

与时俱进 开拓创新

**开创以人为本、科技赋能的可持续未来**

**2023年上海华鞍环境、社会及治理报告**

# 目录

01 总经理致辞

02 关键绩效概览

03 以企业使命为战略导向

05 减少运营排放

07 以人为本

09 创新

10 治理

13 利益相关者资本主义披露准则

# 总经理致辞

## 开创可持续发展的未来

对于上海华鞍而言，尽管2023年充满挑战，但我们依旧有所收获。我们也应当为那些我们所付诸的积极行动以及我们为利益相关方带去的有利影响感到自豪。

这一年，我们继续加大对人才和自动化设备的投入，招聘高素质的人才，我们承诺，按照国家客户的要求和步伐实现碳排放达标。

我们在ESG的道路上探索多年。上海华鞍以：

“通过技术创新和精心制造为客户提供优质的解决方案，并极力创造公平公正合理的员工从业环境，成为中国市场首选及全球极具竞争力的汽车轴销类零件供应商”的企业使命、愿景和价值观有力支撑着我们应对所有新的挑战和机遇。

我们的环境、社会及治理（ESG）报告中详细阐述了上海华鞍将如何把ESG理念融入业务核

心，其又如何影响我们的战略决策、追踪最新进展，以及为我们是否需要采取更多积极行动提供指引。这份报告也将带您了解我们在重点关注领域所采取的一些针对性行动：

- **以企业使命为战略导向。**我们的ESG工作计划由公司总经理及管理小组制定，也与每一位上海华鞍员工息息相关。公司最高管理层基于详尽的分析为我们设定统一的目标，并将其融入各方面的业务当中，以指导我们的员工和团队开展有效行动。
- **低碳转型。**上海华鞍按照顾客和国家的相关要求，采取相应的措施减少温室气体排放，包括以2019年为基准，到2030年前将与范围1及范围2相关的温室气体排放量绝对值减少50%。
- **以人为本。**我们努力创造公平、公正、合理及包容的工作环境，始终将员工的健康与福祉置于首位，不断培养和提升员工在相关领域中所需的各种技能。帮助他们释放潜能，成为

最优秀的专业人士。

- **以创新促繁荣。**我们致力于通过不断投资和创新，为公司的经济增长和利益相关方的繁荣服务，从而使各利益相关方得到可持续的、健康的繁荣。

本报告的编制以及我们的治理原则也同样遵循该体系所确定的标准，并将以此继续我们的ESG之旅，深入参与社会各界的相关探讨和分析，进一步扩大在可持续发展方面的影响作用。我相信，当下采取果敢行动是最恰当的时机，也是确保所有人拥有光明未来的唯一途径。如您有任何建议或问题，欢迎与我们联系

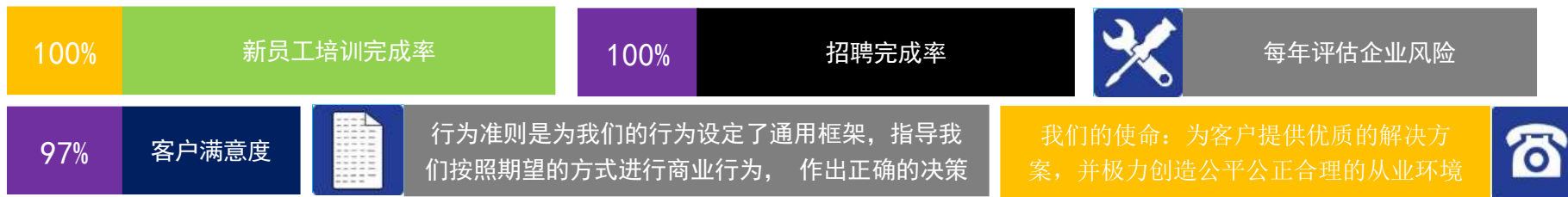
**丁辉**

上海华鞍汽车配件有限公司总经理

# 关键绩效指标

本 ESG 报告的披露方法参照世界经济论坛 (WEF) 国际商业理事会 (IBC) 起草制定的利益相关者资本主义披露准则, 详见本报告第 13 页。以下关键绩效的总结遵循利益相关者资本主义披露准则的信息披露框架。

## 框架 1: 治理



## 框架 2: 员工



## 框架 3: 地球



## 框架 4: 繁荣



# 以企业使命为战略导向

## 以企业使命为战略导向

上海华鞍致力于帮助客户在目前和未来的格局下得到可持续的发展。我们将极力用我们的优势帮助我们的客户和利益相关方建立持久信任，缔造持续成就。

### ▪ 建立持久信任

建立信任以提升透明度、满足利益相关方日益增长的需求与期望。报告披露和合规仅是其中的一环，公司文化、管理层认知、标准化运转、专业人才、应急控制、合适技术和恰当治理亦相辅相成。质量的保证仍是信任的核心。

### ▪ 缔造持续成就

我们致力于为所有利益相关方创造价值。我们尽一切可能，助力客户交付成果及达成长期战略目标。

### ▪ 持久信任与持续成就相得益彰

持续成就与信任密不可分。从对环境的过度开发到对技术的不道德利用，我们看到短期主义和不可持续

的做法已经破坏了世界各地的信任。信任是取得持续成就的基础，没有信任就不可能有进行变革的决心或意愿。

### ▪ 为客户和利益相关方创造更大影响

上海华鞍的战略围绕实现愿景和价值观的关键承诺制定。2023年，我们投资了110万元人民币，用以进行自动化和数字化改造，以应对商界和社会所面临的复杂挑战。

### ▪ 未来战略投资

结合目前的发展趋势，我们将针对当今市场环境下对所有客户至关重要的三个领域进行重点投资

- 1、数字化改造
- 2、自动化改造
- 3、ESG可持续发展

## 我们的报告方法

上海华鞍除追求经济效益和利润增长之外，我们还需考量如何将环境可持续性、员工参与、

多方协同合作和更深远的社会影响力。我们持续关注ESG可持续发展、战略和业务转型，针对提升ESG报告披露的范围与质量，即刻采取有效行动，管理其ESG表现。

上海华鞍与客户共同在实践中探索。今年我们首次发布上海华鞍的可持续发展进程和社会影响力报告。今后每年将定期发布这类报告。上海华鞍将按照全球报告倡议组织的标准（《GRI 可持续发展报告标准》）进行全方面的披露，不断提升报告质量和透明度，虽然报告的内容和形式还不够完善，我们将不断地持续改进。

## 利益相关方参与

作为日常工作活动的一部分，上海华鞍定期与主要利益相关方接触和沟通，确定双方最为关切的议题。沟通方式包括开展针对性的调查和反馈收集、深入访谈。

### ■ 员工

上海华鞍的员工和合伙人是企业最核心的财富，是我们为客户持续提供最优质服务的关键。



### ■ 政府及监管机构

遵守现有法律法规，通过上海华鞍对各商业板块的洞见和调研，为不断更新发展的法律法规和公共政策议程提供新思路。



### ■ 商业伙伴

上海华鞍的客户、供应商和其他商业合作伙伴，以及潜在的商业利益相关方，共同组成了上海华鞍运营的根本。



### ■ 社会

秉承解决重要问题，营造社会诚信的使命，上海华鞍通过与客户和社区的合作，创造更大影响力。



# 减少运营排放

## ■ 2030目标

上海华鞍积极响应国家号召和客户倡议，采取积极措施，从2019年就开始统计本公司的温室气体排放量，并每年推动日常运营中的减排。

年份	排放总量（单位：吨CO2e）
2019	1274
2020	1610
2021	1646
2022	1776
2023	2243

上海华鞍承诺：

- 2030年前将范围1和范围2的相关温室气体排放量绝对值较2019基准年减少30%。
- 2030年前将范围3中因商旅出行产生的温室气体排放量绝对值减少50%。
- 2030年前，上海华鞍50%的产品和服务

供应商（按排放量计算）将制定科学碳目标。

## ■ 减少运营排放

上海华鞍承诺将按照国家和客户的要求实现温室气体排放目标，同时也承诺从2023年度开始每年统计并监测范围1和范围2的温室气体排放。并承诺在适当的时候进行范围3的统计。

2023年度温室气体排放分类清单

编号	排放源名称	设施	总排放量	CO2
类别1	直接排放		<b>199.3</b>	<b>167.66</b>
1.1	固定源燃烧的直接排放		0.0	0.00
1.2	移动源燃烧的直接排放		170.3	167.66
1.2.1	柴油燃烧	送货卡车	95.9	95.60
1.2.2	汽油燃烧	汽油公务车	74.4	72.06
1.3	工业过程产生的直接排放		0.0	0.00
1.3.1	CO2 灭火器使用逸散	气瓶	0.0	0.00
1.4	人类活动产生的逸散排放		28.9	
1.4.1	化粪池甲烷逸散	化粪池	28.9	
间接排放			<b>2044.1</b>	<b>2044.08</b>
类别2	外购能源的间接排放		2044.1	2044.08
2.1	外购电力	电力系统	2044.1	2044.08
2.2	外购热源	供暖	0	0



## 单位能耗

年份	每 1000 件产品 能耗 (KWh)	每万元销售额 能耗 (KWh)
2019	8.54	160.43
2020	8.43	168.96
2021	8.53	192.11
2022	8.46	168.01
2023	8.37	172.21

### ■ 采购可再生能源

电能消耗是上海华鞍最主要的碳排放来源之一。在持续提高能效和节能的同时，我们还将继续采购可再生能源的电力以满足全部用电需求，减少生产和办公用电产生的碳排放。

2024年度上海华鞍将于光伏制造商合作在上海华鞍的厂房所在地实现光伏发电，发电量将覆盖上海华鞍的生产和办公用电需求。



2023年上海华鞍环境、社会及治理报告-减少运营排放

### ■ 绿色出行

为进一步支持员工选择更环保的差旅出行方式，上海华鞍推出“绿色出行，乐享高铁”倡议，鼓励更多员工选择高铁作为更低碳的方式来代替飞机出行。上海华鞍将在2024年提出该倡议，凡因差旅在京沪两地间鼓励员工选乘高铁，在江浙皖出差的员工鼓励乘坐高铁，减少公务用车。



上海华鞍鼓励员工采用新能源汽车进行通勤。在换车时，上海华鞍鼓励员工置换新能源汽车，目前上海华鞍的新能源汽车约占员工通勤车辆的30%。





# 以人为本

## ■ 激励员工实现自身价值的最大化

人才是上海华鞍最宝贵的财富。也是我们成功的基础。我们的员工拥有多项技能、经验和背景，在日常工作中总能激发新的动能，上海华鞍聚力人才优势、能力优势和技术优势，为客户构筑信任、获得持续成就。

本章节展示上海华鞍如何重点开创激励措施，为员工搭建更有价值、有意义的职场环境，以及如何为员工带来多样、灵活和身心健康的福祉。

## ■ 创造人才队伍

2023年度上海华鞍拥有在职员工252人，公司没有任何迹象歧视对待女性员工，其人员分布见下表：

类别	女性	男性	女性比例
一线操作工	59	125	32.1%
行政人员	22	30	42.3%
管理人员	9	30	23.1%

2023年度上海华鞍积极履行社会职责，新增加了5个职位。新入职的员工数量为：新入职员工分见下表：

类别	女性	男性	女性比例
一线操作工	11	32	25.6%
行政人员	2	5	28.6%
管理人员	1	3	25%

上海华鞍公平合理的对待各个年龄段的员工，没有任何歧视高龄或低龄的员工。

年龄	女性	男性	女性比例
18-30岁	2	24	7.7%
31-45岁	50	59	45.9%
大于45岁	34	83	29.1%

## ■ 员工技能提升

2023年，上海华鞍提供约10万元人民币用于员工技能提升，包括培训员工、开发拥有提供员工技能和工作效率的APP，购买降低员工劳动强度的设备等，以更好地服务客户和社会。

通过实施“智物流”项目和“鞍事通APP”这一数字化技能提升项目，我们将帮助上海华鞍的全体员工系统性地实现数字化技能提升。在塑造未来职业的过程中，为确保员工了解所学技能如何改变未来并从中受益，我们全方位提升员工的数字化技能，携手客户、政府机构和社会一起弥合当今数字时代造成的技能差距。

2023年，上海华鞍举行了“班组长高级进修

班”，让16位一线班组长接受了长达一年的培训。

### ■ 多元化与包容的文化环境

上海华鞍的多元化与包容旨在营造一种公平、公正、合理和相互尊重的文化氛围，对所有员工一视同仁确保员工每天都能全身心投入工作。我们的战略重点持续关注性别同时关注员工各个阶段的需求变化。

为此，我们为员工提供一系列工具、网络、资源、政策和福利。我们努力确保流程、政策和福利支持所有员工，不因其性别、年龄、种族、性别取向或其他因素而有所不同。

#### 男女薪酬平等

薪酬平等对创造公平、公正、合理和相互尊重的文化氛围、吸引人才、提高长期竞争力和满足顾客需求至关重要。为此，上海华鞍秉持同工同酬原则，在员工之间进行同类比较，多维度分析男女员工的平均薪酬水平。

在内部层面，我们的性别薪酬差距小到接近平等，但在个别员工群体中仍存在一些男女薪酬不同。

今后，我们将继续每年监测薪酬水平并制定策略，以缩小仍存在于特定员工群体中的不同。

#### 平等的职业发展和晋升机会

上海华鞍致力在职场发掘女性员工的领导力，倡导女性经济赋能作用，同时在融合策略中凸显性别平等的重要性。我们积极为女性员工创造更多晋升和展现领导才能的机会。基于年度报告，我们非常欣慰地看到上海华鞍的女性员工获得了与男性员工相同的晋升机会和绩效评分。

类别	女性	男性	比例
班组长	4	12	25%
主管	2	6	25%
经理	2	3	40%

### ■ 工作场所

2023年上海华鞍除了关注行政管理人员的办公环境之外，继续投资于改善一线员工的工作环境。

针对于公司检测岗位振动盘噪声大的特点，上海华鞍准备投资购买用于自动上料的机构用于降低工作现场的噪声。

本着对员工负责人的态度，上海华鞍每年对员工进行职业健康体检和视力检测。确保员工以良好的状态投入到工作中。



# 创新

## ■ 关注客户最紧迫的问题

我们的客户正面临着前所未有的环境波动，从消费者到员工，从供应链到监管机构，从技术到环境，他们需要不断调整优先议程以应对几乎所有相关领域趋势变动带来的新挑战。

经济的高质量发展是推进社会进步和可持续发展的基础。经济、社会和环境的发展环环相扣，企业必须了解并回应除投资者之外、更广泛的利益相关方群体的期望。

通过对服务、人才、技术、运营以及文化和领导力的持续性创新和投资，上海华鞍得以为客户提供持续性的价值。

我们每年将投资10万-20万人民币用于数字化、自动化改造及环境改造。协助顾客在可持续发展方面取得成绩。

## ■ 数字化创造长期价值

上海华鞍积极响应国家号召和客户的期望，采取长期投资策略以符合数字化转型，让传统的生产技术与数字化紧密结合。

2023年，上海华鞍开发来“鞍事通APP”，引进了“模企宝”管理软件。

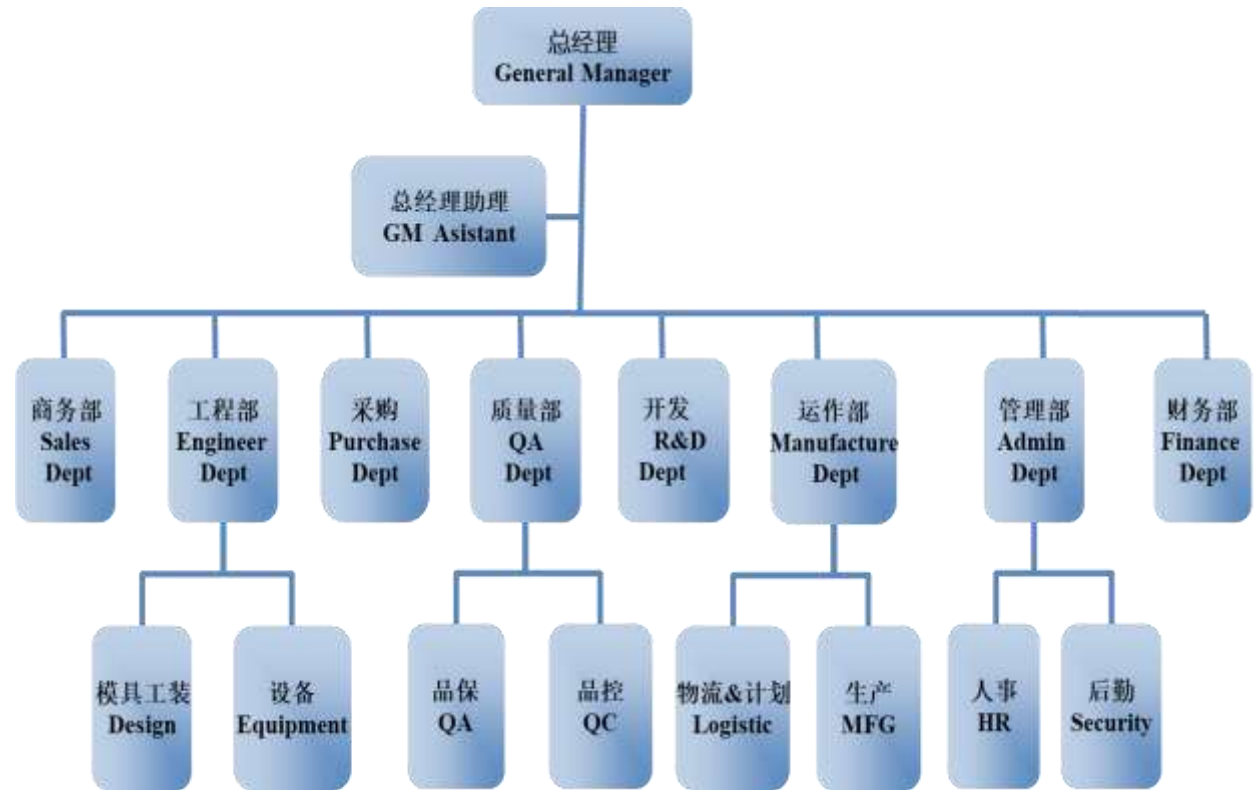


# 治理

## ■ 我们的组织架构和运营

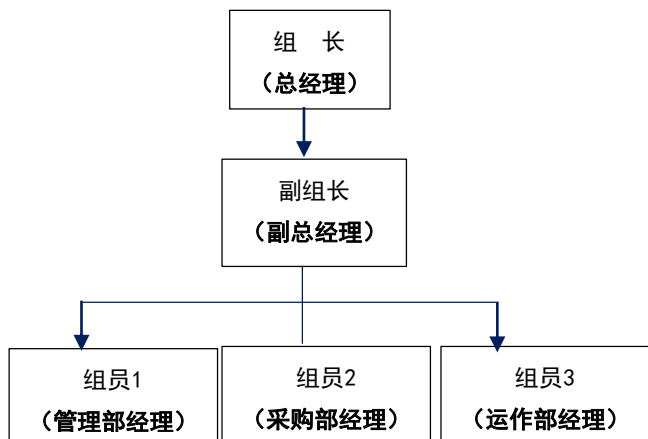
上海华鞍汽车配件有限公司创建于1998年2月，公司一直致力于汽车用机加零件与冷镦零件的研发、生产与销售，以及各种工装模具的研发与生产。公司的主要产品为汽车用机械加工及冷镦零部件，如座椅、门锁、空调、管路中的罗拉、铆钉、轴销类零件和非标高强度螺钉和螺栓。

上海华鞍是以总经理负责制。共分成了8个部门，各部门采用经理负责制，经理下面根据业务的不同设置有主管，各部门的主管设置数量根据需要设置。



## ■ 上海华鞍的治理

上海华鞍的治理机构采用“治理小组”的结构形式。总经理担任治理小组组长，副总经理为副组长，组员包括运作部经理，管理部经理和采购部经理。



治理小组是上海华鞍的治理机构，职责包括：负责工作环境、社会、商业道德、人权和社会可持续发展的规划、实施和监督；制定社会可持续发展的长期、中期、短期目标，并监控这些目标；负责工作环境、社

2023年上海华鞍环境、社会及治理报告-治理

会、商业道德、人权和社会可持续发展的流程的制定、执行和监督。治理小组每年至少开展2次会议活动，每次会议间隔时间不超过6个月。

总经理是治理小组的总负责人，负责治理小组的一切管理协调活动和资源配置。

副总经理负责工作环境、社会、商业道德、人权和社会可持续发展工作的具体实施，是工作环境、社会、商业道德、人权和社会可持续发展的高级管理者代表

## ■ 道德准则

上海华鞍重视培养员工遵循严格的道德操守，以专业执业，以诚信经营。我们对所有新入职员工开展道德诚信和独立性培训，并对所有员工进行年度培训和评估。

## 上海华鞍行为准则

为自身的行为准则设定通用框架，让我们按照期望的方式开展业务，做出正确决定。认识，理解并践行《上海华鞍行为准则》是

作为上海华鞍专业人士的基本要求，也是我们必须坚持的。该准则适用于所有上海华鞍的员工及股东，利益相关方可通过我们的网站访问及下载准则内容。

## 反腐败

上海华鞍制定了全面的政策、指南和流程防范贿赂和腐败，要求所有员工，包括新入职的员工，每年进行包含反腐败、反贿赂在内的道德及合规培训，并定期向员工发布更新内容。上海华鞍每年进行合规检查，以评估对反腐败、反贿赂及上海华鞍客户提出的其他合规标准、本地政策及指南的遵守情况。2023年报告期，上海华鞍没有任何确认的腐败事件。

## 行为准则咨询和报告机制

上海华鞍致力营造安全和相互尊重的工作环境，让员工发挥潜能，在与同事、客户及其他利益相关方互动中始终保持最高水平的诚信标准和专业精神。我们开设的行为准则热

线可供所有上海华鞍员工及其他外部利益相关方咨询或报告任何可能的道德或诚信问题。

我们对所有报告的问题严格保密，并妥善处理。此外，上海华鞍制定了反报复政策，确保所有诚信举报事实或涉嫌违反行为准则行为的举报者免遭任何形式的报复。

## ■ 风险与机会监督

### 企业风险管理

上海华鞍治理小组负责监督、审查和批准年度企业风险管理最高风险。治理小组每次的工作会议上的识别公司风险，报公司最高管理层批准。

多数的风险责任人属于管理团队成员，例如治理小组成员、业务部门经理及主管、职能部门经理及主管，他们有责任识别各自领域的风险和重大行动，从而主导推进企业风险管理。

上海华鞍采取严格的企业风险管理方法，持

续识别具有潜在影响的最高风险。

2023年上海华鞍遇到企业最高风险：

### 质量及合规

- 客户及服务质量：现有产品或新开发的产品在交付质量方面出现重大失误可能导致重大的索赔。

- 监管/公共政策变化：未能建设性地参与有效的监管和管理新出现的问题，可能导致声誉受损并对业务产生不利影响。

- 信息/网络安全及数据管理：未能有效地(1)以最高合规和监管标准进行数据维护；(2)管理自有、客户和第三方数据的使用和安全，可能对上海华鞍数字战略的实施产生不利影响，并导致行政处罚、声誉影响或品牌受损。

### 社会风险与信任

- 员工、价值观及道德准则：如果未能(1)预测和准备应对与劳动力相关的变化，或有效执行上海华鞍的人才计划，可能对战

略执行能力和客户服务能力产生不利影响；以及未能(2)认同并遵守上海华鞍价值观、使命和行为准则，将威胁到我们与同事、客户及利益相关方之间的合作。

- 地缘政治/宏观经济及社会诚信：如果未能(1)消除诸如贸易争端等地缘政治事件的影响；(2)抵御诸如经济衰退或监管变化等重大宏观经济事件造成的严重破坏；以及(3)预测并响应市场和社会期望。这些将削弱上海华鞍的声誉和信任度及企业的运营。

### 市场风险：

- 颠覆式技术/转型及韧性：如果未能(1)迅速、敏捷地做出响应，如将新产品推向市场；以及(2)管理关键系统的可用性或韧性，将影响客户和管理自身业务的能力。

### 响应速度：

- 变革管理：如果未能管理或主导业务或职能的变革，可能导致业务中断。



# 利益相关者资本主义披露准则

## 1. 治理原则

议题	指标	阐释	报告部分
治理宗旨	宗旨设立	企业通过确立宗旨，表明其将如何解决经济、环境与社会问题，并为包括股东在内的所有利益相关方创造价值。	<a href="#">治理</a>
治理机构质量	治理机构的组成	成立治理机构会应考虑如下因素：与经济、环境和社会议题相关的专业能力；执行成员或非执行成员；独立性；任期；成员的其他重要任职与责任及相关责任的性质；性别；未被充分代表的社会群体成员；利益相关方代表。	<a href="#">治理</a>
利益相关方参与	影响利益相关方的实质性议题	对主要利益相关方和机构有实质性影响的议题，议题的确定方式以及利益相关方的参与方式。	<a href="#">利益相关方参与</a>
道德准则	反腐败	<p>1. 接受过反腐败政策和流程培训的治理机构成员、员工和业务合作伙伴的总百分比（按地区划分）。</p> <p>a) 本年度已确认并与往年相关的腐败事件的总数和性质； 以及 b) 本年度已确认且与本年度相关的腐败事件的总数和性质。 为加强利益相关方参与，改善经营环境 and 企业文化，并达到反腐败目的的讨论及举措。</p>	<a href="#">道德准则</a>
	受保护的道德建议和报告机制	<p>内外部机制：</p> <p>1. 就道德和合法行为及组织诚信寻求建议；以及 2. 举报不道德、非法，以及与组织诚信缺失相关的行为。</p>	<a href="#">道德准则</a>
风险与机遇监督	将风险与机遇纳入业务流程	企业风险因素和机遇披露明确指出相较一般行业，其所面临的重大风险和机遇、相关风险偏好、风险和机遇的波动性及应对措施。风险和机遇应涵盖包括气候变化与数据管理在内的重大的经济、环境和社会议题。	<a href="#">风险与机会监督</a>

## 2. 员工

议题	指标	阐释	报告部分
	多元化和包容性（百分比）	按年龄层、性别和其他多元化指标（如民族）划分的各类员工的比例。	以人为本
	薪酬平等（百分比）	在关乎平等的重要领域，包括女性与男性、少数民族与汉族及其他相关领域中各类员工的基本工资和薪酬之比。	以人为本
尊严与平等	工资水平（百分比）	1. 按性别划分的标准入职工资与当地最低工资之比。	1. 不适用
		2. 总经理的年薪总额与除总经理之外的所有员工年薪总额中位数之比。	2. 上海华鞍不披露本指标
	童工、强迫与强制劳动的事故风险	<p>对有严重使用童工风险、强迫与歧视性劳动风险的运营地点和供应商出具说明。这类风险与以下因素有关：</p> <p>a) 运营性质（如制造业工厂）和供应商类型；以及</p> <p>b) 在某些国家和地区存在有上述风险的运营和供应商。</p>	上海华鞍不雇佣童工从事任何经营活动，也不允许发生任何强迫或歧视性劳动。供应商必须遵守上海华鞍的《第三方行为准则》，其中明确规定上海华鞍坚决反对和零容忍任何形式的童工、人口贩卖和现代奴役。
健康与福祉	健康与安全（百分比）	<p>1. 因工伤导致的死亡人数和比率；不包括死亡在内的严重工伤事故；重大工伤事故；主要工伤类型以及工作时长。</p> <p>2. 说明企业如何帮助员工获得非职业疾病相关的医疗，健康服务和范围。</p>	<p>1. 员工的安全和福祉是重中之重。上海环开展的业务几乎不会对员工造成安全影响。在2023年，上海华鞍仅有一起轻微工伤事故的报告。</p> <p>2. 上海华鞍每年一次员工进行职业病筛查</p>
未来技能	提供培训（时间及支出）	<p>1. 报告期内，按照性别和工种划分的企业员工的人均培训时间（为员工提供培训的总时长除以员工总人数）。</p> <p>2. 全职员工的人均培训和发展支出（为员工提供培训的总成本除以员工人数）。</p>	创新人才队伍

## 3. 地球

议题	指标	阐释	报告部分
	温室气体排放	所有相关温室气体（如二氧化碳、甲烷、一氧化二氮、含氟气体等）均以吨二氧化碳当量（tCO <sub>2</sub> e）为单位报告《温室气体核算体系》范围1 和范围2的排放量。在适用时估算并报告上下游（《温室气体核算体系 范围3）重大排放量。	减少运营排放
气候变化	气候相关财务信息披露工作组（TCFD）的实施建议	全面落实TCFD的建议。如必要，披露最长时限为三年的全面落实情况 披露是否已设定或承诺设定符合《巴黎协定》目标的温室气体排放目标即将全球平均气温升幅控制在工业化前水平以上低于2°C之内,并努力将气温升幅限制在工业化前水平以上1.5°C之内，并在2060年前实现净零排放。	减少运营排放
自然损耗	土地利用和生态敏感性	报告保护区和/或生物多样性关键区域（KBA）内或附近所有、租用或管理的区域数量和面积（单位：公顷）。	上海华鞍在上海浦东的厂房在城市现有的城市建筑区碳足迹相对较小。
淡水供应	水资源短缺地区的用水量和取水量	如重要须报告：根据世界资源研究所开发的“水道”水风险工具，报告在基线水压力较高或极高地区的取水量、用水量及两者所占比例（以兆升为单位）。如适用，评估和报告整体价值链（上游和下游）的相同信息。	不适用。

## 4. 繁荣

议题	指标	阐释	报告部分
	绝对就业人数和绝对就业率	1. 报告期内的新聘员工总数和比例（以年龄、性别、及其他多样性因素和地域为划分依据）。 2. 报告期内的员工流动情况和流失率（以年龄、性别、及其他多样性因素和地域为划分依据）。	<a href="#">创新人才队伍</a>
就业和财富创造	经济贡献	1. 创造和分配的直接经济价值（以权责发生制为基础），包括企业在全业务的基本组成部分，理想的划分方式如下： <ul style="list-style-type: none"> <li>营业收入</li> <li>营业成本</li> <li>员工工资和福利</li> <li>向出资人支付的款项</li> <li>向政府支付的款项</li> <li>社区投入</li> </ul> 2. 政府经济援助：报告期内从政府获得的经济援助的总货币价值。	1. 基于保密性，我们的直接经济创收与分配不予披露。上海华鞍不予披露营业收入总额。 2. 我们在2023财年期间未收到政府提供的其他任何实质性或重大款项。
	金融投资贡献	1. 资本性支出总额（资本支出）减去折旧，可参阅公司投资策略的相关说明。 2. 股票回购和股息分配，可参阅公司向股东返还资本的相关策略。	由于上海华鞍系私营并由各自独立的法律实体组成，因此该指标不适用。
产品和服务创新	研发费用总额（支出）	与研发相关的总成本。	<a href="#">创新</a>
社区和社会活力	已付税款总额	承担的全球税款总额（按税目划分），包括企业所得税、财产税、不可抵扣的增值税和其他销售税、单位支付的个人所得税以及构成企业成本的其他税项。	上海华鞍不披露该项内容。

