



CONTENTS

目录

报告开篇

关于本报告	1
董事长致辞	2
走进耐普矿机	4

附录

关键绩效	74
ESG 索引	79

可持续发展 (ESG) 管理

ESG 治理体系	10
尽职调查	10
利益相关方沟通	11
可持续发展重要性议题评估	12

公司治理与稳健经营

公司治理	16
商业道德	19
合规经营与风险控制	21
风险管理	24
党建引领	25

气候与环境

环境合规管理	28
污染物排放	30
资源节约与利用	32
能源管理	34
应对气候变化	35

员工雇佣与发展

员工发展管理	44
员工回报与参与	47
员工培训与发展	49
员工健康与安全	51

产品质量与服务

产品质量与安全	58
客户服务	61
数据安全与隐私保护	63
创新驱动	64

伙伴责任与行业共进

负责任供应链	70
行业共进	72
乡村振兴与社会贡献	73



报告开篇

关于本报告

报告信息说明 本报告是江西耐普矿机股份有限公司（以下简称“耐普矿机”或“公司”）发布的第1份可持续发展报告。报告阐述了公司可持续发展理念和政策以及2025年在环境保护、社会责任、公司治理等方面做出的努力，回应利益相关方的期望与关切。

时间范围 本报告时间跨度为2025年1月1日至2025年12月31日，为保持信息的连续性，对部分内容进行了回溯和延展。所涉及信息来源于公司内部数据以及公开资料。

组织范围 本报告的组织范围涵盖耐普矿机及其下属成员企业的所有经营行为，并与公司2025年年报所披露的范围保持一致。

数据说明 本报告所使用的数据及案例，均来自公司信息披露文件和统计。本报告所披露的经营数据均来自《江西耐普矿机股份有限公司2025年年度报告》（简称“2025年年报”），如所列数据有异，均以2025年年报为准。如无特别说明，报告中涉及货币金额均以人民币列示。

参考标准 本报告撰写基于以下ESG披露标准：
深圳证券交易所《上市公司自律监管指引第17号—可持续发展报告（试行）》
深圳证券交易所《创业板上市公司自律监管指南第3号——可持续发展报告编制（2026年修订）》
财政部《企业可持续披露准则——基本准则（试行）》
气候相关财务信息披露工作组（简称“TCFD”）披露框架
依据全球可持续发展标准委员会（GSSB）《可持续发展报告编写指南（GRI 2021）》

获取途径 本报告以电子版发布，投资者也可在耐普矿机股份有限公司官网及深交所网站进行获取。

董事长致辞



回首2025年，对耐普矿机是非凡的一年。这一年，我们不仅迎来了公司成立二十周年的重要里程碑，更在全球化布局与可持续发展道路上迈出了坚实步伐。我们深知，企业的价值不仅在于创造经济效益，更在于为社会、环境及所有利益相关方创造长期价值——这正是ESG理念的核心，也是耐普矿机始终坚守的发展信条。

过去一年，我们以“绿色科技”赋能矿山装备升级，自主研发的橡胶复合衬板、二代锻造衬板等产品，帮助客户实现节能降耗，推动矿业生产向高效、低碳转型；我们加速海外本土化运营，在赞比亚、蒙古、智利及秘鲁等地建立生产基地，不仅带动当地就业与产业链发展，更通过技术共享助力矿业社区进步。

我们始终将员工视为最宝贵的财富，为海内外员工提供平等的发展机会与安全的工作环境，尤其重视外籍员工的融入与成长；我们强化公司治理，将ESG议题纳入董事会决策体系，确保战略规划与可持续发展目标同频共振。

展望未来，耐普矿机将继续以“全球矿山综合解决方案引领者”为愿景，在创造商业价值的同时，坚守环境责任、践行社会承诺、提升治理效能。我们坚信，唯有与客户、员工、社区及自然环境共生共荣，才能实现基业长青。愿与所有利益相关方携手，共绘矿业可持续发展的新图景！

郑昊

耐普矿机股份有限公司董事长

走进耐普矿机

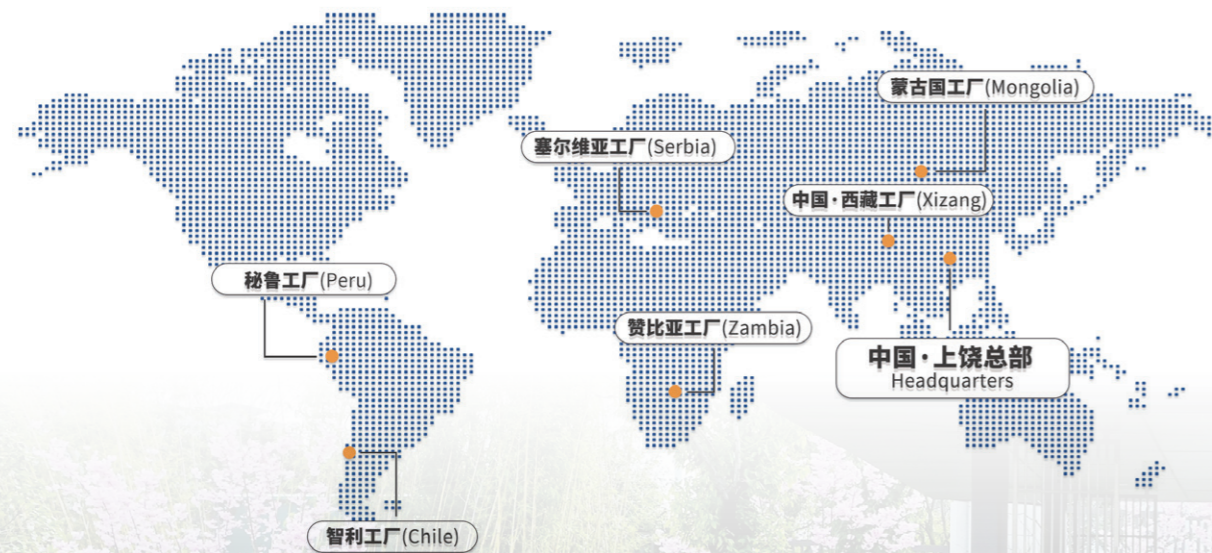
公司简介

耐普矿机成立于2005年10月，并于2020年在深圳证券交易所创业板挂牌上市（股票代码：300818）。公司从事重型矿山选矿装备及新材料耐磨备件的研发、生产、销售与服务，依托国内大型矿山市场，同时拓展中亚、南美、澳大利亚及非洲等国际市场。公司已通过ISO9001、ISO14001、ISO45001体系认证，并获得高新技术企业及国家级专精特新企业认定。

公司总部位于江西省上饶经济技术开发区，占地约476亩，建有一期、二期生产基地，获评国家级绿色工厂。公司持续推进全球化布局，在蒙古国、赞比亚、智利、秘鲁及西藏拉萨等地建设生产基地。

围绕选矿全流程需求，公司形成涵盖渣浆泵、磨机备件、振动筛备件、旋流器、橡胶复合管及浮选机备件等产品体系，并持续推进橡胶、聚氨酯等高分子材料在矿山设备中的应用。

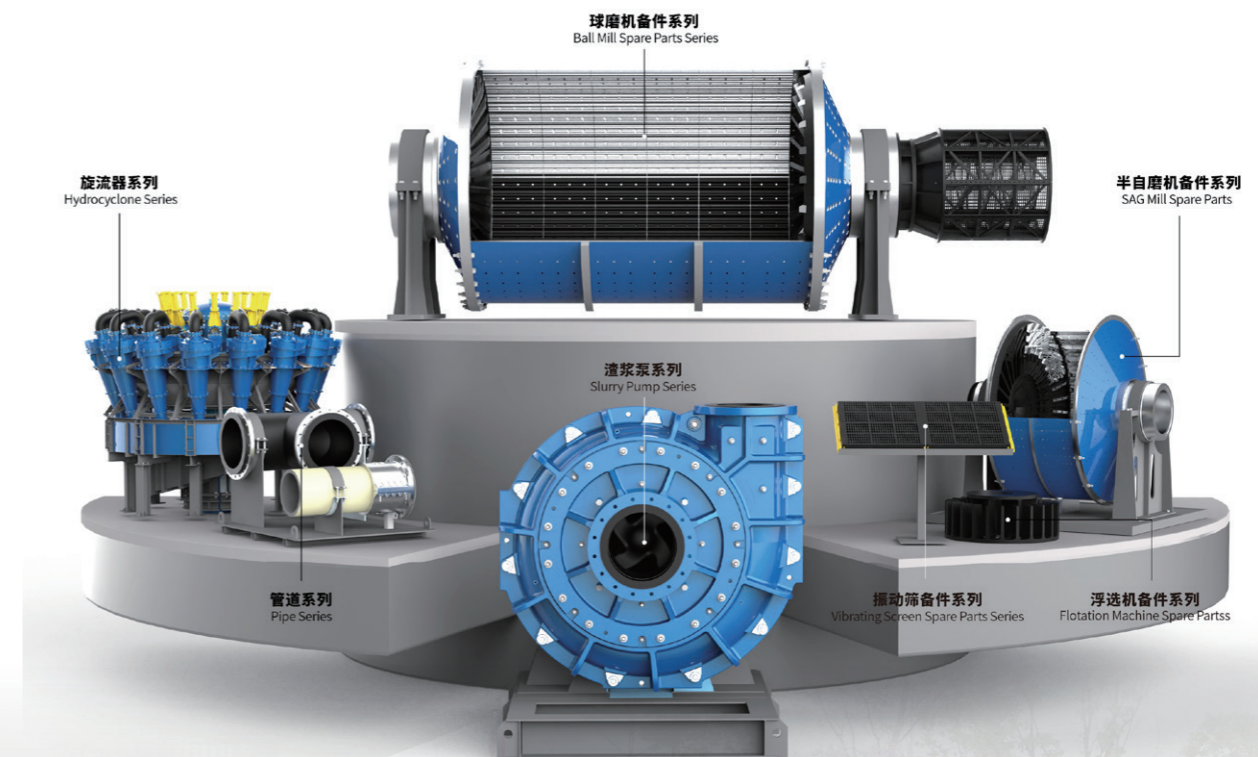
公司拥有专业研发团队，开展选矿设备、新材料及新工艺研发，部分产品实现技术突破。公司围绕行业发展趋势，持续推进技术及管理创新，开展相关生产经营活动。



业务布局

耐普矿机围绕选矿耐磨备件业务，形成覆盖研发、生产、销售及服务的业务体系。在产品方面，公司以橡胶耐磨材料技术为基础，构建了包括渣浆泵、耐磨衬板、旋流器等在内的产品体系。其中，橡胶复合衬板已在部分应用场景中替代传统金属备件；二代高合金锻造衬板在使用寿命及运行效率方面实现提升。公司同时从单一备件供应拓展至选矿工艺流程设计及设备优化等服务。

公司以国内为基础开展生产运营，并推进海外市场布局。公司总部位于江西上饶，已在蒙古、赞比亚建成生产基地，服务亚洲及非洲市场；赞比亚工厂于2024年投产。公司同步推进智利、秘鲁等地生产基地建设，逐步完善全球产能布局。产业链方面，公司开展上游矿山资源相关投资，推动业务向资源端延伸，通过加强与客户的业务协同，提升业务稳定性。



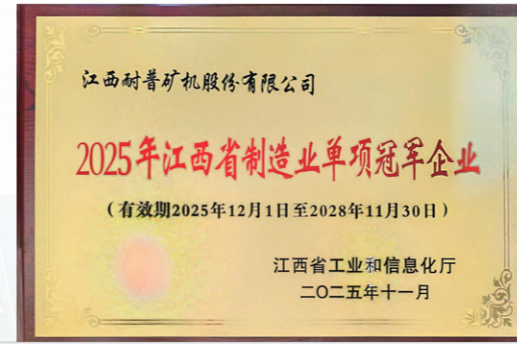
2025 年公司主要荣誉



江西省制造业企业数字化发展水平 L7 证书



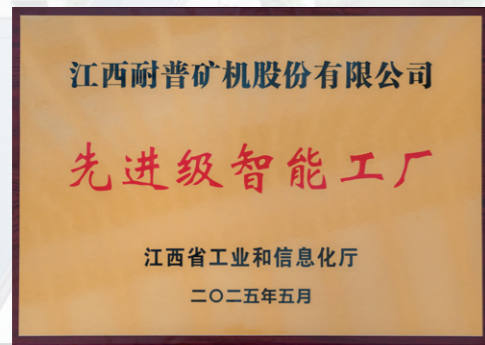
江西省企业标准“领跑者”证书



江西省制造业单项冠军



中国证券报第二十七届上市公司金牛奖



先进级智能工厂证书



江西省优秀新产品



证券市场周刊金曙光投资回报奖



可持续发展 (ESG) 管理



ESG 治理体系

公司秉承“服务用户，贡献社会，发展自己”的经营理念，将可持续发展及环境、社会及治理（ESG）管理理念融入经营发展的各领域与全过程。当前，公司正逐步构建并完善ESG管理体系，将其纳入战略规划及日常运营。公司董事会下设战略与ESG委员会负责启动并制定ESG中长期战略目标，确保其与公司整体战略高度契合；同时，公司设有ESG工作小组，由各相关部门代表组成，负责内部ESG事项推进、ESG绩效收集与管理等执行以及日常管理工作。董事会办公室则负责统筹协调各业务部门的ESG实践工作，保障各项任务能够按照既定计划有序。

尽职调查

耐普矿机始终将可持续发展深度融入公司战略核心，严格对标国际通行准则与国内实践要求，依据相关政策指引中关于可持续发展报告尽职调查的披露规范，对公司业务开展全方位、系统性尽职调查，建立起覆盖就业、劳资关系、人权、透明度、环境、反腐败、气候变化、技术、商业诚信、可持续供应链等领域的动态监测机制，推动可持续发展目标与业务深度融合，为公司高质量发展筑牢合规与责任根基。

负责尽职调查的机构与职责

公司已建立由董事会战略与ESG委员会统筹指导、董事会办公室组织协调的可持续发展管理机制。董事会战略与ESG委员会负责对公司可持续发展相关重大事项、重点议题及风险机遇进行研究并提出建议，董事会办公室作为常设工作机构，负责尽职调查相关工作的统筹推进，包括资料收集、沟通协调、信息整理及报告编制等，推动相关工作有序开展。

尽职调查覆盖范围

公司结合经营管理实际，参考深圳证券交易所发布的《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第3号——可持续发展报告编制（2026年修订）》及外部ESG评级关注重点，围绕环境管理、安全生产、员工权益、商业道德、合规运营等议题开展尽职调查，覆盖公司经营管理相关重点领域及主要业务环节。

可持续发展风险识别

在尽职调查过程中，公司通过信息梳理、问卷调研和现状评估等方式，持续识别经营管理各环节可能存在的可持续发展相关负面影响和风险。重点关注环境合规与污染物排放、安全生产与职业健康、员工权益保障、廉洁合规经营及治理有效性等方面的潜在风险，结合公司业务特点和管理现状，形成对重点议题的识别和判断。

可持续发展风险管理

针对识别出的可持续发展相关风险，公司持续推动相关要求逐步融入日常管理和业务流程，通过完善制度建设、强化跨部门协同、落实过程管控及持续跟踪改进等方式，不断提升可持续发展风险管控水平。公司将结合监管要求、利益相关方关注重点及经营管理实际，持续优化尽职调查与风险管理机制，支持公司可持续发展能力的不断提升。

利益相关方沟通

耐普矿机参考证监会《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第3号——可持续发展报告编制（2026年修订）》以及AA1000 SES利害关系参与原则，结合其中对利益相关方的定义和描述，确定了政府及监管机构、股东及投资者、客户、员工、供应商及合作伙伴和社区作为公司关键利益相关方的主要类型。

利益相关方	关注议题	沟通渠道
 政府及监管机构	合规经营 依法纳税 信息披露 环境管理	定期报告 行业协会 走访调研 日常沟通与汇报
 股东及投资者	公司治理 风险管理 信息披露与透明度 经营业绩 反商业贿赂与反贪污	股东会 公司公告 业绩说明会 调研、电话、邮箱
 客户	产品质量与安全 客户服务 技术研发创新 绿色低碳产品 隐私保护	售前沟通 售后服务 定期常规沟通 行业展会 官方媒体平台
 员工	职业健康与安全 薪酬福利与权益保障 人才培养与发展	面对面沟通 工会 职工代表大会 员工培训 员工活动
 供应商及合作伙伴	可持续供应链 行业合作与发展	供应商培训 现场审核与沟通 交流会 定期拜访
 社区	社区发展 环境保护	创造就业 公益活动

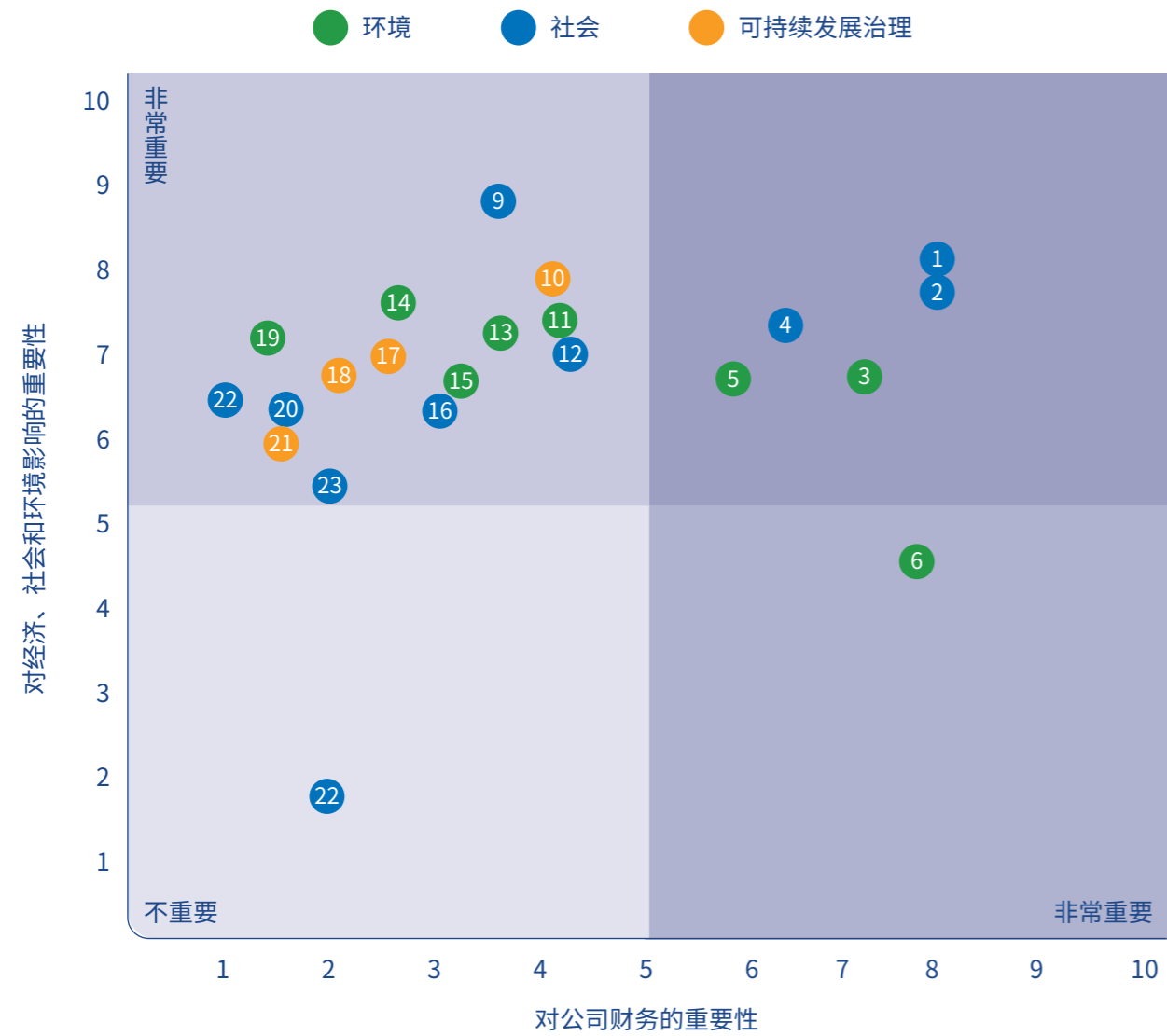
可持续发展重要性议题评估

重要性议题分析结论

耐普矿机根据以上评估流程，获得议题重要性判定结果并根据优先级排序，构建重要性分析矩阵，最终筛选出5项具有双重重要性的议题，包括产品和服务安全与质量、员工、应对气候变化、创新驱动、环境合规管理。

针对重要性的议题，公司详细制定战略规划，并在报告中重点回应与披露，确保资源能够集中投入到最为重要的ESG议题上，有效推动公司的可持续发展。

耐普矿机重要性议题评估结果



象限	综合排名	重要性议题	议题归属类型
双重重要性议题	1	产品和服务安全与质量	社会
	2	员工	社会
	3	应对气候变化	环境
	4	创新驱动	社会
	5	环境合规管理	环境
财务重要性议题	6	能源利用	环境
影响重要性议题	7	供应链安全	社会
	8	反商业贿赂及反贪污	可持续发展治理
	9	水资源利用	环境
	10	绿色产品	社会
	11	生态系统和生物多样性保护	环境
	12	污染物排放	环境
	13	废弃物处理	环境
	14	社会贡献	社会
	15	尽职调查	可持续发展治理
	16	利益相关方沟通	可持续发展治理
	17	循环经济	环境
	18	数据安全与客户隐私保护	社会
	19	反不正当竞争	可持续发展治理
	20	平等对待中小企业	社会
	21	乡村振兴	社会
	一般议题	22	科技伦理



公司治理与稳健经营

耐普矿机始终将健全的公司治理体系视作企业规范运作与稳健发展的基础，有助于实现各利益相关方之间的权责平衡，提升信息披露透明度与决策效率，防范经营风险，增强资本市场信任。同时，公司在经营过程中坚持依法合规与商业道德要求，将廉洁从业与反腐败管理作为治理体系的重要组成部分，通过规范内部控制与行为准则，营造公平有序的经营环境，提升企业声誉与合作伙伴信任度，支持公司业务的持续开展。

回应的SDGs可持续发展目标

5 性别平等



10 减少不平等



16 和平、正义与强大机构



17 促进目标实现的伙伴关系



公司治理

治理架构

公司严格按照《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等有关法律法规及规范性文件的要求，结合业务特点及战略发展需要，及时对组织机构进行优化设计与调整。公司取消监事会，建立由股东会、董事会及管理层构成的现代企业组织架构和运行机制，各组织机构在各自权限范围内依法行使职权、履行义务，保障公司规范运作。

股东会为公司的权力机构，董事会向股东会负责，依法行使各项职权。公司董事会下设战略与ESG委员会、审计委员会及提名、薪酬与考核委员会三个专门委员会，各专门委员会按照职责分工规范运作，为董事会决策提供支持。

公司董事会治理架构



运行情况

公司以《公司章程》为基础，建立健全内部管理制度，严格按照《中华人民共和国公司法》《公司章程》及《股东会议事规则》等相关规定，规范股东会的召集、召开及表决程序，保障全体股东依法享有平等地位和平等权利，充分行使权利并履行相应义务。

股东会

股东会为公司的最高权力机构。公司严格按照相关法律法规的规定，召集、召开股东会，平等对待所有投资者，保障中小股东享有平等地位。公司制定并持续完善《股东会议事规则》，对股东会依法行使职权及相关程序进行规范，确保决议内容合法有效。同时，公司按照规定聘请律师列席股东会，并就会议的召开及表决程序出具法律意见书，维护全体股东的合法权益。

2025年度，公司召开股东会

4次

审议提案

27项

董事会

董事会为公司的决策机构，负责对重大交易、关联交易、股权激励、对外投资及对外担保等事项进行决策。公司制定了《董事会议事规则》，规范董事会运作程序。

公司依据中国证监会《上市公司独立董事管理办法》，对《独立董事制度》及各专门委员会议事规则进行了修订，并制定《独立董事专门会议事规则》，进一步明确独立董事履职机制。独立董事就行业发展、公司可持续性 & 风险防控等事项提出意见和建议。公司独立董事共3名，在相关决策中履行监督职责，对重大事项发表独立意见，维护股东特别是中小股东的权益。

2025年度，公司召开董事会

9次

审议提案

49项

董事会多元化

公司制定了《董事会议事规则》等内部控制制度，对董事及高级管理人员的选聘、考核与任免流程进行规范，明确相关职责与程序，保障董事会在重大决策及经营管理中的履职机制。

公司构建了内外结合的董事会结构，董事会成员由董事会提名，并经股东会选举产生，每届任期三年，任期届满可连选连任，其中独立董事连续任职期限不超过三年。公司全体董事依据《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作（2025年修订）》《董事会议事规则》及《公司章程》等制度开展工作，执行股东会决议。为进一步明确独立董事履职要求，公司制定了《独立董事工作制度》，保障独立董事参与公司治理与监督的相关权利。

公司关注董事会结构的多元化与专业性，在董事会成员选聘过程中，综合考虑教育背景、专业经验、任职期限、性别、年龄、国籍及文化背景等因素，并结合公司战略发展及业务需求进行匹配。

关键绩效

公司董事会由董事组成
7名

其中独立董事
3名

占全体董事的
43%

成员中硕士及以上学历董事
4人

董事会成员的专业背景覆盖多个领域

董事及高管薪酬

公司建立了董事会绩效评价机制，通过评估机制及持续改进安排，定期对董事会成员的履职情况进行评价，以支持董事会治理的有效运行。董事会及其下设的提名、薪酬与考核委员会负责组织开展董事及高级管理人员的绩效评价工作。

公司依据《董事会提名、薪酬与考核委员会实施细则》、《董事及高级管理人员薪酬管理制度》等制度规定，结合公司经营情况、所处行业及地区薪酬水平以及岗位职责，对董事及高级管理人员进行绩效评价。独立董事按照规定领取津贴，非独立董事根据其岗位职责、专业能力及履职情况确定薪酬或津贴。公司也建立了高级管理人员薪酬与公司绩效及个人业绩挂钩的机制，对相关履职行为进行约束，要求高级管理人员按照《中华人民共和国公司法》《公司章程》及公司相关制度履行职责。

关键绩效



报告期内，公司对董事会成员开展绩效评价，考核覆盖 **100%** 的董事会成员。

投资者权益保护

公司严格按照《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司投资者关系管理工作指引》等相关法律法规及《公司章程》的规定开展投资者关系管理工作。公司制定了《投资者关系管理办法》《信息披露管理办法》等制度，保障投资者对公司重大事项的知情权和参与权，确保信息披露真实、准确、完整、及时、公平且通俗易懂，维护投资者合法权益。

信息披露

公司依法履行信息披露义务，遵循“真实、准确、完整、及时、公平”原则，持续完善信息披露流程，提升信息披露质量和透明度，保障投资者获取信息的权利。公司连续2年在深圳证券交易所信息披露考核中获得A的评价结果。

投资者沟通

公司建立多元化投资者沟通机制，通过官方网站、新媒体平台、深圳证券交易所“互动易”平台、投资者热线、投资者关系邮箱及网络会议等渠道，与投资者开展沟通交流。公司通过业绩说明会、路演活动及实地调研等形式，与投资者进行互动，支持投资者了解公司经营情况。

股东回报

公司依据《公司章程》等制度文件开展利润分配工作，在推进经营发展的同时，按照既定分红政策制定分红方案，对投资者进行回报，保障股东合法权益。

关键绩效



报告期内实施2024年度利润分配，共计派发现金股利人民币 **11,814,082.28** 元。

商业道德

商业道德治理

公司践行“正心正道，善为善成”的企业价值观，将反商业贿赂、反贪污及公平竞争等商业道德要求融入内部管理及外部合作各环节，推进相关管理工作的制度化与常态化。公司推动“大监督体系”建设，通过开展合规培训与道德宣导，提升员工的合规意识与职业素养。

在对外合作中，公司遵循诚信原则，与合作伙伴开展业务往来，规范市场行为。报告期内，公司未发生腐败、商业贿赂事件及重大违反不正当竞争法律法规的情况。

制度建设方面，公司遵守《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国反不正当竞争法》等法律法规及国家工商行政管理局《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》，对相关行为进行规范，落实廉洁管理要求，防范不正当竞争行为。

关键绩效



报告期内，公司及员工未有涉及**贪污、贿赂、勒索及欺诈**等诉讼案件。

反商业贿赂文化建设

公司参照《联合国商业与人权指导原则》、国际劳工组织（ILO）《关于工作中的基本原则和权利宣言》《RBA责任商业联盟行为准则》及联合国全球契约组织（UNGC）十项原则等国际准则，并严格遵守《中华人民共和国反洗钱法》等相关法律法规及各海外运营所在地相关规定开展生产经营活动，落实反贿赂、反欺诈、反勒索及反洗钱等方面的合规要求。

同时，公司对员工日常工作中的商业道德行为提出规范要求，通过典型案例宣贯相关法律法规及合规要求，帮助员工理解腐败及贿赂行为的界定及相关责任，提升员工遵守法律法规和公司制度的意识。

此外，公司定期开展法律法规宣导，并发布员工违纪处理相关信息，强化员工对廉洁合规制度的理解与遵循。

举报人保护

为推进合规管理，公司建立了举报与投诉管理机制，面向员工、供应商、客户、承包商及其他业务相关方开放举报渠道，鼓励相关方参与公司廉洁与合规管理。公司支持匿名举报和实名举报，并提供相应的保密渠道，受理并处理各类不当行为相关举报事项。

举报人保护方面

公司采取保密措施，要求受理举报的相关部门对举报人信息予以保护，在各环节中防止举报人个人信息及举报内容泄露。对于违反规定泄露举报人信息或对举报人实施打击报复的行为，公司将依据情节严重程度，采取调离岗位、降薪降职或移送司法机关等处理措施。

关键绩效



报告期内，公司在与外部相关方业务往来过程中，未发现涉及**贪污、贿赂、利益冲突、欺诈、洗钱、内部交易及不正当竞争**等商业道德相关违法违规事件。

合规经营与风险控制

合规治理体系

公司围绕制度管理与风险控制，构建覆盖全价值链的合规管理架构，通过流程优化与技术应用相结合的方式，推进风险管理与运营管理的协同运行。

政策响应

公司关注法律法规及监管要求的变化，推动制度体系与相关要求保持一致。报告期内，公司遵循《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》《企业内部控制基本规范》及《企业内部控制配套指引》等法律法规要求，在完善业务部门内部管理制度的同时，根据法规变化对《公司章程》《独立董事工作制度》《董事会审计委员会实施细则》等制度文件进行修订，推进合规体系建设。

监督保障

公司设立内部审计部门，对公司及子公司经营活动开展审计监督，覆盖财务管理、重大投资及员工廉洁风险等方面。内部审计部门向董事会及审计委员会负责，并定期报告相关工作情况。

制度架构

报告期内，公司开展合规文化建设，完善相关管理体系，结合业务发展开展法律合规风险提示及业务合规指导，将合规管理要求落实到各业务部门。

合规文化

公司将合规管理纳入全员培训体系，根据相关制度制定年度合规培训计划，并组织开展合规培训活动，覆盖合规管理要求及相关法律法规的更新内容。



反不正当竞争与反垄断

为防范不正当竞争行为，保障公司运营的合法合规性，公司开展相关管理工作，规范经营行为，维护市场秩序。在内部管理方面，公司建立了内部管控机制，要求各项商业行为遵守法律法规，并通过持续监控与评估，对业务流程进行管理和规范，以防范潜在风险。在对外合作方面，公司与商业伙伴签订相关协议，对公平竞争原则及合规要求进行约定，规范合作行为，防范不正当获利情形的发生。

关键绩效



报告期内，公司未涉及因不正当竞争行为引发的法律诉讼或重大行政处罚。

关联交易管理

公司在《公司章程》《关联交易管理办法》中对关联交易的报告机制、回避制度、决策权限及信息披露要求作出明确规定，对关联交易的开展进行规范。报告期内，公司对《关联交易管理办法》进行了修订，对关联交易管理要求作进一步细化；同时识别并完善关联方清单，并就审议通过的关联交易事项履行信息披露义务。独立董事专门会议对相关关联交易事项进行审议，保荐机构出具核查意见。

公司关注中小股东权益保护。在股东会组织方面，公司对会议时间、地点及召开方式进行安排，为中小股东参与及与董事、监事和高级管理人员沟通提供条件；同时通过上证E互动平台、投资者热线及邮箱等渠道，回复中小投资者问询。同时，公司持续完善累积投票、中小投资者单独计票及网络投票等机制，支持投资者，尤其是中小投资者参与公司重大决策。

依法纳税

公司税务管理与公司战略及ESG目标保持衔接，在经济活动发生和价值创造所在的各个司法管辖区依法履行纳税义务。在履行纳税责任的同时，公司开展相关经营活动。公司税务管理方式兼顾各利益相关方需求，包括政府、股东、员工及投资机构等。

税务筹划原则

公司依法开展税务筹划管理，涵盖企业所得税及各类间接税。税务合规要求公司按时、足额履行纳税义务，并在必要时向税务机关披露相关信息。公司不从事或支持逃税、违规避税行为。

公司基于合理的商业目的和业务实质开展税务安排，不采用缺乏商业实质的税收架构。公司根据自身经营实际，制定并实施合规、透明的税务策略。

公司不开展激进的税务安排，不将价值转移至避税地区。公司采取措施，使纳税情况与利润创造活动保持一致，避免使用缺乏商业实质的税收安排，不通过空壳公司、虚假交易或不当利用税收协定进行安排。

明晰组织架构

公司设立税务管理团队，明确相关岗位职责与权限，建立职责分工及制衡机制，确保不相容岗位相互分离、相互制约和监督。

强化风险管理

公司在税务管理中遵循依法合规的原则，提升员工税务风险管理意识，加强税务风险识别与管理能力，并保持审慎的职业判断。

事前，公司明确税务管理职责与权限，规范税款缴纳、税务数据采集、税务档案管理及内部沟通等涉税业务流程；通过内外部培训相结合的方式开展税务知识培训，传达税收政策变化，支持税务合规管理。

事中，公司定期开展税务自查，识别经营活动及业务流程中的税务风险，对风险的性质、发生可能性及影响进行分析，并制定相应应对措施，完善内部控制。

事后，公司对税务风险管理情况进行总结，分析相关案例，持续完善税务风险管理体系。



风险管理

风险管理体系

公司构建了风险管理与内部控制组织架构，董事会和管理层承担对公司战略执行及全面风险管理的监督职责。在此基础上，公司建立由业务单位、风险管理部门及内部审计部门构成的“三道防线”体系，覆盖风险识别、评估与应对等环节。

公司风险管理三道防线

第一道防线：业务部门自查自测

各业务部门（包括营销中心、生产中心等一线部门，以及研究、运营等职能部门）作为风险管理的第一道防线，通过自查自测的方式，定期对本部门相关风险进行识别与评估。

第二道防线：风险管理职能部门监督检查

人力资源、财务、法务、质量及安全环保等职能部门作为第二道防线，从风险管理角度对各业务部门的风险控制情况开展监督检查，评估关键风险应对措施的执行情况，并对相关风险管理工作进行跟踪。公司设立内控管理部门，负责统筹内部控制管理规则、运行机制及能力建设，组织开展内控培训与宣传工作，对内控体系进行持续优化。

第三道防线：审计部监督审计

内部审计部门作为第三道防线，对公司风险管理及内部控制情况开展独立监督与评价，通过专项审计、内部控制测试等方式识别问题，并提出改进建议。

同时，公司依据财政部《企业内部控制基本规范》及配套指引，结合生产经营实际，建立涵盖内部环境、目标管理、风险识别、风险评估、风险应对、控制活动、信息与沟通及内部监督等要素的内部控制体系。该体系围绕公司经营目标，在业务各环节中设置相应控制措施，对风险进行管理。

风险识别

公司开展风险识别工作。2025年，公司对生产、采购、销售、工程等重点领域开展风险排查，跟踪风险变化情况，并对相关应对预案进行调整，建立风险排查与研判机制。

公司通过明确责任分工，推进风险识别相关工作落实。通过制度修订及重点领域风险排查安排，由公司主要领导作为责任人组织推进，逐级落实风险排查要求，将相关责任分解至各中心及职能部门。

在风险识别过程中，公司对系统性或重大风险事项进行识别与提示，对内部控制及合规管理中的重大缺陷进行跟踪管理，推动相关问题的整改与闭环管理。

风险文化建设

公司将风险文化建设纳入日常管理工作，通过开展相关活动推动风险管理理念的传导。公司定期组织风险管理专题交流，对风险管理中存在的问题及改进措施进行讨论，并对相关实践进行总结；同时对风险监控情况及风险事件进行通报。

公司建立风险文化宣贯机制，推动不同层级员工参与风险管理工作。在董事及高级管理人员层面，公司组织相关人员参加证监局、交易所及第三方机构开展的风险管理培训；在关键岗位员工层面，组织开展风险管理专题培训，并要求相关岗位人员参与；在全体员工层面，通过内部宣传及会议等形式开展风险管理相关内容的宣贯。

党建引领

公司贯彻落实党的历次全会精神 and 全国非公有制企业党的建设工作会议精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，开展党建相关工作。公司以基层党建“三化”建设为基础，推进党建品牌建设，围绕生产经营工作开展党群活动，并与工会、妇联等群团组织协同开展相关工作。

公司党组织机构设置完善，实现组织覆盖。公司通过开展“第一议题”学习、季度专题党课、主题党日、党课宣讲及红色研学等活动，推进相关理论学习与宣贯。公司围绕企业发展开展党建工作，发挥党支部在组织和引导员工方面的作用，推动员工参与公司发展相关工作，营造安全稳定、规范有序的工作环境。同时，公司推进党建工作与生产经营工作的结合，将非公有制企业党建工作要求与公司治理相关制度相衔接，开展相关制度建设与管理工作。



党的二十大精神宣讲



企业传承红色基因活动



党建爱心敬老院活动

气候与环境

耐普矿机遵循营造绿色环境、遵守法律法规、增强环境意识、实现污染防治、推进节能降耗的环保理念。在开展业务时重视保护人类赖以生存的清洁空气、淡水、土壤、森林、能源和食物等生态环境，以此创造长期价值、践行社会责任。此外，气候变化问题已成为人类可持续发展共同面临的重大非传统安全挑战，如何有效地应对气候变化问题已成为全球迫在眉睫的任务，公司积极使用绿色电力，助力全球低碳转型。

回应的SDGs可持续发展目标



环境合规管理

耐普矿机严格遵循《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等运营所在地相关法律法规，确保企业运营符合环保要求。

环境管理体系

公司秉持“绿色发展、合规先行”的环境管理理念，将环境保护融入经营发展全流程，以减碳降耗、污染防治为核心，推动企业与生态环境协同共生。

组织架构方面，董事会为环境管理最高决策机构，负责审批环境战略、重大环境事项及资源配置，监督管理层环境职责履行。公司安环部为专职负责部门，承担制度制定、目标分解、日常管控、合规监测、应急处置等职能；各部门配备环境专员，落实本部门环境管理要求，形成“董事会统筹、专职部门牵头、全员协同”的管理格局。

耐普矿机环境管理架构

董事会 为环境管理最高决策机构，负责审批环境战略、重大环境事项及资源配置，监督管理层环境职责履行

安环部 专职负责部门，承担制度制定、目标分解、日常管控、合规监测、应急处置等职能

各部门 配备环境专员，落实本部门环境管理要求

制度体系上，公司已构建了涵盖《环境管理制度》《环境保护责任制》《应急预案》等在内的全链条文件，明确各环节环境管理标准、操作规范及考核要求，并建立制度定期评审与更新机制，确保合规性与适用性。

管理流程采用“目标制定—实施管控—监测评估—持续改进”闭环模式：先结合合规要求与发展战略设定年度环境目标，分解至各部门；通过日常巡查、环保监测落实过程管控；定期开展环境审计与合规审查，评估目标完成情况；针对问题制定整改方案，持续优化管理体系。



耐普矿机 ISO 14001
环境管理体系认证

关键绩效

2025年，公司环保投入

245 万元



环境风险管理

公司严格遵循《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国大气污染防治法》等国家环保法规，构建了科学完善的环境应急管理体系。基于动态环境风险评估机制，公司持续完善“三位一体”应急预案体系（综合预案、专项预案、现场处置方案），通过年度修订机制确保预案体系兼具战略前瞻性与实战操作性。在应急保障能力建设方面，公司建立了完善的管理模式，实现应急物资的品类优化、定量储备及效能监控，打造专业化应急救援梯队，通过“选拔-培训-演练-评估”的培养体系，持续提升队伍的专业素养和应急处置能力。此外，公司按照年度应急演练计划，按时组织开展环境应急演练，全面检验和提升应急响应机制的效能，有效应对各类突发环境事件，为实现环境安全目标提供了坚实保障。

关键绩效

2025年，公司按照相关法律法规有序推进项目环境影响因素识别与评价，**100%**完成所有新、改、扩建项目环境影响评价且获得环评批复；未发生任何新、改、扩建项目对环境产生重大影响的事件。

环保文化宣传

耐普矿机将“绿色共生”理念深度融入企业文化内核，以多维度宣传构建全员参与的环保生态。通过内部培训、案例分享、厂区宣传阵地等形式，常态化传递废气精准治理、废弃物循环利用等环保知识，让“一类废气一套技术”“资源回收变废为宝”等实践理念深入人心。

同时，公司将环保宣传延伸至产业链，通过供应商环保评审体系与合作协议，传递协同环保价值观。依托“美丽工厂”建设成果，以实际成效强化员工环保责任感，推动环保从制度要求转化为自觉行动，助力行业绿色发展共识凝聚。



经开区生态环境局入企宣传无废企业活动

生态环境保护

公司严格遵守《中华人民共和国环境影响评价法》《建设项目环境保护管理条例》等生态环境法律法规，截至报告期末，公司生产基地不在生态保护红线区域内，亦不邻近自然保护区等生态敏感区域。公司在生产经营过程中持续关注厂区运营对周边环境的影响，并结合环境合规管理、污染防治和节能降耗等措施，推进生产运营与环境保护协调发展。

环境管理目标

公司持续推进环境管理目标落实，围绕污染防治和合规运营等方向设定年度环境管理目标，并定期跟踪目标达成情况，推动环境管理措施有效落地。

环境目标

三废（厂界噪声、废气、废水）达标排放

环境违法事件0起

2025年进展

达标排放

无环境违法事件

污染物排放

公司搭建层级化治理管理架构，由安全环保委员会统筹整体规划与顶层设计，各部门设专职环保岗位落地执行，安环部监督，形成“统筹-执行-监督”全流程管控闭环。制度层面，公司制定《废水、废气、噪声污染控制程序》《废弃物控制程序》《危废管理制度》等制度，围绕废水、废气、噪声及固体废弃物管理建立全过程管控要求。公司严格遵循国家关于污染物排放、固体废弃物及危险废物贮存和处置的相关标准，建立规范化管理台账、危废转移联单及定期巡检考核机制，持续提升环境管理的规范化、制度化和全过程合规管控水平。

废水排放处理

公司持续规范废水排放管理，结合生产运营实际对废水产生、分类收集、处理和排放进行全过程控制，保障废水合规处置和稳定达标排放。

● 耐普矿机废水治理情况

制度文件	《废水、废气、噪声污染控制程序》
排放类型	公司产生的废水主要有冷却水、员工洗手废水、生活污水等
处置方式	废水经隔油沉淀、地理式处理装置预处理后，接入园区污水处理厂深度净化，实现达标排放。
优化措施	搭建高效雨水处理与回收系统，对雨水进行分级过滤、净化处理，实现水资源循环利用，减少外排总量。

废气排放处理

公司持续加强废气排放管理，围绕废气产生、收集、治理和排放全过程落实管控措施，确保各类废气稳定达标排放。

● 耐普矿机废气治理情况

制度文件	《废水、废气、噪声污染控制程序》
排放类型	公司产生的废气主要有天然气锅炉产生的废气、炼胶过程产生粉尘废气、焊接粉尘、修边打磨粉尘、喷砂粉尘、喷漆废气、车辆产生的尾气等
处置方式	通过密闭喷漆房、集气罩收集+光催化+活性炭吸附等组合工艺，确保焊接烟尘等排放浓度优于国家标准
优化措施	配套建设专用废气回收系统，对生产环节产生的废气进行收集、净化处理，确保排放浓度全面符合国家及地方标准。

噪声排放处理

公司重视生产经营过程中的噪声管控，通过源头控制、过程管理和厂界监测等措施降低噪声影响，推动厂界噪声持续符合相关标准要求。

● 耐普矿机噪声治理情况

制度文件	《废水、废气、噪声污染控制程序》
排放类型	公司产生噪声的设备主要有炼胶车间的密炼机、开炼机、破胶机、压延机，喷砂房的喷砂机，机加车间的车床、铣床、钻床、风机、切割机、剪板机，空压机等设备
处置方式	对产生噪声大的设备尽量放置在靠墙角并远离居民区位置，降低噪声污染；噪声大的车间操作人员必须配戴有效的耳罩
优化措施	设备使用者工作期间对生产设备进行维护保养以降低噪声，生产部定期对设施运行情况进行检查

固体废弃物处理

公司持续加强固体废弃物规范化管理，对一般工业固体废弃物和危险废弃物实施分类收集、贮存、转运和处置，推动固体废弃物减量化、资源化和无害化管理。

● 耐普矿机固体废弃物治理情况

制度文件	《废弃物控制程序》《危废管理制度》
监控指标	主要为一般工业固废、危险废弃物和生活垃圾
处置方式	<ul style="list-style-type: none"> 生产环节产生的金属废料、废橡胶、废包装材料等一般固废，经统一收集后外售专业废旧回收公司资源化利用； 废机油、废活性炭、漆渣等危险废物，严格暂存于专用危废间，合规委托具备处置资质的单位统一处理。 生活垃圾集中收集后交由环卫部门标准化处置，
优化措施	将废钢材和橡胶边角料回用，实现污染物变废为宝，达成环保与效益双赢。同时，通过产品技术创新从源头控污，以橡胶衬板、复合衬板替代传统金属衬板，减少生产环节能耗与污染物排放

关键绩效

2025年，公司一般工业固废生成量

635.62 吨

有害固废生成量为

2.42 吨

有害固废妥善处置率

100%

资源节约与利用

水资源管理

耐普矿机将水资源管理融入绿色发展全过程，结合生产运营实际，持续推进节水管理、循环利用和用水效率提升。在治理架构方面，公司将水资源管理纳入ISO环境管理体系统筹推进，明确相关部门在用水管理、设施运行、水质监测和节水改造等方面的职责分工，持续完善用水管理制度和过程管控机制。公司通过建立用水计量台账、落实部门节水责任、加强日常巡检和员工培训，不断提升水资源管理的规范化和精细化水平。

在管理措施方面

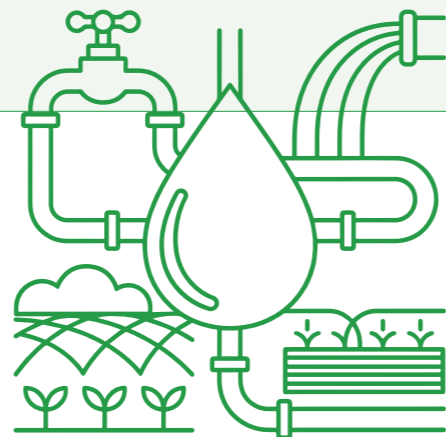
公司围绕生产用水环节持续推进节水改造，优化湿法作业用水流程，采用高效节水设备减少新鲜水损耗；同时，配套建设废水处理及回用设施，对生产过程中产生的废水进行沉淀、过滤和净化处理后循环利用，促进生产用水梯级利用，降低新鲜水消耗。公司还建立常态化监测机制，定期对地下水、生产废水及外排水开展检测，确保相关指标符合标准要求，并持续优化用水流程和循环利用体系，提升整体水资源利用效率。

在绩效与目标方面

公司围绕合规用水和高效利用建立水资源管理指标体系，重点关注新鲜水消耗强度、循环利用水平、水质合规情况及计量管理成效。报告期内，公司生产、生活废水外排达标率保持100%，地下水水质监测达标率为100%，取水计量实现全覆盖且数据可追溯。未来，公司将持续推进废水循环利用和节水改造，降低新鲜水消耗强度，深化用水系统优化，逐步完善全流程节水循环体系，不断提升水资源可持续利用水平。

关键绩效

2025年公司取水总量
299,952 吨



循环经济

公司将循环经济理念融入生产运营和产品研发全过程，围绕资源高效利用、废弃物资源化和绿色材料应用，持续完善循环经济管理机制。公司推动研发、生产、供应链协同联动，将资源循环利用要求纳入日常管理，持续提升资源利用效率，减少生产运营过程中的资源消耗和环境影响。

在管理实践方面

公司从资源回收、工艺优化、材料研发和供应链协同等多个维度推进循环经济落地。生产端严格执行固体废弃物分类回收，推动废橡胶、废铁等物料资源化再利用，并通过工艺改进和设备优化减少资源损耗。研发端持续推进高分子复合橡胶等新材料应用，以替代部分传统金属材料，提升资源利用效率并降低产品全生命周期环境影响。原材料与包装材料管理方面，公司优先选用环保型原辅材料，推动绿色供应链管理，并在包装环节推进轻量化、标准化设计，推广可循环、可降解材料，持续降低包装损耗与环境影响。同时，公司建立供应商环保评审机制，推动上下游协同践行资源循环理念，并结合清洁能源项目建设，持续提升绿色低碳发展水平。

在绩效与目标方面

公司围绕资源利用、废弃物回收利用和能效提升等维度建立循环经济指标体系。未来，公司将持续提升固体废弃物资源化利用水平和橡胶废料回收再利用率，推动单位产值能耗和碳排放持续下降，逐步完善循环经济动态监测体系，推进再生材料和循环利用模式在生产经营中的应用，不断提升资源综合利用效率。

关键绩效

报告期内，生产端固体废弃物资源化利用率超过 **85%**，橡胶废料回收再利用率达到 **80%**，相关复合衬板产品可助力客户实现约 **33%** 的生产能耗降低。



能源管理

能源相关治理

耐普矿机积极响应国家战略，制定了《能源体系管理手册》《能源体系管理程序文件》等内部文件，成立能源与低碳发展专项领导小组，明确各部门职责分工，优先保障数字化管控平台等重点项目投入，并积极争取绿色制造、节能改造等相关政策和资金支持。公司始终遵守节能法律法规及标准要求，严格按照能源管理体系程序文件的要求，部署管理各部门的工作，合理用能；不断采用新技术、新设备实现节能减排、资源综合利用，降低能源消耗提高能源利用率；持续改进能源管理体系降低成本，增加效益。



耐普矿机ISO 50001
能源管理体系认证

能源相关风险与应对

耐普矿机围绕能源转型和低碳发展持续完善战略保障与风险应对机制，通过组织统筹、资金支持和专项管理，推动能源相关战略落地。同时，公司针对政策、技术和成本等重点风险建立应对机制，持续提升能源管理的前瞻性、稳健性和适应能力，推动实现能源效率提升、碳排放下降、产品绿色增值和供应链协同减碳等综合价值。

风险类型	风险表现	应对措施
政策风险	“双碳”政策及区域能源政策变化，可能对公司能源管理要求、转型路径和资源配置带来影响。	密切跟踪“双碳”政策与区域能源政策变化，动态调整能源战略，积极参与行业政策研讨，争取政策支持。
技术风险	节能降碳技术迭代较快，若技术选择不当，可能影响项目实施效果和能源转型效率。	建立节能技术筛选与评估机制，优先选择成熟、稳定的可再生能源与能效技术，防范技术迭代风险；同时加强产学研合作，保持技术先进性。
成本风险	能源结构调整、低碳技术应用和节能改造投入，可能增加公司阶段性转型成本。	通过规模化应用和能源数据精准管控降低单位节能成本，并探索绿电交易、碳汇交易等模式，对冲能源转型成本。

能源相关战略

耐普矿机将能源转型与低碳发展作为绿色发展重要方向，围绕能源效率提升、能源结构优化和低碳制造能力建设，持续完善能源相关战略。公司通过建立能源与低碳发展专项领导机制，明确各部门职责分工，统筹推进数字化能源管控、节能改造和清洁能源应用等重点工作，并积极争取绿色制造、节能改造等相关政策和资金支持，为战略实施提供组织和资源保障。

同时，公司持续关注政策、技术和成本等因素对能源转型的影响，动态优化能源管理举措，提升能源管理的前瞻性、稳健性和适应能力。通过推进能源相关战略落地，公司致力于实现能源利用效率提升、碳排放持续下降、产品绿色价值增强和供应链协同减碳，持续提升绿色低碳发展水平。

能源相关指标与目标

耐普矿机持续加强能源管理，主要能源使用类型包括电力、天然气和生物质燃料。

2025年，公司购入并实际消耗电力1,622.46万千瓦时、天然气137.6万立方米、生物质燃料4,169吨，按当量值折算综合能源消费量为6,278.02吨标准煤。公司以“单位产品综合能耗（kgce/个）”作为核心能源绩效参数，以2024年完成值为基准，结合2025年二期锻压车间和碳化硅车间投产试行及一期技术改造带来的能耗变化，合理设定年度管理目标。报告期内，公司单位产品综合能耗为4.83 kgce/个，达到年度目标，相关能源管理指标总体完成情况良好。

计算方式	考核频次	基准值（2024年完成值）	目标值	2025年完成值
综合能耗/合格品产量（kgce/个）	每年	3.79	≤4.93	4.83

应对气候变化

气候变化已成为全球共同面对的重要挑战。极端天气频发、能源结构调整加快、碳减排政策持续推进，正对企业生产运营、供应链稳定和国际市场竞争格局产生深远影响。作为集研发、生产、销售和服务于一体的重型矿山选矿装备及新材料耐磨备件专业制造企业，耐普矿机将应对气候变化作为推动绿色转型、提升经营韧性和实现长期可持续发展的重要内容，持续推进生产端节能降碳、产品端绿色升级和产业链协同减排，以技术创新助力矿山行业绿色低碳转型。

气候治理架构

公司构建了层级清晰、权责明确的气候管理架构，将气候议题纳入企业治理核心体系。董事会统筹气候相关重大事项决策，设立气候管理专项委员会，负责审定气候战略规划、减排目标及重大低碳决策，并监督相关工作推进情况。管理层由高管牵头组建跨部门工作组，整合生产、研发、供应链、安环等核心部门资源，负责气候举措分解落地、日常管理和跨部门协同。执行层配备专职气候管理专员，并由各业务部门设立气候工作联络员，推动各项措施在一线落实。公司同时将气候绩效纳入高管及部门绩效考核，并搭建气候数据监测和核算体系，形成“决策—执行—监督—考核”的闭环管理机制。

层级	组成	主要职责
决策层	董事会	统筹气候相关重大事项决策，审定气候战略规划、减排目标及重大低碳决策，监督气候相关战略和转型计划落实情况。
管理层	高级管理层、跨部门气候工作组	由高管牵头，整合生产、研发、供应链、安环等核心部门资源，负责气候举措分解落地、日常管理、跨部门协同及阶段性工作推进。
执行层	专职气候管理专员、各业务部门气候工作联络员	负责气候相关数据收集、监测核算、目标跟踪、日常执行及一线推进，落实本部门气候相关管理要求和具体措施。

信息报送机制

公司建立了常态化的气候相关信息报告机制，保障治理机构及时、准确获取相关信息。各业务单元及职能部门定期向牵头部门报送气候相关数据指标、风险与机遇识别结果、目标完成情况等信息；牵头部门对信息进行汇总、分析与核实后，向管理层汇报；管理层将气候相关信息编入公司年度可持续发展报告，并向董事会提交审阅。

监督机制

董事会通过审阅年度可持续发展报告中气候专题，监督气候相关战略执行、目标实现及制度落实情况。公司将气候相关风险纳入公司整体风险管控体系，定期开展风险识别、评估与应对，确保气候相关因素全面融入公司经营决策全过程。

气候相关战略

耐普矿机结合矿山装备制造行业特点和海内外业务布局，将气候相关考量纳入绿色发展战略，持续提升企业应对气候变化的能力，并推动气候管理要求与生产运营、产品研发和供应链管理相衔接。

气候相关重大影响

公司生产运营涉及能源消耗、工艺运行和供应链协同等环节，会产生一定温室气体排放，但整体以制造环节能耗和采购用能为主，影响总体可控。与此同时，公司主营产品聚焦重型矿山选矿装备和高性能橡胶耐磨材料、橡胶复合材料，可通过提升设备性能、可靠性与使用寿命，帮助客户提高矿山设备运转率和作业效率，降低吨矿处理能耗和材料消耗，在价值链层面形成积极的减排效应。

气候相关风险和机遇

耐普矿机结合公司业务模式、价值链、行业特征以及利益相关方沟通结果，筛选和识别出企业面临的气候相关风险和机遇，并分析了每项风险和机遇的影响时期、财务影响、对业务模式与价值链的影响，以及已（拟）采取的应对措施。预期影响的时间范围分为短期（约1年），中期（约5年），长期（至2050年），分别对应公司下一年度短期发展目标、五年中期发展规划以及本世纪中叶长期发展规划。

耐普矿机结合公司业务模式、价值链、行业特征以及利益相关方沟通结果，筛选和识别出企业面临的气候相关风险和机遇，并分析了每项风险和机遇的现期和预期财务影响及其影响时期。预期影响的时间范围分为短期（约1年），中期（约5年），长期（至2050年），分别对应公司下一年度短期发展目标、五年中期发展规划以及本世纪中叶长期发展规划。

公司在评估气候风险机遇的财务状况影响时，认为公司主营业务受气候的当期影响与预期影响总体较小。同时对于预期企业绿色低碳转型投入和回报的定量评估不确定性较大，现有条件不支持定量披露，因此下表采用定性方式进行披露。

风险/机遇类型	风险/机遇因子	影响时期	风险/机遇描述	财务影响
转型风险	气候政策	中期	随着“双碳”政策持续推进及行业绿色制造要求提升，公司在碳管理、信息披露、节能改造等方面的合规要求提高。	现期： 开展气候管理、碳核算及相关披露工作，增加管理成本。 预期： 中期需持续投入资源完善碳管理体系和减排举措。
转型风险	低碳技术转型	中期	为适应矿山装备行业绿色转型趋势，公司需持续加大低碳装备、耐磨新材料及绿色工艺研发投入。	现期： 投入成本用于工艺优化、设备升级和产品研发。 预期： 中期维持持续投入，推动产品和制造环节低碳升级。
转型风险	原材料与供应链	短期	上游供应商可能面临更严格的环保与减排要求，带来供给波动或采购成本上升，并向公司制造成本传导。	现期： 原材料价格波动对成本影响总体可控。 预期： 短期内可能增加采购管理和协同成本，但整体影响可控。
转型风险	国际绿色贸易要求	中期	国际绿色贸易规则对公司出口产品的绿色属性、碳管理能力和披露水平提出更高要求。	现期： 相关规则对经营影响尚不显著。 预期： 中期需增加低碳管理、产品优化和合规披露投入，以保障国际市场竞争力。
急性物理风险	极端天气	短期	暴雨、洪涝、高温等极端天气可能对生产基地、物流运输和日常运营造成扰动，影响交付和生产稳定性。	现期： 报告期内未发生重大影响公司资产和运营的极端天气事件。 预期： 短期内需持续投入应急防护和运营保障成本。
急性物理风险	供应链物流中断	短期	极端天气或区域性气候事件可能导致物流运输延迟、供应链中断，影响原材料到货及产品交付。	现期： 未对经营造成重大影响。 预期： 短期内可能增加运输组织和备货成本，公司将通过供应链多元化和运输优化降低影响。

风险/机遇类型	风险/机遇因子	影响时期	风险/机遇描述	财务影响
慢性物理风险	平均气温上升	长期	持续高温可能增加生产及办公环节的用电需求，并对员工健康和设备运行环境提出更高要求。	现期： 报告期内未对生产运营造成明显影响。 预期： 长期可能小幅增加能源使用和设备运行维护成本。
机遇	绿色矿山建设需求增长	中期	矿山行业绿色转型持续推进，节能高效矿山装备和耐磨新材料需求有望增长。	现期： 绿色低碳产品竞争优势逐步体现。 预期： 中期有望带动订单增长和营业收入提升。
机遇	低碳产品赋能客户减排	中期	公司通过高性能橡胶耐磨材料、橡胶复合材料及低碳装备，帮助客户降低吨矿处理能耗、材料消耗和设备更换频次。	现期： 产品已助力客户实现能耗下降和效率提升。 预期： 中期将增强客户黏性和产品附加值，提升市场竞争力。
机遇	清洁能源与绿色制造支持	中期	国家对绿色制造、清洁能源和节能降碳技术的支持，为公司推进绿电替代和低碳制造提供了有利条件。	现期： 公司已推进相关项目和管理举措。 预期： 中期有助于降低能源成本、提升绿电占比并增强绿色制造能力。
机遇	国际市场拓展	中期	全球矿业低碳升级及客户对绿色供应链和低碳产品要求提升，为公司拓展国际市场创造了条件。	现期： 公司相关业务拓展稳步推进。 预期： 中期有助于扩大市场份额，增强国际业务增长潜力。
机遇	企业韧性与品牌竞争力提升	长期	持续推进气候治理、减排转型和绿色产品创新，有助于提升企业韧性、品牌形象和长期竞争力。	现期： 气候相关负面影响总体较小。 预期： 长期有助于增强客户信任和市场认可，支撑公司稳健发展。

气候应对战略与绿色制造

公司建立了“风险机遇识别—战略目标设定—执行落地跟踪”的闭环战略制定机制，结合气候相关情景分析结果，充分考量政策、技术、市场等多维度因素，将气候相关目标纳入公司整体发展战略，确保战略具备前瞻性与可执行性。

为应对气候相关风险和机遇，公司基于国家“双碳”目标如期实现、行业平均碳排放强度稳步下降、碳市场机制持续完善等核心假设，公司制定了以下转型计划：一是聚焦生产制造环节，持续推进绿色制造；二是立足日常运营环节，积极倡导绿色办公；三是围绕物流与供应链环节，稳步推进绿色运输。

绿色制造

公司将绿色低碳理念深度融入产品设计、使用及服务全生命周期，以材料与结构双革新打造绿色矿机装备。设计端采用材料科学+结构力学双轮驱动，研发三层复合结构橡胶衬板、高合金锻造复合衬板等产品，通过轻量化设计实现设备减重20%—30%，结构优化让产品寿命提升1-2倍，从源头减少材料消耗与更换频次。使用端凭借高效设计，助力客户实现电单耗最高下降18.9%、钢球单耗下降8.2%，大幅降低矿山运营碳排放。服务端提供定制化绿色解决方案，依托远程运维技术减少现场服务能耗，同时建立备件回收复用体系，全流程赋能矿山绿色低碳生产。

绿色办公

公司将绿色办公理念深度融入日常运营，构建数字化、节能化、全员化的绿色办公体系，推动办公环节全流程低碳减耗。全面推行无纸化办公模式，依托OA系统实现审批、文件流转、会议沟通等全流程线上化，大幅减少纸质耗材使用。完成办公区域节能改造，全域更换LED节能灯具，配备智能温控空调与节能办公设备，实现设备低耗运行常态化。建立办公耗材回收复用机制，规范办公区垃圾分类投放与处理流程。同时积极倡导绿色通勤，开展绿色办公主题宣导，引导全员践行低碳办公行为，将绿色办公要求纳入日常管理，形成全员参与的绿色办公氛围。

绿色运输

公司制定运输环节专项绿色减排管理制度，将物流低碳化纳入供应链绿色发展体系，明确新能源替代、路线优化、降空载率等核心减排要求。针对矿机产品大件运输特性，优化运输路线规划与运力调配，推行整车集装运输模式，大幅降低运输空载率；联合物流合作方推广新能源重卡，在厂区及短途运输环节实现新能源车辆替代；搭建数字化物流调度系统，实现运输全程可视化管控。目前运输环节单位产值碳排放较上年下降12%，空载率降低至15%以下，新能源运输车辆应用占比提升至20%，物流端协同减排成效显著。



气候韧性评估

公司结合矿山装备行业特性及海内外产业布局，开展全维度气候适应性评估，建立覆盖内外部经营的科学评估体系。围绕极端天气、区域气候差异、气候政策变化三大核心维度，重点评估其对生产运营、供应链物流、海外基地运营及产品全生命周期的潜在影响，同步搭建气候数据监测台账，量化分析各类气候风险的影响程度与发生概率。基于评估结果，针对性制定设备防护、供应链多元化、海外基地本土化适配等应对方案，并将气候适应性评估纳入企业常态化管理，动态更新评估指标与应对策略，持续提升企业气候韧性，保障经营发展的稳定性与可持续性。

评估结果表明，中期（2030年）至长期（2050年）期间，气候变化对公司战略及业务模式的整体影响较为温和。战略层面，公司已将气候韧性纳入战略规划，通过优化业务布局、提升运营韧性等举措，保障战略与业务模式的可持续性；财务层面，具备稳定现金流，能够支撑低碳转型及气候相关风险应对；资产层面，可通过设备升级、场地优化增强气候适应性；运营层面，已构建常态化监测与应急响应机制，能有效应对气候相关波动，保障经营稳定。

气候风险管理

公司已建立适配自身业务特点的气候风险与机遇管理流程，严格遵循相关监管要求，确保管理工作规范有序。

评估方法：

结合内外部政策、市场、技术等信息，识别气候相关风险与机遇，分析其发生概率、影响程度及作用途径。

风险优先级：

将气候相关风险纳入公司整体风险管理体系，根据影响范围、潜在损失及战略适配性，合理确定其与其他风险的优先级排序。

监测机制：

建立常态化跟踪机制，定期收集气候相关数据及外部环境变化信息，动态监测风险与机遇的演变情况，及时调整应对举措。

流程融入：

已将气候风险与机遇管理流程全面融入公司内部管理体系，与战略规划、投资决策、运营管理等流程协同衔接，确保管理效能最大化。若管理流程发生调整，将及时披露相关变动情况。

气候指标与目标

耐普矿机参考中国“双碳”目标，根据集团自身情况，设定气候相关目标。公司锚定“双碳”目标，对标 SBTi 科学碳目标与矿山装备行业绿色制造标准，制定分阶段气候管理目标，覆盖生产、产品、能源及产业链四大维度。

短期 1-3 年，实现

- 厂区绿电使用占比提升至 **30%**，
- 单位产值能耗较 2020 年下降 **18%**，
- 低碳装备营收占比超 **40%**。

长期至 2030 年

- 推动核心供应链碳减排率超 **15%**，助力客户吨矿处理碳排放下降 **30%** 以上，

报告期内目标稳步推进，截至报告期末，核心减排目标完成度达40%。

2025年耐普矿机温室气体排放数据（单位：吨二氧化碳当量）

类型	合计
温室气体排放总量	7,980.9
范围1温室气体排放总量	1,820.02
范围1固定源排放量	1,789.97
范围1移动源排放量	0
范围1工业制程排放量	30.05
范围1无组织逸散排放量	0
范围2温室气体排放总量	6,160.88



员工雇佣与发展

耐普矿机在推动自身业务发展的同时，关注员工发展与权益保障，将员工管理作为企业可持续发展的重要组成部分。公司围绕员工权益、职业健康与安全、培训发展等方面开展相关工作，营造平等、有序的工作环境，并通过员工活动与沟通机制增强团队凝聚力。同时，公司结合岗位需求开展培训与能力建设，支持员工职业发展，促进员工与企业协同发展。

回应的SDGs可持续发展目标



耐普矿机

员工发展管理

员工雇佣体系

江西耐普矿机股份有限公司遵守《中华人民共和国劳动法》等相关法律法规以及海外运营地适用法律法规，参照《世界人权宣言》《责任商业联盟（RBA）行为准则》及国际劳工组织核心公约等国际准则，开展用工管理及相关经营活动。在公司运营及与供应商、合作伙伴的合作过程中，落实劳工与人权相关要求。

公司劳工与人权管理政策覆盖员工及供应商、合作伙伴等相关方，推动各方遵守相关标准。在用工管理方面，公司反对贩卖人口及强迫劳动行为，对相关行为开展管控，一经发现按规定处理并报告有关主管部门；遵守童工相关法律法规，不雇佣童工。

雇佣流程与措施

江西耐普矿机股份有限公司在用工管理过程中，开展劳动争议处理相关工作，建立劳动争议处理机制，对员工合法权益进行管理，支持公司运营的稳定开展。

公司劳动争议处理流程

在接到申诉后，公司安排相关人员开展初步调查，了解争议情况及双方主张，并组织调解，推动双方达成一致；

在调解未达成一致的情况下，将争议提交专业仲裁机构，由其依据相关法律法规及公司制度进行处理；

在特定情况下，员工可通过法律诉讼方式解决争议，公司配合相关法律程序开展工作。

员工发展影响、风险与机遇

公司严格遵守遵循《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》及其他关于劳动和社会保障制度方面的各项法律法规以及地方相关政策，在招聘与培育人才的全流程中践行平等用工原则，创造多元化和包容的工作环境。

此外，公司基于业务实际，通过内部制度审查、日常管理评估及员工反馈机制等方式，持续识别和评估雇佣管理相关的影响、风险与机遇，推动管理措施的持续完善。

风险机遇	应对措施
劳工纠纷风险	公司通过完善劳动合同管理及内部规章制度，制定《耐普矿机员工手册》，明确公司与员工双方权利义务。同时，建立员工沟通与协商机制，依法设立工会或员工代表组织，并通过民主协商机制推动形成稳定、和谐的劳动关系，降低劳动争议风险。
使用童工风险	公司严格禁止使用童工，建立覆盖招聘、用工及外包管理等环节的童工风险防控机制。在招聘环节实施身份信息核验程序，对员工年龄及身份信息进行审核；同时，针对生产制造、外包用工等童工风险相对较高的运营环节，加强准入管理与定期排查，防范童工风险。
强迫劳动风险	公司依法规范用工管理，制定《考勤管理制度》，明确工作时间、加班审批流程及补偿安排，保障员工依法享有休息休假权利，杜绝强迫劳动行为。同时，倡导高效、合理的工作方式，防范过度加班风险。
就业歧视风险	公司坚持公平、公正、多元的用工原则，制定《耐普矿机员工手册》等制度文件，在招聘、薪酬、培训、晋升及日常管理过程中，不因性别、年龄、民族、宗教信仰、残障、婚姻状况等与岗位无关的因素对员工实施差别对待，保障员工平等就业与发展机会。
员工流失风险	公司围绕员工全生命周期管理，制定《耐普矿机员工手册》，通过新员工融入支持、岗位发展通道、差异化激励措施及员工关怀举措，提升员工敬业度与满意度；同时，持续优化工作环境与组织氛围，增强员工稳定性与组织凝聚力。

员工发展战略

公司围绕整体发展战略和业务需求，制定与业务布局和发展阶段相匹配的雇佣战略，通过持续开展人才需求分析与规划，合理配置人力资源规模与结构。在用人策略上，坚持内部培养与外部引进相结合，注重人才数量与质量的平衡，确保关键岗位和核心业务获得持续稳定的人才支持。

人才引进与留存措施

措施	内容
人才引进	校企合作： 与高校建立深度合作，定向培养并招聘优秀毕业生。 提供实习机会，参与校园招聘，建立稳定的校企人才引进渠道。
人才留存	员工激励： 通过人才津贴激发员工的工作动力，使其与公司长期发展目标一致。

员工发展指标与目标

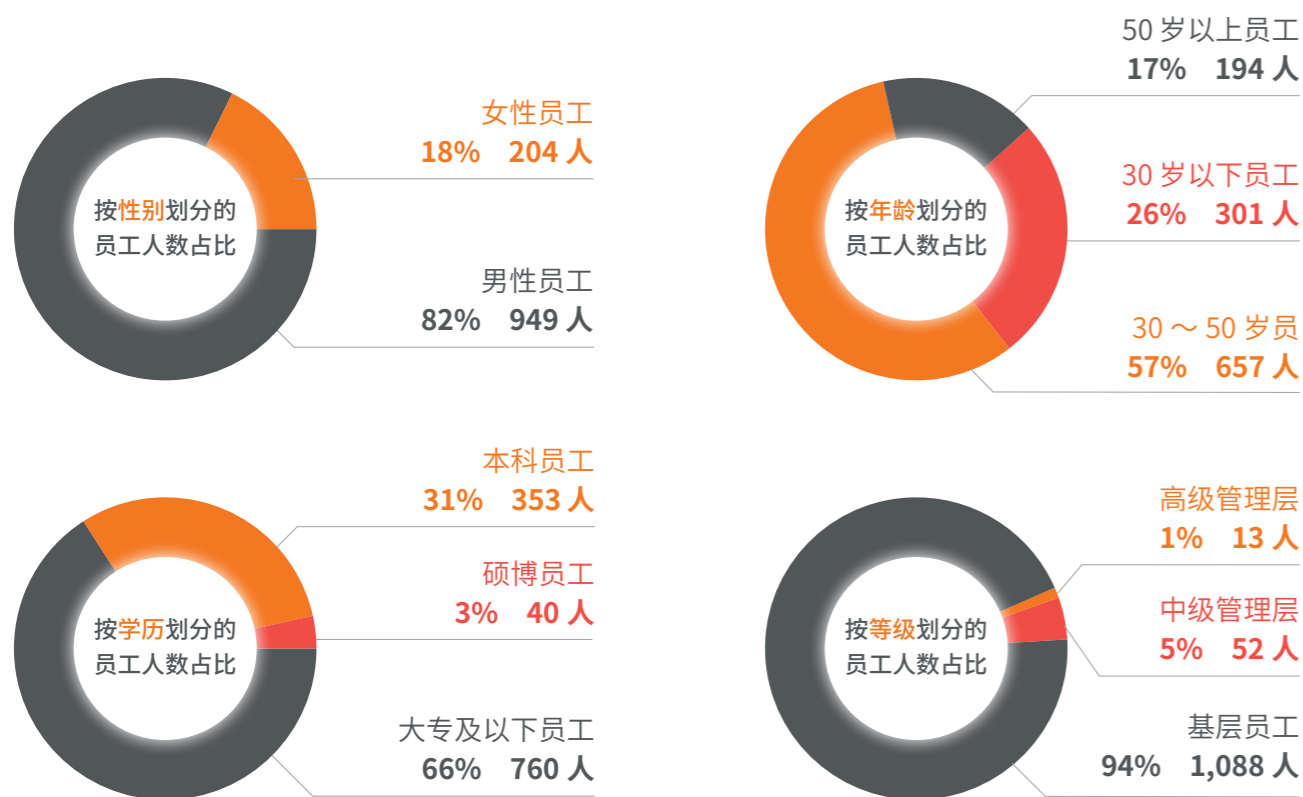
基于公司战略目标，公司在人力资源管理中重点关注雇佣合规性、员工稳定性及人力资源配置效率，确保人员结构与业务发展相匹配。

中期 ESG 目标：确保年度无重大劳动争议事件，并将招聘完成率控制在85%以上，以维持组织稳定和支持公司可持续发展。

年度控制目标	进展
招聘完成率≥85%	2025年度招聘完成率88.58%

员工结构

员工总数
1,153 人



员工流失情况

按类别划分	单位	2024年	2025年
员工流失率	%	16.58	18.21
员工流失人数	人	164	210

员工回报与参与

公司将员工回报与员工参与纳入人力资本管理体系，通过建立薪酬管理机制，完善员工福利与关怀措施，并建立员工沟通与参与机制，为员工提供回报及表达渠道，促进员工与公司之间的互动，支持组织运行。

员工薪酬体系

公司倡导以重视人才、绩效文化和关注成本效率为核心的薪酬管理理念。致力于为员工提供完善、具有竞争力的全面薪酬福利体系，包括月薪等固定薪酬、绩效奖金等变动薪酬、福利补贴等。

固定工资包括档案工资、工龄工资以及福利津贴；浮动工资包括绩效工资、计件工资、销售提成、加班费。

在制定薪酬和激励制度时，充分听取广大员工的意见，确立合理的考核原则和考核目标，制订了合理的薪酬管理制度和有效的激励制度。

员工福利与关怀

员工福利

公司为增强员工归属感与凝聚力，制定了一系列员工福利。

社会保障	依法为员工缴纳养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金。
住宿保障	为符合条件的外地及通勤困难的员工提供的集体宿舍，免收租金，公司提供定额水电费补贴。
交通保障	为员工免费提供指定路线的通勤班车服务；为符合通勤距离条件的员工发放油补。
餐饮保障	公司建立福利食堂，并为在岗员工提供日用餐补。
生日及节日福利	为员工庆祝生日发放专属福利；在国家法定节假日发放节日礼品。
团队建设	支持各部门开展团队建设活动，提升团队凝聚力。

员工关怀

工会自2025年2月至12月持续组织开展员工活动，实现月度常态化开展。全年共开展迎新晚会、手拉手联谊会、三八妇女节活动、登山比赛、电焊工技能比赛、企业文化与管理知识竞赛、遵义会议遗址红色教育、乒乓球比赛、“拖拉机”扑克比赛、二十周年庆、羽毛球比赛、拔河比赛以及年末迎新年游园会、新年音乐晚会等十余项活动。

各项活动由工会委员负责组织实施，其他委员协同配合，保障活动有序开展。其中，12月31日开展的年终游园活动设置跳绳、飞盘、投篮、套圈、夹弹珠等项目，员工参与度较高。

同时，公司配合上级及兄弟单位开展相关活动，包括上饶市总工会“嘉游赣”活动、困难员工慰问活动以及“携手同行，耐普·彩虹，缘聚你我”联谊活动等。

关键绩效

针对困难员工，每年春节对遇重大疾病或突发困难的员工及家庭提供经济援助，

报告期内共帮扶 **2** 个员工家庭，**2.09** 万元。

民主管理与沟通

公司通过沟通机制开展员工意见反馈与问题处理工作。员工可通过公司公开渠道反馈意见和建议，包括员工之声邮箱、云之家平台及工会等渠道。申诉范围包括对公司各部门员工或上级主管不当行为的反映，以及涉及公司利益、员工权益或违反公司管理制度、国家法律法规等相关事项。

耐普矿机2025年民主管理与沟通举措

耐普矿机通过职工代表大会、“员工之声”邮箱、云之家平台及工会等多元渠道开展员工沟通。2025年4月23日，公司召开五届职工代表大会第二次会议并选举职工董事，员工也可通过云之家平台直接向相关部门反馈意见，持续畅通员工表达与参与渠道。

当员工对绩效结果存在异议时，公司建立线上与线下相结合的申诉渠道，并在处理过程中遵循保密性、公平性、及时性及真实性原则。

员工培训与发展

员工培训

公司为员工提供培训与发展机会，支持员工提升业务能力与管理能力，并建立学习与经验分享机制，推动知识积累与内部传承。员工可通过公司在线学习平台及线下各类培训课程参与培训活动。

公司对员工培训进行分类管理，主要包括非脱产培训和脱产培训两类。非脱产培训一般利用业余时间开展，员工需服从培训安排；脱产培训期间员工不得解除或终止劳动合同，并在培训结束后需履行不少于两年的服务期。对于费用较高的脱产培训，公司与员工签订培训服务期协议，其中培训时间超过一个月的，还需明确服务期限要求。此外，公司针对外出短期培训设置费用分级标准，根据员工层级（基层人员、管理层）及服务期限（1年至4年）对应不同培训费用区间，以规范培训投入与员工服务期的匹配关系。



公司员工篮球赛



员工电焊操作技能大赛

公司员工培训体系

新员工培训体系

新加入公司3个月内的员工，公司组织开展新员工培训，学习公司企业文化、规章制度、产品知识等课程，帮助新员工融入公司及部门。

通用力发展体系

每月公司及部门组织各类培训，通过公司讲师授课、外请讲师授课、线上魔学院平台等方式，帮助员工掌握通用的职业能力，从而更好地完成本职工作，获得职业发展。

领导力发展体系

针对不同管理层级的员工，设定不同的培训项目。帮助其转变角色意识，提升胜任岗位的管理能力。

考核与晋升

绩效管理

公司开展绩效管理工作，通过绩效评价机制对员工绩效进行评估，并支持管理人员开展团队绩效管理。公司设置七档绩效等级，分别为A、B、C、D、E、F、G，其中A等级需由部门发起《员工绩效A类审批表》进行审批。

薪酬管理

公司围绕人才发展、绩效导向及成本效率开展薪酬管理，构建包含固定薪酬、变动薪酬及福利保障在内的薪酬体系。薪酬结构包括月薪等固定薪酬、绩效奖金等变动薪酬、福利补贴等现金补贴，以及员工保障与关怀相关福利。

公司每年开展一般管理体系职级调薪工作，符合条件的员工可参与调薪。薪酬调整参考员工全年绩效评定结果、考勤情况及工作表现等因素确定。

人才发展

公司开展人才队伍建设，对符合条件的员工进行选拔。入选后备人才参与公司相关项目工作，在重大项目中承担辅助职责，在一般或较大项目中承担相应工作任务，并参与“师带徒”等培养安排。公司通过人才津贴等方式对后备人才进行激励。

公司接受定期绩效考核的人数

指标	单位	2025年
接受定期绩效考核的员工人数	人	306
女员工	人	77
男员工	人	229
高级管理层	人	5
中级管理层	人	37
基层员工	人	264

培训发展风险和机遇

公司在年度末开展下一年度培训需求调查，依据调查结果制定年度培训计划，并要求各部门每年开展不少于6项内训。各项培训结束后，公司组织开展培训效果及满意度调查，对培训实施情况进行评估。

培训发展指标与目标

公司为员工提供培训与发展机会，支持员工提升业务能力与管理能力，并建立学习与经验分享机制，推动知识积累与内部传承。员工可通过公司在线学习平台及线下各类培训课程参与培训活动。

报告期内，公司共计完成 **269** 项培训。

公司培训发展目标

按类别划分	2025年进展
覆盖率目标：100%	实现全员培训覆盖，确保每位员工享有平等发展机会。
时长目标：≥人均6小时	人均培训时长6.4小时

员工健康与安全

公司遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国消防法》等相关法律法规及政策规定，结合监管机构年度要求，开展安全管理制度体系及管理体系建设相关工作。

健康安全管理体系

公司已建立职业健康与安全生产管理体系，并通过ISO45001职业健康安全管理体系认证，将相关管理要求纳入公司治理与日常运营。公司构建由董事会统筹、安环部门牵头、各部门协同的管理架构，明确安全生产责任分工并推进落实。

结合矿山装备制造生产特点，公司建立风险分级管控与隐患排查治理机制，制定岗位安全操作规程、职业健康监护及高风险作业管理等制度，对相关风险进行管理。

公司将安全绩效纳入各部门考核，并通过PDCA循环对体系运行情况进行持续改进，形成相应的安全管理机制。



公司职业健康安全管理体系认证

健康安全风险管理

公司结合矿山装备制造生产特点，开展覆盖全岗位、全流程的职业健康与安全生产风险识别与评估工作，涵盖人员、设备、环境及管理风险来源。对炼胶工序中VOCs、焊接烟尘与弧光辐射等职业健康因素，以及机械加工、起重作业中的机械伤害、高处坠落、物体打击等安全风险进行识别，同时关注设备老化、人员操作行为及作业环境等相关因素。

案例 作业条件危险性分析（LEC）方法

公司采用作业条件危险性分析（LEC）方法结合风险矩阵，对风险按照发生可能性及后果严重性进行分级，划分为红、橙、黄、蓝四级，并建立风险清单及动态台账。通过全员参与的风险辨识与评审流程，对识别及评估结果进行管理，为风险分级管控提供依据。

健康安全战略与举措

安全生产措施

公司结合矿山装备制造生产特点，开展安全生产相关提升项目，通过技术与管理措施推进安全管理工作。在技术方面，公司研发并应用适用于炼胶、焊接等工序的安全防护装置，对核心产线实施自动化改造，并部署5G+AI监控系统，对相关风险进行监测与预警，减少人员参与高风险作业的情形。在管理方面，公司建立数字化安全管理平台，推行安全积分管理机制，推动风险分级管控与隐患排查治理机制的实施，并将安全绩效纳入员工考核。

报告期内

公司生产安全事故为零，隐患整改完成率为 **100%**，员工安全培训覆盖率为 **100%**。

安全文化建设

公司将安全文化建设融入生产运营全过程，推进全员参与的安全文化管理工作。以“安全生产月”“安全知识竞赛”“隐患随手拍”等活动为载体，持续开展三级安全教育、特种作业专项培训及应急演练，覆盖员工及外协人员。

公司推行全员参与的安全管理机制，将安全责任落实到班组及岗位，组织员工开展隐患排查及合理化建议反馈等工作。同时，通过厂区宣传栏、内部OA系统等渠道开展安全理念宣贯。

报告期内

员工违章操作率同比下降 **30%**，安全文化建设与制度管理相结合开展相关工作。

职业健康保护

公司围绕矿山装备制造工序特点，开展职业健康保护相关管理工作，从源头控制、健康监护及现场管理等方面落实防护措施。针对炼胶、焊接等岗位，公司配备焊烟净化、VOCs治理等设施，从工艺环节降低职业危害，并为员工配发防护用品，规范使用管理。

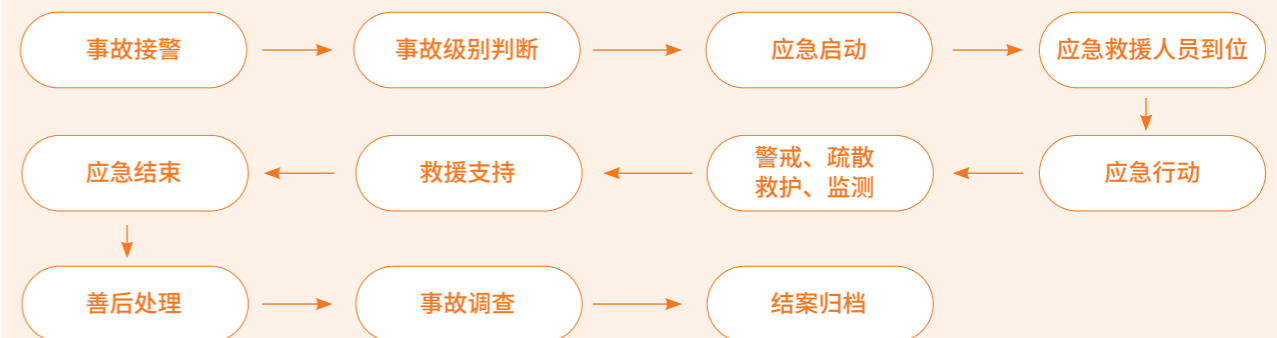
公司建立职业健康监护档案，开展员工体检及重点岗位专项检查，并委托专业机构对作业环境进行检测，根据检测结果对防护措施进行调整。同时，公司开展职业健康宣导与培训，并对高风险岗位实施轮岗安排，开展相关职业健康管理工作。

应急管理

公司持续完善应急管理机制，制定了《江西耐普矿机股份有限公司生产安全事故应急预案》

公司的应急管理以预防为主，根据公司生产和管理过程的潜在危险，制定应急预案 应对突发危险，启动应急预案予以响应。应急响应程序如下：

公司安全事件应急处理流程



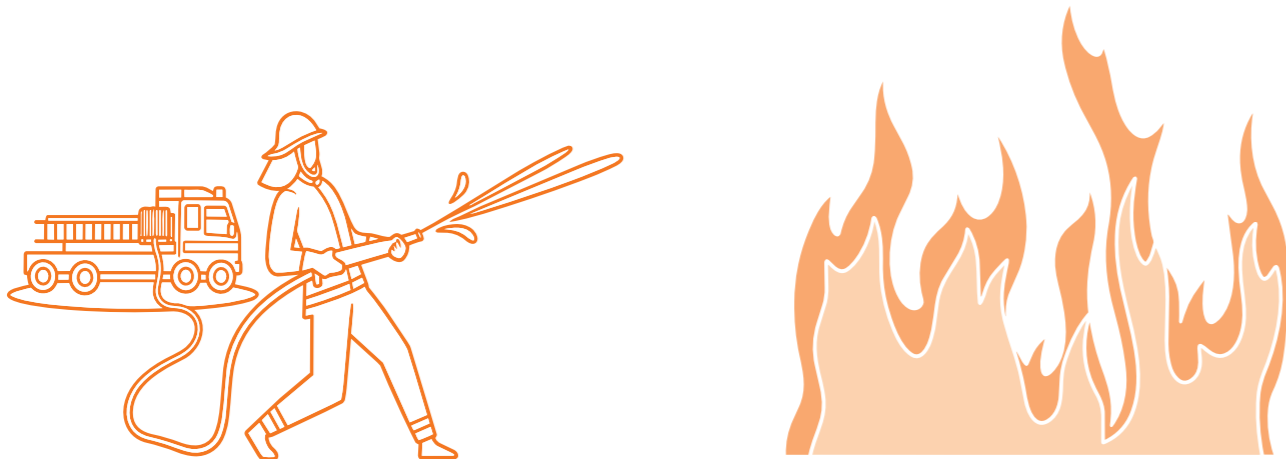
公司2025年应急演练照片



2025年5月27日，公司进行消防安全培训演练。



2025年11月21日，公司进行了危化品库泄漏火灾应急演练。



健康安全指标与目标

公司将职业健康与安全生产纳入发展规划，围绕“预防为主、全员参与、持续改进”的管理原则，开展相关管理工作，推进安全管理机制的建立与运行。公司规划推进双重预防机制的数字化建设，推动高风险工序自动化改造，并完善职业健康监护体系。

中期健康安全目标

类别	指标内容	目标值
安全管理目标	工亡、重伤事故人数	0
	月均千人负伤率	≤0.6‰
	全员安全培训覆盖率	100%
	职业健康体检覆盖率	100%
	隐患闭环整改率	100%

健康安全指标

按类别划分	单位	2024年	2025年
安全生产投入	万元	335.7	367.76
工伤保险投入金额	万元	25.65	43.9
工伤保险覆盖率	%	100	100
安全生产责任险投入金额	万元	0	0
安全生产责任险覆盖率	%	0	0
员工体检覆盖率	%	100	100
获得ISO45001认证主体数量	个	1	1
职业病发生人数	人	0	0
员工因工死亡人数	人	0	0
工伤率	%	0.42	0.5
因工伤损失工作日数	天	150	150
重大安全事故发生次数	件	0	0

产品质量与服务

耐普矿机始终认为企业在可持续发展中，产品质量与客户服务至关重要。公司围绕产品全生命周期建立质量管理与服务体系，将质量控制贯穿于研发、采购、生产、交付及售后等环节，通过规范化流程与协同机制保障产品质量与服务水平。同时，公司持续推进技术研发与工艺优化，支持产品性能提升与应用优化，并通过客户沟通与服务机制响应客户需求，推动产品与服务能力的持续完善。

回应的SDGs可持续发展目标

9 产业、创新和基础设施



12 负责任消费和生产



17 促进目标实现的伙伴关系



产品质量与安全

产品质量治理

基于公司业务类型及客户特点，公司建立了相互衔接的产品质量管理体系。在质量管理方面，由质量管理部负责生产车间的前期核查、年度检验及日常抽检，并承担实验室质量管理相关工作；矿山设备研究所、耐磨材料研究所及渣浆泵研究所等技术部门负责产品首检及过程质量判定。

在售中申诉及服务方面，公司矿山设备、选矿备件、铸造件（铸钢件、铸铁件）及橡胶制品由市场部负责申诉受理与反馈。公司依据《产品发货管理规范》，对出厂产品质量进行控制，要求符合国家产品标准。

公司每年制定各部门年度质量目标及考核方案，并制定相应优化措施，开展质量管理工作。同时，公司不定期开展产品质量抽检，对发现的问题进行处理。

公司执行《产品质量检验管理制度》《顾客满意度调查控制程序》等制度，通过多渠道收集客户需求及反馈信息，并将相关信息传递至生产部门，用于产品质量及服务改进。

产品质量管理风险和机遇

公司主营磨机衬板、渣浆泵、旋流器等矿山设备，产品应用于半自磨机、球磨机等核心工况。产品质量风险主要体现在：客户投诉中产品与设计类问题占比较高，涉及使用寿命不足、设计缺陷等，曾出现软管产品“法兰脱胶、管体折断”等质量问题，若未及时解决可能导致客户现场设备故障，影响生产安全；外购件质量存在波动，核心外购件质量直接影响整机可靠性。针对上述风险，公司已建立覆盖供应商管理、过程控制、重点项目管控、客诉闭环的全链条质量管理机制，通过ISO 9001体系认证，实施供应商分级管理与绩效评价，落实三检制度，针对重点项目编制检验与试验计划并实现一次验收通过，建立“一诉一议”机制确保投诉闭环。

质量提升带来的机遇在于：通过持续优化制程稳定性，降低质量损失成本；高质量交付有助于巩固与国内外大型矿山客户的长期合作关系；高耐磨、长寿命、高能效的设备可帮助矿业客户降低更换频次和单位产能能耗，间接支持下游客户碳减排目标。



全生命周期质量管理

公司建立覆盖产品全流程的质量检测机制，对进料、生产及出货各环节进行管理。

来料检验

由采购部与质量管理部协同开展相关工作。采购部负责收集供应商报告、核对产品标识与状态、按优先级报检，并向供应商传达质量要求及处理索赔事项；质量管理部负责审核相关报告，依据标准执行检验，并将异常情况反馈采购部，推动供应商改进。

生产过程检验

公司实施自检、互检与专检相结合的检验方式。各生产车间负责各工序的自检与互检，并做好记录及异常标识；在产品入库前，准备相关记录并通知质量管理部开展专检。质量管理部负责核对记录，实施专检及首件检验，并对产品标识及过程质量进行监督。

出货检验

由仓储部与质量管理部共同开展相关工作。仓储部负责出库前外观自检、异常品隔离、产品防护及按照“先进先出”原则进行调度；质量管理部负责执行最终检验（包括外观、尺寸及硬度等），并根据客户要求整理并提交出货报告。

异常处理与改进

公司按照相关职责分工开展不合格品管理。检验过程中发现异常时，由质量管理部发起不合格品处置流程，技术部门对处置方式进行判定，包括返工、让步、降级或报废等。公司通过月度例会、质量目标考核、供应商管理及客户投诉处理等方式开展改进工作，质量管理部负责组织制定、跟踪并验证纠正与预防措施的实施情况。

质量文化建设

耐普矿机长期开展质量与安全意识培训，通过构建分层分类的培训体系，组织员工参与相关培训与活动，提升员工对质量与安全要求的理解。培训形式包括系统培训、知识竞赛、质量演讲竞赛及质量问题展示等。通过持续开展质量与安全相关培训，公司推动员工履行质量责任，并规范作业行为。在生产经营过程中，对相关风险识别及应对能力进行管理。

公司质量文化活动



案例 第三届质量月活动

2025年3月，公司组织开展第三届“质量月”活动，围绕质量意识及质量管理职责开展相关活动，推动员工参与质量管理相关工作。



不合格产品处理与质量安全事故

公司建立不合格品控制程序。对于已交付或使用后发现的不合格产品，由市场部/国内业务部/国际业务部与客户进行沟通，并安排工程技术人员或维修人员到现场开展处理工作。

相关问题通过客户投诉流程反馈至质量管理部。质量管理部组织市场部/国内业务部/国际业务部、生产部、技术服务部、渣浆泵研究所、矿山设备研究所、耐磨材料研究所、工艺部及生产车间等相关部门，对不合格原因进行分析，并制定纠正措施，督促责任部门落实。质量管理部对措施实施情况进行验证。纠正措施及处理结果由市场部/国内业务部/国际业务部向客户进行反馈。

产品质量管理的指标与目标

报告期内，公司产品质量管控体系保持运行，未发生重大质量事故及客户批量投诉。公司在来料环节开展供应商管理及入厂检验，在生产过程中实施自检、互检与专检相结合的质量控制方式，在出货前执行最终检验及报告审核。质量管理部门会同相关责任单位，对异常问题进行处理，并对纠正及预防措施的实施情况进行跟踪。

公司产品质量管理目标

出货装前检验一次交验合格率	顾客满意率	客户投诉处理及时率	重大质量事故
98%	98%	100%	0

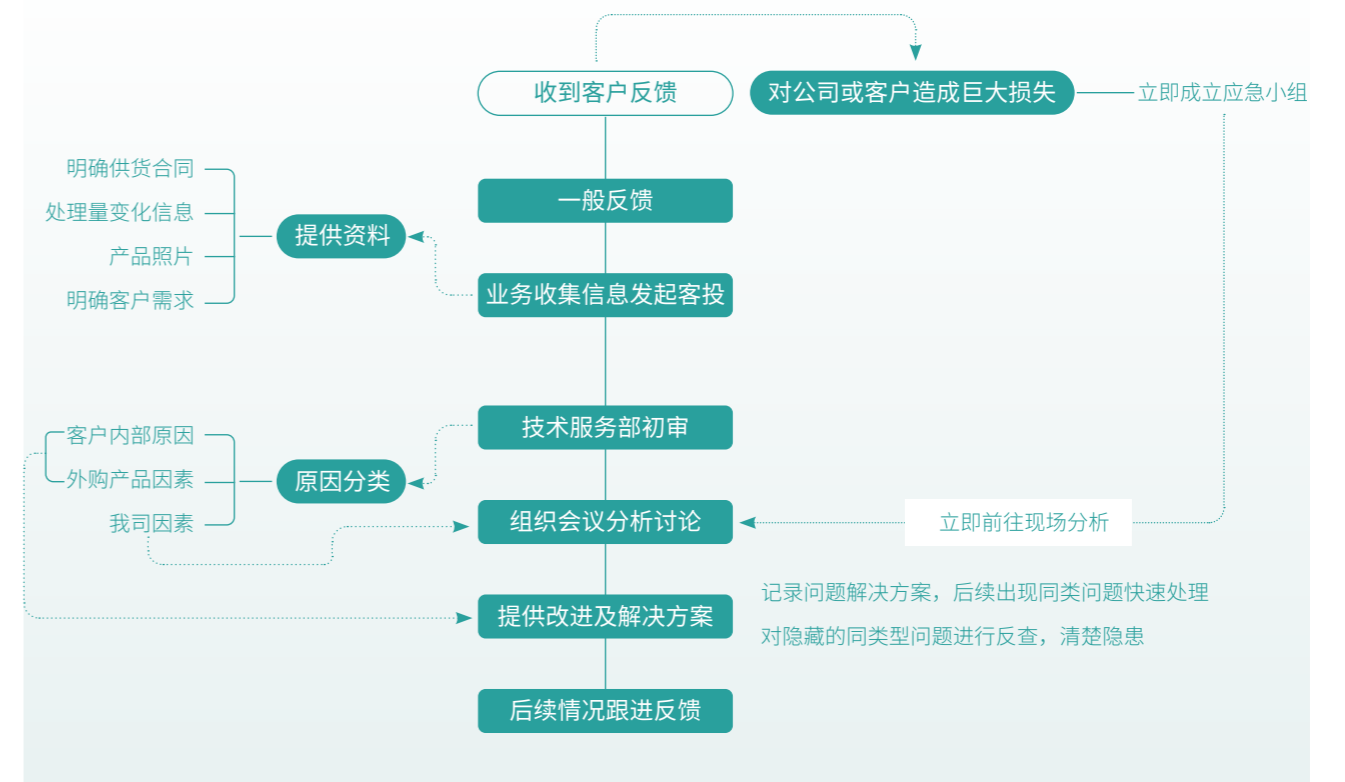
客户服务

客户服务治理

公司建立客户服务管理机制，通过多渠道沟通及流程化管理，开展客户需求收集、订单管理及售后服务工作。公司通过电话、微信、邮件等方式开展客户调研，收集客户意见，了解市场情况及发展趋势。业务人员通过定期拜访及线上沟通等方式，了解客户需求及对产品质量、交付周期等方面的反馈。

公司围绕客户服务流程开展管理工作，通过流程规范与过程控制，对客户需求确认、合同评审及产品交付等环节进行管理。市场部开展客户沟通工作，收集市场需求信息，并为产品销售相关工作提供支持。市场部按照相关要求对客户订单进行评审，对客户需求进行确认，并开展相关订单管理工作。技术服务部配合市场部处理客户质量问题及其他投诉事项，开展客户服务支持工作；对于客户提出的技术服务需求，技术服务部通过线上或线下方式提供相应支持。

公司客户反馈处理流程



合同管理方面

公司根据实际情况制定合同评审流程及相关要求，并对合同评审过程的执行情况进行监督检查。产品交付管理方面，产品交付前与客户及物流运输、船运等相关方进行沟通，对运输过程进行跟踪，并关注运输过程中天气情况及相关影响因素；同时对产品交付过程开展跟踪管理。

客户投诉

公司建立客户投诉处理机制。业务人员接到客户投诉或意见后，及时收集投诉内容及相关产品信息，并进行整理后反馈至公司内部，由质量管理部牵头成立应急处理小组。

应急小组由技术部门、质量管理部、工艺部等相关部門组成，对投诉事项进行分析，明确原因并制定处理措施。相关处理方案反馈至市场部，由市场部与客户沟通处理措施并了解客户反馈情况，后续由市场部持续跟进。

客户满意度调查

市场部负责开展客户满意度调查工作。每年至少一次向客户发放《顾客满意度调查表》，收集客户对公司产品及服务的满意度情况及相关意见，并对调查表进行回收与统计分析，回收率达到80%以上视为调查有效。

市场部通过定期走访及沟通，持续开展客户满意度调查及数据分析工作。当客户反馈存在不满意情况时，公司采用相关统计分析工具对问题进行分析，并根据分析结果发出《纠正/预防措施处理单》至责任部门。质量管理部对纠正及预防措施的实施情况进行跟踪与验证。

关键绩效

报告期内，公司客户满意度达到
93%

负责任营销

公司坚持真实、准确、合规的产品信息披露原则，确保营销宣传与产品实际性能一致。在制度层面，建立了《品牌管理制度》《产品发货管理规范》《产品包装储存运输规范》《售后服务管理制度》，规范产品标识、包装说明、发货信息及售后告知等环节，确保客户获得准确完整的产品信息。在产品交付前，针对重点项目编制检验与试验计划，协同客户开展出厂验收，确保内外质量要求一致；产品随附技术资料明确标注执行标准、性能参数、适用工况及安全注意事项，避免因信息不透明导致客户误用。报告期内，公司未发生因产品标识、宣传不实等问题引发的客户投诉或行政处罚。通过持续完善客户告知机制和售后服务响应流程，公司在保障客户知情权的同时，进一步提升了品牌信任度。

关键绩效

2025年，公司实现市场营销零
违规

数据安全与隐私保护

数据安全体系

公司建立信息安全管理体系统，制定《信息系统权限管理制度》《信息部机房管理制度》《计算机软硬件及网络管理制度》《信息部服务器管理制度》《信息化智能设备管理制度》等制度，从制度层面对涉密信息进行管理。

针对关键信息系统及硬件设备，公司开展本地实时备份及异地备份，并建立信息安全审查流程，通过内部定期自查及第三方机构评估，对系统漏洞及安全风险进行排查。

公司组织开展信息安全相关培训，面向关键岗位人员提升安全防范意识及应急处理能力，通过制度、技术及人员等方面开展信息安全管理体系统工作。

客户隐私保护制度体系

公司建立客户隐私保护制度体系，涵盖法律法规遵循、管理制度、技术措施及人员培训等内容，对客户信息进行管理。公司每年至少开展一次客户信息保护相关培训，并将客户信息保护纳入员工绩效考核，增强员工的数据保护意识及合规意识。技术措施方面，公司部署防火墙、入侵检测系统及数据备份等技术手段，采用加密存储、访问权限控制及网络安全防护等措施，并定期开展安全风险评估及漏洞扫描。同时，公司配备文档加密系统，对相关文档进行加密处理，对业务信息进行保护。

数据安全与隐私保护措施

公司对数据采集、存储、传输、使用及共享等全流程制定规范要求。在网络安全方面，公司建立防火墙、上网行为管理、零信任及终端安全管理等防护措施，对网络访问及系统安全进行管理。

公司定期开展数据安全相关培训，提升员工对数据隐私保护的认知与操作能力。同时，公司制定内部数据安全管理制度，明确各部门及岗位的数据安全职责。同时，公司根据数据敏感程度对数据进行分级管理，包括公开数据、内部数据及核心数据，并对不同类别数据采取相应保护措施，对高敏感数据进行重点管理。

此外，公司定期开展数据安全审计，对数据安全状况进行检查，并对发现的问题进行处理。此外，公司结合多方安全计算、同态加密等技术，开展数据隐私保护与数据应用相关工作。

数据安全与隐私保护目标

公司围绕数据安全与隐私保护，明确相关管理目标，从数据安全及个人信息保护两个方面开展规范管理工作，覆盖数据全生命周期及数据主体权利保护等内容。

类别	目标事项	具体内容
数据安全	机密性保护	确保仅授权人员可访问和使用敏感数据，通过访问控制、加密技术及身份验证等方式，防止未经授权访问
	完整性保障	确保数据在传输和存储过程中不被未经授权修改、篡改或损坏
	可用性保障	确保数据在需要时能够正常访问和使用
	安全防护	防范恶意软件、网络攻击及其他安全威胁对数据的影响
隐私保护	数据收集目的	在明确、合法的目的下收集个人数据，并按既定用途使用
	透明度与知情权	向数据主体提供隐私政策及知情同意信息，说明数据收集、使用及处理方式
	数据最小化原则	仅收集与目的相关的必要数据，不进行过度收集或长期保留
	安全保护措施	通过技术及管理措施，对个人数据进行保护，防止未经授权访问、使用或披露
	数据主体权利	保障数据主体访问、更正、删除及限制处理个人数据的权利
	数据跨境传输	在跨境传输过程中，对个人数据安全与隐私进行保护

创新驱动

研发管理体系

耐普矿机作为高新技术企业，研发聚焦磨机衬板、渣浆泵、旋流器等核心耐磨备件与选矿装备，以材料复合、锻造工艺、轻量化与节能为主要技术路线，2025 年研发投入显著增长，核心产品实现寿命与台效双提升，正加速推进全球产能布局。拥有专业研发团队，依托“矿山机械及耐磨材料工程技术研究中心”开展材料与工艺攻关。

研发影响、风险与机遇

公司围绕磨机衬板、渣浆泵、旋流器等核心耐磨备件与选矿装备持续开展研发创新，重点推进材料复合、锻造工艺、轻量化及节能等关键技术攻关，不断提升产品寿命、运行效率和节能水平。与此同时，公司研发活动也面临技术迭代加快、研发成果转化不及预期、知识产权保护及全球化产能布局带来的协同管理等风险。对此，公司依托专业研发团队和“矿山机械及耐磨材料工程技术研究中心”，持续加强材料与工艺研发，推进产学研协同和数字化、智能化技术应用，完善知识产权保护与研发过程管理，不断提升技术创新能力、成果转化能力和风险应对能力，以研发创新赋能绿色矿山建设和公司可持续发展。

研发战略与举措

我们始终坚持创新驱动可持续发展，聚焦选矿备件材料革新、节能设计、智能运维、循环再制造四大方向，加大绿色耐磨材料与低碳工艺研发投入，以高性能复合备件替代传统产品，显著提升耐磨寿命、降低矿山能耗与固废排放。通过数字化监测与全生命周期服务，为客户提供高效低碳解决方案，以技术创新赋能绿色矿山建设，实现产业升级与环境效益协同发展。

产学研共建

耐普矿机以高校联合实验室 + 科研院所协同 + 矿山一线共建为核心模式，构建“材料 — 装备 — 工艺”全链条产学研体系，核心合作聚焦耐磨材料、渣浆泵、大型磨机三大方向，成果已实现国际领先与规模化落地。耐普矿机构建了以高校联合实验室、科研院所协同、矿山一线共建为核心的产学研用一体化体系，与江苏大学长期开展重型渣浆泵关键技术攻关并达成国际领先成果，同时联动北京矿冶研究总院、长沙有色冶金设计研究院等院所及德兴铜矿等矿山企业，围绕耐磨材料、大型磨机衬板、高性能渣浆泵等核心方向开展联合研发、成果转化与现场验证，形成“理论研发 — 中试试验 — 产业化落地”闭环，持续支撑公司核心产品技术迭代与市场竞争力提升。

数字化与智能化

耐普矿机自 2018 年启动数字化转型，构建起 ERP+MES+WMS + 智能云平台一体化体系，打造硫化智能控制、全自动柔性焊接、智能仓储等产线，实现生产全流程数字化管控与质量稳定提升；同时布局物联网 + 大数据 + AI 技术，推出渣浆泵 / 磨机衬板智能监测与寿命预测系统，部分已落地矿山实现故障预警与运维优化，建成智能云平台打通设备远程诊断与服务闭环，推动从传统制造向“智造 + 服务”升级。

知识产权保护

公司贯彻《国家知识产权战略纲要》，将知识产权管理纳入企业管理体系，通过制度化、规范化方式开展知识产权的创造、运用、保护及管理相关工作。公司依据《企业知识产权管理规范》（GB/T 29490-2013），制定并实施《公司知识管理制度》等相关制度文件，对知识产权全生命周期进行管理，并获评国家知识产权优势企业。

关键绩效

截至2025年12月

公司及全资子公司累计拥有授权专利

168项

其中发明专利

17项

实用新型专利

145项

外观设计专利

6项

公司知识产权保护措施

- 1 开展专利挖掘工作，从科研成果中梳理创新点，推进专利撰写与申请工作；
- 2 跟踪在研项目进展，开展专利风险评估，并根据需要采取专利规避或无效等措施；
- 3 建立跨部门协作机制，与研发团队开展沟通协作，推进知识产权管理相关工作；
- 4 参加知识产权培训与交流，开展相关能力提升。

重点研发成果

耐普矿机长期深耕矿山耐磨材料与重型选矿装备研发，形成以高分子复合橡胶、高合金锻造复合、陶瓷复合三大核心材料体系为支撑，自主攻克高性能重型渣浆泵、高合金锻造复合衬板、大型旋流器、浮选机核心部件等关键技术，其中高性能重型渣浆泵关键技术达国际领先，注射成型大型矿用橡胶备件、750NZJA 渣浆泵等产品填补国内外空白，高合金锻造复合衬板较传统金属衬板寿命提升1-2倍、重量减轻20%-30%、能耗降低3%-7%，已在西藏、安徽等大型矿山规模化应用，760NZJM 重型渣浆泵打破国际巨头垄断；累计拥有190+项专利，获国家专精特新“小巨人”、国家级绿色工厂等认定，研发成果全面覆盖选矿全流程装备与备件，显著提升矿山运行效率、降低能耗与运维成本，支撑产品远销全球30余个国家。



研发指标与目标

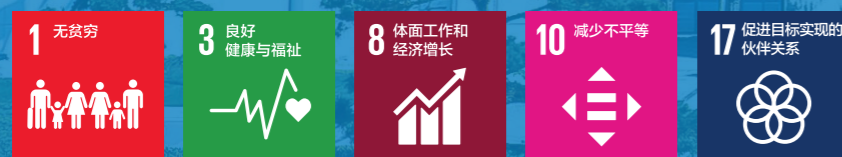
公司坚持以创新驱动发展，持续加大研发投入，完善研发人才队伍建设，推动核心技术积累和研发成果转化。2025年，公司研发投入、研发人员数量及研发投入强度均较上年提升，高新技术企业、国家级专精特新“小巨人”企业及专精特新中小企业等创新资质保持稳定，专利数量和应用于主营业务的发明专利数量持续增长，进一步夯实了公司在矿山耐磨备件与选矿装备领域的技术基础。未来，公司将继续围绕高性能耐磨材料、节能型选矿装备及智能化运维等方向推进研发创新，持续提升核心竞争力和可持续发展能力。

议题	指标	2024年	2025年	单位
研发管理体系	研发投入金额	3,898.77	4,756.93	万元
	研发人员人数	132	162	人
	研发员工比例	13.31	14.05	%
	研发投入占营业收入比例	3.48	4.71	%
	高新技术企业认证	1	1	个
	专精特新小巨人认定	1	1	个
	专精特新中小企业认定	1	1	个
研发成果	报告期内有效专利数	91	121	项
	应用于主营业务的发明专利数量	27	42	项
	报告期内发明专利的申请数	20	11	项
	报告期内发明专利的授权数	1	5	项
	软件著作权数量	5	5	项

伙伴责任与行业共进

公司围绕供应链管理体系建设，持续完善供应商全生命周期管理机制，并在采购管理、风险管控及合作管理等方面开展相关工作，通过对供应商准入、评价及管理流程的规范，推动供应链稳定运行，同时在供应链管理过程中纳入环境保护、职业健康安全及商业道德等ESG相关要求，对供应商合规性与风险情况进行管理，并在合作过程中引导供应商关注资源利用效率与环境影响，在此基础上，公司在供应链管理中落实廉洁与合规要求，通过协议签署及信息审核等方式对供应商行为进行约束，同时通过优化采购流程及沟通机制，为中小企业提供参与机会并推动形成稳定的合作关系。

回应的SDGs可持续发展目标



负责任供应链

供应链管理体系

公司以“通过持续优化采购策略、加强供应商管理、提升供应链协同能力和风险管理水平，为企业可持续发展提供支持”为核心目标，在此基础上围绕质量、交付、财务及可持续发展等方面开展供应链管理工作，通过质量风险防控对零部件及产品质量进行管理，降低因质量问题导致的交付延迟或成本影响，同时通过交付风险管控提升供应商准时交货水平，保障生产计划的稳定执行，并在财务管理方面通过优化付款方式及信用管理维护资金流动性及商业信誉，此外公司关注供应商可持续发展，通过推动合作过程的透明化与合规化，构建长期稳定的供应体系。

供应链风险识别与评估

公司围绕供应商开发、考核、分类分级、辅导及淘汰等关键环节，对供应商实施规范化管理，在此基础上持续完善供应商管理制度体系，报告期内新增或修订《采购管理办法》《供应商选择、评价和重新评价准则》《外部提供的过程、产品和服务控制程序》等制度文件，对供应商全生命周期管理要求进行细化，以规范采购管理流程并支持供应商管理工作的有序开展，同时公司根据经营特性、定位模型及合作状态对供应商进行分类管理，并按月度、季度、半年度及年度开展供应商绩效评价，考核维度涵盖产品与服务质量、交货能力、技术能力及ESG表现等方面，在此基础上将供应商绩效考核结果划分为四个等级，并依据不同等级实施相应的管理措施。

关键绩效

报告期内公司供应商总数为	其中中国供应商	占比	海外供应商	占比
295 家	293 家	99.3%	2 家	0.7%

供应商全生命周期管理

公司在供应商全生命周期管理过程中，建立风险预防与应对机制，在质量风险管控方面严格执行“质量检测合格入库”制度，对不合格零部件及原材料进行退回并要求供应商整改，同时在市场风险管控方面建立零部件及原材料市场信息监测机制，对价格波动及技术变化进行跟踪，以支持采购决策的及时性与合理性。

供应链 ESG 责任

推广供应链ESG责任

公司在供应链管理中推进ESG责任落实，在遵守《中华人民共和国环境保护法》的基础上开展绿色采购，将环境保护、污染排放及职业健康安全等议题纳入供应商准入及管理流程，并在合作过程中关注供应商及合作伙伴的ESG表现，在制度层面通过《供应商选择、评价和重新评价准则》《外部提供的过程、产品和服务控制程序》等文件明确环境保护及职业健康安全相关要求，并将相关要求纳入供应商管理各阶段并开展定期评估，对供应商合规情况及相关风险进行识别与管理。

供应商绿色理念推广

公司在供应链管理中推动绿色发展理念的落实，在与供应商的合作过程中引导其关注生产经营中的资源利用与环境影响，鼓励减少碳排放，并通过优化设计、操作及流程提升物料循环使用效率，减少不必要的物料消耗，从而降低对环境的影响，同时在合作过程中推进绿色、安全、规范的供应链管理要求，支持与供应商的长期合作。

供应商廉洁建设

公司在供应链管理中落实廉洁与合规要求，要求供应商在经营过程中遵守相关法律法规及商业道德规范，在合规经营方面关注经营资质、税务透明及合规审计等内容，在商业道德方面涵盖反腐败反舞弊、反不正当竞争、道德行为规范及举报机制等要求，同时公司要求供应商提供相关信息及证明材料，并开展定期审核，对供应链合规性与廉洁情况进行管理，在合作过程中与合格供应商签署《相关方环境与职业健康安全告知书》《供应商廉洁协议》《供应商调查表》等文件。

冲突矿产

公司生产经营过程中涉及的相关矿产原材料主要包括镍、铝、锰等，采购规模整体较小。报告期内，公司对冲突矿产议题保持关注，目前未将锡、钽、钨、金等通常意义上的冲突矿产作为主要采购原材料。公司将在供应链管理中持续关注原材料来源的合规性与可追溯性，努力降低潜在供应链风险。

行业共进

供应商培训

耐普矿机与供应商建立了常态化的沟通反馈机制，定期开展质量技术交流活动，回顾并改进相关问题。2024年和2025年，对于新引入的供应商，在初始阶段均需接受相应的线上管理培训。培训内容涵盖供应商廉洁培训、供应商资质管理、订单交付、发票管理、供方质量管理要求及廉洁自律要求，旨在协助供应商更有效地满足公司需求，提升合作效率。此外，耐普矿机每月还会对被评为DC级的供应商进行质量评估约谈。针对这些供应商在质量管控方面存在的问题进行深入剖析，提出具体的改进建议和措施，并跟踪其改进效果。同时，为供应商提供必要的技术支持和资源，协助其提升质量管理水平，确保所供应的产品质量稳定可靠，进一步巩固与供应商的合作关系，实现互利共赢的局面，从而带动供应商能力提升，达到提质增效的供应链赋能效果。

引领行业发展

2024年，公司围绕技术研发与绿色制造开展相关工作，获得国家级专精特新“小巨人”企业、国家级绿色工厂及省级“美丽工厂”等认定，并被认定为江西省矿山机械产业链“链主”。在市场方面，公司与江铜、中信重工等企业保持合作关系，并获得相关评价，同时公司获得深圳证券交易所信息披露A级评价，并入选“中国上市公司成长百强”。

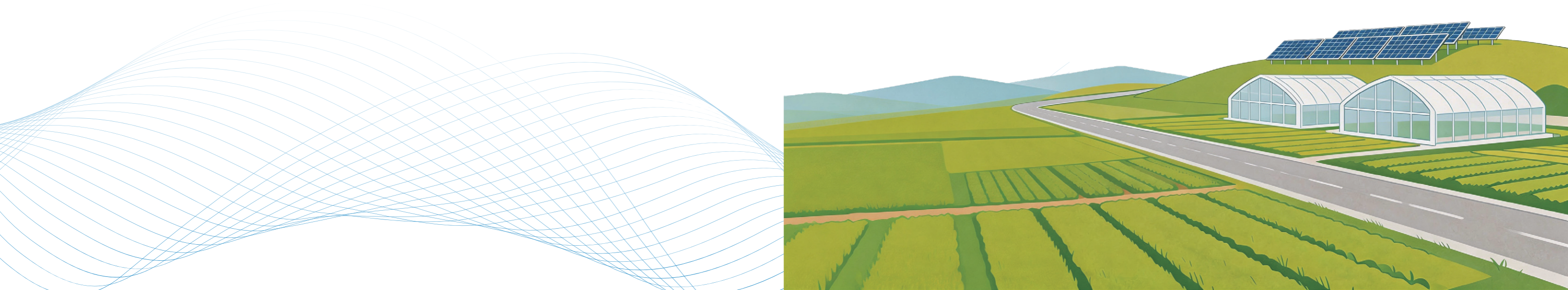
进入2025年，公司继续获得国家级制造业单项冠军企业、中国证券报“金信披奖”及“金曙光投资回报奖”等荣誉，并连续两年获得深圳证券交易所信息披露最高评级。同时，公司在客户合作方面获得“江铜功勋合作伙伴”等称号。

平等对待中小企业

公司在供应链管理中关注中小企业参与，通过优化采购流程及沟通机制，为中小微供应商提供参与机会，在合作过程中对各类供应商实施一致的管理原则，并在合作中注重长期关系的建立，推动形成稳定的供应合作关系。

乡村振兴与社会贡献

耐普矿机持续践行社会责任，积极参与社会公益与乡村振兴工作。公司通过党支部、工会及共青团等组织形式，围绕关爱老年人、助力社区发展等方向开展各类志愿服务和公益活动，致力于传承尊老爱幼的优良传统，丰富社区文化生活，体现企业在社会公益与乡村振兴方面的长期投入与关怀。



附录

关键绩效

公司秉持“量化及一致性”原则，披露反映公司可持续发展管理成效的量化绩效，并尽可能追溯历史年份相应数据。

公司治理与经济绩效

议题	指标	2024年	2025年	单位
可持续发展治理架构	ESG主题培训次数	0	1	次
	ESG主题培训参与人次	0	12	人
三会运作	董事会召开次数	10	9	次
	审议董事会议案数量	37	49	项
	董事参会比例	100	100	%
	召开股东会、临时股东会次数	5	4	次
董事会多元化	审计委员会会议次数	5	4	次
	薪酬委员会会议次数	1	0	次
	提名委员会会议次数	1	1	次
	董事会成员的人数	6	7	人
	独立董事人数	3	3	人
	独立董事比例	50	42.86	%
	审计委员会独董占比	100	100	%
	提名委员会独董占比	60	60	%
	薪酬与考核委员会独董占比	60	60	%
	女性董事占比	0	0	%
投资者保护与可持续分红	女性高管占比	0	0	%
	投资者调研次数	21	9	次
	交易所互动平台回复投资人问题次数	108	143	次
商业贿赂及贪污风险	对外发布公告数量	172	238	份
	商业贿赂及贪污事件发生次数	0	0	次
反不正当竞争与反垄断	因公司不正当竞争行为导致诉讼或重大行政处罚的涉案金额	0	0	万元
数据安全体系	报告期内发生的数据安全事件与泄露客户隐私事件涉及金额	0	0	万元

环境绩效

议题	指标	2024年	2025年	单位
环境管理体系	环保总投入	185	245	万元
环境风险管理	环境行政处罚金额	0	0	万元
环保文化宣传	环保宣传与培训场次	1	2	次
	环保宣传与培训参与人数	226	263	人
污染物排放相关战略	因污染物排放受到的行政处罚金额	0	0	万元
污染物排放指标	废水排放总量	242,286	239,961	吨
	废气排放总量	199,200,000	199,700,000	立方米
废弃物处理指标	废弃物产生总量	835.9	638.04	吨
	无害废弃物产生总量	834	635.62	吨
废弃物处理指标	有害废弃物产生总量	1.96	2.42	吨
水资源管理指标	取水总量	302,858	299,952	吨
能源管理指标	综合能源消耗总量	4,761.03	6,278.02	吨标煤
	直接能源消耗量	1,069.2	1,671.84	吨标煤
	间接能源消耗量	3,691.83	4,606.18	吨标煤
	煤炭消耗量	0	0	吨标煤
	汽油消耗量	0	0	吨标煤
	柴油消耗量	0	0	吨标煤
	液化石油气消耗量	0	0	吨标煤
	电力消耗量	979.42	1,622.46	吨标煤
	蒸汽消耗量	2,488.12	2,612.18	吨标煤
	其他能源类型消耗量，请说明	0	0	吨标煤
	清洁能源消耗总量	1,069.2	1,671.84	吨标煤
	能源总消耗中清洁能源占比	22.46	26.63	%
	天然气消耗量	1,069.2	1,671.84	吨标煤
	风能消耗量	0	0	吨标煤
	太阳能消耗量	0	0	吨标煤
水能消耗量	0	0	吨标煤	
其他清洁能源消耗量，请说明	0	0	吨标煤	
清洁能源中天然气占比	100	100	%	
清洁能源中风能占比	0	0	%	

议题	指标	2024年	2025年	单位
能源管理指标	清洁能源中太阳能占比	0	0	%
	清洁能源中水能占比	0	0	%
	清洁能源中其他清洁能源占比	0	0	%
气候管理指标	温室气体排放总量	7,974.36	7,980.9	吨二氧化碳当量
	每百万元营收温室气体排放强度	8.31	7.98	吨二氧化碳当量/ 百万元
	范围1温室气体排放总量	1,916.38	1,820.02	吨二氧化碳当量
	范围1固定源排放量	1,887.37	1,789.97	吨二氧化碳当量
	范围1移动源排放量	0	0	吨二氧化碳当量
	范围1工业制程排放量	29.01	30.05	吨二氧化碳当量
	范围1无组织逸散排放量	0	0	吨二氧化碳当量
	范围2温室气体排放总量	6,057.98	6,160.88	吨二氧化碳当量
	每百万营收范围2温室气体排放强度	6.31	6.15	吨二氧化碳当量/ 百万元

社会绩效

议题	指标	2024年	2025年	单位
不合格产品处理与质量安全事故	产品和服务相关的安全与质量重大责任事故涉及金额	0	0	万元
	产品召回比例	0	0	%
产品质量管理的指标	产品合格率	99.91	99.93	%
	产品良品率	99.91	99.93	%
	产品退货率	0.47	0.27	%
客户投诉	客户投诉数量	35	64	次
客户满意度调查	客户满意度	93	93	%
研发管理体系	研发投入金额	3,898.77	4,756.93	万元
	研发人员人数	132	162	人
	研发员工比例	13.31	14.05	%
	研发投入占营业收入比例	3.48	4.71	%
	高新技术企业认证	1	1	个
	专精特新小巨人认定	1	1	个
	专精特新中小企业认定	1	1	个

议题	指标	2024年	2025年	单位
研发成果	报告期内有效专利数	91	121	项
	应用于主营业务的发明专利数量	27	42	项
	报告期内发明专利的申请数	20	11	项
	报告期内发明专利的授权数	1	5	项
	软件著作权数量	5	5	项
雇佣指标	员工总数	989	1,153	人
	男性员工数量	810	949	人
	女性员工数量	179	204	人
	30岁以下员工数量	232	301	人
	30~50岁员工数量	600	657	人
	50岁以上员工数量	127	194	人
	大专及以上学历数量	676	760	人
	本科员工数量	279	353	人
	硕士员工数量	34	40	人
	博士员工数量	0	0	人
	高级管理层数量	10	13	人
	中级管理层数量	47	52	人
	基层员工数量	932	1,088	人
	少数民族员工数量	7	10	人
雇佣指标	劳务派遣员工占比	0	0	%
	新雇佣员工数量	190	225	人
	员工流失率	16.97	12.51	%
	员工流失人数	130	110	人
	劳工纠纷数量	0	0	项
员工薪酬体系	员工总薪资支出	9,171.78	10,818.9	万元
	员工人均薪酬	1.0548	1.1481	万元
	劳动合同签订率	100	100	%
员工福利保障	当年休育儿假的员工总数	5	1	人
	育儿假结束后在报告期内返岗员工总数	5	1	人

议题	指标	2024年	2025年	单位
员工培训	员工培训支出金额	--	32.45	万元
	员工培训覆盖率	--	100	%
	员工培训总次数	--	269	次
	员工接受培训平均小时数	--	6.42	小时
安全文化建设	人均安全教育培训时长	8	10	小时
	安全教育培训覆盖率	100	100	%
职业健康与安全生产指标	安全生产投入	335.7	367.76	万元
	工伤保险投入金额	25.65	43.9	万元
	工伤保险覆盖率	100	100	%
	安全生产责任险投入金额 ¹	0	0	万元
	安全生产责任险覆盖率	0	0	%
	员工体检覆盖率	100	100	%
	获得ISO45001认证主体数量	1	1	个
	职业病发生人数	0	0	人
	员工因工死亡人数	0	0	人
	工伤率	0.42	0.5	%
供应链管理体系	因工伤损失工作日数	150	150	天
	重大安全事故发生次数	0	0	件
	供应商总数	295	340	家
	本省供应商采购比例	25	25	%
供应链廉洁建设	签订廉洁条款的供应商比例	100	100	%
冲突矿产声明	接受负责任矿产供应链尽职调查的供应商数量	0	0	家
供应商培训	供应商培训场次	78	45	次
	供应商培训覆盖供应商数量	78	45	家

¹: 根据《安全生产责任保险实施办法》等相关规定,公司及下属子公司所属行业不属于法定强制投保安全生产责任保险的高危行业范围,报告期内未投保安全生产责任保险

ESG 索引

《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)》

内容索引

环境	1	应对气候变化	应对气候变化
	2	污染物排放	污染物排放
	3	废弃物处理	污染物排放
	4	生态系统和生物多样性保护	环境合规管理
	5	环境合规管理	环境合规管理
	6	能源利用	资源节约与利用
	7	水资源利用	资源节约与利用
	8	循环经济	资源节约与利用
社会	9	乡村振兴	乡村振兴与社会贡献
	10	社会贡献	乡村振兴与社会贡献
	11	创新驱动	创新驱动
	12	科技伦理	创新驱动
	13	供应链安全	负责任供应链
	14	平等对待中小企业	行业共进
	15	产品和服务安全与质量	产品质量与安全, 客户服务
	16	数据安全与客户隐私保护	数据安全与隐私保护
	17	员工	员工雇佣与发展
可持续发展相关治理	18	尽职调查	议题重要性评估
	19	利益相关方沟通	尽职调查
	20	反商业贿赂及反贪污	商业道德与反腐败
	21	反不正当竞争	商业道德