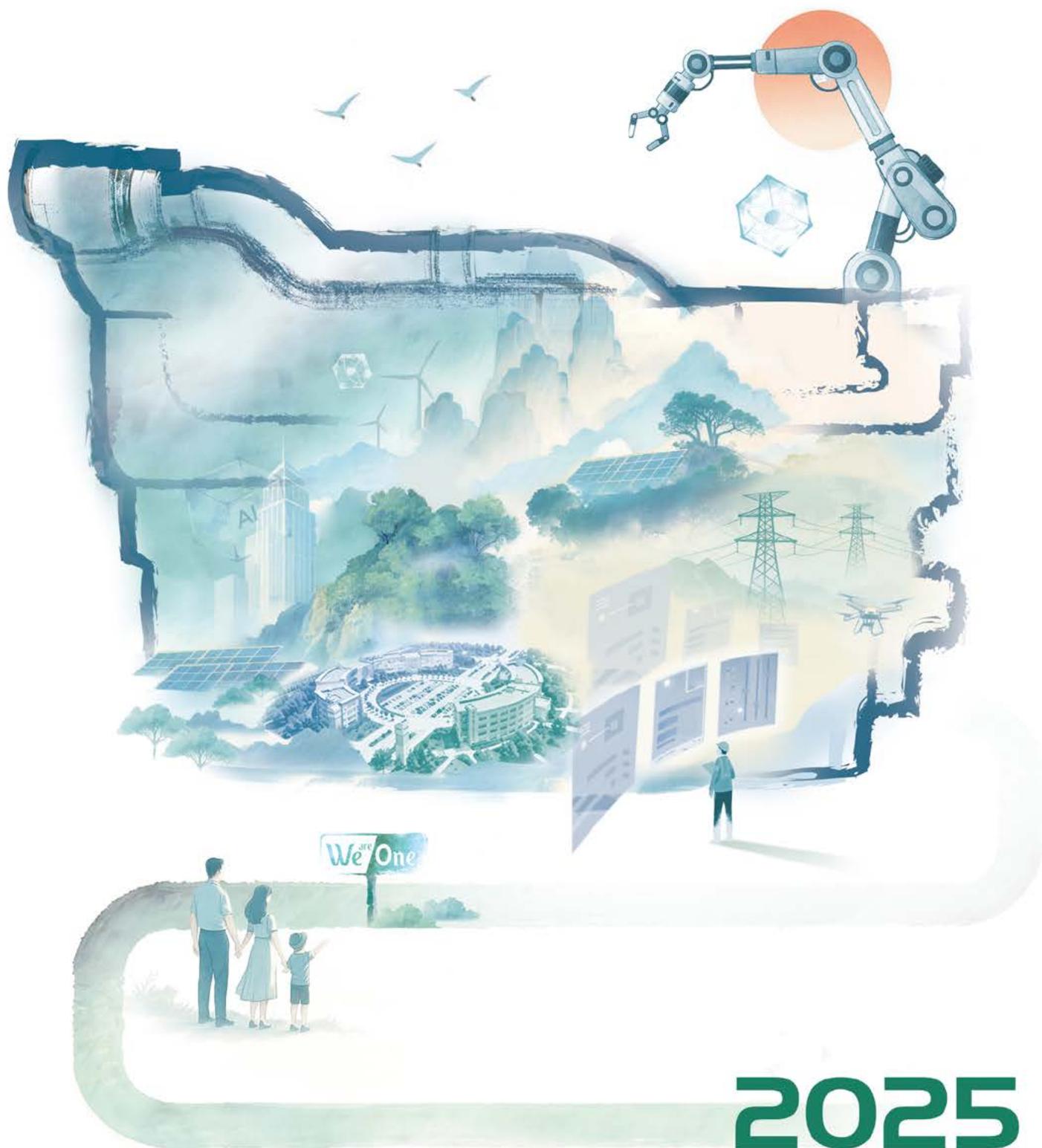


WEICHAI
潍柴



2025

环境、社会及管治 (ESG) 报告

Environmental, Social and Governance Report

目录

- 02 关于本报告
- 04 董事长致辞
- 05 董事会 ESG 声明
- 06 关于潍柴动力
- 08 ESG 管理

- 128 未来展望
- 130 附录
- 143 独立审验声明
- 147 我们的倾听



治理筑基 护航致远

- 20 公司治理
- 23 风险合规管理
- 26 商业道德

01



品质争先 创新引领

- 32 产品质量与安全
- 39 客户服务
- 44 研发创新
- 48 数据安全与隐私保护

02



聚力兴才 赋能成长

- 54 员工雇佣与权益
- 59 员工培训与发展
- 68 员工福利与关怀
- 71 职业健康与安全

03



绿色发展 生态共赢

- 82 应对气候变化
- 88 低碳产品和低碳企业
- 92 能源与资源管理
- 103 环境管理
- 106 排放和废弃物管理

04



携手共进 社会共融

- 116 可持续供应链
- 125 社区参与和公益行动

05

关于本报告

本报告是潍柴动力股份有限公司 (000338.SZ, 02338.HK) 对外公开披露的环境、社会及管治 (ESG) 报告, 旨在回应利益相关方期望, 展示公司在环境、社会、企业管治及可持续发展方面的理念、管理、行动和成效。

报告标准



本报告编制主要参照:

香港联交所《主板上市规则指引》附录 C2 “环境、社会及管治报告守则”

深圳证券交易所《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)》

山东省国资委《山东省属控股上市公司 ESG 指标体系工作指引》

中国证券监督管理委员会《上市公司治理准则》

国际可持续发展准则理事会 (ISSB) 《国际财务报告可持续披露准则第 1 号 - 可持续相关财务信息披露一般要求》《国际财务报告可持续披露准则第 2 号 - 气候相关披露》

全球可持续发展标准委员会 (GSSB) 《GRI 可持续发展报告标准》(GRI Standards)

中国社科院经济学部 CSR 中心《中国企业社会责任报告编制指南》

明晟指数 ESG 评级 (MSCI-ESG)

报告覆盖范围



如无特殊说明, 本报告涵盖潍柴动力股份有限公司及其权属公司, 该范围与年度财务报告合并报表范围一致。

报告数据来源



本报告关键财务数据摘自《潍柴动力 2025 年年度报告》, 其他数据来自公司内部管理体系。如无特殊说明, 本报告中的“元”指“人民币”。

报告时间范围



2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。部分内容和数据超出报告时间范围。

报告称谓说明



为便于表述和方便阅读, 潍柴动力股份有限公司及其所有权属公司在报告中的表述分别使用“公司”“我们”, 同时对报告中出现的企业名称做了全称及简称释义, 见本报告后的“主要企业对照表”。

报告原则回应



本报告严格遵循 ESG 信息披露监管要求, 确保信息的准确性、透明性及可比性。

重要性原则: 公司依据 ESG 监管指引, 筛选并披露对公司运营及利益相关方最具影响的 ESG 议题, 并有效回应市场及各方关切。

量化原则: 公司针对关键量化指标, 建立定期监测和统计机制, 并在年终进行汇总和披露。所有数据均附有计算方法及参考标准的详细说明, 详细数据及其计算方法可在本报告的相关章节中查阅。

一致性原则: 本报告的数据统计口径及披露范围较往年有所变更, 已于报告中说明, 便于各方进行趋势分析和长期跟踪。

报告获取



您可以在潍柴动力官方网站、香港联合交易所或巨潮资讯网浏览或下载本报告的中、英文版本。如中、英文版本有任何抵触或不相符之处, 应以中文简体版本为准。

免责声明



本报告的部分内容具有一定前瞻性, 易受到不确定因素的影响而导致实际结果产生重大差异。公司概不承担更新本报告中任何前瞻性声明的义务。

董事长致辞

“

2025 年是“十四五”规划圆满收官之年,也是潍柴动力锚定战略蓝图、纵深推进转型、全面提质增效的攻坚之年。面对复杂的外部环境和激烈的行业竞争,公司全体员工凝心聚力、锐意进取,以科技创新为驱动、以市场为导向,深度激发运营效能,保持了高质量稳健发展,向社会、政府、股东和员工交出了一份亮丽的答卷。

”

聚焦科技创新自立自强,核心竞争优势持续增强。

依托四位一体创新体系,持续加大研发投入,加快释放新质生产力,持续增强发展动能。道路动力产品优势持续巩固,油耗水平引领行业。燃气发动机 4.0 产品保持绝对竞争优势,大缸径发电产品打破国外产品在国内核心数据中心领域的长期垄断。数智化转型成果显著,入选全国首批领航级智能工厂培育名单。

布局多元动力赛道,新能源领域取得重要进展。

烟台新能源动力产业园建成投产,为产能释放奠定坚实基础。开发 600 度重卡底置电池,支持零下 20°C 低温运行;推出 140 度轻卡快充电池,年节省充电时间超过 100 小时;打造 90-180 吨的全系列矿卡增程器及多场景专用电池包;新一代电机控制器实现增程电机、驱动电机全面配套,满足全系列车型需求,稳步构建起面向未来的可持续竞争力。

合规治理与员工关怀并重,夯实可持续发展根基。

建立合规治理联动机制,聚焦合规风险落实合规建议,以“四位一体”合规管理体系全方位强化海外子公司跨境合规支撑,有效织牢风险防护网。创新推出数字化福利兑换平台,引入专业心理健康服务,构建更有温度的员工关怀体系,切实传递企业温暖。荣获安永 2025 可持续发展年度杰出企业、华证指数 2025 年 A 股上市公司绿色低碳先锋等荣誉。

品牌价值跃升,让世界听到潍柴声音。

根据中国品牌建设促进会评价,潍柴动力品牌价值达 830.48 亿元,连续八年稳步提升,企业资本市场形象不断提升。在全球举办各类国际展会 140 余场,扩大了公司品牌美誉度和国际影响力。

此次发布环境、社会及管治报告,回顾了公司 2025 年度在可持续发展方面作出的努力和成效。希望以此为契机,进一步增强与各方伙伴的沟通互信,凝聚共识、携手共进。企业将继续秉持可持续发展的核心理念,为产业升级、经济发展和社会进步贡献更大力量。

董事长
马常海

董事会 ESG 声明

我们充分认识到环境、社会及管治 (ESG) 议题对企业可持续发展、利益相关方信任及长期价值创造的重要影响。公司依据中国证监会《上市公司治理准则》以及香港联合交易所、深圳证券交易所的相关要求,将 ESG 理念与标准逐步融入公司治理和经营管理体系。

公司已建立完善的 ESG 治理体系,形成由“董事会 ESG 委员会—ESG 管理小组—ESG 工作小组”构成的三级管理架构,为 ESG 管理工作的有序开展提供组织保障。董事会 ESG 委员会作为公司 ESG 工作的最高决策机构和治理层,领导并负责公司的环境、社会及管治事项。

公司董事会高度重视 ESG 重要性议题的识别与判定。2025 年,公司基于“影响重要性”和“财务重要性”两个维度,按照“识别 - 调研 - 评估 - 确认”流程,对双重重要性议题进行了系统梳理及动态优化,更新完成 2025 年双重重要性议题矩阵,并经董事会审议后进行披露。

本报告系统披露公司 2025 年 ESG 管理工作的进展与实施情况,并经 ESG 委员会审议后,于 2026 年 3 月 26 日提交董事会审议通过。



关于潍柴动力

潍柴动力股份有限公司成立于 2002 年，由原潍坊柴油机厂作为主发起人、联合境内外投资者发起设立，是中国内燃机行业首家在香港 H 股上市的企业，也是首家通过换股吸收合并方式实现“H to A”两地上市的企业。

公司拥有潍柴动力发动机、陕汽重卡、潍柴雷沃智慧农业、法士特变速器、汉德车桥、火炬火花塞以及德国凯傲、德国林德液压、美国德马泰克、美国 PSI、法国博杜安、加拿大巴拉德等国内外知名品牌。公司主营业务涵盖动力系统、商用车、农业装备、智慧物流等业务板块，分子公司遍及欧洲、北美、亚洲等地区，产品远销 150 多个国家和地区。重型发动机、重型变速器销量全球第一，工业叉车全球领先，农业装备销量中国第一，重型卡车中国领先。

公司拥有内燃机与动力系统全国重点实验室、国家燃料电池技术创新中心、国家商用汽车动力系统总成工程技术研究中心、国家级工业设计中心等多个国家级创新平台，并设有博士后科研工作站，在全球多地设立十大前沿创新中心，持续完善全球协同研发体系，先后荣获国家级科技奖励 9 项，其中国家科技进步一等奖 1 项（2018 年度）。

我们将可持续发展理念融入战略与运营全过程，持续提升技术创新能力、全球运营能力与治理水平，积极践行绿色低碳高质量发展，引领装备制造产业链迈向高端、共赢发展。荣获中国质量奖、中国专利金奖、中国商标金奖·商标创新奖、全国质量奖、全国企业文化示范基地等荣誉称号。

企业文化

我们始终秉承“科技赋能 装备美好”的使命，将企业文化深度融入公司战略规划与日常经营管理中，持续以价值观引领发展方向、以文化建设凝聚组织共识，赋能高质量发展。

文化理念



潍柴动力荣誉奖项

- “第三届中国新杯·ESG 金牛奖百强”
《中国证券报》
- “可持续发展年度最佳奖项 2025·年度杰出企业”
安永
- “2025 年 A 股上市公司绿色低碳先锋”
华证指数
- “金格奖·ESG 社会责任卓越企业”
格隆汇
- “金圆桌奖”
《董事会》杂志
- “投资者关系管理最佳实践”
中国上市公司协会
- “最佳 IR 港股公司”
新财富
- “山东省人才效能提升重点平台”
山东省科技厅
- “国家领航级智能工厂”
工业和信息化部
- “机械工业科学技术奖特等奖”
中国机械工业联合会、中国机械工程学会
- “山东省科学技术进步奖一等奖”
山东省人民政府

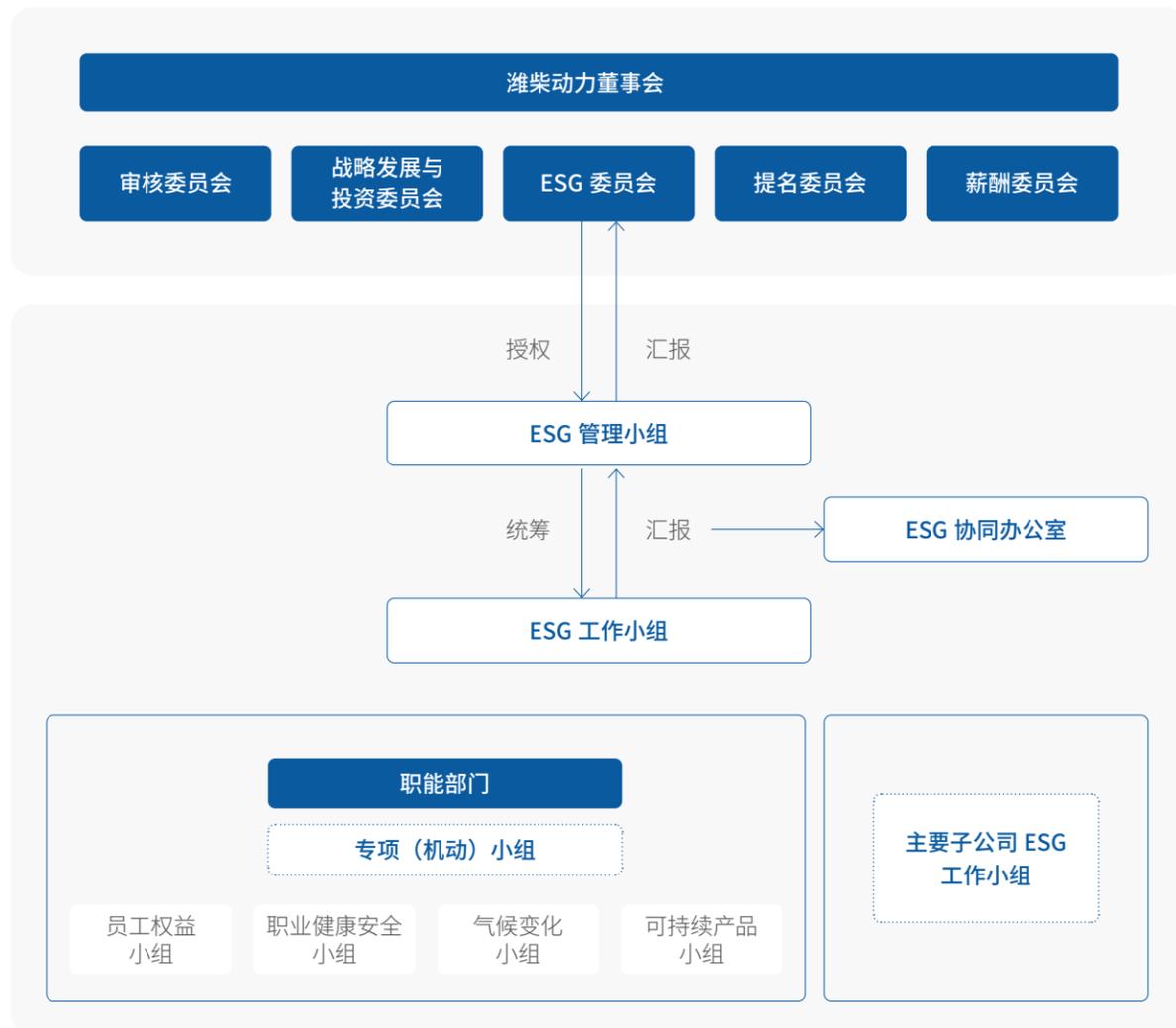
ESG 管理

公司积极构建决策科学的 ESG 治理框架，推动 ESG 战略深度融入业务全流程，开展实质性议题研判与利益相关方沟通，不断完善 ESG 管理体系，将 ESG 核心价值转化为推动企业向世界一流迈进的内在动力。

ESG 治理

公司构建以董事会为核心的 ESG 治理架构，在董事会层设立董事会 ESG 委员会，形成由“董事会 ESG 委员会-ESG 管理小组-ESG 工作小组”组成的三级 ESG 管理体系，明确各层级、各部门及岗位人员职责分工，构建职责明确、协同高效的 ESG 管理机制，持续提升公司 ESG 治理水平与绩效管理水。

ESG 治理架构



ESG 绩效融入高管薪酬

为确保公司可持续发展目标的达成，公司将责任安全事故指标纳入公司整体绩效指标，并将排放物管理监测合规情况纳入总经理个人绩效合约（PPC），权重为 5%，该指标表现将影响其年终考评结果及个人年度绩效奖金。公司建立《潍柴动力股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》，规范公司所有董事、高管（含总经理）薪酬管理，由董事会薪酬委员会审批年度绩效方案、审议指标完成情况并决定绩效奖金发放结果。

针对公司产业属性，公司绩效考核体系精准聚焦于对业务具有重大影响的量化指标。在环境维度，重点考核万元产值能耗下降率、单位产值温室气体排放强度以及低碳或电动化产品的研发营收占比；在社会维度，公司实施安全生产“一票否决制”，将“百万工时失能伤害频率”等安全指标作为高管薪酬核算的前置条件。此外，供应链 ESG 风险审核覆盖率也被考虑纳入考核范畴。

ESG 管治架构职责



ESG 战略

公司紧扣国家发展战略方向，积极应对全球可持续发展挑战，在综合自身业务布局、行业发展趋势及 ESG 管理基础上，持续完善“POWER”可持续发展战略体系，以 PROSPEROUS 合规善治、OUTSTANDING 杰出产品、WELL-BEING 员工福祉、ECO-FRIENDLY 环境友好和 RESPONSIBLE 社会责任五大核心要素为主线，系统推进 ESG 管理与实践，助力国家“双碳”目标实现。公司以“科技赋能 装备美好”为使命，围绕“POWER”战略，将可持续发展管理贯穿于企业中长期战略规划、经营决策及运营管理全过程，推动企业高质量发展，为产业可持续发展贡献中国智慧和力量。



ESG 目标管理

ESG 战略目标及进展

战略	议题	章节	指标目标	2025 年进展	
PROSPEROUS 合规善治 	我们以坚实的合规框架和道德准则为核心，保障运营透明性和公正性。	<ul style="list-style-type: none"> 商业道德 可持续发展管理 利益相关方参与 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 商业道德 	<ul style="list-style-type: none"> 董事、高管绩效与 ESG 绩效挂钩 2030 年，女性董事比例超 30% 重点业务领域合规风险识别全覆盖 通过 ISO 37301 合规管理体系认证 通过 ISO 37001 反贿赂体系认证 	<ul style="list-style-type: none"> 将 ESG 指标纳入公司和总经理绩效考核 女性董事比例为 14.3%¹ 重点业务领域合规风险识别覆盖率 100% 通过 ISO 37301 合规管理体系认证 通过 ISO 37001 反贿赂体系认证
OUTSTANDING 杰出产品   	公司通过全方位的管理创新与优化，提升产品与服务质量，带动全价值链高效发展。	<ul style="list-style-type: none"> 产品质量与安全 客户关系与满意度 研发与创新 数据安全及隐私保护 	<ul style="list-style-type: none"> 产品质量与安全 客户服务 研发创新 数据安全与隐私保护 	<ul style="list-style-type: none"> 发生产品召回事件 0 起 客户满意度保持 90% 以上 	<ul style="list-style-type: none"> 未发生产品召回事件，未发生因产品质量缺陷被监管机构罚款或诉讼的事件 2025 年，客户满意度达 93.13%
WELL-BEING 员工福祉   	公司秉持“以人为本”理念，营造多元包容、平等开放、健康和谐的工作环境。	<ul style="list-style-type: none"> 劳工权益保障 员工发展 职业健康与安全 	<ul style="list-style-type: none"> 员工雇佣与权益 员工培训与发展 员工福利与关怀 职业健康与安全 	<ul style="list-style-type: none"> 死亡及重特大事故目标 0 起 重伤事故起数目标 0 起 员工及承包商轻伤事故起数目标不超过 4 起 培训覆盖率持续保持 100% 人均培训时长不低于 100 学时 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证覆盖率 100% 	<ul style="list-style-type: none"> 未发生死亡及重特大事故 未发生重伤事故 未发生员工及承包商轻伤事故 培训覆盖率 100% 人均培训时长 108.76 学时 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证覆盖率 100%
ECO-FRIENDLY 环境友好    	公司秉承与自然和谐共生，积极应对气候变化，全方位打造绿色发展运营模式，共建绿色低碳生态。	<ul style="list-style-type: none"> 应对气候变化 资源能源管理 排放管理及环境影响 低碳产品 	<ul style="list-style-type: none"> 应对气候变化 能源与资源管理 环境管理 排放和废弃物管理 低碳产品和低碳企业 	<ul style="list-style-type: none"> 废气、废水、危险废弃物 100% 合规排放及处置 ISO 14001 环境管理体系认证覆盖率 100% 2030 年，清洁技术投资占总研发投入比例不低于 50% 	<ul style="list-style-type: none"> 废气、废水、危险废弃物 100% 合规排放及处置 ISO 14001 环境管理体系认证覆盖率 100% 2025 年，清洁技术投资占总研发投入比例为 42.87%
RESPONSIBLE 社会责任   	我们积极践行社会责任，持续优化供应链管理，深度参与社会建设。	<ul style="list-style-type: none"> 可持续供应链 社会贡献 	<ul style="list-style-type: none"> 可持续供应链 社区参与和公益活动 	<ul style="list-style-type: none"> 公益投入不少于 1,000 万元 	<ul style="list-style-type: none"> 社会公益投入达 2,046.37 万元

¹ 截止到报告披露之日。

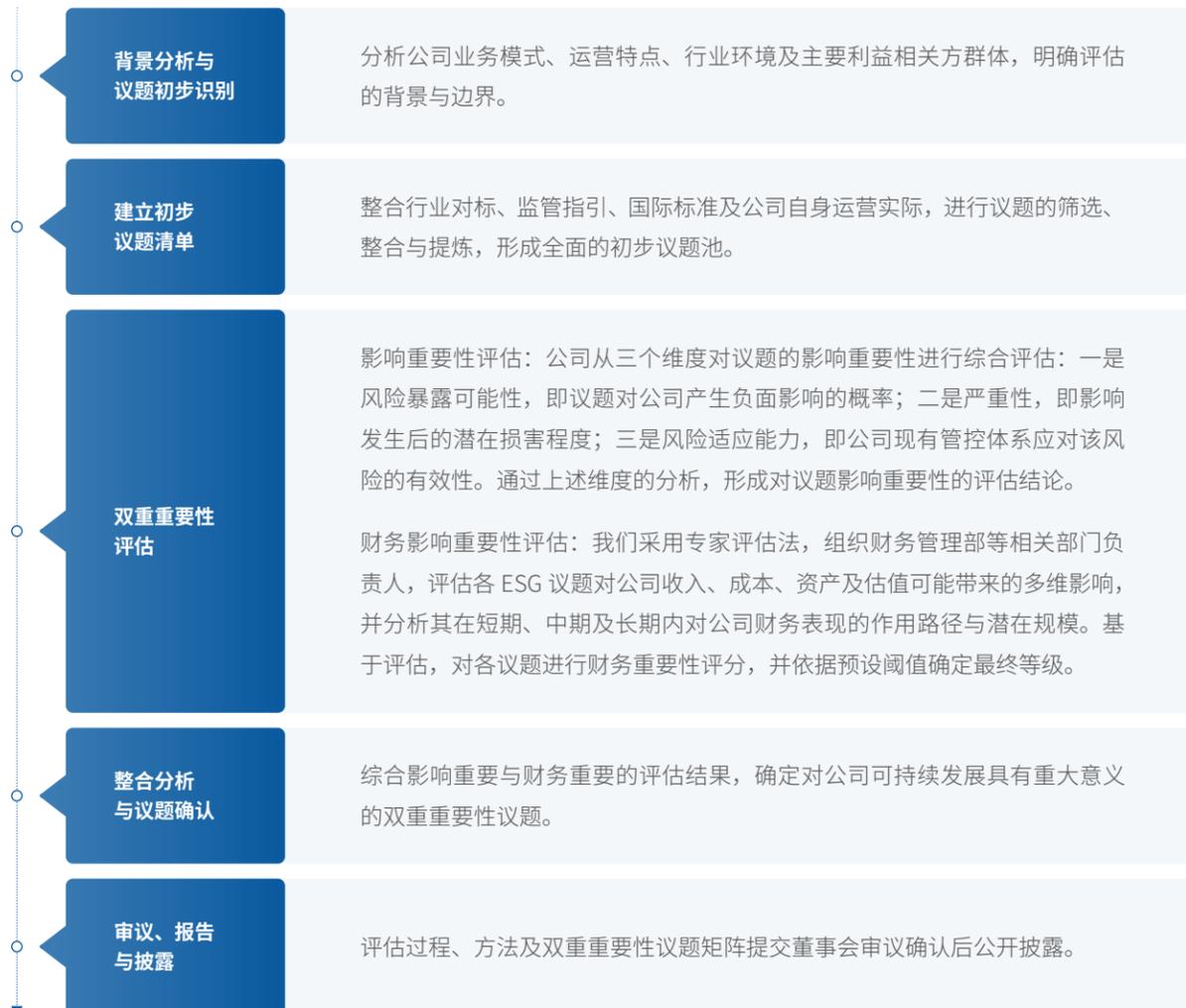
双重重要性评估

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）》要求，常态化开展双重重要性议题识别与评估工作。公司在既有评估框架上，结合年度经营重点和外部环境变化，对公司业务活动及价值链相关情景进行系统梳理，并以相关监管文件所列议题为参考，动态识别各项议题可能带来的影响、风险与机遇，识别并形成 16 个年度重要议题。

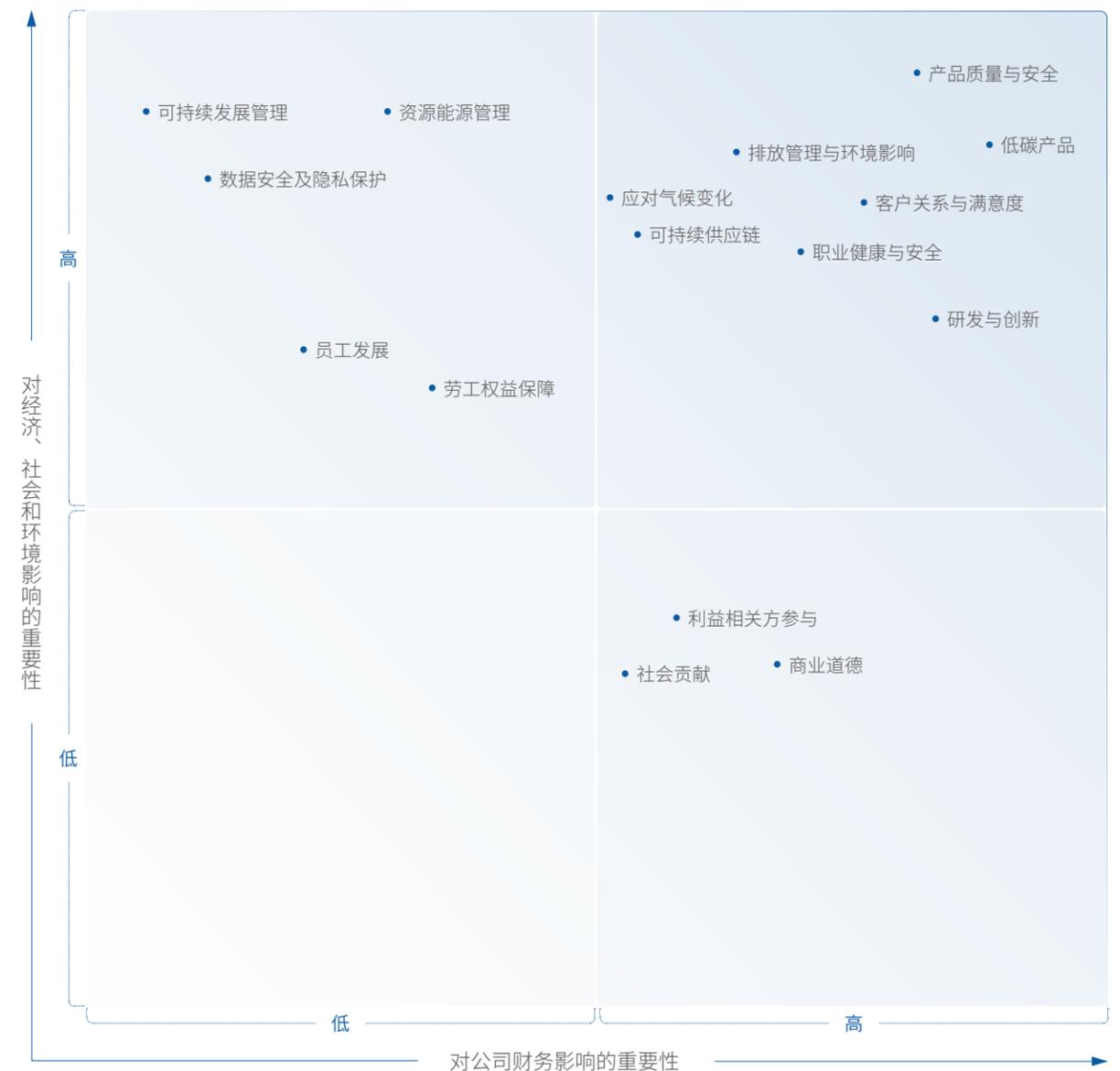
公司从“影响重要性”和“财务重要性”双重维度对相关议题进行了全面评估，最终形成 2025 年双重重要性议题矩阵。相关评估结果为公司 ESG 战略持续优化、资源配置决策及风险管理提供重要参考依据。

在此基础上，公司进一步建立了重要性议题风险评估与管理机制，对识别出的重要议题定期开展风险识别、评估与跟踪管理。公司结合经营实际，对相关议题可能引发的运营风险、合规风险及财务影响进行系统分析，并将评估结果纳入公司整体风险管理与内部控制体系，通过持续监测、动态评估及管理措施优化，推动相关风险的有效识别与管控，提升公司可持续发展治理能力。

双重重要性议题评估流程



2025 年双重重要性议题矩阵



利益相关方参与

公司将与利益相关方的有效沟通作为双重重要性矩阵和 ESG 战略制定的重要部分。公司持续完善信息披露与沟通机制，通过健全投资者关系管理等制度，保障信息传递的及时性与一致性，促进各利益相关方之间的良性互动。

2025 年，公司进一步强化利益相关方参与机制，依托多渠道、常态化的沟通方式，收集并回应利益相关方的意见与期望，持续提升沟通成效、巩固互信与协同机制，助力公司实现稳健发展与社会价值共创。

利益相关方沟通机制

利益相关方	利益相关方期待	沟通机制
政府及 监管机构 	<ul style="list-style-type: none"> 遵纪守法 合规运营 依法纳税 支持地方发展 	<ul style="list-style-type: none"> 信息披露 日常沟通汇报 政府调研与督查
股东及 投资者 	<ul style="list-style-type: none"> 股东回报 信息披露 风险管控 公司治理 经营业绩 	<ul style="list-style-type: none"> 股东会 定期报告与公告 投资者沟通会议
客户 	<ul style="list-style-type: none"> 清洁能源产品供应 优质服务 	<ul style="list-style-type: none"> 保障产品质量 客户满意度调查 客户定期沟通活动
员工 	<ul style="list-style-type: none"> 员工权益保障 职业健康与安全 员工发展 	<ul style="list-style-type: none"> 代表大会与工会 员工满意度调查 绩效管理 内外部培训 员工关爱活动

利益相关方	利益相关方期待	沟通机制
供应商 	<ul style="list-style-type: none"> 供应链可持续发展 沟通与信息共享 	<ul style="list-style-type: none"> 现场审核 供货商大会
合作伙伴 	<ul style="list-style-type: none"> 廉洁的商业环境 共赢发展 	<ul style="list-style-type: none"> 公开招投标 商务大会
社区代表 	<ul style="list-style-type: none"> 带动当地经济发展 生产经营对当地产生的环境影响 社区服务与公益慈善 	<ul style="list-style-type: none"> 志愿服务 支持文体活动 参与社区共建
行业协会 	<ul style="list-style-type: none"> 公平竞争 促进行业发展 技术与经验共享 	<ul style="list-style-type: none"> 行业交流研讨 项目合作

案例 潍柴动力 ESG 数智化管理

为持续完善公司 ESG 管理，2025 年，公司参照监管机构、评级机构等要求，建立 ESG 指标体系，搭建 ESG 信息管理系统，实现指标管理、报告编制、评级管理、ESG 培训等功能，推动公司 ESG 管理水平提升。

治理筑基，护航致远

我们坚持将合规管理与诚信经营融入企业发展的整体战略，持续推进公司治理体系优化，健全风险防控与内控机制，加强商业道德与合规文化建设，为公司在持续变化的市场环境中实现长期稳健运营提供坚实保障。



公司治理

公司坚持规范高效的公司治理理念，持续完善治理体系与运行机制，推进董事会多元化与专业化建设，并以党建引领强化廉洁合规，提升公司治理效能。

董事会管理

公司严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》等相关法律法规要求，不断精进公司治理体系。通过提升董事会规范化运作水平，为公司长期价值创造筑牢治理根基。

公司董事会下设审核委员会、薪酬委员会、提名委员会、战略发展及投资委员会和 ESG 委员会。各委员会深度参与治理链条，通过跨职能协同监督，确保管理决策的科学性与前瞻性。

董事会有效性

公司持续深化董事会效能建设，定期对董事会有效性进行评估，并依据《潍柴动力股份有限公司章程》及相关议事规则，规范会议召集与决策程序，确保董事会运作有序高效。公司严格落实董事会会议制度，由董事长或其授权人依法召集会议，提前向全体董事发送会议通知及议案材料，保障董事充分知情并履职参会。报告期内，公司共召开董事会会议 10 次，董事会出席率达 100%。

公司建立规范透明的董事会选举与委任机制，由提名委员会负责统筹实施并至少每年对董事会架构及组成进行系统评估。提名过程中，综合考量董事候选人的专业背景、行业经验、履职能力等多方面。

为强化激励约束，公司制定薪酬调整与追索机制，明确规定董事及关键管理人员在任期内如发生财务报错需追溯重述，或存在人员欺诈、严重违规、失职导致重大损失，薪酬委员会将对其年度绩效薪酬及中长期激励进行重新评估，并依法对已发放或已归属的激励薪酬予以追索或追回。

报告期内

公司共召开董事会会议	董事会出席率达	董事平均任期为	独立董事独立性评估
10 次	100%	4.66 年	100%

董事会独立性与多元化

公司通过完善独立董事评价体系、年度多元化选任机制及规范议事流程，保障董事会精准研判、笃行尽职，在维护公司及股东利益的同时，赋能公司可持续发展。

公司持续健全独立性评估机制，每年由董事会对独立董事的独立性进行系统评估并披露《潍柴动力股份有限公司董事会关于独立董事独立性的专项意见》。独立董事上任前全部提交资格及独立性声明与承诺。2025 年公司召开独立董事专门会议 6 次，审议关联交易、子公司分拆等议案 28 项。

公司致力于构建多元化董事会，制定并发布《潍柴动力董事会成员多元化政策》，在董事选任过程中综合考量性别结构、年龄、专业知识及行业经验等因素，持续提升董事会整体专业性与决策质量。独立董事涵盖财务、法律、风险管理、工程、机械等领域的专业背景，有效强化了公司在战略决策、风险管控及合规治理方面的专业支撑能力。

截至报告披露之日，董事会由 14 名成员组成，包括 4 名执行董事、4 名非执行董事、5 名独立非执行董事和 1 名职工代表董事。其中，有 2 名女性独立非执行董事。

董事会成员情况²

姓名	性别	职位 / 职责	专业能力			
			行业经验 ³	风险管理经验 ⁴	财务管理经验 ⁵	企业管理经验
马常海	男	董事长、执行董事	✓	✓		✓
王德成	男	执行董事	✓			✓
黄维彪	男	职工代表董事	✓			✓
王延磊	男	非执行董事	✓			✓
袁宏明	男	执行董事	✓			✓
马旭耀	男	执行董事	✓			✓
张良富	男	非执行董事			✓	✓
Richard Robinson Smith	男	非执行董事			✓	✓
Michael Martin Macht	男	非执行董事	✓			✓
蒋彦	女	独立非执行董事			✓	
迟德强	男	独立非执行董事		✓		
徐兵	男	独立非执行董事	✓			
陶化安	男	独立非执行董事		✓		
张伟丽	女	独立非执行董事				✓

2025 年，公司开展董事高管培训活动 11 场，培训涵盖年报信息披露、防范财务造假、并购重组、市值管理、投资者关系管理、舆情应对处置等内容，进一步提升董事及高管的履职能力与合规意识。

² 截止报告披露之日的董事会成员情况。

³ 指拥有符合全球行业分类标准 (GICS®) 中“资本品”行业企业的任职背景。

⁴ 指拥有风险管理专业知识，或曾任职风险管理相关职位的经验背景。

⁵ 指拥有财务、会计等专业知识，或曾任职财务、审计相关职位的经验背景。

投资者关系管理

公司制定《潍柴动力股份有限公司市值管理制度》和《潍柴动力股份有限公司投资者关系管理制度》，规范市值管理与投资者关系管理工作，旨在增进投资者对公司的了解与认同，提升公司投资价值 and 股东利益最大化。公司董事会为市值管理工作领导机构，董事长督促执行相关决议并推动制度完善；董事会秘书负责组织协调投资者关系管理，证券管理部门协助落实具体工作，确保市值管理措施有效执行。

公司高度重视股东知情权与参与权，通过健全信息披露机制及时、准确、完整披露定期报告及公司治理等核心信息，同时完善股东会运作并提供网络投票渠道，保障股东平等参与决策，报告期内共召开 1 次股东周年大会及 3 次临时股东会，平均出席率为 44.2%。公司还设立多元化沟通渠道，包括股东会、电子邮箱、电话、互动易平台、实地调研及业绩说明会等，促进投资者充分了解公司运营与战略，实现信息对称和有效互动。

公司持续强化党建在公司治理中的引领作用，完善党委会参与重大事项决策中的前置研究和把关机制，不断提升党组织在公司风险防控中的引领能力。2025 年，潍柴动力深入学习贯彻党的二十大及历次全会精神，全年开展“第一议题”学习 34 次、理论学习中心组学习 13 次、党委专题研究意识形态工作 4 次，推动党建工作与生产经营、改革发展深度融合，为企业高质量发展提供坚强政治保障。

潍柴动力创新打造党建品牌矩阵，构建“1 个核心品牌引领、234 个基层品牌协同”的“1-234 品牌矩阵”，实现各级党组织党建品牌全覆盖。同时，潍柴动力探索创新数智党建模式，以 AI 赋能实现党务工作一键办理与动态管控，持续提升党建工作质效。

潍柴动力深入推进基层党组织标准化、规范化建设，2025 年创成五星级党支部 62 个，荣获山东省国资委及山东重工集团“两优一先”表彰 24 项。分级分类举办党员干部培训 101 期，覆盖 10,504 人次。

潍柴动力充分发挥党员先锋模范作用。2025 年，潍柴动力开展工匠周、劳模表彰等文化活动 10 余次，覆盖职工近 2 万人次；推荐优秀职工获市级以上荣誉近 20 项，持续弘扬劳模、劳动和工匠精神，激发干部职工干事创业动力。

党建引领

2025 年

全年开展“第一议题”学习

34 次

理论学习中心组学习

13 次

党委专题研究意识形态工作

4 次

2025 年创成五星级党支部

62 个

荣获山东省国资委及山东重工集团“两优一先”表彰

24 项

分级分类举办党员干部培训

101 期

覆盖

10,504 人次

风险合规管理

公司持续完善风险管理与合规管理体系，健全风险识别、评估、应对和监督改进机制，强化合规管理有效运行，不断提升全员风险防控和合规意识，有效应对经营环境变化带来的各类风险挑战，为公司稳健、可持续发展提供坚实保障。

风险管理

公司构建了权责清晰、协同联动的风险治理架构，形成“三道防线”风险管理体系。

风险管理架构



风险管理流程



公司不断优化风险分类与分级管控体系,严格按照《企业风险管理流程》开展风险的识别、评估、应对及监控预警工作。2025 年,公司组织一次全面风险评估,确定风险排序并制定应对策略及措施,已形成涵盖战略风险、运营风险、合规风险、财务风险四大领域的风险清单。同时,将产品结构调整、技术创新、市场竞争、审计与监察风险等 ESG 风险纳入公司整体的风险管理体系统一管控,持续提升可持续风险应对能力。

2025 年主要风险清单及应对措施

风险类别	风险名称	风险应对措施
合规风险	出口管制与经济制裁合规风险	<ul style="list-style-type: none"> 持续关注出口管制与经济制裁合规风险,制定涉外贸易合规管理制度与配套管理流程,实现出口业务合规风险的常态化评估与全流程管控。
战略风险	产品结构调整风险	<ul style="list-style-type: none"> 每个季度通过战略信息管理系统,及时获取宏观和行业信息,动态调整顺应行业发展趋势。
运营风险	技术研发与应用风险	<ul style="list-style-type: none"> 严格按照技术规划中的确定时间推进项目进程; 以产品规划及产品需求为导向,组织人员进行技术规划论证及确认。

新兴风险

公司持续关注可能影响经营和可持续发展的新兴风险,主动识别、评估并采取应对措施,以提升企业韧性和稳健发展能力。2025 年,公司已识别并管理以下两项重要新型风险。

新兴风险名称	新兴风险描述	应对措施
国内政策与经济结构转型风险	随着国内经济重心从投资拉动向消费拉动转型,以及旧有产业刺激政策逐步退出,公司可能面临产品需求结构性变化和下游市场配套需求不足的风险。	通过优化产品组合、拓展高端及服务型产品线、提升市场响应能力,同时调整投资计划和业务布局,增强对国内经济结构调整和消费升级的适应能力。
海外市场与供应链波动风险	全球经济增长动能偏弱,贸易保护主义上升,汇率波动加剧,可能对公司海外销售和供应链管理造成冲击。	加速海外本地化布局、优化供应链结构、建立多元化采购及物流渠道,并通过汇率及市场风险管理工具提升全球业务运营韧性,保障海外市场稳定发展。

风险管理培训

2025 年,公司积极组织开展风险管理培训,覆盖员工超 50,000 人次,内容涵盖法律法规、法律风险及合规管理等领域。

合规管理

2025 年,公司持续完善以合规组织、合规制度、合规运行和合规保障为核心的“四位一体”合规管理框架,结合业务发展和监管环境变化,对现有合规制度进行动态优化,持续提升制度体系的适配性。

公司深化合规风险数据库和整改跟踪调度机制应用,将日常合规审查和体系审核中识别的问题纳入统一管理和闭环处理流程,并动态更新“风险-岗位-流程”三张清单,围绕全业务域开展合规风险分析,细化风险应对措施和岗位责任,推动合规管理责任可落实、可追溯。2025 年,潍柴动力全员签署合规承诺书。

2025 年

合规体系审核

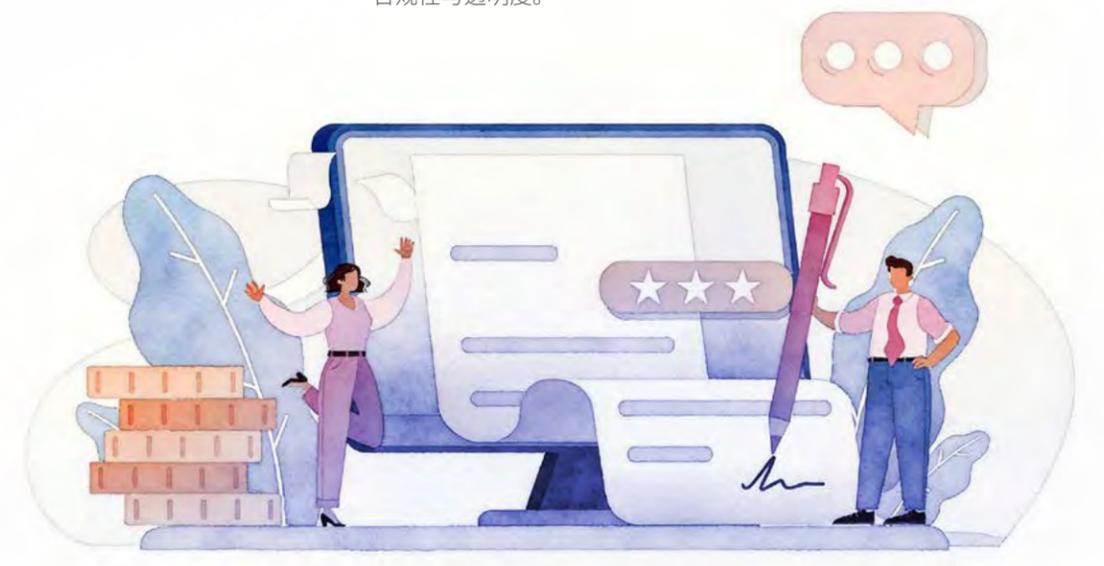
36 次

潍柴动力已于 2023 年首次通过 ISO 37301 合规管理体系认证,认证机构为中标合信(北京)认证有限公司,标志着公司合规管理体系与国际先进标准接轨,合规治理能力持续提升。潍柴动力每年组织开展合规管理体系内部审核与第三方监督审核,并制定年度审核计划,全面检查合规执行情况。2025 年,公司组织内部及外部第三方机构开展合规体系审核,共计 36 次,审核结果均无不符合项,顺利通过监督审核。

税务管理

公司严格遵循境内外税收法律法规,依法履行纳税义务。境内业务全面遵循《企业所得税法》《增值税暂行条例》《税收征管法》等规定,境外业务严格遵守各税务管辖区政策及相关国际税收规则,确保各项税款合规缴纳,潍柴动力在中国税务机关的纳税信用评价等级为 A 级。

公司建立三层级税务管理架构,明确税务管理职责与流程,2025 年持续优化涉税风险管理机制,健全税务风险内控体系。2025 年,公司组织开展了全税种税务风险自查与评估,并修订《发票管理办法》,强化涉税事项全过程管理。此外,公司与税务机关保持常态化沟通,持续提升税收遵从度与税务管理的合规性与透明度。





商业道德体系建设

商业道德是企业可持续发展的基石, 公司始终坚持诚信经营理念, 持续完善商业道德管理体系, 通过开展商业道德专项审计, 促进员工及合作伙伴的廉洁与诚信表现, 拓宽举报渠道, 推动企业治理的规范化和商业道德水平的持续提升。

公司董事会 ESG 委员会作为商业道德议题的最高负责机构, 负责派驻监督和制度落实。公司严格遵守《中华人民共和国公司法》《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》《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》《中华人民共和国反洗钱法》等相关法律法规, 完善《企业廉洁从业管理办法》《商业行为准则》《行政问责管理办法》, 坚守商业道德底线。2025 年, 公司制定《反腐败与商业贿赂制度》, 进一步强化商业道德风险防控。

公司对任何违反商业道德的行为秉持“零容忍”态度, 明确界定商业贿赂、勒索、欺诈、洗钱、垄断、不正当竞争等不当行为。为保障公司诚实守信经营, 2025 年公司持续完善内部“大监督”检查监督机制, 积极落实防控措施, 并运用智慧监督信息化平台提升监督效能。同时, 公司组织关键岗位人员签订《廉洁自律承诺》, 从源头筑牢廉洁防线。报告期内, 公司持续推进自律承诺签署工作, 确保相关岗位人员应签尽签、全覆盖落实, 不断强化廉洁管理和商业道德建设。

潍柴动力已于 2023 年首次通过 ISO 37001 反贿赂管理体系认证, 认证机构为中标合信(北京)认证有限公司, 2025 年, 已通过复审, 获得相关认证, 标志着公司商业道德水平和治理规范化能力持续提升。2025 年, 公司未发生洗钱、内幕交易、利益冲突等违反商业道德准则的行为, 未发生已审结的贪污诉讼事件。

2023 年首次

通过 ISO 37001

反贿赂管理体系认证

2025 年

公司发生洗钱、内幕交易、利益冲突等违反商业道德准则的行为

0 起

已审结的贪污诉讼事件

0 起

商业道德专项审计

公司依据《内部审计管理办法》等条例, 建立并执行覆盖全公司的商业道德与合规审计机制, 将反腐败、反舞弊、利益冲突、礼品与招待、第三方合作方合规、举报与调查等“道德标准与合规要求”纳入年度风险评估与审计计划。公司对海内外各权属公司、职能部门开展多类型审计项目, 每三年对全部主营业务及重点风险领域的商业道德审计。

2025 年, 公司开展了多项审计, 内容覆盖采购、生产、研发、销售、海内外资产管理、工程项目、股权投资项目等多个重要业务域, 以及所有业务域涉及的反腐败等相关政策的遵守情况, 针对发现的问题, 实施全面监督整改, 确保问题得到彻底解决。

供应商商业道德管理

公司同等重视业务伙伴的廉洁表现, 持续完善《供应商行为准则》, 对全体供应商明确商业道德行为管理要求, 严格禁止腐败与贿赂、不正当竞争、垄断、利益冲突等行为, 并与所有供应商签署《廉洁诚信共建协议》, 其中明确双方反腐败责任, 对任何形式的利益输送、索贿受贿行为持“零容忍”态度。

2025 年数量

审计问题

1

歧视或骚扰

0

洗钱或内幕交易

0

利益冲突

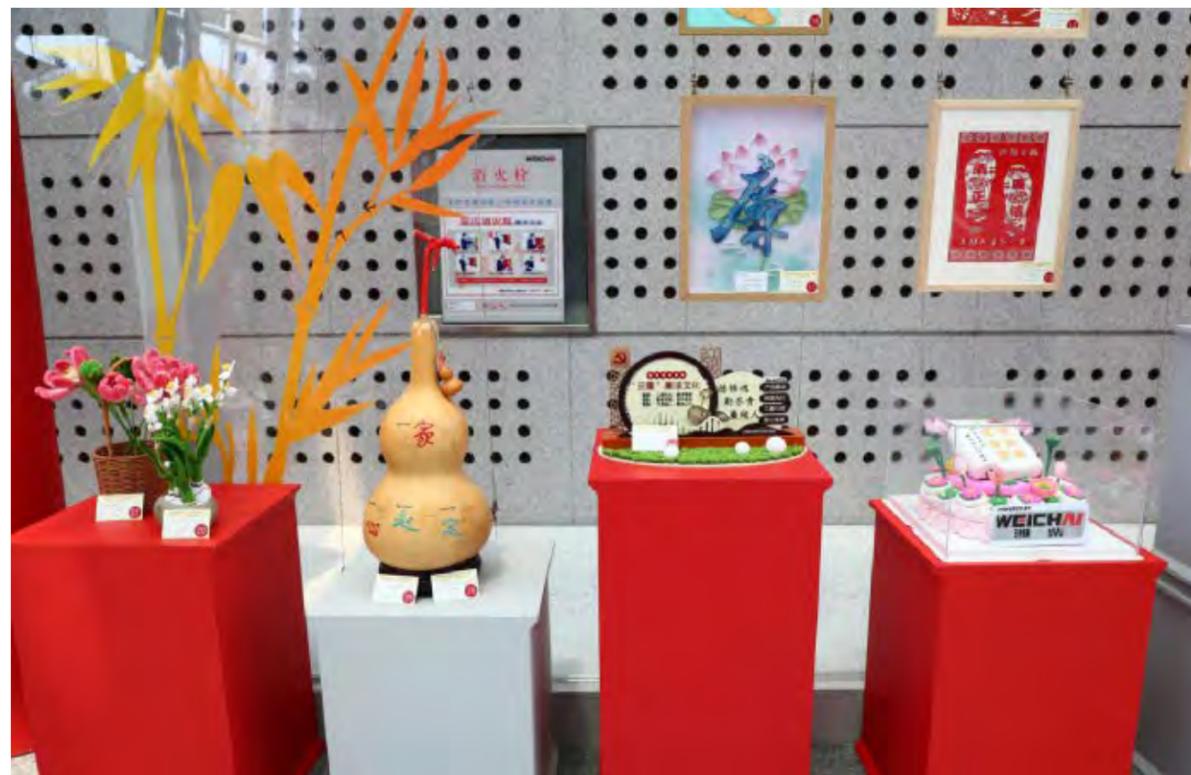
0

商业道德文化建设

公司高度重视商业道德文化建设, 制定了覆盖全体员工及供应商的商业道德培训计划, 通过开展多样化的培训活动, 全面提升员工及合作伙伴的商业道德意识和合规素养。

商业道德培训活动

培训主题	培训成效
廉洁教育课	<ul style="list-style-type: none"> 公司纪委成员带头深入基层讲授廉洁教育课 17 场次, 累计培训党员干部和关键岗位人员 1,400 人次。
反垄断法专题培训	<ul style="list-style-type: none"> 面向市场部、销售公司等重点业务部门开展培训, 内容涵盖《反垄断法》核心模块, 并结合行业典型案例进行深入剖析与合规指引, 通过系统化培训, 切实提升了业务人员对反垄断与公平竞争法律法规的理解与风险防范能力。
保密意识与法律法规知识专项培训	<ul style="list-style-type: none"> 公司组织开展全员保密意识专项提升测试及《民法典》知识问答, 强化员工对保密管理制度及相关法律法规的理解, 进一步提升员工对信息安全和合规经营要求的认识。
清廉文化宣贯与廉洁教育活动	<ul style="list-style-type: none"> 公司依托协同办公平台设立“三重”清廉建设专栏, 定期发布清廉建设工作简报及“廉政视野”专题文章, 持续开展廉洁文化宣传和廉政教育, 营造良好的廉洁文化氛围。



廉洁作品展

廉洁培训亮点绩效



举报管理

公司制定《举报管理办法》, 系统建立《问题线索处置管理流程》《审理管理流程》等规范性文件, 实现从信访举报受理到审查审理的全流程规范化管理。

公司持续完善举报渠道, 通过举报邮箱、信箱、来访、来电、二维码及公司网站等多种途径, 确保举报工作畅通高效。收到举报线索后, 公司严格按照相关制度流程, 进行处理响应。为保障举报人权益, 公司严格遵守制度相关规定, 对举报人的个人信息和举报内容严格保密, 严禁对举报人采取任何形式的报复行为。同时, 公司规范实名检举控告办理工作, 确保举报事项得到妥善处理, 切实维护举报人的合法权益。

商业道德举报渠道

举报信邮寄地址: 山东省潍坊市高新技术开发区福寿东街 197 号甲
潍柴动力纪委案件管理室

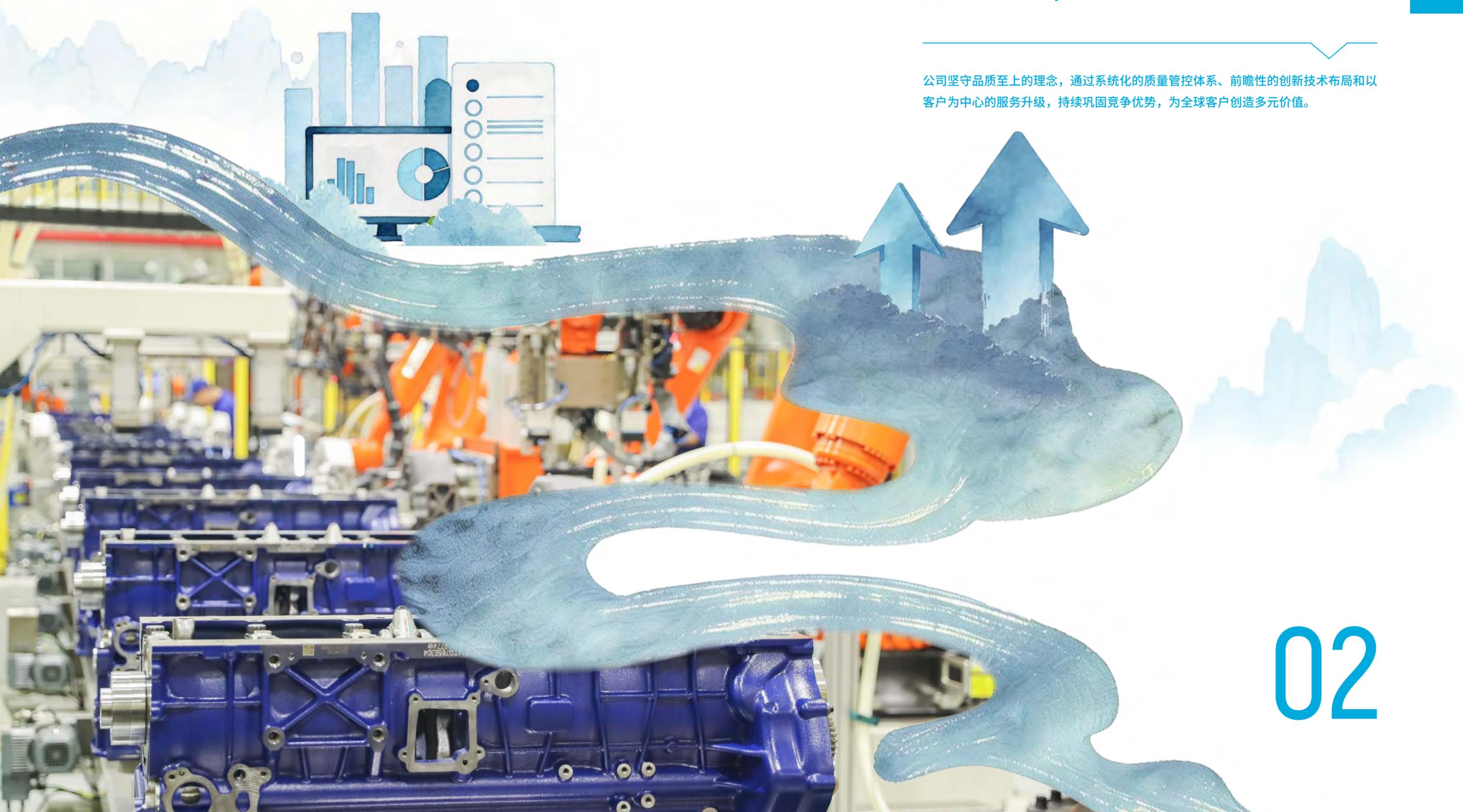
举报邮箱: 2102388@weichai.com

举报电话: 0536-2102388

举报二维码: 

品质争先，创新引领

公司坚守品质至上的理念，通过系统化的质量管控体系、前瞻性的创新技术布局 and 以客户为中心的服务升级，持续巩固竞争优势，为全球客户创造多元价值。



产品质量与安全

公司将产品质量与安全视作企业高水平发展的根基，通过建立坚实的质量管理架构，制定清晰的质量战略指引，构建覆盖产品全生命周期的质量保障体系，开展多元化的质量文化建设活动，持续强化质量核心竞争力。

治理

公司已构建起系统化的三级质量管理架构，清晰界定了从决策层到执行层各岗位的质量责任，确保责任落实到人。

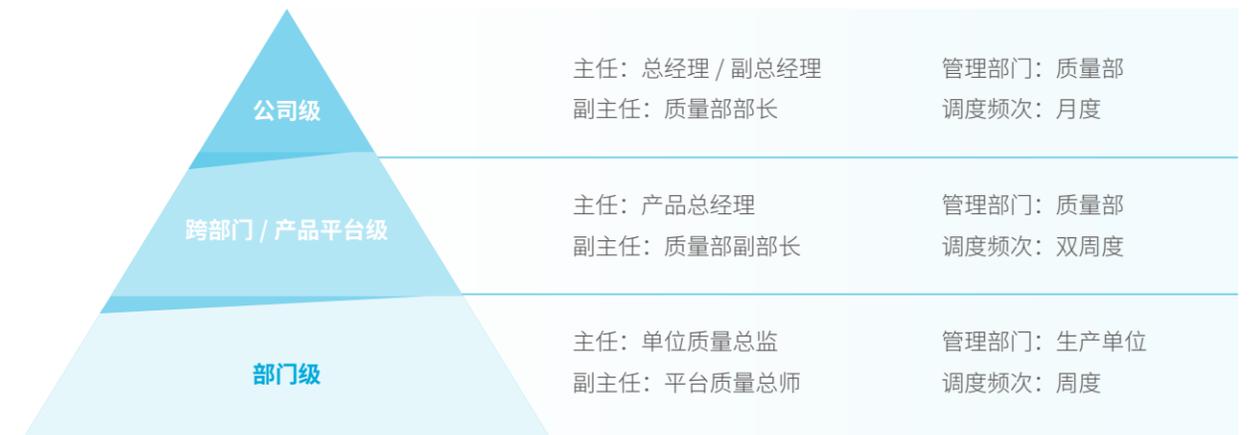
产品质量治理架构



公司已建立系统化的 PQC⁶ 会议运营机制，通过不同层级的 PQC 会议，实现质量问题的分层调度与闭环管理。公司配套建立了高效联动的问题升级调度机制，设置升级通道，依据问题性质进行分级处理与升级调度。针对重大或疑难质量问题，公司则启动 8D 问题解决应用等工具展开根因分析与专项攻坚，系统提升产品质量管控水平。

⁶ PQC: Product Quality Committee, 产品质量委员会。

问题分级调度机制



8D 解决方法应用



公司严格遵守《中华人民共和国产品质量法》《中华人民共和国标准化法》《中华人民共和国计量法》《工业产品质量责任条例》等法律法规，以《质量手册》为纲领，制定《公司质量改进计划管理流程》《产品开发评审控制程序》等文件。2025 年全年对各类程序文件共计修改 233 次，构建了覆盖原材料入厂检验、生产过程管控、产品召回管理等全生命周期环节的质量管控机制。

2025 年

全年对各类程序文件共计修改

233次

战略

公司始终将质量视为企业的生命线，公司的质量战略定位经历了从夯实合规基础到引领行业标准的系统性升级，逐步构建起具有潍柴特色的质量战略体系。

质量方针	>	以客户满意为宗旨，全员参与持续改进，打造潍柴驰名品牌
质量行为准则	>	我生产的产品，我向客户保证

影响、风险与机遇管理

公司构建覆盖全生命周期的产品质量管控体系，全面识别并管理质量风险与机遇，实现质量风险动态识别、精准拦截与持续改进，显著提升产品可靠性与客户信任度，切实保障产品安全与可持续竞争力。

质量管理体系建设

公司已建立起覆盖原材料检验、生产制造过程检验至召回处理的全生命周期质量管控体系，定期开展常态化体系监督、产线监督和产品监督三个维度的质量体系审核工作，每季度组织制造过程审核，并对不符合项及改善项落实整改。为系统评估并提升质量管理体系能力，公司依据 IATF 16949:2016 标准构建五级成熟度管理模型。近三年来，已应用该模型对 10 家子公司开展质量管理体系成熟度评价。

来料检验

潍柴动力已构建系统化的来料检验管控体系，通过制定《采购产品检验控制程序》《外协件供方选择控制程序》及《供应商质量管理规范》等制度文件，明确原材料入厂检验的标准与流程。基于 PDCA⁷ 闭环管理理念，潍柴动力对各类零部件实施全过程质量监控。针对来料中出现的质量异常，要求供应商在 24 小时内完成整改并反馈，形成问题从发现到关闭的完整管理循环。

在重点难点质量问题的处理上，潍柴动力建立检验服务协同机制，组织开展专项质量提升活动，推动供应商共同参与质量改进，提升原材料整体质量水平。同时，潍柴动力构建“一物一码”标识体系与精准追溯模型，实现关键零部件从入库到使用的全程数字化追踪，覆盖率达 100%，显著增强质量问题的可追溯性与响应效率。

⁷ PDCA，即 Plan（计划）、Do（执行）、Check（检查）和 Act（处理）的全面质量管理循环。



生产制造

为系统提升制造过程的质量保障能力，潍柴动力依据《产品质量先期策划控制程序》等制度文件，明确总装技术规范、出厂试验标准、控制计划及工艺指导要求，持续推进生产质量标准化建设。通过建立动态修订机制，不断完善产品审核标准，确保质量要求与生产实践同步更新。

同时，潍柴动力将审核标准嵌入产品数据管理 (PDM⁸) 系统，每季度对全系列产品开展系统性质量审核，实现审核发现问题 100% 闭环整改。此外，结合客户反馈的质量信息，采取批量产品抽样检验与新产品全数检验相结合的方式，对生产过程实施多维度质量验证。针对制造过程中的关键质量特性，实施全过程监控与记录，并在生产各环节及成品阶段严格执行零部件与产品的防护、包装及贮存规范。我们通过定期监测生产环境参数并制定专项应急预案，构建了预防为主、响应迅速的质量安全管控机制。

召回处理

2025 年

未发生 产品召回事件

潍柴动力严格遵守《缺陷汽车产品召回管理条例》《缺陷汽车产品召回管理条例实施办法》等政策，制定并发布《不合格输出控制程序》《返厂产品控制程序》《产品改制控制程序》等内部管理制度，清晰界定不合格品的判定准则、返厂产品的整改规范以及库存产品的改制标准，系统性地提升了质量问题的处置能力。

⁸ PDM, Product Data Management, 即产品数据管理，用来管理所有与产品相关信息和所有与产品相关过程的技术。

质量管理体系认证情况

- ISO 9001:2015 质量管理体系认证
- IATF 16949:2016 质量管理体系认证

实验室管理、测量管理体系认证情况

- ISO 10012:2003 测量管理体系认证
- ISO/IEC 17025:2017 实验室管理体系认证
- CNAS 检测和校准实验室能力认可

关键绩效

质量管理体系认证覆盖率

100%



质量风险管理机制

潍柴动力围绕产品全生命周期构建前瞻性质量风险管控模式。推动进货免检、第三方受控发运、QAC⁹ 服务和生产质量门等新机制落地, 并持续开展质量技术研究, 显著提升质量风险拦截能力。

质量文化建设

公司致力于提升全员质量素养, 系统性依据国家质量法规及行业监管要求, 策划并实施质量意识与能力强化工作, 通过多元化的质量培训与文化活动, 在全公司范围内培育深厚的质量文化土壤。

潍柴动力依托自主研发的 Wei-Learning 数字化学习平台, 构建了覆盖质量管理体系、实用工具方法及典型质量案例的多层次、定制化课程体系, 并针对不同岗位和层级员工的需求, 设计了系统性的学习路径。在培训组织实施上, 我们采用线上学习与线下实践相结合的模式, 通过分层分类的精准培训机制, 有效增强了各业务环节的质量管控能力, 为公司整体质量管理绩效的持续进步提供了坚实的人才支撑。

案例 潍柴动力质量培训活动

2025 年, 潍柴动力组织开展新员工质量工具培训、内审员制造过程审核能力培训、领导干部质量领导力强化营等质量培训活动, 累计培训人次超 6,000, 总学时超过 8,700 小时。

⁹ QAC, Quality Assurance Capability, 质量保证能力。

案例 潍柴动力与博世开展质量论坛活动

2025 年, 潍柴动力与全球知名企业罗伯特·博世有限公司共同举办了质量论坛, 双方围绕质量管理体系、方法论与实践经验进行了深入交流, 共同探讨质量提升路径与合作机遇。



质量论坛活动

案例 潍柴动力全员质量文化提升实践

潍柴动力以“夯实质量管理基础, 打赢产品质量攻坚战”为主题, 创新性地构建了“质量季-质量技术周-质量月”三级联动机制。在质量季活动中, 分阶段开展管理整顿及技术攻关月, 通过跨部门协同整改及历史难题专项突破, 实现管理体系与产品标准的同步优化。在质量技术周中, 聚焦创新氛围营造, 通过质量改进大赛、成果展览及国际标准研讨, 激发全员参与热情。在第 48 届质量月期间, 开展管理质量提升专项活动, 将活动成果与日常运营融合, 推动质量技术向生产力转化。



潍柴动力“质量季-质量技术周-质量月”活动

指标与目标

潍柴动力围绕“零缺陷”质量战略目标，构建了科学、系统的质量目标管理体系，结合发展战略与历年实际运行数据，建立了基于产销量预算的预测模型，明确以“保持行业领先地位，持续向‘零缺陷’目标迈进”为总体方向，推动质量管控从结果导向向预防为主转变。2025 年，公司未发生产品召回事件，未发生因产品质量缺陷被监管机构罚款或诉讼的事件。

在目标引领下，公司聚焦重点领域开展靶向攻关，围绕数据中心、新能源、液压等核心业务板块启动质量改进项目，系统推动故障率与质量损失持续下降。通过设立涵盖产品、过程、服务与质量成本四类关键指标，实现质量绩效的可视化、可量化管理。

质量目标管理体系：

- 产品指标：售后故障率 (PPM)、零公里故障率
- 过程指标：外协件一致性 PPM、装试 PPM
- 服务指标：一次维修成功率
- 质量成本指标：内部损失和外部损失等

质量管理亮点奖项情况



ICQCC 三项金奖

指标	单位	2025 年数据
因健康安全问题回收产品数量	个	0
产品质量缺陷罚款金额	元	0
取缔假冒品事件的数量	件	306
因健康安全问题回收产品比例	%	0
质量管理体系认证率	%	100

客户服务



公司以客户为中心，系统推进客户服务治理架构优化，全面构建服务管理体系。通过健全客户服务流程、拓宽多元沟通渠道、深化客户满意度洞察与投诉闭环管理，持续提升服务响应效率与客户信任度。

治理

公司着力打造多层次、专业化的客户服务治理架构，设立由总经理牵头的市场委员会，通过定期召开营销周例会、月度运行分析会及跨部门专项调度会等会议，推动营销、采购、技术等多板块协同落实相关议定事项。

客户服务治理架构

层级	机构	职责
决策层	市场委员会	<ul style="list-style-type: none"> • 由总经理牵头，营销分管领导、营销系统各部门及相关职能部门负责人组成； • 负责审定重大服务政策与事项。
运营管理层	市场部	<ul style="list-style-type: none"> • 统筹国内外服务网络规划与政策制定； • 管理客户交互中心运营；
	客户服务中心	<ul style="list-style-type: none"> • 负责协调国内外售后服务管理、调度； • 推动服务流程定期评审与持续优化。
服务执行层	呼叫中心	<ul style="list-style-type: none"> • 统一受理客户报修、咨询与投诉业务。
	服务精英团队	<ul style="list-style-type: none"> • 技术顶尖技师遍布全国各区域核心服务渠道，负责跨区域疑难故障诊断与处置，提升区域整体维修能力与响应时效。
	技术支持团队	<ul style="list-style-type: none"> • 承担市场重大疑难问题处理； • 负责服务精英的调度与管理； • 为服务渠道提供技术咨询、远程诊断支持、现场疑难排障及故障案例整理等综合技术保障。

公司严格遵守《中华人民共和国消费者权益保护法》《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国合同法》《中华人民共和国广告法》等相关法律法规，针对不同类型产品的特性与客户需求，分类制定差异化服务制度体系。公司制定《客户投诉处理与反馈管理规范》《服务管理手册》等内部制度，建立健全的投诉管理体系与责任追溯机制，对投诉处理各环节责任人实施规范化评估，切实保障处置过程的公平性与执行成效。

战略

公司坚持以提升客户满意度与增强服务竞争力为主线, 通过优化服务及时性与有效性, 对政策及管理模式进行系统性调整, 致力于为渠道伙伴与终端客户创造最大价值。公司着力构建“全生命周期”服务体系, 打造独具特色的客户服务平台, 依托遍布全国的专业服务网络与完善的服务体系, 为客户提供全天候、全方位的 24 小时专业服务保障。

核心理念: 战略指引 渠道共享 共赢发展

服务承诺: 说到 做到 更周到

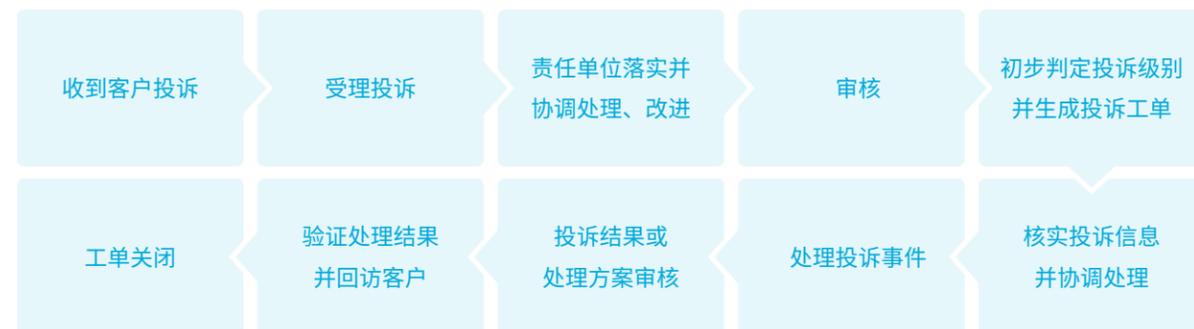
影响、风险与机遇管理

公司以客户价值为核心, 构建了全面的售后保障体系。针对已售产品, 我们根据客户需求持续优化保修服务, 形成定制化的保修条款。同时, 我们通过清晰界定服务边界与标准化处理路径, 实现问题响应的敏捷化与处置流程的可视化, 显著提升客户问题闭环效率, 进一步夯实客户对品牌的信赖根基。

客户沟通

我们牢固树立“客户满意是我们的宗旨”的服务理念, 进一步加强对客户投诉处理的管理。公司构建涵盖一般、无效、重大与紧急四个层级的客户投诉管理机制及流程, 并通过工单系统实现投诉事件的精准分级与动态追踪, 确保每一起诉求都有责可追、有果可验。

客户投诉管理流程



为及时了解并跟踪客户反馈, 公司建立了涵盖电话回访、问卷调查、在线客服平台及客户投诉邮箱等多渠道的客户意见收集机制, 主动倾听客户在产品使用过程中的真实感受、意见建议与服务需求, 持续优化服务体验, 致力于为客户提供高效、专业、贴心的服务支持。

服务网络

潍柴动力持续优化资源配置与服务网络布局, 搭建起覆盖全国、响应及时的服务网络。

客户服务中心团队规模

188人

驻外服务中心

34个

特约维修服务网点

5,207家

服务渠道

呼叫中心服务热线

设置客户沟通电话专线 (400-618-3066), 配备 29 名专业坐席人员, 专职处理客户投诉。严格执行“1 小时响应、24 小时方案反馈、3 日内闭环”服务标准, 确保客户诉求及时响应、有效处理。

在线平台

设置“一站式”智能答疑平台, 上线“服务云智能客服”, 覆盖 APP 端、小程序端及官网专区, 集成“投诉提交、进度查询、在线咨询、知识库检索”四大功能。平台内置 AI 智能客服, 可覆盖 70% 的常见问题, 如保养周期、质保政策等, 提升客户自助服务效率。

邮箱投诉

设有客户投诉邮箱 (tsfk@weichai.com), 由客服专员每日定时查收, 确保邮件“零积压”。根据投诉紧急程度实施分级处理, 普通投诉在 3 个工作日内完成回复, 涉及安全风险的紧急投诉在 1 小时内响应, 并立即启动应急预案。

案例 公司参加各类国际展会与客户沟通

2025 年 3 月 23-25 日, 潍柴动力北美公司参加了纽约的 DCD 展会, DCD Connect 是最具信息性的活动, 让从软件到硬件、从电力到通信的各类相互依赖的参与者了解行业动态。它是业内会议和进行深入交流的最重要场所, 汇聚了超过 4,500 名在北美最大的数据中心项目中工作的高级领导者。



北美公司参加纽约 DCD 展会

负责任营销

公司严格遵守负责任营销行为标准, 制定《产品推广内容审核流程》《负责任营销政策》等内部制度, 确保所有市场行为符合法律法规与行业伦理。公司已构建起贯穿营销全链条的监督体系, 实现对活动策划、执行到效果评估的全流程可追溯管理, 有效保障销售流程的真实性与透明度。

为强化内容管控, 公司上线智能化线上审查平台, 集成营销协议审批、商务履约核验、市场推广素材合规审查等关键节点, 形成多维联动的风控闭环。依托 CRM¹⁰ 系统实时捕捉潜在侵权风险信号, 我们实现对虚假宣传或过度营销行为的早识别、早干预。2025 年, 公司持续推动合规文化落地, 定期组织全员参与负责任营销专题培训, 深化员工对营销合规边界的认识, 全面提升团队在市场开拓中的专业素养与责任意识。

客户服务培训

公司定期开展各类客户服务培训, 要求服务人员按规定周期参加培训, 持续提升服务团队的专业能力。2025 年, 潍柴动力累计组织服务培训 164 场, 年度培训计划完成率达 139%。其中, 公司共开展 NG4.0¹¹ 培训 47 场, 新能源相关培训 27 场, 新建服务站培训 10 场, 累计参训人数 4,629 人。我们同步完成客户服务模块内培训师认证工作, 选拔并认证企业内部市场服务培训师 18 人。

案例 开展新能源产品培训认证

潍柴动力于 2025 年系统建立新能源分级培训认证体系。该体系针对不同层级的服务渠道人员, 开展基础级与提高级培训, 分别覆盖 581 家与 725 家专属渠道, 参训人员合计近 1,500 人, 平均合格率超 95%, 培训满意度达 99.21%。

潍柴动力同步推进实训能力建设, 建成 9 家新能源培训基地, 并配备完整的电池、控制器、电机及诊断检测设备, 满足全场景实操教学需求。此外, 潍柴动力参与规划建设 6 家新能源深度维修中心, 强化区域技术支援与复杂故障处理能力。



新能源产品培训

¹⁰ CRM, Customer Relationship Management System, 即客户关系管理系统。

¹¹ NG4.0, 潍柴动力 NG4.0 大马力平台。

指标与目标

为有效衡量服务质量与运营效率, 公司已构建关键绩效监控体系, 明确设定了包括客户满意度、服务热线接通率、首次派工准确率、工单按时完结率等核心绩效指标, 并将指标的达成情况直接关联对应业务团队负责人的绩效考核与薪酬激励, 通过正向激励机制激发服务动能, 持续推动响应效率与服务质量的双提升。

公司建立健全的客户服务管理体系, 对投诉事件进行分级分类管理, 确保紧急投诉和重大投诉能够得到优先处理。2025 年, 潍柴动力累计处理各类客户服务工单 98.3 万件, 客户投诉总量为 0.26 万起, 工单闭环完成率达 100%。

公司构建了系统化的客户满意度评估体系, 每年固定开展一次调研, 调研模式通过自主调研与第三方独立执行交替进行, 调研对象涵盖主机厂、经销商、服务站及终端客户四大关键群体。

2025 年

工单闭环完成率

100%

客户满意度目标

我们设置公司客户满意度保持

90% 以上的目标

2025 年, 潍柴动力客户满意度达

93.13%



研发创新

公司将研发与创新视为企业高质量发展的核心引擎，通过构建系统化的创新治理体系、前瞻性的技术战略布局、全面的风险管理机制，实现了科技水平与产业竞争力的持续提升。

治理

公司成立科学技术委员会，由董事长担任主任、总经理担任副主任，负责统筹推进公司科技发展战略与重大项目决策。委员会办公室设于战略规划部，负责牵头制定公司整体战略规划，并系统推进科技发展战略的实施与重大项目评审。同时，公司成立标准化委员会，由总经理担任主任，形成了覆盖全面、层级清晰、运行高效的标准化管理体系，为技术创新与产品一致性提供坚实支撑。



公司全面构建科技创新管理制度框架，制定并实施《研发项目管理流程》《产品开发流程》《研发费用管理办法》《研发项目后评价管理办法》等核心制度，全面规范研发立项、过程管控、资源投入、成果评估与闭环优化等关键环节，为公司持续释放创新动能提供了坚实支撑。2025 年，公司持续优化科技创新制度管理体系，在研发项目管理方面实现了从“被动跟踪”向“主动调度”的全面升级。

战略

公司积极响应国家制造强国战略，全力提速四大转型，全面推进产品向绿色低碳转型升级。



公司战略核心是聚焦清洁技术前沿，将可持续发展理念深度融入研发与产业布局。通过持续加大在新能源、高效动力及污染物近零排放等领域的研发投入，集中力量进行关键核心技术攻关，着力打造“准时、可靠”的绿色技术项目交付能力，旨在从根本上提升企业的清洁科技创新实力与产品竞争力。

同时，公司加快人工智能技术在研发、管理与客户服务等多场景的融合应用。我们通过构建 AI 辅助设计平台，显著提升清洁动力系统的仿真优化效率与设计精度。我们在研发与生产管理部署智能调度与环保指标预警系统，确保绿色技术项目的高效、科学推进。

通过持续完善以清洁技术为核心的技术创新体系与战略布局，公司正加速从传统动力提供商向绿色、智能、低碳的清洁动力解决方案全球引领者转型，为全球产业绿色低碳发展贡献关键技术与核心力量。

影响、风险与机遇管理

公司坚持将创新作为企业发展的驱动力，构建“自主创新、开发创新、基础研究创新、工匠创新”四位一体的科技创新体系，全面推动研发创新在技术突破、产业引领、生态协同与可持续发展中的正向影响，系统识别并管理创新过程中的潜在风险，积极把握技术变革带来的发展机遇。

创新平台建设

公司持续加强行业相关的国家科技创新平台建设，拥有内燃机与动力系统全国重点实验室、国家燃料电池技术创新中心、国家商用汽车动力系统总成工程技术研究中心、国家级工业设计中心、国家内燃机产品质量检验检测中心、国家内燃机产业计量测试中心、国家认定企业技术中心等多个重大科技创新平台。2025 年，科学策划并组织开放课题评审，并同步搭建开放课题申报管理系统，实现全流程数字化管理。同时，我们圆满完成燃料电池技术创新中心建设期满评估工作，提前启动实验室验收筹备，进一步夯实国家级平台的运行基础。

公司依托全球研发布局，设立东京科技创新中心、北美科技创新中心和欧洲科技创新中心，整合区域人才与技术资源，聚焦技术研发、产品创新、本地化适配及人才引进等核心职能，强化与国内研发体系的协同联动，助力技术迭代与产业升级。

产学研协同

公司持续推进“链合创新、勇攀高峰”的开放协同创新体系，深化与高校、科研院所及行业领先企业的战略合作。通过搭建产学研协同管理平台，实现对外技术合作业务的内外部高效协同。2025 年，公司与清华大学、AVL 李斯特公司等 40 余家国内外知名高校、院所及企业开展对外技术合作 64 项，合作领域聚焦发动机技术、数智化、新能源动力等关键方向，持续推动技术成果的协同攻关与转化应用。

为促进知识交流与技术融合，公司全年举办 12 场学术沙龙，聚焦低碳清洁技术、电动化、新能源工艺及 AI 等前沿方向，邀请 30 余位国内外知名专家分享见解。同时组织参与 6 场国际一流学术会议，并与 8 家合作方开展 10 场专题技术交流，有效拓展了研发视野与创新思路。

案例 雷沃整合产学研资源，驱动高端农机装备自主创新

雷沃系统性整合中国农业大学等高校院所资源，并与院士团队建立深度合作，构建了“需求牵引、平台支撑、链式协同”的产学研融合创新体系。通过共建科研平台，形成了覆盖关键部件研发、整机集成与智慧农业解决方案的全链条创新生态。

雷沃成功研制国产首台大马力 CVT 无级变速拖拉机等产品，带动区域产业集群配套率提升至 63%，培育出一批专精特新企业与制造业单项冠军。这一创新实践构建了从技术攻关到产业升级的完整路径，为我国农机装备自主化与农业现代化提供了可复制的范本。

行业协会交流

公司持续深化与国家级行业协会的交流合作，主动融入行业技术生态，积极参与标准制定、技术研讨与产业协同活动，充分发挥行业引领作用。

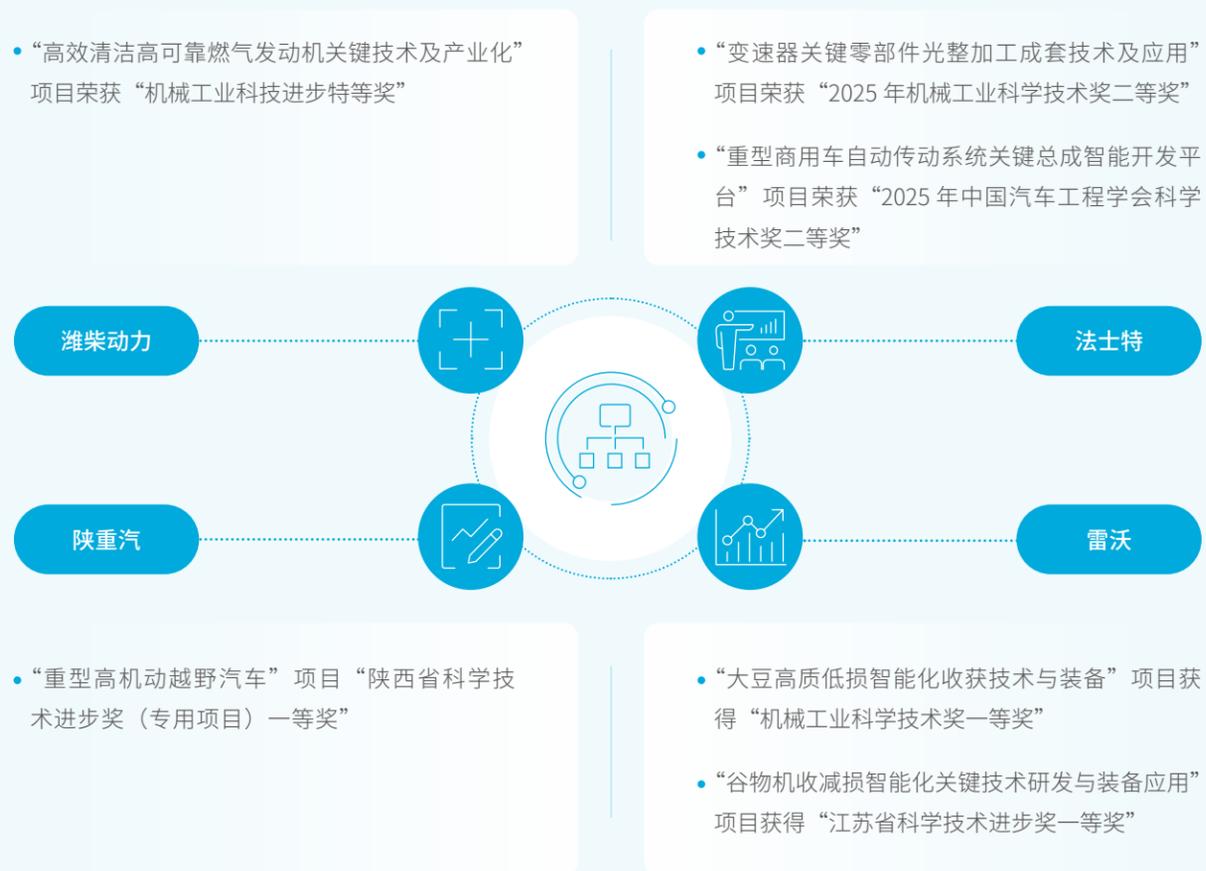
公司参与的部分行业协会活动

行业协会名称	加入年份	2025 年主要活动内容
中国内燃机工业协会	2023 年	参与中国内燃机工业协会与中机协协联合举办的 2025 年第一次团体标准审查与立项评审工作会议，推动行业标准体系完善。
中国内燃机学会	2021 年	参加九届八次常务理事会，参与行业发展战略研讨与技术方向规划。
中国汽车工程学会	2023 年	参加第十七届国际汽车动力系统技术年会，聚焦新能源动力、智能控制等前沿技术，深化产学研协同。

创新研发成果

公司聚焦关键核心技术攻关与产业化应用，推动创新成果从技术突破向市场竞争力转化。2025 年，公司在绿色低碳、智能高效、自主可控等方向取得一批重大科技成果，显著提升产品性能与市场竞争力。2025 年潍柴动力获批省部级以上科技奖励共计 22 项。

2025 年公司获得的部分科技创新奖项与荣誉



创新研发激励

公司构建多元化、多层次的创新激励体系，通过设立开放基金、建立市场导向的研发激励机制、评选科技创新奖项等举措，全面激发组织活力与人才潜能。

创新研发激励机制

激励类型	激励机制
开放基金	<ul style="list-style-type: none"> 发布专项申报指南，面向社会开放资源支持通道，重点支持前沿技术研究项目。
市场导向的研发激励机制 (市场贡献激励、重点项目激励、知识产权激励)	<ul style="list-style-type: none"> 市场贡献激励：以产品平台为主体，按各产品市场表现进行激励； 重点项目激励：主要面向战略意义高、市场急需的产品项目进行激励； 知识产权激励：通过一系列政策、制度和经济手段，激发个人进行知识产权创造、运用、保护和管理的积极性，从而推动创新、提升产品竞争力。
科技创新奖项	<ul style="list-style-type: none"> 定期举办科技创新奖励大会，设立“潍柴科学技术奖”体系，涵盖“技术发明奖”“科技进步奖”“工匠革新成果奖”等奖项。

知识产权保护

公司严格遵守《中华人民共和国著作权法》《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国商标法》等法律法规，《知识产权申请管理流程》《知识产权等级评审管理流程》《著作权管理流程》等内部制度文件，进一步规范知识产权的创造、运用、保护与管理流程，夯实管理基础。

潍柴动力建立知识产权精细化管理机制，推动创新与知识产权管理能力分级评价国际标准 (ISO 56005) 落地实施，2025 年获得中知 (北京) 认证有限公司颁发的基于 ISO 56005 标准《创新与知识产权管理能力》等级证书 (4 级)，成为山东省首家获得四级证书的企业，切实提升了公司知识产权管理效能和创新水平。



ISO 56005 四级证书

公司系统开展专利布局，围绕关键核心技术，自上而下制定专利保护规划，在项目立项、研发实施、试验验证、推广应用等各阶段同步开展知识产权挖掘与布局，推动知识产权信息在研发决策中的有效应用。2025 年，潍柴动力荣获山东省新质生产力高价值专利转化运用大赛二等奖。

公司持续强化知识产权风险管控，建立“事前预防、事中监控、事后排查”三位一体的风险管理机制。我们定期开展知识产权风险排查，重点加强对供应商、对外合作方等第三方的知识产权合规审查，确保合作过程中的权属清晰、风险可控。公司在合作开发合同中明确知识产权归属及后续利益分配机制，防范权属争议。2025 年，潍柴动力共开展专利侵权分析 13 次，累计分析疑似侵权专利 20 余件，有效识别潜在法律风险，切实保障企业创新成果的安全与合法运用。

为提升知识产权工作人员及研发人员专利挖掘能力，公司定期开展知识产权相关培训。我们于“4.26 世界知识产权日”开展知识产权展览、专家讲座等丰富多样的活动，提升全员知识产权保护意识。2025 年 7 月，潍柴动力成功入选国家市场监督管理总局首批“守护品牌”政企协作机制成员单位，实现行政与司法资源高效联动，提升维权响应效率与执法协同能力。

指标与目标

2025 年，公司持续完善研发创新指标体系，聚焦关键能力建设与成果产出，推动创新管理从“过程管控”向“价值创造”升级。2025 年，公司共加入行业协会 55 个，高新技术企业认定的子公司达 22 家。

研发投入绩效

共有研发人员	研发人员数量占比	全年研发投入	研发投入占全年营业收入比例
19,318 名	19.04 %	95.76 亿元	4.13 %

知识产权绩效

2025 年申请发明专利数量	2025 年被授予发明专利数量	累计被授予专利数量 (有效)	新能源相关专利累计授权量 ¹²
1,790 件	1,465 件	20,330 件	2,314 件

参与政策与标准制定绩效

2025 年

国家标准数量	行业标准数量	团体标准数量
148 项	70 项	95 项

累计

343 项	188 项	289 项
-------	-------	-------

¹² 数据不包含凯傲。

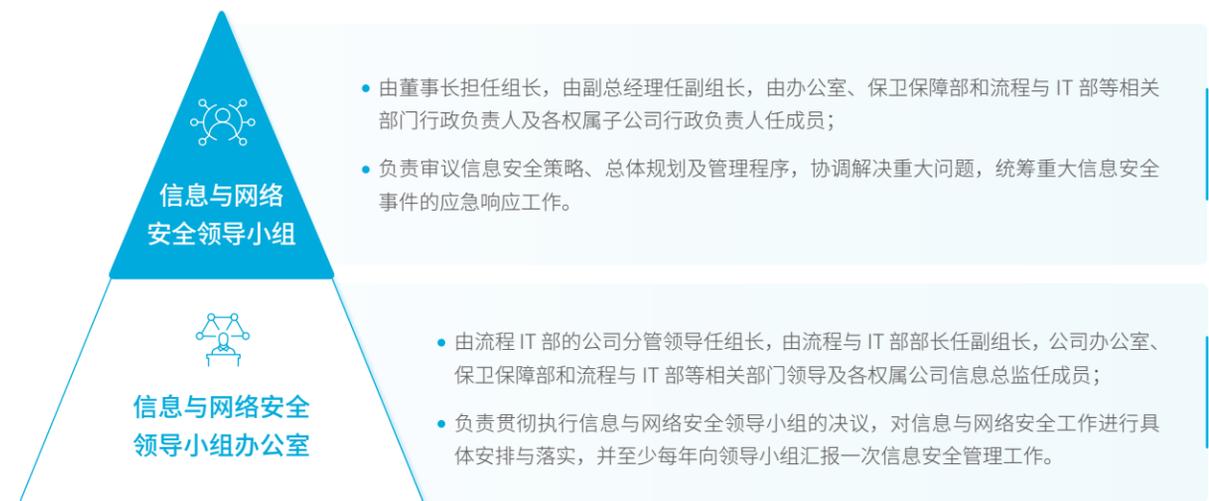
数据安全与隐私保护

公司依托完善的数据安全管理体系，健全信息安全与个人隐私保护机制，持续推进数据防护工作，确保客户信息安全和隐私得到全面保障。

信息安全

公司严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》等相关法律法规，制定《公司信息安全管理办法》《信息与数据安全稽查管理流程等 18 项制度。公司成立信息与网络安全领导小组，并将信息安全绩效纳入高管和相关负责人考核，强化责任落实，持续提升信息安全管理水平。

信息安全管理架构



公司构建了覆盖应用安全、数据安全、网络安全、主机安全和终端安全的全方位信息安全管理体系统，并将资产管理、信息安全风险管理、治理优化、监测响应及子公司能力提升纳入统一管理，形成系统化的信息安全运营、评审与应急响应机制。

为提升员工信息安全意识和防护能力，公司建立了常态化攻防演练机制。公司定期组织信息安全培训、全员答题活动及保密月系列活动，增强全体员工对信息安全风险的认知和防护能力，为企业信息资产安全提供坚实支撑。

2025 年公司信息安全主要开展工作

提高信息安全运营管理

发布 4 期信息安全运营评审报告, 建立“发现—处理—验证—改进”的闭环管理流程。

开展“两高一弱”“互联网暴露面收敛与测绘”“告警降噪”等专项治理, 提升安全运营能力。

健全信息安全应急响应体系

明确安全事件处置流程, 组织 4 场攻防演练, 推动“演练 - 复盘 - 优化 - 提升”的常态化机制运行, 持续提升整体安全防护效能和应急响应水平。

信息安全技术建设, 完善全方位防护体系

引入软硬件安全防护措施, 部署了加密系统、数据防泄漏系统、态势感知系统等工具, 构建起立体纵深的信息安全技术防护能力。

部署“云 - 管 - 端”纵深防护体系, 实现信息资产全方位、多层次保护, 通过技术建设、认证与运营管理, 持续提升信息安全管理能力, 切实保障客户及企业信息安全。

信息安全文化建设

全年密集开展安全稽查活动, 对违规行为进行通报考核, 建立信息安全红线的威慑文化。

案例 潍柴动力开展红蓝对抗攻防演练

2025 年, 潍柴动力组织覆盖本部及下属子公司的红蓝对抗攻防演练, 构建“演练 - 复盘 - 优化 - 提升”管理体系。演练锤炼了安全团队技术能力与应急处置素养, 实现网络安全从被动防御向主动防控转变, 夯实安全防护根基, 提升整体防护效能与响应能力。

潍柴动力已通过 ISO/IEC 27001: 2022 信息安全管理体系认证、信息系统等级保护测评、数据安全 DSMM 认证; 法士特供应链及制造平台等三大平台获得国家信息安全等级保护二级认证; 雷沃车联网平台等三大平台获得国家信息安全等级保护三级认证。公司定期开展信息安全内外部审计, 以确保安全管理体系的有效性和可靠性。2025 年, 公司邀请第三方专业机构开展了外部测试与认证审计工作。

隐私保护

公司严格遵循《中华人民共和国个人信息保护法》等运营所在地适用的法律法规及相关行业标准, 持续完善个人信息与隐私保护管理体系。公司已制定并实施《信息安全与隐私保护政策》《安全开发隐私保护设计规范》等制度文件, 明确个人信息在收集、存储、使用和共享等环节的管理要求, 加强过程管控, 降低信息泄露及数据违规使用风险, 切实保障客户隐私及相关权益。

个人信息保护机制



2025 年

公司 **未发生** 数据安全事件和泄露客户隐私事件

聚力兴才，赋能成长

公司坚持“以人为本”，构建科学人才体系，打造个性化发展通道。通过标准化流程与健康管理体系，保障员工权益与安全。公司倡导多元包容、开放平等的文化，以人文关怀激发潜能，实现员工成长与企业发展的双向赋能。



员工 雇佣与权益

公司坚守保障员工权益的初心, 坚持“人才第一工程”核心理念, 聚焦“聚起来、强起来、动起来、活起来”的目标, 在合规平等招聘和员工多元化建设方面持续发力, 积极营造公平、多元、包容的用工环境。

合规平等雇佣

公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《劳动合同法》《就业促进法》《未成年人保护法》《禁止使用童工规定》等相关法律法规及中国已批准加入的国际劳动公约, 制定《多元、平等与包容政策》, 全面保障招聘与用工的合法合规, 坚持“同工同酬”, 以岗位价值与个人能力为核心依据开展薪酬协商, 保障公平合理。

公司每年定期开展人力资源规划评估与优化, 以“自上而下”和“自下而上”的方法, 结合员工满意度分析, 以及能力素质模型、人才盘点等工具, 编制 2025 年度人力资源配置计划。公司系统分析人员总量、结构、招聘与流动情况, 动态实现人力资源与其它资源最佳配置, 加快推进人才队伍建设、专项培养工程以及数字化赋能人力资源管理效率, 确保人力资源规划与企业战略高效协同。

在招聘信息发布环节, 公司确保岗位要求表述明确、客观, 杜绝任何形式的歧视性语言。进入面试阶段后, 我们统一执行标准化流程与量化评估体系, 确保评价过程公平、透明, 充分尊重每一位候选人的权益。入职阶段, 公司严格执行身份信息核验机制, 全面排查用工合规风险, 坚决防范强制劳动及童工雇佣等违法行为。针对违规事件, 公司已建立公正、透明的劳动纠纷预防与解决机制。报告期内, 公司不涉及任何强制劳工及雇佣童工的违规事件, 有效保障了招聘全流程的合法性、合规性与社会责任履行。

公司严格禁止歧视与骚扰行为, 定期开展相关培训。我们以“充电赋能提技能、蓄力扬帆正当时”为主题, 面向近三年新入职员工及全体在职员工, 系统性地开展线上线下融合的职场技能提升系列课程。课程内容涵盖反歧视与包容性职场建设等关键议题, 全面聚焦员工职业素养与可持续发展能力。

我们坚持

多元 平等 包容

案例 控股子公司凯傲集团系统性开展人权管理

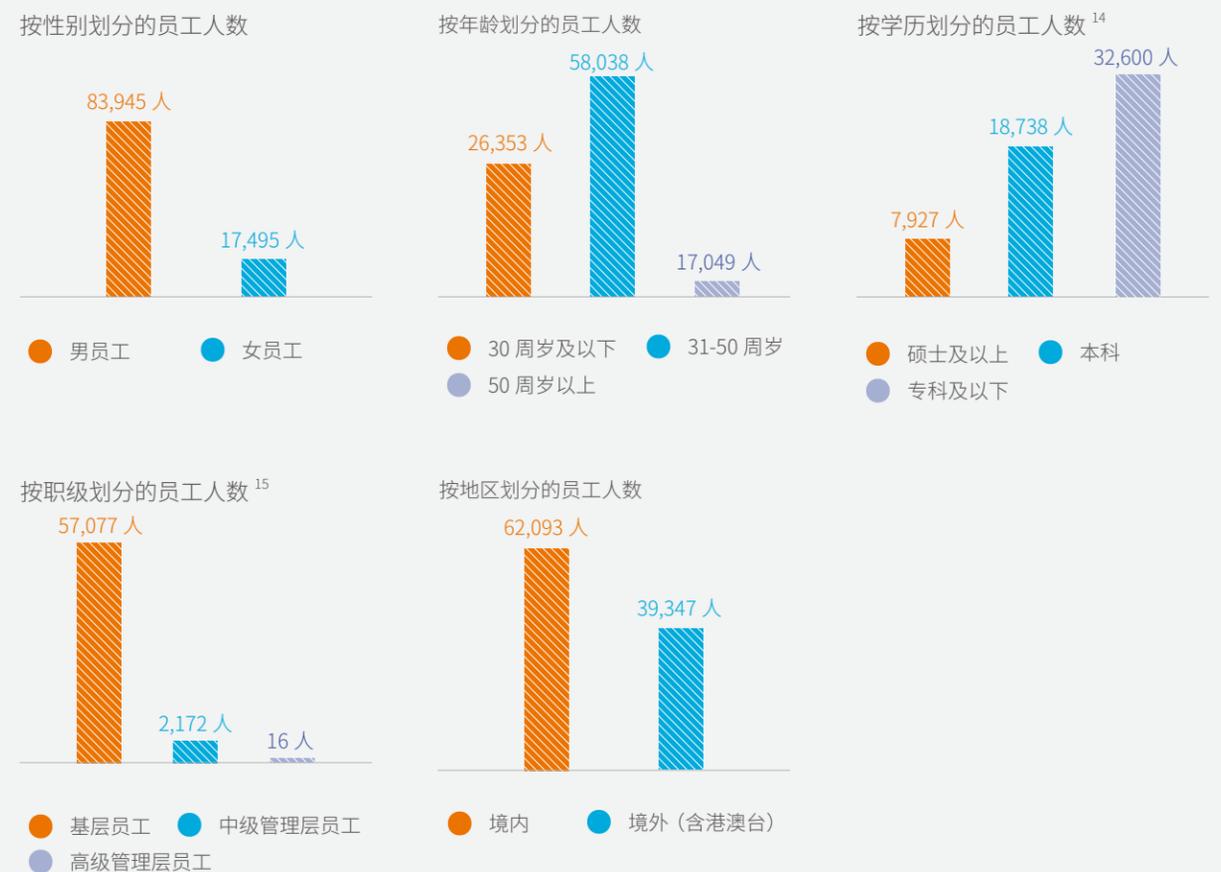
在公司合规管理框架下, 控股子公司凯傲集团采取系统性组合措施, 完成并更新“凯傲国际最低雇佣标准政策”, 通过专门的年度风险筛查工具与多渠道监控 (如举报热线、内部审计), 未识别出重大人权风险。同时, 凯傲集团利用国际人权日、电子学习课程及地方性措施 (如身份核查、政策宣导、培训等) 持续强化全员意识与风险防范。凯傲集团坚持高标准人权与劳工合规, 2025 年未发生任何违反最低雇佣标准的事件, 亦未出现童工、强迫劳动等严重人权问题。

2025 年, 公司在全球共有劳动合同员工 101,440 人, 其中少数民族员工 754 人, 海外籍员工 38,788 人, 员工签订集体协议占比达 100%。公司招聘员工数量重点向新能源业务倾斜, 2025 年战略新兴业务新员工在新员工中占比 45%。

2025 年



人员构成及流失率情况 (正式员工)



公司在全球共有劳动合同员工

101,440 人

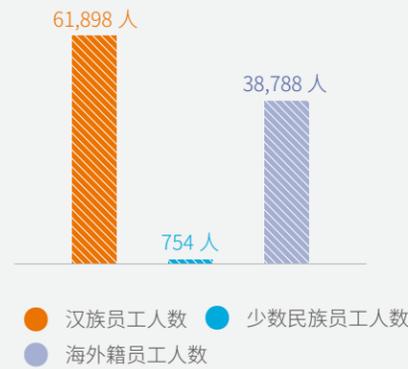


¹³ 数据不包含凯傲。

¹⁴ 数据不包含凯傲。

¹⁵ 数据不包含凯傲。

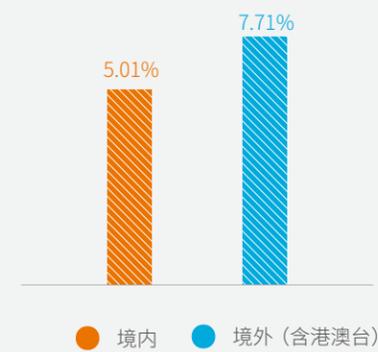
按民族 / 国籍划分的员工人数



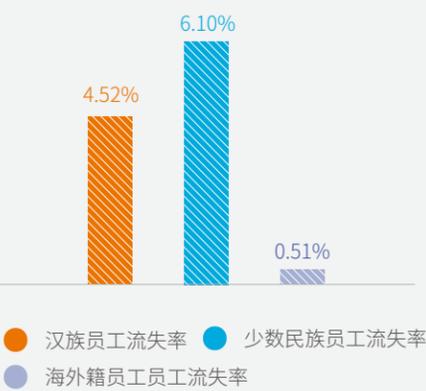
按岗位类别划分的员工人数



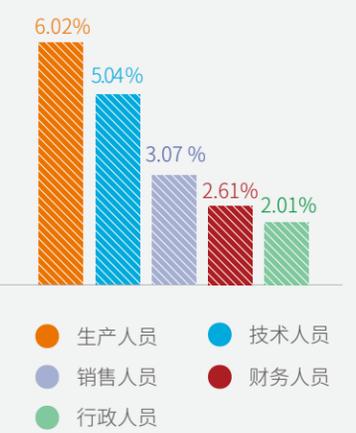
按地区划分的员工流失率



按民族 / 国籍划分的员工流失率



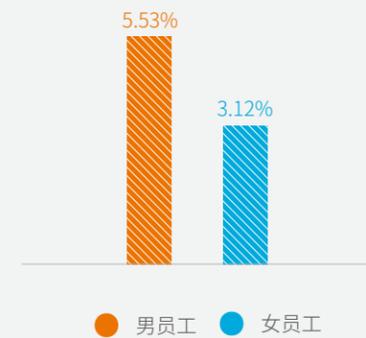
按岗位类型划分的员工流失率



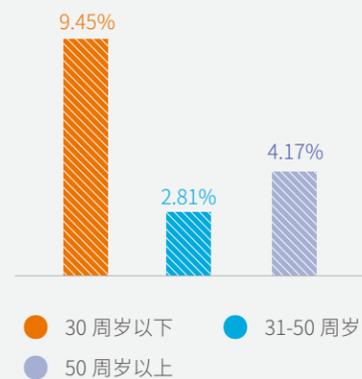
员工流失数据¹⁶



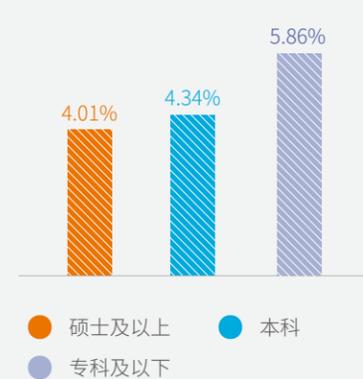
按性别划分的员工流失率



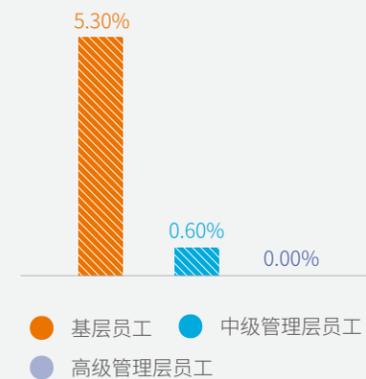
按年龄划分的员工流失率



按学历划分的员工流失率



按职级划分的员工流失率

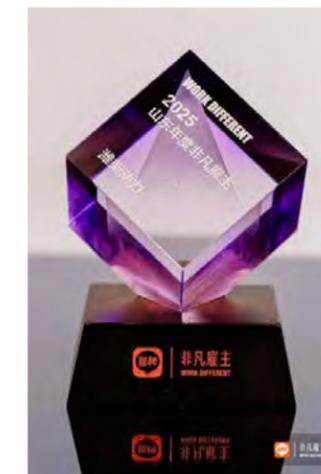


多元化建设

涵盖少数民族

16^个

公司持续推进员工多元化建设, 制定《多元、平等与包容政策》《员工多元化发展战略规划》, 致力于打造开放包容的工作生态。通过优化人才结构, 我们积极推动性别、年龄与地域分布的均衡发展, 并引进全球不同国籍与文化背景的优秀人才, 持续提升组织多样性与国际竞争力。2025 年, 潍柴动力新入职员工中男女比例为 76:24, 涵盖 16 个少数民族。同时, 公司为外籍留学生员工开展汉语培训, 有力促进外籍留学生汉语水平提升。报告期内, 公司荣获“猎聘 2025 年度非凡雇主”奖项、“2025 年智联招聘最佳雇主”奖项, 以及国聘“2025 员工友好企业”评价认证。



“猎聘 2025 年度非凡雇主”奖项



国聘 2025 员工友好企业

¹⁶ 员工流失相关数据均不包含凯傲。

¹⁷ 员工流失率 = 各类别离职人数 / 各类别员工总数 * 100%。

员工多元化情况

2025 年

基层员工中女性人数

16,602 人

中级管理层中女性人数

890 人

高级管理层中女性人数

3 人



STEM (科学、技术、工程和数学教育) 相关岗位中女性人数

5,223 人

创收岗位中管理人员女性人数

1,038 人

残疾员工人数¹⁸

95 人



案例 潍柴动力联动境外子公司开展海外人才互访及线上交流

2025 年, 潍柴动力通过开展 3 次海外人才互访及 1 次线上交流, 推动与凯傲、博杜安等境外子公司在业务与人力资源领域的深度互动, 安排工厂参观、业务交流等活动, 开展人力资源管理经验分享, 持续夯实员工多元化建设基础, 助力打造更具包容性与国际视野的全球人才生态。



公司人员到访博杜安



凯傲集团交流活动

¹⁸ 数据不包含凯傲。

员工培训与发展

公司以企业人才战略为核心导向, 系统擘画人才发展全景蓝图, 持续强化关键岗位后备力量的储备与培养机制, 构建多层次、全周期的人才成长通道, 助力员工在职业发展中与企业同行。

治理与战略

公司的人才第一工程职能战略以“让潍柴成为全球高端人才的动力舞台”为愿景, 以“激发全员价值创造活力, 让奋斗者与潍柴共辉煌”为使命, 实施人力资源“四大工程”(即聚才工程、动才工程、活才工程、强才工程), 有力支撑企业“强基拓新”战略。公司已建立分层清晰、权责明确的人力资源管理组织架构和完善的员工培训治理体系, 公司组织机构中设潍柴大学商学院负责培训计划的制定和实施。

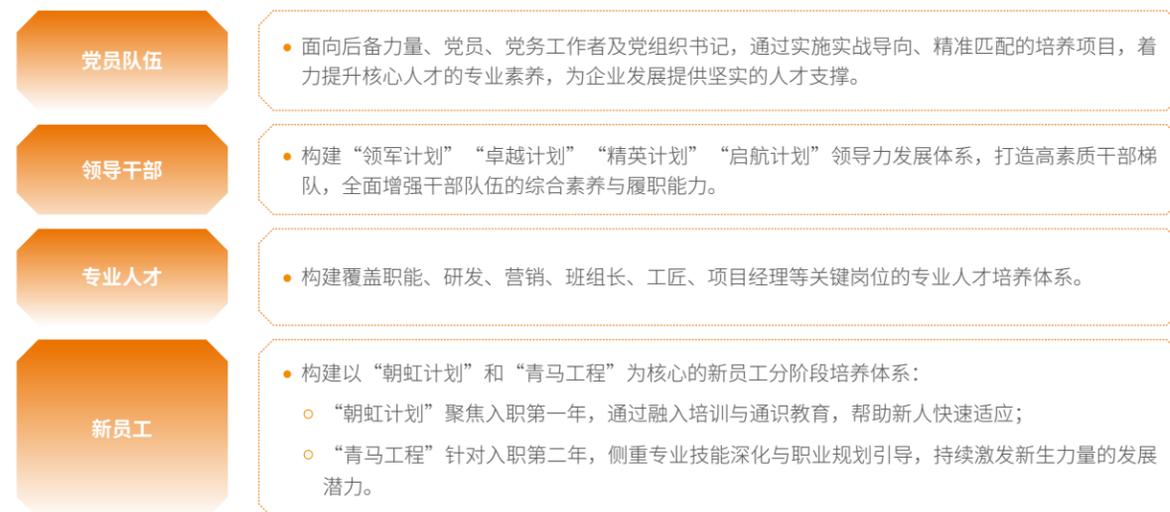
治理架构

机构 / 职位	职能
董事长	作为人力资源管理的最高责任人, 负责年度人力资源规划的审批与决策, 主导重大体制机制的建设与调整
公司级分管领导	全面负责人力资源业务的管理与执行
潍柴大学商学院	作为专职管理机构, 负责培训体系设计、资源整合与项目运营
培训运营岗、培训资源管理岗	负责设计和组织实施公司级培训计划
各单位培训分管领导、培训管理员	负责组织实施和监管各单位培训计划

制度与体系

公司制定并持续完善《员工培训管理办法》《培训运营管理》《培训计划管理》《培训资源管理》等制度流程, 形成覆盖全体员工、分层分类的人才培养体系, 确保各类岗位员工均能获得与其职责发展相匹配的个性化学习支持, 夯实组织可持续发展的人才根基。培训管理覆盖从计划制定、过程执行到效果评估的全周期管理, 并通过年度计划与月度汇报, 跟进培训进展。通过调研、学习平台与跨部门沟通, 公司持续收集反馈以进行改进提升。

潍柴动力培训体系



员工培训项目

公司通过系统化的培训提升员工专业技能与综合素质, 夯实人才基础。实施分层分类的精准培训机制, 围绕不同岗位与职业发展阶段设计专项课程, 融合理论授课、实战演练与前沿趋势研讨等多种方式, 有效推动员工专业能力与综合素养的系统性提升。公司全年培训投入 3,242.75 万元, 员工人均参训时长 108.76 学时, 培训体系高效运转, 展现出对人才发展的高度重视。

领导力培训

公司以战略为导向, 聚焦领导干部队伍梯次建设, 培育适应企业变革发展的干部队伍。面向新晋及各级高潜干部, 我们开展领军计划、卓越计划、精英计划、启航计划培训, 系统提高干部队伍素质。

案例 潍柴动力构建领导力培训发展体系

2025 年, 潍柴动力持续打造高素质干部梯队, 通过多维度、全链条的培养机制, 潍柴动力营造出“人人可成才、人人尽其才”的组织氛围, 为战略落地与可持续发展提供了坚实的人才支撑。

常态化培训体系

- 以领军、卓越、精英、启航四项培养计划为抓手, 分层分类设计培养项目, 全年覆盖 400 余名中青年骨干, 全面增强其综合素养与履职能力。

高端项目

- 通过“重工未来大讲堂”等高端平台, 潍柴动力组织领导干部开展战略视野拓展与行业前沿研讨, 内容涵盖推动变革落地、优化管理体系等方面, 累计覆盖 4,800 人次。

新晋科级干部与技术经理针对性培训

- 潍柴动力开展针对性实战培训, 260 余名基层管理者在团队管理、业务推进与跨部门协同等方面实现能力跃升。通过拓展线上学习平台, 潍柴动力围绕领导力提升、智能制造、人工智能等主题推出系列专题课程, 吸引近 700 人参与, 累计完成学习超 14,000 学时。



领导干部专题培训暨“四个计划”梯队建设项目开班式

新员工培训

公司每年开展新员工培训项目。2025 年, 新员工培训项目以军事训练、专业培训与团队建设为三大核心模块, 全面强化新员工的职业素养与团队协作能力, 累计完成 133,920 培训学时, 为新员工快速融入公司、开启职业发展奠定坚实基础。



新员工入职培训

专业技能培训

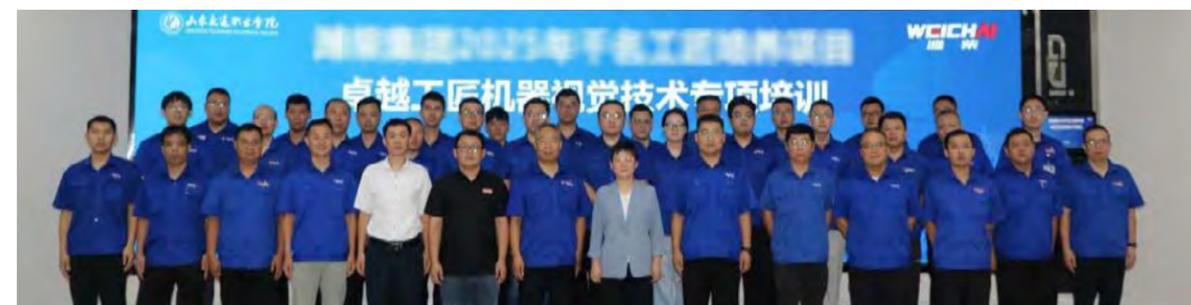
2025 年, 公司针对全体员工 (含兼职及外包人员) 开展技能和知识发展培训、岗前及安全培训。同时, 围绕“绿色化”“全球化”“数智化”“生态化”等四大转型, 开展研发、营销、服务、技能、管理等各类专业技能培训行动, 为公司战略转型提供人才保障。

员工专业技能培训行动

培训方向	培训内容
研发人才发展	<ul style="list-style-type: none"> 聚焦“新人、骨干、带头人”三层体系, 围绕新能源等战略转型方向精准培训; 通过定制化专题培训、哈工大筑基班、清华大学专题研究班等多元形式, 累计培训超 1,200 人次, 显著强化研发队伍的前沿技术攻关能力; 聚焦新能源等战略业务, 开展技术专项培训, 覆盖近 800 人次。
营销与服务转型赋能	<ul style="list-style-type: none"> 聚焦公司战略转型方向, 开展新能源、全球化等主题的系列专项培训, 全年开展 19 期培训项目, 覆盖 1,612 人次, 切实提升了营销、服务团队的专业素养。
技能人才强基工程	<ul style="list-style-type: none"> 通过发布分级课程、开展分层培训, 累计覆盖技能人员与班组长超 1,300 人次; 首次启动“卓越工匠”培养与“技师+工程师”双师模式, 成功培育 6 名省市各级工匠, 有效促进了高技能人才队伍建设。
AI 赋能与数智化转型	<ul style="list-style-type: none"> 通过公开课、实战培训、应用大赛等多种形式开展培训, 覆盖超万人次; 开展 30 门课程, 实现办公效率提升超 30%, 同步培养了 33 名内部讲师, 为业务数智化转型提供了系统性能力支撑。

卓越工匠计划 面向高潜力技能人才, 聚焦项目实战, 开展定制化培养, 推动成果落地转化。

全员赋能计划 采用“菜单式”选课模式, 精准匹配各岗位能力需求。



千名工匠培育项目

学位课程和认证支持

公司面向全体员工 (含兼职及外包人员) 系统构建学历提升、职业认证与专业能力发展的培养机制。

公司持续完善《员工在职学历 / 学位教育管理办法》, 建立从申请到毕业的全流程管理制度, 实现学历教育规范化管理。我们与浙江大学、天津大学、山东大学等多所知名高校建立长期合作, 支持员工开展专升本、硕博深造等多层次学历提升。

同时, 公司针对全体员工 (含兼职及外包人员) 开展学位课程 / 职业资格认证支持项目, 如注册安全工程师、六西格玛黑带、理化检验、特种作业等关键岗位资质, 助力人才持证上岗、能力进阶。2025 年, 潍柴动力累计取证 754 人。其中, 有 212 人取得技师等级职业资格证书, 六西格玛黑带取证 30 人、理化检验取证 66 人, 特种作业人员取证 330 人, 注册安全工程师取证初级 98 人、中级 18 人。

此外, 公司构建内部认证体系, 开展新能源产品维修、大缸径产品维修等核心技术岗位的专项技能认证, 推动人才能力标准化、专业化发展, 全面赋能员工职业成长与组织人才竞争力提升。



中国人民大学商学院在职课程山东班开学仪式

内训师培养

2025 年, 公司持续深化内训师队伍建设, 完成《内部培训师管理流程》三次优化, 细化直聘讲师标准, 完善发展计划、授课激励与年度评价机制, 构建“教授—副教授—高级讲师—讲师—助理讲师”梯度结构, 并新增高级别内训师学习地图搭建能力要求, 开展专项培训 2 期。

ESG 培训

2025 年，公司线上发布了企业 ESG 发展与应用系列课程，普及企业 ESG 信息披露相关的国际和国内标准，参与人数近 6,000 人次，为企业推动可持续发展奠定了坚实的知识基础与人才储备。

2025 年公司培训覆盖率达 100%，人均培训时长 108.76 学时。公司计划到 2030 年培训覆盖率持续保持 100%，人均培训时长不低于 100 学时，推动学习型组织建设迈向新高度。

2025 年

公司培训覆盖率达

100%

人均培训时长

108.76 学时



人力资本投资回报率

39.51%

培训投入金额

3,242.75 万元

2030 年目标

培训覆盖率持续保持

100%

人均培训时长不低于

100 学时



员工培训数据¹⁹

参训员工总人数

人

2024 54,569

2025 59,265

员工培训覆盖率

%

2024 100

2025 100

人均培训小时数

小时

2024 99.33

2025 108.76

培训总学时

小时

2024 5,420,247.61

2025 6,445,807.10

年度培训支出金额

万元

2024 3,136.81

2025 3,242.75

按职级划分的员工培训平均时长 (基层员工)

小时

2024 99.38

2025 110.47

按职级划分的员工培训平均时长 (中级管理层员工)

小时

2024 98.18

2025 100.88

按职级划分的员工培训平均时长 (高级管理层员工)

小时

2024 95.58

2025 97.79

按性别划分的员工培训平均时长 (男员工)

小时

2024 99.41

2025 108.14

按性别划分的员工培训平均时长 (女员工)

小时

2024 98.96

2025 111.88

¹⁹ 员工培训数据不包含凯傲。

员工发展体系

公司建立多元化的职业发展通道与激励机制, 激发员工潜能, 推动组织与个人共同成长, 为企业的持续创新与高质量发展注入强劲动力。

纵向发展: 搭建晋升桥梁

公司根据核心业务流程和岗位职责, 将岗位划分为管理、研发、工程技术、操作、营销五大序列, 每个序列设立独立职级体系。晋升需通过任职资格评审, 从通用资格、组织贡献、专业知识和专业能力四方面综合评估, 职级内则依据年度绩效积分实现晋升。

公司员工晋升路径

岗位序列	序列构成
管理族	业务助理、业务专员、高级专员、管理专家、高级管理专家、首席管理专家
研发族、工程技术族	技术员、助理工程师、工程师、高级工程师、主任工程师、首席工程师、科学家
操作族	学徒、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师
营销族	营销助理、营销经理、高级营销经理、资深营销经理

横向发展: 拓展职业视野

公司建立内部人才市场, 制定《内部人才市场管理办法》, 创新推行“岗找人”“人选岗”“人找岗”三种管理模式, 推动人才在企业内部高效流动。通过多元匹配机制, 不仅拓宽了员工的职业发展路径, 也让更多人有机会尝试新岗位、拓展新领域。

员工绩效管理

公司建立覆盖全体员工的绩效导向薪酬管理体系, 坚持精准激励、以业绩为核心导向, 实行“基本工资 + 基于绩效的可变薪酬”相结合的薪酬模式, 确保薪酬分配公平合理、激励有效。潍柴动力制定《个人绩效合约考核管理办法》, 《各类人员月度绩效奖金评价指导办法》, 明确评价维度、系数设定与结果应用规则, 充分调动员工主动性与创造力。

基于平衡计分卡框架, 将公司战略目标逐层分解为部门级 KPI²⁰ 与岗位级 PPC²¹, 并运用 SMART 原则²² 设定量化指标。公司持续推进“企业一部门一个人”的全员业绩考核管理模式, 搭建了 K1、K2、K3²³ 三个层级的绩效考核指标体系, 形成月度跟踪、季度复盘、年度校准的动态管理闭环。我们每年对员工开展绩效面谈, 通过主管与员工协同制定 IDP²⁴ 明确职业发展方向, 并严格执行考评结果 5 个工作日内公示的制度。同时, 在年度考评文件中对员工绩效反馈与申诉机制进行了细致说明。

核心岗位绩效激励

岗位类型	绩效机制	激励导向
生产工人	班产量日工资制	生产效率实时量化
研发人员	市场贡献激励机制	技术创新价值转化
营销人员	业绩导向即时激励	市场成果快速兑现
管理人员	项目制薪酬体系	战略目标达成度考核

针对管理人员, 公司依据项目的改进成效与战略重要程度, 将项目划分为重大持续改进项目与一般持续改进项目两级管理体系, 实施差异化绩效分级。该机制旨在通过系统性、可量化的项目实践, 推动企业经营管理水平提升。

持续改进项目绩效分级管理机制



重大持续改进项目

以半年度为周期开展, 由领导干部、管理专家、高级工程师主导实施, 按单位重大持续改进项目进行绩效奖励。



一般持续改进项目

由各单位以季度为周期开展, 项目业绩与单位领导干部绩效激励系数进行挂钩。

可变薪酬覆盖员工率

100%

²⁰ KPI: Key Performance Indicator, 关键绩效指标。

²¹ PPC: Personal Performance Commitment, 个人绩效承诺。

²² SMART 原则: Specific (具体)、Measurable (可衡量)、Achievable (可实现)、Relevant (相关性)、Time-bound (时限性)。

²³ 即 K1 财务指标、K2 组织考核、K3 人力资源指标。

²⁴ IDP: Individual Development Plan, 个人发展计划。

员工福利与关怀



公司持续优化弹性福利体系，聚焦员工真实需求，以暖心举措增强人文温度，以畅通沟通促进双向理解，切实提升员工的获得感与认同感，让关怀落地生根，为企业发展凝聚人心、积蓄力量。

薪酬福利

公司严格遵循《中华人民共和国社会保险法》《社会保险费申报缴纳管理规定》，为员工提供全方位的福利支持。2025 年，员工“五险一金”参保覆盖率达到 100%。

2025 年

五险一金覆盖率

100%

公司根据《上市公司股权激励管理办法》等相关法律法规和政策要求，对公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干人员实施了 A 股限制性股票激励计划。该股权激励计划为期 3 年，若某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，股份将由公司进行回购。同时，激励对象相应考核年度考核合格后才具备当期限制性股票的解除限售资格，其解除限售比例根据当年个人绩效考核结果确定。

公司 2025 年福利体系

 <p>法定福利</p>	<ul style="list-style-type: none"> 为全体正式在职员工按时足额缴纳基本养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险以及住房公积金，养老金 100% 覆盖全体员工。
 <p>补充福利</p>	<ul style="list-style-type: none"> 为员工提供企业年金，为退休后提供更多保障，退休人员亦可根据个人意愿灵活选择年金领取方式； 为员工提供补充医疗保险待遇； 为员工提供带薪年假、探亲假、哺乳假、带薪子女护理假、产假与陪产假（男员工 15 天）、工作日哺乳假（每天 1 小时）以及每年 10 天的带薪育儿假，全方位助力员工平衡工作与家庭责任； 为出境人员购买境外保险，涵盖意外伤害、意外医疗等紧急救援服务； 为员工提供灵活的工作时间及地点选择。
 <p>专项支持</p>	<ul style="list-style-type: none"> 提供员工人才公寓，并提供住房相关的补贴支持； 工作日内为员工提供日消费及帮产用餐，加班晚餐等；对于无条件提供免费工作餐的地区，公司提供一定的用餐补贴； 持续组织员工进行年度健康体检，更新体检项目，并提供“大病无忧”（补充医疗保险、补充年金、大病救助）等专项支持； 增设家属境外探亲福利，为常驻境外的员工提供家属到境外探亲的费用报销及津贴支持。

员工关怀

公司始终坚持以职工需求为核心，持续加大在员工“吃、住、行、医、节、心”等关键领域的投入，年度相关支出超 1 亿元，切实将企业关怀落到实处、送到心坎上。

公司员工关怀内容

<p>健康保障</p>	<ul style="list-style-type: none"> 组织关键岗位人员、驻外员工、新入职职工开展全面健康体检； 联合多家医疗机构推出职工及家属健康体检优惠套餐，切实提升家庭健康支持水平； 开展“送健康到基层”系列活动，组织健康讲座 32 场，有效提升常见病预防意识和自我健康管理能力。
<p>心理健康</p>	<ul style="list-style-type: none"> 面向全体职工开展“暖心守护”心理关怀测评，及时识别心理风险，提供专业支持。
<p>健康关爱专栏</p>	<ul style="list-style-type: none"> 协同办公平台设置健康关爱专栏。2025 年，共发布 24 期“健康关爱”主题知识帖，内容涵盖高温提示、高血压健康生活方式及急救小常识，守护员工与公众的平安健康。
<p>荣休仪式</p>	<ul style="list-style-type: none"> 首次设立职工“荣休仪式”，通过欢送会、座谈会等形式，向长期奉献的职工致以崇高敬意与诚挚祝福。
<p>女性员工关怀</p>	<ul style="list-style-type: none"> 举办庆祝“三八”国际劳动妇女节主题及表彰活动。
<p>多元活动</p>	<ul style="list-style-type: none"> 全年组织开展光荣在岗勋章颁授仪式、首届工匠周主题活动、“凝心聚力创佳绩 绳采飞扬铸品牌”拔河比赛、青年主持人大赛与 K 歌大赛； 组织庆祝公司成立 79 周年的职工环厂跑等大型文化活动。
<p>员工帮扶</p>	<ul style="list-style-type: none"> 公司坚持“应帮尽帮、精准施策”，报告期内潍柴动力共帮扶困难职工 58 人，发放救助资金 23.8 万余元，切实将组织关怀送到职工心坎上，持续增强员工的获得感、安全感与归属感。
<p>金秋助学</p>	<ul style="list-style-type: none"> 公司每年开展金秋助学活动，为困难职工子女入学提供物资支持。



潍柴动力高温提示



健康讲座现场



家庭开放日活动



“世界杯”员工足球友谊交流赛

案例

公司全力提升班车与公寓服务品质，多维度传递“家”的温度

公司始终秉持“体系运营、标准作业、协同共进、保障有力”的服务原则，聚焦员工实际需求，全力提升班车与公寓服务品质。

目前，员工班车系统覆盖 5 个区域、1 个市级单位，共运营 99 辆班车、91 条线路、设置 611 个站点，日均服务员工超 7,000 人次，高效连接工作与生活，让通勤更便捷、更从容。员工公寓坚持“自有 + 租赁”双轨并行模式，实现拎包入住无忧。

员工沟通

2025 年

受集体谈判协议覆盖的员工百分比

100%

全年解决职工关切事项近

80 项

公司始终坚持民主管理与员工参与并重, 持续健全职工代表参与企业治理的制度化机制。2025 年, 工会组织已实现员工 100% 覆盖, 并严格依据《山东省企业职工代表大会条例》等规范职工代表产生与比例, 确保代表广泛性与代表性。公司每年定期召开职工代表大会, 2025 年职工代表大会审议通过了《总经理工作报告》《女职工特殊权益保护专项集体合同》《劳动安全卫生专项集体合同》, 并开展公司领导民主评议, 切实保障职工知情权、参与权与监督权。目前, 集体谈判已列入公司 2026 年工作计划, 以履行职工共同协议为目标。

公司已建立多层次、高频次的常态化沟通机制。员工可利用协同办公平台员工社区平台实名或匿名反馈员工意见, 职能部门将及时回应、高效协同, 确保问题早发现、快处置。员工也可充分利用 Hi-Work 服务直通车平台的职工帮扶、亲情服务、团委、计生女工、信访等专属模块, 实现诉求“一键直达、快速办理”。2025 年, 潍柴动力全年累计高效解决职工关切事项近 80 项。

公司面向全体员工制定年度考评绩效面谈政策。在考评结果公示后组织绩效面谈, 与员工就工作总结、绩效、考评结果、改进方向、员工意见和期望等内容进行深入沟通。

员工满意度

93.5%

公司每年面向全体员工开展员工满意度调查, 基于部门、职级、年龄、性别、工作年限等维度开展分类分析, 全面掌握不同群体的感知差异。问卷以 1 项一级总体满意度指标为核心, 覆盖 18 个二级关键感知维度及 65 个具体细项, 全面反映员工体验。重点评估领域涵盖工作内容、沟通协作、培训发展、社会责任、薪酬福利、性别平等、改革支持度以及公平、多元与包容性等关键方面, 系统识别员工关切。2025 年, 潍柴动力员工满意度整体满意度达 93.5%。

案例 凯傲集团“脉搏”调查助力提升员工敬业度

凯傲集团自 2021 年起每年进行一次全球员工调查——“凯傲脉搏”。该调查涉及内部沟通与协作等主题, 同时旨在了解员工对所涉主题的个人看法。调查结果为如何进一步提高员工敬业度和积极性提供了重要信息。敬业度评分范围为 1 分 (较差) 至 100 分 (非常好), 反映了凯傲集团作为雇主的吸引力。该调查是提升员工满意度、积极性和奉献精神的各项举措的基础。凯傲集团设定了到 2026 年, 实现敬业度得分 75 分或以上、参与率至少达到 80% 的目标。在 2025 年的调查中, 员工敬业度得分达到 75 分, 参与率为 81%, 该目标已达成并部分超额完成。



职业健康与安全

治理

2025 年

职业健康安全管理体系认证覆盖率

100%

公司致力于构建系统化、闭环式安全管理架构, 通过健全制度体系、强化执行刚性, 全面推进生产流程标准化建设。同时, 公司持续完善职业健康防护措施与动态监测机制, 推动安全理念深入人心, 全面提升员工安全意识与专业素养。

为深入贯彻落实安全生产责任制, 切实强化安全生产监督管理, 公司持续优化职业健康与安全治理架构。董事会作为健康与安全最高监管机构, 全面引领健康与安全战略方向, 统筹并监督重大安全事项。安全生产委员会由董事长领导, 负责健康与安全战略落地。安全生产委员会下设 7 个安全生产专业小组, 分别负责工艺、设备设施等领域的健康与安全监督、管理和执行工作。

公司构建“年度部署、季度统筹、月度调度、周例研讨”四级联动机制, 安全生产委员会主任、副主任每年 1 月份主持召开安全生产工作会, 每季度召开安全生产委员会会议, 每月开展安全环保例会, 确保战略部署与问题及时传递。公司与各专业小组签订安全生产责任书, 实现安全生产责任层层压实、信息高效传导、管理闭环运行。

2025 年, 公司持续开展 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证, 覆盖率达到 100%。

安全管理组织架构



公司严格遵循《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国特种设备安全法》《中华人民共和国消防法》《中华人民共和国职业病防治法》《山东省安全生产条例》《山东省特种设备安全条例》等国家及地方法律法规、标准规范, 编制发布《环境职业健康安全管理手册》, 形成涵盖制度文件、程序文件、作业文件的制度体系, 全面支撑安全管理的规范化。公司重点制度包括《生产安全事故管理控制程序》《安全预测预警管理制度》《安全绩效评定管理制度》《安全生产承诺制度》《安全风险分级管控管理制度》等, 实现从风险识别、过程控制到绩效评估的全链条闭环管理。同时, 公司制定了《环境、健康与安全 (EHS) 政策》, 明确对员工、承包商等相关方、营运业务社区及其他利益相关方健康与安全的承诺, 并定期开展政策审计, 构建起运行高效、协同联动的安全管理长效机制。

2025 年, 公司新增修订了《危险化学品安全管理控制程序》《安全生产责任制管理控制程序》《危险作业安全管理控制程序》等 10 个安全管理制度文件。

安全绩效考核

公司根据不同地理区域或各业务场所建立健康与安全绩效管理体系, 并覆盖所有子公司的健康与安全绩效管理。我们通过设定量化目标、层层分解责任、强化过程监控与考核激励, 实现健康安全绩效的系统管理。

公司将健康安全绩效深度融入组织与个人的绩效管理体系, 实行“安全责任与绩效强挂钩”的刚性机制。责任安全事故情况直接关联相关责任单位的整体绩效及领导干部个人绩效, 实现“一票否决”与结果联动, 即仅发放保底工资。

为提升考核的统一性与可操作性, 公司对适用于全公司或同类单位的共性安全指标, 统一纳入 KPI 或 PPC 考核体系。其中, 责任安全事故作为核心通用考核项, 已明确写入各单位负责人 PPC, 与绩效工资直接挂钩。针对安全部门负责人, 进一步细化考核维度, 将轻伤事故次数、因公重伤及一般及以上火灾事故次数、人均安全培训学时等关键安全指标纳入其 PPC, 强化安全履职的量化评价与激励约束。同时, 公司安全总监的 PPC 中亦设置安全事故相关考核指标, 确保高层安全责任落实到位。

战略

公司全面贯彻“管行业必须管安全、管业务必须管安全、管生产经营必须管安全”的安全管理理念, 推动落实安全生产责任, 强化安全生产监督管理, 防范和减少生产安全事故, 保障员工生命财产安全。

2025 年, 公司系统推进安全管理提质升级, 聚焦“标准化创建”与“一件事全链条整治”两大核心任务, 全面夯实安全根基、提升治理效能。

公司 2025 年职业健康与安全管理重点

以“标准化创建”为牵引, 构建系统化安全管理体系

- 完善全员安全生产责任制, 明确“一岗双责”履职边界;
- 推进燃爆区域对标提升, 实现工艺、设备、管理全要素达标;
- 优化升级安全管理操作标准与安全操作规程, 推动标准化、规范化落地;
- 健全检查机制, 强化过程监督与动态评估;
- 深化风险分级管控与隐患排查治理双重预防机制, 实现闭环管理;
- 提升应急救援能力, 完善预案体系与物资保障。



以“全链条整治”为抓手, 聚焦高风险领域精准治理

- 开展锂电池安全“一件事”全链条整治, 覆盖采购、存储、使用、报废全生命周期;
- 推进仓储区域“一件事”全链条管理, 规范分区、标识、堆垛与消防配置;
- 实施重点防火区域分级管控, 明确管控责任与响应标准;
- 开展隐蔽敷设电气线路专项治理, 消除“看不见”的火灾隐患;
- 推动园区交通安全全链条整治, 强化车辆、人员、作业一体化管理。



影响、风险与机遇管理

公司始终将安全生产与职业健康置于企业运营的核心位置, 通过构建系统化、标准化的安全管理体系, 持续夯实全员安全意识, 全面保障员工身心健康, 为企业高质量发展筑牢安全基石。同时, 公司顺利通过职业健康安全管理体系监督审核并获颁认证证书, 按照“三年一次再认证、每年一次监督审核”的周期要求, 持续保持体系有效运行。

安全生产管理

公司将安全生产视为企业发展的生命线, 构建全面安全风险管理体系, 涵盖承包商等相关方、特种设备和消防方面的安全管理, 并通过应急演练有效提升应急响应与疏散逃生能力。

安全风险管理体系

公司将安全风险管理体系前置, 以国家双重预防体系为框架, 全面构建“风险辨识—分级管控—隐患排查—闭环治理”的全流程安全风险管控机制。通过发布《安全风险分级管控体系建设实施指南》与《隐患排查治理体系建设实施指南》, 公司系统规范风险识别标准与排查责任。同时, 公司依托国家级、省级安全生产专家资源, 对高风险领域及管理薄弱单位开展深度风险评估与专项诊断, 精准识别潜在隐患, 强化重点领域风险预警与干预能力。

2025 年, 公司对风险点进行精准识别 (共识别风险点 6,975 个), 并基于识别等级将风险点划分为重大风险、较大风险、一般风险、低风险四个等级。同时, 公司共辨识出危险源 39,215 个, 并将其划分为一级至五级危险源, 实现分级分类、精准应对的闭环管理。

我们严格对照年度安全生产检查计划, 灵活开展日常巡查、节前重点检查、专项深入排查、综合全面检查及突击抽查等多维度检查方式, 排查并登记安全隐患, 全部纳入隐患台账动态管理, 2025 年隐患整改率 100%。

案例 潍柴动力开展危险源辨识专题培训, 助力实现精准风险识别

2025 年, 潍柴动力开展 24 场危险源辨识专题培训, 并开展为期 10 天的危险源现场审核、评估。此后, 潍柴动力组织 535 名安全员、班组长、工艺设备人员开展 15 场危险源辨识再培训, 并现场指导充电区、试车间、调漆间等高风险区域作业人员进行危险源辨识训练。同时, 为降低外出作业人员风险, 潍柴动力组织产品试验、应用工程、研发、营销等 15 个部门开展外出作业活动风险分析, 并制定防控策略, 系统降低安全风险, 持续提升本质安全水平。

案例 凯傲集团对装卸作业开展综合性安全提升行动, 有效缓解装卸作业安全风险

凯傲集团通过推行到货预约与动线导航优化, 消除了车辆无序占道风险; 对作业区进行科学分区与人车分流设计, 从根源预防碰撞事故; 编制图文安全手册并增设司机专用洗手间、休息区与自动售货设施, 强化合作方安全管理与人文关怀; 通过改造平台与增设专用通道, 使低平板车无需拆卸门架即可通行。此项行动缓解拆卸作业安全风险, 切实加强了安全保障。

安全应急演练

公司持续推进应急能力建设, 每年制定安全应急演练工作计划。2025 年潍柴动力组织集中办公区域及生产单位开展应急疏散演练 165 次, 参加员工 23,829 人次; 实施应急处置演练 297 次, 参加员工 416 人, 全面提升了员工的应急响应与疏散逃生能力。

案例 潍柴动力一号工厂开展应急疏散实战演练

2025 年 2 月 28 日, 潍柴动力一号工厂加工线模拟突发电气火情, 开展应急疏散实战演练。当班员工发现“火情”后, 立即断电、示警并上报, 产线随即启动应急预案。在各区域负责人引导下, 全体 78 名员工及现场相关方人员弯腰低姿、捂住口鼻, 沿安全通道快速撤离, 3 分钟内全部疏散至指定集结点, 实现“零滞留、零伤亡”。演练有效检验了预案的实操性, 强化了一线员工应急响应与协同处置能力。



潍柴动力一号工厂应急演练现场

承包商等相关方安全管理

公司相关方安全管理涵盖承包商、供应商、承租商等各类外部合作主体, 覆盖工程建设项目、设备安装与维修、产品配套供应等多元化业务场景, 实现对全链条外部协作活动的安全统一管控。公司制定《相关方安全环保管理控制程序》, 范围涵盖与公司生产、生活、服务等相关活动有关的工程作业、设备安装和维修、产品配套供货、交通运输、保洁作业、餐饮服务、外部检查、参观培训等, 明确承包商准入前资质审查、过程监管与退出机制, 严把安全“入口关”。

承包商等相关方管理流程



特种设备管理

针对特种设备固有的高风险特性, 公司将其列为重点监管对象, 实施全生命周期安全管理。公司定期对在用的起重机械、压力容器、锅炉、电梯、叉车等设备开展专业检验与检测, 同步落实预防性维护与定期保养, 确保设备始终处于安全可控状态。对不符合安全技术规范或存在重大隐患的设备, 坚决执行停用、注销或报废程序, 切实从源头消除设备类安全风险。

消防安全管理

公司建设专业消防队伍, 主要负责消防安全检查、员工培训及演练、消防器材管理及消防系统维保、动火审批、重大活动保障、火灾接警、火灾扑救、抢险救援等任务。队伍通过多年的建设和发展, 已经具备机械加工行业综合应急救援能力, 获评潍坊市首批工贸行业唯一一支市级应急救援队伍。

2025 年, 公司聘用外部专业消防维保单位对公司消防系统进行维保, 按计划开展月度维保测试等工作, 实时传输设备运行状态至潍坊市监管平台, 并配有巡检班对维保开展情况进行全程监督, 保障了公司消防系统正常运行。针对隐蔽敷设电气线路开展系统排查, 明确技术标准, 完善台账管理, 实现隐患可溯可控。围绕充电安全, 公司组织多单位开展培

训与逐项验收, 强化关键环节风险防控。在能力建设方面, 创新开展多样化培训与实战化演练, 全面提升员工风险识别、初期处置与应急响应水平, 切实筑牢企业消防安全防线。

职业健康管理

公司遵循《职业病防治法》, 构建从危害辨识、健康体检到防护用品发放的全流程管理, 全面推进职业健康保障体系建设。

安全文化建设

公司以“责任心、上心、用心、细心、尽心”为核心理念, 系统构建“红心铸盾”安全文化体系, 推动安全理念从制度约束向价值认同深度转化。

报告期内, 潍柴动力全面推进安全培训体系建设, 全年累计开展各类安全培训 5,736 场, 参训人次达 160,778, 人均培训学时达 13.64 小时, 实现培训覆盖面广、内容实、成效显。我们聚焦关键岗位能力提升, 组织产线经理、工艺设备人员、安全员、班组长等 300 余人开展初级注册安全工程师专项辅导与模拟考试。

潍柴动力每两周组织一次安全员专题研讨, 围绕重复性隐患、典型问题治理及管理经验开展深度交流, 推动管理智慧共享与问题闭环解决。同时, 通过开展事故亲历者现场讲述、多维度安全明星评选、“安全每周一课”、一日安全员沉浸式体验、“一句话谈收获”、岗位安全专家争先等多元化活动, 我们持续激发全员参与热情。

案例 安全生产月以亲情纽带强化安全意识

在安全生产月期间, 潍柴动力创新实施“安全共建”行动, 累计寄送“安全家书”15,452 份, 制作发布《安全! 家人的期盼》主题短视频, 以亲情纽带强化安全意识, 实现“以情促安、以家筑防”, 真正构建起有温度、有共鸣、有力量的安全文化生态, 让安全成为全员自觉、共守的价值追求。



安全家书



《安全! 家人的期盼》主题短视频



案例 株洲齿轮系统性提升全员安全素养与实战能力

株洲齿轮联合辖区消防队于生产车间开展沉浸式火灾应急演练, 消防队员现场指导报警、灭火与疏散, 推动应急响应时间缩短 30%。此外, 株洲齿轮创新推出“现场扫描查隐患”机制, 配套开展全员稽查培训, 激励员工随时扫码上报隐患。机制实施后, 隐患上报数量同比增长 200%, 显著夯实了公司的安全防控体系。

案例 雷沃开展“大培训、大学习、大考试”的全员学习测评

2025 年, 雷沃年度安全培训工作紧密围绕“三项能力、两支队伍”建设展开, 即提升一线员工基础能力、管理干部履职能力与安全工程师专业能力, 加强兼职应急队伍与安全工程师队伍建设。

指标与目标

2025 年，公司设定包含承包商在内的非零事故起数目标，并定期追踪健康与安全相关目标进展和定量指标情况。同时，公司针对承包商制定健康安全标准，按照员工标准进行审核，并根据审查情况进行整改。

公司职业健康与安全目标

目标描述	2025 年达成情况
死亡及重特大事故目标 0 起	实际发生 0 起，达成目标
重伤事故起数目标 0 起	实际发生 0 起，达成目标
员工及承包商轻伤事故起数目标不超过 4 起	实际发生 0 起，达成目标

公司人员伤亡情况

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
员工因工死亡人数	人	1	1	0
员工因工死亡比例	%	0.00001	0.00001	0.00000
承包商因工死亡人数	人	/	1	0
承包商因工死亡比例	%	/	/	0
员工工伤人数占员工总数的比率	%	/	/	0.00
正式员工因工伤损失工作日数	天	/	3,190.00	3,969.50
在工作场所员工发生事故的数量	起	/	396	350
在工作场所承包商发生事故的数量	起	/	1	1
员工损失工时工伤事故率	起 / 每二十万工时	/	0.41	0.35

报告期内，公司安全生产投入 17,461.68 万元，主要包含安全培训、隐患整改、设备安全防护、检验检测、劳保护品等方面，确保公司合规安全运行。

报告期内

公司安全生产投入

17,461.68 万元

公司年度保险投入与覆盖情况

指标	单位	2024 年	2025 年
工伤保险投入金额 ²⁵	万元	5,658.06	5,975.32
工伤保险人员覆盖率	%	100	100
安全生产责任险投入金额 ²⁶	元	/	138,380.00
安全生产责任险人员覆盖率 ²⁷	%	100	100

公司年度安全培训与体检情况

指标	单位	2025 年
职业健康安全培训总人次	人次	160,778
职业健康安全培训人均培训时长	小时	13.64
职业健康安全培训总次数	次	5,736
职业健康安全体系内部审核次数	次	70
职业健康安全体系外部审核次数	次	183
职业健康与安全培训（含承包商）覆盖率	%	100

²⁵ 此数据口径为潍柴动力中国大陆地区运营的公司。

²⁶ 此数据口径为潍坊地区公司。

²⁷ 此数据口径为潍坊地区公司。

绿色发展，生态共赢

公司以“双碳”目标为战略牵引，在 2025 年将应对气候变化上升为企业发展的核心驱动力。我们系统构建气候治理体系，以能源资源精细化管理实现绿色运营，以全维度环境管理体系把控生态影响，以低碳产品研发引领产业绿色转型。公司不仅致力于实现自身运营的低碳化与生态化，更致力于通过提供领先的绿色动力解决方案，为中国乃至全球的可持续发展贡献潍柴智慧与力量。

应对气候变化



公司深刻认识气候变化对企业可持续发展的深远影响, 将应对气候变化全面纳入公司治理核心与战略发展框架。我们系统构建了涵盖治理架构、战略规划、风险识别与管理、目标设定及行动举措的全链条气候治理体系, 致力于通过制度创新、技术升级与产业协同, 持续提升气候韧性, 推动绿色低碳转型, 彰显行业领军企业的责任与担当。

治理

公司在董事会层面设立了 ESG 委员会, 全面负责对气候变化相关行动的监督与执行, 并将气候变化风险与机遇管理纳入公司整体风险管理框架。为系统推进气候变化管理专项工作, ESG 委员会下设 ESG 管理小组及气候变化专项行动小组, 共同负责制定、协调与落实气候变化战略、目标与风险应对工作, 并对日常执行效果与进展进行持续跟踪与评估。

气候变化管治架构



战略

为积极应对全球能源转型浪潮与国家“双碳”战略深入推进的新要求, 公司已将绿色低碳发展确立为长期战略核心, 着力构建与现代产业体系相适应的新型能源系统。围绕“2030 年新能源业务引领全球行业发展”这一目标, 公司持续深耕新能源领域, 强化清洁能源技术的研发与产业化布局, 将其列为未来发展的战略支柱。通过持续推动技术迭代与业务实践, 公司不断探索产品与产业升级的新模式, 全面助力企业及行业绿色转型, 为国家“双碳”愿景的实现提供坚实支撑。²⁸

公司依据 ISSB S2²⁹ 等相关准则, 系统性识别运营过程中面临的物理风险与转型风险, 构建了覆盖风险识别、评估、应对与监控的全流程管理机制, 并将气候相关风险管理深度融入公司整体战略与日常运营。

目标

**2030 年新能源业务
引领全球行业发展**

²⁸ 本公司已依据气候相关准则 / 框架要求, 系统识别与评估运营层面可能面临的主要物理风险与转型风险, 并结合行业特征形成相应的应对举措与管理安排; 同时, 本公司已连续两年开展价值链温室气体 (包括范畴三) 排放核算与数据治理, 以提升披露基础与数据可用性。鉴于气候情景分析及财务影响量化涉及跨业务边界数据、关键假设设定与模型方法选择等工作, 本公司目前尚未完成量化情景分析及其对财务影响的系统测算。为回应监管与投资者对可比、可验证披露的期望, 本公司计划于 2026 年下半年启动气候情景分析及财务量化工作 (包括关键参数假设、时间跨度设定与敏感性分析), 并在后续 ESG 报告中披露阶段性进展、主要结论及相应的策略优化方向。

²⁹ 《国际财务报告可持续披露准则第 2 号——气候相关披露》。

2025 年转型气候风险识别与应对

风险类型	风险描述	潜在财务影响	管理及应对策略
政策与法律风险	<ul style="list-style-type: none"> 全球碳减排政策持续收紧, 国内发动机排放标准已升级至国六排放标准, 未来若标准进一步提升, 公司将面临更高的合规性技术研发与设备升级投入, 推升运营成本; 环保法规对尾气排放、噪音控制等要求日趋严格, 如未能及时适应法规变化, 可能导致产品无法上市销售或面临处罚, 影响市场声誉与份额; 2025 年, 中共中央办公厅、国务院办公厅发布《关于推进绿色低碳转型加强全国碳市场建设的意见》, 标志着全国碳市场进入深化建设与扩大覆盖范围的关键阶段, 公司直接运营排放的合规成本可能上升。 	<ul style="list-style-type: none"> 为适应政策变化而增加的资本投资及开支 因排放标准升级, 产品竞争力进一步提升, 带来的单价和收入水平增加 	<ul style="list-style-type: none"> 依托气候变化专项行动小组, 持续追踪国内外政策与标准动态, 开展深度解读与影响分析, 为战略决策提供前瞻性支持; 积极参与行业政策研讨和标准制定, 推动构建有利于可持续发展的政策环境; 完善内部合规管理体系, 定期开展环保合规审查与整改, 防范违规风险。
技术变革风险	<ul style="list-style-type: none"> 氢燃料电池、纯电动等新能源技术快速发展, 若公司在相关领域研发滞后, 传统燃油动力产品可能面临被替代的风险, 导致市场竞争力下降; 低碳技术 (如高效储能、清洁燃烧) 的突破可能重塑行业格局, 使现有技术路线与产品加速老化。 	<ul style="list-style-type: none"> 为研发和生产低碳产品而增加的研发和固定资产投资支出 因低碳技术和新能源产品竞争优势带来的收入增加 	<ul style="list-style-type: none"> 持续加大在新能源及低碳技术领域的研发投入, 设立专项基金支持关键技术创新, 并加强高端研发人才引进与培养; 深化与高校、科研院所及行业伙伴的产学研合作, 共建技术平台, 加速成果转化与迭代; 通过前瞻性技术跟踪、战略预研及投资并购等方式, 布局新兴技术领域, 降低技术替代风险。
市场需求风险	<ul style="list-style-type: none"> 下游客户对低碳、零排放动力产品的需求显著增长, 若公司产品无法满足市场对节能环保的要求, 客户可能转向竞争对手的绿色解决方案, 影响销售与市场地位; 交通、工程机械等行业在政策与理念驱动下加速向新能源转型, 如公司未能及时调整产品结构及市场策略, 可能面临产品滞销与库存压力。 	<ul style="list-style-type: none"> 增加绿色低碳产品产能导致的固定资产投资增加 因销售绿色低碳和新能源产品而增加的营业收入 	<ul style="list-style-type: none"> 紧跟市场需求动态, 优化产品组合, 加快节能与新能源产品的开发和上市节奏; 建立健全市场调研机制, 持续收集客户反馈与行业趋势信息, 指导产品规划与市场营销。
供应链风险	<ul style="list-style-type: none"> 绿色转型导致对特定原材料 (如锂、钴等电池关键金属) 的需求结构和供应稳定性发生变化, 可能引发供应短缺、价格剧烈波动或中断风险, 影响生产计划与成本控制。 	<ul style="list-style-type: none"> 因合规压力而增加的采购成本 因材料价格波动而带来的成本增加或减少 	<ul style="list-style-type: none"> 将环境表现纳入供应商评估与管理体系, 推动供应链协同减碳; 针对关键原材料, 积极拓展多元化、可持续的供应渠道, 降低集中度风险, 并加强市场监测以制定价格应对预案。

2025 年物理气候风险识别与应对

风险类型	风险描述	潜在财务影响	管理及应对策略
急性风险	<ul style="list-style-type: none"> 由极端天气 (如雷暴、洪水、飓风、暴雪等) 引发的工厂设备损坏、环保设施故障、供应链中断及运营停滞, 可能影响生产、产品运输和运营管理。 	<ul style="list-style-type: none"> 生产受极端天气影响而受阻导致营业收入下降 生产设施受损, 增加设备购置、维修等成本 员工健康与安全环境受到影响, 导致管理费用增加 发电等应急产品销售额增长, 营业收入增加 	<ul style="list-style-type: none"> 为关键生产与环保设施配置备用电源及应急排水等防护设备; 对厂房、管线等基础设施进行抗灾加固; 制定并定期演练覆盖不同场景的极端天气应急预案, 明确应急响应、业务连续性恢复及人员安全保障流程; 持续提升发电产品竞争力。
慢性风险	<ul style="list-style-type: none"> 长期高温影响设备稳定性, 增加维护成本, 并可能导致员工健康与工作效率下降; 持续低温可能改变材料特性, 影响工艺质量, 并造成管道冻裂等基础设施损坏; 海平面上升威胁沿海资产安全, 并可能通过海水倒灌影响水质与生产运营。 	<ul style="list-style-type: none"> 用电成本上升; 排放量上升导致合规成本增加; 慢性风险影响企业的生产和运营, 造成资产损失。 	<ul style="list-style-type: none"> 在生产区域加装温控与通风设施, 对设备进行耐高温适应性改造, 并制定高温作业劳动保护措施; 对仓储区域实施保温管理, 保障物料性能稳定; 对沿海厂区开展定期风险评估, 依据气候预测数据制定并实施针对性防护方案。

影响、风险与机遇管理

公司持续评估气候变化对发展战略、生产经营及财务表现的潜在影响, 并在可持续发展治理框架下, 依据《环境、社会及管治 (ESG) 管理办法》对气候变化风险识别的系统性要求, 建立了气候风险管理机制, 将其全面纳入公司整体风险管理体系。通过明确管理架构与职责分工, 形成了从风险识别、评估与排序、应对到监控和报告的系统性管理机制。

风险识别

通过数据监测、业务环节评估、外部机构咨询等方式定期识别气候相关风险的变化情况及其对公司的潜在影响。

风险评估与排序

从可能性和严重性两个维度进行评估, 确定风险等级, 明确风险水平的变化与重要性。

风险应对

基于气候评估结果, 结合公司管理实际情况, 制定针对性的应对计划。

风险监控与报告

对气候风险管理工作及日常风险管理工作进展进行定期监测并报告。

指标与目标

气候目标

2025 年, 公司严格遵循相关性、完整性、一致性、准确性及透明性原则, 依据 GHG Protocol《企业核算与报告标准》及《企业价值链(范围三)核算与报告标准》, 持续开展覆盖全公司的温室气体排放核算工作。在巩固范围一、范围二数据准确性的基础上, 公司进一步扩大了范围三的核算边界, 系统化开展对上下游价值链主要环节的碳盘查。目前, 核算工作已全面覆盖采购、物流、产品使用等关键类别, 能够相对完整反映价值链上的碳排放全景, 为推进全链路协同减碳提供了扎实的数据基础。

公司通过建立科学合理的气候变化目标体系, 并结合年度绩效评估与总结, 持续推进气候变化应对工作的系统化落实与持续改进。

2025 年, 公司构建了覆盖碳排放核算、监测、报告与减排的全流程碳管理体系, 并编制了《碳管理手册》及系列程序文件。该体系于 2025 年成功通过审核, 获得 TCCAA 39-2022《碳管理体系要求》标准认证。此项认证标志着公司的碳管理在规范化、系统化和透明化方面达到了国内领先水平, 为零碳目标的实现奠定了坚实的制度与管理基础。



温室气体排放数据³⁰

范围一：温室气体直接排放量

吨二氧化碳当量



范围二：温室气体间接排放量

吨二氧化碳当量



范围三：温室气体价值链排放量(部分)

吨二氧化碳当量



类别二：资本商品

吨二氧化碳当量



类别三：燃料和能源相关的活动(上游)

吨二氧化碳当量



类别六：商务旅行

吨二氧化碳当量



类别七：员工通勤

吨二氧化碳当量



类别十一：销售产品的使用

吨二氧化碳当量



温室气体排放总量

吨二氧化碳当量



温室气体总排放密度

吨二氧化碳当量 / 十亿元收入



³⁰ 计算方法：某经营活动产生的温室气体排放量 = 某经营活动数据 × 排放因子。潍柴动力采取基于位置的方法披露范围二温室气体排放量。

³¹ 2023 年数据为凯傲的类别 11、类别 13 与除凯傲外全集团的类别 11 数据之和。

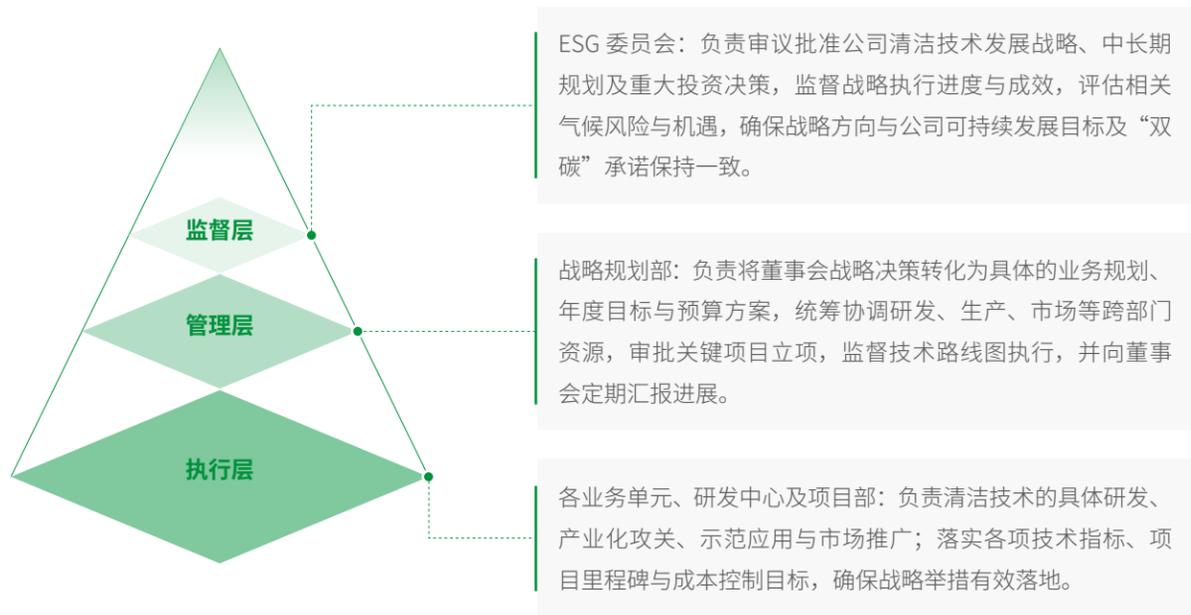
低碳产品和低碳企业

公司将清洁技术研发与应用置于公司战略核心, 持续加大投入并系统推进技术创新。公司在低碳产品 (高热效率发动机)、清洁产品 (天然气发动机)、新能源产品 (氢能产品、电动化) 等关键领域实现了一系列突破性进展, 不仅有力支撑了自身碳中和目标的推进, 也为商用车及动力装备行业的绿色转型提供了切实可行的技术路径与产业化解决方案。

治理

应对气候变化并把握清洁技术转型机遇, 是公司实现可持续发展的战略性议题。公司已建立从董事会到执行层的系统化治理架构, 确保清洁技术战略方向得到最高决策机构的持续关注、审慎评估与科学决策。通过明确的职责分工与制度化的管理流程, 公司将低碳发展目标深度融入公司治理与长期战略规划, 为整个清洁技术转型提供坚实的组织与资源保障。

清洁技术战略管治架构



战略

基于全球能源转型趋势与政策导向, 公司将气候变化带来的挑战转化为驱动创新的战略机遇。公司以“科技赋能, 装备美好”为使命, 以“绿色”与“科技”为双核驱动力, 致力于成为科技领先、绿色发展、世界一流的高端装备跨国集团。

公司确立了清晰的清洁技术发展战略, 全力把握全球零碳动力市场爆发式增长的历史性机遇。一方面, 公司持续对传统内燃机热效率进行极致探索, 推动其清洁化极限; 另一方面, 全面布局氢能、纯电动、混合动力等新能源赛道, 为全球客户提供覆盖全场景、全生命周期的低碳与零碳动力解决方案。

2025 年, 公司通过系统性的战略布局与扎实的产业实践, 持续减少运营与产品碳足迹, 全年通过低碳技术应用助力社会减少碳排放超过 440 万吨, 不仅巩固了行业低碳转型领导者的地位, 更彰显了塑造零碳未来的坚定决心与强大执行力。

2025 年

全年通过低碳技术应用助力社会减少碳排放超过

440

万吨

低碳和清洁产品情况



影响、风险与机遇管理

公司已建立起系统化、流程化的管理架构与实施体系。公司通过清晰的治理分工、科学的决策流程与高效的资源协同, 确保清洁技术战略从规划到执行的全过程受控、有序推进。我们致力于将管理能力转化为技术突破与产业应用的加速器, 以扎实的体系支撑公司在新一轮能源革命中保持领先, 实现可持续的高质量发展。

清洁技术管理举措

构建开放协同的研发管理体系

- 坚持开放创新, 建立多措并举的研发管理体系。一方面, 依托国家级企业技术中心、博士后科研工作站等平台进行关键核心技术攻关; 另一方面, 与国内外顶尖高校及科研机构紧密合作, 共同探索提升热效率、优化燃烧及降低排放的前沿路径, 确保技术储备的广度与深度。

实施多元化新能源技术路线规划与布局

- 通过系统的产品与技术路线图管理, 对氢燃料电池、混合动力、纯电动等多条新能源技术路径进行同步规划与资源投入, 通过与加拿大巴拉德等国际伙伴的战略合作, 掌握关键技术资源。建立了覆盖轻卡、重卡、客车、工程机械等多元场景的新能源产品平台, 进入大规模商业化阶段, 实现了从示范到大批量销售的跨越, 以体系化的产品组合管理应对市场变化, 确保技术发展的稳健性与市场适应性。

推动内燃机技术升级与价值延续

在开拓新能源的同时, 公司对内燃机业务实施持续的技术升级管理。具体举措包括:

- 开发并推广高热效率内燃机;
- 应用先进技术降低发动机气耗与油耗;
- 成功开发并推广高性能甲醇发动机, 实现燃料多元化;
- 优化非道路机械动力总成, 显著降低客户使用成本。

积极参与标准制定

- 主导及参与制定发布覆盖内燃机碳足迹核算、多燃料动力系统、污染物控制、燃料电池配套设施等关键领域的国家标准、地方标准和团体标准, 形成了“传统燃油动力提质升级+新能源动力创新突破”双轮驱动格局, 为行业绿色转型提供了坚实的标准支撑。

建立贯穿全生命周期的合规管理体系

- 将国内外环保、安全等合规要求前置性纳入产品全生命周期管理。例如, 在开发面向国际市场的发电用柴油机时, 预先将欧盟 Stage V 排放标准及 RoHS 指令等核心要求融入设计, 确保产品合规, 保障业务的可持续拓展。
- 公司定期以专题形式开展最新排放法规解读、动力电池认证等开发环境标准解读, 从源头规避因标准理解偏差或应对滞后可能导致的产品认证失败、市场准入延迟及合规成本上升等风险。

指标与目标

公司在系统推进低碳产品开发与商业化推广的进程中, 注重以可量化的方式追踪进展, 旨在将清洁技术转型战略愿景转化为可追踪、可评估的具体行动。

2025 年, 公司清洁技术投入占总研发投入的比例为 42.87%。为进一步推动清洁技术领域的持续创新和突破, 公司计划至 2030 年清洁技术投资比例将进一步提升至不低于 50%。

2025 年

清洁技术业务收入占总收入的

28.14%

混合动力和纯电动业务实现重大突破, 占总营业收入的

17.31%

自动化业务占总营业收入的

10.81%

累计获得清洁技术相关授权专利³²

2,314 件

低碳领域成果

新型氢 - 电混合动力系统集成控制技术荣获

中国交通运输行业
技术发明特等奖

“高效率、高可靠性甲醇发动机关键技术开发及应用”成功入选

山东省属企业
“十大创新成果”

案例

潍柴动力发动机在世界绿色设计组织峰会上获奖

2025 年 12 月, 在世界绿色设计组织 (WGDO) 布鲁塞尔峰会上, 潍柴动力的高热效率系列发动机荣膺“绿色设计国际大奖”。同时, 公司同步获颁“绿色设计国际贡献奖”, 五名核心工程师获得 WGDO 高级专业认证。这一系列国际权威认可, 充分印证了公司在绿色技术创新、产品设计及人才培养方面的全球领先实力, 为公司的清洁技术战略与低碳转型成果提供了有力证明。

案例

雷沃全面布局新能源产品, 持续加大研发投入

2025 年, 雷沃启动新能源产品的全系列布局, 并与欧洲顶尖科研单位开展合作, 共同推进电驱系统、混合动力等核心技术的联合攻关。

³² 数据不含凯傲。

能源与资源管理

公司将能源与资源的系统性管理视为推动可持续发展的关键环节。通过构建完善的能源管理体系与战略、强化水资源效率与循环利用以及深入践行循环经济理念, 公司正持续提升资源利用效率, 降低环境足迹, 以实际行动支持全球气候行动与生态文明建设。

能源管理

公司致力于构建系统化、精细化、智能化的能源管理体系。公司通过制度保障、技术革新与数字赋能相结合的方式, 推动能源管理从基础保障向价值创造升级, 为实现环境效益与运营效率的双重提升奠定坚实基础。

能源管理体系

公司严格遵循《中华人民共和国节约能源法》等法律法规要求, 持续完善以《能源业务管理办法》《能源计划与统计管理办法》《能源计量管理办法》《供能质量标准》《能源使用管理标准》为核心的能源管理制度体系。通过强化科学规划与精细化管理, 公司不断提升能源与资源的全过程利用效率, 并通过 ISO 50001 能源管理体系。2025 年, 公司持续推进能源管理体系的规范运行, 完成对体系的年度内审与管理评审, 并顺利通过体系监督审核, 持续提升系统化能源管理能力。

能源管理措施

公司持续完善能源管理的常态化运行机制, 通过政策跟踪、过程监察与结果考核的多维联动, 确保各项能源战略与目标得以有效执行。通过“管理降碳”与“技术降碳”的双轮驱动, 公司在生产运营环节的系统性减碳行动成效显著。潍柴动力于 2021 年获评由国家生态环境部批准, 山东省生态环境厅发文通过的环保绩效 A 级企业, 并每年由山东省生态环境厅进行复核。2025 年复核通过。

能源闭环管理机制

年度节能目标责任书分解与绩效挂钩

- 与各主要用能单位签订年度节能目标责任书, 明确节能责任与量化目标。
- 将节能目标纳入 KPI 考核体系, 指标设置为“单台能源费”, 该 KPI 与相关责任人绩效挂钩。

“红黑榜”公示

- 通过月度统计与公示, 动态追踪目标完成情况。对能耗异常单位, 要求其限期进行根源分析并制定纠正措施; 对超出指标的单位实施专项跟踪考核, 确保绩效管理的严肃性与有效性。

案例

潍柴动力持续推进绿色工厂建设

公司通过优化能源结构、提升资源循环利用效率、推进清洁生产工艺, 潍柴动力于 2021 年先后获得山东省工业和信息化厅以及工业和信息化部颁发的省级绿色工厂和国家级绿色工厂。2025 年, 潍柴动力在工业和信息化部“工业节能与绿色发展管理平台”国家绿色工厂自我评价中取得优异成绩, 持续保持行业领先水平, 为企业绿色低碳运营提供了坚实基础。

能源管理数字化平台

2025 年, 公司持续推进能源管理数字化平台的深化应用与功能升级, 构建“源-网-荷-储”一体化的智慧能源管理新生态。该平台通过对各类能源消耗的集中监控与智能分析, 实现用能行为的精细化管理与优化。依托数据分析模型, 对用能趋势进行预测与调控, 为公司推动节能降耗、实现科学用能提供核心数字化支撑。

能源需求管理

- 基于历史数据与生产计划, 科学预测各部门及生产环节的未来能源需求, 为供应规划提供依据。

能源采购管理

- 集成市场价格与供应信息, 构建“政策应用+智能管控”体系, 根据电价政策调度高耗能设备, 实现峰电占比降幅 3%, 累计降本 582 万元; 搭建四级节能监察网络、开展节假日专项监察等, 形成全流程闭环管理。

能源计划管理

- 综合需求与采购信息, 制定并下发详细的能源使用计划, 将指标分解至具体部门与设备。

能源供应管理

- 实时监测输送管网的运行参数, 快速定位泄漏、堵塞等异常, 保障供应稳定。通过应用大模型技术, 生产园区可实现按需供暖与异常能耗实时干预, 达成年度降费 587 万元, 降碳 754 吨。

能源使用管理

- 对各用能点进行精细化监测与数据分析, 识别高耗能环节, 为精准节能提供数据支持。通过开发整合 MES、ERP 等多源数据的能源决策驾驶舱, 实现了对 9 家单位能耗的动态监测与可视化分析。同时, 依托完成 100% 联动改造的主辅设施智联平台, 实现了从“事后统计”到“事中预警、实时干预”的能源管理模式根本性转变。

能源费用结算

- 自动采集用量数据并完成费用核算, 通过历史对比分析助力成本控制决策。



节能项目

公司持续将技术创新作为提升能效的核心驱动力, 通过落地一系列节能技术改造项目, 深入挖掘全流程运营的节能潜力。

可再生能源应用项目

案例 潍柴动力工业余热回收利用项目

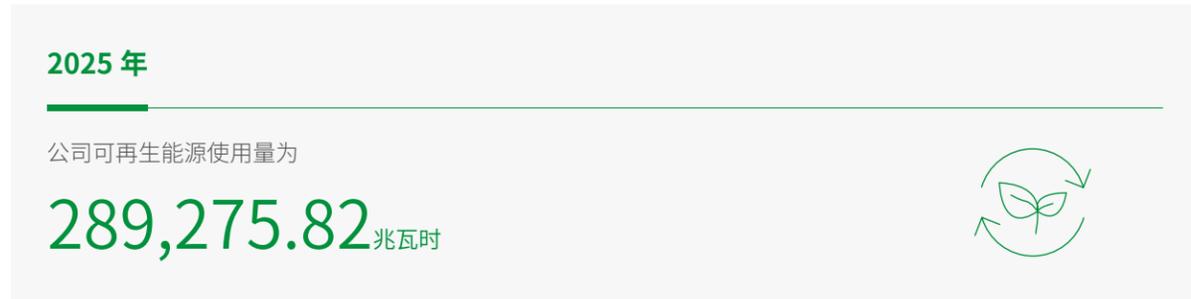
潍柴动力对生产过程中产生的高温废气等余热资源进行系统性回收, 并通过换热装置将其转化为可直接利用的生产及生活用热力。回收的热力稳定用于整机清洗、车间供暖等工艺环节, 实现了能源的梯级与循环利用。该项目已稳定运行, 年回收余热热量达 1.2 万吉焦, 可满足园区约 44% 的工艺用热需求。此项目年节约标煤 405 吨, 年减碳约 300 吨, 在减少对传统蒸汽的外部依赖的同时, 带来了显著的环保收益。

案例 陕重汽实施涂装烟气余热回收

为降低生产能耗, 陕重汽在车身厂涂装车间实施了烘干炉烟气余热回收项目。通过加装专用换热系统, 将烘干炉排放的高温烟气余热进行回收, 并用于前处理脱脂工艺槽液的加热, 以此替代部分原有蒸汽消耗。2025 年, 该项目累计回收利用热量约 7,600 吉焦, 相当于节约蒸汽约 2,400 吨, 有效降低了生产环节的化石能源消耗与碳排放, 是实现能源循环与效率提升的成功实践。

可再生能源应用项目

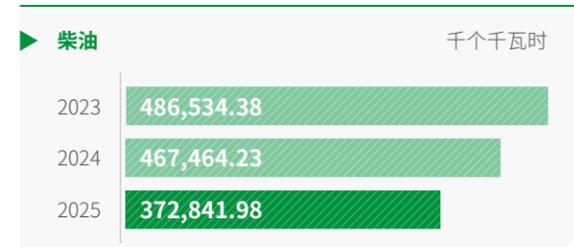
为加速推进能源结构转型，公司系统布局并实施了多项可再生能源应用项目，致力于提升清洁能源在能源消费中的比重。2025 年，公司推进“光伏+储能”能源结构变革，积极建设“自发自用，余电上网”的分布式屋顶光伏发电系统，持续提升绿色能源使用比例。2025 年，公司可再生能源使用量为 289,275.82 兆瓦时。



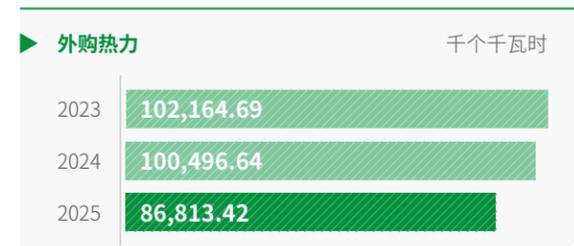
指标与目标

能源消耗数据

直接能源消耗



间接能源消耗



案例 株洲齿轮采用“厂房屋顶光伏+储能系统”构建绿色供能模式

为推动能源结构转型与厂区低碳化运营，株洲齿轮利用 13,000 平方米厂房屋顶空间，建设了装机容量 1 兆瓦的分布式光伏发电系统，并配套储能设施优化电力调配。该项目年发电量可达 300 万千瓦时，在满足部分生产用电需求的同时，使厂区可再生能源使用比例提升至 15%，减碳超 2,300 吨，形成“自发自用、余电存储”的清洁能源高效利用范式，为生产基地的绿色供能提供了可复制的解决方案。

案例 法士特创新应用地热技术，实现节能降本

为破解传统燃气锅炉能效低、成本高的难题，法士特创新采用“浅层地源热泵+中深层换热+模块蒸汽发生器”的综合技术方案，充分利用地热能解决厂区供暖与蒸汽需求。项目成功完成包括 280 口浅层地热井、1 口 4,050 米深换热井及配套管网的建设，有效提升环境效益。

水资源管理

公司持续严格遵守《中华人民共和国水法》等法律法规，并通过加大资源投入，积极开发和推广高效节水与循环利用技术，致力于在生产运营全过程实现水资源的高效与循环利用，最大限度减少水资源消耗及其对环境的影响。为确保水资源使用效率、安全和可持续性，公司建立了系统化、层级化的水资源管理体系，管理从取水、用水、循环到排放的全过程。

实现

取水、用水、循环、排放
全过程管理

公司已建立起覆盖全部运营场所的系统化水风险管理体系：

- 常态化的水质监测与精细化的用水分析，保障水资源的安全与高效利用。
- 每月对主要生产基地的试车循环水等进行总硬度、总碱度等关键水质指标检测，从源头保障生产用水品质。
- 对各车间、产线等不同层级的用水数据进行深入分析，精准识别高耗水环节与潜在问题，并据此制定和实施针对性的节水优化方案。
- 每月委托具备资质的第三方检测机构进行全面水质化验，系统性地管控水资源相关风险。

2025 年，公司所有用水均来自合规的市政供水系统，未出现重大用水风险。

2025 年

未出现重大用水风险

水资源节约举措

水平衡测试与漏损控制

潍柴动力完成高新工业园区系统化水平衡测试工作。同时，持续运用先进测漏技术对园区的埋地水管网进行周期性检测与修复，有效降低了管网的隐性水损。

用水效率深度排查与优化

从设备性能、工艺流程及操作规范等方面，对用水效率影响因素进行识别和排查。通过更新节水设备、优化清洗与冷却流程、加强员工行为引导等措施实施精准管控。

循环水系统效率提升

在循环水系统中，应用晶态稳散等先进水处理技术，将循环水浓缩倍数稳定控制在 2.5-3 倍的优化区间。在确保水质全面达标的前提下，显著减少了补充新鲜水的消耗量。

雨水资源利用

潍柴动力数字化产业园的雨水资源化利用项目已稳定运行。通过两个总容积达 1,300 立方米的雨水收集池，对雨水进行收集与处理后，用于园区绿化灌溉等用途，有效替代了市政淡水消耗。

潍柴动力节水目标

2025 年节水目标

2025 年节水量达到

60,000 吨

2025 年完成情况

节约用水量达

70,215 吨

2030 年节水目标

万元产值取水较 2025 年下降

2 %

水资源消耗数据

类型	单位	2023 年数据	2024 年数据	2025 年数据
总用水量	吨	5,049,871.91	4,745,955.17	5,134,517.62
用水密度	吨 / 十亿元收入	23,602.11	22,003.49	22,149.75
水资源回用量	吨	958,736.81	888,709.22	840,258.98

案例

陕重汽积极推进水资源循环利用

陕重汽在生产运营中积极推行水资源循环利用，通过系统改造实现不同工艺环节水资源的优化配置与梯级使用。一方面，对蒸汽系统产生的凝结水（温度约 75°C）进行回收，将其用于储热项目补水，在节约补水量的同时有效回收了水中余热，2025 年累计回收利用凝结水约 1,100 吨。另一方面，将纯水制备过程中产生的浓水收集后，回用于面漆线循环水系统，替代了部分新鲜自来水消耗，全年可节约自来水约 1,900 吨。

循环经济

公司持续深化循环经济实践，致力于推动产品材料从采购、使用到回收的全生命周期管理。公司通过优先选用可回收环保材料、推动零部件再制造以及拓展整机及核心部件再销售等多元化途径，全面提升资源利用效率。

产品再制造

公司持续深化产品再制造业务，大力推进高速发动机等核心产品的再制造产业化技术研发与规模化应用。与制造新品相比，再制造产品可实现节能约 60%、节约材料约 70%、降低生产成本约 50%，几乎不产生固体废弃物，有力推动了“资源—产品—废旧产品—再制造产品”的绿色循环模式。截至 2025 年末，潍柴动力累计投放市场的高速发动机再制造产品已超过 5 万台。

潍柴动力循环经济举措

<p>建标立制</p> <ul style="list-style-type: none"> 明确拆机标准，根据来源规范改制机、三包机、试验旧机等拆解工艺。 明确修复标准，对旧件建立修复、检验标准，保证修复质量。 明确装机标准，对旧件建立装机标准，保证装机质量，可靠性和性能达到新机标准。 	<p>畅通渠道</p> <ul style="list-style-type: none"> 开发市场服务用基础总成件以畅通使用渠道，同步协调优化再制造配件和再制造机定价标准，以保证旧件利用最大化。 	<p>建标立制</p> <ul style="list-style-type: none"> 投资 720 万元对再制造线进行技术改造，新增清洗机、抛丸机、加工中心等设备提升自主修复能力。
--	---	--

包材管理

公司深入践行循环经济理念，持续完善《产品包装材料及服务管理流程》《废旧物资处理管理办法》等内部制度，进一步强化对包材选择、采购、使用、回收利用、处置等全过程管控。

案例 株洲齿轮构建“分类 - 贮存 - 回收”体系，实现废弃物源头减量与资源化

为践行循环经济理念，株洲齿轮通过优化生产工艺与操作流程，持续推进源头减废，2025 年固体废物产生量较 2024 年下降 8%，实现了环境效益与资源效率的同步提升。同时，系统构建“分类收集 - 规范贮存 - 定向回收”的废弃物全流程管理体系。通过精细化分类与定向合作，公司实现废铁屑等金属废料 100% 外售再生，废纸壳、碎杂木等一般固废有效回收，排尘灰等用于建材加工，大幅提升资源综合利用率。

案例 法士特破解资源消耗与环保瓶颈

为打破传统“处理 - 排放”模式下的资源浪费瓶颈，缓解加工业务量增长带来的处置成本与环保压力，法士特引入了切削液回收液再生处理技术。该技术通过集成化再生设备与专用净化剂，对废液进行油液分离、杂质深度去除与性能指标恢复，使处理后的液体达到回用标准，重新投入生产流程，形成了“回收 - 处理 - 再利用”的闭环循环。

2025 年，通过该技术的应用，实现废切削液循环再生利用约 189 吨，大幅削减了危险废物产生量。

包材使用量

类型	单位	2023 年数据	2024 年数据	2025 年数据
包材使用量	吨	131,172.09	143,721.80	115,465.89
包材循环回收量	吨	113,084.24	117,429.95	102,617.31

绿色运营

公司深知绿色运营是公司实现可持续发展的内在要求与长期实践。公司将绿色发展理念深度融入日常运营，通过制度化举措，全面推进绿色办公与园区生态保护。我们在办公环节倡导节能节水与无纸化运营，从细节践行低碳理念，在运营场所系统开展生物多样性评估与生态修复，致力于运营与自然和谐共生，持续降低运营环节的环境足迹，筑牢企业绿色发展的根基。

绿色办公

公司将绿色办公纳入企业可持续发展日常实践，系统推行资源节约与环境友好的运营模式。公司通过优化办公区域能源与水资源管理流程，全面实施节能改造、无纸化办公等举措，并依托制度化、信息化的管理手段，系统性落实低碳办公理念。在此基础上，公司持续开展环保宣传与行为引导，不断提升全员的资源节约意识与绿色行动自觉，共同推动办公生态向更低碳、更高效的方向迈进。

绿色办公举措

<p>智慧化节能改造</p> <ul style="list-style-type: none"> 在办公楼宇中推广应用 LED 节能灯，铺设备车辆感应装置的定制灯管。 搭建楼宇自控平台，对厂区采暖制冷系统实施远程监测与自动温控，实现无人值守，年减碳约 814.77 吨； 搭建自学习模型，通过历史数据与天气预报自动预测并调整供暖参数； 在园区停车场试点应用智慧照明系统，实现人走灯灭，感应照明，精准管控。 	<p>设备采购与管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 在设备采购时，明确要求采购设备的能效至少达到二级以上，同时积极倡导选用一级能效设备，并全面淘汰所有落后机电设备，推动设备升级换代； 在办公区域实施用能专项监察，明确用能管理责任人，倡导按需用能，杜绝浪费，营造全员节约氛围。
<p>无纸化办公</p> <ul style="list-style-type: none"> 发布无纸化办公倡议，取消不必要纸质流程，推行纸张双面打印与重复利用。通过搭建门户系统，实现制度传达、公告发布、流程审批等事务全程数字化办理，提升办公效率。 	<p>资源节约倡导</p> <ul style="list-style-type: none"> 倡导“随手关水”，杜绝“长流水”现象； 推行公务用车在线申请与合并派车制度，科学规划路线。

案例 全员绿色文化培育

每年 1 月与 7 月为公司“节能月”，与全国节能宣传周等国家活动联动，常态化开展知识讲座、技术展览等宣教活动。同时，组织优秀节能文化作品与合理化建议的评选与展览，将理念宣传转化为员工主动参与和创意分享，使节能从管理要求内化为全员自觉。



生物多样性保护

公司将生物多样性保护贯穿于运营管理的全流程。在业务布局与项目前期，公司严格执行环境影响评价，系统评估全生命周期内的潜在生态影响。公司在环评报告中对生态保护红线、环境质量底线等关键议题进行审慎讨论，并由相关部门进行内容真实性审核。公司严格遵循“避免、减少、修复”的原则，确保包括污水排放在内的所有生产活动不影响 IUCN 及国家保护清单上的物种与生态系统，坚决杜绝任何毁林行为，积极响应全球与国家的生物多样性保护倡议。

目前，公司主要运营场所均位于既有工业区域。在拓展业务过程中，我们严格执行生态风险评估程序，确保所有运营设施均不位于或毗邻自然保护区及其他生物多样性敏感区域，切实履行生态保护责任。

生物多样性保护举措

- 实施园区绿化工程，通过植树造林和景观优化美化环境，2025 年种植中型乔木 120 棵、灌木约 2 万棵，草坪 5,000 平方米
- 邀请绿化专家进行专业授课，并对园区法桐病虫害进行治理
- 针对园区内观光鱼池实施生态修复工程，为观光鱼提供良好的栖息场所
- 注重生态效益，补植乡土植物，并新增透水地面 1,000 平方米，致力于保持园区绿化覆盖率不低于 35%、透水地面比例不低于 44.78%，以增强雨水蓄渗、调节微气候。
- 组织开展植树节活动

环境管理



公司将环境管理视为企业可持续发展战略的基石，致力于构建系统化、规范化且全员参与的长效机制。我们已建立覆盖全价值链的环境管理体系，并通过持续的风险识别、严格的绩效审计与深入的文化建设，将环境保护深度融入运营决策与日常实践。

环境管理体系

公司严格遵循《中华人民共和国环境保护法》等国家法律法规，公司产品可满足道路国六排放、非道路四阶段排放、整车油耗四阶段油耗法规等国内外标准法规要求。公司持续完善环境管理体系建设，通过对《环境、健康与安全 (EHS) 政策》《产品与工艺安全、环境管理控制程序》《环境保护检查控制程序》《突发环境事件管理控制程序》等一系列核心环境管理文件的持续修订与优化，公司不断提升环境保护与应急响应的制度化、规范化管理水平。

为切实推动环境管理体系的闭环运行与绩效达成，公司将环境目标深度融入组织与个人的绩效考核体系。2025 年，公司持续与各级管理负责人签订《环境 / 职业健康安全管理体系目标责任书》，明确其管理范畴内的环保职责与量化目标。在此基础上，公司在各层级领导的绩效指标 (KPI)、个人绩效承诺 (PPC) 及环保责任书中，系统设置了涵盖污染物排放、危险废物处置等关键领域的环境绩效指标，并依据所管辖业务的环境影响与风险特征赋予相应权重。其中，特别设定“环保达标率”作为管理人员的核心环境绩效指标 (KPI)。公司定期对该指标的完成情况进行严格评估，并将评估结果与部门负责人、环保及能源业务经理等相关关键岗位的绩效薪酬直接联动，以此强化管理层的环境责任意识，确保体系要求与战略目标得到有效贯彻。

环境风险识别和管理

公司秉持“预防为主、防控结合”的原则，致力于建立系统化、前瞻性的环境风险识别与管控机制，以有效降低运营对环境的潜在影响，保障企业可持续发展。

为坚持“持续强化合规运行，防范化解风险”，潍柴动力建立贯穿日常运营的精细化环境监督机制。该机制以“日监督、周汇总、月通报”为核心，对污染物排放、能源与水资源消耗及环境风险识别等关键环节实施常态化、动态化监控，并不断强化环保日常管控与技术研究。2025 年，潍柴动力委托具备资质的第三方检测机构，对包括高新园区、安丘园区在内的多个运营区域开展系统化监测，覆盖废水、废气、噪声等 500 余个检测点位，全年累计完成监测 1,000 余次，生成合规检测报告 140 余份，各项数据均满足或优于排放标准要求。所有环境监测数据均按规定录入排污许可管理系统，实现数据完成率、发布率均达 100%，主动识别并完成了 30 个环境违规风险点的整改，全年未发生重大环境污染事件及违法违规行为。

2025 年

全年累计完成监测

1,000 余次

2025 年

ISO 14001 环境管理体系认证覆盖率

100%

环境体系内部审核次数

63 次

环境体系外部审核次数

161 次

环境管理文化建设

为持续深化环境文化建设, 公司全面推行《环境保护宣传与培训管理控制程序》, 进一步提升了培训管理的系统性与规范性。公司积极探索多元化培训模式, 深度融合线上学习平台的便捷性与线下工作坊的实践性。培训内容全面覆盖危险废物全流程管理、污染物精细化管理、环保治理设施高效运行、突发环境事件应急响应以及环境管理体系深化运行等关键领域。这些举措旨在持续强化全员的环境风险意识, 深入普及节能降碳的实践方法, 有效推动绿色思维与可持续发展理念融入研发、生产及运营的每一个环节, 为公司构建长期、稳固的绿色竞争力奠定坚实的文化基础。

环境管理审计和认证

为确保环境管理体系持续有效运行并不断迈向更高标准, 公司建立了系统监督、审计与考核闭环机制。

体系监督与审核

- **内部审核:** 建立了制度化的年度审计流程, 覆盖主要运营单元, 通过文件审查、现场巡查等方式, 审核法规符合性、体系执行情况及目标完成进度, 并对不符合项进行闭环跟踪。
- **专项检查:** 2025 年针对环保治理设施、危险废物管理等重点领域, 开展了 14 次专项环保检查, 强化风险管控。
- **外部认证与评审:** 每年开展一次环境管理体系审核, 覆盖全部生产基地。

目标与绩效管理

- **责任分解:** 各级管理负责人签订《环境 / 职业健康安全管理体系目标责任书》, 明确环保职责与量化目标。
- **环境指标与绩效挂钩:** 在管理层 KPI、个人绩效承诺 (PPC) 及环保责任书中, 系统设置污染物排放、危险废物处置等环境绩效指标, 并依据业务影响赋予考核权重。核心指标“环保达标率”被设定为管理人员的重点考核项。定期评估环境绩效指标的完成情况, 并将评估结果与相关管理岗位的绩效薪酬直接联动, 确保环保责任落实。

公司已开展环境管理体系外部审核, 并获得 ISO 14001 环境管理体系认证。

案例

潍柴动力开展专项环保培训, 系统性提升风险防控能力

2025 年

累计覆盖

80 余人

开展了覆盖监督、管理、运行与维护全环节的安全诊断专项培训

共 20 场

2025 年, 潍柴动力组织开展环境保护系列培训, 持续强化全员环保意识与专业管理能力。特邀省级固体废物领域专家库专家, 面向各涉废单位的公司级、分厂级及产线级环保管理人员, 开展固体废物与危险废物规范化管理专题培训, 累计覆盖 80 余人, 重点宣贯法规要求、分类管理、台账记录及合规处置要点。

同时, 围绕重点治污设施的运行安全与效能提升, 潍柴动力组织外部专家针对喷漆废气、试车尾气、粉尘、三乙胺及污水等治理设施, 开展了共 20 场覆盖监督、管理、运行与维护全环节的安全诊断专项培训, 参训人员超过 350 人。

此系列培训有效提升了相关岗位人员的风险识别、合规操作与应急处理能力, 为环保设施的稳定运行与环境风险的系统防控奠定了扎实的人才基础。

³³ 事件发生后, 要做到事件原因没有查清不放过; 事件责任者没有受到严肃处理不放过; 当事人和广大职工没有受到教育不放过; 防范措施没有落实不放过。

排放和 废弃物管理

公司将排放和废弃物管理视为企业环境责任的核心, 严格遵守国家及地方污染物排放相关法律法规。公司基于系统化的《排放物管理程序》, 对大气、水体、固体废物及噪声等各类污染物实施全流程规范管理与治理。通过持续完善内部标准、强化过程监控并主动披露环境合规信息³⁴, 我们致力于确保所有排放物得到有效控制, 全面达成并优于监管要求, 推动运营活动的绿色低碳转型, 为生态环境保护做出实质性贡献。2025 年, 公司继续保持合规运营记录, 未发生因排放管理不合规导致的处罚事件, 持续达成废气、废水、危险废弃物 100% 合规排放及处置的目标。

废气管理

2025 年

废气年度监督检测率

100%

公司严格遵守《中华人民共和国大气污染防治法》, 持续完善《大气污染物综合排放标准》《大气污染防治管理控制程序》等内部管理制度。公司生产运营过程中产生的主要废气包括氮氧化物、涂装作业产生的有机废气及焊接过程中产生的含挥发性有机物烟尘。我们通过严格执行排放限值、优化防治流程与技术工艺, 持续减少大气污染物排放, 确保废气有组织排放的年度监督监测率达到 100%。2025 年, 公司多家工厂³⁵ 均通过并持续保持重污染天气绩效 A 级企业认证, 在年度复审中均符合 A 级企业标准, 体现了公司在行业内的领先环保管理水平。

2025 年, 公司通过源头替代、过程控制与末端治理相结合的系统性举措, 持续深化废气管理, 确保污染物减排与达标排放。

³⁴ 公司每年在企业环境信息依法披露系统 (山东) 上对企业基本信息、生产工艺信息、企业生态环境行政许可情况、环保税缴纳情况、环保信用评价情况、污染防治设施信息、废水废气排放情况、危险废物的产生和利用处置信息、噪声排放情况、施工扬尘及装卸物料污染防治情况、排污许可证执行情况、生态环境应急情况等进行披露。

³⁵ 2020 年潍柴 (潍坊) 材料成型制造中心有限公司首次通过重污染天气绩效 A 级企业审核, 2021 年潍柴动力一号工厂、二号工厂、三号工厂、博杜安 (潍坊) 动力有限公司首次通过重污染天气绩效 A 级企业审核, 2023 年潍柴动力四号工厂首次通过重污染天气绩效 A 级企业审核。



废气管理举措

01

源头预防与过程管控

- 采购环节: 涂料、清洗剂、胶粘剂均符合国家低 VOCs 含量标准要求。
- 生产工艺: 全面推行清洁生产, 在生产工艺中全面推行水性涂料替代油性涂料, 从源头显著减少挥发性有机物 (VOCs) 的产生。
- 喷漆、实验环节: 产生 VOCs 的工序, 要求在密闭空间或设备中进行, 并按规定安装、使用污染防治设施, 无法密闭的, 采取有效收集措施。
- 施工现场: 安装在线监测与视频监控, 并与主管部门平台联网。要求施工单位做到施工工地周边 100% 围挡、物料堆放 100% 覆盖、出入车辆 100% 冲洗、施工现场地面 100% 硬化、施工工地 100% 湿法作业、渣土车辆 100% 密闭运输。
- 园区管理: 进入 A 级绩效园区的运输车辆需为国五及以上排放标准或新能源车, 非道路移动机械需达到国三以上排放标准或使用电动机械。

02

末端治理与设施升级

- 在驾驶室涂装环节, 创新应用“沸石转轮浓缩 + RTO 焚烧”与“催化燃烧 + 活性炭吸附”组合工艺, 实现大风量、低浓度废气的高效净化。针对新产品产生的有机废气, 采用催化氧化处理后结合活性炭吸附的工艺确保达标排放。
- 完成电力设备试车废气治理设施投用, 确保稳定达标, 推动铸造工序 VOCs 治理, 实施造型线废气催化氧化项目, 并论证浇注冷却工序“沸石转筒 + RTO”方案。同时对酸性废气采用碱性喷淋中和, 对锅炉废气确保低氮燃烧达标排放。
- 在铸造、危废贮存等关键点加装收集净化装置, 升级污水处理站废气处理工艺, 采用生物除臭技术, 杜绝二次污染。

03

合规监测与闭环管理

- 对喷漆废气等重点排放口实施在线自动监测并联网上报, 对其他排放口委托有资质的第三方机构进行定期手工监测, 数据纳入国家监管平台。
- 加强废气治理设施的管理维护与操作人员培训, 确保与生产活动同步运行。制定并备案《重污染天气一厂一策实施方案》, 应急期间严格落实减排措施。

案例 潍柴动力发动机生产绿色化改造

潍柴动力在发动机生产环节系统引入多项绿色新工艺, 推动制造过程清洁化。

- 动能回收与测试革新: 应用试车动能回收技术, 将测试过程中的能源加以利用, 同时推广发动机冷试工艺, 替代传统热试, 大幅减少燃料消耗与尾气产生。
- 源头替代与末端治理: 在涂装环节全面采用水性漆喷涂, 从源头削减挥发性有机物 (VOCs) 排放, 同时对生产废气进行高效处理。

废气排放目标

目标

废气合规排放及处置

100%

进展

2025 年, 废气合规排放及处置

100%

废气排放量

类型	单位	2023 年数据	2024 年数据	2025 年数据
VOCs	吨	293.83	254.85	350.34
颗粒物	吨	128.87	135.18	156.21
硫氧化物	吨	44.30	20.13	19.80
氮氧化物	吨	216.95	186.29	254.53

公司严格遵守《中华人民共和国水污染防治法》，持续完善《水体污染防治管理控制程序》《高浓度废水排放管理控制程序》等内部管理制度。公司运营过程中产生的废水主要包括生产废水与生活污水，将高浓度废水与生产废水单独预处理后，与生活污水一同进入升华系统，再经深度过滤与消毒，确保外排水质稳定达标³⁶。2025 年，潍柴动力污水处理设施运行良好，COD 与氨氮去除率均达到 87%³⁷ 以上。

我们通过推行中水回用、实施节水工艺改造及开展废水处理专项行动，系统提升废水管理水平与资源化利用率。坚持对回用中水水质进行每日化验监控，确保其指标持续满足生产与环境要求。2025 年，潍柴动力污水处理总量达到 495,189m³，水资源循环利用效率进一步提高。

³⁶ COD ≤ 500mg/L, 氨氮 ≤ 45mg/L。

³⁷ COD 去除率 87.86%, 氨氮去除率 87.89%。

废水管理举措

01 源头减量与过程防控

- 改造关键工艺，将涂装环节“湿式喷漆房”升级为“干式喷漆房”，从源头彻底消除喷漆废水产生；
- 清污分流，严格执行新、改、扩建项目的雨、废水分流建设，规范管网铺设与管理；
- 在油品、化学品使用场所设置防泄漏设施，废液、废油等均按规定收集并作为危险废物处置，严禁进入排水管网。



02 合规排放与监测

- 外排废水严格执行《污水综合排放标准》三级及《污水排入城镇下水道水质标准》B 级等要求，对 COD、氨氮、总磷等关键指标进行严格控制；
- 专职部门负责污水处理设施运营维护，环保技术人员定期开展防治检查，并通过内外部审核确保体系有效运行。

03 分级处理与深度净化

- 对高浓度废水执行“预处理—物化处理—生化处理”多级净化，后与达标生活污水混合处理；
- 对生化出水采用“砂滤+臭氧消毒”深度工艺，确保回用水质稳定达到《城市污水再生利用 城市杂用水水质》(GB/T 18920-2020)标准，用于绿化、清洗等；
- 火炬科技应用“三级蒸发结晶”深度处理工艺，对含重金属废水实现终端近零排放与资源化。

废水排放量

类型	单位	2023 年数据	2024 年数据	2025 年数据
废水排放总量	吨	2,624,836.61	2,360,727.78	2,749,273.74
废水排放密度	吨 / 十亿元收入	12,267.97	10,944.95	11,860.07
COD	吨	75.01	58.29	50.38
氨氮	吨	9.83	5.58	3.84
总磷	吨	1.35	1.10	1.12

废水排放目标

2025 年

废水合规排放及处置, 已实现目标

100%

2030 年

废水合规排放及处置

100%

废水排放密度较 2023 年降低

10%

废弃物管理

公司严格遵守《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》，并于 2025 年持续修订《固体废物污染防治管理控制程序》《危险废物污染防治管理控制程序》及《危险废物规范化管理标准》等内部制度。公司通过设定明确的废弃物减排目标、优化生产工艺以推动源头减量、对危险废物实施专线处理与全流程追溯管理，以及大力拓展废弃物资源化利用途径等一系列系统化举措，致力于实现生产运营中废弃物的合规处置与价值再生。2025 年，潍柴动力继续严格依据法规标准建设与管理危险废物贮存设施，并持续获评危险废物贮存场所最高管理等级（A 级企业）。

2025 年，公司通过精细化管理与技术赋能，持续完善固体废物特别是危险废物的全周期管控体系，推动废弃物减量化、资源化与无害化处理。

固体废物管理举措



危险废物

智能平台监管与全程追溯

在 12 个主要生产单位的 17 个暂存点安装信息采集终端，依托危险废物智能管理平台实现全流程电子化跟踪。

规范化贮存设施管理

所有危险废物贮存场所均严格按照国家标准进行建设，并落实分类、封装与标识要求。

体系与风险管控

2025 年聘用专业机构编制固废专题报告并通过专家评审，定期开展贮存与处置环节的风险排查，及时消除隐患。



一般废弃物

分类收集与资源化

在生产单元源头对一般工业固体废物进行分类收集，并运送至符合规范的指定储存场所。依据废物性质，将其导向资源化回收或合规处置路径。

台账管理与过程追溯

对废物的种类、数量、流向及最终处置进行完整记录，确保全过程可追溯。

贮存场所标准化

设置明显的标识牌与警示标志，并严格落实防扬尘、防流失、防渗漏、防混杂等环保措施。所有临时储存点均实施标准化管理，满足固体废物污染环境防治要求。



监督与检查

内部合规检查

各运营单位定期对管辖范围内的固体废物分类、贮存、处置各环节进行自查，确保符合管理要求。

供应商行为监督

固体废物主管部门每半年对运输、利用、处置供应商的环保合规性进行现场或文件检查，监督其依法依规运营。

案例 海外子公司凯傲集团深化废弃物实质性影响的识别和评估，实施多维度减排计划

2025 年，凯傲集团系统分析其价值链各环节的短期、中期与长期环境风险。基于评估结果，凯傲集团实施了多维度的体系化废弃物减排计划，具体包括：通过生产工艺创新有效降低废弃物产生量，推动其德国主要工厂成功获得“零废弃填埋”认证；将废弃物管理标准全面纳入供应商行为准则，通过协同合作推动核心供应商完成绿色工艺升级。这些综合性措施不仅显著降低了凯傲集团的整体环境足迹，还实现了运营成本的优化，取得了环境效益与经济效益的协同提升。

案例 潍柴动力打造“无废”绿色循环铸造车间

面对传统铸造环节高能耗、高物耗的挑战，潍柴动力系统推进工艺革新，致力于打造“无废”循环生产模式。通过应用原砂材料循环使用技术和切削液处理与再生技术，核心物料得以在闭环内多次利用，使车间基本实现了无砂箱、无废砂、低粉尘的作业环境。这一转型不仅从源头大幅减少了新砂采购与固体废物产生，降低了环境负荷与生产成本，更标志着公司在核心制造环节向循环经济模式迈出了关键一步。

案例 火炬科技减压蒸发技术实现乳化液浓缩减排

针对壳体清洗产生的乳化液废水，火炬科技通过新增减压蒸发设备进行浓缩处理。该技术累计实现减排 112.929 吨，有效实现了环境效益与经济效益的统一，是生产环节源头减量与资源化利用的成功实践。

废弃物排放目标

2025 年

无害及有害废弃物合规排放及处置

100%，已实现目标

2030 年

无害及有害废弃物
合规排放及处置

100%

有害废弃物排放密度较
2023 年降低

5%

无害废弃物排放密度较
2023 年降低

10%

固体废物排放量

类型	单位	2023 年数据	2024 年数据	2025 年数据
有害废弃物排放总量	吨	22,610.14	23,049.19	27,610.79
有害废弃物回收总量	吨	9,853.81	11,789.10	12,573.47
有害废弃物排放密度	吨 / 十亿元收入	105.68	106.86	119.11
无害废弃物排放总量	吨	531,290.31	470,716.15	507,244.42
无害废弃物回收总量	吨	475,863.26	397,592.77	453,798.35
无害废弃物排放密度	吨 / 十亿元收入	2,483.15	2,182.36	2,188.20

噪声管理

公司严格遵守《中华人民共和国噪声污染防治法》，并于 2025 年持续完善《噪声、振动污染防治管理控制程序》《作业场所噪声检测作业指导书》等内部管理制度，确保运营产生的噪声低于国家相关标准。公司针对冲压、焊接、打磨车间及空压站房等重点生产运营环节产生的噪声，实施系统性的识别、监测与管控，通过规范化管理持续降低噪声对员工健康与周边环境的影响。

噪声控制举措

- 01 设备采购与选型购置**

在设备采购阶段，将噪声与振动指标纳入技术评价体系，优先选用低噪声、低振动的环保型设备；对确需引入的高噪声设备，同步规划并落实降噪配套措施，在项目实施或设备采购前，均会充分评估其噪声影响。
- 02 前期规划与工程防控**

在新设备安装前，针对其噪声特性预先设计减振基础、隔声屏障或消声装置，并建立定期巡查机制，确保防护设施持续有效。
- 03 生产过程动态管控**

在生产区域广泛设置吸声、隔声与消声设施，并定期对其进行维护保养，确保隔声门保持常闭自动状态；对邻近敏感区域的设备加装隔声罩，并严格控制夜间高噪声作业时长。
- 04 既有设备优化改造**

对已投入运行的涉噪设备，通过加装减振垫圈、优化隔声围护结构、调整设备运行路径与时段等方式，系统性降低噪声产生与传播。
- 05 监测评估与专项治理**

定期开展噪声检测，确保厂界噪声稳定达标排放，并依据不同管控时段要求加密监测频次；实施噪声在线监测与人工巡检相结合，实现厂界及重点区域噪声动态监控；针对液压系统、风机房等特定噪声源开展技术攻关，通过安装高效消声器、改造隔声房等工程措施完成专项治理。

案例 法士特进行厂区噪声综合治理

2025 年，法士特系统推进厂区噪声治理。西郊厂区通过对高噪声设备加装治理设施、更换部件，有效降低排放。高新厂区将生产设备置于密闭厂房并全面安装降噪垫，外部辅助设备加装隔声屏障与消音器，实现源头与传播双重控制。各厂区同时严格规定夜间及假期大型车辆行驶路线，防范交通噪声扰民。系列举措系统改善了声环境质量，体现了主动防治污染的责任意识。

案例 火炬科技推动源头噪声治理与作业环境提升

2025 年，火炬科技对南洲厂区冷挤压设备实施全封闭降噪改造，并加装油烟集中收集净化系统，有效降低了噪声与油烟无组织排放。此项改造是其系统开展粉尘、噪声、机械伤害“源头 - 过程 - 末端”全链条管控的关键举措，通过“技防、物防、人防”相结合，显著提升了作业环境的健康安全水平。

携手共进，社会共融

公司坚定履行企业社会责任，充分发挥产业链“链主”企业引领作用，助力合作伙伴实现绿色转型与能力跃升。我们积极投身社会建设与公益事业，开展社区共建、乡村振兴支持与公益捐赠，以实际行动践行企业公民责任，实现企业成长与社会共融的双向奔赴。



可持续供应链



公司携手供应链伙伴，通过健全治理架构、强化风险识别与 ESG 管理、深化供应商赋能与能力建设。

治理

公司构建权责清晰、协同高效的供应链治理架构，通过设立供应链管理委员会，强化顶层设计与重大事项决策能力，推动采购管理向系统化、可持续化转型。

供应链管理委员会架构及职责

主任	董事长	<ul style="list-style-type: none"> 负责审批公司采购战略与供应链发展规划，确保供应链发展方向与企业整体战略高度一致； 主导重大采购事项的决策，统筹协调跨部门资源，推动供应链可持续发展目标落地。
副主任	总经理	<ul style="list-style-type: none"> 负责公司年度采购政策、采购预算及计划的审批； 负责重要供应商准入与淘汰的审批决策； 负责对供应链各环节的运行进行监督和指导等。
成员	各核心职能部门负责人	<ul style="list-style-type: none"> 负责提供支持信息和数据，为供应链管理战略和计划的制定提供专业意见和建议。
办公室	供应链管理中心	<ul style="list-style-type: none"> 负责具体制定公司的年度供应链战略、规划、采购预算与计划，负责组织、调度与落实委员会的相关工作等。

供应链管理中心不定期向供应链管理委员会全体成员就工作推进情况开展汇报，内容包括供应商准入与淘汰、供货比例调整、流程优化、潜在风险识别与应对等关键事项及后续工作计划，确保信息透明、决策有据。

公司严格遵循《中华人民共和国招标投标法》及其实施条例，全面贯彻《供方的选择评价控制程序》《供应商审核控制程序》《供应商管理手册》等内部管理规范，从准入评估、绩效考核、质量管控到协同研发等多个维度，系统规范供应商行为。

战略

公司坚持“*We are One*”的全球合作理念，打造全产业链共赢生态。我们不断推动资源优化配置，提升供应链响应速度与运营效率，强化在高端动力系统领域的市场竞争力，为构建安全、绿色、高效、可持续的供应链体系提供战略支撑。



影响、风险与机遇管理

公司建立以战略协同为导向的供应商管理体系，创新应用“16 宫格供应商分类模型”，实现对供应商的精细化识别与差异化管理。该模型通过构建 4×4 矩阵，对供应商进行系统化评估与分类。依托该模型，公司实现对供应商能力特征的精准画像，制定差异化的采购策略。

供应商全生命周期管理

公司已建成覆盖供应商准入、考核、退出全周期的系统化管理体系，实现对供应商资源的科学配置与闭环管控。



供应链风险管理

公司建立覆盖事前、事中、事后的全流程供应链风险管理体系, 强化对内外部风险的前瞻性应对。我们通过制定《供应商风险评估管理办法》, 明确风险识别、评估、监控与处置的全链条标准与责任分工, 为风险管理工作提供制度保障。公司实施专项立项机制, 组织跨部门协同调度, 高效推进重点问题闭环解决。同时, 我们依托 SRM 3.0³⁸ 系统平台, 集成 AI 智能分析模型, 对供应商风险进行动态监测与自动化预警, 显著提升风险响应的前瞻性与精准性。

供应链风险识别与管理

风险类型	应对措施
自然灾害风险	<ul style="list-style-type: none"> 搭建风控模型, 接入墨迹天气、百度地图路径等第三方数据, SRM 3.0 系统自动提醒极端天气影响。
经营风险	<ul style="list-style-type: none"> 每季度通过天眼查查询供方经营信息, 并在 SRM 3.0 系统中填报经营状况, 识别潜在经营异常。
国际贸易风险	<ul style="list-style-type: none"> 构建国内外双链协同体系, 提升供应链韧性。
产能与外部风险	<ul style="list-style-type: none"> 持续引进优质供方资源, 借用供方专业优势, 联合研发部门加强设计成本管控; 加强供应商资源整合力度, 合理规划调整供方布局, 根据供方实际能力分配采购需求, 帮扶供方有序组织生产; 定期排查供应链风险隐患, 做好开发预案, 定期开展采购应急计划演练, 规避供货风险。
市场波动风险	<ul style="list-style-type: none"> 提前策划新机型产能, 确保产品切换顺利实施。

2025 年, 我们委托南德、亚旗等机构对供应商开展第三方审核, 重点评估环境安全、风险管理、人员能力等维度, 全面验证其合规性与可持续运营能力。

供应链 ESG 管理

公司持续推动构建可持续、负责任的供应链生态。公司发布《供应商行为准则》, 全面覆盖健康安全环保、商业伦理、产品环保责任、上游供应链监督、人权保障、劳工权益及雇佣标准等核心领域, 构建全链条合规监督框架。

³⁸ SRM 3.0 系统, 即第三代供应商关系管理的数字化平台

供应商 ESG 管理要求

ESG 指标	管理要求
应对气候变化	<ul style="list-style-type: none"> 供应商应积极识别和评估气候变化对其业务活动的潜在影响, 参与潍柴动力气候变化行动, 共同推动建立应对气候变化风险的长效机制。
环境保护	<ul style="list-style-type: none"> 要求供应商严格遵守国家及运营地环保法规, 依法取得并持有有效环保许可, 签署《供应商安全环保协议》; 推动供应商建立动态监测机制, 对废气、废水、固废排放实施全过程管控, 持续优化排放绩效; 优先选择使用环保材料并获得 ISO 14001 环境管理体系认证的供应商进行合作; 支持供应商在生产环节制定绿色策略并开展环境影响评估。
资源管理	<ul style="list-style-type: none"> 要求供应商制定符合当地法规的水资源管理政策, 设定可衡量的节水目标, 对水源、使用与排放进行记录与监测; 供应商需实行冲突矿物政策, 确保所用材料符合《OECD 指南》等国际标准, 建立冲突矿物政策, 开展尽职调查, 追溯原材料来源; 依据《供应商管理手册》要求, 优先采用可回收、可循环的托盘与料箱, 公司提供标准托盘、料箱等的出售与回收服务, 减少一次性包装的使用; 建立采购方筛选机制, 优先选择具备再生资源利用资质与循环认证的企业。
产品质量	<ul style="list-style-type: none"> 与供应商签订质量协议, 制定年度质量目标, 每季度开展评价与应用; 优先选择获得 ISO 9001 质量管理体系认证的供应商进行合作。2025 年, 潍柴动力通过 ISO 9001 质量管理体系认证的供应商占比为 100%。 (具体内容详见产品质量与安全 - 影响、风险与机遇管理章节)
职业健康与安全	<ul style="list-style-type: none"> 明确供应商在职业健康与安全管理中的主体责任, 要求其为员工提供符合国家标准的防护装备; 要求供应商设定健康与安全目标, 持续监控与改进绩效, 最大限度降低事故与职业病风险; 优先选择获得 ISO 45001 职业健康与安全管理体系的供应商进行合作。
劳工权益	<ul style="list-style-type: none"> 要求供应商及其上游企业严格遵守劳动用工法规, 遵循国际惯例与《世界人权宣言》等准则, 坚决杜绝强迫劳动、童工等违法行为; 确保供应商员工薪酬不低于法定最低标准且满足基本生活需求, 按时足额支付, 杜绝克扣与拖欠。

ESG 指标 管理要求

商业道德

- 制定《供应商行为准则》和《反腐败和商业贿赂制度》，明确禁止供应商从事任何形式的商业贿赂行为；
- 要求供应商制定并执行反腐败合规制度，定期开展员工培训与审计，发现腐败行为须立即举报；
- 要求供应商签署《供应商廉洁诚信共建协议》，2025 年潍柴动力《供应商廉洁诚信共建协议》签署率达 100%。

数据保护

- 与供应商签署《保密协议》与《知识产权条款》；
- 要求供应商严格遵守数据保护法规，仅在授权范围内使用个人信息与商业数据；
- 要求供应商建立数据保护政策与技术防护机制，防止数据泄露、滥用或非法访问，确保信息交换通过安全平台进行。

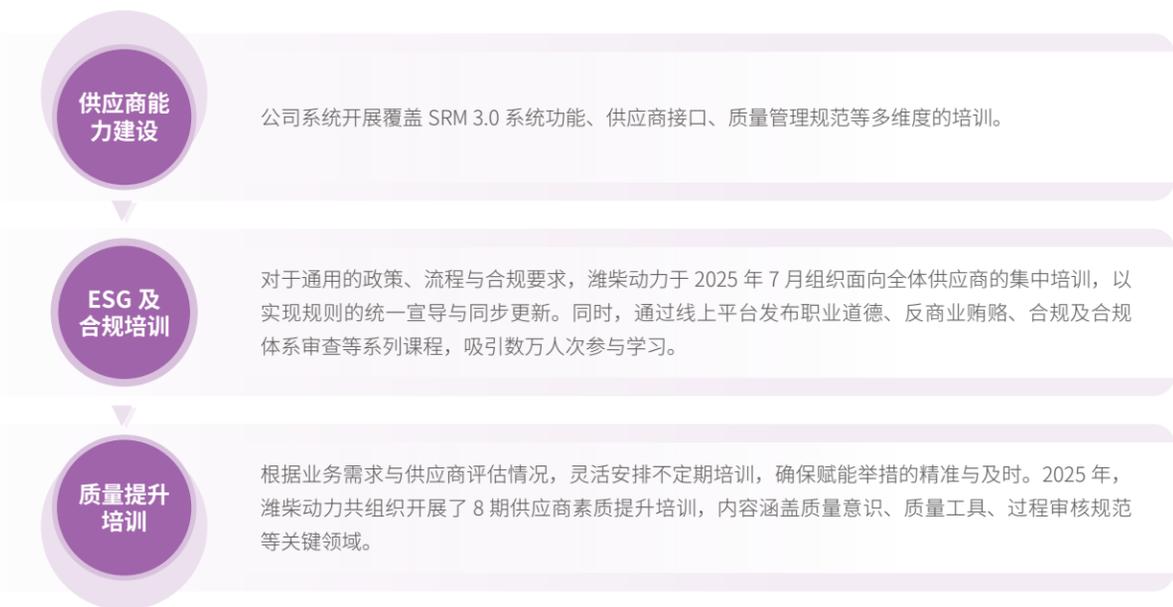
案例 海外控股子公司凯傲集团供应链 ESG 管理

凯傲集团

将碳排放量化指标系统性地整合到核心采购决策中，要求采购商品和服务所产生的范围 3 温室气体排放占比超过 5% 的供应商，必须在 2030 年前制定符合 SBTi 标准的科学减碳目标。同时，凯傲集团依据欧盟《REACH 法规》《有害物质限制指令》(RoHS) 《有毒物质控制法》(TSCA) 等合规监管要求，积极探讨欧盟持久性有机污染物法规、关键原材料以及金属采购等其他相关议题。凯傲集团要求上游供应商提供零部件和组件的具体化学成分信息，追踪上游供应链中含有多氯联苯 (PCBs) 的中间产品和材料，对原材料进行检测，并向欧洲化学品管理局的“产品中关注物质数据库” (SCIP) 提交有害物质信息通报。

供应商沟通与培训

公司持续构建高效、透明、多层次的供应商沟通与协作机制，确保信息对称、响应及时。公司依托 SRM3.0 系统、电话、邮件、线上视频会议、高层战略对话及年度供应商大会等多种渠道，实现与供应商在日常运营、战略协同与重大事项上的高频互动。



案例 潍柴动力成功举办年度供应商大会

潍柴动力于 2025 年底的年度供应商大会上正式发起绿色低碳发展倡议，推动产业链整体转型。公司倡议呼吁合作伙伴将绿色理念深植于制造与运营，优先采用清洁能源与节能技术，系统性减少资源消耗与废弃物产生，系统识别气候风险，增加气候变化风险应对韧性，共同设定并践行科学的碳减排目标，携手降低全价值链碳足迹。为强化示范引领，潍柴动力同步设立“ESG 价值合作伙伴奖项”，对在 ESG 方面表现卓越的供应商予以表彰，助力构建协同减碳、价值共享的可持续产业链生态。

潍柴动力供应商大会“ESG 价值合作伙伴奖项”颁奖

案例 法士特实施新品开发供应商协同赋能

为提升新品开发阶段供应链协同效率, 法士特于 2025 年针对 29 家核心供应商开展产品特性交底、检验对标与技术交流等专项赋能, 共覆盖 90 人次。专项活动主要通过明确质量要求、统一检验标准、深化技术协同, 推动供应商由“被动整改”向“主动预防”转变, 有效提升了新品开发过程中的供应链质量一致性。

案例 株洲齿轮构建数字化与绿色化的供应链生态

面对产业链协同不足与绿色转型需求, 株洲齿轮通过多元方式深化供应链协同, 参与“株洲高新区产业链供应链需求发布会”, 以数字化供需电子书发布高精度齿轮毛坯等采购需求; 开展“理论+实战”小班化培训, 传导绿色制造要求; 并通过“电动轮对齿机改造项目”招标引导供应商技术升级, 构建了从需求对接、理念传导到技术协同的供应链合作生态。

案例 雷沃实施供应链培训考评与高端合作

为强化供应链质量意识与技术协同, 2025 年雷沃开展 6 期供应商培训考评, 提升供应商质量绩效, 组织 17 期“高端供应商进雷沃”活动。雷沃通过产品展示、技术交流推动 30 余项合作项目落地, 实现了供应链从质量基础夯实到前沿技术共研的双重突破, 为产品创新与产业升级提供有力支撑。



供应商质量提升考试



高端供应商走进雷沃交流活动

截至 2025 年底, 我们共有供应商 7,036 家。

指标与目标

供应商情况³⁹

指标	单位	2025 年数据
供应商数量	家	7,036
按地区划分的供应商数量	中国境内供应商数量	家 6,951
	中国境外供应商数量	家 85
按级别划分的供应商数量	一级供应商数量	家 7,036
	关键一级供应商数量	家 3,303
	非一级供应商数量	家 1,728
过去三年合作供应商总数	家	9,510
ESG 标准筛选新供应商的数量	家	1,664
供应商评估	供应商风险评估覆盖率	% 38.09
	供应商风险评估覆盖数量	家 3,622
	供应商劳工评估覆盖率	% 10.36
	供应商劳工评估数量	家 985
	供应商环境评估覆盖率	% 18.79
	供应商环境评估数量	家 1,787
	供应商环境或劳工评估数量	家 1,829
	供应商人权评估数量	家 2,424
	供应商人权评估覆盖率	% 25.49
发生供应链劳工、环境负面风险数量	家	52
供应链劳工、环境负面风险发生率	%	2.84

³⁹ 数据不包含凯傲。

社区参与和公益行动

公司始终将社会责任融入企业发展战略, 积极开展公益捐赠、社区共建及员工志愿服务, 深入参与乡村振兴工作, 致力于推动企业与社会的长期和谐发展。

乡村振兴

公司秉持“积极参与乡村振兴, 推动区域经济发展与企业发展”的理念, 立足自身产业优势, 助力乡村经济发展与社会进步, 通过产业支持、教育赋能及绿色发展等举措, 推动乡村振兴与企业可持续发展深度融合。

案例 潍柴动力支持涌泉村蘑菇种植基地建设

2025 年, 潍柴动力向沂南县辛集镇人民政府捐赠 75.55 万元, 专项支持涌泉村蘑菇种植基地建设。该项目有效推动了当地农业产业化发展, 创造就业机会, 促进农户增收, 并带动区域经济发展。



潍柴动力蘑菇种植基地捐赠证书

社区共建

公司积极践行社会责任, 促进社区和谐发展, 组织员工参与各类志愿服务活动, 包括环境保护志愿活动、公益捐款、社区志愿、慰问孤寡老人及福利院儿童探访等。2025 年, 公司员工累计参与社会公益服务 823 次, 总人数 8,279 人次, 社会公益投入达到 2,046.37 万元, 为推动社会和谐与社区发展贡献积极力量。

2025 年

公司员工累计参与社会公益服务

823 次

总人次

8,279 人次

社会公益投入达到

2,046.37 万元

教育支持

公司秉承“科技兴业、育人为本”的理念，积极投身教育公益与人才培养，通过资助贫困学生、改善教育设施和校企合作等举措，助力教育公平与青少年全面发展，彰显企业社会责任担当。

案例 潍柴动力开展研学活动

2025 年，潍柴动力积极推进与社区的沟通协作，通过组织“盛世学校研学活动”，向周边学校和社区开放企业参观，开展技术交流与职业启蒙教育，系统收集学校及家庭对企业参与教育支持的需求与反馈。



盛世学校研学活动

养老关怀

公司持续推进养老关怀工作，通过社区服务、老年人生活关怀及健康促进等举措，改善老年人生活质量，体现企业对社会各界体的责任担当与温暖关怀。

案例 潍柴动力开展社区养老服务志愿活动

2025 年，公司向潍坊慈善总会捐赠 20 万元，用于支持“情暖夕阳 幸福餐桌”社区养老服务，弘扬了尊老风尚，强化了企业公益形象，并带动了社区志愿者参与，形成了积极的社会示范效应。



生态保护

公司坚持绿色发展理念，关注社区与自然环境的可持续发展，通过生态修复、环境治理和绿色教育等举措，推动企业发展与社会生态和谐共生，为社区居民创造良好的生活环境。

案例 潍柴动力开展“七河志愿回头看”河流保护行动

2025 年，潍柴动力开展“七河志愿回头看”河流保护行动，定期组织职工志愿者前往潍坊泥河、白浪河等河流沿岸，开展垃圾清理、河道维护与生态观察活动。通过持续性的志愿行动，有效减少了河岸及水域垃圾污染，改善了局部水体环境，为区域内水生生物及沿岸植被提供了更清洁的栖息环境，增强了员工与社区居民的河流保护意识。



志愿者参加白浪河志愿活动

公益捐赠

案例 风雨同舟 公司紧急驰援泰国洪灾

2025 年，泰国南部多地遭遇强降雨侵袭，引发大规模洪涝灾害，造成惨重人员伤亡和财产损失。灾情发生后，潍柴迅速展开紧急援助。12 月 2 日，潍柴泰国办事处向泰国海事局捐赠价值 4 万泰铢的食品、饮用水等急需救援物资，同时承诺将为受灾民众提供可靠救援支持，让“潍柴温度”与泰国人民共渡难关。



创造就业机会

2025 年，公司在推进业务布局过程中，积极为当地社区创造就业机会，通过多元化业务拓展与项目实施，持续为所在地社区创造就业机会。2025 年，潍柴动力为当地社区直接提供就业岗位 1,300 个，岗位类型覆盖技术研发、生产运营、综合管理与服务等多个领域，有效带动区域就业与民生改善。

2025 年

潍柴动力为当地社区直接提供就业岗位

1,300⁺



未来展望

2025 年，公司以实际行动积极践行可持续发展承诺，在环境、社会及公司治理 (ESG) 等领域取得了扎实成效。面向未来，公司将进一步聚焦绿色转型、科技创新、全球拓展与社会责任等战略重点，携手共创更加可持续的未来。



加速培育绿色转型新动能。公司将坚定不移推进新能源转型深度落地，加快甲醇、氢等清洁燃料发动机的产业化步伐，加速推进 SOFC 产品迭代研发与产线建设。全力推动烟台新能源动力产业园的产能释放与效能提升，构建更具竞争力的零碳、低碳动力解决方案，引领行业绿色变革。

强化科技创新赋能新质。公司将持续保持高强度的研发投入，强化传统领域核心技术攻关，推动柴油机本体热效率进一步突破。深化新能源电池、电机和电控产品自主研发能力，全面推进人工智能等前沿技术与全流程业务深度融合，以智能化提升运营效率与创新能力，构筑面向未来的可持续技术优势。

提升世界品牌影响力。进一步拓展海外市场广度与深度，精准落实区域市场策略，加快推进海外本地化重点项目建设。持续完善全球供应链体系与服务网络。构建坚实的海外合规与风险防控体系，保障国际业务行稳致远。

打造开放互融产业生态。强化产业链上下游数字化协同与价值共创，推动整体效率提升。创新商业模式，构建以客户场景为中心的全生命周期服务平台。通过优化组织机制与激励模式，充分激发内外部创新活力，与合作伙伴共享发展机遇。

积极履行社会责任。通过打造具有潍柴特色的公益品牌，重点围绕教育支持、社区发展、环保倡导等领域开展系列项目。企业将与各利益相关方紧密协作，积极回馈社会，实现企业与社会和谐共生与可持续发展。

面向未来，潍柴动力将始终秉持可持续发展的核心原则，以卓越治理为基石，以科技创新为引擎，与所有利益相关方携手并肩，共同驱动产业进步，为社会经济的高质量发展和人类更美好的生活贡献强劲动力。

附录

主要企业对照表

企业全称	简称
潍柴动力股份有限公司	潍柴动力
KION Group AG	凯傲集团
陕西重型汽车有限公司及其权属公司	陕重汽
陕西法士特齿轮有限责任公司及其权属公司	法士特
潍柴雷沃智慧农业科技股份有限公司及其权属公司	雷沃
株洲湘火炬机械制造有限公司	机械制造
潍柴火炬科技股份有限公司	火炬科技

联交所指引

披露指标	回应
范畴：环境	
A1：排放物	
一般披露	
A1.1	排放物种类及相关排放数据 P108-111
A1.3	所产生有害废弃物总量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位、每项设施计算） P111
A1.4	所产生无害废弃物总量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位、每项设施计算） P111
A1.5	描述所订立的排放量目标及为达到这些目标所采取的步骤 P108-111
A1.6	描述处理有害及无害废弃物的方法—及描述所订立的减废目标及为达到这些目标所采取的步骤 P110-111
A2：资源使用	
一般披露	
A2.1	按类型划分的直接及／或间接能源（如电、气或油）总耗量（以千个千瓦时计算）及密度（如以每产量单位、每项设施计算） P97
A2.2	总耗水量及密度（如以每产量单位、每项设施计算） P99
A2.3	描述所订立的能源使用效益目标及为达到这些目标所采取的步骤 P98-99
A2.4	描述求取适用水源上可有任何问题，以及所得成果所订立的用水效益目标及为达到这些目标所采取的步骤 P98-99
A2.5	制成品所用包装材料的总量（以吨计算）及（如适用）每生产单位占量 P100
A3：环境及天然资源	
一般披露	
A3.1	描述业务活动对环境及天然资源的重大影响及已采取管理有关影响的行动 P103-105
范畴：社会	
雇佣与劳工准则	
B1：雇佣	
一般披露	
B1.1	按性别、雇佣类型（如全职或兼职）、年龄组别及地区划分的雇员总数 P55-P56
B1.2	按性别、年龄组别及地区划分的雇员流失比率 P56-P57
B2：健康与安全	
一般披露	
B2.1	过去三年（包括汇报年度）每年因工亡故的人数及比率 P78

披露指标		回应
B2.2	因工伤损失工作日数	P78
B2.3	描述所采纳的职业健康与安全措施, 以及相关执行及监察方法	P75-P77
B3: 发展及培训		
一般披露		P65, P138
B3.1	按性别及雇员类别 (如高级管理层、中级管理层等) 划分的受训雇员百分比	P65
B3.2	按性别及雇员类别划分, 每名雇员完成受训的平均时数	
B4: 劳工准则		
一般披露		
B4.1	描述检讨招聘惯例的措施以避免童工及强制劳工	P54
B4.2	描述在发现违规情况时消除有关情况所采取的步骤	P54
运营惯例		
B5: 供应链管理		
一般披露		
B5.1	按地区划分的供货商数目	P124
B5.2	描述有关聘用供货商的惯例, 向其执行有关惯例的供货商数目、以及相关惯例的执行及监察方法	P117-120
B5.3	描述有关识别供应商每个环节的环境及社会风险的惯例, 以及相关执行及监察方法	P118-120
B5.4	描述在挑选供应商时促使多用环保产品及服务的惯例, 以及相关执行及监察方法	P119
B6: 产品责任		
一般披露		
B6.1	已售或已运送产品总数中因安全与健康理由而须回收的百分比	P35
B6.2	接获关于产品及服务的投诉数目以及应对方法	P40-41
B6.3	描述与维护及保障知识产权有关的惯例	P47-48
B6.4	描述质量检定过程及产品回收程序	P34-35
B6.5	描述消费者数据保障及私隐政策, 以及相关执行及监察方法	P49-P51
B7: 反贪污		
一般披露		
B7.1	于汇报期内对发行人或其雇员提出并已审结的贪污诉讼案件的数目及诉讼结果	P26
B7.2	描述防范措施及举报程序, 以及相关执行及监察方法	P26-P27, P29
B7.3	描述向董事及员工提供的反贪污培训	P28
社区		
B8: 社区投资		
一般披露		
B8.1	专注贡献范畴 (如教育、环境事宜、劳工需求、健康、文化、体育)	P125-P127
B8.2	在专注范畴所动用资源 (如金钱或时间)	P125

气候相关披露

披露指标		回应	
气候相关披露	管治	管治	P82
	策略	气候相关风险及机遇	P83-85
		业务模式和价值链 ⁴⁰	详见绿色发展, 生态共赢章节 P83 脚注
		策略和决策	P83
		财务状况, 财务表现以现金流量 ⁴¹	详见绿色发展, 生态共赢章节 P83 脚注
	风险管理	气候韧性 ⁴²	详见绿色发展, 生态共赢章节 P83 脚注
		气候相关风险及机遇的财务影响 ⁴³	详见绿色发展, 生态共赢章节 P83 脚注
		风险管理	P85
	指标及目标	温室气体排放	P86-87
		气候相关转型风险	P84
		气候相关物理风险	P85
		气候相关机遇 ⁴⁴	已进行不披露就解释
		资本运作 ⁴⁵	已进行不披露就解释
		内部碳定价 ⁴⁶	已进行不披露就解释
薪酬 ⁴⁷		已进行不披露就解释	
行业指标 ⁴⁸	已进行不披露就解释		
气候相关目标	P86		
跨行业指标以及行业指标适用性 ⁴⁹	已进行不披露就解释		

⁴⁰ 公司目前未在风险分析中识别业务模式和价值链。

⁴¹ 公司目前未在风险分析中应用财务分析。

⁴² 公司目前未进行气候风险韧性分析。

⁴³ 公司目前未在风险及机遇分析中应用财务分析。

⁴⁴ 公司目前未识别相关机遇

⁴⁵ 公司目前未在资本运作中纳入气候变化分析。

⁴⁶ 公司目前未在决策中应用内部碳定价机制。

⁴⁷ 公司目前未将高管薪酬与气候变化绩效挂钩。

⁴⁸ 公司目前未披露相关行业指标。

⁴⁹ 公司目前未分析跨行业指标以及行业指标适用性。

深交所指引

维度	序号	议题	对应条款	回应
环境	1	应对气候变化	第二十一条至第二十八条	P82-87
	2	污染物排放	第三十条	P106-109
	3	废弃物处理	第三十一条	P110-113
	4	生态系统和生物多样性保护	第三十二条	P102
	5	环境合规管理	第三十三条	P103-105
	6	能源利用	第三十五条	P92-97
	7	水资源利用	第三十六条	P98-99
	8	循环经济	第三十七条	P99-100
社会	9	乡村振兴	第三十九条	P125
	10	社会贡献	第四十条	P125-P127
	11	创新驱动	第四十二条	P44-48
	12	科技伦理	第四十三条	/
	13	供应链安全	第四十五条	P116-124
	14	平等对待中小企业	第四十六条	P116-124
	15	产品和服务安全与质量	第四十七条	P32-38
	16	数据安全与客户隐私保护	第四十八条	P49-P51
	17	员工	第五十条	P52-P79
可持续发展相关治理	18	尽职调查	第五十二条	P20-P21
	19	利益相关方沟通	第五十三条	P16-P17
	20	反商业贿赂及反贪污	第五十五条	P26-P29
	21	反不正当竞争	第五十六条	P26

关键绩效表⁵⁰

管治范畴

指标名称	单位	2024 年	2025 年
女性董事占比	%	7.69	14.3
董事会出席率	%	100	100
合规体系审核次数	次	/	36
已审结的反腐相关诉讼的数目	件	0	0
按职级划分的反腐教育培训人均小时数⁵¹			
董事	小时/人	3	3
管理层员工	小时/人	6.76	4.89
普通员工	小时/人	3.01	2.2
营业收入	亿元	2,156.91	2318.09
归母净利润	亿元	114.03	109.31
股东大会	次	3	4
董事会会议	次	12	10
监事会会议	次	8	5

社会范畴

指标名称	单位	2024 年	2025 年
员工概况			
员工总人数	人	103,300	107,417
按用工形式划分的人数			
正式员工	人	97,288	101,440
非正式员工 ⁵²	人	6,012	5,977
按性别划分的人数			
男员工	人	79,483	83,945
女员工	人	17,805	17,495
按年龄划分的人数			
30 周岁及以下	人	26,179	26,353
31-50 周岁	人	54,908	58,038
50 周岁以上	人	16,201	17,049

⁵⁰ 鉴于数据定义与统计口径的规范化调整，如数据与历史披露存在差异，均以本年度最新披露为准。

⁵¹ 此部分数据口径包含潍柴动力中国大陆地区运营的公司。

⁵² 数据不包含凯傲。

指标名称	单位	2024 年	2025 年
按学历划分的人数⁵³			
硕士及以上	人	7,396	7,927
本科	人	16,494	18,738
专科及以下	人	30,679	32,600
按职级划分的人数⁵⁴			
基层员工	人	52,406	57,077
中级管理层	人	2,148	2,172
高级管理层	人	15	16
按岗位类别划分的人数			
生产工人	人	40,041	41,976
技术人员	人	17,586	19,318
销售人员	人	29,637	29,926
财务人员	人	2,390	2,306
行政人员	人	7,634	7,914
按地区划分的人数			
境内	人	57,808	62,093
境外 (含港澳台)	人	39,480	39,347
按民族划分的人数			
汉族	人	57,290	61,898
少数民族	人	548	754
海外籍员工	人	39,450	38,788
员工流失数据⁵⁵			
员工总流失率 ⁵⁶	%	6.65	5.13
按性别划分的员工流失率			
男性员工流失率	%	7.14	5.53
女性员工流失率	%	4.47	3.12
按年龄划分的员工流失率			
30 周岁以下员工流失率	%	11.75	9.45
30-50 周岁员工流失率	%	3.67	2.81
50 周岁以上员工流失率	%	5.41	4.17

⁵³ 数据不包含凯傲。

⁵⁴ 数据不包含凯傲。

⁵⁵ 员工流失相关数据均不包含凯傲。

⁵⁶ 员工流失率 = 各类别离职人数 / 各类别员工总数 * 100%。

指标名称	单位	2024 年	2025 年
按学历划分的员工流失率			
硕士及以上员工流失率	%	/	4.01
本科员工流失率	%	/	4.34
专科及以下员工流失率	%	/	5.86
按职级划分的员工流失率			
基层员工流失率	%	6.88	5.30
中级管理层员工流失率	%	0.88	0.60
高级管理层员工流失率	%	0.00	0.00
按地区划分的员工流失率			
境内员工流失率	%	5.93	5.01
境外 (含港澳台) 员工流失率	%	9.78	7.71
按民族划分的员工流失率			
汉族员工流失率	%	/	4.52
少数民族员工流失率	%	/	6.10
海外籍员工流失率	%	/	0.51
按岗位类型划分的员工流失率			
生产人员员工流失率	%	/	6.02
技术人员员工流失率	%	/	5.04
销售人员员工流失率	%	/	3.07
财务人员员工流失率	%	/	2.61
行政人员员工流失率	%	/	2.01
员工多元化			
新员工总数	人	10,301	9,592
基层管理层中女性人数	人	16,945	16,602
中级管理层中女性人数	人	857	890
高级管理层中女性人数	人	3	3
STEM (科学、技术、工程和数学教育) 相关岗位中女性人数	人	5,024	5,223
创收岗位中管理人员女性人数	人	988	1,038
残疾员工人数 ⁵⁷	人	92	95
发展与培训⁵⁸			
参训员工总人数	人	54,569	59,265
员工培训覆盖率	%	100	100

⁵⁷ 数据不包含凯傲。

⁵⁸ 发展与培训数据不包含凯傲。

指标名称	单位	2024 年	2025 年
培训总学时	小时	5,420,247.61	6,445,807.10
培训总金额	万元	3,136.81	3,242.75
人均培训小时数	小时	99.33	108.76
员工培训人均投入	元	574.83	547.16
按性别划分的参训员工比率⁵⁹			
男员工	%	100	100
女员工	%	100	100
按职级划分的参训员工比率			
基层员工	%	100	100
中级管理层员工	%	100	100
高级管理层员工	%	100	100
按性别划分的员工培训平均时长			
男员工	小时	99.41	108.14
女员工	小时	98.96	111.88
按职级划分的员工培训平均时长			
基层员工	小时	99.38	110.47
中级管理层员工	小时	98.18	100.88
高级管理层员工	小时	95.58	97.79
年度培训支出金额	万元	3,136.81	3,242.75
可变薪酬员工覆盖率	%	100	100
健康与安全			
安全投入	万元	12,082.94	17,461.68
员工因工死亡人数	人	1	0
员工因工死亡比例	%	/	0
承包商因工死亡人数	人	1	0
承包商因工死亡比例	%	/	0
员工损失工时工伤事故率 (LTIR)	起 / 每二十万工时	0.41	0.35
员工工伤人数占员工总数的比率	%	/	0.00
正式员工因工伤损失的工作日数	天	3,190.00	3,969.50
工伤保险投入金额 ⁶⁰	万元	5,658.06	5,975.32
工伤保险人员覆盖率	%	100	100

⁵⁹ 按性别、职级划分的参训员工比率 = 各类别员工受训人数 / 该类别员工总人数 * 100%。

⁶⁰ 此数据口径为潍柴动力中国大陆地区运营的公司。

指标名称	单位	2024 年	2025 年
安全生产责任险投入金额 ⁶¹	元	/	138,380.00
安全生产责任险人员覆盖率 ⁶²	%	100	100
通过 ISO 45001 认证的场所百分比 ⁶³	%	100	100
职业健康安全体系内部审核次数	次	/	70
职业健康安全体系外部审核次数	次	/	183
职业健康与安全培训 (含承包商) 覆盖率	%	100	100
社区公益			
社会公益总投入金额	万元	2,199	2,046.37
其中：乡村振兴总投入金额	万元	/	764.76
乡村振兴工作受益总人数	人	/	3,000
参与社区发展活动的总人次	人	10,145	8,279
产品安全与质量			
因健康安全问题回收产品数量	个	/	0
取缔假冒品事件的数量	件	/	306
因健康安全问题回收产品比例	%	/	0
ISO 9001 质量管理体系认证覆盖率	%	100	100
质量管理体系外部审核次数	次	/	220
质量管理体系内部审核次数	次	/	183
供应商管理⁶⁴			
供应商总数	家	6,318	7,036
按地区划分的供应商总数			
中国境内供应商数量	家	6,261	6,951
中国境外供应商数量	家	57	85
ESG 标准筛选新供应商的数量	家	/	1,664
一级供应商数量	家	6,318	7,036
非一级供应商数量	家	/	1,728
关键一级供应商数量	家	/	3,303
过去三年合作供应商总数	家	/	9,510
供应商风险评估数量	家	/	3,622
供应商风险评估覆盖率	%	/	38.09
供应商环境评估数量	家	/	1,787
供应商环境评估覆盖率	%	/	18.79

⁶¹ 此数据口径为潍坊地区公司。

⁶² 此数据口径为潍坊地区公司。

⁶³ 数据不包含报告期内投产的工厂。

⁶⁴ 数据不包含凯傲。

指标名称	单位	2024 年	2025 年
供应商劳工评估数量	家	/	985
供应商劳工评估覆盖率	%	/	10.36
供应商人权评估数量	家	/	2,424
供应商人权评估覆盖率	%	/	25.49
供应商环境或劳工评估数量	家	/	1,829
发生供应链劳工、环境负面风险数量	家	/	52
供应链劳工、环境负面风险发生率	%	/	2.84
研发与创新			
研发投入	万元	940,653	957,644
研发投入占营业收入比例	%	4.36	4.13
研发人员数量	人	17,586	19,318
研发人员占比	%	18.08	19.04
累计被授予专利数 (有效)	件	/	20,330
申请发明专利数	件	2,115	1,790
被授予发明专利数	件	986	1,465
新能源相关专利累计授权量 ⁶⁵	件	1,850	2,314
行业协会数量	个	/	55
协会支出	元	/	3,014,789.27
参编国家标准累计数量	个	/	343
参编行业标准累计数量	个	/	188
参编团体标准累计数量	个	/	289
当年参编国家标准数量	个	/	148
当年参编行业标准数量	个	/	70
当年参编团体标准数量	个	/	95
高新技术企业认定的公司数量	个	/	22
数据安全及隐私保护			
隐私安全泄露事件损失	万元	0	0
隐私安全泄露事件数量	件	0	0
客户关系与满意度			
客户满意度 ⁶⁶	%	95.30	93.13
产品与服务的投诉件数	起	6,465	5,580
产品与服务的投诉处理件数	%	6,465	5,580

⁶⁵ 数据不包含凯傲。

⁶⁶ 数据为潍柴动力。

环境范畴

指标名称	单位	2024 年	2025 年
ISO 14001 环境管理体系认证覆盖率 ⁶⁷	%	100	100
环保投入 ⁶⁸	万元	约 3,000	约 5,900
重大环境污染事件	件	0	0
温室气体排放			
范围一：温室气体直接排放量	吨二氧化碳当量	285,474.10	230,405.31
范围二：温室气体间接排放量	吨二氧化碳当量	690,052.16	571,084.71
范围三：温室气体间接排放量 (部分)	吨二氧化碳当量	92,788,555.54	107,030,521.16
类别二：资本商品	吨二氧化碳当量	713,350.64	633,959.87
类别三：燃料和能源相关的活动 (上游)	吨二氧化碳当量	326,888.11	311,764.19
类别六：商务旅行	吨二氧化碳当量	54,948.06	54,711.69
类别七：员工通勤	吨二氧化碳当量	54,058.39	53,661.41
类别十一：销售产品的使用	吨二氧化碳当量	91,639,310.34	105,976,424.00
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	93,764,081.80	107,832,011.17
温室气体总排放密度	吨二氧化碳当量 / 十亿元收入	434,714.86	465,175.56
直接能源消耗			
外购天然气	千个千瓦时	672,997.26	663,517.25
汽油	千个千瓦时	38,569.06	41,231.99
柴油	千个千瓦时	467,464.23	372,841.98
间接能源消耗			
外购电力	千个千瓦时	1,289,503.56	1,208,637.46
外购绿电	千个瓦时	51,889.50	190,444.86
自发绿电	千个千瓦时	40,758.57	98,830.96
外购蒸汽	千个千瓦时	84,712.17	95,131.39
外购热力	千个千瓦时	100,496.64	86,813.42
综合能源消耗总量	千个千瓦时	2,653,742.92	2,468,173.50
综合能源消耗密度	千个千瓦时 / 十亿元收入	12,303.45	10,647.43
可再生能源使用量	千个千瓦时	92,648.07	289,275.82
大气污染物			
VOCs	吨	254.85	350.34

⁶⁷ 不包括 12 个月内投产的新工厂

⁶⁸ 潍柴动力及在大陆地区运营的主要子公司。

指标名称	单位	2024 年	2025 年
颗粒物	吨	135.18	156.21
硫氧化物	吨	20.13	19.80
氮氧化物	吨	186.29	254.53
废气合规排放及处置率	%	100	100
水污染物			
废水排放总量	吨	2,360,727.78	2,749,273.74
COD	吨	58.29	50.38
氨氮	吨	5.58	3.84
总磷	吨	1.10	1.12
废弃物			
有害废弃物排放总量	吨	23,049.19	27,610.79
有害废弃物回收总量	吨	11,789.10	12,573.47
有害废弃物排放密度	吨 / 十亿元收入	106.86	119.11
无害废弃物排放总量	吨	470,716.15	507,244.42
无害废弃物回收总量	吨	397,592.77	453,798.35
无害废弃物排放密度	吨 / 十亿元收入	2,182.36	2,188.20
无害及有害废弃物合规排放及处置率	%	100	100
水资源使用			
总用水量	吨	4,745,955.17	5,134,517.62
用水密度	吨 / 十亿元收入	22,003.54	22,149.75
水资源回用量	吨	888,709.22	840,258.98
包材			
包材使用量	吨	143,721.80	115,465.89
包材循环回收量	吨	117,429.95	102,617.31
回收产品二次销售累计销量	件	/	53,197
清洁技术			
清洁技术相关业务收入占比	%	/	28.14
电动产品收入占比	%	21.50	17.31
自动化产品收入占比	%	6.22	10.81
替代能源产品收入占比	%	/	0.01
清洁技术研发投入占比	%	/	42.87

独立审验声明



独立审验声明

致：潍柴动力股份有限公司的管理层及利益相关方：

方圆标志认证集团有限公司（China Quality Mark Certification Group，以下简称“CQM”）受潍柴动力股份有限公司（以下简称“潍柴动力”或“公司”）的委托，对《潍柴动力股份有限公司 2025 年环境、社会及管治(ESG)报告》（以下简称“报告”）进行独立的第三方审验工作。

潍柴动力股份有限公司负责收集、总结、分析和披露“报告”中提到的信息和数据，并对所提供信息和数据的真实性和完整性负责。

CQM 审验团队严格遵守与潍柴动力股份有限公司的合同内容，按照双方认可的协议条款且仅在合同中认可的职权范围内知晓并开展“报告”审验工作。

审验范围

本次审验的范围仅限于潍柴动力在报告中披露的 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期间（部分历史数据除外）的可持续发展相关信息、数据、管理方法、行动措施及绩效表现。

审验标准

AA1000AS V3，类型：2，审验程度：中度。

审验方法

本次审验通过抽样形式开展现场审验工作，使用的审验方法包括但不限于：

- a) 报告评审；
- b) 抽样访谈；
- c) 文件、记录、证书、票据和其他材料的验证；
- d) 现场验证；
- e) 可信信息源验证；
- f) 根据披露依据进行验证；
- g) 重新计算/估算；
- h) 统计、计算/估算过程的确认。

审验结论

基于上述现场审验工作，CQM 认为，潍柴动力所编制的《2025 年环境、社会及管治报告》在各方面基本符合 AA1000AS V3 审验标准的要求，真实、公允地反映了公司在报告期内的可持续发展管理、实践和绩效。具体结论如下：



包容性

潍柴动力建立了系统化的利益相关方识别与沟通机制。现场核查确认，公司识别了政府、投资者、客户、员工、供应商、社区等 8 类核心利益相关方，并针对每类群体制定了具体的沟通方式与频率（如股东大会、职工代表大会、供应商大会、客户满意度调查、社区共建活动等）。2025 年，公司通过多种渠道收集并回应了利益相关方的诉求，例如员工满意度调查、供应商廉洁诚信共建协议的签署、客户投诉闭环管理等，体现了对利益相关方期望的尊重和回应。

实质性

潍柴动力已建立并持续优化双重重要性议题评估流程。现场核查确认，2025 年，公司组织了由管理层和相关部门参与的议题评估研讨会，基于行业对标、政策分析、内外部调研，从“影响重要性”和“财务重要性”两个维度对 16 项议题进行了系统评估，并经董事会 ESG 委员会审议通过。报告围绕“POWER”战略对各项实质性议题进行了针对性披露，议题管理与公司运营决策深度融合。

回应性

潍柴动力针对各项实质性议题建立了清晰的管理架构、战略目标和具体行动。现场核查确认，公司发布的核心制度文件与报告中的管理承诺和行动描述一致。例如，在应对气候变化方面，公司已设立碳管理组织并开展范围一、二、三的温室气体核算；在员工发展方面，公司实施了“四个计划”领导力培训，并保留了完整的培训记录。利益相关方的诉求得到了及时响应和有效处理。

影响性

潍柴动力通过将环境、社会、治理理念融入日常运营，在多维度创造了积极影响。现场核查确认：

环境价值：通过节能技改、光伏发电、余热回收等措施，2025 年万元产值综合能耗持续下降，可再生能源使用量显著提升；危险废物 100% 合规处置，未发生环境污染事件。

社会价值：通过开展“安全家书”、健康讲座、职工帮扶等活动，提升了员工的安全感和归属感；通过乡村振兴捐赠、教育支持、社区志愿服务等活动，积极回馈社会。

经济价值：通过持续研发创新，清洁技术投资占研发投入比例达 29%，推动了产品低碳转型，巩固了市场领先地位，为长期价值创造奠定了基础。



数据质量和可靠性结论

基于现场审验中对原始证据的抽样核查，CQM 对报告披露的数据质量和可靠性形成以下结论：

数据管理体系成熟：公司已建立覆盖主要 ESG 指标的监测、收集、核算与复核机制。环境数据（如温室气体排放、能耗、水耗、废弃物）依据国家和国际标准进行核算，核算边界清晰，排放因子选择合理。社会数据（如员工人数、培训时长、安全事故率）源自人力资源系统和安全管理系统，统计口径一致。

数据准确性较高：我们对报告中的关键绩效数据进行了抽样验证，包括：2025 年温室气体排放总量、万元产值综合能耗、研发投入总额、员工培训总学时、因工伤损失工作日数等。经核查，这些数据与公司提供的原始台账、财务凭证、监测报告等支持性文件基本一致，计算过程正确。例如，报告披露的清洁技术研发投入与财务部提供的专项核算明细吻合；光伏发电量与电力公司结算单据及内部统计记录一致。

数据完整性和可比性良好：报告提供了部分披露议题涉及的主要绩效数据，及数据统计口径，便于利益相关方进行趋势分析。范围三温室气体排放已涵盖采购、员工通勤、产品使用等主要类别，体现了数据管理的广度和深度。

体系认证间接印证数据基础：公司及下属子公司通过了 ISO 9001 质量管理体系、ISO 14001 环境管理体系、ISO 50001 能源管理体系、ISO 45001 职业健康安全管理体系、ISO 37001 反贿赂管理体系体系和 ISO 37301 合规管理体系等第三方认证。这些认证的保持，从侧面印证了其相关数据记录和管理流程的规范性和可靠性。

持续改进建议

为进一步提升公司 ESG 信息披露的深度和透明度，审验团队提出建议如下：

1. 推进气候情景分析的量化应用：公司已计划启动气候情景分析及财务量化工作，建议按计划尽快启动量化情景分析工作，并在后续报告中披露分析的关键假设、模型选择、对财务的潜在影响以及由此驱动的战略优化调整，以更好地回应要求。

2. 强化供应链 ESG 管理的深度披露：建议在未来披露中，增加关于如何将 ESG 标准（如碳减排要求）具体融入供应商合同条款、供应商环境或社会绩效评估结果分布、以及针对识别出的高风险供应商所采取的改进措施等量化信息，以更全面地展示供应链管理的有效性。



3. 增强披露的平衡性：报告侧重于展示成就和管理实践。建议在披露目标和进展的同时，适当增加对挑战、困难以及未来改进方向的分析，例如某些目标未能达成的原因分析，或针对新兴风险应对措施反思，以进一步提升报告的平衡性和透明度。

局限性

- 审验是采用基于定量和定性风险分析的抽样方法进行的；
- 抽样范围仅限于“报告”中选择的数据和信息，不包括报告期之外的任何相关信息和内容，也不包括信息披露范围以外的获得。
- 访谈和文件仅涉及公司内部利益相关者（包括外包人员）审查，不涉及公司的供应商、合作伙伴以及其他第三方利益相关者的信息和数据，“报告”披露的通过独立第三方机构审计/验证的数据再审验过程中未进行重复验证。
- 本保证不包括信息披露范围以外的活动。
- “报告”中的一些数据和信息缺乏可供比较和核实的来源。
- 关于公司的立场、观点、信念、目标、未来发展方向和承诺的未包含在此声明中。

独立性和审验能力声明

CQM 起步于 1991 年，是集认证、培训、科研、政策研究、标准制定、国际合作于一体，面向全球的集团化、专业性技术服务机构。CQM 积极运用“标准·认证+”理论以及“六化三步”服务模式，为各行业高质量发展提供一体化解决方案。

作为独立的第三方认证机构，CQM 与潍柴动力股份有限公司及其利益相关方不存在任何利益冲突，所有审验团队成员与该公司没有业务往来。

“报告”中所有数据和信息均由潍柴动力股份有限公司提供，除进行审验并出具审验声明外，对报告进行担保的人员未参与到“报告”的准备和编写过程中。

陆旭

方圆标志认证集团
2026 年 3 月 6 日 中国，北京



AA1000
Licensed Report
000-613/V3-TQY15

我们的倾听

尊敬的读者，您好：

非常感谢您在百忙之中阅读《潍柴动力 2025 年环境、社会及管治报告》。殷切盼望您对报告和我们的工作提出意见与建议。您可以通过邮寄、扫描后发送电子邮件或是传真将填好的问卷反馈给我们，亦可直接来电提出您的宝贵意见。谢谢！

1. 您的工作单位属于潍柴动力的哪一类利益相关方：

- 股东 员工 供应商 用户 政府 社区 学术机构
- 其他（请说明）

2. 您是否曾经读过潍柴动力环境、社会及管治报告（如果您的答案为否，请忽略第 3、4、5 小题）：

- 是 否

3. 如果读过，您阅读的是纸质版本还是电子版？

- 纸质版 电子版

4. 您期望看到纸质还是电子版？

- 纸质版 电子版

5. 您对 2025 年环境、社会及管治报告的综合评价：

- 可读性（表达方式通俗易懂，设计美观，引人入胜，容易找到所需信息）
 - 3 分（较好） 2 分（一般） 1 分（较差）
- 可信度（报告信息真实可信）
 - 3 分（较好） 2 分（一般） 1 分（较差）
- 信息完整性（正负两方面绩效兼顾，并且满足您对信息的需求）
 - 3 分（较好） 2 分（一般） 1 分（较差）

除报告已披露的内容以外，您还更希望看到哪方面的信息？

WEICHAI
潍柴