

2025

上海新动力汽车科技股份有限公司 环境、社会和公司治理报告

股票代码：A股 600841、B股 900920

目录

关于本报告	5
董事长致辞	7
关于动力新科	9

附录一： 数据指标总览	107
----------------	-----

附录二： 《上海证券交易所上市公司自律监管指引 第 14 号——可持续发展报告（试行）》 索引	111
--	-----

附录三： 《上海市国有控股上市公司环境、社会和 治理（ESG）指标体系》索引	112
--	-----

1 守正致远，稳健治理

公司治理	13
ESG 治理	19
数据治理	23

4 和衷共济，携手同进

员工权益	83
培训与发展	89
安全与健康	94
沟通与关爱	98

2 卓越品质，创新智造

坚守质量	31
创新突破	42
优化供应	49
品质服务	53

5 心系社会，共促发展

乡村振兴	103
社会贡献	104

3 绿色转型，低碳未来

环境管理	63
排放物管理	65
能源管理	68
水资源管理	73
循环经济	74
应对气候变化	75
生物多样性	80



关于本报告

概览

本报告是上海新动力汽车科技股份有限公司发布的第三份《环境、社会和公司治理报告》（以下简称“ESG”报告），面向公司各利益相关方，重点披露本公司在经济、环境、社会及治理方面的管理、实践与绩效。我们的目标是通过发布报告，回应利益相关方的关切，增强沟通，加深彼此在经济、环境和社会可持续发展方面的认同和共识。

报告时间范围

本报告覆盖的周期为 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日（即报告期内），部分内容追溯以往年份。

报告范围及边界

本报告覆盖上海新动力汽车科技股份有限公司（“本公司”、“动力新科本部”或“本部”）及其子公司（以下简称“动力新科”或“我们”）：上海伊华电力科技有限公司（以下简称“伊华公司”）、上柴动力海安有限公司（以下简称“海安公司”）、上汽红岩汽车有限公司（以下简称“红岩公司”）。

报告中“上汽集团”指上海汽车集团股份有限公司。

编制依据

本报告编制参考《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告（试行）》《上海市国有控股上市公司环境、社会和治理（ESG）指标体系》以及上汽集团（ESG）披露指标体系进行编制。

本报告按照识别和排列重要的利益相关方，以及 ESG 相关重要议题、决定 ESG 报告的界限、收集相关材料和数据、根据资料编制报告和对报告中的资料进行检视等步骤进行厘定，以确保报告内容的完整性、实质性、真实性和平衡性。本报告在最后部分详列《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告（试行）》《上海市国有控股上市公司环境、社会和治理（ESG）指标体系》内容索引，可供读者快速查阅。

资料来源及可靠性保证

本报告披露的信息和数据来源于本集团统计报告和正式文件，并通过相关部门审核。其中本报告涉及的货币金额以人民币作为结算币种，特别说明的情况除外。本集团承诺本报告不存在任何虚假记载或误导性陈述，并对内容真实性、准确性和完整性负责。

确认及批准

本报告经管理层确认后，于 2026 年 3 月 26 日获董事会通过。

联络与反馈

动力新科重视阁下对我们可持续发展绩效的意见及建议，请通过电邮方式表达阁下宝贵意见及建议：

snatdsh@snat.com。

阁下亦可通过本公司官网获取动力新科更多可持续发展信息：<https://www.snat.com/>。



董事长致辞

在全球应对气候变化、能源安全需求与新质生产力发展驱动下，新能源产业正经历深度转型与创新突破，新型工业化与绿色低碳转型加速推进。国家“双碳”战略部署持续强化中国在全球绿色能源体系中的核心作用。动力新科作为上汽集团商用车动力领域的战略平台，推动关键技术创新与产业链协同，实现“平台化、标准化、智能网联化、新能源化”，融入新能源汽车与清洁能源产业链，支撑交通运输领域低碳转型，巩固并提升核心竞争力。

2025 年，动力新科全体成员凝心聚力、砥砺前行，共同交出了一份高质量发展的优异答卷。公司全年发动机销量达 17.8 万台，同比增长 22.3%；新能源业务实现跨越式增长，电池、电驱桥等产品合计销量近 2 万台套，同比增长超过 100%。在新产品、新客户、新市场等“三新”领域，公司均成功实现了从 0 到 1 的关键突破，为企业持续发展注入了强劲的新动能。

紧扣变革潮流，践行国企责任。公司紧扣“双碳”战略与产业升级的时代脉搏，在上汽集团“新四化”战略引领下，完成发动机更新迭代，并持续升级智能网联。公司打造了全场景动力链解决方案，为客户提供低碳、高效、可靠的智慧装备，积极践行国企在高端制造与绿色转型中的核心使命。

筑牢生态边界，贯彻绿色战略。公司始终将生态环保置于企业发展的核心边界，深度融入上汽集团新能源化、智能网联化布局，坚定贯彻全链条、全生命周期的绿色战略。通过推进低碳化技术迭代及清洁能源规模化应用，我们实现产品碳排放较 2020 年下降 21.7%，完成阶段性碳排放目标，同时，我们积极响应国家循环经济发展战略，推动工业废弃物资源化综合利用，建立健全“减量化、再利用、资源化”的循环经济体系，用实际行动诠释“智慧动力，创造美好生活”的企业愿景，引领商用车行业向可持续未来稳健转型。

坚守为民宗旨，同心共担作为。公司始终坚持以经济效益与社会责任协同共进的发展理念，在推动产业绿色转型的同时，持续深化“产业赋能+技术扶贫”模式，助力乡村绿色振兴建设。作为产业链核心企业，我们积极构建绿色、协同、韧性的全生命周期供应链管理体系，深化与供应链上下游的沟通协作，将环境社会责任理念延伸至每一个伙伴，提升整体产业链竞争力与风险抵御能力。

激发人才活力，深耕创新沃土。公司坚持“以价值创造者为本”，持续构建开放包容、赋能成长的人才生态。聚焦前沿技术与数字化转型机遇，公司创新开展有关“AI+”前沿技术赋能等系列的专项培训，实施“2025 进取班”项目，并培养高技能人才“新动力”，不断完善面向未来的数字化人才激励机制。同时，公司畅通多序列职

业发展通道，维护多维度的员工关怀与赋能体系，切实筑牢“诚信担责、开放融合、创新进取”的价值观，为企业发展注入核心动能。

同时，面对“十四五”规划的收官之年，动力新科将全力服务国家发展全局，以创新成果巩固转型新优势，以绿色智造夯实增长新基底，以共赢合作提升国际新能级，全面彰显 ESG 治理价值，紧密跟进国家战略前进步伐。我们坚信，在各位股东和社会各界的大力支持下，公司必将紧跟国家新型工业化与制造强国战略部署，聚精会神抓好高质量发展，推动高水平科技自立自强，持续推进世界一流企业建设，在绿色低碳转型中展现更大作为，用扎实的业绩回报股东，以切实的贡献服务社会！

上海新动力汽车科技股份有限公司董事长

杨怀景



关于动力新科

公司简介

● 公司概况

上海新动力汽车科技股份有限公司（曾用名：上海柴油机股份有限公司、上海柴油机厂，上海吴淞机器厂等），始建于 1947 年，现隶属于上汽集团，1993 年改制为在上海证券交易所发行 A、B 股的国有控股公司。2021 年，公司通过实施重大资产重组，实现“柴油发动机+重型卡车”双主业。

动力新科坚定履行国内领先独立供应商的职责，产品型谱覆盖广泛。在深耕商用车、工程机械、农机、船舶及发电机组等传统优势领域的基础上，公司致力于将新能源化与智能网联化技术转化为差异化竞争优势，为全球客户提供技术前瞻、性能卓越的动力解决方案。

动力
总成

商用重型
汽车

以重卡业务为战略支点，公司全面布局纯电、氢燃料电池等新能源赛道，并深度融入智能驾驶与网联化创新技术，旨在构建从高效动力到智慧运输的完整产业链条。

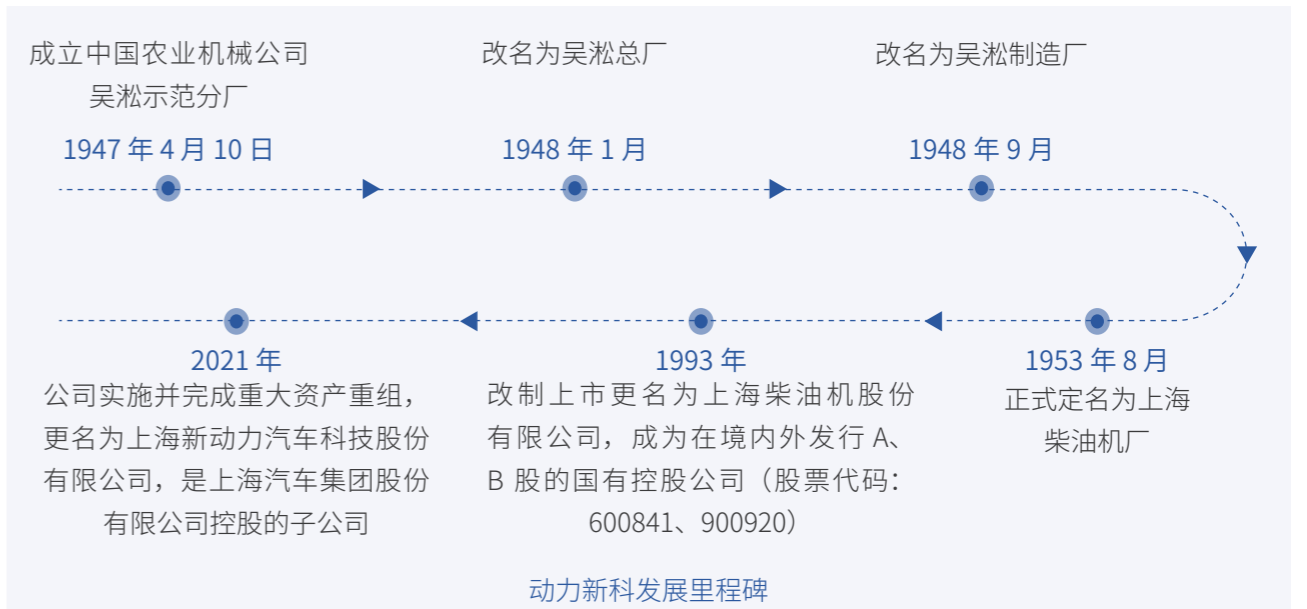
说明：上汽红岩因资不抵债，重庆市第五中级人民法院于 2025 年 7 月裁定受理了对上汽红岩的重整申请，并于 2025 年 12 月 12 日裁定批准了上汽红岩重整计划。自 2025 年 12 月起，上汽红岩财务报表不再纳入本公司的合并范围，公司主业中不再包含商用重型汽车业务。

● 公司愿景

公司秉承“诚信担责、开放融合、创新进取”的价值观，执着追求“智慧动力，创造美好生活”的企业使命和愿景，着力打造积极向上、友好和谐的发展环境，建设乐于奋斗、追求幸福的员工队伍，升级产品创造更多社会价值，努力建成长盛不衰、造福社会的百年企业。



● 发展历程



● 公司荣誉

获奖年份	奖项名称	颁发单位
2025 年	上海市科学技术奖二等奖	上海市人民政府
2025 年	上海市质量协会群众质量攻关 (优秀级)	上海市质量协会
2025 年	全国机械工业群众性质量管理活动标杆小组	中国机械工业质量管理协会、中国机械冶金建材工会全国委员会
2025 年	全国机械工业优秀质量管理小组活动成果一等奖	中国机械质量管理协会、中国机械冶金建材工会全国委员会、中国机械企业职工思想政治工作研究会
2024 年	技术创新生态伙伴	《中国汽车报》社
2024 年	数字标杆企业奖	上海市信息服务业行业协会
2023 年	上海市科技进步一等奖	上海市人民政府
2022 年	智能制造示范工厂	工业和信息化部等四部委
2022 年	上海市“工人先锋号”	上海市总工会、上海市人力资源和社会保障局
2022 年	杨浦区百强企业	上海市杨浦区投资促进办公室
2022 年	金勋章奖	界面新闻
2021 年	信息消费产品创新奖	工业 APP 和信息消费大赛组委会
2021 年	中国机械工业科技进步二等奖	中国机械工业联合会、中国机械工程学会

01

守正致远，稳健治理

动力新科相信，卓越的企业源于卓越的治理。我们始终坚持在党的指引下，以责任为舵，以合规为帆，构建支撑企业长远发展的治理体系。我们致力于将 ESG 理念深度植入企业的日常运营，通过持续优化的风险管理与内部管控，确保业务发展行稳致远。同时，我们珍视与各利益相关方的真诚沟通，用心聆听时代脉搏，将外部的期望转化为内部治理提升的动力，与伙伴携手共创可持续发展的未来。



公司治理

规范的公司治理是可持续发展的基石。公司持续完善透明高效的治理架构，全面提升外部风控与内控管理水平。我们严守商业道德，深化廉洁合规建设，以卓越的治理效能护航企业稳健运营，为利益相关方创造长远价值。

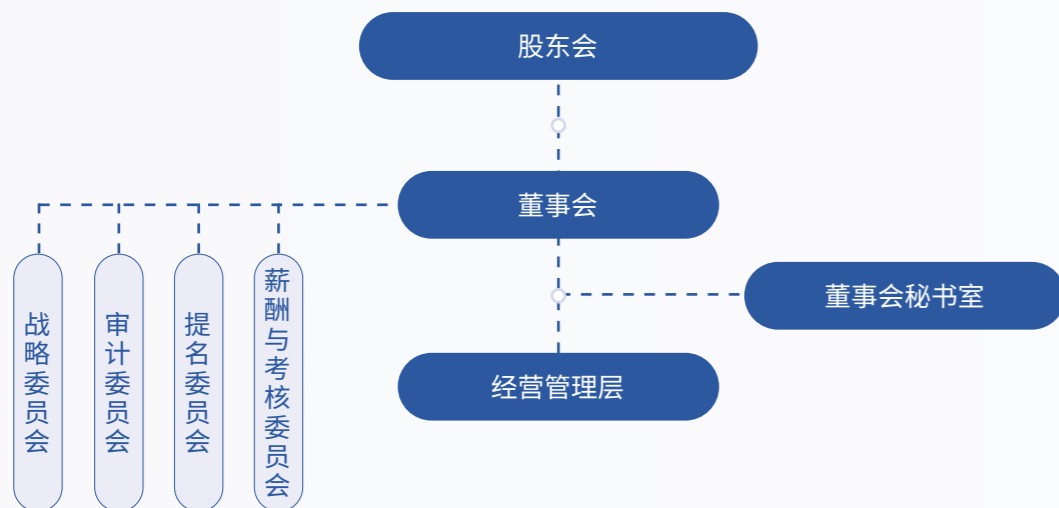
党建引领

动力新科坚持以党建引领高质量发展，将党的领导制度化嵌入公司治理与重大决策机制，推动党建优势持续转化为治理效能与发展动能。公司依据《中国共产党章程》设立党组织并将党建工作的总体要求融入《公司章程》，制定《党委会议事规则》及《公司“三重一大”制度实施细则》等内部规章制度，党委发挥领导作用，讨论和领导企业重大事项，围绕企业生产经营开展工作，不断优化党委与董事会成员构成的“双向进入、交叉任职”机制，由党委书记李瑾女士兼任职工代表董事、党委副书记刘建超先生兼任董事及总经理，强化重大事项前置把关与执行贯通，将党的领导融入公司治理体系建设，进一步完善权责对等、运转协调、有效制衡的决策-执行-监督体系。

企业治理

动力新科严格遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《中华人民共和国企业所得税法》等相关法律，优化治理结构与运行机制，提升科学决策与规范运作水平。2025 年，公司根据监管要求，取消监事会，夯实审计委员会职责，修订了相应制度，进一步优化治理机构，保障了公司经营决策正确性的同时，保护了公司及利益相关方权益。

动力新科公司治理构架



截至报告期末

董事	独立董事	女性董事
8 名	3 名	2 名

公司董事会由 8 名董事组成，包括独立董事 3 名，女性董事 2 名。公司落实董事多元化政策，在甄选董事候选人时，综合考虑多项因素，包括但不限于候选人性别、年龄、技能、专业经验及服务年限，以确保董事会的构成能够充分反映多元视角和专业能力。

董事会成员如下：

董事姓名	董事性别	董事职位
杨怀景	男	董事长
刘建超	男	董事
聂攀	男	董事
李瑾	女	职工代表董事
邱学军	男	董事
黄虹	女	独立董事
杨林	男	独立董事
苏子孟	男	独立董事

公司持续深化董事会规范化与市场化建设，通过明确董事长与总经理的分设机制，实现了决策职能与执行体系的有效解耦与协同。董事长致力于股东会及董事会的统筹引领，确保战略决议的贯彻执行；总经理则全面驱动日常经营管理，向董事会负责并高效组织目标落实。为提升治理效能，公司构建了由战略、审计、提名及薪酬与考核组成的四大专门委员会体系，凭借其专业化的监督与咨询职能，为科学决策提供深度支撑。报告期内，各委员会协同联动，严谨审议公司重大事宜，其中战略委员会召开会议 3 次，审计委员会召开会议 6 次，提名委员会召开会议 4 次，薪酬与考核委员会召开会议 1 次；同时积极发挥独立董事职能，召开独立董事会议 4 次，独立董事出席率达 100%，确保了公司治理架构的稳健运行与透明合规。

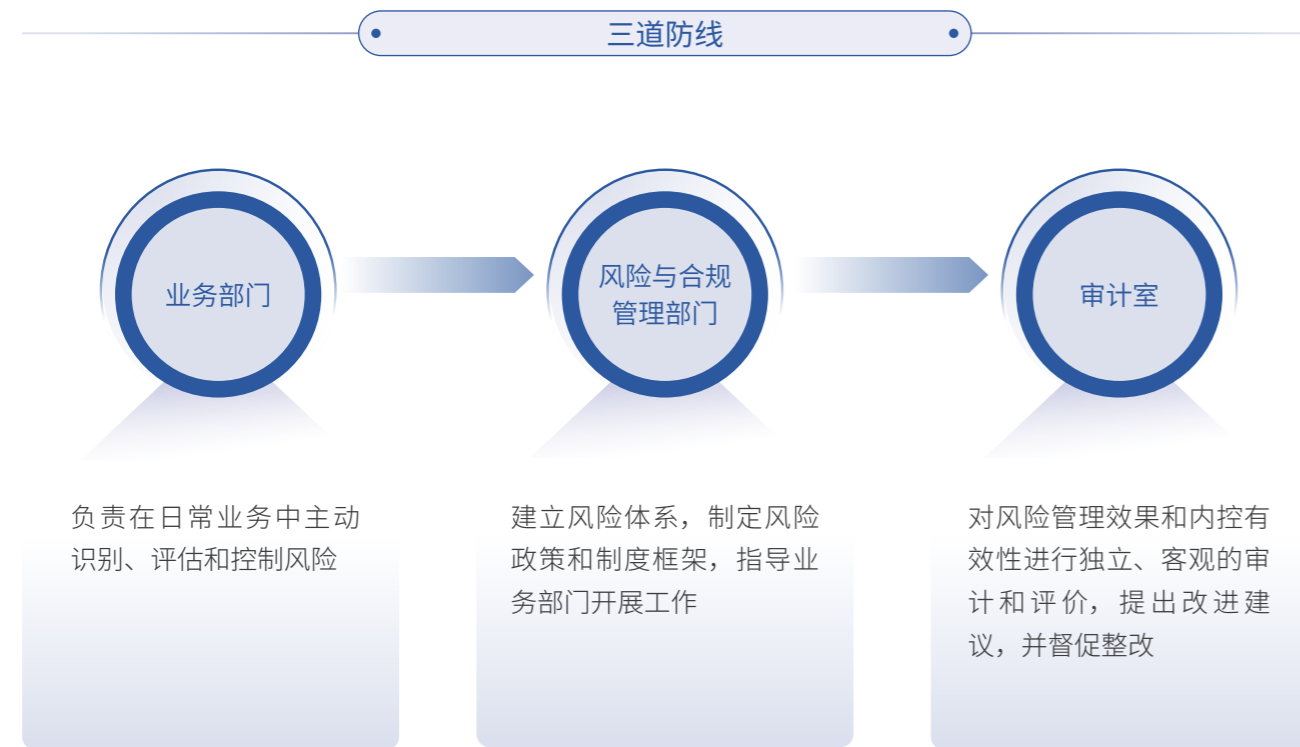
报告期内委员会开展情况

战略委员会	3 次	审计委员会	6 次	提名委员会	4 次
薪酬与考核委员会	1 次	独立董事会议	4 次	独立董事出席率	100%



● 风险管理

动力新科致力于构建层次分明、闭环管理的制度环境。公司建立了以“三道防线”为核心、董事会负责的风险管理架构，由审计委员会负责直接领导与监督，并成立了由财务总监负责的内控工作小组。2025 年，内部审计部门（公司审计室）进行职能调整，重点转向价值创造与赋能，工作重心从“事后检查”推向“事中监督”与“事前预防”，致力于筑牢业务单元的风险防范“第一道防线”。截至报告期末，公司已对多项业务风险区域建立合规风险控制点。公司通过综合分析内外部相关信息，对关键高风险部门开展风险识别、分析、评价和应对。



● 商业道德

动力新科致力于建设并维护廉洁企业文化，严格遵守《中华人民共和国反洗钱法》《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》等法律法规，通过体系制度建立、实战培训宣贯等多种方式全面营造廉洁文化，提升员工风险防范意识。

同时，公司与在采购、营销、质量保障、财务等敏感岗位的各级领导干部签订了防止利益冲突申报承诺，对贿赂、腐败、舞弊等行为坚持“零容忍”。

报告期内，公司多次开展覆盖全体员工的反贪腐培训，2025 年，公司组织了聚焦内控与风险管理的实战培训，深入讲解内控框架与风险管理流程，强化全员廉政合规意识。除了内部商业道德约束外，公司也在采购环节对供应商商业道德提出要求，推进与供应商签署《廉政协议书》，建立高效、廉洁的内外监督制约机制。此外，公司开通了多种举报渠道，对举报人采取严密的保密措施，禁止任何报复行为。公司始终维护公平自由的市场竞争环境，反对任何形式的不正当竞争行为，公司以上汽集团发布的《反垄断合规指引》为基础，定期对营销部门开展反垄断培训，并对宣传物料进行内部审核，确保内容真实有效。报告期内，动力新科未发生任何与反不正当竞争行为、利益冲突、洗钱和内幕交易有关的罚款或和解事件。

● 动力新科商业道德举报渠道

- 热线电话**：(021) 60652210；(021) 60652281
- 电子信箱**：zjq@snat.com
- 信件举报**：纪委监察室 上海市军工路 2636 号；邮政编码：200438

● 合规审计

动力新科严守合规底线，制定了《内部控制评价管理办法》《内部审计制度》《合同管理规定》等内部制度，搭建以风险管理为导向的内控体系。2025 年，公司审计工作实现了由“查账”到“评体系”的跨越，核心转向评审内部控制体系的健全性与有效性。公司每年定时开展内部控制测评工作，范围涵盖本部、下属子公司及合营企业。

在执行层面，公司建立了多层次、全覆盖的监督机制：内控审计方面，每年对海安公司及伊华公司实施财务和内控审计，每两年覆盖菱重增压器、菱重发动机及上菲红；专项审计方面，聚焦投资、采购、存货等高风险领域，2025 年，公司重点完成了销售收款及废旧物资处置专项审计。同时，我们紧跟上汽集团要求，深入开展重大事项监督、业务招待费、规范贸易及过度负债风险等多项专项检查，有效保障了公司治理水平的稳步提升。

2025 年，公司进一步提升审计流程数字化能力，将内控测评工作全面迁移至 OA 系统，实现了流程信息化与数据线上化管理。各部门通过 OA 系统中建立的内控风险库及关键风险点自评，审计室结合线下现场测评实施多维度审核，确保相关内控设计和实施有效。



动力新科开展风险内控实战培训

案例

2025 年 3 月，公司面向各部门内控员及风险管理人员组织了内控与风险管理实战培训，旨在通过能力建设强化合规审计的底层支撑。培训系统性地梳理了内控与风险管理的基础定义及法规指引，将合规要求转化为可操作的管理语言。课程核心围绕内控框架五要素展开，重点剖析了风险识别、评估与应对的标准化流程，并通过实际应用案例演示了如何将审计监督职能嵌入业务环节。培训共 35 位员工踊跃参与到培训中，加深了各部门风险防范意识。

此外，培训明确了内部监督与审计在闭环管理中的职责边界，探讨了新技术环境下的审计应对策略。此次培训不仅是知识的传递，更是合规文化的深植，使参培人员能够准确把握合规审计的核心价值，在实际工作中有效执行内部控制制度，从源头上提升风险防范质量，保障公司经营活动的合法合规与资产安全。

动力新科始终严格遵守国家税收法律法规，依法诚信纳税，为国家的经济发展贡献力量。报告期内，动力新科总纳税金额约为 10,459.94 万元。

报告期内

总纳税金额约为

10,459.94 万元

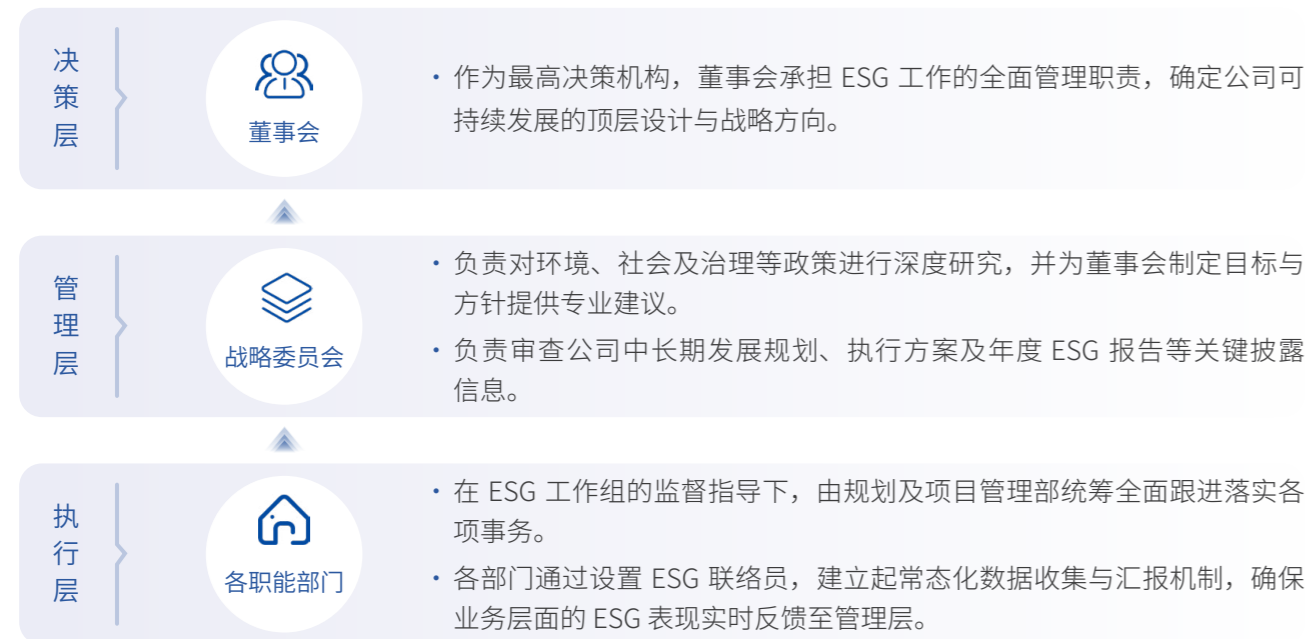


ESG 治理

在公司日常管理及运营过程中，动力新科积极践行可持续发展理念。公司构建了 ESG 管治架构，坚持 ESG 发展路线，致力于实现可持续发展理念与公司发展战略全面、深度融合。此外，公司广泛识别并整合利益相关方关注议题，为未来 ESG 工作方向与重点提供重要依据。

ESG 治理

为进一步强化董事会在 ESG 治理中的领导作用，动力新科构建了 ESG 三层治理架构，确定了董事会在 ESG 相关议题中的核心决策定位，确保其在公司可持续发展战略中的重要决策。公司通过建立权责清晰的管理体系，确保 ESG 管理有效执行落地，为公司可持续发展提供有力保障。



2025 年，公司第十一届董事会的 5 名初任董事参加了上海证券交易所“2025 年第 6 期上市公司董事、高管初任培训”，培训内容包括“上市公司监管理念与实践”“ESG 报告披露指引解读”等；3 名独立董事参加了上海证券交易所“2025 年第 5 期上市公司独立董事后续培训”，培训内容包括“上市公司信息披露监管与独立董事规范履职”“新形势下独立董事法律责任变化”等。公司董事通过积极参加相关培训，进一步提升了自身的合规意识、履职能力，为公司高质量和可持续发展打下良好的基础。

动力新科聚焦绿色低碳转型与可持续治理，设立了涵盖多个维度的具体目标，并细化绩效指标体系，为工作推进奠定坚实基础。公司将“双碳”等重大战略目标达成情况纳入绩效考核体系，并与公司董事及高管的薪酬挂钩，显著提升了治理驱动力。

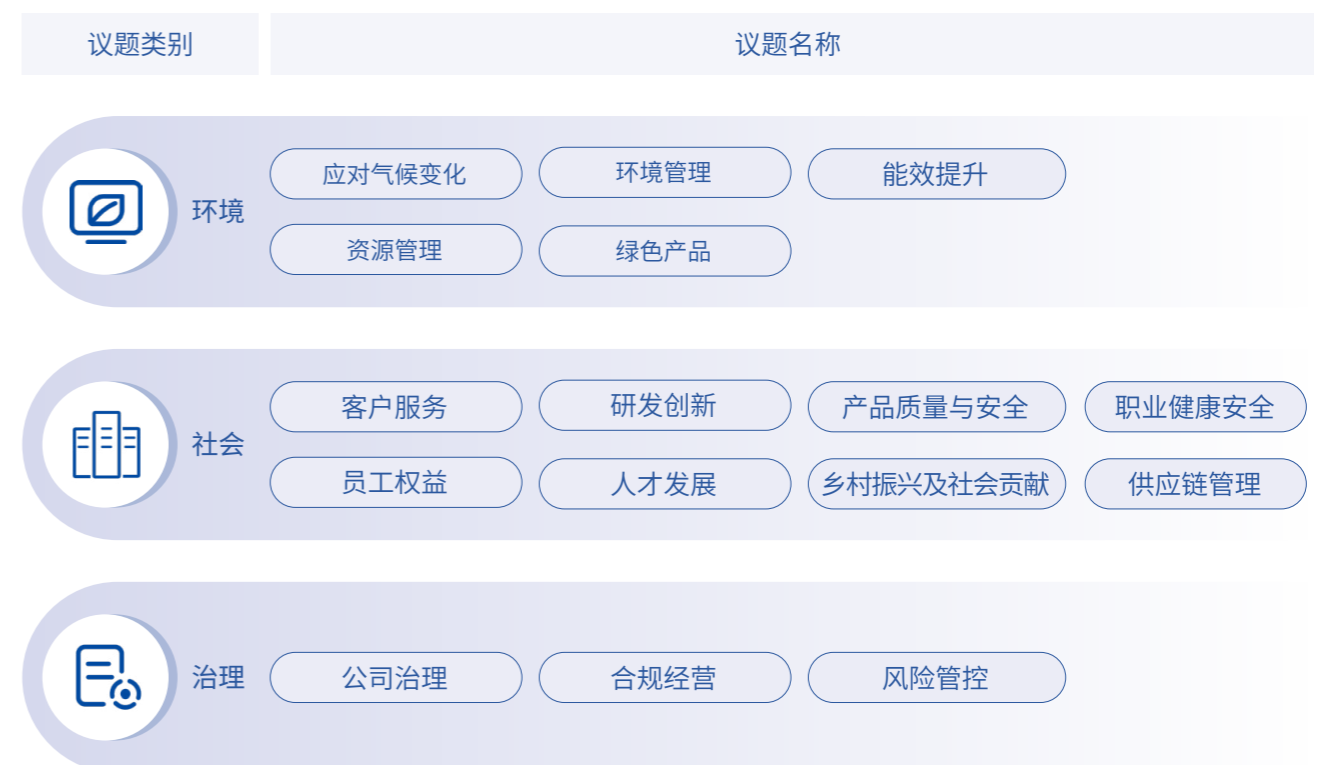
在运营实践中，公司推动可持续发展理念与经营活动深度融合。在新业务开展前，主动进行环境影响评估，权衡经济与社会综合效益。公司积极响应国家战略，重点布局新能源、智能驾驶、智能网联等前沿领域，致力于创造经济、环境与社会三位一体的综合价值。

双重重要性议题

动力新科积极倾听各利益相关方意见，将核心诉求融入公司决策与运营的过程中，为了更好地识别可持续发展重点领域，公司通过梳理业务活动与经营背景，系统分析内外部环境变化与关键影响因素。在议题识别方面，公司持续关注国内外可持续发展宏观形势，对标行业先进经验，立足自身业务实际，结合《上海市国有控股上市公司 ESG 指标体系》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告（试行）》等要求，形成动力新科 ESG 议题库。

动力新科议题重要性评估流程如下

重要性议题识别	重要性议题评估	重要性评估维度
参照《上海市国资委监管企业 ESG 指标体系索引》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告（试行）》，结合行业标准与公司商业运营模式，全面梳理涉及绿色低碳、科技创新、社会责任、公司治理等领域的潜在议题 16 项	基于利益相关方、管理、投资者及员工等反馈识别重要性议题优先等级	<ul style="list-style-type: none"> 影响重要性：依据影响规模、范围及不可逆转性进行评估判断 财务重要性：依据议题对公司现金流、融资成本、资产估值、业务连续性与财务量级进行判定



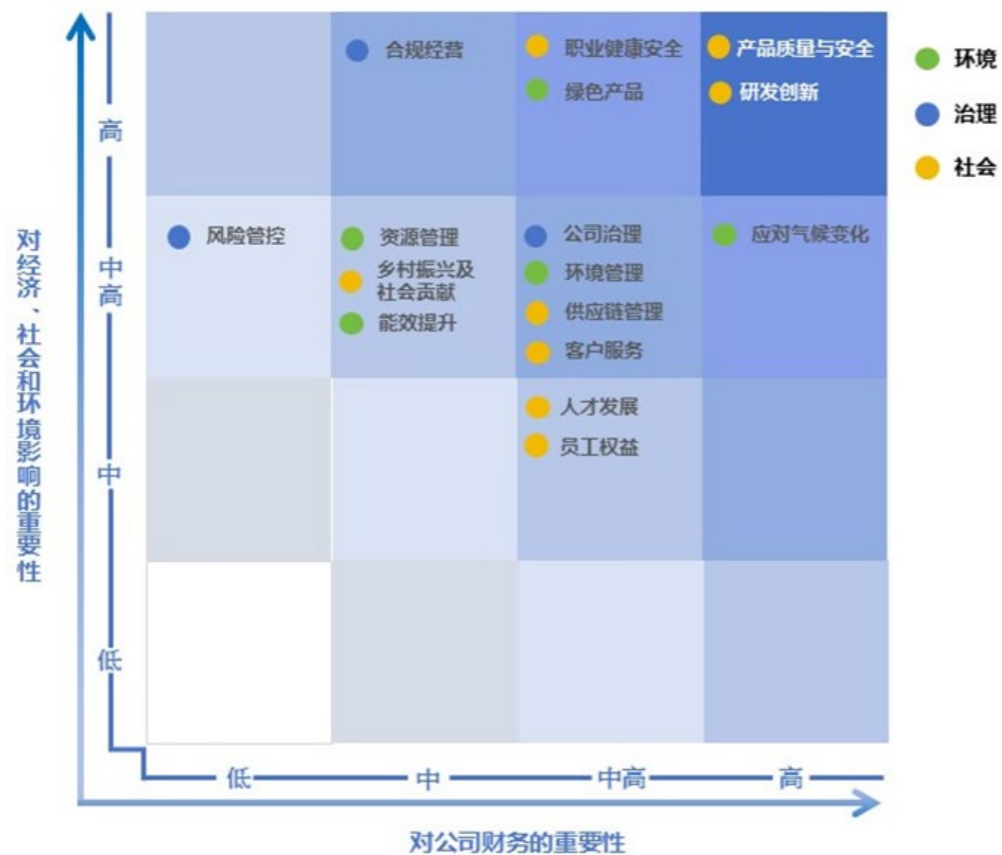
公司重大性议题设置已结合公司生产经营实际，对部分议题合并：环境管理涵盖环境合规管理、污染物排放、废弃物处理、生态系统和生物多样性保护四个方面；绿色产品涵盖绿色产品、循环经济两个方面；未涉及科技伦理议题；供应链管理涵盖供应链管理 & 平等对待中小企业两个方面；客户服务涵盖数据安全及客户隐私保护两个方面；合规经营涵盖反商业贿赂及反贪污、反不正当竞争、ESG 治理、利益相关方沟通四个方面。

重要性议题识别

公司在充分了解利益相关方反馈后，对议题开展重要性排序，并结合行业特征与经营业务特点，综合内部梳理与专家评估结果，从“财务重要性”和“影响重要性”等维度开展评估，形成 2025 年重大性议题矩阵，为公司聚焦关键领域、制定行动计划与推进战略落地提供科学依据。

公司经过重要性评估，共识别出了创新驱动、产品和服务安全与质量 2 项，具有影响重要性及财务重要性的双重重要性议题，应对气候变化 1 项具有财务重要性议题，上述 3 项议题按四要素框架披露管理措施与绩效数据。

双重重要性矩阵



利益相关方沟通

动力新科高度重视与利益相关方的沟通与协作，积极拓展沟通渠道，畅通与政府及监管部门、股东、客户、员工、合作伙伴及社区等各方的沟通机制。公司积极听取各方期望与诉求，并采取合理措施予以回应，携手各界共筑和谐共赢的可持续未来。

利益相关方沟通情况

利益相关方	主要关注点	主要沟通渠道
政府 / 监管部门	守法合规经营	经济和社会影响
	依法纳税	反垄断与反腐败
政府 / 监管部门	政府会议	项目合作
	政策指示	政府工作人员监察
股东 / 投资者	提升盈利能力	履行信息披露
	完善组织机构	
股东 / 投资者	召开股东会	透明信息披露
客户	产品与服务质量	可持续供应链
	信息安全与保护	反垄断与反腐败
客户	客户满意度调查	客户关系管理
	客户服务热线	客户走访、沟通
员工	员工合法权益	发展空间与晋升机会
	薪酬与福利	职业健康与安全
员工	职工代表大会	员工活动
	员工培训	员工满意度调查
环境	资源使用	生态环境保护
	排放物管理	应对气候变化
环境	监测评估	项目合作
合作伙伴	守法合规经营	反垄断与反腐败
	公正、公平、公开采购	推动行业发展
合作伙伴	供应商交流与培训	行业交流会
	供应商评价	
社区	经济和社会影响	乡村振兴
	公益慈善	
社区	社区活动	志愿服务
	公益捐赠	

报告期内

股东会 3 次
 投资者说明会 2 次
 定期报告和临时公告等 142 份

动力新科通过召开股东会、发布中期报告与年度报告、设立投资者关系热线等多元化渠道，与投资者保持常态化有效沟通。报告期内，公司共召开股东会 3 次、投资者说明会 2 次，发布定期报告和临时公告等共计 142 份。

数据治理

在新时代汽车产业变革浪潮下，动力新科紧跟国有企业数字化转型步伐，全面推进数字化与智能化建设并实施多项数字化转型举措，有效提升企业管理效率与治理效能。

动力新科 OA 电子办公系统已实现办公场景全覆盖，满足各类岗位业务需求。同时，公司依托 ERP 信息管理系统，实现物流、资金流、信息流的有机整合，推进数字化一体化管理，切实保障了数据安全，持续提升公司数据治理能力。

● 信息与数据安全

动力新科高度重视信息安全与隐私保护，建立了系统化、全方位的信息安全管理体系，积极取得各项标准体系认证，建立并持续更新内部各项信息安全及隐私保护制度。公司定期开展各类信息安全培训活动，要求全体员工切实履行信息安全职责，确保公司信息安全，落实客户隐私保护。

我们遵循国家相关法律法规，全面落实数据安全与个人信息保护要求，制定并实施《信息安全制度》《网络安全管理制度》等内部管理制度。同时，公司结合业务与风险变化，持续完善信息安全与网络安全管理制度。针对包括《病毒及恶意代码管理规范》、《信息安全风险评估管理规范》及《网络安全管理规范》等在内的 12 项信息安全管理制度进行完善升级，明确数据分级分类管理、访问权限控制、网络安全防护及应急响应机制。

报告期内，我们组织开展了全面信息系统等级保护备案工作，对公司官网、邮件系统、售后服务系统、采购管理系统及 IOT 产品网联系统完成网络安全等级保护二级备案，提升信息系统安全防护能力，强化网络安全合规管理基础。



动力新科进一步细化信息与数据安全管理工作

2025 年，公司制定并实施了《出境人员网络安全管理规定》与《员工违反网络与数据安全纪律处理规定》，旨在强化员工网络行为管理，压实网络与数据安全责任，并加强出境人员数据和设备安全管理。《出境人员网络安全管理规定》明确了员工在出境前须完成网络安全培训、安全检查并签署安全承诺书等要求，严格规范数据携带与使用行为。



数据分类分级管理

动力新科对数据实行分类分级管理，制定了《数据安全管理制度》等内部制度规范数据分类管理。2025 年，我们结合业务发展及监管要求变化，依据《数据分类框架及实施步骤参考》及《公司权益保护维度数据分级参考》，对《数据分类分级规范》进行了系统更新，同步优化数据资产分类分级标准和分级判定规则，进一步细化分类维度、明确分级判定标准和适用场景，建立并完善数据资产台账动态维护机制。

我们按照数据重要程度和数据泄露对公司的影响，从公司权益保护角度，将公司产生的数据资产分为高密级（C3）、中密级（C2）、低密级（C1）、公开级（C0）。

● 公司数据资产分类分级



● 数据资产台账

- 建立数据台账，逐步明确数据资产管理责任
- 实现数据分类分级结果与访问控制、加密、备份等保护措施联动管理

数据安全防护

动力新科持续构建安全可靠的信息基础设施体系，发布并实施《备份安全管理规定》，针对不同业务场景制定分级分类的数据备份策略，明确各系统数据备份周期、责任部门及责任人，强化外部防护与内部控制联动机制，全面降低办公及业务系统信息安全风险。

公司高度重视个人信息保护，在各应用系统中对个人信息实施加密与脱敏处理，部署数据防泄露（DLP）系统并配置敏感信息防护策略，2025 年，我们发布了《个人信息安全管理规定》，围绕个人信息全生命周期管理，建立个人信息影响评估机制，完善处理活动记录与日志审计制度，持续提升数据安全防护水平。

办公室网络防护举措

部署 IPS、WAF、终端防护、主机端 HIDS、边界防火墙

打造网络安全态势感知平台

定期审计账户权限

检查并加强防火墙策略、上网策略

检查 AD 及各应用系统弱口令

系统加固，安装操作系统、中间件、数据库补丁

对各系统进行 WEB 漏洞扫描并修复漏洞；对发布在网络的系统进行渗透测试并修复漏洞

信息安全培训

动力新科持续推进信息安全文化建设，积极参与上级组织的信息安全活动，并开展信息安全专题培训、网络安全知识竞赛及常态化钓鱼邮件演练，增强员工在日常工作中识别、预防和应对潜在网络安全风险的能力。我们建立了网络安全例会机制，向管理层汇报安全态势、风险排查及整改进展，强化高层对信息安全的监督与统筹管理。



动力新科积极参与上汽集团网络安全竞赛

报告期内，参加上汽集团的数据和网络安全培训与知识竞赛，公司组织员工全员参与，覆盖所有业务部门和岗位。

动力新科在此次竞赛中荣获“最佳组织奖”。该活动有效增强了员工安全意识，进一步推进了公司网络安全文化建设。



动力新科开展钓鱼邮件演练

动力新科定期开展模拟钓鱼邮件演练。我们系统性模拟真实攻击形式，测试员工对异常链接、可疑附件及伪造邮件的识别能力，持续提升公司员工对网络钓鱼攻击的识别能力。



动力新科开展业务连续性演练

报告期内，我们组织计划物流部、售后服务部及制造部开展业务连续性演练，增强关键业务部门在突发网络安全事件或系统故障情况下的应急响应能力。

演练围绕系统中断、数据异常及网络攻击等情景进行模拟，重点测试应急响应流程、备份数据恢复能力及跨部门协同效率。

● 隐私保护

动力新科高度重视客户隐私保护，构建了覆盖制度建设、技术防护与流程管控在内的系统化隐私保护体系。我们制定并持续完善《个人信息安全管理制度》《数据安全规范》及《隐私政策》等内部制度文件，明确数据全生命周期管理要求，对客户个人信息在收集、存储、使用、传输、共享及销毁各环节实施标准化管理。此外，我们建立了客户隐私风险识别流程，并制定《数据合规应急预案》，切实保障客户隐私安全，提升公司数据合规与风险防控水平。

● 隐私保护合规

动力新科在向客户提供服务过程中，严格遵循数据安全与隐私保护原则。我们制定并实施《易+人 APP 隐私政策》与《易+人 APP 用户协议》，明确向客户说明个人信息的收集目的、使用范围及存储期限，确保客户充分了解其数据的处理方式。针对第三方服务商的使用，我们坚持最小必要原则，仅在提供特定服务所必需时会引入第三方，并向客户清晰披露第三方的服务内容及数据处理目的。

公司应用多层次的安全防护机制，实施严格的访问控制机制，依据岗位权限最小化原则配置系统访问权限。我们采用 SSL 加密传输协议，保障数据在网络传输过程中的安全性，采用 AES256bit 及以上强度的加密算法对敏感信息进行加密存储，防止数据泄露风险。此外，我们针对敏感信息采用脱敏显示技术，在界面展示环节对身份证号、手机号、银行卡号等关键信息进行掩码处理，最大限度保护客户隐私安全。

报告期内，本公司未发生客户隐私泄露事件。

● 隐私保护风险识别与管控

动力新科建立了数据合规风险识别与分级响应机制，强化全过程风险管控。在风险识别方面，我们围绕数据收集、跨境传输、数据安全及监管合规等关键场景，落实业务部门自查上报与专项排查机制，由数据核查组进行合规性研判与影响评估，明确风险性质及影响范围。各业务部门在日常运营中主动识别合规隐患并及时上报。

我们针对不同等级风险，设立了分级应急响应机制，根据数据敏感程度、影响规模及监管风险启动相应应急处置程序，组织技术排查、风险阻断、合规整改及对外沟通，形成分级管控、快速响应、闭环整改的管理模式，持续提升数据合规风险防控能力。



02

卓越品质，创新智造

动力新科秉持品质为先的原则，以实现民族汽车工业振兴为己任，坚持以市场需求为导向、以客户满意为目标，不断健全管理体系与过程管控，持续提升产品和服务质量，最大限度满足客户多元化需求，以卓越品质和优质服务塑造品牌价值。与此同时，我们积极应对汽车行业发展新趋势，围绕智能化、新能源及性能提升等战略方向持续开展技术创新，加快核心技术积累与成果转化，持续巩固并提升技术竞争优势。



坚守质量

动力新科高度重视产品与服务质量，将质量管理深度融入公司运营与发展战略之中。公司围绕质量治理、风险控制、能力建设及绩效提升等方面持续完善管理体系，通过制度建设、过程管理和持续改进机制，不断提升质量管理水平，推动形成全员参与、持续改进的质量文化，助力企业实现高质量发展。

动力新科双重质量方针：

- 实施名牌战略，培育质量文化，追求质量效益，保证顾客满意
- 引领未来科技，蓄力开拓赛道，同业创新领先，油电并驾齐驱



治理与策略

质量不仅是产品性能的体现，更是企业责任与可持续发展的基石。动力新科始终将质量治理作为企业核心战略，坚持依法合规、标准引领、系统防控，构建起覆盖全生命周期、贯穿全价值链的质量管理体系。动力新科严格遵守《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》等相关法律法规要求，依据 IATF 16949:2016、ISO 9001:2015 和 GJB 9001C-2017 等标准建立并持续完善质量管理体系，并以《质量手册》作为体系运行的纲领性文件。

报告期内，公司及各子公司均已建立规范的质量管理体系并通过相关国际认证，并按照体系要求顺利完成换证审核及年度监督审核，确保体系持续有效运行。

动力新科本部	通过 IATF 16949:2016 和 ISO 9001:2015 双质量体系认证
海安公司	通过 IATF 16949:2016 和 ISO 9001:2015 双质量体系认证
红岩公司	两江新区基地：通过 IATF 16949:2016 和 ISO 9001:2015 双质量体系认证 大足基地：通过 IATF 16949:2016 质量体系认证
伊华公司	通过 ISO 9001:2015 质量管理体系证书



ISO 9001 质量管理体系认证证书



IATF 16949 认证证书

为提升员工对新版质量管理体系的理解，我们每年组织 3-4 次专题培训，内容涵盖 IATF 16949 标准解析、新能源电池质量控制及质量工具应用等。培训由质量保证部门牵头组织，并结合实际案例开展讲解，强化培训的实践性和针对性，不断提升员工质量管理能力。

IATF 16949 质量体系专题培训

案例

为提升内部审核能力，2025 年公司组织开展 IATF 16949 质量管理体系专题培训。该课程围绕标准要求、过程方法、制造与研发质量管理以及供应链质量控制等内容展开，通过案例分析与实操练习，帮助相关人员系统理解质量管理体系要求，提升内部审核及质量管理能力。

IATF 16949 质量体系培训课程结构



我们深入了解利益相关方对产品质量与安全的诉求与期望，充分识别议题的影响、风险、与机遇，评估可能在短期、中期或长期内对公司商业运营、财务状况、经营成果等产生重大影响，汇总结果如下：

风险	风险描述	时间范围	业务影响	财务影响
质量标准趋严	全球市场质量与环保标准持续提高	短中期	影响产品市场准入	合规成本上升，可能影响短期水平
新技术质量稳定性风险	新能源动力及电控技术迭代加快，若验证不足可能影响可靠性	中长期	影响新产品市场表现和客户信任度	增加研发测试及质量改进投入
质量标准趋严	全球市场质量与环保标准持续提高	短中期	影响产品市场准入	合规成本上升
售后质量问题	产品使用阶段出现质量问题可能引发投诉	短期	增加售后服务压力及品牌风险	维修、召回及改进成本增加
供应链协同不足	供应链沟通与质量协同不足	中长期	影响质量问题识别与改进效率	运营、采购成本上升，可能影响经营效率与盈利
				运营效率下降

机遇	机遇描述	时间范围	业务影响	财务影响
数字化质量管理	应用数字化系统提升质量监控与分析能力	中长期	提升生产与质量管理效率	生产效率提升导致销售额增加
				减少质量损失
技术创新	推动新能源与智能化技术质量升级	长期	提升产品竞争力	提升产品附加值及市场竞争力，带动收入增长
				提升产品溢价

● 影响、风险与机遇管理

动力新科建立了覆盖产品全生命周期的质量风险管理机制，从新产品设计、原材料供应、生产制造、出厂检测到市场销售及售后维保等关键环节均实施系统化管理，确保质量管控贯穿全过程。公司持续落实内部《产品安全控制程序》，对生产过程中的安全风险识别与管理作出明确规定，并对各环节潜在风险进行提前识别和评估。我们通过制定相应的防控措施，将相关风险控制在合理范围内，降低质量问题发生的可能性。与此同时，公司通过内部宣贯与培训等方式持续强化员工对产品质量与安全风险的认知，推动形成全员参与的质量风险管理机制。

此外，动力新科不断落实并更新《检验、测量和监控设备过程控制程序》《产品质量审核控制程序》等制度文件，对文件控制、记录管理、内部审核等质量管理活动的流程与要求进行系统规范，确保各项管理措施得到有效执行。我们针对产品生产与服务过程中的关键节点和关键流程实施相应的管理要求和控制措施，推动质量管理贯穿产品全生命周期。

产品质量与安全

为进一步保障产品安全性能，公司明确质量管理责任分工，通过实施严格的过程质量监控以及全面的产品质量检查与审核，持续推进质量改进工作。公司致力于不断提升制造品质，确保产品符合相关法律法规要求，并满足客户期望。



动力新科产品安全保障措施

顾客特殊要求评审

销售部门负责识别、确认、标识、控制和传递产品安全要求，确保评审结果提交管理评审，并由产品研发部和制造工程部负责产品安全的管理工作。

产品安全标识与控制

产品研发部和制造工程部负责产品/过程特殊特性的识别、确认、标识、传递及文件控制，确保相关文件如 D/PFMEA、控制计划等得到顾客批准。

供应链管理

采购部确保供方采购产品安全管理，明确产品安全要求和责任原则，并对供方进行全方位控制，确保产品安全。

生产过程控制

制造部在生产全过程中严格执行产品安全要求，确保工艺纪律和作业文件的执行，质量保证部负责产品安全的标识、检验与试验，并确保记录的正确保存。

可追溯性管理

制造全过程和供应链流程中执行产品标识和批次管理，确保产品可追溯性，并在发生异常时迅速采取应对措施。

产品责任原则

明确产品安全责任，确保制造过程采用先进技术，并对使用者可能存在的风险进行说明。

记录存档及更改管理

各职能部门负责保管产品安全相关文件和记录，存档期至少为产品生命周期后 15 年或按客户要求保存；涉及产品安全的更改必须得到顾客批准，并对更改的潜在风险进行识别和评价，更新相关文件并采取减少风险。

人员培训

人事部负责对全体员工进行产品安全培训，确保员工了解产品安全的重要性、相关操作和文件，并评估培训有效性。

新产品开发风险管理

严格依据《新产品开发程序（GPDP）》要求，明确各产品开发项目中各相关人员的职责和工作范围，并明确了新产品开发过程中各里程碑的关系及各里程碑节点所需提交的交付物；项目小组在新产品开发时重点关注设计/过程风险，必要时更新 FMEA 分析，确保产品安全。

供应链质量管理

原材料质量是保障产品质量的重要基础。动力新科将质量管理前移至上游采购环节，联合采购、质量、物流等相关部门协同推进，从供应商准入、零部件选择到后续绩效评估与能力提升等环节，全面融入质量管理要求，为生产高品质产品奠定坚实基础。

动力新科供应商质量管理方法

供应商前期管理

供应商准入

- PSA 评审

零件认可

- ESO 认可
- PPAP 认可

- 供应商准入严控 PSA（Potential Supplier Assessment，潜在供应商评审）审核，低于 70 分不允许纳入供应商体系；
- 新零件认可按照车用 APQP（Advanced Product Quality Planning，先期产品质量策划）认可流程，严格 ESO（Engineering Sign Off，工程状态签署）认可和 PPAP（Production Part Approval Process，即生产件批准程序）认可。

供应商后期管理



- 月度供应商评价：按照 IATF 16949 标准，多维度进行打分；
- 年度供应商审核：按照 VDA6.3 要求进行审核；
- 每年进行供应商赋能，供应商赋能每月跟踪汇报进度。

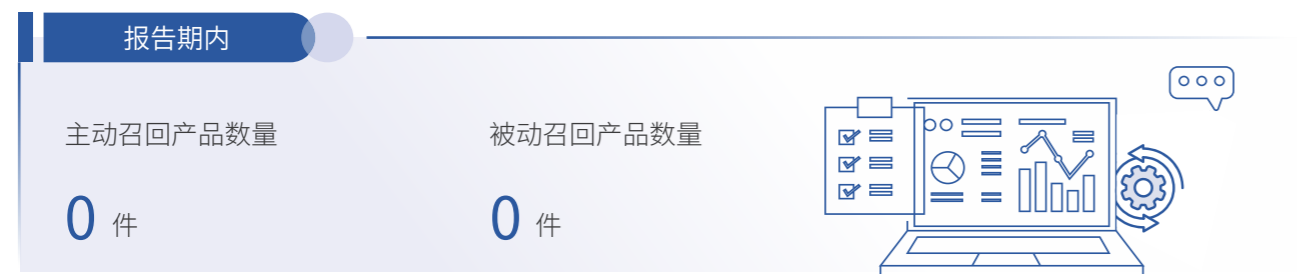
供应商管理详细内容请参见供应商管理体系章节。

质量问题闭环处理

动力新科严格遵守《中华人民共和国突发事件应对法》《中华人民共和国安全生产法》等相关法律法规，持续贯彻《市场故障控制程序》《质量问题分级预警机制》《重大批量质量事故界定办法》等内部制度，对不同类型的产品故障、售后问题及质量事件明确处理流程和应急处置要求，确保各类问题能够得到及时响应和专业处理。针对重大质量问题，公司严格按照 PDCA 循环（Plan-Do-Check-Act）开展管理，通过系统分析原因并落实改进措施，防止问题再次发生，持续提升产品质量和管理水平。

红岩公司严格执行《质量问题解决流程》《缺陷汽车产品召回管理流程》《售后问题紧急响应流程》等内部制度，严格开展各类车辆质量问题管理，增强紧急情况下响应速度。

报告期内，动力新科主动召回¹产品数量为 0 件，被动召回²产品数量为 0 件。



后处理系统供应商质量专项提升行动

案例

针对零公里后处理故障率偏高的问题，动力新科启动供应商质量专项提升行动，由动力新科与供应商高层牵头推进，对关键问题进行系统梳理并制定改进措施。项目通过总结历史质量问题，建立零部件变更履历管理机制，推进后处理板链线建设以提升装配效率并减少错漏装，同时定期开展专项评审与会议跟踪改进进展。

项目实施以来，共开展 **34** 次专项评审 后处理零公里故障率降幅达 **78%**

同时，公司对部分重点供应商实施针对性专项改进计划，对历史问题进行全过程排查，并进行阶段性改善与跟踪管理，相关供应商产品故障率平均下降 57.9%，持续推动供应链质量水平提升。

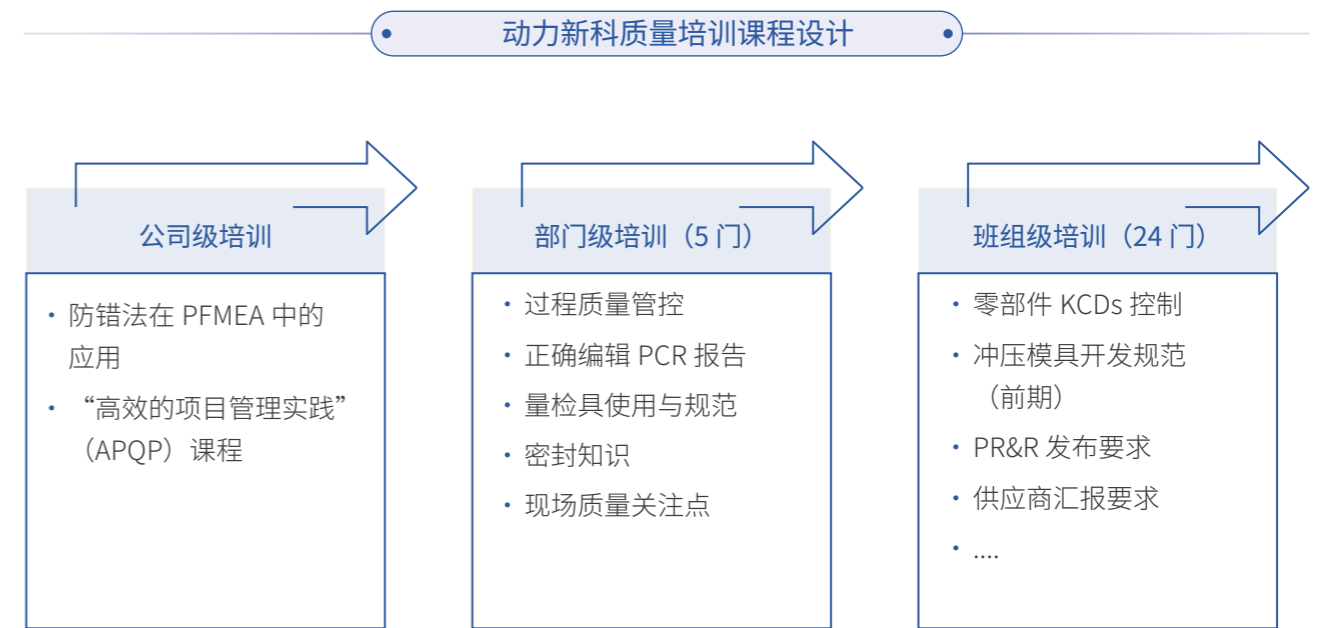


¹ 主动召回是指汽车企业在自行发现车辆存在安全隐患或质量问题时，主动启动召回程序对相关车辆进行维修或更换零部件的行为。

² 被动召回指在政府主管部门认定车辆存在安全隐患或质量问题并发出通知后，汽车企业按照相关要求实施召回程序对车辆进行维修或更换零部件的行为。

质量培训

在追求卓越产品与服务的道路上，动力新科始终将“质量为先”作为企业发展的核心战略与文化，致力于将质量责任贯穿于研发、制造、供应链及服务全链条。为此，我们构建了覆盖公司级、部门级与班组级的多层次质量培训体系，课程内容涵盖方法论、管理理念及实践操作等多个方面。通过系统化、实战化、全员参与的能力建设机制，持续提升员工的质量意识与专业能力。



为持续提升员工对质量文化的认同感，动力新科每年组织开展班组建设月与质量月“双月活动”，倡导全员参与。质量活动以风险防范为重点，致力于识别、控制并降低各业务环节中的不确定性；同时，开展形式多样的群众性活动，持续强化员工的质量意识。

班组建设活动则通过发布班组管理手册、举办班组长论坛以及表彰优秀班组等方式，不断提升班组执行力、创新力和凝聚力。活动以“三级管理穿透、三大平台支撑、五型班组建设”为推进路径，推动管理要求从部门到车间再到班组层层落实，打造安全型、学习型、和谐型、技能型和效益型班组，营造互信互助、协同高效的工作氛围，为企业高质量发展奠定坚实基础。



动力新科 2025 年“质量月”、第 46 届班组建设月、第 41 届奥赛总结表彰会

案例

2025 年 11 月 20 日，动力新科召开年度“质量月”、第 46 届“班组建设月”暨第 41 届奥林匹克技能大赛总结表彰大会。公司领导、各部门及各业务条线代表共 150 余人参会。三大活动深度融合，形成协同推进质量提升、班组建设与技能培养的工作格局，充分发挥“1+1+1>3”的协同效应。

2025 年“双月活动”以“做让用户信赖的产品，做让团队放心的伙伴”为主题。活动围绕产品质量提升、生产过程优化、供应链管理 & 员工能力建设等方面，通过质量专项提升行动、QC 成果评比、技能竞赛及数字化班组建设等多种形式，推动质量管理体系与基层班组建设协同发展。同时，公司组织开展质量走访、在线质量监控、AI 及数字化应用探索

等工作，不断提升质量管理效率与风险防控能力。

大会对在质量改进、班组建设及技能竞赛中表现突出的团队和个人进行了集中表彰，包括全国机械工业优秀质量管理小组成果一等奖、“信得过班组”、技能竞赛优秀团队及个人等奖项，进一步激发员工参与质量改进与创新实践的积极性。大会对在质量改进、班组建设及技能竞赛中表现突出的团队和个人进行了集中表彰，包括全国机械工业优秀质量管理小组成果一等奖、“信得过班组”、技能竞赛优秀团队及个人等奖项，进一步激发员工参与质量改进与创新实践的积极性。



奖项与行业认可

报告期内，公司及各子公司在质量管理领域获得多个奖项和认可，充分体现动力新科在质量管理理念和实践的前瞻性。

质量改进 QC 小组荣获行业“标杆小组”



2025 年，动力新科本部质量保证部“改进 QC 小组”围绕《提高 P 系列动力电池测试一次合格率》开展专项攻关，通过优化测试工艺、改进设计方案及完善工装验证等措施，成功解决 P 系列动力电池测试合格率不稳定的问题，使整包一次合格率显著提升。在行业质量管理交流活动中，该成果获得高度认可，并被特别推荐为“标杆小组”，为公司提升产品质量管理水平和市场竞争力提供了有力支撑。



公司 QC 小组荣获全国机械工业质量管理一等奖



在 2025 年举办的第 44 届全国机械工业质量管理小组交流活动中，集团本部质量保证部产品科“改进 QC 小组”和制造部维修科“博凡 QC 小组”凭借质量改进成果从众多参评项目中脱颖而出，双双荣获“全国机械工业优秀质量管理小组活动成果一等奖”。其中，“改进 QC 小组”聚焦动力电池测试质量提升，“博凡 QC 小组”通过创新工艺提升 EGR 加热模块安装孔加工效率，充分展现了公司在质量管理与技术创新方面的实践成果。



2025 年，动力新科本部小发动机车间在上海市质量协会组织开展的《高端装备智能制造生产现场管理实施指南》团体标准实施评价中，顺利通过现场评审并获得五星级评价。



2025 年，红岩公司通过了中国质量管理科学研究院监督评审，成功保持 AAA 级数字化生产运营管控能力建设相关的两化融合管理活动，符合 AAA 级新型能力对应等级的两化融合管理体系。



指标与目标

动力新科持续通过量化指标对质量管理成效进行跟踪与评估，并将关键质量指标纳入日常管理体系，通过持续监测与改进不断提升产品与服务质量。

报告期内，公司共计召开“零公里晨会”462次、“运营例会”47次、“各平台 PET³例会”472次、“各系列新项目开发评审会”111次、“质量管理控制 QMC 例会”48次，确保产品开发、生产运营、质量问题汇报、产品安全等信息的及时互通与汇报解决。

报告期内

公司及各生产基地 IATF 16949 及 ISO 9001 质量管理体系覆盖率

100 %

P 系列动力电池整包一次合格率提升至

99.3 %

2025 年产品问题客诉解决周期缩短至

17 天

此外，报告期内公司培训总时长达 2,124 小时，累计覆盖 347 人次，我们要求每名员工每年需完成不少于 24 课时的质量专题培训。此外，公司将持续开展质量培训与质量主题活动，推动全员参与质量管理，营造“人人关注质量、人人参与改进”的企业氛围。未来，我们将以客户需求为导向，持续优化产品和服务质量，不断提升客户满意度与市场认可度。

³ PET: Program Execution Team, 项目执行小组。

创新突破

动力新科持续聚焦产品性能提升，紧跟行业新生态、新趋势、新机遇，致力于为全球市场提供智能、绿色的发动机与整车产品，为全球低碳转型贡献力量。我们不断深化供给侧结构性改革，切实将技术领先优势转化为高质量发展动能，为全球绿色低碳转型贡献力量。

治理与策略

公司以《新产品开发流程（GPD）》为核心框架，持续深化研发过程标准化建设，通过项目节点的精细化管理与交付物闭环管理，并设立 PQM 及 PQE 等关键角色推进，构建起由工程开发流程及工作指导书组成的标准文件体系，实现研发效率与产品可靠性的双重提升。截至报告期末，已形成 59 份产品标准化研发流程、专业设计指导书 102 份、新项目研发阶段工程一级交付物 148 份。

截至报告期末

产品标准化研发流程

59 份

专业设计指导书

102 份

新项目研发阶段工程一级交付物

148 份



动力新科坚定贯彻“整车与动力协同并进”的双轮驱动战略，在加速布局新能源与智能化前沿赛道、培育新质生产力的同时，始终保持战略定力，持续深耕传统能源优势阵地。公司持续通过技术迭代推动传统产品向高端化、绿色化转型，以多元化的高质量供给精准对接全球市场需求，不断拓宽企业高质量发展的新航道。

红岩公司采用 CVDP 正向设计研发流程，通过自主研发模式完成“3+X”平台化的设计开发，实现整车产品全闭环管理。

我们深入了解利益相关方对产品质量与安全的诉求与期望，充分识别议题的影响、风险与机遇，评估可能在短期、中期或长期内对公司商业运营、财务状况、经营成果等产生重大影响，汇总结果如下：

风险	风险描述	时间范围	业务影响	财务影响
技术迭代与转型	随着新能源市场研发加速，若新技术产业化进度不及预期，面临市场份额侵蚀风险	中长期	影响已布局的新能源重卡及零部件市场竞争力	增加了研发成本，研发技术回报周期拉长，增加资产减值压力
全球市场环保准入条件升级	全球市场对于产品环保标准，尤其尾气排放标准的严格管理	短中期	产品出口市场受法规限制	合规成本增加，影响海外业务收入稳定性
智能化技术安全	动力总成在集成智能化系统后系统出现逻辑缺陷或抗干扰能力不足时，在复杂工况下出现可靠性问题引发纠纷	中长期	影响下游整车厂对动力总成安全性信任，面临产品质量的争议	增加了产品召回风险以及技术追溯成本，增加产品责任赔付风险

机遇	机遇描述	时间范围	业务影响	财务影响
能源多元化布局	拓展传统动力机组技术融合，创造更多适用性场景，巩固市场地位	中长期	通过差异化竞争在传统能源存量市场获得份额	形成多领域业务互补，带来稳定的经营收入。
低碳技术价值	推动高效能、低排放产品研发，贴合全球绿色低碳趋势	短中期	提升品牌在低碳领域影响力，满足多样化客户采购需求	高效低碳产品通过降低百公里油耗显著节约终端用户的能源成本，同时降低产品全球合规风险
产业链协同	通过研发实现自主技术可控及国产化材料替代	中长期	提升供应链韧性，减少对外部核心供应商依赖	降低整机及整车集成成本，逐步提升盈利能力

● 影响、风险及机遇管理

动力新科重视研发风险管控与机遇识别，在降低创新不确定性的同时，把握智能化、低碳化带来的产品迭代与市场机会。公司将风险评估嵌入研发流程，对重点事项实施过程监测，并结合项目进展、客户需求与行业趋势动态调整资源与策略，同时加快技术落地与产品导入，支撑“从机械终端向智能终端”的稳健转型。

高效智能制造

动力新科将智能制造作为公司数字化转型的核心引擎与培育“新质生产力”的关键抓手，持续加大智能制造投入，致力于构建从研发设计、生产制造到售后服务的全价值链数智化体系。通过深度融合 5G、大数据、人工智能等前沿技术，公司已实现智能制造水平的跨越式提升，逐步从传统制造向“智慧工厂”转型升级，持续关注行业最新技术，提升企业高质量发展能力。



动力新科智慧工厂持续升级

依托 2023 年建成的 D20 智能工厂底座，动力新科持续深化智能制造体系，基于高级计划与排程（APS）与装配工艺管理（APM）系统等数字化系统规模应用，成功驾驭“多品种、小批量”的复杂工况，大幅缩短交付周期。在此基础上，2025 年公司进一步推动管理创新，公司自主搭建“班组云”代码平台，通过数字化手段重塑班组管理模式，实现了基层生产数据实时互通与资源动态配置，有效打破了基层管理的信息壁垒。相关车间荣获上海市质量协会“五星+”现场管理认证，标志着公司全流程智能化管控已稳居行业领先水平。



研发人才管理

动力新科深刻认识到技术领先的源头在于人才能力建设。面对智能化、智能网联及新能源等前沿领域的剧烈竞争，公司始终将研发人才矩阵视为企业核心战略及创新拓展的护城河。公司积极构建迅速响应、前瞻规划、自我提升的机制，为全球客户创造价值。报告期内，公司研发投入共 37,503.92 万元。

公司建立以价值创造为核心的人才评价与激励机制，实施管理职级与技能并行的双通道发展路径，确保专业人才与管理人才得到应有的晋升与激励。同时，通过系统化组织技术骨干参与顶尖行业论坛及内外部深度培训项目，我们坚持将前沿技术探索与工程实践应用深度耦合，旨在全方位提升研发人才的创新突破能力与研发管理水平。报告期内，动力新科本部组织了创新培训共 20 场，累计 824 人参与。

研发人才激励

项目奖励

挂钩项目阀点关闭率、公告利用率及新产品销量贡献，建立以市场表现为导向的研发专项激励体系

专利激励

落实发明专利梯度奖金制度，激发原创动力并强化知识产权护城河

中长期计划

稳健实施覆盖研发骨干的激励方案，通过价值共享机制显著降低关键人才流失率

落户保障

深度对接当地人才政策并为 13 名工程师完成落户申报，解决核心关切以提升团队归属感

动力新科积极把握产业协同创新机遇，通过构建以企业为主体、高校为支撑的产学研合作平台，引入外部人才攻克关键核心技术，有效降低前沿领域研发风险并缩短技术转化周期。



动力新科完成与同济大学合作重型商用车用氢气发动机关键技术研究课题

为积极应对商用车行业绿色低碳转型的战略要求，动力新科于 2022 年正式联合同济大学启动了“重型商用车用氢气发动机关键技术研究”这一前瞻性科研课题。该项目深度融合了高校的基础理论研究实力与企业的工程化开发经验，旨在攻克氢能内燃机在重型商用车领域应用的技术壁垒。以突破氢气高效稳定燃烧技术为核心，自主完成燃料供给、专用增压及后处理系统的技术攻关，实现了整车级氢电混合动力系统集成技术方案。

该课题立项于 2022 年，并于 2025 年圆满完成并正式结题。在整个研发周期内，项目不仅实现了重型氢气发动机在有效热效率和动力输出指标上的显著成效，更在氮氧化物（NOx）排放控制上取得了突破性成绩。此次产学研深度协作，不仅为动力新科储备了具有核心自主知识产权的氢能动力技术方案，也为未来动力新科氢能重卡的商业化应用提供了坚实的科研支撑与技术路径。

知识产权保护

动力新科将知识产权管理与保护视为研发创新的基石，搭建了完整的知识产权管理体系，修订《企业标准管理规定》《商标铭牌管理规定》《专利管理规定》，确保研发活动在“制度 - 流程 - 成果 - 管理”实现规范化运行。

公司始终坚持创新驱动与产权保护并重，将知识产权意识培养作为维护核心优势的第一道防线。依托常态化的知识产权培训体系，公司旨在将合规文化深度植入研发与经营全流程，化解潜在的侵权风险与技术流失隐患，确保公司的核心竞争力在法律框架下实现价值最大化。报告期内，公司积极开展知识产权培训，参与人数 824 人。



动力新科积极开展知识产权培训

为增强员工知识产权保护意识并普及相关专业知 识，动力新科本部建立了针对技术工程师与应届毕业生的分层培训机制。通过每年定期组织两场专项知识产权培训，重点提升技术人员对核心新技术的深度挖掘能力及前瞻性专利布局水平。该培训机制不仅规范了日常专利产出的质量管理，更通过将创新成果与技术人员能级答辩及晋升体系挂钩，实现了人才成长与知识产权保护的协同驱动。



红岩公司参与出海知识产权专题培训

2025 年 11 月，红岩公司参加了由重庆市经信委主办的“科技型企业出海知识产权专题培训”，有效强化了公司在国际市场竞争中的知识产权风险化解能力。



行业标准参与

动力新科深知行业协同与标准引领的重要性，始终保持与各行业协会的深度沟通与战略合作。公司通过深度参与国际标准、国家标准及地方标准的编写与修订工作，将技术创新成果转化为行业准则。截至报告期末，动力新科参与 3 项标准制定，包括《JB/T 11323-2025 中小功率柴油机可靠性评定办法》《GB/T 45646-2025 温室气体产品碳足迹量化方法与要求 内燃机》《ISO 8528-4:2025 往复式内燃机驱动的交流发电机组 第 4 部分：控制设备和开关设备》，红岩公司参与《关于燃气汽车分标委四项推荐性国家标准》标准复审工作。



指标与目标

2025 年公司持续扩大研发队伍建设，通过优化人才结构与能力梯队，为整体研发能力提升提供了稳定的人才保障。报告期内，研发团队具体绩效如下：

研发人员数量	363
研发人员中本科学历	270
研发人员中硕士学历	57
研发人员中博士学历	4



公司围绕关键技术方向开展专利布局与维护，完善从研发、申报到应用的全流程管理机制。通过形成可持续的知识产权积累，支持核心技术自主可控，增强产品竞争力与业务协同效率。报告期内，公司整体知识产权绩效如下：

指标	单位	数量 (含子公司)
累计拥有专利	件	312
累计拥有发明专利	件	55
累计拥有实用新型专利	件	220
累计拥有外观设计专利	件	37
累计拥有软件著作权	件	60
2025 年新获得专利	件	35
2025 年新获得发明专利	件	9
2025 年新获得实用新型专利	件	26
2025 年新获得外观设计专利	件	0
2025 年新获得软件著作权	件	5

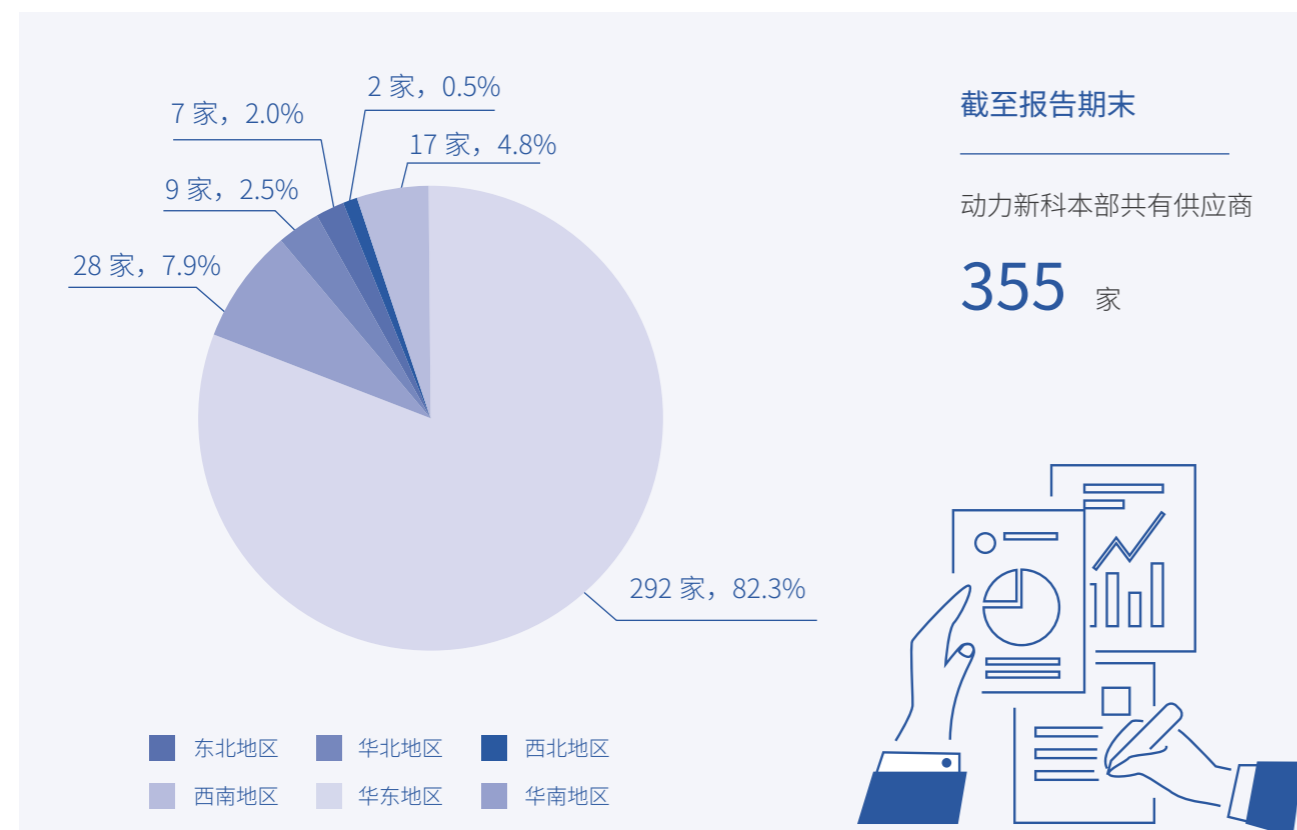
优化供应

稳定高效的供应链是企业生产运营顺畅与产品质量可靠的重要基础，并直接影响生产效率、成本管控和市场竞争能力。动力新科高度重视供应链管理，秉承规范、合法合规管理原则，对供应商实施全生命周期管理，并持续加强沟通协作与合作赋能，推动供应链整体水平不断提升。我们致力于与供应商建立长期、稳定、互信、互惠的合作关系，打造协同高效、互利共赢、可持续发展的供应链体系，携手美好未来。报告期内，公司无逾期未支付中小企业账款，未发生任何因拖欠款项引发的法律纠纷、诉讼或仲裁。

● 供应商管理体系

动力新科致力于构建稳固、可靠的供应链体系。我们通过优化《潜在供应商评审作业指导》《供应商转移淘汰管理办法》《供应商管理手册》等制度文件，不断完善供应链管理机制与流程，强化供应商管理体系，提升供应链管理的规范化与系统化水平。

● 供应商数量分布 ●



● 供应链全生命周期管理体系

动力新科对供应商实施全生命周期管理，从潜在供应商评审、采购定点、绩效考核、质量管理到召回、淘汰、变更及物流管理等各环节，均按照质量管理体系及公司内部制度进行规范化管理。同时，公司将 ESG 理念融入供应商评估与日常沟通中，推动供应商依法合规经营，共同维护供应链的稳定与可持续发展。

● 供应商准入

为规范供应商准入流程，公司持续落实《潜在供应商评审作业指导》，对供应商交流、评审及导入等关键环节进行明确规定，确保准入过程公平、公正、公开。在评审阶段，由质量工程师牵头，从管理水平、技术能力及质量体系运行情况等多个维度，对潜在供应商开展 PSA 评审，并通过制造、质量及服务三大类共 85 项指标进行综合评分。仅当关键评估要素及总体评分均达到标准要求时，供应商方可进入采购定点流程。

在供应商入库环节，公司要求供应商签署一般条款、保密协议及廉政协议等文件，并提交营业执照及相关资质证明，包括 IATF 16949、ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 等体系认证。同时，我们依据《潜在供应商评审 PA 作业指导》，对潜在供应商在安全、环境、法务及经营风险等方面开展评估，关注供应商在 ESG 领域的管理实践，鼓励供应商遵守商业道德与用工规范，共同推动负责任供应链建设。

通过系统化、规范化的准入管理，公司致力于与具备专业能力和良好合规表现的供应商建立长期稳定的合作关系，实现互利共赢与可持续发展。

● 供应商考核

动力新科坚持科学、公平、公正、公开、合理的原则，对供应商开展定期绩效评估。我们根据《供应商绩效考核管理办法》，建立“月度统计、年终综合评价”的考核机制，从质量、交付、成本及服务合作等方面对供应商进行综合评价和考核。根据考核结果，供应商被划分为 A、B、C、D 四个等级，并通过系统程序同步至供应商业务对接人员及管理层，并将考核结果纳入可持续发展相关指标。

● 供应商淘汰

为持续保障供应链质量与稳定性，动力新科针对不同等级供应商采取差异化管理措施。对于考核结果不达标的供应商，公司将根据问题类型及严重程度采取针对性改进措施，包括要求供应商负责人沟通整改方案、开展专项改进或跟踪整改进展等；对于年度评价为 D 级的供应商，公司将减少其供货份额并要求限期整改，必要时启动供应商淘汰程序。报告期内，公司共对 70 家供应商开展了过程审核，确保供应商管理与绩效考核体系的有效运行。

● 供应商数字化赋能

为提升供应链管理的透明度与响应效率，增强企业间的协同与信息共享能力，动力新科持续推进供应链数字化建设工作，积极挖掘数字化管理潜力，致力于打造更加智能化、一体化的供应链管理平台。

报告期内，公司上线并持续优化新动力供应链数字化 EP 三期项目。该项目通过统一一般采购管理模块，打通 PR-ONLINE、OA 及 SAP 等原有系统，实现供应商在线报价、线上审批、合同在线签署以及相关资料的实时收集、存储与共享，为采购业务全流程提供信息化支撑。同时，公司依托数字化平台对供应商信息及业务数据进行整合分析，识别潜在供应链风险，并逐步建立供应商风险管理策略，通过可视化看板与预警机制对业务进展及风险情况进行实时监测，有效提升采购定点效率及供应链管理水平。

EP 系统部分模块系统页面



● 供应链交流协作

秉持“赋能共享、携手共赢”的理念，动力新科持续加强与供应链上下游的沟通协作，通过经验分享与能力建设，推动供应链整体水平提升。公司定期梳理供应链运行中的共性问题，通过专家现场指导及线上学习平台等多种形式，与供应商开展深入交流。公司成立联合赋能小组，从质量、技术及物流等方面对供应商开展协同提升，并通过每月跟踪评估实施效果，持续改进，形成“计划 - 执行 - 检查 - 处理”（PDCA）闭环管理。报告期内，公司围绕铸件和冷作件、管件类外围配套件 2 大类零件供应商进行了专题培训，强化对外观、材质等质量管控要求及精益生产。通过多部门协同推进，各项工作均按计划完成并取得阶段性成效。

动力新科 2025 年度供应商大会

案例

2025 年 3 月 10 日，新动力科技在上海召开 2025 年度供应商大会，以“砥砺前行 创新共赢”为主题，来自全国各地的百余家供应商代表齐聚一堂，共同探讨供应链发展与合作方向。大会上，公司管理层围绕企业发展战略及供应链建设方向进行了分享，进一步明确了未来合作目标和发展路径。会议通过总结过去一年供应链协同成果，与合作伙伴共同展望未来发展蓝图，推动构建更加紧密、高效的供应链合作关系。

公司领导徐秋华、李瑾等向获得年度优秀响应奖、优秀合作奖、优秀质量奖、优秀开发奖、卓越供应商奖的供应商代表颁发了奖杯。



在合作管理过程中，公司坚持公平、公正的采购原则，平等对待包括中小企业在内的各类供应商，持续优化结算与沟通机制，保障合作伙伴的合法权益与合理收益。报告期内，公司逾期未支付中小企业款项金额为 0 元，未发生因拖欠中小企业款项而引发的诉讼或仲裁等法律纠纷。

报告期内

逾期未支付中小企业款项金额 0 元

未发生 因拖欠中小企业款项而引发的诉讼或仲裁等法律纠纷



品质服务

动力新科致力于成为“最值得信赖、具有核心竞争力的世界知名动力系统供应商”。公司持续完善全国服务体系，快速响应客户需求，并为客户提供专业、高效的解决方案。通过不断优化服务流程、强化服务团队建设，公司积极打造“易+人”后市场服务品牌⁴形象，致力于为客户提供“专家式服务、家人般呵护”的服务体验。

● 构建高效服务体系

围绕客户需求，动力新科依托全国“五纵七横”公路网络持续完善服务布局，不断加大资源投入，构建了覆盖全国的服务网络。报告期内，我们针对偏远地区响应不足问题推动服务站前置，以提升响应效率。客户可通过服务热线、经销商网络或服务站点提交服务需求，相关信息将统一进入服务调度系统，由专业团队进行任务派工与跟踪管理。目前，公司已建立由 13 个办事处、11 个区域零部件配售中心、400 余家核心服务站以及 2,000 余家销售服务商组成的服务体系，服务网络覆盖全国约 90% 的县级区域。与此同时，全国范围内超过 3,000 名注册服务工程师，为客户提供及时、专业的技术支持、配件保障及售后服务。

此外，动力新科实行全天候服务机制，并根据客户所在区域设定差异化响应时限，例如在 100 公里范围内 4 小时到达、200 公里范围内 6 小时到达等，持续提升服务及时性与专业化水平。

动力新科国内服务保障网络



10 个大区 + 3,184 家服务商 + 16,591 服务工程师

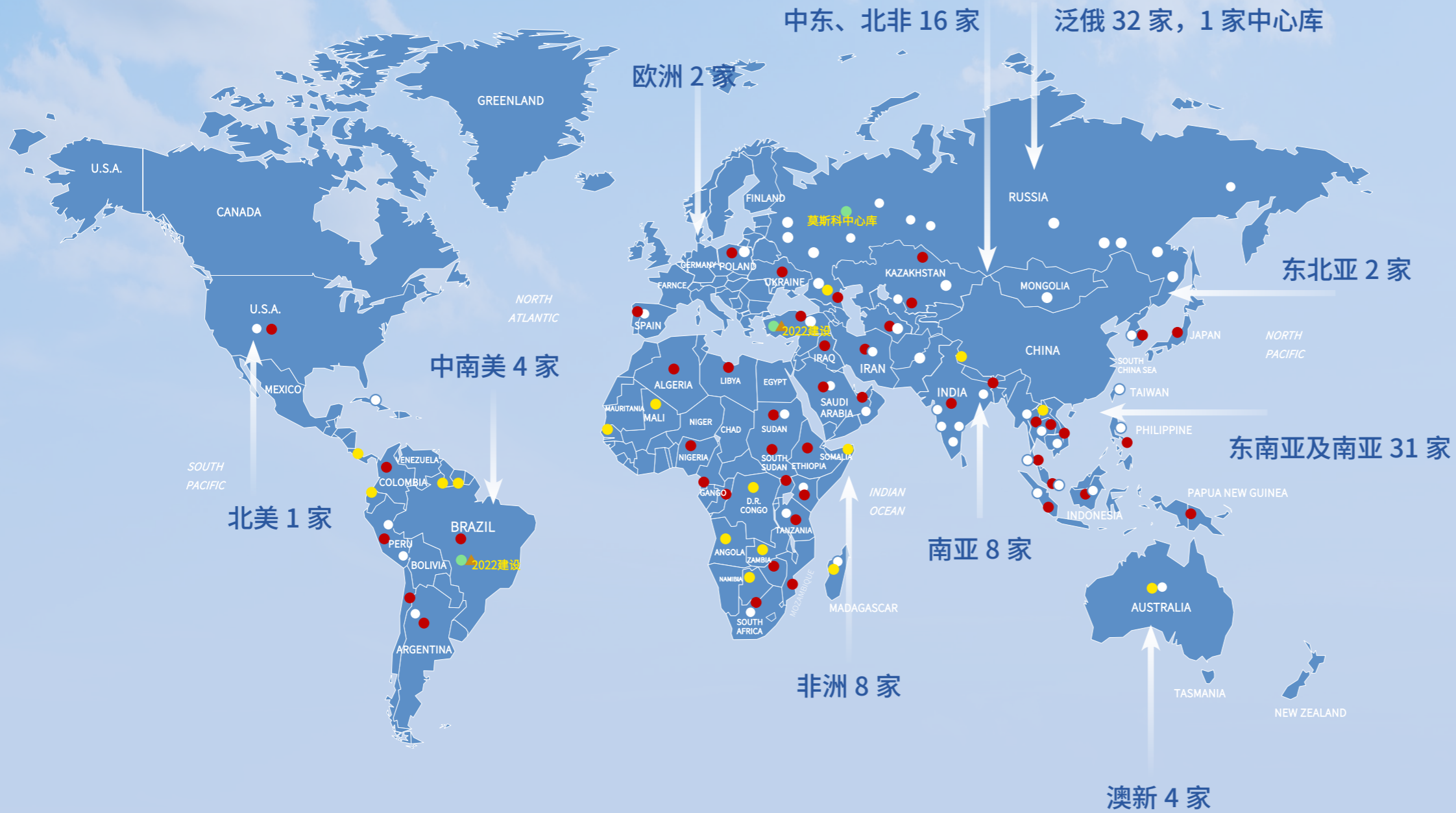
覆盖 全国 省市及直辖市 + 平均服务半径 70 KM

⁴ “易+人”后市场品牌：谐音“一家人”，表达动力新科不仅关爱车，也心系着车上的司机，以及司机背后的一家人。

此外，动力新科亦在海外持续强化服务保障，不断深化海外服务站布局。

动力新科国外服务保障网络

海外服务服务站分布情况



公司共有海外服务站 117 家，覆盖全球 38 个国家和地区

- 重点销售区域
- 非主流出口区域
- 服务站布局区域
- 中心库 5 家
- ▲ 办事处 9 家
- 办事处 (建设中) 5 家

报告期内

公司共有
海外服务站 已覆盖全球

117 家 **38** 个国家和地区

动力新科承诺：

通用产品服务

- 实行全天候、全方位的 24 小时服务机制，为客户提供及时、高效的服务保障。
- 在接到客户服务需求后，服务人员将在规定时间内响应并到达现场：100 公里范围内 4 小时内到位，200 公里范围内 6 小时内到位，300 公里范围内 10 小时内到位；偏远地区 48 小时内到位（无通讯信号或交通不便等特殊地区除外）。
- 在维修服务方面，公司建立了明确的服务时效标准。进站服务：首保 4 小时内完成，一般故障 4 小时内修复，重大故障 24 小时内修复；外出服务：一般故障 4 小时内修复，重大故障 24 小时内修复，疑难故障 7 日内解决（因用户原因造成延误的除外）。

特殊产品服务

- 针对特殊产品客户，公司建立 24 小时值守机制，实现 5 分钟内派工、15 分钟内响应，并对服务全过程进行持续跟踪与管理。
- 严格执行“先行服务”原则，在服务调度、技术支持及配件保障等方面给予优先支持，确保客户需求得到及时响应。
- 对承担特殊任务的产品，无论处于保内或保外阶段，均按照“不区分责任、优先恢复运行”的原则开展服务，最大限度保障客户设备稳定运行。

提升客户满意度

动力新科始终以提升客户满意度和服务竞争力为核心，围绕提升服务的及时性与有效性，对相关政策及管理模式进行持续优化。我们充分发挥自身综合优势，努力为渠道伙伴和客户创造更大价值，着力打造覆盖发动机“全生命周期”的服务体系，并持续完善具有新动力科技特色的后市场服务平台。

动力新科客户满意度提升措施

服务效率与质量提升	服务团队能力提升	服务管理与优化
<p>全业务链数据化驱动</p> <ul style="list-style-type: none"> 实现服务流程的透明化和可追溯性。 提高一次修复率，减少用户等待时间和重复维修的困扰。 <p>船机预约报修功能</p> <ul style="list-style-type: none"> 让用户能够自主选择维修时间和地点。 提前规划维修资源，提高维修效率。 <p>预约跟踪与资源协调</p> <ul style="list-style-type: none"> 实现提前预约，持续跟踪服务进度，确保服务按计划进行。 及时协调资源，应对突发情况，保障服务正常完成。 	<p>多样化学习渠道</p> <ul style="list-style-type: none"> 线上、线下相结合，提供多种学习渠道，如公众号、短视频等。 提升服务团队的专业知识和技能，增强服务能力，更好地满足用户需求。 	<p>系统化服务分析与管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用系统化和数字化手段对服务过程进行全面分析，发现潜在问题和改进点。 定期邮件推送服务工单完成情况，对超时、异常及退单情况进行内外通报。 提高服务网络的整体运营能力，确保服务质量和效率持续提升。

动力新科本部销售服务商稽查考核

稽查方式

售后服务 ASM 管理系统、电话回访、服务现场、故障件的鉴定、客户走访等。

稽查项目

1. 服务过程的真实性、时效性；
2. 服务单据提交、关闭的及时性、准确性，见证资料的真实性、完整性；
3. 更换明细填写的准确性合规性（配件件号、编号、厂家代码）、单据内容填写的准确性合规性，故障件返回的准确性合规性；
4. 审单员审单质量；
5. 销售服务商是否严格执行新动力科技《销售服务商管理手册》、通知、公告等规定。

为进一步了解客户体验与需求，动力新科本部委托专业第三方机构开展客户满意度调查。2025 年，动力新科本部客户满意度评分为 93.04（2024 年：89.26），并通过调研收集经销商、直接客户及服务人员等多类客户群体的意见与建议，为持续提升服务水平提供参考依据。

各下属公司亦持续开展客户满意度管理工作：红岩公司对所有售后维保工单实施满意度回访，满意度达 89.7%；伊华公司开展客户满意度调查，结果为 99%；海安公司按季度开展客户满意度评分调研，全年共开展调研 28 次，平均得分为 97.9 分。

在客户反馈处理方面，报告期内动力新科本部共收到问题反馈 255 起，其中服务相关问题 109 起，产品质量问题 91 起，已关闭 264 单，问题解决率为 82.2%。海安公司反馈处理率为 100%；红岩公司问题解决率为 98.7%。

● 践行负责任营销理念

在负责任营销、广告销售以及产品和服务宣传方面，公司始终坚持依法合规的原则，严格遵守《中华人民共和国广告法》《中华人民共和国反垄断法》等相关法律法规，确保各类营销活动规范开展。为落实相关要求，公司持续贯彻《公共信息管理办法》《对外新闻传播内容审核规范》等制度文件，为营销与信息发布提供明确指引。

在营销与宣传过程中，公司坚持真实、准确、透明的原则，确保消费者能够获取规范、清晰的产品信息。通过严格执行内容审核机制，公司对所有对外发布的产品及服务信息进行审核把关，防止出现夸大宣传或误导性表述，保障信息的真实性与可靠性。

为践行“以客户为中心”的负责任营销理念，确保品牌承诺在产品全生命周期中得以兑现，报告期内，动力新科本部售后服务部构建了系统化、分层级、全覆盖的三级培训体系，将服务能力建设作为负责任营销的重要支撑。

● 负责任营销三级培训体系

一级培训：总部集中组织

培训对象：

驻外服务条线人员、区域服务网络骨干维修人员

核心目标：

提升核心骨干的技术能力与跨区域协同水平，强化标准统一与技术引领

二级培训：各区域办事处组织

培训对象：

服务网络维修人员

核心目标：

推广新产品技术、普及通用维修技能，实现区域能力均衡发展

三级培训：办事处服务主管组织

培训对象：

新入职服务商人员、能力薄弱服务商点对点培训

核心目标：

实现新人快速上岗与短板精准补充，保障一线服务基础能力

报告期内

公司 **未发生** 因不当营销或宣传引发的投诉或违规事件，持续维护良好的市场形象。

03

绿色转型，低碳未来

动力新科将环境保护融入企业发展战略和生产经营全过程，强化绿色发展导向，提升资源利用效率，降低环境影响。公司围绕节能降耗、污染防治和碳减排目标，持续完善环境管理制度，强化排放控制，推进能源高效利用和资源优化配置，稳步提升环境治理能力和可持续发展水平。



环境管理

动力新科持续完善环境管理体系建设，强化制度保障与风险防控能力，推动环境管理向规范化、体系化和数字化方向提升。公司以 ISO 14001 环境管理体系标准为基础，健全制度文件架构，加强环保投入与员工培训，提升环境治理能力和合规运营水平。

● 环境管理体系

动力新科遵循国家及地方环境法律法规，落实合规义务识别与评价要求，规范生产经营活动，贯彻“系统策划、环境友好，履行合规、预防污染，清洁生产、节约资源，持续改进、绿色发展”的环境管理方针。我们建立并实施《环境管理手册》《环境管理策划和运行控制程序》等制度文件，形成职责明确、流程规范的环境管理体系，按照 PDCA 循环机制推进持续改进，强化策划、实施、检查和改进各环节闭环管理。

动力新科本部建立了由总经理统一领导，各分管高管统筹负责，各职能部门具体执行的环境管理架构。总经理对环境管理体系运行承担最终责任，各分管高管按照总经理决策部署，管理运行环境管理体系，各职能部门负责落实公司环境方针与年度目标。同时，伊华公司、海安公司、红岩公司参照运营实际情况，各自设有环境管理架构。

动力新科本部、红岩公司及伊华公司持续保有 ISO 14001 环境管理体系标准。



报告期内，公司对《上海新动力汽车科技股份有限公司环境管理手册》《环境应急准备和响应控制程序》等制度文件进行修订更新，进一步完善环境管理体系文件架构，强化环境风险防控和应急响应机制。

我们主动强化环境风险防控机制，购买了环境污染责任保险，将潜在环境风险纳入风险管理体系。公司引入保险保障机制，提升环境事故风险分担与损失补偿能力，一旦发生突发环境事件，可依法及时开展应急处置和第三方赔付，降低对周边环境及利益相关方的影响，进一步增强了企业环境风险抵御能力。

报告期内

我们在生态环境保护、生产运营、研发升级及环保设备改造等方面投入


2,636.86 万元

● 环境管理培训

动力新科将环境管理能力建设纳入日常生产管理体系，持续开展环境管理分层分类培训，强化员工环保责任意识和规范操作能力。我们聚焦废气、废水、固废等关键环节，推动环境管理要求落实到岗位、落实到流程，鼓励全员参与。

动力新科本部开展环境管理培训

报告期内，动力新科本部的制造部、制造工程部、计划物流部等在日常生产过程中，对员工进行环境方面的培训，主要针对公司环境方针贯彻和废气、废水、固废等方面的日常管理，提高员工的环境意识。



报告期内

- 海安公司开展《铸造工业大气污染物排放标准》专题线上培训。
- 同时，公司组织相关岗位人员参加由环保部门、行业专家及第三方检测机构举办的线下培训。
- 红岩公司以车间班组为单元，定期组织包括《污染物排放控制程序》等在内的主题培训，提升员工制度执行力和风险防控能力。

排放物管理

动力新科遵循国家相关法律法规及内部管理文件进行“三废”治理与噪声管理，确保公司完成各项排放物指标，实现合规排放。

本公司所涉主要排放物为废气、废水和固废（固体废弃物）。其中，废气管理方面，重点管控氮氧化物、二氧化硫、VOCs（挥发性有机物）、颗粒物、油雾、油烟、二甲苯等潜在排放；废水治理方面，严控 COD（化学需氧量）、氨氮、总氮、总磷、五日生化需氧量、悬浮物、石油类、动植物油、阴离子表面活性剂等指标；固废处置方面，对废油、废溶剂、废漆渣、污泥、废金属屑等进行分类收运和合规处理。

报告期内，公司通过强化源头预防与过程监管，进一步夯实合规基础。海安公司制定污染源自行监测方案，向南通市海安生态环境局备案，顺利在江苏省污染源监测数据平台完成申报。红岩公司对《污染物排放控制程序》《危废堆场管理规定》《环境因素识别与控制程序》《环保在线监测设备管理规定》等核心制度进行了修订更新，并升级了环保在线监测系统，实现了从末端治理向智能监控的转变。报告期内，公司实现排放物 100% 合规排放。



• 废水排放

动力新科遵照国家水污染防治相关法律法规开展废水管理，内部制定了《环境管理手册》《废水排放管理规定》和《废水处理操作规程》等制度，确保废水处理合规。2025 年，公司各项废水排放指标均满足国家及地方排放限值要求。

海安公司目前生产过程不涉及工业废水，坚持节水和再利用的方针，对循环冷却水、生活污水及初期雨水实行分质分流管理。公司对熔炼炉、空压机等关键设备配备闭环循环冷却系统，提高水内部循环率。红岩公司投入 140 余万元进行废水处理设备维护。同时，公司定期开展废水处理设备关键部件的维修及更换。

• 废水排放管理指标 •

指标名称	单位	排污许可量（含子公司）	2025 年排放量（含子公司）
化学需氧量（COD）	吨	65.30	4.43
氨氮（NH ₃ -N）	吨	5.17	0.47
总磷（P）排放量	吨	1.60	0.03
总氮（N）排放量	吨	1.78	0.68

• 废气排放

我们遵循国家相关法律法规与动力新科《废气排放管理规定》实施废气管理。报告期内，公司根据排污许可证管理要求，按照《污染源自行监测方案》，定期委托有资质的第三方机构进行监测，主要污染因子排放浓度和排放速率均符合《大气污染物综合排放标准》和《恶臭（异味）污染物排放标准》等国家及地方排放标准限值要求。



报告期内，动力新科本部开展废气处理工艺改造项目，进一步提升公司废气处理能力。

• 发动机热试废气处理工艺改造

报告期内，动力新科本部完成 E 车间发动机热试废气处理工艺升级，优化废气处理组合工艺，显著降低氮氧化物及颗粒物排放水平，废气处理效率提升约 50%，进一步强化生产过程中的污染物控制能力。

废气处理效率提升约
50%

• 动力新科废气排放指标 •

指标名称	单位	排污许可量（含子公司）	2025 年排放量（含子公司）
氮氧化物（NO _x ）排放量	吨	8.90	1.59
硫氧化物（SO _x ）排放量	吨	1.41	0.47
挥发性有机化合物（VOC）	吨	25.09	5.37
颗粒物（PM）	吨	22.62	16.18

● 固体废弃物排放管理

动力新科遵照国家与地方相关法律法规，制定并实施《危险废弃物处置管理规定》和《一般工业固废处置管理规定》等内部制度，对固体废弃物进行分类收集和管理。其中，危险固体废弃物按照《危险废弃物处置管理规定》进行收集、贮存和处置，严格执行联单制度及台账管理制度。报告期内，公司各项固废处置均满足国家及地方相关法律法规。

我们将固体废弃物全权委托给有资质的第三方进行处理，并同时
对废弃物最终处置方法进行定期溯源。报告期内，实现固体废弃物 100% 合规处理。



类别	目标		完成情况
固体废弃物	一般固体废弃物 100% 回收利用	危险废弃物 100% 无害化处理	100%

指标名称	单位	2025 年排放量 (含子公司)
一般废弃物产生量	吨	32,162.54
一般废弃物回收利用量	吨	32,162.54
一般废弃物回收利用率	%	100
危险废弃物产生量	吨	1,822.50
危险废弃物无害化处置比例	%	100

● 噪音管理

动力新科各车间生产设备、公辅设施、废气处理设施等在日常生产过程中均会产生噪声。我们严格遵照国家相关法律法规，制定了《噪声控制管理规定》，通过设备合理布局、设立机房等隔音减震措施以及优化生产工具从源头减少噪声，最小化对周边社区的影响并降低合规风险。

报告期内，动力新科噪声排放水平平均严格控制在国家及地方规定的排放限值之内。

能源管理

动力新科深入贯彻绿色低碳发展理念，持续强化能源管理体系建设。公司围绕生产全过程推进节能技术应用与清洁能源利用，优化能源结构与使用效率，降低单位产品能耗和碳排放强度，不断提升能源精细化管理水平。

● 能源管理体系

动力新科依据环境管理体系《上海新动力汽车科技股份有限公司环境管理手册》及《环境管理策划和运行控制程序》等制度文件，建立了覆盖能源使用全过程管控机制，明确各部门节能降耗职责，持续提升能源精细化管理水平。动力新科深化能源管理体系建设，围绕“能源管理提效、节能技术应用、清洁能源应用”三个方向协同推进低碳转型，全面提升能源利用管理效率，推动单位产品能耗稳步下降。

报告期内

动力新科本部进一步夯实能源管理制度根基，制定并实施了《公司冷风机管理规定》，并对《动能管理规定》《动能设备设施管理标准》《用电安全管理标准》《房间空气调节器管理规定》《电加热开水器管理规定》《中央空调安全运行管理标准》等多项核心动能管理制度进行了全面评审与修订。通过构建覆盖高能耗设备设施的全方位管理标准体系，公司有效规范了设备的运行准则，确保了动能供应的高效、安全与节能，为全年的能源精细化管理体系提供了坚实的制度保障。



● 能源管理平台

动力新科持续推进能源管理能力提升，自研开发能源管理平台，依托三级计量体系和数据采集系统，构建集实时监测、能耗分析、预警管理于一体的数字化模块，实现能源使用全过程可视化与高效管控。公司重点对关键产线单位产品能耗进行识别与对标，通过动态能耗分析与异常预警机制，提升能源管理响应效率，为后续节能技术改造和能效优化决策提供可靠的数据支撑。



动力新科能源云平台基本实现制造产线全覆盖

报告期内，我们在制造部门 45 条产线安装三级在线电表 271 块，并统一接入能源云平台进行实时监测。公司对产线用电按峰、谷、平时段进行统计分析，结合产量开展对标，及时识别长时间待机、空载运行等不合理用能情况，推动班组落实节能措施，减少损耗电，提升能效水平。



● 清洁能源应用

动力新科作为发动机及整车制造型企业，主要能源消耗为电、天然气和柴油。我们持续推进能源替代与能效提升项目，强化生产过程能源精细化管理，促进能源利用效率持续优化。

围绕能源结构优化与低碳转型目标，动力新科系统识别能源结构偏传统、用能效率差异化明显及高耗能设备运行效率有待提升等问题，统筹推进能源管理提效、清洁能源应用和节能技术改造三大方向协同实施。我们构建了智能化能源管理平台和三级计量体系，布局光伏、储能及绿电采购，优化能源结构、降低外购电依赖，公司推广风冷热泵替代及工艺优化等节能措施，提高设备运行效率。

我们重视能源结构优化与清洁能源替代，大力发展光伏发电、储能应用及绿电采购，持续提升新能源利用比例，降低外购电依赖和碳排放强度。



动力新科本部加快光伏布局

2025 年公司持续加大可再生能源比例，并结合运营场景加大绿色能源应用，在 2024 年规模化屋顶电站已完成，本年度加大光伏车棚的应用，不仅实现了光伏能源自发自用，并鼓励了员工绿色出行。

报告期内，动力新科本部光伏装机容量达到 15MW，全年利用光伏发电 1,258 万 kWh。

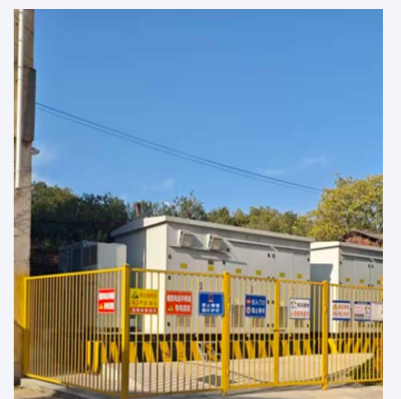


动力新科本部推进储能建设

动力新科本部采用合同能源管理模式建设 3.4MW/6.7MWh 储能电站，并于 2025 年 6 月投入运行，公司创新融合了光伏与储能电站的应用，实施“谷电充电、尖峰放电”与“平电充电、尖峰放电”的二充二放策略。2025 年 6 至 12 月累计放电 202 万 kWh，利用峰谷电价差节约电费 149.3 万元，并获得收益 22.4 万元。

此外，2025 年 8 月，动力新科本部参与用户侧需求响应，在电网高峰时主动减低用电负荷降负荷 6,618kW，持续两小时，获得需求响应补偿电费 3.18 万元。

我们将持续扩大储能电站可行性评估，为公司全面使用清洁能源提供基础。



海安公司建设分布式光伏电站

报告期内，海安公司搭建能源数据管理框架，每月定期开展能源使用分析，持续优化用能策略。

目前，海安公司基地厂房屋顶建成总装机容量 2.8MW 分布式光伏电站，2025 年利用光伏发电减少外部电力采购 536.67 万 kWh，有效提升清洁能源占比。

红岩公司推进光伏及绿电应用

报告期内，红岩公司重新编制光伏建设方案，计划于 2026 年建设 2.6MW 光伏系统覆盖员工停车场，同步建设 15 个员工用车充电桩。

2025 年 11 月，红岩公司签订绿电采购协议，引入省间绿色电力，进一步拓宽清洁能源渠道。

能源管理培训

动力新科围绕“节能增效，焕‘新’引领”主题，积极开展日常节能降碳宣传与定期专项培训活动，强化员工节能意识，推动绿色理念融入生产经营全过程。

动力新科积极参与全国节能宣传周活动

2025 年 6 月 23 日至 6 月 29 日，动力新科本部在节能宣传周期间，组织全体员工参与“华谊杯”节能低碳知识竞赛，以赛促学，并在食堂大屏循环播放节能宣传视频及科普短片，提升员工节能降碳知识水平和实践意识。

报告期内

海安公司围绕“能源数据如何驱动绩效”开展专题培训，将能源使用指标与 KPI 考核权重挂钩，推动能源管理从“数据统计”向“绩效驱动”转变。红岩公司面向全体员工开展节能意识培训。面向工程部管理及技术人员开展内部专题培训，结合现场案例，提升实操能力。

节能技术改造

动力新科持续推进节能技术改造，公司积极开展节能潜力识别，定期组织跨部门能源管理专家小组，深入生产一线开展工序的能效对标与损耗排查。针对识别出的高能耗工艺及陈旧设备，我们严格执行“方案论证—技术仿真—现场试点”的闭环评估流程，确保技改措施均具备显著的节能潜力与技术可行性。通过加快关键设备的用能结构调整，引入高效能驱动系统与能源回收技术，实现了从被动节能向技术驱动型能效提升的深度转型。

报告期内

动力新科本部实施节能技术改造，将 7 台清洗机加热系统由电加热方式升级为风冷热泵系统，在保障工艺稳定运行的前提下实现节电率超过 30%，显著提升设备能效水平。



水资源管理

动力新科严格遵循国家相关法律法规，制定《动能管理规定》，坚持资源节约与高效利用原则，系统规范节约用水管理工作。公司围绕水资源精细化管理，将水资源管理与循环经济理念融入生产运营全过程，并进一步完善制度体系、推进数字化监控、实施中水回用及工艺节水改造，持续提升水资源循环利用比例。



水平衡监控系统

动力新科本部应用水平衡监控系统，对生产及生活用水全过程实施动态管控，强化用水精细化管理。公司应用实时流量分析，实现精准识别各环节的节水潜能，并及时预警管网渗漏隐患，显著强化了对生产工艺用水及生活办公用水的差异化管控。



再生水应用

动力新科本部积极开展工业废水资源化利用路径，构建了高效的中水回用系统，通过对达标处理后的废水实施净化处理后可利用至工艺冷却（发动机热试和空压站房设备循环冷却水）、景观绿化（浇灌绿植）等，降低原水消耗，提升水资源内部循环效率。

报告期内，本部中水回用量达 **14.2** 万吨，水资源循环利用水平持续提升。



用水改造

动力新科积极开展用水潜力评估，通过对生产工艺及公共设施进行系统性审视，重点聚焦于生产运营中的高耗水环节，开展工艺替换与循环系统升级，从源头压降水资源消耗总量。

循环经济

动力新科围绕绿色供应链与循环经济，系统推进包装减量化与循环化改造，优化整机及零部件包装方案，降低资源消耗与废弃物产生。我们通过《新动力外购件包装规范》管理文件要求对外购单元包装主体要求选用塑料或铁制可循环器具，最大限度避免使用一次性包装材料以减少固废产生。

公司系统性推进可循环包装升级，通过推广在供应链端应用轻量化 SPS 系统，实现器具标准化周转并从源头减少一次性包材，积极开展可循环包装材料实践，持续探索环保材料在包装的可行性技术评估。同时，公司推行前置回收策略，在规划阶段同步设计逆流路径，并与供应商建立逆向物流联动机制。公司通过构建“物料 - 包装 - 循环”三流合一模式，极大压降了资源消耗，助力实现低碳运营目标。



推进整机循环包装，建设低碳绿色物流

报告期内，我们与客户密切配合，将汽车项目中原使用的一次性木箱包装方案升级为循环铁底座，对包装底座全面实现循环替代。

公司共减少一次性木箱使用 **4,000** 台，单台木料用量 **0.294m³**，全年减少木料消耗 **1,176m³**，有效降低木材资源使用与碳排放。



动力新科开展包装材料循环利用

报告期内，我们率先在产品中试点尝试，协同 **15** 家供应商、**72** 个零件中实施循环包装方案，减少一次性包装废弃物。典型案例包括：喷油器及共轨产品由一次性纸箱改为循环塑箱，连杆产品由一次性纸箱改为循环塑料卡板箱。

应对气候变化

动力新科高度重视气候变化议题，践行绿色低碳与可持续发展理念，持续将气候相关要求融入公司治理与经营管理。公司围绕战略方向，积极推动清洁能源建设及关键工艺优化等举措，持续提升碳管理水平及减排能力，增强经营韧性与低碳竞争力。

治理

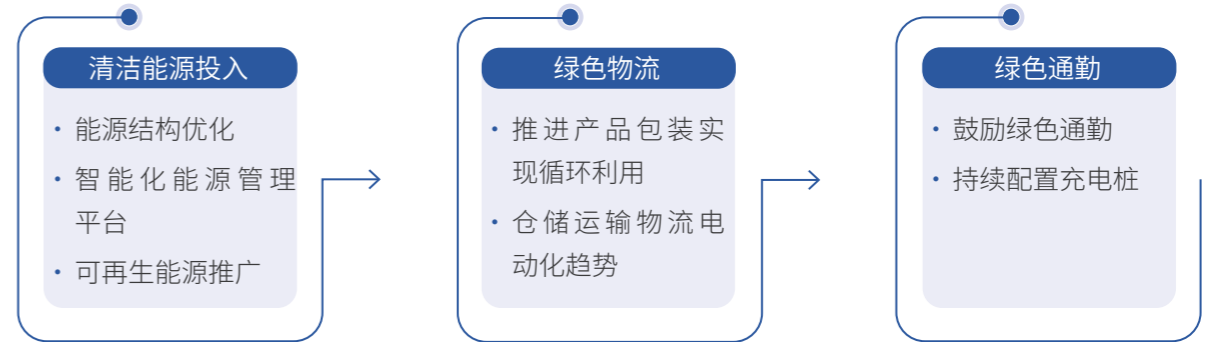
动力新科积极响应国家“碳达峰、碳中和”战略部署，制定了明确的应对气候变化目标，并将其融入企业日常运营管理。公司由董事会全面负责应对气候变化事宜，对气候变化相关工作进行检查与监督。在具体执行层面由规划及项目管理部、制造工程部、计划物流部及技术管理部等多部门将协调组织温室气体排放与气候变化风险的识别和管理事项。我们将持续提升在气候治理和温室气体管理方面的人员能力建设，推进各项工作顺利落地。

战略

动力新科将应对气候变化纳入公司可持续发展战略和经营决策体系，围绕“双碳”目标要求，系统推进能源结构优化、产品碳足迹、能效提升和低碳技术应用，并强化气候相关风险机遇的识别与管理。我们持续提升清洁能源使用比例，加快光伏、储能及绿电采购等新能源布局，并推进生产过程节能技改与精细化能源管理。

报告期内

动力新科参与（GB/T 45646-2025）《温室气体产品碳足迹量化方法和要求（内燃机）》国家标准起草。公司本部按照《上海市经济信息化委、市发展改革委关于组织开展 2025 年度本市工业产品碳足迹核算工作》要求，在“上海市工业碳排放公共服务平台”提交两款产品的碳足迹报告。



清洁能源投入

- 围绕低碳转型目标，公司将能源结构优化与能效提升纳入气候战略重点，系统识别能源结构偏传统、重点产线能耗差异及高耗能设备效率提升空间等问题，统筹推进能源管理提效、清洁能源替代和节能技术升级三大方向协同实施。
- 我们依托智能化能源管理平台和三级计量体系强化精细化管控，加快光伏、储能及绿电应用布局，优化能源结构；同时通过风冷热泵替代及工艺优化等措施提升设备能效，持续降低能源消耗和碳排放强度，增强企业在低碳转型背景下的运营韧性。公司能源管理战略详见能源管理小节。

绿色物流

- 动力新科围绕绿色低碳发展目标，持续推进物流环节节能降碳管理，从产品设计研发到生产制造、仓储运输直至报废回收的全生命周期视角，系统审视包装、运输、仓储及装卸等环节对环境的影响，优化物流组织与资源配置，推动构建绿色低碳供应链体系。关于产品绿色包装的内容，详见循环经济小节。



● 影响、风险识别与机遇

动力新科依据 TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 气候相关财务披露工作组) 指南中对气候变化风险的分类, 识别和归纳了公司现面临的各种气候相关风险和机遇, 并制定了针对性的应对举措。报告期内, 公司识别出的气候风险与机遇如下:

风险类别	相关潜在气候变化风险	应对措施
转型风险		
法律和政策风险	<ul style="list-style-type: none"> 全球逐步重视气候变化带来的风险, 推动气候变化相关的监管与披露合规要求提高。 	<ul style="list-style-type: none"> 关注国内外监管机构政策制度变化, 提前制定应对方案, 全面提高 ESG 管理水平和披露质量, 满足合规要求; 推进光伏、储能建设, 采购绿电以减少传统能源依赖, 提升能源韧性。
市场风险	<ul style="list-style-type: none"> 消费者偏好更绿色、低碳的产品, 对传统燃油产品的销售带来挑战; 同时, 新能源车市场发展快、竞争压力较大; 对于公司的研发、运营均提出更高的要求 	<ul style="list-style-type: none"> 进行战略规划, 在传统能源和新能源产品领域进行合理布局, 持续改进和提升传统能源产品性能, 并且积极开发新能源产品, 满足不同客户群体的需求。
技术风险	<ul style="list-style-type: none"> 新能源技术的研发周期长、投入大, 且存在技术失败的风险。同时, 传统发动机技术的升级也需要持续的资金投入, 这可能导致公司的研发成本大幅上升。 	<ul style="list-style-type: none"> 组建高水平的研发团队, 提高研发项目管理水平, 构筑企业核心竞争力, 以保障研发项目有序开展, 达成预期成果。
	<ul style="list-style-type: none"> 传统能源价格上涨导致生产成本上升。 	<ul style="list-style-type: none"> 节能优化, 提高能源利用效率, 降低能耗, 同时引入光伏与储能等设备, 降低能源成本, 提高可再生能源使用占比。
实体风险		
极端天气风险	<ul style="list-style-type: none"> 由极端天气带来的经营场所可能无法正常经营的风险。 	<ul style="list-style-type: none"> 制订极端天气应急预案, 加强隐患排查, 保障工厂、门店等地的安全; 对于短期和中长期气候变化的应对, 遵循相应规定进行管理。
	<ul style="list-style-type: none"> 由气候变化、自然灾害等引起的供应链、生产及交付延期的风险。 	<ul style="list-style-type: none"> 对供应链进行实时监控, 数字化管理, 及时寻找替代供应商, 拆分供应, 减少对特定供应商的依赖。评估生产、交付及财务可能受到的最大影响, 对内拉通销售、生产、交付、财务等部门信息。

风险类别	相关潜在气候变化机遇	应对措施
机遇		
	<p>国家积极推动碳达峰、碳中和工作, 新能源汽车市场有较大发展空间。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 顺应国家碳中和政策, 将应对气候变化融入产品设计、采购、生产、销售和运营的全生命周期中, 响应政府相关政策的推进, 获得政府绿色补贴; 积极推进电动汽车全生命周期及产业链的碳减排, 打造碳减排闭环, 提升绿色供应链管理体系。
		<ul style="list-style-type: none"> 完善绿色制造体系, 深入推进清洁生产, 打造绿色低碳工厂。通过绿色建筑材料的使用、数字化能源管理系统的引入以及发动机冷试技术的加大应用, 试验技术革新、低碳运营、低碳运输等多种方式的推进。
		<ul style="list-style-type: none"> 通过先进技术的引用, 进一步提升发动机产品性能, 优化排放指标。拓展公司新能源相关产品项目, 例如能源重卡产品、电池拓展项目等, 进一步拓展混动、氢气等发动机的产品研发, 迎接汽车行业的新能源转型。



● 指标与目标

报告期内

本公司年度碳排放量预计为 37,906.91 吨二氧化碳当量。动力新科依照《机械设备制造企业温室气体排放核算方法与报告指南（试行）》要求，每年开展碳排放盘查工作并编制年度《温室气体排放报告》。本部按《上海市生态环境局关于报送 2024 年度碳排放报告和 2025 年度碳排放监测计划的通知》，要求填报提交公司《上海市碳排放交易试点企业碳排放正式报告》。

自 2016 年纳入全国碳市场以来，国家每年定期分配碳配额，截止至报告期末，本公司预计累计碳排放配额节余 **26,488** 吨。

● 动力新科碳达峰和碳中和目标：

以 2020 年单位碳排放

0.2072

吨标煤 / 台为基准

2025 年单位碳排放强度较

2020 年下降 **12%**



2030 年单位碳排放

在 2020 年基础上减少 **20%**



并于 **2047** 年

实现碳中和

2025 年

动力新科单位产品碳排放为 **0.159** 吨标煤 / 台，较 2020 年下降 **21.7%**，完成阶段性碳排放目标。

生物多样性

动力新科高度重视生产经营活动对生态系统和生物多样性的潜在影响，严格遵守国家生态环境保护相关法律法规，在项目建设和运营管理中落实环境影响评价及生态保护要求，优先避让生态红线和敏感区域。我们强化废气、废水和固体废弃物全过程管控，减少污染物排放对周边生态环境的影响，并持续推进厂区绿化建设与环境优化，提升生态友好水平。同时，我们将生物多样性理念融入环境管理体系和绿色供应链管理实践，提升生态风险识别与防控能力，推动企业发展与生态环境保护共荣共生。

截至报告期末，动力新科本部及各子公司绿化率均在 20% 左右，同时配有专业的绿化维保单位。



04

和衷共济，携手同进

动力新科坚持以人为本，高度重视员工权益，通过完善人才管理体系，建立平等、包容的雇佣制度，并关注员工成长，实施精准化培养。公司持续优化员工体验、保障沟通机制、关爱健康安全，全方位提升员工的获得感、幸福感与安全感，为可持续发展筑牢人才根基。



员工权益

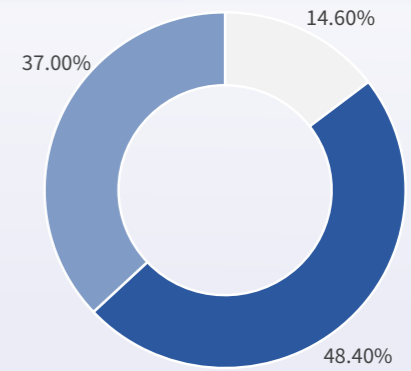
动力新科的长远稳健发展，始终离不开全体员工的同心协力。公司秉承“以员工为中心”的核心价值观，充分尊重并保障员工基本权益，积极营造多元包容的工作环境。我们提供具有竞争力的薪酬福利体系，切实增强员工的归属感与凝聚力。

员工雇佣

动力新科遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律，制定《员工招聘管理办法》等制度，确保招聘过程不受年龄、性别、种族、宗教、身体情况等其他因素影响，坚决杜绝雇佣童工或使用童工，禁止各类强迫劳动或强制劳工等情况的发生。截至 2025 年 12 月 31 日，动力新科共有员工 2,000 人，其中女性占比 11.6%，员工流失率⁵ 3.96%。

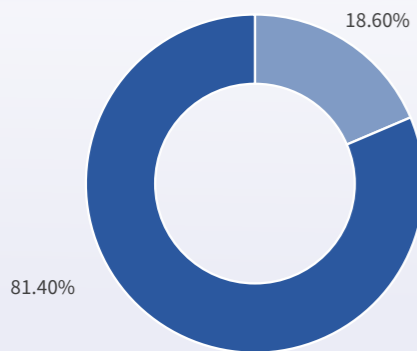
说明：人数为报告期末公司及控股子公司的全职员工及劳务派遣员工情况（因重庆五中院于 2025 年 12 月 12 日裁定批准上汽红岩重整计划，自 2025 年 12 月起，公司合并范围内不再包含上汽红岩，故不含上汽红岩员工情况）。

按专业划分



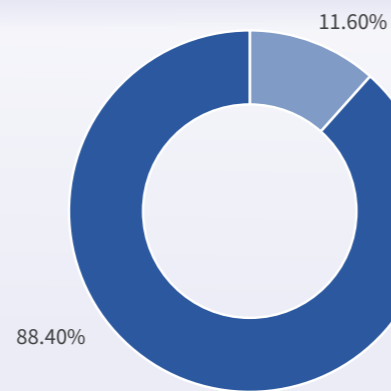
管理类员工	292
技术类员工	740
专业类员工	968

按雇佣类型划分



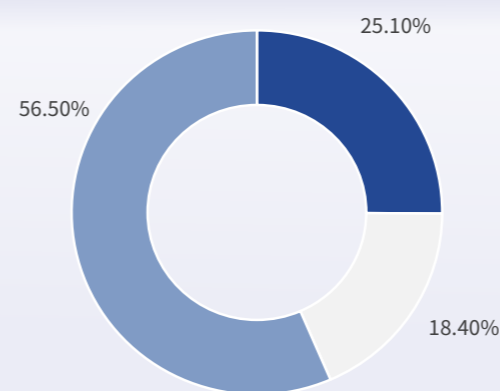
正式员工	1,628
劳务派遣员工	372

按性别划分



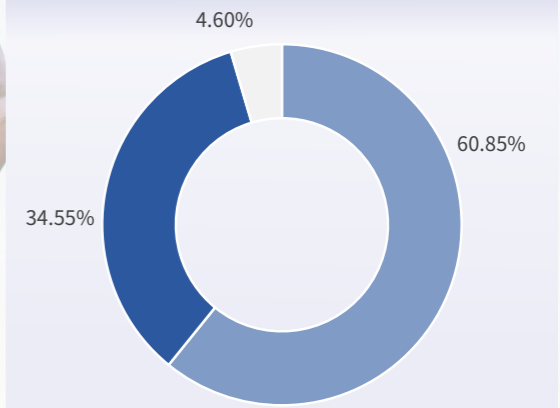
男性	1,768
女性	232

按年龄划分



30 岁以下员工	367
30-50 岁员工	1,130
50 岁以上员工	503

按学历划分



硕士及以上员工	92
大专及本科员工	1,217
大专以下员工	691

⁵ 员工流失率：描述企业当年员工的流失比例。计算公式为：年度员工流失率 = 年度离职人员总数 / (年初员工总数 + 年度入职总数)


● 人才吸引

动力新科以人才为核心驱动力，并将人才资源的开发与管理置于战略优先位置。我们致力于构建系统化的人才制度，科学设置岗位体系，持续优化管理模式，以高效的人才战略支撑公司整体战略目标的实现。


动力新科将校园招聘作为人才引进的重要渠道，基于公司人才评估标准，系统开展校企合作，持续吸引与选拔高素质技能型人才。

扎根校园，赋能成长

在 2025 年度校园招聘中，动力新科积极把握秋、春两季招聘节点，采用“线上覆盖 + 线下渗透”相结合的立体化招聘模式。




线上依托主流招聘平台、公司官网及社交媒体进行广泛信息发布；



线下则主动参与集团统筹的宣讲会及各地方政府、高校组织的大型双选会，精准对接目标院校毕业生。

为进一步提升招聘质量与吸引力，公司将校招工作向两端延伸：



- 一方面，通过深化校企合作、支持专业竞赛等形式，提前进入专业实力强劲的高校，以赛促识、以赛选才；
- 另一方面，面向上海理工大学、上海大学等重点合作院校，开放企业参观与实习通道，为学生提供沉浸式体验，使其在求职前深入了解企业环境与文化。

通过这些多层次、沉浸式的校企互动，公司不仅拓展了人才储备渠道，也为企业持续注入创新活力，实现了人才发展与公司战略的双向赋能。

● 多元与包容

动力新科坚持平等、包容与多元化原则，坚持民主管理。公司保障工作条件薪酬福利，禁止职场暴力和骚扰，尊重女性员工、少数民族群体和残疾员工，保障平等就业机会。

报告期内	
本部少数民族员工	残障员工
40 人	10 人

公司致力于构建多元化的团队与包容性的工作环境，始终将尊重当地文化习俗置于核心，努力营造开放、平等、富有文化共鸣的组织氛围。

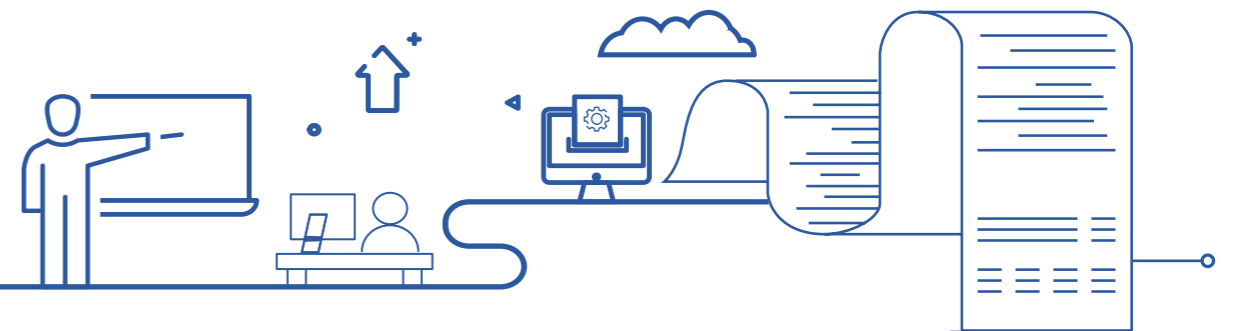
深化属地经营，赋能多元共赢

为深化本土市场发展并践行多元包容理念，动力新科积极推行属地化人才策略，专项招聘少数民族员工组建本地销售服务团队。该团队充分发挥其民族语言与文化习俗的天然优势，显著拉近了与当地客户的距离，精准把握需求并高效解决服务难题。

通过系统搭建属地化团队，公司不仅有效吸纳和培养了本土民族人才，更实现了对区域市场的深耕。团队凭借对民族文化的深刻理解与属地资源的高效整合，大幅提升了服务响应速度与客户满意度，推动销售业绩持续增长。



这一举措不仅巩固了公司在当地的市场根基，也为少数民族员工提供了成长与发展的平台，实现了企业经营、员工成长与社区共赢的良性循环，成为公司多元化与包容性实践的典型案例。



薪酬福利



动力新科设立《薪酬福利管理制度》，建立覆盖全体员工的薪酬福利体系。公司实行以岗位价值为基础、以绩效贡献为导向的薪酬分配机制。薪酬水平不因性别、年龄、民族等非相关因素而差异，固定薪资主要依据岗位级别与公司整体效益确定，浮动薪资则与个人工作业绩和贡献直接挂钩。我们通过薪酬与非薪酬激励相结合的方式，实施有针对性的分层分类管理，重点提升关键核心人才的薪酬竞争力，构建合理有序的薪酬分配关系，有效激发员工积极性。



公司建立了与经济效益紧密挂钩的薪酬动态调整机制。工资增长综合考虑企业效益、外部市场薪酬水平、员工能力与绩效表现以及岗位变动等多重因素，确保薪酬调整与公司发展同步。该机制通过民主程序落地，每年经由工会集体协商，签订《专项集体合同》，保障调薪过程的公平、透明。



动力新科构建了完善的员工福利支持体系。动力新科本部在提供法定福利的基础上，结合经营实际与岗位特点，为员工补充了全面的企业福利。此外，红岩公司配套建设了包括员工浴室、餐厅、图书室、标准篮球场、日常锻炼场地及“职工之家”在内的集体福利设施。同时，红岩公司工会常态化组织开展运动会、妇女节活动、年会、党员活动等各类文体活动，持续关注并促进员工身心健康发展。

动力新科本部员工福利体系



七险两金

- 养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险、补充医疗保险、女职工特种重病保险
- 住房公积金、企业年金



带薪假期

- 产假、生育假、育儿假、婚假、配偶陪产假、年休假等带薪假



员工住行

- 为高级人才提供员工宿舍
- 积极协助办理人才落户



多元补贴

- 劳保福利、交通津贴、工作餐津贴、生育津贴
- 节日慰问补贴
- 高温补贴、中/夜班津贴、保健津贴



身心关怀

- 体检、生育女职工的心理健康管理
- 集体福利设施如：餐厅、浴室、图书馆、篮球场等



培训与发展

动力新科始终坚持人才优先的发展战略，致力于为员工提供公平、开放的职业发展平台。我们通过系统完善人才培养体系与职业发展路径，积极打造高素质、可持续发展的人才梯队，为员工长期成长与价值实现提供坚实支撑。

● 员工晋升

动力新科已建立系统化的员工职业发展体系，通过制定并实施《员工职业发展通道管理办法》《员工能级评定管理办法》等制度，清晰规划了管理、技术、营销、技能等多序列的职务发展路径，并明确了各层级的任职资格标准与评聘流程。公司推行“行政职务”与“专业职务”并行的双通道发展机制，为员工提供多元化、可持续的职业成长平台，支持员工根据自身专长与志向实现纵向晋升与横向发展。

2025 年，动力新科本部持续推进管理、技术、营销序列的常态化评审工作，全年累计完成评审 690 余人次，并组织实施高能级专家评审 2 场次，覆盖 5 人。此外，公司对高技能人才发展体系进行系统升级，重新设计“八星级”发展通道，实现与国家职业技能等级新八级的衔接，进一步细化等级标准，并新增四星及以上等级的评分体系与评审办法，拓宽了问题解决型高技能人才的职业发展空间。全年共完成高技能各等级评审 755 人次，其中 310 人通过评审实现等级晋升，晋升比例达 21.39%。

动力新科员工职业发展通道

岗位等级	行政序列	技术序列	营销序列	管理序列	技能序列
公司管理	厂部级	科学家	科学家	科学家	-
K 岗	一级经理	技术首席	营销首席	管理首席	-
I 岗					
H 岗	二级经理	技术一级	营销一级	管理一级	八星员工
G 岗		技术二级	营销二级	管理二级	七星员工
F 岗		技术三级	营销三级	管理三级	六星员工
E 岗		技术四级	营销四级	管理四级	五星员工
		技术五级	营销五级	管理五级	
D 岗					四星员工
C 岗					三星员工
B 岗					二星员工
A 岗					一星员工



● 员工培养

动力新科构建了系统化、分层分类的员工培训与发展体系。该体系以“驱动组织能力提升、支持员工职业发展”为双重目标，所有培训活动均紧密围绕公司组织能力建设展开，重点聚焦干部领导力提升与专业队伍核心能力锻造，确保人才培养精准对接业务战略与实战需求。

在体系设计与运行上，公司建立了覆盖“领导力、专业力、前沿力、通用力”的分层分类课程矩阵，确保培训内容兼具针对性、实用性与前瞻性。同时，我们着力打造内生性的知识传承系统，积极鼓励技术专家、业务骨干和高技能人才开发课程、分享经验，已构建起一支涵盖业务管理、专业技术与技能实操三大序列、约 30 人的核心内训师队伍，有效促进了组织内部智慧的沉淀与流转。

● 动力新科培训课程体系



党建引领

- 落实党委会“第一议题”学习 12 次，深学细悟习近平新时代中国特色社会主义思想；举办 15 期党委理论学习中心组学习研讨，内容涵盖党的创新理论、时事政策、战略规划、数字化转型等内容，合计 60 课时，525 人次参与。



领导力专项

- 面向各层级管理及后备人才，实施分层培养，以统一战略、提升管理效能；
- 包含《产品规划与市场策略研讨会》、《OKR 提升工作坊》及“2025 进取班”后备人才培养项目等。



专业能力与业务层

- 质量赋能系列：全年累计参训超 200 人次，围绕体系与标准，开设课程，强化先期质量策划与过程控制能力；
- 研发与技术系列：紧扣产品开发效率与硬核技能开设课程，提升专业工具与设备掌控力；
- 制造与运营系列：聚焦现场精益改善；
- 销售与采购系列：提升市场攻坚与供应链风控水平。



前沿技术与新业务层

- “AI+”应用普及系列：采用线上线下融合模式，参训人次超 550 人，线上回看量达 2872 次，显著提升员工在办公、数据分析及财务场景的 AI 实战能力；
- 智能技术深化系列：覆盖 60 人次，夯实智能网联核心技术认知。



通用素养与合规层

- 系统开展新员工与大学生入职培训，全员完成《上汽集团员工网络安全意识在线教育》，并组织《网络和数据安全内审员》、《EHS 法律法规及合规应用》及各类特种作业（叉车、电工等）培复训。夯实全员基础素养与合规底线。

为实现培训效能的最大化，公司创新采用了“平台+项目、线上+线下、学习+实战”相结合的立体化实施模式。以自主开发的数字化学习平台“动力魔学院”为核心载体，构建了员工自主学习、互动分享的开放生态。在方法论上，我们超越传统课堂讲授，综合运用工作坊、案例研讨、行动学习、沙盘模拟、技能比武及课题攻关等多种形式，核心在于推行“训战结合”，将学习场域延伸至真实业务场景，强化学以致用，确保知识技能有效转化为组织绩效与个人成长。2025 年，动力新科本部共计投入培训费用 185 万元，线下开展了 158 场培训，总培训时长 2,722 小时，培训人次 5,473 人次，覆盖率 100%。

2025 年	
动力新科本部共计投入培训费用	185 万元
线下开展了	总培训时长
158 场培训	2,722 小时
培训人次	覆盖率
5,473 人次	100 %



后备干部“2025 进取班”项目

2025 年，动力新科聚焦核心业务发展与关键人才储备，设计并实施了为期三个多月的复合型后备人才专项培训项目。项目设置 9 天集中式学习，累计达 96 课时，通过团队共创、案例研讨、行动学习及沙盘模拟等多种互动形式，强化实战导向与系统性思维训练。



动力新科“2025 进取班”

培训紧密围绕公司当前发展的真实课题展开，以“电驱桥业务突围”等 6 项关键业务难题作为实战演练载体，推动学员在学中干、在干中学。

项目共系统培养 33 名高潜力后备人才，并通过结构化结业评审实现“培训-实战-评估”闭环，不仅提升了学员的综合能力，更直接输出了针对业务难题的可行性分析与对策建议，有效促进了学习成果向业务价值的转化。



“AI+”前沿技术赋能系列培训

为积极响应企业智能化转型战略，动力新科紧密围绕办公、财务与数据分析等核心业务场景，系统规划并开设了《DeepSeek 智能应用：高效办公新时代》《AI+Excel 数据分析自动化》《DeepSeek 财务提效 AI+》等一系列聚焦实战应用的专题课程。



线上培训课程

培训采用“线上自主学习+线下面授研讨”的融合模式，强化互动演练与场景化教学。报告期内，我们累计组织直接参训超过 550 人次，相关线上课程回看量达 2,872 次。

通过体系化培训，员工在智能工具应用、数据驱动决策及流程自动化等方面的能力得到显著提升，有效促进了日常办公协同效率、财务处理精度与业务分析效能的整体优化，为公司数字化转型提供了扎实的人才能力支撑。



高技能人才“新动力”培养

动力新科积极推进高技能人才队伍建设，创新开设“汽车发动机装调工新动力高级工专班”，并组织开展多工种、多层级的技能培训与职业资格鉴定工作。通过系统化培训与严格考核，报告期内，共有 31 人通过技能考评并获得相应资格，同时外送培训高技能人才 22 人，预计带动公司高技能人才占比提升 4%。

在此基础上，公司依托首席技师工作室开展技术攻关与人才培养，年内累计完成 10 项重点课题攻关，实现降本增效约 680 万元。工作室还充分发挥“传、帮、带”作用，成功培养出 19 名青年技术骨干，为公司的持续发展与技术积累提供了扎实的人才支撑。



整车电子电气架构开发培训



质量管理体系培训



安全与健康

动力新科将员工的安全与健康置于首位，通过完善制度、系统检测与专项治理等多重举措，系统性地预防和应对职业健康风险。我们致力于将安全生产的理念融入日常，不断为员工营造健康、安全和舒适的工作环境。

● 员工安全

动力新科严格执行国内国际健康安全管理标准，持续优化管理体系。我们已建立覆盖全体员工及承包商的健康管理体系，100% 通过职业健康安全管理体系认证 (ISO 45001) 及安全生产标准化认证。

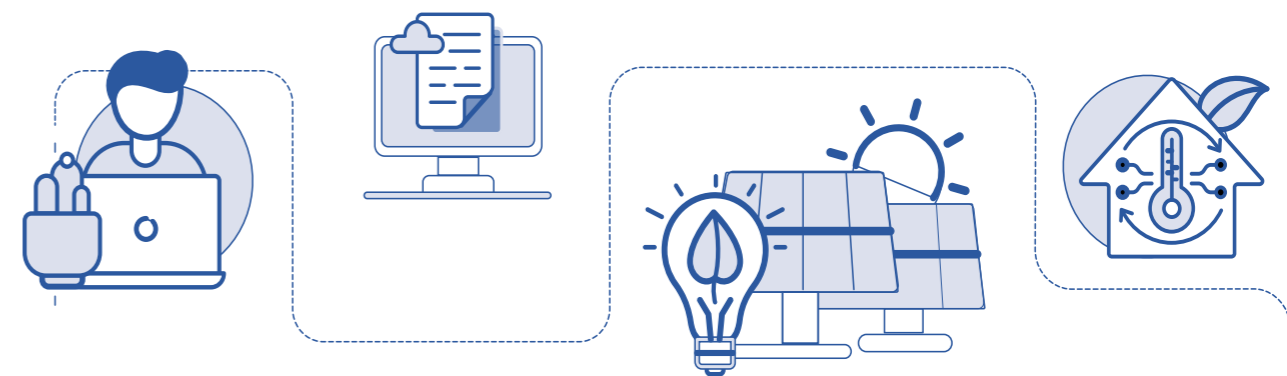
我们建立了完善的职业健康安全管理体系，根据生产运营过程安全事故发生情况将千人工伤率列入控制目标，并相应制定十五五规划。报告期内，动力新科本部千人工伤事故率目标为 1.9‰，实际完成 1.4‰。

报告期内

动力新科本部千人工伤事故率目标为	实际完成
1.9 ‰	1.4 ‰

我们严格遵循《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》等法律法规，制定了《全员安全生产责任制》《职业病防治管理规定》《安全培训教育管理规定》《职业健康安全事故报告与处理规定》等 30 项职业健康安全管理规章制度。报告期内，动力新科依据《上海市安全生产事故隐患排查治理办法》更新相关制度，修订隐患分级标准并增加承发包、承租隐患排查管理的要求。

公司构建了由组织架构、应急预案、资源储备和常态演练构成的全面应急管理体系。我们实行三级应急响应机制，确保各级部门能根据事故性质与等级快速协同处置。动力新科本部层面设立应急救援指挥部，并下设 6 个专业行动小组，具体执行救援任务。所有预案均严格履行专家评审与政府备案程序，并建立年度复审机制，以保障其持续有效性。



报告期内，动力新科本部在外部监管与专业机构指导下完成了年度安全风险分级管控评估。评估共辨识出固有风险 569 项，经评定，其中 26 项为 C 级（较大）风险，主要涉及天然气 / 柴油罐区火灾、浸泡房噪声及有限空间作业；其余 543 项为 D 级（一般）风险。

对此，公司实施了分级精准管控：对风险尤为突出的天然气使用区域，加装了技术监测与应急防护设施；对其他 C 级风险场所，则通过强化操作规程与过程管理，有效降低了实际风险。经验证，在现有管控措施有效执行的前提下，相关风险均已得到良好控制，等级降至 D 级。

为持续强化全员安全意识与应急能力，公司常态化组织覆盖火灾疏散、天然气泄漏等重点场景的实战化应急演练。通过模拟真实险情，确保员工深入理解应急预案流程，切实掌握报警、疏散、初期处置等关键技能，从而将“安全第一”的理念转化为全员自觉的行动能力，扎实筑牢企业安全生产防线。

报告期内

公司应急演练工作以“注重实效、贴近实战”为原则，从内部强化、外部联动到评估优化进行了系统升级。在内部演练方面，我们在常规训练基础上强化针对性与覆盖度，对公司园区内 17 个重点部位及 49 处室外消防栓点位完成了 100% 的实战测试，确保应急设施与响应流程在突发情况下能够快速、有效启动。在外部协同方面，我们与公司园区周边单位建立了应急联动机制，定期开展联防联控联合演练，以提升区域协同响应和联动处置能力。为持续提升演练成效，公司在各部门疏散及初期火灾扑救演练中引入了标准化评价体系。通过建立评价标准、开展交叉评比，促进各部门互学互鉴，切实提升了员工的应急逃生能力与消防器材使用技能，推动应急演练从“流程完成”向“能力提升”深刻转变。

应急演练



动力新科高度重视员工安全培训教育，安全培训教育范围覆盖生产运营部门和技术管理部门，持续提升全员安全素养与风险防范能力。公司定期组织员工深入学习安全生产法律法规及重大事故隐患判定标准以及典型事故案例。同时，公司围绕全年重要安全节点，有序开展 5.12 防灾减灾日、安全生产月、消防安全月及安全生产法宣传周等系列宣教活动，将安全意识与知识融入日常，营造“人人讲安全、个个会应急”的浓厚氛围。

安全生产培训绩效

指标名称	单位	数值
安全生产培训费用	万元	16.6
安全生产培训场数	场	340
安全生产培训时长	小时	67,608
安全生产培训人次	人次	33,804
安全生产培训覆盖率	%	100

安全绩效

指标名称	单位	数值
安全生产投入总额	万元	1,454.53
工伤人数	人	3
因工受伤员工停职留薪的工作日数之和	日	595



● 员工健康

动力新科高度重视员工的健康，遵守《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规和标准，建立《职业病防治管理规定》《职业健康控制程序》等健康管理规章制度，保障员工身心健康。公司为员工开展体检，报告期内，动力新科本部体检覆盖率 77.87%。

报告期内

动力新科本部体检覆盖率

77.87 %



动力新科本部秉承员工是企业发展的根本的宗旨，高度重视员工的健康，坚持一线人员入岗 100% 完成职业危害岗前体检，并协调专业医疗机构指导和建立内部听力初筛能力，有效避免了职业禁忌证人员进入职业危害岗位的风险。公司还为全体员工（含劳务工）提供健康体检监护，通过基本医疗指标和个性化自选检查指标相结合的方式，为不同年龄层员工提供针对性的健康监护服务，及时通过阳性指标识别为员工提供健康关注参考，帮助员工提升疾病预防意识，体现公司对员工的关爱。



筑牢安全基石，守护员工健康

2025 年，针对员工提出的急救培训需求，动力新科本部主动与红十字会合作，举办了初级救援证专场取证培训，共有 15 名来自各区域的骨干员工参与并通过考核，确保每个办公场所都具备持证的应急救护力量。同时，为普及基础急救知识，还组织了覆盖 30 余人的应急能力实操培训，有效提升了全员的现场初步处置与自救互救能力。



培训现场

在职业健康防护方面，动力新科本部邀请新华医院耳鼻喉科专家开展“工业噪声聋防治”专题讲座及现场义诊，提升员工防护意识。同时，公司通过“专业取证+全员普及”的应急培训模式，建立起覆盖各区域的初级急救员队伍，有效增强职场整体应急响应能力，体现了对员工安全与健康的高度重视。



培训现场

沟通与关爱

动力新科建立常态化机制倾听并采纳员工建议，以此增强凝聚力与归属感。同时，公司积极倡导工作与生活平衡，通过组织丰富的业余活动及营造支持性的环境，切实关怀员工福祉，帮助缓解压力，共建和谐积极的工作氛围。

● 员工沟通

动力新科依托《厂务公开实施办法》《集体协商和集体合同实施办法》《职工代表大会实施办法》等制度文件，系统构建了职工民主管理的工作体系。公司通过职工代表大会，切实保障员工依法行使审议建议、审议通过、审议监督、民主选举及民主评议等各项职权，确保民主参与落到实处。报告期内，公司召开第二十三届四次职工代表大会，140 名职工代表和列席代表出席大会。

报告期内

公司召开第二十三届四次职工代表大会

140 名职工代表和列席代表出席大会

此外，为构建开放、透明的组织氛围，及时响应员工诉求，动力新科建立了多元化、立体化的员工沟通与参与平台，确保信息上传下达畅通，切实解决员工关切。

员工沟通平台



“点亮心愿”平台

· 以实事问题反馈与立项为核心。员工可在此提交心愿，由分工会实施部门级项目，并由公司工会每季度评审并推进公司级“实事工程”，形成从需求收集到项目落地的闭环机制。



“幸福一家人”全员微信群

· 聚焦日常员工生活问题快速响应。群内设有 IT、安全、食堂、维修、宿舍及人力资源等 6 个职能方向的兼职负责人，员工可随时提出各类问题并获得即时解答与跟进，实现高效协同与闭环处理。



企业微信“树洞”渠道

· 关注员工心理健康与私密诉求。员工可通过该渠道以私密方式直接向公司领导反映问题与心声，在保护隐私的前提下，保障了沟通的直接性与安全性，体现了对员工心理需求的细致关怀。

报告期内，动力新科本部开展员工满意度调查，整体满意度 78.7 分，党建满意度 81.4 分，员工信心度 83.3 分，员工敬业度 83.2 分。

报告期内

动力新科本部开展员工满意度调查

整体满意度

78.7 分

党建满意度

81.4 分

员工信心度

83.3 分

员工敬业度

83.2 分

● 员工关爱

动力新科始终将员工关怀置于企业发展的重要位置，构建了系统化、全周期的员工支持与保障体系，致力于营造温暖、包容、有归属感的工作环境。公司建立了常态化的困难员工帮扶机制，通过结对走访精准识别需求，并依托“节日送温暖”、“日常帮困”、“帮困助医”及助力员工子女成长的“助梦计划”等项目提供多维支持。报告期内，公司落实“春送服务、夏送清凉、金秋助学、冬送温暖”四季帮扶机制，动力新科本部全年慰问困难员工 693 人次，发放帮扶资金 72.3 万元。

在全员关怀方面，公司实现了重大节日慰问全覆盖，并在高温季节为一线员工配送清凉物资，高产期间在车间设立“临时补给站”，为近 800 名员工提供能量支持。公司持续开展全周期人文关怀，在员工生日、婚育、退休等重要节点进行个性化慰问累计超 1,699 次，并为 50 名符合条件的员工办理疗休养专项补贴。

此外，公司职工保障体系持续完善，我们组织全体在职及退休职工参与互助保障计划，全年办理大病理赔 14 起，落实赔付 26 万元。同时，公司强化对先进员工与特殊群体的关爱，组织 58 名优秀一线员工、劳模工匠参加集团疗休养，为 90 名献血职工进行专项慰问，并组织近 50 名满司龄员工开展一日游活动。

针对女职工群体，公司打造了系列专属服务，包括开展芳香瑜伽、女神午餐会、三八主题体验课等活动，推进女职工周末学校常态化运营，全年服务超 200 人次，切实提升女性员工的幸福感与归属感。

● 动力新科本部多元化文体活动

● “智慧新动力 绽 FUN 她力量”主题活动

● 举办“金蛇迎春，趣寻年味”尚彩美食游园汇

● 滨江亲子徒步游

● “满司龄”员工活动



▶ 丰富生活，凝聚合力 ◀

全方位打造多元化员工文化

2025 年，公司以“丰富生活、凝聚合力”为目标，持续完善多元化文体活动体系，将企业关怀落实到每一个细节之处。通过春节期间举办“尚彩美食节”，让员工在味蕾的共鸣中感受节日的温情与组织的关怀；组织“新年登高”活动，寓意以积极向上的姿态开启新征程；文化周期间，开展“滨江亲子徒步游”，在倡导健康生活方式的同时，增进员工家庭的和谐与互动。

特别是在中秋、国庆期间，公司专门组织了针对司龄满二十年、三十年、四十年的资深员工表彰活动。这一举措不仅是对员工长期奋斗的崇高致敬，更在企业内部营造了尊重劳动、致敬匠心的文化氛围。通过这一系列覆盖全年的文化实践，公司显著增强了员工的归属感与组织向心力，为企业的稳健发展构筑了深厚的人文底座。



文化周滨江亲子徒步游留念



尚彩美食节活动

▶ “趣”享生活，“活”出精彩 ◀

以多元社团文化激发组织新动力

公司致力于激发各类文体协会的内生活力，通过打造乒乓球、篮球、羽毛球、骑行、摄影、钓鱼等一系列多元化的文体社团，为员工提供展现个人风采与兴趣交流的广阔舞台。这些活动不仅丰富了职工业余生活，更通过多样化的形式满足了不同群体的精神文化需求。

2025 年，各类协会活动常态化开展，全年累计参与员工超过 1,500 人次。这个覆盖广泛、内容丰富的活动体系，已成为员工放松身心、跨部门交流协作的常态化平台，在增强员工身体素质的同时，也为企业组织氛围持续注入了蓬勃的生机与动力。



骑行协会活动



职工乒乓球比赛

05

心系社会，共促发展

动力新科始终将履行社会责任融入企业发展的核心。公司依托自身资源与组织优势，在社区共建、应急救援、乡村振兴及特殊群体关爱等领域持续投入、务实行动。我们致力于通过企业与社会的深度协同，推动共享价值创造，为构建更温暖、更可持续的社会环境贡献坚实力量。



乡村振兴

动力新科严格贯彻落实《中华人民共和国乡村振兴促进法》法律法规，以及《乡村振兴责任制实施办法》规章制度，积极响应中央及本市关于乡村振兴的战略部署，深入落实“结对百镇千村，助推乡村振兴”行动要求，将城乡党组织结对帮扶作为履行社会责任、服务区域发展的重要平台。



深化结对帮扶，赋能乡村振兴

动力新科持续深化与崇明中兴镇的城乡党组织结对帮扶工作，始终将结对共建作为重要平台，通过组织联建、活动联动、资源联用，积极推动资源共享与优势互补，促进基层党建与农村经济社会协调发展。

2025 年，公司依托基层党组织联建共建为载体，有计划地组织开展了联合主题党日、专题学习及经验交流等活动，为双方党员搭建常态化互动平台。在实事帮扶方面，公司为中兴镇提供 20 万元帮扶资金，专项用于支持当地乡村发展与民生改善，逐步构建起常态化、长效化的共建机制。公司以实际行动履行社会责任，持续为乡村振兴注入切实助力。



社会贡献

动力新科积极履行企业社会责任，以支持社区教育文化、协同应急响应、开展常态化惠民服务为着力点，持续回应社区发展所需。公司在务实服务中深化与社区的情感连接，致力于携手构建温暖互助、共生共荣的美好社区生态。

公益慈善

动力新科将公益实践深度融入企业发展战略，构建了系统化、常态化的志愿服务与公益行动机制。公司积极发挥党组织引领作用，以“党员先锋行”为主线，全年推动各党支部开展“一支部一实事”实践活动 33 次，结合学雷锋等主题引导党员在服务中践行初心。在此基础上，公司广泛动员员工投身社区治理、环境保护、扶贫济困、关爱特殊群体等多领域志愿服务，切实履行企业公民责任，以制度化、组织化的公益行动持续回馈社会、创造共享价值。

报告期内

公司积极履行社会责任

公益投入 1.5 万元 动员 200 名志愿者参与服务

志愿者累计服务 98 人次 总时长 196 小时 服务超过 300 名社区居民



关爱特殊群体，传递企业温暖

2025 年 3 月，公司团委组织青年志愿者前往杨浦区殷行街道“阳光之家”，与区残联共同开展爱心关怀活动。志愿者们通过设计趣味互动游戏、带领残障青少年共同完成手工制作等方式，与孩子们亲切交流、真诚陪伴，在轻松融洽的氛围中传递关心与温暖。该活动不仅为特殊青少年群体带来了欢乐，也增强了员工的社会责任感，体现了公司积极投身公益、共建包容关怀社区的良好形象。



奉献热血，为爱续航——动力新科员工积极参与 2025 年度无偿献血

2025 年，动力新科旗下企业积极组织员工参与无偿献血活动，以实际行动践行社会责任。其中，海安公司于 11 月 7 日组织 47 名员工赴上海参加集体献血，共计献血 16,000 毫升；红岩公司也动员十余名员工踊跃参与献血。两次活动均体现了公司员工奉献爱心、回馈社会的良好风貌，展现了企业的组织力与员工的责任担当。

● 参与社区共建

动力新科积极践行企业社会责任，以党建引领社区共建，持续助力所在地的可持续发展与民生改善。我们致力于构建生态宜居、人与自然和谐共生的美丽社区，不断夯实和谐社会的基层基础，努力谱写共建、共治、共享的社区发展新篇章。

履行园区责任，筑牢安全防线

动力新科始终将履行企业园区主体责任置于重要位置，通过系统性、常态化的实际行动，全面支持属地安全与应急体系建设，具体举措包括：



• 主动为上海市杨浦区殷行街道微型消防站提供场地与配套支持，助力提升基层应急能力。



• 每年汛期前协同殷行街道开展防汛排查、物资储备及人员转移演练，筑牢安全防线。



• 积极参与区级联合消防演练和应急联动，提升区域协同处置水平。

通过上述一系列扎实、持续的务实行动，动力新科不仅有效履行了企业园区的安全管理主体责任，更将自身安全发展融入区域安全共同体建设之中，为营造一个更安全、更稳定、更具韧性的园区及社区环境作出了积极贡献。

附录一：数据指标总览

绩效类型	指标名称	单位	2025 年数据
环境绩效			
环境管理	报告期内通过 GB/T 24001-2016 环境管理体系认证的运营地数量	个	4
	报告期内通过 GB/T 24001-2016 环境管理体系认证的运营地比例	%	80.00
	环保总投入	万元	2,780.06
	环保费用化投入	万元	2,636.86
	环保培训投入	万元	2.12
	参加环保培训人数	人	1,261
	开展环保培训总次数	次	57
能源	人均参加环保培训时长	小时	18.03
	外购电力	万度	10,367.68
	光伏电力	万度	1,794.67
	天然气	万标立方米	321.19
资源	柴油	吨	2,828.56
	年度用水总量	吨	665,285.00
污染物	废水排放总量	吨	131,386.60
	工业废水排放量	吨	93,930.00
	生活废水排放量	吨	37,456.60
	废水达标排放率	%	100.00
	废水回用量	吨	142,000.00
	化学需氧量 (COD) 排放量	吨	4.43
	氨氮 (NH ₃ -N) 排放量	吨	0.47
	总磷 (P) 排放量	吨	0.03
	总氮 (N) 排放量	吨	0.68
	氮氧化物 (NO _x) 排放量	吨	1.59
	二氧化硫 (SO ₂) 排放量 ⁶	吨	0.47
	挥发性有机化合物 (VOC)	吨	5.37
	颗粒物 (PM)	吨	16.18
	废气达标排放率	%	100.00

⁶ 公司运营过程中排放的硫化物仅涉及二氧化硫，不涉及持久性有机污染物 (POP) 及危害性空气污染物 (HAP)。

绩效类型	指标名称	单位	2025 年数据
污染物	一般废弃物产生量	吨	32,162.54
	一般废物回收利用量	吨	32,162.54
	一般废物回收利用率	%	100
	危险废弃物产生量	吨	1,822.50
	危险废弃物无害化处置比例	%	100.00
气候变化	温室气体排放总量 ⁷	吨二氧化碳当量	37,906.91
	范畴一温室气体排放量	吨二氧化碳当量	8,954.41
	范畴二温室气体排放量	吨二氧化碳当量	28,952.50
社会绩效			
产品和服务	报告期内获得 ISO 9001 质量体系认证的运营地数量	个	4
	报告期内获得 ISO 9001 质量体系认证的运营地覆盖率	%	100.00
	主动召回产品数量	件	0
	被动召回产品数量	件	0
	研发投入	万元	37,503.92
	研发投入占主营业务	%	6.59
	研发人员人数	人	363
	累计拥有专利	件	312
	累计拥有发明专利	件	55
	累计拥有实用新型专利	件	220
	累计拥有外观设计专利	件	37
	累计拥有软件著作权	件	60
	新获得专利	件	35
	新获得发明专利	件	9
	新获得实用新型专利	件	26
	新获得外观设计专利	件	0
	新获得软件著作权	件	5
	客户投诉量	件	256
	其中因为服务问题的投诉	件	7
	其中因为产品质量的投诉数	件	19
投诉解决率	%	98.81	
开展的与质量相关培训总时数	小时	2,303	
开展的与质量相关培训人次	人次	703	

⁷ 温室气体排放均不包含伊华公司及海安公司数据。

绩效类型	指标名称	单位	2025 年数据	
员工责任	员工总数	人	2,000	
	残障员工人数	人	10	
	员工流失率	%	3.96	
	专业类员工流失率	%	5.2	
	技术类员工流失率	%	1.01	
	管理类员工流失率	%	1.9	
	男性员工流失率	%	3.06	
	女性员工流失率	%	4.76	
	30 岁以下员工流失率	%	5.08	
	30-50 岁员工流失率	%	3.02	
	50 岁以上员工流失率	%	1.61	
	员工培训费用	元	1,975,816	
	员工培训场次	场	190	
	员工培训时长	小时	3,662	
	员工培训人次	人次	6,219	
	员工培训覆盖率	%	100	
	报告期内获得 ISO 45001 职业健康安全管理认证的运营地数量	个	5	
	报告期内获得 ISO 45001 职业健康安全管理认证及安全生产标准化认证	%	100	
	安全生产投入总额	万元	1,454.53	
	安全生产培训费用	万元	16.6	
	安全生产培训时长	小时	67,608	
	安全生产培训场数	场	340	
	安全生产培训人次	人次	33,804	
	安全生产培训覆盖率	%	100	
	工伤人数	人	3	
	因工受伤员工停职留薪的工作日数之和	日	595	
	供应链责任	本部供应商总数	家	355
		雇佣童工事件数	件	0
强制劳工事件数		件	0	
本部供应商 ISO 14001 覆盖率		%	65.63	
本部供应商 ISO 45001 覆盖率		%	73.80	

绩效类型	指标名称	单位	2025 年数据
社区责任	公益慈善投入总额	万元	1.50
	公益慈善投入现金金额	万元	0
	公益慈善投入现金占比	%	0
	公益慈善投入物资折合金额	万元	1.50
	公益慈善投入物资占比	%	100.00
	乡村振兴投入总额	万元	20.00
	乡村振兴投入现金金额	万元	20.00
	乡村振兴投入现金占比	%	100.00
	乡村振兴投入物资折合金额	万元	0
	乡村振兴投入物资占比	%	0
企业责任	税务贡献	万元	10,459.94
管治绩效			
企业责任	外部董事占比	%	75
	战略委员会会议次数	次	3
	审计委员会会议次数	次	6
	提名委员会会议次数	次	4
	薪酬与考核委员会会议次数	次	1

附录二：《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告（试行）》索引

披露要求	对应的本报告章节
应对气候变化	绿色转型，低碳未来 - 应对气候变化
污染物排放	绿色转型，低碳未来 - 排放物管理
废弃物处理	绿色转型，低碳未来 - 排放物管理
生态系统和生物多样性保护	绿色转型，低碳未来 - 生物多样性
环境合规管理	绿色转型，低碳未来 - 环境管理
能源利用	绿色转型，低碳未来 - 能源管理
水资源利用	绿色转型，低碳未来 - 水资源管理
循环经济	绿色转型，低碳未来 - 循环经济
乡村振兴	心系社会，共促发展 - 乡村振兴
社会贡献	心系社会，共促发展 - 社会贡献
创新驱动	卓越品质，创新智造 - 创新突破
科技伦理	未涉及
供应链安全	卓越品质，创新智造 - 优化供应
平等对待中小企业	本年度内未发生针对中小企业的重大逾期未支付情况
产品和服务安全与质量	卓越品质，创新智造 - 品质服务
数据安全与客户隐私保护	守正致远，稳健治理 - 数据治理
员工	和衷共济，携手同进章节
尽职调查	守正致远，稳健治理 - 公司治理
利益相关方沟通	守正致远，稳健治理 - ESG 治理
反商业贿赂及反贪污	守正致远，稳健治理 - 公司治理
反不正当竞争	守正致远，稳健治理 - 公司治理

附录三：《上海市国有控股上市公司环境、社会和治理（ESG）指标体系》索引

使用说明：公司参照《上海市国有控股上市公司环境、社会和治理（ESG）指标体系》标准，报告该索引。

一级指标	二级指标	三级指标	报告章节
E 环境	E1 环境管理	E1.1 环境管理目标和制度	绿色转型，低碳未来 - 环境管理
		E1.2 通过环境管理体系认证	绿色转型，低碳未来 - 环境管理
		E1.3 绿色产品研发与环保技术使用	绿色转型，低碳未来 - 能源管理
		E1.4 环保总投入	附录一：数据指标总览
		E1.5 环保培训绩效	附录一：数据指标总览
	E2 能源	E2.1 能源管理目标和规划	绿色转型，低碳未来 - 能源管理
		E2.2 节约能源举措	绿色转型，低碳未来 - 能源管理
		E2.3 可再生能源开发与应用	绿色转型，低碳未来 - 能源管理
		E2.4 能源消耗总量	附录一：数据指标总览
	E3 资源	E3.1 资源管理体系和规划	绿色转型，低碳未来 - 水资源管理
		E3.2 水资源目标和规划	绿色转型，低碳未来 - 水资源管理
		E3.3 节约用水举措	绿色转型，低碳未来 - 水资源管理
		E3.4 年度用水总量	附录一：数据指标总览
		E3.5 其他资源使用管理	绿色转型，低碳未来 - 循环经济
	E4 污染物	E4.1 废水管理目标和规划	绿色转型，低碳未来 - 排放物管理
		E4.2 减少废水排放举措	绿色转型，低碳未来 - 排放物管理
		E4.3 废水循环使用量	附录一：数据指标总览
		E4.4 废水污染物排放量	附录一：数据指标总览
		E4.5 废气管理目标和规划	绿色转型，低碳未来 - 排放物管理
		E4.6 减少废气排放举措	绿色转型，低碳未来 - 排放物管理
E4.7 废气污染物排放量		附录一：数据指标总览	
E4.8 固体废弃物管理目标和规划		绿色转型，低碳未来 - 排放物管理	
E4.9 固体废弃物处理举措		绿色转型，低碳未来 - 排放物管理	
E4.10 固体废弃物排放量		附录一：数据指标总览	

一级指标	二级指标	三级指标	报告章节
E 环境	E4 污染物	E4.11 固体废弃物回收、利用、处置量	绿色转型，低碳未来 - 排放物管理
		E4.12 其他污染物管理	绿色转型，低碳未来 - 噪音管理
	E5 气候变化	E5.1 识别气候变化风险，以及建立应对气候变化的目标、战略	绿色转型，低碳未来 - 应对气候变化
		E5.2 助力“双碳”目标的举措	绿色转型，低碳未来 - 应对气候变化
		E5.3 碳核查 / 盘查举措	绿色转型，低碳未来 - 应对气候变化
		E5.4 温室气体排放量	附录一：数据指标总览
E6 生物多样性	E6.1 生物多样性保护制度	绿色转型，低碳未来 - 生物多样性	
	E6.2 生物多样性保护举措	绿色转型，低碳未来 - 生物多样性	
S 社会	S1 产品和服务	S1.1 产品安全与质量管理体系	卓越品质，创新智造 - 坚守质量
		S1.2 通过产品质量管理体系认证	卓越品质，创新智造 - 坚守质量
		S1.3 产品研发创新	卓越品质，创新智造 - 创新突破
		S1.4 知识产权保护	卓越品质，创新智造 - 创新突破
		S1.5 客户信息保护和隐私	卓越品质，创新智造 - 品质服务
		S1.6 客户服务管理制度	卓越品质，创新智造 - 品质服务
		S1.7 负责任宣传	卓越品质，创新智造 - 品质服务
		S1.8 客户投诉量 / 投诉解决率	卓越品质，创新智造 - 品质服务
		S1.9 客户满意度	卓越品质，创新智造 - 品质服务
	S2 员工责任	S2.1 员工雇佣和员工组成	和衷共济，携手同进 - 员工权益
		S2.2 员工流失率	和衷共济，携手同进 - 员工雇佣
		S2.3 员工民主管理	和衷共济，携手同进 - 沟通与关爱
		S2.4 薪酬与福利体系	和衷共济，携手同进 - 员工权益
		S2.5 员工关爱	和衷共济，携手同进 - 沟通与关爱
		S2.6 员工满意度	和衷共济，携手同进 - 沟通与关爱
		S2.7 员工职业健康安全管理	和衷共济，携手同进 - 安全与健康
		S2.8 通过职业健康安全管理体系认证	和衷共济，携手同进 - 安全与健康
		S2.9 安全应急管理举措	和衷共济，携手同进 - 安全与健康
	S2.10 安全生产投入总额	和衷共济，携手同进 - 安全与健康	
	S2.11 安全生产培训绩效	和衷共济，携手同进 - 安全与健康	
	S2.12 因工受伤和死亡	和衷共济，携手同进 - 安全与健康	
	S2.13 员工体检覆盖率	和衷共济，携手同进 - 安全与健康	

一级指标	二级指标	三级指标	报告章节	
S 社会	S2 员工责任	S2.14 员工职业发展制度	和衷共济，携手同进 - 培训与发展	
		S2.15 员工培训和实践举措	和衷共济，携手同进 - 培训与发展	
		S2.16 员工发展的成效	和衷共济，携手同进 - 培训与发展	
	S3 供应链责任	S3.1 供应商管理制度	卓越品质，创新智造 - 优化供应	
		S3.2 供应商 ESG 审查	卓越品质，创新智造 - 优化供应	
	S4 社区责任	S4.1 开展公益慈善活动	心系社会，共促发展 - 社会贡献	
		S4.2 公益慈善投入	心系社会，共促发展 - 社会贡献	
		S4.3 志愿服务绩效	心系社会，共促发展 - 社会贡献	
	S5 企业责任	S5.1 服务国家或上海市战略	心系社会，共促发展 - 乡村振兴	
		S5.2 应对公共危机	本年度暂未涉及	
		S5.3 信息安全	守正致远，稳健治理 - 公司治理	
		S5.4 公共服务	心系社会，共促发展 - 社会贡献	
		S5.5 税务贡献	守正致远，稳健治理 - 公司治理	
	G 治理	G1 公司治理	G1.1 党的领导	守正致远，稳健治理 - 公司治理
			G1.2 董事长 / 总经理分设	守正致远，稳健治理 - 公司治理
G1.3 外部董事占比			守正致远，稳健治理 - 公司治理	
G1.4 合规管理体系			守正致远，稳健治理 - 公司治理	
G1.5 风险管理体系			守正致远，稳健治理 - 公司治理	
G1.6 审计制度			守正致远，稳健治理 - 公司治理	
G1.7 避免违反商业道德的举措			守正致远，稳健治理 - 公司治理	
G1.8 反垄断与公平竞争			守正致远，稳健治理 - 公司治理	
G2 ESG 治理		G2.1 董事会参与 ESG 管理	守正致远，稳健治理 - ESG 治理	
		G2.2 ESG 工作组织架构	守正致远，稳健治理 - ESG 治理	
		G2.3 ESG 战略 / 目标	守正致远，稳健治理 - ESG 治理	
		G2.4 ESG 利益相关方识别	守正致远，稳健治理 - ESG 治理	
		G2.5 实质性议题识别	守正致远，稳健治理 - ESG 治理	
		G2.6 ESG 相关制度	守正致远，稳健治理 - ESG 治理	
		G2.7 开展利益相关方沟通活动	守正致远，稳健治理 - ESG 治理	
	G2.8 管理层薪酬同 ESG 绩效挂钩	守正致远，稳健治理 - ESG 治理		
	G2.9 具体业务考虑 ESG 要素	守正致远，稳健治理 - ESG 治理		
G 治理	G3 数据治理	G3.1 基础平台建设	守正致远，稳健治理 - ESG 数据治理	
		G3.2 数据汇聚互通	守正致远，稳健治理 - ESG 数据治理	
		G3.3 数据治理体系	守正致远，稳健治理 - ESG 数据治理	



地址：上海市杨浦区军工路 2636 号

电话：60652288

网址：<https://www.snac.com/>