



哈焊所华通
股票代码:301137



哈焊所华通（常州）焊业股份有限公司
HIT Welding Industry Co.,Ltd

地址：江苏省常州市武进区遥观镇长虹东路386号
电话：0519-88710806
网址：www.htw.cn
邮箱：ir@htw.cn

2023

环境、社会及公司治理报告

ENVIRONMENTAL SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

哈焊所华通(常州)焊业股份有限公司

目录

CONTENTS



董事长致辞

01

公司简介

1

公司加入的协会	07
公司荣誉	08
发展历程	09
环境、社会及公司治理	11

产品

3

创新管理	33
产品质量	43
客户关系管理	47

环境

5

资源利用	71
污染防治	75

治理

2

公司治理	15
党建引领	21
商业道德	25
供应商管理	27

员工

4

人才吸引与留任	51
人才发展	59
健康与安全	63

附录

GRI可持续发展报告标准

79

《深圳证券交易所上市公司自律监管指引 第2号——创业板上市公司规范运作》对标索引

80

报告编制说明

81

董事长致辞



2023年是实施“十四五”规划承上启下的关键之年，也是哈焊华通调结构、促转型、稳增长，走稳走实上市发展之路，实现高质量发展的攻坚之年。在中国机械总院、哈焊所的领导下，哈焊华通深入学习宣传贯彻党的二十大精神，落实执行国资委、中国机械总院关于提升央企控股上市公司质量的方案要求及指导意见，紧抓各项重点工作，固本拓新，实干担当，推动“十四五”规划落实落地，公司全体上下攻坚克难、开拓进取，一切工作按年初的计划，顺利完成。

公司发挥工艺核心优势，积极开拓中高端焊材市场业务，整合公司资源，并加强有色金属焊材、特种焊材研制，在发电设备、新能源装备、石油化工、军工核电、工程机械、集装箱制造等行业获得应用。

报告期内，公司突破LNG 9%Ni钢配套埋弧横焊焊材瓶颈，完成产品定型，且通过第三方评审，打破了国外垄断；“核一级”焊接材料国产化应用步伐加快，公司在特种焊材领域行业地位凸显，品牌影响力持续提升。

2023年，为营造科研创新环境，公司建立健全研发组织架构，搭建技术研发中心，聚焦焊材领域新课题，项目获得工信部、总院基金、

科技厅等支持。报告期内，哈焊华通成功入选国家级专精特新“小巨人”企业名单，截止目前，公司已有两家国家级“小巨人”企业。

公司致力于构建围绕产品全生命周期一体化的质量管理体系，日常不断优化生产服务各个环节的品质标准，保障项目高质量；持续加强安全生产投入和健康工作环境建设，把安全生产工作渗透到日常生产经营，强化全员安全意识，减少工伤事故和职业病的发病率，切实履行对员工、客户的安全承诺和企业社会责任。

公司视自身的发展与社会责任为一体，积极主动为员工打造温暖、舒适的工作氛围，营造公平开放的工作环境，凝聚员工活力；完善供应商管理流程，与供应商共同成长；积极响应国家“双碳”战略目标，坚持践行绿色环保新发展理念；主动投身社会公益，关怀弱势群体，通过消费帮扶、就业帮扶、公益捐赠等多渠道推动乡村振兴，为社会发展作出贡献。

2024年，公司全体干部职工将继续坚定信心、铆足干劲，在中国机械总院、哈焊所党委的坚强领导下，砥砺前行促发展，以时不我待的紧迫感，同心同德，以新的精神状态，踔厉奋发、勇毅前行，为哈焊华通努力开创上市企业工作新局面做出新的更大贡献。

1 公司简介

哈焊所华通(常州)焊业股份有限公司(以下简称“公司”、“哈焊华通”)成立于1997年,现为机械科学研究总院集团有限公司旗下国有控股的混合所有制上市公司,是国家发展改革委国有企业混合所有制改革第四批试点单位,于2022年作为常州市混改上市第一股在深圳证券交易所创业板成功上市(股票代码:301137),公司总部位于江苏常州,在常州、哈尔滨全国重点城市区域分别拥有1家全资子公司。

公司是一家专业从事各类熔焊材料研发、生产和销售于一体的高新技术企业,目前主要产品包括各类碳钢焊丝、低合金钢焊丝、不锈钢焊丝、铝合金焊丝、镍基焊丝、药芯焊丝、特种焊条、焊剂、焊带等各系列上百个品种。其中核一级焊接材料、9%Ni钢储罐系列焊接材料、高端铝合金焊丝等实现了国产化,解决了“卡脖子”问题,部分产品技术水平处于国内领先或国际先进水平。公司的产品被广泛应用于港珠澳大桥、华龙一号、白鹤滩水电站等大型工程项目,以及轨道交通、石油化工、核电水电、工程机械、集装箱、船舶及汽车制造等行业,并远销六十多个国家和地区。



哈尔滨威尔焊接有限责任公司(以下简称威尔公司)为哈焊华通全资子公司,威尔公司成立于2001年4月25日,是集科研开发、生产、销售、服务为一体的国家高新技术企业。

威尔公司主要从事高端特种焊接材料的研发与生产,主导产品为焊接材料,包括碳素结构钢、低温钢、耐热钢、高强钢、镍铬不锈钢、镍及镍合金、铜及铜合金、铸铁及耐磨、耐蚀、耐高温的焊条、焊剂、焊丝、焊带等十多个系列三百多个品种。

华通路68号厂区

主要募投项目实施基地



公司加入的行业组织

组织名称	公司	参与身份
中国焊接协会	哈焊所华通(常州)焊业股份有限公司	理事单位
中国质量检验协会	哈焊所华通(常州)焊业股份有限公司	会员单位
中国集装箱行业协会	哈焊所华通(常州)焊业股份有限公司	理事单位
江苏省苏商发展促进会	哈焊所华通(常州)焊业股份有限公司	理事单位
常州市遥观镇上市公司协会	哈焊所华通(常州)焊业股份有限公司	副会长单位
全国焊接标准化技术委员会	哈焊华通所(常州)焊业股份有限公司	委员单位
全国压力容器材标准化技术委员会	哈尔滨威尔焊接有限责任公司	委员单位
中国焊接协会	哈尔滨威尔焊接有限责任公司	常务理事
中石协ASME规范产品专业委员会(CACI)	哈尔滨威尔焊接有限责任公司	常务理事
黑龙江省中小企业协会	哈尔滨威尔焊接有限责任公司	常务理事
上海市船舶与海洋工程学会《船舶与海洋工程》	哈尔滨威尔焊接有限责任公司	理事单位
耐蚀钢产业技术创新战略联盟	哈尔滨威尔焊接有限责任公司	成员
中国机械工程学会压力容器分会	哈尔滨威尔焊接有限责任公司	会员
中国特钢企业协会不锈钢分会	哈尔滨威尔焊接有限责任公司	会员

公司荣誉

哈焊所华通(常州)焊业股份有限公司



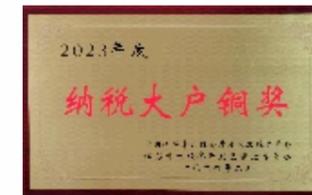
中国机械工业联合会、中国机械工程学会
中国机械工业科学技术二等奖



江苏省科学技术厅、江苏省财政厅、国家税务总局江苏省税务局
高新技术企业证书



江苏省水利厅、江苏省发展和改革委员会
江苏省节水型企业



中共江苏常州经济开发区工作委员会、江苏常州经济开发区管理委员会
2023年度纳税大户铜奖



中华人民共和国工业和信息化部
专精特新“小巨人”企业

哈尔滨威尔焊接有限责任公司



黑龙江省工业和信息化厅
黑龙江省专精特新“小巨人”企业



哈尔滨市工业和信息化局
哈尔滨市制造业单项冠军



黑龙江省工业和信息化厅
黑龙江省技术创新示范企业



黑龙江省工业和信息化厅
黑龙江省创新型中小企业



中国机械工业联合会
“合力杯”第二届全国机械工业产品质量创新大赛 金奖



黑龙江省工业和信息化厅
黑龙江省重点新产品

发展历程



1997年5月

常州华通焊丝有限公司成立



2000年9月

哈尔滨威尔焊接有限责任公司成立



2002年5月

常州全通特种焊材有限公司成立



2011年8月

常州华通焊业股份有限公司创立



2015年9月

机械科学研究总院、哈尔滨焊接研究所混改重组哈焊所华通(常州)焊业股份有限公司创立



2022年3月

哈焊所华通(常州)焊业股份有限公司正式在深圳证券交易所创业板上市



2023年度创造的经济价值(百万元)

营业总收入

1,578.60

营业总成本

1,532.85

员工工资和福利

19.64

缴纳税款

7.40

社区投资

0.25

营业利润

63.39

环境、社会及公司治理

公司秉持“诚实守信、爱岗敬业、开拓创新、团队协作”的核心价值观，与利益相关方建立畅通的沟通渠道及合作关系，结合主要利益相关方的诉求识别公司的环境、社会、公司治理(ESG)实质性议题，明确内部职责分工，落实重点管理项目，通过向环境及社会带来的积极影响以实现公司的高质量发展。

▶ 管治架构

作为一家高度重视可持续发展的公司，公司将 ESG 理念融入企业发展战略和日常经营活动，不断完善 ESG 管理体系和架构，共同推动公司的ESG实践。

公司董事会为ESG工作的最高决策机构，负责研究、分析和评估ESG等相关事项，指导ESG工作的日常开展及ESG报告的编制工作，下设ESG工作小组由董事会秘书领导，联合不同职能部门执行具体工作，将可持续发展理念与公司管理机制无缝整合，为公司的可持续发展奠定坚实基础。

▶ 利益相关方沟通

公司根据所处行业和运营特点，并对标国内外行业的经验和实践，将主要利益相关方确定为股东、客户、员工、政府及监管机构、合作伙伴、社会，并通过网站、媒体、会议、报告、活动等渠道和方式积极与之沟通。

主要利益相关方及沟通方式

关键利益相关方	关注的议题	沟通方式
股东	公司治理、商业道德	股东大会、财务报告、业绩报告、路演等
客户	商业道德、产品质量、职工安全与健康、环境保护	产品展览、客户调研、技术研讨会、B2B、客户热线、客户满意度调查等
员工	商业道德、人才吸引与留任、人才发展、职工安全与健康	员工活动、企业内网、员工培训、员工自助系统、员工手册、企业内部刊物等
政府及监管机构	公司治理、商业道德、产品质量、职工安全与健康、支持当地社区发展、环境保护	机构考察、公文往来、政策执行、信息披露等
合作伙伴	商业道德、供应商管理、支持当地社区发展、环境保护	公开招投标会议、战略合作谈判、交流互访等
社会	社会公益	公益捐赠、定点帮扶

▶ 实质性议题分析

在ESG管理中，公司贯彻利益相关方参与原则。通过识别重要利益相关方，与之建立常态化沟通机制，深入了解各利益相关方的意见与期待，进而构建有效的沟通渠道进行回应。在实施利益相关方议题筛选时，通过对议题充分评估分析和优先排序，最终确定重大议题。

公司确定重大ESG议题的过程包括三个阶段：识别、评估和报告。

识别

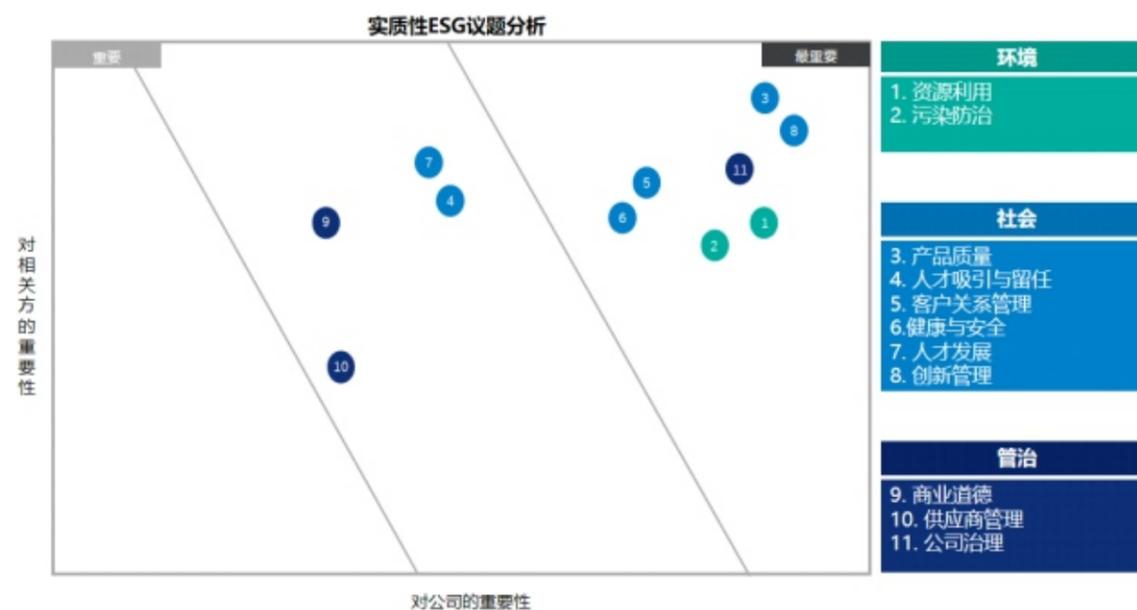
公司参考交易所最新政策及国内外同业优秀实践，并基于自身业务、运营特点以及专家意见，在充分考虑利益相关方诉求和关注重点的基础上，开展重大议题的识别与筛选。

评估

通过内外部沟通进一步了解已识别议题的现状和工作规划，根据议题的风险和机遇确定其重要性，最终11个议题被确定为重大性议题，纳入建议披露范围。

报告

对议题的重大性评估结果由公司董事会进行审核、确认，并对相应重大议题开展ESG管理与信息披露。



2 治理

公司思考价值创造、不忘社会责任,做到心中有客户、有员工、有股东,秉持“铸就高端焊材品牌、引领焊接技术未来”的企业使命,致力成为“具有国际竞争力的一流焊接企业集团”。

关键议题	响应的联合国可持续发展目标
公司治理	 
商业道德	
供应商管理	  



企业使命

铸就高端焊材品牌、引领焊接技术未来



公司价值观

诚实守信、爱岗敬业、开拓创新、团队协作



公司愿景

具有国际竞争力的一流焊接企业集团



经营理念

人才为本、技术为根、效益为先、创新为魂

公司治理

公司严格按照《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号—创业板上市公司规范运作》等法律法规和规范性文件的要求,建立了相对完善的公司法人治理结构和各项内部控制制度。公司股东大会、董事会、监事会及管理层的议事规则及工作制度所赋予的职责,各尽其责、规范运作;董事、监事和高级管理人员勤勉尽责;独立董事恪尽职守;信息披露工作严格按照真实、准确、完整、公平、及时履行披露义务。

完善的治理架构

公司构建了“三会一层”现代公司治理架构。股东大会为最高权力机构、董事会为决策机构、监事会为监督机构、高级管理层为执行机构。为满足战略发展需要,保障科学决策,提升董事会对经理层的有效监督,规范董事和高级管理人员的产生,以及完善考核和薪酬体系,公司在董事会下设了战略、审计、提名及薪酬与考核四个专门委员会,并分别建立了各专门委员会的议事规则,切实保障各专门委员会的职责,一方面促进董事会的专业化运作,另一方面会更有效地发挥董事会的监督、制衡及决策作用。

董事会构成

董事会由11名董事组成,设董事长1名,副董事长1名,独立董事4名。公司董事长不在公司内兼任管理职位,保持董事会和管理层的独立运作,确保董事会最大程度保障股东利益。

公司根据《公司法》《公司章程》规定,公司董事会成员中兼任公司高级管理人员董事人数总计未超过公司董事总数的二分之一,独立董事的人数比例未低于董事会成员的三分之一;审计、提名及薪酬与考核三个专门委员会均由独立董事担任委员会主任,且独立董事过半数;每位独立董事未同时担任3家以上境内上市公司的独立董事,从组织架构确保董事会的独立性,以履职能力确保独立董事有足够时间和精力独立履行其职责。

为了防止和减少利益冲突,董事会制定了《防范大股东及关联方占用公司资金专项制度》《外部董事工作指引》《董事会议事规则》《提名委员会议事规则》等制度,明确回避原则的适用情况。

董事
11名
董事长
1名
副董事长
1名
独立董事
4名

董事会成员任职情况

■ 委员会主任 ■ 委员会成员

董事会成员	任期	审计委员会	薪酬与考核委员会	提名委员会	战略委员会
李连胜 董事长	2022年06月27日-2025年06月26日				■
周全法 副董事长	2015年09月20日-2025年06月26日			■	
乔培新 董事	2022年06月27日-2025年06月26日				■
徐锴 (已离任) 董事	2020年06月06日-2023年12月11日		■		
吕晓春 董事	2023年12月27日-2025年06月26日		■		
周金静 董事	2015年09月20日-2025年06月26日	■			
陈春鑫 董事	2019年06月26日-2025年06月26日				
陈波 董事	2022年06月27日-2025年06月26日				
吴毅雄 独立董事	2019年06月26日-2025年06月26日		■	■	
卢振洋 独立董事	2019年06月26日-2025年06月26日		■	■	
王兵 独立董事	2019年06月26日-2025年06月26日	■			■
钱新 独立董事	2020年06月06日-2025年06月26日	■			

董事会的职责与授权

董事会的职责是领导公司并长期为股东创造价值。董事会负责设定公司的价值观和标准，确保它们符合公司的战略目标和理想的商业文化，并能回应股东和其他利益相关者（包括员工、供应商、客户和业务运营环境）的诉求，批准公司的战略目标，并提供必要的财务和人力资源来实现这些目标。

董事会授权以公司总经理为首的公司高级管理人员领导公司日常经营决策，为公司设定有效的内部控制措施，确保公司满足对社会及其他相关方的承诺和期望。董事会定期审核公司高级管理人员的经营管理表现，并对其进行评价。

报告期内，公司董事会召开了5次董事会会议，审计委员会召开了4次会议，薪酬与考核委员会召开了2次会议，提名委员会召开了1次会议，各董事会成员、专门委员会主任及成员的会议出席率均为100%。

董事会会议

5次

审计委员会

4次

薪酬与考核委员会

2次

提名委员会

1次

董事的提名和遴选

公司提名委员会和董事会制定《董事会提名委员会议事规则》，明确董事候选人的提名、资格及评估的相关程序及标准，其中包含对董事会独立性、多样性的考量标准。

根据《公司章程》规定，公司的董事会成员由股东大会选举产生，任期3年。如果替代成员在成员任期内当选为董事会成员，则新当选的董事任期至本届董事会任期届满之日为止。各专门委员会委员由董事会根据各专委会会议事规则选举产生，任期与董事任期一致。

董事会能力建设

随着监管要求、市场动态和技术变革的不断演进，董事会能力建设成为提高公司治理质量、建设高质量上市公司和负责任决策的基石。为了确保董事们在专业知识、技能和治理理念方面得到持续增强，从而在面对不断变化的市场条件时能够保持决策的敏捷性和前瞻性。

报告期内，公司董事及董事会秘书参与了一系列培训主题涵盖重要法律法规动态、公司治理、提升上市公司质量、健康与安全、反贪污等与公司可持续发展密切相关的培训课程。

董监高培训一览表

主办方	培训主题
国资委	“国企改革三年经验交流会”“提高上市公司质量专题培训会”
深圳证券交易所	“关于持续开展提高国有上市公司质量专题培训”
中国机械总院	“改革深化提升行动推进会”及“集团子企业董事会建设暨董事履职培训会”
保荐券商	规范运作、信息披露、对外投资、募集资金管理和使用等
中国上市公司协会	《上市公司全面注册制改革政策解读培训会》
江苏上市公司协会	“上市公司独立董事制度改革专题培训”
江苏上市公司协会	“贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育培训”

董事会秘书培训一览表

主办方	培训主题
国资委	“董秘开讲”第三次视频培训。
深圳证券交易所	《深市上市公司高管股份管理业务介绍》在线视频培训。
中国机械总院	2023年总法律顾问(首席合规官)培训。
深圳证券交易所	第十四期新上市公司培训
深圳证券交易所	董事会秘书后续培训

董事会绩效评估

董事每年会开展一次自我评估，通过对董事会会议的频率、参与度、决策质量、投资者关系管理等方面的回顾分析和总结，有助于提升董事会的工作效能，加强公司治理结构，提高公司的整体绩效和市场竞争能力。

董监高薪酬政策

公司倡导以价值为导向的绩效文化，对董事、监事及高级管理人员（董监高）实施绩效考核，对其收入采取“固定工资+绩效奖金+年终奖励”的薪资结构。在董事会的授权下，薪酬与考核委员会负责薪酬考核，以公司设定的业绩指标为基础，以各阶段设定的考核指标或工作表现为考核依据，保证绩效考核和评估结果充分反映董监高的真实绩效表现和能力水平，保证考核的透明度。

投资者关系

公司一直专注于与投资者保持牢固和开放的关系，通过定期报告和各类公告真实、准确、完整、及时地履行信息披露的义务，通过股东大会、电话会议、投资者调研等互动方式向市场传递公司战略和所做的决定，并接收来自投资者的反馈。

2023年投资者沟通一览

沟通形式	沟通频率
定期报告	4份
各类公告	38份
线上互动平台回复	93.6%
业绩发布会	1场
机构投资者调研	3场

董事会成员和高级管理层定期与机构投资者沟通交流，了解投资者对于公司战略和财务业绩、运营、产品、高管薪酬、董事会组成和领导结构，以及重要的环境和社会问题等各种议题的反馈。

董事、高管参与的投资者沟通

沟通形式	沟通频率	沟通主题
业绩发布会	1	2022年度业绩说明会
机构投资者调研	3	募投项目实施情况、产品结构、重点布局应用领域、海外市场情况等

股东回报

根据中国证监会《关于进一步落实上市公司现金分红有关事项的通知》《上市公司监管指引第3号—上市公司现金分红》相关要求，以及《公司章程》利润分配政策的有关规定，公司在关注自身发展的同时，高度重视股东的合理投资回报，自上市以来公司现金分红总额超过0.39亿元（2022年-2023年）。

2022-2023年度公司现金分红(单位:万元)

	2022	2023
现金分红金额	1,618.14	2,327.21
现金分红方案	每10股派0.89元	每10股派1.28元

党建引领

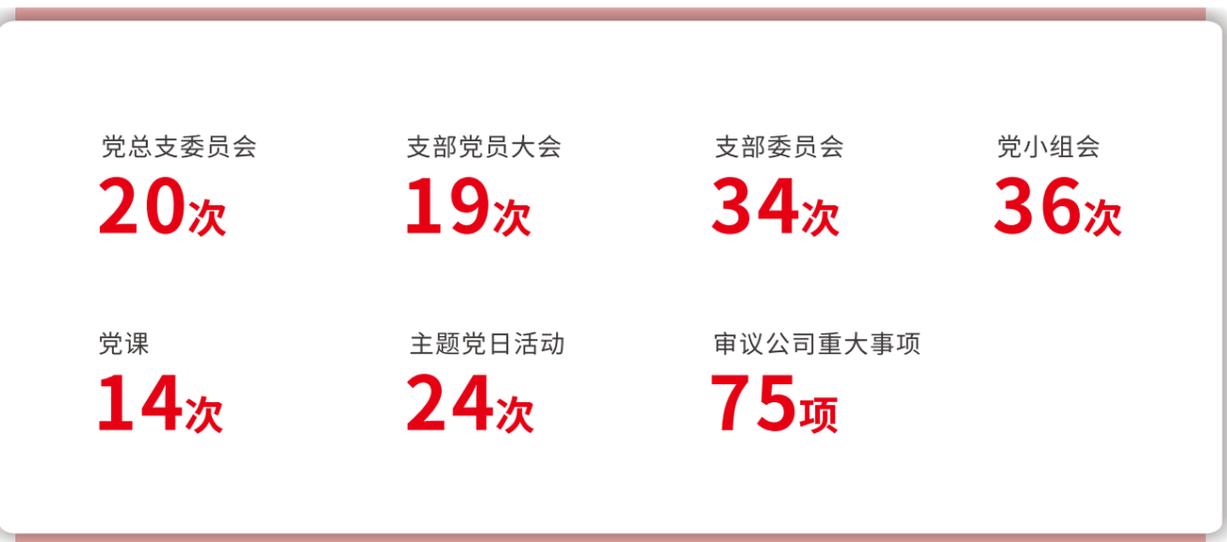
公司始终坚持和加强党的全面领导，坚持党要管党、全面从严治党，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，坚定信心，凝聚共识，有序推进“党建质量提升年”各项工作，用高质量党建引领高质量发展。通过制定“三重一大”实施办法和党总支议事规则，公司明确了党总支前置研究讨论重大经营管理事项，细化责任清单，落实前置决策程序，提高科学民主决策质量，并将党建工作、党总支前置讨论写入公司章程，将党建考核作为综合绩效考核组成部分，推动党建考核与经营业绩考核科学有效衔接，着眼融入融合，突出工作实效。

► 巩固思想根基

2023年是全面贯彻落实党的二十大精神的关键之年，也是实施“十四五”规划承上启下的关键之年，公司各级党组织坚持全面准确、深入理解内涵、精准把握外延，多途径、多形式、多层次地全面贯彻落实党的二十大精神，坚持和加强党的全面领导，铸造发展共识，部署员工合力完成“党建融合示范年”各项要求。

公司党总支着力构建“六学”模式，发挥党员干部领学促学作用，带动支部“三会一课”常态学，党员干部读书班集中学，专家授课辅导专题学，学习强国平台天天学，主题党日活动实践学，组织干部队伍把理论学习的成果转化为指导实践，为公司的做优做强提供有力支撑。

报告期内，党总支充分发挥“把大局、管方向、保落实”的作用，建立健全党总支议事规则和重大事项清单，共召开20次党总支委员会，19次支部党员大会，34次支部委员会，36次党小组会、14次党课、24次主题党日活动，审议75项公司重大事项。



公司党总支书记、董事长李连胜在党员大会上讲话



哈焊华通党总支开展第二批主题教育(专题党课)



公司党总支副书记、总经理周全法给全体党员上党课



哈焊华通党支部组织《学习百年党史 汲取奋进力量》主题党日活动



公司副总经理徐锴主持党风廉政建设和反腐败工作会议



威尔公司党支部党员开展党建主题教育集中研训暨动员部署会



威尔公司党支部党员开展主题教育集中研训暨动员部署会



威尔公司党支部党员组织开展“赓续红色基因 凝聚奋进力量”主题党日活动

▶ 深化组织融合

公司党总支突出高质量基层党组织建设，建立健全党组织体系，逐步提高党的组织和工作覆盖面，加强领导班子对基层党建、党建带工建及党建带团建等工作的支持，凝聚发展共识，党建引领群团齐头并进，为企业发展提供坚强的组织保障。



为深化党建与业务高度融合，公司按照“五有”标准搭建“三高一强”型党员创新示范岗平台，组织建设了3个项目攻关组、3个党员创新示范岗，充分发挥党员先锋队伍的模范作用，营造干事创业良好氛围，激励岗位建功，持之以恒攻坚克难，开辟科技发展新方向，持续助力哈焊华通改革创新新发展。

攻关组

- “核电焊材工程化应用”项目攻关组
- “LNG液化天然气储罐及船用焊材工程应用”项目攻关组
- “聚民意 暖民心 民生实事”项目攻关组

示范岗

- 模具创新示范岗
- 抛光技术创新示范岗
- 砂带技术示范岗

▶ 强化队伍建设

公司高度重视干部人才队伍建设，出台了《哈焊华通领导干部管理办法》，将20字国企好干部标准设立为干部用人基本条件，人才选用和管理纳入三重一大管理办法，并从中国机械总院调配了财务管理、技术质量、上市公司治理、企业管理策划等多名干部加强哈焊华通的管理力量，不断调整、补充、优化干部队伍。

公司党总支深入学习贯彻中央人才工作会议精神，坚持干部人才与市场化选聘机制有机衔接，着力打造高素质专业化领导班子和干部人才队伍；积极发挥党的领导作用和市场机制优化配置作用，全面完成经理层任期制和契约化管理；创新市场化选人用人机制，不断提升企业活力与效率；持续完善薪酬和绩效考评体系，深化核心人才激励机制，健全专业化人才培养体系，支撑公司高质量可持续发展。

报告期内，公司党总支现有正式党员87名，预备党员3名，入党积极分子11名。

正式党员

87名

预备党员

3名

入党积极分子

11名

▶ 增强品牌活力

公司党总支打造了“四位一体”宣传平台，围绕公司主责主业，凝聚组织系统内多方资源，深入研究和攻克技术工程领域各项困难和挑战、民生领域的员工关怀和保障，全面塑造“增信赋能”党建品牌。

此外，该平台还设置了“社会主义核心价值观”“企业文化”“党建引领”“企业宗旨”等多系列多维度宣传专题，营造精神文明的良好氛围，彰显了积极向上的企业精神，形成党建和企业文化协同融合。

▶ 推进乡村振兴

公司积极响应国家和实控人中国机械总院集团的号召，结合历年来新县对口帮扶情况，继续发挥自身优势，对河南省信阳市新县进行持续帮扶，旨在围绕学科建设，助力新县人才振兴方面，建立帮扶长效机制。

报告期内，公司通过直接支付资金的方式进行“资金帮扶”，其中哈焊华通捐赠13万元，威尔公司和全通特材分别捐赠6万元，共计25万元。帮扶资金主要用于信阳涉外职业学院焊接学科建设，着力提升自动化焊接示教装备能力，提高教学水平，推动新县人才发展。

公司还通过采购河南省信阳市新县特色农产品进行“消费帮扶”，以帮助减轻贫困地区农产品滞销的问题，消费帮扶资金累计达3万元，为巩固拓展脱贫攻坚成果、绘就乡村振兴壮美画卷作出贡献。



商业道德

公司坚守诚信经营原则，竭力防范腐败和利益冲突，力求赢得所有利益相关者的信任，维护公司信誉，实现公司的短期和长期目标，避免财产损失。

▶ 管治架构

为推进“强内控、防风险、促合规”的企业目标建设，公司建立了以风险管理为导向、合规管理为重点，进一步强化各类风险常态化研判，落实重大风险事项报告机制。

公司内审部负责协助建立健全反舞弊、反腐败机制，确定反舞弊、反腐败的重点领域、关键环节和主要内容，日常不断完善公司制度、管理流程及内部控制程序。报告期内，公司内审部监督相关职能部门修订了《采购管理制度》和《财务报销管理制度》，新增了《外贸风险管理办法》《全面风险管理办法》《合同管理制度》，进一步加强企业经营活动的规范管理，提升商业道德水平，营造廉洁、高效的商业环境。

同时，内审部定期开展公司内部审计，在内部审计过程中合理关注和检查生产经营过程中可能存在的违规行为，每年向审计委员会报告内部审计计划的执行情况以及内部审计工作中发现的问题，并且针对反腐工作中可能出现的重大问题或疑似腐败行为，提示相关职能部门及时防范。

此外，法律事务部认真响应各职能部门诉求，协调推进合同编制及非标合同评审工作，2023年度累计起草9类标准文件模板，评审各类非标合同及文件40项，出具书面法律意见计200余条。此外，法律事务部积极推动风控管理职能精细化、扁平化，持续完善公司风控管理体系建设。组织相关部门定期进行法规盘查，督导相关部门审查业务活动与最新法规的符合性，协助相关部门制定或更新内部制度和日常监督复核，做好事前预防，编制违规典型案例，作为内部宣传教育资料，并据此完成当年度风险内控、法治合规、内控监督及评价等三大体系自评工作。



累计起草
标准文件模板

9类

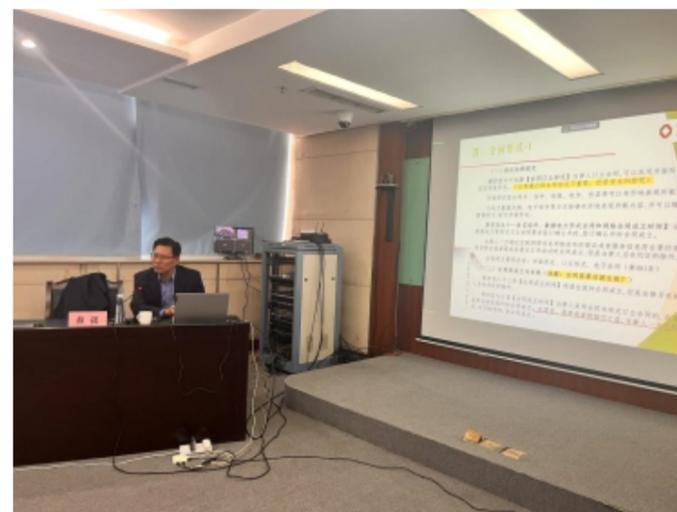
评审各类非标
合同及文件

40项

出具书面
法律意见计

200余条

为进一步规避和防范经营风险，加强和规范合同管理及审核，切实增强经办人员签约履约意识和法律风险防范意识，公司法律事务部组织了主题为“重合同 守信用 尊专利 防风险”的法律专项培训，并邀请上海锦天城律师事务所资深律师进行宣导授课。公司及威尔、全通两家子公司的相关管理人员均参加了此次培训，旨在加强全员风险防控意识，筑牢风险底线。



公司法律事务部组织的“重合同 守信用 尊专利 防风险”的法律专项培训

报告期内，公司未接获腐败或利益冲突的疑似案件，亦未出现触犯相关法律腐败违规事件。

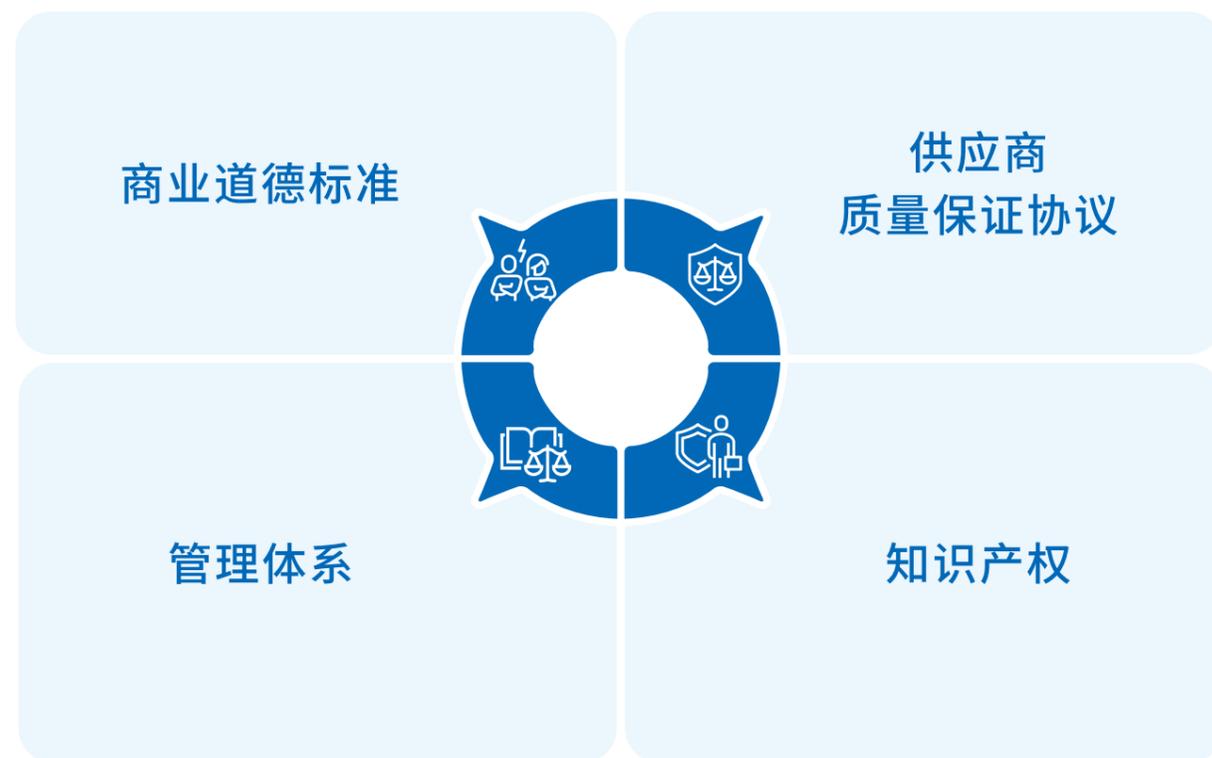
供应商管理

供应商不仅是业务上的合作伙伴，更是携手共创对客户有价值的产品和服务的关键力量。在追求经济利益的同时，公司同样重视社会和环境责任。立足于尊重劳动者的权益，公司致力于实现供应链的可持续性发展，并以合作的精神，通过有效的供应链管理体系，与供应商共同承担起对社会和环境的责任。

▶ 管治架构

公司制定了《供应商管理制度》，涵盖商业道德标准、管理体系、供应商质量保证协议，知识产权等四方面。明确供应商的准入标准、绩效考评标准和淘汰标准，规范开展供应商准入及日常管理工作，定期开展供应商资质评估与审核，持续优化供应商选拔流程，建立科学的采购合作体系，共同致力于推动可持续发展的各项行动。

责任供应链管理四大执行方针



▶ 风险管理

采购部日常会根据采购需求和行业信息寻找具备资质的供应商，同时收集产品价格、质量、服务、交货期、供应商资质、环境、能力设备、合作情况等调查信息对供应商进行综合评价，再由采购部、制造部、质控部、技术部等多个部门和岗位的相关人员组成的合格供方评价小组，评价小组根据采购物资对产品质量的影响程度，将物资划分为不同等级，并据此对供应商进行评审打分，以确定供应商是否符合公司相关要求。对于不合格的供应商，将要求其立即进行整改。若整改后仍不符合要求或出现重大质量问题，将取消其供货资格。

公司要求所有新供应商签署《供应商质量保证协议》，并在进行资格审查时，仔细地评估其公司资质。公司对于那些获得质量管理体系和环境安全管理体系认证的供应商享有优先权，同时也会明确设定他们在社会和环境风险管理方面的具体责任要求。

▶ 管理策略及进展

公司与供应商伙伴密切合作，持续要求供应商以公司《供应商管理制度》为行动依据，朝安全的工作环境、公平的合作关系、遵守道德规范的营运、完善的环境保护措施模式前进，致力于降低营运中各种风险。此外，为了减轻供应商对环境的影响，公司积极引导供应商签署《环境协议》，从而缓解气候变化带来的社会影响，并为供应链的可持续发展奠定坚实基础。



▶ 合作共赢

报告期内，公司与供应商伙伴紧密合作，共同铸就卓越。公司与一家钢厂的技术团队展开了深入合作，通过技术交流和专业知识共享，公司技术团队对小规格焊丝的拉拔工艺进行了精细的辅助指导，确保了生产流程的高效与顺畅，同时提升了产品的品质和性能。

▶ 供应商管理

公司积极采用电话、网络等多种沟通手段，与供应商就商业道德问题进行沟通交流。在确立采购合作关系时，公司与供应商签订《阳光协议》，以此作为双方共同遵循的道德准则与合作基础。同时，公司不断探索和评估新的合作伙伴，计划每年拓展10至15家符合公司高标准要求的供应商，进一步丰富了公司的供应链网络。

	全部供应商	省内供应商
现有供应商数目	562	266
新引入供应商数目	44	13
本年度有交易的供应商数目	538	256
本年度交易金额占比	100%	66.52%

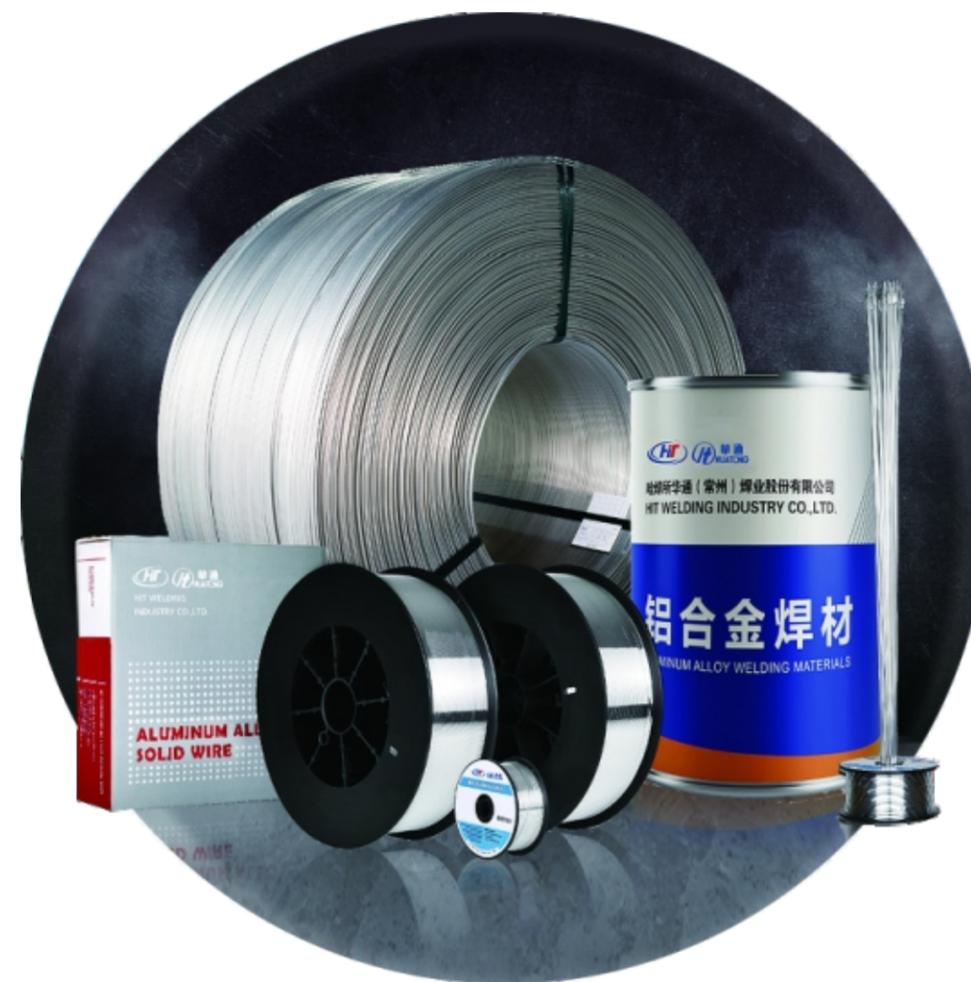
	适用供应商数量	实际完成供应商数量
接受《阳光协议》的供应商数目	51	14
签署《阳光协议》的供应商数目	51	14
接受实地检查的供应商数目	13	13
通过实地检查的供应商数目	13	13

▶ 主要物料采购布局

公司针对钢材这一主要物料制定完整的采购管理行动，围绕供应商分布优化、多元料源、品质严格管控、本地化采购及责任运营五大抓手，持续与供应商合作。为了应对全球市场动态变化带来的挑战，公司通过调整产品生产布局、开发多元料源及积极提高本地化采购量，主动解决如产能不足、采购成本增加、交期延迟、重大自然灾害、重新建立采购渠道等潜在供应链风险问题，同时亦与供应商紧密协作促进先进物料研发、制程创新与改善品质，持续提升供应链韧性，不断创造循环经济价值。

主要物料管理抓手	钢料	纸箱	塑盘	纸桶
重点供应商(家)	21	18	12	5
本地化采购(家)	13	18	11	5

3 产品



身为行业技术领先者，公司以坚实的研发力量携手客户加速释放创新能量，通过优质的产品服务体系，持续驱动科技进步与行业发展的无限可能。

关键议题	响应的联合国可持续发展目标
产品研发	 
质量管理	
客户关系管理	

创新管理

“创新”是企业生存和发展的关键，亦是企业技术领先的基础。公司坚持创新驱动发展战略，持续加大熔焊材料、焊接工艺的研发投入，紧扣产业布局推进熔焊技术及重点项目研发攻关，不断构建和完善知识产权保护体系，并携手各界合作伙伴探索产业技术发展与创新，由里到外致力实践创新不懈的企业精神。

策略	指标	目标	报告期进展
技术领先 持续投入熔焊材料、焊接工艺的研发，以维持行业技术领先地位	年度研发支出占营收比	3.03%	3.19%
保护知识产权 专利保护：以“质量并重”为核心强化专利管理，针对熔焊材料和生产工艺，超前布局申请专利，建立专利家族防护网，保护技术创新成果	获得专利	2件	10件

管治架构

公司建立了较为完善的技术研发体系，制定有《设计和开发控制程序》《内部审核控制程序》《管理评审控制程序》等一系列研发活动相关的管理制度，并在常州和哈尔滨设立了企业技术中心：常州本部主要负责有色金属焊材、高端实心焊丝、药芯焊丝、特种焊条和特种焊剂等高品质焊接材料、焊接技术的研发；哈尔滨威尔公司主要负责特种不锈钢、特种镍基焊丝等特种焊接材料的研发。

在研发流程管理机制方面，公司研发活动主要采取项目团队制，整体研发方向由公司技术委员会确定，具体由各项目开发团队负责各自领域的研发工作。公司研发工作流程主要包括商业论证、概念设计、计划制定、实际开发、阶段性评审、小批量试产和量产及维护等阶段，跨部门研发评审小组对于各阶段的研发工作进度及成果进行评价与验收。

风险管理

公司所处行业市场具有充分竞争的特征，面对激烈的市场竞争，公司须持续开发多品类焊接材料和应用技术，满足重大装备制造业（石油化工、船舶、车辆、锅炉、压力容器、航空航天）和基础设施建设（桥梁、高铁、高层建筑、管道、水电）的多层次、多领域客户需求。

公司引入IPD流程，由市场部和技术研发中心设置了业务决策评审点和技术评审点。两类评审点贯穿产品开发全流程，业务决策评审点可以对产品的商业计划进行更为全面的评审和管理，而技术评审点对技术达成情况进行全面评审和管理。通过IPD管理体系和流程体系，公司在产品定义、开发周期、产品质量、产品成本、响应客户需求、产品综合竞争力上都会取得改善，保障公司不断推出有竞争力的高质量产品。

管理策略及进展

生产工艺技术的研发和创新是焊材生产企业可持续发展的根本。展望未来，焊接材料行业的产品高端化、精细化、生产自动化、智能化、焊接全过程绿色化及熔焊材料轻量化是大趋势，为了应对这些变化和行业的加速发展，公司通过不断创造前所未有的新价值来定义公司的社会贡献。

技术领先

报告期，公司持续投资研究发展，全年研发投入5,043.45万元，同比下降4.33%，研发投入占营业收入比3.19%，下降0.16个百分点。截至报告期末，公司研发人员达121人，占公司总人数比例14.6%，其中硕士以上学位18人。

	本期数	上年同期数	变化幅度 (%)
费用化研发投入 (元)	50,434,465.06	52,715,735.68	-4.33%
研发投入合计 (元)	50,434,465.06	52,715,735.68	-4.33%
研发投入总额占营业收入比例 (%)	3.19%	3.36%	-0.16%

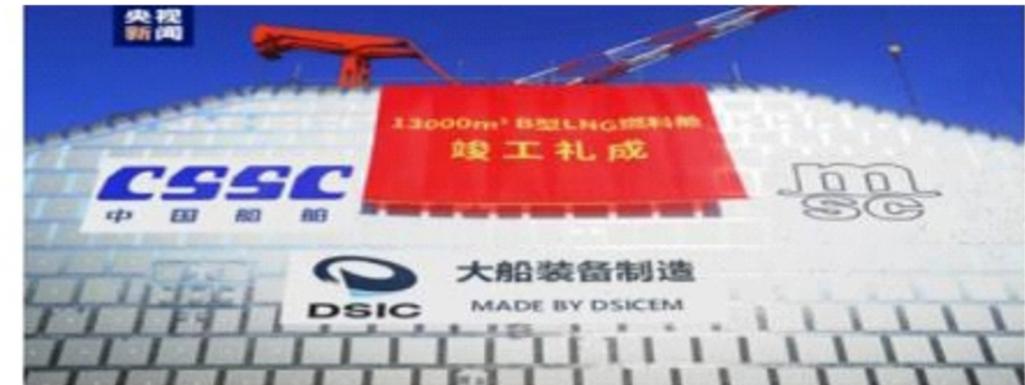
▶ 创新技术突破

公司研发团队为客户提供先进的技术 & 设计解决方案，协助客户取得产品成功。

创新技术	应用领域	创新/突破	客户成功
• 核电用焊接工程化应用研究	核电	建立核级焊材质量管理体系，产品满足华龙一号技术要求 固化工艺，确保产品质量稳定	实现国产焊材在 AP1000、华龙一号
• “核电设备用焊接材料”技术	核电	经鉴定填补国内空白，技术性能达到国际先进水平，其中部分产品性能优于国外同类产品水平	在白龙、陆丰、廉江、三门、海阳、宁德、徐大堡、徐圩等核岛主设备上获得全面应用
• X80管线钢实心焊丝全位置自动焊接	西气东输油气管道焊接	全位置焊接性表现出色，替代进口	解决卡脖子工程，实现国产化替代
• LNG储罐用焊材	船舶	开发的全系列 9%Ni 钢配套焊材材料，满足国家大型工程建设需求	助力中国船舶大连造船厂建造单舱世界最大13000立方米B型LNG燃料舱，打破国外技术垄断，实现国产化替代
• 高镍合金焊接材料 • 石化设备用焊材技术	石化装备	耐蚀性能满足技术要求 经鉴定达到国际先进水平，填补国内空白	在多个大型石化项目，临氢设备制造中得到成功应用
• 水电转轮专用马氏体钢焊丝、焊条和埋弧焊丝焊剂	水电	突破马氏体钢焊接冷裂敏感难题	成功在白鹤滩水电项目应用

▶ 重大装备制造业

公司成功开发的全系列9%Ni钢配套焊材凭借强度高、低温韧性好、全位置焊接工艺，满足国家大型工程建设需求，取得多国船级社认证，并在中国船舶大连造船建造的单舱世界最大13000立方米B型LNG燃料舱上首次实现国产化替代，打破了国外垄断，树立了哈焊华通在特种焊材领域的行业地位。



LNG船用殷瓦合金焊丝通过GTT工厂认证，产品已在法国进行检测，通过后逐步实现替代法国殷菲焊丝，解决宝武特冶大型LNG“卡脖子”问题，为沪东中华建设国内第一艘NO.90殷瓦薄膜船提供焊材。

华通大口径UOE钢管，规格为X80m(D1219*22mm)的焊丝适用于管道研究院 CPP型号全位置自动焊接设备，焊接电弧稳定，焊接飞溅特征、熔渣特征、不同位置焊缝成型特征均与进口产品相当。



▶ 基础设施建设

参与制造的钢轨焊接和热处理一体机成功应用于既有铁路线换轨和伤轨修复。



参与制造钢轨换轨大列装备制造,为今后铁路集中换轨定制专业化装备。



高速列车用高性能铝合金焊接新材料的研发应用取得突破,试制焊丝的工艺性基本达到进口焊丝水平,2023年12月完成项目研究及产业化验收。



▶ 智能制造

智能制造是高阶制程量产与精准制造的核心,亦是提升卓越制造的动能,公司在实心焊丝、埋弧焊等焊用材料生产制造的重要工段均设置了DCS(自动化控制系统),通过配备焊接电流、电压、焊接速度和热输入等生产工艺参数的优化模型,实时监测焊接过程,确保焊接接头的一致性和可靠性,并根据反馈信息自动调整焊接参数,同步评估分析和改进生产操作流程,实现对焊材生产过程的精准控制。

日常设备工程所需的实心焊丝、药芯焊丝、高效埋弧焊等还会利用焊接机器人执行焊接作业,提高了生产的灵活性,还降低了工人在危险环境中工作的风险。



工人通过自动化控制系统监控生产进度

▶ 创新合作

公司一直注重产学研合作，积极与高等院校、科研院所、生态圈合作伙伴建立多种形式的合作协作关系，加强与国内外同行企业的交流与合作，有效地组织和运用社会资源为企业创新服务，推动产业技术的发展与创新。

报告期内，客户往来拜访42次；钢厂原料交流23次；供方辅料交流10次；行业会议交流7次；同行业学习交流4次。



2023年公司研发创新情况

产学合作		
合作类型	合作方	合作项目
外部合作	宝钢研究院	X80管线钢自动环焊焊接材料研发
	黑龙江省科技厅	高端智能焊接装备及焊接材料技术开发
	黑龙江省科技厅	1000MPa级高强钢成套焊接技术研究 超高韧性马氏体不锈钢焊接材料开发及应用
	哈尔滨汽轮机厂有限责任公司	中小机焊接转子用TIG焊丝研发
	上海第一机床厂有限公司	堆内构件埋弧焊焊丝焊剂研制
	中石化广州工程有限公司	储氢装备用奥氏体不锈钢及阻氢材料工程技术开发

产业协作		
协作类型	标准类型	标准名称
标准制定	国家标准	核电厂安全重要物项用焊接材料质量管理规范
	国家标准	GB/T10858-2023《铝及铝合金焊丝》
	团体标准	大型耐磨件硬面堆焊推荐工艺规范
	团体标准	焊接材料用原辅材料辅助材料采购技术条件
	团体标准	焊接材料用原辅材料黏结剂采购技术条件
	团体标准	焊接材料用原辅材料有机物采购技术条件
	团体标准	焊接材料用原辅材料化工产品采购技术条件
	团体标准	焊接材料用原辅材料矿物粉采购技术条件
	团体标准	焊接材料用原辅材料合金粉采购技术条件
	团体标准	焊接材料用原辅材料纯金属粉采购技术条件
	团体标准	焊接材料用原辅材料镍、铜、铝及其合金
	团体标准	焊接材料用原辅材料钢盘条、丝材、带材采购技术条件
	团体标准	钛合金板翅式换热器壳体非熔化极气体保护焊推荐焊接工艺规程
协作类型	时间	活动主题
产业交流	2023年2月	“国和一号”产业链联盟成立大会
	2023年4月	军民融合产业交流会(四川)
	2023年6月	第二十六届北京·埃森焊接与切割展览会
	2023年8月	第六届国际新材料产业博览会
	2023年9月	德国埃森焊接展览会
	2023年9月	第二十四届全国焊接材料行业大会
	2023年10月	俄罗斯国际焊接展览会
	2023年10月	中国焊接协会能源装备高质量发展论坛
	2023年11月	深圳(国际)核电博览会
	2023年12月	上海(国际)海事展



公司代表参加行业交流会及行业展览会

▶ 创新成果推广

通过不懈的努力和持续的创新，公司在核一级焊材领域取得了显著的成果，为推动核一级焊材国产替代化的进程，报告期内，公司开展了一系列切实有效的行动。

时间	项目活动	贡献
2023年2月9日	专项工程核岛主设备用核级焊接材料首件鉴定会	专项工程核一级产品实现进口替代
2023年2月28日	加入“国和一号”产业链联盟	核一级焊材在国内实现自主可控
2023年4月16日	跟随总院集团到中核动力设计院对接交流	核一级焊材获得中核设计院认可
2023年6月12日	国防科工局专项项目	顺利通过验收并获评优秀
2023年9月5日	黑龙江省百千万重大专项子课题产品鉴定会	核一级不锈钢焊材首次应用于华龙一号
2023年11月16日	与广州东方重机战略对接交流	



一重专项首件鉴定



东重核电技术交流



华龙一号核岛主设备用不锈钢焊接材料成果评价

保护知识产权

全球化经贸竞争趋势下，以知识产权为基础的发展策略愈显关键，公司根据营运发展与研发蓝图，以专利与商业秘密自有技术两大知识产权类型，双轨保护技术创新成果与商业秘密信息。

▶ 专利管理体系

公司制定了完善的专利管理策略以及专利管理制度，并藉由创新专利策略与多元风险管控，规划前瞻近中长期技术专利蓝图；应用专利地图监控分析竞争情报；锁定关键技术指标扩建专利家族；专利部署申请维护全程分级管理，经由专利申请质量管理强化保护范围，持续构建大规模且质量并重的专利战略版图。



截至报告期末，公司拥有66件境内专利，包括发明专利34件、实用新型30件。

	本期新增		累计数量	
	申请数(件)	获得数(件)	申请数(件)	获得数(件)
发明专利	7	6	66	34
实用新型专利	5	4	34	30
外观设计专利	0	0	0	0
软件著作权	0	0	0	0
其他	0		2(澳大利亚革新)	2
合计	12	10	102	66

为了激励员工积极投入创新浪潮，丰富公司研发成果，公司不仅开展了专利申请培训，强化员工创新成果商业化和保护意识，而且还设置了专利申请获准个案奖金，报告期内，共计颁发25,000元奖金；开展7次线下培训，协助员工提出有价值专利。

▶ 保护商业秘密自有技术

公司对技术秘密实行严密的控制，与技术人员签署了《竞业禁止及保密协议书》，对其任职期间及离职后的保密和侵权等事项进行了严格约定；通过物理隔离防止源代码的非法转移，通过加密软件和权限管理限制信息资产的传播；并在研发过程中进行代码审查，确保合法合规引用外部代码。

产品质量

公司致力于数字化经营管理，科学度量，不断优化每项工作、每个环节、每个产品和服务的品质基准，通过持续改进过程质量、组织能力和顾客满意度，不断提升公司核心竞争力，助力公司成为一家具有国际水准的现代高科技企业。

策略	指标	目标	报告期进展
培育品质文化 开展持续改善活动 强化内部品质文化	产品体系认证	ISO 9001认证全覆盖	Co2气体保护焊丝、埋弧焊自动焊镀铜焊丝、药芯焊丝、不锈钢、铝合金焊丝的生产和服务过程通过ISO 9001认证
	持续改善活动效益	挖掘16个质量问题 改善8个质量问题	挖掘18个质量问题 改善7个质量问题
强化品检实力 推出可靠性创新检测方法 提升产品、技术、制造质量	创新检测方法	3种	3种

管治架构

公司建立了一体化的质量管理和组织机制，通过实行《制造质量计划管理程序》《纠正和纠正措施控制程序》《不合格控制程序》等质量管理程序，覆盖产品的全生命周期，从产品设计研发、原材料采购、生产制造、包装与物流、纠正调整、不合格输出、客户服务的控制等环节进行精准把控，保障产成品的安全性、稳定性和可靠性。

截至报告期末，公司已获得ISO9001质量管理体系认证、武器装备质量管理体系认证，德国莱茵 (TUV) ISO9001:2008 国际质量体系认证、CCS、ABS、LR 等十多个国家船级社认可。



风险管理

熔焊材料产品无论生产、应用，还是销售，都必须遵守相关国家的法律和法规。公司从材料入厂检验、生产过程检验、成品和半成品入库检验等多个维度管控点出发，把质量管理目标分解落实到研发、生产、制造、交付的各个环节，围绕质量检验的关键控制点，涵盖一次安装合格率、过程合格率、质量问题关闭率、来料及出厂质量合格率等设定为绩效指标，按照定期考核管理，从源头到终端，全流程保障产品质量。

公司质控部定期组织各部门对产品质量检测结果、顾客满意度调查结果、内审和管理评审结果、质量管理体系建设等方面进行评估和分析，提出相应的改进措施。同时质控部每年组织一次内部审核，以验证公司的质量管理体系符合ISO9001标准的要求。

管理策略及进展

公司关注各营运层面的质量水平，在各项工作环节深耕质量文化，通过形式多样的品质文化活动激励员工投入质量创新，并为新员工提供质量文化课程，加强质量意识在日常营运的落地。

培育品质文化

质量是企业经营的基石，公司积极发展全员参与建设企业质量文化，通过举办质量控制措施、质量管理体系及流程制度、全面质量管理培训活动及开展质量提升项目，促进跨组织学习与合作，不断强化员工问题解决的能力。

报告期内，质控部开展产品质量培训11次，共计170人参与，累计培训时长20个小时；新员工入职后参与质量文化课培训11次，共计58人参与，累计培训时长15个小时。

为持续提升员工质量意识，提高企业核心竞争力，公司推行质量网格化，鼓励全员参与质量管理，对工作中存在的质量隐患，提出合理化建议和创新意见，并制定具有建设性的、具体可行的措施和解决方案。针对员工提出的质量改善建议，公司表彰其中的优秀案例，并发放激励奖金。报告期内，共计表彰员工提出的3项改善建议，发放15000元奖金。



完善工艺标准

公司基于粉料配理、熔炼、拉拔和排绕等细分工艺，以及原材料的规格要求，搭建了工艺标准库，通过NC系统、自动化包装系统、高速拉拔一体化设备及精细化工艺流程，持续提升产线用料和产品的标准化程度，实现质量标准的相对统一，保障生产进度。

生产制造	生产工艺技术
实心焊丝制造	运用环保除锈、高效拉拔、高效镀铜、全自动层绕衔接流水线包装等核心工艺技术
铝合金焊丝制造	实行熔炼、连铸连轧 (CCW)、精密刮削等一整套核心制备工艺，经鉴定达到国内领先、国际先进水平
药芯焊丝制造	采用自动配粉、自动真空包装等自动化核心工艺



同时，公司在标准化工艺流程的基础上，围绕着“自动化、智能化、绿色化”等课题持续探索工艺优化的机遇。

工艺创新	
新桶装工艺	定制完成桶装连续出丝生产设备，降低频繁更换焊丝的需求，减少材料浪费，并与自动焊接设备相结合，实现高度自动化焊接
无镀铜工艺	高强度无镀铜新工艺取得突破，减少了镀铜处理步骤，优化生产流程，降低生产成本
高强度回火工艺	持续改进高强度回火、优化退火工艺，提高钢材的抗拉强度、屈服强度以及冲击韧性，并在切削及使用过程中展现出出色的可加工性、耐磨性和稳定性

强化品检实力

公司积极投入检测方法的精进与研发，目前拥有多个独立的检测实验室：化学分析实验室，力学性能实验室，金相检验实验室，溶液分析实验室。



溶液分析实验室 化学分析实验室 力学性能实验室 金相检验实验室

报告期内，公司围绕镀铜层测量、硫酸亚铁测试方法进行了改进；同时持续优化添加的粉料配方、合金成分、熔敷率、线径等要素设计、评价试验流程，确定最佳的品检配方和生产工艺，保证产品质量的安全与稳定性。

▶ 电阻法测试

导入电阻测试仪，检测人员在清洁完样品和校准仪器后，将电阻测试仪的接触探头放置在镀铜层的测试点，可实时进行测试、数据记录并生成的可视化镀铜层厚度报告能够直观地反馈给现场加工人员，增强员工对产出产品的把控能力，提升产品品质。

▶ 硫酸亚铁测试

为确定焊接材料中的杂质含量，以及它们对焊接过程和焊缝质量的潜在影响，公司导入一定浓度的硫酸亚铁溶液，将其滴加到焊接材料表面，可以通过化学反应结果，简单、快速地帮助焊接专家评估焊接材料的适用性和可靠性，从而保障焊接过程的稳定性和焊缝的质量。

2012年起，碳钢和低合金钢、不锈钢、铝及铝合金的化学成分分析；钢铁材料及其制品、焊接接头、焊缝和熔敷金属的力学性能检测连续获得中国合格国家认可委员会颁发的实验室认可证书 (CNASL5714)。



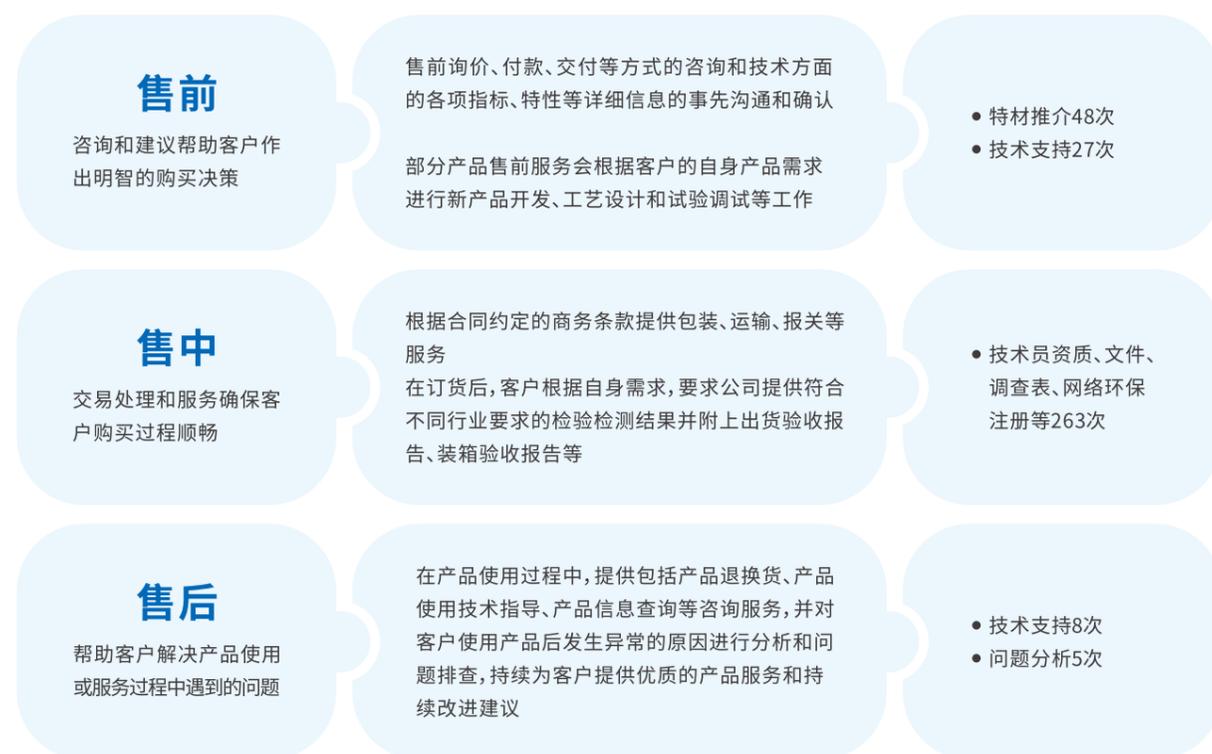
客户关系管理

公司十分重视客户关系的建立与维护,打造全力以赴的专业团队,设立专门的协调窗口,为客户提供优质的服务,建立深厚的合作关系,成为客户信任和依赖的长期合作伙伴。

策略	指标	目标	报告期进展
精准回应 与客户密切合作,定期以会议/问卷方式了解并响应客户的需求及声音,提供最佳客户服务	年度客户满意度	90分以上	98分

管治架构

为创造最佳的客户服务体验,公司组建了跨部门的客户服务团队,建立售前、售中、售后一体化的服务体系,提供销售前中后期端到端的全流程跟随式服务,与客户建立深远的伙伴关系。



风险管理

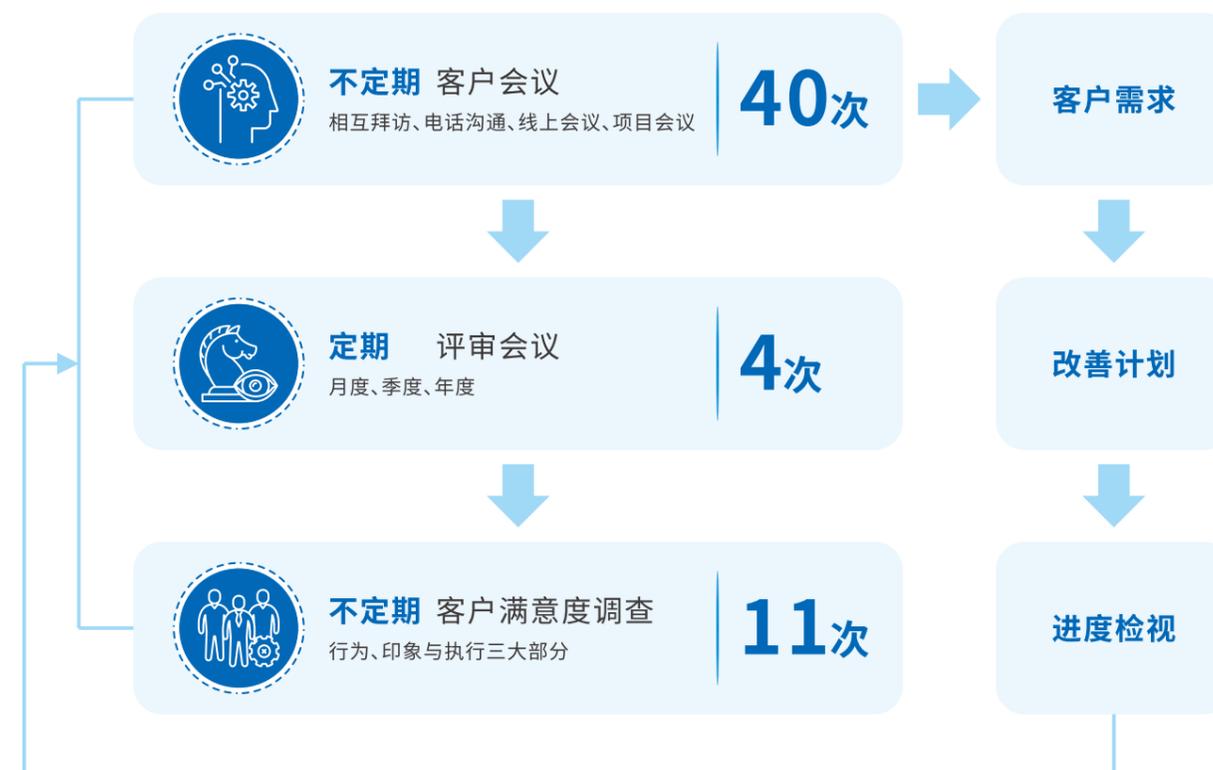
为更好地检验公司的服务质量,合理管控客户期望值,公司设立了《顾客满意程度测量程序》,明确了客户满意度收集和评价的流程及方式、定义客户满意度等级,并从工艺性能、力学性能、化学成分、包装质量、外观质量、交付能力、技术支持、售后服务等方面对客户满意度进行管理,加强与客户的互动关系,以充分满足客户的需求,不断优化公司服务质量。

管理策略及进展

客户的反馈与意见是公司持续改善客户关系发展的重要基础。为了解客户需求,市场部定期向顾客发送《用户评价意见卡》,调查顾客对公司产品质量及服务的满意程度,以供公司定期检视、分析并提出适当的改善计划,藉由完整的客户需求回应处理程序,保持与客户的良性互动。

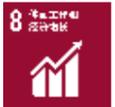
多方位的客户沟通渠道

报告期进展



4 员工

公司秉持对员工承诺的核心价值，落实多元与共融文化，致力营造开放型管理模式，吸引与留任不同背景与专业人才，并提供优质的薪酬与福利以及持续学习、安全而有乐趣的工作环境，矢志成为员工引以为傲的公司。

关键议题	响应的联合国可持续发展目标
人才吸引与留任	  
人才发展	  
健康与安全	   

人才吸引与留任

公司承诺为员工提供优质的工作机会,包括有竞争力的整体薪酬、优于法令的福利制度、安全与健康的工作环境,以期提升员工敬业度与对公司的归属感,确保能持续吸引与留任丰富的人才资源,支持公司长期成长需求。

指标	目标	报告期进展
员工意见调查	每两年开展一次,并落实提升方案	100%

管治架构

公司综合管理部门负责执行日常的人才规划、招聘与留任。致力于开发和整合公司人力资源计划与政策,确保与公司战略一致性,支持公司业绩目标的实现,专注于实施高效的招聘方法,旨在吸引到合适的、有经验、懂技术的员工,以满足各部门的人员需求,同时,提供具有竞争力的薪酬和福利框架,激励员工创造更高的业绩,确保优秀人才留任为组织目标的实现助力。此外,定期举办各类日常团建活动,搭建沟通渠道和投诉及申诉机制,倾听员工心声,从而不断增进员工与公司之间的互信与合作关系。

公司制定了《招聘管理办法》、《哈焊华通新入职技术人员待遇细则》、《哈焊华通技术创新发展基金管理办法(试行)》、《哈焊华通科研项目管理办法(试行)》建立科学、规范的招聘管理流程和人才选拔聘用机制,满足企业持续、稳定、快速发展对人才的需求。

风险管理

随着行业技术不断进步和竞争格局的演变,市场正逐渐向头部企业倾斜,这使得大型企业的市场占有率稳步增长,并伴随着新竞争者的涌入,导致对于核心技术人才的争夺将日趋激烈。若公司未来不能持续向核心技术人员提供具有市场竞争力的薪酬及福利,激励政策不能持续吸引技术人才,造成核心技术人员流失,将给公司带来技术研发迟缓的风险。

为了保障公司的长期稳健运营,公司致力于加强人才的吸引和培养,提供了具有竞争力的薪酬福利、超出法定要求的优越待遇以及健康安全的工作条件。这些举措旨在鼓励员工全身心地投入到工作中,不断学习和进步,获得归属感和成就感。

管理策略及进展

公司承诺向员工提供优质的工作机会,以期提升员工敬业度与对公司的归属感,确保能持续吸引与留任丰富的人才资源,支持长期成长需求。

多元与共融

公司倡导构建一个映射社会多样性的员工队伍,通过多样化的管理层和人才组合,增强公司的市场竞争力。公司积极实现多元职场价值,致力于营造一个开放包容的工作氛围,不断培育行业未来人才,为行业的可持续发展提供人力资源。

此外,公司持续拓展多元人才,报告期少数民族员工总数为12人,占全体员工的2.6%;退伍军人员工总数为3人;报告期新进员工2人,分别为少数民族及退伍军人。威尔公司遵循当地法律规定,致力于为残障人士提供就业机会,全年聘用加权占比达总员工人数1.4%。

公司在人才招聘方面主要采取当地聘用的策略为主,并特别注重技术人员及社会新人的吸引和纳入。为了实现这一目标,公司与多所高等院校以及政府就业服务中心建立了合作关系,利用学校的人才资源和政府的就业服务支持,扩大在本地的招聘范围。同时,子公司威尔公司每年针对应届毕业生群体开展专项招聘活动,从而更有效地吸引和筛选本地人才。

公司严格遵守《劳动法》《劳动合同法》,坚持合法用工,依法依规与所有员工签订劳动合同,以实际行动保障员工的合法权益,不因性别、宗教、或政治倾向而有不公平对待。

截至报告期末,公司在岗人员(正式员工与劳务派遣)总数788人,退休返聘32人,劳务派遣53人,从业人员总数合计820人,其中新进员工93人。在公司的10名高级管理人员中,50%为常州本地人。

公司在岗人员	退休返聘	劳务派遣	从业人员总数合计	新进员工
788人	32人	53人	820人	93人

类别	组别	男性		女性		组别小计与比例	
		人数	占该组别比例 (%)	人数	占该组别比例 (%)	人数	占该组别比例 (%)
雇佣类型	正式员工	599	91.59%	136	81.93%	735	89.63%
	劳务派遣	43	6.57%	10	6.02%	53	6.46%
	退休返聘工	12	1.83%	20	12.05%	32	3.90%
职务	生产人员	476	72.78%	52	31.33%	528	64.39%
	销售人员	51	7.80%	30	18.07%	81	9.88%
	技术人员	72	11.01%	20	12.05%	92	11.22%
	财务人员	4	0.61%	12	7.23%	16	1.95%
	行政人员	51	7.80%	52	31.33%	103	12.56%
工作地点	常州	484	74.01%	125	75.30%	609	74.27%
	哈尔滨	170	25.99%	41	24.70%	211	25.73%
年龄	30岁以下	60	9.17%	21	12.65%	81	9.88%
	30-50岁	353	53.98%	111	66.87%	464	56.59%
	50岁以上	241	36.85%	34	20.48%	275	33.54%
学历	研究生及以上	17	2.60%	5	3.01%	22	2.68%
	本科	86	13.15%	44	26.51%	130	15.85%
	大专	67	10.24%	29	17.47%	96	11.71%
	专科及以下	484	74.01%	88	53.01%	572	69.76%

新进员工类别	组别	男性		女性		组别小计与比例	
		人数	占该组别比例 (%)	人数	占该组别比例 (%)	人数	占该组别比例 (%)
工作地点	常州	42	61.76%	10	40.00%	52	55.91%
	哈尔滨	26	38.24%	15	60.00%	41	44.09%
年龄	30岁以下	20	29.41%	12	48.00%	32	34.41%
	30-50岁	44	64.71%	11	44.00%	55	59.14%
	50岁以上	4	5.88%	2	8.00%	6	6.45%

实习生计划

威尔公司积极开展暑期实习计划，以自我发展、航向未来与预先聘用为主轴，搭配讲座、课程、研讨会等学习活动与实务项目参与，提供实习生探索自我与认识行业和技术的机会。表现优异的实习生可获得预先聘用的资格，并于毕业后立即加入公司，为学子与公司创造双赢的局面。

报告期内，威尔公司共举办1场培训讲座，提供实习生丰富多元的学习体验，表现优异的实习生能获得预先聘用的资格，在毕业后立即加入公司，促成参与学生与公司的双赢。

实习生计划开展情况	男性		女性		组别小计与比例	
	人数	占该组别比例 (%)	人数	占该组别比例 (%)	人数	占该组别比例 (%)
参加人数	2	100%	2	100%	4	100%
预聘人数	0	0%	2	100%	2	50%

残障人才招聘

威尔公司遵循当地法律规定，共聘用轻度残障人才共1人，重度以上残障人才共1人。公司在残障人才招聘上采取更为主动的招募策略，报告期举办1场残障人才招聘说明会，并扩大职缺公告渠道，确保为公司引入更多潜在人才。

残障人才招聘情况	2022	2023
聘用人数	2	2
加权后占比	1.5%	1.4%

薪酬与福利

公司提供具有竞争力的整体薪酬，包括本薪、绩效、员工绩效奖金与企业年金，以吸引、培育、留任人才。并奖励能够创造绩效且持续贡献的员工。员工的整体薪酬依公司营运目标及获利表现，综合员工专业知识技能、工作职责、绩效表现与长期投入程度等因素而异。

薪酬计划

公司每年通过薪资调查, 衡量常州及哈尔滨等营运地点总体经济指标及薪资水准, 分别进行适当的薪资调整, 维持公司整体薪酬竞争力。员工绩效评估综合了公司财务、营运绩效、未来发展及各子公司特性及营运绩效, 并结合员工的工作职责与绩效表现, 公司采取月度形式进行发放, 以提高员工的工作积极性和公司整体业绩。年终奖金作为对员工一年来持续奉献与辛勤工作的认可与奖励, 不仅体现了公司对员工长期服务的价值肯定, 也鼓励着员工保持忠诚与热忱, 继续在未来的工作中作出积极的持续贡献, 公司于每年度末向相关员工发放年终奖金, 鼓励员工长期服务及持续贡献。

报告期内, 公司员工总体薪酬(不含退休金及福利)中位数约为人民币89,263.63元。

地区	当地最低工资(元)	男员工		女员工	
		起薪水平(元)	与最低工资比率	起薪水平(元)	与最低工资比率
常州	2280	2280	1	2280	1
哈尔滨	1860	3000	1.79	3000	1.79

福利制度

公司提供优于法定标准的福利制度, 含健康保障类福利(商业保险、健康体检)、带薪年假、病假、急难救助、节庆类福利(春节、妇女节、端午节、中秋节、国庆节等)、爱心募捐、丧仪补助等, 激励员工为公司长期发展全力以赴。



公司福利制度一览

项目	法定标准	公司举措
带薪年假	累计工作不满1年, 无法定带薪年假; 累计工作已满1年不满10年, 法定带薪年假5天; 已满10年不满20年, 法定带薪年假10天; 已满20年, 法定带薪年假15天。	
大病病假	实际工作年限十年以下, 在本单位工作年限五年以下的为三个月; 五年以上的为六个月到九个月; 实际工作年限十年以上, 十年以上十五年以下的为十二个月; 十五年以上二十年以下的为十八个月; 二十年以上的为二十四个月。	
保险	自员工入职日起 应当为员工缴纳社会保险费	<ul style="list-style-type: none"> 除了依法为员工缴纳社保外, 由公司承担费用为员工投保团体综合保险, 险种包括意外险、医疗险等。 员工在法定停职留薪期间, 亦持续为员工付费投保公司团体综合保险, 延续员工保障
护理人员	依员工人数配置6名	<ul style="list-style-type: none"> 除了符合法定标准, 另外与医院合作派驻6名护理人员共同提供员工急救与健康管理等服务
健康检查	从事接触职业病危害作业的劳动者, 需要进行上岗前、在岗期间和离岗时职业健康检查	<ul style="list-style-type: none"> 为所有员工及部分科室人员提供年度健康体检 提供胸部CT检查, 宫颈/乳腺疾病筛查, 心血管疾病筛查, 肿瘤辅助筛查, 前列腺疾病筛查
咨询服务	无	<ul style="list-style-type: none"> 提供免费法律咨询服务

员工关怀

公司深知员工是企业最宝贵的资产，因此致力于打造一个充满关怀的工作环境。随着公司持续发展和员工需求的提升，公司员工福利体系也在不断优化与完善。同时，为了增强员工在面对紧急情况时的支持体系，由公司党支部发起“爱心募捐活动”，旨在为员工及其直系亲属在遭遇严重健康问题或自然灾害时提供经济援助。

报告期内，公司党总支组织党员、群众对患重病员工捐款献爱心62,200余元，解决职工子女上学问题6人次。

公司党总支组织党员、群众对患重病员工捐款献爱心

62,200余元

解决职工子女上学问题

6人次



员工参与

公司积极搭建沟通平台，设置邮件、微信平台、员工意见箱、员工座谈会、工会等多种沟通渠道和投诉及申诉机制。公司定期举办员工代表大会，由公司经营团队指派的代表向员工推选的代表说明公司营运概况，并共同讨论员工关切的议题，进而强化公司经营团队与员工间的良好沟通。同时，公司定期开展员工满意度调研，全面系统地了解员工工作体验，并分析公司的优势与机会点，基于调研结果制定改善行动。

负责人	沟通渠道
各层级主管	<ul style="list-style-type: none"> • 董事长/总经理沟通会 • 各业务/职能沟通会 • 劳资会议 • 各部门/业务组活动
工会	<ul style="list-style-type: none"> • 职工大会 • 问卷调查
人力资源组织	<ul style="list-style-type: none"> • 员工网站 • 员工意见调查
事业部/委员会主席/副总经理	<ul style="list-style-type: none"> • 员工意见箱

新进员工适应与留任

为协助新人留任与快速融入职场，公司针对新进员工，推出新人入职培训及安全教育培训，为新员工提供全面的指导和支持，确保他们能够迅速理解公司战略、文化知识、技能技巧、工作流程、岗位职责以及安全意识。同时，威尔公司为了吸引和留住优秀的技术人才实行人才公寓计划，这些公寓位于公司附近，配备了现代化的设施和舒适的居住环境，旨在为技术人员提供一个方便、安全且经济实惠的居住选择。报告期内，在经过前期申请、资格审核等一系列环节后，公司成功为10名员工办理了人才公寓的入住。

人才发展

公司高度重视员工的职业发展路径,为员工提供多样化的培训和管理与技术双通道的职业发展路径,帮助员工实现学习和发展目标,使员工目标与公司目标相统一,形成协同效应。

指标	目标	报告期进展
主管职缺由内部员工晋升比率	≥75%	100%
职缺由内部员工转职填补比率	≥50%	100%

管治架构

为有效激励公司员工,培养业务骨干、技术人才和高级管理人才,建立兼顾长远发展与当下需求的职业发展通道、与公司业务重点相匹配的绩效管理体系和培养优秀人才的培训机制,公司制定了《培训管理制度》《年度培训计划》等一系列支撑实际落地的管理文件,由综合管理部负责日常的管理与执行。

风险管理

公司所处行业是人才密集型,并且融合了多种科学技术及工程领域知识的综合运用,为了保持竞争力并推动产品的研发与技术创新,使产品和服务深度贴合下游行业的应用需求。公司需要一支既具备跨学科知识又拥有高素质和专业技能的技术团队,公司核心技术人员还需要长期积累下游行业的应用实践,以便公司的产品和服务能更好地满足市场的需求。因此,行业人才培养周期相对较长。

面对营运成长的需求,公司重视未来人才的能力储备及人才梯队管理,制定了全面而细致的人才发展计划,确保这些规划与公司的战略运营目标紧密相连,为公司持续的创新和成长提供完备的人才库。

管理策略及进展

公司以能力模型为人才发展依据,通过“70-20-10”法则,分别从经验学习(占比70%)、回馈与指导(占比20%)与教育培训(占比10%)向员工提供所需的特定发展需求。

经验学习

公司建立了完善的职业发展通道,藉由强化管理职与技术专业职的“双轨制”,让员工能依个人特质与专长,分别在管理与技术的专业领域获得良好发展。同时,公司秉持内部职缺透明化、尊重员工转职意愿的两大原则,为员工规划个人职业发展路径及自身多元能力发展,促进内部人才流动,传承组织知识。

	总数	男性	女性
中、高层管理职位空缺	2		
中、高层管理职位空缺由内部员工晋升填补		1	1
职位空缺	5		
职位空缺由内部员工转职填补		4	1



回馈与指导

公司制定了《绩效考核管理办法》，全体员工每年都会接受多维度、基于目标的绩效评估。通过定期与主管经理沟通，员工能够与上级就发展机会和未来职业进行协商，获得适当的建议，并了解其部门的使命以及他们在中长期内应扮演的角色，充分激发他们的潜力。



教育培训

对于公司来说，提升员工能力以及提供面对新挑战所需的培训是核心策略，同时也是构筑竞争优势的关键。公司向员工开放了众多的学习与成长途径，激励他们通过不断学习来发掘新思维、促进创新、勇于接受挑战、从挫折中吸取教训，并持续在时间的流转中进行自我完善和提升。

● 多层次的培训体系

为全面提高员工工作的专业技能程度，并使员工实现个人成长与发展，公司搭建了涵盖不同层级岗位员工的系统化、多层次的培训体系。

在职培训

公司内部的培训机会包括工作培训、日常辅导、工作调动、内部研讨会等。员工还可以参加大学和培训机构的专业研讨会和短期培训课程。在全公司范围内实施的培训计划主要分为两类。就业层次特定的培训计划和职业特定的培训计划。除了公司范围内的培训计划外，公司各自的业务部门还开发和实施自己的培训计划。

继任者培养

公司明确定义了基层、中层、高层管理人员的含义和管理行为或领导行为，制定了完整的管理培训计划。此外，公司将核心价值与目标管理、绩效考核、晋升、选型、人才培养、培训等各种管理体系联系起来。公司邀请中高层管理人员进行“内部管理培训”讲座，分享实际管理案例，如何带领团队实现既定目标，保持公司的竞争优势。



技能提升

助力员工的持续学习与发展，公司推行全额报销资格认证考试费用及培训费用的政策。旨在激励员工追求更高层次的技能提升，协助员工增强个人专业能力和知识储备。

报告期内，公司举办的培训及学习活动总时数逾6,216.84小时，其中安全培训22.67小时。共计超过2,276人次完成训练，总培训费用逾人民币95,944.15元。

健康与安全

保护员工的健康与安全是公司的首要任务。公司秉持“安全第一，预防为主，综合治理”的安全管理方针，切实做好公司安全生产，保障员工人身和职业健康安全，保证公司基本建设、生产经营正常有序进行。

指标	目标	报告期进展
工伤发生率	≤3起	3起
零职业病	0	0
零重大事故	0	0
零伤亡	0	0

管治架构

公司遵守《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》《中国劳动法》等法律法规要求，参考ISO 45001职业健康安全管理体系，制定了《职业卫生目标的管理制度》《安标管理制度》《安全教育培训管理制度》《设备设施安全管理制度》等一系列安全生产制度，将安全生产纳入公司经营目标管理和考核，通过各部门层层分解将考核落实到个人。

公司的安全副总向公司总经理汇报，负责制定安全生产工作流程的技术标准，领导各部门对整个公司的安全生产工作进行评估、优先排序和管理，监督公司安全生产和职业健康的合规状况和活动，定期与相关监管部门举行会议，了解法律法规动向，向相关监管部门报告公司进展。

同时，公司成立了安全生产委员会，由公司董事长、总经理、主管部门负责人员、协理部门负责人、职工代表、安全管理员、工会主席组成，每季度召开一次安全生产会议，审议、协调及推动全公司的员工健康与安全生产工作不足之处，并制定管理措施。各部门业务关联者派员工参加，说明各部门相关业务执行状况，职工代表可于会议中针对健康与安全推动及执行状况要求各单位负责人进行说明。

风险管理

为了识别公司有关产品的活动和服务中的危险源，评价其严重程度并确定控制措施，达到有效预防的作用，公司制定了《安全风险管控制度》《安全风险分级管控工作方案》《隐患排查治理管理制度》《安全检查和隐患排查整改管理制度》，公司制造部及安全环保部指导公司的隐患排查工作，每季度组织公司综合检查，负责组织各部门进行公司危险源辨识、风险评价和风险控制措施制定工作，确定了以下职业健康安全风险：

安全风险因素

化学品、设备、移动及运输、封闭环境、电路

健康危害因子

人因性、化学性、物理性

公司对识别的危险源进行评价，确定等级，确定职业健康安全风险并制定应对措施，建立重大危险源档案。安全环保科负责组织各部门对安全管理体系的有效性、职业健康安全事件或事故等方面进行统计分析和评价，提出相应的改进措施。同时，质控部每年组织一次内部审核，以验证公司的职业健康安全管理体系符合ISO45001标准的要求。

管理策略及进展

公司深植以人为本的安全文化，建构安全的工作环境，促进员工的身心健康、达成工作与生活的平衡，与利益相关方携手共同降低职场的健康与安全风险。报告期内，公司全部厂区获得ISO 45001职业健康安全管理体系认证，覆盖率为100%。

安全风险管理

公司依据全球报告倡议 (Global Reporting Initiative, GRI) 的标准，追踪工伤指标以评估安全风险管理的有效性。报告期内，公司投入358.47万元用于安全生产工作，各类安全风险因素得到有效管控，未发生重大伤亡事故。

安全生产指标	数量	损失工时	每二十万工作小时发生概率
致死工伤	0	0	0
严重后果工伤(排除死亡)	0	0	0
可记录的工伤	3	60	0.003

工伤类型	男性	女性
被夹/被卷	0	0
砸伤	1	0
冲撞/被撞	1	0
被切/割/擦/刺伤	1	0
人因伤害	0	0
其他	0	0

安全因素	相关安全风险	公司相关管理举措
化学品	化学品的运输、储存和使用过程中因操作不当造成的安全隐患。	所有化学品入厂前皆须通过安全审查程序,制定危险化学品安全管理制度、危险化学品采购、使用等流程、建立健全安全生产责任制。2023年,0起因使用化学品造成的事故。
设备	因设备操作不当或设备失灵造成的安全隐患。	评估引入73种新设备后,0起因使用新机型造成的事故。
移动及运输	高空作业及搬运机台时因操作不规范导致的高空坠落及搬运安全事故。	<ul style="list-style-type: none"> 制定《车间高空作业及包装转运规范》《特种作业管理规定》 组织高空作业人员接受安全教育,按照要求穿戴防护用品 高空特种作业(接电或接气等)由专业人员或持专业证书的人员进行相关作业 定期保养搬运工具,在使用前确认各搬运设备状态
有限空间	因通风、低温、高温等原因造成的安全隐患。	<ul style="list-style-type: none"> 建立、健全安全生产责任制,制定完善的有限空间安全管理制度和操作规程并督促执行 有限空间进行日常维护保养,并定期自行检查,对在有毒气体浓度检测报警仪等有关附属仪器仪表进行定期检查,做好记录 危险源区域尽可能与其他区域隔开,作业人员严格执行安全技术操作规程,并进行定期检测,且在有限空间内进行强制通风
电路	因用电不当或电路故障等原因造成的安全隐患。	<ul style="list-style-type: none"> 工厂用电实行接地、漏保双重保护 定期检测接地系统、绝缘电阻检测 每年对作业员工进行用电安全知识培训

安全文化建设

公司多年来秉持着以人为本的安全文化,通过了ISO45001职业健康与安全管理体系认证,各级管理层均负有推动职业健康与安全工作的义务与责任,通过管理系统制度与规范,确保员工遵守及执行,并持续检视人、环境、行为等安全因素,不断优化管理机制,配以持之以恒的培训宣贯,落实职业健康与安全的管理目标。

专项培训

- 12位员工通过ISO 14001/ISO 45001内部稽核员训练,强化内部稽核人员专业职能
- 严格落实“三项岗位”人员持证上岗和企业职工先培训后上岗制度,全年组织各类安全资格培训659人次,其中人员职业健康培训281人次,安管人员培训30人次,人员安全操作规程培训281人次,人员消防安全培训38人次,人员特种设备及特种作业培训15人次,人员安全用电培训10人次,人员职业技能鉴定与资格培训4人次等,各类从业人员均按照国家要求持证上岗

新员工培训

- 全年组织69人次新员工接受岗前“三级安全教育”

全员培训

- 每年组织633人次员工开展反三违安全教育培训、安全认知培训、危险作业安全知识培训、叉车作业安全知识培训,电焊作业安全知识培训、电气安全基础知识培训,以增强员工安全生产意识

应急演练

- 组织8场应急演练计划,共计258人次参与,模拟事故应急处置的演练,以及某些应急器材的操作演练



健康风险管理

公司致力于不断打造一个安全且有益于健康的职场环境，持续对各项作业流程进行严格审查。通过与职业健康医师及外部专业顾问的紧密合作，公司采用先进的风险识别方法，深入探索可能引发职业病的各种潜在因素，包括化学、物理、人为、社会心理等维度的风险要素。针对这些风险，公司实施了一系列预防措施。报告期内，公司不断提供温馨的支持性环境和多元化的照护服务计划，同时开展健康促进活动，以确保员工的健康得到妥善的维护和提升。

危害因子	相关健康风险	公司相关管理举措
人因性	<ul style="list-style-type: none"> 搬运姿势不正确造成的扭伤 久坐久站造成的关节炎或关节疼痛 	<ul style="list-style-type: none"> 尽量以机械代替人力 确定重体力劳动作业要求，并向员工提供有关体力的处理操作的风险和措施资料 组织从事重体力劳动的员工参加公司的安全教育训练 安排职业专科医师进行现场访视并给予建议
化学性	长期接触化学品而对人体健康造成的影响，如 <ul style="list-style-type: none"> 皮肤过敏 呼吸系统疾病 	<ul style="list-style-type: none"> 定期检查实验室内的化学品手动作业区域，确认无化学品暴露风险
物理性	因强光、噪音、粉尘、辐射等物理接触对人体健康造成的影响	<ul style="list-style-type: none"> 采用自动化程度高、密闭化、低噪声、低振动设备，设备安装时应设置减震等措施，从根本上减小噪声强度 落实岗前职业健康检查，严禁佩戴心律调整器人员从事相关机台作业



员工协助

● 长期与专业律师团队合作，为员工提供免费的法律咨询服务，帮助员工有效解决工作及生活中遇到的法律问题。



健康促进活动

295 人次参与

- 健康体检：295人次完成胸部CT检查，宫颈/乳腺疾病筛查，心血管疾病筛查，肿瘤辅助筛查，前列腺疾病筛查；
- 健促活动：公司注重打造健康友好的工作和生活环境，关注员工的身心健康及生活品质，配备了设施完善的健身房、乒乓球室和篮球场，并且常年租赁公司附近的羽毛球馆，鼓励员工参与运动，以增强体质和缓解工作压力。报告期内，公司举办各类趣味性竞技赛事，如乒乓球、羽毛球和台球比赛等，旨在丰富员工的业余生活，增强团队凝聚力。



哈焊华通2023年全员参与“喜迎国庆、增信赋能”趣味运动会



威尔公司第一届“威尔杯”台球比赛



威尔公司第六届“威尔杯”乒乓球比赛



运动馆

396 人次参与

● 鼓励员工养成定期运动的健康习惯，公司内部设有乒乓球馆、各厂健身房、台球馆及篮球场等运动场馆，长期租赁公司附近的羽毛球馆，服务对象涵盖员工及家属。



乒乓球馆



室外篮球场



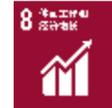
健身房



台球馆

5 环境

公司秉持与地球生态共生共荣的理念,积极开发与应用创新的绿色技术,通过能源管理、水管理、资源循环及空气污染防治,全方位践行可持续的运营模式,致力成为标杆绿色企业。

关键议题	响应的联合国可持续发展目标
资源利用	        
污染防治	    

资源利用

公司积极履行自身的社会责任,通过持续改进生产经营等模式,提高公司的运营效率,最大限度地减少公司运营对自然资源的消耗,帮助应对全球不断升级的环境挑战。

▶ 管治架构

公司为了提升环境保护和资源循环利用的效率,成立了“安全环境领导小组”,采用垂直管理模式运作。通过改进生产工艺、引进环保技术等策略,优化采购流程、提高资源的使用效率。落实公司对社会大众的承诺,与环境共好,减轻对环境的负担。

▶ 管理策略及进展

公司持续扩充产能,优化生产线,资源使用需求因而增加。为了降低营运对环境的冲击,公司通过严格的资源管理,提升资源使用效率。

▶ 能源管理

公司在业务运营活动中直接或间接消耗的主要能源为电能和天然气。公司通过能源管理优化、用能结构调整、设备升级、意识宣贯等方式,确保节能减排工作落到实处。报告期内,公司用电量为6,936.98万度。

能源种类	消耗量	消耗强度(单位/百万元营收)
直接能源	天然气(标准立方米)	705,540.04
	柴油(升)	49,480.55
	汽油(升)	11,748.11
间接能源	电(千瓦时)	74,446,927.00

公司开展的节能减排举措

能源管理优化

- 生产车间内的每个工位实施周度用能数据上报,以便对能源消耗进行精确的记录与分析。安环科负责人对每个工位提交的用能情况进行仔细的比对和审核,确保所有数据准确无误,反映出实际的能源使用状况。

用能结构调整

- 公司常州本部各车间的屋顶共安装面积为80,000平方米电压等级为500WKV的太阳能板
- 办公区及生产区均使用LED照明

设备升级投资

- 老设备改造
- 办公区、生产区安装节能设备
- 部分燃料叉车替换为电动叉车

车队管理

- 根据货物类型、目的地和优先级智能安排车辆
- 使用电动车及混合动力车替代燃油车辆

定期巡查

- 安环科负责人每周至少1至2次的全面巡查,保障生产线的安全运行和能源使用的合理性

意识宣贯

- 提高员工的节能意识,鼓励员工在日常工作中采取节能措施,如合理使用设备、节约用电等

▶ 水资源管理

水资源作为不可或缺的资源，在公司的生产运营中承担着重要的角色。公司高度重视水资源的消耗和利用，加强水资源管理，严格遵循《中华人民共和国水法》等国家法律法规的要求，并制定节水管理制度、计量管理制度、节能降耗管理制度，持续完善水资源管理举措，建设节水型企业。

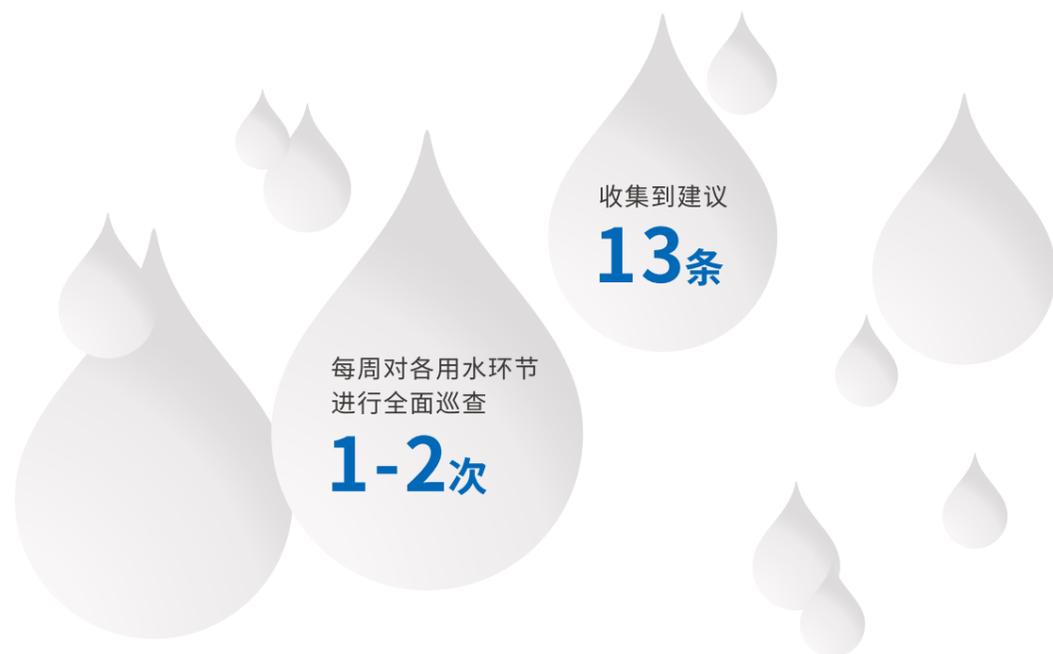
在公司日常生产运营中，电镀工位和智能化车间的镀铜冲洗、焊条和焊丝的清洗，以及冶炼冷却过程中消耗了约90%的生产用水。为了减轻市政供水的压力，公司在厂区内设有废水处理站以集中处理产生的废水，并将经过处理达标后的中水全部回用至生产车间。此外，公司在各生产车间安装了节水表，以精确监控各生产环节的用水状况，并统计每天每个工位的日常用水量，如发现异常，立即检查异常用水情况。公司在办公区亦安装节水水龙头和节水马桶，并积极推广节水意识。



公司日常生产运营中
消耗生产用水约

90%

为了有效管理生产用水，公司每周对各用水环节进行1-2次全面巡查，通过这一严格的巡查机制，公司不仅确保了生产用水的合理使用和节约，还积极向员工征集节水措施，共收集到13条建议，其中4条因其实用性获得采纳并付诸实施。报告期内，公司的污水排放指标符合相关监管要求及标准，并无违规排放。



按用途分类	细项	总量 (吨)	强度 (吨/百万元营收)
取水	自来水	95,458	60.47
	地表水	100,987	63.97
	废水再利用	55,697	35.28
排水	生产废水	9792	6.20
废水污染物	化学需氧量COD	0.48	0.00
	氨氮NH3-N	0.047	0.00
	总磷	0.008	0.00
耗水量		242,350	153.52

污染防治

公司遵守环境保护法律法规与行业标准，将生态环保要求融入公司发展战略和公司治理过程，通过环保技术改造，工艺水平提升，节省能源消耗努力减少生产过程中产生的废气、废水、固体废弃物，确保达标排放，呵护环境，为行业绿色发展贡献力量。

▶ 管治架构

公司根据《中华人民共和国环境保护法》《建设项目环境保护管理条例》等有关环境保护法律法规、规章制度和技术规范，并结合自身生产经营特点对环境的影响程度，切实履行环境保护责任。将生态环保要求融入企业发展战略和治理过程，公司各生产中心均已通过了ISO14001环境管理体系认证。

公司安全环保副总经理向公司总经理汇报工作，并为公司的安环专业人员提供指导，并为工作流程提供技术标准。公司成立了安全环境领导小组，由公司的安全环保副总经理、环境管理员、协理部门负责人等相关人员组成，对整个公司的安环工作进行评估、优先排序和管理，监督公司国内业务的环境合规状况和活动，并每季度召开一次会议，以了解企业面临的关键安全及环境问题的最新情况。

▶ 风险管理

公司定期组织环境内审，确保三废管理符合相关法规要求；并每年度聘请第三方开展排放检测及能源审核，持续落实绿色运营的有效运行。

为了更好地响应《中华人民共和国突发事件应对法》《中华人民共和国安全生产法》，《生产经营单位生产安全事故应急预案编制导则》(GB/T 29639-2020)及其他有关法律、法规和标准的规定规范应急管理工作，公司结合实际运行情况制定《突发环境事件应急预案》《生产安全事故应急救援预案》，建立《现场处置方案》《危险废物专项预案》《专项应急预案》等一系列的应急预案体系，按照“以人为本、生命优先、控制事故、减少损失、统一指挥，协同应对”的原则成立应急领导小组，以更好地应对突发环境事件的应急救援水平，同时建立了监控预警机制，定期检查各部门的日常预防及预警工作，提高全公司干部、员工的应急处置能力，将环境风险带来的损失降到最低。

▶ 管理策略及进展

公司遵守环境法律、法规和其他要求，并通过建立自愿性管理标准来努力保护环境。为了减轻公司的环境负担，公司建立并运行环境管理体系，以不断改进和促进环境污染的预防。报告期内，公司共缴纳环境保护税280,835.15元，全公司无环境责任事故及节能减排重大违规违纪事件，排放污染物均达到国家和所在地相应排放标准。

▶ 大气污染物管控

为了确保排放的气体符合环保标准，公司对蒸汽锅炉产生的尾气中的颗粒物和有害气体进行了定期的严格检测。这些监测行动保证排放气体中污染物含量始终在法规允许的范围之内。

在处理颗粒物方面，公司采用了高效的布袋除尘器。这种设备通过先进的过滤技术捕获并收集气体中的固体颗粒，从而大幅减少了颗粒物的排放量。布袋除尘器的使用不仅降低了环境污染，而且提高了空气质量，对保护工作人员的健康和改善周边社区的生活环境都有积极作用。

针对酸性气体的处理，公司实施了碱喷淋技术。这一方法通过将碱性溶液与含酸雾的气体进行接触反应，有效中和并吸收气体中的酸性成分。碱喷淋的处理效率高，能去除90%以上的酸性气体，大大降低了酸雾的排放量，减轻了对大气环境的影响。

大气污染物细项	排放量(单位:千克)	排放强度 (单位/百万元营收)
颗粒物	1990.46	1.26
NOx(氮氧化物)	4401.60	2.79
硫酸雾	114.75	0.07

▶ 温室气体排放

直接排放与能源间接排放(原范畴1及范畴2)排放量及强度说明

报告期内,公司的温室气体排放量总计42,457.08吨CO₂e,主要贡献来自智能化生产的电力使用的间接能源排放;其次为高端铝焊丝制程使用与公用系统燃料等直接排放,占95.90%。报告期内,公司的温室气体排放强度为27.97吨CO₂e/百万营收。

温室气体排放情况	2023
范围一(直接能源,吨CO ₂ e)	1,689.63
范围二(间接能源,吨CO ₂ e)	42,457.08
排放强度(吨CO ₂ e/百万元营收)	27.97



▶ 废弃物管理

公司的有害废弃物来自生产过程中使用的有机溶剂对原材料进行酸洗及镀铜的清洗,公司制定了《环境管理制度》《有毒有害固体废弃物处置指导书》《危险废物贮存库管理制度》《危险废物标识制度》《危险废物识别标志设置技术规范》,确保相关物品的集中分类妥善处置,然后由具备相应资质的专业单位进行处理。

公司的无害废弃物来自生产过程中的原材料废弃物、包装废弃物及污水处理厂在处理污水过程中产生的污泥。针对生产过程中产生的无害废弃物,公司制定了《环境管理制度》《废油管理制度》《生产车间废弃物处置指导书》《危险废物贮存库管理制度》《危险废物标识制度》《危险废物识别标志设置技术规范》,优先考虑厂内再使用,让原物料充分循环利用,延缓物料被废弃。当物料无法在厂内再利用,最后再考虑转交给专业的第三方回收机构,实现对资源的最大化利用。

报告期内,公司的废弃物均按照相关监管要求及时转移至专业第三方服务机构,并无违规排放。同时,公司每年对废弃物清运服务商进行2次全面评审,落实废弃物清运、处理与流向管理责任。



GRI可持续发展报告标准

温室气体排放情况	可持续发展报告指南 (GRI Standards 2021)
1.公司简介	2-1、2-6
公司加入的协会	2-28
公司荣誉	201-1
发展历程	2-29、3-1
环境、社会及公司治理	2-27、2-29、3-1、3-2
2.治理	
公司治理	2-9、2-10、2-11、2-12、2-13、2-15、2-17、2-19、2-20、2-29、405-1
党建引领	
商业道德	2-16、2-23、2-24、2-25、2-26、205-1、205-2、205-3
供应商管理	204-1
3.产品	
创新管理	2-28、203-2
产品质量	204-1、416-1、416-2
客户关系管理	416-1
4.员工	
人才吸引与留任	2-7、2-8、2-21、2-23、2-24、2-25、2-26、202-1、202-2、401-1、401-2、401-3、405-1、408-1、409-1
人才发展	404-1、404-2、404-3
健康与安全	403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-7、403-8、403-9、403-10
5.环境	
资源利用	302-1、302-3、302-4、302-5、303-1、303-2、303-3、303-4、303-5
污染防治	2-24、201-2、301-1、305-7、302-5、305-1、305-2、305-4、306-1、306-2、306-3、306-5
附录	
报告编制说明	2-2、2-3、2-4

《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作(2023年12月修订)》对标索引

条款及披露内容		报告章节
9.1 综述		公司简介
9.2 经营原则		公司治理
9.3 社会责任战略规划及工作机制		环境、社会及公司治理
9.4:(一)	社会责任制度建设	环境、社会及公司治理
9.4:(二)	履行社会责任存在的不足与问题	未披露
9.4:(三)	改进措施和具体时间安排	未披露
9.5 回报股东		公司治理
9.6 财务稳健		商业道德
9.7 职工权益保障		未披露
9.8:(一)	遵守环境保护法律法规与行业标准	污染防治
9.8:(二)	环境保护计划	未披露
9.8:(三)	自然资源使用	未披露
9.8:(四)	污染物处置	污染防治
9.8:(五)	污染防治设施	污染防治
9.8:(六)	环境保护相关税费缴纳	污染防治
9.8:(七)	供应链环境安全	供应商管理
9.8:(八)	其他环境保护责任	资源利用
9.9:(一)	环境保护方针、目标及成效	污染防治
9.9:(二)	年度资源消耗总量	资源利用
9.9:(三)	环保投资和环境技术开发	资源利用
9.9:(四)	排放污染物管理	污染防治
9.9:(五)	环保设施建设和运行	资源利用
9.9:(六)	废物处理、处置,废弃产品回收综合利用	污染防治
9.9:(七)	与环保部门签订的自愿协议	未披露
9.9:(八)	受环保部门奖励情况	未披露
9.9:(九)	其他自愿披露信息	无
9.10 环境保护政策实施情况		未披露
9.11 环境信息披露		未披露
9.12:(一)	产品安全法律法规与行业标准	产品质量
9.12:(二)	生产环境与生产流程	产品质量
9.12:(三)	产品质量安全保障机制及事故应急方案	产品质量
9.12:(四)	其他生产与产品安全责任	产品质量
9.13:(一)	员工管理制度及违规处理措施	人才吸引与留任
9.13:(二)	防范职业性危害与配套安全措施	健康与安全
9.13:(三)	员工培训	人才发展
9.13:(四)	其他员工权益保护责任	人才吸引与留任
9.14 科学伦理		未披露
9.15 监督检查		未披露

报告范围



本报告范围涵盖哈焊华通及其附属公司。除非特别说明，与哈焊华通(股票代码:301137)年报合并财务报表范围一致。

时间范围



本报告为年度报告，报告涵盖范围为2023年1月1日至2023年12月31日。部分文字信息超出此范畴，在所涉及处予以说明。

报告依据



依据《GRI可持续发展报告标准》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引 第2号——创业板上市公司规范运作(2023年12月修订)》编写。

数据说明



报告中数据和案例来自公司实际运行的原始记录或财务报告。报告中的财务数据均以人民币为单位。财务数据与公司年度财务报告不符的，以年度报告为准。

可靠性保证



本公司承诺本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，公司董事会对其内容真实性、准确性和完整性负责。

联系方式



联系电话:0519-88710806

联系地址:江苏省常州市武进区遥观镇长虹东路386号