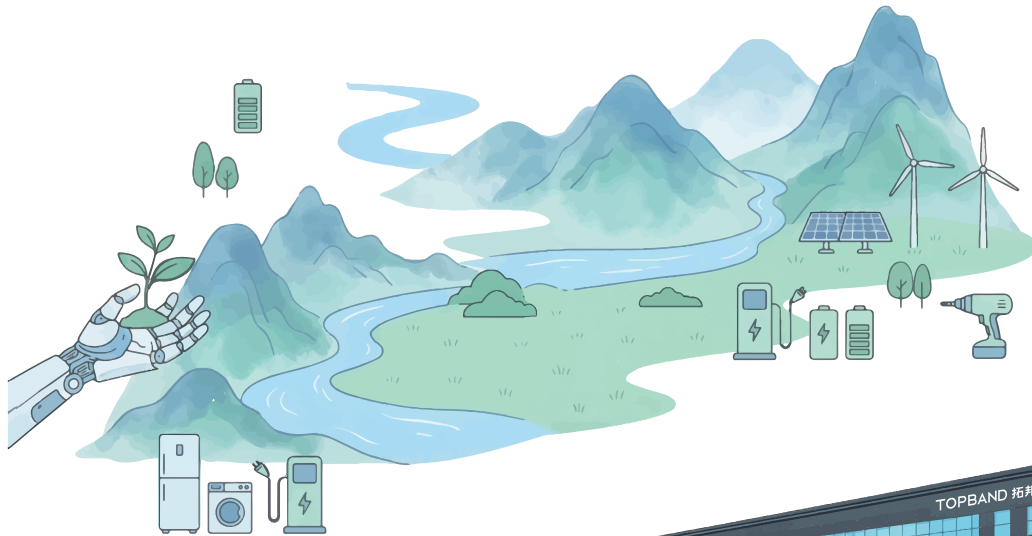


TOPBAND 拓邦
共创智美未来



拓邦股份2025年度ESG报告

Shenzhen Topband Co., Ltd.

股票代码

002139.SZ

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6份社会责任报告、第5份ESG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2026年3月31日召开的公司第八届董事会第二十五次会议审议通过，与本公司2025年年度报告同时发布。

时间范围

2025年1月1日至2025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。

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17号——可持续发展报告（试行）》的相关要求，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：<https://www.topband.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塘头社区永腾三路1号拓邦工业园

联系电话：0755-26957035

联系传真：0755-26957440

联系邮箱：wenzh@topband.com.cn

目录

CATALOGUE

关于本报告 ··· 01

董事长致辞 ··· 04

关于拓邦股份 07

核心技术 ··· 10

公司业务结构 ··· 11

全球化布局 ··· 12

主要经营绩效 ··· 13

市场荣誉 ··· 14

责任管理 15

ESG治理 ··· 16

双重重要性评估 ··· 17

利益相关方沟通 ··· 20



E 21

践行绿色, 推动生态和谐

环境合规管理	···22
应对气候变化	···27
资源高效利用	···31
共建生态保护	···34
促进循环经济	···40

S 42

创新引领发展, 员工共创价值

创新品质服务	···43
协同供应链生态	···56
员工权益保障	···59
守护健康安全	···71
服务社区发展	···78

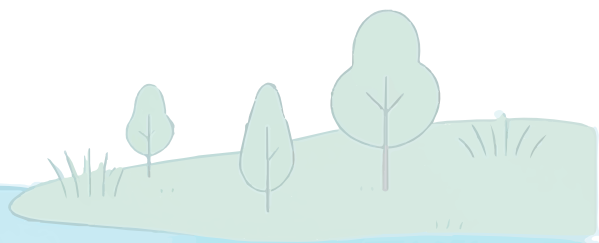
G 80

恪守规范, 保障稳健发展

健全治理结构	···81
规范合规运营	···90
恪守商业道德	···94
数据安全防护	···97

关键绩效表	···102
-------	--------

指标索引	···111
------	--------



董事长致辞

尊敬的股东、合作伙伴及所有关心拓邦的朋友们：

衷心感谢大家对拓邦股份的关注与信任。目前，全球的能源变革与技术迭代正加速演进，智能控制与新能源产业迎来关键发展期，挑战与机遇交织并存。气候变化、资源约束及市场波动带来持续挑战，而绿色低碳转型催生的储能扩容与智能升级，正成为产业发展的重要方向。

面对这一形势，拓邦股份始终秉持“让世界更加‘智能’与‘低碳’”的理念，坚持长期主义，在复杂环境中展现出强大的经营韧性与向质而行的战略定力。

2025年，公司核心主业的市场竞争力持续提升，实现营业收入110.82亿元，同比增长5.53%，业务规模稳步破局。同时，基于审慎稳健的长期发展考量，公司主动优化资产结构、夯实经营质量，实现扣非净利润3.73亿元，同比减少41.93%。我们深知，短期的调整是为了积蓄更长远的跨越动能。在筑牢稳健财务基底的基础上，我们进一步深耕可持续发展：

一、践行低碳发展

拓邦持续完善环境管理体系，以系统化管控推动绿色运营。我们深入推进ISO 14001体系认证覆盖，将资源高效利用、废弃物减量化、危废规范处置贯穿生产运营各环节。同时，我们积极探索循环经济模式，在原料使用与包装环节推进可循环创新实践，为行业可持续发展贡献力量。

拓邦以智能控制技术为支点，致力于为各行业提供创新性的低碳解决方案。我们聚焦“二增二降”气候行动策略的落地与执行，持续拓展节能降碳实施路径。2025年，我们正式推出自主研发的“零碳云”平台，并提供一站式云光储充解决方案，扎实推进绿色低碳发展的全链条工作。

二、共享社会价值

拓邦坚持以技术创新为核心，深度参与行业标准制定，推动产学研协同与校企合作，持续拓展智能控制技术的应用场景。通过将技术创新成果转化为高品质产品与专业化服务，我们以卓越品质回馈市场信赖，与合作伙伴、员工及社会各界共创共享价值。在供应链层面，我们着力构建稳定可靠、可持续发展的供应商管理体系，强化供应商全生命周期管理，以互信共赢的产业合作赋能长远发展。

秉持“以人为本”的原则，我们持续完善员工权益保障体系，构建多元包容的职场环境。同时，我们积极投身社区公益，以实际行动回馈社会。



三、夯实治理基石

拓邦始终坚持高标准公司治理, 持续优化董事会结构与决策机制, 以科学规范的治理体系为企业稳健发展提供坚实保障。立足这一治理根基, 公司将合规经营内化为企业底色, 严守商业道德底线, 将诚信与透明贯穿于各项决策和运营之中, 切实维护公司及各利益相关方的合法权益。

我们深信, 卓越的治理最终要体现为对股东的真诚回报。2025年, 我们深化投资者关系管理, 发布“质量回报双提升”行动方案, 以持续稳定的分红机制与股东共享发展成果。与此同时, 我们强化数据安全与网络防护能力, 以坚实的风控体系筑牢运营安全防线, 确保企业在复杂多变的环境中保持稳健运行。

2026年, 我们将持续深化绿色运营, 扎实推进节能降碳与循环经济实践; 深耕智能控制与低碳技术, 携手伙伴共创共享价值; 夯实治理基石, 以稳健合规护航长远发展。

前路广阔, 我们期待与各位共创智能、低碳、美好的未来!



深圳拓邦股份有限公司董事长

2026年4月2日



释义

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	指	元、万元人民币
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	2025年1月1日至2025年12月31日
《公司章程》	指	《深圳拓邦股份有限公司章程》
石岩分公司	指	深圳拓邦股份有限公司石岩分公司
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
南通拓邦	指	南通拓邦锂电池有限公司
罗马尼亚拓邦/拓邦欧洲工厂	指	拓邦智能欧洲有限责任公司
墨西哥拓邦	指	拓邦墨西哥有限责任公司
拓邦锂电	指	深圳市拓邦锂电池有限公司
印度拓邦	指	拓邦印度私人有限公司
AI	指	ArtificialIntelligence“人工智能”
BLDC电机	指	直流无刷电机
BG、BU	指	Business Group、Business Unit
IPD	指	集成产品开发(Integrated Product Development)

关于拓邦股份

ABOUT TOPBAND

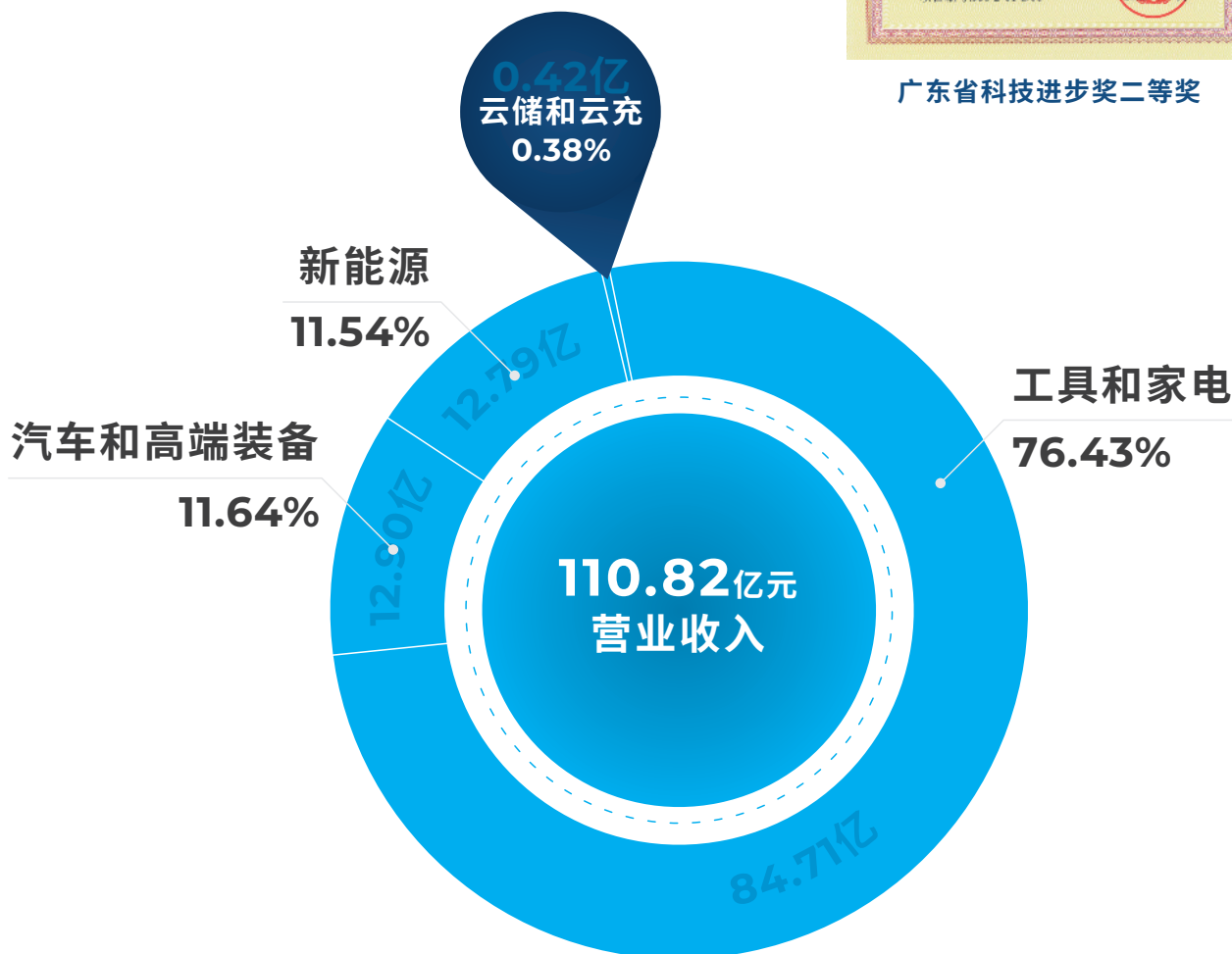


深圳拓邦股份有限公司 (以下简称“公司”、“本公司”或“拓邦”) 作为全球智能控制行业领导者, 持续进行技术经验及产品解决方案积累, 立足于“四电一网”(电控、电机、电池、电源和物联网) 的核心技术体系, 研发、生产和销售智能控制产品和自主智能产品, 其中智能控制产品主要包括智能控制器、高效电机、电池包和各类电源, 自主智能产品主要包括云储、云充。产品广泛应用于工具和家电行业、汽车和高端装备行业、新能源行业, 不仅为全球客户提供创新、高效且可靠的定制化服务, 还为消费者带来绿色、智能且创新的产品。

拓邦股份于1996年成立, 并于2007年在深圳证券交易所上市, 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高级认定企业, 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。2025年度, 公司获得广东省科技进步奖二等奖。自公司上市以来, 财务表现稳健, 2025年公司销售收入超110亿元, 连续两年保持百亿以上规模, 员工总人数13,208人。



广东省科技进步奖二等奖



合作伙伴



备注: 以上为公司部分客户, 其余客户因商业秘密原因, 暂未予披露。



核心技术：“四电一网+AI”技术平台



电控技术

以微处理器为核心，融合传感、电力电子、信号处理、通信及人机交互等技术，实现对终端产品的智能化控制。公司已形成数百种电控技术平台，广泛应用于控制器、机电一体化、电源和智能电池等产品。



电机技术

公司聚焦高效能、低噪声、高精度、高可靠性四大指标持续迭代，已形成直流无刷电机（BLDC）、空心杯电机（含有刷空心杯电机与无刷无齿槽电机）、开关磁阻电机、伺服电机、步进电机等产品平台，具备从设计仿真、测试验证到规模化智能制造的全流程能力。



电池技术

公司已形成从电芯技术（CELL）、电池管理系统（BMS）到电池包（PACK）的完整设计、开发和生产能力，BMS通过先进算法实现电池状态实时监控与管理，广泛应用于储能、备电、换电、便携式设备等场景。



电源技术

涵盖模拟电源、开关电源、数字电源和服务器电源技术，产品覆盖储能变流器（PCS）、光伏逆变器、大功率直流充电桩及面向AI数据中心的高效服务器电源，满足从新能源到算力基础设施的多场景电能转换需求。



物联网平台

涵盖从模块、智能终端到APP和PaaS的完整技术能力，持续向AIoT方向演进，赋予产品感知、学习与自主决策能力。公司已建成家庭能源管理云平台 and 数字能源管理云平台，支撑储能、充电、光伏等设备的智能协同与数据运营。



AI 技术

公司将人工智能作为贯穿“四电一网”的能力底座, 重点布局三个方向: 一是产品智能化, 将AI算法嵌入控制器、BMS和EMS等产品, 实现自适应控制、预测性维护和智能能源调度, 使产品越用越智能; 二是制造智能化, 在生产环节部署AI质检、工艺参数优化和智能排产, 提升制造效率与品质一致性; 三是研发智能化, 运用AI辅助仿真设计、测试验证和知识管理, 加速产品开发迭代。

公司业务结构













全球化布局

为响应全球产业链重构趋势并深度融入客户全球战略，拓邦股份秉持“本地化服务、精敏运营、协同赋能”的理念，系统性推进海外产能布局与能力建设。2025年，公司聚焦于交付保障、供应链韧性与本土化、运营效率与成本优化、合规风控四大维度，在四大海外基地同步实施了一系列战略性举措。

战略维度	具体举措
深化本地化运营与供应链韧性建设	各基地积极开发本土供应商资源，推进关键物料本地采购，以缩短供应链、响应客户原产地要求，并降低地缘政治与物流风险
构建精敏化运营体系	全面推行精益生产与数字化管理；通过优化排产机制、导入自动化设备与信息化系统(MES/WMS)、实施工艺流程创新等方式，以应对小批量、多品种、快交付的复杂市场需求
强化跨部门协同与人才本地化	<ul style="list-style-type: none"> · 形成以客户交付为核心的项目制“铁三角”，并构建日常协同机制； · 大力培养本土管理与技术骨干，保障运营稳定与知识传承
筑牢合规与风险管控基石	<ul style="list-style-type: none"> · 主动应对国际贸易规则，深入解读并落实如USMCA(墨西哥)、AEO认证(印度)等合规要求； · 建立关务物流优化机制与供应链应急预案，系统性管控关税、物流与原产地风险，保障供应链安全



主要经营绩效

 营业收入 110.82 亿元		 经营净现金流 6.78 亿元	
 毛利率 21.54%	 归母净利润 3.64 亿元	 扣非净利润 3.73 亿元	 EPS (基本) 0.3 元
 研发投入 10.47 亿元	 研发投入占比 9.45%	 研发人员 2138 人	 纳税总额 (含境内外) 2.54 亿元
 净资产 70 亿元	 总资产 136 亿元	 预计分红金额 8,602 万元	 每股分红金额 0.07 元

智能控制器	高效电机	电池包
<p>是公司核心业务, 2025年出货量1.81亿套, 同比增长1.69%, 累计出货量18.1亿套。公司深耕TTI、伊莱克斯、江森等全球头部品牌客户, 国内珠三角、长三角四大制造基地构成主体产能, 海外越南、墨西哥、印度、罗马尼亚四地同步交付。</p>	<p>是公司第二大品类, 包括外转子直流无刷电机、激光雷达电机及空心杯电机, 2025年出货量452万套, 同比增长28%。其中激光雷达转镜电机累计出货超100万台, 市占率三成以上; 空心杯电机覆盖外径Φ6~Φ40mm, 年产能超百万台, 已应用于汽车智能座舱及人形机器人灵巧手执行器。</p>	<p>是公司第三大品类, 覆盖电动工具、E-Bike、车船载、工商业储能、家庭储能及通信备电等场景, 2025年出货1.09GWh, 同比增长15.38%。</p>



市场荣誉

市场认可 ▾

取得日期	主体	奖项名称	授予主体
2025/9	拓邦股份	广东省科技进步奖二等奖	广东省人民政府
2025/12	拓邦股份	专精特新中小企业	深圳市中小企业服务局
2025/12	拓邦股份	深圳市宝安区——工业百强	深圳市宝安区五类百强企业联合会
2025/3	拓邦股份	中国新型储能百大品牌	储能领跑者联盟
2025/12	拓邦股份	EIRP-30·具身智能机器人先锋 TOP30	焉知机器人
2025/8	拓邦股份	中国炒菜机器人大赛一等奖	中国食品工业协会
2025/12	拓邦股份	年度明星雇主	OfferShow
2025/12	拓邦电机	机器人核心技术创新奖	深圳市机器人协会
2025/10	拓邦电机	电机创新设计先锋企业	Big-Bit商务网
2025/2	深圳研控	第十一届红帆奖——年度制造百强企业	深圳市电子装备产业协会
2025/12	深圳研控	2025年度运动控制领域最具影响力企业品牌	运动控制联盟、中国直驱产业联盟

品质认可 ▾

取得日期	主体	奖项名称	授予主体
2025/10	拓邦股份	2025年度战略合作伙伴	开利中国 (Carrier)
2025/6	拓邦股份	战略合作供应商奖	德国卡赫集团 (Kärcher)
2025/10	拓邦股份	“SILVER EXECUTION AWARD” (杰出执行银奖)	江森自控
2025/10	拓邦股份	2025可持续供应商奖	伟嘉集团 (WIK Group)
2025/11	拓邦股份	技术飞跃突破奖	海信集团
2025/12	拓邦股份	2025“Innovation”奖	博世舒适科技集团
2025/5	惠州拓邦	最佳质量奖	深圳市康弘智能健康科技股份有限公司
2025/11	惠州拓邦	质量先锋奖	深圳海雷新能源股份有限公司

可持续发展相关认可 ▾

取得日期	主体	奖项名称	授予主体
2025/9	拓邦股份	ESG评级A+	中诚信绿金
2025/12	拓邦股份	CDP:气候变化B;水资源安全B	CDP

资本市场认可 ▾

取得日期	主体	奖项名称	授予主体
2025/6	拓邦股份	第十六届上市公司“投资者关系管理天马奖”	证券时报
2025/12	拓邦股份	第十九届中国上市公司“新质生产力五十强”	证券时报
2025/11	拓邦股份	2025大湾区上市公司“公司治理TOP20”	深圳市公司治理研究会
2025/11	拓邦股份	2025大湾区上市公司“信息披露TOP20”	深圳市公司治理研究会



责任管理

ESG MANAGEMENT



ESG治理

拓邦股份将可持续发展理念深度融入企业战略与日常运营，构建以ESG为核心的管理体系，通过战略引领、制度完善、组织优化及多方协同，持续提升治理效能，为长期价值创造奠定坚实基础。在“规模增长、客户亲密、创新驱动、精敏运营、组织进化”五大战略框架下，公司将ESG目标嵌入整体发展规划，通过建立动态优化的ESG管理指标体系，公司持续推动环境友好、社会共赢及治理优化与业务增长协同共进，致力构筑高质量发展的长效机制。

为适应公司战略发展需要，强化董事会对ESG事务的统筹与监督职能，2025年3月，公司正式将原“董事会战略委员会”更名为“董事会战略与ESG委员会”，并同步审议修订了《董事会战略与ESG委员会议事规则》。作为公司ESG事务的决策与监督机构，该委员会由5名董事（含1名外部独立董事）组成。在委员会成员的构成上，公司充分考量了董事的多元化技能，确保成员在战略规划落地、商业洞察、ESG风险与机遇识别、行业政策解析及合规把控等领域具备高度的专业胜任能力，从而为公司的可持续发展提供可靠的组织保障与专业支撑。

治理层级	具体职责
董事会	作为ESG治理最高决策机构，全面统筹重大ESG事项的审议与监督，定期评估政策风险与机遇，指导业务部门制定应对策略
董事会战略与ESG委员会	<ul style="list-style-type: none"> · 对公司ESG目标和理念、战略规划、治理架构、管理制度等重大事项进行研究并提供决策建议 · 对公司ESG目标的执行和实施进行监督，并就实现目标所需采取的行动提出建议 · 识别及评估公司ESG领域相关风险，对影响公司履行ESG相关工作的重大事项提出质询及应对策略

为提升公司治理、信息披露及ESG管理的透明度与规范性，公司深度对标国际主流标准及境内监管要求，自2020年起，公司已连续多年对外发布“社会责任报告”，并紧跟资本市场规范，于2024年将其正式升级更名为“ESG报告”。公司的“ESG报告”严格执行与“年度报告”同步编制、同步经董事会审议批准后对外公开披露的合规程序，并通过官方网站、微信公众号等平台动态更新履责进展，系统呈现公司在低碳转型、员工发展、治理优化、商业道德等领域的实践与成果。此外，公司积极参与主流ESG评级，定期回应CDP气候变化问卷，深化与全球利益相关方的沟通互信。2025年，公司CDP气候变化评级成功由B-跃升至B级，标志着公司的气候行动、低碳运营迈上新台阶。

此外，公司建立ESG风险识别与应对机制，通过双重重要性分析、供应链风险前置识别及合规对标精准识别风险，并依托不断完善的治理架构与内部控制制度，将应对举措落实于研发、采购、生产、运营等全业务流程，筑牢ESG风险防控防线。同时，公司通过专项培训与跨部门协作提升全员ESG意识，切实推动ESG实践落地。



双重重要性评估

拓邦股份持续优化ESG管理实践, 结合内外部环境变化开展双重重要性议题评估工作。公司结合业务特点与经营实际, 通过深入分析宏观发展趋势、行业标准及同业关注焦点, 搭建包含22个关键议题的ESG议题库。经科学的评估论证, 最终经内部管理层审阅, 形成ESG实质性议题重要性矩阵图。

双重重要性评估流程

拓邦股份议题双重重要性分析流程

步骤	工作
1. 了解公司活动和业务背景关系	通过解读公司价值链、国内外可持续发展标准(包括但不限于证券交易所信披要求和国际GRI标准), 了解公司所处的可持续发展背景, 识别和了解受影响的利益相关方。
2. 建立议题清单	结合公司实际情况和利益相关方沟通, 对相关的可持续发展议题进行初步识别和筛选, 并分析可持续发展议题相关的实际和潜在影响、风险和机遇。
3. 议题重要性评估与确认	<p>影响重要性评估: 通过工作组评估的方式开展利益相关方沟通, 从“影响的严重程度”(影响规模、范围、不可补救性)和“影响的可能性”两个维度进行评估, 并参考内外部专家意见, 对影响重要性进行排序。</p>
	<p>财务重要性评估: 通过工作组评估的方式开展与公司高管及财务相关人员沟通, 从“影响发生的可能性”和“财务影响的程度”两个维度进行评估, 并参考内外部专家意见, 对财务重要性进行排序。</p>
	<p>双重重要性结果汇总: 综合影响重要性和财务重要性的评估结果, 形成双重重要性矩阵, 并对重要性议题的边界进行界定。</p>
4. 议题报告	经公司战略与ESG委员会及董事会审核确认, 就2025财年重要性较高的议题在报告中重点披露。



双重重要性评估结果

该矩阵图从“经济、社会和环境影响的重要性”与“对公司财务的重要性”双维度开展议题定位，系统呈现各议题的优先级分布。公司依托可视化分析明确本报告核心披露重点，并以此为依据优化ESG管理体系、制定针对性管理计划，推动ESG理念深度融入日常运营与战略规划，为持续提升ESG治理水平筑牢重要支撑。

环境 ▾

- 1 应对气候变化
- 2 环境管理与机遇
- 3 水资源管理
- 4 污染物管理
- 5 废弃物管理
- 6 生物多样性
- 7 循环经济
- 8 能源管理

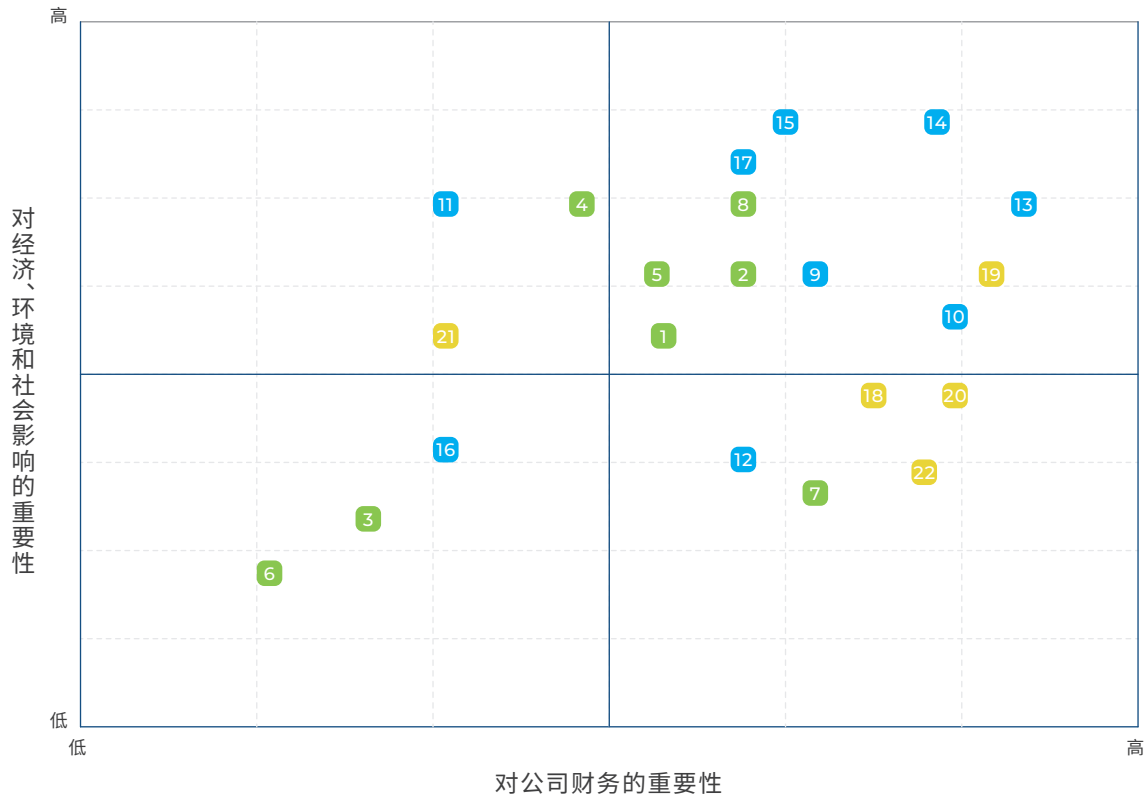
社会 ▾

- 9 员工雇佣与权益
- 10 职业安全与健康
- 11 多元化与平等机会
- 12 员工培训与发展
- 13 产品研发与创新
- 14 产品质量与安全
- 15 负责任供应链
- 16 社会公益
- 17 优质服务

治理 ▾

- 18 公司治理
- 19 合规经营
- 20 风险管理
- 21 信息安全及隐私保护
- 22 商业道德

拓邦股份双重重要性议题分析矩阵



议题评估结果

具有双重重要性的议题



- 1 应对气候变化
- 2 环境管理与机遇
- 5 废弃物管理
- 8 能源管理
- 9 员工雇佣与权益
- 10 职业安全与健康
- 13 产品研发与创新
- 14 产品质量与安全
- 17 优质服务
- 15 负责任供应链
- 19 合规经营

具有财务重要性的议题



- 7 循环经济
- 12 员工培训与发展
- 18 公司治理
- 20 风险管理
- 22 商业道德

具有影响重要性的议题



- 4 污染物管理
- 11 多元化与平等机会
- 21 信息安全及隐私保护

一般议题



- 16 社会公益
- 3 水资源管理
- 6 生物多样性



利益相关方沟通

拓邦股份始终秉持开放透明的治理理念，持续深化与关键利益相关方的双向沟通，搭建多维度沟通渠道，主动倾听并积极响应各方期待与诉求，致力构建长期可持续发展的互信合作关系。

公司已构建多维度利益相关方沟通渠道，包括股东会制度、重点客户深度座谈、ESG及行业交流平台，以及员工、供应商专项对话机制。未来，公司将持续完善沟通机制，与关键利益相关方紧密联动，推动 ESG 治理工作持续改善。

利益相关方	期待及诉求	回应及沟通
政府与监管机构	温室气体管理 应对气候变化 环境管理与机遇 水资源管理 污染物管理 废弃物管理 公司治理 合规经营 信息安全及隐私保护 商业道德	响应国家政策 守法合规经营 恪守商业道德 践行绿色发展
股东与其他投资者	公司治理 股东权益保护 合规经营 风险管理	加强强制信息披露与主动回应(股东会、投资者交流会、业绩说明会、投资者电话、深交所互动易平台、公司官网、公司公众号) 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 优质产品与服务 信息安全及隐私保护 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	产品质量与安全 优质服务 负责任供应链 商业道德	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 职业安全与健康 员工薪酬与福利 员工培训与发展 多元化与平等机会	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) 尊重职场环境的多元化
媒体	污染物管理 员工雇佣与权益 产品质量与安全 优质服务 商业道德	强化信息披露 媒体采访与交流合作 及时更新公司官网
社区	社会公益	开展志愿服务活动 开展慈善捐赠



01

践行绿色 推动生态和谐

拓邦股份以“让世界更加‘智能’与‘低碳’”为使命, 深度践行环境责任, 坚持预防为主、防治结合, 统筹多方效益协同发展, 并建立了符合ISO 14001标准的环境管理体系。同时, 公司坚持生产建设与环境保护同步规划、同步实施、同步发展的“三个同步”原则, 充分发挥电控、电机、电池、电源、物联网平台的“四电一网”核心技术优势, 将智能化与低碳化理念深度融入产品与服务, 构建绿色可持续的产业生态系统, 助力共创智能低碳的未来。



- 6 清洁饮水和卫生设施
- 7 经济适用的清洁能源
- 9 产业、创新和基础设施
- 11 可持续城市和社区
- 12 负责任消费和生产
- 13 气候行动
- 15 陆地生物

1.1 环境合规管理

拓邦股份持续完善环境管理体系，优化相关制度与组织架构，保障环境管理全面合规。此外，公司定期组织专业环保培训，推行绿色办公实践，全方位提升环境管理能力。

1.1.1 环境管理体系

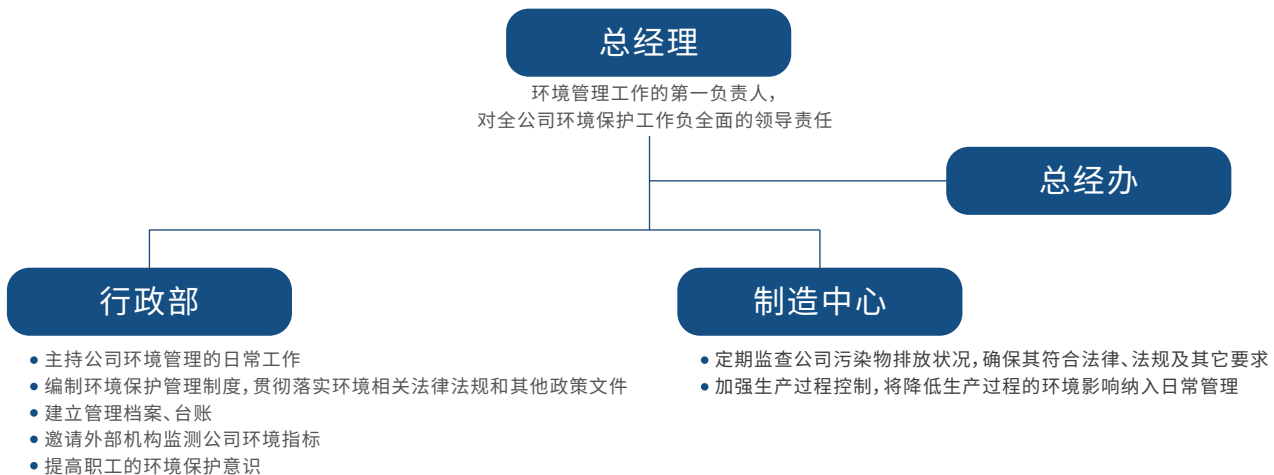
公司不断完善环境管理体系，实施源头管控、过程治理与持续改进，系统识别环境影响与风险机遇，强化合规管理与风险防控，并设定明确的环境管理目标，以此推动环境管理标准化，助力企业高质量绿色发展。

· 环境管理制度

拓邦股份严格遵守《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环境防治法》《中华人民共和国噪声污染防治法》等国家法规文件，并全面遵循全球各业务所在地的相关法律与政策要求。公司制定了以《环境分析与风险和机遇控制程序》《相关方环境、安全管理控制程序》《劳工、健康与安全、环境、低碳和道德政策》为核心的内部制度体系，确保环境管理合规有效。

公司建立了权责清晰、高效协同的分级环境治理架构，确保环境与低碳战略从顶层设计到执行落地的有效贯通。总经理制定公司年度战略规划，全面统筹领导公司环境管理工作，保障战略资源投入与执行方向。总经办负责定期组织环境管理体系评审，识别内外部环境因素与相关方期望，精准评估风险与机遇，并将战略目标转化为具体的管理项目。行政部与制造中心协同推进，通过定期内审，确保体系全面覆盖，共同实现环境绩效的量化管理与持续可控。

拓邦股份环境管理组织架构



拓邦股份依据公司实际运营情况、相关法规要求以及客户需求, 并结合政策指导和行业最佳实践, 每年制定明确的环境指标与行动计划。2025年, 公司在环境合规管理方面持续深耕。公司多个基地已通过ISO 14001环境管理体系认证。这一系列资质是对公司环境管理体系成熟规范、运营有效的权威认可。

已通过ISO 14001环境管理体系认证的基地(列举)

1	深圳拓邦	已认证
2	惠州拓邦	已认证
3	宁波拓邦	已认证
4	南通拓邦	已认证
5	越南拓邦	已认证
6	罗马尼亚拓邦	已认证
7	墨西哥拓邦	已认证
8	印度拓邦	已认证

案例 荣获WIK“2025可持续供应商奖”

在客户WIK举办的2025年年度供应商大会上, 拓邦股份凭借在环境合规管理、绿色智造体系、环保材料替代研发等领域的优异表现, 荣获该年度唯一的“2025可持续供应商奖(2025 Sustainable Supplier Award)”。这一殊荣标志着公司在产品全生命周期管理及可持续供应链建设上的实践获得了国际重要客户的高度认可。

拓邦股份始终致力于将ESG理念向下游价值链延伸。会议期间, 公司与WIK在深化绿色生态合作方面达成战略性共识: 未来, 双方将以智能制造为纽带, 加速供应链资源与技术创新的高效整合; 共同推进家电领域低碳技术的研发与应用, 以实际行动应对气候变化; 并在电子废弃物处理端探索循环经济模式, 携手应对全球可持续发展挑战。



· 环境风险与机遇管理

公司采用“预防为主、应急为辅”的风险管理策略，系统开展环境风险管理工作。公司制定了《环境分析与风险和机遇控制程序》《组织环境识别表》《风险与机会评价与应对策划表》等内部制度文件，形成标准化管理矩阵，全面且科学地识别、评估组织运营中的关键环境因素及潜在的环境风险与机遇。在集团统一授权下，公司持续推动风险防范向深迈进。报告期内，南通拓邦和越南拓邦两大核心区域/海外基地引入并实施了风险等级评价机制，同步制定相应的预防与管控措施，实现风险的精细化和本地化管理。

针对突发环境事件，公司已依法编制《突发环境事件应急预案》并完成环保备案。该预案系统纳入了风险评估、应急响应及事后恢复等核心环节，以保障突发环境事件发生时能迅速启动处置流程，最大限度减轻负面影响。与此同时，公司每年定期开展化学品及危险废物泄漏应急演练，持续优化应急响应机制，提升应急处置实战能力。报告期内，公司未发生任何突发重大环境事件，未受到环境行政处罚。

· 环境管理目标

为系统推进环境管理实践，公司各生产基地根据具体情况与影响，分别设定了明确且可衡量的年度环境管理目标。

生产基地 2025年目标及进展

深圳拓邦

- 化学品泄漏事故0起；已达标
- 废水达到《水污染物排放限值》(DB44/26-2001)的第二时段一级标准；已达标
- 工业废气达到《大气污染物排放限值》(DB44/27-2001)的第二时段二级标准，所排废气经处理，达到规定标准后，通过管道高空排放；已达标

惠州拓邦

- 化学品泄漏事故0起；已达标
- 废水达到《水污染物排放限值》(DB44/26-2001)的第二时段三级标准；已达标
- 工业废气达到《大气污染物排放限值》(DB44/27-2001)的第二时段二级标准，所排废气经处理，达到规定标准后，通过管道高空排放；已达标

南通拓邦

- 环境管理目标包括：无危险废弃物违法排放、偷排漏排情况；无废气、废水等污染因素违法排放、偷排漏排情况；废气、废水中污染因子浓度按照要求达标排放；根据排污许可证要求按要求定期监测；废水排放总量不超过规定值；目标全部达成，完成率为100%。

宁波拓邦

- 化学品泄漏事故0起；已达标
- 废水达到《污水综合排放标准》(GB 8978-1996)的三级标准；已达标
- 工业废气达到《大气污染物综合排放标准》(GB 16297-1996)的二级标准，所排废气经处理，达到规定标准后，通过管道高空排放；已达标

越南拓邦

- 化学品泄漏事故0起；已达标
- 工业废气排放达到(QCVN 19:2009/BTNMT)和(QCVN 20:2009/BTNMT)标准，所排废气经处理，达到规定标准后，通过管道高空排放；已达标



罗马尼亚拓邦	<ul style="list-style-type: none"> · 审核及稽查报告的废品管理不合规次数≤1; 已达标 · 收到环保局、劳动局及消防局高于5000列伊的重大罚款次数为0; 已达标 · 公司员工因厂区垃圾回收处理问题对行政部投诉次数≤1; 已达标 · 在环保局规定时间内进行环保申报的次数/应进行环保申报次数=100%; 已达标
墨西哥拓邦	<ul style="list-style-type: none"> · 环境污染事故<2; 已达标 · 利害关系人环境投诉为0; 已达标
印度拓邦	<ul style="list-style-type: none"> · 化学品泄漏事故0起; 已达标 · 100% 废弃物处理合规性; 已达标

1.1.2 绿色文化建设

拓邦股份将绿色理念深度融入日常运营与企业文化, 通过打造绿色办公环境与开展多元环保培训, 全方位提升员工的环保意识, 加强企业绿色文化建设。

· 绿色办公

公司积极践行绿色办公理念, 持续推动办公场景节能降耗。公司通过推广无纸化办公、加强资源循环利用、实施节能节水改造、倡导低碳出行等多种方式, 将环保理念融入日常运营, 引导员工养成绿色办公习惯。

培训类型	具体内容
无纸化办公	<ul style="list-style-type: none"> · 鼓励使用电子文档和电子邮件, 减少纸张的使用 · 合理设置打印机和复印机的默认设置, 如双面打印、缩小字体等, 以减少纸张浪费
资源循环	<ul style="list-style-type: none"> · 设立垃圾分类设施, 鼓励员工正确分类垃圾。推广回收利用, 设置回收箱收集可回收物品, 如纸张、塑料瓶、电池等 · 实施电脑回收利用, 延长其使用寿命 · 开展废旧电池回收, 减少环境污染 · 办公桌椅循环利用, 减少资源浪费 · 设置共享文具台, 为经评估后仍处于生命周期内的办公用品 · 生产耗材提供跨部门流转、循环使用的渠道 · 将桶装水改为直饮水机, 总计155台, 有效减少塑料垃圾, 减少运输、储存等环节, 降低碳排放
节能用电	<ul style="list-style-type: none"> · 完成办公区域LED照明系统升级, 空调加装智能温控设备, 有效降低能耗
节约用水	<ul style="list-style-type: none"> · 修复漏水设备, 使用节水器具, 如在办公区洗手台水龙头安装节水器, 宿舍淘汰老式水龙头, 更换节水型花洒、水龙头 · 鼓励员工减少用水量, 如缩短洗手时间、合理使用冲水马桶等
低碳出行	<ul style="list-style-type: none"> · 鼓励员工采用公共交通、共享单车等绿色出行方式 · 在部分园区配备电动车充电设施



· 环保培训

拓邦股份通过开展多元化的环保培训,有效提升了员工的环保意识和实践能力。公司建立了覆盖公司、车间及班组的三级环保教育体系,确保新员工和调岗员工均接受系统化环保教育。我们采取专题培训、实操演练与主题活动相结合的方式,强化培训的针对性和实效性。培训内容重点围绕危险废物基础知识、环保法规与标准、公司内部管理制度与操作规程、防护设备使用维护以及事故应急救援措施等内容展开。

案例

惠州拓邦开展环保培训,提升员工绿色责任意识



2025年7月25日,惠州拓邦面向各事业部管理人员及接触或管理危废的员工开展环保培训。培训主题围绕危险废物概念、法规要求、厂区危险废物基本情况和危险废物数据分析四个方面,并同步组织专项考核,强化培训实效。



1.2 应对气候变化

面对全球气候变化的严峻形势, 拓邦股份立足于制造业低碳转型的实践探索, 明确提出了“二增二降”气候行动框架——即“增能效、增新能”与“产业降碳、节约降碳”, 并设定了建设碳中和园区、零碳工厂及打造绿色产品的战略目标, 系统推进企业气候治理。2025年, 深圳拓邦进一步拓展“二增二降”实施路径, 新增储能柜部署、720 kW超充堆、太阳能路灯及公区雷达感应开关四项节能措施, 全面提升能效水平, 落实节能降碳举措。

“二增”——增能效、增新能

增能效, 指提升能源利用效率。通过推行低库存生产、强化制造协同、提升过程管理水平、选用低碳原材料, 并对高碳能源进行低碳化处理, 全面提高能源使用效率。

增新能, 指发展非化石能源, 积极拓展太阳能、水能、风能、氢能等非化石能源应用。目前, 公司以光伏为主要切入点, 已在深圳、惠州、宁波等多个园区建设并投用屋顶光伏系统。

“二降”——产业降碳、节约降碳

产业降碳, 指优化升级产业结构。公司积极布局智慧能源、智能驾驶激光雷达等绿色产业, 依托变频、锂电、集成控制等技术平台, 推动生产自动化、工业自动化与绿色交通, 实现产业层面的低碳升级。

节约降碳, 指塑造低碳文化。在企业内部推行资源回收、无纸化办公、绿色商务、办公节能改造、采用低能耗设备与节水装置、增加园区绿植覆盖等一系列措施, 将节能降碳融入日常运营。

1.2.1 温室气体管理

拓邦股份依据(ISO 14064-1:2018)、《组织的温室气体排放量化和报告指南(SZDB/Z 69-2018)》《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》及公司各生产基地所在地区适用的法律法规和相关标准, 每年对生产基地的组织边界和报告边界内范围1(直接)和范围2(间接)的排放进行自查与核算。深圳工厂的温室气体排放数据除内部自查外, 会定期接受政府聘用的具备资质的第三方机构进行独立核查, 以提升数据可靠性。2025年, 惠州拓邦推进范围三碳排放核查, 进一步落实全价值链碳管理责任。



温室气体排放数据	2023年	2024年	2025年
温室气体排放总量 (tCO ₂ e) -深圳工厂	13,690.03	15,421.36	14,839.66
温室气体排放总量 (tCO ₂ e) -惠州工厂	/	28,123.96	35,616.70
温室气体排放总量 (tCO ₂ e) -南通工厂	/	/	11,810.40
范围1直接温室气体排放 (tCO ₂ e)	123.03	767.63	837.65
范围2能源间接温室气体排放 (tCO ₂ e)	13,567.00	42,777.69	52,664.67
范围3其他间接温室气体排放 (tCO ₂ e) -惠州工厂	/	/	8,764.44
温室气体排放总量 (tCO ₂ e)	13,690.03	43,545.32	62,266.76

统计范围更新说明:2025年,范围一和范围二数据统计范围进一步扩大,在原有深圳工厂、惠州工厂基础上,新增南通工厂;范围三统计范围:新增惠州工厂统计。

注:范围一和范围二数据包含拓邦股份、石岩分公司及注册地在深圳石岩的拓邦股份下设各全资子公司、惠州拓邦、南通拓邦等所涉及的所有生产区、办公区、生活区与CO₂排放相关的活动。2025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。

与此同时,拓邦股份持续推动产品全生命周期碳足迹管理。公司依据《温室气体-产品碳足迹-量化要求和指南(ISO 14067-2018)》《温室气体产品碳足迹量化要求和指南(GB/T24067-2024)》《碳足迹评价技术要求锂电池电芯(T/SQIA059-2023)》《碳足迹评价技术要求电源适配器(T/SQIA091-2023)》等标准,聘请专业第三方机构,对部分产品半生命周期的碳排放进行量化试算评估和核查。公司的磷酸铁锂电池组及储能电池管理系统已获得产品碳足迹认证,为产品参与绿色采购、获取市场竞争优势提供了关键资质。



产品碳足迹认证证书



案例 拓邦推出自主研发“零碳云”平台

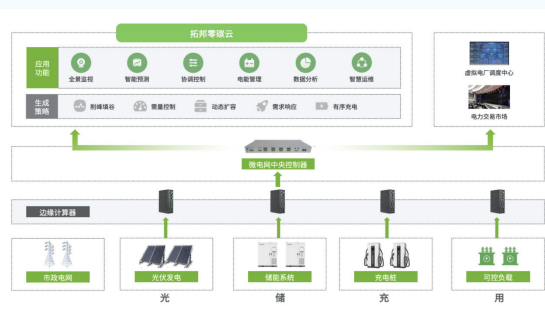
2025年, 面对全球日益强化的气候行动要求与企业碳排放管理精细化需求, 拓邦积极将数字技术与能源体系深度融合, 正式推出自主研发的“零碳云”平台, 以数字化创新赋能全链条温室气体管理, 助力企业与园区迈向系统化、智能化的零碳运营。

该平台通过物联网与数据中台技术, 实现对光伏发电、储能充放、充电负荷等全环节数据的实时采集、集中监控与智能优化调度, 构建起“云光”“云储”“云充”三大智能协同模块, 显著提升能源系统的整体运行效率与绿电消纳水平。

基于“零碳云”平台的部署与应用, 企业客户可实现能源系统的统一管理 & 策略优化, 在保障用能安全与稳定的同时, 有效提升清洁能源占比、降低单位能耗碳排放。目前, 平台已在多个光储充一体化场景中实现落地验证, 为工商业园区、充电站等场景的低碳转型提供了可复制、可持续的实施路径。



拓邦零碳云平台界面展示



拓邦零碳云——云边端架构图

拓邦股份积极践行绿色发展战略, 持续深化碳管理体系与能源精细化运营。目前, 公司核心的“储”“充”类低碳产品逐步实现产品碳足迹的精准控制和持续优化。未来, 公司将继续推动绿色运营体系优化, 持续降低碳排放强度, 为实现“双碳”目标贡献企业力量。

1.2.2 把握气候机遇

在全球共同应对气候危机的进程中, 以技术创新驱动的能量转型与产业升级已成为实现碳中和目标的核心路径。新能源应用场景的持续拓展与深化, 为具备前瞻布局的企业开辟了广阔的成长空间。

拓邦股份作为行业先行者, 主动把握这一历史性机遇。公司不仅通过内部研讨、标准解读等活动, 将低碳智能理念系统性融入产品规划与研发设计, 还依托深圳市储能标准化委员会成员的身份, 积极参与行业标准建设, 推动产业高质量发展。

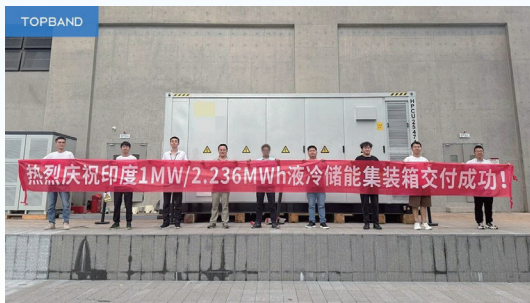
基于在智能控制领域的深厚积累, 公司持续深化与家电、工具等领域头部客户的合作, 共同构建绿色、可持续的供应链。在新能源赛道, 公司通过与中国铁塔等战略伙伴的紧密协作, 不断拓展业务规模, 并向轻型动力、工业车辆及机器人等多元市场输出高可靠性电池产品, 形成了显著的市场影响力与良好口碑。



案例 拓邦MWh级液冷储能系统落地印度，拓展储能市场新空间

2025年印度极端高温与频发停电，储能保障民生与生产刚需，催生市场需求加速释放。2025年7月，拓邦股份为印度客户定制的1MW/2.236MWh液冷储能集装箱系统成功启运，并于哈里亚纳邦的TATA集团下属连锁五星级酒店并网投运。该项目直击印度电网不稳定、企业依赖高碳排柴油发电机的痛点，以零排放、低噪音的储能系统提供稳定、清洁的备用电源，为当地低碳转型提供了切实可行的范本。系统采用标准20尺集装箱高度集成化设计，显著缩短了运输与安装周期，并全面符合印度市场认证要求，实现了快速、合规交付。

作为公司在印度市场的首个兆瓦时级工商业储能项目，该项目不仅刷新了海外单体交付容量记录，更标志着公司在大容量工商业储能领域的海外布局迈入新阶段。



启运现场



智能液冷热管理系统

案例 拓邦一站式云光储充方案亮相2025国际数字能源展，把握能源数字化机遇

在2025年国际数字能源展上，拓邦股份展示了其全栈自研的液冷储能系统与“云光储充”一体化产品矩阵，凸显了公司在储能安全、无线并联及数字化运营领域的前沿成果。

本次展出的液冷储能系统通过多层级安全设计与5kW级液冷温控技术，将电芯温差精确控制在3°C以内，从根本上保障系统安全，并显著延长电池寿命，为客户带来更长期、稳定的投资回报。



展台现场



液冷一体机储能系统



1.3 资源高效利用

拓邦通过持续完善能源、水资源及物料管理, 减少各类资源浪费现象, 以达成高效循环利用资源的目标, 为绿色低碳运营筑牢基础, 推动可持续发展理念深度落地。

1.3.1 优化能源管理

公司建立覆盖使用、监测和改进的全流程能源管理体系, 将节能降耗、绿色低碳理念深度融入生产运营全过程, 推动能源消耗稳步优化。

· 能源管理体系

拓邦股份严格遵循《中华人民共和国节约能源法》等国家法律法规, 以及全球业务所在地区适用的法规与政策, 并建立了《能源管理运行机制》《能源目标管理考核办法》《能源统计管理制度》等一系列内部制度。为持续提升管理效能, 公司于2025年新增制定了《节能降耗管理规定》, 对各区域的用水、电、气等的能耗进行管理, 推动能源管理向精细化、系统化迈进。

各分子公司根据总部的指导方针, 结合自身实际情况, 制定并实施了一系列新的节能措施和管理规定。其中, 深圳拓邦在《环境保护及节能减排管理规定总则》等制度的基础上新增《能源浪费登记制度》, 并将节能目标纳入年度KPI考核, 强化责任落实; 宁波拓邦、南通拓邦制定并推行《节能管理运行制度》《水电节能使用管理规定》, 规范日常用能行为。

拓邦搭建公司级和事业部级双重能源管理架构, 以确保能源管理策略在组织上下得到有效执行和监督。各分子公司成立能源领导小组, 组长由分子公司总经理担任, 小组成员由各事业部代表组成, 负责领导能源目标考核等工作。各事业部均设立能源管理小组, 由组长负责承接公司部署的节能任务并协调跨部门行动, 同时常态化开展月度能耗巡查、专题会议与整改追踪。各部门代表负责本部门的能源管理, 在生产、品质、工程、仓库等多个环节落实节能改善, 并由节能稽查专员负责日常节能稽查与月度巡检, 确保能源管理体系持续有效运行。

· 推动能效提升

2025年

与2024年相比, 公司实际万元产值能耗下降11.36%

注: 万元产值能耗(单位: 兆瓦时/人民币每万元产值) 同比变化率 = (2025年万元产值能耗 - 2024年万元产值能耗) / 2024年万元产值能耗 * 100%; 统计范围为公司本部及各全资子公司的全部生产经营及附属生活区域。



在健全的能源管理制度与组织架构的基础上，公司构建了贯穿“目标-执行-监测-改进”的系统化能源管理运行机制，并将各项节能基础工作融入其中，形成管理闭环。

公司以中长期规划与年度计划为导向，将节能目标科学分解至各层级，并通过能耗统计与分析、能源计量等基础工作予以支撑。公司充分利用能源管理平台的数据分析功能，完善大功率设备清单，并建立能源管理卡对关键设备运行状态进行监控，实现能耗的精准管控。

在过程管控与持续改进环节，公司建立了常态化的能源审计与稽查机制。通过内部能耗数据，公司精准定位并整改能源浪费问题。在组织执行上，公司层面每月组织跨部门能耗专项巡查，全面排查潜在问题；各事业部能源管理小组每月开展两次内部能耗稽查，并召开专题会议跟踪整改，确保措施落实到终端。通过全流程管控，公司为资源高效利用提供坚实保障。

节能类型	具体措施
管控手段优化	<ul style="list-style-type: none"> · 强化设备用电管控: 优化空调温度与照明管控，空调固定温度24°C-26°C，指定责任人监督管控；精细化管理车间和办公室照明系统，规范关键大功率设备使用与关闭流程，避免设备空转待机 · 完善巡检制度: 每月对现有用电使用情况进行检查并公开发出检查结果，频次1-2次。此外，落实能耗巡查机制，通过定期的能耗巡查改善和会议总结，提升对节能降耗行动的认知与配合 · 分类管理能耗设备: 针对大功率设备（波峰焊）实施合理验证开关机和待机时长 · 应用智能控制系统: 引入智能控制技术，实现温湿度精细化管理；车间空调末端实现智能管控，支持远程监控，进一步优化能效；将高能耗设备（空调、排风机）上智能管理平台，通过平台控制风速、运行功率以及自动断电功能，从而降低能耗
设备更新改造	<ul style="list-style-type: none"> · 升级生活和办公区域设备: 宿舍换装一级能效设备；办公区照明系统进行节能优化 · 优化车间设备与通风系统: 采用高效烟雾净化器，为烙铁抽风增加独立控制阀；车间出口安装风幕，门窗加装隔热纸，降低冷气散失和热量传递；车间抽风改为定时器+自动变频控制，在工作日午休（每天约2小时左右）；抽风机变频器自动降频控制，减少用电高峰时段的电能消耗 · 改造加热设备与保温隔热: 新购加热设备均要求增加保温结构，降低设备热能的损失，提高空调制冷效果；对既有波峰焊、回流焊等设备进行隔热处理，降低热传导，节省空调费用
能源回收利用	<ul style="list-style-type: none"> · 余热回收: 惠州拓邦和宁波拓邦利用空压机运行过程中产生的余热，通过安装的余热回收装置转化为热水资源。 · 蒸汽冷凝水余热回收: 南通拓邦回收蒸汽冷凝水余热，用于提供员工生活热水。
可再生能源使用	<ul style="list-style-type: none"> · “光伏发电+储能”绿色园区建设: 各园区持续推进光伏发电建设。 · 深圳拓邦: 现有光伏系统容量340 kWp，2025年光伏发电285 MWh，全部为自用。 · 惠州拓邦: 光伏电站容量1,354 kWp，2025年光伏发电量1,424.68 MWh。 · 宁波拓邦: 光伏电站容量1,479.089 kWp，2025年光伏发电量1,486.288 MWh，自用电量1,431.808 MWh，余电上网42.8 MWh，光伏发电占园区用电量14.9%。 · 南通拓邦: 光伏装机容量: 1,817.22 kWp，2025年5月份投入使用，5-12月份光伏发电量1,346.816 MWh。



指标	单位	2023年	2024年	2025年
年度能源消耗总量*1	兆瓦时 (MWh)	100,971.70	129,865.79	135,485.92
可再生能源发电量	兆瓦时 (MWh)	2,239.00	4,311.47	4,542.78
天然气	立方米 (m ³)	215,907.00	141,846.00	144,891.00
外购电力	兆瓦时 (MWh)	96,573.63	122,997.90	129,263.91
耗电量*2	兆瓦时 (MWh)	98,812.63	127,309.37	133,806.69

*1: 年度能源消耗总量 (MWh) = \sum (化石能源消耗量 \times 相应能量密度/3600) + 外购电力 (MWh) + 可再生能源发电量 (MWh) - 光伏发电量 (MWh); 化石能源指汽油、柴油、天然气, 其能量密度/热值分别取33.4 MJ/L、36.8 MJ/L、37 MJ/m³; 3600 为 MJ 与 MWh 换算系数。

*2: 2025年更新计算方法: 耗电量=外购电力+发电量; 其中“发电量”特指“可再生能源发电量”

1.3.2 加强节水管理

2025年

与2024年相比, 公司实际万元产值总耗水量下降4.98%

注: 万元产值耗水量 (单位: 立方米/人民币每万元产值) 同比变化率 = (2025年万元产值耗水量 - 2024年万元产值耗水量) / 2024年万元产值耗水量 * 100%; 统计范围为公司本部及各全资子公司的全部生产经营及附属生活区域。

拓邦遵守《中华人民共和国水法》《节约用水条例》等国内法律法规及全球业务所在其他地区的适用法规。公司已建立起系统的水资源管理制度体系, 包括《水电使用管理规定》《废水污染管理制度》和《环境保护及节能减排管理规定》系列文件, 明确了从用水、节水到排水处理的全过程管理要求, 为节水工作提供明确的政策指引与规范。

公司将“循环利用 节约资源”作为核心原则之一, 指导全员践行节水理念。同时, 公司持续完善节水管理体系, 推动技术革新与行为改变, 致力于在业务增长的同时, 降低水耗强度, 实现水资源的可持续管理。



技术改造类型	具体措施
工艺水回用	在生产环节,对蒸汽冷凝水进行回收后,将中水通过专用管道输送至宿舍区域,用于冲厕系统,实现了水资源的梯级与循环利用
冷却系统优化	为冷却水泵加装变频器,并接入自控系统,可根据实际负荷自动调节水循环流量,在低负荷时段显著降低水泵能耗与水耗
循环冷却体系	生产项目配备多台循环冷却塔,确保冷却水在闭环系统中重复利用,大幅减少一次水补充量

在日常运营中,公司则通过精细化管理与宣传引导,全面落实节水举措。

日常管理	具体措施
用水监控	<ul style="list-style-type: none"> · 基于每月抄表记录,对用水数据进行分析,精准定位用水差异原因并及时处理 · 定期巡查维护节水设施,包括水龙头节水器、节水型花洒、感应水龙头等,及时修复漏水情况
设备升级	<ul style="list-style-type: none"> · 园区更换使用节水型花洒或感应水龙头,降低水资源浪费,理想状态下预计每年可节水约4,000立方米 · 宿舍饮水机采用中央过滤饮水系统,实现节水节电效果,理想状态下预计每年节电约8,500千瓦时,节水约450立方米
节水宣传	<ul style="list-style-type: none"> · 在园区广泛开展节约用水宣传活动,张贴节约用水标识,营造浓厚的节水氛围

1.4 共建生态保护

拓邦股份秉持系统化环境管理理念,将生态保护要求全面融入生产运营全流程,强化化学品安全使用管理,科学防范噪音污染,同时深化生态与生物多样性保护举措,以全方位践行绿色发展责任,推动人与自然和谐共生。

1.4.1 三废管理

拓邦股份持续完善科学规范的三废管理体系,通过源头管控、过程治理与合规处置相结合的方式,有效降低生产过程中产生的废水、废气和固体废弃物对环境的影响,确保所有污染物达标排放与规范处理,切实履行企业的环保责任。



· 废水排放管理

拓邦股份严格遵守《水污染物排放限值 (DB 44/26-2001)》《污水综合排放标准 (GB 8978-1996)》《污水排入城镇下水道水质标准 (GB/T 31962-2015)》及全球业务所在其他地区的适用法规, 并制定《污水处理厂废水超标排放应急控制程序》《污水废气排放及噪声控制管理指引》等内部制度开展日常管理。

公司对废水中的pH值、悬浮物、化学需氧量(COD)、氨氮、总磷、总氮以及动植物油类等关键指标实施严格监控, 并实施分类处理策略, 杜绝工业废水混入生活废水处理。生活污水将统一纳入市政管道, 由污水处理厂集中处理。此外, 公司每年至少安排一次由资质单位进行的生活污水排放指标检测。2025年, 公司已完成废水达标排放的目标。

生活污水

主要包括厕所与厨房污水。厕所污水经由工业园区既有排水系统排入市政管网, 进入市政污水处理厂处理; 厨房污水经过过滤后, 排放到工业园的排水管道中。南通拓邦建造了生活污水处理站用于处理厂区内生活污水, 降低生活污水对市政污系统的影响。

工业废水

严格执行零排放原则, 全部交由第三方有资质危废公司处理。南通拓邦已建成专门的生产废水处理站, 对排水数据进行实时监测并与环保局在线监测系统联网, 实现动态监管。

废水管控机制

雨水排放管控

- 全面落实雨污分流, 确保雨水与污水管道系统独立运行;
- 所有新建、改建及扩建项目均配套建设雨水排放设施, 防止污水误入雨水管道;
- 公司行政部定期组织排水系统巡查, 保障管网畅通;
- 公司行政部定期联络有资质的机构, 每年对雨水排放进行检测, 如检测结果不符合环评规定限值, 由行政部门负责组织排查与整改, 直至达标。

废水处理操作规范

- 定期清洁食堂隔油池, 并在污水排放口加装过滤网, 防止含油废水未经处理直排下水道;
- 规范露天垃圾存放, 防止污水流入雨水管道;
- 禁止在公司内冲洗车辆, 避免油污进入排水系统;
- 地面滴漏的油类或化学品须使用抹布擦拭, 严禁用水冲入下水道;
- 对洗网板、设备清洗等作业产生的废水进行统一收集, 并交由具备资质的环保公司处置。



· 废气排放管理

拓邦股份依据《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国大气污染防治法》及工厂所在地相关法律法规，依据《大气污染物综合排放标准 (GB16297-1996)》、广东省《固定污染源挥发性有机物综合排放标准 (DB442367-2022)》、广东省《大气污染物排放限值 (DB4427-2001)》、《环境空气质量标准 (GB3095-2012)》、广东省《大气污染物排放限值 (DB44/27-2001)》、《电池工业污染物排放标准 (GB30484-2013)》等细分标准和规范，制定了《废气排放管理规定》《污水废气排放及噪声控制管理指引》等内部制度，为废气无害化管理奠定了坚实的制度基础。

公司生产和运营过程中产生的不同类型污染物，主要包括挥发性有机化合物 (VOCs)、非甲烷总烃浓度、颗粒物以及食堂油烟等，结合其特征，公司采取了多样化的处理策略，以确保废气达标排放。2025年，新能源事业部完成环保设备升级，将原有光解废气处理设施更换为活性炭吸附系统，并建立定期更换机制，提升VOCs处理效率。

废气管控措施

废气处理设备配套

- 为废气排放量较大、环境风险较高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打开废气收集装置，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，输送至厂房楼顶集中处理设施，通过活性炭吸附等方式净化后达标排放。

废气监测管理

- 定期委托具备国家认可资质的第三方机构承担监测/测量工作，其中新能源事业部每年度最少2次聘请外部具备国家认可资质检测机构进行监测，确保数据权威可靠；
- 所有监测结果由行政部统一汇总，并在全国污染源平台上填报发布，对监测中发现的不合格情况采取纠正措施并跟踪整改效果，形成管理闭环。

日常运维与意识提升

- 按时对环保设备进行点检，定期更换环保设备内部用于吸附废气污染物的活性炭；
- 公司食堂产生的生活废气通过厨具净化器净化后排放；
- 每年定期对公司所有汽车进行年检，确保尾气排放达到法律法规要求；
- 加强内部培训与宣传，持续提升员工的废气减排与环保意识。

2025年，拓邦各基地加强废气治理

南通拓邦：重点关注无组织排放的管控，在相关产尘环节增设了除尘收集装置。通过加强局部密封与集中抽风，实现了对颗粒物的有效捕集，降低了厂区无组织粉尘的逸散。

越南拓邦：优化了废气收集与处理工艺，采用活性炭箱吸附装置并结合优化的风管抽风系统，该组合工艺提升了对污染物的整体去除效果。



· 废弃物管理

拓邦股份遵循《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《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, 制定了《废弃物管理制度》《环保危险废物管理制度》《危险废物管理规定》等废弃物管理制度。

公司致力于从源头减少废弃物产生, 通过生产工艺优化、引入生态友好型材料, 并采用活性炭吸附、激光焊接、免洗铸焊器等先进工艺, 有效降低废弃物的产生率。公司行政部负责组织垃圾分类、收集与清运, 确保一般废弃物与危险废弃物分类存放, 并分别交由专业废弃物处理站进行回收处理, 规范化管理废弃物。危险废弃物统一转运至具备资质的第三方单位进行合规处置, 一般工业固废则委托有资质的厂家进行无害化回收处理。2025年, 宁波拓邦更换可回收颗粒活性炭, 进一步减少危废产生。

危险废弃物处理

- 针对危险废物的贮存、利用、运输环节, 公司建立了危险废物台账管理制度, 由专人负责危险废物管理平台数据录入与维护, 全面掌握危险废弃物的种类和数量。
- 危险废物收集、贮存、利用、转运过程中, 公司严格遵循国家标准, 设置规范醒目的警示标志和标识牌, 并严格按照危险废物特性分类处理。
- 设立了由专人负责管理、实时监控的危险废弃物中转专用仓库, 保持每7至10天的清运频率, 委托具备合格资质的供应商进行无害化处置。
- 妥善保存危废处理的联单记录, 确保处理的危废数量、种类与实际产生和储存的数量种类相一致, 推动废弃物零填埋项目的落实。

指标	单位	2023年	2024年	2025年
处置的有害废弃物总重量	公吨(T)	933.45	938.78	1,044.87
处置的无害废弃物总重量	公吨(T)	1,825.00	2,204.71	1,988.15

案例

南通拓邦与越南拓邦开展危险废弃物管理培训

南通拓邦继续深入开展危险废弃物管理的专项培训, 系统讲解危废分类、合规处置流程及其环境风险, 有效提升了相关岗位人员的专业操作能力与主体责任意识, 为危险废弃物的全过程规范化管理提供了有力保障。

越南拓邦将环保培训纳入员工成长体系, 常态化实施入职EHS培训与年度复训, 内容涵盖废弃物分类、化学品安全及应急响应等, 确保全体员工掌握必要的环保知识与操作规范, 推动环境管理要求落实到日常工作中。



1.4.2 化学品管理

拓邦股份严格遵守《危险化学品安全管理条例》《监控化学品管理条例》以及工厂所在地相关法律法规，建立了覆盖采购、储存、使用到废弃的全流程化学品管理制度体系。公司制定《化学品管理制度》《化学品引入及管理规范》《危险化学品安全管理程序》等制度，确保化学品安全管理的规范化。报告期内，公司实现化学品泄漏事故零发生的目标。

2025年，公司在持续完善制度框架的基础上，重点强化了关键环节的风险管控，惠州拓邦对高污染化学品实施严格的申购审批流程，要求采购须经部门主管、经理及安全管理人员多重批准，从源头加强管控。此外，公司各基地在化学品仓库均设置了防泄漏槽，并全面推行二次容器储存，显著提升了泄漏防范能力。各事业部普遍执行化学品领用登记制度，要求按工单实际用量精准领用，并规定现场存放量原则上不超过一昼夜使用量，有效降低了现场存储风险。

公司不断规范化学品的全生命周期管理，通过落实上述精细化措施，消除化学品泄漏风险，降低对环境和安全的潜在影响。同时，公司也积极应用化学品回收技术，促进溶剂的回收利用，节约溶剂资源，降低溶剂排放的潜在环境影响。例如，公司采用了先进的溶剂蒸发液冷回收技术，实现了对NMP溶剂的高效回收，正极浆料溶剂回收率稳定在90%以上。

管理阶段	具体措施
申购	<ul style="list-style-type: none"> 各部门在生产工艺或日常使用中尽量用非危险化学品代替危险化学品； 进入本公司所有装有危险化学品容器都附有标签，清晰标注所盛装危险化学品的名称、潜在危害性等，标签文字须易于理解，且危险品标识或防火标识必须完整醒目，严禁遮挡。
储存	<ul style="list-style-type: none"> 危险化学品实行专库专储，所有储存场所均设置专人管理，并按规定配备消防与防雷设施； 数量较大或储存时间较长的危险化学品必须放入危险品仓库，各部门可存放在临时使用的少量危险化学品仓库内，储量不得超过3天使用量； 在化学品储罐区域设置围堰设施，在危化品仓库内配备专用排污池，确保储存过程中泄漏的化学试剂能够被有效拦截并集中收集，杜绝外溢污染。
使用	<ul style="list-style-type: none"> 化学品领用由物料员按照实际生产需求从公司化学品站领取并保存至车间化学品仓，生产线依据工单用量实际领用，并做好入库出库登记； 所有使用危险化学品的场所均设置紧急冲洗设备，在接触腐蚀性、有毒物质的区域额外加装淋浴设施； 使用后的废料不随意倾倒，妥善存放在专门容器中，由指定协作单位回收。
应急	<ul style="list-style-type: none"> 每年进行一次危险化学品泄漏应急演练，提升员工面对危险化学品紧急泄漏的应急处置能力； 通过常态化的培训与考核，确保相关操作人员具备必要的安全知识和技能； 建立生产安全事故应急预案，包含危险化学品泄漏事故现场处置方案； 定期对化学品储存和使用场所进行安全检查和评估，及时发现和消除安全隐患； 提供安全防护用品和设施，如防护手套、防护口罩、防泄漏槽体、洗眼器等，全面筑牢安全防线。



1.4.3 噪音污染管理

拓邦股份严格遵守《工业企业厂界环境噪声排放标准 (GB12348-2008)》等相关标准要求, 制定《噪声控制管理办法》《污水废气排放及噪声控制管理指引》《环境、安全运行控制程序》等内部管理制度, 并设立厂界噪音达标排放管理目标, 有效防范噪音污染。2025年, 公司已达成符合《工业企业厂界环境噪声排放标准》中3类标准的目标: 白天 ≤ 65 分贝; 昼间 ≤ 55 分贝。

公司对于噪声污染源进行了合理的布置, 并对重点噪声源采取有效的隔离、防震、降噪等措施。我们在噪声较大的工位优先安装隔音装置, 例如超声焊机配备了半封闭的隔音罩, 并在隔音罩内安装吸音棉, 进一步降低噪声传播。同时, 公司为所有在噪声环境中作业的员工发放防噪音耳机并督促其佩戴, 切实保障员工的听力健康。

公司制定了噪音年度检测计划, 每个季度进行一次噪音检测, 确保检测值在标准范围内。此外, 公司每年定期聘请外部具备国家认可资质的第三方检测机构开展噪声监测, 以确保厂界噪声达标。

1.4.4 生态保护与生物多样性

拓邦股份认识到健康的生态系统是企业可持续发展的基础, 公司严格遵循国家相关法律法规, 并将生态保护理念逐步融入环境管理实践。

公司高度重视项目选址的生态合理性。经系统排查确认, 包括南通、越南在内的所有现有生产经营场所, 均未位于或邻近国家及地方划定的“生态保护红线”“自然保护地”或“重点生态功能区”。在新项目选址评估中, 公司亦将生态敏感性作为关键考量因素, 主动规避生态脆弱区域, 从源头降低潜在的生物多样性影响风险。

在生产经营场所周边, 我们积极实施力所能及的生态保护与恢复行动, 致力于营造更绿色的工作环境。南通拓邦在园区内开展大面积绿化, 种植本地植物, 并确保所有生产及生活污水均经处理达标后排放, 减少对周边水环境的负荷。越南拓邦通过内部宣传与倡议, 持续向员工传递“保护环境、爱护厂区”的理念, 提升全体员工的生态保护意识。此外, 各园区均持续加强污染物(废水、废气、废弃物)的严格管控, 确保环保设施有效运行, 从而最小化运营对区域生物多样性的间接影响。

未来, 公司将持续深化生物多样性保护举措, 进一步探索系统评估自身运营对自然依赖与影响的路径, 逐步将生物多样性保护更深层次地纳入公司可持续发展的长期战略与管理实践中。



1.5 促进循环经济

在国家大力推进循环经济发展的战略指引下，拓邦股份积极践行绿色发展理念，将资源循环利用贯穿于产品设计、生产、包装及回收全生命周期。公司秉持“减量化、再利用、资源化”原则，通过持续完善产品设计与开发、使用环保材料、推行包装改善行动等举措，全方位减少环境污染，提升资源利用效率，助力国家“十五五”绿色转型目标实现。

1.5.1 绿色设计

为从源头减少资源浪费和环境污染，拓邦股份制定了《设计开发管理控制程序》《包装设计规范管理控制文件》《微电报废管理制度》等一系列内部文件，并组建了涵盖环保专员的跨部门开发小组。公司建立了覆盖设计全流程的环保与安全管控流程，从需求收集开始，便将相关规范要求逐级分解至产品、工艺及包装等具体设计环节。

在产品设计阶段，公司将绿色理念纳入核心考量。公司通过引入高效电池管理系统，实现了产品充放电效率与循环寿命的显著提升，从而延长了使用周期，减少了不必要的替换与资源损耗。在材料选择阶段，公司严格执行环保导向，优先选用无毒、可回收或可生物降解的物料，并坚决避免使用含危害性物质的材料。

此外，公司积极推动资源循环，将废旧锂离子电池中的有效材料回收并用于再生锂产品制造，从而持续提升资源综合利用率，有效降低对原始矿产的依赖。

1.5.2 绿色生产

公司通过技术创新与管理精进，全面推动生产过程的绿色转型。公司以环保节能为导向，在生产流程设计中系统整合产品实现、客户需求、产能配置、质量要求与成本控制等多重维度，科学选用更低碳的生产工艺。例如，针对焊点较少的产品，优先采用碰焊、激光焊等高效节能工艺替代传统波峰焊，有效减少能源消耗与污染物排放。

同时，公司建立了完整的产品开发阶段评审机制，在每一关键节点进行严谨评估，确保各项标准充分落实。在制造过程管控中，重点关注高风险工序的环境影响，实施精准监控。以波峰焊工序为例，通过每周定期开展焊锡成分检测，并由制程检验员现场核查结果，确保持续符合环保规范，保障生产全程的环境友好性。



1.5.3 绿色包装

公司将可持续理念系统融入包装策略, 在包装设计规范管理控制文件中明确包装材料的环保标准, 优先选择符合RoHS、REACH等要求的低环境影响材料, 并基于空间利用最大化原则减少包材用量。公司与客户沟通使用可回收、可持续利用的包装方式出货, 例如吸塑材料和可回收周转箱。报告期内, 公司进一步推动包装转型, 逐步降低吸塑包装使用比例, 提高纸箱等易回收材料占比, 并在珠三角等地区客户中实施周转箱循环利用方案。

1.5.4 废弃物回收利用

公司注重产品生命末期的环境影响管理, 涵盖产品回收与报废处理等关键环节。公司单独收集铜箔等固体废弃物, 并交由具备专业资质的厂家进行规范化回收处理, 确保资源的高效再利用与环境安全。2025年, 南通拓邦全年回收生产性废弃物140.6吨, 全部实现资源化变现; NMP废液623吨全部由原厂回收并抵扣原料采购费用, 形成闭环管理。

在海外业务方面, 公司同样秉持对产品全生命周期负责的原则, 积极履行企业的环境责任。2025年, 罗马尼亚拓邦遵守当地相关法律, 设定包装废弃物回收率目标, 其中纸张与纸板75%、塑料50%、木材25%, 各项均已达标; 越南拓邦也积极响应当地环保政策, 推行办公资源节约措施, 包括双面打印、使用回收纸等, 并达成废弃物100%交由合规回收商处理的目标。



02

创新引领发展 员工共创价值

创新引领、员工共创价值是拓邦股份长期坚守的价值追求。拓邦股份深耕产品研发与技术创新，严格恪守质量与安全准则，持续提升服务品质，积极构建负责任的供应链体系。同时，公司始终保障员工合法权益，守护员工职业健康与安全，并主动投身社区建设，在创新发展与社会责任践行的过程中，与员工同心同行、共促成长。



2.1 创新品质服务

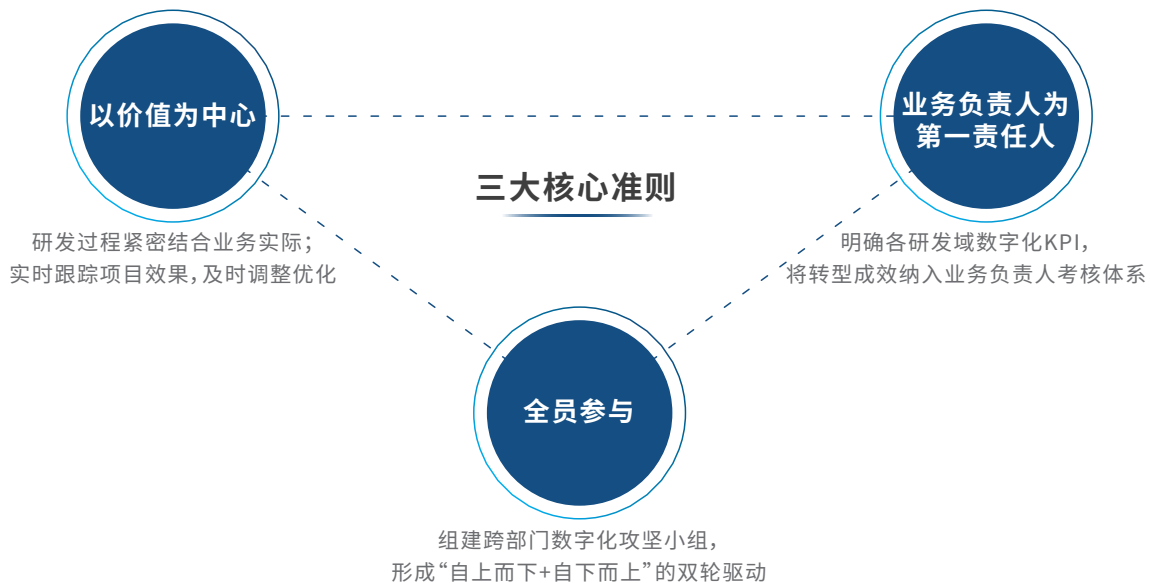
拓邦股份坚持以创新品质服务为核心导向, 持续推进产品研发与技术创新, 严守产品质量与安全底线, 不断提升服务水平, 以创新驱动、品质保障、服务赋能支撑企业高质量发展。

2.1.1 产品研发与创新

拓邦股份始终将研发数字化作为企业创新与效率提升的核心引擎, 并已成为推动战略落地的重要突破口。为支撑持续健康发展、提升运营效率、完善管理体系, 我们启动研发数字化专项, 坚持以“人员提效”为导向, 以“全员协同”为基石, 全方位重构创新范式与研发生态。

· 创新研发战略

公司已建立起覆盖基础研究、应用开发和前沿探索的一体化研发架构。我们设立多个专业化研究部门, 依托跨学科协作平台, 持续激发创新潜能。为确保研发数字化落地见效, 公司明确三大核心准则与四大核心行动, 以引导全员统一认知与行动方向, 共同打造更敏捷、更高效、更具竞争力的研发体系。



四大核心行动

标准化	数据化	工具提效	数据互联
推进研发流程标准化与数据标准统一化	构建“技术知识库矩阵”, 涵盖元器件封装库、标准电路模块库等多个知识库类型, 将经验转化为共享数字资源	通过“引进AI编程工具+优化现有工具深度”双路径, 为研发团队配备智能化装备	打通四大核心数据流, 构建“业务-研发-供应链-生产”一体化数据网络

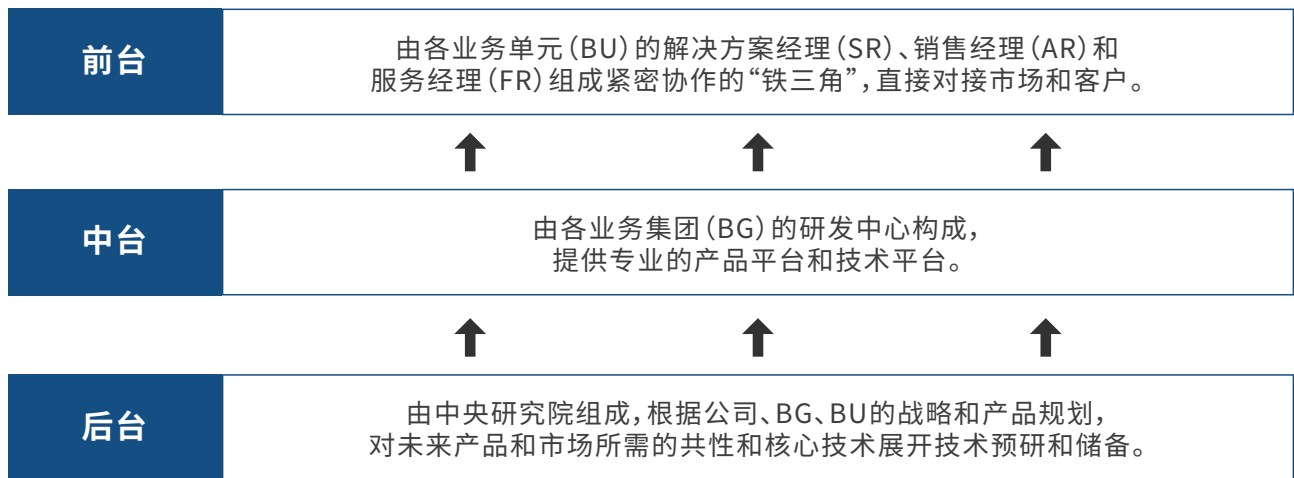


· 创新研发体系

在研发管理体系的构建上,公司实施IPD(Integrated Product Development)集成产品开发模式,确立了以客户价值为导向的产品开发框架。通过深度结合需求洞察、流程优化与集成开发,公司打造出敏捷高效的协同创新体系,从而显著增强了产品创新能力、市场应变能力及商业化效率。

为持续提升研发效能,公司已建立贯穿产品全生命周期的管理规范,涵盖从产品规划、项目执行到测试验证与成果转化的各个环节。此外,公司将建立数字化贡献激励机制,对在流程优化、工具改进及知识库建设等方面主动作为并创造显著价值的员工与干部,将在晋升评审与职级评定中予以优先考虑。通过有效贯彻创新研发制度,我们有效激发员工在突破创新方面的积极性,逐步培育起开放协作、全员创新的组织文化。

“前台-中台-后台”三级研发组织架构



指标	单位	2025年
研发人员	人	2,138
研发人员占比	%	16.19
研发投入	亿元	10.47
研发投入占比	%	9.45



· 共建行业生态

拓邦股份持续对外分享技术与实践成果, 并积极参与行业标准制定与推广。与此同时, 公司广泛链接外部创新力量, 与高校、科研机构及产业伙伴开展深度战略合作, 共同构建“产学研用”深度融合的协同创新体系。

行业技术组织/协会	拓邦任职/会员资格
全国家用自动控制器标准化技术委员会	委员单位
全国无线电干扰标准化技术委员会全国家用电器、电动工具、照明设备和电气玩具的电磁兼容标准分技术委员会	委员单位
中国电器工业协会工业日用电器分会	副理事长单位
KNX协会、USB-IF协会、Wi-Fi Alliance联盟、WPC无线电力联盟、CSA连接标准联盟、蓝牙技术联盟	会员单位

2025年, 拓邦股份参与起草了《商用智能炒菜机(GB/T46718-2026)》, 为引导行业规范发展贡献了关键力量。报告期内, 公司共推动4项标准正式发布, 其中包括2个国家标准、1个行业标准和1个团体标准。在标准审议与研讨方面, 公司在报告期内共参加线上及线下标准审查会议10次, 其中包括3次团体标准审查会议、7次国家标准审查会议。



国标起草单位牌匾

与此同时, 公司围绕新能源产品新型材料研发、高功率能源设备智能化控制等核心技术领域, 与多所高校教授团队开展深度技术交流, 聚焦关键技术瓶颈突破与科研成果落地应用, 精准挖掘校企合作的技术契合点。

2025年校企合作项目

与暨南大学联合开发成果控制性能, 获得了IEEE电力电子的奖项, 颁奖会在2026年3月份的美国APEC(应用电力电子会议)会议举行。

与哈工大开展了《电网发电侧多时间尺度储能SOX估计研究》项目

与惠州学院开展《12KW电磁感应加热模组设计》的项目合作开发

与湖南大学开展《非道路运输用电动叉车电机控制器》的委托合作开发



在人形机器人灵巧手领域,公司围绕技术研究进展、落地应用场景及产品化规划,与国内多所知名高校建立合作关系,为后续校企联合技术攻关及科研成果转化筑牢基础,推动灵巧手技术创新与产业落地。

· 重要创新成果

2025年,拓邦股份聚焦智能控制技术和能源管理等核心领域,持续沉淀四电一网(电池、电源、电控、电机、物联网)技术,构建覆盖电机控制、电源变换、储能管理、人工智能等领域的核心技术矩阵。

在产品端,公司加速车规级电机、服务器电源、液冷控制系统等核心产品研发与迭代,夯实技术平台与市场竞争力。

案例 加速公司车规级电机产品创新及市场应用

随着智能驾驶的快速发展需求增加,公司与客户协同完成具有卓越市场竞争力的新一代转镜激光雷达电机的研发。在严格保障高精度、高可靠性及快速响应性能的前提下,通过对结构设计进行深度优化,公司有效缩减产品体积并降低制造成本,同时在NVH等核心技术参数上确立了显著的领先优势。公司第一代激光雷达(D3)电机已经量产2年,2025年实现近百万台销量,并持续升级第二代(D5)产品,同步开发第三代雷达电机(摆镜方案),积极推动车载业务的整体增长与突破。

案例 夯实电源智能控制平台及创新服务器电源解决方案

公司在数字电源领域打造统一的标准化数字电源技术开发平台,全面支撑中大功率电源产品的研发创新与产业化落地。公司通过对无桥 PFC、三相维也纳 PFC、LLC 谐振、移相全桥、全波整流 / 桥式整流、双向逆变等多种先进拓扑结构的数字化控制进行系统性研究与优化,开发基于高性能数字信号处理器(DSP / 高速 ARM)的智能控制平台,深入掌握数字控制算法内核。这一创新解决方案实现高效能、高功率密度、高可靠性、高智能化的下一代电源产品开发落地,为公司在新能源、工业控制、数据中心、车载电源等核心领域的业务拓展提供底层技术支撑。

在服务器电源领域,我们依托在数字电源控制和电力电子拓扑领域的深厚积累,推出面向AI数据中心场景的高效服务器电源解决方案。相关产品具备宽电压输入范围、优异的动态响应能力及完善的保护机制,能够稳定支撑GPU集群等高密度算力设备的供电需求,能够助力客户构建高能效、高可靠的AI基础设施。



案例 面向高密度算力基础设施液冷系统的智能控制系统研发

公司通过对AI服务器功率演进、液冷渗透率、PUE政策趋势调研, 明确高精度智能控制为关键短板, 积极完成国际领先厂商技术路线与专利对标, 识别模型预测控制、AI能效优化、高可靠性架构三大高地。公司确立“专用硬件平台-核心控制算法-可靠性验证”三步走路径, 明确“软件定义控制、硬件实现确定性响应”方案。同时, 公司构筑公司在数据中心温控领域的技术护城河, 降低对进口依赖, 支撑算力基础设施自主可控与绿色升级, 实现精密热管理关键突破, 切入高速增长的绿色算力基础设施市场。

在制造端, 公司推进AI视觉检测等智能制造技术创新与应用, 提升生产效率与质量管控水平。

案例 AI视觉检测, 实现质量检测的智能化跃迁

为提升制造环节中的关键质量检测效率, 公司搭建了基于AI视觉技术、深度学习与CV算法相结合的通用检测技术平台, 完成核心算法集成与调试, 并持续构建和增强算法库, 实现首批样机的产线部署, 承担焊点异常自动检测和元器件异常检测等任务, 识别精度与处理效率均达到预期效果。平台具备向智能家电和电动工具装配线、新能源整机及零部件检测线体等场景复制推广的能力。这一智能化跃迁将显著增强公司在AI视觉与工业智能检测领域的技术能力, 夯实公司在电子组装、智能家电、数字能源、机器人等细分行业的智能制造能力, 实现技术层面上的降本增效。



2.1.2 知识产权保护

拓邦股份以科技创新为核心驱动，建立了完善的知识产权管理体系与专利运营机制，有效推动技术成果转化与产品竞争力提升，为业务安全提供了保障。公司通过专利管理平台实现了知识产权全流程数字化管理，覆盖从申请、审查、授权到维护的全周期，确保过程可追溯、信息透明化。该平台支持公司与外部代理机构高效协同、实时对接，并方便发明人随时查看进度、处理事务，显著提升了专利申请工作的效率。

公司针对新产品构建“预防-监测-应对”三级风控机制，全面保障业务合规与安全。在新品立项阶段，公司通过专利检索识别潜在侵权风险，协同研发团队制定规避或应对方案，有效降低专利诉讼风险。同时，公司加强对合同中知识产权条款的专项审查，从源头防控相关履约风险。此外，公司面向业务部门开展专利交底书撰写、专利侵权风险规避等主题的培训，推动员工知识产权保护水平提升。

拓邦股份紧密围绕公司战略与市场需求，推动专利从布局到效益化的闭环管理。公司持续完善《专利效益化管理制度》和《专利权维护管理制度》等制度，系统开展专利挖掘、布局与成果转化。2025年，公司在制度适用范围、人员职责、不予申请专利的成果、专利等级、专利质量及专利价值评估说明方面进行了修订，以构建更有效的知识产权保护管理体系。

同时，公司定期对行业趋势进行深度分析，向研发部门推送行业相关专利资讯与动态，针对明确需求开展专利技术分析，形成专项分析报告，并为技术创新提供专业建议。报告期内，公司未发生专利侵权诉讼案件。

2025年				
类型	发明专利	实用新型	外观	合计
新增申请量	81	124	50	255
申请专利累计	1,351	1,961	492	3,804
新增授权量	97	108	72	277
有效专利累计	499	1,606	379	2,484
当年涉外有效专利	/	/	/	1
累计涉外有效专利	/	/	/	28



2.1.3 产品质量与安全

拓邦股份持续完善质量管理体系, 全面覆盖了质量风险管控、质量提升、产品安全、产品召回与质量培训五大核心维度。同时, 公司依托专业实验室, 公司对设计、工艺及器件质量开展多维度验证, 从源头保障产品品质。

· 产品质量管理

公司制定了《质量手册》, 在产品全生命周期中确保设计与制造的可靠性。在开发阶段, 公司综合运用DFMEA(设计失效模式分析)、DFM(可制造性设计)、仿真技术、APQP/IPD(产品质量先期策划/集成产品开发)、PPAP(生产件批准程序)等工具, 结合阶段评审与经验复用机制, 全面识别并控制质量风险。

在制造环节, 公司的质量管理覆盖供应链与生产的全过程。公司通过SQM(供应商质量管理)严格筛选供应商, 并依托IQC(来料检验)团队运用先进设备提前策划物料检验项目, 有效拦截来料风险。在生产流程中, 由QE(质量工程师)、IPQC(制程质量控制)、OQC(出货质量控制)及QA(质量保证)等多角色协同, 对工艺参数、制程稳定性及成品质量进行全程监控。

在体系层面, 公司多个基地已通过包括ISO 9001、IATF 16949及QC 080000在内的多项核心管理体系认证; 同时深圳拓邦、惠州拓邦已获得ISO 13485医疗器械质量管理体系认证。

已通过ISO 9001质量管理体系认证的基地(列举)

1	深圳拓邦	已认证
2	惠州拓邦	已认证
3	宁波拓邦	已认证
4	南通拓邦	已认证
5	越南拓邦	已认证
6	罗马尼亚拓邦	已认证
7	墨西哥拓邦	已认证
8	印度拓邦	已认证



已通过IATF 16949管理体系认证的基地(列举)

1	深圳拓邦	已认证
2	惠州拓邦	已认证
3	宁波拓邦	已认证
4	越南拓邦	已认证

已通过QC 080000有害物质管理体系认证的基地(列举)

1	深圳拓邦	已认证
2	惠州拓邦	已认证
3	越南拓邦	已认证

在技术保障层面,深圳拓邦和惠州拓邦均已通过CNAS(ISO 17025)认证;公司将持续提升中心实验室检验检测能力,完善检测项目覆盖范围与技术支撑水平。

在产品层面,公司通过了UL、CCC&CQC、CSA、ETL等国内外关键市场认证,实验室团队则通过了产品XRF、GC-MS、ICP、UV紫外分光光度计和IC离子色谱仪的专业认证。

在环保管控层面,公司严格遵循RoHS和REACH法规,其中产品的成分以《零部件及原材料RoHS宣告表》向客户公开;环保工程师定期收集供应商年度有效环保报告;IQC团队通过XRF检测设备对来料进行环保验证,确保物料上线前符合标准。

· 质量风险管理

为有效管理质量风险,公司采用LECD评价标准识别设计与生产中的环境因素及有害物质风险,并制定《环境分析与风险和机遇控制程序》《FMEA控制程序》等制度。同时,公司已建立质量保障机制,通过《APQP管理程序》规范产品开发流程,并依据《内部审核管理程序》和《管理评审控制程序》,持续监督与评审,确保质量管理体系有效运行。此外,依据《质量手册》的管理规定,公司通过品质月会、内审与管审,持续跟踪质量目标达成情况。



质量风险管控方法

应用DFMEA、PFMEA对产品与过程设计风险充分识别; 定期更新风险库

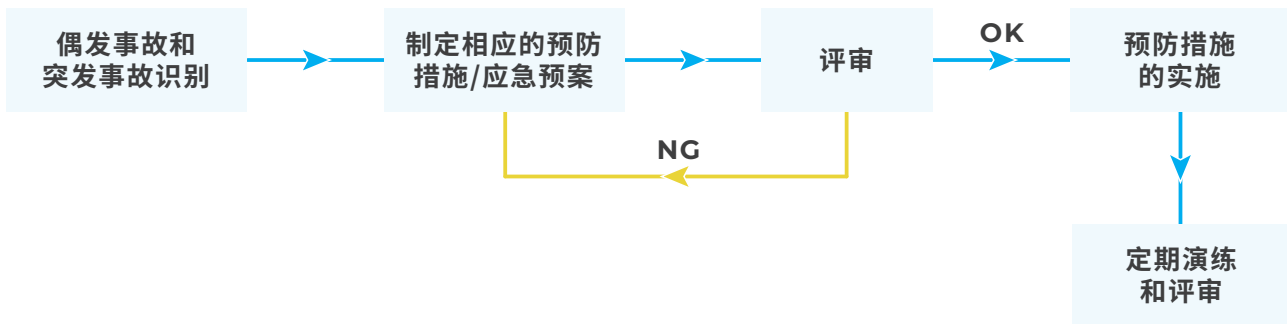
采用Flowchart、PFMEA、QCP和SOP管控质量风险

每年度更新识别风险与机会评价和应对策划表

建立不合格品控制程序、生产安全事故应急预案和风险与机遇评价应对策划表

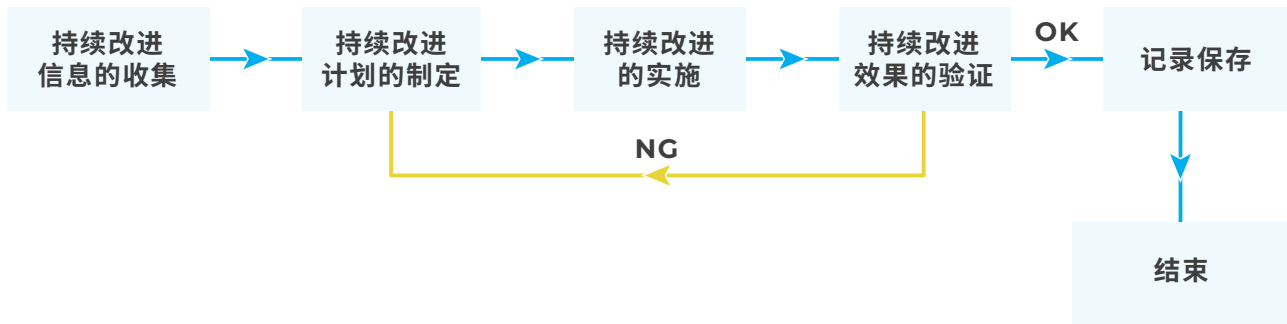
公司制定《应急计划管理程序》和《业务连续性管理程序》，提升应对突发事件的能力，以最小化潜在损失。

应急管理流程图



公司注重提升品质, 持续以技术创新驱动改进。研发中心与制造中心分别组建了“技术创新组”和“工艺预研组”, 共同开展产品与工艺的前沿探索。基于战略规划(BP&SP), 2025年公司通过流程稽查累计识别出658项改善机会, 并依托《持续改进控制程序》推动闭环优化。

持续改进流程图



· 保障产品安全

拓邦股份视产品安全为核心责任之一，将用户健康、环境保护与社会信任融入产品全流程，通过系统设计、动态监控和应急响应构建全方位防护体系。为确保法规符合性，公司构建了覆盖全球市场的动态合规体系，并持续追踪目标市场标准，且产品已通过CE、UL等权威认证。

在产品的设计与开发阶段，公司建立了多层次的可靠性保障机制。首先，公司以耐高温、抗腐蚀、抗老化的材料作为关键器件选型标准，确保产品在极端环境下的基础稳定性。其次，公司通过模块化拓扑架构设计分解复杂系统，从结构上隔离故障风险并提升可维护性。最后，针对高负荷场景创新应用多层散热结构，公司将设备长时间运行的温升严格控制在安全阈值之内。

在产品上市前，公司通过覆盖电气性能、环境适应性与耐久性的三级测试体系对其进行系统验证。电气安全测试严格检测绝缘电阻、耐压强度等关键指标，确保符合国内外标准；环境适应性测试模拟高低温、潮湿等极端条件，以验证产品的场景稳定性；长期可靠性测试则通过满载老化等方式，保障产品在全生命周期内的安全与可靠。

在运行监控层面，公司为产品集成了智能化安全监控系统，可对电压、电流、温度等关键参数进行实时监测，从而确保运行异常能被快速识别。产品同时内置过压、过流、短路、过温及漏电等多重硬件保护机制，可自动抵抗常见故障。为降低操作风险，公司还通过提供详细的使用手册，有效降低了用户的误操作率。

· 产品召回机制

针对潜在的缺陷产品，公司制定了《产品召回控制程序》，并建立了分级召回管理体系。该体系明确界定两类召回情形：一级召回适用于违反法规或可能造成严重人身伤害的产品；二级召回则用于处理非安全性的性能缺陷。当已交付产品出现质量隐患时，如客户投诉核实、内部发现不合格批次或法规更新，公司将立即启动召回程序。

对于召回产品，公司会进行缺陷根因分析并制定纠正措施，同时向内外相关方通报。所有召回产品均需标识与隔离，并根据《不合格品控制程序》进行修复、报废或销毁（由品质部监督）。此外，公司将同步排查同类型产品以消除潜在风险，并持续优化预警机制，以确保产品生命周期的安全可控。2025年，公司未发生与产品相关的安全及质量重大责任事故。

· 质量文化

公司实施分层质量培训与电子化流程监控，持续夯实人才基础与执行规范性。公司每年开展质量活动月，通过案例分享、竞赛等形式强化了全员质量意识，为产品的高品质交付提供了坚实支撑。2025年，公司已实现各事业部员工质量培训的100%全员覆盖。





质量月活动启动会议



案例分享活动



外观检验培训

· 产品质量目标

2025年, 公司各事业部围绕其核心业务方向, 分别制定了差异化的产品质量目标。通过建立覆盖市场分析、设计开发、产品制造等环节的关键绩效指标体系, 并实施月度、季度、年度统计, 公司实现了对过程绩效的有效管控。对于未达标项, 相关部门及时开展追踪分析与改善落实, 确保问题闭环处理。

报告期内, 多项质量目标成功达成。其中, 外部审核通过率达100%, 全年未发生重大质量事故。围绕制造过程与产品出货环节, 公司在产品直通率、客诉率、客退率、外部失败成本及质量事故次数等方面均达成预期目标。

2.1.4 优质服务

拓邦股份建立了以客户需求为导向的全周期服务管理体系, 通过整合高效的服务响应、定制化的技术方案以及智能化运维工具, 深度参与客户价值创造过程, 以专业交付巩固长效合作壁垒。

在品质绩效目标的达成上, 2025年公司针对不同事业部的业务特性, 对客诉频次、产品批退率、客户端PPM及OQC抽验不良率等核心质量指标实行了差异化、精准化的靶向管理, 以此实现对客户端影响的最小化与满意度的最大化。报告期内上述指标均100%达成既定标准。这一业绩表现不仅验证了公司质量管理体系的有效性, 更切实支撑了公司“客户亲密”发展战略的稳步落地。

· 服务体系与透明化沟通

拓邦股份将客户需求视为业务的战略核心, 并据此建立了覆盖产品从设计到退市全流程的服务保障体系。依托电控、电机、电池、电源、物联网平台的“四电一网”核心技术矩阵, 公司为工具家电、数字能源、智能汽车及机器人等多个行业提供深度定制化解决方案。通过流程标准化、团队专业化与服务模式创新, 公司致力于不断提升客户满意度, 构建长期稳固的合作关系。2025年, 公司通过完善客户服务流程, 进一步完善客户服务管理体系。



在产品信息透明度方面，公司致力于向客户提供全面、清晰的说明，以支持客户做出负责任的购买决策。

信息种类	具体措施
产品成分的采购及影响	<ul style="list-style-type: none"> · 整机产品附说明书，说明产品的材料成分 · 产品的成分以《零部件及原材料RoHS宣告表》向客户公开
产品的安全使用	<ul style="list-style-type: none"> · 根据不同产品类型，制定对应规格书，包含存储，运输，安全要求
产品处置过程中的影响	<ul style="list-style-type: none"> · 根据不同产品类型，制定对应用户手册，包含产品的废旧处理建议

· 售后服务管理

在服务理念与实践上，公司以《顾客投诉处理程序》为核心，构建了从受理、处理到预防再发的闭环管理体系。公司与客户的日常沟通全面覆盖产品、合同及变更管理等常规事项，并依托《8D分析报告》等工具推动问题闭环改进。

针对客户财产、应急需求等环节，公司也建立了标准化流程以保障服务透明。投诉按严重性分为一般、严重与特重大三级，并严格执行“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”的时效承诺，确保对策精准、止损彻底并全程反馈。

客诉类型	紧急对策时限
一般性投诉	8H
严重性投诉	4H
特重大投诉	2H



· 技术驱动服务升级

公司以技术驱动服务升级, 旨在从源头降低客户问题。在储能锂电池领域, 通过研发高稳定性产品, 并结合失效分析等系统性验证, 全面提升产品可靠性。同时, 公司定期开展客户培训, 赋能其提升使用效率。在服务模式上, 公司以“快速响应、资源定制、技术赋能”打造差异化优势。

差异化服务优势	具体内容
快速响应	为战略客户配备专属经理, 确保需求无缝对接
资源定制	借助远程监控技术, 实现对储能系统运行状态的实时追踪与风险预判, 变被动响应为主动维护
技术赋能	突破标准化边界, 为客户提供从产品适配到能源管理的端到端定制方案, 助力客户实现降本增效

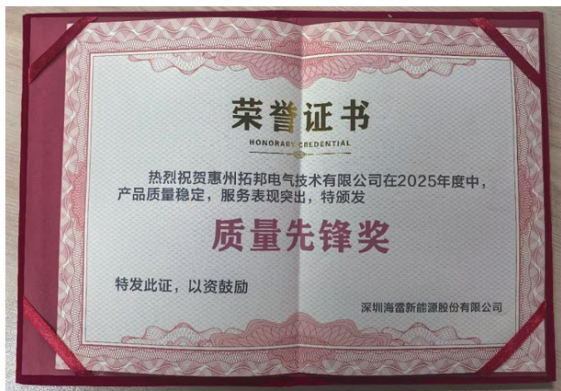
· 客户满意度管理

公司将客户满意度视为衡量服务质量与企业信誉的关键标尺, 并建立了贯穿业务全流程的系统化监测、分析与改进体系。在管理执行层面, 公司构建了跨部门协同体系: 由战略与市场中心部门负责统筹全域客户满意度调研, 建立科学的评估模型并输出多维度的量化分析报告; 各业务事业部则基于调研结果开展闭环管理, 对客户关于产品质量、服务体验等方面的反馈进行深度溯源与根因分析, 精准识别业务长板与改善空间。

2025年, 公司共计回收了186个客户的406份有效调研问卷, 报告期内整体客户服务满意度达到90%。未来, 公司将继续以客户核心关切为企业战略发展的锚点, 通过敏捷洞察驱动业务管理的持续迭代与优化, 实现客户服务体验的全面跃升。



深圳海雷-惠州拓邦电气质量先锋奖



商品售后服务认证证书



2.2 协同供应链生态

拓邦股份致力于构建共生协同的供应链生态，以科学的管理制度为基石，围绕供应商准入、风险评估、协同发展及有序退出等关键环节，建立覆盖全生命周期的管理体系。通过推动价值共创与风险共担，公司持续增强供应链的稳定性和可靠性，为企业高质量发展提供坚实保障。

2.2.1 供应商管理体系

拓邦股份已建立科学规范的供应商管理体系，持续推动供应链在环境、社会和治理层面的提升。公司以集成供应链中心为核心，统筹战略采购、关务物流、业务规划、SQM及数字风控等职能部门，实现了跨部门、跨基地的资源整合与高效运作。为强化业务协同，公司还设立了产品线业务伙伴(BP)机制，使其深入各产品线业务单元(BU)，精准识别业务需求与痛点，从而保障供应链体系兼具灵活性与韧性。

2025年，公司搭建SRM供应商管理系统，作为供应链数字化核心平台，旨在规范供应商管理流程、提升供应链运营效率。该系统实现了采购全流程线上协同、供应商全生命周期管理及业财一体化，有效支撑公司在智能控制、新能源等业务领域的高效采购与供应链管控。系统核心功能涵盖供应商准入、注册、档案、考核、审核、黑名单等全生命周期信息化管理，以及订单与交付协同、质量异常跟踪等关键环节。

合作伙伴类型	协同机制
产品线BP	深入各产品线业务环境，洞察业务诉求和客户痛点并协同各资源支持业务发展
战略采购BP	加强集成供应链中心与业务部门的协同，构建跨部门的有效衔接与合作
关务BP	将各关务政策变动以及应对方式实时协同到业务部门，保障业务的正常健康运作

2.2.2 供应商准入

在供应商准入环节，公司依据《供方管理控制程序》建立了严格的筛选与分级机制，公司采购部依据供应商类别实施差异化的资质评审，并结合质量体系评分将供应商划分为A、B、C、D四个等级，评审合格的供应商将被纳入《合规供应商名录》。2025年，公司通过新增《代理商自评表》，进一步强化了对代理商的评审要求。



对于意向供应商, 公司要求其必须完成包括《质量保证协议》《反商业贿赂协议》《相关方环境与职业健康安全协议书》《反恐安全协议书》及《环保合规保证书》在内的核心文件签署, 从而在合作伊始就确立双方在质量、交付、商业道德、环保及社会责任等全方位的共同责任。2025年, 公司正式供应商亦已100%完成《相关方环境和职业健康安全协议书》及《ETI基本准则》的签署。

关键议题	具体措施
绿色采购	<ul style="list-style-type: none"> · 在编码立项环节, 公司组织环保专员审核供应商提供的环保资料, 从源头保障材料的环保合规性。 · 公司将环境与社会责任的设置为关键审核模块, 得分率未达到80%的供应商将直接进入整改流程; 若整改后得分仍低于该标准, 公司将不予引入。
劳工人权	<ul style="list-style-type: none"> · 公司承诺遵守禁止童工、公平薪酬、合理工时、职业健康安全等国际劳工准则。 · 外来供应商进入公司厂区开展作业前, 需先通过行政部的资料资质审核, 并完成专属的环境、健康与安全(EHS)专项培训, 方可获准进场作业。培训内容覆盖入厂职业健康安全注意事项、危险作业规范要求、设备设施安全使用准则等核心要点。 · 报告期内, 公司针对外来供应商累计开展安全培训覆盖达300人次, 月度平均开展培训7次。
冲突矿产	<ul style="list-style-type: none"> · 公司制定《供应商行为准则》, 明确禁止使用冲突矿产, 并通过定期稽查与突击检查监督执行。 · 公司要求上游供应商签署《不使用冲突矿产承诺书》, 以此规避供应链中的道德与环境风险, 以实际行动回应国际社会责任标准。

指标	单位	2025年
供应商总数(报告期末)	家	1,731
中国内地地区的供应商数(报告期末)	家	1,532
港澳台及海外地区的供应商数(报告期末)	家	199
新供应商总数	家	77



2.2.3 供应商评估及退出

为应对市场价格、政策变动及突发事件导致材料成本与交付风险，公司制定了《材料成本异动风险响应机制》。该机制规范了从风险预警、决策响应到执行复盘的全流程操作，旨在整合公司资源协同应对，以最大限度降低潜在损失。

为持续提升供应商能力，公司建立了动态的考核体系。各事业部遵循《供应商月度绩效考核评分作业指引》，定期从质量、交付、服务等多维度对供应商进行量化评分，考核结果通过数据平台实时同步至管理层。根据月度绩效考核结果，公司将供应商划分为A、B、C、D四个等级。对评分优异的供应商，则保留其策略供应商资格并在年度招标中予以优先邀请；对于连续评为C和D级的供应商，公司将采取削减采购份额、降低项目优选等级的管控措施。

同时，公司每年组建跨部门审核团队，由供应商质量工程师（SQE）主导，协同采购、工程等专业人员，对合格供应商进行现场审核，全面评估其管理体系、技术水平及社会责任实践，以推动供应商实现系统性升级。此外，公司依据《供方管理控制程序》及《供应商月度绩效考核评分作业指引》，严格执行供应商的绩效汰换管理，从而确保供应链体系具备持续的竞争活力。

指标	单位	2025年
开展了环境影响评估的制造商数量	家	110
开展了社会影响评估的制造商数量	家	110
通过ISO 9001认证的正式制造商百分比	%	100

2.2.4 供应商协同与成长

拓邦股份致力于与供应商建立平等协作的长期伙伴关系。公司通过《供货保障协议》明确双方权责，在要求供应商履约的同时，也承诺按时付款，并对因己方原因造成的供应商库存问题主动协商解决，践行公平采购。与此同时，公司在2025年与核心客户开展下级供应商可持续发展绩效（SSP）提升项目，以提升供应商在产品、系统和服务方面的创新能力。报告期内，公司已实现新引入目标供应商《供货保障协议》签署率100%的年度目标。

此外，公司实施《采购数据保密管理规范》，保护供应商采购数据的安全。为提升供应链透明度，公司进一步通过合同约定、定期披露及第三方审计，持续推动供应商在环保、劳工等ESG领域的信息公开与可信度提升。



2.3 员工权益保障

员工是公司最宝贵的财富与发展的基石。拓邦股份坚持以人为本, 在切实保障员工合法权益、构建多元平等职场环境的基础上, 持续加大对人才发展的投入, 并通过系统性的培训与职业规划, 赋能每一位员工的成长, 致力于实现个人价值与组织发展的和谐统一。

2.3.1 员工雇佣与权益

拓邦股份坚持依法合规用工, 完善薪酬政策体系, 切实保障员工公平就业与劳动报酬权益。

· 合规雇佣

拓邦股份在用工管理中严格遵循《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等国内外所有适用的劳动法律法规, 确保各项实践全面合规。

公司明确禁止并坚决杜绝任何形式的强迫劳动、童工、虐待及骚扰现象, 致力于维护公平、尊重人权的工作环境。公司专门制定《员工招聘管理制度》《强迫性劳工管理程序》《童工禁止程序》《童工救济程序》和《禁止虐待和骚扰控制程序》等文件, 以预防和管控相关风险, 为潜在事件提供补救路径。

为从源头防止误雇童工, 公司在招聘环节实施了严格的身份核验措施, 采用人工审核与系统识别(如人脸识别、证件信息比对)相结合的方式, 确保所有新员工的年龄真实合法。同时, 公司建立了包括审计投诉与员工体验平台在内的举报渠道, 确保违规行为能得到及时处理。2025年, 公司进一步强化了全员人权培训, 向全体员工宣贯了公司在劳动权益、反歧视等方面的政策与规定, 其中覆盖全体新入职员工, 确保员工在工作中落实相关规定。

公司在人才布局上注重区域均衡, 2025年在广东省内的雇员占比达到30%, 为未来的区域拓展储备了关键人才基础。公司不仅在常规岗位上全面落实员工权益保障, 还同时吸纳就业、拓展灵活就业渠道。报告期内, 公司通过实施退休返聘等灵活就业政策, 已成功返聘20名退休人员, 以实际行动体现对灵活就业群体权益的重视。



OfferShow2025“年度明星雇主”奖项



指标	单位	2025年
员工总人数	人	13,208
按性别划分员工人数-男性	人	7,616
按性别划分员工人数-女性	人	5,592
男性员工占比	%	57.66
女性员工占比	%	42.34

· 薪酬政策

2025年,拓邦股份持续完善薪酬管理体系,通过推行职员薪酬管理制度,依据岗位价值评估划定差异化薪酬区间,并建立了与任职资格紧密关联的薪级发展通道,形成了“同岗不同薪、岗变薪变”的动态管理机制。在薪酬核定上,公司采用绩效与任职资格双重评估方式,实施“小步快跑”的渐进调薪策略,在总体可控基础上,由部门与人力资源部协同确定调薪方案。

针对驻外员工,公司更新了相关薪酬福利与假期管理办法,细化了驻外津贴的发放标准与流程,优化了探亲假安排,并明确了考勤规范,以切实维护其合法权益。此外,公司严格履行薪资支付及社会保险缴纳义务,确保全员享有法定社保福利,为员工提供了稳固的保障基础。

在薪酬公平与绩效管理方面,公司建立了内部薪酬对标体系,以行业报告与内部数据分析为依据,为年度调薪提供客观依据,确保薪酬水平兼具市场竞争力与内部公平性。绩效管理体系则以组织战略目标为核心,强调团队协同与个人发展的结合,确保个人绩效与公司目标一致。

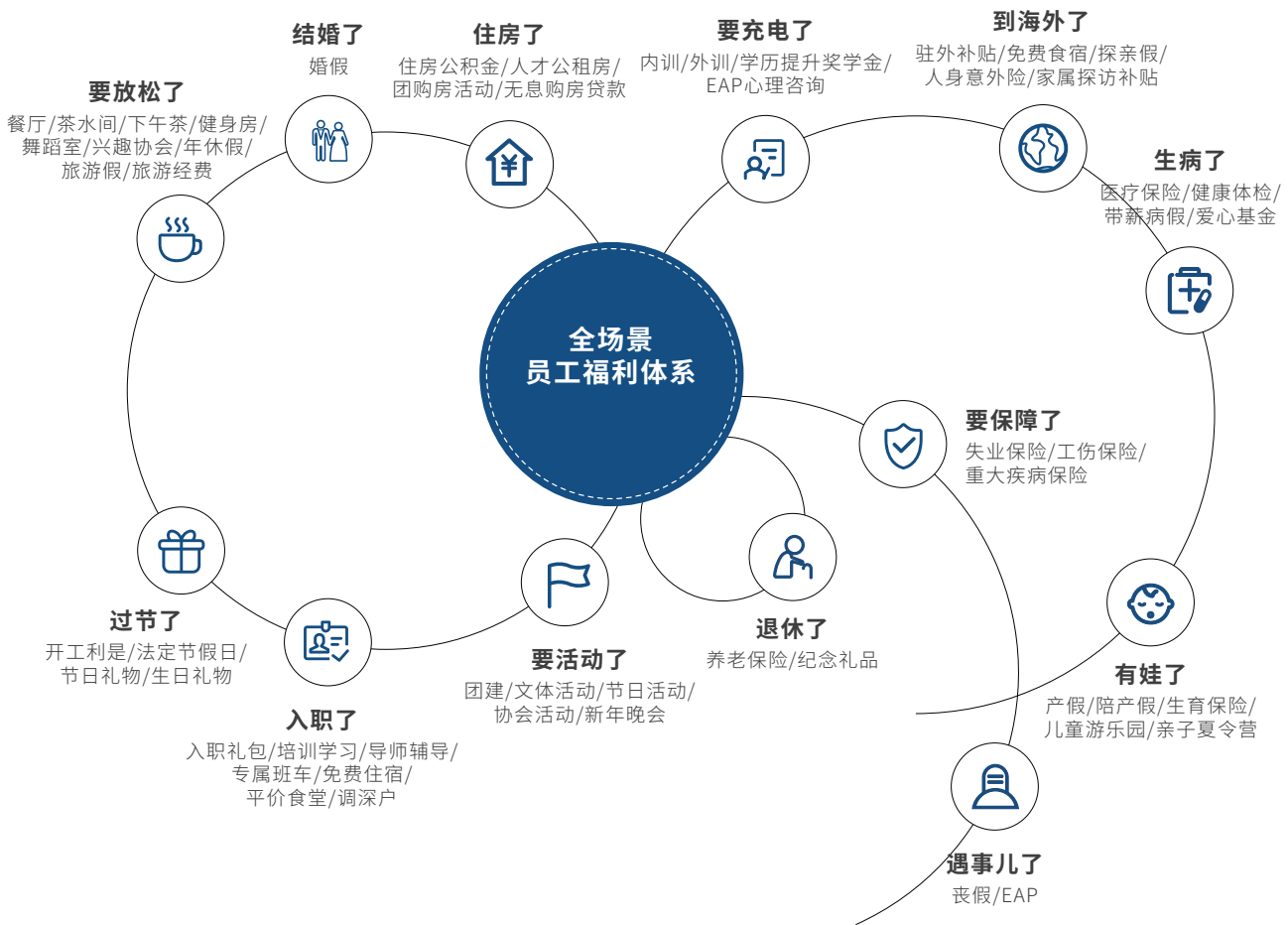
指标	单位	2025年
平均男女薪酬差距 (女性员工平均总时薪占男性员工平均总时薪之百分比)	%	80.23



· 员工沟通与关怀

拓邦股份致力于构建多层次、常态化的员工沟通体系, 通过线上平台与线下机制相结合, 持续倾听员工声音、回应员工关切。公司搭建线上员工体验平台, 2025年共收集300条有效建议并推动改进落实; 同时新上线T社区沟通平台, 面向国内全员开放, 设有工作交流、经验分享及匿名发帖等功能, 未来将逐步覆盖海外基地, 进一步促进组织沟通与文化融合。在线下, 公司每月举办员工沟通会, 全年共组织4次集中会议, 推动解决39项员工关切的权益问题, 并开展年度文化风气专项调查。此外, 公司在深圳与惠州均成立工会组织, 在涉及员工切身利益的重大决策前与工会进行沟通协商。通过多元渠道的协同运行, 公司持续增进组织与员工之间的理解与信任。

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”快乐计划

- 兴趣协会：各基地目前总计有30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、乒乓球室等活动场地

“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

“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”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。2025年度，公司EAP员工心理关怀中心共接待员工心理辅导417人，员工直系家属（父母、子女及配偶）心理辅导469人次，咨询小时数为559小时；同时开展职、员工心理培训87场，覆盖总人数为2,323人，有效帮助公司实现员工心理关怀，降低员工心理风险的产生
- 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。2025年度，公司共支付约62万元爱心基金，占当年度爱心基金收入的56.14%
- 家庭支持：提供每天1小时哺乳假；深圳、惠州园区设置母婴室；允许员工带孩子上班



案例 举办心理健康月，关爱员工心理健康

2025年10月世界精神卫生日，公司依托EAP心灵驿站，以“关爱心灵，为心护航”为主题，开展心理科普长廊、曼陀罗绘画情绪管理工作坊、心理健康知识答题、“小确幸日签”打卡及文化小组主题活动等线上线下系列活动，普及心理健康知识，帮助员工疏导情绪、释放压力。活动吸引近千名员工参与，有效传递了人文关怀，营造了关注员工心理健康、积极温暖的职场氛围。

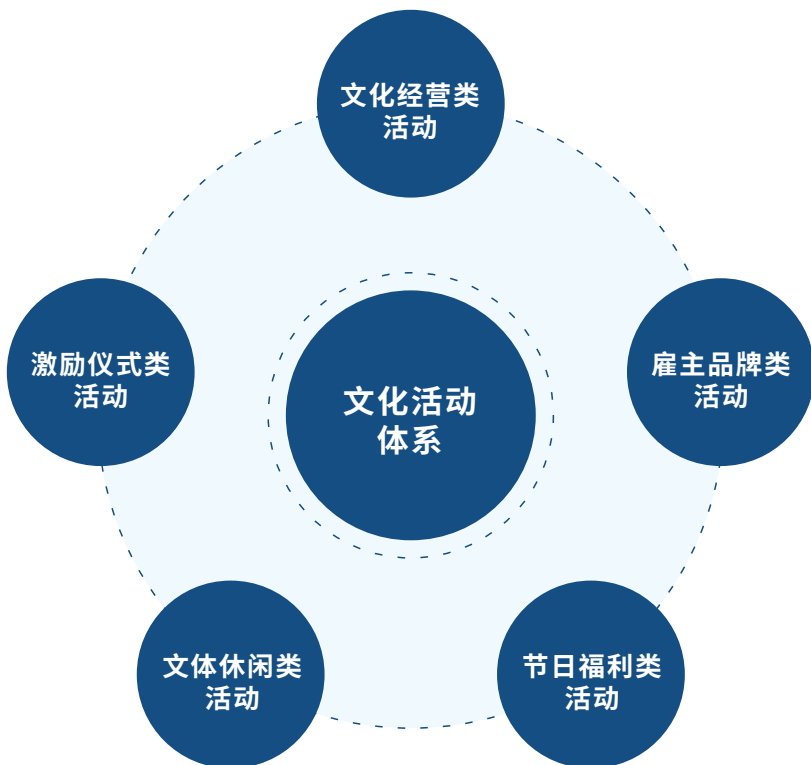


“关爱心灵，为心护航”心理科普长廊



曼陀罗“绘己·愈心”情压管理工作坊

拓邦股份致力于构建一个尊重、包容且具有归属感的工作环境，将提升员工幸福感作为工作的核心目标之一。公司持续推动国内各基地的企业文化建设，并积极开展海外团队的跨文化融合。为丰富员工的业余生活，公司内部成立了30个协会，覆盖户外运动、球类竞技、桌游及语言学习等多个领域。2025年，公司在各园区基地累计开展了60项大型文化与体育活动，以及上千次小型活动，有力营造了包容向上的组织氛围，提升了员工的凝聚力，推动了海内外文化的融合与统一。





音乐节



中医轻养计划



元宵节活动

案例 2025拓邦体育嘉年华, 提升团队凝聚力

2025年8月至10月, 公司举办2025拓邦体育嘉年华活动。本次嘉年华共吸引了300名员工参与篮球、足球、乒乓球、羽毛球及户外瑜伽等多项赛事活动。活动为员工提供了展示才华、增进交流的平台, 有效促进了跨部门协作与团队凝聚力。员工在赛场内外所展现的拼搏精神与对体育的热爱, 生动诠释了拓邦积极向上的企业文化。



羽毛球赛事



足球赛事



乒乓球赛事



2.3.2 多元化与平等机会

拓邦股份坚守多元平等与机会公平的核心原则, 并将此全面融入人才管理的各环节。公司通过《员工招聘管理制度》明确规定, 在招聘雇佣及薪酬晋升等所有人事实践中, 不得基于人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同与表现、种族、民族、残疾、怀孕、宗教信仰、政治派别、社团成员身份、服军役状况、受保护的遗传信息或婚姻状况等因素, 对员工或潜在应聘者进行任何形式的歧视。2025年, 公司招聘录用15名残疾员工。

与此同时, 公司重视女性员工成长与福祉。通过定期举办三八妇女节活动及系列专项关怀, 公司致力于为女性员工创造更具支持性的成长环境。

2025年, 公司开展了国内基地文化一致性调查与海外基地文化融合度调查。调查结果显示, 国内基地文化一致性评分为90.2%, 海外基地文化融合度评分为80.65%, 整体员工参与度超过30%。



拓邦3·8妇女节活动——惠州拓邦



拓邦3·8妇女节活动——越南拓邦



“时光漫漫, 声音留心”
拓邦股份2025年母亲节活动——深圳拓邦



“时光漫漫, 声音留心”
拓邦股份2025年母亲节活动——墨西哥拓邦

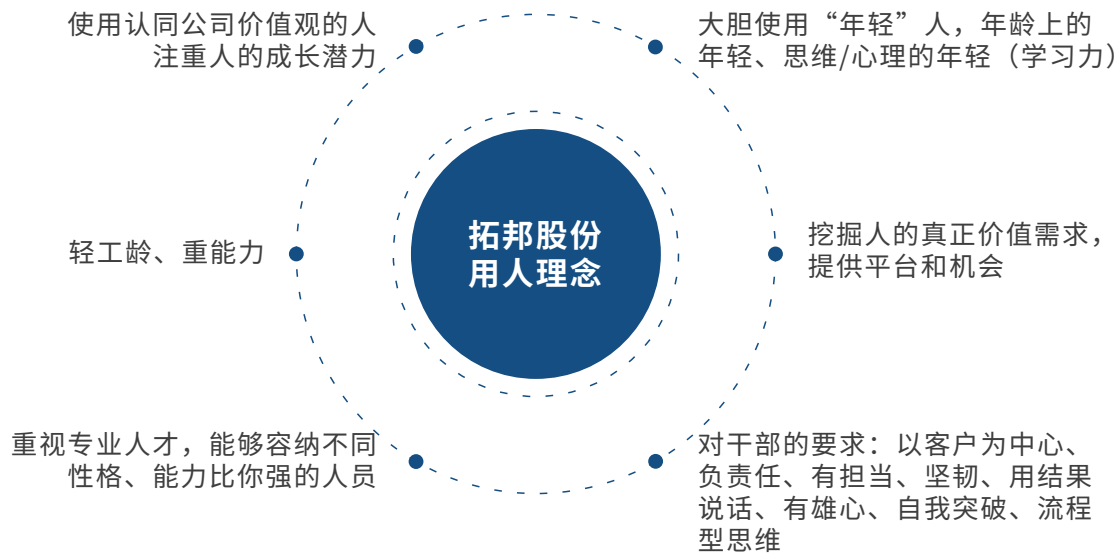


2.3.3 员工培训与发展

拓邦股份秉承“让个体充满活力，组织永远健康”的人力资源管理理念，通过关注员工诉求、提供发展平台与激发内驱力，实现公司与员工的价值共创与共享。在人才任用上，公司遵循“尊重、包容、公开、平等、竞争、择优”的原则，注重识别个人成长潜力，并深入挖掘员工的真实价值需求。

拓邦股份人力资源管理理念

给予内部人机会	任职资格和绩效管理牵引	价值共创、价值共享
优先内部提拔、组织变革衍生新的成长机会	任职资格牵引能力提升、绩效考核促进目标达成	实现公司和个人共赢



· 职业发展体系

拓邦股份制定了《任职资格管理制度》和《岗位、职称和能力等级体系管理办法》等制度，为员工规划了清晰的职业发展路径，以激发其积极性与创造力。同时，公司通过《拓邦干部管理制度》《基层线长培养制度和方案》及《创新激励制度》，系统化地优化了人才选拔、储备与激励体系。在此基础上，公司持续保障人才梯队的稳定与延续，并着力塑造结构合理、能力匹配的干部队伍，以此提供坚实的人才支撑。

公司的职业发展机制以人才引进与发展为核心，致力于构建一个开放、动态且可持续发展的人才生态。



人才引进

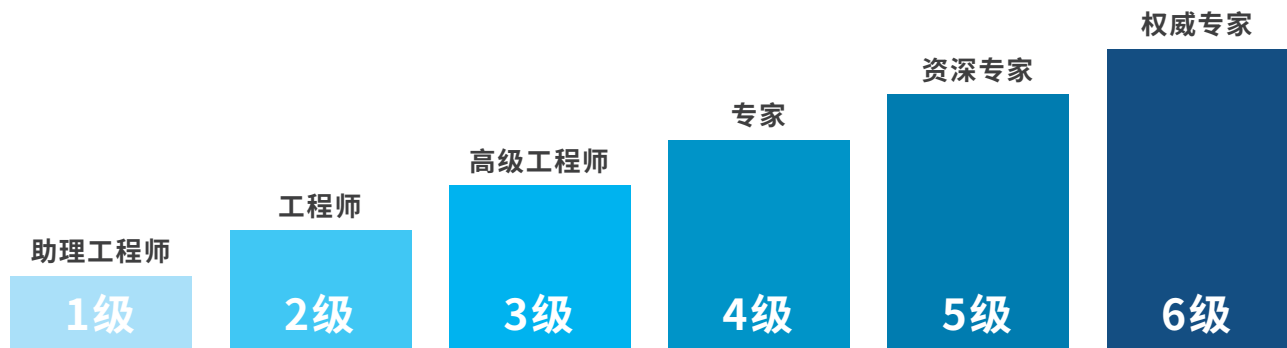
“532”人才引进战略 50%来自优秀应届生, 30%通过内部晋升, 20%来自社会招聘	启用高质量应届生 夯实人才基础	招聘行业专家 多方位构建人才竞争力	“外引内培”相结合 提前储备具备国际化能力的人才队伍
--	---------------------------	-----------------------------	--------------------------------------

人才发展

“361”人才结构战略 持续推进梯队建设, 优化内部人才分布	“1:1”干部继任策略 鼓励干部流动, 并基于对其素质、能力与潜力的综合评估, 为干部的晋升培养提供数据支撑	在关键岗位建立干部储备人才库 通过分级储备和按域储备的方式来加强核心管理岗位的储备
--	--	---

在员工职位体系设置方面, 公司构建了专业与管理的两大序列。2025年, 公司完善了所有专业职位以及干部职位的任职资格标准, 优化了任职资格认证流程。专业序列依据职能划分为技术、营销、职能、供应链、制造及品质六大职位族。其中, 每个专业序列的等级分A、B、C、D四等, 每个干部层级分12个干部职级, 为员工提供了明确的职业发展阶梯。

专业序列



管理序列



公司已在任职资格体系中设计了各职位员工的职业发展通道，并明确了每一层级的胜任力标准。员工可随时依据完善的制度与流程，主动申请任职资格认证以评估自身职业水平，并参照岗位所需的知识与技能要求，利用公司提供的学习资源持续提升专业能力。

与此同时，根据2025年新规，公司对达到法定退休年龄的员工实施渐进式延迟退休制度。在员工退休前1个月，由社保专员提供名单，员工关系专员负责向本人发送《退休通知书》，并协同部门负责人办理离职及社保停缴手续。

对于部分核心骨干与专家人员，公司可进行返聘。返聘须签订一年期协议，总时长原则上不超过3年（M5高层管理人员最长不超过5年），薪资参照退休前实际工资水平。具体返聘年限依层级而定：M3（主管/经理层）最多1年，M4（总监/BU总等）最多3年，M5（高层）最多5年。派遣至艰苦地区人员的返聘期限可酌情放宽。

· 员工培训

拓邦股份以任职资格体系为牵引，构建了覆盖管理培训、专业发展、技能拓展及外部学习等多维度的培养体系，旨在赋能员工成长，提供全方位支持。公司制定《外部培训管理制度》《内部兼职培训师管理办法》及《导师管理制度》等文件，保障了从新员工融入、在职员工技能提升到职业发展的全过程需求。同时，公司制定《关于公司鼓励英语能力提升的政策》，以强化国际化人才储备。

2025年，公司更新了《外部培训管理制度》，主要围绕学历教育奖学金的申请流程、发放时间和金额限制进行规范，以及外部公开课、认证培训等类型的申请流程和费用报销规则。此次更新旨在优化管理流程，提升员工专业能力，为公司输送更多专业人才。核心修订内容包括：“培训费用”项下免签协议的额度标准、奖学金的申请条件，并对相关流程说明进行了重申与优化。

同时，基于两大职业发展序列，公司制定了差异化的培养方案。

培训类型

2025年培训进展

专业职位培训

- 专项培养：涵盖销售经理、产品经理、系统工程师、品质制造工程师、ME工程师、IE工程师、PE工程师等其他研发类工程师职位，覆盖约2,000+人次，110+门课程，250+课时
- 各部门内部培训：开展1,365场次，约600+课程，约3,000+课时
- 员工培训：约16H/人，包含员工新人训、上岗培训、在岗培训、转岗培训、特殊岗位技能培训班
- 其他外部培训：公司提供外部培训机会，职员工根据制度自主申请

管理职位培训

- 共开展10期管理培训（含班组长培训），深圳3期、南通3期、惠州2期、宁波1期、越南1期



除此之外, 公司同步开展干部培训、校招生职业发展与培养、非技能类培训及学习平台运营等培养方案。

培训类型 2025年目标及进展

<p>干部培训</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 提供线上线下核心管理课程、多项团队共创任务、管理书籍共读活动、定期导师辅导和专项交流等培训 · 采用世界咖啡、圆桌派、管理理念辩论赛、三分钟课前演讲、微课PK、“两个苹果”分享等创新形式
<p>校招生职业发展和培养</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 每年针对校招生开展雏雁训练营, 在公司通识和职场通用两个模块进行课程设计 · 试用期内提供导师带教和实战演练双模式培养方案, 以答辩述职方式整体输出培养结果 · 提供1年的新人保护和挑战期 · 定期设置校招关怀, 提供入职周年礼和相关活动
<p>非技能培训内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 提供安全培训、企业文化宣贯和心理健康辅导等培训 · 采取线上学习+线下培训的融合培训模式, 包含翻转课堂、线下训战等形式
<p>学习平台</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 提供在线学习平台, 并配置关键职位相应学习地图课程, 线下培训相关资料沉淀等内容 · 学习平台使用覆盖2,207人、活跃度46%
<p>全球化专项培训</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 语言培训: 公司借助外部机构覆盖研发、制造、品质、职能等领域开展为期6个月的培训; 共87人参加, 平均提高2.45个英语级别 · 为海外提供人员技术培训: 开展《线材知识及成本拆解》1节, 共计1课时; 开展《MSA系统测量分析课程》《IE七大手法》《静电基础知识》等7门课程, 共计11课时; 为关键人员开展专项培训



案例 中墨语言课开班, 提升跨文化沟通能力

2025年, 墨西哥基地启动中墨语言互学课程。1月9日, 中文入门课面向墨方同事开讲, 共设3期课程, 教授基础中文交流用语; 1月14日, 基础西班牙语课面向中方同事开班, 同样分3期开展教学。课程以基础实用内容为主, 旨在强化中墨员工语言互通、增进理解、提升工作沟通效率。



指标	单位	2025年
在所有地区中, 接受过职业相关培训的员工总人数	人	13,208
在所有地区中, 接受过职业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
新入职参加新人训员工人数	人	8,949
员工培训人次(职员+员工)	人次	20,000余
员工培训投入金额(职员+员工)	元	约200万
员工培训总小时数(职员+员工)	小时	约17万
员工培训的平均时数(职员+员工)	小时/员工	12.62



2.4 守护健康安全

拓邦股份构建全方位健康安全管理体系，通过标准化管控、多元防护举措及常态化培训，全方位守护员工身心健康与作业安全。

2.4.1 职业健康与安全管理

拓邦股份始终将员工健康与安全置于可持续发展的重要位置，构建起涵盖体系建设、闭环管控、专项防护、全员保障及外部协同的全方位健康安全管理体系，严格落实各项管控举措与年度目标，稳步筑牢员工身心健康与工作场所安全防线。

· 职业健康与安全管理体系

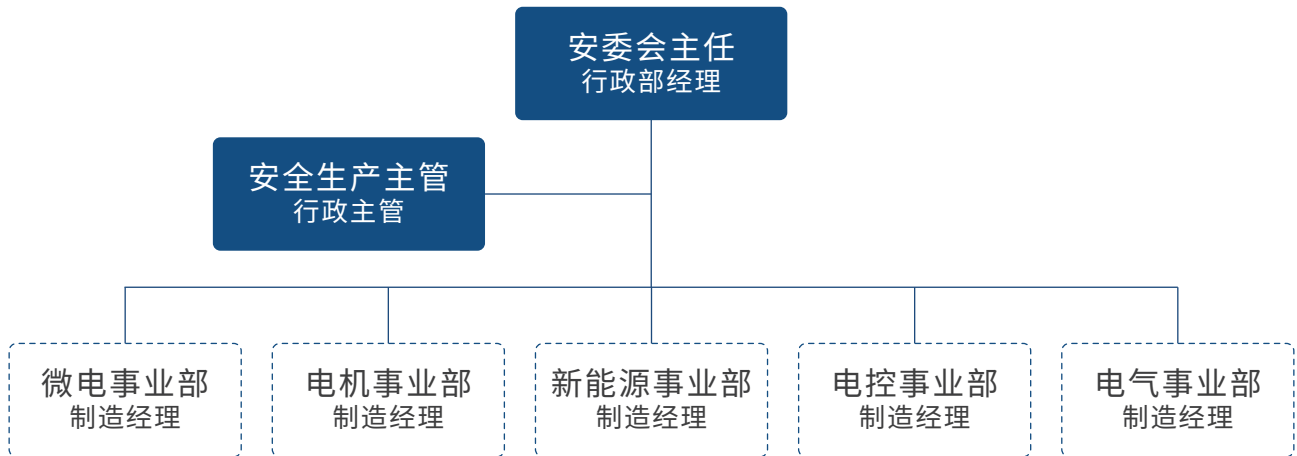
拓邦股份始终将员工健康与安全，当作企业推进可持续发展的核心根基，凭借体系化的管理模式、全方位的防控手段，着力营造安全、健康的工作氛围。

公司搭建起成熟的职业健康安全管理体系，出台《安全生产管理制度》《安全生产责任制》《隐患排查管理制度》等关键规章制度，管理范畴覆盖风险预防、责任落实、劳动保护的全流程，保障所有安全管理工作都能实现标准化运作、规范化开展。2025年，公司更新了《相关方安全管理规定》，并制定《安全风险辨识管控制度》《安全生产事故隐患内部报告奖励制度》《安全费用管理制度》《管道安全巡检制度》等规范文件，为工作场所安全筑起更坚实的保障。

公司的安全生产管理委员会（简称“安委会”）为企业安全管理的最高决策与执行机构，对公司安全生产各项工作进行统筹。安委会以分管安全事务的行政部经理为主席，各事业部负责人为委员，每季度定期召开工作会议，会议内容涵盖安全生产法规的落实审议、年度安全目标与奖惩机制的执行核查、安全标准化管理体系的运行监督，同时主导安全事故的调查与整改。此外，安委会推行季度检查考核制度，以此监督各部门落实安全管理责任，实现安全管理目标的逐层分解、全员覆盖，让安全管理渗透到每一个岗位、每一位员工。



拓邦股份安全生产管理委员会组织架构



拓邦股份在职业健康与安全方面制定了严格的目标,认真贯彻安全生产的法律法规和各项规章制度,优化内部管理,以确保员工健康。2025年,公司已达成以下职业安全与健康目标。

2025年职业安全与健康目标		
指标	单位	目标值
安全事故目标		
急性中毒事故	件	0
火灾爆炸事故	件	0
职业病防控目标		
职业病事故	件	0
职业危害因素达标率	%	100
全年职业病发病率	%	0
职业病危害项目申报确保申报率	%	100
职业病危害项目管理档案完整率	%	100
安全培训目标		
新员工安全教育达成率	%	100



公司每年开展多次内部和外部审计, 涵盖ISO 45001职业健康管理体系、BSCI (商业社会标准) 和 SMETA (Sedex会员道德贸易审核) 等各项认证要求, 确保职业健康与安全管理体系有效运行。此外, 公司每两年开展一次RBA责任商业联盟认证, 并于2025年度获得银牌认证。公司多个基地均已通过ISO 45001职业健康安全管理体系审核认证。

已通过ISO 45001职业健康安全管理体系认证的基地 (列举)

1	深圳拓邦	已认证
2	惠州拓邦	已认证
3	宁波拓邦	已认证
4	南通拓邦	已认证
5	越南拓邦	已认证
6	罗马尼亚拓邦	已认证
7	墨西哥拓邦	已认证
8	印度拓邦	已认证



RBA责任商业联盟银牌认证

· 职业健康与安全风险管理

面对各类职业健康风险, 拓邦股份推行全流程、闭环式的管控模式, 通过风险识别、风险评估、风险控制、监测改进四个步骤实现日常风险可控。



五大常见风险

作业操作

设备运行

环境条件

物料使用

职业健康

基于此,公司定期开展对工作场所的风险识别和评估工作,对辨识出的风险进行分级分类处理,制定相应的管控措施及管控要求,并限期整改。当经营活动发生变化,公司充分评估工艺、材料、场所、设备潜在风险,并制定安全操作规程,对作业人员进行岗前操作规程培训。通过这些管理程序,公司有效管理员工健康与安全风险,确保工作环境的安全与健康。

职业健康与安全风险管理机制

管理程序	要点	内容
风险识别	· 工作场所检查	· 定期检查工作环境,识别潜在危险
	· 员工反馈	· 通过调查或会议收集员工对健康与安全问题的意见
	· 数据分析	· 分析事故和疾病记录,找出常见风险
	· 第三方检测	· 聘请第三方进行安全场所检测和审计
风险评估	· 风险分析	· 评估已识别风险的可能性和严重性
	· 优先级排序	· 根据风险等级确定处理的优先顺序
风险控制	· 工程控制	· 通过设备改进或流程优化减少风险
	· 行政控制	· 调整工作安排或加强培训,降低风险
	· 个人防护	· 提供必要的防护装备,如口罩、安全帽等
监测改进	· 持续监测	· 定期检查工作环境,确保控制措施有效
	· 事故调查	· 发生事故时,及时调查并采取改进措施
	· 效果评估	· 定期评估健康与安全管理效果,持续优化



· 职业健康与安全防护措施

拓邦股份在多个维度构建起了健康安全屏障, 对于特定的风险, 公司通过多种举措守护员工健康安全, 最大限度保护在高风险环境中的职工和相关人员。公司发布中英文双语版健康与安全守则, 通过安全看板等形式进行宣贯, 确保员工充分了解相关要求。公司积极与专业机构合作获取技术建议, 通过行业交流学习借鉴最佳实践经验, 持续提升安全管理水平。

防护措施

- 化学品处理**
- 化学品或危险物质经过收集, 统一存放在危废仓库, 统一由第三方处置公司转移处理
 - 在出现异常情况下需穿戴好防护装置再进行处理
 - 针对化学品的紧急处理程序

- 用电管理**
- 组织安全培训, 明确严禁私拉乱接电线

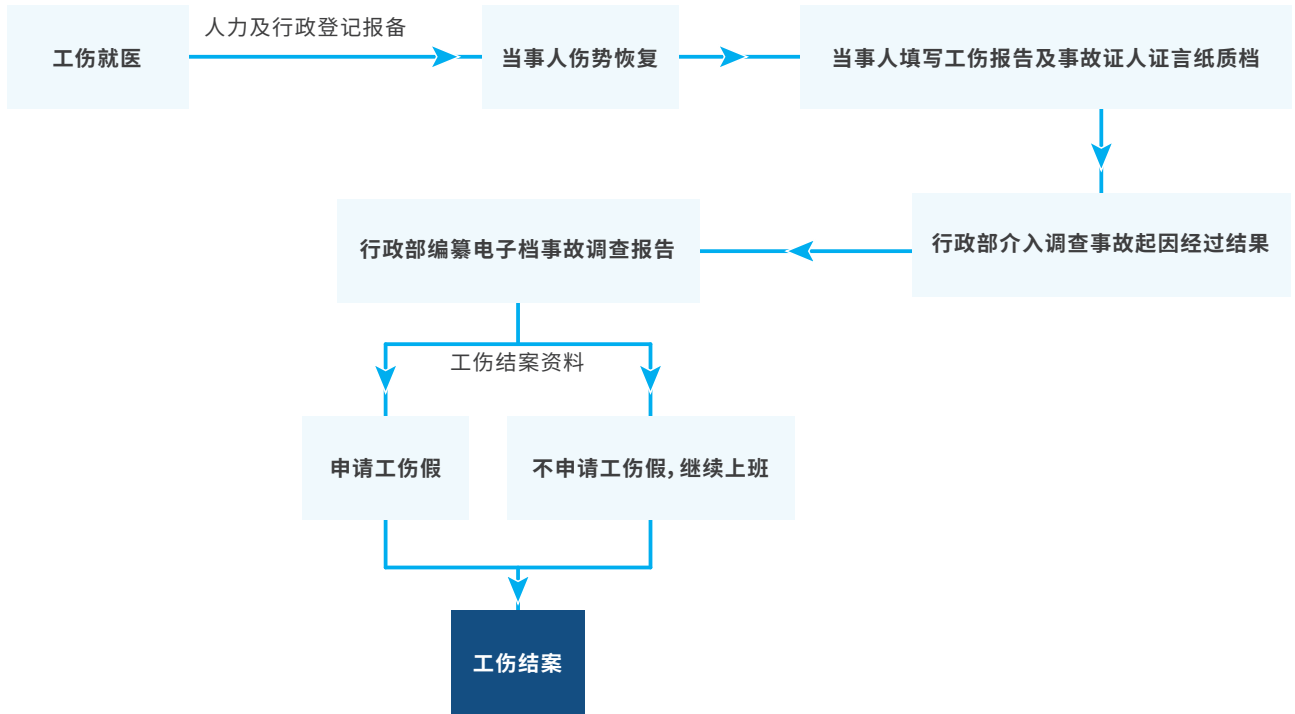
- 噪音管理**
- 发放降噪耳塞, 每年在工厂的不同地点进行噪音测量

- 设备检查**
- 特种设备的定期检验
 - 安全附件的定期校验
 - 设备设施定期维护保养
 - 对设备危险部位进行安全防护

在基础保障方面, 公司为员工提供防护口罩、耳塞、安全鞋、安全帽、防护眼镜、防护手套、防护面罩等个体防护装备, 并建立完善的工伤处理流程, 确保员工在突发情况下的合法权益。同时, 公司每年对新进人员及接害岗位员工开展岗前、岗中及离岗全周期的职业健康体检, 并运用医学技术手段持续监测员工健康状况, 形成了完善的人员健康管理机制。



工伤处置流程



指标	单位	2025年
工作相关的健康问题导致的死亡人数	人	0
工伤保险和安全生产责任险投入金额	万元	597.11
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百分比	%	100



2.4.2 职业健康与安全文化

拓邦股份致力于营造全员健康安全的工作环境, 加强对员工安全与健康的关怀与重视, 开展安全培训和应急管理培训, 强化员工的健康安全意识。

· 安全专项培训

拓邦股份构建了严苛的安全培训体系, 全面夯实全员安全能力根基。新员工必须完成三级安全培训, 且考核合格后, 方可正式上岗; 生产一线员工每月需参与时长不低于20分钟的安全专项培训, 培训内容囊括生产操作规程、应急处置技能、职业病防护知识等核心要点。同时, 公司要求全员定期参与岗位操作安全培训、员工行为安全 and 安全意识培训、安全风险辨识与管控、消防安全培训等, 实现健康风险的早筛查、早发现、早干预。2025年, 公司安全培训总小时数884小时, 安全培训总人次7,944人次。

· 应急管理培训

在应急管理体系建设上, 公司制定《生产安全事故应急预案》, 清晰明确关键生产装置的管控规范与各类事故的处置流程, 并定期组织贴近实战的应急演练。2025年, 公司已顺利开展多次演习, 包括反应时间检查、疏散地点熟悉、灭火设备使用、触电事故演练, 叉车事故演练、化学品泄漏演习等。通过模拟真实事故场景, 有效提升员工的自救互救能力与团队应急响应效率, 确保应急预案具备极强的可操作性。为进一步提升防灾抗灾、应对突发状况的能力, 公司搭建了抢险救灾指挥系统, 强化突发事件下的快速反应与跨部门协同处置水平, 最大程度降低事故可能造成的各类损失。

案例 惠州拓邦开展消防演练, 筑牢安全防线

2025年6月20日, 为提升员工火灾应急逃生与自救能力, 并检验管理层在突发事件中的组织协调能力, 惠州拓邦组织开展上半年消防应急疏散演练。演练覆盖所有事业部及后勤人员, 内容包括火场人员应急处置与疏散、灭火器材实操及演练复盘总结。此次演练有效强化了全员消防安全意识, 为园区构建常态化安全防控体系提供了实战支撑。



消防器材实操



饭堂人员疏散



2.5 服务社区发展

拓邦始终坚守“助力社会和谐发展，传递公益爱心温度”的核心理念，主动践行企业社会责任，积极投身各类社会公益事业，聚焦多领域公益项目开展精准赋能，以实际行动为社会可持续发展注入正向力量。在巩固拓展脱贫攻坚成果方面，报告期内，公司在广东省内核心经营主体积极招聘脱贫人员（原“建档立卡贫困人口”）297名，以实际行动助力巩固脱贫攻坚成果。

在公益志愿服务领域，公司建立了系统化的运作机制。公司设立了专门的拓邦志愿者协会，负责统筹公司公益志愿活动，并下设宣传、组织、生活和后勤四个部门。

2025年，拓邦志愿者协会共组织参加活动14余次，超160余人次参与。活动涵盖环保志愿服务、关爱特殊儿童、公益捐书、园区活动服务等主题，用点滴行动诠释责任与担当。报告期内，凭借突出的公益贡献，拓邦志愿者协会斩获多项荣誉认可，先后获评宝安区石岩街道突出贡献志愿服务组织、优秀儿童友好共享单位以及拓邦股份2025年度金牌协会等称号。

2025公益活动

公益类型	活动主题
绿色环保	· 阳台山环保行
关爱特殊儿童	· 残健共融
教育支持	· “书送希望，筑梦都安”公益捐书 · “书送希望，筑梦都安”公益捐书二期
其他	· 寻找闪耀的志愿者 · 协助微公益爱心会员大会

案例 开展爱心捐赠活动，关怀儿童成长

2025年10月22日，拓邦志愿者协会响应石岩社工站发起的“微光成炬，情暖龙川”爱心捐赠活动，聚焦龙川当地儿童的成长需求，精心筹备并捐赠了一批文具、书籍等物资。每一份物资都承载着拓邦人的善意与关怀，以点滴温暖为孩子们点亮成长希望之光。10月29日，义都镇公共服务办公室给予拓邦捐赠证书，对公司的爱心善举致以诚挚感谢。



义都镇公共服务办公室发来捐赠证书



案例 低碳行动我先行, 守护阳台山

2025年5月17日, 拓邦志愿者协会以“低碳行动我先行”系列活动为载体, 组织开展阳台山户外环保志愿行动。志愿者们手持清洁夹、垃圾袋等工具, 沿登山步道开展全域垃圾清理工作, 对步道周边、山林角落的塑料垃圾、食品包装、废弃杂物等进行全面捡拾与分类处理, 用实际行动净化景区生态环境。此次阳台山环保志愿活动, 进一步激发了全体员工参与生态环境保护的积极性与主动性, 推动绿色低碳理念成为全员自觉行动。



阳台山环保志愿活动



深圳市宝安区石岩街道微公益爱心协会交流

与此同时, 公司积极联动地方政府深化公益协同, 与石岩街道办事处联合发起成立深圳市宝安区石岩街道微公益爱心协会, 并当选该协会常务副会长单位, 携手各方凝聚公益合力, 拓宽公益服务边界。未来, 公司将持续深耕慈善关爱领域, 常态化开展各类公益帮扶活动, 也期待更多伙伴加入, 凝聚更大公益力量, 传递爱心与温暖。

指标	单位	2025年
公司志愿活动总投入金额	万元	0.7873
参与志愿活动的员工人数	人	164
员工志愿服务总时长	小时	547
员工志愿服务人均时长	小时	3.335



03

恪守规范 保障稳健发展

规范治理是拓邦股份稳健发展的基石。为保障所有利益相关方的权益并驱动公司长期价值增长，拓邦股份致力于构建一个高效、透明、尽责的治理体系。通过健全治理结构、严格合规运营、恪守商业道德与强化数据安全四个方面，拓邦为长期稳定经营与市场合作提供了坚实保障。



3.1 健全治理结构

拓邦股份持续将高标准的现代公司治理视为长期稳健经营的基石, 把合规经营、科学决策深植于各运营环节, 持续优化权责法定、运转协调、有效制衡的治理体系。同时, 公司在投资者关系中坚持权益共享、信息透明与沟通畅通。这些实践共同构成了公司长期稳健发展与价值持续提升的坚实治理基础。

3.1.1 公司治理架构

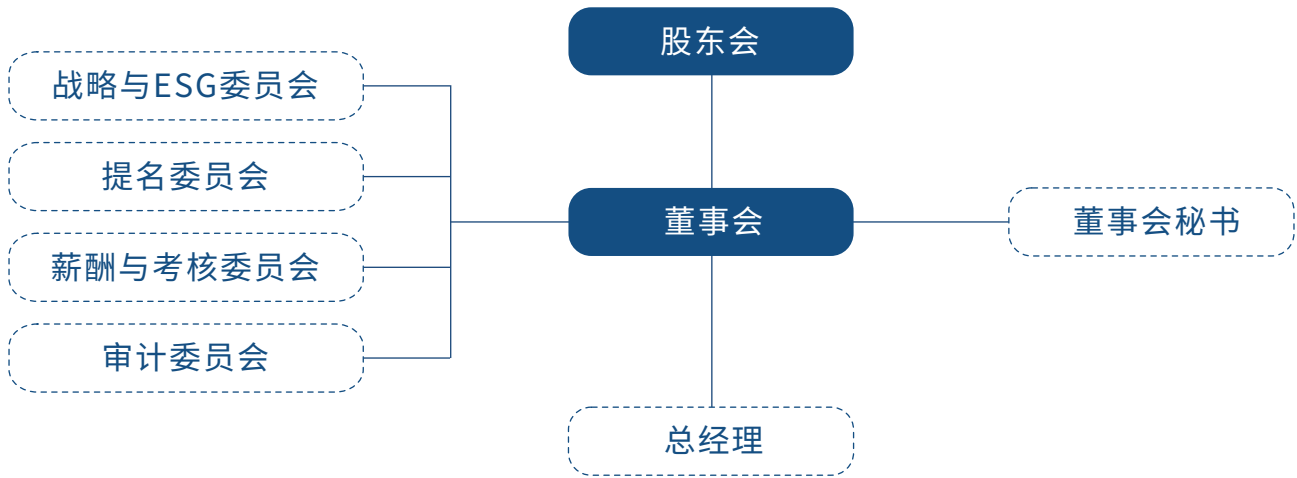
拓邦股份建立了权责透明、运行高效、有效制衡的治理体系, 严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》以及《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等法律法规与监管规定, 有效识别和解决潜在利益冲突等经营风险问题, 不断提高公司的治理效能。

2025年, 紧密顺应资本市场深化改革及监管新规的要求, 公司对《公司章程》《股东会议事规则》《董事会议事规则》《总经理工作制度》等多项基础内控制度开展了全面梳理与优化, 以强化股东会、董事会、总经理办公会等治理层的运行效率与专门委员会的监督效能, 匹配市场环境和监管的变化。同时, 立足监管趋势及内部管理需求, 制定了《董事、高级管理人员离职管理制度》《信息披露暂缓与豁免管理制度》和《市值管理制度》, 进一步加强公司风险管控及合规治理, 提升资本市场风险免疫力, 提升公司决策的科学性与规范化水平。

公司积极改进治理机制, 持续强化董事会及下属各专门机构的专业把关作用。2025年, 响应新《公司法》相关改革规定, 公司在确保法定监督职能不缺位、不弱化的前提下, 对治理组织机构进行了重大且合规的优化重塑——依法依规取消监事会, 并由董事会下设审计委员会承担有关监督职责。目前, 公司董事会下设董事会战略与ESG委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会、审计委员会, 并专设独立董事专门会议为独立董事提供专职议事平台, 保障独立董事的独立性和监督效能。报告期内, 拓邦股份各类会议严格依照法定程序规范化召集、召开与表决, 充分发挥了董事及独立董事在战略引领、内部审计控制、重大交易决策等关键事项中的专业建言与独立监督作用。2025年, 公司依法召开股东会4次, 董事会6次; 召开专门委员会会议7次(其中薪酬与考核委员会会议2次, 审计委员会会议5次); 召开独立董事专门会议2次, 保障了公司重大事项的及时、科学决策。



公司治理架构



报告期内，公司凭借高效的治理体系和杰出的管理能力获得了行业和第三方的广泛认可。未来，拓邦股份将持续优化治理结构，不断提高公司的治理水平，与时俱进，为公司的可持续发展提供坚实的治理保障。

企业荣誉

- 中诚信绿金-ESG评级A+
- 深圳市公司治理研究会-2025大湾区上市公司“公司治理TOP20”
- 深圳市公司治理研究会-2025大湾区上市公司“信息披露TOP20”
- 证券时报-第十六届上市公司“投资者关系管理天马奖”
- 证券时报-第十九届中国上市公司“新质生产力五十强”



2025大湾区上市公司
“公司治理TOP20”

资本市场荣誉

- 证券时报-第十六届“中国上市公司投资者关系杰出董秘奖”
- 证券时报-第十九届“中国上市公司阳光董秘奖”



2025“中诚信ESG评级A+”



· 董事会多元化

拓邦股份持续推行董事会多元化建设, 为公司决策提供多角度赋能。在选拔董事会人选的阶段, 公司结合业务要求, 综合选举具备相关业务能力、会计专家、战略专家、投资领域专业人士, 为公司提供客观、专业的建议, 增强决策的科学性和公正性。除考察其专业背景与业务能力外, 公司同时综合考量成员的年龄结构、教育经历及个人履历等多元化个人要素, 为董事会引入更广泛的视角与经验, 使其决策能更好地服务于公司的长期发展战略。

报告期内, 公司董事会人数7人, 其中内部董事包含2名职工董事和2名股东董事。

董事会多元化组成								
职务	姓名	性别	学历	专业能力				
				行业经验	战略	财务会计	企业管理	投资
董事长兼任总经理	武永强	男	硕士	✓	✓		✓	✓
董事兼任副总经理、BG总经理	马伟	男	学士	✓	✓		✓	✓
董事兼任公司副总经理、BG总经理	郑泗滨	男	硕士	✓	✓	✓	✓	
董事、BG总经理	彭干泉	男	硕士	✓	✓		✓	
独立董事	李序蒙	男	博士	✓	✓		✓	✓
独立董事	陈正旭	男	博士	✓		✓	✓	✓
独立董事	秦伟	男	硕士	✓		✓	✓	✓

· 董事会独立性

公司不断完善董事独立性制度与要求, 以保障董事会决策的科学性与客观性, 有效防范潜在的利益冲突。根据《上市公司独立董事管理办法》, 公司设立了《独立董事专门会议工作制度》。独立董事作为不在公司任职的第三方, 经股东会审议产生, 保障其提供独立监督与专业建议。同时, 为保障独立董事的职能有效履行, 公司规定独立董事专门会议必须由三分之二以上独立董事出席或委托出席方可召开, 以确保决策的科学性和有效性。独立董事深度参与公司各类治理会议(包括董事会、股东会及战略规划会议等), 充分发挥其在财务审计、规范运作、战略发展等领域的专业优势。公司管理层高度重视独立董事的专业意见, 并将其作为优化信息披露工作、完善投资者关系策略及防范经营风险的重要参考依据。此外, 公司要求每位独立董事需要在年度股东大会上提交述职报告, 让股东全面了解每位独立董事的年度履职情况, 以方便做出后续调整 and 安排。2025年, 董事会共有3名独立董事, 其专业背景涵盖财务、审计、战略、投资等领域, 为公司科学决策提供了坚实的专业支撑。



董事会独立性组成			
指标	单位	2024年	2025年
董事会成员人数	人	7	7
独立董事人数	人	3	3
董事会独立董事占比	%	42.86	42.86
薪酬委员会人数	人	3	3
薪酬委员会独立董事人数	人	2	2
薪酬委员会独立董事占比	%	66.67	66.67
审计委员会人数	人	3	3
审计委员会独立董事人数	人	3	3
审计委员会独立董事占比	%	100	100
提名委员会人数	人	3	3
提名委员会独立董事人数	人	2	2
提名委员会独立董事占比	%	66.67	66.67
战略与ESG委员会人数	人	5	5
战略与ESG委员会独立董事人数	人	1	1
战略与ESG委员会独立董事占比	%	20	20

• 董事会建设

拓邦股份注重董事会建设，在董事会任职、职能、薪酬和利益冲突管理方面力求全方位把董事会打造成公司的执行中枢，以应对内外部风险和变化。在此基础上，公司对董事会代表、职能和任职做出了一系列规定，促进董事会决策与公司日常经营管理的高效衔接，确保战略决策的及时执行。



董事会基本建设

建设维度	建设内容
责任主体	公司董事长为代表公司执行事务的董事, 为法定代表人。
主要职能	董事会为公司决策机构, 行使决定经营计划与投资方案、制定利润分配方案、聘任或解聘总经理及其他高管等职权。
资格审查	满足证监会、交易所和公司内部要求的任职人员。

2025年, 公司修订了《董事和高级管理人员薪酬管理制度》, 持续构建、优化与公司效益、业绩目标及个人履职能力、可持续发展深度绑定的薪酬体系, 保障薪酬分配的合理性与激励性及长期价值导向, 强化“治理能力与风险收益”相匹配原则。董事及高管的年薪强化履职能力和当期业绩挂钩, 更纳入了风险管控考量; 方案科学设置了固定薪资、绩效奖金及退休福利安排, 并特别明确了风险事项触发后的薪酬追索及回拨机制, 防范过度冒险行为。同时, 公司面向全体关键人才建立了多维度的综合薪酬方案及专项奖励金, 并辅以定期的股权激励与员工持股计划, 在充分保障员工薪酬权益的同时, 实现核心团队与公司中长期战略目标的深度绑定。

董事会薪酬建设

非独立董事薪酬	依据其具体职务, 结合上年度基本薪酬水平, 实行“与经营责任、风险及业绩强挂钩”的年薪制薪酬结构, 包含固定的基本年薪(依职责与能力确定, 按月发放)和浮动的经营年薪。其中: 1、担任业务部门负责人的董事的经营年薪: 以净利润增长和业务价值为核心, 结合财务指标、客户指标、内部运营、学习与成长等多维度组织KPI进行考核, 且遵循“下不保底”机制, 随年度实际经营情况浮动调整; 2、对于非业务线的董事的经营年薪: 侧重考评其创造的独特岗位价值、年度关键目标达成率及对业务线的赋能支持。
独立董事薪酬	独立董事工作津贴由公司董事会制定预案, 经股东会审议通过后执行发放。 独立董事因出席董事会、股东会或履行其他合规职责产生的合理费用, 按《公司章程》相关规定由公司全额承担。

指标	单位	2023年	2024年	2025年
公司收入最高个人的年度总薪酬与所有职员年度总薪酬中位数的比率	%	16.53	14.9*	13.87
公司收入最高个人的年度总薪酬增长百分比与所有职员年度总薪酬增长百分比中位数的比率	%	122	94	84

*已更正去年计算方式



为有效预防和减缓可能产生的利益冲突，公司建立了一系列保障制度。这些制度共同构成了监督与制衡体系，以此规范公司员工的商业行为，防范潜在的利益冲突，保障公司治理的有效性与合规性。

公司制定了《公司章程》，该制度经董事会、股东会审议，落实了各治理层级的权责边界与行为规范；在此基础上，公司制定各项内部管理制度，以作为全体员工的行为规范，切实保障公司及全体股东、利益相关方的合法权益。

针对控股股东及实际控制人

严格遵循监管要求，规范其在股份增持、对外担保、资金往来等重大事项上的审批流程与信息披露义务，坚决防范权力滥用及利益输送。

针对董事和高级管理人员

明确并强化其忠实和勤勉义务，并严格规范高管的对外投资及兼职行为，要求高管及核心业务/技术骨干签订《竞业禁止协议》及《保密协议》，防范核心人员利用职位便利谋取私利或损害公司利益；在决策机制上，严格落实关联交易中股东与董事的回避与表决程序，通过独立董事专门会议对重大关联交易进行前置审查，确保交易定价的公允性与决策程序的合法合规。所有达到披露标准的关联交易均在定期报告或临时公告中予以详尽披露，确保程序合规透明。

针对全体员工

在日常经营管理中，公司全面实施员工亲属回避制度与利益冲突申报机制。严格规范全体员工的业务交往、商业贿赂及外部投资行为，从基层源头扎紧防范内外部利益冲突发生。

报告期内，公司结合最新监管动态，不定期针对董事会成员开展信息披露与资本市场合规培训专项宣导，通过制度宣贯及案例拆解，提升董事会成员对信息披露和业务合规规则的理解，强化公司董事规避利益冲突和处理风险突发的能力。

3.1.2 投资者关系管理

拓邦股份构建了高效、透明的信息披露与沟通闭环，不仅确保了信息传递的及时与准确，也持续巩固了与股东之间的互信关系，使股东能够清晰、及时地了解企业的经营实况与发展进程。

公司严格遵循《中华人民共和国证券法》和《上市公司信息披露管理办法》等法律法规的要求，加强企业的信息透明度。在此基础上，公司持续修订并完善《投资者关系管理制度》，并结合实际情况修订了《股东会议事规则》，确保关键信息的及时传递，维护股东们的知情权和参与权。此外，公司依据《舆情管理制度》，妥善应对各类舆情影响，维护公司市值与商业信誉、保障正常生产经营，切实保护投资者合法权益。

报告期内，拓邦股份凭借杰出的投资者关系管理获得多项荣誉，体现了市场对公司投资者管理成果的广泛认可。



2025“中国上市公司投资者关系管理天马奖”



· 权益共享

拓邦股份始终把股东和投资者利益放在重要战略位置, 致力于构建长期、稳定的价值共享机制, 确保股东与员工能够持续、公平地分享公司成长的价值。

权益共享措施



公司一直保持着稳定的利润分配政策, 用真实的利益回馈各方对公司的支持和期待。2025年度, 结合公司发展现状及现金流支持情况, 公司拟以总股本1,246,834,988股扣除公司回购专用证券账户持有股份18,045,600股后的股本总额1,228,789,388股为基数, 向全体股东每10股派发现金红利0.7元(含税), 合计人民币8,601.53万元(含税)(注: 分红方案最终以经过股东会审议通过及实施分红派息股权登记日的数据为准)。除现金分红外, 公司积极运用股份回购工具维护股东价值, 自2007年上市以来, 公司累计现金分红8.38亿元, 累计回购股份3,806.57万股, 回购金额2.88亿元; 此外, 公司会常态化实施股权激励或员工持股计划, 将核心团队利益与公司市值表现深度捆绑。

为保障激励措施的公平与严谨, 公司聘请第三方中介机构, 对激励计划的授予价格、业绩考核与费用计提等关键环节进行独立审核与风险管控, 并合理征询独立董事的专业意见。通过这些举措, 公司在切实维护中小投资者权益的同时, 有效促成了员工、股东与公司三者利益的高度统一。

指标	单位	2023年	2024年	2025年
现金分红金额(含税)	万元	7,350.27	8,601.53	8,601.53
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	万元	51,551.40	67,144.27	36,387.30
现金分红金额占合并归母净利润比率	%	14.26	12.81	23.64
每10股派发现金股利(含税)	元	0.6	0.7	0.7
回购股份金额	万元	5,997.00	9,570.21	0
回购股份金额占合并归母净利润比率	%	11.63	14.25	0
现金分红总额(含回购方式)	万元	13,347.27	18,171.74	8,601.53
现金分红总额(含回购方式)占合并归母净利润的比率	%	25.89	27.06	23.64



· 信息披露

拓邦股份坚持严格的信息披露制度和审计规范防范信息泄露风险，确保信息披露的公平、公正、公开，维护投资者利益。

完善制度体系

公司持续完善信息披露管理机制，严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等相关法律法规，切实承担信息披露责任，致力于让投资者全面、及时掌握公司经营与业务进展。公司已建立健全《公开信息披露管理制度》《信息披露委员会工作制度》及《内幕信息知情人登记管理制度》，以规范披露程序、落实披露职责、强化内幕信息管控，有效防范信息泄露。

深化披露内容

除常态化披露定期报告外，公司主动提高非财务信息的透明度，增强信披内容及互动易回复的可读性，提供充分的信息（如年报中细化各细分行业财务数据、行业发展情况等）供投资者决策。定期披露董事会成员交叉任职情况、重要利益相关方关联关系、控股股东持股动态以及日常关联交易信息。同时，公司保障股东依法行使查阅权、复制权，股东可依法获取公司章程、股东会记录、董事会决议及财务会计报告等文件，持续提升公司运营透明度。

强化外部监督与监管认可

2025年，公司聘请有资质的第三方会计事务所对公司年度报告等事项进行定期监督、审计，确保财务数据的真实可信。凭借扎实的信披工作，公司在深圳证券交易所的2024-2025年度上市公司信息披露评级工作考核中从“B”首次提升至“A”级评价，印证了监管机构对公司规范运作与信息披露质量的高度认可。

· 信息披露

拓邦股份为股东、投资者和潜在投资者等各类投资者搭建了畅通的沟通渠道，通过多样化交流方式加强信息沟通，及时回应股东和投资者关切，促进与他们的良性互动，提高公司经营管理的透明度。

2025年，公司积极响应监管号召，编制并发布了“质量回报双提升”行动方案，向市场清晰传递公司治理成效、主业发展战略及市值管理理念，以开放、负责的态度有效提升公司在资本市场的品牌形象与透明度。日常沟通层面上，公司通过投资者热线接听、电子邮箱反馈、深交所“互动易”平台、业绩说明会、路演与反路演、股东会等多元方式搭建沟通桥梁，以积极、开放、负责的态度与投资者沟通交流。



沟通渠道

维度	具体内容	核心绩效
主动沟通	· 业绩说明会	业绩说明会4次
	· 投资者交流会	临时股东会3次
	· 路演与反路演	年度股东会1次
	· 股东会	
被动响应	· 投资者热线	互动易平台回复共计358个问题。
	· 互动易平台	
	· 电子邮箱	
	· 现场接待	
	· 舆情投诉举报	



3.2 规范合规运营

拓邦股份以合规经营为根基、风险管理为抓手，统筹推进合规体系升级与风险防控能力建设。以制度建设、流程管控、文化浸润三位一体，公司将合规要求与风险防控深度融入战略决策、业务执行与日常运营中，为公司全球化布局与可持续发展提供坚实的合规保障。

3.2.1 合规经营

拓邦股份不断完善合规管理体系，通过架构分层、制度完善、监督强化及培训宣导等多重举措，为公司的稳健运营构筑了核心防线。

· 合规管理制度

拓邦股份始终将合规管理作为稳健运营的核心抓手，构建了覆盖全业务场景的合规制度体系。公司制定《拓邦集团商业行为与合规准则》《反商业贿赂协议》《反不正当及舞弊行为与举报奖励管理办法》《关于职员与公司利益冲突申报管理制度》《保护检举人管理规定》等多项规章制度，为合规经营筑牢制度根基。2025年，公司更新《出口管制政策及关务合规执行要求》，进一步规范进出口合规管理。

公司搭建了治理层、管理层、执行层三级合规经营管理架构，以法务、财务、证券、审计、关务等部门为核心，并辅以监督与保障机制，形成权责清晰、协同联动的管理体系。此外，公司建立严谨的合规审查流程，明确相关部门权责对等的审查职责。

为精准识别管理短板与流程漏洞，公司常态化开展内控专项审计与实地稽核，并据此输出针对性的改进方案，以全面提升内控体系的有效性与管理质量。同时，公司上线内控审计管理平台，高效推进问题整改闭环，实现审计项目全周期跟踪管理。

合规审查



2025年, 公司内外协同强化合规监督。在外部, 公司聘请容诚会计师事务所对年度报告等事项进行审计, 以识别潜在风险; 在内部, 公司持续开展了包括进出口业务审计、AEO认证持续性审计在内的多项专项内审。内审结果显示, 公司进出口业务符合海关监管要求, 报告期内未发现重大合规风险, 整体合规管理水平得到有效验证与提升。

· 合规文化建设

拓邦股份积极开展对于员工和供应商的合规宣导和培训, 强化合规意识, 养成合规习惯。公司在内部形成了多渠道的宣导和培训方式, 通过公众号、事业群、官方网站和内部刊物《雁行者》等渠道, 持续开展教育与宣传活动。此外, 公司对所有新入职员工开展培训, 培训课程包含合规经营相关内容, 涉及《法务基础知识》《商业秘密保护》《公司简介、福利、规章制度》等, 培训人均时长达1.5小时。

报告期内, 公司总共开展合规培训13次, 培训总小时数超过18小时, 培训参与人次超过1,133人, 员工培训覆盖率20%。未来, 公司将持续推进合规建设, 确保合规文化全面践行。

指标	单位	2025年
合规培训次数	次	13
合规培训总小时数	小时	18.75
合规培训参与人次	人次	1,133
合规培训员工覆盖率	%	20

案例 开展关税政策培训, 加强员工合规意识

2025年12月16日, 公司开展了“墨西哥最新对华加征关税政策分享”专项培训, 邀请专家深度解读《一般进出口税法》修正案, 培训范围包括法人、关务高管及审计、法务、销售等核心业务部门人员。培训围绕政策背景、关税加征法令分析及应对策略展开, 帮助团队快速掌握墨西哥1463项商品加征关税的影响, 保障公司对墨出口业务的合规性与成本可控性, 为全球化供应链稳定筑牢合规基础。



墨西哥对华加征关税政策分享



3.2.2 风险管理

拓邦股份构建了覆盖全链条的风险防控体系,完善治理架构,细化管控流程,强化商密保护,并结合系统化培训与案例实践,全方位提升风控能力,保障企业稳定发展。

公司以《内部控制管理制度》《企业风险管理框架》为核心制度,结合各业务线合规流程与监管要求,将风险管控要求深度嵌入战略规划、经营决策、业务执行、内控审计等公司治理全链条,形成“制度约束-流程管控-监督反馈”的闭环管理机制。2025年,公司设定了清晰的风险管理目标,并在报告期内均已达成,以此牵引公司风险管理能力的持续进阶。

风险管理目标		
目标	诉求	目标值
资产与信用风险管控	非诉及诉讼催收回款 (3500万元)	客商信用风险管控闭环机制: 实现逾期账款及不良资产的主动盘活与回收降本提效达3,500万元,提升公司整体资产流动性与财务健康度。
海外运营风险防范	提交海外基地法律合规研究报告3份	海外合规“护城河”建设: 落地并输出至少3份针对核心海外基地的合规及法律专项报告,为海外业务合规展业提供前置指导。
日常运营隐患排查	核心风控人员风险识别/管控指数人均5个	风控网格化预警覆盖: 深化风控文化,推动各业务条线实现风险“网格化”识别,确立常态化自查自纠机制,核心岗位板块化风险识别,对重点风险进行重点管控。

拓邦股份严格恪守风险管理“三道防线”原则,将风险管控列为经营管理核心工作,依托专项改善行动与单点精准管控,构建长效运转的风险管控机制。报告期内,公司开展了内控关键控制点的梳理,结合各主要部门编制了内控应用手册和评价手册,进行了年度内控自评工作。2025年,公司已系统识别出13项关键风险,并对其采取了相关的风险管控措施。



风险管理三道防线

层次	负责部门	职责范围
第一道防线	业务部门	· 直接参与日常经营中的风险识别、评估和控制职责分离
第二道防线	合规部门	· 搭建风险库 · 提供风险管理支持和指导
第三道防线	审计部门	· 日常监督和反馈 · 内审

在此基础上, 公司的风险管理流程分为风险识别、风险管控、风险处置三大核心环节。公司定期根据内外部环境的变化迭代更新风险库风险因子, 并对各类风险进行精准界定, 保障风险识别与管理工作的专业性和精准性。2025年, 经全面排查评估, 公司未存在内控运行方面的重大缺陷, 也无重大违规事例。

风险管理流程

风险识别	风险管控	风险处置
公司积极搭建法律风险库, 系统收集、整理和管理法律风险信息, 以便及时、准确地识别各类潜在风险。	公司通过整体方案的制定、具体措施的实施、落地效果的评估以及监督机制等举措, 确保风险管理措施的有效性和持续性。	公司依据风险的性质与严重程度, 依法采取相应的处置策略, 以避免或者减少风险发生带来的潜在损失。

与此同时, 拓邦股份将商业秘密保护纳入管理范畴, 构建起健全的商业秘密风险闭环反馈机制, 实现风险信息的高效收集、精准研判与快速处置。公司搭建了多元化、便捷化的商密风险反馈渠道矩阵, 涵盖内部协同平台、专属邮箱及24小时反馈热线, 全面覆盖员工、合作伙伴等相关方, 确保各类商密风险线索能够第一时间直达管理端。在此基础上, 公司还制定了标准化的反馈信息处置流程, 做到件件有回应、事事有落实。

此外, 公司聚焦商业秘密保护关键环节, 面向各业务域商密管理员开展系统化风险培训, 显著提升其在商密风险识别、评估与管控方面的专业能力。报告期内, 公司开展风险管理培训6次, 培训参与人次346。



3.3 恪守商业道德

拓邦股份坚持制度和文化的双轮驱动，一方面构建覆盖商业道德合规、全面反腐败、举报与举报人保护的立体化管控体系，以刚性制度搭起廉洁经营屏障；另一方面通过专项培训、常态化合规宣导及新员工教育，推动商业道德理念内化于心、外化于行，全方位培育风清气正的经营生态。

3.3.1 商业道德防线

拓邦股份建立了覆盖商业道德合规、反腐败、举报与举报人保护的制度体系。同时，通过专项培训、常态化宣导及新员工教育，公司积极推动相关要求与理念的落实，以营造合规、廉洁的经营环境。

· 反不正当竞争

拓邦股份深耕廉洁建设，严厉打击违反商业道德行为，以零容忍筑牢防线，以制度和规定设定高标准，打造契合自身特色的商业道德合规体系。

公司依据《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国反垄断法》等相关法律法规，制定了《拓邦集团商业行为与合规准则》《公司反不正当及舞弊行为投诉举报管理办法》。报告期内，公司未发生任何涉及贪污、不正当竞争、垄断行为的重大诉讼事项。

· 反腐败程序

公司构建了完善的供应链和运营反腐败管理体系。针对核心环节的相关方与关键业务，公司制定严格的预防性管控措施，从源头控制交易及运营过程中的腐败风险。

反腐败管理		
管理层面	管理对象	管理措施
供应链反腐	员工	签署《采购人员廉洁协议》
	商业伙伴	合作前签署《廉洁承诺函》和《反商业贿赂协议》
日常运营反腐	关键岗位人员	不定期对其进行监察审计
	· 主要业务流程 · 国内外主要生产基地	每个月持续进行审计，库存原材料盘点，进行反舞弊审查



为强化监督效能, 公司的反腐败管理实现全维度覆盖, 将反腐败政策与程序全面宣贯至全体员工、管理层及各级供应商。报告期内, 公司针对商业道德相关事项开展内部审计与风险评估, 覆盖13个核心研发/生产基地, 实现研发/生产基地监督覆盖率100%。同时, 公司面向603家供应商开展反舞弊调查邮件问卷调研, 强化供应链廉洁管控。2025年, 公司的风险评估结果为低风险。

指标	单位	2025年
公司的反腐败政策和程序传达给员工的总数	人	13,208
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总数及百分比 (按业务伙伴类别和地区细分)	%	100
公司的反腐败政策和程序传达给管治机构成员的总数	人	7
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

· 举报机制和举报人保护

拓邦股份不断优化举报机制, 拓宽举报渠道, 鼓励员工主动揭露可疑行为。

公司依据《公司反不正当及舞弊行为投诉举报管理办法》, 详细规定了多种举报途径, 涵盖线上电话、电子邮件、审计微信公众号以及举报信箱等方式, 举报范围覆盖公司合作伙伴、客户、供应商以及内外员工。

举报渠道	
电话举报	0755-27651888-8040
邮件举报	tbjb@topband.com.cn
来信举报	深圳市宝安区石岩街道塘头社区永腾三路1号拓邦工业园 邮编: 518108, 深圳拓邦股份有限公司, 审计中心

同时, 公司设立了举报奖金制度, 对查证属实的举报给予相应奖励。面对违规行为, 公司将根据其严重程度, 采取包括信用分扣减、警告、记过、辞退及移交司法机关等不同的纪律措施。

在举报人隐私保护方面, 公司严格遵循《保护检举人管理规定》, 防止举报人受到任何形式的不公正待遇。公司在调查过程中严格控制知情人员范围, 采取秘密调查方式, 切实维护举报人的合法权益与人身安全。



3.3.2 商业道德文化

拓邦股份积极开展商业道德培训，助力全员养成健康的从业思想。我们每季度组织反舞弊及廉洁文化专项培训，聚焦《职务犯罪与风险防范》的核心主题，通过案例分析、专题讲座的形式，引导员工深刻认识腐败行为的危害性。报告期内，公司共开展5场商业道德的相关培训，参与人次共1,287。

案例 开展防范职务犯罪风险培训，规范员工职务行为

2025年3月26日，由公司审计中心举办的题为“公司经营中职务犯罪与风险防范”的交流培训在深圳如期举行。此次培训设置线上线下两个方式，参与人员包括经理、主管、采购等同事。本次交流会从现状研究、案例分享、风险防范三个方面进行探讨，进一步加强了公司员工的自我约束行为，为减少职务犯罪，防范相关风险提供了有效保障。



职务犯罪与风险防范交流培训

与此同时，公司推动商业道德教育常态化渗透，积极开展线上合规课堂；审计部门依托微信公众号，在春节、中秋等重大节日节点发文宣导合规，并通过内部办公软件公示违规人员处罚公告，以“正面引导+反面警示”双轨模式强化全员廉洁意识。

此外，公司重视新入职员工的商业道德培训，将《商业秘密保护》等商业道德相关培训纳入新人训课程，并覆盖所有新入职人员。

指标	单位	2025年
反腐败培训开展总次数	次	5
反腐败培训参与总人次	人次	1,287
接受反商业贿赂反贪污培训的董事人数	人	4
接受反商业贿赂及反贪污培训覆盖的董事比例	%	57
接受反商业贿赂及反贪污培训的管理层总数	人	6
接受反商业贿赂及反贪污培训的管理层百分比	%	66
接受反商业贿赂及反贪污培训的员工人数	人	1,281
接受反商业贿赂及反贪污培训覆盖的员工比例	%	9.70



3.4 数据安全防护

拓邦股份将合规要求、体系支撑与技术赋能相结合, 构建了覆盖制度、流程与专项措施的信息安全及客户隐私防护体系, 持续巩固公司在数据安全与商业秘密保护方面的基础。

3.4.1 信息安全治理

公司不断完善信息安全治理, 加强信息安全管理流程、风险管理和相关培训的开展, 以体系化搭建信息安全防护网。

· 信息安全制度及架构

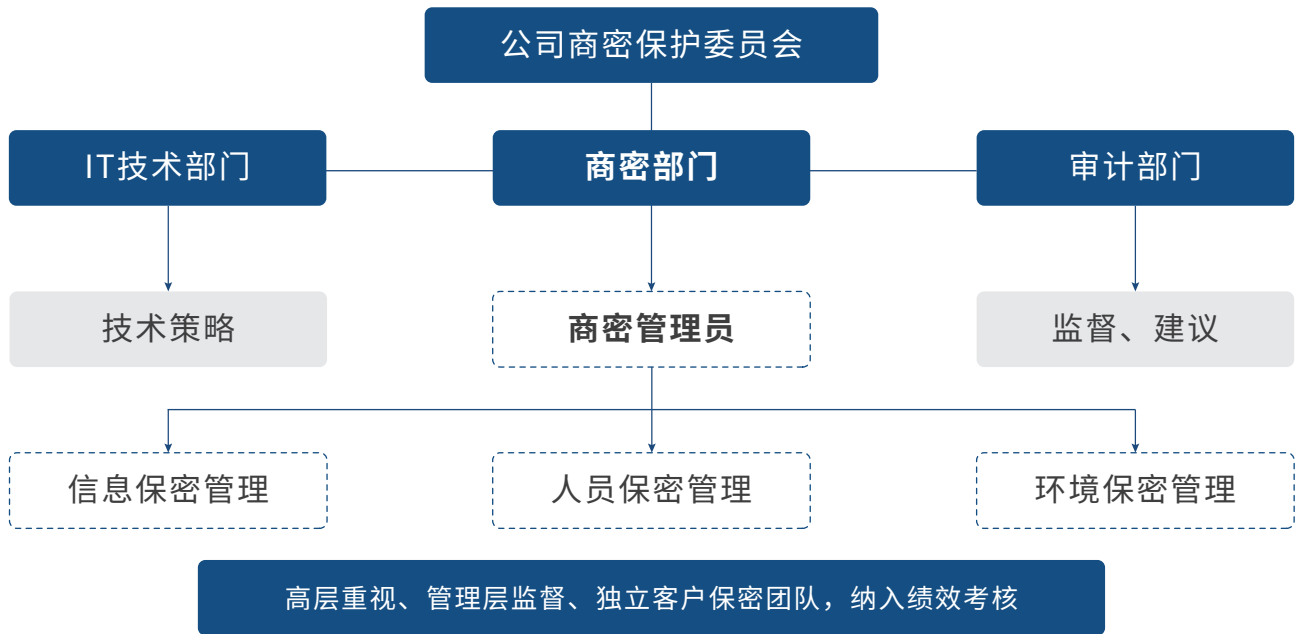
拓邦股份严格遵循《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国计算机信息系统安全保护条例》《信息安全等级保护管理办法》等一系列国家法律法规与行业规范要求, 将数据安全与信息保密管理视为保障业务稳健运营、维护客户权益及夯实企业核心竞争力的关键基石。

在此基础上, 公司立足数字化转型与全球化经营的实际需求, 持续迭代优化《网络信息系统安全管理制度》, 明确信息安全管理的权责边界、操作规范与应急处置流程, 覆盖网络平台运维、涉密信息管控、用户权限管理等多个关键领域, 确保企业网络信息平台的安全防护无死角、管理标准全覆盖。

为保障信息安全策略高效落地, 公司建立了权责清晰、协同联动的三级信息安全管理架构。商密保护委员会作为统筹核心, 全面主导信息安全与商业秘密保护的顶层设计。商密管理部门作为专项执行中枢, 围绕客户隐私保护需求、企业发展战略及业务规划, 牵头制定信息安全管理实施方案与技术防护标准, 并与IT技术部门、审计部门协同联动。各业务线配备专职商密管理员, 作为信息安全的“最后一公里”执行者, 严格按照既定方案, 从人员、环境、信息三个维度推进精细化管控。



信息安全管理架构



· 信息安全管理流程

结合公司全球化经营布局与全产业链业务特性，拓邦股份聚焦安全技术研发、安全管理体系搭建、安全运营保障三大核心领域。为实现风险的精准防控与闭环管理，公司创新实施覆盖“事前、事中、事后”的全流程风险管理策略，构建了完善的信息安全保护管理流程。

为强化信息访问的精准管控，公司对保密信息权限实施严格的分级分类管理。通过梳理核心业务信息，制定详细的密级权限划分标准与专属密级权限表，公司明确不同类别、不同密级信息的分类规则、存储规范、传输路径及访问权限边界，确保每一项保密信息都有清晰的管控依据。同时，公司建立配套的权限审批流程，对信息访问、变更、注销等操作实行审核，从源头防范非授权人员违规获取、使用或泄露保密信息，实现信息权限管控的全程可追溯、可监督。



商密与信息安全保护管理流程

保密维度	保密内容
环境保密	<ul style="list-style-type: none"> · 物理环境隔离 · 网络环境隔离
人员保密	<ul style="list-style-type: none"> · 人员保密责任 · 人员保密意识
客户信息保密	<ul style="list-style-type: none"> · 资料文件保密 · 样品保密
评估改进	<ul style="list-style-type: none"> · 日常保密报表 · 公司管理层监督、评估 · 持续改进

经过持续深耕与体系化建设, 公司信息安全与商密保护工作取得显著成效。2025年, 公司多个基地均已通过ISO 27001信息安全认证, 具有ISO 27001信息安全管理体系认证的经营地点占经营地点总数的38.46%, 标志着公司已经具备了系统化的信息安全保障能力。

已通过ISO 27001信息安全管理体系认证的基地(列举)

1	深圳拓邦	已认证
2	惠州拓邦	已认证
3	越南拓邦	已认证
4	墨西哥拓邦	已认证
5	印度拓邦	已认证



与此同时,在商业秘密保护领域,公司持续深化专项建设,在原深圳拓邦商密保护点基础上,宁波拓邦凭借完善的商密保护制度、扎实的管控举措及突出的实践成效,在2024年成功获评宁波市商业秘密保护点,并于2025年获得证书,充分彰显了公司在商密保护领域的行业示范作用。



2025年度宁波市商业秘密保护点证书



颁奖现场

· 信息安全风险管理

拓邦股份制定《信息应急预案处置管理办法》,明确信息安全突发事件的应急响应流程、责任分工、处置标准及复盘机制,为各类安全事件的快速、高效处置提供坚实的制度保障。在此基础上,公司深度融合漏洞管理、攻击面分析等核心技术手段,创新构建“预测-防御-响应-进化”全流程动态治理体系,确保信息安全体系始终保持高效运转,具备应对复杂网络环境和新型安全风险的能力。

信息安全风险管理流程

风险识别	风险预防	风险管理	风险控制
聘请第三方安全厂家对关键业务系统、互联网暴露面开展渗透测试,扫描并梳理安全漏洞。	<ul style="list-style-type: none"> · 上网行为管理(AC)禁止研发人员上传文件 · 限制用户终端USB接口使用 · 域控及服务器后台设置密码策略,要求密码最长使用90天、最短8位,包含大小写和数字 	<ul style="list-style-type: none"> · 研发人员外发邮件需审批,终端安全软件通过白名单限制研发文件外发 · 针对渗透测试发现的漏洞及时推进修复 · 制定业务连续性管理程序,明确RTO、RPO指标 	关键业务系统部署备份策略及多种防灾措施,保障业务连续性

为及时发现并整改安全隐患,公司建立常态化审计与漏洞检测机制,实行“内部自查+外部评估”双重管控模式。每半年组织一次全面的内部安全审计,每年聘请第三方专业机构开展全方位外部审计评估,定期对公司应用程序、服务器、网络设备、用户终端等全场景IT资产进行安全漏洞扫描与渗透测试,从源头防范信息安全风险滋生。



在供应链安全管控领域, 拓邦股份将信息安全要求延伸至供应链全链条。公司对合作供应商实行信息安全年度评估制度, 严格依据《供应商信息安全年度评审》《供应商安全管理规定》等制度文件, 从多维度开展全面评审, 精准把控供应商信息安全履责情况。对于合作的第三方机构, 公司将信息保密作为合作准入的核心条件之一, 要求其必须签署专属保密协议, 明确保密义务、违约责任及信息泄露赔偿标准, 从法律层面约束合作方的行为。

· 信息安全培训

公司高度重视全员信息安全意识培育, 将信息安全培训纳入常态化培训体系, 定期组织全员参与季度信息安全专项培训。培训内容涵盖核心模块, 通过案例讲解、情景模拟、线上考核等多样化形式, 帮助全体员工深刻认识信息安全工作的重要性, 熟练掌握必备的信息安全知识与实践技能。在新人培训课程中, 公司将《信息系统及网络基础运用》纳入培训主题, 培训覆盖所有新入职人员, 推动形成“人人重安全、人人懂安全、人人守安全”的全员防护氛围。

信息安全培训类型



商业秘密保护与管理培训



保密管理培训



案例 强化网络安全培训, 筑牢信息安全防线

2025年6月10日, 拓邦股份联合深信服开展网络安全意识专项培训, 围绕信息安全概述、形势分析、典型案例及防范意识四大核心展开讲解。培训结合国内外勒索攻击、钓鱼诈骗、AI 深度伪造等多类网络安全案例, 剖析当前网络攻击的新趋势与新手段。同时针对密码管理、终端防护、办公环境安全等维度, 培训讲解可落地的个人防护措施与应急处置方法, 全面强化全员网络安全防范意识与实操能力, 从源头降低企业信息安全风险。



深圳网络安全意识培训

指标	单位	2024年	2025年
信息安全与隐私保护培训场次	场	3	10
信息安全与隐私保护培训人次	人次	100	405
信息安全与隐私保护培训总小时数	小时	150	805
信息安全事件发生数量	件	0	0



3.4.2 客户隐私保护

拓邦股份聚焦全球化运营数据合规与隐私保护核心需求, 以严格要求和标准全方位筑牢客户数据安全屏障。

针对全球化运营中的数据合规与隐私保护需求, 拓邦股份严格遵循《欧盟通用数据保护条例》(GDPR) 和《加州消费者隐私法案》(CCPA) 等国际及区域数据保护法规要求, 将客户数据安全和隐私保护作为赢得客户信任、保障合规运营的核心抓手, 构建了覆盖客户数据全生命周期的合规防护体系。

在产品的设计阶段, 公司便将用户隐私保护要求前置, 严格遵循数据最小化原则, 仅收集业务开展必需的客户信息。同时, 为保障用户自主选择权, 公司专门为客户及消费者提供“一键关闭数据共享”功能, 清晰告知数据使用范围与方式, 全方位维护其合法权益。

2025年度, 公司持续强化数据安全与网络防护的能力建设: 一方面, 针对核心业务部门、数据处理关键岗位等重要环节, 公司全面推行敏感数据加密传输机制; 另一方面, 公司优化升级整体网络架构, 严格落实客户生产网与外部公共网络的物理隔离与逻辑隔离双重防护措施, 有效防范外部网络攻击向核心生产领域渗透。此外, 公司所有对外提供服务的服务器均顺利通过国家信息安全等级保护三级认证, 达到行业领先的安全防护标准, 进一步筑牢网络安全防护屏障。2025年, 公司未发生数据安全和泄露客户隐私事件。



关键绩效表

环境议题 ▼

指标	单位	2025年	2024年	2023年
温室气体排放总量-深圳工厂	tCO ₂ e	14,839.66	15,421.36	13,690.03
温室气体排放总量-惠州工厂*1	tCO ₂ e	35,616.70	28,123.96	/
温室气体排放总量-南通工厂	tCO ₂ e	11,810.40	/	/
范围1直接温室气体排放*2	tCO ₂ e	837.65	767.63	123.03
范围2能源间接温室气体排放*3	tCO ₂ e	52,664.67	42,777.69	13,567.00
范围3其他间接温室气体排放-惠州工厂	tCO ₂ e	8,764.44	/	/
外购商品和服务	tCO ₂ e	175.39	/	/
资本商品	tCO ₂ e	366.83	/	/
燃料和能源相关活动	tCO ₂ e	6,276.57	/	/
运营中产生的废弃物	tCO ₂ e	63.32	/	/
商务旅行	tCO ₂ e	81.56	/	/
员工通勤	tCO ₂ e	35.54	/	/
下游租赁资产	tCO ₂ e	1,765.22	/	/
温室气体排放总量*4	tCO ₂ e	62,266.76	43,545.32	13,690.03
年度能源消耗总量	兆瓦时 (MWh)	135,485.92	129,865.79	100,971.70
可再生能源发电量	兆瓦时 (MWh)	4,542.78	4,311.47	2,239.00
汽油消耗量	升	80	40	-
柴油消耗量	升	23,900	107,431.72	-
天然气消耗量	立方米 (m ³)	144,891.00	141,846.00	215,907.00
外购电力	兆瓦时 (MWh)	129,263.91	122,997.90	96,573.63
耗电量*5	兆瓦时 (MWh)	133,806.69	127,309.37	98,812.63
取水量	立方米 (m ³)	645,247	627,918	-
总耗水量	立方米 (m ³)	645,247	627,918	516,327



指标	单位	2025年	2024年	2023年
水中污染物排放总量	公吨 (T)	0废水, 无外排	0废水, 无外排	0废水, 无外排
产生的无害废弃物的总量	公吨 (T)	1,121.66	2,639.78	-
处置的废弃物总量	公吨 (T)	3,033.01	3,143.49	2,758.45
处置的有害废弃物总重量	公吨 (T)	1,044.87	938.78	933.45
处置的无害废弃物总重量	公吨 (T)	1,988.14	2,204.71	1,825.00
化学品泄漏事故	次	0	0	0
危险废弃物处理	%	100%达标	100%达标	100%达标
厂界噪音达标排放	%	100%达标	100%达标	100%达标
工业废气排放	%	100%达标	100%达标	100%达标
二氧化硫排放达标率	%	100%达标	100%达标	-
氮氧化物排放达标率	%	100%达标	100%达标	-
颗粒物排放达标率	%	100%达标	100%达标	-
回收原料总量	公吨	118.842 *6	4.507*7	/
包材回收量	件	995,716*8	105,422*9	/
包材消耗量	件	127,944,495*10	/	/
包材消耗强度	件/人民币万元产值	110.59	/	/

*1: 2025年, 公司新增对范围三碳排放的统计与核算)

*2: 2025年, 该数据统计范围进一步扩大, 在原有深圳工厂、惠州工厂基础上, 新增南通工厂

*3: 2025年, 该数据统计范围进一步扩大, 在原有深圳工厂、惠州工厂基础上, 新增南通工厂

*4: 2025年, 该数据统计范围进一步扩大, 在原有深圳工厂、惠州工厂基础上, 新增南通工厂; 并新增对范围三碳排放的统计与核算

*5: 2025年更新计算方法: 耗电量=外购电力+发电量; 其中“发电量”特指“可再生能源发电量”

*6: 此处为锡渣回收数据, 统计范围为宁波基地、新能源事业部 (包含南通数据)、越南基地、电气事业部、深圳微电、惠州微电、电控事业部、罗马尼亚基地、墨西哥基地

*7: 此处为锡渣回收数据, 统计范围为宁波基地、电气事业部、深圳微电、惠州微电、电控事业部

*8: 统计范围为宁波基地、新能源事业部 (包含南通数据)、越南基地、电气事业部、深圳微电、惠州微电、电控事业部、罗马尼亚基地、墨西哥基地

*9: 统计范围为宁波基地、电气事业部、深圳微电、惠州微电、电控事业部

*10: 本年度包材消耗量以本期总入库量统计



社会议题 ▾

指标	单位	2025年	2024年	2023年
研发人员数量	人	2,138	2,178	2,004
研发人员占比	%	16.19	18.75	21.50
研发投入	亿元	10.47	9.52	8.34
研发投入占比	%	9.45	9.07	9.28
获得专利数量(含国外专利)	件	278	305	351
员工总人数	人	13,208	11,617	9,323
女性占公司总员工人数的百分比	%	42.34	42.64	41.46
担任高级管理职位的女性百分比	%	22.59	12.5	15.92
女性在董事会中所占百分比	%	0	0	0
30岁以下在职员工总人数	人	5,513	4,834	-
30-50岁在职员工总人数	人	7,511	6,653	-
50岁以上在职员工总人数	人	184	130	-
全职劳动合同制员工人数	人	13,188	11,521	-
全职劳务派遣制员工人数	人	0	934	-
新进员工总数	人	8,949	9,350	-
男性新进员工雇佣率	%	41.07	47.23	-
女性新进员工雇佣率	%	45.60	47.12	-
50岁以上新进员工雇佣率	%	30.04	12.69	-
30岁至50岁新进员工雇佣率	%	32.48	35.98	-
30岁以下新进员工雇佣率	%	54.91	59.48	-
在中国内地工作的新进员工雇佣率	%	30.25	42.93	-
在港澳台及海外工作的新进员工雇佣率	%	66.41	66.75	-
员工流失率	%	36.41	37.15	-
男性员工流失率	%	34.01	38.35	-
女性员工流失率	%	39.41	35.41	-
50岁以上员工流失率	%	17.49	20.15	-



指标	单位	2025年	2024年	2023年
30岁至50岁员工流失率	%	29.83	31.72	-
30岁以下员工流失率	%	44.00	43.11	-
在中国内地工作的员工流失率	%	28.72	38.27	-
在港澳台及海外工作的员工流失率	%	50.38	31.98	-
覆盖正式选举职工代表的员工, 占有地区的全体员工 的百分比*1	%	93	26*2	32*3
员工产假天数	天	178	178	178
员工哺乳假小时数	小时/天	1	1	1
按性别划分, 有权享受育儿假的员工总数	人	男2,885 女2,947	男2,780 女2,839	男2,348 女2,424
按性别划分, 育儿假的员工总数	人	男389 女237	男373 女177	男297 女245
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387 女212	男333 女136	男271 女165
按性别划分, 育儿假的员工的返岗率	%	男99.49 女89.45	男95.59 女92.19	男91.25 女67.35
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 共覆盖100%员工	新人训涉及人权相 关课程2小时/期, 约共24小时/年 共覆盖100%员工	新人训涉及人权相 关课程2小时/期, 约共24小时/年 共覆盖100%员工
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	77.78	100
公司采取过员工健康与安全风险评估的工厂数量	个	8	7	-
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	100	100
重点特殊岗位员工体检比例	%	36.15	100	100
对涉及职业危害场所开展职业危害因素检测次数	次/年	8	不适用	2
工伤导致的死亡数量和死亡率	人;%	0;0	0;0	0;0



指标	单位	2025年	2024年	2023年
严重后果工伤的数量和比率(不包括死亡)	人;%	0;0	0;0	0;0
可记录工伤的数量	人	37	6	7
因工伤损失的工作日数	天	1,183.5	364	-
工作相关的健康问题导致的死亡数	个	0	0	0
可记录的工作相关的健康问题案例数	个	0	0	0
工伤保险和安全生产责任险的投入金额	万元	597.11	461.22	-
安全培训总小时数	小时	744.5	884	-
安全培训总人次	人次	23,514	7,944	-
新入职参加新人训员工人数	人	8949	9350*4	-
参加新人训员工占员工总数百分比	%	67.75	41.46	92.40
新员工安全教育达成率	%	100	100	100
任职资格认证员工数	人	848	923	1,470
IDP(个人发展计划)覆盖核心关键人才数	人	425	200余人	1,260
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	%	100	100	100
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	100	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	100	100
专业岗位人员技能培训参与人数及时数	人;小时	12,960人 172,842小时	11,842人 147,852小时	4,200人 约34,400小时
公司开展管理技能培训期数	期	10	6	9
各部门内部开展技能培训场数	场次	1,365	929	499
员工培训人次	人次	20,000余	20,000余	20,000余
员工培训投入金额	元	约200万	约200万	约200万
员工培训总小时数	小时	约17万	约16万	约14万
员工培训的平均时数	小时	12.62	10	13



指标	单位	2025年	2024年	2023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为13小时	女性员工平均培训时数约13小时	女性员工平均培训时数约12小时
		男性员工平均培训时数约为12小时	男性员工平均培训时数约12小时	男性员工平均培训时数约14.5小时
		专业人员平均培训时数约为13小时	专业人员平均培训时数约14小时	专业人员平均培训时数约14小时
		管理人员平均培训时数约为8小时	管理人员平均培训时数约8小时	管理人员平均培训时数约9小时
来自少数民族裔、少数群体、弱势群体(如残疾人)的工人总员工人数的百分比*5	%	9.75	22.42	0.23
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)	%	80.23	74.94	76
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	1	1
“员工体验平台”收到的员工提议总数	条	300	545	475
“员工沟通会”开展次数	次	4	10	7
“员工沟通会”解决员工反馈问题数	个	39	248	54
供应商总数(报告期末)	家	1,731	2,224	-
中国内地地区的供应商数(报告期末)	家	1,532	2,031	-
港澳台及海外地区的供应商数(报告期末)	家	199	193	-
新供应商总数	家	77	862	-
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	%	目标供应商100%	100	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	%	目标供应商100%	100	100
已经过企业社会责任(CSR)评估的目标供应商百分比	%	目标供应商100%	100	100
已经过企业社会责任(CSR)现场审核的目标供应商百分比	%	目标供应商100%	100	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	100	100
向当地供应商采购支出的比例	%	68	70	39.30
使用环境标准筛选的新制造商	个	40	86	-
使用环境标准筛选的新供应商的百分比	%	目标制造商100%	目标供应商100%	正式供应商100%



指标	单位	2025年	2024年	2023年
开展了环境影响评估的制造商数量	个	110	105	72
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	0	0
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	%	0	0	0
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	%	0	0	0
使用社会标准筛选的新制造商	个	40	86	-
使用社会标准筛选的新供应商百分比	%	目标制造商100%	目标供应商100%	正式供应商100%
开展了社会影响评估的制造商数量	个	110	105	-
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	0	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	%	0	0	0
经确定为具有实际和潜在重大负面社会影响,且经评估后决定终止关系的供应商百分比	%	0	0	0
公司志愿活动总投入金额	万元	0.79	2	-
参与志愿活动的员工人数	人	64	72* ⁶	-
员工志愿服务总时长	小时	547	639.5* ⁷	-
员工志愿服务人均时长	小时	8.55	8.88* ⁸	-
公益慈善和支持乡村振兴总投入金额	万元	12.93	7	-

*1: 计算方法: 独立工会可以代表的员工数量/全体员工

*2: 已更正去年计算方式

*3: 已更正去年计算方式

*4: 已更正去年计算方式

*5: 含深圳研发中心、惠州工厂、南通工厂、宁波工厂等地少数民族裔及弱势群体(如残疾人)数量

*6: 已更正去年计算方式

*7: 已更正去年计算方式

*8: 已更正去年计算方式



治理议题 ▾

指标	单位	2025年	2024年	2023年
董事会成员人数	人	7	7	7
独立董事人数	人	3	3	3
董事会独立董事占比	%	42.86	42.86	42.86
董事会召开次数	次	6	12	11
股东会召开次数	次	4	3	4
监事会召开次数	次	/* ¹	7	7
战略委员会会议次数	次	0	2	0
审计委员会会议次数	次	5	5	4
提名委员会会议次数	次	0	0	1
薪酬与考核委员会会议次数	次	2	2	2
独立董事专门会议次数	次	2	2	未成立
公司收入最高个人的年度总薪酬与所有职员年度总薪酬中位数的比率	%	13.87	14.9* ²	16.53
公司收入最高个人的年度总薪酬增长百分比与所有职员年度总薪酬增长百分比中位数的比率	%	84	94	122
公司由举报程序产生的报告数量	件	25	28	23
贪污腐败事件数量	件	2	1	2
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	4	2
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	1	3	5
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	7	10	8
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	%	100	100	80
公司的反腐败政策和程序传达给员工的百分比	%	100	100	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	100	100
反腐败培训开展总次数	次	5	4	-
反腐败培训总人次	人次	1,287	980	-
接受反商业贿赂反贪污培训的董事人数	人	4	7	7



指标	单位	2025年	2024年	2023年
接受反商业贿赂及反贪污培训覆盖的董事比例	%	57	100	100
接受反商业贿赂及反贪污培训的管理层总数	人	6	8	-
接受反商业贿赂及反贪污培训的管理层百分比	%	66	66.67	-
接受反商业贿赂及反贪污培训的员工人数	人	1,281	972	-
接受反商业贿赂及反贪污培训覆盖的员工比例	%	9.70	8.37	-
公司的反腐败政策和程序传达给管治机构成员的总数	人	7	7	7
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	100	100
风险管理培训开展次数	次	6	20	-
风险管理培训参与人次	人次	346	165	-
合规培训次数	次	13	34	-
合规培训总小时数	小时	18.75	36.6	-
合规培训参与人次	人次	1,133	2,202	-
合规培训员工覆盖率	%	20	18.95	-
信息安全与隐私保护培训场次	场	10	3	2
信息安全与隐私保护培训人次	人次	405	100	80
信息安全与隐私保护培训总小时数	小时	805	150	100
信息安全事件发生数量	件	0	0	0
具有ISO 27001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	%	38.46	50	25

*1:公司已取消监事会

*2:(已更正去年计算方式)



指标索引 (深交所、GRI)

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)》索引 ▼

维度	序号	议题	对应条款	报告章节
环境	1	应对气候变化	第二十一条至第二十八条	应对气候变化
	2	污染物排放	第三十条	共建生态保护
	3	废弃物处理	第三十一条	共建生态保护
	4	生态系统和生物多样性保护	第三十二条	共建生态保护
	5	环境合规管理	第三十三条	环境合规管理
	6	能源利用	第三十五条	资源高效利用
	7	水资源利用	第三十六条	资源高效利用
	8	循环经济	第三十七条	促进循环经济
社会	9	乡村振兴	第三十九条	服务社区发展
	10	社会贡献	第四十条	服务社区发展
	11	创新驱动	第四十二条	创新品质服务
	12	科技伦理	第四十三条	创新品质服务
	13	供应链安全	第四十五条	协同供应链生态
	14	平等对待中小企业	第四十六条	协同供应链生态
	15	产品和服务安全与质量	第四十七条	创新品质服务
	16	数据安全与客户隐私保护	第四十八条	数据安全防护
	17	员工	第五十条	员工权益保障 守护健康安全
治理	18	尽职调查	第五十二条	健全治理结构 规范合规经营
	19	利益相关方沟通	第五十三条	利益相关方沟通
	20	反商业贿赂及反贪污	第五十五条	恪守商业道德
	21	反不正当竞争	第五十六条	恪守商业道德



GRI索引

GRI标准	披露项	报告章节	页码
GRI 2:一般披露			
2-1	组织详细情况	关于本报告	01
2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告	01
2-3	报告期、报告频率和联系人	关于本报告	01
2-6	活动、价值链和其他业务关系	关于拓邦股份	07-14
2-7	员工	员工权益保障 关键绩效表	59-70 102-110
2-9	管治架构和组成	ESG治理 健全治理结构	16 81-86
2-10	最高管治机构的提名和遴选	健全治理结构	81-86
2-12	在管理影响方面,最高管治机构的监督作用	ESG治理 健全治理结构	16 81-86
2-13	为管理影响的责任授权	ESG治理 健全治理结构	16 81-86
2-14	最高管治机构在可持续发展报告中的作用	关于本报告 ESG治理	01 16
2-15	利益冲突	健全治理结构	81-86
2-19	薪酬政策	健全治理结构	81-86
2-20	确定薪酬程序	健全治理结构	81-86
2-21	年度总薪酬比率	健全治理结构	81-86
2-22	关于可持续发展战略的声明	ESG治理	16
2-25	补救负面影响的程序	规范合规运营	86-93
2-27	遵守法律法规	规范合规运营	86-93
2-29	利益相关方参与的方法	利益相关方沟通	20
GRI 3:实质性议题			
3-1	确定实质性议题的过程	双重重要性评估	17-19
3-2	实质性议题清单	双重重要性评估	17-19
3-3	实质性议题的管理	双重重要性评估	17-19



GRI标准	披露项	报告章节	页码
GRI 101:生物多样性			
3-3	实质性议题的管理	共建生态保护	34-39
101-2	生物多样性影响的管理	共建生态保护	34-39
101-5	具有生物多样性影响的地点	共建生态保护	34-39
GRI 201:经济绩效			
3-3	实质性议题的管理	关于拓邦股份	07-14
201-1	直接产生和分配的经济价值	关于拓邦股份	07-14
201-2	气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	应对气候变化	27-30
GRI 202:市场表现			
3-3	实质性议题的管理	关于拓邦股份	07-14
GRI 203:间接经济影响			
3-3	实质性议题的管理	服务社区发展	78-79
203-1	基础设施投资和支持性服务	服务社区发展	78-79
GRI 204:采购实践			
3-3	实质性议题的管理	协同供应链生态	56-58
204-1	向当地供应商采购的支出比例	协同供应链生态 关键绩效表	56-58 102-110
GRI 205:反腐败			
3-3	实质性议题的管理	恪守商业道德	94-96
205-1	已进行腐败风险评估的运营点	关键绩效表	102-110
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	恪守商业道德 关键绩效表	94-96 102-110
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	恪守商业道德 关键绩效表	94-96 102-110
GRI 206:反竞争行为			
3-3	实质性议题的管理	恪守商业道德	94-96



GRI标准	披露项	报告章节	页码
GRI 301:物料			
3-3	实质性议题的管理	促进循环经济	40-41
301-1	所用物料的重量或体积	关键绩效表	102-110
GRI 302:能源			
3-3	实质性议题的管理	资源高效利用	31-34
302-1	组织内部的能源消耗量	资源高效利用	31-34
302-4	降低能源消耗量	资源高效利用 关键绩效表	31-34 102-110
302-5	降低产品和服务的能源需求量	资源高效利用	31-34
GRI 303:水资源和污水			
3-3	实质性议题的管理	资源高效利用 共建生态保护	31-34 34-39
303-1	组织与水作为共有资源的相互影响	资源高效利用 共建生态保护	31-34 34-39
303-2	管理与排水相关的影响	资源高效利用 共建生态保护	31-34 34-39
303-3	取水	关键绩效表	102-110
304-4	排水	共建生态保护 关键绩效表	34-39 102-110
304-5	耗水	关键绩效表	102-110
GRI 305:排放			
3-3	实质性议题的管理	应对气候变化	27-30
305-1	直接(范围1)温室气体排放	应对气候变化 关键绩效表	27-30 102-110
305-2	能源间接(范围2)温室气体排放	应对气候变化 关键绩效表	27-30 102-110
305-3	其他间接(范围3)温室气体排放	应对气候变化 关键绩效表	27-30 102-110
GRI 306:废弃物			
3-3	实质性议题的管理	共建生态保护	34-39
306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响	共建生态保护	34-39



GRI标准	披露项	报告章节	页码
306-2	废弃物相关重大影响的管理	共建生态保护	34-39
306-3	产生的废弃物	共建生态保护 关键绩效表	34-39 102-110
306-5	进入处置的废弃物	共建生态保护 关键绩效表	34-39 102-110
GRI 308: 供应商环境评估			
3-3	实质性议题的管理	协同供应链生态	56-58
308-1	使用环境评价维度筛选的新供应商	协同供应链生态 关键绩效表	56-58 102-110
308-2	供应链的负面环境影响以及采取的行动	协同供应链生态	56-58
GRI 401: 雇佣			
3-3	实质性议题的管理	员工权益保障	59-70
401-1	新进员工雇佣率和员工流动率	关键绩效表	102-110
401-2	提供给全职员工(不包括临时或兼职员工)的福利	员工权益保障	59-70
401-3	育儿假	员工权益保障 关键绩效表	59-70 102-110
GRI 402: 劳资关系			
3-3	实质性议题的管理	员工权益保障	59-70
402-1	有关运营变更的最短通知期	关键绩效表	102-110
GRI 403: 职业健康与安全			
3-3	实质性议题的管理	守护健康安全	71-77
403-1	职业健康安全管理体系	守护健康安全	71-77
403-2	危害识别、风险评估和事故调查	守护健康安全	71-77
403-3	职业健康服务	守护健康安全	71-77
403-4	职业健康安全事务: 工作者的参与、意见征询和沟通	守护健康安全	71-77
403-5	工作者职业健康安全培训	守护健康安全 关键绩效表	71-77 102-110
403-6	促进工作者健康	守护健康安全	71-77
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	守护健康安全	71-77



GRI标准	披露项	报告章节	页码
403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者	守护健康安全 关键绩效表	71-77 102-110
403-9	工伤	关键绩效表	102-110
403-10	工作相关的健康问题	关键绩效表	102-110
GRI 404: 培训与教育			
3-3	实质性议题的管理	员工权益保障	59-70
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	关键绩效表	102-110
404-2	员工技能提升方案和过渡援助方案	员工权益保障	59-70
404-3	定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	关键绩效表	102-110
GRI 405: 多元化与平等机会			
3-3	实质性议题的管理	员工权益保障 健全治理结构	59-70 81-86
405-1	管治机构与员工的多元化	员工权益保障 健全治理结构 关键绩效表	59-70 81-86 102-110
405-2	男女基本工资和报酬的比例	员工权益保障 关键绩效表	59-70 102-110
GRI 406: 反歧视			
3-3	实质性议题的管理	员工权益保障	59-70
406-1	歧视事件及采取的纠正行动	员工权益保障	59-70
GRI 407: 结社自由与集体谈判			
3-3	实质性议题的管理	员工权益保障	59-70
GRI 408: 童工			
3-3	实质性议题的管理	员工权益保障	59-70
GRI 409: 强迫或强制劳动			
3-3	实质性议题的管理	员工权益保障	59-70
GRI 413: 当地社区			
3-3	实质性议题的管理	服务社区发展	78-79



GRI标准	披露项	报告章节	页码
GRI 414: 供应商社会评估			
3-3	实质性议题的管理	协同供应链生态	56-58
414-1	使用社会标准筛选的新供应商	协同供应链生态 关键绩效表	56-58 102-110
414-2	供应链中的负面社会影响和采取的行动	协同供应链生态	56-58
GRI 416: 客户健康与安全			
3-3	实质性议题的管理	创新品质服务	43-56
416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	创新品质服务	43-56
GRI 417: 营销与标识			
3-3	实质性议题的管理	创新品质服务	43-56
417-1	对产品和服务信息与标识的要求	创新品质服务	43-56
417-2	涉及产品和服务信息与标识的违规事件	创新品质服务	43-56
GRI 418: 客户隐私			
3-3	实质性议题的管理	数据安全防护	97-101
418-1	涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	数据安全防护 关键绩效表	97-101 102-110

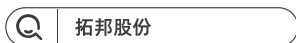


让世界更加智能和低碳

BUILDING A MORE INTELLIGENT AND LOW-CARBON WORLD

深圳拓邦股份有限公司
中国·深圳 宝安区石岩街道拓邦工业园
邮箱: topband@topband.com.cn

股票代码: 002139.SZ
电话: 0755-2765 1888
www.topband.com.cn



公众号



视频号



抖音号



LinkedIn