

TOPBAND 拓邦

共创智美未来

拓邦股份

2022年ESG暨社会责任报告

Shenzhen Topband Co. Ltd.

全球领先的智能控制方案提供商

关于本报告

本报告是深圳拓邦股份有限公司自上市以来发布的第 3 份社会责任报告、第 2 份 ESG 暨社会责任报告，重点披露拓邦股份在环境、社会、治理等可持续发展主要领域的活动及具体绩效。本报告经 2023 年 3 月 29 日召开的公司第七届董事会第三十二次会议审议通过，与本公司 2022 年年度报告同时发布。

时间范围

2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日。为增强报告完整性，部分内容适当涉及以往年份。

内容范围

本报告内容覆盖深圳拓邦股份有限公司及下属控股子公司、分公司。为便于表达，报告中所提及的“拓邦股份”“拓邦”“公司”或“我们”均指代深圳拓邦股份有限公司。

数据及内容说明

本报告所使用的数据及案例等相关内容均来自于由公司各相关部门提供的正式文件、统计报告等文件。报告不存在虚假信息及误导性陈述，深圳拓邦股份有限公司保证报告内容的真实性、准确性和完整性。除特别说明外，本报告所涉及货币金额均以人民币作为计量币种。

编制依据

本报告依据《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——主板上市公司规范运作》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》，同时参考全球报告倡议组织《可持续发展报告标准（GRI Standards）》，并结合公司实际情况编制。各项指标在本报告中的披露情况详见“指标索引”章节。

报告形式

本报告为中文版，您可于拓邦股份官方网站下载、浏览本报告的电子版本。

拓邦股份官方网站：<http://www.topband-e.com/>

联系方式

联系部门：拓邦股份证券部

联系地址：深圳市宝安区石岩街道科技二路拓邦工业园

联系电话：0755-26957035

联系传真：0755-26957440

联系邮箱：wenzh@topband.com.cn

目录

01 董事长致辞

03 关于拓邦股份

- 04 公司简介
- 05 业绩表现
- 06 2022 年关键业绩指标
- 07 荣誉奖项
- 09 业务概览
- 10 主要客户
- 11 全球化布局

14 责任管理

- 15 ESG 治理
- 16 实质性议题评估
- 17 利益相关方沟通

18 环境

- 19 履行环境责任
- 27 推进气候行动
- 31 把握气候机遇

33 社会

- 34 提供价值服务
- 43 激发组织活力
- 55 打造可持续供应链
- 56 投身社会公益

58 治理

- 59 强化公司治理
- 63 防范经营风险

69 关键绩效表

74 指标索引

78 附表



董事长致辞



武永强

深圳拓邦股份有限公司董事长

尊敬的股东、客户、员工和社会各界朋友：

我非常高兴地宣布，拓邦股份即将发布 2022 年的 ESG 报告。在此之际，我代表公司向所有关心和支持我们的利益相关者致以最衷心的感谢。

拓邦股份一直致力于创造更加智能和低碳的世界，从而推动人类进步。我们深信可持续发展和创新是实现这一目标的重要途径。作为一家技术型公司，我们不断运用“四电一网”的智能技术，为客户提供解决方案。过去 26 年来，我们一直致力于智能化和低碳化两大价值追求。我们不断创新智能产品，累计交付超过 13 亿件智能产品，带来更加智能、美好的生活。无论是智能家电、工具，还是智能工业、物联，我们的产品和服务已经覆盖全球多个领域和行业，为客户创造了价值。同时，我们也通过新技术的应用，促进绿色能源的存储和使用，并不断提升各类产品的用能效率，降低产品能耗，让产品更加低碳环保。

我们坚信，只有通过技术和创新，才能实现可持续发展和低碳化的目标。这也是我们一直以来的责任和使命。长期主义是我们坚持的经营理念。我们坚信，只有长期的、可持续的经营才能为企业和社会带来真正的价值。因此，我们在经营中不仅注重短期价值，更注重长期价值的创造。我们的产品和服务不仅要满足当下的需求，更要为未来的可持续发展打下基础。

我们的 ESG 报告是向利益相关者展示我们在环境、社会和治理方面表现的重要文档。报告将介绍我们在可

持续发展和创新方面的战略、目标和行动计划，以及我们在实现这些目标方面所取得的进展。为确保报告的准确性和透明度，我们在 2022 年结合公司的业务特点及经营情况，对宏观趋势、报告标准、同业焦点展开了深入分析，并结合内外部变化开展了实质性议题评估工作。未来我们将持续按照 ESG 管理体系指导下开展工作，为股东和社会创造更大价值。

在过去的一年里，我们不断强化 ESG 与企业经营的深度融合，注重培养员工对环境、社会、治理方面的意识和能力，并积极推进重点专项工作，以实现可持续发展的目标。我们根据“十四五”规划纲要，在惠州园区制定了每年降低 3% 的能耗目标，并通过数字化、自动化、工艺创新等举措，实现绿色生产和节能减排。同时，我们秉承智能、低碳的理念进行产品设计，推出了一系列低碳化的智能产品，如家庭储能、便携储能、热泵等系列产品，为客户提供更为智能、环保的选择。

展望未来，拓邦股份将继续以可持续发展为核心，深化 ESG 与企业经营的融合，不断推动企业向着更高水平的可持续发展迈进。我们将继续推进节能减排、绿色生产、创新产品等方面的工作，提升企业的环保意识和能力。同时，我们也将注重社会责任的履行，积极参与社会公益活动，为社会贡献力量。

在数字化转型的背景下，拓邦股份将继续加强技术创新，打造“智能+低碳”产业生态圈。我们将以用户为中心，为客户提供更为智能、高效、可靠的产品和服务，满足客户不断变化的需求。同时，我们也将积极推进“绿色发展、低碳生活”的理念，为全球可持续发展贡献力量。

最后，我要感谢所有与拓邦股份携手共进的伙伴，感谢所有为拓邦股份持续发展做出贡献的员工，感谢所有支持拓邦股份的股东。我们相信，只有在大家共同努力、互相支持的基础上，才能实现可持续发展的目标。让我们携手并进，共创智美未来。



ABOUT TOPBAND

关于拓邦股份

公司简介

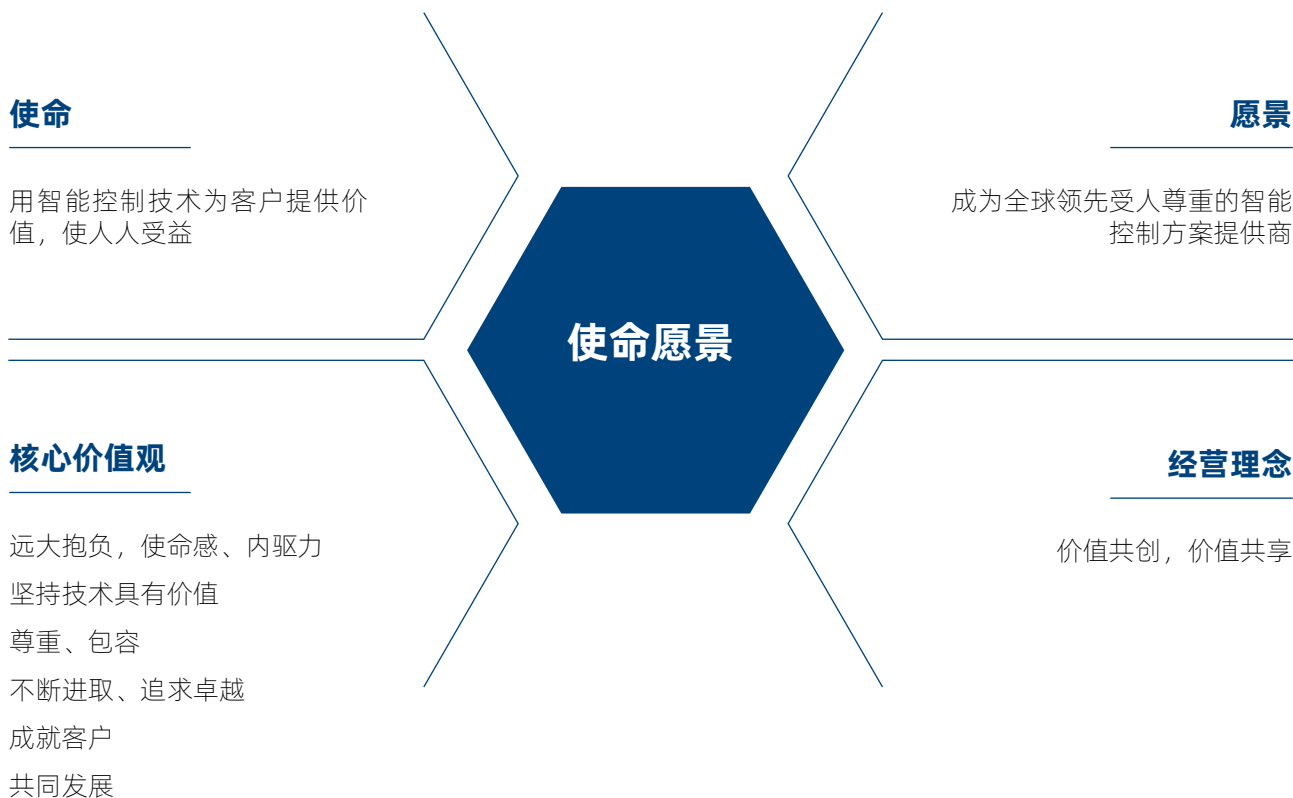
深圳拓邦股份有限公司成立于 1996 年，于 2007 年 6 月在深圳证券交易所挂牌上市（股票代码：002139）。26 年来公司专注于智能控制行业，围绕智能控制业务不断进行技术经验与产品方案积累，已形成“四电一网”（电控、电机、电池、电源和物联网）的综合技术体系，面向工具、家电、新能源、工业、智能解决方案五大行业，为下游整机厂商提供智能控制解决方案，在智能控制行业拥有较高的美誉度和品牌知名度，已成为全球领先的智能控制方案提供商，是家电和工具行业智能控制业务的领导者，是新能源和工业行业的创新者。

全球领先的智能控制方案提供商



用智能控制技术 为客户提供价值 使人人受益

公司是国家认定的企业技术中心、国家级高新技术企业、深圳市地方标准试点示范企业、AEO 高级认证企业，曾获深圳工业大奖、智能家居控制模块获中国制造业单项冠军。公司中心实验室已获得 CNAS 国家实验室认可、NLC5.0 认证，已被认定为“广东省智能家居控制与交互工程技术研究中心”、广东省智能家电创新中心成员单位。公司及部分重要子公司先后通过 ISO9001 质量管理体系认证、QC080000 有害物质过程管理体系认证、IATF16949 汽车质量管理体系认证。



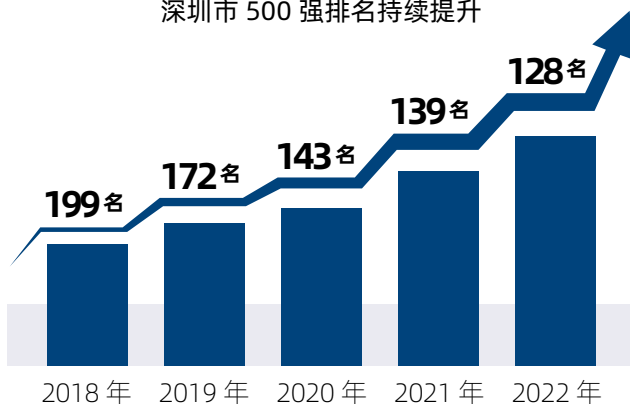
业绩表现：行业龙头地位稳固，引领智能控制行业高速发展

2022 年，公司营业收入实现逆势增长，达 88.75 亿元，仍在三年倍增节奏上。

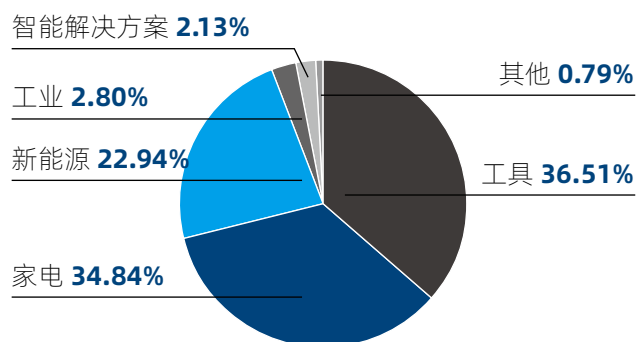
2015 年 - 2022 年公司营业收入（单位：亿元）



深圳市 500 强排名持续提升



2022 年业务销售额占比



2022 年关键业绩指标

 营业收入 88.75 亿元	 归母净利润 5.83 亿元	 扣非净利润 4.84 亿元	 扣非净利润 (加回股权激励费用) 6.08 亿元
 EPS (基本) 0.46 元	 研发投入 7.20 亿元	 研发投入占比 8.11%	 研发人员 1,776 人
 纳税总额 (含境内外) 2.79 亿元	 总资产 103.65 亿元	 净资产 57.29 亿元	 经营净现金流 4.91 亿元
 预计分红金额 0.76 亿元	 回购金额 0.52 亿元	 员工人数 8,379 人	 客户满意度 89.08

荣誉奖项

市场认可

取得日期	主体	奖项名称	授予主体
2022 年 02 月	深圳拓邦 “智能仓储”	工信部 2021 年度智能制造优秀场景（智能仓储）	工业和信息化部、国家发展和改革委员会、财政部、国家市场监督管理总局
2022 年 09 月	深圳拓邦	深圳市 500 强企业	深圳市企业联合会、深圳市企业家协会
2022 年 11 月	深圳拓邦	物联网行业最受欢迎开发平台奖	维科网
2022 年 12 月	深圳拓邦	2022 年广东省制造业企业 500 强（第 70 位）	广东省制造业协会
2022 年 06 月	惠州拓邦	2021 年度纳税信用 A 级纳税人	惠州市税务总局
2022 年 09 月	惠州拓邦	国家知识产权优势企业	国家知识产权局
2022 年 12 月	惠州拓邦	2022 年广东省制造业企业 500 强（第 94 位）	广东省制造业协会
2022 年 12 月	拓邦锂电	2022 年度中国储能电池 10 强	起点研究院（SPIR）、起点锂电大数据
2022 年 12 月	拓邦锂电	2022 年度绿色电池标杆企业	起点研究院（SPIR）、起点锂电大数据
2022 年 12 月	深圳拓邦	2022 年度最具影响力锂电池 BMS 及安全管理品牌	起点研究院（SPIR）、起点锂电大数据
2022 年 12 月	深圳拓邦	供应商可持续发展绩效改善奖	飞利浦
2023 年 01 月	拓邦石岩分公司	2022 年度“深圳市健康企业”	深圳市卫生健康委员会

品质认可

取得日期	主体	认可名称	授予主体
2022 年 05 月	拓邦股份电池实验室	CTF 认可实验室资质	SGS 通标标准技术服务有限公司
2022 年 07 月	拓邦锂电家庭储能产品	UL 9540A 测试通过	SGS 通标标准技术服务有限公司
2022 年 11 月	惠州拓邦中心实验室	CNAS L17400 实验室认可	中国合格评定国家认可委员会
2022 年 11 月	深圳拓邦“T-smart”平台	物联网行业最受欢迎开发平台奖	维科网
2022 年 12 月	惠州拓邦“通信用磷酸铁锂电池组”	2022 年广东省名优高新技术产品	广东省高新技术企业协会

资本市场认可

取得日期	主体	奖项名称	授予主体
2023 年 1 月	深圳拓邦	2022 年度 A 股“投关菁英奖”	同花顺

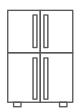


业务概览

行业

场景应用

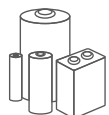
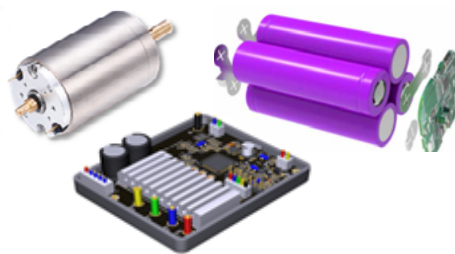
产品品类



家电



工具



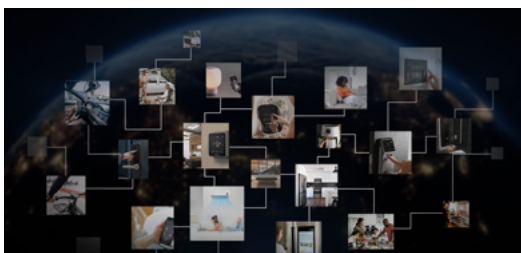
新能源



工业



智能解决方案



主要客户



B/S/H/



PHILIPS

HILTI



VOLTAS

POSITEC

Narada 南都电源

华宝新能



CHERVON

Haier

Hisense

全球化布局

拓邦已初步形成“立足中国，布局海外，贴近客户”的国际化布局，研发总部位于中国深圳。自成立之初，公司以“客户亲密”作为战略发展重点，将研发和生产基地构建在中国家电的主要生产地——珠三角和长三角区域。随着下游应用的持续拓展，公司在工具、新能源领域逐步构建了极具优势的海外客户服务能力，成为国内智能控制行业国际化布局的先行者。2016 年，印度子公司选址建厂；2019 年，公司布局越南产能；2021 年，罗马尼亚和墨西哥工厂筹建。拓邦国际化步伐不断加快，目前已经形成了东南亚 - 越南、南亚 - 印度、北美 - 墨西哥以及欧洲 - 罗马尼亚的全球化制造基地布局体系，此外拓邦还在全球多地建立了 17 个生产 / 研发基地、30 余个运营中心及办事处，期望乘着全球万亿智控市场的东风，与全球合作伙伴携手开创未来。



东南亚 - 越南运营中心快速扩产



2022 年，通过持续努力，东南亚运营中心越南同奈子公司顺利开工，员工人数快速增长，本地员工占比达 93%，加工费用大幅下降，盈利能力稳步提升，并实现了从平阳生产基地到同奈生产基地的产能转移，为公司提供了稳固的越南平台，提升了公司在东南亚地区的运营效率及本地化运营竞争力。



东南亚运营中心 - 越南拓邦



东南亚运营中心 - 越南拓邦

南亚 - 印度运营中心产能提升



2022 年，南亚 - 印度运营中心快速恢复市场供需活力，印度子公司在印度本土市场取得新的突破，全年销售额实现逆势翻倍增长，短时间内实现盈利目标。截至目前，印度子公司本地员工占比已达 99.8%，逐步实现本土化运营管理模式，为拓邦在印度市场稳健发展打下坚实基础，并将实现本土行业技术领先和主导地位，为公司国际化发展提供崭新的模板平台。



南亚 - 印度运营中心



南亚 - 印度运营中心

华东 - 宁波运营中心投产



2022 年 3 月 7 日，拓邦宁波运营中心开始量产，标志着拓邦集团在长三角市场布局迈向新阶段。华东运营中心 - 宁波拓邦是公司在该地区首个自建运营基地，旨在创建高标准的智能化数字工厂，响应国家“长三角一体化”战略。近年来，公司业务持续增长，产能和人才需求不断提升。该工厂为公司拓展长三角市场提供了有利条件，能更快响应周边客户的生产和研发需求，就近招聘人才，降低运营成本，提升盈利能力。



华东运营中心 - 宁波拓邦



华东运营中心 - 宁波拓邦

北美运营中心投产



拓邦北美运营中心 - 拓邦墨西哥公司坐落于墨西哥最大的工业化城市蒙特雷，工厂总占地面积 43,000 平方米，建筑面积 18,610 平方米，总投资额过亿元，未来将规划数十条 SMT 和 DIP 生产线，可快速承接本地新增产能需求。



拓邦北美运营中心 - 拓邦墨西哥



拓邦北美运营中心 - 拓邦墨西哥

欧洲运营中心试产



拓邦欧洲运营中心坐落在罗马尼亚西部最大的城市蒂米什瓦拉，一期工厂占地面积 17,000 平方米，建筑面积 11,000 平方米，总投资额 3,000 万美元，目前有 2 条 SMT 和 4 条 DIP 生产线，二期规划建设 8 条 SMT 和 17 条 DIP 生产线，可快速承接欧洲新增产能需求。



欧洲运营中心 - 拓邦罗马尼亚



欧洲运营中心 - 拓邦罗马尼亚

ESG MANAGE- MENT

责任管理

ESG 治理

基于“规模增长、客户亲密、创新驱动、精敏运营、组织进化”五大战略，拓邦股份制定了相应的管理指标体系并不断优化，以指标促管理。公司在财务经营和 ESG（环境、社会、公司治理）方面都实现了稳步成长，并持续全方位跟踪和评估公司的可持续发展能力，推动建立可持续发展模式。

拓邦股份将“让世界更加‘智能’和‘低碳’”作为发展的长期社会价值定位，推动 ESG 与企业经营的深度融合，提升企业质量。拓邦积极指导各业务单位及职能部门加强在环境、社会、治理方面的能力提升，各职能部门则需要根据业务分工协同推进相关专项工作。

拓邦股份注重 ESG 信息披露，定期发布报告和使用微信公众号披露履责动态，建立信息披露体系并搭建有效沟通平台。参考 GRI、TCFD 等国际标准及《深圳证券交易所上市公司社会责任报告披露要求》等国内要求，公司从 2020 年起与年报同步发布社会责任报告，并于 2021 年起开始发布 ESG 暨社会责任报告，报告均经年度董事会审议后发布。拓邦股份认为信息披露是推动管理提升的重要途径之一。公司通过编制、对标、评价来持续完善 ESG 议题及指标，提升履责能力和管理水平。

长期以来，拓邦秉承“成就客户、共同发展”的核心价值观，坚持“平等、健康、公平公正”的理念，积极拥抱具有共同价值理念的合作伙伴，打造更加健康的生态环境，实现互惠互利、共同成长。拓邦股份的可持续发展表现受到业内的认可，这是公司长期致力于 ESG 治理、积极拥抱合作伙伴、推动创新发展和突破的结果。在未来，拓邦股份将持续加强 ESG 治理体系建设，强化企业社会责任意识，积极探索创新发展模式，推进科技创新和绿色转型，为社会、环境、股东和利益相关方创造更多价值。

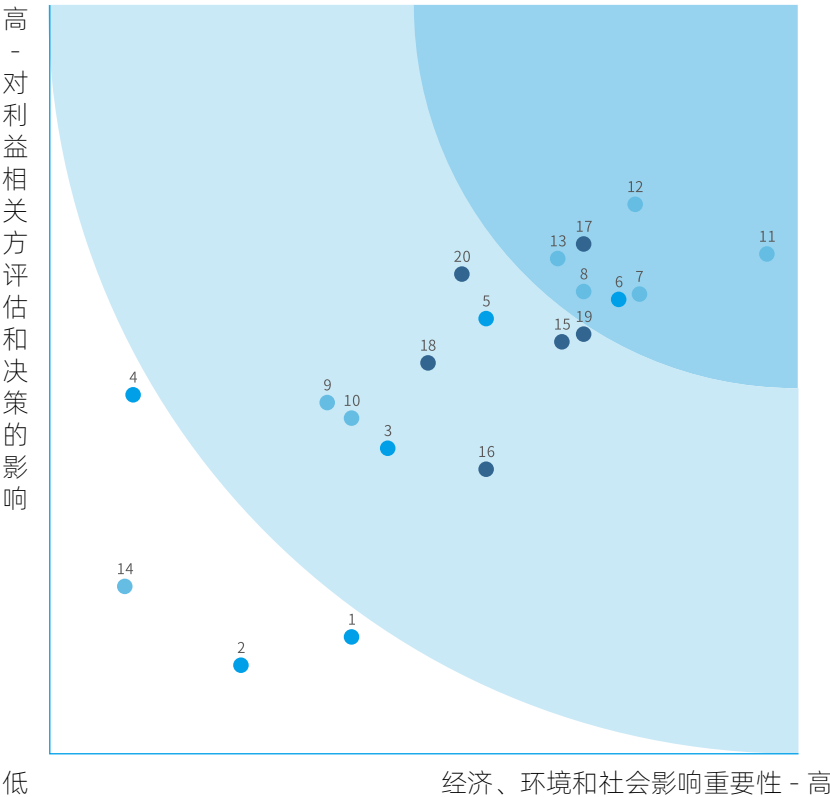


飞利浦供应商可持续发展绩效改善奖

实质性议题评估

拓邦股份持续优化 ESG 管理实践。2022 年，公司根据内外部变化再次开展了实质性议题评估工作。通过识别并区分不同议题的重要性，拓邦有针对性地开展信息披露，有效回应利益相关方的关注，并据此推动 ESG 管理提升，健全 ESG 管理体系，指导日常工作开展。

结合公司的业务特点及经营情况，拓邦对宏观趋势、报告标准、同业焦点展开了深入分析，初步识别出了关键利益相关方和由 20 个议题组成的议题库，而后以问卷调研的形式邀请员工、客户、供应商等内外部利益相关方对各项议题进行评分、反馈，收集到有效问卷共 147 份。经汇总分析，并经内部管理层审阅，我们绘制了 ESG 实质性议题重要性矩阵图，从“经济、环境和社会影响的重要性”和“对利益相关方评估和决策的影响”两个维度呈现各项议题的重要性，确定了本报告的披露重点以及未来的管理工作计划。



环境

- 1 温室气体管理
- 2 应对气候变化
- 3 环境管理与机遇
- 4 水资源管理
- 5 污染物管理
- 6 废弃物管理

社会

- 7 员工雇佣与权益
- 8 职业安全与健康
- 9 员工发展与多样性
- 10 员工关怀与沟通
- 11 产品研发与创新
- 12 优质产品与服务
- 13 负责任供应链
- 14 社会公益

治理

- 15 公司治理
- 16 股东权益保护
- 17 合规经营
- 18 风险管理
- 19 信息安全及隐私保护
- 20 商业道德

利益相关方沟通

公司高度重视与关键利益相关方保持沟通，构建了多元化的沟通机制，通过多种渠道认真了解利益相关方在 ESG 领域的不同诉求并积极回应，以期形成稳健、良好、可持续的互信关系。我们的沟通渠道包括但不限于：定期召开股东大会、发放问卷调查、与客户等利益相关方开展定期面对面交流、参加各类 ESG 论坛等。我们将继续不断完善沟通机制，保持与关键利益相关方的紧密联系，共同推动 ESG 治理工作的不断进步。

利益相关方



政府与监管机构

期待及诉求

- 温室气体管理
- 环境管理与机遇
- 污染物管理
- 合规经营
- 商业道德
- 应对气候变化
- 水资源管理
- 废弃物管理
- 公司治理
- 信息安全及隐私保护

回应及沟通

- 响应国家政策
- 守法合规经营
- 践行绿色发展



股东与其他投资者

- 公司治理
- 合规经营

- 股东权益保护
- 风险管理

- 加强信息披露与回应
(股东大会、投资者交流会、业绩说明会、投资者电话、深交所互动易平台、投关小程序)
- 强化公司治理
- 维护股东权益
- 守法合规经营



客户

- 产品研发与创新
- 信息安全及隐私保护

- 优质产品与服务
- 商业道德

- 提供优质产品及服务
- 加强客户隐私安全及保护
- 遵循商业道德规范



供应商与
其他合作伙伴

- 优质产品与服务
- 商业道德

- 负责任供应链

- 加强供应链管理
- 开展供应商培训
- 遵循商业道德规范



员工

- 员工雇佣与权益
- 员工发展与多样性

- 职业安全与健康
- 员工关怀与沟通

- 保障员工权益
- 保证员工职业安全与健康
- 促进员工发展
- 加强员工沟通
(职工代表大会、雁行者期刊、同事吧、员工体验平台)



社区

- 社会公益

- 开展志愿服务活动
- 开展慈善捐赠

ENVIRON- MENT

环境

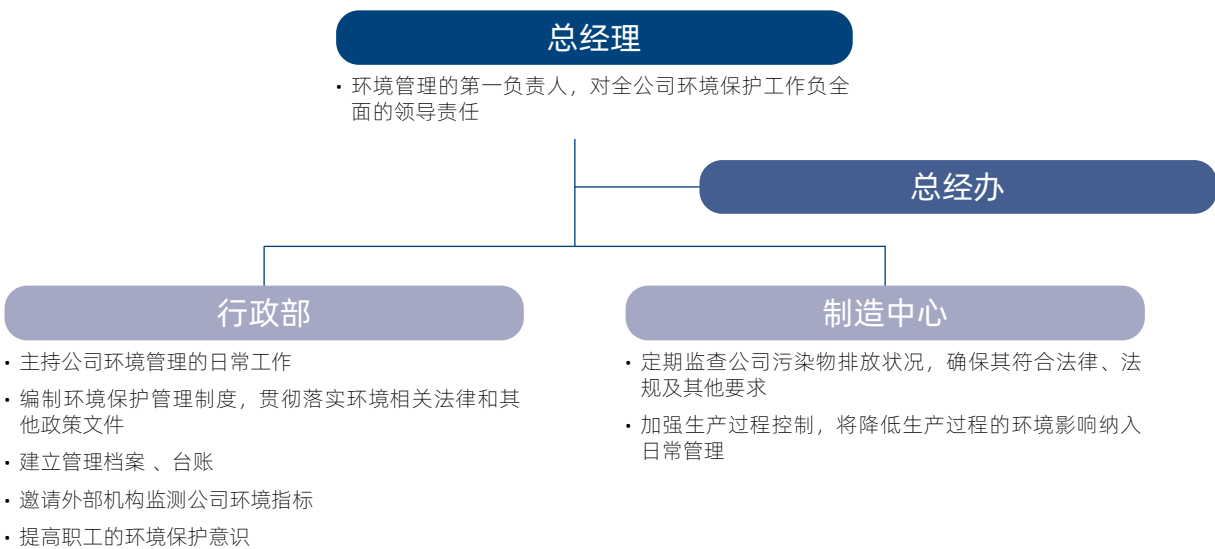
拓邦股份长期重视企业的环境影响，秉承“让世界更加‘智能’和‘低碳’”的社会价值定位，探索环境效益与经济、社会效益有机统一的实践路径。在工作中，拓邦遵循环境保护“预防为主，防治结合”的工作方针，致力于实现生产建设与保护环境同步规划、同步实施、同步发展的“三个同步”。同时，拓邦建立了符合 ISO14001 标准的环境管理体系，与公司的电控、电机、电池、电源、物联网平台的“四电一网”核心技术协同，共同打造智能和低碳的绿色可持续发展生态。



履行环境责任

环境合规是企业履行环境责任的基本要求。拓邦参考《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国固体废物污染防治法》《中华人民共和国噪声污染防治法》等法律和全球业务所在地区适用的其他法律法规及政策文件，制定了细致的内部环境管理制度，对废弃物、污染物、水资源三大领域的环境足迹进行系统性的管理。拓邦还参考法律法规要求和行业实践，每年制定明确的环境指标和行动计划，并在年终对相关目标的达成情况进行追踪和总结。

为了更好地落实环境责任，拓邦建立了分级环境管理体系，由公司负责人全面领导统筹环境保护工作，行政部、制造中心分别从制度建设、生产管理、排放监测等方面推进公司的环境履责情况，确保公司的环境履责情况可测、可控。



拓邦股份环境管理组织架构

除了对拓邦本身的环境影响进行管理外，拓邦还在实践中实现了环境管理向下游的延伸。通过与供应商、施工单位、物流公司、回收处理商等相关方签订《相关方环境和职业健康安全协议书》，拓邦确保供应商在提供产品和服务过程中的环境影响和资源使用情况得到管理和监督，从而提升供应链的环境友好性，更好地落实了环境管理体系的要求。

拓邦的供应链环境管理实践

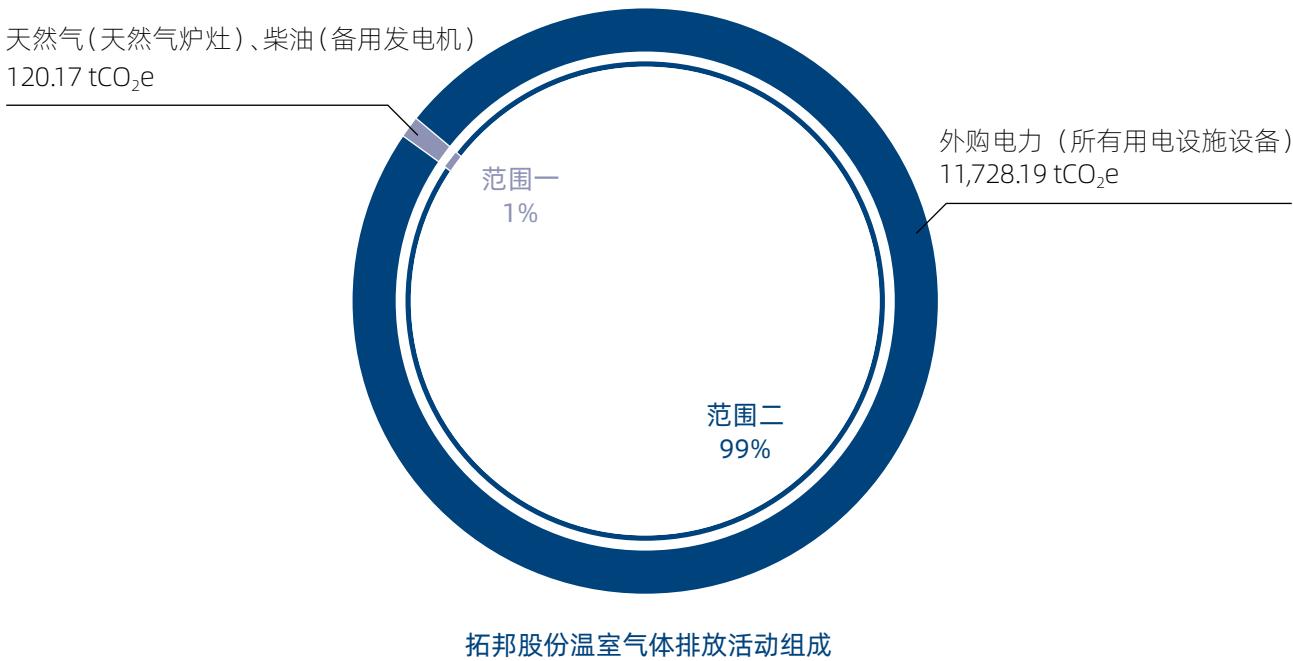
- 拓邦持续追踪环保相关法规和政策文件的更新，保持拓邦环境管理规范的合规性，确保公司环保等管理体系持续提升、有效运作。
- 组织事业部和供应商开展环保知识培训，顺利通过 QC080000 外审。
- 公司器件工程部门协同供应链和业务部门环保专员，配合客户调查各个事业部的有害物质使用情况，维护客户环保系统（更新、上传资料，处理客户反馈），并协助客户调查冲突矿产的使用（金 / 钽 / 锡 / 钨 / 钴 / 云母使用）。

温室气体管理

拓邦股份依据深圳市标准化指导性技术文件《组织的温室气体排放量化和报告指南（SZDB/Z 69-2018）》、深圳市标准化指导性技术文件《组织的温室气体排放核查指南（SZDB/Z 70-2018）》、《深圳市碳交易管控单位碳排放核查技术要点》及其他适用的法律法规和相关标准，每年聘用有资质第三方机构，对组织边界和报告边界内范围 1 和范围 2 的温室气体排放量进行核查，核查涉及的温室气体种类为二氧化碳。

拓邦股份温室气体排放情况¹

指标（单位）	2020 年	2021 年	2022 年 ²
温室气体排放总量（tCO ₂ e）	10,994.14	12,355.16	11,848.36
范围 1 直接温室气体排放（tCO ₂ e）	180.12	120.93	120.17
范围 2 能源间接温室气体排放（tCO ₂ e）	10,814.02	12,234.23	11,728.19



¹（1）数据包含深圳拓邦股份有限公司及深圳拓邦股份公司石岩分公司所涉及的所有生产区、办公区、生活区与 CO₂ 排放相关的活动（不含宿舍用电），排放设施设备包括紧急发电机（3 台，柴油）、食堂天然气炉灶（14 个，天然气）以及所有生产、办公、食堂用电设施。

（2）深圳市拓邦自动化技术有限公司、深圳市敏泰智能科技有限公司等子公司用电量以深圳拓邦股份有限公司出具的用电发票予以扣除。公司的班车、货车全部使用外租车辆，按照合同约定，此部分燃料费用由外租方承担。

²2022 年度温室气体排放数据为初步填报数据，最终数据以生态环境局核定为准。



温室气体量化方法的描述

类别	子类别	排放源	使用的量化方法及公式
范围 1 直接温室 气体排放	固定燃烧排放	食堂炉灶（天然气）	排放因子法： 天然气 CO ₂ 排放量 = 排放因子 ² * 天然气 使用量 * GWP 值
	固定燃烧排放	紧急发电机（柴油）	排放因子法： 柴油 CO ₂ 排放量 = 排放因子 * 柴油使用 量 * GWP 值
	移动燃烧排放	无	
	制程排放	无	
	逸散排放	二氧化碳灭火器	只识别不量化
范围 2 能源间接 温室气体 排放	外购电力	电力 / 所有用电设施	排放因子法： 外购电力 CO ₂ 排放量 = 外购电力消耗量 * 电力排放因子 * GWP 值
	外购热	无	
	外购冷	无	
	外购蒸汽	无	

² 本文涉及的排放因子均来源于《组织的温室气体排放量化和报告指南（SZDB/Z 69-2018）》附录。

废弃物管理

为加强公司危险废物的管理，防止危险废物污染环境、保障人身健康，拓邦股份依据《中华人民共和国固体废物污染防治法》《国家危险废物名录》等法律法规以及全球业务所在地区适用的其他法律法规及政策文件，公司及部分子公司制定了相关环保制度，如《废弃物管理制度》《环保危险废物管理制度》等，并设立了以公司负责人为首、各部门领导组成的污染防治工作领导小组，对公司的各项环境保护工作进行决策、监督和协调。公司还根据危险废物规范化管理要求和督办制度定期对员工展开环保培训。

危险废物管理制度	拓邦建立了危险废物台账管理制度，由专人负责危险废弃物管理平台数据维护，全面掌握贮存、利用、运输各环节危险废物的种类和数量。危险废物贮存、利用、转运过程中，按照国家标准要求，设置准确、明显、醒目警示标志和标识牌。收集、贮存、转移危险废物时，严格按照危险废物特性分类进行，防止混合收集、贮存、运输、转移性质不相容而未经安全性处置的危险废物。公司还设立了由专人负责管理的危险废弃物中转专用仓库，并将生命末期的危险废弃物交由合格资质供应商进行处理。 根据公司厂区范围内危险废物的收集、贮存和利用过程中可能出现的危废泄漏、扬散等意外事故，拓邦还制定了危险废物应急预案并向环保局报备。
环境安全隐患排查治理督办制度	对于情况复杂、短期内难以完成治理、可能产生较大环境危害的重大隐患（如可能造成有毒有害物质进入大气、水体、土壤等环境介质次生较大以上突发环境事件隐患），拓邦实施“挂牌督办”制度，由公司安全生产委员会负责挂牌督办，对挂牌督办的重大事故隐患予以公告公示，明确责任人、整改时限、督办部门，并制定治理方案。对排查不彻底、报告不及时、责任不落实、整改不到位的事业部、车间和相关人员，严肃追究责任；因隐患整改不力、导致发生环境事故或造成严重后果的，要从严从重予以责任追究。 对于能立即整改、在短时间内调整工艺能消除的、不会造成大气、水体、土壤发生突发事件的一般隐患，拓邦每月进行环保隐患排查，环保检查结束后由参加人员及时上报汇总安全检查隐患项目。环保检查隐患通报将于次日全公司通报，要求事业部按时按量按要求完成整改。
环保培训制度	公司定期开展面向新进厂职工的公司、车间、班组三级教育，以及面向车间之间和车间内部的调动职工的环保培训。培训内容包括危险废弃物管理法律法规与标准、危险废物基本知识、危险废物管理制度和操作规程、正确使用和维护危险废物危害防护设备以及个人防护用品、发生事故时的应急救援措施等。

拓邦股份持续巩固有害物质监测能力

2022 年，拓邦股份扩建了惠州拓邦环保实验室，增购了相关检测设备，提升了 REACH、TSCA 等有害物质检测能力，拓宽了电子产品的环保检测能力范围。相关测试认证能力取得了中国合格评定国家认可委员会（CNAS）认可，为保障产品的环境合规提供了强大的测试认证能力保证。



惠州拓邦获得 CNAS 认可

年度环境管理目标与绩效

环境目标	指标	计算方式	考核频率	2022 年实绩	目标达成情况
 危险 废弃物处理	100%	根据危险废弃物处理平台 实际处理数据 / 产生的总废 物 *100%	1 次 / 年	100% ³	达成
 单位 废弃物减量	每万元产值 废弃物量较 去 年 降 低 5%	年废弃物量（单位：Kg）/ 年产值（单位：万元）	1 次 / 年	4.89% ⁴	基本达成



³ 数据包含惠州拓邦、越南、宁波、泰兴、深圳工厂的危险废弃物处理比例。

⁴ 数据包含惠州拓邦的单位废弃物减量情况。

污染物管理

拓邦制定了全面的污染物管理制度，对生产产生的废气、噪音和化学品进行管理。为了解污染物综合利用工作对环境的影响，从而改进方法、加强管理、提升环境质量，公司定期委托有相应资质单位对各项目进行环境监测，检查生产场所中的环境空气中废气、厂界环境噪声等是否符合排放指标；在出现应急事故或设备故障造成环境影响的情况下，公司会增加临时性监测。

废气排放管理

拓邦股份依据法律法规制定了《污水废气排放及噪声控制管理指引》，防止或减少废气对环境的污染及员工的危害。相关规定整体依据《大气污染物综合排放标准》（GB 16297-1996）、《电池工业污染物排放标准》（GB 30484-2013）、广东省地方标准《大气污染物排放限值》（DB 44/27-2001）及工厂所在地相关法规等规则制定，并在具体议题上遵循相应的细分标准及规范。

在完善制度建设的基础上，拓邦采取了一系列措施对公司废气排放进行控制，保证工厂内具有良好的空气质量及职业健康安全环境，使工厂内的废气能有效地流通，防止或减少污染及潜在危害：

- 为废气排放量较大、对环境影响较大的设备配备排气处理装置，确保废气排放达到法律法规规定要求。
- 要求各部门在新建、改建、扩建时，将废气纳入考虑，对产污设备设施安装废气集气装置。
- 废气产生设备工作时必须废气收集装置打开，禁止废气直接排放。生产现场产生的废气通过作业现场的抽风机抽取收集后通过厂房楼顶废气处理装置内活性炭吸附后排放；公司食堂产生的生活废气通过厨具净化器净化后排放。
- 行政部组织、安排监测 / 测量环境运行，组织各事业部每年检查废气排放是否达标。承担监测 / 测量的单位由有资质的外部机构承担，其中锂电事业部每年度最少 2 次聘请外部具备国家认可资质检测机构进行监测。监测 / 测量数据结果汇总至行政部，行政部将监测数据在全国污染源平台上进行填报发布，并对不合格现象采取纠正措施并进行跟踪管理。
- 每年定期对公司所有汽车进行年检，确保废气排放达到法律法规要求。
- 加强对员工进行教育，减少废气排放。

年度环境管理目标与绩效

环境目标	指标	计算方式	考核频率	2022 年实绩	目标达成情况
 工业 废气排放	所排废气经处理，达到规定标准（国内工厂达到 DB 44/27-2001 的二级标准）后，通过管道高空排放	根据每年第三方机构测试结果统计	锂电事业部、泰兴：2 次 / 年 其他：1 次 / 年	合格 ⁵	达成

⁵ 数据包含惠州拓邦、宁波、泰兴、越南、深圳工厂的工业废气排放情况。

噪音管理

拓邦的噪音管理相关规定依据《工业企业厂界环境噪声排放标准》（GB 12348-2008）制定。公司对于排放噪声较大的仪器设备进行隔声防震保护，以保证厂界噪声达标。公司每年至少组织一次对噪声排放达标状况监测，聘请外部具备国家认可资质检测机构开展监测工作。

环境目标	指标	计算方式	考核频率	2022 年实绩	目标达成情况
 厂界噪音达标排放	惠州、深圳、泰兴厂界噪声达到 GB 12348-2008 的 III 类标准； 宁波厂界东侧和北侧达到 GB 12348-2008 的 IV 类标准；厂界南侧和西侧达到 GB 12348-2008 的 II 类标准	根据每年第三方机构测试结果统计	泰兴：2 次 / 年 宁波：1 次 / 年 其他：1 次 / 季度	合格 ⁶	达成

化学品管理

拓邦为所有化学品盛装容器安装了防泄漏装置，面向新旧员工进行使用化学品的安全操作等安全知识的培训，并安排管理人员定期巡视现场，排除化学品泄露隐患，监督作业人员遵守安全作业规定，杜绝违章使用化学品，消除化学品泄漏风险。

同时，在产品和包装设计中，拓邦积极遵守 RoHS 标准（即欧盟《关于限制在电子电气设备中使用某些有害成分的指令》，Restriction of Hazardous Substances）、REACH 认证标准（即欧盟《化学品的注册、评估、授权和限制》，Regulation for Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals）和无卤规范（Halogen Free），从源头上减少有害成分或化学品的使用。此外，拓邦也积极应用化学品回收技术。比如，针对 NMP 溶剂，公司采用了先进的溶剂蒸发液冷回收技术，可以满足正极浆料溶剂回收率 90% 以上，实现了溶剂的回收利用，在节约溶剂资源的同时降低了潜在环境影响。

环境目标	指标	计算方式	考核频率	2022 年实绩	目标达成情况
 化学品泄漏事故	0 起	根据实际化学品泄漏事故统计	1 次 / 月	0 起 ⁷	达成

⁶ 数据包含惠州拓邦、宁波、泰兴、深圳工厂的噪音排放情况。

⁷ 数据包含惠州拓邦、宁波、越南、泰兴、深圳工厂的化学品管理情况。

水资源管理

拓邦股份的水资源管理相关规定依据《水污染物排放限值》（DB 44/26-2001）及全球业务所在其他地区的适用法规制定，对公司范围内雨水的汇流、排放进行有效的控制，规范公司生活及工业废水排放处理管理，减少对环境的污染。国内生活污水纳入市政管网进入污水处理厂；越南通过自建生活污水处理站对生活污水进行处理，达标后排放。工业废水作为危险废物全部由第三方有资质危废公司处理，实现工业废水零排放。

拓邦通过全面、多样的各项措施不断加强水资源管理：

- 在工艺设计时，优先考虑有害替代无害原则，必须要使用化学品时，优先考虑对环境污染较小的化学品。
- 公司执行雨污分流管理，严格分开污水管道与雨水管道。各部门在新建、改建、扩建时，考虑雨水排放的相应设施，防止未经处理合格的污水排入雨水管道。若发现将工业废水混合生活废水处理，将给予警告处分。
- 各部门使用的油品、化学品及所产生的危险废液、废渣（如各种废弃物、泥土、垃圾等）不得倒入雨水管网或冲入下水道，将被妥善存放在专门回收容器中，并作为危险废弃物交由公司行政部，由指定具回收资质的单位或机构回收处理。
- 定期清洁食堂隔油池，防止含油量较多的废水不经分离或未经处理直接倒入下水道；食堂污水排放口设置过滤网，滤出的垃圾按生活废弃物处理。
- 禁止露天摆放垃圾，需收集到指定地点或区域，以防雨天污水流入雨水管道。
- 禁止在公司内冲洗汽车，以免将油污冲入雨水或污水管道。
- 滴漏在地上的油类及化学品要用抹布擦拭干净再放入指定的地方，禁止用水冲洗流入下水道。
- 行政部定期联络有资格的机构每年对公司雨水的排放进行至少一次检测。当检测结果不符合公司环境检测报告时，由行政部负责查找原因，并进行改善，改善完成后再次进行检测，直至符合环评规定限值。
- 定期雨水管道，由行政部组织相关人员定期进行检查。
- 加强对员工进行环境意识等方面的教育，注意区分生活废水与工业废水，节约用水。

年度环境管理目标与绩效

环境目标	指标	计算方式	考核频率	2022 年实绩	目标达成情况
 废水达标排放	达标排放	国内生活污水纳入市政管网进入污水处理厂； 越南生活污水通过自建生活污水处理站进行处理； 工业废水作为危险废物全部由第三方有资质危废公司处理	泰兴：2 次 / 年 其他：1 次 / 年	合格 ⁸	达成
 单位产值用水量降低	每万元产值用水量较去年降低 2%	年水使用量（单位：t） / 年产值（单位：万元）	1 次 / 年	1.92% ⁹	基本达成

⁸ 数据包含惠州拓邦、宁波、深圳、泰兴、越南的废水排放情况。

⁹ 数据包含惠州拓邦的单位产值用水量。

推进气候行动

中国“碳达峰、碳中和”目标的提出，为以智能化、低碳化发展为目标的企业带来历史性发展机遇。在拓邦的 2030 远景蓝图中，公司将“低碳化”视为未来十年的重大趋势之一。拓邦股份着力探索“制造业实现低碳的路径”，通过分析行业领先的减碳经验，总结出“增能效 + 增新能”和“产业降碳 + 节约降碳”的“二增二降”的气候行动策略和措施。这些措施可以在降低碳排放的同时，提高企业的生产效率和盈利能力，实现经济效益与环境效益的双赢。

“二增”——增能效、增新能

- 增能效，指提升能源利用效率。通过低库存生产、制造协同支持快速产品更迭、提升过程管理能力、利用低碳原材料以及高碳能源的低碳化处理等方式来实现。
- 增新能，指积极发展非化石能源，包括太阳能、水力、风力、沼气、氢能、生物能等。拓邦股份以光伏为利用非化石能源的主要切入点，深圳园区的光伏屋顶已经安装使用。

“二降”——产业降碳、节约降碳

- 产业降碳，指优化升级产业结构。拓邦投入布局包括锂电、储能、生产自动化、工业自动化、变频技术、移动换电、绿色交通在内的绿色业务，实现产业结构的优化升级。
- 节约降碳，指塑造低碳文化。在公司范围内推动资源回收利用、无纸化办公、绿色商务推行、办公室节能、改用低能耗设备、选用节能省水装置、增加绿植覆盖面积等。



惠州拓邦智能园区绿化情况



宁波拓邦智能园区绿化情况

在“二增二降”的减碳策略指导下，拓邦股份搭建了环境管理体系（EMS），统筹管理、推动环保减排相关工作，对重点排放场所的用能和碳排放情况进行摸底。在此基础上，拓邦的重点生产部门制定了减碳目标并采取了相应气候行动。未来，拓邦的各个部门都将陆续采取更强大的气候行动，积极应对气候变化。

应用可再生电力

- 公司布局“新能源发电+储能”的园区形式，为深圳、惠州园区分别装备了装机容量100KW、413KW的太阳能光伏发电设施，深圳园区同时装备了1,000千瓦时储能系统。2022年，公司的光伏发电设施实现发电量460.74兆瓦时，储能系统产生效益9.95万元。

节能改造

- 中央空调系统属于高耗能设备。公司将中央空调机房的老旧设备更换为磁悬浮主机、智能变频控制设备，实现对循环水泵和风柜的智能控制，能够精准分配冷量、调节水流量。该改造预计每年可以为企业节省100多万度电，仅深圳园区每年节省用电量约38万千瓦时。

余热回收

- 公司通过在压缩空气系统加装热回收机、更换冷却塔填料，提高换热效率，更充分地利用空压机工作时产生的余热，为员工宿舍提供热水资源。2022年实现节能量55.67吨标准煤。

塑造绿色文化

- 对员工进行节能、气候行动培训，宣导绿色办公理念，提升员工节能意识。
- 优化办公室空调和照明管理，降低能耗。公司将通道照明改为由人体光感开关控制的LED节能灯具，并制定了相应的绿色办公制度，如：制冷系统开启温度为室温高于26摄氏度，夏季空调设置温度不低于26摄氏度，长时间离开办公室要关闭空调、照明等。
- 推广绿色办公，减少资源浪费。推广无纸化办公，要求文件双面打印；加装水龙头节水器；取消洗手台的擦手纸、为员工发放手帕；设置共享文具台；会客接待时用茶饮取代瓶装水等，杜绝使用中的资源浪费。
- 公司持续评估办公用品、生产耗材的可重复使用性，对仍处于生命周期内的产品进行宣传，提倡跨部门流转。
- 使用新能源汽车替代燃油车作为日常交通运营车辆和通勤班车，鼓励员工绿色出行。



新能源通勤班车



新能源通勤班车

年度环境管理目标与绩效

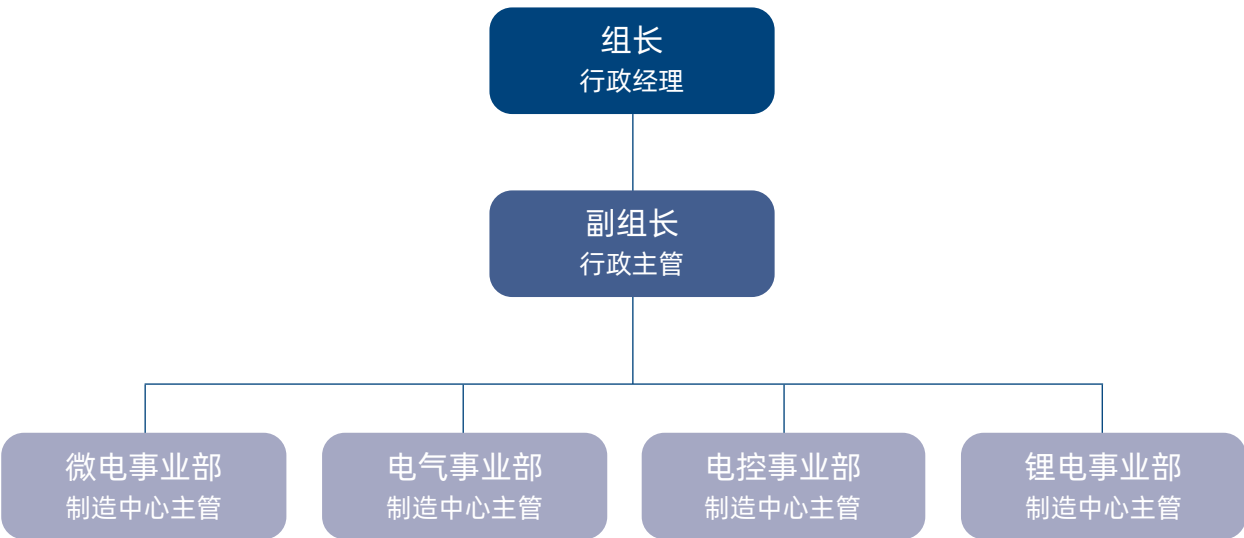
环境目标	指标	计算方式	考核频率	2022 年实绩	目标达成情况
 单位产值用 电耗能降低	每万元产 值用电耗 能较去年 降低 3%	年 电 能 使 用 量（ 单 位： KWH） / 年 产 值（ 单 位： 万 元）	1 次 / 年	2.99% ¹⁰	基本达成

“二增二降”策略实践范例——惠州拓邦电器技术有限公司“十四五”节能规划

惠州拓邦电气技术有限公司（以下简称“惠州拓邦”）是拓邦的主要生产园区，也是拓邦环境管理工作的重中之重。惠州拓邦依据《中华人民共和国节约能源法》《重点用能单位节能管理办法》《广东省节约能源条例》等法律法规以及《企业节能规划编制通则》（GB/T 25329-2010）、《用能单位节能量计算方法》（GB/T 13234-2018）等技术标准，编制了《惠州拓邦电气技术有限公司“十四五”节能规划》（以下简称《规划》），指导规划公司 2021 年 -2025 年期间的能源管理工作，进而落实公司的节能主体责任，挖掘节能潜力，助力实现“双碳”目标。

《规划》以节约资源和提高资源利用率为核心，立足现有的管理、工艺和设备状况，通过完善能源管理制度、改进工艺技术、淘汰和改造落后工艺装备等措施降低单位产品的能耗，优化能源结构，进而实现节能降耗、环境保护以及资源回收与综合利用的目标。

惠州拓邦建立了三级能源管理网络和全面的能源管理制度，在节能工作小组的统筹下，决策、监督、对比各工序的能源利用情况，结合节能技术改造措施挖掘节能潜力，制定节能目标，并通过考核制度推动落实节能责任目标。



惠州拓邦节能工作小组组织架构

¹⁰ 数据包含惠州拓邦涉及的所有生产区、办公区、生活区用电。

为切实降低能耗,惠州拓邦以 2020 年的综合能耗为基准值,制定了 15%(绝对量 686 吨标准煤)的“十四五”节能量目标和各年度的节能量目标。

“十四五”节能量目标

项目	单位	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	总计
节能量	吨标准煤 (tce)	216	219	91	31.5	128.5	686
比率	%	31.49%	31.92%	13.27%	4.59%	18.73%	100%

此外,惠州拓邦也十分关注能耗强度的改善,采用单位产值综合能耗(千克标准煤/万元)作为能耗强度指标,以 2020 年的单位产值综合能耗为基准值,结合“十四五”期间将要实施的重点节能项目,制定了到 2025 年单位产值综合能耗下降 15% 的目标以及各年度的单位产值综合能耗目标和下降率。

“十四五”单位产值综合能耗目标及下降率

项目	单位	2020 年 (基准值)	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
单位产值综合能耗	kgce/万元	11.89	11.33	10.76	10.52	10.44	10.10
累计下降率	%	—	4.71%	9.50%	11.52%	12.20%	15.05%



把握气候机遇

温室气体排放导致的全球气候危机迫在眉睫，各国节能减碳的压力和动力逐年增长。中国在应对气候变化方面采取了积极的行动，在能源生产、能源使用、生态保护等方面的管理和投入为拓邦股份带来了挑战和机遇。

公司将积极响应国家绿色、环保、低碳号召，以环境管理体系统筹管理、推动环保减排相关工作，充分利用自身作为智能控制企业优势，秉承绿色发展理念，携手产业链伙伴，持续进行技术和产品创新，打造绿色可持续发展生态，助力国家实现“双碳”目标。

以智能化、低碳化发展为目标，拓邦在产品研发环节注重产品的低碳、智能设计，实现了业务发展与环境保护的齐头并进。

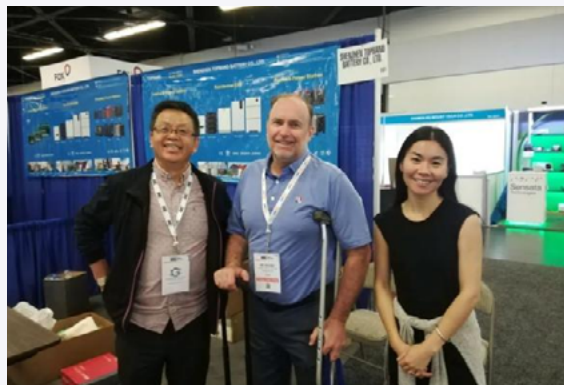
拓邦锂电亮相美国太阳能展会

2022 年 9 月 20 日，拓邦锂电亮相世界规模最大太阳能专业展览会之一的美国太阳能展览会（Solar Power International），展示了专业的储能锂电池产品及解决方案。

作为新能源行业解决方案的创新引领者，拓邦主要聚焦中小储能和新能源车辆两大应用领域，为客户提供逆变器、BMS 等核心部件和工商业储能、家庭储能、便携储能产品解决方案，助力全球绿色经济可持续发展。

此次展会上，拓邦锂电展示了针对北美市场推出的 RS 系列家庭储能产品，以“光伏 + 储能”的系统模式，为缓解客户用电紧张提供无限动力。

RS 系列家储一体机产品支持光伏、市电同时输入，配备 Wi-Fi 功能，可通过 App 实时监控、及时预警。其模块化设计、可灵活搭配、易拆装特点，也适用于多种家庭储能应用环境。



双碳机遇下拓邦股份新能源业务布局

2010 年涉足新能源领域以来，拓邦股份聚焦于“中小储能”和“新能源车”领域，用更加环境友好的产品支持客户的绿色转型。在新能源领域，拓邦股份自主研发了“电芯+BMS+PCS+EMS+云平台”的核心技术，并形成了丰富的产品解决方案，包括但不限于：户用储能、工商业储能、便携储能、新能源车辆的充电与控制等领域。目前，拓邦的新能源业务已实现整体收入 20.36 亿元。

- 拓邦不断研发创新锂电池的电芯技术，形成了多材料体系、多产品形态的锂电池，满足不同应用领域的锂电池技术需求，围绕锂电池的“储能+轻型动力”应用为客户提供一站式锂电池解决方案。拓邦股份及其相关子公司已申请锂电池相关专利超 300 件。公司不断加快新技术研发及应用脚步，2022 年，公司钠离子电池完成中试。未来随着产业链逐步完善，钠离子电池有望大幅降低电池领域生产成本，提升制造效益。

- 公司收购宁辉锂电，投资建设南通市锂电池生产基地，用于建设方形铝壳电芯、软包电芯、大圆柱电芯和电池 PACK 产线，设计总产能为电芯 6GWh，PACK 电池包 4GWh，并计划将新基地打造为绿色工厂。

- 公司持续迭代现有的电池管理系统（BMS, Battery Management System）产品，并将其应用于备电系统和电动自行车动力电池系统，同步推出电动自行车换电系统和物联网云平台，打造绿色出行所需的电芯、BMS、电池组、换电柜和物联网平台的系统解决方案。

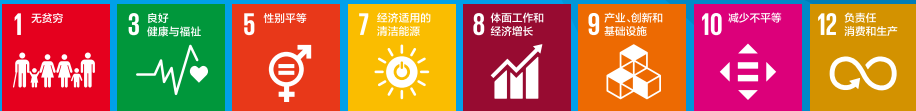
- 公司在 PCS 技术也有大量的积累。加大在高效双向逆变等技术方面的研究开发和产品化工作，通过技术升级让产品能耗进一步得到优化。

- 公司积极研发了 EMS 和云平台的核心技术，结合公司在电芯、BMS 的优势，针对不同的应用场景，开发了领先的能源管理方案。拓邦锂电凭借在锂电池相关技术领域的 140 余件专利申请，取得智慧芽 TFFI 科创力评估 A 级。

- 公司的新能源产品应用场景非常丰富，并不断拓展。2022 年，公司电池产品成功应用于新基建中的 5G 基站备电和“东数西算”的数据中心备电，助推产业链的低碳转型。

SOCIAL

社会



提供价值服务

产品创新

“坚持技术具有价值”是拓邦的核心价值观之一。作为行业领先者，拓邦深知技术领先和创新是实现产品差异化和获得竞争优势的关键。因此，拓邦不断提升自主研发能力和技术水平，注重技术与市场的深度融合，以为客户提供高质量、高性能、高可靠的产品和解决方案。拓邦形成了以“电控、电机、电池、电源、物联网平台”核心技术为基础的完整产业链，为公司打造了以技术领先为优势的护城河。通过不断推陈出新、不断迭代升级，拓邦将继续保持技术领先地位，获得市场竞争优势和客户的高度认可，实现公司的愿景和使命。

每天近 **400,000** 套
携拓邦解决方案的产品
走进全球智慧家庭



公司高度重视研发投入。2022 年度，公司共有研发人员 1,776 名，累计申请专利 2,946 项，研发投入占比达 8.11%，远高于行业平均水平。未来，公司将继续保持每年 7~8% 的研发投入，持续引入核心技术人才和技术领军人才，持续增强公司创新驱动的发展策略。



1,776 名
研发人员



2,946 项
专利申请

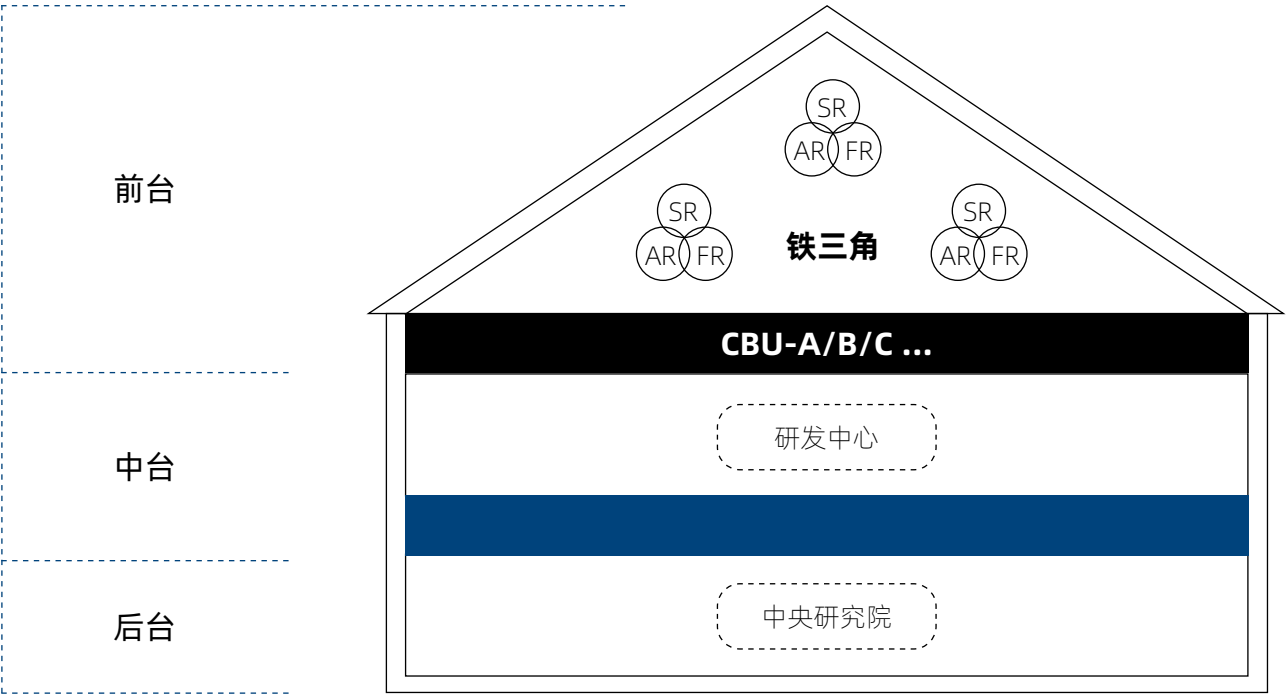


8.11%
研发投入占比



21.20%
研发人员占全体员工比例

在研发管理机制方面，公司导入了 IPD 集成产品开发体系和流程，以客户价值为导向，洞察需求、流程协同、集成开发，打造快速灵活和高效协同的产品开发体系，实现产品开发的创新性、响应性和有效性。拓邦还搭建了高效的研发组织架构，由前、中、后三级研发平台构成。前台由分布在各 BU 的解决方案经理（SR）、销售经理（AR）及服务经理（FR）形成紧密协同的铁三角，直面市场和客户。其中解决方案经理负责洞察客户需求，快速提供技术解决方案。中台由各 BG 的研发中心组成，面向各部门提供专业的产品平台和技术平台，为前台铁三角的市场开拓提供有效支持。后台由中央研究院组成，根据公司、BG、BU 的战略和产品规划，对未来产品和市场所需的共性和核心技术展开技术预研和储备。



“对症下药” 创新变频空调控制器产品

印度的变频空调控制器是一个错综复杂的市场，一方面因当地政府能耗政策牵引、变频空调具有广大的市场空间和蓬勃的需求，另一方面企业也需要面对特殊的环境和复杂的挑战。在印度，空调控制器产品面临三大挑战：电压范围大，产品要能适配从 100V 到 300V；运行温度高，在中国同类产品运行温度最高在 46℃，但在印度要做到 50℃以上；电压波动大，停电后来电最高瞬间脉冲电压会达到 700V，非常容易对电子元器件造成损伤。

面对这样复杂的市场环境和挑战，拓邦团队秉承“迎难而上”的心态完成了攻坚，这不仅是对过往技术的突破创新，还包含着对研发者体力和毅力的挑战。55℃的高温模拟实验室高温难耐，每次测试都需要持续两个星期，每半小时就需要两人轮班出来透透气。通过多次的元器件选型调整、控制算法的特殊处理以及不计其数的软件调整，产品最终实现了严酷环境下的低故障率。拓邦成为了在印度最早获得 BIS 认证的控制器厂商之一。

虽然拓邦不是最早进入印度空调控制器市场的一员，但拓邦以最佳适应性的产品、随时解决问题的客户服务精神在这片土地上后来者居上，屡获客户好评。

敏锐应变推动双向逆变器产品创新

近年来，双向逆变器从电池化成分容领域迅速向便携、户用储能延展，拓邦团队敏锐感知到产品发展趋势，集中力量提前进行技术攻关。

虽然只是应用场景的变化，但这为双向逆变器的技术带来了巨大挑战，例如：因连接的负载差异可能会影响产品功能和体验效果，应用在小型储能领域的双向逆变不仅需要软件、硬件的优化；同时也对 EMC 等级、尺寸、噪音、效率等方面有了特别限制，功率密度高、安全性强的低碳、环保产品是该领域产品的研发要点。

仅在 6 个月的时间内，通过不断地探索创新，拓邦团队攻克了多项技术难关，建立了双向逆变器技术平台，陆续研制出 300W~5000W 系列双向逆变器。产品不仅通过了国际知名机构安规认证，还通过全面国产替代的方式解决了交付瓶颈，获得了诸多客户一致好评。



为了鼓励产品创新、保护公司创新成果，公司制定了全面的专利管理及知识产权保护制度，以技术引领、成果保护、效益提升为目标，对专利资产进行有效管理，保障知识产权价值的最大化。为不断提升员工申请专利的积极性，拓邦每年在公司年度大会对年度知识产权贡献卓越的团队、创新个人进行颁奖，2022 年共有 552 位员工被授予专利奖励，奖金共计 1,639,300 元。此外，公司在年底还会根据专利技术在产品上应用情况及转化收益，评出年度专利效益化一、二、三等奖，推动创新成果的产业转化。

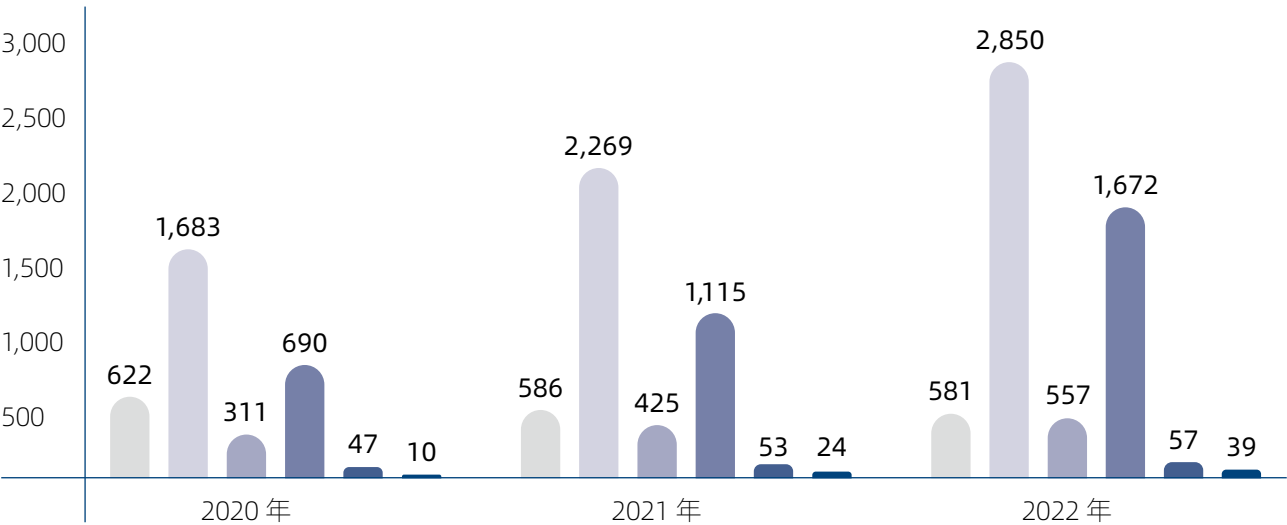
在着力推动创新研发的同时，拓邦也十分重视保护自身知识产权，积极组织新产品、新技术的专利挖掘，及时申请专利保护，积极运用知识产权维护公司合法权益。截至 2022 年 12 月，公司累计专利申请量达 2,946 件。此外，拓邦也充分尊重知识产权，定期监测行业专利申请、授权布局情况，及时排查专利风险，避免发生在产品上市后出现侵权等风险，截至目前暂未发生知识产权相关的违法违规行为。

公司将继续运用“四电一网”的核心技术，为下游客户提供解决方案，并通过不断拓展产品及技术平台，满足客户需求，实现以产品和技术为中心的发展模式。公司的研发工作将更加注重原创性和主动性创新，提高研发投入的有效性，扩大技术领先优势，与客户和用户共同创新，使创新更有价值。

专利相关数据

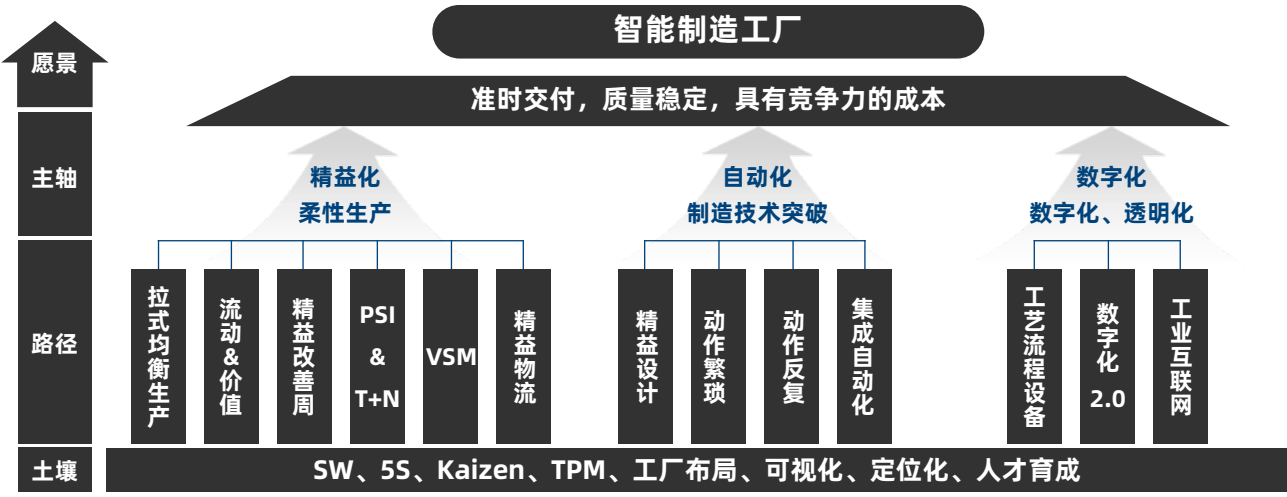
	2020 年			2021 年				2022 年			
	发明专利	实用新型	外观	发明专利	实用新型	外观	同比增长	发明专利	实用新型	外观	同比增长
申请量	270	300	52	218	315	53	-6%	188	325	68	-1%
申请专利累计	648	895	140	866	1,210	193	35%	1,054	1,535	261	26%
授权量	20	255	36	49	315	61	37%	87	402	68	31%
有效专利累计	74	545	71	123	860	132	62%	210	1,262	200	50%

● 申请量合计 ● 申请专利累计合计 ● 授权量合计
● 有效专利累计合计 ● 申请 PCT 累计合计 ● 涉外有效专利累计

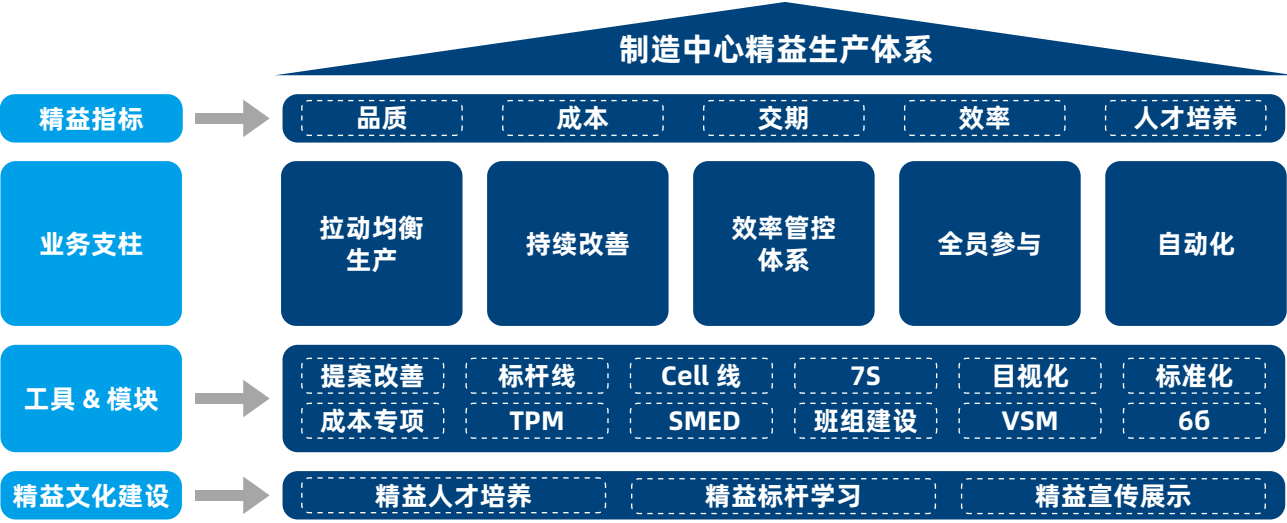


智能制造

拓邦的产品主要以客户定制和订单拉动型为主,产品制造具有“多品种、小批量、多中心、柔性化”的典型特征。在“数字化、网络化、智能化”的制造业发展浪潮下,公司打造了独特的拓邦智能制造体系(TIMS)。拓邦以“精益化”为基础,以“自动化”和“数字化”为支柱,通过三条路径打造“交期最短、品质稳定、成本最优、柔性交付”的拓邦智能化工厂。作为全球智能控制行业的领导者,拓邦将始终坚持“敏捷·创新·伙伴”的核心价值理念,不断向高效节能、绿色环保的“智慧工厂平台集群”转型,与全球合作伙伴携手共创智美未来。以国家十四五智能制造规划为指导,以工信部智能制造能力成熟度模型为建设水平衡量标准,持续提升各项能力水平,特别是在仓储配送、生产作业、装备等能力领域达到行业领先水平。



为适应下游客户需求的快速变化及产品、技术的迭代更新,公司通过精益文化建设进行生产管理升级,通过提案改善、成本专项、7S、目视化、标准化等对品质、成本、交期、效率等进行全方位精益指标搭建。公司自上而下注重员工素质培养、将精益化理念导入研发、生产、交付、物流等各环节,以最优品质、最低成本和最高效率对客户作出最迅速的响应,从容面对多品类、多业务条线挑战,实现灵活、准时、低成本浪费、柔性化的精益生产体系。



整线自动化产线引领拓邦智能制造升级

2022 年 10 月，拓邦惠州工厂成功启用了一条自动化、信息化生产线。该生产线的搭建革新传统人力密集生产模式，保证了产品品质的一致性和稳定性，为客户提供更敏捷的交付和更智能化的创新工艺保障，能有效提升公司的整体实力和市场竞争力。

该自动化生产线主要针对插件段、洗板工位、测试段、组装段等全流程进行了自动化改善，实现了自动装卸治具、自动插件、自动分板、自动洗板等功能。通过自动化设备核心技术的应用，该生产线已成为拓邦 PCBA 产品自动化生产水平最高的生产线之一。

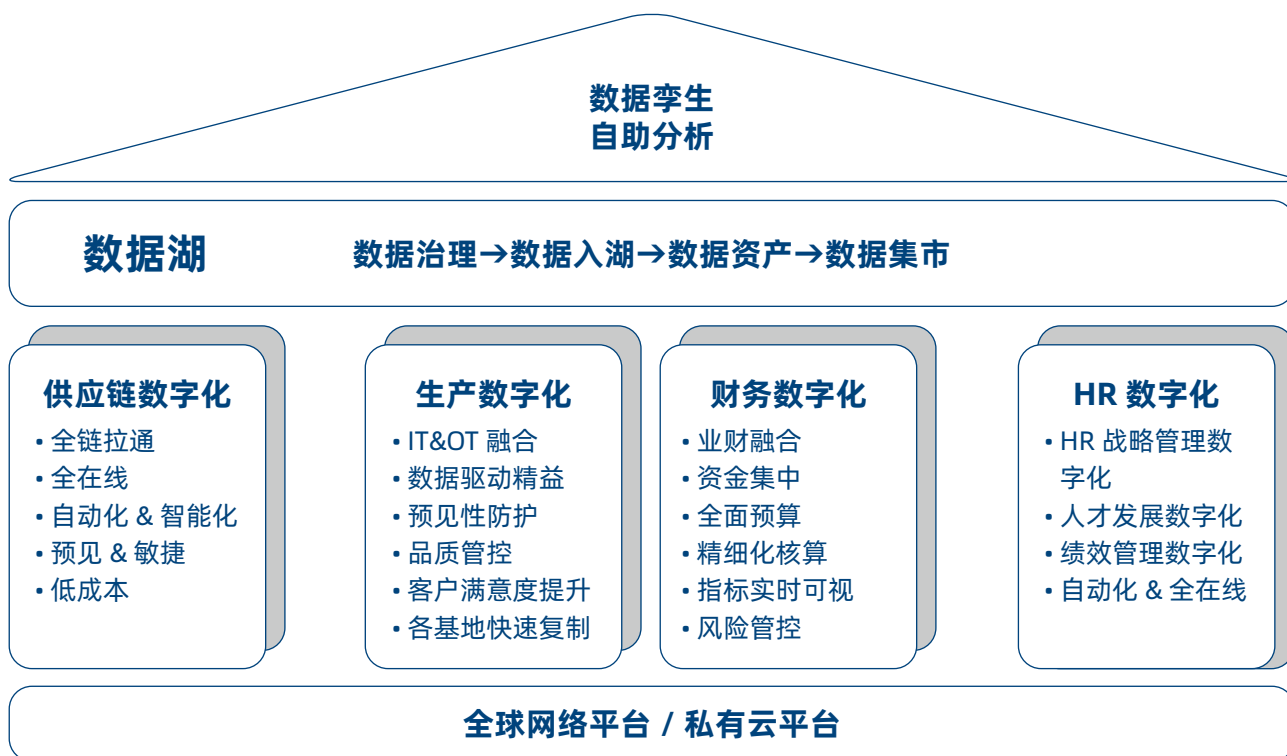
这是拓邦从局部自动化到面向产品与工艺的整线自动化的一次重大跨越。未来，拓邦将继续引领行业发展，抢抓“智能制造”先机，积极向“智慧工厂”转型，并结合全球工厂布局优势，持续构建“智慧工厂平台集群”能力，以提高生产效率和产品质量，加强与客户的合作，实现可持续发展。



整线自动化产线五大优势

产能提升 保障敏捷交付	人力优化 着眼增值服务	降本增效 惠及产业下游	流程追溯 品质大幅提升	低碳环保 坚守绿色理念
产线 UPPH（单位人时产能）提升 30%+。产线的生产能力及自动化程度大幅提升，生产效率和品质稳步提高，保障敏捷交付。	产线人员优化 10 人 +/- 班，白夜班共优化 30 余人次。优化劳动力配置，节省的人力可在未来可执行更多的增值任务。	产线直接人工成本降低带来的收益约 200 万 +/- 年。通过减少辅料损耗及品质波动带来的返工损失费用，最终降低产品制造成本。	通过 MES 系统及自动化运用，实现了产品制造的全流程监控和追溯，消除人工作业错误，产品直通率提升，质量更加可控和稳定。	自动化产线的导入使用，使得单位面积产出大幅提升，同时减少了各种危废品的损耗，彰显了公司低碳环保的工作理念。

为推动智能制造加速升级，拓邦股份不仅着力于推动产品及解决方案的数字化，也不断加速内部管理及流程的数字化。围绕公司的数字化转型整体战略，拓邦的数字化转型旨在实现业务的数字化、自动化和智能化，从而提升效率和降低成本，并为客户提供更好的服务。公司计划构建一个数字化平台，将各个业务和用户连接起来，通过数据感知和互联，实现智能化决策和服务。这个数字化平台将借助人工智能、大数据、云计算等技术，实现业务流程的自动化和优化，为业务发展提供更深入、更敏捷、更智能的支持。



2022 年，公司重点推动了数据湖、生产数字化，供应链数字化、财务数字化工作的开展。通过搭建公司统一的数据湖平台，公司统一了数据逻辑标准，提升了数据集中管理和应用能力，为数字化决策夯实了数据基础。在此基础上，拓邦打造了端到端的集成供应链体系，为供应链的预见性、敏捷和低成本赋能；优化了生产数字化体系，进一步提升品质管控能力和生产效率；搭建、重构了财务管理平台，赋能提升决策效率和质量。

这些数字化工作的开展，不仅提升了公司的管理效率和决策能力，也为公司的智能制造体系提供了数据基础和支撑。在未来，拓邦将继续推动数字化转型，深入挖掘数据价值，实现数字化管理的全面覆盖，为提升产品质量、提高生产效率、降低成本、实现可持续发展注入新动能。



数字化生产信息看板



整线 SCADA/PAS/MES 系统

优质产品

产品质量是企业生存发展之本。为此，公司编制了《质量手册》作为拓邦质量管理的纲领，也是管理者对质量管理工作的郑重承诺。手册中明确了产品及服务的要求，梳理了管理流程和纠错机制，对于具体工作的开展方式做了详细的指导，并通过定期管理评审，确保当前的制度有效运行。

针对产品质量检测，公司编制了《产品监视和测量控制程序》，对生产过程中的产品质量状况、有害物质状况进行系统的监视和测量。该程序覆盖了生产车间半成品、成品检验与试验、OQC 成品检验与试验等各个环节，以确保每个环节的记录和标识都得到有效的管理。

在研发和生产阶段，公司定期更新元器件安规及环保报告以满足客户要求，并按规定进行量产产品的实验室抽检工作，避免不合规产品流向市场及客户。为了确保选材的安全性，拓邦要求原材料供应商提供一年内第三方有害物质检测合格报告。为了确保安全数据能够落实统计，公司产品用到的相关化学品均有收集 MSDS 表。

在项目导入阶段，公司会与客户确定产品销售区域以及产品所需遵循的法律规范和环保指令等要求，并在研发和生产工程中严格遵照执行。如果发生与产品制造相关的变动，公司会及时评估和记录与客户健康及安全有关的风险，通过 DCN（Designing Change Notice）和 ECN（Engineering Change Notice）等方式与各方进行及时沟通。对于可能包含风险的重大辅料及设备变更，公司将通过安全检测和小批生产试用等方式进行评估，并在合格后方可进行大规模生产。

公司通过产品规格书或使用说明书告知客户与产品和服务可能关联的潜在健康影响。



2022 年全年，公司未发生重大质量或安全问题，并通过了包括 ISO9001 质量管理体系、IATF16949 汽车质量管理体系及 QC080000 有害物质过程管理体系等相关认证。鉴于在品质、成本、交付等方面的优秀表现，2022 年，拓邦在全球电动工具头部企业“T 客户”的全体供应商中获评第一名。

质量是产品的生命线，也是实现智能化生活的重要前提之一，拓邦正在推动建立“零缺陷”质量体系，坚持在质量控制上不断精益改善，通过不断的精益管理为客户提供更为上乘的产品品质。

公司在采购、研发设计、试产、量产、售后等环节践行精益改善的质量体系，建立了专业的各类实验室，为快速灵活、高效协同的研发保驾护航。拓邦中心实验室已通过国家实验室认可（CNAS 认可）、DEKRA CTF 实验室认证、TUV 莱茵目击实验室认证、UL-WTDP 实验室认证，为客户和合作伙伴提供专业的 EMC 测试和方案整改、元器件认证测试、产品可靠性测试 / 寿命测试、安规测试、有害物质检测、失效分析等。除中心实验室外，各类专业实验室，如燃气实验室、厨电实验室、工程实验室、电池实验室、智能马桶实验室、冰洗实验室、电动实验室等，均可按照 UL、CE、VDE、TUV、GS 等认证要求进行专业产品测试。



UL-WTDP实验室



TUV莱茵目击实验室



CNAS认可实验室



DEKRA CTF实验室



TUV南德 CTF实验室

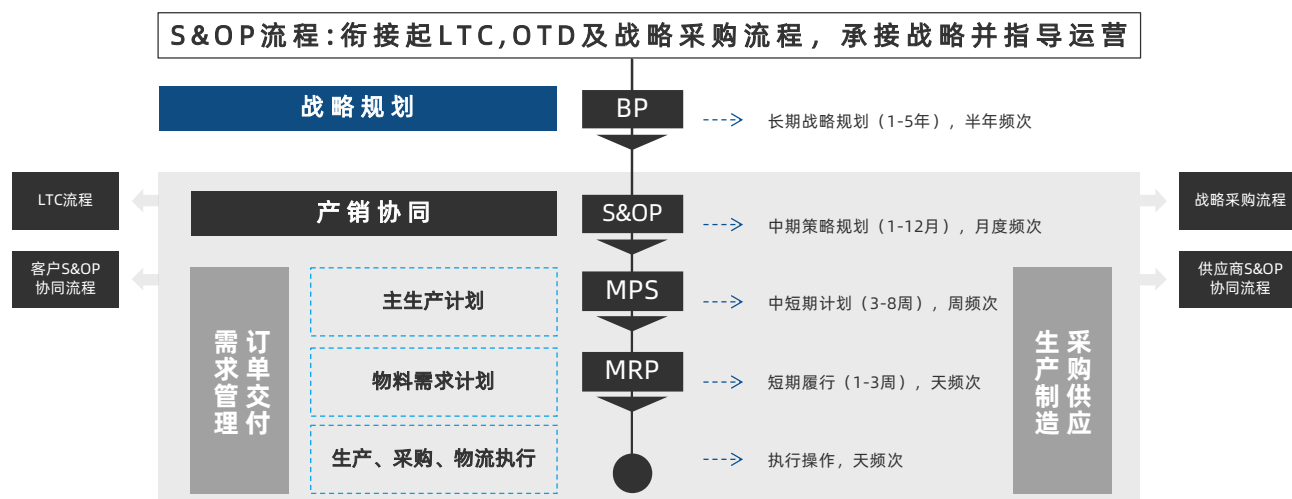
客户服务

拓邦持续进行组织进化，坚持以客户为中心，形成了前台、中台、后台的三级客户服务组织。前台灵活高效，快速响应客户需求；中台专业精敏，为前台提供强劲充分的资源支撑；后台谋高布远，确保为前台和中台提供面向未来的长期性保障。

拓邦设置了《客户品质投诉处理程序》，客户在使用产品及服务过程中产生的问题可以通过专门渠道进行投诉。客诉发生后，由销售人员将信息分类传递到相关部门，实行“4 小时内响应客户，1 个工作日内回复临时措施，3 个工作日内回复改善报告”的处理模式。

针对需改善问题，相关部门及时组建改善团队，对于重大问题还将邀请专家团队介入。通过输出临时对策、原因分析、纠正措施、预防措施等一系列举措，形成完整的 8D 报告，在规定时间内回复客户，并跟进确保结案不再发。此外，公司还将组织管理总结工作，进行案例分享，以便将经验横向分享给更多同事，确保全公司客户服务能力的广泛提高。

据调查显示，2022 年，公司总体满意度评分为 89.08，整体满意度较高，并连续四年保持上升。对于满意度下降的重点客户，公司进行了跟踪沟通，分析并做出针对性的改善方案。



赢得高端客户认可的秘诀

案例

作为全球专业级电工工具品牌，H 客户以其卓越品质格外受到高端市场的青睐。而高品质产品的背后，是 H 客户对供应商的极高要求。

为了尽快达到客户设置的超高标准，拓邦团队采取了“快速响应、敏捷高效”的服务策略：在前一天发现的问题，第二天就能得到明显改观；即使凌晨收到客户邮件，也会在十分钟内回复解决方案。在导入全自动灌胶机的工作中，因为选型特殊，客户对当时的工艺并不满意。拓邦团队无惧难题、全力奋战，在问题发现的当晚就带着新鲜出炉的验证方案前往客户所在的酒店进行沟通确认，之后又通宵对工艺进行改善，第二天就把新的工艺方式做了出来，让客户大为赞叹。

正是这样认真的态度和敏捷高效的行动，赢得了 H 客户的认可。2022 年拓邦成为了 H 客户的最佳供应商。

激发组织活力

拓邦股份一直以来高度重视组织建设，致力于聚集一群有远大抱负、使命感和内驱力的人，为客户提供价值，促进共同奋斗、共享价值、共同发展、共创美好人生。在公司的 2030 年远景规划中，拓邦股份明确提出要推行组织进化战略，加强人才队伍建设，快速提升关键岗位人才数量，加强中后台能力建设，更好赋能“铁三角”团队，打造以客户为中心的流程型组织。

员工雇佣与权益

拓邦股份严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》以及其他业务所在地区的劳动法律法规，绝不允许出现强迫劳动、雇佣童工等违法用工行为，并采取多种措施来贯彻执行这些法规。

在童工雇佣问题上，拓邦股份明确声明反对使用童工，并且从未雇佣童工。公司制定了《禁用童工和补救指引》，明确不招用各国明令禁止不符合年龄条件的童工。在《招聘管理制度》和招聘流程中，明确“绝对禁止使用童工，坚决反对任何使用童工的行为，不与任何故意使用童工的供应商合作”，在招工时“必须采取有效方法鉴别员工的真实年龄，确保员工入职时至少达到全球各地法定年龄，防止因员工提供虚假年龄文件而误招童工”。同时，公司制定了《童工救济程序》，以备假使出现童工事件时的补救措施。在强迫劳动问题上，公司则制定了《强迫性劳工管理程序》，在明确反对强迫劳动的同时也明确了相应的管理方式，防止强迫劳动现象的发生。

在防范和规避使用童工与强迫劳动的问题上，拓邦股份还采取了多种措施，其中包括抽查员工花名册、现场访谈确认等审计手段，并建立了企业微信、园区信箱等举报渠道，以便及时了解和处理任何可能存在的违规情况。此外，公司还为每位新员工提供“新人训”培训，其中每期人权相关课程平均 2 小时，旨在提升员工对童工、奴隶制和人口贩运等问题的了解和认识。

拓邦股份《强迫性劳工管理程序》（节选）

公司建立有投诉、申诉机制，任何人员发现公司存在强迫劳动、使用贩卖人口等现象，均可通过电话、信件等有效方式向公司人力资源部举报寻求解决，也可通过公司意见箱直接反馈给公司总经理。人力资源部负责对举报进行调查核实，若存在违规现象，需立即采取纠正行动，并跟进处理相关责任人，必要时实施预防措施，并评估相关措施的有效性。

拓邦股份在员工工作条件管理方面严格遵守相关法律法规，坚持高标准、严要求，各类工作条件需经公司高层商议讨论确定。为保障员工权益，公司依法制定了全面、严格的《员工手册》。拓邦尊重并保护工人自由结社和集体谈判的权利，制定了覆盖全体员工的《组织工会的自由和集体谈判的权利管理程序》，以建立并维持有效的申诉和投诉程序，确保公司活动符合当地法规和社会责任标准要求，最大化保障职工权益。截至 2022 年 12 月 31 日，公司共有员工 8,379 人。拓邦股份尊重并保护工人权利，以建立和谐的劳动关系。

此外，为提升员工的育儿权益，拓邦股份依照各地法规要求为员工提供育儿假¹¹。例如，在深圳市，公司给予员工产假 178 天、哺乳假 1 小时 / 天。公司鼓励男性员工积极参与育儿，分别有男性员工 1,882 人、女性员工 1,923 人有权享受育儿假。

育儿假相关数据

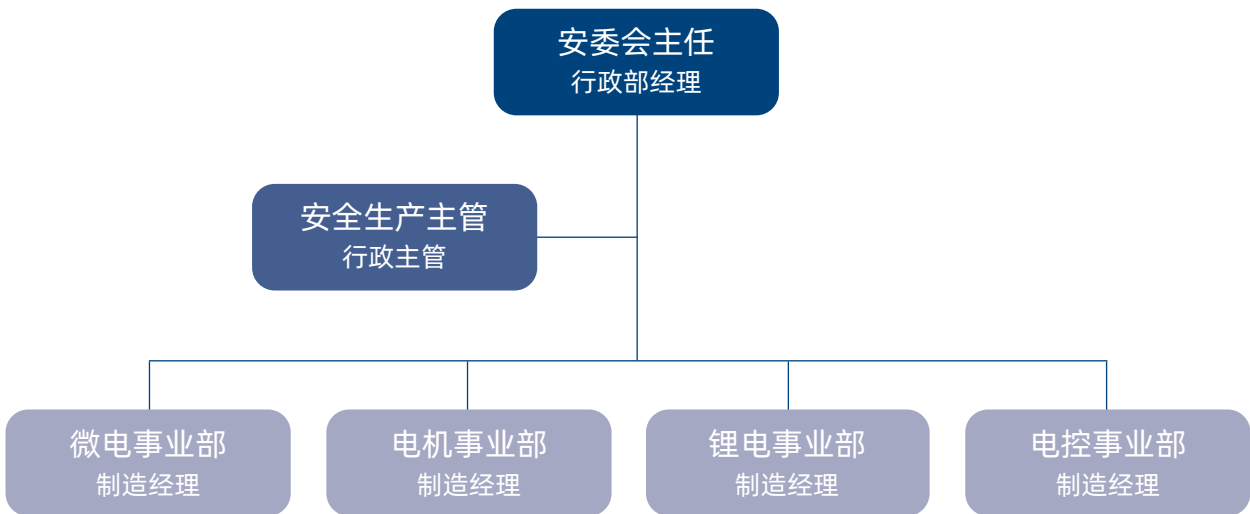
	单位	男	女
按性别划分，有权享受育儿假的员工总数	人	1,882	1,923
按性别划分，休育儿假的员工总数	人	163	93
按性别划分，育儿假结束后在报告期内返岗的员工总数	人	161	89
按性别划分，休育儿假的员工的返岗率	%	96.41%	95.70%

¹¹ 育儿假：此处所指育儿假包含产假和陪产假。

职业安全与健康

拓邦股份十分重视员工健康与安全，设立了完善的制度体系，并得到多方权威认证。目前，公司再次通过了 ISO45001 职业健康安全管理体系等体系认证，并通过了 SMETA、BSCI、WCA 等社会责任认证。

公司于 2022 年 11 月设立了安全生产管理委员会（简称“安委会”），负责公司范围内安全工作的决策和日常管理，包括：审定并监督实施公司贯彻执行安全生产法规制度和安全生产计划；建立年度目标与奖惩机制，每季度进行检查考核；完善安全标准化管理体系，组织开展事故调查处理等。安委会由分管安全事务的行政部经理担任主席、各事业部经理担任委员，每季度召开一次例行会议。在公司所有地点的全体员工中，安委会可代表的员工比例为 100%。



拓邦股份安全生产管理委员会组织架构

拓邦股份通过职业危害因素现状评价、工作场所职业危害因素检测、员工职业健康体检、日常公司安全生产检查四大手段来管理员工在工作中可能面临的职业健康风险，并在全公司范围内建立了全员参与的 ISO45001 职业健康安全管理体系，每年还会定期针对该体系进行内外审工作，确保其正常运行。对于依据该体系要求所识别出的职业健康危险源，公司明确要求各部门制定具体措施，不断加强职业安全与健康体系建设。

拓邦股份的健康与安全政策亦覆盖了各类供应商、分包商在公司的工作及活动。根据《外包工程安全管理制度》《外包服务商控制程序》，安全主任负责外包商的安全培训，并于公司保存培训记录；对方人员在进入拓邦股份范围内后，须遵守公司的健康与安全政策。在作业开始前，拓邦会对其作业人员开展安全培训工作，告知公司相关要求、作业过程中注意事项、若发生异常情况的处理流程。在工作过程中也设定了相应的监督机制，确保其不违背公司的健康与安全政策。

针对职业安全与健康风险，公司设立了举报机制，全体员工均可通过匿名投递举报信的方式举报公司生产经营活动过程中存在的相关问题。为保障员工和供应商依法行使举报权利、维护其合法权益，公司制定了《员工投诉处理流程》《保护检举人管理规定》，并依据审计条例严格保护举报人的信息。

以上职业安全与健康保障措施收效显著。2022 年，拓邦股份未发生过工伤事故，未有员工由于工作相关健康问题导致死亡的案例，员工损失工时事故率、员工损失工时严重事故率均为 0。未来，公司将继续加强贯彻落实各项职业健康与安全管理举措，并加大激励牵引，奖惩结合，促进健康安全工作不断完善。

拓邦全方位保障员工健康与安全

- 制定了《作业场所职业卫生管理制度》，适用于公司生产、贮存等有毒、有害作业场所职业卫生的防治管理。

- 根据《作业场所职业卫生管理制度》，公司提供免费职业健康体检，覆盖入职满一年的全体职员，一年一次，其中接触职业健康危险源的重点特殊岗位员工需强制参加。2022 年，正职员工体检比例达 80%，其中重点特殊岗位体检比例为 100%。

- 不安排未进行职业性健康检查的人员从事接触职业病危害作业，不安排有职业禁忌症者从事禁忌的工作。

- 每年 1 次对涉及职业危害的场所开展职业危害因素检测，检测区域为整个公司涉及职业危害区域。公司采取的员工健康与安全风险评估涵盖所有工作场所。

- 公司对直饮水进行检测，确保符合饮用水标准。

- 制定了《劳保用品采购、发放、使用制度》，公司依据职业危害因素年度检测结果为存在职业危害因素岗位的员工提供对应的劳动保护用品。此外，对于密闭空间作业者、高空作业者、重体力劳动员工，公司制定了《密闭空间作业指引》《高空作业安全管理制度》《重体力工作防护管理办法》。针对高温老化、灌胶、刷油漆、洗板（辅助）、危险品、化学物品仓管员等长期操作对员工身体健康有害的特殊岗位，连续工作 3 个月后可强制换岗。

- 若采用新设备、新工艺、新材料，公司会重新进行职业危害现状评价，评估是否满足职业健康相关要求。

- 制定了《电气安全管理制度》《机械、用电安全防护制度》《安全生产防火、防爆、防毒、防尘管理制度》《危险化学品管理制度》，并配备危险化学品泄漏应急处置预案，每年定期进行演习。2022 年，公司未发生化学品泄漏事故、食品安全事故、火灾爆炸事故。

- 制定了《设备、设施定期维护保养制度》，所有设备均需每日进行点检，过后方可使用。对于大型设备、关键设备，公司制定了年度检修计划。

- 公司及时整改安全隐患。2022 年，共发现 537 起安全隐患，整改完成 537 起，事故隐患整改率为 100%。

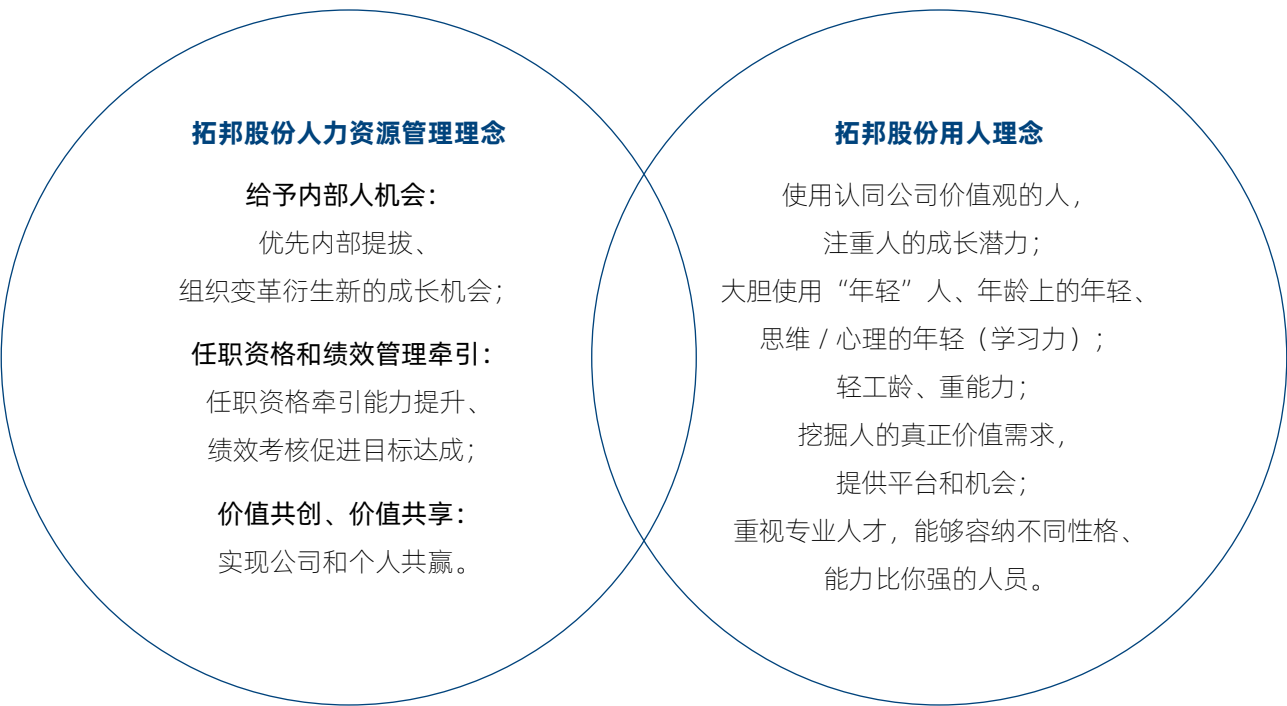
- 制定了《应急准备与响应控制程序》《危险源辨识和风险评价控制程序》《事故统计和报告处理管理制度》《工伤事故处理流程》，提供职业健康与安全事件处置调查工作指导。一旦事件发生，将依据生产安全应急预案启动应急预案工作，在现场处置结束后，将由公司行政部牵头对事故进行调查处理，查找事故原因、明确整改措施、整改负责人、整改实施计划等。

- 所有入职人员均需参加且通过“安全新人训”方可上岗工作。培训内容包括法律法规及相关安全常识、安全标志、电气安全、工伤与职业病预防、消防安全、化学品安全、反诈骗宣传、急救知识等。此外，公司每年会定期开展职业安全与健康主题培训。2022 年，新入职员工全员参加了三级安全培训，新员工安全教育达成率为 100%。

- 公司设有心理咨询室，为员工提供免费的心理辅导。

员工发展与多样性

拓邦股份坚持“雁行精神——放眼天地间，携手共飞越”的企业精神、“尊重、包容、公开、平等、竞争、择优”的用人理念，坚持共同发展、成就客户。



拓邦股份秉承“尊重、包容”的核心价值观，致力于反对歧视、骚扰，促进多元化，打造健康的人文环境。拓邦股份的反歧视管理程序体现了公司对于多元化的重视，也保障了员工在工作中不受到任何形式的歧视。公司制定了《反歧视管理程序》，以确保公司不得因员工的民族、肤色、年龄、性别、性取向、种族、残疾、宗教、政治面貌、会员身份、国籍、婚姻状况、性别认同等因素在诸如求职、晋升、嘉奖、培训、工作分配、工资、福利、惩戒及终止雇佣关系等雇佣行为中歧视任何员工，所有员工在各类雇佣行为中不存在任何形式的歧视行为。通过员工培训和明确的规定，公司让员工了解和认识到多元化和反歧视的重要性，促进公司内部和谐稳定的发展。此外，拓邦股份也因地制宜，通过多样化的本地员工活动等多种方式，推动多元化理念的传递，营造一个包容、开放的工作氛围。这些举措不仅符合当地法规和社会责任标准，也能够帮助公司吸引和留住优秀的员工，提高公司的声誉和品牌形象。

为确保政策充分落实，公司建立了投诉、申诉机制，内外部任何人员发现有公司存在歧视行为的，均可向公司人力资源部举报寻求解决，也可通过公司意见箱反馈给公司总经理。人力资源部负责对举报进行调查核实，若存在违规现象，需立即采取纠正行动，必要时实施预防措施，并评估相关措施的有效性。

2022 年，来自少数族裔、少数群体、弱势群体（如残疾人）的员工总员工人数的 14.04%，女性员工占公司员工人数的 42.27%。拓邦股份十分重视对少数群体、弱势群体的支持，特别制定了相应的女性员工保护制度。

首届“越南拓邦杯”足球联赛

2022年9月11日，首届“越南拓邦杯”足球比赛在拓邦智能（越南）同奈有限公司开幕。赛事历时一月有余，共有24支队伍参赛，其中男队17支分4组、女队7支分2组。共计49场比赛中，球员们凭借对足球的热爱和精湛的球技，展现出一次又一次漂亮的进球，为观众贡献了精彩的足球赛况，也为观众带来丰富、刺激的视觉体验。

本次比赛充分展现了热情、高尚、诚实、公平竞争的运动精神，以及球员们的努力拼搏、团结奉献精神。比赛也在越南拓邦创造出了一个健康、有益的运动空间，让热爱足球的员工们切磋、交流，加强了越南拓邦员工之间的交流与联结。



拓邦股份《妇女及未成年工保护管理规定》（节选）

- 公司所有的女性员工与男员工具有同等的权利，有权利通过各种渠道及形式向事业部、审计部、公司领导提出意见及建议。

- 女员工同男员工同样参与公司管理，在职位晋升、培训、薪酬、福利等方面与男性有同等的机会和权利。

- 除岗位的特殊要求外，女员工均可入职。

- 工厂不得因女员工怀孕、产期、哺乳期降低其薪酬或解除劳动合同。

- 女员工在怀孕期间，各部门不得安排怀孕期间禁忌从事的劳动，对于不能胜任原工作的，部门应根据医院证明，予以减轻劳动量或安排其他的岗位。

- 怀孕七个月以上的员工，各部门不应安排其从事夜班工作，不得在正常劳动日外延长其工作时间，应安排其每天休息1小时和怀孕期间进行产检的时间，并应计入劳动工时，若从事站立作业应设置用于休息的凳子。

- 女员工在哺乳期，不得从哺乳期禁忌的劳动，不能延长其工作时间，不安排夜班工作。

- 哺乳期的女员工在每班工作时间内，有两次哺乳时间，每次30分钟。

为更好地激励员工发展，拓邦股份搭建了完善的短期和长期激励体系。公司正在试行基于任职资格的宽带薪酬制度，员工工资及增长与其能力水平紧密相关。对于不同类型的人员，公司还制定了与其核心价值创造相匹配的绩效激励制度，覆盖全部员工。例如，业务单元总经理的绩效与其所负责的业务单元的净利润增长挂钩；销售人员的绩效与其产生的收入、毛利率的增长以及商务管理能力有关；供应链、制造、品质人员的绩效奖金则主要来源于降本等。在长期激励方面，公司定期实施股权激励计划，约每三年实施一期，每次计划分三年行权或解锁，促进员工权益与公司利益的协同一致。2018 年，公司向 684 名激励对象授予了 4,288.70 万份股票期权，已实施完毕；2021 年，公司向符合条件的 1,246 名激励对象授予了 3,395.10 万股限制性股票，正在执行之中。

此外，拓邦股份还搭建了完善的职业发展通道和晋升管理机制，制定了《任职资格管理制度》和《岗位、职称和能力等级体系管理办法》等管理办法。公司自 2020 年开始实施新的任职资格体系，目前已经覆盖 50 个职位近 2,000 名员工，持续对其中符合条件的员工进行任职资格认证，为员工提供了清晰的职业发展方向和发现不足的机会。拓邦还推出了 IDP（个人发展计划）项目，为核心关键人才量身制定个人发展和职业发展规划，并进行月度 / 季度复盘。此外，公司开展了员工职业生涯发展规划的讲座和咨询，进一步帮助员工更好地进行职业发展规划。

拓邦股份注重促进内部流动性，支持员工全面发展。公司在职位任职资格模型中明确了相应的职业发展通道，即该职位“从哪里来”“可以往哪些职位发展”“跨职位间如何发展”，鼓励员工不断提升自我，向更前端、更系统、更有价值、更适合自己的职位发展。公司每年针对全部职能部门员工、干部进行盘点，根据个人能力、潜力情况开展人员调整、轮岗；部门也会根据员工特性和发展意愿进行轮岗安排，从而提高员工的工作积极性和主动性，促进企业内部流动性和良性竞争，实现员工与企业的共赢。

公司也十分重视员工的学习及发展需要，推出了全面、有效的培训体系。拓邦制定了《外部培训管理制度》《内部兼职培训师管理办法》《导师管理制度》《关于公司鼓励英语能力提升的政策》等各项制度，针对员工参与外部培训、公司内部培养讲师的管理办法作出相关规定。在培训项目方面，公司不仅为员工提供销售技能、采购技能等技能培训，还提供安全培训、企业文化、人权政策、心理健康等非技能培训，也为有需求的员工打造了学历提升培训项目。针对内部培训，员工可灵活选择线下、线上等培训方式，公司希望能通过最有效的学习组合方式，让每位员工都获得适合自己的高质量学习。2022 年，所有员工都接受过职业或技能相关培训。

拓邦“讲师节”活动

2022 年 8 月底，教师节来临之际，拓邦股份年度一次的“讲师节”活动开启。该活动旨在激励内部培训讲师团队，加强讲师团队荣誉感，助力讲师队伍建设。活动评选出“最佳讲师”“最佳人气讲师”两大奖项：“最佳讲师”由人力资源中心根据学员满意度、授课时数、开发时数等指标评选得出；“最佳人气讲师”的评选则是以公众号线上投票的形式开展。

评选结果公布后，公司为优秀讲师颁发了赠师礼，对优秀讲师进行了专访，并在公众号发布了“讲师金句”，将各位讲师的卓越形象传递到企业内外。



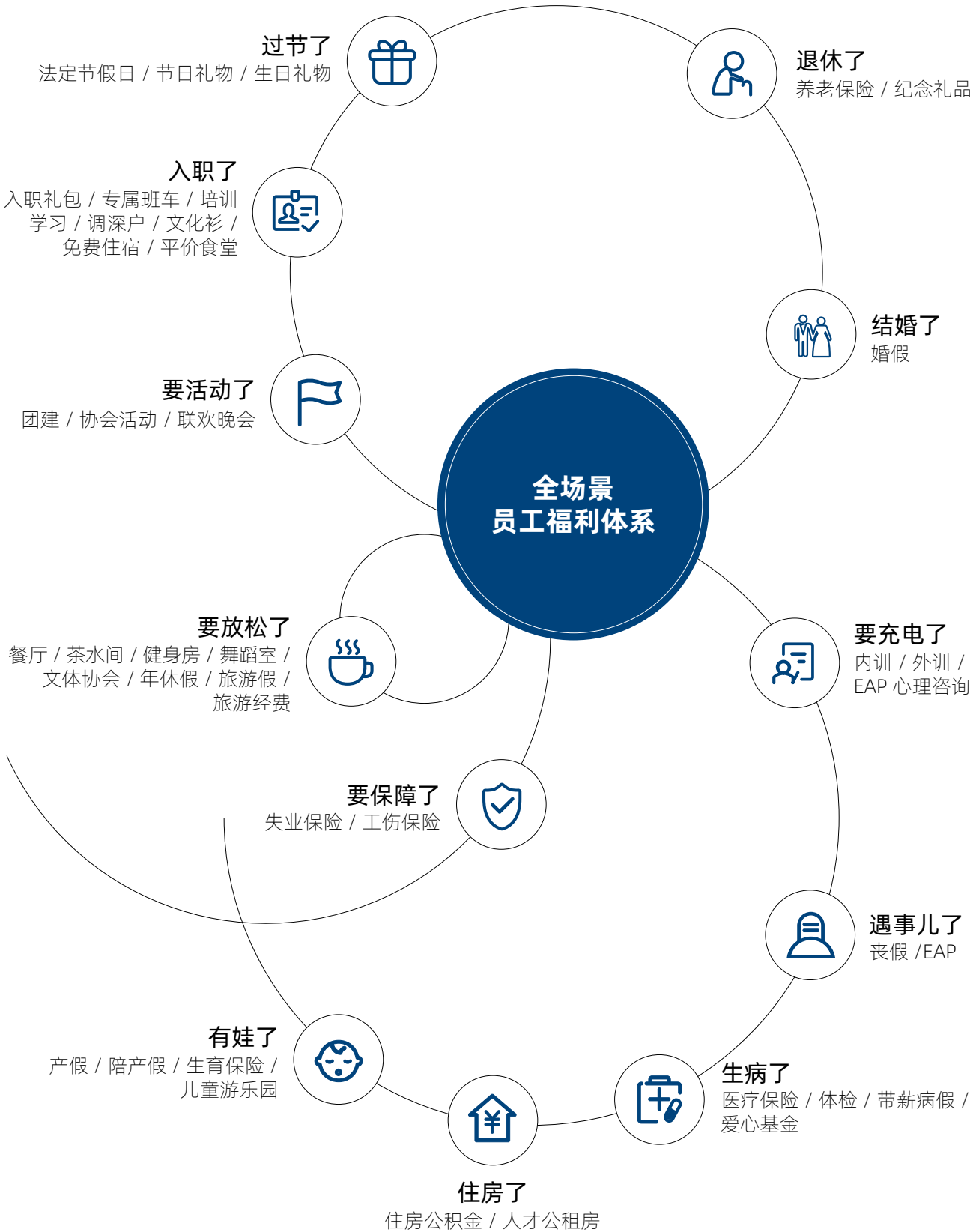
公司为专业岗位人员主要提供相应的技能培训	《研发专项技能培训》《HRBP 培养训练营》《sourcing 训练营》《buyer 训练营》《内训师培养训练营》《导师培养训练营》《AR\SR 能力提升训练营》《英语提升训练营》《沟通训练营》《雏雁训练营》等培训，共覆盖 1,600 人次，课程时数约 260 小时
管理技能培训	开展 10 期管理技能提升训练营，约 480 小时
各部门内部展开的技能培训	开展近 1,000 场次，约 2,000 小时
员工技能培训	包含员工新人训、上岗培训、在岗培训、转岗培训、特殊岗位技能培训，员工平均受训时数为 20 小时

培训相关数据

员工培训人次	人次	年度全部培训人次 2 万余人次
员工培训投入金额	元	总投入约 200 万
员工培训总小时数	小时	约 160,000 小时（包含所有的培训）
员工培训的平均时数	小时 / 员工	平均 15 小时 / 人 / 年
不同性别、类别员工的平均培训时数	小时 / 员工	女性员工平均培训时数约 10 小时 / 人 男性员工平均培训时数约 18 小时 / 人 专业人员平均培训时数约 8 小时 / 人 / 年； 管理人员平均培训时数约 6 小时 / 人 / 年。

员工关怀与沟通

拓邦股份搭建了“‘邦’安心计划”、“‘邦’成长计划”、“‘邦’快乐计划”、“‘邦’爱心计划”、“‘邦’安居计划”五大计划，从身心成长各方面为员工提供关怀关爱。福利体系覆盖全场景，减少员工后顾之忧。



“邦”安心计划

五险一金：养老保险、医疗保险、生育保险、工伤保险、失业保险，住房公积金。

法定假期：年假、婚假、产假 / 陪产假、病假、丧假等。

补充假期：带薪旅游假。

日常福利：免费班车、免费宿舍、平价食堂、福利小店、下午茶、生日贺卡、节日礼物。

驻外福利：驻外补贴、探亲假、人身意外险、家属探访补贴。

“邦”成长计划

内部培养：根据人的职业生涯不同阶段设置了不同的培养计划和管理模块，包含了新人管理（雏雁、社招新人）、专业技能培养（研发、销售、供应链……）、干部管理（新雁、飞雁、领雁）等。

外部学习：对于有外部培训需求的人员，可全部报销或部分报销培训费用。

学历提升奖学金：鼓励内部人员不断提升学历，并对学历提升人员给予奖学金奖励。

内部授课奖励：完备的内训课程体系及优秀的讲师队伍，对于课程开发和授课的讲师给予相应奖励。

人才推荐奖励：鼓励在职员工与外部人员为公司引荐各类人才，推荐即有奖励。

“邦”快乐计划

兴趣协会：各基地目前总计有 20 多个兴趣协会，通过开展丰富的活动，放松身心。

员工活动：每月组织丰富多彩的文化活动，包括趣味运动会、健身减肥活动、技能大赛、体育嘉年华、暑期亲子夏令营、歌手大赛、电竞比赛、工程师节、新年晚会等。

节日活动：包括元宵猜灯谜、端午包粽子、中秋游园会、新春看年会等。

年度旅游 / 团建：设有旅游经费、团建经费。

娱乐设施：为员工提供免费的健身房、舞蹈房、儿童游乐园，内部有篮球场、羽毛球场、乒乓球室、台球室等活动场地。

“邦”爱心计划

定期体检：每年组织全体员工开展健康体检，帮助员工更好地管理身体健康状况。

EAP 员工心理关怀：设有专职的心理咨询师，可为正式员工及其直系家属（父母、子女、配偶）免费提供心理咨询服务，促进身心健康，提高幸福感。

员工体验关怀：设有员工体验平台，员工可提出建议想法，挖掘软硬件改善新需求。

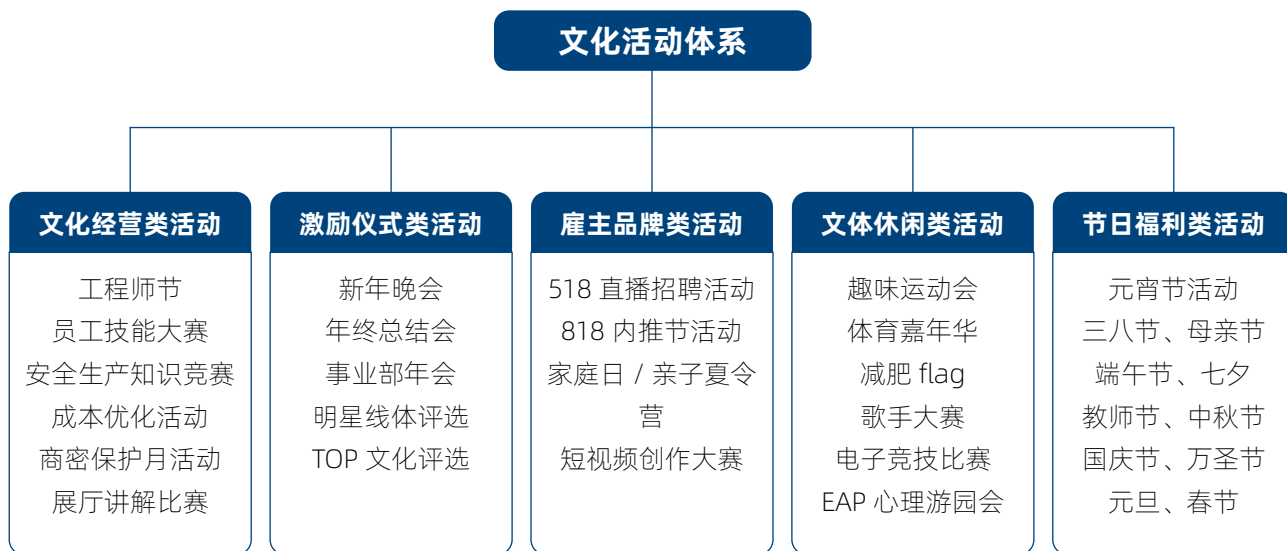
爱心基金：当公司员工本人或直系家属遇到重大疾病、事故、突发事件等情况，可申请公司爱心基金，帮助渡过难关。

“邦”安居计划

人才公租房：可为内部员工提供深圳市人才公租房。

户口调动：深圳总部可为符合调深户的人员提供户口调动及挂靠服务。

拓邦股份建立了丰富的文化活动体系，全面涵盖文化经营类、激励仪式类、雇主品牌类、文体休闲类、节日福利类五大活动类型。2022 年，多元的特色福利活动覆盖全年。



童心乐游，相约“雁”阳天

2022 年 8 月 23 日，为期 3 周的拓邦首期暑期亲子夏令营圆满落幕。夏令营设置了丰富多彩的课程供孩子们参加，包括知识类课程、儿童安全教育特色课堂、DIY 趣味活动等。

“童心乐游，相约‘雁’阳天”家庭开放日活动也是夏令营中的特色活动之一，旨在为公司在职工提供与孩子共同享受周末休闲时光的机会、让孩子们体验父母的工作环境。通过亲子趣味互动游戏，活动加强了亲子之间的沟通、加强了他们之间的感情，也让孩子们充分体验学习和游戏带来的乐趣。



拓邦股份注重与员工开展有效沟通对话，保障员工权益。公司积极采取员工对话措施，设立了以《雁行者》、“员工体验平台”、“员工沟通会”为代表的对话机制。为了解员工对公司相关举措的态度，公司采用 Q20 调查开展一年一次的员工满意度调查。在实施可能对公司、员工产生重大影响的重大的运营变更之前，公司最短会提前约 1 周通知员工及其代表。

《雁行者》

创刊于 2005 年 12 月，是拓邦股份传递信息、传播思想、展现职工风采、抒发个人情感的平台。《雁行者》秉承“开放、真实、敢言、精辟”的办刊宗旨，已成为拓邦人的精神读物，既与公司文化一脉相承，又展现着广大员工的智慧和魅力。《雁行者》面向公司全体员工广泛征稿，内容涵括新闻报道、访谈、纪实、专业分享、人物风采、随笔、游记、艺术等，题材、体裁不限，激励员工自由创作、思想飞扬。



“员工体验平台”

平台依托办公平台企业微信，所有员工随时可以通过扫码、留言等方式在平台发表自己对公司的物理环境、技术环境、文化等方面的建议和看法。平台的管理员会在收到提议之后，对提议进行跟进，寻找到问题负责人对提议进行处理或给予说明。每两周管理员会对平台收到的问题进行回复发布。2022 年，平台共计收到 600 多条员工提议。



“员工沟通会”

每个季度公司行政部会组织员工沟通会，各个部门选派代表参加。沟通会上，代表们可以对日常部门员工提出的问题进行反馈，行政团队予以现场解答，或针对需要整改的问题商定解决方案。2022 年，公司共计开展 2 次员工沟通会，解决员工反馈共计 29 个问题。



员工沟通会会议

Q20 员工满意度调查

2022 年三季度，公司开展了每年一次的组织氛围调研工作，覆盖集团公司全体分子公司（不含研控），通过了解、分析员工敬业度以改进组织氛围。调研关注基本需求、评价鼓励、团队合作、职业发展、集体荣誉等 5 个维度，并通过横向、纵向对比，得出对组织氛围的改善建议。



打造可持续供应链

拓邦股份重视供应链安全，通过建立可持续、负责任的供应链体系，确保产品质量和可靠性。公司实施的供应链管理标准包括供应商评估和选择标准、供应商管理和跟踪标准、供应商持续改进标准等，通过建立全面的供应商管理体系，保证供应商符合公司的道德和法律标准。

为打造负责任、可持续的供应链，公司制定了以《相关方环境和职业健康安全协议书》《ETI 基本准则》及《TB-CSR-2019 行为准则》为框架的可持续采购政策，在引入新供应商时，公司会以此框架审核供应商是否合规。此外，为了确保供应商及供应链的多元、平等和包容，公司实施了《妇女及未成年工保护管理规定》，以保障女员工及未成年工的合法权益，保护其在生产劳动中的健康；为了有效防止含有害物质之材料、元器件、零部件及产品被纳入或使用，公司实施了《AD-TB-RD-21B 拓邦产品有害物质管理标准》，提出了对供应商及公司内部团队关于有害物质的管控要求，帮助各方了解和明确有害物质在环境法律法规方和市场方面的明确标准，确保各环节均符合法律法规和客户要求，降低有害物质对人类健康和环境的影响。

在此基础上，拓邦通过《TB-TQP-10P 供方管理控制程序》确保供应商资质符合公司要求，实行严格准入审批，挑选符合公司可持续发展要求的供应商；持续监控供应商提供的产品及服务，确保其符合拓邦要求。

公司每年都会对产品组装供应商、零部件供应商和原材料供应商进行月度绩效考核评估及年度审核，并配合以处罚机制，以确保供应商行为合规。拓邦搭建了由采购、研发 / 工程、SQE / 品质、供应链各部门共同组成的供应商评审小组，通过企业社会责任风险分析、调查问卷、现场审计等方式，对供应商进行全方位的评估，针对排查出的问题进行有效的预防和纠错。

同时，为加强企业内部关于供应链环境及社会方面的责任意识，企业对采购人员进行了相关培训，并将可持续采购目标纳入到采购员绩效考核，通过可持续性采购评估表进行把控，推动可持续供应链管理工作的全面落实。

拓邦股份还积极参与供应链风险管理，通过风险评估和预警机制，及时发现和应对潜在的风险，如自然灾害、政策变化等不确定因素，保障供应链稳定运营。此外，公司还注重对供应商进行培训，为供应商赋能，提高其对可持续发展和环境保护的认识和意识，推进全球供应链可持续发展。

通过建立科学严谨的供应链标准和风险管理机制，拓邦股份在供应链安全方面不断加强自身的核心竞争力，为客户提供更可靠的产品和服务。



供应商现场审核



供应商末次会议总结

多重制度，把控冲突矿产问题

冲突矿产是可持续供应链管理的重要议题。公司认识到《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职调查指南》（OECD Annex II Model Supply Chain Policy）提到的在高风险地区开采、交易、运输、出口矿产的各项风险，并致力于在所有商业实践中遵守法律和道德规范，承诺在采购时秉承负责任的态度，确保在产品包装中不使用或包含来自受冲突影响和高风险区域的金属。

秉承尊重人权、不助长冲突业务的原则，拓邦制定了受冲突影响和高风险区域矿石全球负责任供应链示范政策，并做出了包括“不容忍与矿产开采、运输、或贸易有关的严重侵权行为”在内的一系列承诺。

为了有效甄别和追溯原料来源，拓邦与供应商签订了《不使用冲突矿产承诺书》，并要求下游企业提供详细的冲突矿产风险分析，以及要求供应商填写冲突矿产报告模板（CMRT）等。

为确保政策的有效实施，如果出现“对冲突矿产问题多次无响应”的供应商，公司将发起解除关联的程序。同时，公司针对冲突矿产问题设立有《员工投诉处理流程》以记录和反馈相关问题。

投身社会公益

校企合作

拓邦多年来积极开展校企合作，注重社会责任与教育发展。2021年，拓邦与惠州学院开启了校企合作战略，在惠州学院建立了教学实践基地，推动培养适合社会发展需要的复合型人才。拓邦还资助设立了专项奖助学金，并赞助开展学科竞赛、师生文体活动，引导学生成人成才。2022年，拓邦继续推动深化校企合作。2022年12月，公司通过“哈尔滨工业大学（深圳）-深圳拓邦股份智能技术奖学金”，面向哈工大部分学院的优秀学生颁发总计10万元的奖学金。2022年11月，惠州拓邦党支部与惠州学院电子信息与电气工程学院党总支委员会举行了党建结对共建签约仪式，以党建促发展。



2022年11月14日 党建结对共建签约仪式



公益活动

2022 年，拓邦股份以拓邦为中心，联合公司义工、社区社工，向周边社区开展了多样化的社会公益活动，与当地社区构筑了良好社区关系。2022 年，公司党委和志愿者协会共举办活动 50 余次，涵盖特殊儿童慰问、纾困助农、关爱养老院老人等方面，践行了“感恩、奉献、互助、进步”的精神宗旨。

2022 年 6 月，公司向惠州市仲恺区慈善总会捐赠 1 万元。在社会关爱、乡村振兴方面，拓邦开展了关爱特殊儿童家庭、慰问困难群众、助力滞销瓜农、免费送药等一系列社会公益关爱活动。2022 年 4 月，公司向深圳市见义勇为基金会捐赠了 1 万元，以支持见义勇为事业。这些活动为周边社区送去了温暖，同时也为乡村振兴和社会公益事业做出了积极贡献。

2023 年，拓邦将继续深入开展更多公益关爱活动、乡村帮扶活动，继续在社会关爱与乡村振兴的道路上践行企业社会责任。



2022 年 11 月 12 日 开展心智障碍儿童陪伴及慰问活动



2022 年 11 月 12 日 开展心智障碍儿童陪伴及慰问活动



2022 年 8 月 6 日 参与关爱心智障碍者爱心义卖活动

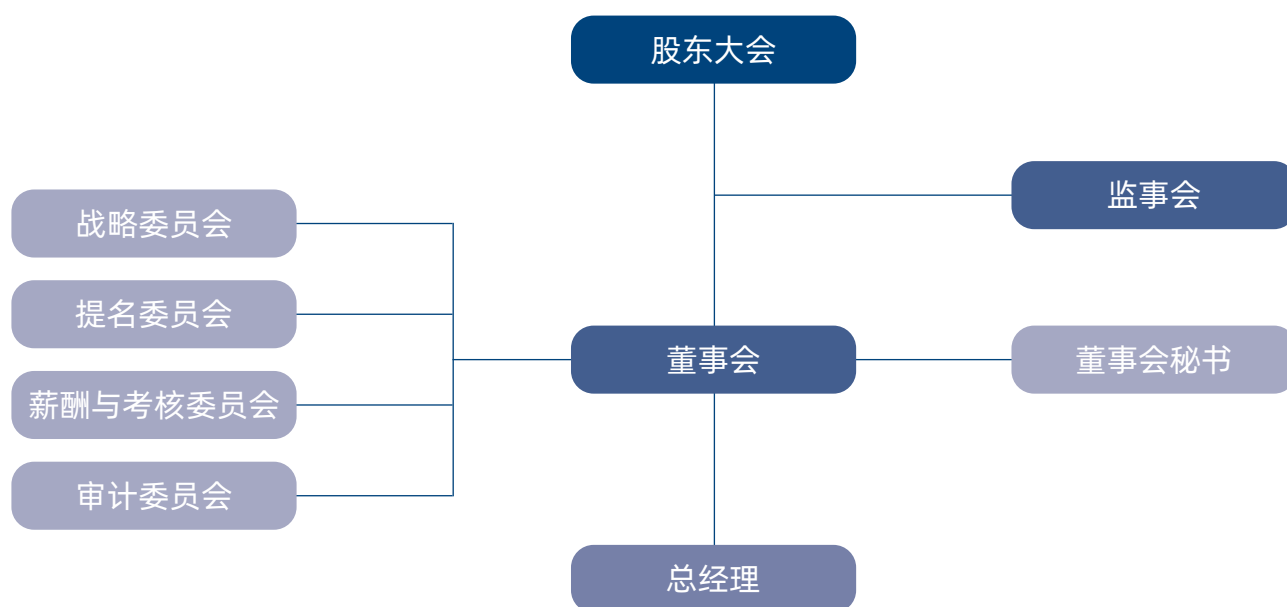
GOVERNANCE

治理

完善的公司治理是企业经营和发展的“压舱石”，拓邦股份自上市以来不断强化公司治理，依法建立了完善的治理架构和董事会治理体系，通过多种途径保障股东权益。此外，拓邦还不断加强合规管理体系、风险管理体系、信息安全保护机制建设，以规避、防范经营风险，确保企业稳健发展。

强化公司治理

治理架构



完善的企业治理架构可以有效保障各利益相关方的平等合法权益。拓邦股份结合企业发展情况，按照《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律法规要求，建立了包含股东大会、董事会、监事会及经理层的治理架构，分别行使决策权、执行权、监督权和经营职责，以权责明晰的多级治理体系保障公司高效运营。

股东大会是公司最高权力机构。股东大会严格按照相关法律法规和《公司章程》履行召集、召开议事程序，对公司对外投资、融资、利润分配、股权激励等重大事项行使表决权。

董事会是公司的决策机构，对股东大会负责，下设审计委员会、薪酬与考核委员会、提名委员会和战略委员会四个专门委员会，并制定了工作规程以规范专门委员会的运作。专门委员会成员全部由董事组成，对董事会负责，依照相关章程和董事会授权履行职责，其中审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会中独立董事占多数并担任召集人，审计委员会的召集人为会计专业人士。

监事会是公司的监督机构，对公司股东大会负责，对公司重大事项、财务状况以及董事、高管人员履职情况的合法合规性进行监督，促进公司规范运作。报告期内，监事会依据相关法律法规要求，本着对投资者负责的精神，认真履行职责，对公司董事会以及董事、经理层等其他高级管理人员履行职责的进行监督和检查，对公司生产经营、财务状况及重大事项监督并发表监事会意见。

一直以来，拓邦股份都致力于使公司的发展战略更加贴近市场，并将战略更好地落实在经营管理之中。2022 年度，公司共召开股东大会 4 次、董事会 12 次、监事会 12 次，审计委员会 4 次、薪酬与考核委员会 2 次，以确保公司重大决策合法合规、可行有效。

在预防和减少利益冲突方面，公司制定了一系列有针对性的管理机制，通过责任明晰、权益透明以全面减少各类利益冲突风险。

责任明晰

- **高管责任：**经董事会、股东大会审议，在《公司章程》中明确高管人员和责任，签订《竞业禁止协议》。
- **控股股东责任：**在公司章程中明晰控股股东的基本义务，比如：增减持公司股票、公司资产对控股股东的担保应当提供反担保等信息披露义务。
- **表决权排除：**在公司章程中制定了有关关联交易股东和董事的回避和表决程序。
- **关联交易管理：**制定了《关联交易管理制度》，并在定期报告中定期披露关联交易有关信息。
- **员工责任：**与员工签订竞业禁止协议，就（业务、投资）等方面进行约束和规定；实行亲属回避及跨事业部或跨部门推荐制度。

权益透明

- **股东责任和利益冲突防范：**严格遵守公司章程、股东大会、董事会相关议事流程，遵循股东平等原则。
- **公开透明的信息披露制度。**
- **股东大会、监事会、独立董事对管理人员的监督。**
- **股东召集临时股东大会请求权、委托表决权等。**
- **独立董事公开征集委托投票权。**

董事会治理

拓邦股份董事会现有 9 名董事，包括 6 名非独立董事、3 名独立董事（其中含 1 名女董事）。6 名非独立董事中有 2 名职工代表董事；3 名独立董事均独立于公司实际控制人、控股股东和其他关联方。审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会中董事半数以上为独立董事，且担任召集人，以外部专家身份履行对公司相关重大事项独立做出判断并发表意见，客观地监督决策层，提升公司治理水平。

董事会意识到持续改善自身表现对领导公司的重要性，因此十分注重管理团队成員遴选过程及能力培养。公司董事任期 3 年，届时需重新参与选举过程。该过程充分考虑股东及员工意见，非职工代表董事更换须经董事会提请、股东大会决议，职工代表董事更换则须经职工代表大会决议。在董事遴选过程中，拓邦股份不仅关注候选人在所在工作领域的专业能力，也充分强调公司管理经验、决策判断能力、风险防范能力、识人用人能力和开拓创新能力，确保董事会对产业运营环境及前端市场的精准洞察。

作为董事会治理过程的重要体现，公司审议通过了《董事会议事规则》，设置了各部门对董事会的事务汇报程序，例如总经理每年需通过该程序向董事会做年度工作报告，将重大经营事项提请董事会审议。拓邦股份十分关注公司长期成长与员工激励制度，自上市以来定期实施股权激励计划，在各考核年度根据考核结果对公司股权激励做出考核，将考核结果汇报董事会审议通过后实施行权或解锁。

年度总薪酬比率相关数据

公司收入最高个人的年度总薪酬与所有员工年度总薪酬中位数的比率	18.37
公司收入最高个人的年度总薪酬增长百分比与所有员工年度总薪酬增长百分比中位数的比率	-1.22%

股东权益

为使股东更清晰地了解拓邦股份运营过程中的诸多细节或重大事项，增强中小型投资者监督管理作用，公司搭建了网络信息披露平台及投资者热线，旨在及时、准确地披露对投资者决策有重大影响的重要事项，尤其是涉及到利益冲突信息方面的内容。

拓邦股份严格按照《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——主板上市公司规范运作》《上市公司信息披露管理办法》进行信息披露工作，通过证监会指定信息披露媒体真实、准确、及时、完整、公平地披露定期报告、临时公告，确保所有投资者能够公平地获取公司信息。此外，在确保信息披露合规的基础上，适度增加自愿性信息披露，提高公司信息披露的可参考性及实用性。公司定期以公告形式披露董事会交叉任职情况、与供货商及其他利益相关交叉持股情况、控股股东持股情况及年度日常关联交易情况，并赋予股东查阅、复制公司章程、股东会会议记录、董事会会议决议、监事会会议决议和财务会计报告等相关权益，确保公司信息透明化。

2022 年度，拓邦在深交所网站和巨潮资讯网上共披露 4 份定期报告，以及其他公告共 102 份。2022 年，公司发布第二份年度社会责任报告，从上市公司主体的各个利益相关方（政府、供应商、客户、员工、投资者等）分别阐述公司社会责任的履行情况，并在环境、社会、治理中各利益相关方主要关注议题进行回应，为投资者提供在除年度报告外的全面了解公司的渠道。公司自 2021 年开始增加年度报告、ESG 报告英文版的披露，在经营数据外便于广大投资者从多维度认识公司，增加海外投资者的阅读便利性。

在完善信息披露制度的同时，拓邦也在积极搭建信息沟通的桥梁，通过组织现场调研及电话会议、召开定期报告解读会及重大事项电话会等形式保持与资本市场的沟通，做好公司价值传播及投资者权益保护工作。拓邦还定期举办深圳辖区投资者线上交流会等活动，通过增加现场参观、线上沟通频次，加大投资者对公司所处行业、行业发展趋势、公司竞争优势的宣传引导，促进股东与公司管理层利益的一致性，增加投资者信心，让投资者最终获益。



2022 年，拓邦共召开 4 次定期报告电话会，充分披露参会人员及交流内容，保持投资者信息共享；路演次数同比增加，全年通过现场调研、电话会议、策略会、反路演等多种方式完成百余场路演，并披露 23 篇调研纪要，将会议交流内容及投资者较为关注的重点问题及时以调研纪要形式披露，同时，及时完成了 409 条互动易回复，便于广大投资者及时获取公司经营动态。2022 年 10 月，公司顺利纳入深交所“融资融券”标的，投资者交易活跃度得到提升。

此外，拓邦也充分强调股东参与治理，如公司股东大会审议通过《董事、监事、高级管理人员薪酬管理制度》，公司董事、监事的年度薪酬每年均需提交年度股东大会审议。在中小股东权益保障方面，公司股东大会提供了网络投票及现场参会两种参会途径，保障并支持中小股东行使投票权，确保全体股东享有平等地位；在每项议案审议过程中，对影响中小股东利益的事项均进行单独计票，保证中小股东话语权；董监高也充分尊重中小投资者权益，为中小股东行使监督权提供便利。

拓邦重视对投资者的合理投资回报，树立回报股东的意识，并兼顾公司的可持续发展，保持连续、稳定的利润分配、现金分红政策。在保证足额现金分红及公司股本规模合理的前提下，公司结合对投资者（特别是中小股东）的合理回报等情况，制定了长期和相对稳定的利润分配办法及切实合理的分红方案，积极回报股东。

2022 年 4 月，公司继续通过现金分红等方式回报投资者。公司以股权登记日总股本扣除公司回购专户上已回购股份后 1,254,260,172 股为基数，向全体股东每 10 股派发现金股利 0.5 元（含税），完成 2021 年度分红金额 62,713,008.60 元，于 2022 年 4 月实施完成该方案。

2019 年 -2021 年公司利润分配情况¹²

	2019 年	2020 年	2021 年	合计
现金分红 金额（含税）	50,375,872.45	56,018,894.45	62,713,008.60	169,107,775.50
分红年度合并报表中归属于上市公司普通股股东的净利润	326,982,110.07	532,161,123.64	564,964,282.18	1,424,107,515.89
现金分红金额占合并归母净利润 比率	15.41%	10.53%	11.10%	11.87%
回购股份金额	55,898,367.50	20,004,351.75	0	75,902,719.25
回购股份金额占合并归母净利润 比率	16.90%	3.74%	0	5.33%
现金分红总额 （含回购方式）	106,274,239.95	76,023,246.20	62,713,008.60	245,010,494.75
现金分红总额（含回购方式）占 合并归母净利润的比率	32.52%	14.29%	11.10%	17.20%

¹² 2019 年、2020 年分红年度合并报表中归属于上市公司普通股股东的净利润为 2021 年度报告追溯调整后数据。

2022 年 3 月，公司发布《回购报告书》，为继公司 2018 年、2020 年后的第三次回购。基于对未来发展前景的信心和对公司价值的认可，立足公司长期可持续发展，公司决定以自有资金 4,000-6,000 万元以集中竞价交易方式回购公司部分股份，回购股份未来将全部用于股权激励。截至 2022 年底，公司已完成 5,243.45 万元的回购金额，成交均价 10.21 元。

2019 年 -2021 年度

公司累计实现归母净利润

14.24 亿元

累计现金分红（含回购股份）

2.45 亿元

平均分红比例达

17.20%

自 2007 年上市以来

公司累计现金分红（含回购股份）

6.82 亿元

平均分红比例达

27.68%

自 2007 年上市以来

公司累计回购股份

0.20 亿股

累计回购金额

1.32 亿元

2022 年度，公司拟公司总股本 1,264,354,172 股（不含已回购的库存股 5,181,200 股）为基数，向全体股东每 10 股派发现金红利 0.6 元（含税），该预案尚需经公司 2022 年度股东大会审议批准后实施。

防范经营风险

合规与风险管理

拓邦始终秉持着诚信、清廉、可靠的合规经营理念，通过完善合规与风险管理体系建设、培养员工合规意识、设立合规监督机制等一系列手段，积极提升公司合规与风险管理水平，保障公司业务合法合规开展。公司也积极倡导建立公平、公正、诚信的经营环境，严格规范商业交易行为，坚守商业道德，为实现可持续经营奠定坚实基础。

基于多年的管理实践经验，拓邦制定了《拓邦集团商业行为与合规准则》《公司问责制度》《关于反不正当及舞弊行为投诉举报管理办法》《员工与公司利益冲突申报管理办法》《反不正当竞争管理方法》等合规管理及商业道德相关制度，并以《内部控制管理制度》为依托形成了以人力资源部门和审计部门为监督部门的内控管理体系。

公司也高度重视廉政建设，积极打造以反贿赂、反腐败为核心的廉洁文化。拓邦制定了《反商业贿赂协议》，明文规定关于礼品、款待及公司招待等相关政策，明确指出不得收受交易主体礼品并接受任何好处费等。在和第三方机构签署合作合同前，拓邦也要求其签署《廉洁承诺函》和《反商业贿赂协议》，实现全链条的廉洁管理。

在《公司反不正当及舞弊行为投诉举报管理办法》中，拓邦明确设置了合规问题举报渠道，包括热线及举报邮箱两种方式。所有员工均可通过热线及举报邮箱两种方式报告问题，包括匿名举报，收到的举报会及时得到认真审阅及处理。同时，根据《保护检举人管理规定》，公司会严格保护举报者的个人信息，如查证属实还会提供奖金奖励。对于违规行为，公司将视情节严重程度采用扣减信用分、警告、记过、辞退乃至移送司法机关等处置措施，并在公司内公告警示。

在不断完善合规与风险管理体系的同时，拓邦也充分认识到合规与风险管理也是公司每位员工的责任，要让合规与风险意识深入人心。为了帮助员工了解公司在合规与风险管理方面的各项要求，公司通过内部网络、官方网站、公司审计部反舞弊公众号、内部刊物《雁行者》等多个渠道开展宣传活动，确保相关理念和机制深入人心。公司积极整合、总结在以往工作中遇到的情况和经验，针对实际问题推出了一系列专题讲座，如：《从合同条款看交易往来中的风险识别与管控》《广告法律风控培训》《商业交易行为中的诉讼证据保全》《客户履约风险信号识别与事前防控》等，全面覆盖案例解读、时事速递、集团政策解读等重点学习内容。公司每年还会对新入职员工进行反舞弊及廉洁文化培训。

自上市以来，在审计委员会的指导下，公司持续加强内部审计监督，全面覆盖股份公司及体系内的控股分子公司的内部控制循环、日常运营活动、体系合规建设、反舞弊监督等事项。2022年度，公司开展内控审计项目共计22项，提出审计建议62条，处理违规违纪辞退15人次，记大过28人次，促进挽损降本、节约资金约968万元。



《商业交易行为中的诉讼证据保全》培训现场



《从合同条款看交易中的风险识别与管控》培训现场



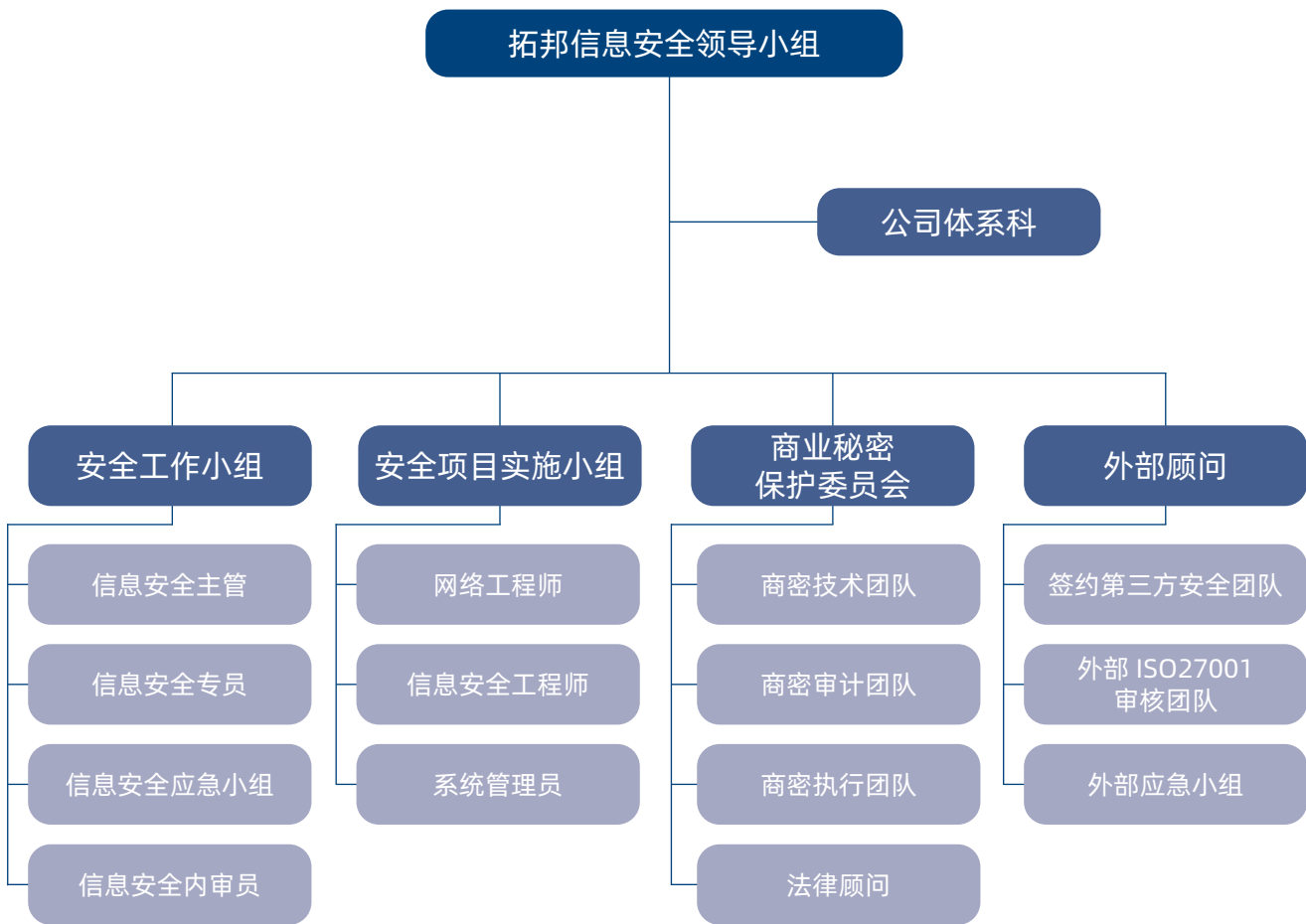
在未来，拓邦将继续提升监督力度，加强合规及风险管理能力，完善各项管理措施，与行业和市场一道，为净化商业环境和持续稳健阳光经营贡献一份力量。公司将进一步完善公司内部控制管理制度，包括风险评估、预警、监测等方面，确保合规风险得到及时识别和控制；加强对第三方供应商的监管，建立供应商评估、管理和考核机制，保证与其合作的各个环节符合公司的合规要求；继续加强员工合规意识的培训和宣传，通过定期举办培训课程、组织内部竞赛等方式，进一步提升员工的合规意识和风险防范能力；不断优化公司的内部投诉举报机制，鼓励员工及时举报问题，对于举报问题及时查处并公开通报；进一步加强公司与监管部门和其他相关方的沟通和合作，共同推进行业的合规标准和监管要求。

以信息化手段全面防范经营风险

防范法律风险	2022 年，公司法务通过 OA 流程审议合同、范本合同，经审核并回签的各类业务合同 4,934 份，完成对供、销合同的合同履行审查、合同档案检查，有效防范各类业务法律风险。2022 年，公司对销售合同增加应收会计审批节点，有效规范客户的收款方式，预防商业票据或供应链融资类票据带来的财务风险。
集成供应链管理	2022 年，公司拓展了供应商引入渠道，在官方网站新增“供应商自荐”通道，有效避免人为因素阻止供应商的引入。公司还完成了竞争性供应商开发与管理流程的构建，形成供应商竞争、BOM 竞争、订单配额竞争。
库存及备料 风险分析控制	基于拓邦数据分析平台，公司建立了库存风险监控分析机制，实时将系统库存归为正常库存、策略库存、风险库存等若干类型，帮助业务提前识别风险并处理潜在的库存问题。基于预测覆盖长周期关键物料备料并针对需求及供给市场行情，公司可以通过 ERP 的备料策略来调整和引导供应商备料及来料的时间和数量，实现在保障客户交付的基础上有效降低备料及库存风险。
信贷管理及 账期管理控制	基于 SAP 信用管理功能，在确定客户信用条件的前提下，公司通过系统中相关的业务活动实现了自动信用控制，实现在交付货物或服务时最大限度减少信用风险。基于 SAP 账期管理功能，公司可以有效管理客户及供应商的收付款条件及天数，通过业务活动自动确定账期基准日及到期日，出具账龄报表，实现对超期应收应付的风险管控。

信息安全保护

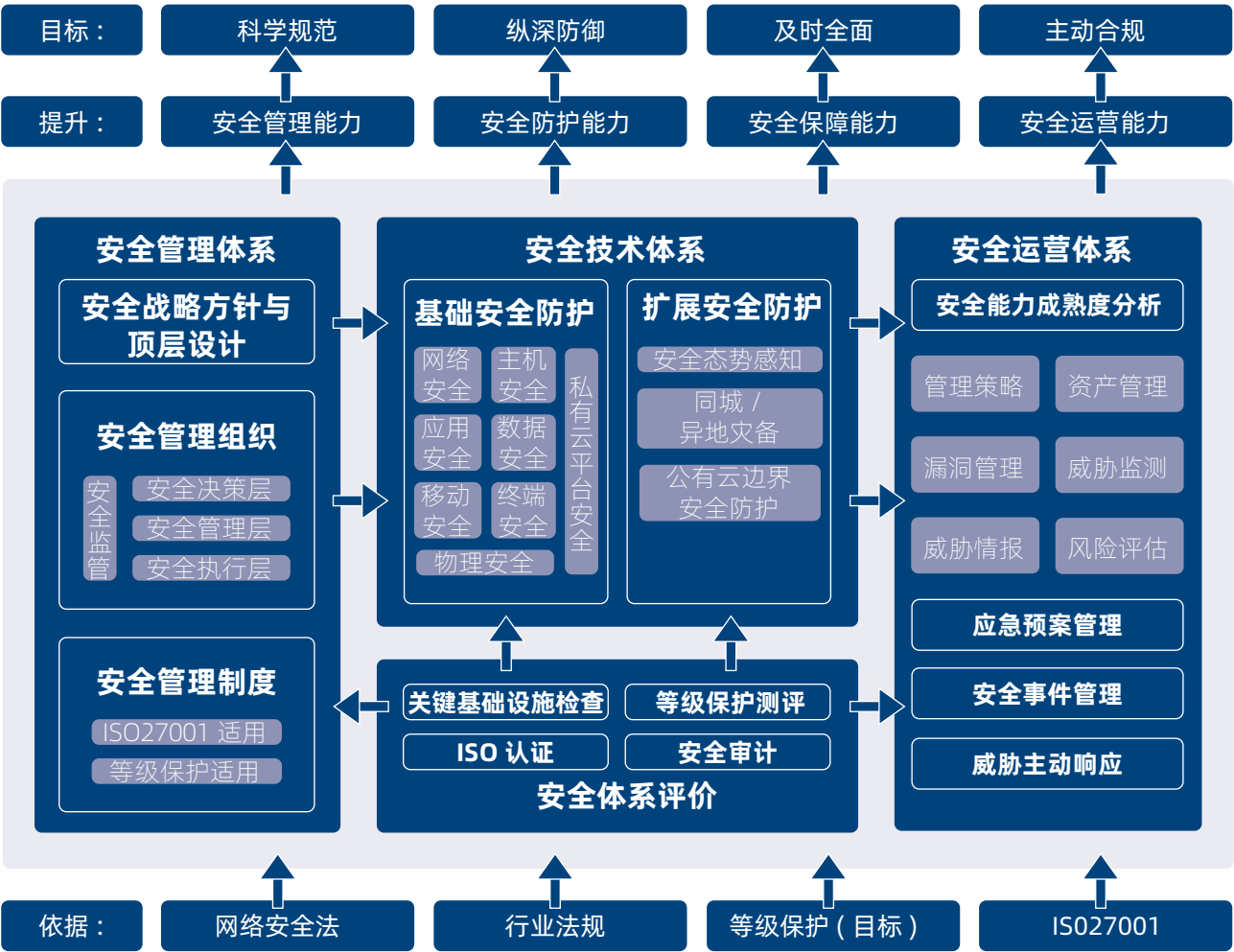
信息安全是拓邦运营管理的重中之重。为此，公司组建了信息安全领导小组，打造了一支专业的信息安全管理团队，不断完善总体安全管理体系。在构建安全工作小组、安全项目实施小组、商业秘密保护委员会及外部顾问的多团队协同框架下，形成了三级信息安全管理架构，通过赋能四重安全防线，让信息安全在公司日常运营中落地。



拓邦股份信息安全领导小组组织架构

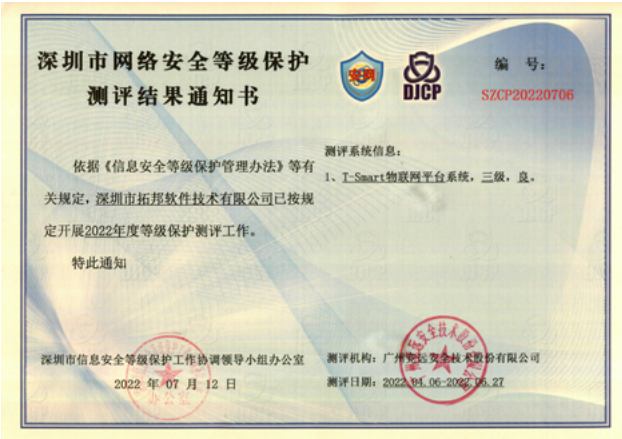
商业秘密作为知识产权的重要组成部分，在技术创新过程中发挥着重要作用。公司将商业秘密保护与管理纳入公司的整体发展战略，构建了契合业务发展的商业秘密保护管理体系。在体系的指引下，公司搭建了独立的商密保护管理组织，创新性地在 6 大核心部门设立业务部门的商密管理员，推动商密保护管理要求在部门的执行和监督；梳理公司核心资产近百项，规范其存储和传输，持续保障公司商业秘密安全；制定了《商业秘密违规事件奖惩规定》，规范员工日常保密行为；为提升人员保密意识，2022 年，公司共组织 10 多场商密保护管理培训以及 4 场线上、线下活动，覆盖 80% 以上研发人员，形成公司特有的保密文化。2021 年以来，公司全面升级了商业秘密保护管理体系。2022 年，公司持续完善商密管理流程，在建立从员工入职到离职的全流程保密管理的同时，整合多部门管理资源制定了泄密事件的处理流程。同时，拓邦要求合作的第三方机构签订保密协议，并通过《供应商信息安全年度评审 -IT》对对供应商进行定期评估，严格把控供应商履责情况。

在搭建内部体系的同时，公司积极参加南山区商业秘密保护基地举办的各项活动，参与深圳市地方标准《企业商业秘密管理规范》起草。2022 年初，拓邦的商密体系建设入选了广东省商业秘密保护大事件，获得由深圳市市场监督管理局颁发的“商业秘密保护试点示范企业”荣誉证书。



拓邦股份整体安全体系

公司积极响应国家网络安全产业相关政策，多年来在信息安全领域深入挖掘，积极实践。2020 年，公司推出了《网络信息系统安全管理制度》，对网络信息平台进行全面统筹。公司从安全技术、安全管理、安全运营 3 个层面出发，结合实际业务场景贯彻“事前、事中、事后风险闭环管理”，形成风险评估、安全防护、应急处置、持续检测及响应处置的闭环安全运维体系。目前，公司及拓邦软件的相关部门已通过 ISO27001 认证及 T-smart 物联网平台系统等保三级认证。



拓邦也始终关注信息安全体系的持续有效。公司每半年开展一次内部审计工作，每年开展一次外部审核。针对可能遇到的问题，公司依据《信息应急预案处置管理办法》采取事件响应流程管理，同时建立了内部安全检测体系，对所有各类 IT 系统（应用系统、服务器、网络设备、用户终端等）开展生命周期各阶段安全漏洞检查，实现常态化监测。为进一步提升安全管理能力，拓邦于报告期内签约了深信服 MSS 托管式安全运营服务，持续优化安全保障工作。此外，公司还设有信息安全问题举报渠道，包括邮件、匿名信、公众号及企业微信多种途径。公司安全团队及时对涉及问题开展独立调查，并对举报信息进行保密。多措并举下，拓邦在报告期内未发生信息安全事件。

开展拓邦网络安全意识培训

2022 年 10 月 27 日，公司开展了“拓邦网络安全意识培训”，邀请了深信服的网络安全专家向员工普及信息安全意识的重要性。覆盖人群包括公司职能部门以及各个事业部，参会人员共计 56 人。



参加宝安工信局网络安全培训

2022 年 11 月 10 日，组织全体网络管理员及信息安全专员（11 人）线上参加了“2022.11 宝安工信局网络安全培训”的主题培训活动。



信息安全相关数据

信息安全事件	件	0
具有 ISO27000 信息安全管理系统认证的经营地点占经营地点总数的百分比	%	20%

关键绩效表

指标	单位	2022 年
环境议题		
年度能源消耗总量	兆瓦时 (MWh)	91,938.48
可再生能源发电量	兆瓦时 (MWh)	460.74
柴油	公升 (L)	23,745.69
天然气	立方米 (m3)	98,235
耗电量	兆瓦时 (MWh)	90,642.643
外购电力	千瓦时 (KWh)	74,076,960
总耗水量	兆升 (ML)	340
总排水量	兆升 (ML)	340
水中污染物排放总量	公吨 (T)	废水无外排
氢氟烃逸散量	千克 (KG)	15,874.99
氢氯氟烃逸散量	千克 (KG)	29
二氧化碳灭火器逸散量	千克 (KG)	330
危险废物总重	公吨 (T)	855.775
非危险废物总重	公吨 (T)	402.85
处置的有害废弃物总重量	公吨 (T)	815.466
处置的无害废弃物总重量	公吨 (T)	402.85
化学品泄漏事故	次	0
危险废弃物处理	%	100% 达标
废水达标排放	%	100% 达标
厂界噪音达标排放	%	100% 达标
工业废气排放	%	100% 达标
单位产值用电耗能降低	%	2.99%
单位产值用水量降低	%	1.92%
单位废弃物减量	%	4.89%

指标	单位	2022 年
社会议题		
研发人员数量	人	1,776
研发投入占比	%	8.11%
申请专利数量（含国外专利及 PCT）	件	600
获得专利数量（含国外专利）	件	566
有工作条款相关约定的集体协议覆盖的员工，占有所有地区的全体员工的百分比	%	29.26%
覆盖正式选举职工代表的员工，占有所有地区的全体员工的百分比	%	0.25%
员工产假天数	天	178
员工哺乳假小时数	小时 / 天	1
按性别划分，有权享受育儿假的员工总数	人	男 1,882 女 1,923
按性别划分，休育儿假的员工总数	人	男 167 女 93
按性别划分，育儿假结束后在报告期内返岗的员工总数	人	男 161 女 89
按性别划分，休育儿假的员工的返岗率	%	男 96.41% 女 95.70%
员工总人数	人	8,379
公司开展有关人权政策或程序相关培训的总小时数和覆盖员工的百分比	小时； %	新人训涉及人权相关课程 2 小时 / 期，约共 24 小时 / 年
员工损失工时事故率	%	0
员工损失工时严重事故率	%	0
公司采取过员工健康与安全风险评估的场所占有所有工作场所的百分比	%	100%
公司所有地点的全体员工中，健康与安全委员会可代表的员工比例	%	100%
正职员工体检比例	%	80%
重点特殊岗位员工体检比例	%	100%

指标	单位	2022 年
对涉及职业危害场所开展职业危害因素检测次数	次 / 年	2
特殊岗位最大连续工作月数	月	3
发现安全隐患数	起	537
整改安全隐患数	起	537
事故隐患整改率	%	100%
工伤导致的死亡数量和死亡率	人； %	0； 0%
严重后果工伤的数量和比率（不包括死亡）	人； %	0； 0%
可记录工伤的数量和比率	人； %	0； 0%
工作相关的健康问题导致的死亡数	个	0
可记录的工作相关的健康问题案例数	个	0
新入职参加新人训员工人数	人次	6,600 余人
参加新人训员工占员工总数百分比	%	78.77%
新员工安全教育达成率	%	100%
任职资格认证员工数	人	700 余
IDP（个人发展计划）覆盖核心关键人才数	人	约 300
在所有地区中，接受过定期绩效和职业发展评估的员工占总员工的百分比	%	定期绩效 100%、职业发展评估 20%
在所有地区中，接受过职业或技能相关培训的员工占总员工的百分比	%	100%
在所有地区中，接受过多元化、歧视或骚扰培训的员工占总员工的百分比	%	100%
专业岗位人员技能培训参与人数及时数	人； 小时	1,600 人次； 约 260 小时
公司开展管理技能培训期数及时数	期； 小时	10 期； 约 480 小时
各部门内部开展技能培训场数及时数	场次； 小时	近 1,000 场次； 约 2,000 小时
员工培训人次	人次	20,000 余
员工培训投入金额	元	约 200 万
员工培训总小时数	小时	约 16 万
员工培训的平均时数	小时	15
女性占公司总员工人数的百分比	%	42.27%
担任高级管理职位的女性百分比	%	15%
女性在董事会中所占百分比	%	11%

指标	单位	2022 年
不同性别、类别员工的平均培训时数	小时	女性员工平均培训时数 约 10 小时； 男性员工平均培训时数 约 18 小时； 专业人员平均培训时数 约 8 小时； 管理人员平均培训时数 约 6 小时
来自少数族裔、少数群体、弱势群体（如残疾人）的工人 总员工人数的百分比	%	14.04%
来自少数族裔、少数群体、弱势群体的员工担任高级管理 职位的百分比（不包括董事会）	%	0%
平均男女薪酬差距（女性员工平均总时薪占男性员工平均 总时薪之百分比）	%	77%
在实施可能对公司、员工产生重大影响的重大的运营变更之 前，公司提前通知员工及其代表的最短周数	周	1
“员工体验平台”收到的员工提议总数	条	600 余
“员工沟通会”开展次数	次	2
“员工沟通会”解决员工反馈问题数	个	29
轻伤事故（八级以下）	起	0
重伤事故（八级以上）	起	0
事故隐患整改率	%	100%
化学品泄漏事故	起	0
食品安全事故	起	0
火灾爆炸事故	起	0
职业病、职业禁忌	起	0
目标供应商中已签署可持续采购章程 / 供应商行为准则的 百分比	%	100%
签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商的百分比	%	100%
已经过企业社会责任 (CSR) 评估的目标供应商百分比	%	100%
已经过企业社会责任 (CSR) 现场审核的目标供应商百分比	%	正式制造商 100%
所有地区内已经过可持续采购培训的采购员百分比	%	100%
向当地供应商采购支出的比例	%	40%
使用环境标准筛选的新供应商的百分比	%	正式制造商 100%
开展了环境影响评估的供应商数量	个	110
经确定为具有实际和潜在重大负面环境影响的供应商数量	个	0

指标	单位	2022 年
经确定为具有实际和潜在重大负面环境影响，且经评估后同意改进的供应商百分比	%	不涉及
经确定为具有实际和潜在重大负面环境影响，且经评估后决定终止关系的供应商百分比	%	不涉及
使用社会标准筛选的新供应商百分比	%	正式制造商 100%
经确定为具有实际和潜在重大负面社会影响的供应商数量	个	0
经确定为具有实际和潜在重大负面社会影响，且经评估后同意改进的供应商百分比	%	不涉及
经确定为具有实际和潜在重大负面社会影响，且经评估后决定终止关系的供应商百分比	%	不涉及
治理议题		
公司由举报程序产生的报告数量	件	19
贪污腐败事件数量	件	3
公司员工由于腐败而被开除或受到纪律处分的事件总数	件	3
公司由于与腐败有关的违规事件，与业务合作伙伴的合同被终止或未续订的事件总数	件	3
公司已针对商业道德问题进行内部审计 / 风险评估的经营地点的总数	个	2
公司已针对商业道德问题进行内部审计 / 风险评估的经营地点占总经营地点的百分比	%	25%
公司的反腐败政策和程序传达给员工的百分比	%	100%
公司的反腐败政策和程序传达给业务合作伙伴的百分比	%	100%
信息安全事件数量	件	0
具有 ISO27000 信息安全管理系统认证的经营地点占经营地点总数的百分比	%	20%
公司具有反腐败管理系统认证的经营地点占经营地点总数的百分比	%	0
公司收入最高个人的年度总薪酬与所有员工年度总薪酬中位数的比率		18.37
公司收入最高个人的年度总薪酬增长百分比与所有员工年度总薪酬增长百分比中位数的比率		-1.22%
公司已接受反腐败培训的管治机构成员的总数	人	9
公司的反腐败政策和程序传达给管治机构成员的总数	人	9
公司的反腐败政策和程序传达给管治机构成员的百分比	%	100%

指标索引

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1号—主板上市公司规范运作》对标索引

条款及披露内容	报告章节	页码
8.1 综述	报告全文	
8.2 经营原则	3.1 提供价值服务 4.1 强化公司治理 4.2 防范经营风险	34-37 59-62 63-65
8.3 社会责任战略规划及工作机制	1. 责任管理	15-17
8.4 社会责任报告披露情况	报告全文	
8.5 职工权益保障	3.2 激发组织活力 4.1 强化公司治理	54 59-60
8.6：（一） 遵守环境保护法律法规与行业标准	2.1 履行环境责任	19-26
8.6：（二） 环境保护计划	2.2 推进气候行动	27-30
8.6：（三） 自然资源使用	2.1 履行环境责任 2.2 推进气候行动	19-26 27-30
8.6：（四） 污染物处置	2.1 履行环境责任	22-26
8.6：（五） 污染防治设施	2.1 履行环境责任	22-26
8.6：（六） 环境保护相关税费缴纳	不涉及	
8.6：（七） 供应链环境安全	2.1 履行环境责任	19
8.6：（八） 其他环境保护责任事项	2.1 履行环境责任	19-26
8.7：（一） 环境保护方针、目标及成效	2.1 履行环境责任	19-26
8.7：（二） 年度资源消耗总量	关键绩效表	69
8.7：（三） 环保投资和环境技术开发	2.2 推进气候行动 2.3 把握气候机遇	27-29 31-32
8.7：（四） 排放污染物管理	2.1 履行环境责任	24-26
8.7：（五） 环保设施建设和运行	2.2 推进气候行动	19-26
8.7：（六） 废物处置及废弃产品回收综合利用	2.1 履行环境责任	22-23
8.7：（七） 与环保部门签订的自愿协议	2.2 推进气候行动	29-30
8.7：（八） 受环保部门奖励情况	不涉及	
8.7：（九） 其他自愿披露信息	2.3 把握气候机遇	31-32
8.8 环保政策实施情况及纠正措施	2.1 履行环境责任	19-26
8.9 环境信息披露	不适用	
8.10：（一） 产品安全法律法规与行业标准	3.1 提供价值服务	41-42
8.10：（二） 生产环境与生产流程	3.1 提供价值服务	38-42
8.10：（三） 产品质量安全保障机制及事故应急方案	3.1 提供价值服务	38-42
8.10：（四） 其他生产与产品安全责任	3.1 提供价值服务	41-42
8.11：（一） 员工管理制度及违规处理措施	3.2 激发组织活力	43-54
8.11：（二） 防范职业性危害与配套安全措施	3.2 激发组织活力	45-46
8.11：（三） 员工培训	3.2 激发组织活力	49-50
8.11：（四） 其他员工权益保护责任	3.2 激发组织活力	43-54
8.12 科学伦理规范	3.1 提供价值服务	34-37
8.13 社会责任报告内容	报告全文	

GRI 内容索引

GRI 标准	披露项		报告章节	页码
GRI 2：一般披露				
1. 组织及其报告做法	2-1	组织详细情况	关于本报告	
	2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告	
	2-3	报告期、报告频率和联系人	关于本报告	
2. 活动和工作者	2-6	活动、价值链和其他业务关系	关于拓邦股份	04-13
	2-7	员工	关于拓邦股份 3.2 激发组织活力 关键绩效表	06 44 70
3. 管治	2-9	管治架构和组成	4.1 强化公司治理	59-60
	2-10	最高管治机构的提名和遴选	4.1 强化公司治理	59-60
	2-11	最高管治机构的主席	4.1 强化公司治理	59-60
	2-12	在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	4.1 强化公司治理	59-63
	2-13	为管理影响的责任授权	4.1 强化公司治理	59-63
	2-14	最高管治机构在可持续发展报告中的作用	1.1 ESG 治理	15
	2-15	利益冲突	4.1 强化公司治理	59-63
	2-16	重要关切问题的沟通	1.3 利益相关方沟通 4.1 强化公司治理	17 59-63
	2-19	薪酬政策	4.1 强化公司治理	59-63
	2-20	确定薪酬的程序	4.1 强化公司治理	59-63
	2-21	年度总薪酬比率	4.1 强化公司治理 关键绩效表	60 73
4. 战略、政策和实践	2-22	关于可持续发展战略的声明	1.1 ESG 治理	15
	2-26	寻求建议和提出关切的机制	3.2 激发组织活力	43-54
	2-27	遵守法律法规	4.2 防范经营风险 关键绩效表	63-65
5. 利益相关方参与	2-29	利益相关方参与的方法	1.3 利益相关方沟通	17
GRI 3：实质性议题				
3-1	确定实质性议题的过程		1.2 实质性议题评估	16
3-2	实质性议题清单		1.2 实质性议题评估	16
3-3	实质性议题的管理		1.2 实质性议题评估	16
GRI 201：经济绩效				
GRI 3：管理方法披露	经济绩效管理方法		关于拓邦股份	04-13
议题专项披露	201-1 直接产生和分配的经济价值		关于拓邦股份	05-06
	201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇		2.2 推进气候行动	27-30
			2.3 把握气候机遇	31-32
GRI 202：市场表现				
GRI 3：管理方法披露	市场表现管理方法		关于拓邦股份 3.2 激发组织活力	04-13 47-49
GRI 203：间接经济影响				
GRI 3：管理方法披露	间接经济影响管理方法		3.4 投身社会公益	56-57
议题专项披露	203-1 基础设施投资和支持性服务		3.4 投身社会公益	56-57

GRI 标准	披露项	报告章节	页码
GRI 204：采购实践			
GRI 3：管理方法披露	采购实践管理方法	3.3 打造可持续供应链	55-56
议题专项披露	204-1 向当地供应商采购的支出比例	关键绩效表	72
GRI 205：反腐败			
GRI 3：管理方法披露	反腐败管理方法	4.2 防范经营风险	63-65
	205-1 已进行腐败风险评估的运营点	关键绩效表	73
议题专项披露	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	4.2 防范经营风险 关键绩效表	63-65
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	4.2 防范经营风险 关键绩效表	64 73
GRI 206：反竞争行为			
GRI 3：管理方法披露	反竞争行为管理方法	4.2 防范经营风险	63-65
GRI 302：能源			
GRI 3：管理方法披露	能源管理方法	2.1 履行环境责任 2.2 推进气候行动	19-21 27-30
	302-1 组织内部的能源消耗量	2.1 履行环境责任 关键绩效表	20-21 69
议题专项披露	302-4 减少能源消耗量	2.2 推进气候行动 关键绩效表	27-30 69
	302-5 降低产品和服务的能源需求	2.3 把握气候机遇	31-32
GRI 303：水资源与污水			
GRI 3：管理方法披露	303-2 管理与排水相关的影响	2.1 履行环境责任	19、26
	303-4 排水	2.1 履行环境责任 关键绩效表	26 69
议题专项披露	303-5 耗水	2.1 履行环境责任 关键绩效表	26 69
GRI 305：排放			
GRI 3：管理方法披露	排放管理方法	2.1 履行环境责任	19-21
议题专项披露	305-1 直接（范畴 1）温室气体排放	2.1 履行环境责任	20-21
	305-2 能源间接（范畴 2）温室气体排放	2.1 履行环境责任	20-21
GRI 306：废弃物			
GRI 3：管理方法披露	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	2.1 履行环境责任	22-23
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	2.1 履行环境责任	22-23
议题专项披露	306-3 产生的废弃物	关键绩效表	69
	306-5 进入处置的废弃物	关键绩效表	69
GRI 308：供应商环境评估			
GRI 3：管理方法披露	供应商环境评估管理方法	2.1 履行环境责任 3.3 打造可持续供应链	19 55-56
	308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	关键绩效表	72-73
议题专项披露	308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动	关键绩效表	72-73

GRI 标准	披露项	报告章节	页码
GRI 401：雇佣			
GRI 3：管理方法披露	雇佣管理方法	3.2 激发组织活力	43-54
议题专项披露	401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职工员工）的福利	3.2 激发组织活力	51-53
	401-3 育儿假	3.2 激发组织活力 关键绩效表	44 70
GRI 402：劳资关系			
GRI 3：管理方法披露	劳资管理管理方法	1.3 利益相关方沟通 3.2 激发组织活力	17 54
议题专项披露	402-1 有关运营变更的最短通知期	3.2 激发组织活力 关键绩效表	54 72
GRI 403：职业健康与安全			
GRI 3：管理方法披露	403-1 职业健康安全管理体系	3.2 激发组织活力	45-46
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	3.2 激发组织活力	45-46
	403-5 工作者职业健康安全培训	3.2 激发组织活力	45-46
	403-6 促进工作者健康	3.2 激发组织活力	45-46
	403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	3.2 激发组织活力	45-46
议题专项披露	403-8 职业健康安全管理体系适用的工作者	3.2 激发组织活力	45-46
	403-9 工伤	3.2 激发组织活力 关键绩效表	45-46 71
GRI 404：培训与教育			
GRI 3：管理方法披露	培训与教育管理方法	3.2 激发组织活力	49-50
议题专项披露	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	3.2 激发组织活力 关键绩效表	50 71
	404-2 员工技能提升方案和过渡协助方案	3.2 激发组织活力	49
	404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	3.2 激发组织活力 关键绩效表	49 71
GRI 405：多元化与平等机会			
GRI 3：管理方法披露	多元化与平等机会管理方法	3.2 激发组织活力	43-44、47-48
议题专项披露	405-1 管治机构与员工的多元化	3.2 激发组织活力 关键绩效表	47 71-72
	405-2 男女基本工资和报酬的比例	关键绩效表	72
GRI 406：反歧视			
GRI 3：管理方法披露	反歧视管理方法	3.2 激发组织活力	43-44、47-48
GRI 408：童工			
GRI 3：管理方法披露	童工管理方法	3.2 激发组织活力	43
GRI 409：强迫或强制劳动			
GRI 3：管理方法披露	强迫或强制劳动管理方法	3.2 激发组织活力	43-44
GRI 413：当地社区			
GRI 3：管理方法披露	当地社区管理方法	3.4 投身社会公益	56-57

GRI 标准	披露项	报告章节	页码
GRI 414：供应商社会评估			
GRI 3：管理方法披露	供应商社会评估管理方法	3.3 打造可持续供应链	55-56
议题专项披露	414-1 使用社会标准筛选的新供应商	关键绩效表	73
	414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动	关键绩效表	73
GRI 416：客户健康与安全			
GRI 3：管理方法披露	客户健康与安全管理办法	3.1 提供价值服务	41-42
GRI 407：客户隐私			
GRI 3：管理方法披露	客户隐私管理方法	4.2 防范经营风险	66-68

附表

释义项	指	释义内容
公司、本公司、拓邦股份	指	深圳拓邦股份有限公司
元、万元、亿元	指	元、万元、亿元人民币
证监会	指	中国证券监督管理委员会
交易所	指	深圳证券交易所
报告期	指	2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日
《公司章程》	指	《深圳拓邦股份有限公司章程》
惠州拓邦	指	惠州拓邦电气技术有限公司
宁波拓邦	指	宁波拓邦智能控制有限公司
拓邦墨西哥	指	拓邦墨西哥有限责任公司
拓邦罗马尼亚	指	拓邦智能欧洲有限责任公司
拓邦锂电	指	深圳市拓邦锂电池有限公司
印度子公司	指	TOPBAND INDIA PRIVATE LIMITED
BG、BU	指	Business Group 、Business Unit
IPD	指	集成产品开发（Integrated Product Development）

让世界更加智能和低碳



中国·深圳 宝安区石岩镇拓邦工业园
邮箱: wenzh@topband.com.cn
电话: 0755-26957035
网址: www.topband.com.cn

深圳拓邦股份有限公司
股票代码: 002139.SZ