

Greenway

2024年度

环境、社会及管治(ESG)报告

ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORTS

广东博力威科技股份有限公司



# 目录

## 01

### 关于本报告

## 02

### 董事长致辞

## 03

### 关于博力威

|                |    |
|----------------|----|
| 公司简介           | 05 |
| 企业文化           | 09 |
| 外部组织参与         | 11 |
| 公司荣誉           | 12 |
| 通过的认证          | 14 |
| 2024年可持续发展关键绩效 | 15 |

## 04

### 环境

|         |    |
|---------|----|
| 环境管理体系  | 19 |
| 应对气候变化  | 21 |
| 水资源管理   | 25 |
| 绿色价值链   | 27 |
| 绿色运营管理  | 31 |
| 保护生物多样性 | 32 |

## 05

### 人才

|         |    |
|---------|----|
| 人权保护    | 35 |
| 多元共融    | 37 |
| 薪酬与福利   | 39 |
| 人才引进与发展 | 42 |
| 员工沟通    | 48 |
| 职业健康与安全 | 49 |

## 06

### 社会

|         |    |
|---------|----|
| 研发创新    | 55 |
| 质量管理    | 63 |
| 客户服务与支持 | 73 |
| 可持续供应链  | 74 |
| 促进行业发展  | 77 |
| 社会公益    | 79 |

## 07

### 公司治理

|            |    |
|------------|----|
| 完善公司治理     | 83 |
| 实质性议题识别与分析 | 87 |
| 经济效益       | 92 |
| 合规管理       | 93 |
| 商业道德管理     | 94 |
| 信息安全和隐私保护  | 97 |
| 内部审计       | 98 |

## 08

### 可持续发展绩效表

|           |     |
|-----------|-----|
| 公司治理与经济绩效 | 99  |
| 环境绩效      | 99  |
| 社会绩效      | 101 |

## 09

### 指标索引

105

## 10

### 专有名词索引

110



# 关于本报告

本报告是广东博力威科技股份有限公司及下属子公司(以下简称“公司”或“我们”)发布的第一份环境、社会及管治报告。本报告旨在向利益相关方全面、透明地展示公司在环境(Environmental)、社会(Social)与管治(Governance)方面的理念、实践、绩效及相关举措。报告重点聚焦公司在业务运营过程中如何平衡经济效益与环境、社会影响,以及如何通过有效的治理结构保障可持续发展目标的实现。通过本报告,期望增进利益相关方对公司 ESG 工作的了解,加强沟通与合作,共同推动可持续发展。

## 编制依据

本报告参考全球报告倡议组织发布的《可持续发展报告标准》GRI Standards 2021进行编制、同时参考欧盟《企业可持续发展报告指令》CSRD关注议题进行编制。

## 时间范围

本报告涵盖期间为2024年1月1日至2024年12月31日,旨在呈现该时间段内公司在 ESG 领域的整体表现,为增强报告可比性和完整性,部分数据可能超出该范围。本报告部分内容适当溯及以往年份或延伸到2025年。

## 报告频率

公司确立以年度为周期的 ESG 报告发布频率。每年公司会系统梳理、总结过去一整年在ESG方面所开展的工作、取得的成效以及面临的挑战等情况,并将相关信息整合编制成 ESG 报告对外发布。

## 报告数据来源及范围

### 数据来源

**内部运营系统:** 从公司的环境管理系统中提取能源消耗、废弃物管理等环境相关数据;从人力资源管理系统获取员工招聘、培训、薪酬福利等社会层面涉及员工的数据;通过财务及内部治理系统收集公司治理架构、风险管理、合规等方面的数据。

**内部统计报表:** 各部门定期编制并提交的业务相关统计报表,如销售部门的客户满意度调查统计、员工满意度调查等,这些报表经过汇总、审核后作为 ESG 报告数据的重要补充。

广东博力威科技股份有限公司2024年财务报表;如无特别说明,本报告所示金额均以人民币列示。

**问卷调查与访谈:** 针对部分难以通过系统直接获取的数据,例如员工对企业文化的认同感、供应商对合作公平性的评价等,通过面向员工、供应商、客户等利益相关方开展问卷调查以及一对一访谈的方式收集相关资料,并进行整理分析。

### 边界范围

| 公司名称          | 地址                 | 企业类型   | 简称  |
|---------------|--------------------|--------|-----|
| 广东博力威科技股份有限公司 | 广东省东莞市东城街道同沙同欢路6号  | 集团总部   | 博力威 |
| 东莞凯德新能源有限公司   | 广东省东莞市望牛墩镇望牛墩临港路3号 | 博力威子公司 | 凯德  |

## 信息重述

此次为公司第一次进行环境、社会及管治报告披露,暂无需重述内容,若后续发现本报告期内披露的 ESG 信息存在不准确或需要补充说明的情况,公司将按照相关法规及披露原则,在合适的时机(如发布下一年度报告或临时公告等形式)对相应信息进行重述,并说明重述的原因及具体变动内容,确保利益相关方能够获取到准确且连贯的 ESG 信息。

## 反馈渠道

公司高度重视与利益相关方在可持续发展方面的信息沟通,我们期待能收到读者阅读本报告后的意见和建议,请按照以下联系方式进行反馈,以帮助我们进一步改善可持续发展策略,追求更佳可持续发展绩效。

邮箱: dms@greenway-battery.com 电话: 0769-27282088-889

## 外部鉴证情况

### 外部鉴证情况说明

本报告已通过通标标准技术服务有限公司(SGS)进行独立的第三方鉴证,详见《鉴证声明》。

### 【报告发布形式】

本报告通过电子文档形式发布中英文版本,您可通过以下网站获得本报告:

<https://www.greenway-battery.com>

# 董事长致辞

尊敬的各位股东、合作伙伴、客户及社会各界朋友：

2024年是新能源行业发展迅猛的一年，也是充满挑战的一年。从全球市场的不确定性到技术革新的快速迭代，我们深刻感受到外部环境对企业韧性与创新能力的要求。在这样的背景下，公司始终坚持“把绿色电池带给每个家庭，每个国家，让地球干干净净”的使命，通过持续优化产品性能、提升运营效率和强化国际化布局，在挑战中稳步前行，已取得不错的成果。

面对气候变化和碳中和的全球目标，可持续发展已成为各界关注的焦点，绿色能源也将成为应对全球气候变化的主战场。作为一家致力于成为全球最具竞争力的锂电解决方案引领者的科技公司，公司深知可持续发展对于未来的重要意义。我们通过科学碳减排目标的设定与绿色制造技术的应用，并进一步推动新能源技术的普及。我们秉承“以客户为中心，诚信创新”的经营理念，进一步优化公司治理结构，提升透明度与决策效率，以赢得客户与社会的信任。我们始终视员工为企业最重要的资产，持续完善职业发展与培训机制，打造安全、包容的工作环境；同时，积极参与社区公益活动，履行企业社会责任。



我们深知，迈向可持续发展的道路并非坦途，但我们坚信，科技与环保终将和谐共生。未来，我们将继续加大对绿色能源的研发投入，与全球客户和合作伙伴一道，为实现碳中和目标贡献力量。为此，我们提出三大核心方向：

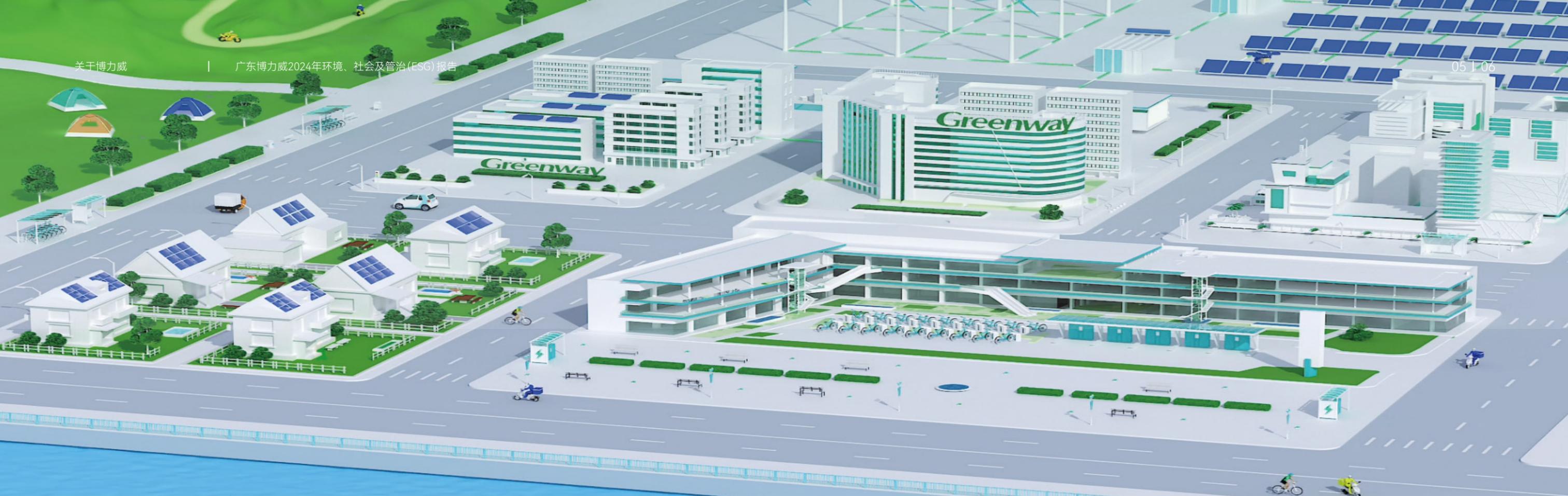
**绿色制造：**通过智能化工厂建设与绿色能源的引入，降低生产环节的能耗与排放。公司的生产基地将争取早日实现碳中和目标，成为行业内绿色制造的标杆。

**循环经济：**通过创新设计的免点焊技术、全栈式研发技术，提升产品的可修复特性与梯次利用能力，延长电池生命周期，降低资源消耗。

**全球布局：**我们积极参与国际市场，建立全球化的产业链，以开放的态度携手更多合作伙伴，共同推动新能源技术的普及与应用。

展望未来，我们会继续提供定制化和标准化的电池解决方案，来满足全球不同客户群体的绿色能源需求，并不断寻找新的绿色电池应用机会。愿我们携手同行，共同谱写绿色未来的新篇章！

董事长：张志平



# 关于博力威

## 公司简介

广东博力威科技股份有限公司成立于2010年，致力于为全球客户提供高性能、定制化的ODM与OEM轻型锂电解决方案。公司凭借卓越的创新能力和深厚的行业积累，已发展成为全球轻型锂电池领域的领先企业，持续推动轻型锂电池产业的智能化、绿色化升级。

2021年6月，公司成功登陆科创板，成为国内首家以轻型车锂电池为核心业务的A股上市公司。公司在东莞建有三大先进制造和研发基地，包括建筑面积10.8万平方米的总部基地、3.5万平方米的消费类电子电池组制造基地，以及11万平方米的电芯研发与生产基地。

公司高度重视技术创新，拥有一支322人的研发团队，获得授权的国内外专利716项，其中境内专利645项、境外专利71项，发明专利67项。此外，公司设立“广东省锂电储能器件及智能管理系统工程技术研究中心”，核心实验室通过中国合格评定国家认可委员会(CNAS)认证，并作为SGS合作实验室深化全球检测资源整合。

公司构建了涵盖项目评估、方案设计、材料研究、电芯研发制造、BMS(电池管理系统)开发、结构设计、电池组装生产、产品质量控制及售后服务的全方位智能制造体系，打造了行业领先的电池全生命周期管理系统。依托强大的技术实力和完整的产业链布局，公司持续优化绿色制造模式，以高安全、高效率、长寿命的锂电产品助力全球能源转型，为客户提供全球最具竞争力的锂电解决方案。

2010年  
成立于

716项  
累计拥有专利

67项  
发明专利

## 业务介绍

公司作为国内轻型动力锂电池领域企业,业务布局以“三驾马车”——轻型车用锂电、储能电池、消费类电子电池为核心。

轻型车电池业务作为核心板块,主要面向欧美电踏车、国内新国标电动自行车及海外定制化电动摩托车市场,公司看好欧洲电踏车渗透率提升及东南亚电动两轮车市场的潜力,并计划通过布局国内即时配送换电服务和拓展亚非拉市场寻求增长。

储能电池广泛应用于便携储能、家庭储能及工商业储能场景。未来,公司将依托技术升级、政策红利及新兴市场开拓推动储能业务发展。

消费类电子电池凭借高性价比和安全性仍占据重要地位。电芯业务表现亮眼,受益于原材料降价及大圆柱电芯技术,收入同比增长,并通过一体化设计优化成本。

### 代表性产品

电芯产品



电芯组成

电芯成品

电池模组

博力威金箍棒电池具有高安全、长寿命、工作温升低等特点,可以通过行业最苛刻的单体电池针刺试验,兼容多种化学体系

PACK产品





轻型车电池



储能类电池



消费类电池



新应用

## 全球布局

公司以全球视野积极构建国际化网络,确保产品与服务覆盖全球主要市场,形成全球化、多元化的产业布局。主要布局包括:

- 欧洲市场

在比利时设立客服中心,以便快速响应当地市场需求;同时,正在筹备匈牙利生产基地。
- 北美市场

在美国达拉斯设立销售代表处。
- 亚太区域

依托中国香港的海外采购及销售中心,构建稳固的供应链体系;印尼基地则集生产与客服于一体,有效覆盖东南亚市场。

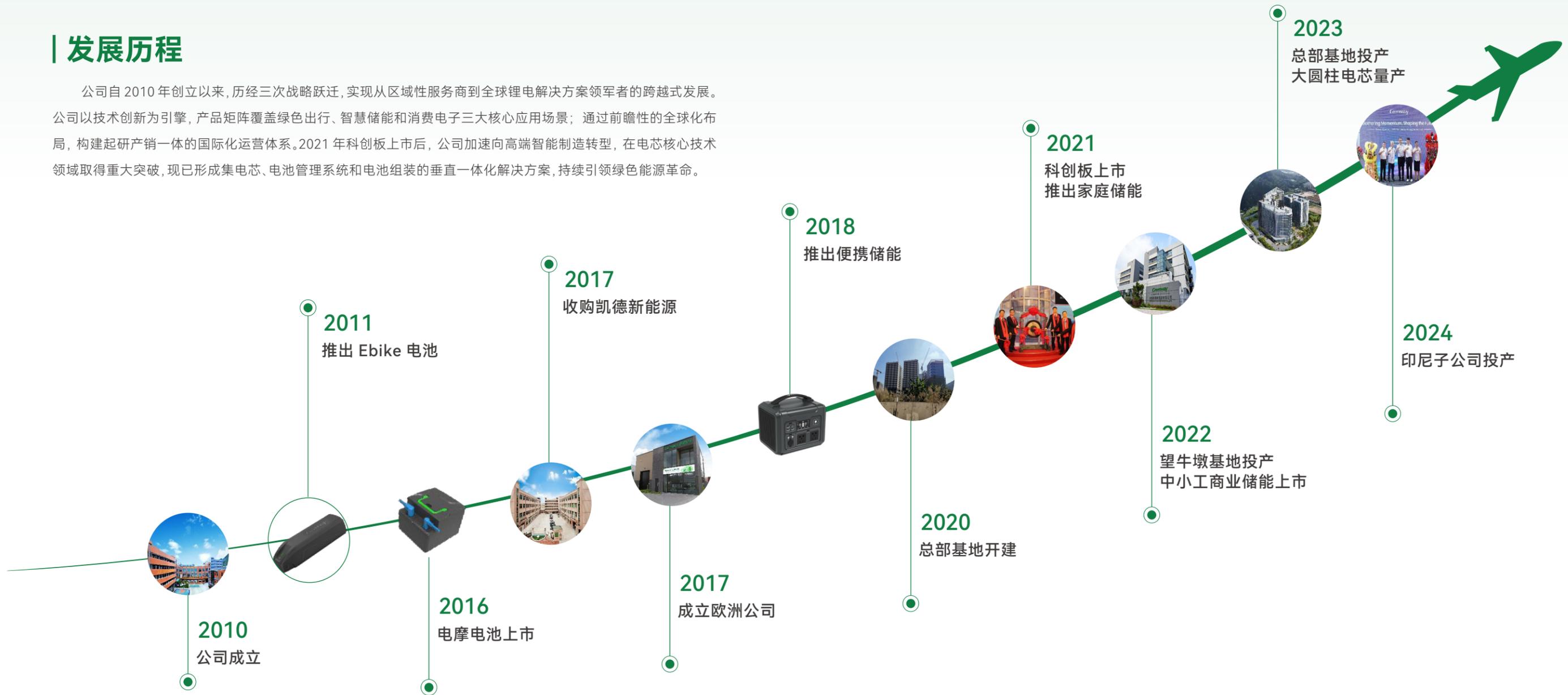


公司拥有一支多元化的团队,成员来自不同国家和文化背景,具备多语言沟通能力。公司注重跨文化团队的协同合作,通过定期的跨文化培训和交流活动,增强团队成员之间的理解和协作,充分突显出公司的文化多样性和包容性。

公司的产品已通过多项国际认证,包括ISO(国际标准组织)、CE(欧洲符合性)、FCC(美国)等。此外,我们还积极参与全球标准的制定,作为主要起草单位参与了国家强制性标准的制定,在国际标准体系中发挥着重要作用。

# 发展历程

公司自2010年创立以来,历经三次战略跃迁,实现从区域性服务商到全球锂电解决方案领军者的跨越式发展。公司以技术创新为引擎,产品矩阵覆盖绿色出行、智慧储能和消费电子三大核心应用场景;通过前瞻性的全球化布局,构建起研产销一体的国际化运营体系。2021年科创板上市后,公司加速向高端智能制造转型,在电芯核心技术领域取得重大突破,现已形成集电芯、电池管理系统和电池组装的垂直一体化解决方案,持续引领绿色能源革命。



# 企业文化

公司秉持“科技赋能绿色发展”的核心理念,以“把绿色电池带给每个家庭,每个国家,让地球干干净净”为使命,致力于成为全球锂电解决方案的引领者。公司坚持创新驱动发展,通过构建“以客户为中心,诚信创新;以质量生命,安全可靠;以奋斗者为本,尊重成长”的价值体系,打造安全可靠的绿色能源产品。我们始终践行可持续发展理念,致力于将清洁能源解决方案推广至每个家庭、每个国家,为实现碳中和目标贡献企业力量,推动构建人与自然和谐共生的美好未来。

|  |  |
|--|--|
|  | <b>博力威的使命</b> / 把绿色电池带给每个家庭,每个国家,让地球干干净净               |
|  | <b>博力威的愿景</b> / 成为全球最具竞争力的锂电解决方案引领者                    |
|  | <b>博力威的价值观</b> / 以客户为中心,诚信创新 以质量生命,安全可靠<br>以奋斗者为本,尊重成长 |

# 外部组织参与

公司构建起“四维一体”的产业价值共同体,通过立体化产业协作网络实现全球资源整合。产业维度聚焦“轻型车用锂电、储能电池、消费类电子电池”三架马车,完成核心赛道战略性布局;区域维度以东莞锂电产业集群为支点,打造产学研协同创新示范平台;国家维度深度参与动力电源行业标准制定;国际维度借力欧洲轻型电动车协会构筑跨境技术桥梁,建立欧亚市场双循环通道。这种多层次参与机制不仅实现了技术标准与商业模式的全球输出,更通过资源高效耦合形成生态反哺效应,最终构建起以创新价值链为核心的绿色能源共同体。

| 序号 | 单位                 | 会员级别  |
|----|--------------------|-------|
| 1  | 欧洲轻型电动车协会          | 会员单位  |
| 2  | 锂离子电池及类似产品标准工作组    | 全权会员  |
| 3  | 中国化学与物理电源行业协会      | 理事单位  |
| 4  | 中国机电产品进出口商会        | 会员单位  |
| 5  | 中国摩托车商会            | 会员单位  |
| 6  | 中国自行车协会            | 会员单位  |
| 7  | 广东省电池行业协会          | 副会长单位 |
| 8  | 广东省电动车商会           | 副会长单位 |
| 9  | 广东省动力及储能电池标准化技术委员会 | 委员    |
| 10 | 东莞市电池行业协会          | 副会长单位 |
| 11 | 东莞储能产业联盟           | 理事长单位 |
| 12 | 东莞市上市公司协会          | 监事单位  |
| 13 | 东莞市高新技术产业协会        | 副会长单位 |

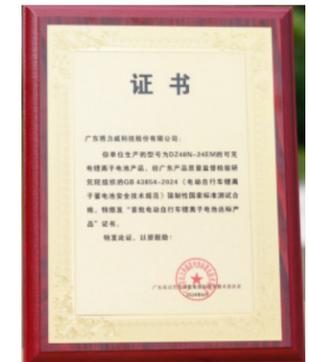
# 公司荣誉

我们作为一家全球领先的分布式能源解决方案提供商,一直践行科技创新与绿色发展的理念,致力于新能源与储能技术的深度融合。公司始终以用户需求为核心,不断突破关键技术难题,持续推动产品的迭代升级。凭借高品质的产品和卓越的服务,我们赢得客户与行业伙伴的广泛信赖,屡获殊荣。这些荣誉不仅见证博力威在创新研发方面的卓越成果,也充分体现业界对我们以产品驱动能源变革、助力可持续发展战略的认可。



首批 GB43854-2024《电动自行车用锂离子蓄电池安全技术规范》强制性国家标准测评通过企业

中国电子技术标准化研究院  
北京市自行车电动车行业协会



首批电动自行车锂离子电池达标产品

广东省动力及储能电池标准化技术委员会



2024 中国两轮车锂电池 TOP10 品牌

深圳市起点研究咨询公司

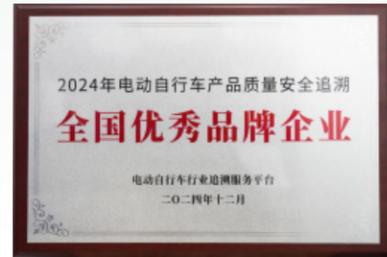


2024 第十届起点锂电金鼎奖 & 2024 中国两轮车电池年度影响力企业

深圳市起点研究咨询公司



第五批钠离子  
电池测评通过单位  
中关村储能产业技术联盟



2024年电动自行车产品质量安全  
追溯全国优秀品牌企业  
电动自行车行业追溯服务平台



《电动自行车用锂离子蓄电池  
质量分级评价通则》  
中国电池工业协会



2024年东莞市重点领域研发项目  
“高性能低成本储能钠离子电池及其  
关键材料研发及产业化项目”承担单位  
东莞市科学技术局



2024年高新技术企业认定  
广东省科学技术厅

## 通过的认证

公司在推进可持续发展和精益管理的过程中，积极对标国际标准，建立了完善的管理体系，并获得了多项权威认证，涵盖质量管理、环境管理、职业健康安全等领域。这些认证不仅彰显了公司在精益管理、绿色制造和社会责任方面的高标准，也为全球化发展奠定了坚实基础，进一步提升了市场竞争力和品牌影响力。公司每年组织内部审核员进行定期内审和第三方机构进行外部审核，确保管理体系符合认证标准要求并持续有效运行。

| 单位                                   | 博力威 | 凯德 |
|--------------------------------------|-----|----|
| ISO 45001:2018 职业健康安全管理体系            | √   | √  |
| ISO 14001:2015 环境管理体系                | √   | √  |
| ISO 9001:2015 质量管理体系                 | √   | √  |
| IATF 16949:2016 汽车生产件及相关服务件组织的质量管理体系 | √   | √  |
| ISO 13485:2016 医疗器械质量管理体系            | √   |    |
| QC 080000:2017 有害物质过程管理体系            | √   |    |
| ISO/IEC 17025:2017 检测和校准实验室能力的通用要求   | √   |    |

# 2024年可持续发展关键绩效

## 治理绩效

2024年, 贪污腐败事件为

0

2024年, 公司利益冲突事件为

0

2024年, 公司欺诈事件为

0

2024年, 公司洗钱事件为

0

2024年, 公司恶性竞争事件为

0

2024年, 公司偷税漏税事件为

0

2024年, 公司合规培训次数为

12



## 环境绩效

2024年, 温室气体总排放量

14,227.71 吨

其中范围一

3,684.43 吨

范围二

10,543.28 吨

2024年, 用电量

35,953,790 千瓦时

2024年, 外购绿电

6,736,000 千瓦时

2024年, 用水量

230,183 m<sup>3</sup>

2024年, FSC认证包装材料使用量

7.54 吨



## 社会绩效

2024年, 雇佣童工事件为

0

2024年, 强迫或强制劳动事件为

0

2024年, 员工与公司签署集体合同覆盖率

100%

2024年, 职业病发病率为

0

2024年, 歧视事件为

0

2024年, 人权意识培训覆盖率

100%

2024年, 职业病检查覆盖率为

100%

2024年, 心理健康事件为

0



注: 温室气体排放数据仅包含凯德

# 04

# 环境

|           |    |
|-----------|----|
| ○ 环境管理体系  | 19 |
| ○ 应对气候变化  | 21 |
| ○ 水资源管理   | 25 |
| ○ 绿色价值链   | 27 |
| ○ 绿色运营管理  | 31 |
| ○ 保护生物多样性 | 32 |

# 2024年度

**环境、社会及管治(ESG)报告**  
ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORTS  
广东博力威科技股份有限公司

# 环境管理体系

在全球可持续发展进程中,公司以环境与社会并重理念为指引,将环境治理作为企业履行生态责任的核心路径。我们严格遵循国际国内环境保护法规,持续优化环境管理体系与管理架构,推动绿色实践与业务运营深度整合。通过体系化的环境管理机制,我们持续优化环境绩效指标,同步探索低碳转型路径,推动与生态环境的协同发展,为全球可持续未来注入企业力量。

## 环境合规

公司严格遵循 ISO 14001:2015 标准,建立起科学完善的环境管理体系。公司以“遵守法规、保护环境、开源节流、持续改进”为方针,制定并实施一系列环境保护管理制度。结合自身运营特点,公司编制包含环境管理体系在内的《管理手册》,作为环境管理体系建设的纲领性文件,系统指导环境保护工作的开展与持续改进。

公司通过环境管理方针、目标与绩效,监督环境管理相关政策的实施和改进,组织各生产基地开展环境因素识别、合规性评审、内审和管理评审等工作。依据环境管理方针与政策,推进各项环境保护制度的落地,推动各项指标完成,持续追踪各项指标所反映的公司环境管理表现。公司设有《环境因素识别及评价控制程序》,将环境合规、重点工作执行力等指标进行系统管控。针对废水、废气、噪声、废弃物管理,公司建立起《水声气污染管理控制程序》、《应急准备和响应控制程序》、《博力威突发环境应急预案》等一系列管控制度,确保公司把控环境风险,为环境管理体系的规范运行和有效落实提供保障。

截至报告期末,博力威及子公司凯德均已完成 ISO 14001:2015 环境管理体系认证审核,充分体现公司在环境管理方面的规范化、标准化水平。



博力威 ISO 14001  
环境管理体系认证证书



凯德 ISO 14001  
环境管理体系认证证书

## 环境法规遵循

公司在工业三废(废水、废气、固体废物)治理领域实施全流程管控策略,通过工艺创新实现污染源头减量,并依托合规化处置系统确保末端治理达标排放。建立动态化政策响应机制,实时追踪政府法规更新,定期开展生产基地环境合规性审计与风险排查。2024 年度各生产基地未发生违法违规事件。

同时,凯德构建多层次环保能力提升体系,定期开展环保专项培训与节能技术知识宣导,覆盖管理层至一线员工。课程涵盖空气质量管理、水污染防治、固废资源化、土壤修复技术、有毒有害物质管控等环境法规解读,以及环保申报系统操作、环境合规审核实务等技能强化模块,通过 PDCA(计划-执行-检查-改进)循环管理体系持续优化环保绩效指标。

## 环保投资

公司环保投资约 676.1 万元,旨在实现可持续发展与社会责任目标。公司积极投入研发与创新,致力于开发环保技术,以实现节能减排、节约能源、减少用水、降低排放、提高水资源回收效率等,从而有效应对环境压力,同时推动企业迈向可持续发展之路。通过科学的研发投入与技术创新,公司的环保投资为实现绿色经济与可持续发展做出了重要贡献。

### 【关键绩效: 环境投入】

| 绩效指标       | 单位 | 博力威   | 凯德     |
|------------|----|-------|--------|
| 2024年环保总投资 | 万元 | 50.09 | 626.01 |



## 应对气候变化

气候变化是当前全球最紧迫的生态挑战之一。公司积极响应低碳发展，制定适宜公司可持续发展的低碳转型路径，通过量化温室气体排放、探索多场景脱碳方案，加速实现可再生能源100%覆盖及净零排放目标。

### 温室气体排放管理

公司参照国际标准 ISO 14064-1 2018《温室气体 第一部分 组织层次上对温室气体排放和清除的量化和报告的规范及指南》标准指引，建立了系统化的温室气体盘查机制。报告期内，已对凯德生产基地进行范围一、范围二温室气体量化盘查。未来，公司将持续完善碳排放全流程管理，深化绿色发展战略实施。

#### 【关键绩效：温室气体排放汇总】

| 类别                                  | 2024年     |
|-------------------------------------|-----------|
| 范围一(tCO <sub>2</sub> e)             | 3,684.43  |
| 范围二(tCO <sub>2</sub> e)             | 10,543.28 |
| 排放总量(范围一 + 范围二)(tCO <sub>2</sub> e) | 14,227.71 |

注：(1) 数据仅包含凯德。(2) 范围一包括公司拥有或控制的资源所产生的直接温室气体排放，范围二包括外购电力的间接温室气体排放，暂未进行范围三排放的统计计算。

公司通过签订绿色电力购电协议等方式，积极提升碳管理水平。报告期内，凯德成功购买了6,736兆瓦时的绿色电力，显著减少了运营过程中的碳排放。未来，博力威将厂区屋顶光伏项目纳入节能减排规划，并将继续加大可再生能源的使用比例，为实现低碳发展目标提供有力支撑。



绿电购买凭证

#### 【关键绩效：绿电购入】

| 绩效指标 | 单位  | 博力威 | 凯德        |
|------|-----|-----|-----------|
| 外购绿电 | 千瓦时 | 0   | 6,736,000 |

## 提升能源使用效率

公司秉持可持续发展理念，将能源管理作为推进绿色制造与低碳转型的核心战略。计划建立能源管理体系、持续开展精益生产改善、提升能源使用效率，以及积极推广应用可再生能源等多维举措，全面践行绿色运营。报告期内，公司严格执行能源消耗监测与管控，主要直接能源消耗包括天然气、汽油和柴油等化石燃料，间接能源消耗涵盖外购电力和蒸汽等。通过实施一系列节能降耗措施，有效降低单位产值能耗，为减少碳排放作出了积极贡献。

公司高度重视能源管理体系建设，参照 ISO 50001: 2018 能源管理体系要求及使用指南，系统化构建并持续完善能源管理机制。制定并实施《能源、资源消耗管理程序》，为能源管理的规范化、系统化运行提供制度保障。

#### 案例 | 博力威新建设用地执行节能审计

博力威2024年东莞市东城总部及研发生产增资扩产项目以绿色低碳为导向，构建系统性节能实施方案。项目严格遵循国家及地方节能法规要求，通过设施节能、设计节能等举措，全面提升能效水平。在建筑设计中融入节能工艺与环保材料，生产环节采用高效设备，该方案成功通过主管部门节能审验。



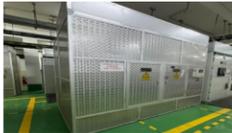
项目节能验收报告

在实践层面，公司积极推行生产制造端的节能提效措施，通过技术创新和工艺优化促进能源的高效利用。报告期内，公司全面推进多项节能优化项目如照明、空压机改善、排气、排热、空调、冷却塔节能、设施使用优化、运营节能等项目，已取得显著的节能减排成效，为减缓气候变化作出积极贡献。

#### 案例 | 2024年节能方案

| 方案   | 节能措施  | 项目执行 | 照片 |
|------|---|------|----|
| 照明改善 | 电梯厅、电梯轿厢、地下车库、卫生间、车间过道、办公过道等灯光常开区替换为人体感应灯或改为时控控制。 | 博力威  |    |

案例 | 2024年节能方案

| 方案        | 节能措施  | 项目执行      | 照片  |
|-----------|---|-----------|---|
| 空压机改善     | 1. 根据生产情况,及时调整空压机开启台数,或者空压机大小。<br>2. 按计划排查空压机管道及设备漏气情况。<br>3. 增加一台新型吸附式干燥机,节约4%~5%的压缩空气消耗。                                  | 博力威<br>凯德 |    |
| 排气 / 排热节能 | 1. 弱电井、机房排风扇由全年全天24h不间断开启改为夏秋季全天开启,春冬季每天有效开启4h。<br>2. 卫生间排气扇由全年全天24h不间断开启改为时控控制22:00-7:30时段关闭。<br>3. 根据生产情况,主风机与备用助力风机切换使用。 | 博力威       |    |
| 空调、冷却塔节能  | 1.3 台水塔风机由每年开启7个月,日开启时间为12h,改为温控启动。<br>2. 根据季节、室外温度调节风冷/水冷空调主机出水温度。   | 博力威       |  |
| 设施使用优化    | 1. 小圆柱极片车间使用闲置小型除湿机替换大除湿机来保持环境温度以达到节能效果。  | 凯德        |  |
|           | 2. 将4台变压器负荷整合,减少2台变压器运行的耗电量。  | 凯德        |  |
|           | 3. 罐车运输蒸汽节能。  | 凯德        |  |

案例 | 2024年节能方案

| 方案     | 节能措施                        | 项目执行 | 照片  |
|--------|-----------------------------|------|---|
| 蒸汽回收节能 | 通过管道改造,把车间用过的蒸汽回水输送到高温老化房用。 | 凯德   |  |

案例 | 博力威多场景储能示范平台

博力威充分发挥储能技术优势,在总部打造多场景储能示范平台,通过"电自电摩充储子系统""电动汽车充储子系统""标准工商储子系统"三大模块构建智慧能源管理网络,实现峰谷电价套利与综合能效优化。



【关键绩效：能源使用】

| 绩效指标 | 单位  | 博力威        | 凯德         |
|------|-----|------------|------------|
| 外购电力 | 千瓦时 | 13,994,270 | 21,959,520 |

# 水资源管理

在全球气候变暖加剧的背景下，极端气候事件频发导致水资源短缺与水质风险持续攀升。面对水环境挑战，公司将水资源管理纳入核心经营战略，通过全流程管控(源头减量 + 末端治理)系统性降低用水风险，并通过节水宣传减少水资源浪费。

## 水资源使用现状

公司高度重视水资源管理，通过系统性制度建设与技术创新实现全流程节水增效。凯德制定《水资源管理制度》，建立覆盖取水、用水、排水的管理标准，明确生产基地(生产 / 生活 / 消防用水)的水资源配额机制。

2024 年公司生产基地的取水水源主要来自市政供水，总取水量为 230,183 吨。公司处于水资源丰富区域，根据该情况，凯德进行了水资源风险评估，对水资源缺乏的情况制定了应急处理措施，确保极端干旱条件下的生产连续性。与此同时，注重节水宣传，通过日常宣导、月度用水数据分析会等活动，将“随手关阀、精准用水”理念融入日常操作规范。报告期内，公司取水合规率达到 100%，未发生涉水环境事件。

### 【关键绩效：用水量】

| 博力威 | 取水量       | 凯德 | 取水量       |
|-----|-----------|----|-----------|
|     | 108,520 吨 |    | 121,663 吨 |

## 废水管理

公司严格恪守《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国环境保护法》等相关法律法规要求，依法履行环保主体责任，系统规范各生产厂区的污水收集、处理及排放全流程管理工作。

子公司凯德生产基地涉及工业废水排放，为强化环境管理，凯德生产基地严格执行《水污染排放限值》(DB 44/26-2021)工业废水排放标准及《污水排入城镇下水道水质标准》(GB/T31962-2015)生活污水排放要求，并依据相关规范特别编制《废水管理制度》，建立涵盖收集、处理、监测的全流程管控体系，确保废水管理达到环境管理体系认证标准。

在生活污水管理方面，各生产基地执行“预处理 + 市政协同”模式，通过化粪池处理后，接入市政污水处理系统进行深度净化。针对工业废水，凯德生产基地构建“厂内管控 + 专业化处置”体系：工业废水集中汇集于废水收集池，依托环保数采仪对关键指标实施动态追踪；随后转移至专业污水处理厂进行深度处置。2024 年度报告期内，该基地工业废水合规处置率达 100%，未发生二次污染事件。



### 【关键绩效：废水统计】

|    |        |
|----|--------|
| 凯德 | 零散工业废水 |
|    | 495 吨  |



# 绿色价值链

公司积极响应全球绿色转型号召，将绿色设计理念贯穿于产品全生命周期，致力于实现节能环保标准。我们协同产业链伙伴，共同推动绿色价值链的构建，通过绿色产品设计、绿色包装应用到绿色减排管理，全面促进低碳可持续发展。



## 绿色产品

公司将绿色产品设计研发纳入企业战略核心，以研发中心作为绿色技术攻关主体部门，牵头推动清洁工艺技术集成与迭代升级。公司同步建立绿色产品推广机制，以碳足迹认证为抓手，通过材料替代、能效优化等路径开发智能节能型产品，向市场传递产品低碳价值，推动绿色消费理念与技术创新成果的深度融合。

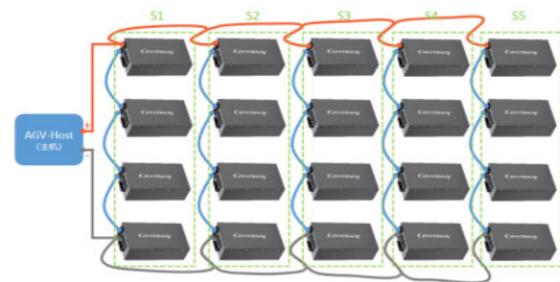
### 案例 | 绿色产品

产品 DM001 采用简约环保的设计理念，制造成本与常规便携式储能相比，减少了约 80% 的成本，并且采用灯显弱电开关控制，有效保护电池，极大延长产品寿命。产品使用上可与两轮车动力电池匹配，满足客户户外活动需求。



DM001

产品 GW002 以多包串并联架构为核心技术优势，集成智能地址编码、多级通讯协议、主动定向均衡以及自动诊断等功能，实现精准能量管理与高效系统协同，并通过长循环寿命与高效率输出的环保设计，为 AGV 领域注入绿色新动力，以技术革新引领行业可持续发展潮流。



GW002

## 产品碳足迹

随着全球对气候变化问题的日益关注，产品碳足迹已成为衡量企业环境绩效的重要指标。公司积极响应国际可持续发展趋势，于 2024 年启动锂离子电池产品碳足迹认证工作，系统评估产品从原材料获取、生产制造到使用回收全生命周期的碳排放情况。通过引入生命周期评估 (LCA) 方法，公司建立科学的碳足迹核算体系，为产品低碳化转型提供数据支撑。

未来，公司将进一步深化产品碳足迹管理：在产品阶段，公司将全面融入生命周期思维，开展碳足迹专项研究，识别关键减排环节，优化材料选择和生产工艺，为开发低碳产品奠定基础。在制造运营环节，公司将实施一系列节能减排措施，包括提高清洁能源使用比例、优化能源管理系统、推广绿色制造技术等，持续降低生产过程中的碳排放强度。同时，公司计划将碳足迹信息纳入产品标签，提升环境信息披露透明度，助力客户实现碳中和目标。通过这些举措，公司致力于打造绿色低碳的产品体系，为全球能源转型和气候治理贡献力量。



锂离子电池碳足迹报告

## 绿色包装



回收胶框

公司将绿色包装理念贯穿于材料选型与结构设计的全生命周期，恪守“减量化、再利用、资源化”的循环经济原则，在包装材料选型阶段系统导入生命周期评价标准，优选 FSC 认证环保纸材、再生塑料件涵盖标准化载具(塑料周转胶框 / 卡板)、定制化包装(木制卡板)、智能循环系统(电芯专用胶框)的绿色包装解决方案体系，通过“材料优选 - 结构优化 - 循环复用 - 再生再造”的全流程管理，形成“源头减量 - 循环替代 - 低碳运输 - 再生利用”的包装管理范式。

### 【关键绩效：绿色包材使用】

博力威

FSC认证包装材料使用量 7.54吨

## 绿色减排

公司在废气与废弃物管理维度实施“源头减排 - 过程监控 - 末端治理”三级环境监管机制。依托 ISO 14001 环境管理体系要求, 定期开展废气监测。同时, 对于外部合作的废弃物处置供应商, 要求 100% 取得危废经营许可证且无害化处置率达标, 危废合规处置率 100% 的管理实效, 构建“标准共建 - 数据互联 - 责任共担”的绿色供应链管理范式。

### 废气处理

公司各生产基地的废气主要来源于部分生产工艺环节及柴油发电机运行, 主要污染物包括颗粒物、锡及其化合物、非甲烷总烃、氮氧化物和二氧化硫等。公司严格执行《电池工业污染物排放标准》、《家具制造行业挥发性有机化合物排放标准》、广东省《大气污染物排放限值》、《广东省生态环境厅关于 2021 年工业窑炉、锅炉综合整治重点工作通知》(粤环函[2021]461号)等法规要求, 建立了完善的废气排放管控体系。通过采用水雾除尘 + 二级活性炭吸附等先进处理工艺, 有效降低颗粒物、酸性气体等污染物的排放浓度。所有废气均经处理后通过高空排放口达标排放, 并定期开展环境监测, 确保排放指标持续符合环评要求, 切实履行环境保护责任。

各工厂按照要求定时进行废气监测。截至 2024 年底, 废气检测结果 100% 达标。

截至 2024 年底, 废气检测结果

100% 达标

#### 【关键绩效: 废气排放数据】

凯德

氮氧化物(NOx)

757 kg

二氧化硫

27.6 kg

### 废弃物处理

公司制定了《废弃物管理程序》, 系统规范生产运营过程中废弃物的分类、收集、贮存和处理流程, 确保符合相关法规要求。2024 年, 公司废弃物主要包括一般工业废弃物和危险废弃物两类。公司严格遵循废弃物分类管理原则, 所有的废弃物经由收集后置于固定区域分类存放。其中生活废物和一般工业固废经收集后将转移至垃圾房, 并由村环卫所进行统一处理; 生产车间产生的边角料、废弃电芯等其他可利用一般固废, 由废料产生部门负责转运指公司指定存放仓库, 并由符合法规的资质单位合法处理; 危险废弃物经收集后会交由具备《危险废物经营许可证》资质的回收商进行回收及处理。

公司制定固体废物处置商准入评审机制, 确保其具备合法资质和规范的处理能力, 保证固体废物处置的安全性、合规性。同时, 公司定期组织各部门直接从事废弃物的产生、收集、储运管理的人员参加专项培训, 提升其环保意识与专业能力, 确保废弃物管理流程的规范性和高效性。通过完善的管理机制和持续的培训, 公司进一步强化废弃物管理的标准化水平, 有效降低环境风险, 践行可持续发展理念。

#### 【关键绩效: 固体废物处置量】

博力威

一般工业固废处置量

12.15 吨

危险废弃物处置量

7.468 吨

凯德

一般工业固废处置量

132.837 吨

危险废弃物处置量

1.756 吨

#### 案例 | 凯德NMP废气处理系统

凯德于生产中的正极涂布、烘干工序过程中使用到 NMP, 将正极涂布、烘干工序设置在密闭车间内, 产生有机废气经“NMP冷凝回收+转轮回收装置”处理后高空达标排放, 其回收的NMP液交回供应商处理后循环利用, 该装置废气处理效率达 99.93%~99.99%。



## 绿色运营管理

公司通过多层次、多形式的宣传教育活动,不断提升全体员工的低碳意识与节能素养。公司将绿色理念深度融入日常运营,在办公环境中积极推广节能实践,培养员工养成节约用电、减少浪费的环保习惯。通过节能标识、宣传鼓励等方式,引导员工从点滴做起,将节能减排要求转化为自觉行动,共同营造绿色低碳的企业文化氛围。

### | 节约用水

公司积极践行水资源可持续利用理念,通过技术创新和管理优化提升用水效率。公司洗手池配备了感应式水龙头,无需手动操作即可自动关闭水流,从而更有效地节约水资源。此外,我们计划于2025年对绿化带的灌溉系统进行升级,采用智能自动增压且具备雨感功能的浇水装置。这一举措将实现灌溉的精准控制,并大幅度减少人工成本和水资源的消耗。同时,公司持续开展节水宣传教育,通过分享实用节水技巧、张贴节水标识等方式,不断提升员工的节水意识,培养节约用水的行为习惯,推动节水理念深入人心。

### | 节约用电

公司积极推进节能降耗措施,通过智能化改造优化用电管理。博力威将总部基地电梯轿厢、车间过道、地下车库等24小时照明区域升级为感应照明或时控系统,实现按需照明;同时优化设备运行方案,将饮水机、热泵等持续运行设备调整为定时开启模式,显著降低待机能耗。此外,公司倡导员工践行节能行为规范,根据季节变化合理设置空调温度,做到人走电断,培养节约用电的良好习惯,全面提升能源使用效率。

### | 节约用纸

公司全面推进无纸化办公,通过在线会议预约、电子文件传阅等方式大幅减少纸质材料使用。打印机设置刷卡打印,配备废纸回收箱并鼓励废纸二次打印利用,有效促进资源循环利用。同时,公司积极推行网络化办公,利用内部邮件和协同平台进行文件传递与共享,显著降低了印刷、邮寄及相关办公成本。这些举措不仅能提升工作效率,还可以减少资源消耗,助力实现节能减排目标,推动绿色低碳办公环境的建设。

## | 垃圾分类

公司在办公区域配置了标准化分类垃圾回收设施,并通过多种形式的环保宣传活动,提升员工垃圾分类意识。公司积极推行绿色办公理念,鼓励员工减少使用一次性塑料制品及其他不可降解材料,倡导可持续消费行为,共同营造环保低碳的办公环境。



节能倡议

## 保护生物多样性

公司高度重视生态环境保护,在选址和运营过程中严格遵循可持续发展原则。经全面评估,公司现有运营据点及周边区域均未涉及自然生态保护区或环境敏感地带,对区域生态环境及生物多样性未造成重大影响。在工厂新建、改扩建项目中,公司严格执行环境影响评估制度,确保项目规划、建设和运营全过程符合当地环保法规要求,并取得相关环保审批许可。

为积极应对全球可持续发展挑战,公司持续完善环境管理体系,致力于降低运营对自然生态系统的影响。凯德制定了《保护生物多样性倡议书》,明确生态环境保护目标与行动计划,并向全体员工普及生物多样性保护知识,提升环保意识。未来,博力威将继续加大生态环境保护投入,探索建立生物多样性监测机制,为区域生态系统的可持续发展贡献力量。



|           |    |
|-----------|----|
| ○ 人权保护    | 35 |
| ○ 多元共融    | 37 |
| ○ 薪酬与福利   | 39 |
| ○ 人才引进与发展 | 42 |
| ○ 员工沟通    | 48 |
| ○ 职业健康与安全 | 49 |

2024年度

环境、社会及管治(ESG)报告

ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORTS

广东博力威科技股份有限公司

# 人权保护

公司始终将人权保护作为企业社会责任的核心组成部分，严格遵守联合国《工商企业与人权指导原则》《国际劳工组织核心劳工标准》以及《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等运营所在地的法律法规，将可持续发展理念融入公司战略、文化宣导和日常运营中。公司坚决禁止雇佣童工、强迫劳动及任何形式的职场歧视与骚扰，致力于为员工营造公平、包容的工作氛围，保障每一位员工的尊严与权利。同时，公司坚决拒绝与存在雇佣童工、强迫劳动及任何形式的职场歧视与骚扰的供应商进行任何形式的合作，以推动产业链的可持续发展和社会责任履行。

## 禁止雇佣童工

公司严格遵循中国《禁止使用童工规定》及相关法律法规，制定《童工和未成年工管理程序》，以确保不雇佣未满16周岁的童工。通过严格的招聘审查机制，实施“双证校验”流程，即核对身份证与学历证明的真实性，拒绝任何证件不全或伪造证件的应聘者，从根本上规避童工雇佣风险。

尽管童工雇佣可能性极低，我们仍建立全面的童工补救机制。一旦发现童工，人力行政中心将立即停止其工作，同时将该员工送往医院进行健康检查；对事件展开全面调查，制定补救计划并上报劳动部门，经批准后妥善解雇并支付相应工资报酬。公司提供补贴确保童工安全回到监护人身边。如童工家庭存在困难，我们为其家庭提供就业培训机会，以预防童工现象再次发生。

若证实已雇佣16-18岁未成年工，公司将严格遵循《未成年工特殊保护规定》，全面落实职业健康防护措施，禁止参与具有安全风险、超过合理劳动强度或存在健康危害因素的工作岗位；严禁加班及夜班，实施入职、年度与成年后定期体检；建立专属健康档案全程追踪身心发展，系统落实特殊保护责任，切实保障未成年劳动者合法权益。

## 禁止强迫劳动

公司制定《禁止强迫性劳动和使用囚工管理程序》，明令禁止任何形式的强迫劳动和使用囚工，包括但不限于：

禁止以暴力、威胁或其他手段强迫员工劳动。

禁止扣押员工的身份证件、工资或其他财产。

禁止限制员工的人身自由，包括限制员工辞职或离职。

禁止使用监狱囚犯、拘留所人员或其他被剥夺人身自由的人员从事劳动。

我们通过员工手册宣导、公司政策及入职培训，以向全体员工重申公司对强迫劳动和使用囚工的零容忍态度。同时，我们建立畅通的投诉渠道，鼓励员工举报任何形式的强迫劳动和使用囚工行为，对违反规定的员工，进行严肃处理，直至解除劳动合同。

## 反歧视与反骚扰管理

公司制定《反歧视、反骚扰管理程序》，明确禁止基于种族、肤色、年龄、社会地位、国籍、宗教、残疾、性别、怀孕、性倾向、资格、政治派别、婚姻状况等因素的歧视行为。公司坚持男女同工同酬，确保女性在符合招工条件的前提下享有与男性平等的就业机会，除国家规定的不适合女性的工种或岗位外，不以性别为由拒绝录用女性或提高录用标准，禁止准员工接受带有歧视性的医学检查。公司在新员工入职培训中强调反歧视与反骚扰管理要求，并设立多种申诉渠道，包括邮箱、电话、意见箱等，以确保员工权益得到充分保障。

## 结社自由与集体谈判权

公司尊重并保障员工的自由结社及集体谈判权，期望员工通过推选员工代表、加入工会等方式与公司进行结构性的社会对话，与员工建立良好、和谐、对等的劳动关系。为此，公司设有广东博力威科技股份有限公司工会委员会和东莞凯德新能源有限公司工会委员会。公司管理层持续保持与工会、员工代表深入沟通，就劳工报酬、工作时间和休息休假、社会保险和福利等方面进行协商，并签订集体合同以法律约束条款明确双方的责任与义务。

## 人权意识培训

公司通过人权意识培训与内部沟通机制，深化全体员工对人权保护重要性的认知，并保障相关政策与程序得以有效贯彻。新员工入职时，公司开展人权培训，涵盖禁止雇佣童工、反对职场暴力、反歧视反骚扰、尊重结社自由与集体谈判权力等主题，同时融入相关法律法规知识，强化员工的法律意识与合规观念。

### 【关键绩效：人权保护】

| 绩效指标           | 单位 | 博力威 | 凯德  |
|----------------|----|-----|-----|
| 雇佣童工事件         | 件  | 0   | 0   |
| 强迫或强制劳动事件      | 件  | 0   | 0   |
| 歧视事件           | 件  | 0   | 0   |
| 人权意识培训覆盖率      | %  | 100 | 100 |
| 员工与公司签署集体合同覆盖率 | %  | 100 | 100 |

# 多元共融

不同背景和观点的员工能够带来更广泛的想法和解决方案,从而激发创造力和创新能力,帮助公司开发新产品、服务和市场。但同时不同文化背景的员工可能存在语言、沟通风格和理解上的差异,对公司构建和谐、友好的职场环境存在一些潜在的挑战。公司倡导尊重、理解和包容的价值观,建立包容性的企业文化,让所有员工都感到被接纳、尊重和重视,最大化员工多元化的收益,实现可持续发展。

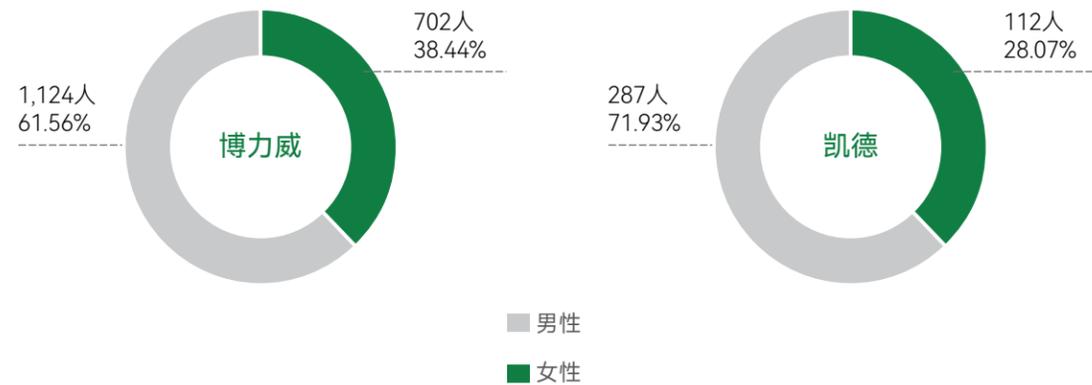
公司系统性推进多元化人才战略,构建包含社会招聘、校企合作、政企引才等多维招聘矩阵,广纳贤才,形成涵盖性别、年龄、文化背景的包容性人才生态。截至报告期末,公司有在职员工 2,225 人,其中博力威 1,826 人,凯德 399 人,均为全职员工。

博力威男性员工 1,124 人,占比为 61.56%,女性员工 702 人,占比为 38.44%;从年龄来看,博力威没有招用未成年工,员工年龄主要集中在 31-40 岁;从学历来看,本科以下学历员工 1,437 人,本科及以上学历员工 389 人;从民族来看,少数民族共 292 人,占比 15.99%。

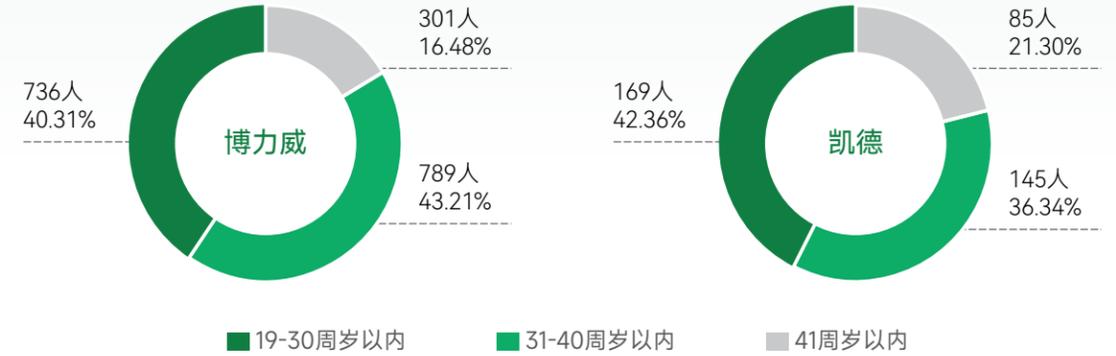
凯德男性员工 287 人,占比为 71.93%,女性员工 112 人,占比为 28.07%;从年龄来看,凯德亦无招用未成年工,员工年龄主要集中在 19-30 岁;从学历来看,本科以下学历员工 353 人,本科及以上学历员工 46 人;从民族来看,少数民族共 86 人,占比 21.55%。

在管理层多元化建设方面,高层管理人员共有 18 人,其中博力威高层管理人员 16 人,凯德 2 人。博力威男性高管 13 人,占比 81.25%,女性高管 3 人,占比 18.75%,少数民族高管 1 人,占比 6.25%;凯德高管 2 人,均为男性。

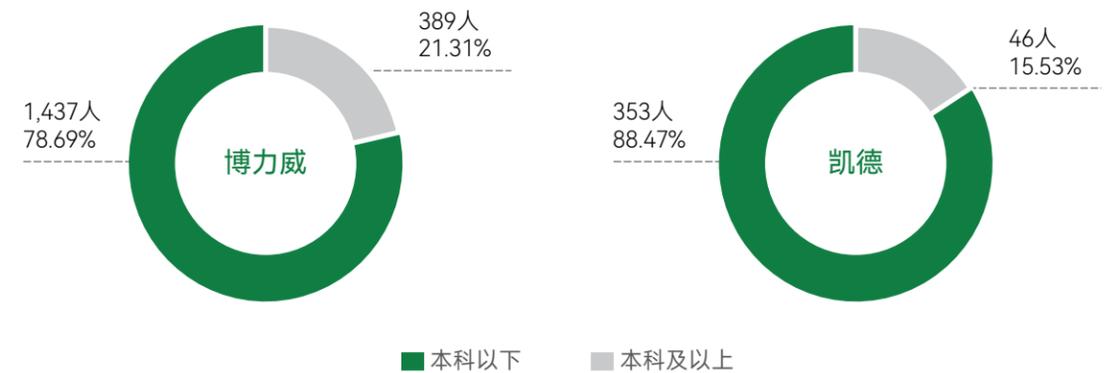
## 员工按性别划分



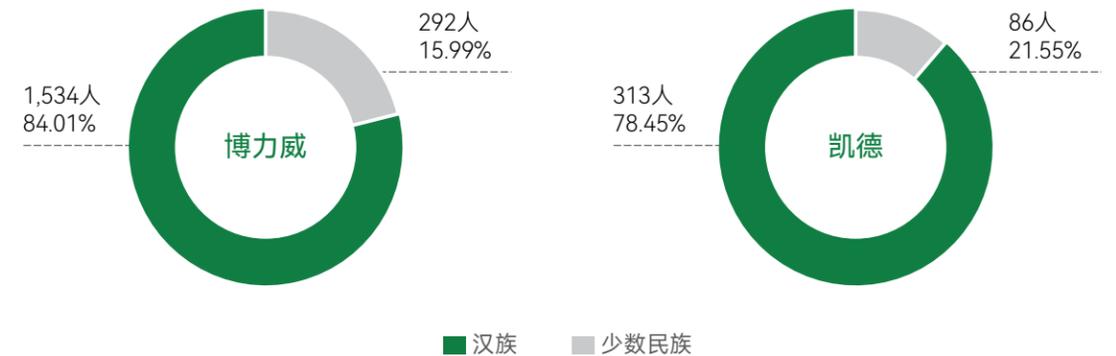
## 员工按年龄划分



## 员工按学历划分



## 员工按民族划分



注: 高层指总监级别以上的管理人员

## 薪酬与福利

公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国社会保险法》等法律法规，致力于为员工提供具有外部竞争性和内部公平性的薪酬福利。通过持续优化薪酬福利体系，公司可以吸引和留住优秀人才，提高员工满意度和敬业度，从而提升企业竞争力。

### 薪资管理

公司制定《薪酬管理制度》，建立起包括基本工资、绩效工资、计件工资、津贴补贴、奖金和福利等部分，并依据岗位的计薪方式(月薪制、计件制、计时制)及业务形态而采取不同的薪酬结构组合，并通过《员工手册》向员工清晰地传达公司的薪酬策略、薪酬结构和薪酬调整机制。每年，我们除参照当地政府发布的最低工资标准外，还会进行市场薪酬调研，了解同行业、同地区、同职位的薪酬水平，确保公司薪酬具有外部竞争力。

公司严格遵守劳动法规，确保员工薪资不低于当地最低工资标准。2024年度，博力威和凯德所有员工的基本工资标准均达到当地最低工资标准，不存在性别差异，充分体现公司薪酬管理情况上的公平性和合规性。

公司实行同工同酬原则，确保员工不会因性别、年龄、种族等因素受到薪酬歧视，确保薪资的内部公平性。2024年度员工薪酬情况如下：

#### 【关键绩效：2024年度员工薪酬情况】

| 绩效指标                     | 单位 | 博力威   | 凯德    |
|--------------------------|----|-------|-------|
| 所有员工(不包括收入最高的个人)年度总薪酬中位数 | 万元 | 10.98 | 9.10  |
| 年度男性员工平均薪酬               | 万元 | 15.17 | 11.60 |
| 年度女性员工平均薪酬               | 万元 | 13.12 | 8.74  |

## 以绩效导向的激励机制

公司实行以绩效为导向的激励机制，制定了科学化、规范化、透明化的《绩效管理制度》将员工的薪酬、奖金、股权等与绩效紧密挂钩，有效激发员工积极性，提升工作效率和企业效益。公司结合自身情况和薪酬策略，通过精神激励与物质激励相结合的方式推行多层次、多维度的激励措施，包括但不限于以下几点：

#### 短期激励

设立绩效奖金、项目奖金等短期激励措施，体现“多劳多得”的原则。

#### 长期激励

对于核心员工和高管，实施股权激励计划，将个人利益与公司长期发展绑定。

#### 荣誉表彰

设立如金牌团队奖、精英项目奖、三好班组奖、勋章奖、进步飞跃奖、协作共赢奖、卓越工匠奖等在内的多项荣誉奖项，增强员工的成就感和荣誉感。

## 员工福利

公司致力于构建全面化、灵活性和个性化的福利保障体系，为全体员工提供法定福利(五险一金、带薪假期)的基础上，根据员工需求和实际情况，设置具有竞争力的额外福利。额外福利内容涵盖健康体检、补充医疗保险、休闲设施、员工活动等方面。

### 食宿环境



### 员工活动



### 节日及生日福利



### 关注员工身心健康



### 案例 | 博爱基金关爱行动

博力威设立“博爱基金”，旨在为员工及其家庭在突发困难时提供及时经济援助。2024年度，博爱基金高效运作，累计向受助员工家庭发放了总额达3.50万元的救助金。



博爱基金，为爱守护

## 人才引进与发展

人才是公司实现战略目标的核心资源。公司始终围绕发展战略和业务需求，秉承着“管理干部靠内培、专业急智用外招、人才内部流动、优胜劣汰”的用人原则，致力于构建高效、全面的人才管理体系。我们从招聘、培训、考核到晋升等人才吸引与留任的各个阶段入手，打造一支高素质、专业化的人才队伍，为公司持续发展提供坚实的人才保障。

### 人才引进

公司制定《人力资源控制程序》，始终将候选人的专业能力、综合素质和发展潜力作为核心考量，重点关注关键岗位和稀缺人才的吸引与留任。我们构建起“外部招聘 + 内部推荐 + 定向挖潜”的系统化招聘渠道，并持续优化招聘流程，显著提升招聘效率和人才匹配精准度。

### 三渠道精准招聘

#### 外部招聘

- ①多渠道线上招聘矩阵：  
覆盖 BOSS 直聘、猎聘(垂直技术岗)、前程无忧(综合岗)、智通(区域化岗位)及公司官网(品牌雇主形象入口)
- ②战略校招网络：  
覆盖国内 10 所重点高校(含华南理工大学、西安交通大学等“双一流”院校)
- ③政企协同引才：  
深度参与东莞市“春风行动”等政府主导招聘项目，联动北京、深圳等地校招城市推介会。

#### 内部推荐

通过“推荐奖金机制”激活全员荐才，公开跨部门、跨序列岗位竞聘通道，报告期内累计 200 名员工实现横向流动或纵向晋升；

#### 定向挖潜

针对特定岗位和人才需求建立关键技术领域“靶向猎聘”机制。

## 精细化招聘流程

### 标准设定

基于岗位胜任力模型,明确学历、工作经验、专业技能及核心素质要求;

### 多维度评估

通过简历筛选、初试、专业技能测评、行为面试及文化匹配度评估等环节,科学化候选人能力;

### 价值观导向

重点考察候选人与企业价值观的契合度,确保人才与组织的长期协同发展。

### 【关键绩效：2024年度员工流动数据】

| 绩效指标      | 单位 | 博力威  | 凯德   |
|-----------|----|------|------|
| 员工新进率:    | %  | 6.18 | 6.15 |
| 男性员工新进率:  | %  | 7.03 | 7.09 |
| 女性员工新进率:  | %  | 4.90 | 3.90 |
| 一线员工新进率:  | %  | 8.91 | 7.81 |
| 非一线员工新进率: | %  | 2.16 | 2.01 |
| 员工离职率:    | %  | 5.16 | 5.08 |
| 男性员工离职率:  | %  | 5.72 | 5.42 |
| 女性员工离职率:  | %  | 4.32 | 4.19 |
| 一线员工离职率:  | %  | 7.21 | 6.52 |
| 非一线员工离职率: | %  | 2.21 | 1.34 |

## 人才培育

公司制定了《培训管理制度》,以“总部-子公司-部门”三级联动机制持续完善人才培养体系。通过系统化的需求调研、计划制定和资源统筹,确保培训活动精准高效。我们结合年度战略目标,根据岗位层级和职能差异,制定分层分类的年度培训计划,构建涵盖新员工融入计划和在职员工持续发展计划的完整培养体系,不断充实公司后备人才库。

### 完善的培训管理流程

#### 培训需求调研

每年12月份,由人力行政中心通过问卷调研、员工访谈及过往培训数据,识别培训需求的趋势和模式。

#### 培训计划

培训计划分为《年度培训计划》和《月度培训计划》,由人力行政中心对各部门提交的培训需求进行综合分析,评估培训需求与组织目标的契合度,制定培训计划并向全体员工或特定群体发布培训计划详情。

#### 培训实施

依据培训计划,利用内外部培训资源实施培训。提供的培训内容细致划分为通用类、专业类、管理类及技能类四大板块:

①通用类培训:涵盖企业文化、规章制度、素质素养、沟通技巧、办公软件技能、数据分析能力、项目管理知识、情绪管理、消防安全防范等,旨在提升员工的基本工作技能与综合素养。

②专业类培训:深入开展各业务领域开展专题或专项课程培训,包括但不限于营销课程系列、质量课程系列、精益课程系列、财务课程系列、产品课程系列,确保员工具备扎实的专业基础与前沿视野。

③管理类培训:管理培训强调人才梯队建设,针对不同层级管理干部进行能力重点培养。干部培养项目【青系列】,包含青禾-班组长训练营、青柠-优才后备训练营、青柳-新干部训练营、青竹-经理训练营、青杉-总监训练营等,增强管理干部、后备干部的领导力综合管理能力。

④技能类培训:技能类培训重点针对员工岗位进行工作技能与效率提升,如岗位操作流程与测试方法、实验测试方法、统计工具使用、质量七大原则等技能培训,全方位提升员工的实际操作能力与问题解决能力。

#### 培训效果评估

通过培训满意度调查,了解学员对培训内容、讲师、组织等方面的评价。另外通过小测验、实操考核等方式,检验学员即时学习成果。

## 丰富培训资源

### 博力威培训学院

博力威培训学院是公司为了打造学习型组织、实现可持续发展而创办的内部培训与发展学院，作为人才战略核心支柱，构建全职业周期学习与人才发展体系。博力威培训学院通过多元化实战课程与“青系列计划”等梯队项目精准赋能员工成长，同步深化政企合作项目，全面落地技能大师工作室、新型学徒制、职业技能等级认证等创新实践；已成为集人才培育基地、管理变革推动器、知识资产管理平台与企业文化传播中枢于一体的综合型赋能平台。

### 内部讲师团队建设

为充分利用公司内部资源，公司在各部门选拔兼职讲师，组建内部讲师团队。内部讲师经认证后，颁发内部讲师证书，享讲师授课津贴、评优加分等激励。

### “技能大师”工作室

成立了“技能大师”工作室，拥有较为完善的硬件设施，基层人才培养是工作室的重点工作之一。2024年组织技能等级认证，认证3级19人，4级22人，同时增加1、2级等级认证标准，获取自主认证资格。公司在经营上以“夯基础，练内功”为基调，强调内部学习与成长，工作室积极响应在制造运营端重抓基层“提效”，并做出系列培养计划。包括：基层管理班组长训练营、六西格玛绿带认证辅导项目、师徒结对子传帮带项目、焊锡PK大赛等。

### 案例 | 第一届焊锡技能大赛

为深化员工专业技能，公司特举办第一届焊锡技能大赛，赛事分为理论测试与实操技能挑战两大板块，全面考量员工的理论知识与实践能力。为激励技能精进，公司设立奖励机制，对技能考核表现优异者进行表彰，营造了“比学赶超”的良好氛围。



### 【关键绩效：2024年度员工培训数据】

| 绩效指标        | 单位 | 博力威       | 凯德        |
|-------------|----|-----------|-----------|
| 技能培训覆盖率     | %  | 100       | 100       |
| 接受过技能培训人员总数 | 人次 | 1,826     | 399       |
| 培训总时长       | h  | 54,342.50 | 13,787.50 |
| 人均培训时长      | h  | 29.76     | 34.56     |

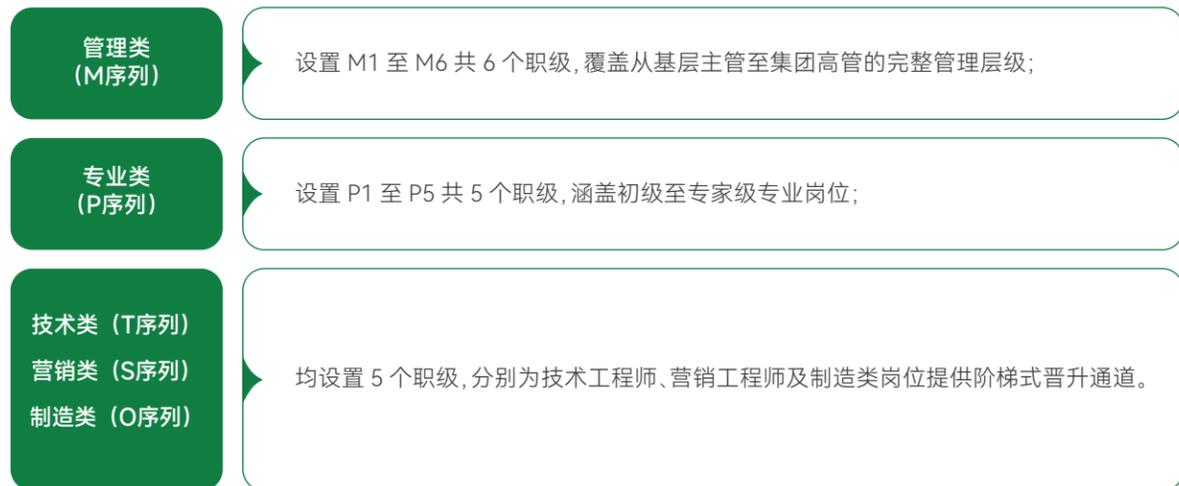
## 校招人才培养计划



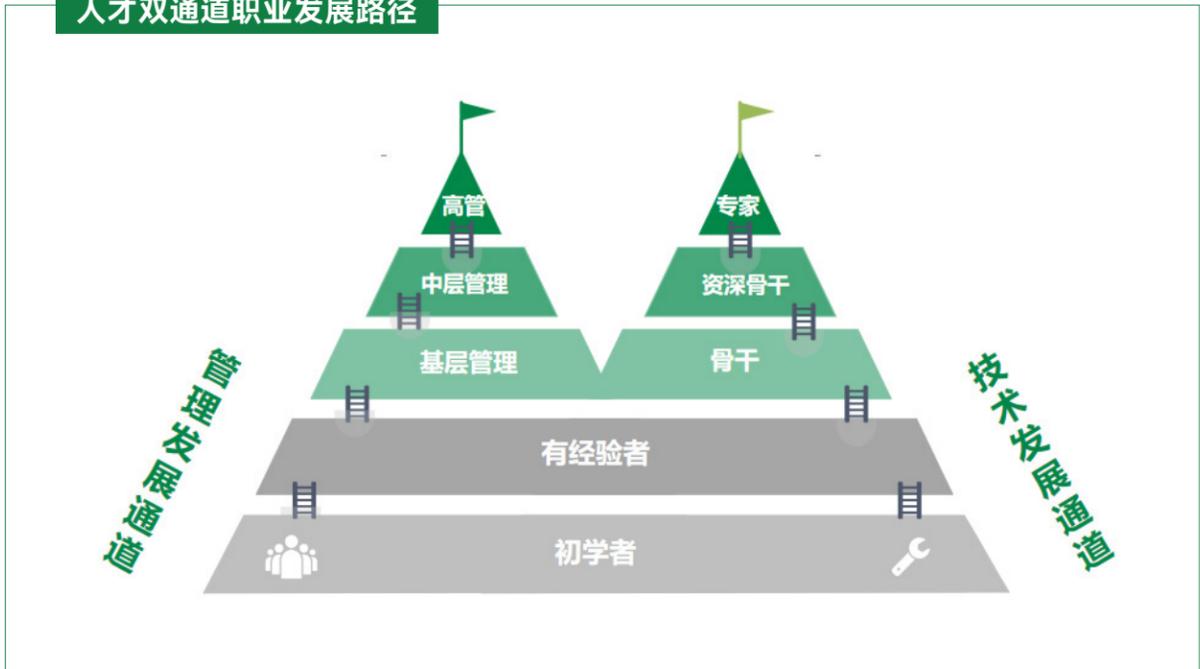
# 人才发展

公司关注人才发展,为员工提供清晰的职业发展路径和广阔的发展空间,进一步完善晋升标准和评价体系,并注重促进内部人员流动性,有利于激发员工潜力,实现员工与公司共同成长。

## 五大职级分层设计



## 人才双通道职业发展路径



公司为员工提供管理通道和技术通道两种职业发展路径,助力员工制定清晰的职业规划,明确发展方向和目标。员工可根据个人能力、兴趣和职业规划,选择最适合自身的发展方向,并不断学习、提升自我,以实现个人职业目标。

## 晋升管理机制

公司始终坚持公开、公平、公正的晋升管理原则,并制定《晋升管理制度》作为统一的评估标准。我们通过综合评估岗位贡献、项目成果及绩效表现,确保晋升与个人能力高度契合。同时,公司建立定期晋升评审、公开述职及跨部门评议机制,确保晋升流程的透明度和公信力。

### 案例 | 从普通职员到公司NB事业部总经理的蜕变之路

彭继权于 2011 年 3 月以 NB 货仓主任身份加入博力威,凭借精准的专业能力和出色的管理潜力,在系统性职业发展通道中不断成长,逐步迈向核心管理层。2015 年 2 月为 NB 货仓主管,2016 年 5 月升任 NB 生产办经理,2020 年 8 月擢升为 NB 生产办总经理,并于 2021 年 1 月晋升为 NB 事业部总经理,实现个人价值与企业发展的组织赋能。



# 员工沟通

博力威秉持开放包容的沟通文化,促进信息自由流通,激发员工的创新潜能与归属感,确保每位成员都能感受到自身的价值与团队的温暖。公司高度重视员工沟通,积极促进员工之间、管理层与员工之间以及员工与企业整体的平等对话,为员工打造一个充满关怀与和谐的工作生活空间。

## 多元化的沟通渠道

博力威不断深化和完善员工沟通机制,确保每位员工的声音都能被充分聆听与重视。公司建立了全方位、多层次的沟通渠道,包括但不限于工会与职工代表大会、满意度调查、线上意见反馈专线、信息交流平台、邮箱、电话及意见箱等多种形式,方便员工随时随地表达诉求,旨在为员工提供一个随时随地表达意见、提出建议的广阔舞台,我们承诺将迅速响应并妥善解决员工的合理需求,共同营造一个更加开放、包容、和谐的工作环境。

## | 员工满意度

公司深切关怀员工需求,全面深入了解员工心声。公司每年定期开展全面的员工满意度调查,覆盖公司制度流程、部门管理效能、福利待遇体系、个人职业发展及团队工作氛围五大核心领域,并特设员工建议专区,广泛搜集员工的期望与反馈。基于调研结果形成改善报告,公司明确改善点并制定解决方案,确保在规定时间内解决员工关注的问题,持续提升员工满意度和忠诚度。2024年度,公司共实施两次员工满意度调查,其中博力威员工满意度为70.57%,凯德员工满意度调查为70.77%。

## 职业健康与安全

公司秉持“安全第一、健康至上、预防为主、持续改进”的职业健康与安全方针,依据ISO 45001:2018国际标准和安全生产标准化的相关要求,构建完善的职业健康安全管理体系。公司通过系统识别并评估工作场所中的危险源加强风险防控,实施分层级安全培训体系,定期组织多样化的应急演练等多种举措不断提高公司安全管理水平及员工安全意识,致力于实现“零事故、零伤害、零职业病”的职业健康与安全目标。



## | 风险控制与隐患排查

公司制定了《危险源辨识与风险评价控制程序》,每年至少实施一次覆盖公司所有运营场所的职业健康安全风险识别与评价工作。每年由安全管理部组织所有部门根据风险评价准则,采用直接判断法或LEC打分法对公司所有作业活动、设备设施、材料物质、作业人员、作业过程、作业环境和作业条件等可能存在的各种危险源带来的风险进行评价,并依据“消除、替代、工程控制、行政控制和PPE防护”的管控原则制订相应的管控措施以最大化地降低职业健康与安全风险。2024年度,博力威共识别出危险源125项,其中包括重大风险6项;凯德危险源425项,其中包括较大及以上风险86项,截止报告期内以上危险源已采取内部控制措施。

公司建立了安全隐患排查治理管理制度,公司总部及各经营地每月组织安全大检查,由最高负责人带队,各部门负责人及相关骨干人员开展全方位检查,对于排查的事故隐患,按照“五定”要求,落实了责任部门、责任人、措施、资金和进度,严格落实各项管理程序,定期组织召开安全会议,针对发现的事故隐患研究处理具体问题。安全管理人员每天深入现场,加强日常巡检,检查人员违规行为,跟踪督促风险隐患的排查治理,确保隐患治理项目按期完成,减少现场作业风险。2024年度,公司共有超过523条隐患的上报,截止于报告期以上隐患均已完成了整改。

## | 健康安全文化

为强化员工健康与安全防护意识,提高员工遵守规章制度和劳动纪律的自觉性,公司通过提供全面的职业健康与安全培训、开展专题活动、制作宣传海报或标语等方式,积极营造良好的健康安全文化,鼓励员工积极参与职业健康安全管理,形成人人讲安全、事事讲安全的氛围。

公司持续践行“三级安全教育”培训理念,覆盖全员实施公司级基础培训、部门专项培训及岗位实操培训,采用案例分析、事故复盘等互动形式,深化员工对危险源识别、健康与安全防护的认知。2024年度,公司共开展专项培训25场,覆盖2,039人次。

公司建立《应急计划控制程序》,每年度根据识别出的可能会发生的职业健康安全事故制定应急计划并按照计划定期组织演练,提高员工应对突发事件的能力。2024年度,公司共组织了应急演练活动26场次,涵盖消防、化学品泄露、特种设备安全、用电安全等多个方面,其中博力威和凯德分别组织应急演练活动13场次。

2024年7月份,公司举办了“牢记司耻,警钟长鸣”安全警示月系列活动,包含了“安全知识学习与竞答”活动、“全员参与除隐患”活动、“消防安全演练”活动及“应急救援培训”活动。

公司共开展专项培训

25场

覆盖

2,039人次

公司共组织了应急演练活动

26场次

博力威和凯德分别组织应急演练活动

13场次



职业健康与安全培训



应急演练活动

## 健康安全防护

公司制定《职业健康管理程序》、《职业健康管理制度》与《劳动防护用品管理规定》等一系列职业健康与安全管控文件,通过定期职业病危害因素检测、组织员工进行职业健康检查、提供有效的个体防护装备,最大化地减少员工与工作场所中的危害因素(噪声、化学有害物质等)的接触,真正做到职业病的预防、早期发现与及时治疗。

### 个体防护

公司为接触职业病危害岗位员工配备安全帽、耳塞、防毒面具等 PPE, 并安排专人定期检查维护, 确保防护有效性;

### 职业病体检

公司已建立“职业病接触岗位清单”, 落实岗前、在岗及离岗职业健康体检制度, 报告期内博力威和凯德员工职业病体检覆盖率均 100%, 职业病发病率均为 0;

### 职业病危害因素检测

公司所有的运营场所每年开展, 识别、评估工作场所危害因素, 结合工程控制(如通风系统升级)、管理优化(如轮岗制度)及 PPE 配置, 全面保障作业环境安全。

## 生产安全事故报告



公司制定清晰、高效的事故报告流程, 确保在紧急情况下能够迅速响应。一旦发生事故, 事故当事人或现场目击者应立即报告其直属上司或现场负责人, 并在规定时间内逐级上报至所在二级部门负责人及安全管理部。对于不同级别的事故, 规定不同的上报时限和路径, 确保信息能够迅速传递至相关部门和领导。特别是当发生可能危及员工生命安全、可能引发较大火灾或重大环境污染事故时, 要求二级部门负责人和安全管理部负责人于 30 分钟内报告所在一级部门负责人。特殊情况下的越级报告机制, 确保信息能够迅速传递至决策层。

### 【关键绩效：2024年度职业健康与安全数据】

| 绩效指标          | 单位 | 博力威   | 凯德    |
|---------------|----|-------|-------|
| 各场所受训人数       | 人  | 1,826 | 399   |
| 应急演练场次        | 次  | 13    | 13    |
| 职业病体检覆盖率      | %  | 100   | 100   |
| 职业病发病率        | %  | 0     | 0     |
| 轻微工伤事件件数      | 件  | 1     | 1     |
| 严重工伤事件件数      | 件  | 0     | 0     |
| 因工伤关系而死亡的员工人数 | 人  | 0     | 0     |
| 因工伤损失的工作日数    | 天  | 7.35  | 5     |
| 百万工时损失率       | /  | 0.23  | 1.06  |
| 千人损失工时严重事故率   | /  | 0.002 | 0.005 |

注：(1)博力威 2024 年度总工时为 4,354,097, 凯德 2024 年度总工时为 947,625; (2)百万工时损失率=(损失工时事故事件总数) x(1,000,000/ 总工作时数); 千人损失工时严重事故率=(因受伤而损失的天数)x(1,000/ 总工作时数)。



# 社会

|           |    |
|-----------|----|
| ○ 研发创新    | 55 |
| ○ 质量管理    | 63 |
| ○ 客户服务与支持 | 73 |
| ○ 可持续供应链  | 74 |
| ○ 促进行业发展  | 77 |
| ○ 社会公益    | 79 |

2024年度

环境、社会及管治(ESG)报告  
ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORTS  
广东博力威科技股份有限公司

# 研发创新

博力威秉持“以客户为中心，诚信创新”的核心价值观，坚持“全员参与、持续改进、精益求精、客户满意”的质量方针，致力于通过不断的研发创新，提升产品质量与性能，以实现我们的使命——“把绿色电池带给每个家庭，每个国家，让地球干干净净”。在这伟大使命的引领下，公司不仅注重环境保护与可持续发展，更将研发创新视为推动业务增长和企业发展的核心动力。

## | 研发实力

### 研发团队

公司汇聚了一支由 322 名精英组成的专业化研发团队，研发人员专业涵盖电芯、电池管理系统、结构、电气、软件等方向，具备锂电池系统解决方案一站式供应能力。核心团队是由中南大学博士生导师郭华军教授领衔的电化学科研团队和由华南理工大学博士生导师张波教授领衔的电力电子科研团队，公司已形成集基础研究、技术创新与产业化应用于一体的持续创新和产业化能力。尤为突出的是，研发团队平均年龄仅 30 岁，既保持青年科研人员对新技术的敏锐洞察力和创新活力，又通过资深专家的传帮带机制确保技术传承的稳定性，形成产学研深度融合的创新生态体系。

### 技术实力

公司依托六大核心技术实力构建锂电技术全链条竞争力：自主研发 BMS 系统与多化学体系兼容电芯，搭载全生命周期管理平台实现电池健康预警与云端优化；通过热蔓延阻断技术、免焊接结构及 IP67 防护提升硬件安全性与环境适应性；软硬件协同设计，支持多电并联及 36V-400V 宽电压平台，结合结构、热、性能仿真模拟技术预判可靠性；形成从材料创新、智能控制到场景验证的闭环技术生态，为储能、轻型车及消费电子领域提供高安全、长寿命、强适配的锂电解决方案。



## 实验室实力和资质

公司实验室构建了行业领先的检测技术平台，配置覆盖电芯研发全周期的尖端设备集群。实验室配备等离子体发射光谱、激光粒度测试仪、比表面分析测试仪、气相色谱、电化学工作站等核心设备，可精准完成电芯材料离子迁移率、能量密度、循环寿命等电化学性能测试，以及过充 / 过放、针刺、挤压、高温热失控等极端工况下的安全性能验证。专业工程师团队通过标准化、模块化检测流程，为电芯结构设计优化、材料体系迭代及工艺参数验证提供科学支撑，有效保障产品性能达标率与质量稳定性。





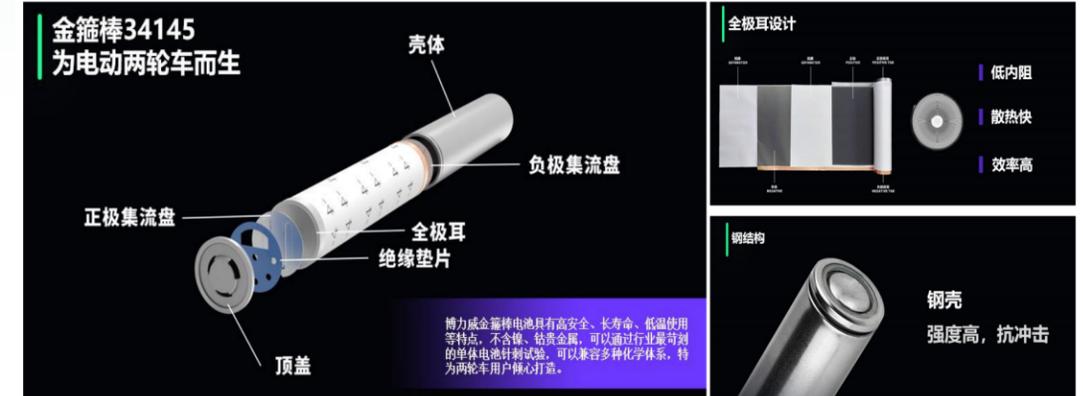
此外，博力威实验室具备国际权威资质与多重认证保障，其核心实验室通过中国合格评定国家认可委员会 (CNAS) 认证，符合 ISO /IEC 17025:2017 国际标准，确保检测能力与管理体系统达到全球通用水平。同时，博力威实验室获得 SGS 授权的目击测试资质，可在国际第三方监督下完成关键检测，并作为 SGS 合作实验室深化全球检测资源整合。



实验室认证证书

### 研发成果：电动两轮车安全型锂电芯研发

#### 电芯结构设计与创新



#### 材料体系与工艺设计开发

针刺耐压电压曲线

- 低活性、低释氧正极
- 宽温、高稳定负极和电解液
- 高安全涂层隔膜

- 多重视觉检测
  - 外观检测、分切毛刺检测、卷绕包覆检测
- 稳定性检测
  - 面密度检测
- 多重Hipot筛查
  - 卷绕、揉平、集流盘焊接、封口、中长期K、多重K值

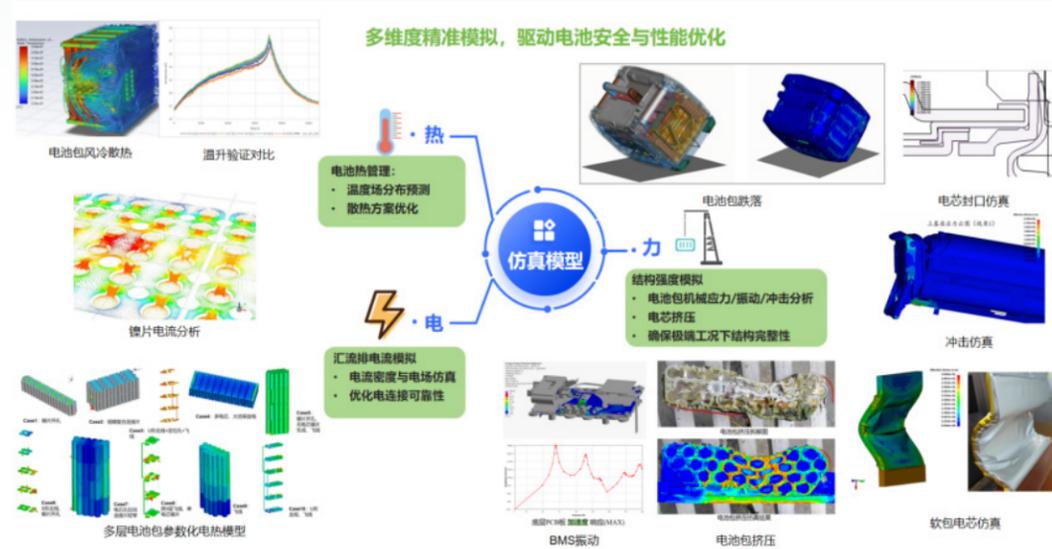
0.5C - 10°C 满电界面

陶瓷防护层  
大正负极错位设计  
中长期K值

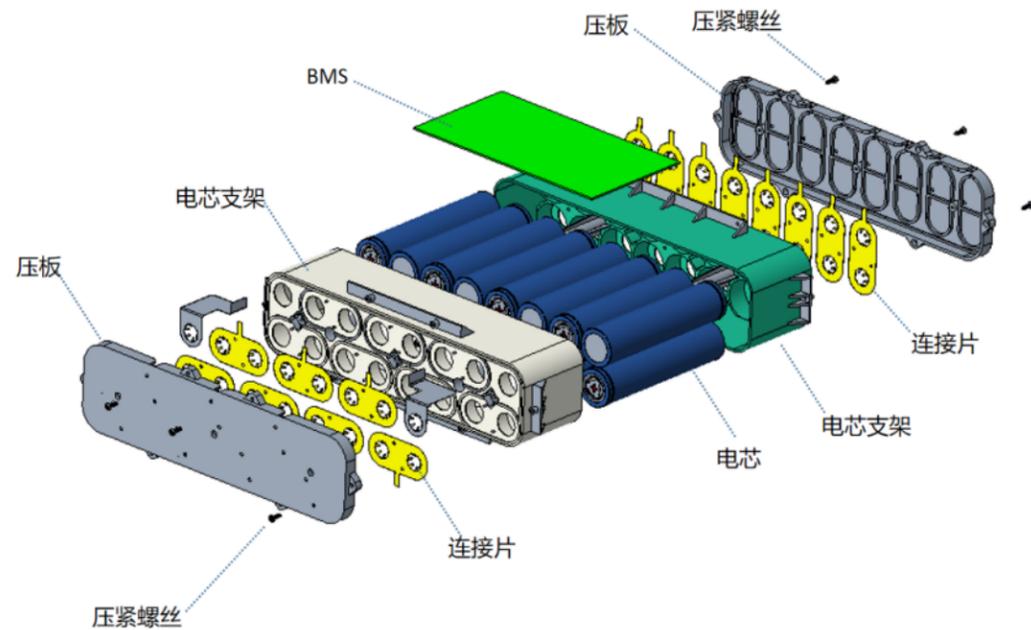
X ray 检测图片

研发成果：电动两轮车安全型锂电芯研发

电池包仿真模型开发

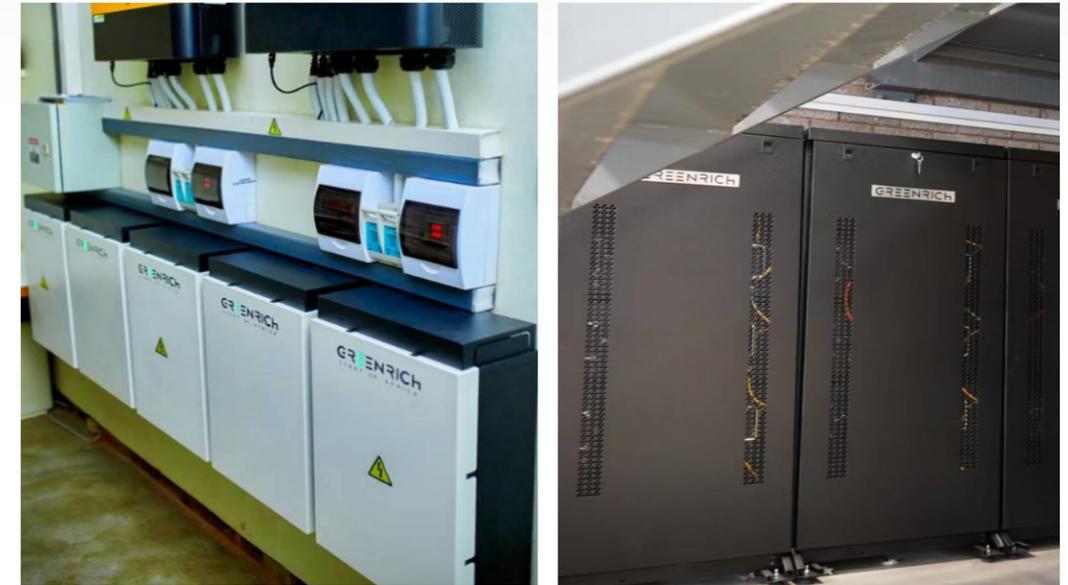


免焊接可梯次利用的电池包



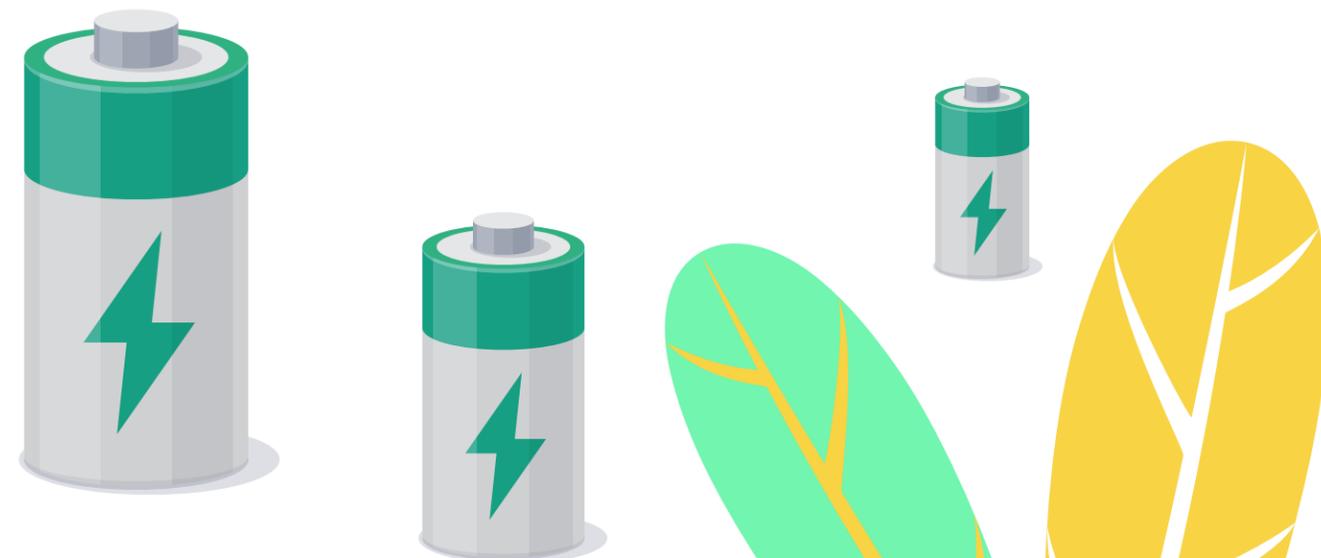
研发成果：电动两轮车安全型锂电芯研发

储能产品为南非近万个家庭或工商业主提供供电保障



【关键绩效：研发情况】

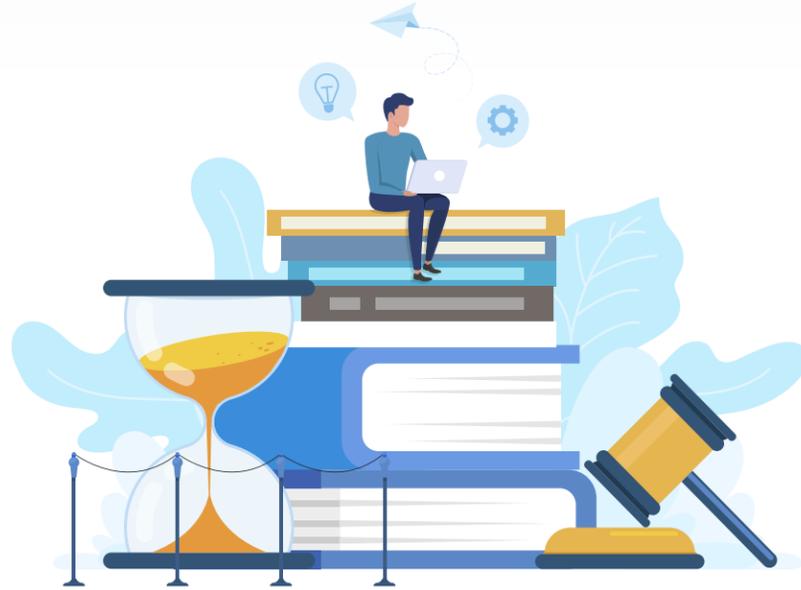
| 绩效指标   | 单位 | 博力威       | 凯德       |
|--------|----|-----------|----------|
| 研发费用投入 | 万元 | 11,902.82 | 1,492.44 |
| 研发人员数量 | 人  | 287       | 35       |



## 知识产权保护

### 专利成果

公司始终将技术创新作为企业发展的核心驱动力，现已构建起完善的知识产权保护体系。截止到报告期末，累计申报专利 951 项，其中发明专利 203 项。已获授权专利 716 项，其中境内专利 645 项、境外专利 71 项，发明专利 67 项。这一系列创新成果不仅巩固公司在行业内的技术领先地位，更为推动绿色能源技术的进步做出了重要贡献。未来，我们将继续加大研发投入，完善创新机制，力争在关键核心技术领域实现更大突破。



### 知识产权制度

博力威制定《知识管理程序》，旨在规范和优化公司内部的知识资产管理，确保技术创新和知识产权的积累、共享与应用。同时，公司还设立《集团专利奖励方案》，鼓励员工积极参与专利的申请与创新。根据专利的技术性、市场前景和实际应用价值，公司会对相关发明和创新给予丰厚的奖励，以此激励全体员工积极参与研发和技术创新，推动企业技术领先。此外，凯德制定《专利与项目管理方法》，通过这一方法论，专利与项目管理得以有序推进。凯德明确专利管理的各项职责和流程，从技术研发、专利申请、专利保护到商业化的全过程都进行严格控制和管理。通过有效的项目管理，确保专利技术能够高效转化为企业的核心竞争力。

通过这些措施，公司不仅增强自身的技术实力和市场竞争力，也为保护知识产权、促进技术创新、提升企业的可持续发展能力提供有力保障。这些举措充分体现公司在推动技术创新、加强知识产权保护、履行社会责任方面的责任感和担当，为公司的长期发展打下坚实基础。

#### 【关键绩效：专利成果及软件著作权】

| 绩效指标   | 2024 年新增 |        | 累计数量   |        |
|--------|----------|--------|--------|--------|
|        | 申请数(个)   | 获得数(个) | 申请数(个) | 获得数(个) |
| 发明专利   | 28       | 21     | 203    | 67     |
| 实用新型专利 | 108      | 81     | 498    | 430    |
| 外观设计专利 | 51       | 44     | 250    | 219    |
| 软件著作权  | 42       | 42     | 136    | 133    |
| 合计     | 229      | 188    | 1,087  | 849    |

注：以上数据包含博力威、凯德。



# 质量管理

公司始终秉持“以质量生命，安全可靠”的核心价值观，践行“全员参与、持续改进、精益求精、客户满意”的核心理念，构建起系统化的质量管理体系。通过融合精益生产方法论及数字化体系落实持续改进理念，公司系统性消除生产浪费，优化资源效率，为质量稳定性提供坚实基础。

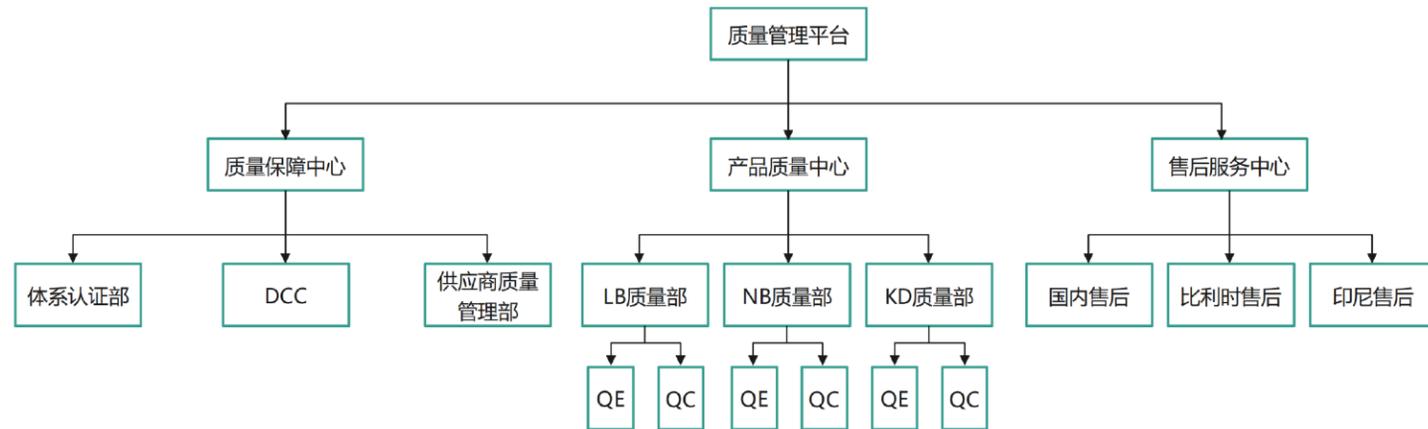
## 质量保证能力

公司以 ISO 9001 质量管理体系和 IATF 16949 汽车行业质量管理体系为核心框架，构建起以质量保障中心、产品质量中心、售后服务中心组成的三级协同平台，形成“预防 - 管控 - 追溯”闭环管理架构。质量管理部门作为独立单元，实行 CEO 垂直管理模式，在组织架构中享有直接向 CEO 汇报的特权通道，确保决策的权威性与执行的独立性。在技术支撑层面，CNAS 认可的专业实验室配备高精度检测设备，可执行 GB 31241-2014、GB/T 36972-2018 的国际标准测试，为产品安全与合规性提供保障。同时，公司引入数字化系统，系统性实现质量管理的标准化、透明化与智能化。

## 完善的质量管理平台组织架构

公司质量管理平台以质量保障中心、产品质量中心、售后服务中心为核心架构，涵盖体系认证、供应商管理及多产品事业部(LB/NB/KD)生产质量管控，实现“研发 - 生产 - 售后”全链路闭环管理。通过 QE 与 QC 团队的分工协作，以及国内、比利时、印尼等全球售后服务网络，构建起完善全面的质量保障体系。

### 质量管理平台组织架构



## 专业实验室及高精度检测设备配备

公司设有专业实验室，致力于确保产品安全性能符合国际标准。该部门严格遵循国内及国际重要安全规范，具备多种标准的检测能力，对产品进行全方位安全检测。未来，公司将紧跟国际安全标准发展趋势，持续扩展测试能力和认证范围，进一步提升产品安全验证水平，为全球客户提供安全可靠的产品保障。

### 测试资质

|   |
|---|
| GB 31241-2022                                 |
| GB 43854-2024                                 |
| IEC 62133-2:2017+AMD1:2021                    |
| UN 38.3(ST/SG/AC.10/11/Rev.8/Subsection 38.3) |
| ANSI/CAN/UL/ULC 2271:2023                     |

### 测试设备



高频振动台



充放电柜



机械冲击台



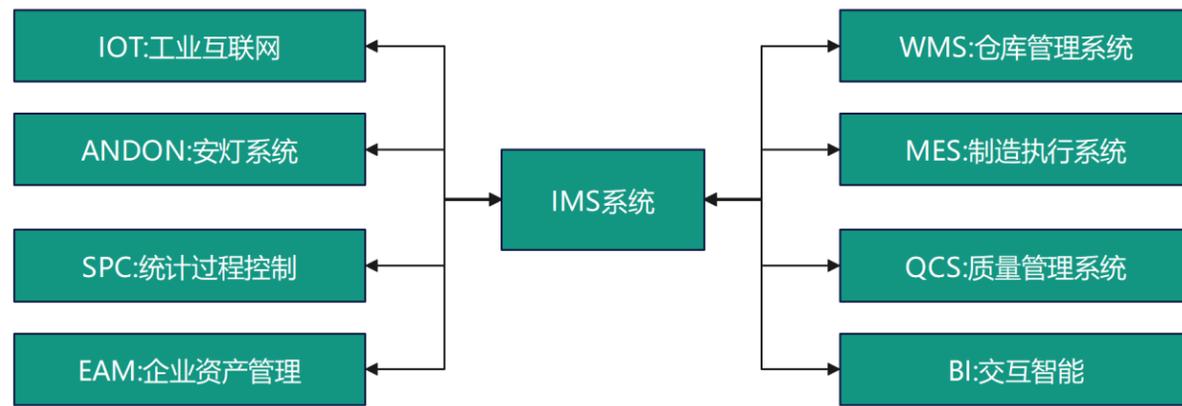
跌落测试台



高低温冲击箱

### “一个中心，八大系统”数字化质量管理工具

公司构建“一个中心，八大系统”的数字化质量管理平台。该平台以IMS为中心，集成MES、QCS、WMS、EAM、SPC、ANDON、BI和IOT八大系统，打通从设计、生产到仓储、售后服务的质量数据链条。通过实时数据监控与分析，平台能够快速识别和应对潜在风险，为公司产品质量管理能力的持续提升提供强有力的数据支持，确保产品的高质量与可靠性。



“一个中心，八大系统”数字化质量管理平台

#### 生产制程：分层管控保障过程零缺陷

生产阶段实施“人机料法环测”六要素开线确认，由生产、工程、质量三方联合核查，确保产线启动合规性。通过“自检 - 互检 - 专检”三级防护机制拦截不合格品，结合SPC(统计过程控制)对关键工序进行实时监控。推行SQDC(安全、质量、交期、成本)可视化看板管理，集成MES系统实现工单达成率、首件合格率等指标动态追踪。

#### 售后闭环：数据驱动持续改进

售后环节通过VOC(客户之声)收集反馈，依托RMA(退货管理)系统快速定位问题根源，应用FACA(根本原因分析)和CIP(持续改进计划)推动设计、工艺优化。同时，建立4M(人、机、料、法)变更管控机制，确保改进措施全流程可追溯，形成“预防 - 管控 - 改进”的质量生态闭环。

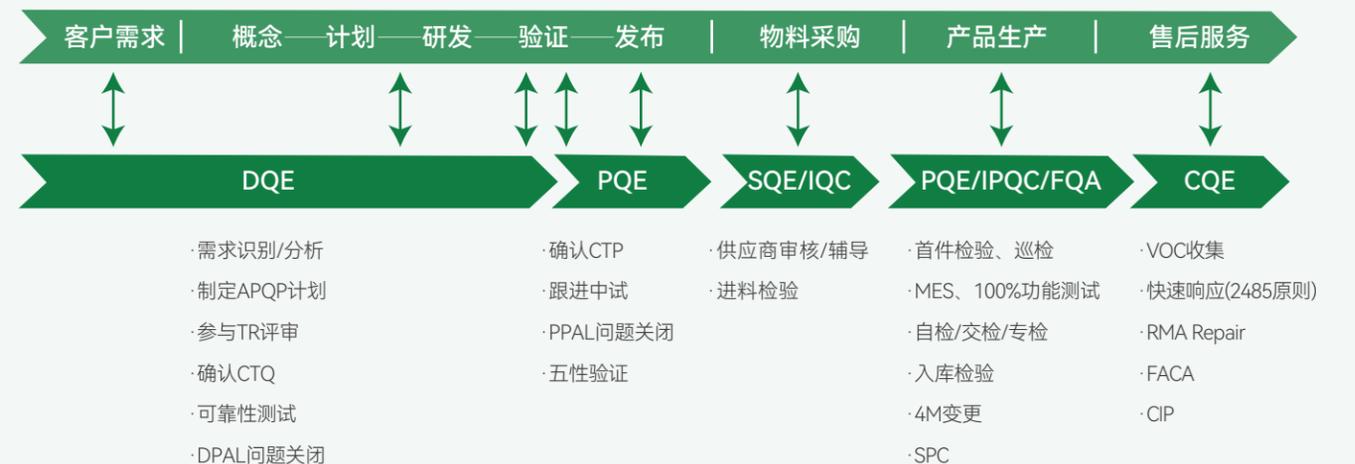
## 产品生命周期质量管理

公司构建贯穿产品全生命周期的质量管理体系，覆盖研发、生产、售后三大核心环节，通过系统化流程设计与精细化管控工具，实现质量风险全链路防控与持续优化。

#### 研发前端：IPD 体系驱动质量预防

公司以IPD(集成产品开发)为核心框架，在概念立项、计划制定、开发验证等阶段建立跨部门协同机制。通过TR(技术评审)、DCP(决策评审)等节点评审，结合APQP(产品质量先期策划)工具，精准识别CTQ(关键质量特性)并完成可靠性验证。各阶段设置量化质量闸(Quality Gate)，明确需求分析、设计验证、工艺落地的交付物标准，确保全要素可追溯。

#### 产品生命周期管理和质量控制流程



## 精益持续改善

公司以“精益生产”与“持续改善”双核驱动,博力威制定了《持续改善管理制度》、凯德建立《改善提案管理制度》,构建了覆盖研发、制造、供应链的全价值链管理体系。公司依托 6S 现场管理、标准化作业等工具系统性消除生产浪费,同时以提案改善、焦点课题、六西格玛绿带项目为载体激发全员创新活力,实现“人人都是改善者”的参与式管理。通过建立“目标分解-过程监控-绩效闭环”动态管控平台,整合跨部门资源实现全链路精准管控,显著缩短交付周期并降低质量风险。

公司构建“简易提案-专项课题-战略突破”三级改善矩阵,依托持续改善部门台账对项目分类分级管理,并通过月度、季度、年度三级表彰机制激励创新。2024 年度,人均产能(UPPH)从 5 提升至 6.5,增幅达 30%;累计落地超 5,600 项提案,涵盖工艺优化、能耗管理等八大领域,创造直接经济效益 442 万元。

|  |               |
|--|---------------|
| 2024 年度,人均产能(UPPH)从 5 提升至              | 增幅达           |
| <b>6.5</b>                             | <b>30%</b>    |
| 2024 年度,人均产能(UPPH)从 5 提升至 6.5,增幅达 30%; | 创造直接经济效益      |
| 累计落地超 5,600 项提案                        | <b>442</b> 万元 |

### 案例1 | 精益改善之旅

博力威举办的第八届精益改善之旅主题为“极致精益 破局起势”,博力威管理层与各业务单元负责人齐聚精益改善之旅活动,深入工厂一线实地考察 2024 年度改善项目。提案人结合实物演示生动讲解技术革新案例,职能部门同步分享流程优化成果。通过车间观摩与会议研讨,全员直观感受 5,649 项提案带来的效率提升与成本优化。



博力威第八届精益改善之旅

### 案例2 | SSGB六西格玛绿带项目

博力威各生产部门,从生产中心到 PMO,2024 年共通过 15 项六西格玛绿带项目,系统性推动精益改善文化落地,为质量、效率与成本的持续优化提供方法论支撑。



六西格玛证书荣誉颁发

### 案例3 | 焦点课题专项突破

博力威定期召开焦点课题点评会,由高管团队现场评审课题进展,并设置“奋斗之星”奖项激励改善者。

2024 年通过焦点课题改善实现降本约 **124.49**万元



博力威 NB 事业部第九期焦点课题启动会

# 产品责任

## 有害物质管理

公司作为专业的电池设计制造商，始终将绿色可持续发展理念贯穿于产品全生命周期。作为一家注重环保的企业，公司以有害物质减免(HSF)为核心设计原则，从产品研发初期即严格遵循客户需求及国际环保法规，严格管理《关于在电子电气设备中限制使用某些有害物质的指令》(ROHS)、《关于化学品注册、评估、授权和限制的法规》(REACH)等标准中规定的禁限用物质。通过构建绿色产品设计体系，公司优先采用可回收、可降解的环保材料，并通过 IECQ QC 080000 有害物质过程管理体系认证，确保产品符合国际环保和质量标准。在供应链环节，采购部门严格执行供应商环保资质审核，确保从源头保障原材料的环保合规性，为客户提供安全、可持续的绿色产品解决方案，助力行业绿色转型。



IECQ QC 080000  
有害物质过程管理证书

## 产品安全

公司通过建立完善的安全管理体系，确保产品安全性能符合标准。公司制定一系列安全指导文件，结合实际测试验证和安全法规合规性审查，全面评估产品安全性。同时，在产品外部显著位置标注危险警示标识和易爆警告标志，明确提示使用者及相关技术人员潜在风险，防止因不当使用电池而引发的安全隐患，切实保障产品使用安全。报告期内，公司电池产品获得国际认证机构 SGS 签发的全球首张 EN50604-1:2016+A1:2021 证书。

### 认证测试项目



注：除以上认证项目外，博力威产品也通过了以下区域市场认证：中国强制性认证(CCC认证)、台湾市场(BSMI认证)、韩国市场(KC认证)、印度市场(BIS认证)、俄罗斯市场(Gost-R认证)、化学类测试(ROHS、REACH)。

## 贸易安全

博力威在积极践行国际贸易安全与便利化的高标准原则下，通过全面而细致的审核及严格的专业评估，最终荣获由中国海关正式颁发的 AEO 高级认证企业证书，不仅彰显了博力威在国际贸易合规管理和供应链安全领域所达到的国际领先水平，也为公司产品的全球贸易安全提供了坚实有力的保障。



AEO 高级认证企业证书

# 质量文化

公司持续开展质量文化建设，通过质量培训、质量宣传、质量活动、质量改善四类工作全面推动质量文化建设工作。

质量培训

针对不同层级员工制定培训计划，通过内部讲师和外部专家相结合的方式，开展多样化的课程培训。培训内容涵盖 ISO 三标、IATF 16949 内审员培训、SSGB 培训、电子元件基础知识、合规性、基础质量意识等课程。

质量宣传

- 开展质量月集中宣传活动，通过有奖竞答、辩论赛、工艺找茬等进一步巩固全员质量意识；
- 公司推出《精益日历》，并精选 12 本精益相关书籍，搭配有二维码，扫码即可阅读。

质量活动

- 开展精益改善之旅活动；
- 开展焦点课题、全员生产维护(TPM)、IE 课题改善、质量班组评比、合理化建议、SSGB 等形式多样的质量改善专项；
- 举办质量活动月，通过知识竞赛、“大家来找茬”、中秋节灯谜、辩论赛等多种多样的的质量活动，增强团队协作意识与质量意识。

质量改善

设置合理化建议提报鼓励奖，提升员工自主改善意识。

### 精益人物



### 质量活动月



“我制造,我负责! 我创造,我承担!”主题知识竞赛



“大家来找茬”-SOP找茬

### 精益瞬间



LB 运营中心持续改善月度总结大会



精益道场培训



凯德第二届改善之旅



中秋节质量灯谜活动

## 客户服务与支持

公司秉承“以客户为核心”的核心价值观，通过高效响应机制、系统化管理体系、跨部门协同合作、数据驱动的持续改进策略、高效沟通平台以及专业与责任并重的服务态度，全方位提升客户服务质量，确保客户咨询与投诉得到即时反馈，并在每一次服务互动中展现专业水准与高度责任感，从而全面提升客户满意度与忠诚度。

## 客户满意度

公司高度重视客户满意度提升，制定《客户满意度管理规定》，通过年度调查精准覆盖各产品线 TOP 10 客户、战略性客户及新产品交付客户，由销售人员发放并收集《客户满意度调查表》，形成汇总表后深入分析，输出总结报告。针对客户不满意情况，开具《不符合报告书》并推动内部责任部门采取纠正 / 预防措施，处理结果反馈客户，所有记录按《文件与记录控制程序》保存。通过多渠道全面收集并分析客户反馈，精准评估客户对公司产品及服务的满意度。

2024 年度公司采用综合评分机制 (由客户满意度调查问卷得分 + 客户计分卡 + 内部绩效监控得分三个维度得分，取平均值确定客户满意度) 进行了电摩产品线客户满意度分析，分析结果显示 85.71% 客户的调查问卷打分达到或超过 90 分，平均分为 89.73；客户评价为“非常满意”占比 42.86%，客户评价为“满意”占比 57.14%，无负面评价。基于订单准交、投诉处理及市场故障率等指标表现优异，内部绩效监控得分为 96.43。因此 2024 年度客户满意度得分为 95.39。未来，公司亦将持续提升新品开发、价格、项目管理及工艺水平，以取得更高的客户满意度。

## 客诉处理流程

公司制定《客诉处理控制管理规范》，聚焦高效解决客户投诉，降低双方损失，提升客户满意度。该规范明确投诉分类、流程及时限，确保各类投诉尤其是正式投诉按 2485 原则 (2 小时内首回复 -24 小时内应急响应 -48 小时内根源治理 -5 个工作日内闭环验证) 迅速响应与妥善处理。通过跨部门协作，产品质量中心主导调查、分析及验证，相关责任部门制定并执行纠正预防措施，实现问题闭环解决。同时，定期分析客诉数据并归档资料，将经验教训反馈给研发等环节，促进质量持续提升。公司承诺在规定时间内回复投诉，并采取紧急遏制措施，运用 8D 方法确保投诉得到系统、彻底的处理，展现公司专业性和责任感。

## 产品召回

博力威建立完善的产品召回管理体系，制定《产品召回管理办法》，明确规定产品召回的流程、责任分工及应急处理机制，确保产品存在质量问题或有害物质超标时能够快速响应并采取有效措施。具体的召回流程如下：发现召回情形 (如顾客投诉、检查不合格等) 后，专案小组进行评审并确认召回范围，制定并批准召回计划，发布召回公告以通知相关方，实施召回并进行记录和追踪，对召回产品进行隔离处理，召回结束后编制报告并进行评估，最后验证召回程序并制定改进措施。

## 可持续供应链

公司视供应商为重要的合作伙伴，期许与供应商携手打造合作共赢的行业发展环境，实现顾客追求功能和价值的创造。同时公司坚持可持续采购理念，在供应商合作方面，除关注品质、价格、交付能力等因素外，同时亦会期望依托自身的强影响力和广辐射力，将环境与职业健康安全要求纳入我们选用供应商的重要性指标。

## 供应商概况

公司建立以电池模组核心原材料供应为主的供应链体系，主要涵盖正负极主材、电芯、电子元器件、五金件、塑胶件等关键材料的国内外优质供应商。在供应商选择与管理方面，公司注重产品质量、交付能力和供应稳定性。同时，公司积极推行本地化采购策略，支持区域经济发展。2024 年，公司共与 524 家原材料保持合作，其中中国本地供应商 520 家，海外供应商 4 家，本地采购金额占比达到 93.34%，海外采购金额占比 6.66%，充分体现公司对供应链本地化、可持续化的重视。未来，公司将继续优化供应商管理体系，推动供应链绿色转型，实现经济效益与环境效益的协调发展。

### 【关键绩效：原物料采购供应商情况】

| 采购地区   | 供应商家数 | 采购金额占比 (%) |
|--------|-------|------------|
| 中国本地采购 | 520   | 93.34      |
| 海外采购   | 4     | 6.66       |
| 总计     | 524   | 100        |

## 供应商管理

### 制度建设

- 公司制定供应商管理制度，建立全面的供应商评估体系。该规范涵盖产品质量标准、企业信用、合规管理等要求。新供应商导入需签署核心协议，包括《供应商质量协议》《供应商廉洁协议》《供应商采购协议》和《供应商保密协议》。报告期内，公司管理范围内供应商 90% 以上完成协议签署。
- 要求供应商签署《相关方环境和职业健康安全要求告知书》，该文件明确纳入环境管理、职业健康安全等关键条款。
- 将可持续发展要求融入制度，如要求供应商送样时提供环保符合性报告、材料成分表 /MSDS、安规认证证书等，并强调对海关 AEO 高级认证企业的优先选择，强化贸易安全与守法合规相关管理。

### 新供应商准入审核

博力威在新供应商准入评估中，采购团队遵循以下核心筛选原则，确保供应商资质与公司战略需求深度契合：

- **合规经营能力**：合法生产和经营，具备营业执照和必要的生产经营许可证；
- **符合海关要求**：优先选择属于海关 AEO 高级认证企业；供应商引入前需在【中国海关企业进出口信用信息公示平台】上查询该企业信用级别，及企业是否有违法违规行为或是否是失信企业；
- **企业信誉**：若新引入供应商没有在海关注册进出口经营权的，则需在【国家企业信用信息公示平台】上查询企业是否有违法违规行为或失信企业，若查询该企业有违法违规行或是失信企业则不考虑合作。

### 供应商绩效考核

- 公司对新供应商和合格供应商进行月度绩效考核评估、年度供应商评审以提升供应商管理水平。
- **月度考核**：对合格、战略、客指定供应商进行品质(SQE 评分)、交期、价格、服务(采购评分)四维度考核，按总分划分为 A、B、C、D 四个等级，针对不同等级的供应商对应不同管理制度，等级高的供应商优先分配订单，考核结果为 D 级供应商需提交《供应商月度考核改善报告》，并由责任部门跟踪整改。
- **年度评审**：结合年度合格供应商清单，根据品质表现、年度绩效考核、采购量等因素编制供应商现场评估计划并执行。
- **设定淘汰机制**：D 级供应商若整改无效或触发特定条件(如重大异常)，按《供应商整改与淘汰管理》移入黑名单。

### 可持续发展能力提升

博力威致力于与供应商建立长期稳定的战略合作伙伴关系，推动供应链协同发展。公司定期组织供应商能力建设活动，每年举办供应商专题培训交流会议，帮助供应商提升环境与社会责任管理能力。



供应商培训

### 【关键绩效：原材料供应商相关数据】

博力威

原材料供应商协议签署率  
《供应商质量协议》《供应商廉洁协议》  
《供应商采购协议》和《供应商保密协议》

90%

供应商交流/培训会举办数

7 场

## 无冲突金属管理

公司致力于构建负责任与可持续的矿产供应链管理体系，严格遵循经济合作与发展组织(OECD)《受冲突影响和高风险地区矿产供应链尽责调查指南》、中国五矿化工进出口商会(CCCMC)《中国矿产供应链尽责管理指南》以及《多德-弗兰克法案》等国际标准与法规。公司明确要求自身及供应商对金(Au)、钽(Ta)、钨(W)、锡(Sn)等关键矿产的来源进行尽责调查，确保其不来自冲突地区或高风险区域。公司将相关尽责管理要求纳入供应商合同条款，制定《无冲突金属政策与承诺》，并要求所有涉及矿产供应链的供应商签署该承诺书。公司金属类供应商共 166 家，共与 84 家供应商签订《无冲突金属政策与承诺》，签订率为 50.60%。

### 【关键绩效：供应商责任矿产承诺数据】

供应商《无冲突金属政策与承诺》

签署率 50.60 %

注：以上数据包含博力威、凯德。

## 促进行业发展

博力威始终将推动行业进步作为企业的重要使命，通过深化产学研合作、加强行业战略交流以及积极参与行业生态建设，致力于为新能源领域的技术创新与可持续发展贡献力量。公司以开放、协作的态度，与高校、科研机构及行业伙伴紧密合作，共同攻克技术难题，推动行业标准的提升与技术进步。同时，博力威通过积极参与国内外展会及行业活动，扩大品牌影响力，促进产业链上下游的协同发展，为行业的繁荣与创新注入新动能。

### | 深化产学研合作

博力威积极构建产学研合作平台，与多所高校共同推动电池技术的研发，并加强行业人才的培养。博力威与中南大学于2021年6月15日签署为期五年的“先进锂离子电池制造关键技术”校企合作项目，聚焦高性能大圆柱电池及固态电池技术攻关。项目围绕材料创新与工艺优化，已开展大圆柱电池仿真模拟、锰酸锂电池功能电解液开发、固态/半固态电池体系构建、钠离子电池技术探索，以及硅负极、预锂化和金属锂负极等前沿研究，覆盖从基础材料到系统集成的全链条研发。目前累计申请发明专利18件(授权3件)，完成技术目标的72%，为突破高能量密度、高安全性锂电制造瓶颈奠定基础，助力博力威在储能及电动交通工具领域的技术迭代与产业化落地。博力威与华南理工大学自2024年6月27日启动产学研战略合作以来，双方重点围绕新型电力电子变换与控制技术领域展开联合攻关，现已全面开展“单电芯充放电高增益双向直流变换器研制”技术研发项目，通过深化校企合作机制推动技术创新与产业应用深度融合。

另外，公司与广东工业大学、华南农业大学等机构联合申报的2024年东莞市重大科技项目，该项目专注于“新能源”领域，特别是“储能电池技术及关键材料”的研发及产业化。公司作为牵头单位，负责项目申报、实施、阶段性总结和结题验收，同时也承担着主要的资金投入和技术成果转化的角色。

### | 推进行业战略合作交流

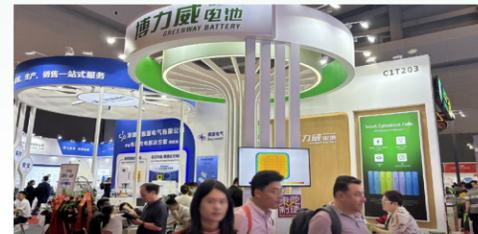
博力威致力于深化行业内外战略合作与交流，以提升品牌形象、扩大市场影响力并促进业务增长。为此，我们采取多维度的策略。

我们积极融入行业生态，通过加入多个与业务紧密相关的国内外商协会，如欧洲轻型电动车协会、东莞市电池行业协会及东莞储能产业联盟等，来加强行业联系。这些举措使我们能够迅速捕捉行业动态、拓宽业务网络并获取前沿的行业资讯。

我们高度重视展会这一行业交流的重要舞台。公司积极参与各类国际和国内的重要展会，如全球展会、广交会、车展、摩托车博览会以及电子产品展等，全方位展示公司的创新产品和技术实力。这些展会不仅能够提升公司的品牌知名度，还为我们提供与国内外客户、合作伙伴及行业专家面对面交流的宝贵机会，进一步拓宽公司的市场渠道和业务范围。

### 案例 | 展会 | 山城有“锂” | 博力威锂电闪耀第十六届中国国际电池技术展览会

本次展会的主角——金箍棒 34145 电池，博力威专为两动电轮车而生的安全型锂电池。金箍棒 34145 电池从电芯结构设计与创新、材料与工艺设计开发方面阐释了大圆柱全极耳钢壳结构锂电池的特点与优势：低内阻、散热快、效率高；强度高、抗冲击；产品一致性好、安全可靠。



### 案例 | 聚焦广交会 | 博力威锂电引领绿色科技新浪潮

展会现场，博力威携电摩解决方案及最前沿技术成果齐亮相。其中，以 DM332、DM73 为代表的博力威高端定制款方案，采用高能量密度的 LG 21700 电芯，具有高倍率、高安全、高稳定等优势，结合博力威专为电摩研发的高压 BMS(检测单元最大可支持 100 串电池组)轻松实现电池内高效快速的能量传递。目前该系列定制款已经在虬龙、探骊、小牛等电摩商广泛使用，为消费者带来极致澎湃的动力体验。



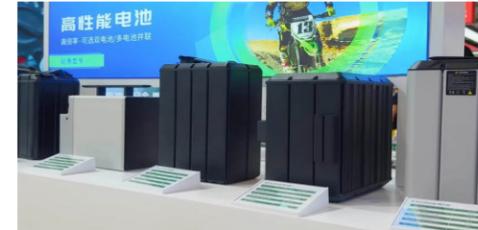
### 案例 | 博力威双轮驱动“芯”法，亮相米兰两轮车展EICMA

2024年11月5日，博力威携电动摩托车、电助力自行车动力解决方案，应邀参加2024年意大利米兰EICMA展会。EICMA是全球最具影响力的两轮车展之一，在此次展会中，博力威以“安全、可持续发展、智能”为主题，向行业内展示了安全、智能、绿色的出行方案。



### 案例 | 博力威C位点燃摩博会，全域产品惊艳全场，硬核实力引发行业瞩目

2024年9月13日，中国国际摩托车博览会(简称“摩博会”)在重庆开幕。作为我国唯一的国家级摩托车专业展览会，摩博会已经成为世界领先的摩托车专业大展，引领行业发展新趋势。



# 社会公益

公司始终将社会责任深度融入企业基因，以实际行动践行“取之于社会，回馈于社会”的理念。我们构建涵盖社区关怀、教育支持的公益品牌矩阵，并以创新思维探索出“公益+文化+员工参与”协同发展的社会责任实践模式，积极为社会可持续发展贡献力量。



## 社区参与

公司自成立以来，深刻认知与社区的依存关系，将社会责任深度融入战略决策与日常运营。基于对社区依赖性 & 企业实际影响力的综合考量，我们确保发展不以牺牲社区权益为代价，并积极构建双向沟通的社会参与机制，促进信息透明流通，实现企业与社区的和谐共赢。

### 案例 | 种下希望，让地球多点绿

在 2024 年植树节来临之际，博力威以“种下希望，让地球多‘碳’一份绿”为主题发起绿色行动。由 7 名核心员工组成的志愿团队联合专业园林机构，在东莞生态园区高标准完成 100 棵乡土乔木的科学种植。此次行动不仅为社区增 2,000 平方米绿化覆盖，更创新性建立“树木认养 - 成长追踪 - 碳汇计量”的全周期管理系统。通过植入智能监测设备和组织定期回访，既能保障 98% 的树木存活率，又将环保理念转化为可视化数据，从而深化员工的生态认知。



### 案例 | 保护地球 GW在行动

2024 年 4 月 20 日，博力威于佛灵湖成功举办以“保护地球 GW 在行动”为主题的地球日活动，吸引约 100 名员工积极参与。通过融合健康徒步与“环保卫士行动”，员工们亲身践行绿色出行理念，向游客宣传环保知识，倡导绿色出行，沿途捡拾垃圾，以实际行动展现对环境保护的深切关怀与责任担当，彰显出博力威在推动社会公益与践行社会责任方面的积极贡献与坚定承诺。



## 帮扶高校就业

公司关注高校就业问题，深知高校毕业生对国家发展的重要性，其就业关乎个人前途、社会稳定和经济持续发展。华南理工大学在就业育人方面虽成效显著，但仍面临毕业生就业市场竞争加剧、资源配置紧张等挑战，尤其是困难家庭毕业生的帮扶、就业实习基地建设和就业能力提升方面亟需更多支持。公司的 3 万元捐赠成功助力，缓解学校资金压力，优化就业服务，帮扶困难学生，增强学生就业竞争力，实现多方共赢，为教育与产业发展注入新活力。

07

# 公司治理

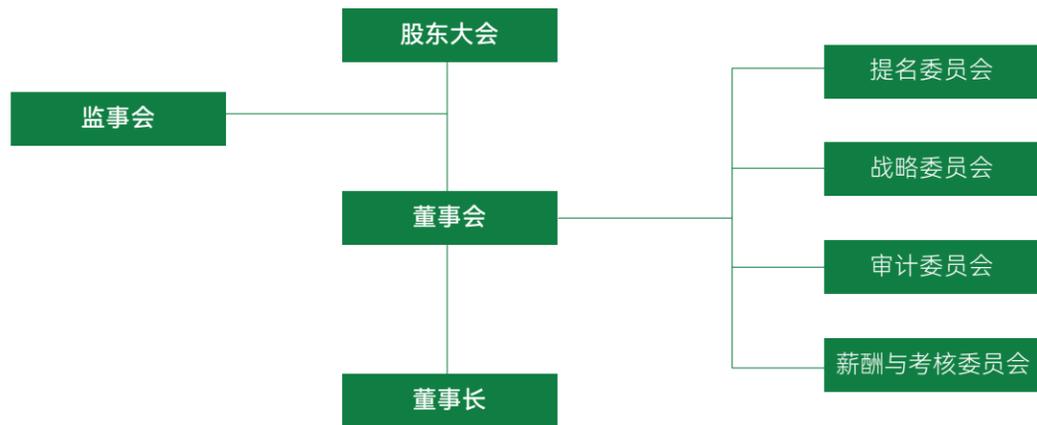
|              |    |
|--------------|----|
| ○ 完善公司治理     | 83 |
| ○ 实质性议题识别与分析 | 87 |
| ○ 经济效益       | 92 |
| ○ 合规管理       | 93 |
| ○ 商业道德管理     | 94 |
| ○ 信息安全和隐私保护  | 97 |
| ○ 内部审计       | 98 |

2024年度

环境、社会及管治(ESG)报告  
ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORTS  
广东博力威科技股份有限公司

# 完善公司治理

## 治理架构



公司严格遵循中国证券监督管理委员会《上市公司治理准则》，建立了由股东大会、董事会和管理层组成的健全且高效的公司治理结构。公司致力于确保治理机制的权责清晰、操作规范，并有效保障决策的公正性和科学性。公司依据《公司章程》规定，选聘和任免董事与监事，确保董事会和监事会能够在重大决策及经营管理中发挥重要作用。

## 股东大会

公司股东大会是公司最高权力机构，依法行使职权，确保股东权利。公司依据《中华人民共和国公司法》《上市公司股东大会规则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，制订《股东大会议事规则》。公司股东大会分为年度股东大会和临时股东大会，前者每年召开一次，后者在特定情况下召开。董事会、监事会及符合条件的股东均可提议召开临时股东大会，并需遵循严格的程序和法律规定。会议召开需依法公告，并提供法律意见确保合规性。股东大会采用现场会议，并可通过网络等方式参与投票，确保股东行使权利的便利性和公平性。

### 【关键绩效：股东大会情况】



## 董事会

公司董事会作为经营管理的核心决策机构，肩负着制定公司发展战略、监督公司运营管理以及选拔和评估高级管理人员等关键职责。董事会始终严格遵循《公司章程》的规定，在股东大会的授权范围内，秉持审慎原则，对公司的重大经营活动和发展目标进行科学决策，全力维护公司及全体股东的长远利益。

董事会对股东大会负责，定期向其汇报工作进展，接受监督与指导。通过这一机制，公司确保治理结构的科学性与民主性，为公司的稳健发展提供坚实的制度保障。

### 【关键绩效：股东大会情况】



公司高度重视董事会的多元化建设。在选举董事会成员时，公司秉持全面且审慎的原则，综合考量候选人的性别、教育背景、专业经验以及服务任期等多方面因素。通过这一举措，公司致力于打造一个兼具均衡技能组合、丰富经验积累和多元观点视角的董事会，以充分发挥多元化的协同效应，为公司的战略决策提供更广阔视野和更高效支持。报告期内，董事会由5名董事组成，其中独立董事2人。董事会设立审计委员会、战略委员会、提名委员会和薪酬与考核委员会，并根据需要设立相关专门委员会。专门委员会成员全部由董事组成，其中审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会中独立董事应占1/2以上并担任召集人，审计委员会中至少有1名独立董事是会计专业人士。公司注重董事会成员的行业经验、背景、性别等多方面因素，确保董事会的构成既优化又具多样性。董事由股东大会选举或更换，并可在任期届满前由股东大会解除其职务。董事任期三年，任期届满可连选连任。

### 【关键绩效：董事会专门委员会情况】

| 绩效指标  | 成员数 | 召开会议次数 |
|-------|-----|--------|
| 审计委员会 | 3   | 5      |
| 提名委员会 | 3   | 2      |

## 监事会

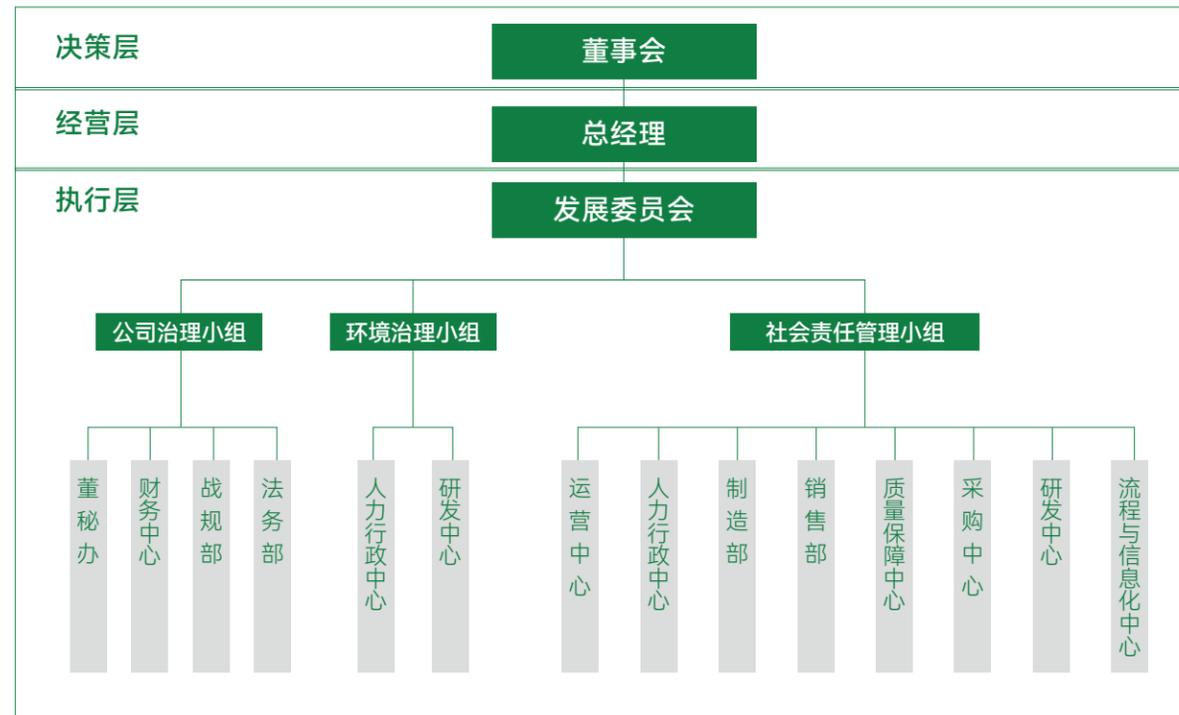
监事会是公司的监督机构,对股东大会负责。监事会应当依法检查公司财务,监督董事、高级管理人员履职的合法性,行使《公司章程》规定的其他职权,维护公司及股东的合法权益。报告期内,公司结合相关法律、法规和规范性文件的变化及公司实际情况,对《监事会议事规则》等治理制度进行修订。这些修订进一步明确和规范股东大会、董事会、经理层等在公司治理中的职责,进一步完善了公司治理制度。

### 【关键绩效: 监事会情况】

|     |         |          |
|-----|---------|----------|
| 博力威 | 监事会召开次数 | 监事会审议事项数 |
|     | 4次      | 19项      |

## 发展委员会

公司发展委员会由总经理直接设立并领导,采用分层治理架构,形成战略决策、执行落地与协同联动的闭环管理体系。为明确发展管理职能,发展委员会设立管理组织架构如下:



### 董事会(决策层)

- 审议批准公司可持续发展战略规划和目标;
- 审议批准可持续治理架构及重要可持续发展制度;
- 确保风险管理及内部控制体系有效; 评估公司可持续发展相关风险及机遇; 监督公司可持续发展管理运行。

### 总经理(经营层)

- 审议批准公司可持续发展报告;
- 负责评审公司年度可持续发展工作的预算执行情况以及所取得的工作成效, 整理形成报告向董事会进行汇报;
- 密切关注对公司可持续发展具有重大影响力的可持续发展相关事项, 及时、精准地向董事会汇报。

### 发展委员会(执行层)

- 拟定可持续发展管理方针的具体措施及计划;
- 宣导并落实公司诚信经营及风险管理等相关工作;
- 制定公司可持续发展相关政策, 并定期进行审阅及更新;
- 公司可持续发展执行情况与成效的追踪检视及修订;
- 其他经总经理决议由本委员会办理的事项。

### 工作小组(执行层)

- 根据公司可持续发展管理方针和目标, 制定并执行可持续发展各个层面的具体工作计划;
- 定期统计、分析可持续发展相关数据, 并提交发展委员会审议以便其了解公司可持续发展管理绩效目标实现进度;
- 协助编制公司年度可持续发展报告, 提交委员会和总经理审议及批准, 并予以披露;
- 履行委员会授予的其他职责。

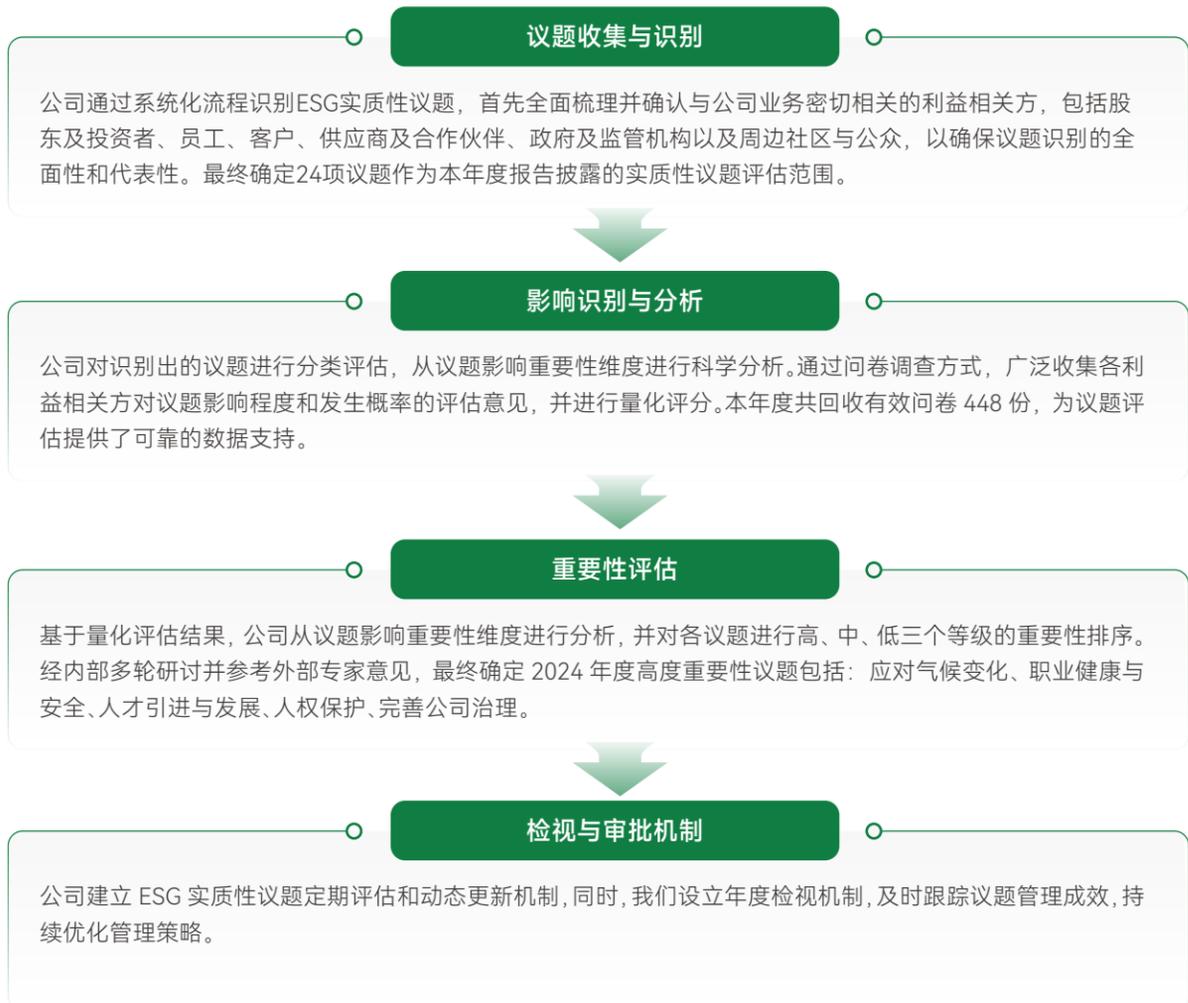


# 实质性议题识别与分析

公司通过系统化的实质性议题识别流程，识别了与业务密切相关的利益相关方，全面评估公司在经济、环境和社会领域的影响。随后，通过问卷调查收集了 448 份有效反馈，从影响重要性维度对议题进行量化评分和重要性排序，最终确定了包括应对气候变化、职业健康与安全等高度重要性议题，并通过矩阵分析法为可持续发展管理提供决策依据。

## 实质性议题识别流程

公司参考全球报告倡议组织发布的《可持续发展报告标准》(GRI Standards 2021)、欧盟可持续发展报告指令 CSRD 及上海证券交易所《上市公司可持续发展报告指引》关注的议题开展实质性议题分析，系统评估公司经营业务、业务关系及其可持续发展背景，深入分析利益相关方构成，全面识别和评估公司在经济、环境和社会(包括人权)领域的实际和潜在影响。具体流程如下：



## 利益相关方重大议题分析

| 类别      | 利益相关方     | 关注议题   | 沟通渠道   | 对接部门                                      |
|---------|-----------|--|--|---|
| 外部利益相关方 | 政府及监管机构   | 环境管理体系<br>应对气候变化<br>人权保护<br>人才引进与发展<br>可持续供应链<br>完善公司治理<br>商业道德管理<br>信息安全和隐私保护<br>内部审计 | 政府视察<br>交流拜访<br>定期工作报告<br>政府官网政策获取<br>接收政府公文<br>参加政策会议 | 公共事务部                                     |
|         |           |  | 合规监管检查   | 公共事务部<br>质量管理平台<br>法务中心<br>财务中心<br>人力行政中心 |
|         | 投资者       | 环境管理体系<br>应对气候变化<br>绿色运营管理<br>职业健康与安全<br>客户服务与支持<br>信息安全和隐私保护<br>研发创新                  | 上证e互动<br>电话<br>邮箱<br>业绩说明会<br>现场交流                     | 董秘办                                       |
|         | 客户        | 应对气候变化<br>绿色价值链<br>绿色运营管理<br>商业道德管理<br>保护生物多样性   | 满意度调查<br>客户回访<br>日常沟通<br>高层互访、会晤                       | 销售管理部<br>销售管理部<br>战区营销部<br>战区营销部          |
|         | 供应商及其业务伙伴 | 绿色价值链<br>绿色运营管理<br>可持续供应链<br>质量管理<br>信息安全和隐私保护   | 签订协议、合同<br>季度考核<br>年度评估<br>定期走访<br>现场审核<br>高层互访        | 采购中心<br>质量管理平台                            |

| 类别      | 利益相关方  | 关注议题  | 沟通渠道                 | 对接部门  |
|---------|--|---|----------------------|---|
| 外部利益相关方 | <br>社区居民/<br>公益慈善组织 | 水资源管理<br>绿色价值链<br>保护生物多样性<br>人权保护<br>多元共融<br>社会公益<br>促进行业发展<br>合规管理<br>商业道德管理<br>研发创新   | 日常沟通                 | 人力行政中心  |
|         | <br>媒体/公众           | 应对气候变化<br>水资源管理<br>绿色价值链<br>绿色运营管理<br>保护生物多样性<br>客户服务与支持<br>可持续供应链<br>社会公益<br>促进行业发展<br>合规管理<br>商业道德管理<br>信息安全和隐私保护<br>内部审计<br>研发创新 | 日常沟通<br>交流拜访         | 战规市场部<br>董秘办                                  |
|         | <br>行业协会          | 应对气候变化<br>绿色价值链<br>绿色运营管理<br>人权保护<br>多元共融<br>社会公益<br>促进行业发展<br>经济效益<br>合规管理<br>信息安全和隐私保护<br>研发创新                                    | 交流拜访<br>会议参与<br>标准起草 | 战规市场部<br>董秘办<br>研发中心<br>质量管理中心<br>董秘办<br>研发中心 |

| 类别      | 利益相关方   | 关注议题   | 沟通渠道                                  | 对接部门        |
|---------|---|--|---------------------------------------|-------------|
| 内部利益相关方 | <br>董事、监事及高管 | 应对气候变化<br>水资源管理<br>绿色价值链<br>人权保护<br>可持续供应链<br>社会公益<br>促进行业发展<br>完善公司治理<br>经济效益<br>合规管理<br>内部审计<br>研发创新                                       | 财务报告<br>审计报告                          | 财务部门<br>董秘办 |
|         | <br>一般员工   | 应对气候变化<br>绿色运营管理<br>人权保护<br>多元共融<br>薪酬与福利<br>人才引进与发展<br>职业健康与安全<br>可持续供应链<br>社会公益<br>促进行业发展<br>完善公司治理<br>经济效益<br>合规管理<br>商业道德管理<br>信息安全和隐私保护 | 会议决议、记录                               | 董秘办         |
|         |   |  | 职工代表大会                                | 工会          |
| 合理化建议   |   |  | 运营中心                                  |             |
|         |   |  | 签订劳动合同<br>满意度调查<br>线上意见反馈专线<br>信息交流平台 | 人力行政中心      |

# 实质性议题汇总分析

在实质性议题评估过程中，公司建立了科学完善的评估体系，从议题影响重要性维度评估。为确保评估结果的客观性和代表性，公司通过标准化问卷调查方法，系统收集各利益相关方对议题影响程度的专业评估意见，并运用 Likert 五级量表进行量化评分。本年度评估工作共回收有效问卷 448 份，样本覆盖投资者、客户、员工、供应商及社区代表等核心利益相关方群体，为议题重要性评估提供了充分的数据支撑和实证基础。基于量化分析结果，公司采用矩阵分析法对识别出的议题进行科学分类，为后续的战略规划和可持续发展管理提供了决策依据。

### 广东博力威 2024 年 ESG 议题重要性矩阵



- #### 环境议题
- 环境管理体系
  - 应对气候变化
  - 水资源管理
  - 绿色价值链
  - 绿色运营管理
  - 保护生物多样性

- #### 社会议题
- 人权保护
  - 多元共融
  - 薪酬与福利
  - 人才引进与发展
  - 员工沟通
  - 职业健康与安全
  - 客户服务与支持
  - 质量管理
  - 可持续供应链
  - 社会公益
  - 促进行业发展
  - 研发创新

- #### 管治议题
- 完善公司治理
  - 经济效益
  - 合规管理
  - 商业道德管理
  - 信息安全和隐私保护
  - 内部审计

# 经济效益

报告期内，公司持续深化市场布局，成功拓展多个新兴市场，并与众多优质客户建立稳固的合作关系，推动产品销售稳步增长，市场竞争力进一步增强。研发创新方面，公司不断加大技术投入，优化产品结构，推出更具竞争力的高附加值产品，以满足市场日益多元化的需求。与此同时，公司积极优化内部管理，提高运营效率，推动精细化管理模式的深化应用，确保整体业务的稳健运行。尽管外部市场环境存在挑战，公司依然保持稳健的经营基础，并持续优化业务策略，为未来的可持续增长奠定坚实基础。

### 【关键绩效：经济效益情况】

|             |           |             |
|-------------|-----------|-------------|
| 资产总额        | 营业收入      | 纳税额         |
| 26.92 亿元    | 18.44 亿元  | 2,074.64 万元 |
| 归属上市公司股东净利润 | 基本每股收益    | 研发投入        |
| -0.97 亿元    | -0.97 元/股 | 1.34 亿元     |
| 安全投入        | 环保投入      | 员工培训投入      |
| 1,246.86 万元 | 676.1 万元  | 82.63 万元    |

以上数据参照公司年报

## 合规管理

合规管理是企业稳健运营的基石，确保公司在日益复杂的法律法规环境下保持合法合规，降低法律与运营风险，维护企业声誉。

## 信息披露

公司严格遵循科创板上市公司监管规则，建立多层次披露机制为定期发布财务报告年报及 ESG 专项报告，包含披露碳排放、产品安全等社会责任履行情况。

### 【关键绩效：信息披露情况】

公司2024年披露公告及相关文件份数

90份

注：以上数据包含博力威、凯德。

## 税务管理

公司在日常经营中严格遵守国家及地方税收法律法规，确保税务申报、缴纳等环节的合法合规。未来，公司计划系统性地建立健全税务管理方针和制度，明确税务管理目标、原则和流程，强化税务风险防控机制，提升税务管理的规范性和效率。同时，公司将加强内部税务培训，确保相关人员及时掌握最新税收政策，优化税务筹划，实现税务合规与成本优化的平衡，为公司的可持续发展提供有力支持。

### 【关键绩效：税务管理情况】

博力威

公司偷税、漏税事件

0件

凯德

公司偷税、漏税事件

0件

## 风险管理

公司在公司治理中高度重视风险管理，制定《内外部环境和相关方要求识别及风险管理程序》，建立完善的风险评估体系，对内外部环境因素进行全面识别与分析，包括政治因素、经济因素、社会因素、技术因素、法规因素等。通过制定科学的风险和机遇分析，制定应对策略，强化内部控制，提升风险预警能力，确保公司在复杂的市场环境中稳健运营，实现可持续发展。在风险评估管理方面，公司始终秉承事前、事中、事后的原则，确保在货物时效、货物质量、成本控制、安全保障等运营环节能够有效应对各种风险。具体措施包括：

### 事前预防

通过全面的风险识别和评估，提前制定应急预案，确保潜在风险得到有效预防。

### 事中监控

在运营过程中，实时监控关键环节，及时发现并处理风险，确保运营流程的稳定性。

### 事后总结

对已发生的风险事件进行深入分析，总结经验教训，优化风险管理流程，防止类似问题再次发生。

通过以上措施，公司不断提升风险管理水平，确保在复杂多变的市场环境中保持竞争力，为实现长期可持续发展奠定坚实基础。

## 商业道德管理

公司通过制定《商业行为准则》，明确规范员工及合作伙伴的商业行为，确保所有业务往来符合诚信、公正的道德标准。公司坚持高标准的商业道德，倡导诚信经营、透明管理，确保所有商业决策和运营活动符合道德准则，维护市场公平性，履行社会责任。

## 反贪腐

公司始终坚持廉洁从业原则，严格执行反腐败管理措施。坚决杜绝任何形式的腐败行为，包括贪污、挪用公款、职务侵占、滥用职权等。对任何发现涉及腐败行为的员工，公司按照法律法规要求，以及公司《员工手册》等规章制度，坚持“零容忍”态度，进行严肃处理。处理措施包括但不限于：警告、记过、降级、撤职等行政处分；解除劳动合同；追缴违法所得；在必要时移交司法机关依法追究刑事责任。同时，公司通过典型案例通报、警示教育等方式，发挥震慑作用，强化全体员工遵规守纪意识。公司将持续完善反腐败长效机制，深化廉洁风险防控，加强重点领域和关键环节的监督管理，营造风清气正的经营环境，为企业健康可持续发展提供坚强保障。我们欢迎全体员工和社会各界监督，共同维护企业的廉洁运营和良好形象。

## 公平竞争

公司承诺严格遵守公平竞争原则,不从事任何不正当竞争行为,如商业诋毁、恶意低价竞争、商业秘密窃取、操纵市场等,以确保市场环境的公平有序。所有员工必须遵循合法、公正的竞争方式,不得利用虚假信息、误导性陈述或夸大宣传攻击竞争对手,禁止泄露或非法获取竞争对手的商业机密或经营策略。博力威严格保护自身知识产权,并尊重竞争对手的合法权益,禁止侵犯其专利、商标或版权。在市场推广和产品宣传过程中,公司确保所有宣传内容真实、准确、合法,杜绝虚假宣传、隐瞒产品风险等行为。在投标、采购等市场竞争过程中,公司禁止合谋、串通投标或其他影响市场公平的行为,同时编制内部控制评价报告,委托第三方出具内部控制审计报告。任何违反公平竞争规定的员工,公司将视情况给予警告、降职、辞退等处罚,严重者将移交司法机关处理,若商业伙伴涉及不正当竞争行为,公司将终止合作并依法追责。公司将持续强化公平竞争合规培训、内部监督和责任追究机制,确保全体员工和业务合作伙伴共同维护公平、公正、透明的商业环境。

## 廉洁建设

### 对内

公司始终坚持诚信为本,推动公司和供应链的可持续发展。公司深知,廉洁经营不仅是企业社会责任的体现,也是公司长期稳健发展的根基。报告期内,公司组织廉洁合规培训和应收账款管理培训,帮助员工全面理解公司对廉洁行为的期望,并通过案例分析、情景模拟等方式强化实际操作中的道德判断力。

#### 【案例: 2024年公司召开廉洁合规培训和应收账款管理培训】

2024年,公司组织召开廉洁合规培训和应收账款管理培训,旨在强化员工的合规意识和财务管理能力。培训内容涵盖廉洁从业要求、法律合规规定、信用管理及账款回收策略等,帮助员工提升业务合规性和风险防控能力,为公司稳健运营提供支持。



### 对外

公司在对内落实廉洁建设的同时,也高度重视与供应商及合作伙伴的合作规范。报告期内,博力威与94.64%的供应商签署《廉洁协议》,凯德与92.31%的供应商签署《廉洁协议》。该协议明确双方在业务往来中的诚信义务,特别是在采购、销售等关键环节,强化反腐败、反贿赂等方面的行为规范。博力威通过这一措施,确保整个供应链的各方都能遵守统一的廉洁标准,从源头上防范任何不正当交易和利益输送,提升供应链的整体透明度和公平性。

## 举报投诉管理

公司致力于建立公平、公正、透明的工作环境。报告期内,公司发布《关于征集不正之风和腐败问题线索的公告》鼓励所有员工、供应商、客户及其他利益相关方对违反公司政策、法律法规及道德准则的行为进行投诉和举报。

公司投诉举报范围涵盖内外部违法违规及不当行为:包括员工或关联方贪污受贿、虚假报销、职务侵占、泄露商业秘密等损害公司利益的舞弊行为;外部单位行贿围标、盗窃侵权、违反廉洁合作等侵害行为;以及员工不作为、滥用职权、失职渎职等作风问题,具体涉及索要利益、虚假交易、违规关联关系、玩忽职守等情形。

公司举报机制提倡实名举报并优先受理,举报需提供涉事人员信息、事件详情及证据材料,确保内容真实客观,禁止诬告伪造;承诺严格保密举报人信息,严禁打击报复,违者严惩;对有效举报视情况予以奖励,同时为主动举报的合作伙伴提供豁免权及合作保障,违规自首可免于追责。

举报邮箱: jubao@greenway-battery.com

举报电话: 17727712345

举报地址: 公司审计部

举报微信: 博力威总部 11 楼审计部



#### 【关键绩效: 商业道德管理情况】

| 绩效指标            | 单位 | 博力威   | 凯德    |
|-----------------|----|-------|-------|
| 公司贪污腐败事件        | 件  | 0     | 0     |
| 公司利益冲突事件        | 件  | 0     | 0     |
| 公司欺诈事件          | 件  | 0     | 0     |
| 公司洗钱事件          | 件  | 0     | 0     |
| 公司恶意竞争事件        | 件  | 0     | 0     |
| 开展反腐败主题培训场数     | 场次 | 1     | 0     |
| 与供应商签署《廉洁协议》百分比 | %  | 94.64 | 92.31 |

# 信息安全和隐私保护

在数字化浪潮中，公司把合规运营当作核心要务，严格遵循《中华人民共和国个人信息保护法》《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国网络安全法》等法律法规，持续强化数据合规管理，全力保障信息安全。同时，博力威始终将用户隐私和个人信息保护视为企业发展的基石，并致力于构建完善的管理体系，切实履行个人信息保护责任。



## 信息安全

公司高度重视信息安全保护，精心构建了完善的信息安全管理体系。为切实保护公司及客户的敏感数据与信息资产，颁布了一系列针对性规定，如《IT设备管理规定》《网络安全管理规定》等。这些规定相互协同，搭建起综合性信息安全管理体系，覆盖多个关键领域。

在IT设备管理上，公司实施从采购到报废的全流程管控。采购时，严格筛选供应商，检验设备安全性能；使用中，定期巡检维护；报废时，按标准流程处置，防止信息泄露。

网络防护层面，积极运用防火墙与数据加密技术。防火墙阻挡外部非法入侵，数据加密保障数据传输和存储安全，筑牢网络安全防线。

构建全员信息安全责任机制，明确员工职责。通过培训和宣传，提升员工安全意识，形成全员协同防护的良好氛围。

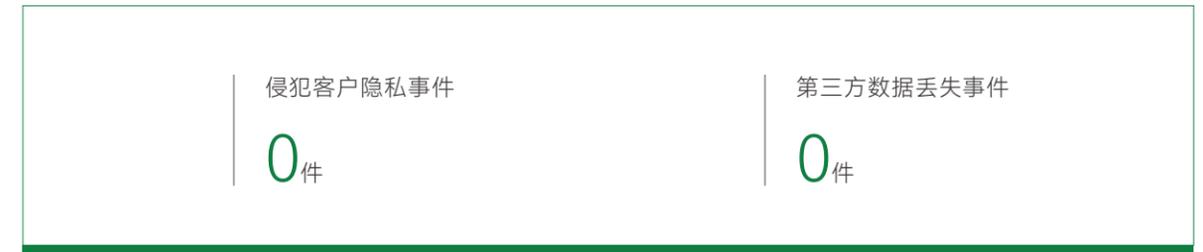
制定公司关键信息资产保密制度及配套的研发数据安全系统，保障软件开发成果的数据安全与合规。

此外，公司配备《信息安全应急响应预案》。一旦发生突发安全事件，能迅速响应，依预案高效处置，最大程度降低风险，全方位防范信息安全隐患，为公司信息安全保驾护航。

## 隐私保护

公司深知个人信息安全的重要性，并将其贯穿于产品研发、运营管理和客户服务的各个环节。公司严格遵守《个人信息保护法》等相关法律法规，明确各级管理职责。我们坚持“最小必要”原则，仅在必要范围内收集和使用个人信息，并采取严格的技术和组织措施保障数据安全。同时，我们持续优化隐私保护机制，尊重用户对个人信息的访问、更正、删除等权利，确保用户信息得到妥善保护。

### 【关键绩效：隐私保护情况】



注：以上数据包含博力威、凯德。

## 内部审计

公司高度重视内部审计管理，通过《内部审计制度》建立起系统化、规范化的内部审计体系，明确内部审计的范围、程序和责任，确保所有审计活动依法依规进行，并促进企业高效、健康发展。公司内部审计部门独立于业务和财务管理部门，直接向董事会审计委员会汇报，确保审计工作的独立性、公正性和权威性。内部审计的主要目标包括识别和评估经营与财务风险，监督内部控制制度的执行情况，审查公司财务报告的真实性和完整性，以及提供改进管理和控制流程的建议。

内部审计工作按照既定程序进行，包括制定审计计划、提前通知被审计对象、收集审计证据、编制审计工作底稿、形成审计报告，并征求被审计对象的意见。对重大事项的处理需经董事会批准。若发现重大风险或内部控制缺陷，审计部应及时向董事会报告，并协助制定改进方案。

公司鼓励内部审计部门通过审计工作提升经营管理水平，并对发现重大风险、挽回经济损失或提出有效改进建议的审计人员给予表彰或奖励。同时，公司对违反审计规定、阻碍审计工作、提供虚假信息或存在其他不当行为的人员或部门，视情节轻重给予批评教育、行政处分、经济赔偿，甚至移交司法机关处理，以维护审计工作的严肃性和权威性。

### 【关键绩效：内部审计情况】



注：以上数据包含博力威、凯德。

# 可持续发展绩效表

## 经济绩效

| 绩效指标        | 单位  | 公司       |
|-------------|-----|----------|
| 资产总额        | 亿元  | 26.92    |
| 营业收入        | 亿元  | 18.44    |
| 纳税额         | 万元  | 2,074.64 |
| 归属上市公司股东净利润 | 亿元  | -0.97    |
| 基本每股收益      | 元/股 | -0.97    |
| 研发投入        | 亿元  | 1.34     |
| 安全投入        | 万元  | 1,246.86 |
| 环保投入        | 万元  | 676.10   |
| 员工培训投入      | 万元  | 82.63    |

注：以上数据参照公司年报

## 环境绩效

### 环保投资

| 绩效指标       | 单位 | 博力威   | 凯德     |
|------------|----|-------|--------|
| 2024年环保总投资 | 万元 | 50.09 | 626.01 |

### 能源使用

| 绩效指标    | 单位             | 博力威        | 凯德         |
|---------|----------------|------------|------------|
| 外购电力    | 千瓦时            | 13,994,270 | 21,959,520 |
| 外购可再生能源 | 千瓦时            | /          | 6,736,000  |
| 外购蒸汽总量  | 吨              | /          | 16,637     |
| 汽油消耗量   | L              | 9,497      | 3,174.85   |
| 柴油消耗量   | L              | /          | 6,604.80   |
| 天然气消耗量  | m <sup>3</sup> | /          | 1,048,628  |

### 水资源管理

| 绩效指标 | 单位 | 博力威     | 凯德      |
|------|----|---------|---------|
| 取水量  | 吨  | 108,520 | 121,663 |

### 温室气体排放

| 绩效指标        | 单位                 | 博力威 | 凯德        |
|-------------|--------------------|-----|-----------|
| 温室气体排放总量    | tCO <sub>2</sub> e | /   | 14,227.71 |
| 范围一温室气体排放总量 | tCO <sub>2</sub> e | /   | 3,684.43  |
| 范围二温室气体排放总量 | tCO <sub>2</sub> e | /   | 10,543.28 |

### 循环包装材料使用

| 绩效指标             | 单位 | 博力威  | 凯德 |
|------------------|----|------|----|
| 使用 FSC 再生包装材料的重量 | 吨  | 7.54 | /  |

### 排放与废弃物

| 绩效指标       | 单位 | 博力威   | 凯德      |
|------------|----|-------|---------|
| 废气排放数据     |    |       |         |
| 氮氧化物 (NOx) | kg | /     | 757     |
| 二氧化硫       | kg | /     | 27.60   |
| 废水排放数据     |    |       |         |
| 零散工业废水     | 吨  | /     | 495     |
| 固体废弃物处置数据  |    |       |         |
| 一般工业固废处置量  | 吨  | 12.15 | 132.837 |
| 危险废弃物处置量   | 吨  | 7.468 | 1.756   |

# 社会绩效

## 多元共融

| 绩效指标            | 单位 | 博力威   | 凯德    |
|-----------------|----|-------|-------|
| <b>按性别划分:</b>   | /  | /     | /     |
| 雇员总数            | 人  | 1,826 | 399   |
| 全职雇员总数          | 人  | 1,826 | 399   |
| 非全职雇员总数         | 人  | 0     | 0     |
| 非全日制男性          | 人  | 0     | 0     |
| 非全日制女性          | 人  | 0     | 0     |
| 雇员性别分布总数        | /  | /     | /     |
| 男性              | 人  | 1,124 | 287   |
| 女性              | 人  | 702   | 112   |
| 男性占比            | %  | 61.56 | 71.93 |
| 女性占比            | %  | 38.44 | 28.07 |
| <b>按年龄划分:</b>   | /  | /     | /     |
| 16-18 周岁以内的员工人数 | 人  | 0     | 0     |
| 19-30 周岁以内的员工人数 | 人  | 736   | 169   |
| 31-40 周岁以内的员工人数 | 人  | 789   | 145   |
| 41 周岁以上的员工人数    | 人  | 301   | 85    |
| <b>按学历划分:</b>   | /  | /     | /     |
| 本科以下            | 人  | 1,437 | 353   |
| 本科及以上           | 人  | 389   | 46    |
| <b>按职位划分:</b>   | /  | /     | /     |
| 高层总人数           | /  | 16    | 2     |
| 男性高层人数          | 人  | 13    | 2     |
| 女性高层人数          | 人  | 3     | 0     |
| 男性高层占比          | %  | 81.25 | 100   |
| 女性高层占比          | %  | 18.75 | 0     |
| 少数民族员工总人数       | 人  | 292   | 86    |
| 少数民族占员工总人数比例    | %  | 15.99 | 21.55 |
| 少数民族高管总数        | 人  | 1     | 0     |
| 少数民族管理人员占高管总数比例 | %  | 6.25  | 0     |

注：高管指总监级别以上的管理人员

## 人才引进

| 绩效指标      | 单位 | 博力威  | 凯德   |
|-----------|----|------|------|
| 员工新进率:    | %  | 6.18 | 6.15 |
| 男性员工新进率:  | %  | 7.03 | 7.09 |
| 女性员工新进率:  | %  | 4.90 | 3.90 |
| 一线员工新进率:  | %  | 8.91 | 7.81 |
| 非一线员工新进率: | %  | 2.16 | 2.01 |
| 员工离职率:    | %  | 5.16 | 5.08 |
| 男性员工离职率:  | %  | 5.72 | 5.42 |
| 女性员工离职率:  | %  | 4.32 | 4.19 |
| 一线员工离职率:  | %  | 7.21 | 6.52 |
| 非一线员工离职率: | %  | 2.21 | 1.34 |

## 员工培训

| 绩效指标        | 单位 | 博力威       | 凯德        |
|-------------|----|-----------|-----------|
| 技能培训覆盖率     | %  | 100       | 100       |
| 接受过技能培训人员总数 | 人次 | 1,826     | 399       |
| 培训总时长(h)    | h  | 54,342.50 | 13,787.50 |
| 人均培训时长      | h  | 29.76     | 34.56     |

## 职业生涯发展

| 绩效指标            | 单位 | 博力威   | 凯德  |
|-----------------|----|-------|-----|
| 为每位员工规定职业生涯发展通道 | %  | 100   | 100 |
| 绩效考核覆盖率         | %  | 90    | 90  |
| 符合职业发展规划的人数     | 人  | 1,826 | 399 |
| 晋升人数            | 人  | 255   | 6   |
| 降职人数            | 人  | 21    | 0   |
| 裁员人数            | 人  | 0     | 0   |

## 薪资管理

| 绩效指标                     | 单位 | 博力威   | 凯德    |
|--------------------------|----|-------|-------|
| 所有员工(不包括收入最高的个人)年度总薪酬中位数 | 万元 | 10.98 | 9.10  |
| 年度男性员工平均薪酬               | 万元 | 15.17 | 11.60 |
| 年度女性员工平均薪酬               | 万元 | 13.12 | 8.74  |

## 员工健康与安全

| 绩效指标                   | 单位  | 博力威            | 凯德                 |
|------------------------|-----|----------------|--------------------|
| 风险评估                   | /   | 每年评估1次/发生变更时评估 | 每年评估1次/发生变更时评估     |
| 企业内部健康安全检查             | /   | 每天安全巡查,每月综合检查  | 每天1次,每月一次各部门联合检查评比 |
| 各场所受训人数                | h   | 1,826          | 399                |
| 应急演练场次                 | 次   | 13             | 13                 |
| 应急演练频次                 | 次/年 | 火灾2次/年         | 火灾2次/年             |
| 违反职业健康与安全法律法规而受到处罚的事件数 | 件   | 0              | 0                  |
| 职业病检查覆盖率               | %   | 100            | 100                |
| 职业病发病员工人数              | 人   | 0              | 0                  |
| 轻微工伤事件件数               | 件   | 1              | 1                  |
| 严重工伤事件件数               | 件   | 0              | 0                  |
| 因工伤关系而死亡的员工人数          | 人   | 0              | 0                  |
| 因工伤损失的工作日数             | 天   | 7.35           | 5                  |
| 百万工时损失率                | /   | 0.23           | 1.06               |
| 千人损失工时严重事故率            | /   | 0.002          | 0.005              |
| 心理健康事件                 | 件   | 0              | 0                  |
| 员工接受职业健康与安全相关培训覆盖率     | %   | 100            | 100                |

注:

(1)博力威 2024 年度总工时为 4,354,097,凯德 2024 年度总工时为 947,625;

(2)百万工时损失率=(损失工时事故事件总数)x(1,000,000/总工作时数);

(3)千人损失工时严重事故率=(因受伤而损失的天数)x(1,000/总工作时数)。

## 供应链管理

| 绩效指标                            | 单位 | 博力威   | 凯德    |
|---------------------------------|----|-------|-------|
| 原材料供应商总数                        | 家  | 448   | 76    |
| <b>按地区分</b>                     |    |       |       |
| 中国(含港澳台)                        | 家  | 444   | 76    |
| 海外                              | 家  | 4     | 0     |
| <b>供应商书面调查</b>                  |    |       |       |
| 供应商书面调查覆盖率                      | %  | ≥90   | ≥90   |
| <b>负责任矿产尽责管理</b>                |    |       |       |
| 签订《无冲突金属政策与承诺》的供应商占与矿产相关的供应商的比例 | %  | 47.22 | 72.73 |

# 指标索引

## 全球报告倡议组织 (GRI Standards 2021)索引表

|                 |   |
|-----------------|---|
| <b>使用说明</b>     | 博力威在 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期间参考 GRI 标准报告了在此份 GRI 指标索引中引用的信息 |
| <b>使用的GRI 1</b> | GRI 1: 基础 2021  |

|                  | 披露项                      | 页码               |
|------------------|--------------------------|------------------|
| GRI 2: 一般披露 2021 | 2-1 组织详细情况               | P1-P2            |
|                  | 2-2 纳入组织可持续发展报告的实体       | P2               |
|                  | 2-3 报告期、报告频率和联系人         | P1-P2            |
|                  | 2-4 信息重述                 | P2               |
|                  | 2-5 外部鉴证                 | P2               |
|                  | 2-6 活动、价值链和其他业务关系        | P53-P80          |
|                  | 2-7 员工                   | P37-P38、P101     |
|                  | 2-9 管治架构和组成              | P83              |
|                  | 2-10 最高管治机构的提名和遴选        | P83-P86          |
|                  | 2-11 最高管治机构的主席           | P83-P86          |
|                  | 2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用 | P85-P86          |
|                  | 2-13 为管理影响的责任授权          | P85-P86          |
|                  | 2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用  | P85-P86          |
|                  | 2-16 重要关切问题的沟通           | P88-P90          |
|                  | 2-19 薪酬政策                | P39              |
|                  | 2-20 确定薪酬的程序             | P39              |
|                  | 2-21 年度总薪酬比率             | P39              |
|                  | 2-22 关于可持续发展战略的声明        | P3-P4            |
|                  | 2-23 政策承诺                | P87、P94-P95、P103 |
|                  | 2-24 融合政策承诺              | P87              |
|                  | 2-27 遵守法律法规              | ALL              |
|                  | 2-28 协会的成员资格             | P11              |
|                  | 2-29 利益相关方参与的方法          | P88-P90          |
|                  | 2-30 集体谈判协议              | P36              |

|                     | 披露项                           | 页码              |
|---------------------|-------------------------------|-----------------|
| <b>实质性议题</b>        |                               |                 |
| GRI 3: 实质性议题 2021   | 3-1 确定实质性议题的过程                | P87             |
|                     | 3-2 实质性议题清单                   | P91             |
| <b>经济绩效</b>         |                               |                 |
| GRI 3: 实质性议题 2021   | 3-3 实质性议题的管理                  | P91             |
| GRI 201: 经济绩效 2016  | 201-1 直接产生和分配的经济价值            | P92             |
| <b>市场表现</b>         |                               |                 |
| GRI 3: 实质性议题 2021   | 3-3 实质性议题的管理                  | P39-P40         |
| GRI 202: 市场表现 2016  | 202-1 按性别的标准起薪水平工资与当地最低工资之比   | P39             |
| <b>采购实践</b>         |                               |                 |
| GRI 3: 实质性议题 2021   | 3-3 实质性议题的管理                  | P74、P91         |
| GRI 204: 采购实践 2016  | 204-1 向当地供应商采购的支出比例           | P74             |
| <b>反腐败</b>          |                               |                 |
| GRI 3: 实质性议题 2021   | 3-3 实质性议题的管理                  | P91、P94-P96     |
| GRI 205: 反腐败 2016   | 205-1 已进行腐败风险评估的运营点           | P94-P96         |
|                     | 205-2 反腐败政策和程序的传达及培训          | P94-P96         |
| <b>反竞争行为</b>        |                               |                 |
| GRI 3: 实质性议题 2021   | 3-3 实质性议题的管理                  | P91、P95         |
| 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 | P95             |
| <b>税务</b>           |                               |                 |
| GRI 3: 实质性议题 2021   | 3-3 实质性议题的管理                  | P91、P93         |
| GRI 207: 税务 2019    | 207-1 税务方针                    | P93             |
|                     | 207-2 税务治理、控制及风险管理            | P93             |
|                     | 207-3 与税务关切相关的利益相关方参与及管理      | P93             |
| <b>物料</b>           |                               |                 |
| GRI 3: 实质性议题 2021   | 3-3 实质性议题的管理                  | P28、P91、P100    |
| GRI 301: 物料 2016    | 301-3 再生产品及其包装材料              | P28、P100        |
| <b>能源</b>           |                               |                 |
| GRI 3: 实质性议题 2021   | 3-3 实质性议题的管理                  | P22-P24、P91、P99 |

| 披露项                  | 页码  |
|----------------------|---|
| GRI 302: 能源 2016     | 302-1 组织内部的能源消耗量 P22-P24、P99                |
| <b>水资源和污水</b>        |   |
| GRI 3: 实质性议题 2021    | 3-3 实质性议题的管理 P25-P26、P91、P100               |
| GRI 303: 水资源和污水 2018 | 303-1 组织与水作为共有资源的相互影响 P25-P26               |
|                      | 303-2 管理与排水相关的影响 P25-P26                    |
|                      | 303-3 取水 P25、P100                           |
| <b>生物多样性</b>         |   |
| GRI 3: 实质性议题 2021    | 3-3 实质性议题的管理 P32、P91                        |
| <b>排放</b>            |   |
| GRI 3: 实质性议题 2021    | 3-3 实质性议题的管理 P21、P30、P91、P100               |
| GRI 305: 排放 2016     | 305-1 直接(范围 1)温室气体排放 P21、P100               |
|                      | 305-2 能源间接(范围 2)温室气体排放 P21、P100             |
|                      | 305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)和其他重大气体排放 P30、P100 |
| <b>废弃物</b>           |   |
| GRI 3: 实质性议题 2021    | 3-3 实质性议题的管理 P29-P30、P91、P100               |
| GRI 306: 废弃物 2020    | 306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响 P29-P30、P100         |
|                      | 306-2 废弃物相关重大影响的管理 P29-P30、P100             |
|                      | 306-3 产生的废弃物 P29-P30、P100                   |
|                      | 306-4 从处置中转移的废弃物 P29-P30、P100               |
|                      | 306-5 进入处置的废弃物 P29-P30、P100                 |
| <b>供应商环境评估</b>       |   |
| GRI 3: 实质性议题 2021    | 3-3 实质性议题的管理 P73、P91                        |
| <b>雇佣</b>            |   |
| GRI 3: 实质性议题 2021    | 3-3 实质性议题的管理 P37-P48、P91、P102               |
| 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 P39-P41        |
| <b>职业健康与安全</b>       |   |
| GRI 3: 实质性议题 2021    | 3-3 实质性议题的管理 P16、P49-P52、P91、P103           |

| 披露项                    | 页码                                     |
|------------------------|--|
| GRI 403: 职业健康与安全 2018  | 403-1 职业健康安全管理体系 P49                   |
|                        | 403-2 危害识别、风险评估和事故调查 P49、P51-P52       |
|                        | 403-3 职业健康服务 P51                       |
|                        | 403-4 职业健康安全事务: 工作者的参与、意见征询和沟通 P50     |
|                        | 403-5 工作者职业健康安全培训 P50-P52、P103         |
|                        | 403-6 促进工作者健康 P50-P52                  |
|                        | 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 P51-P52  |
|                        | 403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者 P49             |
|                        | 403-9 工伤 P52                           |
|                        | 403-10 工作相关的健康问题 P16、P52               |
| <b>培训与教育</b>           |  |
| GRI 3: 实质性议题 2021      | 3-3 实质性议题的管理 P42-P48、P91、P102          |
| 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 P46、P102        |
|                        | 404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案 P44-P48          |
|                        | 404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比 P47-P48、P102 |
| <b>多元化与平等机会</b>        |  |
| GRI 3: 实质性议题 2021      | 3-3 实质性议题的管理 P35-P41、P91、P101-P103     |
| GRI 405: 多元化与平等机会 2016 | 405-1 管治机构与员工的多元化 P37-P38、P101         |
|                        | 405-2 男女基本工资和报酬的比例 P39、P103            |
| <b>反歧视</b>             |  |
| GRI 3: 实质性议题 2021      | 3-3 实质性议题的管理 P15、P35-P36、P91           |
| GRI 406: 反歧视 2016      | 406-1 歧视事件及采取的纠正行动 P36                 |
| <b>结社自由与集体谈判</b>       |  |
| GRI 3: 实质性议题 2021      | 3-3 实质性议题的管理 P16、P35-P36、P91           |

| 披露项                   |                               | 页码              |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------|
| <b>童工</b>             |                               |                 |
| GRI 3: 实质性议题 2021     | 3-3 实质性议题的管理                  | P15、P35-P36、P91 |
| 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      | P35-P36         |
| <b>强迫或强制劳动</b>        |                               |                 |
| GRI 3: 实质性议题 2021     | 3-3 实质性议题的管理                  | P15、P35-P36、P91 |
| 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 | P35-P36         |
| <b>安保实践</b>           |                               |                 |
| GRI 3: 实质性议题 2021     | 3-3 实质性议题的管理                  | P35-P36、P91     |
| GRI 410: 安保实践 2016    | 410-1 接受过在人权政策或程序方面培训的安保人员    | P36             |
| <b>当地社区</b>           |                               |                 |
| GRI 3: 实质性议题 2021     | 3-3 实质性议题的管理                  | P79-P80、P91     |
| GRI 413: 当地社区 2016    | 413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点   | P79-P80         |
| <b>客户健康与安全</b>        |                               |                 |
| GRI 3: 实质性议题 2021     | 3-3 实质性议题的管理                  | P69、P91         |
| 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       | P69             |
| <b>营销与标识</b>          |                               |                 |
| GRI 3: 实质性议题 2021     | 3-3 实质性议题的管理                  | P69、P91         |
| GRI 417: 营销与标识 2016   | 417-1 对产品和服务信息与标识的要求          | P69             |
| <b>客户隐私</b>           |                               |                 |
| GRI 3: 实质性议题 2021     | 3-3 实质性议题的管理                  | P91、P97-P98     |
| 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  | P97-P98         |

# 专有名词索引

| 章节             | 专有名词    | 释义   |
|----------------|---------|--|
| <b>3 关于博力威</b> |         |  |
| 3.1 公司简介       | ODM     | Original Design Manufacturer, 原始设计制造, 即委托厂商根据另一家厂商的规格和要求, 设计和生产产品  |
|                | OEM     | Original Equipment Manufacturer, 原始设备制造, 即受托厂商按来样厂商之需求与授权, 按照厂家特定的条件而生产, 所有的设计图等完全依照来样厂商的设计来进行制造加工   |
|                | BMS     | Battery Management System, 电池管理系统, 是用于智能化管理和维护电池单元的系统, 主要功能包括监控电池状态、防止过充电和过放电、延长电池使用寿命等  |
|                | ISO     | International Organization for Standardization, 国际标准化组织  |
|                | CE      | European Conformity 欧盟合规认证, 是欧洲联盟(EU)要求的一种强制性标志, 用于证明产品符合欧盟法规和标准的要求, 也是欧洲市场准入的基本要求之一   |
|                | FCC     | Federal Communications Commission (美国联邦通信委员会) Federal Communications Commission Certification, 是美国联邦通信委员会针对电子电气产品设立的强制性准入制度  |
| <b>4 环境</b>    |         |  |
| 4.4 绿色价值链      | NMP     | N-Methyl-2-pyrrolidone 甲基吡咯烷酮  |
| <b>5 人才</b>    |         |  |
| 5.6 职业健康与安全    | LEC 打分法 | Likelihood-Exposure-Consequence Method LEC 风险评价法 (又称“格雷厄姆法”), 是一种半定量风险评估方法;<br>L: Likelihood, 指发生事故的可能性大小;<br>E: Exposure, 指人员暴露于危险环境的频繁程度;<br>C: Consequence, 指发生事故产生的后果。<br>三者相乘得到危险源的风险值从而确定风险等级 D (Degree of risk, 计算公式: $D = L \times E \times C$ ), D 值越高, 风险等级越高, 需优先采取控制措施 |
|                | PPE     | Personal Protective Equipment 个人防护用品   |
| <b>6 社会</b>    |         |  |
| 6.2 质量管理       | IMS     | Pangu Information Management System 盘古信息管理系统   |

| 章节              | 专有名词                          | 释义   |
|-----------------|-------------------------------|--|
| <b>6 社会</b>     |                               |  |
| <b>6.2 质量管理</b> | MES                           | Manufacturing Execution System 制造企业生产过程执行管理系统  |
|                 | QCS                           | Quality Control System 质量控制系统  |
|                 | WMS                           | Warehouse Management System 仓储管理系统   |
|                 | EAM                           | Enterprise Asset Management 企业资产管理   |
|                 | ANDON                         | 安灯系统, 一种用于生产现场的实时可视化管理工具, 通过灯光、声音或电子看板等方式, 快速传递生产状态、异常事件(如设备故障、质量问题)及操作请求, 以实现问题的及时响应和解决           |
|                 | BI                            | Business Intelligence 交互智能, 通过收集、整合、分析企业内外部数据, 转化为可操作的见解, 帮助管理层做出更科学的决策, 优化业务流程, 提升竞争力             |
|                 | IOT                           | Internet of Things 工业物联网, 通过收集、整合、分析企业内外部数据, 转化为可操作的见解, 帮助管理层做出更科学的决策, 优化业务流程, 提升竞争力               |
|                 | IPD                           | Integrated Product Development 集成产品开发  |
|                 | DCP                           | Decision Check Point 决策评审  |
|                 | SQDC                          | Safety: 安全 Quality: 质量 Delivery: 交期 Cost: 成本   |
|                 | FACA                          | Failure Analysis and Corrective Action, 根本原因分析, 指针对产品或流程中的失效问题, 通过系统性分析确定根本原因, 并制定改进措施以防止问题重复发生的过程 |
|                 | DQE                           | Design Quality Engineer 设计质量工程师  |
|                 | APQP                          | Advanced Product Quality Planning 产品质量先期策划   |
|                 | TR                            | Technical Review 技术评审  |
|                 | CTQ                           | Critical to Quality 关键质量特性   |
|                 | DPAL                          | Design Process Approval List 设计过程批准清单  |
|                 | PQE                           | Process Quality Engineer 制程质量工程师   |
|                 | CTP                           | Critical to Process 关键过程特性   |
|                 | PPAL                          | Production Process Approval List 生产过程批准清单  |
|                 | SQE                           | Supplier Quality Engineer 供应商质量工程师   |
| IQC             | Incoming Quality Control 进料检验 |  |

| 章节              | 专有名词              | 释义  |
|-----------------|-------------------|---|
| <b>6 社会</b>     |                   |   |
| <b>6.2 质量管理</b> | IPQC              | In-Process Quality Control 制程质量控制   |
|                 | FQA               | Final Quality Assurance 成品质量保证  |
|                 | 4M                | Man: 人 Machine: 机 Material: 料 Method: 法   |
|                 | CQE               | Customer Quality Engineer 客户质量工程师   |
|                 | VOC               | Voice of Customer 客户之声  |
|                 | RMA Repair        | Return Material Authorization Repair 退货维修   |
|                 | CIP               | Continual Improvement Plan 持续改进计划   |
|                 | UPPH              | Units Per Person Per Hour 人均小时产量  |
|                 | PMO               | Project Management Office 项目管理办公室   |
|                 | SSGB              | Six Sigma Green Belt, 六西格玛绿带, 指通过六西格玛方法论(Six Sigma)培训并认证的专业人员, 专注于运用数据分析和流程改进工具解决质量问题, 提升效率           |
|                 | 6S                | SEIRI: 整理<br>SEITON: 整顿<br>SEISO: 清扫<br>SEIKETSU: 清洁<br>SHITSUKE: 素养<br>SECURITY: 安全<br>以上六个项目, 简称 6S |
|                 | <b>6.5 促进行业发展</b> | EICMA   |

**SGS通标标准技术服务有限公司关于广东博力威科技股份有限公司提交的2024年环境、社会及管治报告的鉴证报告****鉴证/验证的性质和范围**

SGS通标标准技术服务有限公司（以下简称“SGS”）受广东博力威科技股份有限公司（以下简称“博力威”）的委托，对2024年环境、社会及管治（ESG）报告中文版和英文版（以下简称“报告”）进行独立鉴证。博力威报告的边界范围包括广东博力威科技股份有限公司和东莞凯德新能源有限公司。

**鉴证声明的使用者**

本鉴证声明意图提供给所有博力威的利益相关方。

**责任声明**

博力威的2024年环境、社会及管治（ESG）报告中的信息及报告由其总经理以及博力威的管理层负责。

我们的责任旨在告知所有博力威的利益相关方，在以下规定的鉴证范围内表达对文本、数据、图表和声明的意见。

SGS对于任何由于使用本报告中的信息而引起的直接或间接损失不承担任何责任。

**鉴证标准、类型与保证等级**

SGS已根据AA1000系列标准和ISAE3000等国际公认的鉴证准则，为ESG&可持续发展报告鉴证（SRA）开发了一套规章。

本报告的鉴证依据下列鉴证标准开展：

| 鉴证标准             | 鉴证等级 |
|------------------|------|
| AA1000AS v3（类型2） | 中度   |

**鉴证范围和报告标准**

鉴证的内容包括评估报告中可持续发展绩效的准确性和可靠性，以及评估报告内容参照GRI Standards 2021的情况。

**鉴证方法**

鉴证包括鉴证前调研、现场采访位于中国广东省东莞市东城街道同沙同欢路6号博力威总部的相关员工，包括进行必要的文档和记录审查和确认；并对位于中国广东省东莞市望牛墩镇望牛墩临港路3号的子公司东莞凯德新能源有限公司的相关员工进行文档和记录的在线审查和确认。

**鉴证局限性**

从独立审计的财务报告中提取的数据，并未作为本鉴证流程的组成部分与来源数据进行核对。报告中温室气体排放相关数据未经独立第三方核查，本次鉴证过程仅做抽样验证。本次鉴证为博力威集团层面验证，覆盖广东博力威科技股份有限公司和东莞凯德新能源有限公司，未对其他下属机构进行原始数据的溯源。

**独立性与能力声明**

SGS集团是检验、检测和认证领域的全球领导者，在多个国家/地区开展业务。SGS申明与博力威为完全独立之组织，对该机构、其附属机构和利益相关方不存在偏见和利益冲突。

本次鉴证团队由具备与此项任务有关的知识、经验和资质的人员组成。

**发现与结论****鉴证/验证意见**

基于上述方法论和所进行的鉴证，报告中包含的信息和数据是准确的、可靠的，对博力威在2024年度的可持续发展活动提供了公正和中肯的陈述。

**全球报告倡议组织《可持续发展报告标准》结论、发现和建议**

鉴证团队认为，博力威2024年环境、社会及管治（ESG）报告参照了GRI Standards 2021的要求。

**发现和建议**

对于鉴证过程中发现的良好实践、可持续发展活动及其管理过程中的建议，均在《环境、社会及管治报告鉴证内部管理报告》中进行了描述，并提交给了博力威的相关管理部门，供其持续改进的参考。

签字：



代表通标标准技术服务有限公司

David Xin  
Sr. Director – Business Assurance  
北京市阜成路73号世纪裕惠大厦16层

2025年04月15日  
WWW.SGS.COM

