

长城电源技术有限公司 环境、社会及公司治理 (ESG) 报告



目录

报告说明	01
领导致辞	02
ESG 年度亮点	04
关于长城电源	05

01 笃行致远 战略赋能可持续发展

ESG 治理架构	10
利益相关方沟通	11
实质性议题分析	12

ESG 绩效表	46
---------	----

02 向绿而行 共筑低碳未来

应对气候变化	14
环境合规管理	15
排放与废弃物管理	17
能源管理	19
水资源管理	20
物料管理	20
生态共建	20

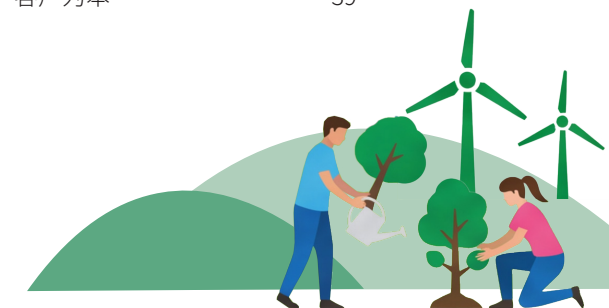
03 聚力同行 共创价值成长

员工权益	22
人才发展	26
健康安全	28
可持续供应链	31
和谐社区	33

鉴证声明	51
------	----

04 创新驱动 赋能高质量发展

科技创新	35
产品责任	37
客户为本	39



05 稳健治理 护航长远发展

公司治理	41
风控合规	41
商业道德	43
数据安全	44

附录	52
----	----

报告说明

本报告是长城电源技术有限公司（以下简称“公司”“我们”或“长城电源”）的第3份《环境、社会及公司治理（ESG）报告》，旨在向利益相关方披露我们针对可持续发展事宜所秉持的理念、建立的制度、采取的行动以及达成的工作成效。

编写依据

本报告重点参照以下标准与指引：

- 全球可持续发展委员会（GSSB）发布的《GRI 可持续发展报告标准》
- 联合国可持续发展目标（Sustainable Development Goals, SDGs）
- 财政部等九部委联合发布的《企业可持续披露准则——基本准则（试行）》

组织范围

本报告范围涵盖长城电源技术有限公司及其附属公司。公司名称简称对照关系如下¹

类型	主体名称	简称
母公司	长城电源技术有限公司	长城电源
子公司	长城电源技术（深圳）有限公司	长城电源（深圳）
子公司	长城电源技术（广西）有限公司	长城电源（广西）
分公司	长城电源技术有限公司南京分公司	长城电源南京研发中心
分公司	长城电源技术有限公司北京分公司	长城电源北京研发中心
分公司	长城电源技术有限公司杭州分公司	长城电源杭州研发中心
分公司	长城电源技术有限公司上海分公司	长城电源上海研发中心

注

1: 部分主体系出于贸易、收购兼并等目的而设立，与公司实际主营业务关联度较低，故排除在本报告披露范围。

时间范围

本报告覆盖时间范围为2025年1月1日至2025年12月31日。为提高数据完整性与连续性，部分数据超出前述周期。

可靠性保证

公司保证本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。本报告中的数据与案例来自公司实际运行的正式记录。如无特别说明，金额均以人民币列示。本报告中的数据和文字信息已经由国际独立第三方审验机构南德认证检测（中国）有限公司依据《国际鉴证业务准则第3000号（修订版）》（ISAE 3000）鉴证标准，同时参考财政部《可持续信息鉴证服务准则第6101号——基本准则（试行）》进行鉴证，并出具鉴证意见，具体参见“鉴证声明”章节。

报告获取

本报告以电子版本发布，并提供简体中文、英文两种语言版本。若两个版本出现歧义，请以简体中文版为准。您可登录公司官网（www.gwpst.com）获取。

联系我们

如对报告有疑问或建议，可通过以下方式与我们联系：

联系地址：广东省深圳市宝安区石岩宝石东路长城工业区

联系邮箱：wangcx@gwpst.com

领导致辞

责任筑基业，创新向未来

——长城电源技术有限公司 2025 年度环境、社会及治理（ESG）报告致辞

尊敬的各位客户、合作伙伴、员工及社会各界朋友：

2025 年，全球数字经济与新能源产业深度融合，电源行业迎来技术升级与市场拓展的全新机遇。面对行业变革与市场竞争的新形势，长城电源坚守自主创新、品质为先、责任为本的核心理念，稳步推进高端化、国际化、多元化、智能化发展战略，将 ESG 理念深度融入研发、制造、供应链、服务全流程，以稳健经营与责任担当，实现企业高质量发展与社会价值同步提升。在此，我谨代表公司管理团队，向全体员工、合作伙伴及长期关心支持公司发展的各界人士，致以最诚挚的感谢！

三十余载深耕不辍，责任与创新始终是长城电源行稳致远的核心密码。作为 1989 年创立、国内第一台电脑电源的制造商，我们依托 36 年技术积淀与六大研发中心，持续打造高性能、高品质电源产品，服务器电源与 PC、DIY 电源稳居国内市场占有率第一，服务全球知名企业，产品远销海外。2025 年，我们以品质筑牢根基，以技术开拓新局，在产品创新、市场拓展、人才发展、合规经营等方面取得扎实成效。这份 ESG 报告，既是对过去一年可持续发展实践的系统总结，更是我们面向未来、持续精进的庄严承诺。

一、坚守技术创新，锻造核心竞争力

我们始终专注开关电源领域研发、生产与销售，产品覆盖服务器、台式机、通信、工业、医疗等全品类，凭借深厚技术积累与完善研发体系，持续突破高功率密度、高可靠性、智能化控制等关键技术。全系列产品通过权威质量与节能认证，作为电源国家标准主要起草单位之一，我们以自主核心技术巩固行业领先地位。2025 年，我们聚焦 AI 服务器电源、高效能工业电源、新能源车载电源等高成长方向，持续加大研发投入，以技术创新驱动产品高端化、智能化升级。

二、深耕品质与服务，携手伙伴共赢

我们坚持以客户为中心，凭借稳定可靠的产品质量与高效响应的服务体系，赢得国内外知名企业信赖，产品远销欧美、日韩等国家和地区。2025 年，我们持续优化供应链管理与生产交付能力，强化全流程质量管控，以更高标准满足全球客户需求，与产业链上下游伙伴协同发展，共建稳定、高效、负责任的产业生态。

三、坚持以人为本，激发组织活力

员工是长城电源最宝贵的财富。我们持续完善人才培养、薪酬激励、职业发展体系，为员工提供广阔成长平台。始终把员工安全与健康放在首位，不断优化工作环境，强化安全保障与职业健康管理。大力弘扬诚信合规、廉洁自律的企业文化，保障员工合法权益，营造公平、包容、奋进的工作氛围，凝聚企业持续发展的强大合力。

四、强化合规治理，保障稳健运营

我们持续完善现代企业治理架构，明确权责边界，健全风险管理与内部控制体系，覆盖战略、运营、财务、供应链等全维度，确保公司规范运作、透明高效。坚持与利益相关方坦诚沟通，积极倾听各方诉求，不断提升运营透明度与品牌公信力，以稳健治理支撑长期发展。

五、践行责任担当，赋能高质量发展

我们坚守民族企业责任，持续提升产品能效与绿色设计水平，以高效节能电源产品助力各行业低碳高效运行。积极履行企业社会责任，坚持合规经营、依法纳税，保障供应链合规与品质安全，以实际行动为行业进步与社会发展贡献力量。

面向未来，长城电源将继续坚守高端化、国际化、多元化、智能化战略，深耕电源主业、持续技术创新、拓展全球市场，致力于成为世界一流、技术领先的电源供应商。我们将始终以责任为基、以创新为翼，在实现商业价值的同时，持续创造更大社会价值，与各界伙伴携手同行，共筑电源产业高质量发展新未来！

最后，再次感谢全体员工的辛勤付出，感谢合作伙伴的鼎力支持，感谢社会各界的信任与陪伴！



ESG 年度亮点



环境

环保总投入

852.30 万元

开展环境风险评估的工作场所占比达

100%

回收物料使用量（锡）

21.58 吨

 环境违规和处罚事件

响应 UN SDGs



社会

女性员工占全体员工

44.70%

全体员工平均培训时长

29.00 小时

职业病发病人数

0

因工死亡人数

0

 童工、强迫劳动及歧视骚扰相关违规和处罚事件

响应 UN SDGs



经营与治理

研发投入

41,038.22 万元

ISO 9001 管理质量体系认证覆盖率

100%

客户投诉解决率

100%

员工《廉洁承诺书》签署覆盖率

100%

信息安全管理目标

100% 达标

响应 UN SDGs



关于长城电源

公司简介

长城电源成立于 2020 年 12 月 21 日，注册资本为 35,000 万元人民币。长城电源前身为中国长城电源事业部，一直致力于电源领域的研发、生产与销售，是国内第一台电脑电源的制造者，也是国内目前规模最大、技术最强的服务器及计算机电源研制厂商之一。

长城电源拥有 36 年的电源开发设计及生产经验，全系列产品通过 CCC 认证，并在国内电源行业中率先通过了 ISO 9001 质量体系认证，是国内最大的电源供应商之一，也是中国电源国家标准的主要起草单位之一。

长城电源拥有深圳、南京、北京、杭州、上海、太原 6 个研发中心，研发人员超过 800 人。公司持续坚定地投入研发创新，具备深厚的技术基础及研发实力，建有电源关键技术企业重点实验室、CNAS 认可实验室，积累了大量拥有自主知识产权的核心技术，涵盖了电力电子转换、软件控制、结构工艺等众多技术领域，并研发出国内单体功率最大的塔式服务器电源和国内最高功率密度的服务器电源。

企业文化

愿景

打造国际一流的能效管理服务商



战略

高端化、国际化、多元化、智能化



价值观

责任、务实、创新、激情



使命

服务客户、贡献社会、成就员工

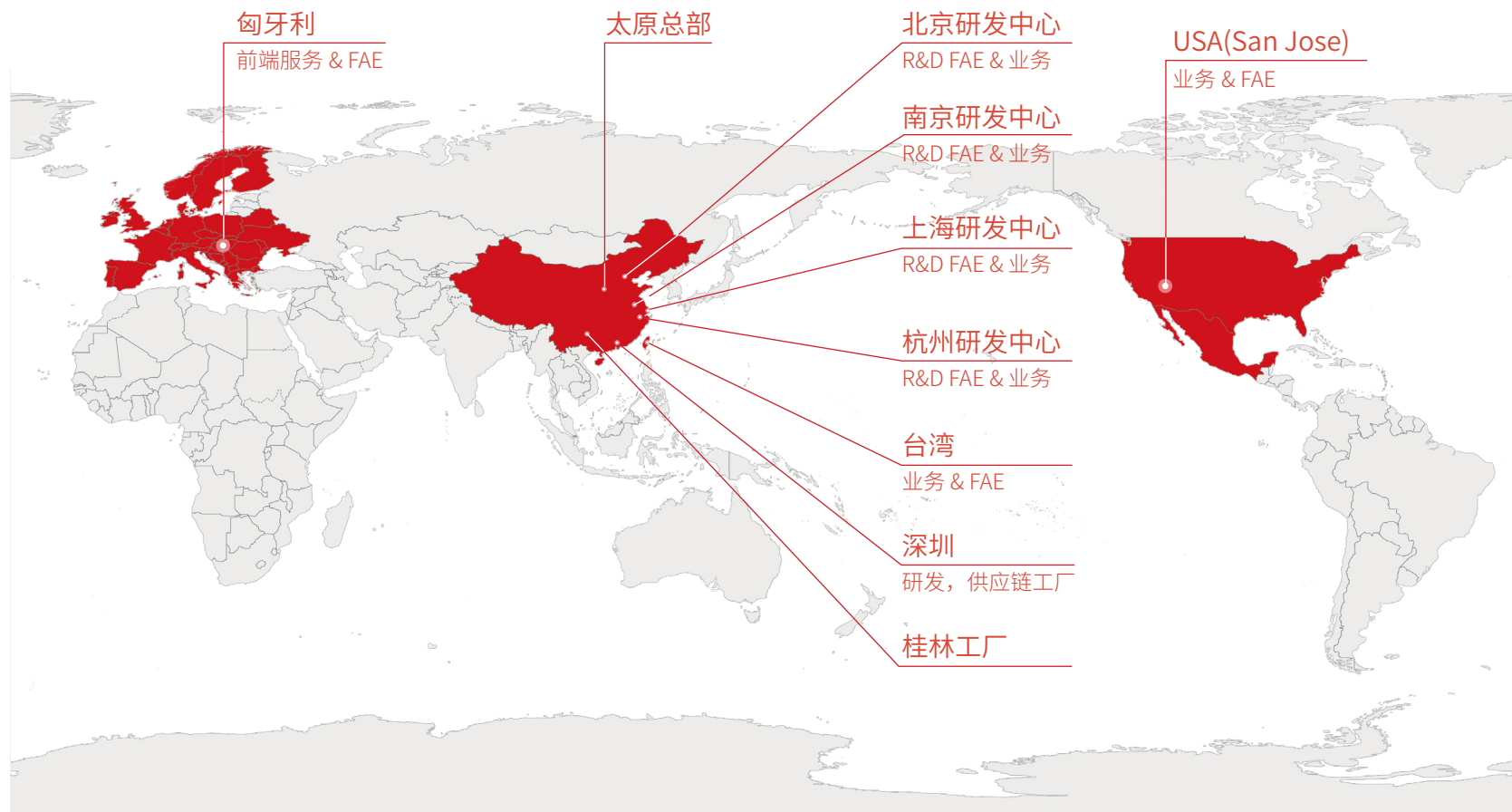


长城电源以“打造国际一流的能效管理服务商”为发展目标，继续推进公司“高端化、国际化、多元化、智能化”战略，保持优势产品的国内领先地位，同时集中发展中高端市场和推进全球化布局。

业务概况

长城电源长期专注于电源领域的研发、生产与销售，公司产品涵盖服务器电源、PC 电源、通信电源、工控电源、砖块电源、新能源车载 OBC 电源等。其中，服务器电源市场占有率国内第一，DIY 台式机电源市场占有率国内第一，区块链电源领域占有率国内第一，通信电源领域占有率国内第三。

长城电源凭借着优良的产品质量深受广大客户的信赖，客户包括国内外知名企业，产品远销全球 10 余个国家和地区。



发展历程



国内首台 DT 电源

1989

1996

电源事业部成立



2000

台式机电源国内
市场占有率第一服务器电源 30 万台
下线

2012

2014

3KW 超算、水冷、
钛金牌电源批量钛金牌模块、全数字
模块

2015

2017

国内服务器电源占有
率第一
南京研发成立

北京研发成立



2019

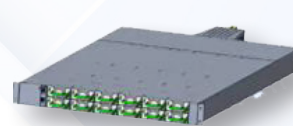
2020

长城电源技术有限公司成立。
上海，杭州，太原研发中心
成立
第三代 CRPS550-3000W 全数
字，年产 350 万台 CRPS 电源高功率电源出货突破
30 万台

2023

2024

披露 ESG 报告

Power Shelf 电源出
货突破 1.9 万台

2025

荣誉与认可



华勤技术

2025 华勤技术全球核心合作伙伴大会优秀质量奖



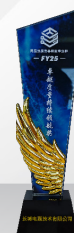
中国质量认证中心 (CQC)

中国双认证电源“名企百家行”活动
CQC 性能认证专属标志



联想

Perfect Quality



阿里云服务器研发事业部

卓越质量持续领航奖



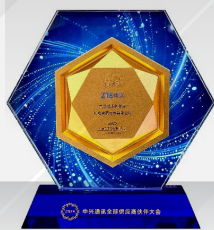
创维汽车

2025 年度优秀合作奖



联想

绿色先锋奖



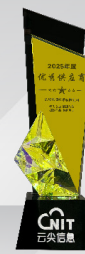
中兴通讯股份有限公司

最佳技术创新奖



Siemens Electronics Works Chengdu

Project Star



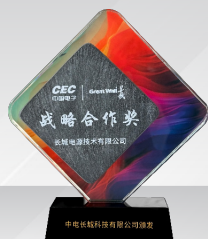
云尖信息

2025 年度优秀供应商



世纪电源网

AI 服务器电源行业卓越奖



中电长城科技有限公司

战略合作奖



华清同创

华清·同心共赢奖



Infineon

长城电源 - 英飞凌应用中心



锐捷网络股份有限公司

卓越供应商奖

01

笃行致远： 战略赋能可持续发展



ESG 治理架构	10
利益相关方沟通	11
实质性议题分析	12

ESG 治理架构

为加强公司可持续发展工作的统筹与管理，长城电源成立可持续发展委员会，在董事的领导下履行职责，委员会的主要职能包括：

制定公司可持续发展战略、目标、方针和制度，并监督实施；



统筹管理体系建设，确保合规并满足客户与法规要求；



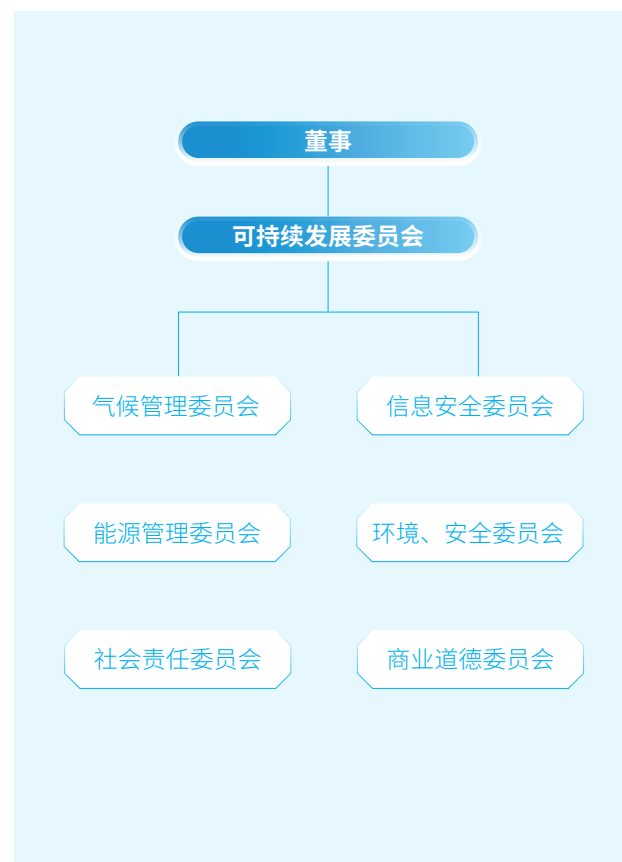
组织与利益相关方（如客户、监管、供应商等）的沟通协调；



推动跨部门协同，解决可持续发展相关问题；



指导 EHS 管理体系建设与改进，处理重大环境与安全事项。



利益相关方沟通

各利益相关方的配合与支持是长城电源可持续发展实践的重要组成部分。公司高度重视与利益相关方的沟通与协作，为各利益相关方群体建立了常态化、多渠道、透明化的沟通机制，开展定期及不定期的沟通，更加高效全面地接收利益相关方的诉求和期望，并及时进行回应，建立互信共赢的合作关系。

公司识别的主要利益相关方包括：员工、客户、供应商、政府与监管机构、科研机构 and 行业组织、社区与社会公众等。我们通过以下多样化渠道持续开展沟通与互动：

利益相关方	主要关注点	我们的行动	沟通频次
员工	雇佣与劳资关系 培训发展 劳工人权 职业健康和安全	培训、座谈会 邮件系统、意见箱 团建 员工满意度调查	定期 / 不定期
客户	产品质量与安全 客户关系 科技创新 采购实践	现场拜访 电话、邮件、网络会议 客户满意度调查 展会	定期 / 不定期
供应商	供应链管理 采购实践 合规经营	供应商大会 技术交流会 供应商月度、季度考评 年度供应商稽核	定期
政府与监管机构	环境合规与废弃物管理 劳资关系 合规经营	设定地点存放废弃物 定期转移废弃物 与监管机构保持密切联系，有问题及时改善 合规管理、内控建设、制度发布与培训、内控自评	定期 / 不定期
科研机构 and 行业组织	科技创新 职业健康与安全 环境合规与废弃物管理	设立深圳 / 南京 / 北京 / 上海 / 杭州研发中心 成立研发创新工作室 成立安全和职业卫生管理领导小组 成立安全生产管理委员会	不定期
社区与社会公众 (含居民)	应对气候变化 环境合规与废弃物管理	新闻动态 企业公众号 ESG 报告	定期 / 不定期

实质性议题分析

为进一步识别对公司经营发展及利益相关方具有重要影响的可持续发展议题，长城电源结合国际 ESG 标准、行业发展趋势及公司战略方向，持续开展实质性议题分析工作。公司通过议题识别、利益相关方沟通、重要性评估及结果验证等环节，系统梳理环境、社会及治理领域重点议题，为公司可持续发展管理实践与信息披露提供支撑。

实质性议题识别与筛选

公司参照《联合国可持续发展目标（SDGs）》《GRI 标准》等国际框架，同时结合 ESG 主流评级体系关注点、行业领先企业披露实践及公司中长期发展战略，从环境、社会与治理三个维度出发，筛选出 18 项与企业高度相关的潜在议题。本年度实质性议题与 2024 年保持一致，部分议题调整了表述，以提升标准的符合度。

2025 年度议题	2024 年度议题	变动情况及原因
科技创新	知识产权保护 科技创新	合并议题至科技创新
乡村振兴与社会贡献	社区关系与慈善公益	调整表述
员工权益	平等、多元与包容 员工薪酬与福利	调整表述，合并议题至员工权益
人才发展	员工发展和培训	调整表述
能源利用	能源管理	调整表述
产品质量与安全	产品质量	调整表述
客户关系管理	服务品质	调整表述

利益相关方参与

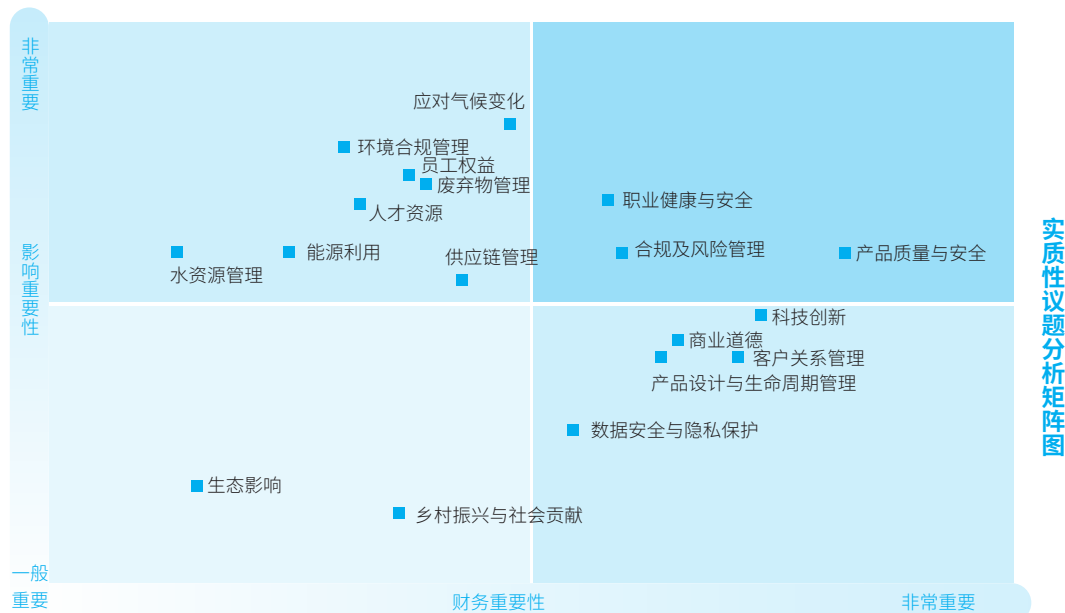
为确保评估结果兼顾外部期待与内部关注，公司组织覆盖主要利益相关方的调研工作，通过线上问卷等方式收集员工、客户、监管机构和管理层等群体的反馈，全面了解各方对不同议题的关注程度和优先排序。

议题重要性分析

在充分收集利益相关方意见的基础上，公司采用“双重重要性”原则，从“财务重要性”以及“影响重要在”两个维度，对各项议题开展分析与评估，识别出对公司可持续发展具有重要影响的实质性议题，并形成议题重要性矩阵。

结果验证

公司组织相关管理层及外部专家开展复核与合理性审议，确保评估逻辑严谨、排序客观。最终确定的实质性议题清单为报告编制提供披露依据，也为公司后续 ESG 治理与资源配置提供决策参考。经公司审核确认，就 2025 年度既具有财务重要性也具有影响重要性的议题在报告中进行重点披露，并纳入公司 ESG 治理与日常经营管理体系，明确管理重点和责任分工，通过持续跟踪与改进推动议题管理成效提升。



02 向绿而行： 共筑低碳未来

响应 UN SDGs



应对气候变化	14
环境合规管理	15
排放与废弃物管理	17
能源管理	19
水资源管理	20
物料管理	20
生态共建	20

应对气候变化

长城电源高度重视气候变化对公司自身生产运营和业务活动的影响，尝试通过识别和评估公司经营相关的气候风险及机遇，采取应对措施管理气候变化对公司造成的影响，积极应对气候变化，以响应国家生态文明建设，坚持新发展理念。

长城电源积极配合客户及监管要求，致力于通过设备升级、原料替代、供应链优化等措施，逐步实现温室气体排放总量与排放强度“双控双降”，履行碳减排的社会责任。公司承诺以 2021 年数据为基准，计划于 2030 年达成减少 5%。未来，公司将基于商业模式、业务运营、发展战略、财务表现等方面可能产生的影响进行气候风险与机遇分析，策略性地制定阶段化减排路径，持续跟踪目标执行进度，推进低碳运营与绿色转型。

长城电源积极践行气候行动，坚持制度先行，统一温室气体排放管理。长城电源（深圳）已制定《温室气体（GHG）管理制度》，并建立温室气体盘查小组，负责温室气体盘查及核查等相关事宜。其中，总经理主要负责温室气体管理工作的总体领导和协调；GHG 管理者代表主要负责监督温室气体管理计划的实施情况和进展，领导各部门并分配其职能，同时向总经理报告温室气体盘查及核查的状态与结果。该项制度中还明确了组织边界和报告边界、温室气体信息、文件和记录存档等管理要求，确保温室气体盘查清册和报告符合相关性、完整性、一致性、准确性及透明性原则。此外，长城电源（广西）已制定《低碳发展控制程序》与《温室气体盘查管理程序》，明确低碳发展组织架构，并设立 GHG 推行委员会，主任委员由管理者代表委任。管理者代表统筹温室气体盘查工作，制定减排目标与政策声明。碳减排项目部负责协调各相关部门配合与 GHG 相关的事务，并主导公司 GHG 盘查日常工作，同时向 GHG 项目负责人汇报项目执行进度和编制 GHG 盘查清册、报告。旨在实现长城电源（深圳）和长城电源（广西）的温室气体管理流程一致、数据可比、形成责任闭环。

2025 年，公司根据 ISO 14064 和《温室气体核算体系》（GHG Protocol）开展温室气体盘查工作。报告期内，长城电源（深圳）和长城电源（广西）温室气体排放总量为 101,708.25 吨二氧化碳当量。

2025 年度长城电源温室气体排放情况

类别	单位	2025 年度数据
范围一：直接排放量 ¹	吨二氧化碳当量	537.64
范围二：能源间接排放量 ¹	吨二氧化碳当量	21249.11
范围三：其他间接排放量 ²	吨二氧化碳当量	79921.50
温室气体总排放量	吨二氧化碳当量	101708.25
温室气体排放强度	吨二氧化碳当量 / 万元营收	0.20

注：

1 长城电源 2025 年度范围一、范围二温室气体排放量包含长城电源（深圳）和长城电源（广西）。

2 长城电源 2025 年度范围三温室气体排放量仅包含长城电源（深圳）；包括燃料和能源相关排放（未包含在范围一或范围二的）、上游运输与配送、原材料生产、员工差旅。

环境合规管理

长城电源严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国环境影响评价法》等相关法律法规，持续加强环境管理体系建设。公司在发展业务的同时，亦重视环境管理，制定《环保手册》等制度文件，建立完整的环境管理体系架构；同时成立环保管控小组，统筹环境目标制定与监督，通过宣导培训与管控措施相结合，确保合规运营常态化。长城电源（深圳）、长城电源（广西）已获得 ISO 14001 环境管理体系认证，每年由第三方公司进行体系审查，确保管理体系持续有效运行。

2025 年，长城电源环保总投资 852.30 万元；公司组织 50 场环保培训，培训时长达 5,057 小时。报告期内，公司不存在因违反生态环境保护相关法律法规而受到行政处罚的情形，亦未发生重大环保事故。

2025 年度长城电源（深圳）环境及职业健康安全管理体系总体管理目标：

目标与指标	关键措施	2025 年达成情况
固体废弃物 100% 合规处置； 主要污染物 100% 达标排放	■ 选用环保型原材料、辅料； ■ 规范垃圾分类、收集与存放； ■ 统一收集并合规转移危险废弃物； ■ 危险废弃物统一收集、正规转移；	100% 达成
节能降耗达到公司规定目标	■ 设定电、水、纸等核心资源、能源的年度控制目标值； ■ 建立能源、资源利用的标准化文件规定；	100% 达成

为防范环境风险，确保环境因素得到有效控制，长城电源制定《环境因素识别、评价、更新与控制管理程序》，明确环境管理者代表负责公司环境因素识别与评价的统筹工作。由质量部组织各部门实施环境因素的识别、登记、评价、更新等工作。公司每年定期对经营生产过程中的环境因素进行识别、评价，并确定重大环境因素，记录于《重大环境因素清单》。我们针对已识别、更新和管理的环境因素，及时采取改进措施，尽可能减少或消除生产运营的环境风险。

公司基于既定的环境方针，每年年初结合经营情况设定清晰的年度环境目标与指标，并分解至各部门，为全年环境管理工作的系统开展提供明确指引。

目标与指标	关键措施	2025 年达成情况
零起设备安全事故	■ 持续开展设备操作人员专项培训； ■ 定期对实施设备进行安全检查； ■ 建立定时检查、保养制度并规范记录管理； ■ 实施月度管理，监督方案执行情况。	100% 达成
零起火灾、重大特种设备安全事故	■ 办公区消防器材合规配置与定期检查； ■ 压力容器、安全阀执行法定定期检验； ■ 职工消防安全教育常态化培训； ■ 动火作业全流程监督与现场管理； ■ 定期组织消防安全演练及效果评估； ■ 联动消防服务商完成定期巡查； ■ 液氮站实施重点监控（每日点检）； ■ 实施月度管理，监督方案执行情况。	100% 达成
零起责任性交通事故	■ 实施叉车操作员持证上岗制度，明确叉车作业规范； ■ 周期化开展交通法规培训与事故案例学习闭环（含效果评估）； ■ 建立叉车实时监督机制，覆盖作业全流程； ■ 制定车辆安全管理制度，嵌入差旅外勤安全规范； ■ 实施月度管理，监督方案执行情况。	100% 达成
零起责任性危险化学品 / 液氮泄露事故	■ 明确危险化学品（含液氮）储存环境消防设施配备标准； ■ 实施常态化储存状态检查机制； ■ 公司内危险化学品及包装容器按危险固体废物转移处置回收要求执行合规处置。 ■ 实施月度管理，监督方案执行情况。	100% 达成
环境物质管控合规	■ 建立欧盟环保法规动态监控机制，实时追踪 RoHS 指令及客户环保标准变动；实施 RoHS 技术文档动态更新机制，确保与最新法规同步； ■ 新材料承认时审核供应商 RoHS 资料； ■ 每年度执行供应商 RoHS 管理体系审核。	100% 达成

排放与废弃物管理

长城电源严格遵守《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国噪声污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等法律法规，公司结合自身生产运营实际情况，制定《污染控制程序》等专项管理文件，对生产经营过程中产生的废水、废气及噪声进行系统管控。公司持续完善各类污染物管理制度与管控措施，不断提升环境管理水平。

长城电源管理者代表负责组织对办公及作业区域内产生的污染物实行总体管理和控制。质量部负责定期组织对办公及作业区域内产生的污染物进行检查和监测。同时公司制定了环境自行监测方案并严格执行，采取全流程的污染物管理措施，从源头控制到末端处置形成闭环管理。我们定期委托第三方机构开展废水、废气和噪声等排放的检测工作，依据检测结果报告优化管理措施，切实降低生产经营活动对环境的影响。公司据此确保废水、废气、噪声等污染物的达标排放，并推动环保问题的及时整改与闭环管理。

废水管理

长城电源所用水源全部来自市政供水，主要用于各运营基地的生活需求。由综合管理部负责管理办公区域污水排放流向，组织绘制 / 更新污水管网图。公司采取以下管理措施：办公及作业区域内禁止使用含磷洗涤用品；所有雨水排口及生活污水排口，严禁排入矿物油、有机溶剂；每年定期开展废水排放检测等管理措施。2025 年，公司实现废水 100% 达标排放。

废气管理

长城电源办公及作业区域内的废气（含粉尘）主要来自机动车尾气以及焊接工序。针对机动车尾气，其排放监测由当地车管所检测中心统一管理；对于进入公司区域的自有或相关方的机动车辆，要求其停车后尽快关闭引擎，减少怠速时间，最大限度降低尾气排放。针对焊接工序产生的粉尘，在相关清洗工序配制必要的环境管理及回收装置，确保该工序有关的粉尘污染符合相关的法规要求。报告期内，公司委托具有专业资质的第三方检测机构，识别适用的废气排放标准，并根据检测结果确认各生产环节符合国家及地方污染物排放限值要求。2025 年，公司废气污染物排放检测结果均远小于标准值，实现 100% 达标排放。

噪声管理

长城电源办公及作业区域的噪声源包括机械加工设备运行噪声和内外车辆通行噪声。公司针对现有噪声源采取控制措施，严格遵循预防性维护计划，定期检查机械加工设备，异常噪声即时检修；设备启用前执行日常维护与试运行，噪声异常立即停用维修。报告期内，公司委托具有资质的第三方机构开展厂界噪声检测，检测结果均满足相关要求。2025 年，未收到周边社区关于噪声的任何投诉。

废弃物管理

长城电源重视废弃物排放管理，致力于构建绿色制造体系，推动循环经济发展。公司依据《中华人民共和国土壤污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等相关法规要求，制定《固体废弃物管理程序》等核心文件，明确分类标准、收集流程、储存要求及处置规范，确保废弃物管理全环节有章可循。综合管理部负责固体废弃物的分类回收、集中管理与处理工作，并持续更新完善相关管理制度，确保其有效运行。公司定期委托具备相应资质的第三方机构进行废弃物处置，所有废弃物转移过程均严格遵守国家相关法规要求。公司持续强化危险废弃物全流程规范化管控，严格落实危险废弃物分类识别与台账管理要求，建立《危险化学品管理程序》等制度，明确贮存、标识及应急处理要求。实行专用的危险化学品中转仓库储存，由持证专业人员管理，并建立出入库台账，确保全流程可控。报告期内，公司固体废弃物实现 100% 合规处置。



能源管理

长城电源重视能源管理工作，严格遵循《中华人民共和国能源法》《中华人民共和国节约能源法》等法律法规要求，制定《能源资源管理程序》《能源资源消耗控制规定》《厂房节约用电管理程序》。为进一步完善节能管理体系，综合管理部负责组织各部门依据上年实际消耗数据设定年度量化节约目标并监督实施。同时，该部门定期组织用能分析，监督用能部门的能源使用情况，并制定可行的改进措施与对策，确保日常能源与资源（水、电、纸张、燃油等）节约控制常态化，推动能源绩效目标达成。此外，公司注重加强人员节能意识建设，通过开展节能宣导活动，有效提升员工的节能意识和技能水平。

为更好地保护环境、合理高效利用资源能源、降低运营成本、推动公司可持续发展，我们采取节能的管理措施：

- 优化工艺参数，提高能源利用率；
- 加强对用能设备的维护和管理；
- 设备使用过程中采取措施，最大限度地使设备在最佳的负荷区间内运行；
- 制造部门基于排产计划，动态调度生产设备启停，减少空转时间，降低待机能耗；
- 管理调控照明灯使用和空调使用温度；
- 定期对燃油车况检查，优化调度减少非必要行驶；
- 推行绿色办公，如纸张双面打印，重复利用单面纸张，并设置节约用纸标识。

公司通过技术和管理等手段降低生产和运营过程中的能源消耗，提高能源利用率。2025 年，公司对中央空调系统与办公室照明系统，实施了 2 项节能改造项目。

中央空调节能改造

2025 年，公司践行绿色低碳发展理念，对三楼车间老旧中央空调系统实施节能改造。通过淘汰高能耗、低效率的老旧机组，更换为高效节能型空调机组，有效降低电力消耗与碳排放。相较改造前，空调系统年用电量同比节约 5%，有力支撑了公司节能减排目标的落实。

办公及实验室照明系统节能改造

2025 年，公司将五楼办公区域及实验室共 90 个老式日光灯盘（每个灯盘含 3 根 36W 灯管，总功率 108W）全部更换为 90W 的 LED 平板灯。改造后，照明能耗下降约 16.6%；同时，照度由原来的 250 流明提升至 540 流明，有效解决了研发实验室照度不足的问题，实现了节能降耗与工作环境改善的双重目标。

水资源管理

长城电源充分认识到水资源的重要性，严格遵守《中华人民共和国水法》《中华人民共和国水污染防治法》《节约用水条例》等法律法规及规范性要求，全面落实地方取水、用水、排水法规，推进水资源节约与高效利用管理。

为提升精细化用水管理能力，公司将用水目标纳入环境管理指标。具体措施包括：定期检修管道，杜绝跑、冒、滴、漏现象；随手关闭水龙头，发现水管或阀门漏水及时报修，避免长流水；合理使用回收水（冲洗车间地板、卫生间等），减少水资源浪费。以此实现科学用水和可持续用水。此外，公司注重全员节水理念培育，通过张贴宣传标语普及节水知识，激发员工参与节水行动的积极性，引导员工主动识别节水问题、提出创新节水解决方案，形成全员参与的节水氛围。

报告期内，公司未发生因取水、用水或排水活动对水资源造成的重大负面影响。

物料管理

长城电源已建立全流程物料管控体系。IQC（来料质量控制）人员依据《来料检验控制程序》及《物料检验规范》执行来料检验，判定结果记录于《IQC 检验报告》和 MES 系统。同时，公司制定了《标识与可追溯性控制程序》，对物料、在制品和成品建立标识，确保全流程可追溯。

在资源循环利用方面，公司采取以下措施：

与专业厂商合作，回收生产过程中产生的锡渣（波峰焊、锡丝废料）并循环利用，减少锡资源浪费及环境污染。2025 年，公司锡渣回收利用量约为 21.58 吨。



生产车间对可回收包装物进行回收再利用（如纸箱、木托盘等），降低包装废弃物产生量。

生态共建

长城电源始终重视对生态系统和生物多样性的保护，严格遵守相关的法律法规，持续探索监控自身经营活动对生物多样性的潜在影响。截至报告期末，公司在位于自然保护区内部或保护区外生物多样性丰富区域均不涉及拥有、租赁、管理的运营点，所有生产及运营活动均未发现对生物多样性造成重大影响。

03 聚力同行 共创价值成长

响应 UN SDGs



员工权益	22
人才发展	26
健康安全	28
可持续供应链	31
和谐社区	33

员工权益

长城电源严格遵守《中华人民共和国劳动法》等运营所在地适用的劳动法律法规及国际劳工准则，致力于营造公平、规范、尊重与包容的工作环境。报告期内，公司未发生涉及童工、强迫劳动及歧视骚扰等重大劳工权益违规事件。

劳工实践

长城电源参考责任商业联盟（RBA）准则，建立覆盖童工防范、禁止强迫劳动、反歧视、人道待遇及自由结社等方面的劳工管理机制，持续提升合规用工与员工权益保障水平。



童工保护：公司在招聘过程中开展身份及年龄核验，禁止录用童工，并依法落实未成年工保护要求。

禁止强迫劳动：公司坚持合法、自愿、平等用工原则，禁止扣押证件、收取押金、限制人身自由等行为，保障员工依法享有自主择业与离职权利。报告期内，公司发布《反奴役与人口贩卖声明》，进一步明确反对现代奴役、强迫劳动及人口贩卖的立场。

平等与反歧视：公司在招聘、晋升、培训、薪酬及福利等环节坚持平等原则，禁止基于性别、年龄、民族、宗教信仰等因素的歧视行为。

自由结社与沟通机制：公司尊重员工依法享有的自由结社及集体协商权利，支持员工通过工会及员工沟通会议等渠道表达诉求。

人道待遇：公司反对骚扰、辱骂、体罚等不当行为，并建立员工沟通与申诉机制，维护员工合法权益。

长城电源技术有限公司反奴役与人口贩卖声明

生效日期 :2026 年 5 月 22 日

签发单位 : 长城电源技术有限公司

公司立场与政策声明

长城电源技术有限公司 (以下简称“本公司”或“长城电源”) 郑重声明, 我们坚决反对并致力于杜绝一切形式的贩卖人口、奴役、强迫劳动、契约劳工、童工及其他形式的人口剥削行为。我们坚信每个人都有权在自由、安全、受尊重且享有尊严的环境中工作和生活。

本声明体现了本公司对《联合国工商企业与人权指导原则》、国际劳工组织 (ILO) 核心公约以及其他适用法律法规的承诺。我们要求自身的所有商业活动以及全球供应链中的合作伙伴均严格遵守此承诺。

民主管理

长城电源重视员工的知情权、参与权与表达权, 持续完善民主管理与员工沟通机制。公司定期召开职工代表大会, 对涉及员工切身利益的重要制度与事项进行审议与沟通, 保障员工依法参与企业民主管理。

公司建立多元化员工沟通渠道, 员工可通过职工代表座谈会、意见反馈、总经理信箱及日常沟通等方式提出意见与建议。公司积极回应员工诉求, 持续优化管理措施与员工关怀机制, 增强员工参与感与归属感。同时, 公司在各部门设置员工代表, 加强员工与管理层之间的沟通交流, 推动形成良好的内部沟通机制。

召开职工代表大会, 保障员工民主参与

2025 年 8 月 20 日, 长城电源组织召开职工代表大会, 围绕员工切身利益相关事项开展审议, 与会职工代表以无记名投票方式对《考勤管理办法》进行表决并通过相关议案, 进一步保障员工知情权、参与权与表达权。



公司定期开展员工满意度调查，围绕工作环境、薪酬福利、培训发展、绩效管理、员工关系及后勤保障等方面收集员工意见与建议，并结合调查结果持续优化相关管理措施。



沟通渠道：

☎ 联系电话：0755-26639997-3225

✉ 联系邮箱：wangjn@gwpst.com

主要沟通方式：职工代表座谈会

薪酬福利

长城电源重视员工薪酬激励与福利保障，坚持同工同酬原则，持续完善公平、合理且具有市场竞争力的薪酬体系，不断提升员工获得感与归属感。

● 薪酬与福利保障

公司依法为员工缴纳社会保险及住房公积金，并提供带薪年假、婚假、产假、陪产假等假期福利，切实保障员工合法权益。同时，公司提供年度健康体检、员工宿舍、母婴室及文体活动设施等配套保障，持续优化员工工作与生活环境。

基础薪酬

绩效奖金

专项激励

福利补贴

公司建立员工关爱帮扶机制，通过员工关爱基金、工会慰问等方式，为员工及其家庭提供困难帮扶、生育慰问及医疗关怀。报告期内，公司累计发放节日慰问品近 8000 份，全年慰问及帮扶金额超 15 万元。

开展“夏送清凉”活动，关怀一线员工

2025 年 8 月，公司组织开展“夏送清凉”活动，为员工发放清凉饮料、防暑药品及驱蚊用品等防暑物资，累计覆盖超 1,700 人次，保障高温天气下员工健康与作业安全。



● 员工文化建设

长城电源持续开展多样化文体活动，丰富员工文化生活，增强团队凝聚力。报告期内，公司组织开展插花活动、羽毛球比赛、篮球比赛、趣味运动会及徒步活动等文体活动，并持续开展员工生日关怀活动，营造积极健康的企业氛围。



3月三八妇女节插花活动



4月第三届拔河比赛活动



6月羽毛球比赛活动



9月篮球比赛活动



11月趣味运动会活动



12月企业日徒步活动

人才发展

长城电源持续完善人才培养与发展体系，围绕人才引进、能力建设、职业发展及组织激励等方面，提升员工成长空间与组织活力，为企业发展提供人才支撑。

多元招聘

公司坚持公平、公正、择优录用原则，通过校园招聘、社会招聘、招聘平台、员工推荐及专业人才引进等方式，持续拓展人才引进渠道。在招聘过程中，公司坚持平等就业原则，尊重不同性别、民族、年龄及背景人才的发展机会，营造公开透明、机会均等的用人环境。

报告期内，公司共有全职员工 2,866 名，其中女性员工 1,281 人，占比 44.70%；少数民族员工 422 人，残障员工 11 人。

报告期内

公司共有全职员工	其中女性员工	占比
2,866 名	1,281 人	44.70%

少数民族员工	残障员工
422 人	11 人



培训发展

公司高度重视员工能力提升与职业发展，结合岗位需求及人才发展方向，持续完善员工培训体系，围绕新员工融入、安全生产、质量管理、专业技能及管理能力等方面，组织开展多层次、多类型培训活动，不断提升员工综合素质与岗位胜任能力。

培训类别	培训对象	培训重点内容
入职培训	新进员工	新员工入职培训、岗位技能培训、安全教育、RBA 培训等
安全培训	生产及相关岗位员工	特种岗位培训、消防演习、消防安全、叉车操作安全、电梯安全、化学品仓库管理、用电安全等
质量与体系培训	内审员、基层管理人员及相关员工	RoHS 法规、ISO 14001、ISO 9001、ISO 45001、QC080000、RBA 体系、IATF16949 体系培训等
公共课程培训	全体员工及相关岗位员工	管理类课程、储备干部培训、原材料知识、信息安全、环保法规、知识产权保护等
ESG 与商业道德培训	全体员工	禁止强迫劳动、反歧视、自由结社、童工保护、人道待遇、客户信息保护、供应商诚信廉洁等

开展技能竞赛，赋能员工成长

为持续提升员工专业能力与岗位技能水平，长城电源积极开展多样化技能与知识竞赛活动。报告期内，公司累计举办技能与知识竞赛 12 项，覆盖生产操作、质量管控及技术研发等领域，全年参与员工超 1,500 人次。公司通过“以赛促学、以赛促练”的方式，持续提升员工专业技能水平。技能的积极性，为员工成长成才搭建平台，也为企业高质量发展持续注入人才动能。



绩效激励

公司制定并执行《绩效管理总纲》，每年定期开展员工绩效评估。绩效管理坚持过程导向与结果导向并重，管理者与员工围绕绩效目标开展沟通，并结合业务实际动态调整目标。

为保障绩效管理的公平性与透明度，公司建立绩效反馈与申诉机制，员工可通过《员工绩效申诉表》对考核结果提出反馈，由相关负责人进行核实与处理。同时，公司将绩效结果与薪酬激励、岗位晋升及能力发展相结合，持续激发员工积极性与组织活力。



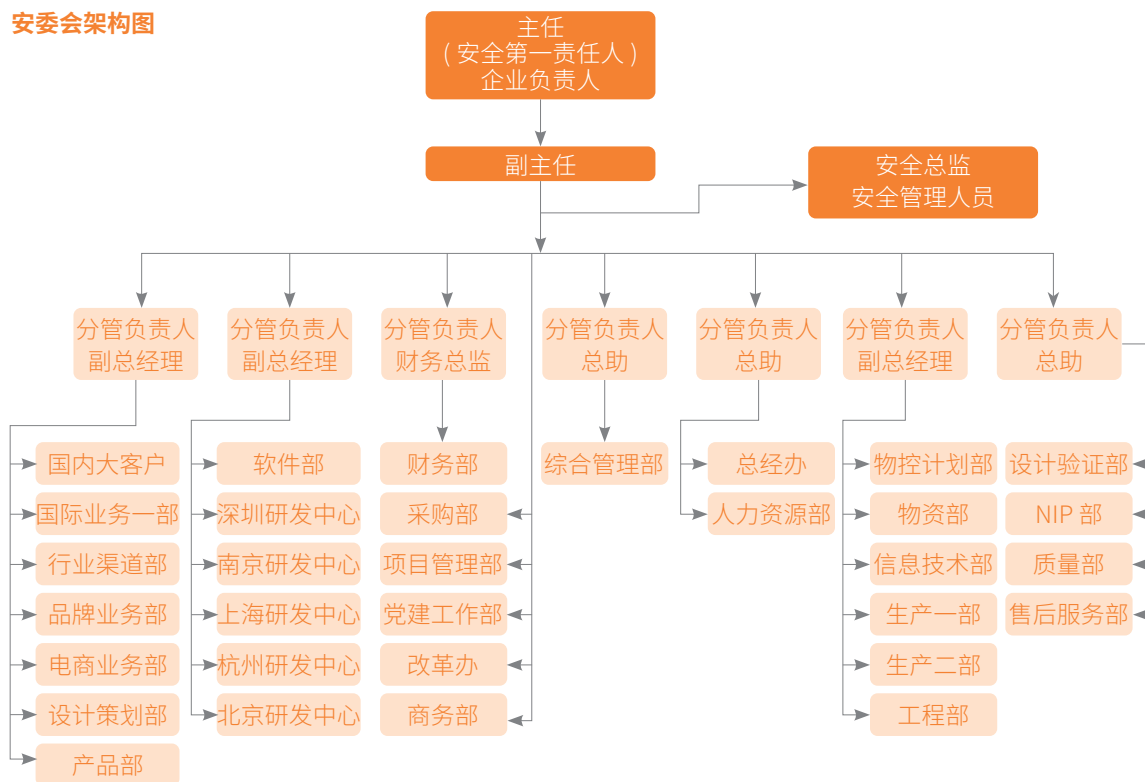
健康安全

职业健康与安全治理

公司建立职业健康安全（EHS）管理体系，依据 ISO 45001 职业健康安全管理体系标准开展系统化管理，持续推进风险分级管控与隐患排查治理双重预防机制建设，并落实安全生产标准化要求。

公司设立安全生产委员会（以下简称“安委会”）作为职业健康安全工作的统筹管理机构，由公司高层管理人员及相关职能部门负责人组成，负责安全生产措施审议、隐患排查治理、整改监督及安全事件调查等工作，日常事务由安委会办公室统筹推进。

安委会架构图



此外，公司已导入 ISO 45001 职业健康安全管理体系，并实现对主要生产基地长城电源（深圳）、长城电源（广西）的 100% 覆盖。



职业健康与安全战略

公司坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的安全生产方针，严格遵循《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规要求，将职业健康与安全管理贯穿业务运营全过程。公司持续完善覆盖员工及承包商的 EHS 管理体系，通过风险识别与隐患排查、应急管理及安全文化建设等措施，加强安全风险管控，营造安全、健康的工作环境。

影响、风险与机遇管理

危险识别与风险评估

公司持续强化作业现场的风险识别与管控能力，建立覆盖全业务流程的危险源辨识与风险评估机制，并形成标准化管理工具《危险源辨识及风险评价清单》，实现对生产作业、设备设施、物料搬运及辅助作业等环节的全覆盖管理。

在日常管理中，公司围绕设备操作、物料搬运、化学品使用及生产辅助等高风险场景开展系统性风险识别，主要包括机械伤害、触电、高温烫伤、化学品接触、火灾及电磁辐射等风险类型，并评估其潜在影响。

针对识别出的风险，公司实施分级管控与差异化管理措施，明确岗位安全操作规范与防护要求，在关键区域设置安全警示标识及责任人员，强化现场属地管理。

同时，公司推进双重预防机制建设，将风险分级管控与隐患排查治理相结合，对风险实施动态更新与闭环管理，并定期开展隐患排查，确保风险可控。

在设备与工艺安全方面，公司强化本质安全设计与设备全生命周期管理，对高风险工艺设立连锁与隔离措施，落实定期维护与检维修机制，并持续推进老旧设备改造升级，从源头降低安全风险。

健康及意识提升

公司通过职业健康保障与安全培训相结合的方式，持续提升员工职业健康水平与安全防范能力，营造安全、健康的工作环境。

职业健康保障



公司制定《劳动用工与职业健康保障程序》《劳保用品管理规定》等制度，根据岗位风险为员工配备个体防护装备，并明确使用规范与管理要求。

针对粉尘、化学性有害因素及噪声、高温等职业危害因素，公司通过工程控制、作业优化及现场环境改善等措施降低职业暴露风险，并严格落实女职工特殊劳动保护要求。

公司建立职业健康体检机制，对接触职业危害因素岗位员工开展上岗前及在岗期间职业健康检查。报告期内，共完成职业健康体检 94 人次，并对异常情况依法落实岗位调整及后续健康管理。

安全意识提升



公司持续开展“三级安全教育”，覆盖新员工、转岗员工及特种作业人员，确保培训考核合格后方可上岗。2025年，公司围绕机械操作、消防安全、应急演练、工伤预防及安全生产法规等主题，共开展安全培训412场次，覆盖11,772人次。

同时，公司结合“安全生产月”等活动，开展消防疏散演练、安全知识宣传、安全竞赛及隐患排查等活动，持续提升员工安全意识与应急能力。



特种设备（叉车使用）安全培训



工伤预防安全培训



安全知识宣传日活动



安全月知识竞赛活动

● 应急响应

公司已建立完善的生产安全事故应急管理体系，配套制定《恶劣天气防护应急预案》《紧急事故恢复程序》《化学品泄漏应急预案》等专项应急预案，覆盖火灾、触电、中毒、泄漏及自然灾害等多类突发事件，明确应急响应流程、职责分工及资源保障要求，确保突发事件能够快速、有效处置。

公司持续强化应急管理能力建设，定期组织桌面推演与实地演练，并结合季节性风险及典型事故情景开展专项应急演练，持续检验应急预案的适用性与可操作性，提升员工应急响应与现场处置能力。2025年，公司累计开展应急演练10次，涵盖火灾疏散、化学品泄漏、机械伤害及气体泄漏等典型场景。

公司每季度开展应急响应能力检查与评估，持续完善应急管理机制，推动应急处置流程标准化与常态化运行，增强整体风险应对能力与运营韧性。



消防疏散及灭火演习活动



氮气泄露现场处置应急演练活动



机械伤害事故现场处置应急演练活动



危化品泄漏现场处置应急演练活动

● 承包商安全管理

公司建立承包商安全管理机制，适用于新建、改建、扩建及技术改造等工程项目，并覆盖动火、高处、起重吊装、有限空间及地面挖掘等危险性作业。公司通过作业许可审批、危险源识别与风险评估等方式，要求承包商落实相应安全防护措施，并联合项目主管部门、区域管理部门及安全管理部门开展现场监督检查，及时推动隐患整改闭环，保障施工活动安全有序开展。



承包商进厂前安全培训现场图片

指标与目标

目标

2025 年度达成情况



0

火灾、重大特种设备安全事故

未发生火灾及重大特种设备安全事故，目标达成



0

设备误操作事故

未发生设备误操作事故，目标达成



0

化学品泄露事故

未发生化学品泄漏事故，目标达成

可持续供应链

长城电源将环境保护、商业道德及劳工权益等要求融入供应链管理过程，持续完善供应商管理与责任采购机制，推动供应链规范、稳定运行。

供应链管理

公司建立覆盖供应商准入、评估、绩效考核及退出等环节的供应商管理机制，并制定《供应商管理办法》《绩效管理办法》《风险管理办法》等制度文件。

在供应商准入阶段，公司重点审核供应商资质、质量保障能力及生产交付能力；在绩效管理方面，公司建立月度与年度评估机制，评估内容涵盖产品质量、交付能力、成本控制、环境保护、社会责任及产品追溯等方面，评估结果作为供应商动态管理的重要依据。报告期内，公司共开展供应商稽核 297 家，其中现场稽核 228 家。

同时，公司依托 SRM 供应商关系管理平台，持续优化供应商协同与过程管理能力。报告期内，公司新增 APQP 及 PPAP 管理功能，进一步提升供应商开发与产品质量管理效率，提升供应商与内部业务协同效率，推动供应链管理更加高效、透明与规范。

责任采购

公司积极将 ESG 理念融入供应链管理实践，持续推动供应商在环境、社会及治理等方面提升管理水平，携手合作伙伴共同推动供应链可持续发展。

在环境管理方面，公司将环保合规要求纳入供应商管理流程，持续关注供应商环境表现，鼓励合作伙伴开展节能减排与绿色运营实践。

在社会责任方面，公司要求供应商遵守劳工与人权相关要求，明确禁止童工、强迫劳动等行为，并关注员工职业健康与安全管理，推动构建合规、负责任的用工环境。

同时，公司持续加强与供应商的沟通与赋能，通过供应商大会、专题培训及日常交流等形式，围绕廉洁合规、质量管理、环保要求等议题开展宣导与培训，不断提升供应链整体协同能力与可持续发展水平。



供应商会议现场图片

负责任矿产采购

长城电源关注矿产采购过程中的环境、社会与人权风险，持续推进负责任矿产采购管理，重点关注锡、钨、钼、金、钴、云母等矿产来源，禁止使用涉及武装冲突、非法采矿及侵犯人权行为的相关矿产资源。

公司制定《供应商产品限用物质管制规范》《冲突矿产控制程序》等制度文件，要求相关供应商签署《不使用冲突矿产声明》，并提交 RMI CMRT、EMRT 等尽职调查资料，持续提升供应链透明度与可追溯性。

同时，公司参考 RMI、RMAP 及 RBA 相关要求，定期开展合理原产国调查（RCOI），并对供应链冶炼厂与精炼厂信息进行核查。报告期内，公司持续推进冲突矿产、钴及云母等重点矿产尽职调查工作，涉及五金结构件、PCB、半导体及线材等多类原材料。经核查，已识别的相关冶炼厂均位于 RMI 合格名单内。



和谐社区

长城电源持续关注企业运营所在地的社区发展需求，推动企业发展与地方经济、人才培养及社会价值创造协同共进。公司围绕本地就业、产业协同及教育支持等方面开展实践，努力构建互信互促、共同发展的良好社区关系。

本地融合

公司积极推动本地化工与产业协同发展，在主要生产基地²持续实施本地优先招聘政策，积极吸纳当地人才就业。报告期内，公司本地³员工占比达 100%，有效带动区域就业与人才发展。

同时，公司持续提升本地化采购水平，优先与本地供应商开展合作，支持区域产业链协同发展，促进中小企业共同成长。报告期内，公司本地化⁴采购占采购总金额的 75%，持续发挥产业带动作用。

注:

2“主要生产基地”系指公司位于广西桂林市的核心制造基地。

3 报告内，本地员工中的“本地”定义为中国大陆地区

4 报告内，本地化采购中的“本地”定义为中国大陆地区

教育发展

公司持续推进校企合作与人才联合培养，已在全国 10 余所高校建立合作关系，推动产业需求与人才培养深度融合，持续拓宽人才发展渠道。

此外，公司积极支持员工继续教育与学历提升，持续参与“圆梦计划”等教育帮扶项目，为员工成长创造良好条件。报告期内，公司设置“圆梦计划”专项考试空间，支持员工提升学历与职业能力，进一步营造积极向上的学习氛围。报告期内，共有 10 名优秀员工通过该项目实现学历提升。



“圆梦计划”项目宣讲现场图片

04 创新驱动 赋能高质量发展

响应 UN SDGs



科技创新	35
产品责任	37
客户为本	39

科技创新

长城电源企业始终将科技创新视作核心发展驱动力，制定《开发设计控制程序》《技术创新管理办法》《研发技术文件管理规范》等内部研发制度，搭建囊括销售、研发、采购、质量、工程、测试及财务等多部门的研发组织体系，清晰划定各岗位层级权责公司围绕产品立项、概念研讨、方案规划、技术开发、试验验证至正式发布全生命周期，标准化管控研发各环节工作，依托完善制度体系，切实提升技术创新效能与成果转化水平。

创新赋能

集成组合管理团队



- 研发项目的决策机构，评审项目立项与项目过程中的决策。
- 指导和监控研发项目。

立项工作团队



- 一般由销售人员和研发人员共同组成，负责提出产品开发的立项建议。

产品开发团队



- 跨职能团队，主要负责执行产品开发项目和产品的上市工作。

长城电源持续加码研发资源投入力度，广纳优质科技人才，夯实人才梯队根基，同时依托系统化培训与技能竞赛等多元载体，充分调动员工进取积极性，赋能团队专业能力稳步提升。报告期内，研发投入达 41,038.22 万元（占总营收 8.04%），研发人员共 845 人，占全体员工 28.48%。

长城电源举办“电能守护者技术争霸赛”技能竞赛

2025 年 11 月，长城电源举办“电能守护者技术争霸赛”技能竞赛，参赛人员为研发工会小组全体员工。此次竞赛共评出一等奖 5 名、二等奖 10 名、三等奖 15 名、优秀奖 30 名，采用理论知识考试及现场实操检验的考评模



式，覆盖安全生产规范、电子基础知识、新能源技术及企业文化等内容。活动有效调动员工自主学习积极性，助力全员精进专业本领、提升应急处置水平，进一步凝聚团队合力，深化研发板块内部协同联动。

长城电源积极开展行业共建，依托浙江大学科创中心先进半导体研究院、浙江大学电气工程学院、电力电子应用国家工程研究中心等平台，建立以高校主导、行业共建的电源管理技术创新联盟（PMIC），开展具有系统性、前瞻性的产学研联合研究与科技创新，开发未来信息电源技术、新能源车电源系统等核心技术。报告期内，公司参与一项行业标准制定（《T/CESA 1414—2025 整机柜服务器用电源模块规范》）。

长城电源持续推动创新成果落地转化，稳步构筑长效核心竞争优势。公司依托技术持续迭代优化产品体系，打磨升级产品性能与品质，以技术革新赋能业务提质进阶，稳固市场核心竞争力。

研发创新亮点



Shelf： 产品包括 1U 33kW、2U 66kW、3U 90kW，产品覆盖 1U、2U、3U 全规格集中供电方案，品类齐备、选型多元，可灵活满足不同场景部署需求与业界最高 Ruby 能效。



Ruby 能效产品 54V： CRPS4500T2S5；12V：CRPS1300T2W、CRPS1600T2W、CRPS2000T2W，产品全面覆盖 12V 与 54V 双电压平台，全系列斩获 Ruby 顶级能效认证，以行业顶尖的转换效率与节能水准，实现高效供电与低碳运行的双重突破。

知识产权

长城电源制定《知识产权管理办法》，规范知识产权管理。报告期内，申请专利 19 项，其中发明专利 10 项，实用新型专利 8 项，外观设计专利 1 项。报告期内，公司严格落实客户知识产权全流程保护管控要求，客户知识产权保护合规率 100% 达标。

长城电源开展知识产权培训

2025 年 11 月，深圳研发部全体同事参与了知识产权培训。本次培训围绕专利基础、检索、挖掘、技术交底及专利许可、侵权、无效等核心内容展开，讲解专利类型、授权条件、审批流程、检索工具、挖掘方法与交底要点，结合案例解析专利运营与维权逻辑。该培训有效帮助研发部全体同事掌握专利核心知识，提升专利申请、布局与风险应对能力，助力企业保护创新成果、规避侵权风险、实现专利价值转化。

产品责任

治理

长城电源严格遵循《中华人民共和国产品质量法》及 ISO 9001:2015 质量管理体系。公司质量方针与质量目标由总经理审定、统筹落地；质量部牵头统筹产品质量管理工作，并组织实施管理体系内部审核；各事业部及相关业务部门具体负责所辖范围内产品责任风险的识别、评估与管控工作。公司制定《生产设备管理规范》《设备、设施控制程序》等内部质量管理文件。截至 2025 年 12 月 31 日，长城电源完成 ISO 9001 质量管理体系认证的企业共 3 家。

质量管理体系认证



长城电源技术（深圳）有限公司



长城电源技术有限公司

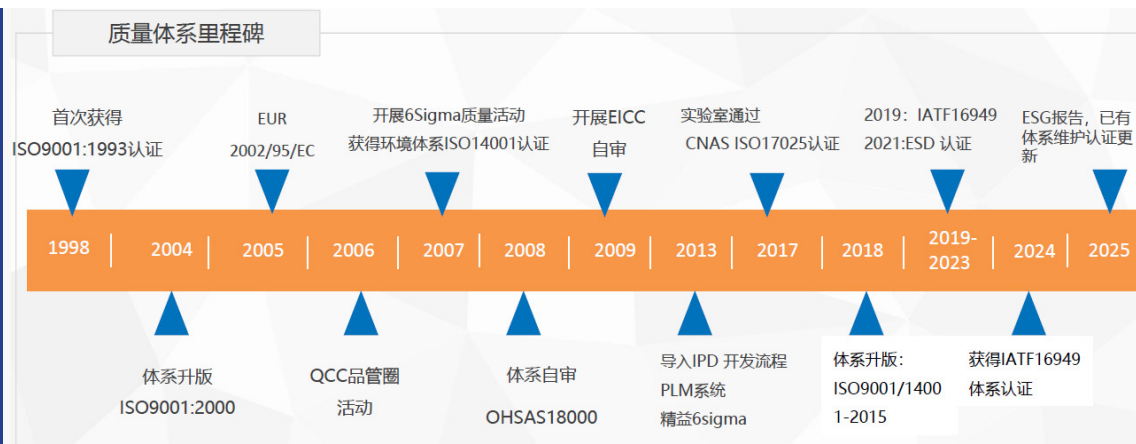


长城电源技术（广西）有限公司

战略



长城电源坚持以质量为核心，持续推进产品研发和技术优化，进一步明确公司产品责任管理的总体战略方向与行为准则，着力打造稳健卓越的质量体系。



影响、风险和机遇管理

长城电源持续完善质量管理，覆盖进料检验、来料质量异常处理、捕获检验及内部质量体系审核等 13 道流程。针对关键物料，我们从严开展准入管控，核验环保证明、安全声明与溯源文件，并通过 IQC 定期抽样检测把控品质。一旦物料指标不符合标准，整批物料将予以退回，从源头守住来料质量关口。生产阶段，关键岗位布设多层检测节点，并配套异常实时预警机制，保障生产过程稳定可控。新品上市前，还需完成高温、高湿、高压、长寿命循环等严苛测试，测

试标准高于行业通用要求，全部达标后方可上市。同时，公司依托全流程数字化记录，实现产品全生命周期质量可追溯。

公司制定并落地《不合格品召回规范》，包含且不限于存在较严重缺陷、有害物质超标、违背法律法规等不合格品，明确召回触发、召回计划、补货安排、产品隔离与标识、处置及复盘等全链路管控要求，保证产品的质量安全。报告期内，公司未发生任何产品召回事件。

指标与目标

报告期内

长城电源完成直通率、上线不良率、产品检验批合格率等方面的
产品质量目标 **100%**

客户为本

客户服务

公司秉持客户至上的服务理念，高度重视客户关系维护与服务品质提升，制定《顾客及相关方投诉管理程序》《顾客满意度调查程序》等制度规范，构建系统化客户管理体系。针对客诉、负面舆情等客户关系风险，公司依托常态化沟通、专项培训、满意度调研等多元举措，持续优化服务体验，筑牢客情管理防线。

客户投诉

长城电源重视客户反馈，搭建电话、企业微信、官网即时窗口和邮件四大多元化客户沟通渠道，实现客户诉求统一受理与智能归并，确保同一客户在不同入口提出的问题自动整合，有效避免重复沟通，提升诉求处理效率。同时，公司在收到客诉信息后，会在一个工作日内与客户确认问题，并于三个工作日内提供分析改善报告，完成闭环处理。

公司建立一般投诉与重大投诉分级处理机制，严格按照标准流程快速处置、跨部门协同推进，确保诉求及时解决与闭环管理。公司每月开展投诉数据统计与分析，覆盖投诉分类和处理进度，推动流程持续优化，以规范化、透明化、高效化的投诉管理体系切实维护客户权益，持续提升产品与服务品质。报告期内，公司客户投诉解决率为100%。

客户满意度

公司建立常态化客户满意度调研机制，每年开展一次客户满意度调查。调研围绕产品治理、交付能力、产品价格竞争力、客诉处理及反馈、售前服务、售中服务、售后服务、产品研发能力、员工的工作精神面貌及公司工作环境等十大维度开展综合评分，精准收集客户意见与诉求。公司结合调查结果，编制《2025 年客户满意度调查问题点改善报告》，逐项分析问题原因并制定落地优化方案，持续精进服务与产品水平。

报告期内

报告期内，客户满意度调查结果达

94.9 分



1D022

Great Wall®
长城电源

Great Wall® 长城电源

05 稳健治理 护航长远发展

响应 UN SDGs

10 减少不平等



12 负责任
消费和生产



16 和平、正义与
强大机构



Great Wall®
长城电源

公司治理	41
风控合规	41
商业道德	43
数据安全	44

公司治理

长城电源始终坚持合规治企、规范运营，严格恪守《中华人民共和国公司法》等国家法律法规、行业监管规则及各类规范性文件，将依法合规贯穿于公司经营管理的全流程。公司以《公司章程》作为内部治理的根本准则与行动纲领，搭建起权责清晰、运转协调的治理框架。依托完善的制度基础，公司结合自身经营发展实际与行业发展趋势，持续推进治理体系优化升级，不断健全内部管控机制、理顺各治理主体履职流程。通过常态化的制度梳理、流程完善与管理提升，进一步夯实现代企业治理根基，保障公司决策科学、运营规范、管理高效，以稳健完善的治理能力护航企业实现可持续高质量发展。

风控合规



长城电源搭建权责明晰、层级规整的风险管理组织架构，制定《全面风险管理制度》《全面风险管理实施细则》相关制度文件，扎实筑牢风险管理三道防线，全方位护航企业合规稳健经营。

风险管理架构	职责
总经理办公会	推动公司风险管理体系的建设，并监督其实施的有效性
风险管理的分管领导	负责全面风险管理工作的有效性
总经办	全面风险归口管理部门

三道防线



执行层，负责具体落实各项合规管理工作，包括及时识别归口管理领域的合规风险，防控合规管理，风险，改进合规管理措施，执行合规管理规章制度和流程，落实相关工作要求。



负责牵头组织、协调和督导公司合规管理工作，为公司各部门提供合规支持，指导、监督各部门的合规管理工作。



审计和纪检等岗位负责合规管理监督，依据有关规定，在职权范围内对合规要求落实情况进行监督。

战略

长城电源每年开展常态化风险识别工作，编制《2025 年度风险识别与评估清单》，围绕产业、战略、市场、财务、法律、运营六大维度，梳理排查 56 项风险点，持续筑牢风险防控屏障，提升综合抗风险能力。本报告期内，公司完成四大类重大风险的识别与评估，期间未发生任何重大风险事件。

重大风险	影响程度	监督检查及时改进情况	是否发生
电子元器件供应链不稳定	重要	每月定期关注	否
售价下降	重大	每月定期关注	否
贸易限制	重要	已完成，持续改善	否
运营风险	重要	每月定期关注	否

影响、风险和机遇管理

长城电源不断完善风险管理流程，从风险发生概率、影响程度两大维度，结合财务损失、品牌声誉、法律合规、安全健康环境及日常运营等评价指标，精准识别并评估经营中的各类实质性风险，同时多措并举落实风险应对举措。

风险管理流程

包括风险辨识、风险分析、风险评价三个步骤，广泛收集和评估不限于战略、财务、市场、运营、法律等方面风险信息。

风险评估

根据公司自身条件和外部环境，围绕公司发展战略，确定风险偏好、风险承受度、风险管理有效性标准，选择适当的风险管理工具，并确定风险管理所需人力和财力资源。

风险管理

以重大风险、重大事件和重大决策、重要管理及业务流程为重点，对风险管理流程的实施情况进行监督，根据变化情况和存在的缺陷，及时改进风险管控措施。

风险监督

支撑完善公司治理体系及决策主体合规履职
着力保障公司业务良性发展
着力夯实内控制度体系根基

风险管理举措

着力合规意识培养及合规能力提升
着力构建“大监督体系”，并落地
精准穿透所属企业风控管理

指标与目标

目标

防范重要以上风险（损失金额 1,000 万以上），持续完善风险管理体系建设

2025 年度达成情况

本年度未发生重要以上风险；风险管理手段不断优化

商业道德

商业道德治理

长城电源严格遵循《反不正当竞争法》《反垄断法》《反洗钱法》等国内及国际法律法规，依据集团《反舞弊工作管理办法》，配套制定《商业道德控制程序》《公务接待管理办法》等内部制度，覆盖全体员工，明确商业交往中的礼品馈赠、差旅接待等场景的合规边界，禁止任何形式的贿赂、回扣或利益输送行为。报告期内，公司编制《2025 年度重点廉洁风险评估及防控措施表》，完成 7 项廉洁风险的识别与评估工作，员工《廉洁承诺书》签署覆盖率达 100%。

公司主动拓展监督维度，设置举报电话及邮箱等公开监督渠道，畅通举报渠道。公司投诉举报处理程序适用于公司全体员工、供应商、客户及其他利益相关方，公司鼓励员工及利益相关方积极参与商业道德监督，全方位堵塞从业风险漏洞。公司对实名及匿名举报均严格限定知情范围，依法依规对调查环节的信息及材料实施保密管理，切实保障举报人的合法权益不受侵害。



举报渠道

举报电话：0755-26639997（分机号 8655）

举报邮箱：dyjjc@gwpst.com

廉洁文化建设

长城电源注重发挥廉洁文化浸润熏陶作用，着力打造风清气正的企业环境，积极推动廉洁理念贯穿日常管理与行为规范，增强纪律意识和廉洁认同。报告期内，公司开展 22 次廉洁文化教育，覆盖 1,303 人次。

长城电源开展青“廉”静思会

2025 年 5 月，长城电源开展青“廉”静思会，覆盖副经理以上干部及支部委员。本次培训聚焦职业行为与作风建设，引导大家务实做事、精简流程，提升工作实效。同时倡导厉



行节约，反对铺张享乐，约束个人言行与往来交际。希望全员重视学习，时刻绷紧自律之弦，严守从业规矩，坚守职业底线，携手维护清正、文明、有序的团队氛围。

反不正当竞争

长城电源始终严格恪守国家反垄断相关法律法规，坚决规范经营宣传行为，杜绝在产品质量、原料成分、产品性能、适用用途、生产主体、有效期及产地等维度开展任何虚假宣传。公司坚守公平竞争原则，坚决抵制各类不正当市场交易行为，自觉维护行业良性竞争秩序，不采取违规方式损害同业竞争对手合法权益。

数据安全

信息安全治理

长城电源持续深耕信息安全建设，全面升级信息安全管理能力，搭建完备的信息安全管理体系。公司先后出台《信息安全管理手册》《信息安全风险评估识别与评价管理程序》《信息安全文件管理程序》等制度文件，清晰界定各部门信息安全管理职责。截至 2025 年 12 月 31 日，长城电源（深圳）已通过 ISO 27001 信息安全体系认证。



信息安全体系认证

信息安全管理架构	职责
管理层	信息安全第一责任人，制定信息安全方针，对公司信息安全全面负责。
信息技术部	信息安全管理体的归口管理部门。
各部门	负责部门内部信息安全工作。



信息安全管理

长城电源严守信息安全运行底线，定期对公司的固定资产以及各岗位员工进行信息安全风险评估识别与评价，为测量信息安全控制目标和控制措施的有效性，永久性提供依据。报告期内，公司共识别信息资产 159 项，其中，重要信息资产 63 项，占全部信息资产比例为 39.6%；识别信息风险 30 项，其中，高风险 3 项，占比为 10%。

公司对信息系统落实访问管控、实时监控、审计核查、运维留痕等全流程管理，物理隔离生产网、办公网和访客网，对核心数据库采取加密保护，并执行每日异地增量备份。针对客户及员工个人隐私信息，公司在个人信息收集时遵循最小化原则，将数据统一收纳至加密数据仓，规范个人信息使用，查询信息时需完成二次动态验证码核验，并及时清除个人信息存档，以多重防护举措全面提升数据安全防护等级，有效防范信息泄露风险。

公司持续强化全员数据安全意识，严禁员工泄露公司商业秘密，开展常态化组织网络攻防演练及信息安全专项培训，严格践行“早发现、早报告、早处置”的监管原则。针对演练暴露的问题逐项落实整改，持续优化网络安全应急预案，全面提升全员信息安全素养与应急处置能力。

报告期内

公司共组织开展面向全员
的信息安全培训

22 场次

参训率

88%

累计覆盖

1,226 人次

长城电源举办机房停电及 UPS 故障应急演练

2025 年 4 月，公司信息技术部开展机房停电及 UPS 故障 BCP 应急演练，25 名员工全员参与。应急演练模拟机房停电场景，按预案完成 UPS 监测、发电机启动等应急操作，全程实际演练恢复时间 177 分钟，优于 210 分钟 RTO 目标。本次演练大幅提升公司应急响应效率，完善业务连续性管理，强化信息系统安全保障，践行信息风险管控与稳健运营理念。

信息安全目标

报告期内，公司信息安全管理目标 100% 达标，未发生涉及客户隐私的投诉事件，未发生侵犯客户隐私事件，未因泄露隐私被监管机构处罚。

信息安全管理目标

重大信息安全泄密事件为 0。

重大信息系统故障事件为 0。



ESG 绩效表

环境关键绩效

指标	单位	2025	2024	2023
环境违规和处罚事件	件	0	0	0
开展环境风险评估的工作场所占比	%	100	100	100
环保总投入	元	8,523,000	9,343,000	848,000
环保培训场次	场次	50	32	/
环保培训时长	小时	5,057	2,433	2,079
环保培训参与人次	人次	2,725	1,187	1,454
柴油使用量	升	987.61	0	0
汽油使用量	升	16,846.99	18,416.91	13,425.58
天然气使用量	立方米	3,245	/	/
外购电力总量	千瓦时	10,564,802.92	30,682,833.49	24,551,692.25
总取水量	吨	56,185.00	116,265.00	242,925.20
总排水量	吨	56,185.00	116,265.00	242,925.20
总耗水量	吨	0.00	0.00	0.00
有害废弃物排放量	吨	0.58	0.87	1.40
无害废弃物排放量	吨	18.00	18.00	18.00
范围一温室气体排放量	tCO ₂ e	537.64	474.68	121.26

指标	单位	2025	2024	2023
范围二温室气体排放量	tCO ₂ e	21,249.11	17,236.97	19,689.73
范围三温室气体排放量	tCO ₂ e	79,921.50	103,877.15	/
温室气体排放总量	tCO ₂ e	101,708.25	121,588.81	19,810.99
包材使用量	吨	1,383.20	866.73	790.30
不可再生原材料使用量	吨	0	0	0
可再生原材料使用量	吨	1,383.20	0	0
回收物料使用量（锡）	吨	21.58	13.22	53.57
位于或邻近保护区和保护 区外的生物多样性丰富区 域拥有、租赁、管理的运 营点数量	个	0	0	0

社会关键绩效

雇佣管理

指标	单位	2025	2024	2023
员工结构				
员工总数	人	2,866	2,506	2,649
按性别划分				
男性	人	1,585	1,321	1,320
女性	人	1,281	1,185	1,329
按年龄划分				
< 30 岁员工数量	人	1,046	776	855
30-50 岁员工数量	人	1,761	1,676	1,742
> 50 岁员工数量	人	59	54	52
按民族划分				
汉族	人	2,444	2,148	2,271
少数民族	人	422	358	378
按位置划分				
中国区员工	人	2,866	2,506	2,649
海外员工	人	0	0	0
招聘				
新进员工	人	1,428	988	1,105
员工雇佣率 *	%	53.16	38.30	30.90
按性别划分				
男性	人	894	519	610
女性	人	534	469	495

指标	单位	2025	2024	2023
按年龄划分				
< 30 岁员工数量	人	814	464	610
30-50 岁员工数量	人	600	519	479
> 50 岁员工数量	人	14	5	16
离职员工	人	831	1,082	1,345
员工流失率 *	%	28.90	17.00	26.00
按性别划分				
男员工数量	人	542	482	724
女员工数量	人	289	600	621
按年龄划分				
< 30 岁员工数量	人	413	367	582
30-50 岁员工数量	人	402	670	739
> 50 岁员工数量	人	16	45	24

* 注：员工雇佣率 = (新增全职员工人数 ÷ 期间平均在职人数) × 100%

员工流失率 = 报告期内离职全职员工数 / (报告期上年末全职员工数 + 报告期内入职员工数) × 100%

员工权益管理

指标	单位	2025	2024	2023
歧视事件数量	起	0	0	0
涉诉歧视案件数量	起	0	0	0
劳动合同签订率	%	100	100	100
社会保险覆盖率	%	100	100	100
员工满意度	%	95.20	93.97	93.00
育儿假使用				
有权享受育儿假的员工数	人	193	132	134
实际使用育儿假的员工数	人	169	104	122
育儿假结束后应返岗的员工数	人	111	104	122
育儿假结束后实际返岗的员工数	人	104	99	122
育儿假结束 12 个月后仍在岗的员工数	人	94	91	122
育儿假员工返岗率	%	97.00	95.19	100.00
育儿假员工留存率	%	95.00	93.18	91.04

薪酬管理

指标	2025	2024	2023
正式员工起薪水平工资与当地最低工资之比	1:1	1:1	1:1
男性员工起薪水平工资与当地最低工资之比	1:1	1:1	1:1
女性员工起薪水平工资与当地最低工资之比	1:1	1:1	1:1

培训管理

指标	单位	2025	2024	2023
总培训时	小时	83,205.00	96,139.25	135,190.40
全体员工平均培训时长	小时	29.00	38.36	51.03

职业健康与安全管理

指标	单位	2025	2024	2023
职业病数量	起	0	0	0
职业病发病率	%	0	0	0
工伤数量	起	5	4	1
工亡数量	起	0	0	0
二十万工时损工事故率	%	19.00	17.80	12.37
工伤保险人员覆盖率	%	100	100	100
特种作业人员持证上岗率	%	100	100	100

经营与治理关键绩效

创新研发管理

指标	单位	2025	2024	2023
研发投入	万元	41,038.22	33,857.49	32,309.35
投入比例	%	8.04	8.30	11.17
累计授权专利	项	40	36	31
其中：发明专利	项	18	17	14
实用新型	项	22	19	17
外观设计	项	0	0	0

研发团队

指标	单位	2025	2024	2023
研发人员比例	%	28.48	30.13	28.12
研发人员人数	人	845	755	745
其中：博士	人	2	2	2
硕士	人	205	177	178
本科及以下	人	638	576	565
其中：男性	人	660	/	/
女性	人	185	/	/
其中：30岁以下（不含30岁）	人	542	/	/
30-50岁（含30岁，不含50岁）	人	296	/	/
50岁及以上	人	7	/	/

产品责任

指标	单位	2025	2024	2023
产品检验批合格率	%	99.22	98.79	98.91
年度质量内审次数	次	1	1	1
因健康与安全原因须撤回和召回的产品数量百分比	%	0	0	0
因健康与安全原因须撤回和召回的产品数量	件	0	0	0
公司负面舆情	次	0	0	0
产品或服务相关的安全与质量重大责任事故所涉及金额	万元	0	0	0
质量培训人次	人次	3,957	4,801	3,353
质量培训总时长	小时	7,142	9,515.5	6,056
质量培训次数	次	84	104	76

客户服务

指标	单位	2025	2024	2023
客户投诉数量	次	123	138	140
客户投诉解决数量	件	123	138	140
参与调查的客户数量	人	20	17	18
参与调查的客户占比 ⁵	%	66.7	63.0	64.3
客户满意度调查问卷发放有效份数	份	20	17	18
客户满意度	分	94.9	94.1	94.8
客户投诉响应专项培训人次	人次	394	347	271
客户投诉响应专项培训总时长	小时	788	694	501.4
客户投诉响应专项培训次数	次	9	10	9
应对客户投诉响应考核次数	次	9	10	9
应对客户投诉响应考核通过率	%	100	100	100

⁵ 客户满意度的调查对象为主要产品线中的代表客户，该口径计算分母为每个产品线中代表客户的数量。

企业合规

指标	单位	2025	2024	2023
针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断法律诉讼	件	0	0	0
涉及产品和服务信息与标识的违规事件	件	0	0	0
涉及营销传播的违规事件	件	0	0	0

经济绩效

指标	单位	2025	2024	2023
营业收入	百万元	5,077	4,079	2,879
运营成本	百万元	4,686	3,830	2,837
员工工资 & 福利	百万元	387	346	307
公司税款总额（公司税、所得税和财产税）	百万元	237	126	94

反腐败

指标	单位	2025	2024	2023
接受反腐败培训的员工数量	人次	2,866	2,506	2649
接受反腐败培训的员工占比	%	87.6	92.1	80.1
向员工提供的反商业贿赂及反贪污培训总时长	小时	2,509.5	2,307.5	2,122
接受反腐败培训的供应商数量	家	297	289	287
接受反腐败培训的供应商占比	%	100	100	100
经确认的腐败事件和采取的行动	件	0	0	0
因腐败导致被解雇的事件数	件	0	0	0
因腐败导致与供应商合作终止的事件数	件	0	0	0
腐败进入到诉讼程序的事件数	件	0	0	0
对长城电源及其员工的腐败行为而产生公开诉讼案件	件	0	0	0

信息安全

指标	单位	2025	2024	2023
员工信息安全培训场次 ⁶	场次	22	81	0
员工信息安全培训覆盖人次	人次	1,226	2,423	0
员工信息安全培训覆盖率	%	86	100	0
数据安全投入	万元	58	/	/

⁶ 信息安全培训绩效统计范围为长城电源（深圳）。

鉴证声明

独立鉴证声明

声明编号：EIV2 113530 0002 Rev. 00



致长城电源技术有限公司的管理层及利益相关方：

南德认证检测（中国）有限公司（以下简称“TÜV南德”）受长城电源技术有限公司（以下简称“长城电源”或“公司”）之委托，对其《2025年度环境、社会及公司治理（ESG）报告》（以下简称“报告”）进行了独立的第三方鉴证工作。TÜV南德鉴证团队严格遵守与长城电源的合同内容，按照双方认可的协议条款且仅在合同认可的职权范围内执行了本次报告鉴证工作。

本独立鉴证声明所基于的是长城电源收集汇总并提供给TÜV南德的数据与信息资料，鉴证范围仅限于这些数据与信息内容。长城电源对所提供的数据与信息内容（包含假设、预测和/或历史事实）的真实性和完整性负责。

鉴证范围

本次鉴证时间范围：

- ❖ 报告中由长城电源披露的在报告期2025年01月01日至2025年12月31日内的环境、社会、治理相关数据与信息，实质性议题的管理方法和行动措施，以及报告期内公司的可持续发展绩效表现。

本次鉴证物理范围：

- ❖ 现场鉴证抽样的物理场所为：
广东省深圳市宝安区石岩街道长城路长城工业区。

本次鉴证数据与信息范围：

- ❖ 鉴证的范围限于报告所涵盖的长城电源及其运营控制权范围内所有实体的数据与信息。

以下数据与信息不在本次鉴证范围内：

- ❖ 报告中的报告期之外的任何相关数据与信息；
- ❖ 长城电源的供应商、合作伙伴以及其他第三方的数据与信息；
- ❖ 本报告中披露的经独立第三方机构审计的财务数据与信息，未进行重复鉴证。

局限性

- ❖ 本次鉴证是在上述范围内进行的，鉴证过程中TÜV南德对报告中的数据与信息采用了抽样鉴证的方式，仅对公司内部的利益相关方进行了抽样面谈。
- ❖ 公司的立场、观点、前瞻性声明、预测性信息及2025年01月01日以前的历史数据与信息，均不在本次鉴证范围内。
- ❖ 本次鉴证结论是TÜV南德基于所采集的数据与信息分析得出，可能不会发现所有的问题与状况，也不构成对鉴证对象信用或者状况的任何保证。

第 1 页 共 3 页

南德认证检测（中国）有限公司

中国江苏省无锡市锡山经济技术开发区团结中路37号B栋1-4层

TUV®

ID: CCB_EIV_F_10.0303 Version 4 Effective Date: 02 Mar 2025 Page 1 of 3

独立鉴证声明

声明编号：EIV2 113530 0002 Rev. 00



鉴证方法

本次鉴证过程由TÜV南德在环境、社会及治理相关议题等领域具有资深经验的专家团队实施，并得出相关结论，鉴证符合如下要求：

- ❖ 《国际鉴证业务准则第3000号（修订版）——除历史财务信息审核或复核以外的鉴证业务》（“ISAE 3000”），保证水平为“有限保证”
- ❖ 财政部《可持续信息鉴证业务准则第6101号——基本准则（试行）》，保证水平为“有限保证”
- ❖ 《可持续发展报告鉴证实施规则（CCB_EIV_GR_002E Rev04）》

为确保依照合同约定及鉴证标准要求充分的鉴证活动，并为鉴证结论提供可靠保证，鉴证团队主要进行了以下鉴证活动：

- ❖ 现场鉴证前对相关信息开展前期调研活动；
- ❖ 确认高实质性议题及绩效已呈现在该报告中；
- ❖ 现场鉴证长城电源所提供的支持性文件、数据与信息，并对关键绩效数据与信息实施抽样鉴证；
- ❖ 对长城电源管理层代表进行专访，并与披露信息的收集、整理和汇报有关的员工进行访谈；
- ❖ 其他经鉴证团队认定为必要的程序。

鉴证结论

经鉴证，我们认为长城电源《2025年度环境、社会及公司治理（ESG）报告》中呈现的数据与信息客观、真实可靠，无系统性问题。

具体结论如下：

包容性	长城电源充分识别了组织的内部和外部利益相关方，如员工、客户、供应商、政府与监管机构、科研机构和行业组织、社区与社会公众（含居民）等，并建立了利益相关方沟通机制，以定期收集利益相关方的真实诉求。
实质性	长城电源确立了实质性议题的优先级确定流程，识别了与公司及行业高度相关的可持续发展议题并对议题优先级进行了区分，披露了公司可持续发展管理过程中的治理架构、管理行动和绩效数据，报告内容具有实质性。
回应性	围绕利益相关方关注的议题，长城电源清晰披露了在职业健康安全、应对气候变化、合规及风险管理、产品质量与安全等领域的重大议题管理方法和绩效，并建立了沟通机制，以充分回应利益相关方的诉求和期望。
影响性	长城电源建立了可持续发展委员会，负责领导公司在环境、社会责任与公司治理领域的相关工作。委员会主要职责包括制定、实施、监督公司可持续发展战略、目标、方针和制度，统筹管理体系建设，组织与利益相关方的沟通协调等，对可持续发展影响到监督作用。

第 2 页 共 3 页

南德认证检测（中国）有限公司

中国江苏省无锡市锡山经济技术开发区团结中路37号B栋1-4层

TUV®

ID: CCB_EIV_F_10.0303 Version 4 Effective Date: 02 Mar 2025 Page 2 of 3

独立鉴证声明

声明编号: EIV2 113530 0002 Rev. 00



持续改进建议

- ◆ 鉴证人员已将鉴证过程中发现的改进计划进行记录,并向长城电源管理层进行汇报。

独立性和鉴证能力声明

作为一家安全、可靠和可持续发展解决方案等方面值得信赖的合作伙伴,TÜV南德意志集团提供测试、认证、审核及知识服务。自1886年以来,集团始终致力于通过保护人类、环境和资产免受相关技术风险的影响,从而实现进步。总部位于德国慕尼黑的TÜV南德意志集团在全球设立了1,000多个办事处,并拥有超过28,000名员工,通过实现市场准入和控制风险,为客户和合作伙伴增加价值。TÜV南德意志集团正积极参与到技术发展与设施更替的过程中,激发对现实和数字世界的信任,以创造更安全、更可持续发展的未来。

南德认证检测(中国)有限公司作为TÜV南德意志集团的全球分支机构之一,拥有具有专业背景和丰富行业经验的专家团队。

TÜV南德和长城电源互为完全独立的组织机构,且TÜV南德与长城电源及其分支机构或利益相关方不存在任何利益冲突,所有鉴证团队成员与该公司没有业务往来,鉴证完全中立。报告中所有数据与信息皆由长城电源提供,除进行鉴证并出具独立鉴证声明外,TÜV南德没有参与对该报告的准备和编写过程中。

签字:

代表南德认证检测(中国)有限公司

朱文珺

南德认证检测(中国)有限公司 技术鉴证官

中国 上海, 2026年06月11日

注:本独立鉴证声明以简体中文版为准,英文翻译版仅供参考。

第3页 共3页

南德认证检测(中国)有限公司

中国江苏省无锡市锡山经济技术开发区团结中路37号B栋1-4层

TUV

ID: CCB_EIV_F_10_03CS Version: 4 Effective Date: 02 Mar 2026 Page 3 of 3

附录

索引表

GRI 可持续发展报告标准(GRI Standards) 内容索引

使用说明	长城电源在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期间参照 GRI 标准报告了 GRI 内容索引中引用的信息。		
使用的 GRI 1	GRI 1: 基础 2021		
GRI 2： 一般披露 2021	GRI 标准	披露项	报告位置
		2-1 组织详细情况	5-8
		2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	1
		2-3 报告期、报告频率和联系人	1
		2-4 信息重述	无
		2-5 外部鉴证	51
		2-6 活动、价值链和其他业务关系	5-8
		2-7 员工	22-27
		2-9 管治架构和组成	41
		2-10 最高管治机构的提名和遴选	41
		2-11 最高管治机构的主席	41
		2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	11-12
		2-13 为管理影响的责任授权	11-12
		2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	11-12

GRI 标准	披露项	报告位置
GRI 2: 一般披露 2021	2-15 利益冲突	41
	2-16 重要关切问题的沟通	12
	2-17 最高管治机构的共同知识	2-3
	2-19 薪酬政策	24
	2-20 确定薪酬的程序	24
	2-22 关于可持续发展战略的声明	2-3
	2-23 政策承诺	1
	2-25 补救负面影响的程序	22
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	22; 43
	2-27 遵守法律法规	全文
	2-29 利益相关方参与的方法	11
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	48
	202-2 从当地社区雇佣高管的比例	47
GRI 204: 采购实践 2016	3-3 实质性议题的管理	31-33; 39
	204-1 向当地供应商采购的支出比例	31
GRI 205: 反腐败 2016	3-3 实质性议题的管理	43
	205-1 已进行腐败风险评估的运营点	50
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	43
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	43
GRI 206: 反竞争行为 2016	3-3 实质性议题的管理	43
	206-1 针对不正当竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	43
GRI 301: 物料 2016	3-3 实质性议题的管理	20
	301-1 所用物料的重量或体积	46
	301-2 所用循环利用的进料	46
	301-3 再生产品及其包装材料	46

GRI 标准	披露项	报告位置
GRI 302: 能源 2016	3-3 实质性议题的管理	19
	302-1 组织内部的能源消耗量	46
GRI 303: 水资源和污水 2018	3-3 实质性议题的管理	17; 20
	303-1 组织与水作为共有资源的相互影响	20
	303-2 管理与排水相关的影响	20
	303-3 取水	46
	303-4 排水	46
GRI 304: 生物多样性 2016	303-5 耗水	46
	3-3 实质性议题的管理	20
	304-1 组织在位于或邻近保护区和保护区外的生物多样性丰富区域拥有、租赁、管理的运营点	46
	304-2 活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	26
GRI 305: 排放 2016	3-3 实质性议题的管理	14
	305-1 直接（范围 1）温室气体排放	46
	305-2 能源间接（范围 2）温室气体排放	46
GRI 306: 废弃物 2020	305-3 其他间接（范围 3）温室气体排放	46
	3-3 实质性议题的管理	18
	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	18
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	18
	306-3 产生的废弃物	46
GRI 306: 污水和废弃物 2016	306-4 从处置中转移的废弃物	46
	306-5 进入处置的废弃物	46
	3-3 实质性议题的管理	17
	306-3 重大泄漏	17

GRI 标准	披露项	报告位置
GRI 308: 供应商环境评估 2016	3-3 实质性议题的管理	31-32
	308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	31-32
GRI 401: 雇佣 2016	3-3 实质性议题的管理	22-25
	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	48
	401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	22-25
	401-3 育儿假	48
	3-3 实质性议题的管理	28-31
GRI 403: 职业健康与安全 2018	403-1 职业健康安全管理体制	28
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	29
	403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	29
	403-5 工作者职业健康安全培训	29
	403-6 促进工作者健康	29
	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	29
	403-8 职业健康安全管理体制适用的工作者	28
	403-9 工伤	48
	403-10 工作相关的健康问题	29-30
	3-3 实质性议题的管理	26-27
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	48
	404-2 员工技能提升方案和过渡协助方案	26
	404-3 接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比	48

GRI 标准	披露项	报告位置
GRI 405: 多元化与平等机会 2016	3-3 实质性议题的管理	26
	405-1 管治机构与员工的多元化	47
GRI 406: 反歧视 2016	3-3 实质性议题的管理	22
	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	22
GRI 407: 结社自由与集体谈判 2016	3-3 实质性议题的管理	22
	407-1 结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商	22
GRI 408: 童工 2016	3-3 实质性议题的管理	22
	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	22
GRI 409: 强迫或强制劳动 2016	3-3 实质性议题的管理	22
	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	22
GRI 411: 原住民权利 2016	3-3 实质性议题的管理	33
	411-1 涉及侵犯原住民权利的事件	33
GRI 413: 当地社区 2016	3-3 实质性议题的管理	33
GRI 414: 供应商社会评估 2016	3-3 实质性议题的管理	31-32
	414-1 使用社会评价标准筛选的新供应商	50
GRI 418: 客户隐私 2016	3-3 实质性议题的管理	45

联合国全球契约（UNGC）

类别	联合国全球契约原则	报告位置（章节）
人权	原则 1：企业应支持并尊重国际人权的保护	员工权益 可持续供应链
	原则 2：确保不参与侵犯人权的行为	员工权益 可持续供应链
劳工标准	原则 3：支持结社自由和有效承认集体谈判权	员工权益
	原则 4：消除一切形式的强迫和强制劳动	员工权益 可持续供应链
	原则 5：有效废除童工制度	员工权益 可持续供应链
	原则 6：消除就业与职业歧视	员工权益
环境	原则 7：支持采取预防性措施应对环境挑战	向绿而行·共筑低碳未来
	原则 8：采取措施促进承担更大的环境责任	向绿而行·共筑低碳未来
	原则 9：鼓励开发和推广环境友好型技术	向绿而行·共筑低碳未来
反腐败	原则 10：反对一切形式的腐败行为，包括敲诈勒索和贿赂	商业道德

读者反馈

感谢您阅读本报告。为不断提升信息披露质量与沟通效果，我们诚邀您填写以下反馈问卷：

您认为本报告的信息披露是否清晰、完整？

☐ 非常清晰 ☐ 较清晰 ☐ 一般 ☐ 不清晰

本报告是否满足您对企业可持续发展 / ESG 信息的了解需求？

☐ 完全满足 ☐ 基本满足 ☐ 一般 ☐ 不满足

您对本报告的章节结构与排版设计满意度如何？

☐ 非常满意 ☐ 满意 ☐ 一般 ☐ 不满意

您最关注的内容板块是？（可多选）

☐ 环境责任（向绿而行·共筑低碳未来） ☐ 员工与社会责任（聚力同行·共创价值成长）

☐ 公司治理（稳健治理·护航长远发展） ☐ 产品及客户责任（创新驱动·赋能高质量发展）

☐ 其他：_____

您是否有改进建议或希望我们在未来报告中增加的内容？

您来自以下哪一类利益相关方？

☐ 客户 ☐ 员工 ☐ 供应商 ☐ 政府与监管机构 ☐ 社会公众 ☐ 其他：

反馈提交方式：

请将填写后的问卷发送至邮箱：wangcx@gwpst.com。

我们非常重视您的意见，感谢您的参与和支持！