



# 2025年度

## 环境、社会和公司治理报告

Environmental, Social and Governance Report



广东鼎泰高科技股份有限公司

◎ 官方网站: [www.dtechs.cn](http://www.dtechs.cn)

◎ 联系电话: 0769-89207168

◎ 联系邮箱: [BOD@dtechs.cn](mailto:BOD@dtechs.cn)

◎ 联系地址: 广东省东莞市厚街镇寮厦竹园路39号

广东鼎泰高科技股份有限公司

# 目录 CONTENTS

## 关于本报告

报告范围	01
报告时间	01
编制依据	01
数据说明	01
释义说明	01
确认及批准	02
报告获取	02

## 董事长致辞

03

## 报告附录

绩效表	115
指标索引	127
意见反馈	129

## 01 走进鼎泰高科

公司介绍	07
产业布局	08
企业文化	10
发展历程	11
2025年所获荣誉	12
2025年亮点绩效	13

## 02 可持续发展治理

可持续发展理念	17
可持续发展治理架构	18
可持续发展实践	19
利益相关方沟通	20
重要性议题管理	21

## 03 公司治理篇

公司治理	25
董高薪酬管理	28
投资者关系管理与股东权益	29
合规经营与风险管理	30
商业道德	33
党建护航	35

## 04 环境保护篇

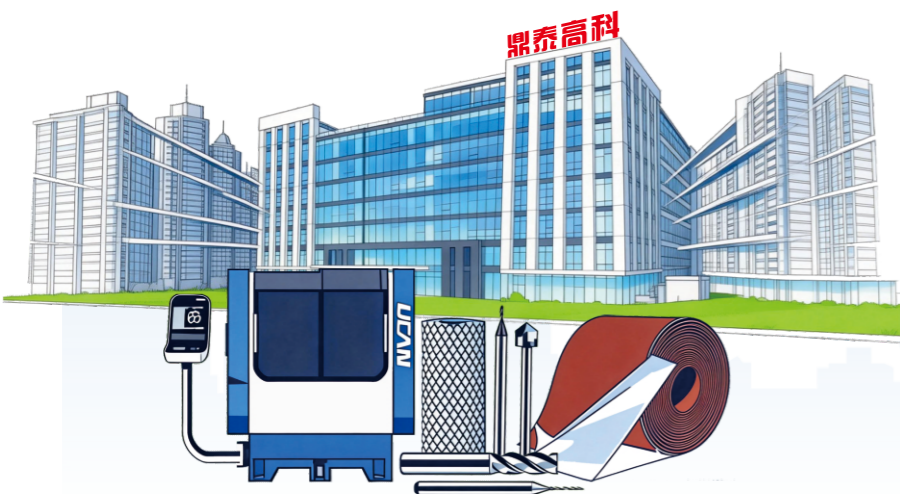
应对气候变化	39
环境管理	42
资源利用	50
生态系统与生物多样性保护	56

## 05 产业价值篇

创新驱动	59
产品和服务安全与质量	69
数据安全与客户隐私保护	82
负责任供应链	86

## 06 美好生活篇

员工权益保障	91
职业健康与安全	103
社区公益	112



# 关于本报告

本报告是广东鼎泰高技术股份有限公司(以下简称“鼎泰高科”“公司”或“我们”)发布的首份环境、社会和公司治理报告(以下简称“本报告”)。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“鼎泰高科”为主体,包括下属分子公司,除特别说明外,本报告范围与本公司年报范围保持一致。



## 报告时间

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。本报告的发布周期为一年一次,与财务年度保持一致。



## 编制依据

- ▶ 《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)》
- ▶ 《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》
- ▶ 中国上市公司协会《上市公司可持续发展报告工作指南》
- ▶ 中国企业改革与发展研究会等《中国企业可持续发展报告指南(CASS-ESG 6.0)》之一般框架
- ▶ 全球报告倡议组织《可持续发展报告指南(GRI Standards)》
- ▶ 联合国《可持续发展目标(SDGs)企业行动指南》



## 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,若与财务报告不一致之处,以财务报告为准。



## 称义说明

释义项	内容
鼎泰高科、公司或我们	广东鼎泰高技术股份有限公司
南阳鼎泰	南阳鼎泰高科有限公司, 公司子公司
东莞鼎泰鑫	东莞市鼎泰鑫电子有限公司, 公司子公司
鼎泰机器人	广东鼎泰机器人科技有限公司, 公司子公司
超智新材料	东莞市超智新材料有限公司, 公司控股子公司
泰国鼎泰	鼎泰高科(泰国)有限公司, 公司子公司
德国鼎泰	德国鼎泰高技术有限公司 (MPK Kemmer DTECH GmbH), 公司子公司



## 确认及批准

本报告于2026年3月25日获公司董事会批准。董事会承诺对报告内容进行监督,并确保其不存在任何虚假记载或误导性陈述,并对内容真实性、准确性和完整性负责。



## 报告获取

本报告可以在公司网站(www.dtechs.cn)、深交所网站(www.szse.cn)查阅和下载。



## 董事长致辞

### 尊敬的利益相关方：

在全球电子电路与精密制造产业迎来深刻变革的2025年，鼎泰高科首份《环境、社会和公司治理 (ESG) 报告》的发布，既是我们对过往发展理念的系统性梳理，更是面向未来价值创造的战略宣言。作为深耕行业三十余载的参与者，我深切感受到，在这个技术迭代加速、全球产业链重构的关键时期，企业的价值已不仅体现在产品性能与市场份额上，更在于我们如何定义自身在社会生态中的角色，以及如何以更具远见的治理理念引领可持续发展。

### 精微创新，构筑绿色竞争力

在精密制造领域，每一微米的进步都承载着对资源效率的深度思考。我们始终坚信，技术创新与环境责任并非二元抉择，而是价值创造的统一体。鼎泰高科将绿色设计理念植入产品全生命周期，通过持续突破钻针、铣刀等核心产品的性能边界，优化涂层技术，我们不仅帮助客户提升加工效率，更在无形中降低了产业链的能源消耗与碳足迹。这种以技术创新驱动的资源集约化路径，正是我们对“绿色制造”本质的理解——以更少的资源消耗，创造更大的产业价值。未来，我们将进一步加大在低碳技术、可循环材料等领域的研发投入，让精密制造真正成为可持续发展的助推器。

### 协同共进，重塑产业链价值逻辑

在全球化布局加速演进的今天，产业链的竞争已演变为生态系统间的竞合。鼎泰高科秉持“开放、协同、共生”的发展理念，致力于构建更具韧性与透明度的供应链体系。我们深知，负责任的企业不仅要关注自身运营的合规性，更要带动上下游伙伴共同提升环境与社会绩效。通过推动自动化设备迭代，我们不仅优化了生产效率，更从根本上改善了一线员工的工作环境与安全。同时，我们积极参与行业标准建设，推动精密加工领域的技术共享与经验交流，让产业链的每一环节都能在透明、公平的环境中实现价值跃迁。

### 远见治理，永续发展蓝图

首份ESG报告的发布，标志着鼎泰高科治理体系的全面升级。我们深刻认识到，企业的高速增长必须有稳健的治理架构作为支撑。为此，我们正将ESG理念全面融入战略决策与日常运营，构建以风险防控、合规经营与价值创造为核心的现代企业治理体系。通过完善董事会层面的ESG管治架构，建立科学的目标追踪与绩效评估机制，我们确保可持续发展不仅停留在理念层面，更成为驱动企业高质量增长的底层逻辑。面向未来，鼎泰高科将以这份ESG报告为新起点，持续深化技术创新与绿色转型，不断拓展产业链协同的广度与深度，以更加开放、透明、负责任的态度，与所有利益相关方携手，共同书写精密制造领域可持续发展的新篇章。



鼎泰高科董事长 王馨



# 01 走进鼎泰高科

- 公司介绍
- 产业布局
- 企业文化
- 发展历程
- 2025年所获荣誉
- 2025年亮点绩效

## 公司介绍

公司成立于2013年(股票代码:301377),注册资本4.1亿元,总部位于广东省东莞市厚街镇,是一家集研发、生产、销售于一体的高新技术企业。公司主营产品涵盖精密刀具、研磨抛光材料、功能性膜材料及智能数控装备等。公司精密刀具中的PCB钻针产品月产能已超过1亿支,根据弗若斯特沙利文统计,按2024年销售量计算,公司PCB钻针全球市场份额达26.8%,排名行业第一。

公司产品广泛应用于PCB、3C、新能源汽车等领域。凭借持续的技术创新、可靠的产品质量与完善的服务体系,公司与国内外多家知名PCB厂商建立了良好稳定的合作关系,并多次荣获客户授予的“金牌供应商”“优秀合作伙伴”等称号。

公司近年来获评国家制造业单项冠军企业、国家级专精特新“小巨人”企业、国家知识产权优势企业、国家级绿色工厂、中国标准创新贡献奖三等奖、德国红点工业设计奖、广东省政府质量奖等多项荣誉,连续多年被中国电子电路行业协会评定为“优秀民族品牌企业”,并在2024年刀具类专用材料企业中营业收入排名第一,持续巩固行业领先地位。



公司风貌

## 全球布局

公司生产基地已构建“中国+东南亚+欧洲”的全球化网络:国内广东东莞、河南南阳基地持续优化升级,海外泰国子公司已实现量产。报告期内,公司成功收购具有70余年行业积累的德国PCB刀具企业MPK Kemmer GmbH PCB Tools,整合其微型钻针、铣刀等领域的核心技术与市场资源。依托德国本土的研发底蕴与渠道资源,公司将进一步夯实全球技术竞争力,加速海外销售网络布局,全面驱动全球化业务的高质量发展。报告期内,公司境外营业收入达到1.96亿元,同比增长111.60%。



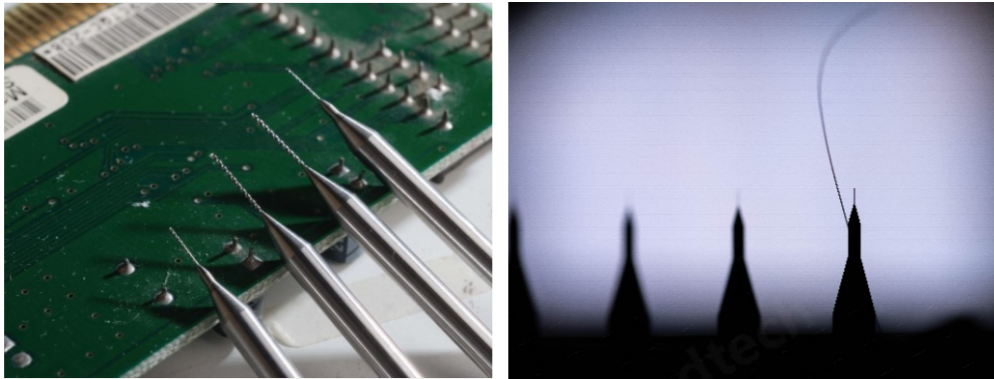



泰国工厂



德国工厂



报告期内，公司主要产品聚焦于精密刀具与材料领域，涵盖以下四大类别：

产品名称	图示
<p>精密刀具</p> <p>*微钻针与发丝对比图</p>	
<p>研磨抛光材料</p>	
<p>功能性膜材料</p>	
<p>智能数控装备</p>	

## 企业文化



**使命**

以高端精密制造，  
为客户创造最大价值，  
助推全球产业发展



**愿景**

成为工具、材料、  
装备领域的一流企业



**核心价值观**

成就客户，持续创新，  
诚信务实，追求卓越，  
合作共赢



### 发展历程

时间	大事记
2000年	成立东莞市厚街鼎泰电子材料经销部
2002年	成立东莞市鼎泰鑫电子有限公司
2008年	成立新野鼎泰高科精工科技有限公司
2010年	成立广东鼎泰机器人科技有限公司
2013年	成立东莞市锋道精密刀具有限公司（鼎泰高科曾用名）
2017年	成立东莞市超智新材料有限公司
2017年	成立南阳鼎泰高科有限公司
2020年	完成股改
2022年	成功登陆深交所
2023年	走向国际市场，建立泰国生产基地
2025年	深化国际化战略，成立德国鼎泰

### 2025年所获荣誉

国家/省级



国家绿色工厂



广东省政府质量奖

资质认定

技术创新



海关AEO高级认证



德国红点工业设计奖

客户认可



生益电子优秀供应商




方正科技金牌合作伙伴





TTM优秀合作伙伴

## 2025年亮点绩效

★ 公司治理绩效	
营业收入	净利润
214,353.81 万元	43,363.43 万元
纳税总额	股东会召开次数
18,186.72 万元	3 次
董事会召开次数	接待投资者调研人次
5 次	2,191 人次
因信息披露方面违规而受到处罚次数	
0 次	

★ 环境保护绩效	
环保投入总金额	环保事故
287.62 万元	0 件
环保培训次数	环保培训参加人次
8 次	697 人次
能源消耗总量	总用水量
11,534.36 吨标准煤	434.82 千吨
一般废弃物产生量	危险废弃物产生量
64.10 吨	282.93 吨
	

★ 产业价值绩效	
研发团队总人数	有效专利累计数
491 人	496 项
因健康与安全原因须撤回和召回的产品数量	质量文化培训次数
0 件	21 次
质量文化培训参加人次	客户满意度
2,799 人次	93.38 分
社会公益总投入	志愿者活动参与人次
39.32 万元	120 人次
	

★ 人力资源绩效		
员工总人数	残疾员工人数	
4,786 人	9 人	
少数民族员工数	福利支出	
203 人	2,158.54 万元	
员工培训投入	员工培训场次	安全生产投入金额
163.92 万元	436 场次	65.53 万元
安全教育培训场次		
54 场		



# 02 可持续发展治理

- 可持续发展理念
- 可持续发展治理架构
- 可持续发展实践
- 利益相关方沟通
- 重要性议题管理

# 可持续发展理念

鼎泰高科致力于经济效益与可持续发展的协同推进，将环境保护、社会责任与公司治理融入企业战略与运营实践。公司积极践行联合国可持续发展目标(SDGs)，将可持续发展理念深度融入战略核心，并围绕环境友好、社会包容与经济繁荣，系统推进多维度行动计划，以实际行动履行企业可持续发展承诺。



# 可持续发展治理架构

公司将可持续发展融入整体治理体系，制定《ESG管理制度》，建立并形成“董事会-可持续发展管理工作组-可持续发展管理工作执行小组”的三级管理架构，实现决策、管理与执行的有效协同，各层级权责清晰、层层落实，确保在战略制定、风险管理与重大决策过程中，充分考量ESG相关影响、风险与机遇。

层级	治理主体	职责
决策层	董事会	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司社会责任与可持续发展事务的最高决策机构，负责审议ESG管理制度、审定年度ESG报告，确立可持续发展战略、目标与中长期规划；</li> <li>负责监督、指导公司可持续发展工作，系统识别、评估与排序重大ESG风险与机遇，并确保其在重大战略与决策过程中得到充分考虑。</li> </ul>
管理层	可持续发展管理工作组	<ul style="list-style-type: none"> <li>推进利益相关方沟通及实质性议题分析；</li> <li>指导ESG工作的日常开展及ESG可持续发展报告的编制工作；</li> <li>督促各执行小组/单位落实具体措施并按时向董事会上报工作进展。</li> </ul>
执行层	公司治理组 安全环保组 产业价值组 人权社会组	<ul style="list-style-type: none"> <li>评估本领域的可持续发展风险与机遇，落实可持续发展相关规划、政策与目标并定期汇报执行情况。</li> </ul>

## 可持续发展实践

为系统推进公司可持续发展战略落地，报告期内公司召开了ESG启动&培训大会。会议邀请外部顾问机构，围绕ESG理念内涵、政策趋势、行业实践等内容展开培训，公司高层领导及各部门负责人积极参与，结合实际业务场景展开交流研讨，强化了管理团队对ESG的系统认知与执行能力，为后续全面开展ESG管理与绩效提升工作提供支持。



2025年度ESG启动&培训大会



## 利益相关方沟通

公司始终重视与各利益相关方的沟通，通过建立多元化的对话渠道，系统性地倾听并回应来自股东、投资者、员工及合作伙伴等群体的意见与期望，以持续巩固信任、促进协作，构建长期稳定的良性互动关系。

利益相关方	诉求与期望	沟通渠道	沟通回应
政府或监管机构	诚信守法经营 促进经济发展 承担社会责任	现场访谈 工作汇报	政策回应 足额纳税 推动行业发展 创造就业机会
股东及投资者	保障股东权益 信息披露准确 投资者关系管理	投资者热线 股东会会议 互动易 投资者现场调研 业绩说明会	提升经营业绩 分红派息 信息披露及时透明 投资者问题回应
客户	信息安全与隐私保护 提供优质产品和服务 保障客户合法权益	售后服务 公司网站及邮箱 客户座谈 日常运营沟通	体系认证 客户满意度调查 技术创新
供应商	保持良好合作 公开、公平采购 互利共赢	日常沟通 专题培训 可持续采购 采购政策及招标程序	依法履行合同 积极开展项目合作 公开、公正招标 产业链协同发展
员工	保障员工权益 健全职业发展通道 员工关怀与福利	内部沟通会 慰问走访 工作评价与绩效考核	完善薪酬福利体系 开展多元化员工培训 建立职业晋升路径 组织各类员工活动
媒体	信息披露准确 保持良好合作 专项采访	公众媒体平台 媒体见面会	及时完整准确信息披露 加强日常沟通 组织联合活动

# 重要性议题管理

## 评估流程与方法

公司参考《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）》等披露标准的评估方法，从财务重要性和影响重要性两个维度开展分析，识别出具有高双重重要性的议题5项，并在报告中对核心议题给予重点回应。

议题评估流程	分析方法
公司ESG背景分析	分析公司各环节的ESG相关影响、风险和机遇，明确关键利益相关方群体并识别其诉求与期望。
议题初步筛选	参考《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）》的21项议题，结合GRI、SASB等国际标准及外部评级机构关注，初步筛选并搭建公司2025年度ESG议题库，共识别25项关键议题。
议题重要性评估	<p><b>影响重要性评估</b> 设计并发放利益相关方问卷，共收集163份有效反馈，识别出17项影响重要性议题。</p> <p><b>财务重要性评估</b> 组织专家团队，对风险与机遇的可能性、程度及时间跨度进行综合评估，探讨确定5项财务重要性议题。</p>
议题确认与审批	整合形成财务重要性和影响重要性议题清单，经公司管理层确认，确保相关议题透明、全面地在报告中披露。

## 重要性识别结果





# 03 公司治理篇

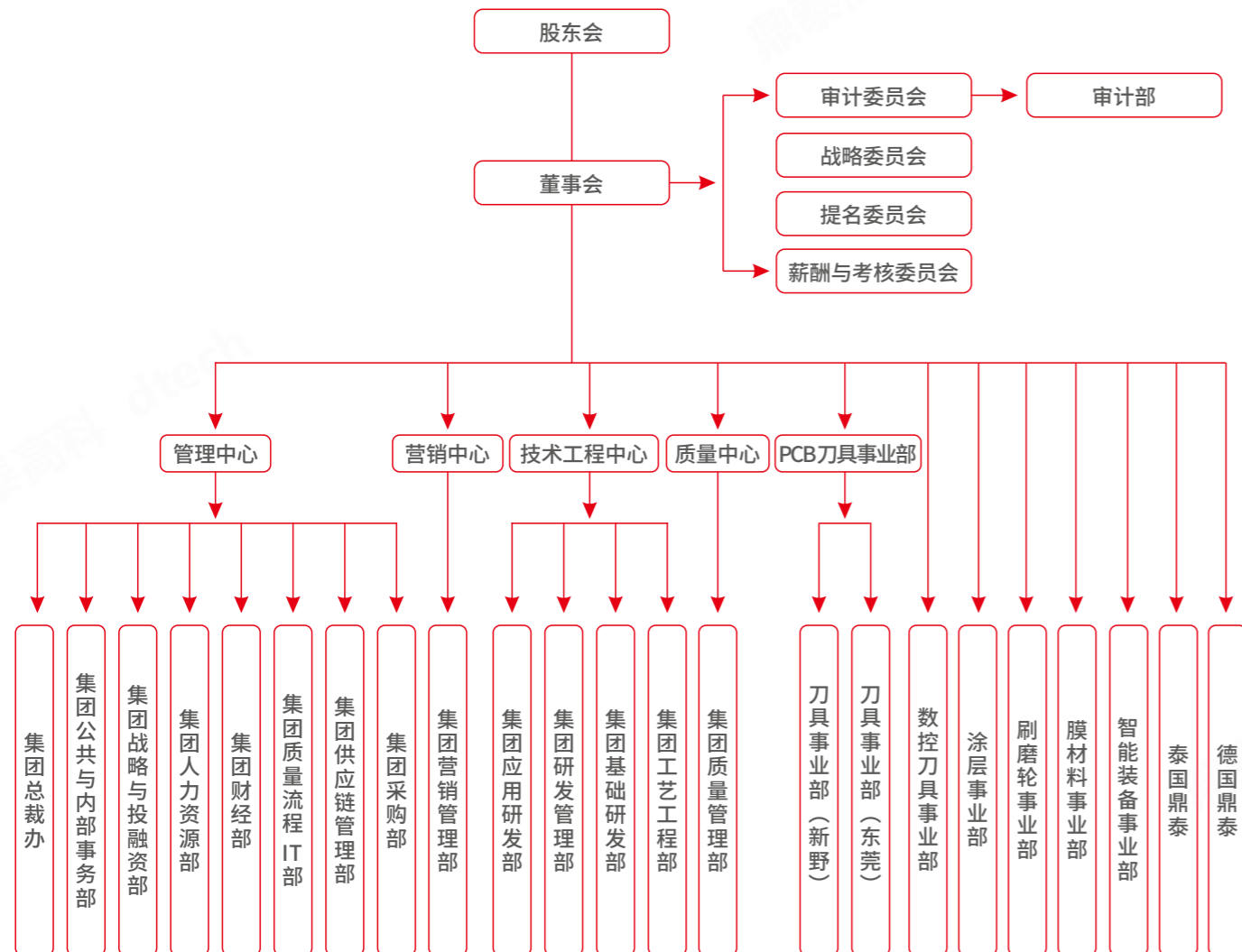
- 公司治理
- 董高薪酬管理
- 投资者关系管理与股东权益
- 合规经营与风险管理
- 商业道德
- 党建护航

# 公司治理

## 治理结构

公司遵守《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》及《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等法律法规要求，制定《公司章程》《股东会议事规则》《总经理工作细则》等内部规章制度，搭建由股东会、董事会与管理层共同组成的治理架构，建立权责清晰、协同高效、制衡有效的运作机制，为公司治理决策的科学性与公正性筑牢坚实基础。

## 公司治理架构



## 股东会

股东会作为公司的权力机构，依据《公司章程》及《股东会议事规则》规范运作，依法行使董事选举、利润分配及重大担保等职权，规范地组织股东会的召集、召开、表决与决议等工作，对中小投资者表决实行单独计票与披露，确保全体股东平等、有效行使表决权，切实维护股东合法权益。

### 关键绩效

报告期内，公司召开的股东会会议均经律师现场见证，共召开股东会会议**3**次，其中临时股东会会议**2**次；共审议通过议案**26**项。

## 董事会

公司董事会由8名董事组成，其中包含3名独立董事、4名非独立董事及1名职工代表董事。为进一步提升决策质量、保障董事会高效履职，公司制定《董事会议事规则》，明确议事程序与职责边界，持续强化履职效能，确保决策规范有序、科学可行。

### 关键绩效

报告期内，公司共召开董事会会议**5**次，共审议通过议案**47**项，董事会平均出席率**100**%。

### 董事会专门委员会

公司董事会下设审计委员会、战略委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会四个专门委员会，并分别负责审计监督、战略规划、人员选聘和薪酬绩效考核等重要职能。为强化审计委员会履职专业性，审计委员会成员均为不在公司担任高级管理人员的董事，并由会计专业人士担任召集人。各委员会通过明确分工、紧密配合，持续提升公司管治质效，为公司长远发展提供有力保障。

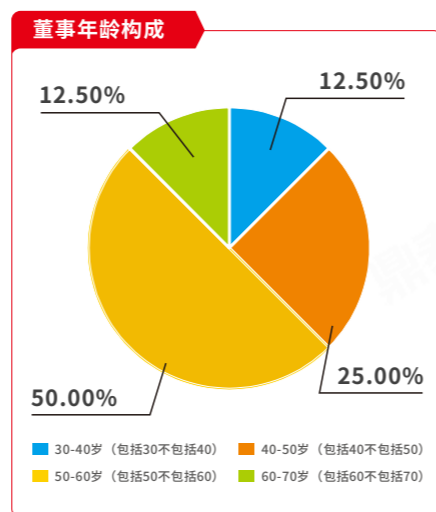
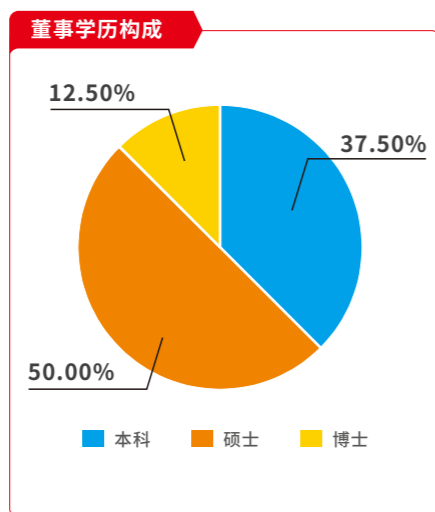
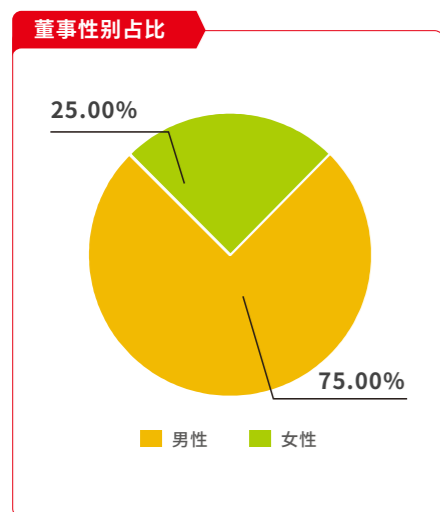
专门委员会	独立董事（位）	非独立董事（位）	独董是否担任主任委员
审计委员会	3	0	是
战略委员会	0	3	否
提名委员会	2	1	是
薪酬与考核委员会	2	1	是

**关键绩效**

报告期内，公司召开审计委员会会议**5**次，审议通过议案共**18**项；召开战略委员会会议**1**次，审议通过议案共**1**项；召开提名委员会会议**2**次，审议通过议案共**2**项；召开薪酬与考核委员会会议**1**次，审议通过议案共**2**项。

**董事会多元化构成**

鼎泰高科坚持多元化董事选聘原则，综合考量性别、年龄、教育背景、专业知识及行业经验等关键因素。公司董事会共计8人，其中包括3名独立董事，占比为37.50%；2名女性董事，占比为25.00%。全体董事忠诚勤勉、恪尽职守，专业背景覆盖工商管理、会计、高分子材料工程等核心领域，严格按照规定审议并执行董事会各项决策与决议。



**董事会独立性**

公司依据《独立董事工作制度》《独立董事专门会议工作制度》，明确独立董事的职责范畴、独立性标准及履职保障措施，确保其独立、客观履职。独立董事通过对公司与控股股东、实际控制人、董事、高级管理人员之间的潜在重大利益冲突事项进行监督，促使董事会决策兼顾公司整体利益与中小股东合法权益。同时，独立董事在审计委员会、提名委员会和薪酬与考核委员会中担任主任委员，为董事会决策注入专业力量，提供科学合规的参考意见。

**董事会有效性评估**

为保障公司治理机制有效性，制定《董事会秘书工作细则》，董事会秘书主要负责股东会、董事会会议的筹备和组织工作，确保会议程序合规、记录准确完整；统筹公司信息披露事务与投资者关系管理，规范股权变动相关管理工作，妥善保管会议文件、股东名册等重要档案，维护公司信息披露的真实性、准确性与及时性。公司为董事会秘书履职提供必要便利条件，董事及高级管理人员积极支持配合其工作，共同筑牢公司治理的规范性与有效性基础。

**董高薪酬管理**

**董高薪酬管理体系**

2025年度，为了充分调动公司董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司持续健康发展，公司制定《2025年度董事、监事及高级管理人员薪酬方案》，并根据同行业市场薪酬水平和公司经营效益情况，不定期地调整董事及高级管理人员的薪酬标准，确保董事、高级管理人员薪酬水平与公司规模、个人岗位价值相匹配。为加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬管理，公司建立相应约束机制，对违反规章制度、损害公司利益等情形依规处置，强化董事及高级管理人员责任意识。此外，公司计划在未来逐步将可持续发展相关绩效指标纳入高管薪酬考核体系，以强化长期价值导向。同时，公司通过股权激励等专项激励方式，进一步将管理层利益与公司长期健康发展相结合。

**关键绩效**

报告期内，公司董事及高级管理人员报酬（包含现任和离任）**1,221.90**万元人民币。

## 投资者关系管理与股东权益

### 信息披露

公司严格遵守《上市公司信息披露管理办法》等法律法规，秉持真实、准确、完整、及时、公平的信息披露原则，制定并全面执行《信息披露事务管理制度》，确保披露信息简明清晰、通俗易懂，切实维护全体股东及投资者的合法权益。报告期内，公司信息披露考评情况为A，未发生信息披露违规事件。

同时，公司制定《内幕信息知情人登记管理制度》，构建了以董事会为管理核心、证券部负责日常运作的管理体系，对内幕信息及内幕信息知情人的范围、保密要求、登记备案流程等进行明确规定，有效防范内幕交易风险。自公司上市以来，未发生内幕信息泄露和利用内幕信息违规交易的情况。

### 关键绩效

报告期内，公司对外披露定期报告数量**4**份，对外披露临时报告数量**141**份，因信息披露方面违规而受到处罚次数**0**次。

### 资本市场舆情管理

公司于2025年6月审议通过《舆情管理制度》，确立“统一领导、统一组织、快速反应、协同应对”的管理原则，设立由董事长任组长、董事会秘书任副组长，涵盖高级管理人员及相关职能部门负责人的舆情处理工作领导小组，构建权责明晰的组织管理体系。同时，由证券部统筹舆情信息采集，借助舆情监测系统跟踪各类媒体动态及公司股票交易价格变动，实现潜在舆情风险的早期预警与精准研判。

针对资本市场可能出现的股价异常波动关联信息、市场传闻、负面报道等舆情情形，公司严格遵循快速反应、真诚沟通的处置原则，通过官方声明、澄清公告、互动沟通平台等合法合规渠道及时回应市场关切，确保对外沟通口径统一，严格恪守信息披露相关规定。对于编造、传播虚假或误导性信息的情形，公司依法保留追责权利，切实维护投资者合法权益与公司资本市场形象，保障市场信心稳定。

### 投资者关系管理

公司制定《投资者关系管理制度》，明确董事会秘书为组织协调负责人，证券部为职能执行部门，全面统筹沟通互动、诉求处理及渠道运维等工作。公司严格遵循合规性、平等性、主动性、诚实守信原则，通过股东会、公司官网投资者专栏、联系电话、传真、电子邮箱及互动易平台等多渠道，聚焦投资者关切事项，以已公开披露信息为交流基础，与全体投资者保持及时、准确、公平的合规交流，切实维护投资者知情权与参与权，促进公司与资本市场良性互动。

### 关键绩效

报告期内，接待投资者调研**2,191**人次，投资者问题回复率**100%**，  
回复互动易平台问题**79**条，接受投资者电话咨询**103**次。

### 股东回报

公司高度重视股东的合理投资回报，依据《上市公司监管指引第3号——上市公司现金分红》《中华人民共和国证券法》等相关规定，结合公司实际情况制定利润分配政策，实施对投资者持续、稳定、科学的分红政策。报告期内，公司累计拟实施现金分红36,900.00万元，占2025年度归属于上市公司股东净利润的比例为85.09%，通过持续稳定的现金分红，践行对投资者的回报承诺。

## 合规经营与风险管理

### 合规经营

公司持续推进合规管理与企业日常运营相结合。流程管控方面，建立标准化合同评审机制，对合同起草、审核、签署全流程严格把关；明确用印合规管理要求，细化印章使用权限与操作流程，从源头防范合规风险。人员培训方面，常态化开展竞业限制相关法律培训、合同评审、用印合规培训及合规用工培训，系统强化全员合规意识与实操能力，确保各项经营活动严格遵循合规规范。





竞业限制相关法律培训



合同评审、用印合规培训



合同评审、用印合规培训



合同评审、用印合规培训



合规用工培训



合规用工培训

## 风险管理

### 风险管理体系

公司构建了以《内控管理手册》为核心，与内部控制深度融合的全面风险管理体系，形成“董事会决策引领、职能部门统筹推进、业务部门落地执行”的层级化管控格局。公司明确控制活动范围，覆盖采购、生产、销售、财务、投融资、人力资源等全业务管理环节，通过制度规范与流程约束，实现风险管理的系统化、常态化与全员化，为公司战略目标实现筑牢风险防控根基。

核心管理部门	主要管理职责
董事会	公司内部控制的决策机构，负责内部控制体系的建立健全、有效实施。
审计委员会	领导公司内部审计部门，监督公司的内部审计制度及实施情况，负责与外部审计的沟通协调。
审计部	承担内控建设维护与评价管理职责，负责审核内控方案、组织体系建设，制定评价计划、实施内控评价并督促缺陷整改等相关工作。
各业务与职能部门	负责执行各部门制度流程并提出改进建议，开展内控监督自评，协助内控评价、落实缺陷整改，组织内控学习及参与体系建设。

### 风险控制管理

公司建立了“风险识别-风险分析-风险应对”的全流程风险管理机制，将风险管控嵌入业务开展的各个环节。通过采用科学的风险识别方法与评估标准，精准界定风险等级，针对不同等级风险实施差异化管控措施，同时依托内部审计与运营分析机制持续跟踪管控效果，动态优化风险应对策略，有效防范战略、运营、财务、市场等各类风险，保障公司经营活动的合法合规与稳健有序。

### 风险管理培训

公司坚持“预防为主、防控结合”的管理理念，将风险管理培训纳入年度重点工作计划，建立常态化、系统化的培训机制。通过定期组织覆盖各级管理人员及关键岗位员工的风险管理专题培训，持续提升全员风险意识与合规素养。培训内容涵盖内部控制规范、风险识别与评估方法、关键业务流程控制要点以及相关法律法规要求，确保员工准确理解并有效执行公司风险管理政策。同时，公司结合内外部环境变化，动态更新培训主题，强化重点领域的风险防范能力。

### 税务管理

公司严格遵循《中华人民共和国会计法》《企业会计准则》等要求，公司制定《税务管理办法》构建规范化、全流程税务管理体系，明确财务部为主管部门，统筹税务登记、核算、申报缴纳、发票管理、风险管控及档案管理工作。公司规范各类税种核算与纳税申报流程，实行申报表填写与审核校验机制，通过发票管理规范发票开具、取得与真伪查验等环节，建立税务风险识别、评估与应对机制，合理运用税收优惠政策优化税务合规计划，并对税务档案进行分类整理、安全保管与规范借阅管理，全面保障税务工作合法合规、有序开展。

## 商业道德

### 反商业贿赂及反贪污

#### 廉洁管理体系

鼎泰高科以《廉洁管理制度》为核心，确立“实事求是，诚信经营”的核心经营理念，对全体在职员工、临时工、劳务派遣工、实习生及外部关联方，实现廉洁管控全面要求，明确界定行贿、受贿、职务侵占、利益冲突等各类违规情形的判定标准及处理原则；同时厘清审计部牵头、各业务部门协同落实的廉洁管理职责分工，为公司反商业贿赂及反贪污工作提供坚实制度支撑与明确执行依据。

公司强化反贪腐实操落地，审计部统筹开展廉洁监督与管理工作，通过组织同业交流、参观学习、内部知识竞赛等廉洁主题活动，深化全员廉洁意识；建立违规调查处理机制，对各类贪腐及违规行为严肃追责，必要时移交司法机关处理。



廉洁从业培训

#### 反贪腐风险管理

公司聚焦反贪腐关键风险点，实现对重点环节、关键人员的精准风险防控。针对关键岗位人员开展专项廉洁谈话，通过关联关系备案、竞争方备案等措施防范利益冲突风险；规范商务接待管理，明确事前报备、事后备案要求，严格把控接待的频次与尺度；强化费用报销全流程管控，严禁虚假报销、违规报销等弄虚作假行为，从源头遏制各类贪腐风险。



#### 反腐败管理实践

公司以《供应商预防贿赂管理规定》为制度核心，构建供应链全流程廉洁管控机制，由审计部与采购部协同推进供应商廉洁管理工作。公司明确要求合作供应商严格遵守公司廉洁制度与反贿赂协议，严禁以礼品、礼金、有价证券等形式开展商业贿赂。

在商业伙伴管理中，严禁公司员工违规介入供应商、营销商之间的经营合作、借贷担保等关系，明确外部相关方违规追责规则，设立专属举报渠道与奖励机制，对查证属实的违规供应商采取收取违约金、终止合作、追究经济损失等处理措施。

#### 举报与举报人保护

为筑牢防舞弊反贪腐监督防线，公司制定《投诉、举报管理制度》，构建完善的举报与举报人保护机制。明确举报范围涵盖各类损害公司利益、破坏公平诚信合作竞争原则的违规违纪、舞弊贪腐行为，以及涉黑、涉黄、涉赌、涉毒等违法行为。

公司设立专属举报渠道，由审计部负责举报受理、登记核实、调查处置及后续落实监督，严格遵循独立客观、实事求是的调查原则。同时健全权益保障与激励机制，严格保护举报信息不泄露，对主动举报并协助公司挽回损失的相关方给予减轻、从轻或免于处理及奖励，切实维护举报人合法权益，营造公正透明的监督环境。

#### 举报渠道

投诉、举报电话:13669898110

投诉、举报邮箱:audit@dtechs.cn

其他投诉渠道:企业微信联系审计部或至审计部进行面对面投诉、举报。

### 反不正当竞争

公司始终致力于维护公平竞争的营商环境，严格遵守《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国反垄断法》等法律法规，坚决反对任何形式的垄断和不正当获利行为。报告期内，公司未发生因不正当竞争行为引发的诉讼或重大行政处罚事件。



# 党建护航

## 组织建设

公司重视党建工作，制定《党支部管理制度》，加强组织建设、规范党员管理，并持续提升党员素质，充分发挥先锋模范作用，推动支部工作科学化、规范化发展。公司分别在广东东莞、河南南阳成立了党支部，有在册及流动党员合计55名。通过设立党支部委员会和党员大会，严格落实每月召开一次支委会、每季度召开一次党员大会的会议机制，系统开展党员发展、教育培训、党务公开与监督等工作，确保党建管理体系有效运行。

## 党建实践

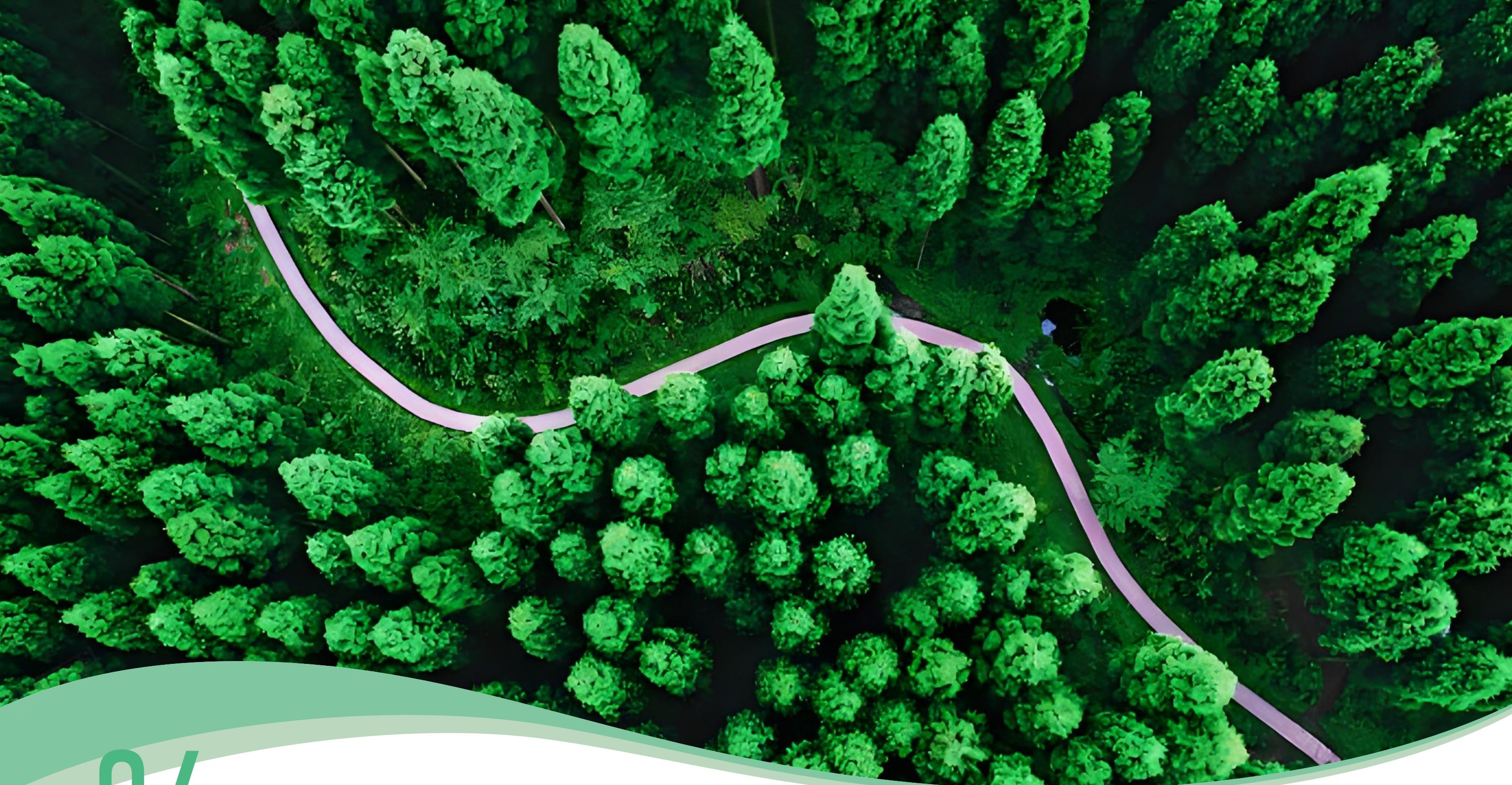
亮点实践	图片
<p>铸魂强基： 筑牢企业发展的“红色堡垒”</p>	<p>围绕发展新质生产力等国家战略组织常态化学习，推动党建与公司治理深度融合。实行党组织班子与管理层“双向进入”，注重在生产技术一线发展党员，将党建要求融入企业制度与发展目标，以党建引领企业科学决策与可持续发展。</p> 
<p>先锋聚力： 激活创新发展的“红色引擎”</p>	<p>以“党建引领创新”推动高质量发展，在关键技术项目中设立党员先锋岗，首创“多站式PCB微钻加工机”，攻克微钻精密加工等难题，实现了国产替代。实施“双培养”工程，党员骨干在技术攻关、数字化转型中发挥核心作用，形成“关键岗位有党员”的生动局面，支撑企业创新与产业升级。</p> 

亮点实践	图片
<p>融合赋能： 打造行业引领的“红色标杆”</p>	<p>搭建政企、企业党建共建平台，与中国移动东莞分公司、江西江钨硬质合金等党支部签署共建协议，引领产业链、供应链等资源整合，推进绿色发展、科技创新等重大任务；联合东莞市监局等开展“党建课堂”进镇街活动，宣讲专精特新、知识产权培育政策，助力区域制造业升级。</p> 
<p>党建文化建设</p>	<p>2025年公司共组织10场主题党日活动、3次党员大会及2次党课学习，围绕榜样学习、党纪教育和中央八项规定精神等内容持续强化党员思想建设与组织引领。</p> 

## 党建品牌

公司党组织持续加强自身建设，已取得系列重要成果：荣获东莞市“党建工作示范点”及旗峰亮见东莞党建引领两新“攻坚有招”擂台赛铜榜，并于2024-2025年连续两年获评“先进基层党组织”，党支部书记也被授予“优秀党支部书记”称号。公司以此为契机，进一步激励党员发挥先锋模范作用，推动高质量党建工作。





# 04 环境保护篇

- 应对气候变化
- 环境管理
- 资源利用
- 生态系统与生物多样性保护

## 应对气候变化

鼎泰高科积极响应国家“碳达峰、碳中和”战略目标，将应对气候变化纳入公司战略规划与日常运营。公司正逐步构建并将持续完善气候治理体系和气候相关风险与机遇管理，通过扎实推进各项减排与低碳行动，推动企业向绿色、可持续经营模式转型。

### 气候治理

公司将应对气候变化管理职责纳入ESG治理架构中，确保气候议题在公司战略决策和资源配置中获得充分重视。未来，公司将根据内部发展需要和外部环境变化，进一步完善气候治理机制，提升气候治理水平。

治理主体	主要管理职责
董事会	负责审定ESG与气候相关战略、目标及重大议题，监督整体方向与实施成效
可持续发展管理工作组	统筹推进气候行动规划，协调跨部门资源，跟踪落实董事会决策
安全环保组	聚焦碳排放管理、能源转型、绿色运营等具体领域，确保各项措施有效落地

### 气候战略

风险/机遇类型	风险/机遇描述	发生概率	影响大小	影响周期	财务影响说明	应对措施
物理风险	日益频发的极端天气事件，如强降雨、洪涝与台风等，可能对公司生产设施稳定运行构成直接冲击，导致运营中断及财产损失，同时影响员工安全。	低	中	短期	资产减值、供应中断	<ul style="list-style-type: none"> <li>当发生地震、台风、洪涝灾害、雷击等紧急情况，人力资源部组织调度，成立应急小组，通知各部门做好防护和人员疏散及救治工作，以保护人员安全和减少财务损失。</li> </ul>

转型风险	国家“双碳”目标的推进及电力市场化改革的深化，导致碳排放监管与电价成本上涨	中	中	中期	用电成本上升	<ul style="list-style-type: none"> <li>识别公司空压机能效改进机会，合理安排排产计划、注重品质，避免设备稼动率低或频繁转线</li> </ul>
机遇	气候变化驱动绿色转型需求促使公司持续加大创新投入	高	中	中长期	短期增加研发投入、长期提升产品竞争力	<ul style="list-style-type: none"> <li>通过智能化系统实现生产过程节能降耗，同时依托省级企业技术中心等研发平台与“产学研用”合作模式，深化节能减排技术与环保工艺的研发应用，推动自身产业升级，强化核心竞争力以把握绿色发展机遇。</li> </ul>

### 气候影响、风险和机遇管理

为有效应对气候变化带来的风险与机遇，公司制定并实施《风险和机遇应对控制程序》，将气候相关议题纳入整体管理框架。

管理流程	管理措施
风险识别	制定《环境因素识别与评价控制程序》，对生产经营中与环境相关的要素进行系统识别与评价，涵盖污染物排放、资源利用及对周边社区的影响等方面。通过问卷调查、现场调查及过程分析等方法，识别包括气候风险在内的各类环境因素。
风险评估	针对已识别的各项风险，公司依据严重程度、发生频率进行评估，并将评估结果系统记录于《风险和机遇评估分析表》中，为后续应对措施制定提供依据。
风险应对	公司通过接受风险、降低风险或规避风险等应对方式，根据风险评估结果采取针对性措施，以达到降低或消除风险的目的。

### 气候指标与目标

公司以打造“零碳工厂”为长期愿景。报告期内，公司依据《零碳工厂评价规范》对2024年度运营情况开展零碳工厂评价，并进一步制定《2050零碳工厂规划报告》，系统规划了实施路径与具体举措，重点围绕能源结构、生产工艺及设备能效三大领域，统筹推进清洁能源替代、材料工艺创新与智慧节能改造等减排措施，并同步建立配套的资金、技术与考核保障机制。同时，公司计划逐步推进价值链范围三减排，力争通过零碳工厂认证，树立行业绿色制造标杆。

年份	目标
2030年	<ul style="list-style-type: none"> <li>推动范围一、范围二单位产值碳排放强度下降，实现单位产值碳排放强度达峰</li> </ul>
2050年	<ul style="list-style-type: none"> <li>完成能源结构根本性转型，实现范围一、范围二的碳中和目标</li> </ul>

### 温室气体排放管理

公司积极响应国家“双碳”战略要求，依据ISO 14064-1及GHG Protocol等国际公认标准，计划于2026年组织开展温室气体排放盘查与第三方核查认证工作，系统核算涵盖范围一、范围二的价值链碳排放数据，为未来构建科学碳管理体系奠定重要基础。

指标	单位	2025年
直接温室气体排放量（范围一）	吨二氧化碳当量	866
间接温室气体排放量（范围二）	吨二氧化碳当量	60,173
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	61,040
温室气体排放强度	吨二氧化碳当量/百万元营收	28.48

注：温室气体排放依据温室气体协定书发布的中国《能源消耗引起的温室气体排放计算工具》核算，涉及能源消耗数据统计范围为鼎泰高科、东莞鼎泰鑫、鼎泰机器人、超智新材料和南阳鼎泰5家生产工厂的数据总量。

### 能碳管理系统

公司建成综合能源管理系统平台，实现对各类能源用量、产品单耗、工序能耗及重点设备能效的统计与分析，平台具备能源成本核算、用能预测及碳排放分析等功能，为提升能碳管理水平、优化能源利用效率、挖掘节能潜力提供了数据支撑与决策依据。



能碳管理系统

### 产品碳足迹管理

报告期内，公司依据ISO 14067:2018标准，对核心产品球头铣刀开展了产品生命周期评价与碳足迹核查，核算得出每支产品的碳足迹数据。公司依据碳足迹核查结论，推动一系列针对性的减碳举措：在采购环节优先选用低碳足迹原辅材料，逐步提高环保型切削油的使用比例，并积极推广以水性切削油替代传统油性切削油；同时，加强对废、旧铣刀等的回收与资源化利用，切实推动生产环节的碳减排与循环化运营。

### 环境管理

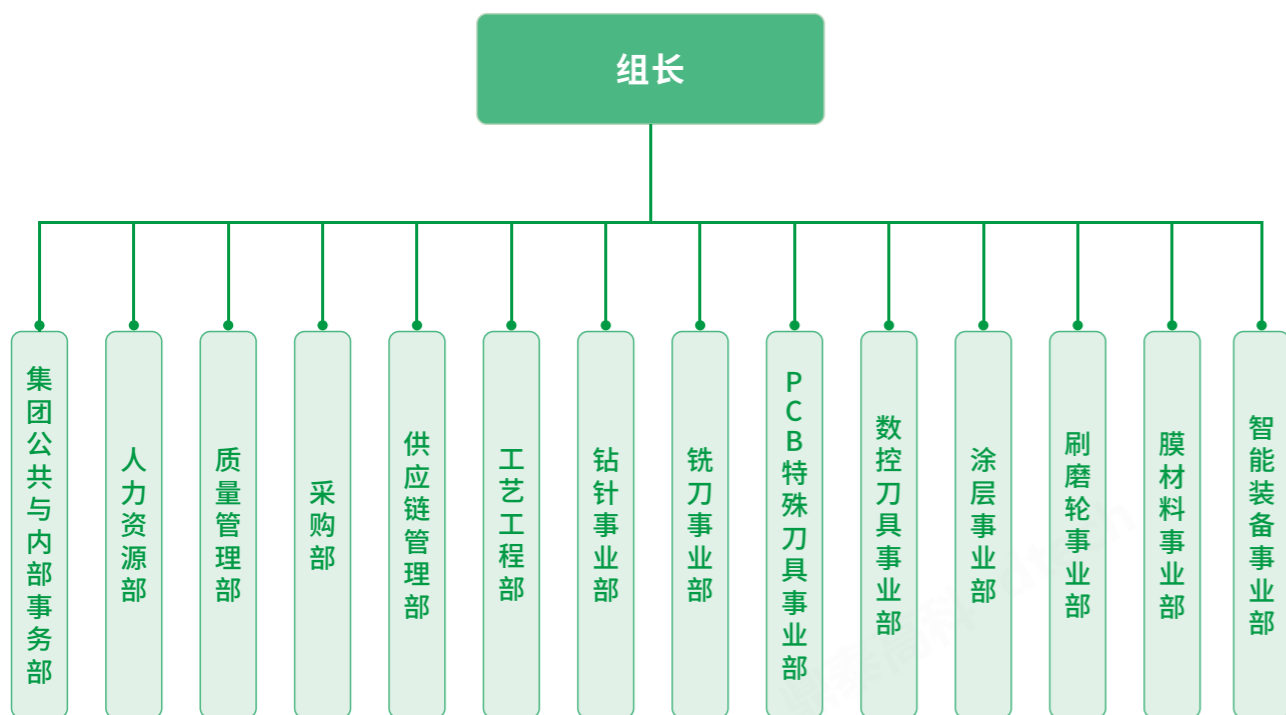
#### 环境管理体系

#### 环境管理组织与制度

公司严格遵守相关法律法规，制定《质量、环境、职业健康安全、有害物质过程综合管理手册》等环境管理制度，明确“节能降耗，预防环境污染；消除隐患，降低环境风险；全员参与，遵守法律法规；预防为主，持续改善环境”的环境管理方针。

公司建立健全环境管理架构，董事会作为最高决策层，对企业环境管理负全面责任，负责制定与组织战略、内外部环境相匹配的环境方针与目标并监督环境管理体系运行及生产环节环境合规情况，对体系有效性负责，并统筹领导总裁办、集团公共与内部事业部、体系部等职能团队，协同开展环境管理工作。

报告期内，公司未发生因违反环境管理相关法律法规而受到主管部门处罚的事件，环境监测方案和风险管理措施不存在重大缺陷。



环境管理组织架构

### 环境管理认证与荣誉

截至报告期末，鼎泰高科、南阳鼎泰、鼎泰机器人等公司已获得ISO 14001环境管理体系认证。同时，公司陆续获评省级、国家级“绿色工厂”，子公司南阳鼎泰亦被评为省级“工业产品绿色设计示范企业”，进一步体现公司在绿色制造与可持续生产方面的系统化成果。



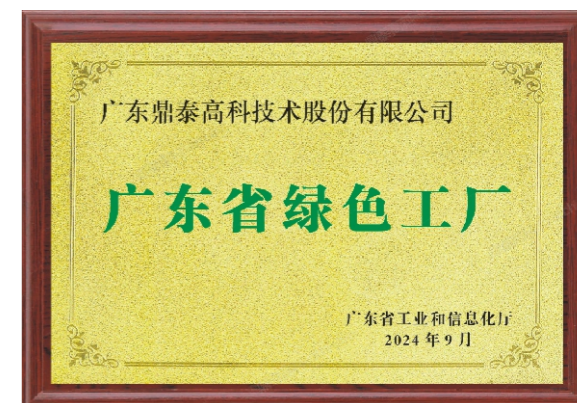
鼎泰高科ISO 14001环境管理体系认证



南阳鼎泰ISO 14001环境管理体系认证



国家绿色工厂



广东省绿色工厂

### 环境风险管理

公司已构建环境风险管控体系，覆盖环境因素识别、监测评审及应急响应全过程。

管理类型	管理措施
环境因素识别	公司制定《环境因素的识别与评价控制程序》，明确在业务、项目或法规发生重大变更时，均须全面识别环境因素，识别范围涵盖污染物排放、资源利用及社区影响等方面，并采用问卷调查、现场调查与过程分析等方法进行评价。
环境监测	公司制定《监测和测量控制程序》，要求体系组每年至少对环境因素及危险源进行一次全面辨识与评审及不少于一次的环境相关法律法规与标准的合规性评价。
环境应急管理	公司制定《应急准备和响应控制程序》规范环境应急管理工作，建立科学应急管理体系，涵盖事故快速上报机制、应急委员会协调响应机制，并针对不同风险场景制定专项预防措施，以实现对环境突发事件的规范处置与有效控制。

### 危险废物泄漏应急演练

报告期内，公司安全环境管理委员会组织全体委员开展专项培训及演练，有效防范因事故可能引发的人身伤害、环境污染及设备设施损坏，保障企业安全与环境可持续运营。



**环保培训与宣贯**

公司积极推动环保能力建设与意识培育，为员工夯实必要的环保知识与技能基础。报告期内，公司组织了ISO 14001及ISO 45001体系专题培训，内容涵盖环境因素识别、环保法规解读及管控措施等关键领域，累计参与人数约144人。



ISO 14001培训

**环境目标与指标**

环境目标	2025年达成情况
重大环境事故发生0件	已达成
有害物质超标0件/月	

指标	单位	2025年
环保投入总金额	万元	287.62
环保事故	件	0
环境领域违法违规事件	件	0

注：环保投入总金额统计口径为鼎泰高科、南阳鼎泰、东莞鼎泰鑫、鼎泰机器人和超智新材料5家主体。

**污染物排放**

公司将减污减排目标纳入各生产车间年度绩效考核体系，定期开展环保目标完成情况的专项检查，确保责任落实与效果评估。同时，公司持续加大对环保设施的资金投入，重点支持废水处理系统升级、废气收集与治理装置改造等工程；同时通过生产工艺和技术的持续优化，切实推动各类污染物的源头减量。

指标	单位	2025年
废气排放量	吨	8.80
废气排放强度	吨/百万元营收	0.041

**废气管理**

公司严格遵守国家及地方环保法规，落实《大气污染物排放限值》相关要求。公司废气主要来源于生产制造环节，包括颗粒物（粉尘、金属粉尘）及挥发性有机物（非甲烷总烃）等。为降低生产过程对环境的影响，公司持续加强废气排放的系统化管理与治理。报告期内，公司废气100%达标处理并排放。

主要废气类型	处理方式
粉尘	喷砂、抛光、研磨及砂轮维修等工序产生的颗粒物，采用布袋除尘装置收集处理后排放。
油雾废气	涉及油雾产生的工序均在密闭空间或设备中进行，配备油雾分离器对废气进行回收；未回收部分经收集后，同样通过水喷淋与活性炭吸附装置处理并高空排放。
VOCs	车间产生的VOCs气体，通过风管和风机收集，经过过滤器和进入RTO（蓄热式氧化炉），充分燃烧，气体冷却净化后通过烟囱排放。



### 👤 废水管理

公司产生的废水主要为办公生活所排放的生活污水，主要来源于洗手、卫生间及食堂等环节，生活污水经公司内部预处理后，排入市政截污管网，最终输送至城镇污水处理厂集中处理。

公司自建处理能力100立方米/天的一体化污水处理设施，各类废水经车间管网收集后进入厂区污水处理系统，经处理并实时监测合格后排入污水处理厂。

### 🏆 关键绩效

报告期内，公司废水**100%**达标处理并排放。

### 👤 噪声管理

公司严格遵守《工业企业厂界环境噪声排放标准》等国家及地方噪声管理法规，对公司生产过程中各类设备运行产生的噪声进行系统防控，确保厂界噪声达标排放。公司在设备采购阶段优先选用低噪声型号，配备专门检修人员加强噪声防护设施的日常点检与维护保养。

### 🏆 关键绩效

报告期内，公司未收到任何与噪声相关的投诉。

## 🗑️ 废弃物处理

### 👤 废弃物管理

公司生产经营中产生的废弃物分为一般废弃物与危险废弃物，并按可回收和不可回收进行细化分类。一般废弃物主要包括废纸箱及生活垃圾等；危险废弃物则涵盖废切削液罐、含油金属屑、废切削液、废活性炭，主要源自生产环节。公司严格执行国家及地方相关法律法规，持续完善废弃物合规管理。



废弃物种类	管理措施
一般废弃物	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>储存管理</b>：集团公共与内部事务部负责设立废弃物集中收集点，落实管理责任，并设置分类标识。</li> <li>● <b>分类处理</b>：可回收物由部门收集后存放至指定回收区，统一外运处理；生活垃圾由宿舍管理员集中存放至生活垃圾区，环卫清运。</li> <li>● <b>宣导监督</b>：各部门开展废弃物分类宣传教育，集团公共与内部事务部进行日常监督与检查。</li> </ul>
危险废弃物	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>储存管理</b>：设立危险废弃物专用存放区，配备醒目标识，确保场所具备防晒、防雨、防渗功能，各部门将危险废弃物统一存放至指定容器或区域。</li> <li>● <b>运输管理</b>：搬运危险废弃物时应轻拿轻放，采取防泄漏措施，搬运腐蚀性废弃物必须佩戴防护用具。</li> <li>● <b>回收商管理</b>：选择具备危险废弃物经营资质的回收商，并签订合同，每年开展一次资质评审。</li> <li>● <b>处理流程</b>：危险废弃物集中存储至一定数量后，委托签约回收商处理，同步填写处理登记表或转移联单。处理完成后保存记录，并由文控中心定期跟踪复核。</li> </ul>

### 👤 绩效与减排目标

公司以提升生产副产物资源化回收效率，核心危险废弃物依法合规处置水平稳定维持在高位为目标，同步推动危险废弃物源头减量取得实质性进展，较基准年份产生量实现系统化降低。

指标	单位	2025年
一般废弃物产生量	吨	64.10
一般废弃物产生强度	吨/百万元营收	0.0299
危险废弃物产生量	吨	282.93
危险废弃物产生强度	吨/百万元营收	0.1320

注：一般废弃物统计口径为鼎泰高科、东莞鼎泰鑫、鼎泰机器人和超智新材料4家主体；危险废弃物统计口径为鼎泰高科、南阳鼎泰、东莞鼎泰鑫、鼎泰机器人和超智新材料5家主体。

### 践行绿色运营

#### 绿色办公

类型	具体内容
照明及办公设备节能管理	公司在园区道路及车间全面采用LED节能光源并配备智能控制系统；办公室及公共区域照明以自然光为主，辅以节能照明设备，实现光能高效利用；通过电脑自动设置软件系统，检测设备5分钟无操作后自动关闭，进一步降低待机能耗。
纸张节约与无纸化	推行无纸化办公，要求日常文稿草稿必须使用废纸以充分利用，并采用双面打印，使用后的废弃纸张尽量回收处理。
绿色办公文化建设与培训	公司定期为员工提供绿色制造相关知识的教育和培训，并对培训结果进行考评，以提升全员的环保意识和操作技能。



公共区域自然采光



节能灯具



空调调节管控

#### 清洁生产

公司在发展过程中高度重视环境保护，积极应对环境、能源挑战及市场竞争。为持续提升效益并降低生产对环境的影响，公司系统推进清洁生产工作，并于2019年获评“东莞市清洁生产企业”。

公司制定并实施《清洁生产管理制度》，明确从源头和生产全过程控制污染物产生，提高资源利用率，以实现“节能、降耗、减污、增效”的目标。同时，公司清洁生产工作小组负责推进清洁生产考核，每季度对提出具有新颖性、创造性与可行性的清洁生产方案的部门或个人予以表彰及奖励，有效调动全员参与积极性。

2018年5月至2019年10月，公司开展首轮清洁生产审核，实施多项技术改造与管理优化方案，显著节约能源资源、减少污染物排放并实现经济效益。该轮审核于2019年10月顺利通过东莞市工业和信息化局组织的专家评估验收。

通过首轮实践，公司培养了一批清洁生产骨干，全员环保意识持续提升，为后续工作奠定坚实基础。2022年9月至2024年10月，公司持续推进新一轮清洁生产审核工作，期间已完成清洁生产方案的制定与现场实施，通过优化工艺流程与引入节能技术，有效提升资源利用效率，为企业的绿色转型与可持续发展夯实基础。

### 资源利用

#### 能源利用

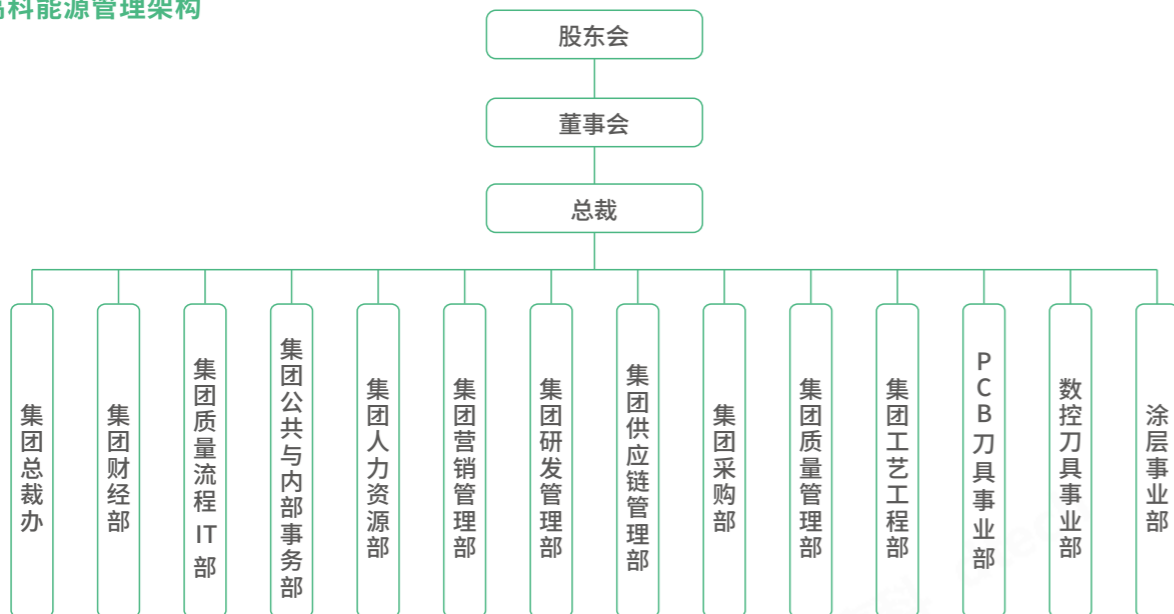
公司在生产运营中严格遵循《中华人民共和国节约能源法》等法律法规，系统推进资源高效利用。目前，公司主要能源消耗为电能与天然气，其中电力来源于市政供电，包括生产用电与生活用电两部分。

#### 能源管理体系

公司制定《能源管理手册》，明确能源管理体系框架与运行机制，确立“科技引领、提高能效、总量控制、持续发展”的能源管理方针，并建立由董事会领导的能源管理架构，涵盖公共与内部事务部、质量管理部、工艺工程部、生产部等相关部门，明确各层级岗位职责与权限划分，形成职责清晰的能源管理网络。能源体系小组负责监督体系运行情况，定期提出评审计划并向总裁汇报运行状况及改进建议，确保能源管理体系持续有效运转。



鼎泰高科能源管理架构



截至报告期末，公司及子公司南阳鼎泰已通过ISO 50001能源管理体系认证。



鼎泰高科ISO 50001能源管理体系认证



南阳鼎泰ISO 50001能源管理体系认证

节能管理举措

节能管理举措

公司注重培养团队成员的专业技能与创新意识，通过开展专项培训、节能技术交流、知识竞赛、组建节能小组、征集合理化建议及评选节能先进等一系列活动，持续加强宣传教育，不断提升团队在资源高效利用方面的专业素养与实践能力，并同步设置节能标识，强化全员节能意识。



节能标识

产品生态设计

公司依据《生态设计产品评价通则》系统开展产品生态设计，将绿色理念贯穿产品全生命周期。在原材料阶段优先采购绿色物料与本地材料；生产阶段采用节能工艺与清洁能源以降低能耗与环境影响；包装阶段选用可回收材料减少废弃物产生。同时，通过生命周期评价系统持续识别改进环节，推动产品环境绩效不断提升。

清洁能源使用

公司在楼顶建设了“光储充能源聚合电站建设项目”，涵盖屋顶光伏、储能系统、充电设施和太阳能路灯，并配套能源管理平台。报告期内，公司光伏发电消耗量为8,246,223.33千瓦时，相当于减少了火力发电产生的二氧化碳排放量6,770.15 tCO<sub>2</sub>e。



光伏屋顶



太阳能路灯

注：光伏发电消耗量统计范围为鼎泰高科、东莞鼎泰鑫、鼎泰机器人、超智新材料和南阳鼎泰5家生产工厂的数据总量。

节能技术改造

项目名称	具体内容
RTO环保设备节能改造项目	通过设备升级，有效降低天然气、电力消耗，同时实现设备的在线监控、远程操作、数据存储与读取，并支持定时开关机等自动化功能。
空压能耗管理项目	通过对中央空压系统实施精准的能耗诊断与优化控制，完成综合性技术改造后，单台空压机组运行电流由原420A降至350A，电能消耗显著降低。
车间电气能耗改善项目	通过建立精细化能源监控体系，对空压、空调及照明系统进行全面优化，在设备规模持续扩大的背景下实现了用电成本的有效控制与月度电费的稳定下降。

**能源绩效与节能目标**

公司构建能源目标与考核机制，由集团公共与内部事务部统筹编制《年度能源目标分解表》，将单位产品综合能耗、节能设计、节能采购及节能措施等相关目标逐层分解至公司整体及各相关部门，并将目标达成情况纳入绩效考核，以推动责任落实与目标实现。

能源绩效	单位	2025年
直接能源消耗总量	吨标准煤	468.44
间接能源消耗总量	吨标准煤	11,065.92
能源消耗总量	吨标准煤	11,534.36
能源消耗强度	吨标准煤/百万元营收	5.38

**水资源利用**

**水资源管理体系**

公司重视节水工作，制定《节水节材管理制度》并成立节水节材管理小组，由高层领导担任组长、相关部门负责人参与，统筹节水政策制定、执行监督与效果评估。各部门设置节水专员，负责计划实施、宣传培训及数据管理等具体工作。小组定期开展检查评估，督促问题整改，并对节水表现突出的部门与个人予以表彰奖励，以激励全员参与，持续提升水资源利用效率。

**节水管理措施**

类型	措施
开展节水自评与规划	公司积极落实节水管理要求，即使生产过程不涉及工艺用水，仍基于办公生活用水现状系统开展节水型企业自我评价工作，识别提升空间并制定改进措施。
推广节水设备与器具	公司全面推广使用节水龙头、节水便器等设备，新建用水设施均采用节水型产品，逐步淘汰高耗水旧设备，从源头上控制日常办公生活用水量。
加强设施维护与漏损控制	建立用水管网与设备的定期检查机制，及时发现并修复漏水点，开展预防性维护，确保供水系统稳定运行，有效减少水资源隐性损耗。

**培养员工节水意识与习惯**

通过开展节水宣传与教育活动，提升全员节水意识，引导员工养成随手关水、合理用水等良好习惯，营造全员参与、自觉节水的企业文化。



节水标识

**水资源绩效与节水目标**

公司持续推进全流程用水精细化管理，通过优化生产工艺、升级节水设备、强化循环水系统等措施，致力于提升用水效率。我们积极推进水资源的循环利用，在符合条件的厂区建设中水回用系统，将达标废水用于绿化、冲洗等非生产用途，有效减少新鲜水取用量。

指标	单位	2025年
总用水量	千吨	434.82
用水强度	千吨/百万元营收	0.2029

注：水资源使用统计口径为鼎泰高科、南阳鼎泰、东莞鼎泰鑫、鼎泰机器人和超智新材料5家主体。

**物料利用**

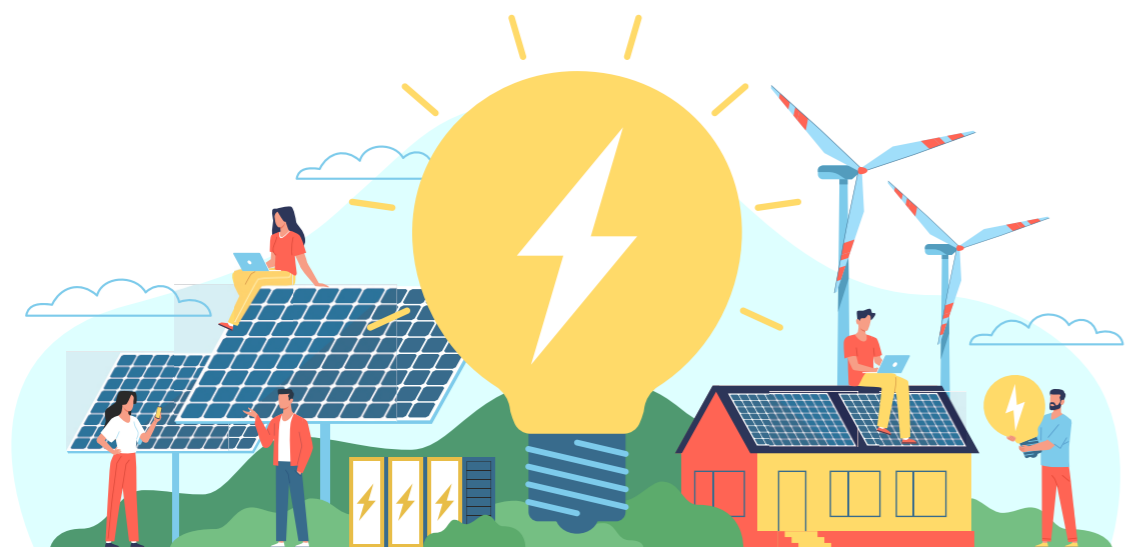
**物料管理体系**

公司重视物料与资源的高效利用，通过制定《仓储和产品防护控制程序》《采购控制程序》等一系列管理制度，明确生产部、质量管理部、供应链管理等部门职责，系统规范物料在搬运、储存、包装及交付等环节的管理，确保物料质量符合客户要求。同时，公司制定《节水节材管理制度》，成立由高层领导牵头的专项管理小组，推动节材工作的规划、执行与评估，并通过设立专员、定期检查与激励表彰等措施，引导全员参与，持续提升企业资源综合利用效率。

物料管理措施

公司对所使用的纸箱、产品包装盒、套环及珍珠棉等包装材料尽可能使用可回收材料，并于2020年起大力推行包装资源回收工作，以减少包装过程对环境的影响。报告期内，公司共回收994.2万个产品包装物料。

管理类型	管理措施
存储管理	公司依据《仓储和产品防护控制程序》，对物料实施分类存放、环境适配与标识管理，并建立进料、在库、出库分段审核机制，确保全程受控可追溯。
运输管理	公司推行标准化物流操作，制定《成品运输指导书》，规范物料包装、搬运、运输等环节的风险控制与应急流程，保障物流安全。
使用管理	公司通过先进管理系统实现物料相关数据的数字化管控，依托ERP、BI、OA、MES及自研智能仓储系统，构建覆盖订单至交付的全流程协同体系，提升业务运营效率与数据准确性。
循环管理	<p><b>废旧物资回收与再生：</b>建立分类回收制度，对生产过程中的废料、边角料进行系统回收。不可回收部分交由具备资质的回收商处理，实现资源再生。</p> <p><b>原材料使用管控与优化：</b>各生产单位对原材料实际用量与作业单进行核对，确保计量准确，并统计产品良率，分析异常损耗原因，采取措施持续提升原料利用率，减少浪费。</p> <p><b>推广可再生与循环材料：</b>在生产中逐步增加可循环或再生材料的使用比例，替代部分传统材料，从源头推动资源可持续利用。</p>



物料消耗绩效与目标

指标	单位	2025年
包装材料使用总量	吨	3,119.96
塑料类包装材料使用总量	吨	2,571.66
纸类包装材料使用总量	吨	548.30

注：包装材料使用统计口径为鼎泰高科、南阳鼎泰、东莞鼎泰鑫、鼎泰机器人和超智新材料5家主体。

生态系统与生物多样性保护

公司严格遵守《中华人民共和国土壤污染防治法》《关于进一步加强生物多样性保护的意見》等相关法律法规与政策要求，致力于在生产经营中落实生态环境与生物多样性保护，通过实施系统的环境管理及污染防控措施，确保运营活动符合生态保护相关标准。目前，公司所有生产基地均未设在生物多样性保护重点或敏感区域，报告期内未发生损害生物多样性的相关事件。





# 05 产业价值篇

- 创新驱动
- 数据安全和客户隐私保护
- 产品和服务安全与质量
- 负责任供应链

# 创新驱动

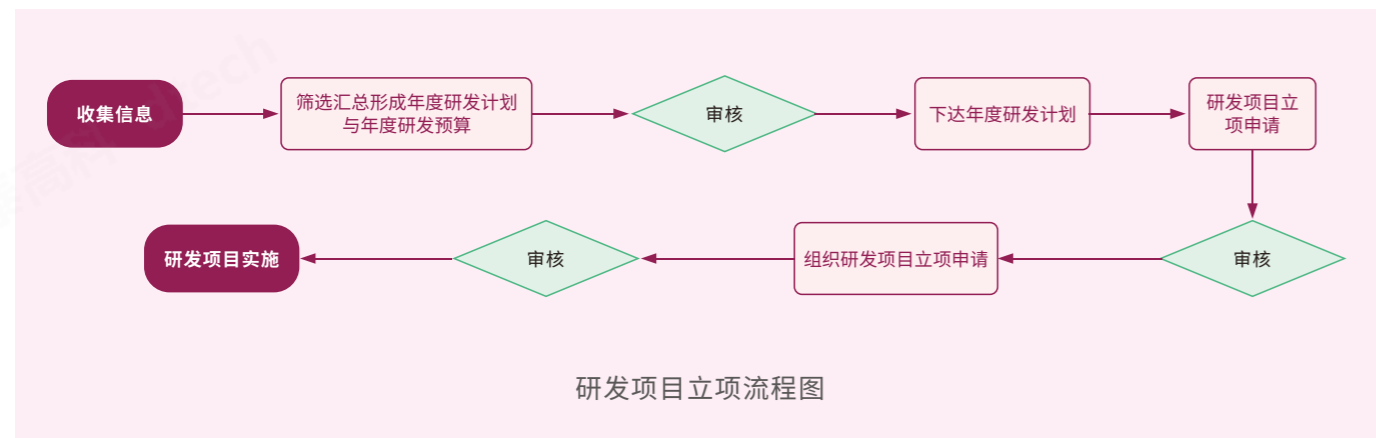
公司秉承“协同创新、绿色生产、信息化管理转型、生产智能化升级”的创新理念，以“技术自主化、平台开放化、人才专业化、生态协同化”为核心，完善产业创新组织机制，将创新理念融入组织架构，同时构建并持续优化创新管理体系，提升组织效益，增强竞争优势，加速培育新质生产力。

结合工具、材料及装备的行业特性，公司以高竞值产品力作为技术驱动要素与创新基因，以IPD产品集成开发创新管理体系为指引，制定流程制度引领创新工作。在业务布局上，公司聚焦PCB刀具领域，围绕“工具、材料、装备”全产业链进行战略布局。通过“产业链牵引创新、创新链赋能质量、质量链反哺生态”的闭环运作模式，成功实现三链深度融合，构建细分领域的竞争壁垒。

## 研发创新管理

### 研发创新管理体系

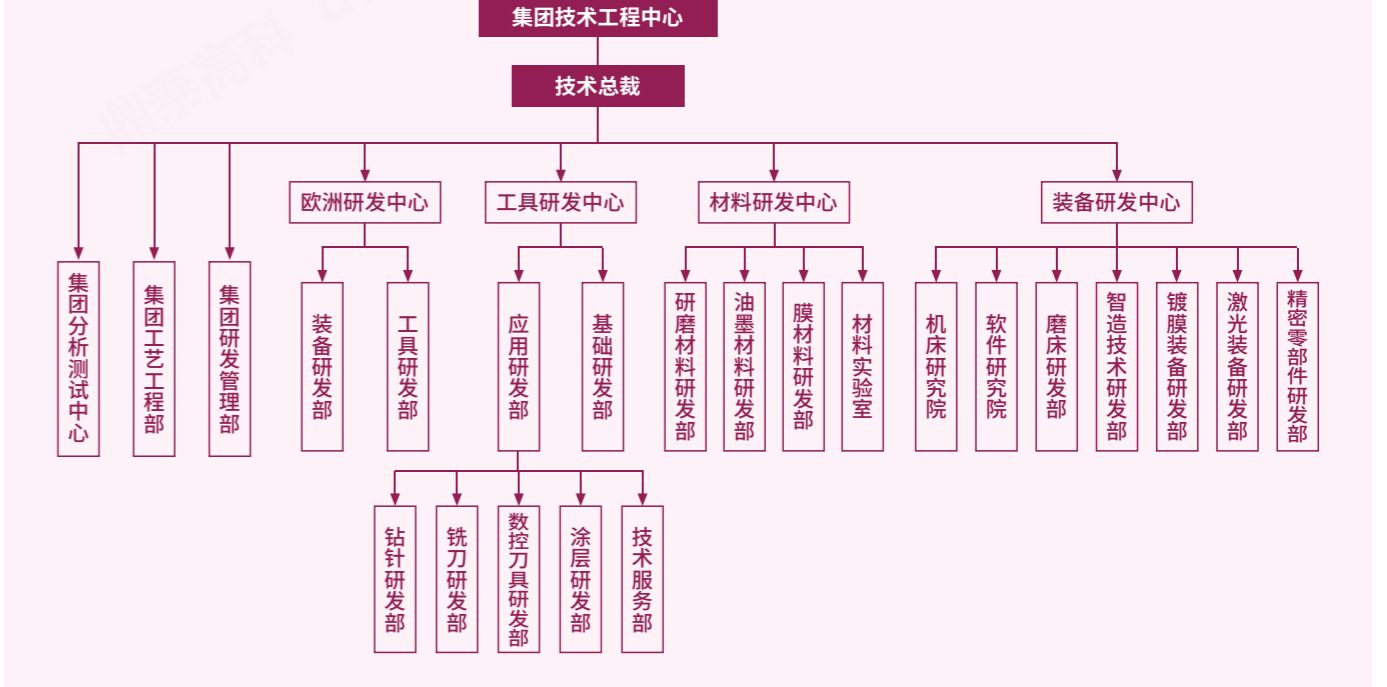
公司严格遵循国家相关法律法规，构建研发全流程管理体系，制定《研发费用核算管理制度》规范研发经费；制定《研究开发中心管理制度》《创新创业平台管理制度》强化日常运营；制定《研究开发中心项目管理制度》《研发项目立项管理制度》把控研发流程；制定《研究开发中心绩效考核管理制度》规范绩效考核奖励机制，确保研发创新工作高效推进。



### 研发团队与文化建设

公司制定《优秀人才引进管理制度》《人员培训管理制度》，秉持“内部培养为主、外部引进为辅”的培养原则，推行专业与综合双轨制培养政策，组建了一支491人的技术中心团队，其中拥有全国劳动模范、首席技师、博士以及10年以上经验的资深研发工程师100余名，为公司培育专家型技术人才与综合型管理人才，确保创新平台高效运转，提升组织核心竞争力。

研发组织架构



公司构建多层次协同创新机制，通过深化校企合作，引入高校专家及科研团队资源，并联合上游供应商与下游客户的技术团队，与公司研发体系开展常态化、体系化的技术研讨与联合攻关。公司持续导入前沿工艺技术及先进设备工具，推动研发成果加速产业化应用，形成以技术迭代驱动的核心竞争优势，不断巩固在行业内的技术领先地位。

管理类型	管理措施
行业专家指导	<ul style="list-style-type: none"> <li>聘请高校等行业专家对内培训，强化理论知识，解决疑难杂症</li> <li>校企联合培养，为公司培养高技能专业人才</li> </ul>
技术研讨	<ul style="list-style-type: none"> <li>联合上游供应商开展技术交流与协同改进，推动供应商品质提升与能力成长</li> <li>联合下游客户开展产品开发与工艺优化，加速技术转化与产品迭代</li> <li>积极参加国内外学术会议、国际展会，掌握行业发展动态</li> </ul>
引进创新方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>引进先进管理技术，如：精益化生产、6西格玛等</li> <li>引进先进分析、工艺及设计方法，如FMEA、SWOT等</li> <li>引进信息管理系统，如MES、ERP等</li> </ul>
多平台发展	<ul style="list-style-type: none"> <li>为技术人员提供多平台的发展空间</li> <li>传帮带、以师带徒、参加科技竞赛，全面提升员工技能</li> </ul>

### ★ 关键绩效

报告期内，公司研发投入资金共计**13,589.40**万元，研发投入占营业收入比例**6.34%**，  
研发人员**491**人，占员工总人数比例为**10.26%**。

### 👤 研发创新平台

公司高度重视多元化技术研发与创新平台建设，截至报告期末，鼎泰高科、鼎泰机器人、东莞鼎泰鑫、超智新材料及南阳鼎泰均已获得国家高新技术企业认定；并先后获评制造业单项冠军企业、专精特新“小巨人”企业；建有中华劳模工匠创新工作室、广东省级企业技术中心。此外，公司还拥有2个广东省工程技术研究中心、1个河南省工程技术研究中心，以及广东省博士工作站、技能大师工作室、企业技能等级认定工作组等重要人才平台，为技术创新提供强有力的人才保障。

2020年12月，公司取得了东莞市职业技能认定资质，随后设立东莞市技能大师工作室，劳模工匠人才创新工作室，进一步促进研发工作，持续提升技术创新能力。截至报告期末，公司已在内部评定537名技术人员资质。

#### 国家级/省级荣誉认可



高新技术企业（鼎泰高科、鼎泰机器人）



#### 制造业单项冠军企业

(2024年-2026年)

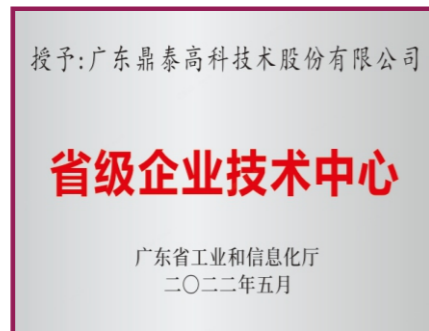
企业名称：广东鼎泰高技术股份有限公司  
主营产品：PCB精密微型钻针

中华人民共和国工业和信息化部

制造业单项冠军企业



专精特新“小巨人”企业

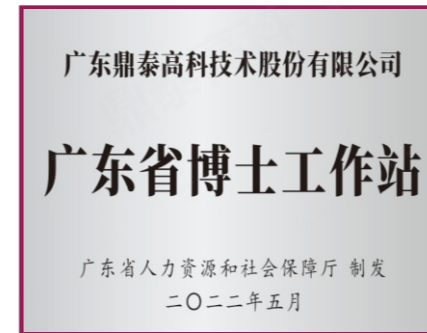


省级企业技术中心



广东省工业设计中心

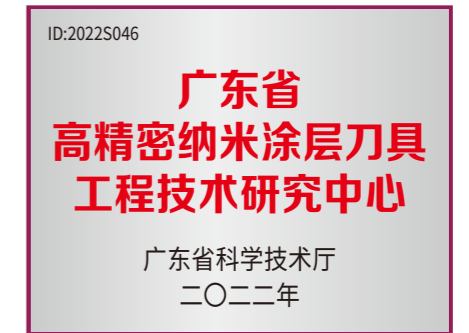
#### 国家级/省级荣誉认可



广东省博士工作站

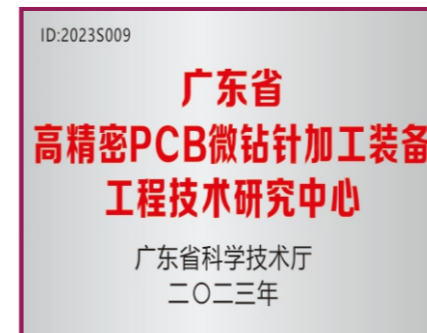


博士后创新实践基地



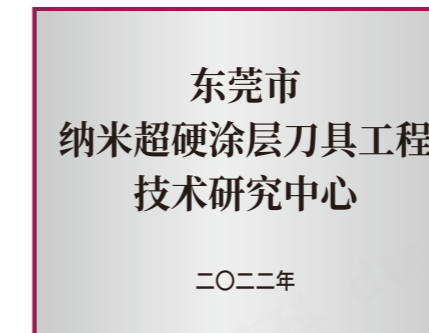
广东省高精纳米涂层刀具  
工程技术研究中心

#### 国家级/省级荣誉认可

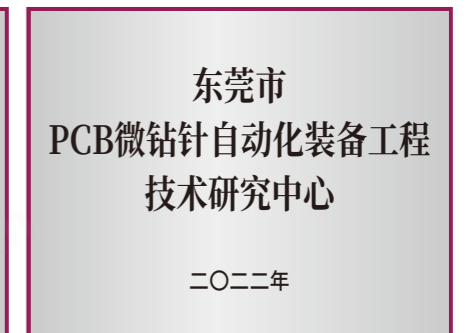


广东省高精PCB微钻针加工  
装备工程技术研究中心

#### 市级荣誉认可



东莞市纳米超硬涂层刀具  
工程技术研究中心


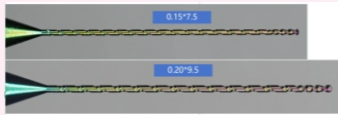
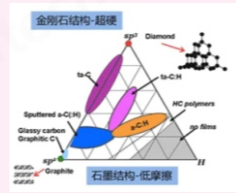
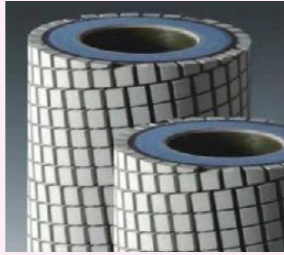


东莞市PCB微钻针自动化装备  
工程技术研究中心

### 👤 研发成果与应用价值

核心技术名称	作用或价值	附图
多站式PCB微钻加工机	<ul style="list-style-type: none"> <li>技术亮点：对比进口品牌的同类设备，在精度和效率指标上达到同等水平。</li> <li>技术价值：本项目达到国内先进技术水平、填补国内在微钻加工设备领域技术空白、替代进口设备。</li> </ul>	
全自动微钻研磨机	<ul style="list-style-type: none"> <li>技术亮点：研发的全自动微钻研磨机，在加工精度、加工效率、自动化程度等方面，都具备明显的优势。</li> <li>技术价值：经过检测及市场运用检验，公司生产的全自动微钻研磨机较竞品具有明显优势。</li> </ul>	

**研发成果与应用价值**

智能钻针库	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>技术价值</b>：通过AI算法与物联网技术实现钻针选型、磨损监控及库存调度的全流程智能化管控。</li> </ul>	
高长径比钻针技术	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>技术突破价值</b>：高长径比钻针技术通过成本优化与性能适配，突破传统加工瓶颈，为高精密钻孔提供更优解决方案。</li> </ul>	
超光滑taC涂层技术	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>技术突破价值</b>：公司自研的低摩擦、高硬度的高性能自润滑涂层，让长径比30倍以上的微型钻针断针率实现十万分之一甚至零断针率，完美适配高端AI服务器PCB的钻孔需求，达到行业领先水平。</li> </ul>	
微发泡有机磨具技术	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>安全环保</b>：通过水性环氧体系的独特搭配，及固化工艺控制，实现微米级全开孔孔隙结构的有机磨具制备，绕开了盐酸、甲醛的使用，安全环保。 ● <b>国产替代</b>：产品可在平面重型研磨设备上替代PVA砥石研磨轮。在IC载板、光通讯模块板的研磨加工上可完全替代海外进口产品。</li> </ul>	

**量产过程控制**

原材料质量控制	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司从供应端筑牢质量防线，制定《进料检验规范》，构建并实行严谨的原材料检验体系，由专业设备和人员对原材料进行全面质量检测，保障原材料稳定、高水准质量；</li> </ul>
生产过程质量控制	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 为确保生产流程的精准性与产品质量的稳定性，公司编制《生产控制程序》，搭建严密且高效的IPQC体系；</li> <li>● 制定《半成品检查规范》对各工序的半成品进行严格抽检与全流程监控，有效降低产品不良率。</li> </ul>

**量产过程控制**

成品质量控制	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 入库检查时，依据《成品检查规范》，运用专业检测工具，对成品的外观、性能、尺寸等关键指标进行核验，确保入库成品符合质量标准；</li> <li>● 包装入库时，依据《包装规范》，注重检查包装的防护性能，防止成品在存储和运输过程中受损；</li> <li>● 出货检查时，依据《出货检验规范》，对产品质量状况、包装完整性，相关标识准确性进行检验，确保出货产品零缺陷。</li> </ul>
--------	---

**研发创新战略**

为把握未来市场走向加快技术创新，公司启动新产品研发工作时，同步开展全面可行性分析，识别应对研发过程中潜藏的各类风险和发展机遇，为新产品的成功研发与市场推广筑牢坚实基础。

风险类型	风险描述	发生概率	影响大小	影响周期	财务影响说明	应对策略
技术风险	公司未优化工艺和开发新产品，生产工艺落后，产值能耗高，导致产品竞争力不足。	中	中	中长期	增加成本、减少收入	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 以客户需求驱动工艺优化，建立工艺对标机制，搭建内部创新平台，以数字化手段强化能耗与工艺管控。</li> </ul>
	对客户有害物质要求识别、评审不充分，向公司内传达不及时，导致有害物质超标，影响公司正常生产。	低	中	短期	减少收入	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 在开发任务书中固化环保要求专栏，建立多部门联合评审清单，将客户要求同步传递至物料选型与供应商承认环节，确保要求从源头进行规避</li> </ul>

**研发创新影响、风险和机遇管理**

公司在研发创新管理中，善用策略应对研发风险与机遇。一方面，通过创新过程中的问题点清单MIL收集整理风险，实现对各类潜在风险的早期察觉；另一方面，建立研发创新流程体系管控创新项目阶段，有效预防和管控风险。同时，运用FMEA评估法进行风险评估，并定期召开产品风险预警评估会议，以便及时调整策略。

研发风险管理流程	
风险识别	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定项目评估制度，通过研发产生的问题点建立风险管控体系，抵御风险发生的可能性。</li> </ul>
风险评估	<ul style="list-style-type: none"> <li>项目开发分阶段进行，风险预防重点布局关键阶段，通过评估分析手段来规避技术、决策、资金等方面的中高级风险。</li> </ul>
风险应对	<ul style="list-style-type: none"> <li>将研发过程中可能出现的风险依据其严重程度分为5个级别，并针对每个级别风险点做详细的说明，针对每个风险点制定控制点。</li> </ul>



## 研发创新指标与目标

公司以自主技术创新为核心驱动力，持续加大研发投入、完善创新机制，同时围绕核心技术制定知识产权长期战略，构建全球专利布局与保护体系，推动技术成果高效转化，形成“创新—保护—应用”闭环，筑牢技术壁垒，支撑可持续发展。

## 研发创新管理实践

### 产学研合作

为强化技术创新与行业引领能力，公司制定《产学研合作管理制度》，积极加强与高等院校的技术交流和合作。目前，公司已与多所高校建立产学研合作关系，借助高校科研的前瞻性与高水平的科研实力，紧密围绕行业技术未来发展趋势，主动开展技术储备工作，力求在行业中发挥引领作用。

合作院校	项目研究内容
	面向微钻应用ta-C涂层制备工艺研发 <ul style="list-style-type: none"> <li>石墨蒸发弧源硬件设计与改造</li> <li>电弧制备taC过渡层技术及多层复合涂层开发</li> </ul>
	非平衡磁控溅射类金刚石涂层设计及关键工艺开发 <ul style="list-style-type: none"> <li>开类金刚石涂层磁控源、弧源及非平衡线圈的设计和开发</li> <li>WC/C 复合涂层工艺和 DLC 复合涂层工艺优化</li> </ul>

### 创新激励

为鼓励广大员工的创新积极性，公司先后从研发项目、政府项目等方面制定《科技成果管理制度》《技术研发中心管理制度》《政府项目申报奖金管理办法》等创新激励制度，通过发明专利、论文发表、行业标准、奖金激励等多种激励方式，持续优化激励机制。报告期内，公司制定《研发平台项目激励方案》，以颠覆式创新、引领式创新、跟随式创新、重大改善类、悬赏奖及杰出贡献奖等激励方案，充分调动技术人才积极性，确保人才能够引得进、留得住、用得好。

### 标准制定

截至报告期末，鼎泰高科主导编制2项团体标准、参与编制1项国际标准及4项国家标准。报告期内，公司参与编制的国家标准GB/T 28254-2025挤压丝锥、GB/T 6120-2025锯片铣刀已经正式发布。此外，国标ISO 21874:2019荣获中国标准创新贡献奖“三等奖”。

公司参与/主导标准编制情况	
国际标准	ISO 21874-2019物理气相沉积多层硬质涂层的成分、结构及性能评价
国家标准	GB/T 45333-2025类金刚石薄膜 球盘法测试 类金刚石薄膜的摩擦磨损性能
	GB/T 类金刚石薄膜 球盘法测试 类金刚石薄膜的摩擦磨损性能
	GB/T 28254-2025 挤压丝锥
	GB/T 6120-2025 锯片铣刀
团体标准	T/DNCA 001-2019石墨材料加工用直角立铣刀
	T/DNCA 002-2019石墨材料加工用R角立铣刀



公司遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国著作权法》等相关法律法规，制定《知识产权合规管理手册》《知识产权信息资源管理程序》《知识产权获取、维护、运用管理控制程序》等制度文件，规范集团内知识产权管理。

公司任命知识产权管理者代表并成立知识产权专职管理机构，授权总裁办作为知识产权管理的主管部门，要求各部门落实与本部门相关的知识产权工作，全方位规范知识产权管理流程。

截至报告期末，公司已通过GB/T 29490-2023知识产权合规管理体系认证；子公司鼎泰机器人、南阳鼎泰分别获评“国家知识产权优势企业”；4家子公司获得东莞市“重点知识产权企业”认定。



GB/T 29490-2023知识产权合规管理体系认证



国家知识产权优势企业

**关键绩效**

报告期内，公司获得有效专利**65**项，其中有效发明专利**18**项，有效实用新型专利**29**项，获得有效数据知识产权**18**项。

**知识产权保护举措**

公司制定《知识产权获取、维护、运用管理控制程序》，围绕知识产权的获取、维护、运用与保护展开系统布局，持续优化专利、商标、著作权的管理举措，强化研发各环节的专利风险防控与规避机制，确保知识产权管理工作高效、有序推进。

环节	管理措施
知识产权获取	● 根据知识产权目标，制定不同类型知识产权的获取计划，规范公司知识产权的获取过程
知识产权维护	● 按知识产权类型与评估结果实施分类分级管理，按需披露信息、核算成本效益，妥善保管相关资料并留存维护信息
知识产权评估	● 对知识产权权属进行变更、放弃及市场运用时需进行自行评估或委托评估
知识产权运用	● 根据法律法规的规定，对公司知识产权的实施、许可和转让过程进行控制
知识产权保护	● 制定并实施《知识产权风险控制程序》《商业秘密管理控制程序》，对知识产权风险进行识别、评价与防范； ● 制定《知识产权争议处理程序》，处理知识产权相关争议

**知识产权意识提升**

为强化员工对知识产权的重视程度与保护意识，公司积极组织开展专利侵权判定及应对策略专题培训，提升员工对专利侵权行为的敏锐洞察力与实际操作能力。培训内容涵盖侵权行为概述、侵权判定标准解析以及应对策略制定，助力员工全面掌握从预防到应对的专利风险全流程管控技能。



专利侵权判定及应对策略专题培训

**遵循科学伦理**

公司恪守科学伦理准则，遵守相关法律法规，以严谨、真实、透明的态度推进研发创新，严格规避可能加剧环境污染或资源过度消耗的技术开发，不参与违背伦理道德的研发，确保公司的技术和产品始终服务于可持续发展和福祉。

# 产品和服务安全与质量

鼎泰高科视质量安全为核心竞争力，深度融合管理体系、法规标准、文化模型与安全机制，构建起全面系统的质量安全管理体系，以标准化管控保障质量管理的持续有效运行。报告期内，鼎泰高科未发生重大质量安全事故。截至报告期末，公司已通过ISO 9001、QC080000、IATF 16949等8项质量管理体系认证。



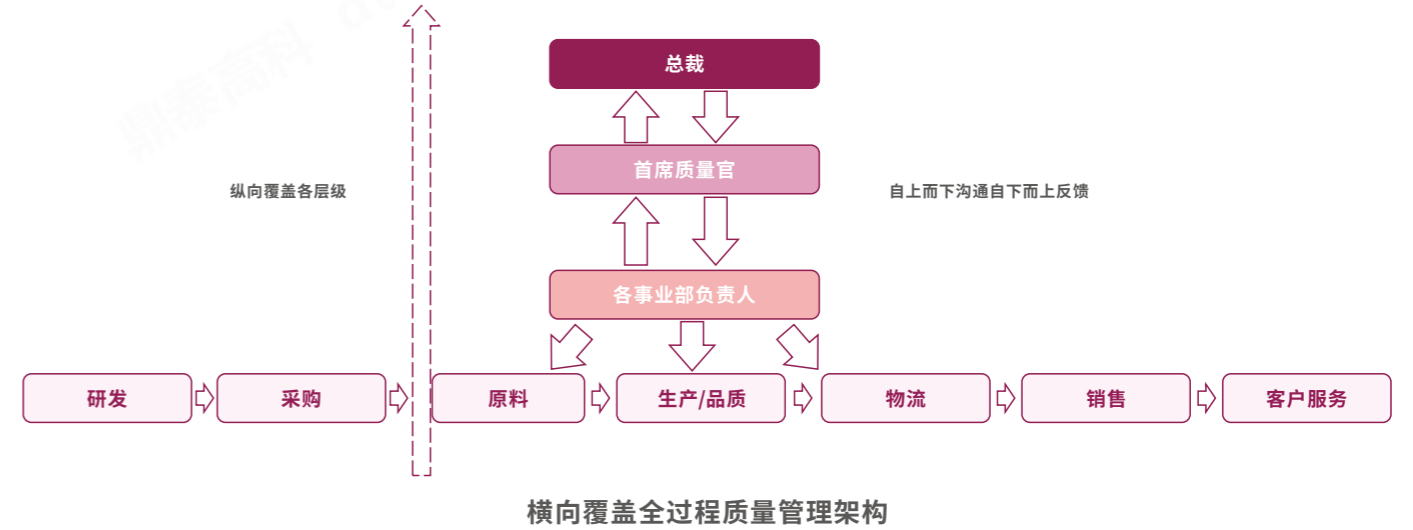
公司以卓越绩效模式为引领，全面导入ISO高阶结构，系统整合质量、环境、职业健康安全、能源、风险、合规性及创新等多维度管理体系。通过建立动态监测与持续改进机制，实现各体系的高效融合与长效运行，构建起系统化的预防式风险防线，将可靠品质内化为品牌资产。凭借这一系统性的管理能力，公司成功赢得国内外核心客户的高度认可，为企业高质量发展注入长效动能。

## 客户表彰

TTM global supplier award、方正PCB金牌合作伙伴、SCC优秀供应商、生益电子优秀供应商、景旺最佳交付奖、博敏金牌合作伙伴、鹏鼎控股策略合作伙伴、臻鼎科技优秀合作伙伴、依顿电子优秀供应商、江西威尔高优秀供应商

## 产品质量管理体系

公司以《质量、环境、职业健康安全、有害物质过程综合管理手册》为顶层纲领，系统构建了纵横贯通、覆盖全职能的质量责任体系。基于公司战略，设立集团质量中心及下设于各个主营事业部的质量部，实现质量的专业化管控。为确保责任落地，将各岗位质量职责细化并纳入岗位说明书，通过定期对相关岗位履职情况进行评审，推动质量责任从制度要求转化为实际行动。



在运行机制上，采用SIPOC过程方法识别关键价值链，导入PDCA循环贯穿产品设计开发、生产制造及交付服务的全过程。公司采用标准化/信息化/智能化平台，达成管理体系的有效落地实施。结合内外部环境变化及顾客等相关方需求，基于风险的管理，实施精细化的过程管理，持续输出符合甚至超越期望的产品与服务。在监督改进层面，对内依据《内部审核程序》和《管理评审控制程序》，按计划开展体系审核与年度战略评审，全面检视体系的适宜性、充分性与有效性；对外建立双重监督机制，既接受第三方认证机构的年度监督审核，也主动配合客户的现场或文件审查。通过内外协同的闭环管理，推动质量管控的信息化与标准化，有效降低运营风险，驱动管理体系实现螺旋式提升与持续完善。

## 产品质量管理战略

公司制定并实施《风险和机遇管理程序》，系统性识别质量管理体系运行过程中可能存在的风险，计算风险系数，并采取纠正预防措施。同时，公司结合业务特性和利益相关方反馈，综合分析产品和服务安全与质量因素所带来的影响、风险及机遇，并制定应对策略，定期持续迭代与更新，确保风险可控。

风险类型	风险描述	发生概率	影响大小	影响周期	财务影响说明	应对措施
物料采购风险	原材料到货不及时或原材料到货中断，导致生产计划不能有效达成	中	高	短期	减少销售收入，触发客户交付罚款	<ul style="list-style-type: none"> <li>推进供应链多元化与就近配套，与核心供应商建立产销协同机制，对关键物料配置替补供应商，拓展替代物料方案，建立供应商交付异常预警机制。</li> </ul>

技术风险	样品交付不及时影响客户满意度，同行业抢先市场	低	高	短期	减少收入	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定样品工作进度计划，责任人；</li> <li>在周会上对样品进度进行汇报；</li> <li>与物管、业助每天进行沟通进度；</li> <li>预留样品产能，建立样品物料优先供应机制，明确样品任务负责人，实施进度跟踪管控。</li> </ul>
	有害物质超标	低	高	短期	赔偿与罚款	<ul style="list-style-type: none"> <li>在开发任务书中固化环保要求专栏，建立多部门联合评审清单，将客户要求同步传递至物料选型与供应商承认环节，确保要求从源头规避风险。</li> </ul>
	工艺落后，产值能耗高	低	中	长期	引起成本高	<ul style="list-style-type: none"> <li>以客户需求驱动工艺优化，建立工艺对标机制，搭建内部创新平台，以数字化手段强化能耗与工艺管控。</li> </ul>
市场风险	公司产品售后服务阶段出现质量问题，发生客诉	中	中	短期	退换货/罚款/赔偿	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立客诉快速响应与闭环管理机制；</li> <li>制定《纠正和预防控制程序》对于客诉质量问题，进行系统的根本因分析与对策，将改善方案形成标准化管控，落实到实际作业过程，预防问题点的再次发生。</li> </ul>

### 产品和服务影响、风险和机遇管理

公司通过科学方法与标准化流程，实现质量风险精准识别与有效管控。公司融合SWOT态势分析与FMEA失效模式及影响分析工具，制定并实施《风险和机遇应对控制程序》《危险源辨识、风险评价及风险控制程序》和《潜在失效模式及后果分析程序》，从产品过程和外部环境等多个维度确保质量安全。

质量风险和机遇管理流程	
流程	内容
风险和机遇管理策划	公司各部门建立风险识别与应对方法，责任部门针对可能存在风险的各类场所、关键业务流程及人员展开逐一筛查与识别工作，并将评估结果记录形成《风险和机遇评估分析表》。

建立风险/机遇管理团队	公司建立跨部门的风险/机遇管理评估团队，分别负责各部门潜在风险和机遇的识别、分析和评估，进而制定和落实应对措施并不定期组织验证实施效果。
风险评估	公司对已识别的风险，依据严重度与发生频度评价准则评估并确定各项风险的风险系数，进而明确不同风险应采取的应对措施。
风险应对	各实施部门依据评估结果采取相应措施，达到降低或消除风险的目标，风险应对的方法包括：风险接受、风险降低、风险规避。
风险和机遇的评审	<p>质量管理部按规定周期开展风险和机遇评审工作，以验证措施有效性。风险和机遇评审涵盖：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>风险和机遇识别是否有效且完善；</li> <li>应对措施完成情况和进度；</li> <li>对产品和服务的符合性和顾客满意度的潜在影响。</li> </ul>

### 产品和服务管理指标与目标

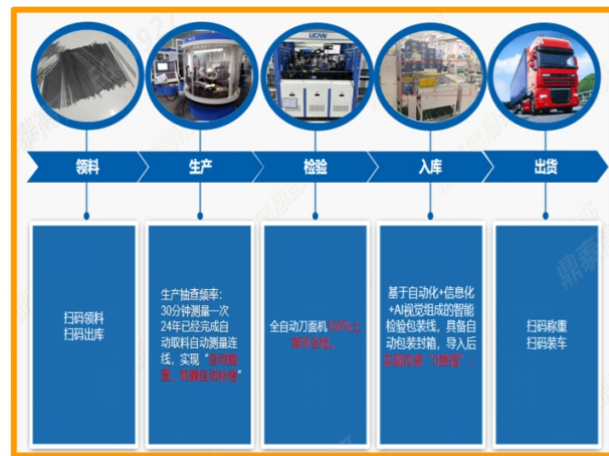
公司结合各部门业务特性及过往数据，从产品及服务两方面着手，明确质量发展指标与导向，助力公司质量管理水平提升。产品的关键指标中，主要性能指标与标准对标，优于国家标准或行业标准。近三年产品的关键质量指标严于国家标准与行业标准，并持续精细化，处于行业领先水平。近三年在质量安全，环境，职业健康和公共卫生方面，保持“0”事故的优良记录。2023年至2025年，公司各项服务指标不断提升，无论从各业务战区和各产品线，客户满意度都在逐年改善，鼎泰高科2025年整体客户满意度达93.38，显著提升。



## 产品质量与安全管控措施

### 产品制造全生命周期管理

公司构建了覆盖产品设计与开发、供应链与采购管理、生产制造与过程控制、成品检测与质量验证、仓储与交付管理、售后与服务支持的全生命周期质量管理体系，确保各环节质量管理符合法律法规及国际标准要求。公司产品从领料到出货全过程质量监控，重点关键工序实现100%全检，全自动包装，实现检验漏失及包装0差错的控制。且过程增加质量安全信息化线上监管，在线预警机制来保证产品和服务的质量安全。



### 打造质量人才梯队

公司坚持人才强企战略，建立质量人才技术与管理双通道晋升体系，为员工提供多元化的职业发展路径。依托岗位数据模型，公司对各岗位的工作职责、能力要求及技能标准等进行数据化、标准化管理，设置详细的晋升评价标准，识别员工能力缺口与发展需求，构建覆盖从入职到晋升全生命周期的培训体系，分层级实施班组级、部门级、公司级三级培训，确保培训内容与岗位要求高度契合，为高质量发展提供坚实质量人才保障。公司高度重视质量文化建设，将质量意识融入日常管理细节，营造严谨规范、追求卓越的文化氛围，从而有效提升产品与服务品质，增强客户满意度，在激烈的市场竞争中赢得核心优势。

## 质量人才培养特色

### 教育培训平台搭建

公司搭建教育培训平台，整合内外部优质培训资源，完成了线上及线下以质量为主题的《QCC活动》、《一次将事情做对》、《质量意识》、《质量目标宣贯等培训》等培训。截至报告期末，已培养集团内部认证讲师50余名，并引进线上学习平台。同时，通过失效模式分析建立质量失败案例库和知识库，将实践经验转化为组织共享的知识资产，持续强化质量人才培养的深度与实效。



质量目标宣贯培训

一次将事情做对培训

### 分层分类人才培养机制

**中层干部培养:** 外派至专业培训机构学习，补充知识短板；人员学成后将知识精华结合公司实际进行转化，统筹牵引内部团队成长。2025年主管培训项目中，已有14人进入人才库；  
**基层管理者培养:** 采取“线上+线下”相结合的混合培养模式，提升管理效能；  
**新员工培育:** 制定《师徒培训管理规定》，全面推行“师傅一对一辅导”机制，助力新员工快速胜任岗位。以传帮带模式传承核心技能，搭建人才梯队，提升质量与工艺水平。



中层干部培养



新员工培育

### 技能竞赛与人才体系

公司定期举办质量人才技能竞赛，以赛促学、以赛育才，提升技术人员技能水平与工作效率。目前已形成工匠、工程师、技术工人多体系质量人才梯队，拥有东莞市一类技能人才1人，东莞市三类技能人才1人，首席技师1人、莞邑工匠1人、高级工程师4人、中级工程师18人、助理工程师21人。公司自2021年起持续开展职业技能等级认定，累计通过认定537人，为公司长期稳定发展提供坚实的质量人才保障。



技能竞赛



职业技能等级认定

### “用8D思维分析问题”培训

报告期内，公司开展“8D”专题质量培训，系统介绍“8D”方法的起源、目标、步骤及其在实际应用中的优缺点等，通过理论讲解与案例分析相结合的方式，使员工深入理解并掌握这一质量问题解决工具，在工作中用8D思维应对各类质量问题。



### 绩效考核与激励机制

公司制定《提案改善管理规定》等制度，将产品合格率、客户投诉响应时效等指标纳入绩效考核，结合日常巡检与季度审计结果综合评定，评定结果直接挂钩绩效奖金与晋升资格。同时设立“提案改善奖”“优秀质量单位奖”“质量竞赛活动优秀员工奖”“传帮带奖”等荣誉，从物质与精神双重维度激发员工创新争先。



改善提案奖



质量竞赛活动优秀员工奖

### 数字化管理平台

公司建立质量管理数字化平台，对业务全过程数据采集分析，实现质量形成显性化、可视化及全生命周期追溯。平台集成良率统计看板、IPQC+MES+SPC一体化模式等数字化手段，推动质量管理全流程信息化与智能化，有效提升过程管控水平与质量追溯效率。

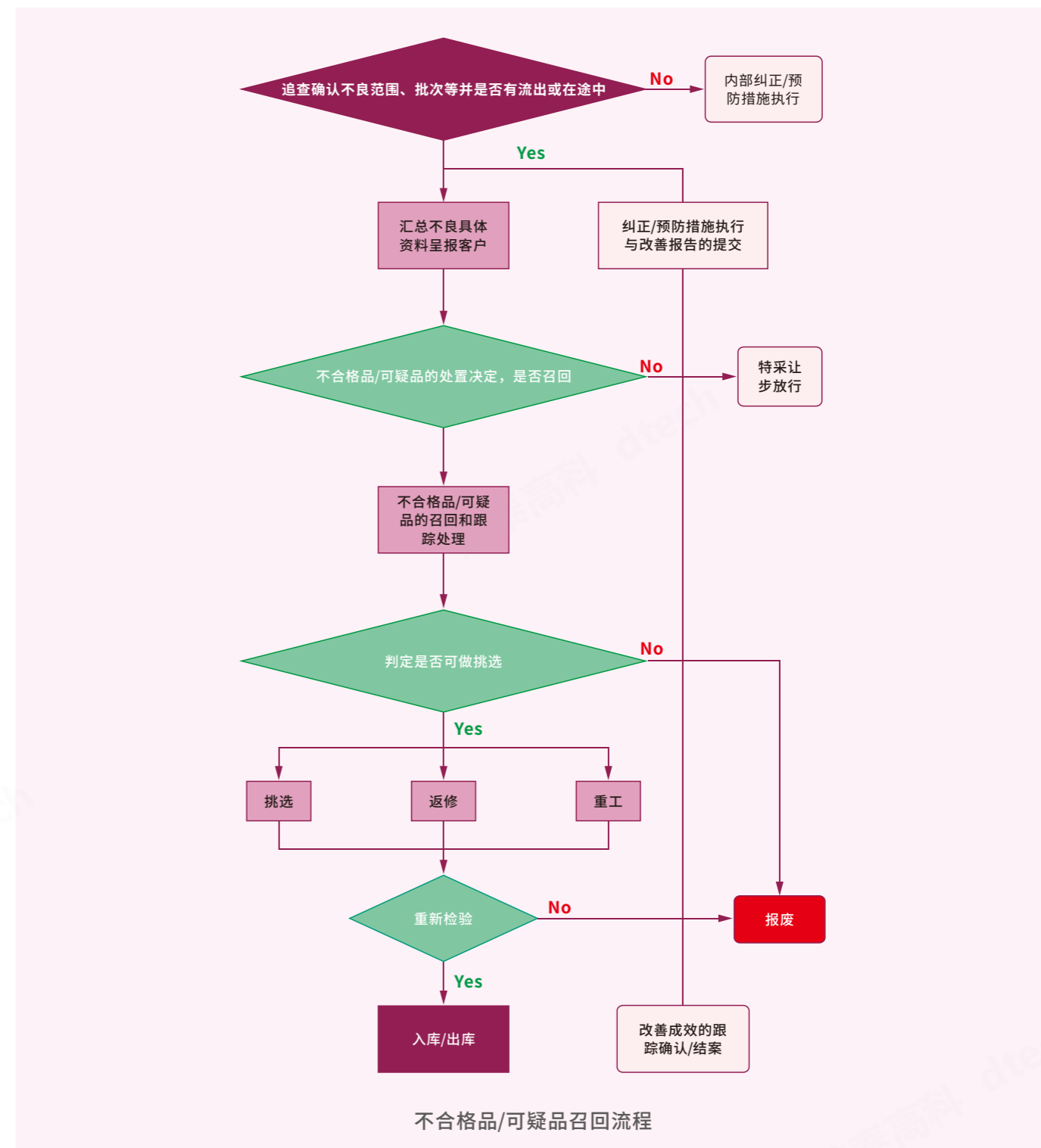
质量数字化重点项目	
良率统计看板	根据不同生产部门特点设定差异化的综合良率与一次良率月度目标，系统实时采集生产数据动态呈现实际达成情况，并自动生成不良率趋势图，为管理层提供直观精准的决策支持。
MSA与IQC数字化检验	通过MSA确保测量系统准确可靠，实现IQC来料检验扫码自动调取检验标准与表单、自动留存检验记录，提升检验效率与数据真实性，实现质量过程数字化管控。

<p>IPQC+MES+SPC 一体化模式</p>	<p>公司构建“IPQC制程巡检+MES实时管控+SPC统计预警”一体化模式，确保生产过程稳定可控。该模式将AI与MES深度融合，通过自动化测量替代人工，并运用SPC实时监控生产波动形成“自动监控—异常预警—自动补偿—人工处置”的完整闭环。</p> <p>【实例】开槽机与自动测量联机后，系统对芯斜度、刀面等关键参数实施SPC实时监控，发现异常趋势时自动完成联机补偿，有效保障产品质量的一致性。</p>
<p>产品全生命周期质量 信息快速追溯系统</p>	<p>通过扫描产品标签二维码或在QMS系统中录入生产批号，即可快速追溯从投料到出货的全流程生产与品质检验数据。系统实现质量信息的可查询、可追溯与可分析，助力快速定位异常根源并有效整改。</p>
<p>生产车间数字化看板</p>	<p>生产车间深度融合数字化技术，依托智能看板构建“设备-工序-质量-管理”管控闭环。通过实时监控设备运行、工序效率及良率等核心指标，精准反映制程能力与质量水平；同时动态呈现生产计划、巡检点检及绩效排名等管理数据，实现生产过程透明化、可视化。</p> 



### 不合格品控制与召回

公司制定《不合格品控制程序》，对从原材料入厂到产品出货中每个环节的不合格品实施管控。通过严格规范不合格品的标识、隔离、评审、处置等流程，有效杜绝因误用、混用不合格品而引发的质量问题。同时，公司针对HSF不合格品或可疑品建立召回机制，全力保障产品符合环保与质量标准，切实维护客户权益和市场信誉。报告期内，公司未发生因产品质量或安全问题导致的召回事件。



### 产品有害物质管理

公司严格遵循欧盟RoHS 2.0、REACH等国际环保法规要求，系统搭建有害物质管控体系，制定《有害物质控制程序》。该程序贯穿产品设计开发、生产制造及销售全生命周期，从源头实施供应商物料认可管控，导入线上MSDS及环保检测报告，并定期监测报告有效期，构建起有效的预防与动态预警机制，为产品的市场流通及公司长远发展奠定合规基础。

报告期内，为严保产品符合国内外环保及安全标准，公司聘请第三方权威检测机构，对产品中的铅、镉、汞等有害元素进行专项检测并出具正式报告。检测结果显示，公司产品各项指标均符合相关标准要求，未发现任何异常情况。

### 客户服务管理措施

#### 客户服务管理

##### 客户服务体系

公司秉持客户为先、及时性、专业性与透明性的原则，构建可追溯、可量化的客户服务管理体系。通过制定《顾客管理控制程序》等文件，规范售前、售中、售后全流程服务标准，为服务工作提供明确的行为准则与操作规范；并基于客户采购规模、合作潜力及战略重要性等多维度因素，将客户分为A、B、C类，对客户制定差异化服务策略，实施分级管理，实现公司与客户互利共赢。

在组织保障方面，公司搭建清晰的客户服务组织架构，明确与客户接触各部门的职责分工，确保协作紧密、响应高效。同时建立以客户满意度、响应时效、问题解决率为核心的绩效考核机制，将KPI与员工薪酬、晋升直接挂钩，激励员工主动提升服务水平。

部门	职责
营销助理部	负责营销支持、订单跟进、数据分析、客户日常沟通
技术服务部	负责技术问题诊断、现场支持实施、客户培训等
质量管理部	负责质量战略体系建设、全流程质量管控、改进协同决策
供应链管理部	负责供应链战略规划、集成计划、库存物流全周期管理
营销管理部	负责市场策略、品牌销售、客户管理、活动情报统计

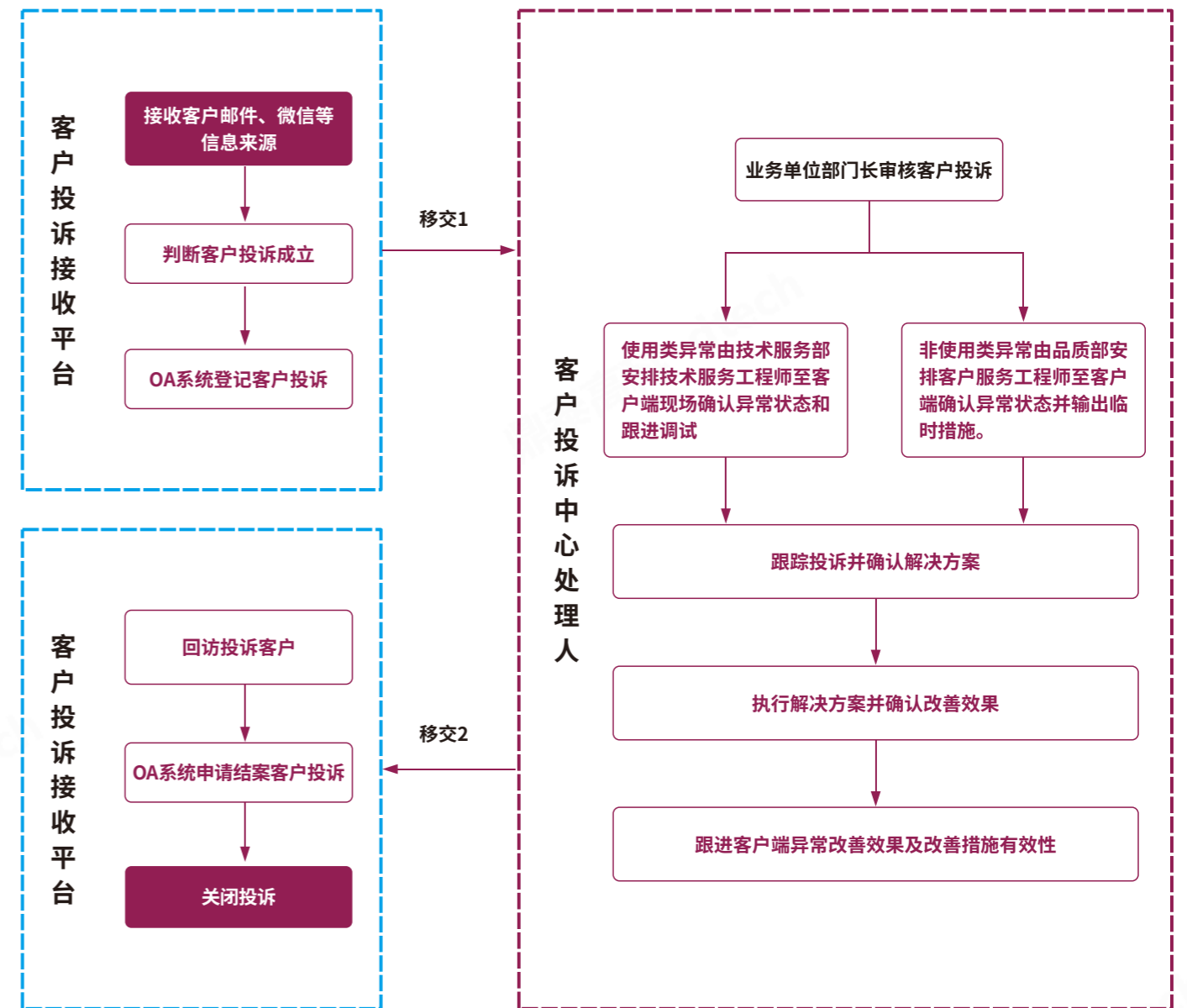


客户服务流程

### 客户投诉管理

公司制定《客户投诉管理流程》《客诉通知处理对接窗口公示表》等制度文件，明确覆盖投诉接收、传递、分析、整改、验证、闭环的管控体系。公司成立客诉异常处理小组，按照一般、重大、特大投诉等级实施分级处置，确保投诉处理规范高效，实现客户投诉100%快速响应与有效闭环。

公司已设立OA全流程投诉受理渠道，涵盖全球服务热线、公司网站留言、书面投诉等，并将标准化流程融入售后服务系统。同时，公司建立客诉“4835”高效响应机制，明确投诉处理标准：4小时内响应处理，8小时内确定客户端产品应急方案，3个工作日内完成原因分析与改善措施，5个工作日内确认改善效果。



客户投诉处理流程

### 客户满意度

公司高度重视顾客需求与期望的识别与管理，从“客户主动要求”和“公司主动策划”两个维度全面识别、分析并满足客户需求，持续提升客户满意度。

**客户满意度需求识别机制：**通过线上线下沟通、业务拜访及第三方渠道收集客户需求，将市场反馈、会议记录等信息系统分析后，应用于战略规划、产品设计及服务优化，精准响应差异化需求。

**主动策划与需求转化：**公司综合运用多种工具与方法将客户需求转化为技术标准与产品方案。以质量功能策划QFD为例，基于客户应用需求与品质标准，通过新产品导入与样品测试流程验证需求满足度，并将相关信息反哺于产品设计改进，从源头保障客户期望的落实。

**满意度调查与闭环改进：**营销管理部围绕质量、交期、服务等维度捕捉客户感受；每年年底开展客户满意度调查，广泛收集反馈并形成分析报告。对不满意事项限期整改，推动客户满意度的持续优化与提升。报告期内，公司共发放并回收237份客户满意度调查问卷，客户满意度平均得分为93.38。

### 客户服务培训

为深化客户关系管理、提升客户产品应用效能，同时强化内部员工的服务专业素养与问题解决能力，公司实施内外并行的客户服务培训，确保为客户提供高效、优质的服务体验。

### PCB刀具产品介绍活动

报告期内，公司对客户讲解公司PCB刀具产品的核心特点，包括刀具的分类、工艺及使用案例等。同时结合客户实际，为客户提供适配产品、使用建议与操作技巧，提升客户在使用产品过程中的生产效率与质量。



### 客诉异常案例宣导培训

为强化员工对客诉异常问题的应对能力，规避潜在风险并减少损失，公司多次组织开展客诉异常案例宣导培训活动。在培训中，公司对典型客诉异常案例进行汇总与剖析，引导公司员工树立问题洞察意识，并依据所学方法有效解决问题。



### 负责任营销

在营销宣传过程中，公司始终秉持诚信、公正、透明的原则，深度践行环境友好理念，切实保护客户权益。在产品推广阶段，公司致力于向公众提供真实准确的产品信息，杜绝虚假宣传与误导性营销，使客户做出理性购买决策；尊重客户隐私与数据安全，绝不滥用客户信息进行不正当营销。

为确保对外宣传的真实性与合规性，公司对所有外发信息（包括但不限于品牌宣传、产品介绍、市场活动资料等）均严格执行多层级、多环节的内容审核机制。通过跨部门协同评审与专业法律合规把关，致力于落实负责任的营销原则，杜绝误导性宣传。

### 数据安全与客户隐私保护

公司将信息安全与客户隐私保护作为可持续发展的基石，持续完善信息安全管理并健全隐私保护机制，致力于为客户与合作伙伴构建安全可信的环境。报告期内，公司未发生数据安全或客户隐私泄露事件。

### 数据安全 安全管理

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》等法律法规，并制定《信息安全管理 制度》《数据安全管理制度》，持续完善信息安全与客户隐私保护体系。公司信息安全工作由信息部统筹负 责，若发生信息泄露事件，人力资源部将依据《奖惩管理制度》予以严肃处理。

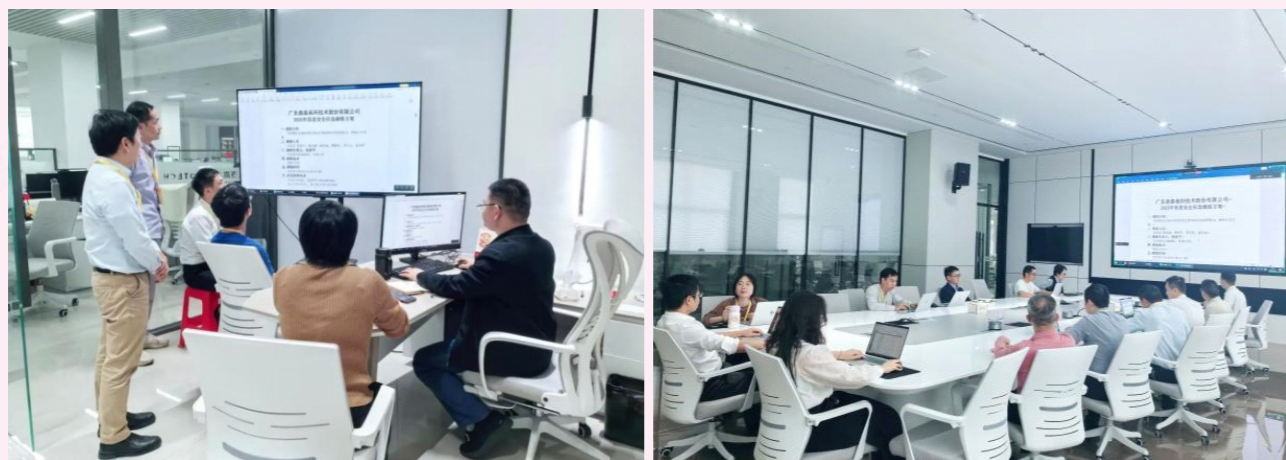
### 数据安全 风险管理

#### 应急管理

公司制定《信息安全应急预案》，建立信息安全应急领导小组，负责统筹信息网络突发事件的应急处置工作。预 案涵盖攻击类、故障类及灾害类事件的应对程序，并规定每年至少开展一至两次演练，同时对应急小组成员进行 年度考核，以持续提升应急响应能力。

#### 信息安全事故演练

为提升信息安全事故应急处置能力，公司于报告期内组织开展模拟“用户终端计算机异常”的安全演 练，有效强化信息部及相关人员的应急响应与协同处置能力。



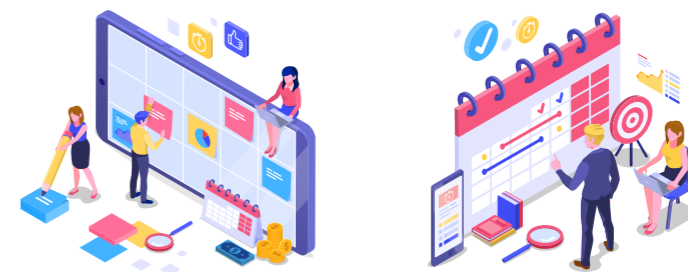
#### 信息安全 审计

报告期内，公司委托第三方专业机构对信息系统内部控制开展专项核查，并出具《信息安全专项核查报告》。经 评估，在核查期间内，Infor系统与OA系统相关的信息技术内控设计合理且运行有效，未发现重大异常。

### 数据安全 安全实践

公司构建了涵盖软件管控、硬件防护、病毒查杀及防火墙配置等在内立体化数据安全实践体系，全面保障核心数 据资产的安全性。

类型	措施
软件管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Oa申请系统账号，合规修改密码，离职统一注销，超级账号专人管 理，第三方使用陪同，密码设复杂度防破解，多次失败锁定。</li> </ul>
硬件管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 软件安装与硬件维修均需提前申请并由信息部审核执行，禁止未经授 权的私自操作。</li> </ul>
防范病毒	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 由信息部统筹病毒防范，通过更新补丁、管控共享、检测入侵及员工 自查来预防，发现感染立即隔离并彻底查杀。</li> </ul>
防火墙	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 信息部负责防火墙策略制定与日常管理，遵循默认拒绝原则，严格管 控访问与变更，定期分析日志并升级防护。</li> </ul>
备份恢复	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 信息部按需制定备份策略，对核心系统每日执行本地、异地及离线备 份；每年测试恢复，恢复需审批。</li> </ul>
信息培训	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期实施全员信息安全与保密意识培训，涵盖密码策略、病毒防范、 数据安全、保密制度等内容，采用线上线下结合方式，所有参训员工 均须完成考核。</li> </ul>



### 信息安全培训

报告期内，公司组织开展“信息安全及保密意识培训”，内容涵盖信息安全常识、基础技能、商业秘密保护及责任追究等方面，重点强化对产品信息、客户资料与商业秘密的安全防护。培训覆盖全公司各部门，累计参与约1,485人。



### 客户隐私保护

公司重视客户隐私安全，制定并执行《商业秘密保护程序》，从制度建设、意识培养及协议约束等多维度，系统保护客户、合作方及公司在业务活动中产生的各类敏感信息。

类型	措施
制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定《公司保密工作暂行条例》明确保密组织架构与职责划分，规范秘密级别、保密期限及变更解密流程，对各类载体管理、泄密查处、保密设备配置及奖惩机制作出系统规定。</li> </ul>
思想	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定《安全保密规划纲要》，明确安全保密的指导思想、工作原则与核心目标，加强员工客户隐私保护意识。</li> </ul>
协议	<ul style="list-style-type: none"> <li>与涉密人员签订《保密协议书》，明确涉及客户信息的保密范围与内容、双方权利义务、保密期限、脱密规定及违约责任，确保隐私数据全流程受控。</li> </ul>

## 负责任供应链

### 供应链管理体系

公司与供应商保持紧密协作，致力于构建持久且稳固的合作伙伴关系。公司制定《供应商管理控制程序》，明确供应商从准入到退出的全生命周期管理标准，通过规范化的管理举措，从源头把控产品质量，保障供应链与产品稳定可靠，同时公司推动供应商伙伴提升自身ESG水平，共同引领行业高质量、可持续发展。

### 关键绩效

截至报告期末，公司供应商总数为**925**家。

### 供应商全生命周期管理

管理流程	管理措施
供应商准入	公司需求部门或供应链管理部根据生产计划填写《新物料/供应商开发需求申请单》，由采购部对市场进行调研，综合评估市场动态、公司业务需求、采购策略以及现有供应商绩效结果，确定优质潜在供应商。
供应商审核	公司根据多种渠道对新供应商进行筛选，对有意向供应商进行资质、信誉、财务等多方面审核，并将相关信息记录于《商业伙伴守法合规与贸易安全引入评估表》中，审核通过的供应商纳入《合格供应商名录》。
供应商评估	公司制定《供应商评审报告》，对供应商产品价格、服务水平、交货期限等方面进行月度与年度考核，同步安排样品送检，考核供应商产品质量，并将检验结果通知相应供应商，确保考核流程规范、结果公正。
供应商分级	质量管理部与采购部根据绩效考评分值对供应商进行分级管理，分为A、B、C、D四个等级，评级为A、B级的供应商维持现有合作关系；针对C、D级供应商，公司下发《改善行动报告》，指出问题并提供整改建议。C级供应商需参照次月复评结果调整，若复评仍不合格则直接降为D级；D级供应商若在1~3个月整改期内未能完成有效改善，将被取消合格供应商资格。

管理流程	管理措施
供应商退出	对于长期绩效考核不达标或出现重大诚信问题与经营风险、违反公司有关规定的供应商执行退出管理，采购部填写《合格供应商资格取消审批表》，经公司高层审批后终止合作关系。

### 供应商管理措施

#### 供应商ESG管理

#### 绿色供应链

公司制定《有害物质控制程序》，通过建立、实施有害物质全流程管理体系，从供应商物料准入环节开始，防范受限制或禁用物质流入公司生产用物料、产品及制程，确保采购全流程符合相关法规与客户要求，强化产品绿色竞争力，减轻有害物质对环境以及生态的影响。

同时，公司要求生产经营活动涉及环境影响的供应商，修订《环保声明书》《环保、职业健康安全宣告》等相关文件，明确环境有害物质、劳工人权、安全生产等方面的合规要求，促使供应商提升ESG管理水平。同时，公司定期组织供应商开展专项培训，强化供应商的合规意识与环保责任担当。



#### 廉洁供应链

为进一步规范供应链管理，营造诚信透明的合作环境，公司与供应商签订《供应商反商业贿赂协议》，明确规定供应商不得通过赠送财物、提供不正当利益等任何形式，向公司员工实施商业贿赂行为，严禁供应商以不正当手段获取特殊对待，同时将廉洁合作情况纳入供应商考核评审体系，维护供应链的公平公正，为公司高质量发展提供坚实的保障。截至报告期末，公司《供应商反商业贿赂协议》签署率为100%。

#### 廉洁采购培训

报告期内，公司组织开展廉洁采购专题培训，培训讲师将法规与案例相结合，使员工深刻意识到廉洁采购在企业运营中的重要性，强化全员的廉洁自律意识和责任担当，为公司构建良好的采购环境。



#### 冲突矿产管理

公司高度重视冲突矿产管控工作，依据《供应商管理控制程序》要求相关供应商提供《不使用冲突矿产声明》，从源头杜绝冲突矿产流入，推动供应商强化社会责任意识，共同抵制非法矿产贸易，维护全球矿产供应链的稳定有序。

#### 平等对待中小企业

公司秉持诚信经营、平等包容的准则，尊重并平等对待各合作中小企业，严格遵守款项支付相关法律法规与合同约定，不存在拖欠中小企业相关款项的情形，切实维护供应链上下游合作伙伴的合法权益。截至报告期末，公司应付账款余额未超过300亿元，且占总资产比重未超过50%。



# 06 美好生活篇

- 员工权益保障
- 职业健康与安全
- 社区公益

# 员工权益保障

## 人力资源管理

### 管理体系与制度

公司秉持公开公正、平等自愿，任人唯贤、知人善用、人尽其才的招聘理念，制定《员工手册》《劳动合同管理制度》等制度，规范员工行为，优化人力资源管理，全方位保障员工在日常工作、生活福利、职业发展等方面的合法权益，让员工能安心工作、舒心发展。同时，要求员工签署《员工手册确认书》，确保员工知悉并遵守相关制度要求，全方位保障员工合法权益与职业发展空间。

截至报告期末，公司员工结构如下：

员工结构	
指标	2025年
员工共计	4,786人
其中：残疾员工	9人
其中少数民族员工	203人

按性别划分	
指标	2025年
女性员工	1,497人
男性员工	3,289人

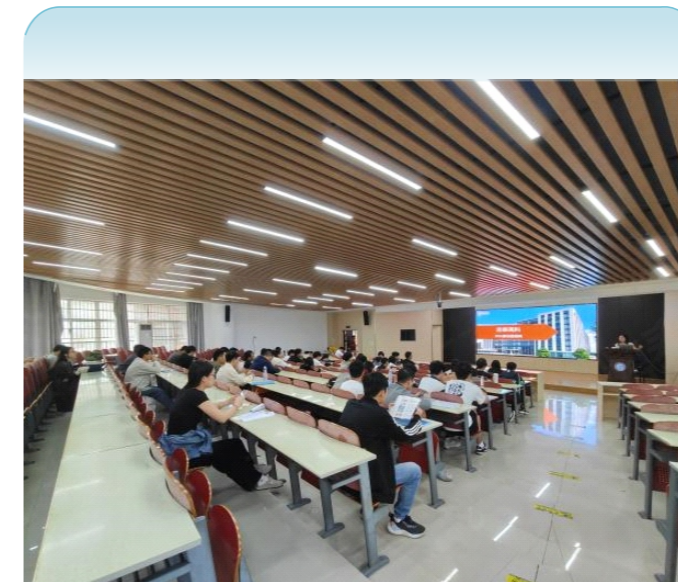
按年龄划分	
指标	2025年
30岁以下（不含30岁）	2,050人
30-40岁（含30岁，不含40岁）	1,439人
40-50岁（含40岁，不含50岁）	1,082人
50岁及以上	215人



## 多元化、平等与包容性

### 招聘渠道多元化

公司构建了覆盖广泛的多元化招聘渠道，严格遵循“职得其人，德才兼备”的录用原则，满足不同岗位人才需求。在社会招聘方面，通过网络平台、人才交流中心、中介合作及内部推荐等多种形式吸纳成熟人才；在校园招聘方面，定向从中专、大专、本科院校招聘应届毕业生，搭建人才储备梯队；同时积极拓展特殊群体招聘渠道，吸纳退伍军人、残疾人等群体加入，形成多维度、广覆盖的招聘格局。



校园招聘



社会招聘

### 招聘平等无歧视

公司坚守公平公正的招聘原则，以《劳工与人权管理规定》《招聘管理规定》为制度支撑，制定反歧视管理相关要求，在人员聘用、薪酬确定、岗位安排等环节，严格依据个人工作能力与公司岗位需求作出决策，不因种族、性别、年龄等无关因素设置限制。同时面向员工开展“人权”专项培训和问卷填报，强化全员平等包容理念，确保招聘全流程合规公正、无歧视。

**女性权益保护**

在女性权益保护方面，公司严格依据《劳工与人权管理规定》相关要求，实行男女平等、同工同酬的工资报酬机制，同时依据国家法律法规及内部规定，对女性员工提供多维度权益保障。此外，公司及各子公司定期于三月八日举办“女神节”活动，以此向全体女员工致以节日祝福与关怀。

保障女性职工权益措施	
特殊时期保护	对经期女工避免安排高处、冷水等作业；对孕期、产期、哺乳期女工明确作业限制与福利保障；
岗位与作息管理	留存孕哺女工记录并安排非危害岗位，对特定阶段女工不安排夜班、加班并酌情增加休息时间；
女性健康支持	提供女性健康知识培训，涵盖经期、婚前、产期、更年期等健康内容；
权益维护	女员工劳动保护权益受到侵害时，可向公司或劳动行政部门申诉。



各厂区“三八妇女节”活动

**特殊群体包容性**

公司积极践行社会责任，注重招聘过程中的包容性建设，主动为退伍军人、残疾人等特殊群体提供就业机会，结合其自身特质与岗位需求进行合理适配。通过完善的入职培训、合规的用工管理及权益保障机制，为特殊群体员工营造公平的职业发展环境，推动构建和谐包容的劳动关系。

**员工管理与发展战略**

公司将员工合法权益视为企业发展的重要基石，恪守国家劳动保障相关法律法规。结合行业特性与自身运营实际，公司系统识别员工权益领域的风险与机遇，通过规范用工管理、优化权益保障举措，切实维护员工合法权益。

风险类型	风险描述	发生概率	影响大小	影响周期	财务影响说明	应对措施
营运风险	若在招聘环节未严格核查应聘人员证件真实性，或录用不符合任职资格的人员，且后续发现相关问题后处理不当，将可能引发劳动纠纷。	低	小	短期	增加成本	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定《招聘管理制度》，强化应聘人员证件核查及背景调查；</li> <li>明确录用后异常情况处理流程，保障双方合法权益。</li> </ul>
	薪酬核算出现偏差、未按约定时间足额发放，可能引发员工不满及劳动争议。	低	小	短期	增加成本	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定清晰的薪酬管理制度与计算规则，规范考勤、绩效等数据源管理，员工可通过OA实时查看薪资条；设立薪酬异议处理窗口，从源头降低劳动争议风险。</li> </ul>
声誉风险	用工过程中存在性别、年龄等不当差别对待，或出现骚扰行为，违反公平就业原则，损害企业品牌形象，影响企业声誉。	低	中	短期	减少收入	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定《劳工与人权管理规定》，强化公平就业理念宣贯，明确用工行为红线；</li> <li>建立纠纷投诉快速响应机制，及时核查处理相关问题。</li> </ul>

## 人力资源风险与机遇管理

### 风险管理方法与流程

公司依托《内控管理手册》，将员工权益相关管理要求纳入内控体系范畴。公司围绕员工招聘、薪酬核算、用工规范、信息保护等关键环节，系统梳理潜在风险，采用适配的识别与评估方式把控风险程度，针对性落实管控举措。同时借助内部监督协同机制跟踪管控成效，动态优化管理方式，有效防范劳动纠纷、合规风险及人才流失等问题，保障用工管理合法有序。

### 人力资源指标与目标

为提升人力资源管理效能，公司着力打造具有竞争力的人才管理体系，建立健全员工权益保障相关指标体系，将公平公正、尊重包容的理念贯穿于人才招聘、培养、激励与晋升过程。公司致力于营造积极健康的用工环境，保障员工权益落到实处，持续提升雇主品牌形象与人才吸引力，为高质量发展提供人才动能。

## 绩效考核管理

### 绩效考核机制

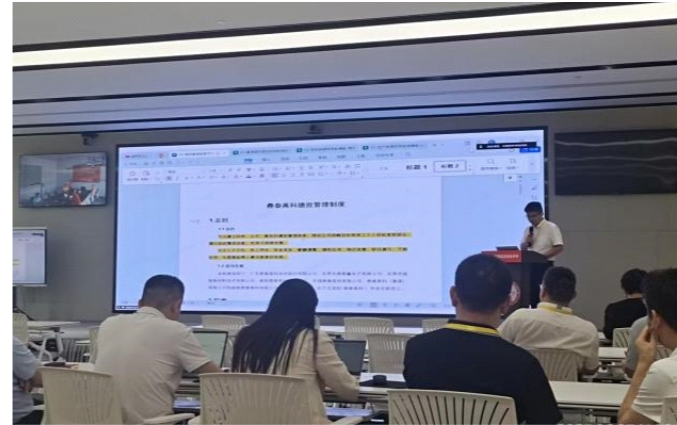
公司以《绩效考核管理制度》为核心，构建了覆盖全体在职员工的规范化绩效考核体系。公司坚持客观公正的考核原则，结合岗位层级、职能属性及工作场景差异，分层分类设计定量与定性相结合的考核指标及权重，设置月度、半年度、年度多元考核周期。考核结果实行S、A、B、C、D五级强制排序，作为员工薪酬调整、职位晋升等的重要依据，既实现人力成本的合理管控，又形成“奖励先进、鞭策后进”的激励机制，有效激发员工工作积极性，保障考核与薪酬体系的公平有序运行。

报告期内，为强化员工绩效管理能力，公司开展多维度绩效辅导工作：一方面组织各部门主管、组长参加绩效辅导专项培训，提升管理团队辅导能力；另一方面通过绩效辅导面谈，针对操作员、技师工程师、技术员、主管等不同岗位人员，围绕绩效目标差距梳理、成因分析、提升建议制定及后续跟踪辅导等方面开展针对性指导。

### 申诉与反馈机制

公司建立规范的员工绩效申诉机制，以保障绩效考核的公平性与员工合法权益。依据《绩效管理制度》，年度绩效考核成绩由人力资源部统一公布，员工若对考核结果存在异议，可向人力资源部提出申诉；若对该申诉结果仍有异议，可进一步向总裁申诉，最终以总裁的裁决结果作为最终结论，确保绩效申诉流程规范有序、结果公正可信。

### 绩效辅导培训



经理及以上绩效辅导培训



主管绩效辅导培训



组长绩效辅导培训

## 薪酬福利管理

### 薪酬管理

公司严格执行《薪酬管理制度》，秉持公平性、激励性、合法性等核心原则，构建了涵盖基本工资、加班工资、津贴补贴、绩效奖金、项目奖金、福利及中长期激励的多元化薪酬体系。公司以岗位价值、员工能力、工作绩效和市场水平为薪酬分配依据，实行“以岗定级、以级定薪、人岗匹配、易岗易薪”的动态平衡机制，建立规范的新员工定薪、年度调薪及异动调薪流程，确保薪酬发放准确及时，充分激发员工工作积极性。

### 福利待遇

公司制定《福利管理规定》，建立完善的福利保障体系，严格按照国家法律法规为员工缴纳社会保险及住房公积金等法定福利，同时配套推出节日与生活类福利、补充福利、企业文化活动福利等多元化保障内容。此外，公司为符合条件的员工提供免费住宿及相应水电补贴，全方位保障员工生活品质，切实增强员工的企业归属感与幸福感。

#### 员工福利待遇

节日与生活类福利	月度福利、生日礼品、春节留厂福利及交通补助等。
补充福利	旅游补贴、年度体检、通讯补贴、油费补助等。
企业文化活动	年会举办、季度部门活动开展等。

### 关键绩效

报告期内，福利支出共计**2,158.54**万元，用于为员工发放月度福利、过节福利及生日福利等。

## 劳动关系管理

### 劳动纠纷管理

公司制定《劳动争议处理管理制度》，以合法合规、平等公正、及时高效、预防为主为核心原则，构建了规范化的劳动争议处理体系与预防机制。公司明确人力资源部为主责部门，工会及职工代表参与调解，通过内部沟通协商、申诉、调查核实、调解等闭环流程妥善处理争议，同时通过制度公开、民主管理、多元沟通渠道等方式从源头上减少纠纷，保障双方合法权益。

### 关键绩效

报告期内，公司劳动合同签订率**100%**；处理劳动纠纷案件**2**宗。

### 离职管理

公司依据《离职管理规定》规范离职全流程管理，明确各类离职类型界定、手续办理要求及相关职责分工，确保离职管理有序合规。公司要求离职员工完成工作交接、考勤事务处理等核心事项，相关部门按职责推进离职面谈、手续办理、纠纷处理等工作，保障双方权益不受损害。

## 员工关怀与沟通

### 员工活动

公司重视员工文化生活建设，将员工活动作为凝聚团队合力、厚植企业文化的重要载体，先后举办年度篮球比赛、羽毛球比赛、“乘风向上 乐活开跑”迎新年主题活动。其中，篮球比赛采用跨部门组队竞技形式，有效激发团队协作精神；“乐活开跑”活动结合趣味互动与文化宣贯，传递企业核心价值。



篮球比赛



羽毛球比赛



“乘风向上乐活开跑”



“庆中秋、迎国庆”系列活动

员工帮扶

公司高度重视员工福祉，积极开展贫困员工帮扶工作，切实将关怀与温暖传递至困难员工群体。报告期内，公司开展“新春慰问送温暖，爱心传递暖人心”帮扶慰问活动，为困难员工发放慰问金及米、面、油等生活物资，以精准帮扶举措传递企业关怀，有效缓解员工生活压力，进一步增强员工归属感与企业凝聚力。



困难员工帮扶与慰问

民主管理

为维护职工合法权益，构建和谐劳动关系，推动企业健康发展，公司制定了《工会管理制度》，畅通员工诉求表达渠道，积极倾听员工心声，保障员工合理意见与诉求得到有效传递；同时聚焦员工实际需求，针对面临困难的员工提供专项福利支持，以人文关怀助力员工解决实际问题，充分调动员工参与企业民主管理的积极性。

为全面掌握员工真实感受与合理诉求，公司建立员工满意度定期调查机制。报告期内，公司聚焦后勤服务领域开展专项满意度调查，对调查结果进行系统分析研判，推动相关工作优化提升，持续改善员工体验。



员工满意度调查



## 员工培训与发展

### 员工培训

公司建立系统化的员工培训体系，以《培训管理制度》为核心依据，涵盖新员工入职培训、管理人员能力提升培训、在岗员工专业技能培训等多元类型。同时，公司制定《师徒培训管理规定》，针对生产一线等岗位推行师徒传帮带机制，通过签订培训协议、制定带教计划等方式助力新员工快速胜任岗位，同时明确培训考核标准，保障培训质量。



领导力培训



职业技能培训



专业技能培训

公司以《讲师与课程管理制度》为依据，构建内部讲师库并规范课程开发与管理，通过课酬激励、技能赋能等方式激发讲师授课积极性。培训实行预算化管理，规范费用申请与报销流程，建立培训记录与档案管理制度，通过满意度评估、效果跟踪等方式持续优化培训工作。



内训师工作坊培训



内训师工作坊培训

### 关键绩效

报告期内，公司员工培训投入**163.92**万元，开展员工培训**436**场，员工培训总时长**37,397**小时，员工培训覆盖率**89.90**%。

职业发展

公司构建清晰完善的职业发展体系，以《职位管理制度》《晋升管理制度》等为依据，划分管理、技术、营销、专业、操作等五大职位序列，建立职位等级与岗位职级并行的发展通道。针对生产、品质等直接人员设立技能晋升机制，通过理论与实践相结合的考核方式，规范晋升流程与评价标准，为员工提供明确的成长路径。同时，公司建立多元化职业发展激励机制，支持员工自我提升与成长。对入职满2年且取得再教育毕业证书的员工给予学历提升补助，对获得对应职称的在职员工发放职称奖励；明确职级晋升与薪酬调整联动，以差异化晋升条件和科学评估机制，充分调动员工主动提升技能、追求职业发展的积极性。

职业健康与安全

职业健康与安全治理

管理组织与制度

公司立足生产经营实际，依据ISO 45001等相关标准，制定《综合管理体系手册》《职业病防治管理制度》等规章制度，构建起全流程覆盖的职业健康安全管理体系。公司通过制度明确从管理层到各岗位的责任分工，规范操作流程与职业病防护要求，完善危险源辨识、隐患整改、应急处置及职业健康教育培训等管理环节，确保职业健康安全管理工作有章可循。同时，公司高度重视职业健康与安全生产管理工作，制定《全员安全生产责任制》《环境健康安全管理规定》等内部管理制度。报告期内，公司严格落实全员安全生产责任制及责任追究制，组织生产、品质、人力资源、设备等部门员工签订安全生产目标责任书，切实将安全生产责任层层压实。

管理体系认证情况

公司已通过ISO 45001职业健康安全管理体系认证及QC 080000有害物质过程管理体系认证，并定期进行内部审核和管理评审，确保管理体系的有效性和持续性。



鼎泰高科ISO 45001 职业健康安全管理体系认证证书



鼎泰高科QC 080000 有害物质过程管理体系认证证书

职业健康与安全战略

公司结合国家职业健康安全相关法律法规、行业特性及自身生产运营情况，系统地识别公司生产活动中的潜在职业健康与安全风险与机遇。

Table with 7 columns: Risk Type, Risk Description, Occurrence Probability, Impact Size, Impact Cycle, Financial Impact, and Response Measures. It details four management risks related to workplace safety and health, including measures like training, equipment checks, and emergency drills.

## 职业健康安全风险和机遇管理

### 风险和机遇管理机制

公司制定《职业健康安全风险管理流程》，建立明确的职业健康安全风险评估准则，通过可能性与后果严重性量化计算风险度，划分不同风险等级并制定对应管控措施与实施期限。定期开展风险评估，确定重大风险并编制控制清单，向员工宣传培训相关管控措施，结合法规更新、工艺调整等动态更新风险信息，确保风险可控。同时，公司构建EHS管理部门牵头、各业务部门协同、管理层支持的OHS机遇管理体系，围绕合规优化、技术升级、人员能力提升等多方向，常态化开展机遇识别、量化评估与优先级推进，跟踪落地成效，将潜在机遇转化为绩效提升动力。

### 应急管理

为明确事故发生时的应急响应流程与处置措施，提升员工对各类突发事件的快速响应及实战处置能力，鼎泰高科及子公司建立常态化应急演练机制。公司定期组织开展各类应急演练活动，严格依照预案推进实施并做好复盘总结，助力员工熟练掌握应急技能、强化理论知识，确保公司能够高效应对各类突发事件，筑牢安全生产防线。

### 楼层消防演习

报告期内，公司按年度消防工作计划组织楼层消防应急演练，演练涵盖现场模拟火灾疏散急救、初起火灾灭火器实射两个环节，全程历时45分钟，人员疏散在规定时间内完成。



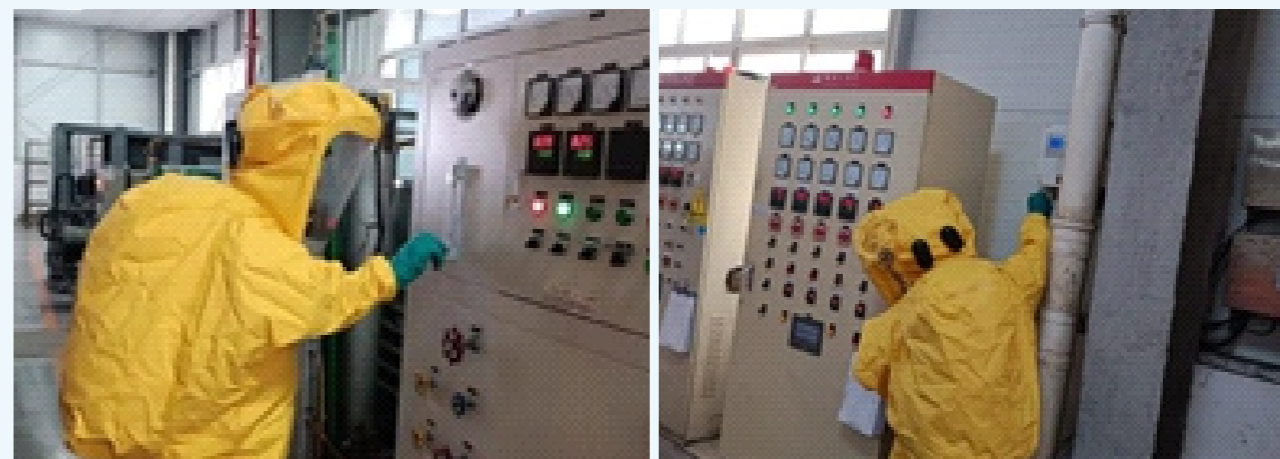
### 地震及消防综合演练

报告期内，公司组织开展上半年地震及消防综合演练，演练涵盖地震应急避险与疏散逃生、人员清点、物资抢救、现场警戒、伤员救治等多个环节。此次演练贯彻统一指挥、全员参与原则，有效检验了应急预案的可行性，提升了员工应对突发事件的安全意识与实操能力。



### 液氨泄漏应急预案演练

报告期内，公司组织开展液氨泄漏应急预案演练，演练严格遵循规范流程，应急人员先穿戴正压式空气呼吸器与防化服做好防护，再依次完成拿取活口扳手、断开氨气瓶开关、打开喷淋开关、关闭氨气流量阀及氨分解设备进氨球阀、切断总电源等处置操作，最终迅速撤离事故现场。



### 隐患排查

公司构建常态化安全检查机制，定期聚焦消防、用电、化学品、设备等关键领域组织全面安全排查，并同步建立隐患排查治理台账。对排查发现的问题及时进行整改，全程跟踪整改进度、验证整改成效，确保安全隐患得到妥善处理。



安全隐患排查前



安全隐患整改后



安全隐患排查前



安全隐患整改后



安全隐患排查前



安全隐患整改后

### 职业健康与安全指标与目标

公司为提升安全管理效能，建立健全职业健康与安全生产指标、目标体系，致力于营造舒适、健康、安全的工作环境。

报告期内，公司制定并完成以下职业健康与安全目标：

职业健康与安全目标	2025年达成情况
零重大安全生产事故	已达成
轻伤率≤0.5‰	
重大隐患整改率100%	
零新增职业病	
危害因素检测达标率100%	
接触岗体检覆盖率100%	

### 安全生产管理措施

#### 安全事故管理

公司制定《安全事故处理程序》，规范人身伤亡、设备损坏、火灾爆炸、化学品泄漏等各类安全事故的处置管理流程，明确各相关部门职责与事故等级划分标准，通过落实责任追究、跟踪整改措施及验证整改成效，有效控制事故扩大风险，减少人员伤亡与财产损失，防范同类事故重复发生。

#### 培训与文化建设

公司高度重视职业健康安全培训与文化建设，构建“理论+实操”的系统化培训体系，涵盖职业健康法规、危害因素识别、职业病防护知识、防护用品规范使用等核心内容，通过理论授课与实操演练相结合的方式，覆盖新员工上岗前及在岗员工常态化教育，强化员工安全防护意识与自主防护能力，营造“重视安全、主动防护”的良好文化氛围。

### 职业安全健康管理基本知识培训

报告期内，公司组织开展职业安全健康管理基本知识培训，内容涵盖职业危害识别、防护用品正确使用方法、职业危害案例分析、职业危害预防常识等核心要点，确保培训兼具实用性与指导性。



### 工伤预防与安全用电培训

报告期内，公司组织开展工伤预防与安全用电专题培训，内容涵盖安全用电常识、触电危害与发生方式、预防措施、触电急救及安全自省等核心要点。培训过程中结合典型工伤案例举一反三，帮助员工强化用电安全意识、扎实掌握相关知识技能，有效防范同类工伤事故发生，切实筑牢安全用电管理防线。



### 相关方安全管理

公司在持续筑牢自身安全管理体系的基础上，对合作施工方推行高标准、严要求的安全管控模式。公司通过要求施工方签订《供应商施工安全协议》，针对动火作业、高空作业等高危作业类型，逐一规范操作流程与审批管理机制，同步出具专项作业票，明确施工环节安全要求与作业标准，切实保障项目建设与公司生产运营过程安全稳定。

### 危险化学品管理

公司致力于构建贯穿全流程的危险化学品和有害物质管理体系，以严格遵循REACH、RoHS等国际法规及客户环保要求为基础，制定《化学危险品管理制度》，持续推动绿色替代与源头管控。同时，我们对废蚀刻液、废油墨等危险废物实施分类收集与合规资源化处置，降低化学品使用的环境与健康影响，践行可持续制造的ESG责任。

### 职业健康保障

#### 职业危害因素检测

公司委托具备专业卫生服务资质的第三方检测机构，开展职业病危害因素定期检测，覆盖各生产车间及相关作业岗位。检测涵盖粉尘、噪声、化学有害因素等类别，严格遵循国家相关标准执行。结果显示各类危害因素指标总体符合国家相关标准要求，个别超标岗位已落实整改，充分印证公司职业健康管理的有效性，保障员工职业健康安全。

#### 职业危害防护措施

公司严格恪守《中华人民共和国职业病防治法》等相关法律法规，在职业病防控方面制定《职业病防治管理制度》《职业病危害事故应急救援预案》，明确各层级防治责任与管理要求。公司明确行政部为职业卫生管理机构，为员工提供上岗前、在岗期间及离岗时的职业健康体检，规范发放符合国家标准防尘、防噪声等防护用品；在作业场所设置警示标识与告知卡，开展常态化职业健康培训，定期委托专业机构监测职业病危害因素并落实整改，从源头防范职业病风险，切实保障员工职业健康安全。





打磨作业危害告知

警示标识



职业病危害告知卡

职业病危害告知卡

### 社区公益

#### 乡村振兴

公司秉持“回馈社会，共创美好”的公益理念，将乡村振兴作为重要公益实践方向，以精准帮扶为核心，多举措助力乡村发展提质。通过定向捐赠等方式，向广东扶贫厚街慈善会、石阡东西部、翁源县慈善会等相关机构提供慈善捐赠，为欠发达地区发展注入动力。公司深度参与属地乡村振兴工作，聚焦新野县开展定点帮扶，投入资金与实物完善乡村公共基础设施，实施产业带贫举措带动农户增收，开展农民实用技术培训，以资源投入与技能赋能双轮驱动，切实推动乡村产业发展与民生改善。



爱心帮扶



实施扶贫



南阳鼎泰-乡村振兴捐赠证书

#### 职业健康保障

公司高度重视员工职业健康保障工作，建立并执行职业健康体检机制。公司依据职业危害岗位特点，组织员工开展上岗前、在岗期间及离岗时的职业健康体检，确保体检内容精准匹配岗位职业健康防护需求。同时，为每位接触职业危害的员工建立专属职业健康监护档案，系统记录体检结果及职业健康相关信息，对员工职业健康状况实施动态追踪管理，切实筑牢员工职业健康安全屏障。

### ★ 关键绩效

报告期内，公司综合采取定向捐赠、实物捐赠及采购农产品等多元化帮扶举措，持续提升对乡村地区的支持力度，全年累计投入资金**15.9**万元，惠及约**200**名当地居民，有效促进乡村经济发展与民生改善。

### 🏠 社会贡献

公司坚守社会责任担当，制定《社会公益规划计划（2022-2026年）》，围绕教育帮扶、帮幼扶老、抗疫救灾等核心方向，持续践行社会贡献。在教育帮扶领域，向学校捐赠资金用于设施设备升级，并多次向扶贫类慈善会捐赠助力民生保障。公司积极响应社会需求，开展贫困学生资助、教学物资捐赠等助学行动，参与公益助学项目；在抗疫救灾中，向医疗机构、救援队伍及社区捐赠资金与防疫物资，为抗洪救灾提供支持；同时开展公益捐赠、消防官兵慰问、贫困职工帮扶及教师节慰问等活动，以多元化实践传递企业温暖。



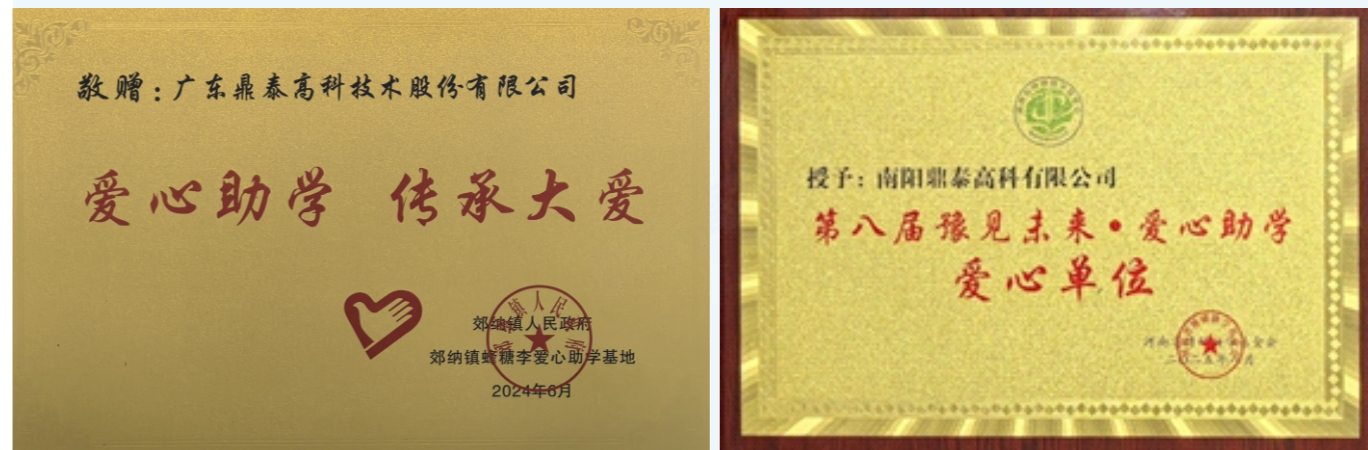
慈善项目现场



社会公益志愿者服务活动



抗洪救灾



爱心捐赠证书

### ★ 关键绩效

报告期内，公司公益慈善总投入**39.32**万元，共计**120**人次参与**5**次志愿者活动。

# 报告附录

## 绩效表

公司治理绩效 <sup>1</sup>			
事项	关键指标	单位	2025年
经营绩效	营业收入	万元	214,353.81
	净利润	万元	43,363.43
	纳税总额	万元	18,186.72
公司治理	股东会		
	股东会召开次数	次	3
	临时股东会召开次数	次	2
	审议通过事项	项	26
	董事会		
	董事会成员人数	人	8
	男性董事人数	人	6
	女性董事人数	人	2
	独立董事人数	人	3
	非独立董事人数	人	5
	董事会召开次数	次	5
	审议通过事项	项	47
	董事平均出席率	%	100
	合规与商业道德	合规经营	
开展法律培训次数		次	4
开展法律培训时数		小时	8
参与法律培训人次		人次	191

<sup>1</sup>公司治理绩效为合并口径。

公司治理绩效 <sup>1</sup>			
事项	关键指标	单位	2025年
合规与商业道德	参与培训法务人员	人次	7
	反垄断与公平竞争		
	反垄断与公平竞争培训次数	次	1
	反垄断与公平竞争培训参与人数	人	54
	反垄断与公平竞争培训总时长	小时	108
	反商业贿赂及反贪污培训		
	参加反商业贿赂及反贪污培训的董事人数	人	8
	参加反商业贿赂及反贪污培训的董事人数占比	%	100
	向董事提供的反商业贿赂及反贪污培训总时长	小时	8
	董事接受反商业贿赂及反贪污培训的平均时长	小时/人	1
	参加反商业贿赂及反贪污培训的管理层人数	人	6
	参加反商业贿赂及反贪污培训的管理层人数占比	%	100
	向管理层提供的反商业贿赂及反贪污培训总时长	小时	6
	管理层接受反商业贿赂及反贪污培训的平均时长	小时/人	1
	参加反商业贿赂及反贪污培训的员工人数	人	156
	参加反商业贿赂及反贪污培训的员工人数占比	%	3.42
	向员工提供的反商业贿赂及反贪污培训总时长	小时	468
	员工接受反商业贿赂及反贪污培训的平均时长	小时/人	3
	商业道德签署与申诉		
	建档供应商廉政从业等有关商业道德书签署率	%	100
	反贪污反腐败举报事件总数	次	2
报告期内对公司或员工提出并已审结的贪污案件的数目及结果			
提出并已审结的贪污案件的数目	件	2	
提出并已审结的贪污案件结案率	%	100	

公司治理绩效 <sup>1</sup>			
事项	关键指标	单位	2025年
风险管理	内部风险培训次数	次	1
	内部风险控制培训总人数	人	59
	内部风险控制培训总时长	小时	118
投关管理	投资者交流		
	接待投资者调研人次	人次	2,191
	投资者问题回复率	%	100
	在互动易与投资者互动次数	次	79
	接受投资者电话咨询次数	次	103
	信息披露		
	对外披露定期报告数量	份	4
	对外披露临时报告数量	份	141
	因信息披露方面违规而受到处罚次数	次	0

•<sup>1</sup>公司治理绩效为合并口径。



环境保护绩效 <sup>2</sup>			
事项	关键指标	单位	2025年
环境管理 <sup>3</sup>	污染物监测合格率	%	100
	环保设施同步运转率	%	100
	建设项目环保“三同时”执行率	%	100
	环保培训次数	次	8
	环保培训参加人次	人次	697
	单次环保培训时长	小时	2
能源管理	直接能源消耗总量	吨标准煤	468.44
	天然气	千立方米	181.59
	汽油	吨	55.83
	柴油	吨	99.36
	间接能源消耗总量	吨标准煤	11,065.92
	耗电量	百万千瓦时	90.04
	耗电密度	百万千瓦时/百万营收	0.0420
	光伏发电	千瓦时	8,246,223.33
	能源消耗总量	吨标准煤	11,534.36
	能源消耗强度	吨标准煤/百万营收	5.38
水资源利用	总用水量	千吨	434.82
	用水强度	千吨	0.2029
污染物和废弃物	废气排放情况 <sup>4</sup>		
	废气排放量	吨	8.80
	废气排放强度	吨/百万营收	0.041
	废气污染物种类排放情况		
	挥发性有机化合物 (VOC)	吨	5.52
颗粒物 (PM)	吨	3.28	

•<sup>2</sup>除额外声明，环境保护绩效数据包括鼎泰高科、南阳鼎泰、东莞鼎泰鑫、鼎泰机器人和超智新材料。

•<sup>3</sup>环境管理统计口径为鼎泰高科、东莞鼎泰鑫、鼎泰机器人和超智新材料。

•<sup>4</sup>废气排放统计口径为鼎泰高科、东莞鼎泰鑫、鼎泰机器人和超智新材料。

环境保护绩效 <sup>2</sup>			
事项	关键指标	单位	2025年
污染物和废弃物	固体废物排放情况		
	一般废弃物产生量	吨	64.10
	一般废弃物产生强度	吨/百万营收	0.0299
	一般废弃物循环利用率	吨	110.90
	一般废弃物处置量	吨	64.10
	危险废弃物产生量	吨	282.93
	危险废弃物产生强度	吨/百万营收	0.1320

- <sup>2</sup> 除额外声明，环境保护绩效数据包括鼎泰高科、南阳鼎泰、东莞鼎泰鑫、鼎泰机器人和超智新材料。
- <sup>3</sup> 环境管理统计口径为鼎泰高科、东莞鼎泰鑫、鼎泰机器人和超智新材料。
- <sup>4</sup> 废气排放统计口径为鼎泰高科、东莞鼎泰鑫、鼎泰机器人和超智新材料。

产业价值绩效 <sup>5</sup>			
事项	关键指标	单位	2025年
研发与创新	研发团队		
	研发团队总人数	人	491
	研发人员增长率	%	32
	按学历划分		
	本科以下	人	328
	本科	人	134
	硕士	人	28
	博士	人	1
	按性别划分		
	男性	人	459
	女性	人	32

- <sup>5</sup> 除额外声明，产业价值数据包括鼎泰高科、南阳鼎泰、东莞鼎泰鑫、鼎泰机器人、超智新材料和泰国鼎泰。

产业价值绩效 <sup>5</sup>				
事项	关键指标	单位	2025年	
研发与创新	按年龄划分			
	30岁以下(不含30岁)	人	197	
	30-40岁(含30岁, 不含40岁)	人	177	
	40岁(含)以上	人	117	
	公司核心技术人员	人	49	
	创新成果			
	有效专利累计数	项	496	
	按专利类型划分			
	有效发明专利累计数	项	116	
	有效实用新型专利累计数	项	363	
	有效外观设计专利累计数	项	17	
	其他知识产权			
	有效数据知识产权累计数	项	18	
	软件著作权累计数	项	31	
	商标累计数	项	99	
	报告期内论文发表数	项	2	
	开展质量风险评估次数	次	6	
	产品质量	产品质量与安全		
		产品合格率	%	95.36
年度质量内审次数		次	5	
聘请第三方机构抽检次数		次	1	
因健康与安全原因须撤回和召回的产品数量百分比		%	0	
因健康与安全原因须撤回和召回的产品数量		件	0	
公司负面舆情		次	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		

- <sup>5</sup> 除额外声明，产业价值数据包括鼎泰高科、南阳鼎泰、东莞鼎泰鑫、鼎泰机器人、超智新材料和泰国鼎泰。

产业价值绩效 <sup>5</sup>			
事项	关键指标	单位	2025年
产品质量	质量文化培训		
	质量文化培训人次	人次	2,799
	质量文化培训总时长	小时	73.5
	质量文化培训次数	次	21
客户权益保障	客户服务		
	客户投诉数量	次	112
	客户投诉解决数量	件	112
	参与调查的客户数量	人	237
	参与调查的客户占比	%	20.22
	客户满意度调查问卷发放有效份数	份	237
	客户满意度	分	93.38
	责任营销培训		
	责任营销培训人次	人次	349
	责任营销培训总时长	小时	18
	责任营销培训次数	次	8
	客户服务培训与考核		
	客户投诉响应专项培训人次	人次	114
	客户投诉响应专项培训总时长	小时	211
	客户投诉响应专项培训次数	次	62
	应对客户投诉响应考核次数	次	64
	应对客户投诉响应考核通过率	%	100
	客户信息及隐私保护		
	发生泄露客户信息事件数量	件	0
	违反相关法律法规造成的损失	万元	0

产业价值绩效 <sup>5</sup>			
事项	关键指标	单位	2025年
供应链管理 <sup>6</sup>	供应商总数	个	925
	因不合规被中止合作的供应商数目	个	2
数据安全与隐私保护	开展相关培训次数	次	2
	实践、培训参与人数	人	2,559
	实践、培训的员工覆盖率	%	82.88
	数据安全总投入情况	万元	253
	报告期内信息安全与隐私保护违规事件发生次数	次	0
社会公益	社会公益总投入	万元	39.32
	志愿者活动参与人次	人次	120
	志愿者活动数量	次	5
	实现乡村振兴项目	项	1
	为当地社区贡献的就业岗位数量	个	2,500
	帮扶人口数量	人	200
	帮助销售农产品	万元	15.9

• <sup>5</sup> 除额外声明，产业价值数据包括鼎泰高科、南阳鼎泰、东莞鼎泰鑫、鼎泰机器人、超智新材料和泰国鼎泰。

• <sup>6</sup> 供应链管理数据统计口径还包括子公司德国鼎泰。

人力资源绩效 <sup>7</sup>			
事项	关键指标	单位	2025年
劳动关系管理	员工招聘与就业		
	劳动合同签订率（不含劳务派遣）	%	100

• <sup>7</sup> 除额外声明，人力资源数据包括鼎泰高科、南阳鼎泰、东莞鼎泰鑫、鼎泰机器人、超智新材料、泰国鼎泰和德国鼎泰。

人力资源绩效 <sup>7</sup>			
事项	关键指标	单位	2025年
劳动关系管理	劳务派遣人员	人	370
	兼职员工人数	人	0
	多元化与机会平等		
	劳工歧视事件数	宗	0
	员工总人数	人	4,786
	残疾员工人数	人	9
	少数民族员工数	人	203
	管理层中少数民族员工数	人	16
	女性权益保护		
	管理人员中女性人数比例	%	20.37
	享受产假员工数	人	8
	享受产假返岗率	%	100
	福利与薪酬		
	员工福利支出	万元	2,158.54
	人均带薪年假天数	天	5.03
	定期接受绩效和职业发展考核的员工比例（不含劳务派遣）	%	99.53
	员工民主管理		
	工会会员占在职员工的比例（不含劳务派遣）	%	77.18
	员工满意度		
	劳动纠纷案件的数量	宗	2
收到员工投诉数目	宗	6	

<sup>7</sup> 除额外声明，人力资源数据包括鼎泰高科、南阳鼎泰、东莞鼎泰鑫、鼎泰机器人、超智新材料、泰国鼎泰和德国鼎泰。

人力资源绩效 <sup>7</sup>			
事项	关键指标	单位	2025年
劳动关系管理	员工满意度		
	员工满意度	分	88
	员工离职数	人	2,687
	其中：员工自愿辞职人数	人	2,685
	按性别划分的离职员工		
	女性	人	647
	男性	人	2,040
	按年龄划分的离职员工		
	30岁以下（不含30岁）	人	1,896
	30-40岁（含30岁，不含40岁）	人	469
	40-50岁（含40岁，不含50岁）	人	278
	50岁及以上	人	44
	员工总流失率	%	56.14
	按性别划分的流失率		
	女性	%	43.22
	男性	%	62.02
	发展与培训 <sup>8</sup>	员工培训	
员工培训投入		万元	163.92
员工培训场次		场次	436
	接受培训总人数	人	4,386

<sup>8</sup> 员工发展与培训数据不包含德国鼎泰。

人力资源绩效 <sup>7</sup>				
事项	关键指标	单位	2025年	
发展与培训 <sup>8</sup>	接受培训总人次	人次	14,580	
	员工培训覆盖率	%	89.90	
	培训总时长	小时	37,397	
	每名员工每年接受培训的平均时长	小时/人	7.66	
	按性别划分平均受训时长			
	女性	小时/人	5.13	
	男性	小时/人	4.07	
	按职级划分平均受训时长			
	高级管理层	小时/人	1.65	
	中级管理层	小时/人	1.75	
	基层员工	小时/人	4.67	
	员工发展 <sup>9</sup>			
	员工内部调动或内部应聘的人数	人	1,093	
	员工内部调动或内部应聘的比例	%	22.40	
健康与安全 <sup>10</sup>	安全生产			
	安全生产事故数	起	0	
	因工作关系死亡人数	人	0	
	总工伤人数	人	23	
	隐患排查整改率	%	100	
	安全应急演练次数	场次	22	
	安全生产投入金额	万元	65.53	
	安全教育培训			
	安全教育培训总投入	万元	1.15	
	安全教育培训场次	场	54	

<sup>9</sup> 内部调动包括调转部门和跨公司调动，以员工异动前公司统计。

人力资源绩效 <sup>7</sup>			
事项	关键指标	单位	2025年
健康与安全 <sup>10</sup>	参与安全教育培训人次	人次	7,573
	安全教育培训总时长	小时	5,700
	安全教育培训覆盖比率	%	95
	安全风险防护培训覆盖率	%	96
	职业健康		
	特种作业人员持证上岗率	%	100
	工伤保险人员覆盖率	%	100
	职业病危害因素检测率	%	100
	新增职业病数	宗	0

<sup>10</sup> 健康与安全统计口径为鼎泰高科、南阳鼎泰、东莞鼎泰鑫、鼎泰机器人和超智新材料。



指标索引

对应章节	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）	中国企业可持续发展报告指南 CASS-ESG 6.0	GRI可持续发展报告标准	
关于本报告	/	P1.1-P1.2	2-1, 2-2, 2-3	
董事长致辞	/	P2.1	2-22	
走进鼎泰高科	/	P3.1-P3.3	2-6	
可持续发展治理	可持续发展理念	第十九条	G1.1.11	2-12
	可持续发展治理架构	第五十一条	G1.1.1-G1.1.7	2-9
	可持续发展实践	/	/	/
	利益相关方沟通	第九条, 第五十三条	G1.3.1-G1.3.2	2-29
	重要性议题管理	第十一条	G1.1.9	3-1.3-2
公司治理篇	公司治理	第十二条	/	2-9, 2-10, 2-12, 207-1, 207-22
	董高薪酬管理	/	/	2-19
	投资者关系管理与股东权益	/	/	/
	合规经营与风险管理	/	/	/
	商业道德	第五十四条, 第五十五条, 第五十六条	G2.1.1-2.1.4, G2.2.1-2.2.3	205-2
	党建护航	/	/	/
环境保护篇	应对气候变化	第十一条, 第二十条, 第二十一条, 第二十四条	E1.1.1-1.1.8, E1.1.13, E1.1.16	201-2, 305-1, 305-2, 305-3
	环境管理	第二十九条, 第三十条, 第三十一条, 第三十三条	E2.1.1, E2.1.6, E2.2.1, E2.2.3, E2.2.5-2.2.6, E2.4.1-2.4.2	303-4, 306-1, 306-2, 306-3,

对应章节	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）	中国企业可持续发展报告指南 CASS-ESG 6.0	GRI可持续发展报告标准	
环境保护篇	资源利用	第三十四条, 第三十五条, 第三十六条, 第三十七条	E3.1.1-3.1.5, E3.2.3-3.2.4, E3.3.1-3.3.4	301-1, 301-3, 302-1,302-3, 302-4, 302-5, 303-1, 303-3, 303-5
	生态系统与生物多样性保护	第三十二条	E2.3.2-2.3.3	304-1, 304-2
	创新驱动	第十一条, 第四十一条, 第四十二条	S2.1.1-2.1.7, S2.1.9-2.1.13	203-2
产业价值篇	产品和服务安全与质量	第十一条, 第四十七条	S3.3.1-3.3.6	417-1, 417-2
	数据安全与客户隐私保护	第四十八条	S3.4.1-3.4.4	418-1
	负责任供应链	第四十四条, 第四十五条	S3.1.1-3.1.4	308-1, 414-1
美好生活篇	员工权益保障	第十一条, 第四十九条, 第五十条	S4.1.1, S4.1.3-4.1.6, S4.1.11-4.1.12	2-7, 2-30, 401-1, 401-2, 404-2, 405-1, 406-1, 408-1, 409-1
	职业健康与安全	第十一条, 第四十九条, 第五十条	S4.2.1-4.2.6	403-1, 403-2, 403-3, 403-5
	社会公益	第三十八条, 第四十条	S1.2.1-1.2.3, S1.2.5	203-1, 413-1
报告附录	关键绩效表	/	A2	/
	指标索引	第五十七条	A3	/
	意见反馈	/	A6	/

