



众力集团2025年度可持续发展报告

2026年6月

目录 CONTENTS

01 关于本报告.....3

涵盖报告简介、编制依据、范围边界、数据说明及获取方式。

02 总裁致辞.....6

分享企业可持续发展理念，传递核心价值观与责任承诺。

03 走进众力.....8

介绍公司发展概况、业务布局、使命愿景及重要荣誉。

04 可持续发展管理.....20

构建管理体系，深化利益相关方沟通，识别重要性议题。

05 企业治理.....27

优化治理架构，强化风险合规，坚守商业道德，保障信息安全。

06 环境.....37

应对气候变化，完善环境管理，提升资源效率，加强生态保护。

07 员工.....63

重视人力资本，开展多元培训，维护员工权益与健康安全。

08 供应链.....96

严格供应商准入与评估管理，推动供应链可持续发展。

09 产品安全与质量.....101

聚焦研发创新，完善质量管理体系，保障产品安全。

10 社区.....116

践行社区共建，积极履行公益责任，回馈社会。



01

关于本报告

报告简介

目 报告简介

本报告是众力集团第3年发布环境、社会及管治（ESG）报告，系统梳理了公司在可持续发展领域的理念、实践与绩效。报告以“2025年可持续发展报告”为名，旨在向股东、客户、员工、供应商及社会公众等利益相关方，全面披露公司在环境、社会及管治方面的战略规划、年度进展与未来展望。

</> 编制依据

本报告严格遵循全球可持续发展标准委员会（GSSB）发布的《可持续发展报告标准》（GRI Standards）核心选项，对标联合国《可持续发展目标（SDGs）企业行动指南》，并参考香港联合交易所有限公司《主板上市规则》附录二十七《环境、社会及管治报告指引》的相关要求编制，确保报告内容的规范性、可比性与公信力。

报告范围及边界

报告覆盖众力集团在中华人民共和国境内运营的母公司及所有控股子公司，包括上海众力汽车系统集团股份有限公司、上海众力投资发展有限公司、平湖众力汽车部件有限公司、芜湖众力底盘系统有限公司、芜湖众力部件有限公司及安庆众力汽车部件有限公司。

注：若正文中具体数据统计范围与上述组织边界存在差异，将在对应章节单独说明。

关于本报告

数据说明

1. 数据统计背景说明

本报告中部分ESG绩效指标仅呈现2025年度数据，无2023-2024年历史对比信息。该类指标于2025年首次纳入统计管理体系，统计口径、收集流程及核算方法均为本年度首次明确执行；此前因未建立匹配口径、缺乏可追溯原始记录，故不予追溯列报，确保数据披露的严谨性与准确性。

2. 后续可持续发展数据披露规划

自2026年起，公司将沿用本次确立的统一口径与标准化数据管理流程，持续开展相关指标的统计、核算与披露工作。通过逐年积累绩效数据，逐步形成可对比的历史趋势序列，全方位、系统化反映公司在环境、社会及管治维度的持续改进与长效发展成效。

报告获取

本报告以电子版形式正式发布，您可通过公司官方网站下载完整报告，了解更多可持续发展实践细节。

官网链接：

<https://www.zhonglicorp.com/category/home-cn/>



02

总裁致辞

凝聚战略共识，擘画可持续发展蓝图，共创绿色美好未来

总裁致辞



众力集团总裁：戴远鹏

2026年6月5日

可持续发展是众力集团长期坚持的核心战略。2025年，面对汽车行业加速向电动化、智能化、绿色化深度转型的浪潮，我们坚信：企业的真正价值不仅在于当下的业绩，更在于能否在技术变革、环境责任与人文关怀之间找到平衡支点，实现高质量、可持续的增长。

过去一年，我们围绕四个维度扎实推进可持续发展工作：

夯实绿色运营：建立覆盖生产全流程的能效评估体系，持续优化能源结构，降低单位产出碳排放；

坚守人本理念：保障员工权益，营造公平、包容、安全的工作环境，提升全员归属感；

驱动技术创新：聚焦轻量化材料、精密工艺与智能部件研发，以技术升级带动资源利用效率提升；

深化战略融合：将ESG目标纳入经营决策与各业务单元考核，确保可持续发展从理念走向制度。

我们深知，汽车制造行业正经历深刻重构。唯有将绿色、责任、创新融入企业基因，才能在整零协同的新生态中赢得信任。展望未来，众力集团将继续以可持续发展为统领，在合规运营中实现企业、社会与自然的长久共生。



03

走进众力

FOOT PRINT

全球网络分布

1999

上海众力汽车系统集团股份有限公司成立
Founded Shanghai Zhongli Corporation Ltd.

2002

芜湖众力部件有限公司成立
Founded Wuhu Zhongli Parts Co., Ltd.

2005

芜湖众力底盘有限公司成立
Founded Wuhu Zhongli Chassis System Co., Ltd.

2008

成立上海众力投资发展有限公司
Founded Shanghai Zhongli Investment Co., Ltd.

2009

成立众力(北美)有限公司
Zhongli North America, Inc.

2015

并购美国斯特恩有限公司
Acquired Stern Rubber Company

2016

成立平湖众力汽车部件有限公司
Founded Pinghu Zhongli Automotive Co., Ltd.

2019

成立众力制造(加拿大)公司
Founded Zhongli Manufacturing Canada ULC

2023

创办众力北美制造工厂(密歇根)
Founded Zhongli North America Manufacturing (Michigan)

2024

成立安庆众力汽车部件有限公司
Founded Anqing Zhongli Automotive Co., Ltd.

2025

成立众力汽车部件(泰国)有限公司
Founded Zhongli Automotive(Thailand) Co., Ltd.

...

未来,我们不断前行

We will continue to move forward in the future



5

技术中心 Tech Center ●

中国·上海2, 芜湖2, 美国·底特律
China (Shanghai 2, Wuhu 2), United States (Detroit)

9

生产基地 Manufacturing Sites ●

中国·上海2, 平湖, 芜湖2, 安庆; 美国密歇根, 明尼苏达; 泰国
China (Shanghai 2, Pinghu, Wuhu 2, Anqing)
United States (Michigan, Minnesota 2), Thailand

5

物流仓储 Logistics Warehousing ▲

美国底特律; 加拿大温莎; 英国; 意大利; 马来西亚
United States (Detroit), Canada (Windsor), UK,
Italy, Malaysia

2

销售服务 Sales Center ★

中国·上海; 美国·底特律
China (Shanghai), United States (Detroit)

公司简介

众力集团成立于1999年，是一家以汽车零部件及总成部件为核心业务，集设计、研发、制造、销售于一体的企业。集团在中国及北美设有生产基地与技术中心，主要产品涵盖悬置部件、底盘部件、底盘模块、饰件四大系列。众力在各系列产品领域均具备独立的设计与研发能力，能够与国内外汽车主机厂开展同步开发。同时众力已正式加入上海市汽车行业协会，成为协会一员。

为支撑全球业务发展，众力在中国和美国设有研发中心与测试中心，配备先进的检测设备，具备子系统与整车的匹配设计能力。集团主要生产基地位于上海（闵行、金山）、浙江平湖安徽(芜湖、安庆)。2023年，上海众力汽车部件有限公司正式更名为上海众力汽车系统集团股份有限公司，标志着集团向系统化、平台化方向迈出重要一步。众力集团主要产品包括发动机悬置减振器系列、底盘减振器系列、底盘悬架模块及其他工业与汽车用橡塑制品。国内客户包括奇瑞、北汽、长城、吉利、比亚迪、一汽、天津丰田、广州丰田等；国外客户主要为斯特兰蒂斯、克莱斯勒、北美通用、雷诺、捷豹路虎、标致雪铁龙等，产品同时出口至美国、德国、日本等国家。

集团 | 合作伙伴



公司简介

经过二十余年的发展，众力已从一家小型企业成长为具备技术开发、配套生产与自主经营能力的中小型企业。集团持续重视软硬件能力建设，引进了全自动橡胶密炼系统、高精度全自动橡胶射出成型机、自动喷胶机、抽真空灌装机等先进生产设备，以及全数字动态特性试验机、电子拉力机、发动机动力总成转动惯量测试仪、三轴向疲劳测试仪等检测设备。集团具备自主研究开发能力，拥有一支高素质的技术团队，并与上海应用技术大学、安徽信息工程学院、上海橡胶制品研究所等机构保持长期技术合作，为产品研发与生产提供了坚实保障。

过去的十年我们提供国内外汽车主机厂超过3亿个汽车减震零部件，装备了超过3000万台汽车。我们不断改进生产工艺，持续降低生产成本以此提供客户价格最优，性能最优的产品，使客户保持持续的盈利能力。

我们不断提高我们的服务质量，2025年度集团各工厂的客户满意度均值超93%。众力致力于每次按时为客户提供优质的产品和增值服务。我们将利用持续改进来满足并超越客户的期望。



业务布局

众力集团以上海为全球总部，围绕汽车产业核心区域，构建了覆盖技术研发、生产制造、物流仓储与销售服务的全球化业务网络。集团坚持“贴近客户、全球协同”的布局理念，在北美、欧洲及东南亚等重点市场同步配置研发与供应链资源，实现对国内外主机厂的高效响应与配套服务。

在技术研发方面，众力在上海与美国底特律设立了两大研发中心，承担产品同步开发、系统匹配设计与测试验证等核心职能，为悬置部件、底盘部件、底盘模块及饰件产品四大系列提供持续的技术支撑。

在生产制造环节，集团在中国上海、平湖、芜湖、安庆以及美国底特律布局了多个生产基地，根据不同产品线的技术特点与客户需求，分别承担悬置部件、底盘部件、底盘模块及饰件产品的制造任务，实现本地化、规模化的高质量交付。

为保障全球供应链的稳定性与响应速度，众力在中国上海、美国底特律、密歇根、明尼苏达、加拿大温莎、英国、意大利以及泰国罗勇府设立了物流仓储中心，形成了覆盖北美、欧洲及东南亚的仓储配送网络。同时，集团在美国密歇根、明尼苏达及泰国罗勇府设有销售服务中心，贴近客户开展市场开拓、技术支持与售后服务，进一步提升全球服务能力。

通过上述研发、制造、仓储与服务的协同布局，众力已形成以中国为根基、辐射全球主要汽车市场的业务体系，为集团持续发展与客户价值创造提供了坚实保障。

使命、愿景及方针

使命

众力集团致力于“为人们提供更舒适可靠的驾乘体验”，围绕这一使命，我们持续在悬架部件、底盘部件、底盘模块及饰件产品等领域深耕细作，以产品性能与可靠性为核心，不断提升终端用户的出行品质。

愿景

众力愿“通过创新和世界一流的技术，打造运输与工业橡胶制品行业的领先品牌”。集团以技术创新为根本驱动力，对标全球领先标准，持续推动产品与工艺升级，致力于成为行业内具有广泛影响力的品牌标杆。

众力战略更新-Our Strategy Updating



众力的使命：

为人们提供更舒适可靠的驾乘体验。

Our Mission-To provide people with more comfortable and reliable driving experience.

众力的愿景：

通过创新和世界一流的技术，打造运输和工业橡胶制品行业的领先品牌。

Our Vision-To create a leading brand in the transportation and industrial rubber product industries through innovation and world-class technology.



使命、愿景及方针

管理理念与核心价值观

众力倡导“鼓励团队努力，同时重视并认可个人贡献”的管理理念，构建了以诚心、严谨、协同、奋发为核心的价值基石。

诚心：言出必行，恪守承诺，以行动赢得信任；

严谨：始终追求精益求精，以高标准驱动产品质量与过程控制；

协同：与客户、员工及社区保持深度合作，积极承担社会与环境责任；

奋发：自发为员工、客户及社会做正确的事情，主动担当，持续进取。

诚心 Commitment

- 我们言出必行，恪守承诺。
- We do what we say.

严谨 Rigor

- 我们始终追求精益求精。
- We strive for excellence in what we do.

协调 Cooperation

- 我们与客户、员工和社区保持合作，并满怀社会责任之心。
- We work in cooperation with our customers, our employees, and our community. We are committed of our social and environmental responsibilities.

奋发 Inspiration

- 我们自发地为员工、客户及社会做正确的事情。
- We are inspired to do the right things for our employees, our customers and the communities in which we work.

使命、愿景及方针

在此基础上，众力进一步凝练出以下行为方针，贯穿于日常经营与管理实践：

创新：视创新为企业灵魂与发展的永恒动力，尊重原创、鼓励新想法与新概念，接受合理失败并从中吸取教训；

团队合作：坚持“1+1>2”的协同效应，强调目标、流程、尽职与沟通的统一，把问题视为自己的责任；

细节决定成败：注重细节、把小事做细，遵循“从细节中来，到细节中去”的工作方法；

带着解决方案提问题：以客户为中心，践行“721政策”（70%问题自己解决，20%问题领导解决，10%问题团队解决），倡导优秀的人带着方案提问题。

过程无借口，成果为导向：坚持没有借口、只有方案，拒绝借口文化，以成果为导向推动执行力与责任意识。



使命、愿景及方针

上述使命、愿景与方针共同构成了众力集团的价值底座，指引着集团在产品、服务、管理与社会责任的各领域持续前行。

众力管理理念：

我们将创建一种鼓励团队努力的文化，同时重视和认可个人贡献。

众力质量方针：

众力致力于每次按时为客户提供优质的产品和增值服务。我们将利用持续改进来满足并超越客户的期望。

众力环境方针：

致力绿色环保，善用资源，持续发展。

众力职业健康安全方针：

安全第一，降低事故；遵守法规，持续改进。

社会责任方针：

遵守社会责任承诺和企业社会责任；维护职工合法权益。

企业战略

2025年持续推进2020集团制定了四个战略事项，包含业务增长、效能驱动、降低成本、进入高端客户。

主营业务持续增长	● 总营收超16亿，维持较高水平； ● 核心客户业务保持同等增长水平
能效领先双轮驱动	● 完善质量管理体系，提升产品质量 ● 完善技术研发体系，加快技术研发成果转换
降低成本	● 总成本降低1924.3万元
进入行业高端客户	● 进入32家行业内头部车企 ● 实现批量供货

其中能效领先双轮驱动是最为重要的战略事项，围绕质量和技术两个部分制定了完整的实施方案和执行计划。

企业荣誉

集团 | 资质荣誉



企业荣誉

集团 | 体系认证证书





04

可持续发展管理

2025年度可持续发展亮点

• 可持续发展评级

上海众力汽车系统集团股份有限公司

SAQ5.0可持续发展评级斩获B96分，ESG综合表现行业领先；成功开拓球头销业务。

上海众力投资发展有限公司

荣获EcoVadis银牌认证，彰显全球供应链责任担当；通过SA8000社会责任与TISAX信息安全双重国际认证。同时荣获上海湾区优秀企业及万都品质嘉奖，品牌影响力与产品口碑实现双重跃升。

• 绿色工厂、知识产权

平湖众力汽车部件有限公司

成功获评嘉兴市绿色工厂，将低碳环保理念深度融入生产全流程；顺利通过两化融合管理体系认证，以数字化赋能制造升级，大幅提升生产血统效率与智能化水平。

芜湖众力底盘系统有限公司

通过知识产权管理体系认证，完善创新成果保护机制；坚持技术创新驱动发展。

• 精益生产、体系认证

芜湖众力部件有限公司

落地“三新”精益生产战略，全面应用新材料、新工艺与新应用技术；通过流程再造与技术革新，显著降低制造成本，有效提升生产柔性与市场快速响应能力。

安庆众力汽车部件有限公司

通过IATF 16949:2016汽车行业质量体系与ISO 14001环境管理体系双重认证。严格对标国际汽车制造标准，同时坚守绿色发展承诺，以高标准管理体系保障产品品质，实现经济效益与环境责任的协同发展。

企可持续发展管理体系

众力集团积极对标国际社会责任标准，持续提升员工权益保障水平。报告期内，集团下属众力汽车和众力投资两个主体通过了SA8000社会责任管理体系认证，标志着集团在劳动者权益保护、工作条件及社会责任管理方面达到了国际公认的标准水平。

众力集团各子公司主要体系认证 (均维持有效)	IATF16949 汽车行业 质量管理体系	ISO14001 环境 管理体系	ISO45001 职业健康安全 管理体系	ISO50001 能源管理体系	SA8000 社会责任管 理体系	GB/T 29490 知识产权管 理体系	ISO/IEC17025 实验室认可证 书	TISAX 信息安全认 证
上海众力汽车系统集团股份有限公司	●	●	●	●	●	●	○	○
上海众力投资发展有限公司	●	●	●	●	●	●	●	●
平湖众力汽车部件有限公司	●	●	●	●	○	●	○	○
芜湖众力底盘系统有限公司	●	●	●	●	○	●	○	○
芜湖众力部件有限公司	●	●	○	○	○	○	○	○
安庆众力汽车部件有限公司	●	●	○	○	○	○	○	○
运营点覆盖范围	100%	100%	67%	67%	33%	67%	17%	17%

利益相关方沟通

众力集团高度重视与利益相关方的沟通，通过电话访问、现场拜访、客户会议、员工沟通、行业交流、监管对接等多种方式，每年持续、多次地向股东、员工、客户、供应商、政府机构及社会公众等各方披露公司在发展战略、生产经营、科技创新、环境保护等方面的信息，并分享企业价值。

公司建立了通畅的沟通机制，在互动中识别各利益相关方关注的社会责任议题，并在企业社会责任实践中进行针对性回应。通过保障利益相关方的知情权与参与权，众力将收集到的期望与建议融入日常运营，持续推动质量、健康与安全、社会发展和环境保护的协同进步。

序号	相关方	需求和期望	沟通方式
1	客户	产品质量满足要求	市场调研、客户会议
		准时交货	产品交付相关KPI、交付绩效报告
		服务良好、价格合理	顾客满意度
		建立质量管理体系并有效地运行	公司业务发展、公司官方网站及相关业绩报告
2	公司经营者	盈利增长、持续经营、发展规模	财务年报
	股东		
3	员工	薪资和福利增长	电子工资单，加薪政策
		个人能力提升/提供发展空间	线下线上培训活动、员工晋升渠道
		公正、透明的管理制度	员工手册，敬业度调查
		员工健康安全	员工体检、员工活动

利益相关方沟通

4	供方	稳定、持续地合作/互利双赢	供应商大会
		公平透明采购	供应商协议与合同
		成本控制	供应商合同
5	厂界周边企业和居民	建立友好关系 不被污染和影响	随机调查，信息接收，政府反馈
6	政府和社会	合法经营	行政抽查结果
		保护环境	参与社区活动
		降低碳排放	能源绩效
		依法纳税	社会公益活动
		解决就业，帮扶弱势群体	在职人数，离职率
		经营效益良好/长期稳定经营	财务年报
7	审核机构	公司体系运作的有效性、充分性和符合性	第三方审核证书

重要性议题识别与评估

准确识别与评估重要性议题，是众力集团开展可持续发展管理的关键环节。2025年，集团参考国内外主流ESG报告指引及评级要求，系统开展针对ESG议题的重要性评估工作。我们构建了重要性评估流程，邀请内外部利益相关方共同参与，全面识别与分析各ESG议题对企业财务表现的影响，以及众力在相关议题上的表现对经济、社会和环境产生的双重影响。在此基础上，集团以双重重要性原则为核心导向进行议题评估，最终形成年度ESG重要性议题矩阵。

- 步骤一：业务梳理与议题识别

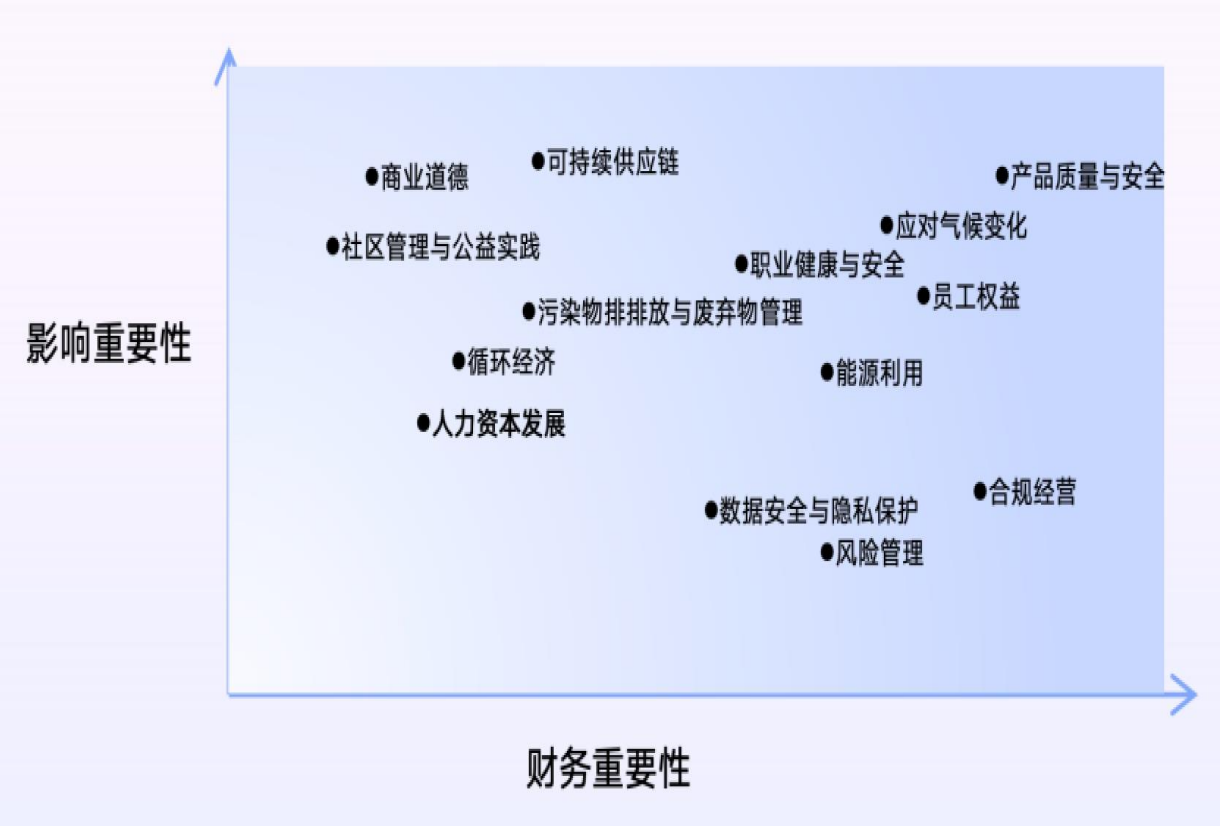
环境	社会	可持续发展相关治理
应对气候变化	产品质量与安全	风险管理
能源利用	劳工人权	合规经营
污染物与废弃物管理	职业健康与安全	数据安全与隐私保护
循环经济	供应链管理	商业道德
水资源管理	人力资本发展	
	社区管理与公益实践	

重要性议题识别与评估

- 步骤二：双重重要性评估

邀请内外部关键利益相关方，从“影响重要性”和“财务重要性”两个维度，评估各议题对经济、环境、社会的影响及财务相关性。基于双重重要性评估结果，生成ESG议题重要性矩阵。

将评估结果提交至公司管理层进行审议和确认，确保议题评估的客观性和全面性。评估结果作为众力集团ESG管理与规划的核心依据，为信息披露和战略实施提供指引。



05

企业治理

本章节回应的可持续发展目标



治理架构

众力集团立足自身经营发展实际，搭建了层级清晰、权责明晰、协同高效的集团化治理与运营管理体系，构建起以顶层战略统筹、专项小组分管、一线落地执行的三级联动管理机制，为企业合规经营、稳健发展及可持续发展战略落地提供坚实的组织保障，全面支撑公司环境、社会及治理相关工作有序推进。

公司设立核心战略小组作为集团顶层战略统筹机构，由集团总裁担任组长，全面统筹集团整体发展战略、经营规划与可持续发展布局，牵头把控集团重大经营决策、发展方向与核心资源配置，是集团治理与战略发展的核心中枢。核心战略小组下设五大专项工作模块，各模块由对应高层管理人员牵头分管，实现专业化、精细化分工管控，各司其职、协同联动开展各项经营与管理工作。

其中，业务小组由集团总裁直接牵头负责，核心统筹集团国内销售、国际商务对接及全域市场开发工作，聚焦市场拓展、客户维护与业务布局优化，推动集团市场规模稳步扩增、海内外业务高质量发展，夯实企业经营发展根基。减震事业部由高级运营总监牵头管理，主要统筹集团相关生产工厂的全流程生产运营、产能管控与日常运营管理，保障生产体系高效、稳定、合规运行，筑牢企业生产经营核心保障。

治理架构

技术/运营/质量小组由质量总监牵头统筹，聚焦集团技术研发、生产运营管控、产品质量管控等核心工作，统筹管理各技术中心及对应工厂的技术迭代、生产落地与品质把控，坚持以技术创新赋能生产升级，以严苛质量标准保障产品竞争力，助力企业实现提质增效、绿色生产的可持续发展目标。支持职能小组由财务总监牵头分管，全面统筹集团财务管理、人力资源、采购管理等后台支撑性工作，搭建规范、高效的职能服务体系，为集团业务开展、生产运营、人才建设及合规管理提供全方位职能保障，保障集团整体运营有序高效。战略项目总协调模块由人力行政总监牵头负责，主要承担集团各类战略项目的统筹对接、进度把控、跨部门协同与落地督办工作，打通战略落地壁垒，保障集团各项战略规划、可持续发展项目高效有序推进。

为确保各项战略规划、经营目标及ESG相关工作落地见效，集团依托战略执行小组，对各板块规划与战略目标进行细化拆解、项目分解、流程梳理与落地督导，形成标准化的战略执行与闭环管理体系。各生产工厂副总经理、高级运营经理作为一线执行核心负责人，牵头落实各项分解后的战略任务、生产运营要求、合规管理及可持续发展相关工作，自上而下形成“顶层统筹谋划、中层专项管控、基层落地执行”的完整治理闭环，持续提升集团治理效能，推动企业长期稳健、可持续发展。

风险与合规管理

公司始终将风险管理作为公司治理的核心内容之一，建立了完善的风险管理体系，全面覆盖公司经营管理、业务运营、可持续发展等各个领域，有效防范和化解各类风险，保障企业稳健、持续发展。公司明确了各层级、各部门在风险管理工作中的职责分工，规范风险管理流程，确保风险管理工作有序推进。同时，公司加强风险管理文化建设，通过开展风险管理培训、宣传等活动，提升全体员工的风险意识，营造“全员参与、全员风控”的风险管理文化氛围。

报告期内，公司结合自身业务特点、行业发展趋势和外部环境变化，通过问卷调查、访谈、研讨会、现场检查等多种形式，全面识别各类潜在风险，主要包括市场风险、信用风险、操作风险、合规风险、环境风险、商业道德风险、信息安全风险、社会风险等。针对识别出的各类风险，公司建立了科学的风险评估体系，从风险发生的可能性、严重性两个维度，对各类风险进行分级评估，划分风险等级，明确各类风险的核心影响因素和潜在危害。

在ESG风险管理方面，众力集团建立了多层次的风险管理体系。各业务单元负责日常运营中风险的识别、监控与应对，集层面则依托《风险管理程序》实施集中统筹与监督。具体措施包括：采用标准化的风险评估与缓解框架，定期召开跨部门联席会议以协同应对重大风险；对已识别的风险进行系统化跟踪与动态更新；同时借助模板化工具实现风险全流程的规范管理。该体系有效支撑了集团对环境、社会及治理相关风险的系统管控与持续改进。

截至报告期末，公司未发生任何重大违法违规事件。

商业道德

公司始终坚守商业道德底线，严格遵守国家反贪污、贿赂相关法律法规要求，建立了完善的反贪污、贿赂管理体系，坚决杜绝贪污、贿赂、商业欺诈等违法行为，维护企业的良好形象和市场秩序，保障企业和利益相关方的合法权益。

公司制定了相关内部管理制度，明确了反贪污、贿赂的禁止性规定，界定了贪污、贿赂的行为范围，明确了各部门、各岗位在反贪污、贿赂管理工作中的职责分工，规范了员工的行为准则，为反贪污、贿赂管理工作提供了制度保障。

同时，公司高度重视反贪污、贿赂培训教育工作，将反贪污、贿赂培训纳入员工年度培训计划，定期开展反贪污、贿赂培训活动，覆盖全体员工，重点培训反贪污、贿赂相关法律法规、公司管理制度、商业道德规范等内容，提升员工的反贪污、贿赂意识和法律素养，引导员工树立正确的价值观，自觉抵制贪污、贿赂行为。报告期内，公司反腐败培训覆盖率达100%，实现了全员参与、全面覆盖，使廉洁意识入脑入心。

商业道德

• 反贪腐

公司建立常态化反贪污、贿赂风险评估机制，结合生产行业特点，聚焦采购、销售、招投标、财务管理、供应链合作等重点领域和关键岗位，开展全面的风险识别与评估工作。评估过程中，采用问卷调查、现场核查、案例分析、岗位访谈等多种方式，全面梳理各环节可能存在的贪污、贿赂风险点，明确风险等级，建立风险清单，标注风险触发因素和潜在影响。针对高风险领域和岗位，制定专项风险防控措施，明确防控责任人和防控时限，动态跟踪风险变化情况，每年度更新风险评估结果，及时调整防控措施，从源头防范贪污、贿赂风险。报告期内，公司系统识别并评估了三大商业道德风险点——贿赂、虚假宣传、投诉者身份泄漏，并已针对各项风险制定专项管控措施。经评估，当前所有风险点均为低风险。报告期内，公司未发生任何贿赂或虚假宣传事件。同时，公司建立独立、规范的反贪污、贿赂内部审计机制，由审计部门牵头，联合商业道德委员会，每年开展反贪污、贿赂内部审计工作，确保审计工作的客观性和专业性。

• 反不正当竞争

公司已制定反不正当竞争相关管理制度，明确要求所有员工及管理人员坚持公平、诚实的原则参与市场竞争，致力于通过卓越的产品与服务表现获得竞争优势，而非借助任何不道德或非法的商业行为。制度明确禁止窃取专利信息、在未获所有者同意的情况下获取商业秘密，以及诱使他公司现任或前任雇员披露相关保密信息。每位员工及管理人员均应尊重并公平对待公司客户、供应商、竞争对手及全体员工的合法权益。任何员工不得通过操纵、隐瞒、滥用内部信息、对重大事实作出不实陈述，或从事其他非法交易行为，为自己或他人谋取不正当利益。



1、众力集团员工行为准则

以下**十四条指导性原则**是众力集团期望员工自入职之日起在开展日常工作时应遵守的各项行为准则的汇总：

1. 我将切实执行各项公司规章制度及行为准则。
2. 我不违反各项适用的法律法规、规章制度及规范性文件的规定等。
3. 我不做对众力集团不忠诚的事情。
4. 我不浪费或随意处置众力集团的资金或资产或以其它任何方式擅自作出对集团资金、资产不利的任何行为。
5. 我不私自利用众力集团的资产和职务之便谋取个人私利或使自己、其它第三方直接或间接受益。
6. 我不泄露众力集团的保密信息。
7. 我会保守众力集团的专利信息和知识产权。
8. 我尊重其它机构或公司的专利信息和知识产权。
9. 我会保守众力集团的商业秘密，包括但不限于财务数据、经营信息、技术资料、生产工艺、人力资源信息等。
10. 我不收受任何贿赂。
11. 我尊重众力集团的客户和业务伙伴。
12. 我不用公司之名与家人、亲戚、好友等个人关联方发生业务关系或者采取其它使自己、其它第三方直接或间接受益的任何方式。
13. 我会以公平、合法、合规的方式参与业务竞争。
14. 我不会与使用服刑人员或童工的供应商合作。

- 基于公司完善的制度管理与日常经营中的合规实践，报告期内，众力集团未发生任何反竞争相关诉讼或处罚

信息安全与隐私保护

众力集团高度重视客户商业信息的保密管理，已建立并持续运行完善的客户隐私保护机制。在项目合作过程中，公司对客户提供的产品图纸、技术规范、项目计划及报价信息等商业资料实施严格的保密管理，确保开发阶段客户签约产品及相关项目信息不对外泄露。对于生产件批准文件、工装记录、采购订单等业务记录，公司按照规定的保存期限进行归档管控，防止信息丢失或非授权访问。

当产品或过程发生设计变更时，公司对涉及客户批准的技术状态变更进行评审与控制，确保变更过程信息可追溯、可核查。此外，对于客户指定货源所涉及的供应链信息，公司亦纳入保密管理范围，在与外部供方协作时落实相应的信息保护要求。上述措施有效保障了客户技术数据、合同信息及供应链安排等商业敏感信息的安全，符合汽车行业对供应商信息管理的一贯要求。

信息安全与隐私保护

报告期内，众力投资已通过TISAX信息安全认证，标志着集团在信息安全管理、数据保护能力和供应链安全风险管控方面达到了汽车行业标准要求，为保障客户数据资产安全与客户信息保密奠定了坚实基础。

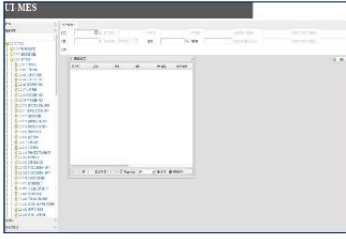
集团 | 信息化系统



QAD系统



WMS系统



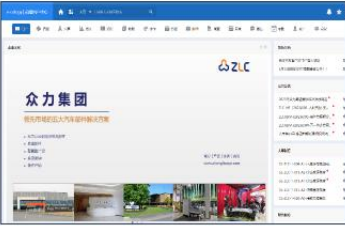
MES系统



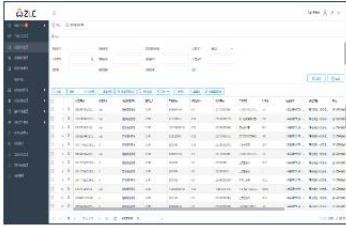
SOP系统



PLM系统



OA系统



LIMS系统



硫化参数监控系统

治理维度关键绩效

指标	2023年度	2024年度	2025年度
经确认的贪污和贿赂事件发生次数	0	0	0
参加商业贪污和贿赂培训的员工占比	/	/	100%
经确认的利益冲突事件发生次数	0	0	0
经确认的商业欺诈事件发生次数	0	0	0
经确认的参与洗钱事件发生次数	0	0	0
经确认的信息安全事件发生次数	0	0	0
信息安全培训次数	/	/	7
客户重要信息泄密事件发生次数	0	0	0
经确认的信息安全相关举报生次数	0	0	0
客户隐私投诉或资料丢失事件	0	0	0

06

环境

本章节回应的可持续发展目标



应对气候变化

众力集团制定并发布能源管理方针，作为集团能源管理工作的行动纲领。集团承诺：遵守能源方面的法律、法规及其他要求，积极推行清洁生产，从源头削减能源用量，促进循环经济发展；采用节能新技术、新工艺，持续创新改造，不断提升能源绩效，以低能源消耗、提高能源利用效率；坚持合理用能，建立并持续改进能源管理体系，以人为本，履行社会责任，实现可持续发展；支持高效产品和服务的采购，积极支持旨在改进能源绩效的设计活动；为积极制定能源目标、指标提供方向和框架。

公司建立并运行ISO 50001能源管理体系，设定可测量的能源目标和指标，定期开展能源审查。通过持续推进节能改造，各工厂节能率取得明显进步。集团发布能源管理方针，承诺遵守能源法规、推行清洁生产、采用节能新技术、持续改进能源绩效，以低能源消耗支撑可持续发展。集团整体ISO 50001能源管理体系认证覆盖率达67%，众力汽车、众力投资、平湖众力、芜湖底盘均通过认证。

报告期内，集团有序开展范围二碳排放核算工作，结合各生产基地所在区域，选用地方官方发布及全国通用的最新碳排放因子，涵盖外购电力、蒸汽、光伏电力、天然气等各类能源类型，确保碳排放数据核算科学、合规、准确，稳步推进温室气体管理工作。

应对气候变化

同时，我们稳步推进节能降碳工作，依托设备迭代、技术革新与统筹规划多元路径，稳步提高能源综合利用效率；落地多项务实降耗举措，推进绿色生产发展。具体来看，众力投资推进减震件产能优化升级项目，引进LB旋铆线、磷化线等节能机电设备，产能稳步提升的同时，单位产品能耗得到有效管控；为空压机、风机、水泵等常规设备加装变频调速装置，规避设备空载运转与负荷不匹配问题，依照生产实际精准调配能源供给；厂区全域照明完成 LED节能灯具替换，搭配分区分时智能管控模式，彻底消除无效照明损耗。厂区RTO蓄热式焚烧废气处理设备配套余热回收体系，回收热能应用于生产预热与冬季采暖，构建层级化能源利用模式。我们深知其在未来绿色制造发展中的核心地位，并已在2025 年日常运营管理中采取系统化措施，通过规范的流程设计、完善的数据管理、明确的组织责任，实质性地承载和履行了能碳管理系统平台所应具有的核心功能，为后续平台的全面建设与应用奠定了坚实基础。

平湖众力、芜湖底盘、芜湖部件3个工厂先后于2019-2023年安装分布式光伏，截止2025年底，光伏项目累计安装面积达达3.41万平方米，总装机容量为3.652兆瓦。2025年度总发电量 2,916,589.07kwh，实现碳减排1,635吨，节约电费约56万元。有效削减生产能耗，助力集团层面碳排放稳步下降。

应对气候变化

报告期内，集团能碳管理关键绩效如下：

指标详情	众力集团 (总量)	众力汽车	众力投资	平湖众力	芜湖底盘	芜湖部件	安庆部件
传统电力消耗 (KWh)	27,719,651	1,338,264	10,624,760	9,931,280	1,302,225	3,353,745	1,169,377
再生能源 (光伏电力消耗) (KWh)	2,916,589.07	0	0	1,713,740	515,955	686,894.07	0
天然气消耗 (立方米)	173,367	0	169,582	0	3,785	0	0
蒸汽消耗量 (吨)	2,172.37	0	0	2,172.37	0	0	0
综合能耗 (吨标煤)	2685.96	164.47	278.22	1,435	167.97	496.59	143.71
温室气体排放 (范围二) (tCO2e)	15,019.53	629.12	4994.70	5603.41	847.75	2183.29	761.26

环境管理

- **环境管理体系**

众力集团始终秉持可持续发展理念，构建了完善的环境与职业健康安全管理体系。公司严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《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》等法律法规，践行“致力绿色环保，善用资源，持续发展”的环境方针。我们建立系统化的环境管理制度，从集团层面制定并实施8部程序文件，各工厂结合自身运营特点细化为13部执行文件，形成层次分明、覆盖全面的管理框架。同时，公司积极推进环境管理体系标准化建设，所有运营点均已通过ISO 14001环境管理体系认证，认证覆盖率达100%。

为确保各项管理要求落到实处并持续提升运行效能，集团进一步构建了以过程监督和效果验证为核心的体系运行机制。报告期内，集团创新采用工厂交叉审核机制，通过横向检查与问题通报，确保体系持续有效运行。各工厂严格执行内部审核计划，对发现的问题实施闭环管理，并定期形成管理评审报告，以推动管理体系的持续优化。报告期内，众力集团各工厂及子公司均未发生任何重大环境处罚事件。

环境管理

在强化体系管控的同时，集团稳步落实环保资金保障，2025年集团各工厂及子公司环保投入金额如下。

众力集团 (总量)	众力汽车	众力投资	平湖众力	芜湖底盘	芜湖部件	安庆部件
¥4,000,066	¥370,000	¥2,100,000	¥1,173,000	¥100,000	¥50,850	¥206,216

环境管理

- **污染物与废弃物管理**

我们坚持绿色制造，严格遵守《中华人民共和国环境保护法》及各运营地污染物排放相关的法律法规，管控生产过程中的资源使用与污染物排放，减少不必要的资源浪费。我们通过源头减排、过程控制、末端治理三头并进，促使制造工厂实现生产清洁化、废物资源化和能源低碳化。

2025年，集团废弃物管理关键绩效数据如下：

[illegible]

环境管理

• 水资源与废水管理

报告期内，公司旗下众力投资聚焦水资源精细化、集约化利用，多措并举推进节水减污工作，持续提升水资源利用效率，从生产工艺、设备改造、资源回收、数字化管理多维度落实节水管控，有效降低水资源消耗与废水产出。在生产水循环利用方面，众力投资搭建闭环冷却水循环系统，生产过程所用冷却水全部实现循环复用，无外排情况，最大化挖掘生产用水利用价值。在废水资源化回收领域，针对纯水制备工序产生的废水进行统一回收、二次利用，将其应用于其他生产环节，有效减少新鲜水资源的取用。同时，持续优化生产工艺，通过改良磷化槽液维护方式、延长槽液更换周期，大幅降低生产新水补充量与工艺废水产生量。

在生活用水管控层面，众力投资全面普及应用节水型器具，从源头削减生活用水消耗。此外，建立完善的用水计量与管控体系，搭建覆盖厂区的二级用水计量架构，实现各用水单元独立核算、动态化用水监控，精准排查并杜绝用水“跑冒滴漏”等浪费问题，通过系统化、常态化管理筑牢节水降耗防线，助力绿色低碳生产运营。

环境管理

此外，众力汽车还常态化开展节水宣传教育，切实强化员工节水环保意识，营造全员节约用水的良好氛围。

2025年，集团水资源管理关键绩效数据如下：

指标详情	众力集团 (总量)	众力汽车	众力投资	平湖众力	芜湖底盘	芜湖部件	安庆部件
总取水量（吨）	146,855	4,597	39,024	70,570	19,280	11,463	1,921
总排水量（吨）	95,936	3,200	26,883	49,399	13,496	1,613	1,345
总耗水量（吨）	50,919	1,397	12,141	21,171	5,784	9,850	576
废水排放检测合格率（%）	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
废水污染物排放总量（吨）	6.81556	0.72656	1.74	0.578	1.491	1.92	0.36

环境管理

- **环保培训及演练**

2025年，众力集团持续推进环境管理与应急能力建设。全年围绕环境法律法规、危废管理、消防应急、防尘防爆、及污水泄漏防控等关键环节，系统开展了多样化的培训与实战演练。

在培训方面，采用PPT课件、小组讨论、现场操作演示、实战体验、案例分析、知识竞赛等多维方式，全面提升员工的环境安全意识和实操技能。针对不同岗位特点，重点强化了环境相关法律法规的宣贯与理解。

在应急演练方面，众力汽车组织模拟危废仓库火灾演练，涵盖灭火器与消防水带的使用、未燃尽废活性炭及其他危废的规范收集、消防废水及有害液体流入雨水管网后的紧急处置（如关闭阀门、收集废水）等关键环节。此外，各单位还分别开展了污水管网泄漏演练和消防演练，进一步检验并提升了突发环境事件下的协同响应能力。

环境管理

1、机械伤害演练（4月30日）



2、中暑演练（6月30日）



众力汽车机械伤害演练、中暑演练

环境管理

1、环境应急演练（4月30日）



众力汽车环境应急演练

通过上述系统化的培训与演练，众力集团有效增强了环境风险防控能力，提升了全员环境责任意识，为持续构建绿色、安全、合规的生产运营体系奠定了坚实基础。



众力汽车消防应急演练

资源利用与循环经济

众力集团积极践行循环经济理念，从产品设计、材料选择、生产工艺、能源管理到包装物流，系统推进资源高效利用与废弃物减量，持续降低环境足迹。

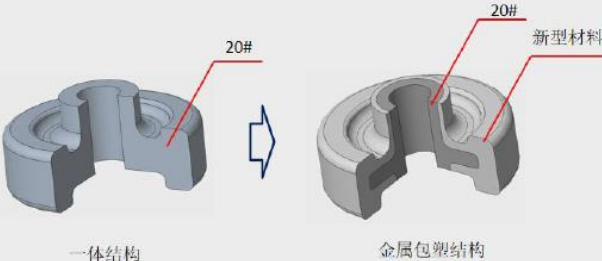
一、减少资源投入

在产品的设计阶段，公司通过轻量化与结构优化降低原材料消耗。例如，在发动机悬置等部件中采用“以塑代钢”技术，以塑料替代钢材，实现减重30%至45%，同时降低生产能耗达50%。在结构设计方面，开发冲压管梁替代高压成型管梁、冲压结构替代铸钢结构、双层梁替代扭杆单层梁等，有效减少材料使用。此外，公司积极探索铝合金、镁合金的应用，研究铸造一体成型、铆接等工艺，减少机加工次数和废料产生。

报告期内对包装方案进行改良，取消花纸包装材料，减少产品磕碰，且降低制造费用成本。各类措施带来年度降本约11.5万元，体现了资源节约与经济效益的双重提升。

资源利用与循环经济





结构类型	重量	减重比例
一体结构	129g	/
金属包塑结构	52g	-59.68%

结构：金属内衬，外部包覆新型高分子材料；

优点：1、不影响骨架强度；

2、外轮廓可塑性高，可设计不同的结构类型用于满足不同方向刚度的需求

3、重量可降低40-70%，助力整车轻量化，且有效降低成本

发动机悬置 “以塑代钢” 技术

产品包装更改，取消花纸包装

改善前		改善后	
			
现象描述	1:四个产品目前用花纸包装年费用高。 2: 压装过程中取花纸造成磕碰； 3: 生产效率低。	改善效果	1、取消花纸包装材料； 2、减少产品磕破，保证质量； 3、降低制造费用成本
结论	4个产品包装更改减少工序浪费，提升生产效率，年度可节省成本115000元。		

产品包装工艺改进

资源利用与循环经济

截至报告期末，公司已具备完善的原材料管理体系，对各类原辅材料的采购、领用、消耗实行精细化管理，可实现对原材料使用品类、用量等数据的追溯，为公司的原材料优化实践提供了有力的数据支撑。各类主要原材料消耗数据如下。

2025年度 原料消耗量（吨）	众力汽车	众力投资	平湖众力	芜湖底盘	芜湖部件	安庆部件
天然橡胶	0	0	2,914	0	0	0
橡胶（已炼胶）	0	1,721	1,193	0	0	0
铝件	0	1,249	1,114	0	0	0
钢件	2,541.94	9,071	4,931	6,700	0	0
塑料粒子	0	0	0	0	2,526	974

资源利用与循环经济

二、自动化与智能化生产

公司持续投入自动化与智能检测设备，提升生产效率并减少资源浪费。机械手与自动化设备已应用于多个零件生产环节，显著提升注塑车间效率并降低每班次人力投入。在压装与焊接方面，引入副车架衬套自动化压装设备、控制臂多衬套一体压装夹具及机器人自动化焊接生产线，提高产能与质量稳定性。同时，采用双目三维测量系统实现自动化智能检测，减少人工检测带来的资源浪费。



上支撑自动组装线



控制臂自动组装线

资源利用与循环经济



双机弧焊工作站

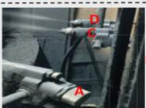


自动注塑机

资源利用与循环经济

三、工艺优化与能耗降低

公司通过工艺技术创新降低生产过程中的能耗。快速硫化技术利用橡胶模流仿真缩短硫化时间，降低单位产品能耗。在用电改造方面，将点焊工艺集成到焊接设备上，显著节约电能。此外，公司在多个工厂安装光伏发电系统，有效减少外购电力，降低碳排放。



表面改善点1：优化喷胶工装，单班产品由3件上升至5件（横展）
提升车间生产效率

表面改善点2：车间部分全喷产品生产工艺切换，由手工全喷切换未湿胶工艺，节约材料成本

模具改善点3：异形喷胶设备3把喷枪使用同一枪架至胶水浪费，新增一套枪架，便于调整角度节约胶水

浸胶产品明细			
序号	物料编码	分成图号	描述
1	TJ1211000121	206000395AA-03-01	内芯
2	TJ1211000081	206000426AA-03-01	内芯
3	TJ2130000004	3310720ED1-02	涂胶后中管
4	TJ2130000001	3320122ED1-02	中管架
5	TJ2130000002	3320142ED1-02	涂胶后中管
6	TJ1111100035	6600008283-03-02	骨架
7	TJ1211000013	6600045670B-01-01	内芯
8	TJ2130000008	8889021880-02	中管
9	TJ2130000009	8889021880-04	垫片
10	TJ3510000013	8890288439-01-TJ	涂胶后的支架
11	TJ2130000026	8893005999-04-TJ	涂胶后中管
12	TJ2130000025	8893006123-02-TJ	涂胶后中管架
13	TJ1111100031	6600197253-04-01	硫化内芯
14	TJ1111100034	6600061372-03-02	硫化内芯
15	TJ1111100047	206000341AA-03-01	内芯
16	TJ1111100048	100119XGW01A-03-01-02	内芯



全喷切换浸胶工艺
变更流程申请



浸胶工艺性能检测
报告1



浸胶工艺性能检测
报告2



浸胶工艺性能检测
报告3

备注说明：
a：25年表面车间全包产品切换浸胶工艺共计有29种产品；
b：通过切换浸胶工艺，整体表面车间生产效率由每天11万件/上升到12.5万件，产能提升约15%；
c：通过浸胶设备投入使用，经财务等各部门评审截至到11月节约胶剂成本67万元（数据由每月工厂降本邮件分享）；

平湖众力工艺优化

报告期内，众力投资通过实施注橡模流道优化，将流道设计改窄改浅，有效降低了胶料单耗，全年累计节约成本约45万元，实现了资源利用效率与经济效益的双重提升。



平湖众力光伏

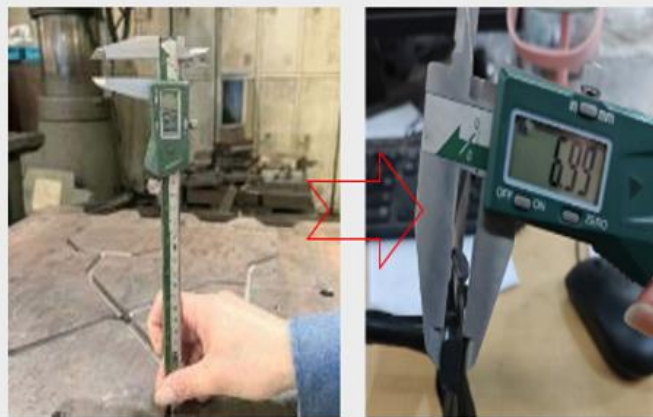
资源利用与循环经济

报告期内，众力投资通过实施注橡模流道优化，将流道设计改窄改浅，有效降低了胶料单耗，全年累计节约成本约45万元，实现了资源利用效率与经济效益的双重提升。

模具流道优化



方案一：模具流道太宽 改窄



方案二：模具流道太深 改浅

改善前问题描述：每模产生的胶料料头过重（模具流道过宽/过深，优化模具流道）；
改善后的成果：降低成本（4-12月累计降低成本34.3W，全年累计降本45W；一共改善11个产品、14副模具）

资源利用与循环经济

四、包装与物流优化

在包装环节，公司持续优化包装方案，增加新规格纸箱，减少包材消耗。在物流方面，通过运费管控、备件集中采购等措施提升物流满载率，节省运输资源，减少全链条碳排放。

五、循环材料利用

公司优先选用可回收钢材（100%可回收）、再生塑料等循环材料，减少对原生资源的依赖。例如，尼龙等非金属材料可减重30%至45%，降低生产能耗达50%。在确保产品性能符合汽车行业严苛标准的前提下，公司与上游供应商合作，优先采购含有高比例再生碳钢和再生铝的原材料（部分应用中再生材料比例可达30%至70%），这些再生金属主要来源于报废汽车、工业废料及消费后废弃物。工厂内部产生的金属边角料（冲压废料、机加工切屑、报废模具等）按材质精细分类，交由资质企业回炉再造，形成内部循环闭环。同时，在部分辅助性橡胶部件中尝试使用5%至15%的再生橡胶，并将废弃橡胶边角料通过脱硫工艺转化为再生橡胶。非结构塑料件及包装材料中积极应用消费后再生塑料（PCR）或工业回收塑料（PIR），如采用回收PP/PE制成的周转箱和托盘。

资源利用与循环经济

六、循环经济

集团金山工厂积极践行循环经济理念，从原材料采购、生产过程到产品设计、包装环节，系统推进资源的高效利用与闭环管理。具体循环经济实践包括以下方面：

高比例再生金属应用：在确保产品强度、耐久性等关键性能指标完全符合汽车行业严苛标准的前提下，工厂与上游钢铁及铝材供应商建立战略合作关系，优先采购含有高比例再生碳钢和再生铝的原材料，部分应用中再生材料比例可达30%至70%。这些再生金属主要来源于报废汽车、工业废料及消费后废弃物。

内部金属边角料回收：工厂对生产过程中产生的各类金属边角料（包括冲压废料、机加工切屑、报废模具等）按照材质进行精细分类收集，并定期出售给具备资质的再生资源回收企业，或直接返回上游供应商进行回炉再造，形成内部循环经济闭环。

再生橡胶探索与应用：在对物理性能要求相对较低的辅助性橡胶部件（如缓冲垫、密封圈、非承重性衬套）中，工厂已开始尝试使用一定比例（5%至15%）的再生橡胶粉或脱硫再生胶，替代部分原生胶。同时，工厂对废弃橡胶模具及生产过程中产生的橡胶边角料进行集中收集，部分经过清洁处理的废橡胶通过物理或化学脱硫工艺转化为再生橡胶，或作为填充料重新添加至新的橡胶制品中。

资源利用与循环经济

再生塑料在包装及辅助件中的应用：工厂已将消费后再生塑料（PCR）或工业回收塑料（PIR）引入非结构性或外观要求不高的塑料件（如线束夹、保护盖、垫片），以及内部周转箱、托盘和产品包装材料中。例如，部分内部周转箱和托盘已采用由回收聚丙烯（PP）或聚乙烯（PE）制成的材料。

产品绿色设计：在产品设计阶段，工厂优先选用高可回收性的原材料，确保所使用的塑料和金属材料均可有效回收再利用。为便于产品报废后的分类回收，工厂在产品设计中明确标注了材料类型及可回收标识等关键信息。同时，工厂将“易回收性”作为重要设计考量，例如在多材料复合产品（如金属包塑结构）中，优先选择可有效分离的材料组合，或采用易于机械拆解的连接方式（如卡扣、螺栓替代粘合），从而方便产品生命周期结束后的高效材料回收与再利用。

包装材料循环化：在产品包装方面，工厂优先选用由回收纸板或回收塑料制成的包装材料，并积极推广可重复使用的标准物流容器（如塑料周转箱、金属框架箱），逐步淘汰一次性或难以回收的包装。同时，包装设计中确保材料单一性以便于回收分类，并明确标注回收标识。2025年众力集团可回收包装材料使用比例约为88%。

生态系统与生物多样性

众力集团高度重视生态环境保护与生物多样性维系工作，始终将合规绿色运营作为企业可持续发展的重要准则。公司所有生产基地及运营项目选址、生产作业活动均不涉及自然保护区、生态保护红线、重点生态功能区等生态敏感区域，日常生产、运营、建设全流程严格遵守国家及地方生态环境保护相关法律法规。依托规范的生产管控体系，集团各项经营活动均在合规可控范围内开展，不会对区域生态环境、动植物栖息地及生物多样性造成扰动与潜在威胁，从源头规避生态环境风险，坚守绿色经营底线。

报告期内，集团持续夯实绿色生产管理基础，稳步推进生产节能、减排、降耗等生态友好型管理工作，以规范的环境管控助力区域生态稳态发展。同时，公司主动对标ESG可持续发展管理要求，正视生物多样性保护的重要价值，积极补齐生态管理短板。

未来，集团将逐步建立并完善生物多样性相关风险排查与评估机制，系统梳理生产运营全链条潜在的生态影响因素，常态化开展生态风险管控工作，持续强化全员生态保护意识，逐步构建贴合企业经营实际的生物多样性保护管理体系，主动履行生态环境保护社会责任，助力区域生态可持续发展。

环境维度关键绩效

指标	2023年度	2024年度	2025年度
传统电力消耗 (KWh)	/	/	27,719,651
再生能源 (光伏电力消耗) (KWh)	/	/	2,156,175.91
天然气消耗 (立方米)	/	/	173,367.00
范围二温室气体排总量 (tCO2e)	/	/	15019.53
新鲜水资源消耗总量 (吨)	/	/	146,855
废水排放检测合格率	/	/	100%
废水污染物排放总量 (吨)	/	/	6.82
废气污染物排放量 (颗粒物) (吨)	/	/	1.25

环境维度关键绩效

指标	2023年度	2024年度	2025年度
废气污染物排放量（VOCs）（吨）	/	/	2.781
废气污染物排放量（氮氧化物）（吨）	/	/	0.602
废气排放检测合格率	/	/	100%
噪声检测合格率	/	/	100%
一般废弃物产生量（吨）	/	/	495.54
废弃物回收量(吨)	/	/	355.93
危险废物产生量(吨)	/	/	89.02

07

员工

本章节回应的可持续发展目标



员工管理体系

诚信是众力集团最重要的核心价值观，也是我们与客户、业务合作伙伴及社会建立信任的基础。集团制定并强制执行《众力集团行为准则》，为所有业务活动设定道德与法律框架。该准则适用于全体员工的日常工作，明确了在集团内部开展业务的最低要求，涵盖诚信经营、公平竞争、反腐败、遵守法律法规等关键原则。

我们通过系统化的学习与培训，向全体员工推广《行为准则》及其价值观。诚信原则贯穿于公司对待业务合作伙伴、同事、股东及公众的各类行为中，企业的战略决策与日常运营始终遵循高度的道德与法律标准。

遵守法律法规是我们在众力集团开展业务的基础，涉及环境保护（如排放法规）、产品安全、劳动用工等多个专业领域。集团通过合规政策和专门的合规计划落实上述原则，具体措施包括：制定政策与指南、开展全面的在线学习和定制化面对面培训、提供合规咨询与支持，以及实施内部审计与审查。

此外，根据中华人民共和国相关法律法规及集团管理制度，员工在任职期间接触到的商业秘密、财务信息、经营信息以及工作中产生的技术创新、创意等，均须承担保密义务。集团与员工就此签订协议，明确技术秘密、其他商业秘密的保护及技术创新权属等事宜，确保合法合规运营。

人力资本发展

- **多元化招聘**

众力集团高度重视多元化招聘，致力于为不同背景的人才提供公平、包容的职业发展机会。集团严格遵循“公平、公正、平等、择优”的招聘原则，通过内部与外部渠道相结合的方式，招募符合公司发展规划和企业文化的合适人才。公司在聘用条件、薪酬福利、培训机会、升迁、解职或退休等方面，不因求职者或员工的性别、年龄、种族、民族、宗教、语言、党派、籍贯、出生地、性倾向、婚姻状况、健康状况、容貌、星座、血型或其他歧视性因素而给予不公平对待。

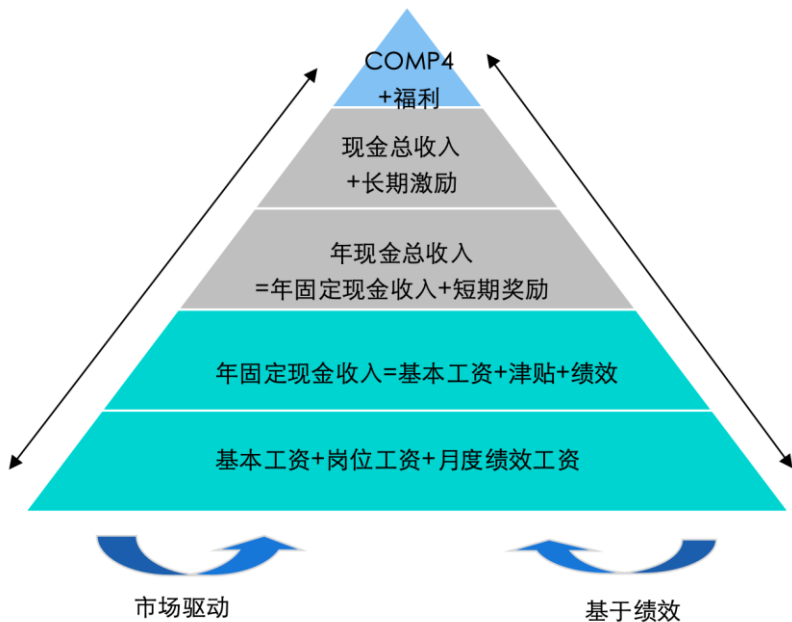
同时，集团坚持德才兼备、公开招聘、公平竞争、择优录取，奉行“任人不惟亲，举贤不避亲”的原则，并实行亲属回避制度——有亲属关系的员工不得在同一部门或存在监督关系的岗位上任职，员工本人或部门负责人须在入职或年度申报时主动向人力资源部申报亲属关系。在此原则指导下，集团积极推动残疾员工与少数民族员工的引入与融入，持续营造包容、多元的工作环境。报告期内，集团残疾员工占比为0.27%，少数民族员工占比为1.36%。未来，集团将继续深化多元化招聘策略，优化人才结构，助力企业与社会共同发展。

人力资本发展

- 薪酬与绩效

众力集团建立以贡献、能力、责任为核心的薪酬分配体系，并参考各工厂属地社会平均工资水平及行业平均水平，确保薪酬的外部公平、内部公平与个人公平。薪酬体系遵循按劳分配、同工同酬、效率优先、兼顾公平及可持续发展的原则，同时兼顾经济性，与公司的经济效益和承受能力保持一致。为提升市场竞争力与人才吸引力，集团注重薪酬的竞争性及激励性，通过灵活性工资及奖金等激励单元的设计，激发员工工作积极性。

绩效管理覆盖集团全体正式员工，旨在提升个人与组织绩效作为首要目标。为促进管理者与员工之间的有效沟通，明确告知员工绩效表现，集团规范实施绩效面谈环节。绩效面谈旨在：明确告知公司、部门及管理者的期望；帮助员工正确认识自身绩效表现，理解评价背后的原因；在公开公正的场合就绩效评价达成一致看法；使员工认识到自身成就与优点；指出需改进之处并共同制定绩效改进计划；协商确定下一周期的绩效目标。通过规范的绩效面谈，集团持续推动员工成长与组织效能提升。



人力资本发展

- **员工发展**

众力集团始终注重公司与员工的同步成长与双赢发展。

为进一步加速员工成长，自2021年起，集团正式启动IDP员工个人成长计划，通过管理者与员工之间的双向沟通，结合公司发展需要与员工个人诉求，共同设定职业发展目标，并依托培训学习资源、特别指导、指派特别项目、岗位轮换等多种形式，切实推动和促进员工成长，助力其更快实现个人职业发展目标。

此外，在内部人才流动方面，员工可根据《调岗/异动/晋升管理制度》的相关要求，由用人部门发起或员工主动申请，实现调岗、异动或晋升。报告期内，内聘通道已正式开放，但尚未有员工完成内聘。集团将持续优化内聘机制，加强岗位信息宣导与匹配支持，鼓励员工积极参与内部竞聘，进一步盘活人才资源。

基于集团完善的人才发展体系与畅通的职业晋升通道，公司持续为员工提供多元化的成长空间。报告期内，集团总部及下属各主体共有25名员工完成内部晋升，其中集团职能模块17人，工厂运营模块为：众力投资2人、平湖众力2人、众力汽车1人、芜湖底盘1人、芜湖部件2人。未来，集团将继续优化人才梯队建设，激发员工潜能，实现员工与企业的共同成长。

员工培训

- **员工发展**

为系统性培养人才并建立人才梯队，众力对不同层级人员及各专业序列人才统筹规划了人才发展体系：通过内部课程开发与内训师培养，开展岗位技能提升培训；针对工厂一线操作人员，实施OJT在职培训；面向新员工及全体员工，组织入职培训、企业文化、安全知识等基础性培训。围绕职业技能提升，集团不断丰富培训内容与形式，推动学习型组织建设，每年第四季度起制定下一年度培训计划，培训种类包括入职培训、安全培训、管理培训、技能培训、领导力培训等，培训覆盖所有部门。报告期内，集团员工职业技能培训平均完成15.62小时/人，为员工职业发展提供了有力支撑。

报告期内，公司面向蓝领及白领员工分层开展了质量知识技能提升项目。第一阶段聚焦质量主题培训，针对蓝领员工开设《质量意识培训》及《质量投诉问题改善培训》，针对运营类白领开设《QC七大手法》与《质量改善项目开展方法》，针对研发类白领开展《先期产品质量策划与控制计划》培训。第二阶段于2025年8月组织449位蓝领员工参加质量线上知识测评，合格率达99.11%，平均分90.2分。

第三阶段为质量知识技能大赛，各工厂分别设置理论知识与实操技能两大环节，通过多轮比拼决出各类奖项，最终全集团共计171名员工获奖。通过上述系统化的培训、测评与竞赛相结合的方式，公司有效强化了全员质量意识与实操能力，为产品与服务质量提升奠定了坚实的人才基础。

员工培训

第一阶段（5月~7月） 质量主题培训

蓝领： 1、《质量意识培训》；
2、《质量投诉问题改善培训》



白领（运营）： 1、《QC七大手法》；
2、《质量改善项目开展方法》

白领（研发）： 1、《先期产品质量策划与控制计划》



质量主题培训第一阶段

员工培训

第二阶段（8月~9月）质量线上知识测评

2025年8月18日~8月28日，集团直属和各工厂组织开展了质量知识线上测评，共449位蓝领员工参加了线上考试，合格445人，合格率99.11%，平均分90.2分。



- 安庆工厂-质量知识测评试题
- 部件工厂-质量知识测评试题
- 底盘工厂-质量知识测评试题
- 集团直属-质量知识测评试题
- 金山工厂-质量知识测评试题
- 闵行工厂-质量知识测评试题
- 平湖工厂-质量知识测评试题

质量知识测评题库 (共 75 题)

姓名: _____ 工号: _____ 职务: _____ 得分: _____

一、单选题 (每题 1.5 分, 共 4 题)

1. 通常用什么来考核产品质量 ()
A. 合格率 B. 直通率
2. 全面质量管理的意思是 ()
A. 全员参与 B. 质量
3. 质量检验是对质量的 ()
A. 认知和态度 B. 关注和重视
4. 什么是三不原则 ()
A. 不接收 B. 不制造 C. 不流出
5. 质量检验阶段是一种事后把关型的质量管理, 因此不是一种积极的质量管理方式。 ()
6. 质量方针: 由组织的管理者代表正式发布的该组织总的质量宗旨和质量方向。 ()
7. 顾客满意度指数测评指标体系是顾客满意度测评的核心部分。 ()
8. 质量三要素是指人员、标准和设备。 ()
9. 质量管理的主要关注点是满足顾客要求并且努力超越顾客的期望。 ()
10. 产品的质量是生产出来的, 不是检验出来的。 ()
11. 上道工序流下来的次品应该放到工位内作隔离。 ()
12. 生产过程要实行自检、互检、专检。 ()
13. 出现质量问题不可怕, 可怕的是没有分析, 没有预防和整改措施。 ()



员工培训

第三阶段（10月~12月）质量知识技能大赛

各工厂分别组织开展**蓝领质量技能大赛**。大赛通过**理论知识**和**实操技能**两大环节的多轮比拼，决出**一等奖、二等奖、三等奖**和**鼓励奖**若干名。最终各工厂共计**171**人获奖。



各工厂蓝领质量技能大赛开展情况			
序号	日期	工厂	是否完成
1	11月14日	金山&集团	完成
2	11月18日	闵行工厂	完成
3	11月18日	部件工厂	完成
4	11月25日	平湖工厂	完成
5	12月11日	安庆工厂	完成
6	12月14日	底盘工厂	完成

2022 年 10 月 1 日 星期三 10:10:10

- 2025年安庆工厂质量技能大赛方案
- 2025年部件工厂质量技能大赛方案
- 2025年底盘工厂质量技能大赛方案
- 2025年金山工厂质量技能大赛方案
- 2025年闵行工厂质量技能大赛方案
- 2025年平湖工厂质量技能大赛方案

2025年底盘工厂质量技能竞赛活动方案			
一、主题：质量基石，技能致胜	一、主题：质量在心中，标准致胜手		
二、口号：精益求精，质量至上	二、口号：匠心筑梦，品质永恒		
三、目的：提升员工质量意识，增强团队协作能力，提高产品质量	三、目的：通过竞赛形式，激发员工学习热情，提升专业技能水平，营造“比、学、赶、超”的良好氛围		
四、竞赛范围：全厂生产一线员工	四、竞赛范围：全厂生产一线员工		
五、竞赛时间：2025年11月27日	五、竞赛时间：2025年11月28日		
六、竞赛地点：三楼会议室	六、竞赛地点：三楼会议室		
七、竞赛项目：质量知识问答、技能实操比赛	七、竞赛项目：质量知识问答、技能实操比赛		
八、竞赛流程：1. 签到入场 2. 开幕式 3. 竞赛开始 4. 中场休息 5. 竞赛结束 6. 颁奖典礼	八、竞赛流程：1. 签到入场 2. 开幕式 3. 竞赛开始 4. 中场休息 5. 竞赛结束 6. 颁奖典礼		
九、竞赛奖项：一等奖1名，二等奖2名，三等奖3名，优秀奖4名	九、竞赛奖项：一等奖1名，二等奖2名，三等奖3名，优秀奖4名		
十、竞赛组织：由人力资源部、生产部、质量部联合组织	十、竞赛组织：由人力资源部、生产部、质量部联合组织		

员工培训

此外，公司专门设计了面向不同层级人员的“四象计划”人才培养项目，具体包括小象计划、海象计划、飞象计划及万象计划。



员工培训

- **小象计划**

小象计划面向新入职大学生，通过企业文化融入、岗位认知实习、导师带教及阶段性轮岗学习，帮助其快速完成从校园到职场的角色转变。计划注重基础技能培养与团队融入，为新员工提供清晰的发展路径，为公司持续输送青年人才，夯实人才梯队基础。

- **海象计划**

班组长既是整个基层班组工作的组织指挥者和指挥者，也是直接的生产者，有一群得力的基层管理者组织开展工作，是企业稳定发展的基石。海象计划是一套聚焦实战、内容全面的培养项目。报告期内，海象计划覆盖员工教导、质量管理、生产控制、设备维护、团队沟通等关键领域，由各工厂资深经理和部门主管授课，确保课程内容与实际工作紧密结合。所有课程均按计划推进并完成，通过系统化的学习，班组长们在管理技能和专业知识上得到显著提升，为高效团队管理和生产运营打下坚实基础。后续可通过效果跟踪进一步优化培训设计，持续提升基层管理能力。



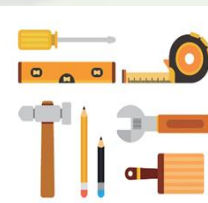
员工教导



质量管理



生产控制



设备维护

员工培训

- **飞象计划**

面对汽车行业加速变革带来的冲击与挑战，众力集团深刻认识到传统管理理念已难以适应新形势，中层管理者的专业能力与管理技能亟需精进，为此，公司专门设计了面向中层管理人员的“飞象计划”，旨在锻造一支适应变革、执行力强、具备系统思维的腰部管理力量，为组织可持续发展提供坚实的人才支撑。“飞象计划”以学习效果为导向，构建了覆盖“启动—过程—完成”全流程的闭环管理体系，启动阶段通过领导动员、邮件通知及沟通平台搭建营造积极学习氛围，举办开营仪式明确项目目标与制度保障以激发学员参与动力；过程阶段以每月两个课程的节奏推进进度跟踪，结合大咖交流、答疑及过程支持强化知识内化，同步开展案例收集与分享活动促进经验交流与实践转化，并通过氛围营造与过程增效机制保障学习效果持续提升；完成阶段举行结营仪式，对优秀学员及组长进行表彰，形成项目报告总结成果与改进方向，并将优秀案例纳入集团知识库，推动管理经验的沉淀与复用。

报告期内，公司重点推进“飞象计划”相关培训模块，首期问道上汽标杆探访活动组织包括 34 名中层管理人员在内的 44 人参训，学员通过参观上汽企业文化厅、总装与车身车间，参与《上汽集团精益制造体系》《上汽数字化转型实践实战》主题培训，系统学习行业先进经验，拓展管理视野；第二期核心管理五任务优秀经理必修课围绕知人善任、委派授权、辅导反馈、团队共创、强化团队五大维度展开，43 名参训学员的培训满意度达 4.75 分，有效提升了中层管理能力与团队内在驱动力。

员工培训

通过系统化、流程化的培养设计与实践落地，“飞象计划”有效提升了中层管理者的战略理解力、团队领导力与变革适应能力，为众力集团在行业转型中保持竞争力、实现负责任与可持续运营提供了有力的人才保障。



飞象计划-核心管理五任务：优秀经理必修课

员工培训

- **万象计划**

集团高度重视高层管理者与中层骨干在战略引领、组织效能与文化塑造中的关键作用。报告期内，公司重点开展面向核心管理团队的“万象计划”人才发展项目，聚焦智能制造标杆企业探访、系统视角下的领导力与团队合作两大专项培训，为集团打造高素质、强协同的核心管理梯队。

公司“万象计划”采用“分层递进、理论与实践双驱动”的培养路径，综合运用标杆探访、案例研讨工作坊、沙盘演练及行动学习等多样化学习形式，构建起覆盖高效能团队建设、经营意识与战略决策、组织效能提升等模块的系统性课程体系，并以年度两期的节奏持续推进，实现能力构建的闭环设计。报告期内，项目重点落地两大实践模块，组织核心管理者走进上汽等行业标杆企业，实地学习智能化、精益化工厂的运营逻辑，与精益专家深度对话，系统解析精益数字化工厂的构建法则与关键要素，为集团导入先进管理经验；同时通过角色扮演模拟真实商业情境，打破本位主义思维，重塑各层级职责边界，强化系统思维与跨部门协作能力。

报告期内，项目重点落地两大实践模块，组织 44 名核心管理者走进上汽等行业标杆企业，实地学习智能化、精益化工厂的运营逻辑，与精益专家深度对话，系统解析精益数字化工厂的构建法则与关键要素，为集团导入先进管理经验；同时组织 30 名中高层管理者参与系统视角下的领导力培训，通过角色扮演模拟真实商业情境，打破本位主义思维，重塑各层级职责边界，强化系统思维与跨部门协作能力。

员工培训

参训管理者通过真实场景的模拟、标杆经验的借鉴与团队协作的反思，系统拓展了决策视角，强化了战略落地能力，更有效地推动公司战略目标与可持续发展要求的深度融合，项目整体达成率与参训满意度均处于较高水平，有效提升了核心管理团队的专业素养与责任意识，为众力集团在快速变化的市场环境中保持战略定力、践行负责任管理奠定了坚实的领导力基础。

报告期内，公司对蓝领人才技能等级进行了系统评估。整体来看，低技能层级（0—1级）员工占比为4%，低于10%的控制目标，新员工岗位胜任情况良好；中高技能层级（2—3级）员工占比达80.5%，超过70%的目标，熟练工与资深人才梯队基础扎实。高技能的教练级（4级）人才占比为15.5%，距离目标仍有差距。下一阶段，公司将重点完善教练级人才的识别与培养机制，提升关键工厂的认证标准，强化内部导师队伍建设，推动蓝领队伍向高阶能力跃升，为质量持续改进和工艺沉淀提供更坚实的人才支撑。



问道上汽标杆探访合影留念



《系统视角下的领导力与团队合作》培训现场

员工培训

参训管理者通过真实场景的模拟、标杆经验的借鉴与团队协作的反思，系统拓展了决策视角，强化了战略落地能力，更有效地推动公司战略目标与可持续发展要求的深度融合，项目整体达成率与参训满意度均处于较高水平，有效提升了核心管理团队的专业素养与责任意识，为众力集团在快速变化的市场环境中保持战略定力、践行负责任管理奠定了坚实的领导力基础。

报告期内，公司对蓝领人才技能等级进行了系统评估。整体来看，低技能层级（0—1级）员工占比为4%，低于10%的控制目标，新员工岗位胜任情况良好；中高技能层级（2—3级）员工占比达80.5%，超过70%的目标，熟练工与资深人才梯队基础扎实。但高技能的教练级（4级）人才占比仅为15.5%，距离20%的目标仍有差距，反映出公司内部具备带教、传承和复杂问题解决能力的高阶技能人才储备仍显不足，尤其在集团直属蓝领队伍中尚无双任该层级的人员，技能梯队的顶端结构存在缺失。下一阶段，公司将重点完善教练级人才的识别与培养机制，提升关键工厂的认证标准，强化内部导师队伍建设，推动蓝领队伍向高阶能力跃升，为质量持续改进和工艺沉淀提供更坚实的人才支撑。

员工权益

- **禁止童工和强迫劳动**

公司严格恪守劳工相关法律法规，坚决禁止童工和强迫劳动，坚持合法用工、人性化管理，切实维护员工基本人权和劳动权利，营造合法、公平、和谐的用工环境。在禁止童工方面，建立严格的员工招聘审核机制，将杜绝童工纳入招聘核心准则，明确招聘对象必须年满16周岁，严禁录用未满16周岁的未成年人。招聘过程中，工作人员严格核实应聘者身份证、户口本等身份信息，对身份存疑的应聘者不予录用，同时建立员工身份档案，定期核查，确保无童工录用情况。在禁止强迫劳动方面，明确员工劳动权利，严禁以任何手段强迫员工劳动，不扣押员工身份证、户口本等有效证件，不拖欠员工工资，不限制员工人身自由。合理安排工作任务，如需加班，严格征得员工书面同意，依法支付加班工资，杜绝强制加班、超时加班现象。同时，公司持续开展童工与强迫劳动专项培训，系统提升员工权益保护意识与识别能力。报告期内，集团共40%的员工参与了相关培训。

此外，公司建立员工监督反馈机制，设立举报电话和邮箱，鼓励员工举报强迫劳动相关行为，对举报线索及时核查处理，对查实的违规行为严肃追究相关人员责任，切实保障员工自愿劳动的权利，维护员工合法权益。

基于上述有效的管理及反馈监督机制，报告期内，公司未发生任何错误雇佣童工、强迫劳动相关事件。

员工权益

- **禁止歧视和骚扰**

公司坚持公平、公正、平等的用工理念，严格禁止任何形式的歧视和骚扰行为，全力营造安全、平等、尊重的工作环境，保障员工合法权益。在禁止歧视方面，用工全过程中，不因员工性别、年龄、民族、宗教信仰、婚姻状况、残疾、户籍等因素产生任何歧视。招聘环节，坚持“公开、公平、竞争、择优”原则，不对应聘者设置歧视性条件；薪酬福利、岗位晋升、培训发展等环节，坚持同工同酬、公平公正，为所有员工提供平等机会，不因个人身份差异区别对待，切实保障残疾员工、少数民族员工等群体的合法权益。在禁止骚扰方面，制定专项管理制度，明确骚扰行为的界定和处置办法，严禁员工之间、上下级之间发生任何形式的言语、肢体、网络骚扰行为。

报告期内，公司未发生任何歧视、骚扰事件，同时公司未发生任何人权相关负面事件。

员工权益

• 工作时间

公司严格遵守法定工作时间规定，合理安排员工工作时长，完善薪资福利体系，切实保障员工休息休假权利和 basic 生活需求，提升员工幸福感和归属感。在工作时间管理方面，实行标准工时制度的岗位，明确员工每日工作8小时、每周工作40小时，严格执行法定节假日休假制度，保障员工春节、国庆等法定节假日正常休假。如需安排员工加班，严格履行加班审批流程，提前征得员工书面同意，绝不强制加班或超时加班。对实施综合计时制度的岗位，依法按照综合计时管理制度计算和支付加班费；不适用综合计时制度的岗位，依法支付加班工资即：工作日加班支付1.5倍工资，休息日加班支付2倍工资，法定节假日加班支付3倍工资。公司建立加班管控机制，定期核查各部门加班情况，杜绝违规加班现象。

同时，公司依法保障员工各类休假权益。符合法律法规规定生育的夫妻，在子女年满三周岁之前，男女双方每年可各享受5天育儿假，育儿假期间按本人100%正常出勤发放工资。陪产假按照工厂所在地的具体法规执行。以上海为例，符合法律法规规定生育的夫妻，男方提供孩子出生证明后可享受配偶陪产假10天，陪产假遇法定节假日顺延，须自孩子出生之日起一个月内休完。此外，公司依法保障员工带薪年假、婚丧假、产假等法定假期，确保员工休息权得到全面落实。

在员工权益保障方面，众力坚持以人为本，持续优化工时管理、薪酬公平与社会保障体系。报告期内，公司员工年度平均工作时间约为1984小时；维生工资调查覆盖率达100%，且不存在员工工资低于维生工资标准的情况。同时，员工社会保险覆盖率为100%。以上绩效充分体现了集团在维护员工合法权益、构建公平公正用工环境方面的扎实成效。

员工权益

• 员工福利

众力集团致力于为员工提供具有竞争力的全面回报体系，在基本薪酬之外，设立年终奖金，并依法保障员工带薪年假权利。集团在各工厂免费提供工作餐（中餐、晚餐），根据实际运营需要配置晚餐或夜宵；部分工厂为员工提供班车，路线及时间根据员工分布及交通状况合理设定。

在节日关怀方面，集团于端午、中秋、春节等传统节日发放节日慰问礼品或礼金。为激励员工长期服务，设立长期服务工龄奖，对服务满五年、十年、十五年、二十年及以上的员工给予相应奖励。春节假期后第一天按时返岗的员工可获得开门红包。在公司经营业绩允许的情况下，每年春节前后举办新年庆典晚宴。此外，集团每季度组织部门内部或跨部门的团队建设活动，促进员工交流与凝聚力。

集团依法与员工共同缴纳社会保险及住房公积金，具体险种与缴纳比例依据各工厂所在地相关法规执行。公司亦根据经营状况和地域特点提供其他补充福利。

职业健康与安全

• 体系建设

公司坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的原则，建立了完善的员工健康与安全管理体系，全方位保障员工身心健康和工作安全。众力集团将健康与安全置于首要地位，严格遵守《安全生产法》《上海市安全生产条例》等法律法规，不断完善职业健康与安全管理制度，落实日常监督与检查，致力为员工打造安全无害的工作环境。

同时，公司建立并落实常态化隐患排查与整改机制，定期开展安全风险识别并及时推动改善。报告期内，众力汽车针对机器人单站实施专项改造优化，有效消除了相关作业环节的安全隐患，提升了设备设施的本质安全水平。



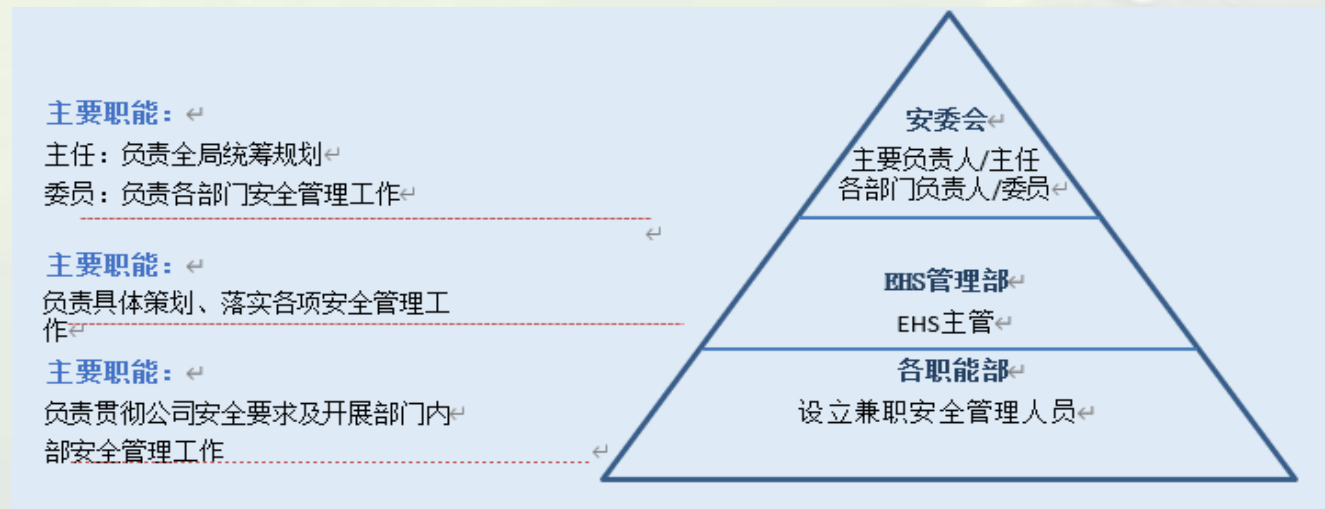
机器人单站改造优化

改善前		改善后	
现象描述	敞开烟雾外放大，吸风效果差，强光刺眼，装取件存在安全隐患	改善效果	排风好无烟雾，辐光无外放，对员工眼睛保护好，焊接门自动下降，消除安全隐患
结论	消除安全隐患，提高员工身体健康，提升工厂环境良好		

职业健康与安全

公司建立了职责明确、层级清晰的安全管理组织架构，自上而下涵盖决策层、专业管理层和执行层，确保安全管理要求有效落地。其中，安全生产委员会作为最高安全管理决策机构，由公司主要负责人担任主任负责全局统筹规划，各部门负责人担任委员负责各自部门的安管理工作；EHS管理部作为专职安全专业管理机构，由EHS主管依据安委会决策部署，具体策划、组织并落实各项安管理工作，对整体EHS绩效进行专业支撑与监督；各职能部门作为安全管理执行层，通过设立兼职安全管理人员贯彻公司安全要求、落实本部门日常安管理工作，实现安全责任层层传导与全员参与。

通过对众力集团各级员工及代表众力集团工作的人员（如外包方、施工方等）的系统化培训，使其充分了解环境与职业健康安全方针及集团的承诺，认识集团运作对环境和职业健康安全的影响，掌握紧急应变计划，从而实现既定的环境与职业健康安全目标和指标。同时，培训对象覆盖现有员工、新录用员工、岗位调整员工，以及代表集团工作的人员（如外包方、施工方等），确保所有相关方均具备必要的安全意识和应急能力，共同参与和推进集团健康安全管理体系的有效运行。



职业健康与安全

此外，公司依据ISO 14001环境管理体系与ISO 45001职业健康安全管理体系标准，建立了覆盖全集团的EHS管理体系。集团明确承诺：对环境与职业健康安全事件采取“原因查明、根源整改、预防复发”的闭环管理原则。最高管理层授权EHS部门及管理者代表独立开展事故调查，并确保资源配置充足。截至报告期末，众力汽车、众力投资、平湖部件和芜湖底盘4个主体获得了ISO 45001职业健康安全管理体系认证，芜湖部件与安庆部件正在进行体系筹备，运营范围体系认证覆盖率达67%

集团发布《事件调查、不符合、纠正和预防措施控制程序》，作为集团下属全部6家工厂的事故调查强制性文件。任何事故、事件（包括未遂事件）及不符合项均启动调查，运用系统化方法追溯管理体系或作业流程中的根本原因。

职业健康安全事务代表由各工厂员工选举产生，依法参与事故调查过程，确保一线员工意见被充分听取，保障调查的客观性与改进措施的可行性。针对调查发现，集团制定并实施纠正与预防措施，明确责任部门与完成时限，由体系小组对措施有效性进行跟踪验证直至风险关闭，并同步修订相关变更文件，防止问题再次发生。

集团将事故调查完成率、纠正措施按期关闭率等指标纳入年度EHS目标考核。管理评审每年至少举行一次（间隔不超过12个月），必须输入事故调查及改进措施的状况，以评价体系的充分性与有效性，驱动持续改进。

职业健康与安全

• 管理实践

众力集团严格执行职业健康监护制度，由人力资源部统筹组织，为全体员工提供符合法规要求的职业健康服务。面向接触职业病危害因素（如橡胶粉尘、化学品、噪声等）的岗位员工，集团定期组织岗前、在岗及离岗职业病专项体检，并建立个人健康档案。同时，委托具备资质的第三方机构对工作场所的职业病危害因素（粉尘、毒物、噪声等）进行定期检测与评估。

针对体检异常员工，集团及时安排复查、调岗或治疗，并持续追踪健康改善情况。在全员健康促进方面，通过EHS培训、健康宣传、应急救护演练等措施，提升员工职业健康意识与自救互救能力。集团承诺持续投入职业健康资源，确保所有工厂均达到或优于国家《职业病防治法》及ISO 45001标准要求。

平湖厂于5月15日开展急救员培训，内容涵盖红十字运动知识、应急救护基本概念、心肺复苏与除颤、气道异物梗阻处理、创伤救护（止血、包扎）及骨折固定技术，旨在提升员工现场急救能力。



平湖急救员培训

职业健康与安全

报告期内，集团职业健康安全绩效表现良好。安全培训已实现100%全覆盖，惠及全体员工；员工平均接受安全教育培训13.6小时。同时，员工健康体检覆盖率同样达到100%。此外，本年度与工作相关的事故4起，因工死亡人数为零。

众力投资



喷胶机顶部平台上加装护栏



硫化通道改善，增加立柱

平湖众力



车间现场消防通道正常



环保系统信息化管理实时监控



相似件管理看板，防止混料错发

芜湖部件



激光自动化剪胶口改善成果



注塑机中子油管改造



滑块后面对应处加工工艺孔，方便敲出镶件

众力汽车



焊接车间除尘管道全套改善更换



车间防暑降温工程改善

芜湖底盘



工作站触摸屏与PLC机器人系统进行升级，增加可视化窗口、提高维修效率



焊接车间布局进行调整，进行生产精益化升级



增加MES系统

安庆部件



两层货架，提升仓储利用效率



建立固废区，固废库改造



现场可视化和秩序

职业健康与安全



2025年，集团职业健康安全管理关键绩效数据如下：

指标详情	众力集团 (总量)	众力汽车	众力投资	平湖部件	芜湖底盘	芜湖部件	安庆部件
因工伤事故而损失的工作天数	215	0	106	0	0	109	0
因工死亡人数	0	0	0	0	0	0	0
百万工时伤害频率 (次/百万工时)	1.73	0	4.23	0	0	2.85	0
职业健康安全投入金额	¥1,140,027	¥100,000	¥100,000	¥570,000	¥72,000	¥185,800	¥112,227

员工沟通

• 员工对话

集团始终重视与员工的沟通对话，不断健全集体协商机制，切实保障员工的知情权、参与权和表达权。

在工会建设方面，集团积极推动各下属主体成立工会组织，提高员工入会覆盖率。截至目前，各主体工会员工加入情况分别为：芜湖底盘占比100%，众力投资占比100%，芜湖部件占比100%，众力汽车占比100%，平湖众力占比100%，安庆部件暂未设立工会。集团整体入会率为95%，未来众力将持续推进工会组织建设，特别是在覆盖率较低及尚未设立工会的主体中加强宣导与沟通，进一步提升员工入会比例，夯实集体协商的组织基础。



2025年度员工大会 5-25年工龄奖合影

员工沟通

在集体协议签订过程中，尤其是《工资专项协议》的协商与落地，充分体现了公司与员工在薪酬福利等核心事项上的有效沟通与共识达成。目前，集团整体集体工资谈判协议签订率为50%。其中，众力汽车、众力投资均已与其工会签订《集体合同》及《工资专项协议》；芜湖底盘、平湖众力分别与其工会签订了《集体合同》。未来，集团将持续拓展集体协商覆盖面，进一步提升协议签订比例。

集团高度重视员工薪酬公平与社会保障，于报告期内对所有员工开展了维生工资水平的系统调查，调查覆盖率达100%。调查结果显示，集团全体员工的实际工资水平均高于维生工资标准，充分保障了员工的基本生活需求与体面生活质量。与此同时，集团依法为全体员工缴纳社会保险，社会保险覆盖率达100%，体现了集团在薪酬公平与社会保障方面的持续投入与责任担当。

员工沟通

集团高度重视员工薪酬公平与社会保障，于报告期内对所有员工开展了维生工资水平的系统调查，调查覆盖率达100%。调查结果显示，集团全体员工的实际工资水平均高于维生工资标准，充分保障了员工的基本生活需求与体面生活质量。与此同时，集团依法为全体员工缴纳社会保险，社会保险覆盖率达100%，体现了集团在薪酬公平与社会保障方面的持续投入与责任担当。

得益于集团在劳动关系管理、员工权益保障、薪酬体系完善及职场环境建设等方面的持续投入与实践，通过集体协商机制、工会组织覆盖、反强迫劳动培训等一系列举措，不断营造平等、包容、公正的工作氛围，员工对企业的认同感与归属感稳步提升。2025年度，集团90%以上的员工参与了满意度调查，满意度调查综合得分为4.58分（满分5分），充分体现了员工对集团管理实践与人文关怀的高度认可。并且对上一年度满意度调查的问题进行了整改跟踪，具体情况如图：





敬业度调查大家关注的问题及改善情况汇总

基于2024年度 敬业度调查报告，截止2025年12月整体改善完成率**95.36%**。对集团和各工厂员工关注问题及改善情况汇总如下：

序号	隶属	改善问题（件）	问题点简述（红色字体描述部分改善进行中）	完成情况
1	集团	4	①需加强沟通与协作 ②食堂伙食需改善③管理能力和技能待提升④文化活动加强	95%
2	金山工厂	8	①质量意识及员工技能待提高②食堂卫生及伙食待改善③薪资福利待遇提高-全勤奖，补贴类制度完善④劳动强度持续改善⑤设备老化改善⑥车间，办公区环境改善⑦员工职业健康安全管理⑧跨部门沟通协作	96%
3	平湖工厂	5	①食堂伙食需改善②质量管理（技能培训，质量）③跨部门沟通协调不顺畅④车间员工假期⑤车间，办公区环境及安全改善	96%
4	闵行工厂	5	①食堂伙食需改善②工作环境改善-冬天冷，夏天热③企业文化活动安排在淡季④薪资待遇-夜班补贴，餐费补贴，薪资⑤质量意识及员工技能待提高	100%
5	底盘工厂	4	①食堂伙食需改善②跨部门需要加强协作③多举办文化活动④质量意识及员工技能待提高	86%
6	芜湖部件	7	①食堂伙食需改善②车间设备喷漆问题改善③技术提升，内部信息传递存在断层④设备老化，生产很多时候处于应急状态，没有预防措施⑤反馈跨部门沟通难，解决反应速度慢等，流程繁琐⑥建议信息化安全的培训⑦标准化工作流程需要加强	97%
7	安庆工厂	4	①车间注塑产生的废气大，破碎产生的粉尘多②没有发货区域，车辆直接进入生产仓库，存在较大安全隐患③注塑车间内修科工具目前采用的是普通刀片费时费力且不安全④加强新员工沟通与团队建设	97.5%
合计				95.36%

员工沟通

- 员工申诉

公司建立了多元化、保密且高效的员工沟通与申诉渠道，确保员工的意见、建议或投诉能够得到及时响应与公平处理。具体机制如下：

申诉渠道：员工可通过书信（意见箱）、直属管理部门、专用邮箱（abc@zhonglicorp.com以及coc@zhonglicorp.com，后者用于受理商业道德、行为守则、人权等事项的顾虑）、员工代表、定期沟通会议，或者直接向管理层递交书面材料等多种方式反映诉求。

公司对所有申诉渠道均设定了明确的处理时限。对于可即时解决的问题，当场予以答复；绝大多数情况下，公司承诺在7个工作日内给予答复。若相关部门因资源限制无法在时限内处理，则须在48小时内上报至公司最高管理层。

同时，公司对所有投诉及建议人员的身份信息严格保密，未经本人同意不得对外公开。对于匿名投诉，处理结果将通过公告等不指向具体个人的方式予以反馈，从而切实保障员工的表达权益。

员工沟通

- 员工活动

2025年度，众力集团围绕员工敬业度提升与企业文化建设，圆满完成各工厂员工沟通会议及文化活动共计78场。同时，成功举办“5周年&排名颁奖庆典”，对表现突出的团队予以表彰激励。全年组织多项公益活动，包括植树、关爱自闭症儿童、养老院慰问、无偿献血、消防慰问及职工理发等，积极践行社会责任，增强团队凝聚力与员工归属感。



员工管理绩效

指标	2023年度	2024年度	2025年度
员工总人数	/	1073	1105
-女性员工	/	375	395
-男性员工	/	698	710
-30岁及以下	/	/	140
-31-49岁	/	/	781
-50岁及以上	/	/	184
管理层员工总数	/	63	69

员工管理绩效

指标	2023年度	2024年度	2025年度
女性管理者人数	/	16	26
员工培训覆盖率	/	/	100%
女性员工平均培训时长	/	/	32.4
男性员工平均培训时长	/	/	31.9
员工流失率	/	/	2.24%
主动流失率	/	/	1.17%
被动流失率	/	/	1.07%

08

供应链

本章节回应的可持续发展目标



供应商管理

众力集团建立了覆盖供应商全生命周期的管理体系，将环境、社会及治理（ESG）要求系统融入供应链管理流程。为夯实可持续采购管理能力，统一内部采购合规与绿色采购标准，集团于报告期内开展了内部采购人员可持续采购专项培训，实现相关岗位培训覆盖率100%，全面提升采购团队的ESG管理意识与供应链合规管控能力，保障可持续采购制度落地执行、有效落地。

同时，集团要求所有供应商遵守中国劳动法规，保障员工健康、安全及合法权益，明确禁止使用童工、强迫劳动以及任何形式的贪污贿赂行为。在数据安全与商业保密方面，供应商须遵守中国数据隐私法规，保护员工及客户信息，并签署《保密协议》，严禁泄露众力的商业机密、知识产权等敏感信息。双方签署《阳光环保协议》，禁止任何形式的贿赂或利益冲突，鼓励供应商举报违规行为，确保公平合规合作。

此外，集团于本报告期开展供应商社会责任专项调查，实现合作供应商全覆盖，本年度所有参与调查供应商均顺利通过筛查，通过率达100%；同时集团深化供应链社会责任深度管控，其中35%合作供应商通过了实地社会责任现场评估，通过实地核查、现场督导的方式，夯实供应链合规与社会责任管理水平。

报告期内，共有57%的供应商参与了改进行动或能力培养，通过培训及签署改进承诺书的形式，作为沟通与宣导的重要途径。



供应商准入

公司严格执行新供应商准入标准，确保供应链的多元化与稳定性。所有候选供应商须已取得IATF 16949:2016或ISO 9001:2015认证及环保认证，同时具备良好的企业信誉，重视员工健康与安全，并主动履行企业社会责任要求。在此基础上，新供应商还需通过涵盖环保、社会责任、商业道德及数据安全等多维度的资质审核。准入环节中，集团明确要求合作方具备环保意识及管理能力，与供应商签订《阳光环保协议》，禁用镉、铅、汞等有害物质。

同时，供应商须承诺遵守劳动法规、保障劳工权益，签署《社会责任和商业道德承诺书》及供应商行为守则等相关文件，并在采购合同中纳入约束社会责任的相关条款。对于存在较高社会或环境风险的供应商，集团将进行前置评估，只有符合要求的供应商方可纳入合格名录。报告期内，公司所有合作供应商均已签署《供应商行为守则》，且采购合同中均包含社会责任条款。

供应商评估

报告期内，公司依据《供应商社会责任运行风险评估表》，对核心供应商开展了系统的环境与社会风险识别。评估维度涵盖企业规模、体系认证、违规披露记录、社会责任报告发布情况、订单外包程度及供应可替代性，并通过综合系数加权计算风险总分。根据风险总分，将供应商划分为A级、B级、C级三个等级。报告期内，以众力投资为例，暂时无A风险级供应商。B级供应商主要分布于压铸、锻打、轴承、表面处理及部分后勤服务类（食堂、保安、饮水）。C级供应商以中小规模企业为主，供应内容多为焊接冲压、管件、标准件、塑料件等，整体风险可控。

针对上述评估结果，公司实施了差异化的分级管控措施：对B级供应商执行“承诺书+调查评估”双重管控，对C级供应商以“承诺书”为基础管控，并定期抽查其合规性。截至报告期末，所有供应商均已完成社会责任承诺书签署，B级供应商的调查评估实现全覆盖。经复核，当前管控方式整体有效，未发生因供应链社会责任风险导致的运营中断或监管处罚事件。

为加强供应商风险管理、提高供应链韧性，公司仍将表面处理及电镀类供应商列为重点关注的供应商类别。该类供应商因行业特性（高能耗、废水及危废排放、职业健康风险）且评估中风险总分居前，已被列为环境合规重点管控对象。未来，公司将持续跟踪上述供应商的风险状况，推动其改进环境与劳工管理实践，降低供应链潜在风险。

供应商管理关键绩效

指标	单位	2025年度
供应商总数	家	113
开展环境评估的新进供应商占比	%	100
开展社会责任风险评估的供应商占比	%	100

09

产品安全与质量

本章节回应的可持续发展目标



研发创新

• 研发体系建设

众力集团坚持创新驱动发展战略，持续完善研发管理体系，通过稳定的资金投入与专业的人才建设，夯实企业技术创新核心根基。2025年，集团全年研发投入达6466万元，研发投入占营业收入比例稳定在4%，为技术攻关、工艺优化、新品研发及技术成果转化提供了充足、可持续的资金保障。

公司高度重视研发人才梯队搭建，持续培育和引进专业技术人才。目前集团研发团队规模共计154人，其中拥有工程师职称核心技术人员9名，核心技术人才队伍专业扎实、经验丰富，为公司各类研发项目落地、核心技术突破、产品迭代升级提供了坚实的人才支撑。

同时，我们与高校签订了产学研合作协议，与部分优秀供应商签署战略合作框架协议，为未来找到最佳产品解决方案。我们还需要与我们的客户进行更深层次的交流合作，确保我们开发的产品对他们有利，并确保我们可以共同开发所需的新业务模式。此外，众力汽车系统集团股份有限公司于2025年10月向上海应用技术大学智能技术学部设立“众力奖学金”，激励优秀学子奋发图强，让学生积极投身于实习毕业实习实践。将从在校在籍优秀学生和优秀实习生两个方面进行评审和推荐，每年奖励金额为5万元，受奖励学生为22人，此次捐赠将进一步激发我校学子学习动能，激励广大青年学子投身于企业生产实际，拓展实践技能，提升育人成效。



上海应用技术大学智能技术学部
设立“众力奖学金”



安徽信息工程学院-芜湖底盘
产学研基地

研发创新

- 研发成果

众力集团始终以技术创新作为可持续高质量发展的核心动能，依托完善的技术研发体系与集团精细化管理机制，聚焦汽车底盘、轻量化、精密饰件等核心赛道持续开展技术迭代与工艺升级，2025年各技术中心创新成果丰硕，有效实现技术突破、工艺提质、降本增效与产业化落地。

技术中心	核心工作内容	主要成果与成效
减振技术中心	强化底盘核心研发能力，搭建材料疲劳仿真体系，完善CAE分析能力，推进研发数字化平台建设，完成关键工艺设备国产化替代。	提升研发自主可控能力；悬置业务稳步增长，新能源配套产品占比提升，球头业务获关键技术突破；专利授权超额完成，重点研发项目交付、转产成功率较高，技术赋能主营业务升级。
底盘技术中心	深耕轻量化技术，顺应绿色低碳发展趋势，开展轻量化零部件自主研发与试制工作。	完成铝合金控制臂自主开发及样件试制；研发项目100%闭环交付，研发全过程零客户投诉，凭借优质技术服务获得市场及客户认可。
饰件技术中心	优化精密饰件生产工艺，升级量产技术，依托本地产业布局夯实供应链与成本管控优势。	2025年实现双色注塑技术批量商业化应用；优化模具工艺，提产能、升良率、降本增效；重点研发项目顺利迭代转产，实现研发与生产高效衔接。

研发创新

整体而言，集团通过多板块协同技术创新，持续完善自主研发与成果转化体系，不断提升产品核心竞争力、生产精益化水平与绿色制造能力，为企业长期可持续发展、产品结构优化及低碳生产转型提供坚实的技术支撑。未来公司将持续坚持创新驱动发展，深耕前沿技术与绿色工艺研发，持续以技术革新赋能企业高质量、可持续发展。

截至报告期末，集团共新增专利37项，累计有效专利208项。



研发创新

	2025年新获授权专利	有效专利（截止2025年底）
上海众力汽车系统集团股份有限公司	8	48
上海众力投资发展有限公司	16	49
平湖众力汽车部件有限公司	4	47
芜湖众力底盘系统有限公司	6	45
芜湖众力部件有限公司	3	19
安庆众力汽车部件有限公司	0	0
集团（6个厂汇总）	37	208

研发创新

• 可持续产品设计

公司在产品设计和开发初期即开展全生命周期环境影响评估，将面向可拆卸、可回收的设计理念融入产品定义阶段。根据《众力集团质量管理手册》的要求，产品开发过程中明确纳入回收再利用及对环境影响的考量，涵盖所有与材料获得、存储、搬运、回收、销毁或废弃相关的政府、安全及环境法规。这意味着公司在产品定义阶段即同步规划产品寿命终止后的处置路径，为后续拆卸、再制造或回收奠定技术基础。

在材料选择与环境合规方面，公司于制造过程设计输入阶段对新材料的选用进行专项评审，确保所选材料符合环保要求并便于后续分类回收。同时，采用多方论证方法（包括DFMEA、PFMEA等风险分析工具）对产品设计进行评审，系统识别并降低产品全生命周期中的环境风险。

公司在进行制造可行性评估时，将产品设计与制造过程对环境的影响纳入关键考量。通过产能策划与过程设计，优化材料流动与搬运方式，减少生产过程中的材料浪费，同时便于产品寿命终止后的拆解与材料分类。公司依托问题解决与经验总结机制，将持续改进中积累的与可回收设计相关的经验教训纳入集团经验数据库，并应用于未来相似性质的项目开发中，推动产品设计不断向可拆卸、再制造、可回收方向优化，确保公司在产品开发源头即贯彻循环经济理念，减少资源消耗与废弃物的产生。

除循环设计外，公司亦通过生产、验证、仓储及持续改进等措施确保产品使用寿命与可靠性，并根据客户要求出具《出厂检验报告》。在生产过程方面，公司实施《生产过程控制程序》和标准化作业，采用防错技术，确保产品一致性与可靠性。在性能验证方面，公司按控制计划进行全尺寸检验和功能性验证，实验包括耐久试验（疲劳试验），通过控制载荷、频率、温度等参数评估产品使用寿命；耐久前后的刚度测试和形位公差测试用于验证产品在寿命周期内功能是否保持完好；盐雾试验则用于评估产品的耐腐蚀性能。在仓储防护方面，公司执行《仓储控制程序》，实施先进先出（FIFO），定期检查库存状态，过期产品按不合格品控制。在持续改进方面，公司建立问题解决流程和经验知识库，推动持续改进以减少变差和浪费。

研发创新



- **知识产权保护**

众力集团高度重视知识产权的创造、运用、保护与管理，持续完善知识产权合规体系建设。报告期内，众力汽车、众力投资、平湖众力、芜湖底盘4厂获得了GB/T 29490知识产权管理体系认证。

产品质量管理

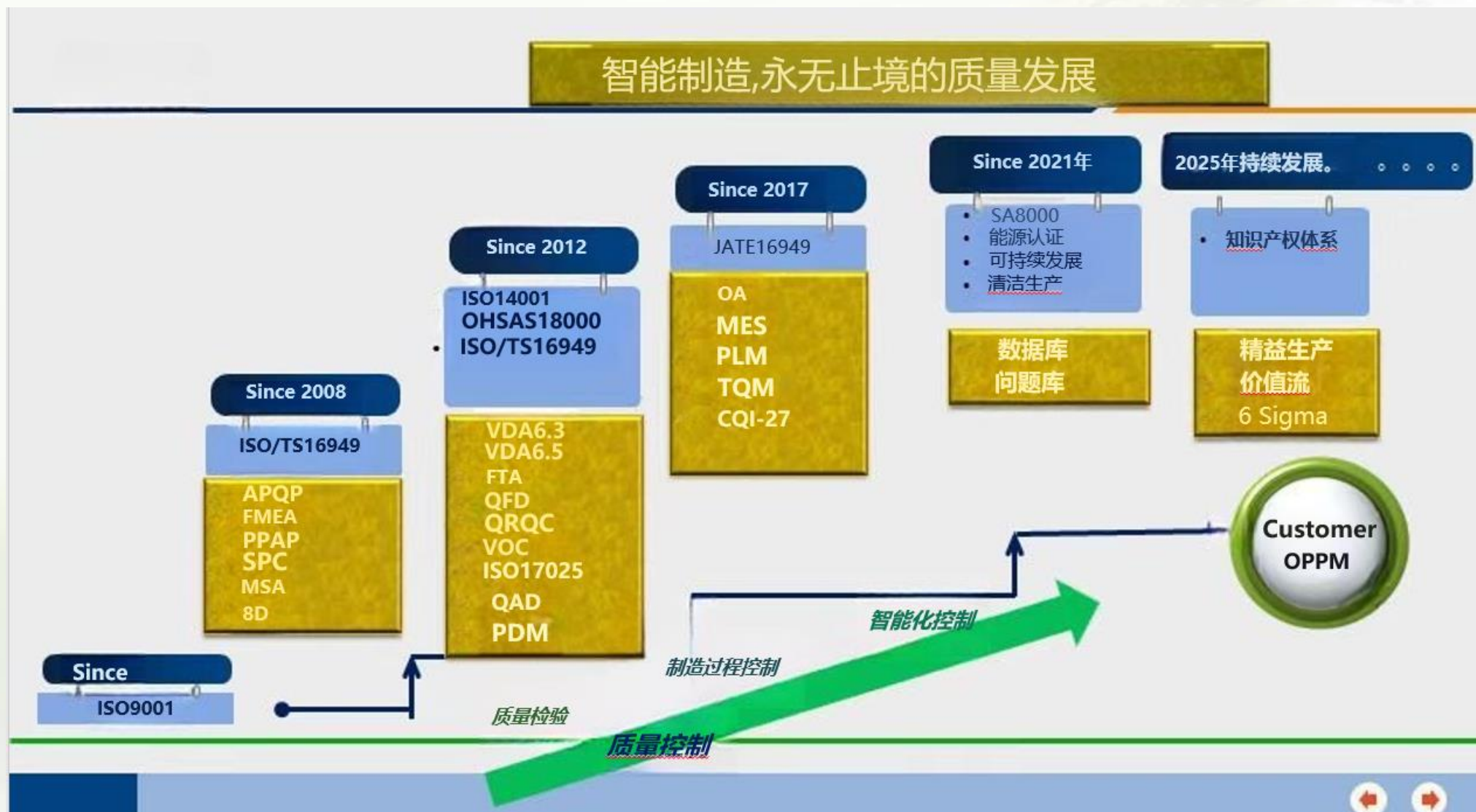
依据《众力集团质量管理手册》，公司已建立覆盖产品全生命周期的质量与安全管理体系。在产品安全管控方面，公司明确要求从业务环节即对产品安全进行识别，并通过《项目开发管理程序》实施系统管理，制定与产品安全相关的FMEA、设计、采购、生产、检验等控制文件，确保产品安全性得到有效保障。

公司严格遵循汽车行业国际质量管理标准，致力于为客户提供安全、可靠、高质量的产品。报告期内，集团旗下各运营主体均已通过IATF 16949:2016汽车行业质量管理体系认证，认证覆盖率100%。

在健康影响评估方面，公司通过多项制度间接覆盖产品对驾乘人员健康的影响。具体而言，公司对产品提出材料与环保要求，包括回收再利用、环境影响评估，并确保所有适用的与材料获得、存储、搬运、回收、销毁或废弃相关的政府、安全及环境法规得到遵守。针对VOC、气味等健康关键指标，公司在制造过程设计输入中纳入产品搬运与人机工学要求，并考量新材料的环境与健康因素。此外，公司在放行外部提供的产品进入生产流程前，已确认并能够提供证据，证明外部提供的过程、产品和服务符合制造国及顾客确定的目的国最新的法律、法规及其他要求。

在不合格品控制方面，公司建立《不合格品控制程序》，对返工、返修、可疑产品及顾客通知等情形作出明确规定，防止不合格品流入客户。同时，公司建立防错方法使用流程，明确防错装置失效时的反应计划，进一步强化产品安全风险控制。公司质量管理体系完整覆盖IATF 16949:2016标准要求，无任何删减，包括产品安全相关条款。上述制度的系统实施，为公司持续提供安全、可靠、健康的产品奠定了坚实基础。

产品质量管理



产品质量管理

• 产品质量检验

在汽车零部件制造领域，检测数据的准确性与公信力直接关系到产品质量与客户信任。集团旗下运营点——众力投资已通过ISO/IEC 17025检测和校准实验室能力认可，意味着实验室的检测能力符合国际标准，出具的检测报告具备国际公信力，有助于满足主机厂对供应商的实验室管理要求，同时减少客户重复审核、降低合规风险、提升检测数据的可靠性与可追溯性。

在产品质量控制与客户沟通方面，公司建立了严格的检验与验证机制。依据产品技术要求、图纸、FMEA、控制计划等关键技术文件，公司编制了系统化的检验作业指导书，确保各环节检验活动有据可依、规范统一。当客户提出明确要求时，公司将主动提交全尺寸检验及功能性试验结果，以证明产品在设计、制造及装配等维度上全面满足客户规范，保障交付产品的质量与可靠性。

此外，产品外观检验标准及其接收准则均在获得客户明确同意后执行，确保双方对质量判定标准达成共识，提升透明度与客户信任。公司在产品质量管理中秉持严谨态度和对客户权益的尊重，为持续改进与负责任运营奠定了坚实基础。

产品质量管理

• 产品召回管理

公司已建立产品召回及重大质量事故的应急响应机制。当确认因公司责任导致产品召回或重大质量事故时，总经理将立即启动应急程序，成立专项应急小组，并按以下流程开展处置：

一、责任核实与库存处置。在发生重大产品质量相关事故后，应急小组将迅速核查事故原因，若非公司责任，及时与客户沟通说明；若属公司责任，则立即评估库存品状态，在确保产品合格的前提下向客户换货；若库存产品不合格，则调整生产计划安排加班生产；若加班仍无法满足交付要求，则协调集团内其他工厂紧急供货，必要时实施桥接生产。

二、客户对接与应急响应。应急小组会与客户保持密切沟通，第一时间响应产品召回或事故处理需求，最大限度降低对客户运营的影响。

三、根本原因分析与纠正预防。公司会组织相关部门深入调查事故根本原因，制定并落实纠正与预防措施，防止同类问题再次发生。

四、整改报告提交。在召回或相关质量事故完成妥善解决后，公司会向客户提交详细的调查分析报告及所采取的改善对策，确保处置过程透明、可追溯。

未来公司将持续完善产品质量与安全管理体系，强化全流程风险防控能力，切实保障消费者权益与市场信任。

产品质量管理

• 产品回收、处理与循环

众力集团建立了覆盖产品全生命周期的回收与妥善处理制度，确保产品在设计、采购、生产、不合格品处置及废弃各环节均符合环保法规与可持续发展要求。

全生命周期环境考量：公司在产品设计和开发阶段即纳入回收再利用与环境影响评估。产品要求中明确包括回收再利用、对环境的影响，以及所有与材料获得、存储、搬运、回收、销毁或废弃相关的政府、安全及环境法规。通过在开发初期开展全生命周期环境影响评估，为后续回收处理奠定基础。

供应链合规性验证：公司实施外部提供产品、过程及服务的法律法规符合性验证机制。在放行外部提供的产品进入生产流程前，公司须确认并证明相关过程、产品和服务符合制造国及顾客指定目的国的最新法律、法规及其他要求，确保供应链各环节均满足环保及回收相关法规。

不合格品与过期产品的规范处置：对不符合要求的产品，公司在废弃前须验证待报废产品已被“变得无用”，防止其流入非正规渠道。未经顾客提前批准，不得将不合格品用于服务或其他用途。同时，对过期产品按类似方法进行控制，包括隔离、标识及按规定程序处置，防止误用或不当废弃。

外包过程的环保管控：对电泳、镀锌、喷漆等可能产生环境影响的外包过程，公司将其纳入质量管理体系控制范围，确保外包方在从事相关作业时符合环保要求。

回收标识管理：公司对产品及其包装材料标注可回收标识，便于产品报废后的分类回收与妥善处理。相关标识要求已纳入内部管理规范，并在产品设计及包装环节予以落实。

以上相关要求已通过《采购控制程序》、《仓储控制程序》、《不合格品控制程序》等文件实施，并在日常运营中贯彻执行，实现产品从设计、采购、生产到废弃处置的全过程环保与回收合规管理。

产品质量管理

• 客户投诉管理与满意度调查

众力公司建立了系统化的客户投诉处理流程，确保客户反馈得到及时响应与有效解决。具体机制如下：

投诉受理与响应：公司通过销售部门统一接收客户投诉，涵盖质量异议、交付异常等问题，并在规定时限内作出响应。

问题分析与原因追溯：针对客户投诉，公司组织质量、技术、生产等相关部门开展根本原因分析，运用FMEA（失效模式与影响分析）等工具，追溯问题发生的源头。

纠正措施与效果验证：查明原因后，公司制定并实施纠正措施，并对措施的有效性进行验证，确保同类问题不再重复发生。

经验沉淀与横向展开：公司将投诉处理中形成的经验教训纳入知识库，更新相关过程控制文件（如控制计划、作业指导书等），并在集团内各工厂之间横向展开，防止类似问题在其他产线或产品上再次出现。

记录保存与持续改进：所有客户投诉及处理过程均形成记录并按规定保存，作为管理评审与持续改进的重要输入。

完善的客户投诉管理机制确保客户声音能够有效传递至公司内部各相关环节，推动产品质量与服务水平的持续提升。

产品质量管理

公司高度重视客户反馈，通过内部绩效指标、外部绩效评价及客户满意度调查表相结合的方式，每月定期开展客户满意度统计工作，持续追踪客户对公司产品与服务的评价。报告期内，众力集团年度平均客户满意度为93%，反映了客户对集团产品质量、交付能力及服务水平的总体认可。各工厂具体满意度数据如下。

上海众力汽车系统集团股份有限公司	94.28%
上海众力投资发展有限公司	93.49%
平湖众力汽车部件有限公司	95.16%
芜湖众力底盘系统有限公司	95.13%
芜湖众力部件有限公司	85.23%
安庆众力汽车部件有限公司	94.56%
平均	92.98%

产品安全与质量关键绩效

指标	2023年度	2024年度	2025年度
消费者健康安全事故数量	/	/	0
问题产品召回数量	/	/	0
重大产品安全负面事件	/	/	0
产品健康与安全违规事件	/	/	0
产品信息与标识违规事件	/	/	0
营销传播违规事件	/	/	0
产品召回及客户重大投诉事件	/	/	0

10

社区

本章节回应的可持续发展目标



公益

报告期内，集团各工厂组织公益活动累计15次，向社会捐赠金额11963.27元，公益活动累计小时数38.5小时，活动内容多样，如义务献血、慈善捐款、健康义诊和慰问特殊人群等活动。



芜湖部件-特殊教育学校爱心包裹活动



芜湖底盘植树节活动

公益



安庆部件-关爱自闭症儿童公益活动



众力汽车-消防战士慰问活动

公益



众力投资-义务献血活动



众力投资-健康义诊



平湖众力-学雷锋日公益活动

附录 一

- 附录一 GRI索引表
- 使用说明：众力集团在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为GRI 1：基础2021

披露议题/披露项	披露项标题	对应的本报告章节
GRI 2:一般披露		
组织及其报告做法		
2-1	组织详细情况	走进众力 P8
2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告 P3
2-3	报告期、报告频率和联系方法	关于本报告 P3
2-4	信息重述	不涉及重述信息
2-5	外部鉴证	【待鉴证结果】
活动和工作		
2-6	活动、价值链和其他业务关系	走进众力 P8
2-7	员工	员工 P63
2-8	员工之外的工作者	员工 P63

管治		
2-9	管治架构和构成	企业治理 P27
2-10	最高治理机构的提名和遴选	企业治理 P27
2-11	最高治理机构主席	企业治理 P27
2-12	在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	企业治理 P27
2-13	为管理影响的责任授权	企业治理 P27
2-14	最高治理机构在可持续发展报告中的作用	可持续发展管理 P20、企业治理 P27
2-15	利益冲突	企业治理 P27
2-16	关键问题的沟通	企业治理 P27
2-17	最高治理机构的共同知识	企业治理 P27
2-18	对最高管治机构的绩效评估	企业治理 P27
2-19	薪酬政策	员工 P63
2-20	确定薪酬的程序	员工 P63
2-21	年度总薪酬比率	员工 P63

战略、政策和实践		
2-22	关于可持续发展战略的声明	可持续发展管理 P20
2-23	政策承诺	可持续发展管理 P20
2-24	融合政策承诺	可持续发展管理 P20
2-25	补救负面影响的程序	可持续发展管理 P20
2-26	寻求建议和提出关切的机制	可持续发展管理 P20
2-27	遵守法律法规	可持续发展管理 P20
2-28	协会的成员资格	走进众力 P8
2-29	利益相关方参与的方法	可持续发展管理 P20
2-30	集体谈判协议	员工 P63
GRI 3:实质性议题管理		
3-1	确定实质性议题的过程	可持续发展管理 P20
3-2	实质性议题列表	可持续发展管理 P20
3-3	实质性议题的管理	可持续发展管理 P20

经济		
GRI 201：经济绩效		
3-3	实质性议题的管理	可持续发展管理 P20
201-1	直接产生和分配的经济价值	从略，信息保密要求
201-2	气候变化带来的财务影响和其他风险和机遇	从略，信息获取困难
201-3	固定福利计划义务和其他退休计划	员工 P63
GRI 202：市场表现		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估
202-1	按性别划分的标准起薪水平工资与当地最低工资的之比	从略，信息保密要求
202-2	从当地社区雇佣的高管的比例	从略，信息保密要求
GRI 203：间接经济影响		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
203-1	基础设施投资和支持性服务	社区 P116
203-2	重大间接经济影响	社区 P116
GRI 204：采购实践		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
204-1	向当地供应商采购的支出比例	从略，信息获取困难

GRI 205：反腐败		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
205-1	已经进行腐败风险评估的运营点	企业治理 P27
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	企业治理 P27
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	企业治理 P27
GRI 206：反竞争行为		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
206-1	针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	企业治理 P27
环境		
GRI 101：生物多样性		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
101-1	阻止和扭转生物多样性丧失的政策	环境 P37
101-2	生物多样性影响的管理	环境 P37
101-3	获取和惠益分享	环境 P37
101-4	确定生物多样性影响	环境 P37
101-5	具有生物多样性影响的地点	从略，不涉及

GRI 301: 物料		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
301-1	所用物料的重量或体积	环境-资源利用与循环经济 P49
301-2	所用循环利用的进料	环境-资源利用与循环经济 P49
301-3	再生产品及其包装材料	环境-资源利用与循环经济 P49
GRI 302: 能源		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
302-1	组织内部的能源消耗量	环境 P37
302-2	组织外部的能源消耗量	从略, 信息获取困难
302-3	能源强度	环境 P37
302-4	减少能源消耗	环境 P37
302-5	产品和服务的能源需求下降	环境 P37

GRI 303: 水资源和污水		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
303-1	组织与水作为共有资源的相互影响	环境管理 P41
303-2	管理与排水相关的影响	环境管理 P41
303-3	取水	环境管理 P41
303-4	排水	环境管理 P41
303-5	耗水	环境管理 P41
GRI 305: 排放		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
305-1	直接（范围 1）温室气体排放	从略，数据收集困难
305-2	能源间接（范围 2）温室气体排放	应对气候变化 P38
305-3	其他间接（范围 3）温室气体排放	从略，数据收集困难
305-4	温室气体排放强度	应对气候变化 P38
305-5	温室气体减排量	应对气候变化 P38
305-6	臭氧消耗物质（ODS）的排放	从略，不涉及
305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 和其他重大气体排放	从略，数据收集困难

GRI 306: 废弃物		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响	环境管理 P41
306-2	废弃物相关重大影响的管理	环境管理 P41
306-3	产生的废弃物	环境管理 P41
306-4	从处置中转移的废弃物	环境管理 P41
306-5	进入处置的废弃物	环境管理 P41
GRI 308: 供应商环境评估		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
308-1	使用环境评价维度筛选的新供应商	供应商管理 P97
308-2	供应链中的负面环境影响以及采取的行动	供应商评估 P99
社会		
GRI 401: 雇佣		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
401-1	新进员工雇佣率和员工流动率	人力资本发展 P65
401-2	提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	员工权益 P79
401-3	育儿假	员工权益 P79

GRI 402：劳资关系		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
402-1	有关运营变更的最短通知期	从略，暂不涉及
GRI 403：职业健康与安全		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
403-1	职业健康安全管理体系	职业健康与安全 P83
403-2	危害识别、风险评估和事故调查	职业健康与安全 P83
403-3	职业健康服务	职业健康与安全 P83
403-4	职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	职业健康与安全 P83
403-5	工作者职业健康安全培训	职业健康与安全 P83
403-6	促进工作者健康	职业健康与安全 P83
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	职业健康与安全 P83
403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者	职业健康与安全 P83
403-9	工伤	职业健康与安全 P83
403-10	工作相关的健康问题	职业健康与安全 P83

GRI 404：培训与教育		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	员工培训 P68
404-2	员工技能提升方案和过渡援助方案	员工培训 P68
404-3	定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	人力资本发展 P65
GRI 405：多元性与平等机会		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
405-1	管治机构与员工的多元化	人力资本发展 P65
405-2	男女基本工资和报酬的比例	从略，暂未统计
GRI 406：反歧视		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
406-1	歧视事件及采取的纠正行动	员工权益 P79
GRI 407：结社自由与集体谈判		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
407-1	结社自由和集体谈判权可能面临风险的运营点和供应商	员工沟通 P89

GRI 408：童工		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	员工权益 P79
GRI 409：强迫或强制劳动		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
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	员工权益 P79
GRI 413：当地社区		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
413-1	有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	社区 P116
413-2	对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	从略，暂不涉及
GRI 414：供应商社会评估		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
414-1	使用社会标准筛选的新供应商	供应商准入 P98
414-2	供应链中的负面社会影响和采取的行动	供应商管理 P97

GRI 416: 客户健康与安全		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
416-1	评估产品和服务类别的健康与安全影响	产品质量管理 P108
416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	产品安全与质量管理关键绩效 P115
GRI 418: 客户隐私		
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估 P25
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 P34

• 附录二 《主板上市规则》附录二十七《环境、社会及管制报告指引》索引表

议题	披露项	对应章节
强制披露规定（管治架构）		
管治架构	由董事会发出的声明，当中载有下列内容： (i) 披露董事会对环境、社会及管治事宜的监管； (ii) 董事会的环境、社会及管治管理方针及策略，包括评估、优次排列及管理重要的环境、社会及管治相关事宜（包括对发行人业务的风险）的过程；及 (iii) 董事会如何按环境、社会及管治相关目标检讨进度，并解释它们如何与发行人业务有关联。	总裁致辞 P7 企业治理 P27 可持续发展管理 P20
汇报原则		
汇报原则	描述或解释在编备环境、社会及管治报告时如何应用下列汇报原则： 重要性：环境、社会及管治报告应披露：(i) 识别重要环境、社会及管治因素的过程及选择这些因素的准则；(ii) 如发行人已进行持份者参与，已识别的重要持份者的描述及发行人持份者参与的过程及结果。 量化：有关汇报排放量/能源耗用（如适用）所用的标准、方法、假设及/或计算工具的资料，以及所使用的转换因素的来源应予披露。 一致性：发行人应在环境、社会及管治报告中披露统计方法或关键绩效指标的变更（如有）或任何其他影响有意义比较的相关因素。	关于本报告 P3

汇报范围		
汇报范围	解释环境、社会及管治报告的汇报范围，及描述挑选哪些实体或业务纳入环境、社会及管治报告的过程。若汇报范围有所改变，发行人应解释不同之处及变动原因。	关于本报告 P3
不遵守就解释 — A 环境		
层面A1：排放物		
一般披露	有关废气及温室气体排放、向水及土地的排污、有害及无害废弃物的产生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	环境 P37
A1.1	排放物种类及相关排放数据。	环境 P37
A1.2	直接（范围1）及能源间接（范围2）温室气体排放量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位、每项设施计算）。	环境 P37
A1.3	所产生有害废弃物总量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位、每项设施计算）。	环境 P37
A1.4	所产生无害废弃物总量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位、每项设施计算）。	环境 P37
A1.5	描述所订立的排放量目标及为达到这些目标所采取的步骤。	环境 P37
A1.6	描述处理有害及无害废弃物的方法，及描述所订立的减废目标及为达到这些目标所采取的步骤。	环境 P37

层面A2：资源使用		
一般披露	有效使用资源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	环境 P37
A2.1	按类型划分的直接及/或间接能源（如电、气或油）总耗量（以千个千瓦时计算）及密度（如以每产量单位、每项设施计算）。	环境 P37
A2.2	总耗水量及密度（如以每产量单位、每项设施计算）。	环境 P37
A2.3	描述所订立的能源使用效益目标及为达到这些目标所采取的步骤。	环境 P37
A2.4	描述求取适用水源上可有任何问题，以及所订立的用水效益目标及为达到这些目标所采取的步骤。	环境 P37
A2.5	制成品所用包装材料的总量（以吨计算）及（如适用）每生产单位占量。	环境 P37
层面A3：环境及天然资源		
一般披露	减低发行人对环境及天然资源造成重大影响的政策。	环境 P37
A3.1	描述业务活动对环境及天然资源的重大影响及已采取管理有关影响的行动。	环境 P37
层面A4：气候变化		
一般披露	识别及应对已经及可能会对发行人产生影响的重大气候相关事宜的政策。	环境 P37
A4.1	描述已经及可能会对发行人产生影响的重大气候相关事宜，及应对行动。	环境 P37

不遵守就解释 — B 社会		
层面B1：雇佣		
一般披露	有关薪酬及解雇、招聘及晋升、工作时数、假期、平等机会、多元化、反歧视以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	员工 P63
B1.1	按性别、雇佣类型（如全职或兼职）、年龄组别及地区划分的雇员总数。	员工 P63
B1.2	按性别、年龄组别及地区划分的雇员流失比率。	员工 P63
层面B2：健康与安全		
一般披露	有关提供安全工作环境及保障雇员避免职业性危害的：(a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	员工 P63
B2.1	过去三年（包括汇报年度）每年因工亡故的人数及比率。	员工 P63
B2.2	因工伤损失工作日数。	员工 P63
B2.3	描述所采纳的职业健康与安全措施，以及相关执行及监察方法。	员工 P63
层面B3：发展与培训		
一般披露	有关提升雇员履行工作职责的知识及技能的政策。描述培训活动。	员工 P63
B3.1	按性别及雇员类别（如高级管理层、中级管理层等）划分的受训雇员百分比。	员工 P63
B3.2	按性别及雇员类别划分，每名雇员完成受训的平均时数。	员工 P63

层面B4：劳工准则		
一般披露	有关防止童工或强制劳工的：(a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	员工 P63
B4.1	描述检讨招聘惯例的措施以避免童工及强制劳工。	员工 P63
B4.2	描述在发现违规情况时消除有关情况所采取的步骤。	员工 P63
层面B5：供应链管理		
一般披露	管理供应链的环境及社会风险政策。	供应链 P96
B5.1	按地区划分的供应商数目。	供应链 P96
B5.2	描述有关聘用供应商的惯例，向其执行有关惯例的供应商数目，以及相关执行及监察方法。	供应链 P96
B5.3	描述有关识别供应链每个环节的环境及社会风险的惯例，以及相关执行及监察方法。	供应链 P96
B5.4	描述在拣选供应商时促使多用环保产品及服务的惯例，以及相关执行及监察方法。	供应链 P96
层面B6：产品责任		
一般披露	有关所提供产品和服务的健康与安全、广告、标签及私隐事宜以及补救方法的：(a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	产品安全与质量 P101
B6.1	已售或已运送产品总数中因安全与健康理由而须回收的百分比。	产品安全与质量 P101
B6.2	接获关于产品及服务的投诉数目以及应对方法。	产品安全与质量 P101
B6.3	描述与维护及保障知识产权有关的惯例。	产品安全与质量 P101
B6.4	描述质量检定过程及产品回收程序。	产品安全与质量 P101
B6.5	描述消费者资料保障及私隐政策，以及相关执行及监察方法。	产品安全与质量 P101

层面B7：反贪污		
一般披露	有关防止贿赂、勒索、欺诈及洗黑钱的：(a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	企业治理 P27
B7.1	于汇报期内对发行人或其雇员提出并已审结的贪污诉讼案件的数目及诉讼结果。	企业治理 P27
B7.2	描述防范措施及举报程序，以及相关执行及监察方法。	企业治理 P27
B7.3	描述向董事及员工提供的反贪污培训。	企业治理 P27
层面B8：社区投资		
一般披露	有关以社区参与来了解营运所在社区需要和确保其业务活动会考虑社区利益的政策。	社区 P116
B8.1	专注贡献范畴（如教育、环境事宜、劳工需求、健康、文化、体育）。	社区 P116
B8.2	在专注范畴所动用资源（如金钱或时间）。	社区 P116