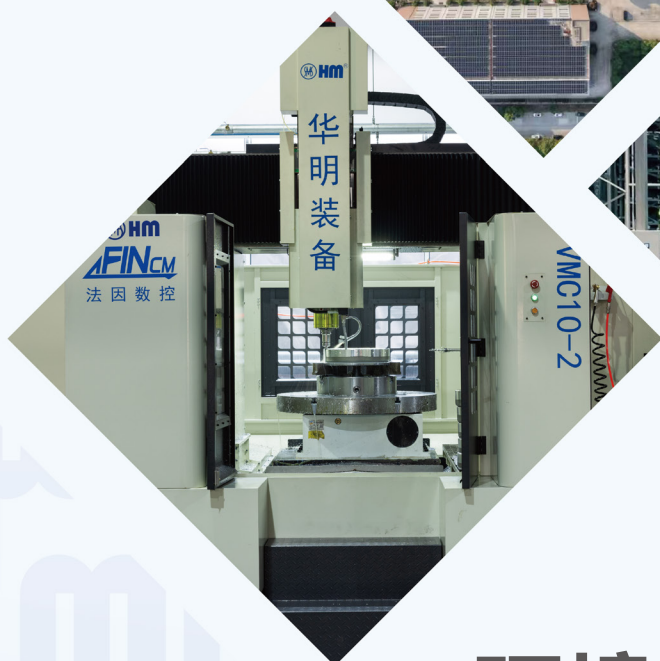




股票简称：华明装备

股票代码：002270



# 2025

## 环境、社会和公司治理 (ESG) 报告

ENVIRONMENTAL、SOCIAL AND  
GOVERNANCE REPORT

# 目录 CONTENTS

关于本报告	01
董事长致辞	03
走进华明	05
发展历程	07
2025 荣誉	09

关键绩效表	77
指标索引	83
意见反馈	92



## 01 规治固本 夯实根基

公司治理	13
风控合规	24
商业道德	27



## 02 低碳环保 绿色先锋

环境管理	31
资源与能源管理	33
排放物与废弃物	37
绿色运营	38



## 03 安全履责 扎实稳健

产品安全	41
供应链管理	45
数据安全	48
安全生产与职业健康	49



## 04 服务客户 数智发展

研发创新	55
客户服务	59



## 05 关爱人才 责任社会

员工管理	65
推动行业发展	74
社会公益	76

# 关于本报告

本报告是华明电力装备股份有限公司（以下简称“华明装备”“公司”）面向利益相关方发布的第三份环境、社会及公司治理（Environmental, Social and Governance, 以下简称“ESG”）报告。



## 报告范围及边界

本报告以华明电力装备股份有限公司为主体，涵盖华明装备旗下各直管公司。披露时间范围与本公司 2025 年年度报告财务信息的披露范围一致。同时，为保障披露信息的完整性和连贯性，部分信息可能追溯到往年。



## 报告数据说明

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。



## 编制依据

- 深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）
- 中国国家标准《社会责任报告编写指南》（GB/T 36001-2015）
- 中国社会科学院《中国企业可持续发展报告指南》（CASS-ESG 6.0）
- 联合国 2030 年可持续发展目标（SDGs）
- 全球报告倡议组织（GRI）《可持续发展报告标准》（GRI Standards）



## 可靠性保证

本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对报告内容的真实性、准确性和完整性负责。



## 发布渠道及联系方式

本报告电子版可在公司官网（[www.huaming.com](http://www.huaming.com)）及巨潮资讯网（[www.cninfo.com.cn](http://www.cninfo.com.cn)）查阅获取。

本公司未来将不断完善报告披露水平及本公司的社会责任治理，如对本报告有任何疑问或建议，欢迎随时联系本公司：

华明电力装备股份有限公司

电话：021-52708824

邮箱：[dsh@huaming.com](mailto:dsh@huaming.com)

地址：上海市普陀区同普路 977 号

## 董事长致辞

尊敬的各位利益相关方：

华明装备始终秉持“诚信治业，仁德待人，创新不止，自强不息”的治企精神，将 ESG 理念深度融合入企业战略规划与日常运营。作为全球领先的分接开关制造商，我们深知 ESG 是企业实现高质量、可持续发展的核心支撑，更是回应股东、员工、客户及社会各界期待的必然选择。2025 年，公司持续深耕 ESG 实践，以规范的治理、扎实的行动、亮眼的成果，在多领域稳步推进，力求实现企业价值与社会价值的同频共振。

### 攻坚核心技术，筑牢创新发展根基

公司锚定特高压与绿色电力装备发展方向，以市场需求为导向深化研发创新，完善产学研协同创新体系，深度参与国家行业标准编制。2025 年，特高压产品批量投运陇东至山东 ±800kV 特高压直流输电工程，SHZVII 换流变压器有载分接开关关键性能达到国际领先水平，自主研发的 24kV 电力电子有载分接开关攻克电弧难题。核心技术的持续突破，为公司巩固行业地位，拓展全球市场奠定坚实基础。

### 深化绿色运营，智造低碳发展标杆

公司持续以“双碳”目标为指引，构建覆盖能源管理、排放物处置、绿色运营的全度环境管理体系，严格落实环保法规，推动生产全流程绿色低碳转型。2025 年，公司奉贤生产基地和贵州辰廷积极推进分布式光伏项目，提升清洁能源使用量。公司完成奉贤立体仓库智能化改造，通过推行立体仓库管理模式实现物料存储规范化、智能化管控，既达成集约降耗的核心目标，也有效提高仓储空间利用率与货物周转效率，降低仓储成本；同时引入自主设计的 VMC 系列立卧复合加工中心强化数控加工整体能力，升级绝缘车间打造现代化标准生产环境，在装配车间引入机械手设备替代部分人工重复性操作，提升装配精度与生产效率。未来，公司将持续推进数字化改造，为生产过程数字化、无纸化提供支撑，全方位完善生产体系。

### 厚植人才根基，激活企业内生动力

公司始终坚守“以人为本”理念，完善平等、包容的雇佣管理体系，保障残疾员工、小时工等群体合法权益，搭建管理与技术双轨职业发展通道，构建多层次全覆盖的员工培训体系，深化人文关怀与多元福利保障，并精准帮扶困难职工，打造有温度的企业“家文化”。

### 践行责任担当，赋能行业社会发展

公司秉持与行业、社会共生共荣的发展理念，充分发挥龙头引领作用，助力产业高质量发展。持续深化绿色供应链建设与商业道德管理，积极践行社会责任，以实际行动回馈社会。

公司主动参与编制特高压变压器用分接开关国家标准，依托上海国际电力展、迪拜领航员大会等国内外高端展会，积极展示技术实力，分享行业成果；设立“华明教育”专项基金，向多所学校捐赠，支持教育事业，并向多家医疗机构开展慈善捐助。同时，公司斩获多项行业及资本市场荣誉，充分彰显了华明装备作为民族制造企业的时代担当。

展望未来，站在新的发展起点，公司将继续以新发展理念为指引，把 ESG 治理融入业务发展的每一个环节，持续攻坚核心技术，深化绿色低碳转型，厚植人才发展优势，拓展社会责任边界。我们将始终坚守企业初心，以更严格的标准，更务实的行动，践行可持续发展责任，与全体利益相关方携手同行，共同推动电力装备行业的高质量发展，为社会发展贡献更多华明力量！

华明电力装备股份有限公司

董事长：肖毅

2026 年 4 月

# 走进华明

## 公司简介

华明装备 (002270) 是全球领先的变压器分接开关制造商。根据弗若斯特沙利文资料, 2024 年公司在分接开关市场以收入计位列全球第二、中国第一。公司服务于传统与高增长终端市场, 为客户提供种类繁多的分接开关及相关解决方案。分接开关作为电力变压器关键组成部分, 新能源行业、储能系统、AI 数据中心及其他终端市场需求驱动公司发展。

公司三十年来始终专注于分接开关业务, 在产品开发、高精度制造工艺及技术研发领域进行大量投入。因此, 公司建立了涵盖研发、设计、制造、测试、销售及售后服务的全面端到端能力, 并与全球领先的变压器制造商及电网运营商建立了深厚而长期的合作关系。公司在多个维度取得了重大里程碑式进展, 巩固了我们的市场地位和全球竞争力。

## 企业文化

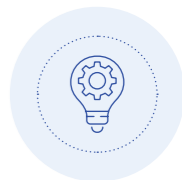
华明装备秉持“诚信治业, 仁德待人, 创新不止, 自强不息”的治企精神, 为企业树立诚信形象。同时, 公司全力为员工营造良好工作氛围, 近到员工保障, 远到员工发展, 为员工打造企业温暖的“家”。

## 业务与产品

公司主要从事电力设备、数控设备及电力工程业务。公司产品畅销全球各地, 电力设备远销欧洲、北美、东南亚等多个国家和地区。

### 电力设备业务

电力设备业务为公司核心业务, 包括变压器分接开关的研发、生产、销售和全生命周期的运维检修。



### 数控设备业务

数控设备业务主要为成套数控设备的研发、生产和销售。



### 电力工程业务

电力工程业务主要为新能源电站的承包、设计施工。



# 发展历程

**1995 年**

我们的全资附属公司上海华明电力设备制造有限公司（华明制造）根据中国法律成立为有限责任公司。

**2003 年**

我们扩建位于上海奉贤的高压电气设备制造基地，建立大规模制造及综合产业链能力的核心枢纽。

**2007 年**

本公司获上海市知识产权局认定为“上海市专利示范企业”。

**2008 年**

我们的有载分接开关获上海市名牌产品推荐委员会认定为“上海名牌”。

**2009 年**

我们的分接开关测试中心获得 CNAS 实验室认可。

**1999 年**

通过向意大利及德国出口分接开关，我们将出口市场扩展至欧洲。

**2015 年**

我们已完成重大资产重组，我们的业务于深圳证券交易所上市。

**2016 年**

山东法因数控机械股份有限公司更名为华明电力装备股份有限公司。我们位于土耳其的生产基地开始投产。

**2019 年**

我们于巴西及美国设立销售及  
服务网点。

**2022 年**

本公司获中华人民共和国工业和信息化部（工信部）认定为国家级专精特新“小巨人”企业。我们于新加坡设立一家全资附属公司，并开始在整个东南亚市场拓展销售及  
服务网络。

**2023 年**

我们的分接开关获国家能源局认定为能源领域首台（套）重大技术装备（项目）名单之一。

**2024 年**

华明制造获工信部认定为制造业单项冠军企业。

**2025 年**

新型真空有载分接开关已于陇东—山东 ±800kV 特高压直流输电工程正式投入大规模商业运营。印尼生产基地开始投产。华明制造获工信部认定为“全国工业和信息化系统先进集体”。

# 2025 荣誉



<p>2025 年上市公司 现金分红榜单 (入选)</p> <p>中国上市公司协会</p>	<p>上海华明电力设备制造有限公司</p>	
<p>未来 20 成长力年度企业</p> <p>第一财经</p>	<p>“全国工业和信息化系统先进集体” 称号</p> <p>工信部</p>	<p>上海市专精特新“小巨人”企业 复核认证</p> <p>上海市经济和信息化委员会</p>
<p>第十六届中国上市公司 —投资者关系管理股东回报奖</p> <p>证券时报</p>	<p>上海市专精特新企业 复核认证</p> <p>上海市经济和信息化委员会</p>	
<p>第十六届中国上市公司 —投资者关系管理天马奖</p> <p>证券时报</p>	<p>山东法因数控机械设备有限公司</p>	
<p>投资者关系金奖 (2024) —杰出机构关注奖</p> <p>全景网</p>	<p>全国机械行业科技进步三等奖</p> <p>中国机械工业联合会、中国机械工程学会</p>	
<p>未来能源产业之星 上市公司</p> <p>财中网</p>	<p>雪球 2024 年度 影响力上市公司</p> <p>雪球</p>	



# 01 规治固本 夯实根基

公司坚持“合规稳健、透明高效”的治理理念，将规范运营融入发展全程，通过完善治理结构、健全风控合规体系、构建全维度 ESG 管理机制，强化利益相关方沟通，严守商业道德与廉洁运营底线。

## 我们的行动

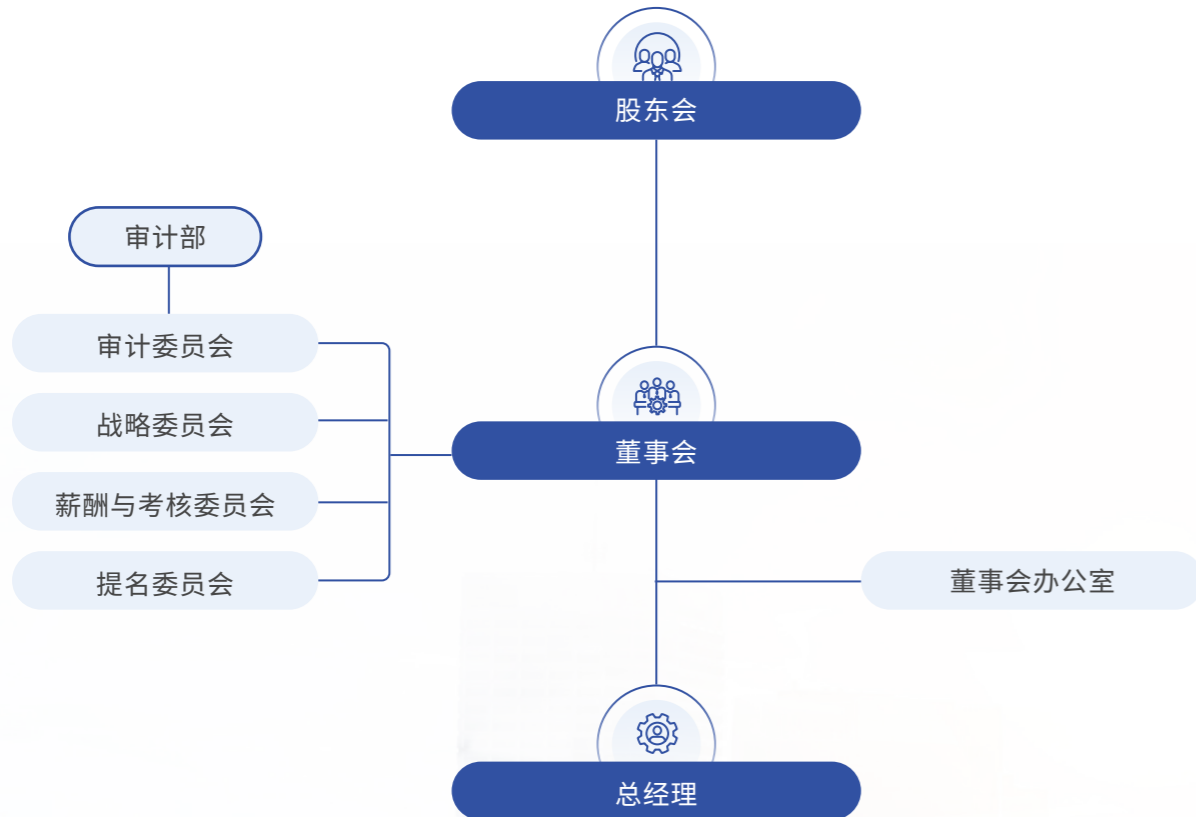
- 完善企业治理
- 强化投资者关系
- 搭建 ESG 管理体系
- 加强风险管控
- 深化合规建设

## 贡献 SDGs



# 公司治理

公司持续完善治理架构，深化利益相关方沟通，精准识别 ESG 关键议题，将 SDGs 目标融入治理实践。公司通过健全的投资者关系管理与风险防控体系，筑牢发展根基。



# 治理体系

公司严格遵循《公司法》《上市公司治理准则》等法律法规要求，制定并持续完善《公司章程》《董事会议事规则》等相关制度，构建了以股东会、董事会及管理层为核心的治理架构。董事会下设立战略委员会、薪酬与考核委员会、提名委员会、审计委员会等专门机构，保障运营合规与透明。公司制定并实施《董事会审计委员会实施细则》等管理制度，为治理架构有序运行筑牢制度根基。

公司股东会作为公司最高权力机构，依法行使重大事项决策、利润分配审议、董事选举等核心职权，保障全体股东尤其是中小股东合法权益；董事会聚焦战略制定、风险管控与管理层督导，筑牢公司发展“决策中枢”；高级管理层专注战略落地与日常运营，统筹推进生产经营、技术创新等具体工作，确保经营目标高效达成。

公司董事会成员结构合理，独立董事占比符合监管要求，女性董事占比适当。同时，董事会成员具备优秀专业素养与丰富治理经验，人员选聘坚持性别平等、民族平等的公平原则。

### 截至报告期末

- 公司董事会成员 **9** 名，独立非执行董事 **3** 位，占比 **33.3%**
- 公司女性董事 **1** 名，占比 **11.1%**

### 报告期内

- 股东会召开 **4** 次，审议议案 **33** 项
- 董事会召开 **9** 次，审议议案 **86** 项
- 董事会专门委员会召开 **14** 次，审议议案 **28** 项



关键绩效

## 治理荣誉

公司以规范高效的治理架构与合规实践获行业及监管认可，报告期内，公司荣获多项资本市场荣誉。



2025 年上市公司现金分红榜单 (入选)  
中国上市公司协会



投资者关系金奖—杰出机构关注奖  
全景网



投资者关系管理股东回报奖  
证券时报“第十六届中国上市公司价值评选”



投资者关系管理天马奖  
证券时报“第十六届中国上市公司价值评选”

## 投资者关系

公司制定并实施《投资者关系管理制度》《信息披露管理制度》，规范全流程管理要求。公司重视保障全体投资者尤其是中小股东合法权益，通过举办业绩说明会、接待投资者调研、及时回复深交所互动易等方式，帮助投资者了解公司经营状况与发展战略。公司信息披露内容全面覆盖定期报告、临时公告等法定信息，以及经营数据、财务状况、重大投资等关键内容，无选择性披露情形，确保全体投资者平等获取公司信息。

### 报告期内

- | 共计召开 **136** 场投资者调研，共接待超 **1,200** 人次投资者调研
- | 共对外发布定期报告和临时报告共计 **155** 份



关键绩效

公司发布并实施《未来三年（2023 年 -2025 年）股东回报规划》，每年将以现金方式分配不少于当年实现的可供分配利润的 60%。2025 年，公司入选中国上市公司分红榜单。

### 报告期内

- | 公司半年度及三季度分红 **3.58** 亿元
- | 2025 年度分红 **1.88** 亿元
- | 2025 年度累计分红 **5.47** 亿元



关键绩效

# ESG 治理

## SDGs 目标

### 章节索引 关爱人才 责任社会

**3 良好健康与福祉** 建立职业健康安全管理体系，定期开展员工体检；  
强化安全生产管控，开展安全培训与应急演练；  
提供多元化员工福利，保障员工身心健康。

### 章节索引 关爱人才 责任社会

**4 优质教育** 构建多层次员工培训体系，覆盖技能、安全等多维度；  
设立教育奖励基金，支持院校教育教学改革与人才培养；  
开展校企合作，为学生提供实践与就业支持。

### 章节索引 关爱人才 责任社会

**5 性别平等** 招聘与晋升中坚持性别平等，无性别歧视；  
保障女性员工合法权益，提供专项健康体检等福利；  
培养女性管理人才，优化管理层性别结构。

### 章节索引 低碳环保 绿色先锋

**6 清洁饮水和卫生设施** 建设污水处理系统，确保废水达标排放并推动循环利用；  
规范生产现场环境卫生管理，减少污染隐患；  
推广绿色办公，提升办公环境清洁度。

### 章节索引 低碳环保 绿色先锋

**7 经济适用的清洁能源** 建设厂区光伏发电项目，提升清洁能源使用比例；  
建立能源管理体系，实施节能技术改造；  
推广高效节能设备，降低能源消耗强度。

### 章节索引 关爱人才 责任社会

**8 体面工作和经济增长** 完善薪酬绩效体系，保障员工合理薪酬与福利；  
构建管理与技术双轨职业发展通道，助力员工成长；  
严格遵守劳动法规，保障员工合法权益，杜绝强制劳动。



### 章节索引 服务客户 数智发展

**9 产业、创新和基础设施** 持续研发投入，攻克特高压等关键技术，推动产品迭代；  
参与国家及行业标准编制，引领产业技术规范；  
开展产学研合作，搭建创新平台，促进技术转化。

### 章节索引 关爱人才 责任社会

**10 减少不平等** 为不同学历、背景员工提供公平就业与晋升机会；  
建立困难员工帮扶机制，提供资金与物资支持；  
布局多区域生产基地，带动地方就业与经济均衡发展。

### 章节索引 关爱人才 责任社会

**11 可持续城市和社区** 推动生产运营绿色转型，减少对城市环境影响；  
参与社区公益活动，助力社区基础设施完善；  
践行社会责任，提升社区生活质量。

### 章节索引 低碳环保 绿色先锋

**12 负责任消费和生产** 实施废弃物分类管理，推动危险废物合规处置与资源回收；  
构建绿色供应链，要求供应商遵守环保与道德标准；  
推广轻量化、长寿命材料应用，减少资源消耗。

### 章节索引 低碳环保 绿色先锋

**13 气候行动** 将气候变化纳入战略规划，开展碳排放盘查；  
实施节能改造项目，降低温室气体排放强度；  
研发推广低碳环保产品，助力客户减排。

### 章节索引 规治固本 夯实根基

**16 和平、正义与强大机构** 建立廉洁管理制度，杜绝商业贿赂与舞弊行为；  
合规经营，积极响应政府监管要求，维护市场秩序。

### 章节索引 关爱人才 责任社会

**17 促进目标实现的伙伴关系** 与供应商、客户建立长期稳定的合作关系，实现共赢；  
参与行业交流与国际合作，分享可持续发展经验；  
搭建利益相关方沟通机制，倾听各方诉求并积极响应。

## ○ ESG 发展理念

公司积极践行创新、协调、绿色、开放、共享的新发展理念，围绕安全生产、科技创新、公司治理、人才培养等关键领域持续深耕与实践，全力推动产业高质量发展。

## ○ ESG 管理

公司依据《企业内部控制基本规范》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号—主板上市公司规范运作》等有关规定，制定并实施《ESG 管理制度》，并建立完善的 ESG 管理架构，对相关工作进行统一领导、决策并组织实施。



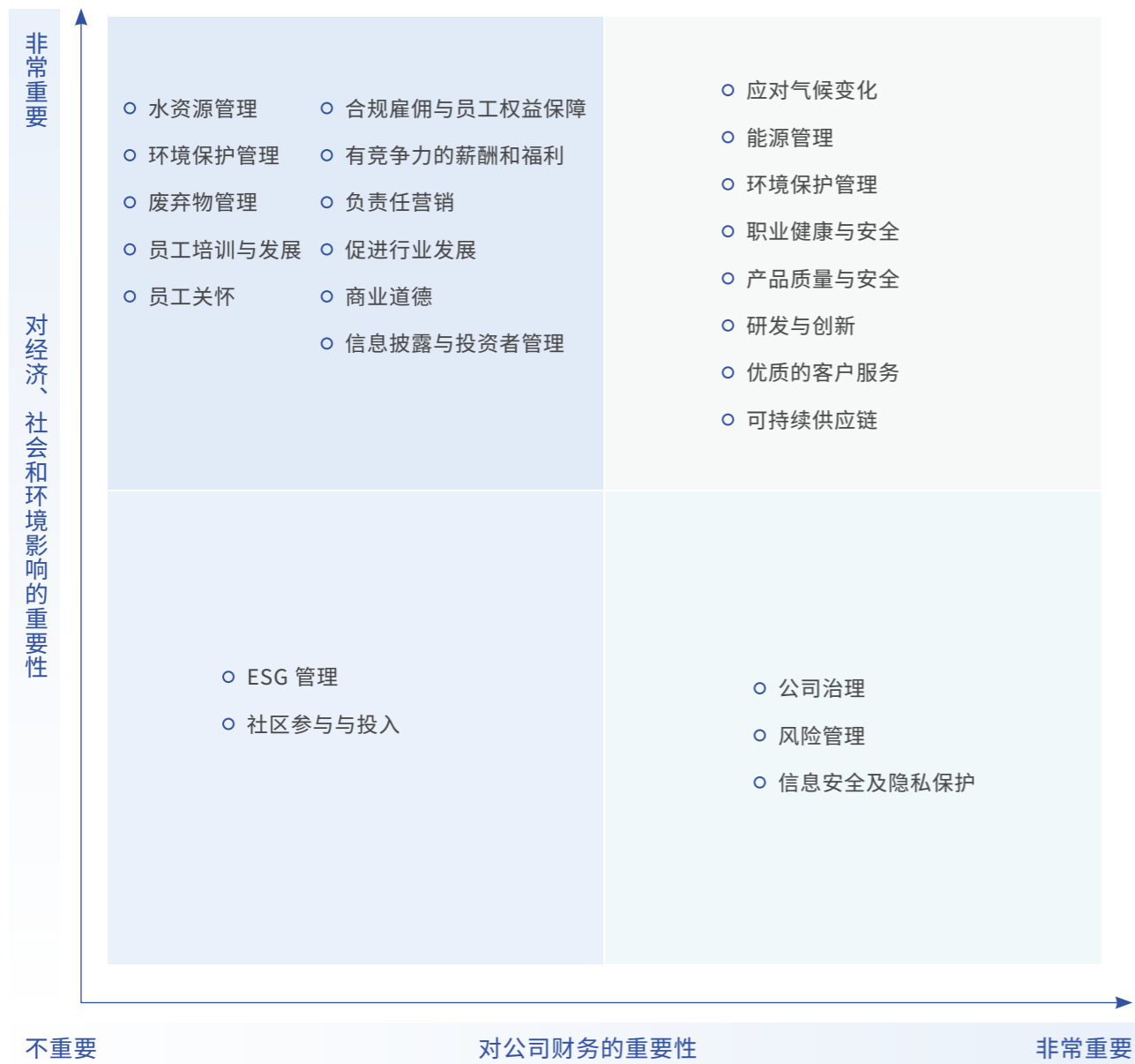
## ○ 利益相关方沟通

公司建立健全利益相关方沟通机制，倾听利益相关方意见及建议，精准识别实质性 ESG 议题。



## ○ 议题“双重重要性”分析

公司开展实质性议题识别与分析工作，明确对自身具有财务重要性、对利益相关方具有影响重要性的 24 项议题，并通过面向投资者、客户、员工及供应商等开展问卷调查，收集评价与建议，结合专家意见对议题“双重重要性”进行评估和排序。



双重重要性分析

## ○ 尽职调查

维度	议题	议题目标	影响范围			风险识别	应对措施	对应章节
			价值链	公司运营	社会影响			
治理	公司治理	通过建立和维护完善的治理架构与三会运作机制，提升公司决策透明度与运营效率，保障全体股东权益。		✓		组织与治理风险	持续完善公司治理体系，设立董事会专门委员会并定期汇报，严格执行信息披露制度。	规治固本 夯实根基
	风险管理	通过建立覆盖全业务流程的风险识别、评估与防控体系，防范经营合规与运营中断风险，保障公司稳健发展。	✓	✓		组织与治理风险 法律与诉讼风险 运营与供应链风险	制定并实施风险管控相关制度，开展年度内控自评与外部审计，建立风险动态监测与预警机制。	规治固本 夯实根基
环境	应对气候变化	通过制定碳减排目标、实施节能技术改造与管理提升，主动应对气候变化带来的政策与物理风险，推动低碳转型。	✓	✓	✓	法律与诉讼风险 运营与供应链风险 声誉与品牌风险	将应对气候变化纳入战略规划，开展碳排放盘查。实施节能改造，探索清洁能源应用。	低碳环保 绿色先锋
	能源管理	通过建立健全能源管理体系、更新节能设备与技术，系统性提升能源使用效率，控制能源成本，降低运营环境影响。		✓		运营与供应链风险 法律与诉讼风险	制定能源管理制度，开展能源审计与监测，投资引入高效节能设备，开展节能宣传培训。	低碳环保 绿色先锋
	环境保护管理	通过严格执行环保法规、完善污染物与废弃物管理体系，确保排放合规，防范环境污染事件与相关声誉损失。		✓	✓	法律与诉讼风险 声誉与品牌风险 组织与人才风险	建立环境管理组织与制度，定期开展环保培训与应急演练。加强“三废”合规监测与处置，严格管理机加工产生的废切削液及含油废水，定期公开披露生产基地的污染物达标排放数据。	低碳环保 绿色先锋

维度	议题	议题目标	影响范围			风险识别	应对措施	对应章节
			价值链	公司运营	社会影响			
社会	职业健康与安全	通过建立并实施全面的安全生产与职业健康管理体系, 预防工伤事故与职业病, 保障员工生命安全与身体健康。		✓	✓	组织与人才风险 法律与诉讼风险 声誉与品牌风险	推动安全生产标准化建设, 定期开展安全隐患排查、安全培训演练与职业健康监护。针对装配、焊接等岗位进行专项职业健康检查与防护。	安全履责 扎实稳健
	产品质量与安全	通过贯穿产品全生命周期的质量管理体系与严格把控, 确保产品安全可靠, 满足客户要求, 赢得市场信任。	✓	✓	✓	法律与诉讼风险 声誉与品牌风险 运营与供应链风险	实施全过程质量控制, 开展质量培训与评选。建立全球客户故障快速响应机制, 提供远程诊断与现场检修服务。	安全履责 扎实稳健
	研发与创新	通过持续增加研发投入、建设创新平台和保护知识产权, 驱动技术升级与产品迭代, 巩固并提升公司核心竞争力。	✓	✓		组织与人才风险 运营与供应链风险	制定研发创新战略, 加大研发投入, 建设产学研平台, 完善知识产权保护机制。	服务客户 数智发展
	优质的客户服务	通过建立高效的需求响应机制与客户关系管理体系, 提升客户满意度与忠诚度, 建立长期稳定的战略合作关系。	✓	✓		声誉与品牌风险 组织与人才风险	优化客户服务流程, 提供产品培训与指导, 开展满意度调查与投诉闭环管理。	服务客户 数智发展
	可持续供应链	通过对供应商实施涵盖质量、环保、道德的综合评估与管理, 构建安全、稳定、负责任、可持续的供应链体系。	✓	✓	✓	运营与供应链风险 法律与诉讼风险 声誉与品牌风险	建立供应商准入评估制度, 开展 ESG 培训, 推行阳光采购, 签订廉洁与环保协议。	安全履责 扎实稳健

# 风控合规

## 治理

公司严格遵循相关法律法规及行业监管要求, 制定并实施《内部审计制度》, 建立“分层负责、协同联动”管理架构。



### 董事会下属审计委员会

- ▶ 制定审计委员会议事规则并予以披露;
- ▶ 指导审计部开展审计工作。



### 审计部

- ▶ 对内部控制制度的完整性、合理性及其实施的有效性进行检查和评估;
- ▶ 对公司会计资料及其他有关经济资料, 以及所反映的财务收支及有关的经济活动的合法性、合规性、真实性和完整性进行审计;
- ▶ 对审查过程中发现的内部控制缺陷, 应当督促相关责任部门制定整改措施和整改时间, 并进行内部控制的后续审查, 监督整改措施的落实情况;
- ▶ 负责对各类违反公司制度、侵占公司资产、严重损失浪费等损害公司利益的行为进行专项审计;
- ▶ 定期向审计委员会进行工作报告。

## 战略

### 管理策略

公司紧扣电力设备主业及特高压、海外拓展等发展重点，聚焦市场、技术、供应链等关键风险领域，建立风险预判与动态适配机制，确保风险管控与业务发展同频共振，为公司可持续高质量发展筑牢保障。

### 风控风险分析

风险类型	风险描述	影响周期	潜在财务影响	应对措施
内部控制失效风险	关键业务流程控制缺失或执行不到位，可能导致财务错报、资产流失或运营效率低下。	短期、中期、长期	财务损失、审计调整、成本增加	持续完善内控制度并推动信息化落地；开展定期内控自评与专项审计；强化制度执行考核。
审计监督不足风险	内部审计覆盖不全面、审计建议整改跟踪不力，可能导致风险隐患未能及时发现与纠正。	短期、中期、长期	潜在风险累积、违规处罚	确保内审独立性与资源保障；建立审计发现问题整改闭环机制；强化审计结果向董事会汇报。
合规管理体系风险	合规制度未能及时响应法律法规变化，合规培训与意识培养不到位，增加违规操作可能性。	短期、中期、长期	罚款、诉讼成本、声誉损害	建立合规动态更新机制；开展全员分层合规培训；设置合规绩效考核指标。

## 影响、风险和机遇管理

### 审计工作开展情况

公司每年开展年度内控自我评价及外部审计。2025 年，公司委托信永中和会计师事务所对公司的所有运营地点进行了内部控制审计，并出具了标准无保留意见的审计报告。

### 合规文化建设

公司组织核心人员参与证监局、交易所官方监管培训及外部律所、专业机构专项实务培训。同时，公司也积极开展全面合规培训，确保员工能充分理解并严格遵守相关法律法规。

## 目标与指标

公司风控合规以风险防控提质、体系效能升级为核心目标，聚焦合规培训、审计监督、缺陷整改等关键环节制定年度指标，贴合业务实际，持续筑牢合规防线。

### 报告期内

- 召开审计委员会 **6** 次
- 审计覆盖范围主要包括内部控制的合规性、有效性及经营活动效率与效果等；涉及业务包括采购与付款审计、外协审计及关键岗位离任审计等；年度共开展专项内容 **10** 次



关键绩效

# 商业道德

## 廉洁管理制度

公司严格遵守《反不正当竞争法》《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》等法律法规，制定并实施《华明电力装备股份有限公司反舞弊管理制度》。公司在重要节假日前夕，会通过内部通知、邮件等方式提醒员工坚守廉洁底线。2025 年，公司未发生任何贪腐相关诉讼案件。

### 公司廉政管理要求



不得以任何名义索取、收受业务往来单位或个人的礼金、礼品、信用卡、购物卡、回扣等物品。



严禁利用工作之便吃、拿、卡、要；严禁利用工作之便为亲友谋利，公司业务往来不得与自己有利害关系的亲戚朋友合作。



不得参加客户、供应商等邀请的营业性歌舞厅、夜总会、休闲、旅游等娱乐活动，不得由商业合作方报销个人支付的费用。



公司财务及相关人员不得利用公款炒股及公款私用，一经发现立即开除，行为严重的，依法追究相关人员刑事责任。



外出公务活动中，有明确的公务目的，一切从简，不准超标报销差旅费用，不准借公务之机，绕道旅游。



发现他人有徇私舞弊、滥用职权、商业贿赂等损害公司的行为，应及时向公司举报。如知而不报，视同隐匿舞弊行为。

## 举报渠道

公司向全体利益相关方公开反舞弊举报渠道，并配备专人负责举报记录与调查，对所有举报严格保密，坚决杜绝任何形式的威胁与报复行为。

### 反舞弊举报渠道



举报电话：021-58995505



通信地址：上海市普陀区同普路 977 号公司内审部



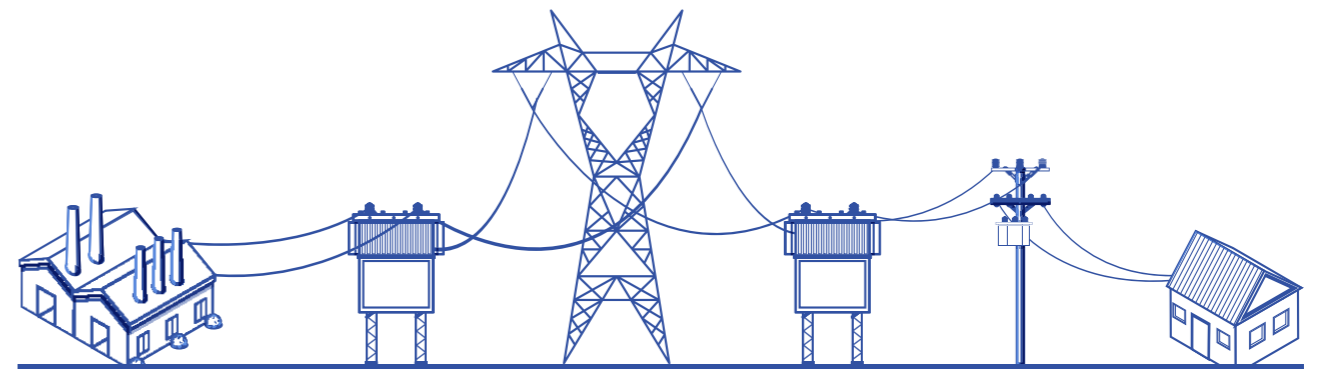
电子信箱：jubao@huaming.com



邮编：200333

## 供应商商业道德管理

公司与全体供应商签署《供应商廉洁承诺书》及《廉洁协议书》，明确双方责任与惩戒措施，降低采购合规风险。2025 年，公司供应商未发生任何贪污腐败相关违规事件。



# 02

## 低碳环保 绿色先锋

公司将绿色低碳作为企业可持续发展的核心驱动力。我们系统构建覆盖能源、废弃物、废气、废水的多维治理体系。公司致力于在绿色运营中识别并应对气候风险，把握低碳转型机遇，践行企业环境责任。

### 我们的行动

- 环境管理
- 应对气候变化
- 能源管理
- 废弃物管理
- 废气管理
- 废水管理
- 绿色运营

### 贡献 SDGs



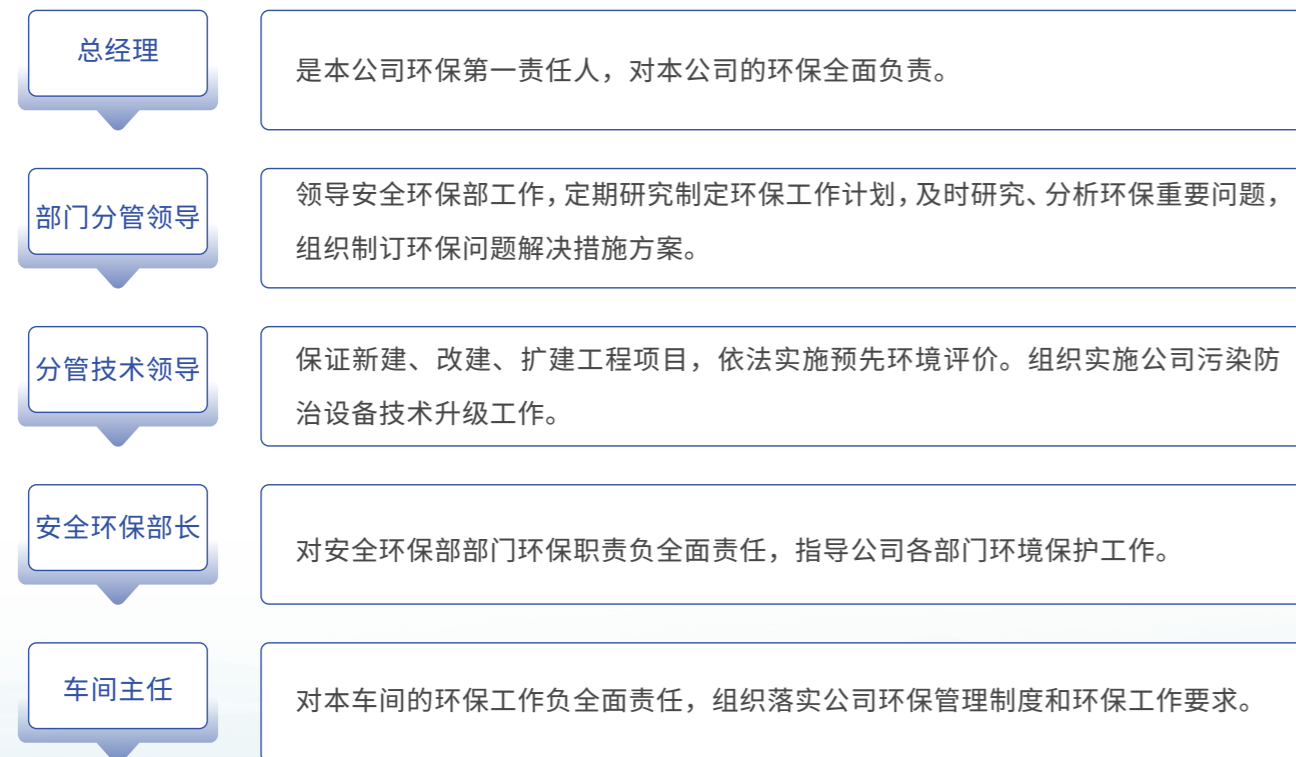
# 环境管理

## 治理

公司严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国环境影响评价法》等国内外相关法律法规，完善优化《质量 / 环境 / 职业健康安全管理体系手册》《环境因素识别与评价程序》《危险废物储存场所管理规定》等多项制度，不断健全环境管理体系。公司主要子公司均持续满足 ISO 14001 环境管理体系认证要求。

公司配备自上而下、全方位的环境管理组织架构，明确环境管理的负责人及其职责。

### 环境管理组织架构



## 战略

公司各子公司及生产单位依据《突发环境事件应急预案》开展风险排查工作，并完善应急设施、定期组织应急演练，强化防控各类事故的能力。报告期内，公司无环境事故发生。

## 影响、风险和机遇管理

公司及各子公司定期开展环境管理风险与机遇分析。上海华明制定并实施《组织环境、风险和机遇应对措施控制程序》，定期识别风险及对风险的严重程度进行评价，并将评价结果记录在《风险和机遇识别、分析、评价表》。

### 上海华明环境应急预案体系



焊接环保培训



突发环境演练



# 资源与能源管理

## 应对气候变化

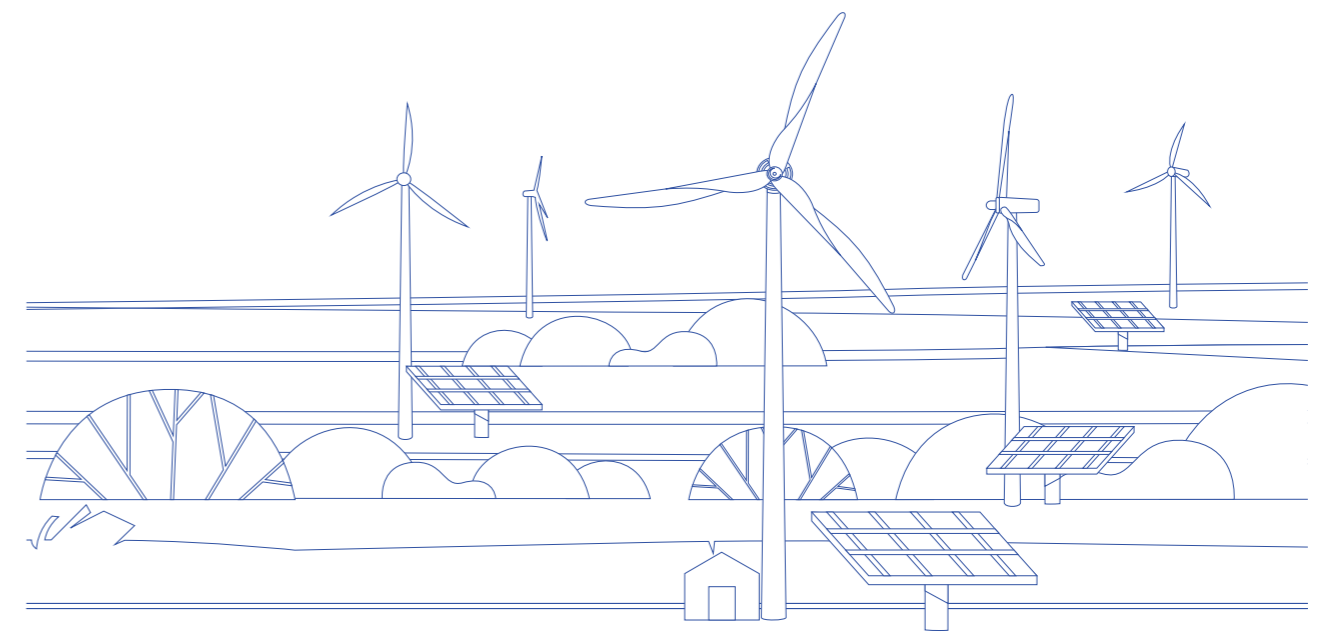
### 治理

我们依托产品创新与服务升级，从“电网关键设备供应商”稳步转型为“新型电力系统与能源转型解决方案的关键赋能者”。

### 战略

类别	具体内容	时间维度	潜在影响	应对举措
转型风险	政策与法规风险：碳减排政策趋严，高能耗设备制造可能面临更高环保标准或碳排放成本	中短期	生产成本上升，产品准入受限，传统业务模式受冲击	加强节能技术研发，推动产品能效升级；开展碳核算，探索低碳供应链管理；参与行业标准制定，提前适应政策变化冲击
	技术迭代风险：电力设备行业向绿色化、智能化转型，传统技术路径可能被替代	中长期	市场份额受挤压，研发投入压力增大	加大对新能源领域装备（如特高压、储能）的研发投入；与科研机构合作布局低碳技术
	市场与声誉风险：客户偏好转向低碳产品，若 ESG 表现不佳可能影响企业形象与融资能力	中长期	品牌价值受损，融资成本上升	建立 ESG 信息披露机制；推出绿色产品认证，加强可持续品牌宣传

类别	具体内容	时间维度	潜在影响	应对举措
物理风险	急性风险：极端天气（如暴雨、台风）导致工厂停产、供应链中断或设备损坏	短期	生产延误，资产损失，保险费用上升	制定灾害应急预案，强化设施抗灾能力；布局多元化供应链，降低区域集中风险
	慢性风险：平均气温上升、水资源短缺影响生产运营效率或能源供应稳定性	中长期	运营成本增加，资源依赖性增强	推动工厂节能节水改造；探索可再生能源（如光伏）自用方案
机遇	产品与服务机遇：风电、光伏、特高压等新能源基建需求增长，带动电力设备升级需求	中长期	开辟新市场，提升盈利空间	聚焦新能源领域定制化设备研发；拓展海外绿色基建项目合作
	资源效率机遇：通过循环经济（如废旧设备回收利用）降低原材料成本	中长期	降低生产成本，增强供应链韧性	建立产品回收与再制造体系；推广轻量化、长寿命材料应用



## ○ 影响、风险与机遇管理

公司将气候相关风险与机遇全面纳入公司战略管理框架，通过“识别—评估—应对—监测”的动态闭环机制实施系统化管理。在运营层面，公司对供应链、生产流程及产品组合进行韧性评估，明确高优先级领域。针对转型风险，我们通过研发绿色技术产品与优化能源结构主动应对；对于物理风险，则强化基础设施适应能力并布局供应链弹性方案。同时，公司积极把握新能源装备市场扩张、资源效率提升及绿色融资等机遇，将其转化为增长动力。所有管理行动均配套关键绩效指标，并纳入年度 ESG 报告披露。

## ○ 指标与目标

2025 年，公司依据 ISO 14064:2018 和 GHG Protocol 对公司财务报告合并报表范围组织进行温室气体盘查。

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	11,548.35	12,638.87	11,166.70
温室气体直接（范围一）排放量	吨二氧化碳当量	1,178.16	798.79	735.41
温室气体直接（范围一）排放强度	吨二氧化碳当量 / 百万元营收	0.60	0.34	0.30
温室气体间接（范围二）排放量	吨二氧化碳当量	10,370.19	11,840.08	10,431.29
温室气体间接（范围二）排放强度	吨二氧化碳当量 / 百万元营收	5.29	5.10	4.30

注：

1. 公司范围一温室气体排放来源于公司运营过程中的直接温室气体排放（如燃烧汽油、柴油、天然气及气体逸散）；
2. 公司范围二温室气体排放来源于外购电力所产生的间接温室气体排放。

## 能源管理

公司严格按照国家节能要求，制定了相关节能降耗控制文件，规范并指导各厂区的节能工作。

公司及各子公司积极采取节能措施并引入绿色电力。报告期内，公司奉贤生产基地和贵州辰廷厂区光伏发电项目建成投用。同时，公司顺利完成奉贤生产基地高能耗铸钢车间的迁移，显著降低柴油消耗量。



奉贤生产基地光伏发电

### 案例 贵州辰廷分布式光伏发电项目

2025 年，贵州辰廷电力设备制造有限公司利用厂区闲置屋顶建设分布式光伏发电项目，采用“自发自用”模式，由专业光伏企业承建，多部门协同推进。项目于当年 6 月并网发电，截至 12 月底累计发电 170.8 万度，占全年总用电量 23.14%。该项目实现节能降耗与降本增效，有效降低用电成本与碳足迹。



能源使用量		单位	2023 年	2024 年	2025 年
直接能耗	直接能源消耗量	千克标准煤	438,624.47	416,583.44	415,205.28
	直接能源消耗强度	千克标准煤 / 百万营收	223.66	179.39	171.09
间接能耗	间接能源消耗量	千克标准煤	2,223,957.95	2,560,850.24	2,254,906.93
	间接能源消耗强度	千克标准煤 / 百万营收	1,134.02	1,102.77	929.17
综合能耗	综合能源消耗量	千克标准煤	2,662,582.41	2,977,433.68	2,670,112.21
	综合能源消耗强度	千克标准煤 / 百万营收	1,357.67	1,282.16	1,100.26

## 排放物与废弃物

公司严格遵守《环境保护法》《固体废物污染环境防治法》，持续优化《废弃物控制程序》，明确了废弃物全流程管理要求。

### 废弃物管理

公司严格遵循《固体废物污染环境防治法》《危险废物转移管理办法》等法律法规，完善《废弃物管理办法》《固体废物控制程序》等制度，规范处置废弃物。并对废弃物实行分类管理，将其划分为危险废物和一般废物。

公司依据《危险废物管理办法》，标准化管控危险废物。各分子公司建立危险废物管理清单，明确记录废物类别、产生环节、危险属性、处置单位及处理方法。全部委托有相应资质的第三方单位进行专业化处置或资源化利用。

公司生活垃圾经分类收集后，由环卫部门统一清运处置；一般工业固体废物（如钢板下料及机械加工产生的废铁屑等）作为可再生资源，交由具备资质的单位进行综合利用。

### 废气管理

公司严格执行《大气污染防治法》及相关法规要求，对生产全流程各环节产生的废气实施分类监测与治理。生产过程中的主要废气污染物均依托在线监测设备实现实时管控，确保排放达标。报告期内，公司持续推进生产优化与技术改造，不断提升超低排放水平。

公司每日开展生产现场检查，定期更换 VOCs 治理设施的活性炭，并实时监控在线数据，确保异常情况及时处理。公司委托具备资质的第三方机构定期开展废气、废水、噪声等环境监测。

### 废水管理

公司严格遵守《水污染防治法》《城镇排水与污水处理条例》等法规。针对不同厂区生产过程中产生的各类废水污染物，公司采用相应的高效处理工艺，确保外排水质合规。

公司污水处理站包含综合污水处理系统与专门的含氟废水处理系统。综合系统对污水进行系统化净化，确保达标排放；含氟废水系统则针对性去除氟化物等有害物质，并推动处理后的水资源循环利用。公司每年委托具备资质的第三方环境监测机构，对各厂区污水排放情况进行定期监测与评估。

## 绿色运营

公司逐步完善《绿色办公制度》等一系列内部管理制度，倡导节电、节纸、绿色出行等环保行为。公司在奉贤生产基地采用塑料托板替代原木质托板，可反复使用延长使用寿命，避免资源浪费。



改用可反复使用的塑料托板

### 倡导绿色办公

公司鼓励员工通过协同网、QQ 群等电子方式发文（通知），尽量避免不必要的纸质打印。对于非重要文件，员工应使用废纸的反面进行打印；重要的文件则倡导双面打印，最大限度减少纸张浪费。所有档案资料，除非必需，原则上不进行打印，以减少纸张消耗。

### 倡导节约用电

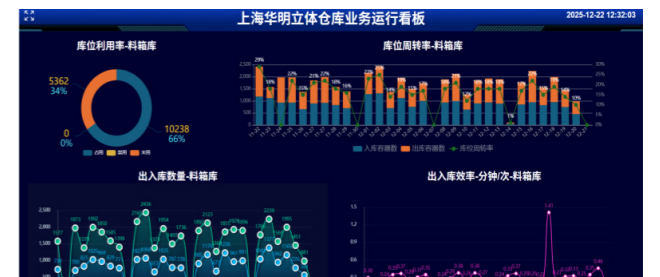
公司对办公室照明进行优化调整，将原本双灯亮的模式改为单灯亮，并推广使用节能 LED 灯。在空调使用方面，规定夏季空调温度不得低于 26°C，冬季空调温度不得高于 18°C，有效减少能源浪费。

### 倡导绿色交通

公司倡导员工在外出办公加班时，尽量选择电动汽车进行出行，减少传统燃油车辆的使用，进一步降低交通环节的碳排放。

### 案例 打造绿色智能仓储新标杆——华明奉贤立体仓库项目

公司对奉贤生产基地立体仓库进行智能化改造，采用自动化立体仓储系统，存储能力大幅提升，整体存储容量大幅增长。通过包装标准化、WMS 与 ERP 系统集成，实现无人化作业，降低能耗与污染。项目投运后，仓储运营效率、人力成本以及库存管理精度都得到了显著优化。





# 03

## 安全履责 扎实稳健

安全是企业发展的底线，也是对客户、伙伴与员工的郑重承诺。公司严守产品安全与质量底线，强化供应链协同与透明管理，保障数据信息安全，筑牢生产现场职业健康安全防护体系。

### 我们的行动

- 严控产品安全
- 保护数据安全
- 强化供应链管理
- 推进安全生产与职业健康

### 贡献 SDGs

12 负责任  
消费和生产

# 产品安全

## 治理

公司建立以总经理为领导、质量控制部为主要责任部门、质量检验科为执行主体的三级质量管理机制，并将产品安全相关重大事项纳入管理层定期审议范围，确保高层有效履行监督职责。公司已建立完善的品质控制体系，并由质量管理部负责管理与实施，每年对体系进行监督审核，每三年进行一次换证复审，以符合 ISO 9001:2015 认证要求。2025 年，公司按计划完成年度体系策划，确保体系文件有效。公司主要分子公司均通过 ISO 9001 质量管理体系认证。

## 战略

### 管理策略

2025 年，公司推动质量管理从传统质量控制向经营战略升级，将质量深度融入企业核心竞争力。公司以“始于顾客、终于顾客”为出发点，通过领导层全力支持，推进全员参与全面质量管理体系和质量文化建设。公司转变管理思维，由事后检验转向全过程预防，将质量管控前移至研发与供应链环节，追求“零缺陷”目标；同时，加强售后反馈闭环，驱动产品持续改进。公司通过引进先进检测设备、优化质量管控流程（建立问题周 / 月报机制与 PDCA 闭环管理）、完善质量管理体系，并结合市场动态与竞品分析持续改进，不断提升产品精度、可靠性与客户满意度，为市场销售提供有力支撑，在激烈的行业竞争中构筑可持续的核心质量优势。

### 质量风险分析

风险类型	风险描述	影响周期	潜在财务影响	应对措施
人员素质风险	员工素质参差不齐，在生产过程中易造成操作不规范，直接影响产品质量稳定性。	短期、中期	成本增加、营收下降	通过绩效考核促进员工积极性，持续引入人才，并关注员工合理需求，提升归属感与操作规范性。
供应商质量风险	供应商提供的原材料或零部件质量不稳定，将直接导致公司生产中断或成品质量缺陷。	短期、中期	成本增加、营收下降	根据生产计划科学制定采购策略；对供应商实施年度评审与绩效考核；动态管理供应商，发现问题及时整改或更换。
客户质量要求提升风险	客户对产品质量、检测标准及一致性要求不断提高，现有质量控制能力面临挑战。	短期、中期	成本增加、营收下降	加强与客户沟通，统一技术与检验标准；强化生产过程控制，确保产品符合客户最新要求。

# 影响、风险和机遇管理

## 质量控制流程

公司构建以采购管控与生产过程管控为核心的品质管理体系。采购端建立规范的供应商遴选流程，严格物料检验，每批原材料均需提供品质文件并检测合格。生产环节由质量管理部按标准抽样检验，同步完善供应商评鉴机制，实施常态化、系统化管理，保障产品品质稳定可靠。2025 年，公司已完成多家供应商评鉴。同时，各子公司同步落实严格的供应商质量管控举措。贵州辰廷对外协厂商及供应商实施现场审核，并对新增供应商开展现场评审工作。公司建立供应商索赔与追责机制，以经济手段强化质量责任。子公司法因数控同步开展协同管理，定期走访重点供应商，对批量不合格供应商及时约谈，按月统计零部件不合格率并纳入绩效考核，形成“评估—反馈—考核—改进”的管理闭环。

公司在生产过程中，各生产单元均配备专职检验人员，并实施首件检验、过程巡检与入库终检的全流程质量监控。公司配备大型桥式三坐标测量机、X 射线无损检测室、火花直读光谱仪等多款尖端检测与测量仪器，提升检测的准确性和效率。

## 提升产品质量

公司将一次送检合格率纳入部门绩效考核，“人人都是质检员”文化初见成效：全年各部门均达成合格率目标，成品装配类质量问题大幅减少，有效降低缺陷产品流向客户的风险。

公司在生产过程中推广自动化及零点定位工装，淘汰手工及简易机械工装，良品率持续改善，并开展专项技能培训，涉及影像投影仪使用规范、光谱仪日常保养与维护等多个领域。各子公司聚焦能力建设，精准投入：

- 贵州辰廷 2025 年开展质量培训与质量例会，专项推进多项重点质量问题，组织专题研讨并对相关供应商进行约谈；同步完成《质量手册》修订，建立分层管理的程序文件体系。
- 法因数控着力提升检测精度与人员能力，投入引进英国雷尼绍激光干涉仪、球杆仪和激光校准仪等高精度设备，并委托原厂对检验人员开展专项培训，引进高水平质量检验人才。

## ○ 质量问题控制

公司建立“客户投诉-质量改进”闭环机制。华明高压针对产品质量问题和质量投诉，通过月度跨部门会议反馈，统一采用 8D 方法闭环整改；将服务问题纳入绩效考核，对责任人扣减积分、视情处罚，重复出错者安排回炉培训或退回人事处理，确保产品与服务质量问题有效管控。2025 年，公司产品质量投诉处理及时，重大质量问题闭环解决。

贵州辰廷对各类不合格情况制定专项整改措施，强化跟踪验证，确保整改落地、问题闭环。公司建立从供方到成品的全链路质量管控体系，防范不合格品流入下一环节或到达客户，切实保障产品质量与交付可靠性。

法因数控对库存及在途物料实施动态管控，一旦发现不合格，立即冻结相关批次，并对现场物料进行标识与隔离，防止误用；对已发出的产品启动召回程序，同步开展根本原因分析并出具不合格原因分析报告。同时，通过建立零部件溯源制度，实现“一物一码、全程可查”，并改进供货方式，强化源头追溯能力。在内部生产环节，严格考核各工序的一次交检合格率，对所有质量问题全程追踪、闭环管理。供应商绩效亦与零部件不合格率挂钩，实施量化考核与奖惩联动。

## ○ 质量文化建设

公司通过早会、专题培训和班组讨论，普及“四个三和十二个实施要点”质量理念，帮助员工理解质量问题的影响与预防方法。

公司设立月度质量奖、问题反馈奖，并每年评选质量标兵，激发员工主动参与质量改进。公司依据《员工手册》实施质量损失索赔与分级问责机制，有效促进员工反思整改，同类问题重复发生率显著下降。



质量培训

## 指标与目标

公司质量管理设定了两项核心目标：一是顾客满意度不低于 95%（其中售后服务质量评估目标为 98%），二是成品出厂合格率达到 100%。2025 年，各项分目标均按期完成。



### 总目标

目标值	完成情况
顾客满意度 $\geq 95\%$ （含售后服务质量评估 98%）	顾客满意度 98% 已按目标值完成
成品出厂合格率 100%	成品出厂合格率 100% 已按目标值完成



### 分目标

目标值	完成情况
体系文件有效性 100%	体系文件有效性 100% 已按目标值完成
工艺执行率 $\geq 95\%$	工艺执行率 98.5% 已按目标值完成
采购（机加工）合格率 $\geq 90\%$	采购（机加工）合格率 91.74% 已按目标值完成
设备完好率 $\geq 95\%$	设备完好率 96% 已按目标值完成
成品一次送检合格率 $\geq 90\%$	成品一次送检合格率 97.93% 已按目标值完成
监视和测量设备检定合格率 100%	监视和测量设备检定合格率 100% 已按目标值完成

# 供应链管理

## 治理

公司建立了跨部门协同的供应商治理机制，由采购部牵头，联合技术部、工艺部及质量部组成供应商管理小组，统筹供应商全生命周期管理。通过制定《供应商管理制度》《采购控制程序》《合同管理程序》等制度文件，明确供应商开发、准入、考核、评价、退出及关系维护的职责分工与标准化流程。

所有主要物料供应商均纳入统一管理体系，接受定期文件评审与现场评价，评估维度涵盖质量、价格、资质等关键要素。评价结果直接应用于《合格供应商名册》的动态更新。不合格供应商经管理小组审议后，填写《不合格供应商取消申请表》，暂停或终止合作。

公司实施月度绩效考核机制，依据送检合格率、交货及时率、服务质量及价格水平等指标，填写《供应商月度考核表》，推动持续改进。贵州辰廷进一步细化管理要求，制定《供方控制程序》，开展年度现场评审，并对评审不合格的供应商取消供货资格，强化制度执行刚性。

## 战略

### ○ 供应链风险分析

风险类型	风险描述	影响周期	潜在财务影响	应对措施
原材料价格与采购策略风险	受大宗商品价格剧烈波动（如铜价快速上涨）、政策变动或物流中断等影响，原材料成本大幅上升；若为锁定价格签订大批量采购合同，可能带来库存积压与资金压力。	短期、中期	成本增加	实施“锁铜”等套期保值策略，平衡价格与资金风险； 根据生产计划与原材料消耗节奏，科学制定采购计划，避免盲目大批量囤货； 加强市场情报收集，动态监测供需与政策变化； 与行业伙伴建立信息互通机制，提前预警。

风险类型	风险描述	影响周期	潜在财务影响	应对措施
供应商履约与合作关系风险	因公司内部流程或资金安排问题，存在付款延迟情况，损害商业信誉，可能导致供应商降低供货优先级、收紧账期，甚至终止合作，进而影响物料及时供应。	中期	成本增加、利润下降	对正常履行的合同，严格按约定及时付清货款； 建立付款计划与现金流协同机制，保障履约信用； 定期与核心供应商沟通合作体验，维护长期信任关系。
供应商质量稳定性风险	供应商产品质量波动或一致性不足，导致公司生产中断、返工增加或客户拒收，尤其在技术薄弱或管理粗放的供应商中更为突出。	中期、长期	成本增加、利润下降	对供应商实施年度评审与绩效考核，覆盖质量、交付、服务等维度； 动态管理供应商名录，对出现质量问题的供应商及时约谈、限期整改或暂停合作； 推行“同种物料至少两家合格供应商”策略，降低单一来源依赖。

## 影响、风险和机遇管理

### ○ 供应商尽职调查

公司在纳入新供应商之前，供应商管理小组对潜在供应商资质进行资格认证、资质证明以及诚信记录和争议记录等背景核查。合格供应商随后需接受采购原材料的评估，公司将依据技术规范审查材料品质，并评估价格的竞争力。公司完成评估并获得内部批准后，将安排供应商试生产，并对关键部件进行型式实验或专项测试，只有通过这些测试的供应商才能进入批量采购阶段。

公司依据供应商管理体系定期评估现有供应商，通过现场核查与远程审核，对物料检验、交付时效、服务品质及价格等指标综合考核，确保供应商持续符合公司管理要求。

## ○ 供应商能力建设

公司每年组织供应商学习 ISO 9001 质量管理体系标准，制定推行计划，并提供指导支持。公司全年召开供应商大会，强化质量要求传递与双向交流。报告期内，公司已对多家供应商开展专项质量培训。

贵州辰廷邀请供应商实地观摩生产使用场景，结合现场反馈共同优化提升，推动供应商从“按图供货”转向“理解需求、主动改进”，有效提高供货质量匹配度。

## ○ 阳光采购

公司产品所用物料通过招标方式确定供应商及价格，大宗物资和大型基建改造项目实行公开招标；对于未纳入招标范围的采购事项，须向至少两家供应商发出需求信息，在综合比价、核价与议价的基础上，经授权审批后方可执行。

公司要求所有参与合作的供应商签署《廉洁承诺书》，采购人员需接受专项培训并签订廉洁从业承诺。公司关键物料均建立多家合格供应商，通过跨区域布局分散地域风险；针对长周期物料提前备货，并在产品设计阶段尽量兼容性能与质量相当的替代品牌。

## ○ 绿色供应链



### 供应商准入

公司明确要求所采购物料必须符合国际、国家及行业相关环保与质量标准，不具备相应资质的供应商不予合作，从源头控制环境合规风险。



### 包装与物料循环

公司坚持对原厂包装物尽可能直接复用，避免不必要的新材料消耗。公司对硅溶胶塑料桶实行定期返还供应商机制，实现包装物闭环回用；精铸产生的莫来砂渣壳亦返还供应商进行再加工；外购件的木箱、纸板等包装材料被分类回收，用于机构箱包装、车间转运或二次包装；空油桶经改造后作为生产工具再利用。

# 数据安全

## 治理与战略

公司严格遵守《网络安全法》《数据安全法》等法律法规，制定《网络与信息安全管理制

## ○ 数据安全风险识别

公司及各子公司定期进行安全审计和风险评估工作，通过对公司网络系统的分析和评估，发现潜在的安全风险和漏洞，及时采取措施进行补救和优化。贵州辰廷安装硬件防火墙，每日发送公司局域网《安全报告》，由专人负责管理，根据报告识别公司信息、网络安全风险。2025 年年初，法因数控发现本地 OA 服务器存在软硬件故障风险，可能影响业务连续性与数据安全，鉴于本地架构在灾备、运维及安全防护上存在不足，其将办公自动化系统迁移至集团统一云端平台，并制定专项升级切换方案。新系统于 4 月初试运行，5 月 1 日正式上线，在保留原有流程审批、通知公告等核心功能基础上，新增移动端审批能力，有效降低了因基础设施故障导致的数据中断或丢失风险。

2025 年，公司 **未发生** 网络安全事故。



关键绩效

## 影响、风险和机遇管理

## ○ 信息安全管理措施

公司持续完善网络安全架构，强化防火墙、入侵检测与防御系统及安全监控能力，定期开展安全设备升级与漏洞修补；全面采用加密技术保护数据在传输与存储过程中的完整性与机密性，并实施定期备份与恢复测试。

公司制定并严格执行《网络与信息安全管理制度》，明确网络设备管理、数据备份、安全事件应急响应等规范；定期开展网络安全审计与风险评估，及时识别隐患并优化防护策略。

公司常态化组织网络安全培训，并建立内部信息共享机制，明确共享边界与责任，防范敏感信息与知识产权泄漏。报告期内，公司进一步细化落实对所有技术文件与图纸实施统一加密管理，部署员工行为管理软件规范操作行为，并推动统一工作沟通平台，实现交流内容全程留痕、可追溯。

### ○ 信息化建设

公司采用办公协同系统，由集团统一部署云端 OA 系统，支持移动端审批。同时，公司采用钉钉专业版，用于人事管理、考勤、审批及工作汇报等日常运营活动，推动管理流程线上化与信息可追溯。法因数控启动 ERP 系统升级工作，将原本本地部署、仅限局域网使用的系统替换为云平台，旨在整合财务、供应、采购、营销、制造及内部协同等业务功能。

### ○ 隐私保护

▶ 公司由总经理办公室作为保密工作主管部门，统筹加密、解密工作的监督与检查。公司已制定《公司隐私政策》《员工隐私保护条例》《客户信息保密制度》《电脑使用管理制度》及《隐私保护流程规范》等多项制度，明确个人信息管理要求，并建立应急预案。

▶ 公司对所有存于电脑的文件实施加密保护。对外传输文件需经档案室统一解密后方可外发。全体员工均签署保密协议，报告期内，公司进一步加强对销售部、客户服务部等敏感岗位员工电脑的管控，部署加密软件强化数据防护。

## 安全生产与职业健康

### 治理

公司严格遵守《安全生产法》《职业病防治法》等法律法规，持续完善职业健康安全管理体系。截至报告期末，公司所有生产场地均持有有效的 ISO 45001:2018 认证。

公司实行总经理负责制，法定代表人（总经理）为安全生产与职业健康第一责任人，构建公司—部门—班组三级管理架构，由安全环保部在总经理领导下履行统筹管理职责。管理体系涵盖目标设定、责任制度、检查考评、培训与隐患整改四大模块，年度安全目标与措施按月分解，并通过 6S 检查考评机制动态监控执行情况。

公司修订《安全生产责任制》《安全生产费用提取和使用管理规定》等制度，细化各级岗位安全职责，全员签订安全生产责任书。公司坚持开展日常巡检，全年组织公司级综合及专项检查，系统排查隐患并严格督促整改。

## 战略

### ○ 安全生产风险分析

风险类型	风险描述	影响周期	潜在财务影响	应对措施
管理体系运行风险	公司管理体系处于转版阶段，流程合理性待验证，可能会导致安全责任不清、执行不到位，带来运行不稳定性。	中期	成本增加、利润下滑	各部门按规定的管理流程运行，对出现不符合情况要及时进行调整，保持流程的可操作性；公司应在适当的时候对流程通过会议形式进行评审，确保其是否可操作、是否符合本公司实际情况。
重大危险源管控不足风险	生产现场存在可能导致重大事故的作业点，若未有效识别、评估或控制，可能引发安全事故。	中期、长期	成本增加、利润下滑	每年对生产现场、设备设施、工作场所及作业环节进行全面评估和隐患排查，设立安全控制点，并纳入《重大危险因素清单》管理；采用作业条件危险性分析法（LEC）进行事故风险评估，组织专项隐患排查工作。
职业健康防护不足风险	工作场所存在职业危害因素，如防护措施不到位、员工未规范使用劳动防护用品，或健康监护缺失，可能导致职业健康事件。	中期、长期	成本上升、利润下滑	定期组织接触危害岗位员工完成职业健康体检，建立并完善监护档案；提供符合职业健康保护要求的劳动防护用品、设施及工具；对“职业危害风险”进行评估，并将相应的评估材料（报告）予以公示，使员工充分了解并遵照执行。

### 影响、风险和机遇管理

#### ○ 安全生产管理

2025 年，公司结合业务布局与技术升级开展风险重新辨识。公司随着铸钢车间整体搬迁，原有高安全与环保风险已全面消除。新建立体仓库投用后，公司及时识别新增风险点并纳入管控，其风险等级显著低于原铸钢作业。

公司完成现场用电规范专项整体改造，有效降低火灾与触电风险；在注塑产线加装机械臂 3D 传感防护系统，以科技手段防范机械伤害；并上线隐患排查信息化小程序，提升风险曝光度与整改闭环效率；同步开展年度消防设施全面检测，系统排摸消防系统运行现状。

公司修订发布新版《生产安全事故应急预案》，明确组织职责、响应流程与处置措施，并以各车间为单位组建基层应急队伍，显著提升初期响应速度与现场处置力量。公司每年结合生产经营实际和风险分布，组织开展形式多样、重点突出的应急演练，包括消防与环境综合演练，以及针对特种设备、有限空间等高风险场景的专项演练，切实检验预案有效性，强化员工安全意识与实战能力。

### 案例 公司开展行政大楼火灾爆炸应急演练

2025 年 11 月 24 日，公司组织行政大楼全体人员开展一级、三级火灾爆炸应急演练，模拟仓库电池自燃火情，并开展报警、初期灭火、分层疏散、现场警戒、外部消防支援对接等全流程实操。演练过程中全体参演人员快速响应、有序操作，人员疏散全程无滞留，演练顺利落地。此次演练提升了公司员工突发火情的实战应对水平。



行政大楼火灾爆炸应急演练

### 职业健康管理

公司严格遵守《职业病防治法》等法律法规，制定《职业健康安全运行控制程序》《质量环境职业健康安全综合管理手册》等制度文件，系统规范职业健康管理工作。所有生产场所均配备通风系统以及粉尘和噪音控制设施，并接受经认证的第三方机构开展的年度职业危害评估。公司为高风险岗位员工定期提供职业健康体检，建立完整的健康档案，以确保对潜在健康问题进行早期发现和干预。公司按岗位风险配备符合标准的劳动防护用品、设施及工具，切实保障员工职业健康权益。

### 安全教育培训

公司建立系统化的安全与职业健康培训体系，制定并落实年度培训计划，严格实施三级安全教育。公司围绕高风险领域开展专项培训，并通过全员安全学习与考试、晨会案例警示等方式，常态化传达安全新规与事故教训，全面提升员工安全意识。



安全生产月培训

## 指标与目标

公司设定安全与健康两项总目标：一是有害工种职业病发生率为零；二是杜绝重大安全事故和人身伤亡事故。2025 年，公司各项分目标均按期完成。



### 总目标

1. 杜绝重大人身伤亡事故
2. 有害工种职业疾病发生率为零



### 分目标

目标值	完成情况
合规率 100%	合规率 100% 已按目标值完成
消防设施合格率 100%	消防设施合格率 100% 已按目标值完成
劳防用品 / 安全物资采购合格率 100%	劳防用品 / 安全物资采购合格率 100% 已按目标值完成
仓库安全消防合格率 100%	仓库安全消防合格率 100% 已按目标值完成
检验试验装置安全合格率 100%	检验试验装置安全合格率 100% 已按目标值完成
劳防用品正确佩戴率 ≥ 98%	劳防用品正确佩戴率 100% 已按目标值完成
安全装置合格率 ≥ 95%	安全装置合格率 100% 已按目标值完成
特殊工种持证上岗率 100%	特殊工种持证上岗率 100% 已按目标值完成
职业病年检及时率 100%	职业病年检及时率 100% 已按目标值完成



# 04

## 服务客户 数智发展

公司始终以客户需求为导向，注重服务响应效率与专业能力提升，持续优化客户体验，巩固长期合作关系；同时，公司将科技创新作为核心驱动力，不断加强技术研发投入，推动产品性能升级，并积极融入数字化、智能化发展趋势，为可持续发展注入持续动能。

### 我们的行动

- 加快研发创新
- 优化客户服务

### 贡献 SDGs

<b>9</b> 产业、创新和基础设施 	<b>12</b> 负责任消费和生产 
-------------------------	------------------------

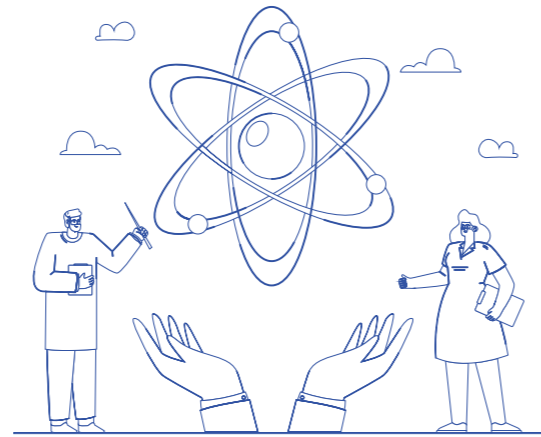
# 研发创新

## 治理

公司建有国内首个获得 CNAS 认可的分接开关实验室，检测报告获国际认可，可独立完成新产品上市前全项测试。公司在上海设立研发基地，在遵义建设产业基地，旗下多家子公司获评国家高新技术企业；上海华明先后获评上海市“专精特新”中小企业及国家级“专精特新‘小巨人’企业”。公司研发人员具备丰富的行业从业经验，专业覆盖机械、高压电器、机电一体化等多个领域。

## 战略

2025 年，公司成功实现特高压分接开关批量化投运，推动国产替代迈入全新阶段。依托上海生产基地的制造、试验及检测优势，公司构建特高压产品全流程管控体系，深化与电网公司、高校等多方战略合作。未来，公司将持续加大研发投入，聚焦分接开关核心技术与工艺提升，加速特高压及超高压产品进口替代，推动自研技术在中高端场景落地应用。



### 研发创新风险分析

为支撑技术战略的有效落地，公司系统识别并评估研发环节可能影响创新进程与产品竞争力的关键风险：

风险类型	风险描述	影响周期	潜在财务影响	应对措施
技术装备与工艺落后风险	现有生产设备与工艺技术相对落后，导致生产效率低、制造成本高，产品在性能或价格上缺乏市场竞争力	中期、长期	成本上升、利润下滑	持续开展设备技术改造与攻关，消除运行隐患，提升设备效能；优化生产工艺流程，强化过程控制，确保工序稳定并提升产品质量。

# 影响、风险和机遇管理

## 科研管理

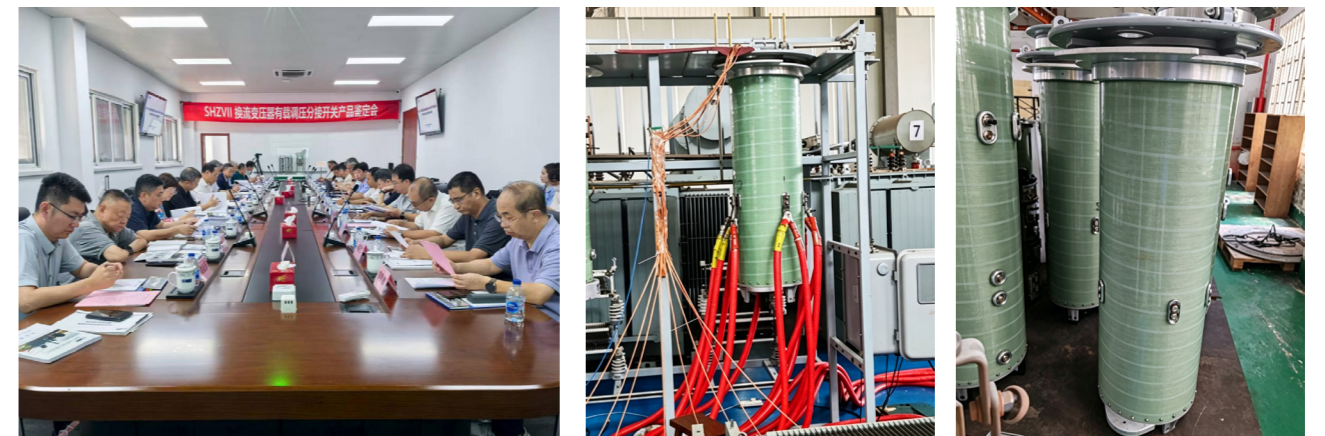
公司制定《科技项目立项管理办法》《创新激励奖励制度》等制度，科技创新成果丰硕。法因数控“高速道岔与垫板智能制造关键技术及应用”项目荣获“全国机械行业科技进步三等奖”；贵州辰廷自主研发的 ZVD 型真空有载分接开关通过现场鉴定，综合性能达到国际领先水平；上海华明与中国南方电网超高压输电公司共同研发的 SHZVII 换流变有载调压分接开关，关键性能指标达到国际领先水平。一系列科技创新成果充分彰显公司强劲的自主创新能力与行业领先水平。



全国机械行业科技进步三等奖

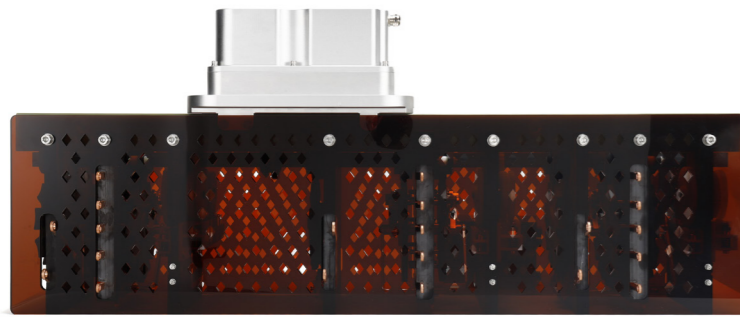
### 案例 SHZVII 换流变压器用有载分接开关通过权威产品鉴定，关键性能达国际领先水平

2025 年 9 月 14 日，由中国机械工业联合会组织的“SHZVII 换流变压器有载调压分接开关产品鉴定会”在上海召开。经专家组严格评审，由中国南方电网超高压输电公司与上海华明共同研发的 SHZVII 换流变压器有载调压分接开关，各项性能指标全面满足技术规范要求，其关键性能指标达到国际领先水平，成功通过产品鉴定。



### 案例 攻克电弧难题：公司自主研发 24kV 电力电子有载分接开关

有载分接开关在调压过程，常规的油中熄弧开关，靠绝缘油来熄灭电弧，易产生有毒有害气体。2025 年，公司研发了 24kV 电力电子有载分接开关，依靠电子技术在电流在过零时断开开关，实现开关在切换时没有电弧产生。



DET 电力电子有载分接开关



SHZVII 油浸式真空有载分接开关

### 知识产权保护

公司严格遵守《专利法》《著作权法》等法律法规，制定并完善《专利管理制度》《知识产权管理制度》和《知识产权应急预案》，规范知识产权的管理流程。

公司通过申请专利、软件著作权等方式保护自主研发成果，并在新产品立项阶段开展技术查新，避免侵犯他人知识产权。公司对研发所用计算机及网络系统实施技术加密，并将专利与软件著作权登记纳入新产品开发管控节点。

2025 年，公司 **未参与** 任何涉及知识产权的重大诉讼程序，也未收到任何关于重大知识产权侵权索赔的通知。

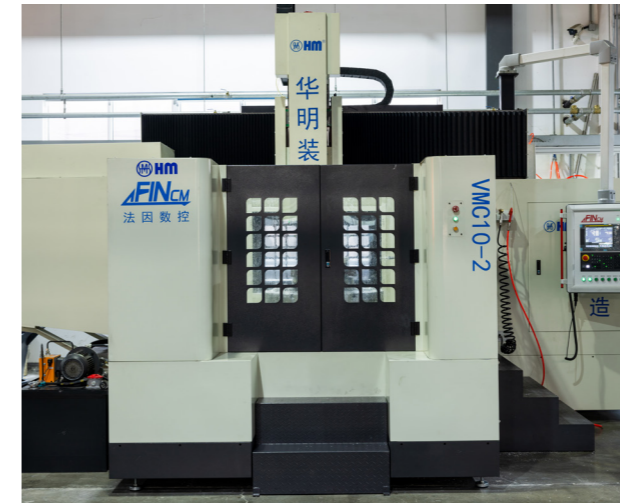


关键绩效

### 自动化升级

2025 年，公司持续加码自动化领域研发资源投入，并构建覆盖工装、流程、设备的全链条自动化创新体系。公司成功推出零点基板配套工装体系及液压 / 气动自动化工装，高效破解多品种生产的快速换型痛点，实现工件精准定位与稳定装夹；自主开发导线绝缘包扎自动化设备、升级纤维缠绕生产线等专项装备，全面替代高劳动强度的传统人工工序；同步搭建 PLM 产品生命周期管理系统与 EAMic 设备管理系统，打通生产全流程数据协同通道，实现设备全生命周期数字化运维管控。

根据生产需求，公司对现有机加设备进行更新及新增，完成多台机加设备的选型及验收。



VMC 系列立卧复合加工中心



针对零件加工精度与一致性需求，公司研发高精度计算机控制系统，实现缠绕直径、缠绕角、缠绕速度等参数可视化编程与精准调控。新增的玻纤张力自动控制和自动刮胶功能，解决人工操作导致的质量波动问题，显著提升零件生产稳定性。



缠绕设备

## 指标与目标

公司通过量化指标与质性目标双轮驱动，推动技术创新与生产经营、产业升级深度耦合，持续夯实并巩固在电力装备领域的技术领先优势。

报告期内

- | 拥有研发人员 **195** 人
- | 持有专利总数 **314** 个
- | 新申请专利 **38** 个
- | 持有商标和文字注册权 **49** 个



关键绩效

## 客户服务

### 治理

公司设立营销服务中心，下设销售部与售后服务部。销售部按产品线划分业务，销售人员专注特定产品，提升专业能力与需求匹配效率；售后服务部建立客户投诉登记机制，配备专职人员，确保问题及时沟通、闭环处理。

公司制定《与客户有关过程的控制程序》，对售前、售中、售后全流程实施标准化管控。公司每年对服务流程进行系统性复盘，各部门每周召开问题复盘例会，每两周开展跨部门研讨，持续优化协作机制与工作流程。在服务资源调度方面，公司划分三大固定服务区域并实行区域负责制，同时建立跨区域联动机制，在保障服务质量的基础上，有效提升响应效率、降低运营成本。

### 战略

#### ○ 客户服务风险分析

公司整体以提升客户满意度、增强客户忠诚度、优化服务体验和降低客户流失率为发展战略，系统梳理了客户服务各环节中的潜在风险，并开展专项评估。

风险类型	风险描述	影响周期	潜在财务影响	应对措施
售后服务质量风险	售后响应不及时、问题处理不到位，导致客户投诉增多、满意度下降，进而影响复购意愿与品牌声誉，削弱销售转化能力	中期	利润下滑	严格执行客户要求，规范售后服务流程； 强化服务人员培训与考核，提升问题解决能力； 建立客户投诉快速响应与闭环机制，确保及时沟通与有效处理； 定期回访客户，主动收集反馈，持续优化服务体验。

## 影响、风险和机遇管理

#### ○ 客户需求管理

公司通过客户走访、市场调研、日常沟通及电话回访等多种渠道，主动收集客户反馈。法因数控依托销售与售后团队，在常规服务中嵌入需求感知环节，并针对重点客户开展面对面技术交流；贵州辰廷积极组织客户拜访与双向交流活动，强化沟通互动。报告期内，公司面向客户开展多场培训，其中内部培训为供电公司及终端用户提供产品理论与实操教学，外部培训聚焦产品原理与应用讲解，助力客户熟练掌握设备使用。针对海外代理商及内部工程师，海外部上线多门双语专项在线培训课程，内容覆盖故障诊断、新技术应用、安全规范等领域，并组织多场跨区域线上研讨会，完成亚太、欧非、美洲等核心区域服务人员的再认证培训，保障全球服务标准统一、专业能力提升，推动公司精准把握实际应用需求。

公司明确服务时效标准，技术咨询将快速响应答复。在收到客户书面现场服务请求后，相关人员将及时赶赴现场，边远及交通不便地区也会在合理时限内抵达。

客户服务部每月汇总一线服务信息，分析共性问题与潜在需求，形成报告并推送至技术、生产等相关部门。公司据此组织专项改进，由技术部门牵头制定纠正与预防措施，推动产品与服务持续优化。同时，针对不同客户群体实施差异化管理，结合反馈洞察潜在需求，支撑产品功能创新与用户黏性提升。



“请进来走出去”专项培训



上海华明获评客户“十佳供应商”称号

贵州辰廷获评客户“优秀供应商”称号

### 客户投诉与处理

公司设有 24 小时服务热线，采用人工、传真或微信等多种方式全天候接受客户的咨询与维修投诉。所有客户来信、来函及来电均会被登记，并详细记录其诉求。公司对每一封来信、来函进行认真分析和处理。

公司为海外客户建立针对性的服务机制，并整合分散的反馈渠道，统一接入升级版全球客户服务中心 (GCS) 平台，提供多语言支持，实现投诉工单自动分配与全流程追踪，平均初始响应时间缩短至 4 小时内。公司实施分级处理机制，根据问题复杂度与影响范围，由本地团队、总部技术或跨部门小组分层介入，并基于每月召开的全球投诉案例复盘会，系统识别产品设计、安装指导、维保文档等环节的改进机会。2025 年，海外业务团队据此向研发与生产部门提出多项改进建议，大部分被采纳采纳，有效降低了同类问题的复发率。



#### 案例 从客户反馈出发，高效解决包装适配问题

某客户反馈叉车叉不进产品包装的包装箱底座。针对该问题，贵州辰廷第一时间联络客户，协助客户选择可以匹配的叉车规格，客户也积极配合其提出的建议，该问题得以解决，获得客户的认可。

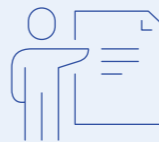
### 负责任营销

公司严格遵守相关法律法规，在产品营销过程中坚决杜绝一切形式的夸大或虚假宣传。公司在合同签订、产品销售和品牌推广等业务活动中，严格遵守各项内部制度，确保所有营销行为合法合规，避免任何形式的不正当竞争。



#### 透明化信息

公司严格使用标准产品宣传手册以及官方提供的产品参数信息予以介绍沟通。公司遇到产品变更亦会及时出具函件告知客户。



产品变更函件



#### 合理预期管理

公司通过填写技术规范书，并经过审评后方可投入生产，对于无法满足客户需求的内容，均会以文字回复方式明确告知，以免双方产生异议。对于客户聊天中的询问，公司亦会及时通过文字方式回复客户。

## 指标与目标

公司每年面向主要客户开展覆盖产品性能与安全、交货期、价格、服务响应及新产品需求等维度的问卷调查，针对重点客户实施一对一专属沟通机制。2025 年，第三方调研显示，海外核心市场客户综合满意度较上年提升，重复购买意向同步上升。

报告期内

公司向国内各大变压器厂发放并回收问卷，总体满意率达 **98.00%**



关键绩效



# 05

## 关爱人才 责任社会

公司深谙企业与人才、行业及社会共生共荣的深刻内涵，将其作为企业可持续发展的核心动力。公司构建起全方位、多层次的培养体系与职业晋升通道、持续加大研发投入并深化行业协作、积极履行企业公民责任，将社会责任融入企业基因，以实际行动回馈社会关切。

### 我们的行动

- 员工管理
- 推动行业发展
- 社会公益

### 贡献 SDGs



# 员工管理

## 员工雇佣

公司严格遵循国家法律法规，坚持合规与平等雇佣。公司积极引进海内外优质人才，致力于构建严密的权益保障体系。公司建立《员工招聘与录用办法》《劳动合同管理规定》及《员工离职管理规定》等规章制度，确立了从入职到离职的全流程合规准则。

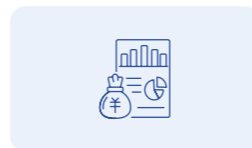
公司坚决禁止雇佣和使用童工，并严厉反对以任何理由限制员工的身体或精神自由。我们坚决抵制任何违背个人意愿的强制劳动，并配套实施《女工与未成年工保护制度》，为特殊群体提供专项权益护航。报告期内，公司未发生任何雇佣童工或强制劳动等违法违规事件，以零违规的实绩捍卫劳动者尊严。



公司深入贯彻《劳动法》《个人信息保护法》等法律法规要求，确保在招聘与用工过程中，求职者及员工不会因肤色、民族、种族、宗教信仰、性别、婚姻状况或年龄等因素遭受歧视。公司高度重视残疾人士的社会融入与就业公平，并为特殊人群提供平等的就业机会。



公司确保所有小时工在薪酬待遇、劳动安全、工作条件、培训机会等核心权益方面与正式员工保持一致。公司建立了畅通的转正通道，凡符合岗位能力、绩效表现及文化契合度等标准的小时工，均可申请转为正式员工，且不设名额限制。

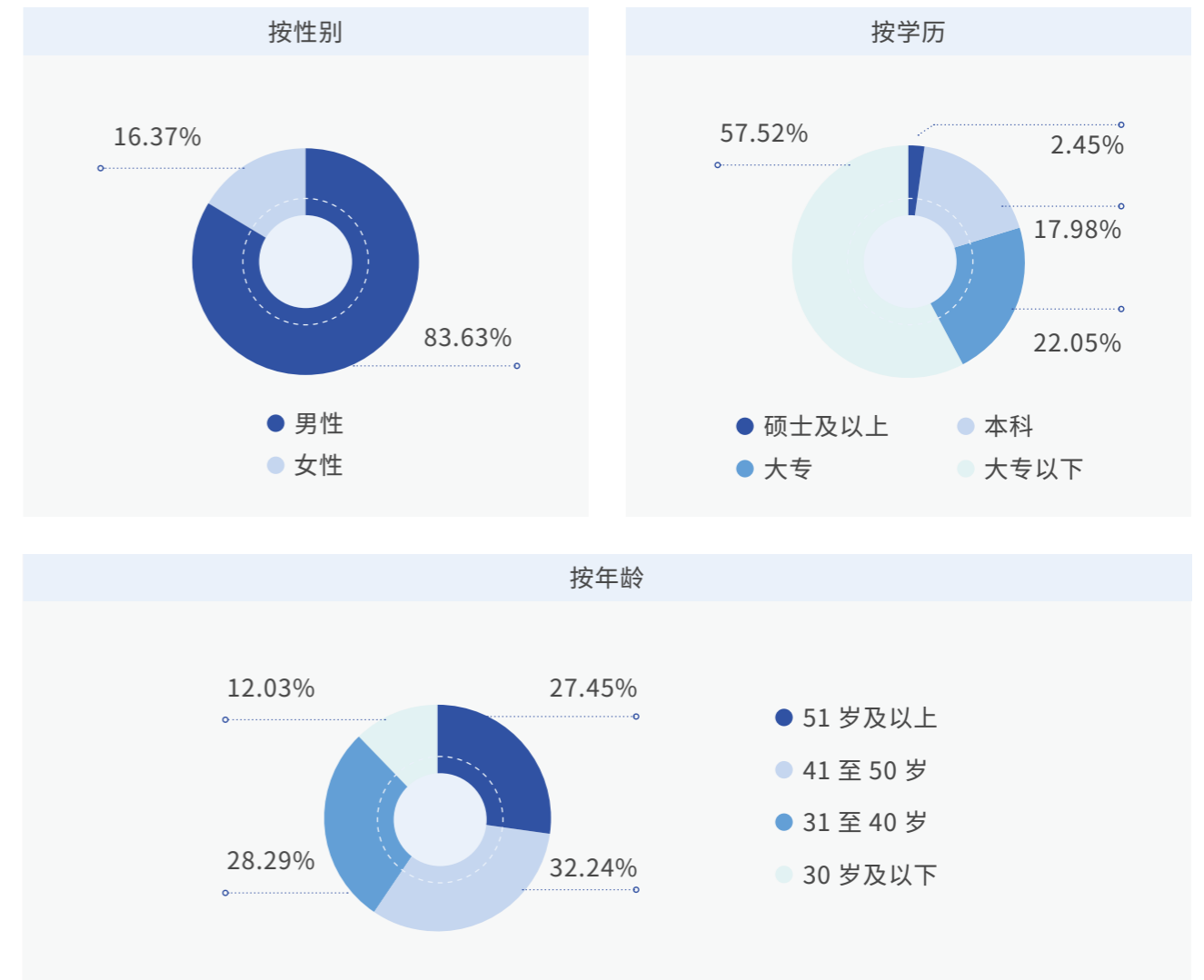


### 人才引进保障

公司积极拓展多元化招聘渠道，在深耕主流线上招聘平台的同时，广泛利用行业社群、内部推荐、校园招聘、猎头合作等多元方式，丰富人才来源。公司与多所高校建立长期合作关系，积极参与高校毕业生招聘会，并深度融入市、区级高层次人才招引大会，有效吸引大量优秀的应届毕业生，为企业发展注入新鲜活力。

公司高度重视引才质量的科学性，专项组织开展高层管理人员面试技能培训，旨在提升面试官的胜任力评估水平，确保引进人才与公司高质量发展需求高度匹配。

截至报告期末，员工雇佣详情如下



截至报告期末

- | 员工总数 **1,796** 人
- | 管理者总数 **150** 人
- | 女性管理者 **22** 人
- | 残疾人员工 **21** 人
- | 重大劳动争议事件 **0** 件
- | 劳动合同签订率 **100%**
- | 社会保险覆盖率 **100%**
- | 员工流失率 **10.7%**



关键绩效

## 薪酬与沟通

公司建立并落实《工资计算支付办法》《加班管理规定》《考勤管理规定》及《工会经费管理制度》，持续完善薪酬体系与民主管理机制。

### 薪酬与绩效

公司结合厂区功能特性实施宽带薪酬政策，突出个人能力与绩效在薪酬体系中的核心地位。公司严守按时足额发放工资的红线，依法为员工缴纳社会保险与住房公积金。员工薪酬由基本工资、绩效工资和年度奖金组成，在确定员工职位与薪资水平时，公司综合评估其工作职责、个人能力及表现，并参考行业薪酬水平，确保薪酬体系兼具内部公平性与市场竞争力。

2025 年，公司进一步深化目标责任考核机制，将岗位职责全面转化为可衡量的指标体系。考核体系聚焦“交期、质量、成本”等核心运营维度，并将企业战略目标分解至各职能部门与关键岗位。公司通过建立清晰的目标实施路径与评价模型，有效激发员工争先创优的内生动力。

### 民主沟通

公司严格遵守《工会法》《中国工会章程》及《基层工会会员代表大会条例》等法律法规，依法成立工会并完善管理制度，通过职工代表大会审议民主提案，切实保障员工的知情权、参与权与监督权。

工会委员会负责接待员工来信来访、举报控告及调解劳动争议；员工可向劳动监察委员会提出权益申诉，确保诉求渠道畅通。报告期内，公司与员工依法签署《集体合同》，就劳动时间、工资报酬、津贴补贴、奖金及福利待遇等条款开展平等协商并达成一致。

## 培训与发展

公司持续探索并优化人才培养策略，通过构建全方位、多层次的培训体系，全面提升员工队伍的综合素质与专业技能。

### 人才培养

公司致力于构建学习型组织，制定《培训管理规定》《培训控制程序》等制度规范培训流程，搭建涵盖新员工培训、通用素质培训、环保安全培训、岗位技能培训、管理力培训的多层次培训体系，通过“线上+线下”渠道、内部讲师与外部培训机构相结合的方式，为员工提供优质课程，培养高品质人才。

#### 多层次培训体系

培训层级	培训内容	培训方式
新员工培训	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司的历史沿革、组织架构、企业文化、业务范围以及市场地位等基本情况</li> <li>新员工三级安全教育</li> <li>公司各项管理制度、规章制度及工作流程</li> <li>IT 培训</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>线下课堂讲授</li> </ul>
通用素质培训	<ul style="list-style-type: none"> <li>财务知识培训</li> <li>法律知识培训</li> <li>礼仪培训</li> <li>.....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>线下课堂讲授</li> </ul>
环保安全培训	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全生产法规、安全制度讲解</li> <li>安全操作规程教授</li> <li>应急处理技能培训</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>线下课堂讲授</li> <li>线上课程学习</li> <li>案例分析</li> <li>书面考试</li> </ul>
岗位技能培训	<ul style="list-style-type: none"> <li>叉车操作技能培训</li> <li>电工实操技能培训</li> <li>新产品学习</li> <li>.....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>线下实操演练</li> <li>技能竞赛</li> <li>校企合作</li> <li>职业资格证书考证</li> </ul>
管理力培训	<ul style="list-style-type: none"> <li>生产经营管理</li> <li>成本控制</li> <li>精益生产管理</li> <li>财务管理</li> <li>.....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>线下课堂讲授</li> </ul>

## 报告期内

- | 共计开展内外培训 **64** 期
- | 接受培训的员工总人数 **1,346** 人
- | 员工接受培训的总时长 **20,556** 小时



关键绩效



安全教育培训



消防安全培训



厂内机动车安全操作培训



化工原料泄露应急处置演练

公司积极推动培训模式创新，引入标准化视频教学模式，将关键生产工艺、操作规范及质量控制要点进行高清录制与结构化整理，形成可追溯、可复用的数字化培训资源库。员工可通过线上平台反复观看、自主学习，确保对技术细节的准确理解和规范执行，有效避免员工技能掌握不全、工艺标准不统一等问题。

公司持续弘扬“劳动精神”与“工匠精神”，积极鼓励并组织员工参与多形式、多领域的劳动及技能竞赛。公司通过实战课堂加强员工队伍的专业能力建设，不断驱动员工提升核心本领。

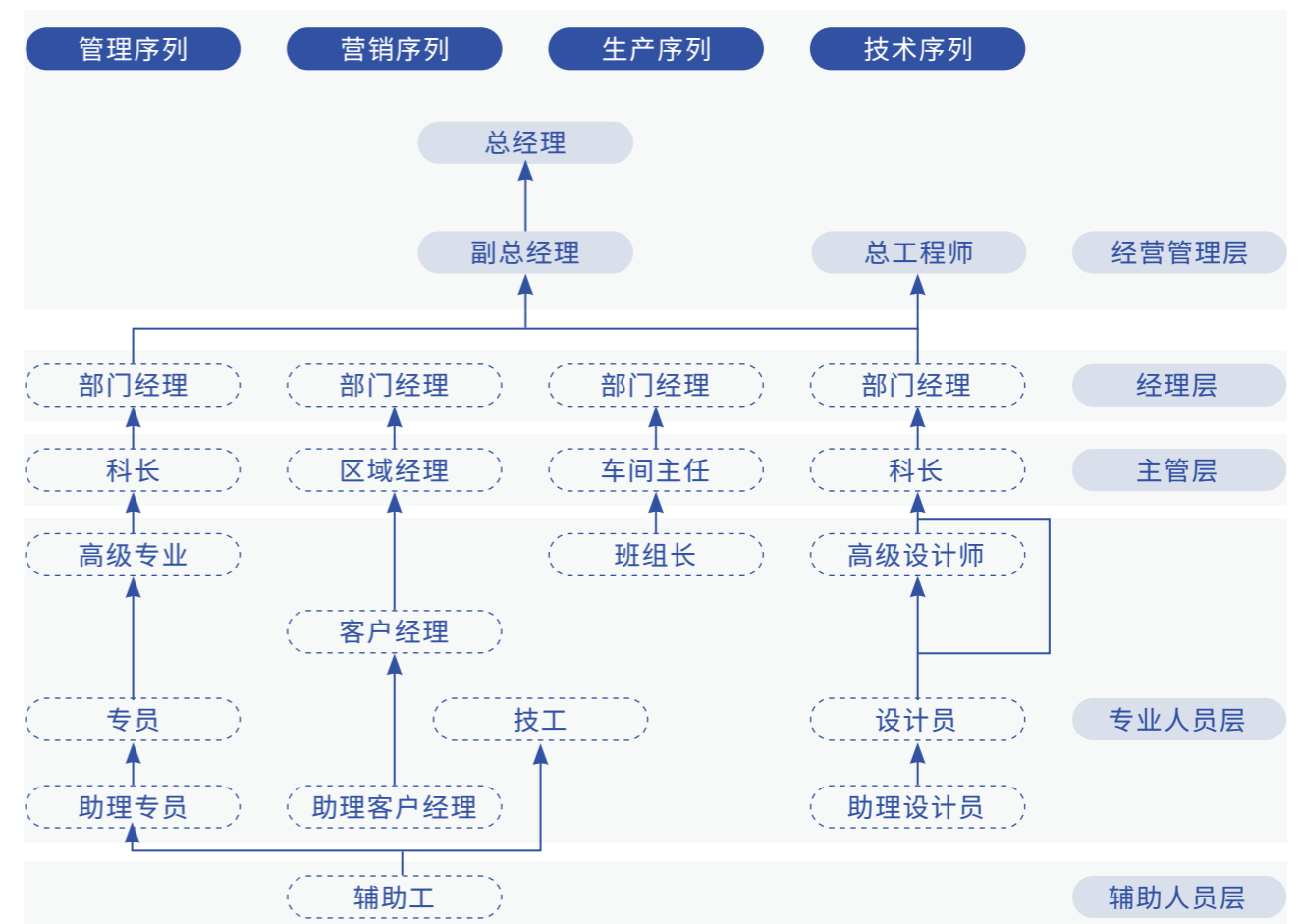
报告期内，公司派遣两名核心技术员工代表参加由上海市闵行区人力资源和社会保障局主办的市级装配钳工技能大赛。公司员工经过重重选拔成功入围决赛并挺进全市前 50 名，充分彰显了公司技术队伍的硬核实力与昂扬的精神面貌。

## ○ 人才发展

公司构建了清晰的人才梯队体系，推行管理与技术“双轨制”职业发展通道，并配套明确的晋升机制。通过培养考察提拔、岗位公开招聘等多元化方式，公司确保每一位员工都能获得匹配自身潜力的成长空间。同时，公司建立了覆盖全体员工的绩效管理机制，以充分激发队伍活力；并设立完善的绩效反馈机制，员工若对绩效结果存异议，可通过信访等渠道向工会反映，或向劳动监察委员会提出权益申诉，切实保障员工的合法诉求。

在提升员工核心竞争力与人才管理科学化方面，公司持续通过多元化手段赋能员工职业发展。报告期内，公司积极整合外部优质教育资源，通过校企合作模式支持员工进行学历提升与专业深造，重点强化数控技术、机械工程等关键领域。与此同时，公司不断完善人才评价体系，通过建立科学的岗位胜任力模型，对核心岗位的胜任情况进行深度评估，协助员工精准识别自身技能缺口，其设定清晰的职业提升目标。

## 员工职业发展路径



## 福利与活动

公司建立《员工福利管理办法》及《员工带薪年假实施办法》等系统化的规章制度，构建了全方位、多层次的福利保障体系。公司针对困难员工群体，积极采取多项精准帮扶举措，协助员工走出困境。

### 拓展员工福利

公司严格落实五险一金及带薪休假外，还提供商业保险、节日慰问、年度健康体检、员工宿舍及租房补助等多元化福利。此外，公司积极开展养老保险、退休政策及人才落户专项培训，专人对接办理退休与医保待遇接续，并协助员工处理集体户口迁出事宜。

公司每逢“三八”国际妇女节，专项组织女性员工体检，关爱女性职业健康；针对高温季节，公司开展“夏送清凉”活动，为一线员工提供防暑降温物资。公司通过每月定期举办员工生日会，设置高层寄语、互动游戏与美食共享等环节，在点滴关怀中强化团队凝聚力。

公司积极搭建员工文体活动平台，定期组织篮球赛、羽毛球赛、手作体验及职工联欢会等活动，为员工培养兴趣爱好、丰富业余生活创造有利条件。



### 法定福利

#### 五险一金

养老保险、工伤保险、失业保险、生育保险、医疗保险、公积金



#### 带薪假期

法定带薪假、法定年休假、婚假、产假、丧假、产检假、陪产假、哺乳假等

### 公司特有福利

节日关怀	健康保障	生活服务	学习成长	补贴
<ul style="list-style-type: none"> <li>生日会、生日卡</li> <li>节假日福利</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期健康体检</li> <li>夏日送清凉</li> <li>商业保险</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>员工宿舍</li> <li>积分落户</li> <li>员工食堂</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>入职专业培训</li> <li>职业资格培训补贴</li> <li>职称提升费用补贴</li> <li>优秀员工享受全额学历提升费用报销</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>租房补贴</li> </ul>



员工生日会



“夏日送清凉”活动

## ○ 关爱困难员工

公司深度参与市、区级职工救急济难互助会，确保员工享有住院补贴等互助权益；对于特殊困难员工，发放专项帮困款及帮困物资。公司为全员办理工会会员服务卡，并统一购买工会会员专项基本保障，使员工在面临重大疾病或住院时能够获得额外的大病补贴与住院保障金。公司建立了常态化的慰问机制，每逢新春佳节，工会组织开展“送温暖”专项活动，为困难职工送去慰问金与诚挚祝福；在员工生病或直系亲属离世等特殊时刻，公司与工会第一时间组织慰问，给予员工精神支持与物质保障。

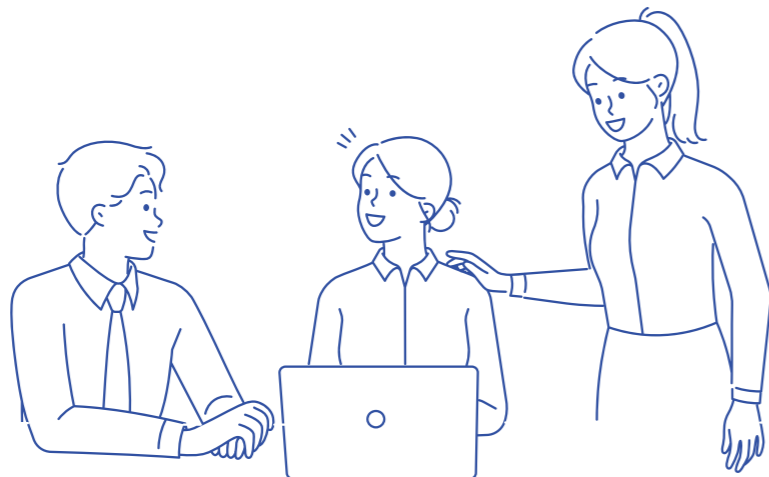
报告期内，公司通过对困难员工进行深度摸排，详细整理并登记了其家庭成员、生活状况及困难原因等信息，并在工会帮扶管理系统中建立专项动态档案，确保帮扶资源精准对接员工需求，实现帮扶救助的全覆盖与实效化。



“春节送温暖”活动



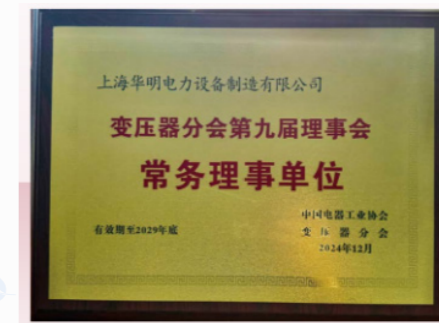
员工慰问



## 推动行业发展

公司积极与知名企业、高等院校及科研机构建立深度战略合作伙伴关系，广泛开展产学研合作与行业交流，并深度参与行业标准的制定与修订工作，引领行业技术变革。

### ○ 报告期内公司维持的部分战略伙伴关系



中国电器工业协会变压器分会第九届理事会常务理事单位

### ○ 报告期内公司参与的部分行业标准编制 / 修订

2025 年，公司深度参与国家标准《GB/T 46131-2025 特高压变压器用分接开关技术要求与试验方法》的编制工作。特高压技术作为国家能源战略的关键领域，该标准的制定对提升电力装备的可靠性与技术水平具有里程碑意义。



公司参与国家电力行业标准编制

### ○ 报告期内公司参与的部分行业交流

#### 案例 亮相 EP 上海国际电力展，以创新技术赋能电力转型

2025 年 11 月，公司亮相第三十二届中国国际电力展（EP Shanghai），集中展示了以真空组合式有载分接开关为核心的“一站式”智能运维解决方案。展会期间，公司专家团队与国家电网及国内外知名厂商深入探讨了真空开断与预测性维护等前沿课题。此次参展不仅全方位体现了公司在“双碳”目标下的技术厚度，更通过高效的行业对话与市场洞察，精准赋能全球电力系统的可靠运行与数字化升级。



#### 案例 亮相迪拜领航员大会，深度参与全球可持续能源对话

2025 年 4 月，公司受邀赴迪拜参加《变压器杂志》行业领航员大会，在该高压电力领域全球公认的平台上，与世界行业领袖共议行业可持续发展战略。公司通过现场论坛演讲，围绕可持续材料、环保制造及数字化趋势等关键议题分享了前沿技术成果。此次国际化交流既展现了公司在绿色电力装备领域的创新实力，更通过与全球伙伴共谋未来电网解决方案。

## 社会公益

公司持续聚焦医疗帮扶、教育赋能与乡村振兴等公益领域，以务实行动传递企业温度、助力社会民生改善。2025 年，公司通过上海交通大学医学院教育发展基金会向上海瑞金医院、上海儿童医院、上海精神卫生中心捐赠 500 万元；通过上海市教育发展基金会设立“华明教育”专项基金，向普陀区长征中学、长征中心小学捐赠 40 万用于支持该校教育事业；通过上海市崇明区绿叶教育发展基金会向上海市工程技术管理学校捐赠 50 万元；通过上海市慈善基金会向“蓝天下的挚爱”捐赠 17 万元，向上海市奉贤区马路村捐赠 4.2 万元；向贵州省慈善总会捐赠 15 万元。



上海瑞金医院感谢信



上海儿童医院感谢信

报告期内

公益捐赠共 **690.37** 万元



关键绩效

# 关键绩效表

## 治理绩效

一级指标	二级指标	三级指标	单位	2025 年
经营业绩	经济指标	营业收入	万元人民币	242,679.46
		净利润	万元人民币	71,962.69
		纳税总额	万元人民币	29,802.54
		现金分红总额 (含税)	万元人民币	54,654.73
三会治理	披露报告数量	个	155	
	董事会召开次数	次	9	
	审计委员会召开次数	次	6	
	提名委员会召开次数	次	2	
	薪酬与考核委员会召开次数	次	4	
	独立董事专门会议	次	2	
	董事会成员人数	人	9	
	按性别披露	男性董事	人	8
		女性董事	人	1
	按类型披露	独立董事	人	3
非独立董事		人	6	

## 环境绩效

一级指标	二级指标	单位	2025 年
能源消耗	柴油	升	72,995.67
	汽油	升	133,428.45
	外购电力	千瓦时	18,347,493.31
温室气体排放	总温室气体排放	吨二氧化碳当量	11,166.70
	直接 (范围 1) 温室气体排放	吨二氧化碳当量	735.41
	能源间接 (范围 2) 温室气体排放	吨二氧化碳当量	10,431.29
气体污染物排放	废气排放总量	立方米	276,153,324.66
	颗粒物	千克	334.92
	非甲烷总烃	千克	1,274.44
	氮氧化物	千克	0.00
	VOC 排放量	千克	1,655.57
	水资源使用	吨	102,629.00
水体污染物排放	废水排放总量	吨	55,406.00
	化学需氧量 (COD)	千克	22.88
	五日生化需氧量 (BOD <sub>5</sub> )	千克	7.68
	悬浮物	千克	2.06
	氨氮	千克	1.41
	总磷	千克	1.06
	总氮	千克	19.79

一级指标	二级指标	单位	2025 年
废弃物排放	一般固体废弃物总量	吨	860.90
	危险废弃物总量	吨	148.84
包装材料	包装耗材使用总量	吨	510.49
	包装材料使用：木材	吨	408.75
	包装材料使用：塑料	吨	26.87
	包装材料使用：纸张	吨	73.95
	包装材料使用：其他	吨	0.92
环保	光伏发电项目发电量	千瓦时	111,775,911.00

## 社会绩效

一级指标	二级指标	三级指标	单位	2025 年
员工雇佣		员工总数	人	1,796
	按性别	男性	人	1,502
		女性	人	294
	按年龄	51 岁及以上	人	493
		41 至 50 岁	人	579
		31 至 40 岁	人	508
		30 岁及以下	人	216
	按学历	硕士及以上	人	44
		本科	人	323
		大专	人	396
		大专以下	人	1,033
	按雇员类别	基层员工总数	人	1,646
		中级管理层员工总数	人	101
		中级管理层中女性员工人数	人	19
		高级管理层员工总数	人	49
		高级管理层中女性员工人数	人	3
	按员工专业构成类别	生产人员	人	1,030
		销售人员	人	259
		技术人员	人	226
		财务人员	人	36
行政人员		人	208	
工程人员		人	9	
采购人员		人	28	

一级指标	二级指标	三级指标	单位	2025 年
员工流动率		离职员工总数	人	193
		员工流失率	%	10.7
员工培训		接受培训的员工总人数	人	1,346
	按性别划分	接受培训的男性员工人数	人	1,141
		接受培训的女性员工人数	人	205
	按员工类别划分	接受培训的基层员工人数	人	1,281
		接受培训的中级管理层员工人数	人	54
		接受培训的高级管理层员工人数	人	11
		员工接受培训的总时长	小时	20,556
		员工培训平均时长	小时	15.27
	按性别划分	男性员工接受培训的总时长	小时	18,923
		女性员工接受培训的总时长	小时	1,633
	按员工类别划分	基层员工接受培训的总时长	小时	19,462
		中级管理层员工接受培训的总时长	小时	732
高级管理层员工接受培训的总时长		小时	362	
职业健康与安全生产	员工健康与安全	因工伤损失的工作日数	天	310
		因工作关系而死亡的员工人数	人	0
		职业病风险岗位员工人数	人	364
		参加职业病员工体检人数	人	362
	安全事故及人员	职业病发生人数	人	0
		因工死亡事故起数	起	0
		因工死亡事故人数	人	0
		百万工时死亡率	%	0

一级指标	二级指标	三级指标	单位	2025 年
技术创新	研发	研发投入	万元人民币	8,847.07
		持有专利数量	件	314
	知识产权	持有版权数量	件	31
		持有商标和文字注册权数量	件	49
		持有软件著作权数量	件	27
		年度新申请专利数	件	38
		年度新申请版权数	件	0
		供应商	供应商总数	家
客户服务	客户满意度	%	98	
社会责任	公益捐赠	万元人民币	690.37	

# 指标索引

## GRI 内容索引

使用说明	华明电力装备股份有限公司符合全球报告倡议组织 (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。
使用的 GRI1	GRI1: 基础 2021

GRI 标准	披露项	对应报告章节	从略说明		
			要求从略	原因	解释
		一般披露			
GRI2: 一般披露 (2021)	2-1 组织详细情况	走进华明	不适用“从略”		
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告			
	2-3 报告期、报告频率和联系人	关于本报告			
	2-4 信息重述	ESG 绩效数据			
	2-5 外部鉴证		信息欠缺 / 不完整	公司未开展 ESG 报告外部鉴证工作	
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	关于本报告 走进华明 供应链管理 产品安全 客户服务			
	2-7 员工	员工管理 关键绩效表			
	2-8 员工之外的工作者	员工管理			
	2-9 管治架构和构成	公司治理			
	2-10 最高治理机构的提名和遴选	公司治理			

GRI 标准	披露项	对应报告章节	从略说明		
			要求从略	原因	解释
GRI2: 一般披露 (2021)	2-11 最高治理机构主席	公司治理			
	2-12 在管理影响方面, 最高管治机构的监督作用	公司治理 风控合规			
	2-13 为管理影响的责任授权	公司治理			
	2-14 最高治理机构在可持续发展报告中的作用	董事长致辞 公司治理			
	2-15 利益冲突	商业道德			
	2-16 重要关切问题的沟通	公司治理			
	2-17 最高治理机构的共同知识	公司治理			
	2-18 对最高管治机构的绩效评估	从略	2-18-a 2-18-b 2-18-c	保密限制	基于信息保密需求, 暂不予对外披露
	2-19 薪酬政策	公司治理 员工管理			
	2-20 确定薪酬的程序	员工管理			
	2-21 年度总薪酬比率	从略	2-21-a 2-21-b 2-21-c	保密限制	基于信息保密需求, 暂不予对外披露
	2-22 关于可持续发展战略的声明	董事长致辞 公司治理			
	2-23 政策承诺			信息欠缺 / 不完整	公司将适时择机披露
	2-24 融合政策承诺	公司治理		信息欠缺 / 不完整	公司将适时择机披露
	2-25 补救负面影响的程序	产品安全 数据安全 员工管理			
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	商业道德 员工管理			
	2-27 遵守法律法规	详见报告各章节			

GRI 标准	披露项	对应报告章节	从略说明		
			要求从略	原因	解释
GRI2: 一般披露 (2021)	2-28 协会的成员资格	推动行业发展			
	2-29 利益相关方参与的方法	公司治理			
	2-30 集体谈判协议	员工管理			
GRI3: 实质性议题 (2021)	3-1 确定实质性议题的过程	ESG 治理			
	3-2 实质性议题列表	ESG 治理			
	3-3 实质性议题的管理	ESG 治理			
GRI 201: 经济绩效 (2016)	201-1 直接产生和分配的经济价值	见年报			
	201-2 气候变化带来的财务影响	资源与能源管理			
GRI 201: 经济绩效 (2016)	201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	从略	201-3-a 201-3-b 201-3-c 201-3-d 201-3-e	信息欠缺 / 不完整	公司将适时择机披露
	201-4 政府给予的财政补贴	从略	201-4-a 201-4-b 201-4-c	信息欠缺 / 不完整	公司将适时择机披露
GRI 202: 市场表现 (2016)	202-1 按性别标准起薪水平工资与当地最低工资之比			信息欠缺 / 不完整	公司将适时择机披露
	202-2 从当地社区雇佣的高管的比例			信息欠缺 / 不完整	公司将适时择机披露
GRI 203: 间接经济影响 (2016)	203-1 基础设施投资和支持性服务	推动行业发展 社会公益			
	203-2 重大间接经济影响	推动行业发展 社会公益			
GRI 204: 采购实践 (2016)	204-1 向当地供应商采购的支出比例	供应链管理 关键绩效表			
GRI 205: 反腐败 (2016)	205-1 已经进行腐败风险评估的运营点	商业道德			

GRI 标准	披露项	对应报告章节	从略说明		
			要求从略	原因	解释
GRI 205: 反腐败 (2016)	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	风控合规、 商业道德			
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	商业道德			
GRI 206: 反竞争行为 (2016)	206-1 针对反竞争行为的法律诉讼	关键绩效表			
GRI 302: 能源 (2016)	302-1 组织内部的能源消耗量	资源与能源管理			
	302-2 组织外部的能源消耗量	关键绩效表			
	302-3 能源强度消耗	资源与能源管理 关键绩效表			
	302-4 减少能源消耗	资源与能源管理			
	302-5 产品和服务的能源需求下降	研发创新			
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	排放物与废弃物			
	303-2 管理与排水相关的影响	排放物与废弃物			
	303-3 取水	关键绩效表			
	303-4 排水	关键绩效表			
	303-5 耗水	关键绩效表			
GRI 304: 生物多样性 (2016)	304-1 组织在保护区 / 生物多样性丰富区的运营点		是	信息欠缺 / 不完整	公司将适时择机披露
	304-2 产品 / 服务对生物多样性的重大影响		是	信息欠缺 / 不完整	公司将适时择机披露
	304-3 受保护 / 修复的栖息地		是	信息欠缺 / 不完整	公司将适时择机披露
	304-4 受运营影响的保护物种		是	信息欠缺 / 不完整	公司将适时择机披露

GRI 标准	披露项	对应报告章节	从略说明		
			要求从略	原因	解释
GRI 305: 排放 (2016)	305-1 直接 (范围 1) 温室气体排放	资源与能源管理 关键绩效表			
	305-2 能源间接 (范围 2) 温室气体排放	资源与能源管理 关键绩效表			
	305-3 其他间接 (范围 3) 温室气体排放		信息欠缺 / 不完整	公司将适时择机披露	
	305-4 温室气体排放强度	关键绩效表			
	305-5 温室气体减排量	资源与能源管理			
	305-6 臭氧消耗物质 (ODS) 的排放		信息欠缺 / 不完整	公司将适时择机披露	
	305-7 氮氧化物 / 硫氧化物等气体排放	排放物与废弃物 关键绩效表			
GRI 306: 废弃物 (2020)	306-1 废弃物的产生及相关重大影响	排放物与废弃物			
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	排放物与废弃物			
	306-3 产生的废弃物	排放物与废弃物 关键绩效表			
	306-4 从处置中转移的废弃物	排放物与废弃物			
	306-5 进入处置的废弃物	排放物与废弃物			
GRI 308: 供应商环境评估 (2016)	308-1 用环境评价筛选的新供应商	供应链管理 关键绩效表			
	308-2 供应链负面环境影响及应对行动	供应链管理			
GRI 401: 雇佣 (2016)	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	员工管理 关键绩效表			
	401-2 全职员工福利	员工管理			
	401-3 育儿假	员工管理			
GRI 402: 劳资关系	402-1 运营变更的最短通知期	员工管理			

GRI 标准	披露项	对应报告章节	从略说明		
			要求从略	原因	解释
GRI 403: 职业健康与安全 (2018)	403-1 职业健康安全管理体系	安全生产与职业健康			
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	安全生产与职业健康			
	403-3 职业健康服务	安全生产与职业健康			
	403-4 职业健康安全的员工参与沟通	安全生产与职业健康 员工管理			
	403-5 职业健康安全培训	安全生产与职业健康 员工管理 关键绩效表			
	403-6 促进工作者健康	安全生产与职业健康 员工管理			
	403-7 供应链相关职业健康安全影响防控	供应链管理			
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	安全生产与职业健康			
	403-9 工伤	关键绩效表			
	403-10 工作相关的健康问题	安全生产与职业健康 关键绩效表			
GRI 404: 培训与教育 (2016)	404-1 员工年均培训小时数	员工管理 关键绩效表			
	404-2 员工技能提升与过渡援助方案	员工管理 关键绩效表			
	404-3 接受绩效 / 职业发展考核的员工占比	员工管理 关键绩效表			
GRI 405: 多元性与平等机会 (2016)	405-1 管治机构与员工的多元化	公司治理 员工管理 关键绩效表			
	405-2 男女基本工资和报酬的比例		信息欠缺 / 不完整	公司将适时择机披露	
GRI 406: 反歧视 (2016)	406-1 歧视事件及纠正行动	员工管理			

## 深圳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）议题索引表

GRI 标准	披露项	对应报告章节	从略说明		
			要求从略	原因	解释
GRI 407: 结社自由与集体谈判权	407-1 结社 / 谈判权风险的运营点与供应商	员工管理		信息欠缺 / 不完整	公司将适时择机披露
GRI 408: 童工 (2016)	408-1 童工风险的运营点与供应商	员工管理			
GRI 409: 强迫或强制劳动 (2016)	409-1 强制劳动风险的运营点与供应商	员工管理			
GRI 413: 当地社区 (2016)	413-1 有社区参与 / 影响评估的运营点	社会公益			
	413-2 对社区有重大负面影响的运营点	环境管理			
GRI 414: 供应商社会评估 (2016)	414-1 用社会标准筛选的新供应商			信息欠缺 / 不完整	公司将适时择机披露
	414-2 供应链负面社会影响及应对行动			信息欠缺 / 不完整	公司将适时择机披露
GRI 416: 客户健康与安全 (2016)	416-1 产品 / 服务的健康与安全影响评估	产品安全			
	416-2 产品 / 服务健康安全影响的违规事件	产品安全			
GRI 417: 营销与标识 (2016)	417-1 产品 / 服务信息要求	客户服务			
	417-2 产品 / 服务信息标识的违规事件	客户服务			
	417-3 营销传播的违规事件	客户服务			
GRI 418: 客户隐私 (2016)	418-1 侵犯客户资料的经证实投诉	数据安全			

维度	序号	议题	对应报告章节
环境	1	应对气候变化	资源与能源管理 关键绩效表
	2	污染物排放	排放物与废弃物 关键绩效表
	3	废弃物处理	排放物与废弃物 关键绩效表
	4	生态系统和生物多样性保护	不涉及
	5	环境合规管理	环境管理
	6	能源利用	资源与能源管理 关键绩效表
	7	水资源利用	排放物与废弃物 关键绩效表
	8	循环经济	绿色运营
社会	9	乡村振兴	不涉及
	10	社会贡献	社会公益 关键绩效表
	11	创新驱动	研发创新 关键绩效表
	12	科技伦理	不涉及
	13	供应链安全	供应链管理 关键绩效表
	14	平等对待中小企业	关键绩效表
	15	产品和服务安全与质量	产品安全
	16	数据安全与客户隐私保护	数据安全
治理	17	员工	员工管理 关键绩效表
	18	尽职调查	ESG 治理
	19	利益相关方沟通	ESG 治理
	20	反商业贿赂及反贪污	商业道德
	21	反不正当竞争	商业道德

## 释义

释义项	释义内容
公司、我们	指华明电力装备股份有限公司
华明制造、上海华明	指上海华明电力设备制造有限公司
上海辰廷	指上海辰廷科技发展有限公司
贵州辰廷	指贵州辰廷电力设备制造有限公司
法因数控	指山东法因数控机械设备有限公司
华明高压	指上海华明高压电气开关制造有限公司
特高压	指电力系统中高于或等于 1000kV 的交流电压等级
超高压	指电力系统中高于或等于 330kV、低于 1000kV 的交流电压等级
储能系统	指储能系统
AI 数据中心	指人工智能数据中心
R&D	指研究与发展
有载分接开关	指一种可在变压器带电且负载运转时改变绕组分接连接并调节其输出电压的分接开关
数控	指透过计算机对机床进行自动化控制

## 意见反馈

尊敬的读者：

您好！

非常感谢您在百忙之中阅读《华明装备 2025 年 ESG 报告》。为了向您及其他利益相关方提供更有价值的信息，并有效促进公司提升履行企业社会责任的能力与水准，我们真诚期待您的意见和建议。

选择题（请在相应位置打 ✓）

1. 您对本报告的总体评价是：

非常好 好 一般 较差 差

2. 报告对利益相关方所关心问题的响应和披露？

非常好 好 一般 较差 差

3. 您认为公司在经济责任方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

4. 您认为公司在环境责任方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

5. 您认为公司在安全管理方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

6. 您认为公司在员工责任方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

7. 您认为公司在社区责任方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

8. 报告披露的信息、指标、数据是否清晰、准确、完整？

非常好 好 一般 较差 差

9. 您认为本报告的内容安排和版式设计是否方便阅读？

是 否

10. 开放性问题

您对公司履行社会责任及本报告有任何意见与建议？