

股票简称:曼恩斯特  
股票代码:301325

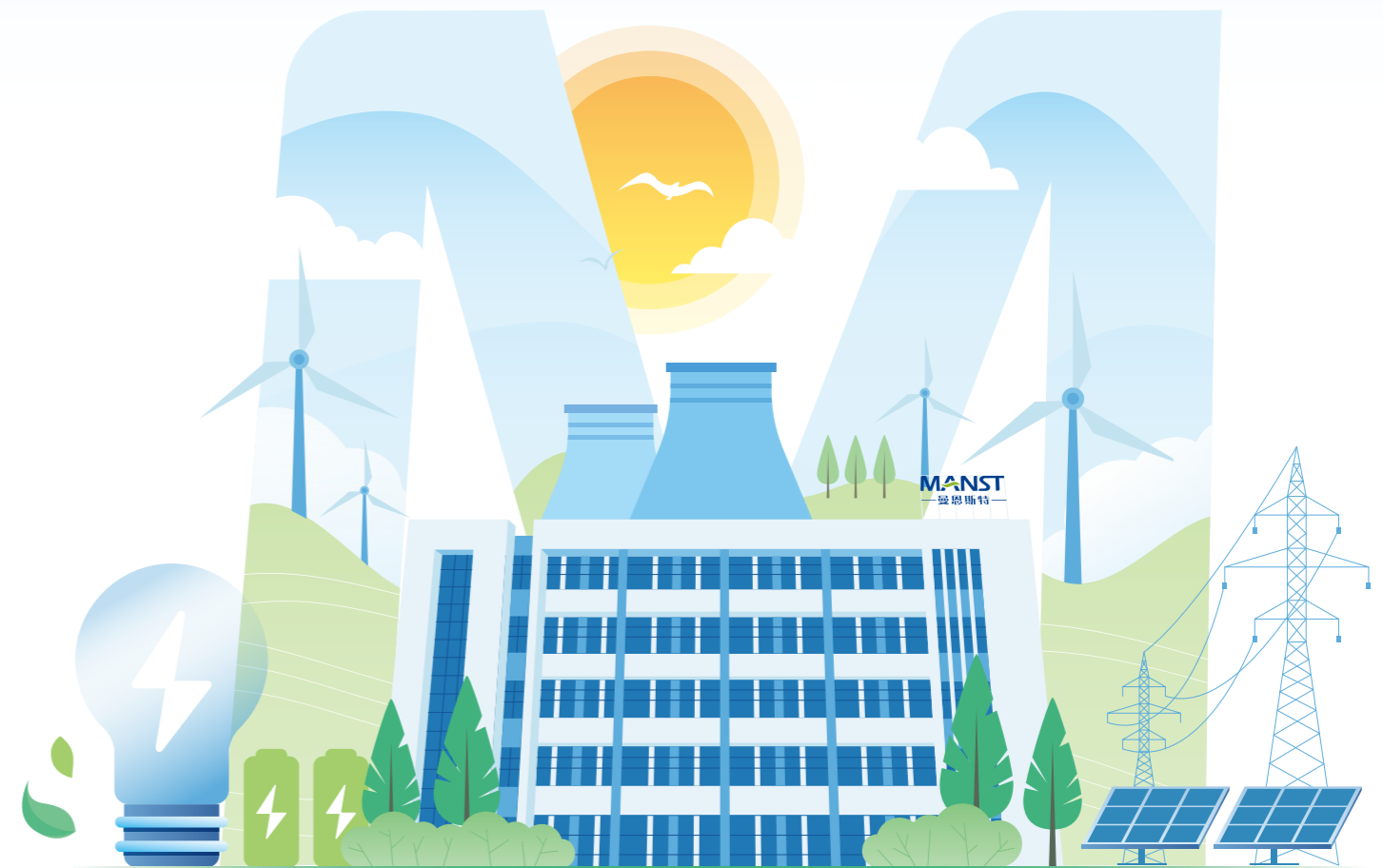


# 2025 Sustainability Report

## 可持续发展报告

深圳市曼恩斯特科技股份有限公司

让涂布变得简单  
Make coating simple



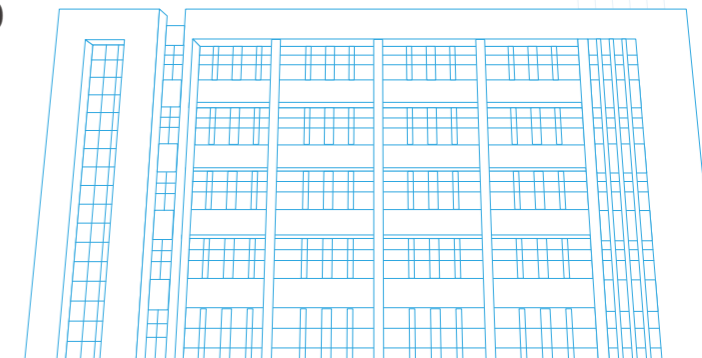
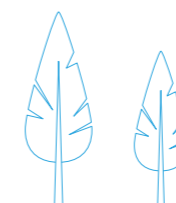
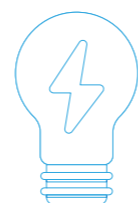
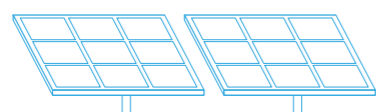
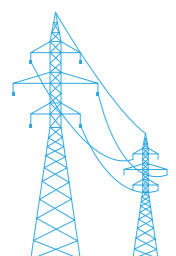
深圳市曼恩斯特科技股份有限公司  
SHENZHEN MANST TECHNOLOGY CO., LTD.

- 📍 深圳市坪山区龙田街道竹坑社区第三工业区C区3号厂房101~201
- ☎ 0755-89369630
- 🌐 [www.manst.com](http://www.manst.com)

# 目录

# CONTENTS

<b>报告前言</b>	<b>01</b>	<b>01 行稳致远， 筑牢合规治理根基</b>		<b>03 创新引领， 以质赋能价值共创</b>			
关于本报告	01	规范治理体系	23	创新驱动发展	53	指标索引	111
董事长致辞	03	筑牢合规防线	25	提升产品质量	65	独立审验声明	112
<b>走进曼恩斯特</b>	<b>05</b>	恪守商业道德	27	可持续供应链	69	读者反馈	115
		维护股东权益	29	客户权益保护	75		
				护航信息安全	76		
<b>【专题】聚焦绿色储能， 打造低碳能源未来</b>	<b>11</b>	<b>02 低碳环保， 践行生态责任担当</b>		<b>04 砥砺前行， 凝心聚力书写华章</b>			
<b>可持续发展管理</b>	<b>17</b>	应对气候变化	33	保障职工福祉	81		
可持续发展治理	17	深化环境治理	36	聚力人才发展	90		
利益相关方沟通	19	优化资源利用	43	加强员工关怀	98		
实质性议题分析	20	严控污染排放	47	守护健康安全	101		
				践行社会责任	110		



## 报告前言

### 关于本报告

#### 报告简介

本报告是深圳市曼恩斯特科技股份有限公司发布的第二份可持续发展报告。本报告依据客观、规范、透明和全面的原则，详细介绍了曼恩斯特及子公司于 2025 年在可持续方面所采取的实践举措和取得的成效。

#### 报告范围

##### 时间范围：

本报告期间为 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日（以下简称“报告期”），为增强报告的可比性和完整性，部分内容适当追溯以往年份或具有前瞻性描述。

##### 组织范围：

本报告以“深圳市曼恩斯特科技股份有限公司”为主体，包括下属子公司，除特别说明外，本报告范围与公司年报范围保持一致。

#### 编制依据

本报告依据深圳证券交易所《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》《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》《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（2026 年修订）》编制。同时，本报告的编制参考了全球报告倡议组织（Global Reporting Initiative, GRI）《可持续发展报告标准》（2021 年版）（简称“GRI 标准”）及联合国可持续发展目标（Sustainable Development Goals, SDGs）。

#### 数据来源

本报告的数据来源于曼恩斯特内部原始台账、公司文件及审计报告等资料，部分财务数据来自公司 2025 年年度报告。如无特别说明，本报告所涉及的货币金额均以人民币为计量币种。

#### 称谓说明

为便于表达和阅读，“曼恩斯特”“公司”“我们”均指深圳市曼恩斯特科技股份有限公司，子公司称谓说明详见释义。

释义项	释义内容
安曼科技	安徽曼恩斯特科技有限公司
重曼新材	重庆曼恩斯特新材料科技有限公司
苏曼氢能	苏州曼恩斯特氢能科技有限公司
淮曼自动化	淮安曼恩斯特自动化设备有限公司
淮曼流体	淮安曼恩斯特流体技术有限公司
曼恩光电	深圳市曼恩光电科技有限公司
湖南安诚	湖南安诚新能源有限公司
安诚能科	深圳安诚新能源有限公司
东莞安诚	东莞安诚新能源有限公司
奥瑞克	常州奥瑞克精密测量系统有限公司

#### 报告获取

本报告提供简体中文和英文两个版本供读者参阅，可在公司官方网站（www.manst.com）、深圳证券交易所网站（www.szse.cn）及巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）查阅和下载。

## 董事长致辞

2025 年，曼恩斯特坚持“让涂布变得简单”这一愿景，以“成为改变涂布生态的中国力量”为使命，在新能源与泛半导体产业变革浪潮中稳健前行，经营布局持续优化、创新动能持续释放，在合规治理、绿色低碳、技术创新、人才发展与社会责任等方面扎实推进，用实干与深耕书写企业高质量可持续发展的崭新篇章。

公司搭建由董事会、董事会战略与可持续发展委员会、可持续发展管理工作组及各部门组成的四级协同可持续发展治理架构，将可持续发展融入战略制定、日常运营与风险管控环节，并纳入管理层绩效考核。公司建立双向互动的利益相关方沟通机制，推动可持续发展理念在全价值链落地，持续努力在环境、社会和公司治理等方面取得更加显著的成果。

**优化治理机制，保障稳健运营。**我们构建权责清晰的法人治理体系，保障股东会、董事会、管理层规范运作，完善内控与合规管理体系，开展定期与专项审计，建立全流程风险管控机制，规范税务管理与信息披露。我们坚守商业道德，落实反商业贿赂、反贪污与反不正当竞争要求，通过多元渠道与投资者沟通，维护股东合法权益，报告期内无重大合规风险事件发生。

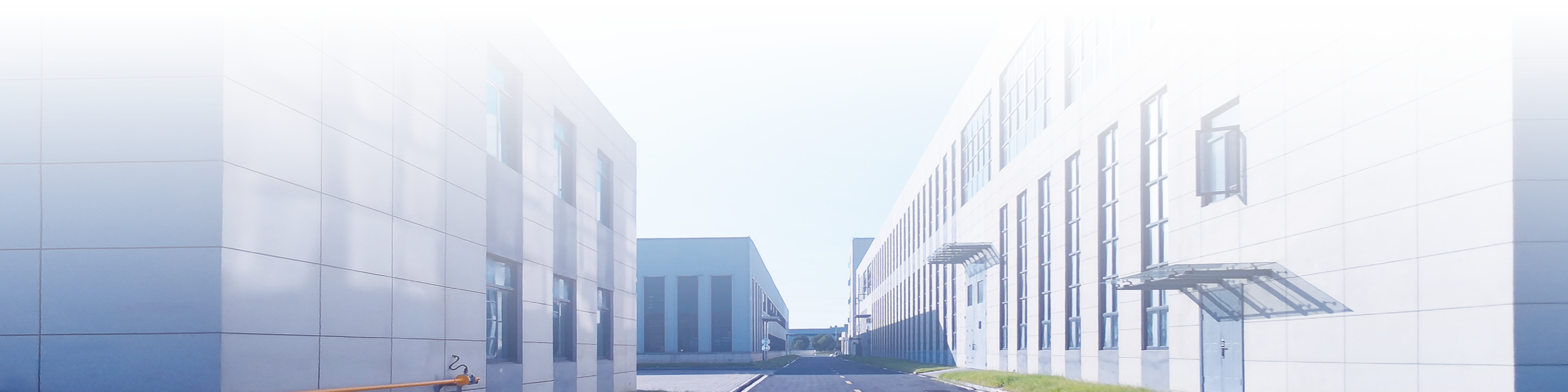
**践行绿色发展，守护生态环境。**公司将绿色发展理念融入运营全流程，多家子公司通过 ISO 14001 环境管理体系认证，建立环境合规与污染防治体系，危险废物、生活污水、工业废气及厂界噪声均实现达标处置与排放。我们推进安曼科技分布式光伏、淮阴共享储能电站、新疆治沙储能等绿色项目，推广节能降耗与资源循环利用，持续降低运营能耗与碳排放。

**深耕技术创新，保障品质服务。**公司搭建一体化自主研发体系，依托 CNAS 认可检测实验室、省级工程技术研究中心等创新载体，围绕高精涂布、固态电池、钙钛矿、储能、氢能等方向开展技术攻关，推出固态电池极片制造解决方案、双层双控陶瓷模头、X-Ray 全检面密度仪等成果。我们建立全生命周期质量管理体系，构建标准化、精细化、可持续的供应链管理体系，将 ESG 要求纳入供应商管理工作；同时落实客户权益保护，重视信息安全与隐私保护，维护客户与利益相关方信息安全。

**守护员工福祉，践行社会责任。**我们坚持以人为本，致力于为员工提供公平的招聘与就业机会，完善的薪酬福利体系，通过丰富的员工活动和关怀计划，为员工营造温暖和谐的工作氛围，并特别关注女性权益保护，推动职场平等。我们为员工搭建多元化的职业发展通道，通过系统的培训体系助力员工成长；建立全面的职业健康安全管理体系，确保员工的安全与健康。此外，我们积极履行社会责任，常态化开展生态公益、社区关怀等活动，传递企业温度。

征程万里风正劲，重任千钧再出发。未来，曼恩斯特将持续深化可持续发展理念，以规范治理为基、以绿色低碳为径、以科技创新为核、以人才发展为本、以责任担当为要，不断提升发展质量与发展能级。我们将携手全体股东、客户、合作伙伴及员工并肩前行，以坚定信念与务实行动，共同谱写可持续发展新篇章，为行业进步与社会发展贡献更大力量！

深圳市曼恩斯特科技股份有限公司董事长 唐雪姣



## 走进曼恩斯特

### 公司简介

深圳市曼恩斯特科技股份有限公司（以下简称“公司”或“曼恩斯特”）成立于2014年，于2023年5月在深圳证券交易所挂牌上市（股票代码：301325）。

曼恩斯特以涂布技术研发、应用为核心，是国家级高新技术企业、国家级专精特新“小巨人”企业，拥有国家CNAS认可检测实验室、广东省工程技术研究中心及深圳市博士后创新实践基地等科研载体。

多年来，公司坚持“让涂布变得简单”这一愿景，以“成为改变涂布生态的中国力量”为使命，深耕涂布技术领域，不断进行技术创新，历经持续的研发投入和市场开拓，公司已打破国外技术垄断，实现了进口替代，成为国际先进的涂布技术解决方案提供商。



### 企业文化

#### 品牌解读

MANST  
Make A New Step  
敢于突破  
不断向前迈进  
成为世界级的涂布技术领军企业

#### 愿景

让涂布变得简单

#### 品牌定位

国际先进的涂布技术解决方案提供商

#### 使命

致力成为改变涂布生态的中国力量

#### 管理方针

以信为本 以特为主 以技夺优 以质取胜

#### 经营理念

精心 精细 精研 精进

#### 用人理念

识人之能，用人之长，爱才之德

#### 行为准则

有目标，有担当 能拼搏，能奋进 敢突破，敢创新

## 业务概况

公司业务主要分为涂布应用类和能源系统类，涂布应用类主要包含锂电及泛半导体业务，产品涵盖核心部件、智能装备；能源系统类主要包含储能及氢能业务，产品涵盖储能系统解决方案、氢能系统解决方案。

业务分类	产品系列	主要产品
涂布应用类	核心部件系列	涂布模头、陶瓷部件、测量系统、传感器、螺杆泵、微型直线电缸、机器人灵巧手等
	智能装备系列	点胶系统、浆料输送系统、智能制浆系统、平板涂布系统、干法制膜系统、智能工厂整线等
能源系统类	储能系统解决方案	集中式储能、工商业储能、家庭储能等系列
	氢能系统解决方案	PEM 电解水膜电极、PEM 电解槽、电解水制氢撬装系统等

## 发展历程

### 2014 年

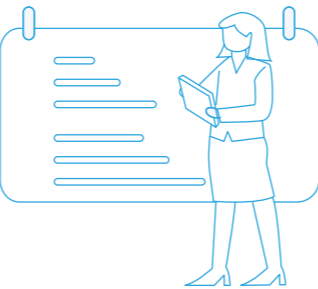
#### 曼恩斯特成立

秉承让涂布变得简单，开启涂布技术研产销的应用之路

### 2018-2019 年

#### 持续产品创新，迈入国家高新技术企业梯队

- 获评“国家高新技术企业”
- 获评“深圳市高新技术企业”
- 获评“高工锂电 2019 年度锂电创新技术产品金球奖”
- 纳入“规上企业”
- 实现产值过亿



### 2020-2022 年

#### 股份制改革，成长为专精特新“小巨人”

- 提交创业板上市材料
- 获评国家级专精特新“小巨人”企业
- 获评“广东省守合同重信用企业”
- 获评“2022 年度广东省名优高新技术产品”荣誉
- 深圳市坪山区人民政府授予“2022 年度坪山区产值快速增长企业”
- 获评“深圳知名品牌”荣誉
- 建成卷材类锂电涂布工程技术中心和生产中心

### 2023 年

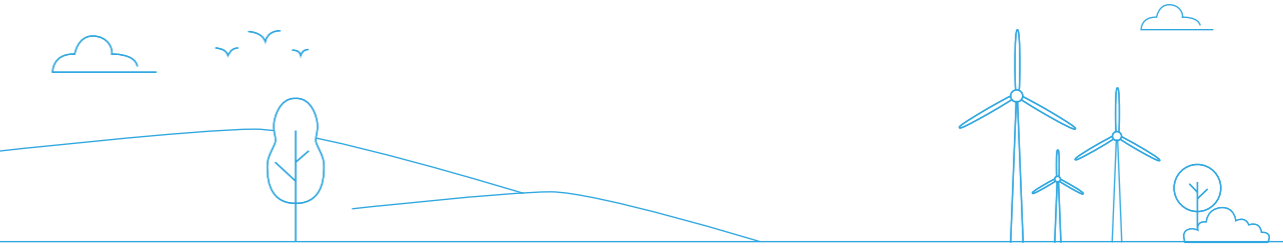
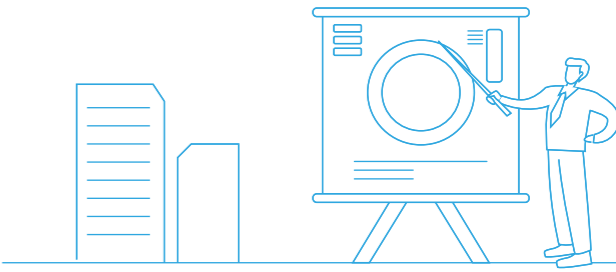
#### 创业板上市，获“制造业单项冠军企业”荣誉

- 深圳创业板上市，正式登陆资本市场
- 获评“国家知识产权优势企业”荣誉
- 获评“广东省制造业单项冠军示范企业”荣誉
- 深圳市坪山区人民政府授予“2023 年度坪山区突出贡献工业企业”
- 与中国科学院深圳先进技术研究院建立钙钛矿联合实验室
- 并购湖南安诚，布局储能业务

### 2024-2025 年

#### 多元发展，打造技术创新护城河

- 获评“广东省新能源智能高精密涂布装备工程技术研究中心”
- 获批设立“深圳市博士后创新实践基地”
- 获批“深圳市企业技术中心”认定
- 获得智能制造能力成熟度三级认证
- 获评“中国专利奖”荣誉
- 获评“深圳工业大奖”荣誉
- 成功中标首台 GW 级（2.4m）钙钛矿涂布系统
- 成功中标首台大尺寸量产线面板涂布系统
- 首次获得面板整线设备订单
- 成功中标 1.2GWh 电网侧独立储能电站项目
- 钙钛矿 1200mm×600mm 中试平台正式启动



### 合作伙伴



### 荣誉奖项



深圳工业大奖  
曼恩斯特荣誉奖项



深圳市企业技术中心  
曼恩斯特荣誉奖项



深圳市制造业单项冠军企业  
曼恩斯特荣誉奖项



专精特新“小巨人”企业  
曼恩斯特荣誉奖项



安诚能科—高新技术企业  
子公司荣誉奖项



湖南安诚—湖南省专精特新中小企业  
子公司荣誉奖项



中国专利优秀奖  
曼恩斯特荣誉奖项



金信披奖  
曼恩斯特荣誉奖项



湖南安诚—中国新型  
储能供应链核心企业  
子公司荣誉奖项



湖南安诚—2025 第九届  
储能创新大赛 - 应用创新组  
- 大储赛道优秀项目  
子公司荣誉奖项

# 专题 聚焦绿色储能，打造低碳能源未来

曼恩斯特下属子公司湖南安诚，专注储能技术研发与应用，始终以绿色发展为核心导向，依托技术创新与场景化解决方案，为全球客户提供极致安全、高效智能的风电、光伏、储能一体化服务，积极响应国家“双碳”战略与新型电力系统建设政策，以储能赋能能源绿色低碳转型，助力全价值链安全高效、减排降耗、可持续发展。



## 绿色产品：体系化布局，夯实绿色储能根基

湖南安诚依托核心技术与场景适配能力，打造以集中式储能为核心、工商业储能及户用储能为主力的多层次绿色产品矩阵，覆盖发电侧、电网侧、用户侧全场景，推动储能产品向安全、高效、低碳、智能迭代升级，为各类能源场景提供稳定可靠的绿色储能支撑。



### 产品类型

集中式储能

### 应用场景

电网侧储能  
新能源场站  
共享电站



### 产品类型

工商储

### 应用场景

工业园区  
商业楼宇  
充电站



### 产品类型

户储

### 应用场景

家庭储能

湖南安诚产品与解决方案已广泛应用于火电调频、风光配储、电网调峰调频、源网荷储、综合能源利用、应急备电、电力交易等多元化场景，凭借国际化视野与市场竞争力，远销欧洲、南亚、非洲等全球多个国家和地区，以全场景绿色产品助力全球能源转型。

## 绿色服务：全周期赋能，践行低碳服务理念

湖南安诚打造一站式、全生命周期绿色服务体系，贯穿项目开发、设备供应、运营运维到残值回收全流程，将绿色低碳理念融入服务各环节，兼顾客户经济效益与环境可持续性，实现能源服务与绿色发展协同共进。

### 项目开发

为客户量身定制风电、光伏、储能一体化解决方案，优化系统配置与运行策略，实现客户经济效益最大化

### 设备供应

专注储能设备研发、设计与生产制造，选用环保高效核心部件，为客户提供安全可靠、低碳节能的能源存储解决方案



### 残值回收

构建储能产品全生命周期管理体系，开展残值评估、回收再利用，实现资源循环高效利用，践行循环经济与绿色发展理念

### 运营运维

提供储能电站全维度运营维护服务，通过智能监控与精细化管理，保障电站长期高效稳定运行，降低能耗与运维碳排放

## 绿色应用：标杆化落地，释放低碳生态价值

湖南安诚以重点项目为载体，将绿色储能技术落地于全国多地示范工程，覆盖电网支撑、新能源消纳、生态治理、应急保供等关键场景，以技术实力创造环境、社会与经济多重价值，成为绿色储能应用的标杆典范。

### 江苏淮安 50MW/100MWh 独立共享储能电站项目

该项目为具有重要示范意义的独立共享储能电站，2025 年正式并网，总用地面积 1.6 万平方米，由 10 套 5MW/10MWh 储能单元、110kV 升压站及配套辅助设施构成。电站采用模块化、预制舱式设计，建设周期短、占地小，具备毫秒级响应能力，支持一次 / 二次调频，可实现削峰填谷、快速调频、应急备电等核心功能。

截至 2025 年末，项目安全运行超 120 天，累计发电量超 1,400 万 kWh，等效利用小时数超 620h，累计减碳量超 7,800 吨，有效缓解区域供电紧张，增强电网对可再生能源的接纳能力与系统韧性。



### 新疆和田 12.87MW/92.23MWh 治沙微电网储能项目

该项目 2025 年完成验收，总规模 14MW/100MWh，配置 469 套 30kW/215kWh 储能单元，配套光伏发电单元、水泵等设施，其中 429 套设备由湖南安诚直供，分三期建设完成。项目服务于新疆和田 7.6 万亩治沙区域，针对地广人稀特点采用分散式布置，每 200 亩配置一套光伏储能设备，全域覆盖治沙项目。

截至 2025 年末，项目安全运行 100 余天，持续为灌溉负载提供稳定清洁电力，助力治沙区域植被生长，以绿色能源方案解决边疆治沙电力配套难题，为区域防沙治沙与生态修复贡献重要力量。



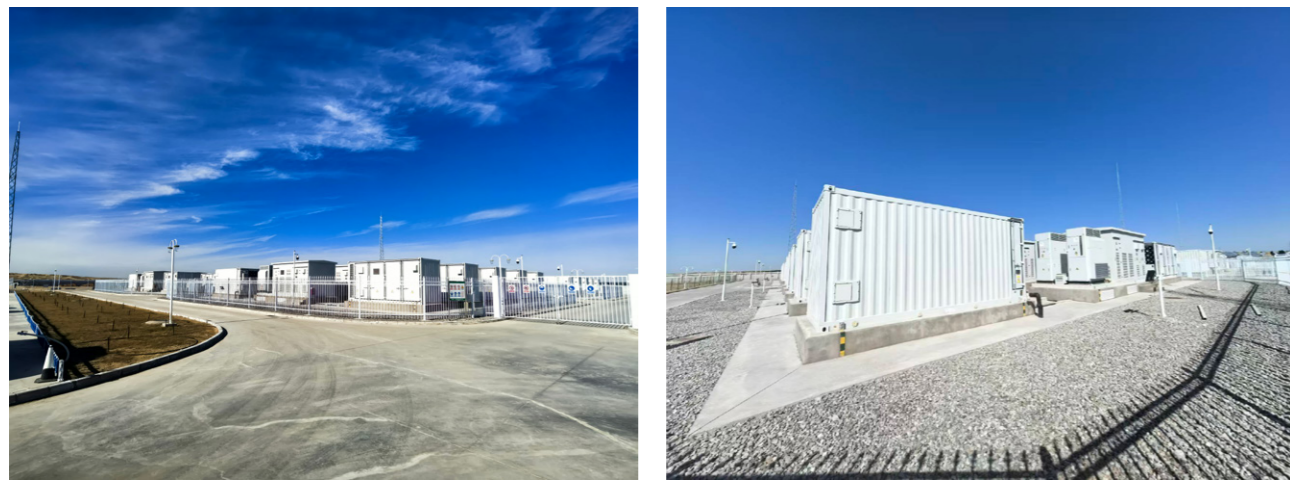
### 河北张家口 300MW/1.2GWh 电网侧独立储能电站

该项目是河北省第一批电网侧重点项目，项目总规模 300MW/1200MWh，共配置 60 个 5MW/20MWh 储能单元，配套 EMS 能量管理系统，储能设备二次通讯采用环形汇聚网络拓扑。电站独立建设于电网侧，不依附光伏、风电项目，直接服务电网运行，可实现电网调峰、平抑新能源波动、参与电网调频、黑启动支撑、缓解线路阻塞等多项辅助服务，全面提升电网绿色稳定运行能力。



### 宁夏石嘴山 100MW/200MWh 光伏配储项目

该项目采用标准 20 尺 5MWh 直流舱配套 5MW 升压一体机、EMS 能量管理系统，具备平抑波动、提高消纳、峰谷套利、辅助服务等核心功能，有效解决光伏发电间歇性、波动性难题，让光伏系统成为“可控、稳定、高收益”的优质绿色电源，助力区域新能源高效消纳与低碳发展。



截至 2025 年 12 月，湖南安诚绿色储能业务已取得显著环境效益，已出货交付项目年节约标煤约 30 万吨以上，年减少碳排放约 55 万吨以上，年等效植树约 3,000 万棵以上，以扎实数据与实际行动践行低碳发展承诺。

从绿色产品的体系化布局，到绿色服务的全周期支撑，再到绿色应用的标杆化落地，湖南安诚以全生命周期绿色发展理念为引领，构建起产品—服务—应用的低碳发展体系，通过技术创新提升储能效率、以标杆项目验证绿色价值、用全球化布局推动能源转型，在实现自身高质量发展的同时，携手产业链上下游创造了突出的环境效益与社会效益。

未来，湖南安诚将持续深耕绿色储能领域，不断迭代绿色技术、优化产品与服务体系、拓展国内外绿色应用场景，以更安全、更高效、更低碳的一体化储能解决方案深度赋能新型电力系统建设，助力国家“双碳”目标，在共建绿色低碳、安全高效、可持续的能源未来中持续贡献力量。



## 可持续发展管理

曼恩斯特将可持续发展深度融入企业经营发展核心战略，构建起权责清晰、层层落地的可持续发展治理体系，建立系统化、双向互动的利益相关方沟通机制，全方位推动可持续发展战略落地，实现企业与社会、环境的协同发展。

### 可持续发展治理

曼恩斯特致力于构建完善的可持续发展治理体系，秉承可持续发展整体战略部署，依照《董事会战略与可持续发展委员会工作细则》等制度持续优化可持续发展治理架构，完善可持续发展信息的汇报机制，以体系化治理推动可持续发展目标落地，在战略实施、风险管理和重大决策的过程中充分考虑可持续发展相关的影响、风险和机遇，助力企业长期稳健发展。此外，公司将可持续发展相关目标纳入管理层绩效考核和薪酬变动体系，目标涵盖经济、管理、安全等多方面，通过机制传导有效激发组织整体践行可持续发展的主动性与责任感。

#### 公司可持续发展治理架构

层级	架构	职责
最高决策层	董事会	作为可持续发展管理工作的最高领导与决策机构，统筹把控公司可持续发展整体战略方向与重大决策部署
决策层	战略与可持续发展委员会	履行可持续发展工作研究与监督指导职能，牵头推动公司环境保护、气候应对、社会责任履行、规范治理等相关工作落地，统筹推进 ESG 工作协同发展，对董事会负责
管理层	可持续发展管理工作组	由公司及子公司各部门主管领导、相关对接人员组成，以董事会办公室为牵头单位，为战略与可持续发展委员会履职提供全方位保障与专业技术支持
执行层	公司及子公司各部门	作为可持续发展管理工作的具体执行单元，将可持续发展要求融入日常业务，推动各项举措落地见效

2025 年，公司在多个 ESG 第三方评级当中获得较好评级结果。



公司将可持续发展理念作为高质量发展的长期价值驱动力，深化可持续发展理念传播，推动绿色发展理念深入人心。2025 年，公司以世界森林日、世界水日、世界气象日、全国土地日、世界动物日等全球及国内可持续发展相关主题节日为契机，常态化开展系列专题宣传培训活动，借助多渠道传播矩阵，向行业、市场、社会公众及企业内部广泛传递可持续发展核心理念，强化绿色发展、生态保护、低碳环保的价值导向。

在宣传活动中，公司将可持续发展理念与企业使命深度融合，向社会传递企业主动承担生态环境责任、推动行业绿色升级、助力全球可持续发展的坚定决心与行动导向，推动全社会形成共同关注生态保护、践行绿色发展的良好氛围。



## 利益相关方沟通

曼恩斯特根据行业特性与经营业务特点，为利益相关方搭建有效的沟通桥梁，与股东与投资者、政府及监管机构、客户、合作伙伴、员工、社区等利益相关方建立常态化、高效的沟通机制，识别利益相关方期望，积极回应各方诉求，为各方创造更大利益价值的同时提升 ESG 表现。

利益相关方	期望与诉求	沟通渠道
 股东与投资者	持续稳定回报 信息透明公开 长期稳健发展	法定信息披露 定期业绩说明会 股东会
 政府及监管机构	依法合规经营 助力地方发展 落实绿色环保要求	常态化工作汇报 不定期专题沟通
 客户	产品质量与安全 优化客户服务 隐私和信息安全	日常服务对接 年度满意度调查 不定期技术交流
 合作伙伴	遵守商业道德 诚信公平合作 上下游协同发展	季度 / 年度绩效回顾 定期合规审核 行业合作交流
 员工	培训与发展 基本权益保障 健康与安全 人文关怀	职工代表大会 工会 员工满意度调查 内外部培训 员工活动
 社区	公益慈善 社区公益 促进区域发展	公益活动 志愿服务

## 实质性议题分析

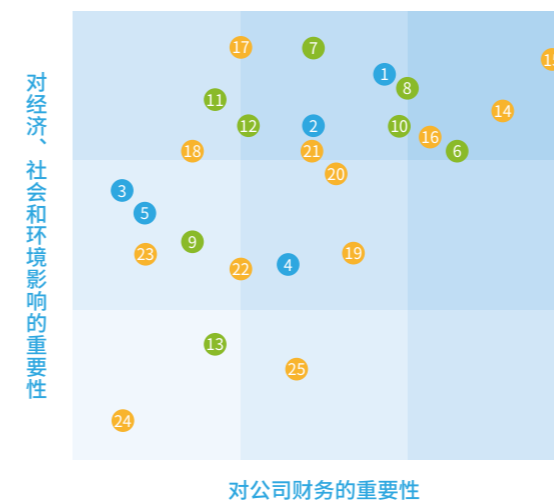
曼恩斯特紧密结合所处行业特性及公司经营实际情况，同时参照国内国际主流可持续发展报告标准相关要求，全面评估公司在各相关议题方面的表现状况，了解各利益相关方的观点与期望，对议题进行评估与排序，形成“对公司财务的重要性”与“对经济、社会和环境的影响的重要性”两个维度的双重重要性议题矩阵和相应清单。

### 重要性议题判定过程

议题评估流程	分析方法
1 背景调研	基于全球大趋势、中国产业发展趋势等宏观环境、公司的行业特性、商业模式等进行分析，识别公司的利益相关方以及公司面临的影响、风险与机遇。
2 议题初步筛选	使用《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》中设置的 21 个议题作为议题清单基础，参考国际主流可持续发展报告标准相关要求，以及同行业相关议题，对标联合国可持续发展目标（SDGs），建立公司 2025 年度 ESG 议题库，共计 25 个议题。
3 议题重要性评估	梳理各议题对外部环境、社会和经济的潜在或实际的正面或负面影响，通过问卷的形式对利益相关方开展调研分析，通过影响、依赖性和其他因素分析，结合专家判断，识别和评估相关议题下的风险和机遇，评估出具有影响重要性和财务重要性的议题。
4 议题确认	形成影响重要性和财务重要性议题清单，经董事会确认，确保相关议题透明、平衡且完整地披露于报告中。

### 重要性议题矩阵图

公司从“影响重要性”和“财务重要性”两个维度，对重要性议题进行排序，并制作重要性议题矩阵图。



图：曼恩斯特 2025 年重要性议题评估结果

#### 治理议题

- 1 公司治理
- 2 反商业贿赂及反贪污
- 3 反不正当竞争
- 4 尽职调查
- 5 利益相关方沟通

#### 环境议题

- 6 应对气候变化
- 7 环境合规管理
- 8 能源利用
- 9 循环经济
- 10 水资源利用
- 11 污染物排放
- 12 废弃物处理
- 13 生态系统和生物多样性保护

#### 社会议题

- 14 创新驱动
- 15 产品安全与质量
- 16 可持续供应链
- 17 保护员工合法权益
- 18 员工培训与发展
- 19 职业健康与安全
- 20 客户权益保护
- 21 数据安全与隐私保护
- 22 社会贡献
- 23 乡村振兴
- 24 科技伦理
- 25 平等对待中小企业

# 01

## 行稳致远， 筑牢合规 治理根基

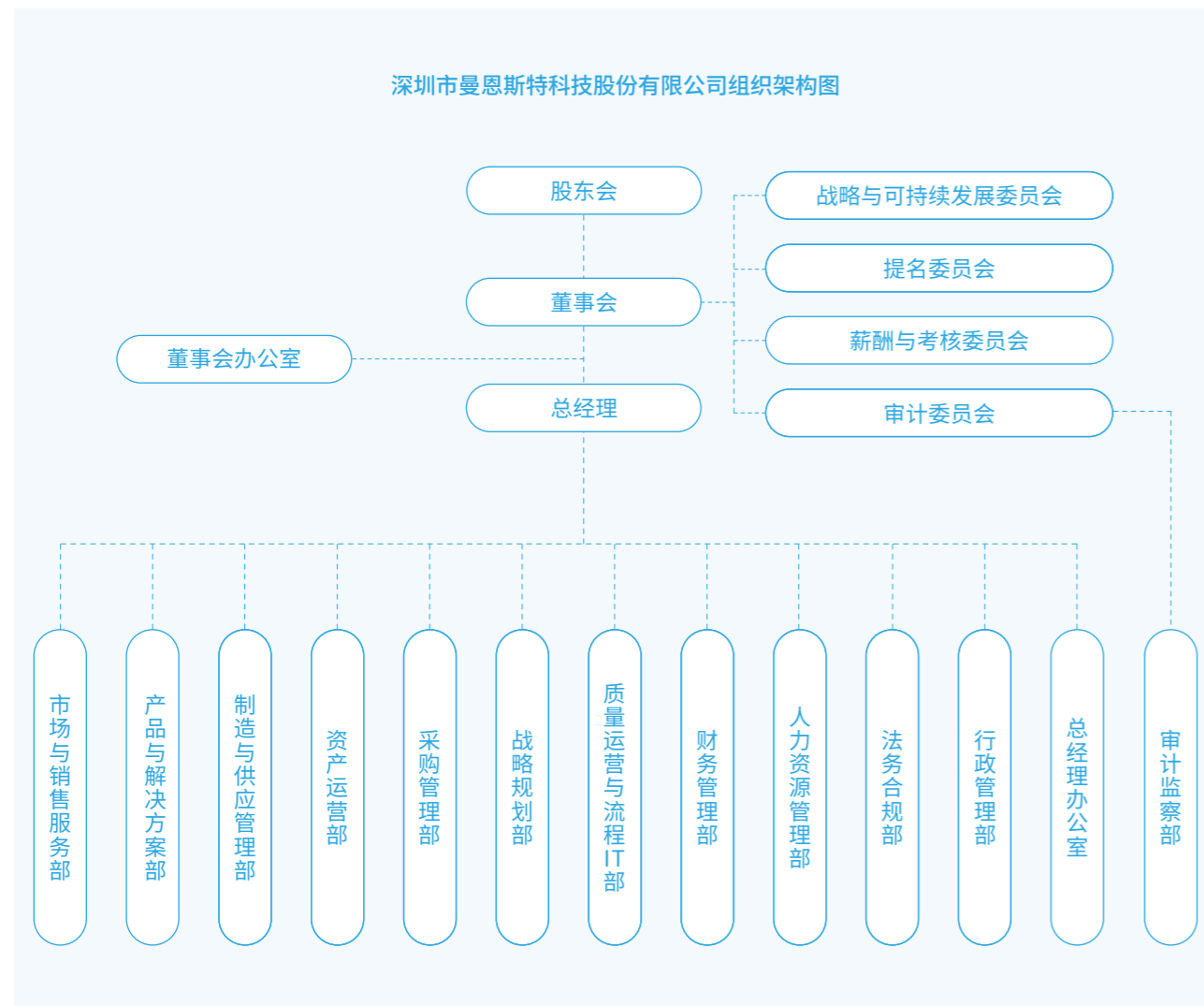
- 规范治理体系
- 筑牢合规防线
- 恪守商业道德
- 维护股东权益

联合国可持续发展目标 (SDGs) 响应



## 规范治理体系

曼恩斯特构建权责清晰、分工明确、运行规范的法人治理体系，以股东会、董事会、管理层为核心的治理架构各司其职，各治理主体严格按照法律法规、《公司章程》及专项议事规则开展工作，确保公司决策科学、执行高效、监督到位，为企业稳健发展筑牢治理根基。



组织架构图

## 股东会

股东会作为公司最高权力机构，拥有公司经营、投资、利润分配等重大事项的最终决策权。公司依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等法律法规及《公司章程》，制定《股东会议事规则》，对股东会的召集、召开、表决等流程进行全面规范，保障议事程序和决议的合法性，确保股东会公正、公平、有效运行。

### 关键绩效

累计组织召开股东会

3次

审议议案

15项

## 董事会

董事会作为公司经营决策核心，现有9名董事，其中4名女性董事、3名独立董事、1名职工代表董事。董事会下设审计委员会、战略与可持续发展委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会四大专门委员会，各委员会分工专业、各司其职，为董事会决策提供专业支撑。

### 关键绩效

董事会召开次数

6次

董事会审议议题数量

35↑

董事会成员出席率

100%

公司坚信董事会成员多元化对提升公司治理水平、实现可持续发展战略目标至关重要，通过多元化的成员结构搭建专业、多元、包容的决策团队。同时，公司制定《董事、高级管理人员薪酬管理制度》，由薪酬与考核委员会负责薪酬政策与方案的具体制定、绩效考核的组织实施及监督，设计差异化薪酬结构，建立科学、规范、兼具激励与约束的薪酬管理体系，促进公司可持续发展。

## 董事会有效性评估

为保障董事会治理有效性，强化其公司治理核心定位，公司定期评估董事会成员履职表现，确保其高效履行职能，董事会需定期向股东会报告。针对独立董事，公司设立了专项管理机制，持续搭建独立董事履职渠道，要求其每年进行述职汇报，董事会对在任独立董事的独立性进行年度评估，并出具专项意见随公司年度报告一同披露。

## 管理层

管理层作为公司经营执行机构，由董事会聘任并对董事会负责，严格贯彻执行董事会各项决议，统筹推进公司日常经营管理工作，高效落实各项经营举措，推动公司运营发展与战略目标落地。

## 筑牢合规防线

公司将合规管理作为企业稳健发展的核心保障，建立健全制度化、体系化、精细化的合规管控体系，实现合规风险的全流程识别、管控、整改与闭环，全方位筑牢企业合规经营防线，保障公司经营活动规范、有序开展。

### 内部控制

公司以《内部审计制度》《内部审计手册》为核心制度支撑，设立审计委员会与内部审计部门双层审计管理架构，常态化开展多类型审计工作，同步推进审计专项培训与全员合规能力建设，让审计监督全面覆盖经营管理各环节，切实发挥审计的监督、预警与规范作用。

内部审计部门按制度要求统筹推进定期审计、专项审计工作，严格执行季度审计工作报告制度，对审计过程中发现的问题建立专项台账，明确整改责任主体、整改时限与整改要求，安排专人全程跟进整改进度与整改效果，确保审计发现的问题件件有落实、事事有反馈，形成完整的审计工作闭环。2025 年，公司完成专项审计 7 个、定期审计 3 个，通过多类型审计工作的开展，及时发现经营管理中的潜在问题与薄弱环节，提前规避运营风险。

公司为强化全员审计合规意识，提升各岗位人员审计相关实操能力，围绕审计合规、流程规范等核心内容组织开展了多元化审计专项培训与专题座谈，覆盖全员及报销、存货、物料管理等关键业务环节，有效提升全员对审计合规工作的认知与重视程度，规范各岗位人员在关键业务环节的操作流程，从源头减少不合规操作风险，夯实公司审计合规管理基础。

### 关键绩效

审计培训次数

4 次

审计培训时长

4 小时

审计培训人次

200 人次

## 风险管理

公司制定《风险和机遇管理程序》，组建风险评估团队，由风险管理团队管理者代表牵头，组织建立风险评估小组，建立起涵盖组织搭建、风险识别、科学评估、分级应对的全流程风险管理体系，明确风险管控的操作标准与实施要求。

各部门全面、系统地识别经营过程中面临的内、外部不确定因素，同步挖掘业务发展中的潜在机遇，确保风险识别无死角、全覆盖，不遗漏经营管理各环节的潜在风险点。风险评估小组对各部门识别的风险进行双重维度量化评价，以此作为划分风险等级，制定针对性管控措施的核心依据，确保风险评估的科学性、客观性与精准性。

公司根据风险等级制定差异化应对措施，明确各类措施的适用场景与实施要求，针对高风险立即采取规避或降低措施，针对一般风险必须落实风险降低举措，针对低风险按需实施管控，确保有限的管理资源聚焦核心风险，提升风险管理效率。

### 案例：销售合同风险防范联合培训

2025 年 12 月，公司举办“销售合同风险防范联合培训”，聚焦销售合同签订、履行、结算等环节的核心风险点，开展系统化、针对性的风险防范培训与实操指导，培训后参会人员核心风险点的识别准确率提升 30%，有效强化了核心岗位人员的风险防控意识与实操能力，从业务前端规避合同风险，减少因合同管理不当引发的经营损失。

## 税务管理

公司制定《税务管理制度》，明确财务管理部作为税务业务的统一归口管理部门，统筹负责公司所有税务业务的规划、执行、管控与优化工作，依托公司整体管理体系，全面、系统、持续地收集税务相关的内、外部信息。通过风险识别、风险分析、风险评价三个步骤，精准查找公司经营活动各环节、各业务流程中潜在的税务风险点，制定针对性的税务风险应对策略，实现税务风险的全流程、多维度覆盖，保障公司税务合规。

### 关键绩效

2025 年，公司依法纳税

6,843.05 万元



## 恪守商业道德

公司将商业道德建设作为企业合规经营的重要基石，以《反舞弊制度》《监察举报制度》《利益冲突与申报制度》为制度核心，明确由管理层、审计委员会、审计监察部、各业务单位组成的商业道德及反舞弊工作管理体系，全方位规范经营行为与职业操守，树立廉洁自律、勤勉敬业的企业风尚。

公司通过开展年度风险自评、专项申报登记与全覆盖合规培训，持续强化全员对商业贿赂、贪污、利益冲突、反垄断等核心合规要点的认知，从思想和行为上筑牢合规防线。

### 商业道德风险管控措施

2025 年 12 月，公司所有业务单元开展年度风险自评，重点纳入商业贿赂及贪污风险评估内容，就风险控制、合规管理及反商业贿赂、反贪污相关要求开展深度研讨，形成共识并明确后续管控重点。

2025 年 8 月，公司面向集团全体员工开展《员工利益冲突申报》专项培训及登记工作，完成 1,654 名在职员工的培训覆盖并全数收回申报表，明确要求员工规避利用内幕消息交易、利用职务便利参与不正当竞争、侵犯商业秘密等不正当竞争行为。

### 商业道德管理关键绩效

指标	单位	2025 年数值
反商业贿赂及反贪污 培训参与人数	董事	9
	管理层	5
	员工	1,654
反商业贿赂及反贪污 培训覆盖率	董事	100
	管理层	100
	员工	99
反垄断与公平竞争的培训次数	次	1
反垄断与公平竞争培训覆盖率	%	99

公司建立严格、规范的监察举报机制，建立匿名邮箱、书信、电话、当面陈述等举报渠道，制定严格的举报保密制度，对举报人的姓名、单位、部门、家庭住址等个人信息及举报具体内容实行严格保密，举报材料统一列入密件管理，切实保障举报人合法权益。

- 投诉电话** 18123929137
- 微信** mst\_iad
- 电子邮箱** IAD@sz-manst.com
- 通信地址** 深圳市坪山区龙田街道竹坑社区第三工业区 C 区 3 号厂房 101~201
- 受理部门** 深圳市曼恩斯特科技股份有限公司审计监察部

公司秉持诚信合作、廉洁经营的理念，将商业道德管控延伸至供应链上下游，通过签订廉洁协议、开展专项培训，推动合作方共同践行商业道德准则，构建企业与合作方协同发展的廉洁经营生态。

公司严格遵守《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》及业务开展所需适用国家和地区的反垄断与反不正当相关法律法规，坚持通过公平交易、合法合规的方式，维护市场公平秩序，保护客户利益和社会公共利益，反对、预防并制止垄断行为。报告期内，公司未发生恶性竞争事件。



## 维护股东权益

公司制定并实施《投资者关系管理制度》《股东会议事规则》《股东会网络投票实施细则》《信息披露管理制度》《信息披露暂缓与豁免业务管理制度》等一系列专项制度，严格规范股东会全流程管理，在董事选举环节实行累积投票制，充分保障中小股东的投票权益，让股东能够真正参与到公司重大决策中，行使自身合法权利。

公司建立多形式、全方位的投资者沟通平台，打通与股东的高效沟通渠道，涵盖投资者接待日、现场调研、业绩说明会、路演、投资者热线、互动易平台、官方邮箱等多种方式，实现与股东的常态化、零距离互动，及时回应股东关切。并通过中国证监会指定的巨潮资讯网等官方媒体，真实、准确、完整、及时、公平地披露所有可能对股价产生重大影响的信息，涵盖定期报告、临时公告等各类信息，确保股东能够及时、全面掌握公司经营发展核心情况。2025年5月，公司积极响应监管机构号召，开展“5.15 全国投资者保护宣传日”投资者教育活动，积极运用长图海报在公司官方公众号宣传引导投资者保护自身权益。



### 案例：举办投资者接待活动

2025年6月17日，公司举办“固态电池工艺分享及现场参观”专题化交流活动，由公司工程师围绕固态电池工艺路线、整线方案与核心设备开展专题分享并现场答疑，同时组织投资者参观锂电新技术干湿法实验室，让投资者更直观了解公司核心技术与业务布局，有效增强投资者对公司技术战略与未来发展价值的理解和认同，进一步拉近与投资者的距离。



### 关键绩效

2025年，公司接待投资者调研并披露《投资者关系活动记录表》**9**份，接待机构投资者超**100**人次，全年举办业绩交流会**3**次，在互动易平台回复投资者提问**232**条，接听投资者热线超**300**次。



# 02

## 低碳环保, 践行生态 责任担当

- 应对气候变化
- 深化环境治理
- 优化资源利用
- 严控污染排放

联合国可持续发展目标 (SDGs) 响应



## 应对气候变化

### 治理

在全球气候治理向纵深推进的背景下，节能减排成为时代命题。曼恩斯特主动响应气候变化呼吁，积极参考国际与国内低碳发展标准，以开放共赢的心态契合行业绿色转型趋势，全力构建全产业链绿色环保管理体系，自觉践行绿色发展理念，争做行业绿色转型的推动者与可持续发展的贡献者。

曼恩斯特气候变化工作已纳入公司 ESG 治理体系统筹管理，公司定期开展气候风险与机遇的识别评估工作，相关情况在可持续发展报告中披露，同时统筹推动各部门落地节能减排任务，以科学手段积极管控温室气体排放。

### 战略

曼恩斯特积极开展气候风险分析与应对，识别实体及转型气候风险，评估其发生的时间范围（短期、中期、长期）及对公司的影响，并根据各类气候风险特点，有针对性地采取应对措施。

风险 / 机遇类型	风险 / 机遇描述	财务影响描述	影响周期 <sup>1</sup>	影响的价值链环节	应对措施
实体风险	急性物理风险 台风、洪水、暴雨、高温热浪、寒潮等极端天气频率和强度增加	产能下降导致收入降低；设施修复、运营中断、成本上升；原材料采购成本因供应链需求扰动上升。	短中期	企业运营、价值链下游	制定并实施详细的灾害应急计划，确保快速恢复运营；开发备选供应商和物流渠道，降低供应链中断风险；签订针对性灵活交付条款，规避极端天气导致的违约金风险。
	慢性物理风险 海平面持续上升、平均气温上升、降水模式和天气模式的极端变化等	运营成本提高；设施毁损导致成本升高；销量 / 产出降低导致收入下降。	中长期	企业运营、价值链下游	加强防汛应急管理，降低业务中断的概率。

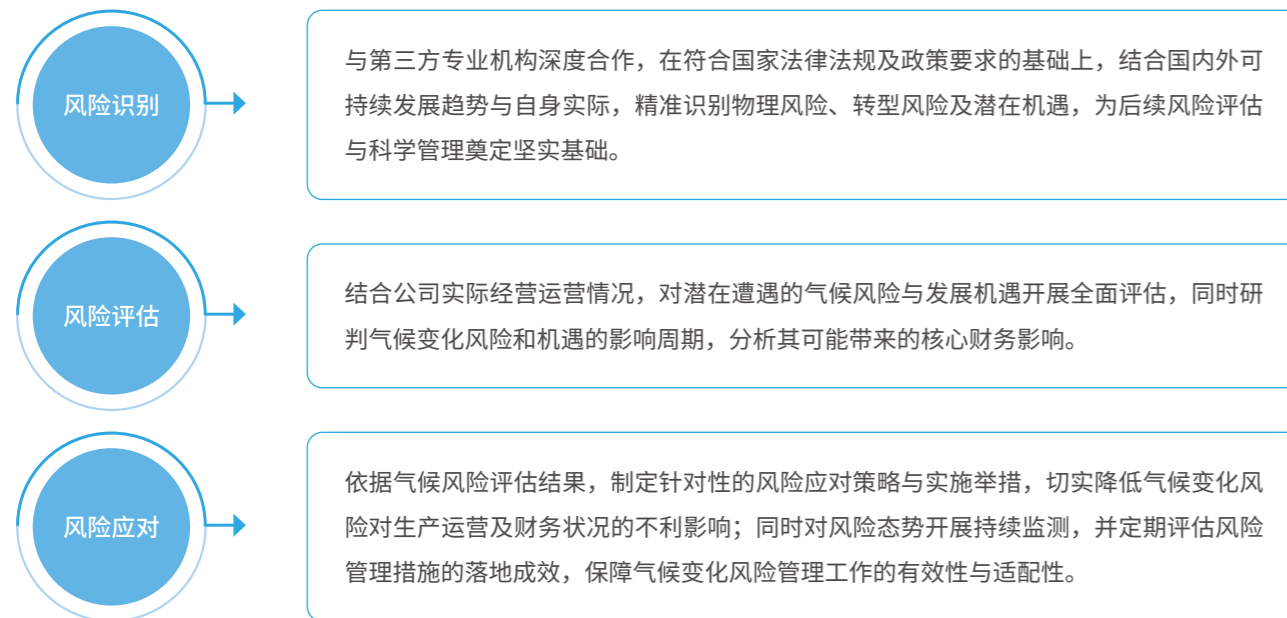
<sup>1</sup> 影响周期定义：短期：1 年以内；中期：1 ~ 5 年；长期：5 年以上。

风险 / 机遇类型	风险 / 机遇描述	财务影响描述	影响周期 <sup>1</sup>	影响的价值链环节	应对措施
转型风险	政策风险 政府出台严格能耗管控、环保治理要求，现有工艺、设备需升级改造	环保设施、生产工艺升级改造产生大额支出；未达标排放面临环保处罚。	中长期	企业运营、价值链下游	推进生产基地节能改造，降低单位产品能耗；升级现有环保治理设施，确保达标排放；梳理全流程碳排放节点，制定节能减排计划。
	技术风险 低排放技术转型的成本费用	新型和替代型技术前端研发支出。	中长期	企业运营	加大研发投入，研究新技术以满足更高的环保要求，开展技术交流和合，建立行业技术迭代检测体系，优化研发方向，提高研发投入精准性。
	市场风险 客户行为变化、市场信号不确定、原材料成本上涨	原料价格和排放要求变化导致生产成本提高；能源成本的突发和意外变化。	中长期	价值链上游、企业运营、价值链下游	牢固树立绿色发展理念，积极推动公司节能降碳工作。
机遇	政策与市场 出台新能源发展扶持、低碳优惠政策	订单大幅提升，增加收入；政策补贴优惠，降低成本。	中长期	企业运营	积极申报国家及地方低碳扶持政策，降低运营成本；加大低碳产品市场推广力度，扩大市场份额。
	资源效率 采用更高效的运输方式；使用循环技术	降低运营成本；提高产能，增加收入。	短中长期	企业运营	提高生产效率，加大资源循环利用，大力开展循环经济。
	能源替代 采用低排放能源	降低运营成本。	短中长期	企业运营	生产过程中采用节能降碳技术或使用清洁能源，减少温室气体的排放。
	产品与服务 通过研发和创新开发新型产品或服务	营业收入增加。	短中长期	企业运营、价值链下游	持续研发创新，开发绿色低碳产品。

## 影响、风险和机遇管理

曼恩斯特将气候变化风险纳入公司风险评估和管控体系，系统识别分析公司业务与运营面临的气候风险和机遇，前瞻性制定应对的政策与举措，抓住价值创造机遇。

### 气候变化风险管理流程



## 指标和目标

公司持续完善气候变化管理体系，设立万元产值二氧化碳排放量逐年下降的目标，并制定一系列节能降耗措施，将其落实到生产与运营环节。

指标	目标	达成情况
万元产值二氧化碳排放量	逐年下降	正在推进

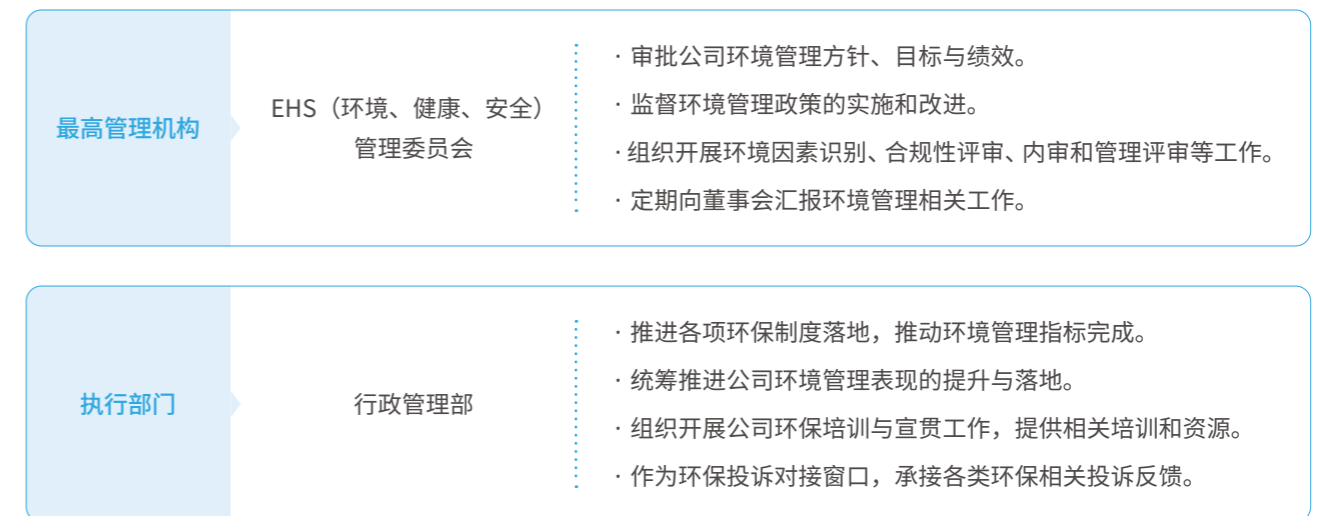
指标	单位	2025 年数值
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	13,008.16
直接排放（范围一）	吨二氧化碳当量	47.45
间接排放（范围二）	吨二氧化碳当量	12,960.71

## 深化环境治理

### 环境合规管理

#### 环境管理体系

曼恩斯特严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国环境影响评价法》等法律法规，依据 ISO 14001:2015 制定并发布《环境管理政策与声明》，规定环境可持续发展管理方面的工作由 EHS 管理委员会统筹、行政部执行，规范公司在水、气、声、固废、土壤、化学品、能源等关键领域环境管控，实现污染全过程控制，提升环境管理绩效。



#### 环境管理方针





环境目标	2025 年达成情况
危险废物 100% 安全处置	达标
生活污水 100% 达标排放	达标
厂界噪声 100% 达标排放	达标
工业废气 100% 达标排放	达标

### 环境风险管理

为预防和控制环境事件或紧急情况的发生，确保环境紧急情况得到及时处理，减少环境影响，公司制定《EHS 管理手册》《环境与安全运行控制制度》，对潜在环境事件和紧急情况的预防和处理作出规定，并编制《环境因素识别评价表》《重大环境因素一览表》《环境风险评估与应对措施表》《环境因素危险源识别风险评价控制程序》，全面识别环境风险，明确风险控制部门，实现风险分级管控。同时，公司制定《环境应急预案》，通过定期开展内部环保检查、第三方机构委托检测等方式对公司的环境因素进行识别与评价，以便将不利的环境隐患及时整改。报告期内，公司未发生环境处罚及违规事件。

#### 案例：危险化学品泄漏处置演练

2025 年 6 月，公司组织五十余名危险化学品相关管理员工开展危险化学品泄漏应急处置演练，模拟员工领用化学品时不慎倾倒漏液并接触身体的突发险情，参演人员迅速且规范地完成伤员救治、险情上报、穿戴防护装备、现场警戒，并利用细沙围堵、干布吸附的方式成功将泄漏物清理收集至危废桶。



危险化学品泄漏现场演练照片

公司每年定期对污水、废气、噪声进行检测，以确保污水、废气、噪声的排放符合标准要求。污染防治设施由行政管理部负责管理，行政部指派专人负责，以确保其正常运行，污染防治设施由经过专业培训并具备操作资质的操作员严格按照操作规程作业。此外，行政部需定期做好环保设施的维护及保养工作，在由于设施故障或其他因素可能造成环境污染时，立即采取应急措施。

### 相关方管理

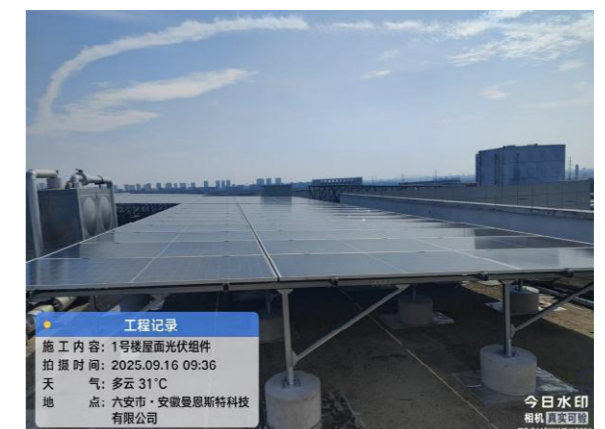
为了对相关方的环境行为施加影响，使其了解公司的环境方针等方面的事宜，增强相关方的环境意识，促使其自觉保护、改善环境，公司对相关方的环境表现进行评估。相关方在准入合作前需签订《环境保证协议书》或《环保协议》，目前签订率超 90%，承诺产品不含公司规定的禁用环境管理物质，并需按年度提交公认检测机构出具的环保物质检测报告，以确保环境管理方针的有效落实。

### 清洁生产

公司全面落实清洁生产要求，持续推进节能降耗、资源循环利用与清洁能源替代，通过光伏应用、储能优化、生态能源配套等绿色项目落地，不断提升生产全过程低碳化、清洁化水平，助力实现“双碳”目标与高质量可持续发展。

#### 案例：安曼科技分布式光伏发电

2025 年，公司推动全资子公司安曼科技于厂区屋顶开展分布式光伏发电项目。该项目直流侧容量为 764.64kWp，交流侧容量为 650kW，屋顶面积为 3,697 平方米，采用自发自用余电上网模式接入电网，由光伏组件、支架、逆变器等装置组成，预计年发电能力为 50 万度，每年可减少二氧化碳排放量 500 吨，相当于植树 2.5 万棵。



**工程记录**  
 施工内容：2号楼屋面光伏组件施工  
 拍摄时间：2025.09.15 18:27  
 天气：多云 31°C  
 地点：六安市·安徽曼恩斯特科技有限公司

**工程记录**  
 施工内容：1号楼屋面光伏组件  
 拍摄时间：2025.09.16 09:36  
 天气：多云 31°C  
 地点：六安市·安徽曼恩斯特科技有限公司

## 环保培训

公司定期开展环境保护管理专项培训和宣传，将节能降耗、污染防治等要求融入生产运营全流程，强化员工环保责任意识；同时积极响应世界清洁地球日、世界水日、世界森林日等环保主题，围绕水资源保护、大气治理、生物多样性保护等重点领域开展公益实践。



环境保护专项培训

### 案例：“坪山母亲河‘益’起来守护”公益活动

为响应世界地球日“珍爱地球，人与自然和谐共生”的环保倡议，2025年4月，曼恩斯特联合竹坑社区在坪山河竹坑社区段组织开展“坪山母亲河‘益’起来守护”公益活动，公司员工及其亲属共同参与此次行动，领取统一配备的工具开展河道垃圾清理作业，最终顺利完成清理任务并领取纪念牌。



活动宣传海报

## 环境监测

公司始终以高度环保责任感严格落实环境监测主体责任，以精准管控、合规排放切实守护生态环境，践行企业绿色发展使命。公司于2025年4月委托专业机构对厂区废水、废气及厂界噪声开展全面检测，各项污染物检测结果均符合国家及地方排放标准，实现稳定达标排放，切实履行企业环保责任。

### 关键绩效

2025年，曼恩斯特持续推进环境保护与生态治理相关工作，在环保领域累计投入资金

**29,280元**，全力推动公司环境管理体系建设、污染治理升级、节能降耗改造等各项环保工作落地见效。

指标	单位	2025年数值
环保培训次数	次	2
环保培训参加人次	人次	50
环保培训时长	小时	1.5



## 优化资源利用

### 能源利用

能源管理不仅是企业驱动运营脱碳的核心引擎，更是其通往可持续绿色发展的关键路径。为了节能降耗、充分实现能源的合理利用，公司积极开展能源管理体系建设，制定《节能管理制度》，用于公司全员及全场景水、电、纸张等能源管理，同时明确了行政部为节能统筹、监督及监控主体，要求能源消耗点标识维护、建立月度消耗台账，制定了节电、节办公用品、节水三类具体措施。

湖南安诚积极贯彻落实绿色发展理念，编制《能源管理手册》，明确组织架构及全流程要求，同时制定《目标指标管理措施与方案》《风险和机遇应对措施控制程序》《风险与机遇评价与应对策划表》等管理制度，将战略目标转化为具体节能举措，构建全周期风险管控体系，形成双重执行保障；同步通过统计汇总《目标指标完成情况统计表》，以量化数据呈现节能成效与合规表现，为持续改进提供实证支撑。截至报告期末，湖南安诚已通过 ISO 50001:2018 能源管理体系认证。

为使公司水、电力、纸张等能源资源在公司内能得到合理而有效地使用和节约控制，行政管理部对公司各部门能源使用情况进行监控，发现异常情况时要求责任部门进行分析与改进。

#### 用电规定

- 正常情况下（阴雨天除外），各部门责任区照明灯要严格管理，做到人走灯灭；
- 加强空调管理，控制空调使用量。开空调时必须关闭门窗，中午休息或暂时无人时关闭空调，发现空调效果不佳立即通知维修，维修工加强巡检及时处置；
- 车间用大功率节能灯，公共区域照明装自动控制开关，空调夏季 $\geq 25^{\circ}\text{C}$ 、冬季 $\leq 20^{\circ}\text{C}$ ，20:00后保安复查关灯情况
- 白天亮度良好时关闭照明，天气阴暗需开启的，办公区域由负责人决定、生产车间需生产部经理批准；
- 用餐或暂时无人区域“人走灯灭”，夜班最后离开者关闭所有照明灯（仅留通道照明）；
- 员工宿舍 23:00 准时熄灯（加班除外），生产车间严禁机器空转，杜绝不良品损耗。

指标	单位	2025 年数值
能源消耗总量	吨标煤	3,031.13
直接能源消耗量	吨标煤	29.12
天然气	立方米	21,892.00
间接能源消耗量	吨标煤	3,002.02
电力	千瓦时	24,426,509.05

### 水资源利用

曼恩斯特严格遵循《中华人民共和国水法》等相关法律法规，不断推进水资源的全方位管控。公司行政部建立能源消耗监控系统，每月统计用水量并输出台账抄送公司负责人，监控异常波动；同时不定时抽查节水落实情况，对严重浪费行为予以警告、罚款等考核，部门负责人连带担责。公司用水主要来源是市政供水，报告期内，公司不断加强取水和用水的全过程节水管理，实现水资源循环利用。2025 年，公司总用水量为 80,030.07 吨。

#### 用水规定

- 公司大力倡导节水意识，反对一切浪费水行为，要求全体员工主动履行节水责任；
- 车间推广使用水循环系统，厕所和洗手台采用感应式出水装置；
- 对用水管道及时进行检修和维护，避免出现跑、冒、滴、漏现象；
- 各部门或个人发现用水设备损坏时，需第一时间联络（报告）设备管理员进行维修，避免浪费扩大；
- 遇到临时停水情况时，必须关闭水龙头，防止后续突然来水引发无人看管导致的水资源浪费；
- 员工在生活用水（洗澡、洗衣服等场景）中，需尽可能提高水的利用率，摒弃浪费行为；
- 通过培训，增强员工节约用水意识。



## 循环经济

### 节约用纸管理

- 除文件、函件等特殊用途外，所有其他用纸必须双面使用，从源头减少纸张消耗；
- 复印用纸根据用途灵活选择：仅作为草稿或备份使用的复印件，原则上需双面使用，避免不必要的单面浪费。
- 优先采用电子邮件方式传递信息，减少传真机使用频率，从而降低传真纸的消耗；
- 所有废纸张（含废旧报纸等）禁止与其他垃圾混放，需丢弃至专门设置的纸篓；由清洁工统一整理存放后，交由后勤人员进行资源化处置，实现资源循环利用；
- 复印机、打印机、传真机等办公设备需尽可能由专人规范操作，减少因操作不当导致的纸张浪费；
- 所有未启用的纸张需妥善保存，做好防潮、防霉措施，避免因保存不当造成的资源损耗。

### 物料管理

- 为有效推动公司物料管理，实现物尽其用和资源的合理配置，制定《物料台账及盘点管理》《呆滞物料管理制度》《安全库存管理制度》《仓库管理制度》《成品出入库管理制度》《仓库搬迁管理制度》等制度；
- 基于主生产计划、物料清单（BOM）、库存状态和订单信息等关键数据，通过计算和分析，确定何时需要何种物料，并据此生成采购建议和生产计划；
- 建立安全库存动态调整机制，依据物料使用量变化、生产工艺调整及需求反馈，及时增减库存或调整上下限，取消连续三个月未消耗物料的安全库存资格，高价值物料优先存放于供应商现场；
- 对于呆滞物料有六种处理方式：报废（应发起报废申请）、再利用（回收利用）、退供应商、交换、出售、转入呆滞仓，其中再利用可分为转订单、转项目、转入研发试验等；
- 通过成品返工复用、流转全流程管控、退库闭环处理及规范存储维护，对品质问题成品进行返工复用，入库出库严格核查核对、规范装卸，退库产品经检验协同处理后合格重回流通，成品仓恒温恒湿管控并做好日常维护；
- 以“先进先出”原则合理布局仓储、严格入库管控以减少损耗与无效库存，同时规范物料外借、委外加工及供应商退货流程；
- 在旧仓库清理时，需对货架、托盘等设施设备进行检查和维护，如果有可再利用的设施设备，要做好记录和保管工作，以便日后使用。

### 包装管理

- 包装设计的基本原则为节约材料和环保，公司在包装材料选择上要求材料（如木箱用的胶合板）性质应符合RoHS要求，并确保甲醛含量不超过规定限值；
- 建立废弃包装材料分类处理机制，作业完成后及时清理现场，纸箱需拆开压平后分类存放，可复用的转入杂物区留存，不可复用的按规范处置；塑料管、包装袋等包材丢弃前需检查无物料残留。

指标	单位	2025 年数值
包装物消耗总量	吨	81
可循环使用包装物消耗量	吨	53
不可再生包装物消耗量	吨	28



## 严控污染排放

### 污染物排放

曼恩斯特严格遵守《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国大气污染防治法》等法律法规，对生产运营过程中产生的废水、废气等制定相关内部管理制度，并定期委托第三方专业机构对废水、废气进行检测，确保环保设施的正常运行，废水、废气的达标排放与合规处置。报告期内，公司及子公司不属于环境保护部门公布的重点排污单位，未发生因污染物排放受到处罚及违规事件。

#### 废气处理方式

有组织  
废气

废气经过排气管道进入活性炭过滤装置处理达标后排放。行政管理部委托具有环保检测资质的机构对产生废气区域内的废气排放定期检测，并按照环保有关要求的要求在系统上进行申报，上传检测结果。

无组织  
废气

采取有效措施从车间设备源头控制无组织排放，确保车间内外废气浓度满足无组织排放限值后达标排放。

#### 废水处理方式

生活  
污水

接入市政污水管网，纳入相应污水处理厂，满足《水污染物排放限值》相关限值要求后达标排放。

生产  
污水

除在磨床和 CNC 加工环节产生磨削液外，公司其余生产阶段均不产生工业废水，公司连续两年通过集中供液处理的技改项目，将磨削液处理回收循环利用，所涉及废渣统一收集交由有资质的第三方环保公司回收处理。

### 案例：集中供液回收处理技术改造项目

2025 年，公司针对 CNC 车间单台供液设备维护成本高、废液排放大、加工质量不稳定等问题，实施集中供液处理系统改造，通过集中排屑、高精度过滤、自动配比、恒温供液及金属切屑压饼回收等措施，完成切削液从分散管理到集中循环利用的升级，有效降本增效、绿色减排，后续将全面推广并深化节能改造。

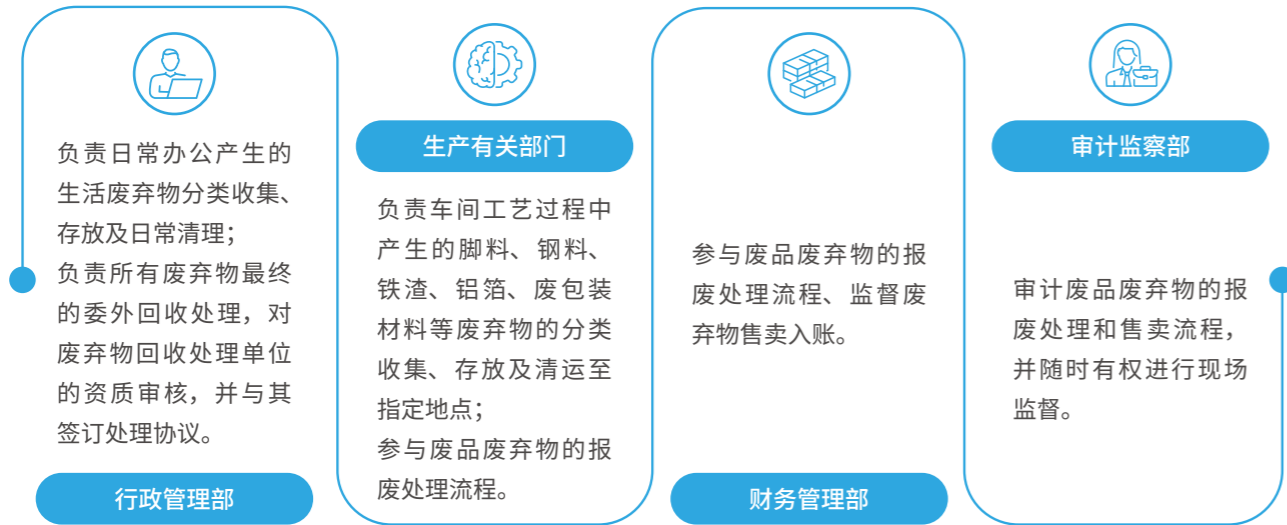


指标	单位	2025 年数值
废气污染物排放量	千克	422.24
- 颗粒物	千克	353.60
- 挥发性有机物	千克	68.64
废气污染物排放浓度	毫克 / 立方米	19.99
- 颗粒物	毫克 / 立方米	16.80
- 挥发性有机物	毫克 / 立方米	3.19

### 废弃物处理

为规范公司废弃物管理，减少废弃物的产生和对环境造成的污染，公司依据《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《固体废物处理处置工程技术导则》等法律法规及标准文件，制定《废弃物管理制度》《危废及废弃物管理制度》，规定公司在办公、生产、运输、库存等运营活动所产生的废弃物的分类和处理工作以及废弃物管理相关部门的职责分工。

### 废弃物管理部门及职责



### 无害废弃物

公司持续通过推行清洁生产审核、优化产品设计与生产工艺，从源头减少边角料和残次品的产生，在日常运营中推行无纸化与数字化办公，并提倡使用可重复利用的办公用品，减少一次性用品采购；对生产过程中的金属屑、塑料、包装材料等一般固废，进行精细分类，为后续资源化利用奠定基础，多措并举推动生产区域一般工业固体废物产生强度逐年降低，持续减少污染物排放。

公司对无害废弃物（包括生活垃圾与一般工业固废）全面实行“源头分类、资源综合利用与合规清运”的管理模式。生活垃圾严格落实细化分类，由专业清运公司定期高频流转，以确保厂区环境整洁；一般生产与办公固废则严格遵循国家相关污染控制标准集中收集，严禁与危险废物混放，并优先交由具备资质的回收机构进行资源化利用或统一合法处置，从而实现日常废弃物的减量化与无害化闭环。2025 年，公司无害废弃物综合利用率不低于 90%。

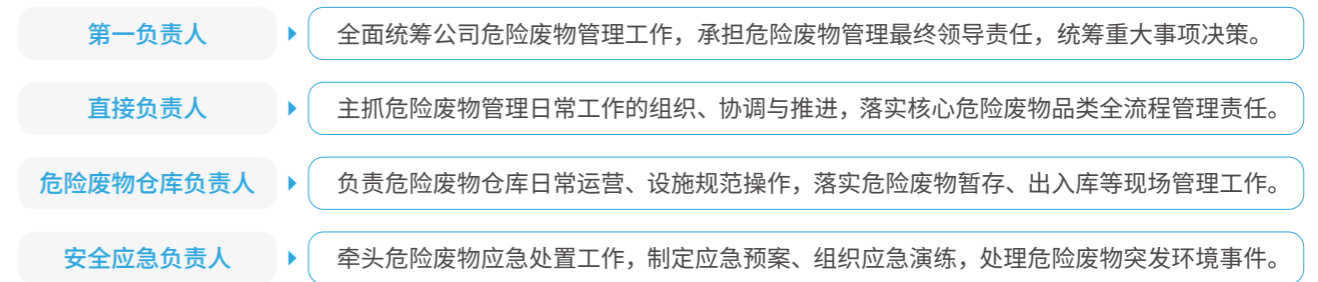
针对金属废料，公司通过金属压块机将各种金属废料直接冷压成型，便于储藏、运输及回收再利用，可极大提高工厂清洁度和资源的再利用率，减少切屑给工厂带来的环境污染、运输不便、资源浪费等问题。

废弃物类别	废弃物项目	处置方式
生活垃圾	果皮、废纸巾、餐盒	定期交由市政清运公司清运
一般工业固体废物	废铁、废胶片、废纸、包装袋、塑料薄膜等	由有资质的回收商回收处理

### 危险废物

公司针对危险废物实施专项管控，制定《危险废物管理制度》，构建覆盖全周期的全链条责任管理体系，系统性规定了危险废物在收集、贮存及转移处置等关键环节的管理要求。

### 危险废物管理组织架构



公司通过开展生产工艺绿色化改造，逐步淘汰或替代有毒有害原料，从源头减少危废产生种类与数量。公司优化设备与操作流程，减少残渣、废液等危险废物生成，同时推行实验室化学品微量化管理，削减实验废液、废试剂产生量，有效实现污染物排放的持续减量。

公司所有产出的危险废物均需依据危险废物代码分类封装，统一存放于符合国家防渗漏标准的专用储存区；在向具备专业环保资质的第三方机构交接转移时，严格执行“申报—批准—转移—处理”的闭环流程和国家危险废物转移联单制度。2025 年，公司危险废物合规处置率 100%。

废弃物类别	废弃物项目	处置方式
危险废物	废活性炭、废切削液、空油漆桶、沾化学品废物（碎布、手套、玻璃）	由有资质的处置单位处理

指标	单位	2025 年数值
产生的无害废弃物总量	吨	47.07
产生的危险废物总量	吨	14.64

### 噪声管理

公司噪声来自各车间设备运行、工具使用。

#### 噪声控制方式

- 对高噪声设备或工序采取隔音、减振措施，必要时设立噪声屏障或调整作业时间，降低对员工及周边环境的影响；
- 为高噪声岗位配备耳塞等个人防护用品，行政部定期组织噪声岗位员工开展听力健康检查，验证防护措施的有效性；
- 定期监测厂界及厂内工作区域噪声水平，排放符合 GB 12348-2008《工业企业厂界环境噪声排放标准》III 类区标准，昼间 ≤ 65 分贝，夜间 ≤ 55 分贝。

# 03

## 创新引领, 以质赋能 价值共创

- 创新驱动发展
- 提升产品质量
- 可持续供应链
- 客户权益保护
- 护航信息安全

联合国可持续发展目标 (SDGs) 响应



## 创新驱动发展

### 治理

曼恩斯特坚持创新驱动，构建“工艺引领装备”的深度研发模式，搭建多应用领域的涂布工程中心及专业实验室，形成从需求洞察、工艺设计到性能验证的一体化自主研发体系。公司积极与国内外科研院所建立产学研合作关系，持续引入专业科研人才及产业链精英，形成从需求想法、结构设计、产品打样、产品性能验证一体化自主研发的成熟可靠机制，同时导入自动化、智能化技术，在多个应用场景已具备协同客户解决终端产品高品质、高效率、低成本生产等核心课题的能力。

公司设立科学有效的研发组织架构，制定《项目管理手册》《charter 开发流程说明书》《需求管理流程》《风险跟踪单》《研发物料管理制度》《研发保密管理制度》《科技成果转化的组织实施与激励奖励制度》等研发管理文件，规范研发立项、报送等操作流程，强化研发全过程管理，促进研发成果的转化和有效利用，不断提升公司自主创新能力。

公司已获得国家高新技术企业认证，被评选为国家级专精特新“小巨人”、国家知识产权优势企业，拥有广东省新能源智能高精涂布装备工程技术研究中心、深圳市博士后创新实践基地等科研载体，荣获广东省制造业单项冠军示范企业、广东省名优高新技术产品等荣誉奖项。



高新技术企业



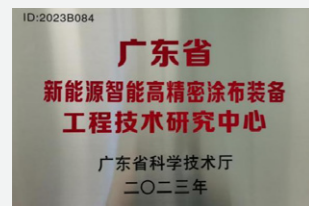
专精特新“小巨人”企业



国家知识产权优势企业



广东省制造业单项冠军示范企业



广东省新能源智能高精涂布装备工程技术研究中心



深圳市博士后创新实践基地



深圳工业大奖



深圳市企业技术中心

### 战略

风险 / 机遇类型	风险 / 机遇描述	财务影响描述	影响周期 <sup>2</sup>	影响的价值链环节	应对措施
-----------	-----------	--------	-------------------	----------	------

风险	技术风险	公司产品属于非标设备，定制化属性强，产品方案的各项参数需要满足客户动态需求。由于下游客户产品及制造工艺技术迭代较快，如果公司因对未来市场需求方向判断错误、产品研发失败，将导致研发投入难以收回、企业盈利降低、市场份额无法扩大甚至被挤压，对公司持续盈利能力产生重大不利影响。	成本增加	中长期	企业运营	提升公司的技术研发实力，包括加大研发投入、引进和培养高素质的研发人才、建立高效的研发体系等。积极寻求与国内外科研机构、高校及同行的合作，通过技术引进、联合研发等方式，降低技术开发的难度和风险。
	组织风险	公司所处新能源高端装备智能制造行业属于技术密集型产业，稳定的研发团队是公司保持核心竞争力的基础，是公司长期保持技术进步、业务发展的重要保障，虽然公司采取了多种措施稳定核心技术团队，但是仍不能排除未来核心人员流失的可能。未来若核心技术人才大面积流失，将影响公司的持续盈利能力。	运营成本增加	中长期	企业运营	优化薪酬福利体系，确保核心技术人员薪酬水平具有市场竞争力。实施人才盘点，识别并培养关键岗位的后备人才，形成人才梯队。与高校、研究机构建立产学研合作关系，引入外部智力资源，弥补内部人才不足。

机遇	技术突破与市场领先	公司生产的高精密涂布技术产品能够满足目前主流锂电池厂商对锂电池极片涂布工艺要求，具备与国外领先品牌竞争的能力，实现了进口替代。	营业收入增加，市场竞争力强	短中长期	企业运营、上下游	公司始终坚持创新驱动发展战略，通过持续加大研发投入、吸引科技人才、强化外部合作等多种举措，积极推进前瞻性技术项目的研发并推动产业化，保持行业领先地位。
----	-----------	---	---------------	------	----------	---

<sup>2</sup> 影响周期定义：短期：1 年以内；中期：1 ~ 5 年；长期：5 年以上。

## 影响、风险和机遇管理

### 管理流程

### 管理措施

#### 风险识别

公司依据《风险和机遇管理程序》等制度，全面识别研发创新相关风险，涵盖研发项目管理各阶段，如需求导入、立项、设计投产、装配调试、结项发布等。

#### 风险分析

公组建“风险和机遇评估小组”，负责风险相关工作，从多方面量化评估风险影响程度，遵循从严原则判定。

#### 风险监测

##### 研发项目各阶段监测要点：

对研发流程：需求导入、立项、设计投产、装配调试、结项发布进行风险监测，研发管理部组织评审，从多方面评估项目是否达到预期，监测项目整体情况。

##### 日常监测机制：

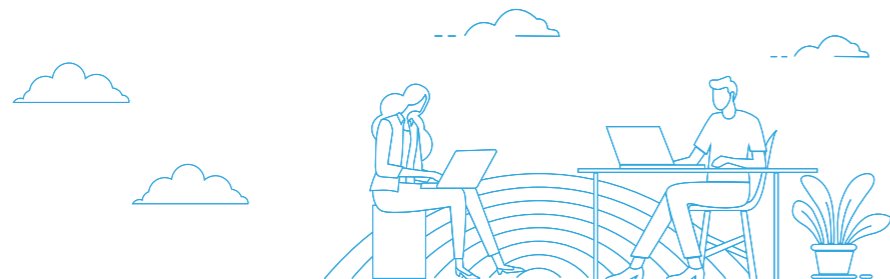
通过规范文件、计算机、打印机管理及通讯工具使用，监测研发过程中的文件管理、信息安全、保密制度执行情况，及时发现并处理泄密风险。

#### 风险管理

立项阶段制定风险管理计划，包括范围、进度、质量、成本、资源、风险、变更控制等内容，初步识别风险并制定应对措施。在项目执行过程中，根据风险情况采取相应措施，如技术瓶颈时进行关键技术验证；通过多次评审优化设计方案；样机验证评审后根据结果更新设计方案；小批量试产评审确认产品是否满足条件，在项目全过程中不断总结经验，改进管理过程。

## 鼓励研发创新

公司制定《研发项目激励管理办法》《知识产权激励细则》，鼓励科技创新，规范公司的科技成果转化管理工作，调动公司各阶层人员从事科技成果转化的积极性、主动性和创造性。



## 产研协同创新

曼恩斯特依托在精密狭缝涂布领域深厚的技术积淀，打造产学研协同创新网络，构建覆盖 1200mm×600mm 级别的钙钛矿中试平台。公司注重与前沿科研力量的深度融合，与中科院深圳先进院建立钙钛矿联合实验室，并与深圳理工大学等高校保持紧密的校企合作，重点在刚性 / 柔性大面积钙钛矿涂布、晶硅 / 钙钛矿叠层太阳能电池、钙钛矿电池封装技术方向持续突破，为平台运行提供强有力的技术支撑和可落地的工艺验证方案。



## 实验室能力建设

实验室作为曼恩斯特技术研发的核心场所，通过持续的科研投入和实验探索，不断突破技术壁垒，为曼恩斯特提供了源源不断的技术创新动力，提升涂布技术的性能和效率，拓展涂布技术的应用领域，确保曼恩斯特在全球市场上的竞争力。



### 卷材类涂布实验室

卷材类涂布实验室由混料、涂布及辊压等实验设备组成，是行业领先的涂布类实验室，能够完成各类涂布微凹涂、挤压涂、转移涂、浸涂等涂布实验。



### 材料实验室

材料实验室是重要的专业基础实验室，主要承担浆料的工艺研发、浆料的扣电制作及性能测试，电池正极主材粉体的烧结制备，为生产涂布线提供有力的数据支持及优化方案。



**平板类涂布实验室**

平板类涂布实验室主要面向新能源、先进板级封装、面板级涂布等领域开展实验。目前实验室重点研究方向为：工艺开发测试、新材料测试、设备开发调试等系列研发工作。



**流体仿真实验室**

流体仿真实验室主要承担核心零部件材料的金相、硬度、耐腐蚀性能；表面镀层的形貌、附着力、厚度的检测；浆料的流变性能、表面张力、密度等相关分析。

**参与行业标准制定**

在推动行业发展方面，公司不仅通过技术创新引领行业潮流，还积极参与各项标准的编写和制定，推动相关技术标准的不断完善和升级，为行业的健康、有序发展提供了有力支持。截至报告期末，公司累计参与 22 项标准制定，已发布 13 项标准，其中拥有 1 项国家标准。

序号	类型	名称	状态
1	国家标准	压铸模零件第 14 部分：限位钉	已发布
2	行业标准	狭缝式涂布模头	已发布
3	行业标准	锂离子电池及片涂覆均匀度测量方法	已发布
4	行业标准	锂离子电池浆料搅拌机	已发布
5	行业标准	机柜式磷酸铁锂电池储能系统安全要求及安装验收规范	已发布
6	行业标准	电力储能系统用集装箱通用技术规范	报批中
7	团体标准	废旧锂离子电池正极材料再生工艺技术要求	已发布

序号	类型	名称	状态
8	团体标准	废旧锂离子电池回收利用先进装备评价指南	已发布
9	团体标准	光储充一体化电站技术规范	已发布
10	团体标准	光伏储能系统电能质量检测规程	已发布
11	团体标准	储能电池集成式液冷设备技术规范	已发布
12	团体标准	配置电化学储能的光伏系统性能检测技术规范	已发布
13	团体标准	基站储能系统技术要求和测试方法	已发布
14	团体标准	大容量中高压直挂储能系统技术规范	报批中
15	团体标准	配电网台区侧储能规划配置技术导则	报批中
16	团体标准	构网型电化学储能系统接入配电网技术规定	报批中
17	团体标准	机柜式磷酸亚铁锂电池储能系统安全及验收规范	报批中
18	团体标准	电力储能电站用消防控制装置	报批中
19	团体标准	电力储能系统用电线电缆技术规范	报批中
20	团体标准	电力储能系统用连接器技术规范	报批中
21	团体标准	固态电池干法电极设备技术规范	已发布
22	团体标准	废旧锂电池智能回收技术及成套装备要求	报批中

**智能制成熟度管理**

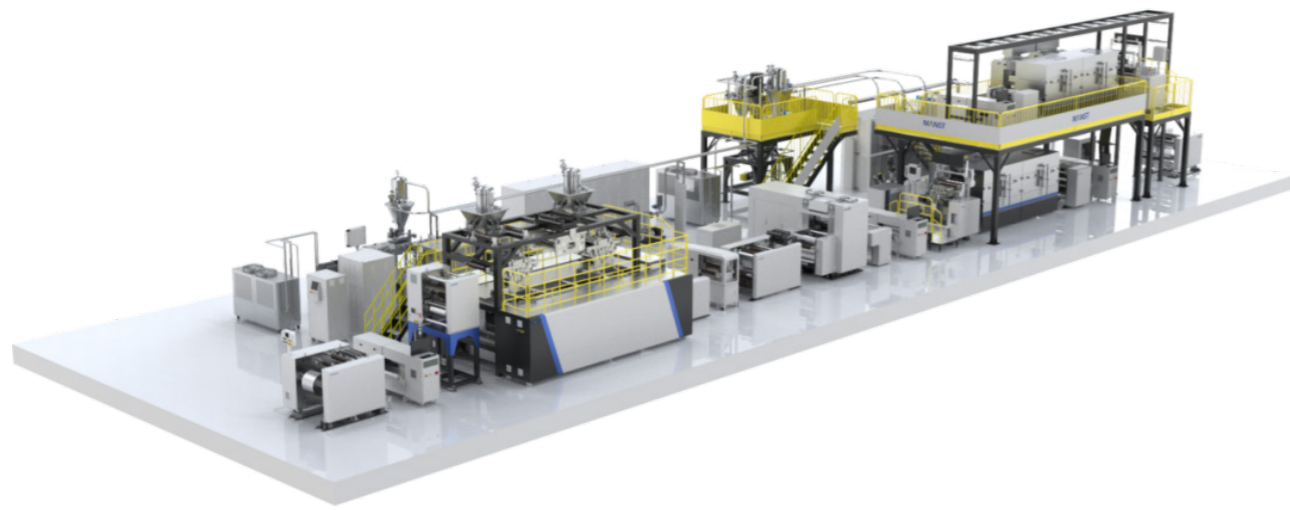
曼恩斯特已成功获得智能制造能力成熟度三级认证证书，标志着公司在智能制造流程、技术应用及管理体的标准化水平达到行业领先层级。公司通过多系统集成，构建高效协同的生产管理体系，实现设计、生产流程的数字化和智能化管理，显著提升生产效率、产品质量和资源利用率。



曼恩斯特检测中心已顺利通过 CNAS 实验室认证，凭借国家 CNAS 认可检测实验室、省级工程技术研究中心等高端科研载体，公司在材料处理技术、新型陶瓷材料应用、多层精密涂布技术、自动闭环控制技术、干法制膜工艺、泛半导体涂层工艺等关键领域建立了核心优势。这种深厚的研发积淀，使公司能够深入客户场景，针对高品质、高效率、低成本生产等核心课题，提供从工艺路径设计到专用装备开发的定制化解决方案，真正实现与客户的协同创新。

## 固态电池极片制造解决方案

针对传统湿法工艺在固态电池制造中面临的硫化物电解质分解、界面阻抗高、能耗大等行业共性难题，曼恩斯特从制造端重构生产逻辑，以干法工艺为核心突破口，推出覆盖制膜、电极制备至固态电池前段产线的全流程固态电池极片制造解决方案，并通过自研关键设备，构建起一整套以干法工艺为主的固态电池前段产线。

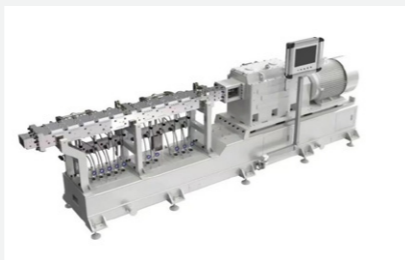


固态电池前段设备整体布局示意图

全陶瓷双螺杆纤维化、14 辊双面压延、湿法电解质薄涂三大核心自研设备，构建起了该固态电池极片制造方案的技术护城河，助力固态电池走向大规模量产。

### 全陶瓷双螺杆纤维化技术

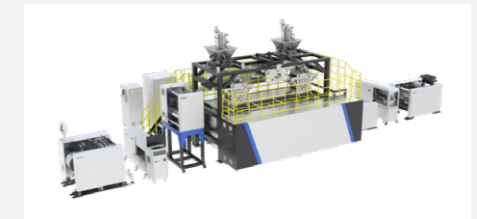
曼恩斯特干法工艺的核心设备创新始于纤维化环节，其自研的全陶瓷干法双螺杆纤维化机采用陶瓷机筒内衬与螺纹元件，从根源杜绝金属异物引入，保障电芯安全性和长循环寿命。该设备凭借陶瓷材质具备卓越耐磨性，使用寿命 $\geq 18,000$ 小时，同时采用模块化积木设计，便于拆卸清洗，可灵活适配小试、中试到量产的不同阶段需求，能在 PTFE 粘结剂 19°C 的相变温度窗口内精准施加剪切力，将 PTFE 晶体撕裂为纳米级纤维网络，高效实现原料纤维化并形成稳定均匀的电极骨架，其两端支撑结构还可有效减少轴挠度变形，中试线处理量达 150L/h。这一技术突破既解决了金属污染导致的电池微短路风险，也为后续均匀成膜奠定了基础。



干法双螺杆纤维化机

### 14 辊双面同时成膜工艺

均匀性控制是干法工艺应用的另一难关，为保证极片原料成膜品质，曼恩斯特引入 14 辊双面同时成膜工艺以实现双面均匀成膜，其配套的钢带预成膜机构采用斜模压缩设计，可为多辊压延设备提供持续、定量、稳定的喂料，显著提升膜片的压实密度以及膜厚、密度均一性。实测显示该成膜工艺可将膜厚波动压缩至  $\pm 3\mu\text{m}$ ，精度远超传统单面成膜工艺，为高一致性极片量产提供可能。

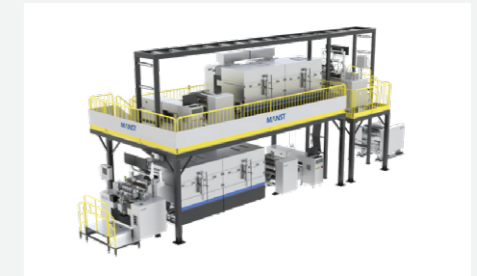


14 辊压膜复合一体机

成膜压延设备可根据产线阶段灵活选用，小试线与中试线可采用单面成膜复合设备，中试线及量产线则可选用双面成膜复合设备，该双面成膜复合一体机采用一体化设计，让复合过程更紧凑高效，提升了生产效率，其精确的张力测量与调节机构可保障复合过程张力稳定，避免膜片变形或起皱，自动收卷机构还能精准将复合好的膜片卷成合适大小的极片膜卷，降低了操作难度与人工误差。

### 湿法电解质薄涂系统

固态电解质在涂布前需经过砂磨机处理，使电解质粉体更细腻，进一步提升电芯的整体性能。在极片上薄涂固态电解质层时，曼恩斯特采用湿法狭缝涂布技术与砂磨机处理工艺，实现非接触式薄层涂布，并采用“正面涂覆 $\rightarrow$ 烘烤 $\rightarrow$ 反面涂覆 $\rightarrow$ 烘烤”的双面涂布工艺，有效避免界面混溶问题，确保固态电解质层的均匀性和稳定性。



湿法电解质薄涂系统

曼恩斯特将固态电池设备集成化作为重要发展方向，通过整合加料、混料、纤维化、制膜、辊压、分切及收卷等工序，缩短物料流转时间，提升生产效率与产品一致性。公司依托自研关键核心设备构建技术闭环，为行业提供干法工艺为主的前段产线解决方案，验证了可落地、可规模化量产的技术路径。未来，曼恩斯特将持续推进干法工艺与设备集成的协同创新，突破固态电池制造在成本及技术层面的瓶颈，联合产业链上下游合作伙伴推动高性能、高安全性固态电池的产业化落地。

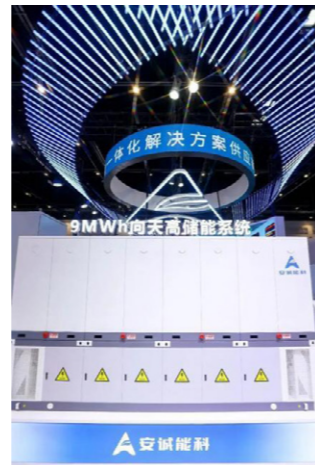
## 安诚能科 9MWh 集中式储能新品

2025 年 4 月，安诚能科携 9MWh 集中式储能新品及大储 & 工商储 & 户储全矩阵产品亮相第十三届储能国际峰会暨展览会（ESIE 2025），并通过专题论坛、展区展示、创新大赛等环节与各界人士深入交流，吸引了众多海内外专业观众、媒体及行业上下游合作伙伴到场咨询洽谈。

### 9MWh 储能系统亮相，持续加快产品创新

9MWh 向天高储能系统采用 LFP 435Ah 大电芯（成组方式为 1P408S×16），支持 0.5P 充放电倍率。配备智能液冷温控系统（工作温度 -20°C ~55°C），采用全氟己酮 PACK 级消防和水消防。系统整体尺寸 7300×2650×400mm，总重 75 吨，其中单电池柜 13.5 吨。具有以下优势：

- 高配电量，占地面积少，集成度高；
- 模块化设计，便于运输和安装；
- 交直流分体式设计，可根据客户需要灵活配置；
- 数字化管理，智慧型能源；
- 多层消防设计，安全性高。



### 安诚专场演讲，探讨复合储能解决方案

ESIE 2025 展会期间储能设计与解决方案论坛上，安诚能科大储事业部销售副总经理开展《多元复合的储能场景解决方案与市场模式》精彩分享，剖析了复合储能的发展优势和困境，分析国内外储能政策、市场差异，与国内外同行一同交流未来储能市场趋势。



### 安诚储能项目荣获创新大赛优胜表彰

在展会同期举办的“第九届国际储能创新大赛”中，安诚能科项目“浙江宁波市 44MW/40MWh 火电调频储能项目”荣获“应用创新组 - 大储赛道优秀项目”，获得了评委会专家组的一致认可。



## 指标与目标

### 指标

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
研发投入	万元	7,013.87	12,009.33	17,294.03
研发投入占营业收入比例	%	8.82	7.07	16.19

### 研发团队

研发团队总人数	人	442	501	480
研发人员变化	%	34.03	30.70	28.85

### 按学历划分

本科以下	人	158	166	147
本科	人	251	285	285
硕士	人	32	48	46
博士	人	1	2	2

### 按性别划分

男性	人	357	430	415
女性	人	85	71	65

### 创新成果

授权专利累计数	项	271	412	607
---------	---	-----	-----	-----

### 按专利类型划分

授权发明专利累计数	项	30	49	69
授权实用新型专利累计数	项	217	329	490
授权外观设计专利累计数	项	24	34	48

### 其他知识产权

软件著作权累计数	项	29	82	141
----------	---	----	----	-----

### 企业创新能力认证

专精特新企业	个	1	2	3
国家高新技术企业	个	3	7	11

### 目标

#### 目标内容

涂布技术作为一种具备工业通用特征的表面处理工艺技术，应用场景极其广泛。公司将牢牢抓住能源技术变革的发展趋势，依托先进的涂层技术工程应用能力，以推动新型材料的产业化应用为目标，持续深耕微米和纳米量级的涂层工艺及装备能力。

未来，公司将充分把握新技术、新业务的发展机遇，努力构建“新能源+泛半导体”多头并行的产业布局，坚定落实平台型技术企业的战略定位，力争在更多“卡脖子”领域全力推动我国涂布技术应用核心装备的国产化进程。

#### 达成情况

稳步推进中



曼恩斯特、湖南安诚知识产权合规管理体系认证证书



荣获中国专利优秀奖

### 知识产权保护

公司遵循以创新驱动和战略引领为核心，将知识产权战略与公司的整体业务目标深度融合的原则，在知识产权保护方面积极构建全面、高效且独具特色的体系，发布并实施《知识产权风险监控细则》《知识产权申请细则》《知识产权激励细则》等管理制度，涵盖从研发到销售的各个环节。同时，公司设立知识产权组，负责研发过程中的知识产权风险识别与评估、制定知识产权激励政策和奖惩方案、统计专利申请奖励等工作。

公司知识产权保护体系实行全流程管理机制。在产品研发阶段，知识产权组与法务部全程介入，确保知识产权申请及时有序，将知识产权保护工作嵌入研发全流程。在生产经营过程中，建立贯穿全流程的知识产权侵权预警机制和风险监控机制，定期开展知识产权法律风险测评，建立维权机制，对研发立项项目的创新成果及时进行专利、软著等申请工作，并对知识产权进行年费维护。曼恩斯特、湖南安诚已通过 GB/T 29490 知识产权合规管理体系认证。

### 科技伦理

公司在日常经营活动中，从产品的研发设计、生产制造，到市场销售以及后续服务等各个环节，均未涉及任何与科技伦理直接相关的内容，公司遵循现有的法律法规和行业标准，不存在因科技伦理问题而产生的潜在风险。



## 提升产品质量

### 治理

曼恩斯特遵循“让质量成为信誉”的质量方针，将质量视为企业的生命线，持续完善质量管理体系，推动技术创新、流程优化与产品质量提升，满足并超越客户的期望。报告期内，公司未发生重大质量事故。

公司严格遵守《中华人民共和国产品质量法》等法律法规，制定并执行《制程不良管理制度》《质量异常处理管理制度》《不合格品控制程序》《来料重大质量问题管理制度》《产品监视和测量控制程序》等制度，管理体系范围涵盖材料进厂、生产加工、质量检测、成品出厂的每个关键环节，实现了对产品质量的全方位、全流程管理。

公司设立品质管理部，依据国家相关法律法规及行业标准，执行严格的质量控制流程和检验标准，确保产品能满足客户的期望与要求。报告期内，公司品质管理部门按项目对生产物料及产成品等开展质量风险评估，及时识别质量风险并完成整改；公司连续多年稳步实现产品合格率上升、客诉率下降，同时建立了一套合格供应商名录，加强供应商培训及质量管理，进一步提高供应商来料合格率。

公司持续完善质量管理体系，截至报告期末，曼恩斯特、曼恩光电、安曼科技、重曼新材、苏曼氢能、奥瑞克、淮曼自动化、淮曼流体、安诚能科、湖南安诚均已通过 ISO 9001 质量管理体系认证，部分证书如下：



曼恩斯特质量管理体系认证证书



曼恩光电质量管理体系认证证书



安诚能科质量管理体系认证证书



湖南安诚质量管理体系认证证书

## 战略

风险 / 机遇类型	风险 / 机遇描述	财务影响描述	影响周期 <sup>3</sup>	影响的价值链环节	应对措施	
风险	技术风险	公司产品定制属性强，需要根据客户需求制造产品，若目前的技术无法满足客户需求，则需要额外的投入来进行采购、设计或生产，以满足客户需求。	成本增加	短中长期	企业运营、上下游	加大研发投入，积极探索新技术、新工艺的应用，集中资源攻克技术难题，保证产品质量达到或超出客户预期。
机遇	市场领先机遇	作为国际先进的涂布技术应用企业，凭借多年的研发积累和大量成功的行业应用经验，公司在锂电池领域的核心技术产品已实现进口替代，且拥有众多国内外优质的客户资源。	产品竞争力增强，营业收入提升	短中长期	企业运营、上下游	持续提升产品质量，满足客户需求，保持行业领先地位。

## 影响、风险和机遇管理

### 风险识别

公司依据《风险和机遇管理程序》，同时制定《质量异常处理管理制度》《不合格品控制程序》《产品监视和测量控制程序》等制度，全面识别在产品制造的各个环节中的风险和机遇。在产品工艺实现过程中，通过制程巡检、成品检验、出货检验等措施，识别出可能存在的质量问题或异常，如技术异常、操作异常、环境异常、物料异常、设备异常和品质异常等。同时，对不合格品进行分类，识别不同级别的风险。

### 风险分析

当识别出异常或不合格品时，品质管理部会组织相关部门进行原因分析，找出异常或不合格品产生的根源，对异常或不合格品的性质、影响范围、可能造成的损失等方面进行综合评估，确定风险的严重程度和紧迫性。

### 风险监控

通过进行来料检验、制程检验、成品检验和出货检验等检验活动，对产品的质量特性进行监视和测量，以及及时发现潜在的质量问题和风险。同时，品质管理部会对检验数据进行统计和分析，以发现质量潜在风险。

### 风险管理

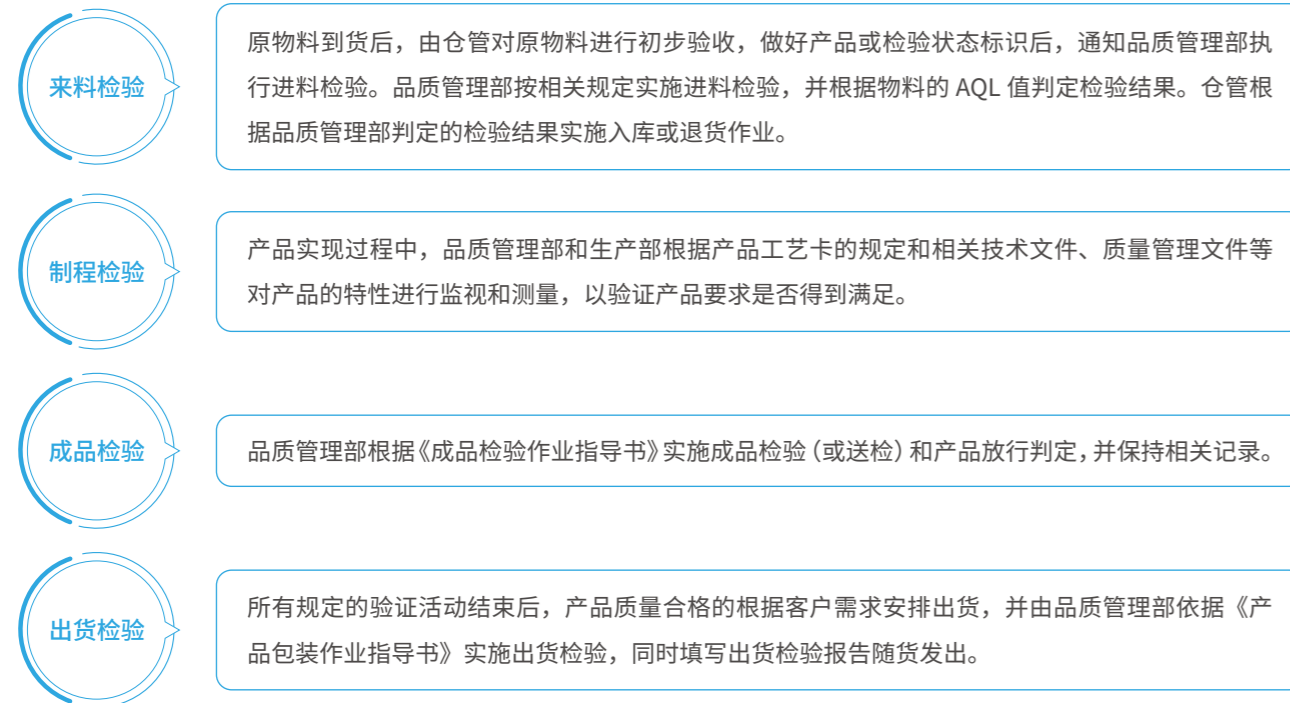
对于轻微不合格品，由责任部门内部评审并处置；对于一般不合格品，由责任部门内部评审后提交品质管理部确认处理方式；对于严重不合格品，则通过各部门意见的综合，最终得出评审结论并按确认的方式处置。此外，品质管理部会根据风险情况开具《纠正和预防措施处理报告》，要求责任部门进行改善并追踪改善效果，以不断降低风险水平并提高产品质量。

<sup>3</sup> 影响周期定义：短期：1 年以内；中期：1~5 年；长期：5 年以上。

## 产品安全与质量管理

### 产品全生命周期管理

公司建立产品监视和测量控制程序，通过对原物料、半成品、成品及出货等各阶段的产品进行监视和测量，确保各阶段的产品符合质量、环保、客户等要求。



此外，公司制定《安装调试管理规定》《产品运行管理规定》《产品交付验收管理规定》《交付异常管理规定》等管理制度，规范产品交付验收流程、产品安装调试规范操作以及公司产品能够正常运行以及运行期间需要的保障，提升用户的满意度，确保产品的顺利验收。

### 生产设备管理

公司制定《设备设施管理控制程序》，对设备、设施的配备、维护和保养进行控制，确保设备、设施的安全使用和安全运转，避免设备设施的异常而导致产品品质及安全隐患。

### 不合格品管理

公司制定《不合格品控制程序》《质量异常处理管理制度》等内部制度，规范不合格品管理。通过对不合格品的判定、标识、记录、评价、隔离、处理、通报等实施有效控制，防止不合格品流入下一工序或交付给客户。公司的产品是完全根据客户特定需求设计制造的非标设备，因此避免了因大规模生产可能导致的批量性质量问题。鉴于非标设备的特性，公司所生产的产品不存在因质量问题而引发的产品召回风险。

## 精工制造

曼恩斯特将精密制造视为企业发展的根基，并将精益生产与数字化管理融入制造全流程。公司生产基地超 8 万平方米，打造了涵盖精密垫片生产、曲面与平面精密加工、质量检测、钣金与陶瓷加工在内的精密涂布智造产业园，并通过 MES 系统与自动化产线建设，实现了生产过程透明化、高效化。

在生产现场，行业领先的精密加工设备与成熟工艺相结合，推动制造能力不断突破极限。公司具备最大 4,000mm 超长模头一体加工能力，可实现复杂结构件的精密成型与高质量表面处理，核心指标达到行业领先水平：模头大平面度 $\leq 3\mu\text{m}$ ，唇口直线度 $\leq 3\mu\text{m}$ ，腔体粗糙度  $Ra \leq 0.025\mu\text{m}$ 。公司提供可量化的精密制造能力为客户产品的长期可靠性与性能一致性提供坚实保障。

## 指标与目标

### 指标

质量指标	单位	达成情况
产品合格率 100%	%	已完成

指标	单位	2025 年
产品质量管理培训次数	次	23
产品质量管理培训参与人次	人次	305
产品质量管理培训参与时数	小时	31.5

### 目标

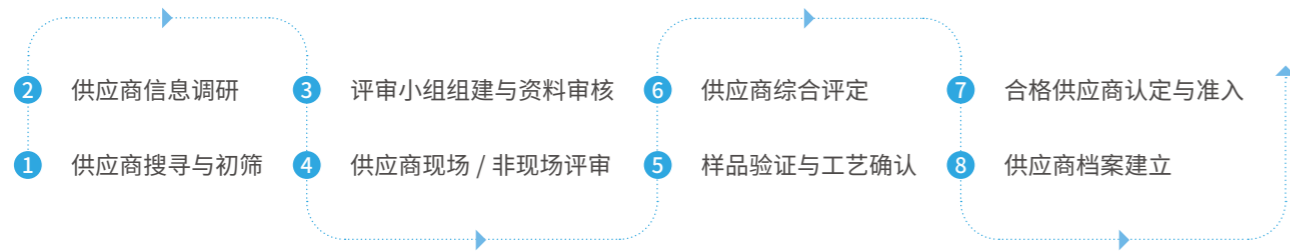
目标内容	达成情况
持续保持无重大质量责任事故，不断优化质量管理体系。	稳步推进中

## 可持续供应链

### 治理

曼恩斯特致力于构建绿色、高效的供应链体系，为加强供应商管理、优化采购资源、规避采购风险，公司搭建了科学可控的新供应商导入审批系统并制定《新供应商开发及导入管理制度》《与供方合作管理制度》《合格供应商的建立》《供应商责任制管理》等管理制度，明确对供应商的开发及准入流程要求，对供应商进行分级管理，规范供应商审查流程。由采购管理部主导供应商的开发、准入以及日常管理与绩效考核等核心工作环节。

生产物料供应商开发流程



### 供应商分级和评价

曼恩斯特已建立成熟可靠的供应商分级管理机制，可以更好地优化供应商资源，提升供应链的稳定性和效率。公司将供应商分为一般供应商、重要供应商、关键供应商三类，审查频次分别为：每年进行一次书面资料复查、每半年或一年进行一次实地审查、每年进行一次实地审查。有重大品质、交期、价格、服务等问题时，则可随时开展供应商审查，审查按《供应商审核评分表》进行。采购管理部每月收集供应商的品质、交期、配合度数据，完成《供应商月度考核评价表》。

供应商月度考评结果按得分情况划分为 4 个等级，并依据全年评分的平均值为供应商的年度评价得分。

级别	类型	供应商考评区	奖惩措施（每年）
I 级	优秀供应商	95 分以上	享有优先参与公司的新项目开发，订单及付款的优待
II 级	合格供应商	81 ~ 95 分	维持正常模式
III 级	需改善供应商	61 ~ 81 分	可采取订单减量、加大辅导力度或提高现场评审频次
IV 级	不合格供应商	61 分以下	组织专案辅导，如三个月内无法提升至 III 级，取消合格供应商资格，被取消合格供应商资格的供应商需重新供货的，按相关考核进行评审通过后方可供货。

### 战略

风险 / 机遇类型	风险 / 机遇描述	财务影响描述	影响周期 <sup>4</sup>	应对措施	
风险类型	供应商中断	主要供应商因财务问题或生产问题停止供货可能会造成生产线停工、交货延迟、客户满意度下降等严重后果	成本增加	短中长期	公司与多个供应商建立合作，并评估供应商的财务稳定性，定期审核供应商绩效
	自然灾害	地震、洪水、台风等自然灾害导致设施损坏，可能导致物流和生产设施受损、生产停滞交货延迟等情况	成本增加	短中期	公司制定灾害恢复计划，选择多条物流路径，与备用物流公司联系，修复受损设施，确保生产设施的抗灾能力
机遇类型	供应链数字化转型	大数据、人工智能、物联网等新兴技术不断发展。公司可借助这些技术实现供应链的数字化转型，提升供应链的透明度和可控性	成本下降	中长期	通过整合先进的信息技术，公司供应链管理更加智能化和自动化，提高供应链的响应速度和决策的准确性，增强公司对市场变化的适应能力

### 影响、风险和机遇管理

为确保供应链的安全性，防范潜在风险，保障公司业务的连续性与合规性，公司制定《供应商风险管理制度》，由供应链管理部门负责实施与监督，对公司及旗下分子公司所有供应链环节，包括但不限于供应商、运输、仓储及采购等环节进行风险评估及应对。

#### 供应链风险管理目标

- 1 识别并评估供应链各环节的潜在风险。
- 2 制定并实施有效的风险应对计划。
- 3 确保供应链运作的稳定性和持续性。
- 4 符合相关法律法规及行业标准。
- 5 增强供应链管理人员的风险意识和应对能力。

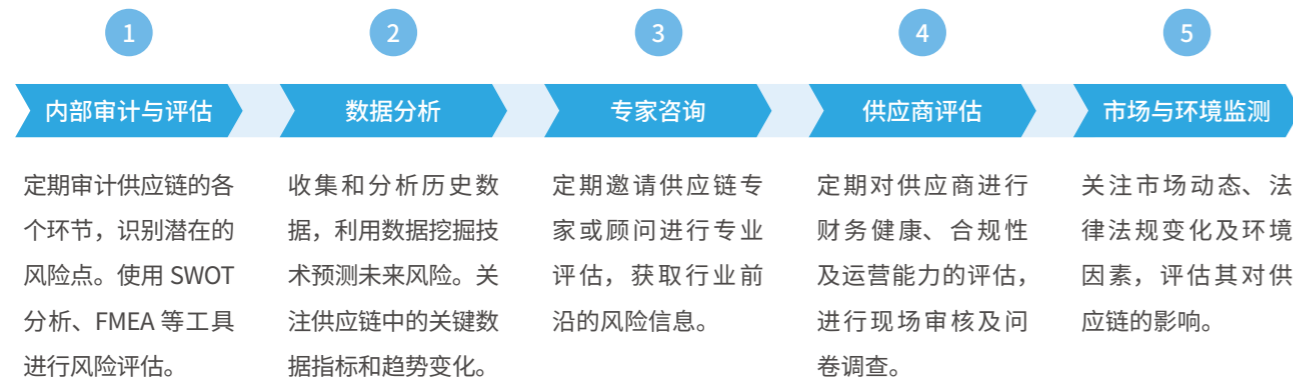
<sup>4</sup> 影响周期定义：短期：1 年以内；中期：1 ~ 5 年；长期：5 年以上。

为实现供应链风险管理目标，公司制定以下具体计划：



### 供应链风险识别

公司高度重视供应链风险管理，致力于构建一套全面且细致的风险识别体系，以确保供应链的稳健性与可持续性，公司主要采用以下多维度风险识别方法：



### 供应链风险评估

公司制定《材料供应商风险评估办法》，对供应商进行全方位的风险评估，包括资质、信誉等基本要素，以及质量、成本、交付等业务关键环节，同时兼顾环境、安全、人权等 ESG 指标，对发生概率与风险等级进行判定，有高、中、低三种等级，针对高、中、低风险制定差异化的应急对策，以保障供应链的稳定与可持续发展。

### 供应链风险应对

公司制定《原材料 / 产成品供应中断防范与应急预案制定》，针对可能面临的风险如供应商中断、自然灾害、运输中断等风险制定防御措施与应急响应措施，由相关责任部门跟进措施实施进度。

### 负责任采购管理

公司对影响采购质量的关键环节实施控制，保证采购产品的质量、性能、交期和服务等各方面，符合客户、法律法规、职业健康安全和环境的要求，并满足公司生产和管理的需要，制定《采购管理制度》《采购申请审批管理制度》《采购计划及采购实施管理制度》等采购相关制度。

### 供应链廉洁管理

完善的供应商廉洁管理体系可保障公司与供应商商业行为的合法合规性，有助于建立公平公正的竞争环境，防止贿赂和不正当利益输送，推动供应链的可持续发展。报告期内，公司供应商阳光廉洁协议签署率 97%。同时，公司定期对采购人员进行廉洁培训，强化其职业道德观念，提升反贪腐意识，确保采购过程的公正、透明与合规。

### 供应商 ESG 管理

曼恩斯特强调供应商的 ESG 责任，公司制定《供应商责任制管理》，并且要求供应商签署《供应商行为准则承诺书》，要求供应商提供安全的工作环境，工人受到尊重，享有尊严，公平且遵循行业标准，并在任何情况下为曼恩斯特及旗下公司提供的产品或服务时对环境负责的行为，支持公司的可持续发展和社会责任。公司开展供应商审查，优先考虑与通过质量管理体系认证、环境管理体系认证、职业健康安全管理体系认证的供应商进行合作。

公司已对供应商明确可持续发展管理要求及考核内容，全方位评估及审视供应商表现，夯实供应商的 ESG 管理责任。公司制定《供应商可持续发展评价表》，要求供应商对自身环境管理、社会责任、治理结构、可持续发展计划四类项目开展自评，同时公司审核员对供应商在可持续发展方面的表现进行评价，对于识别出的不符合项，要求供应商出具具体改进措施并说明如何跟进和监控改进措施。

### 供应商申诉与沟通

为了加强供应链上下游企业及其他相关各方的沟通与协作，及时、有效回应相关方关切，不断提高公司供应链治理能力和信息透明度，公司本着“诚实、守信、责任”的原则，制定《供应链管理申诉与沟通机制》，建立供应链申诉与沟通机制，确保原料采购符合《供应链尽责管理制度》要求，认真履行企业社会责任，建立规范、科学、有效的申诉机制，允许公司的相关方（受影响人员或举报者）说出与采矿、贸易、加工和出口情况有关的疑虑并得到妥善处理。

对于申诉事件，公司设立申诉工作处理小组，成员单位由内审与可持续发展中心、采购管理部等组成，相关方可通过邮箱及电话的形式进行申诉，在收到申诉信息后，公司会进行评估及回应，并对申诉人进行保护。

### 供应商培训

公司定期开展内部培训，2025 年 8 月，曼恩斯特组织公司及分子公司内部供应链及采购人员开展供应链管理培训，围绕采购合规管理、供应链协同等内容进行系统学习，提升相关人员的专业素养与业务能力，强化内部采购流程规范化水平，为公司构建稳定高效、可持续发展的供应链体系提供坚实人才支撑。培训结束后，公司同步开展培训满意度问卷调查，全面收集参训人员反馈，调查结果用于优化后续培训内容，持续构建高效稳定的供应链生态。

此外，为深化供应链协同、夯实质量与合规基础，公司定期对供应商开展专项培训，帮助供应商精准对齐公司要求、提升协作能力。2025 年 11 月，安诚能科开展供应商 ESG 相关方培训，对环境管理、社会责任、合规治理及可持续供应链建设等内容进行宣贯讲解，引导供应商树立绿色低碳、合规经营理念，提升其 ESG 管理意识与实践能力，共同构建责任担当、价值共创、长期稳定的可持续供应链生态。



公司开展供应链管理培训

### 冲突矿产尽责管理

曼恩斯特遵守《中国负责任矿产供应链尽责管理指南》《经济合作与发展组织关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽责管理指南》等相关法律与指南，承诺采纳其中对冲突矿产的要求，并制定《冲突矿产承诺与政策》，公司郑重承诺，将积极采取措施，确保供应链中不含有冲突矿产。同时，遵循国际公认的道德标准、人权准则及环境保护要求，拒绝购买和使用来自冲突地区的矿产资源，并推动整个供应链向无冲突、可持续的方向发展。

公司优先选择已经实施或承诺实施无冲突矿产采购政策的供应商并在采购合同中明确纳入无冲突矿产条款，要求供应商提供符合要求的原材料，并承诺遵守本公司的冲突矿产政策。

### 指标与目标

#### 指标

	指标	单位	2025 年
供应商数量 和区域分布	供应商总数	个	754
	国内供应商占比	%	100
	华北供应商数量	个	40
	华东供应商数量	个	270
	华中供应商数量	个	44
	南方供应商数量	个	389
	西北供应商数量	个	10
供应链 可持续管理	东北供应商数量	个	1
	供应商行为准则签署率	%	89.25
	供应商廉洁协议签署率	%	97.20
	拥有质量管理体系认证的供应商比例	%	75.03
	拥有环境管理体系认证的供应商比例	%	9.53
	拥有职业健康安全管理体系认证的供应商比例	%	8.08
	供应商 ESG 培训活动次数	次	2
供应商 ESG 培训活动参与人次	人次	25	

#### 目标

目标内容	达成情况
供应链持续无重大事件发生，对供应商进行可持续发展管理，宣贯可持续发展理念。	稳步推进中

## 客户权益保护

曼恩斯特的服务贯穿产品全生命周期,能够为客户提供从联合开发、生产支持到快速响应的一站式服务。公司秉承“服务至上,客户为本”的服务理念,打造全球服务网络,设立超 100 家售后服务网点,制定《客户财产管理制度》《客户满意度管理制度》《售后客诉管理规定》等管理制度,致力于为客户提供优质且迅速的售后服务,以客户需求为出发点,为客户创造价值,与客户共同成长,全力保障客户的权益。

公司持续完善售前、售中与售后环节的客户服务管理机制,积极响应客户需求,同时对相关员工提供系统专业的培训服务,有效提升客户服务质量。公司为客户提供多元化的沟通渠道,包括售后服务热线、电子邮件、社交媒体平台、线下售后服务网点等。客户可根据自身需求,选择最适合的方式与售后服务团队取得联系。

### 客户投诉管理

为确保产品和服务的质量,维护客户权益,公司建立及时有效的客户投诉处理机制。公司客诉通过多渠道接收,即时可处理的当场解决,不能及时处理的记录相关信息;全程记录投诉及处理情况,定期分析归档,对重复异常制定改善措施;处理完成后进行满意度调查,严守服务规范,定期复盘整改,形成闭环管理。此外,公司持续强化服务团队的专业技能,积极开展客户投诉响应专项培训,确保客服人员能够以友好、耐心和专业的的方式处理顾客的投诉,提高处理客户投诉的效率和质量。

### 客户满意度调查

为掌握客户对产品质量、交付及服务的评价,公司定期开展客户满意度调查工作,通过网络、电话、邮件等多种方式开展问卷调查。公司发放满意度调查问卷并汇总分析调查数据,判定客户满意等级,针对调查结果分析问题原因,制定改善预防措施,并持续跟进措施的执行及效果。同时,公司通过建立完善的评价机制、开展客户服务相关培训等方式,保障满意度调查工作有序推进并切实提升客户满意度。2025 年,公司客户满意度调查结果为 94.85%。

### 负责任营销

公司践行负责任营销的理念,严格遵守《中华人民共和国广告法》等国家法律法规和行业规范,规范信息管理、宣传工作,严禁一切形式的虚假宣传,充分保障客户合法权益。

## 护航信息安全

### 信息安全体系

数字时代下,信息安全是企业稳健经营与可持续发展的核心基石。曼恩斯特始终以“实施风险管理,确保信息安全,保障业务可持续发展”为信息安全方针,高度重视信息安全工作,将信息安全防护融入业务全流程。

公司持续优化完善信息安全管理体系,严格对标 ISO/IEC27001:2022《信息安全-网络安全-隐私保护安全管理体系要求》规定,健全全周期风险管控、全维度技术防护、全流程应急处置的管理机制,同时制定《信息安全管理手册》《信息安全策略》《信息安全适用性声明》《信息安全测量管理程序》《信息安全风险评估控制程序》《用户访问控制程序》《网络安全管理程序》《信息安全审计控制程序》《云服务安全管理程序》《个人隐私信息管理程序》《威胁情报管理程序》等一系列信息安全规范,形成覆盖供应商安全、数据安全、个人信息保护等多个领域的完善的信息安全管理体系。

报告期内,公司已顺利完成 ISO/IEC 27001:2022 信息安全管理体系年度认证审核工作并保持认证资质有效,全面达成“信息安全事故为 0,通过 ISO27001 信息安全管理体系年度认证”的核心目标,全年未发生任何信息安全事件,为公司业务持续健康发展筑牢坚实的信息安全屏障。

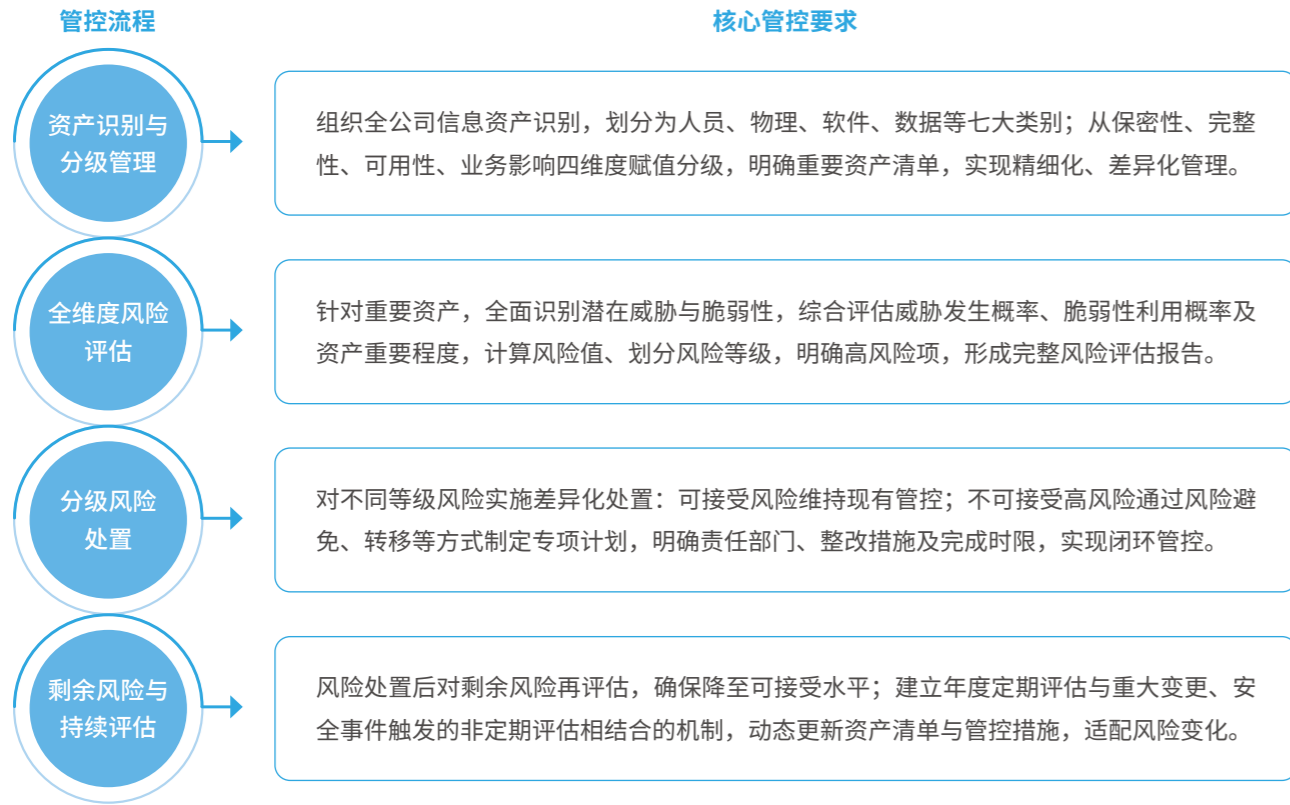
### 信息安全多维管控

#### 风险管控

公司坚持“预防为主、防控结合”的风险管理原则,以《信息安全风险评估控制程序》为核心依据,从人员资产、物理资产、软件资产、数据资产、文档资产、服务资产、无形资产等七大类全方位建立全周期、闭环式信息安全风险管控机制,通过资产识别、风险评估、分级处置、持续复盘的标准化流程,实现信息安全风险精细化管理,将风险控制在可接受水平,从源头防范信息安全事件发生。2025 年,公司严格按照程序要求,有序推进各项风险管控工作,确保管控流程落地见效。

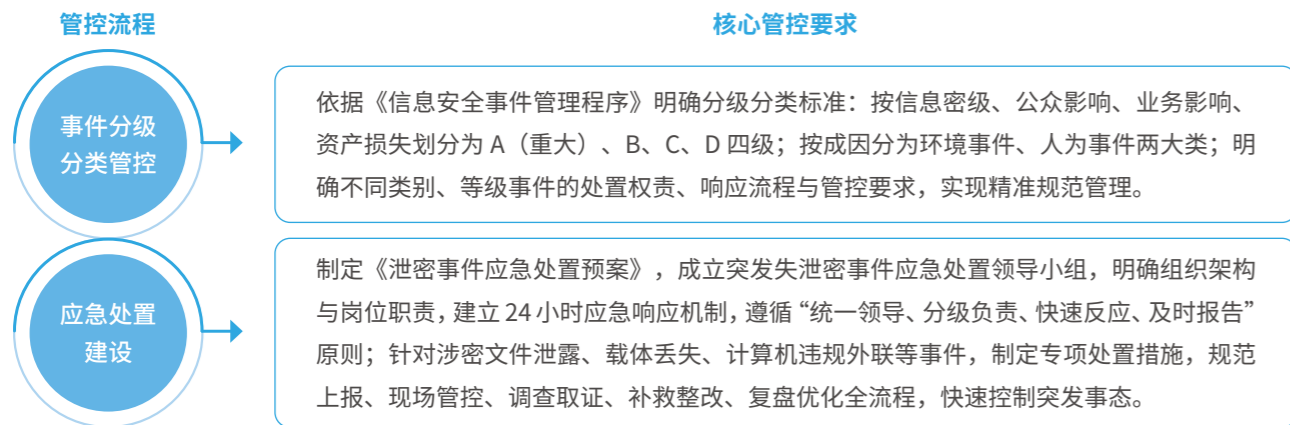


信息安全管理体系认证证书



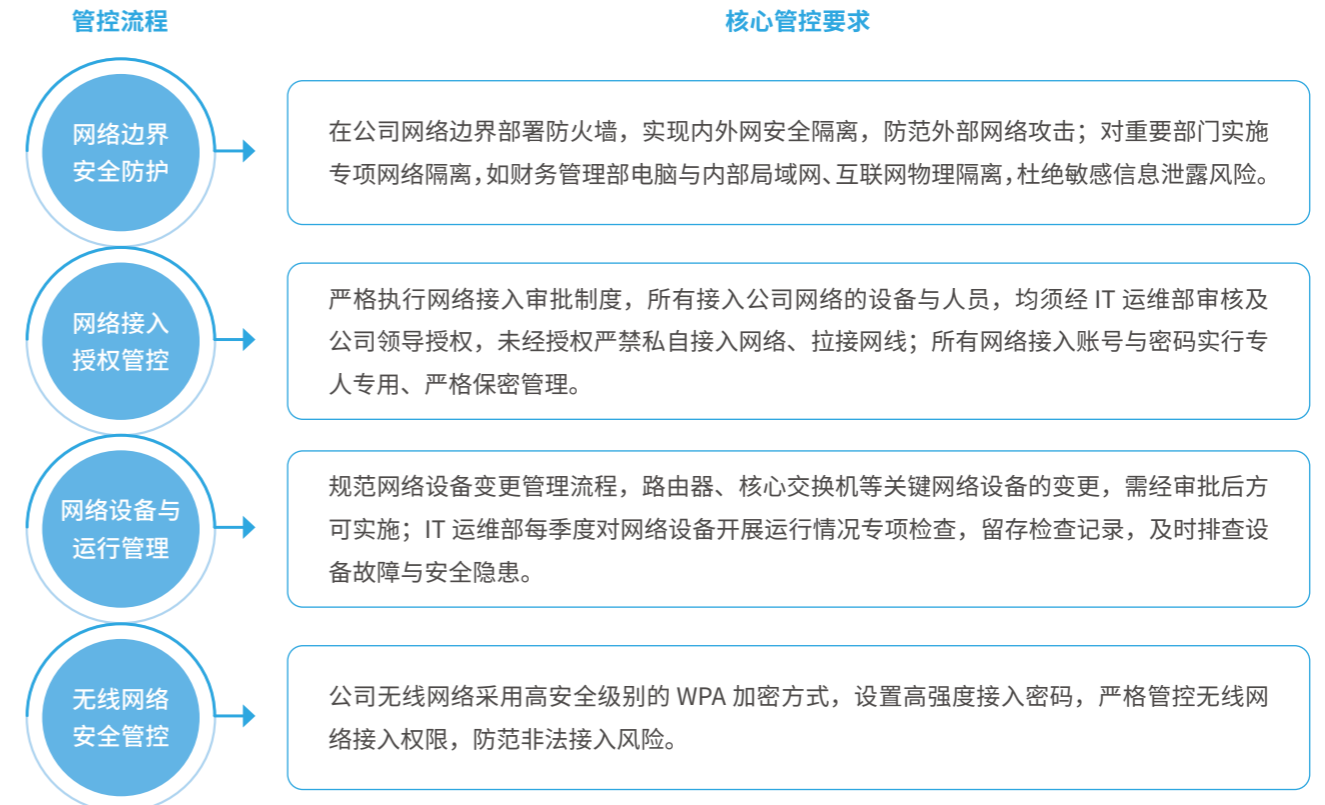
### 分类管控与应急管理

公司依托制度健全、流程规范的管理体系，建立信息安全事件分级分类管控与应急处置机制，全面提升事件响应、处置与恢复能力，确保突发信息安全事件能够快速响应、有效处置、最小化影响，全力保障信息系统安全与数据资产完整。2025 年度，公司严格落实信息安全事件管控与应急处置要求，未发生信息安全与客户隐私泄露事件，全面达成年度信息安全管理目标。



### 网络安全防护

公司高度重视网络安全防护工作，制定《网络安全管理程序》，由 IT 运维部作为归口管理部门，构建全维度的网络安全技术防护体系，保障公司网络与信息系统的的核心、稳定、可靠运行。



### 信息安全文化与能力建设

公司始终将全员信息安全意识培养作为信息安全防护的第一道防线，高度重视信息安全培训与文化宣贯工作，持续提升全体员工的信息安全素养与风险防范能力。

2025 年，公司开展了信息安全内审员资质专项培训并定期组织开展《信息安全意识培训》等专项培训课程，覆盖公司各部门、各层级员工，培训内容涵盖信息安全管理、敏感信息保护方法、网络安全风险防范、信息安全事件上报流程等核心内容，帮助员工充分理解信息安全管理要求，掌握岗位相关的信息安全防护技能，筑牢全员信息安全防护意识。



指标	单位	2025 年
数据安全 / 客户隐私保护培训次数	次	1
数据安全 / 客户隐私保护培训时长	小时	1
数据安全 / 客户隐私保护培训人次	人次	39

# 04

## 砥砺前行， 凝心聚力 书写华章

- 保障职工福祉
- 聚力人才发展
- 加强员工关怀
- 守护健康安全
- 践行社会责任

联合国可持续发展目标 (SDGs) 响应



## 保障职工福祉

人才是企业高质量发展的核心基石，是技术创新、经营突破与可持续发展的根本动力。曼恩斯特坚守合法合规、公平包容、以人为本、人权至上核心原则，严格遵循国家劳动法律法规与国际人权标准，构建全维度、全生命周期的员工权益保障体系。

### 员工招聘与平等就业

公司严格遵循《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国就业促进法》等相关法律法规，制定《员工手册》《招聘与录用管理制度》《劳动合同管理办法》等招聘录用管理制度，全方位规范招聘录用流程，持续优化人才选用机制。

### 合规雇佣

公司严守国家劳动法律法规底线，坚持“公平竞争、公开透明、择优录用”原则，全流程规范招聘雇佣管理，依法保障劳资双方合法权益。严格落实同工同酬、反童工、反强迫劳动要求，构建合规、公平、健康的用工体系。

报告期内，公司劳工歧视事件 0 起、雇佣童工事件 0 起、强迫劳动事件 0 起，未发生任何重大劳动用工合规风险事件，公司经理级以上员工流失率 17.39%。

表：合规雇佣管理管控

管控环节	核心内容
基础雇佣合规	<ul style="list-style-type: none"> <li>所有岗位信息通过官方渠道公开发布，明确职责与任职要求；</li> <li>依法与员工签订书面劳动合同，规范合同订立、履行、变更、解除、终止全流程；</li> <li>执行同工同酬，搭建兼具市场竞争力与内部公平性的薪酬福利体系。</li> </ul>
反对雇佣童工	<ul style="list-style-type: none"> <li>严格遵守《中华人民共和国劳动法》《禁止使用童工规定》等法律法规，对童工雇佣零容忍；在招聘环节严格核验身份证件年龄，明确录用标准为年满 18 周岁（含）以上，从源头杜绝童工现象。</li> </ul>
反对强迫劳动	<ul style="list-style-type: none"> <li>严禁任何形式强迫劳动、抵债劳动、契约劳动；依法建立规范工时制度，保障员工法定休息休假权；</li> <li>严禁以暴力、威胁、欺诈、限制人身自由等手段强迫劳动，营造自愿公平的用工环境。</li> </ul>

## 平等就业管控

公司坚决杜绝任何形式的就业歧视，构建开放、包容、公平的用工环境，为不同背景、不同领域的人才提供平等的职业发展机会。

围绕平等就业核心目标，公司依托健全的内部管理制度，搭建全流程、闭环式的用工管控体系，从制度层面、执行层面、监督层面全方位保障就业公平，杜绝各类不公平用工行为，切实维护求职者与员工的合法权益。公司严格恪守国家劳动就业相关法律法规，招聘全流程坚守平等就业准则，搭建多元包容的招聘录用管理体系，保障所有求职者平等就业权利，落实同工同酬要求，全程无直接或间接歧视。

表：平等就业核心管控

管控环节	核心内容
反歧视管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司对歧视行为零容忍，在招聘广告、职位描述、面试评估全流程中，严禁使用具有性别、年龄、种族、肤色、国籍、宗教、婚姻状况、家庭情况、残疾、性取向等歧视性的语言与评估标准，禁止以与岗位胜任力无关的个人身份特征作为录用与否的评判依据，保障所有求职者的平等就业权；</li> <li>《员工手册》明确禁止职场骚扰及歧视，在招聘环节设立禁用问题清单、标准化评估体系，保障面试流程公正透明。</li> </ul>
招聘合规管控	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立标准化的招聘实施流程，涵盖简历筛选、初试、复试、终试、背景调查、录用审批全环节，明确各环节的评估标准与审批权限，确保招聘全过程的公开、公平、公正；</li> <li>核心专业技术人员、高层管理者及关键岗位人员，公司在征得候选人同意后开展背景调查，核实其工作履历的真实性，确保招聘质量。</li> </ul>
回避原则管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立招聘回避制度，严禁同一部门聘用亲属，员工亲属应聘公司岗位需主动申报备案；</li> <li>涉及亲属、亲密友谊关系等可能影响招聘公正的情形，相关员工须全程回避，不得干预面试及录用过程，从源头防范招聘过程中的利益输送与不公平行为。</li> </ul>



## 人权保障

公司将劳工人权保障视为核心社会责任，严格遵循国际劳工组织（ILO）核心公约、国际人权标准及责任商业联盟（RBA）行为准则，制定《人权政策声明》《劳工权益保护政策》系统性规范人权保障全流程管理。通过常态化培训与合规审查筑牢合规底线，搭建多元投诉维权渠道，全力打造安全包容、无歧视的职场环境，把多元平等包容融入企业文化与管理实践，夯实企业可持续发展的人文根基。

表：人权保障管控

管控环节	核心内容
人权合规管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>依据国内外人权标准与劳动法规制定《劳工权益保护政策》，定期开展人权意识培训与合规审查，全方位保障员工合法权利。</li> </ul>
职场包容管控	<ul style="list-style-type: none"> <li>坚守多元包容理念，尊重不同民族、性别、年龄、宗教信仰、性取向及残障状况的员工与求职者，破除职场偏见，营造平等包容的工作氛围。</li> </ul>
投诉维权保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>开通人力资源部专项投诉渠道、监察举报专线，鼓励举报非法骚扰与歧视行为；</li> <li>对投诉及时公正调查，严格保护举报人隐私安全，严禁打击报复投诉者及调查参与者，违者依规严肃处理。</li> </ul>

## 多元化人才招聘与配置

公司坚持“内部招聘优先、内外渠道互补”的配置原则，搭建多元化的招聘渠道体系，兼顾内部人才成长与外部人才引进，实现人力资源的最优配置。围绕人才招聘与配置全流程，公司建立标准化管控机制，从内部竞聘、渠道拓展、关键岗位管理、校园引才等维度细化落地举措，兼顾人才长效储备与即时供给，推动人才结构持续优化。

表：多元化人才招聘与配置核心管控

管控环节	核心内容
内部优先配置机制	<ul style="list-style-type: none"> <li>岗位空缺时优先启动内部招聘，为在职员工提供轮岗、晋升发展机会；</li> <li>明确内部招聘报名条件、筛选标准与面试流程，入职满1年、现岗位工作满半年以上、绩效考核良好且符合岗位要求的员工可报名，通过公平竞聘实现内部人才合理流动与价值最大化。</li> </ul>
多元化招聘渠道	<ul style="list-style-type: none"> <li>搭建社会招聘、校园招聘、内部推荐、专业人才库等多元招聘渠道，广泛吸纳各类优秀人才；推行员工推荐计划，鼓励引荐不同背景候选人，配套相应激励措施，拓宽人才来源边界。</li> </ul>
关键岗位与人才库管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>结合经营需求明确研发技术、生产技术、品质控制、特种作业等关键岗位清单，建立人员备案管理制度，人员变动实时更新备案；</li> <li>搭建内外部双人才库，内部储备复合型高潜力骨干，外部储备稀缺优质人才，实现长效储备与快速响应。</li> </ul>
校园招聘体系	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年定期开展春秋两季校园招聘，提前制定录用计划，明确招录人数、学历专业分布与部门分配方案；</li> <li>通过校园宣讲、笔试、面试、综合考核等标准化流程选拔应届生，配套专项培养计划助力新员工融入成长。</li> </ul>

指标		单位	2023年	2024年	2025年
员工总人数		人	1,299	1,632	1,664
劳务派遣人员		人	8	17	42
兼职员工人数		人	3	4	5
按性别划分的员工数量	女性	人	291	372	359
	男性	人	1,008	1,260	1,305
按年龄划分的员工数量	30岁以下	人	608	644	608
	30-49岁	人	660	941	1,004
	50岁及以上	人	31	47	52
按地区划分的员工数量	中国大陆	人	1,295	1,629	1,651
	港澳台地区	人	0	0	1
	国外	人	4	3	12
按学历划分的员工数量	博士	人	2	3	3
	硕士	人	53	79	89
	本科	人	484	612	664
	本科以下	人	760	938	908
少数民族员工人数		人	92	106	108
少数民族员工比例		%	7.08	6.50	6.49



## 薪酬与福利体系

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》等法律法规，配套科学规范的绩效管理机制，建立兼具市场竞争力与内部公平性的薪酬福利体系。公司坚持按劳分配、同工同酬原则，确保薪酬与岗位价值、个人能力及绩效贡献相匹配。人力资源部定期开展行业及地区薪酬调研，动态调整薪酬标准，确保公司整体薪酬水平与市场保持同步，为员工提供有竞争力的待遇保障。

### 薪酬管理及保障

公司以规范化制度为支撑，构建“原则清晰、模式适配、结构合理、动态调整”的全流程薪酬管理体系，通过差异化设计、标准化管控、常态化优化，兼顾内部公平与外部引力，落实多劳多得、优绩优酬的激励导向。

#### 薪酬设计原则



坚持合法合规原则



坚持公平性原则



坚持竞争性原则



坚持激励性原则

### 薪酬结构

公司实行全面薪酬体系，员工薪资由基本工资、绩效奖金、专项激励、各类补贴及法定福利等组成。

- 基本工资** ..... 根据岗位价值、任职资格及市场水平确定
- 绩效奖金** ..... 与个人及团队业绩直接挂钩，体现贡献差异
- 专项激励** ..... 包括项目奖金、技术创新奖等专项奖励
- 补贴福利** ..... 涵盖餐补、住宿等生活保障类补贴
- 加班工资** ..... 按国家规定标准核算支付

此外，公司建立规范、透明的薪酬核算发放机制，严守薪酬支付契约，依法合规核算各类薪资、代扣代缴相关费用，保障员工薪酬知情权与劳动报酬权益，实现薪酬发放零延迟、零克扣。

## 全方位福利保障体系

公司构建全方位、多层次的员工福利保障体系，涵盖法定福利、补充福利及特色关怀三大维度，持续提升员工归属感与幸福感。



### 社会保障

公司依法为全员缴纳养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险及住房公积金，同步提供补充商业保险，形成“6+1”保障体系。报告期内覆盖率达100%，实现保障覆盖零空窗期。



### 休假保障

员工除每年享有国家规定的法定带薪年假外，还依法享受病假、婚假、丧假、产假、节育手术假、育儿假、年休假、妇女节假期等在内的多类假期；严格执行女职工“三期”特殊保护政策。



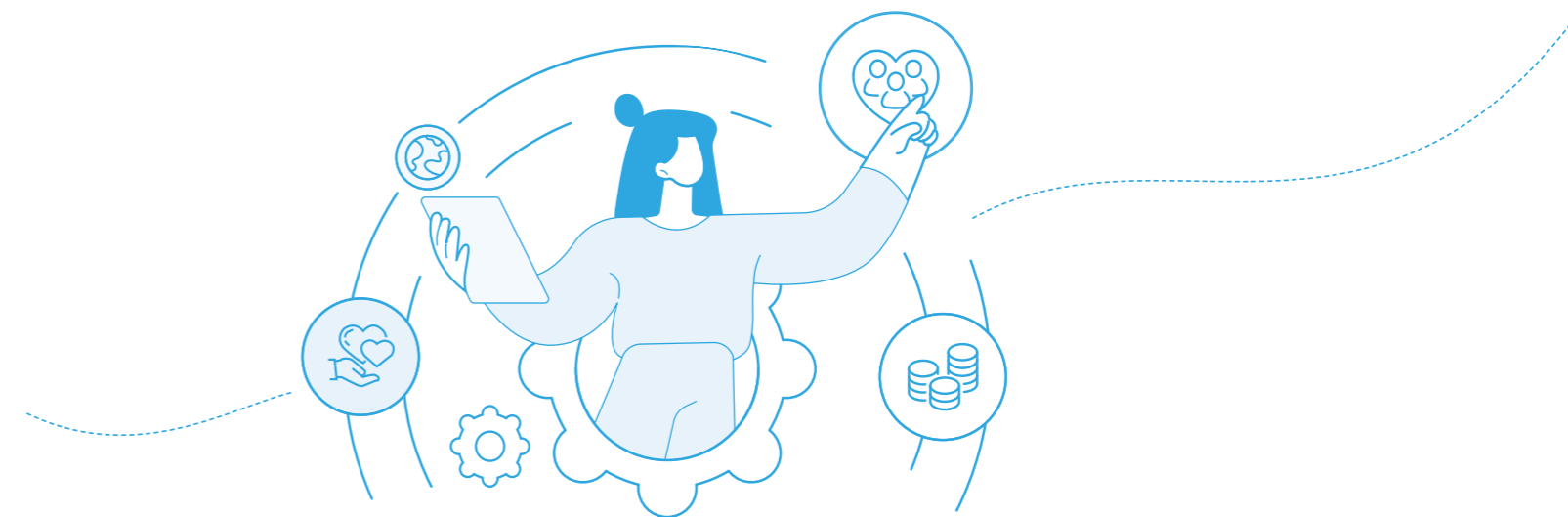
### 生活保障

公司为全体员工提供营养均衡的免费工作餐，并为一部分有需求的员工提供人才公寓、住房补贴等住宿支持。



### 特色关怀

公司建立“全周期、多场景”的员工关怀机制，通过制度化保障与人性化举措相结合，让员工切实感受组织温暖。比如，在传统节假日、员工生日等时间，公司为员工发放慰问礼品；员工生育、生病住院等情形，公司会组织关怀慰问活动。



## 科学的绩效管理体系

公司持续完善绩效管理机制，构建 PDCA 全周期闭环绩效管理体系，通过科学的目标设定、全周期辅导、客观评价与结果应用，实现员工成长与组织绩效提升的双向赋能，报告期内员工绩效考核覆盖率达 100%。

### 全周期绩效管理

围绕目标制定、辅导沟通、评价评级、结果改进四大核心环节搭建体系，绩效目标自上而下逐级分解，确保与公司战略深度绑定；设置月度、季度、年度三级考核周期，从 KPI 指标、重点工作、能力素质三大维度开展全面客观评价。

### 双向沟通改进

建立常态化绩效双向沟通机制，考核期内上级持续开展绩效辅导、提供资源支持；考核后全面开展绩效面谈并填写《绩效面谈与改进计划表》，对 70 分以下员工强制面谈，人力资源部全程跟踪改进计划落地，形成完整改进闭环。

### 绩效申诉机制

设立专项绩效申诉渠道，常规申诉 5 个工作日内办结，复杂事项上报总经理后 10 个工作日内出具最终结果，保障考核公平公正。

### 绩效结果应用

严格落实“优绩优酬、能上能下”机制，考核结果与薪酬激励、职业发展深度绑定，直接联动浮动奖金、年终奖发放，对优秀员工优先给予晋升调薪机会，对考核靠后员工开展针对性培训或调岗。

为建立公开、透明、可持续的长期激励机制，公司于 2025 年启动“长期激励合伙人”遴选工作，旨在选拔一批认同公司文化、具备高度忠诚度与持续贡献力、有意愿与公司共同成长的奋斗者，纳入公司未来股权激励或员工持股计划候选池，共享公司长期发展红利。

截至 2025 年底，公司已实施完成第一期、第二期回购股份方案，累计回购股份数量为 258.68 万股，并将回购股份在未来适宜时机用于员工持股计划或股权激励。公司将持续推进长期激励计划，携手全体员工共同关注并推动公司的长远繁荣与发展。

## 员工民主管理

### 劳动争议处理

公司严守国家劳动用工相关法律法规，全方位筑牢员工合法权益保障底线。若触发劳动争议纠纷，员工可通过内部协商沟通、专项调解程序、法定法律途径等多元渠道依规化解。公司始终秉持公平公正、高效闭环、妥善处置原则，依规办结每一起争议事项，全力维系和谐稳定、互利共赢的劳资关系。

### 民主管理

公司始终坚持以人为本，尊重员工的主人翁地位，严格遵循《中华人民共和国工会法》等法律法规，制定《工会章程》，积极推进民主管理，构建“工会引领、全员参与、渠道畅通、闭环管理、独立监督”的全维度民主管理与权益保障体系，保障员工的知情权、参与权、表达权与监督权，切实维护员工合法权益，构建和谐稳定的劳动关系。

### 员工沟通与申诉

公司积极构建开放包容、自由畅通的沟通环境，设立多元化的员工交流渠道，坚持倾听每一位员工的声音，对员工的反馈与建议给予高度重视和及时回应，并采纳可行的建议。

### 常态化双向沟通机制

公司定期举办员工座谈会，搭建起面对面沟通的桥梁。构建覆盖员工全职业周期的沟通体系，融入试用期月度沟通、转正面谈、绩效辅导反馈、调岗 / 升降职专项面谈、离职面谈等全场景，依托周 / 月例会、部门总结会、员工座谈会、内部沟通平台等多渠道，同步公司经营动态、制度调整信息，广泛征集员工意见建议。

### 申诉与监察举报机制

公司还在 OA 系统开通了“员工投诉申诉”的渠道，鼓励员工提交合理诉求与改进建议。建立规范化多层级申诉举报体系，针对绩效、奖惩等事项开通专项申诉流程，日常诉求可通过部门负责人、人力、管理层逐级反馈。同时，明确了处理时限与闭环流程，严格保护申诉人、举报人隐私权益，对打击报复行为零容忍，确保诉求公正及时处置、事事有回应。

## 女性权益保护

曼恩斯特始终深刻认识到，女性员工是企业发展的中坚力量，在技术创新、经营管理、生产运营、服务保障各环节发挥着不可替代的重要作用。公司严格遵循《女职工劳动保护特别规定》等国家法律法规，持续完善女性权益保护制度体系与落地举措，全力营造平等、包容、尊重、友好的职场环境，为女性员工打造公平广阔的职业发展平台，全方位保障女性员工的合法权益与身心健康。

### 平等就业与职业发展平等保障

公司坚决反对任何形式的就业歧视，通过制定明确的招聘政策和流程，在招聘、晋升、培训等各个环节，为女性员工提供与男性员工同等的竞争机会。在人才培养体系中，保障女性员工平等参与各类培训项目的权利，将优秀女性员工纳入公司核心人才库，开放管理与专业双通道的职业发展路径，鼓励女性员工在管理、研发、职能等多领域深耕发展，充分释放女性人才潜能。

公司工会专门设立女职工委员，专项负责女性员工权益保障工作，代表女性员工就权益保护相关事项与公司开展平等协商，切实维护女性员工合法权益，推动女性员工全面发展。2025 年，公司主管级及以上管理者中女性占比 18.70%。

### 女性权益专项关怀

公司严格执行女性员工孕期、产期、哺乳期特殊保护政策，依据《女职工劳动保护特别规定》，提供产检假、产假、哺乳期等法定带薪假期，禁止安排特殊时期女性员工从事不适岗位及强度，严禁以结婚、怀孕等为由辞退员工、变更合同或降薪，全方位保障其岗位稳定与薪酬福利权益。同时，公司设置标准化母婴室，为哺乳期员工提供私密舒适环境，并为特殊时期女性员工实施弹性工作安排，合理调整工作内容与强度，提供全方位保障。

此外，公司建立常态化女性员工专属关怀机制，每年“三八”国际妇女节期间，为全体女性员工组织专属主题活动，并发放节日礼品与暖心祝福；定期组织女性健康专题讲座、专项体检服务，全方位守护女性员工身体健康。



“魅力女性，绽放芳华”三八妇女节活动



女性健康讲座

## 聚力人才发展

人才是企业技术创新的核心引擎，是实现高质量可持续发展的根本动力。曼恩斯特始终坚持“人才强企”核心战略，将人才培养与员工职业发展深度融入企业经营全流程，构建了“理念引领 - 通道赋能 - 培训筑基”的全周期人才发展体系，全方位赋能员工成长成才，实现员工个人价值提升与企业长远发展的同频共振、双向共赢。

### 人才发展理念

公司以“以人为本、创造价值、共同发展、共享成果”为核心人才发展理念，构筑系统化、全周期的人才发展计划，以人才为引擎，以价值为纽带，以共赢为愿景，全力打造与人才共生共长的学习型组织。

#### 以人为本是发展根基

公司高度重视人才的个性化需求与成长潜力，通过科学的人才评估与定制化职业规划，为每位员工量身打造适配的成长路径，持续营造尊重、包容、赋能的企业文化氛围，充分激发人才的内在动力与创新活力。

#### 创造价值是核心导向

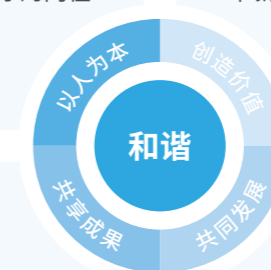
公司积极搭建学习型组织与实战化成长平台，鼓励员工在专业技能、跨界协作及前瞻视野上持续精进，推动员工将知识储备转化为推动公司技术革新、产品升级、服务优化的核心动能，实现个人价值与企业核心竞争力的同步跃升。

#### 共享成果是长效承诺

公司搭建完善的内部知识共享平台，将人才发展的红利转化为全员可感知的发展收益。通过畅通的职业晋升通道、多元化的荣誉表彰体系、长效化的知识分享计划，让奋斗者获得对等的事业成就与价值回报，凝聚企业可持续发展的核心人才力量。

#### 共同发展是生态支撑

公司构建多层次人才梯队与常态化轮岗机制，打破部门壁垒，促进跨领域经验共享与能力融合。通过导师制、项目制等多元培养方式，推动员工个人成长目标与公司战略发展目标深度绑定，形成双向驱动的成长闭环。



## 多元化职业发展通道

公司打破“管理单通道”的职业发展瓶颈，基于业务模式与职能分工，构建了“双通道并行、多维度成长、全周期配套”的职业发展体系，为员工提供多元化、可落地的成长路径，让每一位员工都能在适合自己的赛道上实现职业跃升。

### 双通道并行，多维成长

公司基于职能分工，将职位划分为管理职类、营销职类、技术职类、专业职类、事务职类和技能职类 6 大职类，并进一步根据专业细分为 46 个职种，为员工提供多元化的职业发展路径。

#### 管理序列

聚焦领导力与统筹能力培养，面向擅长团队管理、资源整合及业务决策的员工，设置“基层主管→中层经理→高层总监→决策高管”的进阶路径，强调目标管理、跨部门协作、战略执行与组织发展的核心能力。

#### 专业序列

深耕技术深度与专业创新提升，面向技术骨干、业务专家等核心人才，设置“初级工程师→中级工程师→高级工程师→资深工程师→技术专家”的成长阶梯，通过技术攻关、知识沉淀及行业影响力塑造，打造顶尖专业标杆。

双通道机制让员工既能通过管理路径实现职业跃升，也能在专业领域持续精进，实现个人价值与公司发展的共赢。

## 科学化人岗匹配

公司建立标准化的岗位管理与任职资格体系，实现员工能力与岗位需求的精准适配。

#### 能力画像与岗位建模

公司基于岗位核心职责与业务目标，建立“能力-岗位”动态匹配模型通过《职位图谱》《职位说明书》，明确各职级、各岗位所需的知识、技能与素质标准，清晰界定岗位核心职责、任职要求与价值输出衡量标准，为员工职业发展提供清晰的能力标尺。

#### 双向评估与动态调整

公司通过年度胜任力评估和发展潜力测评，结合员工职业规划与公司战略需求，定期进行岗位适配性分析，支持“横向调岗、纵向晋升或跨序列转型”，实现人尽其才、才尽其用。

#### 专项任职资格管理

公司针对机械研发类等核心重点岗位，制定《机械研发类任职资格管理办法》，通过“建通道、明标准、严认证”的管理模式，牵引员工主动学习和能力提升，通过标准化认证实现人岗精准匹配，并逐步向全岗位序列推广完善，构建全公司统一规范的任职资格管理体系。

## 规范化晋升管理与成长支持

公司制定《员工晋升管理办法》，明确员工晋升条件、选拔标准与全流程管理规范，建立公平、公正、公开的晋升管理机制，同时为员工职业发展提供全周期配套支持，全方位赋能员工成长。

### 标准化晋升管理

公司建立常态化的晋升评审机制，以员工绩效考核结果、能力胜任度、价值贡献为核心评审标准，年度开展集中晋升评审，针对核心骨干人才、高潜力员工开通专项晋升通道；晋升后配套专项试用期考核、岗位培训计划与效果评估，确保晋升机制的有效性。

### 全周期成长配套支持

#### 个性化发展计划

根据员工职业目标定制学习地图，提供管理培训、技术认证、项目实战等资源，加速能力跃迁。

#### 导师与轮岗实践

为高潜力员工配备资深导师，并通过跨部门轮岗、重点项目挂职等实践，拓宽职业视野，夯实复合型能力。

#### 常态化盘点机制

开展核心人才盘点，整合绩效数据、360°评估结果与项目经历，提炼核心人才关键要素，形成核心人才的动态能力画像。

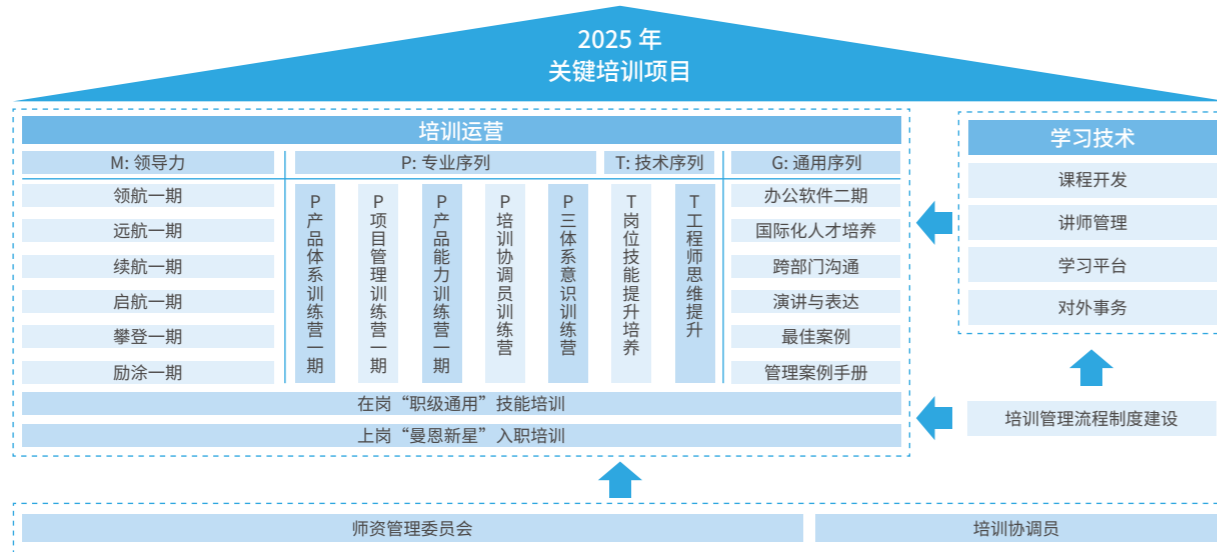
以科学的评价机制，让“长于管理”者带领团队开疆拓土，让“精于专业”者深耕领域成为专家，最终实现员工成长与公司发展的同频共振。

## 全周期员工培训体系

公司以公司战略目标与员工发展双维驱动，构建“需求分析-资源整合-数字赋能-效果闭环”的全生命周期培训管理架构。通过 721 混合培养模式（70% 实战 +20% 辅导 +10% 课程）强化业务场景化学习，依托线上学习平台“曼 E 课堂”与内外部师资库实现课程精准推送。配合双通道晋升机制与动态胜任力评估，确保管理序列与专业序列人才人岗匹配。以四级评估体系和学分激励机制追踪行为转化与绩效提升，形成“学-练-用-评”一体化生态，赋能组织能力持续升级与员工职业价值最大化。

## 培训体系规划

公司全面建设以“曼E课堂”为依托，以《培训学分管理制度》与“师资管理委员会”为底座，以领导力（管理）序列、专业序列、技术序列、通用序列四类培训项目为实施指南，全面覆盖员工融入期、成长期、发展期、引领期的培训管理体系。



指标	单位	2025年
员工培训总投入	万元	294.09
员工培训覆盖率	%	92.31
员工培训场次	场次	656
接受培训总人数	人	1,536
培训总时长	小时	15,203.5
每名员工每年接受培训平均时长	小时 / 人	9.14

注：每名员工每年接受培训平均时长 = 培训总时长 / 年末员工总人数。

## 培训体系能力建设

### 专业化讲师团队建设

公司加强讲师队伍建设，以“分层认证、动态赋能、价值共创”为核心，构建“选拔 - 培养 - 激励 - 评估”全周期的讲师与课程开发管理体系，持续夯实培训能力。

①通过分层级讲师库（内部专家 / 认证讲师 / 外部讲师）严格筛选并认证，配套 TTT 培训、课程设计工作坊及“导师带教”提升授课能力；

②建立讲师选拔机制，将课程开发、授课时长与讲师等级晋升强挂钩，并设立“金牌讲师”年度评优，实时追踪授课满意度与学员行为改善数据，结合年度动态考核实施等级升降与资源倾斜；

③组建师资管理委员会，从讲师课程开发质量评审，到讲师等级晋升评定，确保课程输出质量，讲师授课质量，从而进一步保证培训项目的效果；

2025 年，公司开展集团讲师专项活动，持续提升讲师活跃度与粘性，带动更多优秀员工加入内部讲师队伍，乐于分享实战经验与专业学识。截至 2025 年末，公司认证内部讲师 135 人，全年累计开展培训超 370 场次。



### 数字化学习平台建设

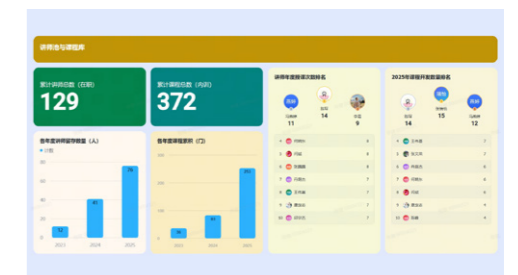
公司持续优化升级“曼E课堂”线上学习平台，整合多元化、体系化学习资源，打造公司数字化学习生态。

平台聚焦员工全周期体系化学习，涵盖行业知识、岗位胜任力培养及领导力发展等核心模块，以丰富的视频课程资源支持员工全职业成长路径的学习需求，支持员工随时随地按需学习，实现知识的高效沉淀与精准传递，助力员工能力提升与组织知识沉淀。

### 全品类课程体系建设

公司构建覆盖全职业周期、全岗位序列的七大核心课程模块，包括业务赋能类、专业技能类、管理能力类、职业素养类、EMBA 研修类、语言能力类、曼恩新星类，针对不同岗位、不同层级员工的能力需求精准匹配课程内容。

课程体系覆盖从新员工到高层管理者的全职业生涯周期，涵盖从基础技能到高端战略的全能力层级，既满足员工个性化学习需求，又紧密贴合公司业务发展需求，直接赋能业务流程优化与运营效率提升，为公司人才梯队建设与可持续发展提供坚实支撑。



## 重点项目培训

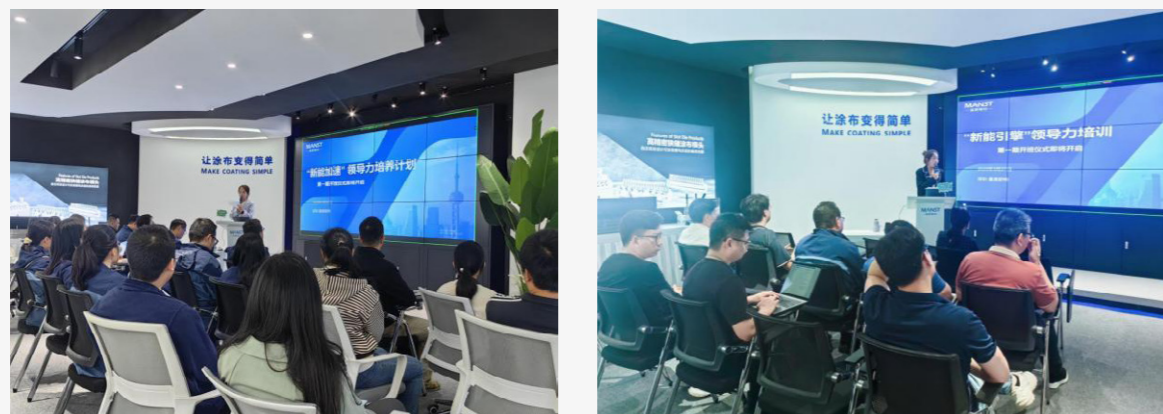
### 新员工入职培训

作为人才梯队建设的重要组成部分，公司高度重视新员工的融入与成长。2025年，我们针对校招新员工推出“曼恩新星”混合式培训计划，通过“线上必修课+线下深度交流”的创新模式，打造“到岗即学、学用结合”的即时性学习通道，帮助新员工快速完成身份转变，同时为公司可持续发展储备新鲜血液。



### 领导力序列培训

公司高度重视管理层能力建设，系统打造“领导力序列”培养体系（涵盖新能动力、新能加速、新能引擎、新能领袖等）。该体系创新采用“721”混合培养模式，通过“理论学习+行动学习+实践考核+创新工作坊”四位一体的培养方式，全面提升高潜人才及各级管理者的战略思维、变革领导力和组织管理能力。这一体系既注重管理知识的系统传授，更强调在真实业务场景中的能力转化，为公司持续培养适应未来发展需要的领导人才。



### 专业技术序列培训

公司建立以业务需求为导向的岗位技能培养体系，高度重视员工专业能力的持续提升，针对研发、技术、生产、品质、营销等各专业序列，定期开展针对性专项培训。培训创新采用“学习转化四步法”（目标绑定→在岗实践→复盘优化→成果验证），并依托“曼E课堂”数字化学习平台实时追踪培训效果，通过“人均学时+行为改善+业绩提升”三维度评估机制，确保培训内容与业务发展同频共振，有效支撑公司快速增长的人才需求，为员工职业发展提供有力支撑。



### 通用技能序列培训

公司系统构建通用技能培养体系，聚焦业务需求，系统开展PMP项目管理、韩语基础班、产品管理等实战型培训，通过“线上平台+线下面授”双轨模式，构建“学-考-练-赛-评”闭环培养体系，并设立“学习标兵”激励计划，持续提升员工专业能力与工作效率，助力业务高质量发展。



### “效率先锋”专项培训

公司高度重视组织效率的持续提升，通过“流程优化+工具赋能+文化激活”三位一体的模式，推动组织从“经验驱动”向“数据驱动”“技术驱动”转型。2025年，我们携手外部专业顾问，围绕飞书效率工具及AI技能应用，开展了“效率先锋”专项培训及PK赛，覆盖全公司职能类、业务类、技术类等核心岗位，通过实战化的训练与比拼，系统性提升员工数字化办公能力，助力组织效能升级。

通过“效率先锋PK赛”，鼓励员工将所学工具和技能应用到工作中，提交可落地的效率改善方案。最终评选出11份优秀案例，在全公司范围内推广，形成“比学赶超”的数字化文化氛围。



## 加强员工关怀

### 员工关怀与帮扶

公司坚持以人为本，重视员工精神需求，持续完善员工关怀体系，营造健康、温暖、和谐的职场氛围，不断提升员工的归属感与幸福感，助力员工与企业共同成长。

### 工作困难快速响应

公司高度关注员工在工作中遇到的挑战与困境，建立标准化的工作困难快速响应机制。一旦员工在工作中遇到困难，用人单位领导与人力资源管理部会快速组织沟通会议，深入了解问题根源，协助员工分析原因并共同制定解决方案，确保员工能够获得及时的支持与资源，轻装上阵。

#### 案例：调岗员工工作困难帮扶

2025年，公司一名员工跨部门调岗后，因对新岗位流程不熟悉出现工作效率偏低、情绪焦虑的问题，并向人力资源管理部反馈相关困惑。公司立即启动快速响应机制，联合其直属上级为该员工定制专项岗位辅导计划，结合适应情况调整短期任务目标。经过一个月的专项辅导，该员工已完全胜任新岗位工作，本次帮扶也在团队内形成了互助成长的良好风气。

### 重大困难精准帮扶

针对员工个人或家庭遭遇重大疾病、意外事故、重大变故等特殊困难，公司工会建立了完善的慰问与补助机制，为困难员工提供专项慰问金、困难补助及紧急援助；针对突发事件建立专项应急处理程序，快速响应、全程跟进，协助员工及家属处理工伤申报、保险理赔等事宜，用实际行动为员工兜底保障，全力帮助员工及家庭渡过难关。

### 子女教育配套支持

公司积极关注员工子女的教育需求，主动对接梳理当地入学政策及优质教育资源，为有需要的员工提供入学信息咨询、申请流程协助等配套服务，尽力帮助员工解决子女入学的后顾之忧，让员工能够更安心地投入工作。

### 守护心理健康

公司高度重视员工的心理健康，始终将员工的心理安全与人格尊严放在重要位置，建立了从预防、识别到干预的全流程心理健康支持机制，全力营造健康、尊重、安全、平等的职场心理环境，切实守护员工的心理健康与合法权益。

管控模块

核心内容

多元化保密诉求  
反馈渠道

搭建 OA 系统申诉流程、专用投诉邮箱、热线电话等全渠道保密反馈体系，为员工提供安全畅通的诉求表达途径；对每一项投诉诉求，第一时间成立专项调查小组核实处置，全程严格保护投诉人信息与隐私，切实维护员工合法权益。

零容忍职场反骚扰  
反霸凌机制

倡导“尊重与平等”职场文化，对职场骚扰、霸凌、歧视行为零容忍，在制度中明确职场行为红线，在发生违规事件后，迅速开展独立公正调查并严肃处理，同时为受影响员工提供专业心理疏导、工作调整等全方位支持，保障员工职场安全与人格尊严。

全流程心理健康  
干预体系

构建“预防 - 识别 - 干预 - 跟进”全流程体系，常态化开展心理健康知识宣导、情绪管理培训，提升全员心理健康意识；多渠道识别员工心理困扰并及时介入，为有需求的员工提供专业心理疏导与持续跟进服务，助力员工保持积极健康心态。

员工活动

公司工会委员会定期组织月度员工活动，公司持续落实普惠性员工关怀举措，在春节、端午节、中秋节等重要传统节日，向全体员工发放专属节日礼品与暖心祝福，让员工在传统佳节感受到企业的关怀，持续增强员工的归属感与集体认同感。



春节剪发活动



乒乓球活动



中医养生讲座活动



中医养生讲座活动



端午节活动



端午节活动



中秋节活动



中秋节活动



羽毛球活动



羽毛球活动



心理健康情景剧活动



企 BA 篮球赛活动

# 守护健康安全

## 职业健康与安全管理体系

公司始终坚守“全员参与，安全至上，实现零伤害”的职业健康安全方针，将员工生命安全与身体健康置于企业发展的首要位置，严格遵循《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规要求，建立覆盖全维度的职业健康安全管理体系，系统性防范化解安全生产与职业健康风险，全力保障生产经营活动平稳有序开展，切实维护全体员工的安全健康权益。

公司制定了《职业健康与安全声明》《安全生产管理制度》《职业卫生健康管理制度》《消防安全管理制度》《化学品管理制度》等内部管理制度，预防、控制和消除生产经营过程中产生的职业危害，保障员工的健康与安全。

公司建立完善的职业健康安全管理组织与责任体系，搭建“决策统筹+日常推动”的两级管理架构，严格落实安全生产“一岗双责”，明确各级人员安全职责，推动安全管理全员参与、全流程覆盖，确保各项安全管理工作有序落地。

### 组织架构设置

- 成立职业健康安全管理领导小组与双重预防机制建设领导小组，以总经理为组长，行政经理、安全主任、生产总监及各部门负责人为核心成员，统筹重大安全事项决策；
- 设立双重预防机制建设推动小组，以安全主任为组长，负责安全体系落地、日常监督、隐患排查、培训教育等具体工作。

### 各级人员安全职责

- 主要负责人：职业健康安全第一责任人，全面负责体系建设、资源保障与监督考核；
- 安全管理部门：承担制度制定、日常巡查、风险评估等专业管理工作；
- 各部门车间负责人：区域安全直接责任人，落实本区域安全管控与隐患整改；
- 全体员工：遵守安全操作规程，履行岗位安全职责，参与隐患排查与应急处置，实现“全员、全过程、全方位、全天候”安全管理。

截至报告期末，曼恩斯特、曼恩光电、安曼科技、重曼新材、准曼自动化、准曼流体、安诚能科、湖南安诚均已通过 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证核查，部分证书如下：



曼恩斯特职业健康安全管理体系认证证书



曼恩光电职业健康安全管理体系认证证书



安诚能科职业健康安全管理体系认证证书



湖南安诚职业健康安全管理体系认证证书

## 安全生产主体责任制

公司编制有《安全标准化手册》，车间安全生产实行全员责任制，车间主任为安全生产的第一责任人，对车间的安全生产负全面责任，各级职能人员对分管业务范围内的安全生产负责，员工在各自岗位上对安全生产负责。2025 年度报告期内，各车间严格执行各类规章制度，公司实现安全生产 0 死亡事故、0 重伤事故、0 重大事故发生。

## 安全生产工作总体目标

公司以“零工亡、零重伤、零重大安全事故、零职业病新增病例”为核心管理目标，追求最大限度地不发生各种安全事故，不损害人体健康，不破坏生态环境，深入开展安全生产标准化，遵循以人为本的原则，加强对员工的安全意识培训，提高员工队伍的安全素质，在公司的各个层面建立完善的、标准化的安全生产长效机制。

## 安全生产风险管理

公司严格按照《企业安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防机制建设通则》要求，持续深化安全风险分级管控与隐患排查治理双重预防机制建设，从源头防范化解安全事故风险。

### 风险识别与评估

公司建立系统化全维度职业健康安全风险识别评估体系，统筹多部门组建专项小组，覆盖生产、仓储、实验等关键区域与全作业活动，通过多维度辨识法与 LEC 风险评价法，实施风险分级管控与可视化公示，全面落实安全管理要求。经专项辨识，公司危化品储存与使用量未超出 GB18218-2018 标准临界量，不构成危险化学品重大危险源。

- 完成全区域、全作业活动危险源全覆盖辨识，覆盖核心生产经营场所与特种作业全流程；
- 采用多维度合规辨识方法，综合考量全时态、全状态危害类型，多渠道识别危害并对照法规标准精准界定；
- 以 LEC 法开展定量风险评价，按风险值划分为红、橙、黄、蓝四级风险；
- 针对各级风险制定差异化管控措施，明确全链条管控责任，通过风险清单、岗位告知卡、四色分布图等实现现场可视化公示。

### 安全隐患排查

公司建立“日常巡查、专项检查、综合检查、季节性检查、节假日检查”相结合的隐患排查体系，实现隐患排查至销号全流程闭环管理。同时，公司制定《安全巡查制度》《24 小时值班巡查制度》等，明确安全生产领导小组、各部门及岗位的排查权责与频次，建立分级定频排查机制，实现安全生产全场景、全时段排查覆盖。公司同步配套分级整改机制，差异化落实一般与重大隐患治理要求，以完整的隐患治理台账规范全流程信息记录，并通过定期统计分析隐患数据识别高频风险点，持续优化安全管控措施。2025 年度，公司隐患排查整改闭环率达 100%。

### 应急预案与演练

公司根据《国家安全生产法》《中华人民共和国消防法》等法律法规，制定《安全生产事故应急预案》《火灾应急预案》等，增强员工安全意识和自我保护能力。同时，结合生产经营实际与风险特征，编制完善的生产安全事故应急预案体系，包括 1 项综合应急预案、3 项专项应急预案、14 项现场处置方案，应急预案与深圳市坪山区相关政府应急预案有效衔接，确保厂内应急与政府应急响应无缝对接。

公司坚持“以练备战、以练促改”，制定年度应急演练计划，定期组织开展多类型、多层级的应急演练，确保现场处置方案演练每年不少于 1 次，综合 / 专项应急预案每年不少于 1 次。报告期内，公司开展 4 次安全应急演练，参与人次 427 次，保证能够及时遏制安全生产事故扩大，最大限度地减轻安全生产事故的伤害、损失和影响。

### 案例：曼恩斯特消防综合应急演练

2025 年 6 月，公司在深圳竹坑园区开展以“人人讲安全，个个会应急，检查身边安全隐患”为主题的消防综合应急演练活动，组织全员应急疏散、灭火器实操、消防水带使用、过滤式自救呼吸器教学及志愿消防队实战灭火演练，进一步强化公司消防安全管理，提升员工火灾自救互救与应急逃生技能，增强全员防灾减灾安全意识，最大限度降低火灾事故危害、保障人员与财产安全。

### 案例：东莞安诚消防综合应急演练

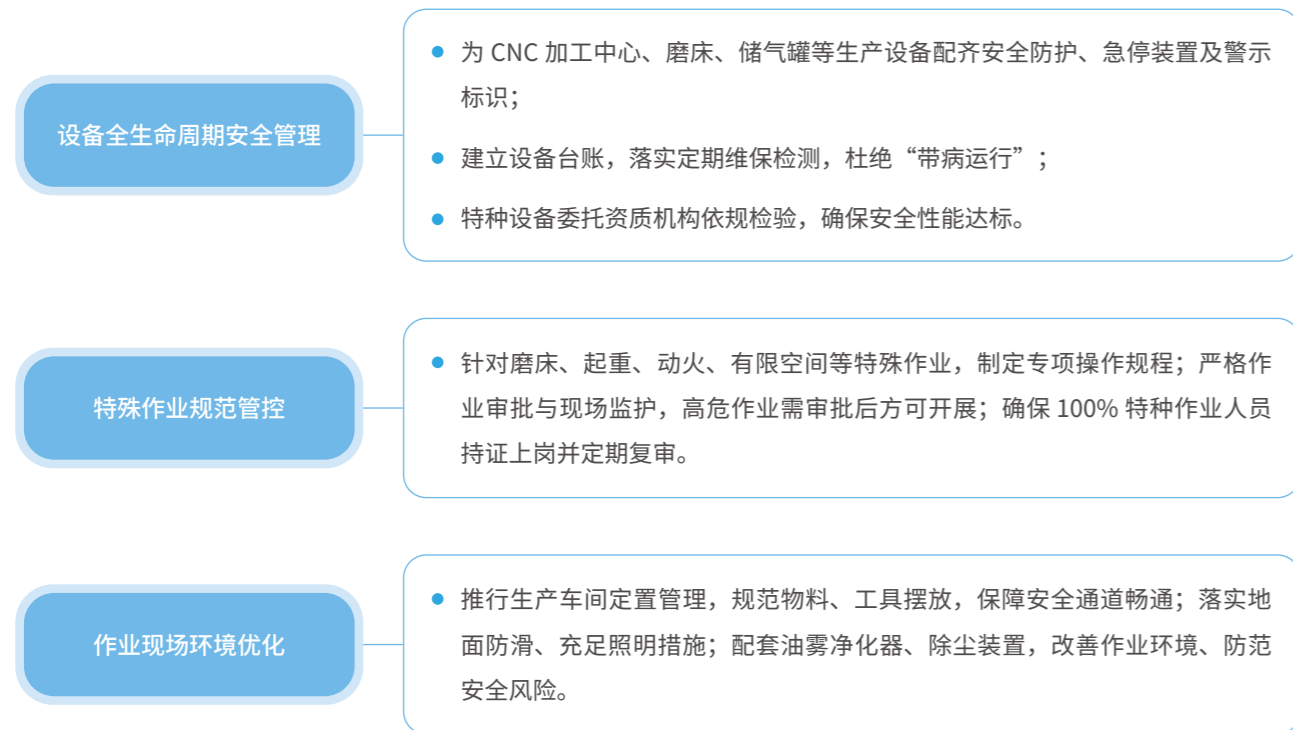
2025 年 11 月，东莞安诚组织全体员工开展厂区消防应急演练，涵盖疏散撤离、伤员营救、消防灭火、消防知识讲解四项内容。演练前完成物资筹备与分工安排，过程规范有序，有效提升员工应急避险与消防实操能力，强化部门协同效率。



## 安全管理措施

### 设备与作业安全管理

公司聚焦生产设备与特殊作业全链条安全，通过设备全生命周期管控、专项作业规范落地、现场环境优化，全面保障生产作业安全合规。



### 相关方安全管理

公司全面推行 ISO 45001 职业健康安全管理体系落地，将体系要求及国家职业健康安全法规标准，深度融入供应商、合作方准入评审与日常运营评估全流程。通过在合作合同中明确职业健康安全履约条款，推动相关方严格落实自身安全管理责任，切实保障其从业人员的职业健康权益与工作安全。

### 消防安全管理

公司贯彻“预防为主，防消结合”方针，制定《消防安全管理制度》，通过规范消防设施配置与维护、强化防火管控、完善应急预案并开展培训演练，防范火灾事故、减少人员财产损失，保障生产经营有序开展。厂区按规范配置足量消防器材、设立微型消防站，指定专人负责消防设施巡检、维护与更换，确保其 100% 完好有效；严格执行动火作业审批制度，在禁火区域张贴警示标识、严禁违规动火与吸烟，定期开展电气线路绝缘检测、清理可燃杂物，保障消防通道与安全出口畅通；编制专项应急预案及现场处置方案，定期组织消防知识培训与应急演练，提升员工初期火灾处置与疏散逃生能力。

## 安全教育培训

公司构建覆盖全员、全岗位、分层分类的差异化安全培训体系，覆盖新员工入职、在职复训、特种作业、专项技能等全场景。报告期内，安全培训覆盖率 100%，全面提升员工安全意识、操作技能与应急处置能力，筑牢职业健康安全人才防线。同时，2025 年度组织叉车安全驾驶、职业健康卫生安全等多项专项安全技能培训，参训人员考核全部合格，有效提升了员工安全操作与防护能力。



### 案例：“安全 2025”系列安全主题活动

2025 年，曼恩斯特策划开展“安全 2025”系列安全主题活动，推动安全理念在基层落地生根、融入生产全流程。活动统筹三大核心模块，全方位筑牢安全防线：

一是知识赋能筑牢意识，制造部系统性部署全年安全教育培训，严格贯彻《中华人民共和国安全生产法》等相关法规，落实企业安全生产主体责任，普及安全知识、明确岗位安全责任，从源头提升全员安全素养；

二是技能实操锻造队伍，开展磨床岗专项技能提升活动，通过系统性理论培训、实操轮训、综合评估考核及实物生产技能竞赛，从合格率、精度、人效等多维度评定员工技能等级，打造技术过硬、安全稳定的新质生产力队伍；

三是实战演练提升能力，结合公司风险特点组织消防疏散等应急演练，通过模拟火情、现场实操灭火器使用等形式，让员工熟练掌握关键技能，有效提升突发事件应急处置能力。系列活动覆盖各生产岗位、全员参与，切实保障员工生命健康，强化企业安全管理水平，为公司高质量、可持续发展提供坚实安全保障。



### 案例：叉车安全驾驶培训

2025 年 9 月，公司组织开展叉车安全驾驶专项培训，由行政部陈顺伟担任讲师，围绕叉车作业法律法规、常见车型、安全管理要求及事故警示案例开展教学，参训人员全部考核合格，有效提升了叉车操作人员的安全作业意识与规范操作能力，强化厂区物料搬运作业安全管控。



### 案例：职业健康卫生安全培训

2025 年 9 月，公司开展职业健康卫生安全专项培训，覆盖各部门 43 名员工，系统讲解职业健康防护、职场卫生安全规范等核心内容，有效提升全员职业健康安全意识，规范职场健康防护行为，切实保障员工职业健康权益与办公场所安全。



### 案例：工伤事故预防专项培训

2025 年 7 月，公司组织开展工伤事故预防专项培训。培训以工程事故预防为核心，重点讲解典型事故案例分析、生产设备安全概述、工伤事故预防措施三大内容，覆盖公司各部门一线作业人员、安全管理人员等超 50 人参训，有效提升全员工程事故防范意识与现场安全管控能力，强化设备安全运维与作业风险防控，筑牢公司工伤事故预防安全防线，切实保障员工人身安全与生产经营有序推进。



指标	单位	2025 年
工伤保险覆盖率	%	100
安全培训总投入	万元	12.23
安全培训场次	场	28
参与安全培训人次	人次	847
安全培训总时长	小时	46.5
安全隐患排查次数	次	114
安全隐患排查整改数量	项	196
安全隐患整改率	%	100
因工死亡人数	人	0
工伤人数	人	3
工伤损失工作日数	天	145
生产事故发生次数	次	0

## 职业健康管理措施

### 职业病危害检测与识别

公司每年委托符合资质的职业卫生检测评价公司对工作场所进行职业病危害因素检测，将检测结果向员工公示，并建立检测档案。

2025 年度，公司委托具备职业卫生技术服务资质的机构，对全厂区工作场所开展职业病危害因素定期检测，全面识别生产过程中存在的职业病危害因素，主要包括化学有害因素（甲醇、丙酮、异丙醇等）、粉尘类危害（石墨粉尘、金属加工粉尘等）、物理因素（噪声、手传振动）；检测结果显示，公司所有岗位职业病危害因素的浓度 / 强度均符合《工作场所所有害因素职业接触限值》要求，未出现超标情况，作业场所职业卫生条件符合国家相关标准。



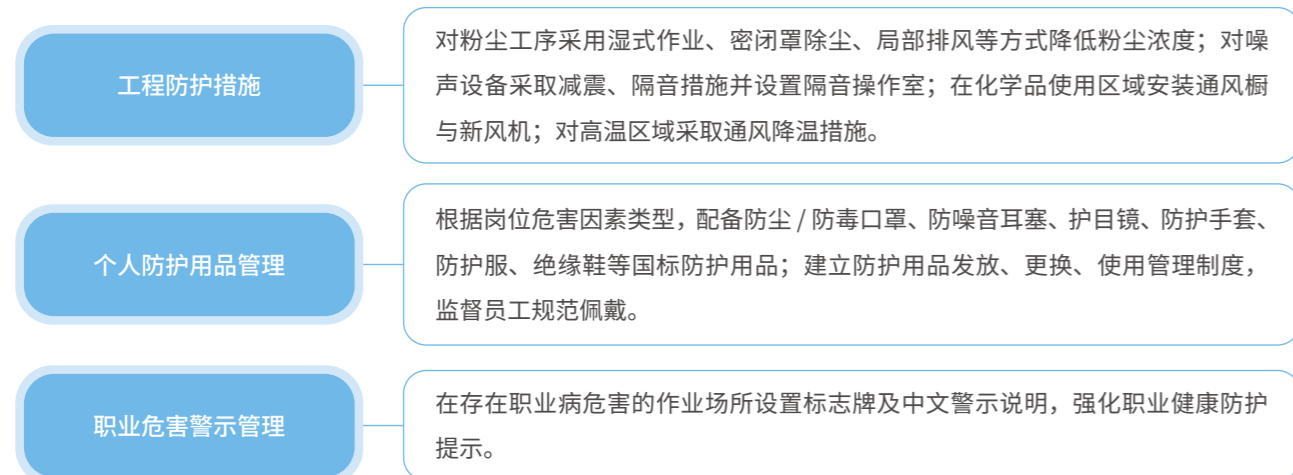
### 职业健康体检与监护

为及时掌握员工健康状况，发现潜在职业病风险，公司安排接触职业病危害因素的员工进行岗前、岗中和离岗前的健康体检，建立员工职业健康监护档案，一人一档，妥善保存。对体检结果异常的员工，公司及时安排复查、调岗与医学干预，切实防范职业病发生；同时为员工提供年度常规健康体检，覆盖全体在职员工，全方位守护员工身体健康。

报告期内，公司接触职业病危害因素岗位员工职业健康体检覆盖率为 100%，未发生新增职业病病例。

### 职业病防护措施

公司认真贯彻《中华人民共和国职业病防治法》《工作场所职业卫生监督管理规定》《劳动防护用品监督管理规定》等相关规定，为存在职业病危害因素的岗位，配备足够数量且有效的防护设施和个人防护用品。



## 践行社会责任

公司坚守责任向善核心价值，以“聚人心、强文化、树形象、拓人脉”为导向，统筹开展职工关怀与社会公益活动，持续夯实团队凝聚力与企业公民形象。同时，将社会责任理念深度融入发展战略与企业文化，坚持经济效益与社会效益协同并进，积极创造就业岗位、依法履行纳税义务，助力地方经济高质量发展，推动企业与社会和谐共生。

2025 年，曼恩斯特持续践行长期生态公益战略，完成“种树植心十年计划”年度 100 亩林地的认种与养护工作。该项目由阿拉善种树植心生态文明实践教育中心（基地）发起，曼恩斯特自 2023 年起承诺连续十年每年认种 100 亩林地，通过规模化植树造林助力荒漠化土地治理，改善区域生态环境、保护生物多样性，以实际行动践行“双碳”目标，是企业核心的长期生态公益落地项目。



此外，公司积极履行企业社会责任，联动街道办、社联工会开展夏日清凉慰问等公益活动，深化社区联动与政企协同，传递企业温度，塑造负责任、有温度的企业公民形象，提升品牌美誉度与社会认同。



# 指标索引

报告目录	全球报告倡议组织 (Global Reporting Initiative, GRI) 《可持续发展报告标准》	《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）》
------	---	--

报告前言	关于本报告	2-1/2-2/2-3	/
	董事长致辞	2-11/2-22/2-23	/
走进曼恩斯特		2-1/2-2/2-6/2-9/2-10/2-26	/
可持续发展 管理	可持续发展治理	2-14/2-22	第五十一条
	利益相关方沟通	2-12/2-16/2-27/2-29/413-1	第五十三条
	重要性议题分析	3-1/3-2/3-3	/
行稳致远， 筑牢合规 治理根基	规范治理体系	2-9/2-10/2-11/2-12/2-13/2-16/2-18/2-19/2-20/3-3	第五十一条
	筑牢合规防线	2-19/2-20/3-3/205-1/205-2/205-3/206-1	第五十三条
	恪守商业道德	2-27/3-3/207-1	第五十四条 / 第五十五条 / 第五十六条
	维护股东权益	2-12/2-16/3-3	第五十三条
低碳环保， 践行生态 责任担当	应对气候变化	3-3/201-2/305-1/305-2/305-4/305-5	第二十一条至第二十八条
	深化环境治理	3-3	第三十三条
	优化资源利用	3-3/301-1/302-1/302-2/302-3/302-4/302-5/303-1 /303-2/303-3/303-5	第三十四条至第三十七条
	严控污染排放	3-3/303-2/303-4/305-7/306-1/306-2/306-3/306-4 /306-5/413-1	第二十九条至第三十一条
创新引领， 以质赋能 价值共创	创新驱动发展	3-3	第四十二条 / 第四十三条
	提升产品质量	3-3/416-1/416-2/417-1	第四十七条
	可持续供应链	2-8/3-3/308-1/308-2/414-1/414-2	第四十五条
	客户权益保护	2-25/3-3/416-1/416-2/417-1/418-1	第四十七条 / 第四十八条
以人为本， 共建和谐 美好家园	护航信息安全	3-3/417-1/418-1	第四十八条
	保障职工福祉	2-7/3-3/201-3/401-1/401-2/405-1/406-1/408-1 /409-1	第四十九条 / 第五十条
	聚力人才发展	2-7/3-3/404-1/404-2	第四十九条 / 第五十条
	加强员工关怀	2-7/3-3	第四十九条 / 第五十条
	守护健康安全	2-7/3-3/403-1/403-2/403-3/403-5/403-6/403-7 /403-8/403-9/403-10	第四十九条 / 第五十条
践行社会责任	3-3/203-1	第三十八条 / 第四十条	
指标索引		/	/
读者反馈		/	/

# 独立审验声明



深圳市曼恩斯特科技股份有限公司 2025 年度可持续发展报告独立审验声明

## 独立审验声明

中诚信绿金科技(北京)有限公司(以下简称“中诚信绿金”)受深圳市曼恩斯特科技股份有限公司(以下简称“曼恩斯特”或“报告组织”)委托,对曼恩斯特 2025 年度可持续发展报告(以下简称“ESG 报告”)披露的可持续信息进行审验工作,并以发表独立审验声明的形式向 ESG 报告的使用者披露审验结果。

### (一) 独立性与能力

中诚信绿金是一家专业从事绿色金融服务的独立第三方机构,审验团队由 ESG 行业内专业人员组成,并且对 AA1000AS v3 具有充分的理解,具备实施 ESG 审验的能力。中诚信绿金及审验组成员未与曼恩斯特及其董事、高级管理人员存在业务关系,同时在中诚信绿金内部防火墙隔离等措施的控制下,与曼恩斯特不存在利益冲突,能够保证本次审验工作的独立性。

### (二) 曼恩斯特的责任

曼恩斯特的责任是依据深圳证券交易所《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告(试行)》《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》编制。同时,本报告的编制参考了全球报告倡议组织(Global Reporting Initiative, GRI)《可持续发展报告标准》(2021 年版)(简称“GRI 标准”)及联合国可持续发展目标(Sustainable Development Goals, SDGs)等编制 ESG 报告,并遵循与审验机构约定的审验内容和范围,向审验机构提供审验所需的文件资料,建立适当的审验绩效指标管理和监控体系,保障审验的绩效数据将在审验后的各类披露文件中保持一致。

### (三) 审验机构的责任

中诚信绿金的责任是依据审验标准,遵循与报告组织约定的审验内容和范围,对报告组织的 ESG 报告范围内的相关事项进行审验,通过内部控制程序,合理地审验内容进行评价,并向报告组织董事会出具独立审验声明,不作其他用途。

### (四) 审验主要依据

中诚信绿金主要依据 AA1000AS v3 标准,对曼恩斯特 2025 年度 ESG 报告开展“类型-2 中度审验”。

### (五) 审验内容和范围

- 依据审验类型和深度,对曼恩斯特编制的 ESG 报告遵循 AA1000 四项审验原则(包容性、实质性、回应性及影响性)的程度进行审验;





深圳市曼恩斯特科技股份有限公司 2025 年度可持续发展报告独立审验声明

- 对报告中部分特定绩效信息的可靠性及质量进行评估;
- 审验界限一般与报告组织合并报表覆盖范围一致, 部分绩效数据界限有所调整。

(六) 审验程序

中诚信绿金为保证审验工作的有效实施制定审验实施方案及时间计划表, 本着客观态度开展审验工作, 主要包括以下程序:

- 对报告组织遵循 AA1000 原则程度的流程进行评估, 并基于沟通和收集的佐证材料对利益相关方管理实践、业务流程进行审视和检查;
- 对选定的特定绩效信息的可靠性和质量进行抽样检查;
- 对选定的特定绩效信息进行重新计算; 以及
- 中诚信绿金认为必要的其他工作。

(七) 结论

中诚信绿金依据 AA1000AS v3 标准, 对报告组织的 ESG 报告中披露的可持续发展信息开展了“类型-2 中度审验”, 得出如下结论:

ESG 报告 AA1000 (2018) 原则的符合性

- **包容性:** 曼恩斯特与政府及监管机构、股东与投资者、员工、合作伙伴、客户、社区等内外部利益相关方建立了有效的沟通渠道, 回应各利益相关方的期望和诉求, 持续提升与利益相关方的沟通成效, ESG 报告基本符合包容性原则要求。
- **实质性:** 曼恩斯特结合行业特性和公司经营情况, 识别与公司相关的重要议题, 通过问卷调查及专家判断的方式, 对议题进行重要性评估, 并在 ESG 报告中公开披露了议题优先级评估结果, ESG 报告基本符合实质性原则要求。
- **回应性:** 曼恩斯特在 ESG 报告中就利益相关方关注的重要议题做出了回应, ESG 报告基本符合回应性原则要求。
- **影响性:** 曼恩斯特围绕产品安全与质量、创新驱动、气候变化、可持续供应链等已评估的重要议题, 系统开展影响、风险和机遇管理分析, 针对管理流程的各环节制定了相应应对措施, 以保障管理工作的有效性与可持续性, ESG 报告基本符合影响性原则要求。

ESG 报告特定绩效信息质量

- 天然气 (深圳市曼恩斯特科技股份有限公司 (合并口径))
- 电力 (深圳市曼恩斯特科技股份有限公司 (合并口径))



深圳市曼恩斯特科技股份有限公司 2025 年度可持续发展报告独立审验声明

- 用水量 (深圳市曼恩斯特科技股份有限公司 (合并口径))
- 温室气体直接排放 (范围一) (深圳市曼恩斯特科技股份有限公司 (合并口径))
- 温室气体间接排放 (范围二) (深圳市曼恩斯特科技股份有限公司 (合并口径))
- 女性员工人数 (深圳市曼恩斯特科技股份有限公司 (合并口径))
- 安全培训场次 (深圳市曼恩斯特科技股份有限公司 (合并口径))
- 安全培训总时长 (深圳市曼恩斯特科技股份有限公司 (合并口径))
- 参与安全培训人次 (深圳市曼恩斯特科技股份有限公司 (合并口径))
- 客户满意度调查 (深圳市曼恩斯特科技股份有限公司 (合并口径))
- 供应商总数 (深圳市曼恩斯特科技股份有限公司 (合并口径))
- 供应商 ESG 培训活动次数 (深圳市曼恩斯特科技股份有限公司 (合并口径))
- 供应商 ESG 培训活动参与人次 (深圳市曼恩斯特科技股份有限公司 (合并口径))

在以上特定绩效信息审验过程中, 未发现任何实质性错误。

(八) 局限性

- 由于非财务资料未有国际公认和通用的用于评估和计量的标准, 故此不同但可接受的评估方式和计量技术会对不同机构的数据可比性产生一定影响;
- 中诚信绿金未对除审验声明所示指标之外的其他关键绩效指标展开审验;
- 此次审验只对曼恩斯特相关部门管理人员及报告撰写人员进行沟通和查证文件, 并未涉及外部利益相关方。



AA1000  
Licensed Report  
000-872/V3-LJ08T

中诚信绿金科技(北京)有限公司

2026 年 4 月 23 日

1101010039890



## 读者反馈

感谢您百忙之中阅读《深圳市曼恩斯特科技股份有限公司 2025 年度可持续发展报告》，我们十分重视并期望聆听您对公司可持续发展工作和可持续发展管理的宝贵意见与建议，您的意见与建议是我们持续改进可持续发展工作、提升可持续发展管理的重要依据，在此诚挚地邀请您协助完成读者反馈中的相关问题并通过以下方式反馈给我们，再次感谢您对我们可持续发展工作的鼎力支持！

电话：0755-89369620

传真：0755-89369869

电子信箱：[manst-ir@manst.cn](mailto:manst-ir@manst.cn)

地址：深圳市坪山区龙田街道竹坑社区第三工业区 C 区 3 号厂房 101~201

对于曼恩斯特来说，您的身份是：

- 股东与投资者     政府及监管机构     客户     合作伙伴     员工
- 行业协会与组织     社区、公众与媒体     其他\_\_\_\_\_（请注明）

1. 您对本年度可持续发展报告的总体评价：

- 很好     较好     一般     较差     很差

2. 您认为本报告披露的信息是否准确、清晰、完整？

- 很好     较好     一般     较差     很差

3. 您认为本报告是否具有可读性？

- 很好     较好     一般     较差     很差

4. 您认为本报告是否能全面地反映公司对经济、社会、环境的重大影响？

- 很好     较好     一般     较差     很差

5. 您对本报告逻辑思维、结构安排、版式设计的评价？

- 很好     较好     一般     较差     很差

6. 本年度可持续发展报告的哪些议题最引起您的关注？

---

7. 您还希望从报告中获取哪些信息？

---

8. 您对我们的可持续发展报告或可持续发展工作和可持续发展管理方面的意见？

---