



湖北华强科技股份有限公司
HUBEI HUAQIANG HIGH-TECH CO.,LTD.

股票代码：688151

2025

环境、社会和公司治理 (ESG) 报告

湖北华强科技股份有限公司
HUBEI HUAQIANG HIGH-TECH CO., LTD.



CONTENTS

目录

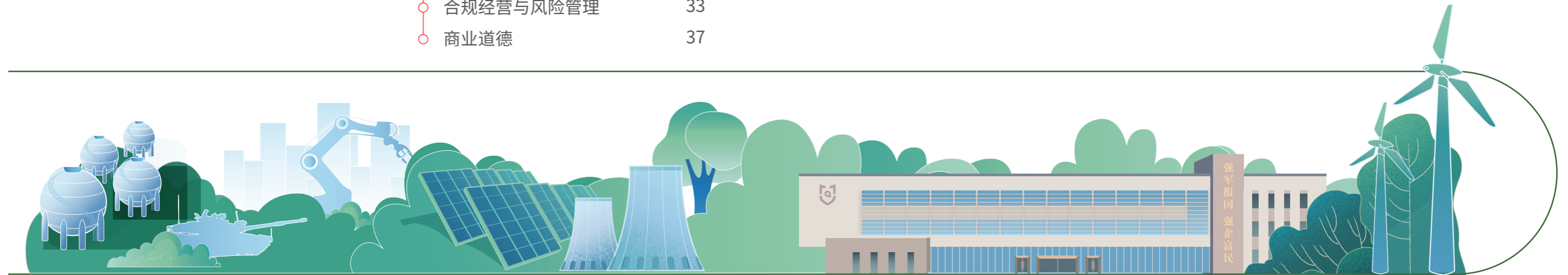
关于本报告	01
董事长致辞	03

01 治理篇

可持续发展治理	15
党建引领	22
公司治理	27
投资者关系管理与股东权益	30
合规经营与风险管理	33
商业道德	37

03 产业价值篇

创新驱动	61
产品和服务安全与质量	68
数据安全与客户隐私保护	77
负责任供应链	79



走进华强科技	05
公司简介	05
主营业务	06
企业文化	06
2025年所获荣誉	07
2025年大事记	09
2025年ESG发展亮点	11

02 环境保护篇

应对气候变化	41
环境合规管理	45
资源利用	53

04 美好生活篇

员工权益保障	85
员工培训发展	93
职业健康与安全	96
社会公益	105

报告附录	109
关键绩效表	109
指标索引表	114
反馈意见表	116

关于本报告

本报告是湖北华强科技股份有限公司发布的年度环境、社会和公司治理报告。本报告依据客观、规范、透明和全面的原则，详细披露了公司2025年度环境、社会与公司治理的实践及绩效。

报告范围

本报告以“湖北华强科技股份有限公司”为主体，包括下属分子公司，除特别说明外，本报告范围与本公司年报范围保持一致。

时间范围

2025年1月1日至2025年12月31日（简称“报告期”）。为增强本报告的对比性和前瞻性，部分内容适当追溯以往年份或具有前瞻性描述。为进一步强化党建引领作用，公司于2026年初对党组织设置进行了优化。为了使利益相关方更准确地了解公司当前的治理全貌，本报告相关章节已提前纳入了该期后调整事项。

报告发布周期

公司环境、社会和公司治理报告为年度报告，发布周期为一年。

编制依据

- 上海证券交易所发布的《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）》
- 《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指南第13号——可持续发展报告编制（2026年1月修订）》
- 中国企业改革与发展研究会《中国企业可持续发展报告指南（CASS-ESG 6.0）》
- 全球报告倡议组织《GRI可持续发展报告标准（GRI Standards）》（2021年版）
- 联合国可持续发展目标（SDGs）
- 《国际财务报告可持续披露准则S1号——可持续相关财务信息披露一般要求》
- 国务院国资委《关于新时代中央企业高标准履行社会责任的指导意见》

数据说明

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

报告质量保证

公司努力保证报告内容的完整性、实质性、平衡性、可比性等，系统阐述企业发展、经济、生态和社会等方面的理念、制度、行为和绩效。保证本报告内容的客观性、准确性和完整性，不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。希望通过报告的发布，提高公司社会责任管理水平，加强利益相关方沟通，促进公司可持续发展。

释义说明

释义项	释义内容
华强科技、公司、我们	湖北华强科技股份有限公司

报告获取

本报告以电子版形式发布，您可以在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）查看。如果您想了解本报告以外的其他信息，可通过阅读公司年度报告或浏览公司网站补充。

意见反馈

如您对本公司的可持续发展有任何意见或建议，欢迎通过下述联系方式反馈意见，帮助我们对报告进行持续改进。

公司电话：0717-6347288

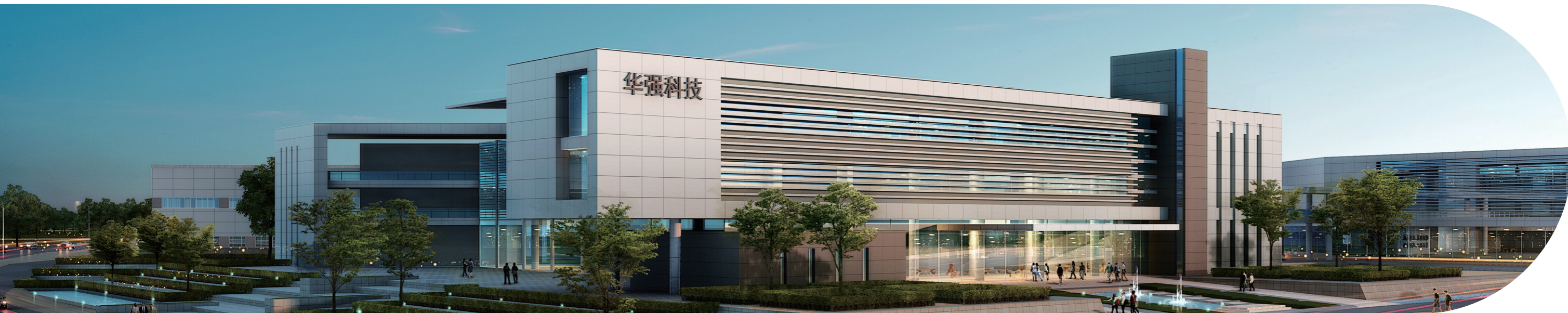
公司传真：0717-6331556

公司网址：www.hqtc.com

公司邮箱：office@hqtc.com

联系地址：中国（湖北）自贸区宜昌片区生物产业园东临路499号

董事长致辞



2025年是“十四五”圆满收官、“十五五”谋篇布局的关键一年，站在继往开来的历史新方位，华强科技始终坚持党的全面领导，紧扣新时代国有企业使命定位，深入落实国企改革深化提升行动，经营质量持续向好，高质量发展迈出坚实步伐。这一年，我们将ESG理念全面嵌入战略规划、经营决策与管理实践，以责任践行初心，以实干攻坚克难，以扎实的责任实践，回应每一位利益相关方的殷切期待。

一是坚持党建引领，深化改革治理，筑牢发展根基。

我们始终坚持以习近平总书记重要指示批示精神统领各项工作，深入学习贯彻党的二十大和二十届历次全会精神。以国企改革为抓手，持续深化中国特色现代企业制度建设，严格落实“两个一以贯之”，推动董事会高效运行。以规范、透明、高效的治理实践，切实维护股东权益，凝聚各方共识，夯实企业长远发展根基。

二是坚持创新驱动，强化核心优势，激发增长动能。

我们坚定不移走科技自立自强道路，聚焦特种防护装备、医药包装及医疗器械两大主业，持续加大研发投入，发明专利数量同比增加，聚焦关键核心技术攻关，以技术创新赋能产业升级，不断提升产品的高端化、智能化与绿色化水平。

三是坚持绿色低碳，推进精益生产，厚植发展底色。

我们牢固树立“绿水青山就是金山银山”的理念，主动融入国家“双碳”战略。全面推行绿色制造，严格环境管控与污染物达标排放，以技术改造为抓手，积极推进光伏发电，实现能耗显著降低。积极开展节能宣传，提升全员节能意识，引导全体员工争做生态文明的坚定践行者，切实履行制造企业的绿色责任。

四是坚持价值创造，践行社会责任，彰显央企担当。

我们始终牢记“强军报国、强企富民”的初心使命，以优质产品守护国防安全、护航人民健康。坚持以人为本，完善员工成长机制，构建和谐劳动关系；积极投身社会公益与地方发展，在回馈社会中传递温暖，以实际行动诠释国有企业的使命与温度。

征途漫漫，惟有奋斗。2026年，华强科技将继续在党的坚强领导下，锚定改革创新、绿色低碳目标，持续深化ESG管理，提升责任价值与治理效能，与社会各界携手同行，共同开创更加绿色、更具创新、更可持续的美好未来！

董事长：孙光幸

走进华强科技

公司简介

湖北华强科技股份有限公司始建于1966年，1988年搬迁至宜昌高新区，2020年6月“退城进园”迁至宜昌生物产业园东临路499号，2021年12月在上海证券交易所科创板A股上市。

公司历经五十多年的改革发展，已成为国内领先的防化军工企业和医药包装材料龙头企业，形成特种防护装备和医药包装及医疗器械两大主业。公司曾荣获军委、国家、省部级以及各类协会科技奖30余项。此外，公司主持或参与编制7项国家标准、8项国家军用标准及多项行业标准。经多年的军品、民品板块领域的生产经营与科研开发，积累了一批核心技术。

特种防护方面

公司是国内专业的防化装备科研生产单位，全军透气式防毒服、专用防毒面具、集体防护装备定点生产企业，以及国家人防工程防化设备定点生产企业，产品覆盖陆、海、空、火箭军、武警等多个军兵种，先后在抗击SARS、汶川地震救援、天津“8.12”爆炸救援、奥运安保、国庆阅兵、抗击新冠疫情、俄罗斯军事比武等重大事件中均发挥过重要作用。

医药包装和医疗器械方面

公司是中国医药包装协会药用胶塞专委会五家主任单位之一，在行业内率先实现了药用丁基胶塞的国产化、生产过程的智能化，荣获工信部“中德智能制造合作试点示范项目”、湖北省经信委“湖北省智能制造试点示范项目”、湖北省专精特新“小巨人”等称号。未来，公司将进一步展现行业领域引领力，夯实公司医药包装领域专精特新领军企业地位。

主营业务



企业文化



2025年所获荣誉



优秀供应商奖



公司防毒面具研制项目荣获集团公司技术
进步奖三等奖



印度尼西亚ALLPACK最
佳展位



公司某关键技术及装备研制项目荣获集团公司
技术进步奖三等奖



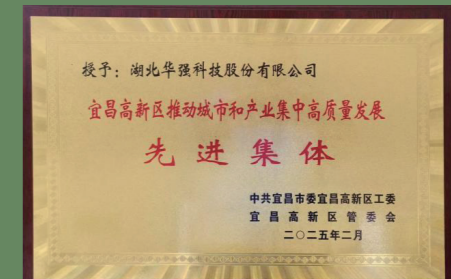
全国文明单位荣誉



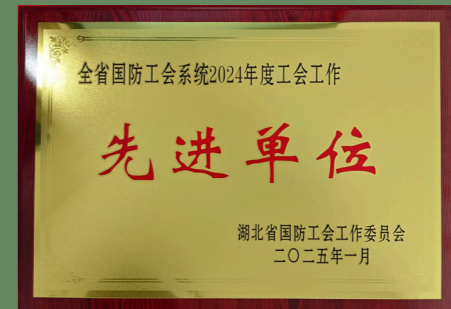
公司正压生物防护关键技术及装备国产化
研制项目荣获集团公司技术进步奖二等奖



集团公司2024年度改革
深化提升行动A级企业



高新区高质量发展先进集体



湖北省国防工会系统2024年度工会
工作先进单位



优秀合作伙伴奖

2025年大事记

- 召开第十届第五次职工代表大会；
- 召开 2025 年党风廉政建设和反腐败工作会；
- 荣膺第八届中国卓越 IR“最佳 ESG 新秀奖”；
- 荣获“湖北省国防工会系统 2024 年度工会工作先进单位”称号。

- 开展 2025 年庆“三八”系列活动；
- 党委召开深入贯彻中央八项规定精神学习教育专题动员部署会。

- 召开新时代装备质量管理体系建设启动会；
- 以 892 的品牌强度再次上榜医药健康组，品牌强度较 2024 年上升 7%；
- 召开决胜改革深化提升行动暨建设世界一流企业工作推进会；
- 继续保留全国文明单位荣誉称号；
- 举办了面向韩国各大制药企业的技术交流会，邀请了 13 家韩国制药企业代表参加。

- 承办“走进宜昌上市公司”活动，由省上市指导中心和省企业上市发展促进会董秘专委会组织，湖北省二十余家上市公司到场参会；
- 组织召开第一届科技创新大会；
- 召开 2025 年上半年战略执行评估与经济运行分析会。

- 开展 2025 年国家网络安全宣传周系列活动；
- 开展“质量月”系列活动。

- 携核辐射个人防护系统、正压防护服等特种防护领域多款核心产品参加 2025 中国国际应急管理展览会，展现出作为国内领先的特种防护装备骨干企业的雄厚实力。

2025

1月

2月

3月

4月

5月

6月

7月

8月

9月

10月

11月

12月

- 召开 2024 年市场营销工作总结大会；
- 召开 2024 年度领导班子民主生活会。

- 团委开展 2025 年清明节祭扫活动；
- 荣获集团公司 2024 年度改革深化提升行动 A 级企业；
- 发布 2024 年年报；
- 举行纪念五四运动 106 周年暨 2024-2025 年度五四表彰大会。

- 组织申报的 239 产品生产线建设项目入选 2025 年度升级制造业高质量发展专项资金新立项项目；
- 亮相 CPHI&PMECHINA 2025 (世界制药原料中国展暨世界制药机械、包装设备与材料中国展)；
- 获得 Wind ESG 评级 A 级；
- 研制的笔式注射器用橡胶组件产品状态成功转 A；
- 开展“安全生产月”系列活动。

- 领导携研发、市场等团队人员参加 2025 年姑苏对话系列活动，公司以新产品“笔式注射器用橡胶组件”为主打产品在这次展会中隆重展出公司各类医药包装产品。

- 响应国家“一带一路”战略重要举措，赴德国法兰克福参加全球制药行业年度盛会——世界制药原料展览会，首次向国际市场推出公司新产品“笔式注射器用橡胶组件”；
- 三型产品成功入选国家工业和信息化部发布的《先进安全应急装备推广目录(工业领域 2025 版)》。

- 开展 2025 年消防宣传月系列活动；
- 举办职业健康知识讲座；
- 党员大会隆重召开；
- 召开工会第十次会员代表大会暨第十一届职工代表大会。

2025年ESG发展亮点



无害废弃物回收利用率

100%

安全培训员工覆盖率

100%

人均创收

95.16 万元

客户满意度

96.97%

接受培训总人次

10,871 人次

研发投入

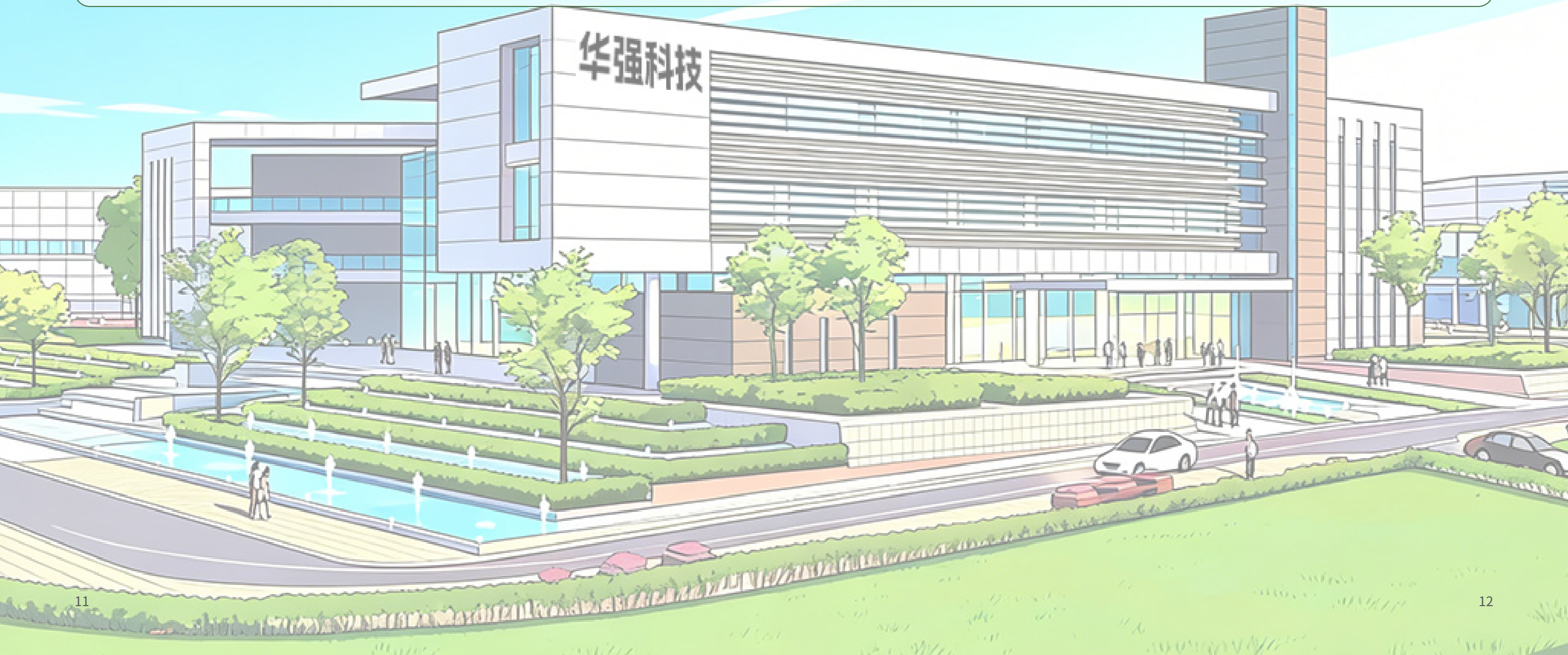
5,713.82 万元

员工培训覆盖率

99.21%

隐患排查整改率

100%





01

治理篇

- 可持续发展治理
- 党建引领
- 公司治理
- 投资者关系管理与股东权益
- 合规经营与风险管理
- 商业道德

可持续发展治理

可持续发展是确保华强科技追求长期价值最大化的基础。公司长期聚焦ESG相关领域的实践提升，将可持续发展相关要求全面融入运营管理工作，持续优化公司可持续发展规划。

可持续发展治理体系

为进一步推动企业可持续发展，公司制定并实施《ESG管理制度》，建立了可持续管理体系。公司设立了由董事会、战略委员会、ESG工作小组及各执行单位组成的四级管理架构，明确划分职责权限，确保ESG工作的统一领导与高效执行。



可持续发展实践

公司致力于将可持续发展理念与实践结合，通过组织参与ESG主题培训，提升全体员工对可持续发展的认知水平和实践能力，凝聚发展共识，为企业的长期价值成长与社会可持续发展注入持续动力。



案例：上市公司ESG报告编制专题培训

2025年2月27日，公司线上参与上市公司协会组织的“上市公司ESG报告编制专题培训”，学习ESG信息披露规范与管理方法。此次培训为优化公司ESG治理架构、提升报告质量奠定了专业知识基础。



案例：上市公司ESG实践与转型发展培训

2025年9月11日，公司组织相关人员参与由湖北省上市公司协会，武汉双碳产业研究院，中国环境新闻工作者协会应对气候变化专业委员会联合主办的“党建引领 金融赋能 上市公司ESG实践与转型发展研讨会”，深入了解国内外ESG发展趋势与转型路径，为公司可持续发展战略的实施与优化提供了前瞻性指导。



ESG实践与转型发展培训现场

可持续发展成果

报告期内，公司积极完善ESG治理体系，持续提升可持续发展信息披露质量与透明度，并获得市场认可。



2025年Wind ESG
评级为A级



最佳ESG新秀奖



荣获2025年度上市公司
ESG价值传递奖

利益相关方沟通

公司在可持续发展的路程中积极识别关键利益相关方群体，听取各利益相关方的意见。通过常态化、多样化的沟通机制，积极回应利益相关方核心期望与要求。公司遵循GRI标准、AA1000利益相关方沟通标准等国际规范，定期对沟通情况进行记录、评估，不断优化沟通机制，将各利益相关方关注的重点议题纳入公司运营与战略决策之中。

利益相关方	期望与诉求	我们的回应
 股东	<ul style="list-style-type: none"> 规范治理 信息披露 持续盈利 廉洁透明 	<ul style="list-style-type: none"> 不断提升内控水平 合规运营 透明信息披露 重视投资者回报 恪守商业道德
 员工	<ul style="list-style-type: none"> 员工权益保障 员工薪酬与福祉 职业发展支持 职业健康安全 民主沟通 	<ul style="list-style-type: none"> 完善薪酬福利体系 强化民主管理机制 内部培训和晋升机会 提供安全的工作环境
 客户	<ul style="list-style-type: none"> 产品质量 售后服务 隐私数据保护 	<ul style="list-style-type: none"> 加强质量管理 保障客户权益 加强数据安全治理 保护隐私数据
 供应链合作伙伴	<ul style="list-style-type: none"> 合规履约 互利共赢 	<ul style="list-style-type: none"> 恪守商业道德 阳光供应链
 政府与监管机构	<ul style="list-style-type: none"> 合规经营 依法纳税 科技创新 节能减排 	<ul style="list-style-type: none"> 遵守法律法规 合规纳税 坚持研发创新 践行绿色低碳发展
 社区	<ul style="list-style-type: none"> 公益事业 乡村振兴 	<ul style="list-style-type: none"> 积极开展公益捐助 乡村消费帮扶

实质性议题分析

公司参考《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）》《实质性议题2021（GRI-3）》等国内外披露标准的评估方法，引入影响重要性和财务重要性的分析视角，共识别5项议题具有财务重要性，19项议题具有影响重要性，并在报告中重点回应。

了解背景

利用价值链分析公司各环节存在的ESG相关影响、风险和机遇，以及参考AA1000识别公司的利益相关方的诉求与期望。

议题识别

参考GRI、SDGs、SASB、MSCI、Wind以及同行业对标公司，结合公司实际情况，初步识别出对公司运营、绩效和长期发展可能具有重要影响的议题，建立议题库。

重要性评估

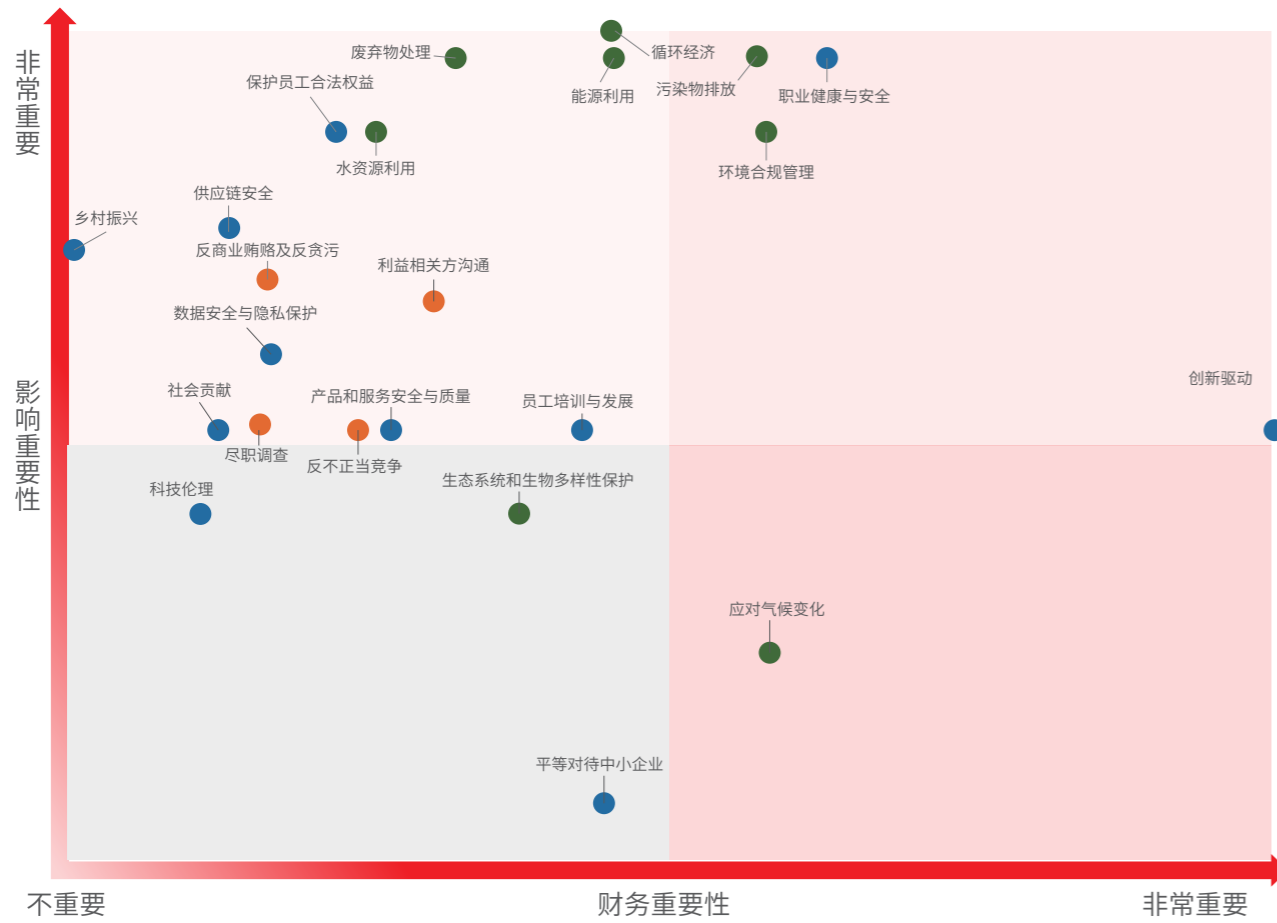
影响重要性评估：梳理各议题对外部环境、社会和经济的潜在或实际的正面或负面影响，通过问卷调查的形式对利益相关方开展调研分析，回收了63份问卷，根据问卷结果识别19项影响重要性议题。

财务重要性评估：结合公司财务指标，经公司高管及财务相关人员判断得出议题财务影响的可能性及财务影响严重性程度，并评估议题对公司商业模式、业务运营、发展战略等方面的影响。

议题发布

经董事会审阅后，通过2025年度环境、社会和公司治理报告对外发布公司重要性议题结果。





- | | | |
|--|---|---|
| <p>环境</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 应对气候变化 ● 污染物排放 ● 废弃物处理 ● 生态系统和生物多样性保护 ● 环境合规管理 ● 能源利用 ● 水资源利用 ● 循环经济 | <p>社会</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 乡村振兴 ● 社会贡献 ● 创新驱动 ● 科技伦理 ● 供应链安全 ● 平等对待中小企业 ● 产品和服务安全与质量 ● 数据安全与隐私保护 ● 保护员工合法权益 ● 员工培训与发展 ● 职业健康与安全 | <p>治理</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 尽职调查 ● 利益相关方沟通 ● 反商业贿赂及反贪污 ● 反不正当竞争 |
|--|---|---|
- 双重重要性
 仅影响重要性
 仅财务重要性
 既不是财务重要性，也不是影响重要性

经公司评估，科技伦理、生态系统和生物多样性保护、平等对待中小企业议题不具有财务重要性也不具有影响重要性。公司核心业务不涉及生命科学、人工智能伦理等敏感领域的科学研究、技术开发等活动，运营地范围亦不涉及对生物多样性的影响。此外，公司应付账款余额未超过300亿元，且占总资产的比重未超过50%。公司还未开展ESG专项尽职调查工作，但公司常态化开展风险管理工作，积极识别和评估运营可能产生的负面影响。

响应联合国可持续发展目标

公司追求可持续经营，积极响应联合国可持续发展目标，将发展与SDGs紧密结合，致力于自身可持续发展，贡献全球可持续发展进程。

SDGs	我们的行动	报告章节
1 无贫穷	开展消费帮扶与公益捐赠，支持乡村产业发展与增收。	社会公益
3 良好健康福祉	建立职业健康安全管理体系，保障员工安全与健康。	职业健康与安全
4 优质教育	建立分层培训体系，为员工提供全周期职业技能发展支持。	员工培训与发展
5 性别平等	签订《女职工权益保护专项集体合同》，保障女性员工权益与平等发展机会。	员工权益保障
7 经济适用的清洁能源	建设厂房屋顶光伏，优化能源结构并提升清洁能源使用比例。	资源利用
8 体面工作和经济增长	构建合规用工与绩效管理体系，保障员工体面劳动与薪酬公平。	员工权益保障

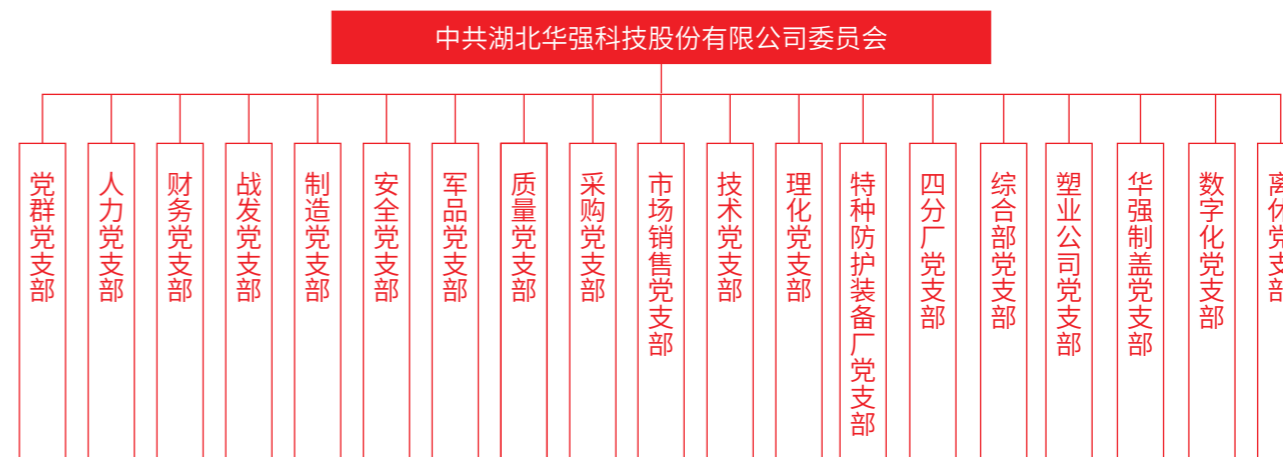
SDGs	我们的行动	报告章节
	坚持研发创新驱动，推动核心技术攻关与科技成果转化。	创新驱动
	保障少数民族员工权益，坚持公平公正的招聘与晋升机制。	员工权益保障
	开展应急演练与隐患排查，为社区安全稳定提供保障。	职业健康与安全
	构建绿色供应链，推动负责任的采购与生产。	负责任供应链
	设定减排目标，开展碳交易与节能技改，积极应对气候变化。	应对气候变化
	完善公司治理与反腐败机制，恪守商业道德，坚持合规经营。	公司治理
	参与行业标准制定，共建阳光供应链与产学研协同创新网络。	创新驱动

党建引领

华强科技坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻党的二十大和二十届四中全会精神，深入贯彻落实中央八项规定精神学习教育，切实把党的政治建设要求落到实处。公司通过充分释放和发挥党的政治优势、组织优势，全力抓好公司党建与科研生产经营深度融合，推动企业战略部署与国家发展大局同频共振、融合质效，为公司高质量可持续发展注入强大动力。

组织建设

公司深入贯彻落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，切实加强党的领导、夯实党建工作基础，构建层级清晰、覆盖全面、功能明确的党组织架构，并制定了一系列党建制度，确保党的组织体系与业务体系深度融合，以组织力提升推动发展力跃升。



关键绩效

截至报告披露日，公司设有

19个党支部

共有

254名党员

2025年度，共召开

46次党委会



思想建设

为强化党员思想政治素养，确保队伍先进性与纯洁性，公司制定了《党员教育培养制度》，各党支部利用“三会一课”、主题党日等，抓实集体学习，对党员进行经常性教育培训。党委书记带头深入生产一线宣讲全会精神，党委班子成员依托党支部、分工会和班组长等载体，深入基层联系点开展宣讲，帮助党员提高综合素质和履职能力，有效提升政治理论水平和岗位实践能力。

关键绩效

报告期内，公司各党支部依托“三会一课”开展集中学习**34**次；**400**余人次参加集团专题

网络培训班及外部专家辅导培训；2025年公司党委会“第一议题”学习**45**次、

党委中心组集中学习**10**次，集中研讨**5**次，建立学习清单**109**项。

党员人均年度培训学时超**32**学时，党支部书记人均培训学时超**56**学时。



专题辅导暨专题党课

2025年12月6日，公司党委举办学习宣传贯彻党的二十届四中全会精神专题辅导暨专题党课。公司领导班子成员、公司中层管理人员参加学习，深刻领会“十五五”时期经济社会发展的指导方针和战略目标。



专题辅导暨专题党课



清明节祭扫活动

2025年3月30日，公司团委组织青年员工前往宜昌市夷陵区开展清明节祭扫活动，深切缅怀革命先烈，传承红色基因，进一步激发了广大员工的爱国情怀。



清明节祭扫活动



缅怀抗日先烈 传承红色基因

2025年12月13日，公司组织部分党员和入党积极分子，在国家公祭日当天赴夷陵区南边抗日将士陵园开展红色教育。通过此次实地瞻仰学习，不仅让党员们重温了抗战历史，更进一步增强了党员间的凝聚力和战斗力，为后续生产经营工作的开展注入了红色动力。



红色教育活动

党纪建设

公司党委将纪律建设作为贯彻落实全面从严治党的重要抓手，重点组织学习《中国共产党章程》《中国共产党纪律处分条例》等党内法规，深入贯彻中央八项规定及其实施细则精神，推进党纪学习教育常态化、长效化。通过强化纪律教育和日常监督，着力引导党员干部特别是新提拔干部、年轻干部、关键岗位干部，不断增强纪律意识、规矩意识，持续改进工作作风，筑牢拒腐防变的思想防线。



现场警示教育

2025年6月3日，公司组织全体党委委员、纪委委员、党支部书记、中层管理人员、党支部纪检委员赴宜昌市廉政教育馆，开展现场警示教育活动。通过典型违纪案例的展示与剖析，使全体人员深受警醒，进一步筑牢思想防线。



活动现场

党建品牌

公司不断探索以党建服务中心工作的方式方法，紧紧围绕公司生产经营中的重大项目、重点任务和“卡脖子”关键技术等，以“麦芒行动”为抓手，全面推进规划攻坚任务，党委会专题研究“麦芒行动”实施方案，制定“麦芒行动”工作措施清单，从党委、党支部、工会、团委等4个层面，将攻坚目标分解为42项具体措施。围绕“产业链供应链创新链”难点堵点，持续开展“百千万行动”、党建联建共建活动、三板一图等，其中《药用丁基胶塞数智工厂建设》项目荣获集团公司党建联建共建二等奖。公司四分厂党支部荣获2024-2025年度集团公司级五星级党支部，1名党员荣获2024-2025年度集团公司级党员先锋岗。

公司着力打造“华强青年志愿服务品牌”，充分发挥团员青年的先锋作用，积极引导青年围绕履行社会责任、塑造良好企业形象开展行动，将志愿服务深度融入企业文化建设与品牌传播，为公司持续注入青春动能，生动诠释了党建引领下青年队伍的担当与风采。



青年志愿活动

2025年，第26个“中国青年志愿者服务日”来临之际，公司组织青年志愿者沿江边清理垃圾，并向过往市民宣传环保知识。



公司治理

华强科技严格按照《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》等相关法律法规的要求，制定《公司章程》及其他配套内控管理制度，完善公司内部法人治理结构建设，健全内部管理制度，规范公司治理。公司明确决策、执行和监督等各方面的职责权限，建立了由股东会、董事会和经营管理层组成的公司治理架构，形成权责清晰、运作规范的分工与约束机制。

股东会

为规范股东会的议事程序，保障股东依法行使权利，公司制定了《股东会议事规则》，规定股东会作为公司的权力机构，审议公司的重大事项。通过现场和网络结合的参会方式组织召开股东会，切实保障股东的参与权；股东会审议影响中小投资者利益的重大事项时，对中小投资者表决实行单独计票，切实维护中小股东的合法权益。

关键绩效

2025年，公司共召开股东会

3次

审议通过议案

17项



董事会

公司董事会向股东会负责，对公司经营活动中的重大事项进行审议，并作出决定或提交股东会审议。公司依据《董事会议事规则》的规定及要求，明确董事会的职权范围，健全规范董事会在召集召开程序、审议程序、表决方式和决议内容等方面的运行流程，充分发挥董事会的决策作用。

关键绩效

报告期内，公司召开董事会

8次

共审议议案

69项

董事会成员出席率

100%



董事会专门委员会

为确保公司治理结构的科学性与决策的专业性，董事会下设战略委员会、薪酬与考核委员会、审计与风险管理委员会、提名委员会。各委员会成员由经验丰富的董事担任，协助董事会履行决策和监督职能，在促进公司规范运作、健康发展等方面发挥着重要作用。

关键绩效

报告期内，公司召开战略委员会4次，共审议议案8项；

薪酬与考核委员会3次，共审议议案7项；

审计与风险管理委员会7次，共审议议案25项；

提名委员会3次，共审议议案3项



董事会多元化构成

公司董事配置紧密围绕未来经营发展需要，并遵循多元化、专业化的选任标准，从专业背景和年龄结构等多个维度持续优化董事会构成。董事会成员专业背景多元，涵盖专业技术、法律、财务、管理等资深专业人士，为董事会科学决策与高效运行奠定了坚实基础。

董事会多元化构成

董事会成员人数	9人
职务	
非独立董事	6人
其中：职工董事	1人
独立董事	3人
年龄	
31-40岁	1人
41-50岁	3人
51-60岁	4人
61-70岁	1人
学位	
博士	1人
硕士	6人
学士	2人

董事会独立性

公司董事会高度重视治理结构的规范性与独立性，制定并持续完善《独立董事工作细则》，充分发挥独立董事在公司治理中的监督制衡、专业咨询与风险防范作用。

公司独立董事依法行使职权，对关键事项进行审议并通过年度述职向股东会报告履职情况，确保工作透明，责任清晰。

关键绩效

报告期内，公司召开独立董事专门会议

3次

审议案

4项



董高薪酬管理

公司依据《非独立董事2025年度薪酬方案》《高级管理人员2025年度薪酬方案》等相关规定，对董事及高级管理人员薪酬实行分类管理。

非独立董事

薪酬安排根据其任职情况确定；在公司担任专职董事的非独立董事，可领取董事职务报酬；在公司担任具体行政职务的非独立董事，按照其所任岗位领取薪酬，薪酬主要由岗位工资、绩效工资等构成。其中，绩效工资由公司根据每年生产经营实际情况及本人绩效进行考核，于年终（或次年）发放，不领取董事职务报酬。未在公司担任具体行政职务且非专职董事的非独立董事，不在公司领取薪酬。

高级管理人员

根据其在公司担任的具体管理职务，按照公司《经理层薪酬管理办法》《经理层绩效管理办法》等制度规定领取薪酬。

同时，公司推动高管薪酬与可持续发展考核指标紧密挂钩。通过在绩效评价中纳入可持续发展相关指标，在盈利能力、经营增长等维度基础上，增加环境友好发展、创新能力提升等考核内容，构建了综合性的评价体系，进一步强化了高管的履职责任，有效促进公司可持续发展。

关键绩效

报告期内，董事及高级管理人员报酬为

823.44万元

投资者关系管理与股东权益

华强科技遵守《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等相关规定，始终将维护股东权益、构建互信共赢的投资者关系放在公司治理的重要位置。

信息披露

公司遵循“真实、准确、完整、及时、公平”的信息披露原则，切实履行信息披露义务，全面保障投资者特别是中小投资者的平等知情权。公司制定并持续完善《信息披露管理制度》《信息披露暂缓与豁免管理制度》等内部规范，明确信息披露的范围、标准、流程及豁免情形。报告期内，经上海证券交易所考评，公司2024-2025年度信息披露工作评价结果为B级；公司ESG万得评级为“A”级，荣获易董、价值在线平台“2025年度上市公司ESG价值传递奖”。公司未因信息披露方面违规而受到处罚。

资本市场舆情管理

为加强资本市场舆情管理，公司依据《舆情管理制度》编制专项工作方案，并强化组织领导，成立舆情工作组，应对各类舆情事件。在管理实践中，公司注重内部沟通协同与专业能力建设，落实“日常排查—季度研判—风险预警—应急处置”的闭环机制。对重大事项、关键节点实施重点监控，提前制定应对措施，切实维护公司在资本市场的良好形象。报告期内，公司无重大负面舆情发生。

投资者关系管理

公司高度重视投资者关系管理，由董事会秘书负责组织协调相关工作，建立投资者关系管理机制，修订《投资者关系管理制度》。公司通过上海证券交易所投资者关系互动平台、业绩说明会、股东会等多种渠道，不断强化与投资者的沟通交流，增进投资者对公司的了解和认同，致力于用发展成果回报股东。



荣获2025年度上市公司
卓越投关建设奖

关键绩效

报告期内，公司共召开业绩说明会
4次

参加投资者集体接待日活动
1次



接受投资者现场调研
2次

开展走进上市公司活动
1次

开展投资者保护教育活动
2次

业绩说明会

为进一步做好中小投资者保护工作，加强与投资者的沟通交流，2025年公司通过上海证券交易所上证路演中心以网络文字互动的方式举办了多场业绩说明会。具体包括：

5月27日，召开2024年度暨2025年第一季度业绩说明会；

9月8日，召开2025年半年度业绩说明会；

9月17日，参加上交所主办的2025年半年度科创板医疗器械及医疗设备行业集体业绩说明会；

11月7日，召开2025年第三季度业绩说明会。

系列交流活动积极回应投资者关切，为股东答疑解惑，有效促进了投资者对公司的了解与认同。



业绩说明会

“走进宜昌上市公司”活动

2025年7月18日，由湖北省上市工作指导中心和湖北省企业上市发展促进会董秘专委会组织的“走进宜昌上市公司”活动在华强科技成功举行。公司党委书记、董事长详细介绍公司核心业务、未来发展方向，同时对公司发展过程中各方给予的大力支持表示感谢。公司总经理助理、销售公司总经理以《新形势下医药包装发展思路》为题，从宏观环境影响、医药行业及医药包装概况、华强科技发展策略等方面与参会人员进行交流，增加各方人员对华强科技的了解。



活动现场

投资者教育宣讲活动

2025年11月21日，为切实履行投资者教育责任，华强科技邀请第三方机构给公司员工开展金融知识讲座。内容涵盖证券基础知识、资产配置理念、常见投资工具解析与风险防范要点，通过案例化讲解与互动问答，助力企业员工树立理性投资观念，提升金融风险识别能力。

股东回报

根据《公司章程》有关规定，公司建立了科学有效的利润分配决策程序和机制，确保整个分配过程公开透明，充分保障中小股东的知情权和参与权。同时，公司高度重视股东回报，制定并公示利润分配方案，保持公司利润分配政策的连续性和稳定性，增强投资者的信心。

公司于2024年9月10日召开2024年第二次临时股东大会，审议通过了《2024年半年度利润分配方案》，公司向全体股东每10股派发现金红利0.155元（含税），合计派发现金红利5,339,750.00元（含税）。公司于2025年5月14日召开2024年年度股东大会，审议通过《2024年度利润分配方案》，公司向全体股东每10股派发现金红利0.434元（含税），合计拟派发现金红利14,951,300.00元（含税）。2025年度，公司现金分红（包括中期已分配的现金红利）总额20,291,050.00元；本年度以现金为对价，采用集中竞价方式、要约方式已实施的股份回购金额0元，现金分红和回购金额合计20,291,050.00元，占本年度归属于上市公司股东净利润的比例90.07%。截至报告期末，上述方案已实施完毕。

合规经营与风险管理

华强科技持续优化合规管理体系，深度筑牢内部控制根基，强化内部审计监督效能，稳步提升风险预判与处置能力，为公司长期稳健经营与可持续发展提供坚实保障。

合规经营

为健全合规管理体系，强化风险防控能力，公司制定《合规管理办法》，全面防控合规风险，以保障高质量发展为目标，明确了合规、合规风险及合规管理的定义。该办法界定了党委“把方向、管大局、保落实”，董事会“定战略、作决策、防风险”，经理层“谋经营、抓落实、强管理”的核心职责，以及业务部门、合规管理部门、纪检监察部门的“三道防线”管控职责。同时，公司围绕制度建设、运行机制、文化、信息化建设及监督问责等核心内容，全面规范了合规管理工作，并要求所属各级单位及子公司建立健全合规管理体系，为依法合规经营提供坚实的制度保障。

公司持续扎实推进合规管理工作，完善合规管理体系并落实管理责任，按“管业务必须管合规”要求推动合规管理与业务工作双向融合，有效防控违法违规风险。同时，逐步完善合规风险识别机制，梳理更新重点岗位合规职责、合规风险、流程管控三项清单，将合规要求全面融入经营管理各环节、各岗位。

关键绩效

截至2025年，公司已明确

58个合规管理职责重点岗位

梳理合规风险识别清单

76项

流程管控事项

277项

为夯实合规管理基础，强化全员法治合规意识与专业履职能力，公司每年定期开展系列专项培训活动。



合同合规管理提升专题培训

公司于2025年6月19日开展合同管理提升专题培训，内容围绕解读新修订的《合同管理办法》，结合公司实际案例，剖析合同管理常见法律风险点，并分享实用应对技巧，既提升了参训人员的合同管理意识与专业能力，也进一步规范了公司合同管理流程。



培训现场



法治合规工作会议

2025年12月5日，公司举办了年度法治合规工作会议，公司领导、中层管理人员及各单位合规管理员参会。会议深入学习习近平法治思想与中央全面依法治国战略部署，精准传达上级关于法治央企建设与合规管理的相关要求。会议充分肯定了2025年公司法治合规工作取得的成效，同时清醒认识到存在的差距与挑战。会议强调，全体干部员工必须深刻认识法治合规工作的极端重要性，牢固树立“合规为先”的价值导向。



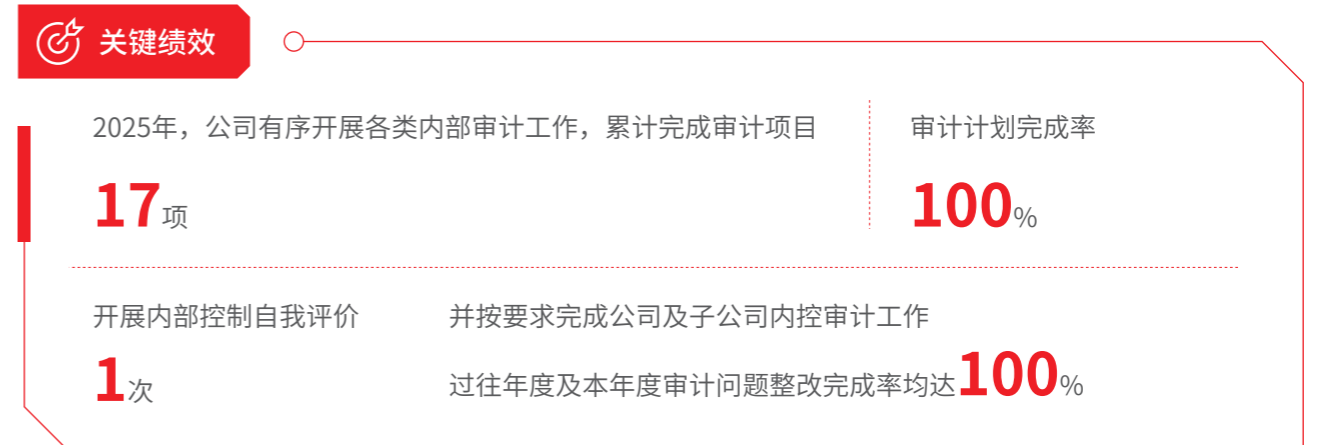
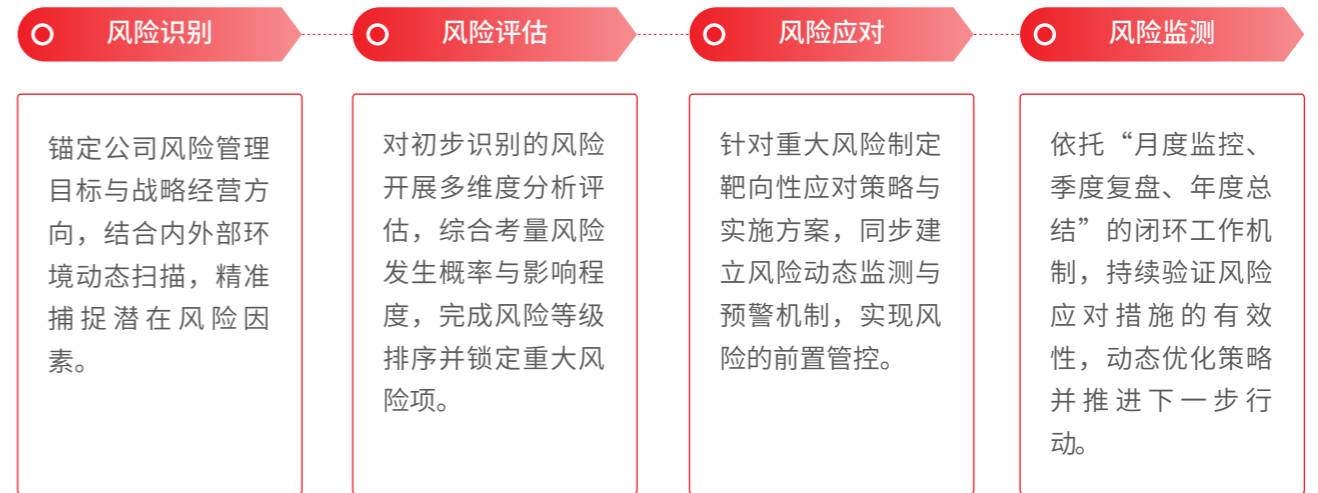
会议现场

风险管理

公司构建了规范有序的风险管理体系，持续聚焦风险防范与管控能力提升，强化对各类潜在风险的敏锐洞察与快速应变能力，筑牢公司风险防控屏障，推动公司实现高质量发展。



为强化合规经营管理，健全全流程风险防控体系，保障企业稳健可持续发展，公司构建了覆盖识别、评估、应对、监测的闭环风险管理机制，具体实施如下：



税务管理

公司聚焦税务合规管理关键环节，制定《内部控制管理手册》《财务管理制度》，明确纳税申报与税款缴纳的管理规范，有效防范税务合规风险及各类税务违法行为，保障公司严格遵守税收法律法规，实现依法合规纳税、税务管理规范有序的目标。

关联交易

为规范关联交易行为、防范关联交易风险，公司制定《关联交易管理制度》，依据相关法律及《公司章程》，明确关联交易与关联人的定义及范围，规范关联交易的审议程序、信息披露要求、定价原则与方法，明确董事、股东在关联交易中的回避规则及不同金额交易的审批权限。同时，列出免于审议披露的交易情形及禁止审议的违规情形，旨在保障关联交易的合法性、必要性、合理性与公允性，维护公司及投资者合法权益，保持公司独立性。

商业道德

华强科技始终以高标准践行商业道德，严格遵守国家反腐败、反不正当竞争相关法律规定，全面落实国家关于廉洁从业、公平竞争的政策要求。公司通过强化内控管理，确保各项业务操作、决策流程均符合道德规范与法律准则；同时坚决遏制不正当竞争行为，严格依法合规经营，以维护市场公平秩序为准则，保障公司运营的透明、公正与合规，助力企业实现可持续发展。

反商业贿赂及反贪污

公司持续完善反贪污腐败体系建设，通过制定《公司领导班子廉洁自律规定》《党风廉政建设责任制实施细则》《廉洁风险防控管理办法》等制度规定，筑牢廉洁从业的制度根基，有效规范员工职业行为。

| 反腐败监督

为强化廉洁风险源头管控，公司编制《廉洁风险点及防控措施一览表》《廉洁风险岗位及涉及人员明细表》，系统识别评估廉洁风险岗位及各类风险点，针对性制定防控措施，积极防范商业贿赂与贪污风险，实现廉洁风险可视化、清单化管理，为构建坚实反腐防线筑牢根基。

| 宣传与培训

公司聚焦反商业贿赂、反贪污体系建设，以专题会议部署、现场警示教育为核心载体，面向管理干部及纪检关键岗位开展分层分类廉洁宣传与培训，通过政策宣贯、案例警示、纪律教育深化廉洁从业认知，树牢底线红线思维，推动廉洁理念内化于心、外化于行，为企业合规经营筑牢思想根基。



党风廉政建设和反腐败工作会

2025年1月24日，公司召开2025年党风廉政建设和反腐败工作会，公司领导班子、全体中层管理人员及党支部纪检委员参会。本次会议的主要任务是：以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会精神，深入学习贯彻习近平总书记关于党的建设的重要思想、关于党的自我革命的重要思想，认真落实二十届中央纪委四次全会和集团公司2025年党风廉政建设和反腐败工作会议精神，聚焦保持战略定力和高压态势、坚决打赢反腐败斗争，为企业建设提供坚强保障。

| 举报机制

公司设立了举报箱、举报电话等沟通渠道，严格依据《信访工作条例》维护检举人、控告人的合法权益，对其个人信息予以严格保护。在案件查办过程中，公司相关部门严守保密要求，对举报人信息及举报线索进行保密，保障举报人、证人的合法权益不受侵害。同时，未经举报人同意，公司严禁在任何宣传报道中公开其信息；对于恶意打击报复举报人及其亲属、案件证人的行为，公司将依法依规严肃追究相关人员责任。

反不正当竞争

公司始终恪守公平竞争市场准则，严格遵守《中华人民共和国反不正当竞争法》等法律法规，制定了《禁止公司员工私自与同业竞争企业工作接触的管理规定》，规范员工与同业竞争企业接触时的行为。同时，公司坚决杜绝商业诋毁、虚假宣传、商业贿赂、侵犯商业秘密等各类不正当竞争行为，以规范经营行为维护市场竞争秩序，携手行业伙伴共建公平公正、良性互动的商业生态，推动行业可持续发展。





02

环境保护篇

- 应对气候变化
- 环境合规管理
- 资源利用

应对气候变化

华强科技积极响应国家“碳达峰、碳中和”号召，坚守绿色发展初心，持续深化绿色发展布局，推动生产运营全流程向低碳化、可持续化升级，以绿色发展实践助力国家“双碳”目标实现。

治理

公司深刻认识到气候变化对企业经营发展的重要影响，以国家“双碳”目标为引领，积极将应对气候变化纳入企业战略。公司依据《能源管理手册》，不断改良管理方案，减少碳排放，提升企业综合竞争力。



碳中和节能降碳路径研讨会

2025年5月8日，公司组织相关人员参与了“企业基于ISO 14068标准的碳中和节能降碳路径”研讨会。在全球积极应对气候变化及欧盟出台“反漂绿”法案的背景下，本次研讨会引导企业摒弃单纯依赖购买碳信用的方式，强调通过实际行动实现可持续的碳中和。会议聚焦节能减排的背景、必要性与效益，深入解析ISO 14068标准的核心框架，为企业规划了基于该标准的节能降碳实施路径，并结合实践案例分享，助力企业科学制定低碳策略，切实提升应对气候变化的能力，推动可持续发展。



活动现场



节能降碳专家和督查员培训班

2025年10月，公司组织相关人员参与节能降碳专家和督查员培训班，培训旨在贯彻习近平生态文明思想及集团应对气候变化相关会议要求，推进碳达峰与全面绿色转型；培训通过政策解读（国家碳市场、能耗双控碳排放双控等政策）、专业学习（碳排放核算、碳足迹认证、能耗限额等）、交流互动（碳盘查共性问题解答）及专业知识考试，提升参训人员思想认识与履职能力。

战略

为充分认知气候相关风险与机遇，公司梳理了气候因素带来的各类挑战与发展机遇，从财务影响、影响周期、影响程度及发生可能性等维度，综合评估其对核心运营及财务规划的潜在影响，并制定相应应对措施，以有效管控风险、把握机遇。

风险/机遇	类型	描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生可能性	应对措施
物理风险	自然灾害风险	气候变化加剧极端天气频发（如暴雨、台风等），可能损毁生产厂房、设备，干扰正常生产经营。	资产损毁损失、停产营收下滑、设施维修成本增加	中期	大	中	<ul style="list-style-type: none"> 建立极端天气预警机制； 加固核心生产设施。
	资源短缺风险	气候变化引发生产原材料供应紧张，导致采购成本上升，影响生产连续性。	采购成本攀升、生产受限致营收波动	中长期	中	中	<ul style="list-style-type: none"> 构建多元化供应链； 提升资源循环利用率。
机遇	技术创新机遇	“双碳”目标驱动低碳产品研发需求，依托公司现有研发平台，推动低碳生产技术及绿色产品创新升级。	产品竞争力提升、营业收入提升	长期	大	中	<ul style="list-style-type: none"> 加大低碳技术研发投入； 深化校企合作攻关； 推动创新成果产业化。
	政策支持机遇	国家“双碳”政策及地方环保扶持政策落地，可享受补贴、税收优惠，降低合规成本。	获得政府补贴、税收负担减轻、合规成本降低	长期	大	高	<ul style="list-style-type: none"> 紧跟政策导向布局； 积极申报政策补贴； 落实减碳要求。

注：我们将影响周期的短期、中期、长期分别定义为1~3年、3~5年、5年以上；影响程度的大、中、小分别定义为对公司生产经营产生严重影响、适度影响、轻微影响；发生可能性的高、中、低分别为极有可能发生、较大可能发生、不太可能发生，下同。

影响、风险和机遇管理

公司通过气候风险识别、评估与管理流程，结合内外部环境变化及公司实际情况，及时调整气候变化风险应对策略，推动气候风险管理工作的持续优化与完善。



风险识别

参考气候相关财务信息披露工作组（TCFD）的建议披露框架，从物理风险、转型风险和机遇三大类别，辨识相关风险和机遇。



风险评估

分析已识别的风险和机遇气候相关动因，评估其可能造成的财务影响、影响的时间范围和影响程度。



风险应对

结合识别和评估情况，制定相应应对措施，以把握气候变化机遇，管控风险。

指标与目标

公司依据《2024—2025年节能降碳行动方案》《2025-2027年度任期节能减排指标目标》，制定了年度与长期减排目标，并成立节能降本工作小组。通过开展一系列节能措施，同时将目标完成情况纳入考核体系，切实推动减排工作的落实。

2025年目标

指标	单位	目标	达成情况
二氧化碳排放量	万吨二氧化碳当量	4.7774	达成
每万元产值二氧化碳排放量	吨二氧化碳当量/万元	较去年同比下降3%以上	达成

2026年目标

指标	单位	目标
二氧化碳排放量	万吨二氧化碳当量	3.5000
每万元产值二氧化碳排放量	吨二氧化碳当量/万元	0.5782

指标	单位	2025年
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	31,075.60
间接温室气体排放量（范围二）	吨二氧化碳当量	31,075.60
温室气体排放强度	吨二氧化碳当量/百万营收	49.46

温室气体排放管理

公司高度重视温室气体排放管控，明确精益制造部为温室气体排放管理责任主体，建立完善的排放数据统计、核算及报告体系。报告期内，湖北省生态环境厅委托船级社质量认证有限公司对公司进行2024年度温室气体排放核查并出具了核查报告，碳排总量核查结果为17,500吨。



碳排放交易

2025年11月，湖北省生态环境厅出具《关于复核2024年湖北碳排放权交易市场配额数据的函》，按照配额复核函，确认公司2024年度初始配额17,791吨，实际履约量17,500吨。公司于12月初完成履约，并将剩余291吨在碳交易平台售出，扣除相关费用后实现收益10,658.15元，并已完成发票开具和报账流程。

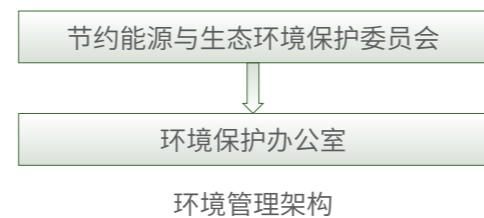


环境合规管理

华强科技严格遵守国家及地方环境保护相关方针、政策和法律法规，积极推进环境管理各项工作，持续加强污染防治预防与控制，切实保障生产经营活动与环境协调发展。报告期内，公司未因环境事件受到生态环境等有关部门行政处罚。

治理

为将绿色发展理念融入经营全过程，公司已制定《环境保护责任制》《环境监测管理办法》《环境保护设施管理制度》《环境因素识别与评价控制程序》，建立了完善的环境管理与监测体系。环境管理体系由节约能源与生态环境保护委员会总体领导。委员会主任由董事长担任，副主任由总经理等高管担任，成员包括总经理助理及各业务单位负责人。委员会下设环境保护办公室，负责环境管理工作的推进与落实。安全管理部门作为环境监测工作的归口管理部门，承担监测方案制定、数据管理与内部监督考核等职责。此外，公司将环境保护责任落实到个人，赋予全体员工拒绝执行违反环境法律法规、标准、规程及规章的生产、工作指令的权利，同时明确员工有权就相关违规事项向上级环境管理部门报告。



环境日读书活动

2025年6月5日世界环境日这天，公司组织开展了环境日读书活动，围绕习近平生态文明思想及相关解读材料，以领读形式重点学习了“绿水青山就是金山银山”“人与自然和谐共生”等理念，进一步增强了员工的环保意识。



环境日读书活动

环保专项培训

2025年5月14日，公司组织开展了环保专项培训，进一步提升全员环保意识与履职能力。培训紧扣生产实际，重点涵盖污染物合规排放、危险废物规范管理、突发环境事件应急处置及环保设施运行维护等内容，帮助参训人员切实掌握相关标准与实操技能。



培训现场

关键绩效

公司将习近平生态文明思想及总书记关于生态环境保护的重要指示批示精神，纳入党委会、节能环保委员会、理论学习中心组学习重点，全年组织学习**6**次，覆盖中层以上干部**138**人次。此外，通过开展“环保法规培训”“案例警示教育”等**3**场活动，并将环保培训纳入在岗员工年度培训计划，累计培训员工**700**余人次，有效提升了全体员工的环保意识。

战略

公司充分识别、评估环境相关风险与机遇，将识别出的环境风险与机遇纳入战略规划，通过制定针对性措施管控风险、把握机遇。

风险/机遇	类型	描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生可能性	应对措施
风险	政策风险	环保标准提升或监管进一步加强。	可能导致环境合规成本增加、导致罚款支出	中期	中	中	<ul style="list-style-type: none"> 持续完善环保制度； 加强环境监测与治理设施维护。

风险/机遇	类型	描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生可能性	应对措施
风险	事故风险	生产过程中发生泄漏或超标排放。	可能导致停业整顿、高额罚款	短期	大	低	<ul style="list-style-type: none"> 定期组织应急演练； 加强设备巡检与员工培训。
机遇	回收技术机遇	推动固废资源化利用，可降低处置成本并创造额外收入。	生产成本降低、收入提升	中期	小	中	<ul style="list-style-type: none"> 开展废物资源化可行性研究； 建立废物分类与回收体系。

影响、风险和机遇管理

公司积极对环境相关风险与机遇进行管理，以持续提升环境合规水平。



环境因素识别与评价

公司依据《环境因素识别与评价控制程序》，通过过程分析法、是非判断法、评价打分法等办法识别在活动、产品和服务中的环境因素，并根据发生频率、影响程度、影响范围、相关方关注程度、可控程度对环境因素进行评价，评定重要环境因素。同时，当内外环境改变时，应重新识别、评价相关环境因素。



监测

公司依据《环境监测管理办法》，加强公司环境监测工作，规范环境监测行为，为环保管理提供准确的技术数据和科学的决策依据。



风险管理

公司通过为不同风险制定对应策略、完善环保设施管理、组织环境应急演练及提升员工环保意识，降低了环境风险的发生概率与潜在影响。



危化品泄漏应急演练

2025年6月，公司以“人人讲安全、个个会应急——查找身边安全隐患”为主题，开展“安全生产月”系列活动，组织了包括危化品泄漏处置在内的一系列应急演练，切实提升了应急人员应急处置与协同协作能力。



危化品泄漏应急演练



监测监控系统故障应急演练

2025年6月，公司组织运维单位在在线监测监控室，针对系统故障场景进行了应急演练。此次演练不仅强化了运维团队的应急响应能力，也检验并完善了在线监测监控系统故障应急预案。



关键绩效

截至报告期末，公司共开展环境污染突发事件应急演练

12次



2025年，公司开展了环境保护提升专项排查整治工作，成立了专项工作领导小组和工作小组，确立了“党委统筹、班子分工、部门协同、全员参与”的工作机制，并制定了《环境保护提升专项排查整治工作方案》，将任务细化为4个阶段，明确12个方面共122项排查重点，系统排查生态保护环节存在的风险隐患和薄弱环节。

对排查发现的问题，实行分类施策、精准治理，对复杂问题制定专项方案限时整改，实现问题整改闭环管理，消除环境安全隐患。同时，公司定期开展排查，严格对照法规标准与环评要求，核查环保措施、设施运行、固废管理及污染物排放等情况，形成问题清单，并落实整改措施。

关键绩效

截至报告期末，公司经自查发现的

52项环保风险隐患均已整改完毕

指标与目标

为深入贯彻总体国家安全观和新发展理念，切实提升本质安全水平与风险防控能力，保障公司持续稳步发展，公司在“十五五”期间，以“零伤害、零事故、零损失”为引领，设定了环境合规管理长期目标，为稳健运营筑牢安全根基。

长期目标					
长期目标	2026年	2027年	2028年	2029年	2030年
贯彻生态文明思想	建立常态学习机制，及时传达落实关于污染防治的重要文件	长期坚持	长期坚持	长期坚持	长期坚持
落实排污许可制度及证后管理要求	新改扩建项目依法申领排污许可证，全面落实按证排污、监测、信息公开等要求	长期坚持	长期坚持	长期坚持	长期坚持
加强环保设施运维	将未来3至5年环保标准的提升纳入考量，开展污染治理设施评估与升级改造，确保设施能力达标、稳定运行	持续评估与稳定运行	落实管理责任与规程，完善台账，定期开展检查	持续完善	持续完善
健全生态环境风险防控机制	完善环境因素识别、管控与隐患排查闭环管理，确保每年环境隐患按期整改完成率达到100%	长期坚持	长期坚持	长期坚持	长期坚持

公司已制定年度环境保护目标，明确了公司级及部门级目标，并规定发生重大环境污染事故的单位将取消年度评优评先资格，以此层层压实环保责任。

公司级目标	达成情况
重大环境污染事故为“0”	达成
重大环保隐患整改率100%	达成
环保管理人员、环保设施操作人员培训覆盖率100%	达成
环保设施同步运行率100%	达成
固体废物合规处置率100%	达成

指标	单位	2025年
环保投入	万元	273.37
环保总投入占营业收入比例	%	0.44
环保培训次数	次	7
环保培训参加人次	人次	647
环保培训时长	小时	1,294
废气		
挥发性有机化合物 (VOC) 排放量	吨	2.3
挥发性有机化合物 (VOC) 排放强度	吨/百万营收	0.0037
颗粒物 (PM) 排放量	吨	0.48
颗粒物 (PM) 排放强度	吨/百万营收	0.00076
废水		
废水排放量	吨	50.07
废水处理量	吨	50.07
化学需氧量 (COD)	吨	5.677
五日生化需氧量 (BOD5)	吨	1.085
悬浮物	吨	5.188
氨氮 (NH3-N)	吨	0.59
总磷 (以P计)	吨	0.205
动植物油	吨	0.127

指标	单位	2025年
废弃物		
废弃物产生量	吨	512.86
有害废弃物产生量	吨	44.39
无害废弃物产生量	吨	468.47
有害废弃物处置量	吨	44.37
无害废弃物处置量	吨	468.47
废弃物合规处置率	%	100
无害废弃物回收再利用量	吨	468.47
无害废弃物回收利用率	%	100

污染物排放

为规范管理生产与运营中产生的各类污染，公司制定了《大气污染及危害防治管理程序》《废水在线监测系统管理办法》《噪声污染防治管理程序》等文件，建立了覆盖废气、废水、噪声的污染物排放管理体系。

废气管理

公司积极推广“四新”技术（新产品、新工艺、新材料、新技术），优先采用无毒、低毒、少废的清洁生产工艺，从源头减少废气产生。同时，针对有排放标准要求的废气采取有效治理措施，确保持续达标排放。

废水管理

公司持续强化环保设施及生产设施的合规运行与维护管控，确保废水处理车间达到国家或地方规定的排放标准；同时，严禁向水体排放油类、酸液等有害物质，并确保未经处理的含汞、镉、铬、铅、磷等可溶性液体废水不得外排。

噪声管理

公司内部噪声主要为工业生产噪声，包括气吹过程、设备振动、空压机运转、低频试验等。针对这些噪声源，公司从源头削减、传播途径控制、个体防护及管理优化等方面实施控制。对于在目前经济技术条件下暂时无法治理且影响厂界的噪声，公司积极采取合理组织生产、调整作息时间、增加隔声带等措施，尽力降低噪声对外环境的影响。在条件允许时，优先通过技术改造和工艺升级淘汰高噪声设备和工艺，或将噪声源重新设置于非敏感区域。

控制方向	采取措施
源头控制	采购低噪声设备；采取“四新”技术措施，减少噪声的产生或改变噪声源的运动方式。
传播途径控制	<ul style="list-style-type: none"> 空气动力性噪声：安装微孔消声器； 室内噪声：安装吸声材料、设立隔声值班室； 混合噪声：采取吸声、消声和隔声等综合措施； 设备振动：采用阻尼、隔振等措施。
个体防护	为高噪声岗位人员配备耳塞、耳罩或头盔等护耳器。
管理措施	规范操作、设备润滑保养、调整作息时间。

报告期内，公司委托第三方机构对环境现状进行检测，并出具了检测报告，检测内容涵盖废水、有组织废气、无组织废气及噪声，共设置12个检测点位。

废弃物处理

公司制定了《固体废物管理办法》《危险废物管理制度》《工业固废中转站管理办法》，明确废弃物产生、收集、贮存、处置等全过程管理的要求。公司将固体废物分为一般工业固体废物、危险废物、生活垃圾和建筑垃圾，并针对各类废物提出了差异化的管理要求。安全环保管理部门定期开展检查，检查所发现的问题由相关责任单位负责落实整改，并将考核结果纳入组织绩效考核。



危险废物

产生与收集

分类收集，严禁混入非危险废物；设置规范收集点，张贴标识及警告标志；建立产生台账；控制收集点贮存量与存放时间；包装容器完好，标签信息完整。

贮存

分类分区贮存，不相容废物隔离；贮存场所符合标准，标识清晰；建立入库台账，包装密封完好；配置应急物资，作为重点风险源管理；贮存时间≤6个月（最长1年）。

转移与运输

内部转移办理内部联单；外部转移办理国家转移联单；委托有资质运输单位，车辆符合要求；运输过程中严防泄漏，配备应急物资；多部门监督过磅。

处置

委托有资质单位处置，签订合同明确环保要求；网上填报转移联单；建立出库台账；跟踪回访处置单位，每年核实资质；发生事故立即报告并定期开展演练。

资源利用

华强科技重视资源利用，持续加强资源消耗管控与效率提升，切实保障生产经营与资源环境协调发展。

物料利用

公司已建立完善的原材料管理治理架构，通过制定《物流运输管理办法》《材料综合库管理办法》《原材料消耗定额管理办法》《科研、生产、存储、运输、交接等活动安全保卫管理规定》等管理办法与规定，对原材料与物资的运输、储存、使用进行规范。

公司践行绿色设计理念，积极改进产品包装，减少医疗废弃物，降低产品生命周期环境负荷，提升产品的绿色价值与可持续竞争力。

能源利用

公司深入贯彻国家“双碳”战略部署，将能源管理作为绿色低碳转型的核心抓手。为此，公司制定了《能源管理体系手册》《能源管理考核程序》《用电管理办法》等文件，建立完善能源管理体系，降低能源消耗、提高利用效率，实现节能、降耗、减排的总体能源目标。该体系由董事长及总经理等高管组成节约能源与生态环境保护委员会统筹领导，各单位负责人担任委员，下设节约能源办公室，共同推进能源管理工作的有效落实。



指标	单位	2025年
间接能源消耗总量	吨标准煤	5,191.06
能源消耗总量	吨标准煤	5,191.06
能源消耗强度	吨标准煤/百万营收	8.26
外购电力总量	千瓦时	27,729,337.44
外购热力总量	吉焦	54,124.67
可再生能源消耗量	吨标准煤	399.46
可再生能源消耗量占比	%	7.7
清洁能源使用总量	吨标准煤	399.46
清洁能源使用占比	%	7.7

节能措施

公司积极推进节能减排项目，通过光伏发电、节能技术改造项目，降低能源消耗、减少碳排放，切实提升绿色低碳发展水平。同时，公司制定并下发《2025年节能降本工作方案》，要求各单位认真贯彻执行，开展合理排产、错峰排产等节能改善活动，贯彻落实节能减排考核指标任务。



厂房屋顶光伏发电

公司积极使用清洁能源，在厂房屋顶建有分布式光伏发电设施，采用“自发自用，余电上网”模式，夏天日发电量可达20,000kWh，目前每年可减少二氧化碳排放量约3,000吨，产生节约价值约90万元。



厂房屋顶光伏发电设施



空压机节能改造项目

2025年4月21日，公司启动琥亭八分厂空压机节能改造安装工程，将定频空压机更换为永磁变频空压机。改造后，每月用电量从约22,600kWh降至约6,000kWh，每年可节省电费约10.9万元，大幅降低了能源消耗。



能源管理数字化建设

为满足安全环保“监管业务全覆盖、监管企业全级次、监管数据全穿透”的要求，公司通过安全环保监管数字化项目开展能源管理数字化建设，采购并部署物联网能源数据采集设备，对厂区电压、电流、蒸汽流量等数据进行监测，从而实现物联数据的统一采集、集中管理和层级穿透。

节能降耗文化建设

公司重视节能降耗文化建设，通过开展形式多样的节能宣传活动，有效提升全员节能降碳意识，将绿色理念融入日常运营，持续提升能耗管理水平。



节能宣传周

2025年6月23日至29日，公司围绕“节能增效，焕新引领”主题开展节能宣传周活动。活动期间，各单位利用LED屏、宣传栏及新媒体平台开展节能低碳宣传，累计参与超千人次。通过形式多样的宣传与实践，有效提升了员工节能降碳意识，营造了绿色低碳发展的浓厚氛围。



节能宣传周活动

水资源利用

公司制定了《能源管理体系手册》，规范生产用水、生活用水、消防用水及绿化用水等一切水资源的使用、处理、回收及相关管理，从而科学、合理、高效地利用水资源，降低生产成本，减少废水排放，提高企业经济效益和环境效益。报告期内，公司所需用水全部来源于市政管网。

合法合规原则

严格遵守《中华人民共和国水法》等国家及地方水资源管理、环境保护的法律法规和标准。

节约优先原则

将节约用水贯穿于生产经营和日常生活的各个环节,杜绝浪费。

循环利用原则

积极推进一水多用、循环利用和再生水回用,提高水资源重复利用率。

全员参与原则

建立用水管理责任制,提升全员节水意识,形成节水文化。

持续改进原则

基于数据监测,不断发现漏洞,优化用水流程和技术。



废水回收再利用

2025年3月,公司开展了超净清洗废水回收再利用项目,投资9万余元,在四分厂超净清洗环节,引入先进资源回用技术,通过不锈钢滤网过滤、缓存水箱、增压泵及多级钛棒过滤装置等五步处理工艺,实现废水高效回收与资源化利用。

指标	单位	2025年
总用水量	吨	554,627
新鲜水取水总量	吨	554,627
用水强度	吨/百万营收	882.71

循环经济

公司着力发展循环经济,践行绿色办公理念,开展节能宣传,推行无纸化办公、文件双面打印,并在办公区域张贴“绿色标志”提醒员工节约能源。同时,公司安装太阳能路灯,以实际行动助力绿色低碳发展。



绿色办公宣传

03

产业价值篇

- 创新驱动
- 数据安全和客户隐私保护
- 产品和服务安全与质量
- 负责任供应链

创新驱动

科技创新是华强科技实现高质量发展的战略基石。公司将科技创新深度融合企业战略和日常运营，构建了系统化的创新治理体系与高效的研发机制。此外，通过明确的战略规划、稳健的风险管理、科学的指标牵引以及全方位的激励保障，公司持续强化核心技术攻关与成果转化能力。同时，公司积极拓展产学研协同创新生态，主动参与国家、行业和协会标准制定，并构建了完善的知识产权保护体系，确保创新活力持续迸发，为提升产业链竞争力、服务国家战略需求提供了坚实支撑。

治理

公司深知创新是引领发展的第一动力，为保障科技研发体系的高效运行，规范科研开发全过程，明确管理责任，公司制定《科研开发管理制度》，构建多层次研发体系，形成了层次清晰、职责明确的组织架构。公司设立由董事长领导的科学技术委员会，负责科学技术管理、参谋把关和咨询建议。科学技术委员会下设办公室及特种防护、医药包装两个专业委员会，主要负责提供专业领域决策支持与技术跟踪。

公司依托国家认定企业技术中心，构建了地跨“北京—宜昌—武汉”的专业多元、层级丰富、支撑有力的创新平台格局。报告期内，北京研发中心有效运行，履行展形象、引人才、争项目、指方向的使命任务；武汉研发中心完成工商注册，旨在打造成果转化和产学研用一体化的“标杆”；猴亭孵化器规划论证落地，拟构建产品中试生产线，构筑未来实验试验、检测评估和数字研发的“核心要塞”。



战略

公司以“十五五”战略为牵引，坚决履行强军首责，坚持民品领先发展，大力实施创新驱动，持续深化改革攻坚，狠抓提质增效，牢守风险底线，全面夯实治理基础，加快打造世界一流的特种防护装备和医药包装材料科技型企业。

公司高度重视科技创新战略的规划与动态管理，积极开展风险评估，识别并应对在研发创新过程中可能面临的风险，把握外部环境变化带来的机遇，以保障科技创新工作的稳健、高效推进。

风险/机遇	类型	描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生可能性	应对措施
风险	科研项目完成风险	科研项目节点完成率未达预期，可能导致项目拖期或目标无法实现。	研发资源浪费，项目延期导致成本增加	短期	大	低	<ul style="list-style-type: none"> 设置科研项目整体完成率监控指标，月度按期监控评价； 评审科研开发计划项目任务书，明确每阶段的项目工作，指导科研推进； 开展项目节点分解及点检； 实施考核奖惩，将节点完成情况与奖励考核挂钩。
	成果转化风险	科技成果难以转化为实际经济效益，影响研发投入回报。	研发投入无法有效转化为收入，影响公司经营收入	中期	大	中	<ul style="list-style-type: none"> 立项前开展市场调研和可行性论证； 完善激励机制，调动科研人员转化积极性； 重点推动新产品客户试用与技术服务； 依托军方采购平台和展会拓展转化渠道。
	专利申请风险	专利申请数量不足，影响技术保护和无形资产积累。	技术侵权风险，无形资产价值降低，影响长期竞争力	长期	中	中	<ul style="list-style-type: none"> 将专利指标分解至研究所，责任落实到人并纳入绩效考核； 贯彻知识产权体系标准，并在立项前进行风险分析和布局； 月度点检专利完成情况，对未达标人员进行督导。

风险/机遇	类型	描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生可能性	应对措施
机遇	科研项目完成机遇	军用特种防护装备需求增长，民用应急等领域需求扩大。	新增订货收入	长期	大	高	<ul style="list-style-type: none"> 强化军品核心领域战略布局； 推动军用技术民用化拓展； 优化产品矩阵与市场渠道。
	成果转化机遇	更多科技成果转化为产品，公司产品谱系增加。	新增订货收入，提升公司科技影响力	长期	中	低	<ul style="list-style-type: none"> 充分面向市场扎实技术论证； 强化科研激励机制落实与推广； 抓好重要科研项目执行与技术攻关； 抓牢军品竞标机遇，推动成熟技术向产品转化。
	专利申请机遇	公司专利拥有量上升，知识产权体系更加健全。	科技基础提升，行业影响力提升，夯实无形资产积累与管理	长期	中	低	<ul style="list-style-type: none"> 分解专利指标至各研究所，责任落实到人并将分解指标纳入员工绩效考核； 贯彻知识产权体系标准，将知识产权工作贯穿科研全流程； 在立项前进行知识产权风险分析和布局，立项后制定知识产权工作计划并落实； 月度对各研究室完成情况进行点检，责令督导未完成指标的人员落实指标，同时将点检结果体现在绩效考核中。

影响、风险和机遇管理

公司建立了系统化、常态化的科技创新风险管理体系，旨在主动识别、科学评估、动态监控并有效管理研发创新全过程中的各类风险与机遇。公司以战略为导向，通过定性与定量相结合的方法，将风险管理融入科研项目立项、执行、转化等关键环节，确保科技创新活动在受控状态下高效推进。

风险识别

公司通过年度风险评估问卷调查及专题内部研讨，结合重点项目研制执行数据，系统识别科研项目完成率、成果转化量、专利申请量等科技创新领域关键风险点。

风险评估

对已识别风险从风险的具体表现、发生概率和影响程度进行评估，设置科研项目完成率、成果转化量、专利申请量等核心指标，建立“绿-黄-橙-红”四级预警机制，通过跨部门专家评审组季度开展项目风险评审，按实际值与目标值比值排序优先级。

风险监测

将科技创新风险纳入公司级重点监控清单，针对科研项目完成率、成果转化量、专利申请量等设置预警指标并开展月度监控，建立“党委月度汇报、技术中心双周例会、项目组周总结会”三级监测机制，动态跟踪重点项目节点计划，确保风险变化情况及时上报管理层。

风险管理

针对已识别评估的风险，制定包含管理优化、资源保障、激励考核等在内的组合策略。

指标和目标

公司设定了明确的科技创新年度目标，采取“逐层分解，责任到人”的工作思路，利用计划管理“四张表”落实任务规划、过程控制和执行评估，以目标为引领，推动研发工作高效开展。

指标	2025年目标		
	单位	目标	达成情况
科研项目整体完成率	%	≥90	已达成
成果转化量	件	≥3	已达成
专利申请量	%	≥38	已达成

指标	单位	2025年
研发投入总金额	万元	5,713.82
研发投入占主营业务收入比例	%	9.09
授权专利累计数	项	244
授权发明专利累计数	项	60
授权实用新型专利累计数	项	175
授权外观设计专利累计数	项	9
发表论文累计数	篇	44
商标累计数	项	25
国家认定企业技术中心	个	1
每百万营收有效专利数	件/百万营收	0.39

公司高度重视科研人才队伍建设，持续优化人才结构，为创新驱动提供坚实的人才保障。

指标	单位	2025年
研发团队总人数	人	130
研发人员占员工总人数比例	%	20.47
按学历划分		
本科以下	人	6
本科	人	75
硕士	人	48
博士	人	1

创新驱动措施

公司通过完善内部激励、深化外部合作、促进成果转化及引领行业标准等多维度举措，形成“激励—合作—产出—引领”的创新驱动闭环，持续巩固技术优势，推动新质生产力发展。

创新研发激励

公司建立了全面的研发创新激励体系，通过制度保障与专项奖励相结合，充分激发科研人员的积极性与创造力。

公司制定了《科技奖励办法》《中标奖励办法》《项目跟投管理办法》等制度办法，将科技创新活动与个人及团队绩效直接挂钩。在项目激励方面，通过设立重点项目专班、实施提级管理与资源倾斜，保障关键攻关；在产品激励上，对成功实现转化的新产品给予奖励；在专利激励层面，将专利申请指标分解至各研究室并纳入员工绩效考核，确保知识产权有效积累。同时，公司还通过科研津贴考核、完善晋升通道等方式，吸引并留住核心技术人才。

合作研发机制

公司秉持开放创新理念，积极构建多层次、高水平的产学研合作网络，借助外部智力与资源，加速技术攻关与成果转化。

公司依托科研项目，与高校及各科研院所协同合作，资源共享。报告期内，公司与多家高校签订科研开发项目合同。通过项目合作，公司业务精准对接军方与高端市场需求，加速了前沿技术的工程化应用。

创新成果展示

报告期内，公司核心产品实现重大突破并获市场验证。其中，预灌封橡胶组件产品性能达到国内领先水平，年销售量已突破1亿只；笔式注射器项目成功激活并实现规模化销售，为公司带来了新的经济增长点。2025年，公司共完成4项科技成果转化。

推动行业进步

公司积极参与领域内标准化建设与社会组织工作，致力于推动行业技术升级与可持续发展，报告期内参与制定的《防护服装化学防护服》(GB 24539-2025)、《防护服装化学防护服的选择、使用和维护》(GB 24536-2025)、《呼吸防护装备的选择、使用和维护》(GB 18664-2025)、《防中子辐射防护服材料规范》(GJB 3176A-2024)等国家和国家军用标准正式发布。公司充分发挥领域优势，将自身在产品研发、生产与应用实践中积累的技术经验融入标准制定过程，为提升行业整体技术水平和标准化作出重要贡献。

知识产权保护

公司构建了系统化的知识产权保护体系，通过制度完善、流程嵌入与员工培训，全面提升知识产权创造、运用、管理和保护能力。

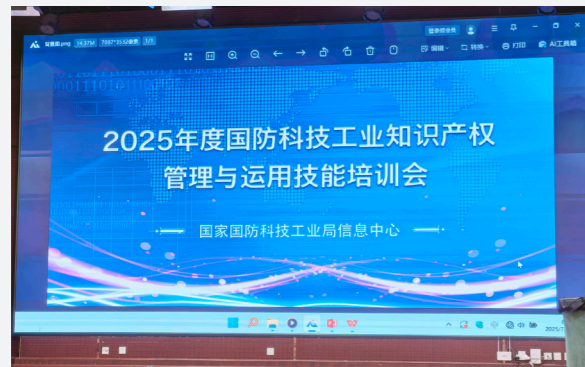
知识产权管理体系

公司依据《知识产权合规管理体系要求》《装备承制单位知识产权管理要求》，制定了《知识产权管理手册》《知识产权程序文件汇编》等管理制度，明确了知识产权方针、目标及全流程管理机制。公司知识产权管理体系覆盖立项、研发、采购、生产、销售等经营环节，并设立知识产权管理者代表及专门机构，通过职责分配表明明确各部门管理责任，确保知识产权工作嵌入业务全流程。

公司已获得知识产权管理体系认证和装备承制单位知识产权管理体系认证。

知识产权保护措施

为保障自主知识产权不受侵犯并避免侵权他人，公司通过劳动合同、竞业协议、保密协议签约及知识产权风险专项控制程序，将知识产权纳入全面风险管理体系。报告期内，公司积极开展多层次培训提升全员意识，同时，接受湖北省及宜昌市知识产权局来厂调研交流，强化政企协同，推动知识产权合规管理与成果转化实践。



2025年国防科技工业知识产品培训会



集团公司知识产权与科技奖励业务推进暨实操培训会



湖北省、宜昌市知识产权局来厂调研交流现场图片



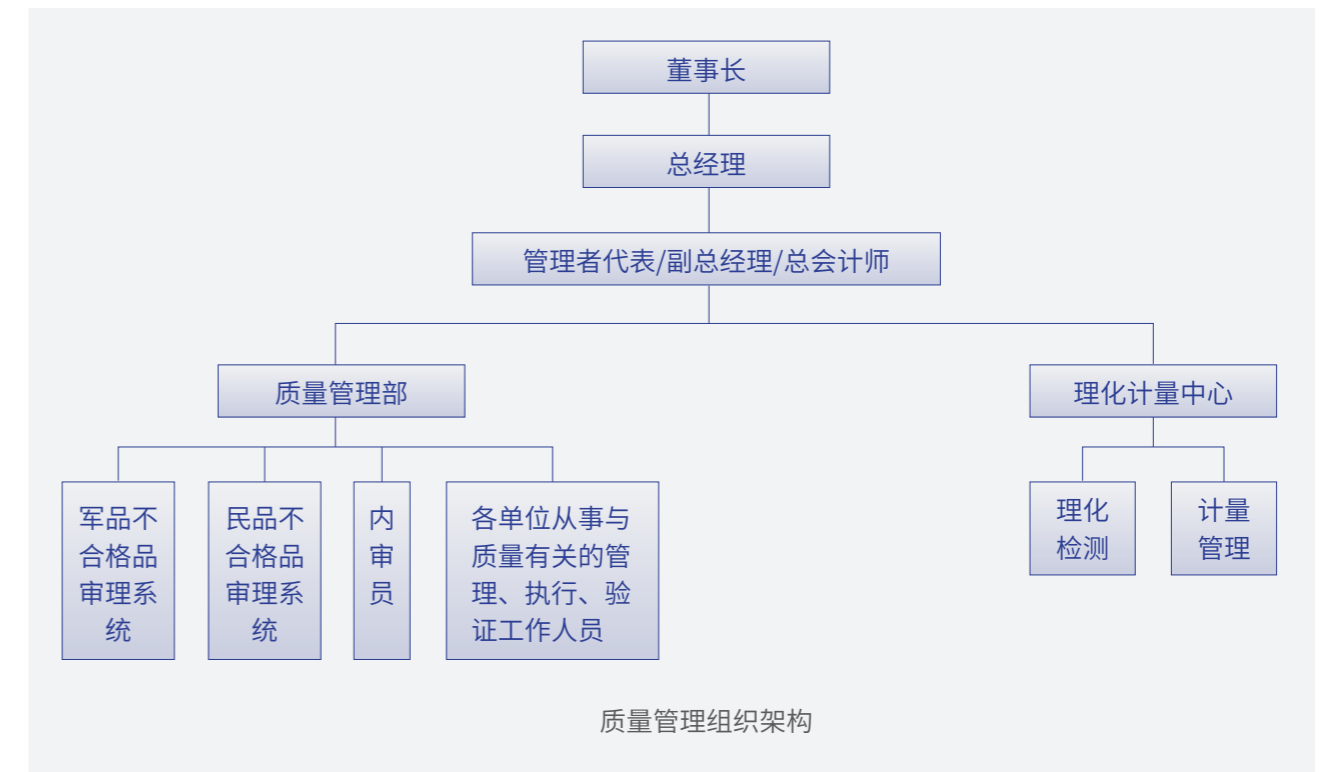
专利转化运用政策及工作实践培训会

产品和服务安全与质量

华强科技始终将产品与服务质量视为企业发展的生命线，秉承“呵护人类健康，做防护领域专家”的使命定位。

产品和服务管理体系

公司始终以“强军保国、强企富民”为使命，致力于为客户提供卓越的产品与服务，坚持“科技领先、优质高效、专注用户、诚信守约”的质量理念，持续完善质量管理体系建设，制定并实施《质量手册》等制度文件，系统规范质量管理流程，将质量管控贯穿研发、生产、销售各环节，确保产品符合既定质量标准。公司以董事长为最高领导，以质量管理部、理化计量中心为质量管理归口部门，通过不断提升品质管理水平，增强市场竞争力，满足客户需求，同时减少不合格品产生，降低资源浪费，提升运营效率，夯实高质量发展基础。公司已获得国军标质量管理体系认证。





新时代装备质量管理体系建设启动会

公司高度重视质量管理体系建设与培训工作，2025年4月围绕新时代装备质量管理体系建设要求，组织召开体系建设启动会并系统部署实施方案，明确建设目标、推进步骤及时间节点。通过专题宣贯和标准解读培训，强化各级管理人员和业务骨干对体系标准、流程优化及风险防控要求的理解，推动“战略导向、架构引领、流程主导、信息化支撑”的系统方法落地实施。公司压实各单位责任，强化部门协同与领导带头作用，将体系要求融入日常质量管理实践，持续提升质量治理能力和装备实物质量水平，为实现新时代装备质量管理体系评价目标奠定坚实基础。



培训现场



产品质量审计

2025年6月，韩国日东药厂对公司胶塞产品生产现场及质量管理体系开展现场审计，重点核查生产分厂、原料管理、理化计量及自动化生产系统运行情况，并对工艺执行记录和质量控制流程进行深入评估。凭借规范的质量管理体系和稳定的过程控制能力，公司顺利通过审计并获得客户认可，体现了产品质量管理水平和国际客户合规要求的有效对接，进一步增强了产品质量公信力。

指标	单位	2025年
开展质量培训次数	次	54
参与质量培训总人次	人次	1,576

产品和服务风险管理流程

公司建立并实施《风险和机遇管理程序》，将基于风险的思维嵌入产品和服务全生命周期管理，构建“识别—分析—控制—评估—改进”的闭环风险管理机制，系统防范质量及经营风险，保障产品和服务持续符合顾客要求。

管理阶段	主要内容	责任主体	管理重点
风险识别	围绕研发设计、采购供应、生产制造、交付服务及售后等环节，系统识别质量风险、经营风险、市场风险及财务风险等关键风险类别；结合公司战略变化、外部环境及相关方需求进行动态评估。	各职能部门	全流程覆盖、动态识别
风险识别	运用SWOT分析、FMEA分析等工具，对风险严重程度、发生频率、可探测性进行量化评价，计算风险系数并划分风险等级。	审计部、战略发展部、相关部门	定量评估、分级管理
风险应对	依据《风险和机遇评估分析及管理措施表》制定针对性控制措施，经审批后实施；建立质量风险台账，跟踪措施落实与效果验证。	各职能部门、质量管理部门、战略发展部、审计部	措施落地、监督执行
持续改进	结合顾客投诉、退货、生产异常及质量反馈开展持续风险分析；通过管理评审评价措施有效性；建立应急预案并定期演练，保障供应连续性。	各职能部门、生产部、质量管理部门	闭环管理、应急保障

通过制度化、体系化的风险管理流程，公司持续提升产品和服务质量稳定性与可靠性，有效防范重大质量风险和经营风险，保障客户权益与企业稳健运营。

产品和服务质量与安全管控措施

公司持续完善质量管理体系，强化产品全生命周期管控，健全产品召回机制，深化质量文化建设，不断提升产品质量与风险防控能力。公司近三年未发生重大质量问题。

产品质量全生命周期管理

公司持续改进产品质量全生命周期管理体系，将质量控制贯穿于产品策划、设计开发、生产制造、上市监测直至退市终止全过程，实现风险前置识别与持续改进。

生命周期阶段	管理重点	主要措施与工具	管理目标
概念与规划阶段	客户需求识别与可行性论证	市场调研、需求分析、可行性评估	明确真实需求，降低立项风险
设计与开发阶段	产品风险识别与验证确认	设计评审、样机测试、DFMEA分析	预防设计缺陷，确保功能与安全性
生产与供应链阶段	制造过程稳定性控制	工艺验证、供应链管理	保证产品一致性与交付稳定性
上市与售后阶段	市场反馈监测与改进	售后数据分析、早期预警机制、质量改进措施	快速响应问题，推动持续优化
退市阶段	生产终止与风险收口	退市评估、库存及供应链管理	平稳退出市场，防范遗留风险

同时，公司注重提升产品质量。为持续提升胶塞产品实物质量，公司制定并实施《产品质量考核实施细则》，构建了以责任到人、量化考核为核心的质量管理机制。制度围绕生产过程控制、市场投诉管理及一次交验合格率等关键指标实施奖惩管理，对违反工艺规范、造成质量隐患或批量问题的情形严格追责；同时将客户投诉响应时效及退货损失纳入考核范围，强化市场端质量约束。对主动发现隐患、提出改进措施的员工给予激励，形成“考核约束+正向激励”并行机制，推动胶塞产品质量持续提升。



笔式注射器用橡胶组件通过审评，实现产品质量等级提升

2025年，公司生产的笔式注射器用橡胶组件（由活塞、垫片及铝盖组成）成功通过国家药品审评机构（CDE）审评，并正式激活转“A”状态，标志着该产品在质量稳定性、合规性及安全性方面达到更高标准要求。

该产品严格按照医药包装材料相关法规和技术规范组织生产和质量控制，围绕关键性能指标实施全过程质量管理，确保批次一致性与使用可靠性。通过系统化质量管控与充分验证，产品顺利完成审评程序，实现状态升级。

本次产品状态转“A”，不仅体现了公司在提升产品质量方面取得的实质性成果，也进一步增强了客户对公司产品质量的认可度，推动了国产高端医药包装材料在下游应用中的替代进程，为保障生物医药产业链供应链安全提供坚实支撑。



国家药品审评中心



产品召回管理

公司建立并实施《产品召回管理规程》，对已进入流通领域的不合格产品实施及时、快速、全面的召回管理，保障产品质量安全和质量管理体系有效运行。公司产品近三年未发生召回情况。

管理环节	主要内容	责任主体	管理重点
组织机构	设立产品召回工作小组，质量主管领导统筹指导并审批召回计划；质量管理部牵头制定召回方案；市场部负责客户沟通及对外联络；相关部门协同开展原因调查与处理。	质量主管领导、质量管理部、市场部及相关部门	职责明确、协同高效
启动条件	出现重大客户投诉、错漏检导致错误放行，或同批次产品存在潜在质量风险等情形时，立即启动召回程序。	质量管理部、市场部	风险快速识别、及时响应
实施流程	制定并审批召回计划后实施；第一时间通知客户并说明产品信息、召回原因及风险提示；安排补货及物流回收；召回产品专库存放、标识隔离，并按《不合格品处理管理规程》进行检验确认与处置。	质量管理部、市场部、生产及仓储部门	全程可控、闭环管理



通过制度化、流程化的召回管理，公司持续强化产品质量风险防控能力和客户权益保障机制，确保问题产品得到及时有效处置，维护品牌信誉与市场信任。

质量文化建设

公司始终将产品质量作为企业发展的核心竞争力，持续深化质量文化建设，强化全员质量责任意识和全过程质量管控能力，通过制度完善、能力提升和专项行动相结合，不断推动产品质量稳步提升。报告期内，公司以“质量月”活动为重要载体，进一步营造浓厚质量氛围，夯实质量管理基础。



“质量月”系列活动

2025年9月，公司围绕“聚力优质供给 提升实物质量”主题开展“质量月”活动，将质量文化建设与提升产品质量深度融合。公司成立专项领导小组，发布活动方案，细化质量责任到岗到人，营造“人人有责、人人参与”的质量氛围；通过班组宣贯、专题学习及典型案例展示，强化员工质量意识与规范执行能力。



活动期间，公司开展质量培训3次、技能竞赛4次，覆盖8个关键工序；组织全过程质量巡查8次，检查设备634台套，发现问题30项并全部完成整改。针对胶塞异物问题开展专项攻关，产品一次交验合格率提升3个百分点，“质量知识竞赛”参与人数超600人。

同时，公司推进质量强固工程，细化71项具体行动，完善质量管理体系架构，更新36项技术标准，不断夯实质量管理基础。通过系统化、常态化质量文化建设，公司持续提升产品质量与质量管控能力，为高质量发展提供有力支撑。



“质量月”系列活动

客户服务保障

公司坚持以客户为中心，持续完善客户服务管理体系，强化投诉处理、满意度提升、服务培训和营销合规管理，推动产品与服务持续改进，不断提升客户信任与品牌价值。

客户服务管理

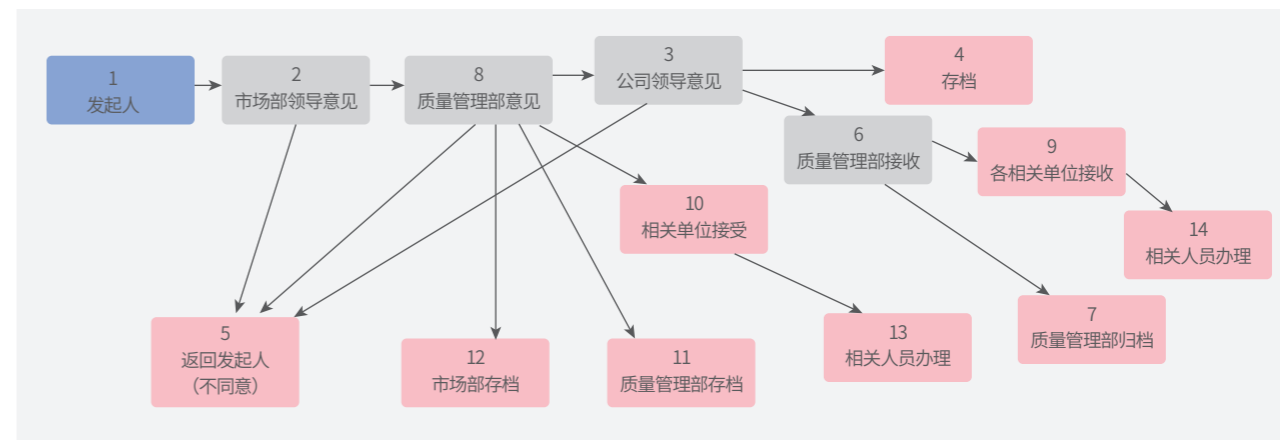
公司建立规范的售前售后服务管理体系，围绕客户需求识别、问题响应、服务执行及满意度评价等环节，构建全过程客户服务闭环管理机制，不断提升客户满意度与忠诚度，支撑公司可持续发展。

管理维度	主要内容	责任主体	管理要点
管理机制	对客户问题进行评审分析并制定应对措施；售后服务事项经复核与审批后实施，确保服务决策科学合理。	质量管理部、市场部、主管领导	多层级审核、决策规范
服务执行	依据售后服务运行单开展现场服务，严格执行服务流程，及时记录并反馈异常情况。	现场服务人员	标准执行、过程留痕
信息管理	动态维护客户档案，系统收集服务资料及客户满意度调查信息。	体系管理员	数据化管理、持续跟踪
满意度评估	汇总满意度调查结果，编制客户满意度调查报告，为改进服务提供依据。	体系管理员	评价改进、闭环管理

客户投诉管理

公司建立规范的客户投诉管理机制，明确投诉受理、评审分析、责任认定、整改落实及结果反馈等环节，形成闭环处理流程，确保投诉问题及时响应、有效解决并持续改进。

下图为公司客户投诉管理流程示意：



客户投诉响应流程图

客户满意度

报告期内，公司围绕民品药用丁基橡胶瓶塞开展客户满意度调查，覆盖主要常年客户群体，问卷回收率达93%。经加权测算，综合满意度为96.97%，达到并超过公司既定目标（≥96%），较上年稳步提升。其中，产品内在性能、外观质量、包装质量及服务满意度均保持在较高水平，服务满意度达98.8%。

结合客户反馈，公司持续加强产品稳定性、过程控制及物流管理，不断提升产品质量与服务水平，增强客户信任度与市场竞争力。

负责任营销

公司坚持合规、诚信的营销理念，持续加强销售与服务人员的规范化培训，强化负责任营销意识。围绕产品功能特点、适用范围及核心价值主张开展系统讲解与情景演练，明确宣传边界和表达规范，确保对外营销信息真实、准确、完整，杜绝夸大宣传和误导性表述。通过常态化培训与过程监督，公司不断提升营销合规水平和客户沟通质量，切实维护客户权益与市场秩序，增强品牌公信力与社会责任形象。



新产品培训会

2025年7月，公司面向市场销售部门开展新产品专项培训，由技术中心对产品核心功能、技术参数、适用范围、使用方法及差异化优势进行系统讲解，并重点明确对外宣传口径和合规表达要求。通过统一营销信息标准和规范客户沟通内容，强化一线业务人员对产品性能与适用边界的准确理解，确保对外宣传真实、准确、审慎，有效防范夸大宣传和误导风险，推动负责任营销理念落地实施。



培训现场

数据安全与客户隐私保护

华强科技始终将数据安全与客户隐私保护视为业务运营的生命线与赢得客户信任的根本保障，并严格遵循国家相关法律法规，全面落实数据分类分级管理、应急预案演练与常态化风险监测，并在业务流程中嵌入客户隐私保护原则，致力于构建安全可信的数字运营环境，持续提升数据治理水平与客户信任度。报告期内，公司未发生重大数据安全事件。

数据安全 安全管理

公司建立信息化运维机构，并配有数据安全队伍，负责公司的信息安全和数据安全，制定并实施信息安全相关制度，确保信息系统安全运行。公司依据《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》等法律法规制定了《信息化安全制度》，明确了数据安全保护策略和管理框架，涵盖物理环境、网络、主机、应用及数据安全等多个维度。

数据安全 风险管理

公司在数据安全与客户隐私保护方面，构建了包含识别、评估、监测、管理的全流程风险管理体系。风险识别环节结合业务应用需求分析，开展安全威胁分析、系统脆弱性分析、影响性分析、系统安全需求及风险分析，并通过建立《资产安全管理制度》对信息系统资产的使用、传输、存储等进行管控。风险评估与管理遵循“预防为主”的基本方针，信息化管理部门依据信息系统的安全保护等级、安全保护需求和目标分析结论制定安全对策，确保信息系统安全运行。

同时，公司已建立数据安全应急预案体系，明确应急处置流程与职责分工，信息化运维机构负责信息系统安全运行的日常监控与应急响应。

数据安全 安全实践

公司在数据安全方面采取多层次防护措施，包括数据分级分类、防火墙部署、漏洞扫描及物理门禁控制等，形成技术与管理并重的防御体系。同时，公司积极为相关人员提供数据安全培训，重点提升员工对病毒防范、权限管理和应急响应的意识，夯实数据安全文化。



公司数据备份和恢复演练方案

2025年7月10日，为验证公司系统备份数据的有效性、可恢复性及应急响应流程的合理性，公司开展了“数据备份和恢复演练”，内容包含故障模拟与恢复启动、备份恢复执行、系统启动与基础验证、数据完整性与业务验证、环境清理与恢复。通过演练，提升了信息数据管理人员应对数据安全事件的能力。



公司网络安全应急演练

2025年8月21日，公司组织数字化部全员开展了“网络安全预案演练”。本次演练旨在检验现有应急预案的实操性，通过模拟实战强化相关人员对处置流程的熟悉度，从而有效提升团队的风险防范意识与应急响应能力。



关键绩效

2025年度，公司围绕信息安全与数据保护开展了系统性工作：累计实施**4**次信息安全行动，并组织**1**场时长**3.5**小时的数据安全专项培训，覆盖员工**117**人。通过“查防结合、培训赋能”的方式，持续夯实公司信息安全管理基础。

公司已获得包含第二级GS企业管理软件系统、第三级商密网络信息系统、第二级智慧营销平台系统、第二级采购信息化平台和第二级通达OA系统在内的多项信息系统安全等级保护备案证明。

客户隐私保护

公司依托《信息化安全制度》构建了以“最小特权”“访问控制”为核心的管理框架，通过权限分级、日志审计和加密传输等技术措施，限制数据访问范围并保障传输与存储安全，确保客户隐私数据在传输与存储过程中得到充分保护。

负责任供应链

华强科技将负责任供应链理念贯穿全生产流程，聚焦核心产品，构建覆盖准入审核、采购管控、协同赋能的一体化管理体系，通过建立包含合规、质量等维度的供应商综合评价标准，以产业链责任协同深化负责任供应链建设，赋能上下游可持续发展。

供应链管理体系

为规范供应商管理流程，打造公开、公平、公正的市场竞争环境，公司建立了完善的供应链管理体系，制定了《供应商管理办法》《采购管理办法》等制度，覆盖供应商寻源、准入、评价、奖惩、黑名单管理及风险防控全流程。公司明确物资采购部为归口管理单位，精益制造部、技术部门、质量管理部等多部门协同分工，各司其职推进供应商全生命周期管理。同时建立供应商风险识别与动态档案管理机制，重点清理“三无”供应商，有效防控经营与供应链风险，保障供应链自主稳定与可持续发展。报告期内，公司制定了“2025年出现重要产品断供的子公司数量为0”的供应链安全风险管控目标。

关键绩效

截至报告期末，公司供应商中有**96**家通过质量管理体系认证，**44**家通过环境管理体系认证，**55**家通过职业健康安全管理体系认证。
报告期内，未有供应商因不合规而被终止合作，且未发生具有重大风险与影响的事件。

供应商全生命周期管理

公司构建了覆盖准入、审核、评估、分级、退出的供应商全生命周期闭环管理体系，依托多部门协同机制筑牢供应链合规与风险防控基础，通过量化评价、分级奖惩与动态风险管控，保障了供应质量与交付稳定性，推动了供应商合规经营与良性竞争。



报告期内，公司针对供应链采购人员开展专项培训，提升采购相关专业技能，为公司业务发展提供重要支撑。



采购相关制度案例宣贯培训

2025年7月11日，公司组织相关员工开展采购相关制度案例宣贯培训，培训涵盖集团采购文件、合规风控、党风廉政、供应商管理及采购流程等内容，通过面授与交流相结合的方式深化实操认知，有效提升了参训人员的采购合规意识与供应链管理能力，为防范采购风险、保障供应链安全稳定奠定了基础。



培训现场

公司积极推进数智化采购管理工作，依托集团公司阳光七彩平台、南方数字供应链平台及公司自建SRM平台，搭建一体化采购管理体系，实现供应商注册、询源公告发布、供应商协同、中标公告公示等全流程线上操作，提升采购效率，规范采购流程，全面践行阳光采购。



数字化采购平台

绿色供应链

公司积极推进绿色供应链建设，在选择供应商时优先选择具备环境管理体系证书及绿色产品、绿色包装认证的供应商，采购过程中推行绿色包装应用，采用共享托盘、共享包装等形式，实现包装资源回收循环利用，同时，公司聚焦绿色生产赋能供应链低碳转型，大力推进光伏发电，持续优化能源结构，以实际行动推动绿色低碳高质量发展。

阳光供应链

公司以廉洁合规为核心筑牢阳光供应链根基，要求物资采购部员工签订《廉洁从业承诺书》，明确恪守法律法规与公司制度、拒绝利益输送、严守商业机密、主动申报关联关系等核心准则。承诺书严格界定了禁止性行为，包括不接受供应商宴请、礼品等贿赂形式，不利用职权谋取私利，确保采购全流程秉持公平、公正、公开原则。报告期内，公司同步开展采购廉洁负面行为自查工作，针对参加供应商消费活动、泄露招标信息、恶意串通等18项重点风险点逐一排查，自查结果均无违规情况，有效防范了采购环节的道德风险与利益冲突，为所有供应商营造了廉洁公正的竞争环境。

关键绩效

报告期内，共有

104家供应商签署了廉洁协议。



供应商培训

公司高度重视与供应商的交流合作，定期开展供应商大会，通过精准赋能助力供应商提升核心能力，深化供需互信，共同推动合作生态高质量发展。



供应商大会

2025年3月21日，公司邀请53家民品供应商和56家特品供应商分别召开民品及特品供应商大会，会议传达公司发展规划与技术质量要求，搭建供需协同沟通平台，有效强化了供应链合作关系与联动机制，为实现提质降本、共赢发展奠定了坚实基础。



大会现场



04

美好生活篇

- 员工权益保障
- 员工培训发展
- 职业健康与安全
- 社会公益

员工权益保障

华强科技筑牢员工权益保障根基，全方位构建薪酬福利、民主管理、困难员工关怀等维度的保障体系，严格按照法律法规与制度落实员工各项合法权益，切实维护了员工的劳动权益与生活福祉，为公司高质量发展凝聚了坚实的向心力。

招聘管理

公司以《人力资源管理办法》为核心依据，构建规范化、合规化的招聘管理体系，坚持合法、公开、公平、平等自愿的招聘原则，覆盖全体员工及劳务派遣工。招聘类型涵盖校招、社招与内部招聘，针对不同岗位需求灵活选用多种招聘形式，劳务派遣工则通过与第三方劳务派遣公司合作完成招录、培训后上岗。招聘流程严格按照“需求提报—信息发布—简历筛选—面试—复试—背景调查—体检—入职培训”执行，试用期实行月度考核及试用期期满考核，确保人员与岗位精准适配。2025年，公司围绕“1233”战略制定专项招聘计划，聚焦高层次人才、研发、技能等核心岗位，助力公司业务发展。招聘全程由纪检部门、审计风控与法律管理部门、工会管理部门监督，杜绝弄虚作假，保障招聘过程公开、公正、公平。



网络招聘

与智联招聘（宜昌代理商）长期合作，同步通过集团公司人才网发布信息，重点面向有工作经验的高校毕业生及社会人才，含简历筛选、心理测评、面试等环节。



校园招聘

参加高校招聘会或专场招聘会，现场收集简历、面谈，经心理测评、面试后可现场签约，重点吸纳应届毕业生。



劳务派遣代理

由劳务派遣公司代理招聘符合三性要求的技能人员，培训考核合格后上岗。



猎头招聘

选择 2-3 家猎头公司合作，针对高层次人才（如空气净化材料、高分子材料、自动控制、橡胶、资本运作等领域博士）。



社会招聘

通过各类人才市场招聘相应岗位人员，适配通用型岗位需求。

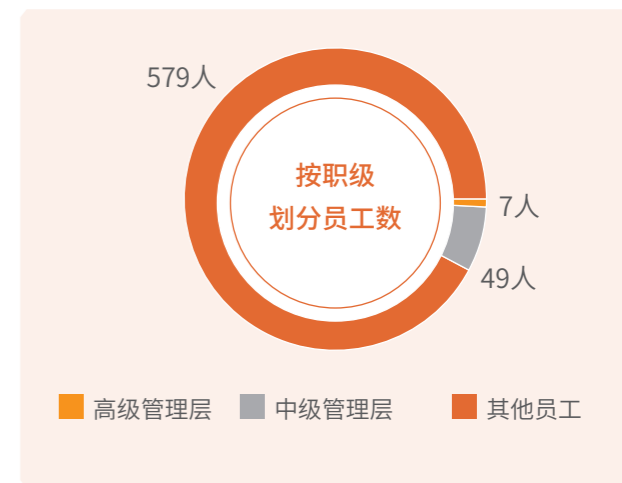
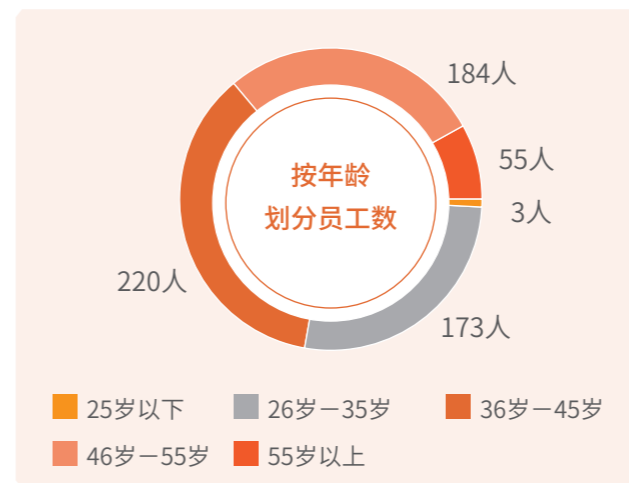
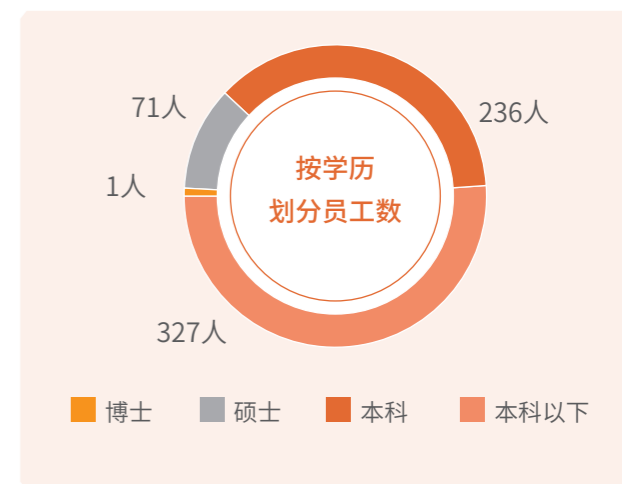
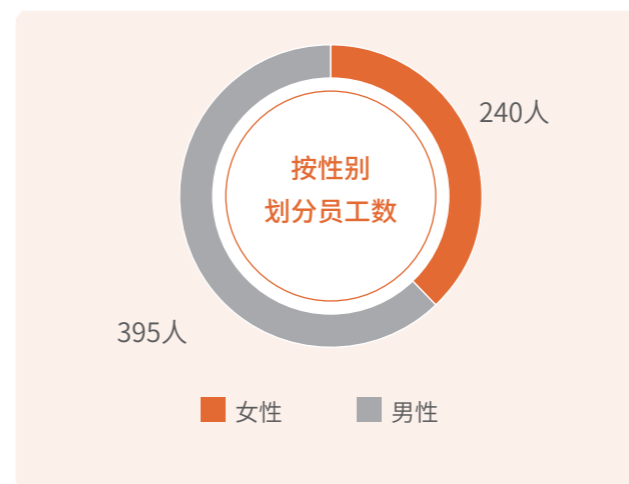


其他方式

内部员工推荐符合条件人员，按正常流程招录；通过 QQ、微信等新网络媒体推送招聘信息，拓宽招聘覆盖面。

公司始终坚持合法、合规、公平的用工原则，严格遵循《中华人民共和国未成年人保护法》《禁止使用童工规定》等法律法规，坚决杜绝任何形式的歧视行为，包括但不限于基于性别、年龄、种族、宗教信仰、身体状况等的歧视，确保所有员工在平等的基础上享有同等的工作机会与待遇。在招聘及用工环节，公司严格执行不使用童工的政策，严格把控招聘和用工环节，确保所有员工均符合法定工作年龄要求。对于强迫劳动秉持零容忍态度，通过持续完善的监控机制和举报渠道，保障员工的基本权益。

指标	单位	2025年
劳动合同签订的员工人数	人	635
劳动合同签订率	%	100
员工组成情况		
员工总人数	人	635
少数民族员工人数	人	17
少数民族员工比例	%	2.68
劳务派遣人员	人	25



指标	单位	2025年
员工流动情况		
员工离职数	人	12
员工流失率	%	1.83
新进员工数	人	11
按性别划分的新进员工		
女性	人	3
男性	人	8
按年龄划分新进员工		
30岁以下（不含30岁）	人	9
30-40岁（含30岁，不含40岁）	人	2

薪酬福利

为进一步规范薪酬管理，保障员工共享企业发展成果，牢固树立“技高者多得、绩优者多得、多劳者多得”分配导向，公司遵循依法合规、战略导向、价值贡献、公平公正及“两低于”五大原则，制定了《薪酬管理制度》《工资分配考核办法》等制度，优化完善以岗位价值、能力素质、业绩贡献为核心的薪酬分配体系。薪酬体系覆盖全体职工及劳务派遣工，按管理、研发、技术、营销、职能、技能等不同职系设置差异化模式，涵盖岗位绩效工资制、绩效提成工资制、计时计件工资制及协议工资制。薪酬结构包含岗位工资、绩效工资/提成工资、津补贴、专项奖惩等薪酬元素。同时建立灵活调整机制，通过整体调薪、以绩调薪、以能调薪等方式，实现薪酬与公司经营效益、个人业绩及能力素质强挂钩，充分激发全员创新创造活力。

职系类型	薪资结构
管理职系、非行政职务人员	岗位工资+绩效工资（月度预发、年度核准）+津补贴+专项奖惩
研发、技术、职能及职能部门技能职系人员	岗位工资+月度绩效工资+津补贴+专项奖惩+加班费
营销职系人员	岗位工资+提成工资+津补贴+专项奖惩
生产（经营）单位技能职系人员	岗位工资+计时计件工资（总额管控、二次分配）+津补贴+专项奖惩+加班费
高端人才	协议工资（按具体协议执行）

公司为员工提供多维度福利支撑，切实履行对员工的责任担当。

法定保障

依法合规、足额及时社会保险（含大病医疗）、住房公积金、企业年金，缴纳基数均以员工上年度月平均工资为标准。

津补贴

工龄津贴、人才津贴、科技/技能带头人津贴及带徒费、中夜班津贴、保健津贴、高温津贴、降温费/取暖费、交通补贴、通讯补贴等十余类。

专项奖惩

科技、安全、质量、保密、精益等专项奖惩及其他荣誉表彰与奖惩。

加班工资

工作日延长工作时间按150%计发，休息日加班按200%计发，法定节假日加班按300%计发。

特殊情况保障

病假工资不低于宜昌市最低工资标准，年休假等按国家规定计发工资，产假工资由生育保险支付。

指标	单位	2025年
参保人数	人	635
社会保险覆盖率	%	100
人均薪酬	万元	14.68
人均创收	万元	95.16

绩效管理

为进一步规范绩效考核管理，构建差异化绩效考核指标体系并强化结果运用，公司制定《绩效考核体系管理办法》《组织绩效考评管理实施细则》《经理层成员绩效管理办法》《中层管理人员绩效考核管理办法》《员工考核办法》等制度，树立战略导向、业绩导向，遵循差异化考核原则。考核指标聚焦公司战略与经营目标，分为经营指标、分类指标及重点工作，按生产经营序列与职能部门序列差异化设置，兼顾业绩、合规管控等。

公司分别以月度、年度为频次开展全员绩效考核工作，绩效考核结果会在规定时限内反馈给被考核单位及员工，若对结果存在异议，可在知晓结果3个工作日内提交书面申诉，考核单位及绩效考评办公室需在24小时内答复沟通，保障考核公平公正。如果仍然存在质疑情况，员工可向公司主管领导或最高管理者申诉。绩效考核结果与薪酬分配、岗位晋升、评先评优强挂钩，强化了激励约束作用，同时通过规范流程与申诉渠道保障员工权益，激发全员创新创造活力。

女性员工权益保护

公司通过签订《女职工权益保护专项集体合同》，构建全方位女员工权益保护体系。合同明确女员工在招聘、晋职、薪酬等方面享有男女平等权利，对经期、孕期、产期、哺乳期及更年期等特殊阶段提供针对性劳动保护，杜绝性别歧视与不合理岗位安排。公司还为女员工提供洗理费、年度健康体检和“两癌”筛查等福利，成立联合监督小组定期核查合同履行情况，切实将权益保护落到实处。

报告期内，公司开展了丰富多彩的女员工活动，丰富了女员工的精神文化生活，充分彰显了公司对女性权益与发展的全方位保障。



庆“三八”系列活动

2025年3月7日，公司召开庆“三八”表彰大会，学习贯彻习近平总书记同全国妇联新一届领导班子成员集体谈话时的重要讲话精神，表彰女员工先进集体与个人，开展普法宣讲、趣味活动及风采展示打卡等活动。公司领导对女员工工作提出四点要求，既营造了健康向上的氛围，也激励女员工以拼搏精神为公司发展贡献巾帼力量。



表彰大会合影



活动照片

指标	单位	2025年
管理人员中女性人数	人	9
管理人员中女性人数比例	%	16.07

员工活动

公司聚焦员工身心健康与团队建设，通过组织乒乓球比赛、趣味运动会等活动，为员工搭建交流互动与自我提升的平台，丰富了员工精神文化生活、缓解职场压力，强化了团队协同凝聚力，为公司可持续发展注入人文活力。



乒乓球比赛

2025年5月下旬，公司工会举办了员工乒乓球混合团体赛，以分工会为单位组队参赛，响应了“体重管理年”号召，丰富了员工业余文化生活，增强了员工体质，助力营造和谐健康的经营环境。



比赛现场



颁奖合影





“三会”知识竞赛

2025年7月9日，公司组织各分工会开展“三会”知识竞赛现场比赛，通过个人必答、小组必答、抢答等竞赛环节，助力员工深化对“三会”知识的学习与掌握，进一步凝聚了团队氛围，强化了员工的组织认知与集体归属感。



笔试现场



颁奖合影

员工帮扶

公司高度重视困难员工的关怀与帮扶，2025年通过制定困难员工慰问发放方案，向困难员工精准发放慰问物资及资金，切实缓解困难员工生活压力，进一步筑牢了和谐稳定的员工关系，彰显了公司在员工关怀领域的社会责任担当。



慰问现场



指标	单位	2025年
困难员工帮扶人数	人	23
困难员工帮扶金额	万元	2.54

民主管理

为保障员工的合法权益和特殊利益，公司根据相关法律法规及运营情况与员工签订《工资集体协商专项集体合同》《劳动安全卫生专项集体合同》，充分落实了群众监督，确保了决策民主、管理公平公正，为公司与员工实现互利共赢提供了有力保障。

公司构建了以厂务公开和员工诉求响应为核心的员工民主管理体系，2025年通过工作台账规范化推进公开工作，涵盖安全环保、人力资源等关键领域的重大事项与员工切身利益相关内容。此外，公司建立常态化员工思想动态调查机制，每季度收集分析员工意见建议，搭建高效沟通桥梁。系列举措保障了员工的知情权、参与权和监督权，同时推动了企业决策的民主化、科学化，为构建和谐劳动关系、凝聚发展合力奠定了坚实基础。

指标	单位	2025年
职代会审议通过项目数	项	6
工会审议通过项目数	项	10



员工满意度调查

2025年7月，公司食堂监督管理委员会组织开展了员工食堂满意度调查。调查对象覆盖公司领导、中层管理人员、管理技术人员、一线人员等，调查主要涵盖员工食堂食品品质及份量、商品价格、服务质量及改进建议等方面，本次调查结果较年初提升2.24分，为近两年来满意度最高，员工幸福指数呈逐步递增趋势。

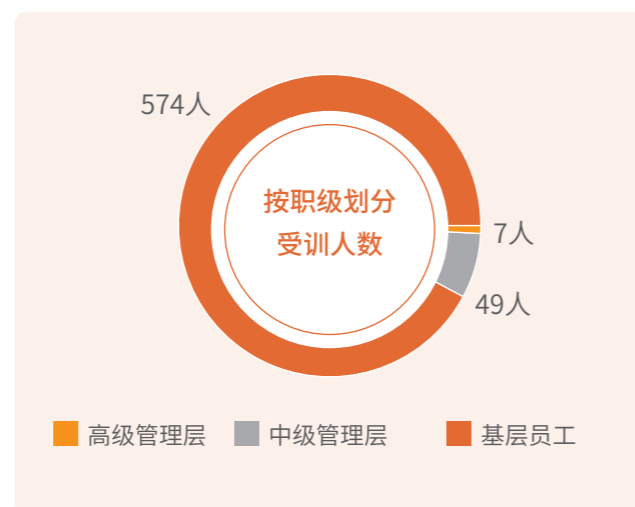
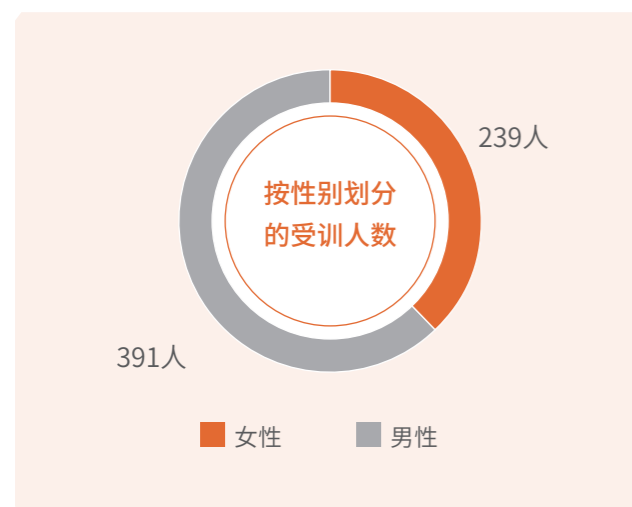
员工培训发展

华强科技搭建系统化员工培训发展体系，围绕专业能力、知识素养等维度开展分层分类培训，精准匹配员工职业成长与企业战略发展需求，有效提升了员工的综合素养与岗位胜任力，为公司人才梯队建设与核心竞争力提升提供了持续的人才支撑。

培训体系

公司以《员工培训管理办法》为核心构建全流程培训体系，推进管理层、专项技能、合规风控等各类培训。体系以企业战略、岗位要求与员工个人发展为三重导向，通过内部培训、外部深造、学历提升等多元形式，覆盖入职、在岗、晋升全职业周期，同步规范培训证书核发与复审机制。培训后通过课堂考核、实操检验、工作应用评估等多维度开展效果复盘，并以培训协议明确服务期限与权责，保障培训质量，也为员工能力提升与公司人才储备提供双重支撑。

指标	单位	2025年
员工培训投入	万元	85.5
员工培训场次	场次	481
接受培训总人次	人次	10,871
接受培训总人数	人	630



指标	单位	2025年
培训覆盖率		
员工培训覆盖率	%	99.21
按性别划分的受训比率		
女性	%	99.58
男性	%	98.99
按职级划分受训比率		
高级管理层	%	100
中级管理层	%	100
其他员工	%	99.14
培训时长		
培训总时长	小时	2,149.6
按性别划分受训时长		
女性	小时	809.06
男性	小时	1,323.61
按职级划分受训时长		
高级管理层	小时	23.70
中级管理层	小时	165.87
其他员工	小时	1,943.10
平均培训时长		
每名员工每年接受培训的平均时长	小时/人	3.39
按性别划分受训时长		
女性	小时/人	3.37
男性	小时/人	3.35
按职级划分受训时长		
高级管理层	小时/人	3.39
中级管理层	小时/人	3.39
其他员工	小时/人	3.36

培训措施

2025年，公司聚焦岗位需求与人才成长，分类分层推进员工培训工作，全年计划培训项目82项全部完成，培训完成率达100%。公司通过“内部+外部+线上”三维培训模式，开展内部培训360场，覆盖9,506人次，涵盖党建、安全、质量等多领域；选派142人次参与84场外部培训；积极推进线上培训，669人次报名参与中兵学堂86个线上学习，实现全层级员工覆盖。



新入职员工培训

2025年7月，公司组织开展了2025年新入职员工培训，有效提升了新入职员工的职业素养、岗位适配能力与团队协作水平，顺利完成职场角色过渡，为公司人才梯队建设注入新生动力。



新入职员工培训

职业发展

公司构建了覆盖研发、技术、营销、职能、技能五大职系的多元化职业发展体系，制定《员工职业发展通道管理制度》《职业技能等级认定管理办法》等制度，明确各职系1-14级拉通职级路径及学历、经验、绩效等任职标准。同时建立“以能调级、因岗调级、奖惩调级”动态调整机制，结合年度绩效考核结果开展职级评审，跨职系调岗设置试岗期与导师制保障适配性。此外，公司积极推行职业技能等级认定，通过理论考试、实操考核与现场评审，规范初、中、高技能等级晋升，形成通道清晰、标准明确、晋升有序的发展生态。

职业发展通道概览	研发职系		技术职系		营销职系		职能职系		技能职系	
	职级	职衔	职级	职衔	职级	职衔	职级	职衔	职级	职衔
14	R14	高级研究员								
13	R13	研究员								
12	R12	资深研发专家	T12	资深技术专家			P12	资深职能专家		
11	R11	高级研发专家	T11	高级技术专家	S11	三星级营销员	P11	高级职能专家		
10	R10	研发专家	T10	技术专家	S10	二星级营销员	P10	职能专家		
9	R9	资深研发工程师	T9	企业级技术员	S9	一星级营销员	P9	资深职能管理师	O9	九级工
8	R8	高级研发工程师	T8	战略级技术员	S8	资深销售员	P8	高级职能管理师	O8	八级工
7	R7	研发工程师	T7	发展级技术员	S7	高级销售员	P7	职能管理师	O7	七级工
6	R6	初级研发工程师	T6	资深技术员	S6	销售员	P6	资深职能专员	O6	六级工
5			T5	高级技术员			P5	高级职能专员	O5	五级工
4			T4	技术员			P4	职能专员	O4	四级工
3							P3	初级专员	O3	三级工
2									O2	二级工
1									O1	一级工

职业发展通道图

职业健康与安全

华强科技严格遵守《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》等相关法律法规，建立完善的职业健康与安全管理体系，致力于为员工创造一个安全、健康的工作环境。报告期内，公司未发生安全生产事故。

治理

为系统提升安全生产、职业卫生及消防管理水平，公司组织编制并发布《安全、职业卫生、消防制度汇编》，系统整合安全生产、消防安全及职业卫生管理制度，涵盖责任制、教育培训、隐患排查、应急管理、危险源辨识、职业病危害监测等多个模块。明确各级管理责任和操作要求，强化风险预防和过程控制，是公司开展安全生产和职业健康管理的重要依据。

公司设立职业病防治领导机构，由董事长担任组长，副职领导及各职能部门、生产经营单位负责人为成员，形成“主要负责人全面负责、分管负责人具体落实、职能部门归口管理、各单位分级负责”的管理架构。

公司建成安全环保信息化管理系统，整合安全环保监控系统、AI智能监控平台及视频监控平台，实现对生产现场的数字化、智能化监管。系统具备烟火识别、行人检测、人员超限、睡岗、离岗及安全帽佩戴识别等10项AI智能识别功能，有效提升现场风险预警能力和安全管控的精准性、实时性与可追溯性。



职业健康安全管理体系认证证书



构建分级分类的安全培训体系，夯实全员安全能力基础

报告期内，为持续提升全员安全意识和履职能力，公司系统开展安全宣传教育活动，制定并实施覆盖公司级、部门（分厂）级、班组级的三级安全教育培训计划，形成分层负责、逐级落实的培训机制。2025年，公司围绕中层干部、安全管理人员、班组长等关键岗位开展专项安全培训，进一步强化管理层与一线骨干的安全履职能力。

同时，公司严格落实持证上岗要求，公司主要负责人、分管安全领导、安全管理人员、特种设备操作人员及特种作业人员均参加外部专业机构培训并考核合格，持证率达100%，确保关键岗位人员具备法定资质和专业能力，为公司安全生产稳定运行提供有力保障。



战略

公司围绕生产运营实际和行业特点，识别职业健康与安全领域的风险与机遇。

风险/机遇	类型	描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生可能性	应对措施
风险	生产安全	生产过程中存在机械伤害、化学品接触等安全风险。	可能造成停产损失及赔偿支出	短期	大	中	<ul style="list-style-type: none"> 强化安全培训； 定期隐患排查。
	职业健康	粉尘、挥发性气体等职业危害因素可能影响员工健康。	可能产生职业病赔付及整改成本	中长期	中	中	<ul style="list-style-type: none"> 开展职业病危害检测； 优化通风及个体防护配置。
	设备安全	关键设备故障或失效影响安全生产。	影响生产效率并增加维修成本	短期	中	中	<ul style="list-style-type: none"> 建立预防性维护机制； 开展设备巡检。
	应急管理	突发事件处置不及时可能扩大损失。	增加事故损失及声誉风险	短期	大	中	<ul style="list-style-type: none"> 完善应急预案； 定期开展应急演练。
	安全投入不足	盈利波动可能影响安全投入持续性。	影响安全改造及防护升级进度	中期	中	中	<ul style="list-style-type: none"> 将安全投入纳入年度预算刚性管理。
机遇	技术升级	智能制造及自动化改造降低人为风险。	降低事故率及长期管理成本	中长期	大	中	<ul style="list-style-type: none"> 推进数字化生产； 提升本质安全水平。
	政策环境	国防及安全产业需求提升。	增强盈利能力及安全投入能力	中长期	大	中	<ul style="list-style-type: none"> 加大研发投入； 提升防护产品安全性能。

影响风险和机遇管理

公司制定了《危险源辨识、风险评价和控制措施的确管理制》，建立风险管理、应急管理和隐患排查协同推进机制，强化风险预控与隐患治理，不断提升职业健康与安全管理水平。

风险管理机制

公司建立系统化的职业健康安全风险管理机制，形成“风险识别—风险评估—风险控制—监测评审—持续改进”的闭环管理流程，实现安全风险的全过程管控。

风险识别

以作业单元为基础，围绕人员、设备设施、作业活动及作业条件变化等要素，运用“能量意外释放”理论，系统辨识物的不安全状态、人的不安全行为及环境不安全条件，全面识别可能导致事故或职业病的危险源；各单位每年至少开展一次全面辨识，并在新工艺、新设备、新材料投用、发生事故或实施非常规作业前及时补充识别。

风险评估

采用风险是非判定法及作业条件危险性评价法（LEC法），从事故发生可能性（L）、暴露频繁度（E）及后果严重度（C）进行量化分析，计算风险值并划分风险等级，区分可接受风险与不可接受风险。

风险管理

按“消除—替代—工程控制—管理措施—个体防护”的控制优先顺序制定管控措施，对三级及以上风险制定专项控制方案，对不可接受风险实施重点整改；将相关措施纳入风险管理台账，明确责任单位和责任人。

风险监测与评审

定期对危险源辨识的完整性和控制措施的有效性进行评审，确保风险管控措施落实到位；对非常规作业实行事前辨识、现场评估和专项管控，强化风险预控能力。

应急管理

公司围绕安全生产、职业健康及突发事件风险，制定综合应急预案及专项应急处置方案，明确应急组织架构、职责分工和处置流程，形成“统一指挥、分级响应、部门协同”的应急管理体系。预案涵盖事故报告程序、现场处置措施、人员疏散与医疗救护、物资保障及信息报送等关键环节，确保突发事件发生时能够快速响应、科学处置、有效控制事态发展。

同时，公司建立应急演练和培训机制，定期组织实战化演练与评估，不断检验和优化预案的可操作性和有效性；配备必要的应急物资和防护装备，保障应急资源充足可用。通过制度化管理与常态化演练，公司持续提升突发事件防范与处置能力，最大限度减少人员伤亡和财产损失，保障员工生命安全和生产经营稳定运行。



应急演练

2025年6月、11月，在消防宣传月系列活动中，各单位采用“理论讲解+实操演练”相结合的方式，系统讲解灭火器材使用方法、人员疏散逃生及报警处置流程，并围绕电气火灾等常见风险场景开展针对性专项演练，切实提升员工应急处置能力。



现场图片

隐患排查

公司持续强化隐患排查与闭环治理机制，由安全环保部牵头组织开展系统性安全排查，重点聚焦电气线路、消防设施运行状态及易燃物品存放管理等关键环节。对排查发现的问题建立隐患台账，严格执行“整改—复查—销号”闭环管理流程，确保隐患整改到位、责任落实到人。

指标与目标

安全生产目标		
指标	目标	达成情况
重伤及以上生产安全事故	0起	已达成
员工安全培训覆盖率	100%	已达成
安全隐患整改计划完成率	100%	已达成
设备设施安全防护完好率	100%	已达成
环境污染事故发生次数	0起	已达成
重大火灾事故发生次数	0起	已达成
治安案件、刑事案件处理及时率	100%	已达成
职业健康目标		
职业中毒事故及职业病例	0起	已达成
岗位职业危害因素检测覆盖率	100%	已达成
职业健康体检率	100%	已达成

指标	单位	2025年
安全生产		
安全生产事故数	起	0
因工作关系死亡人数	人	0
隐患排查整改率	%	100
安全应急演练次数	场次	18
安全生产投入	万元	50.25
安全生产投入占营业收入比例	%	0.08
安全教育培训		
安全培训总投入	万元	20.3
安全培训场次	场	127
参与安全培训人次	人次	2,201
参与安全培训人数	人	635
安全培训总时长	小时	603
人均安全培训时长	小时/人	0.95
安全培训员工覆盖率	%	100
职业健康		
特种作业人员持证上岗率	%	100
工伤保险的投入金额	万元	42.59
工伤保险人员覆盖率	%	100
职业病发生率	%	0

安全生产措施

根据公司《生产安全事故管理制度》《生产安全事故应急管理制度》等制度文件要求，公司构建了系统化、全流程的安全管理体系。

| 安全事故管理

公司建立健全生产安全事故应急与管理体制，明确以董事长为总指挥的应急救援指挥机构，形成统一指挥、分级响应、部门协同的应急管理架构。通过风险辨识与评估，编制综合应急预案、专项预案及现场处置方案，并依法评审备案，定期组织演练与评估，确保预案科学性和可操作性。

在事故处置方面，公司严格执行事故1小时报告制度，第一时间启动应急预案，组织抢险救援、人员疏散和风险控制，防止事故扩大和次生灾害发生。同时规范事故现场保护、信息报送和舆情管理，保障处置过程依法合规。

在事故调查与整改方面，公司坚持依法依规、追根溯源和“四不放过”原则，系统查明事故原因，明确责任追究，制定针对性整改和防范措施，并开展举一反三整改评估。安全管理部门负责事故统计、分析与档案管理，持续提升风险防控能力。

通过制度化、应急演练常态化和责任追究机制，公司不断强化安全生产基础管理，提升突发事件应对能力，保障员工生命安全和企业稳定运行。

| 培训与文化建设

公司严格遵循《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》等相关法律法规和标准要求，结合生产作业风险特点及岗位实际情况，开展公司员工及相关方人员的安全生产与职业健康培训。



消防宣传月系列活动

2025年11月1日至11月30日，公司以“全民消防、生命至上——安全用火用电”为主题，围绕“全员参与、实战导向、隐患清零”三大重点，组织开展消防宣传月系列活动。活动通过系统培训、多元宣传、实战演练和隐患排查等四大板块协同推进，全面提升员工消防安全意识和应急处置能力，夯实公司消防安全管理基础。

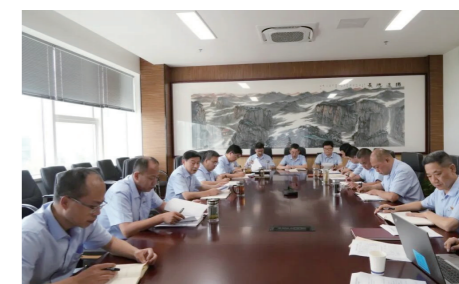


宣传活动



“人人讲安全、个个会应急——查找身边安全隐患”培训

2025年6月，公司围绕“人人讲安全、个个会应急——查找身边安全隐患”主题，组织开展“安全生产月”系列活动，系统推进安全培训与宣传教育工作。公司党委通过理论学习中心组专题学习习近平总书记关于安全生产的重要论述和重要指示精神，强化理论引领，专题部署安全生产月各项工作；公司主要负责人深入基层一线开展调研督导，推动安全责任落实。



培训现场

公司持续开展职业健康宣传教育工作。报告期内，共面向中层干部、职业健康管理员、班组长及一线员工开展职业病防治法律法规、典型案例等专题培训17场，累计培训人员800余人次，发放宣传手册400余份，进一步提升了管理人员的专业管理能力和员工的自我防护意识。

相关方安全管理

公司制定并实施《相关方安全环保管理办法》，对工程承包、外来施工、物流运输、设备安装维修、委托加工等各类相关方实施分阶段、全过程安全管理，涵盖准入审核、协议签订、培训告知、现场监管、绩效评价及退出机制等关键环节。

制度与准入管理

建立相关方名录及档案管理制度，实施资质审核与备案；严格审查营业执照、安全资质及特种作业证书；签订《相关方安全环保管理协议书》，明确双方安全责任；作业前办理安全告知、危险源辨识及作业票审批手续。

安全培训与教育

相关方人员进场前必须接受安全告知与教育培训；对动火、高空、临时用电等危险作业开展专项技术交底；特种作业人员持证上岗；监督检查相关方安全培训落实情况。

现场监督与过程控制

作业期间由对口接洽单位和安全管理部门实施双重监管；加强交叉作业统一指挥管理；严格执行危险作业审批制度；开展安全抽查，对违章行为有权停止作业并处罚。

安全考核与评价机制

每年组织对相关方安全资质及安全绩效进行综合评估；将安全表现纳入续用条件；对发生重伤及以上事故或多次严重违章的相关方取消资格或暂停续用；建立经济处罚和责任追究机制。

闭环管理与退出机制

形成“建档—作业前—作业中—作业后—年度评估”的全过程闭环管理；建立不良记录和中止退出机制，强化安全绩效约束。

公司通过制度规范、资质准入、培训告知、现场监督和年度绩效评估相结合的方式，建立了承包商全过程安全管理体系，强化相关方安全责任落实和风险管控能力，确保外部作业活动与公司安全管理要求有效衔接，持续降低交叉作业和外包作业安全风险。

危险化学品管理

公司制定《危险化学品管理制度》及《危险化学品泄漏应急预案》，明确危险化学品安全管理职责分工，建立台账管理和分级管控机制，对危险化学品及易制爆物料实施全生命周期规范管理。



职业健康保障

公司制定并实施《劳动防护用品管理规定》，对劳动防护用品的识别选型、采购验收、发放标准、使用管理、培训监督及报废处置等全过程进行规范，明确职业健康管理部门、采购部门、物流部门及各使用单位的职责分工，建立发放标准和台账管理机制，确保为员工配备符合国家标准个体防护装备，并通过监督检查和考核机制保障规范佩戴与有效使用，切实防范职业危害风险。公司定期开展职业病危害因素检测与职业健康体检，确保员工工作场所符合相关健康标准，及时调离不符合岗位要求的员工，保障员工职业健康安全。2025年，共有286人参加职业健康体检，检查项目主要覆盖噪声、粉尘、苯系物、甲醛等主要职业危害因素。



警示标识与标志

职业危害告知

社会公益

华强科技严格依据《中华人民共和国公益事业捐赠法》及上级单位相关规定，明确捐赠原则、范围、程序与监督机制，将对外捐赠纳入全面预算管理体系，实行党委会前置研究、董事会审批决策的治理流程，保障决策科学规范、权责清晰。

社会贡献

公司高度重视社会责任履行，制定并实施《对外捐赠管理办法》，系统规范对外捐赠行为，强化预算管理与资金管控，确保公益投入合规、高效、透明。

在公益实践方面，公司围绕教育、科学、文化、卫生医疗、体育、环境保护等公益事业，积极开展公益性捐赠；在自然灾害、事故灾难和公共卫生事件等突发情形下，主动开展救济性捐助。

- 履行责任原则**：公司依法履行社会责任，积极参与救助性和公益性捐赠活动，规范对外捐赠行为，兼顾社会价值与股东权益保护。
- 自愿无偿原则**：捐赠行为坚持自愿、无偿原则，不得以捐赠名义从事任何营利性活动。
- 权责清晰原则**：严禁经营者或员工以个人名义处置公司资产进行捐赠；子公司对外捐赠须履行报批程序，经公司批准后方可实施。
- 诚实守信原则**：对已履行内部决策程序并向社会或受赠方作出的捐赠承诺，必须严格履行，不得擅自变更或撤销。

云南省砚山县帮扶

公司于2025年4月向云南省砚山县捐赠帮扶资金45万元。

关键绩效

报告期内，公司公益慈善总投入

45万元



乡村振兴

公司积极贯彻落实集团公司《关于积极参与“央企消费帮扶迎春行动”活动的通知》要求，主动融入央企消费帮扶体系，持续深化消费帮扶实践，切实以实际行动助力乡村振兴。

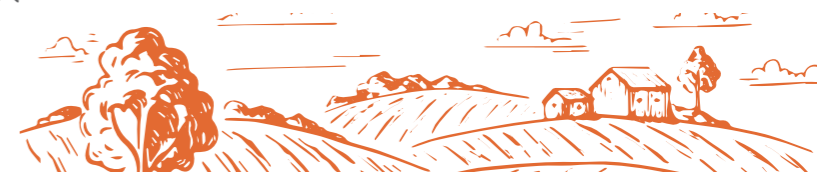
在组织实施方面，公司通过工会、食堂等渠道加强政策宣传引导，广泛动员员工参与消费帮扶活动；同时结合员工实际消费需求，通过内部平台推送帮扶产品信息，倡导员工按需选购，以稳定采购带动帮扶地区特色产业发展。

通过持续开展消费帮扶，公司以市场化方式支持帮扶地区农产品销售和产业发展，促进农民增收和地方经济活力提升，切实将企业发展成果转化为推动乡村振兴的实际行动。

关键绩效

报告期内，公司乡村振兴总投入

28.74万元



消费帮扶行动

2025年9月，公司通过央企消费帮扶平台集中采购大米、杂粮、黄豆、木耳等帮扶产品598份，采购金额共计19.24万元，并通过现场发放方式惠及全体职工。

2025年12月，公司持续开展地方消费帮扶行动，采购橙子、米酒等特色农产品，采购金额9.5万元，同步组织现场发放，进一步扩大帮扶成效。



帮扶行动



报告附录

关键绩效表

数据类型	定量指标	单位	2025年
治理绩效			
经营绩效	营业收入	万元	62,832.27
	净利润	万元	4,277.75
	纳税总额	万元	3,385.90
党建引领	公司党委数量（含本级党委）	个	1
公司治理	股东会召开总次数	次	3
	审议通过事项	项	17
	董事会成员人数	人	9
	独立董事	人	3
	非独立董事	人	6
	董事会成员出席率	%	100
	董事会召开次数	次	8
	审议通过事项	项	69
	董事及高级管理人员报酬（包含现任和离任）	万元	823.44
环境绩效			
环境合规管理	环保投入	万元	273.37
	环保总投入占营业收入比例	%	0.44
	环保培训次数	次	7
	环保培训参加人次	人次	647
	环保培训时长	小时	1,294
污染物排放	挥发性有机化合物（VOC）排放量	吨	2.3
	挥发性有机化合物（VOC）排放强度	吨/百万营收	0.0037
	颗粒物（PM）排放量	吨	0.48
	颗粒物（PM）排放强度	吨/百万营收	0.00076

数据类型	定量指标	单位	2025年
污染物排放	废水排放量	吨	50.07
	废水处理量	吨	50.07
	化学需氧量（COD）	吨	5.677
	五日生化需氧量（BOD5）	吨	1.085
	悬浮物	吨	5.188
	氨氮（NH3-N）	吨	0.59
	总磷（以P计）	吨	0.205
	动植物油	吨	0.127
	废弃物处理	废弃物产生量	吨
有害废弃物产生量		吨	44.39
无害废弃物产生量		吨	468.47
有害废弃物处置量		吨	44.37
无害废弃物处置量		吨	468.47
废弃物合规处置率		%	100
无害废弃物回收再利用量		吨	468.47
水资源利用	总用水量	吨	554,627
	新鲜水取水总量	吨	554,627
	用水强度	吨/百万营收	882.71
	能源利用	能源消耗总量	吨标准煤
间接能源消耗总量		吨标准煤	5,191.06
能源消耗强度		吨标准煤/百万营收	8.26
外购电力总量		千瓦时	27,729,337.44
外购热力总量		吉焦	54,124.67
光伏发电		千瓦时	3,250,318.44
可再生能源消耗量		吨标准煤	399.46
可再生能源消耗量占比		%	7.7
清洁能源使用总量		吨标准煤	399.46
清洁能源使用占比	%	7.7	
应对气候变化	温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	31,075.60
	间接温室气体排放量（范围二）	吨二氧化碳当量	31,075.60
	温室气体排放强度	吨二氧化碳当量/百万营收	49.46

数据类型	定量指标	单位	2025年
	社会绩效		
	员工总人数	人	635
	少数民族员工数	人	17
	残疾人员工数	人	2
	退伍军人员工数	人	15
	少数民族员工占比	%	2.68
	劳务派遣人员	人	25
	劳动合同签订率	%	100
	新进员工数	人	11
	员工离职数	人	12
	员工流失率	%	1.83
劳工权益	女性权益保护		
	管理人员中女性人数	人	9
	管理人员中女性人数比例	%	16.07
	福利与薪酬		
	参保人数	人	635
	社会保险覆盖率	%	100
	困难员工帮扶人数	人	23
	困难员工帮扶金额	万元	2.54
	人均薪酬	万元	14.68
	人均创收	万元	95.16
	员工民主管理		
	职代会审议通过项目数	项	6
	工会审议通过项目数	项	10
培训与发展	员工培训投入	万元	85.5
	员工培训场次	场次	481
	接受培训总人次	人次	10,871
	接受培训总人数	人	630
	员工培训覆盖率	%	99.21
	培训总时长	小时	2,149.60
	每名员工每年接受培训的平均时长	小时/人	3.39

数据类型	定量指标	单位	2025年
培训与发展	安全生产事故数	起	0
	因工作关系死亡人数	人	0
	隐患排查整改率	%	100
	安全应急演练次数	场次	18
	安全生产投入	万元	50.25
	安全生产投入占营业收入比例	%	0.08
	安全培训		
职业健康与安全	安全培训总投入	万元	20.3
	安全培训场次	场	127
	参与安全培训人次	人次	2,201
	参与安全培训人数	人	635
	安全培训总时长	小时	603
	人均安全培训时长	小时/人	0.95
	安全培训员工覆盖率	%	100
	职业健康		
	特种作业人员持证上岗率	%	100
	工伤保险的投入金额	万元	42.59
应参加工伤保险的总人数	人	635	
工伤保险人员覆盖率	%	100	
社会贡献	职业病发生率	%	0
	公益慈善投入	万元	45
乡村振兴	乡村振兴投入金额	万元	28.74
	研发投入总金额	万元	5,713.82
创新驱动	研发投入占主营业务收入比例	%	9.09
	授权专利累计数	项	244
	授权发明专利累计数	项	60
	授权实用新型专利累计数	项	175
	授权外观设计专利累计数	项	9
	发表论文累计数	篇	44
	商标累计数	项	25
	国家认定企业技术中心	个	1
	每百万营收有效专利数	件/百万营收	0.39

数据类型	定量指标	单位	2025年
创新驱动	研发团队总人数	人	130
	研发人员占员工总人数比例	%	20.47
产品和服务安全与质量	年度质量内审次数	次	1
	聘请第三方机构抽检次数	次	1
	产品召回数量	件	0
	产品或服务相关的安全与质量重大责任事故所涉及金额	万元	0
	质量培训		
	质量培训人次	人次	1,576
	质量培训次数	次	54
	客户服务		
	参与调查的客户数量	人	70
	客户满意度/满意度总分	分/分	96.97
供应链安全	供应商总数	个	270
	拥有质量管理体系认证的供应商数目	个	96
	拥有环境管理体系认证的供应商数目	个	44
	拥有职业健康安全管理体系认证的供应商数目	个	55
	采购总金额	万元	32,868.81
	其中：向当地供应商采购的金额	万元	6,789.88
	向当地供应商采购支出的比率	%	20.66
数据安全和客户隐私保护	供应链环节中具有重大风险与影响的事件数量	件	0
	数据安全/客户隐私保护相关培训场次	次	1
	数据安全/客户隐私保护相关培训总时长	小时	3.5
	参与数据安全/客户隐私保护相关培训的人数	人	117

指标索引表

目录	《全球可持续发展报告标准》 (GRI Standards)	《中国企业社会责任报告指南 (CASS-ESG 6.0)》	《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）》	
关于本报告	2-2	P1.2	/	
董事长致辞	2-22	P2.1	/	
走进华强科技	公司简介	2-1/2-6	P3.1	
	业务布局	2-1/2-6	P3.3	
	企业文化	2-1/2-6	P3.2	
	2025年所获荣誉	2-1/2-6	P3.1-P3.4	
	2025年大事记	2-1/2-6	P3.1-P3.4	
	2025年ESG发展亮点	2-1/2-6	P3.1-P3.4	
	可持续发展治理	2-9/2-12/2-17/2-22/ 2-29/3-1/3-2/3-3	G1.1	第五十三条
党建引领	/	/	/	
治理篇	公司治理	2-9/2-10/2-11/2-12/ 2-18/2-19/2-20/2-29	G1.1	
	投资者关系管理与股东权益	2-2/2-10/2-15/2-20/ 2-29	G1.3	
	合规经营与风险管理	2-9/2-12/2-15/2-27	G2.1	
	商业道德	205/206/417	G2.1/G2.2	第五十五条 第五十六条
环境保护篇	应对气候变化	201-2/305	G2.1	第二十一条至第二十四条 第二十七条
	环境合规管理	301/302/303/304/ 305/306	E2.1.1/E2.4	第三十条、第三十一 第三十三条
	资源利用	301/302/303	E3.1/E3.2/E3.3	第三十五条、第三十六条 第三十七条
产业价值篇	创新驱动	203-1	S2.1	第四十二条
	产品和服务安全与质量	203-1/203-2/416/417	S3.3	第四十七条
	数据安全和客户隐私保护	418	S3.4	第四十八条
	负责任供应链	204/308/414	S3.1	第四十五条

目录	《全球可持续发展报告标准》 (GRI Standards)	《中国企业社会责任报告指南 (CASS-ESG 6.0)》	《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）》	
美好生活篇	员工权益保障	401/402/404/405/ 406/407/408/409	S4.1/S4.3	第五十条
	员工培训发展	404	S4.3	第五十条
	职业健康与安全生产	403	S4.2	第五十条
	社会公益	413	S1.2	第三十九条、第四十条
关键绩效表	/	A2	/	
指标索引	/	A3	/	
反馈意见表	/	A6	/	



湖北华强科技股份有限公司
HUBEI HUAQIANG HIGH-TECH CO., LTD.

反馈意见表

尊敬的读者：

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

1.您对我们履行ESG的总体评价是：

非常好 好 一般 较差 差

2.您对本报告的总体评价是：

非常好 好 一般 较差 差

3.您认为我们在利益相关方沟通方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

4.您认为我们在产品责任方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

5.您认为我们在环境、安全和职业健康方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

6.您认为我们在员工责任方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

7.您认为我们在ESG方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

8.您对我们履行ESG及本报告有何意见和建议？



湖北华强科技股份有限公司
HUBEI HUAQIANG HIGH-TECH CO.,LTD.