



上海汽车电驱动有限公司

2025 年度环境、社会及公司治理（ESG）报告

## 目录

关于本报告 .....	3
关于我们 .....	5
治理篇 .....	7
一、 可持续发展管理 .....	7
1. 可持续发展组织架构 .....	7
2. 利益相关方沟通 .....	8
3. 重要性议题分析 .....	9
4. 联合国可持续发展目标（UNSDGs）地图 .....	10
二、 合规内控与风险管理 .....	13
三、 反商业贿赂及反贪污 .....	13
环境篇 .....	16
一、 应对气候变化和能源管理 .....	16
二、 产品可持续与生命周期管理 .....	17
三、 排放物与废弃物管理 .....	17
四、 水资源管理 .....	19
五、 循循环经济 .....	19
六、 环境管理 .....	19
社会篇 .....	22
一、 创新驱动与知识产权保护 .....	22
二、 产品安全与服务质量 .....	23
三、 数据安全及隐私保护 .....	26
四、 供应链可持续管理 .....	27
五、 合规雇佣 .....	28
六、 员工职业健康与安全 .....	30
七、 员工权益保障与福祉 .....	32
八、 员工职业发展与培训 .....	35
九、 多元、平等与包容 .....	36
十、 社区发展与社会贡献 .....	38
附录 .....	40
附录 1：年度关键绩效 .....	40
1. 环境绩效 .....	40
2. 社会绩效 .....	41
3. 公司治理绩效 .....	45
附录 2：第三方鉴证报告 .....	46
附录 3：全球报告倡议组织 GRI 标准索引表 .....	48
附录 4：SASB 汽车零部件行业标准索引表 .....	56

## 关于本报告

### 报告概述

上海汽车电驱动有限公司（以下简称“汽车电驱动”“公司”或“我们”）可持续发展报告（以下简称“本报告”）介绍了汽车电驱动 2025 年度环境、社会及治理的管理方法和绩效。汽车电驱动应用准确、平衡、清晰、可比、完整等报告原则，主动向各利益相关方披露公司的可持续发展理念、政策、重要实践和绩效。

### 报告边界

本报告披露范围涵盖上海汽车电驱动有限公司及其下属子公司。

本报告组织范围名称释义如下：

释义项	指	释义内容
汽车电驱动、公司、我们	指	上海汽车电驱动有限公司
杰诺瑞	指	芜湖杰诺瑞汽车电器系统有限公司
上海电驱动	指	上海电驱动股份有限公司
大洋电机、集团	指	中山大洋电机股份有限公司
元	指	人民币元
万元	指	人民币万元

### 报告时间范围

本报告内容涵盖的时间范围主要为 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日（简称“报告期”），为增强本报告的对比性和前瞻性，部分内容涵盖其他时间。

### 报告编制依据

本报告依据以下标准编制：

- 全球报告倡议组织（GRI）《可持续发展报告标准》
- 可持续发展会计准则委员会（SASB）汽车零部件行业标准
- 联合国可持续发展目标（UN SDGs）

具体可参考附录索引表查询具体内容。

### 数据说明

本报告中的数据来源于公司内部统计资料、公司文件及财务报表等资料。本报告所涉及货币金额以人民币作为计量货币。

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

## 获取方式

本报告以电子版形式发布，电子版可在本公司官网（<https://www.chinaedrive.com/>）下载浏览。

## 联系方式

如对报告内容有任何疑问、意见或建议，欢迎致电或致信于本公司：

地址：上海市嘉定区恒裕路 300 号

邮编：201806

电话：021-31615888

电子邮箱：[zhaowei.he@chinaedrive.com](mailto:zhaowei.he@chinaedrive.com)

## 关于我们

汽车电驱动是上海电驱动的全资子公司。上海电驱动股份有限公司成立于 2008 年，是国家高新技术企业和国家专精特新企业，一直致力于为国内外客户提供最优秀的电驱动产品。公司作为新能源汽车核心“三电”领先的自主品牌，一直坚持科技创新，参与国家多项重大专项及标准制定，发起并依托行业产业链联盟，不断迭代推出高性能产品，广泛搭载海内外众多品牌的新能源汽车，远销全球市场。公司持续秉承以客户为中心，致力于成为全球电机及驱动系统绿色智能解决方案领域的卓越供应商！

经过十七年的深耕，目前公司已在电驱动技术方面积累了丰富的经验，形成了大功率纯电、多合一、异步辅驱、增程混动和 DHT 混动等在内的丰富产品谱系。公司实施预研一代、开发一代、量产一代的策略，确保了研发、生产和销售的良性循环。通过整合集团内部汽车关键零部件的优势供应链和制造资源，公司不断地推出性能更优、质量更好、成本更低的新能源电驱动系统产品。

随着全球新能源汽车市场的快速发展和一系列鼓励企业“走出去”的政策措施，公司也将目光投向了海外市场，以期实现全球化的业务拓展。目前已布局中国上海、中国潍坊、中国芜湖、中国十堰、中国重庆、印度浦那、泰国春武里和摩洛哥丹吉尔 8 个国内外基地，主要专注于新能源汽车电驱总成系统及零部件的研发和生产，进一步贴近公司战略核心客户，以更快地速度响应客户需求，节省物流成本，提高产品综合竞争力，同时也为公司未来持续深耕新能源汽车关键零部件产业奠定坚实基础。

## 企业文化

愿景	致力于成为全球电机及驱动系统绿色智能解决方案领域的卓越供应商！
价值观	尊重、协同、务实、创新、高效
使命	为全球用户提供“安全、绿色、高效智能”的电机及驱动系统完整解决方案； 为客户、投资者、员工创造最佳价值,携手合作伙伴共同进步与成长； 为社会肩负起我们应尽的责任；

## 荣誉认可

序号	颁发机构	奖项名称
1	中国汽车报	全球汽车供应链生态伙伴奖 “技术创新生态伙伴”
2	江铃集团新能源汽车有限公司	优质服务奖
3	上海市嘉定政府	2024 年度优秀企业—先进制造业百强
4	北京新能源汽车有限公司	2024 年度质量优秀供应商
5	江苏悦达起亚汽车有限公司	新车开发—优秀供应商
6	重庆汽车工程学会	重庆汽车行业第 36 届年会 “优秀参展商&合作伙伴” 奖
7	APS2025 第十三届新能源汽车电驱动 技术创新发展大会组委会	2025 年度中国国际电驱系统电驱系统集成化优质 企业
8	上海有色网信息科技股份有限公司	2025SMM 电驱动战略联盟单位

9	电动汽车电驱动系统全产业链技术创新战略联盟	2025 年第五届全球 xEV 驱动系统技术暨产业大会“海外市场开拓先锋奖”
10	电动汽车电驱动系统全产业链技术创新战略联盟	2025 年第五届全球 xEV 驱动系统技术暨产业大会“增程器 TOP 企业奖”
11	电动汽车电驱动系统全产业链技术创新战略联盟	向心式油冷 (U+X) PIN 定转子技术荣获“2025 电驱动技术创新奖”
12	电动汽车电驱动系统全产业链技术创新战略联盟	理事长单位
13	中汽汽车电子电器信息	量产级向心式油冷 (U+X) PIN 定转子技术荣获“创新技术奖”
14	中汽汽车电子电器信息	2025 年新能源及智能网联汽车评选活动荣获“TOP50 供应链”
15	机械工业信息研究院	2025 汽车工业扶轮奖，第二代扁线油冷增程发电机系统总成荣获“汽车技术创新突破奖”
16	机械工业信息研究院	2025 汽车工业扶轮奖，汽车零部件卓越供应商奖
17	电车人	2025 年度电车人 100 强
18	电动车千人会组委会	2025 年度电动车千人会千星奖“优秀驱动总成奖”

## 治理篇

### 一、可持续发展管理

公司隶属于大洋电机（以下简称“集团”），在可持续发展管理方面严格遵循集团的整体战略与治理架构。我们在集团统一的 ESG 管理体系下，结合自身业务特点和内部职责分工，将可持续发展理念深度融入企业运营，确保与集团的 ESG 战略目标保持一致，并积极履行企业社会责任。

#### 1. 可持续发展组织架构

##### ESG 治理结构的承接

集团已建立由“董事会、董事会战略与 ESG 委员会、ESG 工作小组”三个层级构成的 ESG 治理架构。纵向层面上，形成“决策层-管理层-执行层”的系统性管理体系；横向层面上，形成“全员参与、各部门对齐”的协同执行结果。

集团董事会作为公司 ESG 管理及信息披露的领导与决策机构，负责决定 ESG 发展方向、战略和目标；董事会战略与 ESG 委员会作为公司 ESG 工作的研究和指导机构，负责研究、分析和评估 ESG 相关事项，指导 ESG 日常工作。ESG 工作小组是 ESG 工作的协调和执行单位，负责制订 ESG 战略、目标、规划及相关工作推进。

作为 ESG 事宜的执行层，ESG 工作小组由“ESG 统筹领导小组”和“ESG 推进行动小组”组成。ESG 统筹领导小组负责制订公司 ESG 战略规划，组织建立公司 ESG 管理体系、制度与机制，识别 ESG 相关重大风险，制定 ESG 年度工作计划，总结评估 ESG 绩效表现。ESG 统筹领导小组向董事会战略与 ESG 委员会汇报。ESG 推进行动小组负责推动落实公司 ESG 管理体系，制定 ESG 管理指标和工作措施，跟踪目标完成进度，收集整理 ESG 信息，关注公司日常运营中的 ESG 风险，协调推进 ESG 相关事宜落地执行等。ESG 推进行动小组下设各层级工作组，其中包括上海电驱动工作组。

作为集团下属企业，我们主要开展以下 ESG 具体工作：

- 战略执行：落实集团下达的 ESG 关键指标（如碳排放、技术创新等），并定期汇报进展；
- 业务融合：将可持续发展要求嵌入产品研发、生产运营及供应链管理，确保符合集团标准；
- 数据支持：配合集团 ESG 数据收集与披露，确保信息的准确性和透明度。

##### 可持续发展管理机制

为有效推进 ESG 工作，公司在集团框架下建立了以下管理机制：

**跨部门协作：**由公司管理层牵头，EHS、研发、生产、采购、人力等部门组成联合工作组，协调 ESG 事项的落地；

**目标分解：**将集团 ESG 目标细化至年度业务计划，并纳入部门考核；

**培训宣导：**定期组织 ESG 专题培训，提升员工对可持续发展议题的认知与实践能力。

## 2. 利益相关方沟通

汽车电驱动始终秉持开放、透明的沟通理念，通过多元化的沟通渠道和高效的反馈机制，与各利益相关方保持紧密互动。我们定期开展交流，及时倾听各方诉求与期待，并给予积极回应，确保信息传递的准确性与时效性。在此基础上，我们致力于构建互信共赢的合作关系，与利益相关方携手共进，推动行业可持续发展。

关键利益相关方	主要期望	主要沟通渠道
客户	产品责任 客户服务 商业道德	行业展会 行业培训 日常业务
员工	薪酬与福利 职业健康与安全 职业发展与培训 多元、平等和包容	内外部邮箱 企业微信 匿名二维码 合理化建议 职工代表大会 员工座谈会 员工培训 员工 OA 员工满意度调查
股东	稳健经营 可持续发展 规范治理 信息透明	股东会 财务报告 可持续发展报告
供应商和合作伙伴	绿色供应链 合作共赢 商业道德	供应商大会 电话沟通 现场审核 不定期走访
政府与监管机构	守法合规 依法纳税 本地经济发展 带动就业	政府会议 政府参观 纳税申报 可持续发展报告
社区	社区关系 气候变化 水资源管理 生物多样性	可持续发展报告 公益项目 社区活动 媒体报道
科研教育机构	气候变化 能源转型 研发创新	学术研讨 产学研合作 行业展会 公司官网

### 3. 重要性议题分析

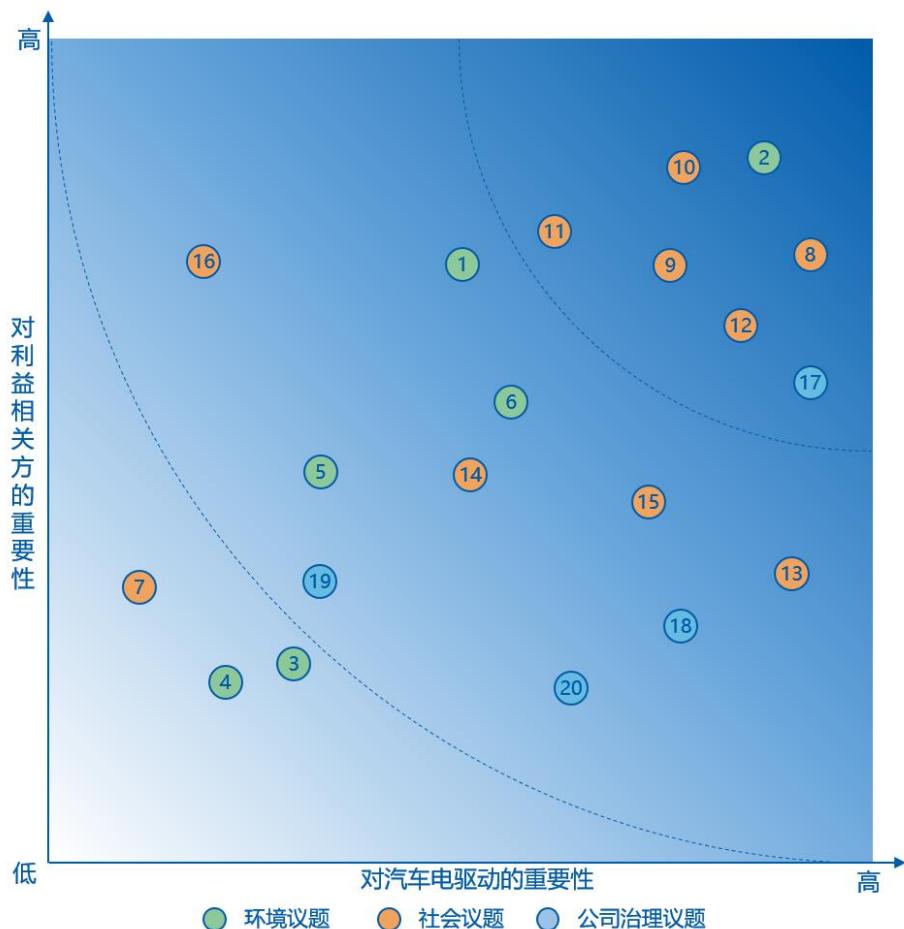
重要性议题识别与分析是公司开展 ESG 管理和报告的基础。为加强公司 ESG 管理和信息披露，公司结合国内外可持续发展相关标准，综合考虑公司商业模式、企业发展战略、行业对标分析、受影响的利益相关方关切及监管要求，通过内部访谈、行业分析、利益相关方调研和专家咨询等方式，对与公司运营相关的 ESG 议题进行识别和分析活动。

**识别议题：**公司结合自身活动及商业关系，宏观政策、行业政策及地方性相关政策法规要求，对标 GRI 标准、SASB 汽车零部件行业标准、联合国 17 项可持续发展目标等规则和标准，分析同业重要性议题，共识别出对公司和利益相关者有影响的 20 项 ESG 议题，形成 ESG 议题库。

**评估重要性：**邀请公司董监高和 ESG 领域专家等利益相关方对议题对公司发展的重要性进行评估，并结合员工、客户、供应商等利益相关方对议题对利益相关的重要性的评估，形成议题重要性的二维评价。

**议题排序：**根据议题对公司发展的重要性及对利益相关方的重要性评价结果，构建公司重要性议题矩阵，获得议题重要性高低的排序结果。对于重要性高的议题，公司予以重点关注并在报告中重点披露。

重要性议题矩阵





#### 4. 联合国可持续发展目标（UNSDGs）地图

公司深刻认识到企业在推动全球可持续发展中的责任。我们以联合国 2030 可持续发展议程(UNSDGs)为战略框架，聚焦与行业及业务高度契合的 12 项可持续发展目标（如 SDG7 清洁能源、SDG9 产业创新、SDG11 可持续城市、SDG13 气候行动等），通过技术创新和产业链协同，制定《环境政策》《劳工和人权政策》《可持续采购政策》和《商业道德政策》，涵盖产品研发、绿色制造、社会责任等维度的 32 项具体行动目标，并在本报告相应议题和章节中对公司具体行动及成效进行详细阐述。这些举措既回应了投资者、客户、社区等利益相关方的关切，也体现了我们对“驱动绿色未来”使命的实践承诺。

UNSDGs	公司发展理念	行动目标	对应议题及章节
目标 3：良好健康与福祉 	保障员工职业健康安全，促进可持续生产环境	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每年保持 0 起重大员工事故，无员工伤亡</li> <li>● 确保产品安全与质量、化学品安全</li> <li>● 健全员工健康与安全管理体系，每年开展员工职业病体检，开展员工健康安全培训</li> </ul>	产品安全与服务质量 员工职业健康与安全
目标 4：优质教育 	推动行业技术人才培养，促进员工终身学习	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 为不同职业阶段员工提供合适、丰富的课程和学习资源，保持职业培训覆盖所有员工</li> <li>● 开展各种培训以培养产业人才</li> </ul>	员工职业发展与培训
目标 5：性别平等	构建包容性职场，赋能女性职业发展	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 杜绝职场性别歧视</li> <li>● 完善女性员工的福利待遇</li> </ul>	多元、平等与包容

UNSDGs	公司发展理念	行动目标	对应议题及章节
5 GENDER EQUALITY			
目标 7：经济适用的清洁能源 7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	推动电驱动系统能效提升，促进可再生能源应用	<ul style="list-style-type: none"> <li>建设光伏项目，持续扩大可再生能源使用规模与比例</li> <li>每年开展节能改造，通过技术、工艺优化和提升设备效率减少能源使用</li> <li>提供高能效电驱动产品，间接减少整车碳排放</li> </ul>	应对气候变化与能源管理 产品可持续与生命周期管理
目标 8：体面工作和经济增长 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	打造安全、公平、高成长性的就业环境	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立透明、公正的薪酬体系与工资增长机制</li> <li>建立绩效管理机制和完善职业晋升通道</li> <li>逐步开展维生工资评估、调查和实践，到 2030 年实现所有员工工资达到当地维生工资标准</li> <li>积极践行扶贫、共同富裕等社区责任</li> </ul>	合规雇佣 员工权益保障与福祉 社区发展与社会贡献
目标 9：产业、创新和基础设施 9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	以技术创新引领行业绿色转型	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立健全科技创新管理机制和奖励机制，鼓励创新</li> <li>完善的专利布局</li> <li>以绿色理念规划新建工厂项目，逐步向绿色工厂、灯塔工厂转型</li> </ul>	产品可持续与生命周期管理 创新驱动与知识产权保护
目标 10：减少不平等 10 REDUCED INEQUALITIES	消除职场歧视，保障弱势群体权益	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年保持无用工歧视、骚扰、雇佣童工、强制劳动等违反人权的争议事件发生</li> <li>实行“同工同酬”</li> <li>促进多元、平等和包容</li> <li>建立畅通的员工申诉机制</li> </ul>	多元、平等与包容
目标 11：可持续城市和社区 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	提供零排放交通解决方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>关注气候变化并向低碳转型</li> <li>提供优质、高能效产品促进汽车产业向新能源转型</li> <li>注重当地环境保护，在新建项目及运营中开展环境合规管理</li> </ul>	应对气候变化与能源管理 环境管理 产品安全与服务质量
目标 12：负责任消费和生产 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	构建绿色供应链体系	<ul style="list-style-type: none"> <li>逐步加强供应商 ESG 管理，到 2030 年：与供应商签署合同中环境、劳工和人权要求条款覆盖率达到 90%以上；A 类供应商 ESG 表现现场审核覆盖率、B 类供应商自评覆盖率达到 90%以上；供应商社会责任培训覆盖率达到 90%，采购人员可持续采购培训覆盖率保持 100%</li> <li>使用可持续原材料和能源进行生产</li> </ul>	产品可持续与生命周期管理 产品安全与服务质量 供应链可持续管理
目标 13：气候行动	减少全生命周期碳足迹	<ul style="list-style-type: none"> <li>开展组织和产品碳核算，并制定计划降低碳排放及强度</li> <li>分析气候风险与机遇，采取减缓和适应措施</li> </ul>	应对气候变化和能源管理

UNSDGs	公司发展理念	行动目标	对应议题及章节
<b>13 CLIMATE ACTION</b> 			
<b>16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS</b> 	目标 16：和平、正义与强大机构  <b>16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 所有工厂均开展合规风控和商业道德风险评估，接受审计</li> <li>● 持续加强合规管理</li> <li>● 每年开展员工反腐败、利益冲突、欺诈、信息安全、反洗钱等商业道德培训，培训覆盖率达到 100%</li> </ul>	合规内控与风险管理  反商业贿赂及反贪污
<b>17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS</b> 	目标 17：促进目标实现的伙伴关系  <b>17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 联合产学研推动行业标准</li> </ul>	利益相关方沟通  供应链可持续管理  社区发展与社会贡献

## 二、合规内控与风险管理

公司根据《公司法》《企业内部控制基本规范》等有关规定，按照自身的实际情况，建立健全了公司治理结构和各项内部控制制度，保证了公司各项业务活动的规范有序进行。

公司遵照国家或地方法律法规标准，遵守集团《员工行为规范管理制度》，该制度在经员工代表大会审议通过后，在 EIP 系统中通告全体员工共同遵守。根据集团财务报告内部控制重大缺陷的认定情况，于内部控制评价报告基准日，公司不存在财务报告内部控制重大缺陷、非财务报告内部控制重大缺陷。

公司不断建立健全风险管理体系，完善风险管理的组织架构、制度规范、策略方案和技术手段，培育风险管理企业文化，加强全员风险意识，实现风险管控与业务发展的平衡，保障公司持续、稳定和健康发展。集团建立了风险防控管理三道防线，各部门、子公司及各事业部实施有效自我风险控制为第一道防线，风险控制及管理部在事前和事中实施专业的风险防控管理为第二道防线，审计管理部实施事后监督、评价为第三道防线。公司在各部门建立风险管理联络员，负责组织开展风险识别、风险分析、风险评价等风险管理工作，并与风险控制和管理部持续进行日常工作沟通，将公司风险纳入集团整体风险管理体系中进行规范和管理。通过明确分工、层层把关，形成系统性防控体系，确保风险早识别、早控制，保障公司稳健运营和战略目标实现。

公司持续加强风险管理与合规培训，旨在推动公司内控合规风险文化建设。2025 年公司开展风险联络员培训 1 次，形式包括现场会议、网上课程、邮件宣导等，涵盖所有相关的职能部门及其业务骨干，有效提升公司员工风险意识。

## 三、反商业贿赂及反贪污

公司在开展境内外业务和对外投资时，严格遵守中国反腐败相关法律法规及《联合国反腐败公约》，遵守集团及商业伙伴关于反腐败、反商业贿赂、反欺诈、反洗钱的原则和规定。为进一步加强公司治理和内部控制，强化廉洁文化建设，防治舞弊，规范反舞弊和举报工作，集团制定了《反舞弊与举报管理制度》，并印发了《关于规范商务往来的通知》。为有效管理高风险的运营和业务环节，公司制定《客人来访接待管理办法》，对所有来访对象来访接待整个过程及接待用车、物资、用餐、住宿、礼品等标准及审批流程进行严格规定，确保接待过程高效、透明、不逾越、不随意。

### 廉洁建设

集团设立了廉正委员会，作为统一领导集团廉正工作的议事机构。该委员会设主任、副主任、委员会召集人和委员。风险控制及管理部是公司廉正工作的归口管理部门，接受廉正委员会的领导。

在架构上，集团廉正委员会主任和副主任负责审议和批准反舞弊工作报告、规章制度、违规考核与处理意见，对整个集团反舞弊工作进行指导和监督。主任委员是落实反舞弊和员工廉洁从业监督管理职责的第一责任人，负责确定管理目标，对廉洁、守正、合规经营承担责任。委员会召集人负责召集和组织廉正委员会会议，按委员会决议组织协调各委员指导和监督公司经营管理层落实公司廉正管理工作。

集团要求所有员工入职前签署《商业道德承诺书》，签署率 100%。公司和员工不得以任何理由、任何形式在任何地方实施、接受腐败、贿赂、欺诈、洗钱等行为。公司领导等重要管控的岗位，均需由集团内审部门对其进行离任审计。

同时，公司要求供应商、承包商及服务商遵守上述反腐败规定，并签订《合作关系廉洁协议书》，签订率 100%。公司根据内部审计发现、举报投诉等信息，对有舞弊征兆的供应商进行专项审查。若违反《合

作关系廉洁协议书》承诺，可能面临支付违约金、终止合作、列入黑名单及追究刑事责任等处理。

### 《商业道德承诺书》条款示例

#### 一、诚信经营

- 1、严格遵守国家法律法规及行业规范，杜绝任何形式的商业欺诈、虚假宣传或误导性行为。
- 2、确保财务数据真实、准确，禁止伪造记录或隐瞒重要信息。

#### 二、公平竞争

- 1、禁止通过贿赂、回扣、不正当利益交换等手段获取商业机会。
- 2、尊重知识产权，不窃取、滥用竞争对手的商业机密或专利技术。

#### 三、利益冲突回避

- 1、员工不得利用职务之便为本人、亲属或关联方谋取私利。
- 2、如存在潜在利益冲突，需主动向公司申报并回避相关决策。

#### 四、尊重与平等

- 1、禁止任何形式的歧视、骚扰或侮辱性行为（包括性别、种族、宗教等）。
- 2、营造开放、包容的工作环境，保障员工合法权益。

#### 五、社会责任

- 1、注重环境保护，减少经营活动对生态的负面影响。
- 2、积极参与社会公益，回馈社区。

#### 六、保密义务

- 1、未经授权不得泄露公司、客户或合作伙伴的机密信息。
- 2、离职后仍需履行保密责任。

#### 七、举报与监督

- 1、鼓励员工举报违反商业道德的行为，公司对举报者予以保护。
- 2、违规行为将按公司制度及法律严肃处理。……

## 反腐败培训

公司坚信，反腐败培训是提升员工对公司反腐政策和违规风险认知的关键步骤，有助于他们在工作中恪守职业道德标准，防治违反廉洁自律的底线。

公司建立了完善的反腐败培训体系，针对不同层级和岗位的员工实施及差异化、常态化的培训与宣传机制。

针对新员工，在入职阶段，公司组织统一的入职反腐败培训，涵盖公司廉洁文化、合规政策及举报渠道等内容；同时，各部门结合业务风险开展针对性的内部培训，确保新员工从入职起即树立合规意识。针对主管级以上管理人员，公司每季度定期举行反腐败专题培训，结合案例分析、法律法规解读及管理责任强化等内容，提升管理层的合规履职能力和反腐败领导力。

面向全体员工，公司也会不定期根据业务风险点对关键部门开展专项反腐败培训，以及组织各部门开展内部培训，并通过公司培训平台、反腐败宣传栏、邮件推动等载体持续更新反腐败政策与警示案例，营造全员参与的廉洁文化氛围。2025年，公司针对高潜人才开展风控管理制度、廉洁管理制度培训4次，涵盖了所有相关的职能部门负责人，培训时长总计4小时。

## 投诉机制与举报人保护

集团设立了多元化的举报渠道，涵盖举报邮箱、电话/微信、邮寄等多种方式，并鼓励员工及合作伙伴直接联系风险管理部门进行投诉、咨询或意见交流。举报途径刊登于集团公众号，同时通过公司 EIP 系统、内部邮件、培训、公告栏等多种方式公布给全体员工。

集团在接到举报后，将由风险控制及管理部迅速对举报内容进行审查，并评估相关线索。对于确认存在违法或违规行为的案件，将正式立案调查，并将调查结果及时上报给高级管理层。一旦证实举报内容正确，公司将依照既定规章对责任人实施相应的惩处。

同时，公司依据《反舞弊与举报管理制度》严格保护举报者的隐私，确保处理举报的工作人员不得泄露任何可能识别举报者的信息，并在处理过程中对举报者的身份进行匿名处理，切实保护举报人的合法权益。公司倡导员工、客户、供应商以及社会各界积极举报违法违规及犯罪行为，并将根据举报的性质对举报者给予奖励。对于任何涉嫌违法的行为，公司将移交司法机关处理，以确保举报者的合法权益得到充分保护。

### 举报渠道

投诉举报电话：0760-88553399

投诉举报电子邮箱：Probit@broad-ocean.com.cn

举报微信：（扫一扫即可打开举报窗口）



内部举报信箱：设在金昌和广丰饭堂门口

举报信息邮寄地址：中山市西区广丰工业大道广丰工业区中山大洋电机股份有限公司  
风险控制及管理部

## 环境篇

### 一、应对气候变化和能源管理

公司深刻认识到能源管理与气候变化应对的重要性，持“高效、清洁、可持续”的能源管理理念，将气候因素纳入企业战略考量，以技术创新为驱动，以全员参与为基础，通过优化能源结构、升级技术和设备等切实行动，持续提升能源使用效率，减少生产运营中的能源消耗和碳排放，为未来制定科学的碳减排目标奠定基础。

公司严格遵守《中华人民共和国节约能源法》等法律法规和集团《能源管理制度》《供用电管理制度》《生产设备管理规范》等系列文件要求，建立了完善的能源管理体系，确保能源管理工作系统化、规范化。公司采取一系列措施和流程，致力于向低碳、零碳转型。

**剔除化石能源：**自生产项目规划建设之初，公司坚定走清洁化能源路线，全面摒弃煤炭、重油、渣油、石油焦等高污染燃料，生产与运营环节均以电能作为主要能源，从源头杜绝锅炉等高碳排放设备的使用，不仅大幅降低了生产过程中的污染物排放，还显著减少了对传统化石能源的依赖，为企业低碳发展奠定坚实基础。

**选用节能设备：**公司高度重视设备节能，在风机、泵类、电机等重点用能设备的选型上，优先采用高效节能型产品，并建立了完善的《设备管理制度》。从设备采购验收、安装调试、日常维护到报废更新，实施全生命周期精细化管理。同时，定期对设备进行能效评估与维护保养，确保设备始终处于高效运行状态，有效降低能源消耗与碳排放。

**升级工艺流程：**公司系统性推进生产工艺优化升级，将节能降耗贯穿于制造全流程。2025 年度，公司开展了波峰焊工艺变更、绝缘漆变更等多个改造项目，在焊接工艺改造方面，以波峰焊工艺变更为突破口，引入选择性波峰焊技术，通过精准控制焊接区域，在满足产品外观与行业技术标准的同时，大幅降低设备功率，有效降低生产能耗。

**应用清洁能源：**为减少对传统化石能源的依赖，公司积极推进清洁能源的应用与转型。在厂区建设分布式光伏发电系统，利用屋顶、空地等资源安装太阳能光伏板，将太阳能转化为电能，用于满足部分生产和办公用电需求。公司安装了屋顶光伏，2025 年公司使用光伏发电 2,886.62 兆瓦时，占能源消耗总量的 10%。未来，公司将适时与能源企业合作，增加绿电采购比例，逐步提高清洁能源在能源消费结构中的占比。

**倡导节能节电：**公司将节能节电理念融入企业文化，通过多维度举措培育全员节能意识。制定《空调管理规定》，明确空调使用时段、温度设置标准等要求，避免能源浪费；发布《关于节省用电的通知》，提出涵盖办公设备使用、照明管理等方面的详细节约用电方案。



## 二、产品可持续与生命周期管理

公司将产品可持续发展理念深度融入全生命周期管理，以系统性思维贯穿设计研发、生产制造、使用维护到回收处理的各个环节，全面落实可持续发展战略，致力于打造环境友好、资源高效利用的产品体系，推动汽车电驱动行业的绿色转型。

### 全流程可持续设计研发

在选材环节，公司构建了材料筛选标准体系。特定产品所有材料选型均需满足防腐性能、环保回收及老化耐受性等要求，同时严格遵循《汽车有害物质和可回收利用率管理要求》、欧盟汽车报废指令 2000/53/EC 及其修订指令，同步满足年度更新的禁限用物质管理标准（RSMS），从源头上确保产品的可持续属性。2025 年，公司将原绝缘漆变更为环保绝缘漆，降低了产品环境污染，提升可持续性。

在产品设计层面，公司研发与技术团队以轻量化、耐久性、防护性、模块化、可维修性为设计原则。通过优化结构设计与应用高强度轻质材料，实现产品轻量化，降低车辆运行能耗；强化关键部件的耐久性设计，提升产品使用寿命。同时，模块化设计使产品各部件可独立拆卸、更换与升级，如电驱动系统总成产品采用模块化电驱系统设计，当某一功能模块出现故障时，仅需更换对应模块，无需整体更换设备，显著延长产品生命周期。在能源效率提升方面，团队不断创新突破，EP220 三合一总成平台产品电驱系统最高效率已达 94.14%，有效减少车辆运行过程中的碳排放。

### 绿色生产制造体系构建

在生产过程中，公司积极践行绿色制造理念，全方位推进生产流程优化与能源高效利用。依托精益生产管理体系，通过价值流分析、流程再造等手段，减少生产过程中的能源浪费与物料损耗。在焊接工艺环节，引入选择性波峰焊技术，精准控制焊接区域，在满足产品外观与行业技术标准的同时，实现设备功率降低 15 千瓦，燃动消耗降低 0.08%。在清洁能源应用上，公司充分利用厂区空间资源，建设分布式光伏发电系统，减少了对传统化石能源的依赖。

此外，公司建立了完善的废弃物管理体系，对生产过程中产生的金属废料、废塑料等进行分类收集，与专业回收企业合作，通过先进的回收处理技术，实现再利用，将废弃物转化为可重新投入生产的资源，有效减少环境污染，推动生产环节的循环经济发展。

### 产品全生命周期服务与回收

在产品使用维护阶段，公司提供全生命周期服务支持，通过远程监测、定期维护保养、技术升级等服务，保障产品始终处于高效运行状态，延长产品实际使用寿命。建立客户反馈快速响应机制，根据客户使用过程中提出的优化建议，及时对产品进行性能改进与功能升级，提升产品的市场适应性与可持续使用价值。

公司努力探索与专业回收拆解企业合作，在未来适时对退役电驱动产品进行系统化回收，对性能尚可的部件进行翻新、修复和升级，用于再制造产品；对于无法再制造的部件和材料，通过专业的拆解与处理技术，提取其中的铜、稀土等有价值资源，实现资源的循环利用，完善产品全生命周期的可持续闭环管理。

## 三、排放物与废弃物管理

公司始终将环境保护作为企业发展的重要责任，严格遵循《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等国家法律法规，全面执行环境保护相关的国家及行业标准，构建起完善的排放物与废弃物综合管理体系，持续优化环境管理绩效，切实保障环境质量。

### 废气治理

公司针对生产制造过程中产生的氮氧化物、二氧化硫、颗粒物等大气污染物，建立了全流程排放管理体系。通过系统性排查，精准识别涂装、焊接、绝缘漆烘干等关键工艺环节的废气排放源，并制定专项治理方案。公司涉 VOCs 原辅料的使用均在密闭操作间内，淘汰所有的“UV 光解”老旧处理工艺，全部更新为二级活性炭吸附废气处理设施；产生的有机废气经负压收集后采用吸附的方式进行净化处理，收集效率为 90%，废气处理装置净化效率不低于 90%。公司对分板过程中产生少量的切割粉尘，使用粉尘回收系统开展烟粉尘回收，减少粉尘污染。

公司定期开展泄漏检测与修复（LDAR）工作，定期检查设备、定期更换活性炭、委托第三方检测机构开展定期检测；严格执行排污许可制度，按时申报排放信息。同时，公司推广使用低 VOCs 含量原辅材料，优化生产工艺流程，减少无组织排放。

### 噪声治理

公司针对生产设备运行产生的噪声问题，实施多维度降噪策略，建立了完善的噪声控制体系。在设备基础层面，对风机、空压机等高噪声设备安装隔振基础或减振垫，有效降低设备振动传递的噪声；在建筑结构方面，对生产车间厂房门窗进行隔声改造，采用双层中空玻璃、密封胶条等材料，增强隔音性能，使车间外噪声衰减。同时，公司建立严格的设备维护管理制度，制定设备维护保养计划，定期对设备进行检修、润滑和校准，防止因设备故障产生的非正常噪声。经第三方检测机构评估，公司厂界噪声值昼间符合《工业企业厂界环境噪声排放标准》要求。公司对接触噪声的员工发放劳保用品，减少噪声对员工健康影响。

### 废弃物处理

公司高度重视化学品废弃物的处理，建立《危险废物的包装和标识规范》，规范的废弃物分类收集、暂存与处置流程。对生产过程中产生的废化学品包装、过期化学品、反应残余物等废弃物，按照危险废物类别进行分类收集，由专人对包装、标识做好标准化处理后，存放于专用的危废品仓库。暂存间设置防渗漏、防雨淋、防扬散措施，配备相应的警示标识与应急处理设备。公司委托具备资质的第三方危废处置单位定期清运化学品废弃物，严格执行危险废物转移联单制度，确保废弃物去向可追溯，杜绝非法排放与倾倒行为，防止对环境造成污染。

## 四、水资源管理

公司用水来源均为市政自来水，不涉及由取水、耗水、排水或储水量变化导致的直接或间接水资源重大影响。尽管公司核心生产工艺不涉及高耗水环节，我们仍高度重视水资源保护对企业可持续发展和生态平衡的重要性。公司秉承“珍惜每一滴水”的理念，将节水意识融入日常运营，通过绿色办公和员工倡导等方式，助力水资源可持续发展。

公司严格遵循《中华人民共和国水法》《中华人民共和国水污染防治法》等相关法律法规，加强用水全程的节水管理。为应对水资源可能对生产经营造成的影响，公司在行政办公区、生产生活区域均张贴节水标识，安装节水型龙头、马桶等设施，培养全员节水习惯，减少公司运营用水消耗。



## 五、循环经济

在践行可持续发展的道路上，公司以循环经济理念为指引，致力于构建资源高效利用、废弃物最小化的闭环体系，推动行业绿色转型与生态协同发展。

公司积极发掘老旧和闲置设备新用途，最大限度发挥既有资源的价值。2025 年，公司积极开展闲置设备改造项目，其中“闲置设备回用改造成磁环自动灌胶设备项目”成效显著。公司对呆滞设备“环氧灌封设备”“点胶机”进行改造，实现设备灌胶自动化作业。该项目盘活了闲置资产，减少设备采购成本，是公司以实际行动践行循环经济理念的突出实践。

对于生产过程中产生的废弃物，公司建立了完善的分类回收和处理体系，对金属废料、废塑料、废油等进行分类收集，并与专业回收企业合作，实现废弃物的无害化处理和资源化利用。同时，持续探索废弃物的再利用途径，将部分生产废料转化为可用于其他产品的原材料，进一步提高资源循环利用率。

## 六、环境管理

公司按照 GB/T 24001-2016 (ISO 14001:2015) 标准要求，建立了完善的环境管理体系，并在公司上海基地和芜湖基地成功实施。通过系统的环境管理体系建设，公司明确了环境管理的方针、目标和职责，确保了环境管理工作的规范化和标准化。目前，两个基地均已获得环境管理体系认证证书，标志着公司在环境管理方面达到了国际认可的先进水平。



## 环境意识的培养与培训

为确立全员的环境意识，公司在建立环境管理体系的过程中，持续开展全员贯标培训和环境保护教育。培训内容涵盖环境管理体系的启动、初始评审、文件编制以及各项管理程序的实施等关键环节，确保员工全面了解环境管理体系的运行机制和要求。

在培训深度上，我们规范了环境培训相关内容，包括：

- **标准知识：**深入解读 ISO14001 标准的具体要求，确保员工理解环境管理体系的核心理念和实施要点。
- **法律法规：**培训涉及国家和地方的环境保护法律法规，确保公司在合法合规的前提下开展环境管理工作。
- **环保基础知识：**普及环境保护的基本概念和方法，提升员工的环保意识。
- **岗位专门知识与技能：**针对重要岗位和特殊工种，提供专门的技能培训，确保员工能够胜任岗位要求并有效执行环境管理措施。

从广度上而言，公司确保培训覆盖了从高层管理到基层员工的全部人员，确保全员具备基本的环境意识。通过多层次、多形式的培训，公司营造了全员参与环境管理的良好氛围，为环境管理体系的持续有效运行奠定了坚实的基础。

## 环境管理体系的实施与运行

公司通过环境管理体系的实施，将环境管理融入到日常运营的各个环节，包括生产、研发、采购和销售等。通过以下措施，确保环境管理体系的有效运行：

**环境目标与指标的设定：**根据公司战略和环境管理需求，设定明确的环境目标和指标，如减少废水排放、降低能源消耗等。

**环境管理程序的实施：**制定并执行详细的环境管理程序，涵盖废气处理、废水处理、废弃物处理等方面，确保各项环境管理措施的落实。

**绩效监测与评估：**建立完善的环境绩效监测体系，定期对环境指标进行检测和评估，及时发现并解决环境管理中的问题。

2025 年，公司各生产基地分别由独立且有专业资质的第三方机构定期进行废气检测及厂界噪声检测，检测结果均为合格。公司废气经二级活性炭自动吸附处理，自动排放。报告期内，公司没有任何违反环境法律法规的事件发生。

## 社会篇

### 一、创新驱动与知识产权保护

公司相信创新是推动持续发展的核心动力，知识产权保护是创新成果得以巩固与运用的坚实保障。公司始终将创新驱动战略与知识产权保护紧密结合，积极推动行业技术进步，维护自身及合作伙伴的创新权益。

公司严格遵循《民法典》《商标法》《专利法》《著作权法》《反不正当竞争法》以及《计算机软件保护条例》等相关知识产权法律，努力营造集团创新文化及保护研发成果意识，一方面通过周密的知识产权管理措施来维护自身的竞争地位和品牌名誉，并确保不侵害他人的知识产权，另一方面充分激发员工创新的积极性与潜能，以提升企业自主创新能力及核心竞争力。

#### 创新投入与成果

公司高度重视研发投入，持续在人力、物力、财力等资源投入研发创新工作中，开展新技术的探索、新产品的开发以及现有技术的优化升级。目前，公司拥有一支由资深工程师、行业专家以及高学历研发人员组成的专业研发团队，团队规模达到 359 人，占比 36.45%。研发团队研究方向覆盖电驱动领域各方面，包括电磁设计、机械设计、工艺工装、控制算法、控制硬件、控制软件、系统可靠性、动力总成及控制等，为公司的创新活动提供了强大的智力支持。

为了进一步提升研发实力，公司积极与国内外知名高校、科研机构建立产学研合作关系。通过联合开展研发项目、共建研发实验室等方式，充分利用外部科研资源，加速技术创新突破。例如，与上海大学合作开展的关于高功率密度电机设计的研究项目，取得了阶段性成果，为公司下一代电驱动产品的性能提升奠定了基础。

凭借持续的创新投入和强大的研发实力，公司在汽车电驱动领域取得了丰硕的创新成果。目前，公司先后承担和参与数十项国家及上海市科技攻关项目，整车企业横向委托及公司自主立项项目数百项。

#### 行业创新贡献

公司与行业伙伴和创新同盟携手，推动行业不断发展。

2011 年，联合电动汽车电驱动产业链优势企业、高校、科研院所、检测机构发起成立电动汽车电驱动系统全产业链技术创新战略联盟，截至 2025 年 12 月，联盟成员单位发展至 65 家，涵盖 54 家新能源汽车电驱动系统及关键材料和关键器件研制企业、6 家高校、4 家研究机构、1 家其他企业。

公司以团队发起成立的电动汽车电驱动系统全产业链技术创新战略联盟的产业链合作模式，联合嘉兴斯达、厦门法拉、宝武集团、宁波韵升等国内在新能源汽车电驱动系统核心材料与零部件的龙头企业，持续开发车规级功率器件、膜电容器、高性能硅钢、永磁磁钢等，实现公司车用电驱动产品在关键器件关键材料方面的国产化。

#### 知识产权保护体系

公司深知知识产权保护对于创新的重要性，因此建立了一套完善的知识产权保护体系。在制度建设方面，集团制定了详细的《专利管理制度》《商标管理制度》，明确了知识产权的申请、审查、授权、激励、运用、保护和文档管理等环节流程和责任。公司设立了专门科技管理部，配备了专业管理人员，负责统筹

协调公司的知识产权保护工作。

在专利申请方面，公司积极鼓励员工开展创新活动，并对具有创新性的技术和产品及时申请专利保护。2025年，公司申请专利53项，其中，发明8项、实用新型36项、外观设计9项；公司新获授权专利47项，其中，发明18项、实用新型23项、外观设计6项；截至报告期末公司累计申请专利449项，报告期内有效专利数294项。报告期内，公司形成了较为完善的专利布局，有效保护了公司的创新成果。

除了专利保护外，公司还注重对商标等其他知识产权的保护。公司及时注册公司商标，维护品牌形象；对公司的软件程序、技术文档等进行著作权登记，防止他人侵权。此外，加强对商业秘密的保护，与关键岗位员工签订保密协议，规范员工的行为，防止商业秘密泄露。

公司将继续坚持创新驱动发展战略，不断加大创新投入，提升研发实力，产出更多具有创新性的技术和产品。同时，持续完善知识产权保护体系，加强知识产权风险管理，为公司的创新发展保驾护航，为推动汽车电驱动行业的可持续发展做出更大的贡献。

## 二、产品安全与服务质量

优秀的产品和服务是公司的立业之本。公司高度重视质量管理，始终坚持“追求品质，驱动未来；立足安全，保护环境；关爱健康，合法合规；持续改进，顾客满意”的质量方针，深入贯彻全面质量管理理念，建立适用于公司经营特色的质量管理体系，通过打造全员参与的质量文化、落实各项管理体系标准要求，保障各业务流程持续高效运营。

公司始终秉承“产品从用户需要出发、服务从用户期望出发”的宗旨，用先进的产品，贴心的服务，回报每一位用户。专注于中重型车辆旋转电器产业，在昂首阔步向“全球服务一体化”的愿景迈进！采用“一对一”的方法提供技术支持，为客户多样化的需求提供匹配解决方案，高速度、高水平地开发适合国内外市场的产品。推行精益化生产，精益六西格玛管理，并严格贯彻 IATF 16949 质量管理体系，ISO 14001 和 OHSAS 18001 环境、职业健康管理体系的要求，不断发展和完善自己的精益生产方式。

优秀的产品和服务是公司的立业之本。建立适用于公司经营特色的质量管理体系，践行全面的质量保证和质量预防。

### 全流程把控质量与安全

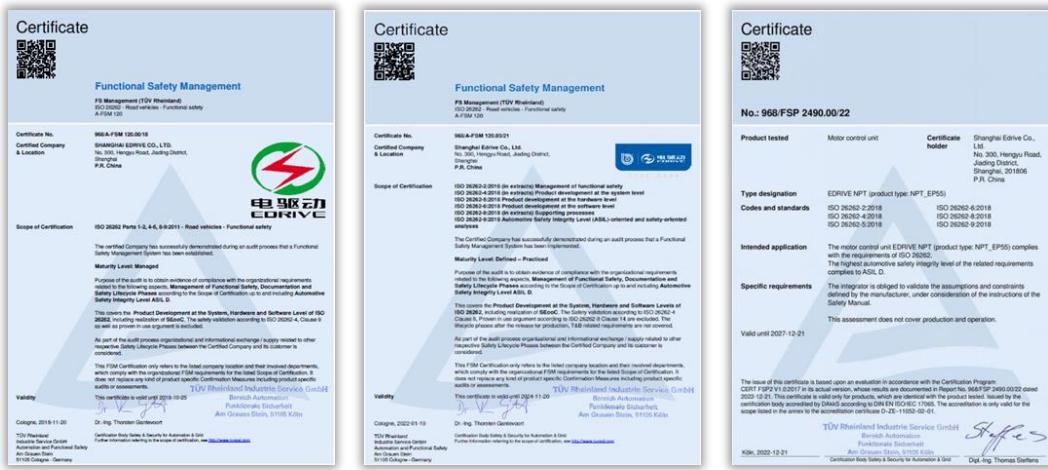
公司严格遵守《中华人民共和国产品质量法》，设立专职的产品质量部负责产品质量安全认证。集团制定《不合格管理制度》《标识和可追溯性管理程序》《纠正和预防管理程序》等制度，并建立机制严格执行，不断加强过程控制，在保持产品质量持续提升的同时，推动质量体系的有效运行并保持持续改善。公司对产品生产过程持续管控，严格遵守 ISO 26262 等国际标准以及国内相关法规要求，制定《产品和过程的监视和测量管理程序》，将功能安全理念贯穿产品研发、生产、销售及售后全生命周期。



公司由质量部、SQE 部联合技术、生产、工艺、物流等部门开展产品全流程质量把控。供应商来料按照内部检验管理办法对来料进行检验或试验。在产品生产过程中，生产部门开展过程检验或试验，分为首检、巡检、自检、互检、末件检验五类，全面保障作业质量。产成品入库、出厂时均需开展检验或试验，并进行记录或出具检验报告。此外，对供应商型式、呆滞或状态可疑物料，公司将开展相应专项检验或试验。为实现产品质量管控目标，公司设定进料检验批次合格率、制程不良 PPM、质量成本损失率、客户不良 PPM 等质量指标，按月度及年度定期考核。公司从研发质量管理、供应商质量管理、制程质量管理、售后质量管理等维度，实现产品的全生命周期质量管理。

公司深知产品安全对于客户至关重要，因此建立了完善的信息传递机制，确保将产品或服务相关的健康安全属性准确、及时地传达给客户。在产品设计阶段，公司的专业团队会对电驱动系统的各项安全性能进行详细评估与测试，如电气安全测试、机械强度测试、化学性能测试等，确保产品在各种工况下都能稳定运行。这些测试结果及安全性能指标会通过产品手册、技术文档等形式提供给客户，让其在使用前就对产品的安全特性有清晰的了解。在为客户提供解决方案时，公司会特别注重向客户详细讲解产品安全方案。公司的技术专家会根据客户的具体需求和应用场景，制定个性化安全方案，并通过现场演示、技术培训、案例分享等方式，向客户深入浅出地讲解方案的原理、实施步骤和预期效果。例如在为汽车制造商提供电驱动系统集成解决方案时，公司会向客户详细讲解系统的安全保护机制，包括过流保护、短路保护、欠压保护等功能的实现原理和作用，以及如何与整车的安全系统进行有效集成，确保车辆在行驶过程中的安全性。同时，公司还会向客户提供售后维修手册，帮助客户更好地使用和管理产品，延长产品的使用寿命，降低安全风险。

目前，公司已取得 ISO 26262 证书，内销产品 100% 通过了 CCC 认证，出口产品还通过 UL、CE、VDE、TUV、SASO、CSA 等产品安全认证。



## 优质服务

公司始终以客户需求为导向，致力于提供优质、高效的服务。公司制定售后服务、交付、服务与反馈等制度及流程，并组建专业的客户服务团队，为客户提供从售前技术交流、售中调试指导、售后维修保养等一站式服务。公司销售部作为服务流程管理和改进责任部门，协同技术、生产、质量、采购和财务部门开展从项目立项、定点、交付、服务与反馈全流程，确保客户需求从项目开始到终止全流程有专业技术团队参与服务。

为快速处理客户对产品（含软件）和服务的投诉、抱怨、索赔、退换货及维修的处理，公司制定《售后服务处理程序》，由售后服务经理负责售后与服务，及时传递客户投诉、索赔、故障件、退换货处理信息，负责售后服务资料传递与归档。售后服务经理根据客户需求与具体客诉情形，对非公司原因导致的客诉，将尽可能沟通协调，辅助客户解决与处理；对因公司原因导致的客诉，与销售部、产品中心、工程中心、制造中心等部门协同，高效、专业处理。客诉工程师将对客诉开展分析，如涉及产品质量问题，公司协同工艺工程部等部门，进行现场处理，对批量产品问题公司在 48 小时内开发处置方案或围堵措施，安全排查、返修或退货，最大限度保障客户权益；如涉及退换货问题，物流、仓储、数据等部门将协同工作，监督备件发出和接受退件退回，确保客户取得合格高质产品；如涉及三包索赔，售后将负责与客户沟通并跟进相关流程、标准，确保客户索赔需求得以顺利解决。2025 年度，公司收到客户投诉 37 起，均完成闭环处理，落实了高效、优质的售后服务实践。

为应对潜在的产品质量问题，公司制定了《缺陷产品召回管理办法》，明确召回流程、责任分工和具体措施，一旦发现产品存在缺陷，公司将立即启动召回程序，通过多种渠道向客户发出召回通知。在召回过程中，公司会为客户提供便捷的召回服务，如免费维修或更换缺陷零部件等，最大程度减少客户因召回而产生的不便和损失。公司建立了完善的质量追溯系统，记录产品从原材料到交付的全过程数据，确保在出现质量问题时能够快速定位原因。产品召回后，公司会对召回的产品进行深入分析，查找缺陷产生的原因，通过根本原因分析（RCA）和纠正预防措施（CAPA）机制，持续优化产品设计和生产工艺，防止类似问题再次发生，持续提升产品质量和安全性。

此外，我们还建立了服务质量考核机制，将客户满意度、服务响应时间、问题解决率等指标纳入考核体系，激励服务团队不断提升服务水平。公司通过定期回访客户，收集客户反馈意见，不断优化服务流程和服务内容。通过持续努力，客户满意度达到 93.5%，树立了良好的品牌服务形象。

### 三、数据安全及隐私保护

公司注重保护数据和隐私安全，已建立了一套完整的内部信息安全管理体系建设和组织结构。公司不断提高在信息安全领域的技术实力，全方位坚守安全底线。

#### 治理体系

公司严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》《个人信息出境标准合同办法》等，在“安全第一、预防为主，管理和技术并重，综合防范”的总体方针指导下，集团基于网络安全等级保护、ISO/IEC 27001 等相关标准，制定了 20 余项信息安全管理相关的制度，包括《信息安全管理规定》《信息系统风险管理规定》《信息安全事故报告和处置管理制度》等，并将个人信息包含安全策略纳入信息安全管理规定中，严格保护个人隐私及信息安全。公司严格遵守相关制度，为业务高速发展提供安全保障，并持续赋能公司信息安全能力，完善体系建设。

报告期内，公司未收到监管机构或经公司证实的外部投诉。报告期内数据泄露事件数量为 0。截止报告期末，公司及芜湖子公司均获得了 TISAX 信息安全认证证书。



#### 保护措施

在技术层面，部署先进的防火墙、入侵检测系统与加密技术。对传输中和存储的数据进行加密处理，防止数据被窃取或篡改。此外，实施严格的访问控制策略，依据员工岗位职责与工作需求，最小化授予数据访问权限，定期审查权限分配合理性，杜绝越权访问风险。公司建立数据备份管理工作流程，合理存储历史数据，保证数据的安全性，确保所有重要业务数据和软件能在灾难发生之后或存储介质损坏之后得以恢复，切实保证信息处理及生产数据的完整性与可用性。

公司定期开展信息安全管理检查和审核，通过每天、每月、每年等不同时间维度的安全检查、抽查、巡检机制，建立保障 IP-Guard 系统、网络架构、数据库、应用、数据中心、中断设备等的安全长效机制。2025 年，公司开展了信息安全风险评估，并针对识别的风险，已制定了 6 条相应的处理措施，明确了责任人和完成时间。

公司高度重视客户、员工及合作伙伴的隐私保护。在收集任何个人数据前，均会通过清晰易懂的《个

人信息收集声明》《隐私政策说明》告知相关方数据收集的目的、方式、存储期限以及数据共享范围等关键信息，并在获得明确同意后才开展数据采集工作。对于客户数据，对敏感信息进行加密存储，确保数据在存储环节的安全性。在员工数据管理方面，同样遵循严格的隐私保护标准，对员工的个人档案、薪酬信息等限制访问权限至人力资源部门及相关业务负责人。

### 意识培训

公司注重提高全体员工数据安全与隐私保护意识，定期组织全体员工参与培训课程。集团不定期通过内部培训平台推出信息安全和隐私保护的视频和测试，发布关于数据保护、网络安全和办公安全的教育内容，对所有员工进行信息安全的基础知识培训，并对那些工作涉及信息安全的员工提供专门的安全意识培训。公司每年度面向全体员工开展信息安全意识培训，培训内容涵盖公司内部数据安全制度讲解以及常见数据安全风险案例分析。通过培训机制，确保员工切实掌握数据安全知识，提升全员数据安全意识。过去一年，公司组织数据和信息安全培训覆盖 100% 员工。

### 网络安全演练

为了减少重大故障与突如其来的灾害给工作带来的影响，将可能造成的损失最小化，公司每年制定《网络安全演练计划》，就网络中断、计算机病毒、机房数据丢失等业务中断时间开展演练。2025 年度共组织信息安全演练 1 次。演练形式为 IT 系统攻击处理流程模拟演练，演练过程顺畅，能够有效检验和提升应急计划方案的可行性和有效性，确保在实际事件发生时能够快速、准确地进行响应和恢复，保障业务的连续性和数据的安全性。

## 四、供应链可持续管理

公司将供应链可持续性视为 ESG 战略的核心支柱，致力于构建“绿色、责任、韧性”的供应链体系。我们遵循国际公认的可持续发展标准，通过全生命周期管理推动产业链协同发展，实现经济效益与环境社会效益的平衡。

公司制定了《供应商管理程序》等制度，对供应商引入、评估、考核和管理等流程和要求进行规范，将可持续发展的关键因素融入到供应商管理的全流程中，并持续提升要求和标准。公司由供应链部牵头供应商的引入、考核、退出及日常管理工作，供应链部门、供应链 SQE 及技术等部门共同参与供应商审核。

### 打造可持续供应链

公司持续建立可持续发展的绿色供应链，推动供应商落实可持续发展实践，保障人权及维护劳工权益，进行有害物质限用管控和不使用冲突矿产物料等。

为遵守 HSF（无有害物质管理）的方针，禁止和限制供应链对环境有害物质的使用，为客户和社会提供绿色产品，公司与各物料供应商签署《厂商环境控制承诺书》，要求供应商遵守《禁用/限用有害物质清单及标准》，通过提供有资质第三方机构检测报告等方式确保不使用有害物质，保证物料来源及生产过程不受污染。

为加强供应链劳工和人权管理，保障劳工职业健康与安全，公司与供应商均签署《员工职业健康安全承诺书》，要求供应商遵守国家及地方政府有关法律、法规、行业标准和企业的规章制度；提供全体员工的培训，增强职业安全健康意识；定期公布职业健康业绩，通过公众的监督，使我们的职业安全健康业绩

得到持续改进，促使企业可持续发展；加强对供应商和承包商的职业安全健康管理，杜绝违章作业行为；努力向社会提供符合安全要求的高品质产品。

除要求供应商提供相关承诺书之外，公司将安全、环境和职业健康管理相关条款纳入与供应商签订的主合同中，对供应商提出劳工与人权（如尊重人权、禁用童工、支付合法工资、反歧视等）、环境保护（如采用无污染或少污染工艺设备、采用可回收包材等）相关要求，加强对供应商环境和社会可持续行为管理。为防止采购过程中的腐败和商业贿赂行为，公司还将《廉洁协议》纳入与供应商签订的主合同中，防止商业贿赂和恶意欺诈行为，强化公司对供应商违约失信惩戒力度。2025 年，公司签订含社会责任条款合同的供应商达 381 家，占比为 94%。

为确保供应商遵守公司可持续相关要求，公司通过调查问卷、现场审核等形式，了解供应商可持续相关实践的真实情况。采购部通过相关工具对供应商工商信息、经营风险、法律诉讼等负面舆情进行识别、监测及评估，要求供应商提供 ISO 14001 环境管理体系认证证书、排污许可证、禁限用物质检测报告等文件证据，确保供应商满足准入要求。对关键和重要物料供应商，公司组建认证小组，对供应商开展准入前现场审核，并将环境、健康与安全以及企业社会责任等方面的表现纳入现场审核内容中，对环境友好，节能减排、节能降耗和清洁生产实践突出的供应商予以优先选择。

### 本地化采购

公司持续执行本地化采购策略，本地化供应商具备交付、成本、配合度等优势。公司深知与本地供应商的合作能有效节省运输过程中能源以及时间的消耗，减少环境污染和温室气体排放，降低物流成本，维护社区关系并促进当地经济发展，创造就业。

## 五、合规雇佣

在公司，我们始终将“以人为本”作为核心理念，致力于为每一位员工营造舒适的工作环境，搭建广阔的发展平台，并提供丰富的成长机会。我们始终严格遵循国际劳工组织（ILO）的核心公约要求，将合规雇佣作为公司运营的重要基石，确保每一位员工在公平、公正、安全且符合人权标准的环境中工作。我们希望每一位员工都能与志同道合的伙伴携手共进，在成就公司的同时，也实现自我价值的提升。

公司与所有员工均依法签订劳动合同，依据公司制度合理确定工作和休假时间，按时足额发放薪酬，缴纳五险一金，提供各类福利，努力打造一个平等、舒适、无歧视、多元化的职场环境。

### 禁止童工

我们将废除童工视为不可逾越的红线，制定《禁止使用童工和未成年管理制度》，明确用工政策、程序和补救措施，有效控制不录用童工并对未成年工做出保护。在招聘流程中，公司严格审核应聘者的年龄信息，要求所有新入职员工提供有效的身份证明文件，确保入职者均已达到法定工作年龄，并每月对新任职员工合同和档案进行复查，避免录用童工或冒用员工身份情形发生。若发现存在违反童工规定的行为，公司将立即采取规定的补救措施；若存在未成年工，公司采取全面、合理措施进行未成年工保护。2025 年，公司未发生使用童工相关事件。

### 童工补救措施

- 耐心劝说，立即派人将童工送回原居住地，交于其父母或监护人并签字接收；
- 护送童工回原居住地所需费用全部由公司负担，并视情节给予支持，促使童工接受学校教育，直达到到 16 周岁为止；
- 公司负责对被送回原居住地之前患病或伤残的童工进行治疗，并承担治疗期间的全部医疗生活费用；
- 严禁任何部门或个人不负责任地遣散童工，对童工伤、残、死亡负有责任的，将追究其法律责任。

### 未成年工保护措施

- 公司对未成年工按法律要求向当地劳动行政部门办理登记；
- 人力资源部应组织在未成年工上岗前对其进行有关的职业安全卫生教育、培训公司应负责对被送回原居住地之前患病或伤残的童工进行治疗，并承担治疗期间的全部医疗生活费用；
- 不得安排未成年工从事法规（《未成年工特殊保护规定》）规定的对身体发育有害或具有安全健康风险的工作（如喷油、注塑、搬运重物、碎料等工作）。不得安排其加班或从事夜班劳动；
- 按法定要求对未成年工定期进行体检；
- 人力资源部为未成年工建立专门的档案，并定期了解其工作、身体、生活情况，切实保护未成年工身心健康；
- 公司反对任何供应商使用童工，并将此项作为对供应商定期考评依据，如有违反，将其从公司合格供方名录中剔除，取消合作关系，直至其改正并验证合格为止。

### 防止强迫劳动

公司坚决杜绝任何形式的强迫或强制劳动行为，制定《防止强迫性劳动管理制度》，要求公司、公司供应商及劳务派遣公司遵守。从招聘环节开始，公司明确告知员工工作内容、工作时间、薪酬待遇等关键信息，确保员工在充分知情且自愿的基础上签订劳动合同。在日常运营中，公司严格遵守工时规定，保障员工享有合理的休息时间，禁止以任何理由强迫员工加班。同时，公司建立了完善的员工反馈渠道，若员工察觉到有任何强迫劳动的潜在风险，可通过匿名举报热线、电子邮箱等方式及时反馈，公司承诺对所有举报信息进行严格保密并迅速展开调查处理。2025 年，公司未发生强迫劳动相关事件。

### 结社自由

在公司开展业务的国家/地区适用法律允许的前提下，我们充分尊重员工自由组建和加入工会以及进行集体谈判的权利。公司内部积极营造开放的沟通氛围，为员工代表与管理层搭建常态化的对话平台，使员工能够就工作条件、薪酬福利、职业发展等关切问题与公司进行平等协商。在过去一年中，通过这种沟通机制，成功推动了多项员工福利政策的优化调整，切实保障了员工的权益。

### 申诉制度

为进一步保障员工的合法权益，公司制定《员工申诉管理机制》，建立员工申诉机制，为员工在工作过程中，若遭遇违反合规雇佣原则的事项，或对公司政策、管理措施存有异议，可进行申诉。在申诉处理流程方面，当收到员工申诉后，公司申诉处理人秉持公正、客观的态度，通过查阅资料、访谈相关人员等方式展开深入调查，一般情况下，将在 10 日内完成调查并形成初步处理方案。处理方案会及时反馈给申诉员工，征求其意见，若员工对处理结果不满意，可在 10 日内申请二次复查。公司承诺，在整个申诉处理过程中，会对申诉员工的信息严格保密，避免其遭受任何形式的打击报复，切实让员工申诉机制发挥实效，

维护公司合规雇佣的良好生态。

## 六、员工职业健康与安全

公司严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》《企业安全生产标准化基本规范》等健康安全相关的法律法规，并制定了《安全生产管理制度》《安全生产责任管理制度》等一系列安全管理制度。同时，公司建立并持续完善公司的职业健康安全管理体系，上海基地和芜湖基地均获得 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证。

### • 落实安全生产

公司建立起安全生产委员会，由公司总经理任主任，下设安全生产办公室，安全生产委员会成员涵盖公司各部门负责人，安全生产委员会全面负责公司安全管理，作为公司安全管理最高领导机构，并建立起风险分级管控和隐患排查治理的双重预防体系。

公司总经理负责监督制定并批准公司安全目标，对公司的安全工作付全面领导责任。公司 EHS 部是公司安全生产的归口管理机构，负责对公司内安全生产现状进行定期或不定期检查，对各级安全检查发现的隐患进行跟进落实，对发现隐患整改实际情况与效果进行记录，并给予相应奖惩。公司各车间、实验室及职能部门负责落实本部门的安全生产责任制，与各层级员工签订安全生产责任书，负责本部门员工的安全生产思想、设备操作安全、危险源防治的教育培训，督促员工正确佩戴劳保用品和现场工作环境跟进，根据员工各级安全检查提出的安全隐患、消防隐患、职业卫生不符合项的存在问题与整改要求进行问题整改和持续改善。各部门均设兼职安全员，作为本部门安全工作的执行者与监督员，对本部门安全工作的开展及效果负责。为建立员工职业安全与健康意识，公司与员工签订《员工职业健康安全承诺书》。

公司持续对已制定的安全生产责任制相关制度文件进行评审。每年底对安全生产责任制的执行情况进行考核，确保制度有效落实和执行。

### • 开展安全教育

公司定期组织领导干部、各个部门、各类人员对其安全生产责任制、安全教育进行学习和培训。在全面安全培训方面，公司每年制定全面的安全培训计划，涵盖化学品安全、安全教育培训计划、应急演练计划、隐患排查计划、特种设备安全培训计划等，以确保安全管理人员和员工的安全意识和操作技能不断提升。在专项安全培训方面，公司结合往年工作经验和当前工作的关键提升点，制定专项安全培训计划，并积极推动相关工作的开展，确保安全培训的针对性和有效性。公司的安全培训共分为三级，分别为公司级、部门级、班组级。班组级在每班工作前均会进行岗前安全宣贯或提醒。确保培训内容层层落实，覆盖到每一位员工。2025 年，公司开展安全教育培训，参与安全教育培训达 8,129 人次。

### • 定期安全评估

在安全风险识别与评估方面，公司定期开展职业健康安全法律法规和其他要求更新及合规性评审。2025 年，公司更新《职业健康安全适用法律法规和其他要求及其合规性评审表》，经评审符合合规性要求。

公司按法规和制度要求，定期开展职业危险源识别和风险评价，对存在危害隐患的活动、服务、场所和设施的危险因素及危害后果开展时态、状态、LEC（发生可能性、发生频率和影响严重性）进行风险评价，确定风险评价等级，同时检视控制措施，确保全面识别危险源、及时更新风险等级、做出重要控制措施。

对经识别和评价为重要风险的隐患，公司采取进一步控制措施，通过设定控制目标、开展运行控制、制定应急预案、员工培训及检查等措施，切实控制重要风险，保障安全的工作环境。2025 年，公司识别出火灾、化学品泄露和职业病危害为重要风险，并积极采取措施加以防范，本年度未出现因重要风险导致的安全事故。

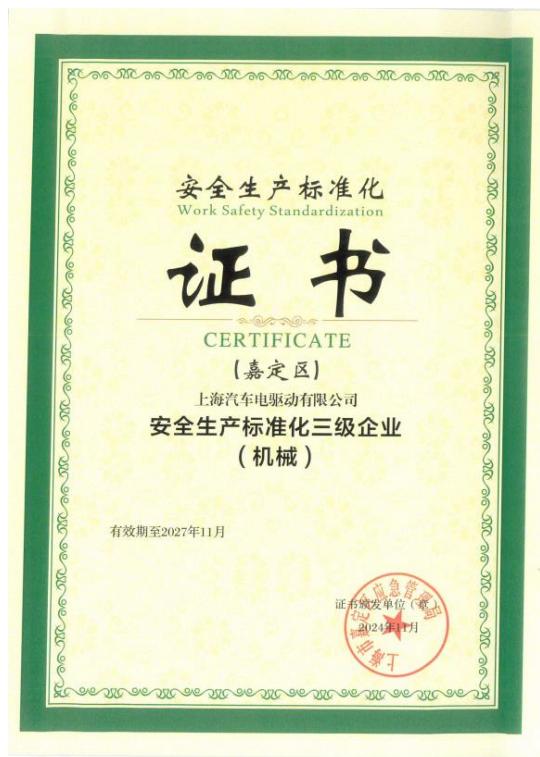
此外，公司每年组织相关人员开展职业健康检查。报告期内无疑似或确诊职业病案例。

#### • 设备安全保障

公司制定发布《设备管理程序》，对公司的生产过程中所有设备、工装进行管控，并要求设备相关人的全面参与，提高设备的综合效率，使生产能力达到预期而保障生产的顺利进行并获得合格产品和服务，满足质量环境健康管理体系建设要求。

为加强设备使用安全性，公司开展三级设备管理，进行日、周、月维修保养计划，并定期由设备管理部或供应商开展年度检查和保养。公司持续加大设备安全投入，对老旧设备进行更新改造，采用先进的安全防护技术与设备。如在危险设备区域安装自动化防护装置、紧急制动系统等，降低员工操作风险。为防范设备故障风险，公司制定设备设施故障应急预案、特种设备专项应急预案，构建急救组织架构，明确组织职责分工，为事故做好应急准备。

截至报告期末，公司取得了上海市嘉定区应急管理局颁发“安全生产标准化三级企业（机械）”证书。



#### • 化学品安全管理

公司根据《危险化学品安全管理条例》等法律法规，建立了《危险化学品安全管理制度》，确保从采购、储存、使用到废弃物处理的全流程安全可控。

公司制定了严格的化学品采购标准与供应商评估机制。采购部在采购化学品前，详细审查供应商危化品生产或销售资质，审查拟采购化学产品技术标准、包装、标志的符合性，确保所供应化学品质量合格且

符合安全标准，从源头上保障化学品安全。

公司为各类化学品设置专门的储存区域，根据化学品的性质进行分类存储。对于易燃、易爆化学品，存放在具备防火、防爆功能的专用仓库内，仓库配备完善的通风、防爆电器、灭火及泄漏应急处理装置，同时设置明显的安全警示标识。对于有毒有害、腐蚀性化学品，则存放于耐腐蚀、防泄漏的储存柜中，并配备专业的防护用具与急救药品，防止化学品泄漏对人员与环境造成伤害。公司对化学品存放数量参照国家规定进行严格管控，严禁超量存放。为保障化学品存放安全性，除上述措施外，公司对危险化学品设专人负责保管，并配备必要的防护用品、器具。

在化学品使用环节，公司制定详尽的操作规程，通过 MSDS（安全使用说明书）明确员工在使用化学品时的操作步骤、安全注意事项与应急处理方法。公司对涉及化学品使用的员工进行每年至少一次的安全专项培训，培训内容涵盖化学品性质、危害防护、正确使用方法等，确保员工熟练掌握操作技能并严格按照规程操作。公司在危化品使用区域根据化学品种类、性能设置相应的通风、防火、防爆、防毒隔离等安全措施，要求员工在安全环境中，佩戴专用防护用品的情况下严格按照规定的操作流程进行使用，防止化学品接触皮肤、吸入呼吸道引发安全事故。同时，公司建立化学品使用台账，详细记录化学品的领用、使用量、剩余量等信息，实现使用过程的可追溯管理。

公司建立了危险化学品泄露、易燃气体泄露专项应急预案，以及化学品火灾事故现场处置方案，对化学品事故应急流程做出详细规定。2025 年，公司组织危险化学品泄露应急演练，在演练中，应急指挥机构和参演人员均能对事故的发生做出准确快速的反应，各尽其职，行动迅速，协调一致。应急措施能有效的落实到位，取得了预期效果，达到了演习目的。

通过实施以上全方位的化学品安全管理措施，2025 年公司在化学品管理过程中未发生任何安全事故与环境污染事件，有效保障了员工的生命健康安全，维护了公司的生产运营秩序与周边环境安全。

#### • 事故防范与应急管理

公司制定《生产安全事故综合应急预案》，对事故应急处理的急救组织、应急响应程序、应急保障做出全面和完善的规定，涵盖火灾、自然灾害、特种设备、危险化学品泄漏等各类可能发生的安全事故场景。

公司定期组织应急演练，检验与提升员工在事故发生时的应急响应、救援处置能力。公司定期对应急物资进行定期检查、维护与更新，确保应急物资处于良好备用状态。建立事故隐患排查治理长效机制，鼓励员工积极发现、报告身边的安全隐患，对隐患进行分级管理、限期整改，将事故消灭在萌芽状态。

2025 年，公司开展四次应急演练，涵盖火灾应急演练、食物中毒应急演练、危险化学品泄漏应急演练及压力容器设备事故应急演练。

公司设定了安全、环境、消防、职业健康“0”事故，隐患整改率 100%，教育培训率 100%，特种持证 100%的安全目标。2025 年，公司安全事故控制率目标均全部达成。

## 七、员工权益保障与福祉

公司工会对员工权益开展民主管理和民主监督，维护员工合法权益。

公司始终坚信，员工是推动企业持续创新与发展的核心动力，将员工权益保障与福祉提升视为企业社会责任的重要基石，致力于打造一个公平、和谐、充满关爱的工作环境，全方位满足员工的多元需求。公

司制定并施行《员工手册》，作为向员工宣导企业文化、明确行为规范与纪律要求的基础制度，为员工整个职业生涯提供了清晰的行动指引。

### 薪酬福利

公司实施具有行业竞争力的薪酬福利体系，通过科学合理的薪级制度，公司为员工提供有竞争力的薪酬。公司设立绩效奖金制度，根据员工绩效考核结果及公司经营目标达成情况给予员工绩效奖励，使员工可享受公司经营业绩带来的增长福利。在工资发放方面，公司建立了严格且稳健的财务流程与监控机制，确保员工工资每月按时、足额发放，公司在员工工作台建设“工资查询”栏目，通过线上方式向员工发放每月工资单，确保每名员工了解其当月工资数额及组成，保障员工工资知情权。

在基本工资及绩效奖金外，公司依法为员工缴纳五险一金、提供高温补贴，并提供丰富多样的福利项目，如免费工作餐、商业保险、健康体检、生日礼金、结婚礼金、生育礼金、结婚礼金和慰问金等，为员工及其家庭的健康与生活提供全方位保障。

公司为员工提供节假日福利，并举办各类活动丰富员工工作与生活。2025 年，为庆祝“三八”国际妇女节，公司举办了“以花为名”妇女节花艺盆景组合活动，由专业花艺老师为大家讲解花艺知识，指导花艺创作。



### 休息休假

公司严格遵守国家劳动法律法规，保障员工的法定休息休假权益。除正常的周末双休、法定节假日外，公司还为员工提供带薪年假，年假天数根据员工的司龄与岗位性质合理设定，鼓励员工在忙碌的工作之余充分休息、放松身心。在年假之外，公司为员工提供婚假、产假、陪产假、育儿假、丧假、病假、工伤假等多种假期，全面保障员工休息休假的权利。针对加班情况，公司制定了明确的加班审批流程与加班补贴制度，确保员工的额外劳动得到合理补偿。同时，公司积极倡导劳逸结合的工作理念，通过优化工作流程、合理安排项目进度等方式，尽量减少不必要的加班，让员工能够在工作与生活之间找到平衡。

### 双向沟通

公司搭建了多元、畅通的双向沟通渠道，鼓励员工积极表达想法与诉求。

公司通过员工畅言平台，致力于打造一个安全、高效的内部沟通环境，让每一位员工都能自由表达意见、参与企业管理，共同推动组织健康发展。员工畅言平台每周定期开放董事长直通车，董事长直通车让每位员工意见传达到董事长层面，并由董事长亲自解答，为员工心声提供高效绿色通道。

公司定期茶话会，为员工提供与总经理等高级管理人员开放、自由沟通交流的平台和机会，鼓励员工

畅所欲言，倾听员工心声，提升团队凝聚力和归属感。公司每季度开展一线员工座谈会，公司管理层与员工面对面交流，通报公司战略规划、业务成果等重要信息，同时现场解答员工关心的热点问题，让每名员工都可以为自己发声，为自己畅言。促进公司与员工之间的相互理解与信任，形成良好的互动发展氛围。



日常工作中，各级主管定期与下属开展一对一沟通，了解员工的工作进展、职业发展规划以及在工作生活中遇到的困难，及时给予指导与帮助。公司设立员工意见箱与在线反馈平台，员工可匿名反馈对公司管理、业务发展、工作环境等方面的意见与建议，公司相关部门会定期收集整理并给予针对性回复与处理。

公司每年开展员工满意度调查，了解公司的客观现状和员工的真实想法，更专业地帮助企业诊断组织管理工作中的不足之处。2025 年，公司开展员工满意度调查，员工参与率 89%，员工满意度 83%。

## 身心关怀

高度重视员工的身心健康，公司设立了专门的员工健康促进项目。在办公区域配备了健身设施，鼓励员工在工作间隙进行锻炼，保持良好的身体状态。公司定期邀请健康专家开展健康讲座，内容涵盖职场压力管理、心理健康维护、慢性病预防等，提升员工的健康意识与自我保健能力。

为保护员工免受重复性运动损伤（RSI），公司采取了一系列积极有效的措施。对涉及重复性动作的岗位，公司专业人员深入生产一线，观察员工日常操作流程，分析动作频率、力度、姿势等因素，精准识别易引发 RSI 的风险点，并据此对工位布局与设备进行优化调整。例如，公司识别到运营中心送料架子原设计过高，员工拿取时容易造成运动损伤，在经过观察和研究后，公司将该送料架子调整到适宜员工操作的高度，减少弯腰、抬手等过度用力动作。公司还定期组织 RSI 预防培训，培训内容涵盖 RSI 的成因、症状、危害以及日常预防方法。通过生动案例展示、现场动作示范，帮助员工掌握正确的工作姿势与运动技巧，如每隔一段时间进行简单的伸展运动，活动手腕、手臂、颈部等关节，缓解肌肉疲劳。

在员工心理健康关怀方面，公司搭建了完善的心理支持体系。公司还将心理健康培训纳入新员工入职

课程与在职员工技能提升计划，帮助员工掌握实用的心理调适技巧，增强心理韧性。

同时，公司积极推行弹性工作制度，在保证工作任务完成的前提下，允许员工根据自身需求合理安排工作时间，有效缓解工作压力，促进工作与生活的平衡。公司还组织各类丰富多彩的员工活动，如户外拓展、团队旅游、文化比赛等，增强员工之间的沟通交流，营造积极向上的企业文化氛围，让员工在工作之余能够放松身心，享受生活乐趣。通过以上一系列举措，公司切实保障员工权益，提升员工福祉，为公司的可持续发展注入源源不断的动力。

## 八、员工职业发展与培训

公司始终将员工视为最宝贵的资产，致力于构建全面且高效的员工职业发展与培训体系，助力员工实现个人成长，推动公司可持续发展。公司制定《职业生涯规划管理制度》《一线职工岗位培训管理制度》《内部讲师管理制度》等制度文件，从组织管理、生涯规划、发展通道、员工发展等方面，系统性、长期性、动态地保障员工职业生涯管理和规划，促进员工发展。

### 多元化常规培训

公司为员工设计并提供内外部培训机会，通过培训系统在线学习、行业峰会、知识分享等方式开展多样化培训课程。公司每年制定《年度培训计划》，按照部门级、车间级、人员级职业发展需求开展培训，根据员工不同发展阶段，设计和配套不同培训课程，全力打造学习型组织，全程推动和促进员工发展。

对新入职员工，公司制定新员工培训计划，人力资源部门为新入职员工提供熟悉公司基本情况、规章制度和行政、安全、财务、知识产权等要求的必要培训、指导和帮助；主管人员作为员工上级管理人员和职业生涯规划顾问，从工作技能传授、项目经验分享等专业层面给予细致指导，助力新员工迅速熟悉公司环境、工作流程，无缝融入公司，快速开启职业征程。

对于在职员工的常规培训，公司采用内外联动、线上线下融合的多元模式。内部培训依托公司资深技术专家、管理精英组成的讲师团队，分享行业前沿技术、内部项目经验以及管理智慧；外部培训则积极与行业知名培训机构开展合作，引入先进的技术理念、管理方法。公司制定专项培养计划，如“金马达”技术人员培养计划、质量体系工具培养计划等，培训项目广泛覆盖技术培训、产品知识培训、生产与精益培训、领导力培训、班组长培训、财务管理培训、实验室培训、设备管理培训、特殊岗位技能提升及认证、个人成长与发展等关键方向，帮助员工掌握专业知识，提升员工技术能力，提升团队效能。同时，公司不断完善培训管理规范和培训考核，确保培训质量和效果。2025 年度，公司培训总投入约 25.37 万元，针对在职员工开展培训 160 次，包括高潜人才培训、生产管理类培训、研发类培训等，培训总时长达 9425 小时，总受训人次 5411 人，人均受训时长 13.98 小时。

在领导培养上，公司制定领导力培养计划，内容覆盖工作场景的行为风格测试、领导力认知、情境领导、绩效管理、领导力项目汇报课程等，全面提升干部的战略思维、团队管理、决策执行等核心领导能力，为公司的长远发展铸就坚实的管理人才梯队。2025 年，公司针对领导培养开展培训 23 次，内容涵盖产品及工艺基础知识、体系类课程、安全管理、技能提升等，覆盖 661 人次，培训时长达到 2605 小时，有利提升了管理层的领导能力。



## 职业生涯管理与规划

在员工职位晋升与职业发展路径拓展方面，公司依据《职业生涯规划管理制度》《技术职称管理办法》《技术人才培养与发展管理办法》等制度文件，构建了清晰透明职系和晋升体系，保障员工都享有可持续发展的职业发展通道。

公司设立管理职系、行政辅助职系、事业职系和技术职系四个职系。对技术序列员工，公司对从初级到资深的技术岗位层级都设定了明确的能力标准与晋升要求，为技术人才提供了持续深耕专业领域、实现自我价值的上升通道。在管理职系方面，公司着重考察员工的领导能力、战略眼光、团队管理经验以及业务拓展能力，确保晋升的管理人员能够带领团队为公司创造更大价值。同时，公司考虑发展需求、员工个人实际情况及职业兴趣，为员工提供在不同职系通道间灵活转换的机会，通过配合不同的培养计划，公司为员工提供选择其合适职系通道和向上发展的公平机会。

公司大力推动员工职业生涯发展规划工作，建立导师制度和职业发展辅导人制度，陪伴员工职业生涯发展。入职初期，人力资源部同员工职业发展辅导人共同为每位员工建立《员工职业生涯规划表》《员工能力开发需求表》及历年考核评价表，并对每位员工提供的职业发展咨询服务，结合员工的知识、技能、资质、职业兴趣、职业发展目标等内容，帮助员工初步勾勒出职业发展蓝图，并定期开展对照完善，辅助员工能力开发和晋升。

在员工执行职业发展规划的过程中，公司持续提供资源支持。无论是参与专业培训课程、获取行业资料，还是申请内部项目资源，员工都能得到公司的全力配合。通过这种全方位的员工职业生涯发展规划支持体系，助力员工将个人职业理想与公司发展紧密结合，实现职业生涯的稳步攀升。

## 九、多元、平等与包容

公司致力于打造一个充满活力、富有创造力且和谐共融的工作环境。我们致力于消除一切形式的歧视与偏见，为每一位员工提供公平的发展机会，让每一位员工都能在公司找到归属感，充分发挥自身价值。公司制定了《员工手册》《反歧视、反虐待、反骚扰管理制度》《招聘管理制度》等一系列规章制度，从制度层面保障员工的合法权益，推动公司“多元、平等与包容”理念的落地实施。

### 多元化的人才队伍

公司高度重视性别平衡，积极鼓励女性员工参与公司各项业务与管理活动。截至报告期末，公司女性

员工占比达到 28%，在技术研发、市场营销、企业管理等多个关键岗位上，女性员工均发挥了重要作用。

公司员工年龄结构呈现多元化特点，既有经验丰富的资深员工，也有充满活力与创新精神的年轻员工。不同年龄段的员工相互学习、相互促进，形成了良好的知识传承与创新氛围。公司通过老带新、导师制等多种方式，帮助年轻员工快速成长，同时也为资深员工提供持续学习与发展的机会，确保各年龄段员工都能在公司找到适合自己的发展路径。

公司汇聚了来自不同地区、不同文化背景的员工，他们带着各自的专业知识、技能和独特视角加入公司。这种文化与专业背景的差异，为公司带来了丰富的创意与解决方案。

### 平等就业与发展机会

公司严格遵循《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，建立了清晰规范的招聘制度和严谨的劳动管理流程。我们秉持“公开、平等、竞争、择优”的招聘原则，在招聘过程中，我们注重候选人的专业能力、综合素质与岗位匹配度，坚决杜绝因民族、种族、肤色、年龄、性别、宗教信仰、外貌、婚育状况、残疾、籍贯、国籍、政治派别等任何非工作相关因素对候选人进行歧视。同时，公司积极拓展招聘渠道，广泛吸引各类优秀人才，确保招聘过程的公平公正与透明。报告期内，公司未发生任何因歧视而导致的招聘投诉事件。

公司为所有员工提供平等的职业发展机会，建立了完善的培训体系与晋升机制。无论员工的性别、年龄、背景如何，只要具备相应的能力与潜力，都有机会获得晋升与发展的机会。公司定期开展内部培训课程，涵盖技术培训、管理培训、职业素养培训等多个方面，帮助员工提升自身能力与素质。同时，公司还为员工提供跨部门轮岗、项目锻炼等机会，拓宽员工的职业发展路径。

公司依据国家法律法规，结合市场薪酬水平与公司实际经营状况，制定公平合理的薪酬福利体系。我们确保员工的薪酬待遇与工作绩效、岗位价值相匹配，按时足额发放工资，并为员工缴纳五险一金，提供带薪年假、节日福利、健康体检等福利待遇。此外，公司还针对关键岗位、核心人才设立了绩效奖金、股权激励等激励机制，充分调动员工的积极性与创造力，让员工共享公司发展成果。报告期内，公司未发生任何因薪酬福利问题引发的劳动纠纷。

### 包容的工作环境与文化

公司倡导员工相互尊重、相互理解，尊重每一位员工的个性、文化背景、宗教信仰等差异，严禁任何形式的性骚扰、体罚、精神或身体压迫、口头辱骂及威胁行为。我们鼓励员工在工作中表达自己的观点与想法，积极营造开放、包容的沟通氛围。公司定期组织文化交流活动、团队建设活动等，促进不同背景员工之间的交流与融合，增强员工之间的凝聚力与归属感。

2025 年，公司推出多项人文关怀举措：设立温馨的母婴室，为哺乳期女同事提供私密、便捷的照护空间；为来自摩洛哥的同事专门准备祷告室，并配备祷告垫与祷告毯，充分尊重其宗教信仰与文化习俗；同时，在办公及生产区域增设清晰的双语标识，积极为外籍客户与同事营造高效、友好的沟通氛围。



公司致力于为残障人士提供无障碍的工作环境，确保他们在公司能够顺利开展工作。公司制定了《残疾员工帮扶制度及措施》，从招聘、工作环境、职业培训与发展、健康和福利保障、内部意识教育等方面为残障员工提供便利和支持。公司积极促进残障员工的招聘和雇佣，保障员工在面试和招聘过程中受到公平对待，不因其个体状态受到歧视。公司对办公场所进行了无障碍改造，配备了无障碍通道、无障碍卫生间等设施，并为残障员工提供必要的工作支持与帮助。

公司制定了严格的反歧视与反骚扰政策，面向员工开展主题为“反骚扰、反歧视与结社自由”的培训，并要求全体员工签署《反歧视反骚扰员工确认单》，明确禁止任何形式的歧视、骚扰、体罚、精神或身体压迫、口头辱骂及威胁等行为。公司设立了举报热线、举报邮箱、员工畅言平台及投诉二维码等多形式、专门化的投诉渠道，鼓励员工在遭遇歧视或骚扰时积极投诉，并对投诉事件进行严肃调查与处理。报告期内，公司未发生任何歧视或骚扰事件，为员工营造了一个安全、舒适、无歧视的工作环境。

## 十、社区发展与社会贡献

作为国内领先的汽车电驱动系统供应商，公司始终秉持互助共赢的理念，在推动产业技术进步的同时，积极履行社会责任，助力社区可持续发展。近年来，公司通过技术赋能、公益行动和绿色实践，为地方经济、环境保护与社会和谐发展作出了积极贡献。公司依托自主研发的核心技术，为新能源汽车行业提供高效、可靠的电驱动解决方案，并积极参与所在地区活动，通过举办参与人才共育、研讨会等形式，促进区域高端制造产业链的完善，带动就业与技能提升。公司长期关注弱势群体与教育公平，通过捐赠助学等方式支持教育事业；通过助力建设老年食堂等方式参与地区弱势群体帮扶，体现社会责任担当。未来，公司将继续深化技术创新与社会责任融合，同社区共享发展成果，为构建绿色、智慧、包容的社会生态贡献力量。



## 附录

### 附录 1：年度关键绩效

#### 1. 环境绩效

##### 应对气候变化和能源管理

指标		单位	2023 年	2024 年	2025 年
温室气体排放量	范围一 <sup>1</sup>	吨二氧化碳当量	10.50	11.51	13.07
	范围二	吨二氧化碳当量	10,000.96	11,939.44	12,273.22
温室气体排放总量		吨二氧化碳当量	10,011.46	11,950.95	12,286.29
非可再生能源消耗量	汽油	吨	3.31	3.63	4.12
	外购电力	兆瓦时	18,915.40	20,798.78	26,428.04
可再生能源消耗量	光伏	兆瓦时	2,355.15	2,526.25	2,886.62
非可再生能源消耗总量		吨标煤	2,324.70	2,556.17	3,248.01
可再生能源消耗总量		吨标煤	289.45	310.48	354.77
能源消耗总量 <sup>2</sup>	吨标煤	吨标煤	2,614.15	2,866.65	3,602.77
	兆瓦时	兆瓦时	21,270.55	23,325.03	29,314.66

注 1：上表中披露的范围一温室气体排放数据，主要统计了来自移动源汽油消耗所产生的直接排放。其余范围一排放源因数据统计体系尚在完善中，暂未纳入本次量化披露范围，公司计划未来周期内逐步扩大核算边界，实现范围一排放的完整披露

注 2：上表中能源消耗总量为分别以两种单位计量的能源总量数据

##### 排放物及废弃物管理

指标		单位	2023 年	2024 年	2025 年
废气排放					
大气污染物排放总量	挥发性有机化合物 (VOCs) <sup>1</sup>	吨	0.84975	1.42477	2.10255
废水排放					
生产废水排放总量 <sup>2</sup>	吨	/	/	/	/
固体废弃物排放					
一般废弃物产生量 <sup>3</sup>	吨	363.08	288.17	321.28	
危险废弃物产生量	吨	39.66	43.13	39.76	
废弃物产生总量	吨	402.74	331.30	361.04	
废弃物合规处置率	%	100.00	100.00	100.00	

注 1：废气污染物排放量中挥发性有机化合物 (VOCs) 为有组织排放

注 2：公司无生产废水产生，因此不涉及生产废水排放

注 3：一般废弃物产生量仅统计可销售的可回收物产生量，2025 年数据仅包含上海基地

## 水资源管理

指标	单位	2023年	2024年	2025年
用水总量	吨	85,495.00	90,165.00	100,598.00

## 循环经济

指标	单位	2023年	2024年	2025年
废弃物回收利用量	吨	41.90	46.00	48.00
废弃物回收利用率	%	51.37	51.61	56.21

## 环境管理

指标	单位	2023年	2024年	2025年
环保投入总金额	万元	133.00	138.00	205.00
环保事故	件	0	0	0
环境领域违法违规事件	件	0	0	0
污染物监测合格率	%	100.00	100.00	100.00
环保设施同步运转率	%	100.00	100.00	100.00
建设项目环保“三同时”执行率	%	100.00	100.00	100.00
环保培训次数	次	7	9	12
环保培训参加人次	人次	609	627	235
环保培训时长	小时	19.00	25.00	23.00

## 2. 社会绩效

### 产品安全与服务质量

指标	单位	2023年	2024年	2025年
<strong>产品质量与安全</strong>				
因健康与安全原因须撤回和召回的产品数量	件	0	0	0
因健康与安全原因须撤回和召回的产品数量百分比	%	0.00	0.00	0.00
因产品质量或安全问题的负面舆情数量	次	0	0	0
产品或服务相关的安全与质量重大责任事故所涉及金额	万元	0	0	0
<strong>客户服务</strong>				
客户投诉次数	次	未披露	未披露	37
客户满意度	%	91.6	92.5	93.5

注：表中数据仅包含上海基地

## 数据安全及隐私保护

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
接受信息安全培训的员工数	人	992	858	985
信息安全培训覆盖的员工占比	%	100.00	100.00	100.00
通过信息安全管理体系建设认证的运营场所占比	%	100.00	100.00	100.00
数据安全事件数	件	0	0	0
数据安全事件造成损失金额	万元	0.00	0.00	0.00
隐私泄露事件数	件	0	0	0
隐私泄露事件造成损失金额	万元	0.00	0.00	0.00

## 供应链可持续管理

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
供应商数量	家	312	322	406
签署供应商行为准则的供应商数	家	290	300	381
签署供应商行为准则的供应商占比	%	92.95	93.17	93.84
签订含社会责任条款合同的供应商数	家	290	300	381
签订含社会责任条款合同的供应商占比	%	92.95	93.17	93.84
现场审核存在待改进事项的供应商数	家	15	20	5
现场审核存在待改进事项的供应商占比	%	4.81	6.21	1.23
完成待改进事项整改的供应商数	家	14	19	3
完成待改进事项整改的供应商占比	%	93.33	95.00	60.00
采购员接受可持续采购培训的占比	%	87.50	87.50	92.50

## 合规雇佣

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
员工总数 <sup>1</sup>	人	992	858	985
按性别划分的员工人数	男员工	729	606	706
	女员工	263	252	279
按年龄划分的员工人数	30 岁以下	213	228	253
	30-50 岁	634	581	683
	50 岁以上	145	49	49
按国家或地区划分的员工人数	中国内地员工	990	856	983
	港澳台及海外员工	2	2	2

指标		单位	2023 年	2024 年	2025 年
按职级划分的员工人数	高层员工	人	13	32	34
	中层员工	人	115	80	65
	基层员工	人	864	746	886
研发人员数量		人	371	368	359
研发人员占比		%	37.40	37.90	36.45
员工流失率		%	12.85	22.07	17.64
集体协议覆盖的员工占比		%	100.00	100.00	100.00
雇佣童工或强迫劳动事件数		件	0	0	0
因违反劳工相关法律法规而受处罚事件数		件	0	0	0

注 1：员工总数不含外包人员

## 员工职业健康与安全

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
<b>安全生产</b>				
员工工作总时长	小时	2,729,578.61	2,360,865.37	2,710,317.47
安全生产事故数	起	1	1	3
因工作关系死亡人数	人	0	0	0
总工伤人数	人	1	1	3
因工伤损失工作日数	个工作日	42	21	300
隐患排查整改率	%	100	100	100
安全应急演练次数	场次	29	29	29
安全生产投入金额 <sup>1</sup>	万元	560	610	743
<b>安全教育培训</b>				
安全教育培训总投入	万元	14.90	17.00	20.00
安全教育培训场次	场	23	29	86
参与安全教育培训人次	人次	3,259	4,055	8,129
安全教育培训总时长	小时	46.00	58.00	107.00
<b>职业健康</b>				
特种作业人员持证上岗率	%	100.00	100.00	100.00
工伤保险的投入金额	万元	56.10	66.30	102.80
工伤保险人员覆盖率	%	100.00	100.00	100.00
员工体检覆盖率	%	100.00	100.00	100.00
职业病危害因素检测率	%	100.00	100.00	100.00
职业病危害因素检测合格率	%	100.00	100.00	99.47
新增职业病数	宗	0	0	0

注 1：上表中安全生产投入金额为预算值

## 员工权益保障与福祉

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
<b>福利与薪酬</b>				
社会保险覆盖 rate	%	100	100	100
困难员工帮扶人数	人	7	5	5
困难员工帮扶金额	元	7,000	5,000	5,000
人均带薪年休假天数	天	7.3	7.3	7.6
<b>员工满意度</b>				
劳动纠纷案件的数量	宗	0	0	0
收到员工投诉数目	宗	0	0	0
员工满意度 <sup>1</sup>	%	86	85	83
员工满意度的员工参与率 <sup>1</sup>	%	100	100	89

注 1：员工满意度、员工满意度的员工参与率仅包含上海基地

## 员工职业发展与培训

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
员工培训次数	次	663	802	846
员工培训覆盖率	%	100.00	100.00	100.00
按性别划分的员工培训覆盖率	男员工	100.00	100.00	100.00
	女员工	100.00	100.00	100.00
员工培训总时长	小时	54,102.50	49,536.50	44,845.89
员工培训人均时长	小时	54.54	51.02	45.53
年度培训支出金额 <sup>1</sup>	万元	83.47	90.38	25.37
定期接受绩效和职业发展考核的员工占比	%	100.00	100.00	100.00

注 1：2023-2024 年年度培训支出金额均为预算金额，2025 年培训支出金额较往年差距较大主要系 2025 年使用了部分 2023-2024 年剩余培训支出预算金额所致。

## 多元、平等与包容

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
<b>多元化与机会平等</b>				
高管女性人员占比	%	20.00	7.60	7.69
少数民族员工人数	人	22	28	26
少数民族员工占比	%	3.36	4.50	3.87
高管少数民族人员占比	%	0	0	0

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
最高薪酬总额与其他所有员工薪酬中位数的比率	/	13.47	13.28	14.44
男女员工平均薪酬比率	/	1.32	1.36	1.28
<b>女性权益保护</b>				
有权享受育儿假员工人数	人	32	28	44
享受育儿假员工数	人	21	18	18
育儿假结束后报告期内返岗员工数	人	21	17	18
返岗且 12 月后仍在职员工数	人	21	17	17
育儿假结束返岗率	%	100	94	94
育儿假结束留任率	%	100	94	94
<b>反歧视和骚扰培训</b>				
接受过反歧视和骚扰培训的员工占比	%	100	100	100

注：表中数据仅包含上海基地

## 社区发展与社会贡献

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
捐赠金额	万元	3.00	8.00	0.50

## 3. 公司治理绩效

### 反商业贿赂与反贪污

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
由举报程序产生的报告数量	份	0	0	0
确认的贪污腐败事件数量	件	0	0	0
商业道德培训次数	次	4	4	4
接受过商业道德培训的管理层占比	%	100.00	100.00	100.00
针对特定商业道德问题进行过内部评估或审查的所有场所的百分比	%	100.00	100.00	100.00

## 附录 2：第三方鉴证报告



### 鉴证声明

关于上海汽车电驱动有限公司《2025 年度环境、社会及公司治理（ESG）报告》中可持续发展活动的鉴证报告

#### 鉴证/验证的性质和范围

SGS通标标准技术服务有限公司（以下简称“SGS-CSTC”）受上海汽车电驱动有限公司的委托，对其《2025 年度环境、社会及公司治理（ESG）报告》中文版附录1中涵盖2025年1月1日至2025年12月31日期间的所有可持续发展绩效信息进行独立鉴证。

#### 鉴证声明的使用者

本鉴证声明意图提供给所有上海汽车电驱动有限公司的利益相关方。

#### 责任声明

上海汽车电驱动有限公司《2025 年度环境、社会及公司治理（ESG）报告》中的信息及呈现方式由其总裁以及上海汽车电驱动有限公司的管理层负责。SGS-CSTC并未参与该报告任何材料的准备。

我们的责任旨在基于充分且适当的客观证据，在以下规定的鉴证范围内表达对可持续发展绩效信息的意见。

SGS-CSTC 对于任何由于使用本报告中的信息而引起的直接或间接损失不承担责任。

#### 鉴证标准、类型与保证等级

SGS集团已根据ISAE 3000等国际公认的鉴证准则，为ESG&可持续发展报告鉴证（SRA）开发了一套规章。

本报告的鉴证依据下列鉴证标准开展：

鉴证标准	鉴证等级
ISAE 3000	有限保证

#### 鉴证范围

本次鉴证仅对上海汽车电驱动有限公司《2025 年度环境、社会及公司治理（ESG）报告》中附录1所披露的可持续发展绩效信息的准确性和可靠性进行鉴证。

#### 鉴证方法

鉴证包括鉴证前调研、现场采访位于上海市嘉定区恒裕路300号的相关员工、远程采访位于安徽省芜湖市鸠江经济开发区永昌路79号的相关员工，以及进行必要的文档和记录审查和确认。本次鉴证未对下属机构进行所有原始数据的溯源。

有限保证鉴证执行的程序在性质和用时上与合理保证不同，并且在范围上也小于合理保证。因此，有限保证获得的保证等级低于合理保证等级。

#### 鉴证局限性

从独立审计的财务报告中提取的数据，及根据财务数据计算所得的强度/密度数据，并未作为本鉴证流程的组成部分与来源数据进行核对。

《2025 年度环境、社会及公司治理（ESG）报告》中温室气体排放相关数据为企业自行核算，本次鉴证过程做抽样验证。

**独立性与能力声明**

SGS集团是检验、检测和认证领域的全球领导者，在多个国家/地区开展业务。**SGS-CSTC**申明与上海汽车电驱动有限公司为完全独立之组织，对该机构、其附属机构和利益相关方不存在偏见和利益冲突。

本次鉴证团队由具备与此项任务有关的知识、经验和资质的人员组成。

**发现与结论****鉴证/验证意见**

基于上述方法论和所进行的鉴证，上海汽车电驱动有限公司《2025 年度环境、社会及公司治理（ESG）报告》中鉴证范围内的可持续发展绩效信息没有发现不准确、不可靠的情况。

签字：



代表通标标准技术服务有限公司

David Xin  
Sr. Director – Business Assurance  
北京市阜成路73号世纪裕惠大厦16层

2026年02月12日  
[WWW.SGS.COM](http://WWW.SGS.COM)



CN26/00001010

**附录 3：全球报告倡议组织 GRI 标准索引表**

<b>使用说明</b>	上海汽车电驱动有限公司在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日 <u>符合</u> GRI 标准编制报告。
<b>使用的 GRI1</b>	GRI1:基础 2021

<b>GRI 标准/ 其他来源</b>	<b>披露项</b>	<b>位置</b>	<b>从略原因</b>
<b>一般披露</b>			
<b>GRI2:一般披露 2021</b>	2-1 组织详细情况	关于我们	
	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	/	无信息重述情形
	2-5 外部鉴证	附录 2: 第三方鉴证报告	
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	关于我们	
	2-7 员工	社会篇-五、合规雇佣	
	2-8 员工之外的工作者	社会篇-五、合规雇佣	
	2-9 管治架构和组成	治理篇-一、可持续发展管理	
	2-10 最高管治机构的提名和遴选	治理篇-一、可持续发展管理	
	2-11 最高管治机构的主席	治理篇-一、可持续发展管理	
	2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	治理篇-一、可持续发展管理	
	2-13 为管理影响的责任授权	治理篇-一、可持续发展管理	
	2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	治理篇-一、可持续发展管理	
	2-15 利益冲突	治理篇-一、可持续发展管理	
	2-16 重要关切问题的沟通	治理篇-一、可持续发展管理	
	2-17 最高管治机构的共同知识	治理篇-一、可持续发展管理	
	2-18 对最高管治机构的绩效评估	治理篇-一、可持续发展管理	
	2-19 薪酬政策	治理篇-一、可持续发展管理	
	2-20 确定薪酬的程序	治理篇-一、可持续发展管理	
	2-21 年度总薪酬比率	治理篇-一、可持续发展管理	
	2-22 关于可持续发展战略的声明	治理篇-一、可持续发展管理	
	2-23 政策承诺	治理篇-一、可持续发展管理	
	2-24 融合政策承诺	治理篇-一、可持续发展管理	
	2-25 补救负面影响的程序	治理篇-一、可持续发展管理	
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	关于本报告 治理篇-三、反商业贿赂及反贪污	
	2-27 遵守法律法规	治理篇-一、可持续发展管理	

	2-28 协会的成员资格	社会篇-一、创新驱动与知识产权保护	
	2-29 利益相关方参与的方法	治理篇-一、可持续发展管理	
	2-30 集体谈判协议	社会篇-五、合规雇佣	
<b>实质性议题</b>			
<b>GRI3:实质性议题 2021</b>	3-1 确定实质性议题的过程	治理篇-一、可持续发展管理	
	3-2 实质性议题清单	治理篇-一、可持续发展管理	
<b>经济绩效</b>			
<b>GRI3:实质性议题 2021</b>	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理	
<b>GRI201:经济绩效 2016</b>	201-1 直接产生和分配的经济价值	关于我们	
	201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	环境篇-一、应对气候变化和能源管理	
	201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	社会篇-五、合规雇佣	
	201-4 政府给予的财政补贴	关于我们	
<b>采购实践</b>			
<b>GRI3:实质性议题 2021</b>	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理	
<b>GRI204:采购实践 2016</b>	204-1 向当地供应商采购的支出比例	社会篇-四、供应链可持续管理	
<b>反腐败</b>			
<b>GRI3:实质性议题 2021</b>	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理 治理篇-三、反商业贿赂及反贪污	
<b>GRI205:反腐败 2016</b>	205-1 已进行腐败风险评估的运营点	治理篇-三、反商业贿赂及反贪污 附录 1: 年度关键绩效-3. 公司治理绩效	
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	治理篇-三、反商业贿赂及反贪污 附录 1: 年度关键绩效-3. 公司治理绩效	
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	治理篇-三、反商业贿赂及反贪污 附录 1: 年度关键绩效-3. 公司治理绩效	
<b>反竞争行为</b>			
<b>GRI3:实质性议题 2021</b>	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理 治理篇-三、反商业贿赂及反贪污	
<b>GRI206:反竞争行为 2016</b>	206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	治理篇-三、反商业贿赂及反贪污 附录 1: 年度关键绩效-3. 公司治理绩效	
<b>物料</b>			
<b>GRI3:实质性议题 2021</b>	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理	

		环境篇-五、循环经济	
GRI301:物料 2016	301-1 所用物料的重量或体积	环境篇-五、循环经济 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
	301-2 所用循环利用的进料	环境篇-五、循环经济 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
	301-3 再生产品及其包装材料	环境篇-五、循环经济 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
<b>能源</b>			
GRI3:实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理 环境篇-一、应对气候变化和能源管理	
GRI302:能源 2016	302-1 组织内部的能源消耗量	环境篇-一、应对气候变化和能源管理 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
	302-2 组织外部的能源消耗量	环境篇-一、应对气候变化和能源管理 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
	302-3 能源强度	环境篇-一、应对气候变化和能源管理 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
	302-4 降低能源消耗量	环境篇-一、应对气候变化和能源管理 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
	302-5 降低产品和服务的能源消耗量	环境篇-一、应对气候变化和能源管理 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
<b>水资源和污水</b>			
GRI3:实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理 环境篇-四、水资源管理	
GRI303:水资源和污水 2018	303-1 组织与水作为共有资源的相互影响	环境篇-四、水资源管理 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
	303-2 管理与排水相关的影响	环境篇-四、水资源管理 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
	303-3 取水	环境篇-四、水资源管理 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
	303-4 排水	环境篇-四、水资源管理 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
	303-5 耗水	环境篇-四、水资源管理	

		附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
<b>排放</b>			
<b>GRI3:实质性议题 2021</b>	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理 环境篇-一、应对气候变化和能源管理	
<b>GRI305:排放 2016</b>	305-1 直接（范围 1）温室气体排放	环境篇-一、应对气候变化和能源管理 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
	305-2 能源间接（范围 2）温室气体排放	环境篇-一、应对气候变化和能源管理 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
	305-3 其他间接（范围 3）温室气体排放	环境篇-一、应对气候变化和能源管理 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
	305-4 温室气体排放强度	环境篇-一、应对气候变化和能源管理 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
	305-5 温室气体减排量	环境篇-一、应对气候变化和能源管理 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
	305-6 臭氧消耗物质（ODS）的排放	环境篇-一、应对气候变化和能源管理 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
	305-7 氮氧化物（NOX）、硫氧化物（SOX）和其他重大气体排放	环境篇-一、应对气候变化和能源管理 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
<b>废弃物</b>			
<b>GRI3:实质性议题 2021</b>	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理 环境篇-三、排放物和废弃物管理	
<b>GRI306:废弃物 2020</b>	306-1 废弃物的产生与废弃物相关重大影响	环境篇-三、排放物和废弃物管理 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	环境篇-三、排放物和废弃物管理 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
	306-3 废弃物的产生	环境篇-三、排放物和废弃物管理 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
	306-4 废弃物的转移处置	环境篇-三、排放物和废弃物管理 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	
	306-5 废弃物的直接处置	环境篇-三、排放物和废弃物管理 附录 1: 年度关键绩效-1.环境绩效	

供应商环境评估			
<b>GRI3:实质性议题 2021</b>	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理 社会篇-四、供应链可持续管理	
<b>GRI308:供应商环境评估 2016</b>	308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	社会篇-供应链可持续管理 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
	308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动	社会篇-供应链可持续管理 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
雇佣			
<b>GRI3:实质性议题 2021</b>	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理 社会篇-五、合规雇佣	
<b>GRI401:雇佣 2016</b>	401-1 新进员工雇用率和员工流动率	社会篇-五、合规雇佣 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
	401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	社会篇-五、合规雇佣 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
	401-3 育儿假	社会篇-五、合规雇佣 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
职业健康与安全			
<b>GRI3:实质性议题 2021</b>	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理 社会篇-六、员工职业健康与安全	
<b>GRI403:职业健康与安全 2018</b>	403-1 职业健康安全管理体系	社会篇-六、员工职业健康与安全 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	社会篇-六、员工职业健康与安全 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
	403-3 职业健康服务	社会篇-六、员工职业健康与安全 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
	403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	社会篇-六、员工职业健康与安全 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
	403-5 工作者职业健康安全培训	社会篇-六、员工职业健康与安全 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	

	403-6 促进工作者健康	社会篇-六、员工职业健康与安全 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
	403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	社会篇-六、员工职业健康与安全 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
	403-8 职业健康安全管理覆盖的工作者	社会篇-六、员工职业健康与安全 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
	403-9 工伤	社会篇-六、员工职业健康与安全 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
	403-10 工作相关的健康问题	社会篇-六、员工职业健康与安全 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
<b>培训与教育</b>			
GRI3:实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理 社会篇-八、员工职业发展与培训	
GRI404:培训与教育 2016	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	社会篇-八、员工职业发展与培训 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	社会篇-八、员工职业发展与培训 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
	404-3 接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比	社会篇-八、员工职业发展与培训 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
<b>多元化与平等机会</b>			
GRI3:实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理 社会篇-九、多元、平等与包容	
GRI405:多元化与平等机会 2016	405-1 管治机构与员工的多元化	社会篇-九、多元、平等与包容 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
	405-2 男女基本工资和报酬的比例	社会篇-九、多元、平等与包容 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
<b>反歧视</b>			
GRI3:实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理 社会篇-九、多元、平等与包容	

<b>GRI406:反歧视 2016</b>	406-1 歧视实践及采取的纠正行动	社会篇-九、多元、平等与包容 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
<b>结社自由与集体谈判</b>			
<b>GRI3:实质性议题 2021</b>	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理 社会篇-五、合规雇佣	
<b>GRI407:结社自由与集体谈判 2016</b>	407-1 结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商	社会篇-五、合规雇佣 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
<b>童工</b>			
<b>GRI3:实质性议题 2021</b>	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理 社会篇-五、合规雇佣	
<b>GRI408:童工 2016</b>	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	社会篇-五、合规雇佣 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
<b>强迫或强制劳动</b>			
<b>GRI3:实质性议题 2021</b>	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理 社会篇-五、合规雇佣	
<b>GRI409:强迫或强制劳动 2016</b>	409-1 具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	社会篇-五、合规雇佣 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
<b>当地社区</b>			
<b>GRI3:实质性议题 2021</b>	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理 社会篇-十、社区发展与社会贡献	
<b>GRI413:当地社区 2016</b>	413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	社会篇-十、社区发展与社会贡献 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
	413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	社会篇-十、社区发展与社会贡献 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
<b>供应链社会评估</b>			
<b>GRI3:实质性议题 2021</b>	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理 社会篇-四、供应链可持续管理	
<b>GRI414:供应链社会评估 2016</b>	414-1 使用社会标准审核的新供应商	社会篇-供应链可持续管理 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
	414-2 供应链中的负面影响及采取的行动	社会篇-供应链可持续管理 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	

<b>客户健康与安全</b>			
<b>GRI3:实质性议题 2021</b>	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理 社会篇-二、产品安全与服务质量	
<b>GRI416:客户健康与安全 2016</b>	416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	社会篇-二、产品安全与服务质量 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
	416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	社会篇-二、产品安全与服务质量 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
<b>营销与标识</b>			
<b>GRI3:实质性议题 2021</b>	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理 社会篇-二、产品安全与服务质量	
<b>GRI417:营销与标识 2016</b>	417-2 涉及产品和服务信息与标识的违规事件	社会篇-二、产品安全与服务质量 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	
<b>客户隐私</b>			
<b>GRI3:实质性议题 2021</b>	3-3 实质性议题的管理	治理篇-一、可持续发展管理 社会篇-三、数据安全与隐私保护	
<b>GRI418:客户隐私 2016</b>	418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	社会篇-三、数据安全与隐私保护 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效	

#### 附录 4：SASB 汽车零部件行业标准索引表

SASB 主题	SASB 编码	指标	类别	单位	数值/对应章节
能源管理	TR-AP-130a.1	能源总消耗量	定量	GJ	环境篇一、应对气候变化和能源管理 附录 1：年度关键绩效-1.环境绩效
		电力百分比	定量	%	环境篇一、应对气候变化和能源管理 附录 1：年度关键绩效-1.环境绩效
		可再生能源百分比	定量	%	环境篇一、应对气候变化和能源管理 附录 1：年度关键绩效-1.环境绩效
废弃物管理	TR-AP-150a.1	生产过程废弃物总量	定量	t	环境篇三、排放物与废弃物管理 附录 1：年度关键绩效-1.环境绩效
		有害废弃物百分比	定量	%	环境篇三、排放物与废弃物管理 附录 1：年度关键绩效-1.环境绩效
		回收百分比	定量	%	环境篇三、排放物与废弃物管理 附录 1：年度关键绩效-1.环境绩效
产品安全	TR-AP-250a.1	召回的车辆数量	定量	/	环境篇二、产品安全与服务质量 附录 1：年度关键绩效-2. 社会绩效
燃料效率设计	TR-AP-410a.1	旨在提高燃料效率或降低排放的产品收入	定量	RMB	环境篇二、产品可持续与生命周期管理 附录 1：年度关键绩效-1.环境绩效
材料采购	TR-AP-440a.1	与关键材料使用相关的风险管理说明	讨论与分析	N/A	环境篇二、产品可持续与生命周期管理 社会篇四、供应链可持续管理
材料效率	TR-AP-440b.1	销售的可回收产品百分比	定量	%	环境篇二、产品可持续与生命周期管理 附录 1：年度关键绩效-1.环境绩效
	TR-AP-440b.2	来自回收或再制造内容的投入材料百分比	定量	%	环境篇二、产品可持续与生命周期管理 附录 1：年度关键绩效-1.环境绩效
竞争行为	TR-AP-520a.1	与反不正当竞争行为法规相关的法律诉讼导致的经济损失总额	定量	RMB	治理篇三、反商业贿赂与反贪污 附录 1：年度关键绩效-3. 公司治理绩效
活动指标	TR-AP-000.A	生产的零件数量	定量	/	关于我们
	TR-AP-000.B	生产的零件重量	定量	t	关于我们
	TR-AP-000.C	制造工厂面积	定量	m <sup>2</sup>	关于我们