

2025 年度

环境、社会及治理 (ESG) 报告

深圳市赢合科技股份有限公司

CONTENTS 目录

报告编制说明	1
领导致辞	3

01

走进赢合科技

公司介绍	05
公司业务	05
企业文化	06
2025年大事记	07
企业荣誉	09

02

议题重要性评估

双重重要性分析	14
利益相关方沟通	15
双重重要性分析结论	16

03

可持续发展治理

可持续发展治理架构	18
可持续发展管理机制	18
可持续发展战略	19
可持续发展风险及机遇	20
可持续发展荣誉及奖项	21
可持续发展交流与培训	21

专题篇

数智化发展， 持续赋能制造升级	22
深化产业交流， 彰显领先技术实力	29

04

环境篇

应对气候变化	32
环境合规管理	37
污染防治	40
资源利用	43
绿色运营	47
生态与生物多样性保护	48

06

治理篇

公司治理	102
廉洁建设	111
反不正当竞争	115
党建引领	115

05

社会篇

员工权益	50
职业健康与安全	66
产品与服务	72
信息安全	83
创新驱动发展	86
科技伦理	92
同心共赢	92
乡村振兴	99
社会贡献	99

07

附录

ESG数据表	119
对标索引表	121

报告编制说明

报告简介

本报告是深圳市赢合科技股份有限公司发布的第三份《环境、社会及治理 (ESG) 报告》。报告本着客观、规范、透明和全面的原则，详细披露了2025年赢合科技在环境保护、社会责任、公司治理等领域的管理、实践和绩效。

报告范围

本报告以赢合科技为主体，涵盖赢合科技及其全资子公司、控股子公司，除特别说明外，本报告范围与本公司的财务报告合并报表范围保持一致。

编制依据

参考的规则：

国务院国资委《关于国有企业更好履行社会责任的指导意见》

上海市国资委《上海市国有控股上市公司环境、社会和治理 (ESG) 指标体系1.0》

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)》《创业板上市公司自律监管指南第3号——可持续发展报告编制》

中国社会科学院企业社会责任研究中心《中国企业可持续发展报告指南6.0(CASS-ESG6.0)》

参考的标准：

全球报告倡议组织《可持续发展报告标准》(GRI Standard 2021)

联合国可持续发展目标2030 (SDGs)

可持续发展会计准则委员会准则 (SASB Standards)

国际可持续准则理事会《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》(IFRSS1) 和《国际财务报告可持续披露准则第2号——气候相关披露》(IFRSS2)

数据说明

本报告中所采用的信息与数据来自赢合科技正式文件或统计数据，我们承诺本报告不存在任何虚假记载或误导性陈述，并对报告内容的真实性、准确性和完整性负责。



词语释义

释义项	指	释义内容
公司、我们、赢合科技	指	深圳市赢合科技股份有限公司
上海电气	指	上海电气集团股份有限公司
电气自动化集团	指	上海电气自动化集团有限公司
惠州赢合	指	惠州市赢合科技有限公司
惠州隆合	指	惠州市隆合科技有限公司
东莞雅康、雅康精密	指	东莞市雅康精密机械有限公司
赢合智能	指	惠州市赢合智能技术有限公司
赢合工业	指	惠州市赢合工业技术有限公司
斯科尔	指	深圳市斯科尔科技股份有限公司
新能源汽车	指	除汽油、柴油发动机之外所有其他能源汽车,包括纯电动汽车
锂电池	指	锂离子电池的简称。充电时,从正极锂的活性物质中释出进入负极,放电时,从负极析出,重新和正极的化合物结合,锂离子的移动产生电流
电芯	指	锂离子电池由电芯和保护电路板组成,电芯是充电电池中的蓄电部分
欧盟CE认证	指	欧盟CE认证要求产品在欧盟市场上自由流通,就必须加贴“CE”标志
MES	指	制造企业生产过程执行管理系统
七三战略	指	2024年-2026年发展战略



发布形式

您可以在深圳证券交易所 (<https://www.szse.cn/index/index.html>)、巨潮资讯网 (www.cninfo.com.cn)、赢合科技公司官网 (<http://www.yhwins.com>) 等渠道下载本报告电子文本。

领导致辞

在全球能源革命纵深推进与“十四五”规划收官的关键节点，我们谨以这份2025年度ESG报告，向各位利益相关方郑重呈递赢合科技在可持续发展道路上的实践答卷。这不仅是对过去一年环境、社会与治理绩效的回溯，更是我们面向“十五五”新征程的庄严承诺——以新质生产力驱动商业价值，以绿色智造重塑产业生态，在追求高质量发展的同时，坚定守护地球家园与人类福祉。

面对行业技术迭代与出海浪潮，我们深刻认识到企业的可持续竞争力，不仅在于设备性能的领先，更在于全生命周期的低碳韧性与人文关怀。

在环境维度，我们深入贯彻绿色低碳理念，通过技术创新与设备改造，不断减少生产过程中的能源消耗和碳排放；利用光伏发电项目，优化能源使用结构；实施污染及废弃物监测与管控，减少对外部环境的负面影响。我们践行绿色运营理念，通过技术创新与设备改造，持续降低生产运营能耗与碳排放强度；深化分布式光伏等可再生能源应用，优化用能结构；构建污染物与废弃物合规处置体系，严防环境风险，助力国家“双碳”目标达成。

在社会维度，我们坚持以人为本，打造多元、平等与包容的职场生态，畅通职业发展通道，激活人才创新动能；持续关注女性职场赋能与困难员工帮扶，构建全方位员工关怀体系。同时，我们将ESG理念贯穿供应商准入、审核、退出的全生命周期管理，以责任采购驱动价值链绿色转型，携手产业链伙伴共建可持续的产业生态。

在治理维度，我们持续建设透明、敏捷、负责任的现代企业治理体系。公司恪守合规运营，执行商业道德合规与反舞弊机制，确保采购、销售等关键环节商业合规，以卓越治理筑牢基业长青根基。

展望未来，赢合科技将持续为客户提供更高效、稳定的产品与服务，我们也期待与投资者、客户、员工及社会各界携手，共建绿色零碳未来，为建设美好中国贡献赢合力量。

贾廷纲先生

深圳市赢合科技股份有限公司

董事长



01

走进赢合科技

公司介绍	05
公司业务	05
企业文化	06
2025年大事记	07
企业荣誉	09

走进赢合科技

公司介绍

赢合科技创建于2006年, 2015年在深交所创业板上市, 股票代码:300457, 是锂电装备行业首批上市企业。公司深耕锂电智能装备行业多年, 具备强大的技术实力、制造能力和服务能力, 是目前全球少数能提供锂电池数字化工厂整线解决方案的企业之一。



公司业务

公司主要为客户提供锂电池自动化装备与服务以及电子烟业务。报告期内, 公司锂电池专用生产设备收入为64.27亿元, 占比为68.05%;其他业务收入为30.18亿元, 占比为31.95%。

64.27 亿元
锂电池专用生产设备收入
68.05 %
占比

30.18 亿元
其他业务收入
31.95 %
占比

公司锂电池自动化装备广泛应用于锂电池生产的前中段主要工序。通过持续研发和创新, 公司的涂布机、辊压机、分切机、制片机、卷绕机、叠片机、组装线等系列核心设备的技术性能行业领先, 已获得国内外一线客户的认可。

公司电子烟业务主要以品牌业务为主, 为客户提供电子烟、烟弹、雾化器及其他电子烟配件等产品。



企业文化



1个愿景

成为世界一流的锂电装备
和电子雾化产品提供商

Become a world-class provider
of lithium battery equipment and
electronic vaping products



2大使命

帮助客户卓越
成就奋斗者梦想

Help our customers achieve
excellence and fulfill the
dreams of the strivers



3重战略方向

业务国际化、产品高端化、
管理数字化

Internationalize business,
Premiumize products and
digitize management processes



6项核心价值观

诚信 修己 务实 创新 严密 透明

Integrity Self-cultivation Pragmatism
Innovation Rigor Transparency



研发理念

独辟蹊径, 打破常规

Think out of the box



人才理念

任人唯贤, 贡献为先

Appoint by Merit,
Orient by Contribution

2025年大事记

1月

组织变革,破局制胜

- 启动组织架构系统性调整,成立五大协同体系,全面深化“73”战略落地;全面深化CRM销售管理系统建设,驱动运营效能与客户体验提升;
- 正式推出并实施股东回购方案,传递发展信息,维护股东价值。

3月

体系升级,数字赋能

- 启动SAP系统深度优化项目,以数字化夯实管理基石;
- 子公司斯科尔财务共享系统全面上线,公司所有法人实体完成集约化管控,财务管理集约化水平迈入新台阶。

5月

责任引领,全球深耕

- 公司在ESG(环境、社会及治理)领域的卓越实践获得权威认可,万得(Wind) ESG评级从A级跃升至AA级;
- 亮相中东、印尼、深圳、德国、北美等全球主流电池展会,完成40PPM方壳电芯组装线、36PPM方壳电池组装线等系列新品全球首发;
- 子公司斯科尔重磅发布SKE BAR、CL2000等多款创新产品,丰富了面向消费端的技术与产品矩阵。

2月

文化焕新,高效启航

- 公司正式发布全新文化体系,以共同价值观凝聚组织向心力,为战略深化与全球突破筑牢思想根基。

4月

技术跃迁,定义未来

- 储能628Ah大容量电芯在Z型叠片产线率先量产,标志着公司迈入“600+Ah”储能电池设备规模化量产新阶段。

6月

技术硕果,全球验证

- 固态电池装备成功发货至客户现场;
- 超高速多工位切叠一体机率先实现量产;
- 46系列激光切卷一体机获韩国头部客户验收。

7月

人才深耕,基业长青

- 2025校招生、“国际班”训练营正式开营,为组织发展注入多元新生动能;
- 启动人力资源体系优化项目,推动组织管理升级。

9月

深化东南亚,共建新生态

- 批量高精度涂布设备顺利发往头部电池企业马来西亚生产基地,进一步深化东南亚市场布局。

11月

立标引航,效能革新

- 联合参编、发布固态电池、大圆柱电池两大行业白皮书,并荣膺“锂想奖”双项大奖,为产业发展树立全新标杆;
- 首届飞书“效率先锋”大赛启动,以AI、数字化激发组织效能全面提升。

8月

跨越山海,绿动欧洲

- 赢合科技多台高性能涂布机、辊压分切一体机正式发运,助力客户匈牙利40GWh超级工厂量产。

10月

战略引领,智创未来

- 在上海电气集团的指导下,赢合科技正式启动锂电BU五年规划及十五五规划,为未来征程锚定方向、绘就航路;新增德国、日本三项国际专利授权。

12月

创新不止,行业为证

- 成功开发首台Super-S折返涂布机,单机长度减少32%,占地面积减少约30%;
- 2025年12月21日,以“同心共赢,链动未来”为主题的赢合科技2025年度全球合作伙伴大会在广东惠州隆重举行;
- 接连荣获2025年度CATL“特别贡献奖”、“质量卓越奖”及“产能爬坡先锋奖”、奇瑞电池“最佳服务奖”、LG“优秀供应商奖”及2025年亿纬锂能“开拓先锋奖”。

企业荣誉

2025年度客户奖项



2026年卓越赋能用户奖

奇瑞汽车



2025年产能爬坡先锋奖

宁德时代



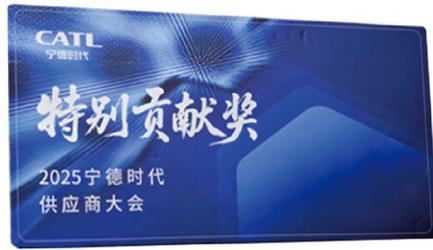
2025年开拓先锋奖

亿纬锂能



2025年质量卓越奖

宁德时代



2025年度特别贡献奖

宁德时代



固态电池优秀设备供应商

赢合咨询



2025年最佳服务奖

得壹能源(奇瑞电池事业部)



2025年度卓越创新奖

国轩高科



2025年度S-NOVA金奖

三星SDI

企业荣誉

2025年度公司层面



2025 广东省制造业企业500强
广东省发展和改革委员会



2025 年度影响力企业
CIBS



品牌发展典型案例
深圳发展白皮书



卓越品牌
深圳发展白皮书



深圳工业总会副会长单位
深圳工业总会

2025年度资本市场奖



2024年度
金信披奖
中国证券报



2025年
上市公司董事会优秀实践
中国上市公司协会



2025年度上市公司
董事会办公室优秀实践案例
中国上市公司协会



新能源新材料
卓越竞争力上市公司
上市公司口碑榜



2025年
上市公司卓越投关键设奖
易董 价值在线



2025年优秀董事会
第二十届中国上市
公司董事会“金圆桌奖”
《董事会》杂志社



第十六届中国上市公司
投资者关系管理天马奖
证券时报社

02

议题重要性评估

双重重要性分析	14
利益相关方沟通	15
双重重要性分析结论	16

双重重要性分析

公司依据《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号—可持续发展报告（试行）》（以下简称《可持续发展报告指引》）及《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 3 号——可持续发展报告编制》（以下简称《可持续发展报告指南》），结合行业特点与经营业务，一共识别并归纳了 27 个环境、社会与公司治理（ESG）相关议题。

公司从双重重要性角度进行议题重要性分析和评估：

1. 每个议题是否预期在短期、中期和长期内对公司商业模式、业务运营、发展战略、财务状况、经营成果、现金流、融资方式及成本等产生重大影响（简称财务重要性）。

2. 以及企业在相应议题的表现是否会对经济、社会和环境产生重大影响（简称影响重要性），此外，公司结合所处行业特点、行业发展阶段、自身商业模式、所处价值链等情况将与公司业务运营和产品高度相关的主题或子主题纳入 21 个议题中，并开展双重重要性评估工作，提升报告的视角维度与内容综合性。



公司通过发放在线问卷的形式收集利益相关方的意见，其中向内部相关方收集财务重要性相关意见；向外部相关方收集影响重要性意见，最终形成议题重要性清单并进行重要性评估。内部相关方包括公司内部中高层管理人员、部门负责人以及子公司负责人等深度了解公司财务表现的人员；外部相关方主要包括公司普通员工、消费者和客户、供应商、政府机构、媒体公众等。

利益相关方沟通

公司建立健全利益相关方管理体系，依托《相关方控制程序》及《相关方需求和风险机遇监控一览表》等制度文件，常态化识别投资者、客户、员工、合作伙伴等群体的 ESG 关切，通过多元化沟通渠道及时回应各方诉求，推动股东、员工与社会共创共享，实现互利共赢的可持续发展格局。

利益相关方	关注议题	沟通与反馈
政府与 监管机构	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 依法纳税 ◇ 合规经营 ◇ 安全生产 ◇ 生态保护 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 能源管理 ◇ 绿色产品 ◇ 绿色办公
股东	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 经营绩效 ◇ 创新能力 ◇ 公司战略 ◇ 信息披露 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 公司治理 ◇ 风险管控 ◇ 回报机制
客户	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 研发能力 ◇ 产品质量 ◇ 客户服务 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 履约能力 ◇ 环境与能源管理
员工	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 权益保护 ◇ 职业发展 ◇ 薪酬福利 ◇ 员工关怀 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 民主管理 ◇ 职业健康与安全生产
供应商及合 作伙伴	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 互利共赢 ◇ 供应链管理 ◇ 共同发展 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 业务合规 ◇ 商业道德
社区	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 公益活动 ◇ 人才就业 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 社区服务

双重重要性分析结论

通过议题双重重要性分析，我们梳理出 ESG 重要议题库，并根据议题重要性程度从财务重要性和影响重要性两个维度形成实质性议题矩阵。2025 年，在公司识别的 27 个 ESG 议题中，经评估后确认 4 个议题为双重重要性议题，并根据《可持续发展报告指引》要求在本报告中按照双重重要性披露框架进行披露，围绕治理、战略、影响、风险和机遇管理、指标与目标四个方面在本报告中予以回应。



环境议题		社会议题		治理议题	
◇ 应对气候变化	◇ 绿色办公	◇ 研发创新	◇ 职业健康安全	◇ 公司治理	
◇ 能源利用	◇ 循环经济	◇ 产品质量管理	◇ 信息安全	◇ 反不正当竞争	
◇ 污染防治	◇ 生态与生物多样性保护	◇ 保障员工权益	◇ 社会贡献	◇ 廉洁建设	
◇ 水资源利用	◇ 多样性保护	◇ 数字化发展	◇ 支持乡村振兴	◇ 可持续发展治理	
◇ 环境合规管理		◇ 可持续供应链	◇ 平等对待中小企业	◇ 党建引领	
		◇ 客户服务管理	◇ 科技伦理	◇ 投资者权益保护	
		◇ 员工培训与发展			

2025 年，我们结合《可持续发展报告指引》、利益相关方的反馈意见以及公司实际情况，调整个别议题的命名，以更好展现公司管理实践水平。

调整议题

“数智化转型”调整为“数字化发展”、“供应链管理、可持续供应链”合并为“可持续供应链”、“污染物及废弃物排放”调整为“污染防治”



03

可持续发展治理

可持续发展治理架构	18
可持续发展管理机制	18
可持续发展战略	19
可持续发展风险及机遇	20
可持续发展荣誉及奖项	21
可持续发展交流与培训	21

可持续发展治理架构

公司董事会为 ESG 最高治理机构，设立董事会 ESG 委员会负责统筹监督管理机构，下设由多部门、子公司组成的 ESG 专班，负责 ESG 信息的搜集统计，形成顶层决策、上下联动、分工明确的工作机制。

董事会办公室作为 ESG 报告归口管理部门，严格对标证监会、深交所、上海国资委等权威标准，常态化开展对标找差，动态识别管理短板，持续优化改进方向，推动 ESG 管理纵深发展，夯实可持续发展根基。

赢合科技ESG治理架构



可持续发展管理机制

我们制定《董事会 ESG 委员会工作细则》，规范公司 ESG 委员会的议事和决策程序，明确公司可持续发展管理机制，提高 ESG 委员会的工作效率和科学决策的水平。2025 年，公司开展 ESG 报告激励工作，通过考核各部门 ESG 实践成效、目标承诺等 ESG 管理指标，引导部门将 ESG 理念融入日常经营过程，持续提升 ESG 治理水平。



可持续发展战略

公司立足自身战略定位与业务模式，精准识别对可持续发展目标贡献最显著的六大核心议题，以务实 ESG 实践持续创造价值，夯实可持续增长根基。

赢领未来合筑绿色生态

战略规划						
新质智造引领者·绿动未来守护者·责任共赢践行者						
战略领域	卓越治理	科技赋能	低碳发展	合作共赢	智能制造	和谐关系
战略目标	到2030年，建成ESG管理体系建设完善、治理水平一流、具备良好商业实践的外向型企业	到2030年，完善知识产权管理体系及流程建设，实现知识产权工作与各相关部门工作的良好对接和融合	到2030年，响应国家“双碳”政策号召降低综合能源消耗强度，构建资源节约型和环境友好型企业	到2030年，打造可持续、稳定、安全供应链，携手上下游合作伙伴共创可持续产业链	到2030年，成为世界一流的锂电装备与电子雾化产品提供商，将数字技术融入产品研发领导决策、业务运营的各个环节	到2030年，构建包容、多元化的职场环境，为每一位员工提高长远的发展路径，积极承担社会责任
对标SDGs					  	  
实施路径	ESG管理 诚信合规 董事会建设	创新平台 产学研合作	气候变化治理 碳盘查与碳足迹 环境合规管理	可持续供应链 赋能供应商 产业链合作	数智化转型	多元化用工 员工激励与发展
保障机制	组织保障 成立董事会 ESG委员会， 下设由各部门、 子公司组成的ESG专班	制度保障 制定《董事会 ESG委员会工作细 则》等ESG管理制 度，持续完善各领 域管理体系	能力保障 组织ESG相关培训， 提升员工ESG意识 和能力	文化保障 开展全员 ESG培训， 设立ESG报告 激励奖项	资金保障 加大研发、 环保安全生产、 社会捐赠等领域投 入，提供资金支持	

公司可持续发展战略规划

可持续发展风险及机遇

董事会及其下设的 ESG 委员会依据《上市公司可持续发展报告指引》《可持续相关财务信息披露一般要求》（IFRS S1）等标准，系统识别并评估公司在可持续发展方面的相关影响、风险与机遇，指导管理层制定并落实相应的应对措施，以持续提升 ESG 管理水平与风险防控能力。

可持续发展风险/机遇	风险/机遇描述	应对措施
人力资源风险及机遇	新能源行业核心关键人才竞争激烈，存在高级技术人员流失风险；公司作为行业领先企业，发展稳定，具有规模优势，持续吸引优质人才。	加强公司招聘效率、扩展招聘渠道，持续提高员工福利和发展空间，提升员工吸引和留存率。
供应链风险及机遇	采购需求偏差、供应商产能误判导致供应链交付风险；精准评估供应商产能可优化订单分配策略，降低库存冗余风险，整合产能优势；打造数字化供应链平台，实现库存动态监控，提高市场预测精度。	制定《采购管理控制程序》《供应商管理控制程序》等机制，实时监督采购需求、供应商产能等信息，分析数据变化并制定异常解决措施。
产品交付风险及机遇	生产计划不合理、产品质量不达标等因素导致产品交付风险，引发客户投诉；产品稳定、高质量交付，提升客户满意度，带来更多合作机会。	制定《质量手册》《设备交付控制程序》等制度，规范产品全生命周期质量管理机制，确保产品质量满足公司和客户需求；根据项目情况、生产能力、来料情况等多方因素评估生产计划，确保计划准确性。
客户服务风险	客户沟通不及时、售后服务不到位、客诉解决不及时等因素导致客户流失风险；客诉响应及时、售后团队经验丰富，提升客户体验和满意度。	制定《客诉问题升级管理规定》《售后服务控制程序》等制度，规范客诉问题和售后服务流程，建立以客户为中心的企业文化。
产品研发风险及机遇	客户信息不明确、设计人员经验不足、跨部门沟通不充分导致产品开发变缓、未能抢占优质客户需求，导致市场竞争力下降；深入挖掘分析客户或市场需求趋势，抢占优质客户，引领市场需求。	拥有完整的技术创新研发体系，经验丰富的研发技术团队，采取需求驱动的产品技术开发机制，确保产品技术方案满足客户需求。

可持续发展荣誉及奖项



Wind ESG评级



华证指数ESG评级



国证指数ESG评级



2025年可持续发展优秀实践案例



RBA责任商业联盟银牌认证



2025双碳科技先锋奖



2025双碳先锋人物何爱彬



2025年上市公司最佳ESG实践奖

可持续发展交流与培训

公司构建常态化 ESG 学习机制，持续提升管理层可持续发展素养。2025 年 11 月，公司参加上海电气集团 ESG 与合规专题培训，系统学习前沿理论与实战经验，深化对最新政策动态的精准把握，强化合规经营与可持续发展能力，为 ESG 管理纵深推进提供坚实知识支撑。除此之外，公司积极参与交易所可持续发展系列专题培训、引入外部专家开展专题培训，持续推进 ESG 规则系统化学习，夯实信息披露基础。



2025年ESG报告启动培训会

专题篇

数智化发展，持续赋能制造升级

数智化发展战略

赢合科技积极响应国家数智化转型战略，持续加大数智化发展力度，以数智化技术为支撑，持续赋能各项业务场景与管理决策。2025年，公司紧扣“业务数智化赋能、流程智能化提效、绿色化转型支撑”核心数智化战略，聚焦“多品种、小批量、定制化”的行业生产特性，落地关键项目，解决业务痛点，筑牢企业可持续发展数智化根基。



业务场景赋能

研发-供应链数字化协同

■ SAP-ECN系统流程优化

为解决“设计变更频繁、跨部门响应滞后”的行业生产痛点，公司启动 SAP 系统 ECN 流程优化项目，有效规避传统人工同步模式导致的物料报废、生产返工等隐患，实现资源效率与交付质量提升。

系统接口打通

打通PLM与SAP系统接口，实现设计图纸变更与ECN流程自动联动——工程师在PLM发布变更后，SAP自动生成变更通知单并推送至采购、生产等岗位。

新增智能分析模块

新增ECN影响智能分析模块，自动识别变更对在途采购订单、车间在制品的影响范围，生成“止损建议清单”（如暂停零件生产、通知供应商暂缓交货）。

重构审批链路

重构审批链路，将“线下签字+系统录入”改为“分级线上审批”，开通紧急变更“绿色通道”，压缩审批节点。

■ SRM-SAP物料协同

针对“边设计、边采购、边生产”模式导致的物料齐套率低、生产等待时间长等问题，公司依托 SRM 与 SAP 系统集成落地优化方案，实现多线协同工作。

搭建协同平台

搭建 SRM-SAP 物料协同平台，实现 BOM、库存、生产工单实时同步，支持“分批 BOM、分批叫料”。

智能算法开发

开发智能叫料算法，基于订单优先级、设备产能、物料到货周期生成最优组批方案，优先保障长交期定制件齐套性。

■ 图纸处理数字化

公司通过 SRM 系统高效交付供应商，实现零件与组件图纸自动化格式转换，规范图纸传输流程，提升供需端协同效率，支撑供需端图纸传输的规范化与便捷化。

供应链体系建设

流程提效优化

聚焦简化操作、缩短周期，通过采购系统审批节点精简、标准件自动转单、公司间交易快捷转单、对账逻辑优化等举措，提升采买全流程效率。

系统功能建设

完善采购数字化工具，落地图纸管理、供应商邀约注册、ECN流程线上化、非标件看板开发、方案型物料联动等功能，支撑业务线上化、可视化管理。

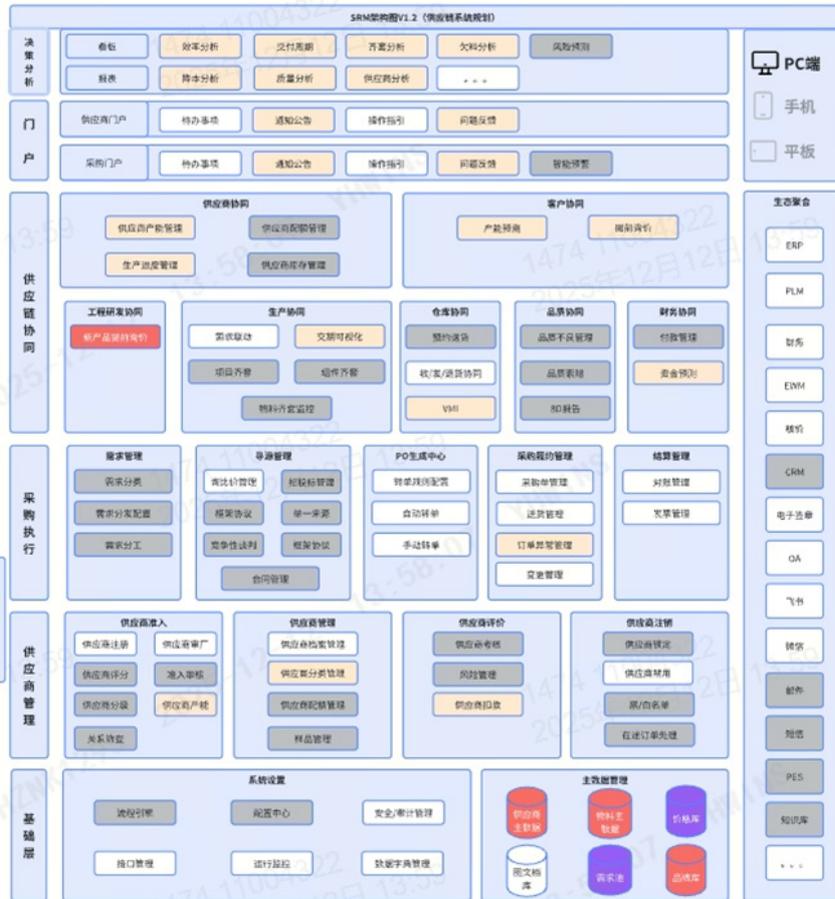
采购管控强化

通过非标件折扣价管控、核心物料检验报告管控，控制成本并降低采购风险。

履约与合规管理

跟踪合同及人力外包履约状态、建立供应商罚款机制，约束合作行为，规避逾期及交付风险。

供应链系统规划



质量数字化平台建设

质量数据可视化

建立质量管理中心的数据大盘，实现可视化仪表盘、实时共享和上传数据。

数据动态监控

实现KPI动态管理、智能预警分析、跨部门数据协同。

数据自动采集与追溯

实现质量成本数据的自动采集、分类统计与趋势分析，平台覆盖内部损失和外部损失两个维度，支持按产品、过程、责任单位多维度追溯。



质量数字化平台

销售管理一体化平台建设

报价流程透明化

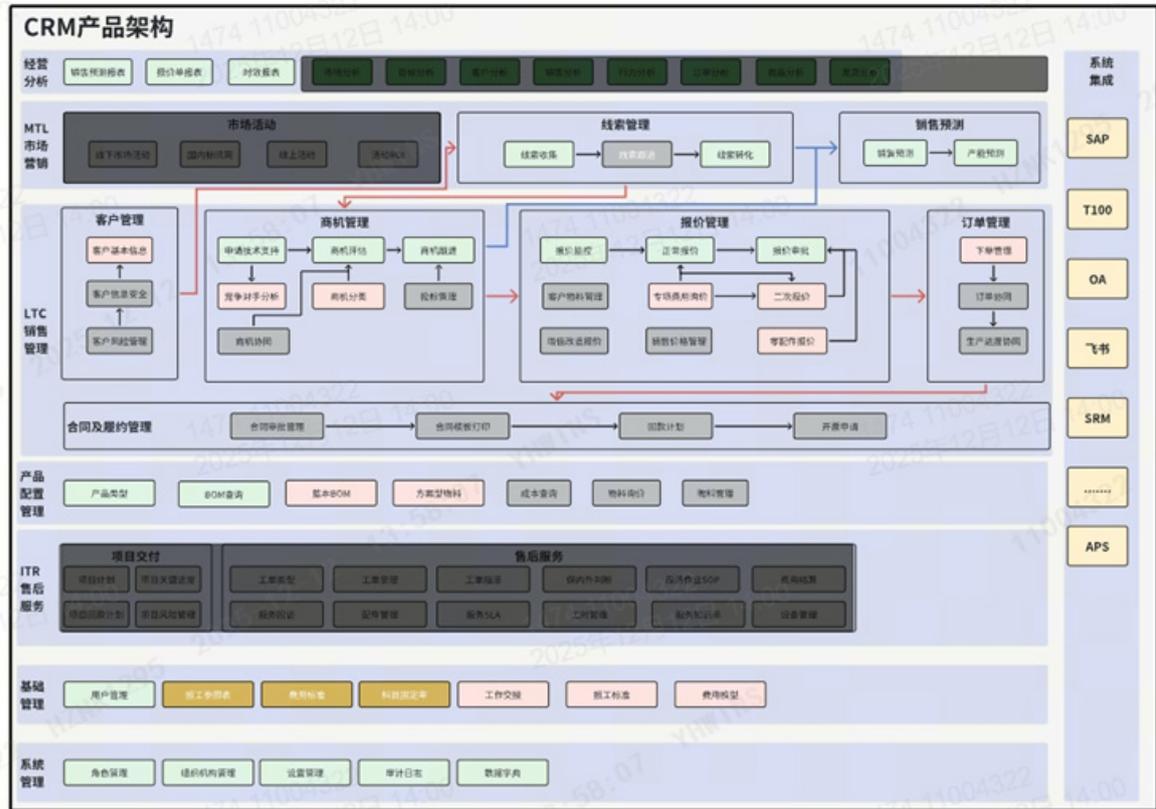
依托CRM系统商机、报价管理等模块，实现报价全流程数字化，明确各环节权责，确保痕迹可追溯、进度可监控。

报价准确性提升

通过方案型物料模块前置询价，解决投标短周期与定制化物料核算的矛盾，避免“反馈滞后”或“仓促报价”问题。

数据预测规范化

整合业务数据建立统一录入标准与归集口径，支持数据自动同步校验，杜绝重复录入与多版本冲突。



销售管理一体化平台

智能制造工厂建设

落地智能工厂核心系统

公司持续投入智能工厂建设，通过 MES 系统深度部署，实现研发 - 采购 - 制造 - 调试全链路贯通，驱动工厂智能化升级。

BOM协同与流程固化

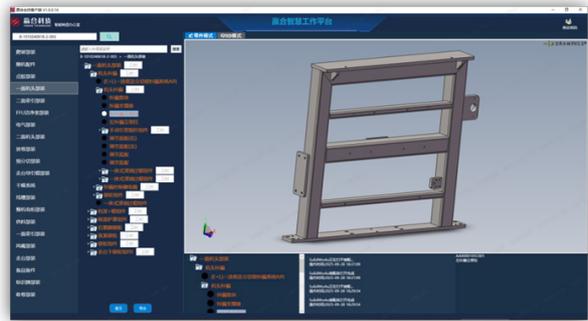
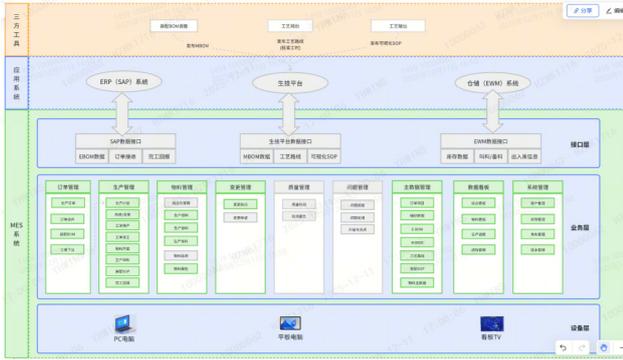
实现设计BOM与制造BOM映射协同，固化产品开发与生产签审流程。

线边仓精准管理

搭建线边仓管理模块，精准计算工序级用料需求，减少物料浪费。

仓储系统联动

联动智能仓储系统，实现物料自动调度与出入库管理，提升仓储效率。



智能工厂系统

■ 实现全链路数据可视化

公司聚焦“采购 - 生产 - 交付 - 库存”核心链路，构建多维度 BI 分析看板，支撑管理层精准决策与资源优化配置。



BI看板建设

采购需求转单跟踪

可视化需求单到采购单转化进度，展示转单率、及时率及未转单原因。

物料到料情况监控

跟踪物料下单、在途、到货、验收全流程，预警缺料风险。

项目交付总览

监控生产及出机情况，展示机型分布、计划达成率等核心指标。

库存精细化分析

从物料类型、项目维度呈现库龄、周转率及呆滞情况。

物料供需平衡管控

对比需求计划与供给能力，预警缺口或过剩风险，支撑动态调整。

数字化能力培养

公司重视组织数字化能力建设，通过构建长效赋能机制，充分释放员工与数字化工具的协同价值。

2025年，公司组织“效率先锋”大赛，通过选拔“效率先锋”队伍，深度拓展飞书等工具在各业务场景的实战能力，沉淀形成一批可复用的标杆案例，塑造高效办公文化氛围。



案例

“效率先锋”大赛优秀AI工具应用案例

员工基于飞书应用空间搭建项目全生命周期可视化看板，以“数据自动同步+多视图协同+精细化权限管控”替代传统PPT汇报，结合AI智能分析实现分类复盘提速、数据实时更新，推动管理轻量化转型。



赢合科技第一届“效率先锋”大赛启动



赢合科技效率先锋大赛开营仪式

深化产业交流，彰显领先技术实力

2025年，公司持续深化行业前瞻布局，积极践行技术引领使命。作为联合参编单位，携手行业优秀伙伴发布《2025年中国固态电池行业发展白皮书》与《2025年中国大圆柱电池行业发展白皮书》，系统梳理行业技术发展脉络、产业现状及未来趋势，为产业链提供权威参考指南，彰显公司在电池领域的技术实力与行业担当。公司积极接受行业协会考察调研，与行业优秀专家共同探讨行业发展痛点，把握行业未来发展机遇。

联合发布行业白皮书，共绘技术发展蓝图

2025年11月，第十届动力电池应用国际峰会（CBIS2025）在上海成功举办。本次峰会以“全球供应链区域化新时代”为主题，汇聚了全球新能源电池产业链的顶尖企业代表与专家，共同探讨行业发展趋势与合作路径。

在本次峰会期间，赢合科技研究院院长李伟博士作为受邀的联合参编单位代表，参与了《2025年中国固态电池行业发展白皮书》及《2025年中国大圆柱电池行业发展白皮书》的编纂工作，并与产业链伙伴共同发布该系列成果。该系列白皮书系统梳理了相关领域的技术路径、产业现状与未来趋势。此次联合发布，彰显了行业对赢合科技在固态电池、大圆柱电池等前沿装备领域技术实力与市场地位的高度认可。



《2025年中国固态电池
行业发展白皮书》



《2025年中国大圆柱电池
行业发展白皮书》

接受行业协会考察调研，探讨行业发展前景

2025年12月，中国化学与物理电源行业协会秘书长王泽深一行前往深圳市赢合科技股份有限公司进行考察调研，重点关注锂电装备技术突破、智能数字工厂建设以及全球化产业协同三大核心议题。赢合科技党总支部书记、副董事长郑英霞，研究院院长李伟博士，营销中心副总裁赵春相等多位公司核心团队成员陪同接待，双方就企业战略布局、技术研发成果及行业发展痛点的解决方案进行了深入交流。王泽深秘书长对赢合科技在技术创新及行业担当方面的表现予以充分肯定，指出公司精准把握了锂电产业智能化、规模化发展的核心需求。



产业调研：双路径突破固态电池设备“卡脖子”难题

锂电池生产工艺复杂，涉及多个环节，锂电设备在保障锂电池的性能、质量、生产效率等方面起着至关重要的作用。

2025年8月，为跟踪锂电装备研发进展，研析产业发展困境，中国化学与物理电源行业协会动力电池应用分会研究中心总经理 / 电池中国网副总经理周波等调研组一行，来到赢合科技实地走访调研，与赢合科技党总支部书记、副董事长郑英霞、研究院固态装备技术人员等企业相关负责人，围绕固态电池技术迭代、设备厂商现状与国际化挑战，以及企业发展和行业热点话题展开了广泛交流。





04

环境篇

应对气候变化	32
环境合规管理	37
污染防治	40
资源利用	43
绿色运营	47
生态与生物多样性保护	48

应对气候变化

应对气候变化治理

赢合科技构建系统化的 ESG 与气候变化治理体系，形成“战略决策 - 专业支撑 - 落地执行”的三级管理架构。

战略决策

董事会作为最高决策机构，将 ESG 与气候变化议题纳入战略审议范畴。

专业支撑

下设 ESG 专门委员会，负责审议环境目标设定、气候风险管理框架及可持续发展资源配置等关键议题，统筹协调跨部门资源。

落地执行

设立 ESG 专项小组，建立跨部门协同机制，将气候变化管理深度嵌入研发、采购、生产等核心业务环节，确保企业低碳转型目标与业务发展动态匹配。

应对气候变化战略

公司深刻认知气候风险与机遇的系统性关联，采用 SSP5-8.5 与 SSP1-2.6 双路径开展情景分析，从短、中、长期维度精准识别政策变化及极端天气对运营与财务的影响周期。基于分析成果，明确绿色转型战略方向，制定动态应对策略，持续提升气候适应性，主动适应全球气候转型，将气候压力转化为创新机遇。

未来，公司将推动气候风险管理从定性分析向定量评估深化，重点围绕三大方向展开：一是针对极端天气可能引发的供应链中断风险，开展系统性的量化摸排；二是深入评估在“双碳”政策背景下，传统锂电设备向低碳技术升级所带来的研发投入增量；三是前瞻性地量化高碳足迹产品在出口欧盟市场时面临的关税壁垒风险。同时，公司将进一步加强对供应链的碳管理，推动核心供应商提供碳排放数据，以全面量化并识别供应链各环节的气候风险敞口，持续提升整体气候韧性。

情景	高排放情景	低排放情景
情景参考	政府间气候变化专门委员会（IPCC）共享社会经济路径 SSP5-8.5	政府间气候变化专门委员会（IPCC）共享社会经济路径 SSP1-2.6
温升范围	超过 4°C（相对于工业化前）	低于 2°C（相对于工业化前）
情景描述	该情景通常被描述为一种高排放、高发展不平等且化石燃料依赖较强的未来情景，在此情景下，物理风险相对较高，转型风险相对较低，各国没有出台应对气候变化的政策，能源需求和温室气体排放持续增长，导致全球地表持续升温，极端气候事件等现象发生频率增加。	该情景是结合了可持续发展社会经济背景与低辐射强迫气候目标的情景，通常被描述为“绿色转型与气候行动协同”的未来路径，在此情景下，转型风险相对较高，物理风险相对较低。该情景旨在实现《巴黎协定》的长期目标（将全球温升控制在 2°C 以内，并努力限制在 1.5°C）。

气候风险与机遇

类型	背景描述	风险	机遇	发生概率	影响大小	影响范围	影响周期	优先级排序	潜在财务影响	财务影响	应对措施
物理风险 (高排放情景)	急性 极端天气（如台风、洪水）恶劣程度的增加 ◎ 公司及主要子公司位于东南沿海城市，气温差异明显，容易形成气旋，在夏季可能受到台风袭击或影响	◎ 导致生产运营中断以及供应链运输中断 ◎ 造成工厂机械损失、库存损毁	◎ 提高公司对极端天气和自然灾害的风险抵御能力 ◎ 保证业务稳定运营并增强整体抗风险能力	中	中	高	短中期	中	◎ 可能引发工厂停产、生产暂停等 ◎ 防台、防洪等基础设施维护成本增加	低	◎ 制定应急预案，储备物资并定期演练
	慢性 海平面不断上升 ◎ 有资料显示，过去10年，广东沿海平均海平面持续处于近40年来高位。预计未来30年，中国沿海海平面还将上升68—170毫米	◎ 叠加天文大潮和台风影响，加大了洪水和海水倒灌的风险 ◎ 未来有可能迫使项目基础设施迁移			低	低	中	长期	低 ◎ 影响公司沿海资产，导致资产贬值 ◎ 产生一定的搬迁费用	低	◎ 持续关注所在地地理气候信息，强化风险控制
	慢性 平均气温不断上升 ◎ 有资料显示，预计广东在2011~2040年、2041~2070年和2071~2100年的年平均气温可能分别升高约1.0、1.9和2.8℃	◎ 户外工作效率下降 ◎ 高温下工作工伤风险增加			低	低	低	长期	低 ◎ 使用冷气频率增加导致运营成本增加	低	◎ 开发可再生能源，使用智能温控系统。 ◎ 灵活工作安排，避免高温时段

转型风险 (低排放情景)	政策和法律	<p>产品出海所面临的政策风险</p> <ul style="list-style-type: none"> 公司的出口产品可能面临《新电池法》《碳边境调节机制》(CBAM)等法规的要求和限制 	<ul style="list-style-type: none"> 相关政策可能成为新的贸易壁垒, 限制市场准入 目标市场可能要求本地化生产, 增加运营复杂性 新法规可能要求更高的技术标准, 存在一定的技术升级压力 	<ul style="list-style-type: none"> 符合高环保标准的产品更具市场竞争力 提前合规的企业更容易进入高标准的国际市场 	中	高	中	中	中	<ul style="list-style-type: none"> 可能增加碳排放的合规成本和运营成本 有利于打开国际市场, 提高收入 	中	<ul style="list-style-type: none"> 密切关注目标国家的政策和法规, 制定灵活策略 开拓多个市场, 降低单一市场依赖 在目标市场建立生产基地, 降低物流和关税成本
		<p>气候信息披露义务</p> <ul style="list-style-type: none"> 随着全球对气候问题的关注日益增加, 气候变化信息披露的要求正不断丰富和深化 	<ul style="list-style-type: none"> 气候信息披露要求企业建立完善的碳排放数据收集、核算和报告体系, 可能需要投入大量人力、物力和技术资源 气候相关数据不准确或遗漏可能导致法律风险或声誉损失 	<ul style="list-style-type: none"> 通过精准识别企业的碳排放来源, 科学分析能耗数据, 制定针对性的管理策略 高质量的气候信息披露有助于提升ESG评级, 吸引更多注重可持续发展的投资者 	高	小	小	短中期	中	<ul style="list-style-type: none"> 需加强日常碳数据的收集与维护工作, 引入第三方碳排查, 增加运营成本 需投入更多资源用于政策追踪与解读, 导致人力成本增加 	小	<ul style="list-style-type: none"> 定期邀请第三方机构进行碳数据核查, 增强信息披露的可信度 组建专门的内部管理团队, 引入碳管理软件
	技术	<p>低碳技术升级与创新</p> <ul style="list-style-type: none"> 公司紧跟国家“双碳”战略, 充分发挥主业特性, 致力于推动整个产业链绿色发展 	<ul style="list-style-type: none"> 技术的绿色转型存在不确定性, 可能存在转型失败的风险 竞争对手的低碳技术对赢合产品带来冲击 	<ul style="list-style-type: none"> 符合下游客户的偏好而处于更好的竞争位置, 扩大市场份额 建立创新人才储备, 全面提升企业创新能力 	高	高	中	中	高	<ul style="list-style-type: none"> 低碳技术的研发成本增加对低碳产品的需求增加使得收入增加 	高	<ul style="list-style-type: none"> 致力于优化产品设计, 在确保功能完备的前提下, 力求结构精简、能耗最低。通过设备效率的极致化, 及产品线的极简、无人化和低耗化进行产品研发, 例如公司推出的干法电极解决方案, 对比传统涂布工艺, 可实现能耗降低80%

转型风险 (低排放情景)	技术	<p>布局可再生能源</p> <ul style="list-style-type: none"> 提高可再生能源使用率，布局分布式屋顶光伏项目 	<ul style="list-style-type: none"> 增加基础设施安装及可再生能源购买成本 受自然因素和光伏组件性能等技术因素影响，可能会影响发电效率和系统稳定性 	<ul style="list-style-type: none"> 优化能源结构，降低能源成本 显著减少企业的碳排放量，助力实现“双碳”目标 	中	低	低	短中期	低	<ul style="list-style-type: none"> 降低自身用电成本，考虑将多余电力出售给电网，获得稳定收益 初始投入成本较高，日常需要定期维护和检修，增加运营成本 	低	<ul style="list-style-type: none"> 提前规划未来能源耗用情况，密切关注政策变化，确保项目投资回报率在合理范围内 建立专业化的运维团队，采用智能化管理工具，降低运维成本，提高项目收益
		<p>原材料成本的增加</p> <ul style="list-style-type: none"> 气候变化所造成原材料价格的波动 	<ul style="list-style-type: none"> 低碳原材料成本一般高于传统材料 同行企业若更快实现低碳原材料替代或成本控制，可能抢占市场份额 	<ul style="list-style-type: none"> 高能耗、高碳排的原材倒逼行业转向低碳技术 有利于推动供应链协同减碳 	中	中	低	中长期	中	<ul style="list-style-type: none"> 生产成本增加，利润减少 	中	<ul style="list-style-type: none"> 与低碳材料供应商签订长期采购协议，增强供应链稳定性 探索低成本的替代材料，协同供应商开展低碳原材料研发
	市场	<p>利益相关方的关注与反馈</p> <ul style="list-style-type: none"> 公司应对气候的变化表现日益受到监管机构、员工、评级机构、金融机构、供应商、社会公众等相关方的广泛关注 	<ul style="list-style-type: none"> 若公司未及时与利益相关方进行有效沟通，可能会导致相关方产生负面反馈 	<ul style="list-style-type: none"> 主动与利益相关方沟通，树立绿色低碳的品牌形象 协同供应链上下游，提升行业的可持续发展水平 	中	中	高	中长期	高	<ul style="list-style-type: none"> 如果未能达到相关方期望，导致收入下降以及品牌的市场价值下降。 良好的 ESG 表现有利于降低公司融资成本 	中	<ul style="list-style-type: none"> 建立与利益相关方常态化的沟通机制，就利益相关方关注的事项及时予以反馈 提升信息披露质量，通过年度 ESG 报告对外进行披露

注：影响周期中，短期的时间范围为公司可持续信息报告期间结束后 1 年以内（含 1 年）；中期的时间范围为公司可持续信息报告期间结束后 1-10 年（含 10 年）；长期的时间范围为公司可持续信息报告期间结束后 10 年以上。

■ 风险及机遇管理

多维背景分析框架

建立涵盖经营活动、供应链网络、区域气候特征及利益相关方诉求的多维气候背景分析模型，形成气候风险基线数据库。

双路径情景压力测试

基于IPCC第五次评估报告框架，在SSP 5-8.5 和 SSP 1-2.6 的两个路径下进行气候情景分析，识别不同情境下的影响、风险和机遇；评估气候相关目标与现状的差异。

风险价值量化评估

借鉴国际可持续准则理事会（ISSB）和《可持续发展指南》推荐的风险矩阵工具，对已识别的气候相关影响、风险及机遇发生的可能性、大小和影响的途径进行评估并排序。

动态监测与治理升级

ESG委员会定期检视关键风险指标情况，每年向董事会汇报重要气候相关风险。

分级响应策略设计

针对不同风险等级制定差异化方案，包括战略级气候风险、运营级气候风险、创新性气候机遇等，同时交予ESG委员会进行审查。

立体化信息披露体系

构建“定期报告+专项沟通+官网平台”三维披露机制，形成以年度ESG报告、投资者说明会、官网可持续发展专栏等为主体的气候信息沟通机制。

气候指标与目标

赢合科技积极响应国家“碳达峰、碳中和”战略目标，制定了明确的“3060”碳排放目标，承诺在2030年前实现碳达峰，并在2060年前实现碳中和。

气候变化指标

2025年数据

430.83 tCO₂e

直接（范围一）温室气体排放总量

22,841.12 tCO₂e

间接（范围二）温室气体排放总量

23,271.95 tCO₂e

温室气体排放总量

2.46 tCO₂e/百万营收

温室气体排放强度

气候变化目标

目标	目标的适用期间	报告期内进度
响应国家双碳战略目标	长期	进行中
完成范围一、范围二温室气体排放的全面盘查， 夯实碳排放数据基础	短中期	进行中
探索开展产品碳足迹认证工作，规划研发具有更低 环境影响与更高资源效率的低碳产品	短中期	进行中

注：

1. 范围一温室气体排放总量来自汽油和柴油使用；范围二温室气体排放总量来自外购电力。

2. 温室气体核算依据国家发展和改革委员会发布的《工业其他行业企业温室气体排放核算方法与报告指南（试行）》进行核算，其中外购电力所产生电力排放因子采用生态环境部 2025 年 12 月印发的《关于发布 2023 年电力二氧化碳排放因子的公告》中的全国电力平均排放因子计算。

环境合规管理

环境管理体系

公司严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国环境影响评价法》等法律法规，制定《环境污染控制程序》《危险源识别与风险评价控制程序》《环境因素识别与评级管理程序》《环境保护管理制度》等制度，构建“组织保障-制度约束-流程管控”三位一体管理机制，明确各层级环境管理职责。公司建立由董事统筹监督的 EHS 管理体系，设立 EHS 部专职负责环境保护、应急响应等环境管理事项。

公司及下属主要子公司已通过 ISO 14001 环境管理体系认证。报告期内，公司未发生环境违法违规事件。

2025 年，公司环保资金投入金额达 155.8 万元，占营业收入比例为 0.02%。

155.8 万元

环保资金投入

0.02 %

占营业收入比例



惠州赢合ISO 14001
环境管理体系认证



赢合智能ISO 14001
环境管理体系认证



斯科尔ISO 14001
环境管理体系认证

公司高度重视环境保护责任，积极加入行业环境保护相关组织。公司于2024年通过RBA (Responsible Business Alliance 责任商业联盟) 银牌认证，彰显公司在环境保护、劳工权益保障、商业道德等方面的治理水平和实践成效。

环境应急管理

公司严格依据《突发环境事件应急管理办法》《企业事业单位突发环境事件应急预案备案管理办法》等法规要求，制定《突发环境事故预案》《突发环境事件专项应急预案》，明确应对各类环境事故的流程和措施要求，涵盖泄漏、火灾、爆炸等紧急事故。公司定期组织开展应急演练，根据实际情况进行修订，持续确保预案的针对性和有效性。同时，公司《制定环境因素识别和风险评价调查表》定期开展年度环境隐患排查治理，评估和防范重大环境风险隐患。报告期内，公司未发生突发环境突发事件。



案例

环境安全应急演练案例

2025年4月，子公司斯科尔开展环境安全应急演练，通过模拟突发性化学品泄漏、导致水体污染事件，识别出公司应急处置能力缺陷、员工操作不畅、疏散过程失序等现象，并制定针对性改善计划，持续完善应急处理机制。



环境监测机制

公司制定年度环境自动监测方案，包含厂界噪声、厂界无组织废气、生活污水等方面，委托通过第三方专业机构定期开展环境监测，以确保污染物合规排放。公司制定建设项目三同时管理制度，对可能产生的建设项目依法开展环境管建设项目进行环境影响评价，确保最小化负面环境影响。

环保文化建设

公司致力于将生态环保理念融入企业运营与文化建设，推动绿色理念内化于心、外化于行。公司积极开展环境保护培训工作，通过多种形式宣传环境保护意识，推动全员共创生态友好型未来。

环保培训管理指标

2025 年数据



1,225 人次
环保培训总人次



16 小时
环保培训总时长

线下环保海报宣传

依托厂区公告栏、文化墙、职工食堂等场景，张贴环保宣传海报、悬挂标语，提升一线员工环保素养。

应急预案培训

定期开展环境应急预案培训，提高员工应急响应能力，降低环境事故损失风险。



环境应急预案培训

污染防治

公司高度重视环境污染防治，制定《环境污染控制程序》，预防水体、大气、噪音、土壤污染，切实保护公司及所在区域环境。

废气管理

公司严格遵守《中华人民共和国大气污染防治法》等法律法规，实施废气排放定期监测与报告机制，确保废气排放符合国家及地方标准。公司的主要废气管理对象有车间打磨粉尘、表面擦拭有机溶剂挥发、饭堂油烟排放口等，并定期委托第三方公司进行检测。

废气管理措施

大气污染控制

- ◇ 按环境影响评价文件对产生废气进行收集处理达标后排放；
- ◇ 对可能成为污染发生源的设备、设施，严格规范操作流程及保养制度；
- ◇ 运输、装卸、储存能够散发有毒有害气体或者粉尘物质的，必须采取密闭措施或者其他防护措施。

气体排放检测

- ◇ 委托具备资质的第三方公司对公司各排放口气体进行定期检测，并获取检测报告；
- ◇ 检测周期为一年一次，如出现变动、异常等情况，加大检测频率。

废水管理

公司严格遵循《中华人民共和国水污染防治法》等相关法规要求，秉持“源头减排、过程管控、循环利用、达标排放”的核心政策，构建全流程废水管理体系，系统性降低废水污染物排放，助力水资源可持续利用。公司及各主要子公司在生产过程中没有工业废水污染；生活废水排放均满足国家和地方的排放标准。

废水管理措施

水体污染控制

- ◇ 公司产生含油废水、废切削液由各产生车间收集于专用容器，定期送至危废仓内存储，移交至具有资质的第三方进行处置；
- ◇ 地下排水系统雨污分流，生活污水排放口接入化粪池；食堂设三级隔油池、过滤网，禁含油废水直排及用含磷清洗剂。

水质检测

- ◇ 每年聘请第三方检测机构进行废水取样检测并出具报告；
- ◇ 检测周期为一年一次，如出现变动、异常等情况，加大检测频率。

废水排放指标

2025 年数据

316,529 吨

废水排放总量 (生活废水)

33.5 吨 / 百万营收

废水排放强度

废弃物管理

公司严格落实执行国家废弃物的法规要求，坚守“减量化、资源化、无害化”核心原则，强化废弃物全流程规范管理。公司建立完善的废弃物管理体系，制定《危险物管理计划》《危险废弃物管理台账》等制度，明确危险废弃物产生、收集、储存、转运各环节操作标准与责任人员，实现危险废弃物“来源可追溯、去向可查证”。公司与具备专业资质的危险废弃物处理机构合作，签订合规处置协议，确保危险废弃物 100% 合规处置。

废弃物管理指标

2025 年数据

103.35 吨

有害废弃物产生总量

0.01 吨 / 百万营收

有害废弃物排放强度

9,570 件

回收利用废弃卡板数量

废弃物管理措施

分区域处理

- ◇ 生产部门负责生产环节产生的一般工业废弃物（如废包装材料、边角料等）的分类收集、暂存与移交；
- ◇ 行政部门负责办公区域、公共区域产生的生活垃圾的分类清运，通过明确分工确保一般废弃物处置规范有序。

源头减排

以产品设计与工艺改进为核心，从源头削减废弃物产生。产品设计阶段引入“绿色设计”理念，优化原材料选型与产品结构，减少生产过程中边角料、废料的产生。

分类回收

完善回收设施布局，构建标准化分类体系。设置可回收物、危险废弃物、一般工业废弃物、生活垃圾四类回收仓，配备专人负责管理，确保分类处置规范化、常态化。

循环利用

构建内部循环模式，提升废弃物资源化水平。搭建工业固废内部回收循环系统，将生产过程中产生的废金属、废木材等可回收物料分类回收后，转化为生产辅料重新投入使用。

能力提升

将废弃物减排知识与技能培训纳入年度培训计划，融入绿色生态环保培训体系，推动减排理念转化为自觉行动。



2025年度惠州市“无废工厂”

噪音管理

公司严格遵守《工业企业厂界环境噪声排放标准》等法律法规，依据环评文件科学划分声环境功能区，对生产及辅助设备、厂内车辆等噪声源实施分类管控，确保昼夜间厂界噪声排放达标。公司定期委托具备资质的第三方机构开展噪音检测并出具报告，保障周边社区声环境质量，践行绿色制造社会责任。

噪音管理措施

噪音污染控制

- ◇ 对工艺、设备进行改进，如：低噪音设备替代高噪音设备，从而降低噪音污染；
- ◇ 噪音工位集中设置，采用隔离措施，防止扩散污染，区域内采取吸音、隔音等措施，人员配备防护耳塞、护听器，降低噪音污染影响；
- ◇ 对可能成为噪音污染发生源的设备、设施、工程等，严格规划其操作规程及保养制度。

噪音检测

- ◇ 委托具备合格资质的第三方公司对公司厂界噪音进行定期检测，并获取检测报告；
- ◇ 检测周期为一年一次，如出现变动、异常等情况（如增加产生噪音的新设备时），加大检测频率。

资源利用

能源利用

公司严格遵循《中华人民共和国节约能源法》等法律法规，建立健全《能源、资源消耗控制程序》《能源管理制度》等管理制度，设立由总裁和各子公司总经办构成的能源管理小组，统筹能源计量、监测与考核工作。通过精准计量实现能源消耗全过程量化管控，并配套节能奖惩机制，有效提升能源利用效率，夯实绿色低碳运营基础。

能源利用指标

2025 年数据



注：

1. 可再生能源使用量统计范围为光伏发电量。
2. 外购电力使用量不包括光伏发电量。
3. 综合能源消耗量按照中华人民共和国国家标准的《综合能耗计算通则》(GB/T2589-2020) 换算因子进行核算。
4. 根据国家发展改革委 2022 年发布的《关于进一步做好新增可再生能源消费不纳入能源消费总量控制有关工作的通知》，不再将可再生能源（如风电、太阳能发电等）纳入综合能源消费总量。
5. 外购电力使用量较 2024 年提升幅度较大的原因是销售订单增加，公司加大生产投入以保障交付能力，导致电力消耗总量总体呈上升趋势。

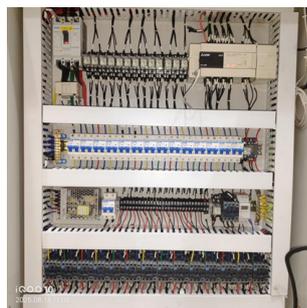
能源管理措施

<p>能源消耗定额管理</p> <p>公司立足生产运营实际，科学制定能源消耗定额，实施分级精细化管控，以“快、准、全、好”为目标，全面强化水、电、气及设备使用等关键节点管理，持续提升能源利用效率。</p>	<p>落实能源计量责任</p> <p>公司建立能源计量管理责任制，配备专职人员负责计量设备运维与数据采集，确保能源数据精准可靠，为科学制定节能策略提供数据支撑。</p>	<p>设立奖惩机制</p> <p>公司构建节能激励约束机制，将能耗管控责任压实至各能耗单元，配套精准奖惩措施，并设立年度节能先进个人、示范单位评优机制，充分调动全员节能降耗积极性。</p>	<p>推进节能改造</p> <p>公司聚焦节能技改核心方向，深度融合工艺技术需求，系统推进节能装置升级迭代，持续提升能源利用效率。2025 年，公司投入储能设备 16 台（装机容量 3,533.4kWh），年节约费用 135 万元。</p>
---	---	---	---

空调系统节能改造

2025年，公司在现有空调系统中加装可编程定时控制器，严格设定每日关闭时段，降低能源浪费，延长设备使用寿命。

改造成效：年节省电费约 3.8 万元，节电量达 36 兆瓦时，年减排量约 28.8 吨二氧化碳当量。



清洁能源使用情况

公司持续推进惠南、东江工业园分布式屋顶光伏项目，2025 年实现光伏发电 9,725.04 兆瓦时，温室气体减排当量超 5,160.11 吨，充分彰显绿色发展的环境、经济与社会综合价值。

9,725.04 兆瓦时
光伏发电量

5,160.11 吨
温室气体减排当量

能源管理目标

目标	2025年目标完成情况
持续提高可再生能源使用比例	2025年可再生能源使用比例达21.8%，较去年增长0.7%。
搭建综合能源管理系统，持续收集公司能耗数据，为后续能源使用优化提供数据支撑	进行中

水资源利用

公司严格遵守《中华人民共和国水法》等法律法规，积极推广节水技术与措施，实施月度用水数据精细化管理，持续提升水资源利用效率，系统性推进水资源节约集约利用。

报告期内，公司未发生由取水、耗水、排水或储水量变化导致的直接或间接水资源重大影响。

子公司斯科尔建立健全《水电节能控制管理规定》，系统落实节水举措，切实减少资源浪费，全面提升资源利用效率。

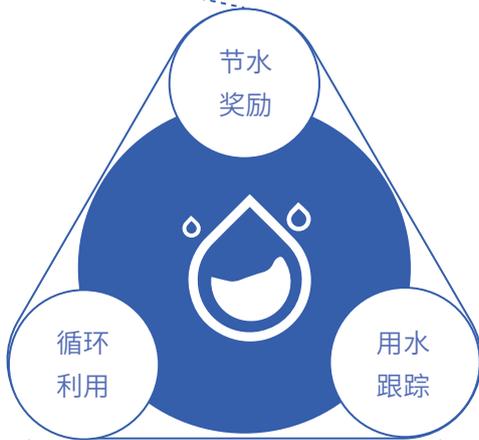
水资源利用指标

2025 年数据



构建全员节水激励机制，鼓励员工提案改善并按实效奖励，充分激发节水主动性。

推动生产制冷水循环利用、中央空调月度换水等措施落地，实现水资源集约高效利用。



通过月度用水统计、财务分析与评审，异常情况由管理者代表督办整改，形成节水管理闭环，持续提升水资源利用效率。

循环经济

公司严格遵守《中华人民共和国循环经济促进法》《“十四五”循环经济发展规划》等要求，对运营废弃物实施分类管理与资源化利用，降低环境负荷；强化物料全链条管控，依托技术创新与工艺优化提升物料利用率，实现资源集约高效配置。

绿色运营

绿色办公

公司积极推进绿色办公，健全节能降耗管理制度，设立专人专岗负责水电使用日常巡查，倡导全员节约用水用电用纸，将低碳理念融入日常运营，推动绿色办公文化落地见效。

绿色办公指标

2025 年数据



绿色办公措施

无纸化办公

- ◇ 依托OA系统，集成审批流（如请假、报销、放行、合同审批）、公文传阅、任务协作、公告发布等功能，减少线下纸张使用。
- ◇ 除法律要求或特殊用途外，原则上全部采用电子审批和存档。
- ◇ 设置公共打印机、扫描仪，方便将必要纸质文件电子化。

空调温度管控

- ◇ 所有空调面板或开关处粘贴统一、醒目的节能标识。
- ◇ 将空调管理规定纳入公司行政管理制度，落实管理责任主体。
- ◇ 下班后或会议室无人时，空调手动关闭。
- ◇ 定期清洗空调滤网，保证运营效率。

垃圾分类

- ◇ 办公区：设置清晰的分类垃圾桶（可回收物、其他垃圾/干垃圾、有害垃圾），可回收物桶旁增设细分类标识。
- ◇ 生产区：根据生产垃圾特性，与专业回收公司合作，设立专项回收点（如：纸皮、塑料薄膜、废料、废液等），并明确标识。
- ◇ 宣传与执行：张贴分类指南，进行员工培训，行政部门“环保督导员”轮流值班，确保落实。

绿色通勤

- ◇ 开放园区专线巴士，解决员工通勤难题，减少私家车使用，降低碳排放。
- ◇ 调研员工主要居住区域、上下班时间，设计一条覆盖各园区交通枢纽的线路，提高巴士运营效率。

绿色办公场景

- ◇ 在公共区域（前台、走廊、休息区）、会议室、开放办公区摆放绿植，美化办公环境，净化空气，缓解员工视觉疲劳和心理压力。2025年，公司厂区绿化面积达47,448平方米。

清洁生产

公司持续深化清洁生产实践，依托技术革新、节能工艺与生产流程优化，系统提升运营效率，同步降低环境足迹，实现降本增效与绿色发展的有机统一。公司积极把握清洁技术机遇，布局分布式光伏屋顶项目，有效替代传统能源消耗，推动能源结构绿色转型。

生态与生物多样性保护

公司深刻认识生产经营对生态系统和生物多样性的潜在影响，严格落实建设项目环评及“三同时”制度，针对性开展运营地生物多样性专项评估，系统规避人为活动对生物栖息地的扰动与破坏，为区域生物多样性保护和生态环境建设贡献力量。



05

社会篇

员工权益	50	科技伦理	92
职业健康与安全	66	同心共赢	92
产品与服务	72	乡村振兴	99
信息安全	83	社会贡献	99
创新驱动发展	86		

员工权益

公司以“以人为本”为核心人才观，坚持“任人唯贤，贡献为先”的用人理念，着力构建以价值创造为驱动的选人用人机制和成果共享体系。通过系统化、科学化的人力资源管理，公司不断优化员工福祉保障机制，实现员工成长与企业发展的同频共振。

治理

公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等国家法律法规，也全面遵循境外运营所在地关于劳工权益的强制性规定，建立完善的人力资源管理制度，全面覆盖员工招聘、入职管理、薪酬绩效考核、员工培训及发展等全流程关键环节，通过制度的规范与引领，为公司可持续发展提供坚实的组织与人才保障。

公司致力于打造科学规范、运行高效的人力资源管理系统，以系统化、专业化的人才管理机制支撑企业战略目标的实现与可持续发展。人力资源管理中心作为公司人力资源管理的主要职能部门，下设组织发展部、共享服务部、招聘交付部、HRBP部，分别对人才需求的识别与人力规划、绩效与人才评价、激励政策、人才培养等一系列与员工发展相关的工作。



战略

公司深刻了解到人力资源管理在公司战略的重要位置，通过持续优化组织架构、完善激励体系、搭建多元化职业发展通道，全面提升组织能力与人才密度，为公司的稳健运营与战略落地构筑坚实的人才基石。

风险/机遇类型	风险/机遇描述	对公司的财务影响	影响大小	影响时间范围	应对措施
法律风险	若在用工管理中未能严格遵守《劳动法》《劳动合同法》等法律法规，可能引发劳动争议诉讼、面临行政处罚乃至刑事追责，并会损害雇主品牌形象	营业外支出增加	中	短期	建立健全内部劳动用工合规制度与标准化流程，确保招聘、合同、薪酬、工时、解雇等各环节严格符合相关法律法规 定期开展HR专项法律培训，对人力资源风险进行排查，实现事前预防与事中监控 设立劳动争议内部调解机制，确保纠纷及早处理
技术风险	行业竞争加剧导致核心技术人员流失，可能影响产品研发和技术升级	营业成本增加 营业收入减少	高	中长期	提供具有行业竞争力的薪酬、中长期的股权激励或员工持股计划，将核心人才利益与公司发展深度绑定 打造尊重技术、鼓励创新的组织文化，赋予技术团队充分的授权与资源支持，并建立清晰的职业发展与晋升通道 完善知识管理与技术传承机制，通过项目制、导师制及文档标准化，降低对个别人员的过度依赖
运营风险	劳动密集型生产模式下，员工对薪资待遇、工作环境的不满易引发劳资冲突	营业外支出增加	中	短期	建立公平透明且具有市场竞争力的薪酬福利体系，结合绩效奖励与合规的加班补贴，并定期审视调整以回应员工诉求 持续优化生产环境，加大安全投入与设施升级，确保符合健康标准并提升现场管理的精细化水平 健全常态化的双向沟通机制，通过定期座谈、匿名反馈渠道及管理层下基层，及时识别并化解员工不满

市场 机遇	碳中和政策推动企业向绿色制造转型，需大量掌握低碳技术的专业人才，为员工提供职业升级空间	营业成本 减少	中	中长期	系统搭建内部培训体系，联合高校或专业机构，为现有技术及生产员工提供碳中和知识、节能技术与碳管理等方面的技能认证与转型培训，助力其职业升级 建立技术孵化与知识共享平台，鼓励内部创新与实践，并将绿色技能与成果纳入晋升评价体系
运营 机遇	公司通过构建多元包容的组织文化，夯实团队凝聚力根基，提升员工的归属感与幸福感，激发人才创新活力，为企业的可持续发展赋能	营业成本 减少	中	长期	明确将多元、公平与包容纳入企业核心价值观，并制定配套的行为准则与反歧视政策，从制度层面奠定基础 在招聘、晋升与领导力发展中主动消除偏见，确保机会公平，并建立多元化的员工资源群体与开放沟通平台，增进理解与归属感 通过定制化的福利方案、心理健康支持及灵活工作安排，实质性提升员工幸福感

影响、风险与机遇管理

员工风险评估

公司高度重视员工风险管理，将员工相关风险与机遇系统纳入风险识别清单，并制定科学、系统的应对策略，通过定期开展员工风险与机遇分析、评估及措施评审，及时识别并化解潜在的管理风险，提升风险防控能力，从而保障员工队伍的稳定，维护组织运行的高效与可持续性。

雇佣与平等

■ 规范雇佣

公司制定《招聘管理制度》《任职资格管理规定》《考勤与假期管理规定》《临时用工管理规定》等内部制度体系，将合规雇佣及平等雇佣承诺嵌入日常管理的全流程。

公司全面贯彻“价值观匹配原则”、“编制及预算管控原则”、“内部招聘优先原则”、“公开与公正原则”、“回避原则”五大原则，明确畅通招聘渠道，执行招聘管理流程，并通过人力资源管理系统对岗位发布、面试记录、候选人资料等招聘环节进行全周期招聘流程管理，确保招聘过程的公开、公正和透明。

为持续优化人才结构，在人才引进方面，公司采取内部招聘和外部招聘相结合，线上线下双渠道形式，开放吸纳多元背景和专业能力的外部人才，也鼓励内部员工通过竞聘方式，实现内部流动与员工自身职业发展。

我们在《招聘管理规定》中明确禁止招收未满十六周岁的未成年人，杜绝违法使用童工的情况发生，并对拟招聘人员进行背景调查，核实其工作经历、是否存在劳动纠纷等信息，若应聘者个人资料存在重大不符信息或存在重大违规事实的情况，将不予聘用。我们依法与正式员工签订劳动合同，明确劳动关系，依法为员工缴纳社会保险及住房公积金，维护员工劳动经济权益。

公司通过《考勤与假期管理规定》和《劳动合同》明确员工的工作时间和加班政策，确保员工的工作时间符合国家法律法规要求，加班需经过协商并按计划执行。公司坚决反对任何形式的强制劳动、骚扰、霸凌和恐吓行为，并通过员工沟通机制和反馈渠道，确保员工能够及时反映问题并得到妥善处理。

2025年关键绩效

报告期内，累计参与 98 场校园招聘
会，成功引进应届生 145 人。

98 场

参与校园招聘会

145 人

成功引进应届生

报告期内，员工入职劳动合同签约
率 100%；公司未发生雇用童工、强迫
劳动事件。

100 %

员工入职劳动合同签约率

■ 灵活雇佣

公司根据不同岗位需求，创造灵活就业岗位，包括但不限于社会工、学生工、机修工、技工、设备包机人员等，为就业者提供灵活的工作时间和工作方式，满足不同劳动者的就业需求。

公司制定《临时工用工管理规定》，明确劳务派遣员工的招聘录用、协议签订、考勤与假期管理、薪酬核算等标准，根据用工性质，签订权责对等的协议，明确工作内容、报酬标准、支付周期、知识产权归属、解约条款等，避免模糊地带。公司对待灵活就业人员与正式员工一致，提供标准化岗前培训，并为表现优异者提供转化为长期内部员工的“转正”通道，灵活就业人员可以通过公开邮箱、信箱、电话和飞书员工等反馈平台沟通反馈工作中存在的问题。

2025年关键绩效

报告期内，公司共招聘劳务派遣员工共 2,364 人，占比为 19.6%。

2,364 人
招聘劳务派遣员工

19.6 %
占比

临时用工人员社会保险覆盖率 100%。

100 %
临时用工人员社会保险覆盖率

■ 多元化与机会平等

我们始终秉持公平、公正、公开、择优的用人原则，在全面评估员工专业能力与综合素质的基础上，严格落实《招聘管理规定》相关要求，明确禁止因国籍、种族、性别、宗教信仰及文化背景等因素区别对待任何候选人；致力于落实同工同酬原则，确保在职位价值、所需专业知识、技能及能力相似的情况下，不同性别、年龄的员工获得平等的基本薪酬与报酬；为员工提供平等的职业发展机会，通过多样化的培训和发展计划，支持员工提升技能和职业素养，促进员工的多元化发展。

2025年关键绩效

报告期内，公司未发生任何与歧视或骚扰相关的投诉事件。



指标	2025年	单位
在职员工总数	12,033	人
其中：女性管理者数量	105	人
女性管理者占管理层的比例	17.41	%
少数民族员工比例	10.53	%
按性别划分：		
男性员工数量	9,979	人
女性员工数量	2,054	人
按年龄划分：		
30岁及以下员工数量	6,353	人
31岁至40岁员工数量	4,473	人
41岁以上员工数量	1,207	人

指标	2025年	单位
按岗位划分：		
生产人员数量	8,366	人
销售人员数量	325	人
技术人员数量	2,546	人
财务人员数量	91	人
行政人员数量	705	人
按学历划分：		
博士	5	人
硕士	231	人
本科	2,439	人
大专及大专以下	9,358	人

薪酬与福利

公司始终贯彻“One Company”理念，以“任人唯贤、贡献为先”的人才理念为基石，制定《薪酬管理制度》《绩效管理制度》等制度，明晰各部门及各岗位职责，落实并细化分级审批权限，完善薪酬管理体系，系统规划薪酬结构，规范实施定薪、调薪、核算与发放全流程。公司致力于将员工薪酬绩效、岗位价值与公司效益紧密挂钩，构建兼具内部公平性和外部竞争性的薪酬体系，从而有效激励员工工作积极性和创新潜能、提升员工满意度与敬业度，并增强企业在人才市场上的吸引力。

■ 薪酬管理体系

公司的薪酬体系基于四大核心理念构建，确保其系统性、公平性与激励性。

市场导向理念

通过常态化、多维度的薪酬调研，精准锚定行业薪酬水平与分位值，确保公司薪酬水平的外部竞争力，有效吸引及保留优秀人才。

岗位价值理念

运用科学的岗位价值评估工具，系统性评估各岗位的责任层级与贡献价值，建立清晰、稳定的职位序列职级。通过“以岗定级”，实现同工同酬的价值对等。

能力导向理念

通过对个人能力的评估与定位，在岗位职级的薪酬带宽内匹配相应的薪酬水平，通过“人岗匹配”的动态调整，让能力成为薪酬给付的核心标尺，激发员工持续奋斗的内生动力。

绩效理念

公司重视员工绩效贡献与薪酬回报的强关联，为持续高绩效员工赋予更具灵活性的薪酬和激励上的反馈，创造差异化的薪酬激励机制。

在薪酬体系实施中，我们始终以岗位价值评估和个人能力评价结果为双重基础，坚持“以岗定级、以级定薪、人岗匹配、易岗易薪”的分配原则，确保岗位价值、个人能力及绩效贡献与最终报酬呈现正相关关系。

■ 绩效管理体系

公司的绩效管理体系旨在确保个人和部门的目标与公司战略保持一致，同样围绕四大原则驱动持续改进。

战略承接原则

公司坚持绩效管理与战略目标的贯穿，通过系统化的战略解码过程，将公司整体战略转化为可执行、可衡量的指标体系与专项行动。

目标承诺原则

公司通过双向承诺机制的绩效目标设定，推动管理层与员工达成目标共识，充分激发员工的内在责任感和主动性。

业绩改善原则

公司通过定期的绩效辅导、反馈与复盘（如周/月例会、一对一沟通、经营分析会等），及时识别执行偏差，分析根因，制定和落实绩效改进计划。

业务导向原则

公司紧扣业务价值链推动绩效管理闭环，立足实际业务场景与管理干部履职，确保了有效管理对业务的推动力。

绩效管理体系通过实施客观的绩效考评，对员工的贡献进行公正评价，为薪酬分配、人才培养等人力资源决策提供依据，从而有效牵引各级员工更高效地创造价值。

针对绩效反馈和申诉，在薪酬发放日当天，公司通过人力资源信息化系统向员工本人发放工资条，员工需主动完成确认；此外，设立畅通的员工绩效反馈和申诉渠道，针对员工在绩效考核结果不满意或不知情的地方，积极听取意见并及时进行处理与反馈。

■ 中长期激励

公司积极探索并推动实施股权激励及员工持股计划，旨在构建员工与公司利益共享、风险共担的长效发展机制。通过将核心人才的发展与公司长远战略深度绑定，不仅有效激发了组织内生动力，也为实现企业持续稳健发展奠定了坚实的机制基础。我们计划实施股权激励计划时遵循以下三大核心考核原则：

目标与价值导向原则

员工激励与价值创造相挂钩，公司重视包括项目性激励在内的灵活激励机制，以体现前瞻性与挑战性，确保激励体系科学合理。

责任担当原则

明确激励对象的岗位责任与贡献要求，实行严格的动态绩效考核。对未完成考核目标、出现重大违规或负有经营管理责任的激励对象，按规定强化问责机制，强化负激励的约束作用。

奋斗者收益原则

坚持“增量激励、贡献回报”的分配理念，重点激励为公司创造突出价值的核心奋斗者，实际收益与公司业绩增长、个人贡献紧密联动，体现对高绩效、高贡献的倾斜，营造“重实干、重实绩”的氛围。



案例

公司分别于 2017 年与 2022 年实施了《限制性股票激励计划》，2022 年的限制性股票激励计划首个考核期已完成并取得了显著的成效：对于公司而言，公司层面业绩考核全面达标，在考核期间，大幅超额完成预设的财务与创新指标目标；对于员工而言，首批解锁的激励对象中，99.3% 的激励对象个人绩效考核达标，实现了股权激励目的，确保公司战略与员工个人关键价值联系在一起，员工在实现其关键价值的同时达成公司战略目标。

其他福利

为支撑公司战略目标实现与可持续发展，本公司将福利体系作为重要的人才战略组成部分。我们制定并遵循《公司福利管理制度》，在超越法定标准的基础上，致力于提供更具竞争力和吸引力的全面福利方案：以“法定福利如社会保险、住房公积金为基石，补充福利如补充住房公积金、企业年金等长期激励为支柱，个性化关怀如节假日 / 纪念日福利、弹性福利计划等为特色”，旨在实现对员工“从基础保障到长远发展，从工作支持到生活关怀”的全方位覆盖，最终激发员工潜能，提升组织效能。

法定福利

社会保险、住房公积金。
报告期内，公司员工社会保险覆盖率达100%。

补充福利

补充住房公积金、企业年金、补充商业保险。

假期福利

法定节假日、带薪年假、育儿假、独生子女护理假、奖励假、海外探亲假等，让员工在忙碌的工作之余能得到充分休息。

定期体检

每年定期健康体检。
2025年体检覆盖率达100%。

员工补贴

除严格遵守相关规定支付加班工资外，公司还提供特殊岗位、特殊技能申请补贴等额外福利。

公司2025年度为158位符合补贴要求的员工，完成补贴申报，为员工申请金额合计6.37万元。

生活保障

为员工提供免费食堂、职工宿舍、设置母婴室并配备冰箱、热水、沙发等。

团建与社交活动

定期组织团队建设活动、户外拓展、聚餐、年会等，增强员工之间的沟通与协作，促进团队凝聚力的提升。

其它福利

在传统节日或特定节日，为员工发放节日礼品：如端午、中秋礼品，高温降暑饮品，三八节活动，生日会等。



案例

案例1：老旧员工宿舍改造

为持续优化员工住宿条件，提升生活环境，公司于2025年8月面向惠州总部东江二期宿舍员工开展了专项调研，广泛收集员工居住体验反馈，高度重视员工的意见与建议，已针对调研中发现的问题，推进相关设施的维护更新、管理制度优化及便利生活设施的增设工作，致力于为员工营造更舒适、便利的住宿环境。



案例

案例2：新宿舍搬迁

为优化工程师的工作、生活环境，更好的投入科研创新，2025年9月，赢合科技“T+”人才公寓正式启用，公司各级领导、同事为入住同事送上满载祝福的“乔迁礼包”，体验新家的各项便利设施。



案例3：端午节游园活动

2025年6月，赢合科技“粽享一夏”端午节游园会分别在东江、惠南两园区精彩举办。现场设置游戏互动、美食体验、打卡留念等丰富摊位，共吸引800余名员工热情参与。大家



在欢声笑语中感受节日氛围、放松身心，进一步拉近了彼此距离，为紧张的工作节奏增添了温暖与趣味。

案例4：中秋节游园活动

为助力2025届校招生融入赢合大家庭，2025年9月，公司在东江一期咖啡厅举办“赢月共合·新匠同辉”中秋主题游园会。活动现场设有月饼手作、饮品DIY、赏灯笼猜灯谜、中秋香囊制作、集体观影等环节，氛围轻松温馨，让初离校园的校招生在异乡感受到“家”的温暖。



民主与沟通

民主管理

为保障员工民主权利，公司建立了常态化、多元化的员工沟通与参与机制，主要以职工代表大会为基本形式，以工会组织为重要载体的民主管理制度体系，全面保障职工依法行使民主决策、民主参与、民主监督的权利，实现企业与职工共建、共享、共治的发展格局。2025年，公司顺利召开第三届职工代表大会，审议第三届职工代表人数变更和选举职工代表董事事项。

沟通与申诉

为建立并完善多元化的员工沟通机制，保障员工的合法权益，公司系统性地设置“员工关系”专员作为申诉受理的第一联系人和申请渠道管理者，畅通多种双向沟通渠道，包括专用电话热线、电子邮箱、员工信箱、飞书员工反馈平台以及员工咨询日活动等线上/线下一体化投诉与建议平台、活动等。各子公司定期组织员工座谈会，并可根据实际情况安排一对一沟通，及时了解并切实解决员工在工作与生活中面临的各类问题，确保沟通的及时性与有效性。

员工沟通渠道

电话：0752-7388333 转 8041

邮箱：yhkjhr@yhwins.com

员工意见箱：

东江园区一期前台后门旁意见箱

线上平台：

飞书→工作台→员工之家→投诉建议



案例

案例：线下员工咨询日活动

公司定期在东江、惠南园区食堂设立员工咨询服务点，由人力资源中心工作人员现场坐班，围绕考勤管理、薪酬福利、人事流程等员工关心的常见问题，提供“一对一”答疑解惑。活动以轻松便捷的形式，拉近职能服务与员工的距离，帮助大家更清晰地了解公司制度与政策，传递“主动服务、用心沟通”的人力理念。



■ 员工满意度调查

公司通过员工座谈会、一对一访谈以及年度满意度综合调查等多种形式，广泛听取员工心声，深入了解大家在职场环境、职业发展空间、薪酬福利感受以及企业文化活动等方面的真实反馈。调研结果显示，整体员工满意度处于较好水平，尤其是在职场环境优化、职业成长通道和企业文化活动组织等方面获得了员工的高度认可。

2025 年，为持续优化员工住宿条件，提升生活满意度，公司面向员工开展了专项调研，广泛收集居住体验反馈。员工普遍对宿舍整体环境、卫生及消防设施表示认可。

未来，公司将进一步推动民主管理机制与数字化转型相结合，探索在线民主评议、实时互动平台等创新形式，持续提升员工参与广度与深度，夯实以人为本的企业治理基础，实现员工与企业共同成长。

关爱与帮扶

■ 平衡工作与生活

公司始终将员工身心健康与工作生活平衡视为组织可持续发展的重要基石，构建了以“健康生活、快乐工作”为核心的组织氛围，大力支持员工基于共同兴趣自发组建社团如赢合工会舞蹈瑜伽协会。报告期内，我们通过开展多元化、贴近员工需求的文体活动，积极促进工作与生活的和谐统一，持续提升员工的幸福感、归属感及团队凝聚力。



案例

案例1：爱眼活动

2025 年，公司特邀某眼科医院医生携专业仪器走进东江、惠南两园区，为员工提供视力检测、电脑验光、眼压测量等基础检查服务，并针对用眼健康问题现场答疑指导。让员工在“厂门口”即可享受便捷的眼科诊疗服务，传递公司对员工身心健康的关怀与重视。





案例

案例2：各类文体活动

公司成立羽毛球、篮球、瑜伽等多个文体协会，定期开展活动。以羽毛球协会为例，每周四晚组织打球活动，为员工提供运动锻炼、放松身心、交流互动的平台，营造健康向上的企业文化氛围。



■ 员工心理健康培训

公司持续关注员工心理健康，将心理关怀纳入员工支持体系的重要组成部分。为主动了解与及时疏导员工心理压力，公司不定期组织开展主题式员工座谈会，并开展心理健康课程，致力于倾听员工心声、解答疑难、传递关怀。

■ 特殊人群关注

赢合科技始终秉持以人为本的理念，将员工关怀融入企业文化，切实构建内部支持体系。为向遇到特殊困难的员工传递组织温暖，凝聚团队互助力量，公司发起成立了员工互助基金委员会，专门对因重大疾病、突发意外等导致经济陷入困境的员工提供及时的经济援助与精神支持，助力员工渡过难关、重拾信心。

对于哺乳期女员工，我们严格执行国家产假、育儿假及哺乳假政策，员工可使用弹性工作时间，并为产假返岗员工提供技能更新培训、工作交接缓冲期及阶段性减轻工作负荷的安排，帮助其顺利过渡。

公司秉持多元、平等与包容的核心价值观，在招聘实践中，面向全社会公开招募残障人士。我们严格遵循同工同酬原则，确保残障员工与所有员工在同等职位上享有相同的薪酬标准与晋升路径，杜绝任何形式的歧视或不公现象。为切实保障残障员工能够平等、充分地参与工作，公司系统性地构建了无障碍支持体系，持续提升其职场获得感与归属感，具体举措包括：

招聘与入职支持

在面试及入职环节，为残障求职者提供专业手语翻译服务，确保沟通顺畅、信息对称。

工作环境优化

生产及办公区域全面部署声光报警系统，推行可视化、简单易懂的看板管理，并优化设备操作界面，降低作业难度，提升安全性与工作效率。

沟通与反馈机制

设立专门的员工服务中心，为听障员工提供便捷的反馈与沟通渠道，及时响应并解决其工作或生活中遇到的困难。

物理环境无障碍

在办公区、公共区域设置符合标准的轮椅通道及无障碍设施，确保所有员工，包括残障员工，均能方便、安全地通行和使用。

生活保障与关怀

生活保障与关怀 除依法支付劳动报酬外，为听障员工提供每月生活补贴，并对家庭特别困难的员工给予额外的关怀照顾与政策倾斜，体现人性化管理。



案例：残疾人专用卫生间



2025年关键绩效

报告期内，公司累计帮扶困难员工20名，共发放慰问金157,963元

赢合科技各子公司共计解决残疾人就业217余人。

20 名
帮扶困难员工

157,963 元
发放慰问金

217 余人
解决残疾人就业

发展与培训

员工培训

赢合科技高度重视人才发展，牢固确立人才引领发展的战略地位，求贤若渴广纳英才，打造强劲“智力引擎”，我们通过制定并实施系统化的培训体系：包括《员工培训管理程序》《内训师管理规定》及《新员工培训管理办法》等制度化文件，明确培训管理规范与标准，确保人才培养工作的规范性与持续性，秉承“传

帮带”文化和“任人唯贤，贡献为先”的用人理念，在战略层面精心设计“人才培养理念”，制定人才培养大纲，以胜任素质模型为基础，按照“3X3”模型（三力、X认证、三课）建设人才学院，将学习发展体系、能力模型及职业通道进行科学整合。针对不同的培训对象，我们拟定不同的培训计划并分层分级按需实施，重点开发内训课程的同时引入外部专题培训。



案例1：国际化人才引入培养项目

为加快国际化人才布局，助力业务出海，公司于2025年5月启动国际化人才引入培养项目，开设商务英语班、专业英语班，国际人才班，聚焦出海语言能力提升，出海人才队伍建设，开发设备技术专业英语词汇30,000+及技术协议标准课程11门,引进、储备、培养出海调试技术人员、项目及技术开发人员共计300余人。



案例2：新生力训练营项目

为支持公司战略落地与人才梯队建设，2025年7月，公司对所有新员工开展了“新生力训练营”项目，旨在通过体系化的入职引导，助力新员工快速完成角色转换、融入组织环境、提升岗位胜任力。项目期为5天分别是开营日、外训日、拓展日、结业日，我们通过组织不同形式的活动调动新员工积极性，提高凝聚力，帮助新员工实现从学生身份到“赢合人”的顺利过渡。



2025年关键绩效：

指标	2025年	单位
员工培训总投入金额	134.4	万元
员工人均培训投入金额	0.01	万元
员工培训总时数	174,385	小时
员工人均培训时数	14.5	小时
员工培训覆盖率	100	%
新员工培训时数	34,148	小时
新员工受训人数占比	100	%
研发人员培训时数	29,966.19	小时
研发人员受训人数占比	100	%

注：除员工培训总时数以外，其他员工培训相关数据不包括斯科尔。

■ 员工晋升

为建立健全系统化的人才发展体系，公司制定《职位管理规定》《任职资格管理规定》等制度，为适应现阶段公司对人才发展的需求，我们对《职位管理规定》进行了系统性修订与升级，进一步拓宽员工职业发展通道，明确职位层级与任职标准，为人岗匹配、人才培养与员工晋升提供制度依据。公司在职位设置上遵循因事设岗、最低数量、权责对等与结构优化原则，并在此基础上，依据“公平、公正、公开、择优任用”的晋升原则，建立了以基本条件、绩效、知识技能及行为评价为核心维度的任职资格标准。



公司双通道发展路径

公司设计“管理族”与“技术/专业族”双通道发展路径，各通道内依据职责与贡献设置对应职级，不仅支持员工在管理或专业领域纵向深化，也为其横向能力拓展与角色转换提供可能，实现职业发展从“向上晋升”到“向深专业”与“向广能力”的全面拓展。

2025年关键绩效

报告期内，公司晋升人数（991人）相较于2024年（323人）增长了206.81%，人才梯队建设呈现强劲发展态势。

■ 指标和目标

指标	目标	2025年度数据
员工流失率	持续降低员工流失率	24.6%
员工培训覆盖率	/	100%

注：员工流失率统计范围不包括斯科尔。

职业健康与安全

职业健康

公司秉承“防范风险、落实责任、全员参与、持续改进”的EHS管理方针，结合ISO 45001:2018管理体系要求及行业发展趋势，构建“制度保障 - 精准防护 - 动态监察 - 成效提升”全链条职业健康管理体系，提升全员主动安全意识。

在体系认证方面，公司已通过ISO 45001:2018职业健康安全管理体系认证。报告期内，公司严格遵循该国际标准提供的科学风险管控框架，落实“策划 - 实施 - 检查 - 改进（PDCA）”的闭环管理模式，并通过定期开展内部审核与管理评审，确保持续优化管理绩效，展现了在职业健康风险管理方面的系统性和规范性。



赢合智能ISO 45001职业健康安全管理体系认证



惠州赢合ISO 45001职业健康安全管理体系认证



斯科尔ISO 45001职业健康安全管理体系认证



惠州赢合三级安全生产标准认证

年度EHS管理目标

序号	指标	单位	管理目标	完成情况
1	工亡	人	0	已完成
2	火灾	起	0	已完成
3	千人工伤率	‰	3.5	已完成
4	重伤	人	0	已完成
5	EHS方面监管部门处罚	次	0	已完成
6	环境污染事故	起	0	已完成
7	职业病发病率	%	0	已完成

为切实履行职业健康主体责任，公司依据《中华人民共和国职业病防治法》及相关法规，制定公司《职业健康管理制度》，明确了职业病危害防控、健康监护、劳动强度管控等核心要求，并对工作场所可能存在的职业危害进行定期检测和评估，从而系统性地构建了职业健康管理的制度基础。

职业健康监测

为从源头控制职业健康风险，公司构建了全面的防护体系。公司系统开展职业病危害因素辨识与风险评估，建立动态更新的风险清单；通过定期的监测与体检，及时识别和评估工作场所中的物理、化学等危害因素，并制定相应的防控措施；通过专题培训、岗位告知等形式强化员工风险认知，构建“辨识 - 评价 - 防控 - 监督”的职业健康安全闭环管理机制。

职业健康防护措施

公司持续深化职业健康安全防护，积极改善工作环境，确保工作场所具备良好的通风设施，以降低有毒有害气体、粉尘等对员工健康的危害，提供充足的卫生设施，并设置医务室、健康角等，确保员工在工作场所的个人卫生与健康得到基本保障。同时，公司持续优化生活休闲设施，如设置简易健身设施、篮球场、羽毛球场等，并优化宿舍配置，购置空气净化器，为员工营造健康、舒适的工作与生活环境。

报告期内，我们严格恪守建设项目职业病防护措施“三同时”管理规定，定期委托第三方机构开展职业危害因素全面检测，针对检测发现的问题制定专项整改方案并限期落实；全面配齐配足岗位健康防护设施，规范设置职业安全警示标识，确保防护措施全覆盖、全有效。针对噪声等重点危害因素，我们结合现场作业实际优化管控方案，通过工程降噪改造、强化个体防护装备规范佩戴、开展专项宣传教育等组合措施，持续改善作业环境质量，切实保障员工职业健康权益。

2025年关键绩效：

100 %

职业危害因素监测覆盖率

100 %

员工职业健康体检覆盖率

0 %

职业病发生率

安全生产

安全管理体系建设

公司严格遵循《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国消防法》《中华人民共和国突发事件应对法》《中华人民共和国特种设备安全法》等法律法规要求，始终秉持“安全第一、预防为主、综合治理”的方针，持续完善以 EHS 管理手册为核心、多项 EHS 管理制度和设备安全操作规程为支撑的体系文件，确保安全管理有章可循。公司成立由高管统筹监督的安全生产委员会，明确各部门及成员的具体职责，规范生产过程中的工作流程与行为，并将安全绩效纳入考核，压实主体责任，实现安全责任“层层负责、人人有责”。

公司将安全生产管理政策全面延伸至承包商，切实消除外包作业管理盲区，有效防范安全事故，保障项目交付安全。

2025年关键绩效：

1,541 天

员工因工伤损失的工作日数

0.25 %

工伤率

0.16 天 / 百万营收

每百万营收因工伤损失工作日数

808.16 万元

公司保障安全生产为目的的资金总投入

0.09 %

安全生产投入占营业收入比例

隐患排查治理

公司依据《隐患排查治理管理制度》，构建了“全员参与、分级管控、闭环治理”的隐患排查整治机制，执行“日常排查+定期检查+专项督查”隐患闭环治理方式，致力于从事后处置向事前预防转型。我们制定《年度隐患排查治理计划方案》，其中，隐患排查的范围包括基础设施、生产设备、操作程序等全面覆盖。2025年，通过各级安全检查，共排查并整改安全隐患 1,868 个，检查覆盖率达 100%，所有问题均实现闭环管理，有

效防范和化解各类生产安全事故风险。

为减少、杜绝员工日常操作存在的安全隐患，公司实施“岗前 + 定期 + 专项”三级培训强化安全培训，新员工考核合格方可上岗，全员每季度开展安全知识复训，特种作业人员持证上岗培训全覆盖。员工每日岗前自查、部门每月全面检查、EHS 部门针对高危作业及特殊时段专项督查，排查隐患全部录入台账并限期整改。我们按国家标准为员工配备安全帽、防护手套、护目镜等劳动防护用品，定期更换。

针对专项风险如危险化学品，公司制定并依据《危险化学品安全管理制度》，对危化品的导入、申请、采购、运输、存储、使用及废弃处理全过程进行规范，严防火灾、爆炸、泄漏等事故的发生。

安全应急管理

■ 事前管理

公司建立了高效可靠的应急管理体系，以“快速响应、科学处置、降低损失”为目标，从组织架构、流程规范、物资保障到实战演练形成全链条管理，全面提升突发事件应对能力。我们建立了“决策层 - 管理层 - 执行层”三级应急管理组织体系，并制定了完善的“综合预案 + 专项预案 + 现场处置方案”三级预案体系，覆盖火灾、危化品泄漏、设备故障等各类突发事件场景；规范“预警识别 - 响应启动 - 现场处置 - 善后恢复”全流程操作规范，确保应急处置有章可循、高效有序；同时建立应急预案动态更新机制，结合隐患排查与演练情况持续优化。

赢合科技应急管理组织架构



■ 事中/后管理

公司制定了《事故 / 事件报告、调查和处理管理规定》，对所有安全事故 / 事件等，均按制度流程开展事故应急和处理，查明事故原因和纠正预防措施以防止事故的再次发生。报告期内，公司未发生重伤以上的生产安全事故、职业病危害事故，亦未收到供应商、承包商等合作方上报的安全生产事故信息。

■ 应急演练与保障

为推进应急实战能力提升，公司开展常态化应急演练，采用“综合演练 + 专项演练”相结合的模式，每次演练后组织复盘评估，梳理流程漏洞与改进方向，形成评估报告并落实整改措施，有效提升全员应急响应意识与协同处置能力。

此外，我们设立标准化应急物资储备库，按应急预案要求足额储备消防器材、急救包、堵漏工具、应急照明、对讲机等各类应急物资，每月开展物资盘点与有效性核查，及时更换过期或损坏物资，确保应急物资“拿得出、用得上”，为应急处置提供坚实物资支撑。

2025年关键绩效

报告期内，公司累计开展 32 场安全演练，参与人次超 14,100 人，演练覆盖率达 100%。



案例

案例：2025年应急演练



应急疏散逃生演练



锂电池应急事故演练

安全文化建设

公司积极推行安全生产文化，构建线上线下融合的常态化培训机制，每月依托北森平台开展安环专项课程，举办赢合大讲堂全员授课，参训超 15,000 人次；日常利用平安赢合公众号全年推送 180 余篇安全知识，让安全融入日常工作。除常态化培训外，我们探索举办特色活动，深入开展“安全生产月”“消防宣传月”等主题活动，举办线上知识竞赛；线下举办技能比武和应急疏散演练，实战模拟检验预案，锻炼员工应急与协同能力，显著提升了员工的安全参与度和实操能力。



案例

案例：2025年安全培训



新员工三级安全教育培训



安全隐患培训

2025年关键绩效：

指标	2025年	单位
安全培训覆盖率	100	%
安全培训总时长	94,056	小时
人均安全培训时长	7.82	小时/人
安全培训总场次	278	场次
安全培训总人次	105,187	人次

产品与服务

产品质量管理

治理

公司搭建由高级管理层监督管理的质量管理架构，设立质量管理中心作为统筹管理机构，制定《质量手册》《新产品开发设计控制程序》《产品防护和标识控制程序》《设备交付控制程序》等制度，实现对产品全生命周期——涵盖设计开发、生产制造、交付、不合格品处置及售后客诉等关键环节的质量控制全覆盖，切实保障产品与服务质量持续符合标准。公司已通过 ISO 9001 质量管理体系认证。



深圳赢合ISO 9001质量管理体系认证



惠州赢合ISO 9001质量管理体系认证



东莞雅康ISO 9001质量管理体系认证



斯科尔ISO 9001质量管理体系认证

战略

公司建立健全风险与机遇管控机制，依托《组织环境及风险管理程序》《过程运营风险和机遇评价表》系统识别产品全生命周期（生产、交付、售后等环节）的潜在风险与机遇，针对性制定应对措施并落实主体责任，定期开展措施有效性评估，实现闭环管控。

风险/机遇	风险/机遇描述	对公司的财务影响	影响时间范围	影响大小	应对措施
生产计划不合理	生产计划排单不准确，导致装配生产任务加重，装配周期紧张影响装配质量。	收入下降	短中期	中	根据项目紧急情况、厂内生产能力、生产场地及项目到料情况等多方因素进行评估行排单，保证计划的准确性；计划排产后定期与营销及售后确认出货进度，异常及时通知装配调整，保证正常项目交付。
装配异常问题	装配异常问题，员工未按 SOP 作业指导书的装配要求执行出现品质问题，影响产品交付和客户满意度。	收入下降	短中期	高	跟进 SOP 要求对作业者进行培训，让其知悉相关要求；现场管理人员不定期对员工作业进行抽查。
客户需求增加	高质量的产品与服务交付，建立良好的客户关系，拥有稳定增长的客户需求。	收入增加	中长期	高	依托完善的产品生命质量管理机制，提供高质量的产品与服务水平，打造良好口碑。

影响、风险和机遇管理

■ 质量风险/机遇管理机制

风险和机遇识别

- ◇ 采用 PEST、波特五力、SWOT 等方法对公司所处环境进行风险和机遇识别，并列于《过程运营风险和机遇评价表》；
- ◇ 通过调研相关方需求识别风险和机遇，并列于《相关方需求和风险机遇监控一览表》；
- ◇ 公司原则上组织每年一次的风险机遇识别工作，当发生质量重大事故时，根据需求识别新的风险和机遇。

风险和机遇评估

- ◇ 根据风险和机遇发生的可能性、严重程度、经济收益/损失等维度进行评估，识别出不同等级的风险和机遇。

风险和机遇应对措施

- ◇ 依据不同的风险和机遇等级采取相适应的应对措施，并通过绩效指标考核、内部审视等方式对措施落实情况、有效性实施闭环监督。

■ 产品质量检测

公司构建覆盖产品设计、生产制造、销售交付全生命周期的质量风险监测体系, 依托《测量设备控制程序》《产品防护和标识控制程序》《检验与试验控制程序》等制度文件, 确保产品与服务持续符合标准。

全生命周期质量检测措施

产品设计

- ◇ 制定《新产品设计开发控制程序》《3D评审管理规范》等制度, 确保产品设计满足质量要求;
- ◇ 制定项目质量分级控制总表, 规范设备功能、设备性能、品牌要求、设备安全等方面要求, 前置识别质量风险点, 预防和避免重大质量隐患。

销售交付

- ◇ 制定设备交付控制程序, 规范管理设备厂内接机调试至厂外验收的交付过程;
- ◇ 设立售后团队专门负责客诉问题的处理, 针对客诉反馈信息采取时效管理, 针对客诉问题采取问题追踪闭环管理。

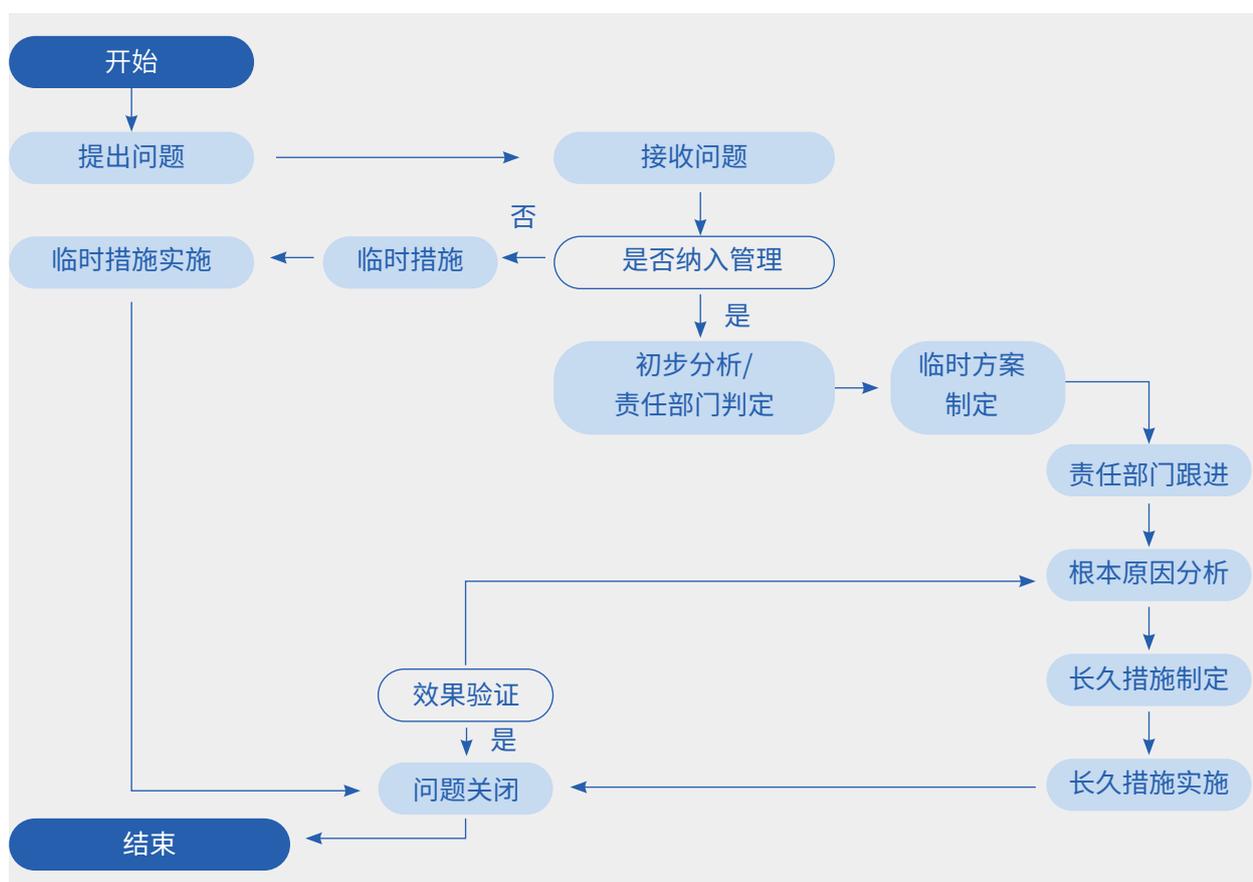
生产制造

- ◇ 来料检验: 关键物料实行100%检验策略; 普通件实行分级抽样, 按照高、中、低风险分级进行抽样; 规范检验要求和时效;
- ◇ 过程检验: 按照SOP检查表和检验标准进行质检, 确认检验结果后整理问题点, 并进行监督整改;
- ◇ 成品检验: 待问题关闭率等指标达标后, 实行出机评审与FAT验收, 输出FAT验收报告及问题点清单;
- ◇ 出货检验: 制定国内/国外出机打包检查表, 检查是否符合打包标准。

■ 产品召回与追溯

公司制定《售后问题处理管理规定》《不合格品处理控制程序》等质量问题管理制度, 细化问题处理流程和召回方式。同时, 公司制定《设备标识和可追溯性管理规定》《产品防护和标识控制程序》《产品召回(撤回)管理程序》, 规范产品召回(撤回)过程, 确保产品从装配、检验、出货到客户现场全生命周期过程被有效标识和区分, 并根据产品标识, 对产品历史品质状态、使用情况和场所进行追溯。

售后质量问题处理流程



产品可追溯性管理措施

系统追溯

采用数字化系统记录物料采购至产品交付全流程信息，包括订单号、物料号等。

标识追溯

根据生产各个环节标识（包含订单号、物料编号、检验员、日期、供应商、数量等），追溯产品历史、应用情况及场所等。

指标与目标

产品与服务管理指标	2025年目标	2025年目标完成情况
产品出厂合格率	100%	100%
产品召回数量	/	0个

产品质量认证

公司严格遵守相关法律法规和产品要求，确保产品无质量安全隐患。公司产品已通过 CE、NRTL 等外部认证，为公司海外战略布局提供产品合规保障。



CE认证



NRTL认证



案例

案例：产品质量合规

为持续确保产品质量合规，子公司斯科尔定期开展产品合规检验工作，通过整理产品合规性检验结果、产品有害物质检测结果等信息，形成《产品与过程合规性品质监控报告》，持续保障产品合规性。



绿色设计

我们始终坚持绿色设计理念，在产品与服务的全生命周期中系统地减少对环境的负面影响，将可持续发展理念融入研发与创新的每一个环节。

全新Super-E系列S型涂布机

低能耗、高效能：
烘箱热能损耗降低 35%，运营成本降低 20%；
新布局、高集成：
折返烘箱设计，设备占地面积节能 35%，有效节能物流运输通道。



质量文化建设

公司通过持续的质量改善项目、质量文化宣传等活动，建立健全质量审核机制，营造全员参与的质量改善氛围，有效提升公司产品和服务质量。

内外部质量审核

通过集中式内审、外部审核、核心业务稽核等多元化质量内审活动，系统识别各部门及业务运营中的潜在质量风险点，实行问题点闭环跟踪改善机制，驱动质量管理水平持续优化。

质量文化宣传

QA广播号：搭建内部QA广播号，用于发布质量培训、质量知识、质量活动等质量文化宣传信息，持续提高员工质量意识；
“质量月”专题活动：围绕“加强全面质量管理促进质量强企建设”主题开展“质量月”系列专题活动，设立个人及团队奖项，激发员工质量改善动力。

质量改善与培训

持续推进质量改善及培训活动，开展QCC（质量控制圈）和EQI（工程质量改进）项目，通过全员参与的方式提升产品质量和工作效率。

2025 年，

公司共组织 **1** 次集中式内审活动，审核出 **73** 项问题点，截至 2025 年底问题关闭率超 **100%**；共组织 **16** 场核心业务体系稽核活动，审核出 **87** 项问题点，问题关闭率达 **100%**。

公司共完成 **72** 项质量改善项目；组织 **83** 场质量培训活动，参与人次达 **3,330**。



案例

质量合规性审核与改善案例

公司原《生产计划控制程序》《装配生产控制程序》《检验与试验控制程序》三项核心控制文件存在制度与执行偏离痛点，制度的实际指导效能不足。针对该问题，公司通过现场观察、深度访谈、专项改进等措施，按业务模块明确责任人并拟定整改措施，最后专人跟进多轮评审形成终稿。修订后，三份控制文件与业务流程高度一致，有效提高产品制程稳定性与可靠性。



QA质量宣传广播号



“质量月”系列专题活动

客户服务管理

售后服务管理

公司以“帮助客户卓越”为核心使命，建立覆盖全球多中心的本土化服务体系，为客户持续提供最优的产品解决方案和最敏捷的本土服务。公司制定《售后服务控制程序》《售后问题处理管理规定》《客户现场管理规定》等售后服务管理制度，规范公司产品售后服务管理要求，保障售后服务质量。



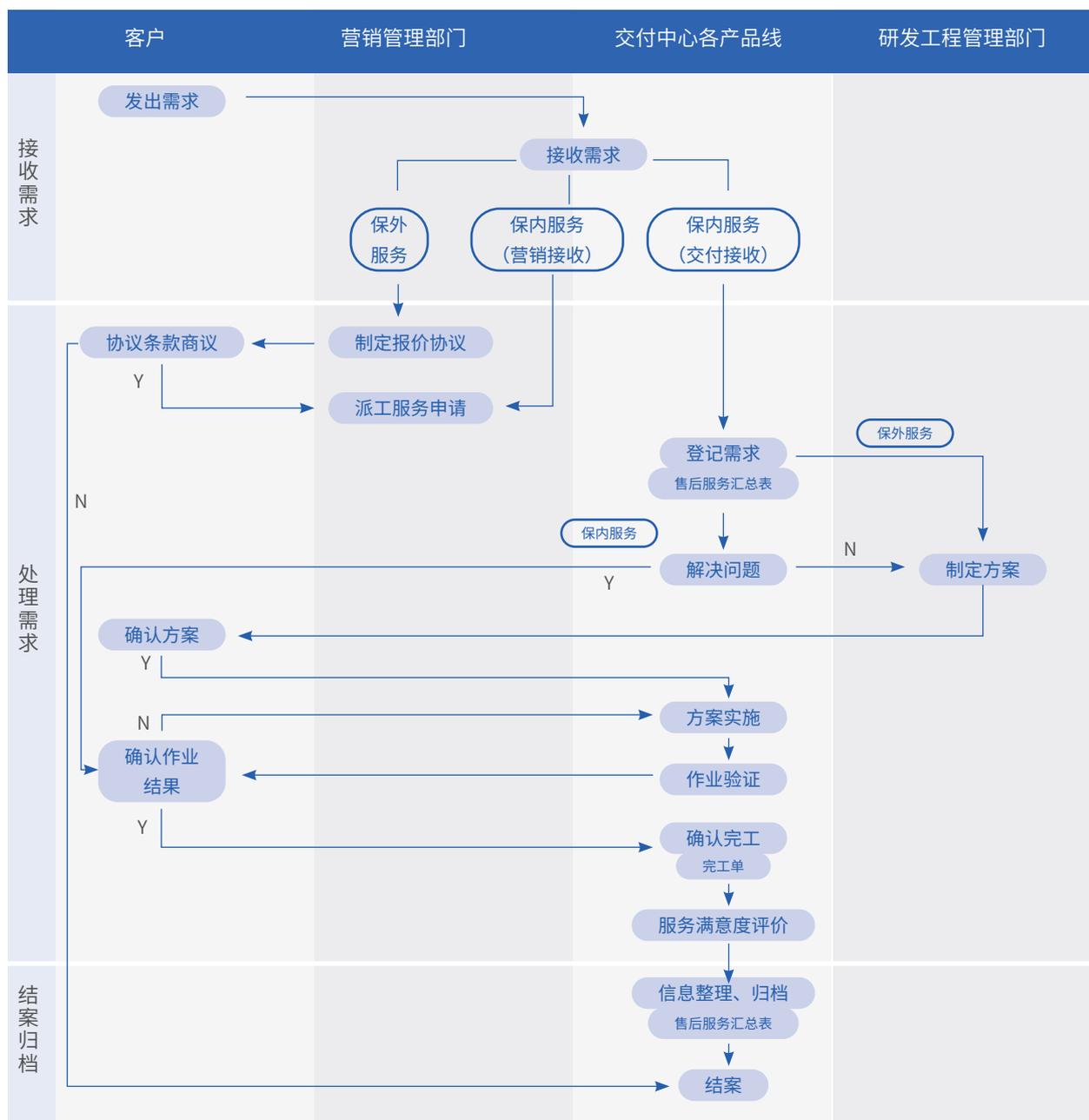
售后服务质量保障措施

<p>标准化售后服务体系</p> <p>公司构建贴合行业特性的“标准-协同-追溯-优化”售后制度体系，明确售后服务标准流程，保障售后管理水平。</p>	<p>专业售后团队支撑</p> <p>组建专业客户服务团队，提供一对一现场服务工作，深入了解客户需求并及时响应。</p>
<p>问题分级管理机制</p> <p>制定《问题管理平台》，将问题严重程度划分优先级，确保关键问题得到快速处理，同时对共性类等问题进行横向扩展和内部培训，实现闭环管理。</p>	<p>前置服务赋能</p> <p>设备交付前，组织技术团队开展预验收培训，内容涵盖设备操作规范、关键质量控制点及常见问题应急处理方案，提升客户体验。</p>

预防性维护

识别同机型、跨基地的重难点同性问题，优先采取临时规避措施消除样机风险点，形成“问题共识-样机验证-批量横展”的全链条风险防控体系。

售后服务管理流程



客诉应对管理

公司建立《客诉处理控制程序》《客诉问题升级管理规定》等制度体系，标准化客诉响应流程与分级标准，实现客户问题从受理到闭环的规范化、高效化管理，系统性保障客户权益。

客诉处理流程

职责部门	流程图	输出
外部客户	客户投诉	客诉邮件/信息等
营销中心、交付中心、质量管理中心	客诉接收反馈	客诉信息
交付中心	汇集客诉	客诉管理平台
交付中心	问题接收	客诉管理平台
交付中心	初步分析	
交付质量部	临时对策	/
相关责任部门	责任部门跟进	纠正预防措施
交付质量部	根本原因分析	
交付质量部	是否接受	/
相关责任部门	制定改善措施	8D报告
交付质量部交付中心	效果验证	效果验证
交付中心	回复客户	
交付中心	标准化整理结案	结果反馈汇总8D报告

客诉处理时效标准

时效	行动
1天内	获取客诉详细信息，调查现状，通知品质经理。通知对象参照相应基准执行。初步原因分析及责任判定。
2天内	成立8D团队，确定应急/临时措施。
4天内	根本原因调查及分析，4天内临时措施结束，明确根本原因。
3天内	确认改善对策、及长久措施制定，提交8D报告。
20天内	长期措施实施验证，跟踪验证结果，问题关闭。

客诉管理指标（2025年）

11 件 客户投诉总数	100 % 客户投诉回应率	100 % 客户投诉解决率
-----------------------	-------------------------	-------------------------

产品知识培训

公司提供多元化、多维度的产品培训活动，帮助客户深化产品认知、提升应用能力，持续优化使用体验。

线上知识培训

搭建线上知识库，包括产品手册、产品结构讲解材料等，构建客户培训资源系统。

线下实操培训

在客户现场开展系统性设备培训与实操指导，重点辅导操作人员掌握安全规范与操作技能，并通过培训考核确保客户操作人员具备独立、安全、高效操作能力。

驻场培训

设备交付后，技术团队开展驻场培训，运用三维拆解图、流程图、警示图及数据对比图等可视化工具降低技术理解门槛，同时建立客户问题对接群实现即时响应支持。

客户培训图片



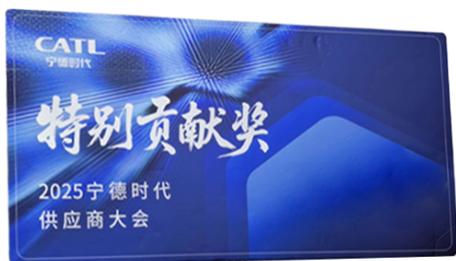
客户满意度管理

2025年，公司持续通过问卷和访谈等形式开展客户满意度调研工作，调研维度涵盖产品交期、产品质量、服务质量三大维度，并对客户满意度结果进行原因分析和专项改善，实现客户问题闭环管理。

2025年关键绩效

公司共计发出 **245** 份客户满意度调查问卷，回收有效问卷数量 **214** 份；
公司整体客户满意度分数均达到年度目标值。

2025年客户荣誉



宁德时代
2025年度特别贡献奖



宁德时代
2025年度质量卓越奖



宁德时代
2025年度产能爬坡先锋奖



亿纬锂能
2025年度开拓先锋奖



国轩高科
2025年度卓越创新奖



得壹能源（奇瑞电池事业部）
2025年度最佳服务奖



奇瑞汽车
2026年卓越赋能用户奖



三星SDI
2025年度S-NOVA金奖

信息安全

公司高度重视信息安全与隐私保护治理，将其纳入企业整体风险管理与合规体系建设。严格遵循《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》等相关法律法规要求，全面落实网络安全责任制，明确信息安全管理组织职责与主体责任。

信息安全管理体系

公司不断完善信息安全管理体制，为数据全生命周期的安全管理提供制度保障。报告期内，公司修订《信息处理设施管理控制程序》《信息安全事件控制程序》《信息系统获取及开发管理程序》《备份管理规定》

《软件控制管理规定》《信息系统监控管理规定》等制度，构建并持续运行符合 ISO/IEC 27001 信息安全管理体系以及通过 TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange, 可信信息安全评估交换) 换证审核。



ISO/IEC 27001 体系认证

Scope ID	Location	DUNS	Company Name	Address 1	Postal Code	City	Country	Assessment ID	Status	Report Date	TISAX Label	Valid until
SXW61	L2Y04	52984049	Shenzhen Yinghe Technology Co., Ltd	No. 301, Huze Avenue, Dongang District, Dongang Science and Technology Park, Zhongguo High-tech Zone, Huizhou City	516001	Huizhou	China	AK0161-3	Finished	2025-12-17	Ass1 High, Confidential	2028-11-07

TISAX 认证结果

常态化安全管控

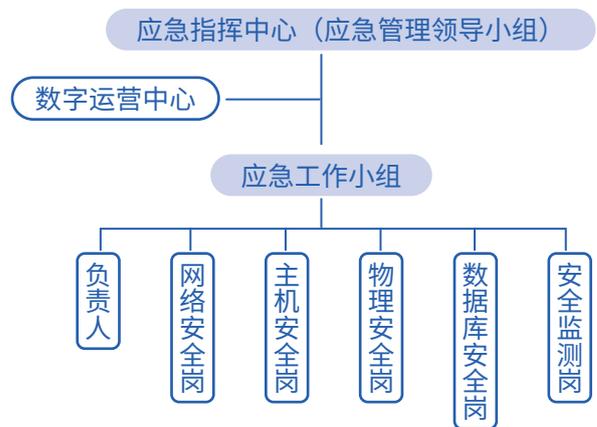
公司主动采取措施预防信息安全事件的发生，定期进行信息安全检查，及时识别系统潜在漏洞和安全隐患并进行修补，防范潜在的安全威胁，提高信息系统的安全性。同时，公司持续开展信息安全内审，及时发现并应对潜在的安全隐患。

信息安全应急管理

公司实施“事前严格防控、事中积极应对、事后快速处理”的信息与网络安全应急管理措施，确保突发信息与网络安全事件能够得到及时处置。报告期内，公司未发生任何重大信息和网络安全事故。

公司持续优化信息安全治理能力，未来计划上线 XDR (扩展检测与响应) 平台，整合网络侧 (AF)、终端侧 (EDR) 及内部流量监测能力，构建自动化联动式的信息安全防护体系。

应急演练组织架构



信息安全应急响应机制

应急响应预案制定

明确信息安全事件的分类，以及不同事件的应急响应流程、处置措施、责任人和报告机制。

应急响应团队组建

确保在信息安全事件发生时能够迅速响应、协同作战，高效地进行事件处置和恢复工作。

应急演练与培训

应急演练与培训提高应急响应团队的应急处置能力和协同配合能力，并使其掌握最新的应急响应技术和方法，不断提升应急处置水平。



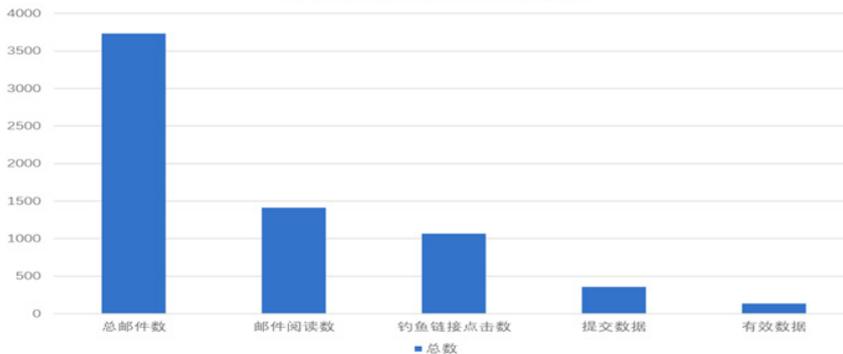
案例

案例：钓鱼邮件应急演练

2025 年 6 月，公司组织了一次全员钓鱼邮件模拟攻击演练，检验并提升员工的网络安全意识与应急响应能力。本次演练总共历时 7 小时，对公司所有拥有邮箱的用户下发了钓鱼邮件，总共下发 3,730 封，通过邮件阅读人员 1,413 人，占比总邮件数 37.8%；其中点击钓鱼链接的数量为 1,066 人，占总邮件数 28.5%；通过钓鱼页面提交资料 355 人，其中 133 人有效的体检预约数据，占总邮件数 3.56%。

此次演练有效揭示了内部风险点，公司已据此采取针对性整改与培训，完成率达 100%，强化了安全防线，并为持续完善信息安全体系提供了关键依据。

模拟钓鱼攻击邮件总数据图



客户隐私保护

公司高度重视客户隐私保护与信息安全管理，对接触客户资料的相关人员严格开展背景审查并签订保密协议；严格遵循客户信息安全规范要求，定期组织全员开展信息安全专项培训。报告期内，公司高分通过了部分客户 ISMS 审核。

2025年关键绩效

报告期内，公司未发生泄露客户隐私事件。

4

次

数据安全客户隐私相关培训次数

100

%

数据安全客户隐私保护相关培训覆盖率

1.2

小时

数据安全客户隐私保护相关培训人均培训时长

员工隐私保护

为保护员工隐私，公司制定了《隐私与个人信息保护管理规定》等制度，明确个人信息收集、使用与保护要求。新员工入职时需签订授权书，确保信息采集经员工知情同意。员工档案由专人管理，查阅需登记；因工作需要获取信息须经审批并承诺保密，确保信息仅用于指定用途。

创新驱动发展

治理

公司建立由董事会监督管理的研发治理架构，设立研究院专职负责研发创新管理，制定《研究院文件管理规定》《实验流程管理规定》《实验室管理规定》等研发管理制度，规范和不断完善研发创新流程，始终践行“创新驱动发展”战略，持续为客户提供技术领先的新能源装备。

战略

公司以“七三战略”为核心，继续密切关注前沿科技动态与行业发展趋势，确立以高端化为导向的产品研发路线图。聚焦客户未被满足的需求，打造“人无我有、人有我优”的极致产品。

风险/机遇	风险/机遇描述	对公司的财务影响	影响时间范围	影响大小	应对措施
固态技术发展机遇与固态工艺不确定性风险	固态产品代表未来技术发展方向，是构建长期技术壁垒、开拓新兴市场的关键布局。当前市场处于培育期，技术成熟度有待提升，固态工艺存在不确定性，但长期增长潜力巨大。	短期收入贡献有限，中长期将成为重要增长引擎。	长期	高	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持续投入固态核心技术攻关，确保技术领先性； 2. 联合头部客户开展合作，加速产品验证与市场导入； 3. 建立“技术攻关 - 产品迭代 - 市场验证”的闭环机制，分阶段实现成果转化。
基础技术突破机遇	基础技术是驱动多行业变革的底层力量。面对“他有我无”的技术风险与“大家都有”的同质化竞争，实现关键技术突破，不仅能赋能现有产品性能跃升，更能创造全新的应用场景和市场需求，显著提升公司的技术溢价和市场话语权。	初期研发投入较高，技术转化后将带来收入结构优化和利润提升。	中期	高	<ol style="list-style-type: none"> 1. 加速技术积累，快速补齐“他有我无”的短板； 2. 推动技术与业务场景深度融合，快速孵化可落地的应用方案，在“大家都有”的领域做到“人有我优”； 3. 建立技术专利池，通过专利授权与合作变现技术价值，构建持续的技术壁垒。

影响、风险和机遇管理

实验室风险管理

为加强公司研究院实验室管理规范，确保实验工作安全、有序的进行，促进科研创新和成果转化，公司制定《实验室管理规定》《实验室 6S 管理规范》《实验流程管理规定》等制度文件，有效防范实验过程中的系统性风险，保障研发活动有序进行。

实验室风险管控措施

实验室基础管理

对实验室各项基础工作以及实验活动所需资源设备进行规范化管理，包括但不限于安全管理、卫生管理、样品管理、原材料管理、废弃物管理等，并明确相关人员的职责范畴，落实管理责任。

实验室环境安全风险管控

依据实验室 6S 管理方针对实验室工作现场进行定期检查和监督，对不符合 6S 标准的问题点进行纠错和改善，持续保障实验室环境安全。

实验流程全生命周期风险管控

实验设计阶段：实验人员明确实验要解决的问题或验证的假设，成立实验小组，制定实验方案，确定实验目的和目标；

实验实施阶段：实验人员通过标准化的操作流程，确保实验过程中的每一个环节都符合质量要求，便于发现和纠正问题；

实验结果总结阶段：实验人员对实验数据进行整理和分析，检查实验数据的完整性和准确性，总结和分享实验报告；实验人员将实验过程资料移交至实验室管理员，由实验室管理员统一归档，确保实验数据可追溯。

鼓励研发创新

公司制定《知识产权奖励规则》《研发项目激励方案》等研发创新激励制度，持续激发企业内部技术创新活力与技术改善动能，不断提高公司技术创新水平，增强产品竞争力。

研发创新激励措施

知识产权奖励机制

公司依据《中华人民共和国专利法》等相关法律法规，结合公司实际，按照知识产权对公司经营的贡献给予专利发明人一次性奖励报酬，同时在绩效考核、技术职称评定、职务晋升等方面对专利发明人给予优先考虑。

指标与目标

结合公司战略规划与行业发展态势，我们围绕知识产权授权数量、研发投入金额及其占营业收入的比例三个关键维度，设立了明确的研究与创新目标，并建立定期追踪机制，持续监测与评估各项指标的完成进度，以确保创新动力的持续输出与科研投入的有效转化。

研发创新管理指标	2025年目标	2025年目标完成情况
专利数量	达标值：1,750件 挑战值：1,850件	2,469件，超额完成目标
研发投入金额	持续加大研发投入	61,258.95万元
研发投入占营业收入比例	≥6%	6.49%

研发团队建设

公司重视研发人才队伍建设，通过常态化内部技能分享机制、产学研合作等措施，不断强化核心技术团队科研能力，持续巩固公司研发人才优势，为前沿技术项目提供关键人才支撑。

2025 年公司研发员工人数达 **2,546** 人，研发员工比例为 **21.16%**。

■ 内部技能分享

公司构建常态化内部技能分享机制，推动各领域工程师立足岗位核心，聚焦技术攻关难点、工艺优化实践、前沿技术应用等主题，定期开展专项知识分享活动。同时采用 " 业务骨干主讲 + 互动答疑 " 形式，促进技术经验的高效传递与复用，有效促进跨岗位技术协同，提升团队整体科研能力。

2025年度技能分享主题

研发项目管理、神经网络和图形识别、锂电池工艺、设备结构仿真介绍、激光技术应用、专利基础知识与应用（知识产权手册）、氢能技术简介、六西格玛应用方法、硫化物固态电解质



产学研合作

公司积极推进产学研合作，开展高层次人才交流培养，加速科研技术攻关与成果转化。

2025年，公司持续深化产学研合作，与浙江大学开展研究生联合培养基地；与华中科技大学开展博士后联合培养项目，截至2025年底已联合招收2名博士后。



博士后科研工作站



研究生联合培养基地

研发创新成果

科研奖项



第二十三届深圳企业创新纪录-固态
电池湿法涂布机



第二十三届深圳企业创新纪录-自主
创新标杆企业



2025年广东省高新技术企业协会科
学技术进步奖一等奖



2025年湾高赛成长型300强项目-
专利奖



2025年湾高赛成长型300强项目-
商标奖



惠州市重点研发实力高企二十强



第九届中国电池行业
“锂想奖——
年度创新企业”



2025年广东省名优高新技术产品：“超高速
多工位切叠一体机”“双层Supper-E涂布
机”及“高自动化宽幅辊分一体机”



第六届国际科创节
-2025年度产品创新奖：
固态湿法涂布机

■ 行业标准制定

作为锂电设备行业领先企业，赢合科技积极参与行业标准制定，持续助力行业高质量发展。2025 年，公司参与由广东省企业品牌建设促进会牵头组织的《企业品牌全球竞争力评价通则》团体标准制订工作，该标准从市场表现、创新能力、全球化运营、社会责任、品牌影响力五大维度展开综合评估评价，助力广东乃至全国行业优势企业从“规模扩张”转向“价值提升”。



知识产权保护

公司遵循《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国商标法》《中华人民共和国著作权法》《中华人民共和国反不正当竞争法》及《中华人民共和国专利法实施细则》等法律法规要求，制定《知识产权管理制度》《知识产权风险管理制度》《知识产权奖励规则》等知识产权管理制度，建立由公司高管统筹管理、法务部执行及各部门协同的知识管理体系，规范专利布局、商标保护、商业秘密管理、侵权风险预警等机制，保障研发、生产、运营全链条合规运行。公司已通过 GB/T29490-2013 知识产权管理体系认证。



GB/T29490-2013知识
产权管理体系认证

知识产权管理措施

知识产权风险管理

各部门按《知识产权风险管理制度》的要求落实风险规避措施，开展知识产权风险监控，对知识产权风险进行识别、评估与防控。

知识产权培训

公司定期组织知识产权培训活动，由人力资源中心每年初统筹知识产权需求调研，制定并实施知识产权培训计划。

知识产权侵权举报

公司员工有义务保护公司的知识产权不受侵犯，发现知识产权侵权行为后，应及时填写《侵权反馈表》进行举报反馈。

知识产权工作考核

设立知识产权工作目标和计划，围绕知识产权获取、维护、实施、运用、保护等维度进行考核，并考核目标完成计划，考核结果纳入公司绩效评价体系。

科技伦理

公司恪守保障人类福祉、尊重生命权益的根本准则，对技术应用中的不确定性与潜在风险保持客观评估与审慎态度。报告期内，公司未发生任何科技伦理违规事件。

同心共赢

供应商管理

公司高度重视供应链管理，制定《供应商管理控制程序》《供应商绩效考核管理规定》《供应商开发

与管理规定》《采购管理控制程序》等管理制度，健全供应链管理体系。公司实行供应商全生命周期管理，覆盖开发准入、过程审核、淘汰退出及审核辅导全流程，确保供应链稳定交付。

供应商选择与准入机制

新供应商开发

根据业务需求进行新供应商开发管理，要求供应商填报《供应商基本信息调查表》，内部根据《供应商准入审查流程》对新供应商进行评审之后纳入《合格供应商名录》。

供应商选择与准入

准入资质：收集潜在供应商的相关资料，根据供应商的生产能力、品质能力、资质认证、商业信誉、价格水平等评估其是否具有准入资质。

资质评审：供应商评审小组审核《供应商基本信息调查表》及相关的资质证明文件；涉及劳动防护用品、消防设施、安全器材、危险化学品、特种设备、环保设施等货物、工程或服务的供应商应邀请EHS部进行审核。

供应商审核与签订

供应商评审小组依据《供应商调查评审表》的相关资质要求，对供应商的技术水平、生产能力、管理水平、品质和服务保证能力、信息安全执行和内部保密要求、安全与环境管理、财务风险和合同风险等要素实施现场审核，审核结果优秀供应商纳入《合格供应商名录》，评分较低供应商经整改通过后可纳入名录。

审核通过后与供应商签订《采购框架协议》《供应商合作需知》《质量保证协议》《供应商保密协议》《阳光协议》等文件，并根据公司采购战略对文件进行定期更新。

供应商审核与绩效管理

年度审核

根据供应商供货类别组织跨部门供应商评审小组（包含质量管理中心/SQE、工艺人员/采购开发工程师/供应商管理工程师/审计专员等）成立供应商评审小组，依据《供应商调查评审表》实施现场年度审核。

根据评审结果对评分较低供应商进行跟踪整改并暂停合作，确保问题全部关闭后再继续合作。

不定期现场稽核

对于出现产品质量波动、客诉问题相关、企业经营变化、ESG不符合要求等问题的供应商进行不定期现场稽核，并辅导和督促供应商进行改进。

绩效考核管理

开展供应商月度绩效考核管理，考核范围包含产品及服务品质水平、交付水平等，并根据考核结果发放《供应商限期整改通知单》，要求供应商调查不良原因，督促其制定纠正预防措施，并跟踪验证实施后的改善效果，直至问题点有效关闭。

供应商管理指标

1,697 家
供应商总数

260 家
年度审查供应商数量

1,404 家
国内地区供应商总数

82.7%
国内货源地比率

采购质量管理

供应商质量管理

质量协议签订

与供应商签订《质量保证协议》等制度文件，确保供应商质量水平持续满足公司要求。

质量体系准入优势

优先选择通过ISO 9001认证或IATF16949认证或其他质量管理体系认证的供应商。

质量内审机制

考察供应商是否建立质量内审机制以及符合资质的内审团队，以持续改善和提升产品质量。

来料及产品检验

考察供应商是否建立完善的来料管控和产品检验机制，以及是否制定不合格品控制程序，确保产品质量达标。

质量持续改进

考察供应商是否建立年度质量改进机制，包括但不限于QC活动、定期质量会议等，驱动供应商持续质量改进。

2025年，通过ISO 9001质量管理体系认证供应商数量达590家。

可持续供应链

公司致力打造可持续性供应链，将 ESG 理念要求贯彻供应商全生命周期管理流程中，在准入开发、审核辅导、持续改善等关键环节均融入公司 ESG 管理要求，驱动产业链绿色转型与可持续升级。

ESG准入与评审要求

- ◇ 绿色采购：考察供应商是否获取相应的环保资质，包括但不限于ISO 14001体系认证、排污许可或环评验收报告等。
- ◇ 人权保障：考察供应商是否依法保障员工合法权益，包括但不限于禁止雇佣童工、劳动合同签订、休假保障、职场反歧视程序等。
- ◇ 职业健康：考察供应商是否具有职业健康安全风险，例如是否制定安全应急方案、或出现重大安全事故等。
- ◇ 污染防治：考察供应商是否建立完善的废弃物排放管理流程，例如是否开展危险化学品和物质标识工作、废水废气噪音排放是否符合当地法规标准等。
- ◇ 商业道德：考察供应商是否建立商业行为标准，例如定期对不正当交易进行调查、建立举报人渠道及保护机制等。
- ◇ 冲突矿产：与供应商签订《关于冲突矿产的声明》，确保供应商不使用/不支持使用冲突矿产。

ESG审核与辅导

供应商出现以下情况时，公司EHS部门会同供应商管理工程师及相关部门对供应商实施现场稽查，辅导并督促供应商改进：

- ◇ 供应商不具备健康安全环保相关资质、条件和能力；
- ◇ 供应商出现健康安全环保事故事件的；
- ◇ 供应商不遵守国家法律法规及公司EHS规章制度、管理要求的。

ESG协议签订

与供应商确定合作后，与其签订《赢合科技安全环保管理协议书》《供应商企业社会责任承诺书》《相关方环境与职业健康安全告知书》等ESG相关协议与承诺声明，明确供应商ESG责任。

ESG目标与承诺

考察供应商是否制定ESG或社会责任目标及承诺，向外部展示自身ESG或社会责任发展期望，并通过绩效考核等方式定期评估目标进展。

可持续供应链管理指标（2025年）

991 家

通过 ISO 14001 环境管理体系认证供应商数量¹

73 家

通过 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证供应商数量

注1: 通过 ISO 14001 环境管理体系认证的供应商数量为 2025 年有交易行为的产品物料直接供应商数量。

供应链风险管理

单一供应链风险

对于关键物料和重要物料供应商，原则上按照“一主一辅一备选”的原则开发至少2~3家合格供应商。

对于单一来源的供应商实施风险评估并制定风险应对措施。

财务风险

供应商准入时收集纳税信用等级、注册资金、成立年份等经营信息，规避存在潜在财务和经营风险供应商。

供应商合作过程中持续监控关键物料供应商的财务状况，包括但不限于盈利能力、现金流、资产负债率等，避免供应商因财务状况异常带来供应风险。

信息安全风险

供应商端发生信息安全事件需要按《信息安全业务连续性管理规定》和《业务连续性应急响应预案》相关应急响应要求和控制措施进行响应处理。

关联关系风险

公司员工、合作方涉及与供应商有关联关系的，需向公司报备并提交《供应商关联关系报备表》，并由监察部负责统筹管理。

供应商赋能

公司积极推动供应商持续改进，通过供应商专项培训、供应商帮扶、供应商大会等形式，建立常态化供应商赋能机制，提高供应商能力和公司产品竞争力。

供应商常规培训

对四种物料大类的供应商，围绕工程审图、8D报告、失败案例等要求制定年度培训计划，确保供应商持续符合公司要求。

供应商专项培训

围绕供应商绩效辅导、新供应商导入培训、专项能力三个方面制定针对性培训计划，分阶段持续提升供应链整理能力。

供应商培训大会

定期组织召开供应商培训大会，培训供应商掌握行业特殊标准，传递公司对供应商的质量管理、ESG、廉洁建设等方面要求和目标。

2025年关键绩效

公司累计进行供应商帮扶 **516** 次，举行供应商培训大会 **4** 场。



供应商专项培训



供应商年度培训会

2025年度全球合作伙伴大会

2025 年 12 月，以“同心共赢，链动未来”为主题的赢合科技 2025 年度全球合作伙伴大会在广东惠州隆重举行。大会汇聚了来自全球的近 500 家核心合作伙伴、政府代表与金融机构嘉宾，共同回顾并肩取得的战略成果，并擘画产业链协同创新的未来航向。

大会期间，公司管理层多位负责人分别从市场趋势、技术突破、解决方案、供应链协同、质量共建与阳光生态等维度，进行了系统性的阐述与分享。演讲内容环环相扣，全景式地勾勒了行业演进方向与公司的战略布局，并明确了与合作伙伴协同攻坚、共塑价值的务实路径，为后续的合作深化奠定了坚实的基础。



共促行业发展

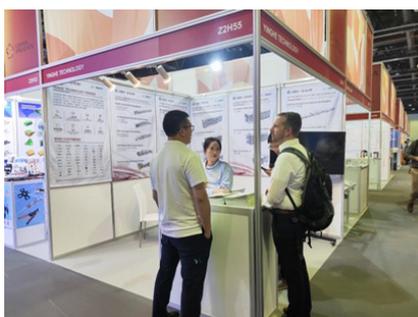
作为锂电设备行业领先企业，公司积极参与行业展会、论坛，深化产业链上下游协作，共建开放共赢生态，持续为行业技术革新与可持续发展贡献力量。

2025年10月，赢合科技携前沿的锂电智能装备解决方案与创新技术成果重磅亮相北美电池展（TheBatteryShowNorthAmerica2025）。

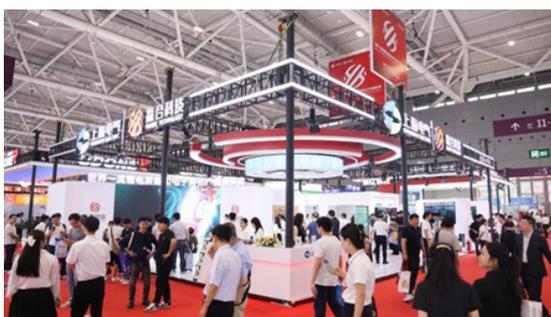
展会上，公司技术团队与客户及潜在合作伙伴就技术工艺、本地化服务与未来合作模式进行了深入且富有成效的探讨，向北美及全球市场展示了公司强大的技术研发实力、领先的产品及服务水平。



北美电池展（TheBatteryShowNorthAmerica2025）



2025年中东迪拜能源展 MIDDLE EAST ENERGY 2025



第十七届深圳国际电池技术交流会/展览会 (CIBF2025)



2025年印尼雅加达电池储能技术展览会 BATTERY & ENERGY STORAGE INDONESIA 2025



2025年欧洲电池储能及电动车展览会 The Battery Show Europe 2025

平等对待中小企业

公司始终重视中小企业权益，对于供应商应付账款平等对待支付，维护良好市场竞争环境。报告期内，公司未发生逾期未支付给中小企业款项事件。

乡村振兴

公司始终将服务国家战略、履行社会责任作为企业发展的重要驱动力。在支持乡村振兴，特别是促进乡村特色产业发展方面，我们坚持“以购代扶、以买带帮”，并采取了一系列具体、深入的措施，确保支持工作落到实处、产生实效。



案例

案例1:

报告期内，公司定向采购了来自乡村地区的香梨、特色农产品价值及西瓜价值合计 448,020 元。

案例2:

报告期内，斯科尔于 2025 年 6 月前往广西河池市环江县进行慰问贫困户。



社会贡献

服务国家战略

公司积极将服务国家战略融入发展规划，重点围绕科技创新、区域协同及绿色转型等领域展开实践。通过参与长三角一体化、数智化转型等项目，不仅推动了产业升级与资源优化，也为经济社会可持续发展贡献了力量，取得了良好的综合成效。

社区共建

公司与社区保持常态化沟通，建立高效反馈机制。员工志愿团队长期参与社区环境美化、垃圾分类宣导，积极配合社区基层工作。同时，我们通过定期组织员工参与献血等公益活动，切实履行社会责任，致力于成为可信赖的社区共建者，共同营造宜居、和谐、有温度的社区环境。



案例

案例：社区共建环境清洁活动

公司党员先锋队常态化参与社区共建，2025年8至11月累计开展6场环境清洁活动，累计服务502小时，集中清理公司周边道路及公共区域的垃圾，持续改善社区环境面貌，以实际行动推动文明社区建设，共同营造宜居、健康的社区环境。



社会公益

公司建立常态化公益参与机制，将社会责任纳入年度工作计划，由党组织牵头、工会协同组织。通过定期开展党员先锋活动与员工志愿服务，举办年度公益献血活动，鼓励全员参与，形成“党建引领、行政支持、员工自愿”的公益行动体系，确保社会贡献活动持续、规范开展。

2025年关键绩效：

167 小时

公司志愿活动参与总时长

201 人次

公司志愿活动参与人次

7 场次

开展志愿活动场次总时长

3 个

公司志愿者组织个数



06

治理篇

公司治理	102
廉洁建设	111
反不正当竞争	115
党建引领	115

公司治理

治理策略

赢合科技坚守严谨合规原则，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》《上市公司章程指引》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等法律法规，建立了《公司章程》为核心，《股东会议事规则》《董事会议事规则》等内部治理制度为支撑的规章体系。同时，公司对标行业先进治理模式，结合自身实际搭建职责明确、科学高效的治理架构，稳步提升公司规范运作水平。

组织构成及职能

股东会

公司严格依照《中华人民共和国公司法》《上市公司股东会规则》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件，结合《公司章程》《股东会议事规则》等内部制度，规范股东会的召集、召开及表决程序，恪守股东地位平等原则，保障全体股东依法充分行使权利、履行相应义务。

为切实便利中小股东参与公司治理，优化参会体验，公司开通股东会网络投票方式，拓宽参会路径。另外，公司聘请律师进行现场见证，确保股东会各项程序合法合规、公开透明。针对影响中小投资者利益的重大事项，公司对中小投资者的表决情况单独计票并披露，切实维护中小投资者的知情权、参与权与表决权。

董事会

公司董事会严格遵循《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等相关法律法规及《公司章程》《董事会议事规则》等内部制度，规范、有序开展各项工作。公司董事会设董事9名，其中独立董事3名，职工代表董事1名。

公司董事会下设审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会、战略委员会及ESG委员会五个专门委员会。各专门委员会依照《公司章程》、各专门委员会工作细则和董事会授权履行职责。报告期内，各专门委员会各司其职、独立运作，就专业事项进行研究审议，为董事会决策提供坚实的支持。

董事任命程序

公司非职工代表董事经由股东会选举产生，职工代表董事由公司职工通过职工代表大会民主选举产生。其中，董事长和副董事长由董事会以全体董事过半数选举产生。提名委员会作为董事会专门工作机构，负责董事人选的遴选及其任职资格进审核的前置程序。

多元化、现代化治理

治理结构现代化

取消监事会，由审计委员会承接新《公司法》中规定的监事会的职责，符合新《公司法》倡导的治理模式，提升决策效率与监督的专业性。

两职分离

公司实行董事长与总裁角色分离，建立权力制衡机制。董事长负责主持董事会全面工作，包括审批公司重大战略、投资及资本运作、管理层聘任及考核、审计等工作。总裁负责主持公司经营管理全面工作，包括落实董事会决策、直管营销中心等工作，明确战略与执行的分工协作，强化内部监督与合规治理水平。

治理构成多元化

- ◇ 性别构成：公司持续关注“她”力量，大力培养女性领导力，将“她”力量注入公司审议决策与日常经营。公司女性董事占比达44.4%。
- ◇ 专业构成：公司积极构建董事会多元化政策，通过聘请电池、新能源、财务、会计等多领域专业人才，实现不同专业背景和潜力的董事会成员发挥专业优势。
- ◇ 年龄构成：公司管理层核心成员兼具资深专家与新生力量，保障决策层的创新活力与敏锐度，通过代际经验传承实现风险管控与战略定力的平衡。

2025年公司股东会、董事会及专门委员会召开情况

	召开次数	审议议案
股东会	2	18
董事会	10	56
审计委员会	6	8
提名委员会	2	3
薪酬与考核委员会	2	5
ESG委员会	1	1

独立性和有效性

赢合科技高度重视独立董事在完善公司治理结构、提升治理效能中的关键作用，充分保障其独立履职空间，促进董事会决策的科学性及有效性，提高公司治理水平。公司独立董事严格遵循有关法律法规及《赢合科技独立董事工作制度》《赢合科技独立董事专门会议制度》等内部制度，积极参与公司治理和重大事项决策，并发挥监督制衡与专业咨询作用。

2025年，公司三名独立董事勤勉履职，通过参加董事会、专门委员会、股东会、业绩说明会及现场调研等形式，对公司生产经营、财务状况、管理状况、内部控制等进行核查与监督，对重大交易、关联交易、关联方承诺、董高薪酬、会计师事务所选聘等事项，发表客观审慎、公正独立的专业意见，切实维护公司和全体股东的合法权益。

报告期内，公司建立并实施了一套系统化的董事会及董事评估机制，以持续保障公司治理的有效性。根据年度工作计划，公司围绕履职情况对董事会及各专门委员会开展全面评估，并采取自评与听取述职相结合的方式，对全体独立董事进行专项评估。相关评估工作旨在确保董事会及各专门委员会的运作持续符合监管要求，保障独立董事具备独立履职条件。同时，在董事会换届或审议重大战略等关键时点，公司还将对董事会的整体构成、专业背景与运作机制进行系统性审视与评估，以不断优化治理结构，支撑公司长期稳健发展。

公司治理奖项



2025年度上市公司
董事会优秀实践



2025年度上市公司董事会
办公室优秀实践案例



2025年 优秀董事会 第二十届中
国上市公司董事会“金圆桌奖”

信息披露

公司严守信息披露合规底线，严格遵循法律法规及《公司章程》规定，确保披露信息真实、准确、完整、及时、公平，切实保障投资者知情权与合法权益。公司指定董事会秘书统筹信息披露事务，建立畅通的投资者沟通机制，主动提供已披露资料，持续维护与资本市场的良性互动，以透明度建设夯实治理根基。

公司指定《中国证券报》《上海证券报》《证券时报》及巨潮资讯网为公司信息披露的指定报纸和网站，确保公司所有股东享有平等的信息知情权。报告期内，公司未出现任何违反信息披露规定的情况。



2024年度金信披奖

投资者关系管理

公司遵循《上市公司投资者关系管理工作指引》等规则指引，根据公司实际情况持续完善投资者关系管理体系。由董事会办公室统筹整体工作，并委任专职投资者关系主任，严格履行合规信息披露与投资者沟通等职能，确保向股东及利益相关方真实、准确、完整、及时、公平地传递公司价值，切实维护投资者知情权与合法权益，构建透明、互信的资本市场形象。

公司通过公司公告、业绩说明会、互动易平台交流、现场调研参观、投资者专线、微信公众号动态等形式，及时回应投资者及市场关注，提升信息透明度，增强投资者对公司的了解和信心。

投资者关系管理荣誉



2025年度上市公司卓越投关建设奖



第十六届中国上市公司投资者关系管理天马奖

薪酬管理

公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核。董事薪酬方案由股东会决定，高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露，薪酬方案高度透明，保障股东的知情权。公司依据中国证监会、深圳证券交易所发布的最新规定，持续完善董事、高级管理人员绩效考评体系和薪酬制度。

公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。公司董事和高级管理人员薪酬与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

公司建立管理层薪酬 KPI 考核机制，薪酬发放综合考量公司盈利水平、董事和高级管理人员的工作能力与岗位职责考核结果。绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付，均以 KPI 考核评价结果为重要依据。

ESG 表现与绩效挂钩方面，公司现阶段已将研发创新成果、产品质量、安全生产表现等核心运营指标纳入高级管理人员薪酬考核机制。下一阶段，公司计划以战略规划为导向，进一步优化绩效评价体系，将环境、社会和治理等可持续发展绩效指标整合至考核框架。

内部控制

内控制度建设

公司高度重视内部控制制度建设工作，将其作为提升公司治理水平的重要抓手，以此夯实高质量发展根基，助力实现可持续发展战略目标。2025 年公司修订《内部审计管理制度》，进一步明确职责范围及工作细则，完善闭环管控内容，并在审计计划中增加了年度进出口业务专项审计、AEO 海关认证标准符合性持续专项审计工作，响应公司海外战略发展布局。报告期内，公司新增、修订内控制度 24 项，体系制度 245 项。

内部控制审计工作

公司遵循《上市公司治理准则》相关要求，在董事会及审计委员会的指导下，对风险管理、内部控制及内部审计三大核心职能开展系统性整合与优化。审计风控部负责制度流程体系梳理、优化与刚性管控，统筹审计项目的规划、执行与质量监督，以及全公司范围内各类经营风险的动态监测、评估与预警。

公司聚焦关键业务领域与重大风险防控，推行内部审计集约化管理，主动接受集团总部审计风控部的

专业指导、监督、培训与规范化管理，实现内部审计与风险管控职能的深度协同与有机融合。通过持续完善审计组织架构、标准化业务流程及强化审计成果转化应用，公司致力于构建更为稳健高效的内控监督闭环，为公司的合规运营与可持续发展提供坚实保障。



2025 年，公司开展了供应商管理、海外子公司审计、基建工程、经济责任、内控评价等多项专项审计工作，为完善内控环境、防范经营风险提供有力支持。

此外，公司在 2025 年积极推动 AEO 认证工作，后续将遵照 AEO 认证内部控制与自查要求，每年开展一次覆盖所有业务类型（如一般贸易、保税业务等）的“进出口活动”的全面内部审计。审计重点聚焦进出口操作合规性、许可证使用、货物管理等事项，同时对照 AEO 认证标准开展持续符合性自查。

内部控制机制

公司建立覆盖董事会及职能部门的内部控制管理体系，从风险管理事前防范、内部控制事中监督、到内部审计事后评价，制定并实施《分权手册管理办法》等制度，明确流程发起要求、设计与优化标准、监控与异常处理规范，实现全流程风险把控。

合规经营

合规经营制度建设

公司严格遵守《公司法》《民法典》《反不正当竞争法》《反垄断法》《劳动法》《劳动合同法》等法律法规，以及行业主管部门发布的相关规章制度。

2025 年，公司持续完善治理架构与责任体系，修订《安全生产奖惩管理制度》《安全生产教育培训制度》《检查工作管理办法》《利益冲突管理办法》《产品防护和标识控制程序》《不合格品控制程序》《文件控制程序》等核心制度。推动合规管理与法律风控、审计监察、内控体系深度融合，形成“制度 - 执行 - 监督 - 改进”闭环机制。

合规经营文化建设

公司建立合规绩效双轨考核机制，将合规成效纳入分支机构及负责人年度经营评价，将员工合规履职记录作为晋升任用、评优激励的核心依据，通过常态化培训与案例宣导，强化全员主动合规意识，塑造企业诚信基因。

2025年合规培训主题

企业用工法律风险解析与防范、业务合同风险识别与防范、合同履行沟通实战指南、投资经营管控负面清单、对外签约人员管理

风险管理

风险管理体系

公司制定并发布《风险管理》制度，明确各方风险管理职责定位，形成风险防范、监督、评价的闭环管控，为风险防控工作提供制度支撑。

风险管理体系

第一道防线

各业务职能部门作为风险管理的第一道防线，从各自的业务流程出发，评估各自业务层面相关风险，并按重要程度排序。

第二道防线

法务部作为风险管理的第二道防线，基于既定的风险应对策略和管理举措，对风险管理情况和应对能力进行巡检评审，评价各主要责任部门风险管理工作的成效，并追踪整改落实情况。

第三道防线

审计风控、监察部作为风险管理的第三道防线，对公司各业务职能部门是否依规开展风险管理工作及工作效果进行监督。

风险管理机制

风险机遇识别

依托《组织环境及风险管理程序》《过程运营风险和机遇评价表》等文件，通过风险评估调研、管理层访谈等方式，全面收集、梳理、识别可能影响公司生产经营的潜在风险因素，进行归纳分析，更新公司风险地图。

风险机遇追踪

基于风险评估成果，聚焦重大风险敞口，建立分级分类的管控机制，实现风险识别、评估、处置的闭环管理。

风险机遇复盘与总结

建立风险评价复盘机制，组织业务部门协同编制定期风险评估报告，推动风险管控工作常态化、制度化运行，持续完善风险识别与应对体系，全面提升风险防范能力与治理水平。

风险机遇评估

- ◇ 年度风险评估：开展年度全面风险评估工作，对整体风险状况进行系统性深度审视。围绕识别出的核心问题，从市场波动、财务健康、操作隐患等多个维度开展细化分析，据此制定切实可行的化解策略，最终编制全面风险管理报告；
- ◇ 专项风险评估：针对核心业务板块及战略级重大项目，立足行业趋势和发展挑战，实施精确定向的风险评价，形成结构化专项分析报告，为公司提供针对性的风险应对建议；
- ◇ 日常风险评估：依托常态化监控机制，对关键风险事项进行实时追踪，动态测评风险因素，以快速响应突发状况。

风险信息报告

公司已建立明确的风险上报与报告机制，对责任人、报告时间、内容、频率、传递路线、审批授权、负责报告处理的部门和人员等作出清晰界定，审计风控部统筹组织各单位开展风险识别、评估、应对、监测预警、报告、监督与评价等工作，推动风险管理深度融入业务开展过程，确保决策层与执行层有效衔接、各单位全面覆盖、风险管理全流程贯通。

税务管理

公司建立税务合规管理体系，动态跟踪税收政策变化，持续优化税务策略与操作规范。通过定期开展子公司税务健康管理工作，每年选取 1-2 家合并报表范围内子公司开展全税种合规审查与风险评估，结合全年风险排查形成问题清单，确保税务风险早发现、逐项改，持续提升税务治理水平，筑牢合规经营防线。

赢合科技及其子公司共4家公司2024年度税务评级为A级。

纳税缴费信用评价信息					
评价年度 2024					
经营主体名称 惠州市隆合科技有限公司 统一社会信用代码 91441300MA6K3B8B09					
法定代表人	姓名 柯高杰	财务负责人	姓名 邱晋耀	身份证号	
出纳	姓名 柯高杰	办税员	姓名 杨桂平	身份证号	
注册地址	惠州市惠阳区大亚湾高新技术产业园惠惠路2号厂房A				
生产经营地址	惠州市惠阳区大亚湾高新技术产业园惠惠路2号厂房A				
主管税务机关	国家税务总局惠州仲恺高新技术产业开发区税务局				
评价得分	95				
年度评价结果	A				
纳税缴费信用评价动态管理记录					
动态管理类型	调整前结果	调整后结果	发布日期		
外部参考信息 优良记录: 不良记录:					
纳税缴费信用评价指标记录					
指标代码	指标名称	评价得分			
100203	100203.往年纳税信用评价结果为A	+5			
国家税务总局惠州仲恺高新区 评价时间: 2025年04月30日					

惠州隆合2024年度税务评级:

A

纳税缴费信用评价信息					
评价年度 2024					
经营主体名称 惠州市赢合科技有限公司 统一社会信用代码 91441300MA6K3B8B09					
法定代表人	姓名 柯高杰	财务负责人	姓名 邱晋耀	身份证号	
出纳	姓名 柯高杰	办税员	姓名 杨桂平	身份证号	
注册地址	惠州市惠阳区大亚湾高新技术产业园惠惠路2号厂房A				
生产经营地址	惠州市惠阳区大亚湾高新技术产业园惠惠路2号厂房A				
主管税务机关	国家税务总局惠州仲恺高新技术产业开发区税务局				
评价得分	95				
年度评价结果	A				
纳税缴费信用评价动态管理记录					
动态管理类型	调整前结果	调整后结果	发布日期		
外部参考信息 优良记录: 不良记录:					
纳税缴费信用评价指标记录					
指标代码	指标名称	评价得分			
100203	100203.往年纳税信用评价结果为A	+5			
国家税务总局惠州仲恺高新区 评价时间: 2025年04月30日					

惠州赢合2024年度税务评级:

A

纳税缴费信用评价信息					
评价年度 2024					
经营主体名称 惠州市赢合科技有限公司 统一社会信用代码 91441300MA6K3B8B09					
法定代表人	姓名 柯高杰	财务负责人	姓名 邱晋耀	身份证号	
出纳	姓名 柯高杰	办税员	姓名 杨桂平	身份证号	
注册地址	惠州市惠阳区大亚湾高新技术产业园惠惠路2号厂房A				
生产经营地址	惠州市惠阳区大亚湾高新技术产业园惠惠路2号厂房A				
主管税务机关	国家税务总局惠州仲恺高新技术产业开发区税务局				
评价得分	95				
年度评价结果	A				
纳税缴费信用评价动态管理记录					
动态管理类型	调整前结果	调整后结果	发布日期		
外部参考信息 优良记录: 不良记录:					
纳税缴费信用评价指标记录					
指标代码	指标名称	评价得分			
100203	100203.往年纳税信用评价结果为A	+5			
国家税务总局惠州仲恺高新区 评价时间: 2025年04月30日					

东莞雅康2024年度税务评级:

A

纳税缴费信用评价信息					
评价年度 2024					
经营主体名称 深圳市赢合科技股份有限公司 统一社会信用代码 91440300790125029K					
法定代表人	姓名 柯高杰	财务负责人	姓名 邱晋耀	身份证号	
出纳	姓名 柯高杰	办税员	姓名 郭安娜	身份证号	
注册地址	深圳市光明区新湖街道云谷社区明园路98号光明天安云谷产业园1栋A座703				
生产经营地址	深圳市光明区新湖街道云谷社区明园路98号光明天安云谷产业园1栋A座703				
主管税务机关	国家税务总局深圳市光明区税务局				
评价得分	95				
年度评价结果	A				
纳税缴费信用评价动态管理记录					
动态管理类型	调整前结果	调整后结果	发布日期		
外部参考信息 优良记录: 不良记录:					
纳税缴费信用评价指标记录					
指标代码	指标名称	评价得分			
100203	100203.往年纳税信用评价结果为A	+5			
国家税务总局深圳市光明区 评价时间: 2025年04月30日					

深圳赢合2024年度税务评级:

A

廉洁建设

廉洁管理体系

公司构建系统化、规范化的廉洁管理机制，建立由公司总裁统筹管理、监察部及法务部作为管理部门、全体员工落实执行的廉洁管理体系，有效预防、识别和处置舞弊行为，保障企业健康、廉洁运营。

监察工作机制

制定《监察工作管理办法》，规范反舞弊程序，为开展合规调查、收集证据、认定问题及提出处理意见提供明确的制度依据，提升反舞弊工作的专业化与规范化水平。

规范利益冲突管理

制定《利益冲突管理办法》，促使员工主动识别并报告可能影响其公正履职的个人利益与公司利益冲突的情况，从而降低因利益冲突引发的舞弊与腐败风险。

守住廉洁底线

制定《廉洁从业红线管理规定》，明确界定员工在从业过程中必须严格遵守的禁止性行为，将谋取私利、索贿受贿、泄露商业秘密或敏感信息等舞弊行为列为“零容忍”红线。

特定岗位管理

制定《礼金礼品上缴及处置办法》《产品线新机型保密管理细则》《检查工作管理办法》等制度，规范各项业务岗位和活动的商业行为要求。

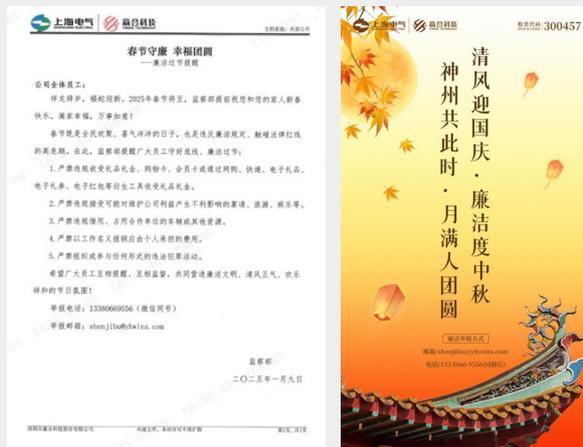
廉洁文化建设

公司高度重视员工廉洁意识和行为规范，通过多形式的宣传活动、线上线下融合的宣传渠道，以及特色的廉洁教育活动，不断增强员工廉洁思维，防范贪污舞弊事件。

廉洁文化宣传

线上宣传：通过OA平台、公司邮箱、“廉洁赢合”飞书平台等宣传渠道，定期推送政策解读与典型案例，持续筑牢全员廉洁防线。2025年，公司共发布舞弊案件通报9份，持续强化警示与震慑效果。

线下宣传：在园区主要出入口全面张贴举报渠道海报，有效提升举报渠道的知晓率与可达性，拓宽举报监督来源。2025年，公司累计投放110份宣传海报。



廉洁教育活动

通过组织“清风行动”专题教育、新入职校招上岗前廉洁教育培训、联合外部机构开展检企共建警示教育等特色廉洁教育活动，提升各位岗位重点员工的纪律意识与底线思维。2025年，公司共组织3场“清风行动”专题教育活动，检企共建警示教育活动累计覆盖750人次。



廉洁风险评估

内部问卷评估

开展《廉洁从业调查问卷》调研工作，主动收集舞弊风险信息与线索，提升预警防控能力。2025年，公司共开展2次廉洁从业调查问卷工作，回收2,700余份有效问卷。

专项廉洁检查

组织专项廉洁检查，查处虚假考勤、私自变卖废料等舞弊行为，强化日常廉洁与合规管控，提升风险防控能力。2025年，公司共开展客户现场巡查、联合稽查及保密专项测试共9次。

商业伙伴监督

供应商廉洁要求规范

发布《关于加强外协供应商管理的通知》，起草并向全体供应商伙伴发布《廉洁诚信合作声明》，明确传达公司诚信合规的坚定立场，持续传递合规共赢的合作导向；协同法务、采购、质量等部门修订《阳光协议》，细化廉洁条款、完善违约处置机制，提升合同约束力与风险防控。

供应商廉洁违规处理

对个别涉嫌犯罪的案件，公司已移送司法机关依法处理，彰显公司对舞弊行为“零容忍”的坚决立场；针对专项治理中发现的供应商管理问题，发函督促供应商管理部门落实整改并监督整改落实情况。

供应商商业道德培训

组织年度供应商大会，围绕“阳光诚信合作、反不正当竞争”主题开展专题廉洁宣导，向全体合作伙伴深入传达廉洁从业理念，共同构建风清气正、透明健康的供应链生态。

供应商商业行为监督

组织开展供应代理商舞弊问题专项整治“清风行动”，针对存在舞弊行为的供应商，追究其违约责任，维护合同严肃性，强化合作伙伴的履约意识与廉洁责任。2025年，公司累计核查供应商200余家。

供应商导入廉洁监督

监察部配合业务部门参与供应商现场考察与评估工作，将廉洁合规要求前置至合作源头，确保导入阶段的商业道德规范贯彻。



开展代理商舞弊问题专项整治“清风行动”

2025年，为进一步加强代理商管理，治理代理商舞弊问题，公司决定开展供应代理商舞弊问题专项整治“清风行动”，严肃查处代理商舞弊行为，追究涉事代理商违约责任，全力维护公司利益。同时，全面梳理代理商管理工作中存在的漏洞和风险点，完善防控措施，降低因代理商舞弊而造成的采购成本增加及产品质量等风险。

深圳市赢合科技股份有限公司

深赢合〔2025〕53号

关于开展代理商舞弊问题 专项整治“清风行动”的通知

公司各单位：

为进一步加强代理商管理，治理代理商舞弊问题，公司决定开展供应代理商舞弊问题专项整治“清风行动”，具体通知如下：

一、行动目标

通过开展“清风行动”，严肃查处代理商舞弊行为，追究涉事代理商的责任，全力维护公司利益。同时，全面梳理代理商管理工作中存在的漏洞和风险点，完善防控措施，降低因代理商舞弊而造成的采购成本增加及产品质量等风险。

举报与投诉

公司制定《监察工作管理办法》《廉洁从业红线管理规定》《反腐败举报奖励办法》等制度，切实保护举报人合法权益，确保各类诉求得到及时有效的处理。

明确举报渠道与流程

授权监察部统一负责投诉举报受理工作，并设立廉洁监督举报专用渠道；《监察工作管理办法》中明确举报投诉的规范受理流程，全面落实信息保密要求。

举报渠道

举报电话：13380669556

举报邮箱：shenjibu@yhwins.com

举报者保护

公司明令严禁对举报人及其他配合调查人员进行任何形式的威胁、恐吓或打击报复，对于任何违规泄露信息或实施打击报复的行为，均承诺严肃追究相关人员责任，涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

举报者激励

制定《反腐败举报奖励办法》，根据举报人举报价值设定分级奖励机制，鼓励员工积极举报腐败行为；同时，对捏造事实、诬告他人，或弄虚作假骗取奖励等行为，公司严肃追究相关人员责任，涉嫌犯罪的将依法移交司法机关处理。

反不正当竞争

公司恪守公平诚信经营理念，严格遵守《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国反垄断法》等法律法规，设立保密委员会完善商业秘密保护机制，坚决抵制不正当竞争行为，以合规经营维护健康有序的市场生态，保障各方合法权益。报告期内，公司未发生不正当竞争行为及事件。

反不正当竞争培训

组织开展英文商务合同审查实务、电气自动化集团法律培训、对外签约人员培训等专题培训,在培训中融入商业秘密保护、公平竞争、合规经营等内容,通过案例分析、实务讲解等方式,提升员工对不正当竞争行为的识别能力和防范意识,推动形成依法竞争、诚信经营的良好氛围。

不正当竞争风险规避

法务部对发现的潜在违规情形及时提供法律意见,协助业务部门采取整改措施,持续降低不正当竞争风险。

公平竞争规范

完善与修订合同模板中的商业道德条款,明确合作方应遵守反不正当竞争法律规范。

党建引领

2025 年是赢合科技的“管理变革年”，落实上海电气“十四五”战略的关键之年。一年来，赢合科技以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大、二十届三中全会精神，按照上级党委的工作部署，结合公司及行业发展的新形势，以六力建设为核心，开展了一系列工作，充分发挥党建优势，促进企业高质量发展，以极致智造助推新能源行业的发展，加快建设全球化的绿色能源装备领军企业。

加强党组织建设

赢合科技党总支深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，以打造省级“两新”组织党建示范点为目标，以企业党群服务站为阵地，坚持党建引领、工青妇融合，围绕“六力建设”，充分发挥党组织战斗堡垒作用，推动企业党建工作与生产经营、科技创新、人才建设等工作深度融合，以高质量党建引领企业高质量发展。

截至 2025 年末，公司合计在职在籍党员 **80** 名，流动党员 **272** 人，本科学历以上学历占比 **90%**，约 **60%** 党员担任部门中层领导职务或承担重要岗位职责。

发挥标杆作用

公司持续推进“亮身份、作表率、树典型”活动，组织在岗党员开展“岗位承诺”，发放党员示范岗标识牌，为党员责任区挂牌、党员突击队授旗，激发党员作用发挥；开展“十佳先锋”、“优秀项目奖”、“技术创新奖”、“销售精英”“海外坚守奖”系列等评选表彰，强化榜样带头作用。

2025年表彰结果

技术创新奖 **7** 项、交付团队奖 **6** 项、优秀经理人 **10** 名、十佳管理先锋 **10** 名、十佳研发先锋 **10** 名、十佳技术先锋 **10** 名、十佳装调工匠 **10** 名、十佳制造工匠 **10** 名

深化党建思想引领

赢合科技以“第一议题”立根铸魂，校准发展方向。2025 年，公司深入学习贯彻习近平总书记视察广东重要讲话精神、习近平总书记在中共中央政治局第二十次集体学习时的重要讲话精神、党的二十届四中全会、陈吉宁书记调研上海电气集团，上海电气集团干部大会等重要讲话精神，从中央、市委市政府及集团党委部署中精准把握发展方向、明确发展目标、厘清发展定位，坚持用党的创新理论武装头脑、指导实践，着力破解企业发展中的重点难点问题，切实把科学理论的强大力量转化为推动企业实现经营目标的实际成效。

2025 年，公司开展“第一议题”学习 24 次，领导班子牵头组织专题研讨 4 次、开展党课宣讲 2 人次，10 名同志结合实际作重点发言，推动理论学习走深走实。积极创新学习机制，以“三会一课”、主题党日为依托，融合集中学习、个人自学、专家辅导与警示教育等多种形式，实现全员参与、全面覆盖，持续营造学思践悟的浓厚氛围。



2025年3月学习习近平总书记关于加强党的作风建设的重要论述精神中央和省、市委、区党工委、园区党委关于开展深入贯彻中央八项规定精神学习教育会议和文件精神



2025年4月集中学习
《习近平关于加强党的作风建设论述摘编》



2025年6月集中学习
《严守党的六大纪律，
永葆共产党人政治本色》



2025年7月学习深入贯彻中央八项
规定精神的成效和经验



2025年7月学习习近平总书记在纪念
陈云同志诞辰120周年座谈会上的重
要讲话精神



2025年12月东江科技园第367期“微党课”
深刻领会党的二十届四中全会的重大意义



2025年12月学习贯彻习近平总书记在广
东考察时的重要讲话精神

打造特色党建活动

探讨“常变与长青”，共话“降本增效”

2025年4月23日，赢合科技党总支举办年度首期“上善悦读”读书分享会，正式开启年度学习型组织建设。活动围绕“上善若水，海纳百川”的精神内核，以“经典研读+主题共建”相结合的形式展开。本次活动标志着公司“党建+学习型组织”建设迈入体系化与深度融合的新阶段，通过搭建思想碰撞与智慧凝聚的平台，进一步激发了党员干部在组织变革中的示范引领作用，为企业的高质量发展注入源源不断的动能。



“党建共建聚力，锂电智造创未来”座谈会

2025年5月，赢合科技与亿纬锂能以“党建共建聚力，锂电智造创未来”为主题举办座谈会，聚焦固态电池产业化、干法电极工艺优化等前沿议题展开深入交流，并通过党建互动、技术研讨与实地调研增进了理解、凝聚了共识，为后续合作奠定了坚实基础。双方签署的《党建共建合作协议》，标志着赢合科技成功开辟了与核心客户深化协同、增强粘性的新渠道，有力提升了自身在锂电智能制造领域的品牌影响力。



“党建共建聚力 赋能智造新未来”主题交流活动

2025年11月，赢合科技与城市职业学院智能制造学院以“党建共建聚力 赋能智造新未来”为主题开展交流活动。双方通过举办政治生日仪式、签署共建协议及开展座谈等形式，凝聚发展共识，明确合作方向。未来将围绕组织共建、人才共育、资源共享三大路径，定期联合开展主题党日、技术研讨与学生实践，推动党建与业务深度融合，强化校企红色纽带，共同为智能制造人才培养与产业创新发展注入持续动力。



附录

ESG数据表

指标	单位	2025年数据
直接（范围一）温室气体排放总量	tCO ₂ e	430.83
间接（范围二）温室气体排放总量	tCO ₂ e	22,841.12
温室气体排放总量	tCO ₂ e	23,271.95
温室气体排放强度	tCO ₂ e/百万营收	2.46
环保资金总投入	万元	155.8
环保培训总人次	人次	1,225
环保培训总时长	小时	16
废水排放总量（生活废水）	吨	316,529
废水排放强度	吨/百万营收	33.5
有害废弃物产生总量	吨	103.35
有害废弃物排放强度	吨/百万营收	0.01
汽油使用量	吨	22.91
柴油使用量	吨	114.82
外购电力使用量	兆瓦时	43,047.72
可再生能源使用量	兆瓦时	9,725.04
可再生能源使用比例	%	21.8
综合能源消耗总量	吨标准煤	5,491.58
综合能源消耗强度	吨标煤/百万营收	0.58
年度用水量	吨	160,678.3
耗水强度	吨/百万营收	17.0

指标	单位	2025年数据
在职员工总数	人	12,033
男性员工数量	人	9,979
女性员工数量	人	2,054
员工培训总投入金额	万元	134.4
员工人均培训投入金额	万元	0.01
员工培训总时数	小时	174,385
员工人均培训时数	小时	14.5
每百万营收因工伤损失工作日数	(天/百万营收)	0.16
安全生产投入	万元	808.16
安全生产投入占营业收入比例	%	0.09
安全培训总人次	人次	105,187
安全培训总时长	小时	94,056
人均安全培训时长	小时	7.82
供应商总数	家	1,697
年度审查供应商数量	家	260
国内地区供应商总数	家	1,404
国内货源地比率	%	82.7
通过ISO 14001环境管理体系认证的供应商总数	家	991
通过ISO 45001职业健康安全管理体系认证的供应商总数	家	73
独立董事人数	人	3
独立董事人数占董事会人数比例	%	33.33
女性董事数量	人	4
女性董事占比	%	44.4

注：数据统计范围和核算标准详见报告正文中注释。

对标索引表

目录	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）》	CASS-ESG6.0《专用设备制造业》	上海国资指标体系1.0
领导致辞	\	P2.1	\
走进赢合科技	\	P3.1、P3.2、P3.3、P3.4	\
议题重要性评估	T5、T52、T53	G1.2.1、G1.2.2、G1.2.3、G1.2.4、G1.1.9	G2.4、G2.5、G2.7
可持续发展治理	T10、T12、T13、T15、T17、T18	G1.1.1、G1.1.2、G1.1.3、G1.1.4、G1.1.5、G1.1.6、G1.1.7、G1.1.8、G1.1.10、G1.3.1、G1.3.2	G2.1、G2.2、G2.3、G2.6、
专题篇			
数智化发展，持续赋能制造升级	\	S2.1.16	\
深化产业交流，彰显领先技术实力	\	\	\
环境篇			
应对气候变化	T8、T14、T16、T21、T22、T23、T24、T25、T26、T27	E1.1.1、E1.1.2、E1.1.3、E1.1.4、E1.1.5、E1.1.6、E1.1.7、E1.1.8、E1.1.9、E1.1.13、E1.1.14、E1.1.15、E1.1.16、E1.1.17、E1.1.18	E5.1、E5.2、E5.3、E5.4
环境合规管理	T33	E2.1.1、E2.1.9、E2.4.1、E2.4.2、E2.4.3、E2.4.4	E1.1、E1.2、E1.4、E1.5
污染防治	T30、T31	E2.1.2、E2.1.3、E2.1.4、E2.1.5、E2.1.6、E2.1.7、E2.1.8、E2.2.1、E2.2.2、E2.2.3、E2.2.4、E2.2.5、E2.2.6、E2.2.7	E4.1、E4.2、E4.3、E4.4、E4.5、E4.6、E4.7、E4.8、E4.9、E4.10、E4.11、E4.12

目录	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）》	CASS-ESG6.0《专用设备制造业》	上海国资指标体系1.0
资源利用	T35、T36、T37	E3.1.1、E3.1.2、E3.1.3、E3.1.4、E3.1.5、E3.2.1、E3.2.2、E3.2.3、E3.2.4、E3.3.1、E3.3.2、E3.3.3、E3.3.4、E3.3.5	E2.1、E2.2、E2.3、E2.4、E3.1、E3.2、E3.3、E3.4、E3.5
绿色运营	\	\	E1.3
生态与生物多样性保护	T32	E2.3.1、E2.3.2、E2.3.3、E2.3.4、E2.3.5	E6.1、E6.2
社会篇			
员工权益	T50	S4.1.1、S4.1.2、S4.1.3、S4.1.4、S4.1.5、S4.1.6、S4.1.7、S4.1.8、S4.1.9、S4.1.10、S4.1.11、S4.1.12、S4.3.1、S4.3.2、S4.3.3、S4.3.4、S4.3.5、S4.3.6	S2.1、S2.2、S2.3、S2.4、S2.5、S2.6、S2.15、S2.16
职业健康与安全	T50	S4.2.1、S4.2.2、S4.2.3、S4.2.4、S4.2.5、S4.2.6、S4.2.7	S2.7、S2.8、S2.9、S2.10、S2.11、S2.12、S2.13、S2.14
产品与服务	T47	S3.3.1、S3.3.2、S3.3.3、S3.3.4、S3.3.5、S3.3.6、S3.3.13、S3.3.13	S1.1、S1.2、S1.3、S1.4、S1.6、S1.7、S1.8、S1.9
信息安全	T48	S3.4.1、S3.4.2、S3.4.3、S3.4.4	S5.3、S1.5
创新驱动发展	T42	S2.1.1、S2.1.2、S2.1.3、S2.1.4、S2.1.5、S2.1.6、S2.1.7、S2.1.8、S2.1.9、S2.1.10、S2.1.11、S2.1.12、S2.1.13	S1.3、S1.4、E1.3
科技伦理	T43	\	\
同心共赢	T45、T46	S3.1.1、S3.1.2、S3.1.3、S3.1.4、S3.1.5、S.3.2.1、S.3.2.2	S3.1、S3.2

目录	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）》	CASS-ESG6.0《专用设备制造业》	上海国资指标体系1.0
乡村振兴	T39	S1.1.1、S1.1.2、S1.1.3、S1.1.4、S1.1.5	S5.1
社会贡献	T40	S1.2.1、S1.2.2、S1.2.3、S1.2.4、S1.2.5、S1.2.6	S4.1、S4.2、S4.3、S5.1、S5.2、S5.3、S5.4、S5.5
治理篇			
公司治理	T53	G1.3.1、G1.3.2	G1.2、G1.3、G1.4、G1.5、G1.6、G2.4、G2.7、G2.8
廉洁建设	T55	G2.1.1、G2.1.2、G2.1.3、G2.1.4、G2.1.5、G2.1.6、G2.1.7、G2.1.8	G1.7
反不正当竞争	T56	G2.2.1、G2.2.2、G2.2.3	G1.8
党建引领	\	\	G1.1
附录			
ESG数据表	\	A2	\
对标索引表	T57	A3	\



2025 年度环境、社会及治理（ESG）报告
深圳市赢合科技股份有限公司