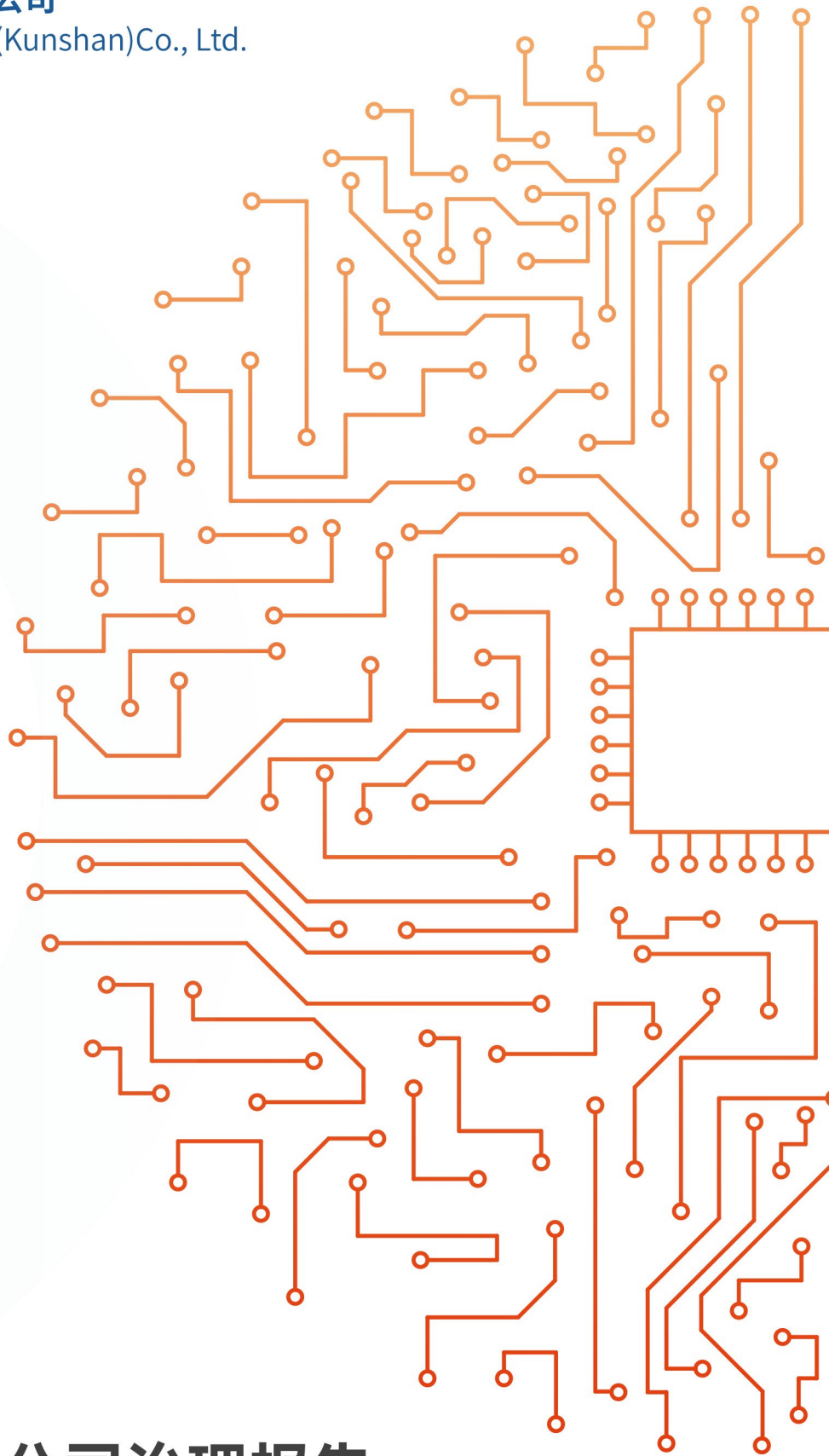




沪士电子股份有限公司

Wus Printed Circuit(Kunshan)Co., Ltd.



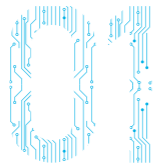
# 2025

## 环境、社会及公司治理报告

# 目录

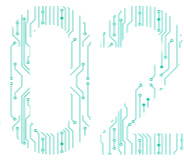
关于本报告	01
管理团队致辞	03
关于我们	05
可持续发展治理	10
关键绩效表	81
指标索引表	83

## 规范治理 筑牢长青之基



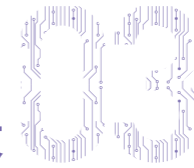
公司治理	19
商业道德	23
信息安全	27
税务管理	28

## 绿色智造 恪守环境责任



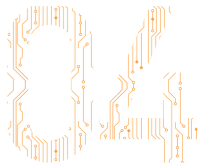
环境合规管理	31
应对气候变化	33
能源利用	36
水资源利用	38
循环经济	39
污染物与废弃物管理	42

## 持续创新 驱动品质成长



创新研发	47
产品与服务	50
责任供应链	55

## 价值共创 践行共利共赢



员工权益保障	61
员工薪酬福利	65
人才吸引留任	67
员工培训发展	71
职业健康安全	73
社区共建	79

# 关于本报告

本报告是沪士电子股份有限公司首次公开发布的可持续发展 / 环境、社会及公司治理（简称“ESG”）报告，旨在披露公司在可持续发展方面的理念、管理实践和绩效表现，充分回应利益相关方的期望和需求。

**称谓说明** 为了便于表述和阅读，在本报告中“沪士电子股份有限公司”也以“沪电股份”“公司”或“我们”表示。

释义项	释义内容
青淞厂	本公司位于昆山市玉山镇东龙路 1 号的厂区
沪利微电	本公司之全资子公司昆山沪利微电有限公司
黄石沪士	本公司之全资子公司黄石沪士电子有限公司
胜伟策	本公司之控股子公司胜伟策电子（江苏）有限公司
沪士泰国	本公司之控股子公司沪士电子（泰国）有限公司（WUS PRINTED CIRCUIT (THAILAND) CO., LTD.）

**报告范围** 时间范围覆盖 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，部分内容往前后年度适度延伸。本报告为年度报告。

**报告边界** 本报告范围与公司年度合并财务报表范围一致，所披露的文字及数据资料来自沪电股份及下属各子公司。

**编制依据** 深圳证券交易所《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 3 号——可持续发展报告编制》。

**编制参照** 香港联合交易所有限公司《环境、社会及管治报告守则》，全球报告倡议组织《可持续发展报告标准》（GRI Standards），国际可持续准则理事会《国际财务报告可持续披露准则第 1 号——可持续相关财务信息披露一般要求》（IFRS S1）、《国际财务报告可持续披露准则第 2 号——气候相关披露》（IFRS S2），欧盟委员会、欧洲财务报告咨询委员会《欧洲可持续发展报告标准》（ESRS），联合国可持续发展目标（SDGs）。

**编制原则** 本报告符合以下“重要性”“平衡”“量化”和“一致性”原则。  
重要性原则：公司开展重要性评估，以识别和评估对于我们业务、内部以及外部利益相关方的重要 ESG 议题，在报告中重点披露。更详细的重要性评估过程以及结果，请参见本报告“可持续发展治理”章节。

平衡原则：本报告内容反映客观事实，对公司涉及的正面、负面信息均予以不偏不倚地披露，平衡地陈述公司在 ESG 各方面的努力。在报告期间内不存在应当披露而未披露且产生重大影响的负面事件。

量化原则：公司在本报告中披露 ESG 量化绩效指标，并在适用情况下设定了量化绩效目标。有关本报告中关键绩效的计量标准、方法、假设及 / 或计算工具、使用的转换因子来源均已在相应位置（如适用）进行说明。

一致性原则：本报告对同一指标在不同报告期内的统计及披露方式保持一致；若统计及披露方式有更改，将在报告附注中予以充分说明，以便相关方进行有意义的分析与评估。

**信息来源** 本报告中所使用的全部信息数据来自公司正式文件、统计报告与财务报告，以及由公司责任管理部门汇总与审核的各单位可持续发展实践信息。相关财务数据与公司年度报告不符的，以年度报告为准。如无特殊说明，本报告中所涉及货币金额以人民币作为计量币种。

**可靠性保证** 公司承诺本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其内容真实性、准确性负责。

**报告获取** 报告以 PDF 电子文件形式发布，欢迎登录公司官方网站（<http://www.wustec.com>）及公司指定的信息披露网站巨潮资讯网（[www.cninfo.com.cn](http://www.cninfo.com.cn)）获取电子版报告。

**意见反馈** 为不断改进报告编制工作，我们希望倾听您的意见和建议，如对报告有疑问和建议，您可发邮件至电子邮箱 [Shreya\\_Wang@wustec.com](mailto:Shreya_Wang@wustec.com)，或可致电 0512-57356030。

# 管理团队致辞



## 以技术创新激发成长动能，以 ESG 治理锚定长青未来

人工智能 (AI) 已成为未来数年驱动电子信息产业增长确定性最高的核心变量，它正完成从前沿技术概念向通用型基础设施的跃迁，系统性地重塑全球电子产业的技术路径与价值分配逻辑。在这一背景下，印制电路板 (PCB) 行业的产业定位发生根本性重构，结构性分化特征越发明显，未来产业链的核心价值，将进一步向具备绿色智造底座、技术协同研发优势、以及长期深度赋能头部客户群体的企业集中。作为全球领先的数据通讯和智能汽车 PCB 解决方案提供商，我们始终深知，企业的长远发展不仅建立在技术创新与产能升级之上，更根植于对环境的敬畏、对社会的责任以及对规范治理的坚守。面对日益复杂的全球宏观环境与日趋严格的监管要求，我们秉持“成长、长青、共利”的经营理念，将环境、社会及公司治理 (ESG) 理念深度融入企业战略与日常运营之中。



## 我们致力于以持续的技术创新激发“成长”动能

我们持续聚焦核心 PCB 产品在 AI 服务器、高性能计算机 (HPC)、高速网络交换机及路由器、智能汽车等前沿应用领域。我们紧扣产业技术迭代脉搏，持续深化对高速先进材料、信号完整性及复杂高密结构的系统性探索，构筑涵盖高频高速传输、高阶高密互连及卓越热管理等核心技术矩阵，将研发端的技术前瞻性与制造端的量产保障能力深度耦合。我们所提供的高性能与高信赖性 PCB 解决方案，不仅能满足客户的量身定制需求，更是确保终端客户产品展现卓越性能与可靠稳定运行的关键因素之一，对其在各自应用领域的市场成功至关重要。依托与全球核心客户深度信赖的价值共生，凭借卓越的产品交付力与全球核心客户的深度信赖，我们的技术红利已全面转化为驱动公司高质量成长的强劲引擎，2025 年公司营业收入与利润双双再创新高。

## 我们致力于以稳健的规范治理架构与坚定的绿色生态承诺夯实“长青”基业

2025 年我们全面升维由董事会统领的 ESG “三级管理架构”，将合规底线、反腐倡廉及严密的数据安全网络，深度熔铸于日常运营之中，筑牢企业合规底座，

以高度的透明度与诚信度持续向资本市场传递透明与互信。同时，追求长青意味着我们必须对自然心存敬畏。我们不仅成功确立了基于科学碳目标倡议 (SBTi) 的 1.5°C 温控减碳路径，青淞厂也于 2026 年 2 月正式荣膺国家级绿色工厂。以此为全新起点，我们将持续驱动能源结构优化与资源循环利用，稳步降低运营对环境的影响，以严谨的治理底座托举绿色愿景，让企业在与自然环境的和谐共生中迈向长青。

## 我们致力于以深度的全价值链协同与开放的价值共享，锚定与各利益相关方的“共利”共赢

企业的可持续发展，凝聚着每一位同行者的智慧与担当，我们以人为本，致力打造公平、包容、健康的工作环境，全面落实 ISO 45001 体系，坚决筑牢生命安全防线，让奋斗者共享公司成长的红利。我们将这份责任承诺向上下游纵深推进，依托领先的 PCB 技术解决方案与全球客户网络同频共振，夯实共赢的发展底座；严格执行《供应商行为准则》与冲突矿产尽职调查，携手全球合作伙伴共建透明、绿色、负责任的供应链生态。我们深知持续回馈股

东与社会是企业不可推卸的责任。我们将持续依托扎实的精益运营与坚韧的业务底座，为股东创造稳健、丰厚的长期回报；并满怀感恩之心投身公益事业，以商业向善的力量反哺社会与社区。我们将与各界并肩携手，真正构建起生生不息的可持续价值共同体，共同书写高质量可持续发展的长青答卷。

# 关于我们



## 使命和愿景

技术优先、品质为本、客户共赢，成为全球高性能、高可靠性的 PCB 解决方案领军者。为数据通讯、智能汽车和 AI 应用提供坚实基础，赋能全球头部科技创新企业。



## 经营理念

成长 长青 共利

## 我们是谁

我们是一家全球领先的数据通讯和智能汽车领域 PCB 解决方案供应商。我们的产品为这些高增长领域提供核心硬件支撑。人工智能驱动的数据中心需求蓬勃发展，特别是在高性能计算与数据互连应用领域，已成为驱动我们业绩增长的核心引擎。此外，汽车电动化、智能化及网联化的快速发展也为我们的长期业绩增长注入动力。

## 主要产品应用领域

### 数据通讯



高速网络交换机及路由器



AI 服务器及 HPC



通用服务器



无线通讯网络

### 智能汽车



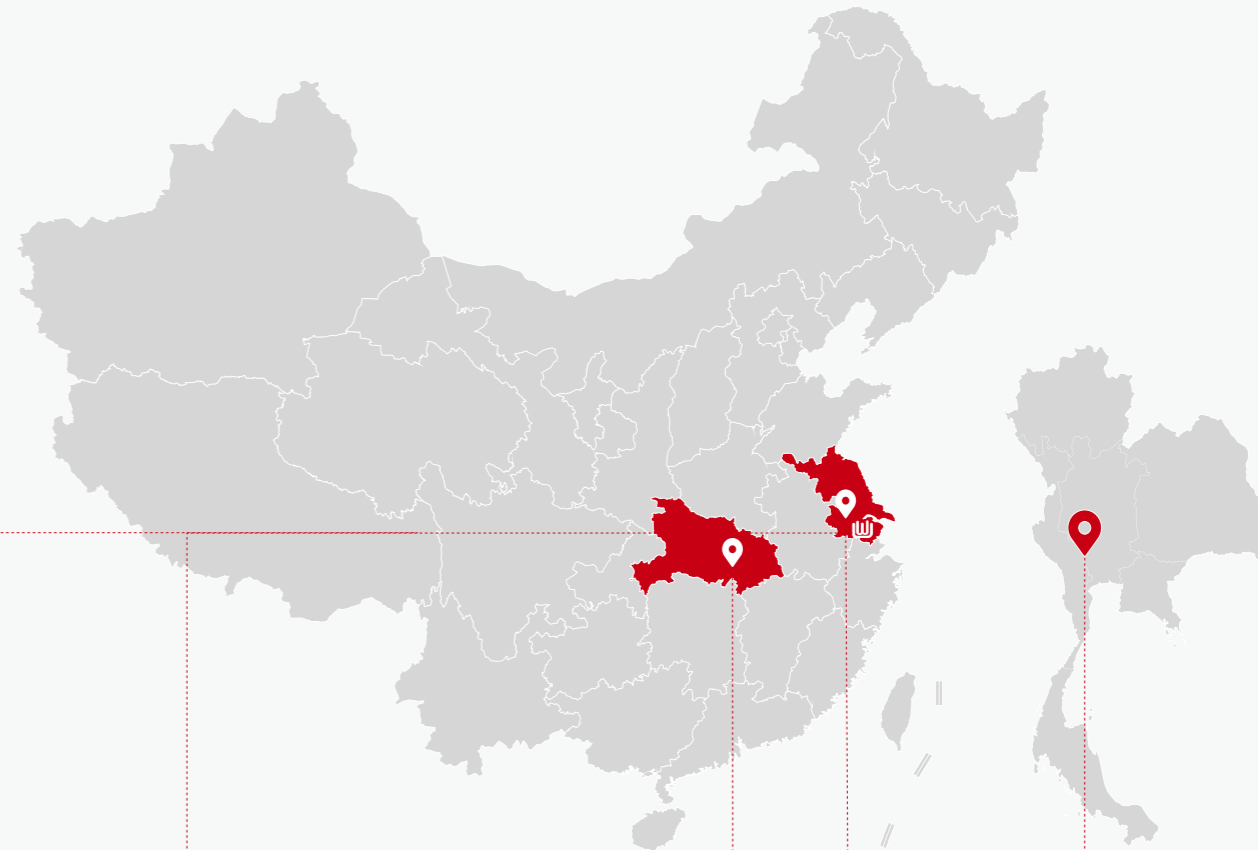
智能汽车

### 工业控制



工业控制

## 生产基地



### 昆山青淞厂



### 常州胜伟策



### 沪士泰国



### 昆山沪利微电



### 黄石沪士



# 我们的 2025

## 关键绩效

### 环境

环保投入 <b>11,153.36</b> 万元	综合能耗 <b>5.93</b> 吨标准煤 / 百万营收	光伏发电量 <b>12,323.36</b> 兆瓦时
各厂区均通过 ISO 14064 温室气体核查 <b>100%</b>	废弃物回收利用率 <b>43.63%</b>	回用水使用量 <b>4,115.36</b> 千吨

### 社会

研发投入 <b>11.4</b> 亿元	研发人员 <b>1,899</b> 人	所使用矿物来自 RMI 认证的合规冶炼厂占比 <b>100%</b>
员工培训覆盖率 <b>100%</b>	员工人均培训时长 <b>36.01</b> 小时	供应商 CMRT 调查回复率 <b>100%</b>

### 经营治理

营业收入 <b>189.45</b> 亿元	董事会参会率 <b>100%</b>	连续六年获深圳证券交易所信息披露考核 <b>A</b> 级评价
2025 年度拟派发现金分红 <b>96,218.18</b> 万元	纳税总额约 <b>9.33</b> 亿元人民币	公司生产企业纳税信用评价为 <b>A</b> 级纳税人

注：《公司 2025 年度利润分配预案》已提交 2025 年度股东会审议，待批准。

## 荣誉与认可



工业和信息化部 <b>2025 年绿色工厂</b>	CDP (碳披露项目) <b>2024 年水安全领导力</b> A- 气候变化 A 水安全
AWS (国际可持续水管理联盟) <b>国际可持续水管理标准</b> (2.0 版) 白金级认证	EcoVadis <b>可持续发展银牌认证</b>
客户企业 <b>最佳技术创新奖</b>	客户企业 <b>创新合作奖</b>
客户企业 <b>年度最佳全球供应链运营商</b>	客户企业 <b>卓越供应商奖</b>
客户企业 <b>优秀质量奖</b>	客户企业 <b>最佳交付供应商奖</b>



客户企业 优秀供应商奖	证券时报 第十九届主板上市 公司价值百强
中国基金报 中国上市公司英华奖 A 股价值 示范案例	2026 年昆山市新型工业化推 进会暨人工智能创新发展大会 2025 年度江苏省“紫峰奖”
2026 年昆山市新型工业化推 进会暨人工智能创新发展大会 昆山市 2025 年度研发投入突 出贡献企业	2026 年昆山市新型工业化推进会暨 人工智能创新发展大会 昆山市 2025 年度税收突出贡献企业
智能制造能力成熟度标准符合 性证书	信息安全管理体系认证 ISO/IEC 27001:2022
职业健康安全管理体系认证 ISO 45001:2018	有害物质过程管理体系认证 IECQ QC080000:2017

# 可持续发展治理

## ESG 治理体系

公司构建了职责清晰、分工明确的 ESG 治理架构，形成了由董事会最高决策、董事会战略与 ESG 委员会监督管理、战略规划小组及 ESG 工作小组执行落地的三级管理体系，确保可持续发展深度融入公司战略与日常运营。

## 治理架构



## 信息报告机制

公司建立了“自下而上汇报、自上而下部署”的信息报告链条。战略规划小组及 ESG 工作小组各司其职，每年形成工作提案或专题报告提交至委员会。董事会战略与 ESG 委员会根据工作需要不定期召开会议（至少每年一次），审议重大 ESG 事项。重要提案经委员会审议后，提交董事会进行最终决策，确保治理层能及时获取可持续发展风险与机遇的最新动向。

## 目标管理与监督程序

公司通过制度化手段保障可持续发展目标的有效达成。依据《董事会战略与 ESG 委员会工作细则》，委员会对 ESG 战略执行情况实施常态化监控，并依托内部审计、专项尽调及报告编制过程中的数据复核机制，对各项议题目标的达成进度进行动态跟踪与成效评估。同时，公司将环境合规、生产安全等核心 ESG 关键绩效指标（KPI）纳入管理层的日常绩效管理考核体系，通过强化内部监督措施与目标倒逼机制，确保公司可持续发展战略的高质量落地。

## 决策融入与风险管理

公司致力于将可持续发展因素深度嵌入重大经营决策的全生命周期。在制定中长期发展规划时，董事会战略与 ESG 委员会将 ESG 愿景作为核心考量维度，以平衡短期经济绩效与长期可持续价值；在进行重大投资或资本运作时，将环境风险、社会责任和公司治理因素系统性纳入企业经营与投资决策，为董事会的最终决策提供科学依据。此外，战略规划小组与 ESG 工作小组协同合作，将识别出的 ESG 相关风险全面纳入公司风险管理体系，通过闭环管控流程确保在战略实施与重大决策过程中，能够充分识别并有效减轻潜在的负面冲击。

## ■ 尽职调查

沪电股份高度重视自身运营及价值链中的可持续发展影响。我们参考国际可持续准则理事会（ISSB）发布的 IFRS 可持续披露准则、欧洲可持续发展报告准则（ESRS）及《OECD 负责任商业行为尽职调查指南》等国际通行准则与披露框架，并积极借鉴同行业优秀的 ESG 治理实践。同时结合公司实际运营情况与行业特性，我们持续优化常态化的 ESG 尽职调查机制，旨在更科学、系统地识别、预防及减轻潜在的环境与社会风险，并从中挖掘业务转型与价值创造的可持续发展机遇。

### 组织与职责分配

公司以业务与责任融合为管理导向，采取矩阵式与嵌入式相结合的尽调管理模式，将尽职调查相关职能深度下沉至各专业职能部门及子公司。

#### ○ 统筹协调 ○

由公司 ESG 核心管理团队牵头，负责整体尽职调查理念的宣贯与报告期的信息汇总。

#### ○ 专项负责 ○

各职能部门（如 EHS 部、人力资源部、采购部等）及下属子公司作为尽职调查的第一责任主体。例如，环境与安全风险尽调由环保部门依托现有的 ISO 管理体系开展；供应链合规尽调则由采购部门在供应商准入与日常考核中执行。

### 尽职调查范围

尽职调查的范围覆盖公司的自身运营及核心供应链。我们以双重重要性原则为导向，评估并纳入对公司业务及利益相关方具有重要影响各类 ESG 议题，根据风险评估结果动态调整关注重点，确保能够有效应对价值链中的各类可持续发展挑战。

### 管理程序与应对机制

公司致力于将 ESG 尽职调查机制嵌入业务全流程，通过以下五个环节实施闭环管理：

#### 步骤一：纳入政策和管理体系

在自身运营层面，我们依托 ISO 等成熟管理体系，将可持续发展要求转化为日常操作规范。在价值链层面，公司通过《供应商行为准则》及相关采购协议，向上下游传递负责任商业行为要求，并倡导遵循国际通用的冲突矿产管理框架。

#### 步骤二：风险识别与评估

在自身运营层面，各相关职能部门依托完善的管理体系，通过常态化的内部审核与排查机制，全面识别并评估潜在的可持续发展风险。在价值链层面，我们将多维度的 ESG 核心标准深度融入供应商准入与定期考核机制中；同时，紧密结合所在行业特性，运用国际认可的标准化工具与溯源机制，对关键供应链节点开展有效风险排查。

#### 步骤三：终止、防范或减轻负面影响

针对识别出的风险点或不符合项，公司建立了明确的响应机制。对内部风险，制定并落实纠正预防措施；对供应链端风险，要求相关供应商限期整改，采购符合负责任矿产要求的原材料。对于存在重大且拒不整改的合规风险的供应商，公司将采取限制合作等防范措施。

#### 步骤四：跟踪与沟通

公司通过内部管理评审、部门例会等机制，持续跟踪风险应对措施落地成效。同时，依托年度 ESG 报告等公开渠道，定期向投资者、客户及监管机构披露可持续发展相关风险的管理进展。

#### 步骤五：补救与机制完善

公司设立了畅通的内部申诉与外部反馈渠道。在发现潜在或实际负面影响时，公司将依据相关管理程序妥善处置，积极探讨合理的改善措施；同时，我们密切关注客户反馈，持续加强内部员工与核心供应商的合规培训与能力建设，共同提升风险防范水平。

## 利益相关方沟通

沪电股份高度重视与利益相关方的沟通，通过常态化、多元化的沟通机制，主动识别并回应股东、员工、客户、供应商等内外部利益相关方的期望与诉求，将关注议题融入公司战略决策与运营管理，优化调整公司可持续发展的目标与行动，致力于实现合作共赢与长期价值共创。

利益相关方	政府	股东及投资者	客户	员工	供应商	行业组织	社区与公众
关注议题	合规经营 依法纳税 反商业贿赂及反贪污 环境合规管理 应对气候变化 能源利用 创新驱动 社会贡献	公司治理 投资者权益保护 合规经营 反商业贿赂及反贪污 应对气候变化 创新驱动 产品质量 供应链安全	反商业贿赂及反贪污 产品和服务安全与质量 数据安全与客户隐私保护 创新驱动 供应链安全	职业健康与安全 员工权益 薪酬与福利保障 员工职业发展与培训	商业道德 供应链安全 数据安全与客户隐私保护 产品和服务安全与质量	商业道德 环境合规管理 应对气候变化 产品质量 创新驱动	环境合规管理 废弃物管理 污染物排放 社会贡献
沟通方式及频次	监督考核（不定期） 专项会议或报告 / 日常沟通汇报（不定期） 信息披露（定期 / 不定期） 座谈会、研讨会、协会活动、论坛活动等（不定期）	股东会（定期 / 不定期） 业绩说明会（定期） 投资者交流活动（不定期） 信息披露（定期） 投资者热线 / 邮箱 / 互动易平台（实时）	客户审核（不定期） 客户满意度调查（每年） 客户投诉处理与反馈（实时） 日常沟通与拜访（不定期） 信息披露（定期 / 不定期）	职业健康体检（每年） 职工代表大会（每年） 内部邮箱、热线、座谈会（实时） 员工活动与培训（每月） 员工满意度调查（每年）	日常交流（不定期） 供应商评价、考核、审核（每年） 供应商培训（不定期）	行业协会、行业交流活动、媒体沟通（不定期） 信息披露（定期 / 不定期） 现场参观（不定期）	公益捐赠、志愿者活动（不定期） 项目环境评估（不定期） 社区沟通活动（不定期） 信息披露（定期 / 不定期）

## ESG 议题管理

公司建立了常态化的议题识别与评估机制，通过多维度的调研与评价，我们进一步明确了 ESG 工作的优先级，为制定长期可持续发展策略提供依据。我们参考 GRI Standards、深交所《可持续发展报告指引》及 IFRS S1 等国内外标准，遵循“双重重要性”原则，面向内外部利益相关方开展问卷调研。我们从“影响重要性”与“财务重要性”两个维度系统识别并评估各项议题，明确其重要性程度。评估结果作为本报告重点披露与针对性回应的核心依据。

### 2025 年双重重要性议题评估流程

#### 步骤 1 识别 ESG 议题

- 综合考量运营所在地的宏观政策、行业监管要求及内外部发展趋势，我们开展了 ESG 议题基础梳理，识别并构建了包含 22 项通用及行业特定议题的清单。议题识别依据包括：
  - ①以《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》为基准，并对标《国际财务报告可持续披露准则第 1 号》（IFRS S1）、GRI Standards 等国际权威框架；
  - ②纳入国内外主流 ESG 评级体系的考量维度，并参考同行企业优秀实践；
  - ③结合公司所处的发展阶段、商业模式及价值链特点，研判对内外部具有潜在“财务重要性”或“影响重要性”的议题；
  - ④参考专家意见等。

#### 步骤 2 调研与评估

- 秉持“双重重要性”原则，我们向董事、高管、员工、客户、供应商、投资者、监管机构、媒体及公众等核心利益相关方群体发起定向调研，开展两个维度的深度评估，评估结果由董事、高管及 ESG 专家进行审阅与确认：

##### 影响重要性评估

设定评估维度与评分区间，邀请各利益相关方从“正向效益”与“负面冲击”双向视角，审视各项议题对经济、环境和社会的实际及潜在影响。

##### 财务重要性评估

设定清晰的财务影响阈值，聚焦各议题在短、中、长期内，对公司商业模式、业务运营、财务状况及发展战略预期产生的重大风险与机遇。

#### 步骤 3 确认与回应

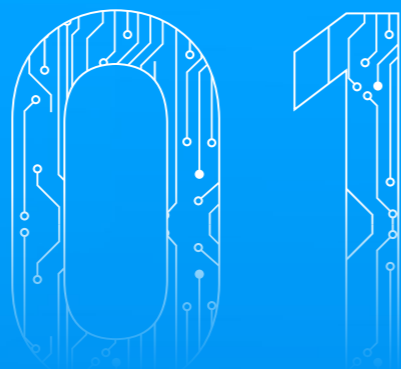
- 基于调研结果，我们构建了 2025 年度 ESG 重要性议题矩阵。该矩阵经由董事会、高管层及外部专家共同审阅确认，最终确定各项议题的管理与披露优先级。针对具有高度财务重要性的议题，本报告将对标核心披露框架，围绕其治理、战略与管理方法、影响及风险机遇管理、指标与目标展开重点披露与积极回应。

### 沪电股份重要性议题矩阵

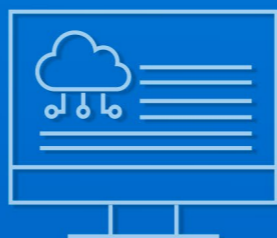


注：报告期内，公司暂不涉及“科技伦理”议题

# 规范治理 筑牢长青之基



公司治理	19
商业道德	23
信息安全	27
税务管理	28



# 公司治理

## 治理架构

公司严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——主板上市公司规范运作》等有关法律法规以及规范性文件要求，制定《公司章程》《股东会议事规则》《董事会议事规则》等一系列管理制度，并根据监管规范及公司实际，持续修订完善内部管理制度，确保公司治理机制的规范、高效运作。

2025 年，顺应现行法律法规变革与公司治理优化需求，公司不再设置监事会，由审计委员会行使《中华人民共和国公司法》规定的监事会职权，相应废止《监事会议事规则》，同步修订《公司章程》及各项制度中涉及监事会相关的条款。在此基础上，公司构建了职责清晰、架构精简的“股东会、董事会、管理层”治理体系，明确了审计委员会的监督核心职能，形成了权力机构、决策与监督机构、执行机构之间权责分明、协调运作并相互制衡的高效机制。



现行公司治理架构

### 报告期内

股东会召开次数 <b>2</b> 项	董事会召开次数 <b>10</b> 次	监事会召开次数（截至 2025 年 11 月） <b>6</b> 次
通过议案 <b>26</b> 个	通过议案 <b>59</b> 个	通过议案 <b>24</b> 个
战略委员会 / 战略与 ESG 委员会召开次数 <b>11</b> 次		薪酬与考核委员会召开次数 <b>2</b> 次
提名委员会召开次数 <b>1</b> 次		审计委员会召开次数 <b>8</b> 次

## 董事会

### 董事会多元化与有效性

报告期内，公司董事会共有董事 11 名，其中独立董事 4 名，公司董事会具备合理的专业结构，董事会成员具备履行职务所必须的知识、技能和素质。公司董事会成员在性别、年龄、文化教育背景、技能及经验等方面体现董事会多元化政策，董事会成员的任命充分考虑公司经营活动、资产规模。

公司制定并严格执行《独立董事制度》，明确独立董事在公司治理中的角色和职责，确保其在公司决策、监督制衡以及专业咨询等关键领域充分发挥作用，持续提升董事会决策的科学性和专业性。公司独立董事秉持勤勉尽责的态度，认真审议董事会各项议案，切实履行了独立董事在公司治理中的重要职责。公司提名委员会、薪酬与考核委员会、审计委员会的主任委员均为独立董事，为公司实现高质量治理水平提供坚实保障。

公司董事简介详见于 2026 年 3 月 25 日巨潮资讯网 (<http://www.cninfo.com.cn>) 披露的《公司 2025 年度报告》“第四节 公司治理、环境和社会”之“四、董事和高级管理人员情况”之“2、任职情况”之“(1) 现任董事”。

### 报告期内

女性董事占比 <b>18.18%</b>	独立董事占比 <b>36.36%</b>	
-------------------------	-------------------------	--

## 薪酬激励与约束

公司始终坚持“业绩导向、风险共担”的薪酬管理原则。2025 年，公司积极响应监管要求，制定并发布了《董事、高级管理人员薪酬管理制度》，对薪酬管理体系进行了重大升级，重点引入了止付追索机制。公司明确规定，对于因未能勤勉尽责致使公司出现重大违法违规、重大风险暴露或财务数据发生重大追溯调整的相关责任人员，公司有权止付其未发放的绩效薪酬，并追回已发放的绩效奖金。公司通过建立“正向激励与反向约束”机制，进一步确保核心管理团队的利益与公司长期稳健发展及股东利益保持高度一致。

## 董事履职能力提升

公司高度重视董事及高级管理人员的履职能力建设。2025 年，公司多次组织董事会成员参加监管机构开展的政策解读与培训，亦组织了全体董事和高级管理人员专题培训，从宏观政策把握、独董履职深化、跨市场合规运作三个核心维度提升治理团队的专业素养。董事会成员秉持勤勉尽责的职业素养，通过实地调研、内外部审计对话、相关方沟通等方式，为公司稳健经营提供了坚实支撑。

## 投资者权益保护

公司严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司信息披露管理办法》等法律法规要求，坚持建立并维护良好的投资者关系，构建合理的投资回报机制，充分保障投资者的知情权与参与权，切实做到尊重投资者、保护投资者、回报投资者。报告期内，公司实施了 2024 年度权益分派方案，共计派发现金红利 961,694,276 元。此外，公司董事会已审议通过《公司 2025 年度利润分配预案》，利润分配以母公司净利润为依据，拟派发现金分红总额预计为 962,181,768.50 元。

公司恪守公开、公平、公正原则推进投资者关系管理工作，将保障全体股东尤其是中小股东的知情权、参与权与决策权纳入公司治理核心范畴，通过系统化举措确保股东平等行使法定权利。公司制定《投资者关系管理制度》《信息披露管理制度》等制度，确保投资者关系管理与信息披露工作的有序开展。2025 年，公司按时通过深圳证券交易所指定平台和巨潮资讯网真实、准确、完整披露定期报告、临时公告等关键文件，内容覆盖公司经营情况、财务数据、重大投资、关联交易等对股东投资决策有重要影响的事项。同时通过投资者热线、互动平台等渠道，及时回应股东咨询，保障信息传递的及时性与有效性。

公司平等对待所有股东，针对关联交易等重大事项，经独立董事专门会议审议并严格落实关联股东回避表决机制，确保中小股东在决策中拥有平等话语权。为提升参会便利性，公司支持股东依法委托代理人出席股东会，并全面采用“现场会议 + 网络投票”的双轨参会模式，为股东提供便捷的远程投票、议案查阅及互动交流渠道，打破地域限制，大幅提升中小股东参与股东会的比例。公司坚持提前、充分披露会议材料及议案详情，为股东预留充足的研读分析时间；会议期间保障股东的质询权与发言权，由管理层对股东提出的问题进行详细解答，确保沟通透明高效。

### 关键绩效

连续六年获深圳证券交易所信息披露考核

**A** 级评价

接待投资者调研

**30** 次

全年披露定期 / 临时公告

**80** 份

互动易平台回复共计

**510** 条

召开业绩及利润分配说明会

**1** 次

## 内控合规

公司高度重视风险管理与内部控制体系的建设，将其视为公司稳健经营与实现战略目标的基石。董事会下设审计委员会，作为公司风险管理的最高监督机构，负责审查内部控制制度的建立健全及执行情况。公司设立独立的内部审计机构，直接向审计委员会汇报。内部审计机构依法独立开展审计督查工作，采取定期与不定期检查相结合的方式，对公司及子公司的财务状况、重大项目推进及生产经营活动进行全方位的审计与核查，确保风险管控的有效性。

公司制定了完备的内部控制制度，覆盖经营活动中所有与财务报告及信息披露相关的关键业务环节，包括销货与收款、采购与付款、存货管理、固定资产管理、资金管理、投融资管理、人力资源管理以及信息系统管理等。2025 年，我们依据企业内部控制规范体系，结合公司规模与行业特征，从财务报告与非财务报告两个维度对内部控制的有效性进行了全面评估，评估显示报告期内公司内部控制体系运行有效，不存在财务报告或非财务报告相关的内部控制重大缺陷或重要缺陷。



# 商业道德

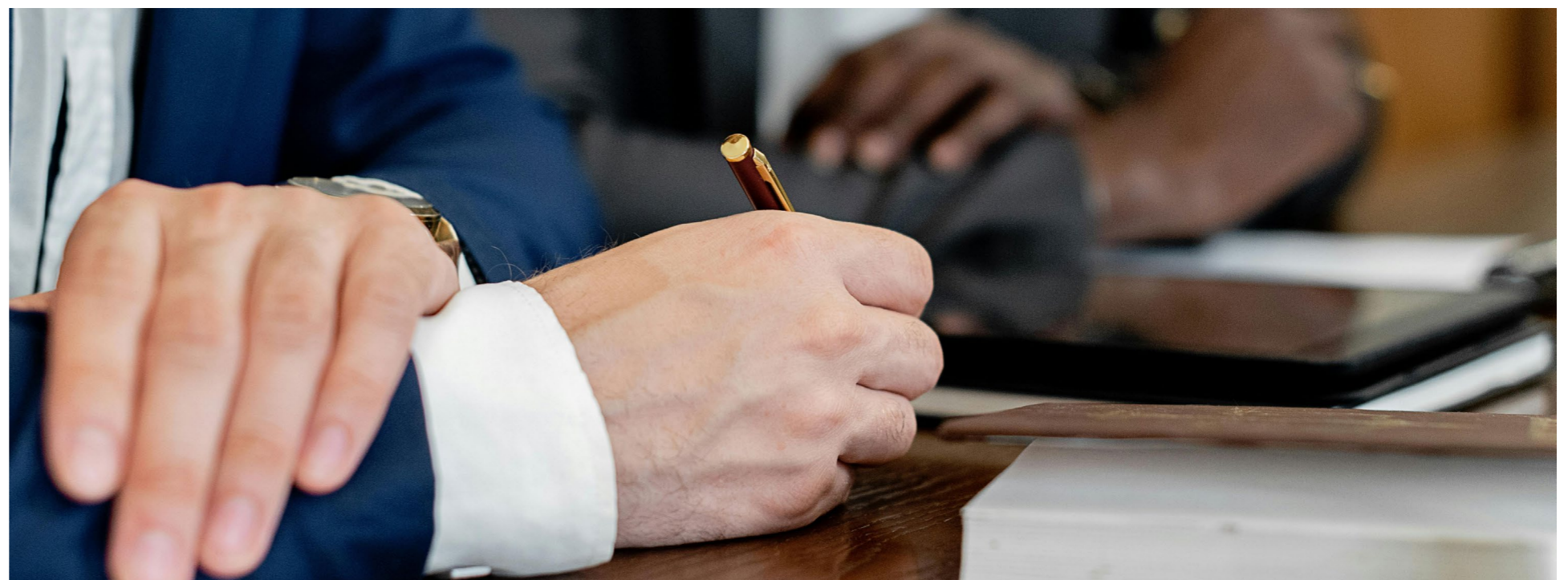
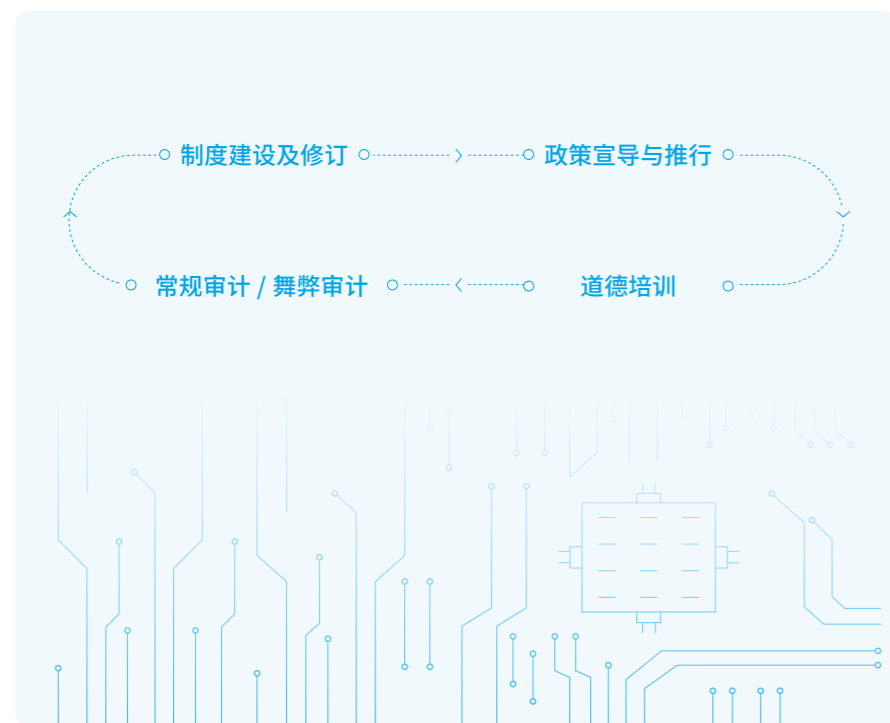
公司秉持诚信经营的价值准则，严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国反不正当竞争法》等国内及海外运营地的相关法律法规，制定《商业行为准则》《反贪腐及投诉举报管理办法》《内幕信息知情人登记管理制度》等多项相关管理制度，涵盖反贪腐、防止利益冲突、防止内幕交易、举报人保护及防止商业机密泄露等，积极培养企业廉洁文化。

## 商业道德治理

公司建立了由董事会审计委员会、公司稽核部、业务部门及职能部门组成的商业道德管理体系。审计委员会作为商业道德方面的最高管理机构，负责统筹诚信经营政策的制定，监管贪腐案件处理及执行情况，并定期向董事会汇报。公司稽核部作为独立于业务运营体系的专职部门，直接向审计委员会汇报，负责协调、监督和指导下公司内部商业道德审计及反贪腐培训，不参与具体生产经营活动，确保监督工作的独立性、客观性与公正性。

为保障体系有效运作，公司制定了严谨的商业道德管理流程。公司稽核部通过计划性查核、专案审计及投诉举报调查等方式，对公司及子公司实施全过程跟踪审计，每三年完成一次覆盖集团全部运营地和业务条线的商业道德审计。2025 年，公司稽核部共开展计划性查核 55 次、专案查核 44 次及投诉举报查核 22 次，推动风险问题整改，有效防范贪污腐败、利益冲突及不正当竞争等违规行为。报告期内，公司未发生针对公司或员工提出并已审结的贪污贿赂案件。

公司高度重视员工商业道德意识的培养。为强化职工的忠诚度、敬业精神及工作责任心，公司每年面向全体员工开展职业道德与法治教育培训，通过各部门反馈及对过往违规案例的分析，识别高风险岗位与薄弱环节；收集员工对培训内容的建议与关注点，制定年度培训计划。每年至少开展一次集中培训，覆盖全体员工，重点针对管理层、财务、采购、销售、法务、人力资源等高风险岗位。培训形式包括线下集中授课及部门内部转训等，使职工遵章守纪、养成自律习惯、完善职业操守。培训采用“学习 + 测试”模式，设置随堂测验或结业考试，确保学习效果。

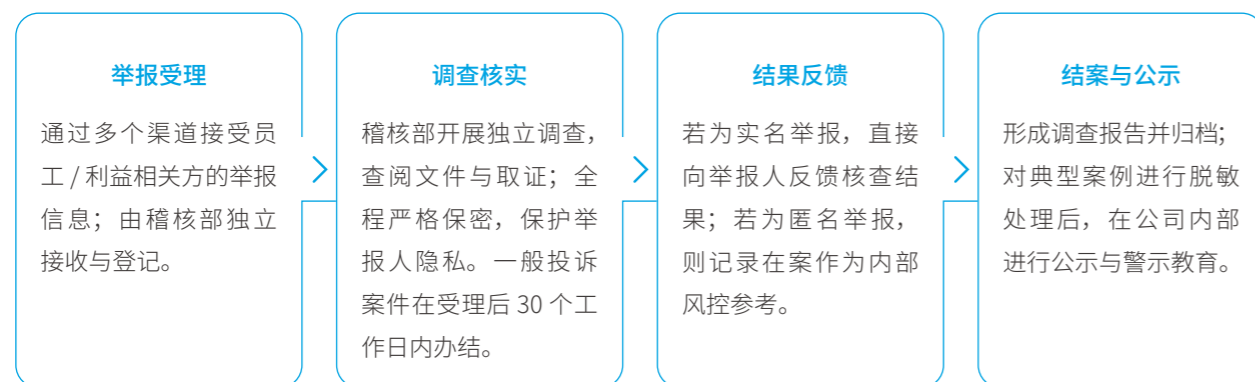


## ■ 举报机制与举报人保护

公司建立了规范、透明的闭环举报处理机制。公司稽核部严格遵循流程开展举报处理工作，完成调查并向管理层提交包含调查结论与处理建议的书面报告，为决策提供坚实依据。公司对贪腐舞弊行为持“零容忍”态度，对于查实的违规事项，依据情节轻重予以内部处分或依法移交司法机关追究法律责任。同时，公司坚持双向反馈原则，确保将办理结果及时告知实名举报人并认真听取其意见，实现商业道德管理的公开透明与有效闭环。

公司高度重视举报人权益保护，充分尊重举报人的匿名意愿，规定经办人员负有绝对保密责任，禁止任何形式的身份推测或笔迹鉴定，并严禁出示举报材料原件以防信息泄露；对违反保密规定或因工作失误导致泄密的人员，将视情节给予警告直至开除的严厉处分。同时，我们对打击报复行为“零容忍”，任何压制或报复举报人的行为一经查实，将受到严肃处理，情节严重者将依法移交司法机关。

### 举报处理流程



### 举报渠道

邮箱：ChrisTL@wustec.com

网站：<http://www.wustec.com/ddycx/index.php>

电话：0512-57356172&36659431

信函：邮寄至江苏省昆山市东龙路 1 号沪士电子总经理室

当面举报：公司稽核部

微信



微信直接扫码进行投诉举报

## ■ 商业道德稽核

为保障商业道德准则的持续有效性，公司设立了职能独立的稽核部，作为内控内审中心，其全体成员均为专职审计人员，直接向审计委员会汇报，确保了审计监督权在组织、业务及个人层面的绝对独立。公司以风险管理为导向，制订并实施“三年一轮、全域覆盖”的内部审计滚动计划，确保审计触角触达集团全部运营地及核心业务条线。公司坚持风险导向的审计策略，稽核部深入剖析销售收款、购货付款等关键循环的潜在风险点，结合贪腐心理建模与逻辑分析，识别管理系统中的薄弱环节。通过将定期监督与专项审计有机融合，公司实现了对各类道德风险的早期预警与精准阻断，确保了审计结论的公正性与准确性。

### 关键绩效

重要重大事项检查和审计

59 次

利益冲突专项审计

10 次

项目专项审计

44 次

## ■ 反不正当竞争

公司严格遵守《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国反垄断法》《关于禁止侵犯商业秘密行为的若干规定》，以及业务所在国家的反垄断和公平竞争的相关法律法规，全面规范自身的各类经营活动，防范任何不正当竞争行为和垄断行为，携手同行业企业共同维护自由、公平的市场秩序和健康有序的商业环境。公司承诺不以非法手段收集竞争者的商业秘密或其他机密信息，不开展与同行合谋定价、扰乱市场秩序等违法行为。2025 年，公司未发生重大违反反不正当竞争法规的事件。



# 信息安全

公司严格遵守不断更新完善的数据安全与隐私保护相关的法律法规，包括《中华人民共和国网络安全法》和《信息安全技术个人信息安全规范》等，确保以最高标准管理业务及交易数据。公司高度重视客户隐私，通过明确的政策、严格的技术与管理措施，保障客户的信息在整个生命周期内的安全。公司积极贯彻 ISO/IEC 27001:2022 信息安全管理体系标准及 TISAX（基于 VDA ISA）的可信信息安全评估要求，建立、实施和持续改进文件化的信息安全管理体系，制定《信息安全管理手册》，持续提高公司的信息安全管理水平，防止因信息系统中断、数据丢失、敏感信息泄露而导致公司及客户遭受损失，保障业务活动的正常进行。2025 年，我们未发生任何信息安全或数据泄露的相关事件。

### 信息安全管理方针

- 满足客户要求，遵守法律法规，实施风险管理，确保信息安全，实现持续改进。



### 信息安全目标

- 保障业务正常和安全运行，保证业务连续性；
- 保护客户资料的机密性，维护客户的利益；
- 保护公司的商业机密和技术机密，维护公司的利益。

## 网络安全管理

公司通过部署防火墙、入侵检测与防御工具及终端防护软件，强化网络边界防护，保护系统安全；并在网络架构内置冗余机制，确保数据传输稳定可靠。同时，我们实施定期监控、漏洞评估及渗透测试，以及时识别并降低潜在风险；制定了完善的数据备份策略，采用“本地备份+异地备份+冷备离线备份”模式，定期校验备份数据的可用性，确保备份数据完整、可恢复。

## 数据保护与隐私

公司制定数据安全处理、存储及传输规范，涵盖数据分类、加密技术应用、基于角色的访问控制、备份存储及定时数据备份。敏感信息访问权限严格限制于授权人员，由 IT 部门集中管理权限。这些措施旨在保障机密信息安全，并符合适用的数据保护规定。

## 审计与测试

公司对 IT 系统进行持续监控与定期审计，以评估抵御网络威胁的韧性。我们定期执行漏洞扫描、渗透测试及安全演练，以评估应急准备状态并强化事件响应能力。一旦发现系统弱点，我们将通过纠正措施和系统升级及时修复。

## 员工培训与意识提升

公司定期为员工提供培训课程，强化其对信息安全责任及最佳实践的意识。我们要求员工须遵守保密义务及内部安全政策，以降低内部泄密风险，提升整体安全防护水平。2025 年，公司开展员工信息安全培训 15 次，累计参与培训人数 15,552 人。

## 应急预案与业务持续性

公司建立灾难恢复与业务持续性框架，以于发生意外事件时最大限度减少运营中断。该框架包括日常系统健康检查、备份完整性验证及定期恢复流程测试，确保 IT 系统与数据能及时恢复。发生服务器设备故障等情况时，能在规定的恢复时间目标（RTO）内，按照恢复点目标（RPO）要求有序有效恢复关键业务功能，最大限度降低中断影响。

# 税务管理

公司严格遵守《中华人民共和国企业所得税法》等国家税收法规及各业务所在地区适用的相关税收法规，不断完善税务管理流程，优化内部税务控制机制。公司制定公司税务标准作业规范，包括对发票开具、税务申报、税务管理等方面的规定。同时，公司构建了集团化统一税务管理体系，涵盖账务处理、纳税申报及风险应对三大标准化规范，确保税务治理的合规性与一致性。公司执行“月度申报、集团复核”的机制，及时宣贯税务相关的外部新规并跟进落地实施情况，实现对各子公司税务工作的有效管理和监督。

### 关键绩效

公司生产企业纳税信用评价为

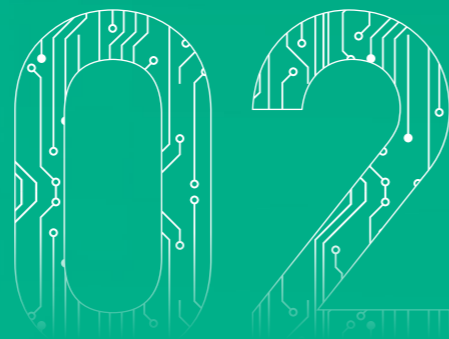
**A** 级纳税人

2025 年缴纳税费总额约

**9.33** 亿元人民币



# 绿色智造 恪守环境责任



环境合规管理	31
应对气候变化	33
能源利用	36
水资源利用	38
循环经济	39
污染物与废弃物管理	42



# 环境合规管理

在全球制造业绿色转型的背景下，沪电股份深知践行可持续发展既能助力国家达成“双碳”战略，又能提升企业的长期竞争力。为助力电子信息产业向绿色、高效方向迈进，我们致力于构建稳定的环境管理架构与体系，为可持续发展目标的全面落地提供支持。公司持续优化环境管理体系，健全完善的组织架构，确保目标与责任分工的有效实施，对环境管理目标实施全过程、系统化管控，并持续加强环保投入，打造绿色制造的产业链。

年度环保投入  
**11,153.36** 万元



## 治理

公司将环境合规作为稳健运营与绿色发展的基础，构建了规范、严密的环境合规治理体系。公司严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国环境影响评价法》等国家法律法规，落实各运营所在地的属地化环保监管要求。公司依托 ISO 14001 环境管理体系标准，制定了《环境管理规则》《环境因素与识别管制程序》《三废管制程序》等内部制度。在组织架构与执行层面，公司总经理统筹环境合规管理工作，各生产厂区的专职环保部门负责各项环保制度与环境合规工作的具体落地，有序推进日常环境合规监督、风险隐患排查及全员合规培训等工作，切实保障公司环境合规治理体系在各运营环节的有效运转。

## 战略与管理方式

### 完善合规体系

公司以国际标准为导向，全面推行并深化 ISO 14001 环境管理体系建设。我们建立并持续运行标准化、规范化的环境管理程序，将环境合规要求深度融入日常生产与业务运营的全流程。通过定期开展严格的内部审核与外部第三方认证审查，公司不断评估并优化体系运行的有效性，确保环境管理机制的持续改进与长期合规。公司持续加大环保资金与技术投入，为合规管理提供坚实保障。

为应对外部监管环境的变化，公司建立了常态化的环保法律法规动态追踪与识别机制。专职管理团队密切关注国家及各运营地环保政策、排放标准及行业合规要求的更新动态，定期编制并更新年度法律法规符合性与合规义务评价报告。通过精准识别适用的最新监管要求，并将其及时转化为内部执行标准，公司确保了环保合规管理的与时俱进，有效防范法规滞后风险。

## 提升环保意识

公司高度重视员工环境合规意识的培养，积极推进企业环保文化建设。2025 年公司全面开展环保观念、环境因素、垃圾分类等环保专项培训，实现员工环保培训覆盖率达 100%。此外，公司常态化依托内部公告、专题会议等多元沟通渠道，向各级员工宣贯国家最新环保政策、行业标准及公司环境管理目标，致力于在内部构筑“全员参与、全员负责”的环保合规文化。

## 绿色智造工厂

在守法合规的基础之上，公司践行更高的绿色制造标准，积极打造绿色智造工厂。公司将绿色制造与智能制造原则融入生产及运营流程，在提升产品性能与可靠性的同时，构建可持续制造能力，使我们长期在生产精度、质量一致性与绿色可持续发展方面保持领先地位。我们持续提升智能制造能力，通过打造智能化产线，建设数据接口集成平台，协调各生产流程；构建覆盖生产设备与检测设备的统一通讯架构，确保制造数据的实时稳定采集与传输；通过部署高速网络，保障数据高效流转；并通过专有物联网软件将 AI 视觉检测系统、机械手臂及环境能源监测单元连接起来，实现远程监控与实时设备控制。

公司持续夯实绿色生产运营的基础，在生产制造环节实行严格的资源管控，持续降低单位产品耗电量、新鲜水耗水量，不断提升关键环境绩效指标水平。凭借在绿色运营方面的持续投入，公司旗下多个工厂已取得权威绿色认证，其中黄石沪士、青淞厂获国家级绿色工厂认证，沪利微电获江苏省绿色工厂认证，切实将绿色低碳理念转化为卓越的运营实践。

## 影响、风险和机遇管理

公司建立了系统化、常态化的环境风险排查与管控机制，每年定期开展环境因素的全面识别与评价，全面识别生产运营各环节中可能产生的重大环境影响与潜在违规风险。针对识别出的关键风险点，公司制定并实施严格的运行控制程序，对风险进行源头管控。此外，为应对极端情况，公司建立了完善的突发环境事件应急准备与响应机制。针对化学品泄漏、环保处理设施异常等潜在紧急情况，公司编制专项应急预案并定期组织实战演练，不断提升突发环境风险的防范与闭环处置能力，确保环境合规底线安全可控。公司主要运营、生产场所均位于商业楼宇或标准化工业园区内，不涉及对自然保护区、生态脆弱区及动植物栖息地的占用与开发。

## 指标与目标

作为中国电子企业协会 PCB 绿色制造产业联盟创始成员之一，我们持续聚焦环境核心议题，制定科学合理的环境管理目标，进一步完善污染物排放和资源利用的精细化管理。为切实筑牢绿色运营底线，公司在环境合规方向设定了考核目标，2025 年已达成以下目标：

重大环境违法违规事件、环境污染事故

**0**

ISO 14001 环境管理体系认证覆盖率

**100%**

年度员工环保培训覆盖率

**100%**

# 应对气候变化

公司深刻认识到气候变化风险对业务运营和长期可持续发展带来的重大挑战，持续探索公司绿色低碳发展之路，力求在碳排放控制与气候韧性等方面取得长足进展。在 2025 年的 CDP 评级中，我们获得气候变化 A-、水安全 A 评分，达到领导力级别。

## 治理

我们建立以董事会为主导，以管理层为核心，以各生产基地环保部门为主要执行部门的气候变化管治架构。在决策层面，公司董事会作为最高领导与决策机构，指导及监察气候相关战略的制定与完善以及气候变化应对行动的落实。在管理层面，总经理及各事业部（BU）总经理每季度通过参加 CSR 会议等机制参与气候治理；总经理作为管理核心，负责识别与管理气候相关风险与机遇，审阅气候转型计划的实施进展，并向董事会进行汇报。在执行层面，由质量保证（QA）、环境安全、采购、总务、业务等部门组成环保节能小组，负责具体评估与管理气候相关风险与机会，制定集团科学碳目标（SBTi），每季度定期召开会议以汇报各子公司的碳排放与节能减排情况，协同推动自身生产运营及供应链的减碳工作，切实减少温室气体排放；同时，由各生产厂区专职环保下属部门负责各项环保制度与环境合规工作的具体落地。


## 战略

我们参考《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》、香港联交所新气候规定及 IFRS S2 要求，对潜在影响公司业务和资产的实体风险、转型风险和气候机遇进行了识别、评估和管理，并制定针对性的应对措施，降低气候风险带来的不良影响，积极把握气候机遇。

类别	潜在影响	策略及应对
实体风险	极端天气	可能导致设备故障或损坏，从而增加运营成本。 我们已实施紧急应变计划、密切监测台风及暴雨警报，并确保在极端天气事件来临前作充足准备。
	平均气温上升	可能干扰正常生产及营运，并影响设备稳定性及员工工作环境。 我们确保冷却系统获妥善维护、密切监控温湿度水平，并预先采购必要备件。
转型风险	政策及法规	国家碳中和目标及区域性目标要求公司改善能源效率并降低碳排放。 我们已实施光伏发电、余热回收、节能技术升级等措施，并将持续推动采用低碳能源。
	市场	越来越多客户对供货商提出低碳要求。未能满足有关采购要求可能导致订单大幅流失。 我们定期进行产品碳足迹评估、在产品全生命周期贯彻低碳设计原则，并制定节能减排措施。


类别	潜在影响	策略及应对
资源效率	通过采用节能技术及设备，本公司将能降低生产过程中的能源消耗，并减少营运成本。	我们在生产过程中广泛采用节能技术及设备，并建立全面的能源消耗管理流程，以减少能源成本。
气候机遇	产品及服务	能够开发并交付更多符合市场需求及期望的低碳产品，将提升本公司的竞争力。 我们加强低碳产品开发及产业布局，并扩大产品碳足迹认证的范围。

注：综合考虑公司业务规划、之前短期计划目标达成情况及国家的气候政策要求，我们确定了短期（1-5 年）、中期（5-11 年）、长期（11-30 年）的时间跨度与关键节点。  
公司结合气候相关风险和机遇评估结果，实施减缓与适应策略，将气候相关风险纳入公司未来发展战略规划，通过源头降碳、过程节能、能源转型等行动，加快“双碳”目标落实的步伐。




**绿色设计**

我们协同客户进行前端方案研发，使用符合 RoHS 2.0、REACH 等国际环保标准的无铅/无卤基材，并提供高密度互联（HDI）、N+M 叠构、高纵横比小孔等布线优化工艺方案，降低原材料碳排放的同时，提升 PCB 能效。



**绿色生产**

在 PCB 流程设定阶段，我们从排版、流程经济性等角度进行考量，提高裁板利用率及简化生产工序；在生产过程中，注重设备的节能减排的管理和监控，降低能源投入和消耗，并结合循环经济的理念对生产工艺进行改造，形成绿色制造发展模式。



**能源转型**

2025 年我们按规划逐步增加光伏发电装机总量，分布式光伏发电系统共发电 12,323.36 兆瓦时，折合减排二氧化碳约 7,000 吨，同时提升了清洁能源使用占比。此外，我们购买并核销绿色电力证书，以不断优化能源结构，推动用能结构向绿色化转型。

## 风险管理

随着气候风险格局不断演变，其对我们的业务运营持续产生重大影响。我们已将此类风险纳入覆盖多部门的全组织风险管理流程，以实现可持续性风险的全面识别。我们每年至少开展一次气候风险与机遇的识别工作，对气候相关风险和机遇进行评估，制定应对方案并落实执行，并向董事会汇报工作成果。

## 指标与目标

公司积极响应应对气候变化的全球挑战,于2025年3月正式向科学碳目标倡议(SBTi)提交承诺书并于2026年2月通过验证,确立了符合《巴黎协议》1.5°C温控路径的科学碳目标(2030年阶段性减排目标):以2024年为基准年,承诺到2030年将范围1和范围2温室气体绝对排放量减少42%;将范围3温室气体绝对排放量减少25%。

指标	单位	2023年	2024年	2025年
范围1 温室气体排放	吨二氧化碳当量	15,047.27	16,347.90	28,334.71
范围2 温室气体排放 (基于位置)	吨二氧化碳当量	278,469.26	355,748.93	457,213.35
范围2 温室气体排放 (基于市场)	吨二氧化碳当量	147,914.00	159,076.58	239,250.47
范围3 温室气体排放 <sup>(2)</sup>	吨二氧化碳当量	649,890.35	451,914.00	699,426.75
范围1和范围2 温室气体 排放强度	吨二氧化碳当量/ 百万营收	32.84	27.89	25.63
范围1、2及范围3温室 气体排放强度	吨二氧化碳当量/ 百万营收	105.55	61.76	62.55

注: (1) 温室气体种类包括: 二氧化碳、甲烷、氧化亚氮、氢氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

(2) 范围3报告类别包括: 类别1购买的商品和服务、类别2资本货物、类别3燃料和能源相关活动(不包括在范围1或范围2中)、类别4上游运输配送、类别5运营产生的废弃物、类别6商务旅行、类别7员工通勤、类别8上游租赁资产、类别9下游运输配送、类别12售出产品的报废处理。

## 能源利用

### 治理

公司遵循《中华人民共和国节约能源法》等国家法律法规,构建了规范、高效的能源治理架构。在体系建设方面,公司推行ISO 50001能源管理体系标准,青淞厂、黄石沪士及沪利微电等核心生产基地均已通过相关体系认证。在制度与机制层面,公司制定《资源能源管制程序》等专项管理文件,明确各级部门在能源使用与管控中的权责边界,构建起“目标设定—过程监控—数据分析—持续优化”的闭环管理机制。为确保治理效能落地,公司全面推行能源目标责任制,将耗电量、耗气量等关键能源消耗指标层层分解至各生产环节,落实常态化的数据统计与绩效监督,切实保障各项能源管控措施的高效贯通与执行。

### 战略与管理方式

我们深入践行以节能减碳为核心的绿色发展理念,通过建立覆盖研发、制造及日常运营全业务周期的绿色管理体系,持续提升能源效益。为积极响应国家工业领域碳达峰行动要求,公司聚焦生产环节关键能耗点,持续推进技术改造与节能项目落地,实现能源消耗与碳排放的双重下降,稳步构筑低碳制造的竞争力。

### 设备节能改造

**青淞厂**

将定频空压机、冰水机组汰换为变频设备,对集尘机进行节能改造,采用高效锅炉替代老式锅炉,全年减少二氧化碳排放约1,053吨。

**黄石沪士**

采用磁悬浮打气机替换罗茨风机、超高效永磁水泵替代普通水泵,新增低氮燃烧锅炉,减少碳排放量约688吨。

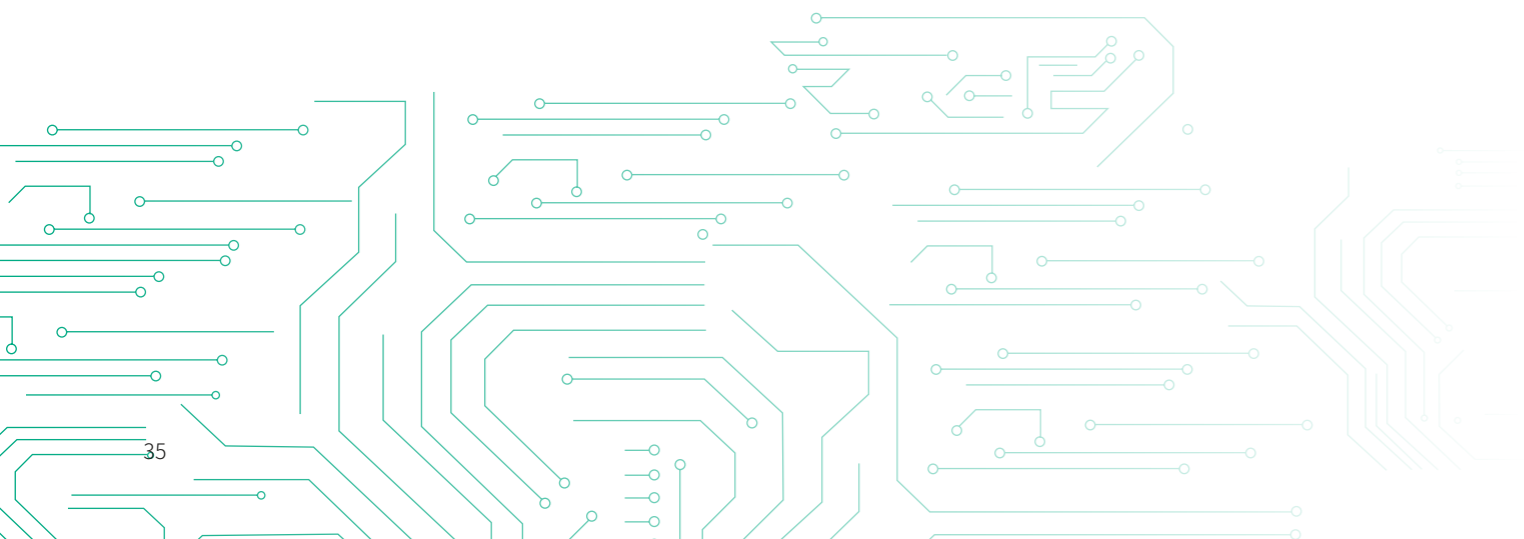
**胜伟策**

通过空压机余热回收、增加1,000RT冰机、冰水改冷却水、大冰机换小冰机等措施,减少碳排放量约566吨。

**沪利微电**

采用高效永磁循环水泵及抽风风机、710kW高效离心式空压机(配套热回收)、1,200RT高效冰水机、800RT磁悬浮冰水机以及高效新型集尘机,分别淘汰更换传统及老旧低效设备;同时引入零气耗鼓风热吸附式干燥替代传统冷吸干机,系列举措使全年碳排放量减少约2,232吨。

各厂区针对高能耗设备实施专项升级



## 余热回收利用

公司各生产基地广泛部署冷却水余热回收装置与水源热泵设备，对生产制造环节产生的余热开展梯级利用，切实降低原生能源消耗。沪利微电在 VOCs（挥发性有机物）处理系统中引入 RCO（蓄热式催化燃烧）技术，不仅使烤箱废气 VOCs 去除效率稳定在 90% 以上，严格达到超低排放标准，更有效回收催化燃烧释放的热量，将其全数回用于活性炭解吸脱附工序，实现治污减排与节能降耗的双重效益。

## 节能意识提升

公司将节能理念深度融入员工培训与日常宣导，在入职及岗位技能培训中针对性纳入节能基础知识与能源设备操作规范，切实强化一线员工的节能实操能力。此外，公司开展环保知识讲座，全面传递“低碳办公、绿色生产”理念，并在生产车间与办公区域广泛发布设备节能操作指引与标语，将节能减耗意识渗透至日常运营的各个环节。

## 影响、风险和机遇管理

公司依据 ISO 50001 体系及内部能源管理机制，定期评估各环节能耗情况，系统识别潜在的能源风险与节能机遇，结合日常的数据统计与分析，将整体节能目标落实到具体的生产与运营环节。

我们高度关注环保政策趋严、能源价格波动及供应稳定性等转型风险与运营风险。公司定期盘查生产线上的主要能源使用节点，针对高能耗设备老化、工艺能效低下等潜在隐患，制定专项能效提升计划与设备更新台账，从源头化解能源浪费与合规风险。同时，针对极端天气或拉闸限电等外部供应冲击，公司完善能源应急预案，切实保障生产运营的连续性。此外，公司主动开展生产工艺升级、余热梯级利用及高效设备替代等工作，积极把握绿色转型机遇。

## 指标与目标

公司制定了清晰的能源转型与降碳目标。为切实提升能源综合使用效益，公司明确提出到 2030 年，将可再生能源的使用占比提升至 70%。

指标	单位	2025 年
综合能耗	吨标准煤	112,260.53
综合能耗强度	吨标准煤 / 百万营收	5.93
汽油使用量	升	50,445.93
柴油使用量	升	40,331.13
天然气使用量	千立方米	6,310.10
外购电力	兆瓦时	752,307.10
蒸汽使用量	吨	166,130
光伏发电量	兆瓦时	12,323.36

# 水资源利用

## 治理

公司严格遵守《中华人民共和国水法》《中华人民共和国水污染防治法》以及《江苏省节约用水条例》等国家与地方法规。为推动外部监管要求落地，公司制定了《可持续水管理手册》与《资源能源管制程序》等内部专项管理制度，明确各级部门在用水过程中的管理职责，建立起清晰的节水目标与管控措施，确保水资源的日常调度与使用合规、高效。

## 战略与管理方式

公司构建了涵盖“取水、用水、节水、治水”全环节的水资源管理体系，多维度提升水资源综合利用效率。在公司产能扩大、工艺升级、产线增加的情况下，用水、排水指标依然保持行业领先水准，废水污染物排放浓度远低于管控指标限值。

## 规范取水管理

公司各生产基地均采用市政供水，在项目选址与日常运营中系统评估取水行为对生态的潜在影响，确保水源获取途径合法合规，且未对周边水资源环境及社区用水造成重大负面影响。

## 提升用水效能

面对产能扩大带来的用水需求增长，公司严格落实精细化用水管控，积极从工艺端挖掘节水潜力。在持续的源头节水驱动下，公司各项水耗指标表现优异，全面优于《印制电路板制造业清洁生产标准》（HJ450-2008）一级要求。

- 青淞厂 2025 年度对中水回用、末端排水回用系统进行扩容改造，完成日增加 **400T/D** 纯水产水的扩容项目，累计减少约 **12 万吨** 新鲜水使用。全年单位产品新水量 **0.242m<sup>3</sup>/m<sup>2</sup>**，远优于线路板行业一级标准和地方定额标准。
- 沪利微电在执行生产用水环节管控措施的同时，扩大中水回用系统，增大回用水处理量，工业用水重复利用率达到 **65.89%**；产出面积用水量优于 CPCA 用水一级标准 **36.96%**。
- 胜伟策在执行生产用水环节管控措施的同时，运用 RO 浓水进行配药，降低新鲜水的年配药使用量约 **8,500 吨**。
- 黄石沪士强化废水资源化利用，通过洗涤塔回用及浓水软化回用技术，日均循环用水量达 **450 吨**，月均节约自来水 **1.35 万吨**。

## 影响、风险和机遇管理

公司密切关注各运营地潜在的水资源压力及相关气候实体风险。结合日常的取耗水数据监控，公司建立了常态化的水务应急机制。针对潜在的外部水源供应波动，各厂区制定了停水及限水专项应急预案，通过灵活调整排产与内部中水调度，切实保障连续生产能力。同时，公司主动把握绿色转型机遇，通过工艺节水改造、引入先进水务管理理念等方式，有效对冲潜在的用水风险。

## 指标与目标

以 2024 年为基准年，2030 年新鲜水取水强度降低

# 5%

工业用水重复利用率稳步提升，保持行业

# 领先水平

指标	2023 年	2024 年	2025 年
总用水量 (千吨)	7,676.47	10,575.57	12,689.49
新鲜水取水量 (千吨)	4,262.56	6,099.32	8,574.14
新鲜水取水强度 (千吨 / 百万营收)	0.48	0.46	0.45
废水排放总量 (千吨)	3,867.34	5,255.75	7,000.04
废水排放强度 (千吨 / 百万营收)	0.43	0.39	0.37

## 循环经济

### 治理

公司严格遵守《中华人民共和国循环经济促进法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等国家及地方法律法规。依托环境管理体系框架，公司推行各生产基地落实专项资源循环管理工作，明确生产环节中的原辅材料节约、水资源梯级回用及生产边角料回收等事项的管控职责，保障各项循环经济举措的高效贯通与常态化执行。

## 战略与管理方式

结合电子制造行业的资源消耗特性，公司将资源的减量化、再利用与资源化（3R）原则作为绿色运营的核心准则，从源头控制资源输入，在生产过程深挖各类物料的梯级利用潜力，并严格管控末端废弃物的流向。在产品流转环节，公司积极推行绿色包装，全面落实包装材料的源头减量与循环使用。此外，公司各生产基地配套建设了先进的环保设施，切实实现废水深度处理、水资源循环利用、排放精准管控及生产废弃物资源化回收。

### 水循环与再利用

为降低单位产品耗水量，公司持续增设产线线上及末端的中水回用设施，稳步提升水资源梯级回用率，大幅减少新鲜原水耗用。2025 年，沪利微电工业用水重复利用率达到 65.89%。

### 减少废弃物产生量

各工厂对可回收废弃物（如废包装材料、废旧设备等）委托给环保部门认可的回收单位分类回收，进行资源化再利用，同时针对危废源头减量积极实施产线技改。

青淞厂引入低铜电解设备，每月削减约 **300** 吨危险废弃物。

黄石沪士严格控制胶渣含水率，实现每月削减约 **80** 吨危废产生量。

胜伟策通过优化药液使用方案，成功削减约 **20%** 的污泥产生量。

### 资源再生利用

公司深度挖掘生产制程中各类物料的再生潜能。在固废端，各厂区持续投入废弃 PCB 粉碎回收等专项环保设施，对裁切边角料、钻孔粉尘及报废裸板进行集中收集与物理分选，转化为可再利用资源。在废液端，公司投入酸性蚀刻废液回收与铜粉回收装置，采用先进工艺从生产废液中直接提取并精炼金属铜。

青淞厂的电解铜回收总量较上年度大幅增长约 **25%**，实现了污染减排与资源增效的统一。

胜伟策通过技术升级实现显著减废：采用高压压滤机处理废水沉淀，污泥含水率由 **80%** 降低至 **60%**；同时，通过扩大电解铜回收设施，实现资源再生利用，减少约 **85%** 的酸性蚀刻废液外运处置量。

沪利微电通过引入高压压滤机处理废水沉淀，污泥含水率由 **80%** 降低至 **60%**；同时扩容电解铜回收设施，在减污的同时实现金属资源回收；并对镍槽保养硝酸烧槽液重复使用，减少约 **50%** 硝酸镍废液排放。

## 包装材料管理

公司将包装材料的源头减量与绿色循环深度融入生产运营全流程。在设计端，公司全面推行定制化包装方案，根据各类印制电路板规格精准匹配外箱尺寸，有效减少冗余空间，使填充材料浪费量显著降低约 30%。在选材环节，公司严格采用符合 RoHS 等国际标准的无害环保材质，并将传统发泡棉升级为可重复使用的缓冲气囊，将该部分材料消耗量缩减 40% 以上。在日常管控中，公司依托线边仓系统严格落实包装物料的“先进先出”原则，最大程度避免因过期失效造成的资源浪费。此外，公司将绿色包装规范延伸至上游供应链，明确要求供应商提供包材环保证明并纳入常态化评估体系，协同全产业链共同提升包装材料的综合回收率与环保效益。

### 关键绩效

包装材料使用量	通过定制化方案减少填充材料约	通过包材循环使用减少该环节消耗量超
<b>2,337.73</b> 吨	<b>30%</b>	<b>40%</b>

## 影响、风险和机遇管理

公司通过深化厂内资源循环与废弃物源头减量，大幅压降危险废弃物的产生规模，切实防范因废弃物违规流转或处置不当引发的环保处罚风险。同时，公司主动发掘资源的深度利用空间与循环价值，将外部环保挑战转化为提质增效的商业机遇，通过蚀刻废液提铜、边角材料再生等各项循环举措，将生产废弃物转化为可再次利用的有效资源。

## 指标与目标

公司秉持“源头减量、过程管控、末端回收”的循环经济理念，设定以“资源效率管理精细化”与“废弃物资源化”为核心的定性目标，计划通过持续的工艺创新与设备升级，将废弃物回收利用率与回用水使用量维持在良好水平，努力降低生产活动对天然资源的依赖强度。

指标	2023 年	2024 年	2025 年
废弃物回收利用率 (%)	38.34	38.31	43.62
回用水使用量 (千吨)	3,413.91	4,476.24	4,115.36

# 污染物与废弃物管理

## 治理

公司严格遵守《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国水污染防治法》及《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等法律法规，将合法合规作为污染物与废弃物管理的底线原则，严格贯彻国家排污许可制度。青淞厂、沪利微电、黄石沪士及胜伟策等生产基地均持有有效排污许可证，各项环境治理工作严格依照核定的种类、浓度与总量要求执行。在日常运营中，公司全面落实污染物“分类收集、分类处理、达标排放”的管控标准。为确保排放透明可控，公司部署了废气在线监测系统并与属地生态环境部门实时联网直传数据，同时常态化委托具备资质的第三方机构每季度开展专项检测，切实保障全流程排污行为的合法合规。

## 战略与管理方式

针对生产环节产生的废水、废气与固体废弃物，公司深度落实“源头削减、过程管控、末端治理”的综合防治体系。通过持续增加环保设施投入与工艺优化，各厂区不断提升三废深度处理能力，确保各项排放指标稳定优于法定标准，切实降低环境负荷，筑牢绿色运营底线。

## 水污染物

公司严格执行生产废水的分类与分级管控。各工厂废水首经厂内预处理系统去除特征污染物，利用台账管理体系实时记录排放数据，确保全流程可追溯。胜伟策与黄石沪士的废水经厂内一级处理达标后，已规范接入当地污水处理厂进行深度处理。针对部分现行直排厂区，公司在确保直排达标的基础上，正全力推进管网接入工程，预计于 2026 年全面实现纳管排放。此外，各厂区均配套建设了废水应急事故池与初期雨水收集池，筑牢防范突发泄漏与初期雨水污染的安全防线。

同时，公司积极探索废水深度治理与减量化路径。沪利微电创新引入“活性污泥法 + 曝气生物流化床法”复合工艺，对工业废水实施深度净化。该技术成功将排放水中的化学需氧量 (COD)、氨氮及总磷指标稳定削减至《地表水环境质量标准》IV 类水要求，实现行业领先的水污染物超低排放。凭借卓越的治污成效，该工艺荣获昆山环境创意大赛一等奖并取得两项实用新型专利。

## 大气污染物

公司针对不同工序产生的废气特性，实施差异化治理。酸碱废气经集气罩高效收集后，采用酸碱中和喷淋吸收工艺确保达标排放。针对含尘废气，公司集成“静电集尘+袋式除尘”组合工艺，并全面完成集尘设备的防爆升级，消除安全隐患。此外，公司积极推进锅炉低氮改造，以黄石沪士为例，通过油炉低氮燃烧技术，将排放口氮氧化物（NOx）浓度由 100mg/m<sup>3</sup> 削减至 50mg/m<sup>3</sup>，实现 50% 的显著降幅，确保各类常规污染物在达标基础上维持低浓度排放。

公司重视挥发性有机物（VOCs）的深度治理，构建了以“水喷淋+活性炭吸附”为基础、多工艺协同的处置体系。胜伟策通过优化处理流程，使 VOCs 排放浓度低至 9.30mg/m<sup>3</sup>，远优于 60mg/m<sup>3</sup> 的国家执行标准。沪利微电则进一步引入 RCO（蓄热式催化燃烧）前沿设备，将烤箱废气中的 VOCs 去除效率提升至 90% 以上。该系统不仅实现了有机废气的超低排放，更通过余热回收技术将燃烧释放的热量循环用于活性炭脱附再生，切实达成减污降碳与能效提升的双重治理目标。

## 固体废弃物

公司严格按照国家规范进行危险废弃物管理。针对生产过程中产生的危险废弃物，各厂区均设立专用贮存场所，全面落实“防风、防雨、防晒、防渗、防盗”及防震、隔断等防护措施，并在显著位置设置危险废弃物识别标志。公司实施严密的台账登记与出入库记录制度，确保危险废弃物从产生、收集、储存到外委处置的每一个环节均可查可追溯。此外，公司已编制突发环境事件应急预案并完成政府备案，通过定期配置应急物资与组织专项演练，建立起完善的应急响应机制。

## 影响、风险和机遇管理

公司动态评估污染物排放对生态环境的潜在影响，重点防范环保标准趋严带来的合规成本与设施更新压力。通过建立严密的实时监测与应急响应体系，公司有效规避了非法排污及突发环境事故引发的行政处罚与声誉损失。同时，公司积极把握绿色工艺转型机遇，通过超低排放技术提升污染治理效能，持续打造卓越的环境履责表现。

## 指标与目标

废水达标排放率持续保持

100%

废气达标排放率持续保持

100%

废弃物处置合规率持续保持

100%

废气排放强度稳步下降，关键污染物（含 VOCs）排放浓度低于国家及地方标准限值

有害废弃物排放强度以每年不低于

2% 的幅度下降

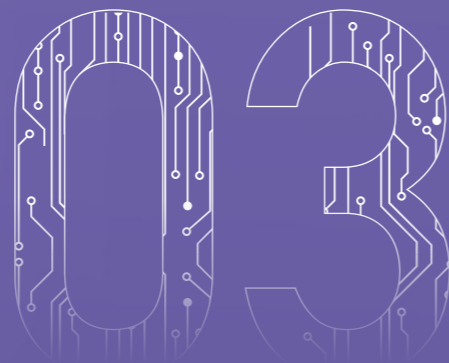
2030 年较 2024 年降低

10% 以上

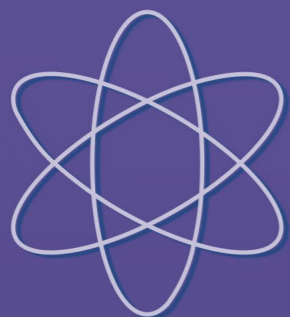


指标	2023 年	2024 年	2025 年
有害废弃物排放总量（吨）	43,704.19	58,673.49	72,491.67
有害废弃物排放强度（吨 / 百万营收）	4.89	4.4	3.83
有害废弃物合规处置率	100%	100%	100%
无害废弃物排放总量（吨）	10,763.12	18,833.21	24,741.61
无害废弃物排放强度（吨 / 百万营收）	1.2	1.41	1.31
废气排放总量（百万立方米）	27,881	32,337	34,072
废气排放强度（百万立方米 / 百万营收）	3.12	2.42	1.80

# 持续创新 驱动品质成长



创新研发	47
产品与服务	50
责任供应链	55



# 创新研发

公司高度重视前瞻技术研发，基于对行业发展趋势的理解与对未来市场需求的洞察，制定了明确的技术路径以引领研发方向。我们聚焦于高性能与高信赖性 PCB 核心赛道，持续攻克高多层、高频高速、高密度互连及高通流等关键工艺技术。同时，公司在信号完整性、电源完整性与系统集成等基础研发方向的系统布局，建立起系统领先的技术能力，以确保长期竞争优势。

## 高多层板技术

具备 108 层板、78 层盲孔板的生产能力，已实现 54 层以上高多层板量产。我们的非对称结构高多层板技术行业领先，层间对准精度、压合可靠性及阻抗控制一致性等关键指标位居行业前列。该技术已满足先进数据通信的应用需求，并持续迭代以支撑产品性能升级。

## 高速高频材料及工艺

掌握 M9 级高速材料与常规 FR-4 材料混压工艺，打造超低损耗复合板材，满足高速信号传输的介质要求。该技术已应用于 400G/800G/1.6T 高速网络交换机的高性能、高可靠性 PCB 产品，并启动了基于 448Gbps 速率的 3.2T 及以上交换机 PCB 材料与工艺布局。

## HDI 技术

实现六阶 HDI PCB 量产，采用 HVLP3 及以上低轮廓铜箔与精密增层 (Build-Up) 工艺实现高密度层间互连，提升信号传输速率与完整性。同时严格控制产品翘曲度，确保物理稳定性与可靠性。目前，我们的 10 阶 HDI 技术已通过终端客户验证。

## 高通流技术

基于铜基板与高耐热材料优化电源架构设计，实现高效电流传输与热管理。该方案满足数据中心及汽车电源模块的大电流承载需求，为高功率应用场景提供稳定可靠的性能支撑。

# 战略与管理方式

公司坚持前瞻性研发导向，构建了集“跨部门协同、产业链联动、产学研合作”于一体的创新体系，通过探索性技术布局在新兴领域确立先发优势，高效推动产品从研发到稳定量产的转化。同时，我们应用自研数字化平台，依托丰富的仿真模型库与技术复用数据库，实现全流程数字化研发迭代、验证与优化。这种“前瞻布局 + 数字赋能”的研发模式，可大幅提升研发效率，并缩短新产品上市周期，为公司的高质量发展提供了强劲的技术引擎。基于对未来市场需求与行业发展趋势的理解，我们制定技术路径，专注于高多层、高频高速、高密度互连及高通流等 PCB 关键核心技术，并已建立全面的技术能力，使我们能够应对行业变革，保持竞争优势。

## 协同创新研发

我们已构建双向赋能的协同研发生态，将创新投入与终端客户的商业及技术需求、供货商的能力紧密连接。在客户侧，我们深化同步开发模式，深度参与数据通讯与智能汽车客户的早期研发导入，以技术协力加速客户产品上市与差异化创新；在供应侧，我们将合作由单纯采购升级为“联合研发”，与设备商协同定制关键设备与工艺参数，从而使公司在实现更精密及更稳定的制造工艺方面更具优势。

## 人才队伍打造

面对高端 PCB 研发领域的人才竞争，公司建立了以胜任力为导向的个性化培养体系，通过科学的人才评估实现人岗精准匹配。在团队建设方面，公司持续引进和培养专业人才，形成了专业共识高度统一的“老中青”阶梯式结构，以保障组织知识的有效传承。在人才激励方面，公司实施了全面的评估体系和具有竞争力的激励计划，奖励绩效表现突出的员工，确保员工个人成就与公司的长期成功紧密相连。与此同时，公司致力于构建实事求是、专注攻坚的创新氛围，有效驱动团队深耕核心工艺的自主突破。

成熟的人才培养机制

+

价值共享的激励体系

+

务实创新的组织氛围

# 治理

公司建立了自上而下、高效协同的创新管理架构，确保研发战略与知识产权保护的高效落地。公司由总经理、研发部门及财务部门负责全局性的研发方向决策与重大资源配置，依托各工厂研发中心落实核心技术的攻坚与工艺迭代，并由公司稽核和知识产权小组提供专业化的法律支撑与专利布局。公司通过横向协同、纵向贯通的运行模式，在实现研发资源的统筹配置的同时，也为技术创新构建了稳健的治理方式。

在此基础上，公司构建了覆盖研发全生命周期的管理制度体系，将创新活动全面纳入规范化轨道。我们通过实施《项目研发组织管理制度》《研发投入核算体系及辅助账管理办法》《研发中心管理章程》，实现从项目立项、投入核算到技术产出的全过程闭环管理，并依托《科技成果转化管理办法》《专利申请管理办法》，确保每一个研发节点均有据可依、合规受控。

## 知识产权保护

公司严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国商标法》《中华人民共和国著作权法》等法律法规，建立并执行《专利申请管理办法》，将知识产权管理贯穿于研发与生产的全生命周期。我们坚持在保护自身研发成果的同时，充分尊重其他企业、机构和个人的知识产权，致力于构建合规透明的创新生态。2025 年，公司未发生任何知识产权侵权违规事件或法律诉讼。

## 影响、风险和机遇管理

### 风险管理

在行业技术快速迭代的背景下，研发活动可能面临着技术路线选择偏差、研发成果转化不及预期以及知识产权合规等多重不确定性。公司高度重视对创新研发相关潜在风险的识别与评估，以防范其可能对公司核心竞争力及经营业绩造成的冲击。

#### 技术迭代风险

为保持竞争力，公司必须保持并提升技术水平，以满足最新的下游市场需求、技术进步及行业标准。下游领域的技术进步将直接改变终端客户的应用要求，任何行业新趋势或技术突破均可能导致现有产品面临过时淘汰的风险。若公司无法及时研发新产品或升级技术以满足客户日益变化的需求，可能导致销量下滑，进而对公司的财务状况及经营业绩造成重大不利影响。

#### 知识产权风险

公司的竞争优势高度依赖于知识产权的有效保护。然而，专利申请过程耗时且成本高昂，我们可能面临无法及时识别或申请所有必要专利的风险。此外，已申请的专利可能因缺乏新颖性等原因未获批准、被裁定无效，或被竞争对手通过技术手段规避。加之专利保护期限的限制，一旦失效或到期，公司将面临更激烈的市场竞争。

#### 人才依赖风险

核心技术人员对公司技术研发至关重要，若内部培养或梯队建设无法匹配业务升级需求，将面临创新动力不足的风险。我们构建以内部培养为核心、外部招聘为补充的体系，通过体系化人才培养实现人岗匹配，并打造“老中青”结合、专业共识统一的技术梯队。结合长效激励机制，加速建设支撑未来发展的技术团队，构筑核心竞争壁垒。

### 机遇管理

通过前瞻性的研发布局与高效的资源配置，公司不仅致力于捕捉新兴市场的增长红利，更期望通过技术溢价与产业链深度协同，从激烈的市场竞争中脱颖而出，创造长期的商业价值。

## 指标与目标

公司致力于构建高可靠性与绿色协同的研发创新生态，持续加大在新材料评估与前沿检验技术的研发投入，构筑行业领先的产品信赖性壁垒；同时深化与整流、光伏及电源等绿色能源领域核心客户的协同开发，以技术创新赋能产业链的低碳转型与高质量发展。

研发投入 <b>11.4</b> 亿元	新增发明专利 <b>25</b> 项	新增实用新型专利 <b>15</b> 项
研发人员 <b>1,899</b> 人	累计发明专利 <b>90</b> 项	累计实用新型专利 <b>129</b> 项

## 产品与服务

公司致力于提升技术水平与专业能力，及时响应客户对产品与服务的需求，建立贯穿产品全生命周期的质量管理体系，以卓越的质量奠定我们提供差异化 PCB 解决方案能力的根基。我们多次获得行业头部客户颁发的“最佳质量供货商”“钻石质量奖”及“杰出质量供货商”等荣誉与奖项。

### 治理

公司实施标准化的产品质量管控程序，我们在制造基地搭建 ISO 9001、IATF 16949 等产品质量相关管理体系，严控从产品研发、生产制造到售出的全流程管控质量风险，提升成品良率。



## 战略与管理方式

公司将卓越质量视为贯穿产品全生命周期的核心原则。我们将智能制造深度融入生产体系，确保产品保持卓越质量。在 PCB 制造过程中，我们严格执行从原材料检验到成品测试的全流程质量监控，通过先进的检测设备与实时工艺监控系统，确保所有生产阶段均符合严格的质量标准，保证产品的稳定性与一致性。

公司将提升客户服务效能视为质量战略的重要延伸。我们建立了涵盖需求洞察、协同研发、产品交付到售后支持的全流程服务管理体系，通过专属的客户服务与市场团队，可为客户提供及时、定制化且高效的本地化支持。公司高度重视与客户的紧密沟通，将客户需求的变化转化为产品优化与研发的驱动力；通过敏捷响应生产技术挑战并提供卓越的售后保障，与客户实现高质量的合作共赢。

## 产品质量控制

### 源头预防：建立前瞻性预警风险系统

公司坚持“预防为先”的质量管理策略，致力于构建本质安全防线，将风险控制前移至生产源头。我们依托自动化与智能化技术，建立了前瞻性风险预警体系：在数据与逻辑层面，利用在线扫码系统与BOM信息的深度集成，实施参数联锁与物料身份互锁，将工艺参数固化为系统不可逾越的“硬约束”，并强制执行物料扫描验证，确保“非正确物料不流转、超限参数不执行”；在物理与执行层面，结合物理防呆设计与AI智能应用，通过非对称结构、智能传感器及机器视觉技术，对治具安装姿态、产品追溯码及潜在缺陷进行全时段侦测。这种管控模式能够自动触发异常预警并阻断错误操作，智能化地弥补人为确认的疏失，从而在源头实现制程风险的精准识别与拦截，保障产品质量的长期稳定与可靠。

### 人员规范：制定标准化管控流程

公司秉持标准化管理理念，通过规范作业体系将个人失误的可能性降至最低，确保操作执行的高度一致性。我们建立员工技能等级与产品难度等级的精准匹配机制，结合KPI绩效导向，激发全员风险识别的主动性。在作业流程层面，我们全面推行引导式数字SOP，将静态文档转化为强制确认的动态可视指令，有效防止操作跳步与遗漏；同时，针对换线、首检及保养等关键非例行作业，建立ERP清单化审核机制，将依赖个人记忆与经验的过程转化为标准化的闭环流程。此外，针对配方变更及高阶试制等高风险环节，我们严格实行双重授权与独立复核制度，通过管理上的“冗余设计”拦截个人判断失误，确保制造全流程精准对齐客户的技术研发要求。

### 过程管控：关键生产工艺质量预防管理

公司构建了覆盖从进料(IQC)至出货(OQC)的全流程闭环质量监控体系。针对PCB制造涉及的开料、图形转移、层压、钻孔、电镀等20余道关键生产工序，我们重点管控工艺参数偏差与生产环境波动相关的主要质量风险点，实施基于制程风险等级的分级拦截策略，确保关键工艺特性的绝对受控。

### 品质检测：严控全流程产品品质

公司打造了覆盖原材料进厂、生产制造到成品出货的全流程质量检测体系。为保障检测的准确性与效率，公司持续投入先进的检测设备并引入AI辅助技术。我们采取“全数检验”与“抽样检测”相结合的方式：针对内层与外层线路图形、电气性能及产品外观等关键质量指标，实施100%全数自动化检验，确保有效剔除不良品；针对原材料物性、化学药水浓度及过程工艺参数，则依据质量风险等级执行严格的抽样检测与首件确认。通过严密的检测流程，公司确保生产各环节处于受控状态，实现卓越品质交付。

### 持续完善：提升人员能力与文化建设

公司持续打造“主动防错”的组织行为模式。在人员能力建设上，公司执行严格的实战化培训与上岗认证制度，重点强化模拟环境下的实操训练，确保员工技能满足作业要求。在机制改进方面，公司落实系统性的根因分析流程，针对已发生的问题深入挖掘管理与技术根源，完善系统防呆机制，实现“一次教训，系统升级”。同时，公司积极营造全员参与的质量文化，由管理层带头，建立有效的激励制度，鼓励员工主动识别并上报生产过程中的潜在隐患与“近失误”。通过持续的复盘与优化，公司推动质量管理体系不断迭代，从而摆脱对单纯人为把控的依赖，确保为客户提供始终如一的优质产品。

## 产品追溯与召回

公司构建了严密的产品全生命周期追溯体系，建立了基于“一板一码”的全流程数字化追溯系统。通过为每一片电路板赋予唯一的身份标识码，我们将物理产品与数字信息实时绑定，在产品上记录从原材料批次、生产设备参数、作业人员信息到品质检测数据的全链路信息，确保在发生异常时能够迅速锁定问题根源并解决，最大限度保障客户利益。

公司始终严格执行“三不”政策——不接受不良品、不制造不良品、不流出不良品，将其作为全员的行为准则，并坚守质量红线管理，2025年度未发生因产品安全或重大质量缺陷导致的召回事件。针对客户的常规退换货需求，我们严格遵循“8D问题解决原则”，在妥善处理退回产品的同时，深挖根本原因并落实预防措施；公司承诺，一旦确认产品存在安全隐患或重大质量缺陷，将立即启动召回程序，主动通报受影响客户，并在规定时间内完成产品的隔离、回收与无害化处理，最大程度降低对客户及终端市场的影响。

## 有害物质管控

随着全球范围内对环境有害物质监管的日益严格，公司深刻认识到有害物质对于环境保护、员工健康、客户满意度以及可持续发展的重要性。自2019年通过QC 080000有害物质管理体系认证以来，公司已建立并持续运行一套完整的内部管控机制，涵盖产品环境政策、有害物质管制程序、有害物质规格管制标准等系列文件，致力于在产品全生命周期内推动有害物质的减量与淘汰，并协同上游供应商共同落实相关要求与责任。

目前，公司已将多项国内外关键环保法规及客户要求全面纳入管理体系，并进行评估与合规管理。主要包括：欧盟《限制在电子电气设备中使用某些有害成分指令》(RoHS)、《化学品注册、评估、授权和限制法规》(REACH)、《持久性有机污染物法规》(POPs)、美国《有毒物质控制法》(TSCA)、IEC 61249-2-21标准、中国《电子电气产品中限用物质的限量要求》(RoHS)，以及挥发性有机物(VOC)管控要求等。通过系统化的合规管理，公司持续提升整体合规水平，有效降低违规风险，促进公司健康可持续发展。

公司建立了明确的供应商环保合规监控机制，要求所有供应商提供材料与零件的相关环保证明文件以供评估。在进料环节，依据材料及供应商的风险等级(高、中、低)实施差异化的有害物质检测，确保源头合规。历年来，各项供应商管理指标均达到预设目标。



产品获得美国 UL 认证

通过 QC 080000 有害物质管理体系认证

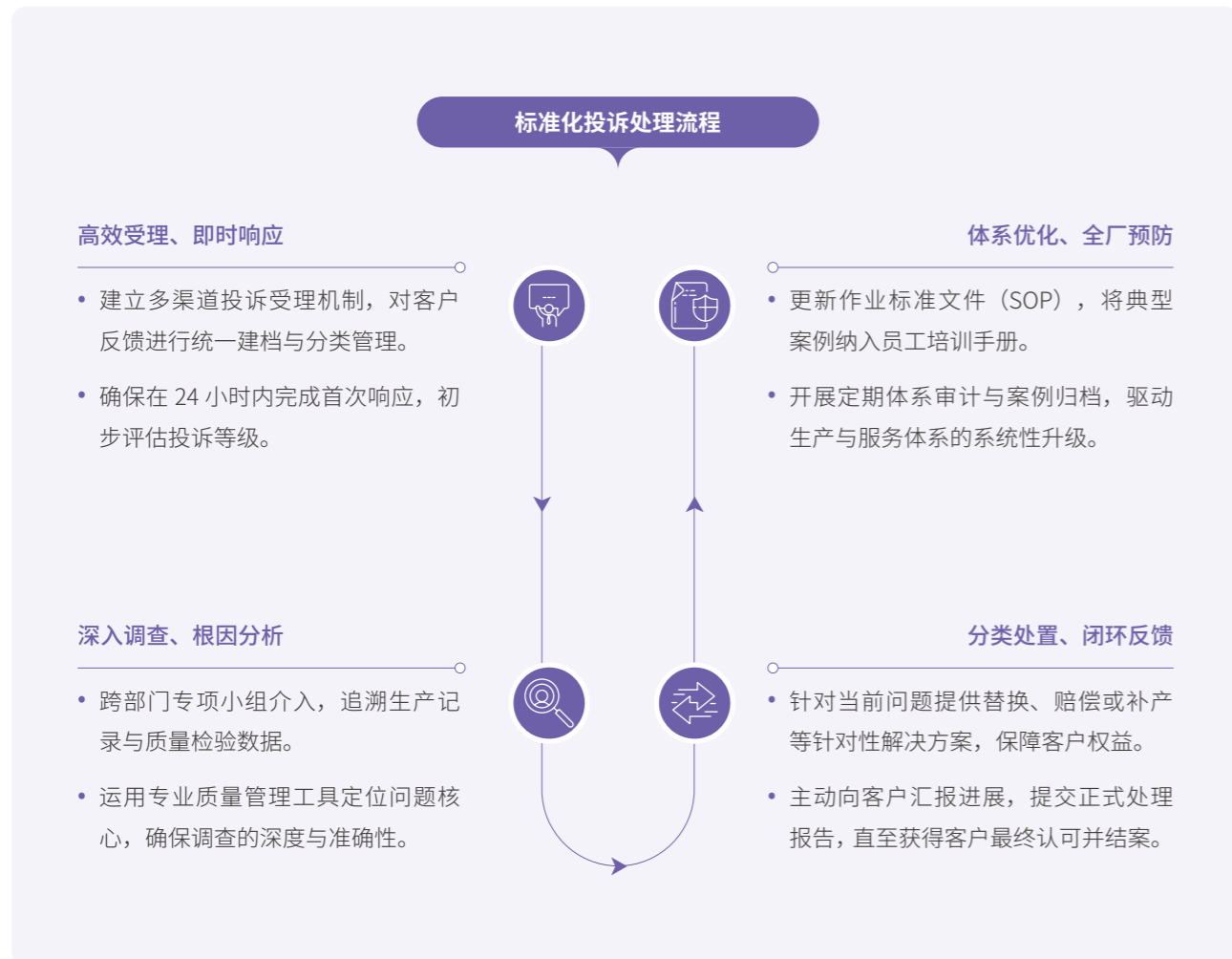
## 客户服务

公司坚持“客户至上”的核心价值观，将超越客户预期作为服务宗旨。我们制定《CAR 管理办法》《客户服务管制程序》《客户退库分析与处理管理办法》《危机处理管理办法》等管理制度，建立全方位、高标准的服务体系，确保每一位客户的需求都能得到及时、精准的响应。

我们将客户满意度视为衡量企业经营质量的核心指标，积极开展客户满意度调查与反馈分析，统一制定客户满意度问卷调查表，每年均开展客户满意度调查。历年调查数据显示，客户对公司的认可度持续保持较高水平。在产品品质、技术能力及服务响应速度等关键维度上，评分均实现逐年优化，体现了客户对公司产品与服务的认可。同时，我们根据回收的调查表进行分析，充分了解客户需求与期望，不断改进产品和服务。

## 客户投诉处理

我们建立了完善的客户投诉处理制度，确保每一项诉求都能得到及时、公正、透明的处理。同时，公司高度重视问题的闭环管理，通过深入的根因分析消除隐患，有效预防同类问题的再次发生。



## 影响、风险和机遇管理

公司开展系统化的风险识别与风险评估，精准洞察供应链波动、产品设计隐患及制程失控等关键环节的潜在风险。我们明确风险控制措施和应对策略，将严格的供应商准入、品质前置策划与智能化制程防线深度融入业务流程，并对相关风险持续监测，以切实保障产品品质的卓越与稳定。

### 供应链中断与原材料质量波动风险

我们通过全流程准入机制与动态评估体系，严审供应商质量及 ESG 合规。面对潜在的供应中断风险，我们依托与核心供应商超 20 年的协作，构建全球化多源供应布局。通过建立多元化采购策略与安全库存预警机制，持续监测地缘及物流风险，并强化备份供应源建设与应急响应预案，确保在原材料市场波动或物流受阻时，仍能保障稳定的产品制造与交付能力。

### 产品设计缺陷与早期导入的质量风险

在产品设计与开发初期，我们的专业品质团队便提前介入。通过开展前期质量策划与潜在风险识别，将品质管控前置，为客户提供具备高度可执行性的品质解决方案，从研发源头防范质量隐患。

### 制程波动与制造环节质量失控风险

在制造环节，我们严格执行标准化作业流程，配备先进的检测设备与实时智能监控系统，全面推进自动化与智能化品质监控系统建设。同时，通过常态化的高标准管理将品控成果内化为管理基因，并在此基础上持续拉伸品质标杆，实现迭代优化。

### 服务响应滞后与客户客诉处理不当风险

我们建立了完善的客户投诉处理机制与售后服务标准，确保客户诉求得到快速响应与高效处理；通过客诉闭环管理系统，对投诉问题进行深度分析与整改回溯，从源头优化产品与服务质量。同时，定期开展客户满意度调研、持续优化客户体验，致力于提供超越客户预期的服务体验。

## 指标与目标

公司致力于提升技术水平与专业能力，及时响应客户对产品与服务的需求，以卓越的质量奠定自身提供差异化 PCB 解决方案能力的根基。

因安全与健康原因召回的产品比例

0%

五大维度（质量、交付、价格、技术、服务）客户满意度

≥ 90%

数通 BU 客诉数量

42 件

汽车 BU 客诉数量

102 件

客诉解决率

100%

# 责任供应链

## 治理

公司严格遵守《中华人民共和国合同法》等国家相关法律，并据此制定《采购竞标管理办法》《供应商管制程序》，建立了覆盖供应商开发、评估、选择、考核及退出的全生命周期管理机制，确保供应链的合规性与稳定性。

针对冲突矿产，公司严格遵循美国《多德-弗兰克法案》第 1502 条要求、经济合作与发展组织（OECD）《来自受冲突影响和高风险地区矿产的负责任供应链尽职调查指南》（亦称《冲突矿产尽职调查指南》）的相关规定，承诺致力于通过负责任的采购行为，缓解刚果（金）及其周边地区因矿产资源开采所引发的暴力冲突与环境破坏，为构建安全、透明、负责任的供应链体系贡献力量。为落实负责任矿产管理，公司建立了严格的供应链管理体系，制定并实施《供应商冲突矿产管理办法》及《供应商管制程序》。公司每两年对供应商开展 WUS 冲突矿产的管理要求培训，2024 至 2025 年间，对 330 余家供应商开展了 RBA 培训，培训覆盖率 100%。

## 战略与管理方式

公司将可持续发展理念深度融入采购运营全环节，通过构建涵盖供应商全周期、矿产溯源及公平交易的综合管控体系，切实防范供应链潜在的社会与环境风险，稳步提升产业生态的整体韧性。

## 供应商全生命周期管理

### 供应商准入

依据《Sourcing 作业管制程序》，对潜在供应商的经营资质、业绩及相关证书进行合规资格审查；同时要求供应商签署质量、环保及社会责任承诺文件，提供相关体系证书及安全资质，确保其在合规、环境及职业健康安全方面的表现符合要求。

### 供应商评估与选择

综合考量供应商的规模、技术能力、质量与交付管理等因素，对重要物料供应商实施实地验厂评核，确保采购质量与稳定性。

### 供应商考核

依据《供应商绩效评估与稽核管理办法》定期评估供应商的综合水平，围绕交付准时率、质量合格率、应急响应时长等多维度评价标准对供应商进行定级考核，将供应商等级分为 A（≥ 95 分）、B（80-95 分）、C（60-79 分）、D（60 分以下）四个等级。基于分级评价结果，公司对 A/B 类供应商予以合作推荐使用，对 C 类供应商要求其改善表现，对 D 类供应商实施严格的限期整改机制。如发现违反 RBA 行业行为准则等重大违规情形，将立即要求整改，拒不整改者列入黑名单并终止合作。

### 供应商退出

对存在诚信问题、严重质量缺陷、社会责任违规且无力改善的供应商终止或暂停合作，以持续提升供应链的整体效率与韧性。

## 尽职调查与行动

### 绿色供应链

公司依托 IPE（公众环境研究中心）开展绿色供应链评价及管理，建立了常态化的供应商环境表现监测机制，每年定期在“蔚蓝地图”平台公开披露公司的碳排放及 PRTR（污染物排放与转移登记）数据。在供应商尽职调查方面，公司通过 IPE 数据库动态检索自身及各级供应商的环境合规情况，确保及时识别潜在的违规风险。若发现供应商出现环境违规记录，我们将落实“沟通、整改、公开”的管理闭环，推动其开展环境改善行动，并在 IPE 官方网站披露整改成效。此外，公司通过技术支持与案例分享，引导供应商在 IPE 平台自主进行碳数据与 PRTR 数据的填报与披露，不断提升供应链的环境信息透明度与数字化管理水平。

### 冲突矿产

公司参照 OECD 的《冲突矿产尽职调查指南》，执行系统化的尽职调查流程。我们采用负责任矿产倡议（RMI）提供的冲突矿产报告模板（CMRT）等标准工具对供应商展开调查，同时实施动态跟踪机制，持续关注 RMI 官网发布的合规冶炼厂名单更新情况，确保供应链信息及时同步。此外，我们要求所有供应商签署正式的《不使用冲突矿物声明》，共同推进负责任供应链的建设。

## 平等对待中小企业

公司秉持公平公正的采购原则，平等对待中小规模供应商。公司通过提供合理的付款账期、公平透明的合同条款、即时开放的信息渠道以及一致性的服务支持，切实保障中小供应商的合法权益，助力构建健康、可持续的产业生态。报告期内，公司履行合同约定，不存在逾期未支付中小企业款项的情形，报告期末应付账款（含应付票据）占总资产的比重未超过 50%。

## 影响、风险和机遇管理

公司致力于构建安全、稳定且可持续的供应链体系，通过《供应商行为准则》与《供应商管制程序》等制度性文件构建了严格的准入门槛，涵盖合规经营、质量履约、商业诚信、冲突矿产及社会责任等多维指标。在合作伊始，公司即要求所有供应商签署包括《供应商责任商业联盟行为准则（RBA）要求》《供应商质量保证 & 环保协议书》《环安卫要求承诺书》及《诚信廉洁协议》在内的多个承诺文件，对涉及危险化学品的供应商严格实施资质审查，实现对供应链潜在风险的源头把控。同时，针对供应链运营中可能面临的各类风险，公司建立了常态化的监测机制，并制定了明确的专项应对措施。

### 社会责任（CSR）风险

建立覆盖全链条的常态化 CSR 风险评估机制。发布《供应商 CSR 管理办法》，并通过定期问卷评估与年度实地稽核相结合的方式，系统性监控并防范劳工权利、环境及安全隐患等社会责任风险。

### 质量风险

落实事前预防与事后闭环的风险管控模式。在准入端严查质检报告并进行样品小批量验证；在运营端实施严格的来料检验（IQC），对不合格品执行退货闭环管理，并设定明确的索赔条款，推动供应商建立全流程质量追溯体系。

### 供应风险

推行多源供应与安全缓冲策略。核心物料至少开发 2-3 家合格供应商以防范依赖；结合市场波动与采购周期动态调整安全库存值；同时与物流服务商签订应急协议，预留备用通道并实时追踪物流轨迹，确保业务连续性。

### 合规风险

强化法律法规更新的动态管理。定期开展合规调查，并在法律法规更新时组织供应商签署最新版本的合规文件，确保其在运营中持续符合最新的商业联盟及法律要求。

### 财务风险

签订《一般性贸易合约》锁定价格条件。实施市场行情监控，动态跟踪大宗商品及汇率变动，提前规划成本转嫁或替代方案；定期审核供应商财务报表，对高风险供应商提前启动备选资源对接。

## 指标与目标

2025 年

质量稽核达成率与合格率均为

100%

完成 CMRT 调查的供应商

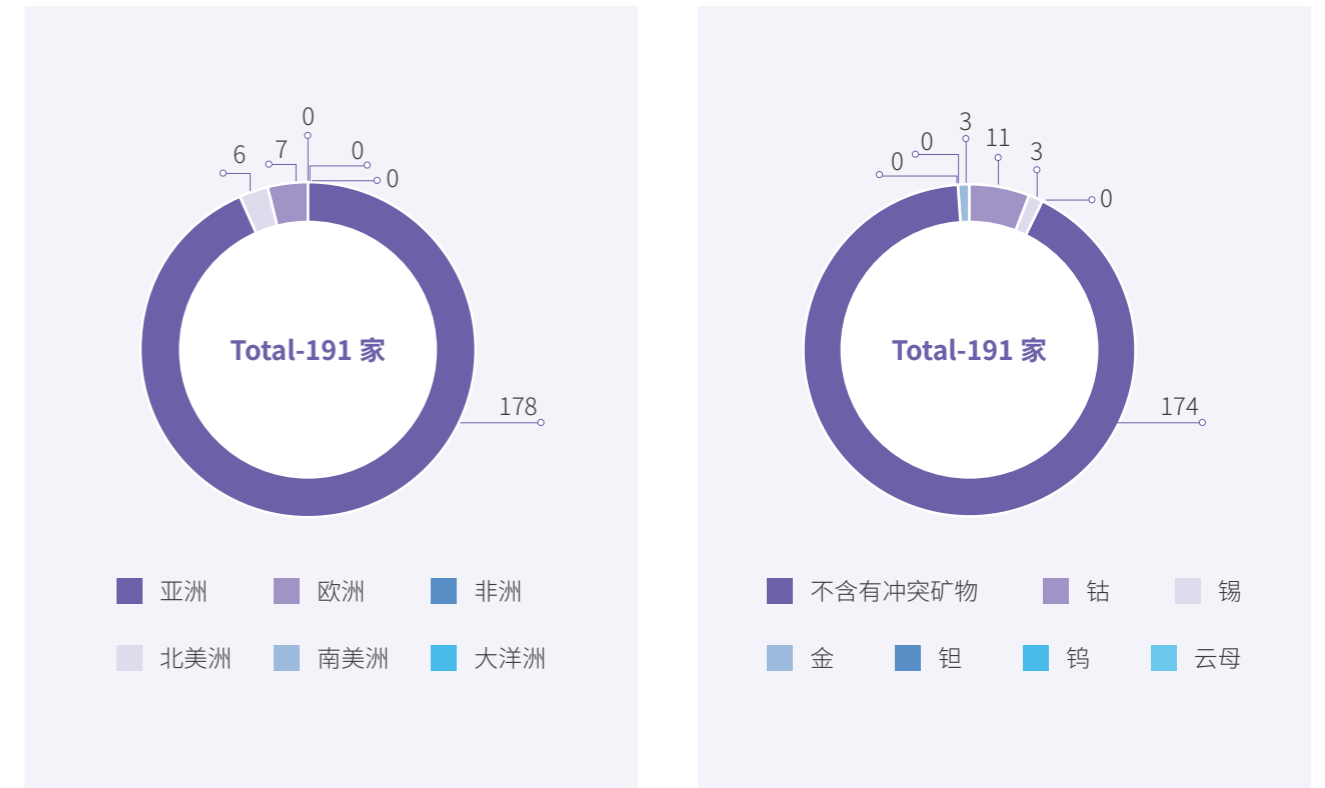
191 家

CMRT 调查回复率

100%

所使用的矿物来自 RMI 认证的合规冶炼厂占比

100%



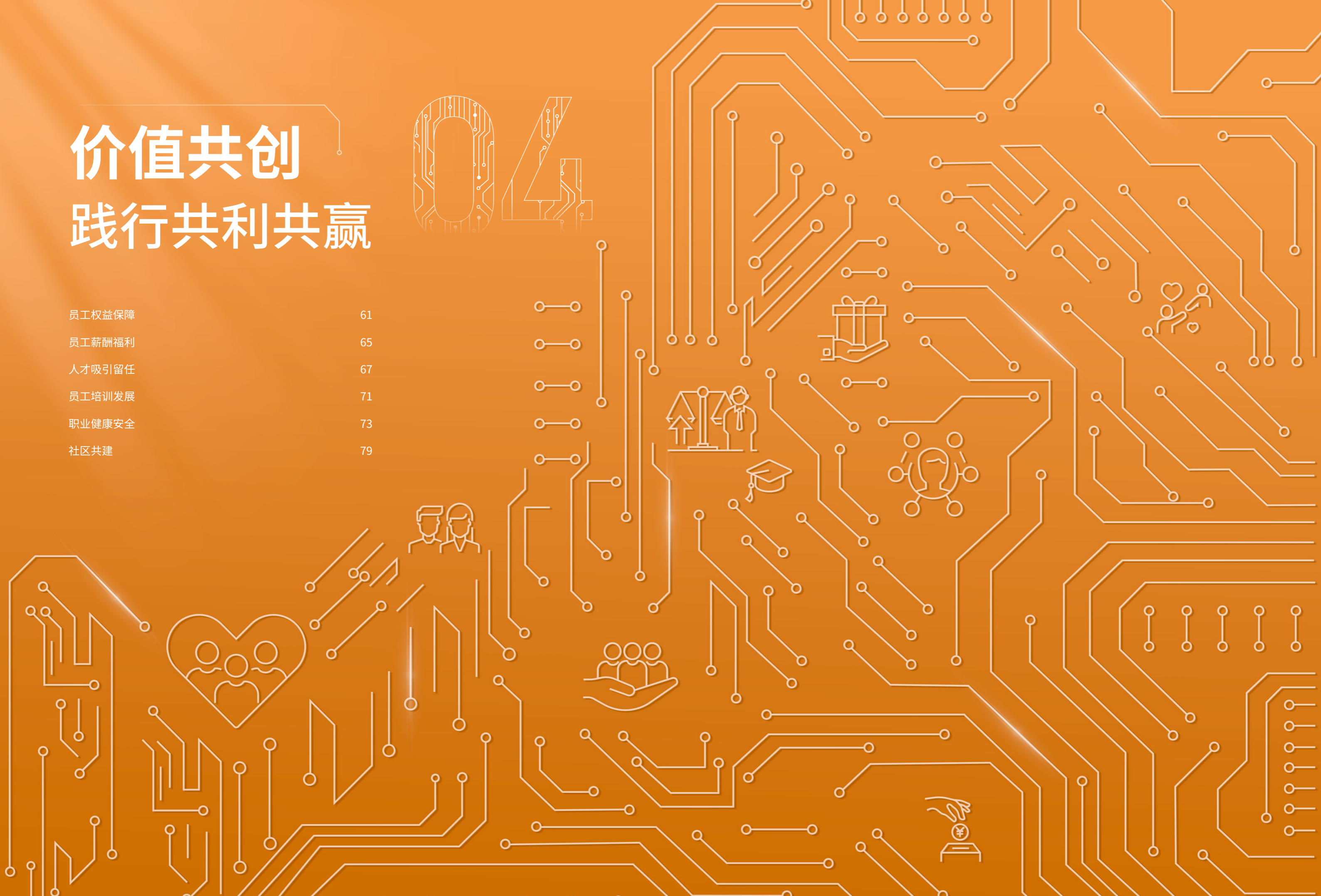
2025 年供应商使用合规冶炼厂及精炼厂状况

供应链	2025 年	
供应商总数（原物料）	212 家	
按地区划分的供应商数量	中国大陆	198 家
	其他地区及国家	14 家
供应商廉洁承诺书 / 协议签署比例	98.58%	
供应商质量、安全评估比例	95.75%	
供应商环境评估比例	95.75%	
通过质量管理体系认证的供应商数量	202 家	
通过职业健康安全管理体系认证的供应商数量	42 家	
通过环境管理体系认证的供应商数量	134 家	
年度因环境和社会事宜终止合作供应商数量	0 家	

# 价值共创 践行共利共赢

04

员工权益保障	61
员工薪酬福利	65
人才吸引留任	67
员工培训发展	71
职业健康安全	73
社区共建	79



# 员工权益保障

公司严格遵循《国际人权宪章》《国际劳工公约》《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》《联合国工商业与人权问题指导原则》等国际人权规范，切实遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》及海外运营属地相关法律法规，明确由人力资源部作为员工权益管理的核心责任部门，牵头搭建员工权益管控体系，制定《公司组织与人力资源规划》《员工关系管理规定》等内部制度，对招聘、考勤、激励、晋升、解聘等人力资源管理实施规范化管控。公司在员工权益保护与劳工管理方面的实践获国际权威认可，截至报告期末，公司已获得 EcoVadis 银牌认证、RBA VAP Certification 认证。

## 合规雇佣

公司高度重视员工权益保护，建立完善招聘管理体系，明确禁止就业歧视，入职时依法与员工签订书面劳动合同，建立劳动合同档案，规范双方之间的权利义务，确保以员工理解的语言清楚表达劳动合同中的雇佣条件。公司明文规定不雇用任何童工，预防非自愿劳动，禁止强迫劳动，确保所有工作属于员工自身自愿决定的行为，保障员工合法权益。

公司将员工权益认知培训纳入新员工入职培训体系，定期围绕 RBA 准则、职业生涯规划、工会 / 福委会服务、职场性骚扰预防等核心内容开展专项课程，帮助员工全面明晰自身合法权益与保障路径，构建和谐稳定的劳动关系。报告期内，公司针对性开展劳工权益、人权保护专项培训，覆盖全体员工，以强化合规认知，同时顺利通过 RBA 劳工与人权维度专项审计，无不合规事项。

## 民主管理

公司重视民主管理与员工参与，建立开放的员工沟通渠道，除工会主导的职工代表大会及人力资源部主导的员工沟通会议之外，还通过微信平台、热线电话、意见箱、座谈会、员工满意度调查等形式，全方位收集员工意见，倾听员工心声，保障员工的自主权与参与决策的空间。公司每年召开一次职工代表大会，每年分上下半年召开两次员工沟通会议，聚焦员工切实关注的食住行、薪酬福利、管理规范等问题，建立责任跟踪落实机制，及时回复员工问题处理结果并进行公示，同步接受监督。公司已建立规范的员工申诉程序，设立工会信箱、稽核及总经理信箱，通过电话、邮件等方式及时向员工反馈相关诉求的处理情况。此外，公司每年开展员工满意度调查，倾听员工真实心声。报告期内，公司未收到相关员工申诉，员工满意度整体反馈良好。

此外，公司依据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国工会法》《集体合同规定》等法律法规，有序推进集体谈判工作。公司拟定集体合同草案，由企业与企业方开展民主协商，充分兼顾双方合法权益、凝聚共识，协商一致后提交职工代表大会审议通过，最后将相关材料报送劳动部门及上级工会进行备案审核，确保集体合同签订与履行合法合规、程序规范。

### 员工沟通渠道

工会：0512-57356213、0714-3296398

人事：0512-57356209（沪士电子）、0512-57923987（沪利微电）、0714-3296371（黄石沪士）、0519-82299885（胜伟策）

## 工时制度

公司制定《考勤管理规定》，合理规范工时管理，并通过多项管控措施保障员工法定休息休假权利。公司依照当地法律法规执行工时制度，同时在制度层面规范加班管理：由部门主管统筹安排工作时间，按规定支付加班费，必要时强制安排员工休息；明确连续工作半天以上需安排适当休息，连续工作达到法定时长时须预留用餐时间；每周工作时间内上限为 60 小时，且每周至少保障员工休息一天。



### 童工救济

公司严格遵守各运营所在国的劳动法律及当地法定最低就业年龄要求，严禁雇佣童工。一旦发现误用童工，立即停止其工作，但不立即辞退，同时通知当地劳动部门备案。经有关部门确认后，安排专人将其送回父母或监护人身边，并负责全部费用。根据需要，公司将提供适当的经济资助和其他资源，如向该童工家庭成员提供工作机会，改善家庭经济条件，确保其完成法定义务教育，直到超过童工年龄为止。



## 人权风险管理

公司主动开展人权风险识别与排查工作，识别运营各环节潜在的劳工与道德风险点，建立劳工与道德风险评估机制，针对劳动权益、职场平等核心主题，不断完善相关政策与管控流程，制定阶段性管理目标，从源头规避人权风险，有效保障员工合法权益与人格尊严。

员工权益保障总体目标	2025 年目标达成情况
违规用工事件（零）	已达成
劳动合同签订率（100%）	

主题	政策或目标	管理措施
无童工	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 《招聘与配置》</li> <li>✓ 《员工关系管理规定》</li> <li>• 遵守当地法定最低就业年龄要求，严禁雇佣童工。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 员工面试时核对其身份证信息，入职时再次进行严格“两证”检验——身份证（或户籍证明）、毕业证（或学历证明）；</li> <li>• 人力资源部根据举报信息进行年龄核查，确保未使用童工。</li> </ul>
未成年工保护	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 《员工关系管理规定》</li> <li>• 不让未成年工从事危害其人身安全的岗位，保障未成年工劳动权益与身心健康。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 人事系统管控未成年工岗位、班别和加班，进行统一目视化管理，设置防呆预警；</li> <li>• 不安排未成年工在 35 度以上高温天气作业及有关规定禁忌从事的危害性劳动；</li> <li>• 未成年工上岗前，指定具有相应专业知识和技能或专业工作经验的人员带教。</li> </ul>
无强迫劳动	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 《招聘与配置》</li> <li>✓ 《考勤管理规定》</li> <li>• 不雇佣被强迫、受束缚或受契约约束的劳工、非自愿或剥削性质的狱中劳工，不通过威胁、暴力、胁迫、诱拐或服务欺诈等手段接收此类劳工；</li> <li>• 不收取任何形式的保证金、手续费、推荐费、招募费、中介费等或抵押物，不扣押员工证件（身份证 / 护照等）。</li> <li>• 工作皆在员工自愿基础上开展，员工可自由终止雇佣关系。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 员工手册明确规定禁止强迫劳动行为，制度保障员工正常出勤时间，不强迫加班；</li> <li>• 规范招聘与离职程序，员工可依据程序自由离职，公司仅保存员工身份证复印件，不扣押原件。</li> </ul>
女性员工保护	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 《女职工劳动保护管理制度》</li> <li>✓ 《员工关系管理规定》</li> <li>• 针对女性员工的生理特点与特殊需求，为女性员工营造有保障的工作环境。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 依法给予女员工特殊劳动保护，针对性配置专属劳动保护措施；</li> <li>• 设置系统班别、加班的预警防呆拦截。</li> </ul>
无歧视 / 无骚扰	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 《纪律管理规定》</li> <li>✓ 《员工关系管理规定》</li> <li>• 不因人种、肤色、纹身、年龄、性别、种族或国籍、残疾、宗教、政治派别、社团身份或婚姻状况等，在招聘或雇佣过程中歧视员工或骚扰员工；</li> <li>• 预防和制止职场性骚扰，禁止管理人员利用手中资源或权力，威胁、恐吓、控制另一方，不允许在任何情况下对员工有强迫性、威胁性、凌辱性或剥削性的性行为。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 推行反歧视与骚扰零容忍政策并开展专项宣导，内容包括反歧视、预防职场性骚扰培训及纪律措施；</li> <li>• 制定清晰合理的奖惩标准和执行程序，明确对同事有性骚扰行为即解除劳动合同；</li> <li>• 搭建多渠道的员工沟通机制，保障申诉渠道畅通高效、响应及时。</li> </ul>
人道待遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 《纪律管理规定》</li> <li>✓ 《员工关系管理规定》</li> <li>• 禁止对员工实施暴力、基于性别的暴力、性虐待、体罚、精神或身体胁迫、欺凌、公开羞辱或言语侮辱等。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 加强各渠道培训宣导，将相关纪律政策及规程告知员工及管理者，避免非人道行为发生；</li> <li>• 搭建多渠道的员工沟通机制，保障申诉渠道畅通高效、响应及时。</li> </ul>
结社自由与集体谈判	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 《员工关系管理规定》</li> <li>• 尊重并保护员工自由选择 and 加入合法的工会组织和社团、进行集体谈判与和平集会以及拒绝参加此等活动的权利。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 规范职工代表大会、福利委员会，定期选举员工代表，定期开展职工代表大会、日常员工沟通会议等相关会议，举办各类员工活动。</li> </ul>

# 员工薪酬福利

## 治理

公司秉持“激发员工内在动力，留住核心人才”的目标，将员工激励体系划分为薪酬、福利两大维度，出台《薪酬管理制度》《薪酬福利管理规定》《员工激励管理规定》等内部制度，严格践行同工同酬原则，构建兼具外部市场竞争力的薪酬管理体系。

## 战略与管理方式

公司已建立起科学的短中长期薪酬激励体系，定期对员工工作业绩、奖惩开展公平合理的综合评核，将评核结果作为员工奖金发放、年终奖金核算和薪资调整的重要依据。公司为员工提供多元化福利体系，覆盖生活关怀、节日福利、健康保障等多个维度，兼顾员工物质需求与精神关怀，让福利保障更有温度、更贴人心。

### 全面薪酬体系

**基本工资：**根据职位及薪酬级别所定。

**绩效奖金：**视当月营运情况、部门业绩、员工考核等核定奖金。

**变动奖金：**根据公司业绩给予部分优秀员工激励奖金。

**年终奖金：**视当年度公司营运状况，部门业绩、结合员工个人年度表现综合而定（年终奖金 = 合同奖金 + 年度绩效奖金）。

### 全面福利与认可体系

**工作补贴：**伙食津贴、交通补贴、专业津贴、职务津贴、夜班津贴、加班费、职级奖金等。

**法定保障：**养老保险、工伤保险、生育保险、失业保险、医疗保险、住房公积金。

**额外福利：**股权激励、子女教育补助、婚丧生育补贴、福利体检、生日礼金、节日礼金、人才公寓、温暖券/清凉券、员工宿舍等。

**特休福利：**带薪年假、用于激励的额外带薪年假；婚假、产检假、产假、护理假、哺乳假、计划生育假、育儿假、独生子女父母护理假、丧假。

**服务年资激励：**对入职年资满五年、十年、十五年、二十年、二十五年、三十年等的员工提供不同的激励政策。

**学历奖励：**针对由大专以下学历深造至大专（含）以上学历的员工给予奖励金。

## 影响、风险和机遇管理

公司通过建立规范的薪酬分配体系和基础福利保障，确保员工获得与劳动付出相匹配的报酬，保障其基本生活质量。针对PCB行业人才竞争可能导致的流失风险及劳动力成本上升的压力，公司通过动态监控市场薪酬水平与合规要求，规避潜在的劳资纠纷。与此同时，公司尝试将风险转化为管理效能，通过优化内部绩效考评、落实员工关怀等举措，以务实的方式增强内部凝聚力，稳步提升整体人力资本效率。

## 指标与目标

### 关键绩效

社会保险覆盖率  
**100%**

育儿假返岗率（不含泰国工厂）  
**99%**

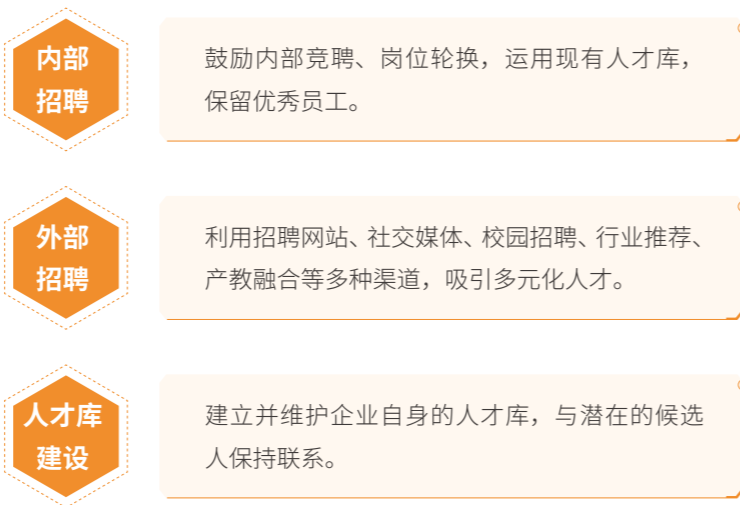


# 人才吸引留任

公司着力打造包容接纳、互相尊重的组织文化，充分尊重员工的个体差异和多元需求，为全员营造待遇公平、充分参与的工作环境；建立公平合理的薪酬福利体系，将员工利益与企业深度绑定；常态化开展文化活动和团队建设活动，持续强化员工的企业归属感与认同感，激发干事创业的积极性。

## 人才吸引

公司围绕经营发展推进人才规划与招聘管理，匹配业务增长的人力需求。结合公司未来 3—5 年的业务发展战略，引导用人部门进行人才需求预测和供给分析，提供人力增补单，并附带岗位要求，以便人力资源管理部门制定详细的招聘计划，确保人才配置服务于业务增长；为需求岗位建立清晰的岗位说明书，明确该岗位所需的知识、技能、能力和特质等。这为招聘、内部选拔等提供客观标准；打造多元化的招聘渠道，采用结构化面试、案例分析、笔试、技能测试等多种工具，综合评估候选人的适配度，降低用人风险。



## 多元包容

公司尊重并吸纳多元背景、不同特质的人才，员工队伍涵盖不同性别、年龄、国籍、学历、专业背景与从业经历，也包括残障人士等特殊群体，打破单一人才结构，为企业发展注入多元活力。

公司严格保障男女同工同酬，符合招工条件的女性享有与男性平等的就业权利，除国家规定的不适合女性的工种或者岗位外，不因性别拒绝录用或提高对女性的录用标准。依规完善女员工特殊劳动保护措施，针对性配备相关设施，如在厂区设立女员工哺乳专属的“妈妈驿站”，保障女员工职场特殊需求。同时，公司注重女性人才的培养与晋升，为女性员工搭建广阔的职业发展平台。2025 年，公司中高层管理人员女性占比为 26.42%，初级管理层人员女性占比为 15.67%。

针对有宗教信仰的员工，公司开展宗教活动场地设立情况调查，依据调查结果提供合理适当的活动场所，在工作环境、时间安排、自愿替班换班、工作任务分配、同级调职、着装装扮标准、公司设施等方面灵活调整，如在食堂开放尊重个人信仰的特色餐饮窗口，保障员工在工作及入职申请过程中正常信奉宗教信仰。对于残障人士，公司为其提供人性化工作环境，确保其享有与其他员工同等的上岗、培训、晋升机会及薪酬福利待遇。泰国工厂在运营中充分尊重泰国本土习俗，营造尊重包容的工作环境。

## 女员工特殊劳动保护

- 开通“女员工生育管理系统”并做好维护，确保各部门主管及人力资源部及时掌握女员工的生育状况；
- 女员工怀孕不满 3 个月、怀孕 7 个月以上或哺乳未满一周岁的婴儿期间，不安排其加班或从事夜班工作；
- 不安排孕期女员工从事高温等禁忌从事范围的劳动，不安排怀孕女员工在 35°C 以上的高温天气作业及室内温度在 33°C 以上的工作场所作业；
- 不安排孕哺期女员工从事 X-ray 岗位或从事有毒有害物质超过国家职业卫生标准的作业。

雇员总数 15,243 人

单位：人

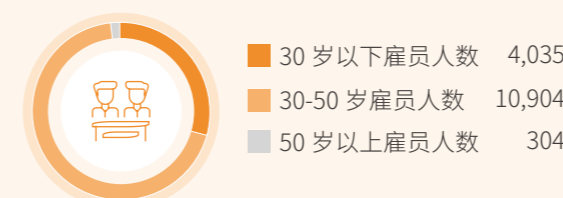
### 按性别划分的雇员人数



### 按雇佣类型划分的雇员人数



### 按年龄划分的雇员人数

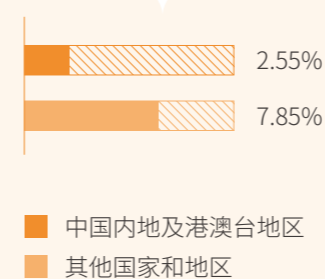


### 按地区划分的雇员人数

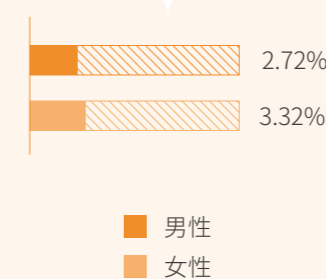


雇员流失率 (月平均) 2.91%

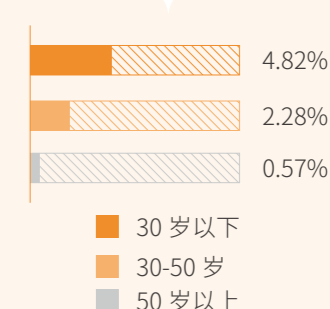
### 按地区划分



### 按性别划分



### 按年龄划分



## 员工激励

公司积极落实《2024 年度股票期权激励计划》，旨在构建长效利益共享机制。2025 年，结合年度利润分配方案，公司依法将期权行权价格由 20.22 元/股调整至 19.72 元/股。通过规范执行激励政策与行权安排，公司持续强化核心人才的归属感，确保团队动力与企业长期价值增长深度绑定。

## 员工关爱

沪电股份聚焦员工工作与生活中的需求，主动倾听员工心声，认真解决员工实际困难，积极搭建企业与员工的情感沟通桥梁，通过多元化的关怀行动与团队建设活动，不断拉近企业与员工的心理距离，真正将对员工的关爱落到实处，增强员工的幸福感。

### 关注员工需求

公司持续升级生活配套，改善住宿条件与文娱环境，配备图书馆、健身房、电子阅览室、乒乓球室等文体设施，同步完善园区停车配套，增设新能源充电桩和电瓶车充电桩，优化班车服务品质，积极改进餐饮卫生与菜品质量。同时聚焦一线员工关怀，常态化开展夏季送清凉等慰问活动，保障一线作业员工安全。2025 年，公司为解决员工暑假“看护难”问题，精心打造职工子女暑托班，为员工解除后顾之忧，让其能够安心投入工作。



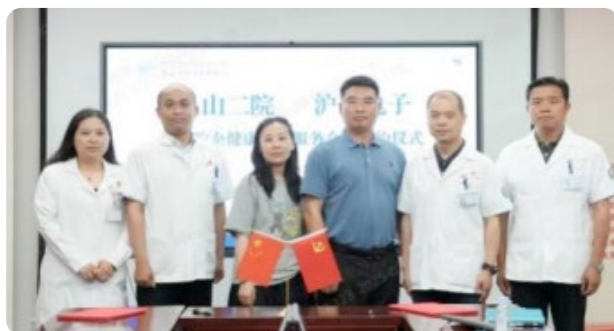
打造员工子女“阳光成长”暑托班



开展“高温送清凉”活动

### 保障身心健康

公司切实关注员工身心健康，定期组织全体员工健康体检与女职工专项体检。报告期内，公司和昆山市第二人民医院、第三人民医院签署健康医疗服务合作协议，依托院方资源为员工开通上海华东医院、瑞金医院高端体检预约绿色通道，并为员工提供就医绿色通道，健康与公共卫生咨询、义诊等多元医疗服务，让员工在就医、体检过程中享受高效、便捷服务。



开展院企健康医疗服务合作



组织女性员工“两癌”预防专项培训

## 沪电股份暖心守护女性员工健康

为关爱女性员工健康，提升女性疾病预防意识，贯彻落实“健康中国 2030”战略，6 月 12 日，沪电股份工会联合江浦社区卫生服务中心开展女性健康关爱专项活动。活动邀请妇科专家进行健康讲座，开展健康调研，统计 HPV 疫苗接种意向人数，并设置专门咨询通道，解答员工关于 HPV 疫苗的相关疑问。同期组织“关爱女性健康，预防宫颈癌”职工 HPV 接种专场活动，本次接种共计 126 名员工报名，当天有 96 名员工顺利完成接种，医疗团队专业高效的的操作服务也赢得员工一致好评。



### 丰富精神生活

公司常态化组织并鼓励员工积极参与各类文体活动，丰富员工业余生活。2025 年，公司举办了中秋国庆文艺晚会、青年职工联谊活动，组织员工参加足球联赛、龙舟邀请赛、拔河比赛等竞技赛事，增进团队凝聚力与员工归属感。



组织“‘骑’遇良缘，携手同行”青年职工联谊活动



举办迎中秋国庆文艺晚会



组织员工户外垂钓比赛



参与首届昆山企业足球联赛



连续三年参加龙舟邀请赛



参加开发区建大杯拔河比赛

# 员工培训发展

公司秉持“成长、长青、共利”的经营理念与“立人立业”的核心愿景，聚焦核心人才培育与员工专业能力提升，明确以适配全球业务发展为目标的人才培养规划，持续完善教育训练体系，为员工搭建清晰的职业成长路径，充分激发个体潜能。同时，公司通过多能工培训、轮岗、职务代理等多元化机制，构建外部人才招聘与内部人才培养的良性循环，有效应对人才流失、关键人才短缺等问题，既保障员工职业发展权益，也为企业实现“长青”发展目标注入持续人才动力。

## 员工培训

公司建立覆盖全职业周期的多层次培训体系，以“赋能员工职业发展、支撑企业技术创新与管理升级”为双核心目标，搭建横向覆盖多职能、纵向贯穿各职级的多元化员工成长培训矩阵，通过针对性知识传递与技能培养，确保不同岗位员工获得适配性发展支持，实现员工个人价值与企业业务水平协同提升，为公司可持续发展奠定人才基础。

公司每年对现有员工开展培训需求评估，科学制定下一年度培训计划，聘请内外部专业讲师授课，引导员工自主学习提升，同时强化培训效果评估，落实培训后续跟进措施，切实推动培训效果转换落地。2025 年，公司精准对接员工成长与企业发展需求，面向全员开设 AI 办公技能提升培训，助力员工适应数字化办公趋势；针对新晋管理人员推出专项管理课程，强化其管理能力与团队统筹水平，夯实企业管理人才根基。



新员工融入培训



2025 年度新晋主管培训

2025 年

员工培训总支出

69.16 万元

员工培训覆盖率

100%

员工培训总时长

610,975.80 小时

员工人均培训时长

36.01 小时

### 全层级培训实施框架

#### 新员工融入培训

公司针对初入职场的员工，聚焦“文化认同与基础赋能”双重目标，帮助其快速融入组织生态，培训内容涵盖三大模块。

- 合规与安全基础：系统讲解公司规章制度、工业安全操作规范及信息安全准则，夯实职业安全底线；
- 发展路径指引：明确各岗位职业发展通道与能力要求，结合个人特质提供个性化职业规划建议；
- 社会责任认知：传递企业社会责任理念与实践成果，强化员工对“取之于社会、用之于社会”责任理念的认同。

#### 一线员工技能培训

以“提升执行能力与岗位胜任力”为核心，围绕生产运营关键环节设计专项课程。重点开展岗位 SOP（标准作业程序）深度培训，结合反复实操演练确保流程落地；持续强化工业安全专项教育，将风险识别、应急处置等内容融入日常培训，构建生产安全防护网，助力打造高效合规的一线团队。

#### 工程师技术赋能培训

作为技术创新的核心力量，工程师群体系统培训聚焦“研发突破与质量精进”，课程体系覆盖印制电路板研发设计、生产工艺优化、全流程质量管理等核心领域，通过技术案例研讨、前沿工艺实训等形式，提升工程师技术攻关能力，为公司保持行业技术领先地位提供支撑。

#### 管理人员能力建设

针对不同层级管理人员实施阶梯式培养，构建“新晋—进阶—资深”的管理培训体系。

- 对初次晋升为主管的员工，重点开展团队管理技巧、沟通协调能力等基础管理技能培训；
- 对中高层管理人员，聚焦战略落地执行、组织效能提升等议题，通过理论授课与实践结合的方式，打造具备系统管理思维的管理团队。

## 人才晋升

公司将“打通员工职业发展通道，激励高绩效和高潜力员工”作为人才晋升机制的核心目标，建立健全双通道、多通道晋升体系，设置“管理通道”和“专业/技术通道”等多条发展路径，让不善管理但技术精湛的员工也能获得与管理人员同等的职业发展空间和薪酬回报，避免“千军万马挤管理独木桥”的困境。公司明确规范各通道晋升标准与实施流程，公开透明公布晋升所需的具体条件（如任职年限、绩效结果、专业津贴领取等级等）和核心能力要求（如领导力、核心胜任力等，均在升等面试中重点考察）。同时，将晋升机制与持续的绩效管理体系紧密绑定，各职等员工晋升均设立对应的绩效门槛，确保晋升资格基于员工持续的优秀表现，而非一时之功，充分激发员工长期奋斗的积极性。

## 绩效考核与申诉

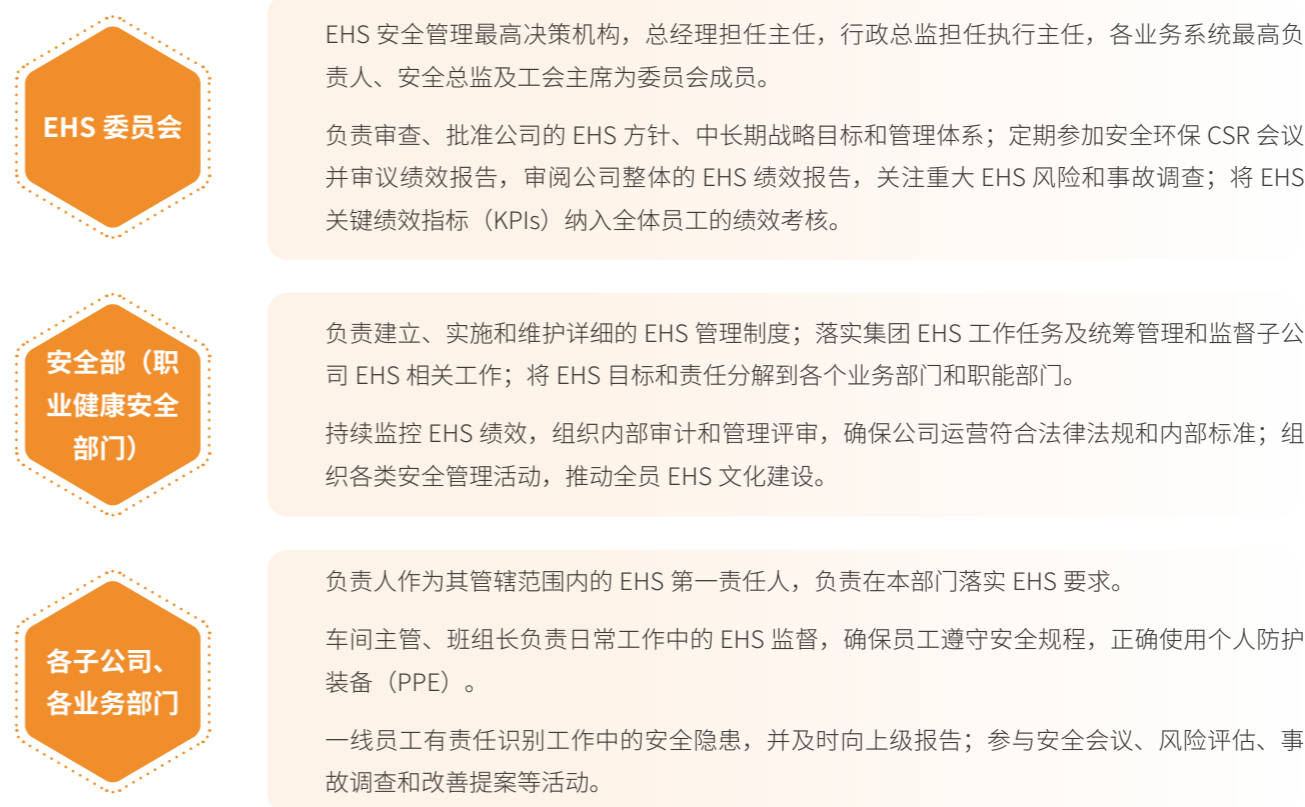
公司制定《绩效考核办法》，建立起以岗位价值、业绩表现与能力素养为导向的绩效考核体系，明确主管可按月或季度对员工工作业绩、奖惩情况开展公平评核，将评核结果作为薪资调整、奖金发放、晋升及人才培养的核心依据；考核设置差异化等级及对应权数，同时结合员工出勤状况转化为可量化的贡献度指标，与绩效奖金直接挂钩，形成“考核—激励—发展”的闭环机制，既保障激励的公平性与针对性，也充分调动员工的工作积极性与潜能。

# 职业健康安全

公司始终将员工职业健康与安全生产置于重要位置，持续投入资源打造舒适、健康、安全的工作环境，构建全方位职业健康安全管理体系统。通过健全安全管理制度、强化风险防控措施、优化作业环境保障等举措，筑牢安全生产防线，全力守护员工身心健康。公司安全生产形势持续稳定向好，未发生安全生产亡人事故，未发生职业健康安全相关的违规行为。

## 治理

公司严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》《生产安全事故应急预案管理办法》等所在地相关法律法规，秉持“管业务必须管 EHS”的原则及“属人、属地、属资产”的指导方针，构建 EHS 治理架构，完善《安全生产责任制》《职业健康管制程序》。截至报告期末，各厂区均通过职业健康安全管理体系统 ISO 45001:2018 认证及企业社会责任联盟 RBA 认证。



## 战略与管理方式

### 职业健康管理

公司高度重视对职业危害岗位员工身体的健康保护，持续完善职业健康管理体系建设，依照《职业病危害因素分类目录》识别公司职业危害岗位清单，按规定开展作业场所职业危害因素年度检测并公示检测结果。所有生产设备均配备安全装置，如防护罩、光幕和光电联锁装置，定期评估工作场所的危害，包括粉尘、噪声、化学暴露、高温及 X 射线，对于已识别的高风险工作站，严格按照《劳动防护用品管制程序》为员工配备适当的个人防护装备；针对职业病风险岗位员工，定期开展职业健康、消防安全、化学品安全、电气安全及特殊设备管理等方面的培训，并为其安排上岗前、在岗期间及离职时的职业健康体检并建立健康档案。此外，公司明文规定，对确诊职业病的员工，依规妥善做好申报工伤认定及劳动能力鉴定等相关工作，切实保障职业病员工的合法权益。

### 安全生产管理

公司严格落实安全生产责任制，明确各层级安全职责与权限，覆盖公司内各级领导、职能部门和职工个人，形成从高层到基层的安全管理网络。结合年度安全目标和部门安全目标，每年年初全员签订安全生产责任书。2025 年，公司推动落实安全生产责任制签订，员工覆盖率 100%。

同时，公司高度重视生产作业安全管控，新、改、扩建项目严格落实安全生产“三同时”管理规定，确保安全设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用，从项目建设源头筑牢安全防护基础。同时，强化建设项目的安全管理，预防和减少项目建设及投运后的生产安全事故，切实保障从业人员的生命安全和企业财产安全。

### 作业前准备

员工检查设备设施、工具及防护用品是否完好，确认工作环境安全，进行必要安全交底，明确操作流程与安全注意事项。

### 操作执行

严格按操作规程作业，不得违规操作。操作过程中保持专注，随时关注设备运行与环境变化，发现异常及时处理或报告。

### 安全监督

安全管理人员定期巡查生产现场，纠正违规行为，检查安全设施运行情况，监督高风险作业过程安全。

### 设备管理

建立设备档案，记录设备采购、安装、维护等信息。制定设备维护计划，定期维护保养，确保设备正常运行。设备维修由专业人员进行，维修后经测试合格方可投入使用。

### 环境管理

保持生产现场整洁有序，物料堆放整齐，通道畅通。控制作业环境温湿度、噪声、粉尘等指标，为员工提供良好工作环境。对危险区域设置明显警示标识与防护设施。

## 化学品安全

公司坚持“以低毒替代高毒、以无害替代有害”的化学品管控原则，制定《化学品安全管制程序》，对化学品及其容器的采购、运输、存储、使用、废弃处置实施全流程管控，确保各环节操作均符合国家相关法律法规及行业要求，降低化学品泄漏、火灾爆炸及环境污染事故发生概率，减少事故引发的经营损失与环境风险。截至报告期末，公司已通过 QC 080000 有害物质管理体系认证，构建起系统化、规范化的有害物质管控体系。

2025 年，公司积极推进生产环节自动化升级改造，配置 96 套管道输送系统替代人工添加操作，减少人员与化学品的直接接触频次，夯实人员安全防护与企业安全生产的双重保障。

### 规范化学品管理

- 搭建化学品二维码扫描管理系统，通过扫码操作实现药水入库、出库时间、数量及操作人员信息自动记录，推动二维码系统与库存管理系统、生产管理系统实时数据联动；
- 针对不同性质化学品，严格采取隔离储存、隔开储存、分离储存的分类管控方式；在化学品储存与使用区域，根据危险化学品特性配套设置通风、防泄漏设施；
- 按计划开展各类化学品应急演练及安全操作培训，全方位强化化学品现场管控能力。

### 保障人员安全

- 工作区域安装可燃 / 有毒气体浓度报警装置、采取防静电措施，张贴 MSDS 看板，配置洗眼器、灭火器材及 24 小时自动监控系统；
- 为相关岗位员工配备防护目镜、防护面罩、防护手套、耐酸碱防护围裙等专业防护用品，为可能接触化学品的员工配备耐酸碱工作服，降低突发情况下对员工身体的不良影响。

## 安全文化培训

公司以保障员工职业健康为己任，建立健全安全生产培训机制。全面落实三级安全教育制度，为在职员工每年提供不少于 8 小时的安全培训，培训采用理论与实操相结合的模式，课程涵盖岗位安全操作规程、消防安全、电气安全、有限空间作业安全等关键内容，助力员工系统掌握安全知识与实操技能，切实提升安全生产防范能力。同时，公司定期以安全标语、专题宣传栏、“安全生产月”等载体，营造浓厚的安全文化氛围，引导员工主动参与生产现场风险识别与隐患整改，对提出有效改善建议的员工予以奖励，充分激发全员安全生产的积极性与主动性。2025 年，公司开展消防安全技能大赛、“安全生产月”系列活动等，全方位筑牢生产经营各环节安全防线。

### 2025 年

消防安全技能大赛	安全知识竞赛参与人数	安全风险举手技改优秀案评比	组织承包商安全培训
495 人	11,927 人	11,470 人	8,623 人



第二届沪士杯消防安全技能大赛



2025 年安全生产月活动



工业安全培训



## 影响、风险和机遇管理

### 日常风险管控

公司启用完善的职业安全管理系统，涵盖事故管理系统、安全稽核平台、CSR 平台、SDS 平台、特种设备管理系统、职业健康档案等，为职业健康安全风险管控提供系统支撑。全面开展风险评估工作，精准识别各环节与工作场景中的潜在安全隐患，建立风险评价和隐患排查治理双重预防机制，依据源头设计、工程技术和行政管理的控制层级原则，采取全方位防控措施，将危害控制到可接受水平。同时，依照隐患排查制度组织安全生产日常检查、岗位检查和专业性检查，每月至少组织一次安全生产全面检查，消除安全隐患。

#### 风险识别与评估

##### 前期风险防控

生产前期采用定性与定量相结合的方法，对生产工艺、设备设施、作业环境等进行全面风险评估，识别潜在安全风险、确定风险等级，为防控措施制定提供依据。

##### 识别风险压力

随着公司规模快速增长，面临的职业健康安全风险压力也随之增大，结合 PCB 行业特性，主要面临两类核心风险：

- 电镀线火灾风险：PCB 行业电镀线常用大功率电加热器，存在严重火警隐患；
- 机械伤害风险：公司大量投入机械手臂、AGV、连线设备等自动化设施，在降低人工负荷的同时，带来潜在机械伤害风险。

#### 风险应对措施

##### 技术改造防控

投入大量资金购置蒸汽加热设备替代电加热器，彻底消除电镀线火灾隐患；针对机械伤害风险，增加各类封闭式防护网、安全连锁装置、AI 智能监控等技术措施，强化源头治理，持续提升安全事故的监测与应急能力，防范化解重大安全风险。

##### 物料与工艺管控

深耕绿色供应链协作，持续推进物料替代与工艺绿色升级，联合上下游伙伴积极引入并推广低挥发、低毒性、环境友好型及高阻燃等级安全材料，从源头实质性削减健康危害与安全隐患。

##### 制度与排查管控

依据《安全隐患排查制度》等内部规章，定期组织各层级 EHS 检查，对安全隐患进行等级评估、建档，确保安全隐患整改率 100%。

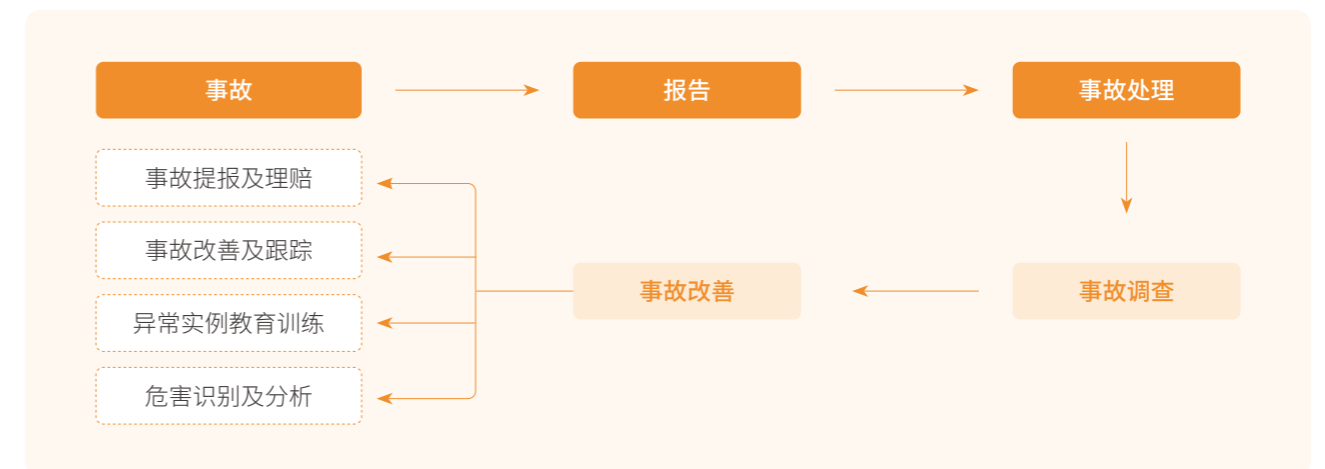
##### 全流程管控

EHS 及相关部门对研发、生产过程中的物料、工艺、设备和操作进行全面风险管理，逐一落实控制与改善措施。

## 应急与事故管理

公司制定《紧急应变管制程序》及火灾、有限空间、职业病危害事故、食物中毒等 16 项专项应急预案，明确应急组织机构、岗位职责分工、标准化处置流程与应对措施，保障突发场景下应急救援工作迅速、有序、高效开展，从源头降低突发安全事件引发的财产损失与财务风险。同时，公司按标储备灭火器、急救箱、消防水带等应急物资，定期检查、维护与更新，确保物资处于完好可用的状态。此外，公司推动各厂区常态化开展应急演练，通过实战化演练检验预案的可行性，强化全员突发事故应急处置与协同配合能力；演练后及时复盘总结，针对问题及时优化预案内容、完善应急措施，持续提升应急管理体系有效性。

公司健全安全生产事故处置机制，明确事故上报与应急处置流程，一旦发生安全事故，现场人员立即向上级报告，安全管理部门按规定向上级主管部门报备；启动现场救护与应急处置工作，坚决防范事故态势扩大、损失叠加。同步成立事故调查组，分析事故原因，界定事故责任，针对性制定整改与防范措施，事故调查处理严格遵循“四不放过”原则。公司根据事故调查结果、日常安全检查与员工反馈，不断改进安全生产管理工作，进一步降低安全事故引发的财产损失与经营风险，持续夯实职业健康安全风险防控能力。



## 指标与目标

职业健康安全管理总体目标	2025 年目标达成情况
重大设备、火灾、爆炸事故 (零)	
职业病病例 (零)	已达成
员工安全生产教育培训率 (100%)	
事故隐患及时整改率 (100%)	

指标	2025 年
职业健康与安全培训人数 (人)	16,969
人均职业健康与安全培训时长 (小时)	16.93
特定岗位持证上岗率 (%)	100
安全演练次数 (次)	167
体检覆盖率 (%)	100
职业病发生人数 (人)	0
百万工时损失工时事故频率 (LTIFR)	0.36
总可记录伤害事故频率 (TRIFR)	0.48
因工死亡人数 (人)	0
因工伤损失工作日数 (天)	263
工伤保险投入金额 (万元)	669.51
工伤保险覆盖率 (%)	100
安全生产责任险投入金额 (万元)	18.08
安全生产责任覆盖率 (%)	100

注：境内员工工伤保险覆盖率达 100%；境外员工均已按照运营所在地法律法规要求缴纳相关保险。

## 社区共建

公司将企业社会责任融入民生发展大局，积极践行公益慈善，持续开展爱心捐赠行动，坚定支持当地公益慈善事业发展，以实际行动弘扬人道主义精神，在服务社会、友爱互助中充分彰显民营企业的责任与担当。

### 关键绩效

对外捐赠金额

**28.82** 万元

员工志愿者人数

**210** 人

志愿服务总时长

**420** 小时



公司在昆山市周火生希望工程志愿者协会 15 周年希望工程助学活动中进行定向捐赠，用于金寨关爱学校“六一”爱心包发放活动。



公司向昆山市慈善基金会捐赠爱心款项，助力开展帮贫济困、救灾救难、助残扶弱等公益行动，为地方社会慈善福利事业与公共福祉发展贡献力量。



公司作为昆山市第十三届体育运动会“支持单位”，向本届运动会进行捐赠，切实传递对地方体育事业发展的支持与助力。



公司前往昆山市经开区广志社区居民委员会，参与“沪士慈善暖人心 组织温情助残障”爱心帮扶活动，为社区残障人士捐赠大米、鸡蛋、食用油、牛奶等生活物资，并开展上门慰问，为他们送去冬日的温暖与关怀，提升残障人士生活幸福感。



沪士电子与沪利微电分别向昆山市慈善助困项目及昆山市祥和帮困基金会提供专项捐助，助力开展困难群众救助工作，为因病、灾、意外、就学致困的群体传递企业温度。



公司响应乡村振兴号召，通过“以购代捐”的消费帮扶模式履行社会责任。报告期内，公司针对湖北部分地区农产品滞销情况开展专项采购。通过打通产销对接，公司以实际行动帮助当地农户拓宽销售渠道，为促进农民增收和地方特色产业贡献力量。



# 关键绩效表

指标	单位	2025 年
<b>经济绩效</b>		
资产总额	亿元	282.54
营业收入	亿元	189.45
归属于上市公司股东的净利润	亿元	38.22
基本每股收益	元 / 股	1.9875
<b>社会绩效</b>		
<b>雇佣</b>		
员工总数	人	15,243
按性别划分的员工人数	男性	9,860
	女性	5,383
按雇佣类型划分的雇员人数	全职	15,243
	兼职	0
按年龄划分的雇员人数	30 岁以下	4,035
	30-50 岁	10,904
	50 岁以上	304
按地区划分的雇员人数	中国大陆	13,657
	其他地区及国家	1,586
中高层管理人员女性占比	%	26.42
劳动合同签订率	%	100
社会保险覆盖率	%	100
使用童工雇佣事件	件	0
强迫劳动事件	件	0
员工总流失率 (月均)	%	2.91
<b>培训</b>		
员工培训覆盖率	%	100
按性别划分的受训雇员百分比	男性	100
	女性	100
按雇佣类型划分的受训雇员百分比	管理人员	100
	普通雇员	100
员工人均培训时长	小时	36.01
按性别划分的受训平均时数	男性	36.25
	女性	35.52
按雇佣类型划分的受训平均时数	管理人员	16.81
	普通雇员	36.71

指标	单位	2025 年	
<b>职业健康安全</b>			
安全生产责任制签订率	%	100	
职业健康与安全培训人数	人	16,969	
人均职业健康与安全培训时长	小时	16.93	
体检覆盖率	%	100	
职业病发生人数	人	0	
近三年因工死亡人数	人	0	
百万工时损失工时事故频率 (LTIFR)	/	0.36	
总可记录伤害事故频率 (TRIFR)	/	0.48	
因工伤损失工作日数	天	263	
工伤保险投入金额	万元	669.51	
工伤保险覆盖率	%	100	
安全生产责任险投入金额	万元	18.08	
安全生产责任覆盖率	%	100	
<b>研发创新</b>			
研发投入	亿元	11.4	
研发人员数量	人	1,899	
累计授权发明专利	项	90	
累计实用新型专利	项	129	
<b>供应链</b>			
供应商总数 (原物料)	家	212	
按地区划分的供应商数量	中国大陆	198	
	其他地区及国家	14	
年度因环境和社会事宜终止合作供应商数量	家	0	
<b>社会贡献</b>			
对外捐赠总额	万元	28.82	
员工志愿活动人数	人	210	
员工志愿活动时长	小时	420	
<b>环境</b>			
环保总投入	万元	11,153.36	
综合能耗	吨标准煤	112,260.53	
	范围一	吨二氧化碳当量	28,334.71
	范围二 (基于位置)	吨二氧化碳当量	457,213.35
	范围二 (基于市场)	吨二氧化碳当量	239,250.47
温室气体排放量	范围三	吨二氧化碳当量	699,426.75
	总用水量	千吨	12,689.49
新鲜水用量	千吨	8,574.14	
回用水使用量	吨	4,115,360	
废水排放量	千吨	7,000.04	
无害废弃物产生量	吨	24,741.61	
有害废弃物产生量	吨	72,491.67	
废弃物回收利用率	%	43.62	

# 指标索引表

## 《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》索引

条款	对应议题	披露章节 / 说明
<b>第一章 总则</b>		
<b>第二章 可持续发展信息披露框架</b>		
第十一条		
第十二条（一）		
第十二条（二）		
第十二条（三）		
第十二条（四）		
第十二条（五）		
第十三条		
第十四条（一）		
第十四条（二）		
第十五条（一）		
第十五条（二）		
第十五条（三）		
第十六条（一）		
第十六条（二）		
第十七条		
第十八条（一）		
第十八条（二）		
第十八条（三）		
第十八条（四）		
第十九条		
<b>第三章 环境信息披露</b>		
第二十条		
第二十一条		
第二十二条（一）		
第二十二条（二）		
第二十二条（三）		
第二十三条（一）		
第二十三条（二）		
第二十三条（三）		
第二十三条（四）	应对气候变化	应对气候变化
第二十三条（五）		
第二十四条		
第二十五条（一）		
第二十五条（二）		
第二十五条（三）		
第二十六条		
第二十七条		
第二十八条		

条款	对应议题	披露章节 / 说明
第二十九条	/	
第三十条（一）		
第三十条（二）		
第三十条（三）	污染物排放	
第三十条（四）		
第三十条（五）		
第三十一条（一）		
第三十一条（二）	废弃物处理	环境合规管理、污染物与废弃物管理
第三十一条（三）		
第三十二条（一）		
第三十二条（二）	生态系统和生物多样性保护	
第三十二条（三）		
第三十二条（四）		
第三十二条（五）		
第三十三条（一）		
第三十三条（二）	环境合规管理	环境合规管理
第三十三条（三）		
第三十四条	/	循环经济
第三十五条（一）		
第三十五条（二）	能源利用	能源利用
第三十五条（三）		
第三十六条（一）	水资源利用	水资源利用
第三十六条（二）		
第三十七条（一）		
第三十七条（二）	循环经济	循环经济
第三十七条（三）		
<b>第四章 社会信息披露</b>		
第三十八条	/	
第三十九条（一）		
第三十九条（二）	乡村振兴	社区共建
第三十九条（三）		
第四十条	社会贡献	
第四十一条	/	
第四十二条（一）		
第四十二条（二）	创新驱动	创新研发
第四十二条（三）		
第四十三条（一）		
第四十三条（二）	科技伦理	公司业务范围不涉及任何与科技伦理相关的敏感议题。
第四十三条（三）		
第四十三条（四）		

条款	对应议题	披露章节 / 说明
<b>第四章 社会信息披露</b>		
第四十四条	/	责任供应链
第四十五条 (一)	供应链安全	
第四十五条 (二)	平等对待中小企业	责任供应链
第四十六条		
第四十七条 (一)		
第四十七条 (二)	产品和服务安全与质量	产品与服务
第四十七条 (三)		
第四十七条 (四)		
第四十八条 (一)		
第四十八条 (二)	数据安全与客户隐私保护	信息安全
第四十八条 (三)		
第四十八条 (四)		
第四十九条		
第五十条 (一)	员工	员工权益保障、员工薪酬福利、人才吸引留存、员工培训发展、职业健康安全
第五十条 (二)		
第五十条 (三)		
<b>第五章 可持续发展相关治理信息披露</b>		
第五十一条	/	
第五十二条	尽职调查	可持续发展治理
第五十三条 (一)	利益相关方沟通	
第五十三条 (二)		
第五十四条	/	
第五十五条 (一)		
第五十五条 (二)	反商业贿赂及反贪污	商业道德
第五十五条 (三)		
第五十五条 (四)		
第五十六条 (一)		
第五十六条 (二)	反不正当竞争	

## GRI 标准索引

沪电股份在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期间参照 GRI 标准报告了在此份 GRI 内容索引中引用的信息。

GRI 标准	披露项	披露章节 / 说明
<b>一般披露</b>		
	2-1 组织详细情况的细节	关于本报告；关于我们
	2-2 纳入可持续发展报告的实体	关于本报告
	2-3 报告期、报告频率和联系人	关于本报告
	2-4 信息重述	关于本报告
	2-5 外部鉴证	/
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	关于我们
	2-7 员工	员工权益保障
	2-8 员工之外的工作者	人才吸引与留任
	2-9 管治架构和组成	治理架构
	2-10 最高管治机构的提名和遴选	董事会多元化与有效性
	2-11 最高管治机构的主席	董事会多元化与有效性
	2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	可持续发展治理、公司治理
	2-13 为管理影响的责任授权	可持续发展治理
	2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	可持续发展治理
	2-15 利益冲突	商业道德；参见年报
GRI 2: 一般披露 2021	2-16 重要关切问题的沟通	ESG 议题管理
	2-17 最高管治机构的共同知识	/
	2-18 对最高管治机构的绩效评估	/
	2-19 薪酬政策	参见年报
	2-20 确定薪酬的程序	参见年报
	2-21 年度总薪酬比率	参见年报
	2-22 关于可持续发展战略的声明	可持续发展治理
	2-23 政策承诺	商业道德
	2-24 融合政策承诺	可持续发展治理
	2-25 补救负面影响程序	可持续发展治理
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	可持续发展治理
	2-27 遵守法律法规	商业道德
	2-28 协会的成员资格	/
	2-29 利益相关方参与的方法	利益相关方沟通
	2-30 集体谈判协议	员工权益保障

GRI 标准	披露项	披露章节 / 说明
<b>实质性议题</b>		
GRI 3: 实质性议题 2021	3-1 确定重要性议题的过程	ESG 议题管理
	3-2 重要性议题清单	ESG 议题管理
	3-3 重要性议题的管理	ESG 议题管理
GRI 201: 经济绩效 2016	201-1 直接产生和分配的经济价值	参见年报
	201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	应对气候变化
	201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	员工薪酬福利
	201-4 政府给予的财政补贴	参见年报
<b>市场表现</b>		
GRI 202: 市场表现 2016	202-1 按性别划分的标准起薪水平工资与当地最低工资比率	/
	202-2 从当地社区雇用高管的比例	/
<b>间接经济影响</b>		
GRI 203: 间接经济影响	203-1 基础设施投资和支持性服务	社区共建
	203-2 重大间接经济影响	社区共建
<b>采购实践</b>		
GRI 204: 采购实践 2016	204-1 向当地供应商采购的支出比例	/
<b>反腐败</b>		
GRI 205: 反腐败 2016	205-1 已进行腐败风险评估的业务	商业道德
	205-2 关于反腐败政策和程序的沟通和培训	商业道德
	205-3 经证实的腐败事件和采取的行动	商业道德
<b>反竞争行为</b>		
GRI 206: 反竞争行为 2016	206-1 针对反竞争行为、反垄断的法律行动	商业道德
<b>税务</b>		
GRI 207: 税务 2019	207-1 税务方针	税务管理
	207-2 税务治理、控制及风险管理	税务管理
	207-3 与税务关切相关的利益相关方参与及管理	税务管理
	207-4 国别报告	/
<b>物料</b>		
GRI 301: 物料 2016	301-1 所用物料的重量或体积	循环经济
	301-2 所用循环利用的进料	/
	301-3 再生产品及其包装材料	循环经济
<b>能源</b>		
GRI 302: 能源 2016	302-1 组织内部的能源消耗量	应对气候变化
	302-2 组织外部的能源消耗量	应对气候变化
	302-3 能源强度	应对气候变化
	302-4 减少能源消耗	能源利用
	302-5 减少产品和服务的能源需求	能源利用

GRI 标准	披露项	披露章节 / 说明
<b>水资源和污水</b>		
GRI 303: 水资源和污水 2018	303-1 与作为共享资源的水的相互作用	水资源利用
	303-2 与排水相关的影响的管理	水资源利用
	303-3 取水	水资源利用
	303-4 排水	水资源利用
	303-5 耗水	水资源利用
<b>生物多样性</b>		
GRI 304: 生物多样性 2016	304-1 在保护区内或邻近地区拥有、租赁、管理的经营场所，以及保护区外具有高生物多样性价值的地区	/
	304-2 活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	环境合规管理
	304-3 受保护或经修复的栖息地	/
	304-4 世界自然保护联盟 (IUCN) 红色名录中的物种和国家保护名录中的物种，其栖息地位于受业务影响的地区	/
<b>排放</b>		
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接 (范围 1) 温室气体排放	应对气候变化
	305-2 能源间接 (范围 2) 温室气体排放	应对气候变化
	305-3 其他间接 (范围 3) 温室气体排放	应对气候变化
	305-4 温室气体排放强度	应对气候变化
	305-5 温室气体减排量	应对气候变化
	305-6 臭氧消耗物质 (ODS) 的排放	/
	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 和其他重大气体排放	污染物与废弃物管理
<b>污水和废弃物</b>		
GRI 306: 污水和废弃物 2020	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	污染物与废弃物管理
	306-2 废弃物重大影响管理	污染物与废弃物管理
	306-3 产生的废弃物	污染物与废弃物管理
	306-4 转移处置的废弃物	污染物与废弃物管理
	306-5 直接处置的废弃物	污染物与废弃物管理
<b>供应商环境评估</b>		
GRI 308: 供应商环境评估 2016	308-1 采用环境标准维度筛选的新供应商	责任供应链
	308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动	责任供应链
<b>雇佣</b>		
GRI 401: 雇佣 2016	401-1 新雇员的聘用和雇员的流动	人才吸引留任
	401-2 提供给全职员工 (不包括临时或兼职员工) 的福利	员工薪酬福利
<b>劳资关系</b>		
GRI 402: 劳资关系 2016	402-1 有关运营变更的最短通知期	/

GRI 标准	披露项	披露章节 / 说明
<b>职业健康与安全</b>		
GRI 403: 职业健康与安全 2018	403-1 职业健康安全管理体系	职业健康安全
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	职业健康安全
	403-3 职业健康服务	职业健康安全
	403-4 员工在职业健康和安全方面的参与、意见征询和沟通	职业健康安全
	403-5 员工的职业健康和安全教育培训	职业健康安全
	403-6 提高员工健康	职业健康安全
	403-7 预防和减轻与业务直接相关的职业健康和安全的健康影响	职业健康安全
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的员工	职业健康安全
	403-9 工伤	职业健康安全
	403-10 职业病	职业健康安全
<b>培训与教育</b>		
GRI 404: 培训与教育 2016	404-1 每个员工每年的平均培训时间	员工培训发展
	404-2 员工技能提升计划和过渡协助计划	员工培训发展
	404-3 接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比	/
<b>多元化与平等机会</b>		
GRI 405: 多元化与平等机会 2016	405-1 治理机构和雇员的多样性	公司治理; 人才吸引留任
	405-2 女性与男性的基本工资和薪酬的比例	/
<b>反歧视</b>		
GRI 406: 反歧视 2016	406-1 歧视事件和采取的纠正措施	员工权益保障
<b>结社自由和集体谈判</b>		
GRI 407: 结社自由和集体谈判 2016	407-1 结社自由与集体谈判权利可能受到威胁的业务和供应商	员工权益保障
<b>童工</b>		
GRI 408: 童工 2016	408-1 存在童工事件重大风险的业务和供应商	员工权益保障

GRI 标准	披露项	披露章节 / 说明
<b>强迫或强制劳动</b>		
GRI 409: 强迫或强制劳动 2016	409-1 存在强迫或强制劳动事件重大风险的业务和供应商	员工权益保障
<b>安保实践</b>		
GRI 410: 安保实践 2016	410-1 接受过人权政策或程序培训的安保人员	/
<b>原住民权利</b>		
GRI 411: 原住民权利 2016	411-1 涉及原住民权利的侵权事件	不涉及
<b>当地社区</b>		
GRI 413: 当地社区 2016	413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的业务	社区共建
	413-2 对当地社区有重大实际和潜在负面影响的业务	可持续发展治理
<b>供应商社会评估</b>		
GRI 414: 供应商社会评估 2016	414-1 使用社会标准筛选的新供应商	责任供应链
	414-2 供应链中的负面社会影响和采取的行动	责任供应链
<b>公共政策</b>		
GRI 415: 公共政策 2016	415-1 政治捐助	不涉及
<b>客户健康与安全</b>		
GRI 416: 客户健康与安全 2016	416-1 对产品和服务的健康安全影响评估	不涉及
	416-2 产品和服务的健康安全违规事件	不涉及
<b>营销和标识</b>		
GRI 417: 营销和标识 2016	417-1 对产品和服务信息与标识的要求	产品与服务
	417-2 关于产品和服务信息与标识的违规事件	未发生
	417-3 有关营销传播的违规事件	未发生
<b>客户隐私</b>		
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	信息安全