

洛阳新强联回转支承股份有限公司

LUOYANG XINQIANGLIAN SLEWING BEARING CO., LTD.



2025年度 可持续发展报告

Sustainability Report 2025

目录

CONTENT

- 01 洛阳新强联回转支承股份有限公司
- 01 关于本报告
- 03 董事长致辞
- 05 走进新强联
- 11 可持续发展治理

17 治理强基 合规正行

- 19 党建引领
- 20 公司治理
- 21 投资者关系管理与股东权益
- 27 商业道德

45 提质增效 协同共赢

- 47 创新驱动
- 53 产品和服务安全与质量
- 60 数据安全与客户隐私保护
- 62 负责任供应链

67 以人为本 赋能共生

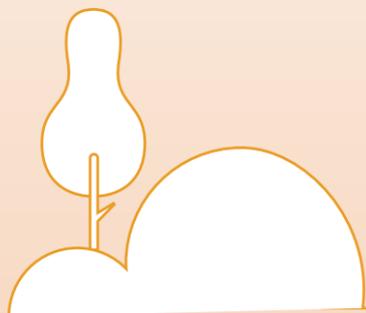
- 69 员工权益保障
- 73 员工培训与发展
- 76 职业健康与安全
- 82 社区公益

31 绿色智造 低碳共生

- 33 应对气候变化
- 36 环境管理
- 41 资源管理
- 44 生态系统与生物多样性保护

附录

- 83 指引索引表
- 86 关键绩效表
- 91 反馈意见表



关于本报告

本报告是洛阳新强联回转支承股份有限公司（以下简称“新强联”“公司”或“我们”）发布的第一份可持续发展报告。本报告依据客观、规范、透明和全面的原则，详细披露了公司2025年度环境、社会与公司治理的实践及绩效。

报告范围

本报告以“洛阳新强联回转支承股份有限公司”为主体，包括下属子公司，除特别说明外，本报告范围与公司年报范围保持一致，发布周期为一年一次。

时间范围

2025年1月1日至2025年12月31日（简称“报告期”）。为增强本报告的对比性和前瞻性，部分内容适当追溯以往年份或具有前瞻性描述。

编制依据

- 深圳证券交易所发布的《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第3号——可持续发展报告编制》
- 《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》
- 中国企业改革与发展研究会《中国企业可持续发展报告指南（CASS-ESG 6.0）》
- 全球报告倡议组织《GRI可持续发展报告标准（GRI Standards）》
- 联合国可持续发展目标（SDGs）
- 《国际财务报告可持续披露准则S1号——可持续相关财务信息披露一般要求》

数据说明

报告使用数据来源包括公司实际运行的原始数据、政府部门公开数据、年度财务数据、内部相关统计报表、第三方问卷调查、第三方评价访谈等。本报告的财务数据以人民币为单位，若与年度报告不一致之处，以年度报告为准。

报告质量保证

公司努力保证报告内容的完整性、实质性、平衡性、可比性等，系统阐述企业在追求发展、经济、生态和社会的理念、制度、行为和绩效。保证本报告内容的客观性、准确性和完整性，不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。希望通过报告的发布，提高公司社会责任管理水平，加强利益相关方沟通，促进公司可持续发展。

释义说明

释义项	释义内容
新强联、公司、我们	洛阳新强联回转支承股份有限公司
圣久锻件	洛阳圣久锻件有限公司
海普森	洛阳海普森高精滚动体有限公司
豪智机械	洛阳豪智机械股份有限公司
新强联重工	新强联（江苏）重工科技有限责任公司
新圣新能源	洛阳新圣新能源有限公司

报告获取

本报告以电子版形式发布，您可以登录公司官网（<https://lyxqlbearing.com.cn/>）或在深圳证券交易所网站（www.szse.cn）和巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）阅读电子版报告。如对报告有疑问和建议，您可以发邮件至xql@lyxql.com.cn或可致电0379-62811096。

意见反馈

如您对本公司的可持续发展有任何意见或建议，欢迎通过下述联系方式反馈意见，帮助我们对报告进行持续改进。

☎ 公司电话：0379-62811096

☎ 公司传真：0379-62811095

🌐 公司网址：www.lyxqlbearing.com.cn

✉ 公司邮箱：xql@lyxql.com.cn

📍 联系地址：河南省洛阳市新安县经济技术开发区洛新园区樱云路8号



董事长致辞

各位朋友，大家好！

时序更替，华章日新。在大型回转支承等高端装备向国产化加速突破的2025年，新强联始终以“开放、包容、合作、共赢”的发展理念，在深耕主业、追求卓越的同时，将社会责任融入发展血脉，用技术创新回应时代命题，用实干担当诠释企业价值。在此，我谨代表公司及全体员工，向长期以来关心支持我们的各界朋友致以诚挚的感谢！

2025年，我们坚守“以精密制造支撑高端装备，以绿色产能助力双碳达成”的发展目标，在社会责任道路上笃定前行。公司技术实力强劲，具备自主研发与产业化能力，已突破多项关键工艺，风电主轴轴承和盾构机主轴轴承等核心产品达到国际先进水平。公司积极响应国家“十五五”发展规划号召，以实际行动筑牢高端装备产业链安全屏障，为风电、盾构机、海工装备等关键领域提供了可靠的轴承产品。

在绿色发展与低碳转型方面，我们将“双碳”目标深度融入生产运营全流程。通过设立子公司生产锻件、滚动体，向产业链上游进行延伸，有效降低物流能耗与碳排放；优化生产设备，使用节能设备与循环用水系统。公司依托风电轴承主业优势，轴承产品配套下游风电机组，为全球能源清洁转型注入强劲动力。子公司新圣新能源积极拓展光伏+储能业务，为各行业客户提供低碳、分布式、数字化的光伏能源解决方案，助力客户向低碳绿色转型。

在产业链共赢与生态共建方面，与上下游伙伴携手构建稳健可持续的产业生态。面对行业机遇，我们不仅稳固与明阳智能、三一重能、远景能源、金风科技、运达股份等核心客户的长期合作，更通过技术共享、产能协同，共同提升产业链整体竞争力。在国际化布局中，公司始终坚持“让强联走向世界 让世界了解强联”公司愿景，积极拓展国际市场，以优质产品与诚信服务赢得国际市场认可，推动轴承品牌走向世界。

在员工成长与价值共享方面，我们始终坚信“人才是企业最宝贵的财富”。我们持续完善人才培养体系，通过搭建校企合作、内部实训、技术攻关的培训模式，让核心技术人才在创新实践中实现价值提升。公司优化薪酬福利与激励机制，推进安全生产标准化建设，为员工打造安全、包容、多元的工作环境，让企业发展成果与员工共享。

在社会担当与公益践行方面，我们主动履行企业公民责任，吸纳残疾人和退役军人和女性职工就业等。聚焦洛阳乡村振兴，推动光伏下乡与农户共建电站，联动樱桃种植户拓展销路，多措并举助力农民增收；积极投身公益事业，组织捐款捐赠等社会公益活动，用实际行动传递温暖与责任。

回望2025年，公司每一份成绩的取得，都离不开客户、供应商、投资者等各界朋友的信任与支持，离不开全体新强联人的拼搏与坚守。展望未来，新强联愿与所有合作伙伴、投资者及社会各界

同心协力，坚守初心、勇毅前行，共同书写精密制造支撑高端装备可持续发展的新篇章，为产业升级与社会进步贡献更大力量！

谢谢大家！

洛阳新强联回转支承股份有限公司

董事长：肖争强

走进新强联

公司简介

洛阳新强联回转支承股份有限公司(以下简称“新强联”)成立于2005年,2020年7月公司在深圳证券交易所创业板上市(简称“新强联”,股票代码“300850”),坐落于九朝古都河南省洛阳市新安县经济技术开发区洛新园区,是国家高新技术企业。公司致力于推进风电轴承国产化替代进程,主要产品涵盖风电主轴轴承、偏航轴承、变桨轴承、海工装备起重机回转支承、盾构机轴承及关键零部件、齿轮箱轴承及零部件、风电锁紧盘、风电高速联轴器,以及回转支承滚动体、回转支承保持架和工业锻件等。公司以轴承产品研发、制造、销售为主,服务于风力发电、海工装备、盾构机设备等行业。

在产品布局方面,公司风电轴承产品覆盖风电主轴轴承、偏航轴承、变桨轴承、齿轮箱轴承,以及风电机组的关键零部件,市场地位居于行业前列;海工装备领域,公司自主研发的全回转浮式起重机用整体式回转支承、风电安装船用剖分式回转支承等产品,技术水平达到行业领先水准,成功打破国外长期以来的技术垄断,市场地位优势突出;在盾构机轴承方面,公司先后在超大型盾构机主轴承和关键零部件领域实现了多项重大突破,与行业头部客户建立起稳固且深度的合作关系。

技术研发方面,公司及下属子公司拥有专利160项,其中发明专利33项,参与制定“滚动轴承—盾构机主轴承”国家机械行业标准,并凭借“盾构机系列主轴承研制与应用”项目获得“中国机械工业科学技术奖”二等奖。代表性成果包括直径14米级超大型盾构机主轴承、12MW海上抗台风型主轴承、3,500t起重机用18米级剖分式三排圆柱滚子回转支承等,多项产品技术获评国际先进水平。公司先后荣获“国家知识产权优势企业”“河南省制造业单项冠军企业”“河南省创新龙头企业”等荣誉,彰显了其技术实力与行业影响力。

面向国内,走向世界,新强联始终紧跟国家重点培育和发展的战略性新兴产业,积极研发高端装备配套产品,持续推进产品结构优化升级,凭借卓越的技术、品质与服务,在经济全球化和“一带一路”战略实施大背景下,以开放、包容、合作、共赢的发展理念,不断推动着企业向国际化纵深进军!

企业文化



愿景

让强联走向世界
让世界了解强联



使命

创新成就未来



价值观

以市场为导向
以客户为中心
求真务实 合作共赢



质量方针

客户满意是新强联
永恒的追求



发展历程

初具雏形，精彩启程

2005-2011

- 2005年8月，洛阳新强联回转支承有限公司成立，总部落户河南洛阳洛阳市新安县经济技术开发区洛新园区，聚焦大型回转支承产品研发制造销售。
- 2008年，成功为法国POMA索道公司供应摩天轮轿厢用薄壁回转支承，同时为日本IHI品牌配套船用吊机回转支承，实现海外高端市场零的突破。
- 2009年，投资2亿元建成风电轴承生产线，还研制出当时国内最大外径6,210mm三排式回转支承，更成功切入盾构机领域，为中铁装备供应的盾构机用转盘轴承正式交付，奠定了在高端装备配套领域的基础地位。
- 2011年，2MW直驱式风力发电机三排圆柱滚子主轴承研制成功并装机运行，标志着公司在风电核心部件领域实现技术突破。

锐意进取，铸就品牌

2012-2019

- 2012年1月16日，取得洛阳市工商行政管理局核发的《企业法人营业执照》，洛阳新强联回转支承股份有限公司正式设立，标志着公司股份制改革圆满落地。
- 2013年，投资建成的洛阳圣久锻件有限公司正式投产，实现锻件自主供应，为后续成本控制与产能保障奠定基础。
- 2017年，中国最大直径三排圆柱滚子回转支承研制成功，直径达10米。
- 2018年，获批成立“河南省大功率海上风电主轴承工程研究中心”。
- 2019年，成功开发中碳合金钢无软带中频淬火技术。

精益求精，鸿图大展

2020-2025

- 2020年，新强联在深圳证券交易所创业板成功上市，首次公开发行股票，募集资金主要用于2.0MW及以上大功率风力发电主机配套轴承建设项目以及补充流动资金。成为公司发展的重要里程碑，在资本赋能下进入规模化扩张与全球化布局新阶段。
- 2021年8月，公司向特定投资者发行股票，募集资金主要用于3.0MW及以上大功率风力发电主机配套轴承生产线建设项目、研发中心建设项目以及补充流动资金。
2021年12月，公司收购洛阳豪智机械有限公司，公司正式布局风电联轴器与锁紧盘领域，实现风力发电机组关键零部件业务的战略突破。
- 2022年，公司向不特定对象发行可转换公司债券，募集资金主要用于齿轮箱轴承及精密零部件项目以及补充流动资金。
- 2023年，参与制定“滚动轴承—盾构机主轴承”国家机械行业标准。
2023年4月，成立新强联（江苏）重工科技有限责任公司，主要生产用于海上大型风机及配套海工装备、大型盾构机的核心精密装备。
2023年，交付直径Φ8.01米盾构机主轴承，结束我国不能制造超大型盾构机主轴承的历史。

- 9月，公司向特定对象发行股份及支付现金购买资产并募集配套资金，本次交易完成后，圣久锻件将从上市公司的控股子公司变为全资子公司。
公司全面搭建数字化管理平台，对公司内部管理及制造生产等场景进行数字化建设。
- 2024年2月，成立洛阳海普森高精滚动体有限公司，成功实现滚动体的自供，进一步实现成本控制和质量保障。同时成立洛阳达芬奇精密轴承有限公司，主攻齿轮箱轴承领域的研制生产。
2024年，成立洛阳新强联进出口有限公司，专注于开拓境外市场。
成功研制直径14米级超大型盾构机用主轴轴承，获得河南省机械工程学会的科学技术成果鉴定证书，填补国内空白。
7月，下线3,500t起重机用直径18米级剖分式三排圆柱滚子回转支承，达到国际先进水平。
- 2025年10月，《特大型转盘轴承关键技术研发与产业化》项目获得中国机械工业联合会和中国机械工程师学会联合颁发的科技进步奖二等奖。
12月，公司拟申请向特定对象发行股票，募集资金主要用于6MW及以上大功率风电主轴承、偏航变桨轴承及零部件建设项目以及补充流动资金。

公司荣誉



2025年河南省首台(套)重大技术装备认定

序号	制造企业	装备名称
39	洛阳长隆能源科技有限公司	多晶硅之硅炉
40	洛阳蓝创光电制造有限公司	600mm 高功率紫外气态式连续激光光源
41	洛阳新强联回转支承股份有限公司	3500吨起重机用直径11米分割式二排滚子回转支承 (LZ-3500-1700-02-FP)
42	洛阳沃拓达科技有限公司	移动式平衡重吊钩系统
43	洛阳康盛电机技术有限公司	电驱输送机 (130V, 600V)
44	洛阳瑞光轴承科技有限公司	人形机器人谐波交叉滚子轴承 (HRAL-1000)

金风科技绿色供应奖杯



序号	企业名称	装备名称	装备类别
1	河南新联达机械制造有限公司	新型	机械行业专用设备
2	中德机械装备有限公司	新型	机械行业专用设备
3	河南德力机械有限公司	新型	机械行业专用设备
4	许昌市德力机械有限公司	新型	机械行业专用设备
5	许昌市德力机械有限公司	新型	机械行业专用设备
6	许昌市德力机械有限公司	新型	机械行业专用设备
7	许昌市德力机械有限公司	新型	机械行业专用设备
8	许昌市德力机械有限公司	新型	机械行业专用设备
9	许昌市德力机械有限公司	新型	机械行业专用设备
10	许昌市德力机械有限公司	新型	机械行业专用设备

河南省创新龙头企业



科技进步奖二等奖



“河南省机械工业科学技术奖”一等奖



国家知识产权优势企业



东方电气2025战略合作伙伴



明阳智能 2025年度创新优秀奖



明阳智能 2025年度战略供应商



金风科技2025年度优秀创新奖



金风科技2025年度高价值创新成果奖

2025大事记



- 2月13日，河南省科学技术厅发布《关于公布河南省创新龙头企业名单的通知》文件，其中公司被评为河南省创新龙头企业（有效期三年2025年-2027年）。
- 中国中铁工程装备集团盾构制造有限公司授予公司“2024年度优秀供应商”荣誉。



2024年度洛阳市装备制造业十大标志性高端装备名单发布，洛阳新强联回转支承股份有限公司“直径14米级超大型盾构机主轴轴承(Ø7.6m)”获评“2024年度洛阳市装备制造业十大标志性高端装备”，已是公司连续第二年获评该称号。



序号	装备名称	产品用途
1	超大型盾构机主轴轴承	用于大型盾构机
2	超大型盾构机主轴轴承	用于大型盾构机
3	超大型盾构机主轴轴承	用于大型盾构机
4	超大型盾构机主轴轴承	用于大型盾构机
5	超大型盾构机主轴轴承	用于大型盾构机
6	超大型盾构机主轴轴承	用于大型盾构机
7	超大型盾构机主轴轴承	用于大型盾构机
8	超大型盾构机主轴轴承	用于大型盾构机
9	超大型盾构机主轴轴承	用于大型盾构机
10	超大型盾构机主轴轴承	用于大型盾构机

10月17日，公司发行的“强联转债”（债券代码：123161）在深交所摘牌。因触发提前赎回条件，“强联转债”于9月26日起停止交易，全部赎回完成后，已无“强联转债”继续流通或交易。

2月8日，“风力发电机组三排圆柱滚子主轴轴承”被中国专利保护协会认定为专利密集型产品，其中发明专利8项，实用新型专利8项。



2月26日，中国轴承工业协会在洛阳组织专家对新强联“海上大功率风力发电机主轴轴承关键技术研究与应用”成果进行了鉴定，专家组认为“该项目拥有自主知识产权，在大功率海上风电主轴轴承关键共性技术方面创新性强，整体技术达到国际先进水平。”

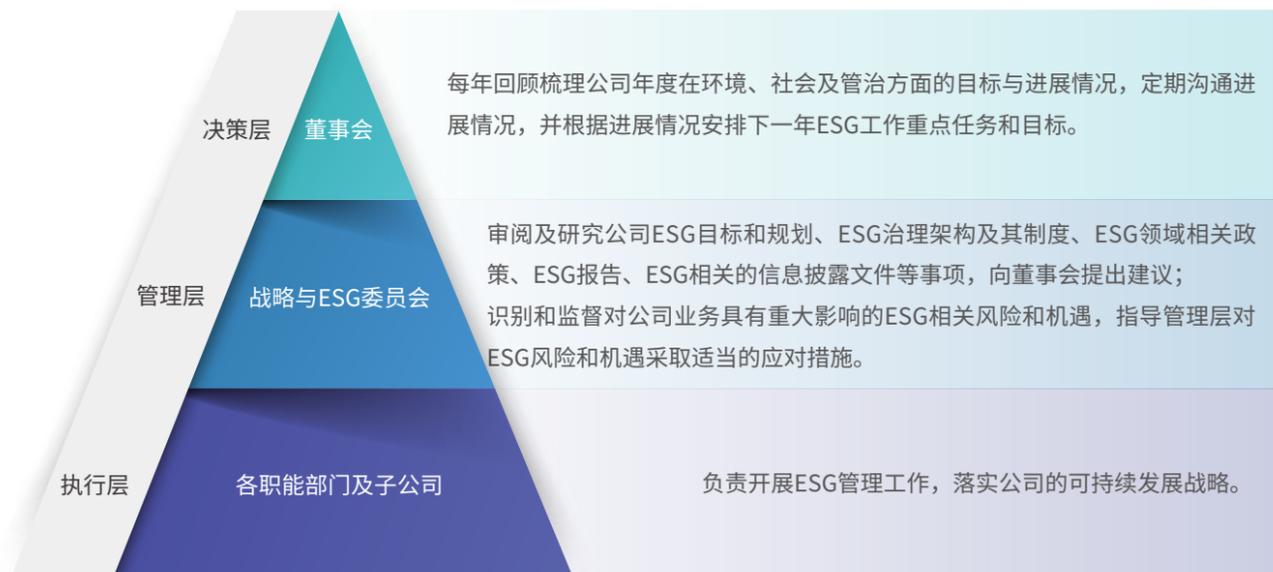


9月11日，公司的“3,500吨起重机用直径18米级剖分式三排圆柱滚子回转支承”装备被河南省工业和信息化厅、河南省财政厅认定为2025年河南省首台(套)重大技术装备。

可持续发展治理

为进一步推动公司可持续发展，强化战略协同，公司董事会下设战略与ESG委员会，将ESG治理理念与企业实际深度融合，构建既符合国际标准又具有公司特色的治理模式。

公司构建“决策层-管理层-执行层”三级ESG治理架构，各层级职责明晰。公司通过董事会的战略决策主导、战略与ESG委员会的统筹布局与协调，以及各部门和子公司的具体任务落地执行，打造出紧密联动、高效协同的治理链路，优化了自上而下的责任传导与监督体系，有效规范ESG工作的管理。同时，公司会定期与外部专家就重点议题开展专项交流与业务优化跟踪，稳步推进公司的ESG治理实践。



ESG培训

公司始终将ESG管理视为实现可持续发展的核心战略支撑，高度重视ESG体系建设与实践落地。为深化全员对ESG理念的认识理解，凝聚发展共识，推动各项工作合规有序开展，公司定期组织开展ESG专题培训，特邀行业专业讲师参与，为公司契合政策导向、满足市场及客户需求、吸引绿色资本、提升品牌形象筑牢基础，助力公司在践行社会责任的同时，实现高质量、可持续的长远发展。

案例 ESG赋能长远发展——新强联专题培训实践案例

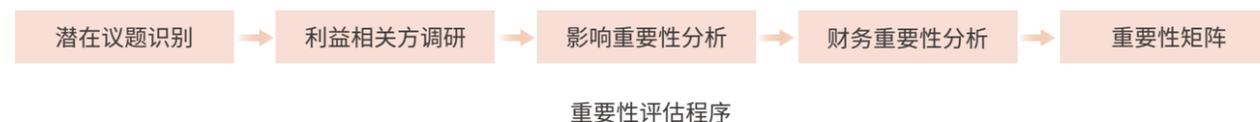
为推动可持续发展战略落地、满足海内外客户供应链ESG合规需求、深化全体人员对环境、社会及治理（ESG）工作的理解与实践，2025年12月10日，公司聘请外部专家召开ESG专题培训会议。参会人员涵盖公司多个核心部门及子公司的20余位负责人。此次培训有效地加强了公司的管理层与执行层对ESG的管理与认知，助力提升品牌形象，为公司ESG信息披露、长远发展及社会责任践行奠定了坚实基础。



ESG培训现场

双重重要性分析

公司重视ESG议题及其双重重要性的管理与评估，定期执行重大性议题识别与分析。公司依据《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》，参照全球报告倡议组织（GRI）准则、主流评级机构标准（MSCIESG评级等）、可持续性会计准则委员会（SASB）标准等，定期以内部ESG工作小组讨论、外部咨询、利益相关方问卷调查等方式对年度实质性议题进行整理和汇总，并结合风电设备零部件行业特点，对各个议题的“影响重要性”和“财务重要性”进行分析和确认，对识别出的实质性议题进行双重重要性排序，形成双重重要性议题矩阵，推动公司ESG战略发展。



潜在议题识别

公司首先从《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》提出的21个议题出发，结合适用于新强联的其他可持续发展信息披露标准、行业标准与同业分析，梳理出与公司相关的可持续发展议题，形成符合公司战略目标的ESG议题清单。

利益相关方调研

除日常经营中与各利益相关方的沟通之外，公司还采用了问卷调查的方式向董事会成员、职能部门负责人及子公司负责人、员工、供应商、客户等各类利益相关方进行了调研，衡量利益相关方对每个议题的关注度及看法。我们共回收了170+份有效问卷。

影响重要性分析

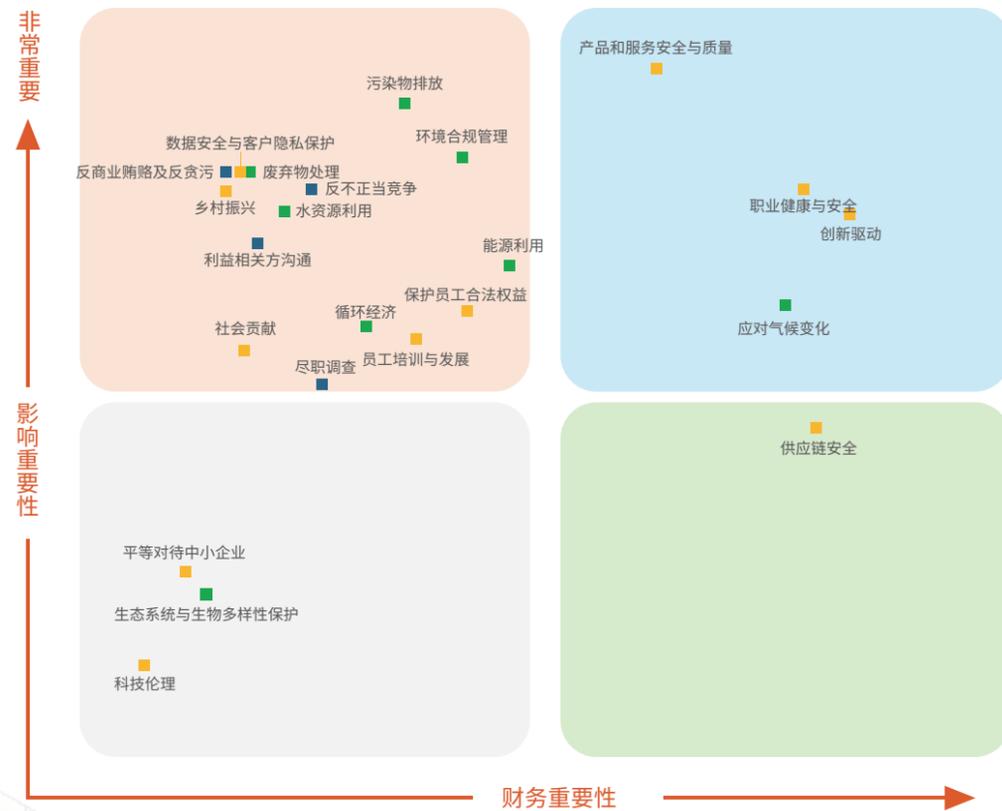
通过对问卷调查结果进行分析，我们从各议题的被关注程度、影响规模、影响范围等方面，对其影响重要性进行了排序。



双重重要性矩阵

通过对影响重要性和财务重要性的分析结果进行整合，公司绘制了双重重要性议题矩阵，其中，具有双重重要性的议题包括：应对气候变化、产品和服务安全与质量、供应链安全、创新驱动、职业健康与安全等议题。

双重重要性议题矩阵



利益相关方沟通

新强联关注客户、股东、员工、供应商、政府、社区等利益相关方的权益，系统收集并有效回应其在环境、社会、治理相关领域的重要关切。

利益相关方	关注内容	沟通渠道及频率
股东	合规经营 商业道德 内部控制 科技创新 环境合规 社会责任	股东会（每年及不定期） 业绩说明会（每年） 年报/半年报/季报（定期） 其他临时公告（不定期） 投资者交流会（不定期） 互动易（实时） 投资者热线、邮箱及官方网站（不定期）
政府/监管机构	依法纳税 社会责任 环境合规 应对气候变化	定期报告及临时公告披露（不定期） 监管考核（每年） 电话与邮件（不定期）
客户	产品质量 数据安全 科技创新 可持续供应链 客户服务质量 环境合规	现场沟通（不定期） 客户满意度调研（定期） 电话和邮件（不定期）
员工	员工福利 职业健康安全 人才发展 多元化与平等	职工代表大会（每年） 面对面沟通（不定期） 员工满意度调查（年度）
社区及公益组织	社会责任 环境合规 职业健康安全	公益捐赠（每年及不定期） 交流互访（不定期）
供应商	可持续供应链 廉洁供应链 产品质量	商务拜访（不定期） 电话与邮件沟通（不定期）
行业协会及科研组织	科技创新 职业健康安全	行业会议（不定期） 实地考察（不定期）
媒体	社会责任 合规经营	媒体采访（不定期） 电话和邮件（不定期）

可持续发展目标

新强联追求公司可持续经营，响应联合国可持续发展目标（SDGs），将公司发展与SDGs紧密结合，致力于自身可持续发展，贡献全球可持续发展进程。

1 社区公益

对慈善机构和体育赛事捐款、并扶持地方特色产业。

3 职业健康与安全

通过EHS制度、落实四级管控责任、开展风险分级管控与隐患治理，定期组织安全培训、应急演练及职业健康体检、并规范危险化学品及相关方职业安全。

5 社区公益

维护女性员工合法权益，坚持同工同酬。

6 水资源利用

通过生产用水循环复用、清洗液回收、生活污水达标排放及排查浪费隐患，构建全流程水资源管控体系，实现发展与生态保护双赢。

7 资源管理

通过节能改造、清洁能源推广，打造绿色运营模式，实现能源的高效利用。

8 员工培训与发展

通过分层分类的培训提升技能，并设立管理、技术等五大职系，确保员工拥有广阔的发展空间。

创新驱动

构建高水平、开放式科技创新平台和综合创新体系，通过自主研发、合作研发等方式开展技术创新研究与关键技术攻关，取得一批先进、拥有自主知识产权的成果，将科技成果切实转化为新质生产力。

员工权益保障

不因宗教、国籍、婚姻状况、性别和残疾状态等，拥抱并接受员工的多元化。

产品和服务安全质量

针对公司产品实施分层环保包装、工装回收复用及标准化装车等措施，实现物料高效利用、安全管控与绿色循环。

资源管理

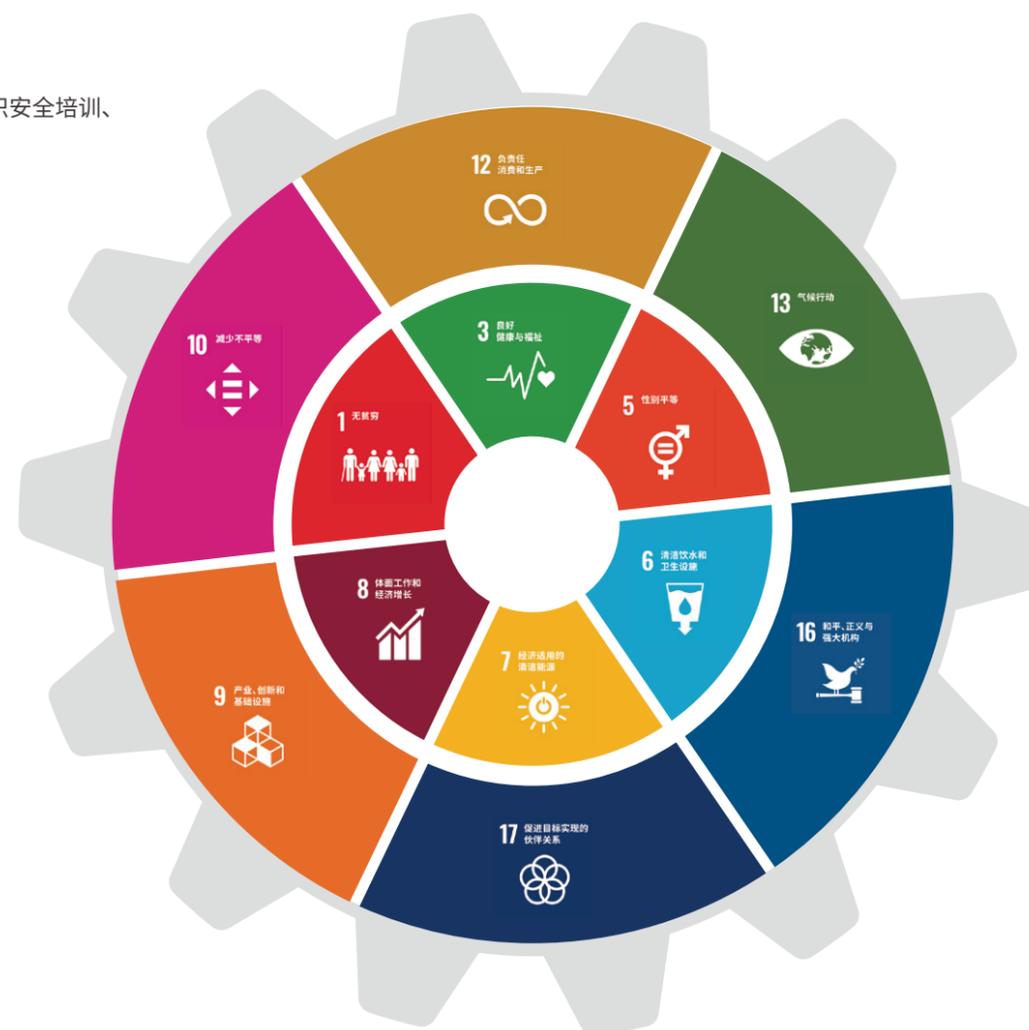
持续强化温室气体减排，积极发展可再生能源，加快构建低碳价值链；明确温室气体减排、可再生能源应用、低碳价值链构建等核心承诺。

商业道德

以内部廉洁制度、员工承诺、风险评估及供应商廉洁条款规范行为，筑牢商业道德防线。

创新驱动

与国内国外合作伙伴、高等院校、科研机构等建立密切的合作关系，共同促进行业可持续发展。



治理强基 合规正行

19

党建引领

20

公司治理

21

投资者关系管理与股东权益

27

商业道德



党建引领

组织建设

新强联始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，将党的领导深度融入公司治理各环节、内嵌到企业发展全过程，以高标准、规范化的组织建设筑牢党建工作根基，为企业践行可持续发展理念、实现高质量发展提供坚实政治保障和组织保障。同时，公司持续健全完善党建工作制度体系，围绕党组织议事规则、党员发展与教育管理、党风廉政建设等关键领域，细化制度条款、明确工作标准、规范执行流程，通过制度化建设固化党建工作成果，确保党组织“把方向、管大局、保落实”的领导作用得到充分发挥，推动党建工作与公司治理机制有机融合、协同发力，以党建“软实力”赋能企业发展“硬支撑”。



公司党支部组织架构图

党建实践

报告期内，公司党支部扎实推进各项党建工作，公司党建实践聚焦理论学习与实践落地，全面落实上级党组织决策部署，通过常态化学习强化党员思想引领，提升党组织凝聚力与战斗力。在实践活动方面，公司通过一系列党建实践活动，有效地促进了党建工作与生产经营、社会责任履行的有机结合，为公司可持续发展注入红色动力。

案例 “传承红色基因、勇担发展使命” 主题党日

2025年7月4日，公司党支部组织党员前往洛阳习仲勋纪念馆参观学习，感悟老一辈无产阶级革命家坚定的理想信念、顽强的奋斗精神和崇高的革命情怀。同时，公司党员围绕习近平总书记河南考察时的重要讲话精神开展专题学习研讨。活动最后，全体党员庄严地重温了入党誓词，表达对党的忠诚和为共产主义事业奋斗终身的坚定决心。



主题党日图片

公司治理

治理结构

公司严格按照《公司法》《证券法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》及其他有关规定，制定《洛阳新强联回转支承股份有限公司章程》及其他配套内控制度，完善公司内部法人治理结构，健全内部管理制度，规范公司行为。公司明确决策、执行和监督等各方面的职责权限，建立了由股东会、董事会和管理层组成的公司治理架构，形成权责清晰、运作规范的分工与约束机制。

公司治理结构以股东会为最高权力机构，行使选举董事、审批利润分配、增减资、合并分立等职权，普通决议需过半数通过，特别决议需三分之二以上通过。董事会为决策机构，由7名董事（含1名职工代表董事）组成，董事长由董事会过半数选举产生，下设审计、战略与ESG、提名、薪酬与考核等专门委员会，独立董事需保持独立性并履行特别职权。高级管理人员（总经理、副总经理等）由董事会聘任，负责日常经营管理。

股东会

公司股东会分年度与临时两类，召集人应当在年度股东会召开二十日前、临时股东会召开十五日以公告方式通知各股东。制度规定股东可通过现场+网络方式表决，关联股东回避、中小投资者表决单独计票，普通决议与特别决议分别按对应表决权比例通过，会议需聘请律师出具法律意见。会后决议及法律意见及时公告，会议记录由董秘整理归档且保存期不少于十年，整套制度保障了股东会规范高效运行。报告期内，公司股东会运作规范、决策高效，有效保障了股东的合法权益，为公司的稳定发展与ESG战略的落地提供了坚实的决策支撑。



董事会

公司董事会严格遵循《董事会议事规则》及相关法律法规要求规范运作，作为公司决策机构，由七名董事组成（含职工代表董事一名、独立董事三名），设董事长一人并由全体董事过半数选举产生，通过定期会议与临时会议履行决策职责，保障公司经营管理与战略发展的科学决策。



董事会专门委员会

公司设立审计、战略与ESG、提名、薪酬与考核四大专门委员会，均制定对应工作细则。



专门委员会设置情况

专门委员会	独立董事占比
战略与ESG委员会	1/3
审计委员会	2/3 (独董担任召集)
提名委员会	2/3 (独董担任召集)
薪酬与考核委员会	2/3 (独董担任召集)

董事会多元化构成

公司董事会的构建充分考量了战略发展需求与多元化选任原则，在专业背景构成、年龄结构等多维度上，通过持续优化成员结构，以不断提升董事会的决策质量与效能。



董事会多元化构成

董事会独立性

公司高度重视独立董事在公司治理中的关键作用，已依据《关于上市公司独立董事制度改革意见》《上市公司独立董事管理办法》《上市公司治理准则》等法律法规，制定了《独立董事工作制度》，通过制度化建设明确独立董事的职责、履职方式与保障措施，以充分发挥其独立性与专业优势，有效提升公司治理水平与决策科学性。

公司严格遵循独立性要求及任职资格标准，截至报告期末，董事会中的独立董事为3人，占比为七分之三。现任独立董事分别为会计、法律及工程技术领域的专业人士，具备履行职务所必需的知识与经验。

报告期内，独立董事勤勉履职，通过出席董事会会议、参与专门委员会工作、发表独立意见、进行现场考察等多种方式，全面深度参与公司治理。同时，独立董事在董事会下设的审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会以及战略与ESG委员会等专门委员会中承担重要职责，尤其在审核财务信息、监督内部控制、遴选董事及高级管理人员、制定薪酬政策等方面提供了专业监督与建议。

董高薪酬管理

公司坚持责权利相结合、市场化适配及与公司长远利益绑定的薪酬管理理念，持续优化完善董高薪酬管理体系。根据董事会审定的《董事和高级管理人员薪酬管理制度》《董事会薪酬与考核委员会工作细则》等规定，董高薪酬方案由薪酬与考核委员会制定、审查并提出建议，其中，非独立董事薪酬方案和独立董事的津贴标准经董事会、股东会审议通过后实施，而高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明。

董高薪酬管理体系

公司以“匹配公司规模与业绩、体现岗位价值与贡献、保持市场竞争力、契合长远发展”为核心原则，构建了规范透明的董高薪酬管理体系。依据《董事和高级管理人员薪酬管理制度》，薪酬管理由薪酬与考核委员会统筹负责，制定考核标准并开展考核工作，人力资源部、财务中心等部门配合实施。薪酬结构聚焦核心激励与保障，薪酬标准根据公司经营效益、市场薪酬变动及经营战略调整。

薪酬与可持续发展

公司高度重视可持续发展与经营管理的深度融合，未来将持续推动高管人员考核体系与环境、社会及治理（ESG）相关目标的衔接。公司计划逐步在高管KPI中纳入更多与可持续发展相关的考核维度，通过薪酬激励引导高管聚焦长期价值创造，推动公司在追求经济效益的同时，重视生态环境保护、员工权益保障及社会贡献。

投资者关系管理与股东权益

公司高度重视投资者关系管理与股东权益保护，严格遵循《证券法》《上市公司信息披露管理办法》等相关法律法规和《洛阳新强联回转支承股份有限公司章程》的要求，通过健全信息披露制度、规范沟通机制、保障股东参与权等方式，构建透明、公平、高效的投资者关系体系，切实维护全体股东尤其是中小股东的合法权益。

信息披露

公司制定《信息披露事务管理制度》，明确信息披露需遵循真实、准确、完整、及时、公平的基本原则，覆盖定期报告、重大事件、关联交易等各类应披露信息的范围与标准。管理流程上，由董事会统一领导信息披露工作，明确各信息披露义务人的职责，重大信息经董事会决议或相关审批程序后，通过深圳证券交易所网站（www.szse.cn）或巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）及时披露公告。股东沟通方面，通过信息披露公告、股东会、投资者咨询电话等渠道，保障股东及时获取公司经营及治理相关信息，确保沟通的规范性与有效性。

资本市场舆情管理

公司建立了规范的资本市场舆情管理机制，将相关管理要求贯穿于《投资者关系管理制度》《市值管理制度》《舆情管理制度》等制度文件中。公司成立应对舆情处理工作领导小组（以下简称“舆情工作组”），由董事长任组长，董事会秘书担任副组长，统一领导公司应对各类舆情的处理工作。董事会办公室作为执行部门，牵头开展日常舆情监测，信息采集范围涵盖公司及子公司官方网站、微信公众号、网络媒体、电视台、广播电台、微信、微博、互动易问答、论坛、股吧等各类型互联网信息载体，及时捕捉可能影响投资者决策或公司股票交易的舆情动态。

公司将舆情信息分为重大舆情和一般舆情。对于一般舆情，由董事会秘书、证券事务代表根据具体情况灵活处置；发生重大舆情时，舆情工作组组长将视情况召集会议，就应对工作做出决策和部署，启动应急措施。具体措施包括：迅速调查了解事件真实情况；及时与刊发媒体沟通，防止事态发酵；加强与投资者沟通，充分发挥投资者关系互动平台作用，做好疏导化解工作；根据需要通过巨潮资讯网等渠道发布澄清公告。对于编造、传播公司虚假信息或误导性信息的媒体，公司将采取发送《律师函》、诉讼等措施制止侵权行为。

案例 “舆情管理培训会”

2025年11月，公司组织开展了舆情管理培训会，通过理论授课、案例剖析与实操演练相结合的形式，有效提升了团队舆情应对的专业能力，为公司高质量发展筑牢舆论安全屏障。



舆情管理培训会现场

公司建立了完善的投资者关系管理制度体系，以《投资者关系管理制度》为核心，明确了投资者关系管理的合规性、平等性、主动性和诚实守信原则，规范了沟通内容、方式、组织实施及档案管理等全流程要求。制度明确董事会秘书为投资者关系管理负责人，董事会办公室作为执行机构配备专门工作人员，统筹开展投资者沟通、诉求处理、渠道维护等工作，同时要求定期对相关人员进行系统培训，确保履职专业性。

报告期内，公司通过多渠道、多形式开展投资者沟通活动。



关键绩效

报告期内

接待投资者活动次数

15次

接待投资者现场调研次数

10次

接待投资者现场调研人数

88人

举办投资者开放交流会

1次

接听投资者电话次数

520条

在互动易解答投资者问题数量

44次

投资者邮箱咨询回复数量

64次

案例 特定对象调研活动

2025年10月23日，公司组织线下+线上结合的特定对象调研与现场参观活动，董事长、董事会秘书等核心管理人员参与交流，就公司产能、产品优势等投资者关心的问题进行了详细解答。



活动现场



股东回报

公司高度重视股东权益保护与长期回报，建立了多层次的股东回报相关制度体系。其中，《洛阳新强联回转支承股份有限公司章程》明确了利润分配的原则、形式、决策程序及现金分红条件与比例要求，为股东回报提供根本制度保障。《累积投票制实施细则》通过规范董事选举投票机制，保障中小股东参与公司治理的权利。同时，《洛阳新强联回转支承股份有限公司章程》规定了股份回购的适用情形与决策程序，为公司通过股份回购回报股东提供合规依据。

报告期内，公司严格按照相关制度要求，持续以现金分红形式回报股东，近三年分红情况如下表所示：

年份	每股现金分红（单位：元/股）	派现总额（含税）（万元）	占合并报表中归属于公司股东净利润的比例（%）
2023年	0.104	3,730.92	9.95
2024年	0.092	3,300.45	50.48
2025年（拟派）	0.295	12,215.53	14.93

风险管理

公司制定《内部控制评价管理办法》，构建覆盖公司治理、人力资源管理、财务管理、采购销售、生产研发、安全环保等全业务链条的系统化风险管控体系，明确全面性、重要性、客观性及以风险为导向的四大核心原则，建立董事会主导、审计委员会监督、审计部执行、各单位协同参与的风险管理组织架构，层层压实风险管控责任。内控评价工作围绕内部环境、风险评估、控制活动等五大要素，通过多种科学方法全面排查风险，精准识别设计与运行缺陷，并按重大、重要、一般三级标准分类认定。同时针对各类缺陷制定专项整改方案，明确责任与时限，形成“评估-识别-整改-监督”的闭环管理机制，持续优化内控有效性，为公司合规经营与可持续发展提供坚实保障。

公司定期开展风险管理专题培训，覆盖各层级岗位员工，持续强化全员风险防范意识。

案例 内部风险控制专题培训

2025年12月30日，公司联合大华会计师事务所开展内部风险控制专题培训，内容涵盖内控体系建设、审计重点及常见缺陷案例等，有效提升了员工风险管理意识，为报告期内控审计工作的有序高效开展奠定了基础。



培训现场

合规经营

公司坚守合规经营底线，健全全流程合规管理体系，确保各项业务规范运营、合法合规。同时积极践行行业责任，推动产业链合规协同，助力构建良性经营生态。

报告期内，公司聚焦合规风险防控核心需求，定期开展法律培训，致力于提升员工及管理者对法律知识的理解与应用能力。

案例 《民法典合同编》专题培训

报告期内，公司组织法务人员、合同管理人员、采购销售及中高层管理者等关键岗位员工，开展《民法典合同编》专题培训，采用“讲座+案例分析+互动问答”形式普及合同法律知识，帮助学员系统掌握合同订立、履行等关键环节法律要点，提升合同风险防控与跨部门协同能力，为公司合规经营筑牢基础。



法规培训现场

税务管理

为规范税务管理，防范税务风险，公司制定《税务管理办法》，明确合法性、规范性、效率性及风险控制四大原则，搭建由财务中心统筹、专职税务人员负责的管理架构，覆盖税务登记、纳税申报、资料保管等全流程管控。

公司落实多项关键措施，以有效防范税务风险，维护良好的税务形象与合规经营态势。

聘请专业税务师事务所开展年度审计及所得税汇算清缴，确保申报数据真实合规；

常态化组织财务人员参与内部培训及事务所季度专项培训，及时跟进税收法规更新；

紧盯金税四期风险指标逻辑，完善管控要点，上线发票云系统实现发票全生命周期数字化、智能化管理；

严格规范税务资料管理，按规定分类留存完税凭证、申报报表等文件，确保档案完整可追溯。

关联交易

公司制定《关联交易管理办法》，系统界定关联人范围、关联交易事项类型，为交易全流程规范提供制度支撑。公司严格执行关联董事、关联股东回避表决机制，建立分层级审议与信息披露流程，对不同金额的关联交易设定差异化审批标准，通过制度化管控与全流程规范，保证公司与关联人之间的关联交易符合公平、公正原则，切实维护全体股东特别是中小股东的合法权益。

商业道德

反商业贿赂及反贪污

反腐败管理体系

为营造风清气正工作环境、建设廉洁高效队伍、树立良好企业形象及促进公司稳健经营，公司制定《廉洁管理十条规定》等内部管理制度，公司明确了董事会为反舞弊领导机构、审计部为常设执行机构，制度中明确严禁利用职务侵占公司财产、商业贿赂、收受贿赂、泄露公司机密、弄虚作假等各类违规行为，全体员工应遵守相关规定并接受监督检查。公司部分关键岗位员工要求签署《反商业贿赂承诺书》等文件。

反腐败风险管理

公司依据中国证监会《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》《内部审计制度》《反舞弊与举报管理规定》《廉洁管理十条规定》等有关规定，审计部定期开展内部反腐败风险评估工作。报告期内，公司未发生贪污、贿赂、勒索、欺诈等重大法律诉讼案件及事件。

商业伙伴廉洁管理

公司致力于打造廉洁供应链，通过签订《供应商合作协议》中约定廉洁从业条款等措施，确保供应商行为符合商业道德规范，从源头预防和遏制供应商违纪、违规及违法行为发生。公司明确要求供应商在业务活动中必须遵守相关法律法规，杜绝任何形式的贿赂和不正当竞争行为。

反腐败教育

为提升全体员工的商业道德意识，公司开展多层次、多形式的培训与宣传活动。

案例 “恪守职业操守 防范廉洁风险” 反腐败专题培训

2025年12月22日，新强联人力资源部组织开展了“恪守职业操守 防范廉洁风险”反腐败主题培训。此次培训采用理论培训形式，由审计部、行政部相关人员担任讲师，参训对象涵盖各子公司负责人、厂区负责人、部门负责人及其他有意愿人员。培训内容聚焦廉洁风险及案例分析等核心模块。此次培训成功帮助参训学员树立了廉洁防范意识，达成了预期培训目标。



廉洁培训现场



关键绩效

报告期内

公司积极组织反贪污、反垄断培训，覆盖员工共计

1,436 人

时长共计

5,744 小时

新强联董事及高级管理人员参加反腐败培训共

8 人

总培训时长

8 小时

公司要求部分关键岗位共计

80 余人签署廉洁协议等有关商业行为书

举报与举报人保护

公司秉持“惩防并举、重在预防”原则，制定《反舞弊与举报管理规定》。构建了涵盖组织机构、舞弊界定、预防控制、举报调查、补救处罚的全流程反舞弊管理体系。公司详细界定了损害公司经济利益与谋取公司不当经济利益两类舞弊行为的具体情形，且通过倡导诚信企业文化、开展舞弊风险评估、健全内控机制等强化预防控制。

公司同时畅通举报电话、邮箱、信函等多渠道举报途径，建立实名优先受理、分级调查（非高管报总经理、高管报董事会）、15个工作日内回复受理结果的举报机制，严格落实举报人保密与保护措施，严禁打击报复，对查实举报可给予奖励，并明确对舞弊责任人员追究管理与直接责任，视情节采取警告、经济处分、解除劳动合同等处罚，对涉嫌犯罪的移送司法机关，通过完善的制度设计规范全体员工职业行为，降低经营风险，维护公司及股东合法权益，为公司ESG治理中的合规与诚信建设筑牢制度保障。

举报投诉电话 19864721130

举报投诉电子信箱 LYXQLSJ@163.com

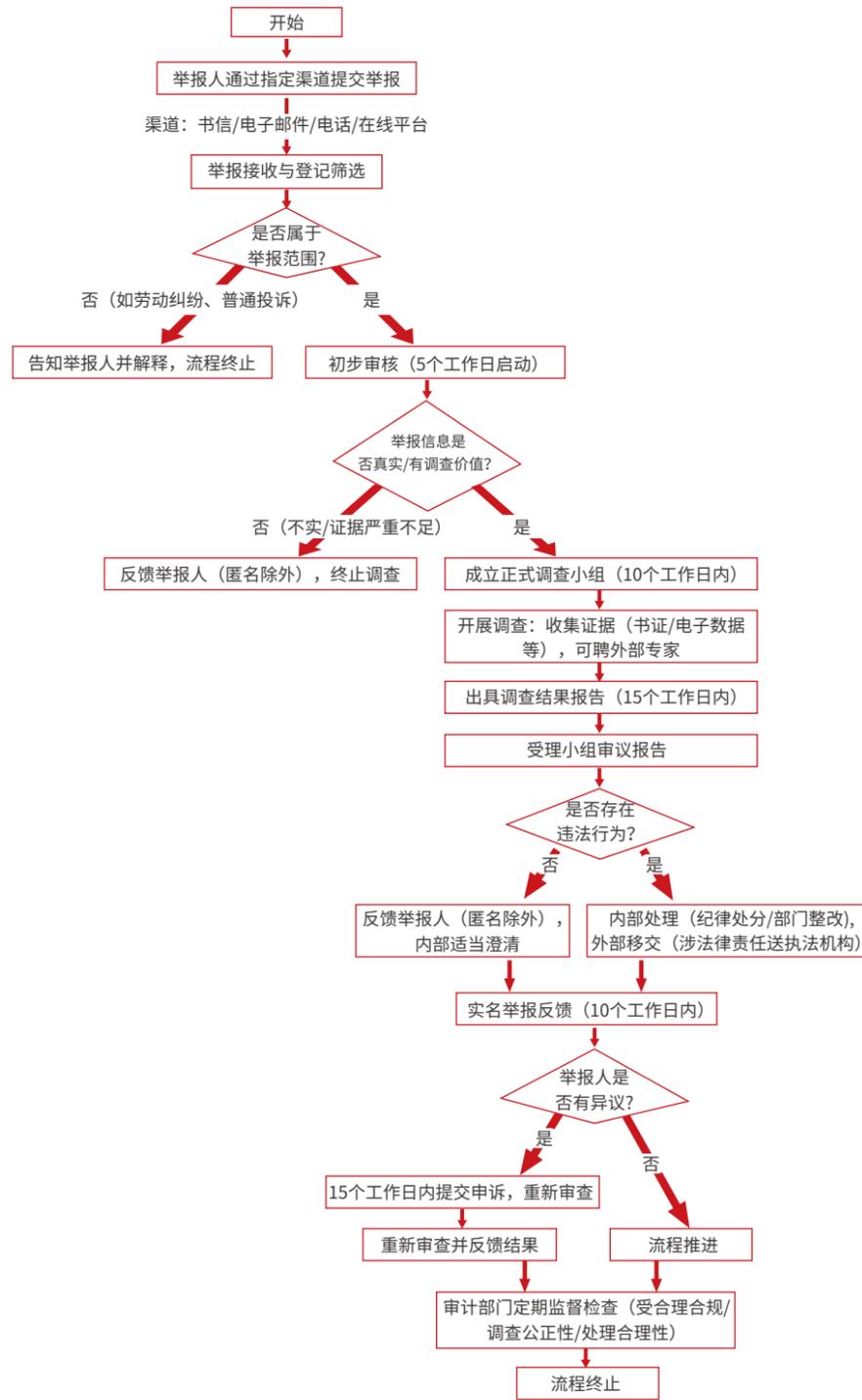
信函举报地址 洛阳市新安县樱云路8号新强联回转支承总部大楼6楼608审计部



反不正当竞争

新强联严格遵守《反垄断法》《经营者竞争合规指南》及运营地相关法律法规，制定《公平竞争与反垄断管理制度》《反不正当竞争与反垄断举报程序》等相关制度，明确了公平竞争在产品定价、质量、创新、广告宣传、合作伙伴关系等方面的具体要求，同时界定了垄断行为的防范措施、反垄断调查配合义务及对违规行为的内外惩罚规则。

公司设立独立内部监督机构并建立反馈机制，举报程序则聚焦反不正当竞争与反垄断违规行为的举报管理，遵循合法、保密、公平公正、及时原则，由行政部牵头、审计部门参与组成受理小组，明确了垄断协议、滥用市场支配地位、不正当竞争等举报范围，开通书面、电子邮件、电话、在线平台等多渠道举报途径，规范了举报接收、初步核实、正式调查、结果处理及反馈的全流程，强化举报人保密与保护措施，设立举报奖励，同时通过内部公告、合作协议等方式公开举报渠道，形成“制度规范+举报监督”的全链条管理体系。报告期内，公司未发生重大垄断和不正当竞争相关诉讼和处罚事件。



反不正当竞争与反垄断举报程序流程图

案例 反垄断与反不正当竞争合规培训

2025年12月20日，公司聚焦“反不正当竞争”主题开展相关培训，审计部、行政部相关人员担任讲师，从“国家法律法规（企业常见违法行为）”等角度展开培训。此次系列培训成效显著，课堂氛围活跃，课后采取随机提问形式，成功帮助参训员工树立了反垄断、反不正当竞争的合规意识及廉洁风险防范意识，有效达成了规范职业行为、提升合规经营能力的培训目标。



反垄断培训现场



绿动智造 低碳治理

33

应对气候变化

36

环境管理

43

资源管理

46

生态系统与生物多样性保护



应对气候变化

新强联深度践行绿色低碳发展理念，将应对气候变化纳入战略核心布局，聚焦能源节约、温室气体排放管控与低碳技术创新，构建全链条气候行动体系，通过优化生产工艺、推广节能设备、加强温室气体排放审查与管理等多措并举，持续降低运营过程中的碳足迹，以实际行动响应“双碳”目标，助力行业绿色转型与可持续发展。

治理

公司构建了权责清晰的应对气候变化治理体系，以董事会战略与ESG委员会为核心监督主体，定期审查气候风险管控成效与相关绩效进展，确保治理举措有效落地。此外，公司明确温室气体减排、可再生能源应用、低碳价值链构建等核心承诺，形成覆盖能源管理、研发、物流等多环节的制度保障。同时建立政策动态修订与进展公开机制，保障治理体系的适配性与信息透明度，为防范气候相关风险提供坚实管治支撑。

公司定期开展碳排放专题培训，有效充实员工的碳排放知识储备，不断提升公司碳排放管理水平。

案例 碳排放及温室气体管理培训

2025年3月31日，公司组织相关员工开展碳排放及温室气体管理培训，内容涵盖碳排放政策、ISO14064标准、碳减排技术、碳足迹规范等核心知识，有效提升了员工应对气候变化的意识与技能，为规范公司碳排放管理、践行绿色可持续发展奠定了坚实基础。



碳管理培训现场



战略

针对气候变化相关的风险与机遇，公司制定了相应的应对措施，积极调整生产流程以减少碳排放，并探索绿色项目推动可持续发展。

类别	具体类型	描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生可能性	应对措施
风险	技术风险	低碳技术研发投入大、回报周期长，节能、碳捕集等关键技术落地适配性不足，可能导致减排进度滞后传统生产设备改造窗口期短，技术迭代压力显著	营业成本增加	长期	中高	中	1、联合科研机构协同研发 2、引进成熟低碳技术 3、分阶段推进设备节能改造
	市场风险	欧盟CBAM碳关税等国际规则实施，下游客户对供应链低碳要求提升，若产品碳足迹不达标或缺乏绿色认证，可能失去订单或面临溢价竞争	营业收入波动/成本增加	中期	中高	高	1、申请绿色产品与工厂认证 2、优化产品全生命周期碳足迹 3、对接客户低碳采购需求
	物理风险	洛阳地区存在暴雨、旱涝急转等极端天气风险，可能损毁生产设施、中断物流运输，引发次生灾害影响生产连续性	修复/停工损失，运营成本增加	短中期	中	中	1、加固厂房排水与抗灾设施 2、制定极端天气应急运输方案 3、投保气候相关财产保险
机遇	技术创新	节能装备、绿电应用、数字化能耗管理等低碳技术创新，可降低生产能耗与碳排放，提升产品绿色竞争力，开拓高端市场	营业成本节约/溢价收益	长期	高	中	1、布局厂区光伏与储能系统 2、研发低碳生产工艺 3、搭建数字化能耗监测平台
	政策支持	国家“双碳”政策提供绿色工厂补贴、技改资金支持，绿色信贷可降低融资成本，地方配套低碳转型激励政策，为企业转型提供多重红利	补贴/融资优惠	中短期	高	高	1、推动绿色制造、节能减碳，建设绿色低碳工厂 2、争取绿色工厂政策红利，推进企业可持续发展

注：我们将影响周期的短期、中期、长期分别定义为1~3年、3~5年、5年以上；影响程度的高、中、低分别定义为对公司生产经营产生严重影响、适度影响、轻微影响；发生可能性的高、中、低分别为极有可能发生、较大可能发生、不太可能发生，下同。

影响、风险和机遇管理

新强联深度践行绿色低碳发展理念，将应对气候变化纳入战略核心布局，聚焦能源节约、温室气体排放管控与低碳技术创新，构建全链条气候行动体系，通过优化生产工艺、推广节能设备、加强温室气体排放审查与管理等多措并举，持续降低运营过程中的碳足迹，以实际行动响应“双碳”目标，助力行业绿色转型与可持续发展。

风险识别	参考气候相关财务信息披露工作组（TCFD）的建议披露框架，从物理风险、转型风险和机遇三大类别，识别公司面临的风险和机遇类型，并依据国家法律法规及政策要求、国内外可持续发展趋势、公司实际情况，定义和描述气候变化为公司带来的风险和机遇。
风险评估	针对识别出的风险和机遇，逐项识别造成该项风险或机遇的首要气候相关动因，以及其可能造成的潜在主要财务影响、影响的时间范围和影响程度。
风险应对	结合识别和评估情况，制定相应应对措施，确保公司有足够的能力和资源应对气候变化风险、把握气候变化机遇，形成气候变化风险闭环管理机制。

指标和目标

指标	单位	2025年
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	224,425.90
直接温室气体排放量（范围一）	吨二氧化碳当量	119,053.61
间接温室气体排放量（范围二）	吨二氧化碳当量	105,372.29
温室气体排放强度	吨二氧化碳当量/百万元	48.49

备注：温室气体数据包含新强联及其子公司圣久锻件、海普森、豪智机械、新圣新能源

公司以“绿色工厂，呵护地球”为愿景，将节能减排融入生产运营全过程，明确设定量化减碳目标，持续推进资源高效利用与污染预防。公司聚焦用电、用水两大核心领域，通过针对性管控措施稳步落实减排承诺，助力应对气候变化。

目标类型	具体减排指标	核心实现路径
能耗减排	每万吨成品耗电每年下降1%	开展节约用电活动，检查并更换高功耗电器及电路

环境管理

新强联高度重视环境合规管理，坚持“节能降耗、预防污染、净化环境”的环保方针，将环保责任融入生产运营全流程，构建了覆盖废水、废气等关键领域的标准化管控体系，通过制度规范、技术防控与定期监测强化环境风险管控，持续推进绿色合规运营。

环境合规管理体系

公司构建了合规且完善的环境管理体系，形成了以《EHS管理手册》《EHS程序文件》为核心的制度体系，涵盖环境因素识别、危险源管控、应急响应、合规性评价等全流程管理。组织架构上，由总经理统筹领导，管理者代表定期向总经理报告环境管理体系运行绩效及改进的需求，并明确质量保障部、安环部、制造部等部门职责。

报告期内，公司获得了ISO14001环境管理体系认证。



ISO14001环境管理体系认证

指标	单位	2025年
因环境事件受到生态环境等有关部门重大行政处罚的处罚事件	件	0
因环境事件受到生态环境等有关部门重大行政处罚的处罚金额	万元	0



环保培训

报告期内，公司多次开展环保相关培训，培训内容涵盖危废应急处理、环保安全要求等方面，助力提升员工环境管理的理论水平与实践能力，为公司环保工作高效开展筑牢人才根基。

案例 危险废物基本常识泄漏应急处置专题培训

2025年5月14日，公司组织员工开展危险废物基本常识泄漏应急处置专题培训，讲解环保法规、公司环保制度、环境风险源及应急措施等内容，有效提升了员工环保风险防范与应急处置能力，为公司环境管理合规化、安全化筑牢基础。



危废培训现场

案例 第三季度安委会环保及职业卫生注意事项培训

2025年10月，公司召开了第三季度安委会环保及职业卫生注意事项培训，通报环保督查发现的废机油未入库存放、铁屑未入池、扬尘污染等问题，明确环保设施运行、危废管理、车辆管控等要求及第四季度重点工作，进一步压实环保责任，助力公司应对高频监管检查，筑牢绿色合规生产防线。



培训现场

指标	单位	2025年
环保培训次数	次	4
环保培训参加人次	人次	80
环保培训时长	小时	210

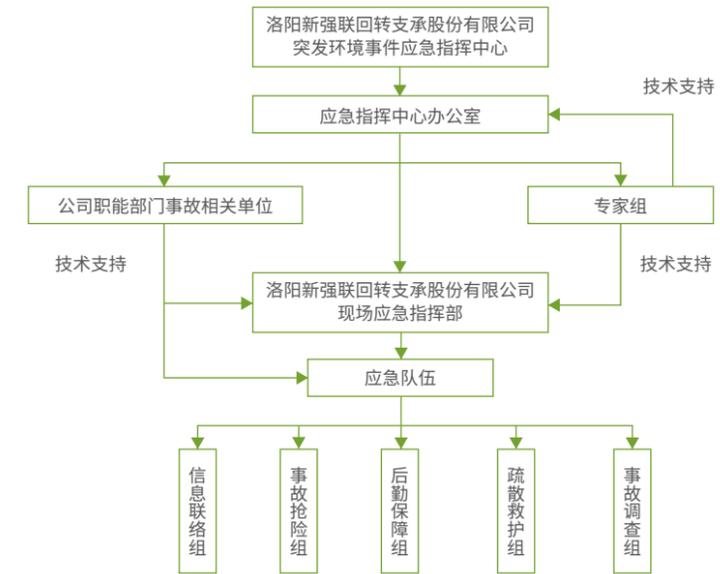
备注：环保培训数据包含新强联及其子公司圣久锻件、海普森、豪智机械、新圣新能源

环境风险管理

公司建立了系统化的环境风险管理体系，以《环境因素识别、评价控制程序》为核心制度支撑，管理者代表统筹领导，质量保障部作为归口管理部门牵头程序制定与实施，各部门协同完成环境因素识别与评价，制造部负责重要环境因素的具体控制。识别过程全面覆盖正常、异常、紧急三种状态及过去、现在、将来三种时态，涵盖大气、水体、土地排放等七大类型，采用直接判断法与单因子、多因子综合打分法确定重要环境因素。当法律法规、生产工艺、原材料等发生变化时，公司会及时更新环境因素清单，确保管理体系动态适配。通过制定针对性环境目标、指标及管理方案，强化对重要环境因素的全流程管控，有效防范环境风险，为公司环境管理的合规性与可持续性提供坚实保障。

应急预案与演练

公司高度重视环境应急管理，制定《突发环境事件应急预案》，构建“事前预防、应急准备、应急响应、事后管理”的环境应急管理体系，联合安环部、设备管理部、行政部、人力资源部等多部门核心人员组成应急指挥中心，下设信息联络组、事故抢险组、后勤保障组、疏散救护组、事故调查组五大专项小组，覆盖危险废物泄漏、废水超标排放等各类潜在环境突发事件，细化预警报告、现场处置、后期恢复等全流程响应机制。通过制度完善、演练实操与持续优化，环境应急处置能力稳步提升，有效防范突发环境事件风险，为生态环境安全筑牢坚实屏障。



突发环境事件应急组织体系图

公司定期开展环境应急演练，模拟真实事故场景检验预案可行性与团队协同能力，同步完善应急物资储备与设备维护。

案例 危废泄漏应急处置演练

2025年5月14日，公司组织员工开展危废泄漏应急处置演练，现场通过围堵、收集、清洗等规范流程完成泄漏废油处置，有效提升了员工环境突发事件应急响应与协同处置能力，进一步完善了公司危废管理应急预案，为筑牢环境安全防线提供了实践支撑。



围堵清扫泄漏润滑油



检查雨污井

收集清理沉淀油污

隐患排查

公司每月开展 1 次废水、废气、粉尘、危废检查，发现隐患要求车间立整立改，对于无法立整立改的问题要求限期整改，切实筑牢生态环境安全防线，全面夯实绿色生产运营基础。

绿色运营

绿色运输

公司从流程优化与硬件升级双维度发力，有效减少运输环节能源消耗与碳排放，助力绿色运输链建设。通过结合货物属性、交通状况科学规划运输路线，规避迂回与重复运输，同时推进目的地相近、属性兼容货物的拼车整合，显著提升车辆装载率、降低空驶率。在运输工具选型上，严格选用国五及以上环保标准车辆，优先配置新能源汽车，全面贴合国家环保要求。

绿色办公

公司将绿色办公理念深度融入ESG实践，构建涵盖节能降耗、资源循环、绿色采购及文化培育的全维度低碳办公体系，通过设备升级、行为规范、流程优化与全员参与，持续降低办公环节能源消耗与环境足迹，全力营造环保高效的办公氛围。

实践维度	核心举措
节能降耗	全面使用LED照明与节能办公设备，空调按夏季≥26℃、冬季≤20℃标准运行；推行“人走灯灭、人离机关”制度，提倡三层内走楼梯
资源节约与循环	双面打印为默认设置，推广数字化办公；安装节水器具并张贴节水标识；设置三类垃圾分类设施，与机构合作回收废旧电子、耗材等
绿色采购	优先采购环保认证办公用品、可替换芯文具；选用耐用、可回收材质的办公家具
绿色文化与员工参与	通过OA系统、微信群宣传绿色办公知识；办公室布置绿植，鼓励员工骑车、公共交通等绿色出行方式

清洁生产

公司深度践行清洁生产理念，将绿色低碳要求融入生产全流程，通过技术升级、流程优化与资源循环利用，持续降低生产环节能耗与污染物排放。公司聚焦节能降耗、减排增效核心目标，不断完善清洁生产管理体系，以实际行动推动工业生产绿色转型，助力可持续发展。

三废管理

废气管理

为减少废气对环境的污染，加强废气排放管理，公司制定了《废气管理制度》，构建“源头控制-分类收集-精准处理-合规排放”的全流程管理体系，在工艺设计和设备选型阶段优先采用低污染技术，从源头减少废气产生，对不同类型废气配套专属处理设施，确保收集全面、处理高效。同时建立废气处理设施同步运行、定期巡检维护及故障应急处置机制，保障处理系统稳定达标，有效管控各类废气排放，助力实现绿色生产。

废气类型	核心处理工艺
酸雾废气	配备酸雾喷淋吸收塔处理酸洗线散逸酸雾
碱雾废气	配备稀硫酸喷淋吸收塔处理黑化线散逸碱雾
有机废气	调漆房、喷漆房、烘干房密闭收集，经干式三效过滤器+活性炭吸附+催化燃烧装置处理
天然气废气	天然气加热炉配备低氮燃烧装置
粉尘气体	密闭喷锌/喷砂房收集粉尘，经双旋风+滤筒除尘器处理
油雾废气	经湿式除雾+油烟净化系统处理齿轮箱油淬和回火产生的油雾

废水管理

为控制污水排放管理，促进中水回用、水循环利用，公司制定《废水管理制度》，将废水划分为生产废水与生活废水两类，严格落实源头管控要求，严禁废油、废料直接倒入排水沟及废水排入雨水管网。生产废水以酸洗线低浓度酸碱漂洗废水为主，经多环节工艺处理后达标排放；生活废水经化粪池预处理后接入市政污水管网。此外，通过配置专人管理、每日巡检、定期监测及台账记录，确保污水处理设施稳定运行，实现水资源规范管理与污染防控。

废水类型	产生水源	核心处理流程	排放要求
生产废水	酸洗线低浓度酸碱漂洗废水（4个月左右更换排放）	集水池暂存→pH调整池→铁碳池反应→pH回调池→絮凝沉淀池→水解酸化池（厌氧处理）→缓冲水箱→好氧池→二沉池	处理后清水达标排放，主要污染物（pH、COD、NH ₃ -N、SS）符合国家标准
生活废水	厂区日常办公及员工生活产生	依托现有化粪池预处理	经厂区总排口外排至洛阳市新安县经济技术开发区洛新园区污水处理厂

固体废弃物管理

为更有效地控制生产过程中废弃物的产生，并进行合理的回收利用，公司制定《危险废弃物管理制度》，明确安环部、行政部、物流部等部门分工，从源头减量、分类存放、回收处置到台账统计形成闭环管理。

无害废弃物方面，涵盖办公场景的废包装材料、废旧纸张，生产场景的废金属屑、废旧设备零部件等，由各部门分类存放至指定区域，制造部定期清理铁屑，物流部与行政部分类集中回收，废金属屑等可回收物资统一出售实现资源再利用。

有害废弃物包括生产产生的废机油及污染物、办公产生的废旧灯管、电池、打印机墨盒等，采用专用密闭容器存放并做好分类标识，废机油由安环部统筹交由有资质的第三方专业机构回收，办公类危险废弃物由采购部协调相关单位回收，全程留存转移记录与登记台账，确保合规处置。

环境目标规划

公司设立了噪声排放、废弃物排放、环保培训等方面的环境管理目标，报告期内公司环境管理目标均已达成。

具体指标	目标内容
噪声排放	达到国家标准
固废分类回收处理率	100%
废水排放	达标排放
铁屑回收率	100%
水电纸张节约	不发生水、电和纸张浪费的情况
库存化学物品完好率	100%
环境知识和意识培训率	100%

资源管理

新强联围绕物料、能源、水资源领域构建管控体系，以专项制度为保障，通过标准化运营、节能改造、循环利用等多项举措，打造绿色运营模式，实现各类资源高效利用与循环发展。

物料利用

公司制定《仓储管理制度》《原材料仓储管理办法》，保障出库物资符合规定要求。仓储管理遵循先进先出、日清日结原则。仓管员负责日常管理与盘点，检验员把控物资质量，各部门协同提报需求、办理相关手续。同时，制度明确了各类物资的特殊储存要求，强化安全防控与不合格品处置。

案例 物料包装管理

公司根据产品功率差异采用分层包装：5.5MW以下产品使用三层塑料膜与牛皮纸组合包装，5.5MW以上产品则在外层更换为蓝色编织袋，确保防护到位。包装物料选用环保材质，运输垫木等工装通过与客户沟通实现返厂回收复用。装车时，公司按同一型号堆叠物料，用尼龙或木垫块支承，并以固定绳牢固捆绑，既保障物料运输无损耗，又践行绿色循环理念。



蓝色塑料膜缠包示例



清晰标示吊装信息

能源利用

公司制定《能源管理制度》，全面覆盖水、电、气管控场景，由设备管理部统筹负责全流程管理。用水方面，明确人走关水的节能要求，同时定期维护供水管道、阀门等设施，保障供水稳定；用电方面，严格执行规范供配电标准，并定期检修配电设备及厂区主要供电电缆；用气方面，严控气体泄漏与浪费，明确长时间停机时需及时关闭阀门的操作规范。设备管理部同步开展各类能源设施的定期清洗、保养工作，以全流程标准化管控，有效节约能源消耗。

报告期内，公司已通过ISO 50001能源管理体系认证，并定期接受第三方机构的审核与评估。



ISO 50001能源管理体系认证

案例 制冷设备节能改造

报告期内，公司针对原有系统冷却效果不佳（淬火机温度压力易报警、空调效果不稳定）等问题，制定了三项改造措施：一是增大储冷水箱，提升储冷能力；二是对冷水供水泵进行变频改造，同时抬高水箱，减少水泵运行台数与负荷，实现每日节约2,880kW；三是迁移冷却塔至通风通畅处，解决热短路问题，使制冷效率提升约4%。

案例 节能和气候行动培训

2025年3月10日，公司组织相关员工开展节能和气候行动培训，内容涵盖行业政策、能效标准、节能技术、绿色管理、数字化转型及循环经济实践。实现了节能降碳相关知识全覆盖，深化员工对节能技术的认知。

指标	单位	2025年
天然气	万立方米	5,471.23
汽油	吨	24.59
柴油	吨	220.73
外购电力总量	千瓦时	195,314,710.29
化石能源消耗量	吨标准煤	73,125.17
直接能源消耗总量	吨标准煤	73,125.17
间接能源消耗总量	吨标准煤	24,004.18
能源消耗总量	吨标准煤	104,332.00

备注：能耗数据包含新强联及其子公司圣久锻件、海普森、豪智机械、新圣新能源

指标与目标

公司以国家《绿色工厂工程实施指南》《中国制造2025》等战略纲领为指引，围绕公司“管控能源，节省资源，利用清洁能源，创造新能源”的绿色发展愿景，制定以下能源管理目标与规划：

能源管理指标与规划	
具体指标	规划方向
管理体系建设	完善能源管理体系，完成体系取证，构建覆盖生产、办公场景的能效管控与计量监控模式，实现能源消耗全流程可追溯、可管控。
能效提升	通过中央空调精细化管控、公用车绿色出行等节能举措，从源头削减能源用量，并持续提升能源利用效率，促进循环经济发展。
清洁能源推广	在厂区、办公楼推进太阳能等可再生能源应用，落地光伏发电项目，逐步扩大清洁能源使用规模，实现从自用向产业化、规模化发展的跨越。
供应链协同	实施供应商绿色管理，将能源节约要求贯穿原材料采购、生产加工、包装运输全环节，推动供应链绿色能源协同利用。

清洁能源

公司深度践行绿色低碳转型与能源替代战略，以光伏发电项目为核心载体，深化可再生能源场景化应用，在能源结构优化与降碳成效上实现显著突破，具体实施路径与阶段性成果如下：

指标	单位	2025年
光伏发电	千瓦时	58,605,801.59
可再生能源消耗量	吨标准煤	7,202.65
清洁能源使用总量	吨标准煤	7,202.65
可再生能源消耗量占比	%	6.90

备注：能耗数据包含新强联及其子公司圣久锻件、海普森、豪智机械

水资源利用

公司制定《水资源管理制度》，聚焦水资源保护与可持续利用，构建全流程管控体系。生产环节推行循环冷却水系统，经沉淀过滤后重复使用，同时通过多步清洗工艺实现清洗液回收，减少新鲜水消耗与废水排放；生活污水则按《污水综合排放标准》管控，定期检测确保达标排放，排查浪费隐患，助力实现企业发展与生态保护双赢。

案例 纯水设备购置

报告期内，公司配置4套纯水设备，定制选用2T/H工业级反渗透（RO）纯水机。该设备相较同产水量普通纯水机具备更优节水性能，核心亮点体现在回收率可控，且浓水回收利用方案成熟完备，综合水利用率提升至70%—80%，显著高于普通纯水机50%—60%的水平。

生态系统与生物多样性保护

新强联始终秉持商业价值与社会责任协同的发展理念，以《联合国可持续发展目标》《生物多样性公约》等相关文件要求为遵循，坚守绿色发展与创新引领原则。依托业务优势，朝着绿色发展相关战略目标稳步迈进，助力2030年可持续发展目标及2050年“人类与自然和谐共生”愿景实现。

核心生态保护政策	
自然资源保护	严格遵守森林保护法规，严禁在森林覆盖区、自然保护区等敏感区域运营，并积极倡导植绿护绿与退化森林生态恢复；
供应链生态管控	要求供应商避开重要生物多样性区域；自身及供应链新增项目需开展生物多样性尽调，确保环评报告、环保许可等相关文书完备，并通过激励机制鼓励供应商参与生物多样性保护等公益项目。
降低环境影响	合规推进经营活动，项目前期将生物多样性因素纳入评估，选址避开敏感区域；在施工阶段严控噪声污染，优化机械布局与作业时间；项目建成后及时开展地表、土壤及植被恢复工作。

提质增效 协同共赢

49

创新驱动

55

产品和服务安全与质量

62

数据安全与客户隐私保护

64

负责任供应链



创新驱动

治理

新强联建立了以《科技项目管理办法》《科技项目经费财务管理办法》为核心的创新治理制度体系，结合公司产品研发特点，合理设置组织机构，财务中心负责经费预算审核与核算，审计部监督经费使用，项目责任单位与负责人承担具体执行职责。科技项目实行项目制管理，涵盖自主研发与产学研合作等模式，通过专家评审、招议标等规范流程保障研发合规性与有效性，形成权责清晰、流程闭环的创新治理架构。

公司依托省级高新技术企业、省级企业技术中心、CNAS认证实验室等技术创新平台，构建高水平、开放式科技创新平台和综合创新体系，通过自主研发、合作研发等方式开展技术创新研究与关键技术攻关，取得了一批先进、拥有自主知识产权的成果，将科技成果切实转化为新质生产力，持续为行业发展贡献力量。



高新技术企业证书



实验室认可证书

战略

风险/机遇	类型	风险/机遇描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生可能性	应对措施
风险	技术风险	主轴轴承、盾构机主轴轴承研发进度不及预期，或被滑动轴承技术替代	营业收入下降，毛利率下降	中期	中高	中	1、加大20MW及以上轴承研发投入，积极与外部机构合作加速技术突破 2、布局精密轴承及其核心零部件领域
	供应链风险	风电/盾构机轴承受原材料价格波动影响较大	原材料价格波动，产品成本上升	短期	高	高	1、进一步加强产业链垂直整合，持续优化成本管控 2、制定原材料年度采购计划，提前按计划购入，平滑短期内的价格波动风险

风险/机遇	类型	风险/机遇描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生可能性	应对措施
机遇	国产替代	国内政策支持高端装备国产化，风电轴承、盾构机轴承作为“卡脖子”领域，目前进口替代空间大，公司产品市场空间广阔	营业收入增加	长期	高	高	1、加速推进风电轴承、盾构机轴承市场占有率 2、参与制定行业标准，巩固自身技术优势
	技术升级与降碳协同机遇	“双碳”目标下风电装机量增长，对风电轴承需求提升，核心客户降碳需求提升	营收增加	中期	中	高	1、扩大风电轴承市场份额，提高产能响应客户降碳需求 2、顺应市场需求，加大产品技术、工艺优化，推动行业绿色发展

影响、风险和机遇管理

公司通过风险识别、评估、监测和管理，确保在研发创新过程中有效应对潜在风险，以促进科技创新和市场竞争力的提升。

- 风险识别**

定期进行全面的风险识别，特别关注风电轴承及其零部件和新能源项目等领域的技术风险、政策风险和市场竞争风险，以保证在创新过程中更好的识别潜在威胁。
- 风险评估**

针对识别出的各类风险，评估其对财务及运营的具体影响。例如，技术风险可能导致研发费用的增加而未能迅速转化为收益等。风险评估结果将用于优先级排序和战略调整。
- 风险监测**

建立动态风险监测系统，定期分析政策变动、市场趋势及竞争对手动向，尤其是在风电轴承及其零部件和绿色项目方面，以及时调整企业战略，避免风险转化为实际损失。
- 风险管理**

通过制定针对性的风险管理计划，确保在实施技术创新和市场拓展时能有效控制和分散风险。例如，通过与科研机构合作和行业协会沟通等，确保新产品和服务符合市场需求和法规要求。

指标和目标

指标	单位	2025年
研发投入	万元	27,959.35
研发投入占主营业务收入比例	%	6.04
授权专利累计数	项	161
授权发明专利累计数	项	33
授权实用新型专利累计数	项	128
授权外观设计专利累计数	项	0
专精特新企业	个	2
国家高新技术企业	个	4

创新驱动措施

创新研发激励

公司制定《科技项目奖惩办法》，以规范科技项目落实实施，明确项目负责人对项目全流程及成员分工、考核、奖惩分配的权责，项目办负责考核与奖惩组织工作。奖励涵盖专利论文奖、项目验收评奖、成果转化推广奖及省市国家获奖配套奖励，明确各奖项金额、核算标准与分配规则；同时设定会议召开、资料提交、台账登记等工作要求，对未按规定执行的相关人员制定相应罚款标准。

创新队伍人才建设

公司高度重视内部人才培养，着力构建一支专业精湛、富有创新能力的高素质研发队伍，为公司的技术突破与创新成果转化提供有力支撑。

研发团队结构

指标	单位	2025年
研发人员总数	人	362
研发人员占员工总数比例	%	15.22

按学历划分		
硕士	人	7
本科	人	78
按年龄划分		
30岁以下	人	130
30-40岁	人	176
40岁以上	人	56

公司通过开展工艺优化、产品开发和创新方法等专项培训，为公司保持行业技术领先地位，提升核心竞争力提供坚实的人才保障。

创新成果展示

公司持续深耕核心业务领域，依托自身在技术研发、资源整合、研发平台等方面的综合优势，聚焦行业关键技术与绿色发展需求开展攻关，取得了涵盖技术专利、工艺优化、产品升级等多维度的丰硕研发成果，进一步强化了核心业务的市场竞争力与行业影响力，为公司可持续高质量发展筑牢坚实技术根基。

业务领域	项目/成果名称	项目/成果介绍（包括但不限于特点、关键技术、应用场景等）	荣誉/奖项
大型风电机组主轴轴承	大型风电机组主轴轴承关键技术研发及应用	针对2MW-5MW风电机组主轴轴承国产化，突破高精度、高可靠性技术瓶颈。采用国产材料替代进口，成本降低30%，优化热处理工艺，提高疲劳寿命35%。	
特大型轴承材料与热处理技术	特大型轴承材料与热处理技术研发与应用	针对特大型轴承（直径≥2000mm）的材料性能与热处理工艺进行系统性创新，突破传统材料强度与耐磨性瓶颈。实现延长轴承寿命30%以上、硬度均匀性≥HRC60±2。	
海上风电轴承	海上抗台风型5兆瓦直驱式风电机组三排圆柱滚子主轴轴承的研发	专为海上高风速、高盐雾环境设计，采用三排圆柱滚子结构提升承载能力（单排承载力提升40%），增强抗台风稳定性。	

业务领域	项目/成果名称	项目/成果介绍（包括但不限于特点、关键技术、应用场景等）	荣誉/奖项
大功率海上风电轴承	大功率海上风电主轴轴承关键技术研发与产业化	聚焦10MW+大功率海上风电主轴轴承，解决高负荷、长寿命、低故障率核心问题。实现智能化制造工艺（自动化生产线实现精度误差≤0.005mm），主轴轴承材料国产化。	
特大型轴承材料与热处理技术	特大型转盘轴承关键共性技术研发及产业化	攻克特大型转盘轴承（直径≥3000mm）的共性技术难题，实现设计标准化、制造规模化。	

产学研合作

公司高度重视与高校、科研院所的产学研合作，致力于将前沿科技成果转化为实际生产力，推动行业技术进步。公司与河南科技大学建立了长期的产学研合作关系，与洛阳科技职业学院、洛阳理工学院签订了产学研合作协议，建立了校企联盟，在关键技术研究、科技成果转化、共建培训基地、联合共建共享实验室、成果共享等进行多层次合作，依托高校人才培养和基础研究的优势，促进产学研用的发展。

案例 基于MEMS的风电主轴多传感器融合智能滚子研发与原位制造

本项目由公司与河南科技大学、洛阳LYC轴承有限公司联合实施。项目聚焦风电主轴智能化水平不足、传感元件与曲面滚子基体匹配性差、贴片式传感器易老化失效，以及故障样本不均衡导致诊断准确率偏低等行业痛点，研发基于MEMS的多传感器融合智能滚子。项目重点突破多模态传感器集成设计、曲面基体传感元件电流体喷印原位制造、多模态记忆增强深度智能故障诊断三大核心技术，可实现风电主轴载荷、温度、振动多物理量实时监测与全生命周期精准故障诊断，最终完成智能滚子产业化落地，有效推动风电主轴国产化替代与智能化升级。



知识产权保护

知识产权管理体系

新强联高度重视知识产权管理与保护，构建了完善的制度体系与治理架构，为创新成果保驾护航。制度层面，制定《知识产权手册》《知识产权程序文件》等核心文件，涵盖知识产权获取、维护、运用、风险管理等全流程，严格遵循《专利法》《商标法》等法律法规及GB/T29490-2023标准要求。治理架构上，明确最高管理者为第一责任人，任命管理者代表统筹体系运行，质量保障部牵头制度编制与合规审查，技术中心负责知识产权全流程管理，各部门依职能分工落实相关职责，形成权责清晰的管理格局。公司目前已经获得知识产权合规管理体系认证。

截至报告期末，公司累计获得专利160项，自主研发的多项核心产品技术通过科技成果鉴定，达到国际先进水平并填补国内空白。知识产权实施运营成果转化率稳步提升，专利技术广泛应用于风电主轴承、盾构机主轴承等核心产品，助力实现国产替代，增强核心竞争力。未来，公司将持续推进知识产权战略，力争10年内知识产权数量累计达到200项以上，年均知识产权申请量保持5件以上，进一步提升知识产权质量与转化效益。



知识产权合规管理体系认证证书

知识产权保护措施

公司建立了多层次知识产权保护管理措施，将知识产权纳入日常经营全环节。在人员管理方面，通过劳动合同约定知识产权归属、保密义务及竞业限制，对涉密人员实施入职背景调查、在职保密培训与离职脱密管理；同时面向全体员工开展常态化知识产权培训，涵盖知识产权法律法规、申请流程、风险防范等内容，提升全员知识产权保护意识与专业能力。在风险防控方面，建立知识产权风险识别与监控机制，在项目立项、研发、采购、销售等阶段开展知识产权检索分析与风险评估，防范侵权风险；制定争议处理程序，明确纠纷应对流程与措施，保障合法权益。同时，配套知识产权奖惩机制，对专利申请、论文发表等成果给予专项奖励，对违规行为落实处罚措施，全方位激发全员创新与保护积极性。

科技伦理

新强联作为高端轴承制造领域的创新型龙头企业，主营业务聚焦于大型回转支承、风电轴承、盾构机轴承等核心零部件的研发、生产与销售，服务于风力发电、海工装备、工程机械等关键行业，业务属性与人工智能、基因技术等前沿科技领域无直接关联，现阶段不涉及科技伦理审查相关议题。公司始终严格遵守国家法律法规及行业规范，持续完善技术研发与应用风险评估机制，对生产制造、技术转化等环节保持审慎管理，坚决防范技术应用不当风险，保障业务合规有序开展。

产品和服务安全与质量

治理

公司严格遵守《产品质量法》等法律法规，贯彻执行GB/T19001-2016、CCSR9001-2011质量管理体系要求和“客户满意是新强联永恒的追求”的质量方针，构建了以《质量手册》为核心、专项管理程序为支撑的质量管理体系，明确了各部门质量职责：品质部作为不合格品控制归口管理部门，负责不合格品的判定、确认、标识、隔离、统计分析 & 质量改进监督执行；技术部授权工程师负责不合格项目评审（关键项目需经技术中心主任或总经理审批，报废产品须总经理批准）；采购部、制造部分别负责外购物资不合格品及生产过程中的废品进行管理；检测中心承担检测设备周检及产品检测验证工作；人力资源部保障培训计划100%完成以提升人员质量控制能力。



质量管理体系认证证书

同时公司还建立了覆盖原物料、生产过程、仓库、售后等全场景的不合格品控制流程，明确标识、隔离、评审、处置、追溯等全环节要求。

报告期内，公司已通过ISO 9001:2015质量管理体系认证。

战略

公司基于行业发展趋势、市场竞争格局及自身经营实际，系统识别了产品和服务相关的风险与机遇，结合ISO 9001质量管理体系要求，开展风险/机遇评估并制定针对性应对措施，具体清单如下：

风险/机遇	类型	风险/机遇描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生可能性	应对措施
风险	成本竞争压力的风险	风电补贴退出，公司成本压力增大，需降低成本维持市场竞争力	毛利降低	中期	大	高	1、提高研发能力，降低开发成本 2、完善产品产业链，降低采购与制造成本
	质量对标与国产化挑战	轴承国产化需求增大，在产品设计和制造质量上，面临技术与质量提升挑战。	营收减少	中长期	大	中	1、进一步发挥产品现有质量表现和先进加工装备能力优势，巩固现有客户 2、继续提高轴承产品质量，降本增效，开拓新客户

风险/机遇	类型	风险/机遇描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生可能性	应对措施
风险	管理效率与智能化	内部管理需持续完善，生产车间进入智能装备领域的步伐尚需加快	运营成本增加	长期	中	中	1、加强员工质量意识培训和技术团队建设 2、引进更先进的设备和管理技术 3、进一步完善ISO_9001等管理体系及信息系统，推动管理智能化、无纸化
机遇	市场与政策红利机遇	“十五五”可再生能源发展规划及后续政策推动风电装机量持续增长，风电轴承市场需求旺盛。	营业收入增长	中期	大	高	1、利用国家政策机遇，充分发挥公司先进制造装备及上市公司融资平台优势，发展先进生产力，扩大产能，做大做强企业
	产品升级与国产替代机遇	大型装备对高质量轴承需求增长，齿轮箱轴承及关键部件国产化趋势明确。	营业收入增长	中长期	大	高	1、优化产品工艺技术及流程，提升产品竞争力，推动产业升级 2、积极开发齿轮箱轴承及关键部件等新产品，扩大产品品种和市场占有率
	市场拓展机遇	在外部政策刺激等多重机遇下，公司可依托其在风电轴承、盾构机轴承、海工装备轴承三大业务板块的深厚技术积累与市场基础，实现全面增长。	公司营业收入与利润规模增长	中长期	大	高	1、针对三大业务板块的已有核心客户，深入挖掘需求，开拓新的业务范围。 2、在服务好现有客户的同时，积极拓展三大板块内的新客户，并推广高附加值新产品。 3、持续投入研发，巩固技术优势；加快生产设备、流程改造进展，保障高产品批量交付能力和质量一致性提升。

影响、风险和机遇管理

公司已建立并运行一套与质量管理体系深度融合的产品和服务安全风险管理体系。该流程遵循系统化方法，覆盖风险识别、评估、监测和管理各环节，旨在预防和控制可能影响产品质量、交付及顾客满意的风险，确保管理体系持续有效。

管理流程	管理措施
风险识别	公司风险识别贯穿产品设计开发、采购、生产、交付及售后全环节，结合内部流程分析、历史质量数据复盘识别风险。同时，组织跨部门团队，采用SWOT分析等工具梳理潜在风险点，形成并动态更新风险清单。
风险评估	公司采用风险矩阵等成熟评估工具，对已识别的质量风险进行多维度评估，依据其影响程度与发生概率划分风险等级，从而清晰界定重点管控风险与一般关注风险，实现风险的差异化分级管理。同时，对质量改进相关的机遇也进行系统评估，分析其潜在价值、实现路径与可行性，为后续资源配置和行动计划提供科学依据。
风险监测	公司设定关键风险指标（KRIs），通过日常运营数据跟踪、客户反馈收集、过程质量检查等多渠道动态监控风险状态，同时结合定期开展的内部审核工作，持续验证风险变化情况及相关控制措施的实际有效性，形成常态化风险监测闭环。
风险管理	公司针对不同优先级风险制定差异化应对策略，对高优先级风险采取规避、减轻措施，为低优先级风险制定应急预案，同时明确各风险的责任部门及责任人，通过管理评审推动各项措施落地执行，形成“识别—评估—应对—监测—改进”的风险管理闭环。

指标与目标

公司将顾客需求与期望置于首位，并结合自身在回转支承领域的战略发展方向及行业高标准要求，系统化地制定了覆盖公司、部门及关键过程的多层级质量目标体系。这些目标旨在引导全员持续关注产品与服务品质，驱动质量管理体系的有效运行与持续改进。

公司质量目标分为公司层面核心目标与部门层面专项目标：公司层面明确顾客满意度率≥95%、零件一次交检合格率≥96%、风电轴承成品一次交检合格率≥98%、废品率≤0.2%、风电轴承售后PPM≤1000的核心要求。部门层面围绕设计开发、生产制造、采购供应、售后服务等关键环节，制定了新产品开发完成率100%、生产任务完成率100%、供应商产品合格率≥98%、发货运输质量及时/完好交付率100%等专项目标。

指标	单位	2025年
产品出厂合格率	%	99.74
质量内审开展次数	次	18
产品召回数量	件	0
需回收的已售（或已运送）的产品数量	件	0
其中：因健康或安全原因需召回的产品数量	件	0
产品召回比例	%	0
其中：因健康与安全原因需召回的产品数量百分比	%	0

产品质量控制

公司将产品质量视为企业发展的基石，建立了贯穿产品全生命周期的系统性质量控制体系。公司以ISO 9001质量管理体系为框架，通过《不合格品控制程序》《生产订单管理流程》等文件化流程，对产品实现过程进行标准化管理，同时设定多层次质量目标，通过内部审核、管理评审及数据分析持续改进，确保产品从设计开发到售后服务的每个环节都处于有效控制之下，为产品的高可靠性提供了坚实保障。

产品质量全生命周期管控

公司建立了覆盖产品设计、采购、生产制造、检验、交付及售后的全生命周期质量管理体系，并针对关键过程制定了详细的流程与控制规范。在各个环节，公司均部署了具体质量把控措施：在来料端，对钢材、密封等外购物资进行检验；在生产过程中，每一工序均需依据图纸及工艺文件操作，并由操作者自检、检验员专检，检验结果登记，以实现可追溯；对于售后退回的不合格品，则按《不合格品控制程序》进行评审与处置。

产品召回

公司制定了《售后服务控制程序》，明确了在用户处出现质量问题的分级标准（针对主机厂分为A、B、C三级，针对风场分为S、A、B、C四级），并定义了“重大问题”与“批量问题”。当发生符合重大问题或批量问题定义的质量事件时，售后流程将被启动。程序要求对于B级以上的顾客投诉须按照8D分析法解决问题，制定改进计划，并将报告通报给顾客和公司内部。该流程包含了从顾客投诉接收、快速响应、问题调查、制定方案、顾客确认到实施改进的完整闭环，其核心是“纠正”与“预防”，旨在消除问题原因并防止再发生。报告期内，公司未发生产品召回事件。

质量文化建设

公司将质量文化建设视为一项系统性、长期性的战略工程，致力于通过持续的教育宣贯、系统的培训赋能、积极的氛围营造以及有效的激励引导，将“客户满意是新强联永恒的追求”这一质量方针内化为每一位员工的行为准则与自觉行动，从而在组织内部构建起预防为主、持续改进、追求零缺陷的强大质量内生动力。

案例 BIQ质量管理培训

2025年6月13日，公司针对公司质量、研发、工艺人员开展了一场“BIQ质量管理培训”。通过培训提高了学员们的产品质量控制能力和团队协作效率。



质量培训现场

案例 FMEA培训

2025年7月14日，公司面向质量、研发、工艺、制造部门的管理及骨干人员举办了“FMEA培训”，使学员掌握了这一风险预防工具的使用方法，旨在提前识别与评估产品在设计制造中的潜在风险。



FMEA培训现场

案例 质量全过程管控与供应商质量管理实战培训

2025年11月20日至11月21日，公司组织了“质量全过程管控与供应商质量管理实战培训”，参训对象涵盖质量管理、技术、采购、生产等多个部门，培训聚焦于质量工具的实际应用，促进学员将技能运用到实际工作中，以期提升公司产品质量稳定性、供应商可靠性及客户满意度。



供应商质量管理培训现场



报告期内

公司召开

20 次质量培训

共计

491 人次参与

培训总时长达

16,589.5 小时

提升产品可及性

公司致力于通过优化内部运营流程与拓展外部市场渠道相结合的方式，持续提升产品的市场可及性。一方面，优化内部运营流程是提升产品可及性的基础性保障。公司依托数字化信息系统优化生产订单、物料计划与制造执行流程，提升生产与交付效率，确保产品能按时、保质地响应市场需求。另一方面，公司正积极制定并实施海外营销与品牌战略，以应对贸易壁垒，开拓多元化国际市场，提高海外市场份额。同时，通过深化与国内外主机厂的战略合作，并依托在风电轴承国产化领域的地位与技术优势，公司持续扩大对关键客户的供应份额，有效提升了核心产品在国内主流市场的渗透率与可获得性。未来，公司将继续探索创新商业模式与服务网络建设，进一步增强产品与服务的覆盖广度与交付敏捷性，致力于成为全球客户更易获得、更可信赖的合作伙伴。

环境友好绿色产品

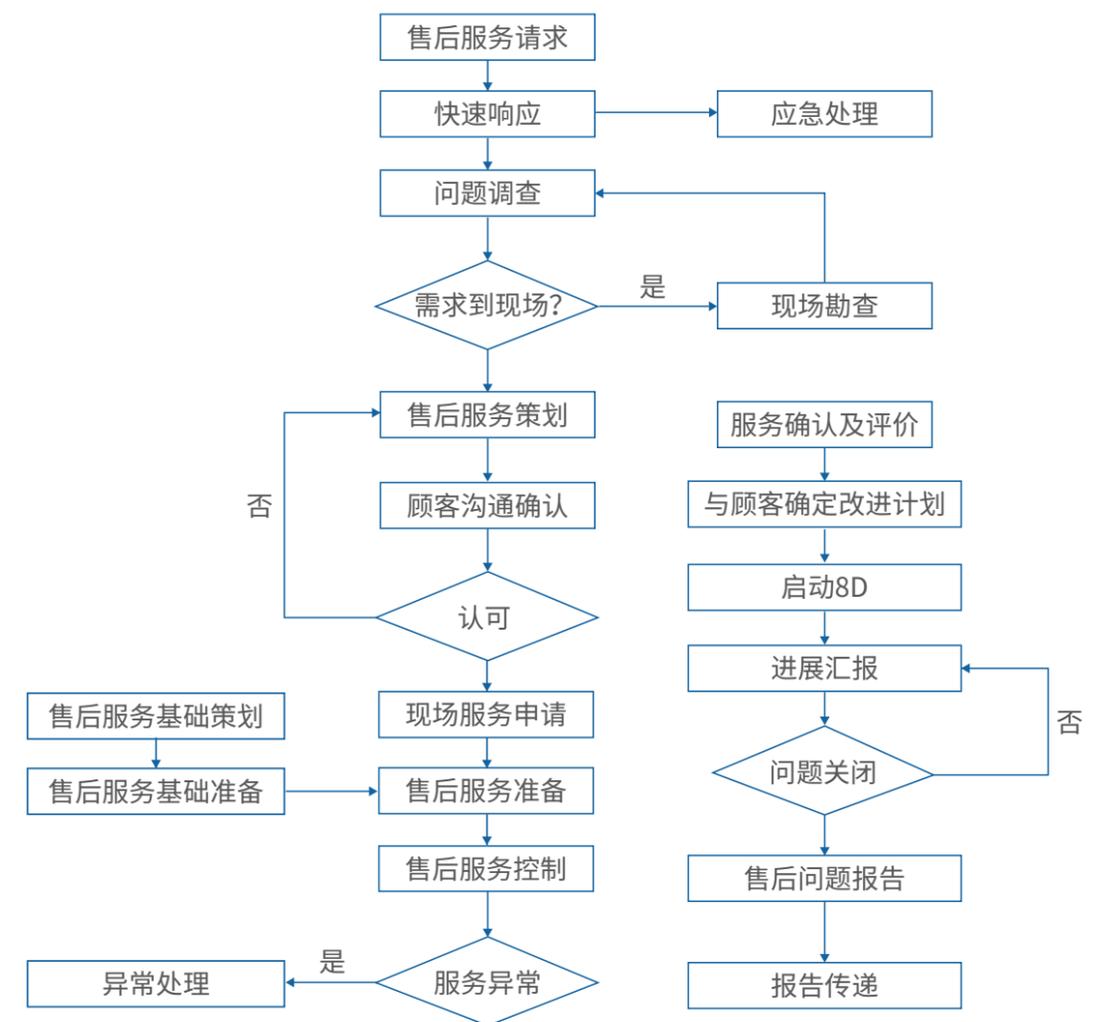
公司深刻认识到，作为高端装备核心部件供应商，公司的产品是推动下游产业绿色转型的关键载体。公司致力于提供“解决环境问题的产品”，同时，公司系统性地贯彻“绿色设计”理念，通过应用的“无软带淬火”等核心技术，显著提升产品在极端工况下的耐磨性与疲劳强度，从全生命周期降低了资源消耗与更换频次。未来，新强联将继续深化轻量化、长寿命和低碳工艺的研发，为产业链的低碳发展贡献坚实的产品力量。

客户服务保障

公司始终将客户服务视为企业发展的重要支柱，致力于通过系统化、规范化的服务体系保障客户权益、提升客户体验，并持续优化服务流程与质量，为客户创造长期价值。

客户服务管理

公司建立了清晰的客户服务治理结构与制度体系，明确销售部为售后服务管理的主责部门，负责售后服务全流程的管理、控制及与客户的联络协调，并制定了《售后服务控制程序》等制度文件，规范了从服务策划、执行到评价改进的全过程管理，确保服务响应有序、责任清晰。



售后服务控制流程图

客户投诉管理

公司设立了分级响应与闭环管理的客户投诉处理机制。针对售后问题，销售部在24小时内响应一般问题，12小时内响应重大问题。问题调查采用5W2H方法，必要时进行现场勘查。针对B级以上客诉启动8D分析，制定改进计划并向客户及内部通报，确保问题彻底解决。

客户满意度调查

公司每年开展客户满意度调查，调查涵盖产品安装、运营、包装、运输、人员服务、售后问题解决、交付、价格、售后服务及技术服务等10个维度。2025年客户总体满意度得分为96.79分，显示客户对公司产品与服务的高度认可。

客户服务培训

公司始终秉持“客户至上”的服务理念，高度重视服务团队的专业能力与综合素质建设。为此，公司建立了常态化的培训机制，旨在通过多元化的学习与发展项目，不断强化服务人员的专业技能、安全意识与客户沟通能力，以确保能够为客户提供高效、专业、安全的服务体验，持续赢得客户信赖。

案例 客户服务培训

2025年11月25日至28日，公司售后人员参加了远景能源组织的GWO培训，内容涵盖高空作业、消防、急救、人工搬运等安全实操技能，有效提升了现场服务的安全保障能力，降低了服务过程中的安全隐患。



培训现场

负责任营销

公司秉持诚信经营理念，致力于开展负责任的市场宣传与客户沟通。我们通过内部培训与审核机制，确保所有对外宣传内容真实、准确，避免误导客户，维护企业声誉与客户信任。

数据安全与客户隐私保护

新强联高度重视数据安全与客户隐私保护，严格遵守《网络安全法》《数据安全法》等相关法律法规，通过构建严格的防护机制与管理制度，持续强化信息安全能力，切实保障客户权益与企业信息资产安全。

数据安全治理

为持续完善数据安全与客户隐私保护管理体系，公司已制定涵盖《计算机管理制度》《网络安全管理办法》等在内的系统化信息管理制度，并明确由信息化部作为归口管理部门，统筹负责信息系统及相关基础设施的运维与安全保障工作。公司进一步明确了系统管理员、网络管理员、数据中心值班人员等关键岗位的职责与分工，确保数据安全治理责任落实到位。报告期内，公司未发生数据安全或客户信息泄露事件。

数据安全风险管理

公司定期开展数据安全风险识别，排查各业务环节与信息系统中的潜在风险，并通过设备检查、运行监控、日常维护、漏洞扫描及安全分析等手段，检测信息化系统的安全状况，识别薄弱环节，并及时进行加固。此外，公司每年至少组织开展一次网络安全风险评估，主动发现系统脆弱性，为风险评估与后续整改提供依据。

为保障核心基础设施与信息系统的稳定运行，公司依据《数据备份与灾难恢复管理制度》与《系统灾难恢复应急预案》，对系统灾难事件进行分级响应，并明确了应急响应流程与人员职责，并定期组织专项演练。

案例 IT审计

2025年1月，公司委托大华会计师事务所开展IT专项审计，共识别出软件系统与信息基础设施中存在的12项风险隐患。公司已依据审计结果及时制定并落实相应整改措施。



关键绩效

报告期内

公司一共开展了

1次信息安全演练

共有

50名员工参与

人均培训时长为

1小时

数据安全实践

公司已建立覆盖网络隔离、入侵防御、数据备份、访问控制及机房管护的安全体系，从技术到物理层面全方位保障数据安全，确保公司及客户隐私数据得到有效保护。

系统防护措施

网络分区与访问控制	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司网络划分为办公区、服务器/存储区、安管区 ● 办公区域通过ACL配置不同部门间访问权限控制 ● 服务器/存储区、安管区前端配备高可用性网络防火墙 ● 内部网络不同业务之间使用防火墙或VLAN技术进行逻辑隔离，遵循“最小化原则”
安全设备与系统部署	网络安管区部署有堡垒机、漏洞扫描、日志审计、数据库审计、WEB应用防火墙、事态感知等设备及系统
系统架构与数据迁移	服务器/存储采用UIS超融合架构，支持业务无损迁移，降低硬件故障对业务的影响
数据备份与灾备	<ul style="list-style-type: none"> ● 采用重要数据离线备份、同城灾备的方式 ● 在远端厂区建立同城容灾备份机房，配备数据备份机，每日对应用服务器进行多次备份 ● 数据备份策略包括核心数据每日全量备份，存储于本地、异地容灾中心及离线存储
系统权限与账号管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 各系统用户拥有独立账号和密码，禁止共享 ● 系统账号申请、注销、变更均需审批 ● 用户权限的分配、变更、撤销均需审批 ● 密码复杂性高要求
数据加密与安全传输	<ul style="list-style-type: none"> ● 财务数据需进行加密处理，严格控制知悉范围 ● 禁止明文传输敏感信息，需采用数据加密等手段进行控制
监控与审计	通过网络监控、漏洞扫描、年度风险评估、系统审计等手段保障信息安全
变更管理	系统配置、网络调整、数据维护等均需审批，变更前后备份配置文件

物理防护措施

机房访问控制	实施门禁系统、进出登记、外来人员陪同
设备与环境管理	通过设备定期巡检、线路整理、机房环境控制，保障设备运行环境
安保与监控	监控摄像机、人员离开时锁定控制台、门窗关闭
用电与消防管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 部署UPS、精密空调 ● 定期检查消防设备、禁止明火与吸烟

案例 数据安全与信息保护培训

2025年7月15日，公司对生产岗关键人员开展了数据安全与信息保护培训，培训内容涵盖信息隐私保护重要性、生产岗位数据安全风险、数据安全与隐私保护措施以及安全意识提升，切实降低公司数据安全风险，为合规运营奠定了坚实基础。



数据安全培训现场

负责任供应链

新强联致力于构建价值协同的可持续供应链体系，推动建立责任型伙伴关系。公司通过持续优化采购机制与管理实践，协同上下游合作伙伴，共同推进产业链可持续发展。

治理

公司已制定《供应商管理控制程序》，明确了供应商管理的架构与各部门职责，对供应商提供的产品与服务实施管控，以确保引入生产管理规范、质量可靠、信誉良好的供应商，从而推动供应链在安全性、稳定性实现高质量发展。

供应链管理架构	
部门	职责
采购部	对公司供应商进行管理
质量保障部	对供应商供货产品的质量检验
采购部、质量保障部、技术中心、品质部	采购部组织相关部门对供应商的供货能力及质量保证能力进行考察、评定

为持续提升供应商质量，公司制定并实施《供应商绩效评价办法》。每月从产品质量、交付、价格与服务四个维度对供应商进行综合评估，由采购部计算总分并排序，据此形成年度综合评分。根据年度评分结果，供应商被划分为A、B、C三级，其中C级供应商须停止供货并完成整改。

供应商等级	供应商分数
A级：优秀供应商	得分≥90
B级：合格供应商	75≤得分<90
C级：待改进供应商	得分<75

战略

公司将供应链视为企业核心竞争力的关键组成部分，积极评估供应链各环节的风险与机遇，通过对市场趋势、技术演进与外部环境的持续分析，规划发展路径与资源布局，驱动公司实现高质量与可持续的发展。

风险/机遇	类型	风险/机遇描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生可能性	应对措施
风险	原材料价格波动	主要原材料价格波动	原材料成本提高，利润承压	短期	中	高	1、积极与供应商签订长期协议 2、完善库存预警机制并优化采购策略
	供应链管理风险	业务规模扩大，供应链管理复杂度提高，交付时效与质量可能会波动	运营成本上升	中期	中	中	1、推进数字化供应链管理 2、加强供应商评估
机遇	供应商多元化与本地化	积极开发新的原材料供应商，开展供应商多元化	提高议价能力，降低供应链波动风险	短期	中	高	1、加大本地优质供应商培育力度 2、积极开拓国际供应商
	供应链数字化管理	推进数字化系统建设，实现采购、生产、库存数据联通	提升库存周转率；降低运营成本	中期	中	中	1、加大IT投入 2、培训数字化人才

影响、风险和机遇管理

公司重视供应链的稳定与安全，通过开展供应商资质审核、识别并评估各环节潜在风险，采取相应的防控举措，持续优化供应链管理机制，以适应业务发展需求，保障供应链有序运行。

风险识别	对供应链进行细致地分析，识别出潜在风险点。
风险评估	深入解析相关风险的形成机制、作用方式、影响因素以及潜在影响，划分优先级。
风险控制与预防	针对不同风险制定不同策略，制定应急预案并开展演练。
风险监测	对供应链运作状况实施监控，动态追踪风险点变化，并持续优化调整风险控制策略。

指标与目标

指标	单位	2025年
供应商总数	个	78
拥有质量管理体系认证的供应商数目	个	52
拥有环境管理体系认证的供应商数目	个	41
拥有职业健康安全管理体系认证的供应商数目	个	40
向当地供应商采购支出的比率	%	21.48
针对供应商开展ESG培训	次	2
针对供应商开展的ESG培训时长	小时	8

备注：供应链数据范围以原材料1-2类主要供应商为主，包含新强联及其子公司圣久锻件、海普森、豪智机械、新圣新能源

供应商全生命周期管理

公司依据《供应商管理控制程序》构建了涵盖准入、评审、分级评估、退出及变更管理的供应商全生命周期管理体系，对供应商产品质量进行监控，明确评估标准与退出流程，确保不符合要求、对质量问题置之不理的供应商及时退出供应链。此外，公司积极推进供应商数字化管理体系建设，目前已将智能比价、采购平台及供应商协同等功能整合于供应商关系管理系统中。

供应商准入	公司制定《供应商调查评价表》，由采购部对厂家开展尽调，选择生产管理规范、质量可靠、信誉良好的厂家作为潜在供应商，并在需要新供应商时由采购部填写评价表提交总经理批准。
供应商审核	公司对供应商的经营资质及质量、环境、职业健康体系认证证书进行审核，并依据《新进供应商准入质量保证能力评分标准》进行综合打分。对通过审核或有条件通过的供应商，可进行小批量供货，经品质部检测合格，采购部部长批准后加入《合格供应商清单》。
供应商分级	采购部每年初制定《供应商年度审核计划》，对所有合作供应商进行质量保证复审，并将供应商评级为优秀、次中、停供三类。被列为停供的供应商需完成整改，达到次中及以上评级后方可恢复供货。优秀供应商将获得优先采购份额。
供应商评估	公司依据《供应商绩效评价办法》，定期对现有供应商进行考核评估，从产品质量、交付、价格与服务四个维度对供应商进行综合评估，针对绩效不达标的供应商采取停供措施。
供应商退出	当供应商满足退出条件时，采购部门应向供应商发出书面通知，同时更新年度《合格供应商名录》，取消相应供应商的资格，并在两年内不与其开展业务合作。

案例 SA8000内审员培训

2025年5月29日，公司面向社会责任相关部门负责人、体系管理人员、人力资源管理人员、供应链管理人员及EHS管理人员，组织开展了为期两天的SA8000内审员培训。培训内容涵盖社会责任体系概述、社会责任体系要求解读、健康安全卫生要求以及相关劳动法律法规。通过此次培训，参训人员掌握了体系构建、内部审核及持续改进的方法，为推进供应商社会责任管理夯实根基。



SA8000内审员培训

案例 质量全过程管控与内部供应商质量管理培训

2025年11月22日，采购部员工参加了公司质量全过程管控与内部供应商质量管理培训。培训涵盖“内部客户”概念、工序质量责任界定、供应商绩效评价与激励机制等内容。通过此次培训，员工系统学习了内部供应商质量管理知识，并提出优化建议，为后续供应商管理提升奠定了基础。



质量全过程管控与内部供应商质量管理培训

供应商ESG管理

公司致力于将可持续发展融入商业战略与日常运营，通过制定《供应商合作协议》，明确要求供应商恪守廉洁从业及ESG相关条款。对违反规定的供应商，公司保留终止合同的权利，以此确保所有合作供应商遵循公司在人权、劳工、环境及反腐败方面的十项原则。

阳光供应链

为构建诚信、透明、公正的供应链合作环境，公司将廉洁与合规纳入供应商管理的核心要求，明确要求所有供应商杜绝任何形式的不正当利益输送，防范利益冲突，落实内部监督责任，并对涉及不廉洁或违法违规的行为，通过指定渠道向公司审计部举报。

绿色供应链

公司秉持可持续发展的原则，制定了《采购控制程序》，优先选用使用再生材料、能效等级高、环境表现优良的供应商与产品，并持续推动供应商提升环境管理能力。公司要求供应商不提供含有国内外法规禁止或限制的有毒有害物质（如RoHS与REACH指令禁用物质）的原辅材料。此外，公司积极推动供应商建立并维护ISO14001等环境管理体系，关注其在环境许可合规、生态设计、污染预防与资源节约方面的具体实践。

责任供应链

公司高度重视供应链的人权与道德责任，以《供应商合作协议》要求供应商对其产品中所含的锡、钽、钨、金等金属进行来源追溯，并承诺不采购来自刚果（金）及其周边冲突地区，尤其是受武装力量控制的矿区所产出的金属。同时，确保相关金属的采掘、冶炼、加工等环节均不涉及上述区域。若供应商无法证明其合规性，本公司将保留中止或解除合作的权利，以此推动供应链透明度与道德水准的提升，切实履行在全球供应链中的企业社会责任。

平等对待中小企业

报告期内，新强联始终坚持公平公正原则，关注平等对待中小企业。在供应链管理、合同履行及商业合作中严格遵循《保障中小企业款项支付条例》等法规要求。通过建立公开透明的供应商评估体系，保障中小企业平等参与采购竞争，公平获得商业机会。公司不存在应付账款（含应付票据）余额超过300亿元或占总资产的比重超过50%的情况。



以人为本 赋能共生

71

员工权益保障

75

员工培训与发展

78

职业健康与安全

85

社区公益

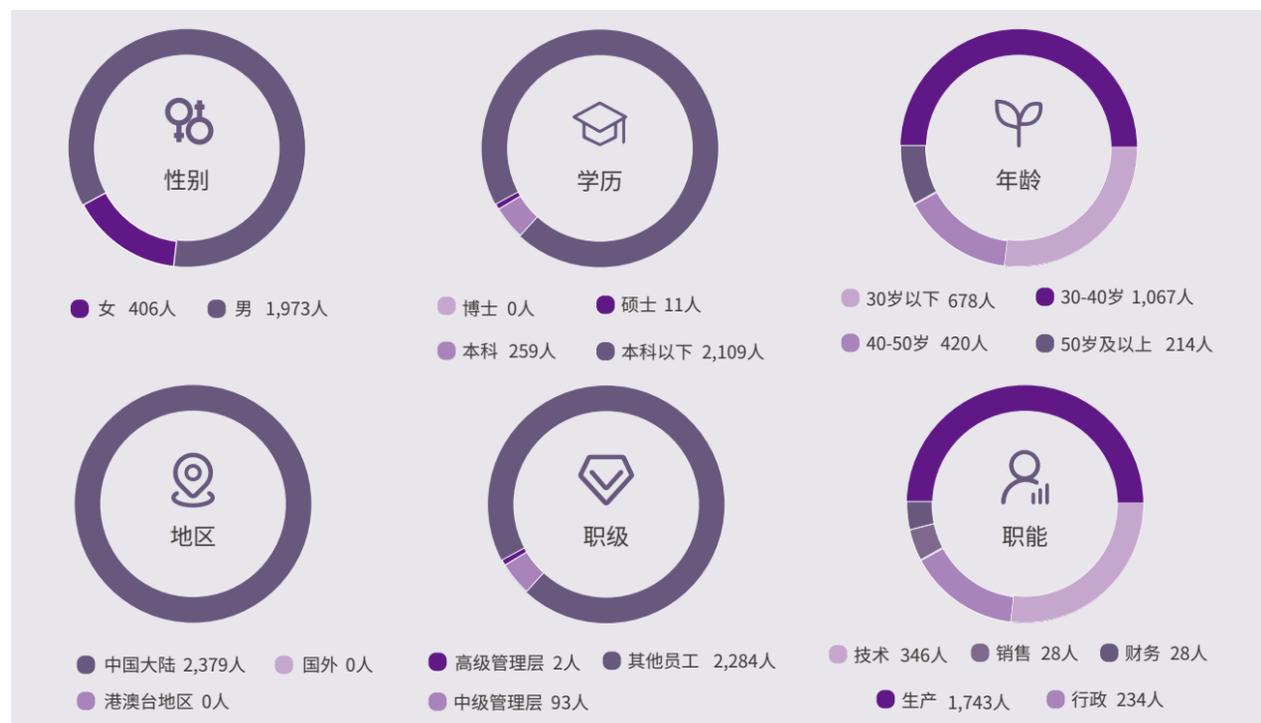
员工权益保障

公司始终将员工视为最宝贵的财富，致力于构建和谐、平等、尊重的工作环境，保障员工的合法权益，促进员工与公司共同成长。我们严格遵守国家劳动法律法规，不断完善人力资源管理体系，为所有员工提供公平的就业机会、具有竞争力的薪酬福利与健全的社会保障。

劳动关系管理

公司坚守劳工准则，严格遵循《劳动法》《劳动合同法》等法律法规，制定并实施《招聘管理办法》《劳动合同及人事档案管理办法》等制度，规范有序地实施招聘流程，以应聘者的专业能力和技术水平作为录用的核心标准，确保任何符合职位要求的应聘者均有获得面试的平等机会。公司通过媒体、猎头、招聘会等多种渠道在全球广纳人才，并为员工提供与岗位匹配的薪资、合理的工作时长和福利，为他们提供良好的工作条件。2025年，公司没有发生违法违规雇佣事件。

指标	单位	2025年
员工总人数	人	2,379
残疾员工人数	人	28
退役军人员工人数	人	57
少数民族员工人数	人	6
少数民族员工比例	%	0.25



案例 河南理工大学2025年春季校园双选会

2025年10月23日，新强联走进河南科技大学，参加2026届毕业生秋季（线下）双选会。公司通过与学子面对面交流，详细介绍发展平台与人才需求，吸引优秀青年人才加入。



河南科技大学2026届毕业生秋季（线下）双选会

员工流动情况

指标	单位	2025年
新进员工总人数	人	830
员工离职总人数	人	200
员工总流失率	%	10

平等与多元化

公司致力于建设多元、平等、包容的职场环境，倡导尊重个体差异与独特性，确保每位员工在公平公正的氛围中实现个人价值。我们严格遵循《世界人权宣言》等国际准则，制定并实施了《反歧视骚扰政策》《劳动用工管理程序》等内部制度，严禁在招聘、薪酬、晋升、培训、福利等事务上，因种族、性别、宗教、地域、身体条件等的不同，对员工进行歧视。此外，公司积极响应政府号召，通过与县残联、县退役军人事务局等机构建立稳定的工作对接与协作关系，定期发布岗位需求信息，接收、筛选其推荐的适配人选，以实际行动践行企业社会责任。

案例 反就业歧视宣传

新强联通过公众号向员工及社会公众普及合法合规的招聘知识，从面试环节开始预防就业歧视，传递公司平等、尊重的职场理念。



反就业歧视宣传

反童工与反强迫劳动

另外，公司高度重视未成年人权益保护，建立并执行《禁止使用童工程序及童工救济控制程序》《不强迫劳动、不使用童工政策》，坚决反对任何形式的强迫或强制劳动，保障所有员工均是在自愿、公平的原则下入职工作。在招聘环节严格核查身份信息，杜绝雇用未满16周岁的童工，并通过采购部门对供应商进行童工风险调查，对违规者终止合作，以防范相关风险。如发现童工，公司将主动实施救济，包括健康检查、承担医疗与教育费用，并安排护送返家。

女性权益保障

为维护女职工的合法权益，减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难，公司制定了《女职工保护管理程序》《新生妈妈风险评估程序》，严禁各部门以婚育状况为由对女性员工实施不公正对待。在员工职业发展中，公司坚决禁止性别歧视，致力于为女性员工提供平等的薪酬体系与公平的职业发展通道，支持她们实现个人与职业的共同成长。

案例 三八妇女节活动

三八妇女节，新强联为女性员工组织专题庆祝活动并发放节日礼品，以实际行动表达对女性员工的尊重与关怀。



三八妇女节活动

指标	单位	2025年
管理人员中女性人数	人	20
管理人员中女性人数比例	%	21.51
有权享受育儿假的员工总数	人	16
休育儿假的员工总数	人	9
享受育儿假员工返岗率	%	100

薪酬福利管理

为适应企业发展需要，公司严格遵守相关法律法规，制定《薪酬福利管理制度》《绩效管理制度》等政策，构建科学合理、高效有序的薪酬管理和绩效管理体系，绩效管理实行差异化考核机制，员工如对考核结果有异议，可按程序向上级申诉，或向人力资源部门正式提出，薪酬绩效考核管理委员会拥有最终裁决权。同时，公司通过意见箱、座谈会等渠道保障内外部沟通顺畅，确保薪酬制度不因员工性别、宗教、政治、婚姻状况等因素而存在差异。

另外，公司制定了系统化的福利保障机制，为全体员工依法缴纳社会保险，并提供多样化的福利项目，包括严格执行带薪休假制度、提供用餐补助、组织健康体检等，致力于提升员工的归属感与幸福感，实现企业与员工的共同成长。

指标	单位	2025年
定期接受绩效和职业发展考核的员工人数	人	1,581
定期接受绩效和职业发展考核的员工比例	%	66

员工管理

为构建和谐稳定的劳动关系，公司制定《职工代表大会实施办法》，建立健全民主管理机制，由公司工会委员会作为职工代表大会的工作机构，负责职工代表大会的日常工作，保障职工知情权、参与权与监督权。通过发放满意度调查问卷以及新员工入职关怀问卷的方式，积极倾听员工心声，就部门配合、流程制度、薪酬福利、工作环境等内容向员工征集意见，并将调研结果用于公司及部门管理的改善，提升员工幸福感，进一步增强职工的归属感，促进公司与职工之间的良性互动。报告期内，员工满意度为90%。



关键绩效

报告期内

公司职工代表大会累计审议通过事项

3项

工会审议通过事项

3项

工会会员人数

562人

占在职员工比例

24%

员工关怀

公司高度重视员工身心健康与团队凝聚力建设，致力于营造温馨和谐、积极向上的工作氛围，通过多元化员工活动助力员工全面发展，增强企业向心力。报告期内，公司开展了丰富多样的员工活动，涵盖团队建设活动、健康教学、节日主题活动等，全方位满足员工精神文化与社交需求。

案例 夏季送清凉活动

7月16日，公司为员工送上了清凉解暑的冰糕，在炎炎夏日传递了公司的点滴关怀。



夏季送清凉活动

“健康同行·共筑未来”健康文化共建活动

10月16日，公司与金风科技供应链与健康团队联合举办了以“健康同行·共筑未来”为主题的文化健康共建活动。聚焦于员工常见的颈腰椎不适与亚健康问题，为职工带来实用的健康管理知识。



“健康同行·共筑未来”健康文化共建活动

张家界大型团建活动

为增强团队凝聚力、激发员工活力，报告期内公司组织全体员工赴湖南张家界开展大型团建活动。员工们共同探访天然奇景、参与团队协作项目，在自然风光中放松身心，在互动交流中深化默契。此次活动不仅体现了公司对员工精神文化生活的重视，也进一步强化了团队合作意识与企业归属感，为持续推进企业发展注入人文动力。



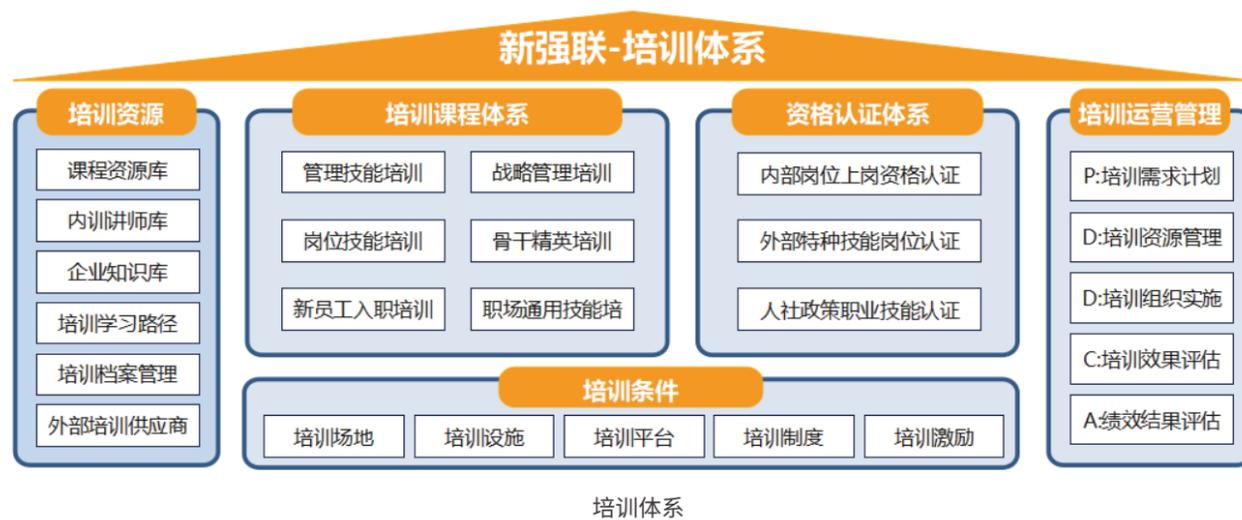
张家界大型团建活动

员工培训与发展

公司将人才队伍视为驱动企业前行、塑造未来竞争力的关键力量，切实推进人才建设工作，建立全方位、多层次的员工培养体系，构建管理与专业双向发展的职业发展通道，助力员工在企业发展中实现个人价值，共同谱写携手共进、共创辉煌的美好篇章。

员工培训

以战略发展和员工成长为导向，公司制定《员工培训管理办法》《内训师管理办法》，搭建内部讲师团队，通过线上与线下相结合的形式，开展包括入职培训、在岗培训、职业技能培训、管理能力培训等内容的分级分层培训，兼顾不同层级、不同岗位员工的需求，提升员工的专业技能与综合素质，助力员工实现个人职业成就。截至报告期末，内训师队伍共有22位讲师。



关键绩效

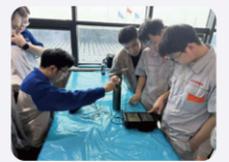
报告期内公司共开展 **59** 次新员工培训，为 **317** 人颁发职业技能等级证书。

组织经营管理类培训 **27** 场，另外，有 **101** 人参加外部培训并取得相关专业证书。

质量环境安全体系标准培训 **36** 场。

案例 外部取证—无损探伤培训

2025年9月11日至9月20日，公司组织无损探伤人员参加由第三方机构开展的专业技能培训。培训内容覆盖磁粉、超声、渗透、目视四种探伤方法，并按两个级别分别授课。通过“理论+实操”相结合的培训模式，参训人员有效提升了专业技能与岗位应用能力。本次培训共有31人通过考核并获得执业资格证书，进一步夯实了公司质量检测的人才基础。



无损探伤培训

案例 管理层劳动用工法律风险培训

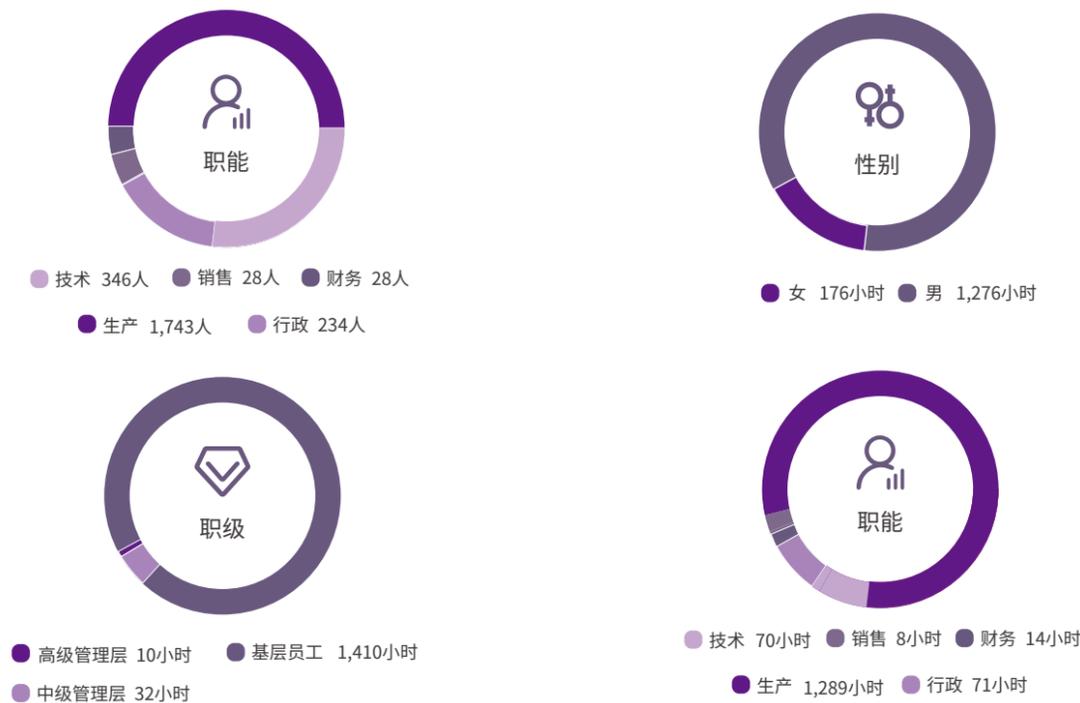
2025年1月17日，公司面向管理层人员组织开展了《管理层劳动用工法律风险培训-工伤风险防范及处理》专题培训。培训内容涵盖工伤认定情形、赔偿标准及事故应对方案，有效提升了管理人员对工伤法律法规的理解与风险防控能力，切实保障员工与企业合法权益。



管理层劳动用工法律风险培训

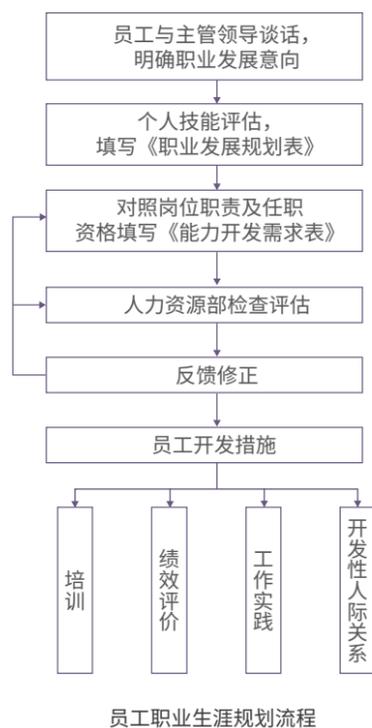
指标	关键绩效	
	单位	2025年
员工培训投入	万元	85.10
员工培训场次	场次	137
接受培训总人数	人	1,601
接受培训总人次	人次	13,670
员工培训覆盖率	%	67
培训总时长	小时	1,452
每名员工每年接受培训的平均时长	小时/人	0.61





职业发展

为实现员工个人成长与企业战略发展的有机统一，公司制定了《员工职业生涯规划管理制度》，通过设立管理、营销、技术、职能和生产五大职系，为不同类型人才提供多元化的晋升通道和平等的职业发展机会。公司通过职业兴趣评估、绩效评价、工作实践和导师辅导等多元化方式，帮助员工明确职业方向并制定个性化发展规划。人力资源部结合《能力开发需求表》和《职业发展规划表》，定期组织职业发展评估，为员工提供系统性支持。另外，公司建立了内部晋升评审机制，通过公开、公平的考核程序，确保优秀人才能够通过绩效表现和能力提升获得职业发展机会，形成人才梯队建设的良性循环。



职业健康与安全

新强联始终将员工健康与安全视作安全管理的核心要务，秉持“安全为基、防患未然、系统施策”的核心准则，以“无职业病、无安全事故、无人身伤害”为安全愿景，持续完善职业健康安全管理体系，层层压实安全生产责任，强化职业病预防与系统治理，全方位守护员工健康安全。

治理

公司制定完善的职业健康与安全治理体系，出台《EHS管理手册》《安全生产管理制度汇编》等专项制度，设立安环部等专职部门，明确落实“公司—部门—班组—岗位”四级管控责任；通过风险分级管控、隐患闭环治理、特殊作业许可等举措防控安全风险。此外，公司同步开展职业健康体检、配备劳动防护用品、强化全员安全培训，建立应急预案且定期演练。以“安全生产、全员参与”为方针，着力实现重大事故为零等职业安全目标。

报告期内，公司通过ISO 45001职业健康安全管理体系认证。



ISO 45001职业健康安全管理体系认证证书

战略

公司始终将员工职业健康与安全置于战略核心，系统性研判运营全流程中的风险与发展机遇，依托既定管理体系与责任架构制定闭环应对策略，从源头防范职业伤害与安全事故，为公司高质量可持续发展筑牢安全根基。

风险/机遇	类型	风险/机遇描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生可能性	应对措施
风险	职业伤害风险	部分工作涉及机械加工、动火作业等高危环节，回转支承设备高负荷运行可能存在磨损故障风险，隐患排查不及时易引发事故	设备维修成本增加，局部停产损失	短期	大	中	1、对动火、有限空间等高危作业执行“作业许可+双监护”分级管控制度 2、建立回转支承设备“日点检、周巡检、月维保”三级维护清单，同步记录故障预警数据 3、每季度开展高危作业场景应急演练（如机械伤害急救、设备故障停机处置）

风险/机遇	类型	风险/机遇描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生可能性	应对措施
风险	相关方协同管理风险	承包商/供应商等外部人员作业时,存在安全标准认知不一致、作业许可执行不到位问题,增加交叉作业管控难度	事故赔付成本,声誉修复成本	短期	中	中	1、相关方入场前需通过安全知识考核+签订《交叉作业安全责任协议》 2、外部人员作业全程由专职安全员旁站监护,每日确认作业合规性 3、每季度对合作相关方开展安全标准同步培训
机遇	职业安全标准化机遇	制度体系完善带来合规与品牌价值提升:依托EHS管理手册、目标责任书等闭环制度,强化“一岗双责”考核,提升合规表现	减少事故发生,降低损失,提升品牌价值	长期	大	高	1、持续更新EHS管理手册,将安全责任考核与部门绩效、员工薪酬挂钩 2、在ESG报告单独披露安全指标(如隐患整改率、培训覆盖率) 3、参与行业安全标准研讨,输出企业实践案例提升行业影响力
机遇	数字化安全管理机遇	数字化升级赋能安全管理效率提升:依托现有基础引入数字化工具,实现风险动态监控与培训数字化管理	降低人工管控成本、减少事故损失	中长期	中	中	1、搭建安全培训数字化平台,配置岗位专属课程并自动存档学习数据 2、试点设备运行数据联网,通过风险热力图可视化管控高风险设备

影响、风险和机遇管理

公司制定《危险源辨识和风险评估控制程序》，建立一套完善的风险管理流程。内容涵盖生产过程及设施操作等职业健康安全危害，通过针对性控制措施预防安全风险，并随内外部情况变化及时更新危险源信息。

危险源辨识	组建专业评价组,通过9种多样化方法,覆盖作业场所、生产过程等6类活动,结合三时态、三状态及七类危险因素全面排查,最终形成《危险源辨识评价记录表》和《初步危险源清单》。
风险评估	采用“定性+定量”双轨模式,将特殊情形直接判定为重要危险源,常规情形则通过LEC公式计算风险值,对照标准划分等级,输出分级清单,为差异化管控提供科学依据。
风险控制	一般危险源由部门制定消除/降低措施,重要危险源需专项制定应急预案并备案,安环部全程监督验证,确保措施落地,同时留存完整运行记录。
更新维护	当方针、活动、法规等7类情形发生变化时,部门将重新辨识评价,经安环部汇总、管理者代表批准后,修订《重要危险源清单》,实现风险动态管控。

指标与目标

公司建立《ES目标考核记录表》，针对不同部门进行各项职业安全绩效考核。

关键指标	目标值	达成情况
重大伤亡事故	0	达成
厂区触电事故	0	达成
火灾爆炸事故	0	达成
交通事故	0	达成
职业健康体检	1次/年	达成
重大设备事故	0	达成
特种设备定期检验率	100%	达成
厂区轻伤率	≤3‰	达成

指标	单位	2025年
安全生产		
安全应急演练次数	场次	11
安全生产投入	万元	1685.16
安全生产投入占营业收入比例	%	0.36
安全教育培训		
安全培训总投入	万元	20.52
安全培训场次	场	71
参与安全培训人次	人次	4,559
参与安全培训人数	人	2,278
安全培训总时长	小时	16,435
人均安全培训时长	小时	7.21
安全培训员工覆盖率	%	95.75
职业健康		
特种作业人员持证上岗人数	人	86
应持有特种作业操作证的特种作业人员总人数	人	86
特种作业人员持证上岗率	%	100

备注：安全生产数据包含新强联及其子公司圣久锻件、海普森、豪智机械、新圣新能源

安全生产措施

应急管理与演练

公司制定《生产安全事故应急预案》，构建“综合应急预案+专项应急预案+现场处置方案”三级应急管理体系。其中，《综合应急预案》作为总纲，明确了应急组织机构（由指挥领导小组统筹，下设4个专项处置工作组）、应急响应分级标准，并规范了信息上报、应急处置及后期保障等全流程关键环节。

报告期内，公司常态化开展应急演练，聚焦夯实员工安全防范意识与应急处置技能，筑牢安全生产应急防线，持续强化公司整体自救自救水平。

案例 “全民消防、生命至上”消防演练

2025年11月7日，公司围绕车间化学品泄漏引发火灾的场景，开展疏散逃生与灭火实操演练。演练提升了员工火灾应急处置能力，暴露了消防设施维护不到位、灭火器使用不熟练等问题，后续通过完善设施维护、强化器材使用培训、落实观摩学习并要求整改。



模拟车间化学品泄露



消防灭火培训



疏散逃生演练



中暑应急处置演练

2025年7月25日，公司针对夏季高温作业场景，组织全员实战演练。核心过程为模拟员工高温作业中暑后，按“呼救上报—转移阴凉处—物理降温—补充盐水及防暑药品—后续观察”的流程处置，演练验证了应急响应的有效性。



模拟车间中暑应急处置演练



职业健康与安全培训

公司严格依据《安全生产法》《职业病防治法》等法规标准，结合生产作业风险场景与岗位特性，制定了包含公司员工与相关方的详细安全培训与职业健康培训计划。

案例 职业健康培训

2025年4月21日，公司邀请职业健康体检机构对员工开展职业健康知识培训，参训人员包括职业健康管理人员、工段长、班长以及高温、噪音、粉尘和电工等相关岗位的员工。培训涵盖职业健康重要性、职业病类型与防护、心理健康教育及急救方法演示，普及了健康知识，关注员工身心健康，提升其自我保护意识与能力。



培训现场

安全风险管控及危险源识别培训

2025年6月11日，公司针对一线工段长及专兼职安全员开展安全风险管控及危险源识别培训。培训涵盖安全风险管控基础、危险源识别与评估、管控措施、班组隐患排查方法及上报机制，结合事故案例分析防范要点。使参训人员进一步掌握了风险分级管控与隐患排查治理的实操方法，深化了对隐患排查、治理、上报全流程的理解。



培训现场



关键绩效

报告期内

公司共开展

58场新员工入职安全培训

相关方安全管理

公司制定《相关方管理制度》，依据《安全生产法》等法规及公司安全管理制度，旨在规范进入公司区域作业的相关方安全管理，明确各方责任，预防生产安全事故。

规范适用于承包商、供应商、服务商、访客等所有相关方，遵循“安全第一、属地管理、全过程管控”等原则，覆盖准入、作业、监督、应急、退出全流程。明确安环部、业务主管部门、属地管理部门及相关方的职责分工，重点管控机械伤害、触电等多类危险有害因素。

案例 相关方入厂培训

公司分别于2025年10月14日和12月13日，对两家承包商分别开展入厂培训。



培训现场

危险化学品管理

公司制定《化学品管理办法》与《化学品泄漏应急预案》，聚焦危险化学品及易制爆物料安全管控核心，覆盖从采购、运输、贮存、使用的全生命周期关键环节，实现全流程规范管控，筑牢安全防线。

环节	管理措施
采购	1.向合法经营、有资质的单位采购，危险化学品按国家规定领取采购证； 2.签订采购合同时明确化学品要求，索取MSDS及使用注意事项； 3.仓库管理员根据库存和生产需求上报采购计划。
运输	1.严格遵守《化学危险物品安全管理条例》，轻拿轻放、防止撞击拖拉，不混合装运、不客货混装； 2.要求相关方或内部运输负责人按规定执行，不合规可通过合同约定纠正或撤销合作。
验收	1.检查化学品数量、规格是否符合要求，包装是否完好、标识是否完整； 2.验收不合格采取调换、退货处理，做好验收记录。
贮存	1.存放于专用场地，分类存放并设中文标识，易相互反应的化学品保持距离； 2.配备通风、消防设施及MSDS； 3.危险化学品指定专人管理，易制爆物料实行双人管理，管理人员需培训合格上岗。
领发与使用	1.按相关规定做好领用审批和监督管理； 2.严格遵循使用说明及作业规程，开封未用完的重新密封保存； 3.未继续使用的化学品及时退还仓库。
泄漏应急	1.立即疏散人员，设置警戒线封闭现场，避免无关人员进入； 2.采取修补容器、转移剩余化学品、筑堤堵截等措施控制泄漏； 3.少量泄漏用砂土等不燃吸附剂收集，大量泄漏引流至安全地点，必要时用覆盖物抑制蒸发； 4.超出应对能力时联系外部专业机构，必要时上报相关部门。

职业健康保障

公司高度重视职业健康保障，构建了“制度规范+危害防控+防护保障+健康监测”的全链条管理体系。在危害防控方面，通过职业病危害检测精准识别粉尘、锌及其化合物、盐酸、噪声等风险因素，采取针对性措施；同时，以《职业病危害告知书》形式，明确各岗位危险因素、职业禁忌证及防护措施，并在签订劳动合同时如实告知，保障员工知情权。



粉尘经集气系统收集后引至双旋风+滤筒除尘器



淬火和回火湿式除雾+油烟净化系统



天然气炉子废气收集设施



发黑线碱雾收集系统

公司严格落实职业健康检查制度，按规范开展员工上岗前、在岗期间及离岗时的健康检查，并建立职业健康档案；此外，公司制定《个人防护用品管理制度》，为各岗位员工配套完善防尘、防毒、防高温等防护设施，强化作业现场职业健康管理，全方位守护员工职业健康与生命安全。



关键绩效

报告期内

公司于2025年2月11日为**581**名职业病危害作业人员开展在岗期间职业健康检查；针对粉尘、噪声、酸雾等不同危害作业类型，配套11类针对性体检套餐，涵盖肺功能、纯音听阈测试、心电图等贴合岗位风险的检查项目。

社区公益

新强联秉持“立之为民，服务于民”的初心，以实际行动践行社会责任：在乡村振兴领域，以产业帮扶为核心抓手，通过资源对接、需求适配等务实举措注入发展动能，助力乡村经济提质增效；在社会服务层面，以切实行动为社会和谐稳定与可持续发展筑牢坚实基础，彰显公司品牌的责任担当与温度。

乡村振兴

公司作为深耕本土的企业，始终扎根乡土、筑牢发展根基，以就业帮扶为核心抓手，通过精准化、多元化举措赋能乡村就业振兴，既助力农村劳动力实现稳定增收，也为区域发展注入持久动力。

案例 返乡创业聚合力，搭建本土就业平台

公司搭建本土就业平台，2025年上半年吸纳退役军人、残疾人员等重点群体85人就业。

多元培训强技能，柔性用工暖民心

公司构建“理论+实操”技能培训体系，开设5个核心工种培训并推行校企合作班；推行灵活用工模式，带动县域400余人稳定就业，实现“家门口上班、兼顾家与业”。

产业扶持

公司支持当地特色产业，2025年5月向新安县天兴生态园、新城天潭超市等采购樱桃等农产品，以实际采购助力本土产业发展。

社会贡献

公司作为深耕本土的企业，始终扎根乡土、筑牢发展根基，以就业帮扶为核心抓手，通过精准化、多元化举措赋能乡村就业振兴，既助力农村劳动力实现稳定增收，也为区域发展注入持久动力。



关键绩效

报告期内

公司向洛阳市第十五届运动会和洛阳市慈善联合会分别捐款

50,000元和**30,000元**

附录

指标索引表

一级标题	二级标题	三级标题	深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）	《全球可持续发展报告标准》（GRI Standards）	《中国企业社会责任报告指南（CASS-ESG 6.0）》	
关于本报告	/	/	/	2-1/2-2/2-3	P1.1/P1.2	
董事长致辞	/	/	/	2-22	P2.1	
走进新强联	公司简介	/	/	2-1/2-6	P3.1/P3.3	
	企业文化	/	/	/	P3.2	
	发展历程	/	/	/	/	
	公司荣誉	/	/	/	/	
	2025大事记	/	/	/	/	
可持续发展治理	双重重要性分析	/	/	2-9/2-12/2-13/2-17/3-1/3-2/3-3	G1.1.1/G1.1.2/G1.1.3/G1.1.5/G1.1.6/G1.1.7/G1.1.9/G1.1.10	
	利益相关方沟通	/	利益相关方沟通	2-16/2-29	G1.3.1/G1.3.2	
	可持续发展目标	/	/	2-22	G1.1.11	
治理强基合规正行	党建引领	组织建设	/	/	/	
		党建实践	/	/	/	
	公司治理	治理结构	/	/	405-1	/
		股东会	/	/	/	/
		董事会	/	/	/	/
		董高薪酬管理	/	/	2-18/2-19/2-20	/
	投资者关系管理与股东权益	信息披露	/	/	/	/
		风险管理	/	尽职调查	/	/
		合规经营	/	/	/	/
		税务管理	/	/	207-2	/
	商业道德	关联交易	/	/	2-15	/
反商业贿赂及反贪污		/	反商业贿赂及反贪污	205-2/205-3	G2.1.1/G2.1.2/G2.1.3/G2.1.4/G2.1.5/G2.1.6/G2.1.7	
	反不正当竞争	/	反不正当竞争	/	G2.2.1/G2.2.2/G2.2.3	
绿动智造低碳共生	应对气候变化	治理	/	/	/	
		战略	/	/	/	
		影响、风险和机遇管理	/	201-2	E1.1.3/E1.1.6	
		指标和目标	/	305-1/305-2/305-4	E1.1.4/E1.1.7/E1.1.8/E1.1.15	

一级标题	二级标题	三级标题	深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）	《全球可持续发展报告标准》（GRI Standards）	《中国企业社会责任报告指南（CASS-ESG 6.0）》
绿动智造低碳共生	环境管理	环境合规管理体系	环境合规管理	/	E2.1.1
		环境风险管理	/	/	E2.4.1/E2.4.2
		绿色运营	/	/	/
		三废管理	污染物排放/废弃物处理	303-2/305-7	E1.1.13/E2.1.2/E2.1.5/E2.1.6/E2.2.1/E2.2.3/E2.2.5/E2.2.6
	资源管理	物料利用	循环经济	301-1/301-3	E3.3.2/E3.3.4/E3.3.6
		能源利用	能源利用	302-1/302-2/302-4/302-5	E3.1.1/E3.1.2/E3.1.4/E3.1.5
		水资源利用	水资源利用	/	E3.2.3
	生态系统与生物多样性保护	/	生态系统与生物多样性保护	/	E2.3.1/E2.3.3
提质增效协同共赢	创新驱动	治理	203-2	S2.2.2/S2.2.12	
		战略	/	S2.1.1	
		影响、风险和机遇管理	/	S2.1.1	
		指标和目标	/	S2.1.4/S2.1.5/S2.1.6/S2.1.7/S2.1.8/S2.1.9/S2.1.10/S2.1.11	
		创新驱动措施	/	S2.1.3	
		知识产权保护	/	/	
		科技伦理	科技伦理	/	/
	产品和服务安全与质量	治理	/	S3.3.1/S3.3.2	
		战略	/	/	
		影响、风险和机遇管理	/	/	
		指标与目标	/	/	
		产品质量控制	/	S3.3.5	
	客户服务保障	/	S3.3.4/S3.3.6		
数据安全与客户隐私保护	数据安全	数据安全与 客户隐私保护	/	S3.4.1/S3.4.3	
	数据安全风险管理	/	S3.4.2		
	数据安全实践	/	/		

一级标题	二级标题	三级标题	深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）	《全球可持续发展报告标准》（GRI Standards）	《中国企业社会责任报告指南（CASS-ESG 6.0）》
提质增效 协同共赢	负责任供应链	治理	供应链安全	2-6	S3.1.2
		战略		/	/
		影响、风险和机遇管理		/	E2.4.1/E2.4.2
		指标与目标		2-6/204-1	/
		供应商全生命周期管理	/	/	S3.1.3
		供应商ESG管理	/	308-1/414-1	S3.1.4
		平等对待中小企业	平等对待中小企业	/	/
以人为本 赋能共生	员工权益保障	劳动关系管理	员工	2-7/2-8/401-1/401-3/405-1/408-1/409-1	S4.1.1/S4.1.3/S4.1.4/S4.1.6/S4.1.9/S4.1.11
		薪酬福利管理		402-2	S4.1.12
		员工关怀		/	/
	员工培训与发展	员工培训		404-1	S4.3.1/S4.3.3/S4.3.4/S4.3.6
		职业发展		404-2	S4.3.2
	职业健康与安全	治理		403-1	S4.2.2/S4.2.3
		战略		/	/
		影响、风险和机遇管理		403-2	S4.2.1
		指标与目标		403-9/403-10	S4.2.5
		安全生产措施		403-3/403-5	S4.2.4/S4.2.6
	社区公益	职业健康保障		403-6/403-7	/
		乡村振兴		乡村振兴	/
		社会贡献		社会贡献	/
附录	数据表及附注	/	/	/	A2
	指标索引	/	/	/	A3
	反馈意见表	/	/	/	A6

关键绩效表

指标	单位	2025年
治理维度指标		
营业收入	万元	462,783.93
净利润	万元	81,815.92
纳税总额	万元	30,984.72
股东会召开总次数	次	2
年度股东会召开总次数	次	1
临时股东会召开总次数	次	1
审议通过事项	项	13
董事会成员人数	人	7
董事会召开次数	次	7
审议通过事项	项	39
董事会专门会		
召开战略与ESG委员会会议	次	3
审议通过议案	项	6
审计委员会会议	次	6
审议通过议案	项	19
提名委员会会议	次	1
审议通过议案	项	1
薪酬与考核委员会会议	次	3
审议通过议案	项	6
接待投资者活动次数	次	15
接待投资者现场调研次数	次	10
接待投资者现场调研人次	人次	88
举办投资者开放交流会	次	1
接听投资者电话次数	条	520
在互动易解答投资者问题数量	次	44
投资者邮箱咨询回复数量	%	64
每股现金分红（拟派）	元/股	0.295
派现总额（含税）	万元	12,215.53
占合并报表净利润的比例	%	14.93

指标	单位	2025年
参加反商业贿赂及反贪污培训的总人数	人	1,436
提供的反商业贿赂及反贪污培训总时长	小时	5,744
董事及高级管理人员培训的总人数	人	8
董事及高级管理人员总培训时长	小时	8
廉洁协议等有关商业行为书签署人数	人	82
环境维度指标		
因环境事件受到生态环境等有关部门重大行政处罚的处罚事件	件	0
因环境事件受到生态环境等有关部门重大行政处罚的处罚金额	万元	0
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	224,425.90
直接温室气体排放量(范围一)	吨二氧化碳当量	119,053.61
间接温室气体排放量(范围二)	吨二氧化碳当量	105,372.29
温室气体排放强度	吨二氧化碳当量/百万元	48.49
环保培训次数	次	4
环保培训参加人次	人次	80
环保培训时长	小时	210
天然气	万立方米	5,471.23
汽油	吨	24.59
柴油	吨	220.73
外购电力总量	千瓦时	195,314,710.29
化石能源消耗量	吨标准煤	73,125.17
直接能源消耗总量	吨标准煤	73,125.17
间接能源消耗总量	吨标准煤	24,004.18
能源消耗总量	吨标准煤	104,332.00
光伏发电	千瓦时	58,605,801.59
可再生能源消耗量	吨标准煤	7,202.65
清洁能源使用总量	吨标准煤	7,202.65
可再生能源消耗量占比	%	6.90

指标	单位	2025年
社会维度指标		
研发投入	万元	27,959.35
研发投入占主营业务收入比例	%	6.04
授权专利累计数	项	161
授权发明专利累计数	项	33
授权实用新型专利累计数	项	128
授权外观设计专利累计数	项	0
专精特新企业	个	2
国家高新技术企业	个	4
研发人员总数	人	362
研发人员占员工总数比例	%	15.22
按学历划分		
硕士	人	7
本科	人	78
按年龄划分		
30岁以下	人	130
30-40岁	人	176
40岁以上	人	56
产品出厂合格率	%	99.74
质量内审开展次数	次	18
产品召回数量	件	0
需回收的已售(或已运送)的产品数量	件	0
其中:因健康或安全原因需召回的产品数量	件	0
产品召回比例	%	0
其中:因健康与安全原因需召回的产品数量百分比	%	0
质量培训召开次数	次	20
参与人数	人	491
培训总时长	小时	16,589.5
信息安全演练召开次数	次	1
参与人数	人	50
人均培训时长	小时	1

指标	单位	2025年
供应商总数	个	78
拥有质量管理体系认证的供应商数目	个	52
拥有环境管理体系认证的供应商数目	个	41
拥有职业健康安全管理体系认证的供应商数目	个	40
向当地供应商采购支出的比率	%	21.48
针对供应商开展ESG培训	次	2
针对供应商开展的ESG培训时长	小时	8
员工总人数	人	2,379
残疾员工人数	人	28
退役军人员工人数	人	57
少数民族员工人数	人	6
少数民族员工比例	%	0.25
新进员工总人数	人	830
员工离职总人数	人	200
员工总流失率	%	10
管理人员中女性人数	人	20
管理人员中女性人数比例	%	21.51
有权享受育儿假的员工总数	人	16
休育儿假的员工总数	人	9
享受育儿假员工返岗率	%	100
司职工代表大会累计审议通过事项	项	3
工会审议通过事项	项	3
工会会员人数	人	562
占在职员工比例	%	24
定期接受绩效和职业发展考核的员工人数	人	1,581
定期接受绩效和职业发展考核的员工比例	%	66
员工培训投入	万元	85.10
员工培训场次	场次	137
新员工培训场次	场次	59
接受培训总人数	人	1,601

指标	单位	2025年
接受培训总人次	人次	13,670
员工培训覆盖率	%	67
培训总时长	小时	1,452
每名员工每年接受培训的平均时长	小时/人	0.61
安全应急演练次数	场次	11
安全生产投入	万元	1685.16
安全生产投入占营业收入比例	%	0.36
安全培训总投入	万元	20.52
安全培训场次	场	71
新员工入职安全培训场次	场	58
参与安全培训人次	人次	4,559
参与安全培训人数	人	2,278
安全培训总时长	小时	16,435
人均安全培训时长	小时	7.21
安全培训员工覆盖率	%	95.75
特种作业人员持证上岗人数	人	86
应持有特种作业操作证的特种作业人员总人数	人	86
特种作业人员持证上岗率	%	100

反馈意见表

感谢您阅读《洛阳新强联回转支承股份有限公司2025年度可持续发展报告》。为改进新强联在环境、社会和公司治理等方面的工作，进一步提升公司可持续发展的能力和水平，加强与社会各界的沟通交流，我们衷心地希望您能够在百忙之中对我们的工作和报告提出宝贵的意见和建议，并通过以下方式反馈给我们。

公司电话：0379-62811096

公司传真：0379-62811095

公司网址：www.lyxqlbearing.com.cn

公司邮箱：xql@lyxql.com.cn

联系地址：河南省洛阳市新安县经济技术开发区洛新园区樱云路8号

您的信息

姓名：_____ 联系电话：_____

单位：_____ 电子邮箱：_____

选择题（请在相应位置打√）

1. 您对新强联2025年度环境、社会和公司治理报告的总体评价：

好 一般 待提高 不了解

2. 您认为新强联在客户服务方面做得如何？

好 一般 待提高 不了解

3. 您认为新强联在科技创新方面做得如何？

好 一般 待提高 不了解

4. 您认为新强联在公司治理方面做得如何？

好 一般 待提高 不了解

5. 您认为新强联在员工队伍建设方面做得如何？

好 一般 待提高 不了解

6. 您认为新强联在社会公益方面做得如何？

好 一般 待提高 不了解

7. 您认为新强联在可持续供应链方面做得如何？

好 一般 待提高 不了解

8. 您对新强联在环境、社会和公司治理工作方面的其他意见？
