
2024 年华宝股份 ESG 相关指标达成情况

议题一、治理与经济维度

1、重要性分析

公司至少每年一次进行/审查重要性分析。

2、举报机制

举报人可以匿名提交报告。

3、税收战略与治理

《华宝香精股份有限公司税务管理制度》明确本制度以《中华人民共和国税收征收管理法》等税收法律法规为依据。遵守税收法规、依法诚信合理纳税是公司税务管理工作的基本原则。涉及跨境交易时，除确保交易事项符合所涉及国家及、地区法律法规外，存在国际税收协定的，应按照相关协定规则进行税务申报及税款缴纳。

公司及各下属企业涉税业务均应具备商业实质且符合独立交易原则。涉及关联交易的，应确保交易价格与市场公允价格不存在重大差异。

4、信息安全管理计划

公司年度审计含对信息技术基础设施和/或信息安全管理体的内部审计

议题二、环境维度

1、能源管理计划

能源审计：公司年度审计含能源审计，涉及节能降耗相关事项

2、能源消耗

可再生能源消耗：3.41mWh

3、废弃物管理计划

废弃物审计：公司年度审计含废弃物审计，以发现改进废弃物处理绩效的机会

4、水相关事件对商业的影响

公司会追踪与水相关的事件数量：

与水相关事件导致的实际成本和机会成本（如放弃的收入）2021 年、2022 年、2023 年及 2024 年均为 0

5、减排目标

1) 强度目标（每单位收入二氧化碳当量公吨数）

- a) 目标所涵盖的范围：范围一
- b) 目标时间表：基准年 2024 年、目标年：2030 年
- c) 涵盖的基准年排放量及其占总基准年排放量的百分比：1.07、100%
- d) 自基准年起减少 % 的目标：16%

2) 强度目标（每单位收入二氧化碳当量公吨数）

- a) 目标所涵盖的范围：范围二
- b) 目标时间表：基准年:2024 年、目标年：2030 年

c) 涵盖的基准年排放量及其占总基准年排放量的百分比：4.45、100%

d) 自基准年起减少 % 的目标：16%

3) 强度目标（每单位收入二氧化碳当量公吨数）

a) 目标所涵盖的范围：范围三

b) 目标时间表：基准年:2024 年、目标年：2030 年

c) 涵盖的基准年排放量及其占总基准年排放量的百分比：1.96、100%

d) 自基准年起减少 % 的目标：8%

议题三：劳动实践

1. 劳工实践项目

1) 确保工资水平达到或高于生活成本估算值或基准水平；

2) 将工人的社会保障覆盖范围扩大到公共项目之外；

3) 确保员工领取带薪年假权利。

2. 员工构成：性别

1) 妇女在所有管理职位（包括初级、中级和高级管理职位）中所占比例（占管理职位总数的百分比）:43.64%;

2) 妇女在初级管理职位，即第一级管理职位中所占比例（占初级管理职位总数的百分比）: 54.29%;

-
- 3) 女性在最高管理层职位中所占的比例，即距离首席执行官或类似职位最多两级（占最高管理层职位总数的百分比）：37.50%；
 - 4) 在创收职能（如销售）管理岗位上任职的女性占有此类管理人员的比例（即不包括人力资源、IT、法律等辅助职能）：19.05。

3. 员工构成：种族/民族与国籍

- 1) 白族：在劳动力中的比例（占总劳动力的%）：0.08%；占有所有管理职位的比例，包括初级、中级和高级管理人员：0.0%；
- 2) 藏族：在劳动力中的比例（占总劳动力的%）：0.57%；占有所有管理职位的比例，包括初级、中级和高级管理人员：0.0%；
- 3) 回族：在劳动力中的比例（占总劳动力的%）：0.16%；占有所有管理职位的比例，包括初级、中级和高级管理人员：0.0%；
- 4) 满族：在劳动力中的比例（占总劳动力的%）：0.41%；占有所有管理职位的比例，包括初级、中级和高级管理人员：1.82%；
- 5) 畲族：在劳动力中的比例（占总劳动力的%）：0.08%；占有所有管理职位的比例，包括初级、中级和高级管理人员：0.0%；
- 6) 朝鲜族：在劳动力中的比例（占总劳动力的%）：0.08%；占有所有管理职位的比例，包括初级、中级和高级管理人员：0.0%；
- 7) 土家族：在劳动力中的比例（占总劳动力的%）：0.49%；占有所有管理职位的比例，包括初级、中级和高级管理人员：0.0%；
- 8) 彝族：在劳动力中的比例（占总劳动力的%）：0.41%；占有所有管理职位的比例，包括初级、中级和高级管理人员：0.0%；
- 9) 壮族：在劳动力中的比例（占总劳动力的%）：0.08%；占有所有管理职位的比例，包括初级、中级和高级管理人员：0.0%。

4. 人权承诺

2024 年华宝股份加入联合国全球契约组织（UNGC），积极支持和践行 UNGC 有关人权、劳工、环境和反腐败四个领域的全球契约十项原则，并每年公布实施进展，其中人权、劳工有关原则如下：

原则 1:企业应该尊重和维护国际公认的各项人权。

原则 2:决不参与任何漠视与践踏人权的行为。

原则 3:企业应该维护结社自由，并承认劳资集体谈判的权利。

原则 4:彻底消除各种形式的强迫性劳动。

原则 5:有效废除童工制。

原则 6:杜绝任何在用工与行业方面的歧视行为。

5. 员工支持计划

- 1) 公司提供母乳喂养/哺乳设施或福利
- 2) 育儿假:
 - a) 主要照顾者的带薪育儿假（大多数员工的带薪休假总周数）：1 周
 - b) 非主要看护人的带薪育儿假（提供给大多数员工的带薪休假总周数）：1 周

6. 绩效评估类型

- 1) 公司有个人和/或团队绩效管理评估，含目标管理和基于团队的绩效评估。
- 2) 绩效考核频率：至少每年一次

7. 员工幸福感趋势

华宝股份工会组织 2024 年度工会满意度（员工活动、员工福利等员工关怀工作）调查：上海园区工会会员人数 239 人，收回问卷 86 份，占比 36%，参与调查的员工占总员工比 7.02%，满意以上 85 份，占总回收问卷比 98.84%，

8. 员工发展计划

为员工发展提供的学习方法（外部/内部）：华宝股份通过企业微信“华宝股份云学堂”平台让员工能够通过网络线上学习，提升技能。

9. 因工导致的承包商死亡事件

因工导致的承包商死亡事件：0 件。

10. 损失工时工伤频率（LTIFR）——员工

LTIFR（每百万工时损失工时伤害率）：0.36%；

数据覆盖率（占员工、运营或收入的百分比）：100%。