

2025

环境、社会和公司治理 (ESG) 报告

ENVIRONMENTAL SOCIAL
AND CORPORATE
GOVERNANCE (ESG) REPORT



Contents

关于本报告	01
董事长致辞	03
走进申华控股	05
可持续发展管理	09
关键绩效表	95
指标索引	100
读者反馈意见表	106

目录

规范治理 护航稳健运营

党建引领	17
公司治理	21
投资者关系管理	24
风险内控	26
商业道德	27



绿色运营 打造低碳网络

应对气候变化	33
环境合规管理	38
资源高效使用	45
深化三废控制	49
生物多样性保护	53



客户服务 共建价值生态

供应链安全	57
产品质量与客户服务	60
信息安全与隐私保护	67
创新驱动与产业协同	71



以人为本 共担社会责任

员工雇佣	75
员工薪酬和福利	77
员工发展与培训	85
员工健康与安全	88
社会回馈与公益	92



关于本报告

本报告是辽宁申华控股股份有限公司（以下简称“申华控股”“公司”或“我们”）面向利益相关方发布的第 2 份企业环境、社会和公司治理 (ESG) 报告（公司已连续 18 年披露包括企业社会责任报告在内的相关报告）。报告详细披露了辽宁申华控股股份有限公司 2025 年度在经济、环境、社会及公司治理等责任领域的实践和绩效，旨在与各利益相关方进行有效交流，系统地回应利益相关方的期望和要求。

时间范围

2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，为增强报告可比性及前瞻性，部分内容往前后年度适度延伸。

报告边界

报告披露辽宁申华控股股份有限公司及其子公司履行经济、社会、环境方面的责任信息，相关典型案例来自公司及其下属公司。

数据来源

本报告所披露的信息来源于申华控股内部正式文件、统计报告与年报，本报告所披露的数据来源于申华控股实际运行的原始数据、政府部门公开数据、年度财务数据、内部相关统计报表、第三方问卷调查、第三方评价访谈等。本报告的财务数据以人民币为单位，若与财务报告不一致之处，以财务报告为准。

编制依据

- 上海证券交易所《上市公司自律监管指引第 14 号—可持续发展报告（试行）》
- 上海证券交易所《上海证券交易所上市公司自律监管指南第 4 号——可持续发展报告编制》
- 联合国可持续发展目标 (SDGs)
- 气候相关财务信息揭露 (TCFD) 框架
- 全球可持续发展标准委员会《可持续发展报告标准》(GRI Standards)
- 中国社科院《中国企业社会责任报告指南》(CASS-ESG 6.0)
- 中国标准化研究院《社会责任报告编写指南》(GB/T36001-2015)
- 国际标准化组织《ISO 26000：社会责任指南 (2010)》

报告可靠性保证

公司保证本报告内容真实、准确、完整，不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

确认批准

本报告于 2026 年 4 月 23 日获公司董事会批准，并与年报同期发布。董事会承诺对报告内容进行监督，确保其不存在任何虚假记载或误导性陈述，并对内容真实性、准确性和完整性负责。

报告获取

本报告以电子版形式供您阅读，您可登录公司官网 (<http://www.shkg.com.cn/controller.asp?action=index>) 和上海证券交易所网站 (<http://www.sse.com.cn>) 进行查阅。如对本报告有任何疑问或建议，敬请发送电子邮件至 stock@shkg.com.cn，或致电 021-63372010、63372011。

报告称谓

释义项	释义内容
申华控股、公司、我们	辽宁申华控股股份有限公司
申华晨宝	上海申华晨宝汽车有限公司
申华金融大厦	上海申华金融大厦有限公司
陕西申华	陕西申华投资管理有限公司
重庆宝盛	重庆宝盛汽车销售服务有限公司
芜湖宝利盛	芜湖宝利盛汽车销售服务有限公司
渭南汽博园	陕西申华投资管理有限公司
开封汽博园	申华（开封）汽车博览中心有限公司
湖南申德	湖南申德酒店管理有限公司
蚌埠宝利丰	蚌埠宝利丰汽车销售服务有限公司
南京宝利丰	南京宝利丰汽车销售服务有限公司
宜兴宝利丰	宜兴宝利丰汽车销售服务有限公司
慈溪宝利丰	慈溪宝利丰汽车销售服务有限公司
东阳宝利丰	东阳市宝利丰汽车销售服务有限公司
楚雄长翔	楚雄长翔光伏发电有限公司
沈汽集团	沈阳汽车集团有限公司
沈阳华宝	沈阳华宝汽车销售服务有限公司
陆金申华	陆金申华融资租赁（上海）有限公司
申维探索	申维探索（沈阳）科技有限公司
大连大高阀门	大连大高阀门股份有限公司
沈汽产业基金	沈阳汽车产业投资基金合伙企业

董事长致辞

尊敬的各位股东、合作伙伴及社会各界同仁：
大家好！

2025 年，是申华控股发展历程中极不平凡的一年。面对全球变局加速演进、国内经济“三重压力”持续显现，特别是传统豪华车市场遭遇空前挑战的严峻复杂环境，我们经历了自成立以来最为艰巨的考验。在此背景下，我们深知，践行环境、社会及治理 (ESG) 理念不再是锦上添花的选择，而是企业逆境求生、重塑价值的生命线和压舱石。这份报告不仅是对我们年度责任实践的梳理，更是在凛冽寒冬中，我们对可持续发展初心的坚守、对全体利益相关方郑重承诺的答卷。

过去一年，我们将 ESG 理念深度融入“逆境求生与转型启航”的核心战略，以实际行动回应时代之问、发展之需。

一、于挑战中夯实绿色运营根基，于转型中探索低碳发展路径

面对行业深度调整，我们坚持将绿色低碳内化为运营韧性的一部分。在主营业务承受巨大压力的情况下，我们并未短视地牺牲长期环境责任以换取短期喘息，而是通过“提质增效”将绿色理念落在实处。我们深化精益运营，在汽销主业中增加新能源车的销售占比，更全面优化费用管控与业务结构，这本身即是对资源集约化利用的践行。与此同时，我们坚定布局未来，于危机中播种绿色新动能的种子：2025 年，我们出资与硕橙科技合资设立申维探索，聚焦工业预测性运维，旨在以技术创新提升产业效率、降低能耗；我们参与设立沈阳汽车产业投资基金，为孵化和培育新质生产力提供助力；我们积极搜寻绿色低碳、符合我国倡导方向的优质项目，为企业可持续发展铺设道路。这些举措，标志着我们在推动主营业务绿色转型的同时，正系统性地打造未来的绿色增长引擎。

二、于压力下坚守社会责任本色，于攻坚中彰显企业公民担当

越是艰难时刻，越见责任担当。2025 年，我们将履行社会责任与企业生存发展紧密融合。

对员工负责，凝聚共生力量：我们视每一位共渡时艰的员工为最宝贵的财富。在行业寒冬中，我们不仅保障了超过 1,000 个直接就业岗位的稳定，更通过完善培训体系、启动“薪火相传”计划赋能员工成长。工会精心组织的职工体育节等系列活动，以及在困难时期持续运作的“职工互助帮困基金”，极大地增强了团队的凝聚力与归属感，锻造了一支“能打仗、敢突围”的铁军，这是公司最坚实的社会韧性。

对伙伴负责，构筑共赢生态：我们积极应对市场挑战，通过灵活创新的商务政策，推动中华晨宝板块在逆境中实现销售规模的整体稳固，努力稳定了上下游合作伙伴的发展预期。同时，我们全力推进历史遗留问题的解决，全年实现政府清欠回款约 1100 万元，守护了公司及各利益相关方的应有权益，为企业后续发展提供保障。

对社区负责，助力区域发展：我们的业务运营始终与区域成长同频共振。洪江黔阳古城项目通过品牌升级，实现收入显著增长，有效带动了当地文旅产业；渭南、开封的汽车城项目通过招商运营与合资合作，持续为地方引入新业态、激活经济。我们盘活存量资产、处置低效资产的每一步，都力求优化本地资产结构，为社区创造长期价值。

三、于变局中强化公司治理效能，于重塑中筑牢可持续发展基石

卓越的治理是穿越周期的罗盘。2025 年，我们以极大的决心推动治理体系的深化与革新。

战略治理与风险管控双强化：面对结构性挑战，董事会与管理层以“乱云飞渡仍从容”的战略定力，坚决推动转型。我们系统性优化资金结构，成功推动经营性物业贷款在 2025 年内两次降息并于报告日前完成贷款整体置换，每年可节约大量财务成本，为战略转型“减负轻装”。我们正式建立《市值管理制度》，加强透明化沟通，稳慎引导市场预期，筑牢风险防控底线。

廉洁合规与监督体系再深化：我们持续巩固风清气正的经营环境。围绕中央八项规定精神、招投标等关键领域开展专项督查，对发现问题坚决整改。推动纪检监察与审计、财务、法务等监督力量贯通协调，将廉洁风险防控关口前移，为企业稳健航行保驾护航。

各位朋友，2025 年的征程充满荆棘，展望未来，前行之路依然道阻且长。公司主营业务盈利模式的重构、标志性战略转型突破的达成，仍需我们付出艰苦努力。但我们信念不移，步伐不停。2026 年，我们将继续以深化改革为根本动力，一手抓存量运营的提质增效，夯实 ESG 实践的根基；一手抓战略性并购与创新孵化，培育绿色、可持续的新动能。我们将不断优化 ESG 治理体系，将责任理念更深地融入战略决策与日常运营，致力于打造一个更具韧性、更负责的申华控股。

在此，我谨代表公司董事会，由衷感谢每一位股东、合作伙伴的信任与支持，感谢社会各界的理解与关注，更特别致敬在艰难一年中携手同心、奋力拼搏的全体中华同仁！是大家的坚守，让希望的火种生生不息。让我们携手并肩，共赴一个更加可持续、更高质量发展的未来！

谢谢大家！

辽宁申华控股股份有限公司
董事长：高新刚

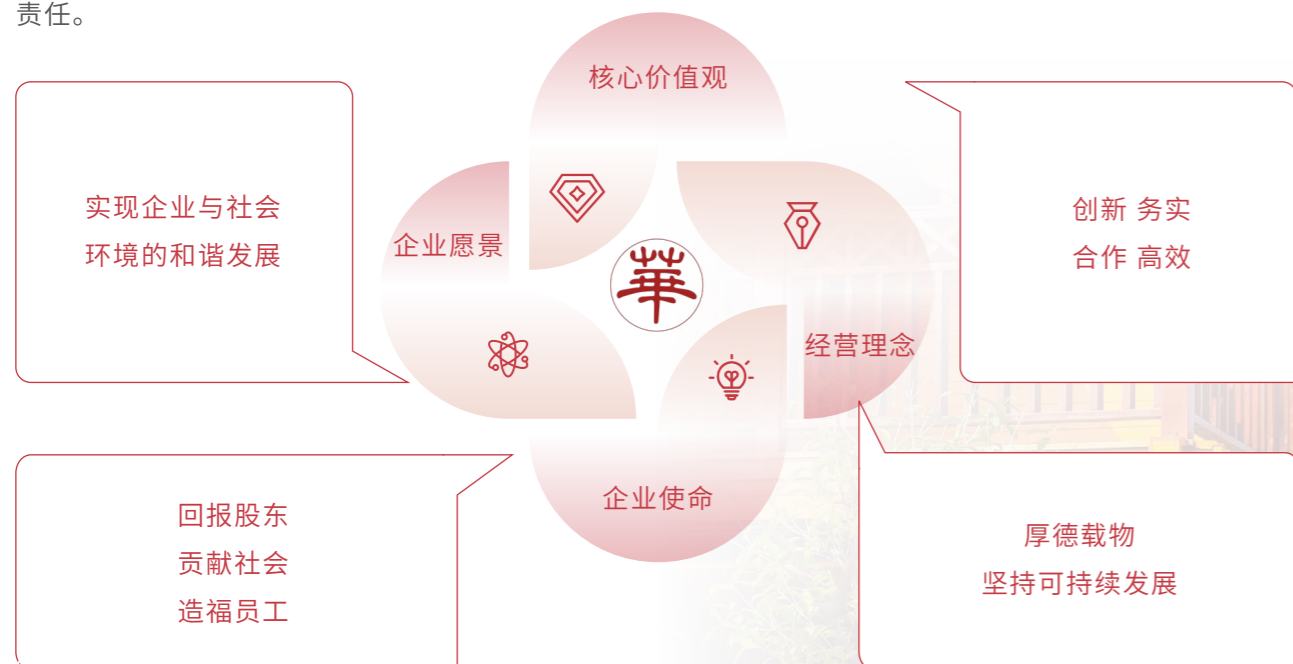
走进申华控股

公司概况

辽宁申华控股股份有限公司坐落在著名的上海外滩金融商务区，成立于 1986 年 7 月 1 日，是一家综合类上市公司，其前身为上海申华电工联合公司。公司股票于 1990 年 12 月 18 日在上海证券交易所上市（股票代码：600653.SH），是中国证券市场最早发行股票和最早上市的股份公司之一。

在经历三十九年的风雨洗礼和市场锤炼后，公司历经了重重变革，从创业初期单一生产经营漆包线的企业，逐步发展成为业务范围涵盖汽车销售及服务、房地产、资产投资和产业管理等领域的综合类上市公司。公司深耕汽车整车销售和服务，不断调整和改善品牌布局结构，是一家覆盖整个汽车后市场产业链的上市公司，业务范围包括汽车后市场服务、金融、维修、二手车交易等多个领域。作为宝马品牌在国内合作最早、规模最大的经销商集团之一，现拥有 14 家宝马品牌 4S 店及运营网点，主要分布在江浙皖、辽宁、重庆等省市的人口密集、经济发达地区，凭借卓越运营与深厚品牌积累，持续巩固并拓展市场份额。2025 年，公司携手硕橙科技合资设立申维探索，进军 AI 智能运维业务，并投资沈汽产业基金，向科技赋能产业迈出坚实步伐，展现出紧跟时代、勇于变革的决心，致力打造以科技和创新驱动的多元化现代化企业，为股东、客户及社会创造更大价值。

公司秉承产业发展与资本运作相结合、实现规模与效益同步提升的经营方针，坚持人文关怀的企业文化理念，持续完善公司治理结构、提高规范运作水平，为公司股东创造价值，积极承担企业公民社会责任。



业务布局

申华控股是一家以汽车消费服务类业务为主，少量新能源、房地产及类金融业务的综合类上市公司。



汽车消费服务

为客户提供从买车、修车、养车到旧车置换、汽车救援、按揭、保险上牌、装潢等系列配套服务，兼营汽车文化产业园，主要系渭南申华汽车文化产业园与开封汽车博展园。通过区域布局获取优质地块，依托园区平台优势定期及不定期举办展会等活动吸引厂商及客户，发展汽车金融、二手车、综合维修、配件交易等业务板块，打造集展示、交易、服务于一体的汽车文化产业园区，构建完整的汽车产业生态圈。



新能源业务

主要为云南楚雄光伏发电场的经营，通过光伏发电并网向国家电网公司进行销售。



房地产业务

主要为申华金融大厦整体经营及湖南洪江项目的开发、销售。报告期内，申华金融大厦出租率保持在 85% 以上。可售项目中，湘水国际商铺（含局部楼）累计去化率 51%；参股的西安“曲江龙邸”项目车位累计去化率 91%，商铺累计去化率 88%。



其他主要股权投资及创新孵化业务

公司参股陆金申华主要在汽车领域开展融资租赁业务；参股大连大高阀门主营重点工程、重大装备高端阀门自主研发及制造业务。报告期内，公司新设控股企业申维探索，主要开展工业预测性运维服务，公司参与投资设立沈阳汽车产业投资基金孵化前瞻项目，以上股权投资旨在培育公司发展新动能。

大事记



可持续发展管理

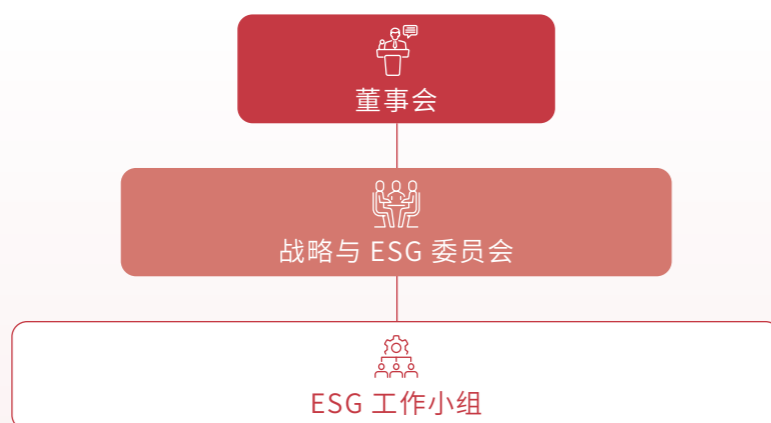
申华控股以服务国家发展战略和创造长期价值为导向，将可持续发展作为企业治理与经营管理的重要内核。公司秉持“厚德载物”的价值理念，系统融入“创新、协调、绿色、开放、共享”的新发展理念，在稳健经营的同时，统筹推进环境保护、社会责任与公司治理协同发展，努力实现企业价值、社会价值与生态价值的有机统一。2025 年是公司连续第二年披露可持续发展报告（公司已连续 18 年披露包括企业社会责任报告在内的相关报告），标志着公司在 ESG 治理体系建设和可持续发展实践方面持续深化、稳步进阶。

可持续发展治理架构

公司高度重视可持续发展管理，持续完善 ESG 治理体系。报告期内，公司根据监管要求及自身发展需要，制定《战略与 ESG 委员会工作细则》，将董事会下设“战略委员会”调整为“战略与 ESG 委员会”，构建由董事会、战略与 ESG 委员会及 ESG 工作小组组成的三级 ESG 治理架构。其中，董事会作为 ESG 管理的最高责任机构，负责审议和批准公司 ESG 战略目标、治理架构及相关制度，监督 ESG 管理运行及信息披露，并对重大 ESG 风险及相关事项进行决策；战略与 ESG 委员会作为董事会下设专门机构，负责研究并提出 ESG 发展战略及目标建议，审议 ESG 相关事项，识别和监督重大 ESG 风险与机遇，组织协调 ESG 工作的推进，并审阅 ESG 报告后提交董事会审议；ESG 工作小组在证券法律部牵头下，由各职能部门及相关子公司共同参与，负责 ESG 政策制定与实施、日常风险管理、跨部门协同推进以及 ESG 信息的收集、整理与对外披露。

同时，公司将 ESG 绩效纳入高级管理人员考核体系，高管薪酬与内控管理、风险防范及环境、质量、安全等关键 ESG 指标挂钩，以强化责任落实和可持续发展目标的兑现。

ESG 治理架构



面向高管及董事，开展 ESG 及合规信息披露培训



2025 年 12 月，公司组织开展上市公司合规管理与信息披露专题培训，面向董事、高级管理人员及相关岗位员工。培训围绕合规管理新形势、履职尽责边界、关联交易管理及 ESG 强制披露要求进行系统讲解，并结合监管趋势提出针对性建议。活动通过专业解读与互动交流，增强合规履职与风险防范意识，夯实依法治理基础，提升规范运作水平。

重要议题评估流程

公司严格遵循上交所相关指引，参考 GRI 等国际通行标准，结合行业特征和公司实际情况，建立系统的 ESG 重要性议题识别与管理流程，以确保公司可持续发展管理聚焦战略重点和利益相关方关切。流程主要包括以下环节：

重要性议题评估流程

议题识别

公司通过政策法规研究、行业对标和文献调研，结合问卷调研、访谈等方式，收集内部管理层、各职能部门及投资者、客户、供应商等利益相关方的关注点，形成全面的议题库。

议题筛选

公司对收集的议题进行整理和归类，筛选出与公司业务和利益相关方影响密切的关键议题，并结合重要性、紧迫性和可控性等因素进行排序，形成议题重要性矩阵，为决策提供科学依据。

议题确认

战略与 ESG 委员会对评估结果进行审议，最终确认关键议题，并将其纳入年度 ESG 管理计划和信息披露体系，指导相关部门制定行动计划和绩效考核，确保议题得到有效管理和执行。

利益相关方沟通

公司高度重视与各类利益相关方的沟通与协同，将其作为提升公司治理水平和可持续发展能力的重要基础。公司围绕经营发展与 ESG 管理目标，积极倾听并回应股东、员工、客户、供应商、政府及社会公众等利益相关方的合理关切，在持续互动中凝聚共识、增进互信，为科学决策和稳健运营提供重要支撑。

利益相关方	关注议题 / 内容	沟通渠道
 员工	员工权益与福祉 员工培训与发展 职业健康与安全	<ul style="list-style-type: none"> 线上渠道 员工满意度调查 职工代表大会 / 工会 员工培训与活动 员工座谈会 领导约谈
 客户	客户权益保护 信息安全与隐私保护 研发创新	<ul style="list-style-type: none"> 客户满意度调查 客户走访 日常沟通 电话 / 邮件
 股东及投资者	股东回报 利益相关方沟通 信息披露 公司治理 风险管控	<ul style="list-style-type: none"> 公司官网 公众号 信息披露 业绩说明会 投资者热线 e 互动 股东大会 投资者实地调研 投资者活动

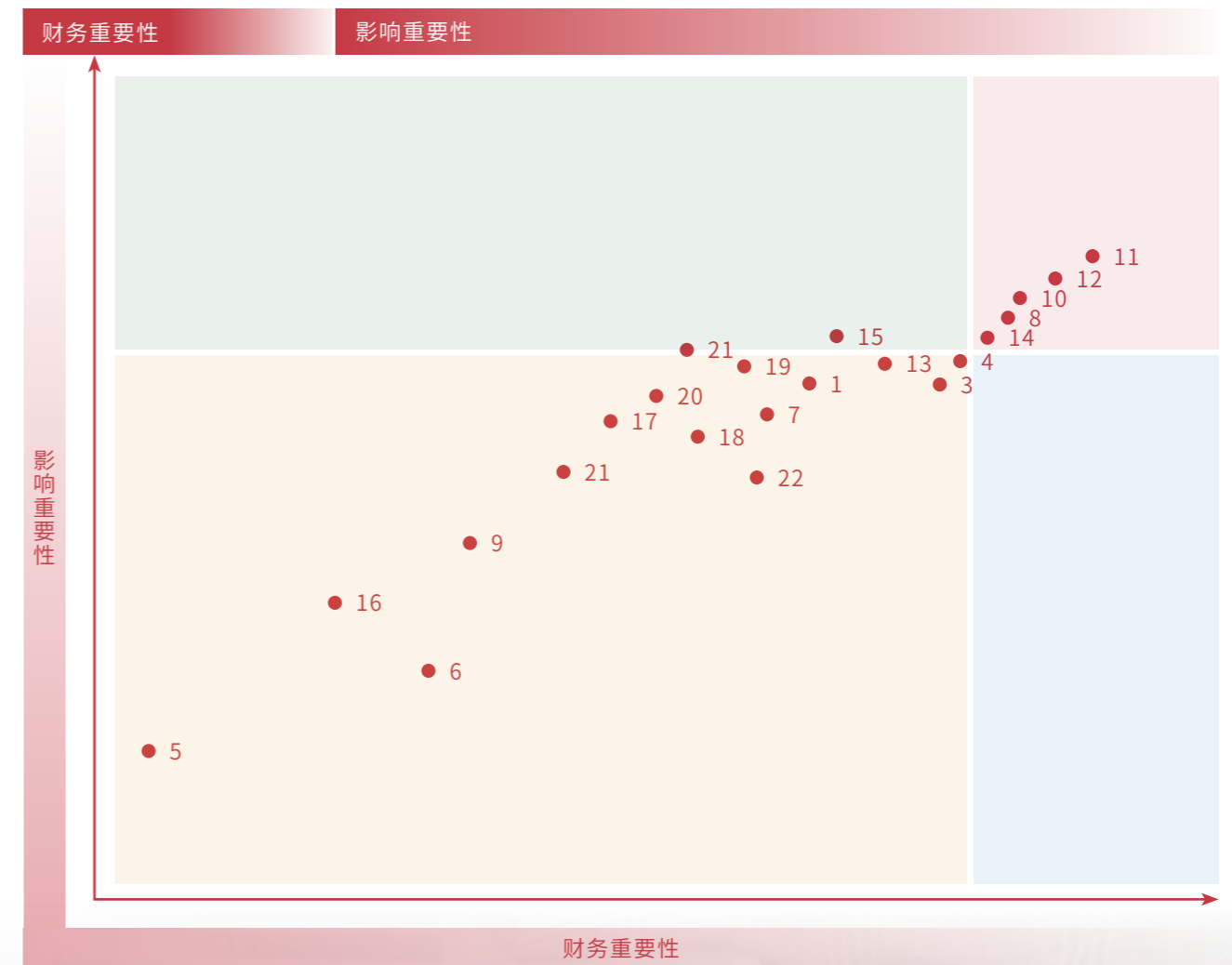
利益相关方	关注议题 / 内容	沟通渠道
 供应商	供应链安全与可持续发展 商业道德 互利共赢	<ul style="list-style-type: none"> 供应商访谈 业务沟通交流 市场调研
 公益组织或 社区组织	公益项目与志愿服务 乡村振兴 可持续发展 污染防治 废弃物管理	<ul style="list-style-type: none"> 社会公益活动 志愿者服务 乡村振兴
 政府及监管机构	反商业贿赂与反贪污腐败 反不正当竞争 环境管理战略 合规经营	<ul style="list-style-type: none"> 信息披露 政企合作 监督检查 现场调研 / 访谈
 媒体	污染防治 废弃物管理 职业健康与安全 信息安全与隐私保护 公益项目与志愿服务 乡村振兴	<ul style="list-style-type: none"> 信息披露 新闻发布 媒体采访

双重重要性分析

在充分开展利益相关方沟通的基础上，公司完成了双重重要性矩阵分析，从财务重要性与影响重要性两个维度对 ESG 议题进行系统评估。结果显示，客户服务、产品质量与安全、供应链安全与可持续、数据安全与客户隐私保护以及员工薪酬与福利这几个议题，既对公司经营与价值创造具有重要影响，也对环境、社会和公司治理影响产生显著影响，构成公司 ESG 管理与披露的核心关注重点。

双重重要性矩阵

1 反商业贿赂及反贪污	8 供应链安全与可持续	15 员工培训与发展
2 反不正当竞争	9 平等对待中小企业	16 应对气候变化
3 公司治理	10 产品安全与质量	17 污染物排放
4 合规经营与风险管理	11 客户服务	18 废弃物处理
5 乡村振兴	12 数据安全与客户隐私保护	19 环境合规管理
6 公益项目与志愿服务	13 职业健康与安全	20 能源利用
7 创新驱动	14 员工薪酬与福利	21 水资源利用
		22 循环经济



规范治理 护航稳健运营

申华控股严格贯彻落实国家法律法规及监管要求，将规范的公司治理深度融入企业经营管理全过程。公司坚持党的领导，充分发挥党委把方向、管大局、保落实的领导作用，持续健全治理体系，优化工作机制，强化风险内控与廉洁从业管理，切实以治理效能的提升护航企业稳健运营和高质量可持续发展。

- ◉ 党建引领
- ◉ 公司治理
- ◉ 投资者关系管理
- ◉ 风险内控
- ◉ 商业道德

16 和平、正义与
强大机构



党建引领

申华控股坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，坚持党建工作服务于中心工作，严格规范执行“三重一大”集体决策制度，确保把党委研究讨论作为公司决策重大问题的前置程序，保证公司重大事项决策过程的科学民主和结果的公正合理。

公司党委职责

- ▶ 保障监督党和国家方针政策在公司的贯彻执行，落实党中央、国务院重大战略决策以及上级党组织重要工作部署；
- ▶ 发挥政治核心作用，领导党群工作部、工会、共青团等群团组织，全心全意依靠并团结凝聚职工群众；
- ▶ 承担全面从严治党主体责任，领导思想政治工作、统战工作、精神文明建设、公司文化建设和工会、共青团等工作；
- ▶ 研究讨论关于公司改革发展稳定、重大经营管理事项和涉及职工切身利益的重大问题，并提出意见建议；
- ▶ 领导党风廉政建设，支持纪委切实履行监督责任；
- ▶ 支持股东会、董事会、经理层依法行使职权；
- ▶ 研究其他应由公司党委决定的事项。

关键绩效



2025 年，公司共召开党委会 **39** 次，讨论审议“三重一大”议题 **88** 项。

红色力量，悦领前行——东阳宝利丰党支部正式成立

2025 年 10 月，在公司党委的坚强领导和街道党委的正确指导下，东阳宝利丰党支部光荣成立。东阳宝利丰将依托公司党支部，积极组织和参与各类公益志愿服务活动，发挥党员先锋模范作用，用实际行动诠释国有企业的社会责任与担当，用“卓悦引领”的信念，为社会作出更大的贡献。



东阳宝利丰党支部

党员队伍培育

公司高度重视党员队伍建设，通过开展党务干部培训、党史学习教育等学习培训，着力打造高素质党建队伍，推动基层党建工作提质增效。

关键绩效



2025 年，公司共有党员 **78** 人，新增党员 **8** 人；
公司系统内共有各级党组织 **14** 个，组织党史学习教育 **19** 次。

解读建党精神，开展主题红色讲座

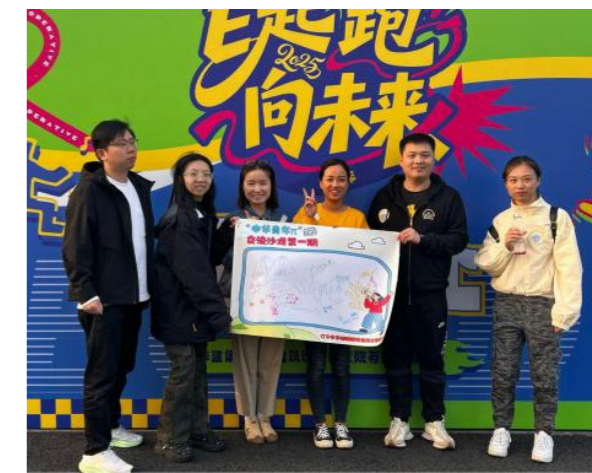


伟大建党精神主题红色讲座

2025 年 7 月，为深入贯彻落实新时代党的建设总要求，公司党委邀请静安区委党校培训部主任围绕伟大建党精神作专题解读，34 名党员参加活动。课程以红色家书为切入点，以独特的视角阐释伟大建党精神的深刻内涵与时代价值，引导党员深刻领悟“坚持真理、坚守理想、践行初心、担当使命”的精神密码，强化政治引领，凝聚奋进力量。

传承青年奋进精神，开展“中华青年π”交流沙龙

2025 年 10 月，为传承党史中青年一代团结奋进的精神，打破部门壁垒、增进青年团员间的了解与信任，增强青年群体凝聚力与归属感，公司团委组织青年职工在世博文化公园开展“中华青年π”交流沙龙第一期活动。活动以“青春定向闯关”“创意合影赛”“青春总结会”为核心环节，融入“团结协作克难关”的党史精神内涵，引导青年们在闯关协作中感悟革命年代青年并肩作战的力量，在交流分享中传承红色基因，激发其将青春活力与团队协作力转化为干事创业的奋进力量。



“中华青年π”交流沙龙

“传承红色基因 弘扬清廉新风”主题党建联建培训

2025 年 5 月，为纪念五卅运动 100 周年，深入贯彻中央八项规定精神，深化跨领域学习交流，公司联合苏河街区、新黄浦资产管理有限公司开展“传承红色基因 弘扬清廉新风”主题党建联建活动，累计 100 余人次参与。活动期间，全体党员参加三家单位书记廉政党课联学，并赴上海潜艇展览馆参观学习。此次联建进一步筑牢了“红色基因需在实践中传承，清廉作风要在岗位上践行”的思想共识。



“传承红色基因 弘扬清廉新风”主题党建联建

党建品牌建设

公司积极培育“五彩申华”特色党建品牌，各级党组织自主有序开展红色城市漫步游、党建开放日、主题党建联建、基层党支部“一部一品”等活动，鼓励党员干部职工以身作则，以高质量党建引领企业高质量发展。

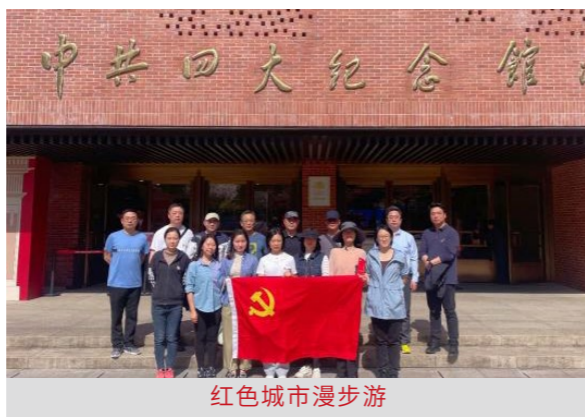
关键绩效



2025 年，公司开展党建活动 **33** 次，参与人次达 **1,600** 人次。

感悟革命精神，开展红色城市漫步游

2025 年 3 月，为纪念中共四大召开百年与中国左翼作家联盟成立 95 周年，公司党委组织全体党员、入党积极分子、共青团员及部分职工群众代表沿中共四大纪念馆、左联会址纪念馆、李白烈士故居、鲁迅纪念馆开展红色城市漫步游，累计参加活动 13 人次。此次红色城市漫步游，让参与者沉浸式感悟红色历史与革命精神，厚植爱国爱党情怀，进一步凝聚起以史为鉴、砥砺前行的奋进力量。



红色城市漫步游

“赓续红色血脉，涵养廉洁初心”，开展红色主题研学

2025 年 6 月，为庆祝中国共产党成立 104 周年暨中国人民抗日战争胜利 80 周年，持续巩固落实中央八项规定精神，强化党性修养和廉洁自律意识，公司党委组织在沪全体党员、入党积极分子以及公司中层以上干部、下属企业负责人，共 40 余人，赴常熟沙家浜革命教育基地开展了为期两天的“赓续红色血脉，涵养廉洁初心”红色主题研学活动。此次研学让参与者在红色浸润中传承革命精神、筑牢廉洁防线，深化对党的创新理论的理解，将爱国情怀与责任担当转化为干事创业动力，凝聚起奋进新征程的强大合力。



“赓续红色血脉 涵养廉洁初心”红色主题研学

“红动楼宇、党旗飘扬”楼宇党建开放日活动

2025 年 9 月，为深化楼宇区域化党建共建，创新党建活动形式，整合属地与楼宇资源，促进联建单位党员交流互动。公司党委特别邀请上海银行、移动公司等党建联建单位党员共 30 余人共同参与活动。活动设置“初心地图”定向挑战赛、“勇渡赤水”“革命投掷”等沉浸式闯关任务，有效整合属地党组织与商务楼宇资源，创新实践“党建+楼宇”共建共享新模式，显著提升了区域化党建工作的覆盖面和影响力。



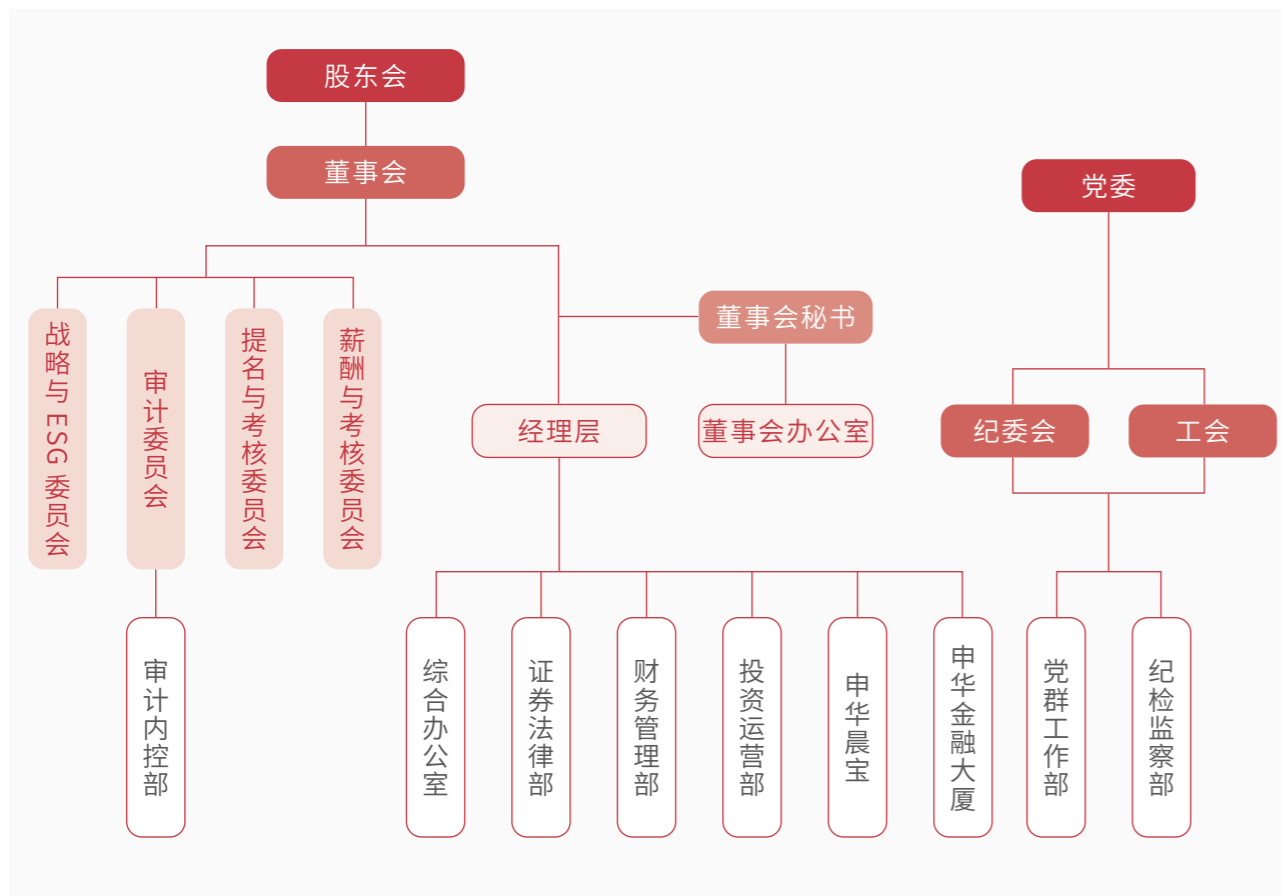
“红动楼宇，党旗飘扬”楼宇党建开放日活动



公司治理

申华控股严格按照《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》等有关法律法规及规范性文件要求，完善公司法人治理结构，调整健全公司内部控制制度，提高公司治理水平。2025 年，为进一步规范公司运作，完善企业治理，公司对现有治理结构进行优化调整，依据相关法律法规要求取消监事会并修订《公司章程》，优化管理体系，提高决策和运营效率。

公司架构



股东会

公司股东会是公司的最高权力机构，依法行使法律、行政法规、部门规章或者《公司章程》中规定应当由股东会决定的重大事项。公司严格依照《公司法》等法律法规以及《公司章程》和《股东会议事规则》的要求，规范股东会的召集、召开及议事程序。

关键绩效



2025 年，公司股东会召开 **1** 次，审议通过议案 **12** 项。

董事会与专门委员会

公司董事会对股东会负责，认真履行股东会所赋予的职责和权力，严格按照《股票上市规则》《公司章程》以及相关规章制度的规定，忠实、勤勉、认真履行董事职责，向股东会报告工作并执行股东会的决议，依法行使企业的经营管理权。

公司董事会下设战略与 ESG 委员会、审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会，其中审计委员会行使《公司法》规定的监事会的职权，负责审核公司财务信息及其披露、监督及评估内外部审计工作和内部控制。其他专门委员会依照《公司章程》和董事会授权履行职责，协助董事会履行决策和监控职能，为董事会重大决策提供咨询与建议，确保董事会议事和决策专业化、高效化，提高规范运作水平。

关键绩效



2025 年，公司董事会召开 **12** 次，审议通过议案 **25** 项；
 公司战略与 ESG 委员会召开 **1** 次，审议议案 **2** 项；
 审计委员会召开 **4** 次，审议议案 **11** 项；
 提名与考核委员会召开 **3** 次，审议议案 **3** 项；
 薪酬与考核委员会召开 **1** 次，审议议案 **1** 项。



董事会构成

公司注重董事会的多元化与独立性建设，在提名非独立董事及独立董事时，综合考量候选人的专业背景、工作经验、知识技能、兼职情况等多元化因素，现任董事成员背景涵盖风险管理、财务管理、法学、经济学等等领域，确保技能、知识、经验、性别及年龄等多方面的多样性与互补性，满足公司多元化与专业性需求。在独立性方面，公司独立董事在董事会中发挥参与决策、监督制衡、专业咨询作用，维护公司整体利益，保护中小股东合法权益，并每年对独立性情况进行自查，并将自查情况提交董事会。

关键绩效



截至 2025 年末，公司董事会共有 **7** 名董事，其中独立董事 **3** 名，职工董事 **1** 名，女性董事 **1** 名，独立董事占比为 **42.86%**。

公司董事会成员名单

姓名	职位	专业能力			性别	年龄
		行业经验	风险管理	财务管理		
高新刚	党委书记、 董事长、总裁	√		√	男	55
都波	董事	√		√	男	47
范凯	董事	√	√		男	37
陈剑飞	职工董事、副 总裁	√			男	41
金永利	独立董事			√	男	68
李卓	独立董事		√		女	52
俞奕鉴	独立董事		√		男	53

董事及高管薪酬机制

公司董事及高级管理人员的薪酬严格按照《上市公司治理准则》、《公司章程》相关规定，薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成，其中，绩效薪酬比例不低于薪酬总额的 50%。薪酬总额及考核结果由董事会薪酬与考核委员会根据公司经营规模、经营业绩、岗位职责、个人履职表现及参考市场情况进行综合审核，报董事会审议决定。通过建立规范的薪酬与考核机制，公司进一步强化对董事及管理层的激励与约束，促进其勤勉履职，提升公司治理水平。

投资者关系管理

申华控股高度重视投资者关系管理，通过充分的信息披露和多元化的投资者交流，积极传递企业经营信息，保护投资者的知情权。公司制定《投资者关系管理制度》《市值管理制度》等投资者关系管理文件，依法履行信息披露义务，真实、准确、完整、及时、公平地开展信息披露与投资者交流工作。

公司投资者关系工作基本原则

合规性原则

公司投资者关系管理应当在依法履行信息披露义务的基础上开展，符合法律、法规、规章及规范性文件、行业规范和自律规则、公司内部规章制度，以及行业普遍遵守的道德规范和行为准则。



平等性原则

公司开展投资者关系管理活动，应当平等对待所有投资者，尤其为中小投资者参与活动创造机会、提供便利。



主动性原则

公司应当主动开展投资者关系管理活动，听取投资者意见建议，及时回应投资者诉求。

诚实守信原则

公司在投资者关系管理活动中应当注重诚信、坚守底线、规范运作、担当责任，营造健康良好的市场生态。



关键绩效



2025 年，公司开展业绩说明会 **3** 次，回复上证 e 互动中投资者问题 **11** 条，
回复投资者问询来电 **百余次**。

中小投资者保护

公司在《公司章程》中明确规定，股东会审议影响中小投资者利益的重大事项时，对中小投资者表决应当单独计票，单独计票结果应当及时公开披露。并在《投资者关系管理制度》中要求公司在考虑股东大会召开的时间、地点和方式时，应为股东特别是中小股东参加股东大会提供便利，且在投资者关系管理活动中不得出现歧视、轻视等不公平对待中小股东或者造成不公平披露的行为。

内幕信息管理

公司高度重视信息披露的公平性，通过制定《内幕信息知情人管理制度》《外部信息使用人管理制度》，系统强化内幕信息保密管理。公司对内幕信息在形成、报告、传递、决策及披露等关键环节实施全过程管控，并如实、完整建立内幕信息知情人档案，明确知情人行为规范，切实防范内幕信息泄露、滥用知情权及内幕交易等违规风险。

关键绩效



2025 年，公司 **未出现** 信息披露违规而受到处罚事件，或利用内幕信息从事内幕交易事件。

风险内控

申华控股将风险内控作为保障规范运营与可持续发展的重要基础，围绕内部控制与风险管理两大核心环节，持续完善制度体系与运行机制，推动风险识别、评估与应对嵌入经营管理全过程，不断提升治理的规范性、稳健性与有效性。

内部控制

公司已建立完善的内部审计与内部控制体系，设置审计内控部并由董事会直接领导，确保审计工作的独立性与权威性。公司制定并执行年度审计计划，覆盖经济效益审计、经济责任审计、离任审计及专项审计等多种类型，对下属企业经营活动的各环节以及相关责任人的履职情况开展系统审查，及时识别管理薄弱环节与潜在风险。同时，公司建立审后问题整改与跟踪机制，对审计发现问题的整改情况进行持续跟进，推动责任落实与管理改进，促进内部控制有效运行和管理水平的持续提升。

关键绩效



2025 年，公司对内部控制有效性进行了自我评价，并聘请第三方机构对自我评价报告进行核查，
于内部控制评价报告基准日，**未发现** 财务报告 / 非财务报告内部控制重大缺陷、重要缺陷。

召开一季度财务工作会议，强化内部控制机制

2025 年 4 月，公司召开一季度财务工作会议，公司财务条线人员及管理层参加。会议系统总结阶段性成效，围绕内控建设、预算管理、财务分析与资金运作等重点部署改进举措，明确强化合规管理与业财融合方向。相关安排有助于提升财务运行规范性与支持效率，为公司稳健经营和高质量发展夯实基础。

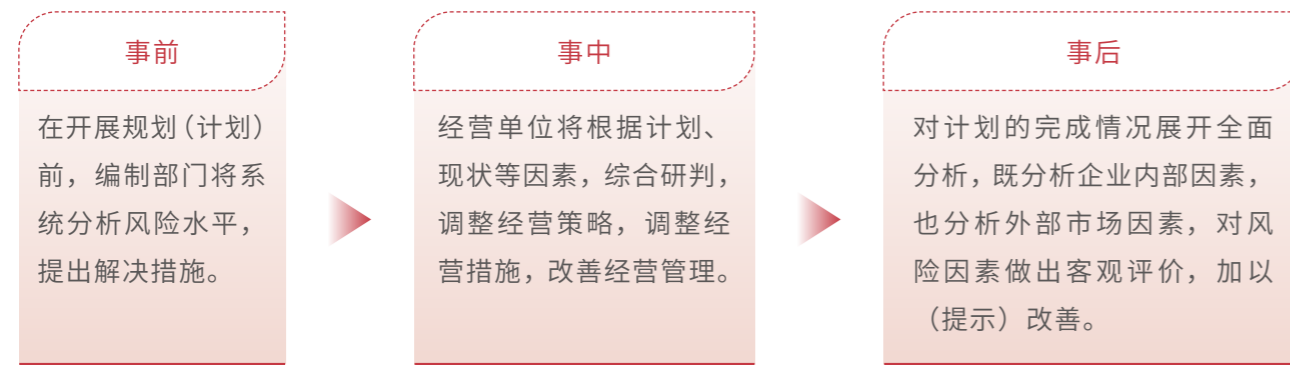


财务工作会议

风险管理

公司高度重视全面风险管理，将风险管理要求纳入内部控制管理制度，对风险识别、风险评估及风险应对策略的制定形成统一、规范的实施框架，引导各部门、各单位在经营活动中强化风险意识，注重事前研判与主动防范，支持经营目标的稳健实现。同时，公司针对环境保护、安全生产、社会责任、反商业贿赂、反不正当竞争等重点 ESG 议题，均在内控制度体系中作出相应安排并持续推进执行，通过制度约束与管理协同，降低合规与运营风险，夯实公司长期稳健发展的风险管理基础。

风险管理“事前-事中-事后”管理



商业道德

申华控股将反商业贿赂、反贪污以及反垄断与公平竞争作为公司治理和风险控制的重要组成部分，通过完善制度文件、开展常态化培训宣贯、实施专项审计与合规检查，系统识别并防范经营管理中的廉洁等商业道德风险，推动商业道德要求在日常经营与管理实践中有效落实。

反商业贿赂及反贪污

公司严格遵守国家法律法规及行业监管要求，坚决杜绝商业贿赂、贪污侵占、利益输送、徇私舞弊等各类违规违纪行为。为筑牢廉洁风险防线，公司构建了党委主体责任、纪委监督责任、班子成员“一岗双责”与部门协同联动相结合的责任体系，由纪委牵头统筹，纪检监察、审计、财务、法务等部门高效联动，形成监督合力，一体推进“不敢腐、不能腐、不想腐”的长效机制。

2025 年，公司审议通过《辽宁申华控股股份有限公司纪检监察制度汇编》，围绕礼品礼金、招标采购、资金资产、人事任用等关键环节建立全流程管控制度，严格执行礼品礼金登记上交、重大事项报备、廉政档案动态管理等刚性约束，并常态化开展警示教育、任前廉政谈话与廉洁文化建设，持续强化全员廉洁意识，完善内控机制，切实保障公司资产安全，维护股东、员工及利益相关方合法权益，营造风清气正的经营环境。

关键绩效



2025 年，公司反商业贿赂及反贪污培训覆盖的董事总数 **7** 名，董事覆盖率为 **100%**；
公司反商业贿赂及反贪污培训覆盖管理层、员工百分比达 **100%**。
公司 **未发生** 任何贪污、贿赂等商业道德违规事件。

反商业贿赂及反贪污审计

公司定期围绕商业贿赂和反贪污风险的重点领域，开展监督审计与合规检查。2025 年 7 月和 2025 年 10 月，公司纪委分别针对业务招待费用使用、公务用车管理以及招标采购等关键环节，组织开展了两次专项审计，重点关注费用合规性、资产使用规范性及采购过程的公平性与透明度，通过监督检查及时识别和防范廉洁风险，推动制度执行落地。除上述专项监督外，公司其他内外部审计及反贪污相关审计工作由审计内控部按职责分工统筹开展，进一步夯实公司廉洁合规管理基础。

举报机制及举报人保护

公司高度重视监督举报机制建设和举报人合法权益保护，持续通过制度化、规范化安排完善举报管理体系。公司纪委制定并实施《中共辽宁申华控股股份有限公司纪律检查委员会信访举报工作规程》《中共辽宁申华控股股份有限公司纪律检查委员会来访举报管理办法》等制度文件，对监督举报的受理范围、办理流程、时限要求以及举报人信息保护和保密责任作出明确规定，通过制度约束和流程管理，公司切实保障举报渠道畅通，依法保护举报人合法权益，防范打击报复行为，营造规范有序、依规监督的内部治理环境。

畅通举报渠道，开展举报及廉洁宣贯

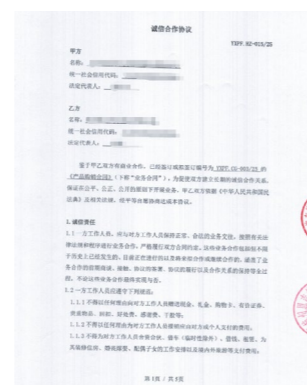
2025 年 7 月，公司纪委印发《关于进一步畅通公司监督举报渠道的通知》，公示四类监督举报方式（电话举报、邮件举报、现场来访、信件邮寄），面向全体员工及外部利益相关方，并在公司 OA 系统党建空间版块长期公示各类监督举报渠道。此外，公司设置监督举报箱，供员工反映相关问题线索。

公司举报渠道



商业伙伴监管

公司将廉洁合规要求延伸至供应链和商业合作环节，持续加强对商业伙伴的监督与管理。在供应商准入及合作过程中，公司要求相关方签署具有法律约束力的廉洁协议，明确双方在反腐败、反商业贿赂等方面的责任与义务，将廉洁从业要求纳入合作条件和合同约定。通过制度化约束和事前防控，公司引导商业伙伴共同遵守合规与诚信原则，营造公开、公平、风清气正的采购与合作环境，降低合作过程中的合规风险。



与供应商签订诚信合作协议

反垄断与不正当竞争

公司高度重视反垄断与公平竞争风险控制，制定《反垄断与公平竞争合规管理制度》，明确合规管理职责，构建由纪委监督、业务及职能部门落实、审计内控及证券法律等部门协同执行的管理体系。公司持续识别并防范经营活动中可能存在的垄断及不正当竞争风险，重点关注垄断协议、滥用市场支配地位及经营者集中等合规风险。在与品牌方合作过程中，针对转售价格、销售区域及客户对象等可能涉及纵向限制的条款，公司逐项开展合规审查，确保相关安排符合法律法规要求。

在具体经营过程中，公司严格规范销售及售后服务行为，遵循公平、公正、公开的市场原则，建立并执行标准化业务流程，防范不正当竞争行为。同时，公司将反垄断与公平竞争要求纳入员工培训与管理体系，定期开展相关培训，强化管理层及销售、采购等关键岗位人员的合规意识，并通过签署合规承诺等方式，推动公平竞争理念在企业内部的持续落地。

关键绩效



2025 年，公司 **未涉及** 任何不正当竞争相关诉讼

蚌埠宝利丰开展反垄断和销售流程培训

2025 年 4 月，蚌埠宝利丰组织销售部门开展培训，围绕销售整体流程进行讲解，重点涵盖价格管理、区域销售规范及商务谈判等内容，进一步强化员工对合规经营与公平竞争原则的认识。通过系统培训，帮助销售人员规范市场行为，提升合规意识，促进销售活动在合法合规的框架下开展，推动企业构建公平、透明的市场竞争环境。



反垄断和销售流程培训

绿色运营 打造低碳网络

申华控股坚持绿色发展理念，将生态环境保护作为企业稳健运营和长期价值创造的重要基础，系统推进环境治理能力建设。公司在严格落实环境合规管理的基础上，统筹应对气候变化、资源高效利用与污染防治等重点工作，持续深化废水、废气和废弃物全过程管理，降低经营活动对环境的影响。同时，公司关注生态系统保护和生物多样性维护，在业务运营中审慎评估环境影响，积极履行生态环境保护责任，推动企业发展与自然环境协调共生。

- ◎ 应对气候变化
- ◎ 环境合规管理
- ◎ 资源高效使用
- ◎ 深化三废控制
- ◎ 生物多样性保护



应对气候变化

在全球气候变化加剧和国家“双碳”战略持续推进的背景下，申华控股将应对气候变化作为推动高质量发展和提升长期韧性的关键议题，逐步将相关要求融入公司治理和经营管理之中。公司围绕气候变化治理、战略、风险与机遇管理以及指标与目标等关键要素，系统推进气候相关管理体系建设，持续提升对气候风险的识别和应对能力，探索低碳转型路径，促进企业发展与生态环境保护的协同共进。

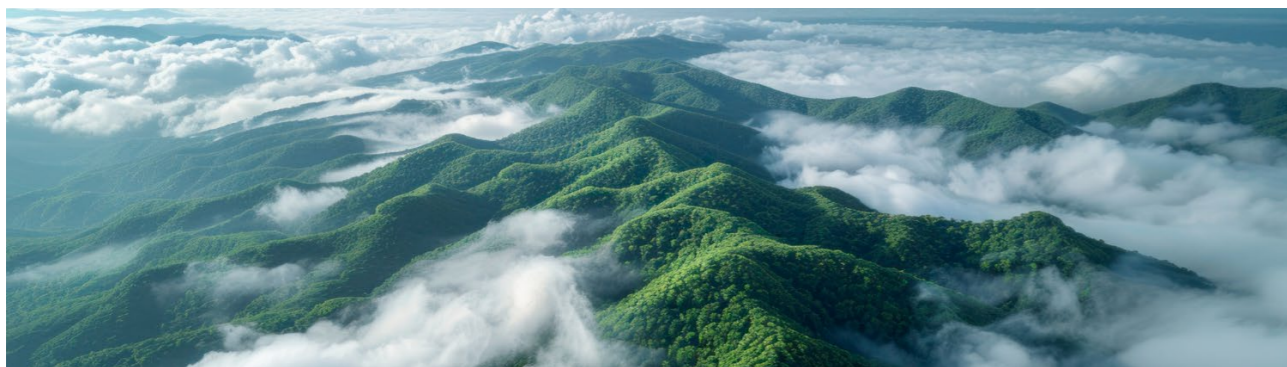
治理

公司高度重视气候变化带来的机遇与风险，将应对气候变化与碳减排工作纳入公司治理体系和日常经营管理。公司制定并实施《环境保护管理制度》，明确气候变化应对的基本原则、管理要求及相关减排措施，为气候治理提供制度依据和执行框架。

在治理架构方面，公司由董事会下设的战略与 ESG 委员会统一统筹气候变化管理工作，对气候相关风险与机遇进行识别与评估，并监督相关目标和措施的推进情况，确保气候治理与公司整体发展战略保持一致。管理层及各职能部门按照职责分工，具体落实能源管理、节能降碳、低碳运营及应急管理等工作，同时负责气候相关数据的收集、管理与内部控制，保障信息的真实性、完整性和可追溯性。

战略

公司结合汽车经销与服务业务特征，参考国际可持续准则 (ISSB) 及 TCFD 建议，系统识别运营活动中可能面临的气候相关风险与机遇，在关注极端天气、能源使用及政策变化对日常经营和成本结构影响的同时，进一步评估低碳出行趋势、节能改造和绿色运营对财务状况、运营效率及长期投资回报的影响，为制定针对性的风险应对措施和机遇把握策略提供支撑，推动环境效益与经济效益的协同提升。



应对气候变化风险管理

风险类型	风险说明	风险发生的时间周期	风险发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
急性风险	极端天气或自然灾害可能损害汽车文化产业园、光伏发电场或申华金融大厦等的设施设备，破坏供水和供电系统的稳定性，甚至导致服务中断	短期	低	<ul style="list-style-type: none"> · 运营成本增加：经营场所设备修复或重新购置需要投入大量资金；气温上升导致制冷系统需延长运行时间，使得电力消耗增加，进而提高能源费用 	<ul style="list-style-type: none"> · 制定应急预案，增强风险应对能力，降低极端天气或自然灾害带来的风险，保障员工安全与运营稳定 · 全方位升级经营场所的基础设施，同时对供水、供电等关键系统进行加固和优化，确保在极端天气事件发生时能够稳定运行，保障公司运营不受影响
慢性风险	<p>气温持续上升可能导致制冷系统运行负荷增加，从而引发能耗上升</p> <p>湿度和温度变化可能影响零部件的存储条件，导致零部件损坏或性能下降，增加库存损耗，甚至导致车辆表面生锈、内饰发霉，影响车辆质量</p>	中长期	中	<ul style="list-style-type: none"> · 营业收入下降：运营活动的中断使客户的服务需求无法得到满足，车辆质量问题可能导致客户投诉和退货，进而引发客户流失和订单取消，导致营业收入下降 	<ul style="list-style-type: none"> · 对现有制冷系统进行升级改造，减少能源消耗 · 采用先进的仓储设施和技术，优化零部件及车辆的存储环境 · 定期对仓储设施进行检查和维护，确保其正常运行

风险类型	风险说明	风险发生的时间周期	风险发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
名誉风险	随着消费者和投资者等利益相关方对气候变化表现日益关注,若公司未能及时披露气候相关信息或发生 ESG 负面事件,可能引发利益相关方的负面反馈,进而导致公司名誉受损	中长期	高	<ul style="list-style-type: none"> ·营业收入下降: 公司名誉受损,可能使投资者信心下降,进而影响公司的股价表现和融资能力 	<ul style="list-style-type: none"> ·加强与利益相关方沟通,及时披露公司在应对气候变化方面的具体措施,提升透明度与公信力

市场风险	若公司未能满足消费者对新能源汽车等低碳产品的需求,可能在市场竞争中处于不利地位,从而面临市场份额流失的风险	中长期	中	<ul style="list-style-type: none"> ·运营成本增加: 公司可能需要投入大量资金用于产业结构的调整,导致运营成本增加 ·营业收入下降: 若公司未能及时满足市场需求,推出具有竞争力的低碳产品,可能导致客户转向其他竞争对手,进而减少销售收入 	<ul style="list-style-type: none"> ·引入新能源汽车等低碳产品,满足市场需求 ·优化营销策略,加大宣传推广力度,提高品牌知名度和客户满意度 ·积极与消费者、投资者等利益相关方进行沟通,了解他们的需求和期望
------	---	-----	---	--	--

风险类型	风险说明	风险发生的时间周期	风险发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
政策与法律风险	节能减排、碳排放及绿色运营相关政策持续趋严,对企业合规管理提出更高要求	中长期	中	<ul style="list-style-type: none"> ·合规成本增加: 需投入资金进行节能改造、信息披露和管理体系建设 ·潜在处罚成本: 未及时满足监管要求可能面临罚款或整改 	<ul style="list-style-type: none"> ·构建完善的 ESG 管理体系,将环境、社会 and 治理因素融入企业战略和日常运营中,确保公司的经营活动符合可持续发展的要求 ·加强信息披露与政策跟踪

应对气候变化机遇管理

机遇类型	机遇说明	机遇发生的时间周期	机遇发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
市场拓展机遇	低碳出行和新能源汽车需求持续增长,为销售结构升级提供机会	中长期	高	<ul style="list-style-type: none"> ·收入增长: 新能源汽车及相关服务带来新增销售收入 ·销售结构优化: 高附加值产品占比提升 	<ul style="list-style-type: none"> ·引入新能源汽车等低碳产品 ·优化营销与推广策略
降本增效机遇	通过节能改造和能源结构优化,降低经营场所日常运营能耗	中期	中	<ul style="list-style-type: none"> ·运营成本下降: 电力和能源费用支出减少 	<ul style="list-style-type: none"> ·购买绿电并保持光伏项目稳定运营,提高能源使用效率 ·实行绿星计划,店内使用节能照明设备,节能洁具

影响、风险和机遇管理

公司高度重视气候变化对业务、财务及战略目标的潜在影响，建立了系统化的风险与机遇管理流程，以确保公司能够及时识别、评估并应对气候相关的挑战，同时抓住低碳转型带来的发展机会。公司在气候风险与机遇管理方面的主要流程包括以下四个环节：

风险识别

- 对极端天气、能源成本波动、政策法规变化、技术更新需求及市场低碳产品需求等潜在风险与机遇进行系统梳理。
- 结合公司日常运营数据、供应链信息及行业趋势进行识别，并参考利益相关方反馈和外部标准（如 ISO、GRI 及上交所《指引》）进行补充。

风险评估

- 分析各风险与机遇的发生概率、严重程度及潜在财务和运营影响。
- 对关键风险和机遇进行优先级排序，为决策提供依据。

风险应对

- 制定针对性措施：包括基础设施加固、制冷系统与仓储优化、光伏及绿电项目建设、引入新能源汽车及低碳产品、绿色园区建设等。
- 持续推进应急预案和管理制度，确保运营安全和业务连续性。

监督与改进

- 通过定期数据监测、内部检查及管理评审，跟踪风险与机遇管理措施执行效果。
- 根据评估结果不断优化流程和措施，确保风险可控、机遇可抓，实现可持续发展目标与业务稳健运营的有效衔接。

指标和目标

在国家“双碳”目标指引下，公司将持续关注气候变化相关政策和行业发展趋势，结合自身业务结构、运营特征及发展阶段，逐步研究和完善减碳路径与管理机制。在条件成熟的基础上，公司将探索设定与自身实际相匹配的阶段性减碳目标，并通过提升能源使用效率、推进节能改造和优化运营等方式，稳步推进低碳转型进程，增强应对气候变化的长期能力。

	截至 12 月 31 日止年度
	2025 年
温室气体排放范围一 (tCO ₂ e)	205.77
温室气体排放范围二 (tCO ₂ e)	5,409.19
温室气体排放总量 (范围一 + 范围二) (tCO ₂ e)	5,614.96
温室气体排放强度 (范围一 + 范围二) (tCO ₂ e/万元营收)	0.0153

注 1：数据统计和计算口径包含申华控股、中华金融大厦、芜湖宝利盛、宣城宝利丰、蚌埠宝利丰、南京宝利丰、宜兴宝利丰、慈溪宝利丰、东阳宝利丰、楚雄长翔、渭南汽博园、开封汽博园、湖南申德

注 2：公司温室气体排放核算参照《温室气体核算体系 (GHG Protocol)》及国家相关标准开展，排放因子优先采用国家发布的电力排放因子及行业通用系数。

环境合规管理

公司高度重视环境合规，坚持依法依规开展各项经营活动，持续跟踪和落实《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国环境保护税法》《中华人民共和国环境影响评价法》等国家及地方环境法律法规和行业标准要求，建立覆盖日常运营、项目建设及供应链管理的环境合规框架。通过持续监测、内部审查和管理优化，公司努力确保各项业务活动符合环境法规要求，防范环境风险，推动绿色发展和可持续运营。

关键绩效



2025 年，公司环保投入 **45.51** 万元，**未发生** 突发重大环境事件。

注：数据统计和计算口径包含芜湖宝利盛、宣城宝利丰、蚌埠宝利丰、南京宝利丰、宜兴宝利丰、慈溪宝利丰、东阳宝利丰

环境管理体系

公司环境保护工作坚持“依法依规、保护环境、防止污染、持续改进”的原则，制定了《环境保护管理制度》，将环境管理纳入生产经营全过程，实现全过程、全天候、全员参与的环保管理机制。公司建立分级负责、职责明确的环境管理体系，高级管理层统筹环境保护工作，所属企业主要负责人对本单位环境管理负总责，业务分管领导及各部门负责人按职责落实相关管理要求，按照“谁主管、谁负责”的原则落实管理职责，公司安全环保部门负责环境保护的日常管理与统筹协调工作。各门店、子公司根据自身实际，制定环保政策，明确环境管理归口部门，落实分层管理和责任到人，负责日常运营及项目建设中的污染防治、监督检查和环保宣传教育工作。

同时，公司加强对外来施工单位的环境管理，确保其施工作业遵守环保规定，落实施工过程中的污染防治和安全措施。

环境风险管理

公司高度重视环境风险管理，持续完善环境风险识别、评估与防控体系建设。公司制定并实施《环境因素及危险源辨识与评价管理办法》，对生产经营过程中潜在的环境风险进行系统识别和分级管控。对于新建、改建和扩建项目，各门店均依法开展环境影响评估，并根据评估结果落实相应整改和防控措施，从源头降低环境风险发生的可能性。

在环境风险管控过程中，公司严格落实国家企业自行监测要求，子公司委托具备资质的第三方机构，对废气、废水、噪声及固体废弃物等关键环境因素开展常态化监测，及时发现并处置潜在环境风险。相关监测数据和执行情况按要求上传至监管平台，主动接受社会和监管部门监督，形成可追溯的环境管理闭环。

同时，子公司宜兴宝利丰作为被纳入当地环保部门定期隐患排查范围的重点单位，建立了《环境隐患排查治理责任制度》，由总经理统筹推进年度排查与治理工作，明确重点和目标，有效防范突发环境事件发生。

关键绩效



2025 年，公司环境隐患排查 **103** 次，环境检测达标率 **100%**；
整改完成率 **100%**。

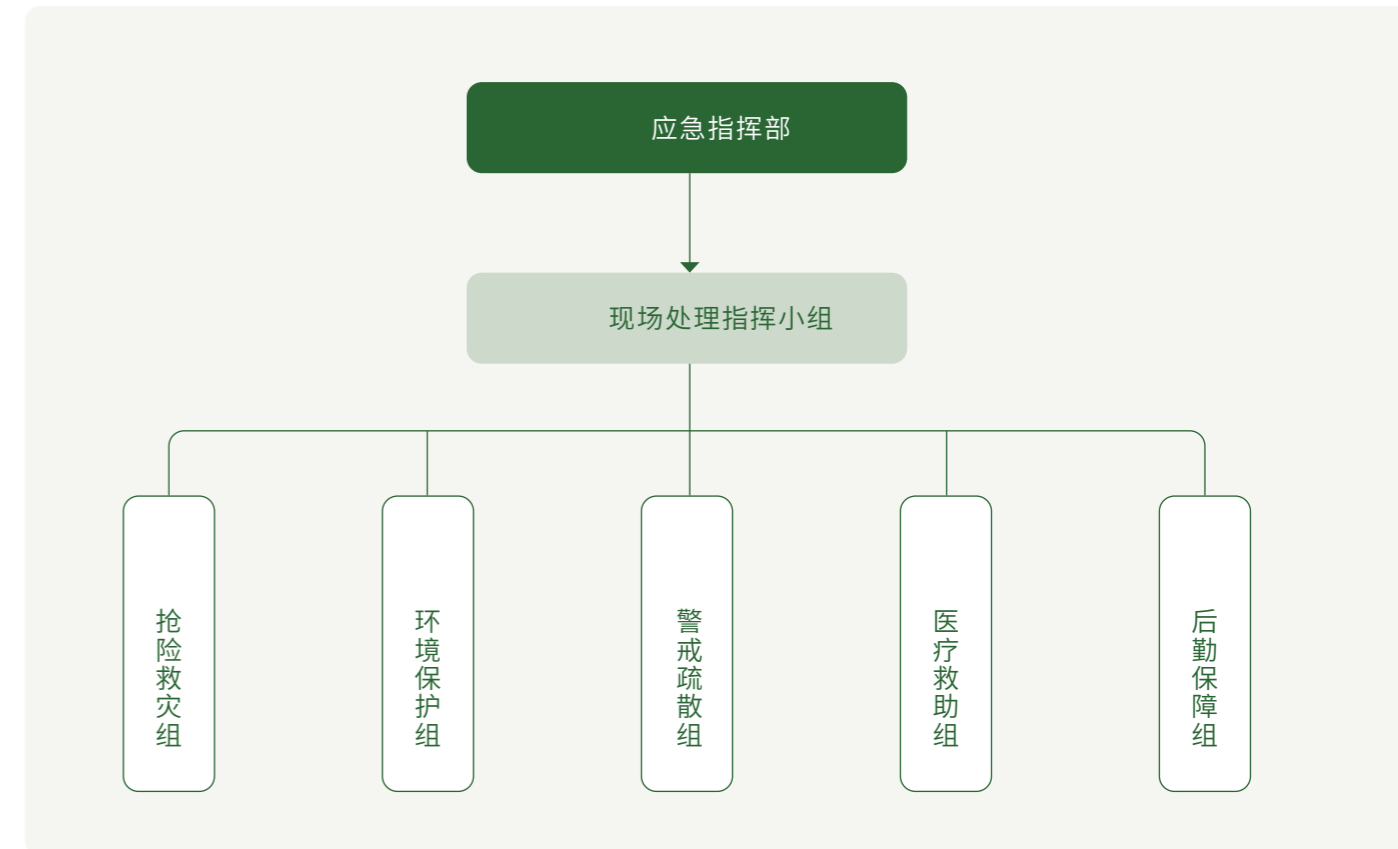
注：数据统计和计算口径包含芜湖宝利盛、宣城宝利丰、蚌埠宝利丰、南京宝利丰、宜兴宝利丰、慈溪宝利丰、东阳宝利丰

环境应急管理

为有效应对突发环境事件，公司建立了较为完善的环境应急管理体系，并严格遵循《中华人民共和国突发事件应对法》《国家突发环境事件应急预案》等相关政策规定。各门店及子公司结合自身经营特点和环境风险状况，编制并实施《突发环境事件应急预案》《污水站运维应急预案》等应急预案，配备必要的应急物资，明确应急指挥体系和各级职责分工，按照统一领导、分级响应、分类管理的原则，强化部门协同与联动机制，提升突发环境事件的处置效率。

公司通过定期组织环境应急演练和相关培训，不断提升员工的应急响应意识和现场处置能力，确保在突发环境事件发生时能够迅速采取有效措施，及时控制事件影响范围，降低环境和社会风险，最大限度减少突发事件可能造成的不利影响。

南京宝利丰突发环境事件应急组织机构



宣城宝利丰环境突发事件及处置方式

环境突发事件	处置方式
危险品库内矿物油、漆类等小包装危险化学品泄漏，维修工位机油回收机发生溢洒且未流入污水窨井，以及废机油等液体危险废物在转移、储存过程中发生遗洒、泄漏的情况	应急人员迅速查明泄漏源，小包装破损及时收集，大包装破损立即封堵，并使用棉丝、消防沙对泄漏危险化学品进行覆盖、围堵和收集，收集物统一存放至危废库，交由有资质单位处置

环境突发事件

泄漏、火灾或爆炸事故应急处置过程中产生的油污、消防废水或泡沫外溢出厂区，经雨水收集口进入外部水体

乙炔、矿物油类、漆类等危险化学品或废机油等危险废物，遇明火引起火灾、爆炸事故

处置方式

应急小组使用消防沙对消防废水进行围挡拦截，对外溢至厂区外的废液在出入口设置拦截坝并吸附油污，收集的废液和洗消废水统一暂存后，交由有资质单位集中处置

迅速疏散人员至安全区，在上风向使用泡沫、二氧化碳、干粉灭火器或砂土灭火；及时通知消防部门，并用沙袋围堵厂区雨水口

宣城宝利丰以练筑防，守护环境安全



2025 年 4 月 1 日，为提升环境风险应急能力，宣城宝利丰组织员工开展危废仓库泄漏应急演练。演练模拟废油漆泄漏事件，从报警响应、指挥调度、现场处置到环境监测，全流程检验应急预案的可行性和应急队伍实战水平。通过模拟实战，提升员工应急反应和协同处置能力，同时发现并改进了应急流程中的不足，进一步筑牢企业环境安全防线。



突发环境事件应急演练

环保培训贯宣

公司高度重视员工环保意识的培养，将环保理念融入日常工作和岗位管理。公司倡导员工从工作细节入手践行环保行动，如节约办公用纸、分类回收废弃物等，并通过定期宣贯活动，使环保理念转化为日常行为习惯。各门店结合实际运营，制定并实施《能源管理培训制度》《水资源管理制度》，围绕危险废物防治、突发环境事件应急制度等重点内容，定期组织培训和操作演练，不断提升员工的环境管理能力和风险防范意识。

同时，公司围绕重要节点开展专项环保宣传教育，如“4·22 世界地球日”和“6·5 世界环境日”，通过集中宣讲、案例分享等形式，加强全员对环境保护重要性的认知和理解，营造积极的内部环保文化氛围，推动环保理念在员工中深入人心并落实到具体行动中。

环保培训内容和形式

环保培训内容

水资源管理培训

能源管理培训

突发环境事件
应急预案培训

危险废物污染
防治培训

环保培训形式

岗位指导

日常宣导

定期培训

岗前培训

关键绩效



2025 年，公司开展环保培训 **12** 次，环保培训参加人次 **132** 人次，环保培训时长 **7.5** 小时。

注：数据统计和计算口径包含芜湖宝利盛、宣城宝利丰、蚌埠宝利丰、南京宝利丰、宜兴宝利丰、慈溪宝利丰、东阳宝利丰



○> 蚌埠宝利丰开展环保培训，提升环境管理与合规意识



2025 年 11 月，蚌埠宝利丰组织相关员工开展环保及危险废物管理知识培训。培训围绕环保法律法规、危险废物规范管理及日常操作要求等内容进行讲解，强化员工对环境保护和合规管理的认知，进一步提升员工环境风险防控意识和规范操作水平。



蚌埠宝利丰环保及危险废物管理知识培训

各门店开展环保培训（部分展示）



2025 年 9 月，慈溪宝利丰组织各部门代表开展环保和危险废物知识培训。



2025 年 9 月，芜湖宝利丰售后车间人员开展安全生产环保培训



2025 年 4 月，宣城宝利丰售后车间开展危废环保培训

绿色办公

公司秉持人与自然和谐共生的理念，将绿色办公作为可持续发展的重要组成部分，积极推动低碳运营和节能减排。公司通过优化办公流程、推广无纸化办公、节约用能和资源等措施，鼓励员工养成绿色办公习惯，营造节能降碳与环保的企业氛围，实现日常运营与可持续发展目标的有机结合。

作为宝马经销商，公司积极对接品牌可持续发展标准。宝马自 2022 年推出“BMW 领创绿星计划”，从绿色环境、绿色能源、绿色运营和绿色践行四个维度打造可持续零售网络。截至 2025 年，公司已有 5 家门店达到“绿星”标准，有效提升门店绿色管理水平，并推动绿色理念在员工及运营环节落地。

领创绿星计划实施举措

绿色运营

- 推广、鼓励员工使用 OA 办公自动化系统、电子邮件系统、WPS 软件，推行无纸化办公
- 积极推行二手纸再利用、使用可换芯笔等

绿色能源

- 将门店内照明设施更换为节电照明设备
- 采购绿色电能

绿色环境

- 宣城宝利丰进行店面领创，采用绿色建材（地砖、石膏板）、绿色工装、绿色家具等

绿色践行

- 定期面向入驻品牌开展环保知识宣传，系统讲解废弃物、废水的产生来源及治理方式，并普及污染事故预防措施
- 向消费者宣传环保理念，倡导绿色出行方式

资源高效使用

申华控股在依法合规的基础上，不断完善资源管理机制，优化资源配置方式，提升资源使用效率，努力降低运营过程中的资源消耗和环境影响。通过将节约理念与日常经营相结合，公司持续推动资源节约与环境友好型发展。

能源利用

公司严格遵循《中华人民共和国节约能源法》《中华人民共和国可再生能源法》等相关法律法规，构建科学高效的能源管理体系，优化资源配置，提升能源使用效率，切实履行能源管理责任。公司积极推动新能源业务布局与管理，探索与汽车行业相关的能源综合利用模式，拓展光伏发电等清洁能源项目，从源头实现节能降耗，提升能源利用的高效性与可持续性，助力产业绿色转型和国家能源结构优化。

公司门店为主要能耗来源，各门店结合实际运营制定并实施《能源管理培训制度》《节能宣传与建议奖励办法》《公司水电管理制度》等制度，建立能源管理组织，明确责任分工，确保能源管理措施落到实处。例如，蚌埠宝利丰由行政部门负责水电管理，专人负责供水供电线路维护及故障处理，各部门负责本部门照明、空调和饮水机等电源的日常管理，实现精细化能源管控与节能目标的落实。

门店日常节能措施

- ▶ 结合厂家要求实行绿星计划，并将店内照明设施更换为节电照明设备
- ▶ 店内使用空调集中式控制，设定空调开关时间及温度
- ▶ 在照明开关、空调面板、用水设备等重点用能部位，张贴简洁醒目的节能提示标识
- ▶ 加强员工节能培训，组织开展知识竞赛、节能标兵评选等主题活动，强化全员意识
- ▶ 制定能源相关的奖惩措施，通过正向激励与约束机制，推动能源管理制度落实



节能提示标识

指标	单位	2025 年
柴油	升	7,059.00
汽油	升	75,018.13
天然气	立方米	12,570.00
外购电力消耗总量	兆瓦时	10,080.48
可再生能源发电量	兆瓦时	22,536.50
能源消耗总量	吨标煤	121,922.98
能源消耗强度	吨标准煤 / 万元营收	0.33

注: 数据统计和计算口径包含申华控股、申华金融大厦、芜湖宝利盛、宣城宝利丰、蚌埠宝利丰、南京宝利丰、宜兴宝利丰、慈溪宝利丰、东阳宝利丰、楚雄长翔、渭南汽博园、开封汽博园、湖南申德

水资源利用

公司严格遵守《中华人民共和国水法》等相关法律法规，建立系统的节约用水长效机制，科学配置和保护水资源。通过持续完善用水管理体系，加强供排水设施和用水设备的日常维护与管理，坚决杜绝“跑、冒、滴、漏”等浪费现象，提升用水效率，确保水资源得到高效利用。同时，公司积极探索节水新途径，推动节水管理持续深化，为水资源的可持续利用和生态环境的健康发展提供保障。

在门店层面，公司制定并实施《水资源管理培训制度》《公司水电管理制度》等制度，明确用水管理职责与操作规范，同时鼓励员工提出节水改进建议，并参照《节能宣传与建议奖励办法》对优秀建议予以奖励，形成制度化与全员参与相结合的节水管理模式。

目标	2025 年目标完成情况
日常工作中开展节水工作，做到定期巡检，防止跑冒滴漏现象发生	已完成

关键绩效



2025 年，公司总用水量为 **84,672** 吨。

注：数据统计和计算口径包含中华金融大厦、芜湖宝利盛、宣城宝利丰、蚌埠宝利丰、南京宝利丰、宜兴宝利丰、慈溪宝利丰、东阳宝利丰、湖南申德

门店日常节水措施

- 用水后随手关闭水龙头，杜绝跑冒滴漏和长流水现象
- 全面检修和维护店内供水管道，及时修复漏水点
- 定期巡查卫生间、空调机房、消防泵房、锅炉房等重点区域，发现漏水立即维修或更换，减少非必要用水
- 严格规范员工用水行为，对洗车工、保洁员进行节水技能培训
- 在茶水间、吧台、卫生间等用水区域张贴节水提示标识，营造全员节水氛围



张贴节水标识

节水硬件升级，实现精准用水控制

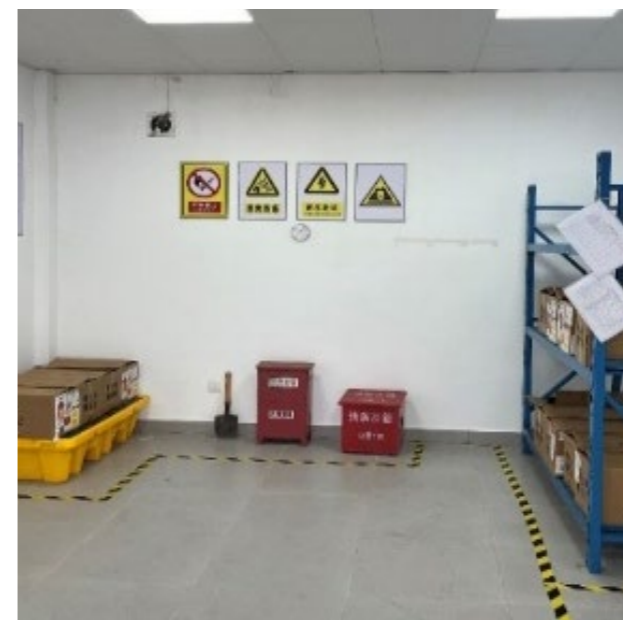


芜湖宝利盛优化节水硬件配置，在洗车等高耗水环节安装水流控制装置，实现单位用水量精准降低，2025 年累计节约用水量约 656 吨，有效降低生产用水成本，提升水资源管理效率，并增强企业可持续发展水平。

循环经济

公司将循环经济理念系统融入物料管理全过程，通过在采购、使用和回收环节持续推进减量化、再利用和资源化，降低资源消耗和环境影响。在包装管理方面，公司积极推行绿色包装理念，在满足产品保护功能的前提下，逐步减少铝膜包装及其他一次性用品的使用，优先选用可循环、可降解的环保材料，通过减少包装厚度、采用高强度轻质材料以及去除不必要的包装层和冗余空间，提升资源利用效率。门店在配件运输和存储中主要使用木质托盘、支架及纸箱等可回收材料，大部分实现回收或重复使用。

在运营环节，公司同步推进物料回收和使用端减量措施。按照《BMW 售后高压蓄电池回收间实施手册》，公司规范建设并运行高压蓄电池回收间，确保相关物料的合规回收与资源化利用。同时，在门店日常运营中，公司倡导节材和循环使用，如推动废纸二次利用、硒鼓补充墨粉重复使用，并通过设置醒目提示，引导员工和客户减少一次性用品使用，在售后接待环节逐步以复用式用品替代一次性物料，推动循环经济理念在实际运营中的持续落地。



新能源高压蓄电池回收间



减少一次性三件套、一次性水杯使用提示

关键绩效



2025 年，包装材料回收比例 **100%**

注：数据统计和计算口径包含芜湖宝利盛、宣城宝利丰、蚌埠宝利丰、南京宝利丰、宜兴宝利丰、慈溪宝利丰、东阳宝利丰

深化三废控制

申华控股高度重视污染防治工作，严格遵循《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《中华人民共和国环境噪声污染防治法》等相关法律法规，持续完善污染防治管理体系。公司通过加强污染防治设施的运行和维护管理，系统落实废水、废气、废弃物及噪声等污染防治措施，推动污染物规范处置和达标排放，防范环境风险，确保环境管理体系持续有效运行。

废水管理

公司围绕日常运营中产生的废水，建立了较为完善的废水管理与控制机制。各门店结合实际经营情况，依据排污许可证及相关法规要求，制定并实施《环境监测与测量控制程序》，明确废水排放管理要求和监测安排，确保废水处理和排放过程受控运行。

在具体运行中，公司产生的废水主要包括洗车房废水和生活污水。公司严格落实“雨污分流、清污分流”管理要求，雨水直接接入市政雨水管网，洗车及维修等含油废水通过专用管道集中收集，并采用“隔油沉淀+精密过滤+紫外线消毒”等工艺进行处理，经处理达标后统一排入市政污水系统。2025 年，公司废水排放均符合相关标准，多家门店已依法取得排污许可证。

门店	目标	2025 年目标完成情况
宜兴宝利丰	排水达到市政排放标准，全年无超标排放事件	完成
芜湖宝利盛、蚌埠宝利丰	按照排放污染物检测频次，定期开展检测工作，按时录入监测数据、执行报告，及时发布公开	完成



芜湖宝利盛、宣城宝利丰、宜兴宝利丰、南京宝利丰排污许可证（部分展示）

规范建设废水处理设施，保障合规排放

芜湖宝利盛配套建设标准化废水处理设施，对生产过程中产生的废水进行集中处理，处理后水质严格符合国家及地方排放标准，确保稳定合规排放，有效降低环境风险，提升企业环境管理水平。



废水处理设施项目

废气管理

公司围绕汽车喷漆、打磨及焊接业务中产生的废气，持续完善废气管理与控制体系，严格落实国家有关废气排放的法律法规和标准要求。在日常运营中，公司通过工艺和设施优化，加强对废气产生、收集、处理及排放各环节的管理，降低废气排放对环境 and 员工健康的影响。

在具体措施上，公司在维修和喷涂环节优先采用环保涂料、水性漆等低挥发性有机物材料，并对喷涂、烘烤、打磨等产气工序实行集中和密闭管理。维修生产区域整体采用封闭式设计，重点工位配套废气收集管道及处理设施，结合活性炭吸附、光氧化和紫外光解等技术，对废气进行有效治理。同时，通过优化作业布局和加强通风条件，减少废气无组织排放，保障作业环境符合职业健康相关要求。

在运行维护和监测方面，公司建立了常态化管理机制，对废气处理设施开展日常巡检和维护，定期更换过滤材料，确保设施稳定运行。公司每年委托具备资质的第三方机构，对有组织和无组织废气开展检测，相关指标涵盖颗粒物、苯、苯系物及非甲烷总烃等。2025 年，公司废气排放均符合相关标准要求。

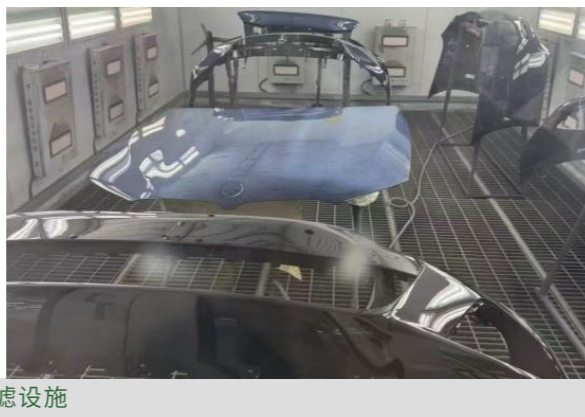
密闭工艺与治理设施协同，控制废气排放



宜兴宝利丰对预喷打磨工位实施全封闭施工并配备集尘过滤设施，同时对油漆设备配置 VOC 活性炭吸附脱附（催化燃烧）装置，确保生产过程中废气稳定达标排放，有效降低大气污染风险，提升环境合规水平。



集尘过滤设施



水性原辅料替代，显著降低 VOCs 排放



宜兴宝利丰系统推进底漆、面漆、清漆及稀释剂、清洗剂等原辅料的水性替代，实现全水性涂料应用，VOCs 产生量较替代前减少约 50%-80%，并同步配备 MSDS 化学品安全技术说明书，强化源头减排与安全管理。



全水性漆替代

废弃物管理

申华控股高度重视生产运营过程中产生的各类废弃物管理工作，严格按照国家及地方相关标准和要求，对固体废弃物和危险废弃物实行分类管理，认真履行固体及危险废物处置合同。公司通过推进废弃物精细化管理，覆盖废弃物从产生、收集、暂存到转运和处置的全生命周期，持续提升废弃物管理的规范性和可控性，防范环境风险。

关键绩效



报告期内，公司产生废弃物总量 **294.74** 吨，其中危险废弃物 **240.34** 吨，一般固体废弃物 **54.40** 吨。

注：数据统计和计算口径包含芜湖宝利盛、宣城宝利丰、蚌埠宝利丰、南京宝利丰、宜兴宝利丰、慈溪宝利丰、东阳宝利丰

一般固体废弃物管理

公司围绕日常运营中产生的一般固体废弃物，持续完善分类、减量和回收相结合的管理模式，推动资源高效利用。在管理实践中，公司通过制度化分类管理，对可回收物、厨余垃圾及其他垃圾实施规范投放和集中管理，并在采购和办公环节优先选用耐用、可循环及具备环保属性的用品。子公司宜兴宝利丰制定并落实《垃圾分类管理制度》，在门店和办公区域同步推进废纸二次利用、使用可更换笔芯等绿色办公措施，从源头减少一般固体废弃物产生。



垃圾分类桶

在回收与处置环节，公司对废金属、废塑料等具有回收价值的废弃物实行集中管理，并通过供应商或正规回收渠道进行回收利用。对于电子类固体废弃物，公司按照规范实施分类处置，汽车电子元件统一退回原厂进行专业处理，办公类电子废弃物交由具备资质的回收机构进行环保处置，确保相关废弃物得到安全、合规、无害化管理。

危险废弃物管理

对于危险废弃物，公司对车辆维修及日常运营过程中产生的危险废弃物实行分类和规范存放管理。针对废机油、废油漆桶、废过滤棉、废活性炭、废蓄电池等危险废弃物，公司设置专用危险废弃物暂存区域并配备清晰标识，严格落实防渗漏、防流失、防扬散、防雨淋、防火等“五防”措施，确保危险废弃物在暂存环节安全可控。

在管理和处置环节，公司严格执行“部门收集、专区暂存、专人管理、合规转运”的闭环管理流程，建立危险废弃物台账，对危险废弃物的产生、入库、暂存和转移情况进行如实记录，实现全过程可追溯管理。所有危险废弃物均委托具备相应资质的第三方机构进行合规处置，并由专人定期核查台账和处置情况。2025 年，公司危险废弃物均依法合规处置。

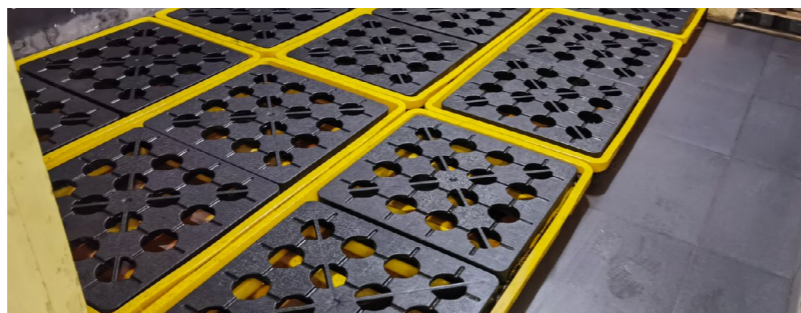


张贴危险废弃物警示牌

规范危废存储设施，防范渗漏风险



宣城宝利丰在危险废弃物存放区域配置接油托盘，对机油等液态危废进行承接和防渗管理，有效防止渗漏造成环境污染，进一步提升危险废弃物规范化管理水平。



使用接油托盘

生物多样性保护

公司业务运营不涉及自然保护区及生物多样性敏感区域，但仍将生物多样性保护纳入环境管理的重要内容，严格遵循《关于进一步加强生物多样性保护的意見》《中华人民共和国土壤污染防治法》等相关法律法规要求，在生产经营过程中坚持生态优先原则，持续规范管理流程，降低对生态环境和自然系统的潜在影响。

在合规管理基础上，公司积极推动生态保护理念的实践落地，通过组织开展苏州河护河活动，引导员工参与河道环境维护和生态保护行动，支持城市水生态修复与生物多样性保护，以实际行动促进人与自然和谐共生。



“美丽中国我先行”活动，强化生态保护意识



2025年6月，公司志愿服务队在上海苏州河沿线，联合市管理部门及社区党组织开展“美丽中国我先行”巡护活动。志愿者通过环保知识问答和主题微课堂，学习水资源保护、垃圾分类及生物多样性相关内容，并参与河道巡护实践。活动有效提升公众生态保护意识，促进多方协同参与河流治理，以实际行动助力城市生态环境改善。



“美丽中国我先行”活动

持续开展护河志愿行动，系统学习水污染防治



2025年6月至11月，公司志愿服务队在苏州河沿岸组织30名队员分批开展护河志愿行动。活动期间，队员参加水资源保护科普讲座，系统学习水生态保护知识，并沿河开展垃圾清理等志愿服务。系列活动有效改善河道周边环境，提升志愿者生态环保意识，并通过示范带动作用，引导更多公众关注水污染防治，推动环保理念向日常实践转化。



志愿服务队苏州河巡护行动

客户服务 共建价值生态

在高质量发展和产业体系现代化背景下，申华控股围绕主营业务特点，系统关注供应链安全、产品质量与客户服务、信息安全与隐私保护以及创新驱动与产业协同等关键议题。公司坚持稳健经营与合规管理并重，以安全为底线、以质量为核心、以创新为动力，不断完善相关管理机制与风险防控体系，提升整体运营韧性和可持续发展能力，积极服务产业链稳定运行和长期价值创造。

- 供应链安全
- 产品质量与客户服务
- 信息安全与隐私保护
- 创新驱动与产业协同



供应链安全

在全球产业链深度调整和外部环境不确定性持续增加的背景下，供应链安全已成为保障企业稳定运行和高质量发展的重要基础。申华控股围绕治理架构、战略规划、风险与机遇管理以及指标与目标等关键要素，系统推进供应链安全管理能力建设，持续提升供应链运行的稳定性、可靠性和协同水平，为企业的长期稳健发展提供支撑。

治理

公司将供应链安全与稳定纳入整体经营管理框架，由经营管理层统一领导和统筹相关工作，证券法律部、财务管理部及综合办公室共同参与采购项目评审，公司纪委对相关过程实施监督，综合管理部或对应业务、职能部门负责具体实施，形成职责清晰、协同高效的管理机制。

依托《业务外包制度》《建设项目管理办法》《建设项目招标投标管理办法》等制度，公司逐步建立覆盖供应商准入、履约管理、风险管控及退出机制的全生命周期管理体系，明确各管理层级和职能部门的职责分工，通过制度化管理和协同运作，持续提升供应链管理的规范性和透明度，增强供应链体系的稳定性与韧性，为公司业务持续运营和战略实施提供支撑。

战略

围绕公司发展战略和业务运营实际，公司系统识别并评估供应链安全相关的潜在风险与发展机遇，从供应链稳定性、协同效率和可持续发展等维度，对可能影响公司经营连续性和价值创造能力的关键因素进行综合研判，并在此基础上，制定相应的管理思路和应对方向，为战略决策和后续管理措施提供参考。

供应链安全风险

风险类型	风险说明	风险发生的时间周期	风险发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
供应集中度风险	公司部分核心业务对主要整车及零部件供应商存在一定依赖，若核心供应商出现生产、交付或合规问题，可能对经营造成影响	中短期	中	可能影响车辆及配件供应节奏，进而对销售收入和售后服务产生阶段性影响	维护核心供应商稳定合作关系，同时拓展备选供应商渠道，降低集中度风险
上游生产与交付风险	受宏观经济、产业链波动或突发事件影响，上游供应商可能出现产能受限或交付延迟	短期	中	可能导致库存结构波动，影响业务连续性和运营效率	加强供应商履约管理，实施科学库存管理，提升供应链响应能力
物流与运输风险	跨区域物流运输可能受交通、天气或外部环境变化影响，导致交付不及时	短期	中	可能增加物流成本，影响交付效率	与多家物流服务商合作，优化运输路线，提升物流灵活性和冗余度
原材料及成本波动风险	原材料价格波动或供应成本上升，可能对采购成本和盈利能力造成压力	中期	中	可能对毛利水平和经营成本产生一定影响	加强成本管理，与核心供应商保持沟通协同，优化采购与库存策略

供应链安全机遇

机遇类型	机遇说明	机遇发生的时间周期	机遇发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
数字化与信息共享机遇	推动供应链信息透明化和数据共享，有助于提升决策效率	中长期	中	有助于优化资源配置，降低运营不确定性	持续推进信息化管理和数据协同
供应链韧性提升机遇	构建多元化供应商和物流体系，有助于增强应对外部不确定性的能力	中长期	中	降低突发事件对业务连续性的影响，提升抗风险能力	拓展备选供应商和物流渠道，完善应急预案

影响、风险和机遇管理

公司将供应链相关的风险与机遇管理纳入整体风险管理框架，围绕供应商准入、履约管理及退出机制，建立较为系统的识别、评估、应对和持续改进流程，持续提升供应链安全性与可持续发展水平。

公司以主要整车品牌合作为重点推进供应链稳定性建设。作为宝马品牌在国内合作较早、规模较大的经销商集团之一，申华控股与华晨宝马汽车有限公司及宝马（中国）汽车贸易有限公司保持长期稳定的合作关系。在与核心品牌深化合作的同时，公司始终坚持公平、公正、透明的合作原则，在供应商遴选、合作评价、业务往来等环节对各类市场主体一视同仁，依法保障中小企业平等参与竞争的机会，积极维护中小企业供应商合法权益。公司通过拓展备选供应商渠道、加强信息共享与业务协同以及优化库存管理，在有效降低供应链集中度风险的同时，为中小企业参与供应链合作创造良好条件，不断提升供应链整体运行效率、抗风险能力与可持续发展水平。

供应商准入与尽职调查

公司将供应商管理作为保障供应链安全与可持续发展的关键环节，在供应商准入阶段实施系统化管理。通过执行采购及招投标相关制度，公司对潜在供应商开展必要的资质审核和尽职调查，重点关注其经营合规性、履约能力及长期合作稳定性。在此基础上，公司逐步将环境保护、安全生产、员工权益保障及商业道德等 ESG 要素纳入供应商综合评估体系，作为供应商遴选和合作决策的重要参考因素，从源头识别潜在风险与合作机遇。

供应商考核管理

在合作过程中，公司通过定期评估与日常管理相结合的方式，对供应商履约情况、交付能力、质量水平及经营稳定性进行持续跟踪，并同步关注其 ESG 相关表现变化。针对核心及关键供应商，公司实施重点管理，结合业务运行情况，对其环境合规、质量管理及商业道德风险进行动态监测，及时识别可能对公司经营连续性和品牌声誉产生影响的风险因素。

供应商风险管理与退出机制

针对合作过程中识别出的潜在风险，公司根据风险性质和影响程度，采取分级分类管理措施，包括加强沟通、督促整改、优化采购安排及强化备选方案等，推动风险在可控范围内得到缓释。通过持续监测和动态管理，公司努力在保障供应连续性的同时，降低供应链运行中的不确定性。

对于存在重大合规隐患、ESG 表现持续不达标或整改无效的供应商，公司依据相关管理制度，依法依规启动供应商退出程序，并同步启用备选供应商安排，确保业务连续性不受实质性影响。通过明确退出标准和流程，公司进一步强化供应链底线管理。

供应商沟通与能力提升

公司重视与供应商的长期合作关系，通过日常业务往来、信息共享及制度宣导，持续向供应商传导合规经营、廉洁采购及可持续发展理念。在条件允许的情况下，公司通过交流沟通等方式，推动供应商加强在环境管理、安全生产和商业道德等方面的能力建设，共同应对供应链风险，挖掘协同发展机遇，促进供应链体系的稳定与高质量发展。

指标与目标

围绕供应链安全与稳定目标，公司持续优化供应链布局，深化与核心供应商的协同合作，并稳步推进供应链管理的规范化与数字化建设。公司以提升供应链运行效率和风险应对能力为导向，关注供应商履约稳定性、交付效率及合规经营情况，推动供应链管理效能的持续提升。未来，公司将结合业务发展实际和外部环境变化，逐步完善相关管理指标和目标设置，在保障质量和服务水平的前提下，持续增强供应链体系的安全性、稳定性和协同性，为企业的长期可持续发展提供有力支撑。

具体指标和绩效情况详见本报告“关键绩效指标表”。

产品质量与客户服务

申华控股始终秉持“客户是立足根本、售后是致胜之道”的客户服务理念，致力于为客户提供卓越的服务体验。公司要求各业务条线针对自身业务特点，制定差异化的产品质量管理与客户服务质量管理体系，覆盖公司业务售前、售中及售后全环节，提升客户满意度和品牌忠实度。

治理

公司由高级管理层作为产品质量与客户服务的最高管理架构，由下属各子公司总经理对子公司的产品与服务进行管控、客户关系管理部门（CRM）执行产品与服务具体质量要求。在汽车销售方面，公司下属各 4S 门店制定有《客户服务理念、服务体系与制度》《客户满意度管理办法》等政策文件，遵循“全球标准本地化”原则，持续完善产品与服务质量管理体系。该体系融合了宝马全球标准、德国汽车工业质量管理方法及中国市场要求，确保从“车辆销售、售后服务到客户体验”的全流程服务质量卓越。在商务写字楼租赁方面，申华金融大厦制定有《投诉处理及回访操作流程》《客户信息与沟通管理规范》等制度，明确了对于租户服务管理的具体要求。

为确保客服人员具备良好的专业能力与服务意识，公司定期组织开展员工培训，并鼓励服务团队参与内部或行业内的能力竞赛与评优活动，对表现优异者给予奖励，进一步巩固和提升客户服务团队专业能力。

南京宝利丰荣获“2024 年度江苏省汽车销售服务示范单位”称号



2025 年 2 月，南京宝利丰在江苏省南京市参加由江苏省工商联汽车销售商会主办的行业大会，公司管理团队代表出席并接受表彰。凭借稳定的市场表现、客户服务能力与运营管理水平，南京宝利丰获评“2024 年度江苏省汽车销售服务示范单位”，相关认可强化了品牌公信力与行业示范效应，有助于持续提升区域市场竞争力与服务品质。



2024 年度江苏省汽车销售服务示范单位

芜湖宝利盛机电团队斩获 2025 BMW 中国售后服务大赛全国八强



2025 年 10 月，芜湖宝利盛机电技师团队代表公司参加 BMW 中国售后服务大赛机电保养维修团队赛，在全国赛场与多家经销商同台竞技。通过连续多轮实操与理论考核，参赛团队凭借稳定的技术表现和协作能力取得全国八强成绩，展现了公司在售后技术能力建设和人才培养方面的成效，进一步提升了品牌在售后服务领域的专业形象与行业认可度。



获奖现场

战略

公司结合汽车经销及相关运营业务特点，系统识别产品交付与服务全过程中可能产生的影响、风险和机遇。公司充分理解产品质量表现和客户服务水平直接关系客户满意度、品牌形象及经营稳定性，在此基础上持续完善服务管理和客户沟通机制。

产品与服务质量风险识别清单

风险类型	风险说明	风险发生的时间周期	风险发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
市场风险	如果公司未能及时跟进市场趋势，推出符合客户需求的产品和服务，或者对现有产品和服务缺乏创新和差异化，将导致客户流失和竞争力下降	中长期	中	导致客户流失和市场份额下降，进而影响公司的营业收入增长	建立健全质量管理体系，确保产品和服务质量符合国家和行业标准，提高客户满意度
售后服务质量风险	销售及售后服务流程涉及人员、系统和标准，若服务响应或专业能力不足，可能影响客户体验	中短期	中	客户流失风险上升，影响复购率和售后业务收入	完善服务流程和培训机制，持续提升服务标准化与专业化水平
声誉与投诉风险	客户对高端汽车品牌服务期望较高，若投诉处理不及时或不充分，可能影响品牌声誉	中短期	中	负面舆情可能影响潜在客户决策及市场口碑	建立客户反馈与投诉闭环管理机制，提升响应效率和处理质量

产品与服务质量机遇识别清单

机遇类型	机遇说明	机遇发生的时间周期	机遇发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
高品质产品与品牌背书机遇	依托宝马品牌及其高质量产品体系，有助于提升客户信任度和市场认可度	中长期	高	支撑整车销售和售后业务稳定增长	加强与主机厂协同，充分发挥品牌和产品优势
高质量客户服务溢价机遇	优质、稳定的客户服务体验有助于提升客户黏性和全生命周期价值	中长期	中偏高	提升复购率和售后服务收入，增强盈利稳定性	持续优化服务流程，提升客户体验管理能力
多元化场景服务协同机遇	汽车文化园及写字楼等业务为客户提供多元接触场景，拓展服务深度	中长期	中	拓展增值服务收入，提升综合经营效益	打造协同服务模式，强化多业态联动

影响、风险和机遇管理

为有效识别、监测和管理产品与客户服务中存在的风险与机遇，公司依据各条业务线实际情况，制定了完善的服务质量内控制度及风险管理流程，并通过加强客诉闭环管理、负责任营销培训等措施，降低相关不确定性因素，积极把握高品质产品和优质服务带来的客户信任与市场发展机遇，支撑公司业务的稳健运行与长期发展。

客户投诉管理

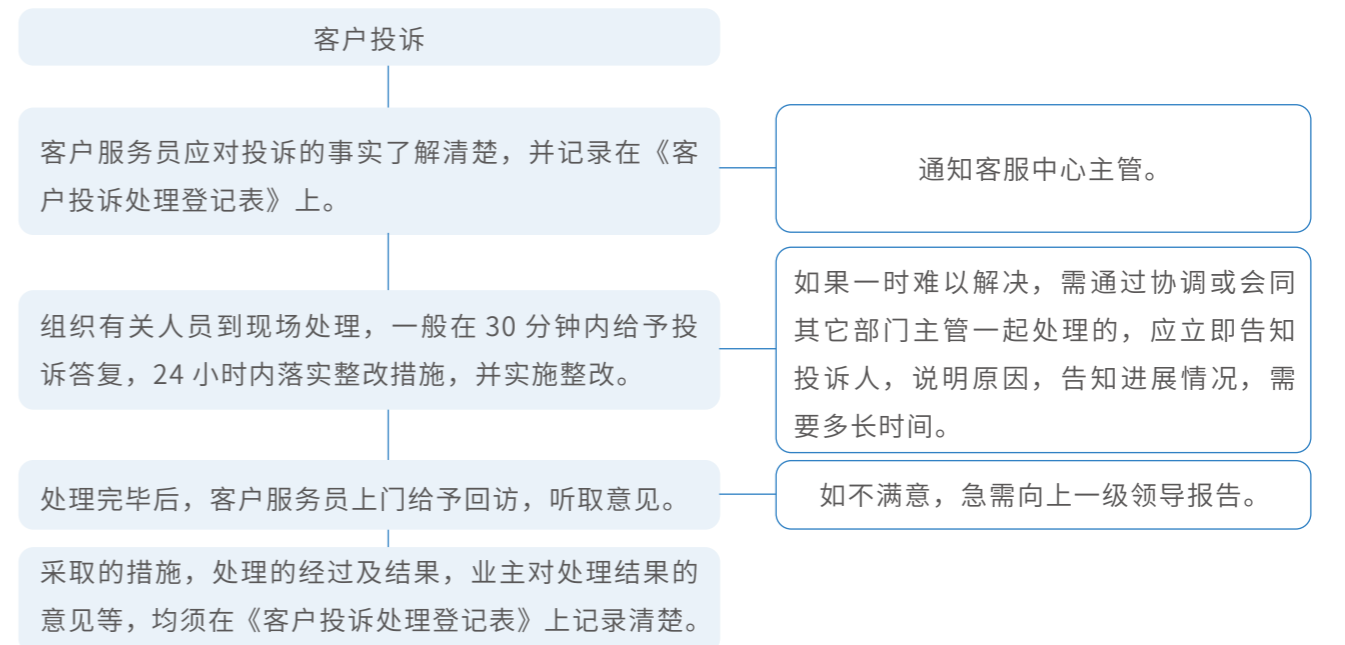
在汽车销售板块，公司下属各 4S 门店均建立了完善的客户投诉响应与处置机制，遵循“首问负责、限时响应、闭环管理”的客诉处理原则，确保客户投诉“有记录、有跟进、有反馈”。公司每月召开复盘分析会，修订相关服务标准作业程序，将部门投诉率、重复投诉率作为服务部门整体绩效考核的关键指标，将典型投诉案例及其最佳解决方案，形成内部知识库及建立典型投诉案例库，用于新员工培训和日常参考，避免同类问题重复发生。

门店客诉处理流程机制



在商务写字楼租赁板块，申华金融大厦在《投诉处理及回访操作流程》中明确规定了客诉各环节的负责部门、时效性、闭环管理的具体要求，确保客户投诉得到迅速、合理的处理。

租户投诉处理及回访操作流程



提升客户服务体验

公司积极探索并落地客户体验提升举措，以卓越服务践行社会责任。申华晨宝于 2025 年 7 月正式上线“申华卓越服务”体系，通过八项卓越服务全面升级服务品质，彰显国有企业主动担当、积极作为。

“申华卓越服务”体系



国企品质显担当，申华晨宝举办双节营销活动



2025年10月，申华晨宝组织旗下多地宝马授权经销商在国庆、中秋期间同步开展“双节营销”活动，围绕新车销售、售后服务与客户关怀等维度，策划试驾体验、节日互动及安心出行保障等举措。相关活动有效提升了到店客流与客户参与度，强化了消费者对公司经销商品质服务的认知，为稳定经营表现和积累节假日营销经验发挥了积极作用。



芜湖宝利盛活动现场

召开售后战略研讨会，推动服务与管理升级



2025年3月，公司在南京宝利丰组织召开宝马售后业务研讨会，集团管理层、各4S店售后经理及相关负责人参与。会议围绕事故业务布局、配件库存管理与数字化手段应用开展研讨，形成优化流程与协同推进的共识，明确后续改进方向，有助于提升售后服务效率与客户体验。各4S店的与会人员代表纷纷表示，将以此次会议为契机，进一步优化售后服务体系，提升客户满意度，为公司的整体发展贡献力量。



宝马售后业务研讨会

开展售后业务培训，提升服务能力



2025年9月，公司在蚌埠宝利丰组织开展为期两天的保险与事故车业务培训及售后研讨活动，公司管理层、申华晨宝各店总经理及售后负责人参加，BMW东区售后团队参与交流。会议围绕保险管理、事故车业务提升及钣喷产值管理等内容进行系统培训与经验分享，强化了业务方法与管理工具应用，推动各店售后服务能力与经营质量的协同提升。



售后业务研讨会

负责任营销

公司落实诚信经营理念，各门店制定有《客户招揽流程及管理制度》《负责任营销行为规范》等制度文件，严禁虚假宣传与强制消费，明确合规营销要求。同时，公司建立覆盖广告宣传、合同签订、消费告知等要点的日常培训及考试机制，并通过建立营销行为抽检与复盘制度，确保合规政策有效落地，保障客户合法权益。

负责任营销管理举措



完善制度规范

坚持“透明诚信”原则，宜兴宝利丰制定《负责任营销行为规范》，严禁虚假宣传、夸大宣传及强制消费。公司明确合规营销要求，强制要求公示价格明细与合同条款，通过制度建设夯实诚信经营基础。



负责任营销培训

建立常态化合规培训机制，内容涵盖广告宣传、合同签订、消费告知等关键点。通过配备专业内训师，实施每日业务复盘、定期产品知识培训及闭卷考试，持续提升营销人员的专业素质与合规意识。



抽检与回访

建立营销行为抽检与独立回访机制，确保营销政策在执行层面有效落地。将营销违规行为直接纳入员工绩效考核，通过闭环管理保障客户知情权与选择权，切实维护客户合法权益。

产品召回管理

公司作为宝马品牌经销商，不涉及产品制造环节。为切实保障客户权益，公司积极配合宝马厂家开展产品召回工作，建立了完善的产品召回流程机制。在收到厂家正式发布的召回通函后，公司依据通函中明确的维修或处理方案，通过电话等方式主动联系相关车主，邀约其进店完成召回服务，确保产品召回高效、有序、合规地执行，全力配合品牌方维护产品质量与客户信任。2025 年，发生 53 起产品召回事件*。

注*：产品召回事件均为配合整车厂商统一开展的召回行动，公司根据厂家通知履行客户告知及召回服务职责。

指标与目标

公司将客户满意度、投诉率等关键指标纳入绩效考核体系，并建立常态化的客户满意度调查及反馈机制，通过满意度 400 热线、客户回访等措施，定期面向客户发放满意度调查问卷，全面、精准地收集客户的真实感受与具体诉求。

产品质量与客户服务目标	2025 年目标完成情况
销售忠诚之悦 ≥ 85 分	已完成
售后忠诚之悦 ≥ 82 分	已完成
客户投诉 4 小时内跟进率 100%	已完成

关键绩效



2025 年度，申华晨宝各 4S 店平均满意度达 **97.27** %，共计收到客户投诉 **99** 次，客诉 24 小时内响应率 **100** %；申华金融大厦组织对上一年度租户满意度进行调查，客户满意度调查结果为 **83** %。

信息安全与隐私保护

申华控股严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》等法律法规，尊重并保护客户隐私。公司严格落实国家及品牌方规范要求，将信息安全与隐私保护纳入公司治理范畴，通过建立健全管理架构与制度体系，以技术与管理双重措施保障客户数据全生命周期安全，确保业务运营的合规性与稳健性。

治理

公司设立由总经理直接领导的数据安全委员会，统筹建立涵盖数据分级、访问控制、加密传输及隐私影响评估的闭环管理制度。在执行层面，公司制定并严格落实《公司电脑使用操作规范》《网络安全检查制度》《信息系统建设及管理办法》等制度，指派专人定期进行数据检测与备份，并接受第三方审计。针对特定品牌业务，公司遵循宝马全球统一的隐私标准，通过签署《隐私保护声明》、实施全员保密协议及权限加密技术，确保客户信息仅用于授权用途。同时，公司将同等安全标准延伸至合作伙伴管理体系，全方位筑牢数据安全防线。

战略

数据安全水平直接关系客户信任、合规经营及品牌声誉。公司在持续防范数据泄露和合规风险的同时，结合汽车经销及相关运营业务中客户信息集中、数据使用场景多元的特点，系统识别信息安全与隐私保护相关的影响、风险和机遇，把握信息安全治理带来的管理效能提升和客户信任增强机遇。

信息安全与隐私保护风险识别清单

风险类型	风险说明	风险发生的时间周期	风险发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
数据泄露风险	公司在销售、售后及客户服务过程中需处理客户个人信息和业务数据，若发生系统漏洞或操作不当，可能导致信息泄露	中短期	低至中	可能引发合规整改成本、赔偿风险及声誉影响，对经营稳定性产生不利影响	完善数据分级、访问控制和加密管理，定期开展数据检测与备份
合规与监管风险	数据安全与个人信息保护相关法律法规持续完善，若制度执行不到位，可能面临合规压力	中长期	中	合规管理和整改投入增加，严重情况下可能影响业务开展	持续完善数据安全制度体系，接受第三方审计并跟踪监管要求变化
内部管理风险	员工对信息安全和隐私保护意识不足，可能因操作不规范引发数据安全隐患	中短期	中	需投入额外资源进行培训、整改和内部管理优化	加强员工培训和制度宣贯，落实岗位权限和责任管理

信息安全与隐私保护机遇识别清单

机遇类型	机遇说明	机遇发生的时间周期	机遇发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
客户信任与服务质量提升机遇	稳健的信息安全与隐私保护机制有助于增强客户对公司的信任	中长期	中等偏高	提升客户满意度和忠诚度，支持销售和售后业务稳定发展	持续落实隐私保护承诺，规范客户信息使用和沟通机制
品牌与合作机遇	遵循宝马全球隐私标准并实施高水平数据保护，有助于维护品牌一致性和合作稳定性	中长期	中等	巩固与品牌方及重要合作伙伴的长期合作关系	严格执行统一隐私标准，加强品牌业务数据管理
管理效率提升机遇	通过规范数据管理和安全制度，有助于提升内部管理和信息系统运行效率	中期	中等	降低因数据混乱或系统问题导致的运营成本	推进数据治理体系建设和制度化建设

信息安全与隐私保护培训

公司高度重视员工在信息安全与隐私保护中的关键作用，通过“内部必修课程 + 外部认证培训”双轨体系，持续开展覆盖全员的信息安全培训，培训内容涵盖法律法规要求、品牌隐私政策、系统操作规范及典型案例警示等，强化员工对数据合规使用和风险防范的认知。同时，公司结合实际业务场景，制定《数据备份操作细则》《数据泄露应急预案》，并定期组织演练，明确处置流程和岗位职责，提升对突发信息安全事件的应急响应能力和协同处置水平，降低潜在影响。



芜湖宝利丰开展网络安全知识科普培训

关键绩效



2025 年，芜湖宝利盛开展数据安全 / 客户隐私保护培训次数 **4** 次，培训覆盖率达 **100%**，人均培训时长 **1** 小时。

影响、风险和机遇管理

公司建立了常态化的信息安全与客户隐私保护风险识别与监测机制。各 4S 门店在公司及品牌统一要求下，结合自身业务系统和运营特点，制定《信息安全审查实施方案》，通过定期开展信息安全内部自查、系统检查及合规审视，持续识别潜在风险点。同时，公司通过引入第三方专业机构开展审计，对信息安全管理的完整性和有效性进行评估。相关检查和审计结果形成闭环管理机制，及时向管理层反馈并推动整改落实，为信息安全与隐私保护风险和机遇的动态管理提供依据。



信息安全技术防护措施

在技术层面，公司围绕客户信息和业务数据的全生命周期管理，采取多层次信息安全防护措施，包括通过实施数据分级分类管理、权限控制、加密存储与传输、系统日志审计及定期备份等手段，加强对关键业务系统和数据资产的保护；通过对关键信息系统及硬件设备设置备份与冗余机制，保障系统运行稳定性。同时，公司将信息安全要求延伸至供应商和合作伙伴管理，通过合同约定和管理规范，降低外部环节带来的数据安全风险，持续夯实信息安全防护基础。



客户隐私政策授权系统截图

指标与目标

为有效管理信息安全与客户隐私保护工作，公司要求相关部门定期对信息安全与客户隐私相关指标进行监测与统计，确保信息管理系统运行稳定并符合监管要求。公司依据《信息系统建设及管理办法》，以保障信息系统安全和信息使用安全为目标，规范信息系统建设与运行管理，合理利用信息系统资源，持续推进信息系统规范化建设，确保信息系统安全、稳定、高效运行。在此基础上，公司不断完善隐私保护措施，强化数据安全治理，确保业务数据与客户信息的安全性及合规性。报告期内，公司未发生信息安全事故。

具体指标和绩效情况详见本报告“关键绩效指标表”。

创新驱动与产业协同

申华控股作为一家在汽车经销领域拥有深厚积淀的企业，始终秉承稳健经营、持续优化的理念，积极融入绿色、低碳、可持续的产业发展方向。公司业务主要聚焦于汽车销售与服务领域，不涉及高强度的创新驱动型研发活动，亦不存在科技伦理方面的相关风险或侵犯。公司顺应汽车产业电动化、智能化、网联化的发展趋势，稳步推进服务升级与运营转型，深化与主机厂、新能源品牌及出行生态各方的合作，不断优化业务结构，提升运营效率与企业综合价值，致力于为股东、客户及社会创造长期、稳定的财富与价值。

关键荣誉



2025 年，渭南汽博园新加入“陕西省会展行业协会”

产业协同互联

公司积极寻求战略合作机遇，探索战略合作模式，为混合所有制改革和优质产业的导入奠定基础。公司通过监测市场动态与行业趋势，坚持创新驱动发展，依托多元、开放的交流模式拓展银企、政企、校企及同业合作。通过与合作伙伴协同创新，公司持续增强各业务板块的创新实力与核心竞争力，共同推动高质量跨越式发展。

携手硕橙科技，加速新质生产力落地

2025 年 8 月，公司与硕橙科技正式宣布达成深度合作，将共同出资设立申维探索（沈阳）科技有限公司。合作围绕智能制造与 AI 运维应用，整合资本、技术与产业资源，探索汽车智能制造等场景落地，提升企业在新质生产力领域的布局能力，为转型升级与高质量发展提供新的业务支撑与增长动能。2025 年 9 月，申维探索完成工商注册。

政企交流深化合作，推动区域协同发展

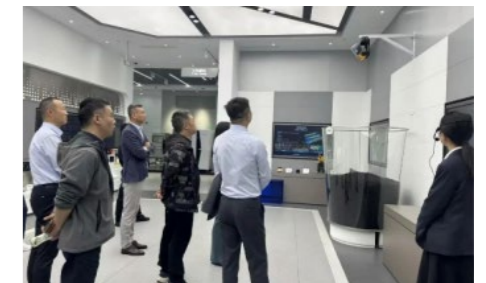
2025 年 3 月，渭南高新区党工委书记一行到访公司，与公司管理层在沈阳围绕既有合作项目与未来发展进行交流。双方就园区建设进展、产业协同及配套基础设施完善等事项达成共识，明确以政企协同方式推进项目成熟运营，为区域产业发展与经济增长提供持续支撑。公司与渭南高新区将此次深入的交流活动为契机，携手并肩，共同探索“产业+资本+运营”的创新发展模式，在秦东大地书写政企协同发展的崭新篇章。



政企协同发展

产业互联汲取新动能，数智驱动赋能高质量

2025 年 10 月，公司组织部分中层以上干部及职工代表赴杭州，走访海康威视、阿里云和思看科技等科创企业，通过实地参观与座谈交流，系统了解数字化转型、技术创新及业务布局实践。参与人员结合企业发展阶段与自身业务实际开展交流研讨，加深了对智能物联、云计算及高端制造应用场景的认识，为公司谋划转型升级路径、推动高质量发展提供了有益借鉴。



走访海康威视园区

开展校企交流活动，促进产教融合实践

2025 年 10 月，公司在上海申华金融大厦联合华东师范大学举办校企交流活动，40 余名本硕学生参与。公司管理层围绕企业发展历程、核心业务与人才需求进行介绍，并组织校友分享与模拟面试，由相关负责人现场指导简历与面试表现。活动增进了学生对国企运营与岗位能力要求的理解，拓展了实践认知渠道，也为双方深化校企合作、推动产教融合奠定了基础。

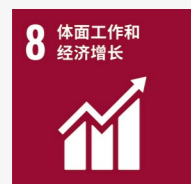
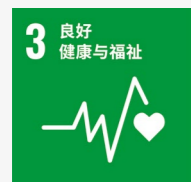


华东师范大学校企交流活动

以人为本 共担社会责任

以人为本是申华控股可持续发展的核心底色，公司坚守社会责任，将员工权益保障、职业成长赋能与社会价值共创深度融合。公司不断完善薪酬福利与健康保障体系，搭建多元培训与晋升通道赋能人才成长，积极投身公益实践与社区共建，践行企业公民担当，实现员工、企业与社会的双赢发展。

- 员工雇佣和关怀
- 员工薪酬和福利
- 员工发展与培训
- 员工健康与安全
- 社会回馈与公益



员工雇佣和关怀

申华控股严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国未成年人保护法》等法律法规，以及宝马集团商业行为准则，全面落实合规雇佣管理。

合规雇佣

公司实行全员劳动合同制，制定并执行《员工招聘及聘用制度》《劳动合同与人事档案管理制度》《员工考勤管理制度》等管理制度，确保招聘、聘用、劳动合同签署及考勤管理等环节规范、透明。同时，公司制定并实施《反童工和反强迫劳工制度》，明确禁止使用童工及一切形式的强迫劳动。在招聘过程中，公司严格开展身份核验，实施身份证与学历证明“双证校验”，确保员工年龄符合国家法定标准，从源头防范童工风险；在用工过程中，严禁以威胁、强制、欺诈等方式实施非自愿劳动，禁止贩卖人口、抵债劳动及非法扣押员工身份证明文件等行为，切实保障员工合法权益。

此外，公司建立童工应急处置及未成年工保护机制，一旦发现异常情形，及时采取措施并妥善处理；对于未成年工，严格落实岗位限制、健康体检及专项管理要求，保障其身心健康。同时，公司坚持同工同酬原则，抵制职场骚扰与不合理用工行为，持续营造公平、合规的用工环境。

关键绩效



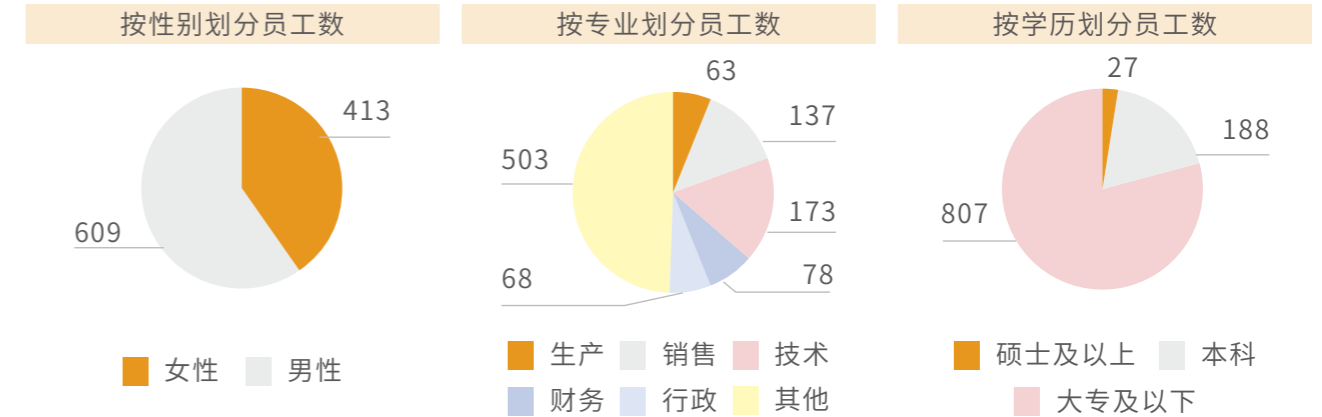
2025 年，公司劳动合同签订率 **100%**，劳务派遣人员 **14** 人，雇佣童工事件数 **0** 宗，劳工歧视事件数 **0** 宗，强迫劳动申诉事件数 **0** 宗。

注：劳务派遣数据统计和计算口径包含蚌埠宝利丰、慈溪宝利丰

平等雇佣

公司坚持公平雇佣原则，将平等就业视为人才管理核心和社会责任的重要体现，并制定《反歧视和多元化制度》，为相关工作提供制度保障。在招聘、晋升及日常管理过程中，公司严格杜绝任何形式的歧视，包括种族、肤色、宗教、性别、年龄、国籍、遗传及残障等因素。公司通过公开透明、公平竞争的招聘机制保障员工平等就业权利，并建立职业发展通道，为员工提供公平的成长与晋升机会。与此同时，公司积极落实社会责任，面向残障人士、少数民族、退伍军人等多元群体开展专项招聘和岗位适配，推动就业公平与社会包容。

员工构成



关键绩效



截至报告期末，公司员工总人数 **1,022** 人，员工流失率 **21.23%**。

注：公司主营的汽车销售属于服务行业，该员工流动率在行业内属于正常范围。

多元招聘

公司秉持尊重差异、包容多样的人岗适配理念，构建全维度、多渠道的招聘体系。公司整合校园招聘、社会招聘及内部竞聘等多种渠道，既吸纳职场新锐注入创新活力，也盘活内部人才激发潜能。招聘过程中，公司聚焦专业技能、职业素养和发展潜力，摒弃年龄、背景、学历等非核心壁垒，为不同履历与专长的人才提供公平竞争平台。通过多元化招聘与包容性管理，公司汇聚各类优质人才，形成优势互补、多元共生的团队氛围，为企业可持续发展提供坚实的人才支撑。

校园揽才筑梯队，校招赋能稳发展



2025 年上半年，宜兴宝利丰锚定人才梯队建设需求，开展 3 场校园招聘，构建多元化的校企合作模式。合作院校涵盖江苏理工学院等综合类院校，吸纳综合型潜力人才。同时，公司联动常州机电职业技术学院等专业院校，定向挖掘汽车技术、营销服务实操人才，匹配业务需求，为 2026 年人员储备筑牢基础。



宜兴宝利丰招聘会

关键绩效



2025 年，公司新进员工 **225** 人，通过内部推荐招聘员工 **44** 人。

员工薪酬和福利

申华控股以员工发展为核心，构建系统的人力资源管理体系，涵盖薪酬福利、民主管理与员工活动。公司通过公平激励的薪酬体系、完善的福利保障、开放透明的沟通机制以及多元化的员工活动，提升员工满意度与归属感，促进团队凝聚力。整体管理理念强调制度化、透明化与可持续性，推动员工成长与企业发展协同共进，实现企业与员工的长期共荣。

治理

公司高度重视员工薪酬与福利管理，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》及《公司章程》等法律法规，建立了完善的薪酬与福利管理体系。公司制定《职工薪酬管理制度》《员工福利管理制度》《岗位及薪酬调整制度》等制度，确保员工工资按时足额支付，福利待遇合理且具有市场竞争力，并结合岗位价值和绩效考核结果进行薪酬调整，体现公平性与激励性。

在管理架构上，公司由董事会统筹薪酬与福利政策的制定与监督，各职能部门按职责分工落实具体执行：人事部门负责薪酬核算、绩效考核及薪酬体系优化；工会及职工代表参与监督和沟通，保障员工合法权益。公司工会联合人事、法务及职工代表签订《工资集体协议》，进一步巩固员工薪酬福利管理的合规性和透明度。

战略

公司将员工薪酬和福利战略与企业中长期发展规划、人才发展战略深度绑定，核心目标为保障员工合法权益、稳定核心人才队伍、提升员工归属感与幸福感，为公司业务结构优化、转型升级提供坚实人才支撑，支撑公司在汽车后市场升级、新能源业务拓展等领域的战略推进，增强企业在行业转型期的核心竞争力。

员工薪酬与福利风险管理

风险类别	风险说明	风险发生的时间周期	风险发生的可能性	对财务的影响说明	应对措施
薪酬体系市场竞争风险	薪酬体系与行业或地区市场水平不匹配，影响招聘和保留人才能力	中期	中	可能导致核心人才流失或招聘困难，增加人才成本	建立市场化薪酬体系，以岗位价值和绩效考核为基础进行薪酬调整，确保对外具有竞争力、对内公平激励
员工满意度与流失风险	员工对薪酬福利、工作环境或职业发展不满意，可能导致关键岗位人才流失	中期	中	可能增加招聘及培训成本，影响业务连续性	结合绩效考核进行薪酬调整，建立开放透明的绩效反馈与申诉通道，提供职业发展通道和培训机会
法律合规风险	未遵守劳动法律法规或相关政策，可能引发法律纠纷	短期	低	可能产生罚款、补偿支出，损害企业声誉	严格执行劳动合同签订制度，定期内部合规审查，落实同工同酬及无歧视原则，工会参与监督
民主沟通机制效果不佳	多地多板块员工沟通渠道流于形式，引发不满	中期	中高	产生仲裁及处理成本，影响企业信用与融资环境	坚持职工代表大会制度，收集职工提案并及时反馈，定期开展满意度测评，协调各部门落实改进措施

员工薪酬与福利机遇管理

机遇类型	机遇说明	机遇发生的时间周期	机遇发生的可能性	对财务的影响	应对措施
人才留存机遇	在汽车经销及售后服务行业竞争加剧的背景下，通过优化薪酬与福利体系，吸引并留住关键岗位员工	中期	高	有助于降低关键岗位流失率，减少招聘培训成本，保障门店和服务运营的稳定性	持续完善薪酬和福利制度，结合行业市场水平和岗位价值调整薪酬，提供商业保险及专项保障项目
凝聚力提升机遇	开展贴合需求的福利活动，提升员工归属感	中	高	降低核心人才流失率，减少招聘及重置成本	聚焦员工多元需求打造适配性福利活动

影响、风险和机遇管理

在员工薪酬与福利管理方面，公司建立了覆盖风险识别、评估、应对及监督改进的系统化管理流程。公司通过定期分析市场薪酬水平、政策法规变化、经营波动及员工诉求，结合职工代表大会审议及工会反馈，识别各环节可能存在的薪酬与福利相关风险。

在风险评估阶段，公司综合考虑风险发生的可能性及对员工满意度、企业运营和财务状况的潜在影响，记录发现问题并跟进处理，确保问题得到及时解决。

针对识别出的风险，公司持续优化薪酬与福利管理体系，完善社会保险及商业保险保障措施，科学设计岗位薪酬与绩效激励机制，提升薪酬分配公平性与激励性；同时优化福利供给，使其更加精准、适配员工需求，从而降低因权益纠纷或福利投入不匹配导致的风险。

在监督改进方面，员工可就薪酬、绩效或福利等事项向人事部门反映相关诉求，人事部门根据实际情况进行跟进处理，推动问题逐步改进与优化。通过将风险识别、评估及应对措施与日常管理实践紧密结合，公司在防范不利影响的同时，也把握提升员工满意度、人才吸引力及人力成本韧性的机遇，助力企业实现长期可持续发展。

薪酬福利

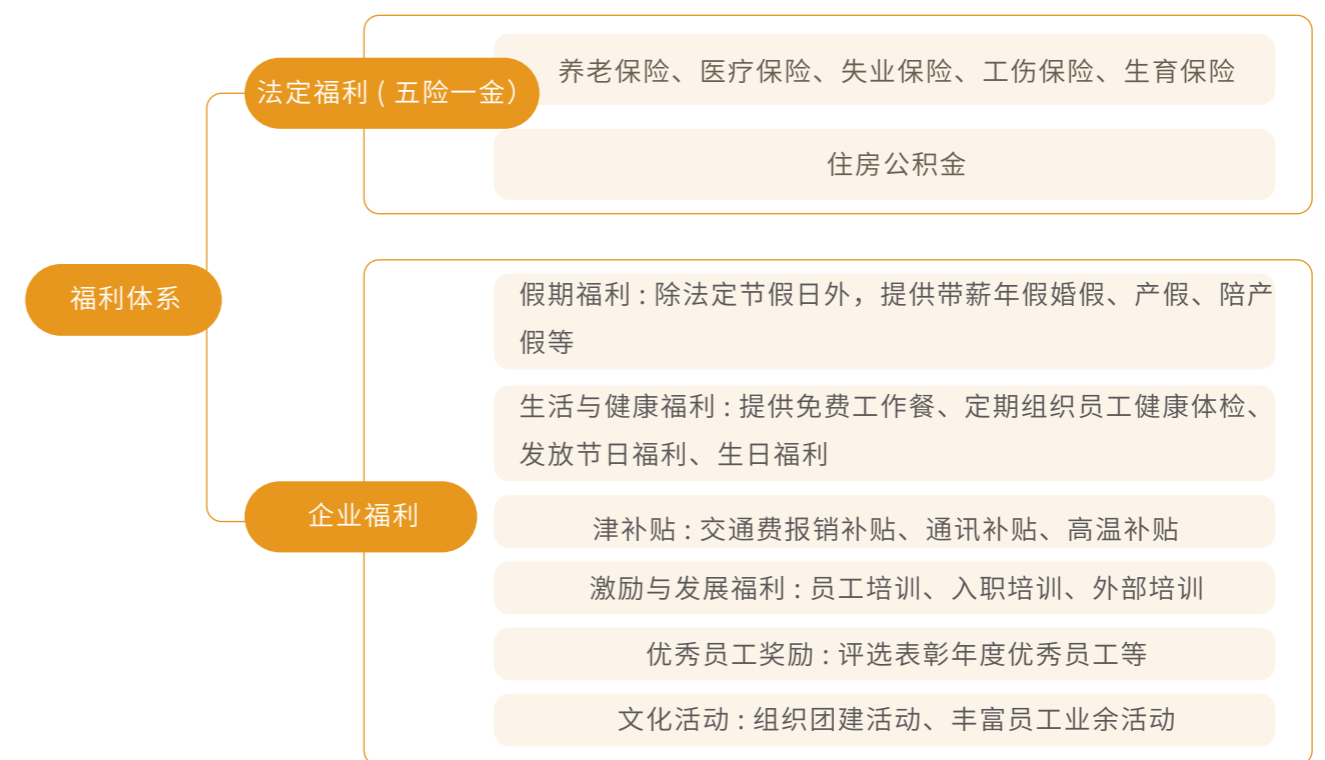
在薪酬方面，公司严格遵循国家法律法规及公司章程，构建了兼具稳定性与激励性的薪酬体系。薪酬以岗位价值和绩效贡献为核心，形成基础工资、岗位津贴和绩效奖金联动的分配模式，既保障员工收入的公平性，又通过差异化激励激发员工积极性与创造力。薪酬管理覆盖全体在职员工，包括试用期和正式员工，按照岗位等级、入职年限等因素进行分配，并在内部实现公示，绩效奖金根据考核结果发放，确保公平、透明。公司同时严格保护薪酬隐私，保障管理和操作的规范性与安全性。

申华控股薪资构成



同时，公司关注员工全周期需求，构建全面的福利保障体系，实现社会保险、住房公积金等基础保障全覆盖。除基础保障外，公司结合带薪年假、员工体检、节日慰问等人文关怀措施，持续改善工作环境硬件设施，提升员工的安全感与幸福感。通过稳定且贴近员工需求的福利体系，公司有效增强员工归属感和满意度，为企业可持续发展提供坚实的人才支撑。

申华控股福利体系



民主管理

公司以职工诉求为导向，构建开放高效的民主管理与沟通体系，每年定期开展职工代表大会，鼓励员工通过多元渠道参与企业治理。公司面向全体职工征集提案，建立跨部门协同响应机制，确保提案从接收、审核到处理的全流程高效衔接，并通过邮件实时反馈进展与处理结果，在职代会上集中通报落实情况，使职工提案真正落地见效。同时，公司在职代会期间开展工会工作满意度测评，全面收集员工在工作推进、权益保障等方面的意见与建议，并将反馈传递至相关业务部门，明确整改责任与完成时限，推动问题高效解决。通过这一系统化机制，员工能够切实感受到被尊重和重视，公司也通过民主管理凝聚发展合力，为企业与员工的共生共荣奠定坚实基础。

关键绩效



2025 年，公司职代会审议通过项目 **2** 项，
工会会员在职工的比例占 **100**%。

开展职工代表大会，落实民主管理机制



2025 年，公司持续落实民主管理制度，规范开展职工代表大会相关工作。6 月，公司召开职工代表大会，依法选举产生职工董事，保障职工依法参与公司治理。同年 10 月，公司通过民主程序选举产生 2 名职工代表，参与相关集团会议。通过推进职工代表大会开展，公司不断畅通员工参与企业管理的渠道，切实保障职工知情权、参与权和监督权。



职工代表大会

关爱女性

公司尊重并认可女性员工价值，将性别平等与权益保障融入用工全流程，参考《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》等国家规定，构建女性关爱体系。公司通过签订《女职工特殊利益专项集体合同》，严格落实产检假、产假、哺乳假等法定待遇，确保女性员工在职期间薪酬福利不受影响。公司每年在妇女节等节点送上专属关怀，关注女性职业发展需求，为管理、专业等不同赛道的女性员工提供平等的晋升与培训机会，让女性员工在公平包容的环境中安心工作、实现自我价值。

关键绩效



2025 年，公司管理人员中女性人数比例 **24**%，产假返岗率 **100**%。

女职工巾帼展风采，芳华绽放耀职场



2025 年，在第 115 个国际劳动妇女节之际，公司组织开展系列关怀活动，为全体女职工送上节日祝福。活动当天，管理层在公司大厅为女职工赠送鲜花与养生礼品，传递健康与关怀；同时组织开展手作体验活动，丰富员工文化生活，并安排参观学习活动，增强员工的文化认同感与凝聚力。通过多样化关怀举措，公司营造了温馨和谐的工作氛围，进一步提升了员工的归属感与积极性。



妇女节活动

员工帮扶

公司深切关切员工急难愁盼，构建全方位、有温度的帮扶支持体系。以《职工帮困基金管理办法》为制度支撑，设立专项帮困基金，为遭遇突发事件、重大疾病的员工提供精准资金支持与情感关怀；同时延伸关怀触角，覆盖节日慰问、住院理赔、退休保障等多元场景，从日常暖心举措到应急帮扶响应，全方位为员工排忧解难。这份“急员工所急、解员工所忧”的实际支持，既筑牢了员工的生活与风险保障防线，更让企业归属感深入人心，凝聚起同心同行的发展合力。

员工关爱

在保障员工基础权益的同时，公司高度重视员工身心发展与团队建设，通过多样化的员工活动丰富企业文化，增强员工凝聚力与归属感。公司组织文体活动、技能竞赛、趣味团建和职工文化节活动，鼓励员工在工作之余放松身心、增进交流。同时，公司关注员工家庭与社会生活，举办亲子活动和公益志愿服务，引导员工积极参与社会实践与社区建设。通过系统化、常态化的员工活动，公司不仅营造了积极向上、和谐融洽的工作氛围，也提升了员工满意度与忠诚度，为企业可持续发展提供坚实的人才保障和文化支撑。

夏日送清凉，守护员工健康

七月酷暑，芜湖宝利盛售后车间温度逾四十摄氏度。公司管理层即刻启动高温应急预案：副总裁率队深入一线，将防暑药品与降温饮品送至工位；车间增设冷风机与冰块，延长午休并开放空调会议室作为轮休区；同步发放高温补贴及营养餐，确保技师体力与专注度，彰显申华“以人为本”的治理温度。



夏日送清凉活动

致敬后方力量，共筑温馨花园

2025年，宣城宝利丰以“致敬后方力量”为主题举办员工家庭日，通过情绪碎纸机为员工减压，拔河、平底锅羽毛球等趣味赛促进员工与家属互动，管理层亲笔邀请并赠送感谢勋章，体现以人为本的关怀。同时设立亲子义卖区，将善款捐赠给当地留守儿童项目，实现企业关怀延伸至家庭与社区，增强员工归属感和团队凝聚力，推动“小家幸福”与“大家发展”的双向价值，实现社会责任与员工关怀的有机结合。



员工家庭日活动



生日定制暖意，关怀聚力凝人心

2025年4月，宣城宝利丰在公司餐厅为寿星员工举办主题生日宴，通过小程序收集员工偏好，定制米油、洗护用品等礼品，现场布置主题背景并提供特色生日餐与定制蛋糕，体现公司对员工的关怀，提升归属感与幸福感。



员工生日会

指标和目标

在指标和目标管理方面，公司及各子公司围绕员工薪酬和福利管理要求，结合生产经营实际，设置年度管理目标，并对目标达成情况进行跟踪管理，以持续提升员工满意度和归属感。

员工薪酬和福利目标

2025 年目标完成情况

同工同酬：确保相同职位、相同绩效的员工薪酬一致。

已完成。将男女平均薪酬差距控制在 5% 以内，在关键管理岗位的招聘中实现了性别平衡，并完成了针对女性管理人员的薪酬调优。

社保缴纳率：设定并达成 100% 全员依法足额缴纳社保与公积金的目标。

已完成。报告期末，公司全体在册全职员工，社保及公积金覆盖率 100%。针对部分灵活用工人员，已通过合规的人力资源外包机构完成缴纳，确保无合规风险。

薪酬分位：设定目标，将关键岗位薪酬调整至市场 60 分位，以吸引并留住核心人才。

已完成。薪酬竞争力暂时处于 60 分位，2026 年将进一步通过优化激励方案进行针对性提升。

加班管理：设定并控制人均加班时长在合理范围内，保障员工休息权。

已完成。控制人均加班时长，保障员工休息权，对于有加班情况的员工，可申请相应时间加班调休

补充福利：建立企业年金、补充医疗保险、住房补贴等计划，员工年度体检全员覆盖。

已完成。每年保证完成全员体检一次，持续推行并完善企业年金计划，覆盖全体员工。

指标	单位	2025 年
员工社会保险覆盖率	%	100
员工满意度	%	94.29
困难员工帮扶人数	人	1
困难员工帮扶金额	元	3,000

员工发展与培训

申华控股将员工发展与培训视为赋能人才成长、驱动企业长远发展的核心支撑，构建系统化、多层次的培育体系。公司立足员工职业发展需求与企业战略发展目标，通过内部梯队建设计划实现人才稳定与晋升激励，系统推动一线员工向管理岗位进阶；同时依托宝马全球培训体系，定期选派员工参加品牌认证的技术、服务及管理培训，持续提升专业能力与职业发展水平，让员工在实现个人价值提升的同时，为企业可持续发展注入源源不断的人才动力。

员工培训

公司持续构建并完善精准化、实战型员工培训体系，让培训成为连接企业战略与员工发展的重要纽带。公司制定《员工培训管理制度》，立足汽车经销、产业园运营等核心业务需求，针对性设计分层分类课程，覆盖新员工融入、岗位技能精进、管理能力升级等多元场景。公司旗下包括 4S 店在内的多家子公司均采用“内部培训 + 外部培训”的模式，联动内部骨干讲师与外部资源，与知名高校学院进行长期校企合作，既强化产品知识、服务规范等基础能力，也聚焦数字化运营、合规管理等前沿领域。培训成果与职业晋升、绩效评估深度挂钩，让员工在提升专业素养的同时，明确成长路径。

员工培训体系



关键绩效



2025 年，公司员工培训投入 **11.72** 万元，

员工培训 **286** 场，

员工培训总 **1,170.50** 小时，

接受培训总 **3,498** 人次，

员工培训覆盖率 **超 90%**。

注：数据统计和计算口径包含申华控股、申华金融大厦、芜湖宝利盛、宣城宝利丰、蚌埠宝利丰、南京宝利丰、宜兴宝利丰、慈溪宝利丰、东阳宝利丰

“星火赋能，凝心聚力”新员工培训



2025 年 5 月，公司在宜兴宝利丰开展第二期新员工培训，主题为“星火赋能·凝心聚力”。培训通过展厅与车间实地讲解，帮助新员工系统了解销售、售后流程及 5S 管理要求；并结合团队协作活动，增强沟通与协同意识。培训兼顾业务实践与团队建设，助力新员工快速融入企业文化与岗位角色。



新员工培训



AI 培训赋能，提升员工效率



2025 年 3 月 28 日，公司举办“AI 前沿应用实战指南”专题培训，特邀行业专家授课，总部及子公司 60 余名管理层与员工参训。课程围绕“AI 实用工具 +”主线，演示智能写作、数据分析等场景，剖析“AI 幻觉”风险，学员现场实操演练，提升 AI 使用技能。



AI 前沿应用实践培训会



员工晋升

公司以《员工职业晋升管理制度》为支撑，构建灵活多元的员工晋升体系，重视学历背景，更突出业绩贡献、专业能力与职业素养，让不同赛道的员工都能找到成长方向。通过内部调动、岗位竞聘、专项选拔等多元渠道，为员工搭建横向流动、纵向晋升的发展平台，确保晋升机会公平开放，让员工在成长中实现自我价值，更让企业汇聚核心人才动能。

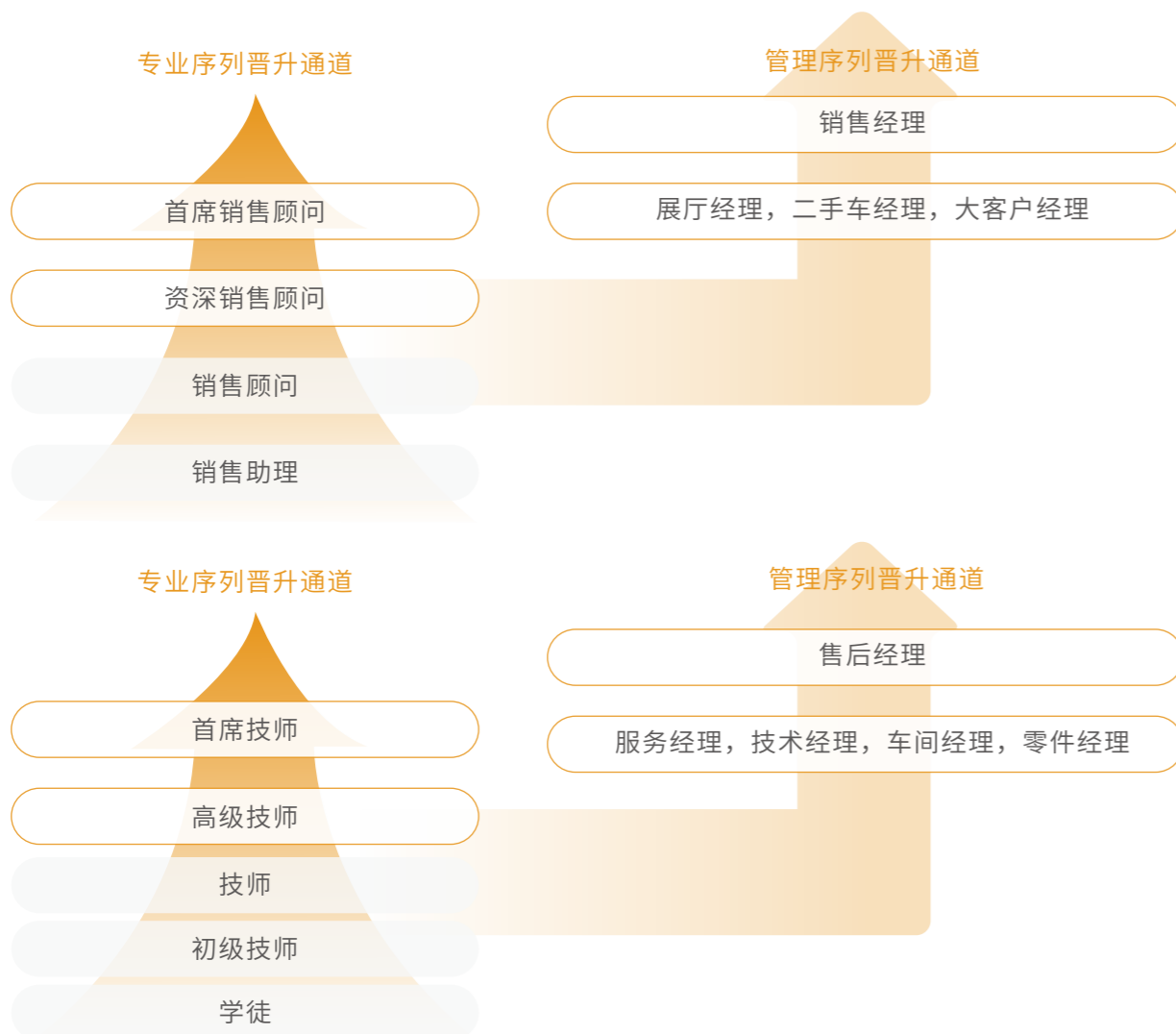
关键绩效



2025 年，员工内部调动或内部应聘人数共 **58** 人。

注：数据统计和计算口径包含申华控股、申华金融大厦、芜湖宝利盛、宣城宝利丰、蚌埠宝利丰、南京宝利丰、宜兴宝利丰、慈溪宝利丰、东阳宝利丰

宜兴宝利丰销售序列、售后技术序列双通道职业晋升体系



员工健康与安全

申华控股始终将员工健康与安全放在企业发展核心位置。坚守“安全第一、预防为主、综合治理”的管控方针，以健全制度体系为支撑，设立安全管理委员会、安委会办公室，组织和领导本单位的安全管理工作，持续完善职业健康和安全管理体系统，健全安全生产责任制，组织员工签订安全生产责任书等。公司通过安全培训、风险排查、健康保障等关键举措，全面落实安全管理责任，为员工构建可靠的作业安全屏障，彰显了企业以员工为本、践行可持续发展的责任担当。

安全生产

公司锚定合规底线与人文关怀双重目标，以《安全生产责任制》《安全生产管理制度》等制度为支撑，构建安全管理体系。在责任落实上，将安全绩效与岗位考核深度绑定，推动各级管理者主动担当安全第一责任人的职责。

公司通过场景化应急演练、岗位安全实操实训、职业健康知识讲堂等多元形式，实现安全培训全员覆盖与实效落地，确保员工熟练掌握风险辨识、应急处置等关键技能。从作业环境隐患闭环治理到全员职业健康体检全覆盖，从工伤保险足额缴纳到劳动防护用品规范配置，形成全链条、立体化的健康安全保障网络，既守住了安全生产的底线，也彰显了企业以员工为核心的可持续发展担当。



药箱和劳动防护用品

关键绩效



2025 年，公司安全生产投入金额 **252** 万元；
 安全培训 **126** 场，安全培训总时长 **151** 小时，安全培训员工覆盖率 **96%**，
 安全培训总投入 **3.16** 万元；
 工伤事故 **0** 起，工伤造成的死亡率为 **0%**
 因工伤、死亡和健康状况不佳而损失的天数为 **0**。

消防培训强素养 安全理念深入人心



2025 年 11 月 14 日，公司响应“全国消防月”要求，于申华金融大厦开展“全民消防、生命至上——安全用火用电”培训，新员工及食堂工作人员参训。活动采用“理论讲解+实操演练”模式，安全管理员讲授消防与用电安全知识，物业总监组织室外灭火器实操。培训夯实员工安全理论基础，提升器材使用技能，为企业安全生产筑牢人力保障。



全国消防月安全培训

聚焦安全培训 筑牢合规运营防线



2025 年 12 月 26 日，公司召开安全生产工作培训会议，南京宝利丰、蚌埠宝利丰等关联企业人员线上线下参会。会议以四川自贡九鼎大厦火灾事故为警示，解读《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国消防法》核心要求，明确多单位协同管理、消防设施维护等合规要点，部署思想、组织、制度、执行四项关键举措，推动安全管理要求落地，筑牢企业安全生产合规防线。



安全工作培训会议

隐患排查

公司将隐患排查作为安全生产管理的核心前置环节，构建制度化、常态化、全维度的隐患排查治理体系，将安全风险管控贯穿生产运营全流程。公司依托《隐患排查治理管理办法》等制度支撑，明确排查标准、责任主体与整改时限，针对办公场所、作业区域、设施设备、消防系统等关键场景实施日常排查巡检与专项整治，重点推进重大事故隐患专项排查行动。公司从源头遏制安全事故发生，确保各类安全隐患及时整改到位，为员工职业健康安全与企业稳健运营筑牢坚实屏障，切实履行 ESG 环境与社会维度的安全管理责任。

排查安全隐患，筑牢安全防线



2025 年，宜兴宝利丰在安全生产月培训期间开展安全隐患排查周工作，参与人员包括 IT 经理及各相关岗位人员。IT 经理维护门禁、监控等技防设施，及时维修损坏设备以保障其正常运行；危废按规存于独立危废库，配套消防设备并建立台账；同时排查食品卫生隐患，开展日常及梅雨季前巡检，有效规避多类安全风险，保障了生产与人员安全稳定。



宜兴宝利丰安全隐患排查工作

关键绩效



2025 年，公司组织隐患检查 **504** 次，完成整改 **322** 次，发现安全风险隐患 **327** 项，隐患排查整改率 **98%**。

应急管理

公司严格遵守相关国家法律法规，制定《处置突发事件及大规模集体信访案件应急预案》《消防管理制度》等规章制度，明确应急指挥架构、职责分工与响应流程。公司通过定期组织消防演练、机械伤害事故处置演练等实战化训练，强化全员应急响应与协同作战能力，确保突发状况下能快速控场、精准处置，最大限度降低损失与社会影响，助力企业稳健运营。

消防演练，实操强能



2025 年，宜兴宝利丰以安全月为契机组织员工开展消防演习，实操训练灭火器“一提二拔三握四压”操作并实现人人过关。本次工作使灭火器使用掌握率从 75% 升至 98%，消除大批隐患，提升全员安全意识，营造浓厚安全氛围，助力安全管理以月促年长效落地。



宜兴宝利丰消防演习

关键绩效



2025 年，公司组织安全应急演练 **36** 次。

职业健康

公司以守护员工职业健康为基本底线，建立常态化、制度化的职业健康保障机制，以《工伤保险条例》《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规为遵循，制定《安全生产、消防内保、反恐、环境与职业健康会议管理办法》《劳动防护用品管理办法》，建立涵盖风险防控、健康监测、防护保障的全链条管理机制，通过常态化职业危害因素检测、全员职业健康体检、配备药箱等安全防护设施等举措，从源头降低工作环境风险。

公司每年组织员工健康体检，关注员工身心健康，部分子公司安排特殊工种员工的职业体检，并委托有资质的第三方进行职业病危害因素检测，出具职业病危害控制效果评价报告。同时，公司不断强化职业健康培训与应急处置能力建设，将健康管理理念融入日常运营，切实保障员工劳动安全与身心健康。

关键绩效



2025 年，公司新增职业病 **0** 宗，
特殊作业人员持证上岗率 **100**%，
工伤保险的投入金额 **27.44** 万元，

员工安全生产责任险投入金额 **6.44** 万元，
工伤保险人员覆盖率 **100**%，
员工职业健康体检覆盖率 **100**%，
职业病危害因素监测合格率 **100**%。

社会回馈与公益

申华控股秉持回馈社会、共建共享的理念，将公益精神深度融入企业发展战略，以多元化公益举措回应社会关切，构建覆盖乡村振兴、民生关怀、安全科普、社区共建等多维度的公益实践体系。公司通过整合企业资源与员工志愿力量，将公益行动落到实处，既传递了企业温暖，更强化了与社区、公众的价值联结，彰显国有企业的社会责任担当，为构建和谐可持续的社会生态注入持久动力。

关键绩效



2025 年，公司在公益慈善项目投入 **1.05** 万元；
公司开展志愿活动 **8** 次，参与 **45** 人次，总服务时长 **9** 小时。

注：数据统计和计算口径包含申华控股、申华金融大厦、芜湖宝利盛、宣城宝利丰、蚌埠宝利丰、南京宝利丰、宜兴宝利丰、慈溪宝利丰、东阳宝利丰



乡村振兴

乡村振兴是企业与区域共生发展的责任担当，公司依托业务布局优势与产业资源整合能力，立足区域发展需求，通过困难群众慰问、生活物资帮扶等精准举措改善乡村民生，利用产业资源对接等方式助力乡村发展动能提升。将企业社会责任与乡村振兴战略深度绑定，以务实行动响应国家政策号召，既为乡村发展注入企业力量，也搭建起城乡协同发展的良性纽带，彰显国有企业服务社会、助力共同富裕的责任与担当。

公益慈善

公司始终坚持善意为本、普惠包容，将慈善理念深度融入企业发展内核与企业文化肌理，构建起覆盖民生关怀、公共利益、社会帮扶等多维度的开放公益体系。公司通过整合企业核心资源、凝聚员工志愿力量、联动社会公益伙伴，让慈善行动从零散化走向系统化、从短期化走向常态化。这种实践既非聚焦单一领域的专项赋能，也非局限于特定群体的精准帮扶，而是以更广阔的视角回应社会共性需求，传递企业温度。

挽袖献热血，为生命续航

2025年8月，东阳宝利丰响应白云街道倡议，组织“热血行动”集体献血。共有6名员工献血2400毫升，以可量化爱心为临床用血及时“补位”。公司同步提供营养补给、带薪休假及荣誉表彰，将公益融入员工关怀，增强团队凝聚力。



员工献血活动

践行初心担使命，爱心共筑成长路

宣城宝利丰党支部于2025年8月14日走进宣城市社会福利中心，为孤残儿童送去学习用品、牛奶水果等爱心物资，并参观康复训练室、学习活动室，详细了解孩子们的生活与教育需求。书记姚汝舟代表公司承诺将持续整合企业资源，助力特殊儿童健康成长。此次慰问不仅补给所需，更以陪伴传递温暖，彰显申华控股“关爱儿童、回馈社会”的公益初心。



慰问福利中心儿童



以关怀致敬守护，以行动诠释担当

八一建军节，蚌埠宝利丰党支部携“清凉”走进高新区消防救援大队，将矿泉水、纸巾等防暑物资送到一线消防指战员手中，向“最可爱的人”致敬。高温炙烤下，企业以务实行动感谢消防队伍守护城市平安，也筑起军民连心桥。消防大队回赠感谢，政企情谊升温。这场简朴的慰问，把申华控股“致敬守护者、反哺公共安全”的公益理念化作可触可感的清凉，彰显地方企业稳社会、促和谐的责任担当。



慰问消防队员



设立清凉驿站，致敬城市守护者

宣城宝利丰今夏设立清凉驿站，把展厅一角变成户外劳动者的避暑港。驿站常备冰镇矿泉水、藿香正气水与空调座椅，店员轮班值守，邀请环卫工人、快递员进店歇脚、擦汗、补水，并现场科普防暑降温知识。小小驿站释放国企温度，也传递申华控股“兴企有为，牢记使命”的公益理念，让爱心在城市街头流动。



清凉驿站公益行动



关键绩效表

经济绩效				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
营业收入	万元	365,877.89	419,338.41	514,086.60
资产总额	万元	283,186.80	330,525.42	331,455.55
归母净利润	万元	-17,831.80	3,859.88	-19,877.54
纳税总额	万元	5,292.14	5,969.26	5,761.14

治理绩效				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
三会运作				
董事会人数	人	7	6	6
独立董事人数	人	3	3	3
女性董事人数	人	1	2	2
股东会召开次数	次	1	3	1
董事会召开次数	次	12	6	4
战略与 ESG 委员会召开次数	次	1	1	1
审计委员会召开次数	次	4	6	4
提名委员会召开次数	次	3	2	1
薪酬与考核委员会召开次数	次	1	1	1
信息披露				
披露公告及文件数量	份	81	125	75
因信息披露违规而受到处罚次数	次	0	0	0
利用内幕信息从事内幕交易事件	件	0	0	0
投关管理				
接待投资者调研	次		2	0
召开业绩说明会	次	3	3	3
解答投资者问题数量	次	100+	180+	160+

治理绩效				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
在 e 互动与投资者互动	次	11	9	/
投资者问题回复率	%	93	96	95
商业道德				
廉政从业等有关商业道德书签署率	%	100	100	/
参加反商业贿赂及反贪污培训的董事覆盖率	%	100	/	/
参加反商业贿赂及反贪污培训的管理层及员工覆盖率	%	100	/	/

社会绩效					
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年	
员工雇佣					
员工总人数	人	1,022	1,299	1,339	
女性员工	人	413	582	/	
男性员工	人	609	657	/	
女性员工占比	%	40.41	47	/	
男性员工占比	%	59.59	53	/	
按专业划分的员工人数	生产	人	63	196	220
	销售	人	137	553	567
	技术	人	173	76	83
	财务	人	78	99	104
	行政	人	68	136	156
	其他	人	503	179	208

社会绩效					
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年	
按学历划分员工数	硕士及以上	人	27	49	62
	本科	人	188	572	672
	大专及以下	人	807	618	605
女性管理人员占比	%	24	31.25	/	
员工权益					
劳动合同签订率	%	100	100	100	
雇用童工事件数	宗	0	0	0	
劳工歧视事件数	宗	0	0	0	
强迫劳动申诉事件	宗	0	0	0	
社会保险覆盖率	%	100	100	100	
产假返岗率	%	100	100	/	
员工满意度	%	94.29	/	/	
员工培训 ¹					
员工培训总投入	万元	11.72	54	/	
员工培训总场次	次	286	36	/	
员工培训总时长	小时	1,170.50	1,534	/	
员工培训参与人次	人次	3,498	1,102	/	
职业健康与安全					
安全生产总投入	万元	252	50.48	/	
安全教育培训总投入	万元	3.16	1.29	/	
开展安全培训场次	次	126	51	/	
安全教育培训覆盖率	%	96	100	/	
安全应急演练开展次数	次	36	/	/	
重大安全事故及环境污染事件数	件	0	0	0	
因工作关系死亡人数	人	0	0	0	
工伤保险人员覆盖率	%	100	100	/	
隐患排查整改率	%	98	100	/	

社会绩效				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
职业病发生	起	0	0	/
员工职业健康体检覆盖率	%	100	100	/
职业病危害因素检测合格率	%	100	100	/
特殊作业人员持证上岗率	%	100	100	/
产品质量与客户服务				
产品召回次数	次	53	/	/
客户投诉次数	次	99	/	/
客户诉求回复率	%	100	100	/
信息安全与隐私保护				
发生泄露客户信息事件数量	件	0	0	0
信息安全与隐私保护违规事件发生次数	次	0	0	0
供应链安全				
供应商本地化比例	%	100	/	/
本地化采购比例	%	100	/	/
社会贡献 ²				
志愿活动开展次数	次	8	2	/
志愿活动参与人次	人次	45	10	/
志愿活动总时长	小时	9	76	/

注¹: 2025 年度员工培训数据统计和计算口径包含申华控股、中华金融大厦、芜湖宝利盛、宣城宝利丰、蚌埠宝利丰、南京宝利丰、宜兴宝利丰、慈溪宝利丰、东阳宝利丰

注²: 2025 年度社会贡献数据统计和计算口径包含芜湖宝利盛、宣城宝利丰、蚌埠宝利丰、南京宝利丰、宜兴宝利丰、慈溪宝利丰、东阳宝利丰

环境绩效				
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
环境合规管理 ³				
环保总投入	万元	45.51	126	/
重大环境污染事故	起	0	0	0
环境领域违法违规事件	件	0	0	0
环保培训次数	次	12	10	/
能源利用	次	12	6	4
能源消耗总量	吨标准煤	121,922.98	130,164.00	139,233.87
能源消耗强度	吨标准煤 / 万元营收	0.33	0.31	0.27
天然气使用量	立方米	12,570.00	/	/
汽油使用量	升	75,018.13	/	/
柴油使用量	升	7,059.00	/	/
外购电力消耗总量	兆瓦时	10,080.48	/	/
可再生能源发电量	兆瓦时	22,536.50	/	/
水资源利用 ⁵				
总用水量	吨	84,672	38,291	37,928
废弃物管理 ⁶				
废弃物产生总量	吨	294.74	/	/
危险废弃物总量	吨	240.34	/	/
一般固体废弃物总量	吨	54.40	/	/

注³：2025 年度环境合规管理数据统计和计算口径包含芜湖宝利盛、宣城宝利丰、蚌埠宝利丰、南京宝利丰、宜兴宝利丰、慈溪宝利丰、东阳宝利丰

注⁴：2025 年度能源利用数据统计和计算口径包含申华控股、申华金融大厦、芜湖宝利盛、宣城宝利丰、蚌埠宝利丰、南京宝利丰、宜兴宝利丰、慈溪宝利丰、东阳宝利丰、楚雄长翔、渭南汽博园、开封汽博园、湖南申德，部分数据口径与 24 年发生变化，从 25 年度开始重新统计计算

注⁵：2025 年度水资源利用数据统计和计算口径包含申华金融大厦、芜湖宝利盛、宣城宝利丰、蚌埠宝利丰、南京宝利丰、宜兴宝利丰、慈溪宝利丰、东阳宝利丰、湖南申德

注⁶：2025 年度废弃物管理数据统计和计算口径包含芜湖宝利盛、宣城宝利丰、蚌埠宝利丰、南京宝利丰、宜兴宝利丰、慈溪宝利丰、东阳宝利丰

指标索引

《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告（试行）》（2024 年 4 月）

对标

指标	对应的本报告章节
应对气候变化	应对气候变化
污染物排放	深化三废控制
废弃物处理	深化三废控制
生态系统和生物多样性保护	生物多样性保护
环境合规管理	环境合规管理
能源利用	高效资源使用
水资源利用	高效资源使用
循环经济	高效资源使用
乡村振兴	社会回馈与公益
社会贡献	社会回馈与公益
创新驱动	创新驱动与产业协同
科技伦理	不涉及
供应链安全	供应链安全
平等对待中小企业	供应链安全
产品和服务安全与质量	产品质量与客户服务
数据安全与客户隐私保护	信息安全与隐私保护
员工	员工雇佣、员工薪酬与福利、员工发展与培训、 员工健康与安全
尽职调查	风险内控、可持续发展管理
利益相关方沟通	可持续发展管理、投资者关系管理
反商业贿赂及反贪污	商业道德
反不正当竞争	商业道德

全球报告倡议组织 GRI 标准索引

使用说明	申华控股在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日参照 GRI 标准报告了在此份 GRI 内容索引中引用的信息。
使用的 GRI 1	GRI 1: 基础 2021

指标	对应的本报告章节	
一般披露	2-1 组织详细情况	关于本报告
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告
	2-3 报告期、报告频率和联系人	关于本报告
	2-4 信息重述	/
	2-5 外部鉴证	/
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	走进申华控股
	2-7 员工	员工雇佣
	2-8 员工之外的工作者	/
	2-9 管治架构和组成	公司治理
	2-10 最高管治机构的提名和遴选	公司治理
	2-11 最高管治机构的主席	公司治理
	2-12 在管理影响方面最高管治机构的监督作用	可持续发展管理
	2-13 为管理影响的责任授权	可持续发展管理
	2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	可持续发展管理
	2-15 利益冲突	公司治理
	2-16 重要关切问题的沟通	可持续发展管理、投资者关系管理
	2-17 最高管治机构的共同知识	公司治理
	2-18 对最高管治机构的绩效评估	公司治理
	2-19 薪酬政策	公司治理
	2-20 确定薪酬的程序	公司治理
	2-21 年度总薪酬比率	/
	2-22 关于可持续发展战略的声明	董事长致辞
	2-23 政策承诺	可持续发展管理

	2-24 融合政策承诺	/	
	2-25 补救负面影响的程序	商业道德	
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	员工雇佣	
	2-27 遵守法律法规	公司无违法违规事件发生	
	2-28 协会的成员资格	/	
	2-29 利益相关方参与的方法	可持续发展管理	
	2-30 集体谈判协议	员工薪酬和福利	
	实质性议题	3-1 确定实质性议题的过程	可持续发展管理
		3-2 实质性议题清单	可持续发展管理
		3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理
经济绩效	201-1 直接产生和分配的经济价值	走进申华控股	
	201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	应对气候变化	
	201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	员工薪酬和福利	
	201-4 政府给予的财政补贴	/	
市场表现	202-1 按性别标准起薪水平工资与当地最低工资之比	/	
	202-2 从当地社区雇佣高管的比例	/	
间接经济影响	203-1 基础设施投资和支持性服务	社会回馈与公益	
	203-2 重大间接经济影响	社会回馈与公益	
采购实践	204-1 向当地供应商采购的支出比例	/	
反腐败	205-1 已进行腐败风险评估的运营点	商业道德	
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	商业道德	
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	商业道德	
反竞争行为	206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	商业道德	
税务	207-1 税务方针	参照年报	
	207-2 税务治理、控制及风险管理	参照年报	
	207-3 与税务密切相关的利益相关方参与及管理	参照年报	
	207-4 国别报告	参照年报	

物料	301-1 所用物料的重量或体积	/
	301-2 所用循环利用的进料	资源高效使用
	301-3 再生产品及其包装材料	资源高效使用
能源	302-1 组织内部的能源消耗量	资源高效使用
	302-2 组织外部的能源消耗量	/
	302-3 能源强度	资源高效使用
	302-4 降低能源消耗量	资源高效使用
	302-5 降低产品和服务的能源需求量	/
水资源和污水	303-1 组织与水作为共有资源的相互影响	资源高效使用
	303-2 管理与排水相关的影响	深化三废控制
	303-3 取水	深化三废控制
	303-4 排水	深化三废控制
	303-5 耗水	资源高效使用
排放	305-1 直接 (范围 1) 温室气体排放	应对气候变化
	305-2 能源间接 (范围 2) 温室气体排放	应对气候变化
	305-3 其他间接 (范围 3) 温室气体排放	/
	305-4 温室气体排放强度	应对气候变化
	305-5 温室气体减排量	/
	305-6 臭氧消耗物质 (ODS) 的排放	/
	305-7 氮氧化物 (NOX)、硫氧化物 (SOX) 和其他重大气体排放	/
废弃物	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	深化三废控制
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	深化三废控制
	306-3 产生的废弃物	深化三废控制
	306-4 从处置中转移的废弃物	深化三废控制
	306-5 进入处置的废弃物	/
供应商环境评估	308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	/
	308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动	供应链安全

雇佣	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	员工雇佣
	401-2 提供给全职员工 (不包括临时或兼职员工) 的福利	员工薪酬和福利
	401-3 育儿假	员工薪酬和福利
劳资关系	402-1 有关运营变更的最短通知期	/
职业健康与安全	403-1 职业健康安全管理体系	员工健康与安全
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	员工健康与安全
	403-3 职业健康服务	员工健康与安全
	403-4 职业健康安全事务: 工作者的参与、意见征询和沟通	员工健康与安全
	403-5 工作者职业健康安全培训	员工健康与安全
	403-6 促进工作者健康	员工健康与安全
	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	/
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	员工健康与安全
	403-9 工伤	员工健康与安全
	403-10 工伤相关的健康问题	员工健康与安全
培训与教育	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	员工发展与培训
	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	员工发展与培训
	404-3 接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比	员工发展与培训
多元化与平等机会	405-1 管治机构与员工的多元化	公司治理、员工雇佣
	405-2 男女基本工资和报酬的比例	/
反歧视	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	员工雇佣
结社自由与集体谈判	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	员工薪酬和福利
童工	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	员工雇佣
强迫或强制劳动	409-1 具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	员工雇佣
安保实践	410-1 接受过在人权政策或程序方面培训的安保人员	/

原住民权利	411-1 涉及侵犯原住民权利的事件	公司无涉及侵犯原住民权利的事件发生
当地社会	413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	社会回馈与公益
	413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	公司无涉及重点负面影响
供应商社会评估	414-1 使用社会评价维度筛选的新供应商	供应链安全
	414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动	供应链安全
公共政策	415-1 政治捐助	/
客户健康与安全	416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	产品质量与客户服务
	416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	公司无涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件
客户隐私	417-1 对产品和服务信息与标识的要求	产品质量与客户服务
	417-2 涉及产品和服务信息与标识的违规事件	公司无涉及产品和服务信息与标识的违规事件
	417-3 涉及营销传播的违规事件	公司无涉及产品和服务信息与标识的违规事件
客户隐私	418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	信息安全与隐私保护

读者反馈意见表

尊敬的读者：
您好！

非常感谢您在百忙之中阅读《辽宁申华控股股份有限公司 2025 年可持续发展报告》。为了向您及其他利益相关方提供更有价值的信息，并有效促进公司提升履行企业社会责任的能力与水平，我们真诚期待您的意见和建议。

选择题（请在相应位置打√）

1. 您对本报告的总体评价是：

非常好 好 一般 较差 差

2. 报告对利益相关方所关心问题的回应和披露？

非常好 好 一般 较差 差

3. 您认为申华控股在经济责任方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

4. 您认为申华控股在环境责任方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

5. 您认为申华控股在安全管理方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

6. 您认为申华控股在员工责任方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

7. 您认为申华控股在社区责任方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

8. 报告披露的信息、指标、数据是否清晰、准确、完整？

非常好 好 一般 较差 差

9. 您认为本报告的内容安排和版式设计是否方便阅读？

是 否

开放性问题

您对申华控股履行社会责任及本报告有任何意见与建议？