浙江泰德汽车零部件有限公司 2024 年度企业社会责任（CSR）报告
（基于 GRI 标准 2021 版及全球实践）

发布：2025 年 9 月 1 日

一、报告前言

1.1 报告概况

本报告是浙江泰德汽车零部件有限公司（以下简称“公司”）首次依据全球报告倡议组织（GRI）标准 2021 版编制的年度 CSR 报告，系统披露 2024 年 1 月 1 日-2024 年 12 月 31 日期间，公司在经济、环境、社会及治理（ESG）领域的责任实践与绩效。报告同时响应联合国全球契约（UN Global Compact）十项原则及联合国可持续发展目标（SDGs），旨在通过透明化沟通，强化与利益相关方的信任与协作。

1.2 公司简介

浙江泰德汽车零部件有限公司成立于 2006 年，为台港澳法人独资企业（股东：泰德（香港）热系统有限公司，持股 100%），统一社会信用代码 91330110785317234L，注册及经营地址均为浙江省杭州市临平区经济开发区昌达路 115 号 1 号楼。现有参保员工 89 人，专注于汽车及摩托车热交换部件研发、生产与销售，核心产品包括摩托车铝塑散热器、汽车水箱、暖风器芯体等，年产能达“80 万只汽车水箱+10 万只摩托车水冷散热器+10 万只暖风器芯体”，产品覆盖欧美、日本及国内主流市场。

1.3 报告范围与数据来源

- 范围：覆盖公司杭州临平生产基地（含研发、生产、仓储）及对外投资的杭州正源纺织有限公司（100%持股，提供包装配套服务），暂未包含外部合作加工机构；
- 数据来源：生产台账、EHS 管理记录、人力资源档案、财务审计报告、第三方认证文件（如 ISO 体系证书）及联合国全球契约签署文件，所有数据经内部多部门交叉核验，确保真实可追溯；
- 标准依据：GRI Standards 2021 版（通用标准+环境、劳工、人权议题标准）、联合国全球契约十项原则、ISO 14001/45001 体系要求。

二、治理与战略：锚定责任根基

2.1 联合国全球契约承诺（响应 GRI 1、GRI 2）

2025 年 8 月，公司 CEO（Weiyu Chen）代表公司向联合国秘书长安东尼奥·古特雷斯（António Guterres）提交正式函件，明确支持联合国全球契约（UN Global Compact）在人权、劳工、环境、反腐败四大领域的十项原则，核心承诺包括：

1. 将全球契约原则融入公司战略、文化及日常运营（如供应链劳工合规审核、生产环保管控）；

2. 参与联合国可持续发展目标（SDGs）相关协作项目（重点聚焦 SDG 7“清洁能源”、SDG 8“体面工作”、SDG 13“气候行动”）；

3. 从加入次年起，每年提交《进展沟通报告》（CoP），包含 CEO 签署的原则支持声明及在线问卷披露，确保责任实践透明可追溯（本报告为首次责任披露，后续将按 CoP 政策定期更新）。

2.2 人权风险治理体系（响应 GRI 410、GRI 411）

2.2.1 人权风险治理架构

公司以《联合国工商企业与人权指导原则》为核心框架，建立“董事会统筹-管理层执行-EHS 部门监督”的三级人权治理体系：

- 董事会每年审议人权风险评估报告及改进计划，确保人权战略与公司发展目标一致；
- 管理层牵头制定《人权保护管理办法》，明确用工、供应链、数据管理等领域的人权责任；
- EHS 部门作为专职执行机构，负责人权风险识别、审计及员工权益保障落实，每季度向管理层汇报进展。

2.2.2 人权风险识别与评估

2024 年第三季度，公司开展首次全面人权风险评估，结合汽车零部件行业特征（供应链复杂、跨境业务多）及 GRI 410 标准要求，识别出 4 类核心人权风险，并制定优先级排序及应对策略：

风险类别	风险描述	风险等级	主要影响对象	应对依据
供应链人权风险	上游原材料（如铝合金、电子元件）供应商可能存在强迫劳动、工时超标等问题，且 N 级供应商透明度不足	高	供应商员工	GRI 410、联合国全球契约劳工原则
员工基本权益保障风险	生产岗位可能存在劳动合同不规范、职业健康防护不到位、离职自由受限等潜在风险	中	内部员工	GRI 411、《劳动法》

风险类别	风险描述	风险等级	主要影响对象	应对依据
数据隐私与个人信息风险	员工入职档案、薪资数据及供应商商业信息在数字化管理中存在泄露或滥用风险	中	员工、供应商	GRI 410、《个人信息保护法》
冲突矿产风险	产品含有的少量电子元件可能涉及锡、钨等冲突地区矿产，存在间接支持武装冲突的伦理风险	低	冲突地区人群	GRI 410、OECD 冲突矿产指南

2.3 管理体系认证（响应 GRI 2、GRI 403）

公司已建立健全的合规管理体系，2024 年 7 月首次通过第三方认证，2025 年 6 月完成年度监督审核并获新证书，具体认证信息如下：

认证类型	标准依据	认证范围	证书编号	有效期至	发证机构
质量管理体系	IATF 16949	制造 允许的删减，8.3 - 产品和服务的设计和开发交付的产品，热交换器	IATF Certificate N°: 0486528	25-10-2026	Bureau Veritas Certification Holding

职业健康安全管理体系（ISO 45001）	GB/T 45001-2020 idt ISO 45001:2018	车用热交换器生产场所的职业健康安全管理活动	XH2407S074R1S	2027.07.30	杭州鑫汇认证有限公司
环境管理体系（ISO 14001）	GB/T 24001-2016 idt ISO 14001:2015	车用热交换器生产场所的环境管理活动	XH2407E073R1S	2027.07.30	杭州鑫汇认证有限公司

所有证书可在 IATF 和国家认监委官网（www.cnca.gov.cn）查询，公司按要求每年接受监督审核，确保体系有效运行。

2.4 利益相关方参与（响应 GRI 1、GRI 2）

通过“访谈+问卷+会议”机制，覆盖 5 类核心利益相关方，明确责任优先级：

- 客户：关注产品环保性（如散热器材料可回收性）、质量稳定性（IATF16949 体系保障）及供应链人权合规性；
- 员工：聚焦薪资公平、职业健康、个人信息保护；
- 供应商：需符合环保（ISO 14001）、劳工合规及人权保障要求；
- 社区：关注工厂污染控制（如废气、废水）、本地就业及安全运营；
- 政府：需遵守环保法规、劳动法规及数据安全相关规定。

三、人权风险应对：构建全链条保障体系

3.1 供应链人权风险管控（响应 GRI 410、SDG 8）

3.1.1 供应商人权准入与审核

- 准入机制：修订《供应商管理办法》，将人权合规纳入准入核心指标，要求新供应商提交《人权合规承诺书》，明确禁止使用强迫劳动、童工，保障员工合法工时与薪资；对涉及电子元件的供应商，额外要求提供原材料溯源文件，排除冲突矿产风险。2024 年新增 3 家供应商均通过人权合规初审，准入通过率 100%。
- 分级审计：建立“一级供应商全面审、二级供应商抽样审”机制，2024 年对 5 家核心供应商开展人权专项审计，重点核查劳动合同签订、工资发放、加班记录及职业防护措施，发现 2 家供应商存在“加班记录不完整”问题，下达整改通知书后均在 30 日内完成整改并通过复核。

3.1.2 供应商能力建设

针对中小型供应商人权管理能力薄弱问题，向供应链发出建立人权合规体系建议，覆盖 20 家供应商积极向合规，内容包括“强迫劳动识别方法”“工时合规管理”“冲突矿产溯源实务”，帮助供应商建立基础人权管理流程。

3.2 内部员工权益保障（响应 GRI 411、SDG 8）

3.2.1 劳动权益规范化管理

- 完善劳动合同管理，2024 年新入职员工签约率 100%，合同内容明确薪资标准、工作时长、社会保险等核心条款，无扣押身份证、收取押金等行为；
- 通过工会与薪资协商机制，严格管控加班时长（月均加班＜36 小时），加班费按法定标准足额发放，全年无劳动纠纷案件；
- 建立匿名投诉渠道（0571 86396965+zhifang.cai@radiator.cn），2024 年接收员工反馈 4 条（均为职业健康相关），响应解决率 100%。

3.2.2 职业健康与安全保障

- 依据 ISO 45001 体系要求，为注塑、钎焊等岗位员工配备防尘口罩、防烫手套等防护用品，全年发放防护用品 267 套，更换频次符合国家标准；
- 组织全员职业健康体检（覆盖率 100%），针对接触化学品的岗位增加专项检测项目，未发现职业病案例；
- 每季度开展车间环境检测（粉尘、VOCs 浓度），结果均符合《工作场所有害因素职业接触限值》，保障员工工作环境安全。

3.3 数据隐私与信息保护（响应 GRI 410）

3.3.1 数据管理合规体系

制定《数据安全与隐私保护管理办法》，明确员工信息（身份证号、薪资、健康数据）及供应商商业信息的收集、存储、使用规范，仅授权 HR 专员及 2 名采购专员接触核心敏感数据；采用加密存储技术，定期开展数据安全漏洞扫描，2024 年无数据泄露事件发生。

3.3.2 隐私保护培训与沟通

2024 年开展“个人信息保护”专项培训 2 场，覆盖全体员工，讲解数据泄露风险及防范措施；在员工入职时签订《隐私保护告知书》，明确信息使用范围与员工权利，保障员工知情权与控制权。

3.4 冲突矿产风险防控（响应 GRI 410）

建立采购溯源机制，要求供应商提供原材料产地证明，优先选择已通过“无冲突矿产认证”的供应商；2024 年采购原料均溯源至非冲突地区，形成《2024 年冲突矿产排查报告》，存档供客户及监管机构查询。

四、环境可持续：践行绿色制造

4.1 能源管理：光伏发电与节能改造（响应 GRI 302、SDG 7）

4.1.1 光伏发电规模化应用

公司推进清洁能源替代，光伏电站 2024 年累计发电 29.728 万度，实现“自用为主、余量上网”的能源利用模式，具体绩效如下（数据来源：公司光伏电费台账）：

指标	2024 年数据	2023 年数据	同比变化
累计发电（万度）	29.728	30.365	-2.1%
自用电量（万度）	24.245	23.642	+2.5%
自用电比例	81.6%	77.9%	+3.7%
上网电量（万度）	5.483	6.723	-18.4%
光伏电费收入（元）	159,372.24	147,966.10	+7.7%

注：自用电覆盖生产车间照明、设备辅助用电，年减少外购火电约 24 万度，对应减排 CO_2约 168 吨（按火电碳排放系数 0.7tCO_2/万度计算），人均减排约 1.89 吨/人/年。

4.1.2 全面节能改造

- 照明系统：完成车间 LED 节能改造，年节电 5 万千瓦时；
- 设备优化：对钎焊炉、冷却系统等核心设备进行参数调校，单位产品能耗从 2023 年 8.8 kWh/台降至 2024 年 8.2 kWh/台，降幅 6.8%。

4.2 污染防治：全环节管控（响应 GRI 306、GRI 307、SDG 13）

4.2.1 大气污染治理：活性炭吸附+脉冲除尘

- 注塑废气处理：针对注塑工艺产生的挥发性有机物（VOCs），配备活性炭吸附装置，处理效率达 90%以上，排放浓度低于《挥发性有机物无组织排放控制标准》（GB 37822-2019）限值；
- 粉尘控制：喷粉、钎焊工序配套脉冲布袋除尘器，粉尘排放浓度 10mg/m³，符合《大气污染物综合排放标准》（GB 16297-1996）。

4.2.2 水污染与固废管理

- 废水：生活废水经“沉淀+过滤”工艺处理后循环利用，水循环利用率 85%，无生产废水外排；
- 固废：铝合金边角料、报废芯体等金属废料年回收 15 吨，回收率 98%；危险废物（废机油、废助焊剂）委托有资质单位处置，处置率 100%，无固废非法排放记录。

4.3 绿色产品研发（响应 GRI 301）

优先采用 3003 铝合金等轻量化、可回收材料，研发的“多通道散热器芯体”实现：

- 材料消耗降低 10%；
- 散热效率提升 12%；
- 2024 年新增 3 项热交换器相关实用新型专利，技术成果已应用于储能冷却和动力电池以及燃油车散热适配产品。

五、社会贡献：守护员工与价值链

5.1 劳工权益：工会与薪资协商机制（响应 GRI 401、GRI 402、SDG 8）

5.1.1 工会组织与民主管理

公司依法成立工会，2024 年工会会员覆盖率 100%（89 人全部入会），核心职能包括：

- 参与制定《员工手册》《安全生产管理制度》，2024 年组织 2 次员工代表座谈会，收集意见 23 条（如“增设车间休息区”“优化培训频次”），整改完成率 100%；
- 监督劳动合同签订（签约率 100%）、五险一金缴纳（参保率 100%），无劳动纠纷案件。

5.1.2 薪资集体协商制度

建立“年度薪资协商机制”，由工会代表（5 人）与公司管理层（3 人）组成协商小组，2024 年协商成果包括：

- 薪资调整：全员平均薪资涨幅 8%，高于杭州市制造业平均涨幅（6.5%）；
- 福利优化：新增”交通补贴”、”租房补贴”、 “工龄津贴”，员工福利支出同比增长 12%；
- 加班管控：月均加班时长＜36 小时，严格遵守《劳动法》规定，加班费足额发放（发放及时率 100%）。
- 对部分员工在已有社保基础上增加商业保险。

5.2 客户与供应链责任（响应 GRI 416、GRI 417）

- 客户服务：建立“24 小时响应+72 小时解决”的售后机制，2024 年客户满意度 96%，产品一次合格率 99.2%；
- 供应链管控：对 15 家核心供应商（如铝合金材料、钎焊剂供应商）开展年度审核，要求供应商提供 ISO 14001 认证（覆盖率 100%），拒绝使用冲突矿物或高污染原料。

六、经济价值：驱动可持续增长

6.1 经营绩效与创新投入

- 2024 年营业收入同比增长 8%，其中新能源汽车散热器业务占比提升至 20%；
- 研发投入占比 5.2%（高于行业平均 4.5%），累计拥有专利 40 项（实用新型 39 项、外观设计 1 项），核心专利“一种八通液冷板”（CN223138441U）已应用于新能源产品研发。

6.2 本地贡献

- 带动周边物流、包装等配套产业发展，2024 年本地采购金额超 500 万元；
- 依法纳税，为杭州临平区提供 89 个就业岗位，其中本地和新本地员工占比 75%。

七、挑战与展望

7.1 现存挑战

1. 新能源汽车散热器技术迭代加速，需进一步加大研发投入以匹配客户需求；
2. 环保法规日趋严格（如未来 VOCs 排放限值可能收紧），污染治理成本面临上升压力；
3. 供应链上下游 ESG 数据协同不足，需深化供应商碳足迹管理；
4. 人权风险管控深度不足，N 级供应商透明度低、数字化管理带来的隐私保护压力等问题仍需突破。

7.2 2025-2026 年目标（响应 UN Global Compact CoP 要求）

维度	核心目标	衡量指标
环境	光伏电站装机容量扩容至 600KW，单位产品能耗再降 8%	光伏自用率≥85%，单位能耗 ≤7.6 kWh / 台
劳工	薪资协商机制覆盖 100% 岗位，员工培训时长提升 20%	协商覆盖率 100%，人均培训时长≥24 小时
治理	首次提交联合国全球契约《进展沟通报告》（CoP）	完成 CoP 在线问卷及 CEO 声明提交
产品	新能源散热器营收占比提升至 30%	新能源业务营收占比≥30%
人权	供应链人权审计覆盖率提升至 80%，建立数据隐私保护认证	二级供应商审计占比≥50%，通过数据安全等级保护三级认证

7.3 人权风险深化应对计划

- 2025 年下半年开展第二次全面人权风险评估，重点关注跨境业务中的人权合规差异；

- 2026 年前建立人权绩效 KPI 体系，将“供应商人权整改完成率”“员工隐私投诉率”纳入管理层考核。

八、附录

8.1 关键绩效指标（KPI）汇总

维度	指标名称	2024 年数据	2023 年数据	变化率
环境	光伏自用电比例	81.6%	77.9%	+3.7%
环境	单位产品能耗（kWh / 台）	8.2	8.8	-6.8%
环境	金属废料回收率	92%	88%	+4%
社会	员工平均薪资涨幅	8%	7%	+1%
社会	职业健康体检覆盖率	100%	100%	持平
经济	研发投入占比	5.2%	4.8%	+0.4%
人权	供应商人权审计覆盖率	100%（一级）	-	新增指标
人权	员工隐私投诉率	0%	-	新增指标
人权	冲突矿产排查完成率	100%	-	新增指标

8.2 意见反馈渠道

- 联系部门：行政部（CSR 专项小组）
- 联系电话：0571-86396965
- 电子邮箱：zhifang.cai@radiator.cn
- 反馈时限：报告发布后 3 个月内

8.3 第三方验证说明

本报告核心数据（如光伏发电量、废料回收率、员工薪资、人权审计结果）已通过内部 EHS、财务、人力资源部门交叉核验，ISO 14001/45001 体系认证及联合国全球契约签署文件均为第三方正式文件，可通过对应官网查询验证。

报告制作日期：2025 年 9 月 1 日