

杭华油墨股份有限公司

2026 年度“提质增效重回报”专项行动方案的半年度评估报告

为深入贯彻落实国务院《关于进一步提高上市公司质量的意见》相关要求，积极响应上海证券交易所《关于开展沪市公司“提质增效重回报”专项行动的倡议》，杭华油墨股份有限公司（以下称“公司”或“杭华股份”）秉持“以投资者为本”的上市公司发展理念，结合自身发展战略和实际经营情况，制定 2026 年度“提质增效重回报”行动方案，并经 2026 年 4 月 23 日第四届董事会第十八次会议审议通过。公司根据行动方案内容，积极开展和落实各项工作，现将 2026 年上半年的主要工作成果报告如下：

一、聚焦主业提质增效，筑牢高质量发展之路

2026 年上半年，原油价格波动带动油墨上游原材料采购成本上涨，进而造成公司成本端承压，而下游整体印刷市场需求相对稳定。在此背景下，公司通过强化价值营销策略、加快产品升级步伐、优化运营管理等举措主动应对，切实保障公司整体业务的基本稳定。报告期内，公司实现营业收入 61,610.41 万元，同比上升 7.89%；归属于母公司所有者的净利润 4,965.32 万元，同比上升 6.77%。报告期末，归属于母公司的所有者权益 166,451.57 万元，较报告期初下降 0.73%。

（一）专注主营业务，增强市场开拓力度

报告期内，公司夯实绿色环保油墨基本盘，同步积极培育第二增长曲线。在油墨业务板块，凭借深厚的技术积淀、稳定可靠的产品质量并配套“色彩管理+专色服务”综合解决方案赋能优质客户，持续巩固在国内节能环保型印刷油墨市场的竞争优势。公司升级配方推出高性价比的 LED-UV 新品抢占传统胶印转 UV 及标签印刷增量市场；低气味图书油墨则凭借环保优势获多家大型书刊印刷企业认可应用，助力印刷业绿色高效发展。在功能材料板块，公司重点布局基材处理剂、表面装饰防护涂层、封装功能性涂层等应用领域，紧扣标签印刷企业及上下游行业衍生需求，依托自有技术储备开发定制化材料并实现应用落地。在光刻胶色浆板块，子公司浙江迪克持续优化内部协同机制，构建起高效的客户需求快速响应体系，对内强化研发团队建设、扩充实验设备配置；对外全面落实“走向市场”品牌宣传与销售拓展策略，深度整合集团平台及上游供应链资源优势，实现客户

响应效率提升 50%以上，项目定制化能力与综合服务水平显著增强，有力推动了国产化替代进程。

（二）稳步推进项目建设，升级智能制造生产体系

报告期内，公司持续推进已结项募投项目“年产 1 万吨液体油墨及 8,000 吨功能材料项目（二期工程）”剩余 3,000 吨功能材料（主要为数码材料方向）的产能建设工作，数码材料生产车间设计工作已全部完成；同时高效推进“年产 35,000 吨绿色印刷新材料项目”的整体工程建设，多数建筑主体结构均已完成浇筑与封顶作业。

（三）优化财务管理，提高经营质量和效率

报告期内，公司秉持开源节流理念，扎实推进降本增效，持续优化资金管理。2026 年上半年面对地缘政治冲突和国际贸易摩擦带来的大宗商品价格波动，公司采取多项措施积极应对，精细化原材料成本管理降低对公司经营影响。费用管控方面，公司以预算管理为核心抓手确保各项费用支出严格控制在预算范围内，2026 年 1—6 月公司预算执行率为 90.8%，整体费用管控成效显著；应收账款管理方面，通过动态优化客户信用管理策略及加强逾期账款催收，有效保障经营活动现金稳定流入，2026 年 1—6 月实现经营性现金流量净额 6,844.31 万元；存货管理方面，实时监控产品产销情况，兼顾适当囤货降本和保持合理库存水平，截至报告期末公司存货周转率 2.44 次；资金管理方面，加强重大项目投资资金保障，同时对闲置资金进行保值增值管理，上半年实现资金收益 503.46 万元。

二、持续推动创新研发，增强公司竞争力

（一）加强人才梯队建设，积蓄未来发展动能

报告期内，公司深入实施人才兴企核心战略，聚焦青年骨干能力提升、文化认同、岗位赋能、后备储备，统筹推进引、育、用、留、管全链条体系建设，系统构建分层分类、梯次完备、激励充分、活力迸发的高质量发展人才新生态，以高素质专业化人才队伍筑牢企业新质生产力根基。报告期内，公司推选优秀青年骨干参加 2026 年“杭实集团青蓝计划制造业人才发展项目”，同步启动内部“青苗计划”培养项目，借助理论学习、导师带教、实战历练等多元化培养方式，着力打造一支守信念、讲奉献、有本领、重品行的高素质、专业化基层骨干队伍。

（二）坚持创新驱动发展，构筑技术领先新优势

报告期内，公司始终以客户实际需求和行业发展趋势为研发导向，坚持自主创新，优化研发管理体系，不断提升技术攻坚能力与成果转化水平，筑牢长期发展护城河。2026年1—6月公司研发投入共计2,625.48万元，占营业收入的4.26%，达到行业内较高水平。公司深度主导并参与共计14项国家/行业标准的制定和修订工作，全力推动行业产品的绿色化转型以及产品质量规范化、标准化发展。同时深化产学研合作推进技术成果转化，本期新增授权1项发明专利、申报2项发明专利，覆盖二苯甲酮基化合物、防水渍光油及热收缩标签相关制备技术。截至报告期末，公司累计申请知识产权63项，其中已获授权53项。

在全植物油轮转油墨研发领域，公司推进EF WEB 捏合基墨试制冷固轮转产品的全流程工艺技术，完成全系列配方开发及部分碳酸钙湿料的工艺应用，试制产品整体墨性表现优良。在辐射固化技术研发领域，公司建立丙烯酸酯单体EB固化性能基础数据库，同步开发适配柔印、胶印工艺的EB固化薄膜类油墨基础配方体系；完成肠衣阳离子油墨实验室试样性能验证，各色墨的干燥速率、耐刮擦性能表现优异且低迁移指标满足食品包装安全标准；高分散型UV固化树脂连接料合成工艺落地成效，成品树脂兼具可控分子量与优异的颜料分散性能。在水性凹印油墨研发领域，公司研发的凹版收缩膜水性白墨及水性柔版复合墨在高速印刷技术方面取得阶段性突破，进一步筑牢高速包装场景低VOCs油墨替代的技术根基。

在光刻胶色浆研发领域，子公司浙江迪克持续深耕纳米分散技术与工艺研发，在显著提升生产效率的同时，大幅增强配方体系对国产原料的适配性。通过与产业链上下游共建专项技术合作，多款国产原材料已顺利通过可靠性验证，国产化替代全链进程稳步提速。同时，依托项目合作及产业联盟等形式，协同客户开展新产品与新技术的联合攻关，产业链协同效应日益凸显。

在功能材料研发领域，蓝宝石玻璃保护层、PET基材ITO蒸镀底层、PO与PMMA光学膜专用底涂等产品已完成框架研发，并依据各项测试反馈进度持续迭代优化。

（三）深化产业链协同布局，赋能高质量发展拓新局

在产业链协同赋能方面，公司借力产学研合作平台聚焦大分子化高光敏性化合物的合成及工业化路线的研究方向，基于非对称型二苯甲酮衍生物具有较好光

引发性能进而确定合成工艺方法和工业化实施路径，进一步夯实在光引发剂领域的技术储备和延伸布局。

三、完善公司治理，强化“关键少数”责任

报告期内，公司依据《上市公司治理准则》制定并发布了《薪酬管理制度》，明确工资总额决定机制、董事和高级管理人员薪酬结构、绩效考核、薪酬发放等管理要求，进一步将管理层薪酬与公司经营业绩、长期发展深度绑定，为激发经营层活力、提升运营效率提供制度保障。

报告期内，公司积极组织董事、高级管理人员等“关键少数”及公司经营管理层参加监管机构组织的各类培训以及公司内部培训共计 50 余人次，多渠道学习上市公司相关法律法规及最新监管动态，以提升公司治理水平和规范运作能力。公司积极向独立董事汇报经营情况和重大事项，确保独立董事充分获取决策所需的公司经营信息，保障独立董事独立、公正履职，有效发挥其在公司治理中的制衡监督、专业咨询、科学决策作用。

四、提升信息披露质量，积极传递公司投资价值

公司致力于不断提升信息披露的质量，确保信息真实、准确、完整、及时、公平。在定期报告及各类临时公告编撰过程中，公司充分考虑投资者的阅读理解需求，用通俗易懂的语言表达信息，尽量避免使用过于晦涩难懂的专业术语，同时对必要的专业名词进行注释，确保信息披露内容的可读性和有效性。报告期内，公司累计发布定期/季度报告 2 份，临时公告 21 份，披露内容用词简明清晰、通俗易懂且不存在虚假记载和误导性陈述，全部披露文件均经上海证券交易所审核通过。

公司通过多元渠道与投资者沟通，2025 年年度报告和 2026 年第一季度报告披露后及时召开业绩说明会，公司管理层通过视频结合网络互动形式对公司业绩情况、经营计划安排、投资者回报等内容进行全方位的详细解读并实时解答投资者关注的主要问题，活动结束后同步对外披露《投资者关系活动记录表》，切实保障全体投资者能够平等、完整地获取公司经营相关信息，维护资本市场信息披露公平性原则。在日常工作中，公司持续通过电话、电子邮件、上证 e 互动、特定对象调研、公司官网投资者关系主页等多种渠道与各类投资者，包括中小投资者保持良好互动与沟通。报告期内，公司总计开展 17 人次投资者调研交流活动，

并邀请公司高管或相关负责人与投资者面对面交流，回答投资者关心的问题，增进双方沟通和了解。

五、重视投资者回报，共享企业发展成果

公司重视投资者稳定长期回报，聚焦主业持续构建长期竞争力，并结合行业经营环境、公司发展阶段及重大资金使用计划实施分红方案，合理平衡股东长短期回报。自上市以来（2020 年度-2025 年度）已累计派发现金红利超人民币 3 亿元（含税），持续保持稳定的高现金分红比例。报告期内，公司完成实施 2025 年年度权益分派，向全体股东每 10 股派发现金红利人民币 1.50 元（含税），合计派发现金红利人民币 63,127,355.85 元（含税），占公司 2025 年度归属于上市公司股东净利润的比例为 58.18%。

六、优化薪酬考核体系，深化管理层与公司价值绑定

公司持续健全高级管理人员绩效评价体系，秉持“效益导向，市场驱动”的绩效薪酬双对标原则，将激励与业绩紧密挂钩，严格落实目标管理与考核结果落地，积极构建管理层与股东共赢格局。报告期内，公司董事会审议通过《关于公司高级管理人员 2025 年度薪酬确认与 2026 年度薪酬方案的议案》，公司高级管理人员 2026 年度薪酬方案参照行业薪酬水平并严格落实《上市公司治理准则》对董事、高级管理人员激励约束的相关要求，在维护股东合法权益、确保合规运作的基础上，实现公司业绩与管理层利益共担共享；同时公司以经营发展战略为导向，扎实推进薪酬体系优化工作，通过完善多维度评估与市场化相结合的考核机制、采用差异化宽带薪酬管理等措施，充分调动管理层和全体员工的积极性、创造性，持续提升公司经营管理效益以增强投资者信心。

七、其他事宜及风险提示

2026 年下半年，公司将持续推进“提质增效重回报”行动方案并评估落实情况。经营层面，公司将继续聚焦主营业务发展，持续提升经营质量与核心竞争力，致力于为股东创造可持续的价值回报。治理层面，公司将常态化完善制度体系建设，加强信息披露合规培训，确保规范运作水平稳步提升。投资者关系层面，公司将通过业绩说明会、现场调研等多元渠道，保持与投资者的高频次、多维度互动，主动传递经营动态与战略逻辑，坦诚沟通风险与预期，为投资者提供真实、准确、完整的决策依据，以实际行动让投资者共享公司发展成果，确保“提质增

效重回报”行动方案取得实效。

本次评估报告是基于目前公司的实际情况而做出的判断，未来可能会受到宏观政策调整、市场环境等因素的影响，具有一定的不确定性，不构成公司对投资者的实质承诺。敬请广大投资者谨慎投资，注意投资风险。

杭华油墨股份有限公司董事会

2026 年 8 月 26 日