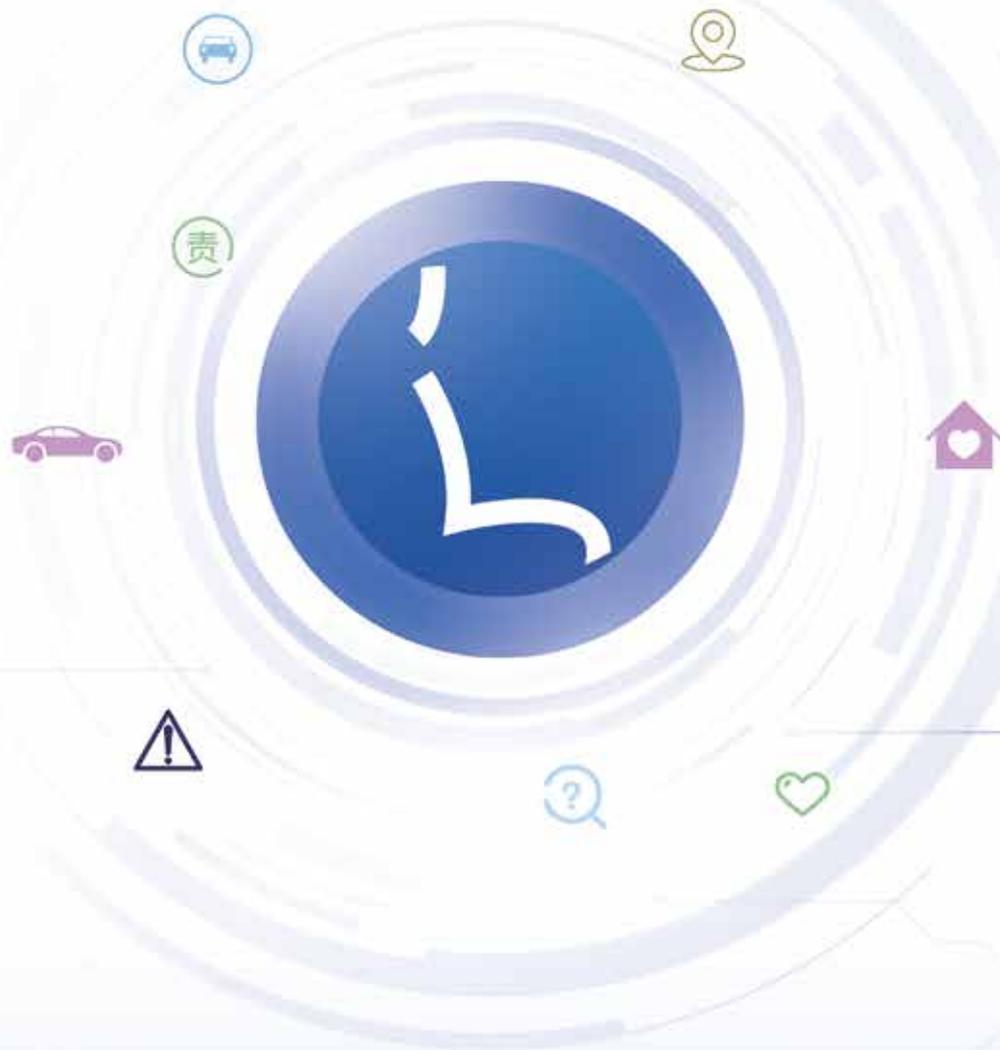
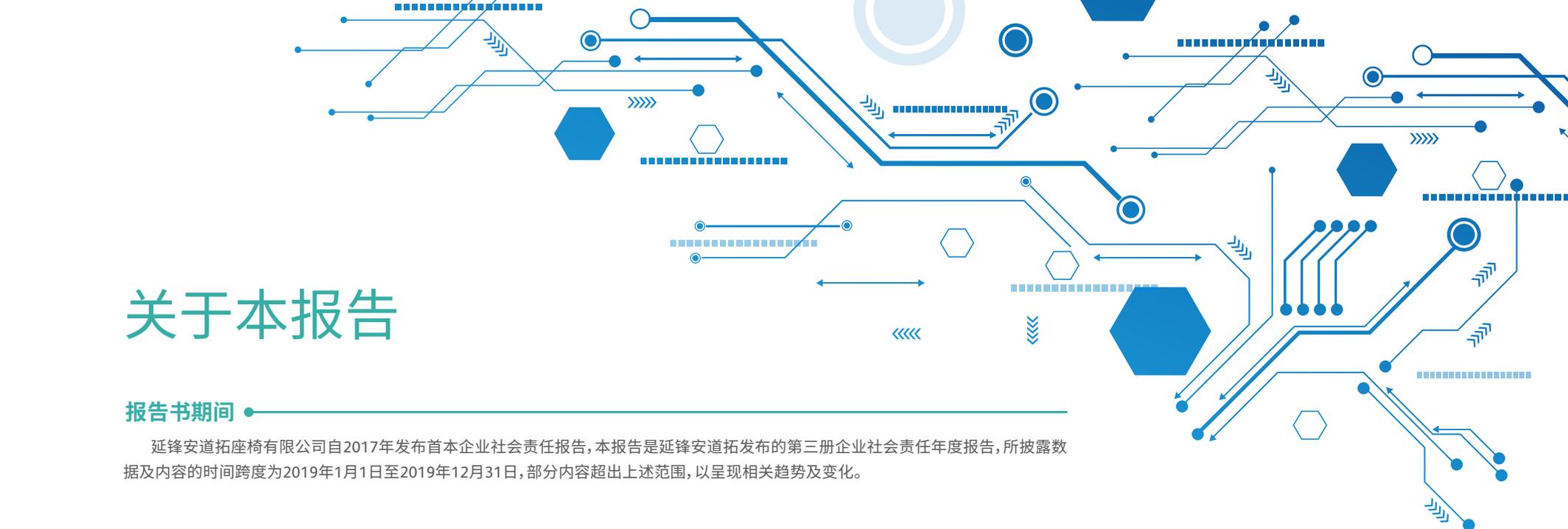


# 2019延锋安道拓 社会责任报告

2019 YANFENG ADIENT CORPORATE  
SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT





# 关于本报告

## 报告书期间

延锋安道拓座椅有限公司自2017年发布首本企业社会责任报告,本报告是延锋安道拓发布的第三册企业社会责任年度报告,所披露数据及内容的时间跨度为2019年1月1日至2019年12月31日,部分内容超出上述范围,以呈现相关趋势及变化。

## 报告范围

本报告披露了延锋安道拓座椅有限公司及下属机构在中国境内的可持续发展表现,阐述了公司在履行社会责任方面的理念、措施及绩效。为便于表达,报告中“延锋安道拓”、“YFAS”、“公司”、“我们”等称谓均指代延锋安道拓座椅有限公司。

## 参考标准

本报告在编写过程中参考全球报告倡议组织《可持续发展报告指南(GRI Standards)》。

## 数据说明

本报告所引用的数据均来自延锋安道拓座椅有限公司内部统计数据及正式文件。报告书编制遵循真实性及准确性原则,报告披露内容经公司内部审核。

## 意见回馈

如有任何建议或疑问,请联系:  
地址:上海浦东康桥工业园区康安路669号  
电话:+86 21 68079000  
邮编:201315  
官网:<https://www.yanfengadient.com>

# CONTENTS 目录

## 2019年度回顾

- 责任绩效 03
- 奖项荣誉 05
- 我们的价值观、战略 08
- CSR治理 09

## 第一章 经营篇

- 关于延锋安道拓 12
- 公司治理 15

## 第二章 产品篇

- 卓越品质 18
- 合作发展 20
- 持续创新 21

## 第三章 环境篇

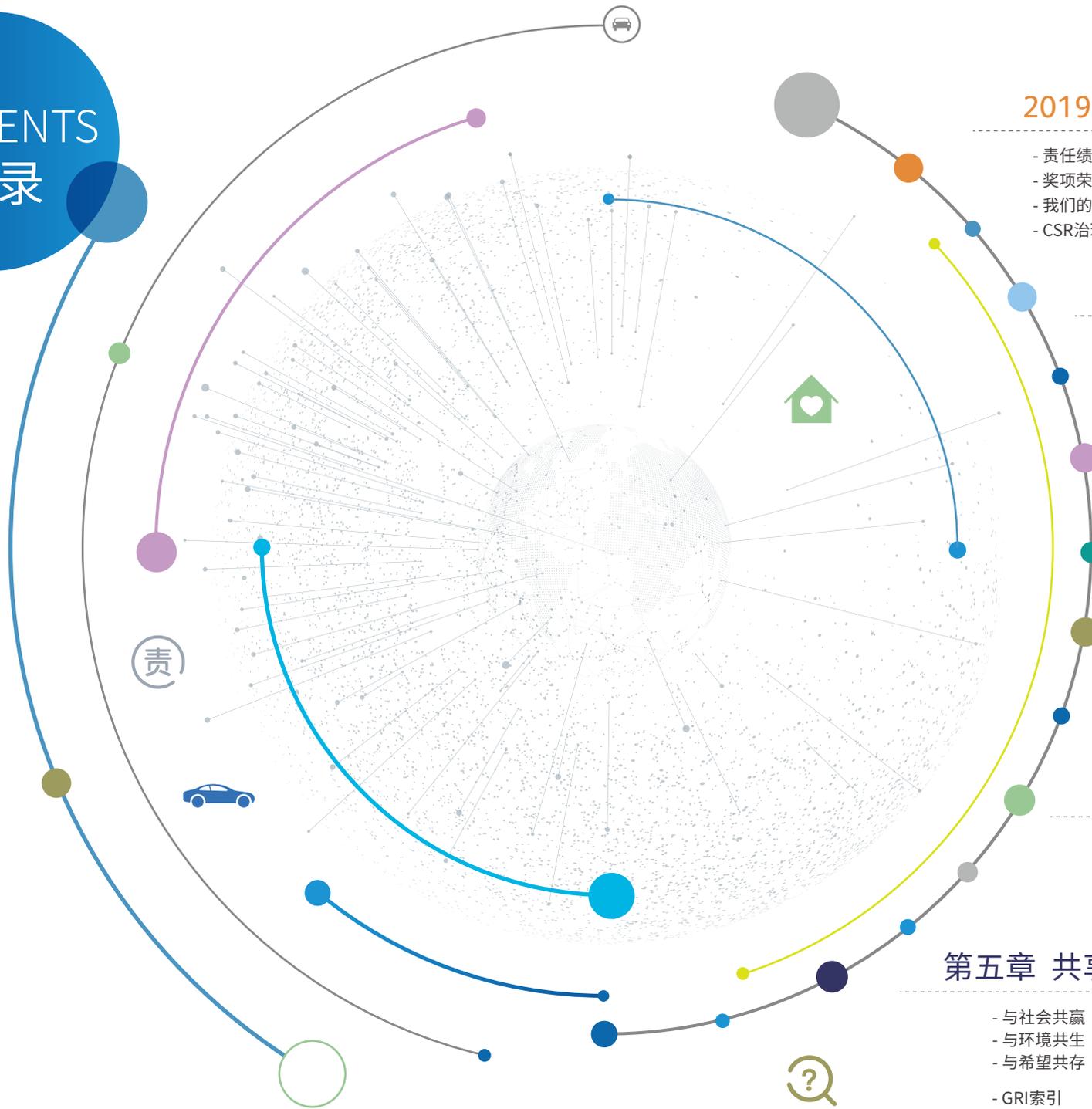
- 绿色经营 25
- 绿色生产 26
- 绿色产品 29
- 绿色物流 30

## 第四章 员工篇

- 员工权益 32
- 员工发展 34
- 员工健康 35
- 员工生活 37

## 第五章 共享篇

- 与社会共赢 43
- 与环境共生 44
- 与希望共存 45
- GRI索引 46



责



## 经营者的话



总经理  
Andreas Jagl

致力于成为世界上最好的汽车零部件供应商，建设更舒适、安全和可持续发展的世界是延锋安道拓的愿景。回顾中国汽车行业在过去20年里日新月异的变化，延锋安道拓也在不知不觉中坚持了20余年，为中国汽车工业的蓬勃发展贡献了自身的力量。我们始终肩负着持续超越客户不断增长的期望这一使命，持续深耕中国市场。

我们的产品涵盖了整个座椅产业链，服务着40余个整车制造商。在创造经济价值的同时，我们也在产品的设计、制造和物流环节中融入环保理念，着力打造更加绿色健康的产品。我们关心每一位员工，通过完善的福利计划和培训体系，确保员工享有应得的权益，并获得持续的职业发展。我们同样关心所处的社区，通过开展“锋行计划”系列公益活动，延锋安道拓尽己所能回馈社会。

2019年起，中国乃至全球的整车和汽车零部件市场都正在经历着重要的转型，汽车增量市场向存量市场转化。而在2020年全球蔓延的新冠肺炎疫情影响下，国内外汽车市场及产业链也遭受了较大的冲击，但我们在严峻的形势下，依然以专业的态度切实保障了供应链稳定，得到了社会各界以及客户的一致认可。

2020年，延锋安道拓也将继续团结一致，凝聚力量，进一步健全社会责任管理体系，并携手我们的员工及合作伙伴共同努力，促进企业、社会和相关方的共同发展，为建设更舒适、安全和可持续发展的世界贡献更多的力量。



精益运营 LEAN OPERATION  
创新引领 INNOVATION LEADING

## 2019 年度回顾

### - 责任绩效

### - 奖项荣誉

- ◎ 政府及社会奖项
- ◎ 客户端奖项

### - 我们的价值观、战略

- ◎ 价值观
- ◎ 年度关键词
- ◎ 2020年度战略

### - CSR治理

- ◎ 社会责任管理
- ◎ 重大责任议题
- ◎ 利害关系人沟通

## 责任绩效

### 经济

作为国内领先的汽车座椅及顶饰系统供应商，延锋安道拓能够满足国内外各类乘用车的配套座椅需求。2019年，我们的年度销售额达到285亿元人民币。我们秉持为市场提供优质产品和服务的初衷，促进行业发展，助力社会经济建设。



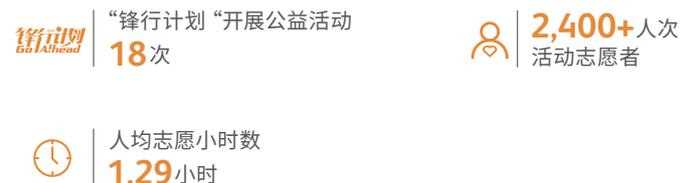
### 环境

为实现可持续发展，延锋安道拓将保护地球环境视为紧要课题，动员全体员工集思广益，共同开展行动。我们在全公司施行严格的环境管理体系，在产品设计和生产制造以及物流包装上积极采用环保技术，并通过整合上下游相关方共同履责，团结一致提升环境治理。



### 社会

2019年度，公司公益项目“锋行计划”共组织开展了18次活动，受到了企业员工的热情参与及支持，活动志愿者超过2400人次。我们从与社会共赢、与环境共生、与希望共存三个方向出发，希望通过多元化的公益参与回馈社会。



#### 与社会共赢

- 全国各工厂与周边地区学校、敬老院、社会组织等开展结对活动；

#### 与环境共生

- 在内蒙古地区持续捐植树木；
- “锋行计划”走进泰国工厂，开展筑坝护林活动；

#### 与希望共存

- 在社区内免费推送儿童车内安全教育课程
- 企业志愿者参与儿童教育公益活动

## 员工

我们将保障员工权益，提供健康、平等、友善的工作环境作为企业的管理准则，致力于成为中国汽车零部件制造行业的优秀雇主。2019延锋安道拓在中国创造约15569个工作岗位。我们将员工的健康与安全放在首位，秉持零伤害的安全理念。同时确保平等雇佣，保障女性员工权益。一线员工关爱项目“麦穗计划”也持续执行第八年。

创造岗位  
**15,000+** 个

**0** 重伤/死亡事故

**0** 职业病发生

女性员工产假申请率、复职率、留任率  
**100%**

一线员工关爱项目“麦穗计划”  
执行 **第八年**

## 产品

延锋安道拓的产品涵盖整个座椅产业链，我们拥有完整的设计及研发能力，累计开发项目750余个。我们以卓越的品质回馈客户期待，2019年RPPM仅为0.9，客户满意度总评分提升到9.38/10分，凭借着稳定的质量和优质的服务得到了客户的广泛认可。与此同时，为创造出更符合市场需求的产品，2019年公司研发费占销售额比为2.2%，截止至2019年底，公司拥有有效专利270多项，其中发明专利142项。

累积开发项目  
**750** 余个

RPPM 仅为  
**0.9**

客户满意度总评分  
**9.38/10** 分

研发费占销售额比  
**2.2%**

拥有 **270** 项有效专利  
**142** 项发明专利

RPPM: 每百万外部拒收件



# 奖项荣誉

## 政府及社会奖项

获奖单位	奖项	颁奖单位	分类
延锋安道拓座椅有限公司	优秀质量管理小组	中国机械工业质量管理协会	协会/机构
延锋安道拓(烟台)座椅有限公司	烟台市行业性工业机器人职业技能竞赛-稳步前进奖	烟台市福山区人民政府	政府
延锋安道拓(武汉)座椅有限公司	两化融合贯标试点示范单位	武汉市经信局	政府
延锋安道拓(宁波)座椅有限公司	宁波市和谐企业创建先进单位	宁波市和谐企业创建工作领导小组	政府
延锋安道拓座椅有限公司	第三十届上海市优秀发明选拔赛优秀发明金奖	上海市总工会、知识产权会、共青团上海市委员会、科学技术协会、上海发明协会	协会/机构
延锋安道拓(上海嘉定)座椅有限公司	2019年嘉定区先进制造业综合实力奖金奖	上海市嘉定区人民政府	政府
东风安道拓(武汉)汽车座椅有限公司	武汉开发区(汉南区)工人先锋号	武汉开发区总工会	协会/机构



## 客户端奖项

获奖单位	奖项	颁奖单位	分类
延锋安道拓座椅有限公司长沙分公司	优秀供应商	上汽大众长沙分公司	客户
延锋安道拓座椅有限公司	优秀供应商	浙江合众新能源汽车有限公司	客户
芜湖安道拓云鹤汽车座椅有限公司	优秀供应商	奇瑞商用车(安徽)有限公司	客户
延锋安道拓(沈阳)座椅有限公司	最佳供应商	上汽通用北盛汽车有限公司	客户
延锋安道拓(烟台)座椅有限公司	金协同奖	上汽通用东岳汽车有限公司	客户
合肥云鹤安道拓汽车座椅有限公司	优秀供应商	江淮汽车有限公司	客户
延锋安道拓座椅有限公司	最佳供应商	上汽通用有限公司	客户
延锋安道拓座椅有限公司	上汽通用售后配件优秀供应商	上汽通用	客户
合肥云鹤安道拓	量产贡献奖	江淮汽车乘用车	客户
合肥云鹤安道拓	新产品开发奖	山东五征集团	客户
广州东风安道拓座椅有限公司	中国区日产供应商质量奖	日产	客户
延锋安道拓(柳州)座椅有限公司	优秀质量奖	上汽通用五菱	客户
延锋	特殊奖	北京奔驰汽车有限公司	客户
延锋安道拓团委	上汽“五四红旗团委”	上海汽车团委	客户
延锋安道拓座椅有限公司宁波杭州湾新区分公司	供应商大会卓越奖	吉利控股集团	客户
延锋安道拓座椅有限公司长沙分公司	优秀供应商	上汽大众汽车有限公司长沙分公司	客户
延锋安道拓(烟台)座椅有限公司	上汽通用BIQS实施奖	上汽通用东岳	客户
东风安道拓(武汉)汽车座椅有限公司	优秀经营单位	东风鸿泰控股集团有限公司	客户



## 我们的价值观、战略

### 价值观

**诚信正直：** 诚实、公平、尊重和安全至关重要。

**客户满意：** 我们的未来取决于我们帮助内部和外部客户取得成功，我们积极主动并富于合作精神。我们提供专业知识和切实可行的解决方案，并且恪守承诺。我们追求持续超越内部和外部客户不断增长的期望

**员工参与：** 我们培养一种促进卓越业绩、团队合作、参与、领导与发展的文化。

**创新改进：** 我们相信永远有更好的方法。我们鼓励变革并能够寻求他带来的机遇。

**可持续性：** 我们对于企业成功的定义不仅仅限于经济效益。我们投资于我们的企业、员工和环境，在创造经济利润的同时，我们追求对于社会责任的具体时间。我们通过产品、服务、经营和社区参与倡导高效利用资源，以造福于全人类和全世界。

### 年度战略

**安全：** 加强安全、健康和环境管理，打造绿色安全的企业环境

**业务：** 聚焦高价值业务，实现可持续发展

**产品：** 关注未来需求，持续创新，提升开发效率

**运营：** 效率与成本优先，实现数据价值

**流程：** 优化流程，注重协同，提升效率

**质量：** 客户至上，质量为先

**人才：** 加强梯队建设、保持组织活力

### 年度关键词

#### 精益运营 创新引领

进一步落实协同战略，加大区域协同和价值链协同，通过创建大数据平台，使运营指标透明化，进一步打通公司内部沟通循环。

加强技术创新和产品创新，结合智能座舱的需求，引领趋势，建立产品技术竞争壁垒。



# CSR治理

## 社会责任管理

为了让企业社会责任的理念在延锋安道拓落地生根，我们重视企业内部的社会责任推广和治理。为了持续提升公司的社会责任管理水平。我们成立了延锋安道拓企业社会责任委员会，由公司的最高管理层直接负责，将企业社会责任理念纳入公司的整体发展战略中。

## 利害关系人沟通

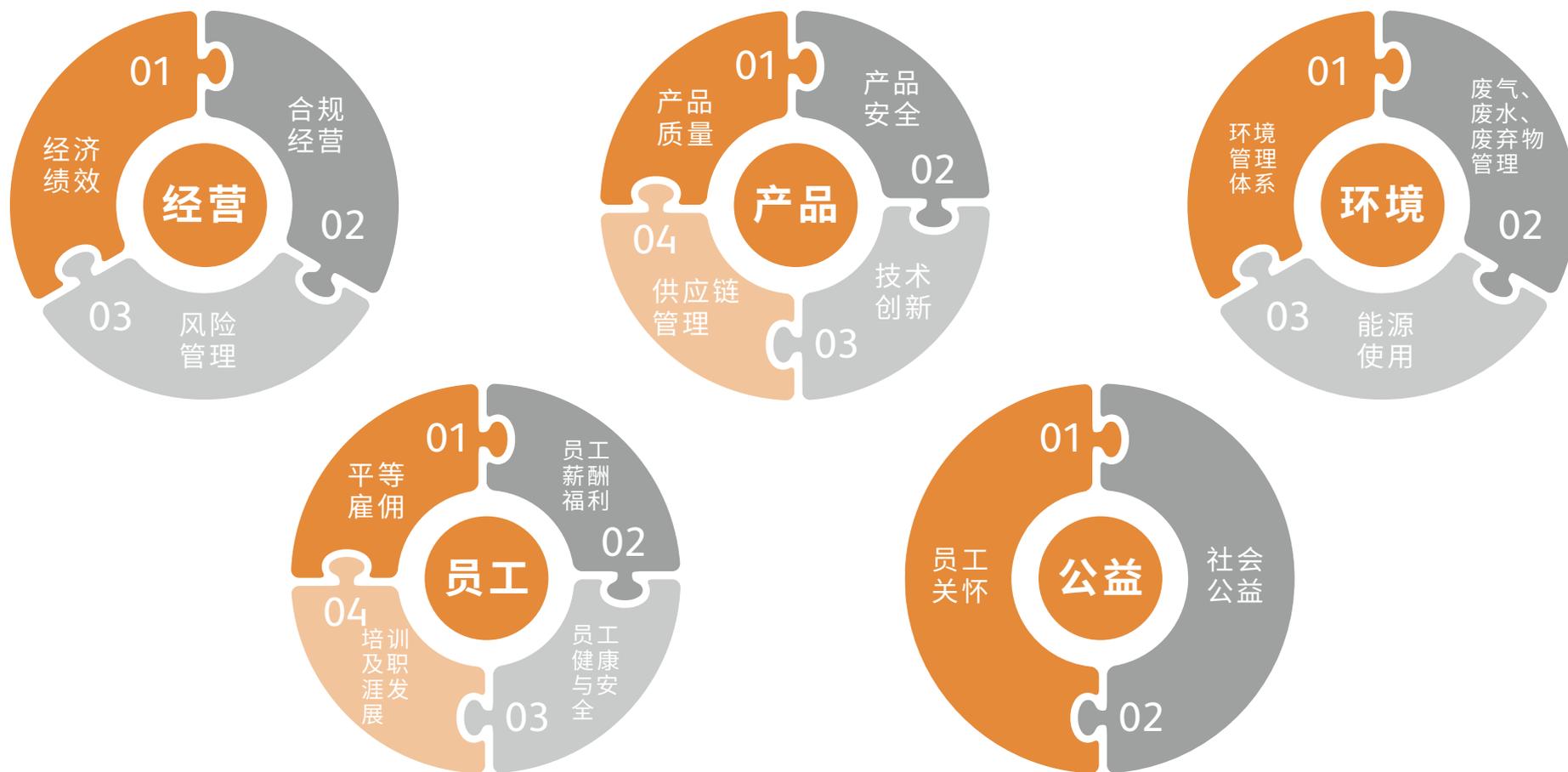
在开展企业社会责任治理的过程中，延锋安道拓始终与各方利害关系人保持积极的沟通，分别是：政府、股东、员工、供应商、客户、环境、社区。在经营过程中。我们通过媒介平台、网络专区、拜访交流，问卷调查等方式了解各方利害关系人的期望和诉求，保持开放的沟通机制。

利害关系人	关注的议题	我们的回应	监测指标或沟通方式	监测频率
政府机构	合规经营 依法纳税	遵循各项法律法规 依法足额纳税 接受监督监察	重大情况上报机制	实时
股东	可持续盈利 规范化公司治理	健全公司管理体系 报告经营信息	董事会会议	2次/每年
员工	员工权益 职业健康与安全 职业发展	提供优渥的薪资及福利待遇 完善职业健康与安全管理体系 提供培训及发展通道	敬业度调查	1次/每年
客户	产品质量 优质服务 技术创新	执行严格的产品质量管理程序 以客户需求为导向 坚持持续改进，提升技术能力	OPS会议客户计分卡跟踪	1次/每月
			客户满意度报告	1次/每年
供应商	合作共赢 诚信经营 价值链责任	建立公平透明的采购流程 搭建与供应商的战略合作机制 带动供应链伙伴履行社会责任	供应商大会	1次/每年
环境	绿色生产 能源管理 环保作为	健全能源及环境管理制度 使用清洁能源 采用环保的原材料及生产工艺 倡导绿色办公 参与环保公益项目	排放检测	2次/每年
			温室气体排放报告	1次/每年
社区	本土化经营 社区参与 公益慈善	带动地区经济发展 注重本土化的招聘及采购策略 积极参与社区事务 支持慈善捐助及帮扶扶贫活动	锋行计划	实时

## 重大责任议题

延锋安道拓责任议题的选择主要以国际、国内专业机构发布的企业社会责任指南及倡议作为参考，如全球报告倡议组织《可持续发展报告指南》（GRI-standards）、联合国2030可持续发展目标等，以确保我们在进行社会责任规划时不会遗漏重要议题。

我们从利害关系人的角度出发，寻找利害关系人普遍关注，且对企业运营影响重大的责任议题作为公司践行社会责任的主要方向。最终归纳出经营管理、卓越产品、环境保护、员工权益以及慈善公益五大类责任议题。





## 经营篇

- 关于延锋安道拓

◎ 企业概览 ◎ 经营绩效 ◎ 产品一览

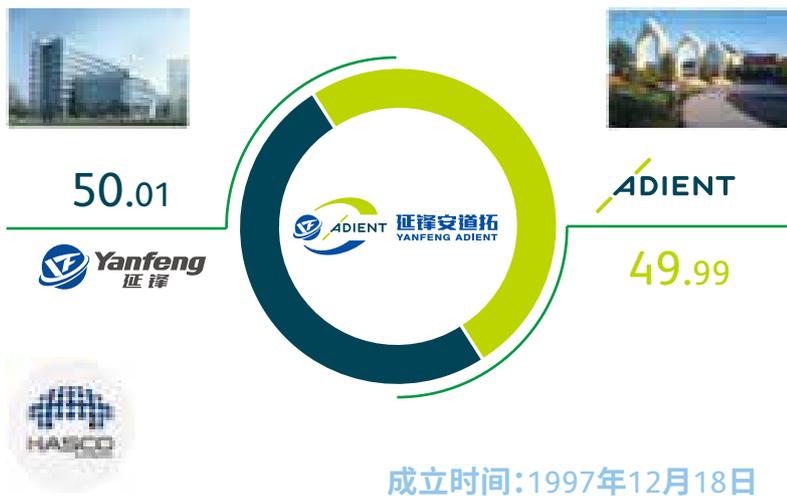
- 公司治理

◎ 组织架构 ◎ 风险管理 ◎ 诚信及合规经营

# 关于延锋安道拓

## 企业概览

延锋安道拓成立于1997年，是中国领先的汽车座椅及顶饰系统供应商。母公司延锋汽车饰件系统有限公司持股50.01%，为上汽集团下属零部件企业华域汽车的全资子公司。另一投资方安道拓（Adient）持股49.99%，于2016年完成从江森自控的分拆，作为全球化的汽车座椅供应商独立上市运营。公司也在17年正式由延锋江森更名为延锋安道拓座椅有限公司。我们拥有从汽车座椅零部件到整椅的完整的工程制造能力，涵盖整个汽车座椅产业链，我们为中国主要汽车制造商服务，是中国汽车座椅行业的领军企业。我们分布在全国的1万6千余名员工为客户不断打造涵盖整椅、金属骨架及机械装置、发泡、面套和头枕在内的创新座椅系统，同时还提供灵活、经济高效的顶饰解决方案。



## 愿景

成为世界上最好的汽车零部件供应商，建设更舒适、安全和可持续发展的世界

## 使命

持续超越客户不断增长的期望

## 公司据点



公司沿革



## 经营绩效

2019年,延锋安道拓在多变的市场环境下,整合内外部资源,继续保持了中国汽车市场座椅市场占有率30%以上的成绩,同时也继续引领着细分座椅零部件领域。在过去的一年里,受全球汽车市场低迷等因素影响,公司合并营业收入285亿人民币,比2018年减少14.4%,虽然公司面临着巨大的市场压力,但通过公司整体运营效率的提升,利润依然维持在一个较稳定的水平。

## 历年销售额(亿元人民币)



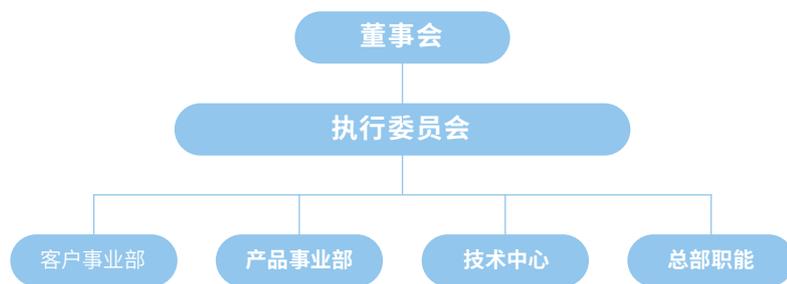
## 产品一览



## 公司治理

### 组织架构

以客户为导向，延锋安道拓划分有五个客户事业部，分别对应大众、通用、上汽、国产及日系品牌的主流汽车制造厂商。同时，公司根据产品划分零部件事业部，加强对除整椅外零部件产品的管理。延锋安道拓的技术中心设于中国上海，以业内领先的产品技术和创新战略为企业的全球化发展提供保障。

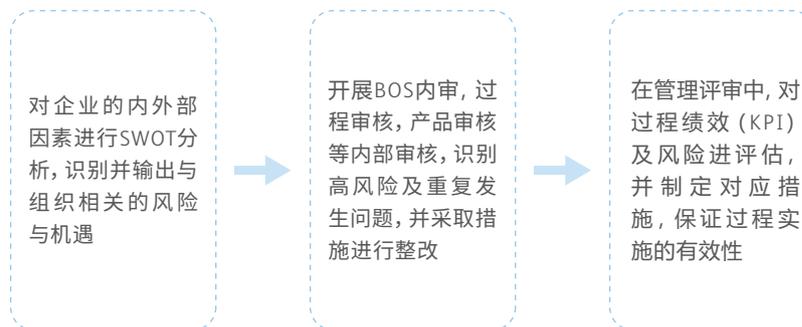


### 全球客户



## 风险管理

延锋安道拓采用过程方法，并结合PDCA（策划、实施、检查、处置）循环与基于风险的思维对过程和体系进行整体管理，将风险管理融入到每一个过程中。通过内部审核与外部审核结合的方式防控风险。



## 诚信及合规经营

### 廉洁自律

为确保公司和员工在经营业务活动中坚持廉洁自律，遵纪守法等原则，防止各种违法违纪行为的发生，公司通过号召管理层、关键岗位员工、供应商等签署《廉洁从业责任书》来明确廉政建设的责任，培养良好的核心价值观。同时，公司党委制定监察责任清单，在重大节日时通过邮件、微平台、报刊等传送廉洁过节提醒、廉政最新要求等，督促员工严格执行廉洁从业要求。

### 合规体制

公司设有合规委员会，通过建立有效的合规政策，以完善合规体制。相关政策内容涉及平等、公司最佳利益、保密性、反贿赂和反腐败、环境保护、正当竞争、健康与安全、包容性和多元化、国际贸易、诚信守法、正确使用公司资产、保护隐私、对外沟通、品质承诺、完整的资料存档等。除此之外，公司还开设了合规热线，合规周，行合规项目汇报机制，制定合规手册需所有薪水工签署承诺，通过开展知识产权培训、信息安全活动周等活动来指导员工在商业行为中遵循法律与道德标准。

### 公平诚信

诚信正直始终是我们合规制度及政策核心价值的一部分，也是公司开展业务的唯一途径。其他我们的职业道德、公平诚信的理念确立了我们如何运营以及如何实现目标的标准，其对赢得并保持客户、供应商和社区的信任至关重要。我们将诚实、尊重地相互对待，并始终如一地兑现我们的承诺。公司也在员工行为规范和职业道德标准中推广全员诚信理念普及，引导员工树立“诚信”价值观。

合同法培训



2019年合规周活动





## 产品篇

### - 卓越品质

◎ 质量保证 ◎ 产品安全 ◎ 客户服务

### - 合作发展

◎ 供应链管理 ◎ 供应商能力建设 ◎ 责任采购

### - 持续创新

◎ 技术能力 ◎ 创新管理 ◎ 创新成果

# 卓越品质

## 质量保证

### 企业质量方针

在质量、服务、技术和成本上不断改进并超越客户的期望，成为客户的第一选择

延锋安道拓的质量方针代表了公司对顾客的承诺，我们相信客户满意是企业发展的根本动力。以成为世界级的汽车座椅制造商为愿景，我们不止于满足顾客的要求，更争取超越顾客的期望。

为确保向客户提供始终如一的高品质产品。我们对产品质量执行严格的管理制度。公司依循IATF 16949:2016标准进行质量管理体系建设。目前，延锋安道拓旗下的40余家分子公司及合资公司均获得IATF 16949:2016第三方质量体系认证<sup>①</sup>。2019年，延锋安道拓各项质量指标保持良好水平，RPPM（每百万件外部客户拒收）仅为0.9。



注<sup>①</sup>：IATF 16949:2016标准是原ISO/TS 16949:2009标准的最新版本，由IATF国际汽车行动小组开发，ISO/TS 16949质量管理体系标准在1999年发布第一版，是一套适用于全球汽车制造业的质量体系标准，在汽车行业供应链有着最广泛应用，并在2016年更新为最新的IATF 16949:2016版本。

### 提升质量信息化能力

结合公司级数据治理系统项目的实施，2019年QMS (Quality Management System) 系统一期功能在公司全基地上线。系统通过串联制造系统、工艺系统和物料系统等，赋能质量管理体系，形成问题解决、NC处理、型式试验、计量管理、封样件管理、产品审核、绩效监控，经验总结等闭环管理，提升质量能力。后续公司将进一步聚焦QMS前期质量管理模块、审核模块和供应商管理模块不断提升质量管理水平。

### 延锋安道拓质量月

#### QMS开发及推广

问题解决	监视/测量	审核管理	供应商管理	人员资质	先期质量策划
问题解决	质量绩效	产品审核	供应商准入	检验员	交付物管理
NC处理	型式试验管理	过程审核	供应商监视	自校人员	前期试验管理
质量会议	计量管理	体系审核	供应商绩效	BOS内审员	供应商前期质量策划
潜在产品安全管理	封样件管理	二方审核	供应商培训	产品审核员	来料检验
经验总结		三方审核		过程/二方审核员	

每年9月为公司质量月，本届质量月围绕“聚焦产品质量，提升客户满意”主题，从质量管理系统化、践行客户质量要求、新项目质量协同管理和设计质量提升四个方面开展系列活动。



图：质量课堂—走进零部件系列课程



图：客户标准对标解读

## 产品安全

汽车座椅是汽车中最重要的安全部件之一，我们深知，确保座椅产品的安全性能，是我们首要的责任。延锋安道拓在产品的设计、制造及验证过程中均执行严格的管理程序，并对座椅产品实行100%的安全实验检测，不断提升产品的安全性能。

### 年度安全管理提升

结合产品本身特点以及要求，把产品安全相关的客户要求、法律法规，整合到工作流程中，根据产品/过程CCSC特性清单，组织CC特性专项审核，加强各级对产品安全的关注。

把产品安全的理念和要求，推广到各级供应商的生产活动中去，并与客户一起对典型供应商的执行情况进行审查，及时发现问题、纠正问题。在提高供应商能力的同时总结经验教训，并把经验文件化，在对应的供应商中推行，广泛提高供应商的产品安全执行力。

结合新版FMEA的发布、及时更新FMEA工具的教材，推广新概念、新工具。理论结合实际，更系统地发现、整理产品失效模式，更系统地预防产品安全问题。

结合国家对汽车产品认证的变化，如引入动态实验等，公司积极与国家实验室、客户相关部门配合，进行试验标准、试验方案的对标互认，使延锋安道拓的各项产品试验，尤其是产品安全方面的试验达到国家标准以及客户要求，确保内部产品验证的有效性。

### 座椅安全性能检测

实验名称	检测内容
安全带固定点强度试验	对座椅施加规定载荷，验证座椅骨架、固定装置、调节装置的锁止装置是否失效
头枕静态强度试验	通过头型向头枕施加规定载荷，验证头枕的变形量，座椅及其锁止装置的完整性
头枕吸能试验	对于标准规定的区域内的座椅头枕进行吸能性试验，验证头型反弹加速度，座椅结构的完整性
前向碰撞试验	通过施加动态负载来评估乘客在前部碰撞过程中的伤害情况及座椅结构的完成性
后向碰撞试验	通过施加动态负载来评估乘客在后部碰撞过程中的伤害情况及座椅结构的完成性
儿童座椅固定点系统强度试验	验证在静态加载试验下，ISOFIX固定点系统的强度以及车辆或座椅结构限制翻转的能力
行李箱碰撞试验	防止行李舱内移动行李对乘员的伤害试验
鞭打试验	模拟低速后碰撞过程中颈部收到的伤害情况，用以评价车辆座椅头枕对乘员颈部的保护效果



图：安全带固定点强度试验



## 客户满意

延锋安道拓以客户满意为一切经营活动的最高准则，我们建立了完善的客户服务体系及问题解决流程。公司规定客户反馈的质量或发货问题应在五天内提交至总监层级，以确保相关问题在第一时间得到妥善解决。我们坚持聆听客户的声音，以及时发现并改善不足。延锋安道拓每年度针对公司主要客户进行满意度调查，从“商务表现”、“项目表现”、“工程和创新”、“质量表现”、“物流表现”五个方面评价我们的合作状况。

2019年客户满意度总体评分9.38分，客户评分与自我评价都为近几年的最高分，在行业大环境不佳的情况下，公司努力达成目标，针对客户提出的不足之处持续改进，力求不断超越客户期望。

客户满意度总评分: **9.38** /10分

## 合作发展 供应链管理

截至2019年，延锋安道拓体系内供应商达到620家，以生产型企业为主，有少量有资质的贸易代理商。其中，国内供应商465家，国外供应商155家。战略及合作类供应商456家，占总数的74%，合作5年以上的供应商338家，占总数的55%。

**620**家  
供应商数量

**74%**  
战略合作类供应商

**55%**  
合作5年以上供应商

延锋安道拓关注本土的供应商，采购部门结合产品成本构成、本地化资源和采购战略推进供应商的本地化发展。供应商资源由两部分组成：一是当地已存在的，经过评审符合条件的供应商；另一类为现有核心供应商跨区域建厂进行本地化。2019年，我们的供应体系中有当地供应商350家，占比56%。

**56%**  
本土供应商

我们从准入、日常管理、评价及淘汰四个环节出发，建立起供应商的管理及评价体系，确保在供应商的审核及筛选上执行严格、公正、透明的管理程序。

- 准入：要求供应商提供“供应商调查表”、“承包方环境状况调查表”、“供应商企业三证”，并在评审中着重关注供应商相似产品的经验以及产品制造中的核心工艺能力；最终由质量执行总监和采购执行总监共同批准纳入合格供应商清单。
- 日常管理：质量工程师定期在数据库中录入供应商的业绩表现，包括新项目表现和量产阶段表现两个方面，供应商开发工程师每月向供应商发布供应商的月度业绩表现。
- 评价：采购部每年对供应商进行质量、商务、持续改进和创新、合规性四个方面的整体评价，评价结果作为采购战略和供应商评奖的依据。
- 淘汰：对于不符合采购策略的供应商，采购工程师在系统中申请将其在合格供应商清单中剔除。

## 供应商能力建设

为了保障和提升供应体系的整体供应能力，延锋安道拓提供一系列的培训及支持项目，以帮助供应商提高产品质量，提升综合竞争力，建立长期共赢的合作关系。

2019年，我们邀请4个商品类组长对不同商品组的供应商进行培训，包括电器类重点供应商、橡塑类重点供应商、金属类重点供应商和软饰类重点供应商。并由专家对重点项目以及公司新基地项目涉及的供应商进行管理要求培训。目前，延锋安道拓供应商体系内的 502家供应商通过了TS16949认证。

**502家**

供应商通过  
TS16949质量认证



## 责任采购

延锋安道拓重视生产者的责任延伸，我们在企业的采购活动中导入责任供应链管理的理念。在供应商准入时通过《供应商调查表》和《承包方环境调查表》将供应商的环境管理及责任表现纳入公司的采购评价标准，并鼓励供应商实施有效的环境管理措施。

我们与供应伙伴签署《廉洁协议》，积极促进供应链的合规建设，明确禁止业务人员利用职权谋取不当利益。年度供应商评价指标中也包含合规部分的评价，督促供应商积极践行社会责任。

## 持续创新

### 技术能力

我们拥有完整的设计、研发能力。延锋安道拓在汽车座椅行业已经有超过20年的经验积累和发展，主要产品始终维持超过30%的市场份额，在技术和规模上保持领先地位。

延锋安道拓在上海设有技术中心，为上海市级企业技术中心，分为产品规划和创新部、客户工程部和工程系统运作部三大部，拥有研发与试验人员七百余名。



技术中心拥有完整的设计及研发能力，包括工业设计（整椅造型）、零部件单元设计、制造技术创新、对标分析、工程验证、舒适性评估、安全性能评估等。2019年实验室获得并更新多个主机厂和组织的实验资质。



为创造更好的产品，我们时刻关注行业的创新趋势及特点，不断完善优化企业的创新机制，结合新技术和优秀的市场洞察，为客户提供更优质的产品。

根据行业的发展趋势和市场需求，公司制订了延锋安道拓的技术路径图，包括5个纬度：环保可持续发展，安全保护提升，人性化及舒适性要求，智能化理念推广以及模块化平台战略。这一技术发展路线中的技术点与新四化（电动化/智能化/网联化/共享化）高度契合。我们跟随汽车市场的整体环境，不断调整发展企业的技术路径。

环保可  
持续发展

安全保  
护提升

人性化  
及舒适性  
要求

智能化  
理念推  
广

模块化  
平台战  
略

## 创新管理

### 知识产权管理

延锋安道拓的主营产品均由技术中心独立开发的，具有完全的自主知识产权。截止2019年11月底，延锋安道拓座椅有限公司拥有有效的专利270多项，其中发明专利142项。为了加强重要技术的全球布局，截至目前为止，公司申请PCT国际专利9项，进入国别包括美国、欧洲、日本等国家。2019年公司对知识产权体系进行了内审，评审结果体系运行基本良好。

公司同时是浦东新区知识产权保护协会的理事会员单位，该协会是上海市从事知识产权事业的重要社会组织，公司通过参与协会活动及时了解知识产权政策环境，不断增强企业知识产权的创造、运用、保护和管理能力。

### 技术创新活动

为鼓励员工大胆创新，公司设立“专利奖”及“技术创新奖”，鼓励员工在新产品开发及技术改造中运用新工艺、新技术。我们每年度举办创新大赛，2019创新大赛以“心随创响，座因你亮”为主题，在赛制上做出大胆突破，鼓励选手跨部门组队，从搜集的客户需求中制定题库交由选手挑选。组织选手们集中讨论，进行头脑风暴，增加对标、创新专家课题答疑环节，在想法及方法上给予选手帮助。



图：2019年延锋安道拓创新大赛

### 奖项荣誉

公司“K256后排座椅骨架平台”项目荣获2019年度上汽技术创新奖三等奖。该后排骨架平台通过大量的技术创新实现了骨架的轻量化、平台化、模块化，并申请了多个专利。项目凭借着优秀、稳定的综合性能，突出的便利性，以及其极具竞争力的成本水平提升了公司产品的核心竞争力。



## 创新成果

### 通用概念座椅

此款为通用客户设计的概念车展座椅，从造型到功能完全由延锋安道拓独立设计开发完成。在上海车展发布展出后受到市场高度关注，客户要求将其量产化，并预计在2020年中完成所有量产化设计和DV验证。该款展车座椅集成了公司的多项创新技术，将重新定义豪华商务车座椅。

- 电动头枕
- 全背十点式按摩，自定义+八种固定模式
- 长行程大角度腿托
- 带角度电动滑出屏幕触控面板
- 3D APP控制+一键模式切换
- 一键复位功能
- 14.1寸显示屏（后装）
- 通风加热功能



### SU座椅

SU2.5座椅设计了自适应调节模式，通过集成智能化的操作方式，实现健康导向的舒适的人机互动。该展椅包含新型腿托、自适应调节头枕、石墨烯加热，氛围灯，触控屏幕调节、体征检测等6项创新技术点。座椅与智能方向盘、集成摄像头的双联屏结合，向客户展示了延锋多系统联合的技术方案。

- 健康管理
- 智能控制
- 乘坐舒适



### SV共享概念座椅

该展椅为共享车设计了四种模式，分别为：通勤模式，家庭模式，旅行模式，聚会模式。为了实现多功能、多模式，该座椅不仅集成了多种调节功能，如腿托、长滑轨等，还集成了小型调节机构、一体式扶手、集成式儿童座椅等六项全新开发的技术。

其中，集成式儿童座椅以一种全新的理念和技术方案展示了儿童座椅与成人座椅的融合。该设计将儿童座椅集成在坐垫下方，内置五点式安全带，翻开坐垫即可快速实现功能切换，有效提升了使用的便利性，更解决了汽车共享场景下的儿童车内安全问题。



### 三排共轨座椅

三排共轨座椅集成手/电动的长滑轨、旋转机构、Y向调节等功能，为座椅在车内提供大行程、全方位的位置调节，以实现多种模式的车内空间变换。为中高端MPV和SUV车型提供了整体的技术布局方案。





## 环境篇

### - 绿色经营

- ◎ 环境管理
- ◎ 应急响应
- ◎ 绿色建筑

### - 绿色生产

- ◎ 能源管理
- ◎ 节能降耗
- ◎ 废弃物管理

### - 绿色产品

- ◎ 轻量化座椅
- ◎ 低VOC发泡

### - 绿色物流

- ◎ 新能源货车
- ◎ 共享周转包装
- ◎ 循环取货模式

## 绿色经营

### 环境管理

延锋安道拓坚持绿色可持续发展，严格遵循国家及地方环境法规，在向顾客提供高质量产品和服务的同时，致力于建设环境友好的企业。

我们深知环境管理是制造型企业可持续发展的重要组成部分，通过一系列的环境管理制度，延锋安道拓对生产运营过程中的能源使用，废弃物处理，以及供应商的环境表现均加以严格的评估控制。公司通过ISO14000环境体系标准认证。2019年延锋安道拓于上海地区总计投入环保经费355万元。

环保项目	投入费用 (人民币/万元)
噪声治理	5
环保工程	150
环保处理费 (固废、危废、生活垃圾、排污费)	170
参加环保协会会费	0.3
清洗 (外墙、空调、保洁)	30
合计	355.3



### 应急响应

为了建立健全公司的环境应急管理体系，公司委托专业机构进行突发环境事件风险评估。通过风险评估，掌握自身环境风险状况，完善以预防为主的环境风险管理制度。根据《上海市企业突发环境事件风险评估报告编制指南(试行)》文件，延锋安道拓座椅有限公司环境风险等级为一般环境风险。

同时为了确保公司在发生突发环境事件时各项应急工作能够快速启动、高效有序，结合实际情况，公司制定了《延锋安道拓座椅有限公司突发环境事件应急预案》，对包括火灾、泄漏、设施失灵等可能的突发环境事件的应急响应程序进行了详细的规定。

应急人力资源	公司设立了应急队伍，包括救援行动组、疏散引导组、信息联络组、医疗救护组、后勤保障组，确保分工明确，行动高效。
环境应急设施装备	应急装备是突发环境事件应急救援的重要物质保障，也是保证应急队伍有效开展工作的基础。为了降低公司在发生事故时的影响，公司配置有相应的应急装备和物资。包括防护口罩、防护服、橡胶靴等个人防护用品、消防器具、应急药箱、应急汽车等。
环境应急专项经费	设置有专项经费作为突发环境事件应急资金。由公司应急指挥部负责配置专项资金，用于突发环境事件应急过程中的各种花费。
环境应急技术保障	公司制定有《突发环境事件应急预案》，并且每年都会组织员工对应急预案进行应急演练，提高防范和处置突发性环境污染事故的技能，增强实战能力。公司每年对全体员工进行环境安全知识培训，并对应急预案进行修订。

图：公司突发环境事件应急资源

## 绿色建筑

延锋安道拓位于上海的技术中心办公大楼从项目立项、方案设计到建筑施工均遵循绿色建筑标准，对建材选择、办公家具、给排水、照明、新风、空调等室内系统设施进行全面地绿色设计，最终呈现一个科技、人本、绿色以及可持续的大楼，并荣获美国绿色建筑委员会颁发的LEED-CI（能源与环境设计先锋）金奖。

## 绿色生产

### 能源管理

节能降耗是企业生产经营永恒的主题，也是义不容辞的社会责任。按照国家有关法律法规，延锋安道拓制定了一系列的能源管理政策，从制度上保障能源使用的合理、高效。2019年11月，公司完成ISO50001能源管理体系符合性评价，不断改进和提高能源管理水平。

#### 能源管理体系文件：

- 《能源管理工作指导书》
- 《能源管理体系程序》
- 《能源基准、能源绩效参数标准》
- 《能源监视、测量标准》
- 《能源目标、能源指标及能源管理实施方案标准》
- 《能源评审标准》
- 《动力设备设施经济运行作业标准》
- 《法律法规及其它相关要求合规性评价》
- .....

为确保能源效率，公司基建动力部门专职负责企业的能源管理工作，根据上级部门制定的年度节能减排的目标制订公司全年的能耗指标，分解细化至各分子公司进行监管考核；同时每个季度对公司的能源利用状况进行分析，优化能源结构并指导节能减排措施。由于2019年汽车行业市场波动较大，产值下降，企业的单位综合能耗有小幅上升。

2017-2019年 企业工业产值及能耗使用情况



统计指标	单位	2019	2018	2017
工业总产值	万元	704,828	1,063,883	1,047,610
综合能耗	吨标煤	6,668	6,228	7,553
单位产值综合能耗	万元/吨标煤	0.0095	0.0059	0.0072

\*注：以上数据为公司上海地区能源使用情况。

## 节能降耗

在节能减排的过程中，公司积极推动节能降耗新技术、新工艺的应用。2019年，公司在上海秀浦路基地安装了EnIMS能源信息管理系统，对厂区的水、电、气等能源消耗进行实时监控和数据分析。通过该系统，工厂能够清晰了解各办公、生产区域的能耗情况及构成，确保公司的能源系统运行在最佳状态。公司还在2019年度启动了高效电机更换的二期工程，进一步使用高效节能电机替代老旧电机。2019年，我们总计投入节能减排环保工程的金额约150万元。



图: EnIMS能源信息管理系统



图: 高效电机

在员工层面，公司倡导绿色办公的理念。号召每一位员工从我做起，在日常办公中节约用水、用电及办公耗材。例如，我们通过电子办公系统workflow进行各类流程审批，减少纸张消耗；打印机默认设置为双面打印，提倡在不涉及重要信息的情况下纸张循环使用；工厂及办公休息区域均使用直饮水替代桶装水；对中央空调进行余热回收，用于加热食堂和浴室用水等。

通过实施各类节能措施，延锋安道拓在2019年达成了节电670吨标准煤，节水20,160公吨的目标。

**670**吨标煤

年度节电

**20,160**吨

年度节水

## 废弃物管理

### ► 废水

延锋安道拓的生产过程不涉及大宗用水，公司用水均为生活用水（员工餐厅）。我们采用地理式二级生化处理装置，污水排放执行DB31/445-2009，每年委托有资质的环境检测单位检测2次/年，全部合格。

废水类型	处理程序	废水排放量
生活污水	地理式二级生化处理	187,860立方米/年

### ► 危险废弃物

公司主要的危险废弃物包括含油棉布、空罐、化工废料等，所有废弃物均委托有资质的专业供应商回收处理。

危险废弃物种类	年处理量 (吨)
油棉布/空罐	13.573
含油废水	7.073
废油	3.451
废空筒	26.02
发泡废料	26.157
有机溶剂	1.37
废油漆、涂料	0.05
废胶水	0.0496

\*注：以上数据包含上海康安路总部、康花路工厂、秀浦路工厂、南汇工厂。

### ► 废气

企业主要涉及的废气污染物类型为非甲烷总烃，执行大气污染物综合排放标准 DB31/933-2015中表1标准，每年委托有资质的环境检测单位检测，全部合格。为进一步减少VOCs排放，我们在2018年购置安装了RTO焚烧装置。经过方案对比检测，该方案的处理率达到90%以上。

废气类型	废气处理程序	废气排放量
非甲烷总烃	收集焚烧	878公斤/年

\*注：以上数据范围为上海地区。



### ● 碳排放报告

公司每年度核算温室气体排放量，并发布《上海机械设备制造企业温室气体排放报告》。电力使用为我们主要的温室气体排放来源，2019年度温室气体排放量为17475.8tCO<sub>2</sub>e。

#### 温室气体排放量汇总表

能源类别	温室气体本身质 (单位: t)	CO <sub>2</sub> 当量 (单位: tCO <sub>2</sub> e)
化石燃料燃烧CO <sub>2</sub> 排放	1808.9	1808.9
净购入的电力和热力产生的CO <sub>2</sub> 排放	15666.9	15666.9
企业温室气体排放总量 (tCO <sub>2</sub> e)		17475.8

## 绿色产品

### 轻量化座椅

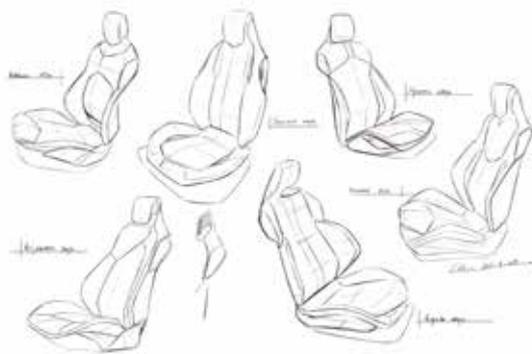
为打造更节能环保的汽车，“轻量化”是未来行业发展的必然趋势。作为国内首屈一指的汽车座椅制造商，延锋安道拓正不断探索汽车座椅的轻量化方案。

#### 材料

为响应客户的减重要求，我们在骨架主要受力件采用高强度钢板，降低板材厚度，在保障座椅安全性能的同时，使骨架减重15%。而公司自主研发的轻质椅背板，重量只有普通注塑椅背板的二分之一。

#### 造型

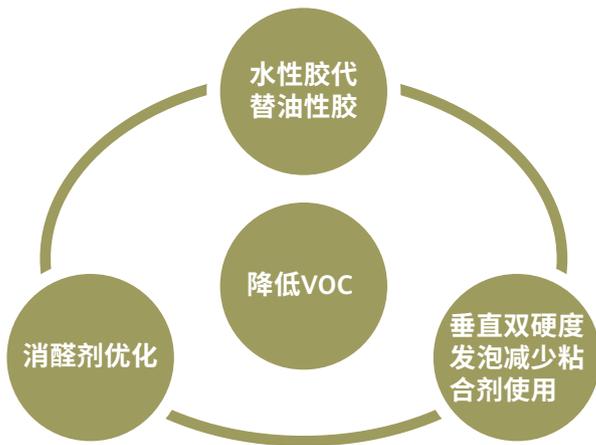
汽车座椅的造型正越来越多地采用流线设计，通过独创的技术，延锋安道拓解决了凹面弧度所带来的面套与发泡之间的贴合问题，在满足外观要求的同时减轻座椅的整体重量。



### 低VOC座椅发泡

公司对所有座椅产品进行严格的VOC（挥发性有机化合物）检测，以杜绝车内空气不流通而造成的健康隐患。为最大程度地降低座椅产品的VOC挥发，

公司研发了以低气味低VOC为特点的泡沫配方体系，自主开发的新一代国产消醛剂通过优化消醛剂分子结构达到降低泡沫甲醛水平。另一方面，通过垂直双硬度发泡技术（DHH），从单一模具中制造出三区不同硬度发泡，有效减少汽车座椅泡沫中粘合剂的使用。并在更多的产品中采用水性胶水，以降低VOC挥发，为消费者提供更健康、环保的座椅产品。



## 绿色物流

在产品的设计中融入环保理念，在制造工艺上积极开发和应用环境友好技术，延锋安道拓正着力打造更绿色的座椅产品。除了产品本身的设计制造外，我们也在不断探索更绿色的物流运输方案，通过新的物流工具和物流技术规划，进一步减少在储存、包装、运输过程中的资源消耗。

### 应用新能源电动货运车辆：

公司投入2台4.2米新能源货车取代原有柴油运输车，根据续航里程合理规划运输方案。在减少运输成本的同时有效降低碳排放，每年减少碳排放约11.3万千克。



### 全球循环共享周转包装：

首次在出口印度项目中成功应用周转包装，取代传统一次性木托盘及纸箱包装，更为绿色环保。通过上海租赁、印度退租方式实现包装容器全球循环，推动周转包装在全球范围内共享模式商用落地。同时开展包装方案优化设计，大幅提升装载率，降低运费。该方案每年减少约134吨木材及纸箱。



### 国内共享周转包装：

金属件产品事业部成品包装推广国内共享周转包装，取代原先的纸箱及木托盘，实现绿色环保，降低成本的目的，该方案每年减少约172吨木材及纸箱。



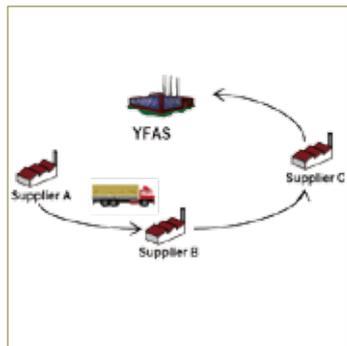
### 中欧铁路社会化拼箱模式应用：

应用中欧铁路社会化拼箱服务方案，取代海运拼箱方案，缩短运输时间，减少在途库存；同时调整发运频次和每次发运订单量，获得运输成本降低。



### 国内采购零件循环取货整合运输：

针对国内采购零件采用循环取货模式，提升车辆装载率，节省运输成本，同时减少运输中的能源消耗。





## 员工篇

### - 员工权益

- ◎ 员工结构
- ◎ 平等雇佣
- ◎ 薪酬福利
- ◎ 职企沟通

### - 员工发展

- ◎ 课程培训
- ◎ 评价考核
- ◎ 人才发展

### - 员工健康

- ◎ 安全管理
- ◎ 职业健康
- ◎ 安全培训

### - 员工生活

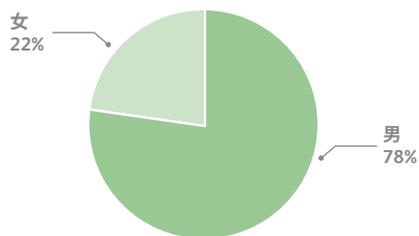
- ◎ 企业文化
- ◎ 精彩生活
- ◎ 员工关怀

## 员工权益

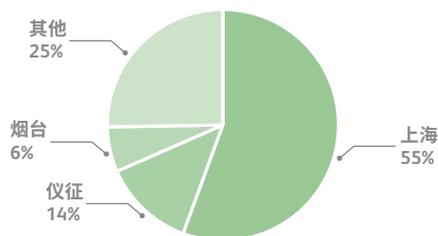
### 员工结构

我们在2019年提供了近15,000余个工作岗位，劳动合同签订率100%。截至19年底，公司雇用正式员工3794人<sup>①</sup>，其中包含41名外籍员工，以及116名少数民族员工，组成了结构多元的延锋安道拓大家庭。2019年员工流动率为12.4%，保持稳定。

员工人数 (按性别划分)



员工人数 (按地区划分)

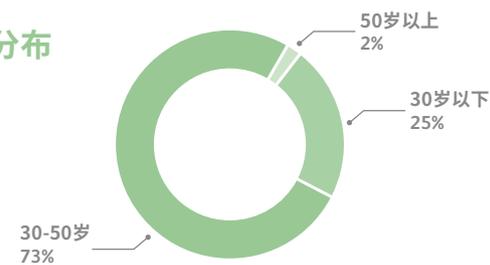


注<sup>①</sup>：员工人数包含延锋安道拓座椅有限公司及下属分子。除特别备注外，本章节员工人数均统计正式员工。

员工职级分布

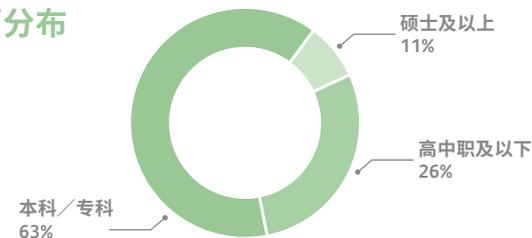


员工年龄分布



员工平均年龄	34岁
员工平均年资	7年

员工学历分布



## 平等雇佣

延锋安道拓全面遵循《劳动法》及相关的法律法规，禁止强迫劳动、雇佣童工，以及任何形式的歧视。延锋安道拓重视女性权益，致力于为我们的女性员工打造平等、友善的职场环境。2019年，延锋安道拓有12.6%的女性员工在公司担任管理岗位（经理级及以上职位，含专家），在男性员工中这一比例为15.3%，两者基本持平。

我们尊重女性员工的生育权利，除法定产假外，公司给予怀孕后期及孩子未满周岁的女员工每天1小时的假期，并设有“爱心妈咪小屋”，为孕期及哺乳的女员工提供舒适、私密的休憩空间。2019年有86位女性员工申请产假，申请率100%，复职率100%；产假后员工留任率100%（产假后复职满一年）。此外还有117名男性员工申请了陪产假。



## 薪酬福利

延锋安道拓珍视员工对企业的付出，对此，我们努力为员工提供具有吸引力的薪资待遇及完善的福利体系。据统计，2019年在雇佣员工数量前三位的地区，公司平均薪资均显著高于当地平均工资水平。

除了依照国家规定为员工缴纳“五险一金”外，我们还为员工投保补充医疗保险，并根据员工在职年限给予福利年假，在法定职工年休假的基础上增加带薪年假的天数。在生活上提供餐食、交通补助，并在总部建造有健身房，对员工免费开放。

## 职企沟通

### ► 工会组织

延锋安道拓座椅有限公司工会成立于1999年7月，现有上海总部工会下辖直属管理的分工会9个，属地化管理的子公司工会及合资公司工会21个。总部工会设工会委员会、工会经费审查委员会和女工委员会。截至2019年底，延锋安道拓参加工会的员工比例达到95%，集体谈判协议所涵盖的员工为100%。

工会通过会员代表大会、民主管理小组、集体协商与集体合同等形式，在国家法律框架内维护员工合法权益；并在日常工作中注重倾听员工意见建议，通过“点亮心愿”平台，为各工厂基地生活保障添置设施；通过民管小组平台，在后勤食堂、安全和民声等方面发挥信息沟通、监督检查等职能；通过“先锋号帮扶中心”平台为员工提供急难救助及生活支持。同时组织员工开展各类文体活动和立功竞赛等，保障员工身心健康，提升员工知识技能。



“降本增效、协同创新”的主题立功竞赛

### ► “锋”享时刻&总经理下午茶

我们重视员工的诉求及建议，在企业内设置多元透明的沟通渠道。延锋安道拓要求公司管理层以开放的态度听取员工建议。对此，我们在各基地设置员工交流室，定期收集员工建议，并组织“锋”享时刻管理层面谈及总经理下午茶等活动，公司管理层与员工分享公司业务信息及行业趋势，为每一位员工创造与公司高层面对面交流的机会。



总经理下午茶

### ► 员工敬业度调查

公司每年进行员工敬业度调查。员工通过参加调查来提供反馈和建议，以团队为单位确认和实施行动计划，部门主管将跟进源于实施行动的改进措施并衡量其效果。2019年度的“Your Voice”员工敬业度调查显示延锋安道拓的员工整体敬业率达到82%。

82%  
员工整体敬业度

## 员工发展

### 课程培训

通过完善的培训及晋升机制，延锋安道拓为员工的职业生涯发展提供支持。截至到2019年底，我们已开发完成包括项目管理、产品工程、质量管理、制造工程、体系/持续改进、供应链、人力资源等在内的180多门面授课程，150多门e-Xue课程，并培养了130名内部认证讲师。通过多元的培训形式，我们为处于职业生涯不同阶段的员工提供针对性的训练和指导，以确保我们的员工能在延锋安道拓获得持续成长。

课程类别	内容描述
新进员工培训	为帮助新员工更好地融入企业，我们开放了两个阶段的入门培训，结合线上线下课程，采用混合式的培训方式，帮助新员工快速融合。
生产操作人员培训	基于法律法规，IATF16949要求和安全要求，建立小时工培训清单，组织一线员工的入门培训，上岗培训和转岗培训。
一般员工教育训练	结合岗位技能矩阵和LCM2020领导力模型，通过每月公开课，线上课程，专业学院WORKSHOP等形式，进行员工专业技能培训及软实力提升。
管理能力训练	我们搭建了完整的领导力发展学院，从一线主管、大学生、员工骨干、接替人、新经理到高级管理者，围绕LCM2020以及业务发展重点开展多项领导力发展项目。

2019年，我们的员工人均培训小时数达到34.46小时，人均培训费用达到1777.6元。

**34.46**小时  
人均培训小时数

**1777.6**元  
人均培训费用

### 评价考核

通过ECID业绩评估系统 (Electronic Continuous Improvement Discussion)，延锋安道拓的每一位员工定期参与绩效回顾并制定下一阶段的个人工作计划。公司也藉此开展全维度的绩效考评。

在进行员工的绩效评估时，我们主要遵循三个原则：第一，实施目标管理，让员工明白努力的方向；第二；促进员工和经理进行持续、有效的沟通；第三，不仅强调工作结果，而且重视达成目标的过程。以此帮助员工在参与绩效评估的过程中完成自我回顾和个人成长。

### 人才发展

我们相信员工能力的不断提升是企业创新发展的持续动力，为了确保满足业务发展对于人才供给的需求，我们采取“管理+专业”双通道发展模式，以业绩和潜力为导向，基于岗位等级设置了各个层级的晋升阶梯，同时实施接替计划以确保管理人才的持续供给。

#### ► LDP人才发展

LDP (Leadership Development Program) 是延锋安道拓自2004年开始的领导力培训项目，旨在帮助员工培养和发展领导力。项目分四个阶段，跨度持续6个月，包含设计思维、辅导技巧、高效能经理的7个习惯，英语学习等领导力发展培训课程。



延锋安道拓2019年LDP领导力发展项目在上海举办，来自延锋安道拓全国15个基地或合资公司的48名新接替人参与了本次领导力培训。

#### ► JUMP训练营

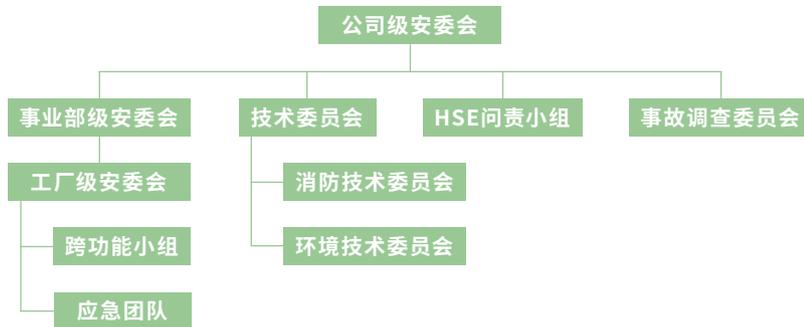
2019年，公司开启了JUMP训练营 (Junior-Up Management Program) 作为公司全新的人才发展项目。训练营主要针对青年员工，采用项目行动学习的方法，通过团队建设、项目破题、用户洞察、方案验证等一系列的项目实践活动促进青年人才的成长和发展。



## 员工健康

### 安全管理

延锋安道拓倡导“零伤害”文化，公司参考OHSAS18001标准建立了系统化、规范化的安全管理体系，对公司生产经营过程中的危险源进行识别和控制。我们成立了延锋安道拓安全委员会，作为企业的最高环境、职业健康和安全管理组织，围绕“参与+尽职”的理念，通过以上至下、人人参与的方式，持续提升人员能力和安全意识。



#### 各级安委会



#### 管理层参与



凭借对员工安全的重视以及严格的管理，公司表现同样得到了外界的广泛认可，2019年延锋安道拓获得多项安全奖项。



### 年度安全管理提升

本年度我们持续加强安全管理举措，重点关注物流安全，进一步消除工厂内的安全管理盲点。

推动“安全区域责任制”落实，通过制定标准、划分责任区、区域检查及安全月活动等形式，细化落实管理责任，消除安全管理的盲区。

2019年启动物流干预项目，主要包括管理改善和硬件改善，并通过安委会审核及飞行检查的形式对证据进行验证。主要成果包括：降低人车交汇点风险；叉车行车记录仪达到100%安全率；投入使用货架检查表并每月检查；物流类事故率下降10%。

开展班组长能力提升项目，通过组织培训、班组长能力评估、现场检查等形式，提升班组长在HSE管理过程中的参与，从第一线发现和消除安全隐患。项目覆盖27家工厂，278名班组长报名参加培训，考试通过率达到96%。

2019年度延锋安道拓未发生重伤/死亡事故或职业病事件，通过缜密的预防及管理措施，近年来员工损工率及事故率稳步下降。

员工职业安全与健康数据	2019	2018	2017
年度损工事故件数/件	5	7	6
年度可记录伤害事故件数/件	3	6	9
年度重伤/死亡件数/件	0	0	0
年度职业病事件件数/件	0	0	0
累计职业病事件件数/件	0	0	0
损工率 <sup>①</sup>	0.03	0.03	0.03
事故率 <sup>②</sup>	0.05	0.06	0.07

\*注1: 损工率=当年累积损工事故数\*200000/当年累积总工时数

\*注2: 事故率=(当年累积损工事故数+当年累积可记录事故数)\*200000/当年累积总工时数

## 职业健康

我们为每一位员工配置完备的劳动防护用品，并通过先进的检测设备对员工所处的生产环境进行安全监测。就部分特殊工种岗位，我们针对存在的危害因素采取特别防护措施，包括在焊接、发泡车间加装通风及换气设施；加装局部抽烟管道；为员工配备防毒口罩、防化手套等劳动防护用品等。2019年，公司投入安全生产费用超过4,000万元。

同时，公司为特殊工种岗位的员工提供专项体检，本年度共有4,683人参加体检，体检比例达到100%，未发现职业病事件。

我们也同样关心员工的心理健康，工会牵头组织营销一线员工、长期外派和出差员工参与上级公司“上汽集团工会心理服务”热线活动，帮助有需要的员工疏解心理压力。

0  
职业病事件

## 安全培训

为了让员工了解和掌握工作环境中的安全知识，我们结合了不同岗位的需求制定了完整的安全培训方案，开展新入职员工三级安全教育（公司级、工厂级、班组级）以及每月2小时安全培训，确保每一位员工都能获得充分的安全教育训练。2018年，延锋安道拓员工人均安全培训小时数达到20小时。

20小时人均安全教育培训时数



消防培训演习



防汛培训演习



急救培训演习



化学品泄漏处置演习

## 安全行为规范月

2019年安全行为规范月以“安全在心，规范在行”为活动主题，通过安全培训、安全观察、拍摄安全小视频、组织安全小游戏、制定区域安全责任制展板等方式让全员参与其中，通过活动提升员工对不安全行为的认识，促进个人遵守安全规范。



## 员工生活

### 企业文化

#### 愿景周

2019年的愿景周主题为“协同·创新·奋斗”。我们通过该活动向员工展示公司发展目标和价值取向，鼓励员工探索、描绘并努力实现个人及团队愿景。



#### 团队集会

团队集会鼓励员工以创意的形式展示持续改进成果。各业务板块团队共聚一堂，应用各种管理理念和工具展示并分享团队的最佳业务实践。



#### 锋尚盛典

为了感谢员工的辛勤付出，公司每年度邀请优秀员工及其家属参与“锋尚盛典”典礼以感谢其对公司的支持。



#### 家庭参观日

公司邀请员工家属参观、了解延锋安道拓的企业文化。增进员工与家属间的感情交流，将荣誉感、自豪感带给员工家庭，感谢家属对公司的支持。



## 精彩生活

### 礼赞祖国 美丽延锋

为庆祝中华人民共和国成立70周年,今年公司开展了以“礼赞祖国 美丽延锋”为主题的《我和我的祖国》各地区大联唱活动,共同点燃爱国情怀。



### 民星总动员

“民星总动员”是公司举办多年的群众参与类文化节目,每年一届,内容形式不断创新。2019年举行了第九届民星总动员“尖锋食客·巅峰对决”厨艺赛。



### 员工兴趣协会

公司鼓励、支持员工成立各类兴趣协会,目前延锋安道拓已成立有十大兴趣协会,包括足球、篮球、乒乓球、羽毛球、摄影、集邮、钓鱼等。



### 员工帮扶

公司视每一位员工为家人,工会建立了“工人先锋号帮扶中心”,由行政与工会共同出资设立困难员工帮扶基金,专款用于帮助困境员工度过难关。每年年初,公司动员广大员工参与“献爱心,手拉手”新春一日捐活动,传递温暖和希望。

聚焦外包制员工,重大疾病员工,长期外派员工,业务营销一线员工,公司为员工及其家庭送上心灵抚慰和经济帮扶。2019年公司全年累计向109位困难员工发放帮扶慰问金21万余元。

年份	2019	2018	2017
帮困人数	109	94	72
帮困总金额(元)	210800	153900	103600

## 麦穗计划

麦穗计划是在2012年延锋安道拓成立15周年之际推出的员工关爱项目。麦穗计划服务于一线员工群体，除了为一线员工提供个人的培训发展外，同时在情感上关爱其子女与家庭，并为来沪一线优秀员工子女的入学提供帮助。



### 麦穗盒子

每年10月至次年2月，我们在公司内部开展麦穗盒子活动，鼓励员工领取麦穗盒子，并将自己准备的礼物装入盒子，由公司统一转送给一线员工，将真诚的祝福和心意带到一线员工及其家人身边。

### 麦穗夏令营

公司每年举办夏令营活动，邀请工厂优秀一线员工的孩子参加夏令营，在丰富多彩的活动中增强独立能力和协作精神。

### 阳光乐学&阳光辅导班

“阳光乐学”项目帮助公司一线员工解决子女的就学问题，配以同步课外辅导班帮助其学习和成长。让来沪工作的员工子女能够留在父母身边并得到良好的师资教育。截至2019年，已有99位员工子女受益其中。

### 学历打造&技能提升

“麦穗点金”关注一线员工的自我成长和发展，我们为其提供了学历深造和技能打造的机会，帮助一线员工规划自己的职业发展路线，并由公司提供相应的培训费用。



# 共享篇

- 与社会共赢

- 与环境共生

- 与希望共存

## 2019年度“锋行计划”

一直以来，我们始终秉持初心，致力于成为世界上最好的汽车零部件供应商，建设更舒适、安全和可持续发展的世界，在创造经济价值的同时回馈社会。

因此，延锋安道拓的公益品牌——“锋行计划”也一直围绕着**与社会共赢、与环境共生、与希望共存**这三个主题开展了多样的公益活动，践行社会责任，推进企业与社会的和谐发展。

在2019年中，我们在全国各地举办了**17**场“锋行计划”公益活动，内容包括植树环保、帮困救助、敬老慰劳、儿童车内安全教育等；累计志愿服务**2475**人次，共计**3187**小时，人均参与志愿活动**1.29**小时。其中，锋行计划还第一次来到了泰国基地，组织泰国当地员工参与环境保护活动。

为提升员工志愿者的参与感及认同感，我们推出了微信小应用——志愿者电子护照功能，通过“勋章墙”，为志愿者展现个人风采提供了平台，也是公司对员工积极参与志愿公益活动的鼓励和支持，在企业内弘扬志愿者精神。未来，我们将更进一步地将社会责任管理常态化，使我们的履责内容更多元、更规范，让企业社会责任的理念内化于心，成为有责任担当的优秀企业。



## 2019年锋行计划活动一览

活动分类	日期	活动主题
 “与社会共赢”	5月11日	“一个鸡蛋的暴走”公益徒步(上海)
	6月24日	扶贫帮困,助力幸福未来(柳州)
	9月13日	关爱贫困儿童(长沙)
	每月	Old-Teen敬老院(上海)
	12月	麦穗盒子进社区-关爱老人(上海)
 “与环境共生”	3月11日	Go Ahead 微信小程序运动捐步(全国)
	4月9日	“百万植树计划”(内蒙)
	5月31日	“爱心进校园”捐赠活动(沈阳)
	6月1日	科研净摊(上海)
	10月26日	小小暴走,变废为宝(盐城)
	10月	筑坝造林(泰国)
 “与希望共存”	6月6日	愿你们的明天更美好-关爱特殊儿童(上海)
	8月7日	宝贝之家“小熊堂”义卖(上海)
	8月21日	爱心暑托班儿童车内安全教育课程(上海)
	12月27日	“萌芽计划”助学活动(上海)
	12月28日	麦穗盒子进社区-关爱特殊儿童(上海)
	12月25日	麦穗盒子进社区-关爱贫困儿童(沈阳)

## 与社会共赢

我们秉持与社会共赢的发展理念，通过多样的公益参与和志愿活动，延锋安道拓希望为弱势群体提供帮助，为构建和谐社会做出努力。

### 公益徒步

5月，延锋安道拓的志愿者参加了“一个鸡蛋的暴走”公益徒步活动，24名志愿者队伍在12小时内走完了50km，通过连续2年参加暴走活动，累积为儿童公益项目筹款22,279元。



### 社区敬老

“Old-Teen康桥镇敬老院生日会”作为延锋安道拓在康桥社区的“公益老牌项目”，已坚持了7个年头，每个月的18号左右，志愿者们都会送去蛋糕，与当月寿星老人们一起度过生日。尤其是在重阳节和春节期间，公司的志愿者也会送去主题表演和生活慰问品。活动也围绕延锋安道拓团委“COLOR青年锋彩平台”的社会责任主题，鼓励青年奉献爱心，承担社会责任。



## 与环境共生

汽车的制造及使用仍需消耗大量能源，延锋安道拓不断开发更绿色、环保的产品，并通过完善环境管理机制以减少这一负面影响。同时，我们通过大规模的植树造林来补偿汽车生产及使用过程中的碳排放；并鼓励员工身体力行，倡导绿色、健康的生活方式。

### 内蒙百万植树计划

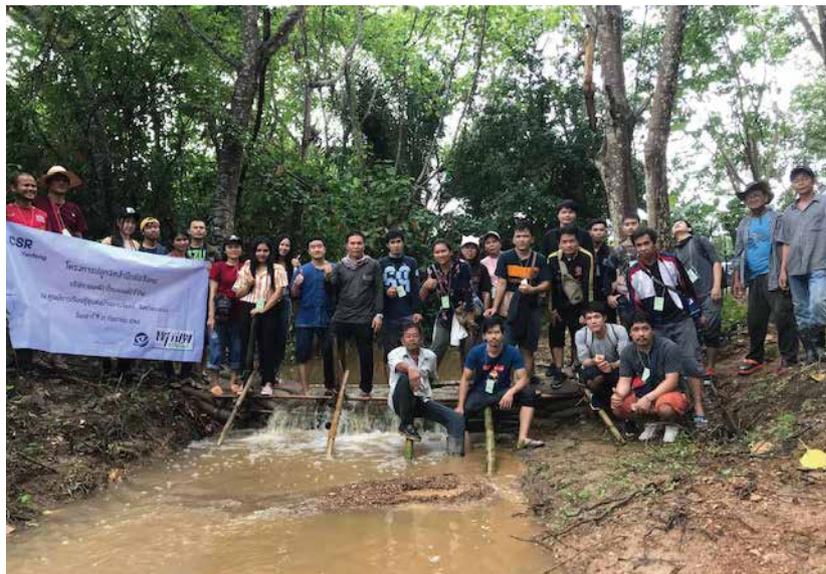
在温室效应、过度放牧与耕种等因素的共同作用下，内蒙古通辽市地区面临严重的沙漠化危机。每年春天，位于中国四大沙地之一的内蒙古科尔沁沙地南缘的通辽市及周边地区都会遭受沙尘天气的侵袭，当地居民的房屋和农田被破坏，被迫迁徙。

2019年，延锋安道拓依托上海根与芽参与“百万植树计划”，在科尔沁林业局和当地居民的帮助下，在当地沙化情况最严重的土地上捐植2000棵樟子松和五角松，2年以来，延锋安道拓公益林的面积已达到72亩，相当于6个标准足球场的大小。



### 筑坝护林

2019年度，“锋行计划”首次将活动范围扩大到了海外，泰国基地的员工纷纷加入到了志愿者的队伍中来，在位于工厂50公里外的区域，由于气候干旱无法蓄水，植被都遭到破坏，导致在洪涝季节时容易山体滑坡，引发灾害。基于保护社区土壤和水资源的出发点，泰国基地的志愿者们通过筑坝、造林等行动，帮助植被的生长，改善恶化森林土壤，同时也减少二氧化碳的排放。



## 与希望共存

延锋安道拓关心儿童的成长和发展，我们相信儿童及青少年是社会的希望，我们希望通过自身的专业知识和力量，承担起部分车内安全教育责任，并通过积极参与儿童公益项目，为困境儿童的成长提供帮助。

### 关爱儿童

从2018年起，延锋安道拓积极参与到了上海市政府实事项目“爱心暑托班”中，为缓解全市小学生暑期“看护难”问题，在社区范围内推送了儿童车内安全教育课程，引导和帮助小学生度过一个安全、快乐、有意义的假期。此外，我们也关注到了外地来沪就业者的随迁学龄前儿童教育资源不足的问题，在上



海市慈善基金会的帮助下，来到闵行区叮叮幼儿园开展了“萌芽计划”公益活动。志愿者们希望通过一些力所能及的小事，来帮助这些孩子获得同等公平的教育机会，为他们的成长提供帮助。



### 宝贝之家“小熊堂”

在上海市儿童医学中心不远处的宝贝之家里，住着一群因各种原因被遗弃的重病孤儿，他们在这里被接纳，并安排接受治疗。而在他们被治疗的经费中有一部分来自于筹款项目“小熊堂”。延锋安道拓的志愿者们会定期来到中心缝制这些用于义卖筹款的“小布熊”，通过一针一线，将我们的关爱传递给孩子，同时我们也呼吁社会能够提供更多的帮助让这些孩子得到救助。



# GRI索引

一级标题	二级标题	三级标题	GRI指标索引
	关于本报告书		G102
	经营者的话		G102
2019年度回顾	责任绩效		/
	奖项荣誉		/
	我们的价值观、战略		G102
	CSR治理		G102/G103
1.经营篇	1.1 关于延锋安道拓	企业概览	G102
		经营绩效	G102/G201/G203
		产品一览	G102
	1.2 公司治理	组织架构	G102
		风险管理	G102
		诚信及合规经营	G102/G103/G205/G206
2.产品篇	2.1 卓越品质	质量保证	G103
		产品安全	G103/G416
		客户满意	G103
	2.2 合作发展	供应链管理	G102/G103/G204
		供应商能力建设	G102/G103
		责任采购	G102/G103/G308/G414
	2.3 持续创新	技术能力	G102
		创新管理	G102/G103
		创新成果	G102
		3.环境篇	3.1 绿色经营
应急响应	G103		
绿色建筑	G302		
3.2 绿色生产	能源管理		G302/G303
	节能降耗		G302/G303
	废弃物管理		G305/G306/G307
3.3 绿色产品	轻量化座椅		G302
	低VOC发泡		G416

一级标题	二级标题	三级标题	GRI指标索引
	3.4 绿色物流	新能源货车	G301/G302
		共享周转包装	G301/G302
		循环取货模式	G301/G302
4.员工篇	4.1 员工权益	员工团队	G102/G401/G405/G406 /G408/409/G412
		薪酬福利	G201/G202/G401
		平等雇佣	G401/G405/G406
		职企沟通	G402/G407
	4.2 员工发展	课程培训	G404
		评价考核	G404
		人才发展	G404
	4.3 员工健康	安全管理	G403
		职业健康	G403
		安全培训	G403
	4.4 员工生活	企业文化	G401
		精彩生活	G401
员工关怀		G401	
5.共享篇	5.1 与社会共赢		G413
	5.2 与环境共生		G413
	5.3 与希望共存		G413