，成为行业内最具竞争力的高端IC封测企业。

● 创新管理

公司已通过高新技术企业认定，并获得宁波市科学技术局、宁波市财政局和国家税务总局宁波市税务局联合颁发的高新技术企业证书。

公司特别注重研发与创新管理，由副总经理徐玉鹏直接负责。在高质量发展与可持续创新成为企业核心战略的背景下，公司高度重视研发活动的治理能力建设，将制度化、规范化、透明化作为研发管理体系的核心原则。我们通过系统构建覆盖“战略—执行—监督—激励—保护”全链条的治理框架，不仅提升技术创新效率，更强化公司在治理维度的合规水平、风险防控能力与长期价值创造机制。



制度先行

构建结构清晰、权责明确的研发治理架构

公司建立了以研发项目管理制度为核心的顶层治理机制，明确从项目立项、计划执行、过程监控到结项评审的全流程规则。立项阶段实行多部门联合评审机制，确保技术可行性、资源匹配度与战略契合度；执行阶段通过标准化项目计划书与阶段性里程碑管理，实现进度、成本与质量的协同控制；项目结项后，严格执行知识归档与成果复盘程序，确保组织经验的沉淀与复用。这一闭环治理体系有效防范了研发过程中的随意性、重复投入与资源错配风险，体现了对股东与利益相关方负责的治理承诺。

财务合规与透明披露

强化研发支出的治理监督

为保障研发投入的真实性、合规性与可审计性，公司同步建立了与会计准则及税务政策高度衔接的研发投入核算体系与费用财务管理制度。研发预算实行年度规划、季度滚动调整与动态监控机制，决算环节需经技术、财务与审计多部门联合审验。相关制度确保公司研发支出数据可追溯、可验证，不仅支撑国家研发费用加计扣除等政策红利的合规享受，更提升了财务信息披露的透明度与可信度，强化外部投资者对公司创新投入效率的信心。

资源治理

提升资产使用效率，防范运营风险

在研发资源管理方面，公司对设备、材料等关键资产实施全生命周期治理。通过设备使用登记、定期维护、共享调配及报废评估等规范流程，最大限度提升资产周转效率，降低闲置与浪费；对研发材料实行台账化管理与定期盘点机制，并配套严格的报废审批程序，防范资产流失与内部控制漏洞。此类举措不仅优化了资源配置，也体现了公司在运营治理中对成本控制、合规操作与可持续资源利用的重视。

激励相容

以绩效制度驱动负责任创新行为

公司建立了一套与战略目标紧密挂钩的研发人员绩效考评与奖励制度，将技术突破、专利产出、项目交付质量及知识贡献纳入综合评价体系，形成“创新有奖、责任有担”的治理文化。该机制不仅激发研发团队的主动性与创造力，更通过明确的价值导向，引导创新行为与公司长期发展、合规底线及社会责任相一致，避免短期导向或技术冒进带来的潜在治理风险。

知识产权与外部合作的治理机制

在知识产权治理方面，公司实施专利全流程管理制度，涵盖技术披露、专利挖掘、申请布局、维护管理及侵权应对，确保核心技术资产得到有效保护与战略运用。与此同时，通过制定产学研合作管理制度，规范与高校、科研机构的合作流程，明确知识产权归属、成果分享机制与保密义务，在开放创新中守住治理边界，平衡效率与风险。

公司以制度建设为锚点，将治理理念深度嵌入研发与创新活动的每一个环节，围绕应用领域，以封装工艺、治具设备、结构创新和有益效果为切入点持续创新，不断点亮“甬矽专利树”。不仅支撑技术竞争力的持续提升，更彰显了公司在治理维度对合规性、透明度、问责机制与长期价值导向的坚定承诺，为构建负责任、可信赖、面向未来的创新型企业奠定坚实制度基础。



● 参与研发创新、科技合作项目的情况

甬矽电子是国内少数几家拥有系统级封装量产能力的企业，拥有的主要核心技术包括高密度细间距倒装凸点互联芯片封装技术、应用于 4G/5G 通讯的射频芯片/模组封装技术、混合系统级封装 (Hybrid- SiP) 技术、多芯片 (Multi-chip) / 高焊线数球栅阵列 (WB-BGA) 封装技术、基于引线框的高密度/大尺寸的 QFN 封装技术、MEMS & 光学传感器封装技术、多应用领域先进 IC 测试技术等，上述核心技术均已实现稳定量产。

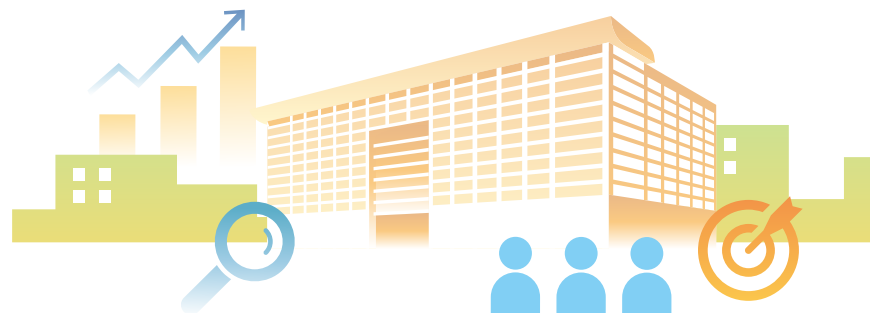
公司在不断巩固系统级封装技术优势的同时，也在积极进行先进晶圆级封装技术储备和产业布局。结合半导体封测领域前沿技术发展趋势，以及物联网、5G、人工智能、大数据等应用领域对集成电路芯片的封测需求，目前已开发出先进晶圆级封装 (WLP) 技术，包括对先进制程晶圆进行高密度、细间距重布线的技术 (RDL)、晶圆凸块技术 (Bumping)、扇入/扇出 (Fan-in/Fan-out) 技术等。

公司先进封装技术可以应用领域包括应用于高端射频芯片、FPGA、电源管理、闪存、集成无源网络、标准模拟、部分汽车应用、无线充电IC、部分CIS、NFC控制器、GPS、汽车雷达，非常适合但不限于满足便携式电子设备、智能手机、平板电脑、可穿戴设备等小型高集成度产品，以及车载、医疗、工业环境。

公司将聚焦于先进封装技术的发展，并持续加大研发投入，积极布局2.5D/3D 封装等先进封装领域，开发基于晶圆级封装技术的小芯粒 (Chiplet) 多维异构技术等，为公司未来业绩可持续发展积累深厚的技术储备。

凭借自身卓越的技术与创新能力，甬矽电子成功参与多项国家、省、市地方科技研发项目中，为推动行业科技进步贡献力量。

● 研发投入



成果

序号	项目名称	预计总投资规模	本期投入金额	累计投入金额	进展或阶段性成果	拟达到目标	技术水平	具体应用前景
1	工艺能力提升研究类项目(如大尺寸芯片、多芯片组合等)	124,170,000.00	122,263,772.38	287,930,198.23	投入研究超大尺寸芯片倒装工艺/多芯片组合底部填充工艺/晶圆级测试wafer位移数据识别系统//电镀锡球凸块产品热熔工艺/晶圆级植球产品金属结晶析出控制工艺/超窄切割道laser工艺/QFN敏感wafer封装作业pad peeling工艺/超厚膜贴片埋线工艺/Wettable Flank 产品深台阶工艺/Wettable Flank产品全自动退镀工艺/高可靠性覆膜工艺/皮秒镭射工艺/TR背面IR工艺/0.1mm超薄基板倒装工艺光感产品高BNH工艺/模组产品垂直打线工艺/PCB高密度布线技术的研发/高可靠性键合弹坑试验方法/高密度、高性能2D封装体叠层中叠焊球技术的研发等	提升芯片封装工艺技术能力	行业先进	研发项目成果, 将逐步转化应用在高级程度消费电子产品, 以及向高可靠性/高质量要求的工规和车电产品应用
2	设计仿真技术研究类项目(如高速信号、散热等研究等)	28,190,000.00	17,631,258.96	32,088,264.85	投入研究HCoS-OR (RDL Interposer) 封装设计技术/PCIe高速信号电源PDN阻抗优化设计/双面封装工艺/QFP封装抗分层设计/多物理场仿真算法及软件研发/DDFM Hd框架设计能力建立等	提升封装芯片设计仿真能力	行业先进	应对在 高密度、复杂设计时多物理场的建模仿真技术研发, 成果将应用在新产品开发过程中
3	生产工艺效率提升研究类项目(如天车系统、协同、分析等)	82,750,000.00	63,084,735.91	120,744,327.42	投入研究晶粒在线显微自动分析仪器研发及应用//射频产品测试抗干扰工艺/WIFI产品测试工艺/HBPOP封装产品热形变测量工艺/球焊超大颗QFN高线位工艺/QFN超厚产品MD工艺/车规产品高可靠性线材WB制程能力/小颗产品 (<3*3) 电磁屏蔽开发与工艺能力/超厚塑封体厚度/液态树脂快速封装方法/芯粒集成设计与工艺协同优化(DTCO)关键技术研究/自动化生产天车系统导入开发等	提升生产及设计效率及品质完善自动化建设	行业先进	推进封装生产线自动/高效化管理, 提升生产效率同时提升产品品质

序号	项目名称	预计总投资规模	本期投入金额	累计投入金额	进展或阶段性成果	拟达到目标	技术水平	具体应用前景
4	新材料应用开发类项目(如国产先进封装材料、传统封装材料等)	37,180,000.00	31,027,986.94	57,379,968.70	投入国产PR光刻胶薄胶导入工艺/国产PR光刻胶厚胶导入工艺/高导热2W CDAF材料工艺/高导热3W QFN塑封料工艺/国产Non-IR非一体背胶膜材料特性工艺/国产低模量DAF应用指纹产品/国产全烧结胶应用于PA产品开发导入/超小芯片应用绝缘胶/高性能低损耗IC封装基板封装工艺研发等	建立新材料技术储备及低成本材料应用开发	行业先进	结合封装产品结构/应用调整,及材料供应链策略,匹配需求新特性材料应用开发
5	新封装产品开发类项目(如2.5D封装、pop产品等)	434,010,000.00	48,239,600.34	123,984,060.52	投入研究HCoS-SI/OR/OT产品工艺/HB-POP堆叠工艺大颗超薄产品等	提升新产品研发能力及技术竞争力	行业先进	新产品研发覆盖消费电子/车电/IOT等多领域,拓宽产品线及提升在高端封测上的技术竞争力
6	新工艺能力研发类项目(如晶圆级封装等)	11,000,000.00	10,810,526.58	44,260,836.67	提前布局进行高密度凸块及重布线技术/金属片挡墙电磁屏蔽工艺SMT表面贴装技术等研究,并在接下来的研发及生产过程中逐步推进量产	提升新工艺开发能力及技术竞争力	行业先进	先进封装技术将广泛应用在消费电子/工控/通讯/大基建/物联网等各行各业,前景广阔
合计		717,300,000.00	293,057,881.11	666,387,656.39				

成果对社会的影响

研发成果能够提升电子产品能效比，延长续航，推动工业4.0设备小型化与可靠性升级，降低关键材料进口依赖度，加速自动驾驶商业化，支持国产工具链生态建设，赋能国产超算芯片技术突破，高度自动化技术导入推动半导体工厂向“黑灯工厂”转型，半导体封装技术正从幕后走向台前，成为撬动数字经济、智能社会发展的有力支撑。

重要荣誉和体系认证

荣誉方面

公司项目先后入选“国家重大项目”“浙江省重大项目”，并荣获国家高新技术企业、国家新一代信息技术与制造融合发展试点示范单位、AEO高级海关认证、中国IC风云榜独角兽、胡润全球独角兽榜、浙江省科技小巨人企业、浙江省电子信息50家成长性特色企业、浙江省云标杆企业、浙江省半导体创新企业、宁波市十大标准产业链牵头单位、宁波最具竞争力百强企业、宁波高质量发展百强企业、宁波最具投资价值企业30强等多项荣誉。

体系认证方面

通过ISO 9001:2015、ISO 45001:2018、ISO 14001:2015等体系标准认证。

知识产权管理

在半导体封装这一资本密集、技术迭代快的领域，知识产权不仅是护城河，更是参与全球竞争的门票。企业需构建攻防一体的IP战略：前端布局核心专利，中端通过诉讼/授权变现，后端参与标准制定与生态整合，最终实现从“技术跟随者”到“规则制定者”的跨越，通过技术保护制造创新壁垒。

知识产权情况

甬矽电子2025年度知识产权情况

	本年新增		累计数量	
	申请数 (个)	获得数 (个)	申请数 (个)	获得数 (个)
发明专利	58	61	360	219
实用新型专利	69	96	443	335
外观设计专利	0	0	3	3
软件著作权	2	3	10	10
其他	0	0	0	0
合计	129	160	816	567

● 知识产权管理措施

公司制定知识产权管理条例，建立和完善知识产权管理体系，提高知识产权意识，鼓励群众性发明创造，甬矽通过GB/T29490-2013企业知识产权管理体系认证标准，公司内的具体举措为：

设立知识产权管理部门

知识产权管理部门对技术交底书进行申报评审，保障公司技术得到合理的保护，如专利、商业秘密、商标等，同时对专利进行搜集、整理、申报、维护，让知识变成产权。

开展知识产权培训和宣传活动

通过会议、专项培训、海报等形式，强化员工的知识产权意识，加强保护、避免侵权。

建立激励制度

员工保护知识产权活动，员工在日常工作中进行自主创新、解决现场难题后，及时做出总结，并及时转化为科技成果，如专利、技术秘密等，知识产权管理委员会对员工申报材料的撰写进行指导和提炼后进行申报。公司建立知识产权奖励办法，对于申报成功的知识产权进行奖励，激发员工的创新热情。

强化知识产权保护场景

公司制定《专利管理制度》完善公司的知识产权管理组织体系和架构，确保在新产品、新技术的开发，新材料、新工艺的研究、技术改造、引进技术的消化、吸收等工作中做创造性劳动时，及时检索申报，以取得公信力保护。

高度重视保密工作

首先员工在申报专利、发布论文、上报科技成果之前，做好保密审查，不涉及企业机密的才可公开申报；其次做好关键技术、操作等保密岗位及人员的划分，确立保密范围，采取保密教育、签订保密协议等措施。

● 研发团队与合作

研发团队组成与外部合作情况

公司拥有完整高效的研发团队，并重视研发队伍的建设和培养，研发团队核心人员具备丰富的集成电路封装测试行业技术开发经验。研发人员占总员工比例16.98%，研发团队人数1,123，学历组成为：本科以下482人、本科557人、硕士84人。

公司内部研发中心拥有良好的硬件实力和软件条件，同时配备一批高精尖的研发团队，此外还从外部邀请行业内知名教授专家莅临技术中心开展技术指导工作，为新产品的研发提供了坚实的人员保障。研发人员通过不断的自主研发创新，整合优化科研项目，充分挖掘和利用专利，掌握核心技术，进一步提升了产品的技术优势和行业的领先优势。核心技术团队中包括了封装设计、仿真分析、工程设计、材料开发、工艺研发、产品研发、测试、失效分析、可靠性验证等各类技术人才。

为更好地实现公司战略目标、适应业务转型和战略长远发展布局的需要，公司构建了适应战略发展的组织体系，提升公司科学管理水平和运营效率。此外，公司通过与上海交通大学、复旦大学、厦门大学、深圳大学等科研院所产学研深度合作技术攻关，促进产品技术进步及领先性，在产品关键性能上能达到国内领先、国际先进水平。

● 科研平台建设

公司建有浙江省高新技术企业研究开发中心、浙江省企业研究院、宁波院士工作站等研发平台，通过研发机构平台建设进行产学研深度融合。例如：通过成立院士工作站，与院士合作、积极开发“高密度SiP模块封测项目”、“集成电路先进封装晶圆凸点产业化项目重大技术攻关项目”，引育高层次人才，促进科技交流合作。

省级科研平台

省级科研平台	认定时间	认定单位
浙江省高新技术企业研究开发中心	2022-12	浙江省科技厅
浙江省企业研究院	2023-11	浙江省科技厅
浙江省工程研究中心	2023-11	浙江省发改委
浙江省企业技术中心	2023-11	浙江省经信厅

市级科研平台

市级科研平台	认定时间	认定单位
院士工作站	2023-8	宁波市科学技术协会



04

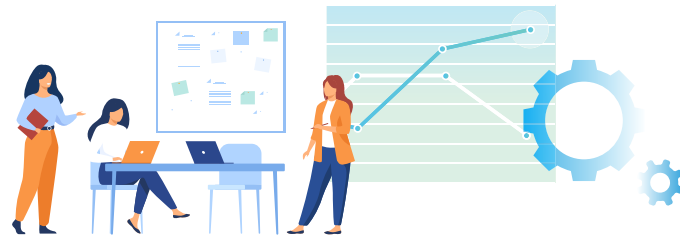
可持续 供应链

产业供应链	68
供应链管理	71
物料管理	74



产业供应链

产业概况



公司主营业务为集成电路的封装和测试。根据《中国上市公司协会上市公司行业统计分类指引》，公司属于“计算机、通信和其他电子设备制造业（C39）”；根据《国民经济行业分类》（GB/T 4754-2017），公司属于“计算机、通信和其他电子设备制造业（C39）”下属的“集成电路制造（C3973）”。公司业务细分行业为集成电路封装和测试业。

20世纪70年代开始，随着半导体技术日益成熟，晶圆制程和封装工艺进步日新月异，一体化的IDM公司逐渐在晶圆制程和封装技术方面难以保持技术先进性。为了应对激烈的市场竞争，大型半导体IDM公司逐步将封装测试环节剥离，交由专业的封测公司处理，封测行业变成集成电路行业中一个独立子行业。

20世纪90年代，随着全球化进程加快、国际分工职能深化，以及集成电路制程难度的不断提高，集成电路产业链开始向专业化的分工方向发展，逐渐形成了独立的半导体设计企业、晶圆制造代工企业和封装测试企业。在半导体产业转移、人力资源成本优势、税收优惠等因素促进下，全球集成电路封测厂逐渐向亚太地区转移，目前亚太地区占全球集成电路封测市场大约80%的份额。

如今摩尔定律降本收敛，先进封装接棒助力AI浪潮。芯片依靠制程微缩带动单位性能成本的快速下降，带动半导体产业蓬勃发展。芯片制程步入3nm及以下制程，摩尔定律降本效应大幅收敛，先进封装乘势而起。前道制程微缩抑或先进封装均为在单位面积内堆叠更多芯片来获得更强的性能。先进封装内涵丰富，包括倒装焊、扇入/扇出封装、晶圆级封装、2.5D/3D封装、Chiplet等一系列概念，本质均为提升I/O密度。通用大模型、AI手机及PC、高阶自动驾驶的发展均要求高性能算力，先

进封装作为提升芯片性能的有效手段有望加速渗透与成长。随着先进封装下游市场如集成电路、光电子器件等的回暖，以及半导体行业整体进入上行周期，先进封装大有可为。市场研究机构Yole数据显示，先进封装已成为驱动半导体市场增长的核心力量。预计2030年将突破794亿美元，2024—2030年复合年均增长率达9.5%，AI与高性能计算需求是核心驱动力。

在集成电路制程方面，“摩尔定律”认为集成电路上可容纳的元器件的数目，约每隔18-24个月便会增加一倍，性能也将提升一倍。长期以来，“摩尔定律”一直引领着集成电路制程技术的发展与进步，自1987年的1 μ m制程至2015年的14nm制程，集成电路制程迭代一直符合“摩尔定律”的规律。但2015年以后，集成电路制程的发展进入了瓶颈，7nm、5nm、3nm制程的量产进度均落后于预期。随着台积电宣布2nm制程工艺实现突破，集成电路制程工艺已接近物理尺寸的极限，集成电路行业进入了“后摩尔时代”。

“后摩尔时代”制程技术突破难度较大，工艺制程受成本大幅增长和技术壁垒等因素影响，上升改进速度放缓。根据2024年市场调研机构IC Insights统计，28nm制程节点的芯片开发成本为5,130万美元，16nm节点的开发成本为1亿美元，7nm节点的开发成本需要2.97亿美元，5nm节点开发成本上升至5.4亿美元。由于集成电路制程工艺短期内难以突破，通过先进封装技术提升芯片整体性能成为集成电路行业技术发展趋势。

封测企业需要朝着先进封装技术的发展方向，不断向晶圆级封装领域和系统级封装领域发展，不断进行技术创新、开发新产品才能适应市场变化，顺应集成电路下游应用市场集成化、小型化、智能化的发展趋势。封装领域不断涌现出诸如2.5D/3D/POP等新兴封装类型以及先进封装技术，这对于封装测试企业在新产品的研发、品质、测试方面提出了苛刻的要求，技术门槛越来越高。

随着半导体制程的不断演进，工艺已接近瓶颈，以及芯片架构优化的限制，未来几年处理器性能的发展将逐步减慢，摩尔定律也将逐渐失效。因此，以Chiplet理念为代表的先进封装的技术应用将成为提高芯片性能的一种重要途径。Chiplet是指将一类满足特定功能的die（裸片），通过die-to-die内部互联技术实现多个模块芯片与底层基础芯片封装在一起，形成一个系统芯片，以实现一种新形式的IP复用。Chiplet是将原本一块复杂的SoC芯片，从设计时就按照不同的计算单元或功能单元对其进行分解，然后每个单元选择最适合的工艺制程进行制造，再将这些模块化的裸片互联起来，通过先进封装技术，将不同功能、不同工艺制造的Chiplet封装在同一颗芯片内。目前而言，实现Chiplet的技术方式包括硅通孔技术（TSV）、扇外型封装（Fan-Out）、2.5D/3D封装等多种形式，如台积电、日月光等全球主要的封装厂或晶圆代工厂均已经或正在开发相关的封装形式，在先进制程受限的情况下，相关技术将有望成为我国集成电路封测行业新的突破口。Chiplet技术的发展将大大推动先进封装的市场发展。

长期来看，全球及中国集成电路产业仍将持续增长。根据WSTS（世界半导体贸易统计组织）2026年2月公布的数据，2025年，全球半导体销售额同比增长25.6%至7917亿美元，预估2026年全球半导体市场销售额继续保持强劲增长，将同比增长26.3%，实现9750亿美元。根据Yole预测，2026年全球封测市场规模将有望达961亿美元，其中先进封装市场规模将达522亿美元，占比将提高至54%。



供应链结构

本公司的产业链主要包含上游供应商如材料生产厂商、设备 / 备件及维修维护、代理商等，提供本公司集成电路生产所需材料及设备。经过生产、加工、测试后，本公司将产品与服务提供给下游芯片设计公司。

甬矽电子产业链

产业链	业务类别	产业类型
上游供应商	材料、设备生产厂商	技术密集
	代理商	服务
本公司	集成电路封装测试	劳力密集、技术密集
下游客户	集成电路设计企业	技术密集、服务

产业链上游供应商

本公司供应商提供封装测试设备、原材料、设备维修服务、技术服务、经销服务等产品和服务，截止2025年新增供应商31家，累积供应商共达501家。

本公司将供应商依照提供产品类型进行分类*，第一类供应商为直接应用于产品生产的材料供应商，2025年第一类供应商共计129家；第二类供应商为间接参与产品生产的供应商，2025年第二类供应商共计51家；第三类供应商为设备、备件及其他维修/维护的供应商，2025年第三类供应商共计321家。

2025年第一类供应商的采购金额占全年采购金额45%以上，与2024年一类供应商采购额相比有显著提升，主要为2025年大型设备采购量降低。第一类供应商所在地区较去年无变化，原因为原材料供应商较为稳定，难以替代。

*分类：原则上根据公司内部采购物料类别进行分类

2025年上游供应商汇整

供应商类型	供应商家数	地区分布	供应商提供服务或产品内容	商业关系	供应商采购金额占比
第一类供应商	129	中国、美国、日本等	材料	长期	45%
第二类供应商	51	中国	间接材料	长期	3%
第三类供应商	321	中国、美国、日本、马来西亚等	设备/备件及其维修/维护	长期、短期、契约、非契约、基于特定项目或事件	52%

近三年供应商数量比较 (单位: 家)

供应商类型	2023年	2024年	2025年
第一类供应商	110	121	129
第二类供应商	49	50	51
第三类供应商	281	301	321

近三年供应商采购金额占比比较 (单位: %)

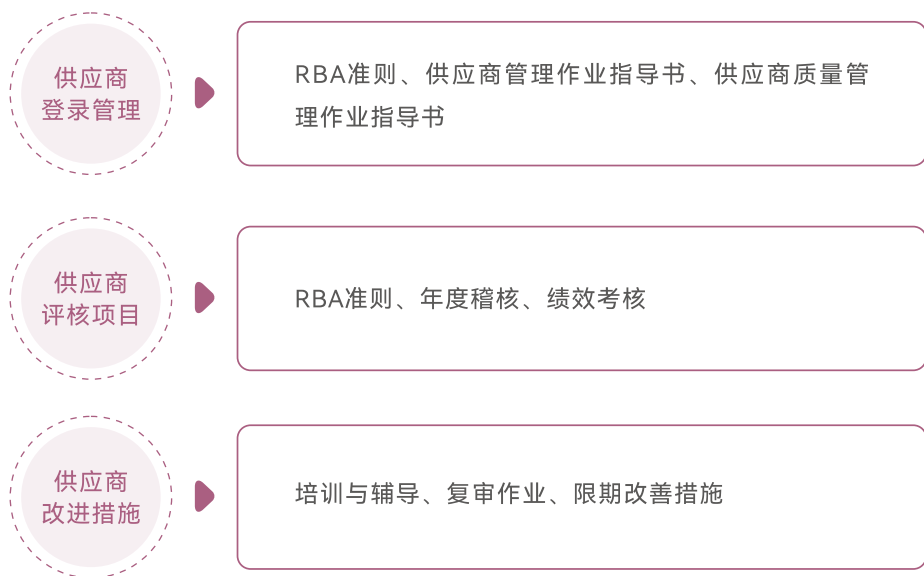
供应商类型	2023年	2024年	2025年
第一类供应商	20%	30%	45%
第二类供应商	5%	2%	3%
第三类供应商	75%	68%	52%

供应链管理

供应链管理政策

公司非常重视供应链管理，由核心管理人员直接负责。公司参考RBA责任商业联盟行为准则根据《供应商质量管理作业指导书》对供应商进行年度稽核，管理供应商的可持续发展，针对供应商的：劳工、健康与安全、环境、道德规范与管理系统等面向进行审核与管理，并要求新供应商、现有供应商以此为行动依归，共同朝可持续发展、环境保护等目标前进。本公司供应链管理政策包含：新供应商评估、现有供应商风险管理、及供应商改进辅导三个阶段。对象涵盖第一类供应商、第二类供应商、第三类供应商。

■ 供应商管理三阶段



● 新供应商评估

01

本公司与新供应商建立新关系过程中，根据《供应商管理作业指导书》的可持续发展环境与社会影响标准进行筛选与评核。本公司的新供应商均须具备ISO 9001、ISO 14001以及签署设备、物料买卖主合同，并通过环境、社会指标的可持续审核，方可取得与本公司合作资格。我们并于供应商合约中纳入企业社会责任条款，要求供应商一同履行作为长期目标。若供应商违反条款规范，本公司可要求限期改善，或终止与解除合约。2025年经过环境影响评估程序签约的供应商为8家，经过社会影响评估程序后，签约的供应商为8家。其中为持续推进供应商本地化，2025年导入本地化供应商为3家。

02

本公司在新供应商建立新关系过程中会对供应商冲突矿产情况尽职调查，需求供应商签署《无冲突矿产承诺》，避免使用冲突矿产。

● 现有供应商风险管理

本公司每年根据《供应商质量管理作业指导书》对供应商进行年度稽核，针对年度中合作供应商的劳工、健康与安全、环境、道德规范与管理系统等面向进行考核。同时所有供应商必须配合与环境影响风险（如能源使用、温室气体、废弃物等）与社会影响风险相关（如不歧视、员工结社与团体协商的自由、反童工、强迫劳动与弱势族群等）进行年度调查与评估。

评分分为ABCD级，A级/B级者列入优先继续合作对象；若为C级则施行第二次审核、检讨措施；D级则不续用。如有对于环境、社会等面向造成重大影响者，均列入不续用的名单。我们通过上述审核与调查管理供应商在供应链上的潜在风险，并进行事前的沟通训练与事后检讨与改善，以预防供应链产生负面的影响。

● 供应商改进辅导

本公司与供应商密切合作，对于评核结果不合格的供应商，本公司采取限期改善措施、沟通指导等方式，避免未来产生环境与社会等影响风险。如果该供应商经多次沟通及审核，均无改善意愿或仍无法达到公司的期望，则终止续用。

供应链审核成效

● 审核状况

截止2025年，本公司共有129家合格1类供应商，其中8家为2025年度新进厂商。本公司每年建立年度稽核计划，根据公司要求及供应商具体情况开展年度审核，截至本年底完成供应商的年度审核作业共计82家，已进行环境与社会影响评估供应商共82家。

针对1类供应商厂区，本公司参考RBA责任商业联盟行为准则，根据《供应商质量管理作业指导书》对供应商进行年度稽核，2025总共审核1类供应商厂区82家，占1类供应商厂区总数63%。

注：高风险第一阶供应商厂区的定义为在RBA自我评估问卷（SAQ）的部分中有至少五个方面的总得分为65%或以下，或经过RBA评估出任何不合格的优先调查结果。

● 审核结果

经进行环境与社会影响评估后，皆无鉴别出具有重大实际或潜在的负面影响。

■ 近三年供应商审核结果

审核结果	面向	2023年	2024年	2025年
供应商总家数		440	472	501
已进行环境与社会影响评估供应商家数	环境	61	71	82
	社会	61	71	82
已鉴别对环境与社会具重大实际或潜在负面影响的供应商家数	环境	0	0	0
	社会	0	0	0
经评估后同意改善的供应商百分比	环境	100	100	100
	社会	100	100	100
经评估后终止关系的百分比	环境	0	0	0
	社会	0	0	0
经评估后终止原因	环境	0	0	0
	社会	0	0	0

1类供应商年度稽核结果

本公司将年度中发现的不合格项目区分为：一般不符合项目和重要不符合项目，以规划相对应的改善措施。根据本公司2025年审核结果，未发现供应商存在严重违反事项或需立即通报的重大缺失。

本公司截至2025年为止，包含一般不合格及重大不合格项共提列1411件缺失，皆已全数提列改善措施。本年度发现的主要缺失为：制程管理，本公司要求供应商提出改善计划（CAP），经由本公司审核过后，每季持续追踪改善成效，并在来年度进行复审以确认改善结果。

改善措施

2025年的缺失类型以材料制造商为主。针对制程管理等缺失改善部分，本公司采取限期改善策略、持续监控、协辅厂商的管理，并由本公司SQE工程师定期追踪其改善进度，通过重点辅导、二次审核等手法，以降低未来再度发生的风险。

供应商改善措施

缺失类别	项目	缺失与风险内容	改善措施与应对策略
一般不合格项	制程管理	发生异常仅追溯前三直至无异常，缺少后三追踪	1.立即修改文件《不符合品处置指引》-QM-CQE-AL-009，追溯前三直至无异常，同时追溯后三直至无异常
一般不合格项	制程管理	上一年度CPK大于1.67，评估取消监控不合理，1.CPK > 1.67并不高，2.在制程稳定情况下可评估减少检验监控频次，而不是直接取消	1.修订文件《第四事业部车间SPC项目监控规范指引（双语版）》-ICS-QA-AL-001，针对CPK > 1.67的评估邮件监控频率 2.针对CPK > 1.67不一定会取消，需要品质经理和工程经理进行综合评估
一般不合格项	制程管理	压框产品存在core材检验记录缺失，无core材板厚和铜厚测量记录	1.SOP完善规定，并新增开料登记本汇总信息 2.培训生产人员看lot纸，工单有加注以工单为准执行
一般不合格项	文件管控	Qc08000内审员资质中没有岗位信息，内审计划也没体现审核员岗位信息	1.在各内审员清单中增加岗位信息，并在每年内审前进行岗位信息更新
一般不合格项	质量体系	AVI标准件缺陷不完整，未涵盖手指尺寸异常，漏镀等缺陷	1.完善标准件缺陷种类，增加缺失的类型 2.佐证对应的是标准件在CMM机上测量的规格，补充AVI报点图关人员进行审核,确认无误后正式归档

各类别第一阶供应商RBA审核缺失不合格率及缺失改善率

审核结果	制程管理	不合格品管控	文件控制	质量体系	其他
缺失不合格件数	254	127	113	169	748
缺失不合格率	18%	9%	8%	12%	53%
缺失改善件数	254	127	113	169	748
缺失改善率	100%	100%	100%	100%	100%

注：2025年审核结果皆为一般（Priority□不合格，没有发现重大不合格供应商。

物料管理

物料管理政策

甬矽电子产品物料与包装材料皆采购自外部供应商。产品物料主要为基板、框架、塑封料及铜线等12种；包装材料主要托盘、载盖带、纸箱及铝箔袋等11种。虽然本公司已有25%的包装材料采用可再生材料，但为减少使用不可再生资源，仍持续寻找其他替代物料，并采用厂外回收的废旧纸品作为纸箱的替代原料，以增加公司可再生材料与回收料占比，目标至2030年可再生与回收料分别占整体原物料0.1%与0.5%以上。

本公司严密管控采用的原物料来源、成分等，以确保所有产品皆符合国际相关倡议、指令及法规，提供最绿色、环保且无毒的产品。针对本公司物质管理政策分述如下：

电子电器设备有害成分限制指令 (The Restriction of the use of certain Hazardous Substances in electrical and electronic equipment, RoHS)

欧盟管制的有害物质包含铅 (Pb)、汞 (Hg)、镉 (Cd)、六价铬 (Cr VI)、多溴联苯 (PBB)、多溴二苯醚 (PBDE)、邻苯二甲酸二(2-乙基己基)酯 (DEHP)、邻苯二甲酸甲苯基丁酯 (BBP)、邻苯二甲酸二丁基酯 (DBP)、邻苯二甲酸二异丁酯 (DIBP) 等十项。本公司所有产品皆符合RoHS规范的限值，2025年无违规事件发生。

化学品注册、评估、许可和限制法规 (Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals, REACH)

本公司定期追踪欧盟规范的高度关注物质及有害物质清单，根据欧盟最新规范修订本公司物质管理策略与方针。同时，本公司每年通过供应商审核，要求供应商披露使用的有害物质，并拟定减量计划，以管控限制有害物质的使用。

冲突矿产 (Conflict Minerals)

锡、黄金、钨、钴、钽等矿物对于手机、计算机等消费性电子产业是不可或缺的原料之一，其中来自刚果、乌干达、卢旺达等地的矿产因牵涉武装暴力又称为冲突矿产。本公司承诺遵守RBA (Responsible Business Alliance) 制定的冲突矿产政策，除了自身遵守并承诺不接受、不使用来自冲突地区的矿产，也要求供应商共同遵守此政策。本公司根据责任矿产倡议组织 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 要求，使用冲突矿产调查模板 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) 针对供应商所使用的金属来源进行调查，2025年供应商回复情形100%，未使用冲突矿产的供应商比例为100%。

IECQ QC080000有害物质过程管理体系认证

本公司导入IECQ QC 080000有害物质流程管理系统认证，确保厂内生产流程中所有原料、产品，均符合有害物质使用规范与法规。

无卤素

欧盟于RoHS指令中将氯、溴使用纳入控管，因此本公司在制程中导入无卤素管理流程，确保所有原料与产品皆符合无卤素要求。

物料采购

■ 采购规范

甬矽电子要求供应商致力于遵循产品原产地的有关法律、法规、法令及符合当地的环境、电力、电磁场限制的要求，导入绿色采购概念，遵循EHS相关法规、污染防治，有效利用自然资源，鼓励使用再生资源，并持续改善。

在供应商导入及采购过程中，对供应商合规和合法进行稽查考核，协助供应商改善能源利用效率，持续推动产业链内对资源的有效利用。

2025年整年采购过程中，未出现环境相关异常事件，符合各级政府及法律条文之规定。

■ 本地化采购比例

为减少海外采购风险及缩短材料交期，公司上下各层级持续推动材料的本土化采购*，目前我司生产所需原材料（包括但不限于基板框架、主材、包材、辅材等）供应商主要集中在长三角和珠三角区域，本土化比例达95%以上，有效的保障了供应安全，为公司的高速发展提供强有力的支持。

*本土化定义为：大陆有实际生产工厂的厂商。

物料循环利用

由于甬矽电子(宁波)股份有限公司属于集成电路封装测试行业，原物料基本无需回收。公司坚持回用托盘等包材，提升物资利用率的同时，还从绿色选材、材料节约、寿命管控、结构优化等方面提升物料利用率，进而实现绿色生产。

在来料管控方面，公司坚持绿色选材，拒绝使用不符合ROHS2.0、HF、REACH的封装材料。材料节约方面，公司注重材料节约，通过不断改进工艺，降低芯片封装中的材料消耗。在物料寿命管控方面，公司坚持材料不浪费原则，通过研发中心工程的验证，提升材料的有效期以及延展过期材料寿命再次使用。在结构优化方面，公司坚持在设计过程中优化封装结构、提升制程能力，使用制作工艺简单和耗用原材料更少的物料。

公司对回收包装材料进行了有效的管理和再利用。公司产线将报废的废托盘和次品送至废品库进行称重后管理入库，并在内部ERP系统提交“废品入库申请单”，废品库作业员再在ERP系统中做入库操作；废品库根据堆放情况进行称重并填写“废旧物资出库(厂)结算清单”交由采购进行结算，实物由第三方回收公司进行处理，降低包材的消耗成本。2025年甬矽电子回收包材主要有废托盘和未达标品，分别出库66.55公吨和3.07公吨。甬矽半导体回收包材主要是废托盘，总计出库32.67公吨。

■ 回收产品占比

年度	产品	重量 (公吨)
2023	未达标品	1.914
2024	未达标品	2.969
2025	未达标品	3.070

■ 回收包装材料占比

年度	包装材料	重量 (公吨)
2023	废托盘	34.534
2024	废托盘	88.423
2025	废托盘	99.220

05

环境友善

应对气候变化	77
能源治理	85
环境管理	91
水资源管控	95
废弃物监管	101

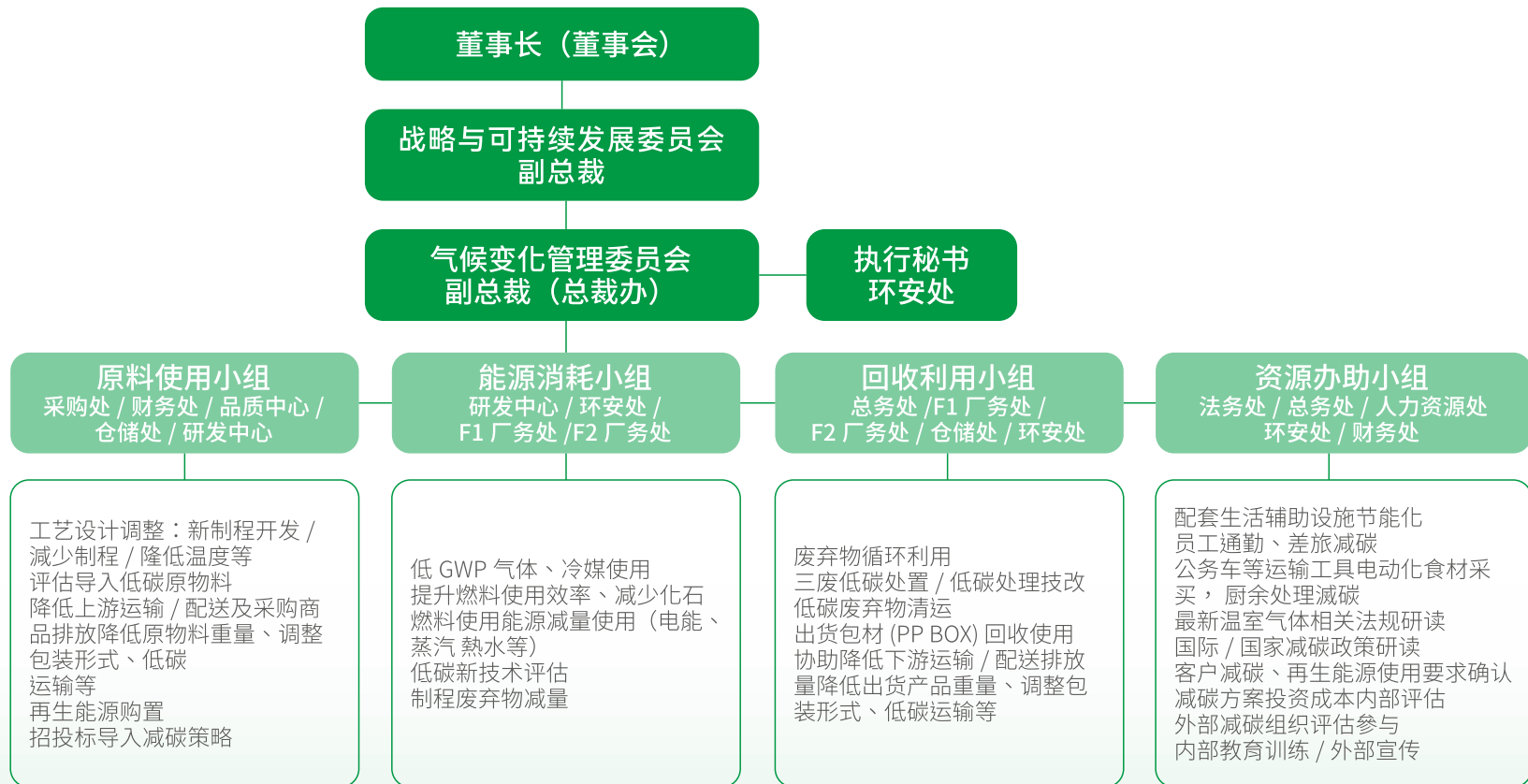


应对气候变化

甬矽深耕集成电路封装测试领域，立足半导体行业生产特性，紧扣国家“双碳”战略及浙江省、宁波市制造业绿色低碳发展要求，将应对气候变化纳入企业可持续发展核心布局，依托完善的治理体系、清晰的战略规划、科学的风险机遇管理及量化的指标目标，系统性推进生产运营全流程减碳行动，助力半导体封测行业绿色低碳转型，实现环境效益与经营发展的协同共赢。

气候相关治理

甬矽将气候治理融入可持续发展整体治理体系，依托已建立的三级ESG管理架构，构建“顶层决策、归口管理、部门协同、全员落实”的气候治理机制，实现气候相关工作的制度化、规范化、常态化推进。



组织架构与权责划分

以战略与可持续发展委员会作为气候治理领导机构，参与建议气候相关战略规划、目标设定及重大投入事项；将气候治理工作纳入EHS部门核心职责，作为归口管理部门负责碳排放核算、减排方案制定、数据监测、效果评估等日常运营工作；生产、研发、采购、行政、厂务等部门按职责分工，分别承担生产工艺节能改造、绿色封装技术研发、低碳供应链建设、厂区能源优化、设备能耗管控等具体工作，实现责任层层压实。

制度体系与标准衔接

结合ISO 14001环境管理体系要求，将气候治理要求融入《可持续发展管理办法》、《温室气体盘查作业指导书》，制定了碳排放核算、节能降耗、绿色生产等专项操作规范，明确碳排放监测、数据管理、减排举措落地的流程与标准；对标ISO 14064-1碳排放核算标准、IPC-7095绿色封装国际标准，同时严格遵守浙江省、宁波市制造业能源消耗、碳排放管控指标，实现气候治理与国际行业标准、国内政策法规的无缝衔接。

协同机制与监督考核

推动建立气候管理跨部门协同机制，针对封测高能耗环节成立专项攻坚小组，推动研发、生产、技术部门协同开展工艺优化；设定减排、节能相关考核指标，形成“制定-执行-监督-优化”的闭环管理。

能力建设与意识培育

依托EHS体系培训机制，针对碳排放核算人员、生产技术人员、厂务管理人员、采购供应链人员开展碳排放核算方法、节能降耗工作、绿色封装工艺等专项培训，提升专业治理能力；通过企业BPM系统、内部考练平台、车间宣传栏等渠道，开展气候变化应对、低碳生产、绿色办公主题宣传，鼓励员工提出节能合理化建议，培育全员低碳文化。

气候相关战略

公司以“绿色封测、低碳运营”为核心方向，努力尝试将应对气候变化与企业技术创新、供应链管理深度等融合，制定“短期降能耗、中期提技术、长期建生态”的分阶段气候战略，锚定国家碳达峰、碳中和目标及地方制造业绿色发展要求，推动生产运营全流程碳足迹降低，打造半导体封测行业低碳发展标杆。

● 核心战略定位

以节能降耗、技术创新为双驱动，通过能源结构优化、生产工艺升级、绿色技术研发、低碳供应链构建，实现公司运营层面（范围1、范围2）碳排放有效管控，逐步降低单位产值碳排放强度，同时探索产品全生命周期减碳路径，为客户提供低碳封装解决方案，推动行业绿色发展。

● 分阶段实施路径



短期
(1-2年)

聚焦现有生产基地能源优化，完成高能耗设备的节能改造，提升厂区能源利用效率；建立完善的碳排放盘查体系，实现范围1、范围2碳排放数据的精准采集与核算；推动核心生产环节工艺优化，降低关键工序能耗。



中期
(3-5年)

加大绿色封装技术研发投入，重点突破低损耗封装工艺、环保封装材料应用技术；逐步提升绿电使用比例，探索等可再生能源项目落地方向；完善低碳供应链评估与管理体系，推动上下游协同减碳。



长期
(5年以上)

实现绿色封装技术在核心产品中的规模化应用，打造行业领先的低碳封测生产基地；构建全价值链低碳生态，联动供应商、客户共同探索半导体封测行业全生命周期减碳路径，参与行业绿色标准制定，引领行业低碳转型。

● 资源保障与落地支撑

将气候相关投入纳入公司年度预算，保障节能改造、绿色技术研发、碳监测平台建设等资金需求；依托公司技术研发团队，联合行业科研机构、设备供应商开展低碳封测技术联合攻关，为战略落地提供技术与人才支撑。

气候相关影响、风险及机遇管理

● 气候相关影响风险与管理策略及机遇挖掘策略

■ 气候相关影响风险与管理策略

风险类别	风险描述	管理策略
政策合规风险	<ul style="list-style-type: none"> 国家及地方“双碳”政策持续收紧，碳排放管控、能源消耗指标日趋严格，未能及时达标可能面临限产、处罚等风险 欧盟碳边境调节机制（CBAM）等国际气候规制对出口产品碳足迹提出更高要求，可能增加海外市场运营成本 	<ul style="list-style-type: none"> 安排人员跟踪国家、省内气候政策及国际行业规章制度更新 及时调整公司减排目标与举措 提前开展出口产品碳足迹核算 将低碳要求融入产品设计与生产环节，确保符合国际市场准入标准
能源价格与供应风险	<ul style="list-style-type: none"> 电力、天然气等传统能源价格波动，可能增加公司生产成本 极端气候事件可能引发能源供应不稳定，影响生产连续性 	<ul style="list-style-type: none"> 优化厂区能源结构，逐步提升绿电采购比例 探索分布式光伏项目落地，降低传统能源依赖 建立能源消耗动态监测与预警机制 合理制定能源采购与储备计划，提升能源供应抗风险能力
技术与设备风险	<ul style="list-style-type: none"> 现有封测设备能耗较高，若未能及时开展节能改造或引入低碳设备，将导致减排效率偏低 绿色封装技术研发滞后，可能影响公司行业竞争力 	<ul style="list-style-type: none"> 制定高能耗设备更新改造计划，分阶段引入节能型封测设备 加大绿色技术研发投入，开展清洁生产审核工作 重点攻关低能耗封装工艺、环保材料应用技术 建立技术研发与生产落地的快速转化机制
供应链风险	<ul style="list-style-type: none"> 上游设备和原材料供应商的碳排放水平较高，公司的整体碳足迹面临被推高的压力 供应链企业节能降耗能力不足，可能影响公司低碳供应链建设目标 	<ul style="list-style-type: none"> 将碳排放水平、绿色生产能力纳入供应商准入及考核体系 逐步制定《供应商低碳评估标准》 与核心供应商签订低碳合作协议 引导其开展节能改造，推动供应链上下游协同减碳

气候相关机遇及挖掘策略

机遇类别	机遇描述	挖掘策略
政策与市场机遇	<ul style="list-style-type: none"> ● 国家及地方对半导体行业绿色低碳转型的政策支持，为公司节能改造、绿色技术研发提供资金与政策红利 ● 下游新能源、汽车电子、物联网等行业对低碳芯片产品的需求提升，为公司推出低碳封装解决方案创造市场空间 	<ul style="list-style-type: none"> ● 积极申报地方绿色制造、节能改造相关项目，争取政策资金支持 ● 将低碳属性纳入产品竞争力打造 ● 为下游客户提供产品碳足迹数据 ● 开发定制化低碳封测服务
技术与创新机遇	<ul style="list-style-type: none"> ● 半导体行业绿色封装技术的迭代升级，为公司突破核心技术、提升行业话语权提供契机 ● 数字化、智能化技术在能源管理、碳排放监测中的应用，可实现生产能耗的精准管控，提升运营效率 	<ul style="list-style-type: none"> ● 推动绿色封装技术研发投入 ● 重点布局低损耗、低能耗封装工艺及环保封装材料研发 ● 搭建碳排放数字化监测平台 ● 结合能源管理系统优化生产能耗，实现数字化降碳
行业与生态机遇	<ul style="list-style-type: none"> ● "双碳"目标下半导体封测行业绿色转型已成共识 ● 行业内低碳合作与标准制定的需求提升 ● 为公司参与行业低碳生态建设、提升品牌影响力创造条件 	<ul style="list-style-type: none"> ● 积极参与半导体行业绿色低碳标准制定 ● 加强与行业协会、科研机构、上下游企业的合作 ● 共同探索全价值链减碳路径 ● 打造公司低碳发展品牌形象，提升在行业及资本市场的可持续发展竞争力

气候相关指标与目标

结合公司生产运营实际、行业发展特性及国家“双碳”要求，公司制定可量化、可实现、可考核的气候相关指标，分短期（2028年）、中期（2030年）、长期（2050年）设定减排目标，同时建立指标动态监测与调整机制，确保目标落地见效。

气候相关核心指标（以基准年数据为基础值）

碳排放指标

范围1+范围2碳排放总量（tCO₂e）、单位产值碳排放强度（tCO₂e/万元）、单位产品碳排放强度（tCO₂e/万件）；

能源消耗指标

综合能源消耗量（tce）、单位产值综合能耗（tce/万元）；

能源结构指标

绿电使用比例（%）

分阶段气候目标



短期目标 (2028年)

- 完善能源替代（厂区屋顶光伏+绿证采购）；促进节能提效（更换高耗能设备、余热回收）、管理优化（建立能源管控平台、用能预算）；浙江政策：申报节能诊断、争取节能技改补助
- 利用完善的碳排放数字化管理平台，实现范围1、范围2碳排放数据精准采集与核算



中期目标 (2030年)

- 到2030年——绿电占比30%；温室气体排放总量较基准年下降20%



长期目标 (2050年)

- 实现温室气体净零排放目标

提升绿电使用比例,生产运营核心环节可再生能源全覆盖,实现RE100%——构建完善的全价值链低碳生态,推动上下游企业协同实现碳减排

温室气体盘查

2025年甬矽电子温室气体总排放量为222,710.164 tCO₂e,排放强度为50.635 tCO₂e/每百万元营收。本年度排放量较2024年基准年上升24.75%,排放强度较基准年上升2%。总量增长主因产能扩张带动总能耗增加,叠加先进封装工艺占比提升、设备投入增加,且绿电替代未完全对冲增量。强度变动源于产能扩张快于能效提升,产品结构向高能耗先进封装倾斜,营收波动影响强度计算,且节能改造项目减排效益尚未完全释放。整体是公司战略扩张期,规模增长、技术转型与绿色效能释放阶段性错位的体现,后续随产能稳定、能效优化及减排效益释放,强度有望下降。

■ 温室气体排放量分析表

 (单位: tCO₂e)

温室气体排放量	2023年	2024年	2025年
类别1	2,463.015	2,190.102	2,457.544
占比 (%)	1.504%	1.227%	1.103%
类别2	80,216.752	141,080.893	159,921.124
占比 (%)	48.992%	79.028%	71.807%
类别4	81,055.143	35,248.473	60,331.495
占比 (%)	49.504%	19.745%	27.090%
温室气体总排放量	163,734.910	178,519.468	222,710.164
排放强度(tCO ₂ e/每百万元营收)	68.480	49.463	50.635

注: 1)甬矽依循 ISO14064-1: 2018温室气体盘查标准,采用运营控制法设定组织边界,并依外部揭露要求、内部策略规划、量化方法、系数取得及排放贡献五大方面衡量排放源的重大性,作为类别3至类别6是否纳入盘查的标准,并委由外部第三方SGS执行查证。

2)本公司自2023年起,每年执行温室气体盘查,原设此为基准年,但因电力全生命周期排放系数发生实质变更,基准年变更为2024年,定期评估与管控组织温室气体排放量。

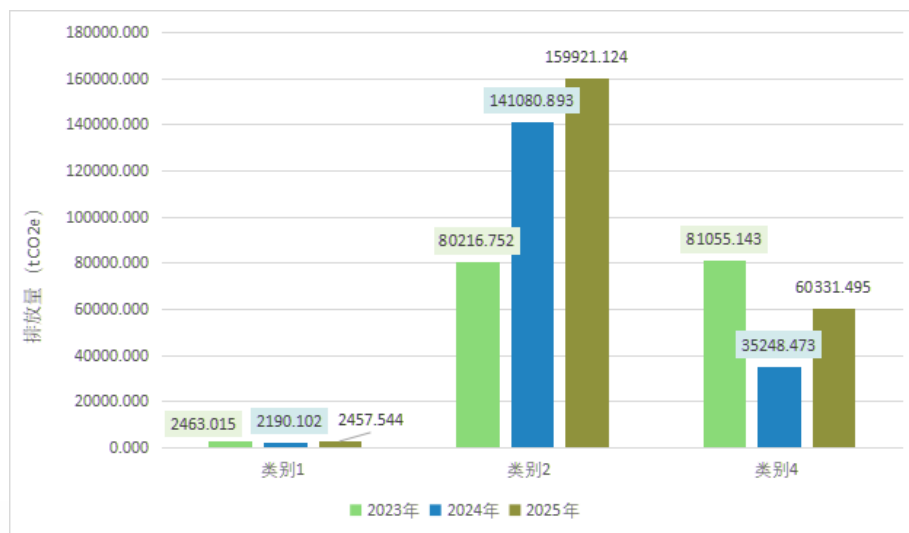
3)本年度组织边界包含甬矽电子(宁波)股份有限公司、甬矽半导体(宁波)有限公司、余姚市鲸致电子有限公司及甬矽(香港)科技有限公司,报告边界包含类别1(固定排放源、移动排放源、逸散排放源、制程排放源)、类别2(外购电力),识别报告边界内主要可能产生温室气体排放的发生源,温室气体种类包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亚氮(N₂O)、氢氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)共7种温室气体。

4)排放系数来源有中国生态环境部公告最新排放因子、IPCC及Ecoinvent资料库等,GWP采用IPCC第六次评估报告的数值。

■ 温室气体总排放量及排放强度

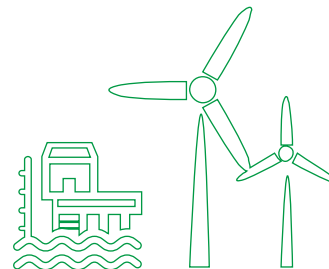


■ 类别1至类别6温室气体排放量



能源治理

能源管理



能源短缺、全球暖化和气候变化日益严重，能源管理与能源转型为国际能源政策的重要项目之一，而能源的选择及消耗对公司成本、环境、安全性等议题习习相关，提高能源利用效率、降低能源消耗将有助于节省成本，并减缓气候变化影响。

为了有效提升本公司能源使用效率，由厂务处负责统合各运营据点的能源使用状况，了解各场域大宗能源类型，并制定节能改善计划及短中长期目标；厂务处部门每年定期监督能源政策执行情况，适时调整能源计划以确保达成节能目标。本公司亦加强推广公司节能政策，开办相关的倡导活动及培训课程，提升同仁节能减碳的观念。截至2025年底，共有甬矽电子（宁波）股份有限公司、甬矽半导体（宁波）有限公司两个主要生产区域，这两个厂区在能源方面采用分部门方式进行管理，以持续提升公司整体能源管理及运行水平。

厂区	负责单位/人员	职能
一期厂区、二期厂区	一期厂务处 二期厂务处	<ul style="list-style-type: none"> 负责宣传、贯彻、执行国家有关能源法律法规和能源管理体系文件； 负责能源管理体系策划、建立、保持和改进，协调能源管理体系与其它体系的接口，确保能源管理体系运行有效； 负责能源管理体系内部审核的提出和组织实施，对体系涉及的所有过程进行监督检查； 负责能源管理体系管理评审的提出和组织实施，并向最高管理者提出评审报告； 负责组织能源绩效参数的制定，评审能源绩效参数制定的合理性，并负责能源绩效评价、考核； 负责能源体系文件的编号、存档、发放、回收、换版等管理工作，确保各部门获得的文件在有效受控范围内； 制定和实施相关的纠正与预防措施； 全面负责公司能源管理工作，落实各项能源管理职责和要求； 负责公司能源计量器具管理、能源数据的采集、统计，编制公司各类能源报表，并进行能耗指标分析，提出改进建议，并进行指导、协调、考核； 负责内外部环境因素识别与评价，策划应对风险和机遇方案，并监督实施。
	采购处	<ul style="list-style-type: none"> 负责公司能源服务、产品、设备的采购。

厂区	负责单位/人员	职能
	<p>综合部 总务处</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 按公司管理体系要求，规范部门日常工作； ● 负责识别本部门相关方的需求和期望； ● 负责本部门节能机会的辨识和相关控制； ● 对确定的目标、指标实施相应管理方案； ● 对本部门岗位人员实施培训，不断提高能力、意识； ● 负责本部门范围内紧急情况的预防和响应； ● 负责本部门的信息交流工作； ● 协助公司能源数据的采集、统计，编制公司各类能源报表，并进行能耗指标分析，提出改进建议，并进行指导、协调、考核； 	<ul style="list-style-type: none"> ● 负责与本部门体系运行有关的监督、监视与测量； ● 参与内审、管理评审； ● 保存必要的记录； ● 协助能源评审的组织与实施、识别，协助能源基准能源目标、指标和能源管理方案的制定、发布； ● 负责处理公司能源使用中潜在事故发生的概率及紧急情况进行管理； ● 建立重要能源使用岗位清单，考核岗位人员具备相应的能力。
<p>一期厂区、 二期厂区</p>	<p>封装测试厂</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 同行业先进企业能源管理信息的收集和对标分析； ● 对公司能源消耗状况进行分析，挖掘节能潜力； ● 负责能源评审的组织与实施、识别，确定优先控制改进能源绩效的机会，以及负责能源基准能源目标、指标和能源管理方案的制定、发布； ● 按公司管理体系要求，规范部门日常工作； ● 负责识别本部门相关方的需求和期望； ● 负责本部门节能机会的辨识和相关控制； ● 对确定的目标、指标实施相应管理方案； ● 对本部门岗位人员实施培训，不断提高能力、意识； ● 负责本部门范围内紧急情况的预防和响应； ● 负责本部门的信息交流工作； ● 协助公司能源数据的采集、统计，编制公司各类能源报表，并进行能耗指标分析，提出改进建议，并进行指导、协调、考核； ● 负责与本部门体系运行有关的监督、监视与测量； 	<ul style="list-style-type: none"> ● 参与内审、管理评审； ● 制定和实施相关的纠正与预防措施； ● 保存必要的记录； ● 促进公司节能减排活动进展； ● 负责在满足产品质量的前提下，合理优化工艺控制参数，降低能源消耗；积极推广应用节能新技术、新产品、新工艺； ● 加强生产现场日常巡检，确保工艺指标、能源指标的执行，做好节能、生产、工艺、质量、设备统计管理考核工作； ● 负责本部门新购置生产设备的选型； ● 负责本部门主要设备台帐、岗位操作记录表的管理； ● 负责本部门的设备检修及检修后的验收； ● 负责本部门的设备日常维护管理，对生产设备管理状况检查， ● 保证设备正常、安全、经济运行； ● 确保生产设备正常运行，提高设备有效作业率。
	<p>能源管理员</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 协助公司能源消耗指标目标的分解工作； ● 协助公司能源消耗的统计与分析； ● 协助公司能耗使用情况的检查与考核； ● 协助各部门节能降耗方案的审核、检查、评审、考核； 	<ul style="list-style-type: none"> ● 协助对各部门能源消耗的评审工作； ● 负责对各部门的能源管理工作进行定期监督检查，及时指出不足，提出纠正和纠正预防措施要求并进行跟踪。

能源消耗

2025年度甬矽能源总消耗量为1,115,435.408吉焦耳(GJ)，能源强度为253.602(GJ/每百万元营收)，本公司能源消耗项目主要包括化石燃料、外购电力及屋顶光伏可再生能源，其中本公司大宗能源消耗项目为外购电力，约占97%以上。2025年，伴随生产规模持续扩张、产量提升，公司能源消耗同比上涨16%。但可再生能源利用成效显著，屋顶太阳能年利用量达23,391.521吉焦耳，同比激增约300%。

未来，甬矽将多维度推进能源低碳转型：一方面，加码太阳能光伏发电建设，当前总装机容量已达8.2MWP，并持续拓展可再生能源合作渠道，为提升可再生能源使用占比做好规划；另一方面，深化制程节能降耗与低碳产品研发，同步推进设备能效升级——评估淘汰老旧低效设备，以高效电机替换普通电机，对关键设备加装变频器优化运行参数，全面提升设备运行效率，稳步向碳中和目标迈进。

■ 甬矽能源消耗分析表

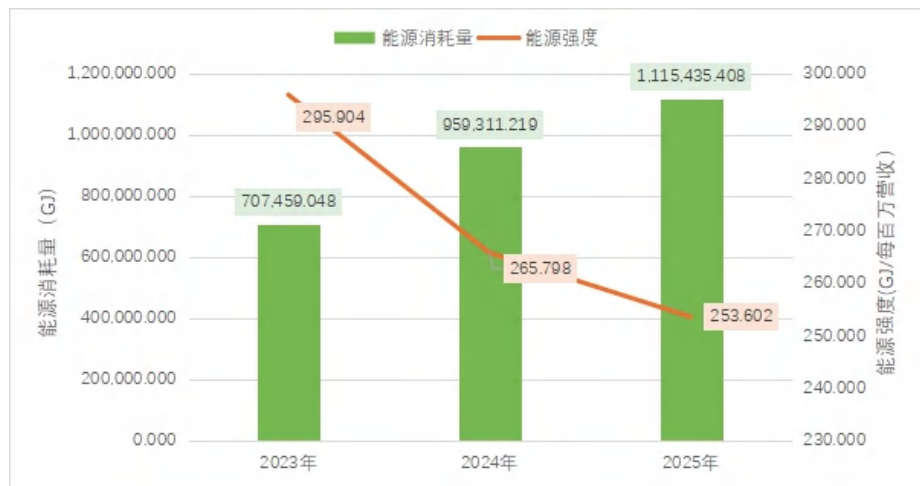
(单位：吉焦耳GJ)

能耗项目		能源消耗量			能源消耗百分比		
		2023年	2024年	2025年	2023年	2024年	2025年
外购 不可再生能源	化石燃料	5,872.832	6,722.188	6,768.229	0.83%	0.70%	0.61%
	外购电力	692,353.196	946,714.315	1,085,275.507	97.86%	98.69%	97.30%
	外购蒸汽	5,632.319	0.000	0.000	0.80%	0.00%	0.00%
外购 可再生能源	生物质燃料	0.000	0.000	0.152	0.00%	0.00%	0.00%
	外购电力	3,600.701	5,874.716	23,391.521	0.51%	0.61%	2.10%
可再生能源总消耗量		3,600.701	5,874.716	23,391.672	0.51%	0.61%	2.10%
不可再生能源总消耗量		703,858.347	953,436.503	1,092,043.736	99.49%	99.39%	97.90%
能源总消耗量		707,459.048	959,311.219	1,115,435.408	-	-	-
能源强度(GJ/每百万元营收)		295.904	265.798	253.602	-	-	-

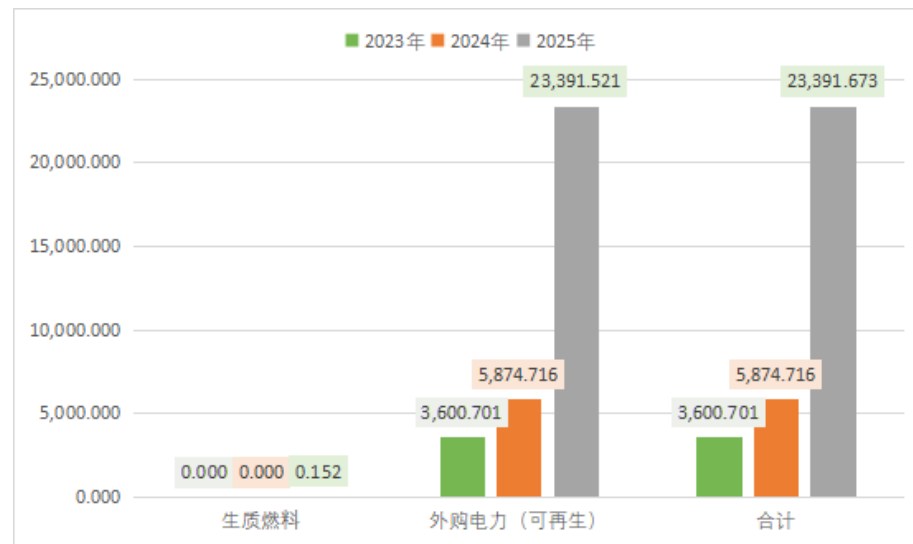
注：1)热值参考《综合能耗计算通则（GB/T 2589-2020）》，将能源使用量乘上单位热值并换算为吉焦耳（GJ），计算出能源消耗量。

2)公司采用百万营收作为能源强度的计算分母，原因是有助于评估公司单位经济效益所需的能源投入量水平，直观地展示能效改进对财务绩效的直接影响，故选用此为能源强度分母。

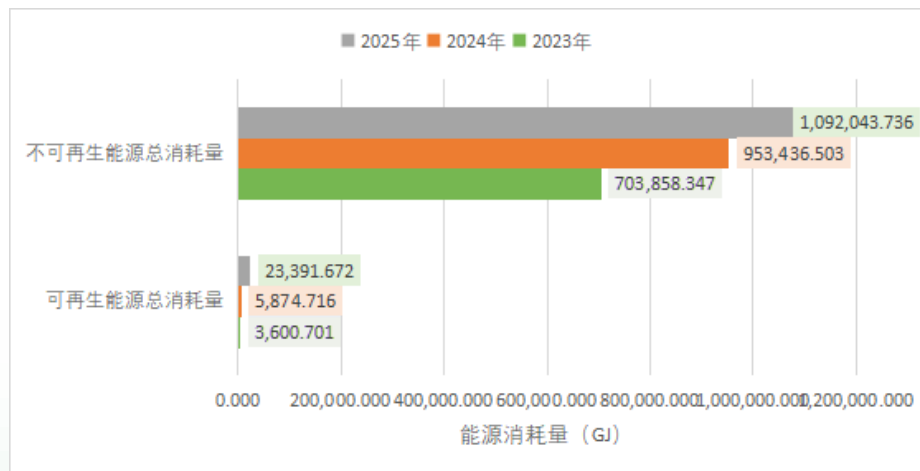
■ 甬矽总能耗年度比较



■ 甬矽可再生能源利用年度比较



■ 甬矽可再生与不可再生能源年度比较



节能减排实践



半导体各楼栋光伏鸟瞰图



热回收冰机

2025年，甬矽电子与甬矽半导体通过设备升级、系统优化、清洁能源替代等举措，全年累计实现节能减排9,587.847tCO₂e，不仅有效降低企业能源消耗，更显著压缩生产成本，为行业绿色转型提供可复制的实践样本。

● 甬矽电子：多维举措夯实节能根基

甬矽电子以内部能源策略与管理标准为核心，通过现场调研、资料核查开展节能诊断，系统梳理能源利用现状与管理体制，精准排查用能问题、挖掘节能潜力，形成针对性改进措施并定期追踪绩效。2025年，一期厂区通过三项关键举措实现显著节能：

设备单元精细化改善

1月完成MAU空调箱喷淋加湿系统升级，通过扩大喷淋管路与喷头规格提升雾化效率，降低空调运行频率；4月实施2#厂房纯水终端冷热水板换改造，实现纯水板换水源与MAU水源独立切换，取消MAU电加热温湿度调节功能。两项改造推动MAU年用电量从113.8万KWH降至99.76万KWH，年节电14.04万KWH。8月完成4#楼4F配电房排风改造，利用走道冷空气自然降温，年节电2.26万KWH。

高耗能设备汰旧换新

3月将10KV配电房6台4级能效排风机（3KWH）更换为1级能效风机（1.1KWH），年节电9.98万KWH。

照明系统智能调控

二期厂区各楼层过道实施照明节能优化，在满足照度标准前提下仅开启50%照明设备，年节电10.64万KWH。

可再生能源消费

持续加大可再生能源使用比例，2025年通过购买绿证消纳绿电11,721兆瓦时，相当于减少二氧化碳排放6,219.163吨。通过“节流”（节能改造）与“开源”（绿电替代）双管齐下，全面提升能源利用的生态效益。

● 甬矽半导体：清洁能源与系统优化双轮驱动

甬矽半导体聚焦清洁能源替代与生产系统能效提升，2025年通过四大举措实现深度节能：

光伏项目规模化落地

在二期A3/A6/A7/A8屋顶新增3.2MW光伏发电系统，以清洁能源替代市电，年节电545.29万KWH。

排风系统按需调控

针对A3/A5/A6栋二更排风机工频运行能耗高的问题，经现场测试优化运行策略，仅保留A3栋三楼必要排风，年节电6.37万KWH。

冰水系统协同优化

通过二期冰水系统母管改造，实现一次循环水泵互备功能，在流量不足时灵活启停多台水泵，降低冰机负载，年节电46.28万KWH。

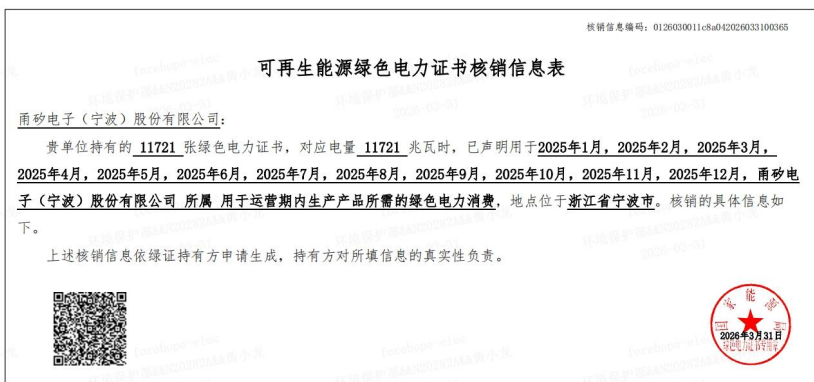
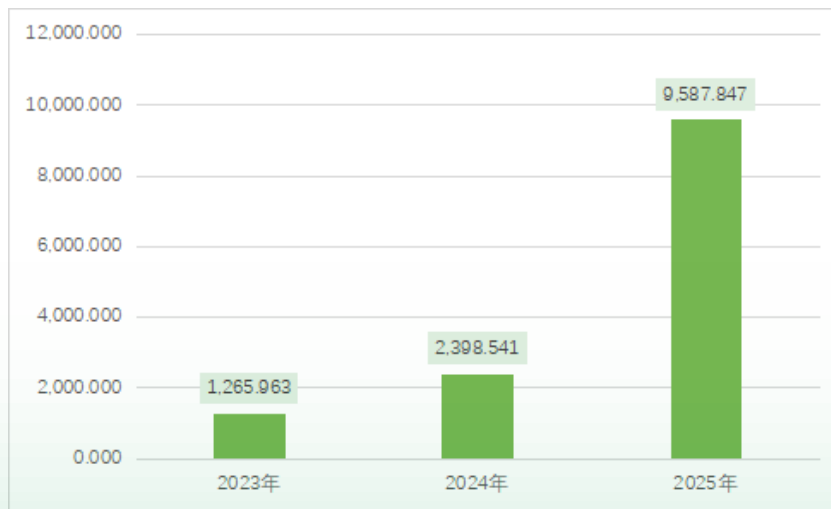
水资源循环利用升级

优化回收水系统产水流程，将产水改至一级RO产水箱，减少一级RO处理水量，年节约自来水54.87万吨。

■ 甬矽 2025年节能分析表

公司名称	节能方法	节能措施简述	能源名称	节能用量	减碳量 (tCO ₂ e)
甬矽电子	设备 (单元) 改善	纯水终端冷热水板换改造	电力 (kwh)	14.04万	74.496
		配电房排风改造	电力 (kwh)	2.26万	12.008
	汰旧换新	配电房排风机汰换	电力 (kwh)	9.98万	52.988
	管理措施	照明控制节能改善	电力 (kwh)	10.6434万	56.474
	可再生能源消费	购买绿证	电力 (kwh)	1172.1万	6,219.163
甬矽半导体	设备 (单元) 改善	屋顶新增光伏项目	电力 (kwh)	545.2868万	2893.290
	管理措施	排风机按需开关	电力 (kwh)	6.37万	33.800
		冰机母管改造	电力 (kwh)	46.28万	245.562
		回收水系统产水流程变更优化	冷水 (吨)	54.867万	0.066
合计					9,587.847

■ 甬矽节能减碳量贡献年度比较 (tCO₂e)



环境管理

环境合规建设

甬矽严格遵守环境保护相关法律法规，建立有完善的环境管理体系，设立有环境保护部门（环安处），制定《环境及职业健康安全手册》《环境因素识别与风险评估控制程序》《EHS应急准备与响应控制程序》《污染防治管理控制程序》《温室气体盘查作业指导书》《固体废弃物管理控制程序》等程序文件，开展环保标准化建设管理。

环安处在生产经营中科学制定并实施公司年度环境保护目标，向公司各事业中心传达环境保护相关要求，监督环保专业合法合规、检查、培训、演练、调查、审核等实施；定期开展员工环保专题培训；建立有应急响应机制，实施有效的废弃物管理；配合政府部门的监督检查并完成整改，积极履行社会责任，倡导绿色低碳生产。

2025年公司通过ISO 14001:2015环境管理体系认证以及ISO 14064-1:2018温室气体核查表明、ISO 14067产品碳足迹体系认证。

公司根据IATF16949、ISO9001、ISO14001、ISO45001、QC080000、GB/T29490、ISO14064-1 等管理体系的要求建立了相应的管理体系，制定了管理手册、内部审核计划、内部审核报告、不符合项报告、内审整改措施表等，并通过了汽车行业质量管理体系认证、质量管理体系认证、环境管理体系认证、职业健康安全管理体系认证、能源管理体系、有害物质过程控制管理体系认证、知识产权管理体系的第三方认证。公司每年第一季度发布各管理体系的年度目标，第二、三季度组织各相关部门对各管理体系的运行情况进行内审。各管理体系等保持良好运行，满足相关管理体系的要求。

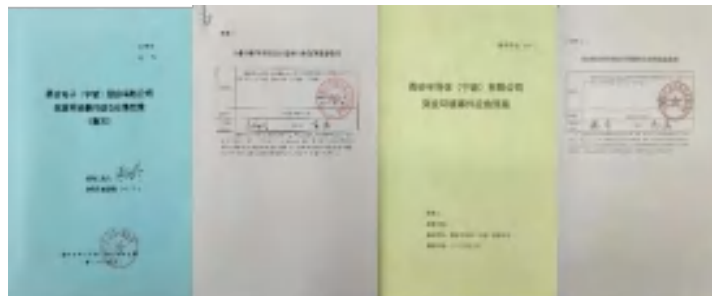
- 1 公司建设项目严格遵守环保“三同时”制度，确保环境保护设施与主体工程同步设计、施工及投入使用，全面落实环境影响评价要求，严格执行污染防治措施，致力于实现绿色发展和可持续运营。



- 2 公司已依法申请并获取排污许可证、排水证、辐射安全许可证等必要合规证书，确保所有运营活动严格遵守环境保护法规，有效管控环境影响，保障公众健康与生态安全，彰显企业社会责任与承诺。



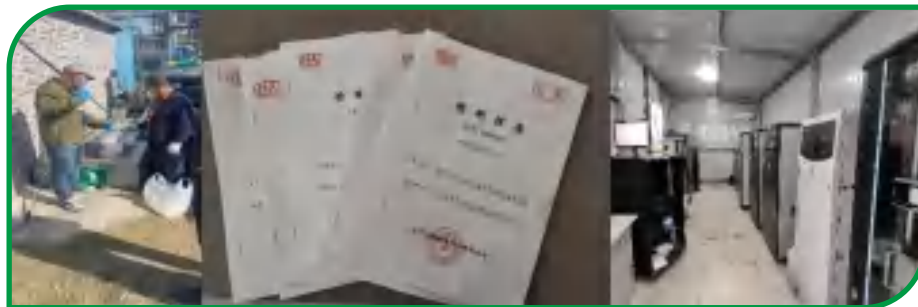
- ③ 公司每年定期对环境因素进行识别评价，对可能发生的环境污染事故，制定相应的应急预案和处置流程，突发环境事件应急预案均在属地生态环境局完成备案。公司环安处定期结合实际运行情况，组织员工进行各种污染事故应急预案的演练，提高应急处置能力。



三废排放管理

● 废水、废气管理

- ① 公司内配备污水处理及回用设施、废气处理设施，确保废水、废气均分类收集处理达标后排放，其中约 70% 的处理后废水可进行回用；
- ② 废水排口安装在线监测设备，可实时监测排放水质；
- ③ 每年制定监测计划，并按按时完成检测，确保均达标排放。



废水检测



废水处理站



废气处理设施

● 固体废弃物管理

① 一般工业固废经分类收集后存放于一般固废库，其中可回收部分外售综合利用，其余部分委托第三方进行处理处置。

② 危险废物收集后分区分类存放在危废仓库，由环安处专管，委托有资质的第三方进行处理，按要求执行管理台账和转移联单制度。



固废仓库



危废仓库

绿色环保专项创建

公司积极响应“双碳”、“绿色制造”等主流政策与趋势。在日常生产、经营过程中，注重环境保护和资源节约，努力减少温室气体排放，推动可持续发展。开展各类主题专项建设项目，包括但不限于：国家级“绿色工厂”创建、“无废工厂”创建、“节水型企业”创建、“健康企业”创建、宁波市生态环境治理“双十佳”企业、自愿性清洁生产审核等。公司十分重视企业的绿色低碳发展，成立绿色工厂管理机构，负责有关绿色工厂的制度建设、实施、考核及奖励工作，建立目标责任制等。

● 规范完善绿色工厂制造，开展清洁生产

在创建绿色工厂的过程中，公司构建了一套完整的绿色制造体系，涵盖多项核心文件：《环境承诺书》《最高管理者承诺书》《管理者代表授权书》等，奠定了坚实的制度基础。通过发布《关于创建绿色工厂的通知》和《关于成立创建绿色工厂领导小组的通知》，明确了组织架构及职责分工。《创建绿色工厂工作制度》《实施方案》《考核及奖励办法》则提供了具体操作指南与激励机制。此外，《绿色工厂中长期规划》和《2024年绿色工厂创建目标责任书》确保了长远目标的实现。

公司还广泛开展宣传与教育活动，强化全体员工的绿色观念。这些努力促使公司成功被评为2024年国家级绿色工厂，并于2025年开展自愿性清洁生产审核工作。

● 加大研发投入，完善绿色设计

甬矽是国家高新技术企业、先进封装测试企业、浙江省科技小巨人、浙江省高新技术企业研究开发中心、浙江省工程研究中心。甬矽电子 2022 年在科创板上市，现有员工6,612人，其中研发人员占比约16.98%；公司坚持自主研发，专注技术创新和工艺改进，在大颗FC-BGA、Bumping（凸块）及 RDL（重布线）领域取得突破，主要体现在“高密度细间距倒装凸块互联芯片封装技术、高密度微凸块（Bumping）及重布线（RDL）封装技术、应用于 4G/5G 通讯的射频芯片/模组封装技术、混合系统级封装（Hybrid-SiP）技术、多芯片（Multi-chip）/高焊线数球栅阵列（WB-BGA）封装技术、基于引线框的高密度/大尺寸的 QFN 封装技术”六大方面。目前累计获得专利557项，其中发明专利219项。

● 能源结构持续优化及智慧化管理

公司持续推进能源结构优化与用能效率提升，积极践行绿色低碳发展理念。通过在厂房屋顶建设分布式太阳能光伏发电系统，提高可再生能源占比；同时强化用能精细化管理，包括减少动力设备空载运行、全面采用高效节能照明并优化控制策略、严格限制建筑外立面泛光及装饰照明、落实“人走机关”制度以降低办公及生产设备待机能耗，切实推动能源利用向清洁化、高效化转型。

此外，公司已实现贴膜、磨片、划片、分选编带、清洗、表面贴装、装片、焊线、封装、植球、蚀刻、研磨除胶、外观检查等全工序的自动化生产，显著提升生产效率与产品一致性。配套建成的智慧能源管理系统，对厂区各车间、系统及设备的水电消耗进行实时计量、动态监测、数据存储、智能分析与异常报警，为能源精细化管理和持续减碳提供有力支撑。

● 加大节约能源、资源的改造力度

公司采取了一系列节能环保技改措施，降低企业的整体能耗水平和污染物排放水平，生产向着低碳化、绿色化、高效化方向稳步前进。其中空压机热回收改造：对空压机余热进行回收利用，用于纯水机组原水预热，确保纯水机组制取效率，提高水资源利用率，减少蒸汽用能，同时也降低冷却塔的负荷。产线切割排气节能回收工程：对前线切割排气工程进行改造，降低了空调的能耗。废水处理站升级改造：2021年完成了废水处理站的升级工程，显著提升了废水回水的处理效率，具体表现为电镀废水的中水回用率达到65%，而对于非电镀的其他废水，中水回用率更是提升至70%以上。

● 开展环境保护相关培训

为增强员工环保意识，推进企业生态环保健康发展，公司组织了包括《环保知识培训》《废水处理工艺》《废气处理工艺》及《企业环境应急管理》在内的多项培训。

通过结合公司实际生产情况与最新环保管控需求，内容覆盖环保法规政策解读、环境管理体系构建、节能减排技术应用及污染物防控处置等方面，确保员工系统学习环保知识和技能，提升专业素养。培训采用线上线下相结合的方式，线上提供电子文档等资料方便自主学习，线下邀请专家进行专题讲座、实操演练及案例分析研讨会，增强员工实践操作能力和对环保问题的理解。

经过一系列培训，员工环保责任意识显著增强，在日常工作中更自觉遵守环保规章制度，积极参与企业环保行动，为实现绿色可持续发展目标奠定坚实基础，展示公司在履行社会责任方面的坚定承诺。

水资源管控

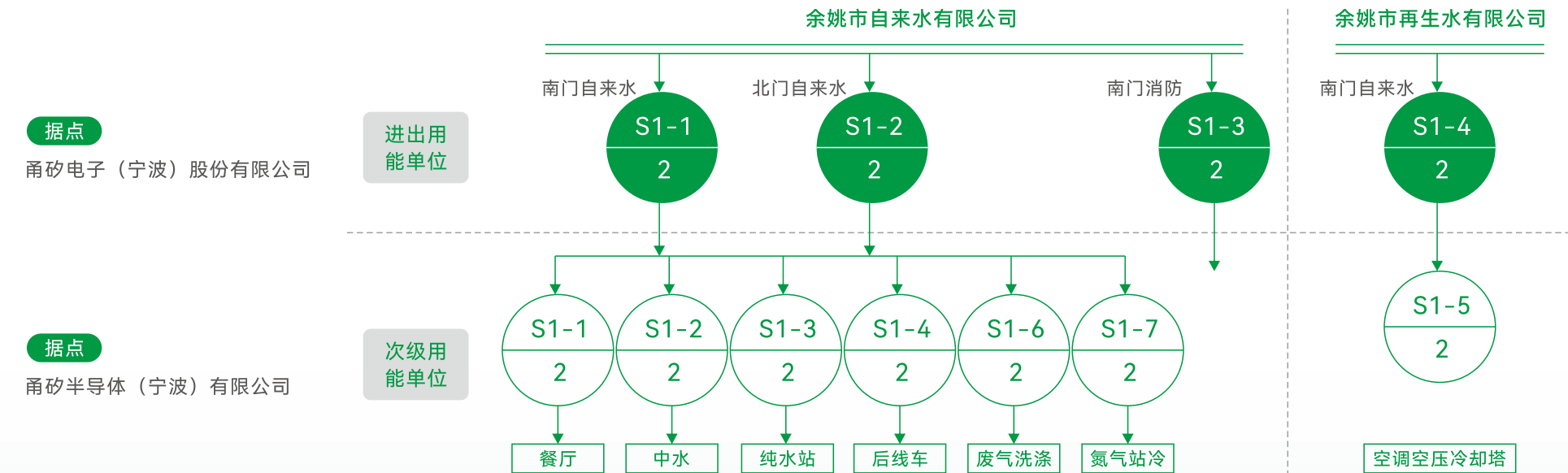
水资源影响评估



全球暖化造成的极端气候影响全球水资源与企业运营，例如洪水带来严重水灾导致企业工厂机具泡水无法运作、干旱对农产品带来严重威胁等；此外，企业若未妥善处理排放水，亦可能影响生态环境或在地居民健康。因此企业应建置完善的水资源管理系统，辨别企业运营的用水与废水对公司内部、外部环境或社会的关联性，并判断水资源各项风险与影响，通过有效的水资源管理模式，降低公司用水及排放水的影响。

甬矽参考ISO 46001:2019水资源效率管理系统以及环境影响路径报告，于2018年开始定期评估与审查水资源影响及排水相关影响，据以设定水资源改善目标，审查评估范围包含甬矽电子（宁波）股份有限公司、甬矽半导体（宁波）有限公司。

水资源关系图



据点

甬矽电子（宁波）股份有限公司

据点

甬矽半导体（宁波）有限公司

进出用能单位

次级用能单位

余姚市自来水有限公司

据点

甬矽电子(宁波)股份有限公司

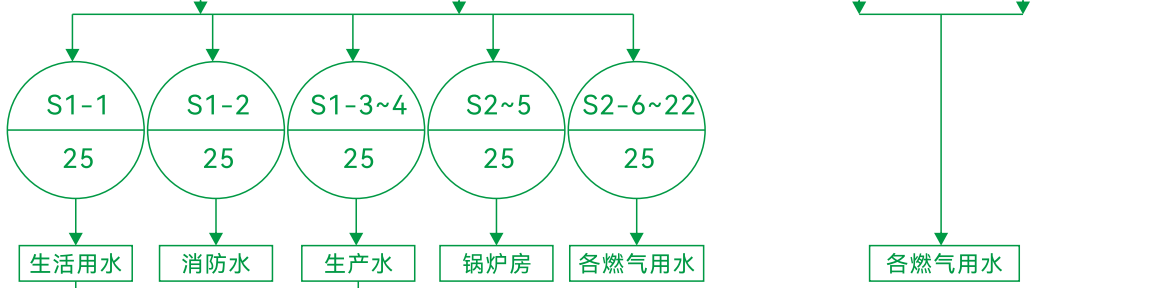
进出用能单位



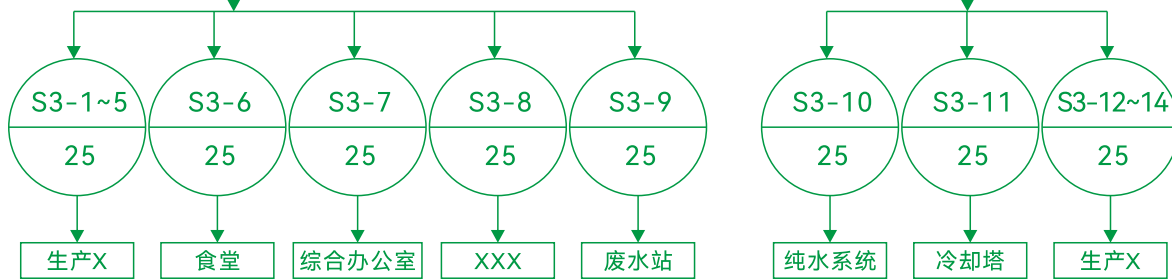
据点

甬矽半导体(宁波)有限公司

主要用能单位



主要用能设备



● 水资源风险与影响路径评估

本公司参考世界资源研究所 (World Resources Institute, WRI) 的水资源风险评估工具 (Water Risk Atlas), 识别据点所在地的水资源压力及各项风险程度。并参考普华永道 (PwC UK) 的环境影响路径报告, 评估各据点水源来源地、排放水目的地及取水与废水水质等, 描绘各据点的水资源脉络图, 评估对周遭环境或社会的影响项目与影响程度。

甬矽位于中国大陆华东地区, 华东地区整体为用水压力较高地区。但甬矽位于华东沿海城市, 其具体地理位置靠近河流 (供水水源), 且其周边共有三个水源供给, 供水水源稳定, WRI仿真软件在进行水资源评估时, 其模拟为整个片区用水压力, 故呈现结果较高。但在AWS水流域的评估中, 综合厂区所在区域周边流域情况, 其呈现结果为低水资源压力地区。甬矽自2018年建厂以来, 均未有过用水问题。

甬矽电子各据点水资源压力与水资源风险值

据点	所在地	水资源压力	实体风险(水量)	实体风险(水质)	名誉与转型风险	整体风险值
甬矽电子(宁波)股份有限公司	中国浙江宁波	中高	低	低	高	低
甬矽半导体(宁波)有限公司	中国浙江宁波	中高	低	低	高	低

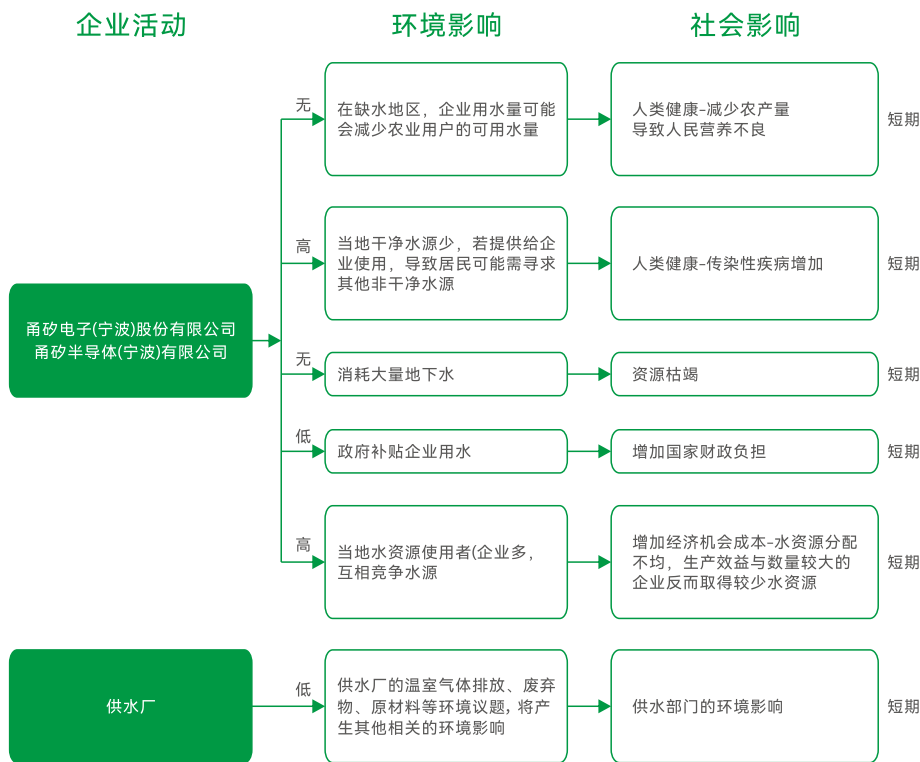
各字段参考指标：水资源压力-Water Stress、实体风险(水量)-Physical Risks Quantity、实体风险(水质)-Physical Risks Quality、转型与名誉风险-Regulatory and Reputational Risk

用水环境与影响评估

甬矽电子用水环境评估

据点		甬矽电子(宁波)股份有限公司	甬矽半导体(宁波)有限公司
取水来源		中国浙江宁波	中国浙江宁波
缺水频率	影响程度	未发生过	未发生过
	影响时程	短期	短期
干净水源缺乏率	影响程度	高	高
	影响时程	短期	短期
地下水使用比例	影响程度	未使用过	未使用过
	影响时程	无	无
政府提供用水补贴金额	影响程度	无用水补贴	无用水补贴
	影响时程	短期	短期
企业用水竞争程度	影响程度	高	高
	影响时程	短期	短期
供水厂环境影响	影响程度	低	低
	影响时程	短期	短期

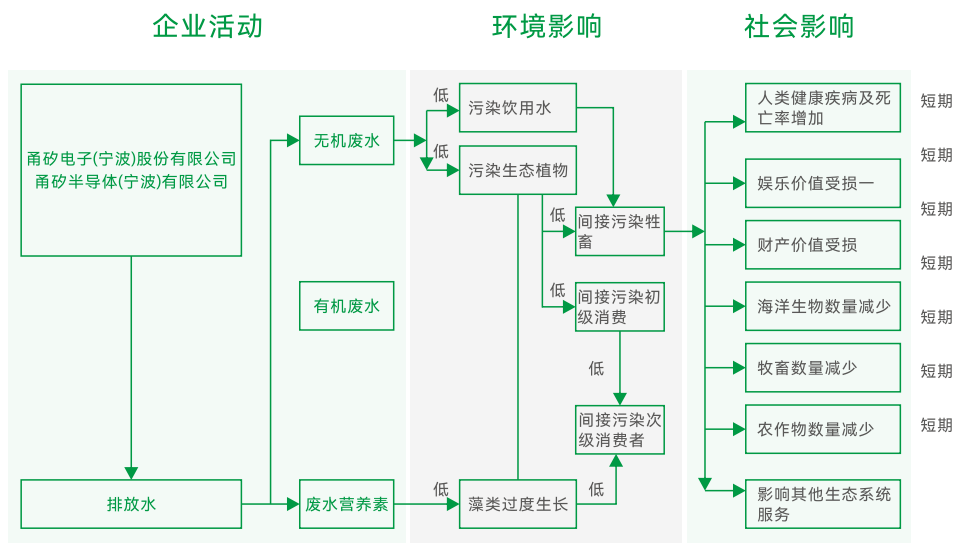
甬矽电子用水影响脉络图



■ 甬矽电子排放水环境评估

据点		甬矽电子(宁波)股份有限公司	甬矽半导体(宁波)有限公司
废水性质		综合废水	无机废水; 有机废水; 其他废水; 浓废水
评估因子		COD, 氨氮, 总氮, 总铜, pH	COD, 氨氮, 总氮, 总镍, 总银, pH, 总铜、总磷
污染饮用水可能性	影响程度	低	低
	影响时程	短期	短期
污染饮用水程度	影响程度	低	低
	影响时程	短期	短期
污染生态植物可能性	影响程度	低	低
	影响时程	短期	短期
污染生态植物程度	影响程度	低	低
	影响时程	短期	短期
影响藻类生长可能性	影响程度	低	低
	影响时程	短期	短期
影响藻类生长程度	影响程度	低	低
	影响时程	短期	短期

■ 甬矽电子排放水影响脉络图



● 排放水水质标准

我司按照国家和地方政府要求，制定并严格执行《中水排放管理制度》《危险废弃物管理程序》等内部制度，符合公司内部或法规的标准后，进行再利用或委托合法的厂商处理。保证所有废水经处理并确认符合放流水标准后，纳入当地市政污水处理厂，再经处理后最终合法排放至东海。甬矽废水排放水质远优于当地法规的核可标准，不会对当地流域生态或自然水体造成威胁。2025年厂区废水水质均满足排放标准。



据点	地区	水质指标	法规最低标准	水质标准
甬矽电子(宁波)股份有限公司	中国浙江宁波	化学需氧量 (COD)	500 mg/L	450 mg/L
		氨氮 (NH ₃ -N)	70 mg/L	30 mg/L
		酸碱值 (pH)	6-9	6.5-8.5
甬矽半导体(宁波)有限公司	中国浙江宁波	总镍 (Ni)	0.1 mg/L	0.08 mg/L
		总铜 (Cu)	2 mg/L	1.6 mg/L
		总银 (Ag)	0.1 mg/L	0.08 mg/L
		化学需氧量 (COD)	500 mg/L	400 mg/L
		氨氮 (NH ₃ -N)	35 mg/L	30 mg/L
		酸碱值 (pH)	6-9	6.5-8.5
		总氮 (TN)	70 mg/L	60 mg/L
总磷 (TP)	8mg/L	6 mg/L		

制程废水深度回用

导入先进的中水回收系统，制程废水经“混凝沉淀+生化处理+MBR膜+UV杀菌”的深度净化工艺后，通过超滤膜与RO膜技术实现高品质回用，直接补给纯水制程。2025年，该系统累计回收水量达562,063吨，制程废水总回收率高达67.6%。

纯水浓水梯级利用

针对纯水制程产生的浓水，公司实施RO膜二次回收工艺，进一步挖掘节水潜力。全年累计回收浓水量422,434吨，回收率达到67.5%，显著提升了水资源的利用效率。

外部再生水替代

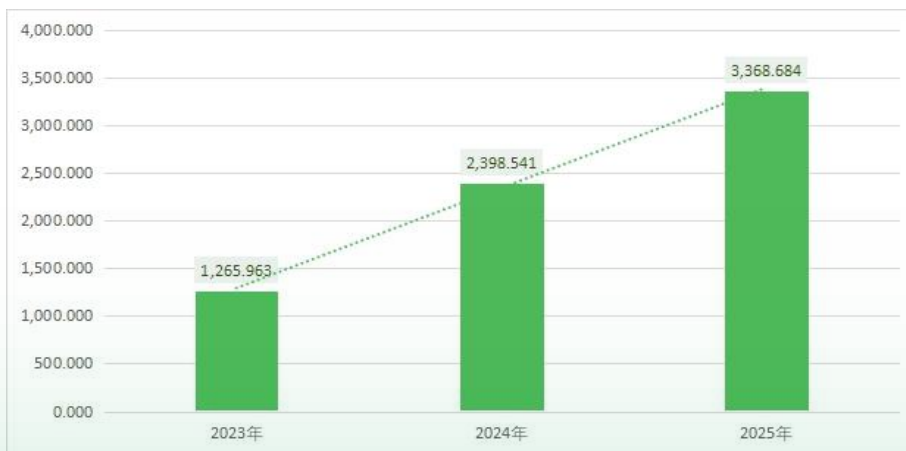
积极拓展非常规水源，2025年7月与余姚市再生水有限公司签署供水协议，成功引入市政再生水替代自来水用于冷却塔补水。全年节约优质自来水81,498吨，有效缓解了区域水资源供给压力。

● 水资源可持续管理措施

甬矽将水资源管理纳入公司治理核心范畴，构建了由事业中心副总经理直接领导、厂务处具体执行的垂直管理体系。公司基于科学的水资源风险与影响路径评估，制定了精准的管理政策与目标，旨在系统性降低各运营据点的水资源风险及其对周边环境与社会的潜在影响。在策略制定过程中，公司严格遵循环境效益最大化原则，确保所有节水措施不会引致额外的温室气体排放或能源消耗，实现了水资源管理与气候行动的双重协同。

2025年，公司废水处理设施保持高效稳定运行，通过定期更换过滤耗材与严格的在线监测机制，确保各项排放指标均优于环保联网检测标准，实现废水100%达标排放。在水资源循环利用方面，甬矽通过技术革新与设备升级，构建了多层次的水资源再生体系：

■ 年度回收水量



取水排水耗水

2025年甬矽总取水量为1941.767百万公升，总淡水取水量为1941.767百万公升，总排水量为1,209.152百万公升，总耗水量为732.615百万公升。公司通过增加回收水利用量，使得2024年相比2023年提升了904.681百万公升的回用水量，以致回用水率达到了54.23%，超越完成了原设定的50%回用率短期目标；2025年相比2024年提升了17.767百万公升得回用水量，相对波动较小。

■ 取水量（单位：百万公升）

取水来源类别	水质指标	取水量					
		2023		2024		2025	
		所有地区	具水资源压力地区	所有地区	具水资源压力地区	所有地区	具水资源压力地区
第三方水	淡水	1,396.660	1,396.660	1,861.869	1,861.869	1,941.767	1,941.767
总取水量		1,396.660	1,396.660	1,861.869	1,861.869	1,941.767	1,941.767
取自水资源压力地区比例(%)		100.00%		100.00%		100.00%	
总回收水量		1,396.660		1,861.869		1,879.636	
回收百分比(%)		48.24%		54.23%		49.19%	

注：回收百分比 = 总回收水量 ÷ 总用水量，其中总用水量 = 总取水量 + 总回收水量。

■ 排水量（单位：百万公升）

排水终点类别	水质指标	排水量					
		2023		2024		2025	
		所有地区	具水资源压力地区	所有地区	具水资源压力地区	所有地区	具水资源压力地区
第三方水	其他的水	652.727	652.727	1,019.465	1,019.465	1,209.152	1,209.152
总排水量		652.727	652.727	1,019.465	1,019.465	1,209.152	1,209.152

耗水量 (单位: 百万公升)

项目	2023		2024		2025	
	所有地区	具水资源压力地区	所有地区	具水资源压力地区	所有地区	具水资源压力地区
总取水量	1,396.660	1,396.660	1,861.869	1,861.869	1,941.767	1,941.767
总排水量	652.727	652.727	1,019.465	1,019.465	1,209.152	1,209.152
总耗水量	743.933	743.933	842.404	842.404	732.615	732.615
水资源压力地区耗水量占比(%)	100.00%		100.00%		100.00%	

废弃物监管

废弃物影响评估

本公司参考环境影响报告，从生产制造、销售配送、产品使用及废弃物处置阶段为考虑，识别组织内部与价值链上下游因运营活动所产生的废弃物，并评估废弃物可能对环境及社会的影响，据以绘制出本公司废弃物管理策略与价值链影响图。

本公司产生的废弃物包含有害与无害事业废弃物、有价值事业废弃物。针对这三类废弃物，公司均有分析其潜在影响并妥善处置，旨在减轻或避免对公司内部运营及外部环境造成的负面影响。

废弃物厂内管理

- 源头分类分管收集
- 废旧物资回收处理作业指导
- 人员培训与安全管理
- 安全处置与资源化利用
- 绿色工厂建设
- 无废工厂建设
- 年度评选准则
- 管理实务座谈会
- 废弃物厂内减量专案

废弃物清运

- 专属 GPS 卫星清运定位
- 浙江省固废管理系统平台
- 废弃物处理处置三联单管控

处理 / 再利用情形

- 废弃物 ERP 管理系统
- 每季核查计划
- 年度核查计划
- ISO 14001 验证计划
- 资源再利用回收方案



● 有害废弃物

公司在原材料供应、产品制造过程、废水处理等自身运营活动中，主要会产生废槽液、废化学品包装桶、废清润膜胶及含铜污泥等大宗有害废弃物，这些废弃物有可能对水体和土壤环境造成潜在污染。为此，公司针对此类废弃物可能产生的环境影响制定了相应的管理措施，并委托具有合法合格资质的第三方进行安全运输与妥善处置，再由环安处定期监督及评估施行成效。

● 无害废弃物

公司在塑封作业、废水处理、日常运营及其他活动中，主要会产生废塑封料、污泥及一般废弃物等无害事业废弃物，这些废弃物有可能对环境造成潜在污染。为此，公司针对此类废弃物可能产生的环境影响制定了相应的管理措施，并委托具有合法合格资质的第三方进行安全运输与妥善处置，再由公司总务处定期监督及评估施行成效。

● 有价值废弃物

公司在产品报废、车间生产、机台外包装拆卸等自身运营活动中，主要会产生废托盘、铜边框（框架类）及废边框（基板类）等有价值事业废弃物，这些废弃物可能会占用厂内生产场地空间。为此，公司针对这类废弃物制定了相应的再利用与回收管理措施，并由仓储部门定期监督及评估施行成效。

废弃物管理政策

本公司设置权责单位负责管控、处置及申报公司运营产生的事业废弃物，并依循当地法规制作及申报事业废弃物清理计划书，废弃物处置方式皆依当地规范执行。

○ 有害事业废弃物管理权责单位

- 废弃物分类：前线、后线、磨划、贴装、测试、厂务
- 废弃物储存：环安处
- 废弃物数据搜集：环安处
- 废弃物申报：环安处
- 废弃物处理-委外处理：环安处

○ 无害事业废弃物管理权责单位

- 废弃物分类：总务处
- 废弃物储存：总务处
- 废弃物数据搜集：总务处
- 废弃物申报：总务处
- 废弃物处理-委外处理：总务处

○ 有价值废弃物管理权责单位

- 废弃物分类：仓储处
- 废弃物储存：仓储处
- 废弃物数据搜集：仓储处
- 废弃物申报：仓储处
- 废弃物处理-自行处理：仓储处
- 废弃物处理-委外处理：仓储处

● 废弃物处置方式

本公司采用多层次管理系统来追踪和记录各类事业废弃物的信息，包括有害废弃物、一般废弃物以及有价值的废弃物。具体管理做法如下：

- 通过独立的管理系统记录有害事业废弃物的种类、数量及其流向，依照法规管理要求对其称重并附上“浙固码”，出库、运输、处置等管理流程全过程可追溯。
- 利用在线入库表单、称重单、仓库管理台账来记录一般事业废弃物的种类、数量并追踪其流向。
- 通过ERP系统管理有价值事业废弃物的种类、数量及其流向。

所有废弃物均委托给具备处理处置资质的外部处理商进行清运和处置。持证清运人员根据清运凭证入厂，管理部门核对数据内容，确保出库内容与联单数据的一致性。此外EHS等部门以定期审核的方式监督清运处理业者，确保处理处置合法合规。

● 废弃物管理策略及目标

公司已制定有废弃物管理政策文件《固体废弃物管理控制程序》，文件对各类废弃物的产生与分类、收集与贮存、处理处置、应急管理、新增识别等都有明确规定。针对有害事业废弃物、无害事业废弃物（可回收物、一般废弃物、生活垃圾、厨余垃圾等四大类）、可回收事业废弃物皆通过标签粘贴区域划分存放，避免混杂；建立废弃物分类目录及识别文件并上传文件管理系统，供员工学习使用，同时分别设置由独立的废弃物贮存场所，符合安全、环保要求。并且公司会选择有资质的运输公司，确保运输过程安全、合法，运输过程中需防止废弃物泄漏、散落等污染环境的行为；针对不同种类的废弃物选择合法合规的处置方式，如回收、焚烧、填埋；同时鼓励无害事业废弃物及可回收事业废弃物的资源化利用，如废纸、废塑料回收，建立废弃物处理费用账单管理制度，确保费用记录准确、完整，定期对账，确

保费用支付及时、合规，制定废弃物管理操作规程，明确各项操作要求，定期更新操作规程，适应管理需求的变化。

公司始终坚持提高废弃物的资源化利用率、无害化处理率，确保废弃物得到安全、无害的处理，防止对环境对人体造成危害，减少废弃物产生；通过源头减量、循环利用等手段，降低废弃物的产生量，要求加强废弃物管理，推动绿色发展。如废化学品包装桶处置减量化，通过寻找供应商进行回收，计划 2030年废弃物资源化利用比例达 40% 以上。

废弃物清运处置

2025年，伴随公司产能的显著扩张，废弃物管理面临新的挑战与机遇。本年度公司废弃物产生总量为8,936.256公吨，较2024年的6,194.159公吨增长了44.27%。这一增长主要归因于生产规模的扩大，而非单位产出的废弃物产生强度增加。在废弃物构成方面，无害事业废弃物占据主导地位，总量达7,454.924公吨，占比83.42%；有害事业废弃物为1,481.332公吨，占比16.58%。

在废弃物处置策略上，甬矽电子始终坚持“减量化、资源化、无害化”的优先级原则。对于有害事业废弃物，公司严格执行合规化管理，1,481.332公吨有害废弃物全部委托具备资质的第三方专业机构进行无害化处置，确保环境风险可控。

针对占比最大的无害废弃物，公司致力于挖掘其资源价值。在符合当地法规及技术可行的前提下，优先采用循环利用与再使用等回收方式，力求实现废弃物资源的最大化利用。2025年，无害废弃物直接处置量为5,004.011公吨，较2024年的3,017.102公吨增加65.85%。这一数据的上升，一方面反映了产能扩张带来的总量增加，另一方面也提示我们在后续工作中需进一步强化无害废弃物的源头分类与资源化回收力度，以降低直接处置比例，提升整体资源循环效率。

总体而言，2025年的废弃物数据反映了公司在产能爬坡期的环境管理现状。未来，甬矽将继续深化废弃物精细化管理，通过技术升级与流程优化，在保障生产发展的同时，持续降低废弃物产生强度，提升资源化利用率，推动绿色制造水平的不断跃升。

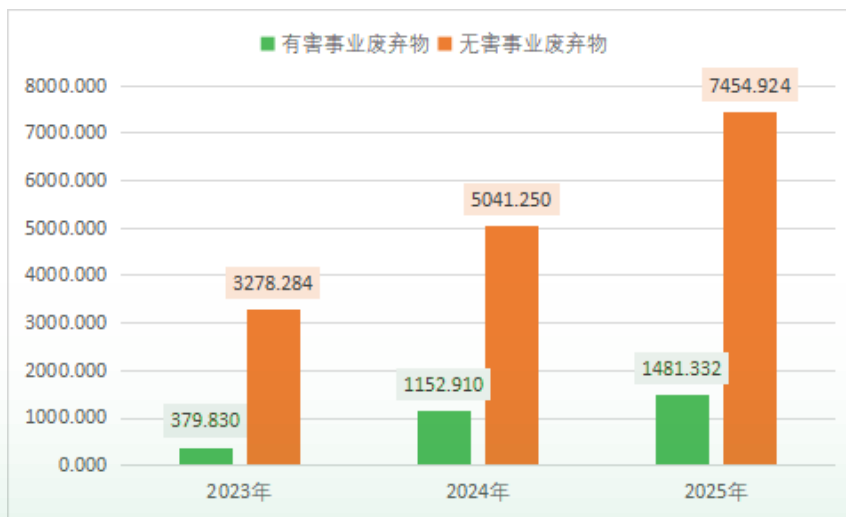
■ 事业废弃物产生、处置中移转及直接处置总表 (各据点合计, 单位: 公吨)

年度	项目 ¹	产生量	处置移转量	直接处置量	贮存量
2025年	有害事业废弃物	1,481.332	294.716	1,186.616	0.000
	无害事业废弃物	7,454.924	2,450.913	5,004.011	0.000
	总量	8,936.256	2,745.629	6,190.627	0.000
2024年	有害事业废弃物	1,152.910	0.000	1,152.910	0.000
	无害事业废弃物	5,041.250	2,024.148	3,017.102	0.000
	总量	6,194.159	2,024.148	4,170.012	0.000
2023年	有害事业废弃物	379.83	0.00	379.83	0.000
	无害事业废弃物	3,278.284	1,273.429	2,000.991	3.865
	总量	3,658.114	1,273.429	2,380.821	3.865

注1: 据点包括甬矽电子(宁波)股份有限公司、甬矽半导体(宁波)有限公司。

注2: 有害及无害的分类方式依照各据点当地法规而定。

■ 甬矽废弃物产生量年度比较 (公吨)



● 事业废弃物处置移转（回收）的方式

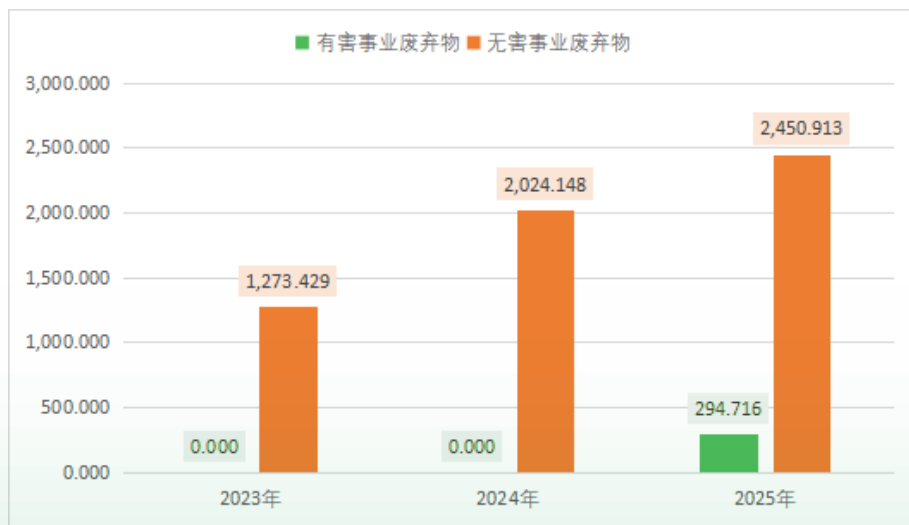
2025年公司转移处置的废弃物量共 2,745.629 公吨。我们对废木材、晶圆盒和泡沫等废弃物采用了循环利用回收的方式进行处理，同时也对污泥、废纸屑和黄纸板等废弃物也进行了其他回收处理，均委托有资质的第三方场外处理。

■ 按回收作业从处置中移转的废弃物（各据点合计，单位：公吨）

项目	处置移转方式	2023			2024			2025		
		现场	场外	小计	现场	场外	小计	现场	场外	小计
有害事业废弃物	循环利用	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	294.716	294.716
无害事业废弃物	循环利用	0.000	180.879	180.879	0.000	172.824	172.824	0.000	2,450.913	2,450.913
	其他回收作业	0.000	1,092.550	1,092.550	0.000	1,851.324	1,851.324	0.000	0.000	0.000
总量		0.000	1,273.429	1,273.429	0.000	2,024.148	2,024.148	0.000	2,745.629	2,745.629

注：现场指本公司于厂(场)内自行处理废弃物，场外则为委托外部第三方公司清运及处理。

■ 甬矽废弃物处置转移/回收量年度比较（公吨）



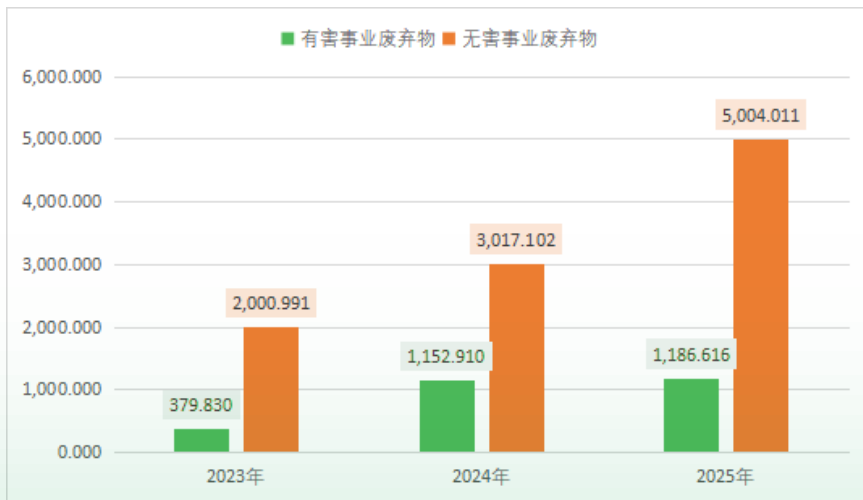
● 事业废弃物直接处置的方式

针对除资源化利用之外的剩余废弃物，公司严格遵循无害化处置原则，主要采取焚烧与填埋方式进行最终处理。2025年，本公司废弃物直接处置总量为6,190.627公吨。在处置模式上，公司实行全量委外管理，未进行厂内自行处置，所有需直接处置的废弃物均100%委托具备合规资质的第三方专业机构进行规范化处理，确保废弃物末端治理的合规性与环境安全性。

■ 按处置作业直接处置的废弃物（各据点合计，单位：公吨）

项目	直接处置方式	2023			2024			2025		
		现场	场外	小计	现场	场外	小计	现场	场外	小计
有害事业废弃物	焚烧处理（含能源回收）	0.000	69.990	69.990	0.000	247.692	247.692	0.000	511.188	511.188
	填埋处理	0.000	309.840	309.840	0.000	905.218	905.218	0.000	675.428	675.428
	总量	0.000	379.830	379.830	0.000	1,152.910	1,152.910	0.000	1,186.616	1,186.616
无害事业废弃物	焚烧处理（含能源回收）	0.000	981.821	981.821	0.000	1,380.982	1,380.982	0.000	5,004.011	5,004.011
	焚烧处理（不含能源回收）	0.000	1,019.170	1,019.170	0.000	1,636.120	1,636.120	0.000	0.000	0.000
	总量	0.000	2,000.991	2,000.991	0.000	3,017.102	3,017.102	0.000	5,004.011	5,004.011

■ 甬矽废弃物直接处置量年度比较（公吨）



注：现场指本公司于厂(场)内自行处理废弃物，场外则为委托外部第三方公司清运及处理。

06

员工照护

人力资本	108
薪酬与福利	118
多元发展	122
职场安全	125



人力资本

人力管理

甬矽视员工为公司最重要的资产，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》等法律法规，并以此为基础，制定人力资源管理的作业办法、奖酬机制及工作规章等，定期审视最新法规规范，保障员工劳动基本权益。

本公司明订禁止雇用童工、歧视、职场性骚扰、强迫劳动等事件，并建立独立申诉渠道，提供员工安全、平等、自由的工作环境。

本公司招聘流程公平公正，不因任何种族、性别、肤色、国籍等因素而有所差别，用人着重于学经历、专业技能、诚信及热忱，同时依法聘雇身心障碍人士，保障其工作权利。同职级（能）员工享有相同的福利措施、叙薪标准及培训制度，并不因性别、年龄、国籍等因素而异。每年定期执行绩效考核，作为员工留任、晋升、调薪或分配奖金的依据。

根据甬矽《甬矽社会责任管理手册》中第6章劳工标准，针对劳动权益了详尽的规范，包括：确保员工能够自由选择职业；提供妇女保护措施；坚决禁止雇佣童工，并依据法律对未成年工实施特殊保护；承诺给予所有员工人道待遇；以及积极采取行动反对任何形式的歧视。



类别	政策要点	相关法规执行	职责分工
自由选择职业	<ul style="list-style-type: none"> 确保员工自愿工作并有合理通知下的离职权； 禁止使用强迫、监狱、抵债或契约劳工。 	<ul style="list-style-type: none"> 遵守国家和当地法律法规，包括劳动合同签订、试用期规定、不得收取任何形式的押金或扣押证件等。 	<ul style="list-style-type: none"> 人力资源处：传达政策、监督情况、处理投诉； 供应商管理部：监督供应商； 各部门主管：确保加班自愿、保障行动自由。
妇女保护	<ul style="list-style-type: none"> 对女职工提供特殊保护，尤其是在经期、孕期、产期、哺乳期间。 	<ul style="list-style-type: none"> 遵守《劳动法》及地方相关规定，如怀孕七个月以上不安排夜班等。 	<ul style="list-style-type: none"> 人力资源处：建立怀孕女工清单、协调岗位与假期； 各部门主管：分配合适工作岗位。
童工及未成年保护	<ul style="list-style-type: none"> 禁止雇佣童工，对未成年工实施特殊保护。 	<ul style="list-style-type: none"> 执行《劳动法》和《未成年工特殊保护规定》，如健康检查、职业安全卫生培训等。 	<ul style="list-style-type: none"> 人力资源处：招聘适龄员工、建立清单、体检； 环安处：评估风险； 各部门主管：分配合适岗位。
工作时间	<ul style="list-style-type: none"> 规范每周工作时长不超过60小时，非繁忙期每月加班不超过36小时，每7天至少休息1天。 	<ul style="list-style-type: none"> 符合国务院规定的周标准工作时间（每日8小时，每周5天），以及法定节假日安排。 月加班时间超过36小时，必须向当地劳动部门并获得批准。 	<ul style="list-style-type: none"> 各部门主管：依法给予假期、预测需求、安排工作和休息日、记录准确。
工资与福利	<ul style="list-style-type: none"> 支付不低于最低工资标准的薪酬，依法支付加班费，提供社保和有薪假期。 	<ul style="list-style-type: none"> 遵守《劳动法》关于最低工资、加班费支付的规定，确保货币形式直接支付工资，并提供工资清单。 人力资源处、财务处：计算和发放工资。 	<ul style="list-style-type: none"> 人力资源处、各部门：提供培训和福利； 部门主管：报告停工情形。
人道待遇	<ul style="list-style-type: none"> 禁止体罚、性骚扰、精神压迫或其他不人道行为。 	<ul style="list-style-type: none"> 遵守宪法及其他法律法规，保护员工人身自由，设立申诉机制。 	<ul style="list-style-type: none"> 人力资源处、总务处：制定纪律条例、设立保密机制； 各部门主管：查阅案例、确定处罚措施、报告违纪行为； 管理层：帮助改正过失。
反歧视	<ul style="list-style-type: none"> 提倡公平竞争，杜绝基于种族、性别等因素的歧视。 	<ul style="list-style-type: none"> 执行《劳动法》和《妇女权益保障法》，实行男女同工同酬，不强迫接受带有歧视性的医学检查。 	<ul style="list-style-type: none"> 工会、人力资源处：沟通政策、设立投诉机制； 各部门：确保机会均等。 管理层：帮助改正过失。
自由结社与集会	<ul style="list-style-type: none"> 尊重员工自由结社的权利，鼓励选举代表，公开沟通问题。 	<ul style="list-style-type: none"> 遵守《中华人民共和国工会法》，支持合法和平的结社活动。 	<ul style="list-style-type: none"> 工会：推动活动，建立沟通桥梁，及时发现问题，予以解决； 各部门主管：宣传政策、解决问题。

人才招聘

截至2025年底止，甬矽电子全体员工共计6,612人，皆为正职员工且全职员工。此外，本公司部分事务是委外由外包公司负责，例如厂区内生产助理员、检验员、仓管员等，2025年底上述外部工作者人数共计802人。2023年至2025年总员工人数分别为4,793人、5,728人、6,612人，其中2023年、2024年、2025年因公司二期建设，逐渐完善生产和设备的人员配置，促进了员工队伍的扩大，使导致人数大幅增长。

近三年度员工人数 (单位：人)

年度	2023年底	2024年底	2025年底
男性员工人数	3,458	4,226	4,939
女性员工人数	1,335	1,502	1,673
员工总人数	4,793	5,728	6,612

2025年底员工结构 (单位：人)

雇佣类型	性别	城市	合计
		浙江	
全体员工	男性	4,939	4,939
	女性	1,673	1,673
	小计	6,612	6,612
正职员工	男性	4,939	4,939
	女性	1,673	1,673
	小计	6,612	6,612
全职员工	男性	4,939	4,939
	女性	1,673	1,673
	小计	6,612	6,612



● 员工多元结构

■ 2025年底按职级别及多元指标划分的员工总数 (单位: 人)

职级		核心管理人员	中级管理人员	基层人员	合计
各职级员工总人数		64	270	6,278	6,612
各职级员工总人数占全体百分比(%)		1%	4%	95%	100%
多元指标					
性别	男性	53	206	4,680	4,939
	女性	11	64	1,598	1,673
年龄	29岁(含)以下	0	54	4,232	4,286
	30-50岁	59	214	2,038	2,311
	51岁(含)以上	5	2	8	15
学历程度	博士	0	0	0	0
	硕士	7	11	99	117
	高等教育	57	235	3,714	4,006
	中等教育	0	24	2,465	2,489
	初等教育	0	0	0	0
国籍	本国籍	64	270	6,278	6,612

2025年底按职级别及多元指标划分的员工百分比 (单位: %)

职级		核心管理人员	中级管理人员	基层人员	合计
性别	男性	83%	76%	75%	75%
	女性	17%	24%	25%	25%
年龄	29岁(含)以下	0%	20%	67%	65%
	30-50岁	92%	79%	32%	35%
	51岁(含)以上	8%	1%	0%	0%
学历程度	博士	0%	0%	0%	0%
	硕士	11%	4%	2%	2%
	高等教育	89%	87%	59%	61%
	中等教育	0%	9%	39%	38%
	初等教育	0%	0%	0%	0%
国籍	本国籍	100%	100%	100%	100%

注：1、此表百分比是以同职级与同类型人员计算，例如基层人员的男性占比=男性

基层人员人数÷基层人员总人数

2、初等教育指员工最高学历为小学

3、中等教育指员工最高学历为初中/高中/中专/职高等

4、高等教育指员工最高学历为专科及本科

2025年底按职能别及多元指标划分的员工总数 (单位: 人)

职能别	管理类	操作类	专业类	合计
各职能别员工总人数	334	2,823	3,455	6,612
各职能别员工总人数占全体百分比(%)	5%	43%	52%	100%

多元指标

性别	男性	259	1,951	2,729	4,939
	女性	75	872	726	1,673
年龄	29岁(含)以下	54	1713	2,519	4,286
	30-50岁	273	1,110	928	2,311
	51岁(含)以上	7	0	8	15
学历程度	博士	0	0	0	0
	硕士	18	0	99	117
	高等教育	292	809	2,905	4,006
	中等教育	24	2,014	451	2,489
	初等教育	0	0	0	0
国籍	本国籍	334	2,823	3,455	6,612

2025年底按职能别及多元指标划分的员工百分比 (单位: %)

职能别		管理类	操作类	专业类	合计
性别	男性	78%	69%	79%	75%
	女性	22%	31%	21%	25%
年龄	29岁(含)以下	16%	61%	73%	65%
	30-50岁	82%	39%	27%	35%
	51岁(含)以上	2%	0%	0%	0%
学历程度	博士	0%	0%	0%	0%
	硕士	5%	0%	3%	2%
	高等教育	87%	29%	84%	61%
	中等教育	7%	71%	13%	38%
	初等教育	0%	0%	0%	0%
国籍	本国籍	100%	100%	100%	100%

注：1、此表百分比是以同职能与同类型人员计算，例如管理类的男性占比=男性管理类人数÷管理类人数总人数

2、初等教育指员工最高学历为小学

3、中等教育指员工最高学历为初中/高中/中专/职高等

4、高等教育指员工最高学历为专科及本科

我们拥有完善的招募制度，期待员工与公司共同繁荣发展，并尊重员工的职业转换选择。报告期内，我们的新进员工主要以 29 岁（含）以下人员为主，确保团队充满活力与创新。同时，我们也认识到员工可能会因各种原因如家庭照护、不适应工作环境或个人职业规划等而选择离职。为保障员工权益和完善招聘流程，公司会安排权责单位主管与每位离职员工进行面谈，以深入了解他们的离职原因。通过这种方式收集的信息，将帮助我们不断优化人力资源管理措施，改进内部管理机制，从而创造一个更加和谐和支持的工作环境。这一过程体现了公司对员工意见的高度重视以及持续提升管理水平的决心。

● 甬矽电子裁减预告期

公司若遇重大运营变更，如运营组织调整、人力需求调整、不可抗力因素或认为员工不适任时，必须依劳动法规定即提前三十日以书面形式通知劳动者本人，并依照国家有关规定给予经济补偿。

2025年新进人员总数及比例

性别	年龄	地区 (城市)	合计	新进比率 (%)
		浙江		
男性	29岁 (含) 以下	176	176	3.4%
	30-50岁	65	65	
	51岁 (含) 以上	0	0	
	小计	241	241	
女性	29岁 (含) 以下	61	61	3.3%
	30-50岁	17	17	
	51岁 (含) 以上	0	0	
	小计	78	78	
总计		319	319	3.4%

注：新进比率=当年度入职且工龄少于3个月之在职人数/与公司签订劳动合同的所有正式员工

2025年离职人员总数及比例

性别	年龄	地区 (城市)	合计	离职比率 (%)
		浙江		
男性	29岁 (含) 以下	1,043	1,043	20.0%
	30-50岁	354	354	
	51岁 (含) 以上	0	0	
	小计	1,397	1,397	
女性	29岁 (含) 以下	356	356	21.0%
	30-50岁	137	137	
	51岁 (含) 以上	0	0	
	小计	493	493	
总计		1,890	1,890	20.2%

注：离职率=当年度入职满90天的离职人数/与公司签订劳动合同的所有正式员工

劳资协议

甬矽电子努力打造员工与公司之间和谐对等的沟通平台，建立多元且畅通的沟通渠道，包含员工座谈会、员工心声调研及300Days幸福工程计划等，保障劳资双方的权利义务，并适时改善劳动环境与劳资规范。为了全面践行企业社会责任、建立健全的责任商业联盟体系，公司基于实际运营情况，编制了《社会责任管理手册》，旨在确保我们在劳工权益、健康与安全、环境保护以及道德规范等方面达到高标准，以此履行我们的社会职责，塑造正面的企业形象。

《社会责任管理手册》详细制定了多项核心政策，包括但不限于：保障员工的自由职业选择权；提供妇女权益保护措施；严格禁止雇佣童工，并对未成年工实行特殊保护；规范工作时间；确保合理的工资与福利待遇；倡导人道主义的员工待遇；坚决反对任何形式的歧视；支持员工的自由结社与集会权利。

本公司于2019年成立工会，公司工会承接上级工会要求，对女职工委、组织委、生活委、青工委等部门进行日常管理，依法维护职工合法权益，协助公司办好集体福利事业，促进劳资关系和谐，推动履行社会责任。所有员工均可加入工会成为会员，工会与员工签署工会入职申请表。2025年加入工会的员工占比为100%，加入工会的员工皆享工会有关福利政策。



● 员工沟通渠道类型



员工座谈会

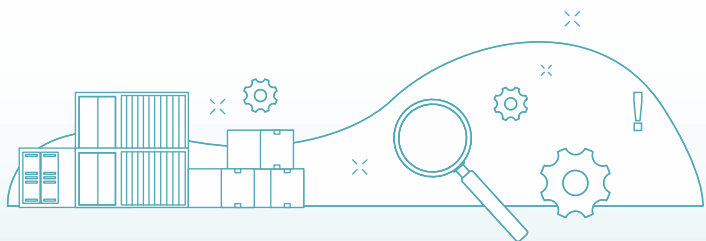
定期举办员工座谈会，每月1次，建立后勤服务沟通渠道，直面员工在食堂、宿舍、班车、安保，保洁等方面的实际需求与问题。收集员工对后勤服务的改进建议，为后续服务优化提供数据支撑与方向指引。



员工心声调研及300Days幸福工程计划

公司每半年开展线上匿名员工满意度调查，并对调查结果进行长期跟踪与深入分析，全面了解员工诉求和意见。通过广泛听取反馈，剖析问题根源，制定切实可行的改进措施并高效落实，持续优化员工体验，不断提升整体满意度。

为切实保障员工权益、构建和谐劳动关系，我公司建立了多元化的员工申诉与反馈机制，涵盖高层直通、工作建议、生活支持及心理辅导等多类渠道，并配套标准化的闭环处理流程，确保员工诉求在1-2个工作日内分派、调查、反馈，并可通过复议机制保障程序公正。该体系注重保密、时效与持续改进，有效提升了组织透明度与员工归属感，成为公司履行社会责任、完善治理结构的重要基础。



■ 多渠道反馈体系

高管直接沟通渠道

总裁反馈直通车：

员工可直接向总裁反映重要问题。

各厂长信箱（F1）：

针对厂区管理问题，设立厂长直达信箱。

总经理反馈直通车（F2）：

针对厂区管理问题，设立总经理直达信箱。

工作相关建议与申诉

安全隐患提报：

通过“甬矽EHS隐患提报平台”自主上报。

信息系统问题：

设有专门通道反馈技术故障与优化建议。

廉洁举报：

提供独立渠道受理违规违纪问题。

生活与心理支持渠道

总务小帮手：

处理日常生活、后勤保障等问题。

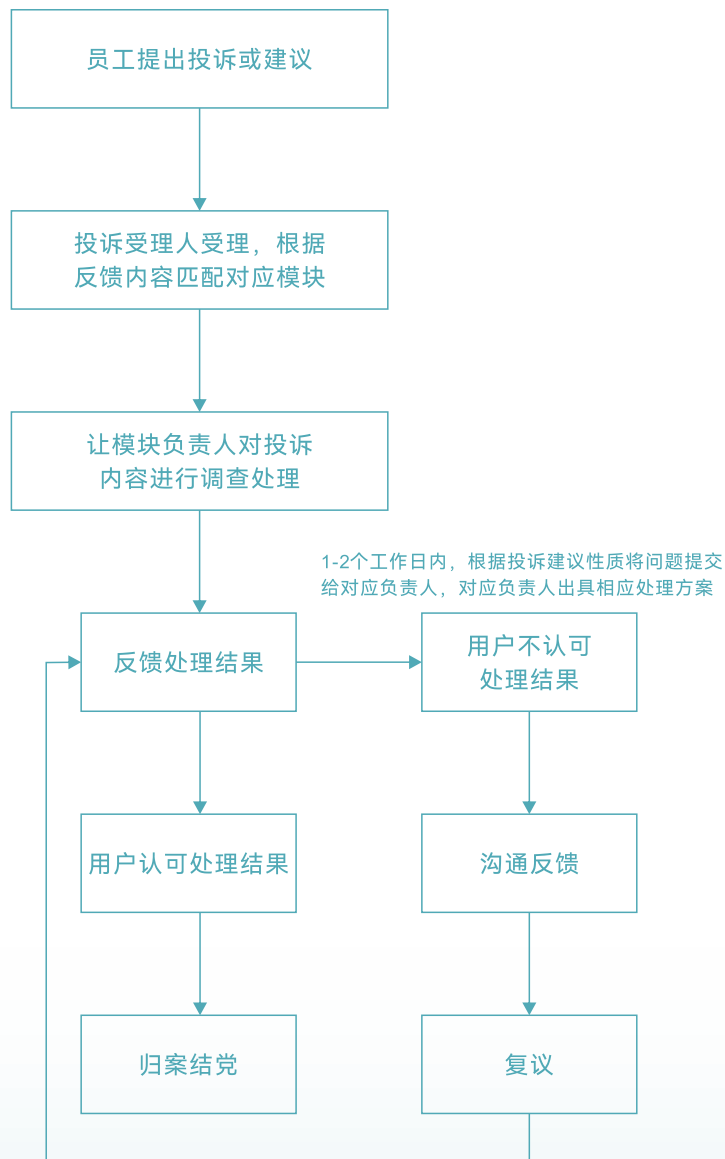
心理健康倾诉平台：

为员工提供心理咨询与情绪支持服务。

工会与人资反馈：

通过BPM系统“员工反馈”栏目提交各类综合诉求。

● 员工意见反馈和申诉流程



员工心声调研整体分为调研前期准备、调研执行、调研后期分析与落地三个阶段。前期重点开展调研设计相关准备工作；执行阶段主要做好调研启动与过程管理；后期阶段完成报告呈现与汇报工作，并同步开展“300Days 幸福工程”计划全流程管理，具体包括计划收集与优化、组织评选与结果公示、后续执行跟踪与反馈闭环，确保调研工作完整推进、落地见效。

■ 2025年度员工意见反馈统计

沟通渠道	意见件数	主要反馈内容	已处理件数	未处理件数
员工座谈会	47	食堂、班车、厂内安全、员工福利、加班、考勤绩效等	47	0
员工心声调研及300Days幸福工程计划	20	敬业度与满意度，包括工作支持、恰当管理、工作环境、系统支持、组织运作、激励回报、人才发展、人岗适配、员工福利、员工活动、投诉处理、交通、食堂、宿舍管理等满意度	20	0



薪酬与福利

平等优渥薪酬

● 男女薪酬比

甬矽电子重视留才与育才，致力于提供具竞争力的薪资条件与完善的员工福利。本公司叙薪标准参照当地法规、同业行情及当地生活水平等条件订定，绝不因性别、种族、语言、宗教、年龄、党派、婚姻状况等条件而影响同仁的薪资薪酬。于此平等包容的职场环境下，男女的薪资起薪平等，然最终的薪酬则依据工作年资、经验或职务加给而有所不同。而本公司员工薪资由基础薪资、各项奖金或津贴等组成，每年亦根据运营状况进行年度调薪，或是依据员工绩效给予奖金，激励员工、鼓励人才与公司共同成长。甬矽电子所有员工适用统一的薪酬制度，因所处制造业行业特性，男性从业人员比例略微偏高，男性员工总数多于女性，导致男性在各职能岗位中人员分布范围更广，在管理类当女性数量较少时，就会出现男女薪酬比差异较大的情况。

■ 各职能男女薪酬比（男：女）

重要运营点	管理类	专业类	操作类
甬矽电子（宁波）股份有限公司	1: 0.8	1: 1	1: 1
甬矽半导体（宁波）有限公司	1: 0.5	1: 1	1: 0.9

注：以男性员工的基本工资加薪酬为1。

● 基层人员与当地法规最低薪资比

本公司绝对恪守运营当地劳动法令的相关要求，标准起薪优于余姚市所规定的最低月工资标准2,260元^[注]。

注:最低月工资标准数据来源于:宁波市人民政府关于调整全市最低工资标准的通知(甬政发(2024)27号)，网页链接:http://www.ningbo.gov.cn/art/2024/4/24/art_122978140459475894.html

完善福利措施

甬矽电子制定完善的福利保障体系：全体员工依法享有五险一金、法定节假日及各类福利假期，涵盖年假、婚假、产假、陪产假、哺乳假、带薪病假等。

公司成立职工工会，推出多项暖心关怀福利，包括生日礼券、春节及中秋等节日礼券、生育津贴、住院慰问金、结婚礼品等，全方位关怀员工工作与生活。福利金专项用于员工活动及各类补助，工会定期跟踪福利金使用情况与员工反馈，确保规范高效使用。

依托多层次福利体系与工会协同发力，甬矽致力打造健康、愉悦、可持续的工作氛围，推动员工与企业共同成长、共赢发展。

● 甬矽电子标准福利

保险

- 依照法规投保社会保险（养老保险、工伤保险、医疗保险、生育保险、失业保险）
- 商业保险

住房公积金

- 依照法规缴纳住房公积金

法令的给假福利

- 春节、清明节、劳动节、端午节、中秋节、国庆节、元旦等法定假期
- 婚假、丧假、年假等法定福利假

其他礼金

- 春节礼金
- 生日礼金



24年年终盛典



党建徒步活动



篮球社活动



清凉一夏活动



台球活动



徒步社和摄影社徒步和采风活动



英语俱乐部



甬矽亲子家庭日



足球社活动

● 甬矽电子其他福利措施

补助金或津贴

- 住房补助
- 餐饮补助

其他福利与活动

- 开设各类健康讲座、女性健康关怀活动
- 公司年会
- 部门团建、年会
- 社团活动（篮球、足球、羽毛球、乒乓球、台球、电竞、摄影、徒步、英语）
- 家庭亲子活动日
- 公益无偿献血
- 公司联谊活动
- 公司户外团建（登山、徒步）
- 中秋福利（发放月饼和员工互动活动）
- 妇女节福利（发放妇女节礼品）
- 端午发放粽子礼品（开展端午节活动）
- 开展夏日清凉节的活动（为员工发放夏日慰问品）
- 教师节发放礼品
- 现金慰问
- 困难职工现金慰问
- 交通车接驳、员工宿舍

注：1.工会会员结婚、生育时，基层工会可以进行实物慰问，每人每次不超过500元，不得现金慰问。

本年度结婚慰问13对，生育慰问17个。

2.工会会员当年生病住院时，基层工会可以进行慰问，每人每次不超过1000元，可以实行现金慰问。同一会员同一病种当年多次住院，慰问一次为限。工会会员去世时，给予不超过2000元的慰问金，其直系亲属（限配偶、父母、子女）去世时，给予不超过1000元慰问金。

本年度直系亲属去世慰问4个，直系亲属去世慰问5个，住院慰问21个。

3.困难职工帮扶支出相关标准：工会会员本人及家庭因大病、意外事故、子女就学等原因致困时，基层工会根据会员困难情况，经工会委员会讨论确定后，可一次性给予不超过3000元的救助慰问金。

本年度困难职工帮扶1个。

4.公益无偿献血：共开展三届，共计760余人。

为保障退休员工权益，本公司依法为员工缴纳养老保险，100%覆盖全体员工。

退休
制度

根据我国法定退休养老制度
依法定缴纳比率提列养老保险

提拨
情形

比例: 雇主16%，员工8%

友善女性职场

甬矽电子积极打造女性友好型职场，持续完善女性员工关怀与权益保障体系。每年三八国际妇女节，均为全体女性员工发放节日礼品，传递企业关怀。

2025年4月7日，甬矽电子（宁波）股份有限公司组织妇女联合会成立暨第一次妇女代表大会顺利召开，进一步凝聚女职工力量、维护女职工合法权益。

公司严格遵照《浙江省人口与计划生育条例》落实假期政策：女职工生育享受98天法定产假；2021年11月25日起合法生育的，一孩增加产假60天（合计158天），二孩、三孩增加产假90天（合计188天），产前可提前1个月申请产假。难产增加产假15天；生育多胞胎的，每多1胎增加产假15天。怀孕未满4个月流产享受15天产假，满4个月流产享受42天产假。哺乳假方面，抚育未满1周岁婴儿的女职工，每日享有1小时哺乳时间；多胞胎每多1胎增加1小时。公司内设母婴室，为孕期及哺乳期女职工提供便利。

在职场平等与反骚扰方面，公司建立规范的员工反馈与申诉机制，支持匿名/实名举报，对职场不平等对待、性骚扰等行为及时受理处置，由专责部门跟进解决，全力保障员工人格尊严与职业安全。



多元发展

培育培训

甬矽电子重视员工的职能发展，设立人才发展部进行公司培育培训管理，坚持把“人才培养”作为企业发展的基石，注重“选才、育才、用才、留才”。在企业文化建设中，力争建立公平公开的开放式管理模式，为人才的培育、成长营造严肃活泼的工作氛围，培育员工成为行业内的精英，使员工在成长过程中有归属感并找到适合自己的发展平台。

公司为积极培育员工具有执行职务的知识与技能，进而提升员工品质意识，提高工作效率，以满足公司长期发展所需。公司已制定《培训管理制度》，拥有完善的培训体系，每一位员工可以依据个人学识、职务与层别，进行阶段性有目标、有计划、有系统的学习与成长，循序渐进充实各项专业知识及技能。

针对入职的新人实施了一系列培养跟踪计划，旨在根据新人入职时间划分各个阶段的培养目标、培养任务及培养方式，结合专项任务、线下培训、引导指导等方式，帮助新人更快更好的融入团队，传承文化。为了在激烈的市场竞争中求得发展，必须有中坚管理阶层和优秀的人才。公司越来越重视培养自己的管理人才，打造能够引领企业乘风破浪的尖兵。

甬矽电子深信与时俱进的培训是推动员工与公司同步成长的核心动力。公司搭建多元学习渠道，打造兼具深度与广度的培训课程体系，全方位赋能员工技能精进与知识储备升级，学习渠道与课程内容详见下文。

学习渠道	课程类别	培训课程
内部培训	新人培训	新人入职培训、新人上岗培训、年度复训、指导员培训等
内部培训	通识课程	职级必修课、基础训、公选课、ESG培训等
外部培训	外部培训	管理领导课程等

2025年度公司级培训统计时数范围包括：新人入职培训、职级必修课、基础训、公选课等。

2025年总共开设129班次课程，共培训72,833人次，累积132,956人小时数。整体而言人均受训小时数为20小时。

2025年度培训开课班次及受训人次/人小时数

课程类别	开课班次	总人次	总人时数
新人训练	73	54,048	112,480.5
通识课程	26	16,561	14,403.0
管理领导课程	31	2,224	6,073.0
合计	129	72,833	132,956.5

我们的员工培训方针不因性别而有所差异，2025年男性平均受训小时数为20.2小时，女性平均受训小时数为19.8小时。

各性别平均受训小时数（单位：小时）

性别	2023年	2024年	2025年
男性	8.9	24.2	20.2
女性	9.2	25.2	19.8

注：平均受训小时数=各性别受训总小时数÷各性别年底员工人数

各职能别平均受训小时数

职能	2023年	2024年	2025年
管理类	3.6	12.3	21.8
操作类	6.3	25.7	18.6
专业类	8.3	24.5	21.2

注：平均受训小时数=各职能别受训总小时数÷各职能别年底员工总数

● 员工过渡援助政策

退休员工可能因离开职场而感到生活顿时失去重心，亦因无经济收入、与家庭成员相处时间变多、生理功能下降等，引起心理焦虑、家庭成员互动问题及生活照顾问题等。因此为协助员工提早做好退休的准备，甬矽电子提供员工退休或二次就业相关议题的咨询、讲座及培训课程，帮助员工了解退休生活可能面临的问题，规划自己的退休生活。

若因公司内部调整或不可抗力因素而被解聘的员工，为降低员工待业过渡期的心理及经济压力，协助员工衔接至下一份工作，本公司除依法给付资遣费外，另提供职缺媒合及提供一对一咨商。

绩效考核

本公司订有员工绩效考核办法，通过直接人员奖工考核、新进间接人员试用期满考核、间接人员转正后月度/季度绩效考核和年度绩效考核，能真实反映出员工的工作表现，并给予正向回馈，从而更有效的制定下一年度的个人工作目标。

奖工考核适用于所有取得上岗证的直接人员，并根据生产产品种类及难易程度计算直接人员每月奖励金额。新进间接人员试用期考核适用于所有新入职还未转正的间接人员，根据试用期期初个人与其主管共同商定的目标，在试用期结束前进行考核评级。转正后的间接人员，根据具体的转正月份，纳入月度绩效考核或季度绩效考核范围，根据当月/当季度工作目标完成情况，由主管与员工面谈评估确认考核等级并应用于月绩效奖金核算。除当年度到职、长期休假（如申请产假的女职工）及普工外，其余所有员工均参与年度绩效考核。年度绩效考核每半年开展一次，根据期初个人与其主管共同商定的目标建立个人绩效指标，在期末结合员工的实际工作表现，通过员工自评和主管与员工面谈的方式进行考核评级。年度绩效考核等级也将作为员工年度晋升和调薪的依据，其中年度绩效考评结果较差的员工会纳入到绩效改善计划中，通过主管针对性的制定培养方案，最大限度的帮助员工提升专业能力。

此外，若员工对奖工/绩效考评结果存在疑义，可在面谈过程中与主管直接沟通。公司内网还设有员工反馈模块，员工可选择匿名或不匿名方式反馈奖工、绩效相关疑问，通过线上流程高效解决问题。

公司致力于构建绩效管理的良性循环，通过持续的目标设定、反馈辅导与结果应用，激发员工潜能，提升组织效能。同时，根据公司发展战略不断优化考核机制，确保绩效管理体系与公司发展战略紧密契合，推动员工与公司共同成长。

■ 各性别完成年度绩效考核百分比

性别	考核人数	员工人数	占比
男性	2,819	4,939	57%
女性	790	1,673	47%
合计	3,609	6,612	55%

注：各性别员工考核占比=各性别受考核的员工人数÷各性别年底员工人数*100%

■ 各职级完成年度绩效考核人数与百分比 (单位: 人、%)

职级	考核人数	员工人数	占比
核心管理人员	62	64	97%
中级管理人员	260	270	96%
基层人员	3287	6,278	52%
合计	3,609	6,612	55%

■ 各职级与性别完成年度绩效考核百分比 (单位: %)

职级	男性	女性
核心管理人员	96%	100%
中级管理人员	96%	97%
基层人员	55%	45%

注: 占比=按职级各性别受考核的员工人数÷按职级各性别年底员工人数

■ 各职能完成年度绩效考核人数与百分比 (单位: 人、%)

职能别	考核人数	员工人数	占比
管理类	322	334	96%
操作类	227	2,823	8%
专业类	3,060	3,455	89%
合计	3,609	6,612	55%

■ 各职能与性别完成年度绩效考核百分比 (单位: %)

职能别	男性	女性
管理类	96%	97%
操作类	9%	7%
专业类	88%	91%

注: 占比=按职能各性别受考核的员工人数÷按职能各性别年底员工人数

职场安全

职业健康安全管理

员工及外部作业人员是公司运营活动的重要力量，其作业过程中面临的安全与健康风险，可能对公司经济效益及相关人员身体健康造成重大影响。

为持续营造安全、健康的工作环境，稳步提升职业健康安全管理绩效，公司严格遵守各项职业健康安全法律法规，遵循ISO45001:2018职业健康安全管理体系标准要求，建立健全相关制度程序，以PDCA循环（规划—执行—检查—改善）为核心管理架构开展日常管理工作。目前，公司现有营运区域均已通过ISO45001:2018职业健康安全管理体系认证。

● 职业健康安全治理与风险管控

EHS管理委员会

甬矽电子构建劳资协同共治的职业健康安全管理组织体系，设立EHS管理委员会，作为职业健康安全工作的最高决策与监督机构。委员会成员涵盖公司中高层管理者、基层职工代表、工会委员等各个层级，充分保障劳动者在职业健康安全事务中的知情权、参与权与决策权。

委员会下设环安处作为专职管理机构，严格执行季度例会制度，核心审议公司职业健康安全管理办法修订、管理程序运行有效性评估、安全培训计划审定及实施、职业健康安全事故调查等各项议题。

环安处下设职业健康部、工业安全部、环境保护部三个部门，全面识别各作业环境中的职业健康安全风险，牵头制定配套管理办法与控制程序，定期组织开展培训、演练、稽核等工作，并通过定期开展内外部审核，实现各类事故的有效预防，切实保障全体作业人员的健康与安全。

同时，公司通过办公网络相关模块主动公示职业健康安全管理办法及相关法规政策，确保职业健康安全政策信息便捷可查。

全渠道沟通与激励通报机制

为畅通职业健康安全诉求表达渠道，公司建立了多渠道沟通反馈机制。员工可通过专属专线及指定邮箱，以匿名方式咨询、反馈职业健康安全相关问题。

同时，环安处常态化组织月度沟通会议，各厂处单位可汇报职业健康安全工作进展，自主提出现存问题及改进建议；会议讨论确定的事项将纳入跟踪台账，明确整改责任与时限，实现闭环管理。

此外，公司深入贯彻国务院安委会要求，全面建立《事故隐患内部报告奖励制度》，积极倡导全员参与风险监督，鼓励员工、供应商及承揽商主动通报作业场所EHS风险隐患。制度实施以来，累计接收并核实处理事故隐患报告208项，发放奖励10000余元。该制度的落地，有效降低了作业风险，进一步激发了全员参与安全管理的积极性，构建起群防群控的安全治理格局。

职业健康安全风险评估

甬矽电子制定并发布《危险源识别与风险管理控制程序》，由环安处牵头，联合各业务部门开展全流程、全覆盖的风险辨识工作。

2025年，公司专项组织环安处人员开展危险源辨识与风险评估专业培训，并鼓励相关人员考取外部权威资质证书，夯实专业能力基础。同时，引入外部第三方机构定期审核管控措施的有效性，确保风险管控工作的专业性与客观性。

除例行风险评估外，公司建立变更管理制度。当设备、原辅料、操作程序、工艺等发生重大变更，或发生严重职业灾害事故、收到员工重大投诉事件时，将重新开展风险评估并制定预防措施，从源头上防范职业灾害发生。

风险等级划分与应对管理机制

高风险

建立作业管制程序与监督量测要求，每半年检讨控制与监督的有效性，并列为主管巡检重点与改善项目。

中高风险

建立作业管制程序与监督量测要求，每年检讨控制与监督的有效性。

中风险

有条件接受，存在适当的程序、控制与安全保护并依需要建立管制措施。

低风险

现况接受，无须采取任何措施。

甬矽电子工作场域的高风险项目及管控措施

风险项目	危害类型	管控措施
电镀岗位	<ul style="list-style-type: none"> 化学品浓度超标可能会引发皮肤性神经性疾病 	<ul style="list-style-type: none"> 已设置排风罩、密闭化处理 操作人员佩戴防护用品
污水站		
有限空间	<ul style="list-style-type: none"> 有限空间无通风设施，未按规定作业可能造成缺氧、中毒、中暑等 	<ul style="list-style-type: none"> 作业前进行通风半小时，作业中持续进行通风，在检测有限空间内气体，检测合格后佩戴相应的防护用品再开展作业，设置专职监护人等。
机械伤害与触电	<ul style="list-style-type: none"> 机械设备联锁失效或维修过程均可能发生机械伤害和触电 	<ul style="list-style-type: none"> 设备维修时执行挂牌上锁，切断能源供应，按操作规程开展作业等。

职业健康安全培训

公司建立全员培训体系，员工入职时开展三级安全教育培训，要求全体员工每年完成EHS专项教育培训。定期培训内容涵盖通用（危险作业、化学品作业等）EHS知识，岗位安全知识则精准匹配岗位安全需求，切实提升员工的风险识别能力与应急处置水平，从意识层面预防各类安全事故发生。

针对承包商人员，公司严格执行“先培训、后上岗”的准入原则，在其入场前开展资质审核，开展专项安全交底，重点讲解公司职业健康安全管理制、作业现场风险点、安全操作规程及应急响应要求，确保承包商人员充分理解并严格遵守相关规定。

类别	课程内容	参训对象	参训总小时数/次数
通用培训	一般职安培训，包含法规概要、职业健康安全概念及工作守则、标准作业程序、紧急事故应变处理、消防及急救常识、新入职员工或转岗人员开展三级教育培训等。	全体员工	8小时/4次
工作相关危害	职业灾害及工作相关健康问题预防，例如职业危害因素及其防护、职业卫生总论及职业卫生应急救援预案、机械安全防护、特种设备使用安全、电气使用安全、危险化学品使用安全、消防设施使用注意事项等。	风险员工	8小时/4次
危害活动	高危害活动作业程序培训，例如职业卫生操作规程、劳动防护用品的正确使用等、设备维修挂牌上锁。	风险员工	8小时/4次
危害情况培训	危害情况紧急应变培训，例如消防演练、防汛抗台演习及心肺复苏急救等。	全体员工	6小时/3次
应急演练	触电应急演练、机械伤害应急演练、特种设备应急演练、危险化学品泄漏演练、物体打击应急演练等	风险员工	4小时/4次

● 安全生产活动

甬矽电子以安全生产标准化为基础，系统性推进安全生产管理工作。每年初制定明确的EHS工作计划，设定可量化的安全管理指标，组织全员签署EHS责任书；每月开展EHS考核，推动安全责任落实到人。

积极响应国家政策，每年组织开展安全生产月、消防宣传月、职业健康周等主题活动，营造全员参与、全员重视的安全文化氛围。

● 职业健康服务及健康促进活动

甬矽电子重视劳动者职业健康权益，针对作业环境中识别出的铜烟、二氧化锡、异丙醇等职业健康危害因素，严格遵循“三级预防”原则落实防护措施：一是为员工配备合规的卫生防护设施及个人防护用品，实行有害与无害作业分开；二是定期开展作业环境职业危害因素监测及接触人员职业健康体检；三是对相关禁忌人员及时调离原岗位并妥善安置，不断提升职业卫生防治管理水平，筑牢职业健康“防护墙”。

在员工个人健康促进领域，公司为全体全职员工提供年度常规体检服务，对健康检查结果异常的员工实施专项跟踪管理。针对运动不足、饮食失衡、心理压力等常见健康风险，每年组织健康讲座，增强员工健康意识。



2025年举办的健康促进活动

健康促进活动项目	活动说明及成效
徒步社户外徒步系列行动	定期举办户外徒步系列活动，感受大自然，累计600人次参与
红十字急救培训	急救知识培训
心理健康讲座	心理健康的重要性和如何解决负面情绪
健康饮食与运动	日常饮食误区、膳食搭配、合理运动
慢性疾病预防讲座	慢性疾病的认识、预防及管理
日常急救知识讲座	常见意外伤害护理、脑卒的识别和救护、心肺复苏和AED的使用
中医养生大讲堂	冬季中医养生法则和方法

工伤与工作相关健康问题

● 事故调查处置流程

公司已制定完备的职业健康安全事故通报流程及生产安全事故应急预案。当事故发生时，伤者、现场主管或目击人员需第一时间启动应急处置流程与上报流程。

环安处接到事故报告后，将依据“四不放过”原则开展事故调查处理。

● 职业灾害纪录与处理

2025年度，甬矽电子共发生2起安全相关事件，包括1起上下班交通事故、1起员工摔倒事故。

针对上述事件，环安处第一时间完成内部调查与原因分析，人力资源出依据调查结论及相关法规要求，向政府主管部门正式提交工伤认定申请。

员工工伤与工作相关健康问题统计表

统计项目(单位)	2023年	2024年	2025年
工伤死亡人次(次)	0	0	0
工伤死亡率	0	0	0
严重后果工伤人次(次)	0	0	0
严重后果工伤比率	0	0	0
可记录事故人次(次)	3	4	2
可记录事故比率	0.2575	0.3041	0.1304
职业疾病件数(件)	0	0	0
职业疾病发生率	0	0	0

注1: 工伤死亡率=工伤死亡人次÷工作总小时数×1,000,000。

注2: 严重后果工伤指导致员工无法或难以于6个月内恢复至受伤前健康状态的工伤, 但排除死亡人数。

注3: 严重后果工伤比率=严重后果工伤人次÷工作总小时数×1,000,000。

注4: 可记录事故人数指该年度发生的所有工伤事件, 包含严重后果工伤数量与工伤死亡数量。

注5: 可记录的事故比率=可记录的工伤人次÷工作总小时数×1,000,000。

注6: 工作相关健康问题发生率=职业疾病次数÷工作总小时数×1,000,000。



07

社会共荣

资源投入与社会赋能

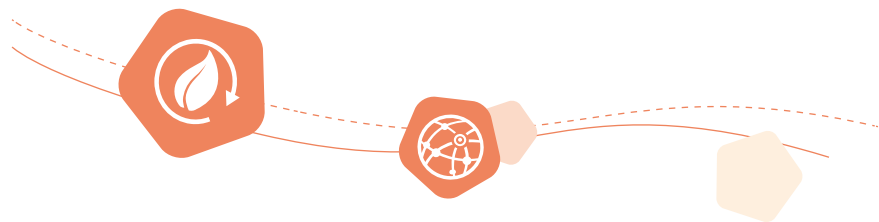
130



资源投入与社会赋能

实践成效与多元贡献

甬矽电子投入企业资源，同时邀请同仁协作，共同参与丽水松阳县以购代捐的方式扶贫、大型援疆活动、无偿公益献血计划，通过项目活动，结合长期合作的机构与场域，希望能提升对于利益相关方的正面影响力。



2025年社会参与项目实绩

社会参与发展面向	专案名称	专案简介	利害关系人	专案产出	对应之SDGs
弱势扶助	爱心捐赠活动	采购丽水松阳县橙子，以购代捐的方式精准扶贫，助力松阳县脱贫攻坚	浙江省丽水松阳县种植户	通过购买种植户的橙子20,000斤，减少橙子滞销风险，增加农户收入	SDG1消除贫困
弱势扶助	援疆活动	2025年大型援疆活动——“我有一棵树，长在阿克苏”，种植100颗苹果树	新疆阿克苏地区种植户	通过认种了一片苹果林，产出1000箱苹果，即为当地果农带来经济收益，更以“绿色力量”持续推动着沙漠边缘的生态修复与可持续发展	SDG1消除贫困
健康促进	无偿公益献血	协助余姚市血站中心，发动组织员工进行无偿公益献血	余姚市血站中心	报名人数达204余人，成功献血共计159人，献血量49,800mL	SDG3 良好健康与福祉

08

附录

GRI标准索引表

132



GRI标准索引表

使用声明：甬矽电子已依循GRI标准报告2025年1月1日至12月31日期间的ESG信息

适用GRI 1：基础2021

一般披露项目

GRI标准	披露项目	报告书所在章节	省略说明	
			省略的披露项目	原因或备注
GRI 205: 反腐败 2016	2-1 组织详细情况	2.1.1 基本信息		
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	1.1.3 边界范围		
	2-3 报告期、报告频率和联系人	1.1.1 报告期		
		1.1.6 联系信息		
	2-4 信息重述	1.1.4 信息重述		
	2-5 外部鉴证			
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	4.1.2 供应链结构		
	2-7 员工	2.1.1 基本信息		
		6.1.2 人才招聘		
	2-8 员工之外的工作者	2.1.1 基本信息		
	2-9 管治架构和组成	2.2.1 治理架构		
		2.2.2 专门委员会		
	2-10 最高管治机构的提名和遴选	2.2.1 治理架构		
2-11 最高管治机构的主席	2.2.1 治理架构			
2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	1.4.1 实质性议题评估过程			
	1.4.2 实质性议题影响管理			
2-13 为管理影响的责任授权	1.4.1 实质性议题评估过程			
	1.4.2 实质性议题影响管理			

GRI标准	披露项目	报告书所在章节	省略说明	
			省略的披露项目	原因或备注
GRI 205: 反腐败 2016	2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	1.4.1 实质性议题评估过程		
	2-15 利益冲突	2.2.1 治理架构		
	2-16 重要关切问题的沟通	2.2.1 治理架构		
	2-17 最高管治机构的共同知识	2.2.1 治理架构		
	2-18 对最高管治机构的绩效评估	2.2.1 治理架构		
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架构		
	2-20 确定薪酬的程序	2.2.1 治理架构		
	2-21 年度总薪酬比率	6.2.1 平等优渥薪酬		
	2-22 关于可持续发展战略的声明	1.2.1 经营者的话		
	2-23 政策承诺	2.4.1 诚信经营		
		2.4.2 人权政策		
	2-24 融合政策承诺	2.4.1 诚信经营		
		2.4.2 人权政策		
	2-25 补救负面影响的程序	1.4.2 实质性议题影响管理		
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	2.4.1 诚信经营		
		2.4.2 人权政策		
2-27 遵守法律法规	2.4.3 遵守法律法规			
2-28 协会的成员资格	2.1.1 基本信息			
2-29 利益相关方参与的方法	1.3.1 识别利益相关方			
	1.3.2 利益相关方沟通			
2-30 集体谈判协议	6.1.3 劳资协议			
GRI 3: 实质性议 题 2021	3-1 确定实质性议题的过程	1.4.1 实质性议题评估过程		
	3-2 实质性议题清单	1.4.2 实质性议题影响管理		

实质性议题披露

GRI标准	披露项目	报告书所在章节	省略说明	
			省略的披露项目	原因或备注
3-3 实质性议题的管理				
GRI 205: 反腐败 2016	205-1 已进行腐败风险评估的运营点	2.4.1 诚信经营		
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	2.4.1 诚信经营		
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	2.4.1 诚信经营		
GRI 206: 反竞争行为 2016	206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	2.4.1 诚信经营		
GRI 418: 客户隐私 2016	418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉			
GRI 302: 能源 2016	302-1 组织内部的能源消耗量	5.2.2 能源消耗		
	302-2 组织外部的能源消耗量			
	302-3 能源强度	5.2.2 能源消耗		
	302-4 降低能源消耗量	5.2.3 节能减排实践		
GRI 303: 水资源和 污水 2018	303-1 组织与水作为共有资源的相互影响	5.4.1 水资源影响评估		
	303-2 管理与排水相关的影响	5.4.1 水资源影响评估		
	303-3 取水	5.4.2 取水排水耗水		
	303-4 排水	5.4.2 取水排水耗水		
	303-5 耗水	5.4.2 取水排水耗水		
GRI 306: 废弃物 2020	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	5.5.1 废弃物影响评估		
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	5.5.1 废弃物影响评估		
		5.5.2 废弃物管理政策		
	306-3 产生的废弃物	5.5.3 废弃物清运处置		
	306-4 从处置中转移的废弃物	5.5.3 废弃物清运处置		
306-5 进入处置的废弃物	5.5.3 废弃物清运处置			

GRI标准	披露项目	报告书所在章节	省略说明	
			省略的披露项目	原因或备注
GRI 308: 供应商环境 评估 2016	308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	4.2.1 供应链管理政策		
	308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动	4.2.2 供应链审核成效		
GRI 414: 供应商社会 评估 2016	414-1 使用社会评价维度筛选的新供应商	4.2.1 供应链管理政策		
	414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动	4.2.2 供应链审核成效		
GRI 202: 市场表现 2016	202-1 按性别的标准起薪水平工资与当地最低工资之比	6.2.1 平等优渥薪酬		
	202-2 从当地社区雇用高管的比例	6.1.2 人才聘雇		
GRI 401: 雇佣 2016	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	6.1.2 人才聘雇		
	401-2 提供给全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	6.2.2 完善福利措施		
	401-3 育儿假	6.2.3 友善女性职场		
GRI 404: 培训与教 育 2016	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	6.3.1 培育培训		
	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	6.3.1 培育培训		
	404-3 接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比	6.3.2 绩效考核		

特定主题披露项目

GRI标准	披露项目	报告书所在章节	省略说明	
			省略的披露项目	原因或备注
GRI 201: 经济绩效 2016	201-1 直接产生和分配的经济价值	2.3.1 经济价值		
	201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	5.1.3 气候相关影响、风险及机遇管理		
	201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	6.2.2 完善福利措施		
	201-4 政府给予的财政补贴	2.3.1 经济价值		
GRI 204: 采购实务 2016	204-1 向当地供应商采购的支出比例	4.1.2 供应链结构		
GRI 207: 税务 2019	207-1 税务方针	2.3.2 税务政策		
	207-2 税务治理、控制及风险管理	2.3.2 税务政策		

GRI标准	披露项目	报告书所在章节	省略说明	
			省略的披露项目	原因或备注
GRI 207: 税务 2019	207-3 与税务关切相关的利益相关方参与及管理	2.3.2 税务政策		
	207-4 国别报告	2.3.2 税务政策		
GRI 301: 物料 2016	301-1 所用物料的重量或体积	4.3.2 物料采购		
	301-2 所用循环利用的进料	4.3.2 物料采购		
	301-3 再生产品及其包装材料	4.3.3 物料循环利用		
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接 (范围1) 温室气体排放	5.1.5 温室气体盘查		
	305-2 能源间接 (范围2) 温室气体排放	5.1.5 温室气体盘查		
	305-3 其他间接 (范围3) 温室气体排放	5.1.5 温室气体盘查		
	305-4 温室气体排放强度	5.1.5 温室气体盘查		
GRI 402: 劳资关系 2016	402-1 有关运营变更的最短通知期	6.1.1 人力管理		
GRI 403: 职业安全 卫生 2018	403-1 职业健康安全管理体系	6.4.1 职业健康安全管理		
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	6.4.1 职业健康安全管理		
	403-3 职业健康服务	6.4.1 职业健康安全管理		
	403-4 职业健康安全事务: 工作者的参与、意见征询和沟通	6.4.1 职业健康安全管理		
	403-5 工作者职业健康安全培训	6.3.1 培育培训		
	403-6 促进工作者健康	6.4.1 职业健康安全管理		
	403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	6.4.1 职业健康安全管理		
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	6.4.1 职业健康安全管理		
	403-9 工伤	6.4.2 工伤与工作相关健康问题		
	403-10 工作相关的健康问题	6.4.2 工伤与工作相关健康问题		

GRI标准	披露项目	报告书所在章节	省略说明	
			省略的披露项目	原因或备注
GRI 405: 多元化与 平等机会 2016	405-1 管治机构与员工的多元化	2.2.1 治理架构		
	405-2 男女基本工资和报酬的比例	6.1.2 人才招聘 6.2.1 平等优渥薪酬		
GRI 406: 反歧视 2016	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	2.4.2 人权政策		
GRI 407: 结社自由与 集体谈判 2016	407-1 结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商	2.4.2 人权政策		
GRI 408: 童工 2016	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	2.4.2 人权政策		
GRI 409: 强迫或强制 劳动 2016	409-1 具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	2.4.2 人权政策		
GRI 410: 安保实践 2016	410-1 接受过在人权政策或程序方面培训的安保人员	2.4.2 人权政策		
		6.3.1 培育培训		
GRI 411: 原住民权利 2016	411-1 涉及侵犯原住民权利的事件	2.4.2 人权政策		



甬韵电子(宁波)股份有限公司
FOREHOPE ELECTRONIC (NINGBO) LIMITED COMPANY