



兴达 2022 年度可持续发展报告

XINGDA SUSTAINABILITY REPORT 2022

目录

来自管理层的一封信	01	绿色产品及解决方案	11	共享的社会价值	25
关于兴达	02	绿色低碳产品	12	保障员工权益	26
兴达的可持续发展	03	积极应对气候变化	14	赋能员工发展	30
		推进绿色运营	18	投身社会公益	33
		可持续的生态供应链	20	健全的商业运营模式	34
		可持续供应链	21	加强合规管理	35
		负责任矿产管理	24	恪守商业道德	35
				重视信息安全	36
				可持续发展管理绩效	37
				GRI《可持续发展报告标准》(2021) 内容索引	41
				报告编制说明	43

来自管理层的一封信

2022 年仍旧是风险与机遇并存的一年。极端气候变化带来的影响持续冲击着各行各业，新冠疫情、国际冲突等一系列事件，让我们更加深刻地意识到，时代如何影响并将持续影响着每一个人。作为汽车产业链的一员，我们关注全球气候挑战带来的风险与机遇，致力于通过可持续转型，回应行业和客户的绿色发展诉求，以可持续的运营推动企业长期、稳定和健康发展。

我们的“可持续与高质量发展委员会”持续履行我们在可持续发展方面的承诺。我们将可持续发展转型集中于“绿色产品及解决方案”“可持续的生态供应链”“共享的社会价值”“健全的商业运营模式”四大领域，以统一我们在全集团、全业务线以至全价值链的可持续发展工作。

我们认为，可持续发展转型不仅是时代赋予的责任，也是企业发展的机遇。我们把握绿色发展机遇，致力于为我们的客户提供绿色产品及解决方案，通过持续研发创新，推动轮胎帘线产品强度等级由普通强度 (NT)/ 高强 (HT) 升级为超高强 (ST)/ 特高强 (UT)，助力实现轮胎轻量化、低碳化，并提升电池和燃油经济性。我们也持续探索如何更好地利用资源，包括能源、钢材、包材以及水资源等。例如，我们基于“源自轮胎，回归轮胎”理念发起的“兴达钢帘线回收项目”，就联合了上下游合作伙伴，共同探索废旧轮胎钢帘线回收的可行性。这些行动，

不仅降低了我们运营活动对环境的影响，也帮助我们在可持续转型的浪潮中把握了新的商业机遇，实现企业与社会价值共创。

我们关注供应链的可持续性，致力于通过上下游供应链的责任同担、信息共享、资源共建，构建稳定而富有活力的生态价值链。在完善供应商 ESG 管理体系的基础上，2022 年，我们正式开展了“兴达国际供应链 ESG 评价系统”建设工作，致力于建设一个符合兴达自身需求的供应商 ESG 线上评价系统。这将帮助我们及时地获取和评估供应商 ESG 管理情况，快速响应行业及客户对我们提出的新的可持续发展要求，并将其传导至供应链层面，以助力全价值链的可持续转型。

我们相信，一家有价值的企业，不仅在于商业上的成功，也在于通过自身的运营活动为员工、为社会带来更多正向的价值。因此，我们致力于向员工和社会共享发展成果，为员工提供多元的工作环境，制定员工职业发展规划，并建立相应的培训体系；同时，我们凭借自身在行业内的人才培养能力，持续帮助周边中小企业员工开展有关培训，支持本地社区的职业教育，支持当地社区发展。

我们重视自身治理模式的有效性，关注合规运营、商业道德和信息安全建设，严格管理各种潜在风险事件。我们建设了完善

的合规管理体系，并严格防范内部贪污腐败风险，为所有利益相关方提供透明的举报渠道并进行检举人保护，以构建从内到外的健康的商业运营模式，推动企业可持续与高质量发展。

我们相信，只有肩负起对环境和社会的责任，实现自身运营与社会价值的同频共振，才能确保企业的长期成功。当前，兴达已在可持续发展这一万里长征的道路上前进了一大步；未来，我们将持续巩固和加强可持续发展转型，将可持续发展理念深植入企业文化之中，携手更多的合作伙伴，共同推动行业的可持续转型。



刘锦兰

江苏兴达钢帘线股份有限公司 董事长



关于兴达

兴达是橡胶骨架材料行业全球领先的专业供应商。兴达始建于 1987 年，诞生于中国江苏，布局于全球，立足“创新技术持续改善轮胎性能，专业品质可靠支撑汽车安全”的使命，以国际化、多元化、智能化和可持续为战略，始终致力于创新金属变形与镀层技术，为行业赋能，为生活添彩。经过 30 多年的奋斗和发展，兴达逐渐成长作为一家全球领先的产品及解决方案的提供商，是一家具有自主研发能力和自主知识产权、在行业领域拥有强大的竞争力、承担社会责任和备受社会尊重的国际化公司。

2006 年，兴达在香港联交所成功上市（股票代码 1899.HK）。截至 2022 年末，兴达拥有超过 7,300 人的专业团队，在中国江苏省、山东省与泰国春武里府建有生产基地，涉及轮胎和非轮胎两大类业务，产品包括钢帘线、胎圈钢丝、胶管钢丝等。我们专注于产品质量提升及研发创新，已建成全球最大的钢帘线研发与生产基地，亦成功开创了中国橡胶工业骨架材料企业海外设厂的先河。

◎ 公司简介

公司名称	兴达国际控股有限公司
上市代码	1899.HK
英文名称	Xingda International Holdings Ltd.
总部地址	江苏省兴化市戴南镇人民西路 88 号
资产总额	210.10 亿元
营业收入	108.12 亿元
规模	设有 5 家子公司，分布于全球 4 个国家 员工总数达 7,384 人

在全球轮胎市场发展形势向好的今天，兴达充分挖掘国内骨架材料市场潜力，同时灵活推行全球性产业布局，积极拓展海外业务，提高自身在国际市场的竞争力。我们与世界知名轮胎生产商及胶管生产商建立良好的合作关系，先后于 118 个国家或地区申请“兴达”商标注册，为全球 40 多个国家和地区的 200 多个客户提供产品和技术服务。



兴达的可持续发展

可持续发展策略与目标

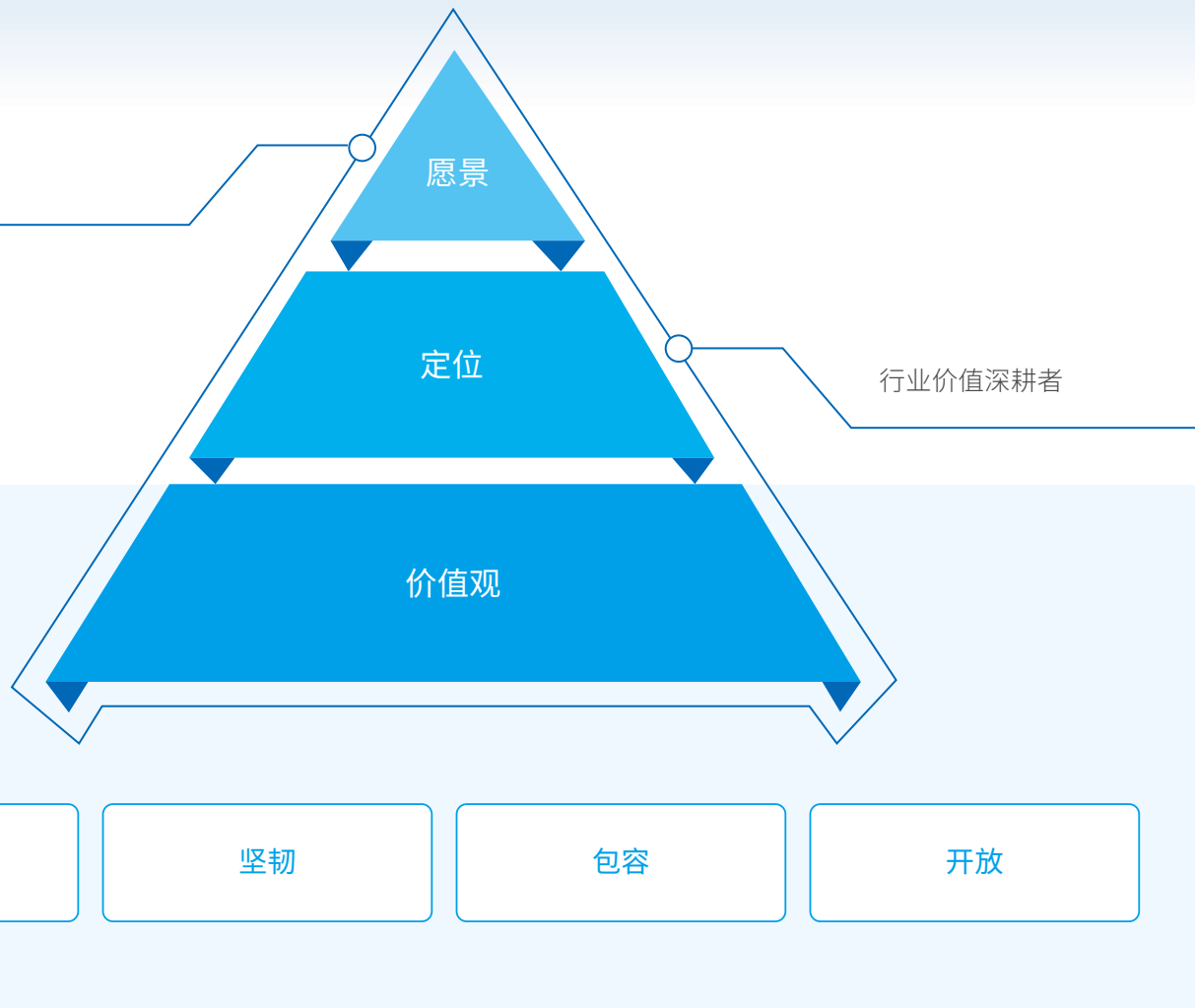
可持续发展策略

兴达立足于成为行业价值深耕者，成为承担社会责任和备受社会尊重的国际化公司。我们充分尊重内、外部所有相关方的关注及诉求，并以此为基础确立自身可持续发展理念。我们期望能够持续发挥龙头企业的优势，以真诚、坚韧、包容、开放的态度推动橡胶骨架材料行业的可持续发展，更好地迎接发展中的新需求与新挑战。



◎ 兴达愿景、定位与价值观

创新金属变形与镀层技术，
为行业赋能，为生活添彩



我们以“可持续与高质量发展”为核心，关注四大可持续发展领域，以负责任的运营为基础，打造高品质、创新和绿色的产品及服务，助推行业绿色转型，为推动社会发展和实现共同富裕创造积极贡献。

◎ 兴达可持续发展模型



可持续发展重点及对 SDGs 的贡献

兴达将联合国可持续发展目标（SDGs）纳入自身可持续发展规划中。我们通过了解 SDGs 定义与识别优先级、目标整合与战略制定、定期披露与沟通的方式，识别兴达自身关注领域与议题对于 SDGs 的关联度与贡献。

我们将着力为六项与我们业务模式相关的全球可持续发展目标作出贡献。通过与各业务部门、战略制定者与管理层持续开展深度沟通，我们将兴达可持续发展目标整合至日常经营活动中，从聚焦的实质性议题出发，携手员工、用户、供应链伙伴等制定战略目标，并将目标与实际行动相结合。

我们通过政策与同业对标、内外部利益相关方访谈以及总结归纳议题的流程，识别出自身可持续发展与 ESG 领域的实质性议题。

◎ 实质性议题识别流程



2022 年，我们与可持续发展具有高相关性的部门最高管理层进行访谈，组织公司内部管理层可持续发展沙龙，并邀请具有代表性的外部利益相关方参与访谈，对各议题进行进一步评估。

根据评估结果，结合专家意见，我们甄别出高实质性议题。经董事会审议与决策通过，将高实质性议题作为兴达开展可持续发展管理行动的主要方向。

可持续发展重点领域

贡献SDGs

兴达重点议题与关键行动



12.2 到 2030 年，实现自然资源的可持续管理和高效利用。
12.5 到 2030 年，通过预防、减排、回收和再利用，大幅减少废物的产生。

绿色产品及解决方案



7.2 到 2030 年，大幅增加可再生能源在全球能源结构中的比例。
7.3 到 2030 年，全球能效改善率提高一倍。

绿色产品

打造可持续的绿色产品及解决方案

应对气候变化

制定气候雄心目标并定期披露气候议题管理进展

循环经济

助推行业循环经济发展



13.3 加强气候变化减缓、适应、减少影响和早期预警等方面的教育和宣传，加强人员和机构在此方面的能力。

可持续发展重点领域

贡献SDGs

兴达重点议题与关键行动

可持续的生态供应链

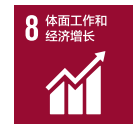


12.7 根据国家政策和优先事项，推行可持续的公共采购做法。

可持续采购

内外部合作，建立可持续生态供应链

共享的社会价值



8.7 立即采取有效措施，根除强制劳动、现代奴隶制和贩卖人口，禁止和消除最恶劣形式的童工，包括招募和利用童兵，到 2025 年终止一切形式的童工。
8.5 到 2030 年，所有男女，包括青年和残疾人实现充分和生产性就业，有体面工作，并做到同工同酬。

社区与人力资本发展

培养可持续人才，助力当地社区繁荣

健全的商业运营模式



16.5 大幅减少一切形式的腐败和贿赂行为。

16.6 在各级建立有效、负责和透明的机构。

合规与商业道德

坚持合规运营与商业道德的发展基石

可持续发展治理

完善可持续发展治理

可持续发展目标及进展

我们不断自我审查可持续发展绩效表现以及自身对 SDGs 的贡献度，每年披露管理绩效、目标达成状况以及后续的推动措施，保持与利益相关方的透明沟通。

议题	可持续发展目标	2022年进展
 绿色产品	2025 年，绿色产品销售额达总销售额的 30%	超高强（ST）/ 特高强（UT）的轮胎钢帘线产品销售占比 32.89%，在保证轮胎性能不变的前提下，该项产品实现了轮胎轻量化、降低了轮胎滚动阻力、延长了轮胎使用寿命
 应对气候变化	2025 年，单位产品碳排放较 2020 年下降 18% 2025 年，单位产品综合能耗较 2020 年下降 14% 2025 年，清洁能源使用比例达 30% 2050 年，实现全面碳中和	- 单位产品碳排放量为 1.16 吨 CO₂e/ 吨产品，较 2021 年下降 18.31% - 单位产品能耗为 1.44 兆瓦时 / 吨产品，较 2020 年下降 0.69% 2022 年 8 月，江苏基地建成 7.6MW 的太阳能分布式电站，预计年发电量 800 万 kWh - 正式向 SBTi（科学碳目标倡议组织）递交减碳承诺书
 循环经济	2030 年，回收钢材比例达 40% - 水循环利用率不低于 97%	- 兴达采购的盘条中高炉 / 转炉工艺 (BF/BOF) 废钢比例与 2021 年 18.5%² 基本持平，同时开展了电炉钢工艺 (EAF) 盘条相关试验，使用的废钢比例接近 40% - 江苏基地循环用水占比为 98.29%，山东基地循环用水占比为 97.00%，泰国基地循环用水占比为 98.81%
 可持续供应链	2025 年，对公司重点供应商³ 100% 开展环境、社会评估 - 每年面向采购部门人员开展可持续采购培训，采购部门人员覆盖比例达 100%	- 环境或社会影响评估覆盖关键供应商占比 100% - 可持续采购培训覆盖采购部门人员占比达 100%
 社区与人力资本发展	2025 年，员工人均职业技能培训时长达 40 小时 / 年	员工接受培训平均小时数 21 小时
 合规运营与商业道德	2025 年，员工与供应商的商业道德培训覆盖比例达 100%	参与反贪污相关培训的员工为 1,383 人次，覆盖员工比例约 18.70%
 可持续发展治理	持续提升可持续发展信息透明度与资本市场表现	- 可持续高质量发展战略委员会及下设兴达国际绿色先锋队积极开展可持续管理行动 - 获得 CDP 气候变化问卷 B 级评级 - 纳入 CSA2023 年中国版年鉴

1. 单位产品能耗指标计算仅包含间接能源。
2. 此数据的适用范围为江苏基地，尚未经过第三方的鉴证。废钢中以钢厂的自有废钢为主，符合 ISO 14021 标准中消费前与消费后的废钢定义的废钢比例仍较小。
3. 重点供应商指公司关键性业务的重要组成部分，直接影响公司业务运营的供应商。

可持续发展治理

可持续发展治理体系

兴达重视可持续发展与 ESG 管理，构建自上而下的管治结构与管理机制。我们的董事会是公司可持续发展及 ESG 管理的最高决策机构，负责监督及评估成效，确保健全及良好的 ESG 治理，对公司可持续发展包括 ESG 事宜做出战略性决策并承担整体责任。公司在董事会之下成立可持续高质量发展战略委员会（以下简称“可持续发展委员会”，或“委员会”），由董事会授权开展工作，并由董事会执行董事和公司总经理担任主任，指导和监督公司在可持续发展重点领域的行动以及信息披露，保证其在公司经营管理中的重要性。

为确保可持续发展相关工作得以顺利推进，可持续发展委员会下设可持续发展绿色先锋队（以下简称“绿色先锋队”）作为可持续发展事宜的推动者，推动七个工作组开展包括“绿色产品”“应对气候变化”“循环经济”“可持续供应链”“社区与人力资本发展”“合规和商业道德”“可持续发展治理”在内的七项可持续发展议题的具体管理工作。

◎ 兴达可持续发展治理架构



董事会职责
• 审批与监察公司可持续发展与 ESG 管理方针、策略、优次及目标等； • 确保设立合适及有效的可持续发展与 ESG 管理及内部监管系统； • 审批公司可持续发展与 ESG 报告内的披露资料； • 就可持续发展与 ESG 相关目标定期检讨公司的表现等。

可持续发展委员会职责
• 制定公司可持续高质量发展与 ESG 的战略目标，定期向董事会汇报目标管理进展； • 识别和评估可持续发展与 ESG 相关风险和机遇并开展相应的行动； • 推动可持续发展与 ESG 政策和措施在各个部门和工作组的实施； • 编制公司温室气体排放清单、制量化管理关键指标、回应第三方认证评估或审核机构，例如向 SBTi 递交兴达减碳承诺书，完成全球环境信息中心（CDP）气候变化问卷。

可持续发展委员会及绿色先锋队行动

2022 年，基于上年制定的可持续发展战略规划，可持续发展委员会带领绿色先锋队积极促进兴达可持续发展管理体系的完善，及供应链 ESG 管理系统的建设。

可持续发展管理体系完善

以兴达可持续发展战略规划，ISO26000、SA8000 等可持续性评价体系指标为基础，制定《兴达国际社会责任管理体系建设行动手册》：

- 识别可持续发展管理过程中有待完善的内部制度，有待开展的行动措施以及长期管理的绩效指标；
- 制定可持续发展管理的短（3 个月内）、中（1-3 年）、长期（持续开展）工作计划，并按照议题分解至各绿色先锋队；
- 绿色先锋队及各工作组推进议题管理，开展可持续发展培训、内部风险评估与审计等具体工作事宜，并定期向可持续发展委员会及董事会汇报进度。

供应链 ESG 管理系统建设

以公司现有的供应商管理系统为基础，协同第三方建立内部供应商 ESG 评价指标体系，搭建兴达国际供应链 ESG 评价体系。该系统由可持续发展委员会及供应链管理工作组主要推动，将于 2023 年下半年正式上线，以集中管控我们供应链上的 ESG 风险。（本内容详见“可持续的生态供应链”章节）

◎ 可持续发展亮点成效

经济与治理



10,812.0

营业收入（人民币百万元）



2,957

员工接受反贪污培训的总时长（小时）



1,383

员工反贪污培训人次

社会



99.27%

员工培训覆盖率



100%

环境或社会影响评估覆盖关键供应商占比



100%

投诉处理率

环境



6.49

包装材料使用密度
（千克 / 吨产品）

45.64%

同比下降



1.16

温室气体排放密度
（吨 CO₂e / 吨产品）

18.31%

同比下降



36.02%

清洁能源使用比例



超过 84%

塑料托盘、工字轮、隔板等主要包装材回收再利用率

利益相关方沟通

兴达致力于与各利益相关方建立沟通机制。我们对利益相关方的定义为影响或受兴达运营活动影响的个人或团体，包括交易所与政府、投资者与股东、供应商、客户、员工、社区与公众等。

我们通过网站、媒体、会议、报告、活动等渠道与利益相关方进行沟通，了解并回应他们的期望与诉求，将利益相关方关注的实质性议题纳入我们的运营和决策过程中，以提升公司的经营管理能力和可持续发展能力。



交易所与政府



投资者与股东



供应商



客户



员工



社区与公众

关注议题

- 信息披露
- 商业道德
- 排放物管理

- 信息披露
- 经济绩效

- 供应链管理

- 产品质量与安全
- 资源利用
- 应对气候变化
- 数据与隐私保护

- 员工权益与福利
- 员工培训与发展
- 职业健康与安全

- 社会公益
- 员工权益
- 应对气候变化

沟通与回应

- 网站公告
- 政府视察
- 交流与拜访

- 股东大会
- 财务报告发布
- 研讨会、访谈等

- 实地探访

- 访谈
- 实地探访
- 售后服务

- 工会互动
- 员工培训
- 员工手册
- 面谈等

- 员工志愿者活动
- 社区活动
- 公益捐赠

来自利益相关方的声音

【内部利益相关方】

鲁红立
公用事业部部长



为实现“双碳”目标注入“绿色动力”，我们将重构公用设施数字化、智能化战斗力，实现能源及运行数据的可视化管理和实时预警，使公用设施运行更加稳定、智能、绿色。

陈学春
零碳事业部部长



过去的一年，我们在节能减碳方向上持续发力，并且取得了一系列成果，单位产品能耗和单位产品碳排放下降幅度均超过了预定目标。在 2022 年，我们建立并规范节能降碳资源高效利用的管理机制，新能源光伏发电装机容量快速增长，全员节能减碳意识不断提升。

2023 年，我们会在管理、技术、结构方面持续推动节能降碳改进改善工作，以 2025 年、2030 年、2050 年减碳规划为指导依据，侧重于余热余能利用、新能源开发、高效机电设备更新换代等措施实施，并推动供应链减碳工作，以期实现既定目标。

金亮
生态环境部部长



兴达对产品全工艺流程实施节能减排，注重从源头削减污染物产生量、提高环境管理信息化水平，通过源头治理、减污降碳和智能化发展推进，给公司注入强大活力，促进公司绿色低碳转型和实现经济、环境效益双赢。

【外部利益相关方】

供应商



我们很高兴与兴达在多年业务关系的基础上结成了 ESG 伙伴，兴达把他们在行业里累积的经验分享给我们，帮助我们供应链上的企业一同向着绿色的目标前行，共同成长。

客户



毫无疑问，兴达各方面的表现在业界已经走在了大多数企业前面。我们希望有更多的企业能像兴达一样，践行自己的低碳承诺与 ESG 的各个目标，爱护我们的星球，用实际行动去为社会做绿色的贡献。

绿色产品 及解决方案



兴达回应行业、市场的绿色转型要求，把握绿色发展机遇，致力于为我们的客户提供绿色产品及解决方案。我们的产品广泛应用在轿车轮胎、轻型卡车轮胎、载重型卡车轮胎等各类轮胎中，因此，我们在产品设计与使用、生产制造、回收利用等环节积极贯彻绿色发展理念，努力为轮胎及汽车行业的绿色转型贡献力量。

在设计环节，我们始终秉持绿色理念，依托领先的自主研发能力，为客户设计和提供更为低碳环保的产品及解决方案。在生产制造环节，我们识别气候风险与机遇、推动能源的高效利用，降低生产运营过程的环境影响。在回收与再利用环节，我们积极与上下游合作伙伴开展合作，作为产业链的一环，攻克技术难关，助推循环经济发展。

在本章中，我们将分享：

- 绿色低碳产品
- 积极应对气候变化
- 推进绿色运营

本章贡献 SDGs：



绿色低碳产品

凭借自身在橡胶骨架材料领域的建树，兴达积极推动更加绿色低碳产品的研发。我们不断探索和完善绿色解决方案，为客户提供低碳环保的钢帘线产品。我们希望不仅仅实现自身层面的可持续发展，也助力包括汽车轮胎产业链在内的绿色转型，实现自身与社会的价值共创。



我们承诺

2025 年，绿色产品销售额达总销售额的 **30%**

技术研发能力

领先的自主研发能力是绿色产品研发的基础。长期以来，兴达坚持技术创新，通过持续加大研发投入、推进和完善研发体系建设，积极探索创新机制等方式巩固与强化自身的技术研发能力。目前，兴达拥有国家认定企业技术中心、博士后科研工作站；公司技术中心于 2010 年由国家发改委、科技部、财政部、海关总署和国家税务总局联合认定为国家企业技术中心。

我们承担着科技部科技型企业创新基金资助项目、国家火炬计划项目、国家重点新产品项目、江苏省重点科技创新导向计划项目、江苏省科技成果转化资金项目等 20 多个项目。江苏兴达支持并参与了政府有关部门开展的促进科技成果落地的专案，包括江苏省高价值专利培育专案和泰州市重大科技成果转化专案。

我们持续加大研发投入，研究范围涵盖基础研究、材料应用及其加工技术、设备开发和产品开发。技术中心的中试车间拥有包括单丝小型电镀作业线、热处理装置、小型润滑油循环及拉丝系统、各种钢帘线捻制设备、帘布挤出装置等工艺研发设备，为绿色产品的开发提供设备基础。目前，我们已拥有一大批具有自主知识产权的技术和成果。



亮点绩效

- 拥有有效授权专利 **496** 件，其中发明专利 **91** 件，PCT 专利授权 **6** 件。
- “基于过共析钢强韧化新技术的特高强度钢帘线研发及产业化” 2020 年度立项泰州市科技成果转化项目于 2022 年 8 月通过验收，项目研发了微合金化过共析钢组织调控技术、钢丝超大应变路径效应及扭转分层的控制技术、压力模及双模拉拔技术以及 ATC 自动扭转控制技术，开发了 **6** 种规格的新产品。

在加强创新研发的同时，我们根据《知识产权管理办法》完善保护和管理自身知识产权，并充分尊重他人知识产权。江苏兴达已通过 GB/T29490-2013 企业知识产权管理认证（有效期至 2024 年 12 月 28 日）。



探索绿色解决方案

当前，电动汽车、智能出行等方向成为汽车行业转型的发展趋势，更加清洁、环保的交通选择吸引着消费者的目光。作为汽车产业链的一环，我们积极参与行业的绿色转型，探索绿色产品解决方案，为我们的客户提供更加低碳环保的产品选项。

我们将绿色产品定义为为轮胎行业提供延长轮胎寿命和降低滚阻的解决方案，以降低钢帘线产品在下游及终端产品使用过程中的环境影响。作为橡胶骨架材料行业全球领先的专业供应商，我们推动轮胎帘线产品强度等级由普通强度 (NT)/ 高强 (HT) 升级为超高强 (ST)/ 特高强 (UT)，升级后的产品在保证轮胎性能不变的前提下，可助力实现轮胎轻量化、低碳化，电池和燃油经济性也进一步提升。

报告期内，我们于 2020 年度立项的泰州市科技成果转化项目“基于过共析钢强韧化新技术的特高强度钢帘线研发及产业化”顺利通过验收，项目研发了微合金化过共析钢组织调控技术、钢丝超大应变路径效应及扭转分层的控制技术、压力模及双模拉拔技术以及 ATC 自动扭转控制技术，开发了 6 种规格的新产品。

同时，我们完成 8,800m² 的生产厂房等基础设施的改造，建成特高强度钢帘线生产线 1 条，实现了特高强钢帘线产品的产业化，形成每年 1.2 万吨特高强度钢帘线生产能力，新产品累计实现销售 22,518 吨。

我们在不断降低产品全生命周期影响的同时，将持续提升超高强 (ST) / 特高强 (UT) 的轮胎钢帘线产品产品的销售占比，提升绿色产品的市场供应能力，使得应用本产品的车辆产生更少的碳排放。

同时，我们积极开展碳排查工作，以及针对产品的碳足迹核算，了解自身碳排放现状及减排潜力，为助力产业链的绿色发展打下基础。



积极应对气候变化

我们将增强气候韧性、降低运营过程中的碳排放，作为应对气候变化的主要策略。我们识别气候变化带来的风险与机遇，成立零碳事业部，负责推动公司在节能减碳和资源高效利用方面的工作，以降低自身运营活动对气候和环境造成的影响。

我们承诺

- 2025 年，单位产品碳排放较 2020 年下降 **18%**
- 2025 年，单位产品能耗较 2020 年下降 **14%**
- 2025 年，清洁能源使用比例达 **30%**
- 2030 年，范围一和范围二的绝对排放量之和相对于 2021 年减少 **42%**，范围三绝对排放量相对于 2021 年减少 **25%**（符合 SBTi 1.5°C 目标要求）
- 2050 年，实现全面碳中和



全面气候治理

气候变化是 21 世纪人类面对的最严重挑战之一。我们定期识别气候变化相关的风险及机遇，并依据识别结果不断完善管理措施，最大化减少运营活动产生的碳足迹。

参考金融稳定委员会（Financial Stability Board, FSB）气候相关财务信息披露工作组（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）的建议，兴达从治理、策略、风险管理及目标与绩效四个方面构建气候变化管理体系。

由董事会和可持续高质量发展战略委员会对气候变化议题承担整体管理责任

各相关部门将气候变化减缓与适应作为日常工作重点之一

评估气候风险与机遇对兴达国际带来的潜在营运与财务影响

计划将气候相关风险与机遇纳入整体风险管理，制定应对措施



识别及分析与兴达国际相关的重大气候风险与机遇，制定应对策略，包括：

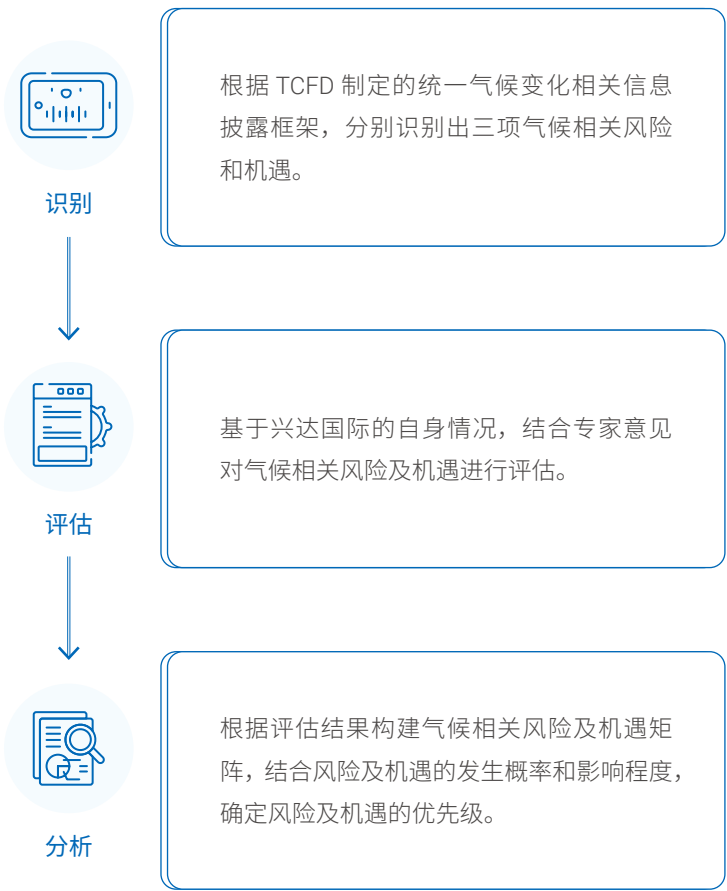
- 节能降耗
- 开发与使用清洁能源
- 常态化信息披露与沟通

定期披露能源消耗、温室气体排放量等数据，评估公司应对气候变化的绩效水平

结合现状，制定节能减碳方案，制定量化目标

我们通过风险与机遇的识别、评估和分析，明确与自身运营相关的关键气候变化风险与机遇，并据此不断完善管理，最大化减少自身运营活动对气候和环境造成的影响。

◎ 气候相关风险及机遇分析途径



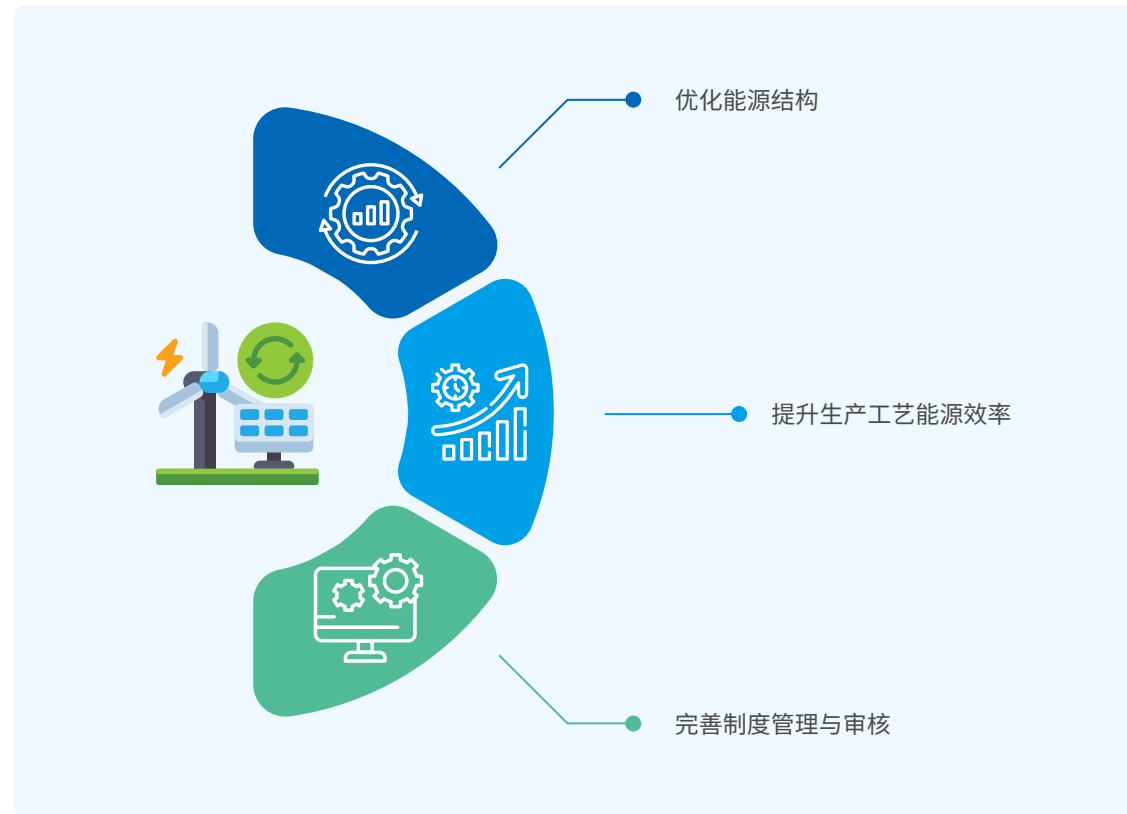
◎ 气候相关风险及机遇矩阵



在气候风险方面，我们识别出政策与法律风险、声誉风险和剧烈自然因子；在气候机遇方面，我们识别出市场机遇、科技发展和资源效率的机遇。公司基于识别出的关键气候风险与机遇，评估潜在营运与财务影响，并计划将气候相关风险与机遇纳入整体风险管理体系。

公司内部积极开展碳核查的工作，了解各个生产基地的实际碳排放水平，并邀请第三方机构开展碳核查，对排放源数据进行验证。

◎ 能源高效使用



我们基于 ISO50001:2018 能源管理认证体系要求开展能源高效管理。江苏兴达已通过 ISO50001:2018 能源管理体系认证（有效期至 2024 年 12 月 16 日）。我们已制定一系列能源管理制度，发布《能源管理制度》《主要资源控制目标》等文件，包括对煤炭、电力、天然气、柴油和蒸汽的耗用管理制度。同时，我们推进清洁生产审计工作，通过每月开展内部能源审核与绩效表现追踪、不定期接受客户及外部第三方的审计工作，识别出有待完善的节能项并逐步改善。

我们持续推进节能减排，制定了《兴达公司节约能源管理制度》《兴达公司日常节能监察实施细则（试行）》等管理制度，建立智能化能源管理平台对各个生产基地的能源消耗情况进行可视化管理，以便清晰地了解公司整体能源消耗的走势，并通过节能技术改造，提升生产工艺能源效率。

零碳事业部持续推动节能减碳和资源高效利用方面的工作，依据制定的兴达国际低碳运营在十四五期间的工作规划，持续推行节能改造技术。零碳事业部每月组织开展《节能减碳资源高效利用》例会，回顾各个工厂能源和资源的使用表现，识别能源节约的环节，并跟踪各个节能项目的开展情况。

立足我们的可持续发展承诺，2022 年，我们大力推进建立太阳能光伏发电系统建设，在江苏基地一分厂建成 7.6MW 光伏电站。同时，我们也持续优化能源结构，在江苏基地投用 7 台天然气锅炉并网供热，完成 11 套余热回收利用系统安装投运，其中 5 套系统进入试运行，利用天然气燃烧废气热量制备蒸汽，辅助燃气锅炉供给电镀线蒸汽使用，减少额外的能源需求，进而降低温室气体排放。我们对比了明火炉烟气余热回收利用锅炉、天然气锅炉与热电厂燃煤锅炉的能源利用效率和温室气体排量，决定于 2022 年正式停运江苏基地原热电厂燃煤锅炉。2022 年兴达煤炭消耗较上一年度减少 155,751 吨，各类大气污染物排放量也相应减少。



© 2022 年兴达各生产基地重点节能措施

生产基地	节能措施
江苏基地	- 江苏兴达湿拉工序改造高效永磁同步电机 369 台，提升泵采用高效节能电机改造 3350 台，改造公用工程高效节能水泵 60 台，粗中连拉丝机节能改造 9 台，湿拉收线机高效节能电机改造 30 台。 - 江苏兴达完成 11 套余热回收利用系统安装投运，5 套系统进入试运行，2022 年用热单耗较 2021 年下降 70%。 - 泰州兴达将原有 146 台变频电机采用高效永磁同步电机进行节能改造，节约 239 吨标准煤 / 年。 - 泰州兴达回收利用钢丝热处理过程中自身携带热量，替代原先需蒸汽供热，节约 1,160 吨标准煤 / 年。 - 泰州兴达采用 1 台 80m³/h 离心空压机替代原先 4 台 20m³/h 螺杆空压机供应压缩空气，能效提升约 20%。
山东基地	- 湿拉工序改造高效永磁同步电机 617 台。 - 在皂浸出口增加半封闭保温箱，利用皂浸吸风机排出风量（35 度）对钢丝进行热风循环烘干，降低对皂浸的温度要求，2022 年节约蒸汽约 650 吨。
泰国基地	- 提升泵采用高效节能电机改造 54 台，循环泵高效节能改造 12 台。 - 对 6 条电镀线温度高的槽体增加盘管，利用循环泵将盘管内热水循环换热到酸洗槽及热水洗、皂浸等槽体，降低天然气、蒸汽耗用，2022 年节约蒸汽约 1,500 吨，节约天然气约 12 万立方米。



推进绿色运营

资源的循环利用是兴达迈向绿色转型的重要一步。在生产运营过程中，我们识别生产运营过程中可再回收利用的材料替代原生材料。推动废弃材料或产品的回收加工，与直接使用原生材料相比实现温室气体的减排和资源的节约利用。



我们承诺

2030 年，回收钢材比例达 40%

钢材回收利用

钢材是公司生产运营中使用的主要原材料，提升回收钢材使用比例有利于实现资源在使用过程中的良性循环，减少资源利用过程中所造成环境影响。兴达遵循“减量化、再利用、资源化”的原则，以废钢资源的高效利用和循环利用为核心，致力于逐步提升钢帘线原材料中回收使用钢材的比例，实现循环经济。通过回收废钢替代铁矿石炼钢，我们期望将传统的“大量生产、大量消费、大量废弃”的增长模式变革为符合可持续发展理念的经济新增长模式。

兴达已启动“兴达钢帘线回收项目”，秉持“源自轮胎，回归轮胎”的项目设计理念，探索资源循环利用的新路径。我们积极与废旧轮胎公司、盘条供应商和轮胎制造商等合作伙伴开展战略合作，推动废旧轮胎钢帘线回收再利用项目的可行性实验。通过从轮胎到轮胎的回收再利用项目，我们将进一步增加钢材资源的回收利用率，降低资源消耗，带动上下游产业链的可持续发展。

同时，考虑到传统高炉 / 转炉炼钢工艺对高比例废钢添加的局限性，我们积极寻求与盘条供应商开展电炉钢产品的验证试验，2022 年，兴达已陆续开展了废钢比例为 40% 的电炉钢产品试验⁴。

4. 此数据的适用范围为江苏基地，尚未经过第三方的鉴证。

◎ “源自轮胎，回归轮胎”，兴达钢帘线回收项目



水资源循环利用

公司在生产过程中的用水来源主要为地表水、地下水和市政供水。我们严格遵循按照国家取水许可等制度，并拥有合法的取水许可证，取用过程中未对当地水源和社区造成影响。同时，我们制定了水资源使用效益目标，承诺2022 年水循环利用率不低于 97%。在 2022 年，兴达循环用水总量达 106,678,613 立方米，较上一年增加 17.92%，其中，江苏基地水循环利用率为 98.29%⁵，山东基地水循环利用率为 97.00%，泰国基地水循环利用率为 98.81%。

我们通过积极开展水资源循环利用、节水设备与技术升级和设备定期检修维护等工作，减少生产运营过程中的水资源浪费，通过读取现场流量计及读数的方法计算循环用水量，将循环用水作为工业循环冷却水，实现对新水的节约。

© 2022 年各生产基地重点节水措施

生产基地	节水措施
江苏基地	- 对二厂电镀循环水管道及板式换热器进行增大改造，增大电镀循环水水流量，满足介质与循环水热量的充分交换，改造后减少纯水耗用，每年可节约纯水用量 1 万吨左右。 - 各厂纯水设备制水过程中产生的浓水直接排放至下水道，对浓水进行回收，铺设管道至就近粗连拉蓄水池作补充水使用，改造后每年可节约工业用水量 1.5 万吨左右。
山东基地	二期中频、连拉冷却循环水运行水质异常排放收集至污水站，处理后再利用，每年节约地表水约 7,200 吨。
泰国基地	在现有的雨水收集系统基础上，把生产供水池和雨水收集池连通，增加大通量过滤器提高雨水收集量，把原 60m³/h 雨水收集能力提升至 160m³/h。

包材回收再用

在包装材料方面，我们使用的包装材料包括工字轮、隔板、塑料托盘、纸箱、高压袋、干燥剂和打包带等。公司不断挖掘包材回收再用的潜能，目前已取得较为优异的成果。我们根据客户的生产订单进行包装物调配，再根据不同材料的性质进行分类回收。2022 年，塑料托盘、工字轮、隔板等主要包装材料回收再用率均达到 84% 以上。

© 2022 年各生产基地包装材料节约措施

生产基地	具体措施
江苏基地	- 对于工字轮和托盘进行焊接再利用，减少新的工字轮和托盘的投用比例； - 隔板、托盘、包装箱等包装物进行严格的筛选检查，以减少新的物料的投用。
山东基地	对于返回旧包装纸箱，严格分拣并清除旧箱标识，分客户投用，减少新包装物投用。隔板清理表面灰尘打扫，重复投用。干燥剂回收烘干再利用。打包带焊接分客户投用。
泰国基地	- 干燥剂回收烘干再利用，减少全新干燥剂的使用。 - 隔板、托盘、包装箱等包装物进行严格的筛选检查，以减少新的物料的投用。

5. 水循环利用率的计算公式为：W=W_r/(W_r+W_n)（W- 生产水重复利用率，%；W_r- 企业生产过程中的重复用水量，m³；W_n- 企业生产过程中的补水量，m³）



可持续的 生态供应链



随着经济全球化与一体化的持续增长，企业与企业之间在精细分工的基础上形成了互相联系、互相依赖、共同发展的格局。与此同时，由于信息技术的快速迭代，互联网信息的飞速传播，信息壁垒也会给企业做出科学与可持续发展的决策判断增加难度。对一家企业而言，实现自身可持续高质量的发展，依靠供应链上下游企业的责任担当，信息共享，资源共建。

我们相信，构建稳定而富有活力的生态价值链对于可持续的全行业的转型与升级有着重大的意义。我们持续完善内部管理体系，促进自身数字化与绿色转型的同时，与外部供应链伙伴建立长期共赢的协作关系，不断加强同供应商的沟通和合作，双管齐下，助力可持续生态供应链的蓬勃生长。

在本章中，我们将分享：

- 可持续供应链
- 负责任矿产管理

本章贡献 SDGs：



可持续供应链

我们重视对供应链的可持续管理，认为良好的生态供应链能够为企业高质量发展保驾护航。通过全面的供应商管理体系、风险识别及排查机制以及稳步提升的供应商管理能力，我们期望基于内部的完善管理，实现赋能上游，打造生态供应链的目标。

我们承诺



- 减少供应链 ESG 相关因素带来的风险（声誉风险、供应链风险等）
- 通过可持续采购实践降低公司的环境、社会影响
- 面向采购部门人员开展可持续采购相关培训，100% 覆盖采购部门人员
- 对公司重点供应商 100% 开展环境、社会方面的评估
- 零冲突矿产采购及使用

全面的供应商管理体系

兴达的供应商主要分为原辅材料、设备及备件类供应商，其中 98% 以上为中国大陆供应商，基本位于我们主要生产基地的所在地或临近的省市地区。我们将涉及与生产相关的原辅包材供应商及涉及采购金额占比大于 80% 的供应商定义为重点供应商。

为降低供应商风险，打造可持续供应链，我们制定《可持续采购政策》《供应商管理制度》《供应商行为准则》等制度 / 规范，对不同类型的供应商采用针对性的管理方式，严格把关采购商品或服务的质量。

例如在供应商年度质量审核与评价中，我们对所有的供应商提供的样品进行工艺验证，形成样品试用认可报告，并加强对涉及与生产相关的原辅包材供应商的业绩进行合格率、及时率、服务配合度、超额运费、现场

审核等的综合评价，以保持与促进双方的可持续发展。（“供应商质量管理”相关内容，详见《兴达国际 2022 年度 ESG 报告》- 供应链管理章节）

此外，我们在《供应商行为准则》中明确要求所有供应商关注其在道德、劳工与人权、健康安全和环境等方面的管理水平。

◎ 《供应商行为准则》重点内容

关注层面	《供应商行为准则》具体要求节选	
商业道德	- 反腐败 - 诚信经营 - 冲突矿产声明	- 不应实施或容忍任何形式的腐败、勒索或贪污行为 - 开展业务时，应做到公平竞争并遵守所有适用的反垄断法 - 保证供应给我公司产品中的金属，不应源于武装集团直接或间接资助或补贴的冲突地区的矿物或其衍生物
环境	- 环境管理体系 - 环境合规情况 - 废物排放与资源使用	- 遵守所有适用的环境法规，确定和管理自身环境风险 - 控制或减少对环境有危害的排放，提高资源利用率 - 节约使用自然资源，开发有利于气候的产品及流程，减少温室气体排放
劳工	- 劳工与人权 - 反歧视与多元化 - 工资与福利	- 严禁童工，防止强制劳工 - 遵守平等、多元化、反歧视的原则 - 公平待遇，员工薪酬符合法律要求
健康与安全	- 员工安全保护 - 产品危害性信息 - 应急准备和响应	- 保护员工避免在工作场所受到伤害 - 对产品中的有害物质进行告知 - 对工作场所的潜在风险进行应急准备

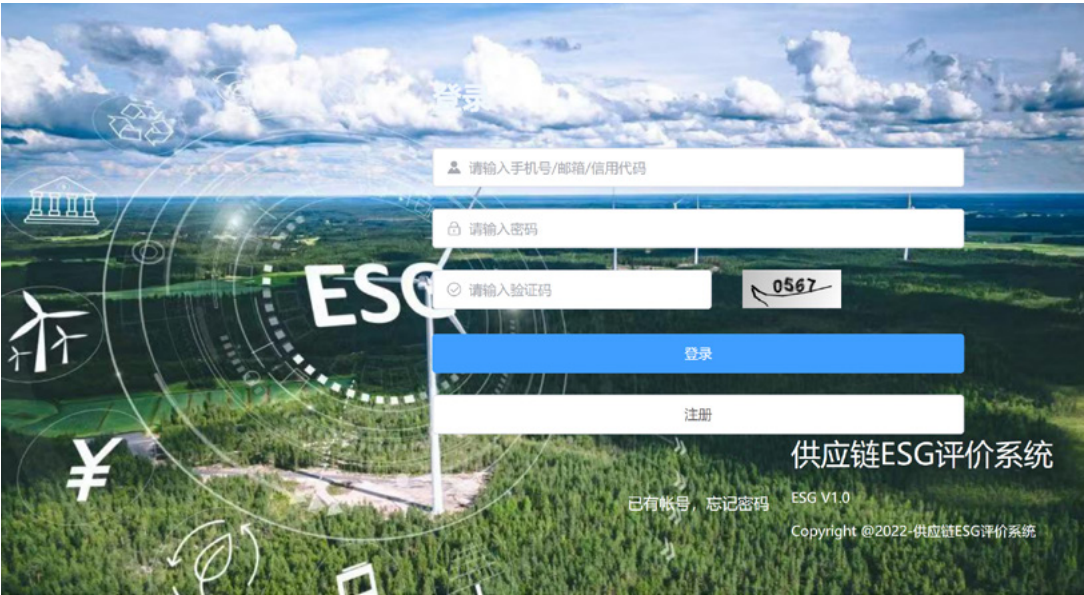
供应链 ESG 风险管理

我们积极识别并排查供应商企业潜在的 ESG 风险，基于“准入 - 稽查 - 改进 - 退出”模式，开展供应链 ESG 风险全流程管理。



兴达国际供应链 ESG 评价系统建设

2022 年，我们运用数字化管理模式，推动开展了“供应链 ESG 评价系统”项目，致力于建设一个符合兴达自身管理要求的供应商 ESG 评价管理系统，对供应商 ESG 表现进行评估。



兴达国际供应链 ESG 评价系统首页

前期我们对公司面临的可持续发展管理外部要求，公司内部对供应商 ESG 管理与评估的需求以及管理现状进行调研与分析。最终，我们立足于兴达当前在供应商稽查环节使用的《社会责任评估表》，结合 ISO 26000、SA 8000 等外部体系认证的要求，将评估材料升级为《供应商 ESG 评价指标体系》。

该评估体系按照环境、社会、治理三个维度进行划分，包含 17 个实质性议题和 69 个议题评价指标，覆盖兴达可持续发展管理的关键议题，适用于公司重点供应商。未来，公司也会根据供应商 ESG 管理能力提升情况，不断完善指标，并逐步扩大考核范围。

本次评估体系的升级工作主要由可持续发展委员会及供应链管理工作组负责，而系统测试与试运行则得到了部分重要供应商企业的大力支持，获得其宝贵的反馈意见。该系统预计在 2023 年内部署完成并正式运行。

评级维度	实质性议题
 环境	• 环境管理 • 能源管理 • 资源管理 • 气候变化减缓与适应等
 社会	• 产品及服务质量管理 • 供应商管理 • 合法平等与雇佣 • 职业健康与安全等
 治理	• 商业道德

供应商管理能力建设

我们重视供应链管理人员的能力与成长，定期对采购人员开展培训与考核，以提升其供应链责任管理能力。我们每年针对内部采购规范与流程、道德采购行为规范等方面对采购人员及库房人员开展培训，并将可持续采购目标进展与实现纳入到采购人员的绩效考核中。



亮点绩效

2022 年，可持续采购培训 **100%** 覆盖集团采购人员及库房人员

2022 年初，公司采购部全体采购人员参与外部责任供应链（Responsible Supply Chain, RSC）培训，学习供应链端数据的正确收集与披露、责任供应链建设等内容。2023 年 5 月，以供应商 ESG 评价系统试运行为契机，我们面向采购部门、部分重点供应商进行“可持续发展融入企业数字化管理”的相关培训，支持供应商更好地了解兴达对于供应商 ESG 管理的要求，带动供应商共同提升 ESG 表现。

负责任矿产管理

冲突矿产是指从战乱地区或非法武装冲突中获得的矿产资源，包括来自刚果民主共和国和周边地区被武装力量控制的锡（Sn）、钨（W）、钽（Ta）和金（Au）。这些资源的开采和交易往往与强制劳动、环境破坏等问题有关。

兴达作为橡胶骨架材料行业企业，在部分产品生产过程中会涉及到少量金属锡（Sn）的使用。因此，我们通过有效管理，确保锡类供应商不使用冲突矿产。

我们遵循责任商业联盟（RBA）行为准则，制定《兴达国际不使用冲突矿产声明》，并开展负责任的矿产管理。

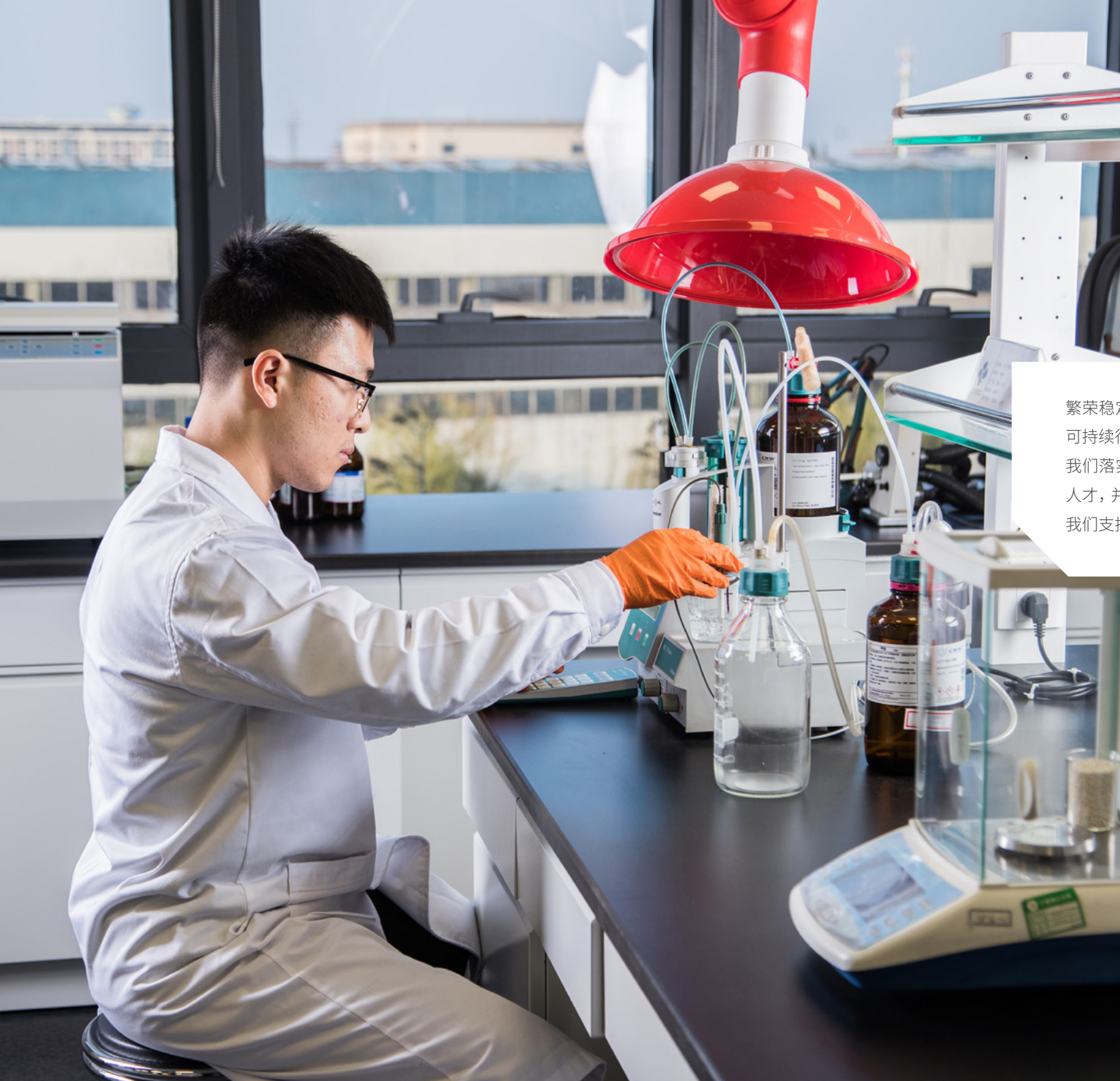


兴达国际不使用冲突矿产承诺重点：

产品所使用的锡类金属没有来自战乱地区或非法武装冲突地区
致力于确保供应链中不存在冲突矿产

我们要求供应商供应产品中的金属，不应源于武装集团直接或间接资助或补贴的冲突地区的矿物或其衍生物，并要求重点供应商提供《不使用冲突矿产承诺书》，以追溯产品原材料的原产地，确保其不来源与冲突或受冲突影响和高风险地区。

我们将冲突矿物条款、社会及环境要求纳入与供应商的购销合同中，明确要求集团及各子公司供应商所有交货的产品所使用或包含之金属没有来自刚果（金）及周边国家之“冲突矿产”。2022 年，本集团没有发生违反《不使用冲突矿产声明》的供应商。



共享的 社会价值

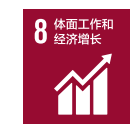


繁荣稳定的社会环境为企业高质量发展提供良好的环境，同时企业通过自身的可持续行动助力社会的长远发展。我们致力于推动自身与社会的共同繁荣。对内，我们落实多元与共融文化，营造开放型管理模式，吸引与留任不同背景与专业人才，并提供优质的薪酬与福利以及持续学习、安全而有乐趣的工作环境；对外，我们支持人才振兴，并以慈善捐赠、志愿服务为抓手，推动当地社区的发展。

在本章中，我们将分享：

- 保障员工权益
- 赋能员工发展
- 投身社会公益

本章贡献 SDGs：



保障员工权益

平等多元的职场环境

企业发展壮大是员工共同努力的成果。我们将员工视为公司发展的基石，以“了解人的需求、尊重人的价值、开发人的潜能、鼓励人的创造、促进员工与公司共同发展”为员工管理方针，保障在员工招聘、录用、离职等全过程程序的规范、公平及透明，坚持平等雇佣，与每位员工依法签订劳动合同，保障员工的合法权益。

多措并举预防雇佣童工

我们将禁止雇佣童工明确写进招聘制度中，在招聘过程中严密审查应聘者的身份信息，避免发生雇佣童工事件。针对可能发生的误招童工，我们制定了明确的补救措施。2022年，我们未发生雇佣童工事件。

童工补救措施

- 立即停止其工作。
- 提供健康体检，发现有病的予以治疗。
- 公司派人护送回家或由监护人接回，并且监护人在接受函上签字。
- 护送童工回原居住地所需费用全部由公司负担，并视情节给予支援，促使童工接受学校教育，直到他们超过儿童年龄为止。
- 对被送回原居住地前患病或伤残的童工负责治疗，并承担治疗期间的全部医疗生活费用。

严禁不负责任遣散童工。对童工伤、残、死亡负有责任的部门或个人，由区级以上劳动保障部门给予行政处罚；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

为避免发生任何形式的强制劳工，我们不定期开展调查，及时了解是否存在强制劳工情况。同时，我们鼓励员工通过民主生活会和福利委员会（泰国）等渠道，主动反映任何实际或疑似强制劳工的行为。



少数民族职工代表座谈会

坚持同工同酬，避免歧视和偏见

我们秉持“平等、公开、竞争、择优”的理念，于2022年制定了《反歧视、反骚扰、反虐待管理规定》制度，打造多元、平等与包容的职场环境。我们坚持贯彻同工同酬政策，确保无论种族、性别、年龄、宗教信仰等每位应试者和员工都能受到平等的对待。我们在招聘过程中尽可能避免任何形式的歧视和偏见，积极为少数民族、残障人士、女性提供工作机会。我们以公开、公正的方式受理员工投诉，当员工受到歧视、骚扰等，均可通过公司指定的渠道进行投诉。同时，我们在《员工手册》中明确规定针对已查明的歧视、骚扰案件所采取的补救程序。

保障员工的基本权益是人才管理的前提与基础。我们持续深耕“员工薪酬、工时休假、员工福利”等三大范畴，展现企业与员工之间“员工通过优异的工作使企业满意，企业通过优厚的回报使员工满意”的郑重承诺。

◎ 员工权益与福利制度概览



员工薪酬

集体合同：与员工签订集体合同，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项达成书面协议；

薪酬：制定《员工薪酬管理制度》，采取以岗定薪、以能定级、以绩定奖的分配形式；

加班补偿：在安排员工加班后，严格遵循《中华人民共和国劳动法》规定的加班补充标准支付员工加班费用。



工时休假

工时：执行综合工时制度；

加班：制定加班审批制度，如因生产运营需要，经与员工协商同意并经审批后，方可安排其加班，同时尽量控制员工工作、加班时长，保障员工工作与生活平衡；

休假：制定《员工职业生涯规划及管理实施办法》《员工请假管理制度》等制度，确保员工依法享受法定假期；同时还为员工提供产假、婚假、丧假等。



员工福利

社会保险：100% 为全体员工缴纳五险（医疗保险、生育保险、社会养老保险、失业保险及工伤保险）；

员工福利：为员工提供商业保险、宿舍，为员工子女建立兴达幼儿园；

员工活动：为员工提供休闲设施，组织开展各类文体活动，促进员工的工作与生活平衡。



兴达幼儿园环境



兴达幼儿园师资



员工福利宿舍



春节大礼包

我们为员工打造开放、坦诚的沟通交流平台，认真倾听员工心声，关爱员工身心健康，提升员工的幸福感。



员工沟通渠道与方式

- 沟通渠道：电子邮箱、电话、信箱及微信公众号等
- 沟通方式：不定期举办各种形式的座谈会、交流会，领导与基层员工面对面交流等

我们注重倾听员工的诉求与意见，建立工会和职工代表大会制度，在江苏基地、山东基地成立员工工会，并定期召开工会会议；在泰国基地通过自由选取的方式选取员工代表。我们建立了多元且畅通的员工沟通渠道，设置专人负责每月收集员工的建议或意见，对于积极提出合理建议的员工，给予适当奖励。

我们重视员工在公司内的幸福感和满意度，每季度组织一次员工满意度调查，抽取样品进行分析，切实解决员工反映的问题，持续提升员工满意度。

亮点绩效



劳动合同签订率 **100%**

签订劳动合同的员工社保缴纳率 **100%**

雇佣少数民族员工 **63** 人

女性员工占比 **28.47%**

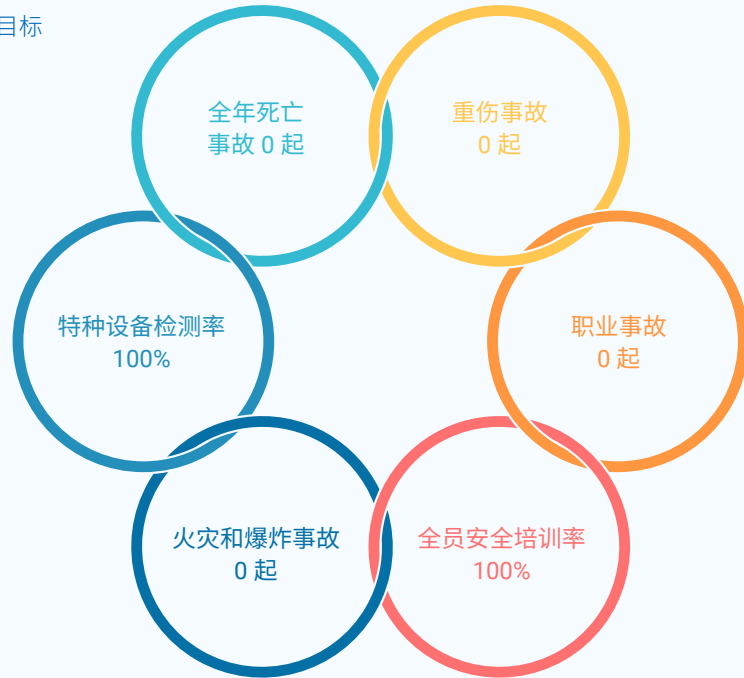
员工满意度平均得分在 **88** 分以上

健康安全的工作环境

安全生产工作关乎生命，始终是企业生产经营责任的重中之重。我们深植以人为本的安全文化，建立全员安全生产责任制，从源头上防范化解重大安全风险，同时建立风险分级管控与隐患排查治理双重预防机制，依照 ISO 45001 职业健康安全管理体系、安全生产标准化建设要求，持续优化安全生产管理，时刻绷紧“安全弦”，筑牢安全防线；同时，高度重视职业病防治管理，努力对所有劳动者创造安全健康的工作环境。

我们在生产运营过程中重视安全生产工作，在各生产基地设立了安全生产管理的组织架构，以确保安全生产目标得到有效的监督与执行。

◎ 安全生产目标

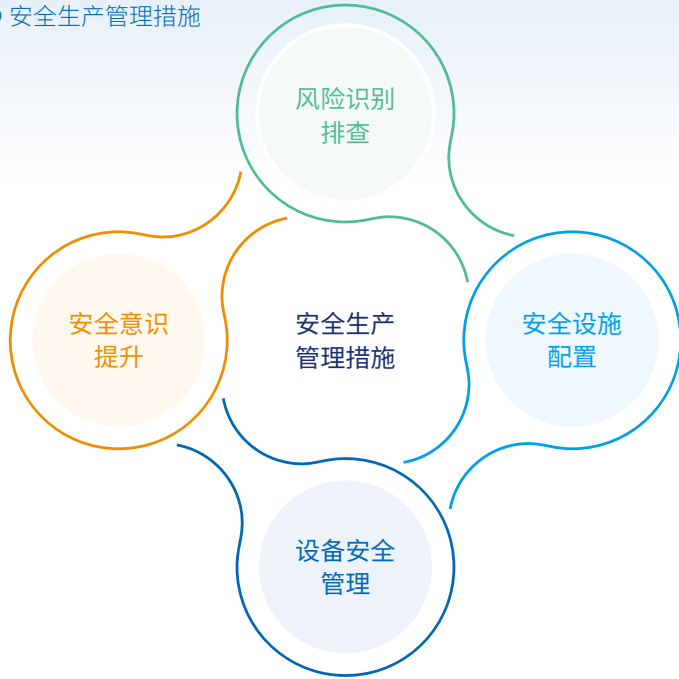


◎ 安全生产管理组织架构及职责

安全生产管理组织架构名称	主要职责
中国境内所有生产基地： 安全生产领导小组	- 组织开展安全生产管理相关活动； - 就安全生产问题进行分析，制定整改方案； - 针对与安全生产、职业健康与安全相关的法律条文及改进建议进行汇报和交流。
江苏基地： 应急管理部	- 处理本厂安全事项； - 对工厂生产设备进行检查； - 组织开展安全隐患排查。
山东基地： 安全与环境保护办公室	
泰国基地： 安全委员会	- 为工厂构建完善的职业健康安全体系； - 监督各项日常安全检查工作。

为进一步加强安全生产管理工作，我们分别从风险识别、安全设施配置、设备安全管理及安全意识提升等多个维度提升公司安全生产管理能力，尽可能降低安全生产事故发生率。

◎ 安全生产管理措施



风险识别排查

识别公司安全生产危害因素，根据不同风险类型制定对应的风险控制策划。

开展安全生产大检查、月度安全检查、日常安全检查、夜间安全检查、节前安全检查等多形式的隐患排查活动，减少隐患消除事故。

安全设施配置

绘制详细的办公场所应急逃生路线布局图，张贴于显著区域。

在生产、办公区域配备充足的消防设备，如消火栓、灭火器及消防警铃等，定期点检，确保设施在有效期内，且正常使用。组建了内部的消防队并且配备了两辆消防车。

在作业场地张贴安全警示牌及紧急疏散图。

在工地现场提供整套标准作业程序，让员工清楚所属岗位存在的风险因素。

在生产设备上张贴可供员工易于理解的作业指导书，确保员工了解生产设备在紧急情况下的操作。

设备安全管理

定期对生产设备开展点检、巡查，及时发现设备安全隐患，并及时进行保养、维修。

对报告期内新增的特种设备进行备案登记，并委托专业机构对各生产基地的特种设备开展年度检测，确保其安全有效性。

安全意识提升

定期组织员工开展突发事件应急演练，包括紧急疏散、初起火扑救演练等，提升各部门的应急处置能力。

邀请上级主管部门为特殊岗位人员开展《特种作业人员》培训，使从事特殊岗位人员具备相应的岗位资质持证上岗，确保安全生产。

对新员工开展岗前培训，包括安全生产教育、各工序的生产工艺流程、5S 现场管理培训等，经培训测评合格后方可予以录用。

向分包商提供安全培训，通过《安全告知书》的形式向供应商传递安全要求，持续提高分包商的安全知识水平和安全意识。

组织员工参加生产基地所在地区红十字会开办的应急救护培训，通过培训合格后获得初级救护员培训合格证书，提升员工的突发情况下的急救能力。

我们致力于保护员工的健康，强调从源头预防、控制和消除职业危害。我们制定了职业病防治相关的管理办法，在职业危害前期预防、职业健康检查、作业场所管理、职业健康教育培训等方面开展系统化工作，以切实保护员工健康及其相关权益。

我们每年定期开展粉尘、噪声污染、酸雾等职业病危害因素监测；面向新进员工和在岗员工开展职业健康培训，针对从事职业病危害作业岗位的职工每年定期组织职业危害防治培训，在所有产生职业病危害的场所设置警示标识；为员工配发卫生防护用品，并不断加强对于员工是否正确使用防护用品的检查力度；实施工人岗前、岗中及离岗体检，若发现职业禁忌人员及时对其调岗。



亮点绩效

因工伤关系而死亡的员工人数 **0** 人

特种设备检测率 **100%**

特种作业人员持证率 **100%**

安全培训教育覆盖率 **100%**



赋能员工发展

完善员工培养机制

人力资源是企业发展的最重要的资源。我们通过打造完善的职业发展体系、提供丰富的培训课程资源，让员工能够充分发挥自我价值。我们秉承“服务企业发展、服务员工成长”的理念，以员工素质评价与职业化行为评价为基础，建立培训制度管理体系、培训资源管理体系、培训运营管理体系三维立体体系架构。



我们承诺

2025 年，员工人均职业技能培训时长达 **40** 小时 / 年

为了有效地监督、评估员工培训工作的成效，我们制定了员工培训效果评价体系。评价体系采用四级培训效果评估方法，按照课程和授课对象的差异采用差异化的评估方式，评价结果纳入组织的绩效管理体系，并与员工职业发展直接挂钩。同时，我们通过培训评估，及时发现问题并调整年度培训计划，不断提高培训质量。

◎ 培训效果评价体系

评估级别	主要内容	评估方法
反应层面评估	观察学员的反应	评估调查问卷、评估访谈
学习层面评估	检查学员的学习成果	评估调查问卷、笔试、绩效考核、案例研究
行为层面评估	衡量培训前后的工作表现	观察法、测试法、360 度绩效考核
结果层面评估	衡量公司经营业绩的变化	考察质量、事故、生产率、工作动力、市场拓展、客户关系维护综合分析

我们依托于兴达学院，制定年度培训计划，覆盖全体员工，并按月度、年度开展培训总结。

◎ 员工培训项目

员工学历提升培训

- 江苏兴达学院与南京大学、东南大学、电子科技大学、泰州职业技术学院和兴化中等职业技术学院建立了长期合作关系，开展大专班、本科班招生，进一步强化员工学历提升教育，通过理论授课、网络教学和专家答疑的模式，扩充员工的知识面，提高员工学历层次结构。

专业技能提升培训

- 包括安全类、质量类、职业技能类、生产类、企业文化等方面培训，加强业务技能人员对岗位的角色认知、熟悉岗位职责要求、掌握岗位技能，胜任岗位要求，为公司的发展提供人力支持。

新入职员工培训

- 新入职普通员工：包括岗前培训、产品技术工艺培训等，使新进员工理解并认同企业文化，明确岗位职责，能够早日胜任岗位要求。新入职大学生：内容包括公司介绍、《员工手册》、厂纪厂规》《公司安全教育、历年安全生产事故》《各工艺操作安全事项》、进入检测中心学习，工序轮岗、分厂调配等，帮助新入职大学生尽快适应岗位工作。
- 新型学徒制：2022 年全面推行企业新型学徒制建设，组织开展技能岗位新招用和转岗人员技能培训，推行车间 + 教室互动教学，推广集中学、分散学、掌中学、网上学等新型培训模式，提高员工的专业技能。

管理人员培训

- 与当地政府部门建立合作，为公司管理人员申请培训课程，帮助管理人员掌握新知识、新观念和新方法。
- 邀请国内知名管理咨询公司，为中高层管理者量身定制系统化培训计划，促进管理者综合能力提升。
- 与当地知名企业建立友好合作关系，不定期相互交流学习，相互探讨管理经验，促进双方企业共赢。
- 开发手机 app 客户端，引进战略决策、领导力等相关课程，为管理者提供学习的交流平台。
- 组织开展管理人员学习交流会，分享知识理念，学习共赢。



管理体系培训



MINITAB 培训

此外，我们积极开展技能等级人才认定工作，2022 年涉及的职业工种为钢丝绳制造工。我们结合员工的实际需求、岗位技能要求，制定技能人才 5 年培养规划，并且邀请外训专职讲师来兴达授课。采用理论授课、实训演练和案例研讨分析等方式，全面加强员工的专业技能培养，提高员工的综合素质。2022 年，我们共培训 686 名操作工，其中 528 名员工经技能等级认定合格，认定合格者将获得人社厅颁发的三级钢丝绳制造工培训证书。



技能大赛

构建人才发展体系

晋升既是对工作能力和业绩表现的认可，也是给予员工更大的责任和更高的期望。我们重视每一位员工的职业发展，实行双梯制职业发展通道，开展各序列横向轮岗、纵向晋升制度。我们实施基于能力素质纵横向、专业技术与管理多渠道的职业生涯管理方案，对员工开展分序列、分职位的不同结构评估，并列入绩效考核内容，促进员工职业发展，为员工创造更多的职业发展途径。

亮点绩效



员工接受培训平均小时数 **21** 小时
员工培训覆盖率 **99.27%**

基于能力素质的人才发展体系

测评工具	通用类测试	考虑到自我认识和发展的需要，会阶段性地使用 IQ/EQ/九型人格、EPQ 一类的性格测试
	职能类人员常用测评工具	考虑使用类似 MBTI 和 DISC 之类的行为风格测量工具
	销售类人员常用测评工具	考虑性格匹配，开展适合该岗位所需要的能力素质测试
	内部晋升常用测评工具	通常结合绩效考核评估
绩效反馈与改进	通过绩效反馈与改进，找出员工职业发展的短板，对员工进行适时的绩效辅导，帮助员工进行职业发展。	
部门负责人的职责	要求各级管理人员担负员工职业发展的主要责任，在部门负责人的绩效考核中心设计一定的权重，强调此项工作的重要性。	

在绩效考核方面，我们以“公开、量化、客观、沟通、发展”为原则开展考核，旨在加深员工对工作职责和工作目标的了解、营造公司奋发图强的工作氛围。我们根据部门职责、工作分工等情况，从财务指标、客户指标、内部运营指标、学习成长指标四个维度制定关键绩效考核指标及评分标准，每个月对全体员工绩效情况进行综合评估与反馈。

亮点绩效



接受定期绩效及职业发展考评的职工人数 **7,384** 人
员工绩效考核覆盖率 **100%**
表彰优秀的管理者及员工 **259** 人

投身社会公益

社区的繁荣发展与企业命运息息相关，繁荣的社区环境能够为企业发展提供良好的基础设施、经济环境和高质量的人力资本。因此，我们积极回馈社会、鼓励员工参与志愿服务，在乡村振兴与高质量就业、支持当地社区发展上持续发力，为社区繁荣和共同富裕贡献力量。

共建共享，积极投身社会公益

- 在劳工需求方面，我们凭借自身在行业内的人才培养能力，已被认定为电工、起重装卸机械操作工职业技能等级评价机构，持续为兴化周边企业的相关工种开展资质认定，帮助周边中小企业员工开展有关培训，支持本地社区的职业教育。
- 在社区慰问方面，我们在 2022 年对戴南镇环卫所一线的环卫工人进行慰问，并送上 6.5 万元慰问金和部分物资。同时，我们对戴南镇新冠疫情防控的有关人员进行慰问，并为各疫情防控卡口捐赠总价值 3 万元的生活慰问品。
- 在员工志愿活动方面，我们在 2022 年组织 100 多名员工志愿者无偿献血近四万毫升。



慰问环卫工人



无偿献血



健全的 商业运营模式



健全的商业运营模式是实现企业价值提升、履行社会使命和责任的重要经营课题，也是企业能够长久发展的保障。我们重视合规运营、商业道德和信息安全建设，严格管理各种潜在风险事件，构建从内到外健康的商业运营模式，推动企业可持续与高质量发展。

在本章中，我们将分享：

- 加强合规管理
- 恪守商业道德
- 重视信息安全

本章贡献 SDGs：

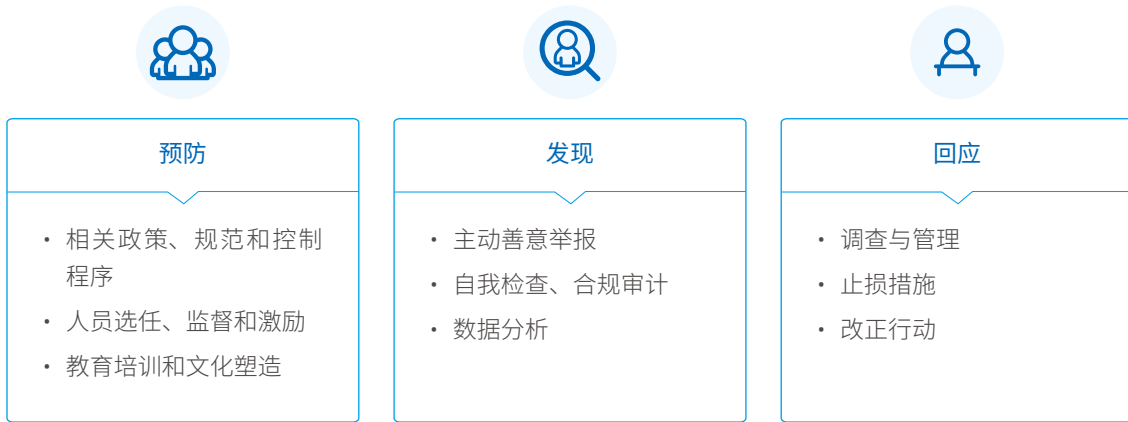


加强合规管理

合规管理体系

合规运营是兴达企业文化的重要基石。我们秉承“诚信为本、公平为准”的道德准则，坚持“外讲信用、依法经营，内讲制度、依法管理”的原则，坚守企业合规经营和诚信态度。我们将合规运营渗透公司运营活动的方方面面所有层级，形成了分工明确、权责清晰、管理规范的合规管理机制，持续深化合规管理和实践。

◎ 合规管理体系



合规文化建设

创建合规的企业，需要所有员工的共同努力。我们积极开展合规培训与活动，加强员工合规意识宣导，促进合规文化“入眼、入脑、入心”。我们面向全体员工开展了一系列合规宣导教育，营造恪守合规的文化氛围。我们将合规制作成为培训案例，通过班前会学习、专题培训、分组讨论等方式传达至员工，促进员工合规意识的提升。

恪守商业道德

防范贪污腐败风险

我们对违反商业道德的行为保持零容忍态度，承诺创立公平竞争、诚实、开放及透明的环境。我们建立了反贪腐、反欺诈、反利益冲突、反洗钱、反不正当竞争的相关管理制度，严禁任何贪污、挪用、盗窃资金、财产或侵犯商业秘密等行为，要求员工以及供应商合作伙伴遵守公司商业道德规定。我们鼓励员工主动申报利益，若员工有符合《员工商业道德守则》中明确的利益冲突情况，应主动申报，以避免利益冲突。

◎ 《员工商业道德守则》重点内容列表

▶ 反贪污和贿赂

- 鼓励员工上交应由公司接受的礼品，接受同一合作伙伴的礼品每个季度不得超过人民币 200 元。
- 任何员工不得为了业务需要贿赂政府官员或政府人员。
- 任何员工应执行公司相关纪律规定，都不可接受贿赂、贿赂他人，或者暗地接受佣金及其他个人利益。

▶ 反利益冲突

- 任何员工在职期间都不能应聘于其他与本公司有竞争行为的公司。
- 任何员工都不能运用公司财产、信息或其在本公司的职位来谋求本应属于公司的商业机会。
- 公司任何人员不得以任何理由，将公司需招投标的事项化整为零或以其他方式规避招标。
- 任何员工既不能直接或间接地通过其配偶或其他家庭成员的关系享有其他商业机构的财政利益（权益或其他），亦不能投入其工作时间于其他事务以获得此种财政利益。
- 任何员工都不能从本公司的重大客户、供应商或竞争者处获得贷款，或个人债务担保，或签署任何私人财务交易。

我们承诺

2025 年，员工与供应商的商业道德培训覆盖比例达 **100%**

我们重视廉正文化的建设，通过每月举行宣传会议等方式提升员工反贪污意识。2022 年，我们通过会议和宣传的形式针对董事会成员以及关键岗位的员工开展防止腐败、贿赂、反竞争的相关培训。

此外，我们积极开展贪污腐败风险评估与内部审计，严格控制并准确识别潜在风险和违规事件，保障公司业务的稳健开展。

亮点绩效



汇报期内对发行人或其员工提出并已审结的贪污诉讼案件数 **0** 件
参与反贪污等商业道德相关培训员工人次 **1,383** 人次
员工接受反贪污等商业道德相关培训的总时长 **3,373** 小时

公开透明的举报渠道

我们设立了公开透明的沟通和举报渠道，并通过独立审核部门及内部监控制度，严防违法活动。我们明确举报邮箱和专线电话，鼓励员工、供应商等相关方对工作弊端及员工不良行为进行监督和举报。如遇无法处理的申诉，员工亦可直接向公司工会组织或纪委进行申诉。

举报方式



举报邮箱：compliance@xingda.com.cn
举报电话：+86 523 80956588

建立检举人保护机制

我们建立了完善的检举人保护机制，严格保护举报人的身份信息，严惩违规泄露；严禁对于检举员工的报复行为，对举报人员采取打击报复的员工，将与其解除劳动合同；对于触犯法律的，移送司法机关依处理。

重视信息安全

信息安全管理策略

我们重视数据安全与隐私保护，邀请专业的第三方机构评估运营中与信息安全、系统运营安全相关的风险，通过开展信息安全内审，监控信息安全控制体系的有效性。

数据与信息安全管理与评估重点



- 对全网进行实时监测和预警，重点关注外部攻击事件；
- 资产安全运营，针对服务内资产进行资产信息梳理与整合，资产分类分级，资产变更管理等工作；
- 脆弱性风险管控，针对漏洞持续跟进闭环，根据业务弱点持续进行完善；
- 安全威胁管理，安全威胁检测与响应，外部威胁应对与处理；
- 安全事件管理，安全事件持续检测与响应。

塑造信息安全文化

我们通过在服务器上安装杀毒软件、部署安全感知平台和漏洞扫描系统等措施防止第三方数据被非法存取或披露，以限制未授权员工或第三方以实体或数位方式获取客户数据。同时，我们对信息工程组人员开展漏扫系统、杀毒、安全感知平台及日常操作培训，增强员工对信息安全相关问题的了解。

此外，我们建设并上线兴达知识库系统，加强对文件管理的可控性和可追溯性。在该系统内，我们对内部文件全部加密，并对文档阅读、修改和下载等进行权限分级管理。若无权限员工使用加密文件，需申请流程审批。

可持续发展管理绩效

合规管理与商业道德

绩效指标	单位	2022年度	2021年度	2020年度
汇报期内对发行人或其员工提出并已审结的贪污诉讼案件数	件	0	0	0
参与反贪污相关培训员工人次	人次	1,383	857	881
员工接受反贪污培训的总时长 ¹	小时	3,373	3,061	2,957

环境

绩效指标	单位	2022年度	2021年度	2020年度
天然气消耗总量	百万立方米	57.49	50.82	42.17
液化天然气	吨	16,852.06	17,777.78	-
耗煤总量 ²	吨	4,483.00	158,630.00	149,989.00
柴油总量	吨	415.79	505.88	462.88
汽油总量	吨	1.57	29.84	-
外购电力总量	千兆瓦时	1,517.54	1,587.68	1,262.42
外购电力总量（中国）	千兆瓦时	1,438.90	1,506.94	1,230.42
外购电力总量（泰国）	千兆瓦时	78.64	80.74	32.00
太阳能发电总量	兆瓦时	2,496.00	38.64	2.45
清洁能源使用比例	%	36.02	-	-

绩效指标	单位	2022年度	2021年度	2020年度
耗电密度（按产量）	兆瓦时 / 吨产品	1.44	1.43	1.45
范围一温室气体排放量 ³	吨 CO ₂ e	174,035.34	480,488.84	402,382.17
范围二温室气体排放量 ⁴	吨 CO ₂ e	1,051,990.24	1,098,466.61	880,098.95
范围二：外购电力碳排放（中国）	吨 CO ₂ e	1,021,872.19	1,067,541.97	867,842.95
范围二：外购电力碳排放（泰国）	吨 CO ₂ e	30,118.05	30,924.65	12,256.00
温室气体排放总量（范围一+范围二）	吨 CO ₂ e	1,226,025.57	1,578,955.46	1,282,481.13
温室气体排放密度（按产量）	吨 CO ₂ e / 吨产品	1.16	1.42	1.47
总耗水量	立方米	2,095,176	2,169,311	2,033,504
按取水来源划分的耗水量：市政供水	立方米	151,897	145,486	80,849
按取水来源划分的耗水量：地表水	立方米	1,767,562	1,793,755	1,636,020
按取水来源划分的耗水量：地下水	立方米	142,237	204,536	316,635
按取水来源划分的耗水量：企业直接收集和储存的雨水	立方米	33,480	25,534	0
循环用水总量 ⁵	立方米	106,678,613	90,467,200	69,449,322
耗水密度（按产量）	立方米 / 吨产品	1.99	1.95	2.34
废气排放总量	万立方米	369,787.04	396,348.32	431,161.37
氮氧化物排放量	吨	28.44	45.12	36.81
二氧化硫排放量	吨	14.99	33.86	23.52
颗粒物排放量 ⁶	吨	3.03	2.71	1.84
工业废水排放量	万立方米	91.76	132.19	124.90

绩效指标	单位	2022年度	2021年度	2020年度
化学需氧量排放量	吨	23.34	69.62	56.99
氨氮排放量	吨	0.41	0.90	0.91
生化需氧量排放量 ⁷	吨	0.07	0.09	-
所产生有害废弃物总量	吨	28,677.49	28,532.40	21,232.23
所产生无害废弃物总量	吨	30,772.10	71,384.98	43,492.93
所产生有害废弃物密度（按产量）	千克 / 吨产品	27.19	25.65	24.41
所产生无害废弃物密度（按产量）	千克 / 吨产品	29.18	64.16	49.99
产品制成品包装材料的使用总量 ⁸	吨	6,841.85	13,278.95	6,992.49
包装材料使用密度（按产量）	千克 / 吨产品	6.49	11.94	8.04

员工

绩效指标		单位	2022年度	2021年度	2020年度
员工雇佣					
员工总数		人	7,384	7,842	7,081
员工歧视事件总数		件	0	0	-
按性别划分	男性员工数	人	5,282	5,445	4,927
	女性员工数	人	2,102	2,397	2,154
按雇佣类型分	员工数：全职劳动合同制	人	7,384	7,842	7,081
	员工数：全职劳务派遣制	人	0	0	0
	员工数：兼职	人	0	0	0

绩效指标		单位	2022年度	2021年度	2020年度
按年龄划分	小于 30 岁员工数	人	1,235	1,384	1,527
	30-50 岁员工数	人	5,622	5,971	5,086
	大于 50 岁员工数	人	527	487	468
按职级划分	高级管理层员工数	人	13	20	16
	中级管理层员工数	人	151	139	133
	基层员工数	人	7,220	7,683	6,932
按地区划分	中国大陆员工数	人	6,688	7,001	6,585
	泰国及其他海外员工数	人	696	841	496
新进员工数量		人	1,972	2,006	3,155
按年龄划分	小于 30 岁新进员工数	人	817	839	1,258
	30-50 岁新进员工数	人	1,132	1,138	1,853
	大于 50 岁新进员工数	人	23	29	44
按性别划分	男性新进员工数	人	1,603	1,443	2,130
	女性新进员工数	人	369	563	1,025
按地区划分	中国大陆新进员工数	人	1,641	1,439	2,485
	泰国及其他海外新进员工数	人	331	567	670
员工流失率 ⁹		%	23.70	24.16	17.95
按性别划分	男性员工流失率	%	23.69	24.34	17.61
	女性员工流失率	%	23.70	23.74	18.72



绩效指标		单位	2022年度	2021年度	2020年度
按年龄划分	小于 30 岁员工流失率	%	30.34	31.35	17.64
	30-50 岁员工流失率	%	21.30	21.31	16.87
	大于 50 岁员工流失率	%	30.66	33.83	28.88
按地区划分	中国大陆员工流失率	%	21.70	22.87	16.73
	泰国及其他海外员工流失率	%	38.68	33.41	31.30
职业健康与安全					
因工伤关系而死亡的员工人数		人	0	0	0
因工伤关系而死亡的员工比例		%	0	0	0
因工伤损失的工作日数		天	64	132	260
直属劳动力的损失工时事故率 ¹⁰		%	0.0511	-	-
直属劳动力的损失工时严重事故率 ¹¹		%	0.0033	-	-
特种设备检测率		%	100	100	100
特种作业人员持证率		%	100	100	100
安全培训教育人均培训时长		小时	24.90	21.00	—
安全培训教育覆盖率		%	100	100	—
员工培训与发展					
接受定期绩效和职业发展考核的员工总数百分比		%	100	100	100
按性别划分	男性员工接受定期绩效和职业发展考核的覆盖率	%	100	100	100
	女性员工接受定期绩效和职业发展考核的覆盖率	%	100	100	100

绩效指标		单位	2022年度	2021年度	2020年度
按职级划分	高级管理层员工接受定期绩效和职业发展考核的覆盖率	%	100	100	100
	中级管理层员工接受定期绩效和职业发展考核的覆盖率	%	100	100	100
	基层员工接受定期绩效和职业发展考核的覆盖率	%	100	100	100
员工培训覆盖率		%	99.27	99.80	99.59
按性别划分	培训覆盖的男性员工的比例	%	99.24	99.82	99.45
	培训覆盖的女性员工的比例	%	99.33	99.75	99.91
按职级划分	培训覆盖的基层员工的比例	%	99.68	99.56	99.03
	培训覆盖的中级管理层员工的比例	%	94.04	100	100
	培训覆盖的高级管理层员工的比例 ¹²	%	23.08	20.00	37.50
员工接受培训平均小时数		小时	21	34	27
按性别划分	女员工接受培训平均小时数	小时	22	34	27
	男员工接受培训平均小时数	小时	20	34	27
按职级划分	高级管理层接受培训平均小时数	小时	11	17	32
	中级管理层接受培训平均小时数 ¹³	小时	99	162	94
	基层员工接受培训平均小时数	小时	19	32	26

供应链管理

绩效指标		单位	2022年度	2021年度	2020年度
供应商总数		家	264	270	270
按地区划分	中国大陆供应商数	家	260	267	267
	港澳台以及海外供应商数	家	4	3	3
签署供应商行为准则的主要原辅材料供应商百分比		%	90.0	90.9	90.9
开展环境或社会影响评估的供应商数量		家	31	31	-
经确定为具有实际和潜在重大负面环境或社会影响的供应商数量		家	0	0	0

产品及服务

绩效指标		单位	2022年度	2021年度	2020年度
接获关于产品及服务的投诉数目		件	56	40	34
投诉处理率		%	100	100	100
资料隐私事宜方面的重大违规行为		件	0	0	-
已售或已运送餐品总数中因安全与健康理由而须回收的百分比		%	0	0	0

社区与公益

绩效指标		单位	2022年度	2021年度	2020年度
社区公益投入总金额		万元	14.30	14.33	87.93
社区公益投入金额（环境保护）		万元	11.30	11.00	7.00
社区公益投入金额（医疗健康）		万元	3.00	3.00	51.66

绩效指标	单位	2022年度	2021年度	2020年度
社区公益投入金额（其他）	万元	0	0.33	29.27
员工志愿服务人次	人次	300	206	100
员工志愿服务总时长	小时	1,032	360	220

绩效指标注释

- [1]. 员工接受反贪污培训的总时长由不同场次数据累加得出，单次数据为单次反贪污培训人数 × 单次反贪污培训时长。
- [2]. 2022 年，江苏基地原热电燃煤锅炉正式停运，故本集团燃煤总量大幅减少。
- [3]. 范围一温室气体排放参照《企业温室气体排放核算方法与报告指南发展设施》（2022 年修订版）及《工业其他行业企业温室气体排放核算方法》。
- [4]. 范围二温室气体排放根据各地电网排放因子计算。江苏省政府于 2019 年发布的《线上二氧化碳核算制度》，江苏省 2020 年、2021 年、2022 年的供电排放因子被设为 0.6829 千克 / 千瓦时；山东省的供电排放因子选用中国发改委《2011 和 2012 年中国区域电网平均二氧化碳排放因子》2012 年系数中华北区域电网因子，设为 0.8843 千克 / 千瓦时（并据此调整 2020 年排放数据）。根据泰国能源政策与计划办公室于 2015 年 6 月 30 日发布的《泰国电力发展计划》，泰国的供电排放因子被设为 0.383 千克 / 千瓦时。
- [5]. 经数据复核，本集团对 2022 年度山东基地数据进行校正，山东基地循环水用量由 185,811 立方米更正为 13,416,963 立方米。因此本集团 2022 年度循环水总量为 106,678,613 立方米，与本集团 2022 年度 ESG 报告披露数据有所差异。
- [6]. 颗粒物的大气排放主要来自车辆。由于车辆行驶公里及车辆消耗燃料数据收集方面的局限。2020 年数据未披露江苏兴达营运车辆的相关排放数据。
- [7]. 由于管理要求不同，泰国基地不单独检测氨氮排放量，自 2021 年起检测生化需氧量（BOD）排放量。
- [8]. 统计的包装材料为钢帘线（不含胎圈钢丝）生产过程中的主要包装物类别，包括工字轮、塑料、纸箱；统计口径为当年新购入的包装物总量，不含循环使用量。本集团致力于提升循环再用比例，逐步减少包装材料使用量。
- [9]. 针对员工流失率上升的情况，江苏基地、山东基地及泰国基地将进一步提高生产线的自动化程度，降低一线员工的工作强度和改善工作环境。此外，本集团将通过开展各类培训来提升员工的职业技能，以满足智能化绿色工厂的要求。同时，江苏基地、山东基地及泰国基地将持续地做好员工关怀和员工意见收集等方面地工作，让员工更好地参与到公司的管理中，努力提高员工的工作满意度。
- [10]. 直属劳动力的损失事故率 = 损失工时事故事件总数 * (1,000,000/ 总工作时数)
- [11]. 直属劳动力的损失工时严重事故率 = 因受伤而损失工时的天数 * (1,000/ 总工时数)
- [12]. 高层管理层员工培训以外训为主，如每年通过参加企业高峰论坛、高级总裁研修班、不同行业企业高层交流等多种方式学习深造。2022 年因疫情影响，本集团外训大多数暂停，因此比例较低。
- [13]. 本集团持续提升中层管理队伍能力，通过兴达学院加大中层管理者内部培训力度，强化管理人员队伍建设，故中级管理层接受培训平均小时数相较于基层员工、高层管理层较高。

GRI《可持续发展报告标准》(2021)内容索引

使用声明：兴达在 2022 年 1 月 1 日至 2022 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。

GRI标准	报告章节
GRI 2：一般披露 2021	
2-1	关于兴达
2-2	报告编制说明
2-3	报告编制说明
2-4	可持续发展管理绩效
2-6	关于兴达 绿色低碳产品 可持续的生态供应链 报告编制说明
2-7	可持续发展管理绩效
2-8	可持续发展管理绩效
2-9	详见《兴达国际控股有限公司 2022 年度报告》
2-10	详见《兴达国际控股有限公司 2022 年度报告》
2-11	详见《兴达国际控股有限公司 2022 年度报告》
2-12	实质性议题分析 详见《兴达国际控股有限公司 2022 年度报告》
2-13	可持续发展策略与目标 详见《兴达国际控股有限公司 2022 年度报告》

GRI标准	报告章节
2-14	可持续发展治理 详见《兴达国际控股有限公司 2022 年度报告》
2-15	加强合规管理
2-16	可持续发展策略与目标 实质性议题分析
2-17	可持续发展策略与目标
2-18	详见《兴达国际控股有限公司 2022 年度报告》
2-19	详见《兴达国际控股有限公司 2022 年度报告》
2-20	详见《兴达国际控股有限公司 2022 年度报告》
2-22	来自管理层的一封信
2-23	恪守商业道德
2-24	恪守商业道德
2-25	恪守商业道德
2-26	恪守商业道德
2-27	详见报告各章节
2-28	详见报告各章节
2-29	利益相关方沟通

GRI标准	报告章节
GRI 3：实质性议题 2021	
3-1	实质性议题分析
3-2	实质性议题分析
3-3	实质性议题分析
GRI 201：经济绩效 2016	
201-1	可持续发展治理
201-2	积极应对气候变化
GRI 203：间接经济影响 2016	
203-1	共享的社会价值
GRI 204：采购实践 2016	
204-1	全面的供应商管理体系
GRI 205：反腐败 2016	
205-2	恪守商业道德 可持续发展管理绩效
205-3	可持续发展管理绩效
GRI 301：物料 2016	
301-1	可持续发展管理绩效

GRI标准		报告章节
301-2		推进绿色运营
301-3		推进绿色运营
GRI 302：能源 2016		
302-1		可持续发展管理绩效
302-2		可持续发展管理绩效
302-3		可持续发展管理绩效
302-4		积极应对气候变化
GRI 303：水资源和污水 2018		
303-1		推进绿色运营
303-3		推进绿色运营
303-4		可持续发展管理绩效
303-5		可持续发展管理绩效
GRI 305：排放 2016		
305-1		可持续发展管理绩效
305-2		可持续发展管理绩效
305-4		可持续发展管理绩效
305-7		可持续发展管理绩效
GRI 306：废弃物 2020		
306-3		可持续发展管理绩效
GRI 308：供应商环境评估 2016		
308-1		可持续供应链 可持续发展管理绩效
308-2		可持续的生态供应链 可持续发展管理绩效

GRI标准		报告章节
GRI 401：雇佣 2016		
401-1		可持续发展管理绩效
401-2		保障员工权益
GRI 403：职业健康与安全 2018		
403-1		保障员工权益
403-2		保障员工权益
403-3		保障员工权益
403-4		保障员工权益
403-5		保障员工权益
403-6		保障员工权益
403-7		保障员工权益
403-9		保障员工权益
403-10		保障员工权益
GRI 404：培训与教育 2016		
404-1		可持续发展管理绩效
404-2		赋能员工发展
404-3		赋能员工发展
GRI 405：多元性与平等机会 2016		
405-1		保障员工权益
GRI 406：反歧视 2016		
406-1		保障员工权益
GRI 408：童工 2016		
408-1		保障员工权益

GRI标准		报告章节
GRI 409：强迫或强制劳动 2016		
409-1		保障员工权益
GRI 413：当地社区 2016		
413-1		投身社会公益
GRI 414：供应商社会评估 2016		
414-1		可持续供应链 可持续发展管理绩效
414-2		可持续的生态供应链 可持续发展管理绩效
GRI 416：客户健康与安全 2016		
416-2		可持续发展管理绩效
GRI 418：客户隐私 2016		
418-1		重视信息安全

报告编制说明

本报告是兴达发布的第二份可持续发展报告，阐述了兴达的可持续发展理念以及 2022 年的可持续发展实践与绩效。我们重视与利益相关方的沟通和交流，期望通过此报告促进各方更好地了解兴达的可持续发展政策、战略和行动，推动合作及实现共赢。

报告范围与发布周期

时间范围：2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日，部分内容追溯往年发展历程。

数据范围：本报告数据范围涵盖兴达国际控股有限公司及其附属公司（简称“兴达国际”“本集团”或“我们”），与兴达港股上市主体（1899.HK）保持一致。

本报告中出现的公司名称与简称对照表

公司名称	简称	隶属基地
江苏兴达钢帘线股份有限公司	江苏兴达	隶属于“江苏基地”
泰州兴达特种钢丝绳有限公司	泰州兴达	
山东兴达钢帘线有限公司	山东兴达	隶属于“山东基地”
兴达钢帘线（泰国）有限公司	泰国兴达	隶属于“泰国基地”

发布周期：本报告为年度报告。

报告编制依据

本报告参考全球可持续发展标准委员会 (GRI)《可持续发展报告标准》（GRI Standards 2021）标准编制，同时将联合国可持续发展目标（SDGs）作为报告的指导性参考。

报告获取与意见反馈

为了保护环境，我们推荐您阅读 PDF 格式的电子版报告。

您可以通过访问公司网站（www.xingda.com.cn）下载获取。

欲了解更多信息，请通过以下方式与我们联系：

电子邮件：sustainability@xingda.com.cn

电话：+86 523 8095 6874





Striving for Excellence
兴远，达见

www.xingda.com.cn