

2025 年度

环境、社会和公司治理报告

ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

科威尔科技股份有限公司

Kewell

精准·可靠·便捷 赋能每一次测试



科威尔科技股份有限公司
KEWELL TECHNOLOGY CO.,LTD.

电话: 0551-65837957

传真: 0551-66858138

地址: 合肥市高新区大龙山路8号

www.kewell.com.cn



扫一扫
了解更多

CONTENTS

目录

关于本报告	01
董事长致辞	03
走进科威尔	05
可持续发展治理	11
附录	88
指标索引	88
反馈意见表	90

01 环境

低碳同行，智测降耗护生态

应对气候变化	19
落实绿色运营	22
加强资源利用	28

02 社会

质创融合，多维协同促共赢

创新驱动前行	33
产品质量安全	43
负责任供应链	50
筑牢数据安全	54
员工权益保障	56
员工培训发展	63
职业健康安全	68
践行公益活动	74

03 治理

善治立企，合规发展筑根基

坚持党建引领	77
规范公司治理	78
投资者权益保护	82
合规风险管理	84
遵守商业道德	86



关于本报告

本报告是科威尔技术股份有限公司（以下简称“科威尔”“公司”或“我们”）发布的第二份环境、社会和公司治理报告（以下简称“ESG报告”）。本报告依据客观、规范、透明和全面的原则，详细披露了公司2025年度环境、社会与公司治理的实践及绩效。

报告范围

本报告以“科威尔技术股份有限公司”为主体，包括下属子公司，除特别说明外，本报告范围与本公司年报范围保持一致。

时间范围

2025年1月1日至2025年12月31日（简称“报告期”）。为增强本报告的对比性和前瞻性，部分内容适当追溯以往年份或具有前瞻性描述。本报告的发布周期为一年一次，与财务年度保持一致。

编制依据

- 上海证券交易所《上海证券交易所上市公司自律监管指引第14号——可持续发展报告（试行）》
- 上海证券交易所《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指南第13号——可持续发展报告编制（2026年1月修订）》
- 中国企业改革与发展研究会《中国企业可持续发展报告指南（CASS—ESG 6.0）》
- 全球报告倡议组织《可持续发展报告标准（GRI Standards）》
- 联合国可持续发展目标（SDGs）

数据说明

报告使用数据来源包括公司实际运行的原始数据、政府部门公开数据、年度财务数据、内部相关统计报表、第三方问卷调查、第三方评价访谈等。本报告的财务数据以人民币为单位，若与财务报告不一致之处，以财务报告为准。

报告获取

报告电子版可在上海证券交易所（<http://www.sse.com.cn>）下载，并获取更多公司信息。报告以中、英文版本发布，当两种语言文本有歧义或冲突时，请以中文版为准。

确认及批准

本报告于2026年4月23日获公司董事会批准，并与年报同期发布。董事会承诺对报告内容进行监督，确保其不存在任何虚假记载或误导性陈述，并对其内容的真实性、准确性和完整性负责。

意见反馈

如您对本公司的可持续发展有任何意见或建议，欢迎通过下述联系方式反馈意见，帮助我们对报告进行持续改进。

公司电话：0551-65837957

公司传真：0551-66858138

公司网址：www.kewell.com.cn

公司邮箱：ir@kewell.com.cn

联系地址：合肥市高新区大龙山路8号

董事长致辞

尊敬的各位股东、合作伙伴及社会各界朋友：

岁序更替，华章日新。值此2025年度ESG报告发布之际，我谨代表科威尔全体同仁，向长期以来关心支持科威尔发展的各界友人，致以诚挚的感谢和崇高的敬意。

2025年是“十四五”规划收官之年与“十五五”规划谋篇布局的奠基之年，也是科威尔坚定不移谋发展、提质量、增效益的重要一年。我们坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻党的二十大及二十届中央纪委四次全会精神，积极响应国家战略，坚定不移走绿色发展道路，以“双碳”目标为引领，以科技创新为驱动，在推动绿色能源转型、践行社会责任、提升治理效能领域迈出坚实步伐。

守护生态，践行绿色承诺

我们深知，企业的可持续发展离不开对生态环境的敬畏与守护。过去一年，科威尔将绿色发展视为核心竞争力的一部分，持续推动绿色运营与低碳转型。我们不仅在生产经营中积极优化能源结构、提升资源利用效率，更在产品研发中融入环保理念，致力于为客户提供更节能高效的测试解决方案。从厂区的精细化管理到产品的全生命周期设计，我们努力让“绿色”成为科威尔最鲜明的底色。

以人为本，共创社会价值

科威尔的每一步成长，都离不开每一位员工的辛勤付出、每一位客户的信任支持、每一位合作伙伴的携手同行。过去一年，我们高度重视产品质

量与安全，以严谨的态度守护客户的信任，确保每一项交付都经得起检验。我们积极融入产业链生态，与供应商共建透明、公正、可持续的合作关系。我们持续完善员工权益保障体系，营造多元、平等、包容的职场环境，让每一位科威尔人都能在奋斗中实现价值、在成长中收获幸福。同时，我们不忘回馈社会，持续支持教育事业，助力青年人才培养，用实际行动践行企业的社会责任。

规范治理，筑牢发展根基

良好的治理是企业可持续发展的基石。过去一年，科威尔持续完善公司治理结构，强化董事会职能，提升决策的科学性与透明度。我们坚持依法合规经营，将廉洁自律、反商业贿赂贯穿于采购、销售、合作等各个环节，与合作伙伴共同维

护公平有序的市场环境。我们高度重视投资者关系管理，以真实、准确、及时的信息披露，赢得资本市场的信任与支持。

实干为基图新绩，奋楫争先启新程

回望2025，科威尔以创新破局、以责任聚力、以治理护航，在绿色发展的道路上步履坚实；展望未来，公司将继续秉持“正直诚信、追求卓越、互相成就”的核心价值观，以治理领航筑牢根基，以科技自强攻坚高端，以绿色低碳塑造典范，以生态协同链接全球，奋力打造具有全球竞争力的测试装备公司，为可持续发展与现代化产业体系建设贡献更多科威尔力量！

科威尔技术股份有限公司

董事长：**傅仕涛**

走进科威尔

公司简介

科威尔技术股份有限公司（简称：科威尔，股票代码：688551）于2011年在安徽省合肥市高新区正式成立，并于2020年9月10日在上海证券交易所科创板成功挂牌上市，是一家以测试电源为基础产品，为多行业提供测试系统及智能制造设备的综合性测试装备公司。

公司主要产品线包括测试电源、氢能测试及智能制造装备、功率半导体测试及智能制造装备等，广泛应用于新能源发电、电动汽车、氢能、功率半导体等工业领域。凭借测试电源产品的广泛适用性，公司产品还拓展至轨道交通、汽车电子、智能制造、机电设备、航空航天、实验室认证等众多行业领域。

经过多年技术积累与市场深耕，公司将前沿理论与工业场景深度融合，为客户提供针对性测试装备。公司多款产品实现进口替代，远销欧洲、日韩及东南亚多个国家和地区，成为跻身国际测试设备供应商体系的中国本土品牌，逐渐成长为国内领先、业界知名的综合性测试装备公司。



产业布局

三大产业

- 测试电源
- 氢能测试及智能制造装备
- 功率半导体测试及智能制造装备

重点产品

 <p>交流测试电源及负载</p>	 <p>直流测试电源及负载</p>	 <p>性能测试系统</p>
 <p>电池充放电测试系统</p>	 <p>电机模拟器</p>	 <p>产线自动化设备</p>
 <p>电测系统 (ATE)</p>		 <p>可靠性测试系统</p>
 <p>电解槽测试系统</p>	 <p>燃料电池测试系统</p>	 <p>工艺设备</p>

解决方案

 <p>光伏储能测试</p>	 <p>新能源汽车测试</p>	 <p>服务器电源测试</p>
 <p>燃料电池测试</p>	 <p>电解槽测试</p>	 <p>功率半导体测试及其他</p>

底层支撑

 <p>电子电力转换技术</p>	 <p>精密测控技术</p>	 <p>硬件模块化平台</p>
 <p>自研算法及软件平台</p>	 <p>智能制造</p>	

企业文化



发展历程



2025年所获荣誉

2025 年国家第五批能源领域
首台（套）重大技术装备

国家能源局综合司

2025 年专精特新“小巨人”

安徽省工业和信息化厅

安徽出口品牌

安徽省商务厅

合肥市工业企业亩均效益 A 级

合肥市工信局

2025 年度合肥市高价值专利培育计划
(项目立项)

合肥市市场监督管理局

合肥市亩均效益领跑制造业企业

合肥市工业和信息化局

2025年亮点绩效



经济绩效

营业收入

51,260.47 万元

归母净利润

6,394.96 万元

利润总额

6,246.80 万元



治理绩效

独立董事占比

36.36%

女性董事占比

18.18%

投资者问题回复率

100%



环境绩效

环保投入总金额

5.63 万元

综合能源消耗强度

0.95 吨标准煤/百万元营收

温室气体排放强度 (范围1和范围2)

2.88 吨二氧化碳当量/百万元营收



社会绩效

研发投入

7,678.82 万元

研发投入占比

14.98%

研发人员

240 人

研发人员占比

36.81%

员工总数

652 人

女性员工占比

22.70%

人均培训时长

2.84 小时



可持续发展治理

可持续发展治理架构

科威尔将ESG理念深度融入运营与治理。为提升ESG治理效能，报告期内，公司将董事会战略委员会更名为“董事会战略与可持续发展委员会”，并授权其全面管理及监督可持续发展相关议题，从而确立了“董事会决策、战略与可持续发展委员会管理、ESG工作小组执行”的三层治理架构。同时，公司以签订《安全生产责任状》的方式将可持续发展理念深度融入高管考核体系，以此强化责任意识，推动公司实现可持续发展目标。

可持续发展实践

科威尔将可持续发展战略作为核心指导方针，为提升各层级对ESG理念的理解与实践能力，公司聘请第三方专业机构开展ESG培训活动，确保ESG理念深度融入企业战略规划、日常运营及员工行为准则中，为长期可持续发展奠定坚实基础。



ESG 培训

在董事会的统筹引领下，公司通过一系列扎实举措，获得主流评级机构的高度认可，以实干交出高质量的ESG答卷。

易董 ESG 评级
科威尔 (688551)
2025年评级 AA
2024年评级 BBB

Wind ESG
科威尔
2025评级 A
2024年评级 BB

可持续发展风险管理

科威尔将风险管理嵌入长远发展战略，建立了覆盖环境、社会及治理领域的全流程管理体系。公司通过系统地识别、评估各类风险，并依托动态监测与预警机制制定针对性举措，以有效管控重大风险，保障运营连续，为公司与利益相关方创造可持续的长期价值。

利益相关方沟通

科威尔致力于构建透明、高效的利益相关方沟通机制。公司通过多元化渠道与利益相关方维持紧密联系，及时了解并有效回应其意见、需求和期望，推动各方共同参与可持续发展实践，实现长期的价值共创。

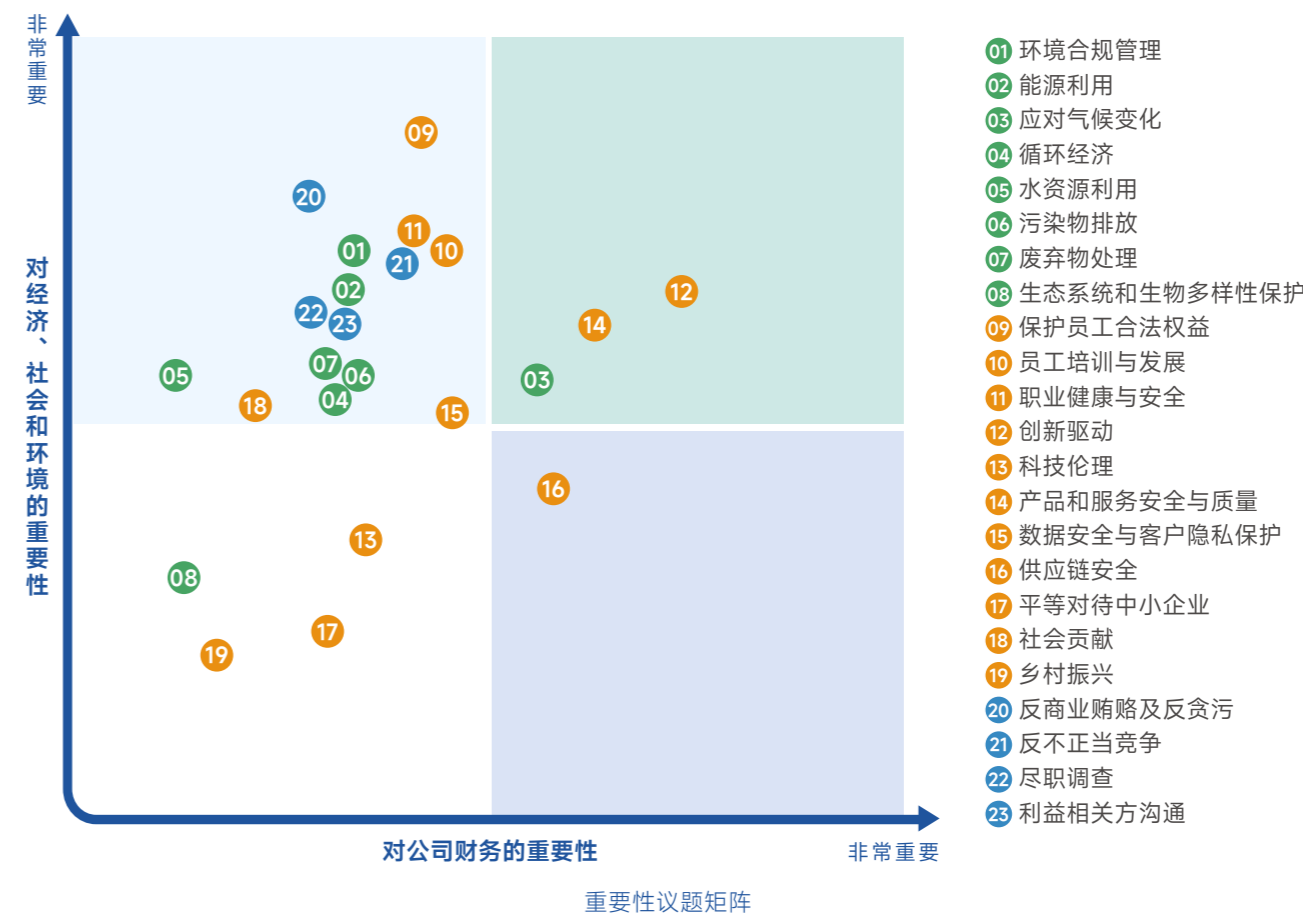
利益相关方	关注内容	沟通方式
政府及监管机构	环境合规管理 应对气候变化 产品和服务安全与质量 反商业贿赂及反贪污 反不正当竞争	证券交易所会议（不定期） 政府会议（不定期） 政府参观（不定期） 信息披露平台（实时）
投资者及股东	环境合规管理 创新驱动 产品和服务安全与质量 利益相关方沟通	公司官网（实时） 微信公众号（实时） 股东会（不定期） 信息披露平台（实时） 投资者现场调研（不定期） 投资者线上交流（不定期）
客户及供应商	环境合规管理 应对气候变化 创新驱动 产品和服务安全与质量 数据安全与客户隐私保护 供应链安全 反商业贿赂及反贪污 反不正当竞争	公司官网（实时） 环境信息披露（实时） 高校及科研院所合作（不定期） 客户咨询及投诉渠道（实时） 客户满意度调查（定期） 举报及监督渠道（实时） 供应商培训（不定期）
员工	保护员工合法权益 员工培训与发展 职业健康与安全	公司官网（实时） 微信公众号（实时） 职工代表大会（定期） 员工满意度调查（不定期） 内外部培训体系（实时） 职业健康体检（定期） 员工关爱活动（不定期）
公益组织及社区组织	环境合规管理 应对气候变化 乡村振兴 社会贡献	公司官网（实时） 微信公众号（实时） 环境信息披露（实时）
行业协会及科研机构	创新驱动 产品和服务安全与质量	高校及科研院所合作（不定期） 参加行业展会（不定期） 参与行业标准制定（不定期）

重要性议题管理

科威尔严格按照《上海证券交易所上市公司自律监管指引第14号——可持续发展报告（试行）》等国内外标准，并基于“影响重要性”和“财务重要性”双重分析，审慎完成了本年度重要性议题的识别与评估。



重要性议题分析评估流程



注：1.公司各项活动未对生物多样性及濒危物种造成不利影响，故“生态系统和生物多样性保护”未纳入重要性议题；2.公司核心业务不涉及生命科学、人工智能伦理等敏感领域的科学研究、技术开发等活动，故“科技伦理”未纳入重要性议题；3.公司平等对待中小企业，不存在逾期尚未支付中小企业款项等情况，故“平等对待中小企业”未纳入重要性议题；4.公司当前发展阶段与资源聚焦策略未涉及乡村振兴相关业务活动，故“乡村振兴”未纳入重要性议题。

响应联合国可持续发展目标

科威尔积极推动联合国可持续发展目标（SDGs）的实现，将可持续发展目标深度融入公司日常运营，致力于持续提升在环境保护、资源利用及社会责任方面的绩效，以创造共享价值。

SDGs	可持续发展目标简要概述	对应章节	公司举措
	在世界各地消除一切形式的贫穷	社会：质创融合，多维协同促共赢	积极履行社会责任，在合肥工业大学设立“科威尔奖学金”，助力教育公平与人才培养。
	确保健康的生活方式、增进各年龄段人群的福祉	社会：质创融合，多维协同促共赢	已通过ISO 45001职业健康安全管理体系认证，定期开展健康体检和安全培训，多措并举保障员工身心健康。
	确保包容、公平的优质教育，让全民终身享有学习机会	社会：质创融合，多维协同促共赢	构建分层分类的培训体系，建设内部讲师队伍，面向新员工、专业技能及管理人才开展专项培训，助力员工持续成长。
	实现性别平等，增强所有妇女和女童的权利	社会：质创融合，多维协同促共赢	保障女性员工合法权益，严格落实产假、哺乳假等法定福利；同时，设立母婴室，举办妇女节活动，营造友好包容的工作氛围，杜绝职场性别歧视。
	为所有人提供水和环境卫生并对其进行可持续管理	环境：低碳同行，智测降耗护生态	持续优化生产工艺，从源头减少废水产生；加强设备维护与节水宣传，强化过程管控；确保废水稳定达标排放，全面提升水资源利用效率。
	确保人人获得可负担、可靠和可持续的现代能源	环境：低碳同行，智测降耗护生态	持续优化工艺、提升设备效率、加强日常维护，多措并举降低生产能耗；同时加速光伏发电部署，不断提升清洁能源使用比例。
	促进持久、包容和可持续经济增长，实现充分和生产性就业及体面工作	社会：质创融合，多维协同促共赢	坚持公平招聘，杜绝就业歧视，拓展多元化引才渠道；完善薪酬福利与晋升机制，保障员工合法权益，构建平等、包容、有活力的职场环境。

	建设有风险抵御能力的基础设施、促进具有包容性的可持续工业化，并推动创新	社会：质创融合，多维协同促共赢	持续加大研发投入，推进IPD集成产品开发流程，重点突破氢能、功率半导体等前沿领域测试装备技术，以技术创新驱动公司核心竞争力提升。
	减少国家内部和国家之间的不平等现象	社会：质创融合，多维协同促共赢	倡导多元包容文化，保障少数民族、退役军人等群体平等就业机会，落实同工同酬，营造包容性职场环境。
	采用可持续的消费和生产模式	社会：质创融合，多维协同促共赢	通过ISO 9001质量管理体系认证，建立覆盖产品全生命周期的质量管理体系，严格把控各环节质量；同时建立快速响应的客户投诉处理机制，定期开展客户满意度调查，依据反馈持续改进，为客户提供安全、可靠、高品质的产品与服务。
	采取紧急行动应对气候变化及其影响	环境：低碳同行，智测降耗护生态	推进光伏发电、节能设备改造及绿色办公，积极应对气候变化，持续降低自身运营碳排放，推动绿色低碳转型。
	保护、恢复和促进可持续利用陆地生态系统，管理森林，防治荒漠化，制止和扭转土地退化，阻止生物多样性的丧失	环境：低碳同行，智测降耗护生态	严格遵守环保法规，开展环境影响评价与土壤、地下水监测，未在生态敏感区设立运营点，持续保护生物多样性，实现企业与自然和谐共生。
	创建和平和包容的社会以促进可持续发展，让所有人都能诉诸司法，在各级建立有效、负责和包容的机构	治理：善治立企，合规发展筑根基	坚持规范运作与透明治理，持续完善公司治理结构，保障股东会、董事会高效履职；强化合规管理与内控体系，确保信息披露公平透明，维护投资者合法权益；零容忍对待商业贿赂与腐败行为，筑牢合规经营基石。
	加强实施手段、重振可持续发展全球伙伴关系	社会：质创融合，多维协同促共赢	推动供应链ESG管理，与供应商签订阳光协议，共建透明、绿色、负责任的合作生态。

环境

低碳同行 智测降耗护生态

科威尔积极践行国家“双碳”目标，将绿色低碳作为企业发展的核心。公司构建覆盖全价值链的环境管理体系，在生产运营环节中，持续推进生产工艺绿色升级与资源高效利用，探索低碳转型与高质量发展的创新路径，提升绿色竞争力，实现经营绩效与环境效益的协同共赢。



应对气候变化

气候变化是全球性挑战，关乎生态、经济与企业未来。科威尔将应对气候变化作为核心战略，主动识别相关风险与机遇，融入企业运营，以切实行动贡献全球碳减排。

治理

科威尔高度关注气候变化议题，并将应对气候变化纳入董事会核心战略议程。董事会持续指导并监督管理层开展温室气体排放管理等重点减碳工作，并将其作为构建企业气候适应性与韧性的关键组成部分，通过自上而下的治理体系扎实推进。

战略

为有效应对气候变化，科威尔定期开展气候风险与机遇识别与评估工作。公司重点分析气候变化对运营、供应链及市场需求的潜在影响，评估其对价值链各环节的冲击，并据此规划前瞻性的适应与减缓策略。

风险/机遇	类型	风险/机遇描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生的可能性	影响的价值链环节	应对措施
物理风险	急性风险	高温、暴雨、台风等极端天气增多，对公司的厂房及生产设施和供应链造成影响，导致生产中断。	运营成本增加 固定资产减少	短期	中	低	上游运营 下游	制定完善的极端天气应急预案；对建筑、设备进行防护和加固；优化能源与供应链布局。
	慢性风险	平均气温不断上升增加公司基础设施的运营成本以及工作场所温度升高引起的员工健康风险。	运营成本增加	短期	中	低	运营	通过技术改造降低制冷能耗；加强员工安全防护，做好员工体检工作。
转型风险	政策法规风险	国内外相关政策和法律法规对气候变化的监管愈加严格，导致公司投入更多的成本以确保合规。	合规成本增加	短期	低	低	运营	密切关注气候领域的监管政策变化，及时根据政策调整经营策略。
	技术风险	绿色低碳技术的更新和迭代导致公司投入更多成本用以研发。	运营成本增加	短期	中	低	运营	集中研发资源，聚焦关键低碳技术攻关，联合外部机构合作开发以降低投入风险。
	市场风险	随着消费者环保意识的提升，在产品的选择上将更加注重低碳、环保、绿色等环境友好属性。	运营成本增加	短期	低	低	上游运营 下游	践行绿色理念，提供绿色环保的产品以满足市场和消费者需求。
	声誉风险	随着利益相关方对气候变化关注度的提升，若未及时回应，易引发不满，损害公司声誉。	营业收入降低	短期	低	低	运营	逐步完善气候变化相关信息披露；宣传推广公司绿色环保产品与服务，打造绿色低碳的品牌形象。

风险/机遇	类型	风险/机遇描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生的可能性	影响的价值链环节	应对措施
机遇	资源效率	节能新技术、高效等级设备的应用，可促进公司资源的高效利用，减少资源消耗量和碳排放。	运营成本降低	长期	中	中	运营	生产设备升级改造，推广应用节能减排技术。
	产品和服务	开发绿色低碳产品和服务，可有效地适应消费者的偏好变化，有助于公司开辟新市场，引领新消费理念。	营业收入增加	长期	中	中	运营 下游	优先使用可回收、可降解的绿色包装材料，加大绿色产品的研发和推广。

说明：

- 1.影响周期：不同风险和机遇对公司产生影响，公司将影响的时间范畴划分为短期（1年以内）、中期（1-5年）、长期（5年以上）。
 - 2.影响程度：综合考虑风险/机遇的冲击水平及其发生可能性，并结合对商业模式、价值链及财务的潜在影响进行判定。影响程度划分为“低”到“高”。
 - 3.发生的可能性：指风险/机遇发生的频次间隔、发生的可能性，主要根据历史发生的概率、外部情景、政策实施的进展和专家预测判断。发生的可能性从“低”到“高”。
 - 4.影响的价值链环节：指上游（涉及原材料供应商、采购和物流等环节）、运营（涉及生产、制造和内部流程等环节）、下游（涉及分销、销售和客户服务等环节）。
- （注：报告其他章节关于影响周期、影响程度、发生的可能性、影响的价值链环节定义与上文一致，将不再重复说明）

影响、风险和机遇管理

为持续提升气候韧性、推动稳健发展，科威尔构建了覆盖“识别 - 评估 - 应对”闭环的气候风险与机遇管理流程。公司系统识别相关风险机遇，开展实质性评估并据此制定应对措施，以有效管理气候风险、把握转型机遇。



气候风险与机遇管理流程

指标与目标

科威尔积极响应国家“双碳”战略目标，将绿色低碳发展融入公司长期规划，并依据自身运营特点，设定长期气候变化管理目标。报告期内，公司温室气体排放主要来自生产经营设备消耗化石燃料产生的直接排放（范围1），以及外购电力消耗产生的间接排放（范围2）。

关键绩效

2025年 温室气体排放

直接（范围1）温室气体排放

7.55 吨二氧化碳当量

间接（范围2）温室气体排放

1,469.38 吨二氧化碳当量

温室气体排放总量（范围1和范围2）

1,476.93 吨二氧化碳当量

温室气体排放强度（范围1和范围2）

2.88 吨二氧化碳当量/百万元营收

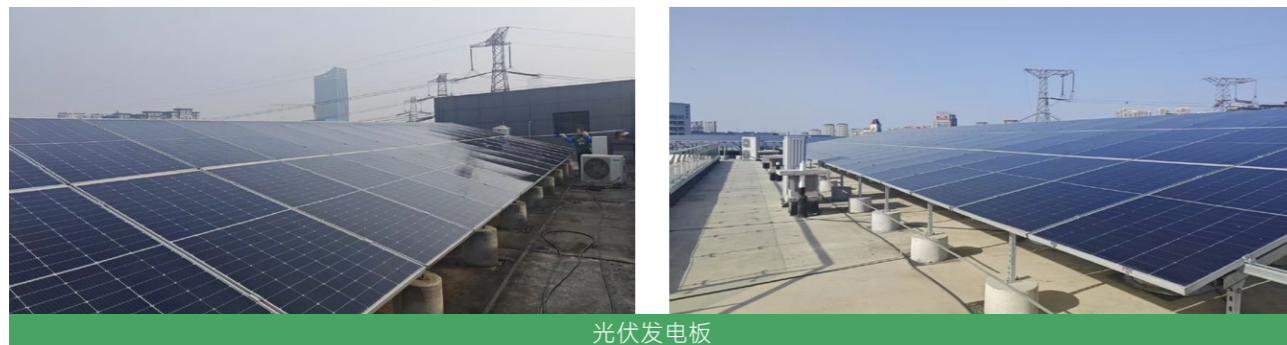


气候变化管理目标

长期目标：稳步推进碳中和

碳减排行动

为应对气候变化挑战，科威尔将能源结构优化作为运营减碳的核心路径，持续提升清洁能源使用比例，降低对传统化石能源的依赖。公司在总部园区及符合条件的生产基地屋顶规模化安装分布式光伏发电系统，采用“自发自用，余电上网”模式，优先满足自有设施用电需求。报告期内，新增光伏电站装机容量650千瓦，累计建成光伏电站装机容量1,530.70千瓦，全年光伏发电总量达1,174,003千瓦时，实现二氧化碳减排约955.64吨。此外，公司公车优先采购纯电动汽车，并于报告期内在园区配套建设电动汽车充电桩，鼓励员工使用新能源交通工具。



光伏发电板

落实绿色运营

环境治理

科威尔秉持“节能降耗，减少污染”的环境方针，严格遵守《环境保护法》《大气污染防治法》《水污染防治法》《固体废物污染环境防治法》等国家环保法律法规，并据此制定了《环境保护管理控制程序》。公司确立了由安全环保部统一监管、各职能部门协同落实的环境管理责任体系，持续推进环境管理体系的规范运作、系统协同与标准执行。报告期内，公司完成了ISO 14001环境管理体系证书的换证复核。



环境管理体系认证证书

环境影响、风险和机遇管理

环境风险管控

科威尔依据《环境因素的识别、评价控制程序》，于报告期内对各事业部生产制造区域开展了年度环境因素识别工作，重点从三种状态、三种时态及八个环境维度进行了系统评估，共识别出重要环境因素21项，形成《环境因素识别报告》。针对识别出的重要环境因素，公司已制定并落实控制措施、明确责任人与改进计划，并持续跟踪其整改情况，实现环境风险的闭环管控。

环境监测管理

为履行合规义务并提升环境管理透明度，科威尔持续规范环境监测工作。报告期内，公司委托具备资质的第三方专业机构，对运营产生的废水、废气及噪声排放进行了定期检测。根据出具的检测报告，所有受控排放口的监测结果均符合国家及地方相关环保标准限值要求。

环境应急能力

为有效应对突发环境事件，科威尔建立了体系化的应急管理机制，公司制定了《突发环境事件应急预案》，成立了以总经理为总指挥的应急救援指挥部及专业应急小组。通过常态化开展应急演练，公司不断检验并优化预案的有效性，提升应急响应能力，从而增强运营韧性，确保在紧急情况下能够迅速、有效地行动，以降低环境风险及潜在影响。

环保事故专项应急演练

案例

2025年6月，科威尔在危废仓库组织开展了环保事故专项应急演练，安全环保部与制造部相关人员参与。演练模拟了废液转运过程中因操作失误或超量储存可能引发的泄漏场景。通过实操，进一步明确了危废贮存规范，强化了人员操作培训与风险意识。演练过程严格遵循应急预案步骤，验证了预案的有效性与一致性，提升了团队在突发环境事件中的快速响应与协同处置能力，为持续完善应急机制提供了实践依据。



环境影响评价

为确保新建及改扩建项目全生命周期的环境合规，科威尔严格遵守《环境影响评价法》等法律法规，全面落实环境保护“三同时”制度。公司规范项目管理流程，确保所有项目在建设前依法完成环境影响评价并获得批复，在竣工后及时组织环保自主验收，保证环境保护设施与主体工程同步投入运行。



环境指标与目标

科威尔将环境保护深度融入运营战略，依据生产实际设定清晰的年度目标。公司通过覆盖全过程管控与专项措施，着力减少生产活动中的污染物排放，推动环境绩效持续提升，并取得了可衡量的积极成效。

关键绩效

2025年 环境保护

环保投入总金额	环保培训次数	环保培训参加人次	环保培训时长
5.63万元	2次	121人次	121小时

2025年 废弃物

废弃物产生量	无害废弃物产生量	有害废弃物产生量	废活性炭 (HW49类物质)
33.34吨	26.44吨	6.90吨	0.20吨
废吸附棉 (HW49类物质)	废包装容器 (HW41类物质)	清洗废液 (HW06类物质)	
0.10吨	0.90吨	5.70吨	

环境保护目标

达成情况

固体废弃物分类无害化处置合格率100%

✓ 已达成

污染事故为零

✓ 已达成

污染物排放管理

科威尔遵循污染防治的“减量化、资源化、无害化”原则，在《环境保护管理控制程序》中明确规定了废气、废水、固体废物及噪声的管控要求，持续降低生产运营中对环境的影响，并推进资源循环利用。报告期内，公司未被列入环境保护部门公布的重点排污单位名录，且未发生因环境问题受到行政处罚的情况。

废气管理

为系统管控大气污染物排放，科威尔建立了覆盖源头、过程与末端的废气管理体系。在工程治理层面，公司针对回流焊、波峰焊、钢网清洗、载具清洗及三防涂覆等重点工序，设置集气罩对废气进行统一收集，并配备“布袋除尘+二级活性炭吸附”组合工艺进行处理，最终通过约30米高排气筒达标排放。在管理保障方面，由安全环保部专项监督防治设施的运行与维护，同时通过明确禁止厂区焚烧、落实物料堆场防尘及加强道路保洁等措施，全面减少无组织排放。



废气处理设施

废水管理

科威尔致力于实现全过程的水污染物管控，建立了从源头削减到合规处置的管理闭环。公司通过优化生产工艺与技术改造，减少生产环节的废水产生。针对运营中产生的生活污水与保洁废水，依托厂内污水管网与化粪池进行收集与预处理，确保其达标排入市政污水管网，进入市政污水处理系统进行集中深化处理。在管理保障方面，公司确保废水预处理设施稳定运行，并由安全环保部负责日常监督与维护，同时建立应急响应机制，以有效应对突发情况。

废弃物管理

科威尔对固体废物实施分类管理与资源化导向。对于一般工业固体废物，公司推行分类收集，并委托具备相应资质的再生资源回收单位进行回收利用，以提高资源综合利用率，从源头减少废物最终排放量。对于生产过程中产生的危险废物，公司严格执行国家管理规定，设置规范的危废暂存间进行安全暂存，并全部委托具备相应处理资质的专业机构进行合规转移与处置，确保全过程受控且可追溯。报告期内，公司危险废物合规处置率达100%。



危废存储间

噪声管理

在噪声污染防治方面，科威尔严格遵守《噪声污染防治法》等相关法律法规要求，采取综合性管理措施以降低运营对周边声环境的影响。针对主要来自生产设备的噪声，公司通过厂区合理布局、优先选用低噪声设备，并针对性地实施减振、厂房隔声等工程措施，同时在厂界周围种植绿化带，形成从源头削减、传播途径阻断到厂区绿化的多层次降噪体系，以实现有效降噪。

践行绿色运营

环保培训

为贯彻环境保护方针，科威尔将环保法规与“三废”管控培训作为重点，定期组织专项学习与实操演练，以提升员工对环保政策的理解深度与合规操作能力，推动清洁生产要求落到实处，持续夯实公司绿色发展的实践基础。



环保专项培训



三废管控培训

绿色办公

为践行可持续发展，科威尔将环保理念融入日常运营，通过多项务实举措推动绿色办公，切实降低资源消耗与碳排放。公司全面采用LED节能灯具，并在部分公共区域安装声控感应开关；严格推行“人走电断”制度，要求员工下班关闭电子设备电源；对空调系统实行温度控制与定期清洗维护，以持续提升能效。此外，公司通过张贴节能标识、推广无纸化办公、实行电子流程审批、倡导在线会议与云端协作等方式，减少纸质文件使用，逐步培养全员的节能意识与绿色办公习惯。



张贴节能环保提示

绿色产品

科威尔坚持以可持续发展为核心理念，深度聚焦光伏、储能、电动车及氢能等绿色能源产业链。公司致力于通过先进的技术与解决方案，精准响应下游客户需求，助力其在生产运营与产品应用中实现显著的节能降耗与碳减排，共同推动能源结构转型与产业低碳发展，为构建可持续的未来持续贡献力量。

生物多样性保护

科威尔高度重视生物多样性保护，在运营活动中持续识别、评估并管理其对生态的潜在影响。公司严格遵守《土壤污染防治法》《地下水管理条例》《关于进一步加强生物多样性保护的意见》等国家相关法律法规与政策要求，在项目选址与建设阶段开展环境影响评价，并持续监控与报告污染物排放情况以评估生态影响。报告期内，公司未在自然保护区或其他生物多样性热点区域内设立生产基地或运营点，未对生物多样性保护构成重大影响。

加强资源利用

能源管理体系

科威尔严格遵守《节约能源法》，建立并持续完善能源管理体系，将节能降耗深度融入运营管理。公司基于自身运营特点，全面推动能源结构优化与能效提升举措，为可持续运营与行业绿色发展奠定坚实能效基础。报告期内，公司通过了ISO 50001能源管理体系认证。



能源管理体系认证证书

关键绩效

2025年 能源使用

柴油使用量
2,955升

外购电力
2,769,280千瓦时

光伏发电
1,174,003千瓦时

综合能源消耗
488.18吨标准煤

综合能源消耗强度
0.95吨标准煤/百万元营收

可再生能源消耗量
144.28吨标准煤

可再生能源消耗量占比
29.55%

节能减排举措

为系统化推进节能降耗，科威尔将能源管理深度融入生产经营全过程。公司建立了多层面的节能举措体系：在能源供应端，积极引入光伏发电等清洁能源；在生产运营端，通过优化工艺、提高设备运行效率、加强日常维护以降低能耗。此外，公司同步着力培育节能文化，通过常态化宣导与教育，将节能理念内化为全员自觉行动。



水资源管理体系

科威尔严格遵守《水法》，将水资源管理作为运营可持续性的重要一环，系统推行节水举措，致力于在生产与办公全过程中提升用水效率。公司所用水资源主要来源于市政供水，主要环节包括生产、办公及员工生活用水。通过精细化管理，公司在取水、耗水及排水方面均未对环境产生重大影响。为持续降低水耗，公司一方面开展常态化节水教育，通过张贴节水宣传海报等形式提升全员节水意识；另一方面加强对用水设备的日常巡检与维护，杜绝“跑、冒、滴、漏”等水资源浪费现象，确保水资源利用效率最大化。



关键绩效

2025年 水资源使用

水资源使用量

16,178 吨

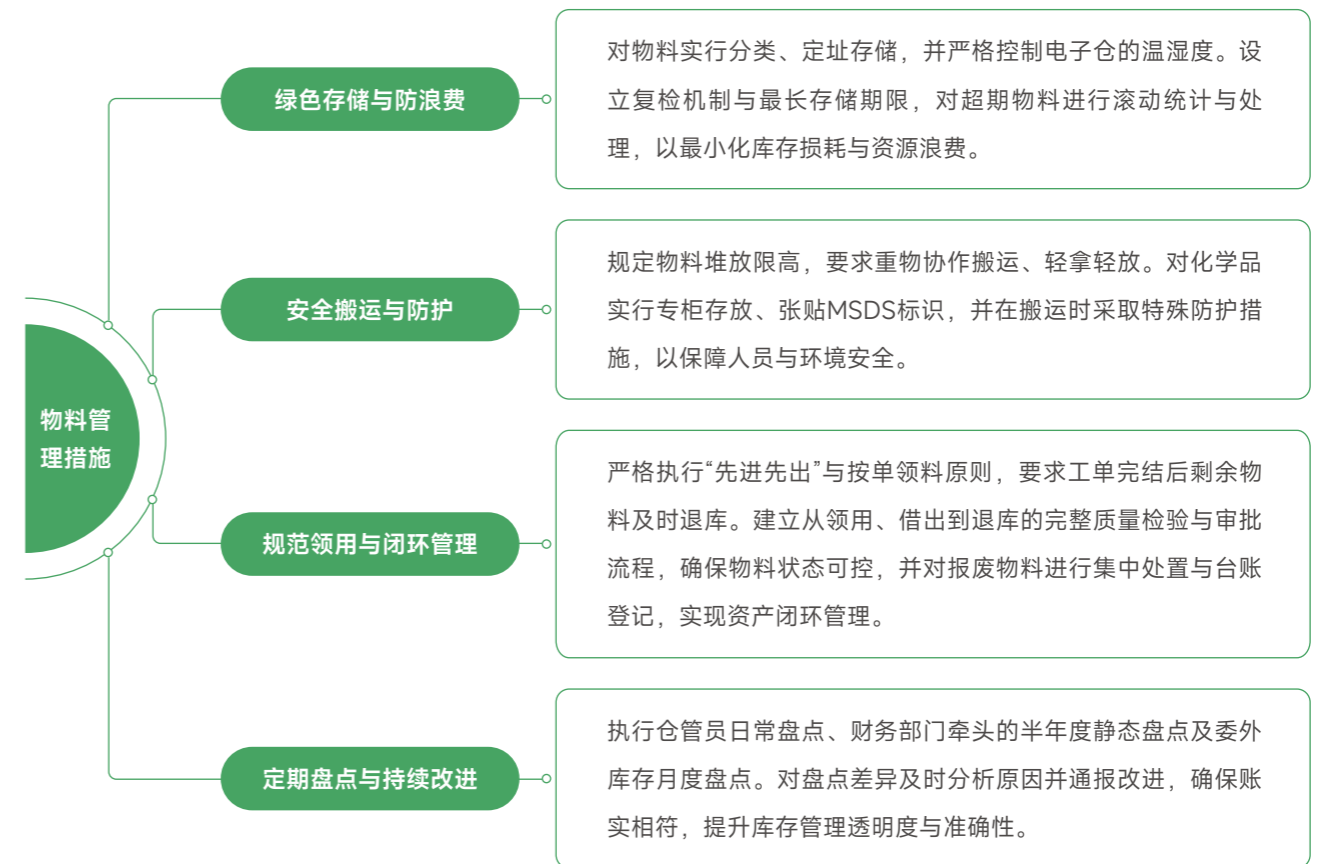
水资源消耗强度

31.56 吨/百万元营收



物料包材管理

为提升资源利用效率，科威尔建立了物料的全流程精细化管理体系。公司制定了《仓库管理控制程序》《搬运、存储、防护管理程序》等一系列制度，对物料实施从存储、运输到领用的闭环管控。通过分类存储、定额领用及信息化追溯，有效保障物料安全并减少损耗。在包装材料方面，公司积极推行绿色包装策略，优先选用瓦楞纸、木箱（胶合板）等可回收或可降解材料，从源头上降低资源消耗，并探索减少用量与促进循环使用的可能，以减少产品全生命周期的包装废弃物。



社会

质创融合 多维协同促共赢

科威尔始终将产业链的协同发展与价值共创置于战略核心。公司积极布局上下游生态，通过持续的技术创新与产业升级，不断强化产品与服务的核心竞争力。同时，公司致力于整合内外部资源、优化全链配置，实现从原材料采购到终端服务的紧密协作，确保每一个环节都优质高效，稳步推动产业链向更高效、更协调、更可持续的方向迈进，以实际行动贡献于产业整体价值的提升与社会的共同进步。



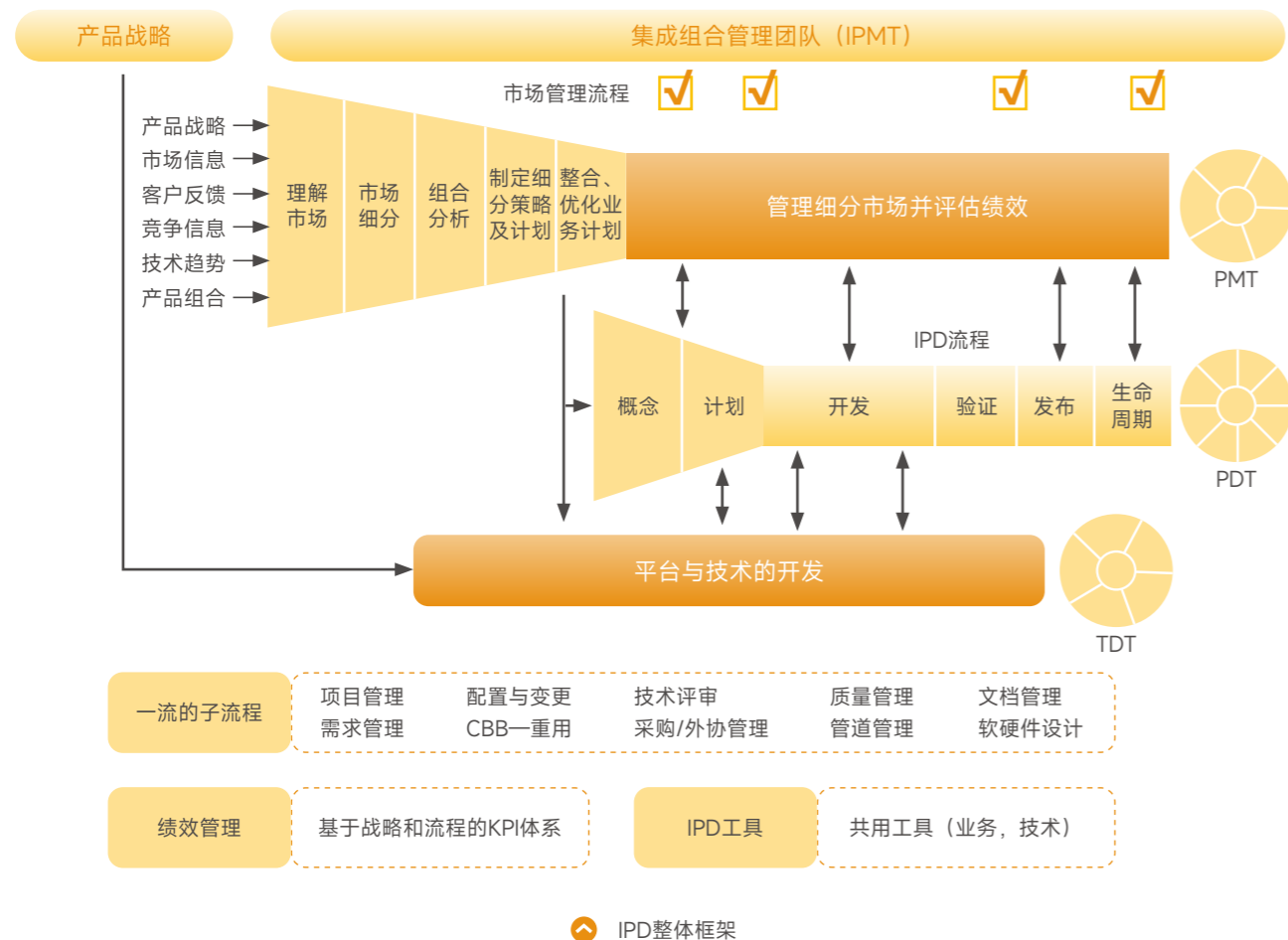
创新驱动前行

科威尔将自主研发与创新作为核心驱动力，通过完善研发体系、强化内部研发团队的专业能力与梯队建设，并深化与高校及科研机构的产学研协同，有效管理研发风险，确保技术创新的高效推进与成果转化，为公司的长期可持续发展奠定坚实基础。

治理

研发体系

科威尔建立了从设计到开发的全链路研发管理体系，严格遵循《设计和开发控制程序》《新产品开发控制程序》等制度，确保产品从设计到开发的全流程质量可控，符合客户要求与行业标准。为提升研发精准性与效率，公司引入并应用IPD（集成产品开发）研发流程，通过整合市场调研、客户反馈、政策分析及高校联合研发等多维度信息进行立项决策，保障研发项目定位精准与执行高效。



资质认证

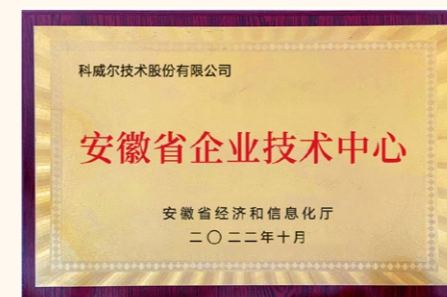
科威尔持续完善涵盖技术研发、产品设计与测试验证的多层次创新平台体系，并持续保有国家高新技术企业等核心资质。公司依托省级氢燃料电池测试装备工程研究中心、企业技术中心、博士后科研工作站及工业设计中心等载体，致力于产业关键技术攻关。公司坚持专业化发展路径，已成功获评国家级专精特新“小巨人”企业、安徽省技术创新示范企业及“专精特新”企业50强等称号，为公司可持续发展和巩固行业领先地位提供了重要支撑。



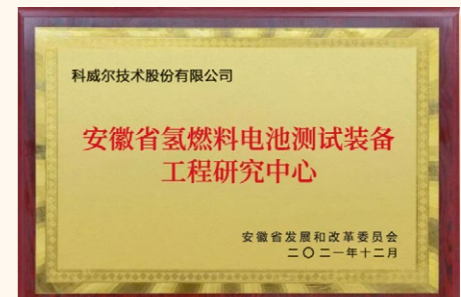
高新技术企业



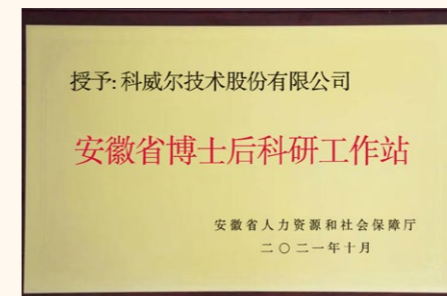
安徽省“专精特新”企业50强



安徽省企业技术中心



安徽省氢燃料电池测试装备工程研究中心



安徽省博士后科研工作站



安徽省工业设计中心

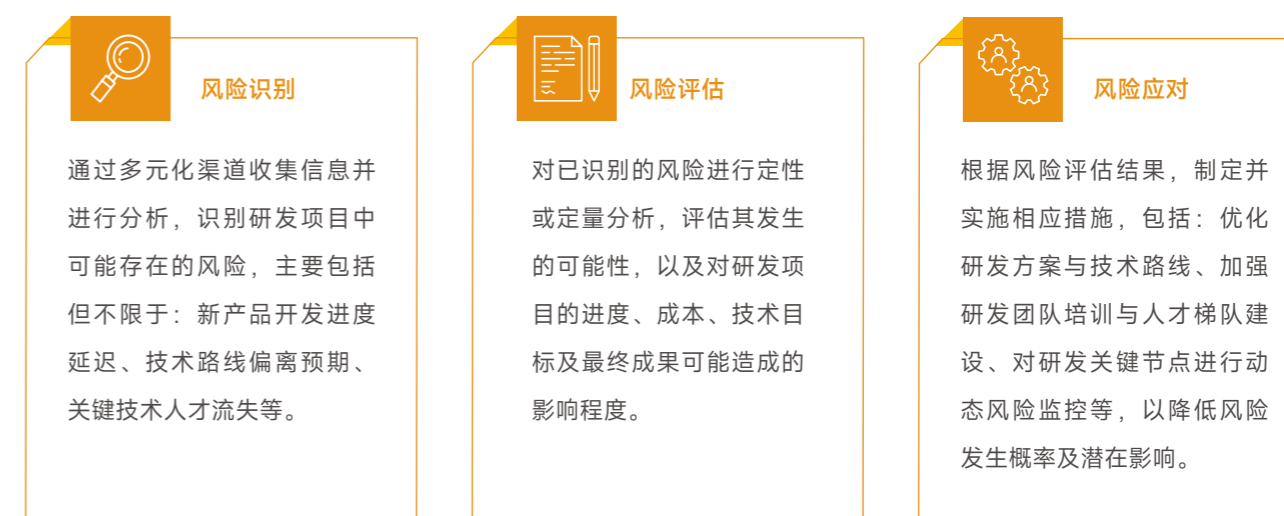
战略

科威尔始终坚持顺应行业趋势，以客户需求为核心开展研发工作，保持研发活动的连贯性与战略前瞻性。公司动态关注技术迭代、市场变迁及法规政策更新所带来的风险与机遇，确保研发方向始终贴合政策导向与市场需求。

风险/机遇	类型	风险/机遇描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生的可能性	影响的价值链环节	应对措施
风险	政策法规风险	公司研发与商业活动若未能及时符合新颁布或修订的法律法规（如环保、产品安全标准），可能导致罚款、诉讼及运营中断等风险。	合规成本增加	短期	低	低	运营	建立常态化政策监测与解读机制，定期开展内部合规培训与审计，将合规要求嵌入产品研发与项目管理全流程。
	技术风险	新产品与新技术研发具有周期长、投入大的特点，且结果存在不确定性。研发过程中可能出现进度延迟、效果未达到预期或产品市场竞争力不足等情况，从而对公司的短期经营业绩构成压力。	运营成本增加	短期	中	低	运营	完善研发项目管理与评审机制，加强技术路线前瞻性评估，持续跟踪行业技术趋势，保持研发方向的灵活性与适应性。
	组织风险	行业属于人才与技术密集型领域，市场竞争激烈，若核心技术人员流失，可能对项目持续性与技术稳定性造成影响。	运营成本增加	短期	低	低	运营	建立健全多层次激励与职业发展体系，通过绩效激励、股权计划等方式与核心团队深度绑定；营造开放、协作的组织文化。
机遇	技术突破与市场领先	通过持续研发创新，形成具有自主知识产权的关键核心技术，构建产品与技术壁垒，提升市场竞争力与品牌影响力，获取先发优势。	营业收入增加	长期	中	高	运营下游	加大研发投入，布局前沿技术，积极引进高端技术人才，与高校、科研机构开展产学研合作，参与行业标准制定与技术交流。
	产业升级与转型	顺应高端化、智能化、绿色化产业发展趋势，通过新技术、新工艺及数字化管理模式的引入，提升运营效率与产品附加值，助力客户实现产业升级。	运营成本降低	长期	中	高	运营下游	持续推进技术改造与工艺创新，深化智能制造与绿色制造实践，围绕下游产业升级需求，开发定制化解决方案。

影响、风险和机遇管理

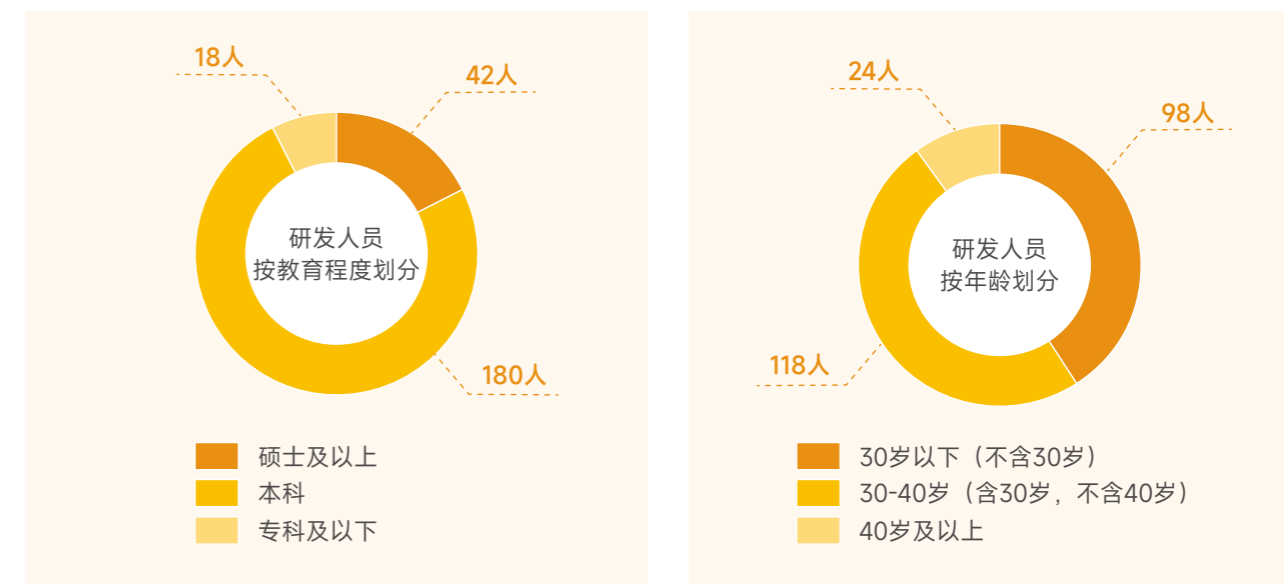
科威尔将技术创新作为驱动未来发展的核心动力，对研发创新活动中的影响、风险与机遇进行系统性处置。公司已将风险管理贯穿于产品开发等业务全生命周期，通过主动识别、评估并应对各类风险，在有效管控不确定性的同时，把握发展机遇，将技术优势转化为可持续的市场竞争力。



研发创新风险管理流程

指标与目标

科威尔根据年度经营计划与实际需求，明确各事业部年度产品功能优化率、重点项目开发完成率等考核指标，坚持以市场需求驱动研发，加速技术成果产业化转化。



授权专利累计数按专利类型划分（项）

获得发明专利累计数	63
获得实用新型专利累计数	217
获得外观设计专利累计数	128

其他知识产权（项）

软件著作权	67
-------	----

研发计划

2025年情况

持续加大研发资金投入	研发投入7,678.82万元 占营业收入14.98%
提升团队的整体研发能力	研发团队总人数240人 研发人员占员工总人数36.81%
加大专利申请力度，推动专利成果的转化应用	授权专利累计数408项 累计专利申请数653项

创新驱动措施

鼓励研发创新

为有效激发研发人员的积极性与创新潜能，科威尔制定并实施《研发项目绩效考核与激励制度》，规范公司核心研发与技术攻坚项目的评定、考核与激励流程，明确了奖励条件、标准及分配原则，为持续推动技术突破提供了机制保障。

产学研合作

科威尔构建了开放的协同创新生态，积极与行业领先企业、知名高校及科研院所建立深度合作，共同探索前沿趋势，开展前瞻研究，以加速技术突破。同时，在向不同应用行业拓展的过程中，公司深入推动与客户的协同研发，从而确保产品开发精准匹配市场需求，并显著缩短研发周期。

研发创新成果

科威尔作为测试设备领域的领先企业，始终聚焦于核心技术攻关与产品迭代。面对多元行业应用场景的复杂需求，公司报告期内重点推进了测试电源、氢能测试及功率半导体测试三大产品线的产品研发，并取得关键技术的实质性突破与创新成果落地。

AI服务器电源测试解决方案

案例

2025年9月，公司重磅发布AI服务器电源测试解决方案，旨在为客户提供一站式测试服务，精准聚焦三大核心：直流畅换与基础供电模块、集中供电机架系统、备份与不间断电源系统；通过整合交直流电源、负载与自动化测试系统，打造高效集成测试平台，助力客户大幅提升测试效率，筑牢产品可靠性根基。



SOC系列专用测试系统

案例

2025年12月，公司推出SOC系列专用测试系统，以微通道技术实现高温气体全工况精准调节、以微流道技术锁定水蒸气压力±2%精度，并构建全链路控污体系隔绝Cr挥发，还原电堆本征性能，三大技术突破支撑起“高精度+高可靠+高适配”的一体化测试方案。针对SOC从材料研发到电堆量产的全周期需求，公司推出S100单池/短堆测试系统和SOTS-EF-S系列电堆测试系统两大产品线，未来将进一步拓展系统级测试与BOP测试，实现SOC全技术链完整测试覆盖。



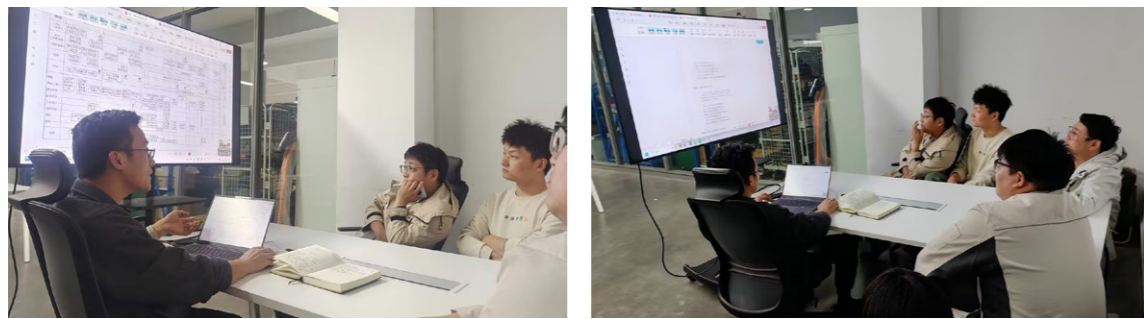
研发能力建设

科威尔将研发团队建设视为企业创新的根基。公司核心团队深耕测试电源领域多年，具备深厚的专业积淀与行业洞察力。同时，公司积极引进行业技术领军人才，并汇聚了大量实战经验丰富的技术骨干，共同构成了支撑产品研发与创新的核心人才库。为持续保持团队的创新活力与技术领先，公司紧密围绕行业趋势与团队发展需求，定期开展针对性培训与知识分享，不断为研发人才赋能，以驱动持续的技术创新。

研发标准规范专项培训

案例

2025年12月25日，公司内部组织相关研发人员开展了研发标准规范专项培训，本次培训围绕原理图标准电路分类表、DFMEA分析报告、硬件软件版本升级管理规定以及软件开发管理程序及标准四大核心内容展开，通过系统讲解与案例分析，帮助研发人员深入理解并掌握各项规范要求，进一步统一研发流程，提升产品开发的质量与效率，为后续项目的高标准实施奠定了坚实基础。



行业技术交流

科威尔主动融入行业生态，通过参与专业论坛、行业展会等平台分享技术成果，并与产业伙伴协同，共同探讨技术趋势、推动行业标准的制定与完善，致力于促进产业链的整体进步与可持续发展。

科威尔携全系列电解槽测试解决方案精彩亮相

案例

2025年3月，公司在第四届中国国际氢能及燃料电池产业展览会上，与全球500余家企业共同参展。展会期间重点展出了电解槽单池常压测试系统、高压测试系统、多通道测试系统，以及氢能及燃料电池专用电源与电子负载产品。通过高精度与智能化技术，为PEM、ALK及AEM电解槽的研发、生产与认证提供一站式测试支持，展现了公司在氢能装备测试领域的技术领先定位与前瞻性产业布局。



知识产权保护

知识产权管理体系

科威尔高度重视知识产权保护工作，严格遵守《专利法》《著作权法》《商标法》等相关法律法规，持续完善《知识产权管理制度》《专利管理制度》《商业秘密管理制度》等一系列管理制度，对知识产权的评估、检索、备案和成果归属判定等环节进行全流程管控，确保知识产权管理工作规范、高效、有序运行。

公司设立由内审部归口的知识产权管理体系，下设专职知识产权组，负责制度的制定、执行以及知识产权的全周期管理，同时设立了专利、商标和商业秘密等专项管理岗位，确保权责清晰、协同运作。截至报告期末，公司已通过知识产权合规管理体系认证，并获评为国家知识产权优势企业及安徽省商业秘密保护创新试点基地（联系点）。



知识产权合规管理体系认证证书

国家知识产权优势企业

安徽省商业秘密保护创新试点基地
(联系点)



知识产权风险管理

为保障无形资产安全，践行合规运营承诺，科威尔建立了系统化的知识产权风险管理体系。公司制定并实施《知识产权风险管理控制程序》，建立覆盖“风险识别、评估与应对”的全流程管理机制，旨在前瞻性地预防与降低相关风险。



知识产权风险管理流程

知识产权保护措施

科威尔持续完善知识产权保护管理体系，深化风险防控与合规运营，以保障创新成果。为明确权责、强化内控，公司与全体员工签订《员工保密及竞业禁止协议书》，对知识产权的归属、保密义务进行严格要求，有效防范内部泄密与争议风险，筑牢合规经营的内部基石。



知识产权保护措施



科技伦理

科威尔作为一家负责任的科技企业，始终将科技伦理深度融入企业经营与研发实践之中。在技术研发层面，公司坚守科研诚信，杜绝数据造假、剽窃抄袭等行为，确保科研成果的真实性与可信度；在产品开发与应用环节，公司注重评估并最大程度降低对社会与环境可能造成的潜在风险，切实保障用户权益与数据安全，以实际行动履行科技伦理责任，持续为行业的健康可持续发展贡献力量。

产品质量安全

科威尔将质量管理置于企业运营的核心，坚持“技术创新、质量可靠、信守承诺、客户满意”的质量方针，持续完善质量管理体系，对产品全生命周期实施严格质量管控，积极识别和防范质量风险，构建全员参与的质量文化，以全面落实各项质量管理要求，保障业务流程高效运行，为客户提供可靠、安心的产品。报告期内，公司未发生重大质量责任事故。

治理

科威尔严格遵守《产品质量法》等国家法律法规，持续优化并实施《质量/环境/职业健康安全手册》《产品的监视和测量控制程序》《制程质量管理体系》等一系列管理制度，设立质量中心作为公司的质量管理部门，负责质量状况分析、部门规划与团队建设、部门目标与KPI的设定与管理、对外沟通汇报以及质量成本分析与控制等工作，同时积极发挥统筹协调职能，推动各部门共同参与质量管理，持续提升公司产品的整体质量水平。

为深化“信守承诺、一次做对、精益求精”的质量文化并强化执行力，公司制定了《质量责任奖惩激励管理规定》，通过建立明确的激励机制与责任追究制度，确保全过程管控有效落地，以预防质量问题，保障产品与项目的质量可靠。报告期内，公司成功通过了ISO 9001质量管理体系认证，并完成了安徽质量信用AAA级示范企业的年度监督审核。



质量部门架构图



安徽质量信用 AAA 级示范企业

质量管理体系认证证书

战略

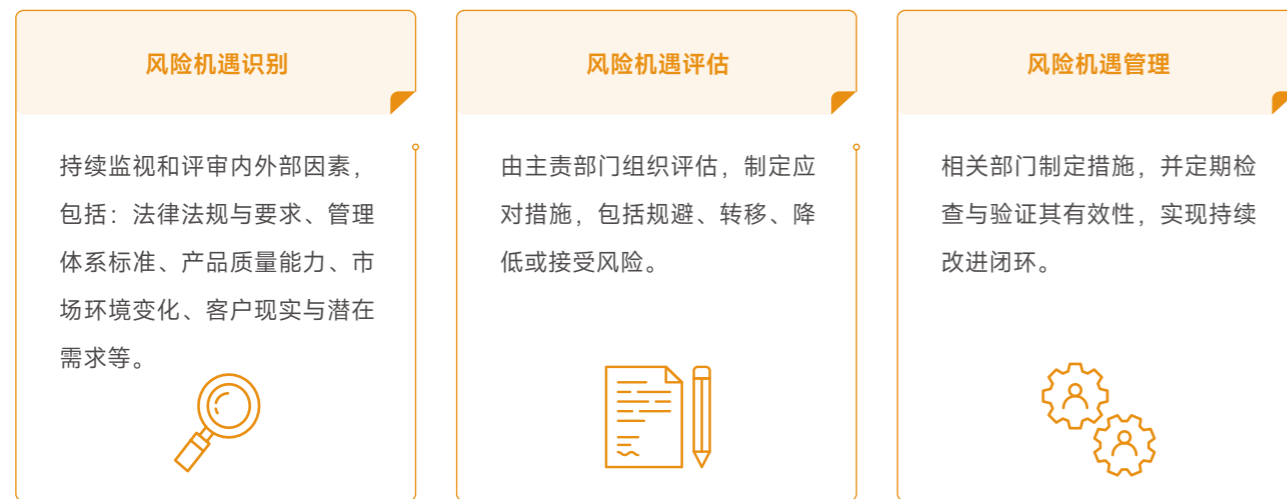
科威尔将质量管理战略建立在对风险与机遇的动态管理基础之上。公司通过综合分析内外部环境，对各项风险进行全面识别与评估，制定针对性措施以控制或降低其影响。同时，公司将识别出的正面机遇（如技术升级）转化为具体的质量管理优化行动，通过持续完善管理体系与运营流程，驱动企业效益与产品质量的协同提升。

风险/机遇	类型	风险/机遇描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生的可能性	影响的价值链环节	应对措施
风险	政策法规风险	随着产品质量及安全相关法规的更新与趋严，公司产品可能面临标准不符或潜在安全缺陷等合规风险，进而引发法律纠纷或行政处罚。	合规成本增加	短期	低	低	运营	加强产品检测与认证，及时调整工艺与设计以满足最新法规的要求。
	生产工艺风险	生产过程中可能因设备异常、工艺波动或操作失误等因素，导致产品出现质量偏差，影响产品一致性与可靠性。	运营成本增加	短期	低	低	运营	建立了严格的设备点检与预防性维护制度，实施标准化作业与操作员培训，通过过程质量控制与实时监控系统进行偏差预警与纠正。
机遇	技术机遇	新材料、新工艺及数字化技术的不断发展，为公司提升产品安全性、可靠性与质量水平提供了新的技术路径与解决方案。	营业收入增加	长期	中	高	运营下游	积极跟踪并引入行业先进技术与工艺，推动产品迭代与创新，建设数字化质量管理平台，提升质量管控效率与产品竞争力。

影响、风险和机遇管理

科威尔持续关注质量管理体系的内外部因素及相关方需求，通过系统方法识别与分析潜在风险与机遇，并在《风险和机遇评估分析表》中进行登记与等级评估。依据评估结果，公司制定相应应对措施，明确责任部门与完成时限。同时，通过《产品实现交期职责管理办法》建立应急响应机制，提高对突发风险的应对能力。报告期内，公司依据《2025年体系内部审核计划》完成全部四个季度的内部质量体系审核，并均出具审核报告，确保持续改进。





质量风险机遇管理流程

指标与目标

为全面落实公司质量方针，科威尔依据《目标、指标和管理方案控制程序》，结合上一年度目标达成情况，设定了年度产品质量目标。

公司高度重视产品交付质量管理，搭建黑白盒联合测试体系，构建“测试-缺陷定位-整改-验证”的质量管控闭环；持续优化生产作业与检验流程，规范标准化操作，减少人为差错，稳步提升质量保障能力及产品可靠性。报告期内，公司小功率产品一次性交付合格率为99.51%，大功率产品一次性交付合格率为96.49%。

公司坚持“以客户为中心”，通过推进SMT、DIP、ATE等技术改造与工艺优化，提升标准化产品生产效率与品质；持续完善生产及交付策略，缩短交付周期，增强现货保障能力，建立发货及时率考核与跟踪督办机制。此外，公司联动供应商优化原材料成本管控，依托生产效能提升压降制造成本，以全链条运营优化，持续改善客户服务质量与综合满意度。报告期内，公司客户满意度为89.62%。

关键绩效

2025年 产品质量

年度质量内审次数
4次

聘请第三方机构抽检次数
1次

质量培训次数
35次

质量培训人次
360人次

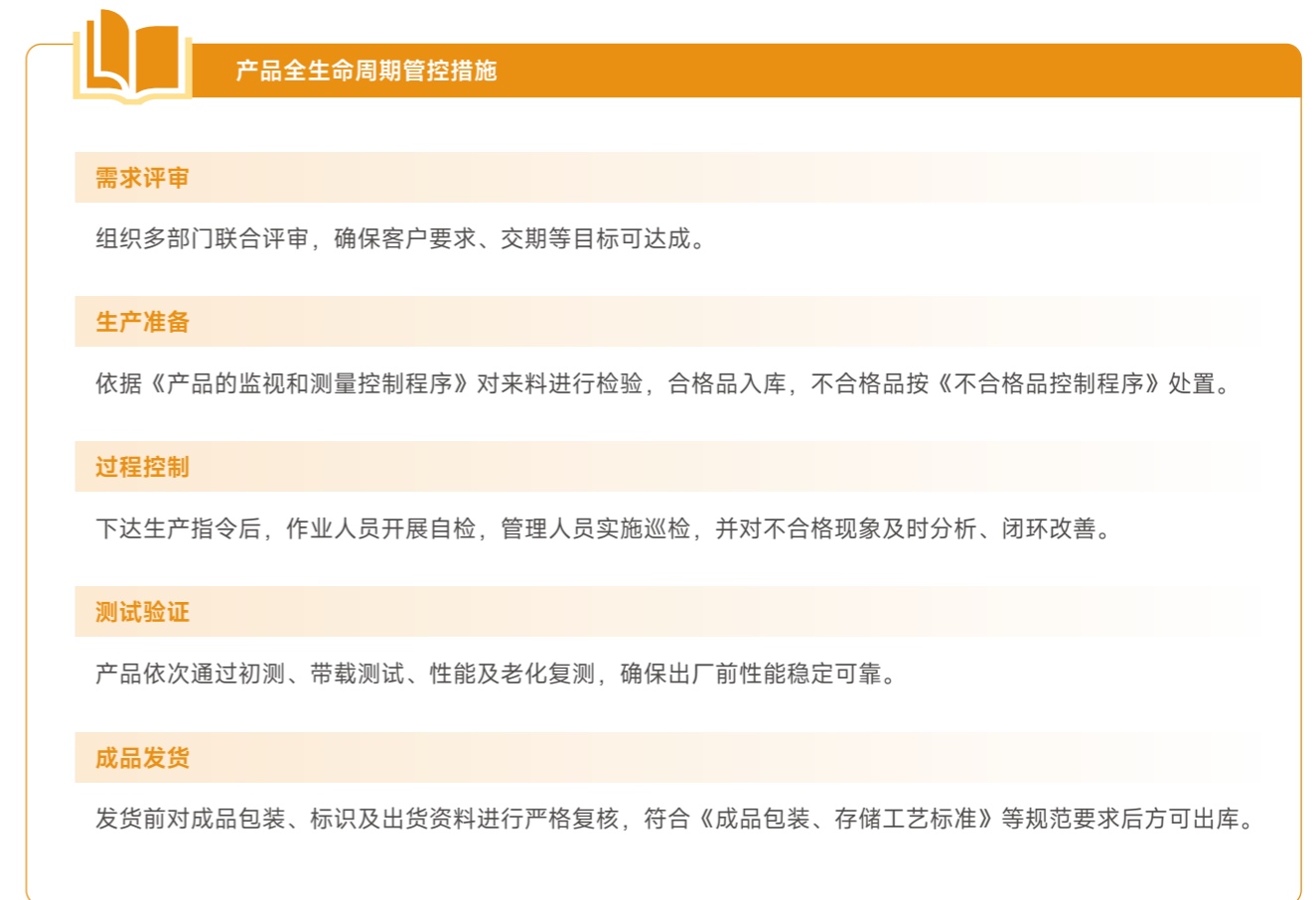
质量培训总时长
420小时

产品召回数量
0件

质量管理措施

全周期产品质量管理

科威尔持续优化《生产过程控制程序》《供应商质量追责管理办法》《来料检验标准》《产品检验抽样管理办法》等规章制度，对产品质量实施从原材料到成品交付的全流程管控，以更高的质量管理效能，为客户提供更可靠的产品与更高效的服务。



产品质量安全管控

科威尔高度重视产品全生命周期的质量与安全管控，在来料质量管理环节建立了严格的准入与持续监督机制。公司明确要求关键物料供应商必须提供有效的RoHS合规检测报告，并定期核查更新，确保其产品持续符合环保法规要求。截至报告期末，公司已完成对多家供应商的RoHS报告的归档与有效性跟踪，从源头保障所有物料均满足欧盟RoHS指令等标准，为最终产品的安全与可靠奠定基础。

产品召回管理

科威尔始终将产品安全与客户权益置于首位，并针对可能发生的产品质量问题建立了严格的主动召回管理机制。依据《产品返厂升级维修管理规定》，公司一经决定召回，即立即启动标准流程。

召回行动由专门成立的召回小组统筹推进，明确范围、原因、目标与时间表，并制定详细执行计划。过程中，公司主动向客户发出召回通知，并提供产品换货、维修或退货等补偿方案。召回小组全程跟踪处理进展，确保所有受影响产品得到妥善处置。召回结束后，公司对退回产品进行深入分析，查明问题并落实改进措施，防止问题重复发生，持续完善质量管理体系，切实履行企业在产品安全方面的社会责任。

质量文化建设

科威尔始终坚持以“技术创新、质量可靠、信守承诺、客户满意”的质量方针为指引，持续推动全员质量文化建设。在制度层面，公司通过《质量奖惩激励管理规定》，建立起覆盖各环节的清晰责任与奖惩机制，激励主动改进，约束失职行为。在意识层面，公司开展多维度质量培训，内容涵盖基础理念、风险识别与案例教育，促进员工从“被动检验”转向“主动预防”，使“一次做对、持续改进”成为内在的工作准则。

质量意识培训
案例

2025年5月，公司组织开展质量意识培训，本次培训从质量的定义、质量问题的根源、岗位职责等多个维度展开，并结合实际案例和数据分析工具，系统地提升了参训人员对质量的理解和重视程度，深刻认识到质量与企业生存、客户满意度、个人绩效之间的紧密联系，增强了发现问题和解决问题的主动性，为企业持续改进、提升产品与服务质量奠定了坚实的思想基础。

质量风险点相关质量意识培训
案例

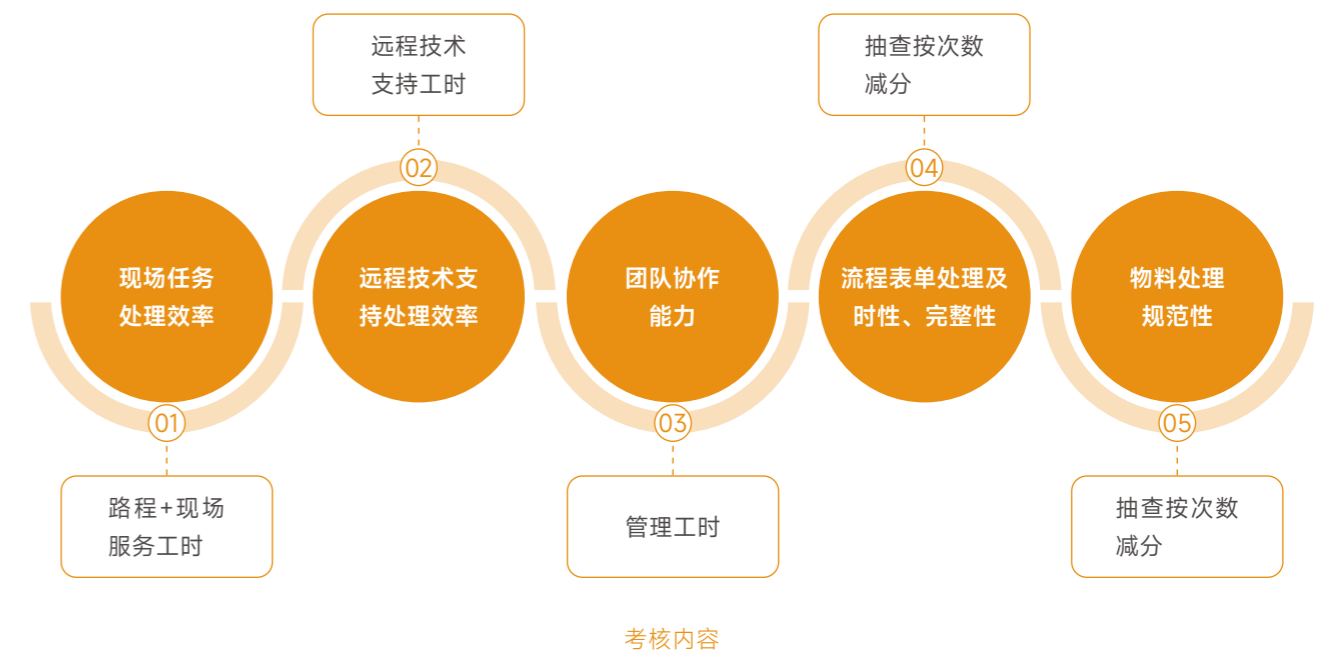
2025年8月，公司组织开展质量风险点相关质量意识培训活动。本次培训重点围绕生产过程中PCBA板针脚插接不良、螺丝未紧固或漏打等常见质量风险问题，并强调了岗前准备、工序复核、点检表执行等规范要求，旨在提升员工的质量意识和操作规范性，推动自互检制度的落实，减少质量事故的发生。

客户服务保障

客户服务管理

科威尔秉承“在微笑中服务，在规范中创新”的服务宗旨，制定《客户服务流程控制程序》《电源事业部客户服务规范》等制度，明确客服人员的服务流程与日常规范，致力于为客户提供省心、高效、多元的专业服务。客服部作为连接公司与客户的桥梁，负责已发货设备的现场或线上服务响应、条件确认与客户反馈收集，通过对客户意见的梳理与分析，持续优化服务流程，稳步提升客户满意度。

公司电源客服部试行月度激励考核管理办法，明确考核内容、绩效构成及积分累计规则。客服工程师如对考核结果有异议，可向客服部提出申诉，部门将在3个工作日内答复。同时，客服部定期收集工程师对考核办法的反馈建议，不断完善考核体系，确保其科学、公正运行。



客户投诉管理

为有效解决客户现场问题并预防其重复发生，科威尔制定了《客户问题反馈管理规范》《电源事业部客服问题分类处理机制规范》。公司依据问题的紧急程度和影响范围，将投诉问题分为三个等级，并实施差异化的应对措施，以提升问题处理效率与客户满意度。



客户满意度

科威尔制定《顾客满意度调查控制程序》，以线上问卷调查形式，从产品质量、交货及时性、客户问题处理效率与效果、服务态度等维度，定期开展客户满意度调查，准确把握客户需求与期望，确保调查的客观性与有效性。

客户服务培训

为持续提升客户服务质量，科威尔注重强化客服团队的日常管理与专业培训，并制定了客服新员工培训目标考核细则，以保障技术支持的规范性与专业性，有效提高客户满意度。



客户服务培训

负责任营销

科威尔严格遵守《民法典》《广告法》《商标法》等国家法律法规以及行业相关规定，确保品牌与产品信息准确、真实，杜绝任何虚假或误导性宣传，以负责任的态度开展营销管理工作。

负责任供应链

科威尔致力于打造高效、透明、公正的供应链管理体系，通过精细化运作和专业团队协同，持续提升供应链管理效能。公司强化供应链风险识别与应对能力，并将ESG要求深度融入供应商管理，推动合作伙伴共同落实廉洁采购与可持续发展承诺，保障供应链安全稳定。

治理

科威尔持续完善采购与供应商管理，依据《采购控制程序》《供应商管理程序》等制度，规范采购及供应商管理流程，保障供货质量，提升采购效率。采购部作为供应商归口管理部门，全面承担供应商开发、考核与日常管理职责。采购团队成员持有注册职业采购专员（CPP）及注册职业采购经理（CPPM）等国际专业资质，为供应链的高效稳定运行提供专业支撑。



注册职业采购专员（CPP）国际资格证书

注册职业采购经理（CPPM）国际资格证书



战略

科威尔将供应商管理视为企业稳健运营与长远发展的战略基石。公司密切关注市场变化与行业动态，通过分析内外部环境及相关方需求，全面识别与评估供应链中的潜在风险与发展机遇，并制定针对性应对措施，有效把握机遇、化解风险。

风险/机遇	类型	风险/机遇描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生的可能性	影响的价值链环节	应对措施
风险	供应商中断	供应商若发生供应中断，可能导致公司生产停滞、订单交付延误，甚至无法履行合同义务。	运营成本增加	短期	低	低	上游运营	建立多元化的供应商网络，减少对单一供应商的依赖，提升供应链韧性与抗风险能力。
	原材料价格上涨	公司部分核心原材料主要是通过海外供应商的境内代理商/经销商供货。若因贸易摩擦等因素导致境外采购受限，可能造成公司成本上升及研发、生产流程延误。	运营成本增加	短期	中	低	上游运营	与主要供应商建立长期稳定合作关系，加强内部管理，提高生产效率，降低原材料消耗。
机遇	绿色供应链	积极推动采购绿色原辅料及环保包装材料，提升公司竞争力。	运营成本降低	长期	低	高	上游运营	公司将环保因素纳入原辅料及包装材料供应商的筛选标准，并推动其通过环境管理体系认证，持续打造绿色供应链。

影响、风险和机遇管理

科威尔建立了覆盖识别、评估与应对全流程的供应商风险管理机制。公司定期收集并分析供应商信息，系统识别价格波动、供应中断等潜在风险点；依据风险发生概率与影响程度进行综合评估与优先级排序；针对不同等级的风险采取差异化应对措施，对高风险供应商加强动态监控、制定专项应急计划，确保风险发生时能够快速响应、有效处置，持续提升供应链韧性与稳定运行能力。

指标与目标

科威尔注重与优质供应商建立长期稳定的合作关系，通过签署廉洁协议明确双方责任边界，以合规互信为基石，积极推动上下游协同发展，在互利共赢中夯实企业长远发展的根基。

关键绩效

2025年

供应商总数	华东区域	华中区域	华北区域	西南区域
466 家	328 家	17 家	44 家	3 家
华南区域	西北区域	东北区域	供应商廉洁协议签署率	
68 家	2 家	4 家	100%	

供应商全生命周期管理

科威尔建立了覆盖供应商准入、审核、评估、分级与退出的全周期管理体系，确保供应商始终符合公司质量标准与服务要求，保障供应链的稳定可靠。

供应商准入

依据销售订单或研发需求启动供应商开发流程，收集ISO 9001、RoHS报告、阳光协议等资质证书，并评估其技术能力；从质量保证、物料价格、交期、服务响应、综合能力、商业信誉六个维度量化打分，总分低于60分不予准入。

供应商审核

公司对通过资质初审的供应商开展现场审核，重点关注其规模、成本、供货能力、技术能力、质量管理体系及管控能力；审核通过后完成样品测试及小批量验证，经多部门会签确认，纳入《常用供应商库》或《临时供应商库》。

供应商评估

围绕价格、品质、交期、配合度四大维度开展年度综合绩效考评，量化评分并划分为四个等级：A级（85-100分）、B级（70-84分）、C级（60-69分）、D级（59分以下）。

供应商分级与退出

依据评估等级实施差异化合作策略：A级加大采购，B级正常采购，C级辅导、减量或暂停采购，D级予以淘汰；供应商须自主维护资质证书有效性，逾期未更新且两个月内未提交有效证书者，取消采购资格。

供应链可持续发展

廉洁采购

科威尔持续与供应商深化廉洁共识，通过签订《阳光协议》，明确双方廉洁自律义务，并以《廉洁告知函》等形式，要求供应商不得以任何形式向公司员工提供不正当利益，以保障采购过程的公正透明，与合作伙伴共同维护公平、健康、有序的商业环境。

绿色供应链

科威尔积极推动绿色采购实践，在供应商准入及考评环节明确环保表现要求，推动其符合相关环境标准，共同构建绿色供应链。截至报告期末，已有部分合作供应商依据要求通过环境管理体系认证并提交有效证明文件。

责任供应链

科威尔将ESG理念融入供应链管理，在与供应商的合作中始终秉持“质量第一、互惠互利、共同发展”的原则，通过签订《质量环境保证协议》，明确要求供应商确保产品完全符合欧盟RoHS标准，并严格遵守国家、地方及行业在环境保护、职业健康安全等方面的法律法规，共同推动供应链可持续发展。

供应链数字化管理

科威尔顺应数字化转型趋势，于报告期内正式上线供应商关系管理系统（SRM），实现供应商全生命周期与采购业务全流程的信息化管理，促进了资源、技术与信息协同共享，有效推动采购环节降本增效。

供应链韧性建设

科威尔积极融入行业生态，通过持续的供应商交流赋能与外部专业对话，吸收先进理念与实践经验，不断提升供应链管理水平和为行业可持续发展贡献力量。

参加中国好采购年度群英会

案例

报告期内，公司应邀参加“第十一届中国好采购年度群英会”，围绕“供应链出海实践者洞察”等前沿议题，与业界同仁共同探讨供应链发展趋势与创新实践。



平等对待中小企业

科威尔严格遵守与中小企业的合同条款，报告期内所有符合约定的应付款项均按时支付，无逾期事件发生。公司将继续维护与中小企业的良好合作关系，秉持稳健的财务管理原则，确保对所有合作伙伴的平等对待。

筑牢数据安全

数据安全治理

科威尔严格遵守《数据安全法》《网络安全法》等法律法规及行业规范，依据《信息安全管理度》《信息系统服务管理办法》等制度，规范信息安全操作与问题反馈流程，持续提升信息安全保障能力。公司设立信息部，负责机房、服务器及信息系统的日常运维与数据备份，定期开展系统巡检，确保信息基础设施稳定安全运行。报告期内，公司持续保持安徽省大数据企业资格认证，未发生数据安全及客户隐私泄露事件。



安徽省大数据企业证书

数据安全风险管理

科威尔依据《信息安全事件应急预案》建立了全信息系统应急响应机制，覆盖机房异常、网络专线中断、数据中心故障、网络攻击及服务器异常等场景，明确各类事件的应急处理流程。公司组建应急小组，作为安全事件发生后的首要响应与协调单位，确保紧急情况下快速启动应急预案，有效组织资源，保障业务连续性与数据安全。

公司坚持“早发现、早报告、早处置”原则，持续优化重要信息系统的安全监测、预警与管理机制，确保突发事件有效监控、及时上报。同时，建立重要责任人联络保障机制，确保紧急情况下的通信与指挥渠道畅通。

数据安全应急保障措施

应急演练

- 定期开展数据安全应急演练，检验并强化应急预案的实战响应效果。

人员培训

- 对相关岗位开展数据安全专项培训，确保员工熟练掌握应急处理知识与技能。

数据备份

- 对核心业务数据实施定期备份，规范保存系统及数据库备份文件。

设备冗余

- 关键设备采用冗余设计与可靠性技术，确保系统稳定运行。

风险管控

- 常态化开展风险评估，部署安全产品与硬件设备，及时消除数据安全隐患。

II 数据安全实践

在数据安全方面，科威尔通过制度建设、技术防护与日常运维等多重举措，保障数据的安全性、完整性与可靠性。同时，公司定期开展数据安全专项培训持续提升员工的数据安全意识和技能水平。



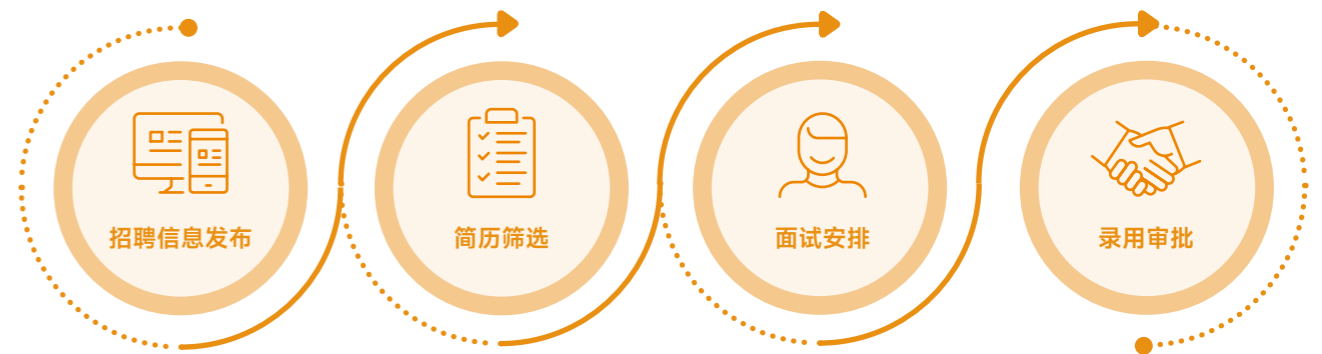
数据安全管理制度

II 员工权益保障

II 员工招聘管理

科威尔严格遵守《劳动法》《劳动合同法》等法律法规，制定《招聘管理制度》，通过科学规范的招聘机制选拔契合公司发展需求的优秀人才。

公司建立多元化招聘渠道，通过社会招聘、校园招聘及内部招聘等方式加强人才储备，持续优化人才结构。校园招聘方面，公司与多所高校建立长期合作关系，通过联合培养吸纳优秀人才；社会招聘依托网络平台、RPO、猎头服务等渠道广纳贤才；内部招聘则面向员工开通推荐通道，鼓励举荐符合条件的候选人。同时，公司依托大数据与人工智能技术打造智能化招聘流程，实现人才与岗位精准匹配，为公司高质量发展筑牢人才根基。



招聘流程



校园宣讲会

关键绩效

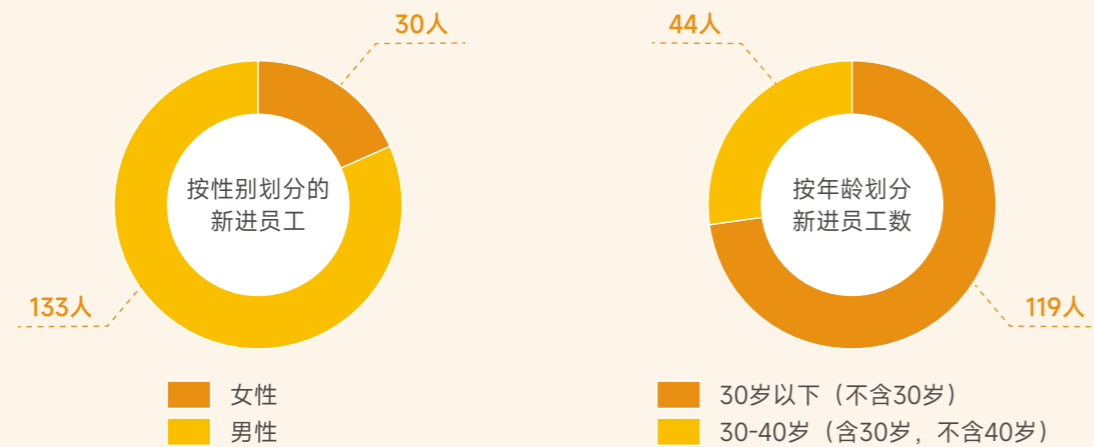
2025年

劳动合同签订率

100%

新进员工数

163人



II 遵守劳工准则

平等与多元化

科威尔严格遵循《禁止使用童工规定》《消除就业和职业歧视公约》等法律法规与国际公约，在员工招聘、培训、晋升等环节均注重保护员工权益，杜绝因性别、民族、种族、国籍等因素实施差别对待。在招聘环节，公司对应聘者严格执行身份信息审查，对未满16周岁者一律不予录用，杜绝任何形式的雇佣童工、强迫劳动及职场骚扰。报告期内，公司未发生雇佣童工及强迫劳动事件。

关键绩效

2025年

员工总人数

652人

劳务派遣人数

85人

兼职员工人数

0人

退伍军人员工人数

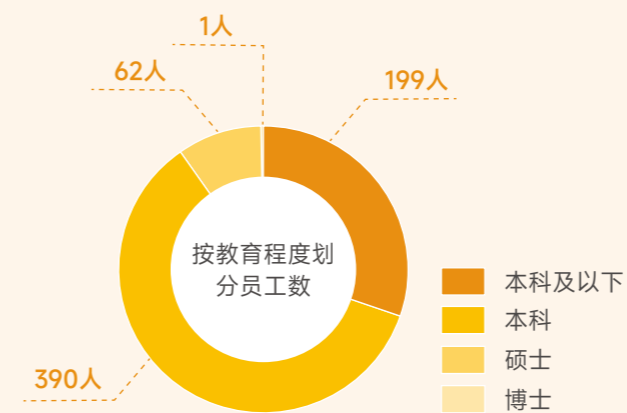
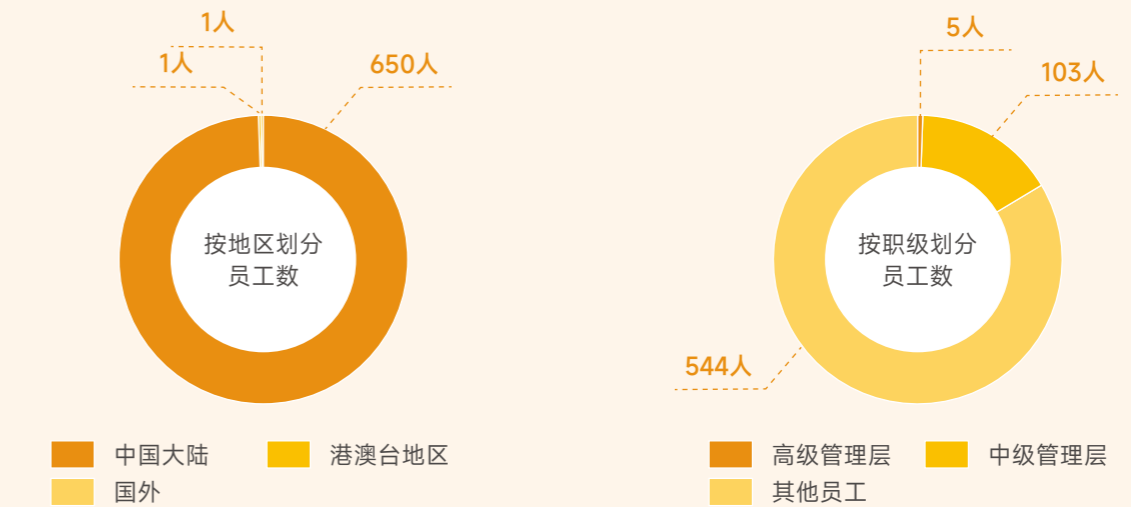
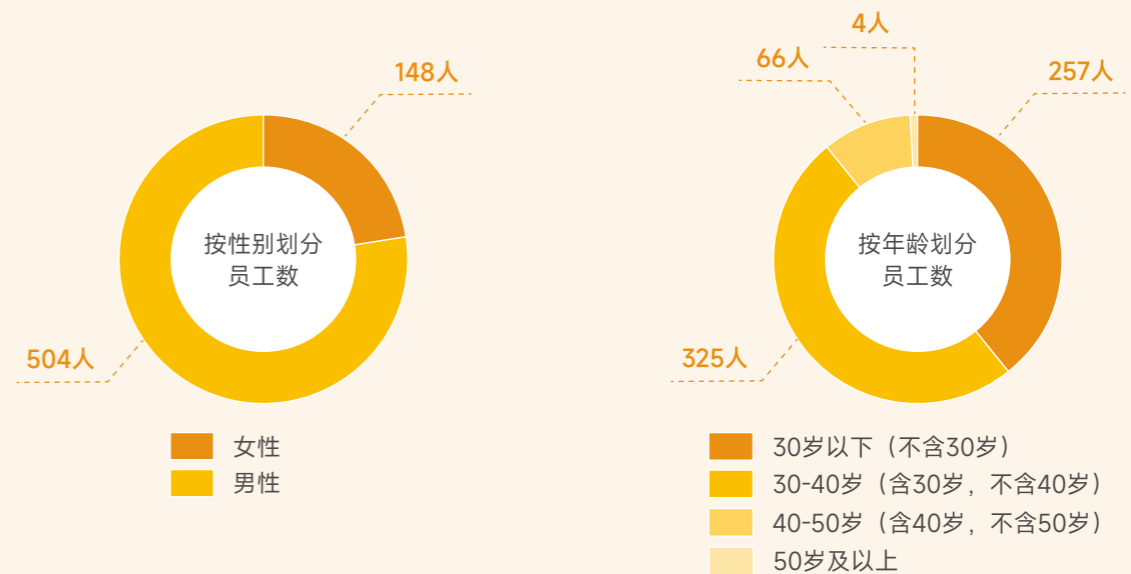
1人

少数民族员工人数

8人

少数民族员工比例

1.23%



女性员工保护

科威尔致力于打造性别平等的工作环境，严格执行同工同酬政策，全面遵守《妇女权益保障法》等法律法规。公司依法保障女性员工的产检假、产假及哺乳假，并设立母婴室，为孕期、哺乳期的女性提供便利与关怀。每年“三八”国际妇女节，公司为女性员工精心准备节日礼物并组织主题活动，表达对女性员工的尊重与关爱。



妇女节活动



母婴室

关键绩效

报告期内

公司管理人员中女性占比为

21.30%

享受产假员工

15人

产假返岗率为

80%

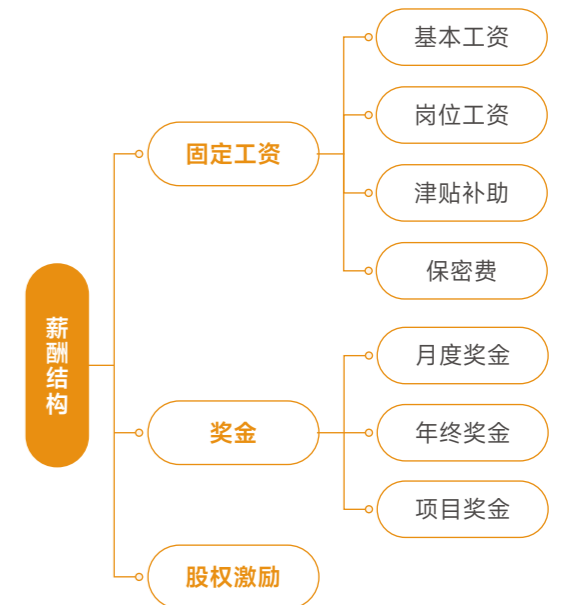
薪酬福利管理

薪酬管理

科威尔秉持外部竞争性与内部差异性的原则，将薪酬体系划分为固定薪酬与奖金两大板块，综合考量岗位类别、职级层级、员工能力素质及绩效表现等因素进行科学分配，确保员工薪酬兼具稳定性与市场竞争力。

此外，公司面向核心骨干推行股权激励计划，建立员工与企业利益共享、风险共担的长效机制，让核心人才深度分享企业发展红利，强化归属感与认同感，充分激发干事创业热情与创新活力。

2025年2月28日，公司2021年限制性股票激励计划预留授予部分第三个归属期归属股份完成归属及登记，本次归属股份数量为4.674万股，归属人数17人，并于2025年3月10日上市流通。



员工薪酬结构

绩效考核与申诉

科威尔制定《员工绩效管理规定》，构建覆盖绩效计划、绩效辅导、绩效评估及绩效结果应用的闭环管理体系。通过规范的绩效考核机制，将考核结果作为薪资调整、绩效发放、人才盘点、职务晋升等人事决策的重要依据，推动全面绩效管理落地，促进员工绩效提升与组织目标有机统一。

公司注重绩效评价的客观性与公正性。员工如对考核结果有异议，可在获知结果三个工作日内向直接上级申诉，若未能达成一致，可向分管领导或人力资源部以书面或流程形式提出申诉。人力资源部受理后组织调查，并在七个工作日内书面或流程答复处理意见，确保绩效管理过程公平公正。

福利体系

科威尔全面落实福利政策，制定《福利标准表》，依规为符合条件的员工缴纳社保公积金、组织健康体检，并常态化发放节假日福利、高温补贴等，构建起“基础保障+补充福利”双重防护体系。同时结合员工实际需求，逐步拓展个人关怀、团建活动等特色福利，持续吸引、留住核心人才，为企业高质量发展蓄势赋能。

公司制定《考勤管理制度》，严格遵循国家劳动用工相关法律法规，实行带薪年假、病假、婚假、产假、陪产假等休假政策，将人文关怀融入企业管理制度，充分保障员工合法休息权益。

福利体系	法定福利	社保公积金、高温补贴、法定假期
	津贴补助	交通补贴、用餐补助、通讯补贴、工龄工资、夜班补助、出差补贴、驻外补贴
	年节福利	三八妇女节、端午节、中秋节、春节
	健康关怀	健康体检、雇主责任险、职业健康体检
	个人关怀	生日礼金、伤病慰问金、入职纪念日
	家庭关怀	孝心奖
	团建活动	部门团建

关键绩效

报告期内

公司社会保险覆盖率为	人均带薪年假
100%	4.13天

员工活动

科威尔倡导员工劳逸结合的工作方式，通过组织体育运动、公司年会、主题团建等多元化活动，丰富员工职场生活，帮助员工实现工作与生活平衡，持续提升员工的幸福感与归属感。



羽毛球协会



篮球协会



公司年会



读书分享会

民主管理

科威尔深入推进企业民主管理建设，依法设立工会组织，履行维护员工权益、协调劳动关系、组织文体活动、帮扶困难职工等职能，公司定期召开职工代表大会，广泛征求员工意见，充分保障员工的知情权、参与权和监督权。

公司持续拓宽民主沟通途径，通过小科“心声”平台、员工座谈会等多元化渠道，畅通员工意见表达，助力和谐劳动关系。



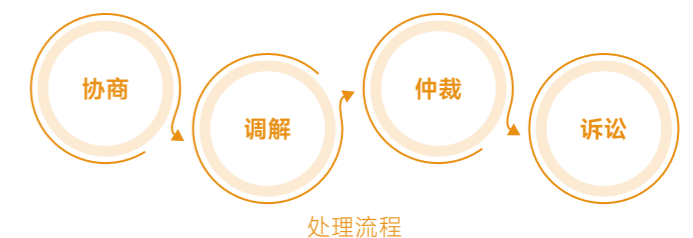
小科“心声”平台



员工座谈会

劳动纠纷

科威尔严格遵循《劳动争议调解仲裁法》等法律法规，建立完善的劳动争议处理流程，确保劳动争议得到及时响应和妥善解决，营造和谐稳定的劳动关系。报告期内，公司未发生劳动争议纠纷事件。



员工培训发展

员工培训

员工培训体系

科威尔坚持“能力与潜力并重”的人才理念，依据《培训管理规定》，由人力资源部统筹培训工作，总经理负责审批公司年度培训计划、专项培训及外部培训项目，持续提升员工的职业素养、专业技能与管理能力。公司注重人才培养，通过完善的培训体系，结合内部培养与外部学习，为不同发展阶段的员工提供清晰成长路径，充分激发组织活力、发挥人才价值。

师资队伍建设

科威尔重视内部知识的沉淀与传承，持续推动内部讲师队伍建设。公司依据《内训师管理规定》，规范讲师选拔、管理与激励机制。截至报告期末，内部讲师库已汇聚50名来自技术、管理、市场营销、人力资源等领域的专业讲师，均通过严格筛选与培训，具备扎实的业务能力与授课水平，可为员工提供贴近业务的实战指导。同时，人力资源部定期开展培训满意度评价、课时统计与课酬核算，保障培训质量与讲师活力，持续赋能员工与组织发展。

为有效激励讲师投入，并促进培训成果转化，公司建立了多元化激励体系：提供授课津贴，依据讲师级别与授课质量核定报酬；优先为讲师提供外部培训、行业交流等专项培养资源，支持其专业成长与职业发展。

内训师进阶训练

案例

2025年5月，公司面向骨干员工举办课程开发专项培训。本次培训由人力资源部经理主讲，采用“训战结合”模式，聚焦课程目标设定、结构设计与课件开发等关键环节，旨在选拔培养一批“种子讲师”，推动“一师一课”建设。学员开发的课程经评估后将纳入公司课程体系，促进个人优秀实践转化为可传承的组织知识。通过本次培训，参训讲师的课程开发能力与授课水平显著提升，内部课程体系进一步丰富优化。

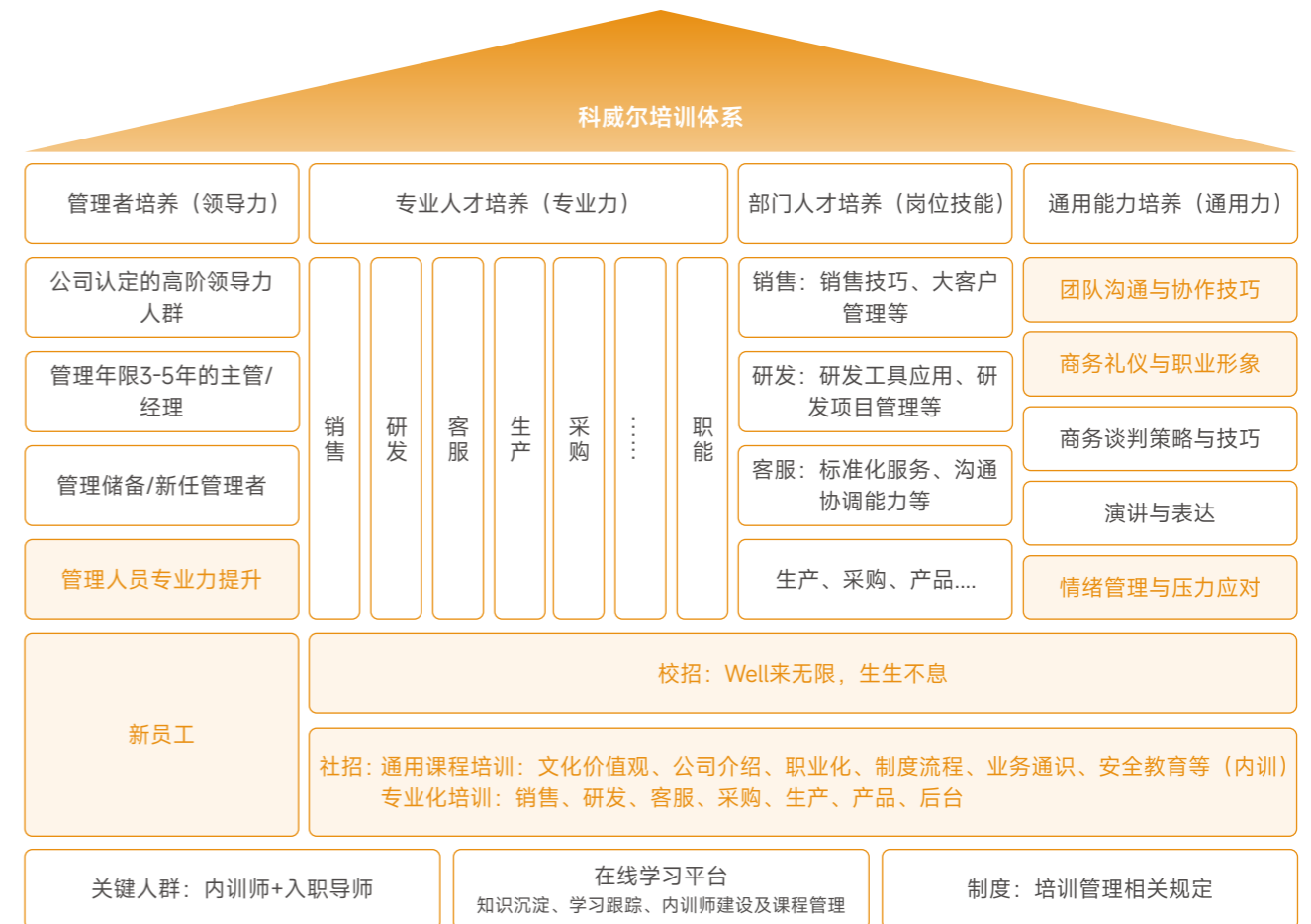


培训平台建设

科威尔高度重视数字化人才培养，目前在线学习平台建设稳步推进，计划于2026年上线。为保障平台未来内容供给，公司于报告期内率先开展内部课程资源梳理与整合工作，已完成对各部门现有课程的系统收集与归类，初步建立起覆盖多业务领域、多层级的课程资源库，为后续平台内容建设奠定基础。平台上线后，公司将持续扩充课程资源、壮大内训师队伍、优化学习过程与成效追踪机制，为员工提供更贴合需求、更灵活多元的数字化学习支持，助力员工能力提升与职业成长，为组织长期发展注入持续动力。

分层分级培训

科威尔始终将人才梯队建设作为可持续发展的核心驱动力，系统构建并持续优化“选、育、用、留”人才管理机制。在培训实施层面，打造了“公司（领导力/新员工/通用能力）+事业部（专业能力）+部门（岗位技能）”三级培训架构，并通过“一纵多横”的培养模式，结合内部培养与外部学习，有效促进组织持续学习能力，确保人才培养与业务发展紧密协同。



分层分级培训体系

培训类型	参与人员	培训时长及场次
新员工培训	新入职员工	每月1期，每期8课时
专业技能培训	全体员工	根据业务需求与技术更新灵活安排，时长从几小时到数天不等
职业技能培训	全体员工	根据员工需求与业务发展灵活安排，时长视培训内容而定

开展新员工入职培训

案例

2025年8月，公司举办“你好，新同学”入职培训，来自各事业部及职能部门的新员工积极参与。培训内容涵盖企业文化宣导、制度流程解读及业务通识等方面。通过本次培训，新员工快速了解公司运作框架，增强了对组织的认同感与归属感，为其后续岗位工作奠定了良好基础。



开展面向管理人员读书分享会

案例

报告期内，公司面向管理人员组织开展了4期读书分享会，聚焦文化融合、领导力及通用能力培养，围绕《以客户为中心》《精益生产》《IPD华为研发之道》《聘谁》等主题书目展开研讨分享。



关键绩效

2025年

员工培训场次

162场

接受培训总人数

544人

员工培训覆盖率

83.44%

接受培训总人次

3,703人次

培训总时长

1,851.50小时

人均培训时长

2.84小时/人

培训总投入

10万元

每百万营收员工培训投入

0.02万元

员工发展

科威尔重视员工的长远发展，致力于构建多元、清晰的职业成长路径。公司设立管理、专业与操作/事务三类职业发展通道，员工可根据自身优势与职业规划，在相应通道中持续进阶，实现专业能力与职业竞争力的提升。

同时，公司通过制度保障内部人才流动的灵活性，在《人力资源控制程序》中明确规范员工调岗机制，支持部门内与跨部门岗位调整，为员工提供多样化的职业尝试与发展机会，有助于员工拓宽技能与视野，促进组织内部知识交流与业务协同，为公司战略推进提供扎实的人才支撑。





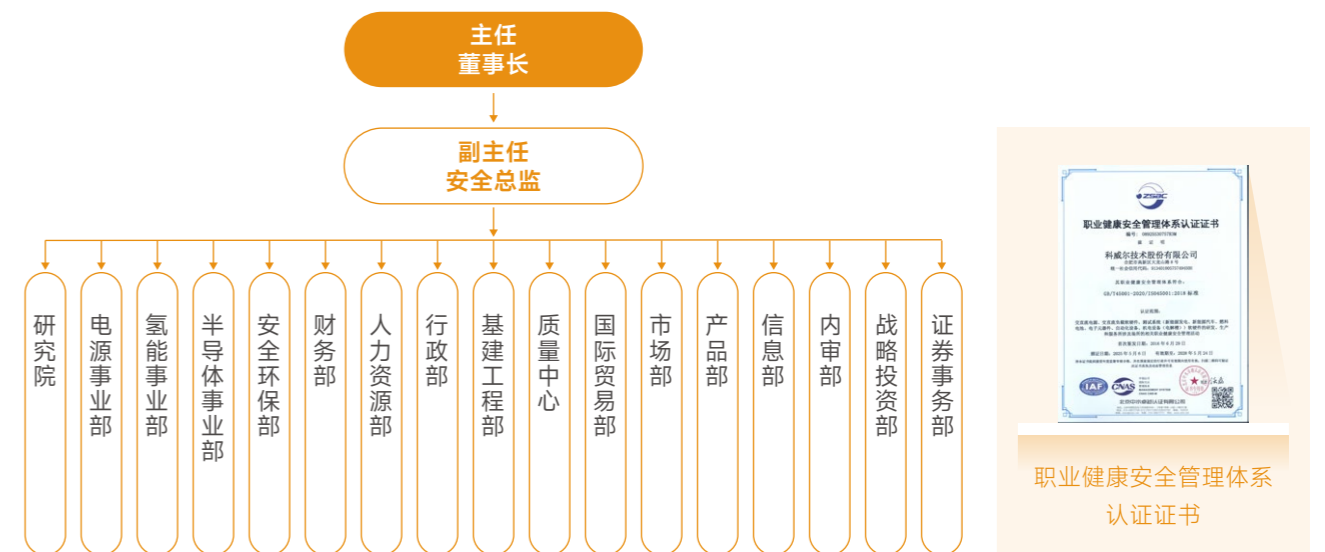
职业发展通道

职业健康安全

职业健康安全管理体系

科威尔严格遵守《安全生产法》《职业病防治法》等法律法规，秉持“强化安全管理，保障员工健康”的职业健康安全管理方针，制定《安全生产组织机构管理制度》《职业健康管理控制程序》等管理办法，并成立以总经理担任主任委员的安全健康环境委员会，分管领导及各部门负责人为成员，安委会办公室负责日常管理与协调，共同落实安全生产和职业健康管理责任，保障员工生命健康权益与企业稳定运营。

为切实落实安全生产责任，公司制定《EHS全员责任制管理制度》《EHS奖惩制度》，通过分级签订《EHS责任状》，将安全目标与责任逐级分解至各管理层级和岗位，形成“横向到边、纵向到底”的责任网络；同时建立安全生产与干部选拔任用联动机制，实行安全生产“一票否决制”。公司加强责任制落实情况考核，严格执行奖惩措施，确保安全生产工作落到实处。报告期内，公司已通过ISO 45001职业健康安全管理体系认证。



安全生产组织架构图



职业健康安全管理体系认证证书

关键绩效

报告期内

员工内部调动

148人

员工内部调动比例为

22.70%



职业健康安全风险

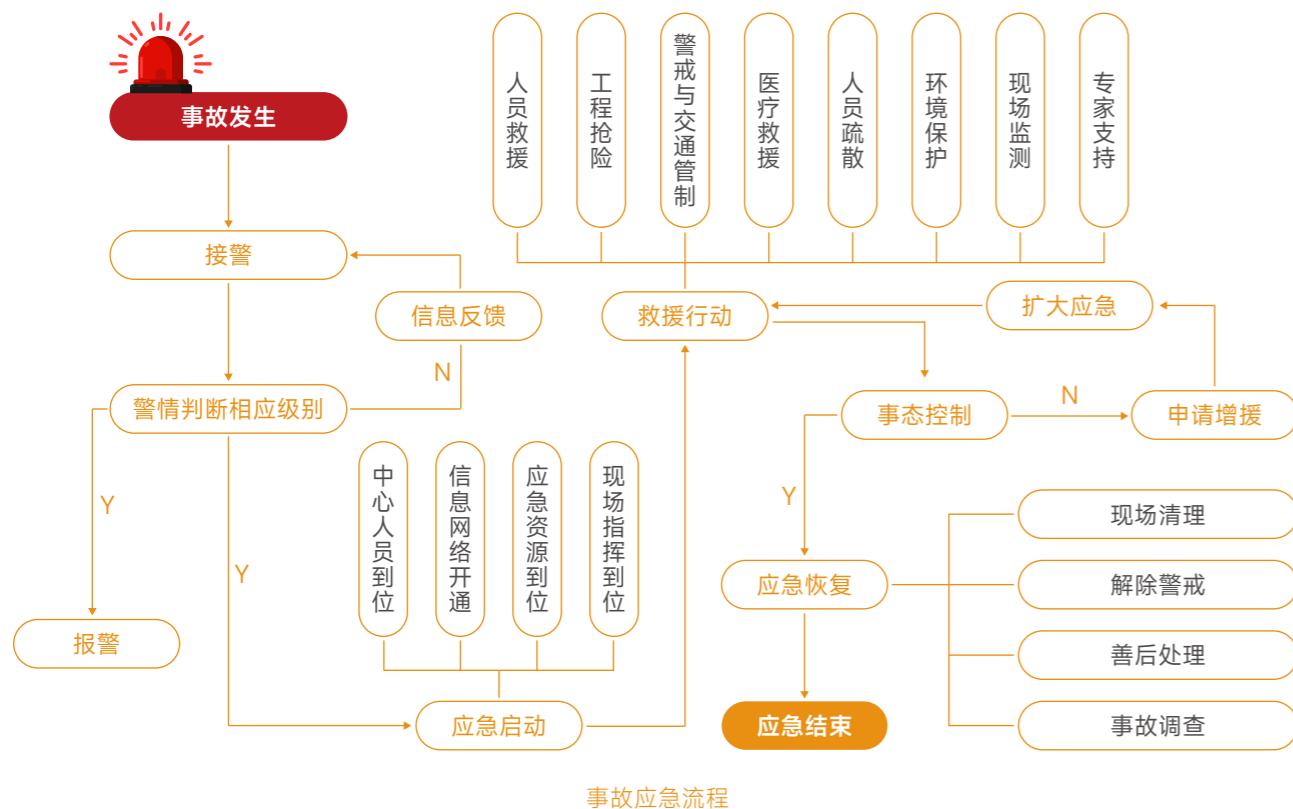
安全风险

为加强安全生产风险管理，预防和减少不安全事件发生，科威尔制定《危险源辨识、风险评价和控制措施确定控制程序》《风险分级管控制度》等管理办法，对安全生产各项活动进行风险辨识、评价与分级管控作出规定，持续提升安全管理水平，切实防范和化解各类安全风险。



安全应急能力

科威尔强化安全生产应急管理体系建设，制定《生产安全事故应急预案》，涵盖综合应急预案、专项应急预案及现场处置方案，以预防各类安全生产事故发生，确保事故发生后能迅速控制局面，有效应急处置，保障员工人身安全与企业财产安全。同时，公司定期开展应急预案演练，增强员工安全防范意识和应急处置技能，夯实安全生产管理基础，确保在突发事件中能够快速响应、科学处置。



触电伤害事故应急演练

案例

2025年9月，公司安全环保部组织开展触电伤害事故应急演练。本次演练模拟了员工在产品测试过程中意外发生触电的场景，参演人员严格遵循预案流程，立即进行断电、伤员救治等实战操作。演练结束后，公司开展演练总结，针对应急器材存放、绝缘用品穿戴等问题进行告知，以此持续提升全员应急响应能力。



安全隐患排查

为提升安全生产管理能力，科威尔制定《隐患排查治理管理制度》，采用定期、日常、专业及不定期等方式，对生产现场、设备设施及作业环境开展全面排查，及时识别潜在风险。针对排查发现的隐患，公司建立隐患台账，明确整改责任人、措施及期限，严格实行“排查—记录—整改—验收”的闭环管理流程，确保隐患彻底消除。报告期内，公司共排查出安全隐患50项，整改50项，隐患排查整改率100%。

职业健康安全指标与目标

科威尔依据《EHS目标管理制度》《目标、指标和管理方案控制程序》等管理办法，科学制定职业健康与安全管理目标，推动安全管理由“被动应对”向“主动预防”转变，稳步提升职业健康与安全管理水平，为全体员工营造安全、健康、可靠的工作环境。



关键绩效

2025年 安全生产

安全生产投入 44 万元	安全生产投入占营业收入比例 0.09%	安全生产事故 0 起
因工作关系死亡人数 0 人	总工伤人数 0 人	因工伤损失工作日数 0 日
隐患排查整改率 100%	安全培训总投入 2.59 万元	安全应急演练次数 16 场次
安全教育培训场次 55 场	参与安全教育培训总人次 1,711 人次	安全培训总时长 1,711 小时
人均安全培训时长 2.62 小时/人	安全培训员工覆盖率 100%	安全风险防护培训覆盖率 100%

2025年 职业健康

特种作业人员持证上岗率 100%	工伤保险的投入金额 25.88 万元	工伤保险人员覆盖率 100%
员工体检覆盖率 100%	职业病危害因素检测率 100%	职业病危害因素监测合格率 100%
新增职业病数 0 例		

职业健康安全目标

达成情况

意外工伤事故为零

✓ 已达成

职业病发病率为零

✓ 已达成

安全管理措施

安全文化建设

科威尔持续优化《EHS教育培训管理制度》，扎实推进安全文化宣传教育工作，通过理论与实践相结合，推动安全文化建设，全面提升员工安全意识，筑牢公司安全生产的坚实防线。



安全培训活动

相关方安全管理

科威尔高度重视相关方的安全管理，制定《相关方安全管理制度》《分包商安全管理制度》等管理办法，明确相关方安全责任及监管措施，确保所有进入公司作业区域的相关方都能遵守管理要求，共同维护作业现场的安全秩序。

危险物品管理

科威尔遵循《常用化学危险品贮存通则》《危险化学品安全管理条例》等法律法规，制定《危险物品安全管理制度》，对易燃易爆物品、危险化学品的采购、运输、储存、使用及处置实施全流程严格管控。通过管理人员岗前培训、张贴化学品安全技术说明书等措施，强化安全操作规范意识与应急处置能力，有效防范和化解潜在风险，确保危险化学品的规范管理与安全使用。

职业健康保障

科威尔始终将员工健康放在首位，严格遵循国家职业卫生标准，强化职业病综合防治，通过改善作业环境、优化生产流程、加强个体防护，精准契合员工工作场景与健康需求，为员工健康安全筑牢坚实防线。

职业健康防护措施

个人档案管理

建立员工职业健康管理档案，详细记录个人基本信息、职业历程、所接触的职业危害因素、职业健康体检结果等信息。

职业危害告知

在危险作业区域设置安全警示标识，清晰标注职业危害因素及防护要求，涵盖个人防护装备佩戴规范、操作注意事项与应急处置方法，确保员工上岗前充分了解风险要点、做好防护准备。

职业健康体检

对从事接触职业病危害因素岗位的员工定期开展职业健康体检，确保早发现、早干预潜在健康问题，全方位保障员工健康权益。

职业危害检测

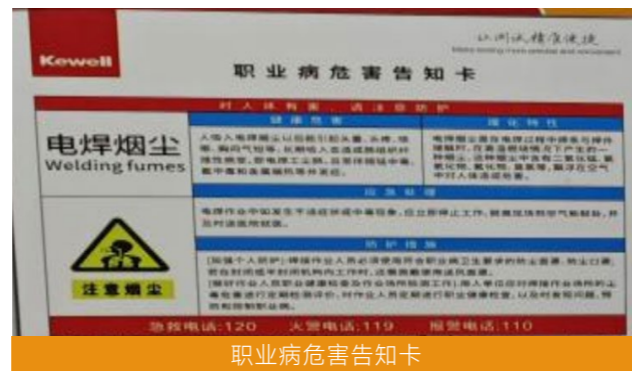
积极开展粉尘、噪声等职业病危害因素检测，规范制作职业病危害项目申报表，持续优化和改进职业病防治工作。

发放劳保用品

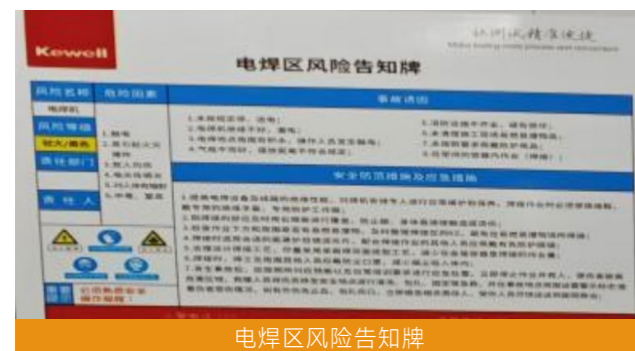
制定《个人防护用品管理制度》，为员工配备手套、口罩、防护眼镜等个人防护用品，做好发放登记，全面保障员工健康与安全。



戴防尘口罩



职业危害告知卡



电焊区风险告知牌



安全警示标识

践行公益活动

科威尔将支持教育事业视为履行企业社会责任的重要途径。报告期内，公司持续优化在合肥工业大学设立的专项奖学金机制，投入3万元，鼓励电气相关专业的本科生及硕士研究生专心学业、全面发展。同时，公司向北京交通大学电气工程学院一次性捐赠15万元，用于奖励在专业学习和科技创新方面表现优异的在校硕士研究生。

此外，公司积极投身公共应急救援公益事业，向蓝天救援队捐赠爱心资金10万元，助力应急救援事业发展，切实彰显企业社会责任与公益担当。

奖学金颁发仪式

案例

2025年6月，公司在合肥工业大学举行第十一届“科威尔”奖学金颁奖仪式，为优秀学子颁发奖学金。此外，公司结合“双碳青年名企行”等活动，组织师生代表深入企业参观，促进校企在人才培养与实践认知方面的双向互动。此次活动不仅体现了公司支持教育事业、履行社会责任的长期承诺，也为学生提供了了解产业实践、树立职业志向的机会，是推动产学研融合、助力人才培养的具体行动。



关键绩效

报告期内
公司公益总投入
28万元



治理

善治立企 合规发展筑根基

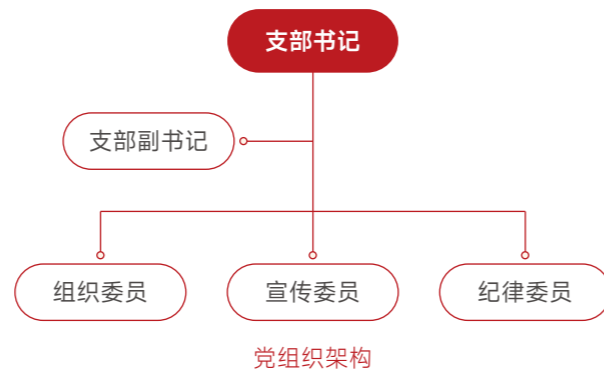
科威尔始终将公司治理作为企业稳健发展的基石，通过持续完善治理架构、健全内部控制体系，构建依法合规的运营管控机制，强化全面风险管理能力，不断提升公司治理现代化水平，为企业高质量发展筑牢根基。



坚持党建引领

组织建设

科威尔坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻党的二十大及二十届中央纪委全会精神，紧扣“学思想、强党性、重实践、建新功”总要求，以深化中央八项规定精神贯彻落实为突破口，全面推进政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、纪律建设，将党建工作与公司经营发展深度融合，为企业高质量发展提供了坚强政治保障和组织支撑。截至报告期末，公司党支部现有正式党员42名。



思想建设

科威尔始终将思想建设摆在党建工作首位，严格落实“第一议题”制度，以学习贯彻中央八项规定精神为核心政治任务。依托“三会一课”、主题党日等载体，组织党员系统学习《习近平关于加强党的作风建设论述摘编》及中央八项规定及其实施细则等文件，同时创新“线上+线下”学习模式，借助“学习强国”“智慧党建”平台开展线上打卡学习、答题活动，推动理论学习入脑入心。公司严明政治纪律、强化行动自觉，教育引导全体党员深刻领悟“两个确立”的决定性意义，坚决做到“两个维护”，确保在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致，切实提升党建工作实效。

党纪建设

科威尔以党纪建设为引领，深化中央八项规定精神贯彻落实，制定《公司党支部贯彻落实中央八项规定精神2025年行动方案》，将廉洁合规要求融入采购、财务等关键业务流程。通过常态化开展纪律教育与警示教育，引导党员干部在经营一线发挥先锋模范作用，持续营造风清气正、担当实干的组织氛围。

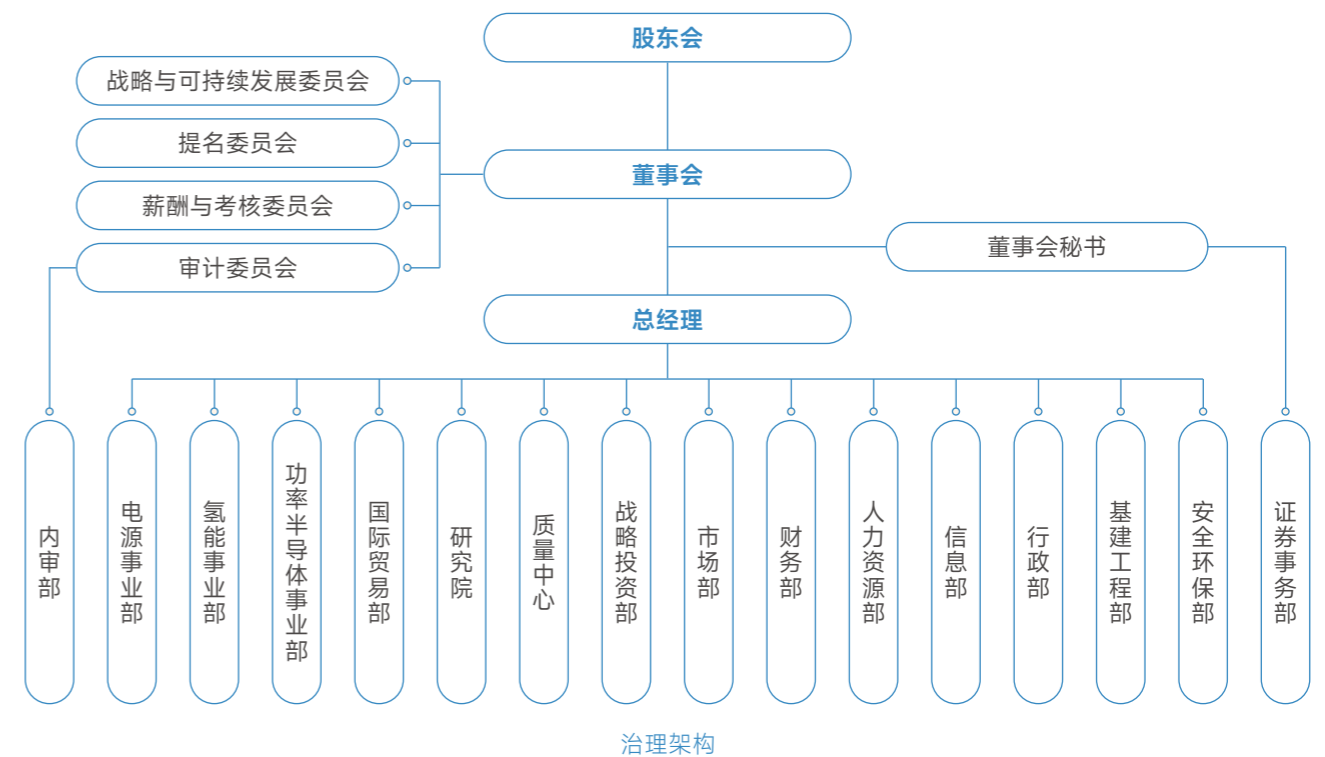


规范公司治理

治理结构

科威尔严格遵循《公司法》《证券法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等法律法规要求，制定了《公司章程》《股东会议事规则》《董事会议事规则》等管理制度，明确了各治理主体的权责边界。

公司建立了由股东会、董事会及经营管理层组成的治理架构，分别行使权力机构、决策机构和执行机构的职能，各组织协同构建权责分明、相互协调、高效运作的管理机制，以不断强化合规管理，持续推动公司高质量发展。



股东会

科威尔严格遵循《公司法》及《公司章程》等规定，规范股东会的召集、召开与表决程序。公司采取现场与网络投票相结合的方式，为股东依法行使表决权提供便利，平等保障所有股东的合法权益。同时，公司聘请律师对股东会进行现场见证并出具法律意见，确保会议召集、召开及表决程序的合法合规性。报告期内，公司股东会共召开4次会议，审议通过议案17项。

II 董事会

科威尔严格按照《公司章程》《董事会议事规则》等规定，规范董事会议事规则与决策程序，确保董事会有效履行职责，持续提升规范运作与科学决策水平。报告期内，董事会共召开8次会议，审议通过议案52项。

董事会专门委员会

科威尔董事会下设审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会及战略与可持续发展委员会四个专门委员会。各委员会就专业性事项进行研究并提出意见或建议，供董事会决策参考，成员依据工作细则履行职责，为董事会议事决策的专业和高效提供充分保障。

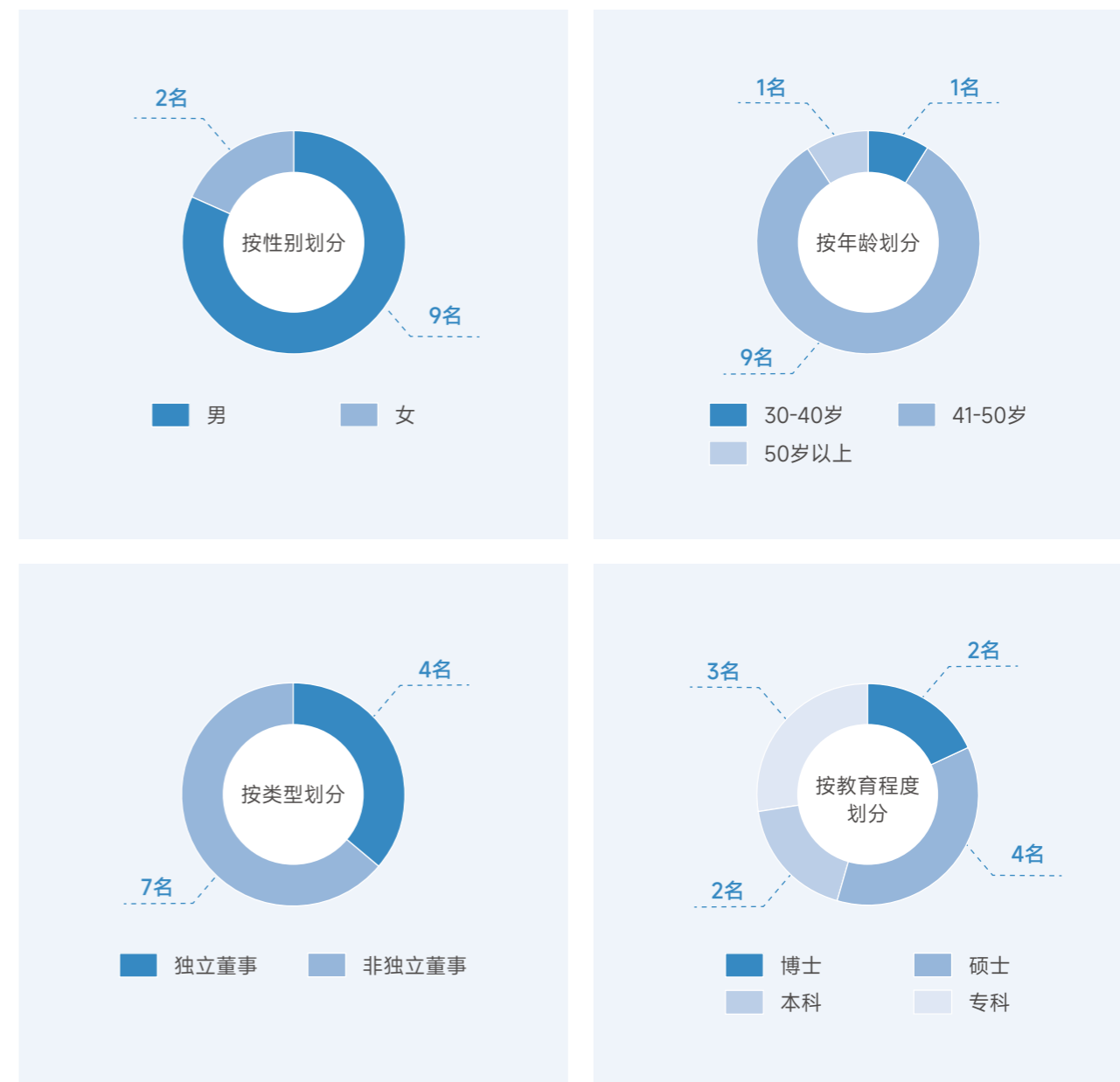
关键绩效

报告期内

公司共召开审计委员会	审议通过	召开提名委员会	审议通过
6 次	21 项议案	3 次	4 项议案
召开薪酬与考核委员会	审议通过	召开战略与可持续发展委员会	审议通过
2 次	5 项议案	2 次	4 项议案

董事会多元化

科威尔始终将董事会多元化建设作为提升治理效能的重要举措。在董事会成员构成上，公司充分考量性别、文化背景、年龄层次、教育背景及专业经验等多维度因素，打造结构合理、优势互补的高效能董事会团队，以保障决策的科学性、前瞻性与合理性。报告期内，公司董事会由11名董事组成，其中女性董事2名，独立董事4名，女性董事占比18.18%，独立董事占比36.36%。



董事会独立性

科威尔严格遵守《上市公司独立董事管理办法》，充分发挥独立董事在参与决策、监督制衡、专业咨询方面的作用。全体董事依据《董事会议事规则》《独立董事工作制度》等内部制度，忠实勤勉履职，保障董事会高质量决策，持续强化公司治理的规范化与高效运作，为公司可持续发展奠定坚实基础。

委员会名称	成员人数	独立董事人数	独立董事占比	是否由独立董事担任召集人
审计委员会	3	2	66.67%	是
提名委员会	3	2	66.67%	是
薪酬与考核委员会	3	2	66.67%	是
战略与可持续发展委员会	5	2	40.00%	否

董高薪酬管理

科威尔制定《董事、高级管理人员薪酬管理制度》，明确薪酬与考核委员会拟定方案，董事薪酬由股东会决定，高级管理人员薪酬由董事会决定。公司实行绩效挂钩机制，将薪酬与公司业绩及个人贡献紧密挂钩，充分激发高管履职积极性。报告期内，公司发放董事及高级管理人员报酬499.52万元。



投资者权益保护

信息披露

科威尔严格履行信息披露义务，根据《上市公司信息披露管理办法》等相关法律法规，制定《信息披露管理制度》，对定期报告、临时报告、信息披露基本原则、信息披露的程序等内容作出明确规定，确保公司信息披露的真实、准确、完整、及时。同时公司积极维护信息披露公平性，制定《内幕信息知情人管理制度》，落实做好信息披露前的保密工作和内幕知情人登记，防范内幕交易行为。

关键绩效

报告期内

公司共对外披露

4份定期报告

对外披露

75份临时报告

信息披露等级为

A级

未发生因信息披露方面违规而受到处罚事件

资本市场舆情管理

科威尔将舆情管理纳入企业治理重要范畴，制定《舆情管理制度》，成立由董事长担任组长、董事会秘书担任副组长的舆情管理工作领导小组，统一领导、决策和部署各类舆情应对工作。证券事务部作为日常管理部门，负责收集、分析、核实重大舆情信息。同时，公司建立快速反应和应急处置机制，及时处理舆情对股价、商誉及经营活动的影响，切实保护投资者合法权益。

投资者关系管理

为了加强与投资者的沟通，提升公司治理合规性，科威尔制定了《投资者关系管理制度》，规范投资者关系管理的原则、职责部门及具体流程，并通过上证e互动、业绩说明会、分析师会议等渠道，全方位搭建与投资者之间的沟通桥梁，确保信息传递的及时性与透明度，有效回应投资者关切，增强投资者对公司的信任与支持，为公司的可持续发展营造稳定和谐的外部环境。



关键绩效

报告期内

公司共接待投资者活动	参加券商策略会	在互动易与投资者互动
3次	3次	5次
召开业绩说明会	接听投资者电话	
3次	24次	

II 股东回报

科威尔高度重视股东回报，制定《利润分配管理制度》，建立持续、稳定、科学的分红机制，完善对利润分配事项的决策程序。在制定利润分配方案时，公司充分考量经营状况、未来发展战略与中小投资者利益诉求，以公平、透明的利润分配方式，将经营成果合理回馈给全体股东，切实维护其合法权益，促进公司与股东（特别是中小投资者）形成长期稳定的共赢关系。

2025年度现金分红情况：

公司拟向全体股东每10股派发现金红利2.00元（含税）。截至2025年12月31日，公司总股本84,070,709股，回购专用证券账户所持股份991,042股不参与本次利润分配，本次实际参与利润分配的股份总数83,079,667股，以此计算拟派发现金红利合计为16,615,933.40元（含税）。此外，公司已于2026年2月6日实施完成2025年前三季度现金分红，分红金额8,307,966.70元（含税）。综上，2025年度公司现金分红总额合计24,923,900.10元（含税），占2025年度合并报表中归属于上市公司股东净利润的38.97%。2025年度除现金分红外，同步实施资本公积金转增股本方案，拟向全体股东每10股转增3股。

合规风险管理

II 合规经营

合规管理体系

科威尔将合规管理贯穿于企业运营的各环节，制定《合同管理办法》，明确合同草拟、订立、审核及批准等流程。内审部作为合同管理部门，负责对合同管理工作的定期检查与监督，参与重大合同的谈判与签订，协调处理合同纠纷及诉讼事务，有效防范合同风险，确保公司依法合规经营。

合规管理措施

科威尔以常态化内部审计强化合规管理，覆盖多部门、多业务领域，通过风险评估、穿行测试等程序排查问题。针对审计发现的问题，要求业务部门自查溯源并开具整改通知书，督促相关部门依据制度完成整改，有效防范经营风险，为企业的可持续发展奠定坚实基础。

合规文化建设

科威尔将合规理念深度融入企业文化建设，定期组织员工开展合规主题培训，通过案例分析、专题讲座等形式，强化员工合规意识，提升公司整体合规管理水平。

合同风险管理及沟通话术示例培训

案例

2025年1月，公司针对全体销售员工开展了《合同风险管理及沟通话术示例》培训，此次培训有效强化了销售团队的合同风险意识，提升了合同洽谈效率与签约质量，为公司后续业务开展筑牢了合规风控防线。



风险管理

内部控制体系

科威尔严格遵循《企业内部控制基本规范》等法律法规，结合监管动态与业务发展需求，持续完善内控体系，制定《内部审计监督制度》，设立内审部负责对内部控制制度的完整性、合理性及实施的有效性进行检查和评估，全面提升内部控制与经营管理水平，促进公司健康、可持续发展。

公司每年开展内部控制自我评价，编制并披露《内部控制评价报告》，同时聘请第三方审计机构对年度财务报告及内部控制的有效性进行审计评价并出具审计报告，全面提升公司内控管理水平。报告期内，公司在所有重大方面均保持了有效的财务报告内部控制，非财务报告亦不存在内部控制重大和重要缺陷。

风险管理培训

科威尔定期组织开展多领域风险管理专项培训，全面提升员工对风险的识别和应对能力，切实强化全员风险防范意识。

合同模板优化及合同执行风险培训

案例

2025年7月，公司针对全体销售员工开展了《合同模板优化及合同执行风险》培训，有效推动了公司标准合同模板的落地应用，帮助销售团队精准识别合同签订、履约跟进、争议处理等全流程的执行风险点。



关联交易

科威尔遵循诚实信用、平等、自愿、公平、公开的原则，制定《关联交易决策制度》，对关联交易的范围、决策权限、审议程序、信息披露等内容作出规定。公司严格执行关联交易回避制度，在审议关联交易事项时，关联董事、关联股东回避表决，切实保护广大投资者特别是中小投资者的合法权益。

遵守商业道德

反商业贿赂及反贪污

廉洁管理体系

科威尔始终将合规廉洁、诚信立业作为经营发展的首要准则，严格遵守《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》等相关法律法规，系统构建并持续完善企业反贪腐管理体系，始终对贪污腐败行为保持“零容忍”态度，不断巩固廉洁风险防控屏障。

在员工管理方面，公司全面落实新员工入职《廉洁协议》签署制度，明确禁止职务侵占、商业贿赂等违纪违法行为，并细化违规追责条款，实现廉洁风险从入职源头有效管控。在合作伙伴管理方面，公司与供应商签订《阳光协议》及《保密协议》，搭建双向廉洁监督机制，共同恪守商业道德准则，切实推动阳光采购落地；针对分销业务，公司进一步强化《阳光协议》履约约束，坚决杜绝任何形式的利益输送行为。报告期内，公司未发生因商业贿赂及贪污行为导致的诉讼事件。

廉洁文化建设

科威尔将廉洁反腐教育融入日常管理体系，通过多层次、系统化的培训持续强化员工廉洁意识。公司针对新入职员工开展入职廉洁培训，明确红线与底线，筑牢廉洁从业起点；同时定期开展针对性廉洁培训，结合实际案例增强员工对廉洁风险的识别与防范能力。

在供应商管理方面，公司同样注重廉洁共建，在重大节假日前主动向供应商及合作方传递廉洁倡议，推动双向监督机制落地，共同营造透明、公正的合作环境。

“坚守廉洁底线，筑牢保密防线”培训

案例

2025年11月，公司针对新员工开展了“坚守廉洁底线，筑牢保密防线”专题培训，此次培训有效夯实了新员工的廉洁从业与保密工作意识，帮助新员工系统掌握了廉洁纪律要求、保密管理规范及违规追责要点。



举报与举报人保护

科威尔在官网中设置纪律监督举报渠道，员工、客户、供应商及合作伙伴可通过举报电话、电子邮箱、信函或面谈等形式，向内审部举报一切不正当行为，确保反腐败工作有效开展。公司依法保护举报人个人信息及身份，严禁任何形式的歧视或打击报复，切实保障举报人合法权益。

举报渠道

0551-66858006

邮箱: kewellfk@kewell.com.cn

反不正当竞争

科威尔严格遵守《反垄断法》《反不正当竞争法》等法律法规，坚决抵制各类不正当竞争行为。公司不断完善合规管理体系，强化内部管控，通过制度与流程建设确保各项经营活动依法合规，积极营造公平、公正、透明的商业环境。报告期内，公司未发生因不正当竞争、垄断被起诉的案件。



附录

指标索引

一级标题	二级标题	全球报告倡议组织《可持续发展报告标准 (GRI Standards) 》	中国企业改革与发展研究会《中国企业可持续发展报告指南 (CASS—ESG 6.0) 》
关于本报告		2-2/2-3/2-4	P1.1/P1.2
董事长致辞		/	P2.1
走进科威尔		2-1/2-6	P3.1/P3.2/P3.3
可持续发展治理		2-9/2-14/2-16/2-22/2-29/3-1/3-2	G1.1.1/G1.1.2/G1.1.3/G1.1.5/G1.1.6/G1.1.7/G1.1.8/G1.1.9/G1.1.10/G1.1.11/G1.2.3/G1.3.1/G1.3.2
环境：低碳同行，智测降耗护生态	应对气候变化	201-2/305-1/305-2/305-4/305-5	E1.1.1/E1.1.2/E1.1.3/E1.1.4/E1.1.7/E1.1.8/E1.1.11/E1.1.13/E1.1.15/E1.1.16
	落实绿色运营	304-1/304-2/305-7/306-1/306-2/306-3/306-4/306-5	E2.1.1/E2.1.2/E2.1.3/E2.1.5/E2.1.6/E2.1.7/E2.1.8/E2.2.1/E2.2.2/E2.2.3/E2.2.4/E2.2.5/E2.2.6/E2.2.7/E2.3.3/E2.4.1/E2.4.2/E2.4.3/E2.4.4/E3.3.4/E3.3.5
	加强资源利用	301-1/301-2/301-3/302-1/302-2/302-3/302-4/302-5/303-1/303-2/303-3/303-4/303-5	E3.1.1/E3.1.2/E3.1.3//E3.1.4/E3.1.5/E3.2.1/E3.2.2/E3.2.3/E3.2.4/E3.3.2
社会：质创融合，多维协同促共赢	创新驱动前行	/	S2.1.1/S2.1.2/S2.1.3/S2.1.4/S2.1.5/S2.1.6/S2.1.7/S2.1.10/S2.1.11/S2.1.12/S2.1.13
	产品质量安全	416-1/416-2	S3.3.1/S3.3.2/S3.3.3/S3.3.5/S3.3.6

一级标题	二级标题	全球报告倡议组织《可持续发展报告标准 (GRI Standards) 》	中国企业改革与发展研究会《中国企业可持续发展报告指南 (CASS—ESG 6.0) 》
社会：质创融合， 多维协同促共赢	负责任供应链	308-1/308-2/414-1/414-2	S3.1.1/S3.1.2/S3.1.3/S3.1.4/S3.2.1
	筑牢数据防线	418-1	S3.4.1/S3.4.2/S3.4.3/S3.4.4
	员工权益保障	2-7/2-19/2-20/401-1/401-2/401-3/405-1/406-1/407-1/408-1/409-1	S4.1.1/S4.1.3/S4.1.4/S4.1.5/S4.1.6/S4.1.7/S4.1.8/S4.1.9/S4.1.11/S4.1.12
	员工培训发展	404-1/404-2/404-3	S4.3.1/S4.3.2/S4.3.3/S4.3.4/S4.3.5/S4.3.6
	职业健康安全	403-1/403-2/403-3/403-4/403-5/403-6/403-7/403-8/403-9/403-10	S4.2.1/S4.2.2/S4.2.3/S4.2.4/S4.2.5/S4.2.6
	践行公益活动	413-1	S1.2.1/S1.2.2/S1.2.3/S1.2.4/S1.2.5
治理：善治立企， 合规发展筑根基	坚持党建引领	/	/
	规范公司治理	2-9/2-10/2-11/2-12/2-18/2-27/207-1/207-2	/
	投资者权益保护	2-16/2-27/2-29/201-1	/
	合规风险管理	2-27/207-2	/
	遵守商业道德	2-23/2-27/205-2/206-1	G2.1.1/G2.1.2/G2.1.3/G2.1.8/G2.2.1/G2.2.2/G2.2.3
附录	指标索引	/	A3
	反馈意见表	2-26	A6

反馈意见表

感谢您阅读《科威尔技术股份有限公司2025年度环境、社会和公司治理报告》。为改进科威尔在环境、社会和公司治理等方面的工作，进一步提升公司可持续发展的能力和水平，加强与社会各界的沟通交流，我们衷心地希望您能够在百忙之中对我们的工作和报告提出宝贵的意见和建议，并通过以下方式反馈给我们。

公司电话：0551-65837957

公司传真：0551-66858138

公司邮箱：ir@kewell.com.cn

联系地址：合肥市高新区大龙山路8号

您的信息

姓名：_____ 联系电话：_____

单位：_____ 电子邮箱：_____

选择题（请在相应位置打√）

1.您对科威尔2025年度环境、社会和公司治理报告的总体评价：

好 一般 待提高 不了解

2.您认为科威尔在客户服务方面做得如何？

好 一般 待提高 不了解

3.您认为科威尔在科技创新方面做得如何？

好 一般 待提高 不了解

4.您认为科威尔在公司治理方面做得如何？

好 一般 待提高 不了解

5.您认为科威尔在员工队伍建设方面做得如何？

好 一般 待提高 不了解

6.您认为科威尔在社会公益方面做得如何？

好 一般 待提高 不了解

7.您认为科威尔在可持续供应链方面做得如何？

好 一般 待提高 不了解

8.您对科威尔在环境、社会和公司治理工作方面的其他意见？