

WODEER

浙江沃德尔科技集团股份有限公司
2025 年 ESG（环境、社会与治理）报告

目录

报告导读	1
走进沃德尔	3
可持续发展管理	9
1. 合规经营 稳健发展	14
1.1. 公司治理架构	14
1.2. 合规内控管理	15
1.3. 恪守商业道德	15
1.4. 完善举报机制	23
2. 低碳运营 生态保护	26
2.1. 环境合规管理	26
2.2. 污废管理	28
2.3. 应对气候变化	32
2.4. 水资源管理	37
2.5. 原材料管理	39
2.6. 危险化学品管理	40
2.7. 生物多样性保护	42
3. 携手共进 品质保障	44
3.1. 可持续采购	44
3.2. 绿色产品创新研发	48
3.3. 产品质量安全	54
3.4. 客户服务	57
4. 以人为本 和谐发展	59
4.1. 平等、多元与包容	59
4.2. 员工权益保障	61
4.3. 完善薪酬福利	64
4.4. 人才培养与职业发展	69
4.5. 维护职业健康安全	72
4.6. 践行社会责任	77

关键绩效	79
➤ 商业道德绩效	79
➤ 环境管理绩效	80
➤ 可持续采购绩效	82
➤ 产品服务绩效	82
➤ 劳工与人权绩效	83
➤ 职业健康安全绩效	85
报告索引	86
➤ GRI 指标索引	86
➤ SDGs 对标	89
➤ SASB 对标	92
◆ 表 1. 可持续性披露主题和指标	92
◆ 表 2. 活动指标	92

报告导读

本报告为浙江沃德尔科技集团股份有限公司（以下简称“沃德尔集团”“沃德尔”“公司”）发布的 2025 年 ESG（环境、社会与治理）报告，系统地阐述了公司在环境、社会及治理领域的方法、行动和绩效，以便各利益相关方了解公司在 ESG 治理方面的发展情况。

◆ 报告范围

组织范围：本报告涉及的内容与浙江沃德尔科技集团股份有限公司的业务覆盖范围一致。

时间范围：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，为增强报告可比性及前瞻性，部分内容会向前追溯或向后延伸。

◆ 数据来源

本报告披露的数据源于对外披露信息、公司正式文件及统计数据。如无特别说明，报告中所涉及货币金额均以人民币计量。

◆ 编制依据

本报告符合可持续发展会计准则委员会准则（SASB 准则）编制要求，同时参照全球可持续发展标准委员会（Global Sustainability Standards Board, GSSB）《可持续发展报告标准》（GRI Standard 2021）、联合国可持续发展目标（Sustainable Development Goals, SDGs）、联合国全球契约（UNGC）等权威标准指引。在报告编制过程中，我们遵循“准确性、平衡性、清晰性、可比性、完整性、可持续发展背景、时效性、可验证性”原则，以确保报告内容的高质量和可信度。

◆ 指代说明

公司名称	简称
浙江沃德尔科技集团股份有限公司	“沃德尔”“集团”“公司”或“我们”
浙江沃德尔电子有限公司	浙江沃德尔电子
江西沃德尔科技有限公司	江西沃德尔科技

◆意见反馈

如对报告有任何疑问或欲获取其他相关信息，欢迎通过以下方式与我们联系：

电话：0576-89062700

邮箱：hr@zjwode.com

传真：0576-89062722

地址：浙江省台州市椒江区开发大道东道 818 号

走进沃德尔

► 公司简介

浙江沃德尔科技集团股份有限公司成立于 2012 年 1 月，总部位于浙江杭州，总占地面积 1200 亩。公司专注于汽车电子电器、精密部件及轻量化产品的研发、制造和销售。

沃德尔在杭州、上海、深圳、德国斯图加特等地设有十一个研发中心，在台州、鹰潭、德国斯图加特、马来西亚布局四大制造基地，形成了覆盖全球的研发制造生态体系。本报告 ESG 绩效数据仅覆盖台州、江西两大基地，报告期内该范围内员工总数为 2477 名。其中专业技术研发人员 800 多名，已累计申报专利 500 余项，多项核心技术填补国内行业空白。旗下霍尔传感器、点火线圈、电子液压离合器、选换挡执行器、电子油泵、换挡电机等多类核心产品，稳居国内汽车零部件细分赛道头部地位，市场占有率行业领先。

公司已与全球多家主流整车企业建立紧密战略合作关系，覆盖豪华品牌、合资品牌及国内头部自主品牌。依托稳定可靠的产品品质与持续迭代的技术创新能力，公司获得行业及众多客户的广泛认可，并多次荣获客户授予的优秀供应商相关荣誉。

未来，公司将紧跟全球汽车产业向电动化、智能化发展的趋势，持续深耕核心技术领域、加速高端产品迭代升级，继续深化全球布局，致力于推动中国汽车零部件品牌走向世界。



公司形象

➤ 企业文化

为顾客创造价值，推动社会发展

❖ 企业宗旨

客户至上，诚实守信，精益求精，追求卓越。

❖ 服务理念

提倡“企业以人为本，员工以厂为荣”，公司一贯以诚信、高效的精神，协同共进的胸怀与合作伙伴共同发展、携手共进，为社会提供高科技的产品和最满意的服务。

❖ 质量理念

100-1=0 是我们的质量理念

❖ 管理理念

高度授权，严格监督；文化引导，物质保障是我们的管理理念。

❖ 企业精神

廉洁诚信，正直敬业；团结专业，创新责任

➤ 公司荣誉

沃德尔深耕汽车零部件领域，坚持创新驱动、绿色发展，积极履行社会责任，在绿色制造、智能制造、技术研发、属地贡献方面获得各级政府主管部门的多项权威认定，彰显企业综合发展实力。

❖ 2025 年度荣誉

① 绿色制造荣誉

浙江沃德尔电子有限公司于 2025 年成功获评国家级绿色工厂，由工业和信息化部认定。企业持续推进节能降碳、清洁生产与资源循环利用，构建完善绿色制造体系，将低碳理念融入生产全流程，践行生态环境可持续发展要求。

浙江省台州市经济和信息化局

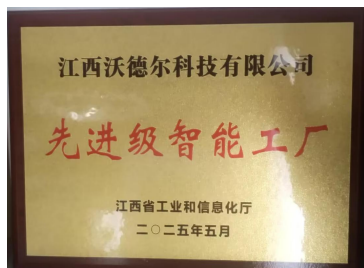
关于 2025 年台州市市级绿色低碳工业园区、工厂名单的公示

根据台州市经济和信息化局《关于印发 2025 年台州市绿色低碳工业园区、工厂名单的通知》（台经信〔2025〕54 号）和台州市经济和信息化局《关于印发台州市绿色低碳工业园区、工厂建设评价导则（2025 版）的通知》（台经信〔2025〕15 号）文件要求，经企业自愿申报、各县（市、区）初审推荐，经专家评审，初步确定 2 家工业园区为 2025 年度台州市市级绿色低碳工业园区，100 家企业为 2025 年度台州市市级绿色低碳工厂，现予以公示。公示期 10 天（从 2025 年 11 月 28 日至 2025 年 12 月 7 日），如有异议，请署真实姓名及联系地址，以书面形式于 2025 年 12 月 7 日前向市经信局反映。

83	浙江环塑业有限公司
84	奥力孚传动科技股份有限公司
85	浙江诺普机械科技有限公司
86	慕氏控股有限公司
87	国瑞通信设备集团股份有限公司
88	浙江奥森电气有限公司
89	浙江瑞凯模塑科技有限公司
90	拓龙科技股份有限公司
91	恒裕控股股份有限公司
92	浙江仙韵电动车股份有限公司
93	浙江沃德尔电子有限公司

②智能制造荣誉

公司获得先进级智能工厂、“数智工厂”企业省级认定。企业持续推进生产数字化、智能化改造，优化生产管控模式，提升生产效率与制造质量，以数智化赋能企业高质量发展。



③技术创新荣誉

公司拥有省级专精特新中小企业、省级企业技术中心、省级工业设计中心、产业技术工程化中心、浙江省科技型中小企业等多项创新资质。依托各类创新平台，持续开展技术攻关与产品迭代，强化企业核心技术竞争力。



④社会责任与属地发展荣誉

企业扎根地方发展，助力区域产业经济提升，先后荣获 2025 年度台州湾新区突出贡献工业企业、鲲鹏企业江西省先进非公有制企业等荣誉。积极带动属地就业与产业链协同发展，切实履行企业社会责任，获得地方政府的充分肯定。



❖ 历年累计荣誉

沃德尔公司历年荣誉清单			
荣誉编号	奖项内容	获奖年份	获奖级别
1	台州市成长型二十强企业	2016	市级
2	瞪羚企业	2017	市级
3	2019 年台州湾集聚区 十强民营科技企业	2020	区级
4	浙江省制造业首台（套）产品 / 首台（套）装备-CS11 车载高清 360 度全景摄像头	2020	省级
5	浙江省级高新技术企业研究开发中心（浙江省研发中心）	2020	省级
6	国家高新技术企业	2020	省级
7	专精特新“小巨人”企业	2021	国家级
8	2021 年浙江省智能工厂（数字化车间）	2021	省级
9	台州市级企业技术中心	2021	市级
10	2020 年度台州湾新区十强科技企业	2021	区级
11	2020 年度台州湾新区纳税二十强工业企业	2021	区级
12	浙江省级企业研究院	2021	省级
13	台州市市级绿色低碳工厂	2022	市级
14	2021 年度台州湾新区 纳税二十强工业企业	2022	区级
15	2021 年度台州湾新区 十强科技企业	2022	区级
16	浙江制造精品	2022	省级
17	浙江省企业技术中心	2022	省级
18	浙江省科技小巨人企业	2022	省级
19	台州湾新区政府质量奖提名奖	2022	区级
20	台州市域首台（套）产品-高精度集成式压力传感器模块（DHT30 全系列）	2022	市级
21	2022 年度台州湾新区 十强科技企业	2023	区级
22	浙江省 AAA 级“守合同重信用”企业	2023	省级
23	第三届理事会 常务理事单位	2023	市级
24	立信企业	2019	/
25	CNAS 实验室认证	2021	/
26	浙江省信用管理示范企业	2022	省级
27	“中国心”2022 年度动力总成零部件评选 金奖（点火线圈、传感器）	2023	/
28	国标参编-智能传感器	2021	/
29	团标-汽车工业全流程竞争力质量管理体系（T/ZJVITIA 01—2024）参编	2024	/
30	团标-汽车压缩机涡旋（T/QGCM 4086—2024）参编	2024	/
31	2022 年度台州湾新区政府质量奖	2023	市级
32	2022 年度台州湾新区政府质量奖	2023	区级
33	智能制造优秀场景	2023	国家级
34	制造业单项冠军企业	2024	省级
35	数字经济重点企业	2024	省级
36	信息化和工业化融合示范企业	2023	省级
37	瞪羚企业	2023	省级
38	绿色工厂	2023	省级
39	雄鹰企业	2023	市级
40	创新型中小企业	2023	省级
41	企业技术中心	2023	市级

► 主营产品

沃德尔集团主要从事汽车电子电器、精密零部件及轻量化产品的研发、生产与销售，产品主要应用于汽车动力系统、传动系统、热管理系统及车身电子控制等领域。公司围绕汽车产业电动化、智能化和轻量化发展趋势，持续完善产品布局，已形成以传感器、执行器和控制器为核心的汽车电子零部件产品体系。

（1）电子电器：

公司电子电器产品涵盖各类车用传感器、点火线圈、电子油泵、电子水泵、各类执行器等汽车电子元器件，产品广泛应用于动力总成、电驱电池、座舱智驾、热管理、制动、转向等整车系统，多项核心产品国内细分市场占有率先位居前列，支撑汽车电动化、智能化升级。



（2）精密部件：

公司精密部件产品主要包含行星滚珠丝杠、精密冲压、精密注塑件等高精度机械部件，适配线控转向、线控制动等新一代汽车技术场景，以高可靠性精密加工能力满足高端整车对零部件精度、耐久度的严苛要求。



（3）轻量化：

公司轻量化产品聚焦铝压铸系列产品，生产变速箱壳体、减速器壳体、控制器壳体、电驱壳体等铝合金压铸件，同步布局铝水直供、资源循环相关工艺装备，依托轻量化材料与循环制造工艺，助力整车实现降重降耗，推动产业链低碳发展。



公司持续加强产品研发与技术创新，推进产品向集成化、轻量化、智能化方向发展，并通过优化产品结构、提升控制精度和改善运行效率，不断提高产品质量、可靠性及应用适配能力。未来，公司将继续围绕新能源汽车和智能汽车发展需求，深化核心技术研发，丰富产品应用场景，为汽车产业高质量、可持续发展提供支持。

可持续发展管理

公司将履行社会责任作为实现稳健经营和可持续发展的重要基础，围绕环境管理、员工责任、商业道德及供应链管理等重点领域，持续完善可持续发展管理机制。公司通过建立专项管理组织、明确职责分工并加强跨部门协同，推动环境、社会及治理相关要求融入日常经营管理。

► 社会责任理念

公司秉持“用责任放飞梦想，用责任拓展荣光，用责任凝聚力量，用责任铸就辉煌”的社会责任理念，坚持在企业发展过程中主动回应利益相关方关切，将履行社会责任作为实现长期稳健发展的重要基础。

❖ 依法合规经营，持续创造价值。

公司严格遵守适用的法律法规及行业规范，坚持诚信经营、依法纳税，持续提升经营管理水平和风险防控能力，努力以稳健的经营业绩回报投资者，与客户及合作伙伴建立长期、互信的合作关系。

❖ 坚持以人为本，保障员工权益。

公司尊重和保障员工合法权益，关注员工职业健康与安全，持续改善工作环境，重视员工成长与职业发展，努力营造平等、包容、和谐的工作氛围。同时，公司积极关注弱势群体及社会公共需求，以实际行动传递企业责任与关怀。

❖ 践行绿色发展，倡导环保节能。

公司将环境保护理念融入日常生产经营，持续推进节能降耗、污染物规范管理和碳排放管理，提升资源能源利用效率，减少生产经营活动对环境的影响，积极探索绿色、低碳的发展方式。



►可持续发展管理架构

为加强可持续发展工作的组织保障，公司设立可持续发展小组，由小组统筹环境、社会及治理相关工作，并按照专业领域明确责任分工。公司可持续发展管理架构主要包括环境管理、社会责任和治理合规三个方面。

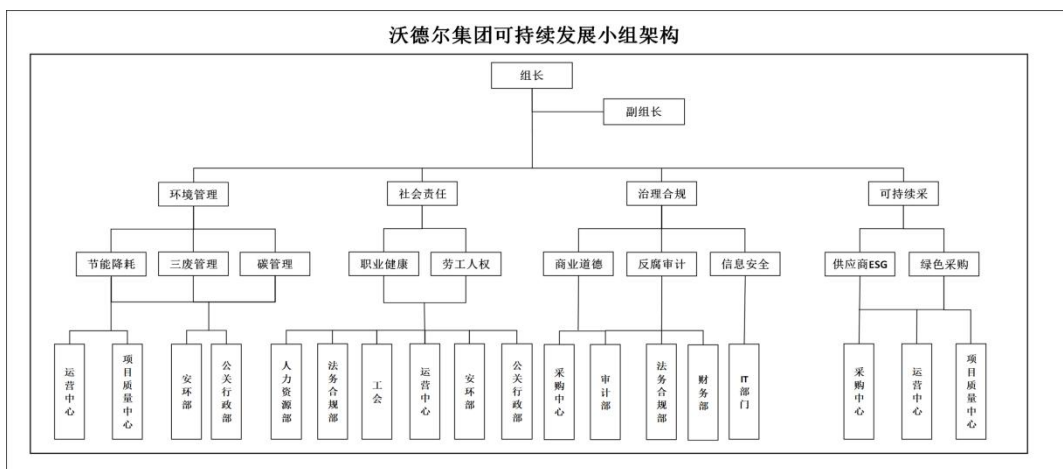
环境管理	重点关注节能降耗、“三废”管理和碳管理；
社会责任	重点关注职业健康安全、员工权益及劳工管理；
治理合规	重点关注商业道德和可持续供应链管理。

公司根据不同议题，由相关职能部门和业务单位共同参与具体工作的实施，推动可持续发展要求落实到研发、采购、生产、质量、人力资源管理及供应链管理等业务环节。

可持续发展小组职责

外部要求传递	及时接收客户及外部机构提出的环境保护、职业健康安全和可持续发展相关要求，并准确传递至相关责任部门。
合规要求梳理	对照适用的法律法规、国家标准及相关要求，组织开展合规事项梳理，明确工作任务、改进方向和责任分工。
审核核查配合	配合客户及审核机构开展现场核查和审核工作，做好文件资料整理、现场准备、问题答复及整改跟踪等工作。

通过建立可持续发展管理架构，公司逐步形成由专项小组统筹、职能部门协同、业务单位落实的工作机制，为持续提升环境、社会及治理管理水平提供组织保障。



公司可持续发展管理架构

>利益相关方沟通

公司高度重视与利益相关方的常态化沟通，结合自身经营特点，识别政府及监管机构、供应商及合作伙伴、员工、客户、行业协会和社区等主要利益相关方，并建立覆盖信息披露、日常沟通、意见反馈和改进落实的沟通机制。公司通过信息公示、会议交流、问卷调查、满意度评价、投诉处理、员工座谈及社区活动等线上线下渠道，及时了解利益相关方的诉求与期望，对收集的意见和建议进行分析、回应与跟踪，持续改进经营管理工作，增进与各利益相关方之间的理解和信任，为公司稳健经营和可持续发展提供支持。

利益相关方沟通机制

利益相关方	诉求与期望	沟通机制
政府及监管机构	一 守法合规经营 一 贯彻国家政策 一 依法纳税 一 绿色生产 一 科技创新	一 执行国家各项政策 一 依法合规纳税 一 环境信息公示 一 企业信息定期披露
供应商及合作伙伴	一 反不正当竞争 一 践行责任采购 一 反腐倡廉	一 供应商管理考核及沟通 一 合同谈判及日常会晤 一 企业信息定期披露
员工	一 保障员工权益 一 薪酬福利保障 一 职业健康与安全 一 职业晋升与发展	一 安全培训与演练 一 职业发展培训 一 帮扶困难员工 一 职工代表大会及员工座谈会等
客户及消费者	一 提供安全、环保、优质的产品 一 科技创新 一 优质的客户服务 一 诚信经营	一 客户满意度调查 一 客户投诉处理与回访 一 企业信息定期披露
行业协会	一 推动行业发展	一 行业合作交流与沟通

	一规范行业标准 一严守商业伦理	一参与国家标准及行业标准制定 一企业信息定期披露
社区	一绿色生产 一践行社会责任	一企业信息定期披露 一社区共建、捐献

>重要性议题评估

为更加准确地识别公司经营活动对经济、环境和社会产生的重要影响，并回应利益相关方的诉求与期望，公司定期开展重要性议题识别、评估和分析工作。2025 年，公司结合国家宏观政策和监管导向、行业发展趋势、同业实践及自身经营管理重点，综合考虑利益相关方沟通结果、内部风险管理要求和专家意见，识别与公司可持续发展密切相关的环境、社会及治理议题，并对相关议题进行评估和排序，形成重要性议题矩阵。评估结果为公司制定年度 ESG 重点工作、合理配置管理资源和开展报告信息披露提供依据。

重要性议题识别与分析流程

主要环节	工作内容
议题识别与议题库建立	公司在利益相关方沟通结果的基础上，结合业务模式和运营实际，综合参考公司战略与年度经营重点、风险清单与内部控制重点、审计检查及整改事项、法律法规和监管要求、客户与供应链反馈、同业实践、行业趋势及 ESG 相关框架，建立候选议题库。 议题库覆盖环境、社会 and 治理三个领域，并对议题定义、影响边界、责任部门及数据口径进行初步梳理。
开展重要性评估与排序	公司采用双重重要性视角开展评估。一方面，评估各项议题对环境和社会产生的实际或潜在影响，重点考虑影响范围、影响程度、发生可能性及可补救性等因素；另一方面，评估相关议题对公司财务表现、发展战略、合规管理、生产运营和声誉等方面可能产生的影响。公司结合问卷调查、内部访谈、

主要环节	工作内容
	专家评估及相关数据分析，对议题进行综合评分和排序。
议题确认与报告披露	公司汇总评估结果，形成重要性议题矩阵，并提交管理层审议确认。经确认的重要性议题纳入年度 ESG 报告进行重点披露，并根据议题的重要程度，推动相关责任部门将其纳入年度工作计划、风险管理及可持续发展目标，形成识别、评估、落实、跟踪和改进的闭环管理机制。



重要性议题评估矩阵

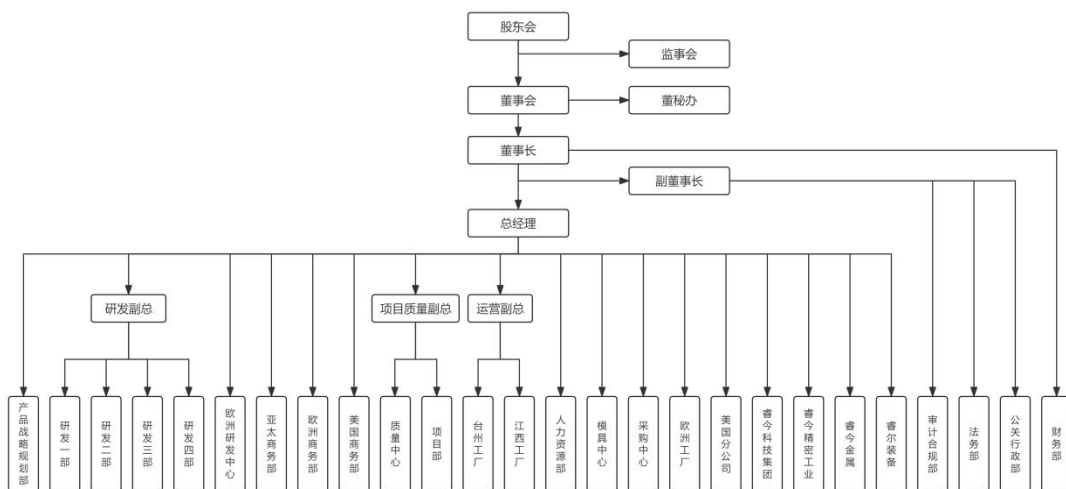
1. 合规经营 稳健发展



1.1. 公司治理架构

沃德尔坚持依法合规、稳健经营，将规范治理、内部控制和风险管理融入企业经营管理全过程。公司持续完善组织管理体系和内控机制，强化重点业务领域的监督管理，提升风险识别、预警和处置能力，为企业持续健康发展提供保障。公司构建了规范完善的法人治理结构，形成了以股东会为最高权力机构、董事会为战略决策机构、监事会为独立监督机构的“三会”治理体系。股东会选举产生董事会与监事会，董事会下设董秘办协助董事会日常运作与信息披露工作，监事会独立行使对公司财务及董事、高管履职的监督职权。

在此架构下，公司建立了以董事长为核心的治理领导机制，设副董事长协助董事长开展工作，并形成以总经理为核心的日常经营管理体系。审计合规部、法务部、财务部、公关行政部等风控与监督职能部门直接向副董事长汇报，以强化内控独立性。同时，公司覆盖产品战略规划、研发、项目质量、生产运营、采购、人力资源等主要业务领域，并通过研发、项目质量、运营三大业务条线与亚太、欧洲、美国三大区域商务体系实现专业化分工与全球化布局。通过明确股东会、监事会、董事会、管理层及各职能部门、业务单元的职责分工，公司推动经营决策、业务执行和监督管理有效衔接，不断提升公司治理和规范运营水平。



沃德尔集团组织架构图

1.2. 合规内控管理

沃德尔坚持将合规要求贯穿生产经营全过程，建立覆盖关键业务环节的内部控制体系，并将相关要求融入财务管理、生产运营、供应链管理以及环境与职业健康安全等重点领域，持续提升经营管理的规范性和风险防控能力。

完善合规管理机制。公司通过制度建设、合规宣导和日常监督等方式，推动员工了解并遵守适用的法律法规、内部管理制度及业务规范，持续提升全员合规意识和执行一致性。

强化内部审计监督。公司持续开展内部审计和专项检查，对重点业务流程、财务管理及内部控制执行情况进行监督评价，及时识别管理薄弱环节，并推动相关责任部门落实整改和改进措施。

加强风险识别与管控。公司定期开展风险识别与评估，重点关注经营合规、财务审计、供应链可持续发展及环境合规等风险领域，持续完善风险预警、报告、分析、处置和跟踪机制，推动风险管理要求落实到具体业务活动中。

报告期内，公司完成年度内部审计与风险评估工作，**未发现重大不合格项或高风险隐患。**

1.3. 恪守商业道德

沃德尔将商业道德视为企业依法合规经营、维护利益相关方信任和实现长期可持续发展的重要基础。公司坚持诚信经营、廉洁合作、公平竞争和信息安全原则，持续完善商业道德管理制度，将相关要求融入采购、销售、财务、生产、质量、信息系统及供应链管理等关键业务环节，不断提升经营透明度和合规风险防范能力。

1.3.1. 商业道德管理

公司制定并实施《商业与行为道德规范制度》《反舞弊与举报制度》《反洗钱管理制度》等制度文件，明确商业道德管理要求和员工行为规范。《商业与行为道德规范制度》适用于公司全体员工，并延伸至供应商、承包商及其他利益相关方，确保商业道德要求贯穿经营决策、业务活动和利益相关方互动全过程。

商业道德管理机制

管理层

负责审议商业道德制度、管理目标及重大违规事项，为相关工作提供资源支持；

人力资源部	负责商业道德培训宣导、风险评估及员工行为规范管理；
审计合规部门	负责商业道德制度建设、反舞弊举报渠道管理、举报线索受理、调查处理及整改跟踪；
各业务部门	负责将商业道德要求落实到具体业务流程，开展日常风险自查并配合调查整改；
采购、法务、财务及信息技术等部门	分别承担供应商廉洁管理、法律审查、资金控制及信息安全管理等职责。

公司通过制度宣贯、专题培训、关键岗位承诺、流程控制和监督检查等方式，推动商业道德要求可理解、可执行、可检查、可追溯。新员工入职时接受商业道德培训，在职员工定期参加反腐败、公平竞争等专题宣导，并按要求签署廉洁诚信承诺或相关知情确认文件。

1.3.2. 反欺诈

沃德尔坚持真实、准确、完整的记录与披露原则，明确禁止财务造假、合同欺诈、虚假宣传、报销舞弊等任何形式的欺诈行为。围绕财务、采购、合同、报销与库存等高风险环节，公司设置分级授权、关键岗位分离、审批留痕与异常识别等控制措施，并通过内部审计与流程检查强化执行有效性。公司同时开展针对性培训与案例宣导，提升员工对异常交易、违规报销、虚假合同等风险信号的识别能力与处置意识。**报告期内，公司未发生重大欺诈事件。**

1.3.3. 反洗钱

公司遵守适用的反洗钱法律法规，制定《反洗钱管理制度》，规范客户、供应商及其他合作伙伴的资金往来和商业交易行为。公司坚持交易背景真实、资金来源合法、资金流向清晰的管理原则，对客户及供应商实施风险分类和差异化尽职调查，并按要求保存主体身份资料、尽职调查档案及交易记录，确保有关信息真实、准确和可追溯。公司严格禁止无合理商业背景的大额资金往来、交易频率与业务规模明显不符、付款主体与合同主体不一致、资金流向敏感地区及无合理理由等行为和业务。如果发现可疑交易，公司按规定启动报告、核查和处置程序，必要时移交相关机构处理。**报告期内，公司未发生经确认的洗钱相关事件。**

1.3.4. 利益冲突

公司要求员工及管理人员在履职过程中以公司整体利益为重，不得利用职务

便利为本人、家庭成员或其他关联方谋取不当利益。员工应主动识别并及时申报实际或潜在利益冲突，包括关联方交易、亲属与公司开展业务、外部兼职、投资竞争企业等情形。公司对申报事项开展风险评估，并根据实际情况采取业务回避、调整职责、加强审批监督或终止相关合作等管控措施，直至利益冲突得到妥善解决。报告期内，公司未发生经确认的重大利益冲突事件。

1.3.5. 反不正当竞争

公司坚持依法参与市场竞争，遵守适用的反垄断和反不正当竞争法律法规，反对价格操纵、串通投标、市场分割、商业诋毁、虚假宣传、侵犯商业秘密及其他扰乱公平竞争秩序的行为。公司将公平竞争要求融入销售、采购、招投标和合同管理等业务流程，通过制度宣贯、合同审查、业务监督和专项检查等方式，强化员工公平竞争意识，维护公开、公平、透明的市场环境。公司明确禁止员工参与操纵价格、围标串标、分割市场等可能扭曲市场竞争的活动。报告期内，公司未因不正当竞争受到重大行政处罚或涉及重大法律诉讼。

1.3.6. 反腐败反贿赂

公司对任何形式的腐败和贿赂行为实行“零容忍”，严禁员工及合作伙伴直接或间接提供、承诺提供、索取或接受贿赂、回扣、便利费及其他不正当利益。相关禁止性要求适用于与公共部门和私营部门有关人员及机构的商业往来。公司重点围绕采购寻源、供应商准入、招议标、合同签署、验收结算、业务接待及礼品礼金等风险较高的业务场景，开展腐败与贿赂风险识别、评估和分级管理。

➤ 反腐败反贿赂风险管控

（一） 风险识别与分级

公司采用“流程拆解与多源验证”相结合的方式，通过业务流程排查、风险清单对照、跨部门访谈、举报及台账数据分析、供应商尽职调查等方式识别商业道德风险，并从发生可能性和影响程度两个维度进行评价，将风险划分为高、中、低三个等级，采取差异化管控措施。

风险领域	风险描述	发生可能性	影响程度	控制措施
业务招待与礼品	销售人员为获取订单，可能存在提供超标礼品或不当招待的风险。	低	中	1. 制定并落实《费用管理制度》《商业与行为道德规范制度》 2. 招待费用需提前申请，报销需提供明细。
供应商选择	采购人员在选择供应	低	中	1. 实行询价比价制度(至少 3 家)。

	商时，可能收受回扣，导致采购成本升高或质量下降。			2. 采购合同需经财务/法务审核。
违规收受礼品礼金	员工在业务往来中，利用职务便利违规收受客户、供应商赠送的礼品、礼金、有价证券或支付应由个人负担的费用，可能损害公司利益或引发商业贿赂风险。	中	中	1. 《商业与行为道德规范制度》明确禁止员工收受礼品、礼金，特殊情况（如无法拒绝的礼节性礼品）需向上级报备并上交公司。 2. 定期组织廉洁合规培训，强化员工合规意识。 3. 设立内部举报渠道，鼓励员工举报违规收受行为。

（二）关键流程控制

- 对询价比价、定点定价、合同审批和付款等环节实行权责分离与分级授权；
- 对采购决策依据、评审结论和供应商选择过程留存记录；
- 加强合同条款、付款条件及异常交易审核；
- 在供应商合作文件中明确廉洁合作要求和违规处理责任；
- 对重点岗位、重点交易及重点供应商加强事前审查、事中监督和事后复盘。

（三）内控审计与监督检查

公司按年度计划开展内部审计与检查评估，并结合风险变化适时启动专项检查，关注异常交易、关键节点审批合规性、供应商合作合规性等，形成问题清单、整改计划与复核验证的闭环管理。审计结果与整改情况纳入管理评审与持续改进，提升控制措施有效性。报告期内，公司开展反腐败反贿赂内部审计及监督检查，未发现重大问题或重大违规情形；未发生经确认的贪污腐败事件。

（四）合规尽职调查

公司对关键供应商/合作伙伴开展必要的合规审核与尽职调查，重点关注廉洁合规承诺、经营合规记录等合作风险，必要时开展专项审计与改进辅导；同时结合供应链管理机制，推进责任采购与廉洁合作要求协同落实。

公司要求供应商遵守诚信守法、人权保护、禁止童工和强迫劳动、反歧视及合理工时薪酬等社会责任要求。公司通过《廉洁自律协议》明确禁止回扣、礼金、宴请及其他不正当利益，并将严重违规作为终止合作和供应商淘汰的重要依据。

➤ 反腐败反贿赂意识培训

公司采用线上与线下相结合的方式，围绕反腐败、反商业贿赂、反不正当竞争、利益冲突及举报机制等内容开展培训和警示教育。

公司根据岗位风险实施分层分类培训：全员培训重点讲解制度要求、禁止性行为和常见风险情形；关键岗位培训结合采购、财务、销售及供应商管理等业务场景开展案例教学；培训结束后通过测试、答题、问卷或访谈等方式评估培训效果，并留存培训及考核记录。报告期内，公司腐败与反贿赂相关培训员工覆盖率为 100%。



商业道德&廉洁反腐培训

1.3.7. 信息安全与隐私保护

沃德尔将信息安全与隐私保护视为维护客户信任、保护技术成果和保障稳健运营的重要基础。公司持续完善信息安全管理和技术防护措施，将信息安全要求融入研发、采购、生产、销售、供应链协作及日常办公等业务环节，着力保障信息资产的保密性、完整性和可用性，不断提升业务连续性和风险防范能力。报告期内，公司未发生信息安全事件及隐私泄露事件。

➤ 健全信息安全管理机制

公司建立覆盖信息资产分类分级、账号与权限管理、终端及网络安全、数据备份恢复、日志审计和业务连续性管理等领域的信息安全管理机制，并持续推动相关要求落实到信息收集、存储、传输、使用和销毁的全生命周期。

公司制定并实施《信息分级管理规范》，对客户信息、研发资料、经营数据及其他信息资产开展识别、分级、标识和定期评审，并根据不同信息等级采取差异化的访问、存储、传输、复制及销毁措施。

在访问控制方面，公司遵循隔离运行、最小权限、按需审批、职责分离和默认拒绝等原则，对信息系统账号的申请、审批、授权、变更、复核和注销进行规范管理，防止未经授权的信息访问和使用。

信息安全管理举措

- 根据信息敏感程度和业务重要性实施分类分级保护；
- 定期复核信息系统账号及权限，及时调整岗位变动人员的访问权限；
- 加强终端设备、移动存储介质、远程访问和网络边界安全管理；
- 对重要信息采取加密存储、加密传输及定期备份等保护措施；
- 通过日志记录和异常行为监测，提升风险发现和事件追溯能力；
- 制定业务连续性计划和恢复方案，保障关键系统及核心业务稳定运行。

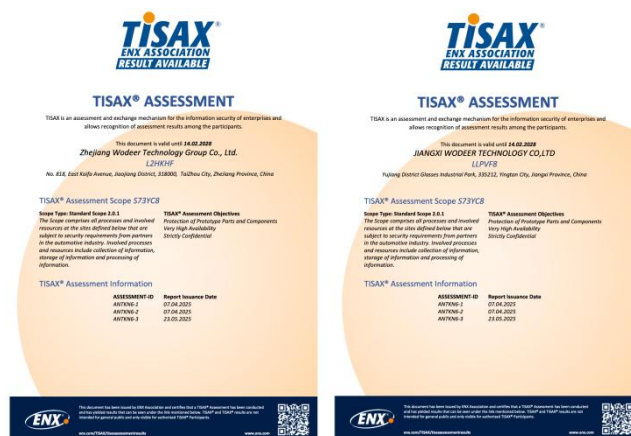
➤ 加强隐私保护

公司遵循合法、正当、必要和诚信原则处理个人信息，持续规范员工及其他相关方个人信息的收集、使用、存储、共享和销毁，明确个人信息处理目的、使用范围、访问权限和保存期限。

对于涉及个人信息的业务场景，公司通过权限审批、访问限制、安全存储和保密管理等措施，防止个人信息被未经授权访问、泄露、篡改或不当使用。公司制度明确要求妥善保管员工个人信息，保障员工隐私权益。

➤ 完善信息安全管理体糸

公司持续完善信息安全管理体糸建设，制定并实施《信息安全风险评估管理规范》《信息分级管理规范》《访问控制管理规范》《相关方信息安全管理规范》《业务连续性管理规范》及《应急预案响应计划管理办法》等制度文件，逐步形成覆盖风险识别与评估、信息分类分级、安全防护、第三方管理、业务连续性、应急响应及持续改进的信息安全管理机制。报告期内，浙江沃德尔科技集团股份有限公司及江西沃德尔科技有限公司通过了 TISAX®汽车行业信息安全管理体糸认证。



TISAX 汽车行业信息安全管理体系认证证书

公司持续完善数据管理体系，推进数据标准、数据质量、数据安全和数据应用等管理要求落实。报告期内，公司通过数据管理能力成熟度评估模型（DCMM）评估，数据管理能力成熟度达到稳健级（3 级），体现了公司在数据管理制度建设、流程规范及持续改进等方面的管理能力。



数据管理能力成熟度（DCMM）稳健级（3 级）等级证书

➤ 强化信息安全风险管控

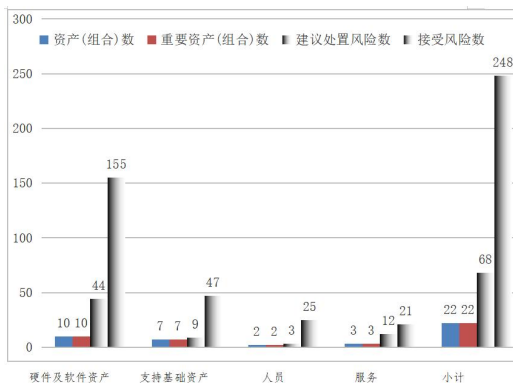
公司将信息安全与隐私保护风险管理融入信息系统规划建设、日常运维和业务协同全过程，建立风险识别、评估处置、监督检查、应急响应和持续改进的闭环管理机制。

（一） 风险识别与处置

公司定期开展信息安全风险识别和评估，评估范围覆盖人员、产品、部门、信息系统及其他信息资产，重点关注网络攻击、系统漏洞、账号权限、敏感信息存储与传输、终端及移动介质使用、业务连续性和第三方服务等风险。

针对识别出的风险，公司根据风险等级制定处置计划，明确责任部门、责任人员和完成期限，采取访问控制、数据加密、日志审计、备份恢复、异常监测及整改验证等措施。2025 年，公司开展信息安全风险评估和风险处置工作，经评估，现有控制措施及风险处置计划已将相关风险降低至可接受水平。

类别	资产(组合)数	重要资产(组合)数	风险数	高风险	中风险	低风险
硬件及软件资产	10	10	199	0	44	155
支持基础资产	7	7	56	0	9	47
人员	2	2	28	0	3	25
服务	3	3	33	0	12	21
小计	22	22	316	0	68	248



风险评估结果

（二） 内控审计

公司建立信息安全内部审计与检查机制，围绕信息安全制度执行情况、权限分配与变更管理、数据保护与存储合规、关键系统安全配置、应急响应准备度等开展定期检查与专项审计。对审计发现的问题，公司形成整改计划并跟踪落实情况，通过复核验证确保措施有效闭环，并将审计结果作为持续优化安全策略与管理流程的重要依据。报告期内，公司开展信息安全内部审计和监督检查，未发现重大缺陷或需整改事项。

（三） 尽职调查

公司将信息安全要求延伸至供应商、外包服务商、信息系统服务商及其他可能接触公司信息的合作伙伴。公司依据《相关方信息安全管理规范》，明确 IT 部门、采购部门、业务接口部门及相关方的信息安全管理职责，并根据供应商接触信息的类型和重要程度实施分类管理。公司在合作准入和持续管理过程中，对关键合作方开展必要的信息安全评估，并通过合同条款、保密协议、权限限制和过程监督等方式，明确安全责任、数据使用范围、访问边界及事件通报要求，降低第三方信息安全风险。

（四） 应急演练

公司制定应急预案和响应机制，明确网络安全事件的识别、报告、研判、处置、恢复和复盘要求，并针对重点风险设置演练场景和评价标准，形成“风险识别—应急演练—效果评价—改进提升”的管理闭环。

2025 年，公司围绕网络故障、信息系统故障、钓鱼邮件攻击和外部通信中断等场景开展信息安全应急演练，检验应急预案的有效性和部门协同处置能力。各项演练均达到预期目标：

- 开展网络设备故障演练，通过启用备用交换机恢复业务网络；
- 开展信息系统故障演练，通过备用服务器切换和数据同步恢复业务系统；
- 开展钓鱼邮件模拟演练，向 962 名员工发送模拟邮件，未出现员工中招情况；
- 开展外部通信中断演练，通过切换备用专线恢复外部通信。

➤ 信息安全与隐私保护培训

公司将员工信息安全意识作为信息安全防护的重要基础，持续开展覆盖不同部门和岗位的信息安全培训。培训内容包括账号与密码管理、访问权限、敏感信息处理、钓鱼邮件识别、终端和移动介质安全、远程访问风险、事件报告流程及应急响应等。公司通过专题培训、案例讲解、模拟演练和考试测评等方式提升培训效果，并对培训签到和考核结果进行归档管理。2025 年，公司组织开展信息安全专题培训，并通过培训测试进一步检验员工对信息安全要求的掌握情况。

报告期内，公司信息安全培训的员工覆盖率为 100%。



企业信息安全培训

1.4. 完善举报机制

公司明确禁止财务造假、合同欺诈、虚假报销、资产侵占、利益输送、商业贿赂、虚假宣传及其他损害公司或利益相关方合法权益的行为。围绕财务、采购、合同、报销、库存及资产管理等重点领域，公司通过岗位分离、分级授权、多级审批、过程留痕、异常交易识别及内部审计等措施，加强舞弊风险防范。

公司建立面向员工及外部利益相关方的举报机制，设置电话、邮箱、信函及线上平台等举报渠道，鼓励相关方对腐败、舞弊、利益冲突、信息泄露及其他违

反商业道德或合规要求的行为进行举报。公司支持实名或匿名举报，并坚持客观、公正、保密原则开展核查与处置。

举报渠道	
受理部门	审计合规部
主要受理事项	腐败、舞弊、利益输送、商业贿赂及其他违法违规行为
举报方式	举报电话：0701-5860077； 举报邮箱：fanwubi110@zjwode.com； 举报二维码：  徐吉林 审计部长Audit Chief 沃德尔科技集团  扫描二维码，添加我的企业微信
投诉/举报监督	邮箱：fanwubi119@zjwode.com（副董事长专管）

1.4.1. 受理与处置原则

公司由审计合规部负责举报渠道的日常管理以及线索登记、调查、反馈和归档等工作，确保举报渠道畅通、受理流程规范。对收到的举报线索，公司根据事项性质、紧急程度及潜在影响进行研判，并对查实问题明确整改要求，持续跟踪整改落实情况。

1.4.2. 举报处理流程

（1）受理登记：对通过电话、邮件、信函及线上渠道收到的举报线索统一登记，记录事项概要和相关证据。

（2）初筛评估：对线索真实性、完整性、紧急程度及风险等级进行初步研判，必要时采取临时管控措施。

（3）调查处置：由授权人员通过访谈、资料核查及系统记录调取等方式开展调查，对确认存在的违规行为依法依规处理。

（4）整改复核：明确整改责任和完成期限，跟踪整改效果，并通过问题复盘推动制度、流程和培训持续优化。

1.4.3. 举报人保护

公司严格保护举报人身份、举报内容及调查资料，按照“必要知悉”原则控

制相关信息的接触范围，禁止擅自泄露或将举报材料转交无关人员。公司严禁任何形式的歧视、威胁和打击报复；对泄露举报信息或报复举报人的行为，将依据制度严肃追责，切实维护举报人的合法权益。

2. 低碳运营 生态保护



2.1. 环境合规管理

公司坚持绿色发展理念，将环境保护、资源节约和低碳运营融入生产经营全过程，持续完善环境管理、污染防治、资源能源利用和环境风险防控机制。公司以环境合规为基础，以环境管理体系为抓手，通过环境因素识别、目标指标管理、污染物监测、风险隐患排查和应急能力建设，持续降低生产运营对环境的影响，推动企业绿色、低碳和可持续发展。

公司严格遵守环境保护、环境影响评价、水污染防治、大气污染防治、固体废物污染防治及突发环境事件管理等相关法律法规，以 ISO 14001 环境管理体系为管理基础，坚持“预防为主、过程控制、监测验证、持续改进”的原则，将环境管理要求融入项目建设、采购、生产、仓储、设备维护和后勤保障等环节。报告期内，公司未发生重大突发环境事件以及因违法排污、非法转移处置危险废物等行为受到环境保护主管部门处罚的情形。

2.1.1. 环境管理体系

公司建立并持续运行环境管理体系，将环境管理职责落实到公关行政、生产、工艺、采购及其他相关部门，推动环境保护责任融入日常经营和岗位管理。公司围绕环境因素识别、法律法规及其他要求管理、环境目标与指标、运行控制、环境监测、应急准备与响应、不符合项整改、内部审核和管理评审等环节开展制度化管理。各部门结合业务活动识别废水、废气、噪声、固体废物、危险废物、化学品以及能源资源消耗等环境因素，并针对重要环境因素制定控制措施。公司根据环境管理目标和业务运行情况开展数据跟踪、监督检查和绩效评价，对内外部审核、监测检查及日常管理中发现的问题，明确责任部门、整改措施和完成时限，并对整改效果进行复核验证，形成“目标制定—过程执行—监督检查—整改验证—持续改进”的管理闭环。报告期内，沃德尔集团及分子公司 GB/T 24001-2016/ISO 14001:2015 环境管理体系认证覆盖范围为 86%。



环境管理体系认证证书

2.1.2. 环境风险管理

公司建立覆盖风险识别、风险评价、分级管控、隐患排查和整改验证的环境风险管理机制，重点关注危险化学品及油类储存、危险废物暂存、环保设施运行、异常排放、火灾爆炸及极端天气等可能引发环境影响的风险场景。

报告期内，公司委托专业机构开展突发环境事件风险评估，从环境风险物质数量、生产工艺、环境风险控制水平和周边环境风险受体敏感程度等方面进行综合评价。

环境风险管理实践

管理环节	主要管理措施
风险识别与评价	对原辅材料、危险化学品、油类、危险废物、生产工艺和环保设施开展风险识别，定期更新环境风险信息
风险分级管控	根据风险发生可能性、影响程度和治理难度，将隐患划分为一般隐患和重大隐患，实施差异化管理
现场运行控制	对危险化学品和危险废物暂存区域实施分区管理、规范标识、防渗防漏及日常巡检
隐患排查	开展联合排查、日常排查、季节性排查和专业性排查，覆盖制度、管理、作业现场及环保设施
整改闭环	对发现的问题明确责任人员、整改措施和完成期限，并开展复查验证和记录归档
监测验证	按照环评、排污许可及相关标准要求，对废水、废气和厂界噪声等开展监测，验证污染治理措施有效性

公司将隐患排查覆盖全厂范围，通过日常、季节性、联合和专业检查等方式，对生产区域及环保设施开展环境安全检查，并根据危害程度和治理难度对隐患进行分级管理。针对环境风险评估发现的改进事项，公司制定完善计划，包括落实重点风险岗位责任、加强设施巡检维护、补充环境应急物资以及持续提升员工应急处置能力。

2.1.3. 环保应急与意识培训

公司建立应急准备与响应机制，针对火灾、化学品泄漏、异常排放、极端天气等情景制定应急预案与处置流程，明确职责分工、应急物资配置与联络机制，并定期组织演练与复盘改进，提升员工应急处置能力和组织协同效率。公司将环保合规与风险防控纳入培训体系，通过新员工教育、岗位培训、专项宣贯与演练培训相结合的方式，推动员工掌握环境管理要求、应急处置要点与正确操作方法，并通过培训记录与效果评价确保培训落地。报告期内，公司员工接受环保知识培训的覆盖率为 100%。

2.2. 污废管理

公司坚持“分类管理、源头减量、过程受控、达标排放、规范处置”的原则，持续完善废弃物、废水、废气和噪声全过程管理机制。公司依据环境影响评价、排污许可及内部管理制度要求，落实污染防治设施运行维护、现场巡查、台账记录、第三方监测和异常整改，推动污染物稳定达标排放及废弃物减量化、资源化和无害化处置。

2.2.1. 废弃物管理

公司制定《废品管理办法》，对生活垃圾、可回收废品、报废品、报废设备和危险废物实施分类管理，明确各类废弃物的收集、暂存、转运、处置及监督要求，覆盖公司及所属企业。

废弃物分类收集与规范处置

废弃物类别	主要废弃物	管理及处置方式
可回收废品	废纸箱、废薄膜、废塑料、吸塑盒、废金属及其他具有回收价值的包装和生产物料	在生产环节分类投放，转运至指定区域规范暂存，建立品类、重量及处置记录，由回收单位进行资源化利用
报废品及报废设备	不具备返工、维修或继续使用价值的原材料、半成品、成品和设备设施	经检测判定和内部审批后实施报废，办理入库及出库登记，由相关部门共同监督处置
生活垃圾	办公、食堂、宿舍及员工日常活动产生的不可回收垃圾	使用垃圾袋封装并定点存放，由合规清运单位统一清运处置
危险废物	废矿物油、废活性炭及其他列入危险废物名录的废弃物	分类包装并存放于危险废物暂存设施，建立管理计划和台账，按转移联单制度委托持证单位运输和利用处置

各部门和车间负责废弃物的源头分类及规范投放，公关行政部负责生活垃圾、可回收废品和危险废物的日常存储及转运管理；物流部门负责报废品和报废设备

的暂存及出入库记录；采购部门负责回收单位选择、合同签署及价格确认；财务部门负责相关款项及台账核查。

公司设置可回收废品临时贮存场所，按照不同类别分区存放，并对安全及消防隐患进行排查。各部门在转运过程中须保持分类，确保废弃物存放于相应区域；对报废品仓库，公司建立出入库台账并落实防火、防盗和现场巡查要求。

➤ 源头分类与循环利用

公司持续推进生产现场垃圾分类，引导员工落实“源头分类、现场设桶、谁产生谁负责”的管理要求，对废纸壳、废薄膜、废塑料、废金属和吸塑盒等可回收废弃物设置分类收集设施，避免可回收物与生活垃圾混装，提高废弃物回收利用效率。公司将废弃物管理纳入现场检查和 6S 管理，对发现的分类不规范、堆放混乱及污染风险等问题，明确整改要求并开展跟踪验证，推动形成“检查—反馈—整改—跟踪—标准化”的闭环管理。



6S 管理培训

➤ 危险废物合规管理

公司制定年度危险废物管理计划，对危险废物产生环节、废物类别、危险特性、预计产生量、贮存设施及转移去向进行登记管理。2025 年度危险废物管理计划覆盖废矿物油和废活性炭，并明确拟委托持有危险废物经营许可证的单位进行利用处置。

危险废物管理措施

规范暂存	危险废物按照类别和危险特性分类包装、分区存放，并落实防渗漏、防流失、防火及警示标识等要求；
台账管理	记录危险废物产生、入库、贮存、转移和处置等信息，确保废物种类、数量及流向可追溯；
资质审核	核验运输和处置单位资质，并通过合同明确运输、接收和处置要

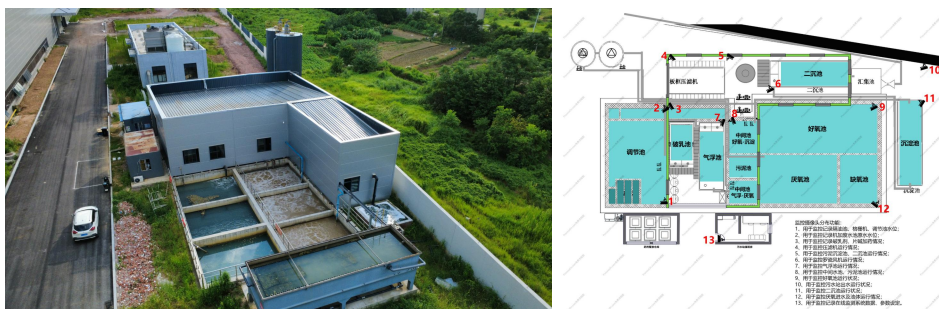
	求；
联单转移	按照危险废物转移联单制度开展转运，留存运输、接收及处置凭证。

2.2.2. 废水管理

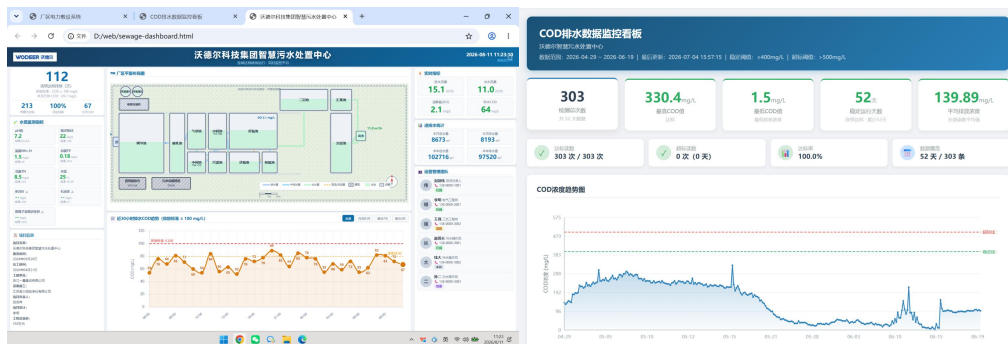
公司对生产废水和生活污水实施分类收集、规范处理与合规排放，落实雨污分流、清污分流要求，持续加强排水管网、污水处理设施和排放口的巡查维护，防范跑、冒、滴、漏及异常排放风险。

公司配套建设污水处理设施，采用“隔油池—调节池—气浮池—厌氧池—好氧池—沉淀池”处理工艺，设计出水控制指标为 COD 不高于 500 毫克/升。污水站操作人员按照规定开展连续运行监控和每班巡检，重点检查水位、浮油、pH 值、絮凝效果、出水清澈度、污泥状态及加药系统运行情况，并对运行、检测、交接班和污泥管理等信息进行记录。

公司明确生产车间应将生产废水规范排入污水站收集系统，禁止乱排、漏排；公关行政部门负责监督污水站运行及环境合规情况，组织开展内外部监测，并对排放异常事项进行调查、分析和整改。公司建立健全《污水处理管理办法》，细化设施运行、巡检维护、药剂投加、污泥处置、异常响应及数据记录等管理要求，推动废水管理制度化、规范化。相关运行日志、检测记录、交接班记录和污泥台账等资料按照制度要求归档保存。



污水处理设施图片



2.2.3. 污水处理检测系统废气管理

公司对生产过程中产生的有组织和无组织废气实施分类管控,通过废气收集、管道输送、净化处理、设施维护和第三方监测等措施,持续降低废气排放对环境的影响。公司定期检查废气收集管道、风机及配套治理设施的运行状态,对异常情况及时开展维修和整改。公司定期委托具备资质的第三方机构开展废气监测,监测项目包括低浓度颗粒物、锡及其化合物、非甲烷总烃和苯等。报告期内,公司各项污染物浓度及排放速率均满足适用标准要求。

2025 年,公司启动相关车间废气治理设施升级工作,针对激光焊接工序产生的烟尘和油雾,规划完善管道收集、离心风机输送和活性炭吸附等方式进行处理措施,并设置规范的检测采样孔,进一步提升废气收集和净化处理能力。



废气处理设施

2.2.4. 噪声管理

公司将厂界噪声纳入日常环境管理,重点关注生产设备、风机及其他设施运行产生的噪声,通过合理规划设备布局、加强设备维护、采取隔声和减振措施以及规范作业时间等方式,降低噪声对厂区周边环境的影响。公司根据监测结果持续加强设备运行管理和现场巡查。对于设备异响、减振设施松动或其他噪声异常

情况，及时组织排查和维修，防止噪声影响扩大。

公司定期委托具备资质的第三方机构开展厂界噪声监测。各监测点位昼间和夜间噪声均符合《工业企业厂界环境噪声排放标准（GB12348—2008）3 类标准要求。

附图 2：现场采样照片



噪声第三方现场检测照片

2.3. 应对气候变化

公司将气候变化纳入环境管理与经营决策过程，围绕“风险识别、韧性提升、节能降碳、能源转型”的管理思路，持续识别气候变化对生产运营、能源供应、员工健康、物流交付及供应链管理的潜在影响，并积极把握能效提升、清洁能源利用、绿色产品需求增长等发展机遇。

公司通过环境与能源管理体系、温室气体排放核算、能源评审、设备节能改造、可再生能源应用及员工意识培训等措施，不断提升应对气候变化的管理能力，推动绿色制造与低碳运营协同发展。

2.3.1. 气候风险与机遇管理

公司结合行业特点，从风险发生可能性、影响程度、价值链环节和现有控制能力等方面，对气候相关风险与机遇进行识别和评估。气候风险主要分为实体风险和转型风险，并根据风险变化、业务调整和相关方要求适时更新应对措施。

➤ 气候变化风险识别与应对

实体风险主要来自气候事件对厂区设施、公用工程、员工健康与物流保障的影响。公司结合风险发生可能性、影响程度与可控性进行综合研判，形成重点风险清单与应对措施。

转型风险主要来自政策法规、市场客户、技术与声誉等因素变化。汽车产业

链低碳要求持续提升，客户对供应商的环境合规、碳信息透明度与材料合规提出更高要求。公司通过强化体系运行、供应链协同与绿色工厂能力建设，提升对转型要求的适配性。

气候相关实体风险			
风险类型	风险识别	潜在影响	主要应对措施
急性物理风险	强降雨、洪涝及雷暴天气	厂区积水、交通和物料周转受阻，设备受潮，电力供应波动	开展雨季前排水设施和供配电设施检查，完善防汛物资和应急响应机制，加强危险化学品及危险废物区域防渗、防淋管理
急性物理风险	强风、雷击及极端天气导致停电	生产设备停机、生产计划受扰及交付风险上升	完善停复机流程和应急联络机制，加强变压器、配电线路和关键设备维护，优化供配电系统布局
急性物理风险	极端高温	员工热应激风险和设备散热负荷上升，影响生产效率	完善通风降温 and 防暑措施，合理安排高温时段作业，加强员工健康监护及防暑知识宣传
慢性物理风险	平均气温上升及水资源供给波动	空调、通风和冷却系统能耗增加，用水成本及供应不确定性上升	推进高效用能设备、分区计量和节水设施应用，加强能源与水资源使用监测
气候相关转型风险			
政策与合规风险	碳排放核算、信息披露及环境监管要求持续提高	合规管理成本和碳数据治理要求上升	按照适用标准开展温室气体核算，完善活动数据、排放因子和佐证资料管理，提高数据完整性和可追溯性
市场与客户风险	客户提高低碳采购、材料合规和供应链环境绩效要求	客户审核和订单获取压力上升	加强客户低碳需求识别，推进绿色产品、可持续采购及环境信息传递
技术风险	高效节能技术和设备能效标准快速更新	技术改造投入增加，低效设备面临更新压力	将能源绩效纳入设备采购和项目设计，持续开展节能机会识别和技术改造
声誉风险	环境管理不当或排放异常	影响品牌信誉、客户关系及合作稳定性	加强污染防治设施运行管理、第三方监测和异常事件闭环整改

► 气候变化机遇识别与应对

公司同步识别气候相关机遇，将其转化为公司降本增效与能力提升的媒介，通过绿色工厂创建、能源管理体系建设、节能技改与绿色供应链协同，在满足客户低碳要求的同时提升资源效率与运营韧性。

气候相关机遇			
机遇类别	机遇识别	预期价值	主要行动
能源效率	优化生产设备、公用工程和照明系统	降低能源成本和间接温室气体排放	开展能源评审、设备维护、运行优化及节能改造
清洁能源	使用绿证、建设分布式光伏项目	优化能源结构，降低范围二排放	推进可再生能源凭证核销和厂区光伏项目
资源循环利用	回收空压机运行产生的余热	减少电加热需求，提高能源综合利用效率	推动空压机余热回收及工艺热水替代
产品与市场	新能源汽车及智能汽车零部件需求增长	推动产品结构升级并拓展市场空间	加强新能源汽车相关传感器、执行器、连接器及线束产品研发
数字化管理	能源数据采集和业务流程电子化	提升数据分析能力并减少办公资源消耗	完善能源计量和台账，推进无纸化办公和数字化协同

2.3.2. 温室气体排放管理

公司依据国家发展和改革委员会发布的《工业企业温室气体排放核算和报告通则》《工业其他行业企业温室气体排放核算方法与报告指南（试行）》、ISO 14064-1:2018 标准等要求，开展温室气体排放核算与管理，重点关注电力消费带来的间接排放以及天然气等能源使用相关排放，并将核算结果作为识别减排机会、制定改进措施的重要依据。

公司持续完善温室气体数据的采集、计量与台账管理，确保数据来源清晰、口径一致、可追溯；同时结合绿色工厂绩效管理要求，推进单位产品能耗与碳排放强度改善，通过节能技改、用能设备管理与可再生能源应用等方式，逐步降低运营碳足迹。

➤ CDP 环境信息披露

公司积极参与 CDP 环境信息披露，持续提升气候变化和水资源管理的透明度。报告期内，公司完成 2025 年度 CDP 问卷填报，披露内容涵盖环境治理、风险与机遇识别、温室气体排放、能源使用、减排措施、环境目标、价值链协同及水安全管理等议题。公司将 CDP 评价结果作为环境与气候管理持续改进的重要参考，针对目标设定、范围一、范围二及范围三排放管理、减排项目量化、数据验证和价值链协同等方面进一步完善管理机制，持续提升环境信息披露质量和气候行动能力。

2.3.3. 能源管理

公司将能源管理作为低碳运营的核心抓手，围绕“计量先行、过程控制、效率提升、持续改进”的原则，推进能源管理体系建设，覆盖电力与天然气等主要能源类型，重点聚焦生产设备、公用工程及照明系统等关键用能环节，通过制度管理与技术改造双轮驱动提升能源利用效率。

公司将能源管理作为推进低碳运营的重要抓手，依据 ISO 50001 能源管理体系要求建立能源管理机制，涵盖能源方针、能源评审、能源基准、能源绩效参数、数据采集、运行控制、设备采购、监测评价、内部审核、管理评审及持续改进等环节。公司定期结合管理评审开展能源评审，并在设备设施、生产系统或工艺过程发生显著变化时及时更新评审结果。公司通过能源消耗量、单位产量综合能耗、万元产值综合能耗和重点设备运行参数等能源绩效指标，跟踪能源使用变化并评

价节能措施有效性。报告期内，沃德尔及子公司浙江沃德尔电子、江西睿今科技已取得 GB/T 23331-2020/ISO 50001:2018 能源管理体系认证证书。



能源管理体系认证证书

➤ 能源管理措施

管理方向	主要措施
能源计量	配置电表、水表等能源计量器具，开展分级计量和台账管理，定期检查计量器具运行状态
重点用能管理	识别主要用能区域、设备和工序，建立主要能源使用清单，定期分析能源绩效变化
设备采购与更新	将能源效率、使用寿命和全生命周期能源绩效纳入设备及能源服务采购评价
运行优化	加强设备点检维护，合理安排生产设备运行，及时关闭闲置设备，降低空载和待机能耗
照明与办公节能	推广高效照明和分区控制，充分利用自然光，规范空调温度和办公设备待机管理
清洁能源	通过绿证交易、分布式光伏等方式优化能源结构
员工参与	开展节能宣传、岗位宣贯和合理化建议活动，鼓励员工主动识别节能改善机会

➤ 节能改善实践

分布式光伏项目——报告期内，江西沃德尔光电完成 4.399 兆瓦峰值分布式光伏项目备案工作。项目充分挖掘厂区建筑闲置屋面资源，利用一期、二期厂区合计约 22300 平方米厂房屋面开展光伏发电设施建设，目前处于光伏铺设施工阶段。待项目后续建成投用后，将太阳能转化为绿色电力，供给厂区生产及办公使用，可有效降低厂区对传统电网电力的依赖，减少外购电力消耗，助力削减企业生产运营阶段碳排放，持续提升厂区清洁能源利用水平，落实绿色制造与节能降碳的发展目标。



屋顶光伏图片

绿色电力应用——报告期内，江西沃德尔科技完成 42,000 张国际可再生能源证书核销，对应 42,000 兆瓦时水力发电发电量，用于范围二温室气体排放减排。公司持续规范绿电和绿证的采购、分配、核销与记录管理，防止环境权益重复计算，进一步提升可再生能源在运营用电中的应用水平。



国际可再生能源证书核销声明

供配电系统优化——公司结合新增生产线及办公区域用电需求，推进 1600 千伏安变压器扩容和布点优化，缩短部分用电区域的配电距离，降低线路压降和电力传输损耗，提高供电稳定性。

380 线闲置机台节能改善——报告期内，公司针对 380 线 15 台暂未投入生产的机台实施停机管理，减少设备空载运行产生的电力消耗。按照项目方案测算，单台设备每月可减少用电约 7,920 千瓦时，15 台设备合计每月可减少用电约 118,800 千瓦时，并相应降低能源费用。

绿色通勤——公司启动厂区纯电微循环公交车采购项目，拟通过电动公交车辆连接各期厂区，改善员工通勤条件并减少燃油车辆使用。

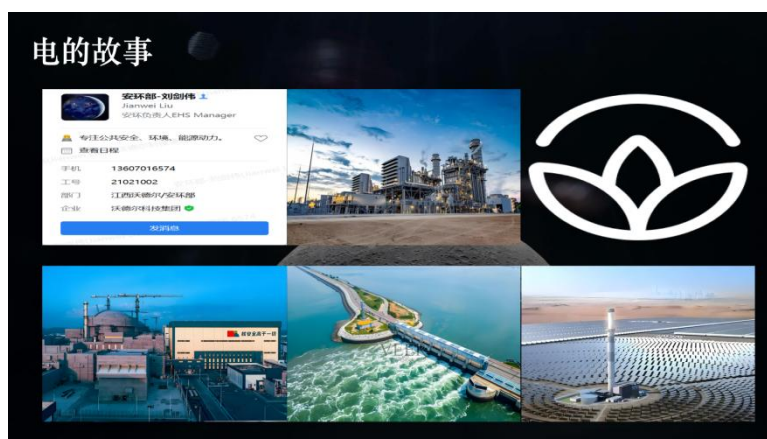
余热回收——公司推进 132 千瓦空压机余热回收项目，拟将空压机运行产生的废热用于清洗设备热水供应，减少传统电加热能源消耗。项目方案的节能量和经济效益尚需在设备投运后结合实际运行数据进行验证。



空压机余热回收

➤ 能源管理培训与意识提升

公司将节能降耗纳入年度培训体系，通过节能管理培训、岗位宣贯与案例分享，推动员工形成“按需能用、随手节能、异常上报、持续改善”的行为习惯；同时结合部门目标与指标管理，强化节能目标分解与执行跟踪，提升全员参与度与管理成效。报告期内，公司持续开展节能降碳相关的培训宣贯，并通过内部审核与管理评审推动问题整改与经验固化，持续提升能源管理的规范化水平与执行力。



能源与低碳意识培训

2.4. 水资源管理

公司严格遵守《中华人民共和国水法》等相关法律法规，将水资源管理纳入环境与能源管理体系，围绕“计量统计、过程管控、节约使用、异常处置、持续

改进”开展用水管理。公司通过完善计量设施、加强管网和用水设备巡检、分析用水数据及推进节水改善，减少跑、冒、滴、漏现象，提升水资源利用效率，保障生产经营用水安全与排水合规。

➤ 水资源风险管理

公司将水资源风险纳入环境风险识别与评价范围，围绕供水、用水和排水等环节，重点识别供水中断、水质异常、管网泄漏、用水量异常波动、污水处理设施运行异常及监管要求变化等风险，并根据风险影响程度采取相应管控措施。

风险事项	潜在影响	主要管理措施
供水中断	影响生产连续性 & 员工正常生活	关注区域供水信息，完善异常报告和内部协调机制，必要时调整生产安排
管网及设施泄漏	造成水资源浪费、设施损坏和运营成本增加	定期检查水表、阀门和供水管道，发现异常及时报修并跟踪关闭
水质及卫生异常	影响员工生活用水安全	加强生活用水设施日常检查、清洁和维护，发现异常及时组织排查
用水量异常波动	反映设备故障、泄漏或管理不到位	按期统计和分析用水数据，对异常变化开展原因调查并落实整改
排水合规风险	可能造成环境影响和合规风险	加强污水收集和处理设施运行管理，规范排放并留存运行记录
法规及标准变化	增加合规管理要求	跟踪法律法规和地方监管要求，及时转化为内部管理措施

➤ 节水意识培训

公司持续推动员工节水意识教育，将节水要求融入日常现场管理，通过节水宣传、张贴标识、专题培训与巡检提示等方式，引导员工形成“随手关水、发现漏点及时报修、用水按需适量”的行为习惯。公司定期对水资源消耗情况进行统计分析，识别异常波动并推动整改闭环，将节水执行情况纳入环境绩效考核与改进管理，确保节水目标有效落地。

➤ 常态化节水措施

- 节水宣传教育：常态化开展节约用水教育宣传，增强全体员工节水意识。
- 习惯养成与漏损报修：落实“随手关水、人走水关”，杜绝“常流水”，发现漏水及时报修。
- 责任落实与奖惩考核：建立节水用水责任制，落实制度并开展奖惩考核。
- 监督检查与违规处置：健全节水监督机制，及时制止浪费行为，严肃处理破坏、损节水设施设备的行为。

- 日常巡检与节前排查：用水行为规范，用水量控制在满足使用需求的合理范围内，避免水量过大与外溅；卫生间使用后及时冲洗并关闭水龙头。
- 定期检查：各车间负责人开展日常检查，节假日前进行全面检查，严防滴、漏、跑、冒、耗，发现问题及时整改；对浪费现象进行批评纠正并视情采取必要管理措施。

2.5. 原材料管理

公司坚持绿色采购、合规使用和高效利用相结合，将原材料环境合规、质量控制、过程损耗和循环利用要求贯穿产品设计、供应商选择、来料检验、仓储领用及生产使用等环节。公司通过优先选择环境友好型材料、开展禁限用物质管控、强化进料质量检验及实施精益改善，减少不合格物料和生产损耗，持续提升原辅材料利用效率。

➤ 原辅材料减量与循环利用

公司持续推进清洁生产和精益改善，通过优化产品设计、工艺参数、物料领用和设备运行方式，减少原辅材料的不合理消耗及生产过程损耗。公司的清洁生产审核结果显示，生产过程中总体原材料利用率较高、损耗相对较少；同时，针对审核识别出的因原材料质量波动或过程控制不当造成的损耗，我们也制定了针对性措施，进一步提升质量、降低损耗，提高物料的利用率。

公司加强生产过程中的物料消耗分析，对使用量异常、材料浪费和低效使用情形开展原因分析，并通过工艺优化、设备改造及员工合理化建议推动持续改善。对可回收的金属、塑料、包装材料及其他生产废料，公司按照废弃物分类管理要求开展分类收集和资源化利用。

集团下属睿今金属聚焦铝基固废资源化领域，构建“废铝回收- 铝灰渣处置- 再生铝熔炼- 铝水直供”的全链条闭环体系。通过对生产环节产生的废铝料、铝灰渣进行规范化回收与再生熔炼，产出高品质再生铝液，直供集团内部铝压铸生产使用，减少原生铝原料消耗。再生铝相较于原生铝生产可大幅降低能源消耗与碳排放，实现固废减量化与金属材料内部循环复用。该产业模式打通资源回收与零部件制造的产业协同，助力集团原材料降本的同时，有效降低产业链环境足迹，夯实绿色制造与低碳发展优势。

案例：氮气回收，提升辅助材料利用效率

报告期内，公司针对 LINE3 氮检设备无回收系统、氮气消耗量较高的问题，推进氮气回收系统改造。改造前，每瓶氮气约可检测 3,400 件产品；改造后，每瓶氮气可检测约 8,500 件产品，氮气检测成本降低约 60%。按照每月检测约 40,000 件产品测算，氮气月消耗量由约 11.7 瓶降至约 4.7 瓶，月度氮气费用由 21,060 元降至 8,460 元，预计每月减少氮气支出 12,600 元。公司通过对氮气进行回收和重复利用，在保障产品检漏质量的同时，减少了辅助材料消耗，体现了资源节约与降本增效的协同价值。

案例：010E002 油泵针脚覆模料头减量改善

公司针对 010E002 油泵针脚覆模工序原模具使用年限较长、单次产出较低及料头损耗较高等问题，制定模具优化改善方案。项目拟将原有模具升级为“二加二”热流道模具。通过模具结构和生产工艺优化，在提升产能的同时减少原材料损耗，体现了公司将资源节约、精益生产与降本增效相结合的改善思路。

2.6. 危险化学管理

公司严格遵守《危险化学品安全管理条例》等法律法规及相关标准要求，制定并实施《危险化学品控制程序》，对危险化学品的分类登记、采购运输、入库验收、储存发放、现场使用、废弃处置及应急响应实施全过程管理，降低危险化学品对员工健康、安全生产和生态环境造成的不利影响。该程序适用于公司所有化学品使用场所及储存区域。

➤ 2.6.1 化学品管理职责

公司明确危险化学品管理职责，推动采购、物流、安全管理及使用部门协同履职，公司规定各使用场所和储存区域需配备相应化学品的 SDS/MSDS，使员工能够及时了解化学品危险特性、操作注意事项、个人防护要求及应急处置措施。

责任部门	主要职责
采购部门	负责危险化学品采购管理，审核供应商及运输单位资质，收集、更新并传递化学品安全技术说明书（SDS/MSDS）
物流部门	负责危险化学品入库、储存、收发管理，以及储存状态的日常维护和监控
人力资源部	负责危险化学品安全管理的监督检查，监督和指导废弃危险化学品的规范处置
使用部门	负责本部门危险化学品现场存放和使用管理，制定相应应急处置方案，并开展日常检查和风险控制

➤ 化学品全生命周期管理

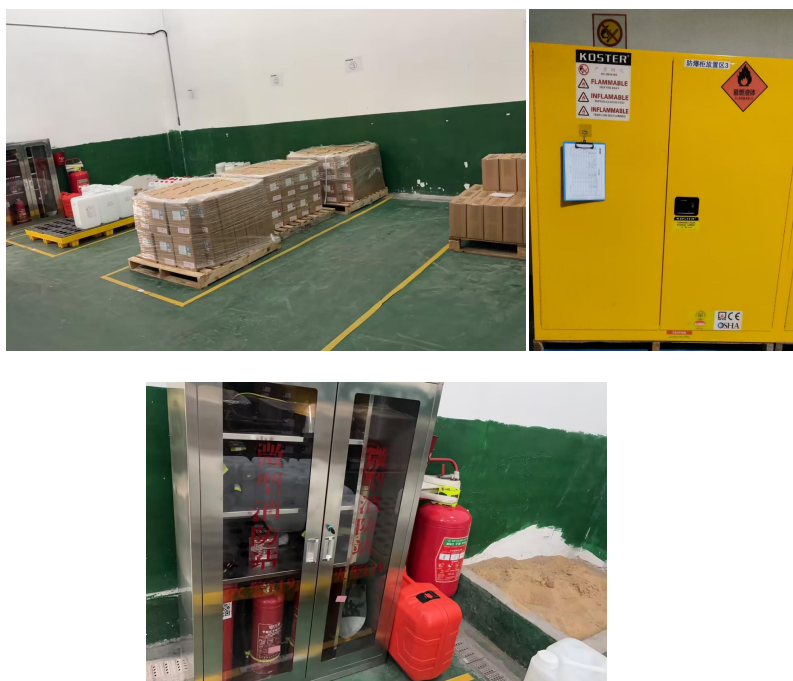
（1）分类登记与采购运输

公司根据危险化学品的危险特性进行分类管理，并将使用的危险化学品登记纳入《危险化学品清单》。采购危险化学品前，公司对供应商及运输单位的相关资质进行审核，要求供应商提供 SDS/MSDS，内容涵盖产品成分、理化性质、储存运输要求、安全防护措施及废弃处置方式。危险化学品运输由具备相应资质的单位承担，并采取必要的安全防护和应急措施，防止运输过程中出现渗漏、遗撒等情况。

（2）入库验收与储存管理

危险化学品入库时，仓库管理人员对化学品名称、数量、中文标识、包装规格、密封状况以及容器是否破损或变形等事项进行检查，符合要求后方可入库。

公司设置危险化学品专用储存区域，根据化学品性质和相容性实施分类存放并设置清晰标识，配套落实通风、防泄漏、防盗、防爆和防火等安全措施。生产现场领用的危险化学品在固定区域限量存放，并由专人管理。仓库管理人员开展日常检查，公司相关管理部门定期开展专项检查并形成记录。



危险化学品仓库及应急物资配置

（3）发放与现场使用

公司建立危险化学品发放登记台账，履行领用审批和签字手续，并实行专人

收发、专人保管和专人领取。各使用岗位配备相应 SDS/MSDS，员工按照安全技术说明书及岗位操作要求作业，规范使用专用工具和个人防护用品，防止危险化学品泄漏、遗撒及人员接触风险。

危险化学品使用完毕后及时密封并放回指定区域。发生少量洒漏时，使用吸收材料及时清理，严禁直接用水将化学品冲入排水管网；使用后的吸收材料及受污染物品分类放入指定废物容器，避免造成二次污染。

（4）废弃处置与应急响应

公司对废弃危险化学品及其包装物、容器实行定点收集和规范存放，未经无害化处理不得作为普通废品擅自出售。具有危险废物属性的废弃化学品、污染物及包装容器按照危险废物管理要求进行分类暂存和合规处置。

公司根据危险化学品的种类、性质和储存数量配置防渗漏托盘、应急砂、吸收材料、棉纱和急救药品等应急物资。发生泄漏、火灾或人员接触等紧急情况时，按照应急响应程序及时采取隔离、控制、清理和人员救护措施，减少人员伤害及环境影响。

➤ 危险化学品安全培训

公司将危险化学品安全管理纳入员工培训体系，面向危险化学品采购、储存、使用和管理相关人员开展专题培训。培训内容涵盖危险化学品法规及标准、仓库储存要求、SDS/MSDS 识别与使用、个人防护、泄漏处置和应急响应等内容。公司通过理论试卷对员工培训效果进行检验，持续提升相关人员的风险识别、规范操作和应急处置能力。

2.7. 生物多样性保护

公司关注生产经营活动对周边生态环境和生物多样性的影响，将生态景观建设、栖息环境维护和动物规范饲养融入厂区规划与日常运营，在满足生产经营需求的同时，持续改善厂区生态环境，促进人与自然和谐共生。

江西沃德尔科技厂区绿化面积约 40,660 平方米，绿地率约 37%，通过集约化土地利用、立体厂房建设及景观绿化布局，建设户外步道、绿化带和人工水体，为员工营造宜居、舒适的工作与休息环境。

➤ 厂区生态环境建设

江西沃德尔科技在厂区建设约 6,000 平方米的人工湖，周边种植柳树、樱花、

梅花、合欢、樟树、玉兰、芦苇、黄菖蒲及其他乔灌木和水生植物，形成由水域、浅水植物和陆地绿化带共同构成的生态景观。人工湖内饲养锦鲤、鲫鱼、鲤鱼、草鱼等鱼类，为水禽及其他生物提供活动和栖息空间。并结合季节降水情况开展水域维护。人工湖水体主要来源于周边绿化区域汇集的雨水，枯水期根据实际情况适度补水，以维持合理水位和水域面积，保障鱼类、水禽及水生植物的生存环境。

➤ 动物规范饲养与保护

江西沃德尔科技在符合相关管理要求的前提下开展观赏动物饲养，目前已人工饲养黑天鹅、柯尔鸭等动物，其中黑天鹅已取得相关驯养许可。江西沃德尔科技同时制定疣鼻天鹅饲养规划，拟通过合法渠道引进并开展规范饲养，进一步丰富厂区生态景观。公司设置专门的栖息场所和饲养设施，包括人工湖、饲养台及繁殖期使用的防腐木屋，并根据动物生活习性提供玉米、菜叶等食物，尽可能营造适宜的栖息环境。公司建立动物日常管理机制，配置管理员、驯养技术员和饲养员，分别负责证件办理、饲养计划、场地管理、日常喂养、健康观察、疫苗接种、病害防治及紧急事件处置等工作，推动动物饲养管理职责清晰、过程规范。

➤ 生物多样性风险防控

江西沃德尔科技持续加强厂区生态区域巡查和动物健康管理，重点关注水体水位与水质、绿化植物生长、动物疾病、异常死亡及逃逸等风险。对于发现的异常情况，公司及时开展原因排查，并采取补水、环境清理、隔离观察、疾病送治及设施维护等措施，降低对动物健康和厂区生态环境的不利影响。

沃德尔持续完善厂区绿化和水域生态管理，在依法合规和保障动物福利的基础上，加强生态环境保护与员工生态保护意识宣传，逐步提升厂区生态景观质量和生物多样性管理水平。



江西沃德尔厂区人工湖及生态景观

3. 携手共进 品质保障



3.1. 可持续采购

公司持续完善可持续采购与供应链管理体系，建立以《采购控制程序》《供应商管理程序》为基础，涵盖供应商准入与退出、审核与变更、重要度分级、风险管理、业绩评价、投诉索赔、现场活动及资质管理等环节的制度体系。

在关注质量、交付、成本和供应保障能力的同时，公司将环境保护、职业健康安全、劳工权益、商业道德、信息安全、低碳发展、禁限用物质及负责任矿产采购等要求纳入供应商全生命周期管理，推动供应链合作伙伴依法合规、绿色低碳和负责任经营。

公司通过《质量协议》《环保协议》《廉洁自律协议》《CSR（企业社会责任）承诺书》《不使用禁用物质承诺书》和《不使用冲突矿产保证书》等文件，向供应商传递质量、环境及社会责任要求，持续提升供应链的合规性、透明度、稳定性和可追溯性。相关承诺及协议纳入供应商准入管理并按规定留存。

3.1.1. 供应商管理

➤ 供应商评估与准入

公司根据采购物料类型、供应商重要程度及潜在风险实施分类准入和差异化评审，管理对象包括原材料及零部件生产商、代理商、辅助物料供应商、非生产类供应商和委外加工企业。

供应商准入主要包括信息调查、资料核验、能力审核、样件验证、协议签署和准入审批等环节。采购部门对供应商的基本信息、生产能力、产品种类、质量水平和运输条件等进行调查，并要求其提供公司概况、组织架构、产品清单和质量体系证明等资料。对于生产型供应商，公司由采购、质量和研发等部门组成审核小组，对其综合能力进行评估。

供应商准入流程

管理环节	主要管理内容
信息调查与资料核验	收集经营资质、体系证书、产品信息及相关证明材料，核查经营异常、行政处罚和其他合规风险

综合能力审核	评估技术开发、生产制造、质量保证、交付保障及持续经营能力
问题整改与验证	对审核发现的问题明确整改措施和完成期限，并跟踪验证整改效果
样件及产品验证	根据物料类别，由质量、研发等部门开展样件、材料及技术验证
准入审批	完成部门会签和审批后纳入合格供应商名录，并签署质量、环保、廉洁及社会责任相关协议

➤ 供应商分级与绩效管理

公司依据《供应商重要度等级划分管理规范》《风险供应商管理办法》和《供应商业绩评价规范》等制度，综合考虑供应商的重要程度、产品质量、交付表现、成本、服务配合度及合规风险，实施差异化管理。

公司定期评价供应商质量、成本、交付和服务表现，并将评价结果应用于订单分配、合作等级调整、整改辅导及供应商退出等管理事项。对绩效不达标的供应商，公司要求其制定整改计划，明确具体措施、责任人、完成期限和验证方式，并持续跟踪整改效果。

对于发生重大质量、交付、环境、安全或合规问题的供应商，公司可视风险程度采取增加审核频次、限期整改、暂停新订单、开发替代供应商或退出合格供应商名录等措施。对不符合禁限用物质要求的物料，公司禁止入库和使用；供应商整改期间暂停新订单，整改后仍不合格的，启动淘汰程序。

➤ 供应商 ESG 风险管理

公司将供应商 ESG 风险纳入供应链管理重点，通过承诺书签署、资料审核、公开信息核验、现场检查、绩效评价和整改跟踪等方式，识别并管控供应商在环境、社会 and 治理方面的风险。

评价维度	重点关注事项	主要管理措施
环境管理	环境许可、污染物排放、危险废物的管理、节能减排	资质核验、环保协议、现场评价、整改跟踪
职业健康安全	安全生产、劳动防护、教育培训、隐患治理	现场审核、专项检查、整改复核
劳工与人权	童工、强迫劳动、工时薪酬、反歧视及员工权益	CSR 承诺、资料审查、风险调查
商业道德	腐败贿赂、回扣、利益冲突及不公平交易	廉洁协议、监督检查、违规退出
信息安全	客户信息、技术资料、数据访问及保密管理	保密条款、权限控制、安全审查
负责任采购	禁限用物质、材料溯源及冲突矿产	承诺书、第三方检测、年度核查

WODEER		供应商可持续发展评价报告		表单编号: QD-S06-02-13-F08 版本号: A/0	
供应商公司:		生产地址:	深圳、坪山		
审核时间:	2026年5月份	审核员:			
主要产品:	连接器	生产规模:	1000-3000人		
主要生产过程:	冲压、注塑、焊接				

总评价结果	总分： 99					低风险
	检查项目	得分率	0分项	1分项	2分项	
证照红线	100%	0	0	8	0	
持证上岗	100%	0	0	5	2	
工业安全	100%	0	0	18	3	
职业卫生	100%	0	0	5	0	
环境保护	100%	0	0	9	1	
消防安全	96%	0	1	13	0	
体系管理	100%	0	0	5	0	
总评价结果解释	低风险: 总分≥85分, EHS管理良好, 风险较小, 需继续完善和保持。					
	中等风险: 85分>总分≥60分, EHS管理存在较多问题, 风险中等, 需整改和完善。					
	高风险: 总分<60分, EHS管理存在严重问题, 风险较高, 必须高度重视立即整改。					

--	--	--	--	--	--

供应商 EHS 风险评估报告

3.1.2. 冲突矿产管理

公司制定《冲突矿产管理规定》，将冲突矿产管理覆盖至与产品生产相关的原材料、零部件及产品，明确不采购、不使用来源于武装冲突或非法采矿活动的矿产，避免供应链经营活动对人权、环境和社会造成不利影响。

公司通过政策宣导、合同约定和供应商承诺等方式，将负责任矿产采购要求传递至供应链上游，要求供应商调查其产品中金、钽、钨、锡及钴等矿产的使用情况和来源，并签署《不使用冲突矿产保证书》，承诺所供应的产品和材料符合无冲突矿产要求。对于关键供应商及客户有特定要求的产品，公司使用冲突矿产报告模板开展信息调查，收集矿产来源、供应链及相关合规信息，识别是否存在来自受冲突影响地区或高风险地区的采购风险。

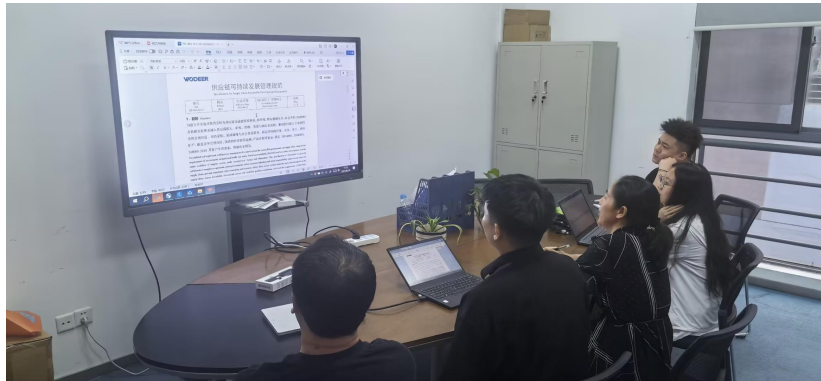
对调查中发现的异常或潜在风险，公司按照升级机制及时报告，并组织相关部门制定应急措施和改善方案，跟踪整改落实情况。公司每年对冲突矿产管理政策的执行情况和相关风险进行总结，并提交内部管理评审，持续完善负责任矿产采购管理机制。报告期内，公司产品及供应链不涉及冲突矿产使用。公司将持续加强矿产来源管理和供应商信息核查，提升供应链透明度与可追溯性。

3.1.3. 可持续采购能力建设

➤ 内部能力提升

公司面向采购、质量、研发及供应链管理等相关岗位开展可持续采购培训，通过制度宣贯、案例讲解和流程实操，提升员工对供应商准入审核、环境与安全要求、廉洁采购、禁限用物质管理及风险整改等内容的理解和执行能力。

公司将供应商选择、风险识别、问题整改和持续改进等要求融入相关岗位职责和绩效管理，明确管理标准和责任分工，推动可持续采购要求落实到具体业务活动。



《供应链可持续发展管理规范》培训

➤ 培训供应商沟通与赋能

公司通过供应商走访、专项培训、技术交流、现场审核和整改辅导等方式，向供应商传递环境保护、职业健康安全、社会责任、廉洁合作及产品合规要求。针对关键供应商、高风险供应商和存在历史问题的供应商，公司开展差异化培训和现场辅导，并对培训效果进行跟踪，留存签到表、培训课件和考核记录。对现场走访及审核中发现的问题，公司与供应商共同制定改进计划，跟踪整改进展并验证整改效果，推动供应商不断提升可持续发展管理能力。



供应商走访交流、现场审核

3.2. 绿色产品创新研发

公司持续完善产品创新研发管理体系，将客户需求、技术可行性、产品质量、安全可靠性及环境影响等因素纳入研发决策与设计开发过程。公司通过项目管理、设计评审、风险识别、样件验证、试生产、产品批准、变更管理及持续改进等机制，推动研发活动规范实施，提升产品创新能力和研发成果转化效率。

公司坚持创新驱动发展，围绕汽车电子、轻量化、精密机械件及智能机器人关键部件等领域，持续开展核心技术和产品创新。在关注产品性能、质量可靠性和市场竞争力的同时，公司将轻量化、资源利用效率、有害物质限制、可拆解性和可回收性等环境因素融入研发与产品设计，推动技术创新与绿色低碳发展相协同。

3.2.1. 研发创新体系

➤ 全球化研发创新布局

公司持续完善全球研发网络，形成国内外协同、专业分工明确、研发与生产相互支撑的创新体系。根据公司官网现有披露，公司已在杭州、上海、深圳、台州、宁波、苏州、武汉、重庆、成都、鹰潭及德国斯图加特布局十一大专业研发中心，汇聚 800 余名研发技术人员，累计申报专利 500 余项。

各研发中心结合区域产业资源和专业优势开展差异化技术研发，研发中心覆盖从技术预研、产品开发、仿真分析到试制验证和量产支持的多个环节，为公司产品迭代、质量提升及全球市场拓展提供技术支撑。

研发方向	主要研发平台及功能
智能传感技术	台州、苏州及欧洲研发中心重点开展霍尔、温度、压力、电流等车载及工业传感器研发
智能执行与控制	上海、宁波及成都研发中心重点开展电子油泵、电子水泵、无刷电机、控制器等产品研发
智能视觉与机器人	深圳研发中心重点开展 ADAS 车载视觉模组及机器人影像传感器研发；杭州研发中心聚焦协作机器人、人形机器人核心部件
仿真与结构优化	武汉全球仿真中心统筹开展结构、光学和流体等仿真分析，为产品性能验证和工艺优化提供支持
研产一体化	鹰潭研发中心依托生产基地和综合试验试制平台，开展产品试验认证、精密部件、压铸及材料工艺研发
汽车照明创新	重庆研发中心开展车载氛围灯、阅读灯及内饰照明产品的结构、光学和系统集成研发

➤ 研发项目全过程管理

公司建立规范化研发项目管理机制，通过《项目管理程序》《项目质量管理程序》以及 FMEA、风险管理、设计评审、样件制作、试生产、生产件批准和项目移交等配套制度，对研发项目实施全过程管理。

在项目开发过程中，公司将客户要求、适用法规、技术标准和产品安全要求转化为研发输入，通过跨部门评审识别技术、质量、成本、交付和环境风险；在设计和验证阶段，开展样件试制、性能测试、可靠性验证和生产一致性评价。产品或过程发生变更时，依次履行变更申请、评审、验证、批准、实施和闭环确认程序，降低未经充分评估的变更风险。

公司由研发、项目、质量和工艺装备等部门协同开展产品开发。研发部门负责技术研究和设计开发，项目部门负责进度监督及内部协调，质量部门负责检验验证和问题整改跟踪，工艺装备部门负责生产工艺及装备开发，推动设计研发、工艺开发、质量验证和量产导入有效衔接。

➤ 研发试验与验证能力

公司持续加强研发试验和产品验证能力建设。公司实验中心为 CNAS 认可实验室，配备功能测试、环境可靠性、机械性能、电气性能、化学负荷、耐久性及无损检测等试验设备，可为公司产品开发、设计验证、失效分析和质量改进提供技术支持。鹰潭研发中心同时承担沃德尔集团综合试验试制及生产基地技术赋能职能，推动研发验证与量产制造高效协同。

公司通过标准检测、负载检测、环境模拟、耐久性试验和必要的整车现场分析等方式验证产品性能。对于研发及产品使用过程中发现的问题，公司组织研发、质量和相关部门开展原因分析、方案改进和效果验证，并将有效措施纳入技术标准、FMEA、控制计划和作业文件，形成持续改进闭环。



CNAS 实验室认可证书

➤ 创新实践

案例一：立足赣鄱、链接全球，构建开放协同创新体系

报告期内，江西沃德尔科技为三家企业代表之一，受邀参加江西省扩大开放推动经济高质量发展暨推进内陆开放型经济试验区建设工作大会，分享公司扎根江西、链接全球的发展实践。

公司持续推动研发创新与产业链协同，从一期项目发展至九期，逐步形成涵盖传感器、执行器、压铸、再生铝和智能装备等领域的产业布局，促进研发、制造及供应链资源高效协同。同时，公司通过德国斯图加特研发与生产基地、马来西亚生产基地及杭州研发总部等平台整合全球创新资源，并与全球半导体企业深化技术合作，不断增强产品研发、规模化生产和全球市场服务能力。

公司积极把握汽车智能化、电动化及智能机器人产业发展机遇，持续推进协作机器人、智能装备等新领域的技术探索，以开放协同创新推动产品结构升级和产业链价值提升。



公司参加江西省开放发展大会

案例二：携手 Allegro，深化汽车电子协同创新

2025 年 5 月，公司与全球半导体企业 Allegro 正式签署战略合作协议。双方充分发挥 Allegro 在半导体及磁传感技术方面的技术优势，以及公司在汽车零部件研发、制造和规模化应用方面的经验，共同推动汽车电子产品和智能化、电动化解决方案创新。

此次合作进一步拓展了双方在汽车传感器、点火线圈、控制系统等领域的合作深度，并为工业控制、协作机器人等多元化应用场景的技术创新奠定基础。报告期内，公司还与 NXP、Melexis 等全球半导体企业开展技术和业务交流，围绕产品开发、资源共享、技术共研及联合实验室等方向探索合作机会，持续完善开放式研发创新生态。

公司将持续深化产业链上下游协同，积极探索智能驾驶、工业 4.0 和绿色能源等领域的创新应用，推动技术成果转化和产品迭代升级，为汽车产业智能化、绿色化发展提供支持。



Allegro 全球副总裁&中国区总经理徐伟杰与沃德尔科技采购总监沈丽代表双方正式签约

沃德尔与 Allegro 全球战略合作签约仪式

3.2.2. 产品生态设计

公司将全生命周期理念融入产品设计开发，系统考虑原材料选择、生产制造、产品使用、回收和处置等环节的资源环境影响。公司制定并实施《绿色设计管理规范》，将绿色设计要求覆盖新产品设计、现有产品优化及相关设计改进项目，持续提升产品的轻量化、可拆解性和可回收性。

➤ 绿色设计流程

公司建立“需求分析—概念设计—详细设计—设计验证—持续改进”的绿

色设计流程。在需求分析阶段明确绿色设计目标，在概念设计阶段从技术、成本和环境影响等方面开展综合评审，在详细设计阶段运用 CAD、CAE 等工具优化方案，并通过绿色设计检查清单、样件重量确认和质量检验等方式验证设计目标。对验证中发现的不符合项，公司及时开展整改优化，并结合产品生产和使用反馈持续改进绿色设计性能。

► 轻量化与资源效率

公司在满足产品功能、性能和可靠性要求的基础上，运用 CAD、CAE 等工具开展产品重量模拟和方案优化，通过结构小型化、选用低密度高强度材料、减少紧固件种类和数量、减少焊点及胶黏剂用量等措施，降低产品重量和材料消耗，提高资源利用效率。

► 有害物质管理

公司将禁限用物质要求纳入材料选择和设计验证,综合考虑材料的环保回收、车内空气质量、老化、防腐及材料兼容性等要求,并根据产品销售和使用国家或地区识别适用的禁限用物质法规、标准和客户要求,持续降低产品环境合规风险。

公司通过供应商材料申报、材料清单管理、IMDS 信息填报和第三方检测等方式，对铅、镉、汞、六价铬、多溴联苯、多溴二苯醚及 REACH 高关注物质等进行识别与管控。相关产品技术要求涵盖材料标识、禁限用物质、REACH、RoHS 和报废汽车回收处理等内容，提升产品材料信息的透明度和可追溯性。



产品有害物质第三方检测报告

► 绿色包装

公司将包装设计纳入产品开发和物流管理，在满足产品防护、运输安全及客

户要求的基础上，综合考虑包装材料、包装尺寸、单箱收容数量和运输效率，推动包装方案标准化、合理化和减量化。公司建立包装方案评审与改进机制，由生产物流规划等相关部门对包装材料、产品防护、收容数量和运输适用性进行评价，并根据评审意见持续优化包装方案，提升包装空间和运输资源利用效率。

报告期内，公司针对 C229-10 及 C891 车型的前、后、左、右摄像头分别制定包装方案，外包装采用规格为 550×365×265 毫米的瓦楞纸箱，并根据产品尺寸和重量将单箱收容数量设置为 64 个、72 个或 100 个。产品采用吸塑盒定位，并通过 PE 袋实施防尘、防潮和防水雾保护，在保障产品运输品质的同时，降低因运输损坏造成的资源浪费。公司持续评估包装材料减量和循环利用的可行性，探索优化吸塑内材、周转包装及装载方案，进一步降低包装环节的资源消耗和环境影响。

包装方案		包装方案说明（附图片）	
零件尺寸 (mm)	94.2×59×44.5 (L×W×H)	零件零件图片（实物图）	开箱后零件摆放图（实物图）
零件重量 (kg)	0.037 (kg)		
收容数	100 (个/箱)		
外包装箱规格	纸箱		
是否有防尘带	是		
外包装材料	瓦楞纸	外箱图片（实物图）	外箱标识（实物图）
外包装尺寸 (mm)	550×365×265 (L×W×H)		特殊说明 摄像头装入吸塑盒，包装吸塑盒的大地需防尘防水雾 PS：无实物，结构未冻结，无法安排样品试装，暂以设计图示为例，后期如有变化会调整。
内衬种类	吸塑盒		
内衬是否插封使用	否	内衬图片（实物图）	
外包装重量	0.94 (kg)		
内衬（纸浆类）重量	0		
内衬（非纸类）重量	1.3 (kg)		
包装后总重量	4.61 (kg)		
4. 零件品质要求（在对应栏内打“/”）			
1. 防尘 (/)			
2. 防潮 (/)			
3. 防静电 (/)			
4. 防静电 (/)			
5. 其他 (/) (特殊品质要求需文字说明)			

摄像头产品包装方案

➤ 产品生命末期管理

公司将产品生、命末期的拆解、分类和回收利用要求纳入绿色设计与产品技术管理，在保障产品安全性和可靠性的基础上，优先考虑材料可回收性、产品可拆解性及材料信息可追溯性，降低产品退役阶段的资源浪费和环境影响。

在设计阶段，公司对具有再使用或再利用价值的零部件优先采用便于拆卸的连接方式，并通过结构分析优化拆解路径和拆解顺序。公司按照相关标准实施材料标识管理，对塑料、橡胶及热塑性弹性体零部件标注材料类型，对其他符合条件的部件设置可回收利用性标识，为退役产品的材料识别、分类拆解和资源化利用提供支持。

公司通过物料清单及 IMDS 等系统管理产品材料和质量信息，并在相关产品技术要求中纳入报废汽车回收利用、材料标识、禁限用物质和去污染处理要求。

以驻车锁止传感器为例，产品技术规格明确要求通过 IMDS 申报材料组成及质量数据，并对塑料和弹性体材料标识、报废车辆去污染处理、REACH 及 RoHS 合规作出规定。

产品随整车进入报废回收体系后，可根据产品结构和材料特性，通过拆除、分离、无害化或其他适用方式进行处理。对于不符合安全或环保要求、不具备再使用条件的零部件，公司在产品技术要求中明确不作为可再使用部件管理，推动退役产品得到规范处理。

公司持续跟踪汽车回收利用相关法规、行业标准及客户要求变化，完善材料信息管理和回收友好型设计，提升产品全生命周期环境管理水平。

WODEER		Park Lock Sensor	10/12/2025
Product Technical Specification			Page: 1
Product: Park Lock Sensor & Magnet Holder			
Part Number: 30101040600 & 30101040700			
Customer Product Number: 507898-01 & 50476-01			
			
Rev.	Description	Name	Date
01	Control Document	Gao Xinyao	2024-10-14
02	Updated Frame and Content	Gao Xinyao	2024-11-06
03	Updated Content	Gao Xinyao	2024-12-09
04	Updated Content	Zhang Rui	2025-01-02
05	Updated Content	Zhang Rui	2025-03-01
06	Updated Content	Zhang Rui	2025-04-04
07	Updated Content	Zhang Rui	2025-05-17
08	Updated Content	Lin Xiaojian	2025-06-07
09	Updated Content	Lin Xiaojian	2025-07-19
10	Updated Content	Lin Xiaojian	2025-12-10
11	Updated Content	Lin Xiaojian	2026-01-15
12	Updated Content	Lin Xiaojian	2026-02-03

THE DOCUMENT IS A PROPERTY OF WODEER TECHNOLOGY. IT MAY BE USED ONLY FOR THE PURPOSES AUTHORIZED.

Wodeer Technology - 10/12/2025 - CONFIDENTIAL

WODEER		Park Lock Sensor	10/12/2025
Product Technical Specification			Page: 2/3
7.3 PACKAGE CONDITION			
Detailed information reference to Wodeer SPI 507898-01.			
8 RELATED REGULATORY			
8.1 ELECTROMAGNETIC COMPATIBILITY			
Sensor complies with UNCEC R10 regulation regarding electromagnetic compatibility and EMC type approval.			
8.2 MATERIALS IDENTIFICATION AND IMDS			
Materials identification and IMDS: Meet the requirements of the European directive (2000/53/EC) and (2005/18/EC) about "recyclability and recoverability of vehicles" by conforming to "Regulation (EU) 2017/1001 in reporting the materials and their data of the sensor components via IMDS.			
8.3 RESTRICTED MATERIALS			
Sensor satisfies the requirements of the European directive (2000/53/EC) and (2005/18/EC) by conforming to range of restricted materials as specified in (2021/02/25).			
8.4 MATERIALS MARKING			
Sensor satisfies the requirements of the European directive (2000/53/EC) and (2005/18/EC) by conforming to (2021/02/25) section "Materials marking of the plastic and elastomer sensor". Reference Document: (Plastic part marking (R20 1315), (Elastomer parts marking (R20 1415)).			
8.5 DE-POLLUTION PROCESS END OF LIFE VEHICLE 1			
The sensor satisfies the requirements of the European directive (2000/53/EC) and (2005/18/EC) by conforming to de-pollution guidelines in (R20 200) section "Depollution of the vehicle at the end of life". Reference document: (A12 5510).			
8.6 DE-POLLUTION PROCESS END OF LIFE VEHICLE 2			
Sensor is in accordance with (2000/53/EC) as being part of an end-of-life vehicle to be de-polluted, in processed either by removal, by neutralization or by extraction. Reference document: (A12 5510).			
8.7 DE-POLLUTION PROCESS END OF LIFE VEHICLE 3			
Sensor submitted to de-pollution, is compatible with de-polluting process and carry a de-pollution sheet, in accordance with standard (A12 5510).			

THE DOCUMENT IS A PROPERTY OF WODEER TECHNOLOGY. IT MAY BE USED ONLY FOR THE PURPOSES AUTHORIZED.

Wodeer Technology - 10/12/2025 - CONFIDENTIAL

《驻车锁止传感器产品技术规格书》生命末期处理要求

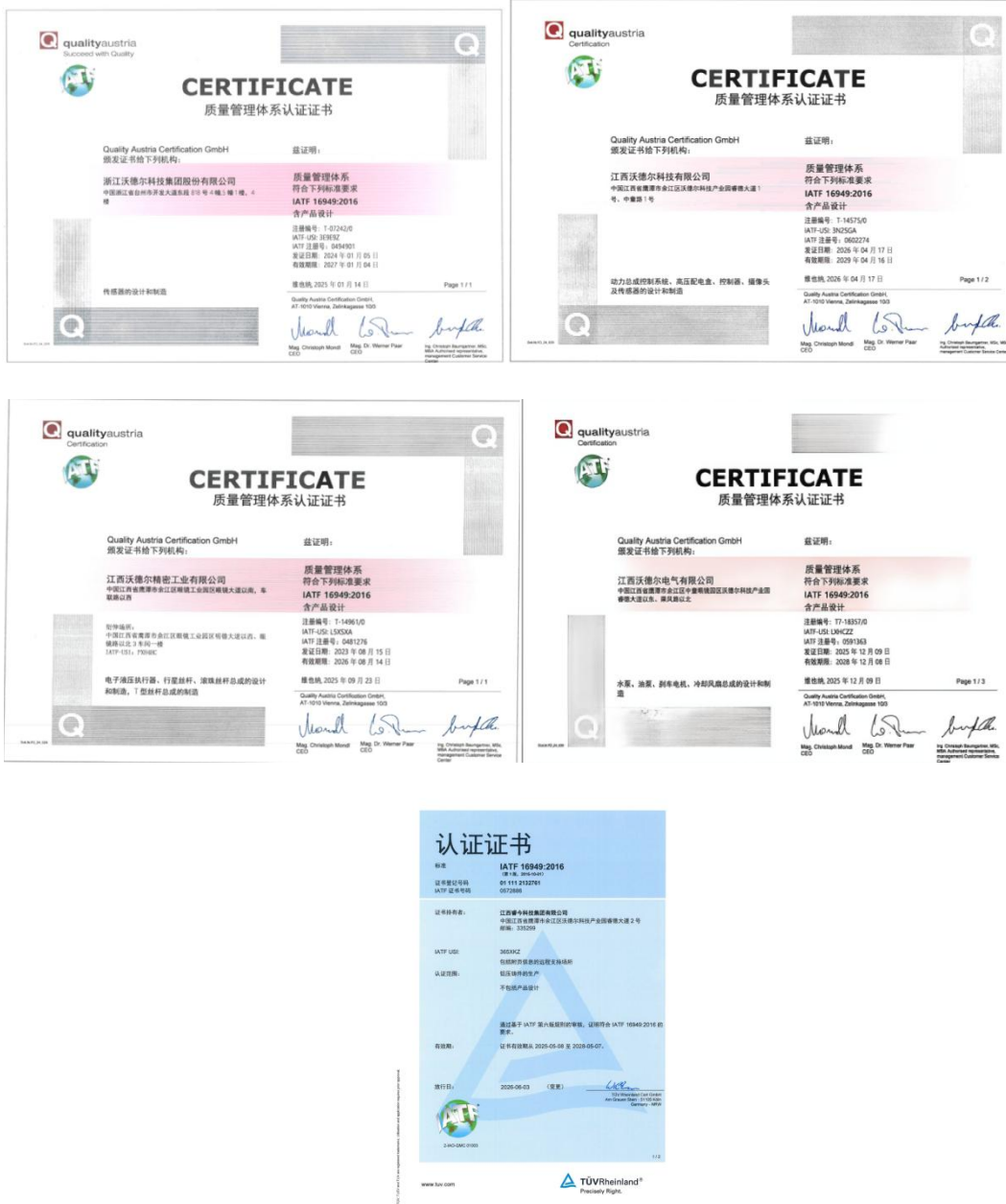
3.3. 产品质量安全

公司将产品质量和客户安全作为经营管理的重要基础，坚持全过程质量管控，将顾客要求和法律法规要求贯穿产品设计、供应商管理、生产制造、检验放行、交付及售后服务等环节，持续提升产品安全性、稳定性和可靠性。

3.3.1. 质量管理体系

公司建立以 IATF 16949:2016 为核心的质量管理体系，制定并持续更新《质量管理手册》及配套程序文件。公司采用过程方法和基于风险的思维，将经营管理、管理评审、内部审核、监视测量、设计开发、生产制造、产品放行、不合格品管理及顾客反馈等过程纳入统一管理。公司通过内部审核、产品审核、过程审核和管理评审评价体系运行有效性，并根据顾客反馈、质量绩效、审核结果及经营情况识别改进机会。对发现的问题建立台账并跟踪整改，推动质量管理体系持

续改进。2025 年沃德尔集团及分子公司 IATF 16949 质量管理体系认证覆盖率为 100%。



IATF 16949:2016 质量管理体系认证证书

浙江沃德尔科技集团股份有限公司及子公司浙江沃德尔电子有限公司通过了 GB/T 19001-2016/ISO 9001:2015 质量管理体系认证。



GB/T 19001-2016/ISO 9001:2015 质量管理体系认证证书

3.3.2. 质量意识培训

公司面向生产、质量、研发、工艺和采购等相关岗位开展质量管理培训，重点覆盖质量体系要求、作业标准、检验要求、不合格品处置、问题分析和纠正预防措施等内容，通过岗位培训、现场指导和效果评价提升员工质量意识与履职能力。对于质量问题形成的纠正措施，公司通过《质量缺陷警示卡》等方式向检验员、操作人员、质量工程师、工艺工程师和班组长开展培训，并持续跟踪问题发生频率及措施有效性，推动质量经验在相关岗位和生产过程横向展开。



质量管理培训现场照片

质量缺陷警示卡图片

3.3.3. 不合格品与产品召回管理

公司制定《不合格品控制程序》《不合格品处置规范》《客户售后服务及退货管理办法》等制度，对项目阶段和量产阶段从进货、制造到交付过程中产生的不合格品实施全过程控制。

公司根据产品安全、法规符合性、功能影响及客户风险对不合格品进行分级，对安全健康危害、法规不符合或主要功能丧失等重大问题实施重点管控。针对不合格品，公司采取标识、隔离、遏制、追溯、评审及处置等措施，并根据评审结论实施返工、返修、降级或报废；返工返修产品须经重新检验确认后方可放行。

对于顾客退回产品，公司建立退货通知、清单登记、入库隔离、原因分析和处置流程。若已交付产品涉及重大质量缺陷、法规不符合或潜在安全风险，公司将依据顾客反馈及服务管理要求开展风险评估，并视情况实施退换货、产品召回、客户通知及后续改进。报告期内，公司未发生产品召回事件。

3.4. 客户服务

公司坚持以客户需求为导向，建立覆盖售前沟通、订单交付、售后服务、客户投诉和满意度评价的客户服务管理机制，及时响应客户意见和诉求，并通过问题分析、纠正预防和标准化改进持续提升客户体验。

3.4.1. 客户权益保护

➤ 客户信息安全与隐私保护

公司规范客户端平台系统的账号、权限和信息管理，由商务部门负责平台信息及管理台账维护，IT 部门负责访问权限审批、开通和异常处理，相关使用部门根据职责申请权限并承担信息保密责任。

公司要求各责任部门按照业务时限及时登录客户平台查询和处理客户信息，并根据人员职责变化、平台更新及保密要求及时调整访问权限，降低客户信息被不当访问或使用的风险。

➤ 客户健康与安全

公司将客户健康与安全要求融入产品设计、生产和售后管理过程，通过产品设计验证、材料合规管理、过程检验、产品放行及使用现场失效分析等机制，识别并控制产品安全和可靠性风险。

对于客户端发生的失效或异常，公司由售后质量工程师收集使用现场信息，组织研发、质量和相关部门开展标准检测、负载测试、系统测试及必要的现场分析，并持续与客户沟通直至问题关闭。

3.4.2. 客户沟通与投诉处理

公司通过电话、邮件、客户门户网站、客户拜访及满意度调查等渠道收集客户咨询、评价、投诉和服务需求，由商务部统一登记至《顾客反馈信息跟踪表》，并及时传递至质量及相关责任部门。

对于质量投诉和退货事项，售后质量工程师及时与客户、驻厂人员或第三方质量服务人员沟通，必要时到客户现场核实问题并确认责任。对于属于公司责任的问题，公司组织跨部门团队开展临时遏制、原因分析、永久措施制定、效果验证和标准化改进。

公司采用 8D 等问题解决方法，明确紧急反应、临时围堵、根本原因验证和永久改善措施，并由质量部门跟踪措施实施及效果。经验证有效的措施纳入 FMEA、控制计划、作业指导书及检验文件；措施无效的，重新开展原因分析和整改，直至问题有效关闭。

3.4.3. 顾客满意度管理

公司依据《顾客满意度管理程序》制定年度调查计划，通过客户问卷、交付产品绩效、服务反馈、客户会晤、市场份额、表扬与索赔信息及客户月度绩效评价等方式，多维度监测客户满意度。商务部每月通过客户门户网站查询客户计分卡、绩效评价和表扬投诉信息，对未达到客户绩效目标、客户投诉及改进建议及时组织相关部门开展分析、整改和验证。

WODEER 沃德尔 客户反馈概览

本年度综合评分

97.3/100

目标单位67家，目标回收率60%，实际74.6%

目标分值95分，实际分值97.3分

50家客户参与，其中11家客户参与部分模块

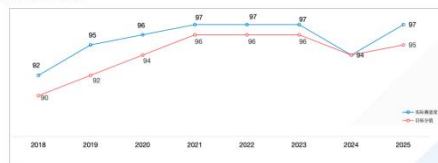
核心结论：完成目标表现良好

本次调查覆盖物流、商务、质量三大核心维度，共计15个具体评价项目，数据显示，客户对所有项目的评分都较高，标志着我们的产品和服务在客户体验中达到了较高的水平。

深层意义：信任与认可的印证

这一结果不仅是一个数字，更是客户对沃德尔科技在物流交付、运营管理等方面工作的高度信赖，它有力印证了我们坚持“以客户为中心”的经营理念，为未来的持续合作奠定了坚实基础。

WODEER 沃德尔 满意度趋势分析



结论：

1.本年度实际分值达到目标值，长期来看，满意度呈上升趋势

2.本次调查结果显示，公司在物流、商务、产品质量三大核心领域的表现较为突出，我们已经建立起一套完善、高效、可靠的服务体系。

客户满意度调查结果及趋势分析

公司坚持以客户满意为导向，将客户反馈、现场服务情况、运行维护结果和质量问题复盘作为服务改进的重要依据。通过服务记录跟踪、问题闭环管理、客户回访和技术复盘，公司持续识别产品运行和服务过程中的改进机会，并将客户需求反向传递至研发设计、生产制造、质量管理和供应链管理环节，推动产品和服务协同提升。

凭借稳定可靠的产品交付与全流程服务能力，公司多次获得合作客户的认可，先后斩获优秀供应商、戮力同心奖、价值贡献奖等多项客户授予的荣誉表彰。

4. 以人为本 和谐发展



4.1. 平等、多元与包容

公司视人才为珍贵的企业资源，坚持“人才第一、以人为本”的原则，持续完善“重视人才、爱护人才、开发人才、使用人才、留住人才、提升人才”的人才管理机制，以员工与企业共同成长和使命，努力实现“和谐共赢、共同发展”。

公司秉持“尊重人才、开发人才、升华人才”的人才工作宗旨，倡导“人人是人才”，尊重每一位认同公司理念、具备职业精神和专业素质、爱岗敬业的员工。公司将人才发展置于战略高度，通过平等雇佣、权益保障、薪酬福利、员工关怀、培训赋能、岗位历练和绩效激励等措施，为员工提供学习、实践和挑战自我的机会，营造尊重、包容、积极进取的工作氛围。

公司坚持公平、公正、公开的用工原则，将平等雇佣、反歧视和反骚扰要求纳入《员工手册》及相关人力资源管理制度。在招聘录用、培训发展、薪酬福利、绩效评价、岗位调整和晋升任用等环节，公司以岗位要求、专业能力和工作表现为主要评价依据，为员工提供平等的发展机会。

公司反对基于种族、民族、肤色、性别、年龄、宗教信仰、国籍、残疾、婚姻状况、怀孕及其他与岗位要求无关因素的歧视或不公平对待，并积极为残疾员工、女性员工及其他需要特别支持的员工提供合理便利，努力营造开放、包容、安全和互相尊重的工作环境。

➤ 员工招聘

公司根据业务发展和岗位需求，通过校园招聘、网络招聘、人才市场、内部推荐和内部招聘等渠道吸纳人才。招聘和选拔过程中，公司按照统一流程开展需求审批、资格审查、面试评估和录用审批，坚持以岗位匹配、专业能力、工作经验和发展潜力为主要标准。

公司严格核验应聘人员身份和年龄信息，依法与员工签订劳动合同，禁止使用童工、强迫劳动，禁止在招聘过程中向应聘人员收取押金、保证金或其他不合理费用，不扣押员工身份证件及其他法定证明文件，保障员工自愿就业和自由择业。



官网招聘信息

➤ 女性员工关怀

公司重视女性员工合法权益和职业发展，为女性员工提供平等的培训、晋升和能力发展机会。针对孕期、产期和哺乳期员工，公司依法落实特殊劳动保护，不安排其从事国家规定的禁忌劳动，并结合岗位特点在工作条件、工作时间和工作内容等方面给予合理照顾。公司依法落实产假、护理假、哺乳时间等休假安排。

其中，女员工在婴儿一周岁内，每个工作日享有相应哺乳时间，相关薪酬待遇按照规定执行。公司通过国际妇女节主题活动、健康知识宣传和关爱交流等方式，关注女性员工身心健康和职业成长，帮助女性员工更好地平衡工作与家庭责任。



三八女神节活动

➤ 关爱残疾员工

公司尊重并保障残疾员工的合法权益，在招聘、岗位安排、薪酬福利、绩效评价、培训和职业发展等环节坚持平等原则，不因残疾状况给予不合理差别对待。公司根据残疾员工的身体状况和岗位需求，提供合理的工作安排、必要的工作设施和环境支持，帮助残疾员工降低工作障碍，平等参与工作、培训和职业发展。

4.2. 员工权益保障

公司将员工权益保护作为企业社会责任管理的重要组成部分，坚持尊重人权、合规用工、公平对待、健康安全和及时补救的管理原则，持续完善覆盖招聘、入职、在岗管理、工时休假、薪酬福利、职业健康安全、沟通申诉和离职管理等环节的制度体系。

4.2.1. 人权保障

公司将劳工与人权要求融入日常用工管理，重点从自愿雇佣、禁止童工、反歧视、反骚扰、工时薪酬、职业健康安全以及员工沟通等方面保障员工合法权益。公司《员工手册》明确，在招聘、录用、培训、晋升、薪酬和福利等就业环节坚持平等机会原则，并为残疾员工及孕期、产期和哺乳期女性员工提供必要保护。

- 自愿雇佣与自由离职：公司坚持自愿雇佣与自由择业，依法签订劳动合同，员工可依法辞职或解除/终止劳动关系；公司严禁强迫劳动、人口贩运及扣押证件、收取押金/保证金或招聘费等不当费用，不得以任何方式限制员工人身自由或离职自由。
- 禁止童工与未成年工特殊保护：公司严格核验入职身份与年龄，坚决杜绝雇佣童工；对未成年工实施特殊劳动保护，限制未成年工的高风险作业及夜班、加班，并按规定开展培训、体检与健康监护。
- 反歧视与反骚扰：公司在招聘、培训、晋升、薪酬福利等环节坚持平等对待，禁止基于与岗位无关因素的差别对待；公司对职场骚扰、辱骂虐待及骚扰“零容忍”，并建立受理、调查、处置与整改闭环及保密与反报复措施。
- 自由结社与对话：公司尊重员工依法结社、加入工会与参与协商对话的权利，支持通过工会组织、员工代表及沟通协商机制表达诉求与建议。
- 工时与薪酬合规：公司遵守工时与休息休假规定，规范加班审批与记录，确保加班自愿并依法支付工资与加班薪酬；公司全面落实同工同酬，禁止罚款或变相扣薪惩戒。
- 职业健康安全：公司持续完善职业健康安全管理，提供安全健康的工作场所与必要防护用品，开展入职/转岗/在岗安全培训，对特殊岗位组织职业健康体检与风险监测，并完善应急预案与演练。

4.2.2. 人权风险评估

公司将人权风险识别融入招聘录用、劳动合同、工时薪酬、职业健康安全、绩效管理及员工沟通等日常管理活动，定期对员工权益相关风险进行评估和复核。

公司通过身份及年龄信息核验、劳动合同和人事档案检查、工时及加班记录核查、工资发放记录核查、职业健康和培训记录检查、员工访谈、满意度调查、现场检查以及投诉信息分析等方式，识别童工、强迫劳动、歧视骚扰、工时异常、薪酬支付和职业健康安全等潜在风险。

对于识别出的风险事项，公司结合风险发生可能性和影响程度实施分级管理，明确责任部门、整改措施、完成时限和验证要求，并通过跟踪复核推动整改闭环。发生重大投诉、用工模式变化、新增高风险岗位或工艺、工伤事故及其他重大异

常情况时，公司及时组织专项核查和风险再评估。

4.2.3. 人权风险补救机制

公司建立多渠道、可及、保密和禁止报复的员工申诉与补救机制。员工可通过直属上级、人力资源部、工会、电话、邮箱和意见箱等渠道，反映不公平待遇、职场霸凌、骚扰、违规用工及其他员工权益问题。公司按照保密、公正、及时和以事实为依据的原则开展调查，严格控制信息知悉范围，保护投诉人、证人及相关人员的合法权益，并禁止任何形式的威胁、歧视或打击报复。对经调查确认的问题，公司根据事件性质和影响程度，采取停止违规行为、人员保护、薪资补发、岗位调整、纪律处分、责任追究及制度优化等措施，并对整改效果进行跟踪验证。

◆ 误用童工事件

公司一旦发现疑似或确认误用童工，将立即停止其工作并保障其人身安全，结清应付薪资，联系父母或监护人妥善安置，并承担必要的送返和医疗费用。同时，公司对招聘、身份核验和档案管理等环节开展溯源调查，落实责任追究和预防改进措施。

◆ 歧视、骚扰和职场霸凌事件

公司接到投诉后及时登记和调查，必要时采取临时调岗、调班、隔离接触等风险控制措施，避免二次伤害。经调查确认属实的，公司依法依规处理责任人员，并通过制度完善、管理者培训和团队宣导防止类似事件再次发生。

◆ 供应链人权风险

对涉及供应商或分包商的童工、强迫劳动、歧视骚扰等问题，公司根据风险程度采取限期整改、增加审核、暂停合作或终止合作等措施，并持续跟踪整改成效。

◆ 人权申诉渠道

人权申诉渠道	
受理部门	人力资源部
主要受理事项	员工违纪、管理不公平或不公正、职场霸凌、违反人事制度等事项
举报方式	举报电话：13387019725； 举报邮箱：jyts@zjwode.com；

	举报二维码：   桂芸 人事副部长Deputy Director of Human Resour... 沃德尔科技集团 扫描二维码，添加我的企业微信
投诉/举报监督	邮箱：fanwubill19@zjwode.com（副董事长专管）

4.2.4. 人权意识培训

公司将人权和员工权益保护纳入员工培训内容，通过新员工入职培训、制度宣贯、管理人员培训和岗位专项培训等方式，向员工传达自愿用工、禁止童工、反歧视、反骚扰、女性员工保护、工时薪酬、职业健康安全以及申诉和反报复等要求。公司持续开展合法用工和劳工权益保护相关培训，提升管理人员依法用工和员工关系管理能力，帮助员工了解自身权利、责任及申诉渠道，推动人权保障要求落实到日常管理和业务活动中。

4.3. 完善薪酬福利

公司将薪酬福利和员工关怀作为吸引、激励和保留人才的重要保障，根据岗位价值、员工能力、绩效贡献和市场薪酬水平合理确定薪酬，依法保障员工工资、社会保险、休息休假及其他福利权益，不断提升员工获得感、幸福感与归属感。

4.3.1. 薪酬管理

公司建立公平、具有市场竞争力和激励作用的薪酬管理机制，坚持公平性、竞争性、激励性、发展性和无歧视原则，通过岗位价值评估和员工绩效评价确定薪酬水平，保障员工在晋升、转岗和调薪过程中获得公平对待。员工薪酬主要由基本工资、岗位工资、绩效奖金、加班工资和津贴等组成。员工基本工资不得低于企业所在地适用的最低工资标准，岗位工资根据岗位价值、员工经验和岗位能力等因素确定。公司根据市场薪酬水平、物价变化、经营绩效和员工表现等因素开展薪酬调整。员工发生岗位晋升、岗位调整或职责变化时，公司按照规定的审批流程实施薪酬调整，确保调整依据清晰、流程规范。

报告期内，公司所属企业通过工资集体协商，就最低工资、岗位工资、计件工资和年度工资调整等事项与职工方达成协议。相关协议约定企业最低工资标准为每月 2,260 元，技术工人最低工资标准为每月 2,280 元，年度职工人均工资调整幅度不低于 1%。

工资集体协议	
为了维护劳动关系双方合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《浙江省集体合同条例》、《工资集体协商试行办法》等规定，经本企业方与职工方平等协商，签订本协议。	
第一条 本协议有效期为一年，自2024年9月24日起至2025年9月23日止。	
第二条 经双方平等协商，达成如下意见：	
1、本企业最低工资标准为每月2260元，其中技术工人最低工资标准调整为2280元。	
2、在上年度企业职工人均工资水平的基础上，本年度企业职工人均工资调整幅度不低于1%。	
3、本企业岗位（工种）工资标准（见附件）。	
4、本企业岗位（工种）实行计件工资制分配形式。	
企业要加强劳动定额和计件单价的核算管理工作，通过协商合理确定职工在法定工作时间内正常劳动条件下的劳动定额和计件单价标准。在法定工作时间内，提供劳动的，职工的计件月工资标准不低于本协议规定的企业最低工资标准。	
有关岗位（工种）的计件单价（即工时单价）标准（见附件）。	
5、本企业职工技能等级的工资标准（见附件）。	
6、本企业应于每月20日前，以货币形式向职工本人足额支付工资，不得克扣或者无故拖欠职工工资。	
7、其他约定事项（见附件）	
第三条 在本协议有效期内，经双方协商一致，可以变更或者解除工资集体协议。	
第四条 有下列情形之一的，一方可以变更或者解除本协议：	
1、订立本协议所依据的法律、法规被修改或者废止的；	

工资集体协议

4.3.2. 福利体系

公司建立涵盖法定保障、生活支持、健康关怀和激励认可的多层次福利体系，并结合员工实际需求持续优化福利项目。

福利类别	主要内容
社会保障	依法缴纳养老、医疗、失业、工伤和生育保险，为符合条件的员工缴纳住房公积金
餐饮住宿	为员工提供免费工作餐和员工宿舍，改善员工工作与生活条件
休息休假	法定节假日、年休假、婚假、产假、护理假、哺乳时间、工伤假及其他适用假期
健康保障	特殊岗位职业健康检查、健康宣传、劳动防护及相关健康支持
生活便利	提供车辆充电设施，并结合岗位情况提供交通、通讯及生活补贴
节日关怀	端午节、中秋节、春节等传统节日福利，以及员工生日会和生日礼品

4.3.3. 员工关怀

公司坚持人文关怀与团队建设并重，将员工关怀作为提升员工归属感和团队凝聚力的重要举措。在春节、端午节、中秋节等传统节日期间，公司面向员工开展节日慰问并发放福利礼品，通过持续的关怀举措传递企业温度。公司组织员工生日会、夏季送清凉等活动，关注员工日常生活需求和身心状态。公司鼓励员工

积极参与体育锻炼和文化活动，通过运动会、团建活动、知识竞赛及其他文体项目，丰富员工业余生活，促进跨部门交流与团队协作。



员工生日会



篮球赛



团建活动

案例：首届家庭开放日——童心探工厂，匠心传未来

2025 年 7 月，江西沃德尔科技举办首届员工家庭开放日，邀请 20 余名员工子女走进公司，近距离了解父母的工作环境汽车零部件制造过程。

活动期间，孩子们在安全人员带领下参观智能化生产车间，了解原材料经过精密加工转化为汽车核心零部件的过程，并通过互动体验、知识讲解等形式感受智能制造与科技创新的魅力。公司还设置亲子互动环节，为员工及其家庭搭建沟通交流平台。此次家庭开放日增进了员工家属对员工工作内容和公司发展的理解，让员工家庭切身感受企业文化与工作氛围，进一步增强了员工的认同感、归属感和家庭支持。



沃德尔首届员工家庭开放日

4.3.4. 员工沟通与交流

➤ 民主管理

公司持续完善员工参与和沟通机制，通过工会、职工代表大会、座谈会、员工访谈、意见箱、申诉邮箱和满意度调查等渠道，鼓励员工表达意见和建议，推动员工诉求得到及时响应和闭环处理。

公司依法建立工会组织，充分发挥工会在维护员工合法权益、组织民主参与和促进劳动关系和谐等方面的作用。公司通过建立健全集体协商机制，就工资福利、工时休假、劳动安全卫生、社会保险、员工培训及其他涉及员工切身利益的事项开展平等协商。

公司在研究涉及工资、福利、劳动安全卫生和社会保险等员工切身利益的重要事项时，主动听取工会意见，并通过职工代表大会等形式组织员工参与企业民主管理。公司定期召开全体职工大会，对绩效管理、劳动纪律、费用管理等相关制度进行审议和表决，进一步保障员工在企业制度建设和民主管理中的参与权。



工会法人资格证书

浙江沃德尔科技集团股份有限公司
2025 年第二次全体职工大会
会议决议

浙江沃德尔科技集团股份有限公司 2025 年第二次全体职工大会于 2025 年 10 月 10 日在公司会议室召开，本次会议由洪程雄佳召集并主持。本次应出席会议的职工 71 名，实际出席会议的职工 71 名，会议的召集、召开符合《公司法》、《工会法》及《公司章程》等有关规定。

本次大会召集各员工以签署表决方式审议以下更新制度：

《ZD-001 费用管理制度》、《ZD-007 劳动纪律管理制度》、《ZD-008 绩效管理制度》、《ZD-013 车辆管理办法》、《ZD-019 专利管理制度》（相关制度在公司公告及 OA 系统中均有公示，各员工可自行查阅。）

最终以 71 票赞成、0 票反对、0 票弃权的表决结果审议通过/口通过/口不通过上述制度的实施。

（以下无正文，请签字页）

2025 年第二次全体职工大会会议决议

集体合同

为促进劳动关系的和谐稳定，维护企业和职工的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国工会法》、《浙江省集体合同条例》等法律法规之规定，经企业方代表、职工方代表充分协商达成一致，签订本集体合同。对本企业和本企业职工均有法律约束力。

第一条 企业应支持工会依法独立开展工作，尊重工会依法代表和维护职工的合法权益，在研究企业经营管理和发展等重大问题时，事先听取工会意见，召开讨论有关工资、福利、劳动安全卫生、社会保险等涉及职工切身利益的会议时，必须有工会代表参加。

第二条 工会支持企业依法生产经营和管理，教育职工遵守单位劳动和管理制度，组织职工开展劳动竞赛，合理化建议等活动，动员职工努力完成生产任务和工作任务。

第三条 企业为工会办公和开展活动提供必要的设施和活动场所，按时足额向工会拨交工会经费。

第四条 工会依照法律规范，通过职工代表大会或者其它形式，组织职工参与单位的民主管理。

第五条 企业和职工建立劳动关系，应按规定签订劳动合同，不得收取任何形式的抵押金（物），工会帮助、指导职工签订劳动合同，并监督劳动合同的履行。

第六条 变更、解除、终止劳动合同应按照国家法律法规的有关规定进行。如企业单方解除劳动合同，应事先将理由通知工会，工会认为企业违反法律、法规和有关合同，要求重新研究处理时，企业应研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

第七条 企业以货币形式按月足额发放职工工资，不得随意克扣或者无故拖欠，职工工资不低于台州市湾新区最低工资。职工

集体合同

➤ 员工满意度调查

公司定期开展匿名员工满意度调查，了解员工对工作环境、薪酬福利、培训发展、管理沟通、绩效评价和生活保障等方面的评价，并针对满意度相对较低的事项制定改进计划。针对调查中反映的培训实用性、办公设备与 IT 支持、跨部

门协作、员工休息区域、食堂菜品和福利等事项，公司明确责任部门、改善措施和实施计划，并持续跟踪改进效果。

2025 年上半年，公司收到有效问卷 1,950 份，问卷有效性为 96.15%；其中，科室员工满意度为 88.74%，一线员工满意度为 85.04%。2025 年下半年，公司共发放问卷 2,082 份，收到有效问卷 2,067 份，问卷有效性为 99.28%；其中，科室员工满意度为 86.78%，一线员工满意度为 86.72%。

4.4. 人才培育与职业发展

公司坚持“要成就事业，先造就人才”，从企业战略和组织发展需求出发，围绕人才队伍建设，构建涵盖人才标准、人才规划、人才选拔、人才培养、人才使用和人才保留的管理闭环。

针对不同岗位和人才群体，公司实施差异化培养和发展措施，通过文化培训、价值观塑造、专业技能提升、管理能力培养、项目实践和岗位历练等方式，持续挖掘员工潜能，优化员工与岗位、团队及组织之间的匹配度，建设具有专业能力、创新精神、使命感和责任感的人才队伍。

4.4.1. 员工培训管理

沃德尔集团建立了覆盖所属全体企业员工的培训管理体系，由人力资源部统筹培训制度、年度培训计划、培训资源和效果评价，各部门负责识别岗位培训需求，并开展部门级和岗位级培训。

年度培训计划覆盖安全教育、岗位技能、质量管理、研发设计、质量工具、管理能力、人际沟通和信息化技术等内容。公司结合岗位目标、岗位能力矩阵、员工职业规划、晋升转岗、新项目实施、内外部审核结果、法规标准变化及客户特殊要求等识别培训需求。各部门定期开展岗位能力盘点，并根据岗位要求和员工实际能力之间的差距制定技能提升计划。

公司采用内部授课、线上学习、岗位辅导、外部培训和项目实践等方式开展培训，并通过考试、实操评价、培训反馈和工作绩效等方式评价培训效果。相关培训签到、教材、考核和效果评价资料按照规定归档管理。



员工培训活动

4.4.2. 员工职业发展规划

公司为员工建立多元化职业发展通道，通过纵向岗位晋级、职务晋升，横向岗位转换以及向核心岗位发展等方式，为员工提供与个人能力和职业规划相匹配的发展机会，推动员工职业成长与企业发展相协调。

公司鼓励关键岗位员工开展多岗位和跨职能历练，通过内部招聘、岗位轮换、项目实践和专项培养，不断拓宽员工专业视野和综合能力。针对核心人才和青年骨干，公司结合战略需求、部门目标、岗位胜任力差距和个人发展意愿，制定相应培养与发展计划，通过导师辅导、重点项目参与、专业培训及岗位实践等方式，促进员工能力提升和人才梯队建设。员工岗位发生调整时，公司按照岗位调整申请、任职能力评估、培训计划制定和多层级审批等流程实施管理，确保人员调岗过程规范、透明和可追溯。

[illegible]

官网招聘信息&内部人员岗位调整申请流程

4.4.3. 员工考核与激励

公司建立以岗位职责、目标达成和绩效贡献为核心的考核与激励机制，坚持公开、公平、公正、客观和可操作的原则，通过明确评价标准、规范评价流程和强化结果反馈，引导员工持续提升工作绩效和岗位能力。

公司采用目标及关键绩效指标管理方式，按照 A、B、C、D、E 等级实施绩效评价，并通过月度评价等方式及时了解员工和部门目标完成情况。绩效评价结果与绩效工资、年终奖金、薪酬调整、岗位培训、岗位调动和职务任免等事项相衔接。员工对绩效评价结果存在异议的，可按照规定通过企业微信、邮箱等渠道向人力资源部提出申诉，保障员工的知情权和申诉权。

公司通过技能津贴、绩效奖金、质量奖金、项目奖励、优秀员工表彰、创新奖和团队协作奖等方式，对表现优秀、积极创新和作出突出贡献的员工给予认可与激励，营造乐于奉献、勇于创新、担当进取的组织氛围。



优秀员工表彰

4.5. 维护职业健康安全

公司将职业健康安全视为保障员工权益、维护稳定运营和实现可持续发展的重要基础，严格遵守安全生产、职业病防治和消防管理等相关法律法规，坚持“预防为主、强化监督、遵纪守法、以人为本”的管理方针，持续完善职业健康安全管理 体系。

公司制定并实施《EHS 管理手册》，建立覆盖危险源辨识、合规义务管理、目标指标管理、运行控制、应急准备与响应、监测评价、内部审核、管理评审及纠正改进等环节的 EHS 管理机制。公司以职业病、工伤及火灾事故为零为管理目标，通过管理者代表、安全事务代表及各责任部门协同履职，推动职业健康安全管理持续改进。报告期内，沃德尔集团及分子公司 GB/T 45001-2020/ISO 45001:2018 职业健康安全管理 体系认证覆盖范围为 86%。



职业健康安全管理 体系认证证书

4.5.1. 职业健康管理

➤ 员工劳动保护

公司制定劳动防护用品管理制度，根据岗位作业环境和职业危害特点，为员工配置相应的劳动防护用品。公司对劳动防护用品实施采购、资质核查、入库验收、发放、使用、保管及报废全过程管理，重点检查产品规格、合格证、安全标志、检测报告及防护性能，不符合要求的用品不得入库和使用。

公司定期开展劳动防护用品正确佩戴和使用培训，要求员工在巡检、生产操作、设备检维修及事故处置过程中，根据作业场所的危害因素正确使用防护用品。对破损、失效或超过使用期限的用品及时报废和更换，并通过现场检查督促员工落实个人防护要求。

公司在重点作业区域设置职业病危害告知卡、警示标识和职业卫生公告栏，向员工说明岗位可能接触的危害因素、健康影响、防护措施及应急处置要求。



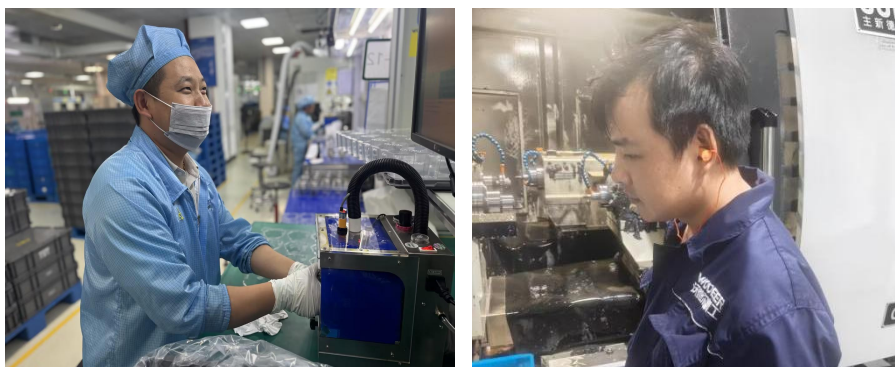
现场警示标识及告知卡设置



应急物品柜



应急药箱与药品配备



劳动防护用品配备配置与佩戴

➤ 职业病危害防治

公司建立职业病危害识别、检测评价、防护设施管理、健康监护和档案管理机制，重点关注粉尘、化学因素、高温及噪声等职业健康风险。公司通过生产工

艺密闭、局部通风、排风除尘、防暑降温、降噪和个人防护等措施，降低员工接触职业病危害因素的风险。

公司定期委托具备资质的职业卫生技术服务机构开展职业病危害现状评价。针对评价发现的问题，公司将其纳入职业健康持续改进范围，强化职业病危害因治理和防护工作，完善上岗前、在岗期间和离岗时职业健康检查，补充职业健康监护档案，并加强个人防护用品佩戴监督和职业危害告知。

公司对接触职业病危害因素的员工实施健康监护，委托具备资质的医疗机构开展职业健康检查。公司逐步完善“一人一档”职业健康监护档案，记录员工职业史、危害因素接触史、历次检查结果及处置情况，并依法保护员工健康信息和隐私。

➤ 员工身心健康关怀

公司建立员工健康体检管理机制，由行政人事部门组织员工开展入职体检、年度体检及必要的专项体检，并建立员工健康档案。员工体检结果实行保密管理，对需要复查或进一步诊疗的员工及时进行提醒和跟踪。公司关注员工心理健康和工作压力管理，通过健康宣传、沟通关怀及心理支持等方式，为员工提供必要的健康服务，帮助员工保持积极、稳定的工作状态。

4.5.2. 安全生产管理

➤ 危险源辨识与隐患治理

公司建立危险源辨识和风险评价机制，针对部门办公活动、生产车间、设备设施及公共区域开展分层级风险识别，对作业活动、设备运行、危险化学品、消防安全和人员行为等风险进行评价，并形成危险源识别和风险等级评估记录。

当发生新建、改建、扩建项目，或组织机构、生产工艺、设备设施及生产活动出现重大变化时，公司及时重新开展危险源辨识和风险评价。对识别出的重大或不可接受风险，明确管理措施、责任部门和责任人员，并保存风险评价及控制记录。

公司常态化开展综合检查、专业检查、日常巡查、季节性检查和节前检查，覆盖作业环境、设备设施、危险化学品、消防设施、特种设备、劳动防护及警示标识等重点领域。对排查发现的隐患，落实整改措施、责任人员和完成期限，并通过复查验收、跟踪督办和记录归档推动问题闭环处理。

危险源识别和风险等级评估表											
场所	序号	危险源描述	状态	风险等级评估				危险源防护措施	频次	检查人	检查表
				L	E	C	D				
变配电室	1	火灾 1. 电缆绝缘老化短路引发火灾事故 2. 设备长期过载运行引发火灾事故 3. 线路端子接触不良引发火灾 4. 配电室存在杂物进入设备造成短路引发火灾 5. 电缆短路引发火灾 6. 配电室存在其他设备或可燃物引发火灾 7. 电力线路老化引发火灾	潜在	严重				1. 定期对电缆点进行巡检，防止事故发生 2. 每日对电缆点进行巡检，防止事故发生 3. 定期对端子进行紧固 4. 对电缆进行定期检查，防止电缆老化 5. 清理并正确使用合格的电缆 6. 设备投入运行前应经电气专业验收 7. 定期对配电室进行巡查 8. 严禁在配电室存放易燃易爆物品	每天巡检	安全员	配电室巡查表
	2	触电 1. 高压配电柜时发生触电 2. 设备检修时发生触电 3. 带电作业时发生触电 4. 电缆绝缘老化引发触电	潜在	严重				1. 设备检修时做好停电、验电、接地步骤 2. 作业时佩戴相应的绝缘工具 3. 带电作业时穿戴绝缘防护用品，并设置围栏 4. 严禁在带电设备上作业 5. 定期对电缆进行巡查	每天巡检	安全员	配电室巡查表
	3	爆炸 1. 电气火灾引发爆炸	潜在	严重				1. 定期对配电室进行巡查	每天巡检	安全员	配电室巡查表
	4	跌倒 1. 地面油污或积水引发跌倒	潜在	严重				1. 定期对配电室进行巡查	每天巡检	安全员	配电室巡查表
	5	火灾 1. 电缆绝缘老化短路引发火灾事故 2. 设备长期过载运行引发火灾事故 3. 线路端子接触不良引发火灾 4. 配电室存在杂物进入设备造成短路引发火灾 5. 电缆短路引发火灾 6. 配电室存在其他设备或可燃物引发火灾 7. 电力线路老化引发火灾	潜在	严重				1. 定期对电缆点进行巡检，防止事故发生 2. 每日对电缆点进行巡检，防止事故发生 3. 定期对端子进行紧固 4. 对电缆进行定期检查，防止电缆老化 5. 清理并正确使用合格的电缆 6. 设备投入运行前应经电气专业验收 7. 定期对配电室进行巡查 8. 严禁在配电室存放易燃易爆物品	每天巡检	安全员	配电室巡查表

危险源识别和风险等级评估表

➤ 安全应急管理

公司制定安全生产事故综合应急预案，明确事故类型、应急组织、指挥职责、预防预警、信息报告、应急响应、后期处置及物资保障等要求，为突发事件的快速响应和有序处置提供制度依据。

报告期内，公司围绕火灾、危险化学品和人员急救等场景开展多项应急演练：

防爆柜火灾演练	2025 年 1 月 15 日开展防爆柜火灾应急演练，涵盖报警接警、预案启动、灭火、人员疏散和现场警戒等环节，验证了应急预案的可行性和各救援小组的协同能力。
晕厥急救演练	2025 年 4 月 12 日开展作业区晕厥与互救演练，组织生产主管、班组长、安全员和操作人员参与，提升员工现场急救、自救互救及应急报告能力。
可燃物及工业酒精火灾演练	2025 年 5 月 27 日组织安全、生产和物流等部门共 60 人参加演练，初期火灾扑救响应时间达到预设目标。演练同时识别出部分人员二氧化碳灭火器操作不规范等问题，并提出加强实操培训、完善处置流程等改进措施。
全员消防演练	2025 年 6 月 20 日组织全体员工开展消防安全培训及演练，内容包括消防理论培训、疏散逃生、初期火灾扑救和消防器材实操。

公司对演练过程和效果进行总结评估，针对发现的问题制定改进措施，持续完善应急预案、操作流程和人员能力，推动形成“预案制定—培训演练—效果评估—整改提升”的闭环管理。



消防安全应急演练



晕厥急救与互救演练

➤ 职业健康与安全意识培训

公司将职业健康安全培训作为风险预防的重要措施，建立覆盖新员工、转岗员工、关键岗位人员、管理人员和相关方作业人员的分层分类培训机制。

培训内容包括安全生产及职业卫生法律法规、EHS 管理制度、岗位危险源和控制措施、职业病危害防护、劳动防护用品使用、危险化学品管理、消防安全、事故案例警示及应急处置等。公司通过入职培训、现场授课、岗位实操、班前会宣贯及线上测试等方式开展常态化教育，并对培训过程、考核结果和人员记录进行归档。公司要求新员工、新调入人员及实习人员在上岗前接受职业卫生培训并通过考核，培训重点涵盖职业卫生基础知识、防护设施及个人防护用品使用、应急救援技能和典型事故案例。

报告期内，公司开展环保与职业健康线上测试等活动，通过以考促学的方式检验员工对 EHS 知识的掌握情况，持续提升全员风险识别、规范作业和应急处置能力。



职业健康培训课件（节选）、环保&职业健康线上测试

4.6. 践行社会责任

公司积极践行企业社会责任，倡导向善、互助和奉献的价值理念，围绕乡村振兴、公益帮扶和员工志愿行动等领域开展社会责任实践。公司通过消费帮扶支持相关地区农副产品销售，同时积极宣传员工公益事迹，发挥先进典型的示范带动作用，推动责任理念融入企业经营与员工日常行为。

➤ 助力乡村振兴

报告期内，公司结合食堂物资采购需求开展消费帮扶，通过采购支援地区的农副产品，支持当地产业发展和农户增收，实现公益帮扶与企业实际需求相结合。

2025 年 7 月，公司工会支付消费帮扶资金 2 万元，向四川省相关企业采购农副产品，用于公司食堂物资供应。2025 年 9 月，公司进一步审批 10 万元消费帮扶采购计划，采购支援地区的大米、食用油等农副产品用于公司食堂。报告期内，公司相关消费帮扶采购审批金额合计 12 万元。公司通过以购代捐、以买代帮的方式，拓宽帮扶地区农副产品销售渠道，在满足员工日常餐饮需求的同时，为乡村产业发展提供支持。

➤ 员工公益行动

案例：捐献造血干细胞，传递生命希望

2025 年 6 月 24 日，江西沃德尔科技塑车间员工孙小根成功捐献造血干细胞，为一名素不相识的血液病患者带去生命希望。孙小根长期积极参与无偿献血，累计献血量达 2,800 毫升。在得知造血干细胞配型成功后，他主动配合完成相关检查和捐献准备，并成功完成造血干细胞采集。捐献次日，当地政府与公司共同为其举行欢迎仪式，向其无私奉献和勇于担当的行为表示敬意。孙小根的公益善举

体现了员工尊重生命、关爱他人、勇于担当的良好品质，也是公司社会责任文化的生动体现。



员工捐献造血干细胞

关键绩效

➤ 商业道德绩效

商业道德数据				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
商业道德人均培训时数	小时	1	1	/
商业道德培训覆盖率（所有员工）	%	100	100	100
商业道德风险评估开展次数	次	1	1	1
商业道德内部审计次数	次	2	1	1
商业道德风险评估覆盖所有工作场所/部门的百分比	%	100	100	100
商业道德内部审计覆盖所有工作场所/部门的百分比	%	100	100	100
拥有商业道德认证（TISAX 认证）的所有场所所占百分比	%	29%	/	/
因违反公平竞争行为法规相关法律诉讼造成的金额损失	万元	0	0	0
反腐败反贿赂				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
公司员工反腐败反贿赂培训覆盖比例	%	100	100	100
反腐败反贿赂风险评估覆盖工作场所的百分比	%	100	100	100
反腐败反贿赂内部审计覆盖工作场所的百分比	%	100	100	100
进行过反腐败反贿赂尽职调查的贸易伙伴的百分比	%	100	100	100
信息安全数据				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
信息安全培训员工覆盖比例	%	100	100	100
信息安全风险评估覆盖工作场所的百分比	%	100	100	100
信息安全内部审计覆盖工作场所的百分比	%	100	100	100
进行过信息安全尽职调查的贸易伙伴的百分比	%	100	100	100
总举报与事件数				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
总举报数量	次	0	0	0
来自员工举报	次	0	0	0

来自供应商、承包商举报	次	0	0	0
其他利益相关方举报	次	0	0	0
已证实的贪污腐败事件数量	件	0	0	0
已证实的信息安全事件数量	件	0	0	0

➤ 环境管理绩效

环境管理绩效数据				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
环保投入	万元	280	50	70
环保培训覆盖率	%	100	100	100
接受过环境风险评估的营运场所所占百分比	%	100	100	100
拥有环境认证（ISO14001）的营运场所所占百分比	%	86	71	71
能源消耗数据				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
直接能源（范围 1）				
天然气	立方米	37,213	/	/
柴油	升	2,700	/	/
汽油	升	43,328	/	/
间接能源（范围 2）				
外购电力	千瓦时	36,160,000	38,043,942	28,730,580
绿色电力证书核销（水力发电）	兆瓦时	4,200	/	/
综合能耗				
能源消耗总量	GJ	133,102.70	136,958.19	103,430.09
可再生能源消耗总量	千瓦时	15,120.00	0	0
可再生能源占能源消耗总量的百分比	%	10.20	0	0
温室气体排放数据				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
GHGs 排放总量	tCO ₂ e	31,222.14	28,482.77	/

一直接 GHGs 排放（范围 1）	tCO ₂ e	1,894.99	1,727.02	/
一间接 GHGs 排放（范围 2 基于位置）	tCO ₂ e	29,327.15	26,755.75	/
一间接 GHGs 排放（范围 2 基于市场）	tCO ₂ e	24,082.12	16,827.33	/
水数据				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
总取水量	吨	152,944	111,741	64,887
一自来水	吨	152,944	111,741	64,887
回收水量	吨	5,278	2,893	/
水循环利用率	%	3.45	2.59	/
总用水量	吨	147,666	111,741	64,887
单位产值水耗	吨水/ 万元	0.56	0.68	0.81
污水总排水量	吨	43,196	33,139	26,000
水中污染物排放总量				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
水中污染物排放总量	吨	0.00209	0.00166	/
COD	吨	0.00170	0.00135	/
氨氮	吨	0.00003	0.00003	/
悬浮物	吨	0.00034	0.00027	/
总磷	吨	0.00002	0.00001	/
废气排放数据				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
大气污染物排放总量	吨	6.29	8.76	2.33
-颗粒物（PM）	吨	4.68	6.40	2.15
-挥发性有机物 VOCs	吨	1.62	2.35	0.18
废弃物管理数据				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
制造废弃物总量	吨	1,308.47	1,251.63	/
危险废弃物占比	%	2.33	0.29	/

回收占比	%	100	100	/
一般废弃物总产生量（包括非危险废弃物总量）	吨	1,278.03	1,248.00	/
一般废弃物转移处置量	吨	1,278.03	1,248.00	/
危险废弃物总产生量	吨	30.44	3.63	1.5355
危险废弃物转移量	吨	30.44	3.63	1.5355
危险废弃物资源化回收利用量	吨	30.44	3.63	1.5355
从垃圾填埋场转移的公司运营废弃物总量所占百分比	%	0	0	0

注：废弃物统计范围为本报告披露边界内各生产厂区生产运营产生废弃物；2025 年新增生产基地投产，产线规模扩大，同时危险废物识别、台账统计范围进一步完善，危险废物产生量较上一年度有所上升。

➤ 可持续采购绩效

可持续采购数据				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
供应商总数	个	298	292	253
已进行社会责任问卷的供应商	%	100	100	100
已进行社会责任现场审核的供应商	%	89	78	23
已签署供应商行为准则的供应商	%	100	100	100
已签署社会责任框架协议的供应商	%	100	100	100
接受过社会责任培训的供应商的比例	%	100	100	100
采购员人数	人	22	20	20
接受可持续采购培训的采购员人数	人	22	20	20
所有地区内已经过可持续采购培训的采购员百分比	%	100	100	100

➤ 产品服务绩效

产品服务绩效				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
主导产品产量	件	253,971,195	45,653,007	45,732,581
制造工厂面积	平方米	553,994.39	381,842.37	381,842.37
可回收商品的销售百分比	%	0	0	0

来自回收或再制造成分的输入材料的百分比	%	0	0	0
产品召回次数	次	0	0	0
召回影响车辆/单位数量	次	0	0	0
自愿召回	次	0	0	0
非自愿召回	次	0	0	0
产品安全相关事故次数	个	0	0	0
收集到的有关产品安全的消费者投诉反馈	个	0	0	0
拥有 IATF 16949 认证的营运场所所占百分比	%	100	100	100

注：统计本报告披露边界内各厂区主导汽车零部件总产量。2025 年新增生产基地建成投产，产能充分释放，因此产品产量规模大幅提升。

➤ 劳工与人权绩效

员工数据				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
员工总人数	人	2,477	2,392	1,315
员工代表人数	人	398	358	322
社会保险覆比例	%	100	100	100
集体协议所覆盖比例	%	100	100	100
未经调整的平均男女薪酬差距	%	27.41	28.24	27.21
收入最高的个人年薪总额与其他所有员工的年薪中位数的比率	%	28.67	27.63	26.45
人权管理数据				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
人权类培训次数	次	1	1	1
人权类培训人员覆盖率	%	100	100	100
已查明的歧视或骚扰事件或改进行动的数量	件	0	0	0
已证实童工及强迫劳动事件数量	件	0	0	0
人权风险评估次数	次	1	1	1
接受过人权影响或风险评估的营运场所所占百分比	%	100	100	100
人权内部审计次数	次	1	1	1

接受过人权影响内部审计的营运场所所占百分比	%	100	100	100
接受反歧视反骚扰培训的员工覆盖率	%	100	100	100
接受禁用童工、反强迫劳动培训的员工覆盖率	%	100	100	100
员工多元数据				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
男性员工总数	人	1,652	1,657	882
女性员工总数	人	824	731	433
管理人员人数	人	171	170	126
女性管理人员人数	人	25	23	17
董事会人数	人	5	5	5
女性董事人数	人	1	1	1
残疾员工人数	人	5	4	4
男性员工在全体员工中的比例	%	66.69	69.27	67.07
女性员工在全体员工中的比例	%	33.27	30.56	32.93
女性管理人员比例	%	14.62	13.53	13.49
女性董事比例	%	20.00	20.00	20.00
残疾员工在全体员工中的比例	%	0.20	0.17	0.30
残疾员工管理人员比例	%	0	0	0
员工培训数据				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
培训总投入	万元	10	28	42
培训人次	人次	8,122	7,133	6,149
培训次数	次	344	177	43
培训总时数	小时	30,310	22,931	9,516
每名员工的平均培训小时数	小时	12.24	9.59	7.24
接受技能培训的员工覆盖率	%	100	100	100
接受绩效考核的员工比例	%	100	100	100
接受职业发展评估的员工比例	%	100	100	100

注：培训总投入仅核算外部采购课程、外部讲师等对外付费支出，公司内部讲师授课工时不计入培训经费。

2025 年公司强化内部讲师队伍建设，大量开展内部自主培训，外部付费培训相应减少，因此培训总投入下降，但培训场次、参训人次与培训总学时实现增长。

➤ 职业健康安全绩效

安全生产数据				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
安全生产投入	万元	294.00	215.30	168.32
健康与安全风险评估次数	次	1	1	1
进行员工健康与安全风险评估的营运场所所占百分比	%	100	100	100
拥有 ISO45001 职业健康安全管理体系认证的营运场所所占百分比	%	86	71	71
在岗人员安全培训累计次数	次	10	11	5
在岗人员安全培训累计人次	人次	1,433	1,680	644
在岗人员人均接受安全培训时数	小时	3	3	3
在岗人员接受安全培训覆盖比例	%	100	100	100
工伤数据				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
员工工亡人数	人	0	0	0
损失工时伤害事件	次	4	1	/
工伤损失工作日数	天	120	20	/
职业健康数据				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
职业病体检人数	人	370	229	64
职业病检出人数	人	0	0	1
职业禁忌症检出人数	人	0	0	0
职业健康体检覆盖率（职业危害岗位）	%	100	100	100

报告索引

➤ GRI 指标索引

使用说明	浙江沃德尔科技集团股份有限公司在2025年1月1日至2025年12月31日参照GRI标准报告了在此份GRI内容索引中引用的信息	
使用的GRI 1	GRI 1：基础2021	
披露议题/披露项	披露项标题	章节索引
GRI 2：一般披露2021		
2-1	组织详细情况	走进沃德尔
2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	报告导读
2-3	报告期、报告频率和联系人	报告导读
2-6	活动、价值链和其他业务关系	走进沃德尔
2-7	员工	劳工与人权绩效
2-9	管治架构和组成	公司治理架构
2-12	在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	公司治理架构
2-15	利益冲突	利益冲突
2-19	薪酬政策	薪酬管理
2-22	关于可持续发展战略的声明	可持续发展管理
2-27	遵守法律法规	报告各章节
2-29	利益相关方参与的方法	利益相关方沟通
2-30	集体谈判协议	员工沟通与交流
GRI 3：实质性议题2021		
3-1	确定实质性议题的过程	重要性议题评估
3-2	实质性议题清单	重要性议题评估
3-3	实质性议题的管理	重要性议题评估
GRI 102：气候变化2025		
102-1	减缓气候变化的转型计划	应对气候变化
102-2	气候变化适应计划	应对气候变化
102-4	温室气体减排目标和进展	环境管理绩效
102-5	范围1温室气体排放	环境管理绩效
102-6	范围2温室气体排放	环境管理绩效
GRI 205：反腐败2016		
205-1	已进行腐败风险评估的运营点	反腐败反贿赂

205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	反腐败反贿赂
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	反腐败反贿赂
GRI 206：反竞争行为2016		
206-1	针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	反不正当竞争
GRI 301：物料2016		
301-3	再生产品及其包装材料	产品生态设计
GRI 302：能源2016		
302-1	组织内部的能源消耗量	环境管理绩效
302-4	降低能源消耗量	能源管理
302-5	降低产品和服务的能源需求量	能源管理
GRI 303：水资源和污水2018		
303-2	管理与排水相关的影响	水资源管理
303-3	取水	环境管理绩效
303-4	排水	环境管理绩效
303-5	耗水	环境管理绩效
GRI 306：废弃物2020		
306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响	废弃物管理
306-2	废弃物相关重大影响的管理	废弃物管理
306-3	产生的废弃物	环境管理绩效
306-4	从处置中转移的废弃物	环境管理绩效
GRI 308：供应商环境评估2016		
308-1	使用环境标准筛选的新供应商	可持续采购
308-2	供应链对环境的负面影响以及采取的行动	可持续采购
GRI 401：雇佣2016		
401-2	提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	完善薪酬福利
401-3	育儿假	完善薪酬福利
GRI 403：职业健康与安全2018		
403-1	职业健康安全管理体系	维护职业健康安全
403-2	危害识别、风险评估和事件调查	安全生产管理
403-3	职业健康服务	职业健康管理
403-4	职业健康安全事务：工作者的参与、协商和沟通	维护职业健康安全
403-5	员工职业健康安全培训	维护职业健康安全
403-6	促进工作者健康	职业健康管理

403-7	预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	安全生产管理
403-9	工伤	职业健康安全绩效
GRI 404：培训与教育2016		
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	劳工与人权绩效
404-2	员工技能提升方案和过渡协助方案	人才培育与职业发展
404-3	接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比	劳工与人权绩效
GRI 405：多元化与平等机会2016		
405-1	管治机构与员工的多元化	平等、多元与包容
GRI 406：反歧视2016		
406-1	歧视事件及采取的纠正行动	员工权益保障
GRI 407：结社自由与集体谈判2016		
407-1	结社自由和集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商	员工权益保障
GRI 408：童工2016		
408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	员工权益保障
GRI 409：强迫或强制劳动2016		
409-1	具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	员工权益保障
GRI 410：安保实践2016		
410-1	接受过人权政策或程序方面培训的安保人员	员工权益保障
GRI 414：供应商社会评估2016		
414-1	使用社会标准筛选的新供应商	可持续发展管理
414-2	供应链对社会的负面影响以及采取的行动	可持续发展管理
GRI 416：客户健康与安全2016		
416-1	评估产品和服务类别的健康与安全影响	客户健康与安全
416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	产品服务绩效
GRI 418：客户隐私2016		
418-1	涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	客户权益保障

➤ SDGs 对标

SDGs 目标	我们的行动	对应章节
	◇ 公司持续完善职业健康安全管理体系，将危险源辨识、职业病危害防治、安全生产和应急管理融入日常运营。针对不同岗位配置劳动防护用品，并开展职业健康检查、健康监护和职业危害风险控制。公司建立覆盖新员工、转岗员工及关键岗位人员的安全培训机制，并通过消防、急救等应急演练提升员工风险防范和应急处置能力。 2025 年，公司职业健康安全管理体系认证持续覆盖主要运营主体。	维护职业健康安全 职业健康安全绩效
	◇ 公司重视员工能力提升和职业发展，通过岗位培训、专业技能培训、管理培训及专项培训等方式持续提升员工综合能力。公司将员工绩效评价与岗位培训、职业发展和职务晋升等机制相衔接，为员工成长提供发展支持。同时，公司围绕职业健康安全、环境保护、信息安全、商业道德及可持续采购等主题开展专项培训，将可持续发展理念融入员工能力建设。公司持续完善培训记录、效果评价及职业发展评估机制，推动员工与企业共同成长。	人才培育与职业发展 维护职业健康安全 可持续采购
	◇ 公司坚持平等、多元与包容的用工理念，在招聘、培训、晋升、薪酬和福利等环节落实平等机会原则。公司禁止基于与岗位无关因素实施歧视或差别对待，并对职场骚扰等行为实行严格管理。针对孕期、产期和哺乳期女性员工，公司按照相关规定提供必要的劳动保护和权益保障。同时，公司通过员工沟通、申诉及问题处理机制，持续营造尊重、公平、包容的工作环境。	平等、多元与包容 员工权益保障
	◇ 公司将水资源管理纳入环境与能源管理体系，围绕计量统计、过程管控、节约使用、异常处置和持续改进开展全过程用水管理。公司定期检查水表、阀门和供水管网，对用水异常波动及时开展原因分析并落实整改，减少跑、冒、滴、漏等水资源浪费。公司同步加强污水收集、处理设施及排放管理，降低异常排放带来的环境风险。通过节水宣传、专题培训和现场巡检，引导员工养成节约用水习惯，持续提升水资源利用效率。	水资源管理 污废管理
	◇ 公司以能源管理体系为抓手，加强电力、天然气等主要能源的计量、分析和运行控制，不断提升能源利用效率。公司将能源效率和全生命周期能源绩效纳入设备采购和更新评价，并通过设备运行优化、节能照明及闲置设备停机等措施降低能源消耗。报告期内，江西沃德尔完成 42,000 张国际可再生能源证书核销，同时推进 4.39904 兆瓦峰值分布式光伏项目备案。公司持续扩大可再生能	应对气候变化 能源管理 环境管理绩效

	源应用，优化能源消费结构，降低运营过程中的间接温室气体排放。	
	◇ 公司坚持依法合规用工，依法签订劳动合同，保障员工自由择业和合法离职权利，严格禁止童工、强迫劳动及其他侵犯劳动者权益的行为。公司规范工时、休息休假和薪酬管理，坚持同工同酬，并依法保障员工获得劳动报酬和相关福利。公司建立公平、公开的绩效考核和激励机制，通过技能津贴、项目奖励、创新奖励等方式认可员工贡献。与此同时，公司持续改善职业健康安全条件，为员工创造安全、稳定、有尊严的工作环境。	员工权益保障 完善薪酬福利 人才培养与职业发展 维护职业健康安全
	◇ 公司坚持创新驱动发展，围绕汽车电子、轻量化、精密机械件及智能机器人关键部件等领域持续开展核心技术和产品研发。公司将客户需求、产品质量、安全可靠性及环境影响等因素纳入产品设计开发过程，通过设计评审、风险识别、样件验证和持续改进等机制提升研发成果转化能力。公司在产品设计中关注轻量化、资源利用效率、有害物质限制、可拆解性和可回收性，推动创新研发与绿色低碳发展相结合。面向汽车产业电动化、智能化发展趋势，公司持续加强新能源汽车相关传感器、执行器等产品研发，提升企业长期创新竞争力。	创新研发 主营产品 应对气候变化
	◇ 公司坚持公平就业和机会平等，在招聘、岗位安排、培训、绩效评价、薪酬福利及职业发展等环节落实反歧视要求。公司尊重并保障残疾员工合法权益，根据员工身体状况及岗位需求提供合理工作安排的必要的工作环境支持。对于女性员工及其他需要特殊保护的员工，公司按照相关规定提供相应劳动保护和权益保障。公司通过员工沟通、申诉及问题补救机制，努力减少不同员工群体在就业和职业发展中的不合理差异。	平等、多元与包容 员工权益保障
	◇ 公司将绿色生产和责任采购要求贯穿采购、生产及废弃物管理等业务环节，持续提升资源利用效率和供应链可持续发展水平。公司将环境保护、职业健康安全、劳工权益、商业道德、禁限用物质及负责任矿产采购等要求纳入供应商全生命周期管理，通过协议签署、审核评价和整改跟踪推动供应商履行社会责任。公司加强可回收废弃物、一般废弃物和危险废物分类管理，推进源头减量、规范处置和资源化利用。公司同时加强产品材料合规和冲突矿产管理，提升原材料和供应链信息的透明度与可追溯性。	污废管理 可持续采购 冲突矿产管理 产品质量安全
	◇ 公司将气候变化纳入环境管理与经营决策过程，持续识别极端天气、能源供应、政策法规、市场客户及技术变化带来的气候相关风险与机遇。公司依据相关国家标准及 ISO 14064-1 等要求开展温室气体排放核算，持续完	应对气候变化 能源管理 环境管理绩效

	善排放数据采集、计量、台账和可追溯管理。公司通过节能技术改造、能源管理、绿证使用、分布式光伏及余热回收等措施降低运营碳足迹。报告期内,公司完成2025年度 CDP 问卷填报,进一步提升气候变化、水资源及价值链环境信息披露水平。	
	◇ 公司关注生产经营活动对周边生态环境和生物多样性的潜在影响,持续加强厂区绿化、水域及生态区域管理。江西沃德尔科技通过厂区生态区域巡查,重点关注水体水位与水质、绿化植物生长及动物健康等情况。针对发现的异常,公司及时开展原因排查,并通过环境清理、设施维护、补水及动物健康管理等方式降低潜在生态影响。公司同步加强员工生态保护意识宣传,不断提升厂区生态环境和生物多样性管理水平。	环境合规管理 生物多样性管理
	◇ 公司坚持依法合规、诚信经营,持续完善公司治理、内部控制、风险管理和商业道德管理机制,将合规要求融入采购、销售、财务、生产、质量及供应链等关键业务环节。公司对腐败、贿赂、欺诈、不正当竞争及利益冲突等行为建立明确的禁止性要求,并通过培训、审计检查和关键流程控制加强风险防范。公司建立面向员工及外部利益相关方的举报机制,支持实名或匿名举报,并通过调查、整改、复核及举报人保护机制形成管理闭环。同时,公司持续加强信息安全与隐私保护,维护客户、员工及合作伙伴的信息权益。	公司治理架构 合规内控管理 恪守商业道德 完善举报机制
	◇ 公司建立常态化利益相关方沟通机制,与政府及监管机构、客户、员工、供应商、行业协会和社区等利益相关方保持沟通与合作,及时了解并回应相关诉求。公司通过供应商走访、现场审核、技术交流、专项培训及整改辅导等方式,与供应链合作伙伴共同提升环境、职业健康安全、社会责任和合规管理能力。公司积极参与行业交流和标准建设,并通过客户沟通、满意度调查及投诉处理机制持续深化合作关系。通过加强产业链上下游协同,公司推动可持续发展理念向价值链延伸,与各利益相关方共同创造长期价值。	利益相关方沟通 可持续采购 客户服务

➤ SASB 对标

◆表 1. 可持续性披露主题和指标

议题	指标	类别	计量单位	代码	对应章节
能源管理	(1) 总能源消耗, (2) 电网电力的百分比, (3) 可再生能源的百分比	定量	吉焦 (GJ), 百分比 (%)	TR-AP-130a. 1	环境管理绩效
废物管理	(1) 制造过程产生的废物总量, (2) 危险废物百分比, (3) 回收废物百分比	定量	公吨 (t), 百分比 (%)	TR-AP-150a. 1	环境管理绩效
产品安全	召回的车辆数量	定量	数量	TR-AP-250a. 1	产品服务绩效
燃油效率设计	增加燃油效率或减少排放的产品收入	定量	本币	TR-AP-410a. 1	产品服务绩效
材料采购	关键材料使用风险管理的描述	讨论与分析	n/a	TR-AP-440a. 1	可持续采购 绿色产品创新 研发
材料效率	销售产品中可回收的百分比	定量	百分比 (%)	TR-AP-440b. 1	产品服务绩效
	来源于回收或再制造内容的输入材料百分比	定量	百分比 (%)	TR-AP-440b. 2	产品服务绩效
竞争行为	由于反竞争行为法规相关的法律诉讼产生的总货币损失	定量	本币	TR-AP-520a. 1	商业道德管理 绩效

◆表 2. 活动指标

活动指标	类别	计量单位	代码	对应章节
生产的零部件数量	定量	数量	TR-AP-000. A	产品服务绩效
生产的零部件重量	定量	公吨 (t)	TR-AP-000. B	不适用
制造厂房的面积	定量	平方米 (m²)	TR-AP-000. C	产品服务绩效