



诚信负责 / 团队合作 / 专业创新 / 积极成长

2025年度 可持续发展报告

SUSTAINABILITY REPORT

鸿星科技（集团）股份有限公司
HOSONIC TECHNOLOGY (GROUP) CO., LTD.



关于鸿星 - 3 -

1 公司治理 - 4 -

1.1 法规遵循 - 4 -

1.2 诚信经营 - 4 -

1.3 风险管理 - 5 -

2 环境 - 7 -

2.1 环境管理政策 - 7 -

2.2 能源管理 - 7 -

2.3 温室气体管理 - 8 -

2.4 水资源管理 - 9 -

2.5 污染防治 - 10 -

2.6 绿色产品 - 11 -

3 社会责任 - 13 -

3.1 劳资关系 - 13 -

3.2 薪酬政策 - 15 -

3.3 员工福利 - 17 -

3.4 人才培育 - 20 -

3.5 职业健康与安全 - 22 -

3.6 社会公益活动 - 25 -



公司治理



环境



社会



可持续发展

关于鸿星

鸿星科技(集团)股份有限公司成立于 1993 年, 公司自成立以来始终专注于石英晶体元器件, 是一家专业从事石英晶体谐振器、石英晶体振荡器等频率控制元器件研发、生产和销售的高新技术企业, 为全球前十大石英晶体元器件品牌生产商。

公司将始终围绕“立足中国, 面向世界”的使命以及“以先进技术、优异品质、完善服务, 成为晶体产业中最具竞争优势的品牌”的愿景, 秉承与国际前沿技术同步发展的理念, 不断加强自主创新与发展, 致力于成为在细分领域国内领先、具有竞争力及差异化优势的企业。



鸿星科技（集团）股份有限公司

注册资本 **14,789.3812万元**

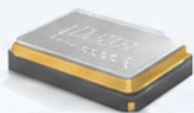
总部位置 **浙江杭州**



公司业务

公司主营石英晶体元器件的设计、生产和销售。

石英晶体谐振器



石英晶体振荡器



鸿星集团主要运营主体



报告书披露期间：2025年1月1日至2025年12月31日

1 公司治理

1.1 法规遵循

鸿星科技高度重视经营活动中的法律法规遵循，积极梳理业务涉及的各类法规要求，构建全面合规管理体系。公司组织各部门系统梳理经营所涉法律法规，法务团队全程提供专业支持，确保各部门清晰掌握适用法规核心要求，为合规经营筑牢基础。各部门依据梳理结果，建立定期内部检视机制，从业务全流程评估合规性，及时排查并整改潜在风险；法务团队同步提供专业指导，协助解决跨部门复杂法规问题，保障检视工作精准有效。通过部门协同与法务支撑的双重保障，鸿星科技实现法规遵循风险的全流程管控，确保各项法律法规在经营环节中全面落地。

部门类别	遵循法律法规	2025 年公司违反情况
市场营销	民法典、反不正当竞争法、消费者权益保护法、市场监管相关法规	无违反
财务管控	会计法、企业会计准则、税收征收管理法、财务监管相关法规	无违反
人力行政	劳动法、劳动合同法、社会保险法、劳动保障相关法规	无违反
环境管理	环境保护法、大气污染防治法、固体废物污染环境防治法、生态环保相关法规	无违反
技术研发	专利法、知识产权保护相关法规	无违反
生产运营	产品质量法、安全生产法、环境保护法、生产经营安全相关法规	无违反

1.2 诚信经营

鸿星始终将诚信与道德作为企业文化的核心基石，致力于构建系统化、制度化的诚信经营体系，从治理结构、内部控制、员工行为到供应链管理，全面贯彻廉洁经营理念，保障公司可持续发展。

政策与制度

公司依据《诚信守法经营管理办法》、《员工手册》等相关内部规范，建立起完善的诚信治理架构。上述政策经审议通过，并纳入内部稽核体系，确保其有效实施。公司定期检视国内外诚信经营相关法规发展，持续优化内部制度，并通过内部宣导、文化活动等形式确保所有董事、管理层及员工知悉、理解并承诺遵守相关规定。

为防范不诚信行为，公司明确规范以下高风险领域的管理措施：

- 禁止行贿、收受非法利益或不正当馈赠；
- 防范侵犯知识产权及商业秘密；
- 杜绝不公平竞争行为。

诚信文化培育与训练

公司通过分层分类的常态化教育训练，强化全员诚信意识，构建覆盖管理层、普通员工及供应链伙伴的诚信教育体系：

- 管理团队，定期开展治理合规、决策规范及反贪腐责任专题培训与案例研讨，确保管理层率先践行诚信准则，强化诚信履职意识
- 全体员工，将诚信教育纳入新员工入职培训内容，年度定期开展道德规范、违纪风险防范培训，确保诚信理念全员覆盖；
- 采购、销售等关键岗位，开展专项廉洁培训与实操考核，结合岗位管理制度强化监督，防范岗位诚信风险；



- 供应链伙伴，组织社会责任与廉洁合作培训，要求签署相关诚信承诺文件，推动诚信理念延伸至产业链。

供应链诚信管理

公司对供应商实施“准入-评估-合作”全周期诚信管理，构建规范的供应链诚信体系：

建立严格的供应商准入制度，通过资质审核、现场稽核、样品验证等多维度评估筛选合格合作伙伴，要求供应商签署《诚信廉洁承诺书》等多项承诺文件，并将诚信履约情况纳入供应商社会责任评估体系。在合作过程中，公司严格信守合同约定，保障供应商合法权益以维护良好合作关系，同时对存在不诚信行为的供应商，按规定采取相应处置措施，切实维护供应链整体诚信秩序。

监督与检举机制

公司设立“内部控制+外部审计”双轨监督机制，定期执行内部控制稽核，向审计委员会汇报，确保诚信监督有效落地。

内部监督体系：设立法务组与内审部，以“事前预防、事中控制、事后核查”形成诚信监督闭环。

法务组负责监督合同规范化，审核业务合规性，从源头规避违背诚信的操作与法律风险；

内审部定期开展诚信风险评估、拟定专项稽核计划，对各部门工作执行情况进行核查，保障内控制度在诚信经营中有效实施。

外部监督协作：公司每年聘请专业会计师事务所，对公司财务工作及全业务流程开展独立监督，验证财务数据真实性与经营活动合规性；同时主动接受行业监管部门、第三方治理评估机构等外部专业机构监督，核查治理结构完整性与决策程序透明度，进一步筑牢诚信经营防线。

2025 年，公司未发生任何贪污舞弊事件。

公司鼓励内外部利益相关方，通过廉洁阳光专线、专属举报邮箱、公司网站等渠道，举报任何涉嫌违反诚信的行为。公司严格承诺对举报者身份信息予以保密，并依据法律法规及公司管理制度对举报内容进行及时、公正的调查与处理，确保诚信问题闭环解决。

绩效表现

2025 年度，公司在经营全流程严格遵循诚信准则，未发生任何违反法律法规的情形，核心诚信绩效指标表现良好：

制度执行层面：诚信相关制度根据法规变化及时更新，完成内部稽核计划与外部审计，合规性得到有效保障；

培训覆盖层面：诚信培训覆盖董事、管理层、全体员工及主要供应商，诚信理念全面渗透；

合作履约层面：供应商付款及时率与销售合同履行率均保持较高水平，未发生供应商或客户纠纷，合作关系稳定；

内部合规层面：员工无违纪违法行为，未出现贪腐及重大失信事件，内部道德绩效指标持续达标。

1.3 风险管理

一、风险识别：构建全方位、动态化识别网络

公司始终将风险识别作为风险管理的基础，搭建覆盖全领域、响应及时的风险识别体系，确保潜在风险全面覆盖、动态跟踪。

在识别范围上，横向涵盖政策法规、市场竞争、法律合规、财务运营、产品质量、人力资源、环境安全、资讯安全等所有关键经营领域；纵向贯穿战略规划、生产制造、市场营销、客户服务等全业务流程，实现“横向到边、纵向到底”的全面覆盖，杜绝风险识别盲区。



在识别方式上，采用“多主体参与+多渠道收集+委员会统筹”模式。

同时，建立风险信息快速反馈机制，执行办公室负责接收经营过程中的突发风险、新风险信息，第一时间协调相关部门启动识别流程，并将识别结果及时呈报委员会，保障风险识别的动态性与及时性。

二、风险评估：建立标准化、精准化评估机制

为科学界定风险等级，合理配置管控资源，公司建立标准化的风险评估机制，通过量化分析与专业研判，精准划分风险优先级，并将评估结果纳入公司审议范围，为风险管控提供科学支撑。

在评估标准上，制定清晰的风险评估指标体系，将“风险发生可能性”“风险影响程度”作为核心评估指标，每个指标根据公司实际经营情况划分具体等级与评分标准，确保评估过程可量化、可追溯。同时，结合风险处置的难易程度，对评估结果进行补充与修正，进一步提升评估精准度。

在评估流程上，实行“分层评估-专业审核-委员会审议”三级制度。

三、风险管控：打造全流程、高效能管控体系

公司以“风险可控、运营稳健、永续发展”为目标，围绕风险识别与评估结果，构建全流程、高效能的风险管控体系，通过系统化管控措施，确保各类风险得到有效防范与化解。

（一）构建“预防-应对-监控”全流程管控模式

前置预防：针对审议确定的高优先级风险，提前制定预防措施。如在政策风险领域，建立政策跟踪与解读机制，提前预判政策变化趋势，调整经营策略；在产品质量风险领域，完善质量管控流程，加强生产过程监督，从源头减少质量风险发生；在信息安全领域，对核心业务系统部署防火墙、数据加密等多层防护措施。

精准应对：针对不同类型风险，制定专业化应对方案。对于市场风险，通过优化营销策略、加强客户关系维护、拓展业务领域等方式提升市场竞争力；对于财务风险，加强资金管理、拓展融资渠道、优化成本控制，保障财务稳健；对于人力资源风险，完善人才激励机制、加强员工培训与关怀，稳定核心团队；对于环境安全风险，健全环境安全管理制度，加强现场隐患排查，确保合规运营。

动态监控：建立风险动态监控机制，定期跟踪风险变化情况与管控措施执行效果，通过风险管控报告，及时掌握风险管控进展；对管控过程中出现的问题，及时调整管控策略，确保风险始终处于可控范围。

（二）强化制度与组织保障

完善制度支撑：将风险管控要求融入公司管理制度体系，制定专项风险管控相关办法，明确各环节管控标准与责任分工，确保风险管控有制度可依、有流程可循。同时，每年根据风险管控实际情况与外部环境变化，动态修订相关制度，持续优化风险管控体系。

加强组织协同：建立跨部门风险管控协同机制，执行办公室统筹协调风险管控工作，专项小组及各业务部门各司其职、密切配合，形成“统一领导、分工负责、协同联动”的风险管控格局。定期召开风险管控专题会议，通报风险管控情况，协调解决跨部门管控问题，提升风险管控效率。

（三）推动风险管控持续优化

公司注重风险管控能力的持续提升，通过定期复盘、经验总结、体系完善，不断优化风险管控流程与措施。

- 每年对风险管控工作进行全面复盘，分析管控效果，总结经验教训；
- 针对行业内典型风险案例、自身经营中的异常事件，协调各部门开展深度分析，查找管控漏洞，形成优化方案；
- 优化方案经审议通过后，由各执行层落地实施，推动风险管控体系持续迭代升级，保障公司经营稳健，助力环境、社会、治理领域目标达成，实现长期永续发展。



2 环境

2.1 环境管理政策

鸿星严格遵循 ISO14001 环境管理体系标准，秉持“节约能源、致力减排、持续改善”的核心环境政策，将可持续发展理念融入企业战略决策和日常运营。基于国际认证管理体系，公司通过系统化的环境管理方法，优化资源配置和推动技术创新，确保环境绩效与业务发展协同共进，致力于成为行业绿色转型的标杆企业。

2025 年度环境管理实施方案：

- 环境风险评估与防控：依托 ISO14001 认证体系要求，建立环境风险防控机制；定期和不定期进行环境评估，识别重点管控环节，建立环境事故应急预案，采取预防措施和处理方法。
- 法规合规动态管理：组建跨部门合规小组，实时更新国内外环保法规（如 RoHS、REACH 等），确保原材料、制程和产品符合要求。
- 绩效目标闭环管理：制定可量化的环境管理目标并追踪绩效，未达标时及时改善调整。
- 持续改进机制：每年投入专项资金用于环境管理及体系维护与改善，累计培养内部环境管理体系审核员 60 名。

2.2 能源管理

能源管理策略

鸿星秉持“节能降耗、绿色发展”的能源管理理念，构建了覆盖研发、生产、运营全价值链的能源管理体系。通过持续优化能源消费结构、推进技术创新应用、完善管理机制建设，公司不断提升能源使用效率，为落实国家“双碳”战略目标奠定坚实基础。

能源使用情形

鸿星日常生产经营，能源使用状况主要为外购电力，其他均为少量使用。公司积极监控设备用电状况，优化能效配置，定期保养维护关键设备。

鸿星集团能源使用情况表

能源种类	单位	2025 年	2024 年
外购电力	万度	2,953	2,455
	千兆焦耳	106,309	88,371
柴油	升	2,986	2,738
	千兆焦耳	110	101
汽油	升	26,697	32,042
	千兆焦耳	840	1,008
天然气	立方米	6,136	0
	千兆焦耳	218	0
能源消耗量	千兆焦耳	107,477	89,480
能源强度	千兆焦耳/万元	1.70	1.58
能源强度较前年度增加或降低比率		增加 8%	增加 9%

注 1：采取综合能耗计算通则 GB/T2589-2020 转换，能源热值，如：电力：860 千卡/度、柴油：8,772 千卡/公升、汽油：7,519 千卡/公升、天然气：8,500 千卡/立方米

注 2：密集度，利用营业收入(人民币)作为分母进行计算。

注 3：能源边界包含杭州良渚厂区、湖州德清厂区和金华厂区。

注 4：1 千卡=4,185.9 焦耳。

2.3 温室气体管理

温室气体排放政策

鸿星积极响应全球气候变化倡议，将低碳发展纳入企业长期战略。我们致力于通过科学管理减少温室气体排放，制定了明确的减排目标：每年碳排放量减少 3%。为实现这一目标，公司建立了完善的温室气体盘查体系，并持续优化能源结构，推动绿色低碳转型。

温室气体盘查情形

鸿星科技于 2010 年确立基准年，自此每年依据 ISO14064-1 国际标准，系统开展组织内部温室气体排放盘查，初始盘查范畴包含：范畴一（直接温室气体排放）、范畴二（间接温室气体排放-外购电力）。

2022 年，公司首次将范畴三（其他间接排放-原材料采购、产品运输、固体废物处理等）纳入核查体系。为确保温室气体（GHG）盘查数据的连贯性与可比性，故将基准年调整为 2022 年。

上述盘查成果均通过第三方独立机构的 ISO14064-1 标准查证，并获取相应证书。

温室气体排放量

2025 年，由于公司开发新产品线等原因，温室气体排放量较 2024 年上升，但其中通过优化能源结构、提升能效等措施，范畴一和二合计温室气体排放强度较 2024 年保持平稳。具体数据如下：

鸿星科技温室气体排放量 tCO₂e

范畴别	2025 年	2024 年
范畴一（直接排放）	270.43	230.68
范畴二（间接排放）	7616.08	7359.76
范畴一和二合计	7886.51	7590.44
范畴三（供应链排放）	46866.72	33237.46
范畴一和二 温室气体排放强度（tCO ₂ e/万元）	0.13	0.13
温室气体排放强度较前年增加/降低比率	降低 5%	降低 20%

注 1：数据计算依据《综合能耗计算通则》（GB/T2589-2020）及 IPCC 排放因子及全球暖化潜势（GWP）系数。

注 2：绿电减排量按区域电网平均排放因子计算。

低碳行动

设备节能改造：投资 24 万元更新淘汰高能耗 1000KVA 变压器，年节电效益达 1.5 万元。

绿色能源采购：为持续达成碳减排目标，2025 年购买绿电，占总用电量 10%。

人员行为响应：

空调使用规范：

- 办公空调仅在气温达到使用标准时开放，气候舒适时段不开启。
- 使用空调区域，人员留意门窗保持关闭。

用电设备管理：

- 推行“人走电断”制度。
- 非工作时间关闭非必要设备，减少待机电力消耗。

未来展望

鸿星公司将持续优化碳管理策略，探索可再生能源应用、制程改善等创新方案，推动企业迈向“碳中和”目标，为全球气候行动贡献力量。

2.4 水资源管理

用水量

鸿星高度重视水资源可持续利用，公司生产及生活用水全部采用市政自来水，水源取自东苕溪流域（非保护区或环境敏感水体）。公司通过建立完善的水资源管理制度和实施节水措施，有效管理水资源使用并降低对环境生态的影响。

鸿星集团用水情况表

	2025 年	2024 年
自来水（万吨）	14.18	12.11
用水强度(吨/万元)	2.24	2.13

废水管理

鸿星严格执行废水全过程管理，通过建立分级处理系统和第三方监测机制，确保所有废水排放均符合《电子工业水污染物排放标准》（GB39731-2020）要求。鸿星科技 2025 年度废水排放总量为 3.94 万吨，包含生产废水和生活污水两类，由专业团队负责管理。所有废水均经过厂区污水处理站预处理，达到标准后通过专用管网纳入良渚污水处理厂进行深度处理，最终处理出水达到一级 A 标准后排放至指定水域。

为确保废水处理效果，鸿星配备了专职运营团队，制定标准化操作规程，并实施在线监测与人工检测相结合的双重监控体系，目前所有排放指标均符合国家标准限值。公司定期维护保养处理设施，持续优化处理工艺，并制定了严于国家标准的内部管控指标，以应对未来可能趋严的环保要求。

鸿星科技污水排放量

排放目的地	2025 年	2024 年
良渚污水处理厂（万吨）	3.94	3.85
总废水排放强度（吨/万元）	0.63	0.67
化学需氧量（COD）年度排放总量（t）	2.148	2.469
氨氮（NH ₃ -N）年度排放总量（t）	0.017	0.115
COD 值（mg/L）	54.5	44.66
NH ₃ -N 值（mg/L）	0.43	0.46
SS 值（mg/L）	22	30

注 1：许可年排放限值：化学需氧量（COD）18.2t/年，氨氮（NH₃-N）1.274t/年

注 2：《电子工业水污染物排放标准》（GB39731-2020）限值要求：

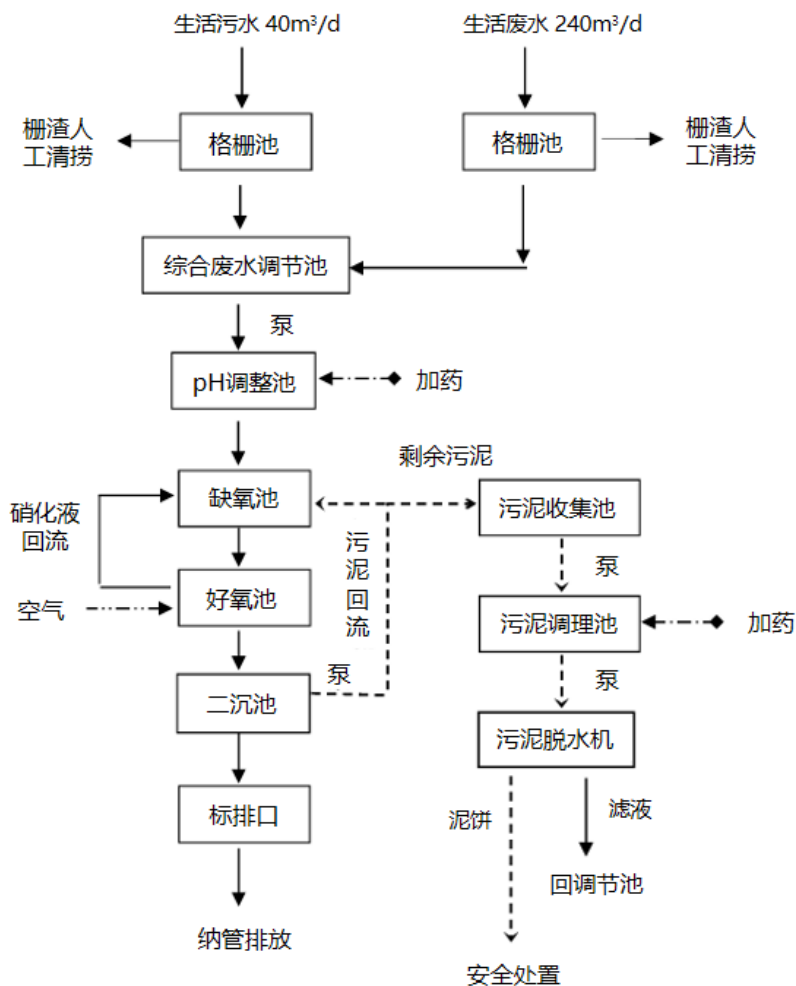
COD 许可排放浓度限值：500mg/L

NH₃-N 许可排放浓度限值：35mg/L

SS 许可排放浓度限值：70mg/L

鸿星科技所有废水排放均获得主管部门批准，排放点位和排放方式严格遵循环保法规要求。多年来，公司废水排放未对受纳水体环境质量造成可观测的影响。未来，公司将继续加大投入，不断提升废水处理系统效能，为保护水环境作出积极贡献。

废水处理工艺流程



2.5 污染防治

废弃物及有害物质管理

废弃物减量措施

- 资源回收体系：办公纸板、废纸张等可再生资源；
- 生活废弃物减量：全面采用环保餐具减少一次性餐具使用，推行"按需取餐"制度等；
- 无纸化办公推进：提升电子化程度，使用并进一步建设电子化作业系统，非必要文件双面打印等。

废弃物合规处理

鸿星科技建立了严格的有害废弃物管理制度体系，全面贯彻"合法处置、全程管控"的原则。公司严格筛选具有国家认可资质的专业处置机构，包括浙江金泰莱环保科技有限公司和杭州大地海洋环保股份有限公司等优质合作伙伴，确保各类有害废弃物得到规范化处置，实现全过程可追溯、零非法排放的管理目标。

鸿星集团废弃物产生及处理情况表

单位：t

有害废弃物	产生量	处置量	处置方式
水处理污泥（表面处理废物）	18.170	18.170	委托处理
废脱胶剂	2.878	2.878	委托处理
废包装桶等	4.753	4.753	委托处理
废酒精	7.568	7.568	委托处理
废矿物油与含矿物油废物	0.225	0.225	委托处理
废活性炭	3.285	3.285	委托处理
废酸	0.860	0.860	委托处理
硒鼓墨盒	0.086	0.086	委托处理
含氟废包装物	0.070	0.070	委托处理

公司将持续优化废弃物管理流程，定期审核处置单位资质，加强员工培训，不断提升危险废物规范化管理水平，切实履行企业环保责任。



2.6 绿色产品

在全球可持续发展浪潮下，鸿星始终将绿色产品理念深度融入全价值链，覆盖从产品设计研发、原材料采购、生产制造、试验检验、包装储运到客户服务的每个环节。公司以合规经营为基石，以体系认证为保障，从产品设计源头选用环保材料，通过系统化管理举措确保产品质量持续有效运作并不断优化，以此稳步提升产品的环境友好性，切实履行企业社会责任。

体系管理

公司严格遵守国内外关于有害物质管控的各项法令及规范要求，全面符合欧盟 RoHS2.0、REACH、无卤素等国际通用标准，从源头杜绝有害化学物质在产品中的不当使用，确保产品在全生命周期内对环境和人体健康的负面影响降至最低。

公司已构建起完善的管理体系框架，通过了 ISO9001 质量管理体系、ISO14001 环境管理体系及 ISO45001 职业健康安全管理体系认证，实现质量、环境与安全的一体化管控。在此基础上，于 2018 年导入并通过 QC080000 有害物质过程管理体系第三方认证。该体系作为电子电气行业有害物质管控的专项标准，助力公司在有害物质识别、风险评估、过程控制及持续改进等方面形成标准化流程，进一步夯实了公司有害物质管理的执行能力。

在供应链协同层面，公司深知供应商的绿色管理水平对整体产品质量的重要性，明确规定供应商提供的产品不得含有任何管制物品。同时，公司要求供应商通过 ISO9001 等基础体系认证的前提下，积极鼓励并支持供应商导入 QC080000 体系，通过组织培训、分享经验、开展审核等方式，推动供应链上下游形成统一的有害物质管控标准，共同构建绿色、可持续的供应链生态。

有害物质管理

政策与承诺

公司搭建了有害物质管理体系，制定管理办法，承诺在产品全生命周期中严格管控有害物质，致力于为客户提供安全、环保的绿色产品。

- 严格执行国内外法律法规及客户要求，将合规性贯穿于产品设计、采购、生产等全流程，持续执行环境有害物质污染的预防工作；
- 加强内部培训与宣导，系统性强化全体员工的无有害物质管理意识，确保每位员工都能清晰掌握管控标准与操作规范；
- 建立常态化改进机制，定期评估无有害物质管理体系的运行效能，针对存在的问题及时优化，推动管理水平不断提升。

为确保政策落地，公司构建了多维度的管理方案：

- 在产品设计阶段引入“绿色设计”理念，优先选用环保、无毒的原材料及工艺，提前开展有害物质风险预评估，从源头降低管控风险；
- 在采购环节建立严格的供应商准入及动态考核机制，对供应商的有害物质管控能力进行审核，要求供应商提供原材料有害物质合规声明；
- 在生产过程中实施精细化过程控制，配置先进的检测设备，对生产环节的半成品及成品进行检测，确保符合有害物质限值要求；
- 建立完善的记录与追溯系统，详细记录原材料信息、检测数据、生产过程参数等，确保在出现问题时能够快速追溯并采取纠正措施；
- 定期开展内部审核与管理评审，对无有害物质管理体系的有效性进行全面评估，及时发现并解决存在的问题，持续改进管理水平。

2025 年度执行成效

环境禁限用物质管控异常发生数：0 件。

环境禁限用物质相关客诉发生数：0 件。

无冲突矿产声明

鸿星坚决反对使用冲突矿产，反对使用来自刚果（金）及其周边国家或这些国家内任何武装力量控制区的锡石、黑钨、钨钽铁矿和黄金及其衍生物等稀有金属，特别是金（Au）、钽（Ta）、锡（Sn）、钴（Co）、钨（W）和云母（Mica）等金属原料，此类矿产可能被用于资助武装冲突或侵犯人权。公司严格遵守相关法律法规，致力于构建符合社会责任与可持续发展要求的供应链。

✓ 我们的承诺与措施



建立完善的冲突矿产管控机制

要求供应商签署《无冲突矿产承诺书》，承诺所提供的原材料不含冲突矿产。



强化供应链尽责管理

通过与供应商的常态化沟通、政策宣导及现场审核，将冲突矿产管控要求层层传导至其下级供应商，确保供应链各环节均严格遵守“不采购、不使用冲突矿产”的标准。



实施定期复核与风险监控

定期对供应商的冲突矿产管控情况进行复核，对存在风险的供应商实施重点监控，必要时暂停合作并启动替代供应商评估。



我们的持续承诺

目前，公司所有产品及原材料均完全符合冲突矿产管控要求，未发现使用冲突矿产的情况。未来，公司将持续加强与供应商的沟通与合作，共同提升冲突矿产尽职调查能力，推动供应链向更具社会责任与可持续性的方向发展。





3 社会责任

管理原则

员工是企业永续发展的核心资产与宝贵伙伴，鸿星秉持“以人为本”的核心价值，致力于营造尊重、安全、健康且充满幸福感的工作环境，并将此理念融入社会责任管理的全流程。

据此，鸿星确立了“遵守法规、规范作业、尊重员工、共同成长”的管理方针，持续将“以人为本”的理念转化为具体的管理实践与关怀行动。通过体系化的制度建设和持续改善，鸿星切实履行对员工的责任，不断提升其幸福感与归属感，最终实现企业与员工的和谐共生与长远发展，为公司的永续经营奠定坚实基础。

项目	目标	2025 年度	
		指标	达成情况
课程满意度	提升课程质量	课程满意度≥85 分	91.10 分
防止职业伤害事故	职业伤害事故得到预防和控制	轻伤率控制在 1%以下	未发生职业伤害事故
无违法处罚	遵守法规避免处罚	0 件	无违法处罚

3.1 劳资关系

鸿星深刻理解并认同尊重与保障人权是企业可持续发展的基石。我们坚定承诺遵守国家及国际适用的劳动法律法规与人权标准，以维护所有员工的基本人权、尊严与尊重。我们持续推动内部管理制度的完善与升级，将人权保障理念系统性地融

入招聘、雇佣、日常管理及员工发展等全流程环节，确保此承诺平等覆盖集团内所有员工，包括临时工、外籍劳工、学徒、合同工、直接雇员以及其他任何雇佣形式的员工。

人权平等与劳工权益

鸿星秉持“尊重员工、共同成长”的管理方针，致力于构建公平、无歧视且充满尊严的工作环境。我们的人权平等与劳工权益保障政策及具体措施涵盖以下核心领域：

原则	政策	措施
禁止童工	不可逾越的红线：严格禁止雇佣任何未满 16 周岁的童工。	通过制度办法建立严格的年龄核查机制，在招聘源头进行有效筛查与管控，确保合规。
人道待遇	绝对禁止任何形式的性骚扰、性虐待、体罚、精神或肉体胁迫、言语侮辱等严苛及非人道的对待行为；禁止威胁实施此类行为。	制度文件中明确界定禁止行为、申诉渠道及处理程序，营造相互尊重、安全的工作氛围，并通过持续的培训强化全员意识。
非歧视与平等机会	在雇佣关系存续期间的所有环节（包括但不限于招聘、录用、薪酬发放、晋升、奖励、培训机会配置等），绝不因人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同和性别表现、种族或民族、残疾、怀孕、宗教信仰、政治派别、社团成员身份、服军役状况、受保护的遗传信息或婚姻状况等而对员工进行任何形式的歧视。	将平等与非歧视原则写入《员工手册》及相关政策。在招聘、晋升、考核等流程设计中嵌入公平性保障机制。通过培训深化员工对多元包容文化的理解和践行。



原则	政策	措施
尊重自由 结社与集 体谈判权	充分尊重所有员工依法自由结社、加入工会、进行集体谈判以及参与和平集会的权利；同时，也尊重员工选择不参加此类活动的权利。	确保沟通渠道畅通，管理层以开放态度对待员工依法成立的组织及其活动，不进行任何不当干预，促进劳资双方基于相互尊重的建设性对话。

公司依法成立工会组织，充分发挥工会桥梁纽带作用，常态化收集员工诉求、协调解决劳资问题。同时，公司与工会严格遵循相关法律法规，年度签署集体合同，明确劳动报酬、工作时间、安全卫生、保险福利等核心权益条款，覆盖全体在职员工。

员工多元沟通与反馈机制

鸿星始终重视员工的声音，致力于构建覆盖广泛、渠道畅通的内部沟通体系，确保每一位员工的意见、建议和诉求都能得到及时传递与妥善处理，以此增强组织凝聚力，提升管理效能。

申诉与建议渠道

公司精心搭建了多维度的反馈平台。设立多处“总经理信箱”和“意见箱”，方便员工随时提交书面意见。同时，开通了专属邮箱和分机热线，为员工提供邮件、电话等便捷的反馈方式。对于员工的每一项申诉或建议，公司都会认真对待，无论是否采纳，都会向建议人给予明确回复；而对于被采纳的意见或建议，公司会给予相应的表彰和奖励，充分激发员工参与公司管理的积极性。

代表机制与集体沟通

代表机制与集体沟通是公司倾听员工心声的重要方式。员工可以将自身的意见和想法反映给本部门的员工代表，再由员工代表与管理者代表进行直接沟通，确保

基层员工的声音能够顺畅地传递到管理层面。此外，工会代表大会作为员工集体利益的重要表达平台，会定期审议公司的福利政策等关乎员工切身利益的事项，切实维护员工的合法权益。

常态化沟通场景

聚焦于员工意见建议的高效反馈，分层分类的会议沟通与即时化互动贯穿于日常管理全流程，确保员工诉求从收集到解决形成闭环。

沟通交流方式	沟通内容	周期
季度、年度管理会议	汇总分析季度/年度员工反馈的重大问题处理情况，明确下阶段针对员工诉求的改进方向	每季/年
专题会	传达管理信息，工作总结和计划工作；重点关注员工劳动保护相关反馈，针对员工提出的劳动保护设施、操作规范等方面的意见进行专项研讨，制定完善措施并跟踪落实效果	随时
部门工作例会	工作总结、计划和专题分析；同步收集本部门员工在工作过程中的各类意见建议，反馈前期员工诉求的处理进度，商议本部门可优化的解决方案	每周/每月
电话、邮件、公司官网、微信	实时回应员工提出的各类意见建议，传递处理进度	随时
员工座谈会	开展新员工访谈、绩效面谈、离职面谈、转正面谈等，深入了解员工在操作技能、经验、业务知识、操作流程等方面的情况以及工作状态和需求	随时
员工/工会代表座谈会	传达公司政策、福利等信息，同时认真听取员工的建议和意见。任何普通员工都有机会代表部门参加座谈会，并且在会前负责收集其他员工的建议和意见	每年至少一次

调研与信息共享

公司会不定期开展员工意见调查，如食堂满意度调查等，除了了解相关服务的满意度外，更注重收集员工关注的各类议题。同时，通过内部培训、岗位轮换、经验交流等活动，促进员工之间操作技能、业务知识和操作流程等方面的共享，进一步增强团队的协作能力和整体素质。

通过这些多元且畅通的沟通途径，公司实现了管理层与员工之间、各部门员工之间的高效互动，让员工的智慧和力量能够充分融入公司的发展进程中，为公司的持续健康发展提供了有力支撑。



3.2 薪酬政策

薪酬管理原则

公司秉持“绩效导向、公平激励”的薪酬管理理念，构建与战略目标高度契合的薪酬体系，坚持以下核心原则：

战略匹配：薪酬体系设计紧密围绕公司发展战略，确保人才激励方向与业务目标实现路径保持一致。

绩效导向：实行差异化薪酬分配机制，将绩效结果作为薪酬水平调整的核心依据，实现“绩优酬优”。

公平透明：建立规范化的薪酬管理制度，明确薪酬核定与调整标准，确保分配过程的公开性与透明度。

薪酬体系和激励措施



公司采用以结构工资制为主体、多种分配方式协同的薪酬模式，将月度及年度个人工作评价结果作为工资发放的核心考核依据。为规范员工薪资管理与核算流程，确保薪资核发的合规性与准确性，公司已制定配套管理办法。针对不同岗位类型，坚持“分类管理、精准施策”原则，构建差异化薪资制度体系：

对全体员工实施绩效奖金制，依据各岗位设定的工作目标、计划完成度，结合出勤情况与工作态度综合考核后发放绩效奖金。

对持有与岗位工作高度相关的等级证书人员，发放专项证书津贴，旨在激励员工提升专业技能水平与岗位胜任能力。

公司薪酬体系

薪酬制度	适用人群
绩效奖金制	全员
结构工资制	全员
证书津贴	持有相应等级证书，且与岗位工作较强相关的人员



公司薪酬组成



公司同步构建全方位激励体系，通过多元化激励手段激发各类人员的工作热情与积极性，为企业可持续发展注入活力。

激励类别	激励项目	措施说明
物质激励	绩效奖金	按月度考核结果核定奖金，随月度工资统一发放
	业绩奖励	针对销售人员业绩超额部分实施专项奖励
	培训机会	提供系统性培训与人才培养项目
	晋升机会	构建清晰的职业晋升通道，为优秀人才提供发展平台
精神激励	先进员工、产业工人	定期组织一次评选活动，召开专项表彰大会，同步发放荣誉证书与奖励
	工会评优评先	工会组织评选，对优秀员工进行表彰

本政策旨在通过科学的薪酬分配机制与多元化激励手段，构建“引才、留才、励才”的良性生态，为公司可持续发展提供坚实的人才保障。公司将持续优化薪酬体系，确保其与发展战略及人才战略的动态适配性，实现企业与员工在可持续发展道路上的共同成长。



3.3 员工福利

员工福利保障体系

公司始终将员工视为共同成长的伙伴，着力构建涵盖基础权益、生活关怀、健康保障、团队建设等多维度的福利体系。这不仅是对员工的全方位关怀，更是推动员工与企业携手前行、实现共同成长的坚实支撑。

福利类别	具体措施活动	效果
法定假期	严格依照国家及当地法规执行，涵盖法定节假日、婚假、产假、丧假、带薪年假、育儿假等。人力资源部门动态更新政策。	保障员工法定休息权，助力身心调节与工作生活平衡，提升幸福感与工作效能。
员工保险	按国家及当地规定缴纳社保（养老、医疗、失业、工伤、生育保险）及住房公积金，按时缴纳 团体保险：意外伤害险、意外医疗险、雇主责任险（全员）、团体险（50人） 工会成员享工会医疗互助保险	构建多层次保障体系，覆盖基本生活、医疗、住房及意外风险，减轻员工负担，增强安全感与归属感，履行社会责任。
餐饮与休闲设施	提供免费工作餐，食堂按营养均衡原则配餐，保障食材安全； 配备宿舍、零食贩卖机、影音室、健身房、母婴室、医疗箱等，免费向员工开放，专人维护管理。 浙江鸿星厂区配置有室外篮球场、乒乓球桌、健身器材区、咖啡休闲吧、生活便利设施。	提供便利餐饮、舒适住宿及多元休闲空间，节省生活成本，保障饮食健康，满足工作生活需求，提升员工生活品质与工作满意度。
健康检查	每年组织员工体检，选用专业医疗机构，套餐涵盖常见检查项目，员工可自选体检时间 入职体检、职业病健康检查	强化健康预防与保障，及时掌握员工健康状况，守护员工身心健康，增强团队凝聚力



福利类别	具体措施活动	效果
出行与节庆福利	提供免费班车。 为非本地员工提供春节往返路费补贴； 传统节日（端午、中秋、春节等）发放特色礼品， 员工生日赠送指定消费礼券并附祝福。	传递人文关怀，减轻外地员工返乡负担，传承节日文化，体现个性化关怀，提升员工归属感与幸福感。
特殊关怀	员工住院时，公司安排专人探望，赠送慰问金与慰问品，协助解决实际困难。 员工退休时，发放定制退休纪念品。 员工本人或家庭成员突发紧急困难情况，可向公司申请紧急救助金补助，暂缓困难情况。	传递对员工的关爱，让患病员工感受集体温暖，增强员工对企业的认同感与忠诚度。
公司活动	定期开展团建（户外拓展、聚餐等）及各类公司活动（年度比赛、运动会、节日活动等）， 员工自愿参与，公司提前策划组织以保障顺利开展。	丰富员工业余生活，促进员工互动协作，增强团队凝聚力与协作精神，营造和谐向上的工作氛围。
社团活动	支持员工根据兴趣成立各类休闲社团（如羽毛球社等），工会依据相关管理办法提供经费、场地及器材等支持，社团定期自主组织活动，员工可自愿加入参与。	满足员工多样化兴趣需求，丰富精神文化生活，促进员工间交流友谊，培育团队合作精神，助力积极健康的企业文化建设。
其他	对年度优秀员工及特定项目有突出贡献的团队/个人给予旅游、奖金等奖励。 对于学历提升的员工给予相应的费用补贴，鼓励员工不断成长进步。	激发员工进取精神，鼓励积极参与项目攻坚，提升工作积极性与竞争力，驱动企业持续发展。



育儿假

鸿星严格遵循国家劳动法律法规要求，为切实保障全体员工合法权益，更妥善照顾员工工作与家庭生活，助大家消除后顾之忧，公司实行无性别差别的育儿假制度。凡符合国家及公司政策规定条件的员工，均可依规申请育儿假；员工休完育儿假后需返岗的，公司将严格依法依规办理返岗手续，保障员工合法劳动权益。

鸿星集团育儿假返岗及留任分析表

项目	2025 年			2024 年		
	男	女	合计	男	女	合计
当年度有权享受育儿假人数 (A)	13	18	31	11	28	39
当年度申请育儿假人数 (B)	12	14	26	11	28	39
当年度应返岗人数 (C)	12	14	26	11	28	39
当年度实际返岗人数 (D)	12	14	26	11	28	39
返岗率 (D/C)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
前一年度实际返岗人数 (E)	11	28	39	6	18	24
前一年度返岗后持续工作一年人数 (F)	11	27	38	5	15	20
留任率 (F/D)	100%	96.4%	97.4%	83.3%	83.3%	83.3%

注：A 与 B 差异人员，均为本年度具备育儿假资格、休假时段安排至下一自然年度的员工



3.4 人才培育

员工构成多元

多元化的员工队伍是创新与活力的源泉，更是企业核心竞争力的重要组成部分。鸿星严格遵循平等雇佣原则，坚决杜绝因种族、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同和性别表现、民族、残疾、怀孕、宗教信仰、政治派别、社团成员身份、服军役状况、受保护的遗传信息或婚姻状况等任何因素在招聘、薪酬发放、晋升、奖励及培训机会等雇佣环节中产生歧视，致力于为每一位员工营造公平、包容、尊重的工作环境。

鸿星集团员工多元化构成情况表

项目		2025 年			2024 年		
		男	女	总计	男	女	总计
年龄	30 岁以下	109	162	271	91	109	200
	30-40 岁(含)	65	336	401	57	318	375
	40-50 岁(含)	49	234	283	46	221	267
	50 岁以上	37	12	49	34	11	45
	小计	260	744	1,004	228	659	887
学历	本科及以上	95	72	167	72	60	132
	大专	75	121	196	64	105	169
	高中及以下	90	551	641	92	494	586
	小计	260	744	1,004	228	659	887
职务	管理人员	47	79	126	38	81	119
	研发人员	76	42	118	63	39	102
	生产人员	128	557	685	119	478	597
	销售人员	6	50	56	6	44	50
	财务人员	3	16	19	2	17	19
	小计	260	744	1,004	228	659	887

项目		2025 年			2024 年		
		男	女	总计	男	女	总计
其他	外国籍	1	0	1	1	0	1

2025 年，鸿星科技非员工工作者：承包商（安保、食堂）及派遣工作者，共计 46 人。

鸿星始终秉持尊重员工的核心态度，通过构建合理规范的薪酬体系、周全完善的员工福利机制，以及科学系统的人才培育体系，为员工发展提供坚实保障。2025 年度，尽管有员工离开团队，但公司凭借完善的人才发展生态，仍持续吸引众多优秀新员工加入，与现有团队成员携手并肩，共同朝着一致的发展目标稳步迈进。

鸿星集团 2025 年新进与离职员工情况表

项目		人数			比例		
		男	女	合计	男	女	合计
新进 员工	30 岁以下	65	157	222	29%	71%	100%
	30-40 岁(含)	6	76	82	7%	93%	100%
	40-50 岁(含)	5	3	8	63%	38%	100%
	50 岁以上	2	1	3	67%	33%	100%
	小计	78	237	315	25%	75%	100%
离职 员工	30 岁以下	33	87	120	28%	73%	100%
	30-40 岁(含)	6	45	51	12%	88%	100%
	40-50 岁(含)	3	18	21	14%	86%	100%
	50 岁以上	4	2	6	67%	33%	100%
	小计	46	152	198	23%	77%	100%

培训机制

人才是企业稳健发展的核心动力，员工能力的持续提升与职业素养的不断强化，是企业实现长远目标的重要保障。鸿星始终重视员工培训工作，将其作为促进企业与员工共同成长的关键举措，通过构建科学完善的培训机制，把规范运营、专业发展等理念融入培训各环节，为企业的高质量发展提供有力支撑。

体系化建设

公司以《培训管理办法》为制度核心，构建起覆盖全员、精准适配、形式多元且保障完备的培训体系。从培训类型看，涵盖跨部门内训、部门内训、外部专项培训及内训外聘等多种形式，可灵活满足不同场景下的学习需求；从覆盖范围看，实现新员工、在职员工及各层级管理人员的全群体覆盖，并针对三类群体的成长特点，分别设计入职引导、技能提升与领导力培养的分层培训路径，为员工职业生涯全周期提供系统支持。

分层化实施

新员工培训

为帮助新员工快速融入企业，公司专项设置入职培训课程，内容包含公司概况、企业文化内核、管理制度细则、安全生产及消防规范等。通过系统化培训，确保新员工全面掌握公司政策与相关法律法规，明确自身权益边界及工作行为准则，为顺利开展工作奠定基础。

全员通识培训

围绕公司战略目标及客户核心诉求，每年组织全体员工参与通识必修课程学习，重点涵盖人权保护政策、商业道德规范等内容。通过常态化宣导与考核，推动全体员工将合规理念与社会责任意识融入日常工作，形成全员践行相关理念的良好氛围。

专业能力培训

- 品质技术类：将品质技术培训作为保障产品与服务质量的 key 举措，通过理论深化与实操演练相结合的方式，持续提升技术团队的专业素养与创新能力，确保以高品质履约客户承诺、践行社会责任。

- 生产制造类：紧扣生产全流程关键环节，针对工艺技术、安全操作、质量管控等核心内容开展专项培训，既提升生产团队的技能水平，又保障生产过程高效、安全、合规，为产品品质稳定与制造水平升级提供支撑。
- 管理能力类：针对不同层级管理人员设计差异化课程，涵盖战略执行、团队管理、风险防控、合规治理等维度，全面提升管理团队的综合能力，助力公司管理体系优化，引领团队深度践行相关理念。

价值化成效

通过系统化、分层化的培训机制，公司不仅实现了员工技能与素养的全面提升，更推动了合规文化与社会责任的深度渗透。从短期看，保障了生产运营的规范性与效率性；从长期看，为企业构建了可持续的人才竞争力，助力公司在行业发展中不断深化实践，实现企业与员工、社会的协同发展。

2025 年度，公司培训工作在既定机制的指引下稳步推进，全年围绕管理提升、专业强化、通识普及及新人融入四大方向，有序开展各类培训活动，形成了全员参与、分层进阶的良好培训格局。这些培训不仅覆盖了不同岗位、不同层级的员工需求，更通过丰富的课程设置与科学的组织实施，让培训成效得到了切实体现。

鸿星集团 2025 年度课程培训情况表

课程类别	课程数	场次数	人次（人）	培训时数（人时）
管理课程	3	3	57	1,368
专业课程	77	89	1,890	3,100
通识课程	25	29	1,728	2,179
新人训	5	45	490	1,496
合计	110	166	4,165	8,143



3.5 职业健康与安全

职业安全卫生体系

公司高度重视职业安全卫生管理，积极通过并贯彻执行 ISO45001 职业健康安全管理体系标准，确保职业安全卫生管理的规范化与科学化。公司成立了安全生产委员会，全面统筹和指导公司的安全生产工作。同时，设立职业卫生工作领导小组，具体负责职业卫生相关事务的决策与执行。

职业安全卫生管理与措施

工作环境管控

公司对生产车间、办公区域等工作场所进行定期巡查与评估，确保工作环境符合国家职业卫生标准。对存在职业病危害因素的区域，设置明显的警示标识，并采取有效的通风、降噪、防尘、防毒等措施，降低职业病危害因素的浓度或强度。

职业健康宣导

职业健康宣导工作贯穿员工的整个职业生涯。公司定期组织职业健康知识培训，邀请专业的医生或专家为员工讲解职业病的预防、职业卫生法律法规、个人防护用品的正确使用等知识。每年开展职业健康宣传活动，营造浓厚的职业健康氛围，提高员工的职业健康意识。

劳保用品防护

为保障员工的身体健康，公司为员工提供符合国家标准的劳保用品，并制定了完善的劳保用品管理制度。根据不同岗位的职业病危害因素，为员工配备相应的安全帽、防尘口罩、防护手套、防护服等劳保用品，并定期进行更换与维护。同时，加强对员工使用劳保用品的监督与指导，确保员工正确佩戴和使用劳保用品。

职业病检查

公司严格按照国家相关规定，组织员工进行职业病检查。入职前，对新员工进行全面的健康检查，了解员工的身体状况，判断其是否适合从事拟安排的工作岗位，避免将有职业禁忌证的员工安排到存在相应职业病危害的岗位上。在职及离职时，定期对相应员工进行职业健康检查，及时发现员工在工作期间是否受到职业病危害，保障员工的合法权益。

职业病危害因素年度检测

公司委托有资质的职业卫生技术服务机构，每年对工作场所的职业病危害因素进行年度检测。检测范围涵盖了公司所有存在职业病危害因素的工作场所，检测项目包括化学因素、物理因素、生物因素等。根据检测结果，及时调整职业病防护措施，确保工作场所的职业病危害因素始终处于受控状态。

2025 年度执行成效

- 职业伤害事故 0 件
- 职业病 0 人



职业病预防

职业病预防是公司职业安全卫生工作的重点。公司建立了完善的职业病预防机制，从多个方面采取措施，降低职业病的发生风险。

公司制定了详细的职业病检查计划，对不同岗位的员工按照国家规定的检查周期进行定期职业健康检查。

鸿星集团 2025 年度特殊作业检查人次

项目	检查人次	结果
溶剂汽油	47	正常
碳化硅粉尘、碳酸钠	27	25 人正常 ^注
其他粉尘	22	正常
溶剂汽油、乙醇	20	正常
碳化硅粉尘	20	正常
石蜡烟、甲基丙烯酸	7	正常
硝酸	5	正常
激光	4	正常
氮氧化物、氢氧化钠	4	正常
锰+电焊烟尘+紫外辐射	3	正常
铜粉	3	正常
盐酸	3	正常
二甲基乙酰胺、氟化氢、氢氧化钠、碳酸钠	3	正常
高温	3	正常
氟化物、二甲基乙酰胺	3	正常
二氧化锡、铅烟	2	正常

项目	检查人次	结果
氢氧化钠、硫化氢、氨	2	正常
放射性辐射	1	正常
锰+电焊烟尘+紫外辐射+噪声	1	正常
氢氧化钠、盐酸、其他粉尘（聚丙烯酰胺）、硫化氢、锰及其无机化合物、电焊烟尘、电焊弧光、噪声	1	正常
酸雾（盐酸）、氢氧化钠、其他粉尘（聚丙烯酰胺）、硫化氢	1	正常
氢氧化钠、硫化氢、PAC 粉尘	1	正常
总计	183	

注：2 名人员于岗位入职前检出岗位职业禁忌，按法规不予安排涉害岗位。

职业安全教育训练

为检验和提升员工在突发情况下的应急处置能力，公司每年组织开展职业安全卫生年度演习。演习内容包括火灾事故、防恐、危化品泄漏事故等场景的模拟演练。在演习前，公司制定详细的演习方案，明确演习目的、组织机构、参与人员、演习流程及注意事项等。演习过程中，各部门及员工按照预定方案迅速响应，有序开展应急救援行动，包括现场警戒、人员疏散、伤员救治、事故处置等环节。演习结束后，公司对演习效果进行评估与总结，针对演习中发现的问题，及时制定整改措施，完善应急预案，不断提高公司的应急管理水平和。

通过持续的职业安全卫生管理与措施的实施、职业病预防工作的推进以及职业安全教育训练（年度演习）的开展，公司有效地保障了员工的职业安全与健康，为公司的可持续发展奠定了坚实的基础。在未来的工作中，公司将继续秉承“以人为本、安全第一、预防为主、综合治理”的方针，不断完善职业安全卫生保障体系，为员工创造更加安全、健康的工作环境。



△ 警卫人员应急急救演练



△ 警卫人员防恐演习



△ 化工防泄漏演习



△ 公司级安全消防逃生应急演练

3.6 社会公益活动

鸿星始终秉持“取之社会，用之社会”的责任理念，积极投身社会公益事业，聚焦妇女儿童发展、弱势群体帮扶及社区关怀等领域，以实际行动践行企业社会责任。通过精准对接公益需求，联动专业公益组织，持续开展多元化公益项目，致力于为改善民生、促进社会和谐贡献力量，让公益行动真正惠及有需要的群体，传递温暖与希望。

鸿星科技 2025 年度捐赠项目

项目	内容	对象	人数	捐赠金额
浙江省妇女儿童基金会	她助学	小学、初中、高中、大学学生	40 人	捐赠约 17 万元
	大病救助	救助金		
西藏地震救灾	爱心捐款	西藏地震受灾群众	/	捐赠 10 万元
夏日送清凉	解暑物资	环卫工人、交警、民警等一线工作者	近百人	物资约 3 万元
邻里互助	帮扶经费、物资捐赠及年节礼品	周边居民及困难户	356 人	经费约 4.5 万元
“六一”儿童节赞助	活动经费	良渚第一小学	约 3000 人	赞助活动经费 2 万元
其他	爱心捐款	杭州市余杭区慈善总会捐赠项目	/	捐赠 2,000 元