



2024

可持续发展报告

SUSTAINABILITY REPORT

上海阿为特精密机械股份有限公司



CONTENTS

目录

01 董事长致辞

02 关于阿为特

02 公司简介

04 2024 关键绩效

05 可持续发展管理

05 可持续发展治理

06 可持续发展策略与目标

07 利益相关方沟通

08 重要性议题管理

规范经营 推动高效治理

11 党建引领

12 公司治理

17 投资者权益保护

18 风险与合规管理

19 商业道德

22 数智转型

23 信息安全管理

品质经营 创造长远价值

25 研发创新

29 质量管理

34 客户服务

36 可持续供应链

绿色经营 共建低碳未来

41 应对气候变化

45 环境管理体系

46 资源管理

50 污染防治与控制

53 生物多样性保护

暖心经营 携手和谐发展

55 人才吸引与留任

60 劳工权益保护

64 员工培训与发展

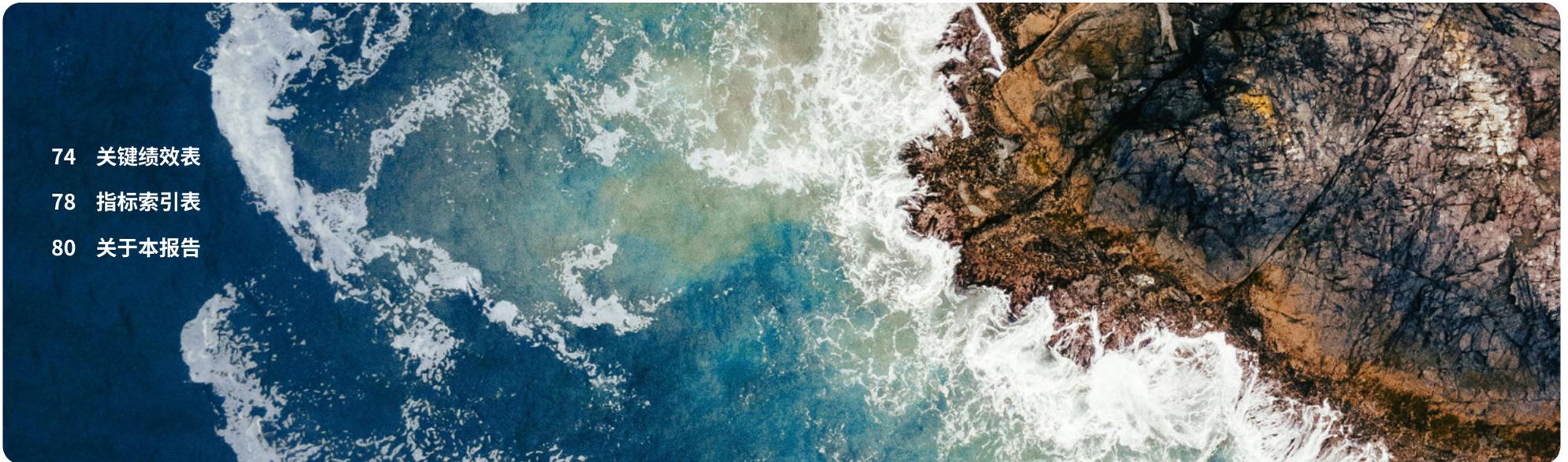
68 职业健康与安全

73 社区参与

74 关键绩效表

78 指标索引表

80 关于本报告



董事长致辞



近年来，全球精密制造业迎来深刻变革。在智能制造浪潮奔涌的新纪元，市场对高质量、高性能、高精度零部件设备的追求日益提升。在机遇与挑战交织的时代浪潮中，阿为特始终坚守“正直诚信、质量第一、变革创新、协作共赢”的核心价值观，将可持续发展理念深植于企业成长的每一寸土壤，以信息化、精益化、自动化和全球化发展战略为引擎，全力助推企业实现高质量发展。

良好的公司治理是企业稳健发展的根基。我们不断建立健全公司治理体系，加强风险管理与内部控制，恪守商业道德，确保公司规范、诚信经营。面对数字化浪潮，我们积极布局数字化建设，推动数智转型，着重加强信息安全管理，力求实现生产过程的自动化、智能化与高效化。为进一步提升公司 ESG 治理水平，2024 年，公司将“董事会战略委员会”调整为“董事会战略与可持续发展委员会”，将 ESG 理念深度融入公司战略规划与运营实践，在可持续发展的道路上稳步迈进。

作为国家级专精特新“小巨人”企业，我们始终以客户需求为导向，不断完善研发管理体系，实施产品全生命周期质量管控，力求以最高的工程、最好的品质、富有竞争力的价格与柔性快速的服务为客户创造价值。2024 年，公司积极培育新质生产力的创新基础，全年研发投入高达 1,756.92 万元，年度申请专利 34 项，持续增强公司核心竞争力。此外，我们以责任营销理念竭诚服务国内外客户，不断优化客户关系管理，客户满意度达到 95.31 分。

面对全球气候变化带来的严峻危机，我们建立基于可持续发展管理体系的气候治理架构，通过实施技术改造升级、优化生产流程与工艺、扩大清洁能源使用占比、推进循环利用等方式，促进公司绿色转型升级。同时，我们持续完善环境管理体系建设，严格管控三废排放，推动环保工作落实到位。2024 年，公司用能、用水目

标如期达成，自建光伏发电量 90.96 万千瓦时，三废排放皆达合规标准。

人才为企业最宝贵的战略资源。我们坚持以人为本的理念，持续完善人才管理与发展。公司通过多种渠道与方式广泛吸引各类优秀人才，持续完善员工薪酬绩效激励与福利体系，营造平等、和谐、安全的工作环境，不断增强员工认同感、获得感、幸福感。此外，公司建立“分层分类全覆盖”的人才培训体系，提供畅通的职业发展路径，促进员工与企业共同成长。同时，我们积极承担社会责任，通过推动本地就业、组织员工开展各类志愿服务活动等方式回馈社会，向社会传递正能量。

过往的成就，是全体阿为特人携手奋进的结果，更是我们迈向未来的坚实基石。未来，我们将继续怀揣对精密制造的无限热情与对卓越品质的执着追求，牢牢把握时代机遇，积极拥抱时代变革，朝着“成为世界级的精密零部件制造及装配的标杆企业”的愿景奋勇向前，努力实现经济效益、社会责任和环境保护三者和谐统一，构建更加可持续发展的美好未来。

董事长
汪彬慧

关于阿为特

公司简介

上海阿为特精密机械股份有限公司（股票代码：873693.BJ）成立于2010年，是一家专注于科学仪器、医疗器械、交通运输、半导体等行业的精密机械零部件制造商，提供新品开发、小批量试制、大批量生产制造的一站式服务的高新技术企业及国家级专精特新“小巨人”企业。经历10多年的技术创新和沉淀，阿为特的研发、工艺、制造、装配能力不断提升，掌握了多种高精密机械零件的核心工艺，具备千级洁净室内高级别装配、检测的能力，服务海内外客户。

企业文化

企业愿景

- 成为世界级的精密零部件制造及装配的标杆企业

企业使命

- 以竞争力的价格和柔性快速的服务为客户创造价值
- 为员工提供快乐、滋养、成长的发展平台，充分发挥员工的潜能和才干

企业价值观

- 正直诚信 质量第一 变革创新 协作共赢



发展历程

2010 年

- 创立阿为特宝山工厂

2014 年

- 获得 AS9100 航空航天质量管理体系认证

2015 年

- 获得 ISO 13485 医疗器械质量管理体系认证

2016 年

- 创立常熟公司

2017 年

- 引进战略资本
- 股改

2018 年

- 常熟新工厂投产

2019 年

- 获得 IATF 16949 汽车质量管理体系认证
- 获得 ISO 14001 环境管理体系认证

2020 年

- 成立阿为特深圳
- 深圳工厂投入运营

2021 年

- 千级洁净室建设
- 清洗线建设
- OA 元年

2022 年

- 全国股转公司挂牌
- 股转公司创新层
- PLM/MES/Gaia

2023 年

- 北交所申报及上市

2024 年

- 上海工厂搬迁新厂房
- 加强半导体加工能力建设
- 收购德国企业（进行中）
- 建立表面处理能力

2010-2024

2024 关键绩效

经济绩效

营业收入

24,687.99 万元

归母净利润

1,716.69 万元

总资产

45,362.31 万元

纳税总额

518.62 万元

环境绩效

自建光伏发电量

90.96 万千瓦时

温室气体排放强度

0.1381 吨二氧化碳当量 / 万元营收

单位产品用水量

0.0020 吨 / 件

使用可循环 / 再生包装材料占比

75.50%

社会绩效

研发投入

1,756.92 万元

累计授权专利数量

77 项

客户满意度

95.31 分

员工总数

483 人

中级管理层女性员工占比

31.25%

员工培训总学时

23,783.52 小时

安全生产投入

34.50 万元

供应商总数

186 家

可持续发展管理

可持续发展治理

为保证可持续发展管理有效落地，确保运营战略与全球可持续发展趋势保持高度一致，2024 年公司经董事会审批正式将“董事会战略委员会”调整为“董事会战略与可持续发展委员会”，建立起由董事会领导的三级可持续发展管理架构，实现自上而下全面覆盖的管理体系。同时，公司制定《上海阿为特精密机械股份有限公司 ESG 管理制度》，有效规范 ESG 工作的统筹管理与执行落地，将可持续发展理念切实融入到公司战略决策与业务实践当中。

报告期内，公司面向中高层领导开展 ESG 专项培训，内容涵盖可持续商业战略、ESG 最新趋势与合规要求、ESG 评级方法解读以及 ESG 管理能力提升等方面，帮助公司中高层领导提升可持续发展认识和理解，推动公司 ESG 工作的高效落实。

监管层

董事会

- 是公司可持续发展管理的最高决策机构，审议并批准公司可持续发展战略和目标、可持续发展管理制度、可持续发展报告及其他可持续发展重大事项。

战略与可持续发展委员会

- 由董事长担任委员会主任，主要负责指导公司可持续发展战略与目标制定，监督并评估可持续发展工作进展与成效；向董事会汇报可持续发展事宜，协助董事会识别、评估可持续发展相关风险与机遇。

可持续发展管理委员会

- 由公司董事长担任主任，成员由分管公司治理、环境管理、健康与安全生产、供应链管理、技术研发、质量与服务、人力资本发展等相关部门负责人组成，作为公司可持续发展工作的领导管理机构，全面负责可持续发展工作，识别和管理可持续发展风险与机遇，判定可持续发展事宜重要性并纳入经营考量，研究可持续发展目标计划等。

管理层

可持续发展工作小组

- 组建财务 / IT、运营、技术与项目、销售、战略采购、人事行政工作小组，由各业务部门负责人及团队组成，作为可持续发展工作的具体落地执行机构，主要负责推动可持续发展议题的实施与落地，管理可持续发展相关指标，监测可持续发展议题实施情况，可持续发展信息收集报送等。

执行层

可持续发展策略与目标

可持续发展策略是实现长期可持续发展目标的关键。阿为特从环境、社会及公司治理三大维度规划公司长期的可持续发展目标及路径，积极管理 ESG 影响、风险和机遇，将 ESG 治理融入公司的日常运营。

可持续发展策略

稳健高效运营

- 可持续发展治理
- 商业道德与反腐败
- 合规与风险管控
- 信息安全与隐私保护



清洁低碳发展

- 应对气候变化
- 资源利用与循环经济
- 水资源管理
- 生物多样性保护
- 排放与废弃物管理



共赴美好未来

- 创新驱动
- 多元包容职场
- 产品质量与安全
- 人才培养与发展
- 客户关系管理
- 职业健康与安全
- 可持续供应链
- 支持当地社区



可持续发展目标

短期目标

中期目标

长期目标

- **建立并运行 ESG 管理体系：**加强员工对 ESG 体系的认识和参与，确保每个员工都能理解并积极参与到 ESG 实践中；
- **节能减排的具体措施：**通过提高机加工设备使用效率、安装声控灯光系统、利用光伏发电系统等措施，减少能源消耗和碳排放；
- **水资源管理和废物处理：**实施水资源循环利用和净化处理，优化固废处理，减少资源浪费；
- **供应链绿色转型：**推动供应商实施环保计划，提升整个供应链的绿色可持续发展。
- **推进供应链的绿色化：**通过严格管理和持续投入，为客户提供优质环保的产品，实现供应链的绿色化；
- **提升 Ecovadis 评分：**设定目标在未来两年内，通过持续改进措施，将 Ecovadis 评分提升至更高水平，提高公司在可持续发展方面的表现；
- **建立学习型组织：**鼓励员工不断学习最新的技术和工艺，保持技术领先；
- **多元化市场战略：**应对地缘政治变化，通过多元化市场战略分散风险，确保公司稳健发展。
- **成为全球领先的超高精密制造商：**专注于从精密制造到超高精密制造的领域，成为全球领先的超高精密制造商；
- **实现治理稳定、可持续发展的企业愿景：**构建一个治理稳定、可持续发展的公司，让所有利益相关方共同受益；
- **推动社会的整体可持续发展：**通过企业的影响力促进社会的整体发展，实现经济、社会和环境的和谐共生。

利益相关方沟通

阿为特始终以积极、开放的态度与利益相关方保持有效沟通，了解重要利益相关方的意见与期望，持续优化 ESG 管理，开展针对性交流与回应，及时响应并解决各利益相关方的核心关切与诉求，实现多方共赢的可持续发展目标。

利益相关方	 股东及投资者	 政府及监管部门	 客户	 合作伙伴 / 供应商	 员工	 社区与公众
关注议题	<ul style="list-style-type: none"> - 公司治理 - 投资者权益保护 - 合规经营 - 风险管理 - 商业道德与反腐败 - 数字化智能化转型 - 研发与创新 	<ul style="list-style-type: none"> - 公司治理 - 合规经营 - 风险管理 - 商业道德与反腐败 - 环境管理 - 污染防治 - 职业健康与安全 	<ul style="list-style-type: none"> - 产品质量管理 - 优质客户服务 - 负责任营销 - 信息与数据安全 - 产品碳足迹 	<ul style="list-style-type: none"> - 可持续供应链 - 商业道德与反腐败 - 信息安全与隐私保护 	<ul style="list-style-type: none"> - 职业健康与安全 - 员工权益与福利 - 员工培训与发展 - 多元化与平等机会 	<ul style="list-style-type: none"> - 环境管理体系 - 应对气候变化 - 污染防治 - 绿色运营 - 社会公益慈善
沟通渠道	<ul style="list-style-type: none"> - 股东大会 - 投资者热线与邮箱 - 业绩说明会 - 投资者交流活动 - 定期信息披露 	<ul style="list-style-type: none"> - 指导检查 - 专项会议或报告 - 定期信息披露 - 政策咨询反馈 	<ul style="list-style-type: none"> - 日常沟通 - 客户走访 - 客户审核 - 客户满意度调查 - 客户服务热线 	<ul style="list-style-type: none"> - 供应商管理体系 - 定期沟通与现场调研 - 供应商会议及培训 	<ul style="list-style-type: none"> - 工会组织 - 内部沟通平台 - 员工活动 - 员工培训 - 员工满意度调查 	<ul style="list-style-type: none"> - 公益捐赠 - 志愿活动 - 社区沟通活动 - 定期信息披露

重要性议题管理

为了更深入准确地了解利益相关方的关注重点，更好地在自身可持续发展管理实践中融入利益相关方的建议、期望与诉求，2024 年阿为特参考全球报告倡议组织《可持续发展报告标准》（GRI Standards）《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 11 号——可持续发展报告（试行）》（《指引》）《北京证券交易所上市公司可持续发展报告编制指南》《国际财务报告可持续披露准则第 1 号——可持续相关财务信息披露一般要求》（IFRS S1）等国内外可持续发展信息披露标准、同业企业实践等，遵循双重重要性原则，从“影响重要性”（即对经济、环境、社会可持续性影响的重要程度）和“财务重要性”（即对公司财务影响的重要程度）两个维度开展重要性议题调研，明确重要性议题，根据识别结果适时调整可持续发展工作安排，确保相关工作的有效实施与优化提升，并于本报告中就重要性议题进行重点回应。

2024 年双重重要性评估流程

识别 ESG 议题

参考运营所在地的宏观政策以及所在行业的特定政策和标准，以内外部发展趋势分析为基础梳理 ESG 议题清单，识别出 22 项重要的通用议题和行业特定议题：

- 以《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 11 号——可持续发展报告（试行）》中设置议题作为议题清单基础，并参考国内外其他权威可持续发展报告标准，包括《国际财务报告可持续披露准则第 1 号——可持续相关财务信息披露一般要求》（IFRS S1）、全球报告倡议组织《可持续发展报告标准》（GRI Standards）等；
- 参考国内外主流 ESG 评级体系以及同行业关注的可持续发展议题；
- 结合内外部利益相关方共同关心的问题，以及所处行业特点、行业发展阶段、自身商业模式、所处价值链等情况，识别其他具有财务重要性或影响重要性的议题；
- 参考专家意见等。

利益相关方沟通与重要性分析

针对内外部重点利益相关方群体开展调研，遵循双重重要性原则，开展“影响重要性评估”和“财务重要性评估”，形成 2024 年重要性议题矩阵，确定本年度重要性议题及其优先级。参与相关方包括董事、高管、员工、客户、供应商、投资者、监管部门、媒体以及公众等。

影响重要性评估

| 确定影响重要性评估因素

确定影响重要性评估因素，包括影响规模、范围、不可补救性和影响发生可能性等；设定影响重要性评分区间

| 关键利益相关方调研

通过与关键利益相关方调研和沟通，评估各议题影响规模、范围、不可补救性和影响发生可能性等

| 设置判定影响重要性的阈值

设置判断各议题是否具有“影响重要性”的阈值

| 形成影响重要性评估结论

基于利益相关方调研或专家评分结果等方式，将各议题影响重要性评分与阈值进行比较，得出议题影响重要性的分析结果

财务重要性评估

| 确定影响重要性评估因素

确定财务重要性评估因素，包括是否预期在短期、中期和长期内对公司商业模式、业务运营、发展战略、财务状况、经营成果、现金流、融资方式及成本等产生重大影响；设置判定财务重要性的阈值

| 关键利益相关方调研

通过与关键利益相关方调研和沟通，评估确定财务重要性议题

| 设置判定影响重要性的阈值

设置判断各议题是否具有“财务重要性”的阈值

| 形成影响重要性评估结论

基于利益相关方调研或专家评分结果等方式，将各议题财务重要性评分与阈值进行比较，得出议题财务重要性的分析结果

议题确认与报告

整合影响重要性结果与财务重要性结果，通过内部管理层与外部专家两条渠道对筛选与分析结果进行审核，战略与可持续发展委员会审阅并确认。

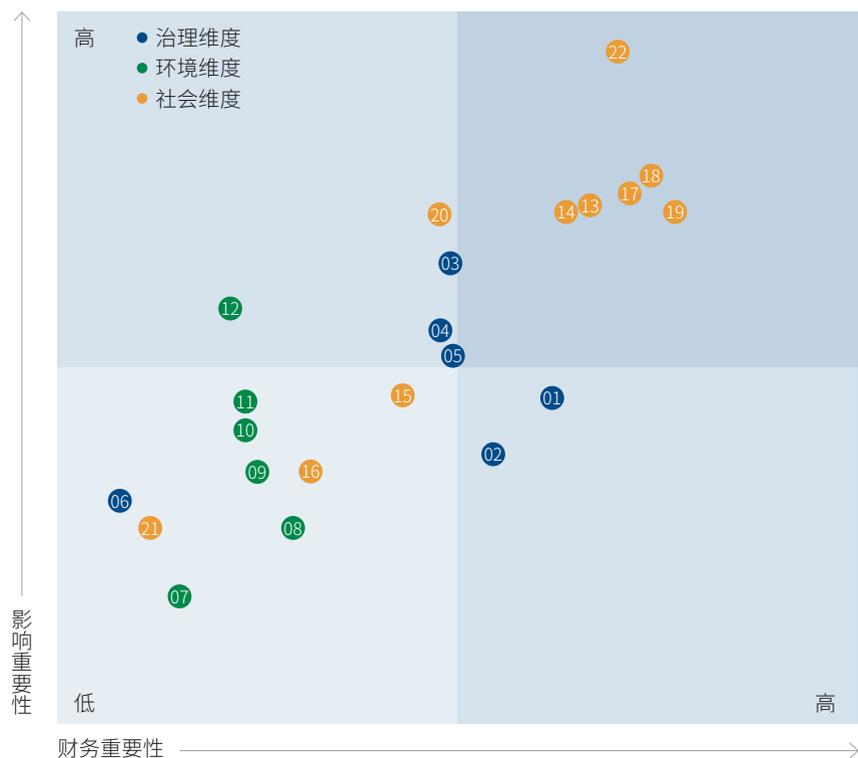
针对不同议题的重要性情况，采用不同披露框架在报告中披露。

- **双重重要性议题：**依据“治理 - 战略与管理方式 - 影响、风险和机遇管理 - 指标与目标”四要素内容，以及《指引》具体议题的规定。

- **其他议题：**依据《指引》具体议题的规定。

注：1) 《指引》规定议题“乡村振兴”未披露，因披露主体业务为精密机械零部件制造，不涉及在乡村和脱贫地区开展业务的情况，该议题不适用；
2) 《指引》规定其他议题均已于报告中披露，详见“指标索引表”。

阿为特重要性议题矩阵



- 01 公司治理
- 02 商业道德
- 03 数智转型
- 04 信息与隐私安全
- 05 风险与合规管理
- 06 党建工作
- 07 水资源管理
- 08 气候变化与能源管理
- 09 绿色技术机遇
- 10 排放与废弃物管理
- 11 环境管理体系
- 12 原材料与包材管理
- 13 供应链管理
- 14 人力资本发展
- 15 研发创新与知识产权保护
- 16 化学品管理
- 17 职业健康与安全
- 18 员工权益保障
- 19 客户关系管理
- 20 产业合作与发展
- 21 公益与志愿服务
- 22 产品质量与安全

重要性议题	影响范围				风险	机遇	影响周期
	价值链上游	企业运营	价值链下游	社区			
产品质量与安全	●	●	●	●	质量问题或将导致产品退回，引发重大经济损失，损害公司声誉并影响市场竞争力	高质量产品可以增加客户信任，提升公司声誉与市场份额	短期
客户关系管理		●	●		客户需求忽视、负面体验可能导致信任度下降	良好客户服务可增加客户黏性，良好沟通可更好地了解产品需求	长期
供应链管理	●	●			供应链风险或将带来供应链不稳定性，影响公司生产运营；持续赋能供应商成长或将增加额外成本支出	可持续供应链有助于提升供应稳定性，推动企业健康发展	中期
员工权益保障	●	●	●		违反法律法规或国际标准可能面临法律、声誉风险，员工权利未受保障可能影响生产稳定性	降低人权合规风险，降低员工流失率，提高生产效率，打造良好的雇主品牌形象	短期
职业健康与安全		●			工伤事故导致医疗赔偿、停工损失及潜在诉讼	减少事故停工，保障生产连续性	短期
人力资本发展		●			未有效及时地培训员工可能导致公司管理和技术落后，影响生产力	专业、系统的培训可打造高素质团队，增强员工对公司的认可度与归属感	中长期

规范经营 推动高效治理

贡献联合国 2030 可持续发展目标 SDGs



28.57%

女性董事占比

6

次
全年召开董事会会议

0

起
信息安全与隐私保护
争议事件

党建引领

坚持党的建设为民营经济健康发展注入了强大信心和动力。阿为特坚持以党建引领航向，持续推进“两企三新”党组织建设，不断夯实党组织的基层堡垒作用，将党的建设融入企业经营发展全过程，为公司稳健发展保驾护航。

以党建凝聚奋进力量

不断加大阵地建设力度，积极探索党建融入企业文化、引领企业文化的新举措，通过精心布置党建阵地，在企业文化宣传中融入党建文化，提升党建影响力，加强思想建设。

坚持“党建引领、团建共赢”的理念，将党建活动融入团建活动，多渠道盘活党建活动资源；借助“党建共享资源”，参加镇级主题党日活动、集中党课、红色线路一日游等活动，以党建工作凝心聚力。



党建活动室



优秀团队荣誉展示墙

以党建激发人才活力

将党建融入业务工作，号召广大党员带头作表率。公司以党员熊朝林为榜样，宣传工匠精神，通过出台激励政策、自主设计、编制培训教材和考试资料、开展“高师带徒”、举办“案例分享”、搭建“创新平台”等形式，激励员工向先进学习、向榜样看齐，提升综合技能，激发创新活力。近年来，工程技术团队累计完成持续改善项目 1,000 余例，荣获上海市科技进步三等奖 2 项，荣获长三角数控技术论文优胜奖 1 项。

以党建引领生产经营

公司多数党员相继成为公司骨干，支部委员全都走上领导岗位，党员积极参与到企业的管理中，有力提升了党支部的战斗力和向心力，实现党的建设与企业发展的互融共进。



设置党员先锋岗

党支部于 2021 年、2023 年分别荣获
宝山区党支部建设示范点荣誉称号

党支部连续 4 年荣膺顾村镇
“先进基层党组织”

公司先后获得上海市工人先锋号、上海市五一劳动奖状、上海市和谐劳动关系达标企业、宝山区五一劳动奖状等荣誉奖项

公司治理

良好的企业治理与公司可持续发展息息相关、相辅相成。阿为特严格遵照《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件的要求，构建了规范的公司治理架构和科学有效的议事规则，建立健全风险管理及内部控制体系，恪守反腐败等合规要求及商业道德准则，筑牢公司稳健发展根基。



治理

搭建由股东大会、董事会和管理层构成的健全且高效的公司治理机构，建立权责明确、运作规范的公司治理机制，有效保证公司治理决策的公正性与科学性



战略与管理方式

充分考虑董事会成员背景多元化，提高董事会成员的专业能力和决策水平，发挥独立董事在公司治理中的作用，提高董事会决策的科学性



影响、风险和机遇管理

实施合理的董事与高管薪酬政策与方案，将其薪酬与公司业绩和个人绩效挂钩，确保双方利益相一致
建立完善的信息披露制度，确保投资者能够及时、准确地获取公司信息，加强与投资者的沟通，提高公司的透明度和可信用度，与投资者建立良好关系



指标与目标

通过持续完善公司治理结构、增强信息披露的透明度、严格遵守合规要求、切实保障股东的合法权益，推动公司实现长期稳定与可持续发展



治理体系

阿为特建立了股东大会、董事会及其下属各专门委员会、监事会及管理层的公司治理机构，各机构已建立健全工作制度及议事规则，形成权力机构、决策机构、监督机构和执行机构之间权责分明、相互协调和相互制衡的治理机制，切实保障公司和股东的合法权益。2024年，公司将“董事会战略委员会”调整为“董事会战略与可持续发展委员会”，以强化董事会在ESG治理中的角色，提升可持续发展能力，增强核心竞争力。



		<p>是公司最高权力机构，依法行使对公司经营方针、投资计划、高管选举等重大事项的表决权。公司严格履行《上市公司股东大会规则》《公司章程》以及公司《股东大会议事规则》等，规范股东大会的召集、召开、提案、表决等程序。</p>	<p>召开股东大会 2 次，通过议案 25 个</p>
		<p>作为监督机构，由 3 名监事组成，其中职工代表监事 1 名，对公司财务、合规管理、风险管理、董事和高级管理人员履职规范等方面履行监督职责，对公司定期报告等进行审核，维护公司和股东的合法权益。</p>	<p>召开监事会会议 5 次，通过议案 21 个</p>
		<p>对股东大会负责，执行股东大会决议，决定公司经营计划和投资方案，也是公司管理经济、环境和社会议题的最高决策机构，下设战略与可持续发展委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会、审计委员会四个专门委员会，以提高董事会规范运作和科学决策水平。</p>	<p>召开董事会会议 6 次，通过议案 34 个</p>

董事会独立性与有效性

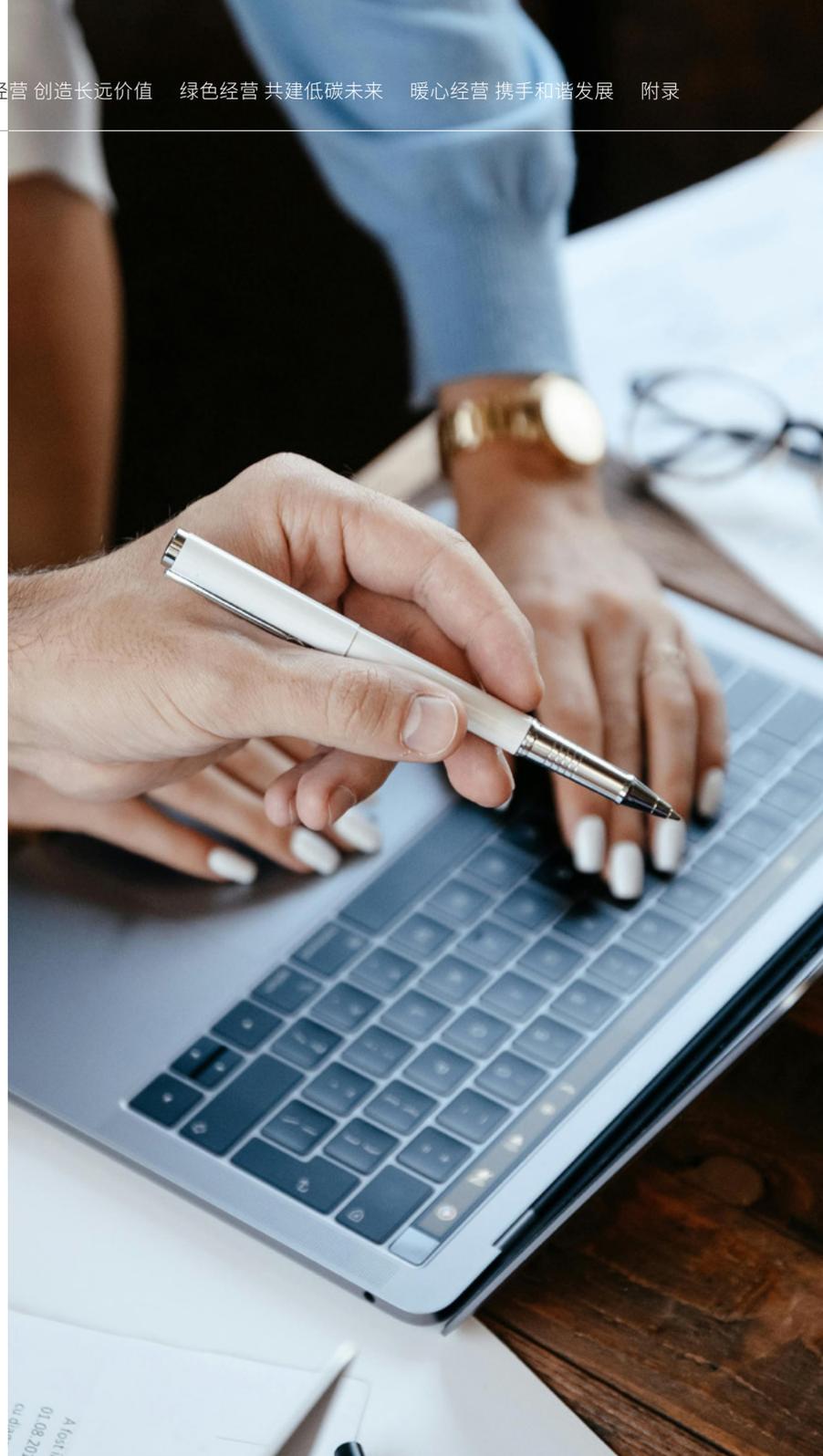
阿为特严格按照《上市公司独立董事管理办法》有关要求，制定并严格执行《独立董事工作制度》《独立董事专门会议工作制度》等制度规范，选聘符合要求的专家、权威人士为独立董事，充分发挥独立董事在公司治理中的作用。公司董事会成员共7名，其中独立董事3名，占比42.86%，均未以任何形式持有公司股份。公司董事会下设的提名、薪酬与考核、审计委员会中独立董事占多数并担任委员会主任，切实保证董事会决策的客观性和公正性。

公司各位董事能够以认真负责的态度出席董事会和股东大会，熟悉有关法律法规，了解作为董事的权利、义务和责任，确保董事会决策的科学性。2024年，召开独立董事专门会议2次，独立董事在公司募集资金管理、日常性关联交易等方面提供建设性建议与要求。

董事会专门委员会构成

董事会专门委员会	独立董事占比 (%)	召开会议次数 (次)	独立董事会议出席率 (%)
战略与可持续发展委员会	33.33%	2	100.00%
审计委员会 *	66.67%	5	100.00%
薪酬与考核委员会 *	66.67%	1	100.00%
提名委员会 *	66.67%	0	-

注：* 表示独立董事担任委员会主任



董事会专业化及多元化

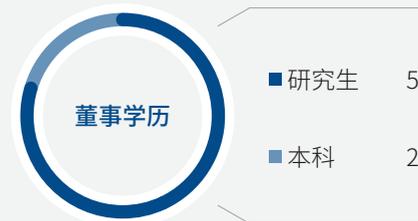
为提高董事会决策的科学性与合理性，阿为特以“专业化”和“多元化”为原则，严格遵循《公司章程》规定的董事选聘程序，确保董事会成员具备卓越的专业素养和丰富的行业经验。现时董事会 7 名董事专业背景涵盖会计专业、法律专业等，能为公司财务决策、合规运营和风险控制、战略发展规划等提供专业指导意见和前瞻性建议。

公司组织董事及相关管理层员工参加新闻宣传和舆情管理专题培训、上市公司市值管理专题培训、上市公司年报中收入确认问题等一系列外部培训，增强相关人员在复杂市场环境中的应对能力，以更好地履行其职责，帮助公司实现稳健发展。

姓名	职务	性别	专业知识与技能				
			战略规划	行业经验	风险管理	财务与会计	法律
汪彬慧	董事长	男	●	●			
汪生贵	董事	男	●	●			
何明轩	董事	女	●			●	
谢振华	董事	男			●	●	
章晓瑛	独立董事	女	●		●		●
丁宇斌	独立董事	男		●			
余东文	独立董事	男			●	●	

女性董事占比

28.57%

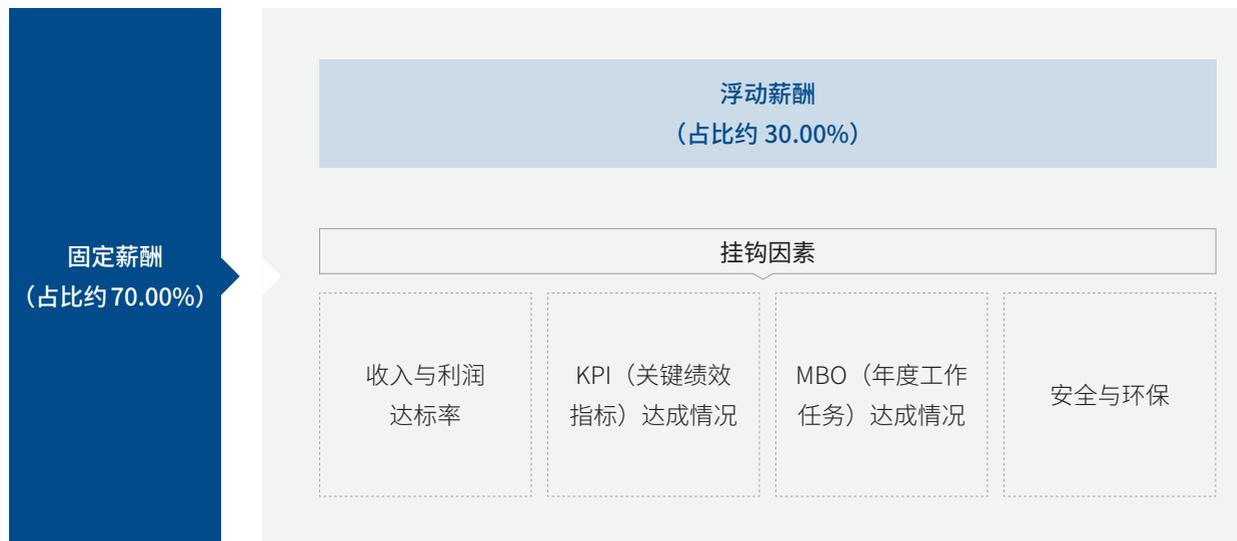


董事及高管薪酬政策

公司建立了公正、有效的董事及高级管理人员薪酬管理与激励约束机制，由薪酬与考核委员会根据《董事会薪酬与考核委员会工作细则》制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，由股东大会审议通过后方可实施，并充分开展信息披露。

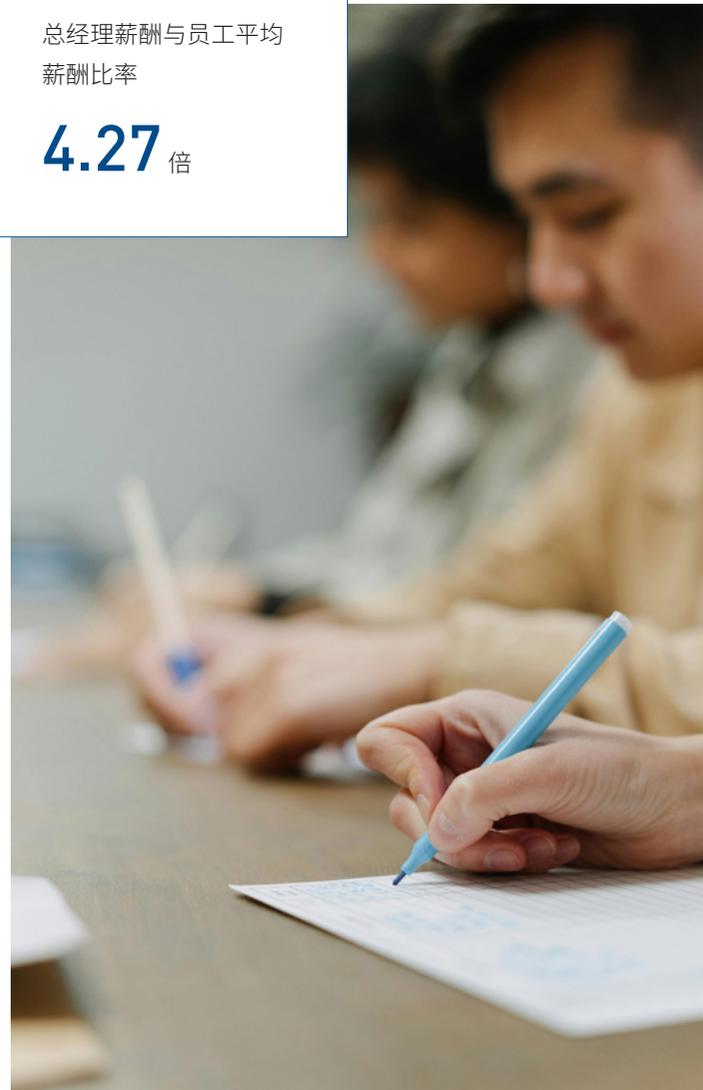
公司依据年度经营业绩状况、高级管理人员的岗位职责和年度工作目标完成等情况进行综合考评，根据考评结果确定高级管理人员的薪酬绩效，促进高级管理人员良好地履行职责。董事会提名委员会、薪酬与考核委员会，负责选聘高级管理人员的提名和对高级管理人员的工作能力、履职情况、目标完成情况进行核查，确定其年度薪酬待遇及年终奖金。公司还建立多层次考核与激励机制，进一步提高公司经营管理者积极性、创造性，促进公司业绩持续增长。

董事及高管薪酬结构



总经理薪酬与员工平均薪酬比率

4.27 倍



投资者权益保护

阿为特高度重视投资者关系，坚持诚实守信、公平、公正地开展投资者权益保护和关系管理工作，持续加强信息披露管理，不断完善与投资者的沟通机制，通过发布定期报告、开展投资者交流活动等，增进投资者对公司的了解和认同，构建和谐的投资者关系。

信息公开

我们严格遵守中国证监会及北京证券交易所的相关规定，制定《投资者关系管理制度》《信息披露管理制度》《内幕信息知情人登记管理制度》等系列信息披露制度，持续完善信息披露体系和工作流程，积极履行信息披露义务，确保信息披露真实、准确、完整、及时；通过董事会秘书办公室邮箱、电话、公司网站、市场策略会、业绩说明会等渠道，让广大投资者公平、及时地获取信息，保障所有投资者的利益。报告期内，公司的信息披露未出现虚假记载、误导性陈述、重大遗漏或其他不正当披露。

披露定期报告

6份

披露临时公告

93份

投资者沟通

公司高度重视投资者关系管理工作，在投资者热线电话、投资者邮箱等传统渠道基础上，积极通过开展市场策略会、业绩说明会等方式提高沟通效果，及时维护官网投资者关系专栏，与关注公司发展的投资者保持良好、充分、有效的沟通。

我们严格按照《中华人民共和国公司法》《上市公司股东大会规则》《公司章程》等要求召集、召开股东大会，及时、准确地向全体股东披露重大事项的信息。为增强中小投资者的话语权与参与积极性，我们制定《累积投票制度实施细则》，并在召集股东大会时，充分考虑中小投资者参与便利性，制定《网络投票实施细则》，通过视频会议直播等现代信息技术手段，打破地域限制，扩大股东参与股东大会比例。



2024年6月，开展“抵制非法证券期货基金活动 保护投资者合法权益”主题活动



2024年11月，组织“走进上市公司投教活动”

每股派发现金红利

0.0360元

召开投资者交流活动

1次

投资者交流活动参与

49人次

接待投资者调研

6次

风险与合规管理

阿为特建立了完善的内控与风险管理体系，加强和规范公司内部管理，提升内部控制有效性，为企业风险控制和高效运作营造良好的内部环境，为健康可持续发展提供保障。

风险管理

公司持续加强合规风险管控，将风险管理纳入公司治理、生产经营的全过程，持续优化风险管理流程，确保各项业务的健康稳健发展。

关联交易风险

建立《关联交易管理制度》《防止控股股东及其关联方占用公司资金管理制度》，对关联交易的范围、审议、披露和回避制度进行了详细规定，以保证公司关联交易决策对所有股东的公平性和公正性，推进关联交易管理有序、规范进行。公司在开展关联交易前履行必要的审议程序，财务部在日常关联交易中，履行公司内部审批流程，及时记录关联交易金额，确保关联交易的事项及金额在已审议的范围内。

生产经营风险

开展风险识别工作，针对人力成本上升、市场竞争激烈、客户集中度较高等生产经营中的风险因素制定应对举措，包括完善与实施员工股权激励计划，加强信息化、自动化建设，加大研发投入，扩大新领域、新客户开发力度等举措，努力防范和化解风险。

内控合规

阿为特根据国家财政部、中国证券监督管理委员会等部门联合发布的《企业内部控制基本规范》以及其他法规相关规定，建立健全公司内部控制体系，定期对内部控制的建立、实施进行评价，实现内部控制自我提升。

全年开展内控审计

1 次



独立审计机构

公司董事会下设审计委员会，根据《董事会审计委员会工作细则》等规定，负责公司内、外部审计的沟通、监督和核查工作。审计委员会由3名董事组成，独立董事2名，其中1名独立董事为会计专业人士，担任委员会召集人。内审部结合内部审计监督，对内部控制的有效性进行监督检查。内审部对监督检查中发现的内部控制缺陷，按照企业内部审计工作程序进行报告；对监督检查中发现的内部控制重大缺陷，有权直接向董事会及其审计委员会、监事会报告。



开展内部评价

以内部环境为基础，从治理结构、机构设置、权责分配、不相容岗位是否分离、人力资源政策和激励约束机制等方面进行评价；以生产经营活动为重点，关注资金筹集和使用、采购及付款、销售及收款、生产流程及成本控制、资产运行和管理等环节。同时，注重信息系统是否与内部控制有机结合、内部报告是否及时传递和有效沟通等内容，确保内部控制的有效性。



强化内控审计

报告期内，公司按照内部控制管理原则，围绕公司发展战略、年度经营管理目标及上市公司监管要求，制定年度审计工作计划，并面向公司及其子公司开展审计，审计范围已覆盖公司核心业务、事项以及高风险领域，包括销售业务、采购业务、资金活动、工程项目、IT信息系统等。根据公司内部控制重大缺陷的认定情况，在内部控制评价报告基准日，公司不存在财务报告、非财务报告的内部控制重大缺陷。

税务管理

阿为特严格遵守《中华人民共和国企业所得税法》《中华人民共和国个人所得税法》等法律法规和相关制度规定，积极建立健全公司税务管理体系，依法进行纳税申报与缴纳。2024 年，公司未涉及任何税务相关的重大诉讼、仲裁事项。

我们制定《财务核算实操手册》，涵盖重点会计科目核算、成本核算、税务等各方面内容，提升财务核算工作的规范性。2024 年，公司针对税务管理开展了“研发费用审计”“高新申报审计”的外部审计，检查税务申报和缴纳情况，有效降低税务风险。同时，公司针对出口退税、所得税清算、先进制造业增值税加计抵减、股权交易涉税等内容开展相关培训，提升相关员工的专业知识与技能水平。

注：有效税率 = 实际支付的税款 / 税前利润总额

纳税总额 有效税率* 开展税务培训

518.62 万元 29.56% 3 场

持续保持“A 级纳税信用单位”

商业道德

阿为特坚信提高业绩表现与遵守严格的商业行为标准是并行不悖的。作为负责任的企业，阿为特以合规、正直和诚信的方式开展工作，在各项业务活动中恪守公平、信任和开放的道德规范，坚决抵制任何形式的贿赂、腐败、敲诈勒索和贪污行为，反对不正当竞争，共同构建可持续的商业环境。



| 治理

董事会审计委员会下属内审部为主要管理部门

制定《反腐败反商业贿赂管理规范》等内部制度，在《员工手册》“行为准则”中明确员工商业道德行为



| 战略与管理方式

贯彻落实员工签署《反腐败反商业贿赂承诺书》，并定期监督

定期指导员工学习相关法律规定



| 影响、风险和机遇管理

制定《商业贿赂风险评估表》，评估关键岗位潜在商业道德风险行为，并针对性制定控制措施



| 指标与目标

每年对贪污腐败事件、不正当竞争事件等指标进行监控

反贪污腐败

阿为特严格遵守《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国招标投标法》《中华人民共和国刑法》等相关法律法规，制定《商业道德规范和行为准则》，明确全体员工在工作中必须遵守的原则，杜绝公司内部存在腐败行为。报告期内，公司未发生贪污、贿赂、勒索、欺诈及洗黑钱的事件，也未有因上述事项引起的诉讼案件发生。

夯实管理基础

管理架构。董事会审计委员会下设内审部，作为预防商业贿赂的监督管理部门，定期指导员工学习相关法律规定，贯彻落实员工签署《反腐败反商业贿赂承诺书》，并进行监督。此外，公司拟于2025年设立廉洁办公室，全面负责公司各业务体系和母子公司的廉洁建设，建立以反腐败与商业道德为核心的全面规章制度和流程，对违反公司行为准则的员工开展调查，并将调查结果向总经理汇报。

管理制度。制定并严格执行《反腐败反商业贿赂管理规范》，系统推进公司商业活动的反腐败和反贿赂工作，加强员工道德规范，引导公司人员及客户、供应商、承包商等相关利益团体对利益冲突有正确的认识及处理方式，防止不正当行为发生。



防范商业道德风险

公司定期开展商业贿赂自查评估工作，覆盖所有部门。公司制定《商业贿赂风险评估表》，针对采购、销售、供应商质量等关键岗位可能发生违反商业道德行为的潜在风险，从风险可能性与严重性出发，明确风险影响程度，针对性制定应对措施，跟进应对成效，切实预防和管理腐败风险事件。2024年，公司员工代表及各部门负责人未发生任何商业贿赂违规行为。



廉洁文化建设

开展各类商业道德和反腐败的宣传教育活动，组织员工廉洁文化教育培训2次，公司各部门与分、子公司主动创新廉洁文化推广方式，开展廉洁知识挑战赛，推动廉洁文化与公司治理、岗位业务相结合，提高新员工职业道德标准。

通过内部网站、企业微信宣传栏等渠道，发布商业道德与反腐败相关政策和制度，让员工随时了解公司的商业道德和反腐败要求，形成全员参与、共同维护的良好氛围。



供应链廉洁管理

制定并要求供应商签署《供应商公司社会责任宪章》《廉洁合作协议》，明确要求供应商应按照诚实、公平的原则开展商业活动，并遵守禁止腐败的规章制度，避免腐败发生，打造廉洁供应链。

建立供应商反腐败培训与沟通机制，强化供应商反腐败能力建设，并通过供应商沟通了解自身反腐败管理问题。报告期内，公司面向重要生产物料核心供应商的总经理、总监级别管理人员，开展供应商可持续发展专项培训，分享公司反商业贿赂方面的管理经验。



贪污腐败事件数量

0起

员工反贪污培训覆盖率

30.00%

中高层反贪污培训总人次

40人次

中高层反贪污培训覆盖率

100.00%



反不正当竞争

阿为特高度重视建设和维护公平竞争的良好市场环境，遵守《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《关于禁止侵犯商业秘密行为的若干规定》以及业务所在国家地区的反垄断和公平竞争相关法律法规，旨在通过卓越的表现而非不道德或非法的商业行为来寻求竞争优势，承诺通过公平的方式参与竞争。在《商业道德规范和行为准则》中，我们明确不正当竞争和公平交易相关内容，要求全体员工都不可通过操纵、隐藏、滥用特权信息、误传重大事实或其他非法的交易行为向他人获取不合理的利益，不以非法手段收集竞争对手的商业秘密或其他机密信息，不开展与同行合谋定价扰乱市场秩序等违法行为，尊重并公平对待客户、供应商、竞争对手和员工的权利，与同行企业共同维护公平竞争的市场环境。报告期内，公司未收到关于公司存在不公平竞争行为的举报或诉讼。

举报人保护

为维护合规性和防范潜在风险，阿为特在《反腐败反商业贿赂管理规范》中明确举报渠道、举报处理流程，确保公正、有效、及时地处理可能发生的腐败举报事件。公司设立举报热线、邮箱、微信、传真等多元化举报渠道，并通过公司官网、邮件、培训、公告栏等多种方式向员工、合作伙伴和社会人士等利益相关方公开，鼓励公司员工、客户、供应商及其他第三方对可能违反商业道德法律法规或其他相关政策的行为进行举报。报告期内，公司未收到贪污腐败举报事件。

公司对举报人的所有信息进行严格保密，严禁泄露检举人的姓名、部门、职能中心归属等情况；调查核实情况时，不得出示检举材料原件或者复印件，不得暴露检举人，对匿名的检举书信及材料，不得鉴定笔迹，检举材料不得随意对外借阅。公司严厉禁止对于检举员工的报复行为，对违规泄露检举人员信息或对举报人员采取打击报复的人员，将严格按照公司规定处理，最大程度保护举报人的人身安全与利益。

举报途径



举报电话

+86 21 65191708



举报地址

上海市宝山区宝安公路 917 号
1 幢一楼



举报邮件

securities@ahwit.com

数智转型

阿为特积极拥抱数字化浪潮，运用先进的数字技术加速推动产业数字化发展，以“数据驱动、创新驱动、协同高效、安全可控”为原则，全面整合并优化现有 ERP、MES、PLM、OA 等信息系统，打破数据孤岛，实现生产过程智能化与高效化，提升公司竞争力。

数字化建设规划

现场层

强化车间网络布局，升级车间网络设备，实现现场设备的通讯与数据采集，包括移动终端、条码扫描、射频识别（RFID）等技术的应用。

管控层

深化制造执行系统（MES）、产品生命周期管理（PLM）、仓库管理系统（WMS）等系统的应用，对其进行升级和功能扩展，实现生产过程的智能管控与物流优化。

企业层

整合企业资源计划（ERP）、产品生命周期管理（PLM）、办公自动化（OA）、制造执行系统（MES）、人事管理系统等系统，建立企业数据总线，实现各个信息系统数据互联互通；构建数据中台和业务中台，实现数据驱动的业务流程优化，推动企业数字化转型。

平台层

构建云平台、大数据分析平台，实现数据的高效整合与分析，提升信息化管理的集中性、灵活性与统一性，推动智能制造和供应链优化。

注：部分系统仍在建设中，预计将在 2025 年逐步应用。

推动数字化转型

升级信息系统功能

- **完善 ERP 系统。**引入数据分析工具，建立数据模型，提高数据分析与预测能力。重新梳理和优化销售、生产、采购等核心流程，精简环节，提高业务处理效率与准确性。
- **完善 PLM 系统。**针对审批流程，加强版本控制，提高产品设计管理水平、产品研发效率和质量。
- **完善 MES 系统。**加强设备联网和数据采集，实现信息与设备的深度融合，提高生产设备的智能化水平。

开发 WMS 系统和刀具库管理系统（建设中）

- **仓库管理。**优化仓库布局，采用先进的库存管理算法，提高仓储效率与准确性。
- **业务自动化。**实现入库、出库、调拨等业务的自动化与智能化，减少人工干预。

信息安全管理

阿为特时刻对信息及网络安全风险保持高度重视，严格遵循《中华人民共和国个人信息保护法》《中华人民共和国数据安全法》等法律法规，更新迭代内部制度及相关举措，持续完善内部信息与网络安全管理体系建设，夯实数据隐私保护与网络信息安全基础。

公司信息安全由信息化管理中心统一管理，负责制定和执行信息安全策略、标准和流程，并在《员工手册》中列明《公司个人电脑使用管理程序》《公司互联网使用政策》，确保员工了解信息安全知识，遵守网络安全行为。为进一步加强信息安全管理，公司制定了《信息系统和软件管理制度》《信息与IT设备管理指导书》，根据信息的敏感程度，将信息安全管理分为多个层级，并针对每个层级实施了相应的数据安全控制措施。

终端安全

- 与安全厂商合作，部署终端安全管理系统，实现高危漏洞及木马病毒风险及时预警。
- 使用者不可增删硬盘上的应用软件和系统软件。
- 任何人不得自带软件使用，防止病毒传染。如果需要使用引入的软件，须向IT部门申请。

数据安全

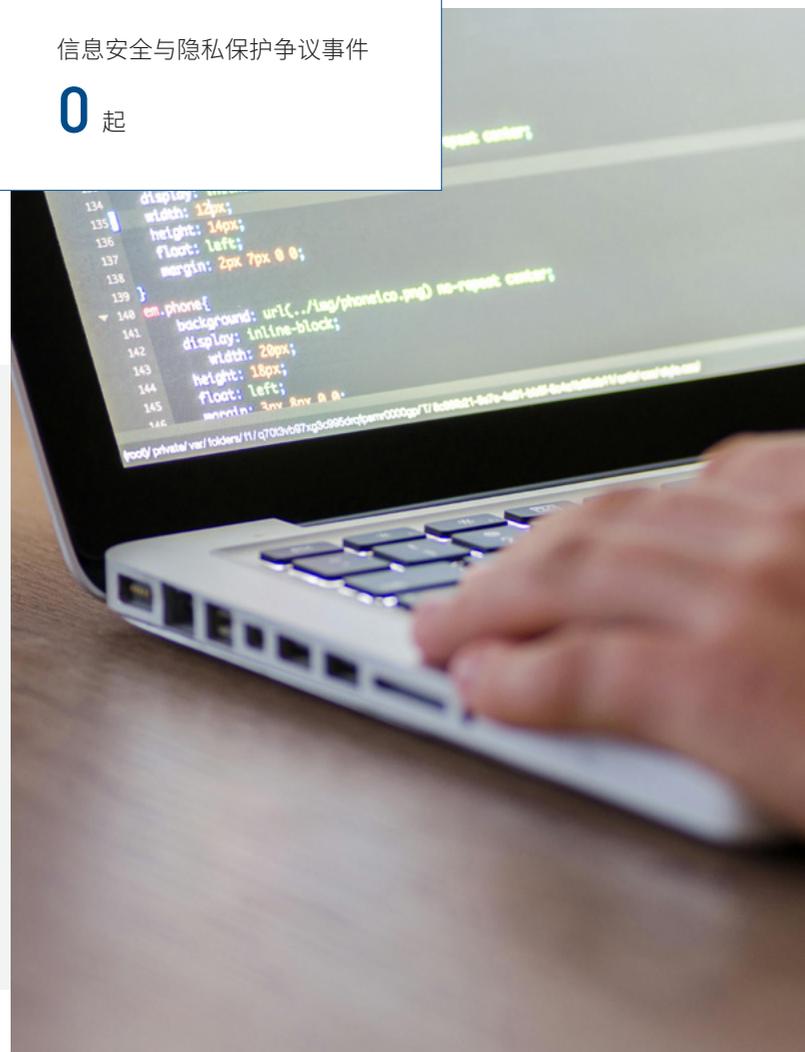
- 在上海、常熟两地建立了本地数据中心，并在阿里云建立了私有云数据中心，实现数据异地多中心容灾备份，保障数据安全。
- 所有信息系统都具备对应的权限管理机制，明确各岗位员工的数据访问权限，避免未经授权的信息泄露。

网络安全

- 部署网络网关防火墙，实时过滤入网/出网数据，及时预警或阻断高危流量。
- 内部网由IT部门统一规划、建设并负责运行、维护，对于公司内部网主节点设备、内部网光缆专线布线设施以及各楼内节点设备，员工不得以任何理由破坏、挪用、改动，必须保证公司内部网的正常运行。

信息安全与隐私保护争议事件

0 起



品质经营 创造长远价值

贡献联合国 2030 可持续发展目标 SDGs



7.12%

全年研发投入占营业收入比例



186家

供应商总数



95.31分

客户满意度

研发创新

阿为特始终坚持“变革创新”的核心价值观，持续完善研发管理体系，高效转化科技成果，并积极参与行业交流与产学研合作，向“成为世界级的精密零部件制造及装配的标杆企业”的愿景不断迈进。

研发管理体系

阿为特坚持以客户需求为导向，不断加大研发投入，持续完善研发管理体系，建立研发管理组织架构，制定《研发管理制度》《新技术开发管理制度》《项目管理控制程序》《产品实现控制程序》等系列制度规范与控制程序，明确产品开发流程，保障产品研发规范管理和快速响应。



研发投入

1,756.92 万元

占营业收入比例

7.12%

研发人员数量

70 人

研发人员占比

14.49%

2024 年研发人员结构



上海阿为特精密机械股份有限公司

专精特新“小巨人”企业

认定单位：工业和信息化部

上海市“专精特新”中小企业

认定单位：上海市经济和信息化委员会

“上海市科学技术奖”三等奖

颁发单位：上海市人民政府

“质谱仪结构件”项目、“冷冻切片机结构件”项目被认定为
上海市高新技术成果转化项目

阿为特精密机械（常熟）有限公司

江苏省“专精特新”中小企业

认定单位：江苏省工业和信息化厅

江苏省高新技术企业

认定单位：江苏省高新技术企业认定管理工作协调小组

苏州市企业技术中心

认定单位：苏州市工业和信息化局

研发人员激励

为充分激发研发人员的创新积极性，公司设立双重激励机制：一方面，对成功研发新产品或技术的研发人员给予项目奖金；另一方面，鼓励研发人员积极申报专利，对发明型和实用新型专利的发明人及相关人员进行现金奖励，以推动创新成果的知识产权转化。在激励机制推动下，公司创新氛围浓厚，研发团队核心成员获得国务院特殊津贴、全国五一劳动奖章、全国总工会职工技术成果二等奖、首届“长三角大工匠”等荣誉。

遵循科学伦理

公司严格遵循科学伦理规范，秉持严谨、真实、透明的原则开展研发创新工作。公司研发活动主要是以客户需求为导向进行的针对性工艺研发，我们尊重合作方的知识产权，杜绝任何形式的侵权行为，在产品设计中融入安全、透明、可追溯原则，确保产品安全可靠、数据隐私可控，全力保护合作方的创新成果和商业利益。此外，我们坚决避免开发加剧污染或资源浪费的技术，不参与军事武器、侵犯人权等违背伦理道德的研发，确保公司的技术和产品始终服务于可持续发展和社会福祉。

研发创新成果

阿为特高度重视技术研发工作，秉承创新驱动发展的理念，专注以技术创新推动科技成果转化，以持续增强公司产品行业竞争力，保持技术领先。

攻关技术难题

— 双刃带深孔钻铰一体刀具 —

通过增加双刃带支撑、优化刃角与降低内孔粗糙度，有效降低刀具成本，提升加工效率，显著提升精益生产水平，有效解决传统深孔加工中直线度和同轴度不稳定的问题。

— 高精微小零件的加工方法 —

通过延长毛坯、四轴加工、粗加工加厚和精加工反复加工，有效解决传统加工中装夹难、精度差、效率低的问题，提高小零件的加工精度和生产稳定性。

— 一种锻件轴类产品自适应夹紧装置 —

该夹具具有自我适应功能，能够根据工件形状和尺寸自动夹紧和松开，从而确保操作高效、精准。

— 一种带动力装置用于切槽加工异型管的夹具 —

整套夹具集动力和夹紧装置于一体，经济性强，符合企业对自带动力装置夹具的需求；夹装可靠、结构简洁、操作方便，易于维护和保养，且具有良好的扩展性。

— 一种将内孔镗刀转为外圆镗刀的转换模块 —

通过夹持杆和转换块的结构设计，将内孔镗刀转变为外圆镗刀，实现高精度、高位置度圆柱加工，有效解决现有技术存在的加工局限性、精度低、成本高等问题。

— 电镜项目 —

该项目在制造方面对尺寸公差、行为公差、表面粗糙度以及清洁度等关键指标有着极高的精度要求，通过高精设备运作及先进加工工艺，确保严格符合各项标准。

— 数控车床尾座自动延长装置 —

通过增加顶尖退回时与工件之间的距离，解决钻孔和车外圆使用顶尖一道工序加工的问题。

— 一种高精零件测量定位装置 —

该装夹方式能够避开仪器表面与外部其他物体接触，从而减少面的损伤；通过慢走丝加工的高精度定位块进行定位，确保面与面之间达到形位公差要求。

提升技术水平



PMI 自动生成测量程序

相比手动编程，显著节省时间，保证测量精度和一致性，避免人工误差。



UG 实体导出到刀具库进行加工模拟仿真

通过在加工前进行机外模拟和仿真加工程序，有效控制过切和漏加工情况发生，大幅提升调机效率和程序质量。



机床探针在任意矢量角度对零件的在线测量

该技术支持在加工设备上直接进行测量和补偿，无需拆卸零件送检，有效保障高精度、复杂形状及二次装夹困难零件的加工质量。

推动科技成果转化

公司积极推动科技成果转化，致力于将先进技术应用于产品研发及生产，提升公司产品竞争力。2024年，上海工厂质谱仪结构件与冷冻切片仪结构件获批上海市高新技术成果转化项目补贴42.80万元；常熟工厂实行刀长数据自动录入，报告期内共节约工时625.00小时，直接节省费用约5.60万元。



深化多元合作

阿为特积极参与行业展会、促进产学研融合，与同行企业、高校等伙伴保持良好交流，共创开放、共享的创新生态。

产学研结合

公司注重产学研结合，积极与高校开展交流合作项目，高效转化外部科研成果，增强自身核心竞争力。2024年，常熟工厂与常熟理工学院开展“CNC宏变量开发研究与应用”项目合作，加速科技成果转化，提升数控编程的灵活性、效率和通用性。

参加行业展会

2024年，阿为特受邀参与航空行业装配工艺研讨会、PME CHINA 表面精密加工博览会与苏州伊斯卡刀具新产品发布交流会。



航空行业装配工艺研讨会



PME CHINA 表面精密加工博览会

知识产权保护

阿为特严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国著作权法》及《企业知识产权管理规范》（GB/T 29490-2023）等法律法规与标准规范，制定《专利管理制度》，健全知识产权管理体系，并建立从研发立项到专利管理的电子化知识产权管理系统，完善知识产权侵权风险识别和管控，防止无形资产流失。在保护自身知识产权的同时，阿为特尊重他人知识产权，自觉开展知识产权侵权筛查，确保他人知识产权不受侵害。报告期内，公司未发生任何有关知识产权的重大诉讼案件。



工程师日知识产权培训

风险识别

- **专利领域：**在产品项目立项前对产业整体国内外知识产权情况进行跟踪调查。针对目标产品梳理技术要素，解析自有专利保护范围，围绕产品技术要素在主要国内外市场开展检索，解读风险专利技术方案，确定其保护范围，评估侵权风险。
- **商标领域：**开展国内外商标预警监测，通过对产品或服务所在地区进行商标检索和监控，分析是否存在与已注册商标相似易混淆的情况，评估侵权风险。
- **著作权及商业秘密领域：**对企业内部的研发成果、软件使用等进行审查，查看是否存在未经授权使用他人作品等情况；对于商业秘密，关注员工流动、合作项目等过程中是否存在泄露风险。

风险防控

- **及时了解监管政策：**及时了解政府机构发布的国内外知识产权风险预警提示，如苏州市市场监督管理局发布海外知识产权风险预警，涵盖知识产权涉外风险类型及防控策略等内容；市场监督管理局完善知识产权保护“生态系统”，包括发布电商领域知识产权风险预警通知、开展展会知识产权保护宣传工作等。
- **加强风险管理：**建立健全知识产权内部管理制度，规范员工在研发、生产、销售等各个环节中的行为；加强对供应商和生产厂家的管理，确保所采购的商品不侵犯任何知识产权。

宣贯培训

- 定期组织员工参加知识产权法律法规和内部管理制度的培训，提高员工的知识产权保护意识和合规操作能力。2024年，我们通过工程师日的研发交流会开展知识产权培训，讲解知识产权申请、保护、运用等方面的知识和技能，分析知识产权侵权案例，探讨知识产权的运营模式，并以问卷调查和考试等方式对学员进行评估，有效提升员工的知识产权意识和能力。

质量管理

阿为特始终秉承“质量第一 持续改进 客户满意 追求卓越”的质量方针，以客户需求为导向，持续完善产品质量管理体系，加强产品全生命周期质量管控。同时，公司加速数字化转型与自动化生产，力求以最好的品质、具有竞争力的价格以及柔性快速的服务，为客户创造更大价值。

治理

阿为特严格遵守《中华人民共和国产品质量法》《工业产品生产单位落实质量安全主体责任监督管理规定》及相关法律法规，贯彻执行 ISO 9001、AS9100、ISO 13485 与 IATF 16949 标准的要求，构建并持续完善质量管理体系，全面覆盖产品全生命周期质量管控流程，保障质量目标的完成。此外，公司定期进行内、外部质量管理体系审核，对公司质量体系进行自我检查和评估，对发现的问题及时改善，不断优化质量管理体系，确保质量管理体系的有效运行。

上海阿为特精密机械股份有限公司
通过 ISO 9001 质量管理体系认证
ISO 13485 医疗器械质量管理体系认证
AS9100 航空航天质量管理体系认证

阿为特精密机械（常熟）有限公司
通过 ISO 9001 质量管理体系认证
ISO 13485 医疗器械质量管理体系认证
AS9100 航空航天质量管理体系认证
IATF 16949 汽车行业质量管理体系认证
ISO 14001 环境管理体系认证

阿为特精密机械（深圳）有限公司
通过 ISO 9001 质量管理体系认证

质量管理架构

为保障并提升项目及产品质量，公司构建了质量管理架构。质量部作为质量管理核心部门，负责执行质量管理体系，确保质量管理体系有效运作。



总经理

制定质量战略，并提供相关资源，确保公司整体质量方向和体系的有效性。



管理者代表 / 体系管理

建立、维护和改进公司质量管理体系，并向管理层汇报质量状况，推动持续改进。



质量部

监督各部门认真执行质量管理体系，保障产品质量，处理客户反馈。



各部门

由各部门负责人对本部门质量负责，确保达成质量目标。



全体员工

全员参与，确保人人对质量负责。

质量管理制度

公司以国际标准为指导，通过制定并定期更新《质量手册》等制度规范，建立完善的产品质量管理体系，确保其与内部运营一致，持续提升产品质量管理水平。2024年，公司更新了《质量手册》《文件控制程序》《标识和可追溯性控制程序》《不合格品控制程序》等 21 个程序文件，有效提升质量管理体系的有效性与合规性。

战略与管理方式

全生命周期质量管控

阿为特实施产品全生命周期质量管控，将质量管理落实到生产运营的每一个环节。

研发质量

- **成立专项小组：**抽调经验丰富的工程师和技术骨干，成立工装工步设计优化小组，识别问题并进行专项攻关；
- **引入先进软件：**采用 Vericut 软件进行工装工步设计和仿真模拟，优化加工路径，减少人为设计误差，提高加工精度和效率。引入 Vericut 软件后，产品首件检验通过率由 85.00% 提升至 98.00%；
- **建立数据库：**将刀具参数经验纳入 UG 数据库，形成标准化刀具设计规范，保障设计质量，提升设计一致性。建立刀具参数数据库后，刀具破损率由 4.63% 降至 0.00%。

质量检验管理

- **全周期检验：**建立以 ISO 9001、ISO 13485、AS9100、IATF 16949 为标准的质量监督体系，制定《过程及产品的监视和测量控制程序》《监视和测量资源控制程序》，覆盖产品进料检验、过程检验、成品检验及出货检验等检验流程，全方位保障产品质量；
- **先进检验技术：**通过采用一系列先进检验设备、系统与程序，保障产品质量与性能。2024 年，引入蔡司三坐标（DuraMax）、威尔轮廓仪（TA500W-sek），实现快速线边检测；引进 Calypso PiWed 软件，由人工手动填写升级为系统自动处理；改善测量工装、优化测量程序，实现阵列测量，有效提升批量产品的检验效率；
- **第三方检验：**借助第三方机构对监视和测量资源进行检定或校准；若外部三方机构无法进行校准，则委托该测量设备的制造厂家进行。

生产质量管理

- 制定《生产和服务过程控制程序》，对常规产品生产运行和服务全流程进行控制，确保每道生产工序按照标准执行，保障最终产品达到质量要求。2024 年，针对重点项目引入过程潜在失效模式及影响分析（PFMEA）技术，对产品生产全流程进行全面风险评估，提前制定预防措施，降低产品质量隐患；
- 制定《标识和可追溯性控制程序》，对产品各种状态标识进行明显区分，防止产品混淆或交付不合格产品。2024 年，对重点产品建立产品唯一标识码，实现从原材料到成品的全流程追溯；
- 制定《产品防护控制程序》，对所有产品搬运、贮存、包装和防护过程进行有效控制，确保产品质量符合规定要求。

供应商质量

- 制定《供应商开发与管理控制程序》《采购过程控制程序》，明确规定供应商评估标准与管理方法以及采购过程，要求供应商 100.00% 签署《供应商品质保证协议》，明确双方责任，从源头把控供应商质量，并确保采购物资符合质量要求；
- 制定《进料检验指导书》，对进料质量检验、驻厂检验及重要部件测试验证进行规范，严格把控供应商及工序外协产品进料的物料质量。

不合格品管理

- 修订了《不合格品控制程序》，规范不合格品和可疑品的管理，形成识别、隔离、记录、评估、处置和改进的闭环操作，明确各流程责任部门，防止不合格品和可疑品被使用和被传递；进一步优化了 MES 流程，通过系统对不合格品数量推送入库管控，对不合格区域设置专人负责管理。报告期内，公司未发生产品和服务质量违反安全相关法律法规而受到主管部门处罚的事件，亦未发生产品召回相关情况；
- 修订了《纠正措施和持续改进控制程序》，强化对不合格或潜在不合格产品的整改，并持续跟踪、验证，防止不合格再次发生。

有害物质管理

阿为特严格遵循 RoHS、REACH 与 HSF 等相关有害物质管控标准，编制《有害物质管控指导书》，对产品有害物质管控的操作流程进行规范，以确保产品满足法律法规及顾客的要求。

要求识别

- 接收并识别客户对产品有害物质管控的相关要求；
- 将客户需求与 RoHS、REACH、HSF 等相关法规进行比较，遵循更严格的标准执行。

标准建立

- 将国内外有害物质管控相关法律法规、规范标准及指令与顾客要求相结合，制定有害物质控制标准；
- 由质量部经理与管理者代表对该标准进行审批，通过后投入执行。

执行生产

- 将有害物质管控标准输入到产品图纸或相关文件中，并将图纸和该标准要求纳入《供应商品质保证协议》；
- 要求供应商提供《符合声明》，必要时提供第三方有害物质检测报告、材质证明、MSDS 等资料。

报告检查

- 在样品与批量生产阶段，对供应商提供的《符合声明》及第三方有害物质检测报告等材料进行检查，保存合格报告并登记相关信息，报告过期或不合格的原材料按《不合格品控制程序》处理；
- 供应商无法提供相关报告材料时，安排取样送至第三方机构对有害物质含量进行检测。

顾客确认

- 将有害物质测试报告等相关材料交送顾客确认，并持续跟踪反馈顾客意见，直至顾客批准认同；
- 顾客投诉与有害物质相关问题时，对涉及材料至少进行三批次送检，确保合格后方可使用。



质量文化建设

为全面提升全员质量意识，强化“质量第一”的企业文化，公司积极开展一系列质量文化建设活动。



开展质量培训总次数

57 次

开展质量培训总时长

1,593.50 小时

参与质量培训总人次

1,118 人次

质量文化宣传

在厂牌上印刷公司质量方针与目标，同时通过海报、标语及内部通讯平台等多种形式，向员工宣传“质量是企业的生命线”的质量理念。



公司厂牌

全员质量培训

针对管理层、技术人员和一线员工，分层级开展质量培训，主要涵盖质量管理体系、风险管控、问题解决工具（如8D、5Why）等内容；培训后统一组织考试，成绩合格者可获得绩效奖励。



质量培训

质量提案活动

制定《持续改善提案管理指导书》，对产品质量、管理质量等各类质量改进有突出贡献的个人与团体给予奖品或现金奖励。

质量标杆评选

评选“质量卫士奖”，对获奖者给予奖金鼓励，并通过公司年会与内部宣传平台分享其优秀事迹，为其他员工树立榜样。



“质量卫士奖”表彰

影响、风险和机遇管理

质量风险管控

公司严格管控产品质量风险，制定质量风险管控流程机制，并定期开展质量风险专项审查。2024年，公司对所有产品线的全部生产环节进行审查，通过大数据分析、实地检查与客户反馈总结，识别中、高风险问题0项，低风险2项，并及时改进。

风险识别

- 定期开展供应商评估，确保原材料质量；
- 实时监控产品生产、质检等关键环节，识别潜在风险；
- 收集客户投诉和建议，从中识别质量问题。

风险控制

- 持续优化生产流程，最大限度减少风险；
- 针对不同风险类型制定相应预防和应对方案，前置风险管理；
- 加强员工质量意识和操作规范培训，保障产品质量安全。

风险评估

- 根据影响程度和发生概率划分风险等级，并结合历史数据分析进一步量化风险。

风险监控与改进

- 建立风险监控体系，实时跟踪风险；
- 定期评估风险管控效果，及时调整策略；
- 建立反馈机制，及时上报和处理已识别问题。

质量管理体系审计

公司重视质量管理体系建设，制定《内部审核控制程序》，每年编制年度内部审核方案，并在审核实施前制定详细的《年度内部审核实施计划》；成立内部审核小组对公司各质量管理体系开展内部审核，审核范围覆盖所有制造过程和生产班次，确保公司质量管理体系持续有效运行。

指标与目标

公司建立了“质量第一 持续改进 客户满意 追求卓越”的质量方针，与产品交付合格率和顾客满意度的长期质量目标，并通过每年管理评审对下一年度质量目标进行讨论与具体制定，将公司级质量目标分解至各部门目标，确保年度质量目标达成。公司建立质量绩效考核机制，对质量问题进行级别划分，并依据业务与质量的相关性，对相关责任人员和管理人员实施考核，进一步强化员工的质量责任意识。

阿为特 2024 年质量目标

指标	2024 年目标	2024 年绩效	达成情况	改善措施
产品交付合格率	≥ 98.50%	98.38%	未达成	深入分析产品缺陷，加强客户沟通，并根据问题有针对性地优化工艺、调整图纸与改进检验标准，提升产品质量。
客户满意度	≥ 95.00 分	95.31 分	已达成	

客户服务

阿为特始终以客户为中心，秉持责任营销理念，努力维护与客户之间的良好关系，积极获取客户反馈，倾听客户建议与意见，不断提升服务质量，为客户提供优质的服务体验。

治理

阿为特坚持“客户满意”的核心原则，在可持续发展工作小组中设置销售组，全面负责公司市场开发、营销管理和客户管理等工作。我们建立健全相关的业务管理制度及流程规范，制定《信息沟通控制程序》《与顾客有关的过程控制程序》《顾客财产控制程序》等制度规范，持续深化客户沟通机制，优化投诉处理流程，确保客户满意。

战略与管理方式

公司定期梳理跟踪主要在开发及潜在的客户项目，深化一体化解决方案的全面服务模式，增加客户粘性和依存度；并建立多元化沟通渠道，确保与客户交流畅通无阻、及时响应并解决客户的咨询和投诉。

流程优化

- 简化投诉流程，提供全国客户服务电话、微信、邮箱等多种便捷渠道，确保客户投诉快速得到反馈；
- 设立快速响应机制，优先处理紧急投诉，缩短响应时间；
- 设立反馈机制，定期回访投诉客户并收集反馈，持续提升客户体验。

数字化运用

- 通过 OA、MES 与 ERP 系统对出货与订单数据以及 8D 报告开立进行统一管理，提升部门协同效率，有效控制客诉解决时效，投诉处理效率提升 20.00%；
- 建立客户投诉数据库，通过分析已有投诉数据，识别高频问题和潜在风险，提前采取措施，有效减少投诉。

培训与激励

- 加强客服培训，提升沟通技巧、问题解决及情绪管理能力，确保服务质量；
- 建立激励机制，对高效处理投诉的员工给予奖励，激发积极性。

影响、风险和机遇管理

客户投诉管理

公司积极应对客户投诉，制定《客户投诉处理控制程序》，明确客户投诉处理流程，确保及时、高效解决投诉问题，满足客户诉求。2024年，我们持续完善投诉管理，建立电话、邮件、短信、微信等多元沟通渠道，实现服务接入到客户回访的全闭环管理。

责任营销

公司始终秉持责任营销理念，严格遵守《中华人民共和国广告法》《中华人民共和国商标法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国消费者权益保护法》等法律法规及相关规定，规范公司产品标识、宣传、销售等环节中的行为，全面、详细地为客户提供产品和服务信息，确保营销合法合规。公司严格审核所有对外宣传资料，且须经由董事长与法务部门进行双重审核后方可对外公布；召开季度业务回顾会议，根据客户建议调整营销内容，确保符合不同地区的法规要求。此外，公司在销售培训体系中纳入责任营销相关内容，整体提升销售团队的责任意识；针对新宣传材料或潜在风险点，及时组织销售人员进行相关培训，确保责任营销理念贯穿产品销售始终。2024年，公司未发生与营销相关的违规事件。

产品及服务投诉数目

25 起

客户投诉解决率

100.00%

指标与目标

公司重视客户满意度管理，制定《顾客满意度控制程序》，并通过实地走访、电话回访、发放调查表等形式开展年度客户满意度调查，及时分析调查结果、制定改进措施，持续提升客户满意度。2024年，我们针对产品质量、及时交货、价格、服务及公司信誉等方面进行满意度调研，形成客户满意度报告，对评分较低的维度进行反思并制定改进措施，不断提高公司的服务质量和水平，增强公司的市场竞争力。

2024 年客户满意度

95.31 分，达成年度目标 95.00 分



可持续供应链

阿为特重视产业链上下游活动对社会和环境产生的价值与影响，遵守《中华人民共和国招标投标法》《中华人民共和国招标投标法实施条例》等国家相关法律法规，建立尊重、平等、阳光的合作环境，并积极助力供应商成长，携手共建负责任供应链。

治理

公司已建立起战略采购的可持续发展工作小组，确保原材料和产品供应的稳定性、连续性。

公司建立健全《供应商开发与管理控制程序》《采购过程控制程序》等制度文件，对供应商准入、评估到退出全生命周期进行规范化管理，切实保证采购物资符合质量标准。

战略与管理方式

供应商全生命周期管理体系

准入

- **资料收集与评估：**对供应商基础信息与其技术、产能、价格等状况开展全方位调查，必要时收集相应资格认可文件，并填写《供应商调查表》；基于调查表及其他相关材料进行评估，同时安排供应商自评，取消不符合要求的供应商的资格；
- **现场审核：**组织供应商评估小组对供应商进行现场审核，将通过审核的供应商交由总经理或管理者代表进行合格供应商审批；未通过审核的供应商按照审核分数高低进行限期整改或直接取消资格；
- **供应商纳入：**将通过各项考核并通过审批的供应商纳入《合格供应商名册》，建立合格供应商档案，并按需签订各类协议与承诺书。

评估

- **绩效管理：**结合按时交货率、交付合格率等绩效对供应商进行月度考评，要求分值不达标的供应商立即整改，连续三个月整改仍然低于要求分值的供应商取消资格；
- **年度审核：**编制《供应商审核年度计划》，根据供应商性质开展针对性审核，及时反馈结论，并跟踪供应商改进效果；对表现优秀的供应商加大下一年度采购力度，对抽检不合格或发生客户投诉的供应商进行适当处罚。

退出

- 对于违反协议、涉及商业泄密、多次考核不合格或整改不力的供应商，按规定作处罚或淘汰处理。



倡导责任采购

公司制定《可持续采购政策》，将 ESG 因素纳入供应商管理中，通过发放问卷等方式开展调查，并要求供应商签订《可持续采购承诺书》《廉洁合作协议》《不使用冲突矿产承诺书》等相关条款，确保供应商遵循人权、质量、商业道德、环境保护与信息安全等相关要求。如发现供应商出现不合规情况，公司要求供应商及时实施违规纠正计划；如供应商拒不配合，公司执行预防性暂停或终止与其之间的任何业务关系，并适当进行索赔。此外，公司对内部采购人员及供应商积极开展可持续采购培训。



开展供应商可持续采购培训

2024 年

公司接受可持续采购培训的采购员工比例达

100.00%



推行绿色采购

公司秉持“环保优先”原则，积极推进绿色采购。公司优先选择通过 ISO 14001 环境管理体系认证的供应商，并在采购过程中考虑产品的环保性能，鼓励供应商采用环保包装和减少包装浪费；要求供应商提供欧盟 RoHS 认证报告，确保所有产品皆满足 RoHS 认证要求；加强供应商绿色采购宣导和培训，提升其绿色采购意识。另外，公司将绿色采购与采购员绩效挂钩，切实促进绿色采购实行。

助力供应商成长

为提升供应商整体能力，激发供应商进一步发展，阿为特积极助力供应商成长。公司对供应商生产能力与产品生产难易程度进行分类，并根据分类结果，针对有需要的供应商定期开展质量与管理等方面的相应培训。2024 年，公司与表面处理供应商开展业务合作，并派驻多名技术人员针对产品技术要求进行现场指导，助力供应商高质、高效完成生产任务。

- **新项目启动前：**组织开展技术交流会，如遇特定产品或项目具有特殊质量要求，事先组织开展质量要求培训，明确相关要求，助力供应商提高生产质量水平。
- **日常合作中：**与供应商保持沟通，如供应商遇生产困难等情况，及时组织相关工程与质量人员前往供应商现场进行实地访问，通过培训、座谈等形式传授测量方法、工具，或制定相应作业指导书，为供应商提供技术或质量控制支持，帮助供应商共同解决难题。



前往供应商现场开展实地培训

此外，公司注重保护供应商权益，按照双方约定的付款账期准时付款。2024 年，公司不存在逾期未支付款项，也未出现供应商诉讼事件，供应商对公司付款满意率达 100.00%。

影响、风险和机遇管理

阿为特重视供应链风险管控，制定《采购风险管理》《项目风险管理计划》，结合公司业务情况与整体行业环境，对采购过程中的各类风险进行识别、评估与管理，提前做出应对措施以及及时规避。

公司每年一季度对《合格供应商名册》中关键供应商进行年度 SWOT 分析评估，并根据上一年度绩效对供应商进行等级划分，形成《供应商风险等级评估表》，根据风险等级情况，采取针对性的补救或替代方案，构建多元化供应链体系和差异化采购策略，确保供应连续性与可靠性。供应链商业道德与反腐败管理详细内容见“商业道德”章节，供应链质量管理详细内容见“质量管理”章节。

诚信风险

- 在开发阶段，对供应商公司、股东及实际控制人进行资信和财务状况调查，取消存在不诚信或违法行为的供应商。

售后风险

- 在供应商导入过程中，宣导和培训《供应商品质保证协议》要求，并严格执行。

交付风险

- 建立主备供应商制度，避免单一供应商依赖，并选择不同地区或国外供应商，分散风险；
- 做好采购计划和预测，并与业务端保持紧密联系，及时了解需求动态，设置安全库存。

人权风险

- 要求供应商签署《可持续采购承诺书》，明确人权与反歧视、禁止童工和强迫劳动、女职工保护、结社自由和集体谈判、工时工资、职业健康与安全等要求，确保供应商采用符合人权要求及道德的方式生产或提供服务。



市场风险

- 实时监控有色金属市场价格、汇率变化及国家政策，并及时调整采购策略和应对措施。

合同风险

- 供应商导入前签订《采购框架协议》《保密协议》等相关协议；
- 建立合同审批制度，对固定资产合同进行逐级审批。

需求计划变更风险

- 根据销售预测和生产计划输出需求计划，避免私自变更；
- 销售合同变更或取消时，及时通知相关部门。

价格风险

- 实行“集中采购，分散执行”模式，统一价格维护；
- 对所有物料进行多供应商比价，对客户指定物料加强沟通和市场信息收集。

保密风险

- 与供应商初步接洽时签订《保密协议》；
- 对外交流文件转换为内部文档后发放，并须经部门审批。

指标与目标

供应商总数

186 家



通过质量管理体系认证的供应商数量

180 家

通过环境管理体系认证的供应商数量

20 家

全年受到经济、社会或环境方面处罚的供应商数量

0 家

供应商廉洁承诺书 / 协议签署比例

100.00%

供应商行为准则签署比例

100.00%

签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商比例

100.00%

供应商环境评估比例

100.00%

供应商质量、安全评估比例

100.00%



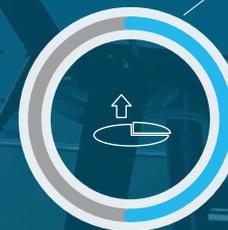
供应商参加社会责任 (CSR) 评估比例

80.00%



供应商参加社会责任 (CSR) 现场审核比例

50.00%



绿色经营 共建低碳未来

贡献联合国 2030 可持续发展目标 SDGs



0 起
一般及以上环境事故

75.50%

使用可循环 / 再生包装材料占比



0.1381 吨二氧化碳当量 / 万元营收
温室气体排放强度

应对气候变化

当前，全球极端天气事件频率和强度不断加大，应对气候变化已经成为摆在每个企业面前的必答题。阿为特按照《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 11 号——可持续发展报告（试行）》的要求，参考国际可持续准则理事会《国际财务报告准则第 2 号——气候相关披露》，逐步建立健全气候变化治理机制，开展气候风险和机遇评估与识别工作，制定气候战略，通过一系列低碳行动，强化全价值链气候韧性，携手各方共赴绿色、低碳未来。

治理

阿为特建立了基于可持续发展管理体系的气候治理架构，包括决策层、管理层和执行层，持续推进气候治理工作有序开展。公司董事会为应对气候变化相关工作的最高层级，对公司应对气候风险变化的相关事宜承担全部责任，授权战略与可持续发展委员会协助董事会管理及决策相关事宜。



战略与管理方式

阿为特结合气候相关风险和机遇评估结果，将气候相关风险与机遇纳入战略规划与日常生产运营中，制订《温室气体排放管理制度》，明确各部门的减排责任与考核指标，并根据温室气体排放的不同范围，制定相应减排措施，减少全价值链业务活动对气候变化产生的不利影响。

维度	管理方式
范围 1	<p>生产运营阶段：通过优化生产流程和工艺，减少能源消耗和废气排放，以降低温室气体排放量；更新老旧设备、采用高效节能设备，直接减少温室气体排放量。</p> <p>物流运输环节：通过整合订单、运输、库存数据，优化送取货的车辆安排调配，减少物流运输环节碳排放。</p>
范围 2	<p>通过改进电力工艺，提高能源利用效率，直接减少温室气体排放量；增加可再生能源的使用比例，减少对化石能源的依赖，直接减少温室气体排放量。</p> <p>详细内容见“资源管理/能源管理”章节模块。</p>
新技术	积极参与低碳技术的研发，并应用于实践环节。
减排机制	计划时机成熟，积极参与国家和国际的减排机制，包括全国温室气体自愿减排项目（CCER）和碳排放交易体系（ETS）。

影响、风险和机遇管理

阿为特积极响应《巴黎协定》和中国政府《国家适应气候变化战略 2035》，注重对气候变化风险的识别和管理，评估企业在应对气候风险方面的抵御能力，以及抓住未来气候环境带来商业机遇的业务能力，努力化危机为转机，变挑战为机遇。

风险 / 机遇	潜在影响	影响时间	潜在财务影响	应对措施
实体风险				
极端天气	<ul style="list-style-type: none"> - 洪水、台风、极端降雨等会对员工的安全构成威胁，并可能导致工厂运营中断，对业务连续性造成影响；此类事件还可能造成有形资产、施工设备的损坏，导致设施维护和维修的支出增加。 	 <p>短期</p>	营运成本 ↑ 营业收入 ↓ 资产价值 ↓	<ul style="list-style-type: none"> - 针对极端天气，制定应急预案，增加备用电源和应急资源，定期开展应急演练，提升应急准备与响应能力； - 针对性购买保险； - 在选择、规划新项目时考虑区域气候风险。
极端高温	<ul style="list-style-type: none"> - 极端高温或将影响员工健康与安全、影响机器设备性能，增加运营成本；气温上升可能造成更频繁或规模更大的停电事件等，均有可能为公司带来停工风险。 	 <p>长期</p>	营运成本 ↑ 资产价值 ↓	<ul style="list-style-type: none"> - 对于高温作业人员，开展降温控制及作业时间管控措施，并发放相应防控物资； - 通过节能技改、优化能源结构，提高生产能效。
转型风险				
政策与法规	<ul style="list-style-type: none"> - 国家相关政策要求日趋严格，能源结构转型加速，为适应政策要求会造成公司用能成本上升，公司气候变化管理及信息披露监管合规风险增加。 	 <p>中长期</p>	营运成本 ↑	<ul style="list-style-type: none"> - 主动对接各地政策主管部门，及时研究、跟进、宣贯政策变化，提前考虑政策适应性； - 设定中长期减排目标及能源转型规划，通过节能技改、优化能源结构，推进碳减排技术应用，降低运营碳排放。
市场及技术	<ul style="list-style-type: none"> - 客户对产品碳减排要求趋严，绿色低碳技术布局将对公司竞争力产生重大影响，低碳转型成本投入加大，若未达到客户要求则会面临巨大订单量损失； - 供应商受可再生能源法规及碳税等影响转嫁成本，使得原料价格上涨，增加生产成本。 	 <p>中期</p>	营运成本 ↑ 营业收入 ↓	<ul style="list-style-type: none"> - 加强低碳技术使用，优先购买低碳环保材料，加速产业绿色转型，降低产品碳足迹； - 开展碳核查，推动减碳路径规划，实施低碳转型项目前全面评估投入回报与可行性； - 与供应商订立长期供货合约，鼓励供应商实施减排计划。
声誉	<ul style="list-style-type: none"> - 利益相关方对企业应对气候表现的关注日益提升，若未能适时回应关注，可能对品牌声誉与形象造成负面影响。 	 <p>中期</p>	营运成本 ↑ 营业收入 ↓	<ul style="list-style-type: none"> - 关注气候相关政策趋势，逐步将应对气候变化纳入公司管理之中； - 及时披露相关信息，加强与利益相关方的沟通交流。

风险 / 机遇	潜在影响	影响时间	潜在财务影响	应对措施
气候机遇				
产品和服务	<ul style="list-style-type: none"> - 对产品全生命周期开展碳足迹分析，通过先进的技术手段减少自身产品的碳排放，能够使公司更好地适应市场需求，获得额外增长。 	 中长期	营业收入 ↑	<ul style="list-style-type: none"> - 从重点产品出发，逐步扩大产品碳足迹核算范围； - 通过节能减排举措，减少产品碳足迹，凸显竞争优势。
资源效率	<ul style="list-style-type: none"> - 通过采用节能技术和设备，减少运营用电，同时实现生产效率和供应能力的提升。 - 加强资源回收利用，减少资源浪费，降低生产成本。 	 短中期	营业收入 ↑ 营运成本 ↓	<ul style="list-style-type: none"> - 在生产过程中广泛应用节能技术和设备，建立完整的能耗管理流程，降低能耗成本； - 建立完善的资源回收和处理体系，实现废物的资源化利用和减量化处理。
用能结构	<ul style="list-style-type: none"> - 随着绿色技术的研发与创新、支持性政策的出台，可再生能源的可行性逐步提升、价格或逐步降低。在生产运营环节使用可再生能源能够降低直接能源成本。 	 中期	营运成本 ↓	<ul style="list-style-type: none"> - 布局屋顶光伏发电，与可再生能源厂商合作，扩大清洁能源使用占比，逐步提高新能源电力占比。
新市场机会	<ul style="list-style-type: none"> - 市场对高效设备的需求上升，公司可通过技术创新，研发高效、低能耗、轻量化产品，以更好地满足市场需求。 	 长期	营业收入 ↑	<ul style="list-style-type: none"> - 紧跟市场动态，与客户保持良好沟通； - 提前布局生产，提高供应占有率。



指标与目标

我们承诺积极采取措施，减少温室气体排放，应对气候变化的影响。

减排承诺

短期目标 (1-3 年)

- 通过安装太阳能光伏发电系统，实现 5.00%-10.00% 的电力消耗来自可再生能源；
- 实施能源管理计划，减少能源消耗，提高能源使用效率；
- 通过改进生产工艺和设备，减少单位产品的能耗和碳排放。

中期目标 (3-5 年)

- 设定并执行具体的减碳目标，确保公司的碳排放量每年减少 5.00%；
- 引入先进的能源管理系统，实时监测和控制能源消耗情况；
- 推广绿色出行文化，鼓励员工使用环保交通工具，减少通勤产生的碳排放。

长期目标 (5 年以上)

- 实现碳中和，通过投资可再生能源项目和碳抵消措施，抵消公司的碳排放；
- 成为行业内的低碳生产标杆，通过技术创新和最佳实践分享，推动全行业减排；
- 建立全面的气候变化适应策略，通过定期绩效评估和报告，确保公司运营能够抵御气候风险并达成减排目标，同时不断调整策略，以应对气候变化挑战。

温室气体排放

我们依据国际标准 ISO 14064-1（温室气体核算与报告指南）、GHG Protocol（温室气体核算体系）以及国内相关碳排放计算标准，对位于上海、常熟及深圳的办公室（工厂）进行碳排放量的计算，全面了解其碳排放量，掌握排放规律与特性，从而制定合理的碳减排策略和措施，推进公司的可持续发展。

指标	单位	2024 年
范围一： 温室气体排放量	吨二氧化碳当量	84.91
范围二： 温室气体排放量	吨二氧化碳当量	3,324.83
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	3,409.74
温室气体排放强度	吨二氧化碳当量 / 万元营收	0.1381

注：（1）范围一温室气体排放量计算参考国家市场监督管理总局和国家标准化委员会发布的 GB/T 32151.29-2024《温室气体排放核算与报告要求 第 29 部分：机械装备制造企业》对公司汽油使用量换算得出；

（2）范围二温室气体排放量计算基于生态环境部和国家统计局发布的《国家温室气体排放因子数据库》中的 2022 年度全国电力平均二氧化碳排放因子对公司外购电力消耗进行换算得出。

环境管理体系

阿为特严格遵守《中华人民共和国环境保护法》等国家相关环境保护法律法规的要求，建立健全公司绿色环保制度，持续完善公司环境管理体系建设，落实环境保护的长效机制，在应对气候变化、促进资源高效利用、做好污染防治等方面持续发力，以实际行动守护绿水青山。

环保总投入

37.50 万元

一般及以上环境事故

0 起

健全管理体系

阿为特建立健全《环境安全卫生责任管理制度》《环境因素识别及评价清单》《环安绩效监视和测量管理程序》《承包商环安管理规范》等内部制度和程序规范，细化公司环安目标管理责任书，逐级落实环境管理责任。同时，公司已成立公司环安领导小组，进一步加强环境和安全生产管理工作，防止各类环境污染和安全生产事故发生，以科学的绿色环保制度体系推动环保工作落实。

推行环境管理体系认证

阿为特精密机械（常熟）有限公司的环境管理体系符合 ISO 14001:2015 标准且通过环境管理体系认证，认证覆盖范围为“金属制品的机械加工及装配”，贯彻执行严格的环境管理标准，落实环境保护长效机制。

传递环保理念

阿为特倡导“人人都是行动者”，鼓励员工参与植树、垃圾分类等环保公益活动，开展节能宣传，积极倡导和推广绿色生活方式，提高员工的节能环保意识。

落实环境目标

阿为特根据业务实际，科学设定环境目标，通过目标指标分解，逐级落实监督与管理责任，确保目标实现。

环境指标	2024 年目标	2024 年达成情况
环境污染事故	0 起	全部达标完成
法律法规违规件数	0 件	
相关方环安投诉次数	0 次	

提升环境事故应急能力

依据《中华人民共和国突发事件应对法》《突发环境事件应急预案管理暂行办法》等要求，制定《应急计划与响应管理程序》《突发环境事件应急预案》，开展应急演练，提高公司对突发环境事件的应急管理水平和员工的应急处理能力。

开展环保培训

2 次

环保培训参与人次

127 次

环保培训覆盖率

42.20%

“种”个春天，“浇”个朋友

2024 年植树节，阿为特组织员工参与植树活动，鼓励员工用实际行动，为地球添上一抹新绿。活动当天，大家热情高涨，拿铁锹、拎水桶，共同种下一颗颗希望的种子，为绿色未来贡献力量！



资源管理

阿为特积极响应国家关于建设资源节约型、环境友好型社会的号召，善用各类自然资源，推进循环利用，减少对自然资源的依赖，在最大程度上实现“变废为宝”，追求环境与经济的双重效益。

能源管理

阿为特践行绿色可持续的生产方式，遵循《中华人民共和国清洁生产促进法》《中华人民共和国节约能源法》等法律法规要求，通过实施技术改造升级、优化生产工艺、扩大清洁能源使用占比等方式，提升能源使用效率、减少温室气体排放，推进公司绿色转型升级。

完善能源管理

健全制度规范

制定《能源和资源管理规范》，明确要求各部门依据《环境因素识别和评价管理程序》对公司所有能源、资源消耗进行识别，并依据《环安目标及措施管理程序》规定，对各能源、资源消耗制定相应的目标指标以及管理方案，以确保能源管理绩效稳步、有序提升。

明确用能目标

2024年，公司计划用电量比上一年度降低1.00%；因产能提高，每件产品的用电量比上年度同比降低1.00%以上，目标达成。

单位产品用电量

1.44 千瓦时 / 件

同比降低

8.80%

提升能源效益

技术节能

- **选用高效能设备。** 采购设备选用高效、节能的产品，确保设备使用符合节能操作规程，降低能源消耗。
- **优化运行方式。** 实施液压站节能环保改造项目，实现加工产品稳定性提升和节约能源双赢。
- **推广节能技术。** 积极引进、推广先进的节能技术和产品，如循环水设备、光伏发电设备、空气能热泵等。

管理节能

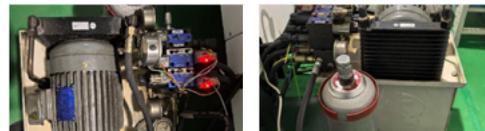
- **开展绿色办公。** 合理控制办公区、生产区、生活区的照明、空调、取暖等设备，避免在无人时开启。
- **实施能源监控。** 每月对能源、资源的消耗量进行记录，填写《能源消耗一览表》并进行汇总跟踪，形成月度报告和线上系统报告等，对工厂及办公场所的耗电、取暖、制冷和商务出行引起的温室气体排放进行管理。

建筑节能

- 对新建、改建和扩建的建筑采用符合国家节能标准的建筑设计和建筑材料；对建筑物的保温隔热、照明、空调等系统采用节能技术，提高能源利用效率。

实施液压站节能环保改造，提升能源使用效率

2024年，公司开展液压站节能环保改造项目。项目通过在液压系统中安装储能器，将液压马达制动时产生的大量动能和热能，转化为液压能储存起来，待系统需要时再释放供能。同时，项目利用压力继电器控制液压马达的启动和停止。当储能器的压力上升到设定的最高压力时，压力继电器变为常闭状态，正在运行的液压马达停止运行；当储能器的压力下降到设定的最低压力时，压力继电器变为常开，液压马达启动，有效解决液压站在机床开启时持续工作导致能源浪费较大的问题。



节能液压站

清洁能源转型

公司积极推广光伏发电项目应用，项目装机容量为 0.80 兆瓦，占地约 20,000.00 平方米，组件选用 450Wp 高效单晶硅组件，可以充分利用太阳能资源，节约煤炭、石油资源等不可再生能源，推动清洁能源转型。

指标	单位	2024 年
汽油消耗量	吨	29.03
外购电力	万千瓦时	619.61
自建光伏发电量	千瓦时	909,565.00
自建光伏发电消耗量	千瓦时	814,024.00
综合能源消耗量	吨标准煤	804.22
综合能源消耗强度	吨标准煤 / 万元营收	0.0326

注：综合能源消耗总量系参考国家市场监督管理总局和国家标准化管理委员会 GB/T 2589-2020《综合能耗计算通则》，折算成以标准煤为单位。

水资源管理

阿为特高度重视水资源管理与高效利用，严格遵守《中华人民共和国水法》及相关法规，制定并执行《能源和资源管理规范》，以水资源管理目标为指引，明确水资源管理的各项要求，有序推进多项节水计划，促进水资源循环利用。我们在生产和运营过程中使用的水资源主要来源于市政供水，在水源选取方面对环境无重大影响。

总取水量

12,896.00 吨

取水强度

0.5224 吨 / 万元营收

单位产品用水量

0.0020 吨 / 件

总排水量

4,500.00 吨

循环用水量

750.00 吨



明确用水目标

2024 年，公司计划用水量比上一年度降低 1.00%；因产能提高，每件产品的用水量同比上年度降低 1.00% 以上，目标达成。



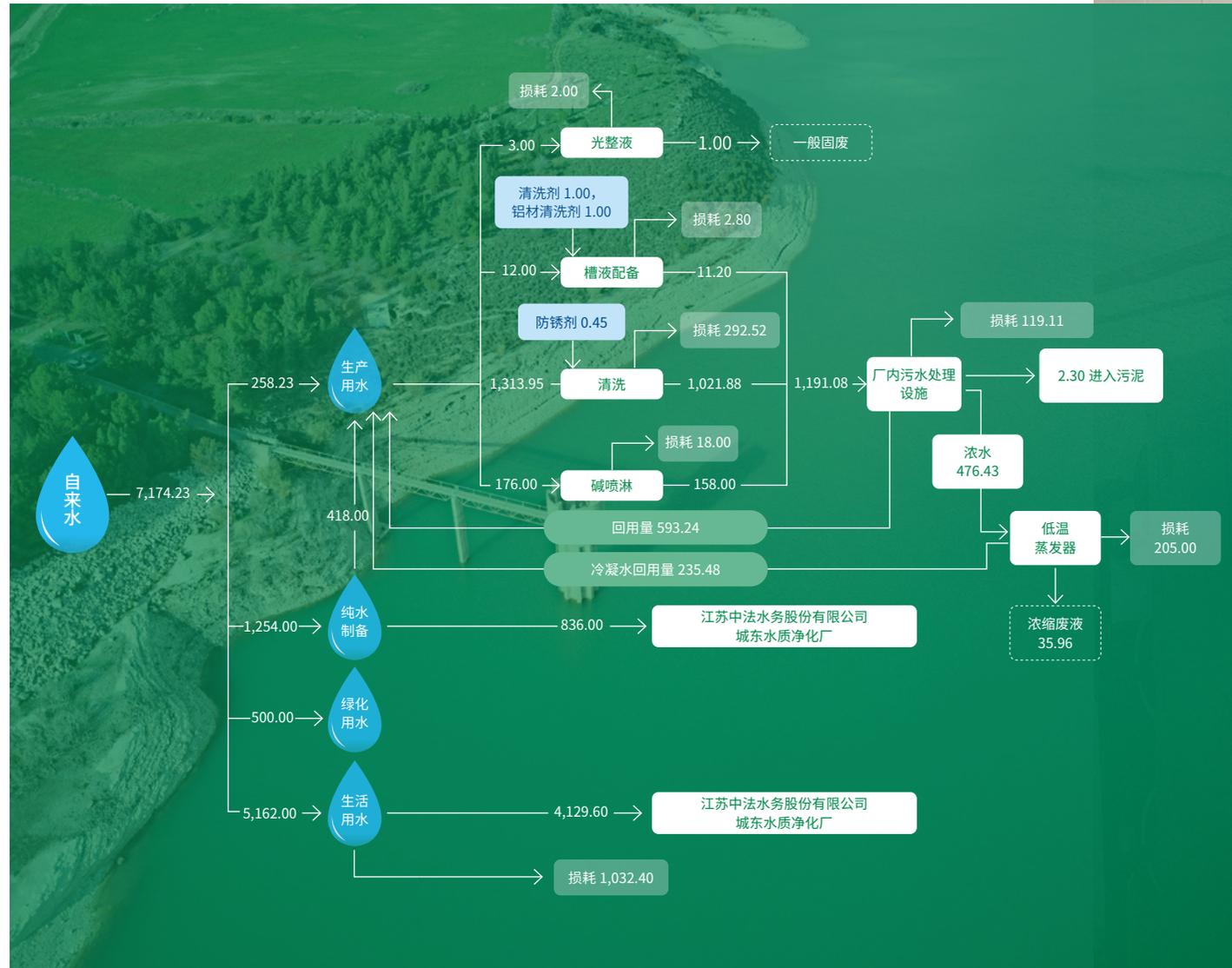
水平衡分析

公司针对生产运营过程中的水平衡消耗量进行数据统计与分析，绘制水消耗平衡图，分析大宗用水点位优化可行性，系统开展节水管理，挖掘节水空间。



提升用水效率

公司通过实施节水工艺、优化生产流程、采用循环用水系统以及建设雨水收集系统等措施，提高水资源的重复利用率并减少总耗水量；使用去离子水和反渗透技术，将普通水净化为超纯水，用于日常生产。



水平衡图 (单位: 吨, 统计范围仅包含常熟工厂)

水处理系统



包装材料管理

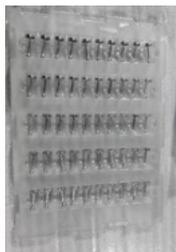
阿为特推动产品包装向绿色化发展，在产品包装环节遵循包装轻量化、减量化、可循环利用原则，减少包装废物的产生，推进环保材料替代并持续减少塑料包装的使用，推动可持续包装转型，减少包装废弃物对生态环境的影响。

包装轻量化

部分产品包装设计使用 PET 吸塑盒，替代泡棉包材。PET 吸塑盒具有重量轻、强度高的特点，能够在确保产品安全的同时显著减少材料使用量，有效降低包装重量，减少运输成本和碳排放。



优化前



优化后

材料环保化

部分产品包装使用纸刀卡替代泡棉包材。瓦楞纸刀卡采用可回收、可降解的纸质材料，减少环境负担，相对泡棉，纸刀卡在生产和使用过程中产生的碳排放更低。



优化前



优化后

循环利用

31 款产品的过程周转包材使用中空板刀卡替代泡棉包材，增加循环使用次数、精简包材款式；内部生产时回收利用周转箱，对于上海、苏州区域的客户，回收包装物进行重复使用；将供应商提供大型原材料的包材回收利用于过程周转中，减少仓储物流包材用量。

减少塑料包装

考虑环保性、成本性、质量保障性等因素，使用粘合纸托、纸浆塑膜、蜂窝纸塑等替代 EPE 材料，以减少白色污染。

使用可循环 / 再生 包装材料占比

75.50% 134.34 吨

包装材料使用总量



■ 纸质材料使用量	73.39 吨
■ 木材使用量	27.58 吨
■ 塑料包装使用量	20.67 吨
■ 泡棉材料使用量	12.20 吨
■ 金属材料使用量	0.46 吨
■ 干燥剂使用量	0.04 吨

污染防治与控制

阿为特遵守并贯彻《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》《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，制定并落实三废管理相关的内部制度，确保生产经营中的废水、废气、固体废弃物、噪声经处理后达标排放，以科学的绿色环保制度体系推动环保工作落实。

废水管理

阿为特出台了《废水处理作业规范》，确保公司在活动、产品和服务过程中产生的废水得到有效控制，防止和减少废水对水体和环境的污染。在废水生产端，公司通过生产工艺技术与设备优化减少废水产生量；在废水处理端，公司对不同类型废水进行分类处理，确保合规排放。

类别	名称	处理方式
工业废水	产品清洗水	通过污水设施处理后回用
	切削液、检维修使用的油品、污水浓缩液等	由有资质的单位接收
生活污水	冲厕水	进入污水管网
	办公、洗浴、洗涤用水	进入污水管网
	食堂含油污水	进入污水管网
雨水	初期雨水	进入雨水管网

废水处理总量

750.00 吨

化学需氧量（COD）排放量

43.87 吨

氨氮排放总量

6.10 吨

废水循环利用率

16.60%



废气管理

阿为特严格遵守各运营所在地的废气排放规定，按照国家法律法规以及《大气污染物综合排放标准》（GB 16297-1996）制定《废气管理作业规范》，落实废气管理、控制和监测各项工作，在确保废气合规排放的基础上，努力减少废气排放量和排放浓度。

公司对废气治理设施实施统一的标准化管理和规范化操作，设施运行前填写《废气治理设施基本信息与运行管理信息表》，出现异常时，及时检修并填写《废气治理设施异常情况信息表》，定期更换耗材并填写《活性炭更换记录》，保障废气治理设施长期稳定运行。

废气排放量

30,960.00 万立方米

挥发性有机物（VOCs）排放量

1,247.73 千克

颗粒物（PM）排放量

158.00 千克



常熟工厂

非甲烷总烃、氮氧化物、颗粒物

- 分别通过三套不同的废气处理装置收集处理；
- 定期更换环保设备耗材并进行设备养护；
- 每年检测均符合江苏省《大气污染物综合排放标准》（DB32/4041-2021）。



上海工厂

颗粒物

- 通过机加工设备自带的油雾净化器和除尘装置收集处理；
- 定期更换环保设备耗材并进行设备养护；
- 每年检测均符合上海市《大气污染物综合排放标准》（DB31/933-2015）。



深圳工厂

油雾

- 通过机加工设备自带的油雾净化器进行处理。

废弃物管理

阿为特制定并严格执行《废弃物管理作业规范》，对“危险废弃物”“可回收废弃物”“不可回收废弃物”做出明确定义及合理区分，进行分类处理，积极推进源头减量、末端无害、循环利用等措施，确保废弃物规范化管理。

危险废弃物

按《国家危险废弃物名录》确定危险废弃物，如：含油类物品等。

- 由产生部门运送至危废仓库，EHS 打印标签，张贴于货物包装表面，填写《危废管理记录》后储存于危废仓库；
- 按国家危废管理要求建设危废临时储存场所，不同类别的危险废弃物按规定方式存放、处置；
- 委托有资质单位依法集中处理，处理过程符合项目地所在国家法律法规对危险废弃物的处理要求；
- 清运时在“江苏省固体废物管理信息系统”中办理“转移联单”，并由 EHS 保存，保存周期 5 年。

一般废弃物

可回收废弃物，如：纸类、塑料类、铁类、废铝屑、渣等；不可回收废弃物，如：生活垃圾等。

- 由产生部门运送至一般废弃物堆场；
- 可回收废弃物交由有资质的一般废弃物处理单位；
- 针对不可回收废弃物，餐厨垃圾由餐饮供应商回收处理，生活垃圾由市政环卫部门定期清运。

有害废弃物产生总量

40.58 吨

有害废弃物处置率

100.00%

生活垃圾产生总量

72.45 吨

生活垃圾处置率

100.00%

注：生活垃圾依照我国生活污染物排放系数，不住厂职工生活垃圾排放系数取 0.50kg/人·天进行估算。

噪声管理

阿为特制定并严格执行《噪声管理作业规范》，从噪声源头控制、设施设备日常运维、环境检测等方面，对生产活动过程产生的环境噪声进行识别和有效控制，减少其对周边环境和人员的影响程度。

噪声控制

针对新增设备，要求其运行时产生的噪声必须符合国家有关环境法规的要求；根据噪声释放源及其影响程度，制定适宜的降低噪声措施，如：选择合理的摆放地点、对于排放噪声较大的设备进行隔声降噪处理等，以消除或降低机器设备对周围相关方的环境影响。



设备维护

定期对工厂设备进行维护保养及润滑，降低产生噪声的程度；操作人员必须严格遵守设备操作规程，发现运行过程中出现异常噪声时，通知维护人员进行检查。



日常生产

进入厂区车辆非紧急情况禁止鸣笛；如遇装修或基础设施施工，应尽可能将噪声释放源与员工隔离并控制施工时间。



噪声监测

委托有资质的环境监测单位对噪声达标排放情况进行监测，并根据监测结果采取相应措施。



生物多样性保护

阿为特在新项目建设、项目改建等业务设计、建设、生产运营全过程中严格遵守项目运营地环境保护相关的法规要求，公司新建项目“年扩产150万件精密零部件智能制造生产线”完成项目环境影响评估，实现公司业务发展与生态环境保护共赢。

我们对上海、常熟和深圳三大运营点开展生物多样性评估，对自然环境进行评价，了解公司生产运营所在地地形、地貌、地质、气候、气象、水文、植被和生物多样性的具体情况，在最大化保护生态环境和最优化生产运营中找准平衡点，实现经济发展与生态保护并重。据《阿为特及各子公司生物多样性评估》报告显示，阿为特及各子公司均为制造业，在废气、废水、噪声、生物引入等环节对生物多样性的影响较小。



暖心经营 携手和谐发展

23,783.52 小时

员工培训总学时



483 人

员工总数



34.50 万元

安全生产投入

贡献联合国 2030 可持续发展目标 SDGs



人才吸引与留任

公司秉持“以人为本”的用人理念，不断吸引和发掘优秀人才。我们通过多渠道引进不同背景人才，努力打造一支包容多样性的人才团队。我们建立完善的薪酬福利体系，为员工提供公平合理且具有激励性的薪酬福利水平，注重平衡员工工作与生活，让员工快乐工作、健康生活。

人才引进

公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国未成年人保护法》《禁止使用童工规定》等有关劳动用工和职工权益保护的法律法规，与员工签订劳动合同，并确保按时依法缴纳社会保险和住房公积金，合法开展劳动关系管理。同时，公司制定了《员工手册》《人力资源管理控制程序》等内部管理制度，遵循“公开、公平、公正”的招聘原则，全面规范人才引进流程，对候选人能力与岗位进行匹配性评估，不因性别、学历、年龄、种族、家庭状况、宗教信仰和文化背景等原因区别对待，禁止雇佣童工，反对任何形式的强迫或强制劳动，杜绝歧视、职场欺凌与骚扰，严禁非法收集应聘人员个人信息，尊重员工的自由结社权、集体协议与集体谈判权，确保合规用工，推动公平就业。

劳动合同签订率

100.00%

社会保险覆盖率

100.00%

实行以需求为导向的高质量人才库建设，根据公司的战略规划和业务发展方向定期组织人才评估，前瞻性规划人才布局及积极预测招聘需求，多渠道持续广纳贤才，通过校招、社招等多种方式，结合线上线下招聘，推动校企产教融合，广泛吸纳优秀人才。

校园招聘

公司积极响应政府人才引进计划，依托与对口专业高等院校的合作，为高校学子提供实践机会，吸引优秀毕业生加入公司。2024年，我们与开封技师学院、长治技师学院等技术学院合作，并持续开发校企合作资源，吸纳优秀毕业生，着力培养一线技术骨干。2023年至2024年，共计校招139人。

社会招聘

公司利用主流招聘平台，如猎聘网、前程无忧、BOSS直聘等，发布职位信息，吸引有相关工作经验的专业人才。同时，公司同步关注行业论坛、专业社区，精准触达目标人才群体。2023年至2024年，共计社招240人。

内部推荐

公司积极推行内部推荐机制，制定《内部推荐奖励机制》，鼓励员工推荐符合岗位需求的优秀人才，并对成功推荐的员工给予一定奖励，提高招聘效率。

员工总数 **483** 人 报告期内吸纳就业人数 **328** 人

新招应届毕业生人数 **24** 人 兼职、劳务派遣工作者人数 **26** 人

按性别划分的
员工人数

■ 男性员工人数	347
■ 女性员工人数	136

按层级划分的
员工人数

■ 高级管理层人数	7
■ 中级管理层人数	16
■ 初级管理层人数	29
■ 基层员工人数	431

按年龄划分的
员工人数

■ 30 周岁及以下员工人数	195
■ 31-50 周岁员工人数	267
■ 51 周岁及以上员工人数	21

按学历划分的
员工人数

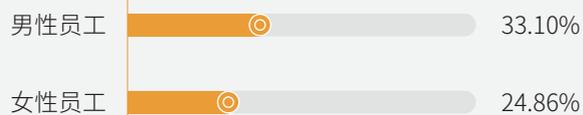
■ 研究生 /MBA 及以上学历员工人数	4
■ 本科学历员工人数	86
■ 大专及以下学历员工人数	393

按工作岗位划分
的员工人数

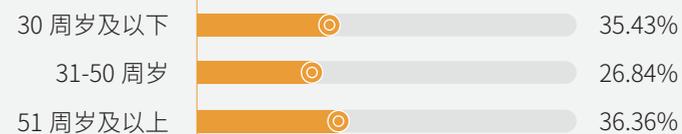
■ 生产人员人数	352
■ 销售人员人数	14
■ 技术人员人数	70
■ 财务人员人数	10
■ 行政人员人数	25
■ 采购人员人数	12

员工流失率 **31.00%**

按性别划分的员工流失率



按年龄划分的员工流失率



员工薪酬与福利

阿为特建立以岗位价值、个人能力以及个人业绩为基础的价值分配体系，构建具有市场竞争力的激励分配方案。同时，我们不断完善员工福利体系，提供多项福利措施，增强员工体验与幸福感，暖心留人。



绩效管理流程

薪酬考核激励

公司遵守同工同酬原则，构建并持续完善兼具行业竞争优势与内部公平性的薪酬绩效激励体系，为员工提供覆盖固定工资、季度绩效工资和年度奖金的薪酬福利，浮动奖金部分与公司经营业绩、部门绩效和员工个人绩效结果挂钩的联动模式，实现全体管理人员、基层员工获得与考核结果相匹配的薪酬，有效提升员工满意度和工作产出、降低核心员工流失率。

公司每年定期监测和评估市场薪酬水平和当年薪酬涨幅，确保薪酬水平具有竞争力。2024年，为激发员工积极性和创造力，我们对绩效薪酬体系进行优化，计划在2-3年内，逐步以浮动奖金取代传统的固定薪酬增长模式，确保薪酬体系更加公平、合理且具有激励

性。同时，我们针对一线蓝领员工实施专项调薪策略，重点保留数控调机员和质量检验员等关键岗位人才，为公司提供坚实的人才保障。

我们常态化开展季度和年度绩效评估工作，按照《绩效管理过程》，对公司、部门与个人绩效达成情况进行绩效考核。公司将整体绩效目标逐层分解并落实到各工厂、部门和具体岗位，确保每个团队和员工都能明确目标与职责，并高效完成任务。针对不同层级和类型员工的工作，采用定性与定量相结合的方法对关键绩效指标和工作目标进行全面考评，并将个人绩效达成情况与个人奖金系数关联。通过科学引导、及时监督与客观衡量，全面、公正地评估员工的绩效表现。

我们的绩效管理流程，不仅注重达成绩效结果，更形成目标设定、绩效评价、反馈沟通及辅导改进的循环机制，助力员工及组织提升绩效、达成目标。其中，反馈面谈作为绩效管理流程中的关键环节，主要针对考核结果与员工进行沟通，肯定员工工作中的优点、指出不足，并辅导员工制定绩效改进计划，为其提供所需资源和帮助。为保证绩效管理的客观公正性，绩效考核结束后，如员工对绩效评价结果存在疑问或异议，可向人事行政中心提出，人事行政中心收到绩效申诉后将与考核双方进行沟通，调查相关情况，并就调查结果与考核双方进行协商确认，最终达成一致意见。

维生工资基准分析覆盖正式员工占比

100.00%

工资低于维生工资的正式员工占比

0.00%

工资低于维生工资的所有员工占比（含正式与非正式工）

0.00%

公司收入最高的个人的年薪总额与所有员工的年总薪酬中位数的比率

4.27 倍

公司未经调整的平均男女薪酬差距

11.00%

注：未经调整的平均男女薪酬差距 = (男性平均薪酬 - 女性平均薪酬) / 男性平均薪酬 * 100

福利保障体系

公司高度重视对员工的人文关怀，关注员工需求和市场变化，不断完善福利体系，为员工创造更加良好的工作环境和发展空间。我们希望每位员工都能在公司感受到关怀和支持，确保员工在为公司贡献力量的同时，也能享受到应有的福利待遇。

基本福利



- 为全体员工购买养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险、住房公积金、雇主责任险以及补充商业医疗保险
- 提供工作餐、宿舍等，并开展后勤服务（食堂、住宿）满意度调研，改善食堂伙食和住宿环境



假期福利

- 提供法定带薪年假、婚假、丧假等



健康福利

- 每年定期组织员工体检，并在公司文化中增加“健康”新元素
- 开设活动室，组织各种体育活动，鼓励员工坚持锻炼



女性关怀

- 提供带薪产假、产检假等
- 组织专项女性活动，如“三八节”放假半天，并赠送小礼品等
- 实行女性关怀暖心举措，如为女工准备生理期红糖姜茶等



其他福利

- 在传统节日、生日会、退休等节日与个人重要时刻，发放适当的慰问品或慰问金

员工关怀

公司努力为员工营造阳光健康、轻松和谐的工作氛围，尊重员工的兴趣爱好，通过组织丰富多彩的文化 and 体育活动，帮助员工实现工作与生活的平衡，提升员工幸福感和满足感，助力员工在实现自我价值的同时，实现与企业的共同成长和进步。



丰富员工生活

公司举办年会、团建活动、生日会、节假日活动等，丰富员工的业余文化生活，展示公司员工蓬勃向上、奋发有为的精神面貌，营造和谐向上的工作氛围。

关注身心健康

公司积极成立跑步社团、足球社团、羽毛球社团、乒乓球社团等，并开展足球比赛等体育活动，通过体育锻炼督促员工关注自身健康、养成健康的生活方式。



团建活动



年会



员工生日会



员工足球赛

劳工权益保护

公司保障员工在平等雇佣、多元包容、薪酬福利、事业发展和工作安全等各方面的合法权益，努力为员工创造平等、多元、开放、宽容的工作环境。我们对劳工权益事件“零容忍、零违规”，并通过有效的劳工管理确保员工权益得到充分尊重和保护，畅通员工沟通渠道，提升员工满意度，构建和谐劳资关系。

治理

公司建立以高层领导、人事行政中心及各级管理部门组成的劳工管理架构。人事行政中心负责相关政策的解释、培训、指导、监督，发展多元化、宽容文化的建设项目；各级管理部门负责劳工实践及人权政策、多元化及宽容文化的有效实施和推广。

战略与管理方式

多元平等包容

阿为特努力打造多元、包容、开放的职场环境，融合不同背景的人才，通过彼此尊重、理解、沟通与接纳强化合作，实现员工队伍的多元化。在招聘、晋升、福利等环节，我们确保程序与过程的公平公正，持续提升工作场所的包容性，让所有员工无论年龄、性别、民族、国籍或宗教信仰都能受到公平对待。报告期内，公司少数群体或弱势群体员工占比约 4.00%，暂无少数群体或弱势群体员工在最高管理层中担任职位；公司未发生任何与歧视或骚扰相关的投诉事件。

| 完善管理制度

2024 年，我们制定《多元化和宽容性政策》，努力创造一个多样性和宽容性的工作环境，激发员工的创造力和潜力，推动企业不断发展强大。我们积极推动政策的有效实施和落地，通过召开员工大会，对《多元化和宽容性政策》内容及重要性进行宣导，同步在内部线上培训平台上发布相关政策和宣传内容，并向全体员工发放海报、宣传册等宣传资料，旨在向员工传播我们消除偏见、培养尊重和归属感的文化。此外，我们在政策中明确投诉处理机制和投诉渠道（Employee_Complaint@ahwit.com），对于任何违反多元化和宽容性政策的行为，都将依法进行处理。

| 支持女性员工发展

公司积极为女性员工提供平等的职业发展机会，鼓励女性员工担任管理岗位、突破职业限制，确保她们在各职能和管理领域拥有更多的参与度和成长空间。此外，我们在《员工手册》中明确，符合规定的女性员工可享受产前检查假、产假、哺乳假等假期，并为男性员工提供法定陪产假，鼓励其与女性共同承担家庭责任，从而为女性员工创造更安心、稳定的工作环境，支持其长期职业发展。

员工参与及沟通

公司尊重员工的结社自由和集体谈判权，逐步完善民主沟通制度，稳步推进以职代会和工会为主要形式的民主管理，切实落实职工的知情权、参与权和监督权；搭建内部沟通平台，畅通民主管理、监督渠道，进一步提升职工的获得感和安全感。同时，我们积极支持工会活动，按有关规定参与工会集体谈判集体劳动合同、薪酬专项、女职工保护等相关谈判事项，着力解决关系职工切身利益的实际问题，促进劳动关系和谐稳定。

| 畅通员工沟通渠道

我们为员工提供多种沟通与申诉渠道，包括但不限于投诉电话、合理化建议、意见箱、座谈会、满意度调查，畅通员工表达意见或与管理层沟通的渠道。

| 员工满意度调研

2024年，公司为科学、直观地了解员工工作状态，构筑员工与企业之间尊重、平等、积极的关系，开展了员工满意度调研，共计回收有效问卷100份。本次调研涵盖自身工作、内部沟通与管理、员工培训与工作环境、工作回报与发展等多方面内容，邀请员工从自身实际出发，对员工管理工作提出建议，以不断提升员工价值认同与归属感，持续提升员工满意度。

影响、风险和机遇管理

劳工与人权管理

我们遵守适用于运营所在地的与劳工相关的法律法规和标准，秉持对国际人权法及《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》等国际公认人权的尊重，制定《劳工实践和人权政策》，以向我们的员工、供应商和各类合作伙伴传达我们的人权政策。我们定期开展人权风险评估，并组织培训与能力建设，切实防范人权风险，确保核心业务中劳工权益得到有效保障。我们已开展面向全体员工的人权专题培训及座谈会，并在知识库上传《员工手册》学习教材，帮助员工了解自身享有的权益并通晓公司劳工权益的内涵。

公司每年度由总经办、人事行政中心组织相关部门进行管理评审，评估《劳工实践和人权政策》执行的成效并提出改进对策。2024年，我们开展劳动人权自查评估，期间未接到任何骚扰和歧视的举报或投诉，未发现任何雇佣童工、强迫劳动、就业歧视等违反法律法规以及国际普遍接受的劳工人权标准的事件。报告期内，公司未发生任何因违反劳工准则相关法律法规而受到相关部门处罚的事件。

此外，我们要求供应商签署《供应商公司社会责任宪章》，承诺尊重国际人权法，拒绝一切形式的非法、强迫或强制劳动，拒绝使用童工。

员工总工作时长（含正式与非正式工）

1,264,193.00 小时

劳工与人权重大风险事件

0 起



劳工实践和人权政策

自由择业与平等就业

- 自由择业：客观介绍公司招聘信息，内容包括公司基本信息、薪酬福利、工作环境与劳动保护、任职基本条件等，让求职者对公司有客观、真实的了解，任求职者自由选择。
- 平等就业：机会平等，严禁歧视。选拔求职者只要符合国家规定的劳动用工条件，即可给予平等的应聘机会。在选拔用人的任何环节，不因劳动者的种族、肤色、民族、宗教、年龄、残疾、性别、婚姻状况、性取向、带有歧视性的医学检查、成为工会成员与否或政治党派等而差别对待。

合法用工

- 严禁雇佣童工，并采取各种有效措施防范误用童工（例如查验身份证件及年龄核实）；
- 严禁使用债务（包括债奴）、奴役、监狱或契约劳工；
- 坚决抵制人口贩卖。

规范管理不得强迫劳动

- 自愿签订及续签劳动合同；
- 遵纪守法：管理者应严格遵守国家法律法规、行业规定及企业内部规章制度，确保员工人身安全、基本工作条件等权益得以保障；
- 人性化管理：管理者应不断提升管理技巧，尊重员工，不得有任何形式的体罚、语言攻击等有损员工自尊的言行。明令禁止骚扰和侮辱员工，包括任何形式的身体、性、心理或言语骚扰和侮辱；
- 人身自由：承诺任何用工不得扣押应聘者的证件、收取押金。工作场所不得限制员工的行动自由（例如限制上厕所、饮水等）。按规定提前书面通知，员工有选择离职的自由。

工作时间

- 按照劳动法规定合理排配作息时间。如员工自愿加班，公司按工资支付条例有关标准支付加班费。

薪酬福利

- 支付员工薪酬不低于当地最低工资标准，并根据不同岗位价值支付员工合理回报；
- 根据不同岗位的工作条件，为员工提供必要的劳动保护用品，根据公司制度为员工提供法定福利之外的福利；
- 为员工提供职业技能培训。



员工意见反馈与申诉

对于投诉，公司实事求是开展调查与进行处理，并妥善保护检举者的身份信息，严禁任何形式的打击报复。

投诉程序

如员工有投诉问题，首先与其直接主管/经理沟通。主管/经理应及时与员工讨论在规定时间内取得解决问题的办法。

如员工对给予的回答仍不满意，可向人事行政中心递交书面的投诉信。人事行政中心经理应及时与投诉员工讨论并在规定时间内给予答复。

如员工对给予的回答仍不满意，可向董事长投诉，任何投诉必须在此阶段作最终裁决。

指标与目标

少数民族员工人数

16 人

残障员工人数

4 人

女性员工占比

28.16%

中级管理层女性员工占比

31.25%

初级管理层女性员工占比

41.38%

创收职能（例如销售）中担任管理职务的女性员工占比

36.00%

担任 STEM 相关职位的女性员工占比

研发创新

10.00%

生产

25.00%

信息技术与信息安全

33.00%

员工培训与发展

公司一直视人才为企业最宝贵的战略资源，着力培育人才。我们构建系统而多元的培训与发展体系，打造广阔的职业晋升通道，激发员工主观能动性，不断提升员工专业能力和综合素养，发挥其最大潜能，实现员工个人成才与企业发展的有机结合、相互促进。

治理

公司管理层负责审查培训与发展计划的执行情况，确保其符合企业战略需求；人事行政中心负责制定年度培训预算及培训计划，根据人才盘点情况匹配晋升发展路径，监督和推动落实；各业务部门定期进行人员梳理，开展培训。

战略与管理方式

员工培训与发展

公司建立“分层分类全覆盖”的人才培训体系，制定《人力资源培训控制程序》《内部培训师制度》等管理制度，针对不同员工需求实施相应的培训方案，不局限于加强员工专业能力的培养，积极拓宽员工业务视野，促进员工能力多元发展。

公司整合内部培训资源并借助外部专家力量，建立系统性的培训师资质体系和培训课程体系，采用内外结合、线上线下并行的方式，开展多渠道、多领域、多形式的培训。我们针对岗位职责制定个性化培训计划，全面覆盖从高层管理人员到一线员工的各个层级，旨在强化技术实践能力和管理技能。

2024年，我们制定年度培训计划，明确培训负责部门、课程内容、培训目标、评估与考核方式内容，并经由人事行政总监批准、董事长审批，确保受训员工能够达到预期的学习效果。所有培训活动均建立了完整的档案，以支持后续效果评估与课程优化，持续提升培训质量。报告期内，公司共制定培训计划139项，培训完成率超95.00%。此外，我们持续优化培训线上知识库建设，共计上线114节培训课程，为员工自我学习、自主学习创造条件。



| 培训体系

**新员工入职培训**

每月定期开展新员工入职培训，培训涵盖企业介绍、文化、规章制度、质量安全、流程等内容；开展新入职应届生专项培养活动，帮助应届生快速适应职场，融入企业。

**管理领导力培养**

通过人才盘点选拔，针对新任、在岗、后备等不同阶段的管理干部提供定制化的培养方案，如个人发展计划，帮助提升管理干部的综合管理能力和管理效能。

**专业人才培养**

搭建关键专业岗位学习路径图，每年定期举办技术人才技能大赛，如职工技能大赛及工程师编程大赛等，系统规范培养专业岗位人才，提升专业人才培养速度。

**业务赋能项目**

围绕重点业务提供针对性的人才培养与业务赋能解决方案，助力业务成长。

**数字化学习平台建设**

搭建数字化线上学习平台，强化“师带徒”学习模式，萃取内部优秀经验，打造知识管理体系。报告期内，公司正式上线在线培训平台，并导入 114 节培训课程，内容涵盖质量管理、认证体系、工程能力以及生产运营等。通过在线培训平台，员工可以随时随地进行学习，提高学习效率。

第六届阿为特工程师日：以培训激发创新，推动制造升级

2024 年 11 月 23 日，公司迎来了以“如何让制造变得更简单”为主题的第六届阿为特工程师日。活动中，25 位工程师围绕主题分享实战案例，探讨通过技术革新和流程优化提升生产效率的方法。经过严格的评审环节，最终评选出 1 名“最佳创新奖”和 2 名“优秀案例分享奖”，以表彰其勇于探索、敢于创新的卓越贡献。通过分享和交流，激发了工程师们的创新思维，促进了团队协作与知识共享，为公司制造技术升级注入了新的活力，推动了企业技术进步及高质量发展。



主题交流会



工程师团建活动

员工发展

公司建立了灵活高效、具有竞争力的“管理 + 技术”双通道职业发展路径，推行内部晋升等机制，确保员工发挥自身的优点和潜力，激发员工的内在动能，推动员工职业发展达到更为高阶的水平。针对车间技术员工，我们制定《CNC 员工技能等级考试管理办法》，辅以配套的车间技术员工培养体系，不断提高员工专业素养和实操能力，为公司发展提供坚实的人才保障。报告期内，通过调机员的内部培养机制，增加调机员 20 名，晋升中级调机员 1 名。

同时，公司鼓励员工利用业余时间自学或接受与岗位相关的专业知识培训，购买学习的书籍供相关需要的员工阅读学习，针对与工作相关的技能资格考试提供相关的费用支持，助力员工实现自我提升。截至报告期末，公司共有 11 人参加了学历提升计划。

员工成长与企业赋能：阿为特的工匠精神

公司熊朝林和牛卫祥凭借对技术的执着追求和企业的赋能支持，从一线工人成长为行业精英，成为员工发展的杰出代表。两位工匠的成长故事体现出阿为特对员工发展的重视，通过技术培训、创新平台和激励机制，助力员工实现从普通工人到行业精英的跨越，为企业的技术升级和行业进步注入强大动力。



首届“长三角大工匠”称号

上海阿为特精密机械股份有限公司技术主管
熊朝林

从普通车工起步，凭借对技术的潜心钻研，成为车工高级技师、上海市首席技师，并享受国务院特殊津贴。他带领团队攻克多项关键技术，获得 40 余项专利，多项技术达到国际先进水平，为我国医疗、航空航天、光学仪器及半导体等行业的发展做出了突出贡献。



第六届“宝山工匠”称号

上海阿为特精密机械股份有限公司车床工程师
牛卫祥

专注机械加工领域二十年，掌握独特工艺与技巧，参与多项技术创新和新产品开发，培养多名车铣复合型人才。他带领的《低温微米推进机构的关键制造技术创新与应用》项目获上海市科技进步奖三等奖。项目成果已大量应用于中国、德国、美国、荷兰等多个国家的冷冻组织切片机医疗器械上，并广泛应用于组织学、病理学等科研领域，研究成果不仅有效提高了医疗行业的诊断水平，为我国医疗事业的进一步发展做出了重要贡献，还推广运用于航空、光学仪器以及自动化、机器人等领域，为科技进步和技术创新奠定了坚实的基础。

影响、风险和机遇管理

公司秉持“任人唯贤，唯才是举”的原则，不断优化员工晋升管理体系，在《人力资源管理控制程序》中，明确岗位等级评定标准、晋升要求和申请流程，确保内部职业发展通道的透明与公正，为人才成长提供畅通的职业发展路径。公司基于岗位职责，依托内部战略规划，同时结合行业发展与人才需求趋势，构建能力胜任模型并制定人才标准，明确各岗位需要的关键能力指标。基于该模型，公司定期开展人才盘点，应用九宫格工具对公司核心岗位与人才进行整体梳理与系统性评估，全面了解核心人才的能力、绩效和潜力，确保高质量人岗匹配，为公司团队提升整体价值。



指标与目标

员工培训总支出

33.91 万元

员工全年培训总人次

769 人次

员工培训总学时

23,783.52 小时

员工全年人均培训时长

49.24 小时

员工培训覆盖率

100.00%



职业健康与安全

公司坚持贯彻“安全第一，预防为主，综合治理”的安全生产方针，始终将员工的生命安全和身体健康放在首位。我们严格遵守《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》等相关法律法规，持续优化安全生产和职业健康管理体系，强化风险防控，开展安全和职业健康相关的培训、隐患排查治理、风险源识别和应急演练等管理工作，确保每位员工都能在安全、健康的环境中全情投入工作与成长。

治理

公司严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国特种设备安全法》《中华人民共和国消防法》等员工职业健康安全相关法律法规，建立了组织完善、制度健全的健康与安全管理体系。

阿为特精密机械（常熟）有限公司
通过“三级安全生产标准化”评审

安全生产管理架构

公司设置安全生产委员会（简称“安委会”）作为安全管理的最高决策机构，总经理为安全生产委员会主任，人事总监、行政主管为副主任，负责对公司指导、协调、决策企业职业安全健康工作；下设环安和职业卫生小组负责制定和实施职业安全健康管理制度和流程、提供专业建议，并监督企业的职业安全健康管理工作；其他部门负责配合其工作，明确全员安全生产责任、分解落实公司环境安全目标。公司每年定期开展对安全生产责任制的制定、沟通、培训、评审、修订与考核。

安全生产管理制度

公司制定并完善《环境安全卫生责任管理制度》《事故管理制度》等规章制度，涵盖安全生产责任制、安全目标管理、安全生产培训教育、工伤保险等职业健康安全的各个方面，适用于公司各级员工。此外，公司制定《承包商环安管理规范》《供应商公司社会责任宪章》，强化对承包商和供应商的安全管控，确保其行为符合公司安全管理要求。

战略与管理方式

安全文化建设

公司建立完善的安全培训教育体系，将环境安全卫生培训纳入部门的年度培训计划，由人事行政中心实施综合管理，行使监督检查职能，并建立环境安全卫生教育、培训档案。本年度，公司定期开展安全教育培训，举办多样化的安全宣传活动，有效提高全员安全意识，安全培训覆盖全体员工及承包商 / 供应商。



内部员工

- 新员工三级安全培训
- 调岗及重新上岗人员安全卫生教育
- 实施新工艺、新技术或使用新设备、新材料相关人员专项安全卫生教育和培训
- 定期组织领导干部、各个部门、各类人员对其安全生产责任制进行学习
- 开展其他专项培训，如危化品安全、消防、危险作业、有限空间作业等培训

外部承包商 / 供应商

- 人事行政中心对承包商进行入厂前安全培训
- 施工项目所在单位对承包商进入现场前的安全教育，包括作业现场的特点、主要危险和应急处理措施、进入现场的安全注意事项等
- EHS 向承包商详细介绍施工现场环境、地下工程（电缆、管线）的位置、走向、深度及公司内部规章制度和各项安全管理制度，现场设置明显的安全警示标志，明确安全技术要求，进行技术方案交底，提高安全施工条件



危险化学品知识培训



安全管理体系和法律法规培训



安全教育培训

守护职业健康

公司重视员工职业健康，严格遵守《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规，落实职业病防治责任制，定期开展职业病危害监测及评价，做好源头预防，提升工作环境与设备操作的安全性。我们为员工提供合适、有效的劳动防护用品，做好安全防护，并组织从事接触职业病危害因素的员工进行岗前、在岗、离岗职业健康检查，杜绝岗前引入风险、管控岗中职业病风险，确保员工身体健康。报告期内，公司达成年度职业健康目标。

我们亦关注员工的身心健康，为员工提供健康教育、健康活动等多样化的健康管理服务，并提供系列保健措施，让员工更好地投入工作和生活。



特种作业人员持证上岗率

100.00%



发现疑似职业病人数和确诊职业病人数

0 人



职业健康体检完成率

100.00%



职业病发生率

0.00%



影响、风险和机遇管理

风险识别与管控

- 公司积极开展安全风险管理工作，全面实施安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防机制。依据《环安绩效监视和测量管理程序》，我们每年对公司办公区域、生产区域及储存仓库等进行全面的安全风险评估，重点关注防火、防爆、防尘、防毒等重大危险源区域，及时识别安全生产风险与职业病危险源并进行详细评价，将识别出的重大风险与危险源记录到《环境因素识别及评价清单》并保持定期更新，确保各项安全生产与职业健康风险得到有效识别和控制。2024年，公司新增有限空间的风险识别、管理制度与事故救援设施；公司对生产部打磨工序的除尘器进行了技术改造，由原先的除尘管道“互联互通”改为单管直接进入除尘器，规避不同粉尘相互混合的安全风险。

隐患排查

- 依据法规要求和各类运行控制程序，我们通过日常、专项、季节性、节日安全检查，对于安全检查发现的问题，建立事故隐患治理台账，明确隐患内容、责任部门、整改期限等关键信息，并按期进行整改验收。
- 我们定期委托有资质的第三方机构开展企业风险隐患排查，出具《企业隐患排查报告》，及时消除潜在安全隐患。2024年，公司隐患排查可记录数量为22条，均已完成整改。

应急管理

- 公司制定并完善《应急计划与响应管理程序》《环境突发应急预案》，设立各级应急管理机构，规定预警及响应级别、应急处置等运行机制，明确各部门应急保障职责，保障员工在紧急情况下的安全；针对特定场景，我们制定专项应急预案，如化学品泄漏、食物中毒等应急预案，提高应急处置效率。
- 我们根据相关规定，制定年度应急演练计划、定期开展应急演练，提高应对风险和防范事故的能力，保障职工的职业健康和生命安全。

事故应对

- 公司重视安全生产事故预防与处理，依据《事故管理制度》对事故进行处理，由安环领导小组进行统一协调；由事故发生所在地部门汇报至安环领导小组，安环领导小组根据事故分级原则向上汇报；由受伤员工所在部门对事故按照“四不放过”原则进行调查，EHS 进行调查，查明事故性质、认定事故责任、总结事故教训、提出整改措施，并提出事故责任者的处理意见。
- 此外，公司制定《员工工伤保险管理制度》，规定为每名员工按时缴纳工伤保险，并明确员工工伤认定及赔偿等事宜。



粉尘爆炸和火灾事故综合应急救援演练



有限空间应急演练



消防演习



开展安全应急演练

3场

参与人次

324人

指标与目标

公司设定安全生产年度管理目标，目标覆盖公司所有业务范围及员工。依据“谁主管，谁负责”的原则，我们全面落实公司的安全生产责任主体，杜绝各类事故的发生，确保员工的安全健康和公司的财产安全。

目标	2024 绩效	达成情况	改进措施
爆炸、火灾事故发生次数为 0	1	未达成	针对爆炸、火灾事故的发生： - 增加防火防爆安全设施； - 修编清洗间管理制度； - 定期进行应急演练。
死亡和重伤事故为 0	0	已达成	
轻伤事件发生率（直接经济损失 1,500.00 元以上）为 0	0		
法律法规违规件数为 0	0		
相关方环安投诉次数为 0	0		

安全生产投入
34.50 万元

重大生产安全事故

0 起

因工伤损失总日数

0 天

每百万营收因工伤损失工作日数

0 天

因工作关系死亡人数

0 人

百万工时伤害率

0

社区参与

公司积极承担社会责任，结合自身优势，积极投身志愿服务和社会公益，力求把发展成果惠及民生、回馈社会，持续传递向善力量。

我们坚持稳产业、促就业，持续深化本地雇佣政策，在企业发展过程中为当地居民提供就业与培训机会，缓解当地就业压力，以实际行动回馈社会。我们支持并鼓励员工参与各类志愿服务活动，如“我和小树同成长”植树活动，通过力所能及的实践行动，向社会传递正能量。

公益慈善总投入

10.05 万元¹

员工参与志愿服务总人次

30 人次

员工志愿服务总时长

30.00 小时

本地新增招聘员工数量

15 人

¹ 因公益款项拨付时间等原因，数据统计延长至 2025 年 3 月，包括向上海市慈善基金会捐赠的款项（定向用于工商联乡村振兴）

关键绩效表

指标	单位	2024 绩效
经济绩效		
总资产	万元	45,362.31
营业收入	万元	24,687.99
归母净利润	万元	1,716.69
纳税总额	万元	518.62
公司治理		
独立董事占比	/	42.86%
女性董事占比	/	28.57%
总经理薪酬与员工平均薪酬比率	倍	4.27
中高层反贪污培训覆盖率	/	100.00%
员工反贪污培训覆盖率	/	30.00%
由举报程序产生的贪污腐败报告数量	件	0
贪污腐败事件数量	起	0
信息安全与隐私保护争议事件	起	0
环境管理		
环保总投入	万元	37.50
一般及以上环境事故	起	0
环保培训覆盖率	/	42.20%
能源使用		
汽油消耗量	吨	29.03
外购电力	万千瓦时	619.61
自建光伏发电量	千瓦时	909,565.00
自建光伏发电消耗量	千瓦时	814,024.00
综合能源消耗量	吨标准煤	804.22
综合能源消耗强度	吨标准煤 / 万元营收	0.0326

指标	单位	2024 绩效
温室气体排放		
范围一：温室气体排放量	吨二氧化碳当量	84.91
范围二：温室气体排放量	吨二氧化碳当量	3,324.83
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	3,409.74
温室气体排放强度	吨二氧化碳当量 / 万元营收	0.1381
水资源使用		
总取水量	吨	12,896.00
总排水量	吨	4,500.00
取水强度	吨 / 万元营收	0.5224
循环用水量	吨	750.00
单位产品用水量	吨 / 件	0.0020
排放与废弃物		
废水处理总量	吨	750.00
化学需氧量 (COD) 排放量	吨	43.87
氨氮排放总量	吨	6.10
废水循环利用率	/	16.60%
废气排放量	万立方米	30,960.00
挥发性有机物 (VOCs) 排放量	千克	1,247.73
颗粒物 (PM) 排放量	千克	158.00
有害废弃物产生总量	吨	40.58
有害废弃物处置率	/	100.00%
生活垃圾产生总量	吨	72.45
生活垃圾处置率	/	100.00%
包材管理		
包装材料使用总量	吨	134.34
使用可循环 / 再生包装材料占比	/	75.50%
研发创新		
研发投入	万元	1,756.92

指标	单位	2024 绩效
全年研发投入占营业收入比例	/	7.12%
研发人员数量	人	70
研发人员占比	/	14.49%
累计授权专利数量	项	77
累计软件著作权数量	项	1
客户权益		
客户满意度	分	95.31
产品及服务投诉数目	起	25
客户投诉解决率	/	100.00%
产品召回比例	/	0.00%
供应链管理		
供应商总数	家	186
通过质量管理体系认证的供应商数量	家	180
通过环境管理体系认证的供应商数量	家	20
全年受到经济、社会或环境方面处罚的供应商数量	家	0
供应商廉洁承诺书 / 协议签署比例	/	100.00%
供应商行为准则签署比例	/	100.00%
签订包含环境，劳工和人权要求条款合同的供应商比例	/	100.00%
供应商参加社会责任（CSR）评估比例	/	80.00%
供应商参加社会责任（CSR）现场审核比例	/	50.00%
公司接受可持续采购培训的采购员工比例	/	100.00%
员工雇佣		
员工总数	人	483
兼职、劳务派遣工作者人数	人	26
少数民族员工人数	人	16
残障员工人数	人	4
女性员工占比	/	28.16%
中级管理层女性员工占比	/	31.25%
劳动合同签订率	/	100.00%

社会维度

指标	单位	2024 绩效
社会保险覆盖率	/	100.00%
员工流失率	/	31.00%
维生工资基准分析覆盖正式员工占比	/	100.00%
工资低于维生工资的正式员工占比	/	0.00%
工资低于维生工资的所有员工占比（含正式与非正式工）	/	0.00%
公司收入最高的个人的年薪总额与所有员工的年总薪酬中位数的比率	倍	4.27
公司未经调整的平均男女薪酬差距	/	11.00%
员工总工作时长（含正式与非正式工）	小时	1,264,193.00
劳工与人权重大风险事件	起	0
员工培训总支出	万元	33.91
员工培训覆盖率	/	100.00%
员工全年人均培训时长	小时	49.24
职业健康与安全		
安全生产投入	万元	34.50
重大生产安全事故	起	0
因工作关系死亡人数	人	0
因工伤损失总日数	天	0
每百万营收因工伤损失工作日数	天	0
百万工时伤害率	/	0
安全培训覆盖率	/	100.00%
职业健康体检完成率	/	100.00%
职业病发生率	/	0.00%
发现疑似职业病人数和确诊职业病人数	人	0
社区公益		
公益慈善总投入	万元	10.05
员工参与志愿服务总人次	人次	30
员工志愿服务总时长	小时	30.00

指标索引表

报告章节	北京证券交易所上市公司持续监管指引第 11 号——可持续发展报告（试行）	GRI Standards 2021（参照方案）
董事长致辞	/	2-22
关于阿为特	/	2-1/2-6/2-7/201-1/205-2/301-3/305-4/ 405-1
可持续发展管理	第十二条（一）、第十二条（二）、第十二条（三）、第十二条（四）、第十二条（五）、第十三条、第十四条（一）、第十四条（二）、第十五条（一）、第十五条（三）、第十七条、第十八条（一）、第十八条（二）、第十八条（三）、第十八条（四）、第五十一条、第五十二条、第五十三条（一）、第五十三条（二）	2-9/2-12/2-13/2-14/2-16/2-17/2-22/ 2-26/2-29/3-1/3-2/3-3
规范经营 推动高效治理		
党建引领	/	/
公司治理	/	2-9/2-10/2-11/2-12/2-13/2-18/2-19/ 2-20/2-21/2-27/3-3
投资者权益保护	第五十三条（一）、第五十三条（二）	2-16/2-26/2-27
风险与合规管理	/	2-15/2-25/2-27/207-1/207-2/207-3
商业道德	第十一条（一）、第十一条（二）、第十一条（三）、第十一条（四）、第十九条、第五十四条、第五十五条（一）、第五十五条（二）、第五十五条（三）、第五十五条（四）、第五十六条（一）、第五十六条（二）	2-25/2-27/3-3/205-1/205-2/205-3/206-1
数智转型	第四十一条、第四十二条（四）	203-2
信息安全管理	第四十八条（一）、第四十八条（二）	2-27/418-1
品质经营 创造长远价值		
研发创新	第四十一条、第四十二条（一）、第四十二条（二）、第四十二条（三）、第四十二条（四）、第四十三条（一）、第五十四条	2-6/2-27/203-2/404-2
质量管理	第十一条（一）、第十一条（二）、第十一条（三）、第十一条（四）、第十九条、第四十七条（一）、第四十七条（二）、第四十七条（三）、第四十七条（四）	2-25/2-26/2-27/3-3/404-2/416-1/ 416-2/417-1/417-2
客户服务	第十一条（一）、第十一条（二）、第十一条（三）、第十一条（四）、第十九条、第四十四条、第四十七条（四）	2-26/2-27/3-3/404-2/417-3

报告章节	北京证券交易所上市公司持续监管指引第 11 号——可持续发展报告（试行）	GRI Standards 2021（参照方案）
可持续供应链	第十一条（一）、第十一条（二）、第十一条（三）、第十一条（四）、第十九条、第四十四条、第四十五条（一）、第四十五条（二）、第四十六条	2-6/2-27/3-3/204-1/308-1/414-1
绿色经营 共建低碳未来		
应对气候变化	第十一条（一）、第十一条（二）、第十一条（三）、第十一条（四）、第十九条、第二十条、第二十一条、第二十二（一）、第二十二（二）、第二十二（三）、第二十三（一）、第二十三（二）、第二十三（三）、第二十四条、第二十六条、第二十七条	201-2/3-3/302-1/302-3/302-5/305-1/305-2/305-4
环境管理体系	第二十九条、第三十三条（一）、第三十三条（二）、第三十三条（三）	2-27
资源管理	第三十四条、第三十五条（一）、第三十五条（二）、第三十五条（三）、第三十六条（一）、第三十六条（二）、第三十七条（二）	2-27/301-1/302-4/301-3/303-1/303-2/303-3/303-4/303-5/
污染防治与控制	第二十九条、第三十条（一）、第三十条（二）、第三十一条（一）、第三十一条（二）	2-27/303-1/303-2/303-4/305-7/306-1/306-2/306-3/306-4/306-5
生物多样性保护	第二十九条、第三十二条（五）	101-2/101-4/101-7
暖心经营 携手和谐发展		
人才吸引与留任	第四十九条、第五十条（一）	2-7/2-8/2-27/201-3/401-1/401-2/401-3
劳工权益保护	第十一条（一）、第十一条（二）、第十一条（三）、第十一条（四）、第十九条、第四十九条、第五十条（一）	2-23/2-24/2-25/2-26/2-27/2-30/3-3/405-1/406-1
员工培训与发展	第十一条（一）、第十一条（二）、第十一条（三）、第十一条（四）、第十九条、第四十九条、第五十条（三）	3-3/404-1/404-2
职业健康与安全	第十一条（一）、第十一条（二）、第十一条（三）、第十一条（四）、第十九条、第四十九条、第五十条（二）	2-27/3-3/403-1/403-2/403-3/403-4/403-5/403-6/403-7/403-8/403-9/403-10
社区参与	第三十八条、第四十条	203-2/413-1/413-2
关键绩效表	/	2-4/2-7/2-8/201-1/205-2/301-1/301-3/302-1/302-3/305-1/305-2/305-4/305-7/306-3/401-1/401-3/403-9/404-1/405-1
指标索引表	第五十七条	/
关于本报告	/	2-2/2-3

关于本报告

本报告是上海阿为特精密机械股份有限公司发布的第一份可持续发展 /ESG 报告，旨在披露公司在可持续发展方面的理念、管理实践和绩效表现，充分回应利益相关方的期望和需求。

称谓说明

为了便于表述和阅读，在本报告中“上海阿为特精密机械股份有限公司”也以“阿为特”“公司”或“我们”表示。

报告范围

报告重点披露了 2024 年阿为特及其分子公司在履行经济、社会和环境责任方面的信息和关键绩效，时间范围覆盖 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，部分内容往前后年度适度延伸。

编制依据

北京证券交易所《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 11 号——可持续发展报告（试行）》；《北京证券交易所上市公司可持续发展报告编制指南》。

编制参照

全球报告倡议组织《可持续发展报告标准》（GRI Standards）；国际可持续准则理事会 ISSB《国际财务报告可持续披露准则第 1 号——可持续相关财务信息披露一般要求》（IFRS S1）；欧盟委员会 EC、欧洲财务报告咨询委员会 EFRAG《欧洲可持续发展报告标准》（ESRS）；联合国可持续发展目标（SDGs）。

编制原则

本报告符合以下“重要性”“平衡”“量化”和“一致性”原则。

- **重要性原则。** 公司开展重要性评估，以识别和评估对于我们业务、内部以及外部利益相关方的重要 ESG 议题，在报告中重点披露。更详细的重要性评估过程以及结果，请参见本报告“可持续发展管理”章节。
- **平衡原则。** 本报告内容反映客观事实，对公司涉及的正面、负面信息均予以不偏不倚地披露，平衡地陈述公司在 ESG 各方面的努力。在报告期间内未发现应当披露而未披露且产生重大影响的负面事件。
- **量化原则。** 公司在本报告中披露 ESG 量化绩效指标，并在适用情况下设定了量化绩效目标。有关本报告中关键绩效的计量标准、方法、假设及 / 或计算工具、使用的转换因子来源均已在相应位置（如适用）进行说明。
- **一致性原则。** 本报告对同一指标在不同报告期内的统计及披露方式保持一致；若统计及披露方式有更改，将在报告附注中予以充分说明，以便相关方进行有意义的分析与评估。

信息来源

本报告中所使用的全部信息数据来自公司正式文件、统计报告与财务报告，以及由公司责任管理部门汇总与审核的各单位可持续发展实践信息。相关财务数据与公司年度报告不符的，以年度报告为准。如无特殊说明，本报告中所涉及货币金额以人民币作为计量币种。

可靠性保证

公司承诺本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其内容真实性、准确性负责。

报告获取

报告以 PDF 电子文件形式发布，欢迎登录阿为特网站 www.ahwit.com 获取电子版报告。为不断改进报告编制工作，我们希望倾听您的意见和建议。如对报告有疑问和建议，您可发邮件至 sales@ahwit.com，或可致电 +86-21-65191708。

