

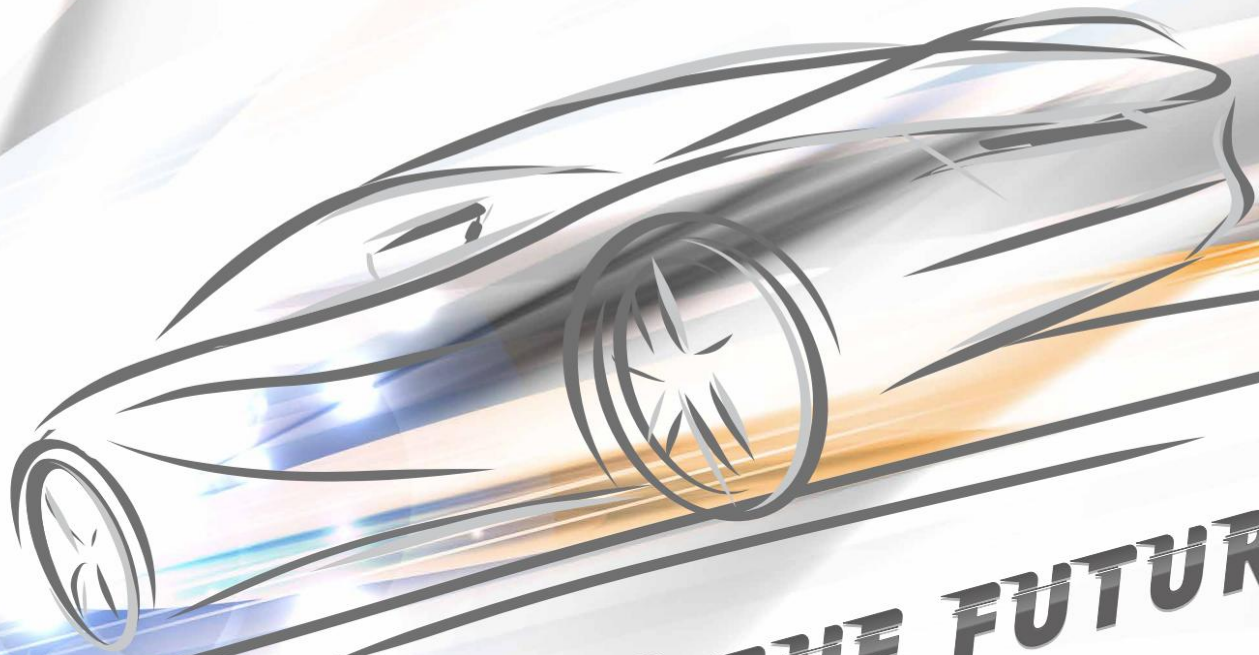


**浙江世寶股份有限公司**

ZHEJIANG SHIBAO COMPANY LIMITED\*

[a joint stock company incorporated in the People's Republic of China with limited liability]

Stock Code : 1057



**STEERING THE FUTURE**

**2024**

環境、社會及管治報告

## 目录

<b>1 關於本報告</b>	<b>1</b>
1.1 企業簡介	1
1.2 我們的方針	2
1.3 匯報範圍	2
1.4 匯報原則	3
1.5 管治架構	3
1.6 持份者參與及重要性評估	5
1.7 2024 年度榮譽與可持續發展成就	7
<b>2 環境保護</b>	<b>8</b>
2.1 排放物管理	8
2.2 資源使用管理	9
2.3 環境及天然資源	10
2.4 氣候變化	10
<b>3 僱傭及勞工常規</b>	<b>12</b>
3.1 僱傭	12
3.2 健康與安全	13
3.3 發展及培訓	14
3.4 勞工準則	15
3.5 薪酬及福利	16
<b>4 負責任經營</b>	<b>17</b>
4.1 供應鏈管理	17
4.2 產品責任	18
4.3 研發與創新	19
4.4 保護知識產權	19
4.5 保密、私隱及資料保障	20
4.6 反貪污	20
<b>5 社區</b>	<b>22</b>
5.1 社區投資	22
<b>6 公司表現及數據</b>	<b>23</b>
6.1 環保表現數據概要	23
6.2 社會表現數據概要	25
<b>7 環境、社會及管治報告守則索引</b>	<b>27</b>

# 2024 年度環境、社會及管治報告

## 1 關於本報告

本環境、社會及管治報告（「報告」）概述浙江世寶股份有限公司（統稱「本公司」或「公司」或「我們」或「浙江世寶」）及其子公司（統稱「本集團」或「集團」）在履行企業社會責任及推動可持續發展方面所實施的重要舉措及取得的顯著成效。本報告是依循香港聯合交易所有限公司（「香港聯交所」）證券上市規則附錄 C2 所載《環境、社會及管治報告指引》（「指引」）而編制，目的是向本集團的投資者及持份者闡述及彙報本集團於 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日（「本年度」）全面落实可持續發展原則之各項工作之披露及於環境、社會及管治方面的重大影響、採取的風險管理及內部監控系統的有效性情況。

本報告根據香港聯交所證券上市規則附錄 C2「環境、社會及管治報告指引」（「指引」；其自二零二五年一月一日起已更名為「環境、社會及管治報告守則」）的要求編製。本報告已遵守《指引》要求披露截至 2024 年 12 月 31 日止年度的所有內容。

本報告分別以中、英文兩種語言編訂，兩種文體若出現解釋上的歧義時，以中文本為準。

### 1.1 企業簡介

本公司始創於 1984 年，公司 H 股自 2006 年 5 月 16 日在香港聯交所創業板上市，其後於 2011 年 3 月 9 日轉至香港聯交所主板上市，股份代號為 1057。作為中國汽車轉向系統領域的開拓者和領軍企業，近四十年來始終專注於汽車轉向系統及相關零部件的研發、製造與銷售，產品涵蓋電動助力轉向系統（EPS）、液壓助力轉向系統（HPS）以及關鍵零部件等。公司於 2009 年被中國汽車工業協會授予“中國汽車零部件轉向器行業龍頭企業”稱號，並作為核心成員參與中國轉向器行業標準的制定工作，連續多年蟬聯“全國百家優秀汽車零部件供應商”殊榮。

本公司始終秉持“以客戶為中心”的理念，將“向客戶提供安全、節能、高效的轉向系統產品”作為企業使命，以“打造行業領先的百年企業”為願景，堅持“行穩致遠、技術先行、精益求精、數據賦能”的核心價值觀，致力於為全球領先汽車集團提供安全、智能、節能、輕量化的汽車轉向系統，努力把全系列車型的轉向系統及關鍵零部件的研發和生產能力提高到具備國際競爭力的水平，與全球更多知名汽車製造商建立長期穩定的戰略合作伙伴關係，共同推動汽車產業的創新發展。

## 1.2 我們的方針

本集團以「向客戶提供安全、節能、高效的轉向系統產品」為使命，秉持永續發展理念，致力為持份者創造長期價值，並嚴格遵守環境、社會及管治（ESG）標準。同時，我們堅守以下核心價值觀：

- 行穩致遠：專注於核心業務，堅持穩健經營，傳承「召即來、來能戰、戰必勝」的創業精神，實現企業的永續發展。
- 技術先行：深耕行業前沿技術研究，把握發展趨勢，以技術為驅動，以客戶需求為導向，持續提升產品競爭力。
- 精益求精：追求產品質量與細節的極致完美，持續推進生產現場改善，營造「橫平豎直、乾淨乾燥」的工作環境，全員參與，打造卓越品質。
- 數據賦能：堅持以人為本，注重流程優化，加速企業信息化與數據庫建設，提升運營效率與決策科學性，為企業發展注入數位化動力。

## 1.3 匯報範圍

本報告按照《指引》中提及的「重要性原則」，披露本公司的 ESG 風險和管理舉措。本報告覆蓋範圍包括本公司以及其全資子公司和控股子公司。本報告範圍與本公司 2024 年度報告的合併報表範圍一致。

序號	公司全稱	持股比例(%)		公司簡稱
		直接間接	間接	
1	浙江世寶股份有限公司	-	-	公司/本公司/我們/浙江世寶
2	杭州世寶汽車方向機有限公司	100.00	-	杭州世寶
3	杭州新世寶電動轉向系統有限公司	90.00	-	杭州新世寶
4	吉林世寶機械製造有限公司	100.00	-	吉林世寶
5	北京奧特尼克科技有限公司	100.00	-	北京奧特尼克
6	蕪湖世特瑞轉向系統有限公司	57.89	-	蕪湖世特瑞
7	鄂爾多斯市世特瑞轉向系統有限公司	-	57.89	鄂爾多斯市世特瑞
8	江蘇斐鷹汽車科技有限公司	-	100.00	斐鷹汽車

註：2024 年度環境、社會及管治（ESG）報告匯報範圍較 2023 年度有所調整，從原先覆蓋四家主要營運子公司（貢獻超過 95% 營業收入）擴展至與年度報告合併報表範圍完全一致。此次調整主要是為香港聯交所《上市規則》附錄 27 條最新要求（2023 年 12 月修訂）中“發行人應逐步實現 ESG 與財務報告範圍一致”的規定，旨在全面提升 ESG 數據的完整性與可比性，更好地滿足投資者及其他利益相關方對全面 ESG 信息的需求。

# 2024 年度環境、社會及管治報告

## 1.4 匯報原則

本集團編製本報告時，遵守環境、社會及管治報告指引所載的以下基本報告原則：

- **重要性：**本集團確認可能對其持份者及營運產生重大影響事宜的重要性。每年的重要性評估識別重大環境及社會議題。於報告期間，已識別的重大事宜與過往期間識別的重大事宜相似。重要性評估結果已呈交董事會，以確認本年度的重大環境、社會及管治事宜。
- **量化：**本集團以量化方式記錄及披露關鍵績效指標（如適用），評估及驗證環境、社會及管治政策及措施的有效性。
- **一致性：**我們沿用了與 2023 年一致的數據統計及換算方式，報告內已披露 2023 年的相關數據，使持份者更清楚了解及有意義地比較集團的環境、社會及管治表現。
- **平衡：**本報告以客觀的方式披露資料，向持份者不偏不倚地呈報本集團的整體環境、社會及管治表現。

## 1.5 管治架構

為進一步提升本集團環境、社會及管治成效，保障公司營運效益，本集團搭建了自上而下的環境、社會及管治管理架構。董事會是本集團 ESG 管治的最高決策機構，對本集團 ESG 工作承擔最終責任。董事會下設環境、社會及管治委員會（統稱「ESG 委員會」），負責制定及檢討本集團的 ESG 願景、目標、策略、管理方針、管治架構、風險管理及內部監督框架、運營管理及執行效果等，定期向董事會匯報 ESG 相關工作的績效表現及提供意見，並監督落實相應改進方案。

ESG 委員會對董事會負責，其提案和報告提交董事會審議決定及批准。ESG 委員會主要負責把控環境、社會及管治相關績效的準確性，在香港聯交所頒布的《指引》所訂明的範圍內，關於監督環境、社會及治理（包括氣候相關）風險與機遇的事宜，向董事會提供建議及協助，包括管治、政策、風險管理（包括 ESG 相關風險）、執行工作、表現及報告，同時指導工作小組開展相關工作，ESG 委員會亦會以書面形式向董事會每年提交一次《報告》建議，供董事會討論及審議。

ESG 委員會下設 ESG 工作小組作為其執行機構。ESG 工作小組主要負責做好 ESG 委員會決策的前期準備工作，協同本公司各部門、單位和子公司全面落實 ESG 工作，定期梳理匯總本集團 ESG 相關工作進展與成效，並向 ESG 委員會進行匯報。ESG 工作小組亦會以書面形式向 ESG 委員會每年提交一次有關《報告》的資料，供 ESG 委員會分析及整理並向董事會報告。

ESG 工作小組根據每季度例行的關於環境、社會及管治檢查情況，以董事會製訂的目標為藍本形成改進、完善或新增推進事項時間表，並向 ESG 委員會報告。ESG 委員會就報告提供意見及協助，促使各部門在各環節上配合集團訂立的整體目標。董事會亦會通過與持份者定期及不定期的溝通，了解需要關注的議題，製訂及推動工作策略、監察及檢查工作進度，如有需要時作出修訂，確保有效實現集團目標。環境、社會及管治與公司業務息息相關，公司通過提升產品技術性能、優化生產工藝、提高管理水準來履行環境保護責任，並堅持綠色生產及經濟效益與環境效益相統一的原則，為集團帶來長遠利益，為持份者創造價值。

ESG 管理層級	成員	具體職責
董事會	<p><b>執行董事：</b> 張寶義先生（副董事長兼總經理） 湯浩瀚先生 張蘭君女士 劉曉平女士（辭任） 周裕先生（於 2024 年 6 月 17 日委任）</p> <p><b>非執行董事：</b> 張世權先生（董事長） 張世忠先生</p> <p><b>獨立非執行董事：</b> 閔海濤先生（於 2024 年 6 月 17 日委任） 林逸先生（辭任） 龔俊傑先生 徐晉誠先生</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 製定及監管環境、社會及管治目標及政策</li> <li>2. 訂立及監管通報流程、控制相關風險（含氣候相關風險）及分配資源</li> <li>3. 檢討政策的有效性、審核相關政策和報告</li> <li>4. 持續監管及維持合適及有效的風險管理及內部監控系統，並檢討其有效性</li> <li>5. 任命 ESG 委員會及 ESG 工作小組負責人及成員，以確保有效的環境、社會及管治管理</li> </ol>
ESG 委員會	<p>主席：張寶義先生 成員：張世權先生及湯浩瀚先生。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 把控環境、社會及管治相關績效的準確性</li> <li>2. 全面負責評估及釐定本集團為達成策略目標所能承擔之風險性質及程度，並監督風險管理及內部監控系統</li> <li>3. 在香港聯交所頒佈的《指引》訂明的範疇內，就管理公司環境、社會及管治的事宜，向董事會提供建議及協助</li> <li>4. 指導 ESG 工作小組開展相關工作</li> </ol>
ESG 工作小組	工作辦公室統籌，聯合各職能部門及附屬公司。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 負責具體 ESG 工作的日常管理</li> <li>2. 收集及報送 ESG 信息（含氣候相關風險和機遇）</li> <li>3. 實施具體 ESG 工作任務，定期向委員會匯報</li> </ol>

# 2024 年度環境、社會及管治報告

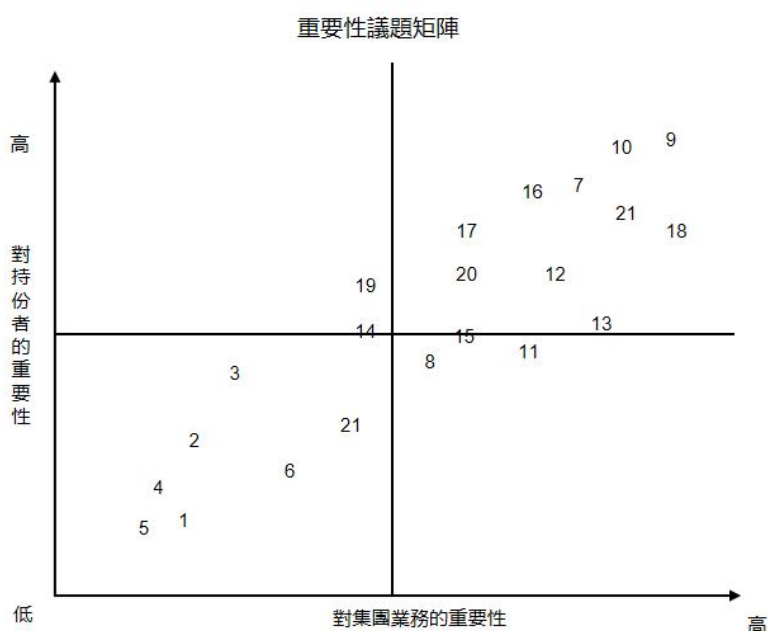
## 1.6 持份者參與及重要性評估

我們高度重視與內外部持份者保持良好的溝通，建立常態化的溝通機制以及時了解各持份者訴求，持續優化調整溝通渠道以積極回應持份者關注，穩步推進本集團各項可持續發展工作的有序實施。對本集團業務營運重要的持份者類別、持份者所關注的議題、與本集團的溝通渠道及回饋方式、溝通頻次的內容如下表所列：

持份者	關注議題	溝通訴求	溝通渠道
政府部門	排放物管理 合規經營 誠信与廉潔	現場調研 溝通洽談 實地抽查 參與政策、標準、規劃調研與製定	根據具體情況不定期進行
股東	業績表現 可持續發展管理 合規經營	股東大會 業績發佈會 現場調研 路演及反向路演 多管道會議	每年舉行一次股東大會 重大事件或特殊情況臨時會議 不定期路演和反向路演
投資者	合規經營 業績表現 產品安全与质量	電話會議 接待客戶公司訪問 境內外投資會議 路演及反向路演	接待公司訪問 主持一對一電話會議 召開投資組會 年報業績發佈會 不定期路演和反向路演
員工	員工權益 職業健康与安全 員工培訓与发展	員工培訓 工會及黨組織活動 員工代表大會 意見和合理化建議徵集	線上、線下員工培訓 不定期舉辦工會活動 每年至少一次黨組織活動 每年至少一次員工代表大會 每年一次員工滿意度調查活動
供應商	供應鏈管理 產品安全与质量 業績表現	現場調研 供應商考核 品質溝通 電話/ 書面溝通 公開採購招標	不定期供應商會議 每年進行供應商評價 供應商准入考核
客戶及消費者	產品安全与质量 技術與創新 可持續發展管理	線上及線下推廣 市場調研 客戶滿意度調查 客戶投訴處理	根據具體情況不定期進行
社區	公益慈善 社區貢獻	社區公益活動 社區溝通 現場調研	根據具體情況不定期進行
媒體	公益慈善 社區貢獻	媒體發佈會	根據具體情況不定期進行

本公司於 2025 年 3 月進行了線上問卷調研，邀請內外部持份者對各項議題的重要性進行評估，調研結束後，公司根據所有參與者的反饋意見並結合專家意見，從「對集團業務的重要性」及「對持份者的重要性」兩個維度評估各項議題的重要性，並繪製本年度 ESG 重要性議題矩陣。

本年度，集團在持份者的關注議題中確認了 21 項重大議題，並運用下列重要性矩陣闡述集團的重要性及優次排序評估結果：



環境議題		社會議題		治理議題	
1	應對氣候變化	6	公益慈善	16	可持續發展管理
2	排放物管理	7	技術與創新	17	誠信與廉潔
3	能源使用	8	供應鏈管理	18	合規經營
4	水資源管理	9	產品安全與質量	19	反不正當競爭
5	包裝材料管理	10	負責任營銷	20	知識產權保護
		11	數據安全與客戶隱私保護	21	業績表現
		12	職業健康與安全		
		13	員工權益		
		14	員工培訓與發展		
		15	員工關懷與溝通		



# 2024 年度環境、社會及管治報告

## 1.7 2024 年度榮譽與可持續發展成就

本年度內，本集團在可持續發展領域取得顯著成果，獲得多項權威認可：

- 綠色製造：浙江世寶獲評國家級“綠色工廠”，杭州新世寶入選“杭州市綠色工廠”，吉林世寶獲評“吉林省智能工廠”。
- 技術創新：浙江世寶躋身“中國汽車零部件百強企業”及“智能網聯汽車核心供應商 TOP100”，並榮獲“全球新能源汽車供應鏈創新獎”。
- 社會責任：浙江世寶獲評“浙江省優秀僱主企業”及“中國質量誠信企業”，杭州新世寶獲“守合同重信用（AA）”認證。
- 研發實力：浙江世寶、杭州新世寶、杭州世寶、北京奧特尼克及蕪湖世特瑞均保持“高新技術企業”資質，同時，吉林世寶新增“高新技術企業”資質和“省級科技創新中心”認證。

## 2 環境保護

### 2.1 排放物管理

本集團堅持綠色發展理念，嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》《中華人民共和國大氣污染防治法》《中華人民共和國水污染防治法》等法律法規，執行《大氣污染物綜合排放標準》（GB 16297-1996）、《污水綜合排放標準》（GB 8978-1996）、《工業企業廠界環境噪聲排放標準》（GB 12348-2008）等國家標準。

集團建立完善的環保管理制度體系，包括《廢水排放管理政策》《廢氣排放管理政策》《有害及無害廢棄物處理政策》等，確保排放控制和廢棄物處理符合規範。集團在生產過程中的主要排放物為溫室氣體、廢氣、廢水及廢棄物。

報告期內，集團未發生環境污染事件，廢氣廢水全部達標排放，廢棄物均合規處置或回收。

#### 溫室氣體

集團高度重视可持续发展，积极推进温室气体排放管理工作，通过能效提升、清洁能源替代及生产工艺优化，持续降低温室气体排放强度，致力实现碳中和。集團嚴格執行夏季室內空調溫度不低於 26°C 的節能標準，有效降低能耗及溫室氣體排放。2024 年度，本集团共录得约 47,103.03 吨温室气体排放总量，其主要来自生产过程中的外购电力的使用。

#### 廢氣

集團運營過程中產生的廢氣排放量未對環境造成重大影響，因此未設立專項減排目標。然而，集團始終密切監控並嚴格控制生產及運輸環節可能產生的空氣污染物，杭州世寶及杭州新世寶執行更嚴格的大氣污染物排放管控標準：

- 揮發性有機物（VOCs）排放執行更嚴格的杭州市地方標準《重點工業企業揮發性有機物排放標準》
- 噴漆工序符合《工業塗裝工序大氣污染物排放標準》（DB 33/2146-2018）
- 熱處理工序遵循《工業爐窯大氣污染物排放標準》（GB 9078-1996）

#### 廢水

生產廢水主要來自精加工及熱處理工序。由於排放量未對環境產生顯著影響，集團未制定廢水減排目標，但仍持續監控相關生產環節的廢水排放情況。

# 2024 年度環境、社會及管治報告

## 廢棄物

集團根據廢棄物性質在各工作場所設置分類收集點，並明確標識以便規範處理：

- 無害廢棄物方面，生活垃圾、辦公垃圾等不可回收物由城市管理部門統一清運；廢紙板、廢木板等可回收物委託專業公司回收利用；推行廚餘統一回收，送往養殖場作飼料用途。因無害廢棄物排放量較小，未對環境造成重大影響，集團未設定減排目標。
- 有害廢棄物方面，集團通過提升清潔生產水平和生產效率，減少有害廢棄物的產生，如對廢燈管、廢電池、廢墨盒、廢硒鼓、廢乳化液、廢油抹布、廢化學品容器、廢油漆渣、油漆桶、沉澱污泥等危險廢物，委託具備資質的單位處理；建立專用處理點，加強監督檢查；定期開展危險化學品泄漏應急演練，嚴格執行《應急準備和響應程序》。報告期內各項措施落實成效顯著，且因有害廢棄物排放量未對環境產生重大影響，集團未設定專項減排目標。

報告期內，集團嚴格遵守環保法規要求，整體環保合規性良好，未發生超標排放事件。在排放物治理方面，集團通過投資建設環保設施，確保廢水、廢氣及固體廢物的處理均符合國家及地方標準。各子公司在環保部門的監督檢查中，各項排放指標均達標。其中，浙江世寶、蕪湖世特瑞、杭州世寶、杭州新世寶及吉林世寶均已通過 ISO 14001 環境管理體系認證，進一步提升環境管理水平。

## 2.2 資源使用管理

本集團將可持續發展理念納入生產運營全流程，持續強化資源使用管理。集團嚴格遵守《中華人民共和國節約能源法》《中華人民共和國水法》及《中華人民共和國循環經濟促進法》等相關法律法規，建立了完善的管理體系，在資源使用方面嚴格遵循合理利用原則。本集團消耗的主要資源為水、電、汽油、天然氣等，以及鋼材、毛坯等生產原材料和紙板、木材等包裝材料。作為對環境負責的企業，我們致力於改善資源使用效率，減少浪費。

節能管理方面，集團採取一系列有效措施，如在廠房及辦公區域設置節能標識、配備低能耗生產設備和自動感應照明系統；建立用電效益目標管理體系，確保年度用電量變動幅度與營業收入變動保持同步。2024 年度，集團用電量變動幅度符合預期目標，且預計未來仍將維持在目標範圍內。

節水管理方面，集團鼓勵循環用水，並在各用水分部安裝水錶監測用水情況，基於監測數據合理核定各分部用水定額，對異常用水進行調查整改。辦公樓及車間衛生間加裝電磁閥控制用水量，及時維修管道設備防止滴漏。集團設定用水效益目標，要求用水量年變動幅度與營業收入變動幅度保持一致。2024 年度，集團用水量變動符合預期目標，預計未來將保持這一趨勢。

原材料優化方面，集團通過改進產品設計、優化生產工藝，採取結構減重和降低損耗等措施，有效減少單位產品原材料用量。包裝材料方面，集團優先選用可回收、可降解的環保材料，最大限度降低環境影響。同時，集團設定包裝材料使用效益目標，確保年度用量變動與營業收入變動同步。2024 年度，集團包裝材料用量變動符合預期目標，預計未來將保持這一趨勢。

## 2.3 環境及天然資源

本集團在日常營運過程中不會對環境及天然資源造成重大影響。集團積極推行綠色辦公，倡導無紙化，通過部署多端協同辦公平台釘釘系統，實現辦公流程的便捷化、信息化，減少紙質文件使用；鼓勵員工採用公共交通通勤；優先採用視頻會議，減少異地差旅產生的碳排放。

作為一家專注於汽車零部件製造的企業，集團不斷探索和實施更加環保的生產方式和技術，旨在減少業務活動對環境的負面影響。集團研發的高效節能轉向系統不僅提升了車輛的操控性能，同時也降低了能源消耗和尾氣排放，為改善空氣質量和減緩全球變暖做出貢獻。集團致力於開發採用輕量化材料製成的零部件，在確保安全性和性能的前提下減輕整車重量，進一步減少燃油消耗和碳排放。通過推廣使用這些環保型產品，本集團助力汽車產業向更加綠色、可持續的方向發展。

## 2.4 氣候變化

氣候變化引發的各類風險逐漸滲透到各行各業，這些變化不僅對企業的運營和發展構成了重大挑戰，同時也帶來新機遇。鑑於此，集團積極將氣候因素融入決策體系，旨在推動集團業務和整體運營更好地適應氣候變化。董事會下設 ESG 委員會，負責制定本集團的氣候變化應對策略，增強抵禦氣候變化風險的能力，並把握由此產生的機遇，促進業務持續增長。

### 物理風險

本集團充分意識到氣候變化帶來的物理風險，包括極端天氣事件（如颱風、洪澇、高溫等）對生產設施、供應鏈及運營連續性的潛在影響。為增強氣候韌性，集團已採取以下措施：

- 急性風險方面，成立了由員工、保安組成的應急救援隊伍，配備了沙袋、鐵鍬、工業鹽、微型消防站等應急救援物資，定期開展自然災害應急演練。有效保障生產經營的正常運行；定期對防汛應急物資進行檢查，定期對廠區排水溝、排水井及屋頂排水天溝淤泥、雜物進行清理，確保排水管路暢通。
- 慢性風險方面，由於高溫作業易發生中暑事件，集團針對高溫天氣製定防暑降溫措施，包括調整作業安排、控制作業時間、配備防暑降溫物品和藥品等。

# 2024 年度環境、社會及管治報告

## 轉型風險

本集團密切關注低碳經濟轉型帶來的政策和法律、市場、技術和聲譽風險，如能效標準升級、客戶綠色需求變化等。為降低轉型風險，我們採取以下策略：

- 監測國內外氣候政策，確保業務符合最新法規要求。
- 加速推進生產工藝優化，如採用輕量化材料、節能設備及可再生能源，以降低碳成本並增強市場競爭力。
- 推動上游合作伙伴共同降低碳排放，減少價值鏈轉型風險。

財務影響方面，氣候變化可能導致集團承擔額外的法律、財務、稅務、保險及行政成本，同時集團的財務表現也將受到能源供應波動、水資源短缺、勞動力市場變化、員工安全保障、供應鏈中斷、生產效率下降、客戶需求轉變以及運輸網絡受阻等多重因素的影響，其具體影響程度將取決於氣候變化的性質、演變速度及主要衝擊領域。

## 機遇管理

作為汽車零部件製造企業，本集團正積極把握低碳轉型與技術創新的雙重機遇。通過加大研發投入，布局智能化、低能耗產品線，集團將進一步鞏固行業領先地位，響應“雙碳”目標與產業鏈升級需求。

此外，極端氣候事件頻發凸顯了供應鏈韌性管理的重要性。在供應鏈環節中，集團通過推動供應商協同減碳，降低合規風險，塑造綠色品牌形象，更好地契合國際市場對低碳供應鏈的偏好。未來，集團將持續強化氣候風險與機遇評估，將氣候議題深度融入戰略規劃，並通過策略優化，將潛在機遇轉化為差異化競爭優勢，在全球汽車產業變革中搶佔發展先機。

### 3 僱傭及勞工常規

#### 3.1 僱傭

本集團嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》《禁止使用童工規定》及《中華人民共和國社會保險法》等國家及地方相關法律法規。我們亦按照中國內地《中華人民共和國工傷保險條例》《中華人民共和國失業保險條例》《企業職工生育保險試行辦法》等向僱員提供社會保險，包括基本養老保險、失業保險、生育保險、工傷保險及基本醫療保險。

集團始終秉持「以人為本」的核心價值觀，堅持多元化和包容性的原則，積極拓展多樣化的引才渠道。我們高度重視人才隊伍的建設，建立了系統化的人才培養機制，為每位員工量身打造個性化的職業發展路徑。同時，我們不斷完善職業健康與安全管理體系，致力於為員工提供安全、健康的工作環境，助力他們與企業共同成長，攜手實現可持續發展的長遠目標。

集團制定《人力資源控制程序》，規範員工招聘與錄用、培訓、滿意度調查、轉崗/調崗、離職等流程。該程序要求定期檢討有關僱傭待遇及福利政策，確保完全符合有關法規要求。同時，集團建立了市場化人才管理機制，通過具有競爭力的薪酬體系、完善的考核制度及退休保障，持續吸納優秀人才，打造高素質員工隊伍，為集團戰略發展提供人力資源保障。

集團制定《員工考勤、請假管理規定》，規範假期（事假、病假、婚假、喪假、產假、工傷假）申請、分級審批權限及銷假流程，並針對病假與工傷假設置特殊關懷條款，旨在提升員工關懷，維護工作秩序並保障員工權益，為集團經營活動提供穩定支持。

集團根據企業戰略及人力資源規劃，由人力資源部統一組織實施定期及不定期人才選拔，原則上每年度一次。員工一般按階梯晉升，針對特殊人才或對組織有特殊貢獻、表現的員工，經總經理批准後會破格提拔。各部門主管負責提出選拔晉升方案，再由人力資源部負責最終晉升結果，提交總經理審批後執行。

報告期內，集團並無收到任何有關僱傭方面的投訴及違反任何僱傭的法律法規。

## 2024 年度環境、社會及管治報告

### 3.2 健康與安全

本集團嚴格遵守《中華人民共和國安全生產法》《中華人民共和國職業病防治法》《中華人民共和國消防法》等相關法律法規，以及國際標準化組織（ISO）發布的職業健康安全管理體系。

為規範本集團在運行、經營、人員、活動及服務過程中的環境保護、職業安全與職業健康行為，達到減少環境污染、節省資源、預防和消除各類事故、保障員工職業健康的目標，根據 ISO14001:2015《環境管理體系—要求及使用指南》以及 ISO45001:2018《職業健康安全管理體系—要求及使用指南》標準的要求，結合集團實際，我們制定了《環境與職業健康安全管理手冊》。該手冊全面、簡明地闡述了集團的環境和職業健康安全方針、目標、指標和組織機構、職責權限以及體系的其他核心要素，對體系的建立和運行具有特殊意義，是建立和實施 EHS 管理體系的準則和指南。此外，手冊要求各部門嚴格執行，並授權責任部門監督檢查和考核，確保 EHS 管理體系的科學運作，促進集團效益與環境、職業健康安全協調發展。

集團致力於全面貫徹職業健康安全管理體系（OHS）的各項要求，明確工作優先級並制定相應的行動計劃，確保有效執行。我們持續優化職業健康安全風險的評估與預防機制，提升應急響應能力。集團為全體員工、合同工及與業務相關的其他人員提供健康、安全的工作環境，切實保障其免受潛在健康危害和傷害。本集團在過去三個記錄年度均未因工傷在工作日內蒙受任何損失，因工死亡人數在過去三個記錄年度各年均為零。

報告期內，集團並無識別有關就相關法律及法規的嚴重違反致使對本集團產生重大影響的任何事項。

### 3.3 發展及培訓

本集團高度重視員工職業發展，我們為員工提供多元化的學習與發展機會，營造激勵創新、支持進步的工作環境，從而激發員工的積極性，最終實現企業和個人共同成長。集團制定了《人力资源控制程序》《員工培訓管理制度》等制度，要求对所有涉及產品質量、環境保護及職業健康的工作人員進行培訓，確保其工作過程和結果符合內外外部要求及質量、環境、職業健康管理体系標準，旨在通過持續培訓，提升員工能力及質量、環保、安全意識，使其勝任工作並保障安全，從而提高客戶滿意度和企業競爭力。

集團制定《員工選拔晉升管理制度》《直接人員晉升激勵規章制度》等制度，覆蓋晉升範圍、原則、基本條件、種類、機制、人員管理、實踐期及借調期管理等規定，鼓勵員工積極上進，不斷提升個人素質和能力，有效改進工作績效，同時給員工提供良好的晉升和自我發展的平台和空間，營造公平、公正、公開的競爭機制，建設學習型企業。

集團持續完善人才培養機制，每年依據經營計劃、崗位需求及員工能力提升需求制定培訓計劃。我們針對不同崗位和職級的員工，設計多樣化、多形式的培訓項目，秉持「內部培養為主，外部引進為輔」的原則，開展新員工入職培訓、崗前培訓、在職培訓、專職培訓及專項培訓等，為員工持續賦能，打造充滿活力的學習型組織。同時，我們鼓勵員工在職期間參與與崗位相關的學歷及學位教育，助力個人職業發展。

本年度，集團為員工提供了全方位多維度的培訓，包括通用類培訓（如負責任營銷、數據安全和隱私保護、多元化、管理類、領導力等），針對具體崗位的專業技能培訓（如生產、研發、EHS等崗位），以及針對不同級別員工的培訓（如新員工、初級管理層、中級管理層及高級管理層等），培訓項目豐富且多元化。同時，為保證學習的效果，集團設有培訓專員來跟踪受訓員工的學習進度，並以調查問卷採集和線下邀請學員訪談的方式進行培訓反饋及效果跟踪，並根據調研反饋結果持續改善課程內容。



## 2024 年度環境、社會及管治報告

### 3.4 勞工準則

本集團嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》及《禁止使用童工規定》等國家及地方相關法律法規。集團制定《禁止強迫勞動程序》《員工錄用標準和退休制度》等制度，明確禁止任何不道德的招聘行為，包括於工作場所僱用童工及強制勞工，全面尊重及保護人權、反歧視、反騷擾、保障勞工權利與權益。《禁止強迫勞動程序》適用於本集團所有員工。

集團嚴格遵守國家勞動法律法規，在招聘過程中嚴格審核申請人的身份證明文件，確保不錄用任何低於法定工作年齡的申請人。若發現應聘者信息與身份證明不符，集團將不予錄用。同時，應聘者需提供畢業證書等證明材料，並在應聘表中確認所提供信息的真實性。如發現信息造假，集團將依據《勞動合同法》解除勞動合同。對於關鍵崗位，集團會在徵得應聘者同意後進行背景調查，若發現履歷與調查結果不符，將不予錄用。此外，集團依法為入職人員購買社保，通過這一途徑進一步甄別不符合錄用要求的應聘者。集團招聘程序嚴謹，從未出現誤聘童工的情況。如發現違規聘用童工，集團將依法處理。

《禁止強迫勞動程序》中明確，若員工感受到強迫勞動，可向部門主管或員工代表反映，或者把意見以書面形式投放入「意見箱」中，由綜合管理部追查處理。經核查屬實後，召開員工代表大會，並在員工代表會議上作出處理方案並通報，旨在營造公平、自由、尊重人權的工作環境，切實保障員工的合法權益。

### 3.5 薪酬及福利

本集團依照相關法律法規要求，制定了《薪酬管理制度》《績效考核管理辦法》等制度。本集團薪酬體系分為年薪制【適用於基層（含）以上管理人員】和月薪制【適用於基層（不含）以下非管理人員】兩種不同類別。其中，月薪制由工資（固定工資+績效工資）+福利（一般福利+社保福利+勞保福利+其他福利）組成，績效工資與員工的貢獻價值、工作業績和公司經濟效益等掛鉤，以此調動員工的積極性和主觀能動性，保障員工個人價值最大化，充分發揮薪酬制度對人才的激勵作用。

集團始終秉持“以人為本”的管理理念，根據國家政策和物價水平等宏觀因素的變化、行業及地區競爭狀況、集團發展戰略變化以及公司整體績效情況，動態優化薪資結構，確保員工薪酬與市場水平接軌，並結合個人績效表現進行差異化調整。為進一步完善人才激勵機制，集團持續優化薪酬體系，切實維護員工的合法權益，踐行尊重勞動價值的承諾，真正實現共同成長、共享發展成果的互利共贏格局。

集團致力於提升員工福祉水平，持續完善員工的各項福利待遇。福利體系涵蓋一般福利、社保福利、勞保福利及其他福利。其中，一般福利包括節日慰問和年度旅遊；社保福利包括養老保險、醫療保險、失業保險、工傷保險、生育保險及住房公積金；勞保福利主要提供防護用品，確保員工工作安全。

此外，集團還特別設置了其他獎勵，分別為年終獎、總經理獎、創新獎、建議獎、伯樂獎、特殊獎等，旨在全方位認可員工的卓越貢獻，有效激發員工的主人翁意識，使其主動投身企業建設，自覺維護品牌形象與關注企業發展。

## 4 負責任經營

本集團作為一家負責任的企業，始終秉持合規經營、誠信為本的原則，嚴格遵守國家法律法規，建立了完善的企業治理體系。我們將業務發展與集團的廉潔價值觀、合規要求以及各利益相關方的期望緊密結合，持續提升治理水平，切實維護各利益相關方的長期利益，樹立良好的企業形象，為集團的健康、穩定、可持續發展奠定堅實基礎。

### 4.1 供應鏈管理

構建負責任、高效且綠色環保的供應鏈管理體系，是本集團實現可持續發展目標的重要基石。本集團始終秉持市場化定價機制與綜合評估評標相結合的採購原則，通過科學嚴謹的流程，確保採購活動的公平、公正與透明。我們積極攜手供應鏈上下游合作伙伴，深化協同合作，共同踐行社會責任，致力於打造一個互利共贏、可持續發展的供應鏈生態系統，為企業的長遠發展奠定堅實基礎。

本集團制定《新供方開發管理制度》《供應商業績評價管理辦法》等制度，以規範和持續完善供應鏈管理。本集團始終堅持“以品質謀市場”的管理方針，嚴格實施 IATF:16949 質量管理體系認證，我們將持續完善供應商管理體系，不斷提升本集團供應鏈全方位、多維度的綜合管理水平。

本集團設立了專門的採購部門，全面負責供應商准入、供應商履約及供應商考核管理的全流程歸口管理工作。

- **供應商准入管理。**我們要求所有供應商必須持有 IATF:16949 認證、必須符合行業標準及道德規範、遵守 EHS 規定以及必須提供環保產品和服務，確保其業務活動對環境不會產生嚴重影響。集團建立了嚴格的“待選供方”評估機制，通過跨部門協作方式，從多個維度對潛在供應商進行系統性評審，評審過程採用標準化的《潛在供應商考察評審表》，重點評估內容包括但不限於：經營風險管控、質量管理體系、技術工藝水平、人力資源配置、生產及檢測設備能力、工裝夾具管理、過程控制與持續改進機制、倉儲物流管理，以及客戶滿意度等指標。這一供應商准入評估體系確保了供應商的質量與集團發展要求的高度契合。
- **供應商履約管理。**我們建立了完善的供應商履約監督機制，保留對供應商進行安全環保檢查的權利。對於違反相關規定的供應商，將責令限期整改並承擔相應違約責任；對整改不達標或存在重大環保安全隱患的供應商，將立即終止合作，並由其承擔全部經濟損失及法律後果。這一監督機制確保了供應鏈的環保合規性，有效降低了運營風險。
- **供應商考核管理。**我們制定了《供應商業績評定管理辦法》，明確了供方管理和控制的具體措施，採用月度跟蹤與年度綜合評價相結合的方式，從質量業績（50%）、商務業績（30%）和交付服務業績（20%）三個維度進行百分制扣分評定，採用等級評定方法對供應商進行 A/B/C/D 分級考核，經跨部門會籤後形成《合格供方月度/年度業績評價表》作為合作策略調整依據。

## 4.2 產品責任

集團嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國安全生產法》《中華人民共和國環境保護法》《中華人民共和國合同法》等法律法規，並依據客戶需求及國家相關標準，提供完善的產品品質保修承諾與售後服務配件支持。集團全面貫徹 IATF:16949 質量管理體系，堅持“科技創新、持續改進、顧客滿意、追求零缺陷”的質量方針，致力於為客戶提供高品質產品與服務。

本集團建立了涵蓋產品研發、生產、銷售及售後等階段的全生命周期的質量管理體系，確保產品全生命周期質量安全可控，符合行業質量管理體系與相關法規的各項要求。報告期內，集團持續完善產品全生命周期（產品研發、產品生產、產品銷售及產品售後）的質量管理體系，不斷精進質量管理模式。我們制定《質量手冊》《產品質量先期策劃控制程序》《產品及過程安全控制程序》《供方管理控制程序》《產品檢驗控制程序》《顧客服務與反饋控制程序》《工程變更控制程序》《不合格品控制程序》《標識和可追溯性控制程序》《持續改進控制程序》及《文件記錄控制程序》等質量管理文件，持續完善組織架構、崗位職責、質量管理體系範圍等內容，有效確保產品製造過程及品質監管流程得到嚴格把控，防止不合格的製造與流出。

集團制定《不合格品控制程序》，詳細規定了在產品形成過程中（根據不合格品的發現場合分為進貨不合格品、內部工序不合格品、出貨檢驗不合格品、全尺寸檢驗或試驗不合格品及產品審核發現不合格品）發現的所有不合格品和可疑材料、產品的控制及顧客反饋等內容，確保不合格品不被誤用或出廠及客戶反饋不良進行及時處理。

集團制定《客戶服務及反饋控制程序》，規範產品召回流程與顧客滿意度調查流程。針對產品召回流程，要求當公司收到電話、郵件等渠道的投訴或考核信息後，需第一時間與投訴方溝通並判定責任歸屬；若確認為公司責任或責任未明，則立即啓動《市場服務管理辦法》，登記客訴台賬並將退回產品入庫，同時嚴格按《8D 指導書》執行問題解決流程，確保系統性處理。處理過程中需按時效要求向客戶反饋進展，銷售部門最終根據處理結果協調賬務與賠償事宜。

在客戶滿意度提升方面，集團每年開展覆蓋所有供貨客戶的滿意度調查，通過走訪、信函及電話等形式分發《顧客滿意度評價表》，從質量、價格、交付及客戶要求等維度進行評估，並綜合歷史滿意度數據及生產經營實際優化服務流程。該程序通過閉環管理機制，保障客戶權益，持續提升服務質量標準。

此外，為了維護及保障客戶的私隱及知識產權，集團制定了《客戶隱私保護制度》，規定針對客戶的資訊（包括技術資訊）等與客戶相關的資料進行保密，對客戶的產品及技術進行保密的要求；制定了《文件記錄控制程序》，規定內部資料、外來資料以及客戶資料的管理要求。由於集團的產品不面向終端客戶直接銷售，因此無需通過廣告或產品標籤等方式進行推廣，相關產品的宣傳活動均由集團的客戶負責開展。

## 2024 年度環境、社會及管治報告

### 4.3 研發與創新

本集團始終將技術創新作為推動企業高質量發展與履行環境社會責任的核心動力。集團圍繞"智能化、輕量化、低碳化"戰略方向，持續加大研發投入，重點投向研發及技術創新項目，深化產學研合作，以創新解決方案助力全球汽車產業綠色轉型。

2024 年度，集團通過向特定對象發行 A 股股票，成功募集資金重點投向以下研發及技術創新項目：新增年產 60 萬台套汽車智能轉向系統技術改造項目、汽車智能轉向系統及關鍵部件建設項目及智能網聯汽車轉向線控技術研發中心項目等，致力於滿足市場對智能轉向系統日益增長的需求，提升公司在汽車零部件領域的核競爭力，推動公司在汽車智能化領域的布局。

本集團高度注重與合作伙伴的協同發展及產業鏈合作，公司與多家知名汽車整車廠商建立了長期穩定的合作關係，通過緊密合作推動技術創新和產業升級。同時，公司還積極與高校、科研機構等合作，例如，與浙江大學、中汽研等機構共建"智能轉向聯合實驗室"，開展碳足跡數據庫等課題研究；參與國際汽車工程師學會（SAE）低碳工作組等。

2024 年度，研發經費達 1.597 億元，同比增加 35.13%，占營業收入 5.93%，低於上年同期 0.57 個百分點，重點投向轉向電動化、智能化、自動化等轉向核心技术領域。研發人員佔全體員工比例 21.81%。此外，全年新增專利 17 項，主導/參與制定多項國家及行業標準，推動了行業技術規範與 ESG 要求銜接（如《車用線控轉向路感模擬器技術要求及試驗方法》）。

### 4.4 保護知識產權

本集團始終堅持依法合規經營，嚴格遵循《中華人民共和國專利法》《中華人民共和國商標法》等知識產權相關法律法規，將知識產權保護納入企業重點工作。我們深度挖掘重點產品的技術創新點，系統推進專利布局與申請工作，構建完善的專利保護機制。同時，集團建立健全知識產權風險防控機制，通過定期監測與評估，有效防範專利侵權風險，為企業的創新發展提供堅實保障。

集團制定《知識產權管理辦法》，覆蓋專利權和技術秘密、商標權和商業秘密、著作權(含計算機軟件)及國家法律規定保護的其它知識產權等，詳細規定了專利獲取、維護、運用、保護等內容及流程，確保知識產權管理更加科學化、規劃化、程序化。

本集團建立了系統的知識產權管理體系，全面推進專利挖掘、申請與維護工作。我們注重將研發成果及時轉化為知識產權資產，嚴格按照國家知識產權局的規定開展專利維護與管理。此外，集團知識產權管理部與研發團隊保持緊密協作，通過定期技術交流和創新評估，深度挖掘重點產品的核心技术，持續完善專利佈局，構建具有競爭優勢的專利保護網絡。

### 4.5 保密、私隱及資料保障

本集團將數據安全與隱私保護作為企業運營的重要責任。在制度層面，我們制定《客戶隱私保護制度》《客戶服務管理制度》等信息安全與數據保護制度，全面規範本集團所有業務範圍內的數據保護和信息安全工作，充分保護各利益相關方的信息及隱私數據安全。

同時，我們目前採用最小化收集【僅獲取業務必需數據，禁止超範圍採集（如銷售部不得索要客戶身份證號）】、加密全覆蓋【所有內部文件（含郵件附件）必須通過公司加密系統處理、打開及加密。外部傳輸必須經公司領導層審批後才可發送】、權限隔離【按不同崗位及角色分配訪問權限（如質量部僅可查看質量數據和問題解決板塊，不可訪問客戶定點或者銷售信息）】等保密、隱私及資料保障措施。

此外，我們不定期開展數據安全及隱私保護培訓，並將信息安全教育納入新員工入職培訓必修課程。對於信息安全管理崗位人員，我們實施信息安全專項培訓，通過系統化的專業培訓持續提升其管理素質與業務水平，並定期對信息安全人員進行信息安全專項培訓，以不斷提高相關業務人員的管理素質與管理水平。同時，集團充分利用內部信息化平台，定期發布信息安全風險預警、防護措施及日常工作注意事項，通過常態化的知識普及有效提升全員信息安全意識，切實降低因人為因素導致的信息安全風險。

### 4.6 反貪污

本集團將商業道德管理視為企業管治的重點工作，嚴格遵循《中華人民共和國反不正當競爭法》《中華人民共和國反洗錢法》及《金融機構反洗錢規定》等法律法規及監管要求，構建了健全有效的內部監控管理體系，制訂並不斷優化一系列覆蓋本集團各業務流程的內部管控制度，設立了完善的審計機制，以實現對反貪腐、反賄賂、舉報投訴、負責任營銷等商業道德相關事宜的有效監督，規避各種不正當、違法違規以及舞弊行為的發生，實現對本集團內部風險的有效防範和管控。

我們持續加強制度建設，制定了各項商業道德管理制度，包括《反貪污政策》《舉報政策》及《員工手冊》等，對本集團所有員工及利益相關方在反賄賂、反貪腐、廉潔從業等方面均作出要求。在反貪污方面，集團堅決採取零容忍態度，絕不容許公司的員工、供應商、客戶、所有合作夥伴出現任何貪污、勒索、欺詐、洗黑錢等不當行為。集團致力弘揚誠信正直的企業文化，營造反舞弊的企業文化環境，引導員工在公司日常工作和交往中遵紀守法。集團亦會宣導遵紀守法的資訊告知社會各方，以獲得各方的認同及尊重。

## 2024 年度環境、社會及管治報告

同時，我們搭建了與公司發展相適應且獨立的內部審計體系，通過制定並持續優化《內部審計制度》，嚴格規範商業道德審計工作的相關事宜，並對審計人員行為準則、審計規範及不同崗位的風險管理程序與指引等相關規定進行修訂完善。另外，集團對審計人員有一定的要求，需自覺提高反舞弊的意識和反舞弊技術能力水準，積極接受知識技能的培訓，對貪污事件防患于未然。本集團員工及管理層定期接受反貪污培訓，以提高他們的反賄賂意識。

報告期內，並無針對本集團及其員工的未結案貪污訴訟案件。

## 5 社區

### 5.1 社區投資

本集團始終秉持“回饋社會，服務社會”的理念，積極利用自身資源和優勢服務社會，承擔企業社會責任。我們鼓勵員工積極參與各類社區活動及公益事業。我們投入時間、資金和實際行動，協調資源參與救災、健康和教育等相關舉措。

報告期內，集團高度關注社會健康，持續加大公益活動投入力度。集團不僅積極參與各類社區活動，還多次參與物資捐助、公益性捐贈（如紅十字會捐贈）及慈善募捐（如患病員工募捐）。



# 2024 年度環境、社會及管治報告

## 6 公司表現及數據

本集團的環保表現數據及社會表現數據如下：

### 6.1 環保表現數據概要

項目	單位	2024 年度		2023 年度 (計入蕪湖世特瑞)	2022 年度
		(計入浙江世寶、北京奧特尼克、鄂爾多斯市世特瑞及斐鷹汽車)	(未計入浙江世寶、北京奧特尼克、鄂爾多斯市世特瑞及斐鷹汽車)		
<b>A1 排放物</b>					
<b>溫室氣體</b>					
溫室氣體排放量(範圍 1)	噸二氧化碳當量	1,106	1,072	1,804	1,317
溫室氣體排放量(範圍 2) (附注 1)	噸二氧化碳當量	45,997.34	38,675.59	31,420.00	25,124.00
溫室氣體排放總量(範圍 1 及範圍 2)	噸二氧化碳當量	47,103.03	39,747.44	33,223.00	26,440.00
溫室氣體排放密度(附注 3)	噸二氧化碳當量/ 萬元人民幣收入	0.1749	0.1834	0.1826	0.1907
<b>有害廢棄物</b>					
有害廢棄物總量(附注 4)	噸	539.03	480.43	445.00	40.00
有害廢棄物密度	噸/萬元人民幣收入	0.0020	0.0022	0.0024	0.0003
<b>無害廢棄物</b>					
無害廢棄物總量	噸	1,290.71	1,062.00	1,212.00	1,234.00
無害廢棄物密度	噸/萬元人民幣收入	0.0048	0.0049	0.0070	0.0090
<b>A2 資源使用</b>					
<b>能源耗量</b>					
能源消耗總量	千瓦時	61,441,765.84	52,203,038.93	46,165,490.00	36,317,133.00
能源消耗密度	千瓦時/萬元人民幣收入	228.11	240.81	253.73	261.95
燃燒燃料(附注 2)	千瓦時	4,273,809.84	4,134,942.93	7,114,490.00	5,092,133.00
外購電力	千瓦時	57,167,956.00	48,068,096.00	39,051,000.00	31,225,000.00
<b>耗水</b>					
耗水總量	噸	87,892.17	61,572.00	52,798.00	49,230.00
耗水密度	噸/萬元人民幣收入	0.3263	0.2840	0.2902	0.3551
<b>包裝材料</b>					
包裝材料總量	噸	1,271.50	1,250.00	1,302.00	438.00
包裝材料密度	噸/萬元人民幣收入	0.0047	0.0058	0.0072	0.0032

### 附註：

1. 參考了《如何準備環境、社會及管治報告》中最新所補充的中國內地外購電力排放系數。（沿用 2023 年數據統計及換算方式）
2. 參考了國際能源署發出的能源數據手冊（Energy Statistics Manual）的轉換因子及 CDP 技術說明：燃料資料換算為千瓦時。
3. 2024 年，集團營業收入為人民幣 2,693,468,867.27 元，同比增加 48.04%。
4. 由於環保要求提高，自 2023 年度起，生產過程中產生的研磨油泥因含有切削液、油等化學品，被定性為有害廢棄物。

# 2024 年度環境、社會及管治報告

## 6.2 社會表現數據概要

項目	單位	2024 年度		2023 年度	2022 年度
		(計入浙江世寶、北京奧特尼克、鄂爾多斯市世特瑞及斐鷹汽車)	(未計入浙江世寶、北京奧特尼克、鄂爾多斯市世特瑞及斐鷹汽車)	(計入蕪湖世特瑞)	
<b>B1 僱傭</b>					
按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的員工總數					
員工總數	人	2,224	1,986	1,650	1,323
性別	男性	1,782	1,589	1,344	1,078
	女性	442	397	306	245
僱傭類型	全職	1,972	1,765	1,552	1,211
	兼職	1	1	0	0
僱傭類型	臨時工/合約制	222	191	90	112
	其他	29	29	0	0
僱傭類別 (高級管理層總人數)	男性	19(79.2%)	15(78.9%)	16 (80.0%)	14 (73.7%)
	女性	5(20.8%)	4(21.1%)	4 (20.0%)	5 (26.3%)
僱傭類別 (中級管理層總人數)	男性	95(83.3%)	74(82.2%)	58 (80.6%)	51 (85%)
	女性	19(16.7%)	16(17.8%)	14 (19.4%)	9 (15%)
僱傭類別 (一般及技術人員總人數)	男性	1,668(80.0%)	1,436(81.2%)	1,270 (81.5%)	1,013 (81.4%)
	女性	418(20.0%)	333(18.8%)	288 (18.5%)	231 (18.6%)
年齡組別	30 歲及以下	930	820	515	367
	31-40 歲	740	690	588	511
	41-50 歲	353	294	342	272
	51 歲及以上	201	182	205	173
地區劃分	中國內地	2,224	1,986	1,650	1,323
	港澳台地區及海外	0	0	0	0
按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率					
性別	男性	1,192(66.9%)	1,130(71.1%)	715 (53.2%)	525 (48.7%)
	女性	196(44.3%)	162(40.8%)	122 (39.9%)	87 (35.5%)
年齡組別	30 歲及以下	810(87.1%)	743(90.6%)	425 (82.5%)	270 (73.6%)
	31-40 歲	383(51.8%)	367(53.2%)	303 (51.5%)	221 (43.2%)
	41-50 歲	144(40.8%)	132(44.9%)	70 (20.5%)	97 (35.7%)
	51 歲及以上	51(25.4%)	50(27.5%)	38 (18.5%)	24 (13.9%)
地區劃分	中國內地	1,388(62.4%)	1,292(65.1%)	837 (50.7%)	612 (46.3%)
	港澳台地區及海外	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

項目	單位	2024 年度		2023 年度	2022 年度	
		(計入浙江世寶、北京奧特尼克、鄂爾多斯市世特瑞及斐鷹汽車)	(未計入浙江世寶、北京奧特尼克、鄂爾多斯市世特瑞及斐鷹汽車)	(計入蕪湖世特瑞)		
<b>B2 健康與安全</b>						
過去三年 (2022 年-2024 年) 因工亡故的人數及比率						
因工傷造成的死亡人數	人	0	0	0	0	
因工亡故的比率	%	0%	0%	0%	0%	
因工傷損失工作日數	日	153	75	343	15	
<b>B3 發展及培訓</b>						
按性別及僱員類別 (如高級管理層、中級管理層) 劃分的受訓僱員百分比						
性別	男性	%	1,782(80.1%)	1,589(80.0%)	1,344(81.5%)	1,074 (99.6%)
	女性	%	442(19.9%)	397(20.0%)	306(18.5%)	243 (99.2%)
僱員類別	高層管理人員	%	24(1.1%)	19(1.0%)	20(1.2%)	13 (68.4%)
	中層管理人員	%	114(5.1%)	90(4.8%)	72(4.4%)	60 (100%)
	一般及技術人員	%	2,086(93.8%)	1,769(94.2%)	1,553(94.4%)	1,244 (100%)
按性別及員工類別劃分, 每名員工完成受訓的平均時數						
性別	男性	小時/人	5.9	5.6	7.5	7.6
	女性	小時/人	6.0	5.6	7.2	7
僱員類別	高層管理人員	小時/人	2	1.9	7.5	11.9
	中層管理人員	小時/人	8.2	7.0	13.2	10
	一般及技術人員	小時/人	5.8	5.6	7.2	7.4
<b>B5 供應鏈管理</b>						
按地區劃分的供應商數目						
供應商所在地區	中國內地	個	526(97.6%)	370(96.6%)	269(99.3%)	327(99.4%)
	其他	個	13(2.4%)	13(3.4%)	2(0.74%)	2(0.6%)
向供應商執行聘用慣例的供應商數目	個	110	110	101	227	
<b>B6 產品責任</b>						
已售或已運送產品總數中						
因安全與健康理由而須回收的百分比	%	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	
接獲關於產品及服務的投訴數目	次	2	2	30	32	
<b>B7 反貪污</b>						
提出/已審結的貪污訴訟案件	個	0	0	0	0	

# 2024 年度環境、社會及管治報告

## 7 環境、社會及管治報告守則索引

### 香港聯交所關鍵績效指標

层面	披露	對應報告章節
強制披露規定	<p>由董事會發出的聲明，當中載有下列內容：</p> <p>(i) 披露董事會對環境、社會及管治事宜的監管；</p> <p>(ii) 董事會的環境、社會及管治管理方針及策略，包括評估、優次排列及管理重要的環境、社會及管治相關事宜（包括對發行人業務的風險）的過程；</p> <p>(iii) 董事會如何按環境、社會及管治相關目標檢討進度，並解釋它們如何與發行人業務有關連。</p> <p>描述或解釋在編備環境、社會及管治報告時如何應用下列匯報原則：</p> <p>重要性：環境、社會及管治報告應披露：</p> <p>(i) 識別重要環境、社會及管治因素的過程及選擇這些因素的準則；</p> <p>(ii) 如發行人已進行持份者參與，已識別的重要持份者的描述及發行人持份者參與的過程及結果。</p>	1/1.1
	<p>匯報原則</p> <p>匯報範圍</p> <p>解釋環境、社會及管治報告的匯報範圍，及描述挑選哪些實體或業務納入環境、社會及管治報告的過程。若匯報範圍有所改變，發行人應解釋不同之處及變動原因。</p>	1/1.4
	<p>不遵守就解釋</p> <p>A. 環境</p> <p>有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的：</p> <p>一般披露：</p> <p>(a) 政策；及</p> <p>(b) 遵守對發行人有重大影響的相法律及規例的資料。</p>	1/1.3
層面 A1：排放物	<p>關鍵績效指標：A1.1</p> <p>排放物種類及相關排放數據。</p>	2/2.1
	<p>關鍵績效指標：A1.3</p> <p>所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。</p>	6/6.1
	<p>關鍵績效指標：A1.4</p> <p>所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。</p>	6/6.1
	<p>關鍵績效指標：A1.5</p> <p>描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。</p>	2/2.1
	<p>關鍵績效指標：A1.6</p> <p>描述處理有害及無害廢棄物的方法、及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。</p>	2/2.1

层面	披露	對應報告章節
層面 A2: 資源使用	一般披露: 有效使用資源 (包括能源、水及其他原材料) 的政策。 註: 資源可用於生產、儲存、運輸、樓宇、電子設備等。	2/2.2
	關鍵績效指標: A2.1 按類型劃分的直接及/或間接能源 (如電、氣或油) 總耗量 (以千個千瓦時計算)	6/6.1
	關鍵績效指標: A2.2 及密度 (如以每產量單位、每項設施計算)。	6/6.1
	關鍵績效指標: A2.3 總耗水量及密度 (如以每產量單位、每項設施計算)。	2/2.2
	關鍵績效指標: A2.4 描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	2/2.2
層面 A3: 環境及天然資源	關鍵績效指標: A2.5 描述求取適用水源上可有任何問題, 以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	2/2.2
	關鍵績效指標: A2.5 製成品所用包裝材料的總量 (以噸計算) 及 (如適用) 每生產單位佔量。	6/6.1
B. 社會	一般披露: 減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	2/2.3
	關鍵績效指標: A3.1 描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	2/2.3
層面 B1: 僱傭	一般披露: 有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的:	3/3.1
	(a) 政策; 及	
	(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	
層面 B2: 健康與安全	關鍵績效指標: B1.1 按性別、僱傭類別 (如全職或兼職)、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	6/6.2
	關鍵績效指標: B1.2 按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	6/6.2
	一般披露: 有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的:	3/3.2
	(a) 政策; 及	
	(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	
層面 B3: 發展及培訓	關鍵績效指標: B2.1 過去三年 (包括匯報年度) 每年因工亡故的人數及比率。	6/6.2
	關鍵績效指標: B2.2 因工傷損失工作日數。	6/6.2
	關鍵績效指標: B2.3 描述所採購的職業健康與安全措施, 以及相關執法及監察方法。	3/3.2
	一般披露: 有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。 註: 培訓指職業培訓、可包括由僱主付費的內外部課程。	3/3.3
層面 B4: 勞工準則	關鍵績效指標: B3.1 按性別及僱員類別 (如高級管理層、中級管理層等) 劃分的受訓僱員百分比。	6/6.2
	關鍵績效指標: B3.2 按性別及僱員類別劃分, 每名僱員完成受訓的平均時數。	6/6.2
	一般披露: 有關防止童工或強制勞工的:	3/3.4
	(a) 政策; 及	
層面 B4: 勞工準則	(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	
	關鍵績效指標: B4.1 描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	3/3.4
	關鍵績效指標: B4.2 描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	3/3.4

层面	披露	對應報告章節
<b>營運慣例</b>		
<b>層面 B5: 供應鏈管理</b>	一般披露: 管理供應鏈的環境及社會風險政策。	4/4.1
	關鍵績效指標: B5.1 按地區劃分的供應商數目。	6/6.2
	關鍵績效指標: B5.2 描述有關聘用供應商的慣例, 向其執行有關慣例的供應商數目、以及相關執行及監察方法。	4/4.1
	關鍵績效指標: B5.3 描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例, 以及相關執行及監察方法。	4/4.1
	關鍵績效指標: B5.4 描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例, 以及相關執行及監察方法。	4/4.1
<b>層面 B6: 產品責任</b>	一般披露: 有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私 事宜以及補救方法。 (a) 政策; 及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	4/4.2
	關鍵績效指標: B6.1 已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	6/6.2
	關鍵績效指標: B6.2 接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	4/4.2 6/6.2
	關鍵績效指標: B6.3 描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	4/4.2
	關鍵績效指標: B6.4 描述質量檢定過程及產品回收程序。	4/4.2
<b>層面 B7: 反貪污</b>	關鍵績效指標: B6.5 描述消費者資料保障及私隱政策, 以及相關執行及監察方法。	4/4.2
	一般披露: 有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的: (a) 政策; 及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	4/4.6
	關鍵績效指標: B7.1 於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	6/6.2
	關鍵績效指標: B7.2 描述防範措施及舉報程序, 以及相關執行及監察方法。	4/4.6
	關鍵績效指標: B7.3 描述向董事會及員工提供的反貪污培訓。	4/4.6
<b>社區</b>		
<b>層面 B8: 社區投資</b>	一般披露: 有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	5/5.1
	關鍵績效指標: B8.1 專注貢獻範疇 (如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。	5/5.1
	關鍵績效指標: B8.2 在專注範疇所動用資源 (如金錢或時間)。	5/5.1