

杭州华光焊接新材料股份有限公司  
地址: 浙江省杭州市余杭区仁和街道启航路82号  
浙江省杭州市余杭区余杭经济开发区奉运路8号  
销售电话: (+86)571-88779191 / 88777528

# 2025 环境、社会及公司治理 (ESG) 报告



杭州华光焊接新材料股份有限公司

## HUA GUANG



华光焊接新材料官方微信

HUA  
GUANG



提升工业连接水平  
实现产业链价值共赢

# CONTENTS

## 目录

<b>关于本报告</b>	<b>03</b>
○ 报告范围	03
○ 编制原则	03
○ 报告数据说明	03
○ 报告获取方式	03
○ 意见反馈	03
<b>董事长致辞</b>	<b>04</b>
<b>走进华光新材</b>	<b>05</b>
○ 公司简介	05
○ 企业文化	05
○ 荣誉与认可	06
<b>推进可持续发展</b>	<b>07</b>
○ ESG发展方针	07
○ ESG治理体系	08
○ 重要性分析	09
○ 利益相关方沟通与尽职调查	10

### 专题

<b>科技创新三十载，智能制造赢未来</b>	<b>11</b>
○ 三十春秋科创路，行稳致远绘征程	11
○ 厚植沃土深蓄力，研发体系固根基	13
○ 技术攻关结硕果，产线智改焕新颜	15

<b>01 深化环保管理</b>	<b>17</b>
○ 1.1严守合规底线	19
○ 1.2应对气候变化	20
○ 1.3提升资源效能	23
○ 1.4管控污染排放	24
○ 1.5推动循环发展	26
○ 1.6保护生物多样性	28

<b>02 践行社会责任</b>	<b>29</b>
○ 2.1守护职业健康	31
○ 2.2赋能员工发展	37
○ 2.3持续奉献社会	43
○ 2.4严守品质防线	46
○ 2.5客户服务与信息安全	48
○ 2.6共赢供应生态	50

<b>03 完善公司治理</b>	<b>53</b>
○ 3.1精进治理体系	55
○ 3.2恪守诚信本色	58
○ 3.3强化内控合规	60
○ 3.4健全风险管理	62

<b>绩效报告</b>	<b>63</b>
○ 经济绩效	63
○ 环境绩效	63
○ 社会绩效	65
○ 治理绩效	69
○ 上海证券交易所《上市公司自律监管指引第14号——可持续发展报告（试行）》索引	<b>70</b>
○ 全球报告倡议组织《可持续发展报告标准》(GRI Standards 2021)	<b>71</b>

# 关于本报告

杭州华光焊接新材料股份有限公司（以下简称“华光新材”“公司”或“我们”）自2018年起每年定期披露年度社会责任/环境、社会及公司治理（ESG）报告，旨在将可持续发展理念融入公司治理，并向我们的利益相关方全面呈现公司在ESG方面的实践信息和相关绩效。

## 报告范围

**报告组织范围：**除非本报告另有所指，报告披露的有关材料和数据涵盖范围为杭州华光焊接新材料股份有限公司及其全资子公司，与合并财务报表范围一致。

**报告时间范围：**2025年1月1日至2025年12月31日（以下简称“报告期”）。为确保报告连贯性，部分内容超出该时间范围。

**报告周期：**每年发布一次，上一份报告发布时间为2025年4月3日。

## 编制原则

上海证券交易所《上市公司自律监管指引第14号——可持续发展报告（试行）》

全球报告倡议组织《可持续发展报告标准》（GRI Standards）

联合国2030年可持续发展目标（Sustainable Development Goals）

## 报告数据说明

本报告所披露的数据和案例均来自本公司和子公司的正式文件和统计报告。如无特别说明，本报告所示金额均以人民币列示。

## 报告获取方式

作为独立的环境、社会及公司治理报告，本报告提供中英文双版本供读者参阅。本报告电子版可在上海证券交易所网站（<http://www.sse.com.cn/>）及杭州华光焊接新材料股份有限公司官方网站（<https://www.cn-huaguang.com/Investor.html>）下载。

## 意见反馈

如对本报告及其内容有任何疑问或反馈意见，欢迎通过以下方式与我们联系。

电话：0571-88764399

网址：<https://www.cn-huaguang.com/>

邮箱：[bdo@cn-huaguang.com](mailto:bdo@cn-huaguang.com)

地址：浙江省杭州市余杭区余杭经济开发区奉运路8号

# 董事长致辞

我代表华光新材董事会，诚挚感谢各界朋友长期以来对公司发展及可持续发展事业的关注与支持！

当前，全球制造业向绿色化、智能化加速转型。华光新材以“捍卫绿色工业，连接可持续未来”的理念，将ESG深度融入研发、生产、供应链、客户服务全链条，以实际行动践行企业社会责任，守护绿色工业生态。我们正式发布公司ESG报告，向所有关心和支持华光新材的伙伴们，展现我们在可持续发展领域的思考、实践与探索，也传递我们深耕绿色连接、赋能先进制造的坚定决心。

**健全治理体系，夯实稳健发展根基。**我们持续优化公司治理结构，构建有效、独立、多元的董事会，强化董事会专门委员会与独立董事效能。以“事前防控”为导向，铸牢业务合规基础，推动内控评价有序开展，健全风险管理“三道防线”，充分发挥内部审计独立监督的作用，为公司高质量、可持续发展保驾护航。

**深耕科技创新，引领产业升级。**我们坚持“研发一代、储备一代、引领一代”的科技创新战略，不断整合多方研发资源，着力打造一流研发团队。2025年，公司持续深化产学研合作，与著名高校携手，牵头、参与6项国家标准、2项团体标准的制定。公司成功入选2025年浙江省未来工厂试点企业，顺利通过杭州市智能工厂评审，绿色高流动药芯银钎料入选《浙江省绿色低碳技术推广目录（2025年版）》，以科技创新赋能产业绿色升级。

**坚守绿色初心，厚植生态低碳优势。**我们始终重视生态环境保护，持续加大环保投入，不断强化气候变化风险管理，稳步推进碳减排和碳核查各项工作。建成仁和二期太阳能光伏发电项目，持续优化能源结构。积极参与绿电交易，推进光伏发电，绿色电力使用比例达到69%。持续推进水资源、废弃物回收利用，着力提升资源循环利用效率。保持 ISO14001 环境管理体系认证有效运行，成功申报国家级绿色工厂，以实际行动守护绿色生态。

**秉持以人为本，凝聚企业发展合力。**我们秉持“以人为本”的发展理念，持续深化安全生产综合治理，扎实推进职业健康管理工作，全年未发生重大安全事故及职业病危害事故。不断完善员工薪酬福利体系，充分调动员工工作热情。深入推动“四华计划”人才培养机制建设，实现员工与公司共同成长。此外，为员工提供丰富的配套设施与文体活动，让每一位华光人都能感受到公司的温暖与关怀。

**践行社会责任，传递企业温暖力量。**我们始终牢记企业公民使命，主动担当、积极作为。在乡村振兴领域，积极投身帮扶共建，开展多项乡村帮扶活动，以实际行动助力共同富裕。在社会公益领域，坚持以爱心回馈社会，通过赛事赞助、学校捐赠、志愿服务等多种形式传递温情，2025年慈善捐赠金额超90万元，乡村振兴活动投入超40万元。在社区发展领域，坚持与地方共生共荣，以本地采购带动社区增收，以本地雇佣与就业辅导提升区域劳动力竞争力，实现企业发展与社区繁荣同频共振。

面向未来，华光新材将始终秉持可持续发展信念，持续深化ESG治理与实践，以责任引领发展，以实干笃定前行。我们将以更高标准践行使命担当，奋力打造全球工业连接领域可持续发展标杆，为行业高质量发展持续贡献华光力量。



华光新材董事长

# 走进华光新材

## 公司简介

杭州华光焊接新材料股份有限公司创立于1995年，是一家专注于智能、高效、绿色的焊接解决方案的国家高新技术企业。公司一直致力于钎焊技术研发与高品质钎焊材料制造，历经30年的持续创新和发展，成为国内钎料行业的领军企业。

华光新材是中国焊接协会钎焊材料、设备及工艺分会副会长单位，全国焊接标准化技术委员会钎焊分技术委员会委员单位、中国机械工程学会焊接分会钎焊及特种连接委员会常务委员单位，拥有浙江省重点企业研究院、省级研发中心、省级技术中心，牵头或参与制定了19项国家标准、8项行业标准及14项团体标准，累计获得48件发明专利、79件实用新型专利、1件外观设计专利和1件美国专利授权。华光新材获得了“国家科学技术进步奖二等奖”“国家重点高新技术企业”“制造业单项冠军示范企业”“国家级绿色工厂”“浙江省著名商标”“浙江省绿色低碳工厂”“浙江省绿色企业”“浙江省工业循环经济示范企业”“浙江制造‘品字标’”“浙江省未来工厂试点企业”“杭州市智能工厂”等一系列荣誉称号与认证。

公司拥有绿色钎料、节银钎料、真空钎料、复合钎料、预成型钎料、银浆、锡焊膏等核心技术产品，具备棒、丝、环、带、片、箔、粉、芯、药皮、焊膏等不同形态的钎料数千个品规的设计与生产能力，形成了“多品种、多品规”的产品体系。公司未来的发展方向是成为国际领先的功能连接材料及其解决方案的专业提供商，近年来，公司在巩固中温钎料优势地位的同时，积极拓展电子浆料、低温钎料和高温钎料等领域新技术新产品，实现钎焊材料大类产品全覆盖，同时逐步积累解决方案的成功案例。

华光新材坚持技术创新引领企业发展，与国内知名院校开展产学研合作，不断研发新型连接材料与连接技术，推动先进装备制造业的快速发展，提升工业连接水平，实现产业链价值共赢；秉承“诚信、勤奋、开拓、敬业”的华光精神，坚持以市场需求为导向的技术创新，力争把“HUAGUANG”牌钎料发展成为最受市场欢迎的世界名牌产品。

## 企业文化

### 愿景

提升工业连接水平  
实现产业链价值共赢

### 价值观

以专注、极致的匠人精神  
做客户欣赏的产品

### 企业精神

• 诚信 • 勤奋 • 开拓 • 敬业

### 企业使命

聚焦客户的需求，致力于智能、绿色、高效的焊接解决方案，打造产业链协同平台，助力客户价值实现

### 质量文化

专注、标准、全员、落实



Wind ESG评级  
“2025年度中国上市公司ESG最佳实践100强”  
荣誉证书



华证ESG评级  
“2025年A股上市公司ESG评级  
最佳进步Top100”荣誉证书



冷暖智造颁奖盛典  
“年度卓越品牌”奖



2025云帆杯—数据中心  
最佳热管理材料供应商奖



浙江余杭经济开发区  
“招才引智伯乐奖”



浙江余杭经济开发区  
高质量发展杰出贡献奖



余杭区制造业  
创新发展示范企业



2025年浙江省  
未来工厂试点企业



入选浙江省绿色低碳技术  
推广目录 (2025年版)

# 推进可持续发展

## ESG发展方针

华光新材将ESG治理全面融入公司顶层设计，立足钎焊技术研发与高品质钎焊材料制造定位，系统制定ESG战略总纲，并以此形成ESG战略支柱与目标。公司致力于实现经济效益、环境保护与社会责任之间的平衡与共赢，为企业行稳致远打下坚实基础。

### ESG战略总纲

可持续发展蓝图	绿色赋能、智造争先，以全面绿色转型促进先进制造业高质量发展，致力成为全球工业连接领域可持续发展标杆。
ESG工作宗旨	聚焦绿色连接技术革新和智能制造转型升级，以绿色创新、低碳制造、责任治理为核心，推动产业链价值共生，助力实现“双碳”目标与高质量发展。
可持续发展核心定位	以“构建绿色制造，打造低碳未来”为核心理念，将ESG深度融入研发、生产、供应链、客户服务等每一个环节，致力推动全要素、全产业链、全价值链的可持续性发展实践。

### ESG战略支柱

绿色环境： 低碳制造与资源循环	<b>绿色产品</b>	研发无铅、无镉、低银环保钎料，推动产品全生命周期减碳。
	<b>绿色制造</b>	持续建设绿色工厂及未来工厂，推动ISO50001能源管理体系建设，降低排放强度。
	<b>资源循环</b>	强化贵金属回收与再生利用，提升危险废弃物规范化处置率，打造“无废工厂”。
	<b>气候应对</b>	携手产业链共同应对气候变化，推进碳排放强度持续下降，逐步提高绿电使用比例。
可持续价值链： 链主引领与质量共赢	<b>客户协同</b>	为制冷暖通、电力电气、电子、新能源汽车等头部客户提供绿色连接解决方案，助力客户产品低碳升级。
	<b>供应链责任</b>	建立供应商准入与评价机制，推动上下游绿色转型，保障供应链稳定与合规。
	<b>质量与安全</b>	坚守制造业单项冠军品质标杆，严格落实EHS全流程管控，实现污染物合规排放100%。
人本社会： 员工成长与社会责任	<b>人才发展</b>	完善培训、激励与职业通道，打造安全、健康、平等的职场环境。
	<b>科技创新</b>	以研发投入驱动绿色技术突破，参与行业标准制定，引领钎料行业绿色升级。
	<b>社会责任</b>	投身社区共建、乡村振兴与公益事业，践行企业公民责任。
卓越治理： 规范透明与长期价值	<b>公司治理</b>	董事会领导下的ESG委员会，建立分层管理、闭环执行机制。
	<b>合规风控</b>	强化反腐败、商业道德与信息安全，保障投资者权益。
	<b>绩效绑定</b>	将ESG指标纳入管理层与部门考核，确保ESG战略落地。

### ESG战略目标

目标	2025年完成情况	2028年目标
万元产值能耗 (吨标煤/百万元)	1.15	1.05
碳排放量 (吨二氧化碳当量)	44,279.61	42,964.46
绿色产品技术专利数 (项, 截至报告期末)	45	55
EHS符合度 (%)	100	100

## ESG治理体系

华光新材构建了“顶层决策—中层执行—基层落地—监督改进”的全链条ESG治理体系，将ESG理念深度融入研发、生产、供应链、客户服务等全业务环节，保障可持续发展战略落地，助力“双碳”目标实现，为利益相关方创造长期价值。公司构建了三层级的ESG治理架构：决策层为董事会，管理层为ESG委员会，执行层为董事会办公室、审计与法务中心及ESG工作组，以此确保ESG战略目标有效落地。公司将ESG绩效与企业经营绩效、战略发展深度绑定，同时坚守制造业单项冠军企业的责任与担当，推动钎焊材料行业绿色升级，实现企业、社会、环境的协同发展。

工作层级	职能设置	具体职责	沟通/汇报频次
决策层	董事会	承担可持续发展战略及信息披露的最高责任，负责整体监督、统筹规划和指导公司的可持续发展工作。	每年一次
管理层	ESG委员会	聚焦ESG目标的分解与落实，定期评估关键议题和实践进展，同时强化目标完成情况的检查与风险管理，确保战略执行的有效性。	每季度一次
执行层	董事会办公室及审计与法务中心	牵头落实ESG委员会的决策，开展ESG绩效监测，负责ESG数据收集、整理、分析及改善跟踪，牵头编制年度ESG报告。	每月一次
	ESG工作组	具体落实可持续发展任务，紧密围绕ESG战略目标，推动相关工作高效实施与成果落地。	每月一次

## 重要性分析

为有效识别、了解、回应各利益相关方对于公司ESG实践的密切关注，华光新材定期进行全面的ESG议题重要性评估。

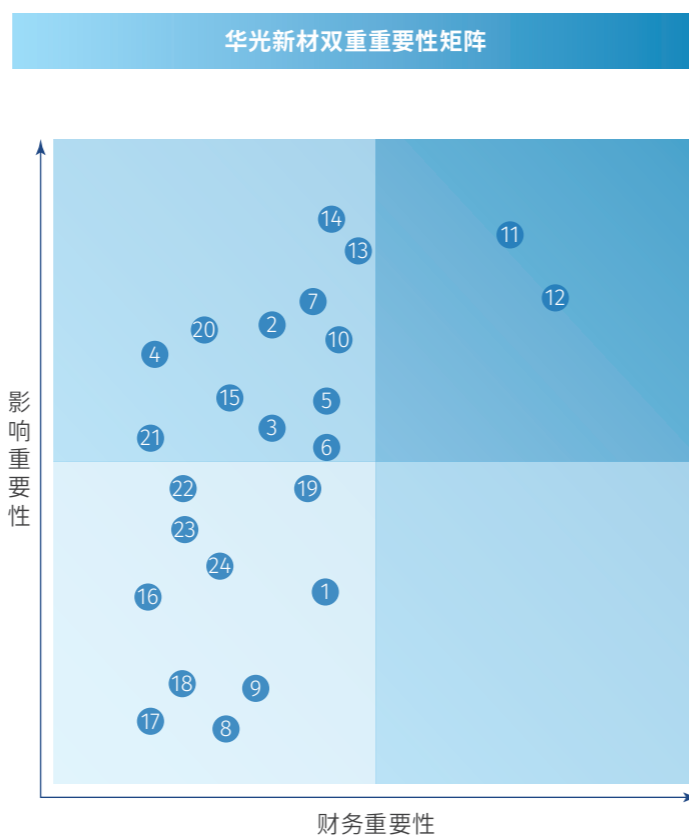
### 双重重要性评估流程

<b>步骤1</b> 背景分析与议题清单建立		基于公司ESG管理水平，依据《指引》、全球报告倡议组织可持续发展报告标准 (GRI Standard) 等国内外主流ESG标准与规则，参考主流ESG评级要求，结合优秀同业对标分析结果，识别出24项重要性议题，组建议题库。
<b>步骤2</b>	2-1 影响重要性评估	按照正面或负面、实际或潜在两个维度对议题进行影响类型判断，以确定不同议题的评估维度。通过专家评分的方式对议题的影响程度、影响发生的可能性进行评估。
	2-2 财务重要性评估	公司内部财务部门专家与ESG专家围绕风险和机遇发生的可能性、财务影响程度进行评估。
<b>步骤3</b> 双重重要性评估分析		对影响重要性与财务重要性评估结果进行量化分析，通过矩阵形式呈现各议题整体的重要性优先级。

环境维度	社会维度
① 环境合规管理	⑨ 员工权益与福利
② 应对气候变化	⑩ 人才培养与发展
③ 能源管理	⑪ 职业健康与安全
④ 水资源管理	⑫ 产品质量与安全
⑤ 污染物排放	⑬ 客户服务与隐私保护
⑥ 废弃物管理	⑭ 研发与创新
⑦ 循环经济	⑮ 可持续供应链
⑧ 生物多样性	⑯ 平等对待中小企业
	⑰ 乡村振兴
	⑱ 社会贡献

治理维度
⑲ 公司治理
⑳ 合规经营与风险管理
㉑ 商业道德与反贪腐
㉒ 反不正当竞争
㉓ 利益相关方沟通
㉔ 尽职调查



## 利益相关方沟通与尽职调查

华光新材深知利益相关方沟通是识别ESG风险与机遇、优化管理水平的重要途径。公司建立了公开透明的尽职调查与沟通机制，通过定期交流与反馈，深入了解各方在ESG议题上的意见与期望。结合行业背景和可持续发展影响范围，重点识别并聚焦核心利益相关方，包括政府与监管机构、股东、客户、员工、供应商与合作伙伴、行业协会以及社区等，同时将利益相关方的合理诉求与建议融入日常运营与决策过程中，以优化管理实践，推动可持续发展目标的高效实现。

利益相关方	期望与诉求	回应与沟通
股东/投资者	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司治理</li> <li>合规经营</li> <li>风险管理</li> <li>反腐败与商业道德</li> <li>投资者权益保护</li> <li>研发与创新</li> <li>经营业绩与发展规划</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>股东会</li> <li>财务报告</li> <li>业绩报告</li> <li>路演等</li> </ul>
客户	<ul style="list-style-type: none"> <li>研发与创新</li> <li>产品质量与安全</li> <li>客户服务与权益</li> <li>绿色产品</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客户会议</li> <li>客户满意度调查</li> <li>全球服务网络</li> <li>展会、论坛、大会等活动</li> </ul>
供应商	<ul style="list-style-type: none"> <li>合规经营</li> <li>研发与创新</li> <li>可持续供应链</li> <li>行业交流与合作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>采购活动</li> <li>网站、社交媒体</li> <li>论坛、大会培训与评价</li> <li>走访与现场调研</li> <li>供应商满意度调查</li> </ul>
员工	<ul style="list-style-type: none"> <li>职业健康与安全</li> <li>员工发展与培训</li> <li>员工权益保护</li> <li>合规经营</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>工会与职工代表大会</li> <li>员工座谈会</li> <li>员工培训</li> <li>员工活动</li> <li>员工考核与晋升</li> <li>员工满意度调查</li> <li>微信文化群</li> </ul>
政府/监管机构	<ul style="list-style-type: none"> <li>合规经营</li> <li>反腐败与商业道德</li> <li>绿色产品</li> <li>环境管理体系</li> <li>应对气候变化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>机构考察</li> <li>公文往来</li> <li>专题调研与现场会</li> <li>政策执行</li> <li>信息披露</li> <li>网站、社交媒体</li> </ul>
公众与社区	<ul style="list-style-type: none"> <li>资源与能源管理</li> <li>污染物废弃物管理</li> <li>合规经营</li> <li>反腐败与商业道德</li> <li>社会公益</li> <li>产品安全与质量</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会公益项目</li> <li>社区志愿者活动</li> </ul>
行业专家与学者	<ul style="list-style-type: none"> <li>前沿技术</li> <li>行业难题</li> <li>研发与创新</li> <li>新产品与新技术推广</li> <li>基础研究</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>行业论坛</li> <li>产学研合作</li> </ul>

2025年12月5日，华光新材在杭州隆重举行三十周年庆系列活动。公司与社会各界人士汇聚一堂，共同见证华光新材三十年创新发展成就，携手展望焕新出发的未来征程。



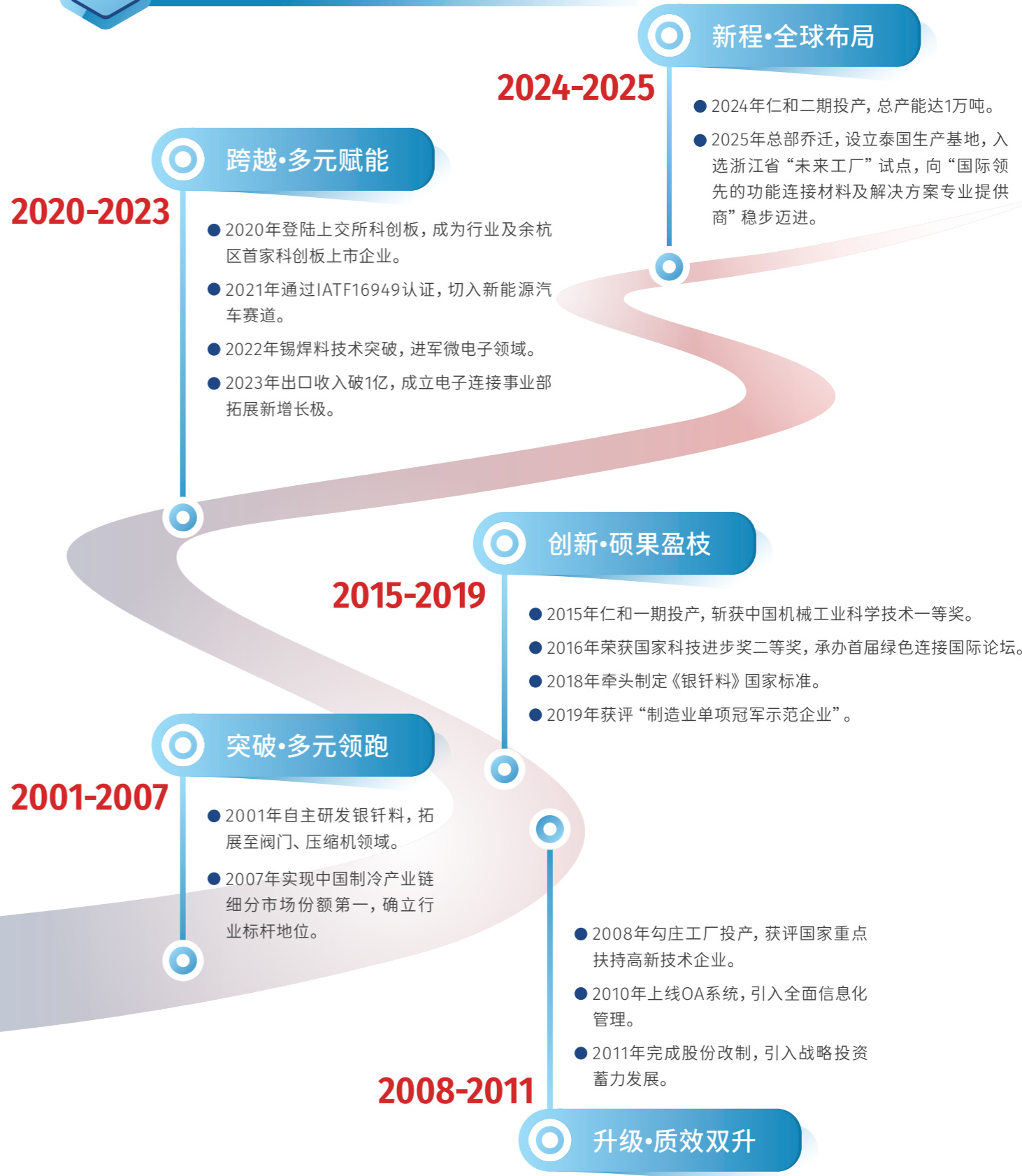
华光新材三十周年庆

## 三十春秋科创路，行稳致远绘征程

回望华光新材三十年的成长发展，是写不完的奋斗华章。这三十年是奋斗的三十年，是创新的三十年，更是凝聚无数华光人智慧与汗水的三十年，每一步都是华光人勇于拼搏、砥砺前行的足迹。



## 华光新材三十年重要成就



## 厚植沃土深蓄力，研发体系固根基

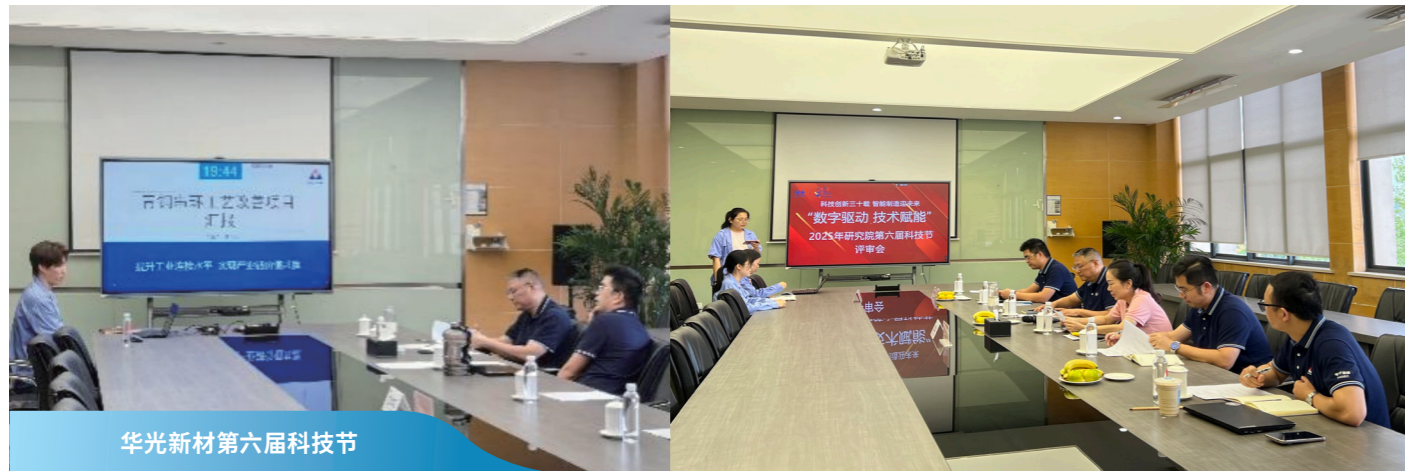
### 研发创新体系

公司秉持“研发一代、储备一代、引领一代”的科技创新战略，将技术研发作为培育和发展“新质生产力”的核心引擎。公司构建以研究院为核心的研发创新体系，整合省重点企业研究院、省级企业技术中心、省级研发中心及省博士后科研工作站等多层次平台，实现从研发项目的选题、立项、实施到验收的全流程创新管理。

公司打造高水平研发团队，并聘请多位业内教授级专家学者组成专家咨询委员会，为技术创新战略落地提供前瞻性指导。截至报告期末，公司研发团队规模达到99人。此外，公司积极引入先进设备，并建立技术领先的工程实验室和中试车间，为科研人员提供了专业的研发环境。

公司依据总体发展规划，每年制定年度研发计划，明确下一年度科技创新的总体思路与目标，并设立明确的研发投入预算机制，每年根据研发计划分配资金，同时将预算执行纳入研究院及相关负责人的年度绩效考核。公司要求研发投入强度始终保持在3%以上，为技术创新迭代提供充足的资源保障。报告期内，公司在研发方面的投入金额达到8,529.52万元，占营业收入的3.34%。

此外，公司不断完善创新激励机制，落实《政府项目及知识产权申报奖励申请流程》，对成功完成的研发项目、专利授权和高质量论文发表给予奖励；每年举办科技节等活动，促进内部协作与技术交流，持续激发员工的创新积极性。



华光新材第六届科技节

### 产学研融合

公司深耕产学研协同创新，与国内外知名高校、科研机构开展深度合作，不断强化自身研发实力，同时推动行业前沿技术发展。公司与哈尔滨工业大学、浙江工业大学、北方工业大学、中国计量大学、郑州机械研究所等多家研究机构建立合作关系，成立“金属新材料及加工、焊接技术研发中心”和“新型焊接材料研发中心”。同时，公司联合“高性能新型焊接材料全国重点实验室”等研究机构，开展技术交流与合作研发，巩固在钎焊材料制造技术学科前沿及工程应用方面的领先地位。报告期内，公司与中国计量大学签订产学研合作项目，参与6项国家标准和2项团体标准制定。

### 行业合作

公司深知行业交流与合作对钎焊材料行业高质量发展的重要性，始终以开放共享的态度积极举办和参加各类行业交流活动，推动科技成果转化与产业化应用。

#### 案例

#### 举办绿色连接与制造2025高峰论坛

2025年12月，公司承办第九届中国（杭州）绿色连接与制造2025高峰论坛。此次论坛汇聚300余位行业知名专家学者和企业代表，商议绿色连接技术革新趋势，探索智能制造融合路径，推动绿色连接与智能制造产业迈上新台阶。



绿色连接与制造2025高峰论坛

### 知识产权保护

公司深知知识产权对于企业技术创新和核心竞争力的重要性，建立健全知识产权管理体系。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，制定并执行《知识产权管理制度》，以规范公司专利及知识产权相关工作。公司设立知识产权管理中心，负责规划未来项目、专利和标准布局，并积极开展专利申报、商标注册等知识产权保护工作。此外，公司积极开展知识产权保护培训，不断提升员工的知识产权保护意识和专业能力，为公司维护创新成果筑牢内部管理防线。

## 技术攻关结硕果，产线智改焕新颜

公司持续深耕科技创新，取得多项成果。报告期内，公司科研成果入选《浙江省绿色低碳技术推广目录（2025年版）》，同时入选浙江省未来工厂试点企业，并通过了杭州市智能工厂评审。



高新技术企业认证

### 浙江省经济和信息化厅文件



附件 2025年浙江省未来工厂试点企业名单

序号	申报企业	项目名称	所属区域
1	浙江中烟工业有限责任公司杭州卷烟厂	杭州卷烟厂利群未来工厂	杭州市上城区
2	云安信息技术有限公司	云安信息 ICT 产品未来工厂	杭州市萧山区
3	杭州华光焊接新材料股份有限公司	华光新材焊材材料未来工厂	杭州市余杭区
4	华立科技股份有限公司	华立科技载重电力终端未来工厂	杭州市余杭区
5	杭州壹悦护理用品股份有限公司	壹悦护理一次性卫生用品未来工厂	杭州市临平区
6	杭州汽轮机集团股份有限公司	杭汽轮机汽轮机未来工厂	杭州市临平区
7	浙江西子富沃德电机有限公司	西子富沃德智能电机未来工厂	杭州市临安区
8	宁波三星智能电气有限公司	三星智能电气智能电表未来工厂	宁波市江北区
9	浙江野马电池股份有限公司	野马电池碱性锌锰电池未来工厂	宁波市镇海区
10	寰宇东方国际集装箱(宁波)有限公司	寰宇东方集装箱未来工厂	宁波市鄞州区

浙江省未来工厂试点企业

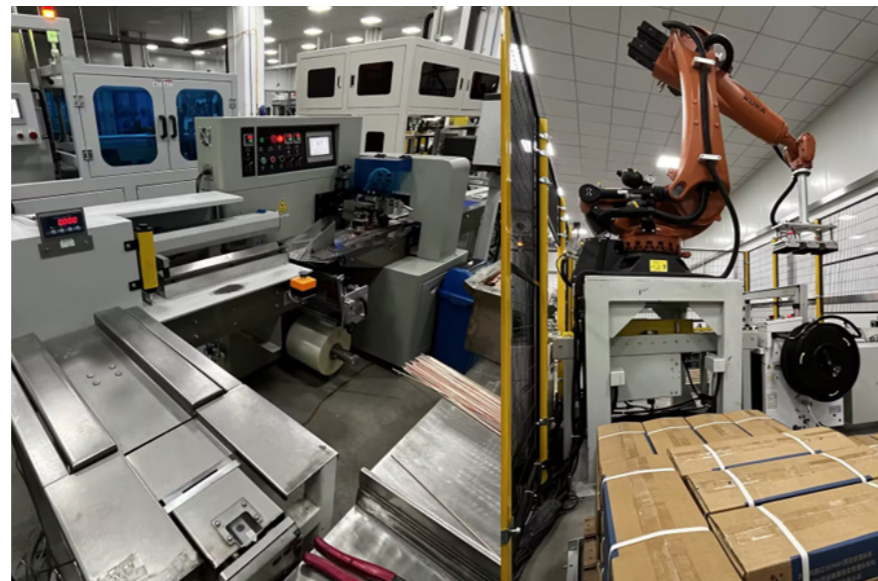


建成数字孪生系统，产线设备全面联网

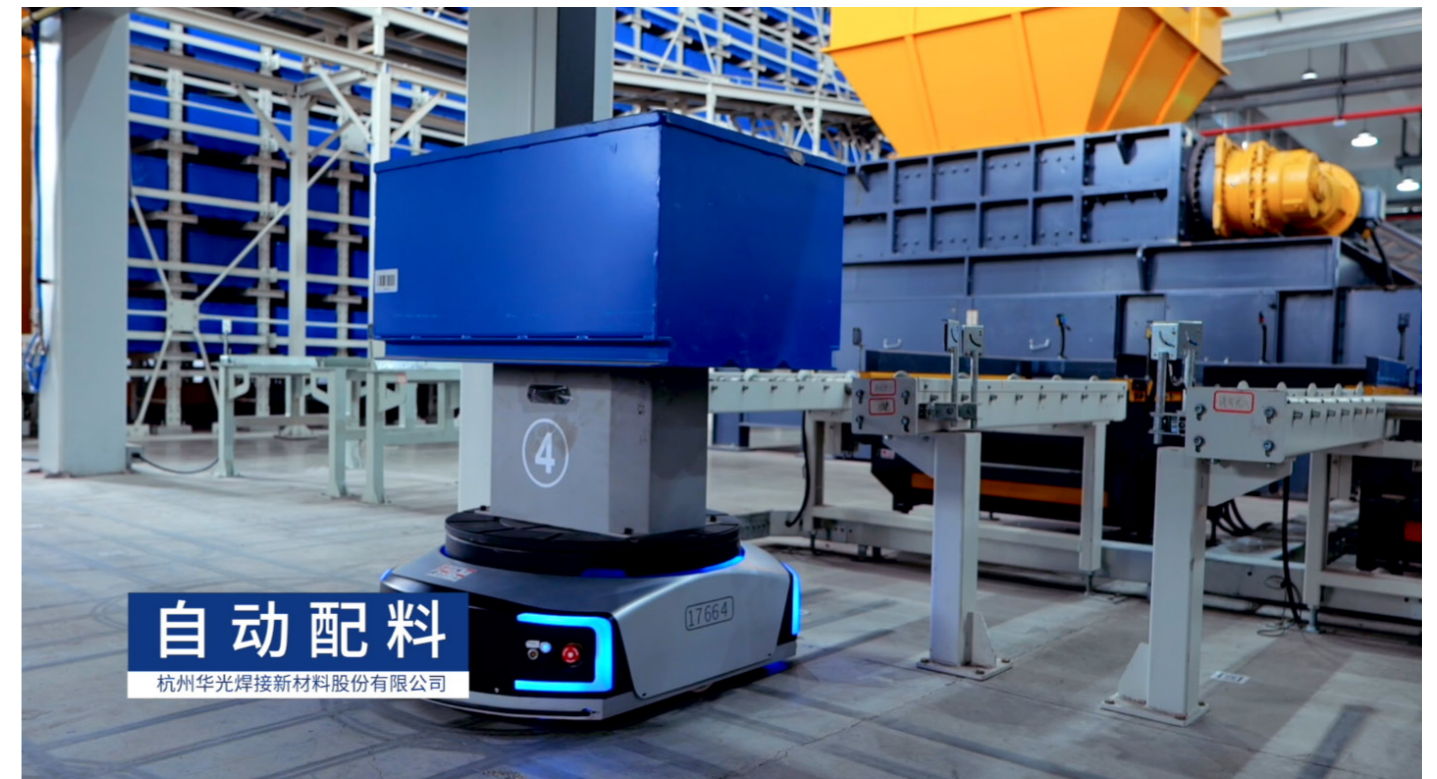
公司持续推进智能制造建设，围绕生产自动化与设备数字化两大方向，提升生产各流程的综合能力。报告期内，公司在物料搬运、仓储管理及产线管控等环节取得阶段性成果，有效降低了人工依赖，为智能化生产体系构建奠定软硬件协同的坚实基础。



立体仓库代替传统物料堆场



机器人自动码垛代替人工作业



自动配料

杭州华光焊接新材料股份有限公司

AGV自动运输代替传统人工叉车

# 深化环保管理

# 01

## Deepening Environmental Management

支持联合国可持续发展目标：



# 严守合规底线

## 环境管理体系建设

华光新材遵循“遵守法规，达标排放，节约资源，倡导绿色，保护环境，持续改进”的环境管理方针，将可持续发展理念深度融入企业战略核心。公司持续完善环保管理工作，构建了权责清晰、运行高效的环保管理架构。公司董事会作为最高决策机构，负责总体监督环保战略的制定与执行，定期审议环境目标完成情况及重大环境议题；EHS管理部统筹负责公司日常环保运行，涵盖全生命周期环境监测、突发事件应急管理、水资源与能源集约化利用、污染治理设施运维、合规排放管控及废弃物合规处置全流程管理等关键事宜；各职能部门及下属子公司严格落实环境保护主体责任，按照职责分工层层压实、分级管控，确保各项环保指标有效分解、全面执行、闭环落地，持续保障公司环境管理合规有序、风险可控。

公司严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《企业环境信息依法披露管理办法》等法律法规与管理条例，坚持依法合规经营，依法披露环境信息。公司制定并执行《质量、环境、职业健康安全管理体系手册》程序文件等相关管理制度，健全环保管理长效机制，实现了从源头预防到末端治理的全流程闭环管控。报告期内，公司未发生突发重大环境事件，也未出现因环境事件受到行政处罚的情况。

公司持续深化环保管理体系建设，推动管理标准化与国际化。截至2025年末，公司及子公司孚晶焊接均已顺利通过ISO14001环境管理体系认证及年度监督审核，通过认证的主体占公司总营业收入的100%。

公司严格执行建设项目环境保护“三同时”制度，对于所有新、改、扩项目，公司依法开展环境影响评价；同时确保在建设项目中防治污染的设施，与主体工程同时设计、同时施工、同时投产使用；项目建设完成后及时办理验收手续，及时办理排污许可证，持证合规排放，严格落实各项防污措施，对环境指标进行定期监测，实现污染物合规排放和处置。2025年，公司环保投入总计达298.04万元，全面夯实绿色制造根基，推动环境管理从“合规达标”向“精益求精”跨越。

同时，公司建立健全突发环境事件应急预案体系，制定并执行《应急准备与响应控制程序》《突发环境事件应急预案》的程序文件，规范应急响应流程与处置措施。同时，公司科学制定环境应急演练计划并常态化组织实施，通过防汛防汛、危废泄漏等多场景实战演练，全面锤炼员工应急响应技能，持续提升突发环境事件处置能力。



防汛防台应急演练



化学品泄漏应急演练

## 环保培训

公司持续推进环保低碳文化建设，通过系统开展环保培训与宣传教育活动，切实提升员工的环保意识和实践能力，进一步增强企业应对环境风险的综合能力。在环保培训方面，公司组织开展“应知应会”环保培训、环保法律法规与能源管理等专项培训，覆盖全体员工，重点强化环保法律法规理解、污染物规范处置、节能降耗实操等内容，提升全员环保素养与合规意识；在环保宣传方面，通过在办公区、车间等公共区域张贴环保标语、倡导节能行为等方式，积极营造“人人讲环保、处处见低碳”的良好氛围，推动绿色发展理念深入人心，转化为日常自觉行动。

# 应对气候变化

## 气候治理

华光新材始终将应对气候变化视为推动企业高质量、可持续发展的重要责任，通过构建权责清晰、协同高效的治理体系，将气候行动深度融入公司战略决策与日常运营之中。董事会作为最高决策机构，负责监督气候变化相关战略的制定与实施，定期审阅气候风险与机遇、目标进展及关键绩效表现，确保气候因素贯穿于公司整体发展战略与重大投资决策的全过程。

在执行层面，公司形成战略统筹与运营执行相互支撑的工作格局。ESG项目组负责统筹气候风险与机遇的战略评估，将ESG因素深度融入公司战略规划、生产经营及产业投资决策，持续优化商业管理体系，确保可持续发展目标的落地。EHS管理部则聚焦具体执行，以绿色经营理念为核心，推动产品设计、制造及应用的全程绿色化管理，将可持续发展理念贯穿于日常运营与员工行为之中。

为保障应对气候变化工作的规范性与长效性，公司制定《方针、目标、指标和方案控制程序》《风险管理控制程序》等内部管理制度，将气候变化相关要求纳入目标管理、风险管控及运营控制的标准化流程中。

## 气候风险与机遇管理

公司深刻认识到气候变化将给制造业企业运营和社会发展带来的各种挑战，主动承担企业应对气候变化的社会责任，积极开展内部气候变化风险与机遇的识别与管理工作，持续致力于提升公司的气候韧性。公司参考国际可持续准则理事会（ISSB）发布的《国际财务报告可持续披露准则第2号—气候相关披露》（IFRS S2），系统识别气候变化带来的环境与气候风险及潜在机遇，并将其全面纳入公司风险管理体系。

风险类型	风险/机遇描述	影响时期	应对措施
<b>实体风险</b>			
急性风险	<b>极端高温:</b> 气候模式变化导致极端高温天气频发, 对在高温环境下持续作业的生产工人身体健康构成潜在威胁。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 短期</li> <li>• 中期</li> <li>• 长期</li> </ul>	通过生产工艺创新与变革, 持续改善员工作业环境, 有效降低温度变化对生产作业的不利影响。
	<b>洪涝灾害:</b> 气候变化引发的洪涝灾害可能导致厂区积水, 影响正常运营秩序, 并对生产设施及物资安全形成直接威胁。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 短期</li> <li>• 中期</li> <li>• 长期</li> </ul>	设立应急指挥组织部, 统筹防洪、防汛、防台风等紧急救援工作; 定期开展防汛防台演练, 增强应急协调能力, 提升员工在恶劣天气下的应急处置水平。
长期风险	<b>气候变暖:</b> 全球气候变暖引发的资源短缺问题, 可能导致水、电等能源供应中断, 进而影响公司正常生产与经营。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 长期</li> </ul>	系统开展能源管理, 在生产、办公等环节推广节约用电措施, 推动节能减排工艺创新及能源循环利用, 有效降低运营成本。
<b>转型风险</b>			
声誉风险	公司在应对气候变化方面的表现日益受到利益相关方关注, 若未能积极响应相关方期待, 可能对企业声誉造成影响。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 中期</li> <li>• 长期</li> </ul>	在积极采取应对气候行动的同时, 公开、透明地向利益相关方披露公司在应对气候变化方面的举措与未来规划。
<b>机遇</b>			
绿色产品与服务	依托公司研发实力, 持续为下游客户提供节能减排的绿色焊接连接产品及技术服务, 拓展市场发展空间。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 中期</li> <li>• 长期</li> </ul>	顺应下游客户对钎焊材料绿色化、柔性化、高效化、节材化的需求, 持续开发新产品、新技术, 增强客户黏性, 保持行业领先地位。
能源效率	随着全球减碳目标推进, 可再生能源应用场景与技术日益普及, 未来可再生能源获取将更加便捷, 成本持续下降。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 中期</li> <li>• 长期</li> </ul>	在生产运营中积极推广使用各类可再生能源, 促进能源成本节约。
适应性	低碳理念已成为全社会共识, 要求企业具备快速响应与适应能力, 以更有效管理气候风险、把握气候机遇。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 短期</li> <li>• 中期</li> <li>• 长期</li> </ul>	积极制定碳中和规划, 推动可再生能源替代传统能源, 采取能效提升措施, 打造可持续价值链, 持续提升一体化解决方案与服务水平。

公司将气候变化风险管理纳入整体风控体系, 建立了系统化的风险识别、分析与应对流程。通过定期开展气候风险识别与评估, 系统梳理各类风险并评估其潜在影响, 形成风险清单。针对识别出的关键风险, 制定针对性应对策略并转化为具体行动计划, 纳入日常运营管理。同时建立动态监测与反馈机制, 持续跟踪落实效果, 确保风险管理工作的有效性与适应性。

## 目标和指标

公司高度重视碳排放管理工作, 持续开展碳排放核查工作。通过建立健全覆盖全价值链的碳排放数据监测、统计与核算体系, 公司确保了碳数据的准确性、完整性与透明度。依托定期的第三方独立核查与严谨的内部审计机制, 公司全面掌握自身碳排放底数, 为科学制定减排目标、有效实施减排举措提供坚实的数据支撑。

报告期内, 公司温室气体排放总量为12,095.92吨二氧化碳当量。同时, 公司设定2026年排放量(范围1、2)较2025年下降1.5%温室气体排放的减排目标, 推动运营能效持续提升。

指标	单位	2025年	2024年	2023年
直接(范围1)温室气体排放	吨二氧化碳当量	212.15	212.53	158.79
间接(范围2)温室气体排放	吨二氧化碳当量	11,883.77	12,296.18	13,115.00
温室气体排放总量(范围1和范围2)	吨二氧化碳当量	12,095.92	12,508.71	13,273.79
其他间接(范围3)温室气体排放	吨二氧化碳当量	32,183.69	30,509.11	23,929.74
温室气体减排量	吨二氧化碳当量	980.11	133.60	117.00



# 提升资源效能

## 水资源管理

华光新材高度重视水资源的高效利用与保护，严格遵守《中华人民共和国水法》等相关法律法规与管理条例，构建全流程水资源管控机制，深化循环利用实践，致力于实现经济效益与生态效益的和谐统一。

在水资源管理体系建设方面，公司设立了节水工作领导小组，作为水资源管理的最高决策与统筹机构，全面负责组织、协调、监督公司内部的节水工作。公司制定了《用水管理制度》，明确各部门、各车间的用水管理职责与操作规范。EHS管理部门每年制定各部门节水指标计划，并定期统计、分析、公布用水与节水状况，各部门将指标分解至各用水单元，建立健全用水统计台账。通过用水指标考核的方式，公司将节水责任层层压实，确保管理目标有效实现。

公司主要取水来源为市政自来水，主要用于生产环节的冷却塔补水及产品清洗以及生活用水。所有取水行为均严格遵守国家及地方相关法律法规，确保合法合规。为切实履行水源地保护责任，公司严格管控废水排放环节，生产过程中产生的废水先由厂区自建的污水处理站进行预处理，达到纳管标准后排入市政污水管网，生活污水直接纳管排放。公司污水排放口已纳入环保部门在线监测系统，设有专门的监测室，对化学需氧量（COD）、氨氮、总磷、PH值等关键指标进行24小时实时监控，保障废水稳定达标排放，有效降低了对下游水环境及水源地生态安全的影响。

在促进水资源循环利用方面，公司积极建设中水回用系统，计划将经过深度处理后的中水回用到各生产车间，替代自来水用于产品清洗等环节，从而显著降低对新鲜自来水的取用量。与此同时，公司持续优化冷却塔循环系统，强化冷却水的循环利用。并对清洗线设备进行节水改造，建立了清洗线自循环系统，将清洗线最后一道工序的清洗水循环至第一道工序实现重复利用，公司已实现中水回用，报告期内累计回用中水8,362吨。着眼于源头减量，公司还积极推进免清洗工艺的开发，力求通过技术革新减少生产过程中的用水需求。

报告期内，公司积极推进中水回用系统项目建设、免清洗工艺开发、清洗线水资源回用、更换智能远传水表等节水行动计划。报告期内，公司循环用水量达42,989.8吨，水循环利用率达24.83%。



## 能源管理

华光新材推行全面精细化能源管理，通过完善制度体系、强化组织保障、明确目标管控、推进节能改造，持续提升能源使用效率，严控非必要消耗，稳步向低碳、高效、可持续的能源利用模式转型。

公司严格遵守相关法律法规及行业标准，制定并执行《能源管理体系手册》等一系列管理制度与程序文件，明确能源管理方向与执行依据；同时建立健全能源管理体系，截至报告期末，已顺利通过ISO50001能源管理体系年度监督审核。

为进一步提升管理精细化水平，公司成立能源科室，设立能源工程师专岗，统筹开展能源使用监督检查与碳资产管理工作，为节能降碳目标实现夯实组织基础。

公司依据相关程序文件，制定年度能源基准目标及管理方案，明确能源绩效参数与基准，设定综合能耗下降2%—5%的管理目标；当主要能源使用发生变化时，及时更新调整能源基准并履行审批程序，保障体系动态优化。报告期内，公司全年综合能耗、单位产量综合能耗、单位产值综合能耗指标均全面达标。

在节能降碳具体举措上，公司积极推动能源结构清洁化转型，大力推广太阳能等清洁能源替代传统能源，其中仁和二期新建太阳能光伏发电设备并网投运，全年累计上网电量4,580kWh；同时通过更换节能LED灯、实施余热回收等改造项目，持续挖掘节能潜力。报告期内，公司可再生能源使用量达2,017.08吨标煤，绿色电力使用比例达68.70%。

截至报告期末，

公司可再生能源使用量

达 **2,017.08** 吨标煤

绿色电力使用比例

达 **68.70%**

## 管控污染排放

公司严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国大气污染防治法》等法律法规及排污许可证要求，制定了《污染控制程序》《污水、废气处理管理制度》等污染物排放管理制度，确保排放符合国家和地方环保标准。同时，公司高度重视环保设施的规范运行，通过技术改造、工艺优化有效降低生产过程中污染物的排放水平，并定期对环保设备进行维护和检修，保障设施的稳定运行与有效维护。截至报告期末，公司未发生因污染物排放受到重大行政处罚或被追究刑事责任。

公司高度重视污染物合规达标排放，所有运营厂区均依法获得排污许可证，并按照排污许可证要求，建立自行监测与第三方检测相结合的双重验证机制，公司定期开展全覆盖监测以确保数据真实准确，并严格按照规定公开披露结果，主动接受社会监督。



在线监测设备

## 大气污染物管理

华光新材严格遵守《中华人民共和国大气污染防治法》等法律要求，确保废气排放合规。公司运营产生的废气主要包括颗粒物、硫酸雾、非甲烷总烃等。公司依据《铸造行业大气污染物排放限制》《大气污染物综合排放标准》制定相关排放浓度目标，并通过有效的废气处理措施，保证废气达标排放。

### 废气处理措施

- 对于生产过程中产生废气污染物的环节，每台中频炉上方设置集气罩，四周采用长软帘围合，除投料处外其他各侧软帘均垂落至中频炉底部，并将渣罐亦置于软帘围合范围内。尽可能避免敞开式操作，减少无组织排放。
- 通过满足行业高度的排气筒有组织外排废气，在排放前确保废气达标。
- 对于收集的废气中所含的气体、粉尘等，对有利用价值的部分进行回收利用。

## 废水管理

公司严格遵守《污水综合排放标准》《污水排入城镇下水道水质标准》《工业企业废水氮、磷污染物间接排放限值》等国家标准，针对化学需氧量（COD）、PH值、悬浮物及总铜等关键污染物设定了排放浓度目标。公司对产品清洗废水、分析检测废水、生活污水等实行精细化管理，处理达标后的废水排放至良渚污水处理厂。同时，公司积极做好雨污分流、废水达标排放等措施，每日对外排水进行取样检测，以确保达标排放。

此外，公司建设具有回用水处理工序的污水站，通过“车间废水—污水站原水池—预处理系统—中水回用系统”的处理流程后将过滤后的高品质水输送至车间生产线回用。报告期内，公司实现回用水8,362吨。

报告期内，  
公司实现回用水

**8,362** 吨

## 废弃物管理

公司高度重视废弃物的管理，严格遵守《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等法律法规，制定《废弃物管理制度》《危险废物管理制度》等内部制度，由EHS管理部负责，确保办公、生产、运输及库存管理等所有环节均得到全面覆盖。公司依据废弃物的性质与种类，将其精准划分为危险废物、可回收废弃物以及一般废弃物，并针对不同类别采取相应的处置措施。

在无害废弃物管理方面，公司设置专门的收集点，并配备专业管理人员，负责监督和指导废弃物的投放，防止各类废弃物混杂，避免交叉污染。在废弃物处理环节，公司严格遵循环保要求，委托具有专业资质的第三方机构代为对无害废弃物进行处理，实现对环境的最小化影响。截至报告期末，公司无害废弃物产生总量达89.76吨，完成100%合规处置的目标。

在危险废弃物管理方面，公司对危险废弃物实施专项管理，规范产生、收集、贮存、转移、处置的全过程管理措施，确保符合环保和安全标准。公司设有专门的危险废弃物贮存仓库，详细记录危险废弃物台账，定期检查以确保账物卡一致。EHS管理部按照相关规定，及时将危险废弃物交由有资质的处置单位进行安全、有效地处置。报告期内，公司危险固体废弃物100%合法合规处置，达成相关目标。

报告期内，

公司无害废弃物产生总量

完成合规处置的目标

达 **89.76** 吨

**100%**

报告期内，

公司危险固体废弃物合法合规处置，达成相关目标

**100%**

## 推动循环发展

华光新材将循环经济理念贯穿于产品全生命周期，围绕“减量化、再利用、资源化”的原则，构建覆盖原材料采购、生产工艺、包装物流、废弃物回收的闭环管理体系。报告期内，公司通过制度完善、技术创新与数字化升级，持续提升资源利用效率，降低环境足迹。

公司建立由采购、质量、仓储、生产、EHS、财务等多部门协同参与的原材料与包装管理治理结构，形成从源头到末端的分工明确、闭环管控机制。在制度层面，公司制定并严格执行《供应商管理制度》《供应商绩效评价与考核制度》《原材料标准检验指导书》《原材料仓库物资管理制度》等管理制度，确保原材料采购、验收、仓储、领用及包装使用等各环节的质量、安全与环保合规。报告期内，公司重点修订了《供应商绩效评价与考核制度》，增加供应商在包装回收、边角料回购等方面的表现权重，引导供应链共同参与循环经济建设。

## 原材料管理

- 控制库存水位、推行物料先进先出，减少因呆滞导致的资源浪费。
- 实施轻量化设计与结构优化，减少单件包装材料用量，并推动使用生物基材料、再生塑料等可再生资源替代传统包装材料。
- 建立内部边角料回收使用流程，按系统配方计算各品种投入数量与新料比例，经化验与品质判定后重新投入生产。
- 与重点客户建立边角料回购机制，实现逆向物流，推动资源在产业链上下游的循环流动。

## 包装管理

- 实施轻量化设计与结构优化，减少单件包装材料用量，并推动使用生物基材料、再生塑料等可再生资源替代传统包装材料。
- 推广标准化塑料周转箱，建立客户回收机制。报告期内，从客户处回收焊丝线盘约39,200个，经清洗、检修后重新投入包装使用，有效控制包装成本，减少废弃物产生。

## 生产工艺优化

通过多项技术革新实现源头减量：

- 余料金属压饼、压块免熔炼项目采用自主研发设备，将余料直接压制成块后投入连铸工序，减少熔炼、剪切环节。
- 板带连铸项目引进薄带水平连铸炉，替代传统浇铸工艺，省去锯切与抛丸工序，显著提高材料利用率。
- 焊片清洗工艺优化减少挥发性清洗剂用量，焊带清洗线增设在线过滤系统，清洗液更换周期由每日延长至半月，大幅减少化学品消耗与排放。

同时，公司推进智能仓储物流体系建设，为循环经济提供数字化保障。公司通过原材料立体库、光锭与拉丝平面库、线边平面库及成品立体库的集成应用，结合WMS、MES、AGV等系统，实现物料先进先出与全流程可追溯，将边角料回用、包装物回收、余料再投入等循环经济环节纳入统一的数字化管理平台，确保循环物料的质量可控、流向清晰，实现了资源从回收到再投入的全流程精准管控。

## 保护生物多样性

华光新材严格遵守国家及运营所在地关于生物多样性保护的法律法规与政策要求。在项目选址阶段，公司坚持生态优先原则，合规开展全面的环境影响评估，坚决避让生态红线禁止开发区域、生态敏感区与自然保护区，从源头上规避对重要栖息地的干扰。在日常运营中，公司将降低生态影响纳入环境管理目标，通过建立严格的环境管理体系，确保生产活动不对周边野生动植物及其生存环境造成不可逆的损害，切实履行企业作为生态守护者的责任。

公司针对新、改、扩建项目，公司严格依法依规开展环境影响评价工作，其中包括生态影响评价环节。公司委托专业机构对运营所在区域及周边区域的生物多样性状况进行调查，全面摸清动植物资源本底与分布特征。基于详实的环境影响评价调查结果，公司科学制定生物多样性风险管控策略，针对性地部署环保监测装备与防护设施，并通过实施动态监测与预警机制，有效识别并管控潜在风险，确保项目建设与运营过程中的生态安全。

公司坚持以技术创新驱动绿色发展，致力于通过工艺优化与产品升级，降低产品全生命周期对生态系统的影响。公司积极研发推广环保型钎焊材料，从产业链源头减少有害物质排放，降低对土壤、水体及生物链的污染风险。在生产制造环节，公司持续改进工艺流程，提高资源能源利用效率，减少废弃物产生与排放，减轻对周边生态环境的压力。同时，公司积极构建绿色供应链，引导上下游合作伙伴共同关注生态影响，携手推动全产业链的生物多样性保护行动。

# 践行社会责任

# 02

## Fulfilling Social Responsibility

支持联合国可持续发展目标：



# 守护职业健康

## 治理

华光新材始终坚持“以人为本，关注员工身心健康，遵规守纪，不断降低安全风险；科学管理，预防为主，持续改进”的职业健康管理方针，将员工职业健康与安全权益放在企业发展的重要位置。公司建立了自上而下、权责明确、协同高效的职业健康管理架构，将职业健康责任层层传导、落实到人。

<b>董事会</b>	作为职业健康管理的最高决策监督机构，监督全公司职业健康工作的战略部署与实施成效。
<b>安全生产委员会</b>	全面统筹职业健康管理工作，研究部署职业健康守护重点任务，指导、协调各部门、子公司推进职业健康各项工作。
<b>EHS管理部</b>	作为职业健康管理的日常执行与监督部门，牵头开展职业健康风险排查、职业病防治、健康监测、安全培训等日常工作，全程跟踪职业健康管理成效，及时整改各类隐患，保障体系规范运行。
<b>安全生产领导小组</b>	协助EHS管理部组织、协调各部门落实职业健康具体工作，推动职业健康防护措施落地到每个岗位、每个环节。
<b>各部门及子公司</b>	履行本单位职业健康、安全主体责任，结合部门岗位特点，落实职业健康、安全防护措施、组织员工健康培训、排查岗位安全风险。

公司秉持高标准理念，建立健全职业健康与安全管理体系。报告期内，公司及子公司孚晶焊接通过ISO45001职业健康安全管理体系认证与年度审核，通过认证的单位占本公司100%的营业收入比重。

在制度建设方面，公司围绕职业健康守护核心，制定了《职业病危害防治责任制度》《职业病危害警示与告知制度》《职业病防治宣传教育培训制度》等一系列专项制度，覆盖职业病危害防控、工伤处置、健康监测、岗位防护等关键领域，明确了从风险排查到隐患整改、从健康培训到应急处置的全流程要求，为职业健康守护提供坚实的制度支撑。



华光新材及孚晶焊接ISO45001职业健康安全管理体系认证证书

为持续提升职业健康与安全管理水平，贴合最新法律法规、监管要求及ESG发展理念，报告期内，公司对《职业病防护用品管理制度》《职业病防护设施维护检修制度》《职业病防治宣传教育培训制度》进行了修订完善，进一步细化职业健康与安全责任分工、优化防护流程、强化风险管控，确保制度内容与国家政策、ESG披露要求同频同步，持续巩固职业健康管理根基，切实将“守护员工职业健康”的理念融入企业管理制度的每一个环节。

未来，公司将持续深化ESG理念在职业健康管理中的融入，不断优化职业健康守护体系，加大健康防护资源投入，提升员工职业健康保障水平，践行企业社会责任，实现员工健康与企业发展的双向赋能。

## 战略

风险描述	应对措施
机械伤害、触电、高处坠落、物体打击等作业风险	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 落实设备安全防护装置，规范作业流程，加强现场监护。</li> <li>● 高处作业系挂安全带，做好临边洞口防护。</li> <li>● 定期开展安全培训与警示教育。</li> </ul>
火灾、爆炸、化学品泄漏风险	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 严控动火、受限空间等特殊作业。</li> <li>● 规范化学品储存、使用与运输。</li> <li>● 配齐消防器材，定期开展应急演练。</li> </ul>
设备设施老化、安全装置失效风险	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建立设备台账，落实日常巡检、定期检修与维护保养。</li> <li>● 及时更换老化部件，确保安全连锁、报警装置有效。</li> </ul>
违章操作、管理不到位风险	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 健全安全管理制度，强化现场监督考核。</li> <li>● 落实全员安全生产责任制，杜绝“三违”行为。</li> </ul>
外协交叉作业安全风险	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 严格审核外包单位资质，统一安全管理。</li> <li>● 明确各方安全职责，加强作业前交底与过程监护。</li> </ul>
粉尘、有毒有害气体等化学危害风险	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 加强通风除尘、净化处理。</li> <li>● 定期检测危害因素浓度，配备适用防毒、防尘用品。</li> </ul>
噪声、高温、振动等物理危害风险	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 设置隔音降噪、降温隔热设施。</li> <li>● 合理安排作业时间，减少高温、高噪环境暴露。</li> </ul>
未按规定开展职业健康体检风险	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 落实上岗前、在岗、离岗职业健康体检，建立员工健康档案，对异常情况及时干预。</li> </ul>
防护设施缺失、维护不到位风险	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 按标准设置职业病防护设施，专人管理、定期检查维护，确保正常运行。</li> </ul>
劳动防护用品配备使用不规范风险	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 按岗位配发合格防护用品，培训正确佩戴方法，加强现场监督检查。</li> </ul>
危害告知与警示不足风险	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 作业场所设置警示标识。</li> <li>● 劳动合同如实告知职业病危害，开展职业健康培训。</li> </ul>

## 影响、风险和机遇管理

公司建立常态化的职业健康安全风险辨识与评估机制，定期对生产作业现场进行全面分析，系统识别工艺流程、原材料及化学品使用等环节中存在的职业健康与安全风险，并依据风险程度进行分级。针对识别出的风险，公司制定并落实相应的管控措施，同时建立动态跟踪与评审机制，定期评估措施执行效果并及时调整优化，确保持续有效管控各类风险。

### 安全检查与隐患整改

公司依据《安全隐患检查\7S与治理管理制度》和《安全生产检查制度》的规定，系统化、常态化开展安全检查与隐患整改工作。通过全面识别生产过程中的危害因素，落实安全整改措施，及时控制和消除事故隐患，切实保障员工安全与健康。

<b>检查职责</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● EHS管理部：负责职业健康检查的组织管理，监督整改进程</li><li>● 各部门及生产单位：开展日常职业健康安全检查 and 隐患整改工作</li></ul>
<b>检查频率</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 公司综合检查：每月不少于一次</li><li>● EHS管理部：每周不少于一次</li><li>● 一线车间、班组：每天开展安全自查</li></ul>
<b>检查形式</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 日常检查、季节性检查、专项检查、节假日检查等</li></ul>
<b>检查内容</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 安全记录、台账填写情况</li><li>● 各项职业健康安全培训、体检、劳动防护用品的发放和佩戴等相关工作落实情况</li></ul>

在隐患治理环节，公司建立了完善的闭环管控机制。针对检查中发现问题，公司明确整改主体责任，制定《综合检查整改表》，并要求相关检查部门跟踪督办；相关责任主体须在规定时间内完成整改任务，确保整改措施落地见效。对于涉及面较广，整改周期长或投入资金较大的安全隐患，公司成立专项整改项目组，经充分讨论后制定专项整改方案，实现精准治理。整改完成后，落实验收程序，确保隐患彻底消除，实现从排查、整改到验收的全流程闭环管理。报告期内，公司深入开展各项隐患排查工作，发现各类安全隐患1,204项，整改完成率达100%。

此外，公司设立了“查找身边安全隐患奖”，积极引导员工主动识别日常工作中的职业健康与安全。针对员工上报的隐患，公司及时整改并给予表彰，让每一位员工都成为安全生产的参与者与守护者。



## 应急管理

为全面提升员工的应急响应能力，公司系统制定应急预案及年度演练计划，并严格按计划组织专项演练、现场处置演练及综合应急演练，覆盖安全生产、化学品管理、自然灾害应对等重点领域。演练结束后，公司及时开展总结与有效性评价，围绕人员及物资到位情况、组织协调性、实战效果等方面进行系统复盘，针对发现的问题制定整改措施。2025年，公司共组织20场应急演练，均顺利完成，有效检验了应急预案的可行性，加强了员工在突发事件中的快速反应、信息传递与现场处置能力。



## 消防管理

公司持续健全消防管理体系，严防火灾事故发生。公司为进一步强化消防安全及园区管理体系，在EHS管理部下设“消控安全管理室”全面统筹负责消防安全工作。在各厂区均按规范配置消防设施与器材，并建立定期检查、维护机制，确保设备处于良好状态。针对火灾风险较高的区域，公司划定重点防火区域，设置明显警示标识，强化日常管控。公司严格落实动火作业审批制度，确保消防设施按规定维护保养，持续提升消防管理的规范性与有效性。同时，公司组建应急消防小组，每年组织开展覆盖全员的消防培训与实战演练，持续提升员工的消防安全意识与火灾应对能力。



## ○ 承包商安全

公司将承包商安全管理纳入整体安全管理体系，依据《相关方管理制度》，明确承包商的安全管理要求。在准入环节，承包商签订工程项目协议书时须同步签署《供应商环境、安全管理协议书》，明确双方安全责任与管理要求。施工前，公司要求承包商制定切实可行的安全措施。同时，对承包商员工进行安全教育，未经培训合格不得进入施工现场作业。施工过程中，公司对动火、登高等危险性作业进行审批作业管理，并要求承包商为作业人员配备劳动防护用品，规范设置围栏、防护网及安全警示标志，并指定专人负责现场管理，切实保障承包商员工安全。

## ○ 安全培训

公司通过系统化、分层级的培训体系，全面提升员工安全意识和技能素质。公司制定安全生产年度培训计划并严格执行。所有新员工上岗前必须通过三级安全教育培训，考试合格后方可上岗作业。针对一线生产单位，由车间主任或部门负责人组织开展日常培训，内容涵盖危险因素识别、自救互救方法等实操技能。同时，对特种作业人员、化学品相关从业人员开展针对性专项培训。公司通过形式多样的安全培训，营造了浓厚的安全文化氛围，持续提升全体员工的安全素质。



## ○ 守护职业健康

公司始终高度重视员工职业健康，通过一系列有效管控措施，最大限度降低职业健康风险。

职业健康管理措施	
事前防控	<p>严格落实建设项目“三同时”原则，确保职业病防护设施与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。</p> <p>在可能产生职业危害因素的区域设置警示标牌，内容包含危害因素、健康损害、预防措施等。</p> <p>在与员工签订劳动合同时，如实告知工作中可能面临的职业危害，确保员工充分了解岗位中的职业病风险。</p>
过程管控	<p>定期委托有资质的职业卫生技术服务机构对作业场所进行职业危害检测与评价，并组织开展对各作业场所的职业危害因素日常监测，确保空气质量、噪声水平、照明条件等符合国家标准和卫生要求。</p> <p>组织全体员工开展岗前、在岗期间和离岗职业健康体检，建立健康档案。</p> <p>对于体检中发现的健康问题，及时采取干预措施，避免状况恶化。</p> <p>在存在职业危害因素的作业场所设置有效的防护设施，确保场所内职业危害因素含量符合国家的职业卫生标准，同时设置专人对防护设施进行日常检查和维护。</p> <p>为员工提供适配其岗位的劳动防护用品，并指导和监督其正确佩戴，切实保障员工职业健康。</p>



公司持续开展职业健康培训，切实提升员工职业危害防范意识与技能。新员工须完成职业技能与职业健康培训，考核合格后方可上岗；在岗员工每年必须接受一次以上的职业健康培训。培训形式分为集体培训与专项培训，其中集体培训覆盖全体作业人员，内容涵盖作业场所通用的职业卫生知识与应急技能，专项培训面向特定岗位人员，聚焦作业过程中的专业知识与防护技能，持续强化员工职业健康管理意识，筑牢健康防线。

## ▶ 指标与目标

报告期内，公司制定职业健康与安全管理目标，通过明确责任主体并层层分解至各部门贯彻执行，持续提升健康与安全管理水平。

### 华光新材2025年职业健康与安全目标

- 不发生重大安全事故
- 不发生职业病事件

已完成

指标	单位	2025年	2024年	2023年
<b>安全投入</b>				
安全生产投入	万元	497.65	402.86	-
工伤保险投入金额	万元	62.77	57.11	-
工伤保险员工覆盖率	%	100	100	-
安全生产责任险投入金额	元	9,589.62	14,304.36	-
安全生产责任险员工覆盖率	%	18.30	17.80	-
<b>工伤与职业病管理</b>				
严重后果工伤数量 (不包括死亡)	人	0	0	0
因工死亡人数	人	0	0	0
职业病发生率	%	0	0	-
可记录工伤数量	件	14	7	3
可记录工伤率	/	1.52	0.86	-
百万工时伤害率	/	7.60	4.30	-
因工伤损失工作日数	天	587	215	-
<b>安全培训</b>				
安全培训总时长 <sup>注</sup>	小时	4,302	194.50	-
人均安全培训时长	小时	6	0.31	-

注：2025年统计范围扩大、统计方式优化，安全培训时长较2024年有所增加。

# 赋能员工发展

## 员工权益

### 员工雇佣

华光新材坚持“公平公开、择优录取”的招聘原则，建立完善的招聘流程，每年制定招聘需求计划，有序开展各项招聘工作。公司采用社会招聘、校园招聘、人才引进和猎头服务等方式，通过线下和线上渠道，招聘不同层次的人才，为公司高质量发展提供了可靠的人才保障。

### 合规用工

公司通过制度建设与管理实践，坚决反对任何形式的歧视、强迫劳动及使用童工行为。公司制定《反歧视控制制度》，为全体员工提供公平合理的就业机会与人道待遇，反对任何基于民族、宗教、性别、年龄等因素产生的歧视行为，并在招聘、录用、晋升等雇佣全环节严格落实反歧视要求。公司制定《女职员的特殊保护制度》，要求公司不因怀孕、生育降低女性员工工资或予以辞退，严格遵循男女平等原则，助力女性职业发展与个人成长。公司严格遵守相关法律法规及国际劳动公约，制定《禁止使用童工和补救控制制度》，明确禁止雇佣童工，在招聘过程中严格核查应聘员工年龄信息，从源头识别并杜绝童工使用情形。同时，公司坚决反对强迫劳动，确保所有雇佣关系均基于双方自愿。

### 薪酬福利

公司倡导“以贡献者为本”理念，制定并执行《薪酬管理制度》《绩效考核管理办法》，根据岗位性质形成差异化的薪酬体系，依据员工的职位、能力、绩效等因素确定薪酬水平，确保员工薪酬公平合理。公司员工的薪酬由基础工资、月度绩效奖金、额外津贴、年终绩效奖金和股权激励等组成，部分岗位类别人员享有技能工资、项目奖励、销售超额业绩奖励等。同时，公司每年根据行业与市场情况进行薪酬调整，使员工薪酬保持竞争力。

公司组织员工每年签署《个人绩效承诺书》，将最终考核结果记录在《公司员工年终考核汇总》中，并将绩效考核结果作为决定员工职位升降、年终福利待遇的依据。员工可对绩效评估结果进行申诉，人力资源中心在接到申诉后三个工作日内作出答复，并在处理结束后及时反馈。

公司制定《公司各项津贴与福利制度》，为员工提供了丰富的福利保障。公司严格按照法律要求，为员工购买五险一金，并在此基础上为员工提供多种额外福利，包括优质的宿舍、食堂，以及补充医保和年度体检等医疗福利。



### 绩效激励

为进一步调动员工积极性，公司采用物质与精神奖励并举的模式，持续提高员工的工作热情。

员工激励措施	
物质激励	人才选拔激励、重点攻关项目激励、科技节相关激励、卓越创新奖、省/市级荣誉津贴激励等
精神激励	先进表彰、年度新星奖、华光党群先锋奖、先进集体奖、总经理奖、华光匠人等表彰

为稳定和激励核心人员、促进员工与公司共同成长，公司已推出员工持股计划，有效激发员工内生动力。同时，为建立长效激励机制，公司将股东、公司与员工利益紧密绑定，公司自2022年起每年通过集中竞价回购股份，用于后续员工持股计划及股权激励。

### 民主沟通

公司尊重员工的民主管理与集体谈判权，设立工会并依法依规召开职工代表大会。公司始终将员工诉求置于重要位置，通过员工座谈会、专题访谈、董事长信箱等多元化沟通渠道，广泛倾听员工心声，及时了解员工在工作与生活中遇到的实际困难，并推动问题有效解决。

公司将员工满意度调查作为主动了解员工意见的关键途径，定期开展面向全体员工的满意度调查和针对宿舍、食堂的专项满意度调查。对于调查中发现的不足，公司进行系统分析研判，形成整改措施并要求责任部门限期落实。报告期内，公司开展全体员工满意度调查，共发放681份，最终收回650份，员工满意度达到97.15%。



### 员工关怀

公司始终践行“以人为本”的理念，全方位关爱员工的身心健康、生活与发展。物质基础方面，公司为困难员工成立爱心基金，通过资金扶持精准帮扶困难员工家庭。业余生活方面，公司为员工配套建设了运动馆、健身房、书吧等休闲设施，并广泛开展文体活动，营造健康向上、温馨和谐的企业氛围。通过一系列务实举措，切实增强员工的归属感、幸福感和安全感，让每一位员工都能感受到公司的尊重与关怀。





## 案例

### 退休员工文化暖心关怀

公司建立了完善的退休员工关怀机制，通过持续的情感联结与福利保障，传递对退休员工在职期间贡献的尊重与认可。公司已连续23年组织退休职工重阳登高活动，每年年会邀请退休员工共聚联欢，在重大庆典活动中与退休员工共同见证，让退休员工感受到公司的敬意与温情。



邀请退休职工参加周年庆



## 案例

### 新华班团建活动

2025年5月，公司举办新华班团建活动，组织学员开展一系列团建活动，鼓励学员分享成长经验，并从业务技能、职业素养到人际关系提供多维指导。通过寓教于乐的形式，助力学员完成从校园到职场的角色转变。



新华班团建活动



## 案例

### 举办三十周年家庭日活动

2025年8月，公司举办三十周年家庭日活动，邀请员工携子女走进公司，共同感受公司三十年的蜕变与成就。通过趣味游戏、书画展示等互动，让家属共享企业发展成果。活动不仅传递了企业温暖，更深化了员工及家庭的归属感与情感纽带。



华光新材三十周年家庭日活动

公司重视员工身心健康，通过多维度、常态化的关怀举措，让员工在工作之余感受到公司的用心与温情。



发放端午节节日礼品



便民服务日健康义诊

公司高度关注员工业余文化生活，通过搭建才艺展示平台，举办体育赛事、知识竞赛及户外拓展等多元活动，有效激发员工热情，增强团队协作与信任。



拔河比赛



篮球赛



经管团队毅行

公司持续完善员工生活设施，配备各类休闲场所，满足员工体育锻炼、精神放松与健康管理需求，切实提升了员工的幸福感与归属感。

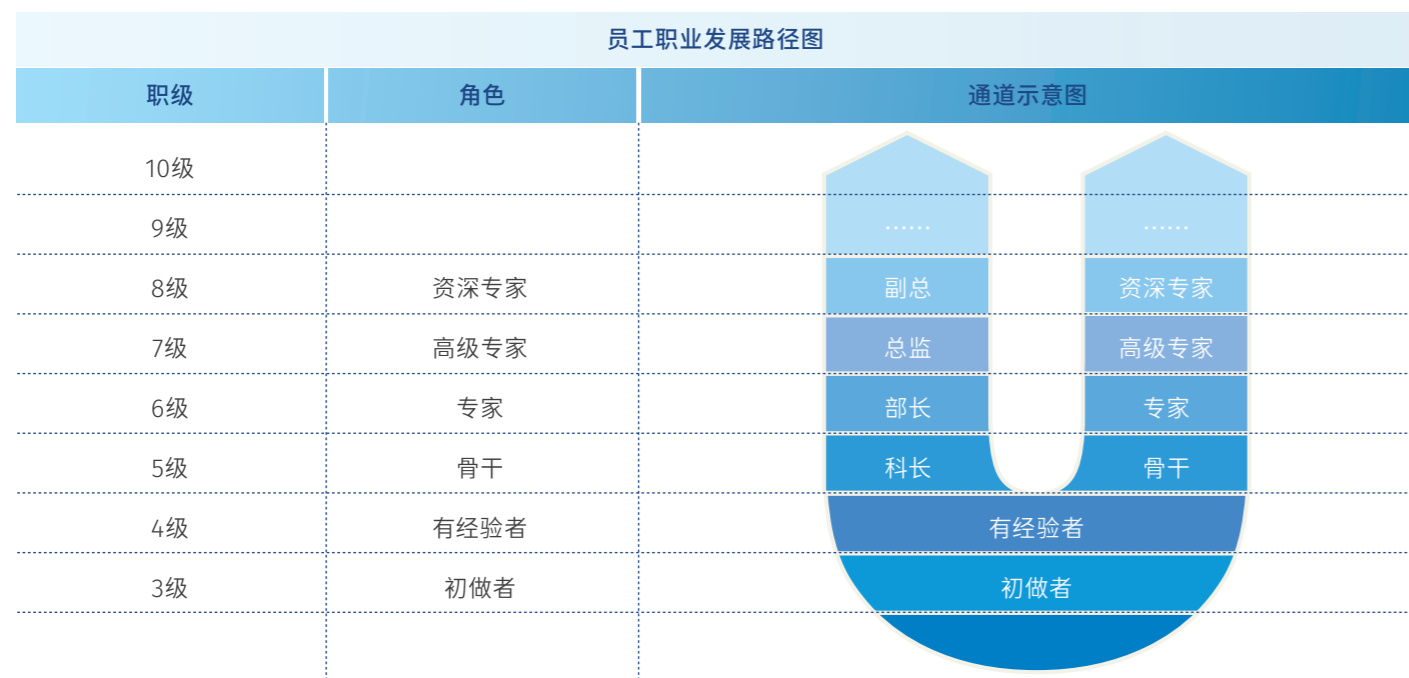


## 员工发展

### 职业发展

公司制定《员工岗位晋升管理办法》，为员工职业发展提供了明确的制度依据，确保晋升考评工作每年有序开展。公司构建了纵向晋升与横向发展相结合的职业发展体系。纵向晋升方面，公司建立了“双通道”职业发展体系，其中管理通道以“基层—中层—高层”为梯级，严格遵循干部任用标准，确保选拔出的管理者具备卓越的领导能力和综合素质；专业技术通道以“助理—中级—高级—主任—资深”为路径，鼓励技术人才在专业技术领域深耕细作，带领团队攻克复杂技术难题。横向发展方面，公司划分“管理族—销售族—技术族—专业族—操作族”五个职业族类，为员工提供横向转岗的发展机会，支持符合条件的员工根据能力优势及岗位需求拓展职业空间。

在配套支持上，为全体员工提供公平竞争与横向流动的内部竞聘机会，鼓励支持员工参与国家及省市区人才评定、职称与职业技能认定，并提供政策解读与申报辅导，帮助员工提升专业素养，实现公司利益与员工职业价值的双赢。

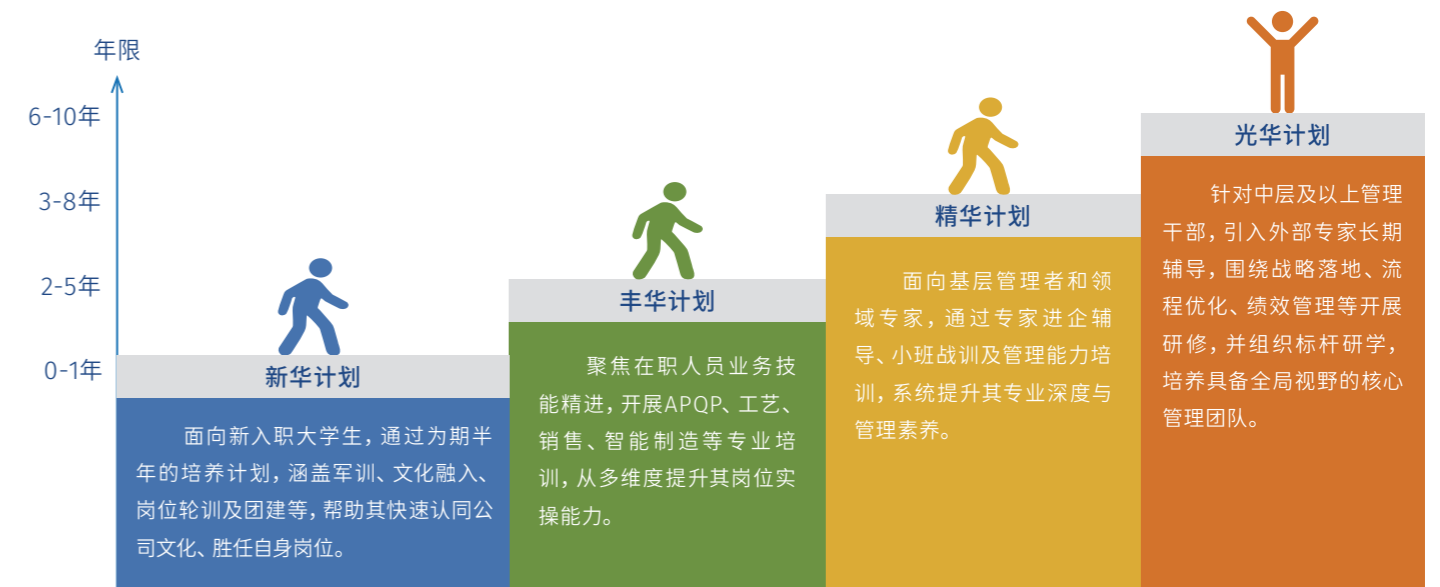


### 员工培训

公司建立了科学完善的培训管理体系，通过需求识别、计划制定、培训实施、效果评价、持续改进等措施，形成闭环培训机制，系统提升员工职业技能与综合素质。

公司综合运用分析法、调查法、人才盘点及360评估法，多维挖掘组织与个人的培训需求。基于分析结果，公司制定《年度培训计划》，由总经理批准后执行。培训计划针对不同岗位层级开展多样化课程，并配备先进教学设施与内部讲师队伍。培训过程中，公司对培训效果从反应、学习、行为、结果四个层面进行全面评估，及时跟踪学员满意度、知识掌握度、工作行为改进及成果转化情况。公司根据评估结果持续优化培训流程，完善制度规范，建立HRBP团队，推动培训标准化与精细化，确保培训体系动态适应企业发展需要。

针对不同职阶员工，公司构建了“四华计划”分层培养体系，通过理论授课、现场实操、分层分级培养、轮岗培养等方式，建立和完善公司人才培养机制，形成覆盖员工全职业周期的培养生态。



### 案例

#### 一线车间实行“传帮带”教练制带教模式

公司推行一线员工“传帮带”教练制，新员工入职由车间主任指派技能扎实、善于教学的老员工作为教练，通过手把手传授、跟踪指导与记录反馈，帮助新员工快速掌握操作技能，达到正式上岗的要求。



岗位“师带徒”教学现场



## 案例

### 举办制造部技能比武大赛

2025年10月，公司承办余杭区技能比武大赛，积极组织员工参赛并斩获佳绩。活动通过以赛促学、以赛促练，为员工搭建了展示技艺与对外交流的平台，有效激发全员学技能、比技能的热情，营造了浓厚的专业钻研氛围，有力推动了技能型人才培养与企业创新发展。



2025年制造部技能比武大赛

# 持续奉献社会

## 乡村振兴

华光新材积极投身乡村振兴建设，以实际行动助力共同富裕。报告期内，公司在乡村振兴相关活动累计投入40.28万元，扎实开展多项乡村帮扶与共建活动。

### 2025年乡村振兴实践

公司积极投身余杭区良渚街道新港村夏家桥区块共同富裕示范项目建设，助力良渚北片乡村振兴公益事业提质增效。



公司深入开展新春关怀行动，对良渚港南村、仁和奉口村困难家庭进行走访慰问，传递企业温暖与节日祝福，并关爱当地特困儿童。



公司支持良渚街道和美乡村良渚FBB三冠联赛，丰富乡村文体生活，助力和美乡村精神文明建设。



## 社会公益

公司高层高度重视公益事业，将社会责任融入企业发展战略，每年专项列支公益预算，通过多元渠道积极回馈社会。报告期内，公司累计慈善捐赠金额达到90.49万元。

报告期内，  
公司累计慈善捐赠金额

**90.49万**元

### 2025年社会公益实践

公司积极支持杭州市网球协会举办网球混双争霸赛，大力倡导健康向上的运动文化。公司自2024年起持续赞助该项赛事，以体育为纽带，进一步提升了企业品牌形象与社会影响力。



公司始终关心支持区域教育事业。自2021年起，公司持续向天元公学·杭州蕙兰未来科技城学校提供捐赠，重点支持学校美育教育与科学教育发展，以实际行动助力余杭教育高质量发展。



公司每年坚持开展夏日高温慰问活动，向坚守一线的公安民警、交警、消防救援人员送去清凉水果与慰问关怀。



公司积极参加“浙川山海情”藏区学校捐赠慰问行动，公司董事长亲自赴藏区为孩子们送去书籍、传递温暖，用爱心助力教育公平。



公司组织党员参加“径山古道毅行”暨清山志愿活动、“走进山林 无痕净野”清山志愿服务等一系列志愿活动，以实际行动服务社会、守护生态良好风貌。



## 社区发展

公司始终将自身发展融入地方大局，以实际行动践行企业社会责任。公司加强与当地社区的沟通，深入了解居民需求与关切，并提供精准支持。本地采购方面，公司积极采购当地农产品，助力农民增收致富；本地雇佣方面，积极吸纳本地居民就业，定期开展职业技能培训、岗前培训及就业指导服务，持续提升本地劳动力的综合素质与就业竞争力。截至报告期末，公司本地雇佣员工数量达到188人，占比26%。

截至报告期末，  
公司本地雇佣员工数量 占比

**188** 人 **26%**

### 2025年社区发展实践

公司积极践行以购代帮、以销促产，与仁和普宁村签订余仁共富帮帮团农产品订购协议，切实拓宽村集体经济和农户增收渠道。



## 严守品质防线

### 治理

良好的质量管理是企业维护市场信誉、实现稳健发展的根基。华光新材设立质量与体系管理中心，负责产品质量控制与质量体系管理。公司遵循相关法律法规，对标国内外先进质量标准，制定并执行《品质刚性管理办法》《华光新材检验管理制度》《产品审核管理制度》《过程检验指导书》等规范性文件，为公司质量管理奠定制度基础。

公司始终践行对产品质量的承诺，积极开展外部管理体系认证与审核。报告期内，公司通过ISO9001质量管理认证年审、IATF 16949汽车行业质量管理体系认证年审、ISO10012测量管理体系认证、澳洲Watermark产品认证年审及浙江制造认证。同时，公司自主建设的化学实验室成功获得CNAS实验室认可，检测能力与管理水平得到权威认证。

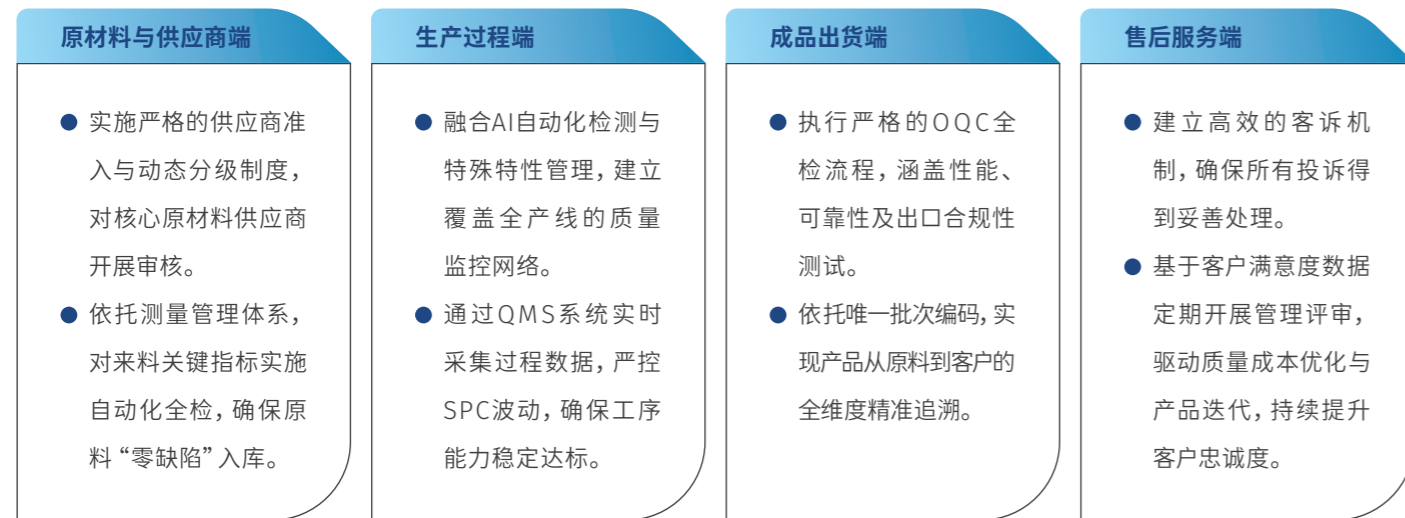
### 战略

公司系统构建覆盖产品质量安全风险识别机制，每年组织开展质量管理相关风险的评估分析，并针对识别出的风险制定并落实应对措施，确保质量风险始终处于可控状态。

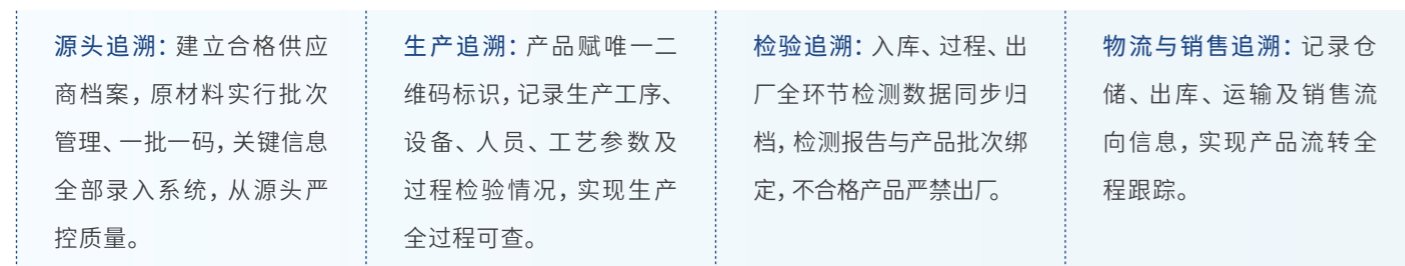
风险描述	应对措施
<b>生产过程管控风险：</b> 生产工序、工艺参数执行偏差，过程质量监测不到位，易引发产品质量不达标问题。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 引入数字化质量管理手段，实现生产过程关键节点的实时监控与数据采集。</li> <li>● 强化工艺执行与过程检验的规范性，推动质量管控从事后检验向过程预防转变。</li> </ul>
<b>供应链源头风险：</b> 上游原辅材料、零部件质量波动，供应商管控疏漏，可能传导至终端产品，引发质量安全隐患。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建立覆盖供应商准入、评审与动态考核的全周期管理机制，强化来料检验与批次管控，将质量要求嵌入供应商合作全流程。</li> <li>● 推动上游供应商完善自身质量管控体系，实现供应链质量风险的协同防控。</li> </ul>
<b>合规与标准适配风险：</b> 行业质量监管标准升级、产品合规要求趋严，若未能及时适配更新，易出现合规性风险。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建立覆盖全链条的产品质量追溯体系，确保产品来源与去向可查。</li> <li>● 配套建立质量风险快速响应机制，实现质量隐患的精准定位与快速处置。</li> </ul>
<b>追溯与应急处置风险：</b> 产品全流程追溯链条不完善，质量问题响应、召回处置效率不足，可能扩大风险影响，损害消费者权益与品牌公信力。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 遵循国家及行业质量安全法律法规、标准规范，建立健全内部质量管理体系、岗位操作规范，明确各环节质量责任。</li> <li>● 实时跟进监管标准更新，及时优化生产与管控流程，确保全流程合规运营。</li> <li>● 定期开展全员质量培训与ESG责任宣导，强化全员质量安全意识。</li> </ul>
<b>计量与数据管控风险：</b> 计测量设备校验不规范、过程质量数据缺失，无法精准把控质量关键点，增加质量管控盲区。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 依托QMS模块开展全过程质量数据分析，深度挖掘质量问题根源，形成质量改进闭环，持续优化生产工艺与管控流程。</li> <li>● 定期开展内部质量审计与风险排查，建立风险预警机制，提前识别并化解潜在质量隐患。</li> </ul>

## 影响、风险和机遇管理

公司从钎焊材料行业特性与自身技术优势出发，构建了以“技术创新驱动”和“数智制造驱动”为双引擎，贯穿产品全生命周期的质量管理模式。



公司建成覆盖全生命周期的产品质量与安全追溯体系，实现产品“来源可查、去向可追、责任可究、风险可控”。



公司积极推进质量管理数字化建设，通过导入MES系统及QMS质量管理模块，实现了过程质量数据的自动采集、分析与预警，有效提升了过程质量管控能力与质量问题处置效率。

公司围绕多维度开展质量专题培训。针对一线员工，提供岗位技能与质量意识普及培训；针对对外技术支持人员，组织焊接技术与应用技能培训；针对质量管理人员，开展VDA6.3专项培训；此外，面向全员开展质量制度与体系培训。通过理论与实践相结合、覆盖多层级的培训活动，有效提升了全员质量素养与实操能力，营造了浓厚的质量文化氛围。

## 指标与目标

公司始终以高标准、严要求推进质量管理工作，不断提升产品稳定性、可靠性与一致性。报告期内，公司产品批次检验覆盖率达到100%，产品抽检合格率达到99%，产品出厂合格率达到99.90%，且全年未发生产品安全质量重大责任事故，质量安全管控平稳有序。

### 华光新材2025年质量管理目标

- 不发生产品安全质量重大责任事故



## 客户服务与信息安全

### 客户服务

华光新材致力于为客户提供高质量的产品与全方位的服务，持续优化客户体验，并通过各项举措保障客户权益。公司制定《顾客满意度监视控制程序》《客诉处理控制程序》等内部制度，确保售前、售中、售后服务的标准化与高效性。

公司持续开展对客户满意度的监控，由销售部门对接，定期了解客户对公司产品、技术、供货、售后等方面的满意情况，并根据客户反馈情况进行分析改善。报告期内，公司通过满意度调查收集客户意见，国内客户共回收反馈80份，满意度为97%；国外客户回收反馈4份，满意度为100%。

公司专门设立了由销售、技术支持及质量管理人员组成的售后服务团队，客户投诉通过销售渠道接收并通过OA系统传递给相关部门，经分析后制定整改方案，并及时向客户反馈处理结果。报告期内，公司共收到47次客户投诉，投诉解决率达到100%，通过持续改进维护客户对公司品牌的信赖。

公司积极参加各类展会，一方面向客户展示最新的产品成果，另一方面通过与客户的深度交流，获取宝贵的市场洞察，以此赋能产品与服务的持续创新。



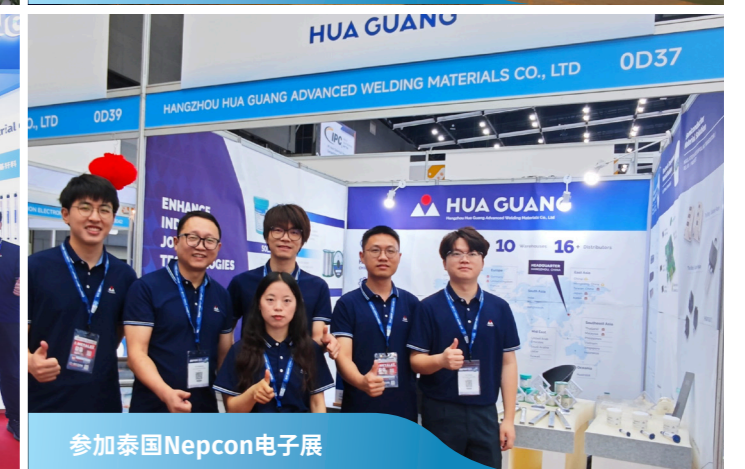
参加慕尼黑上海电子展



参加慕尼黑上海电子展



参加中国制冷展



参加泰国Nepcon电子展

## 信息安全与客户隐私保护

公司建立健全信息安全管理体系，制定并严格执行《信息数据安全管理制度》《员工信息安全管理制度》《文件保密管理制度》等内部制度。公司持续强化技术防护与合规管理，截至报告期末，公司通过网络安全等级保护三级认证。



公司构建了全方位的信息安全与客户隐私管理机制。在内部治理层面，公司将信息安全职责纳入《员工手册》，明确管理红线并建立年度动态更新机制，确保全员合规意识与时俱进；在供应链管理方面，公司要求所有供应商签订《保密协议》，严密界定保密责任，切实筑牢专利技术、技术秘密及商业秘密的防护屏障；在客户隐私保护方面，公司严格遵循“最小必要”与“授权同意”原则，实施数据全生命周期加密管理与分级访问控制，从源头降低客户隐私泄露风险。

公司每年系统开展信息安全风险评估，根据风险发生的影响程度进行分级，并针对性制定应急处置流程，确保风险事件发生时能够及时、有效响应。公司持续加强涉密文件管理，根据信息性质与泄露后果实行分级管控，指定专人负责，并要求全体员工严格按照规程查阅和使用涉密信息。同时，公司定期组织信息安全管理专业人员参加专业培训，持续强化其安全意识与专业能力。报告期内，公司未发生信息安全相关处罚事件，未发生客户隐私泄露事件。



## 共赢供应生态

### 供应链管理

#### 供应商全生命周期管理

良好的供应链管理是华光新材实现高质量发展的重要支撑，也是推动产业链协同创新、共同发展的关键要素。公司遵循《中华人民共和国招标投标法》等法律法规要求，制定并落实《供应商管理制度》等一系列内部制度。公司构建了供应商全生命周期管理体系，覆盖供应商审核、绩效评估及退出淘汰等核心环节，在保证供应商质量的基础上，持续提升抗风险能力及供应链柔性。

#### 供应商全生命周期管理模式

供应商准入审核	<ul style="list-style-type: none"><li>对潜在供应商开展资质审核、基本资料核查及现场调查，并出具审核结论。</li><li>在审核中纳入体系类证书（如ISO9001、ISO45001、ISO14001）、环评报告、节能环保认证等ESG因素，以确保供应商符合公司的可持续发展要求。</li></ul>
供应商绩效评估	<ul style="list-style-type: none"><li>实施供应商月度和年度绩效评估，重点围绕质量表现、交付能力、配合度等核心维度进行综合评分。</li><li>对于绩效评估不合格的供应商，正式通知其限期整改，并跟踪整改措施的落实情况。</li></ul>
供应商淘汰	<ul style="list-style-type: none"><li>对连续三个月绩效评估判定为“不合格”的供应商启动淘汰流程。</li><li>其他触发淘汰的情形包括：发生重大质量/安全/环保/交付/泄密/廉政事故、出现严重财务问题、技术开发能力不足以满足公司需求等。</li><li>在供应商淘汰前评估淘汰影响、按流程执行审批、禁用与清账操作。</li></ul>

报告期内，公司积极推动供应商白名单机制建设，制定《全球供应商白名单管理流程与规范》，为公司筛选符合“长期合作、风险共担、资源倾斜”标准的优质战略供应商提供清晰标准，进一步提升了供应链的整体运营效率与竞争力。

#### 供应链风险管理

良好的供应链风险防控能力是企业稳健经营的重要保障。公司制定《供应商风险评估与应急管理制度》，通过科学化、系统化的管理手段，持续识别并管控供应链中的不稳定因素。公司成立由供应链管理团队牵头的供应链危机应对小组，采购管理部作为风险管理归口部门，负责供应商年度风险评估、应对方案制定及执行监督。

在风险分析环节，公司通过识别潜在供应商风险，结合发生概率与影响程度进行量化评估，为风险分级管控提供依据。在风险整改环节，公司将分析结果纳入《采购风险管理对策表》，针对性制定应对策略明确责任部门与整改时限，并通过《供应商风险管理跟踪表》监督整改进展。

公司持续强化供应链风险的前置管理能力。在预警层面，公司建立覆盖政策、市场、自然灾害、质量与诚信等领域的采购预警机制，对潜在风险实施动态监控。每次风险事件结束后，公司编制总结报告，梳理经验教训并改进管理流程。在预防层面，公司与供应商签署《采购框架合同》《保密协议》《质量保证协议》等文件，积极配备多重供货源，优化库存管理、并针对供应商潜在薄弱环节开展培训，全力保障供应链稳定高效。

## ▶ 可持续供应链

### ○ 负责任供应链

负责任的供应链是企业实现长期价值与风险管理的重要基石，也是推动行业健康发展和全球可持续发展目标的关键举措。公司制定《供应商CSR指导原则》，要求供应商提供安全的工作环境，保障员工基本权利，并在生产过程中履行环境责任。公司要求所有供应商遵守该原则，并不定期对供应商工厂进行访问，通过核查工资支付、工时记录、员工名册及相关档案资料，系统评估供应商的合规情况。对违反原则的供应商，公司将视情节严重程度，采取包括终止采购合同或追究法律责任在内的处理措施。

#### 《供应商CSR指导原则》关键议题

<p>劳工权与人权</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 反对就业歧视</li> <li>● 反对强迫劳动</li> <li>● 反对使用童工</li> <li>● 保护青少年员工</li> <li>● 合理合法的工作时间</li> <li>● 提供合规的工资与福利</li> <li>● 尊重自由结社权利</li> </ul>
<p>职业健康与安全</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 预防职业伤害</li> <li>● 预防化学品暴露</li> <li>● 紧急情况预防、准备和响应</li> </ul>
<p>环境影响</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理有害物质</li> <li>● 规范固体废弃物处置</li> <li>● 管理废水和雨水排放</li> <li>● 控制废气排放</li> <li>● 环保合规</li> </ul>

此外，公司针对供应商在交付及服务过程中的环境与职业健康安全表现，要求供应商签署《环境、职业健康安全承诺书》。该承诺书要求供应商在运输、现场作业等与公司直接接触的环节中，确保车辆排放达标、危险品储运规范、施工现场配备安全防护设施，并遵守公司内部的环保与安全管理。通过将管理边界从供应商工厂延伸至交付末端，公司实现对供应链环境与安全风险的全程把控。



### ○ 冲突矿产管理

冲突矿产治理是全球供应链责任管理的重要议题，公司重视原材料合规性和透明度，致力于避免使用高风险地区的冲突矿产，推动可持续发展和社会责任。公司要求供应商签署《冲突矿产管控承诺书》，确保产品和包装中的金属不来自冲突矿产地区，符合锡、钽、钨、金等关键金属的法规要求。若供应商违反承诺，公司将采取退货、违约金索赔或合同解除等措施，并要求赔偿经济和声誉损失。公司通过对供应商原料金属来源进行稽核检查，持续优化冲突矿产管控体系，保障供应链的责任履行。

### ○ 平等对待中小企业

公司遵守《中华人民共和国中小企业促进法》等法律要求，在合作中平等对待每一位合作伙伴。公司建立健全合同管理制度，明确款项支付时间、金额、方式等条款，确保及时足额地支付中小企业款项。报告期内，公司未发生逾期未支付中小企业款项的情况。

# 完善公司治理

# 03

## Improving Corporate Governance

支持联合国可持续发展目标：

16 和平、正义与  
强大机构



17 促进目标实现的  
伙伴关系

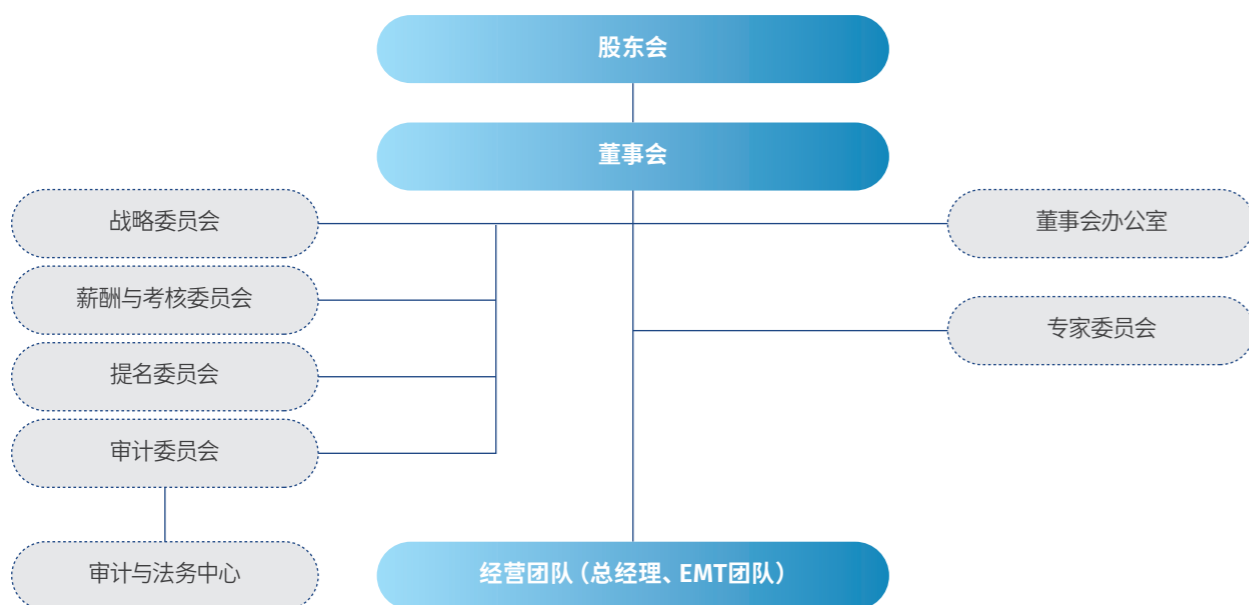


# 精进治理体系

## 治理架构

公司严格依据《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》等法律法规及《公司章程》，明确各主体职权职责，持续优化公司治理水平。公司建立了以股东会、董事会及高级管理层为核心的治理架构，确保权力机构、决策机构、监督机构与管理层之间权责明确、运作规范、相互协调和有效制衡，为公司高效稳健运营提供了有力的组织保障。

### 公司治理架构



治理机构	工作职责
股东会	作为公司的最高权力机构，依法行使包括决定公司经营方针、审议批准董事会报告及投资计划等重要职权，是公司治理体系的重要支柱。
董事会	作为公司的决策机构，召集股东会、执行股东会决议、决定公司董事会的经营计划和投资方案等，对股东会负责。董事会下设战略委员会、审计委员会、薪酬与考核委员会及提名委员会，各专门委员会根据议事规则独立高效运作。
高级管理层	高级管理层由公司总经理、副总经理、财务负责人及董事会秘书组成，负责落实董事会决议，推动业务发展和内部管理，保障公司经营的持续稳定发展。

公司严格按照《中华人民共和国公司法》等法律法规要求及《公司章程》《股东会议事规则》等相关规定，规范股东会的召集、提案、召开、表决等程序。公司构建与股东沟通的有效渠道，平等对待所有股东，确保股东对公司重大事项享有知情权与参与权，保证股东能够依法充分行使权利。报告期内，公司共召开了5次股东会，审议通过18项议案。

为进一步提升治理效能、优化管理流程，公司于报告期内取消监事会。原由监事会行使的相关职权，现调整为董事会审计委员会负责履行。

## 董事会

公司依据《公司章程》《董事会议事规则》等制度，对董事会的选任机制、人员构成、职责权限及议事程序等做出明确规定，为董事会规范履职提供了制度支撑。董事会由股东会选举或更换，任期三年，届满可连选连任；职工董事则通过职工代表大会或职工大会选举产生。报告期内，公司召开职工代表大会，经与会职工代表表决通过后，在董事会新增一名职工董事。

### 董事会有效性

公司已建立常态化董事会有效性评估机制，并按照评估结果持续优化治理结构。报告期内，公司董事会整体运行高效规范、决策科学、监督有力：召开董事会会议12次，审议议题涵盖经营决策、财务报告、关联交易及员工持股计划解锁等，董事参与率达到100%，各项决议执行跟踪率达到100%，充分体现了董事会履职的规范性与有效性。

### 董事会独立性

公司制定《独立董事管理办法》，明确独立董事的独立性认定、比例要求与全流程履职监督程序。在选任方面，独立董事由公司董事会、单独/合并持有1%以上已发行股份的股东提名，由股东会选举产生。独立董事连任时间不超过6年。公司要求独立董事占董事会成员比例不得低于三分之一，且其中须包含1名会计专业人士。独立董事原则上最多在3家境内上市公司兼任独立董事，以确保其具有充分的精力履行职责。截至报告期末，公司共有独立董事3人，占比达到43%。

### 董事会多元化

公司以合规为基，治理为纲，专业为核，在董事遴选中综合考虑民族、国籍、性别、年龄、专业背景等多元化因素，确保董事会成员背景丰富、能力多样，同时契合监管规范与公司发展战略。公司通过《公司章程》《董事会提名委员会工作规程》，构建多元化管理制度体系。

截至报告期末，公司共有7名董事会成员，其中包含多名具有焊接材料、企业管理、会计、法律背景经验的董事；女性董事5人，占比71%；年龄梯度合理，兼顾经验与创新，适配公司国际化与研发战略，为公司高质量决策筑牢根基。



## ○ 董事会专门委员会

董事会下设4个专门委员会，分别为战略委员会、审计委员会、薪酬与考核委员会和提名委员会。各委员会成员均由董事担任，就专业性事项进行研究，为董事会决策提供专业建议。报告期内，公司共召开专门委员会15次，其中审计委员会7次、薪酬与考核委员会3次、战略委员会5次，有效履行了专门委员会的职责。

委员会名称	职责
战略委员会	<ul style="list-style-type: none"><li>● 对公司长期发展战略规划进行研究并提出建议。</li><li>● 对重大投资融资方案、重大资本运作资产经营项目进行研究并提出建议。</li></ul>
审计委员会	<ul style="list-style-type: none"><li>● 行使《中华人民共和国公司法》规定的监事会的职权。</li><li>● 审核公司财务信息及其披露。</li><li>● 监督及评估内外部审计工作及内部控制。</li></ul>
薪酬与考核委员会	<ul style="list-style-type: none"><li>● 制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核。</li><li>● 制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。</li></ul>
提名委员会	<ul style="list-style-type: none"><li>● 拟定董事、高级管理人员的选择标准和程序。</li><li>● 对董事、高级管理人员人选及其任职资格进行遴选、审核。</li></ul>

## ▶ 高管薪酬

公司构建了“固定+绩效+长期激励”的多元化高管薪酬结构，确保高管薪酬与公司业绩、个人贡献深度绑定，并兼顾短期与长期激励。高管薪酬方案由薪酬与考核委员会起草，由董事会审议，并最终由股东会表决决定。公司高管薪酬由固定工资、绩效工资、奖金和长期激励组成，其中长期激励通过员工持股计划、股权激励绑定核心团队，解锁条件与公司净利润、个人绩效挂钩，实现“利益共享、风险共担”。公司构建高管薪酬止付追索机制，以确保高管严格遵守法律法规和公司章程，忠实履行其职责，该机制相关议案已经第五届董事会第二十八次会议审议通过，后经公司2025年年度股东会审议通过后正式执行。

## ▶ 利益冲突管理

公司建立了“识别—回避—审议—监督—披露”全链条利益冲突治理机制，通过《关联交易制度》《独立董事工作制度》《公司章程》等制度，明确关联关系认定标准，严格执行关联董事和关联股东回避表决程序，按交易金额设置分级审议权限，确保所有关联交易决策客观公允。公司独立董事、审计委员会和提名委员会对关联交易、董事利益冲突事项进行专业、独立的审核，形成有效监督。

## ▶ 信息披露与投资者关系

公司严格遵循《上市公司信息披露管理办法》等相关法律法规，制定《信息披露管理制度》，明确了信息披露的原则、内容、事务管理及程序。报告期内，公司合规、有序地开展信息披露工作，未出现重大信息披露差错或违规情形，为股东理性决策提供了坚实保障。

公司高度重视股东表达意见与参与公司治理的权利，制定《投资者关系管理制度》，明确了股东沟通的渠道、方式、职责分工与反馈机制。公司将股东沟通系统纳入年度工作计划，与信息披露、投资者权益保护工作深度融合，形成长效机制。报告期内，公司通过股东会、线上互动平台、机构调研与说明会、直接联络等渠道与投资者展开沟通，及时回应投资者关切，有效维护了与广大投资者之间的关系。

### 华光新材2025年投资者沟通情况

线上沟通	<ul style="list-style-type: none"><li>● 在上证e互动回复投资者提问145次。</li><li>● 通过上证路演中心、全景网召开业绩说明会。</li></ul>
线下活动	<ul style="list-style-type: none"><li>● 积极接待券商分析师、基金经理、个人投资者。</li><li>● 开展机构调研、反路演等活动，覆盖不同类型股东群体。</li></ul>

## 恪守诚信本色

### ▶ 商业道德

华光新材严格遵守《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》等法律法规，建立《反垄断与公平竞争管理制度》，明确虚假宣传、实施垄断、侵犯商业秘密等不正当竞争行为，规范公司在业务开展、投资并购、市场交易等方面的活动。公司持续跟踪反不正当竞争相关法律法规的动态变化，对所开展业务中的商业道德风险进行系统评估。同时，公司将反垄断与公平竞争合规建设融入日常管理实践，通过反垄断法律解读、合规培训等方式，不断增强全员反垄断与公平竞争意识。报告期内，公司不存在因垄断或不正当竞争而导致的诉讼或行政处罚情况。

### ▶ 反腐败与反贪污

公司构建运行有效的反腐败与反贪污管理机制，形成上下联动、全员参与的反腐格局。

在制度建设方面，公司制定《员工廉洁从业管理规定》，适用于公司所有在职员工及业务。该规定明确了员工廉洁从业规范与贪污腐败行为的界定标准，并制定了违规处理规程。一经发现违规行为，公司将视违规情形作出处理；对涉嫌违法犯罪的，坚决移送司法机关依法追究。同时，公司要求全体员工签署《廉洁承诺书》，进一步落实廉洁管理责任。

公司定期对腐败风险进行评估，针对识别出的风险制定并实施相应的解决措施。同时，公司要求各部门定期开展廉洁检查，对照《员工廉洁从业管理规定》进行自查自纠，并主动上报任何违规或异常情况。报告期内，公司未发生因商业贿赂及贪污行为导致的诉讼或重大处罚情况，廉洁风险防控成效显著。

公司将廉洁要求延伸至供应链管理环节，在采购合同框架中嵌入廉洁公约，明确严禁向公司员工及其亲属提供礼品、好处费、中介费、回扣、邀请公司员工参加免费旅游等行为。对于违反公约的合作方，公司将保留解除合同及追究法律责任的权利，确保供应链阳光透明、合规运营。

公司持续加强廉洁文化建设，通过开展反腐败与反贪污培训，不断增强全员自律意识，树立健康积极的企业文化形象。

## 举报机制

公司建立健全举报与监督机制，面向全体员工及其他利益相关方开放多元举报渠道，包括邮寄、电子邮件、电话、企业微信等方式，确保举报途径畅通、便捷。审计与法务中心作为举报管理的主责部门，严格落实举报受理、调查及反馈流程，确保举报事项得到及时规范处理。

公司依法依规落实举报人保护制度，建立健全内部保密机制，明确举报信息的保密管理要求。公司对举报人的姓名、住址等个人信息及举报内容严格保密。公司坚决反对泄露举报人信息或打击报复举报人的行为，一经查实，公司将严肃处理，切实维护举报人合法权益。

### 举报渠道



电话

0571-88777538



电子邮箱

jimeilai@cn-huaguang.com



邮寄地址

杭州市余杭区仁和街道奉运路8号  
审计与法务中心

## 强化内控合规

### 合规管理

公司始终以合规经营为底线，推动合规管理从“事后监督纠偏”向“事前建章立制、事中规范引导”深度转型，着力构建适应国际化发展需求的高标准合规管理体系。

在文书标准化建设方面，公司整合现有资源，构建覆盖多业务场景的法律文书模板库，持续提升文书质量与合规性。同时，建立信息化档案管理系统，实现库存档案的可视化与分类化管理，为各部门业务开展提供更高效率的合规信息支持。

针对海外业务，公司在报告期内完成了对海外子公司组织架构及权责分配的梳理，形成《子公司法定代表人、签字董事及法人代表权责声明》，推动海外子公司治理架构标准化落地。同时，为海外业务跨境投资与交易提供法律论证、注册合规、资金合规、海关合规等全流程合规护航，确保海外业务拓展符合当地法律法规要求。

此外，公司开展多元合规培训活动，夯实全员合规意识。通过打造《法律文书专项培训》等培训课程，强化专业人员的文书撰写能力与法律素养。报告期内，公司累计开展跨部门普法活动3次、日常法规解读及培训10次，覆盖廉洁合规、劳动关系、知识产权等重点领域，累计培训超400人次。



开展保密警示教育培训



开展法律文书专项培训

### 内部控制

华光新材按照《企业内部控制基本规范》《企业内部控制应用指引》和《企业内部控制评价指引》等要求，制定《内部控制评价管理办法》，客观、公正地评价公司及分、子公司的内部控制情况，及时识别内控缺陷与风险，推动各单位持续提升内部控制水平。

公司董事会是内控评价的最高决策机构，内审部负责组织、指导各单位开展内部控制体系自评价工作。公司依据统一、标准化、模块化的内部评价技术与工具，全面评估内部控制设计与执行的有效性，形成评价结论并出具评价报告。公司每年开展内控评价，范围涵盖公司总部、分公司、子公司，评价内容围绕内部环境、风险评估、控制活动、信息与沟通、内部监督五要素系统展开。

内部控制评价流程	
准备阶段	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 确定内控评价工作方案。</li> <li>● 制定内控评价工作底稿。</li> <li>● 召开内部控制有效性评价启动会。</li> </ul>
实施阶段	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 组织实施内控有效性测试工作。</li> <li>● 与被评价单位沟通确认内控缺陷。</li> </ul>
总结阶段	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 汇总评价结果。</li> <li>● 编写内控自评价报告。</li> </ul>

此外，公司定期对内控评价工作人员开展专业培训，推动内控评价能力建设，不断提升评价工作的专业性和规范性。



## 健全风险管理

### 风险管理

华光新材制定《风险管理控制程序》，规定了各类风险识别、评估和应对的管理过程，明确各自部门职责，制定了完善的风险管理体系及运作机制。公司系统构建风险管理三道防线，各防线高效配合、同步运行，形成组织合力，有效管控各类内外部风险。

### 风险管理三道防线

#### ● 各业务部门（第一道防线）

- 每年结合公司战略开展风险定期识别，并根据公司经营生产变化开展风险不定期识别。

#### ● 风险分析小组、经管会（第二道防线）

- 对识别出的风险进行定性分析，确定风险后果的严重性及可能性，进而确定风险等级。公司将所有风险分为极高风险、高风险、中等风险、低风险、极低风险五级，根据风险等级对风险接受程度进行评价。
- 根据识别出的风险，制定战略举措和管理措施，设立相应的风险管理指标目标，融入部门KPI及月度工作计划，由经管会进行月度评审，并建立相应的应急机制，确保风险发生时可以及时应对，并定期进行演练评审。

#### ● 审计与法务中心（第三道防线）

- 对风险控制措施的有效性进行评审，在发现问题时要求相关部门采取改进和纠正措施，在外部环境发生重大变更时对风险应对计划进行重新评审。

### 内部审计

公司在董事会审计委员会下设立内审部，作为内部审计专职机构。内审部在履职过程中依法独立行使审计监督权，不受其他部门或个人的干预。公司依据《中华人民共和国审计法》和《公司章程》等相关规定，制定《内部审计制度》，指导并规范了内审部的相关工作。

内审部围绕合法合规经营、内控制度执行、规范运营管理、风险防范化解等核心要点开展全面审计，同时深入推进绩效审计、离任审计、募集资金管理审计等专项审计工作。依托审计报告、审计沟通会等载体，内审部对被审计项目及相关部门开展全面检查、监督与专业评价，将审计成果转化为管理效能，充分发挥审计的监督保障与价值提升双重作用。

# 绩效报告

## 经济绩效

指标	单位	2025年	2024年	2023年
营业收入	万元	255,588.51	191,782.82	141,516.41
利润总额	万元	20,737.61	8,425.72	4,103.20
总资产	万元	295,987.08	237,307.13	194,910.21

## 环境绩效

### 环保管理

指标	单位	2025年	2024年	2023年
因违反环境保护法律法规而受到处罚的罚款金额	万元	0	0	0
因违反环境保护法律法规而受到处罚的事件数	件	0	0	0
环保总投入	万元	298.04	147.09	205.82

### 水资源管理

指标	单位	2025年	2024年	2023年
总用水量	吨	216,128.80	180,670.80	155,481.00
新鲜水用水量	吨	173,139.00	150,559.00	149,836.00
其中: 市政用水	吨	173,139.00	150,559.00	4,716.00
万元营收新鲜水用水量	吨/万元	0.6774	-	-
水循环与再利用总量	吨	42,989.80	30,111.80	5,645.00
水循环与再利用率	%	24.83	20.00	3.77

### 能源管理

指标	单位	2025年	2024年	2023年
能源消耗总量	吨标准煤	2,940.02	2,939.21	2,296.89
用电量	万千瓦时	2,389.19	2,386.21	1,864.25
天然气使用量	立方米	11,113	12,130	13,363
汽油	吨	11.63	26.71	45.52
余热能消耗量	吨标准煤	37.93	35.12	32.69
可再生能源消耗量	吨标准煤	2,017.08 <sup>注1</sup>	38.32	37.47
万元营收能源消耗总量	吨标煤/万元	0.0115	-	-

注1: 2025年, 公司推进绿色电力使用与光伏发电项目, 可再生能源消耗量较上一年度有所增加。

### 温室气体排放

指标 <sup>注1</sup>	单位	2025年	2024年	2023年
直接(范围1)温室气体排放	吨二氧化碳当量	212.15	212.53	158.79
间接(范围2)温室气体排放	吨二氧化碳当量	11,883.77	12,296.18	13,115.00
温室气体排放总量(范围1和范围2)	吨二氧化碳当量	12,095.92	12,508.71	13,273.79
万元营收温室气体排放总量(范围1和范围2)	吨二氧化碳当量/万元	0.0473	-	-
其他间接(范围3)温室气体排放 <sup>注2</sup>	吨二氧化碳当量	32,183.69	30,509.11	23,929.74
温室气体减排量	吨二氧化碳当量	980.11	133.60	117.00

注1: 温室气体排放计算方式及系数参考《ISO14064温室气体》、生态环境部《中国产品全生命周期温室气体排放系数集(2022)》《温室气体核算体系—企业核算与报告标准(修订版)》等; 温室气体排放类型CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFCs四种气体。

注2: 其他间接(范围三)温室气体排放的核算范围包括交通运输、员工通勤交通方式、因公出差、固废处置产生其他间接温室气体排放。

### 排放管理

指标	单位	2025年	2024年	2023年
废气年度排放总量	立方米	136,448	119,766	-
颗粒物排放量	吨	3.23	2.55	0.86
废水排放总量	立方米	69,719	63,234	75,924
外排废水COD(化学需氧量)量	吨	4.76	9.54	20.59
外排废水氨氮量	吨	0.18	0.31	0.19

## 废弃物管理

指标	单位	2025年	2024年	2023年
废弃物年度产生总量	吨	338.22	392.45	641.62
产生的有害废弃物总量	吨	248.46	279.58	521.53
万元营收有害废弃物产生量	吨/万元	0.0010	0.0015	0.0037
产生的无害废弃物总量	吨	89.76	112.87	120.09
万元营收无害废弃物产生量	吨/万元	0.0004	0.0006	0.0008
回收再利用的废弃物总量	吨	89.76	112.87	-
回收再利用的废弃物占比	%	27	29	-
万元营收废弃物回收再利用量	吨/万元	0.0004	0.0002	-
一般工业固废处置量	吨	89.76	112.87	-
危险废物处置量	吨	248.46	279.58	-

## 社会绩效

### 员工雇佣

指标	单位	2025年	2024年	2023年
员工总数	人	716	652	662
按合同类别划分的员工数量	正式员工	人	710	645
	劳务派遣员工	人	6	7
	兼职员工人数	人	0	0
按性别划分的员工数量	女性	人	246	231
	男性	人	470	421
按性别划分的员工占比	女性	%	34.36	35.43
	男性	%	65.64	64.57
按年龄划分的员工占比	30岁及以下	%	31.15	27.00
	31-50岁	%	52.37	55.83
	51岁及以上	%	16.48	17.17
少数民族员工数量	人	46	44	-
少数民族员工占比	%	6.42	6.75	-
本地员工数量	人	188	-	-

### 员工雇佣

指标	单位	2025年	2024年	2023年
本地员工占比	%	26.25	-	-
残疾员工数量	人	5	7	-
残疾员工占比	%	0.70	1.07	-
退伍复员军人数量	人	13	-	-
退伍复员军人占比	%	1.90	-	-
享受育儿假的员工总数	人	25	16	-
管理层员工总数	人	61	60	59
按性别划分的管理层员工占比	女性	%	32.79	35.00
	男性	%	67.21	65.00
按年龄划分的管理层员工占比	30岁及以下	%	11.48	8.33
	31-50岁	%	78.69	83.34
	51岁及以上	%	9.83	8.33
新进员工总数	人	170	144	-
按性别划分的新进员工占比	女性	%	25.88	30.56
	男性	%	74.22	69.44
按年龄划分的新进员工占比	30岁以下	%	52.35	49.30
	30-50岁	%	42.94	45.14
	50岁以上	%	4.71	5.56
员工流动总数	人	185	293	-
员工流失率	%	20.53	29.97	-
按性别划分的员工流失率	女性	%	22.70	29.35
	男性	%	77.30	65.88
按年龄划分的员工流失率	30岁以下	%	42.70	43.34
	30-50岁	%	48.11	46.08
	50岁以上	%	9.19	10.58

## 员工培训

指标	单位	2025年	2024年	2023年
员工培训总场次	场次	177	135	-
参与员工培训总人次	人次	4,648	4,465	-
员工培训支出金额	万元	12.00	4.20	-
员工培训覆盖率	%	100	100	-
员工平均培训小时数	小时	38.61	12.03	-
按性别划分的员工平均培训小时数	女性	小时	37.74	8.50
	男性	小时	39.09	15.56
按员工类别划分的员工平均培训小时数	基层员工	小时	35.28	10.10
	管理层	小时	51.39	56.00
接受定期绩效和职业发展考核的员工占比	%	52.37	53.07	53.98
按性别划分的接受定期绩效和职业发展考核的员工占比	女性	%	21.23	21.78
	男性	%	31.15	31.29
按员工类别划分的接受定期绩效和职业发展考核的员工占比	基层员工	%	43.85	43.71
	管理层	%	8.52	9.36

## 职业健康与安全

指标	单位	2025年	2024年	2023年
安全投入				
安全生产投入	万元	497.65	402.86	-
工伤保险投入金额	万元	62.77	57.11	-
工伤保险员工覆盖率	%	100	100	-
安全生产责任险投入金额	元	9,589.62	14,304.36	-
安全生产责任险员工覆盖率	%	18.30	17.80	-
工伤与职业病管理 <sup>注1</sup>				
严重后果工伤数量 (不包括死亡)	人	0	0	0
因工死亡人数	人	0	0	0
职业病发生率	%	0	0	-
可记录工伤数量	件	14	7	3
可记录工伤率 <sup>注2</sup>	/	1.52	0.86	-
百万工时伤害率 <sup>注3</sup>	/	7.60	4.30	-
因工伤损失工作日数	天	587	215	-
安全培训 <sup>注4</sup>				
安全培训总时长	小时	4,302	194.50	-
人均安全培训时长	小时	6	0.31	-

注1: 统计优化, 对2024年数据进行修改。

注2: 可记录工伤率=可记录工伤数量\*200,000/总工作时间(小时)

注3: 百万工时伤害率=可记录工伤数量\*1,000,000/总工作时间(小时)

注4: 2025年统计范围扩大、统计方式优化, 安全培训时长较2024年有所增加。

## 质量管理

指标	单位	2025年	2024年	2023年
出厂产品合格率	%	99.90	99.50	99.35
产品抽检合格率	%	99.00	99.00	98.50
批次检验覆盖率	%	100	100	100

## 供应链管理

指标	单位	2025年	2024年	2023年
供应商总数	家	50	49	48
开展环境、社会影响评估的供应商占比	%	100	100	100
经确定为具有实际和潜在重大负面环境、社会影响的供应商数	家	0	0	0
参与培训的供应商数量	家	50	49	48

## 乡村振兴与公益慈善

指标	单位	2025年	2024年	2023年
乡村振兴活动投入金额	万元	40.28	-	-
乡村振兴惠及人数	人	42	-	-
公益慈善捐款金额	万元	90.49	-	-
开展志愿活动的总次数	次	3	-	-
参与志愿活动的员工人数	人	10	-	-
员工志愿服务总时长	小时	30	-	-

科技创新与专利管理

指标	单位	2025年	2024年	2023年
研发投入	万元	8,529.52	7,427.19	5,301.20
研发投入占主营业务收入比例	%	3.34	-	-
研发人员数量	人	99	-	-
研发人员占比	%	13.83	-	-
有效专利总数(截至报告期末)	件	104 <sup>注1</sup>	104	102
其中:发明专利数量	件	47	48	-
专利申请数	件	32	-	-
专利授权数	件	6	-	-

注1:截至报告期末,公司累计获得专利授权129件,其中25件专利期满。

反腐败与反贪污

指标	单位	2025年	2024年	2023年
报告期内,贪污诉讼案件数目	件	0	-	-
总计涉案人数	人	0	-	-

反不正当竞争

指标	单位	2025年	2024年	2023年
报告期内,公司因不正当竞争导致的诉讼或处罚案件数量	件	0	-	-
涉案金额	元	0	-	-

维度	议题	对应章节
环境	应对气候变化	应对气候变化
	污染物排放	管控污染排放
	废弃物处理	管控污染排放
	生态系统和生物多样性保护	保护生物多样性
	环境合规管理	严守合规底线
	能源利用	提升资源效能
	水资源利用	提升资源效能
	循环经济	推动循环发展
	社会	乡村振兴
社会贡献		持续奉献社会
创新驱动		专题:科技创新三十载,智能制造赢未来
科技伦理		不适用
供应链安全		共赢供应生态
平等对待中小企业		共赢供应生态
产品和服务安全与质量		严守品质防线、客户服务与信息安全
数据安全与客户隐私保护		严守品质防线、客户服务与信息安全
治理	员工	守护职业健康、赋能员工发展
	尽职调查	利益相关方沟通与尽职调查
	利益相关方沟通	利益相关方沟通与尽职调查
	反商业贿赂及反贪污	恪守诚信本色
	反不正当竞争	恪守诚信本色

# 全球报告倡议组织《可持续发展报告标准》(GRI Standards 2021) 索引

使用声明	华光新材参照GRI标准编制本报告, 汇报期为2025年1月1日至2025年12月31日
所用GRI	GRI 1: 基础2021

GRI标准	披露项	对应章节
一般披露		
GRI 2: 一般披露 2021	2-1 组织详细情况	公司简介
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	报告范围
	2-3 报告期、报告频率和联系人	报告范围、意见反馈
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	公司简介
	2-7 员工	社会绩效
	2-9 管治架构和组成	精进治理体系
	2-10 最高管治机构的提名和遴选	精进治理体系
	2-11 最高管治机构的主席	精进治理体系
	2-12 在管理影响方面, 最高管治机构的监督作用	精进治理体系
	2-13 为管理影响的责任授权	精进治理体系
	2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	精进治理体系、ESG治理体系
	2-15 利益冲突	精进治理体系
	2-16 重要关切问题的沟通	利益相关方沟通与尽职调查
	2-17 最高管治机构的共同知识	ESG治理体系
	2-18 对最高管治机构的绩效评估	ESG治理体系
	2-19 薪酬政策	精进治理体系
	2-20 确定薪酬的程序	精进治理体系
	2-22 关于可持续发展战略的声明	董事长致辞
	2-29 利益相关方参与的方法	利益相关方沟通与尽职调查
	2-30 集体谈判协议	赋能员工发展
实质性议题		
GRI 3: 实质性议题2021	3-1 确定实质性议题的过程	重要性分析
	3-2 实质性议题清单	重要性分析
经济绩效		
GRI 201: 经济绩效 2016	201-1 直接产生和分配的经济价值	绩效报告—经济绩效

GRI标准	披露项	对应章节
间接经济影响		
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	持续奉献社会
GRI 203: 间接经济影响 2016	203-1 基础设施投资和支持性服务	持续奉献社会
	203-2 重大间接经济影响	持续奉献社会
反腐败		
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	恪守诚信本色
GRI 205: 反腐败 2016	205-1 已进行腐败风险评估的运营点	恪守诚信本色
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	恪守诚信本色
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	恪守诚信本色
反竞争行为		
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	恪守诚信本色
GRI 206: 不正当竞争行为 2016	206-1 针对不正当竞争行为、反托拉斯和反垄断的法律诉讼	恪守诚信本色
能源		
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	提升资源效能
GRI 302: 能源 2016	302-1 组织内部的能源消耗量	绩效报告
	302-3 能源强度	绩效报告
	302-4 减少能源消耗	提升资源效能
水资源和污水		
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	提升资源效能
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	提升资源效能
	303-2 管理与排水相关的影响	提升资源效能
	303-3 取水	绩效报告
	303-4 排水	绩效报告
	303-5 耗水	绩效报告
生物多样性		
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	保护生物多样性
GRI 304: 生物多样性 2016	304-2 活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	保护生物多样性
	304-3 受保护或经修复的栖息地	保护生物多样性
排放		
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	应对气候变化
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接(范围1) 温室气体排放	绩效报告
	305-2 能源间接(范围2) 温室气体排放	绩效报告
	305-3 其他间接(范围3) 温室气体排放	绩效报告
	305-4 温室气体排放强度	绩效报告
	305-5 温室气体减排量	绩效报告
	305-6 臭氧消耗物质(ODS) 的排放	绩效报告

GRI标准	披露项	对应章节
GRI 305: 排放 2016	305-7 氮氧化物 (NOX)、硫氧化物 (SOX) 和其他重大气体排放	绩效报告
废弃物		
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	管控污染排放
GRI 306: 废弃物 2020	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	管控污染排放
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	管控污染排放
	306-3 产生的废弃物	绩效报告
	306-4 从处置中转移的废弃物	绩效报告
	306-5 进入处置的废弃物	绩效报告
供应商环境评估		
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	共赢供应生态
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	绩效报告
	308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动	共赢供应生态
雇佣		
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	赋能员工发展
GRI 401: 雇佣 2016	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	绩效报告
	401-2 提供给全职员工 (不包括临时或兼职员工) 的福利	赋能员工发展
	401-3 育儿假	绩效报告
职业健康与安全		
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	守护职业健康
GRI 403: 职业健康与安全 2018	403-1 职业健康安全管理体系	守护职业健康
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	守护职业健康
	403-3 职业健康服务	守护职业健康
	403-4 职业健康安全事务: 工作者的参与、意见征询和沟通	守护职业健康
	403-5 工作者职业健康安全培训	守护职业健康
	403-6 促进工作者健康	守护职业健康
	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	守护职业健康
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	关键绩效数据
	403-9 工伤	关键绩效数据
	403-10 工作相关的健康问题	守护职业健康
培训与教育		
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	赋能员工发展
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	关键绩效数据
	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	赋能员工发展
	404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	关键绩效数据

GRI标准	披露项	对应章节
多元化与平等机会		
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	赋能员工发展
GRI 405: 多元化与平等机会 2016	405-1 管治机构与员工的多元化	赋能员工发展
反歧视		
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	赋能员工发展
GRI 406: 反歧视 2016	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	赋能员工发展
结社自由与集体谈判		
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	赋能员工发展
童工		
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	赋能员工发展
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	赋能员工发展
强迫或强制劳动		
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	赋能员工发展
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	赋能员工发展
当地社区		
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	持续奉献社会
供应商社会评估		
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	共赢供应生态
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	共赢供应生态
	414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动	共赢供应生态
客户隐私		
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	客户服务与信息安全
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	客户服务与信息安全