

证券代码：000559

证券简称：万向钱潮

万向钱潮股份公司投资者关系活动记录表

编号：20241122

| | |
|-------------|--|
| 投资者关系活动类别 | <input checked="" type="checkbox"/> 特定对象调研 <input type="checkbox"/> 分析师会议 <input type="checkbox"/> 媒体采访 <input type="checkbox"/> 业绩说明会 <input type="checkbox"/> 新闻发布会 <input type="checkbox"/> 路演活动 <input type="checkbox"/> 现场参观 <input type="checkbox"/> 其他（书面调研） |
| 活动参与人员 | 董事会秘书兼营销总监：闻超；组织资源部副总经理：朱振丹；技术中心副总经理：石伯妹 鑫元基金：陆杨、徐欢 |
| 时间 | 2024年11月22日 |
| 地点 | 公司会议室 |
| 形式 | 现场调研 |
| 交流内容及具体问答记录 | <p>1、客户的偏好是什么？未来会发生什么变化？</p> <p>答：公司集中优质资源，攻克“9N”用户目标，包括奔驰、宝马、大众等国际知名主机厂，以及一汽、东风、长城等国内主机厂。</p> <p>2、公司能提高客户哪方面的价值？</p> <p>答：2024年公司将按“中国投资、美国运营、全球市场、创新技术、提升中国”的方针，重点开展好如下工作：</p> <p>市场方面：继续集中优质资源围绕“9N”用户进行市场开拓，攻克奔驰、特斯拉、本田、丰田等用户项目，促进各公司技术、质量、运营等全方位提升。轮毂单元产品突破丰田，等速驱动轴产品突破丰田、本田，制动器产品突破一汽红旗，副车架产品突破广汽，汽车电子产品突破比亚迪。</p> <p>技术方面：持续围绕“9N”用户和“技术钱潮”，全面落实“9N”项目技术、轴承和底盘核心产品开发，开展产品技术升级，实现“量</p> |

产一代、开发一代、储备一代”，进一步满足用户对产品同步开发、自主研发和自主创新的要求。持续开发轻量化长寿命高精度万向节和传动轴、轻量化高效率大摆角等速驱动轴、高转速低摩擦新能源驱动轴承、低摩擦轻量化轮毂轴承单元、低摩擦低振动低噪音制动器等绿色产品；电子驻车制动系统、防抱死制动系统、电子制动助力器、集成式线控制动系统、电子机械制动系统、空气弹簧、电控减震器等智能产品。构筑核心竞争力，抢占未来制高点。进一步实现“创新驱动，高质量发展”。

发展投资方面：2024 年将围绕轴承、底盘领域，以及数字化、智能化、双碳技术，开展发展投资业务。

3、公司 3/10/30 年规划如何？

答：未来公司将持续围绕“让空气更清新”的使命，以“技术钱潮”为主线，围绕全球化、“9N”市场、“9N”技术创新、数智化、轴承、底盘及绿色可持续发展为战略方向，确定目标和绩效，以“七步价值制核法”层层落实好各项具体规划。

4、如何避免规模不经济或 sku/ 产品线过多？

答：1、控制 SKU 复杂度：通过产品设计的标准化、模块化和系列化来降低产品的复杂度。

2、优化需求预测：需求预测是供应链管理的重要环节。通过历史销售数据、市场趋势和消费者行为分析来预测不同商品的需求，从而调整库存水平。准确的需求预测可以避免因库存积压或短缺导致的规模不经济。

3、动态定价策略：通过调整价格来影响客户的购买行为，可以间接控制库存水平。

4、库存管理系统：采用现代化的库存管理系统，实现库存的自动化管理，提高库存的准确性和响应速度。

5、员工培训：提高员工对库存管理的认识和技能，鼓励员工参与库存控制，可以提高库存管理的效率。

5、对“七步七定”的理解？

答：七步七定是一种开展人力资源规划的方法，包括定目标、定责任、定人、定岗、定编、定考核、定收入，通过七个步骤做好年度人力资源规划，重点体现战略、关键事的分解，以目标定岗编，明确指标到人，配合有激励的薪酬，打造战略型人力资源管理的闭环。

6、一个中心、两大管理平台、四大运营系统、五大 QC 级示范线的详细解释。

答：一个中心是指数字化绩效控制塔；两大管理平台是指财务管理平台和人资管理平台；四大运营系统是指市场运营系统、研发系统、供应链系统、生产运营系统；五大 QC 级示范线是指 5S 与安全示范线、质量标杆示范线、黑灯线、黑灯车间、未来工厂。

7、公司长期组织架构如何设定？请详细说明公司中后台对前台的支持和能力储备。

答：公司长期组织架构设定需综合多方面因素。首先依据公司战略目标，如产品创新战略下设立专门研发中心。按核心业务流程划分部门，生产型企业可依采购、生产、销售流程设对应部门并明确职责。考虑规模与发展阶段，初创期架构扁平灵活，发展期则逐渐细化专业化。同时，注重中后台对前台支持，人力资源提供人才保障与培训激励，财务给予预算资金管控与分析，信息技术开发维护系统并提供数据信息，构建高效稳定且具适应性的组织架构。

公司中后台对前台的支持和能力储备包括：

(1) 招聘支持：中后台的人力资源部门为前台业务部门提供人员招聘服务。根据前台业务的需求，制定招聘计划，明确招聘岗位的要求。

(2) 培训支持：为前台员工提供入职培训和持续的业务技能培训。入职培训帮助新员工了解公司文化、业务流程和规章制度，使其能更快地融入前台业务工作。

(3) 绩效与激励支持：人力资源部门协助前台部门制定合理的绩效评估体系。根据前台不同岗位的特点，确定关键绩效指标(KPI)。

(4) 设计激励机制，包括薪酬激励、晋升激励等。

8、整体投入产出，量产一代、开发一代、储备一代的具体实施？

答：公司在 2023 年研发投入 5.52 亿元，2024 年上半年研发投入 2.46 亿元。2024 年上半年公司获得了奔驰中国、宝马汽车、本田汽车、比亚迪、广汽丰田、一汽红旗、上汽大众等有关的项目；授权了专利 119 项，其中发明专利 78 项；轻量化高强度高效率商用车万向节入选浙江省优秀工业新产品，低振动大摆角高效率等速驱动轴、低摩擦新型轮毂轴承单元、双控分布式电子驻车制动系统等 11 件产品入选杭州市优质产品。

公司持续攻关量产产品技术，保持技术引领：轻、小、少、长万向节和传动轴；高效率、低振动、大摆角、轻量化等速驱动轴；长寿命、高转速、高效能轴承；低摩擦、长寿命、轻量化轮毂轴承单元；低摩擦、低噪声、轻量化制动器等。开发和储备新产品：精密转向万向节、冲压轴承万向节、新能源汽车高速电机及减速器轴承、重型商用车免维护轮毂轴承单元、电子机械制动系统和电控减震器等。

9、公司 HR 政策如何？基层、中层的培养？

答：公司的 HR 政策涵盖了招聘、培训、绩效评估、薪酬福利、员工关系等多个方面。公司对基层员工的培养包括入职培训和在职培训两个方面。入职培训主要是基础培训和导师辅导；在职培训主要是技能提升培训和职业发展规划指导。公司对中层员工的培养包括管理培训和项目锻炼两个方面，管理培训主要是领导力培训和跨部门协作

| | |
|-----------------------------------|--|
| | <p>培训；项目锻炼主要是参与重大项目和轮岗锻炼。</p> <p>10、未来的现金支出节奏如何？</p> <p>答：公司未来现金支出，从资本性支出来看，公司未来将有并购并组的现金支出，包括已公告的购买 Wanxiang America Corp. 100% 股权的资产产生组关联交易，还包括寻找与公司主业相关的标的资产的股权投资，同时还有公司新增项目配套的固定资产投资；从运行资金支出来看，主要还是公司日常经营支出。</p> <p>11、未来的分红 / 回购规划如何？</p> <p>答：为回报股东的长期支持，综合考虑所处行业特点、发展情况和自身经营盈利水平，以及未来重大资金支出安排等因素，会进行现金分红。</p> |
| <p>关于本次活动是否涉及应披露重大信息的说明</p> | <p>本次调研活动不涉及未公开披露的重大信息</p> |
| <p>活动过程中所使用的演示文稿、提供的文档等附件（如有）</p> | <p>无</p> |