



# 2025年 可持续发展报告

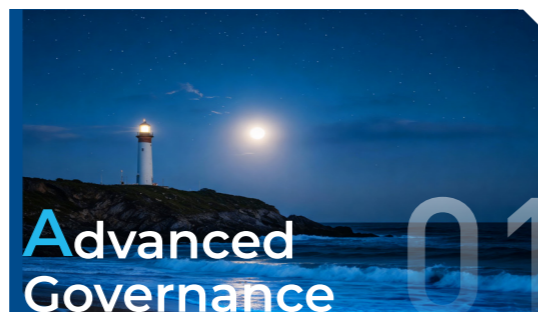
## SUSTAINABILITY REPORT



上海阿为特精密机械股份有限公司

# 目录

关于本报告	01
董事长致辞	03
关于阿为特	05
可持续发展管理	09
关键绩效表	97
指标索引表	99



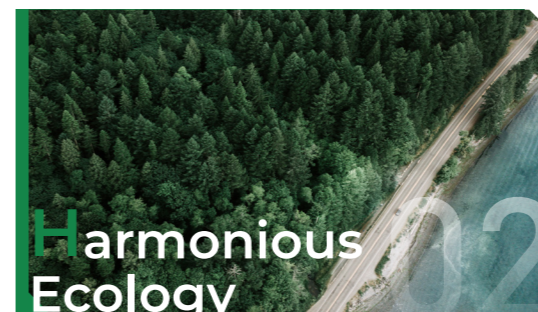
## 责任治理

党建工作	17
企业治理	18
风险与合规管理	24
商业道德	26
信息安全	29



## 创新驱动

研发创新	65
品质管理	69
数智转型	75



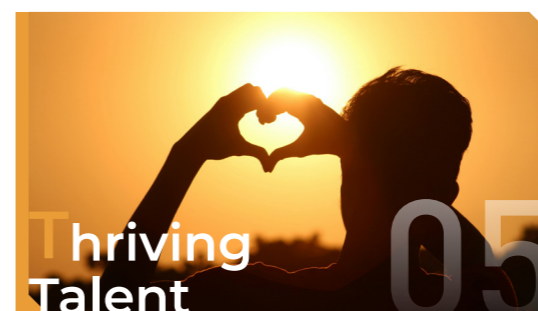
## 和谐生态

环境管理体系	33
应对气候变化	36
资源管理	43
排放与废弃物管理	45
生物多样性保护	48



## 协同共荣

客户服务	51
可持续供应链	55
社区参与	62



## 人才关怀

员工权益保障	79
人力资本发展	84
职业健康与安全	92

# 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二份可持续发展 /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及子公司也以下述简称表示。

企业名称	简称
上海阿为特精密机械股份有限公司	阿为特、Ahwit、APS、公司、我们
阿为特精密机械（常熟）有限公司	常熟阿为特、ACS
阿为特精密机械（深圳）有限公司	深圳阿为特、ASZ
阿为特半导体科技（安徽）有限公司	AHS

## 报告范围

报告重点披露了 2025 年阿为特及其子公司在履行经济、社会和环境责任方面的信息和关键绩效，时间范围覆盖 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，部分内容往前后年度适度延伸。

## 编制依据

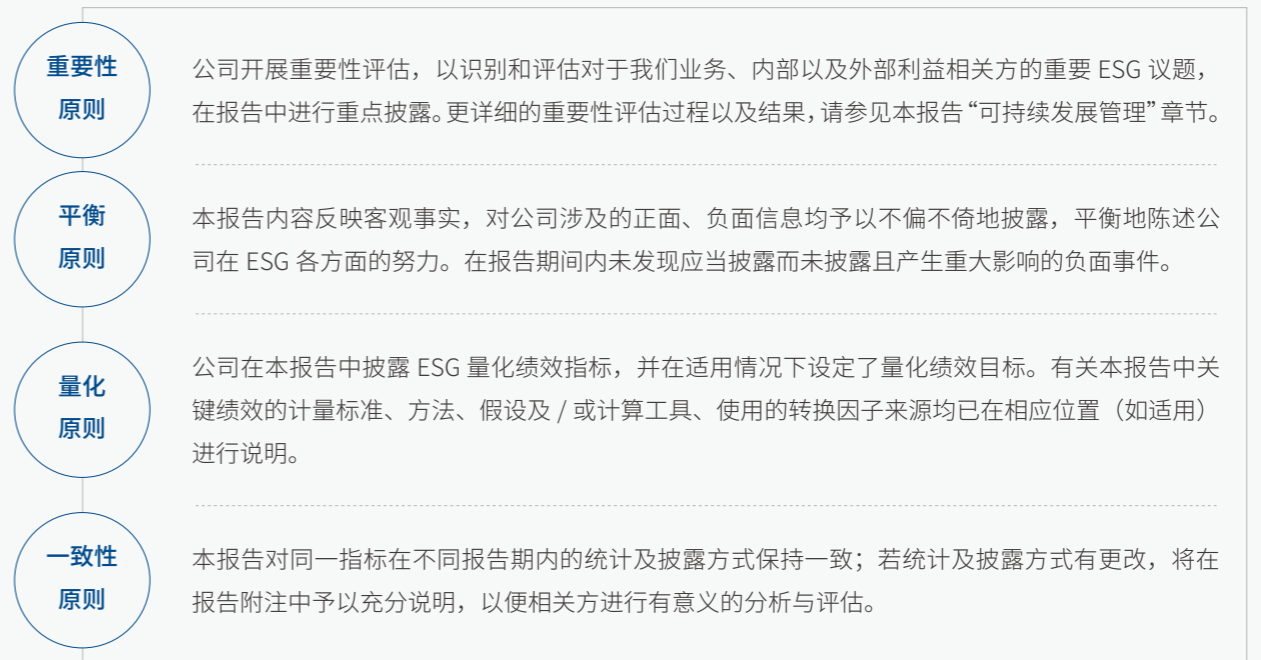
北京证券交易所《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 11 号——可持续发展报告（试行）》；《北京证券交易所上市公司可持续发展报告编制指南》。

## 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。



## 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，欢迎登录北京证券交易所网站（www.bse.cn）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 securities@ahwit.com，或可致电 +86-21-65191708。



## 董事长致辞

全球制造业正处在向智能化、绿色化深度转型的关键时期。阿为特深耕精密机械零部件制造领域，始终将可持续发展理念融入战略决策与经营管理全过程，在推动高质量发展的同时，积极回应利益相关方期待，持续夯实企业长期价值创造能力，力求在毫厘之间刻画责任，在微米之中成就卓越。

### 创新驱动，激活发展动能

作为专精特新“小巨人”企业，阿为特将创新视作持续发展的核心引擎。2025年，我们持续加大研发投入，推动科技成果转化，优化技术人才培养模式，并推进数智化转型，将先进工艺与自动化生产深度融合，实现了生产效率与研发周期的双重优化。同时，公司持续强化产品质量体系建设，锚定质量管理“零缺陷”目标，为科学仪器、医疗器械、航空、汽车、半导体及液冷服务器等关键领域客户提供高可靠性精密零部件解决方案。报告期内，产品交付合格率达 99.87%。

### 绿色制造，描绘生态底色

公司依托 ISO 14001 环境管理体系，推进环境治理标准化运行，定期开展内外部体系审核，确保环境管理机制持续有效运行。为最大限度降低运营对环境的影响，公司在确保合规的前提下推进三废减排工作，坚持源头控制与末端治理相结合，实现环保与发展的协同并进。在应对气候变化方面，公司进一步强化用电、用水、原材料及辅料等关键环节的精细化管理，持续提升资源使用效率。同时，公司将清洁技术机遇转化为新的业务增长点，致力于以高精度、长寿命、高可靠性的产品，协助下游客户实现能效提升与资源节约，构建绿色低碳的价值链生态。

### 协同发展，凝聚共赢合力

阿为特始终坚持以人为本的发展理念，在员工成长、伙伴协同及社会责任等方面持续深化责任实践。公司持续完善员工培训体系与职业健康管理机制，构建安全稳定的人才发展环境。报告期内，员工人均培训时长达 26.09 小时。在客户与供应链管理方面，我们构建以客户为中心的全流程客户关系管理机制，实现优质服务全面落地，并严格落实可持续采购政策，带动供应链伙伴共同转型。在发展自身的同时，公司积极参与慈善活动，助力当地教育发展、支持乡村振兴，持续传递企业温度。

### 责任治理，筑牢经营根基

规范高效的公司治理体系，是企业实现长期稳健发展的核心支撑。2025年，公司持续优化治理架构与制度体系，完善由董事会统筹领导的 ESG 三级治理体系，实现可持续发展议题从战略层到执行层的有效贯通。报告期内，公司董事会成员出席率保持 100%，独立董事占比达 42.86%，有效保障决策的科学性与独立性。同时，公司强化风险与合规管理，全面推进廉洁文化建设，组织各层级员工及关键供应商反腐败培训。2025年，公司保持贪污腐败事件“零发生”记录，以清风正气守护企业行稳致远。

面向未来，我们将以更加开放的姿态深化全球产业协同，以更加稳健的治理体系应对复杂多变的外部环境，以更加坚定的绿色发展路径推进低碳转型，在可持续发展的道路上稳步前行。阿为特愿与各界利益相关方一道，精诚协作，以微米之精，筑可持续之未来。

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：920693.BJ）成立于 2010 年，总部位于上海市宝山区，是一家专注于精密机械零部件制造的高新技术企业及国家级专精特新“小巨人”企业。公司主要为科学仪器、医疗器械、航空、液冷服务器及半导体等行业提供从新品开发、小批量试制到大批量生产的一站式制造服务。经过十余年的技术创新与经验积淀，阿为特在研发、工艺、制造及装配等环节持续精进，掌握了多项精密机械零件的核心工艺，具备千级洁净室内高级别装配与检测能力，持续为海内外客户提供高品质的产品与服务。

## 企业文化

企业愿景	企业使命	企业价值观
超精密 超未来	以竞争力的价格和柔性快速的服务为客户创造价值	正直诚信 质量第一 变革创新 协作共赢

## 业务布局

阿为特依托十余年的精密制造技术积累与多项国际质量体系认证，业务深度布局高端制造业关键领域：

医疗器械领域	公司于 2015 年获得 TÜV SUD 颁发的 ISO 13485 医疗器械质量管理体系认证，在微分进刀系统上实现了 1 微米超薄切片技术，产品广泛应用于 CT、X 射线、超声检查、细胞切片等关键医疗设备，为生命科学提供精密保障。
科学仪器领域	公司为全球 500 强科学仪器客户提供核心零部件，产品广泛应用于光学处理、采样机构等关键部位，为高精度测试、测量和分析仪器提供稳定架构支撑，荣获客户“最佳供应商”称号等荣誉。

航空部件领域	公司于 2014 年进军航空领域，取得 SAI Global 颁发的 AS 9100D 航空质量管理体系认证，业务聚焦航空精密零部件配套，产品主要涉及飞机座椅、机舱内饰等航空装备领域。
汽车领域	公司于 2019 年获得 IATF 16949 汽车行业质量管理体系认证，产品广泛应用于汽车发动机配件及转向节等领域。
半导体领域	公司为国内半导体设备生产商提供关键零部件，产品广泛应用于半导体光刻设备、清洗设备、抛光设备等领域。
液冷服务器	公司产品为液冷服务器领域快接头相关零部件，广泛应用于液冷服务器。

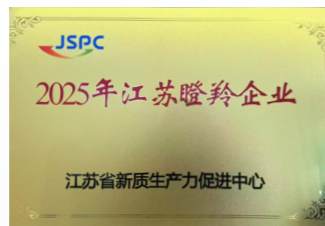
## 生产基地布局

上海阿为特精密机械股份有限公司 (APS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>成立于 2010 年，位于上海市宝山区，是公司全球业务的发源地、研发中心与总部所在地。</li> <li>APS 承担主要的产品与工艺研发职能，聚焦高端技术攻关，主导半导体、航空核心零部件的开发，并统筹科学仪器及医疗器械领域的样品研制。</li> </ul>
阿为特精密机械（常熟）有限公司 (ACS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>成立于 2015 年，位于常熟国家高新技术产业开发区，是上海阿为特精密机械股份有限公司的全资子公司及核心制造基地。</li> <li>ACS 建筑面积为 24,000 多平方米，拥有先进的加工设备和检测设备，专注于精密机械核心零部件制造与高端装配。</li> </ul>
阿为特精密机械（深圳）有限公司 (ASZ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>成立于 2020 年，位于深圳市光明新区，是阿为特华南战略支点，致力于服务华南市场客户。</li> </ul>
阿为特半导体科技（安徽）有限公司 (AHS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>成立于 2025 年，聚焦超洁净清洗及特种表面处理业务。报告期内，生产线有序建设中。</li> </ul>

## 荣誉与认可



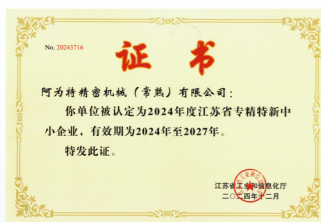
国家级专精特新“小巨人”企业  
工业和信息化部



2025 年江苏瞪羚企业  
江苏省新质生产力促进中心



江苏省民营科技企业  
江苏省民营科技企业协会



江苏省专精特新中小企业  
江苏省工业和信息化厅



社会责任奖  
中共上海市宝山区顾村镇委员会  
上海市宝山区顾村镇人民政府



高新技术企业  
上海市科学技术委员会  
上海市财政局  
国家税务总局上海市税务局

## 2025 关键绩效

### 经济绩效



总资产	营业收入	归母净利润
<b>47,848.50</b> 万元	<b>29,234.48</b> 万元	<b>372.69</b> 万元

### 治理



独立董事占比	反腐败涉及相关岗位培训覆盖率	信息安全与隐私保护争议事件
<b>42.86%</b>	<b>100%</b>	<b>0</b> 起

### 社会



员工总数	客户满意度	研发人员占比
<b>590</b> 人	<b>95.10</b> 分	<b>11.19%</b>

### 环境



温室气体排放强度	使用可循环 / 再生包装材料比例	“三废”达标排放率
<b>0.1245</b> 吨二氧化碳当量 / 万元营收	<b>72.97%</b>	<b>100%</b>

# 可持续发展管理

## 战略与治理

阿为特始终秉持可持续发展核心理念，将 ESG 全面融入公司运营，致力于构建透明、稳健的 ESG 治理体系。为确保可持续发展管理的有效落地与高效推进，公司建立了由董事会领导的“监管——管理——执行”三级治理架构，推动 ESG 理念贯穿于公司战略决策、日常运营及关键业务流程之中。

2025 年，公司持续深化治理体系建设，通过定期召开 ESG 专题会议、审议重大议案、开展专项培训等方式，不断提升 ESG 管理能力。同时，依托《上海阿为特精密机械股份有限公司 ESG 管理制度》，公司面向全体员工开展常态化 ESG 专项培训，强化全员对 ESG 相关工作的理解，更好地推动 ESG 工作落实落地。

### 可持续发展治理架构



## 可持续发展策略



## 可持续发展目标

### 短期目标

- **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。

### 中期目标

- **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。

### 长期目标

- **成为全球领先的超精密制造商：**专注于从精密制造到超精密制造的领域，成为全球领先的超精密制造商；
- **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

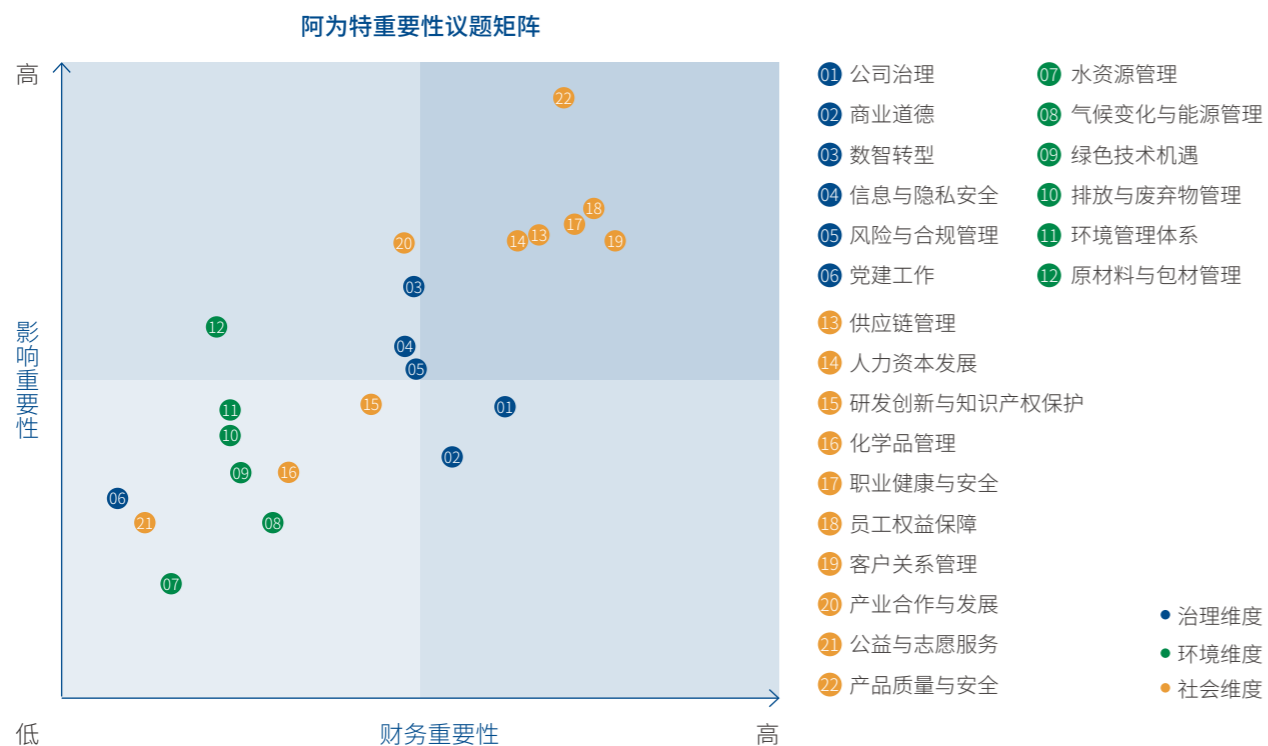
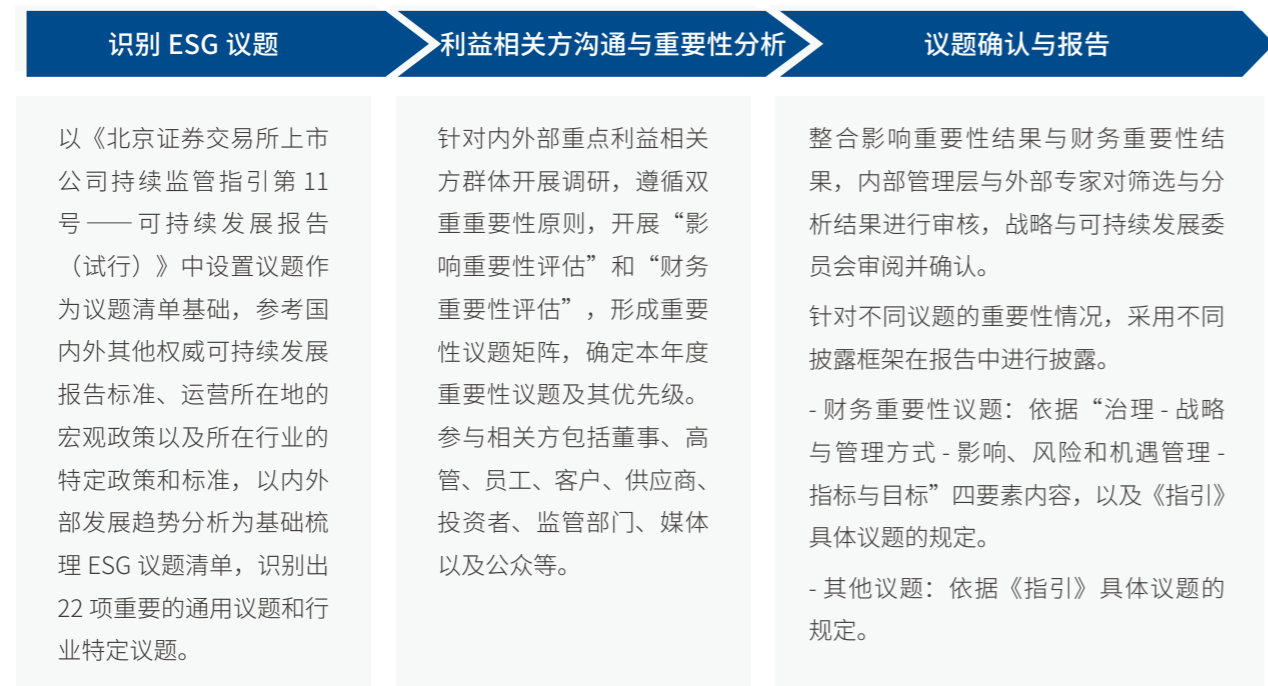
阿为特高度重视利益相关方的期望与诉求，将其作为公司可持续发展管理的重要基础。公司不断完善常态化、多元化的沟通机制，以积极、开放的态度与员工、客户、供应商、股东及政府等各利益相关方保持密切沟通，保障利益相关方有效参与公司可持续发展治理。

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

## 重要性议题管理

2025 年，阿为特结合内部运营实际与外部发展环境综合评估，鉴于本年度未发生重大经营变革、业务模式无实质性调整，原有重要性议题框架仍适用。因此，公司继续沿用 2024 年度重要性议题识别结果。公司将持续关注内外部环境及利益相关方诉求变化，确保议题设置与公司可持续发展战略及利益相关方关切保持一致。

双重要性评估流程（详见上海阿为特精密机械股份有限公司《2024 年可持续发展报告》）



## 财务重要性议题风险与机遇分析

公司针对财务重要性议题，全面梳理风险与机遇及其影响周期，并制定相应的应对策略，严格把控相关风险，积极把握相关机遇，实现公司可持续发展。

财务重要性议题	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召回，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	长期
客户关系管理		✓	✓		忽视客户的需求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客户需求	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，推动供应链企业健康发展	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	降低劳工合规风险，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 a 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
公司治理	✓	✓	✓		治理水平的局限或将影响公司整体的可持续发展，影响公司的沟通和透明度，进一步产生潜在的合规风险和市場丢失	高水平公司治理有助于吸引投资者，提升企业可持续发展能力，降低相关风险，促进短期与长期收益的平衡	长期
商业道德	✓	✓	✓		违反商业道德或将导致法律问题、制裁、财务损失、声誉受损，以及客户和投资者的流失	保持高水平的商业道德可增加客户和投资者的信任、提升声誉，同时降低法律和财务风险	长期



# Advanced Governance

## 责任治理

独立董事占比

42.86%

贪污腐败事件

0 起

信息安全与隐私保护争议事件

0 起

贡献联合国可持续发展目标 SDGs



# 01

# 党建工作

阿为特坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为根本指引，深入学习贯彻党的二十大及二十届历次全会精神，以“围绕发展抓党建，抓好党建促发展”为主线，推动党建工作与公司战略、生产经营、人才培养深度融合，以高质量党建引领企业高质量发展。

## 聚焦政治引领，凝聚发展共识

公司持续深化理论武装，通过“三会一课”、主题党日、线上学习平台等，构建多层次学习体系，并充分利用镇级“党建共享资源”，组织党员参加集中党课、前往红色教育基地学习，全年参与各类联建联学活动 5 次。

公司着力筑牢红色阵地，完善党建与企业文化融合展示区，升级改造“党群活动中心”，设立“书记接待日”“党员议事角”，并利用宣传栏、企业内部通讯、电子屏等载体动态宣传党的政策、公司战略及党员风采，营造“红色引领、实干担当”的浓厚氛围。



党务公开栏



党建活动室图书角

## 聚焦人才培育，激发组织活力

公司大力推进“把业务骨干培养成党员，把党员培养成业务骨干”的“双培养”模式，将党建工作与人才培养有机结合。同时，为入党积极分子和青年党员配备“政治导师”和“业务导师”，进行双重培养跟踪，通过个性化指导提升其综合素质。2025 年，共有 3 名党员晋升至中层管理或核心技术岗位，为公司发展提供了有力的人才支撑。

## 聚焦作用发挥，深化“党建 + 业务”融合

公司推动党建工作与生产经营深度融合，高度重视并持续巩固宝山区“两新”组织党群阵地示范窗口、区党支部建设示范点等荣誉，将其作为推动党建工作迈向新高度的新起点。通过积极搭建创新平台，多个党员领衔的创新项目获评顾村镇总工会“十佳创新项目”并获得专利补贴。通过大力弘扬“工匠精神”，助力李露平、牛卫祥等一批技术人才相继获评“宝山工匠”。

# 企业治理

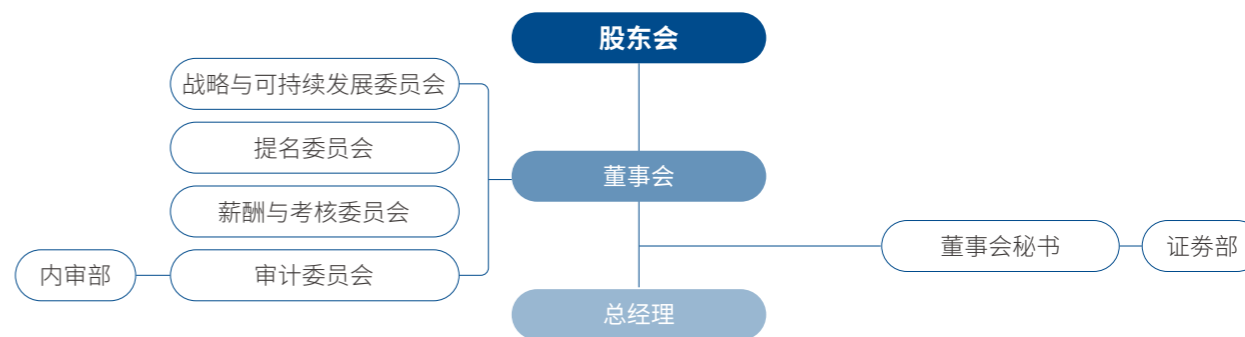
阿为特将良好的治理架构视作企业实现可持续发展的坚实基石。公司持续优化公司治理体系，全面提升合规治理水平，及时准确披露公司信息，充分保障投资者权益，以高标准践行规范经营。

## 治理

公司严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上市公司信息披露管理办法》《北京证券交易所股票上市规则》等相关法律法规与规范性文件要求，建立职责清晰、层次分明的高效治理结构。2025 年，公司依据相关法规与监管要求，取消监事会设置，由董事会审计委员会承接监督职能。

公司制定《公司章程》《股东会议事规则》《董事会议事规则》等一系列管理制度，并根据发展情况及监管规范持续修订，确保公司治理机制的规范运作。2025 年，公司对 31 项制度进行修订，新增《董事、高级管理人员薪酬管理制度》《董事、高级管理人员离职管理制度》《信息披露暂缓、豁免管理制度》等 6 项制度，进一步提升管治效率与治理水平。

股东会是公司的最高权力机构，依法行使公司经营方针、投资计划、利润分配等重大事项的表决权。报告期内，公司修订《股东会议事规则》，严格规范股东会依法行使职权及其程序，充分保障股东的合法权益。董事会是公司的经营决策机构，对股东会负责，发挥定战略、作决策、防风险的职能，是公司管理经济、环境和社会议题的最高决策机构。董事会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，各委员会充分发挥专业优势，为董事会决策提供科学依据与专业支持。



阿为特治理架构图

## 战略与管理方式

### 董事会独立性

阿为特严格遵循《中华人民共和国公司法》《上市公司独立董事管理办法》等法律法规和监管要求，修订《独立董事工作制度》《独立董事专门会议制度》，明确独立董事在公司治理中的角色和职责，切实保证董事会决策的客观性和公正性。2025 年，公司董事会成员共 7 名，其中独立董事 3 名，不存在同时在超过 3 家上市公司担任独立董事的超负荷任职情况，且无任何独立董事任期超过 6 年，有效避免了长期任职可能带来的独立性弱化风险。

公司董事会下设的审计委员会、薪酬与考核委员会、提名委员会中独立董事占多数并担任委员会主任，其中审计委员会由独立董事中的会计专业人士余东文先生担任召集人，确保独立董事在监督公司财务等关键事项中发挥重要作用。

公司强化独立董事履职保障机制，充分发挥独立董事专业监督与决策支持作用。公司与独立董事建立常态化沟通机制，定期向其通报公司运营情况，并召开独立董事专门会议，组织独立董事开展实地考察、参与业绩说明会等，深化独立董事与管理层、资本市场的互动交流，切实保障独立董事履行职权。报告期内，独立董事余东文先生参加北交所组织的“领航·2025 年第 2 期北交所上市公司独立董事专项培训”，并作为分享嘉宾进行独立董事履职经验分享与交流。



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%	7	100%
审计委员会*	66.67%	4	100%
薪酬与考核委员会*	66.67%	3	100%
提名委员会*	66.67%	1	100%

注：\* 表示独立董事担任委员会主任

### 董事会技能与多元化

公司重视董事会多元化建设，结合公司发展战略与业务需求，从年龄、教育背景、专业技能、行业经验等多方面综合考虑董事会成员的组成，致力于以更全面综合的视角提升公司治理效能，保障董事会决策的科学性和有效性。公司现任董事具备会计专业、法律专业等多领域专业背景与从业经验，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。

公司构建学习型董事会，定期组织董事会成员参与各类专业培训，持续提升董事会决策的科学性与前瞻性。2025 年，公司组织董事、副总经理、董事会秘书、财务总监参加北交所举办的“领航·2025 年第 1 期北交所上市公司董事会秘书专项培训”等培训，增强了公司董事的专业能力和履职能力，为公司的稳健发展提供了有力保障。

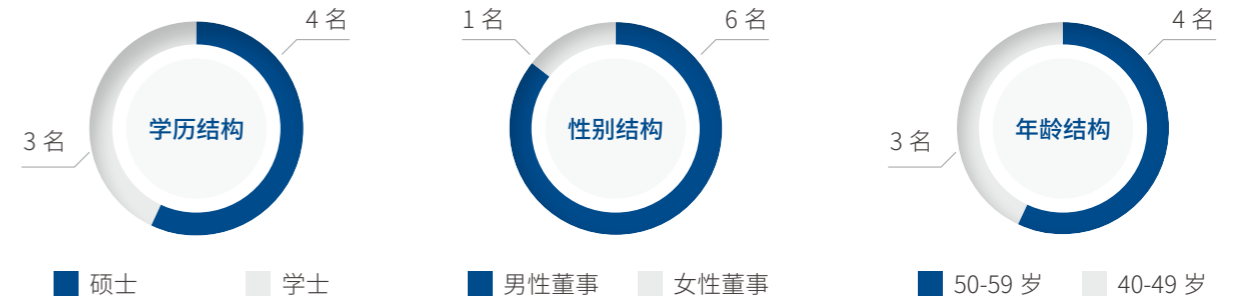
董事及高级管理人员年龄标准差

**4.56** 岁

董事会成员平均任期

**5** 年

### 董事结构



### 董事技能

姓名	职务	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	✓	✓			
汪生贵	董事	✓	✓			
郑六七	董事	✓	✓			
谢振华	董事			✓	✓	
章晓瑛	独立董事	✓		✓		✓
丁宇斌	独立董事		✓			
余东文	独立董事			✓	✓	

## 薪酬与考核

公司构建公正、有效的董事及高级管理人员薪酬管理与激励约束机制，制定并持续完善《董事、高级管理人员薪酬管理制度》，明确由薪酬与考核委员会负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，由股东会审议通过后实施并充分开展信息披露。

公司综合考评年度经营业绩状况、岗位职责和年度工作目标完成情况，根据考评结果确定董事及高级管理人员的薪酬绩效，促进董事及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董事及高级管理人员的选聘提名和核查董事及高级管理人员的工作能力、履职情况、目标完成情况等，确定其年度薪酬待遇及年终奖金。此外，公司建立多层次考核与激励机制，充分调动公司经营管理者积极性与创造性，促进公司业绩持续增长。

### 董事及高管薪酬结构



### 董事及高管所有权

姓名	职务	拥有股份比例
汪彬慧	董事长、总经理	56.10%
谢振华	董事、副总经理	0.41%

## 投资者关系管理

公司始终坚持建立并维护良好的投资者关系，严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司投资者关系管理工作指引》等相关法律法规和《公司章程》等相关规定要求，强化信息披露管理，完善与投资者的多元化沟通渠道，充分保障投资者的知情权与参与权，实现公司与投资者共享发展成果。

### 信息披露

公司严格遵守《上市公司信息披露管理办法》等规范性文件的要求，制定并持续完善《信息披露管理制度》，规范信息披露行为，严格履行信息披露义务，确保信息披露真实、准确、完整、及时。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。



## 投资者沟通

公司高度重视投资者关系管理，持续完善《投资者关系管理制度》，通过董事会秘书办公室邮箱、电话、公司网站投资者关系专栏、市场策略会、业绩说明会、现场参观调研等渠道，加强与投资者的沟通与交流，确保公司股东和广大投资者及时了解公司重大事项和经营情况，维护好企业与投资者的良性互动关系。

公司平等对待全体投资者，充分保障所有投资者尤其是中小股东享有平等地位以及对重大事项的平等知情权和决策权。为确保更多股东能够便捷参会，公司制定《网络投票实施细则》《累积投票制度实施细则》，采用现场表决与网络投票相结合的方式召开股东会，确保所有股东，尤其是无法亲临现场的股东，能够充分行使表决权。在审议影响中小投资者利益的重大事项时，对中小投资者实行单独计票并公开披露，切实保障中小股东的合法权益。



2025 年 5 月 28 日，公司联合中信建投证券共同举办“柏年传企——投资者走进上市公司阿为特”活动。



## 影响、风险和机遇管理

公司重视公司治理中的风险管理，在关联交易、内幕信息管理的关键领域，构建完善的风险管理机制，不断提升公司信息披露的透明度与可信度。公司强化关联交易规范管理，修订《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》，明确关联交易的范围、审议、披露和回避制度，确保公司关联交易决策对所有股东的公平性和公正性。同时，公司加强内幕信息管理，修订《内幕信息知情人登记管理制度》，规范公司内幕知情人管理，加强内幕信息保密工作，有效防范内幕交易风险。

## 指标与目标


公司治理目标		目标描述	2025 年目标达成情况
 专业性目标	持续教育培训	每年每位董事至少参加一次培训	已达成
	专业能力匹配	董事需具备与公司战略方向匹配的专业资质，并定期开展技能评估与优化	已达成
 多元化目标	背景多元化	董事会成员在专业背景、年龄结构的多元平衡	已达成
	独立性强化	独立董事占比不低于 40%	已达成
 有效性目标	会议质量参与	董事会成员全年会议出席率不低于 90%	已达成

## 风险与合规管理

阿为特持续深化风险管理体系建设，完善内控合规管理机制，强化税务风险管控力度，确保公司各项业务活动的规范性与合规性，切实保障公司在复杂多变的市场环境中实现稳健运营。


### 风险管理

公司构建完善的风险管理体系，不断优化风险管理流程，将风险管理嵌入生产经营的全过程，并强化风险文化建设，筑牢企业高质量发展风控防线。



风险管理流程

公司不断推动风险管理流程建设，开展风险识别工作，并针对人力成本上升、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，包括完善与实施工员工股权激励计划，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，增强公司风险抵御能力，有效防范和化解各类风险。



风险文化建设

公司实施分层分类精准教育培训策略，提升不同层级和岗位员工的风险意识与应对能力。对于公司高管，培训内容聚焦决策风险与法律责任；对于采购、销售、财务等关键岗位员工，培训内容侧重业务流程风险与应对；对于新员工，开展风险管理相关基础培训并纳入入职必修课，以此营造良好的风险管理文化氛围。

### 内控合规

公司严格遵循《企业内部控制基本规范》《企业内部控制应用指引》等法律法规要求，不断完善内部控制体系，定期对内部控制的建立、实施进行评价，并有序推进内部审计工作，确保公司各项经营活动合法合规开展。

#### 开展内部评价

公司以内部环境为基础，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

公司制定并持续完善《内部审计制度》，不断加强审计体系建设，规范审计工作流程，发挥内部审计监督职能。报告期内，公司依据内部控制管理原则，结合公司发展战略、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，面向公司及其子公司开展审计。审计范围覆盖公司核心业务、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。

开展内控审计

1 次

### 税务管理

公司严格遵守《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》等税收法律法规，建立规范、透明的税务管理流程，依法进行纳税申报与缴纳。公司制定《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。

公司持续强化管控税务风险，建立健全税务内控体系，确保涉税事项合法合规。报告期内，公司针对税务管理进行“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。为进一步提升税务管理水平，公司开展增值税、所得税等相关税务培训，提升财务人员的专业知识与技能水平。2025 年，公司未涉及任何税务相关的重大诉讼、仲裁事项。

纳税总额

918.36 万元

开展税务培训

3 次



持续保持 “A 级纳税信用单位”

## 商业道德

阿为特秉持诚信、合规的经营理念，恪守商业道德准则，依法合规参与市场竞争，反对任何形式的商业贿赂、洗钱、垄断、不正当竞争行为，与合作伙伴共同构建可持续的商业环境。报告期内，公司未发生涉及贪污腐败或不正当竞争等重大诉讼案件。

### 治理

公司建立健全商业道德管理体系，董事会审计委员会下设内审部，作为预防商业贿赂承诺制的监督管理部门，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。

公司严格遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》等相关法律法规，制定《反腐败反商业贿赂管理规范》《员工手册》及《供应商公司社会责任宪章》等相关制度，明确规范公司商业道德行为，与员工、供应商及其他伙伴共建诚信廉洁的营商环境。

### 战略与管理方式

#### 反腐败



- 推行领导垂范与全员承诺机制，明确员工职业规范与底线，坚决杜绝腐败舞弊行为。董事长带头、全员签署《反腐败反商业贿赂承诺书》，并向全体员工和合作伙伴公开，构建由上至下的全方位的监督体系。



- 通过内部网站、企业微信宣传栏等渠道，及时发布商业道德与反腐败相关政策制度，确保员工及时了解相关要求，营造风清气正的企业文化氛围。
- 组织开展各类商业道德和反腐败的宣传教育活动，主动创新廉洁文化推广方式，推动廉洁文化与公司治理、岗位业务相结合，强化员工廉洁意识。



- 推动廉洁供应链建设，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》，明确要求供需双方必须建立诚信合作的基本准则。
- 面向供应商开展商业道德相关宣导与培训，强化供应商合规能力建设，并通过双向沟通优化公司管理。2025 年，公司面向关键供应商开展《反腐败反商业贿赂管理规范》培训，确保其恪守商业道德规范。

举报及举报人保护

- 公司健全举报机制，鼓励员工及其他利益相关方举报违规行为，设立举报热线、邮箱、微信、传真等渠道，并通过公司官网、邮件、培训、公告栏等方式向员工及其他利益相关方公开。报告期内，由举报程序产生的贪污腐败报告数量 0 次。
- 公司严格保密举报人信息，严禁泄露检举人身份，禁止对检举人员进行打击报复，违规者将依规处理，最大程度保护举报人的人身安全与利益。



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

反不正当竞争

公司严格遵守《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国反垄断法》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，制定《反腐败反商业贿赂管理规范》，明确规范公平竞争要求，禁止操纵、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的行为，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，并组织开展反不正当竞争培训，维护公平竞争的市场环境。我们在各类商业道德和反腐败的宣传教育活动中，针对国家反不正当竞争法及公司内部竞争和公平交易相关规定进行详细讲解宣贯，以确保全体员工深刻理解并严格遵守。报告期内，公司未发生重大违反反垄断与公平竞争法律法规的情形。

影响、风险和机遇管理

公司定期开展商业贿赂自查评估工作，覆盖公司所有部门。公司制定《商业贿赂风险评估表》，针对采购、销售、供应商质量、设施工程等关键岗位，识别可能发生违反商业道德行为的潜在风险及风险后果，评估风险可能性与严重性，并针对性地制定风险控制措施，确保商业贿赂风险闭环管理。2025 年评估结果显示，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。



风险类别	潜在风险	风险评估		控制措施	评估结果
		可能性	严重性		
贪污风险	供应商、加工厂及客户为获取订单或低价，通过回扣、礼品、购物券等方式贿赂采购、工程及业务人员，甚至合谋虚报采购金额，直接导致公司资金流失与利润受损。	中	高	建立反贪污反受贿的规定，建立举报系统，培训员工的职业操守。与员工签定“反贪污反贿赂承诺书”；在公司内宣传 Ahwit 行为守则及实施条款；与供应商签定 Ahwit 行为守则、Ahwit 实施条款，并让其遵守执行。	无违规行为
	品质负责人、验货及审厂人员在利益诱惑下“吃拿卡要”，导致产品质量管控、供应商准入及工程验收等环节的标准形同虚设。	低	高		无违规行为
不正当竞争风险	业务端通过赠礼、购物券等方式促成交易，影响公平竞争；同时存在同行贿赂研发人员窃取样品信息的隐患。	中	高	建立公司机密不可泄露文件机制，培训员工的职业操守；与员工签定“反贪污反贿赂承诺书”“知识产权保护书”。	无违规行为

指标与目标

商业道德与反腐败目标	2025 年目标达成情况
贪污腐败事件为 0 起	已达成
反腐败涉及相关岗位培训覆盖率 100%	已达成

中高层管理者反贪污培训受训总人次 <b>41</b> 人次	中高层管理者反贪污培训受训总时长 <b>82</b> 小时	中高层管理者反贪污培训覆盖率 <b>100%</b>
员工反腐败培训受训总人次 <b>202</b> 人次	员工反腐败培训受训总时长 <b>404</b> 小时	员工反腐败培训覆盖率 <b>36.07%</b>
董事反腐败培训受训总人次 <b>4</b> 人次	董事反腐败培训受训总时长 <b>8</b> 小时	董事反腐败培训覆盖率 <b>57.14%</b>

# 信息安全

信息安全是企业实现稳健运营的坚实基础。阿为特高度重视信息安全与隐私保护，持续推进网络与信息安全保障体系建设，优化信息安全策略、流程及技术，实现信息安全可控、能控、在控，全力筑牢数据安全防线。

## 管理体系建设

公司严格遵循《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》等法律法规，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》等制度，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》等操作规范，明确规范公司信息安全管理流程。公司信息化管理中心统一管理信息安全工作，负责制定和执行信息安全策略、标准和流程，确保公司信息安全工作高效推进。

## 信息安全防控

公司构建全方位信息安全防控体系，不断加强网络安全技术防护与升级，从终端安全、数据安全、网络安全三个维度协同发力，全面保障公司信息资产的安全。



- 与安全厂商合作，部署终端安全管理系统，实现对高危漏洞及木马病毒风险的及时预警。
- 严禁自行增删硬盘上的应用软件和系统软件。
- 严禁使用自带软件，防止病毒传播；如需引入使用的软件，必须向 IT 部门提交申请。



- 在上海、常熟两地建立本地数据中心，并在阿里云部署混合云数据中心，实现数据异地多中心容灾备份。
- 所有信息系统均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，防止未经授权的信息泄露。
- 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相应的数据安全控制措施。



- 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、建设及运行维护。员工不得以任何理由破坏、挪用、改动公司内部网主结点设备、内部网光缆专线布线设施以及各楼内结点设备，确保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

# Harmonious Ecology

## 和谐生态

一般及以上环境事故 使用可循环 / 再生包装材料比例  
**0** 起 **72.97%**

温室气体排放强度  
**0.1245** 二氧化碳当量 / 万元营收

贡献联合国可持续发展目标 SDGs



# 02

# 环境管理体系

阿为特始终秉持绿色发展理念，遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国环境影响评价法》等所在国家及地区相关法律法规要求，以制度建设为核心抓手，持续夯实环境管理根基。

围绕环境管理体系整体框架，公司不断健全内部环保制度、优化管控流程，推动环境管理从合规达标向效能提升进阶。同时，公司设立年度环境管理目标，并将关键指标纳入相关管理人员的绩效考核中，确保环境责任深度融入生产运营全链条，切实履行绿色发展承诺。截至报告期末，各项环境管理目标均已完成。

2025 年环境管理目标		2025 年完成情况
环境污染事故	0 次	全部达标完成
法律法规违规件数	0 次	
相关方环安投诉次数	0 次	



## 环境管理体系建设

**制度建设**

基于 ISO 14001 的标准，建立完善《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》等制度规范文件，持续推进公司运营过程中的环境管理标准化建设。

**组织架构**

成立环安领导小组，统筹环境管理与安全生产工作，并组建应急救援小组网络，形成“决策-执行-应急”三级联动的 EHS 组织架构，依托科学制度体系推动环保工作落地见效。

**体系认证**

为确保环境管理体系的有效运行，公司定期对环境管理体系开展内外部审查。2025 年 6 月 24 日完成内部审核，11 月 26 日通过外部换证审核，两次审核结果均通过。截至报告期末，阿为特精密机械（常熟）有限公司已通过 ISO 14001:2015 环境管理体系认证审核，认证覆盖范围为“金属制品的机械加工及装配”。



ISO 14001:2015 环境管理体系认证证书

## 环境风险防范

阿为特遵循 ISO 14001 标准，制定并执行《环境因素识别及评价清单》程序，构建环境风险防范机制，通过源头识别、过程监控与闭环治理，确保生产经营活动对环境的影响可控、在控。

**环境因素识别和评估**

- 严格执行《环境因素识别及评价清单》程序，每年开展覆盖全区域的环境因素识别与影响评价；
- 评价过程综合考虑发生频率、影响程度等维度，通过量化评分判定重要环境因素，并针对性编制专项管理方案，确保各类环境风险得到有效管控。
- 报告期内，公司共识别环境影响因子 469 项，判定重要环境因素 10 项，重要环境因素管控方案覆盖率 100%。

**环境风险监测和排查**

构建“委外排查 + 内部检查”的环境风险监控排查体系，实现对环境风险的常态化、动态化管控：

- 委外排查：**委托第三方机构定期对公司进行环境隐患排查，针对排查发现的问题建立整改台账，明确责任部门与整改时限，并跟踪验证整改效果，形成“排查-整改-验收”的闭环管理机制，确保环境风险及时消除；
- 内部检查：**建立“专项月查”机制，每月对公司关键环境风险点进行监督检查，发现问题立行立改。报告期内，环境隐患整改完成率 100%。

## 环境应急管理

阿为特制定《应急计划与响应管理程序》《突发环境事件应急预案》，明确预警分级、响应流程与处置措施；开展火灾、危废泄漏等专项应急演练，以实战检验预案适用性，持续提升突发环境事件的应急管理水平和员工处置能力。

**强化应急演练 构筑环境安全屏障** **案例**

2025 年，阿为特组织开展危废泄漏专项应急演练。演练模拟真实工况下的环境风险场景，覆盖风险初期识别、污染物隔离、应急物资使用、跨部门协同响应等关键环节，并通过复盘总结实现闭环管理。此次系列演练验证了环境管理体系应急机制的科学性与可操作性，有效提升员工环境风险应急处置水平，确保在突发事件发生时能以最快速度遏制污染物扩散，严防环境风险向次生事故转化，为公司筑牢环境风险防控屏障。



### 深植环保理念

阿为特将环保理念融入日常管理、嵌入员工行为习惯。通过专题培训、主题宣传、公益活动等多元方式，持续强化员工绿色认知与责任意识，推动环保从制度约束走向行动自觉。

#### 清洁生产培训赋能，绿色理念落地生根

案例

2025 年 4 月，阿为特以“清洁生产”为切入点，面向相关部门员工开展环保理念专题培训。培训系统展示了源头减量、能源替代、工艺升级及资源循环等关键路径，并通过多个行业实例，为公司实现节能降耗、减污增效提供了具体可行的实践指引，显著提升员工绿色生产意识与能力。



开展环保培训

2 次



环保培训参与人次

90 人次



管理层环保培训覆盖率

100%

## 应对气候变化

在全球绿色转型加速的背景下，阿为特积极响应国家“双碳”号召，将应对气候变化和能源管理作为公司发展的关键议题。公司依照《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）》等标准要求，构建“治理-战略与管理方式-影响、风险与机遇管理-指标与目标”四大领域的气候变化应对框架。依托这一系统化框架，公司从董事会层面的顶层治理出发，全面识别气候风险与机遇，深耕清洁技术创新与低碳运营实践，并以量化指标追踪进展，全方位夯实气候行动的管理闭环。

### 治理

阿为特构建由上至下为核心的气候变化与能源管理治理架构，明确各层级职责分工，确保气候、能源议题从决策到执行的有效贯通。同时，公司遵循《中华人民共和国节约能源法》等法律法规要求，制定《温室气体排放管理制度》《能源和资源管理规范》，建立覆盖用电、用纸、原材料及辅料消耗等能源资源管理机制，为气候治理工作提供坚实的制度保障。

#### 气候变化与能源管理治理架构

层级	相关部门	职能
决策层	董事会 & 战略与可持续发展委员会	<ul style="list-style-type: none"> <li>审定公司气候变化与能源管理中长期战略规划，明确总体目标与实施路径；</li> <li>监督气候风险与机遇的识别进展，审阅能源使用及减排目标达成情况；</li> <li>基于管理层汇报做出决策与指导建议，确保气候与能源治理方向与公司战略一致。</li> </ul>
管理层	可持续发展管理委员会	<ul style="list-style-type: none"> <li>开展气候风险与机遇的动态识别，并将评估结果纳入经营考量；</li> <li>负责管理减排目标以及能源管理目标的进展情况，协调跨部门资源配置，推动能效提升与低碳转型。</li> </ul>
执行层	安全生产管理部  可持续发展工作小组  相关业务部门、各子公司	<ul style="list-style-type: none"> <li>负责温室气体减排的日常管理与统筹推动。</li> <li>立足运营实际，承接并转化气候战略要求，协同推进各项工作落实；</li> <li>负责气候风险相关指标的日常工作，系统开展数据收集与整理；</li> <li>定期对工作成效及目标达成情况进行总结评估并汇报进展情况。</li> </ul>

## 战略与管理方式

### 气候风险与机遇分析

阿为特系统分析气候变化带来的风险与机遇，参考国际可持续准则理事会《国际财务报告准则 S2 号——气候相关披露》开展气候风险与机遇分析，精准识别出五类核心风险与四类潜在机遇，并针对每类风险与机遇逐一深入剖析其对公司运营的潜在影响，制定应对策略与举措，实现气候变化风险与机遇的全维度、系统化管理。

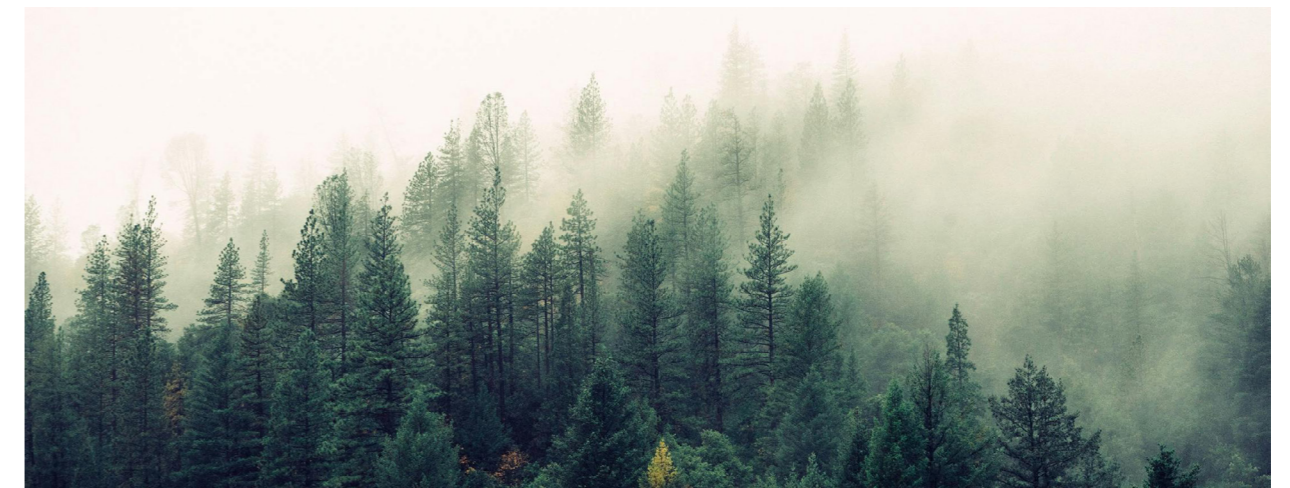
公司明确设定减排目标，将减少温室气体排放纳入关键绩效指标（KPI）考核体系，以此形成积极参与气候治理的激励导向。

### 气候变化风险及管理策略

风险类型	风险描述	影响情况			管理措施	
		影响时限	影响程度	财务影响		
 实体风险	急性风险 极端天气	气候变化引发的极端天气（如洪水、台风、极端降雨等）可能导致工厂停工、设备损坏，增加维修成本，影响业务连续性。	短期	中	营运成本↑ 营业收入↓ 资产价值↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定应急预案，定期开展应急演练，配备备用电源等应急资源；</li> <li>针对性购买保险；</li> <li>新建项目选址评估区域气候风险，从源头规避风险。</li> </ul>
	慢性风险 极端高温	极端高温或将影响员工健康与设备性能，引发限电停产，增加运营成本。	长期	中	营运成本↑ 资产价值↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>对高温作业人员实施降温管控、合理调整作业时间，配发防护物资；</li> <li>推进节能技改、优化能源结构，提升生产能效。</li> </ul>
	政策与法规	政策及监管要求趋严，节能降碳投入增加致使用能成本上升，气候管理及信息披露合规风险加大。	中长期	高	营运成本↑	<ul style="list-style-type: none"> <li>主动对接政策主管部门，跟进宣贯政策变化，提前做好政策适应性规划；</li> <li>设定中长期减排目标，通过技改和能源优化降低碳排放。</li> </ul>
 转型风险	市场与技术	客户对产品碳减排要求提升，低碳转型投入增加，技术布局滞后将面临订单流失风险；供应商受可再生能源法规及碳税等影响转嫁减排成本，推高公司原材料采购成本。	中期	高	营运成本↑ 营业收入↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>加大低碳技术应用力度，优先采购低碳环保材料，加速产业绿色转型，减少产品碳足迹；</li> <li>开展碳核查工作，科学规划减碳路径，实施低碳转型项目前全面评估投入产出与可行性；</li> <li>与供应商签订长期协议，协同推进供应链减排。</li> </ul>
	声誉	利益相关方关注度提升，气候表现不佳可能影响品牌形象。	中期	中	营运成本↑ 营业收入↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>密切关注气候相关政策趋势，将应对气候变化纳入公司管理体系并逐步完善；</li> <li>及时、准确披露气候相关信息，优化绿色营销，加强与利益相关方的沟通互动，提升企业透明度。</li> </ul>

### 气候变化机遇及管理策略

气候机遇	机遇描述	影响情况			管理措施
		影响时限	影响程度	财务影响	
产品和服务	<ul style="list-style-type: none"> <li>开展产品全生命周期碳足迹分析，通过技术创新降低产品碳排放，更好满足绿色市场需求，增强竞争优势。</li> </ul>	中长期	中	营业收入↑	<ul style="list-style-type: none"> <li>推进智能化生产，参与可再生能源项目，优化产品碳足迹，扩大产品碳足迹核算范围；</li> <li>落地全流程节能减排举措，降低产品碳足迹，强化市场竞争优势。</li> </ul>
资源效率	<ul style="list-style-type: none"> <li>应用节能技术与设备，减少运营能耗，提升生产及供应效率；</li> <li>加强资源回收利用，减少浪费，降低生产成本。</li> </ul>	短中期	中高	营业收入↑ 营运成本↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>广泛采用节能技术与设备，建立覆盖生产全流程的能耗管理机制；</li> <li>完善资源回收体系，推广FSC认证包装材料，促进废弃物资源化利用。</li> </ul>
用能结构	<ul style="list-style-type: none"> <li>绿色技术创新与支持性政策落地，推动可再生能源可及性提升、价格下降，在生产运营中使用可再生能源，降低直接能源成本；</li> <li>利用可再生能源的稳定性与可持续性，减少对传统能源的依赖，保障生产稳定运行。</li> </ul>	中期	中高	营运成本↓	<ul style="list-style-type: none"> <li>推进厂房屋顶光伏项目建设，提升清洁能源自给能力；</li> <li>与可再生能源供应商合作，逐步提高绿色电力使用比例。</li> </ul>
新市场机会	<ul style="list-style-type: none"> <li>市场对高能效精密零部件需求攀升，依托技术创新研发高效、低耗、轻量化产品，契合市场需求并开拓新市场。</li> </ul>	长期	中	营业收入↑	<ul style="list-style-type: none"> <li>密切跟踪市场动态，与客户保持高频沟通，把握需求变化；</li> <li>依据市场趋势提前规划生产，优化供应链管理，提高市场供应占有率。</li> </ul>



## 清洁技术机遇

阿为特深知精密制造在推动全球可持续发展中的底层支撑作用。公司将清洁技术机遇视为业务增长的核心驱动力，持续加大在半导体、航空、医疗器械等战略性领域的研发投入，致力于以高精度、长寿命、高可靠性的产品，协助下游客户实现能效提升与资源节约，构建绿色低碳的价值链生态。



## 低碳运营

### 能源结构优化

公司致力于构建低碳清洁的能源供应体系，加大可再生能源的开发与利用。公司持续推进光伏发电项目建设与运维优化，厂房屋顶光伏发电项目装机容量 0.8 兆瓦，占地约 20,000 平方米，选用 450Wp 高效单晶硅组件，将太阳能资源高效转化为清洁电力。2025 年，光伏项目发电量达 95.70 万千瓦时，有效降低公司对传统能源依赖，减少温室气体排放。

为保障项目稳定高效运行，公司明确该光伏项目由人力资源及行政部负责日常运维，建立定期巡检、数据监测、安全管理等标准化流程，确保清洁能源持续稳定供应。

## 能源效率提升

公司持续推进技术节能与管理节能措施，并通过《能源消耗一览表》对电力、水资源、办公纸张及生产辅料进行月度动态监控。针对各项能耗指标，公司实施汇总分析与月度绩效跟踪，及时纠正与持续改进能耗管理举措，实现能源利用效率的最大化。



由机加生产部与装配生产部负责生产区域各项节能管理方案的落实，通过推广先进节能技术与优化运行方式，深挖生产端的减排潜力：

- 积极引进、推广先进的节能生产技术，优化制程能耗；
- 严格执行设备节能操作规程，对在用设备建立定期维护保养机制，确保设备处于最佳运行状态；
- 对老旧设备实施升级改造，采购更高效、节能的设备产品。



公司加强对办公区、生产区、生活区的照明和空调等设备实施分区、分时分管，杜绝无效能耗；推行无纸化办公，减少纸张消耗。



整合运力、货源、线路等全链条信息，通过运单重组策略，组合临近运输任务，大幅降低车辆空驶率，减少无效行驶里程，节约燃油消耗；加大新能源车辆投放力度用于运输，加速绿色物流转型。



新建、改建、扩建建筑严格执行国家节能标准，采用节能型建筑设计与材料；对建筑保温隔热、照明、空调系统应用节能技术，提升建筑能效。

### 空压机变频升级：以设备更新驱动节能降碳 案例

2025 年，公司将定频空压机升级替换为变频空压机，新投用的变频空压机可实时感知气压需求，动态调节电机转速，实现“按需供气”，有效消除空转损耗与启停冲击。经测算，改造后节电效果可达 20%，在保障生产稳定性的同时，显著降低运营能耗与碳排放。



变频空压机

### 节能培训宣传

公司面向不同层级员工系统开展节能降碳专题培训，普及能源管理知识、宣贯节能操作规范，提升全员节能意识。同时，通过内部宣传栏、线上平台等渠道分享节能案例与成效，营造全员参与低碳运营的良好氛围。

累计开展节能环保培训

2 场

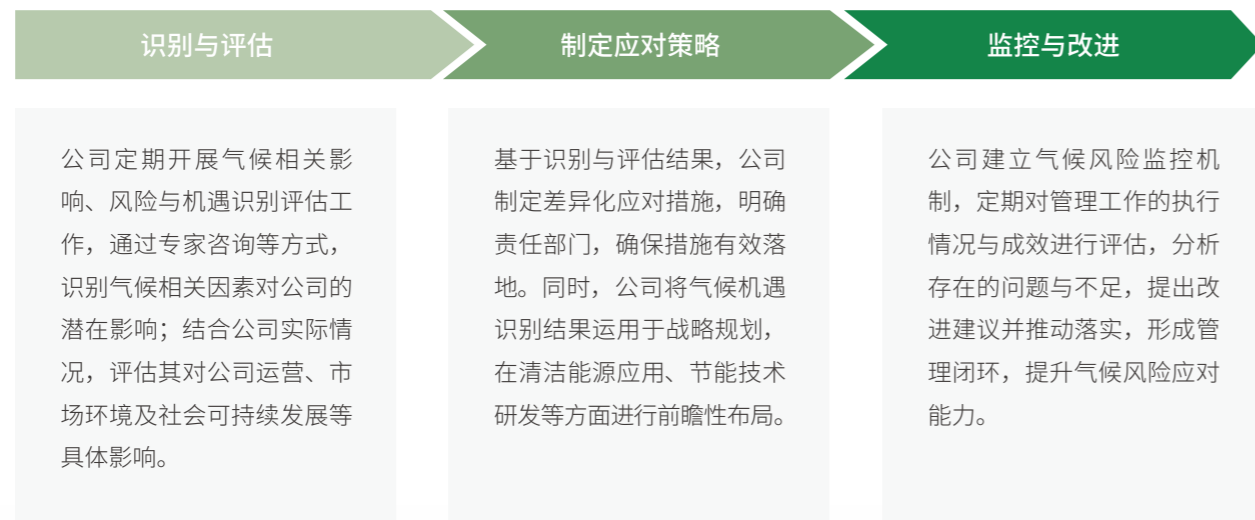
覆盖

90 人次

## 影响、风险与机遇管理

阿为特将气候相关议题系统融入公司日常运营，建立并完善覆盖“识别—评估—应对—监控”全流程的气候变化影响、风险与机遇管理机制，确保气候因素被有效纳入经营决策与风险管控体系。

### 管理流程



## 指标与目标

阿为特积极应对气候变化挑战，设定科学量化的指标目标及减排路径，系统推进各项举措落地，持续降低运营碳排放，为减缓气候变化贡献力量。

### 目标及达成情况



指标	目标设定	达成情况
温室气体排放	以 2024 年为基准，2030 年温室气体排放强度（范围一、范围二）下降 10%	持续监测
能源使用	以 2024 年为基准，2025 年每万元销售额单位用电量下降 1%	目标未达成 因 2025 年新项目上线初始，尚未开展专项节能改善，后续持续跟踪与改进

### 阶段性减排路径



阿为特致力于将减排承诺转化为务实行动，通过分阶段目标设定与系统化行动，持续降低能源消耗与温室气体排放，稳步迈向绿色低碳未来。

阶段	核心目标	关键举措
近期（1-3 年）	清洁用能转型 & 能效提升	<ul style="list-style-type: none"> <li>推进分布式光伏建设，可再生能源电力占比持续提升；</li> <li>建立能源管理体系，系统性降低能耗强度；</li> <li>优化工艺设备，减少单位产品碳排放强度。</li> </ul>
中期（3-5 年）	智能管控	<ul style="list-style-type: none"> <li>引入数字化能源管理系统，实现能耗实时监测与精准调控；</li> <li>倡导绿色通勤，降低员工交通碳足迹。</li> </ul>
远期（5 年以上）	碳中和愿景 & 行业引领	<ul style="list-style-type: none"> <li>积极推进碳中和实现路径，通过可再生能源投资、碳抵消等方式实现碳排放全面中和；</li> <li>打造低碳制造标杆，以技术创新与经验共享带动产业链协同减排；</li> <li>建立全面气候变化适应策略，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。</li> </ul>

### 能耗与温室气体排放绩效



	关键指标	单位	2025 年
能源利用	综合能源消耗量	吨标准煤	991.35
	综合能源消耗密度	吨标准煤 / 万元营收	0.0339
	汽油消耗量	吨	52.53
	外购电力	万千瓦时	657.06
	自建光伏发电量	千瓦时	957,081.00
	自建光伏发电消耗量	千瓦时	866,847.00
	可再生能源消耗占比	/	10.75%
温室气体	直接温室气体排放量（范围一）	吨二氧化碳当量	153.64
	间接温室气体排放量（范围二）	吨二氧化碳当量	3,486.38
	温室气体排放总量（范围一 + 范围二）	吨二氧化碳当量	3,640.02
	温室气体排放强度	吨二氧化碳当量 / 万元营收	0.1245

注：（1）综合能源消耗总量：参考国家市场监督管理总局和国家标准化委员会 GB/T 2589-2020《综合能耗计算通则》，将公司汽油使用量、外购电力、自建光伏发电消耗折算成以标准煤为单位；2025 年因完善数据统计方式，将光伏发电消耗量纳入统计口径中，综合能耗总量较 2024 年提升幅度较大。（2）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：机械设备制造企业》对公司汽油使用量换算得出；（3）范围二电力排放系数取自生态环境部、国家统计局发布的《关于发布 2023 年电力二氧化碳排放因子的公告》（公告 2025 年第 47 号）2023 年全国电力平均二氧化碳排放因子，采用“基于位置”方法计算。

# 资源管理

## 水资源管理

阿为特严格遵守《中华人民共和国水法》及相关的法律法规，将水资源管理全面纳入公司《能源和资源管理规范》制度框架，系统制定水资源使用标准，并明确节水目标与实施路径。公司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。截至报告期末，公司未发生任何水资源相关的重大违规事件，水资源管理体系保持稳定合规运行。

关键指标	单位	2025 年
总取水量	吨	13,576.00
取水强度	吨 / 万元营收	0.4644
总排水量	吨	2,310.00
单位产品用水量	吨 / 件	0.0040



**开展水平衡分析与诊断**

依托水平衡测试工具，绘制全厂水消耗平衡图，系统识别大宗用水点位及损耗环节，持续挖掘节水潜力。



**细化用水目标管控**

2025 年，公司设立同比 2024 年每万元销售额单位水耗下降 1% 的节水目标，并将节水指标分解至各厂区及重点用水单元，实施动态跟踪与偏差管理。2025 年度，因公司新项目上线初始，尚未开展专项节水改善，节水目标暂未达成，后续将持续跟踪与改进。



**生产循环用水**

构建完善的厂内污水处理与回用系统：生产过程中产生的废水进入厂内污水处理设施后，通过回用管网再次投入车间生产环节；针对低温蒸发器等设备产生的冷凝水亦回用至生产环节再次使用。



**雨水回用**

建设雨水收集与处理系统，将自然降水转化为景观与保洁用水，减少总耗水量。

## 包材管理

阿为特以制度规范为基、绿色设计为先，制定《产品通用包装指导书》《原材料进料包装规范》制度文件，系统推进包装轻量化、环保化、循环化与减塑化。截至报告期末，APS 包材成本共计 32.86 万，占营收比例相较 2024 年减少 21.37%。



**源头减量**

- 精准设计：**严格落实包装轻量化要求，优化包装作业规范，通过精准匹配包装规格、推广简约包装设计，有效解决过度包装、大箱小用等问题。
- 轻量化材料应用：**项目产品采用 PET 吸塑盒等重量轻、强度高的材料，在保障产品安全的同时降低包装重量。



**绿色替代**

- 综合考量环保性、成本控制及质量保障等多方面因素，公司筛选粘合纸托、纸浆塑膜、蜂窝纸塑等可回收纸质材料，替代传统 EPE 塑料包材，压降塑料包装使用比例，减少环境负荷。



**循环复用**

- 推广可循环包装：**建立覆盖上海、苏州等区域客户的内部周转箱回收机制，在周转包装中使用适配的折叠式循环箱、木箱及铁托盘，替代一次性包装并提升周转率。
- 供应商协同减废：**针对塑料及木箱包材，公司与合作供应商建立统一回收机制，由供应商带回并再次投入生产，在降低供应商成本的同时，共建绿色循环生态。



粘合纸托



纸浆模塑

<b>包装材料使用总量</b>	142.09 吨
- 塑料包装使用量	35.65 吨
- 纸质材料使用量	58.19 吨
- 木材使用量	19.40 吨
- 泡棉材料使用量	27.87 吨
- 金属材料使用量	0.81 吨
- 干燥剂使用量	0.17 吨
<b>使用可循环 / 再生包装材料比例</b>	72.97%

# 排放与废弃物管理

阿为特严格遵守《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》等所在国家或地区的法律法规，构建“源头管控-过程治理-末端监测”的三废管理体系，制定并持续完善三废管理相关内部制度，建立配套监测评估与绩效考核机制，确保各类污染物经有效处理后稳定达标排放，最大限度降低生产运营对环境的影响。截至报告期末，公司未发生污染物超标排放或废弃物违规处置等环境违法违规事件。

## 废水管理

阿为特严格遵循国家相关法律法规，出台《废水处理作业规范》，明确废水分类管理、处理工艺、排放监测等标准，确保公司各类活动产生的废水得到系统性管控，为有效控制废水污染风险提供制度保障。



### 废水处理措施

合规保障	减量排放
<p><b>分类处理</b></p> <p>针对不同类别废水实施分类管控并制定差异化管控方案，杜绝二次污染。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>工业废水：</b>ACS 产品清洗水通过污水设施处理后部分回用；APS 通过低温蒸发器蒸发，废水不外排。</li> <li><b>生活污水：</b>经厂内预处理后排入市政管网。</li> </ul>	<p><b>源头减量</b></p> <p>在废水产生端，公司通过持续优化生产工艺与升级设备，有效降低废水产生量，从源头减轻处置负荷。</p>
<p><b>定期监测</b></p> <p>ACS 每年委托具备资质的第三方机构，对生活污水开展全面检测，检测严格覆盖 pH、COD、氨氮等关键指标，所有结果均达到常熟市城东水质净化厂的接管标准。</p>	<p><b>循环回用</b></p> <p>ACS 配套“废水生化+物化处理”设施，配合低温蒸发系统，将工业废水深度处理后回用于车间生产，实现工业废水零外排。</p>

## 废气管理

阿为特遵守《中华人民共和国大气污染防治法》等法律法规及各地区的废气排放标准，制定并严格执行《废气管理作业规范》。

### 废气合规处置管理

公司生产主要产生的废气种类包含非甲烷总烃、氮氧化物及颗粒物。公司常熟工厂配备三套独立废气处理装置，实现废气分类收集、定向处置；其他工厂采用机加工设备自带的油雾净化器与除尘装置进行收集处理。为确保排放合规，公司定期对废气开展年度检测，确保其符合大气污染物综合排放标准。

同时，公司在确保排放全面合规的前提下，持续推进废气减排工作，通过源头控制与末端治理并举，最大限度降低运营对大气环境的影响，实现环保与发展的协同并进。

### 废气处理设施管控

公司对废气治理设施建立全生命周期管控机制，通过标准化管理与动态记录，确保废气治理系统稳定、高效运行。

- 事前** 规范填写《废气治理设施基本信息与运行管理信息表》，确保设施投用状态可溯；
- 事中** 遇异常情况及时检修并填报《废气治理设施异常情况信息表》，实现问题闭环处置；
- 事后** 定期更换活性炭等耗材并留存《活性炭更换记录》，保障设施持续稳定运行。通过标准化作业与动态记录并行，确保废气治理系统始终处于受控状态。



## 废弃物管理

阿为特制定并持续修订《废弃物管理作业规范》，明确废弃物分类定义与管控原则，划分各部门管理职责，规范废弃物的贮存、处置及转移流程，通过标准化管控实现废弃物资源化、分类化、无害化、经济化的管理目标，确保废弃物管理合规、安全、环保。



注：无害废弃物统计口径为一般工业废弃物，不包含生活垃圾。

全流程管理举措	一般废弃物	危险废弃物
<b>分类管理</b>	含可回收废弃物，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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>EHS 负责识别公司危险废弃物，按《国家危险废弃物名录》确定类别，制定“废弃物一览表”，确保分类有据可依。</li> </ul>
<b>规范贮存</b>	由产生部门运送至一般废弃物堆场。	<ul style="list-style-type: none"> <li>由产生部门运送至专用危废仓库，须张贴 EHS 打印的标签，填写“危废管理记录”；</li> <li>按国家危废管理要求建设危废临时储存场所，不同类别的危废按规定方式存放、处置。</li> </ul>
<b>合规处置</b>	由人事行政部通知有资质的单位回收处理，如废纸、废金属等；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清运。	<ul style="list-style-type: none"> <li>EHS 须与持有相应类别经营许可证的回收处置单位签订处置合约。危废清运时须在危废系统平台办理转移联单，并由 EHS 保存，保存周期为 5 年。</li> </ul>

## 噪声管理

阿为特高度重视噪声污染防治工作，制定并持续完善《噪声管理作业规范》，构建覆盖噪声源头控制、设施设备日常运维、环境监测三大维度的噪声管理工作，对公司生产经营、产品及服务全流程产生的环境噪声进行有效管控，切实降低噪声对周边环境及作业人员的影响。

源头控制	日常运维	环境检测
公司在采购新设备时将噪声指标作为选品标准，要求新设备噪声排放符合国家法规； 优化设备空间布局，对高噪声设备实施隔声降噪处理。	公司定期对生产设备开展维护保养与润滑工作，降低设备运行噪声； 严格管控厂区车辆鸣笛、装修施工等场景的噪声产生，减少噪声污染； 操作人员须严格遵循设备操作规程，在运行过程中实时监控设备状态，一旦发现异常噪声，应立即停机并通知维护人员进行排查处理。	厂界噪声排放严格执行《工业企业厂界环境噪声排放标准》； 公司委托资质单位定期进行第三方厂界噪声监测，并依据结果采取纠正措施，保障噪声排放持续达标。

## 生物多样性保护

阿为特持续将生物多样性保护融入项目建设和生产运营全过程，严格遵循《生物多样性公约》《关于进一步加强生物多样性保护的意見》等相关法规政策，识别并管控商业活动对自然资本的潜在影响，实现生产经营与生态环境的和谐共生。

### 生物多样性风险评估

2025 年初，公司针对上海、常熟、深圳三大核心运营地开展了全面的生物多样性风险评估，识别商业活动对当地生态系统的潜在影响。评估显示，由于公司属于精密制造业，日常生产活动在废气、废水、噪声及生物引入等环节对周边生物多样性的影响程度较低；公司各子公司周边 500 米范围内均无列入国家重点保护名录的珍稀动植物；通过严格的污染物管理，确保外排生活污水达标排放，水体污染风险较小；各厂区无组织颗粒物及有机废气排放均符合国家及地方大气污染物排放标准，有效保障了厂区周边动物资源（如家禽、飞鸟等）与植物资源（如粮食作物、野生药材等）的生长环境。

针对评估中识别出的潜在生物引入风险，公司实施了专项管控举措，确保生态系统的原真性与稳定性。针对木质包装检疫，公司严格执行《出境货物木质包装检疫处理管理办法》，所有木托盘均经过熏蒸处理或采用胶合板免熏蒸托盘，从源头切断昆虫随海运包材入侵的路径；针对观赏植物引入风险，公司严禁员工私人引进外来观赏性植物，防止其逸生为野外入侵物种，同时配合当地政府建立外来生物入侵监测体系。

### 项目环境影响评估

公司在新项目建设和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，通过环境影响评估工作，确保对项目潜在生态环境风险的有效管控。2025 年，阿为特精密机械（常熟）有限公司新建“扩建 AI 服务器及科学仪器零部件生产项目”，其环境影响评估工作正在有序进行中。





# Widespread Impact

## 协同共荣

客户满意度  
95.10 分

供应商总数  
312 家

贡献联合国可持续发展目标 SDGs



# 03

# 客户服务

阿为特始终坚持以客户为中心，持续提升客户服务质量与满意度，同时严格践行责任营销理念，规范营销行为，与客户构建长期稳定、互利共赢的合作伙伴关系。

## 治理

公司秉持“客户满意”的核心原则，建立系统化、制度化的客户服务治理体系，以组织架构为保障、制度流程为支撑，不断深化客户沟通机制，构建全流程客户关系管理模式，为全球客户提供优质、高效的服务体验。

公司建立了由可持续发展工作小组下设销售组的组织保障，全面负责市场开发、营销管理和客户管理，确保客户服务相关工作权责清晰、统筹推进。为确保各项服务工作有章可循、有据可依，公司建立健全客户服务相关管理制度体系，制定《与顾客有关的过程控制程序》《顾客满意度控制程序》《信息沟通控制程序》《顾客财产控制程序》《客户投诉处理控制程序》等系列制度文件，明确客户需求识别、合同评审、订单执行、客户沟通、满意度管理、客户信息保护、客户投诉处理等全流程操作规范，形成“制度健全、流程清晰、权责明确”的客户服务治理制度体系。

## 战略与管理方式

### 客户关系管理

#### 优化客户服务

公司构建以客户为中心的全流程客户关系管理机制，建立客户分级管理体系，根据客户需求特点实施差异化服务策略；同时通过常态化对接及时掌握客户需求、收集产品使用体验反馈，进一步优化客户服务。2025 年，针对客户提出的对交付稳定性及时效的进一步要求，公司通过技术升级与流程优化，实现了优质服务行动的全面落地，取得显著成效。



在 ACS 车间开展精益化生产改善，月产能保持爬坡增长，总产能年底较年初增长一倍，大幅提升了交付能力；



针对“老大难”产品开展专题会议，梳理交付困难产品的问题，打通关键节点，提升产品交付稳定性；



开展后道工序工时优化专项活动，通过优化工具、动作、工艺等方案，大幅降低后道工序工作量最大的 TOP 20 产品的工时，加快产品的流转及交付。

### 客户投诉管理

公司积极响应客户投诉，制定《客户投诉处理控制程序》，明确销售部接收传递、质量部主导调查、各部门协同配合的投诉处理责任体系。销售部负责第一时间接收客户投诉并传递至客户质量工程师（CQE），质量部牵头开展原因调查、制定并跟踪整改措施，各相关部门配合落实改善，确保投诉问题快速响应、高效解决、全程追溯。

2025 年，阿为特通过在周报中集成可视化“闭环追踪看板”，实时展示各环节处理时长与积压情况，实现了投诉处理效率的显著提升，投诉平均处理时长缩短了 40%，8D 闭环周期从 30 天压缩至 15 天，跨部门协作效率提升 30%。同时，公司建立纠正预防措施追踪表，每周梳理纠正预防措施追踪表进度，大大减少投诉率，投诉率整体下降了 44%。2025 年各项客户投诉均严格执行《客户投诉处理控制程序》，公司客户投诉处理率与解决率均达到 100%。

客户投诉处理率及解决率均达到

100%



### 客户满意度

公司严格执行《顾客满意度控制程序》，建立“外部调查 + 内部监控”的全维度客户满意度管理体系。外部通过实地走访、电话回访、邮件发放调查表等形式开展年度满意度调查，调查维度涵盖产品质量（尺寸、外观、包装、工艺）、技术能力、交货时效、价格竞争力、服务态度、公司信誉六大类，按权重计算综合满意度；内部通过客户月度评分、质量投诉统计、交付及时率监控等方式，持续跟踪客户体验，形成“调研 - 分析 - 改进 - 验证”的闭环管理。2025 年公司对 10 家主要客户开展满意度调查，回收有效问卷 8 份，回收率 80%，整体客户满意度达 95.10 分，超额完成年度目标，客户对公司信誉、服务态度、产品包装的满意度均达 97 分以上，认可度较高。针对调查中发现的问题，公司已制定针对性的原因分析与改善计划，明确具体整改措施与执行时限。

### 客户投诉处理流程图



## 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，且须经由董事长与相关部门双重审核后对外公布；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。2025 年，公司面向全员及营销人员开展了多场专项培训，内容涵盖“销售沟通技巧”“大批量产品生命周期质量策划”等。

责任营销培训总学时

120 小时

市场销售人员培训覆盖率

100%



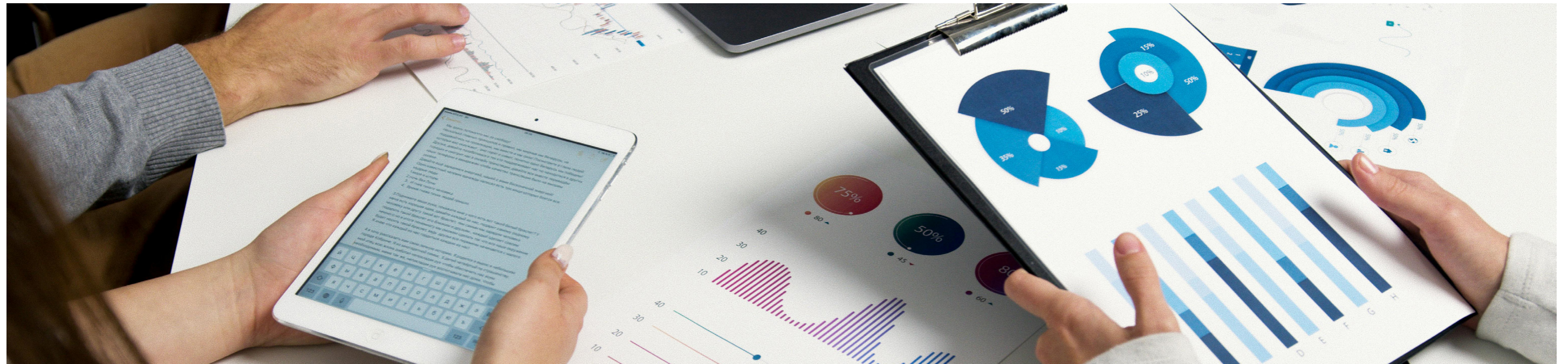
## 影响、风险和机遇管理

公司建立了严密的风险识别与审计程序，以规避在客户管理和责任营销管理的漏洞。2025 年，公司进一步强化了新客户引入的信用管控，增加销售总监与财务总监的联合审批环节，从源头识别客户风险及潜在的财务风险。同时，通过客户投诉数据库识别高频问题点，将制造原因造成的抱怨直接作为风险管理的输入，完善风险评估过程。公司定期对客户财产（如图纸、模具、客供料）进行稽核，确保客户知识产权与资产的安全。

## 指标与目标



指标	单位	2025 年
客户投诉处理率	/	100%
客户投诉解决率	/	100%
客户满意度	分	95.10
<b>客户服务</b>		
全年责任营销培训总次数	次	3
全年责任营销培训总人次	人次	30
全年责任营销培训总学时	小时	120
市场销售人员责任营销培训覆盖率	/	100%
<b>客户信息安全</b>		
客户信息泄露事件	起	0



# 可持续供应链

阿为特将 ESG 理念深度融入供应链全流程管理，建立健全供应商全生命周期管理体系，持续推动供应链向绿色化、合规化、高质量发展，与供应商携手构建可持续发展的产业生态。

## 治理

公司建立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。公司确立了可持续采购政策方针，将环境友好、社会责任、治理规范的要求贯穿供应商开发、合作、评估全环节，在保障供应链稳定高效的同时，推动供应链上下游共同践行可持续发展理念。

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》《可持续采购政策》《采购风险管理》《反腐败反商业贿赂管理规范》等系列制度文件，2025 年对《可持续采购政策》进行修订升级，新增供应链多元化与包容性、合格供应商绩效奖励方案等内容，修订供应商能力建设与培训、供应商反馈等条款，进一步明确供应商准入、评估、分级、退出、采购管控、ESG 评价等各环节的管理标准、操作流程及职责分工，形成“制度健全、标准明确、流程规范”的供应链管理制度体系。

## 战略与管理方式

### 供应商管理

公司打造了覆盖准入、选择、评估、反馈、退出与审计的供应商全生命周期管理体系，建立标准化的管理流程与量化的评价体系。2025 年，公司修订《供应商开发与管理控制程序》，优化供应商评审等级划分、供应商月度绩效考评淘汰机制、合格供应商年度审核计划编制流程、航空项目仿冒件采购风险管控要求等内容，进一步加强对供应商的规范化、精细化、动态化管理。



## 供应商全生命周期管理体系与机制



### 供应商准入

#### 资料收集与评估

对供应商基础信息与其技术、产能、质量、交期、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，并要求其填写《供应商调查表》；基于调查表及其他相关材料进行评估，通过后安排供应商使用《供应商审核检查表》开展自评，同步取消不符合要求的供应商资格。

#### 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，审核通过方可纳入《合格供应商名册》；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。



### 退出

对整改后仍未达标的供应商，根据情节轻重采取减少订单、暂停合作、永久退出等阶梯式处理措施。



### 反馈与整改

针对评价 / 评估中发现的问题，第一时间向供应商反馈并下达书面整改通知，明确整改要求、责任与时限，由 SQE 跟踪整改进度与效果，对整改情况进行验证闭环。对严重不合格项，要求供应商提交 8D 报告或 C&IR 报告，确保问题有效解决。此外，公司针对不合格供应商制定阶梯式处罚应对措施，首次不合格的供应商减少采购并發出供应商整改通知单，如两次发出整改单而质量没有明显改进的，将取消其供货资格。



### 供应商评估与分级管理

建立月度绩效考评和分级管理的常态化评价管理机制。月度考评指标涵盖质量、交期、价格、服务等维度，评价结果作为下一年度供应商分级管理的依据，根据评价结果将供应商划分为 I 级（优秀供应商，90-100 分）、II 级（合格供应商，70-89 分）、III 级（需改善供应商，69 分及以下），实施差异化的合作策略：I 级供应商加大采购量并予以书面赞许；II 级供应商正常采购；III 级供应商减少采购并發出整改通知，连续两次整改无改善则取消供货资格。2025 年新增月度绩效评分连续 3 个月低于 60 分，启动淘汰机制的要求，强化供应商动态管控。

## 负责任采购

公司严格落实《可持续采购政策》，将 ESG 因素全面融入采购管理各环节，从供应商行为准则、质量管理、限用物质管控、冲突矿产规避、绿色采购等多方面推进负责任采购，推动供应链上下游共同践行合规经营与绿色发展理念。

### 供应商行为准则与供应链 ESG 管理

公司制定《供应商行为准则》，明确要求供应商严格遵守国家法律法规、行业规范及公司 ESG 管理要求。截至 2025 年底，合作供应商已 100% 签订包含环境、劳工权益要求条款的合同，禁止任何形式的歧视，合理安排工作时间，足额支付薪资福利，加强职业健康管理等；商业道德方面，所有合作供应商均需签署《廉洁合作协议》《保密协议》，杜绝商业贿赂、不正当竞争等行为。

此外，采购部定期为关键供应商（特别是新引入或有提升空间的多元化供应商）免费提供关于企业社会责任、商业道德、多元化、平等与包容最佳实践的线上或线下培训与研讨会。2025 年，公司为 80% 以上供应商开展《可持续采购》《采购员职业准则和绿色采购》《反腐败反商业贿赂管理规范》等政策相关培训，未发现任何违反供应商行为准则的情况。

### 供应链质量管理

公司建立“源头管控、过程监督、终端检验”的全流程供应链质量管理机制。

<b>建立供应商质量 资质认证体系</b>	要求供应商具备 ISO 9001 等质量管理体系认证，认证覆盖 100% I 级、II 级供应商及核心产品 III 级供应商
<b>实施严格进料 检验制度</b>	按相关抽样标准对所有入库原材料、零部件进行检验，要求供应商提供符合性证明、材质报告、RoHS 报告等质量文件，对航空、医疗、汽车等特殊行业产品实施单独报检与标识管理
<b>建立常态化的供应 商质量审核机制</b>	每年对所有 I 级、II 级供应商及核心原料、设备供应商开展质量安全审核，审核内容涵盖质量体系运行、生产工艺控制、检验检测流程、产品质量稳定性等方面
<b>建立供应商 质量追溯体系</b>	实现产品从原材料到成品的全程追溯，对生产过程中发现的供应商原因不合格品，开展原因分析并要求供应商提交 8D 报告或 C&IR 报告，明确纠正预防措施及验证要求。对客户投诉涉及的不合格品，组织追溯库存及在途品，协调退换货及补救方案，同时将不合格信息纳入供应商绩效考评，对航空项目原材料要求每块贴有包含订单号、料号、材料牌号、批次等信息的标签，有效防范质量风险向下游传递。

### 限用物质管控

公司建立严密的限用物质管控体系，在《可持续采购政策》中明确要求，供应商在技术可行的情况下，避免使用致癌、诱变及具有生殖毒性（CMR）等有害物质，如果无法进行替代，则按照生产地及产品目的地适用的法规进行管理。

## 避免冲突矿产

公司《可持续采购政策》明确要求供应商不得采购、使用来自冲突地区的金、钽、锡、钨、钴、云母等冲突矿产，所有合作供应商均需签署《不使用冲突矿产承诺书》，提供矿物来源声明及相关证明材料。公司建立冲突矿产追溯机制，对核心原材料的矿物来源进行全程跟踪，定期对供应商冲突矿产管理情况开展审核，如发现不符合要求的情况将要求供应商从其供应链中移除被认为不符合负责任矿产保证程序（RMAP）的铸造厂 / 精炼厂。2025 年，公司未发现使用冲突矿产的情况，有效降低供应链冲突矿产管理风险。

## 推动绿色采购

公司秉持“环保优先”的采购理念，将环保表现全面纳入供应商评价与选择的核心指标，严格落实《可持续采购政策》中环境保护相关要求，持续推进绿色采购实践。一是优先选择通过 ISO 14001 环境管理体系认证、拥有绿色产品认证、环保设施完善、污染物达标排放的绿色供应商；二是在原材料、设备采购方面，优先采购节能、环保、可回收、低污染的绿色材料与设备，推动供应商在设计产品和工艺时减少生命周期环境影响及资源消耗；三是加强对供应商的绿色采购宣导与培训，推动供应商优化自然资源利用、减少温室气体等有害排放，采用适当方式处置废物、促进回收再利用；四是将绿色采购要求纳入新项目定点供应商合作前提，明确签订《可持续采购》相关协议及接受绿色采购培训为必要条件。2025 年，经过绿色采购培训的供应商比例高于 90%。

## 助力供应商成长

公司秉持“共生共赢、协同发展”的理念，建立常态化的供应商沟通与赋能机制，同时严格落实供应商权益保护措施，与供应商建立长期稳定、相互信任的合作关系。

### 供应商赋能与协同发展

<b>供应商沟通培训</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>2025 年组织开展《可持续采购》《采购员职业准则和绿色采购》《反腐败反商业贿赂管理规范》等专项培训，覆盖 80% 以上的供应商，培训内容涵盖产品质量管控、ESG 管理、绿色生产、工艺优化、合规经营等方面；</li> <li>组织供应商座谈交流会，及时了解供应商生产经营情况、存在的困难与需求，共同探讨解决方案。</li> </ul>	<b>供应商赋能提升</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>组建专业的技术与质量团队，为供应商提供免费的现场技术指导、工艺优化支持与质量管控培训，帮助供应商解决生产中的实际问题；</li> <li>对关键供应商，通过技术交底、工艺方案制定等方式提供精准支持，助力其提升产品质量与生产效率；</li> <li>对合作意愿度较高的 II 级供应商，帮助其建立质量管理体系，推动其向 I 级供应商升级。</li> </ul>
---	---

### 供应商权益保护

公司高度重视供应商权益保护，制定规范、透明的账款支付制度，与供应商友好协商确定付款账期，严格按照合同约定及时、足额支付供应商款项，保障供应商资金流稳定。公司建立专用邮箱及在线表单等供应商反馈渠道，48 小时内确认收到反馈，15 个工作日内给出解决方案，允许供应商加密提交敏感投诉，切实维护供应商合法权益。截至报告期末，公司无逾期未支付供应商款项，无逾期未支付中小企业款项，未发生任何因账款支付引发的供应商投诉、诉讼或仲裁情况。

## 影响、风险和机遇管理

公司高度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时规避。同时通过内部审核与第三方审计相结合的方式，强化供应商审查监督，有效保障供应链的稳定、安全、高效运行。

### 供应链风险管控方案与程序

#### 风险识别

每年一季度结合上一年度供应商绩效表现及内外部环境变化，对所有供应商开展 SWOT 分析，全面识别供应链各环节的潜在风险，重点包括诚信风险、市场风险、交付风险、质量风险、需求计划变更风险、价格风险、合同风险、售后风险、保密风险等，建立动态更新的供应链风险清单。

#### 风险厘定和评估

每年一季度结合上一年度各供应商的绩效表现以及日常的配合情况，对《合格供应商名册》中所有供应商以及内外部的环境变化做出评估，包括 SWOT 分析、供应商绩效评估和供应商过程相关风险评估。按照《供应商风险调查表》得分结果，将供应商划分高、中、低三个风险综合等级。



### 风险监测与管控

建立供应链风险动态监测机制，针对不同等级的风险制定差异化的管控措施。针对高风险供应商，需要立即开发备用供应商，同时要求现有供应商限时 1 个月整改；针对中风险供应商，维持现有订单，同时限期 3 个月整改；对于低风险供应商，维持现有订单并加大合作。同时，针对供应商过程风险定制明确的应对措施：

风险	应对措施
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。
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。
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。
劳工风险	在供应商《社会责任审核评估表》中，明确反歧视、工时工资、职业健康与安全等劳工权益审核项，确保供应商采用符合劳工要求及道德的方式生产或提供服务。
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。
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。
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。
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。

### 供应商审查审计机制

公司建立“内部审核+第三方审计”相结合的供应商审查审计双重机制。公司内部专业团队负责供应商的日常评价、季度常规审计及整改跟踪，覆盖所有合作供应商；质量部按年度编制《供应商审核年度计划》，对 I 级、II 级核心供应商开展现场审核。2025 年，公司新增物料等级供应商飞行过程审核要求，明确飞行过程的审核标准与不合格项判定规则，由质量部负责对关键物资进行飞行过程审核。

针对 I 级、II 级战略核心供应商及涉及重大质量、ESG 风险的供应商，聘请具备专业资质的第三方审计机构开展年度现场专项审计，审计内容涵盖质量体系运行、ESG 管理、生产运营、商业道德等方面。

### 指标与目标



## 社区参与

公司积极响应国家关于巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接的号召，主动参与东西部协作与社会公益事业。2025 年，公司参与“蓝天下的至爱”慈善活动，向云南省贫困地区学生捐赠人民币 10 万元，用于支持当地教育发展，助力学子成长成才。

此外，公司密切关注并支持沪滇协作项目。2025 年 7 月，公司董事长汪彬慧先生随上海市宝山区工商联代表团赴云南省师宗县开展协作考察工作，深入走访当地企业，并实地调研了五龙乡、大同街道的乡村振兴示范点项目，深入了解当地产业发展现状、项目运营模式及乡村振兴推进情况，为进一步参与和支持乡村产业振兴打好基础。

	指标	单位	2025 年
	对外捐赠总支出	万元	10
公益志愿	志愿活动参与人次	人次	45
	志愿者服务总时长	小时	45





# Innovative Growth

## 创新驱动

全年研发投入

1,853.48 万元

累计拥有专利

92 项

产品交付合格率

99.87%

贡献联合国可持续发展目标 SDGs



04

# 研发创新

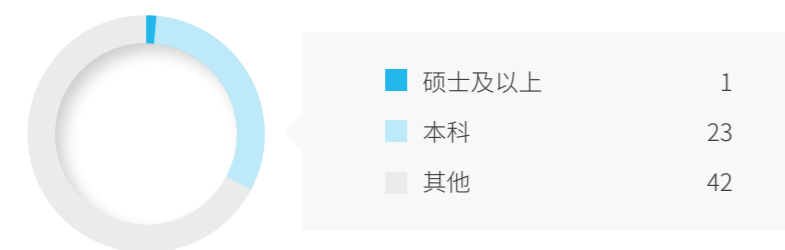
阿为特以科技创新为核心驱动力，打造全链条科研创新管理体系，充分激发科研人才潜力，着力攻克关键核心技术难题，推进科技成果高效转化应用，为企业高质量发展注入强劲动力。

## 研发管理体系

公司构建完善的研发创新管理体系，设立技术研发中心为统筹管理机构，下设项目部、工程部、装备技术部，各部门职责分工明确，保障研发创新管理工作的高效开展。公司制定了《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》等一系列制度规范与控制程序，明确规范产品研发流程，推动研发项目科学化实施。



### 2025 年研发人员结构



### 建设科研队伍

公司强化研发技术人才梯队建设，积极引进高层次技术人才，深化与高校的战略合作，通过定向实践锁定优秀技术人才，为企业的持续创新能力提供坚实的人才支撑。公司优化内部人才培养机制，执行《首席技师选拔管理办法》《伙伴 (Buddy) 制度》《名师带徒协议书》等制度规范，促进技术经验的内部传承；开展 CAM 软件应用等技能培训，加速科技人才成长；建立样品小组作为样品研发与试验的基地，提升工艺研发能力及技术人员的实战能力。

研发投入  
**1,853.48** 万元

占营业收入  
**6.34%**

研发人员  
**66** 人

研发人员占比  
**11.19%**

### 创新激励机制

公司鼓励研发人员积极参与研发项目，构建双重创新激励机制，包括对成功研发新产品或技术的研发人员给予项目奖金，以及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。此外，公司加强核心骨干的长期激励，为关键人才提供股权激励，充分激发其创新动力，推动研发成果的持续性产出。2025 年，公司员工李露平荣获宝山区工匠创新工作室、高级工程师，牛卫祥荣获上海市“首席技师”资助、宝山区先进工作者称号，在企业内部营造了良好的创新生态。

### 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而进行的针对性工艺研发，公司尊重并保护合作方的知识产权，杜绝任何形式的侵权行为，并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。此外，公司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。



**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)

上海市高新技术企业 (认定单位：上海市科学技术委员会)

**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)

江苏省瞪羚企业 (认定单位：江苏省生产力促进中心)

苏州市企业技术中心 (认定单位：苏州市工业和信息化局)

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)

江苏省民营科技企业 (认定单位：江苏省民营科技企业协会)



# 研发创新成果

公司积极推动科技成果转化，以先进技术赋能产品研发与生产，全面提升产品竞争力，通过发明专用角度动力头，实现走心机主背轴同步加工一次出成品，并开展“冷冻切片机构件”“质谱仪结构件”等高新技术成果转化项目。

年度申请专利 <b>24</b> 项	年度授权专利 <b>15</b> 项	累计软件著作权 <b>1</b> 项	累计商标 <b>7</b> 项
累计拥有专利 <b>92</b> 项	其中发明专利 <b>16</b> 项	实用新型专利 <b>76</b> 项	

## 年度技术攻关

### 专利技术

- 一种简易钢钳口夹具
- 一种用于批量机械加工零件位置度快速检测的检具
- 一种用于批量壳体类零件数控加工的快换夹具
- 用于数控车床的异形高压内冷钻孔刀座 - 实用证书
- 一种将内孔镗刀转为外圆镗刀的转换模块
- 一种大型零件的多工序组合共用夹具
- 一种加强型铣倒扣刀具
- 一种偏心反拉式镗刀
- 一种整体式成型刀具
- 一种组合式套车刀装置
- 数控车床尾座自动延长装置

### 软件

- 自主研发半导体项目跟踪预警系统 SEMI-NPI

# 知识产权保护

公司严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国著作权法》《中华人民共和国商标法》《企业知识产权管理规范》(GB/T 29490-2023) 等，制定《专利管理制度》，建立完善的知识产权管理体系，全面规范知识产权管理工作。报告期内，公司未发生任何有关知识产权的重大诉讼案件。

公司全面加强知识产权的创造、运用、保护及管理，建立从研发立项到专利管理的电子化知识产权管理系统，强化知识产权侵权风险识别和管控，并开展知识产权相关宣贯培训，切实保护企业的无形资产。同时，公司充分尊重他人的知识产权，自觉开展知识产权侵权筛查，确保不侵犯他人知识产权。

## 风险识别

- 专利领域：**在产品项目立项前开展产业知识产权态势跟踪调查，梳理目标产品技术要素，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，解读风险专利的技术方案，确定其保护范围，评估侵权风险。
- 商标领域：**建立国内外商标预警监测机制，对产品或服务所在地区进行商标检索与监控，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，排查未经授权使用他人作品的情形；针对商业秘密，重点关注员工流动、合作项目等环节的泄露风险。

## 风险防控

- 监管政策跟踪：**及时关注政府机构发布的国内外知识产权风险预警信息，如苏州市场监管部门发布的海外知识产权风险预警、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。
- 强化风险管控：**建立健全知识产权内部管理制度，规范员工在研发、生产、销售等各个环节的行为；强化供应商及生产厂商管理，确保采购商品不侵犯第三方知识产权。

## 宣贯培训

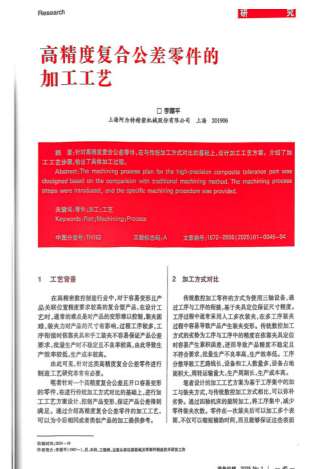
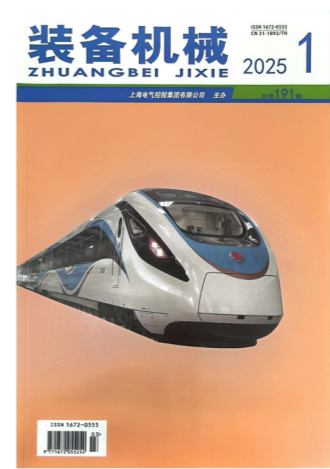
- 知识产权培训：**定期组织知识产权法律法规及内部制度的培训，提升员工的知识产权保护意识和合规操作能力。2025 年，公司开展知识产权培训，讲解知识产权相关基础知识、申请流程、保护策略、运用与管理，助力工程师掌握知识产权相关知识与技能，提升企业整体知识产权管理水平。

# 产业合作与发展

公司秉持开放协同的理念，搭建开放共享的产业交流平台，推动信息互通、资源互享，促进行业技术迭代与规范发展，为产业高质量发展注入新动能。



公司工程主管李露平在《装备机械》期刊发表论文《高精度复合公差零件的加工工艺》，推动精密加工工艺的行业知识共享。



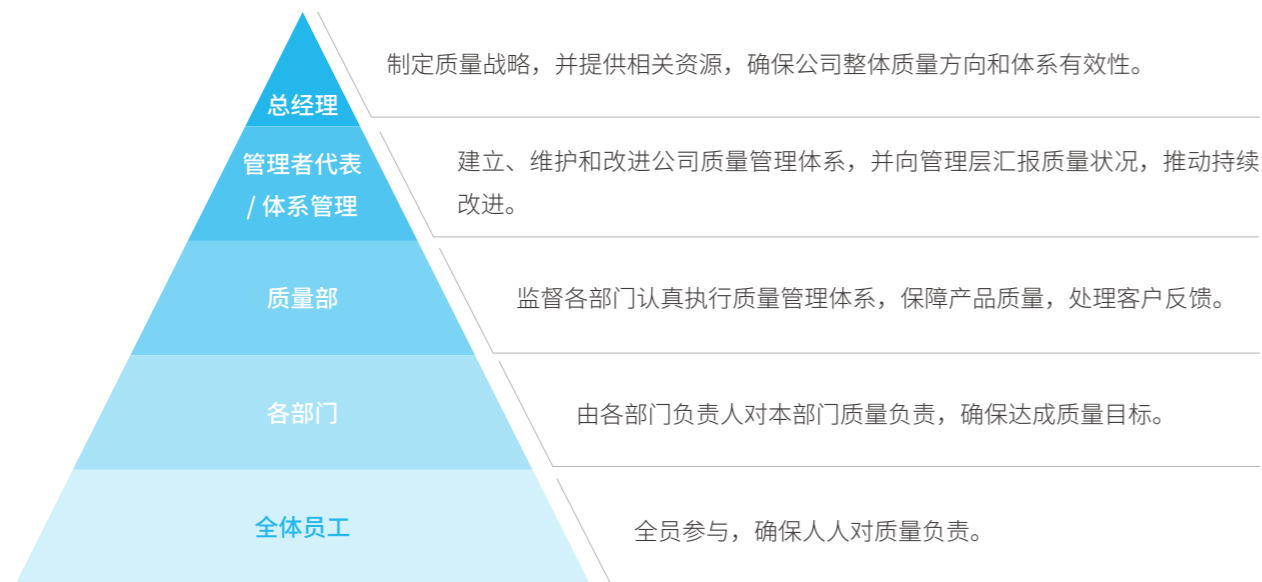
# 品质管理

阿为特秉持“质量第一”的核心价值观，构建完善的质量管理体系，将质量管控深度融入生产运营全链条，严格执行产品安全高标准，强化质量安全风险管控机制，持续为客户提供高品质的产品。

## 治理

### 质量管理架构

公司构建自上而下、全员覆盖的质量管理架构，质量部作为质量管理的核心部门，形成贯穿全流程的质量管理合力，确保质量管理工作的顺利开展。



### 质量管理制度

公司严格遵守《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》等质量相关法律法规及有关要求，对标国际先进标准，制定并定期更新《质量手册》及一系列程序文件。2025 年，公司修订了《质量手册》《文件控制程序》《记录控制程序》《内部审核控制程序》等，进一步优化了质量管理流程，推动质量管理标准化、规范化。

### 质量管理体系

公司贯彻执行 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，并定期组织内部、外部质量管理体系审核，对公司质量管理体系进行检查和评估，发现内部存在的问题后及时完善整改，不断优化质量管理体系，确保质量管理体系的有效运行。

## 认证

ISO 9001 质量管理体系认证 认证覆盖 APS、ACS、ASZ， 认证覆盖率 100%	ISO 13485 医疗器械质量管理体系认证 认证覆盖 APS、ACS， 认证覆盖率 66.67%	AS9100 航空航天质量管理体系认证 认证覆盖 APS、ACS， 认证覆盖率 66.67%	IATF 16949 汽车行业质量管理体系认证 认证覆盖 ACS， 认证覆盖率 33.33%
--	---	--	--

## 战略与管理方式

### 产品质量管理

#### 全生命周期质量管控

#### 研发设计

- 专项攻关：**针对重点项目，组织经验丰富的工程师和技术骨干共同成立专项攻关小组。
- 工艺仿真：**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，实现产品首件检验通过率由 85.00% 提升至 98.00%。
- 标准化设计：**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，实现刀具破损率由 4.63% 降至 0.00%。

#### 物料采购

- 进料检验：**制定《进料检验指导书》，规范进料质量检验、驻厂检验及重要部件测试验证，严格把控供应商及工序外协产品进料的物料质量。
- 供应商管理：**制定《供应商开发与管理控制程序》《采购过程控制程序》，明确规范供应商开发、评估、选择及采购各环节；要求供应商 100% 签署《供应商品质保证协议》，明确双方在质量方面的责任。2025 年，开展供应商月度绩效评价与年度审核，针对关键供应商关键产品实施过程审核，并面向供应商开展质量培训，提升其质量管控能力。

#### 生产控制

- 过程控制：**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。
- 优化检验流程：**将传统全项检验优化为“操作员自检 + 检验员抽检复核”模式，通过分流工作量、提前确认核心尺寸、编制检验程序，降低首件检验工时，提升设备稼动率；建立加工残留、清洁度、基材预处理三类外观缺陷及核心尺寸检验标准，提前筛除外协前“隐性缺陷”，减少外协后返工报废成本及责任纠纷。

#### 产品检验

- 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，并采用先进检验设备、系统与程序，全方位保障产品质量。
- 第三方检验：**委托第三方机构或测量设备的制造厂家对监视和测量资源进行检定或校准。

### 不合格品管理

公司构建完善的不合格品管控体系，通过“标准+系统”的双重保障模式，实现不合格品管理的标准化、信息化和可追溯。报告期内，公司未发生因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（公司产品不涉及召回）。



- 对标 ISO 9001、ISO 13485、AS9100、IATF 16949，制定并不断完善《不合格品控制程序》，规范对不合格和可疑品的管理，形成识别、隔离、记录、评估、处置和改进的闭环操作，并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。
- 制定并不断完善《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的产品的整改力度，并持续跟踪、验证，防止不合格再次发生。



- 借助 MES 系统（制造执行系统）和 OA 系统（办公自动化系统），全面优化不合格品管理流程。
- |              |   |
|--------------|---|
| <b>全流程处理</b> | 从不合格品的识别、上报、评审、处置（返工、退后、报废、让步接收等）到关闭，形成闭环管理，避免流程脱节。           |
| <b>全链路追溯</b> | 系统记录不合格品的批次、来源、责任人、处理过程和结果等信息，一旦出现质量问题，能够快速定位根源，实现产品全生命周期的追溯。 |

### 质量文化建设

公司积极培育全员参与、协同共进的质量文化，为鼓励员工积极参与质量改进，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。2025 年，公司组织质量管理培训，培训内容聚焦材料特性、质量管理体系、实操技能等核心模块，并采用口试、笔试、实操考核相结合的方式检验培训成效。同时，通过开展质量主题演讲、案例分享会、技能比武等质量文化宣贯活动，帮助员工明确质量管理“零缺陷”目标，全面提升员工质量意识与技能水平。



质量管理培训

开展质量培训总时长

**814.50** 小时

参与质量培训总人次

**497** 人次

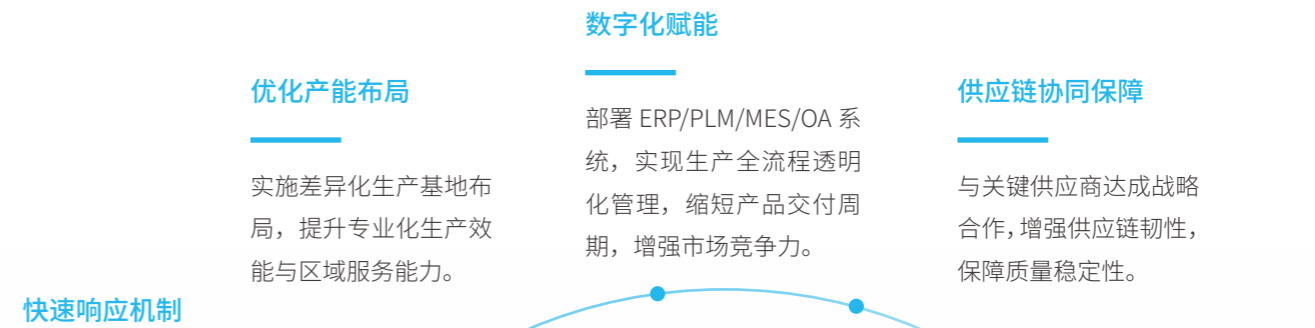
注：统计口径覆盖 ACS 及 APS。

### 数字化质量管理

公司以数字化赋能质量管理，构建智能化质量管理体系，实现质量数据的实时共享与动态监控，进一步提升质量管理的高效、透明。2025 年，公司借助 PLM 系统实现产品生命周期精细化管理，利用 MES 系统优化生产流程和实现产品追溯，并引入数字化实时质量看板系统，实现关键流程质量数据可视化，为产品质量的稳定提升提供了有力保障。

### 产品可及

公司深耕精密机械零部件领域，产品覆盖科学仪器、医疗器械、航空、汽车、半导体及液冷服务器等行业，以稳定供给与可靠品质，持续提升核心零部件可及性，助力下游产业高质量发展。我们建立覆盖广泛、响应迅速、韧性可控的产品服务网络，全面提升客户需求响应速度与产品交付保障能力。



## 有害物质管控

阿为特严格遵循 RoHS、REACH 与 HSF 等有害物质管控相关标准，制定《有害物质管控指导书》，明确规范产品有害物质的管理流程，确保在整个生产过程中严格控制有害物质的使用。

### 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，对比客户需求与 RoHS、REACH、HSF 等相关法规标准，遵循更严格的标准执行。

### 标准建立



- 整合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，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。

### 供应管控



- 将有害物质管控标准纳入产品图纸及《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；
- 在样品与批量生产阶段，核查供应商相关检测报告材料，保存合格报告并登记，不合格或过期报告按《不合格品控制程序》处理。如无法提供相关报告材料，安排第三方机构对有害物质含量进行取样检测。

### 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。

## 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，定期开展质量风险专项审查，持续完善质量风险管控流程，保障产品质量稳定可靠。2025 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 4 项，低风险 54 项，并针对识别的问题，制定可行的改进措施，确保问题得到及时解决。

#### 质量风险管控机制

##### 风险识别

实施多层次、全方位的质量风险识别，从设计开发源头、生产与供应链过程（进料端、制造端）、成品与市场端三个主要层面系统性识别潜在质量风险。

##### 风险评估

从风险发生的可能性和影响严重性两个关键维度进行质量风险评估，并运用风险矩阵进行定量评估，明确风险的具体等级。

##### 风险应对

依据风险评估划分的风险等级，实施分级管控策略，通过采取差异化风险应对措施，提升质量风险管控的水平。

##### 评审与改进

通过定期开展产品质量回顾、管理评审以及专项审核，对风险控制措施的有效性进行评估。将验证有效的改进措施及时固化到标准作业程序、设计规范或管理体系文件中，实现“计划-执行-检查-处理”（PDCA）的风险闭环管理。

### 质量风险报告

报告期内，公司将“质量风险排查与上报”纳入员工月度绩效考核体系，明确将员工主动上报的有效质量风险隐患作为重要个人 KPI 考核项，构建直接激励链路。员工上报信息经核实后分级（一般、中等、重大），其数量与等级作为关键评价依据，直接关联当月绩效系数。该机制将质量贡献与个人收入透明化绑定，有效激发了全员参与质量管理的积极性。2025 年，一线员工主动上报的有效风险信息同比大幅增长，为预防质量缺陷、推动现场持续改进提供了重要支撑。

### 指标与目标

公司建立“质量第一 持续改进 客户满意 追求卓越”的质量方针，以及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 2025 年质量目标

##### 产品交付合格率

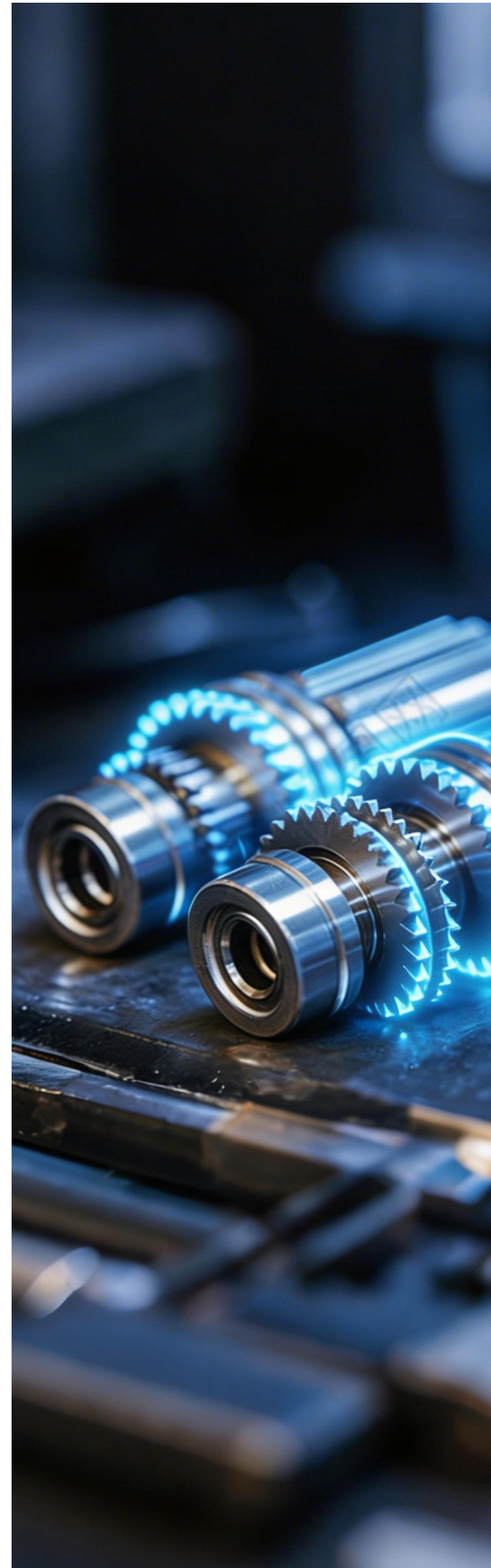
2025 年目标

≥98.50%

2025 年绩效

99.87%

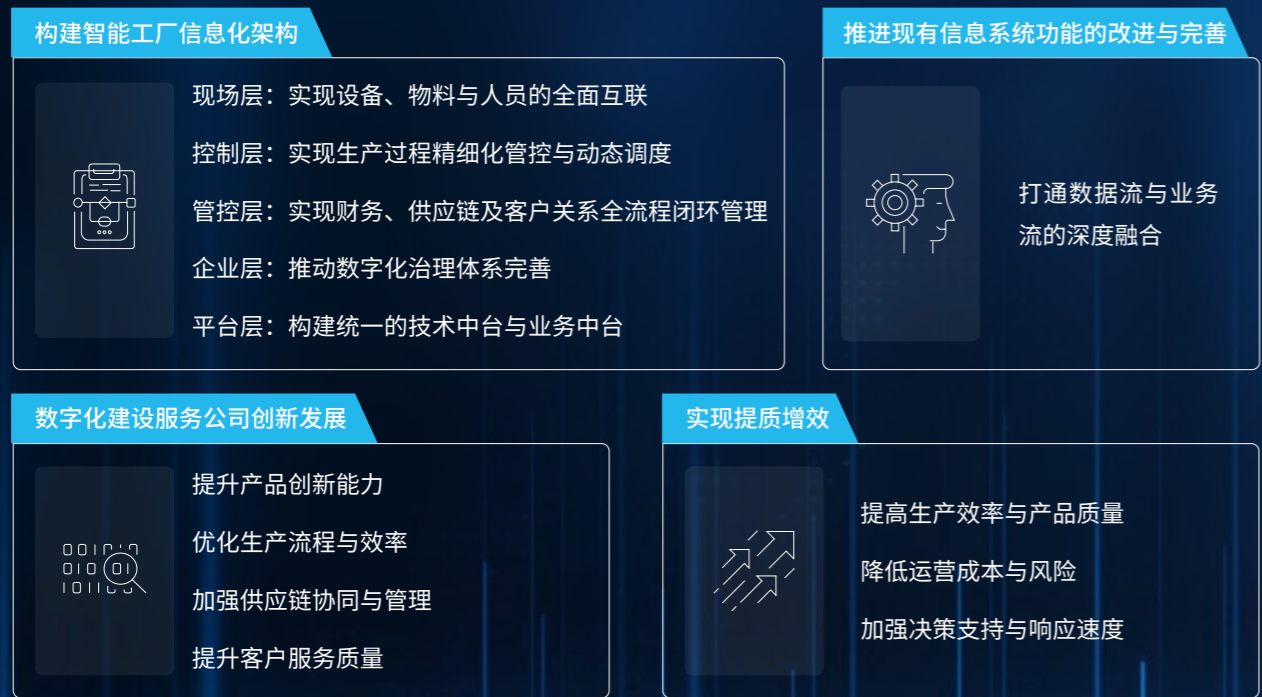
已达成



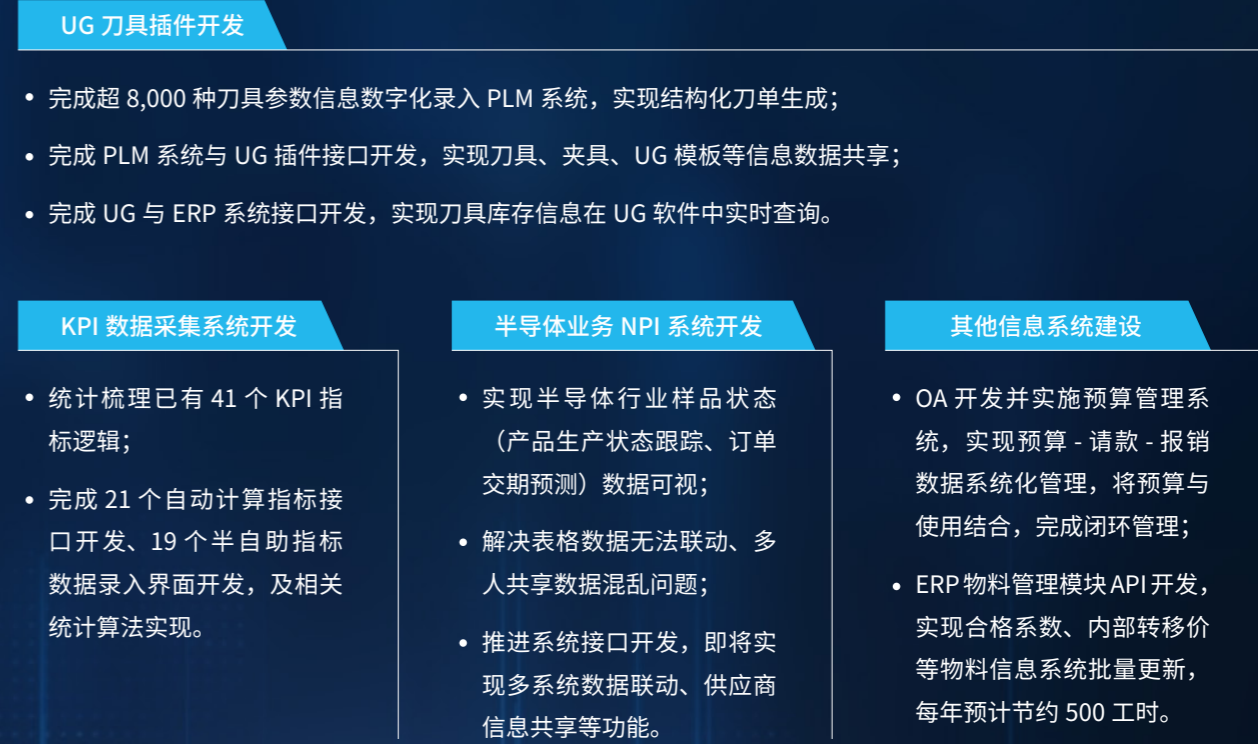
# 数智转型

数字化浪潮席卷全球，已成为推动经济发展的关键引擎。阿为特积极探索契合自身发展的数字化转型路径，把握数字经济所催生的科技革命与产业机遇，推进信息技术与公司业务领域的深度融合，打通研发、生产、供应链与销售各环节的信息壁垒，全力驱动企业迈向高质量发展的新征程。

## 数字化转型规划



## 数字化建设进程



# Thriving Talent

## 人才关怀

员工总数

590 人

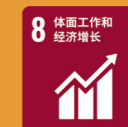
安全生产投入

36.41 万元

员工培训总时长

15,391.64 小时

贡献联合国可持续发展目标 SDGs



# 05

# 员工权益保障

公司始终坚守以人为本的发展理念，坚决保障员工在平等雇佣、多元包容、工时休假、申诉沟通等方面的合法权益，对侵犯员工权益行为“零容忍、零违规”，营造平等、多元、开放、宽容的工作环境。报告期内，未发生员工权益相关投诉举报事件。

## 治理

公司构建了以高层领导牵头、人事行政中心统筹、各级管理部门协同落实的三级劳工管理架构，并明确各层级职责分工。高层领导负责审定员工权益保障相关战略、政策及重大决策，把控整体工作方向；人事行政中心作为核心执行与监督部门，承担相关政策的制定、解释、培训、指导及日常监督工作，牵头推进多元化和宽容性文化建设项目，统筹协调员工权益保障工作落地；各级管理部门负责本部门劳工实践、员工权益政策及多元宽容文化的有效实施与推广，及时反馈一线员工权益相关诉求，确保各项制度要求传达到位、执行到位。

为规范员工权益保障管理工作，公司建立了完善的政策制度体系，出台并严格执行一系列管理制度，包括《劳工实践和人权政策》《多元化和宽容性政策》《员工手册》《未成年工、学生工和派遣工使用指引》《育儿假使用管理办法》等，内容涵盖反歧视与多元化、民主管理与沟通等各个关键领域，形成了“有制度可依、有流程可循、有监督可查”的治理格局，确保员工权益保障工作制度化、规范化、常态化推进。其中，《劳工实践和人权政策》明确公司的劳工实践管理理念、工作方向等，为保护员工劳工权益提供指南，适用范围包含公司及控股子公司，同时也要求我们的供应商尊重其所有员工的权益。



# 战略与管理方式

## 权益保障

公司始终坚守以人为本的发展理念，将劳工权益保障融入企业经营发展全过程，主动响应国际劳工权益相关标准，遵守国际劳工组织核心公约，切实维护员工合法权益。2025 年阿为特正式成为联合国全球契约组织（UNGC）成员企业，响应 UNGC 包括劳工标准等在内的全球契约十项原则，进一步加强保护劳工权益的力度。

### 阿为特员工权益保护承诺



#### 自由择业与平等就业

- 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，并赋予其自由选择的权利。
- 机会平等，严禁歧视，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、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

- 严禁雇用非适龄用工，并采取各种有效措施防范误用（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。



#### 禁止非自愿劳动

- 自愿签订及续签劳动合同；
- 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安排作息时间。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；
- 根据公司制度为员工提供法定福利之外的福利。

## 多元共融

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、民族、国籍或宗教信仰都能受到公平对待。报告期内，公司为少数群体或弱势群体员工提供了适配岗位与平等发展机会，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，持续营造尊重、平等、包容的职场环境。

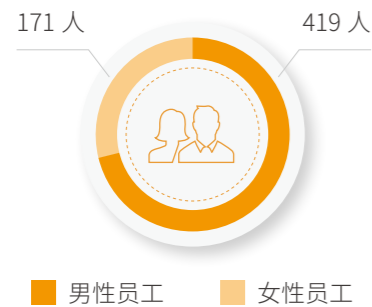
少数民族员工占比

2.88%

残障员工占比

0.68%

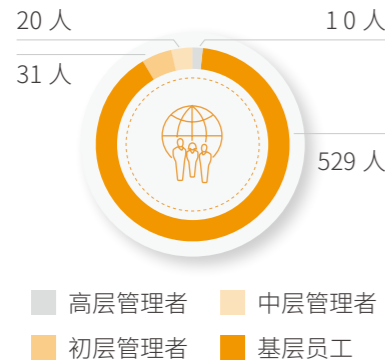
按性别划分的员工人数



按地区划分的员工人数



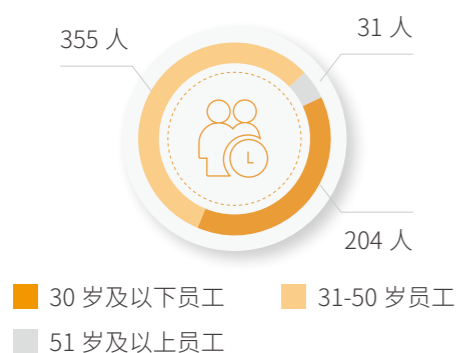
按层级划分的员工人数



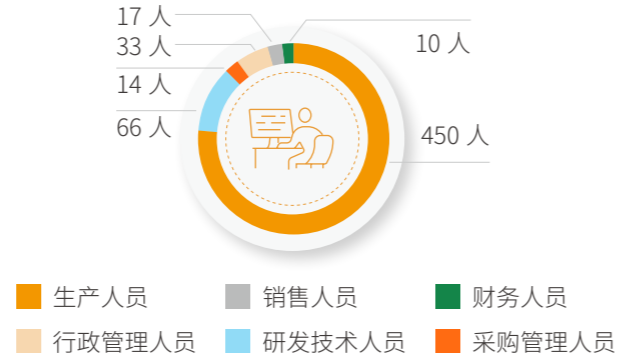
按学历划分的员工人数



按年龄划分的员工人数



按专业划分的员工人数



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。2025 年，公司制定并实施了《育儿假使用管理办法》，保障员工育儿休假权益与返岗流程顺畅。

指标	2025 年
初级管理层女性员工占比	38.90%
按管理层级划分	
中级管理层女性员工占比	33.30%
高级管理层女性员工占比	10.00%
创收职能 (例如销售) 中担任管理职务的女性员工占比	35.29%
研发创新岗位女性员工占比	10.61%
按岗位划分	
营运岗位女性员工占比	26.56%
质量管理岗位女性员工占比	27.40%
信息技术与信息安全岗位女性员工占比	25.00%

## 民主沟通

公司尊重员工的结社自由和集体谈判权，稳步推进以职代会和工会为主要形式的民主管理，切实保障职工的知情权、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，包括集体劳动合同、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。报告期内，工会覆盖员工比例 100%。

公司认同相互沟通的意义与益处，提供多种沟通渠道，包括但不限于总经理信箱、投诉电话、合理化建议、意见箱、座谈会、满意度调查等，鼓励员工在感受到不公正待遇或对公司发展有不同意见时，及时与管理层沟通。对于被采纳的员工良好建议，公司将给予相应奖励，充分激发员工参与企业治理的积极性。

我们每年开展员工满意度调研，2025 年度公司就工作内容、沟通管理、福利待遇、工作环境、职业发展与回报等与员工密切相关的方面展开调研，回收问卷 255 份，整体员工满意度较 2024 年有所提高，员工满意度 85.7%。同时，针对调查结果中员工反映的问题，公司制定专项行动改善方案，持续提升员工满意度。



## 影响、风险和机遇管理

2025 年，公司组织开展全面的劳工风险评估工作，建立劳工权益自我评估绩效清单，系统识别业务运营各环节潜在的劳工风险，评估内容包括就业和就业歧视、结社自由和集体谈判等方面，确保在招工宣传、招聘录用、职场工作等各个环节劳工权益风险的及时识别，并制定针对性的缓解与防范措施。

<p><b>源头防控</b></p> <p>制定未成年工、学生工和派遣工使用指引，在入职办理时通过身份证信息核验年龄，从源头杜绝用工风险。</p>	<p><b>能力建设</b></p> <p>组织全体人事部招聘人员开展劳工合规专项培训，提升招聘与用工管理合规意识。</p>	<p><b>定期评估</b></p> <p>运用劳工权益自查评估绩效表开展定期风险评估与自我稽核，覆盖用工全流程，及时识别潜在合规隐患并整改。</p>
---	--	---

## 指标与目标

2025 年目标	达成情况
侵犯员工权益的事件为 0	已达成

<p>劳工重大风险事件</p> <p><b>0</b> 起</p>	<p>员工歧视事件</p> <p><b>0</b> 起</p>	
<p>社会保险覆盖率</p> <p><b>100%</b></p>	<p>劳动合同签订率</p> <p><b>100%</b></p>	<p>育儿假返岗率</p> <p><b>100%</b></p>
<p>维生工资基准分析覆盖正式员工占比</p> <p><b>100%</b></p>	<p>工资低于维生工资的正式员工占比</p> <p><b>0%</b></p>	<p>工资低于维生工资的所有员工占比（含正式与非正式工）</p> <p><b>0%</b></p>
<p>员工总工作时长（含正式与非正式工）</p> <p><b>1,206,231.50</b> 小时</p>	<p>人均带薪休假天数</p> <p><b>9.83</b> 天</p>	

# 人力资本发展

## 治理

公司将人力资本发展作为核心战略之一，构建了以集团人事行政总监为核心的管理架构，上海、常熟、深圳、德国的人事行政经理及 EHS 工程师均直接向集团人事行政总监汇报。集团人事行政总监负责审定人力资本发展战略、年度计划及重大人才政策；工厂人事行政经理负责落实厂区人才招聘、培训、薪酬福利、员工关怀等具体工作；EHS 工程师协同推进职业健康与安全相关管理，保障员工工作环境与职业发展安全。

公司围绕人力资本发展全流程，建立了完善的管理制度，涵盖人才招聘、员工薪酬福利、员工关怀、员工培训与发展等各个关键领域，具体包括《人力资源管理控制程序》《绩效管理过程》《人力资源培训控制程序》《内部培训师制度》《员工手册》等。同时，公司持续根据经营管理需求不断完善制度体系，2025 年新增《苏州奥特表处线搬迁项目人事政策》《安徽工厂建设支援人员福利待遇的暂行规定》《机加工技术员招聘及留任激励方案》《呆滞库存清理专项激励政策》《客户现场派驻管理办法》，修订《机加工晋级考试政策》《办公室人员绩效考核方式》，覆盖项目调配、激励机制、考核晋升、驻外管理等全场景，确保人事管理有章可循、权益保障有据可依。

## 战略与管理方式

### 人才引进

公司的人才发展战略紧密围绕业务布局展开，2025 年紧扣以业务单元（BU）为核心的组织架构调整要求，拓宽引才渠道，全面吸纳多元化人才，为公司持续成长提供坚实人才保障。

<p><b>需求预测与规划</b></p> <p>基于各 BU 的专业化发展战略，运用人才数据分析与趋势预测模型，精准识别未来 1-3 年的关键人才缺口，制定分业务、分层级的招聘与培养规划。</p>	<p><b>招聘渠道多元化</b></p> <p>在常规渠道基础上，重点强化与多家线上招聘平台合作、行业技术社群挖掘及内部荐才激励，成功引进多位 BU 负责人及核心技术人员，有效支撑业务攻坚。</p>
<p><b>深化校企合作</b></p> <p>进一步做实与重点大专院校的战略合作，通过定向实践项目，提前锁定优秀技术苗子，为技术梯队注入新鲜血液。</p>	<p><b>建设高潜力人才库</b></p> <p>系统性筛选并入库数十名高绩效、高潜力骨干员工，为其设计个性化发展路径，通过专项培训、轮岗历练和导师制加速成长，为关键岗位储备接班人。</p>

指标	2025 年	
员工总数	590 人	
新招聘员工人数	报告期内吸纳的就业人数	347 人
	新招应届毕业生	15 人
总流失率	28.68%	
按性别划分	男性员工	32.02%
	女性员工	19.43%
按年龄划分	30 岁及以下员工	35.79%
	31-50 岁员工	25.16%
	51 岁及以上员工	12.90%

注：年度员工流失率 = 年度离职人数 ÷ (期初人数 + 年度新入职人数 + 实习生转正人数) \* 100%。

### 员工培训

公司高度重视员工培训工作，构建了全层级人才培养体系，通过搭建内部学习平台，深化与外部机构合作，覆盖技能提升、管理进阶、职业认证、专业深化四大方向，为员工提供多元化、专业化的培训项目，助力员工提升能力素质。



客户沟通管理培训

### 多层次人才培养

培训类型	培训定位及核心课程	2025 年培训情况
新员工培训	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>通用融入类：</b>包括《新员工 EHS 安全培训》《消防应急演练》《常用软件操作》等</li> <li><b>岗位基础类：</b>包括各部门定制化岗前技能课程（如生产部《ERP 基础操作》、质量部《量具使用培训》等）</li> </ul>	培训覆盖率 <b>100%</b>
管理与领导力培训	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>高层管理者：</b>《企业全面运营管理沙盘实战》《经营管理分析》等，提升战略决策、全局运营与风险预判能力</li> <li><b>中层管理者：</b>《项目管理中的领导力培训》等，注重项目冲突处理、目标拆解与团队绩效提升</li> <li><b>基层管理者：</b>《一线主管领导力与团队管理》等，提升团队凝聚力、员工激励能力与现场管理技巧</li> <li><b>全体员工：</b>《高效责任与执行力塑造》等，强化全员执行意识</li> </ul>	培训时长超 <b>402.5</b> 小时 培训人次超 <b>160</b> 人次

培训类型	培训定位及核心课程	2025 年培训情况
关键岗位人员培训	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>核心技术 / 工程师类：</b>《柔性生产计划与排程管理》《五大工具整合培训》《表面处理系列课程》等</li> <li><b>采购与供应链类：</b>《采购成本控制和谈判技巧》《供应链之魂 - 采购品类管理》等</li> <li><b>安全与技能认证类：</b>《电工证培训》《安全管理员培训》等</li> <li><b>AI 与数字化类：</b>《AI 大模型开发培训》等</li> </ul>	培训时长 <b>1,187</b> 小时 培训人次 <b>158</b> 人次
外部合作培训	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>精益生产与供应链领域：</b>与国内顶尖精益生产咨询机构、国际供应链管理协会 (ISM) 授权合作机构合作，提供精益改善与供应链优化类课程</li> <li><b>领导力与管理领域：</b>与知名管理咨询公司、项目管理协会 (PMI) 授权培训机构合作，开发领导力与项目管理进阶课程</li> <li><b>职业技能认证领域：</b>与当地人社部门认可的职业技能鉴定中心、安全生产监督管理局授权培训机构合作，开展职业资格认证培训</li> <li><b>销售能力提升领域：</b>联合国内资深销售赋能机构，打造定制化销售沟通内训课程</li> </ul>	完成外训课程 <b>9</b> 门 定制内训 <b>1</b> 门 培训时长 <b>144</b> 小时
线上培训	<ul style="list-style-type: none"> <li>线上课程覆盖专业技能、管理能力、职业素养三大方向，支持网课、视频课等多种课程形式，可完成课程报名、在线学习、进度追踪、课后测验等全流程管理，满足员工随时随地自主学习的需求</li> </ul>	上线课程 <b>19</b> 门 培训时长 <b>179.5</b> 小时

### 内训师培养

2025 年公司聚焦机加工生产岗位需求，系统推进内训师选拔与培养工作。本次选拔以专业实操能力、授课表达能力为核心标准，严格筛选出贴合厂内岗位的内训师人选，并建立全流程管理机制，完善考核、激励等配套制度。针对入选内训师，搭建实操集训、以老带新、课后复盘的专属成长体系，持续提升其技能传授与授课能力。截至 2025 年底，我们已形成 35 人的内训师队伍，围绕生产、研发、质量等核心岗位，开展 SMED、五大工具、专业技能等内训超 20 场，为公司生产提质增效筑牢人才培养基础。



内训师授课

## 员工发展

公司坚持“以人为本、因材施教”的员工发展理念，做好人才盘点工作，基于能力素质模型制定个性化人才发展计划，建立完善的晋升体系，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，为员工提供公平的晋升发展机会和畅通的发展通道，进一步调动人才干事创业的积极性。

 <p><b>更新关键岗位 胜任力模型</b></p>	<p>对产品工程师、项目经理等核心岗位的胜任力模型进行修订，使其更紧密地对接各BU的专业化战略与未来能力要求，为人才选拔、评价与发展提供清晰、差异化标准。</p>
 <p><b>实施年度 人才盘点</b></p>	<p>基于更新的素质模型，组织覆盖核心团队的年度人才盘点，通过绩效与潜力双重评估，客观识别出高潜力人才，并明确各人才群体的差异化发展路径。</p>
 <p><b>职业资格奖励</b></p>	<p>对成功获取重要行业认证（如技师职称、特定工艺认证等）的员工，给予一次性奖励，并优先纳入高潜力人才库。</p>
 <p><b>职业生涯 管理辅导</b></p>	<p>系统推行“个人发展计划”（IDP）工具，并由人事经理协助员工梳理发展路径。</p>

## 薪酬与考核

公司坚持“公平付薪、绩效导向、市场适配”的薪酬福利理念，建立完善的员工薪酬福利政策制度，依据员工岗位价值、工作绩效和能力素质等因素公平付薪，确保为员工提供具有市场竞争力的薪酬待遇。

### 薪酬激励体系

公司完善薪酬体系及长、短期多元激励体系，形成了以基本工资、绩效工资、奖金、津贴补贴为核心的短期激励，以股权激励为核心的长期激励，实现全体员工（包括非销售职能员工）获得与工作成果相匹配的薪酬。公司严格按照美世 IPE 工具制定薪酬级别，遵循美世 3P 原则构建体系，薪酬支付仅与员工岗位价值、工作绩效、个人能力相关，全面落实“同工同酬”原则。2025 年，公司重点优化绩效奖金相关政策，更新《季度绩效奖金考核方案》《一线员工月度奖金政策》，进一步完善薪酬体系。

为进一步激发员工的工作积极性与创造力，公司制定 2025-2026 年度股权激励 - 期权计划，共有 63 名核心骨干员工获得股权激励，股票授予价格为 7 折（36 元 / 股），通过长期利益绑定，鼓励核心员工参与企业发展，共享企业发展成果。同时，针对一线操作技术员推出专项留任激励方案，完善短期激励体系，稳定一线技术人才队伍。

## 绩效评估

我们建立了科学、完善的绩效评估体系，实行“季度考核 + 年度考核”相结合的考核方式，针对不同岗位员工制定差异化的绩效评估指标，重点考核工作业绩、工作能力、工作态度等方面，确保绩效评估的科学性与公正性。2025 年度，公司组织全体管理人员对当前绩效考核体系的有效性开展专项调研，围绕目标制定与分解、措施计划与关联、过程跟踪与复盘、结果应用与激励四大支柱构建闭环管理机制，推动绩效管理革新，确保工作与战略紧密相连，提升整体效能。

同时，公司构建了完整的绩效管理循环机制，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闭环。反馈面谈作为绩效管理流程中的关键环节，由管理者与员工一对一沟通，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。

## 绩效申诉

为保证绩效管理的客观公正性，公司建立完善的绩效申诉反馈机制，绩效考核结束后，如员工对绩效评价结果存在疑问或异议，可向人事行政部提出申诉，人事行政部收到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，确保薪酬激励较好地反映员工贡献。

<p>人均薪酬</p> <p><b>15.09</b> 万元</p>	<p>人均创收</p> <p><b>51.20</b> 万元</p>
<p>公司最高人士薪酬与员工薪酬中位数比率</p> <p><b>528%</b></p>	
<p>公司未经调整的平均男女薪酬差距</p> <p><b>14.16%</b></p> 	



## 福利与关爱

公司以员工对美好生活的向往为目标，为员工提供丰富多样的补充福利，着力解决员工遇到的实际问题，促进员工工作与生活平衡，提升员工满意度、幸福感与获得感。

### 福利保障



#### 法定福利

- 足额缴纳养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金
- 提供法定带薪年假、婚假、丧假等



#### 额外福利

- 购买商业医疗保险、雇主责任险
- 提供工作餐、宿舍等
- 每年定期组织员工体检
- 节假日、生日及退休等重要时刻发放慰问品或慰问金

### 多元活动

公司聚焦员工工作与生活平衡，关注员工身心健康，开展年会、团建活动、生日会、节假日活动等多样化关怀活动，丰富员工的业余文化生活，增强员工的凝聚力与归属感。此外，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，并开展各项体育比赛，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。



元宵节猜灯谜活动



员工团建活动



妇女节活动



拜师仪式



羽毛球社团



篮球队

## 影响、风险和机遇管理

公司高度重视人力资本发展的战略风险与机遇管理，已将其系统化融入年度人力资源规划与运营流程，通过内外部系统性精准识别并科学评估，制定专项应对方案实现风险闭环管理。同时，公司注重把握人才发展机遇，为业务战略落地提供坚实支撑。

### 风险识别

结合内部年度人才盘点、员工敬业度调研、离职分析及战略复盘会议，系统识别内部人才数量、质量、结构及敬业度方面的风险与机会点，为人才策略优化提供数据支撑。此外，建立外部监测机制，定期分析宏观经济、行业趋势、核心领域（半导体、航空、液冷服务器等）人才市场供需变化、政策法规更新及技术创新对人才能力的新要求，前瞻性预判外部人才挑战与机遇。

### 风险评估与应对



#### 关键人才流失与继任风险

强化高潜力人才库建设与加速培养计划，通过专项培训、轮岗历练和导师制加速核心人才成长；同时优化核心人才长期激励与保留方案，通过长期利益绑定稳定核心人才队伍。



#### 战略性技能缺口风险

针对半导体、液冷服务器等前沿领域，制定前瞻性招聘计划，重点引进高端专业人才（BU 及工厂负责人、核心技术工程师等），精准填补关键技能缺口，支撑业务专业化发展。



#### 组织架构融合风险

随着 BU 化改革推进，通过修订适配新架构的关键岗位胜任力模型（如产品工程师、项目经理等）、组织专项融合培训、明确 BU 内部协同机制等方式，促进组织能力平稳过渡，确保人才发展与业务战略同频共振。

## 指标与目标

围绕人才发展战略总体目标，我们初步建立了与公司业务蓝图相匹配的人才供给与发展体系，实现从“基础支持”向“战略驱动与前瞻布局”转型，为未来的持续竞争与增长奠定了坚实的人才基础。



### 总体目标

- 构建支撑各业务单元（BU）专业化发展的高质量人才梯队，系统提升组织能力，以驱动业务可持续增长



### 分解目标

- 确保关键岗位人才供给与业务战略同步
- 打造具备核心技术与管理能力的骨干队伍
- 建立激发活力、促进成长的员工发展生态

员工培训总支出

12.64 万元

员工人均培训时长

26.09 小时



员工培训总人次

13,126 人次

员工培训总时长

15,391.64 小时



员工培训覆盖率

100%

### 性别划分

男性员工培训覆盖率

100%

女性员工培训覆盖率

100%

### 层级划分

高层管理者培训覆盖率

100%

中层管理者培训覆盖率

100%

基层员工培训覆盖率

100%

## 职业健康与安全

### 治理

公司建立以董事会统筹引领、各子公司主要负责人为第一责任人、EHS 管理者代表负责日常管理和各部门分工落实的职业健康与安全生产管理体系。公司本部安全监管部与各子公司安全管理部门形成“监督、指导、协作”的管理关系，本部安全监管部负责制定集团整体安全政策、方针及风险防控要求，对子公司开展监督、检查与专业指导，并推动最佳实践共享；各子公司负责具体执行与落地，定期向公司本部报告职业健康与安全生产绩效、隐患排查及整改落实情况。

公司严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等相关法律法规，建立了完善的职业健康安全管理体制体系，包括《环境安全卫生责任管理制度》《事故管理制度》《应急计划与响应管理程序》《环境突发应急预案》《职业健康管理制度》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、应急管理职业健康安全的各个方面，适用于公司各级员工。

同时，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。2025 年公司加强对供应商与承包商的管理，在 EHS 目标指标 KPI 中新增供应商 / 承包商事故数量监测，进一步强化外部相关方安全绩效管控。



认证

常熟工厂通过

“三级安全生产标准化”  
评审

### 战略与管理方式

公司坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的方针，始终将人员的安全和健康置于首位，不断完善安全管理体系，持续强化职业健康风险防控，严格落实危险化学品管理措施，全力打造安全、健康的工作环境。

安全生产投入

36.41 万元

## 强化危化品管理

公司制定《化学品管理规范》，对化学品采购、运输、储存及使用等环节实施全过程合规管理，包括规范危险化学品的分类、辨识、存储条件、使用安全、应急处置措施等。2025 年公司建成化学品专用中间仓库，进一步规范危化品存储与使用管理，构建全流程闭环管控体系：EHS 部门负责化学品合规性审核及环保手续办理，每年对涉化岗位员工开展专项管理；采购部门负责供应商及运输商资质审核，严把准入关；生产部门负责化学品入库、存储、分发与现场使用，严格落实操作规范，杜绝违规使用、混入或误用禁止物质的情况。

此外，公司开展危险化学品 / 易制毒化学品安全培训，讲解危化品、易制毒化学品的主要分类和危害形式，以及危化品和易制毒化学品的防控措施、物料禁配、安全操作规程与 MSDS 中应急与消防部分内容，有效提升员工应对化学品突发事件的能力。报告期内，公司未发生化学品相关的污染、泄漏及安全事故。

## 提升安全素养

公司通过常态化安全宣贯培训、事故隐患内部举报激励及健全应急管理，全面提升员工安全意识与素养，筑牢安全生产防线。



### 安全宣贯与培训

常态化开展安全宣贯与培训，覆盖内部员工及外部承包商 / 供应商，提升全员安全意识和能力。各生产班组坚持每月开展班前安全教育，并上传至政府监管系统，实现一线员工安全培训常态化；2025 年 11 月消防宣传月期间，在食堂等公共区域张贴宣传海报，开展消防安全主题教育，强化员工消防安全意识，提升安全防范能力。



### 建立事故隐患内部举报激励机制

制定并实施《事故隐患内部举报奖励制度》，鼓励员工主动发现、上报安全与环境隐患，对有效举报给予奖励，形成“人人关注安全、人人参与安全”的良好氛围。



### 安全应急管理

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，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；并定期开展应急演练，提高应对风险和防范事故的能力。

## 化学品泄漏应急演练

## 案例

2025 年 3 月，公司在危废仓库组织化学品泄漏应急演练，由机加生产部执行，模拟废液桶摔落破裂泄漏场景。演练中，现场人员第一时间上报险情，应急小组快速到位，按流程完成物料及 MSDS 查询、防护穿戴、泄漏废液吸附收集等操作，10 分钟内完成险情处置且无扩散。演练后开展评估总结，明确增加个人防护用品等改进措施，切实强化了危化品泄漏应急响应和现场处置能力。

开展健康与安全培训总时长

212 小时

健康与安全培训参与总人次

163 人次



安全应急演练

3 场次

安全应急演练参与人次

232 人次



## 职业健康管理

公司严格遵守《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。我们遵守“预防为主，防治结合，分类管理，综合治理”的职业健康安全管理方针，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。

## 2025 绩效

职业健康体检覆盖率

100%

特种作业人员持证上岗率

100%

员工体检覆盖率

100%

## 影响、风险和机遇管理

公司高度重视职业健康与安全生产领域的风险与机遇管理，将其系统化融入日常管理流程，建立科学的风险识别、评估与管控机制，主动识别潜在风险、把握发展机遇，降低安全事故发生概率，保障企业生产运营有序开展，实现职业健康与安全管理与企业发展协同推进。

在风险识别、评估与管理方面，公司建立并运行安全生产“双重预防”机制，形成“源头管控、隐患清零”的闭环管理流程，切实做到风险可控、隐患可治、事故可防，有效防范各类职业健康与安全风险。



此外，公司建立规范的安全事故应急救援与报告程序，事故发生后由应急救援小组第一时间开展处置，救援结束后根据事故大小启动相应报告程序；涉及工伤的，由人力资源部门负责工伤认定、调查取证及保险理赔等工作，依法保障工伤员工合法权益，确保应对工作规范、高效。

## 指标与目标

公司设定安全生产年度管理目标，并拆解至各部门，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，2025 年，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。

指标	2025 目标	达成情况
爆炸、火灾事故发生次数	0 起	已达成
死亡和重伤事故	0 起	
轻伤事件发生率（直接经济损失 1500 元以上）	0%	
相关方环安投诉次数	0 起	
职业病发生数	0 起	

### 2025 绩效

重大生产安全事故	因工伤损失工作日数	工伤人数	工伤率	百万工时伤害率
0 起	0 天	0 人	0 %	0



# 关键绩效表

## 治理维度

指标	单位	2024 年	2025 年
独立董事占比	/	42.86%	42.86%
中高层管理者反贪污培训覆盖率	/	100%	100%
员工反腐败培训覆盖率	/	30%	36.07%
贪污腐败事件数量	起	0	0
信息安全与隐私保护争议事件	起	0	0

## 环境维度

指标	单位	2024 年	2025 年
<b>环境管理</b>			
环保总投入	万元	37.5	25.63
一般及以上环境事故	起	0	0
<b>能源使用</b>			
汽油消耗量	吨	29.03	52.53
外购电力	万千瓦时	619.61	657.06
自建光伏发电量	千瓦时	909,565.00	957,081.00
自建光伏发电消耗量	千瓦时	814,024.00	866,847.00
综合能源消耗量	吨标准煤	804.22	991.35
综合能源消耗强度	吨标准煤 / 万元营收	0.0326	0.0339
<b>温室气体排放</b>			
范围一：直接温室气体排放量	吨二氧化碳当量	84.91	153.64
范围二：间接温室气体排放量	吨二氧化碳当量	3,324.83	3,486.38
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	3,409.74	3,640.02
温室气体排放强度	吨二氧化碳当量 / 万元营收	0.1381	0.1245
<b>水资源使用</b>			
总取水量	吨	12,896.00	13,576.00
取水强度	吨 / 万元营收	0.5224	0.4644
<b>排放与废弃物*</b>			
废气排放量	万立方米	16,634.16	17,236.80
挥发性有机物 (VOCs) 排放量	千克	3,016.00	3,332.68
颗粒物 (PM) 排放量	千克	436.28	91.09
有害废弃物产生总量	吨	40.58	124.65
有害废弃物处置率	/	100%	100%

指标	单位	2024 年	2025 年
<b>包材管理</b>			
包装材料使用总量	吨	134.34	142.09
使用可循环 / 再生包装材料的比例	/	75.50%	72.97%

注：\* 因排放与废弃物相关数据的统计口径及核算方式持续完善，本次报告采用更新后的统一口径，对部分 2024 年相关数据予以更正。

## 社会维度

指标	单位	2024 年	2025 年
<b>研发创新</b>			
研发投入	万元	1,756.92	1,853.48
研发投入占营业收入比例	/	7.12%	6.34%
研发人员数量	人	70	66
研发人员占比	/	14.49%	11.19%
累计拥有专利	项	77	92
<b>客户权益</b>			
客户满意度	分	95.31	95.10
客户投诉解决率	/	100%	100%
<b>供应链管理</b>			
供应商廉洁承诺书 / 协议签署比例	/	100%	100%
供应商行为准则签署比例	/	100%	100%
<b>员工雇佣</b>			
员工总数	人	483	590
女性员工占比	/	28.16%	28.98%
员工培训覆盖率	/	100%	100%
<b>职业健康与安全</b>			
重大生产安全事故	起	0	0
因工作关系死亡人数	人	0	0
因工伤损失总日数	天	0	0
百万工时伤害率	/	0	0
职业病发生率	/	0%	0%
<b>社区公益</b>			
员工志愿服务总时长	小时	30	45

# 指标索引表

## 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）》

披露要求	对应的本报告章节
应对气候变化	应对气候变化
污染物排放	排放与废弃物管理
废弃物处理	排放与废弃物管理
生态系统和生物多样性保护	生物多样性保护
环境合规管理	环境管理体系
能源利用	应对气候变化、资源管理
水资源利用	资源管理
循环经济	资源管理
乡村振兴	社区参与
社会贡献	社区参与
创新驱动	研发创新、数智转型
科技伦理	研发创新
供应链安全	可持续供应链
平等对待中小企业	可持续供应链
产品和服务安全与质量	品质管理、客户服务
数据安全与客户隐私保护	信息安全、客户服务
员工	员工权益保障、人力资本发展、职业健康与安全
尽职调查	商业道德
利益相关方沟通	可持续发展管理
反商业贿赂及反贪污	商业道德
反不正当竞争	商业道德
自主披露的议题	对应的本报告章节
党建工作	党建工作
公司治理	企业治理
风险与合规管理	风险与合规管理
绿色技术机遇	应对气候变化

# GRI 内容索引

### 使用声明

阿为特参照 GRI 标准编制本报告，汇报期为 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日

披露章节	GRI 标准 2021
关于本报告	2-2、2-3
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	2-9、2-12、2-13、2-14、2-16、2-17、2-22、2-29、3-1、3-2、3-3
<b>Advanced Governance 责任治理</b>	
党建工作	/
企业治理	2-9、2-10、2-11、2-12、2-15、2-18、2-19、2-20、2-27、2-29、3-3、405-1
风险与合规管理	2-12、2-15、2-27、3-3、207-1、207-2
商业道德	2-25、2-27、3-3、205-2、205-3、206-1
信息安全	2-27、418-1
<b>Harmonious Ecology 和谐生态</b>	
环境管理体系	2-27、3-3
应对气候变化	2-27、3-3、201-2、302-1、302-3、305-1、305-2、305-4
资源管理	2-27、301-1、301-3、303-1、303-3、303-4、303-5
排放与废弃物管理	2-27、303-2、305-7、306-1、306-2、306-3、306-4、306-5
生物多样性保护	304-1、304-2、304-3
<b>Widespread Impact 协同共荣</b>	
客户服务	2-29、2-27、3-3、417-3
可持续供应链	2-6、2-27、2-29、3-3、204-1、308-1、308-2、414-1、414-2
社区参与	203-1、203-2、413-1
<b>Innovative Growth 创新驱动</b>	
研发创新	2-27、203-2、3-3
品质管理	2-25、2-27、3-3、416-1、416-2、417-1、417-2
数智转型	203-2
<b>Thriving Talent 人才关怀</b>	
员工权益保障	2-7、2-23、2-27、2-30、401-3、405-1、406-1、407-1、408-1、409-1
人力资本发展	2-7、2-21、401-1、401-2、401-3、404-1、404-2、404-3
职业健康与安全	2-27、403-1、403-2、403-4、403-3、403-5、403-6、403-7、403-8、403-9、403-10

