



以速度驱动的
可持续发展
践行我们的承诺



获取最新信息，
请访问我们的网站：marelli.com

目录

公司简介	4
CEO致辞	5
执行摘要	7
我们的可持续发展战略	9
通过ESG路径实现以速度驱动的可持续发展	10
实质性评估	12
利益相关方参与	13
我们在中国的可持续发展战略	14

董事会	90
实质性议题	90
关于本报告	91
GRI索引表	92
独立审计师鉴证报告	143

员工参与、福祉、培训和发展	65
多元化与包容性	75
职业健康与安全	78
劳资关系	82
社会贡献	86

01
引言

02
以设计
为主导的创新

03
环境管理

04
负责任企业公民

05
马瑞利人

06
附录

获奖技术	17
实施领域	19
创新战略	22
循环经济设计	24
可持续设计	26
产品安全与质量	28

气候变化与行动	32
能源管理	36
废弃物管理	39
节约用水	42
有毒物质排放	44
生物多样性	46

企业治理与合规	49
数据责任与网络安全	56
供应链的可持续性	60

公司简介	4
CEO致辞	5
执行摘要	7
我们的可持续发展策略	9
通过ESG路径实现以速度驱动的可持续发展	10
实质性评估	12
利益相关方参与	13
我们在中国的可持续发展战略	14

引言

让我们携手突破界限。
立志塑造未来的出行梦想, 并将其变为现实。



以速度驱动的可持续发展
践行我们的承诺



公司简介

以速度驱动的可持续发展, 践行我们的承诺

我们为未来的汽车开发前沿技术。通过与客户及合作伙伴共同创造, 并优先以消费者为中心进行思考, 我们赋能汽车制造商提供定制化的驾驶体验。我们致力于在整个价值链中快速推动可持续发展。



我们共同打造并增加价值

我们在设计过程的早期就与客户、汽车制造商和合作伙伴密切合作, 以影响未来的发展。**这种积极主动的方法使我们能够共同打造面向未来汽车的创新理念和具有竞争力的解决方案。**我们的“马瑞利速度”能够帮助客户缩短产品上市时间。

我们引领汽车创新的变革

我们打造的解决方案重新定义了驾驶体验, 使我们的客户能够令他们的车辆与众不同。**我们的产品组合包括车灯、电子系统、内饰件、驱动系统、减震器、悬架系统、排气装置及热管理技术。**这种独特的广度使我们能够为软件定义的移动时代提供集成和独立的软件和硬件解决方案。

确认我们对可持续发展的承诺

我们重新定义了产品与流程, 以兑现全公司对可持续发展明确且可衡量的承诺。随着持续的转型和发展, 我们从环境、社会与治理 (ESG) 以及降本视角, 将可持续发展融入到我们的工作方式中。我们的方法全面, 涵盖价值链的各个环节:**我们确保供应链符合最高的ESG标准并与其运营保持一致, 同时我们不断为客户提供经济实惠的低碳解决方案。**我们全面的可持续设计原则就是明证, 这些原则确保我们设计和共同创造的产品面向可持续的未来。**2024年, 我们85%的创新项目采用了可持续设计标准, 2025年我们的目标是实现100%覆盖。**

我们富有韧性和前瞻性思维

我们对可持续发展的承诺与提升韧性息息相关。过去三年, 我们在优化组织架构和业务布局方面取得了显著进展, 以最大程度满足客户需求以及简化我们的流程。**我们成功地将供应链和运营中的风险降至最低。**尽管2024年行业面临挑战, 但我们展现了坚韧不拔的毅力, 并在为马瑞利未来增长奠定基础方面取得了良好进展。

我们是全球化和多元化的

我们是一家拥有超百年汽车及赛车运动领域专业积淀的全球合作伙伴, 业务遍及五大洲。**我们员工的多元文化和视角推动着创新, 并成为我们的核心竞争优势。**

后续事件: 2025年6月11日, 为了加强公司未来的稳定性和创新力, 马瑞利自愿启动美国破产法第11章程序以重组长期债务。这一积极的步骤是我们承诺的一部分, 以确保继续为汽车行业提供先进的技术。有了80% 的债权人支持和11亿美元债务人持有融资的担保承诺, 马瑞利有能力维持正常运营, 同时强化财务基础。

23个国家



150+ 个工厂¹



40,000+ 名员工



14,959.86 亿日元
9,129.46 百万欧元
2024年营收



43 个全球协会成员



WE SUPPORT



¹ 2025运营工厂



CEO致辞

我为自2021年以来我们所取得的进展深感自豪——如今，我们已跻身行业领军者行列。2024年，我们不仅超额完成了既定目标，更提前一年实现了17个可持续发展目标中的8个。这一成就印证了我们推动实质性变革的坚定承诺。

David Slump, 马瑞利全球总裁兼首席执行官



马瑞利速度——这一理念不仅激发了我们在瞬息万变的汽车市场中实现企业使命的紧迫感，更体现在我们帮助客户以更快的速度将具有成本效益的创新产品推向市场的过程中。我们以同样的紧迫感投入于可持续发展事业，将其视为把握未来创新、设计和制造机遇的契机，而非简单应对挑战。无论市场环境如何变幻，马瑞利对可持续发展的承诺始终如一，这一承诺已深深植根于我们的新产品开发、生产工艺改进以及供应链风险管控等各项运营活动中。

尽管2024年汽车行业面临挑战，特别是在欧洲和北美，汽车产量下降，但我们在为未来做好准备方面取得了进一步进展。得益于我们在2023年和2024年初采取的果断行动，我们简化了运营，提高了效率，增强了弹性，实现了盈利增长，并为马瑞利的长期成功奠定了基础。我们不仅仅是应对市场动荡，更是借此来推动我们的运营和质量卓越，并深化我们与客户和合作伙伴的共创。

虽然同行业的许多企业仍在进行重大重组，但马瑞利已经完成了大规模的裁员及制造布局的大幅精简，以专注且富有成效的行动，推动可负担的创新与增长，以及可持续发展议程的突破。

以速度驱动的可持续发展

我为自2021年以来我们在可持续发展领域取得的显著进步深感自豪。尽管过去我们的可持续发展表现曾逊色于行业平均水平，但如今，我们已跻身行业翘楚之列。在2025年，全球领先的可持续发展信息披露平台EcoVadis连续两年授予马瑞利金牌认证，我们的排名从去年的前5%，跃升至全部受评估公司中的前2%。

2024年，我们已经超越了预期，提前一年实现了17个可持续发展目标中的8个，这彰显了我们为创造切实影响的坚定承诺。我们还实现了与短期激励计划相关的可持续发展目标：降低能源强度、范围1和2减排。本报告将向您展示我们在各项业务中所取得的切实进展。正如我们在得益于2024年部分业务领域产量的下降，我们不仅成功维持了既定成果，更进一步提升了2025年及未来的目标标准，并将继续致力于在产量回升时保持现有水平。

可持续发展是企业风险管理与业务韧性的核心。我们已实现对自身碳足迹更清晰的了解，并对运营、合资企业及供应链中的ESG合规情况进行全面掌握，这使我们能够及时发现并妥善处理潜在风险。

通过全面的风险映射、可持续性分析及尽职调查，我们能够有效识别并防范潜在威胁升级，确保企业运营既负责任又可持续，避免对人类与地球造成不良影响。值得骄傲的是，我们在社会责任领域的卓越表现：位于中国的13家工厂，以及位于泰国、土耳其和波兰的生产工厂均已成功获得SA8000社会责任认证。马瑞利由此成为在中国拥有大规模生产布局的全球汽车公司中，首家实现全面SA8000认证的企业——这标志着其在道德化运营领域取得了里程碑式的成就。

2025年，EcoVadis连续两年授予马瑞利金牌认证，我们的排名从去年的前5%，跃升至全部受评估公司中的前2%。

马瑞利的全球18家工厂通过了SA8000认证

我们80%的定点直接材料供应商的工厂通过了ISO 14001认证

我们还为所有拥有至少50名员工的制造工厂获得了**全面的ISO 45001职业健康安全管理体系认证**，确保了最高的职业健康与安全（OH&S）管理标准。此外，**80%的定点直接材料供应商的工厂**现在都通过了 ISO 14001环境管理体系认证。

我们正在从洞察迈向行动。今年，我们将推出一系列针对性举措，致力于减少并预防已识别风险，进一步将可持续发展理念深度融入企业运营。

我们77%的开发项目符合可持续设计标准

建设一家有韧性的企业，也是在守护每一位成就这一切的员工。这就是为什么在马瑞利，“**安全第一**”是**最为基本的优先事项**。我们的重点是确保在马瑞利工作的每个人都能安全健康地回家。去年，我们在所有运营中加强了“安全第一”的文化，在各个层面推动安全规范与意识提升。因此，我们将**损工事故率减少了14%**。未来，我们将继续将健康与安全作为每位员工及团队的首要责任，**对任何不安全行为保持零容忍**。

我们在**可持续设计方面**也超越了预期。**虽然我们2025年的目标是75%，但我们在2024年已经达到了77%**。即使在开发过程中进行微小的设计调整，也可以在典型的五年生产周期内产生显著的可持续性效益，影响全球数百万辆汽车。

践行我们的承诺

有了坚实的基础，我们正在整个价值链中推进2025年的优先事项。在我们的供应链中，我们**继续加强**供应商评估和审计，同时进一步推动我们的**脱碳路线图**。今年的一个重点是**减少范围3的排放**，特别是在**购买的商品和服务（范围3.1）以及上游运输和分销（范围3.4）方面**。在我们的运营中，我们仍然致力于采用ESG最佳实践，并将这些标准扩展到我们所有的合资企业。尽管欧盟的ESG法规发生了变化，我们仍在继续推进我们的路线图，在合规与业务战略自主性之间取得平衡，为全球客户服务。我们的行动巩固了我们作为**低风险、低碳供应商**的地位，我们现在正在实施一个强有力的新产品发布流程，其中包含经过证实的绿色声明。

推动女性领导力发展是马瑞利成功的关键要素。目前，**女性在董事会成员中占比40%，在执行委员会中占比28%**，通过担任首席财务官、首席人力资源官、首席法务官和首席采购官等核心职位，正在引领公司最高层的战略决策。值得注意的是，**女性在董事及以上级别的人数占比已从2022年的11%提升至2024年的16%**，实现了稳步增长。考虑到我们过去两年因重组和市场环境变化而大幅减少了外部招聘，这一成绩尤为值得肯定。这一增长也彰显了我们培养内部人才的决心。鉴于当前商业环境的特殊性，我们将**原定2025年实现的25%目标调整至2028年**，并将2025年底的中期目标设定为**18%**。

迄今为止，我们在可持续发展道路上取得的成就，都是坚定不移的承诺和集体努力的结果，我要为所有实现这一目标的马瑞利人而鼓掌。但进步并不止于此。我们取得的成就越多，下一步就越难。这一势头证明，**当我们迅速而有目的地采取行动时，真正的影响就会随之而来**。现在，我们继续向前推进。

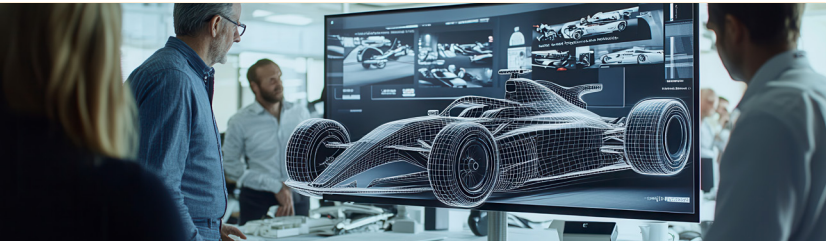
我们坚定推进**雄心勃勃的可持续发展议程**，整个马瑞利团队都在努力实现这一目标。当我们**不断提升标准**，不仅要推动自身在运营中创造更大价值，更要带动整个供应链共同进步，帮助客户实现他们的可持续发展目标。在马瑞利，**以速度驱动的可持续发展**是我们与众不同的地方——它代表着创新、韧性和为我们的业务、行业以及地球带来持久改变的承诺。

David Slump
马瑞利全球总裁兼
首席执行官

执行摘要

2024 亮点

以设计为主导的创新



- 获得**95个专利**
- 30项客户颁发的产品质量嘉奖**
- 与奥迪合作开发应用在2024款 奥迪 Q6 e-tron上的数字OLED尾灯解决方案, 荣获 **2025 PACE 创新伙伴奖**
- 奥迪Q6 e-tron上的数字OLED尾灯生产技术, 与OLEDWorks共同获得 **2025 PACE 大奖**
- 全主动机电悬架技术, 荣获 **2025 PACE 领航员奖**
- h-Digi® microLED 照明技术, 荣获 **2024 CLEPA 创新大奖- 顶级创新者**
- 红色激光和光纤尾灯技术, 成为 **CES 2024 创新奖获奖者**

- 乘客隐私显示技术, 荣获 **2024 数字工程奖 挑战者荣誉**
- 2024 PMW “年度数据与电子解决方案奖” 和 “年度总体工程创新奖”** 授予马瑞利赛车运动部门的车辆控制单元 (VCU) VEC_480
- 丰田欧洲授予马瑞利**车灯事业部 2024年 创新成就奖**
- 2025 Motor Trend SDV 创新者专家奖**授予软件平台和DevOps主管 Roberto Secchi, 以表彰他开发了一种复制数字驾驶舱功能的先进数字孪生解决方案
- 85%的创新项目和77%的产品开发项目符合可持续设计 (Dfs) 标准
- 21%的**定点产品**采用了再生树脂材料

环境管理



- 以2030年为目标年的近期目标和以2045年为目标年的净零目标已获SBTi批准
- 所有范围的碳排放减少17% ²
- 范围1和范围2 (基于市场) 的碳排放减少44% ²
- 能源消耗强度减少10% (兆焦耳/工作小时) ²
- 制造工厂59%的电力来自可再生能源 ²
- 单位水耗减少29% ²
- 废弃物产生减少16% ²
- 98%的制造工厂已通过ISO 14001认证²
- 通过ISO 50001能源管理体系认证的制造工厂, 其能源消耗占总量的51%
- CDP气候变化问卷 - B等级
- CDP水安全问卷 - A-等级

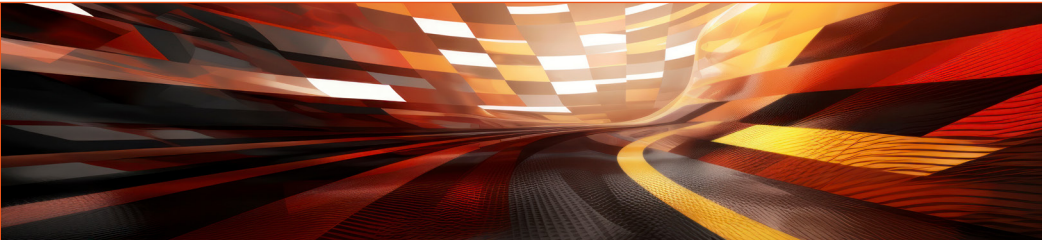


² 将2024年各运营地点的数据与2022年基线进行对比。更多信息请详见第11页

执行摘要

2024 亮点

负责任企业公民



- 2023年加入联合国全球契约组织
- 在EcoVadis可持续发展评级中以80分(满分100分)获得金牌
- 关键国家的18家工厂均通过SA8000认证, 包括位于中国的13家工厂
- 38家工厂通过TISAX认证, 1家工厂通过ISO 27001认证
- 93%的员工完成了强制性的网络安全培训
- 96%的白领员工完成了马瑞利行为准则培训
- ESG评估覆盖91%的新定点供应商
- 99.9%的直接材料供应商没有关键弹性风险
- 99%的供应商签署了供应商行为准则

马瑞利人



- 90%的经理接受过职业或技能相关培训
- 65%的员工定期接受绩效和职业发展评估
- 与2023年相比, 总培训时间增加了2.4%
- 马瑞利员工调研信任指数: 70%
- 57%的制造工厂在运营过程中没有发生损工事故
- 从2023年初开始, 44%的制造工厂无人员伤亡
- 75.1%的员工受到集体谈判协议的保护
- 95%的制造工厂通过ISO 45001认证

我们的可持续发展策略

马瑞利的可持续发展战略侧重于通过提高未来公司业绩来实现盈利的可持续发展，明确强调提高每股收益 (EPS)。我们的方法将可持续创新和负责任商业实践整合到我们的运营中，并通过全球ESG框架进行监控，如汽车零部件行业的可持续发展会计准则委员会 (SASB)、气候相关财务披露工作组 (TCFD) 和全球报告倡议组织 (GRI)。推动每股收益增长意味着优先考虑资源优化，确保成本效益合规和客户一致性，同时培养一种有弹性的商业模式，在强有力的治理支持下，维护环境和社会管理，创造市场价值。

我们如何行动

创新 + 负责的商业实践

所有这些都是根据国际ESG标准进行衡量的，例如 GRI、SASB、TCFD、GHG Protocol、CDP、UNGC、EcoVadis等³

³ 全球报告倡议组织 (GRI)、可持续发展会计准则委员会 (SASB)、气候相关财务披露工作组 (TCFD)、温室气体核算体系 (GHG Protocol)、碳披露项目 (CDP)、联合国全球契约组织 (UNGC)

我们的可持续发展驱动因素



气候变化

我们专注于引领可持续汽车解决方案的创新，以减少全球碳排放。



循环经济

我们深知将资源使用从线性方式转变为循环方式对保护地球有限资源的重要性。



社会影响

我们致力于确保我们庞大的劳动力和供应链中的公平劳动条件、人权以及健康和安全。

我们关注的领域

我们监控运营、产品创新和供应链中的可持续发展驱动因素



可持续的运营

制定可持续利用资源的宏伟目标，并嵌入道德行为及遵守人权和安全标准。



产品创新

开发创新技术，赋能安全、环境友好的出行。



供应链

与供应商共创前沿和可持续的解决方案，同时确保他们遵守严格的道德、劳动、健康和标准。

通过ESG路径实现以速度驱动的可持续发展

在马瑞利，我们的战略将可持续发展与创新相结合，以实现具有深远意义的积极影响。**为了制定明确的2023-2025年目标，我们将长期承诺和目标聚焦于三大关键领域。**鉴于三年的目标周期平衡了稳定性和速度，我们计划延续这一周期至2026-2028，专注于我们的可持续发展驱动因素。



气候变化

我们的目标是到2045年实现整个供应链的净零碳排放。



循环经济

我们的目标是在绝对数量上减少废弃物，并增加可回收材料的使用比例。我们正在对产品进行重新设计，以降低碳排放量并提高回收效率。



社会影响

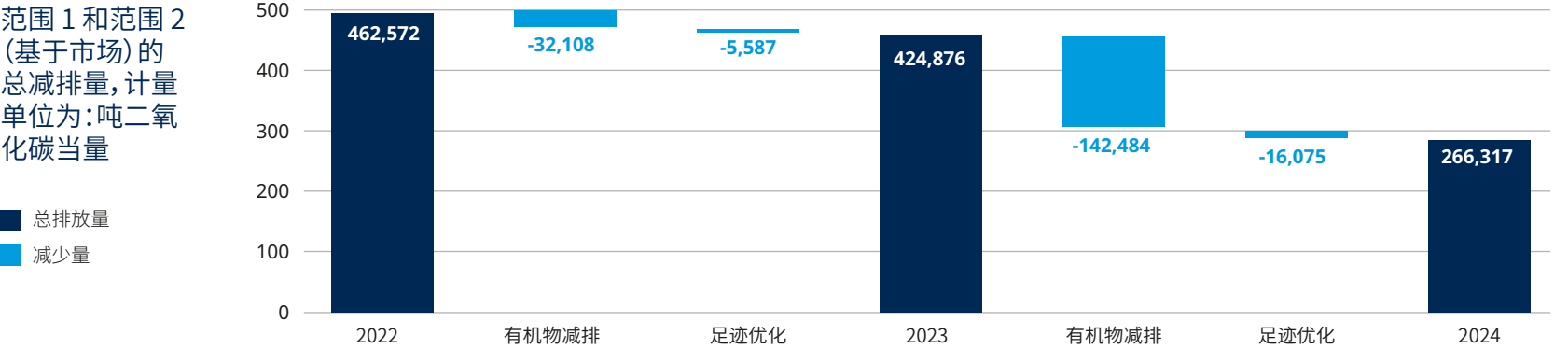
我们致力于提升工作场所安全与道德规范，力争获取更多ISO 45001和SA8000 认证。我们正在努力确保女性在领导岗位上的平等代表权，并要求供应商严格遵守ESG标准。

马瑞利可持续发展数据看板 (Dashboard)

马瑞利可持续发展数据看板(Dashboard)是我们在推进“以速度驱动”战略过程中的指南。**该数据看板整合了马瑞利为实现雄心勃勃的可持续发展目标而设定的所有关键指标。**每年财政年度伊始，公司可持续发展委员会便会制定目标，并提交董事会通过提名、治理与人力资本委员会进行审批。**这些目标随后被逐级分解到各业务部门，并最终落实到各生产工厂，每位工厂经理均需确保实现分配给其所在厂区的具体ESG目标。**集团执行委员会每月会对目标执行情况进行追踪，而董事会则每季度听取相关汇报。此外，该数据看板已成为评估马瑞利团队绩效的核心工具，可持续发展目标也被纳入员工激励计划之中。

在数据看板的管理上，马瑞利采取了稳健审慎的态度，并会定期更新运营范围以实现厂区布局的优化调整。这种管理方式确保我们在内部追踪过程中，不会因厂区关闭或合并等行为而虚增数据看板结果。每个运营厂区都设定了具有挑战性的目标，而各工厂也必须对其目标达成情况负责。

以范围1和范围2 (基于市场的) 排放为例，我们在2023年最初追踪了102个运营厂区。到2024年底，为最大限度提高效率，我们进行了战略性厂区整合，运营工厂数量变为87个。这一优化举措已带来显著的减排效果。尽管如此，我们仍致力于为剩余的工厂实现60%的减排，这就要求所有工厂持续关注效率提升工作。通过这种管理方式，我们得以在市场波动中依然超越其环境承诺。



通过ESG路径实现以速度驱动的可持续发展

在持续跟踪目标进展的同时，我们可能会根据实际情况在年内对部分标准进行调整，并在年底将结果与财务数据进行核对，这在范围3.1和3.4的计算中尤为明显，因为其中部分价值是基于支出方法计算得出的。我们通过管理数据持续监控各项指标的达成情况，每年都会根据经过验证的财务结果（包括实际外汇数据和涵盖非运营性法律实体的完整边界）对数据进行调整。与实现数据看板中设定的目标相关的员工激励金额，将依据年初定义的边界范围的验证数据来确定。

借助马瑞利可持续发展数据看板对各层级业务的全面监督，各团队更加注重目标的实现与超越，这促使我们对部分目标进行了优化调整。以健康与安全领域为例，我们最初的目标是使90%以上的生产工厂通过 ISO 45001认证。**到2024年，我们已成功为范围内的所有生产工厂完成了认证。**尽管我们的损工事故率指数⁴已优于行业基准水平，但我们仍将其纳入数据看板监控体系，以此加强我们对“安全第一”文化的持续承诺。这是我们实现零事故愿景的关键一步，彰显了我们确保每位员工每天都能安全回家的承诺。

我们优先考虑进步而非完美，持续加速推进可持续发展在业务流程和创新中的深度融入。在马瑞利可持续发展团队的坚定承诺下，我们继续在ESG战略规划中取得显著进展，推动我们不断向实现更广泛的企业承诺迈进。

Denise Lana, 全球可持续发展主管

⁴损工事故率指数 = (损工事故总数 × 总工时)/1,000,000 ⁵以2021为基准年 ⁶以2022为基准年
⁷范围3.1的结果不包括被指派的供应商和间接材料 ⁸SBTi批准的基准年排放量涵盖2022年所有厂区的范围1、范围2，及范围3.1和3.4的排放。

气候变化	目标 ID	2025年目标	起始点 (2021/22年)	2024年进展	2024年目标	2025年目标
6 清洁能源和 安全运营 7 可再生能源的 使用能力 13 气候行动 我们致力于通过提高能源效率、可再生能源和节约用水来减少碳足迹，并与全球气候倡议保持一致。	#1	所有范围的减排量 ^{6,8}	3,898 千吨二氧化碳当量		-17%	-30%
	#2	范围 1 & 2 减排量 ⁶	415 千吨二氧化碳当量		-44%	-60%
	#3	范围 3.1 (直接材料) 减排量 ^{6,7}	3,118 千吨二氧化碳当量		-13% -15%	-25%
	#4	范围 3.4 (物流) 减排量 ⁶	365 千吨二氧化碳当量		-18%	-25%
	#5	能源强度 (兆焦耳 / 工作小时) ⁵	65.98 兆焦耳/工作小时		-10%	
	#6	可再生电力使用量 ⁵		15%	59.2%	80%
	#7	单位水耗 (升 / 工作小时) ⁵	32 升/工作小时	+1%	-25% -29%	
循环经济						
12 负责任 采购和生产 我们的目标是废弃物减量，增加可再生材料的使用，专注于可持续设计和开发，以支持负责任的生产以及消费。	#8	减少废弃物 ⁵	85,102 吨		-10% -16%	
	#9	2024 年定点产品中采用再生树脂 ⁶		0	<20% 21%	
	#10	创新项目中践行可持续设计 ⁶		0	85%	100%
	#11	开发项目 (G1 至 G5 阶段) 中践行可持续设计 ⁶		0	77%	
社会影响						
3 良好 健康与安全 5 性别平等 8 体面工作和 经济增长 12 负责任 采购和生产 13 气候行动 16 领导、正义与 诚信原则 我们通过 ISO 45001 和 SA8000 认证、领导层性别平等和符合 ESG 标准的供应链，努力创造健康、安全且符合道德准则的劳动条件。	#12	生产工厂通过 ISO45001 (健康与安全) 认证 ⁵		8%	>90% 95%	
	#13	关键国家/地区的马瑞利生产工厂通过 SA8000 认证 ⁶		0	18家工厂获得认证, 其中13家在中国	18 44家工厂获得认证
	#14	高管 (总监及以上) 中的女性占比 ⁵		3%	16%	22% 25%
	#15	新定点供应商接受 ESG 评估 ⁶		7%		90% 91%
	#16	直接材料供应商工厂通过 ISO14001 认证 ⁶		6%		75% 80%
	#17	无重大韧性风险的供应商 (通过 Resilinc 评估) ⁶		25%	5,725家供应商中有1家受到监测	99.98% 100%

2024年的结果: 未完成目标 已完成目标 验证完成

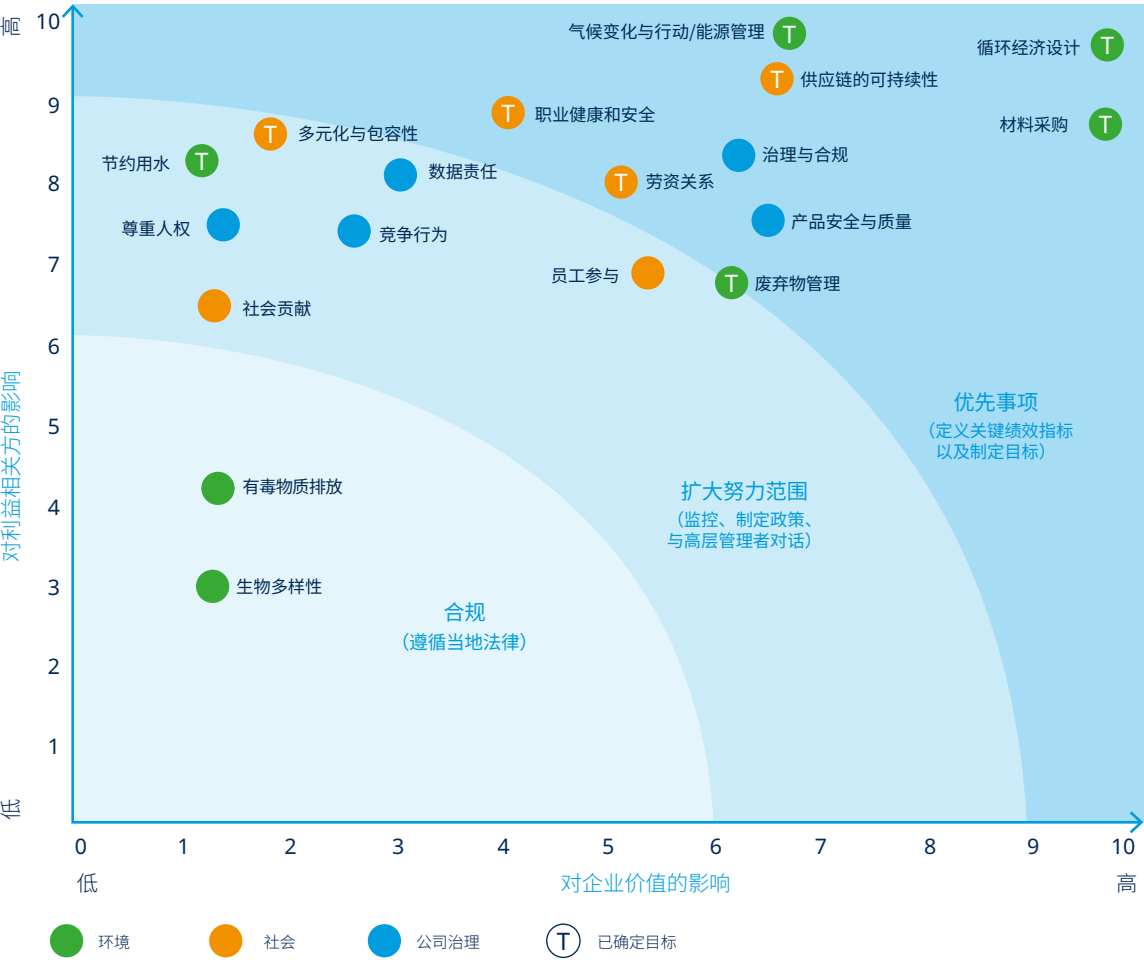


以速度驱动的可持续发展
践行我们的承诺



实质性评估

实质性矩阵



2022年,我们完成了对2019年的实质性评估的更新,引入了双重重要性原则,以适应不断发展的ESG标准,同时兼顾企业价值创造与利益相关者影响。最新的实质性评估涵盖了行业基准、问卷调查、专家咨询以及与关键利益相关方的深入访谈,最终形成了全新的实质性矩阵。该矩阵已获马瑞利的提名、治理与人力资本委员会批准,其中18个重要议题将指导我们的战略发展方向。每个重要议题均指定了专属的高管作为负责人,该矩阵将作为制定战略举措的重要依据,具体考量各议题对马瑞利业务的重要性。针对最为关键的领域,我们制定了具体的目标并界定了关键绩效指标。对于其他重要领域,则通过强化监测机制、完善政策体系以及与高层管理者和各利益相关方的积极互动来提升工作成效。

此外,对于特定主题,我们将把重点放在确保持续符合监管要求并严格遵守当地法律,作为我们持续努力的一部分。该矩阵为我们制定2023-2025年ESG路线图提供了清晰的框架,使我们能够明确界定到2025年底必须完成的关键举措。**自2025年第二季度起,我们将对路线图进行更新,并着手规划2026-2028年的ESG重点领域。**

我们持续跟踪路线图中各项行动的执行进展,每季度进行一次评估。所有成果将提交可持续发展委员会审查,委员会成员须对各实质性议题的落实情况负责。委员会定期向董事会汇报可持续发展数据看板的更新进度,并于每年度末审定最终调整方案。

本报告概述了我们2024年在重要主题方面的进展,分为四个重点领域:以设计为主导的创新、环境管理、负责任企业公民和马瑞利人。

利益相关方参与

我们的价值链建立在与广泛利益相关方的复杂关系网络之上。

在当今这个高度互联的世界里, 马瑞利深刻认识到, 我们的成功离不开与多元化利益相关者的深入合作与对话。我们的价值链构建在一个复杂的关系网络之上, 涵盖**供应商、合作伙伴、客户、股东、当地社区、行业协会以及员工**等多重角色。

这些多元化的利益相关者构成了我们业务的核心要素, 为我们的战略决策提供重要参考, 并助力我们影响力的持续扩大。通过与客户和供应商的持续互动, 我们将可持续发展理念融入日常运营的方方面面, 确保可持续发展成为我们追求创新与卓越的核心要素, 从而推动全球的可持续发展进程。

马瑞利积极投身于全球多个地区的行业组织, 目前已成为43个行业协会的活跃成员。例如, 在2023年, 我们加入了Drive+, 一个由汽车一级供应商、原始设备制造商 (OEM) 和供应商协会可以就共同的可持续发展挑战进行系统对话的平台, 以满足OEM的期望, 并将这些要求传递到各自的供应链中。

我们自豪地宣布, 马瑞利支持联合国全球契约组织关于人权、劳工、环境和反腐败的十项原则。

通过在2023年初签署联合国全球契约, 我们加强了与全球可持续发展议程的一致性, 并将这些原则融入我们公司的战略、文化和日常活动中。**在2023年成为签署成员后, 我们于2024年完成了第一份COP进展报告, 再次确认了我们对这些原则的承诺。**我们不断将可持续发展目标 (SDGs) 融入我们的可持续发展管理实践中。2024年, 我们正式发布了与联合国全球契约理念一致的新的**马瑞利行为准则**。同时, 在**供应商行为准则**中, 我们要求定点供应商也遵守这些承诺。

利益相关方		参与活动	
	顾客	- 面对面会议 - 共创研讨会 - 博览会和展览会	- 网络研讨会 - 问卷调查 - 记分卡
	股东	- 定期会议 - 问卷调查	
	供应商	- 一对一会议 - 实地考察	- 合同 - 自我评估、审计和认证
	当地社区和非营利组织	- 捐赠和礼物 - 奖学金 - 志愿服务	- 慈善和募捐 - 意识宣传活动
	媒体	- 面对面会议 - 媒体和科技活动 - 媒体简报	
	员工	- 培训 - 内部沟通 - 职业回顾	- 发展计划 - 绩效考核 - 员工大会
	行业协会	- 会员 - 伙伴关系 - 持续对话	
	公共管理和监管机构	- 磋商 - 持续对话和定期会议 - 遵守当地法律法规	

我们在中国的可持续发展战略

我们在中国的承诺

在快速发展的中国市场,马瑞利制定了针对性的可持续发展战略,以应对并利用中国独特的挑战和机遇。我们的使命聚焦于通过与客户在可持续发展方面的合作,实现稳健的商业增长。

马瑞利在中国的运营与集团的全球目标一致,即到 2030 年实现运营碳中和,到 2045 年达成涵盖供应链的全面碳中和。通过大胆承诺采用可再生电力并满足当地市场需求,我们在中国的执行计划正在积极推进中。此外,马瑞利在中国在供应链合规性方面处于领先地位,符合国际ESG标准,并确保我们的运营符合社会责任。**这一成就使马瑞利成为中国首家获得 SA8000 认证的外资汽车零部件企业,为劳动条件和员工福利树立了行业新标杆。**

2024年我们的成果

更绿色、更安全的供应链:

- 93% 的供应商工厂获得 ISO 14001 认证,全球平均水平为 80%
- 99%的供应商已通过ESG评估,全球水平为91%
- 通过与承担海外业务的本地供应商合作,成功减少了包装废弃物

气候中和运营:

- 单位工时能源效率提升 13%
- 提升运营中的可再生能源占比

社会影响:

- 2024年中国的13家工厂获得了SA8000认证
- 女性领导职务比例增加至22%,超越全球16%的水平,朝着2028年25%的目标迈进

循环经济:

- 加、强可持续设计,减少废弃物并增加回收材料的使用

我们在中国的运营成果已超越集团平均水平,未来将以长期巩固这些成就为工作重点。同时,我们也努力在治理和绿色工厂认证等领域取得进展,确保所有供应商完全遵守我们的尽职调查承诺。

在中国,我们将创新与可持续发展相融合,确保我们的工厂高效运营,以满足全球可持续发展需求并超越客户期望。

申克磊, 马瑞利中国区总裁

中国区的可持续发展治理

我们在中国的可持续发展治理结构与全球框架一致,确保与全球目标协调统一。中国 ESG 指导委员会由各职能部门的领导者组成,监督ESG优先事项的整合和战略行动的执行。**2024年底,马瑞利中国运营总裁加入了由集团CEO主持的可持续发展委员会,以确保全球目标的统一,并确保在中国的有效执行。**

我们将可持续发展融入业务运营的核心,确保我们的增长是负责任的、符合道德的,并与中国的环境和社会需求保持一致。中国 ESG 指导委员会成员来自运营、采购、人力资源、商务和财务部门,由全球可持续发展团队支持,确保战略协调部署。该指导委员会由本地 ESG 负责人协调,负责本地与全球团队的有效沟通。

由专门的 ESG 负责人制定中国可持续发展战略并协调行动,监控全球和中国特定的政策法规,评估客户的可持续发展要求,并协同合作以利用政府和税收激励措施。各职能部门的负责人作为“倡导者”推动各自领域的项目举措,例如:运营部门主导能效提升和采用可再生能源;采购部门专注于供应商的ISO 14001认证和ESG评估;人力资源部门推动SA8000认证并支持领导职务中的女性占比;财务部门追踪财务节约,评估税收和政府优惠;技术与创新部门推进可持续设计。商务和业务部门负责人协同合作,推动并协调客户的可持续发展要求。

中国区的可持续发展目标

我们的本地ESG负责人通过分享进展和经验教训,并解决过程中遇到的特定挑战,支持团队实现其目标。这一方法在2024年取得了显著进展,特别是在减少碳足迹和提升供应链可持续性方面。能效的改进证明了马瑞利通过技术投资和流程优化对可持续增长的承诺。

2025年,我们将继续专注于推进范围1和2排放的减少、能效提升以及可再生能源计划。目前,我们位于广州、合肥和无锡的工厂已实现可再生能源的自发自用。



以速度驱动的可持续发展
践行我们的承诺



我们在中国区的最佳实践

合肥光伏发电项目

2024年, 马瑞利中国合肥工厂实施了一个2.37兆瓦的分布式光伏项目, 并正式并网。该项目采用“自发自用、余电上网”模式。项目包含本地建筑: 一个彩钢板厂房屋顶 (1.95 兆瓦)、一个办公楼屋顶 (0.26 兆瓦) 和两个车棚 (0.08 兆瓦和0.07兆瓦)。**该项目预计年发电量约243万千瓦时, 每年节约1,280吨标准煤, 年减少近2,000吨二氧化碳排放。**该工厂使用4,098块晶科580Wp组件, 并在马瑞利配电房的三点低压侧连接了18台阳光110kW逆变器。**该举措助力马瑞利供应绿色电力, 减少对传统能源的依赖, 并通过降低二氧化碳排放来促进节能环保。**



广州工厂空调系统 (HVAC) 改造

在广州的马瑞利电子工厂, 开展了全面的能源效率提升行动, 通过与供应商签订七年能源绩效合同 (EPC), 对空调系统 (HVAC) 进行改造。该行动包括安装两台高效冷水机组和一个新的冷却塔, 替换旧机组和低效的性能系数 (COP) 设备。**此次升级将性能系数 (COP) 从2.41提升至5, 使工厂整体能源消耗降低19%。这一转变带来了显著的年度节约, 能源使用从11,235千瓦时降至9,116千瓦时, 二氧化碳排放量从5,113吨二氧化碳当量降至4,149吨二氧化碳当量。**此外, **空调系统 (HVAC) 本身的能耗和二氧化碳排放也减少了52%, 新的冷却塔还降低了单位水耗, 用水量减少了15%。**

此次改造工作推动了工厂的可持续发展目标, 并在供应商全权负责合同期内维护的情况下, 确保了运营的连续性, 同时降低了维护成本。

增强供应链的可持续性

在中国, 我们正通过整合ESG要求, 在最小化供应链内的环境和社会风险方面取得重大进展。作为这项工作的一部分, 新纳入的供应商必须完成可持续发展自我评估, 并在其工厂获得 ISO 14001 认证。**2024年, 我们有93%的本地直接物料供应商获得了 ISO 14001 认证, 99% 完成了可持续发展自我评估。**进展由区域采购委员会审阅, 以确保符合我们的可持续发展标准。

2024年8月, 马瑞利中国举办了供应商可持续发展研讨会, 汇聚了关键供应商和采购成员。此次活动促进了在脱碳方面的最佳实践分享, 为未来的行动激发了创新思路。



可持续包装倡议

2024年, 位于广州的马瑞利电子工厂**在减少包装废弃物方面取得了显著成效, 较2023年减少了19吨, 相当于当年包装废弃物总量的8%。**这一成就就是我们与供应商进行战略合作的结果, 通过应用价值分析/价值工程 (VA/VE) 技术, 聚焦于减轻包装重量和回收塑料、纸箱等材料, 我们成功地将更多轻质环保材料整合到包装流程中。在一个项目中, 我们采用的包装解决方案中, 40%的包装材料现在由可回收成分构成。在另一个项目中, 约70%的包装材料, 包括连接器、电池和后盖的包装材料, 由我们的包装材料供应商直接回收利用, 从而降低了对环境的影响。



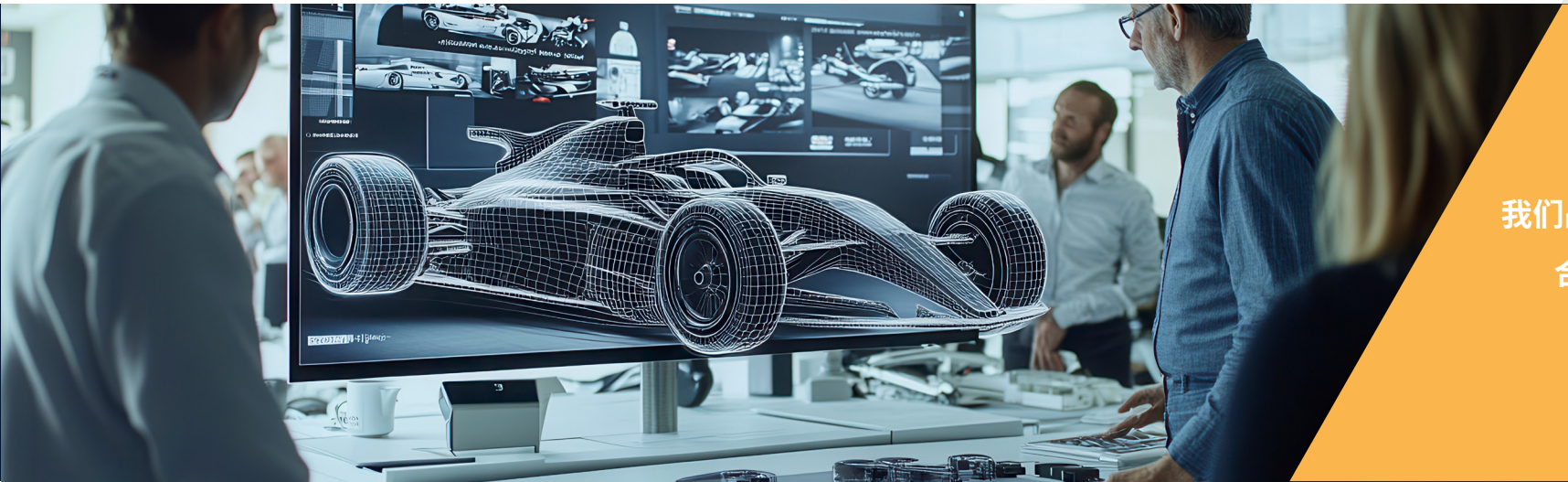
员工福祉与参与

马瑞利中国通过两项关键举措, 彰显对员工福祉的重视。在10月10日世界精神卫生日, **员工参与了心理健康意识活动, 包括在上海和芜湖举办的中医 (TCM) 体验活动, 吸引了超过300名参与者。**这一活动帮助员工放松, 并推动了传统健康理念融入职场。此外, 10月25日-11月20日开展的**GROW故事分享活动, 该活动有超过710名员工参与, 其中包括管理层, 共同探讨了个人和职业成长, 获得4.8/5的反馈评分。**这些努力与马瑞利的可持续发展目标一致, 营造了包容和支持性的工作环境。



获奖技术	17
实施领域	19
创新战略	22
循环经济设计理念	24
可持续设计	26
产品安全与质量	28

以设计为主导的创新



我们利用创新和先进的技术进行可持续设计，更快地将低碳产品推向市场，并确保产品安全和质量。我们战略性的材料选择既符合性能标准，又与我们的环境目标相契合，为具有成本效益且对客户有价值的创新铺平道路。

Joachim Fetzer, 首席技术与创新官

获奖技术

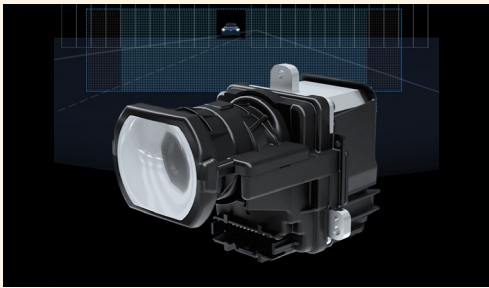
认可我们的可持续创新

马瑞利持续扩充其前沿且屡获殊荣的汽车创新成果组合。多年来,我们在多个汽车技术领域凭借卓越表现,持续斩获行业内最负盛名的奖项。这些奖项也彰显了我们将可持续理念融入解决方案的决心,展现我们在引领汽车行业迈向更具责任感未来方面的领导力。

案例研究:马瑞利屡获殊荣的技术

马瑞利的 h-Digi®microLED 照明技术 在CLEPA荣获“顶级创新者”称号

马瑞利的 h-Digi microLED 照明技术在CLEPA 2024年创新奖中被评为数字类别的“顶级创新者”,为汽车照明树立了新的标准。基于智能多像素LED矩阵光源,这种先进的前照灯解决方案通过高分辨率图像投影、全自适应照明和眩光减少来提高道路安全性,使夜间驾驶更加安全。与以前的系统相比,其紧凑、轻便的设计大大降低了能耗。这项创新使最先进的照明技术民主化,使其价格合理,适用于更广泛的车型,并通过提高能源效率最大限度地减少对环境的影响。



马瑞利基于人工智能的电子控制单元

2024年,马瑞利推出了基于人工智能的电子控制单元,用于赛车运动中的发动机和车辆控制,该产品适用于从传统动力到电动的所有类型的车辆驱动系统。这款名为 VEC 480 的解决方案在 2024 年世界专业赛车运动博览会上荣获两项颇具声望的奖项:年度数据与电子解决方案奖以及年度整体工程创新奖。与之前的车辆控制单元相比,VEC_480的实时计算性能提高了2.5倍;处理器间带宽增加了10倍,随机存取存储器(RAM)带宽也得到提升,从而在车辆关键运行环节中实现了更高的可靠性和效率



案例研究:马瑞利屡获殊荣的技术

2024年度可持续发展专利：
托尔梅佐工厂的车灯团队

公司内部于2024年举办的发明家颁奖典礼上，对本年度的创新成果进行了表彰，特别嘉奖了那些彰显我们对技术进步及可持续制造工艺执着追求的杰出专利。来自意大利托尔梅佐工厂的车灯团队凭借其创新的“机动车灯具反射器主体质量控制系统与方法”荣获年度可持续发展专利奖。该系统采用人工视觉技术，通过评估反射器亮度来衡量反射率，从而确保了灯具的高光度性能与卓越美学标准。通过在制造过程的早期有效减少瑕疵/不良品，可以防止间接报废，减少潜在的浪费。该解决方案预计每年仅在托尔梅佐后灯工厂就可节省约3,000千克废弃物和18,000千克二氧化碳排放量，同时减少能源和水的消耗，从而降低运营成本。

荣获2025 PACE奖 - 数字OLED尾灯

荣获2025年PACE奖的数字OLED尾灯，标志着汽车行业的一项重大创新。这款先进的尾灯通过让原始设备制造商定制多达八种数字图案并展示预设的警告符号，极大地提升了车辆的个性化和安全性。凭借其OLED技术，该尾灯的中央控制架构大幅精简了电子元件，提高了能源效率，并助力实现自适应照明功能，进而增强了道路安全性。



马瑞利荣获
MotorTrend SDV 创新者奖

在CES 2025展会上，软件平台与DevOps部门负责人 Roberto Secchi 荣获了 MotorTrend SDV专家组别的创新者大奖。此奖项旨在表彰他在推动马瑞利数字孪生解决方案开发方面的卓越领导力。该方案通过复制数字驾驶舱功能，有效加速了软件部署进程，并大幅削减了硬件原型成本。这一殊荣得到了MotorTrend资深编辑评审团的高度认可，进一步彰显了马瑞利在汽车行业由硬件向软件转型过程中的引领地位。

“我们在可持续发展方面的进展与客户的需求相一致，马瑞利始终致力于通过共同创新来实现客户的抱负，以达成我们共同的可持续发展目标。我们以将挑战转化为成就而自豪，支持客户的愿望，丰富我们服务的世界。

Juan Mollá, 首席商务官

支持领域

赋能可持续发展

在汽车行业发生变革的时代，速度至关重要——它不仅是一种优势，而且至关重要。马瑞利站在最前沿，使我们的客户有能力加快从概念到可上市产品的进程。通过利用我们的尖端能力，包括最小可行产品 (MVP)、模块化硬件平台和软件定义汽车 (SDV) 支持工具，我们确保汽车制造商能够获得显著的先发优势。

最小可行产品 (MVP)

马瑞利的创新策略巧妙地运用**最小可行产品 (MVPs)**，能够在短短数月内将创意迅速转化为面向市场的解决方案，以满足客户需求。我们的最小可行产品战略高度重视用户偏好、客户洞察以及早期产品验证，确保我们的解决方案不仅能满足市场需求，更能预见市场趋势。

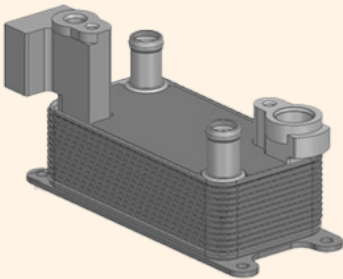
作为创新流程的一环，我们每年会推出多达20个最小可行产品进行市场评估。客户的早期反馈有助于我们优化开发流程，并成为推动共同创造的起点。借助人工智能技术，我们进一步精简并加速了开发流程，使其更快速、更精简、更高效。在竞争激烈的市场中，唯有迅速行动，方能抢占先机。

MVP案例研究

高性能冷却器

冷却器通过在快速充电期间冷却电池并在低温下加热电池来增强高效的能源管理。

与竞争对手相比，马瑞利的高性能冷却器可以支持超快电池充电，并具有高效的蒸发性能。



这不仅增强了品牌忠诚度，还加速了收入增长，并对新的市场趋势产生了影响。**在此框架下，马瑞利依然矢志不渝地致力于可持续创新，将这些理念融入到我们的技术和产品之中。**

我们的战略方案加速了市场就绪进程，并在我们多样化的产品线中推动了可持续的发展与进步。

模块化硬件平台：注重经济性和可扩展性

马瑞利的硬件平台战略提供了可扩展的、先进的解决方案，这些解决方案经过专门设计，使汽车制造商能够快速适应市场变化，并显著缩短推出新车所需的时间。**我们的分层平台方法——Lean、Pro及Elite——简化了战略硬件开发。**我们的解决方案针对不同的汽车细分市场，为汽车制造商提供现成的技术，可以在共同开发阶段使用预设功能进行配置。

在马瑞利的Lean平台上开发的产品在成本控制、重量减轻、设计简化以及技术效率提升方面取得了显著成效，从而在不影响性能的前提下，增强了车辆的整体可制造性和普及性。

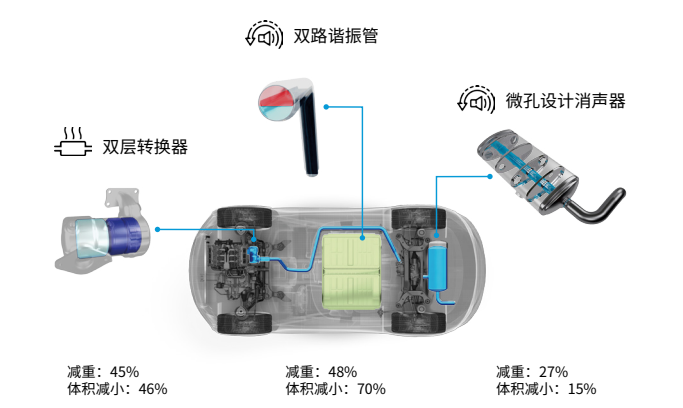
Lean平台彰显了马瑞利对可持续发展与创新的坚定承诺，它专为入门级车辆和基础配置而设计，提供了一系列可即时发布、易于获取且环保的产品，真正实现了以速度驱动的可持续发展。

Lean平台案例研究



LeanLight

我们的Leanlight理念既可持续又具成本竞争力。它们由模块化组件构成,这些组件可以相互组合搭配,以实现预期效果。汽车制造商能够定制他们的Leanlight产品,可选择配备或不配备微控制器,并有可能选择无涂层的外透镜。从设计到生产的开发时间可以短至11个月。**与竞争对手的前照灯相比,我们的精益概念成本降低了22%,零部件减少了34%,制造资本支出减少了30%。**



LeanConnect

马瑞利通过 LeanConnect 平台实现软件定义的区域架构,将仪表盘、车载信息娱乐系统和远程信息处理集成在一个硬件解决方案中。该平台支持双屏显示,可管理双摄像头系统。内置4G调制解调器使系统可接收空中下载(OTA)更新、流媒体传输,全球范围内处理紧急呼叫(e-Calls),且成本比非集成化解决方案降低40%。



LeanDisplay

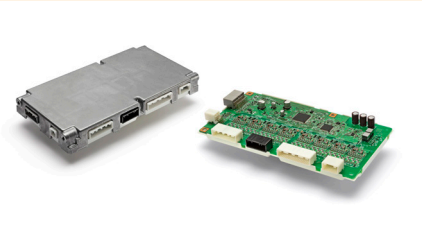
马瑞利的 LeanDisplay 通过优化的光学、机械和电子设计,以具有竞争力的价格提供了先进的局部调光性能。

LeanDisplay在研发时便秉持可持续发展理念,通过采用面向制造的设计方法减少了对环境的影响,**使组件比标准显示器减少了40%**。这种效率是通过可扩展的优化背光技术实现的,该技术将LED与专有透镜相结合,并通过本地化供应链进一步提高可持续性。



LeanEnergy

我们的集中式 LeanEnergy 电池管理系统通过有效监测每个电池并估算其内部状态,以减少电池单元随时间的老化,从而提供了显著的优势。这种创新的解决方案具有成本效益,采用单板设计,与标准系统相比非常轻便。它专门针对较小的电池组,使其成为全混合动力电动汽车、插电式混合动力电动车辆和标称电压高达400V、电池数量高达108个的小型电池电动汽车的理想选择。



马瑞利的Lean平台将减少材料资源和能源消耗作为首要任务,印证了经济性与可持续性相辅相成的。该平台通过融入减排理念和材料应用原则,推动开发高效且成本优化的解决方案。其在保障高品质与高性能的同时大幅降低环境影响,彰显了马瑞利对可持续发展的承诺。



软件定义车辆 (SDV) 工具

马瑞利通过为汽车制造商提供强大、灵活和经济高效的工具, 助力其定制属于自己的汽车架构, 从而拥抱软件定义车辆 (SDV) 的变革潜力。

我们的SDV方法将软件置于车辆设计的最前沿, 优先考虑创新、连接性和用户体验。凭借我们灵活的电气/电子 (E/E) 架构、解耦软件和云虚拟化工具, 马瑞利使原始设备制造商能够将车辆重新设计为以软件为中心的平台。

我们的SDV工具使汽车制造商能够快速开发和部署新的空中下载 (OTA) 功能, 优化车辆竞争力, 而无需不断推出新车型。我们可以提供以下支持:

- 高性能中央计算单元, 可驱动具有无限配置的完全可扩展区域
- 将软件与硬件解耦, 增强设计自由度并便于未来升级
- 我们的数字孪生云虚拟化工具可加速产品功能的设计、测试和部署

从传统的硬件定义车辆架构过渡到基于区域的软件定义方法具有显著的优势。通过将功能集中在区域内, 减少了电子控制单元 (ECU) 的数量, 降低了成本并简化了车辆系统。

精简的设计不仅简化了生产流程, 还便于更轻松集成新技术, 同时通过减少材料使用和废弃物排放, 进一步提升了可持续性。

创新战略

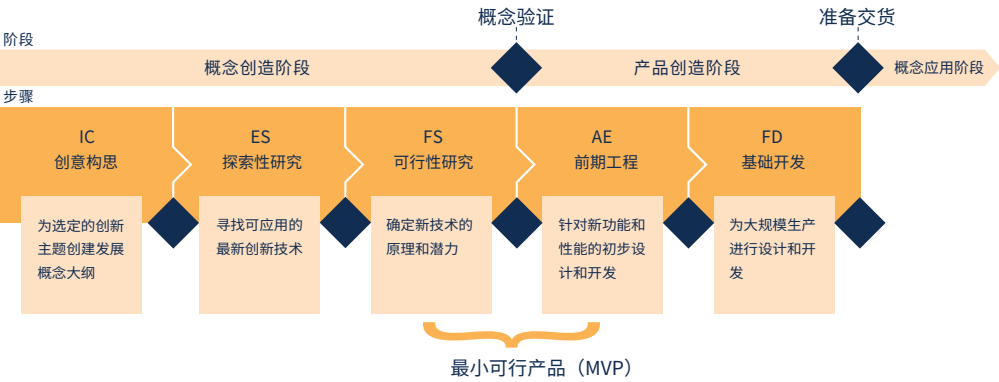
我们的承诺

创新深植于马瑞利的基因之中，培养了一种拥抱持续改进和创造性解决问题的文化。它使我们能够快速适应不断变化的市场需求和技术趋势，从而推动我们对可持续增长和战略进步的承诺。

马瑞利创新战略的核心在于注重在各个流程中融入可持续性理念，借助工程、运营和采购部门之间的跨职能协作，推动产品设计朝着降低碳足迹的方向发展。**我们的创新流程与马瑞利的长期目标紧密结合，确保每一项举措在突破技术边界的同时，也能支持我们的长期脱碳目标和资源的高效利用。**

可持续发展亮点

我们在**2024年被授予95项专利**，其中17项与联合国可持续发展目标 (SDGs) 有关



创新管理流程

根据艾伦·麦克阿瑟基金会 (Ellen MacArthur Foundation) 的数据，产品 80% 的环境影响受设计阶段所做决策的影响¹。自2023年起，可持续性已成为我们创新管理流程的核心组成部分，该流程汲取了历年创新委员会会议的洞察成果。**关键更新包括将可持续性因素纳入工程和采购战略，以逐步减少范围3排放 (具体措施涵盖：减少零部件数量、开发轻量化解决方案、采用回收材料及优化制造工艺)。**我们通过联合供应商合作伙伴与工程团队开展协作研讨会，制定了针对长期目标的有效可持续性计划。此外，**我们已实施一项流程，对供应商提供的产品碳足迹进行核查，以提高我们报告的可靠性和一致性。** *[更多内容详见可持续的供应链章节第 61 页]* 2024 年创新周系列活动聚焦未来前瞻性创新，围绕马瑞利三大核心要素——共创、设计驱动创新与最小可行产品 (MVP)——在加强跨部门协作及生成符合战略目标的可执行方案方面发挥了关键作用。通过汇聚技术团队与商业团队的共同专长，这些活动构建了集思广益的平台，确保创新举措与马瑞利宏观战略目标协调一致。

在创新治理方面，由集团首席技术与创新官统筹全球技术与创新工作，通过各业务线工程负责人推动创新框架的跨部门实施。我们的创新流程自项目启动之初即纳入产品开发所有关键职能部门。**创新委员会定期与首席执行官研讨战略技术与产品议题，各业务单元总裁及其他高层管理人员共同参与决策并提供支持。**2024年间，尽管可持续发展并非核心议题，创新委员会仍在驱动跨技术领域的战略研讨与决策中发挥关键作用。**该机构大力促进工程与采购等部门的跨职能协作，优化产品生命周期战略，并为制定战略方向提供支撑。**例如在2024年，**创新委员会针对性应对气候风险评估中识别的风险，通过供应商协作协议推进绿色钢铁转型——在实现零成本增长的前提下达成转型升级目标。**

案例研究:WASTEА - 马瑞利茶渣生物皮革独家方案

马瑞利即将推出采用茶渣制成的独家生物皮革解决方案。该创新材料相较PVC或真皮可减少80%的二氧化碳排放量。通过利用废弃物流中的生物基材料，我们致力在保持类真皮质感的同时，解决降低环境影响与水资源消耗的行业难题。

该解决方案已融入马瑞利的全可持续驾驶舱概念，这是一款完全由100%回收和可持续材料打造的最小可行产品。与WASTEА的合作强调共同创造，并将时尚产业材料应用于汽车领域。该倡议体现了一种全面的方法，涉及工程、采购和质量保证，以推动可持续的汽车解决方案。

¹<https://www.ellenmacarthurfoundation.org/news/an-introduction-to-circular-design>



聚焦脱碳行动

2024年, 我们通过联合电子元件、子系统、碳钢及不锈钢供应商开展协同创新研讨会, 深化对范围3排放的减排承诺, 树脂类供应商协同工作已于2023年率先完成。我们与21家电子品类的供应商展开讨论, 探索脱碳策略。这加深了我们对供应商能力与限制的了解, 使我们能够优先与他们开展合作, 并鼓励减少碳足迹。

我们通过采用基于ISO 14040/44标准的统一方法, 在简化产品碳足迹(PCF)要求的方法方面取得了长足的进步。我们首先利用LCA For Experts (前身为GaBi) 软件进行详细的生命周期清单评估, 这有助于我们根据全球标准评估不同产品阶段的环境影响。此外, 我们还开发了一个内部系统来管理一些原始设备制造商所需的各种模板。该系统简化了流程, 最大限度地减少了数据输入中的人为错误, 确保了根据客户要求准确报告产品碳足迹。

案例研究: 驱动系统的碳足迹改善举措

- 我们的驱动系统事业部通过采用热塑性自润滑材料替代金属制造运动部件, 大幅降低了碳足迹。这一创新不仅省去了对润滑脂及传统润滑剂的需求, 通过压配合PCBA组装等功能简化了组装过程, 并减少了螺钉的使用。此外, 加入塑料部件, 如丝杠螺母和减速齿轮, 有助于减轻重量。
- 我们与供应商合作伙伴联合设计了针对驻车锁定功能的优化传感元件和电动机, 进一步提升了能源效率。通过“LCA For Experts”模型开展的全生命周期碳足迹详细分析显示, 每个驻车锁单元可减少 1.02 千克二氧化碳排放, 每年总计可节省 1.7 千吨二氧化碳排放量。



未来展望

2025年, 我们将推动全业务线采用统一的产品碳足迹(PCF)报告框架——基于 ISO 14040/44 标准建立标准化指南, 确保数据一致性。新成立的“产品碳足迹委员会”将加速核验供应商提交的碳排放数据, 精准响应法规与客户需求。通过持续整合前沿指南与技术革新, 我们致力于提供精确契合客户可持续目标的碳足迹报告。

在生命周期评估领域, 我们持续深化“摇篮到大门”(cradle-to-gate)评估的专业能力, 并向科学碳目标倡议(SBTi)提交了包含使用阶段的范围3评估边界扩展方案。在没有客户参与的情况下进行这些分析是具有挑战性的, 因为客户主导的关键数据也是评估的重要部分。我们期待未来能在此类项目上开展合作。

循环经济设计

我们的承诺

马瑞利致力于通过驱动循环经济设计创新，加速推进可持续发展进程。我们聚焦于汽车零部件的工程研发，核心策略在于优化资源利用率——尤其注重提升回收材料含量占比，同时探索模块化设计原则在产品开发中的整合应用。

2024年，通过与供应商的协同创新实践，我们在降低产品碳足迹的材料战略领域取得突破性认知。**重点探索了多元回收材料应用，特别是消费后回收树脂：如渔网回收尼龙和家电再生聚丙烯(PP)**，这些材料显著提升了产品的质量与环境绩效。**我们也评估了PCR塑料²，认识到运营体系需建立具备稳定品质与技术参数、兼具韧性的供应链网络。**我们期待能有机会与混料商及集成商合作，共同努力确保获得合适且经济的回收材料选择。

此外，**鼓励供应商在满足尼龙等技术规范的前提下，规模化应用工业后回收(PIR)材料。**然而，当前策略尚无法有效消除环境中的废弃资源。在生物基替代材料领域，我们严格限定原料必须源自非食用资源。

例如，**我们探索了生物基材料的使用，创新性地利用蓖麻油来生产可持续的风扇部件。**

案例研究：闭环系统中的电机风扇生产

电机风扇制造过程消耗大量原材料，与多数工业流程类似，其注塑环节会产生过量塑胶水口及流道废弃物。我们的核心挑战在于：如何高效转化此类废弃物并降低环境足迹。**马瑞利位于日本群馬的绿动生态工厂开发出创新工艺——通过将水口废弃物破碎再生，与原生树脂按比例混合**（具体采用含20%玻璃纤维的增强聚丙烯PP-GF20材料，该材料因卓越强度及汽车应用适配性著称），重新投入注塑产线。**此混合方案实现了17%的回用料添加率，在保障产品质量的前提下既降低运营成本，又构建起闭环生产系统。**该实践通过专用设备投资成功验证了工业废弃物循环利用与经济性的协同可能，现已成为可持续制造的标杆范例。



案例研究：纸板再利用

我们位于意大利卡伊瓦诺的绿动生态工厂实施了一项倡议，将供应商提供的纸板重新用作客户发货的包装分隔物。该决策源于深度内部评估，完美契合5R原则（拒用、减量、复用、再生、循环），显著延长了纸板生命周期。**2024年，该工厂成功地减少了52%的纸板包装废弃物，从预期的177公吨减少到85公吨。**尤为值得注意的是，本方案实现零资金投入，通过资源优化与创新废弃物管理彰显马瑞利对环境可持续发展的坚定承诺，为全球生产工厂树立标杆范例。



案例研究：可回收包装在长途货运中的应用

马瑞利位于墨西哥的电子器件工厂已启动试点项目，**采用第三方可循环铝制包装箱进行电子元件的长途货运交付，核心目标是系统性降低废弃物总量。**当前外包装采用一次性纸板箱，因返程成本过高无法重复利用；而新型金属包装箱由第三方服务商在使用后统一回收，经整备后投入其他运输任务，显著削减废弃物产生量。该铝箱具备模块化堆叠设计，可优化海运集装箱内部空间利用率。由于墨西哥海关施加限制，目前相关限制正在评估，我们尚未能从试点过渡到标准运营解决方案。我们的全面实施目标定在2025年。

² 消费后塑料主要从河流及海滩回收，以废弃水瓶为主要来源，并为参与回收流程的社区提供经济补偿。



案例研究:报废仪表板再生PIR聚丙烯

我们的座舱事业部开发了一种有效的方法,从计划报废和计划外报废仪表板中回收PIR聚丙烯。通过与具备先进造粒技术的第三方回收商合作,我们将废弃物有效分解为热塑性聚烯烃,聚氨酯泡沫及聚丙烯等核心材料。**再生PIR聚丙烯随后被重新导入生产体系——通过与原生材料共混,制造全新注塑部件。**该方案在零额外资金投入前提下,显著削减废弃物总量并优化资源利用率,既降低环境负荷又精简生产周期,为制造业务的可持续升级提供了可行路径。



案例研究:社区金属桶外部循环计划

2024年,马瑞利位于墨西哥华雷斯的第二工厂启动创新项目——"社区金属桶资源化利用计划",通过系统性改造每月逾30个液体粘合剂包装金属桶的处置流程,将其转化为社区公共设施建设资源。这些金属桶经使用后彻底清洁,移交市政部门重新配置于学校、公园及社区花园,有效支持城市环境清洁与废弃物收集体系优化。

根据马瑞利的可持续设计指南,我们积极探索了组件再制造和循环设计的潜力。2024年,我们与一位客户合作,对扩大特定车型前照灯的再制造进行了全面的可行性研究。该评估包括对碳足迹、资源消耗、废弃物管理和零件性能的广泛监管分析

和评估。尽管我们进行了深入的研究,但结果表明,环境效益并不显著,该项目既不具有可扩展性,也不具有经济可行性。尽管如此,马瑞利仍然致力于通过寻求与客户在类似项目上进一步合作的机会,推进我们在循环和再制造方面的工作。

可持续设计

可持续发展是马瑞利的关键价值驱动力，体现在**可持续设计 (DfS) 政策中，这是我们致力于可持续创新的核心**。通过遵守我们特定的可持续发展指导方针，我们的工程师有能力在不同地区和业务之间无缝运营。这些指导方针侧重于提高能源效率，增加可持续原材料的使用，优化资源节约型设计。我们的目标是将可持续性融入产品设计和开发的每个阶段，从而为环境和我们的业务做出积极贡献。

案例研究: 创新悬架部件制造流程以降低排放

马瑞利的驾乘动力事业部率先采用创新方法制造悬架部件，从C30锻钢过渡到19MnVS6微合金钢。这一转变消除了炉内淬火的需要，使生产与环境可持续发展目标相一致。新工艺**降低了能源消耗和二氧化碳排放，单位产品的碳排2023年是6.97公斤，在2024年减少到5.77公斤**。新的可控冷却通道的安装促进了这些进步。这些做法提高了车辆性能，并有望为其他悬架项目带来类似的好处。

案例研究: 创新印刷电路板组件 (PCBA) 焊接工艺

2024年，马瑞利电子推出了一种新的焊膏，用于某些生产产品，将电子元件固定在印刷电路板组件表面上。这种焊膏不需要氮气在烤箱中聚合，因为它可以在空气中成型和焊接。**这消除了二级供应商采购氮气的需要，减少了与氮气生产、储罐储存和运输相关的二氧化碳排放。**

二氧化碳排放量的减少目前正在估算中。

可持续设计政策与程序原则

- 提升产品能效与工厂制造运营效率
- 提高可持续原材料及部件占比
- 强化能效管理与可再生能源应用
- 推行模块化设计，实现产品零部件便捷拆解，支持末端再利用、再制造或循环再生
- 设计资源节约型包装，减少自然资源消耗，并确保可重复利用或回收
- 降低物流运输环节自然资源消耗与温室气体 (GHG) 排放
- 尽可能消除可能对人体健康造成危害的化学物质的使用
- 构建可持续供应链，落实责任采购实践
- 优先实施本地化采购 (在条件允许情况下)

回收投入材料

作为可持续设计 (DfS) 战略的核心举措之一，我们通过在产品中系统化整合回收原料取得重大突破。**2024年，我们在应用回收树脂目标上实现了突破。指定产品中的树脂材料的综合回收率实现了21%，超过了我们设定的20%目标。**这一成果主要源于车灯事业部的持续创新：渐进式验证含回收成分的树脂材料，并将其成功导入新项目的头灯与尾灯核心子部件。**基于此进展，我们已将2025年底回收树脂使用率目标提升至23%以上。**

我们与合作伙伴和客户积极合作，整合回收材料，这一点至关重要，可确保保持质量和成本效益。**特别值得注意的是，我们的企业将聚丙烯最大化用于汽车零部件，目前正在进行谈判，在成本无影响的战略下大幅增加再生树脂的含量。**此类行动印证了我们通过优化既有资源利用率和重构可持续供应链实现循环经济的实践路径。

资源高效型产品设计

资源高效型产品设计是我们可持续设计 (DfS) 政策的另一关键支柱。2024年, 我们通过创新方法致力于减少材料消耗并优化全生命周期影响。这些可持续性举措不仅有益于环境, 同时提升了运营韧性、驱动效率提升, 最终增强了我们的竞争力和成本效益。在我们驱动系统事业部中, 执行器设计的进步是典型范例: **通过设计改进并集成23%的回收材料, 我们显著降低了产品制造环节的碳足迹。**

案例研究: μ-LED模块的设计优化

第二代μ-LED模块的设计优化计划突显了马瑞利车灯在可持续发展战略上的成功实施。**通过从冷锻散热片改为钣金散热片, 散热器的重量减轻了35%, 而不会影响热性能。**在产品的整个生命周期内, 这一改进预计将节省4278千克二氧化碳当量排放, 预计发布后将立即减少84千克。

案例研究: 双排散热器

马瑞利双排前舱模块散热器通过最大化气流接触面积以提升吸热效率, 专为中等级别冷却需求的车型设计。**其采用全铝材质散热器与热交换器集成方案实现紧凑型结构, 通过专利V型扰流技术 (V-Dimple) 结合逆向水流设计, 使换热系数较单排散热器提升8%。**该设计同步降低冷却液循环系统的流阻, 显著减少水泵能耗。灵活布局配置可支持单/双冷却回路系统, 精准匹配多样化整车热管理需求。

材料消耗的工艺优化

材料消耗的优化过程是我们可持续框架不可或缺的一部分。**马瑞利致力于提高工厂效率, 最大限度地减少生产过程中的浪费。2024年的工艺创新包括再研磨程序,** 尽管这些程序不属于回收材料, 但通过将浇口和流道等工艺废弃物重新引入生产线, 大大减少了浪费。

此外, **我们众多生产工厂已应用闭环系统精炼废弃物再生破碎料,** 有力展示了提升材料利用效率的实效路径。**协同合作伙伴关系在此发挥关键作用——回收金属与绿色钢铁的应用举措即是证明,** 不过这些努力仍在推进全面规模应用的进程中。

总体影响和未来方向

将可持续性理念融入设计和开发流程已带来显著成效。**截至2024年底, 我们成功实现了85%的创新项目和77%的产品开发项目符合可持续设计 (DfS) 标准的目标。这一成果标志着我们在实现2025年目标方面迈出了重要一步, 该目标旨在使所有创新项目完全符合这些标准。**值得注意的是, 我们的开发项目甚至提前一年超额完成了2025年的目标。因此, **我们已将2025年底的目标提升至80% (原计划为75%),** 以便我们的团队能够更充分地衡量这些可持续性项目在脱碳进程中的实际影响。

绿色声明

2024年, 马瑞利启动了绿色声明验证程序, 以证实我们的环境主张。受英国消费品法规的启发, **我们制定了一个详细框架, 专注于负责任地制定和传达有关马瑞利产品及运营的环境声明 (通常称为“绿色声明”)。**这些声明强调其对环境的积极影响或益处, 确保其具备精确性与充分依据。我们框架的核心要点强调准确性和真实性的必要性——确保声明内容事实正确且透明呈现, 无夸大表述; 主张在最新证据和统一测量方法的支持下, 对同类项目进行公平比较。

该框架还详细规定了声明合规性、培训、审查及反馈的内部流程, 以确保我们的沟通工作持续保持一致并不断改进。其范围涵盖所有营销传播、产品标签及公开声明, 通过可信证据证实声明内容, 采用清晰的语言和视觉呈现, 并确保公平透明的比较。

未来展望

马瑞利的前行道路坚定植根于追求更可持续的实践、深化行业伙伴协作, 并持续巩固既有成果。

到2025年, 我们将全面实施绿色声明框架覆盖所有营销渠道, 确保参与环境声明制定与传播的团队均完成标准化培训。同步建立动态监测与反馈机制, 响应法规更新与客户期望的演变, 持续优化实践路径。我们始终致力于在汽车行业引领可持续创新前沿。

产品安全与质量

可持续发展亮点

我们100%的产品都经过评估和验证，符合OEM、国家和国际运输安全标准和法规
荣获30项来自客户的质量奖项

2024年，马瑞利重申了其对产品安全和质量的承诺，严格遵守全球标准和OEM要求。随着汽车行业向软件定义汽车过渡，马瑞利在整个产品生命周期中整合了网络安全和功能安全措施，提高了终端用户的安全性。在现代汽车中集成先进的电子设备突显了产品安全在我们行业中的重要性。马瑞利通过严谨的管理实践积极应对与产品召回相关的潜在风险，以确保我们的产品安全可靠。

我们的承诺

马瑞利致力于产品安全和质量的一个关键方面是我们能够熟练地管理日益严格的全球和国家特定的化学品和物质法规。我们的合规工作包括这些法规和原始设备制造商客户提出的具体要求，涵盖了从材料选择到产品设计和测试的每个阶段。**我们继续将“设计安全”作为可持续性产品设计的关键要素。**在行业向软件定义汽车转型的过程中，网络安全和功能安全受到更多关注，**马瑞利正在将安全措施整合到整个产品生命周期中，**以确保我们的产品提高终端用户的安全性，并加强我们对创新和合规的承诺。



合规与安全保障体系

马瑞利的安全框架包含两大核心模块：一，**执行严格测试确保产品在整车环境下安全运行，并符合主机厂及国家交通运输安全标准**；二，**遵循内部安全准则提升用户综合安全防护等级，通过植入预防常见接触性危害的设计原则，确保用户与产品的交互安全性。**我们通过在设计阶段开展全面测试与验证、遵守精细化安全指南，并且只有在通过内部和客户评估后才开始生产，以此实施多层次安全保障体系。

为确保符合安全数据表 (SDS) 与材料安全数据表 (MSDS) 相关法规，**马瑞利运用国际材料数据系统 (IMDS) 进行物料清单 (BOM) 提交流程的验证与合规性核查。**该流程包含对供应商IMDS提交数据的全面审查，对不合规条目予以拒收及纠正，确保满足法规要求并符合供应商生产件批准程序 (PPAP) 标准。我们的材料和物质申明团队通过维护 SDS/MSDS 文件的可追溯性，系统性保障合规执行。

由于严格遵循主机厂技术规范并通过国际材料数据系统 (IMDS) 提交物料清单 (BOM) 完成合规验证，马瑞利整车配套产品无需提供独立标签——主机厂系统已全面掌握产品集成应用规范。然而，**产品标签和安全数据表对马瑞利的售后产品至关重要，因为这些产品销往零售商、批发商和维修厂。**所有售后零配件均配备含以下要素的合规标签：多语言产品名称、法规要求的认证编号及原产国、产品代码、目录索引号、适用车型信息及包装数量。配套安装手册与技术目录可在马瑞利售后官网下载获取。

为保障客户车辆的规范安装与维保操作，**我们为全球的零售商以及马瑞利授权的4,000家捷驶星门店提供全面的技术和产品培训。**对铅蓄电池、润滑剂等含危险物质的产品，均随附包含产品识别信息、危害警示、急救措施、操作规范、废弃处置要求、环境影响说明、暴露管控指引及法规符合性声明的安全数据表 (SDS)，确保全流程安全应用与合规处置。



危险物质管理

我们在2025可持续设计目标里重申了对"安全设计"原则的承诺——确保产品中关键物质含量低于法定限制³。**2025年前,将在全集团推行项目治理工具,用于监控和量化符合安全设计标准的项目影响。**我们积极追踪法规变更,实时通报合规要求变动及应对措施,强制实施包含生效时间与执行指令的及时沟通机制。2024年由材料与物质声明(MSD)团队主导建立新沟通流程,专项响应客户关于高度关注物质(SVHC)的质询。通过CAS注册号实现化学品精准识别,研发与采购团队协同制定淘汰替代方案,经MSD团队提交确保合规与客户满意。

2024年,绿动生态事业部全面淘汰线束生产中的得克隆(dechlorane plus)。我们通过验证一种替代绝缘材料实现了这一点,该材料确保在处置时不会产生生物累积。这一变化每年影响约125万辆汽车。同样,我们车灯事业部生产的前大灯外透镜所使用的密封胶材料也成功修订,以满足化学品注册、评估、授权和限制法规(REACH)的合规要求。之前的密封胶被一种不含邻苯二甲酸二(2-乙基己基)酯(DEHP)的配方所取代。这种新的无高度关注物质(SVHC)配方于2024年底发布并实施,进一步推进了我们对产品安全的承诺。

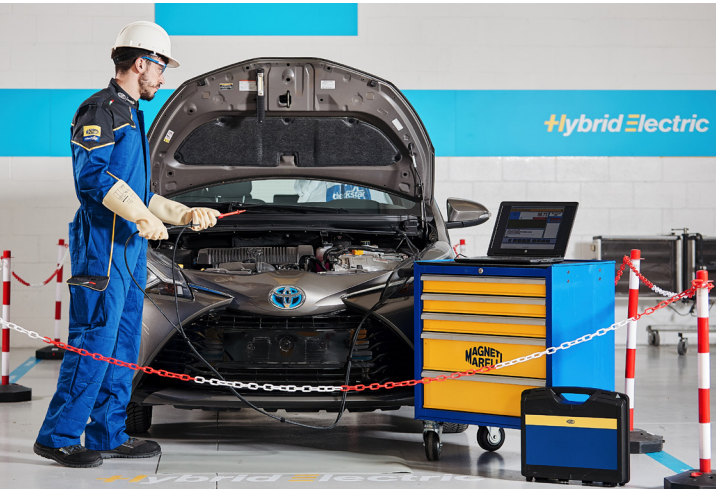


到 2025 年,我们将实施一项公司程序,以监控高度关注物质(SVHC)的相关计划,告知受影响的企业有关受影响的产品组件和制造工艺。该程序还将确保全年及时跟进,评估禁止或替换这些物质的可行性,以实现完全合规。

质量保证核心举措

在原始设备制造商(OEM)测试期间若发现性能问题,会立即向我们的研发团队反馈,以确定根本原因并采取纠正措施。根据问题的严重程度,回应可能分为以下三类:

- 1. 运行变更:适用于微调优化;
- 2. 服务行动:需执行特定部件更换;
- 3. 出于重大安全隐患进行全面召回:2024年,我们因产品安全问题经历了四次召回。其中一次召回已彻底解决,马瑞利承担了全部责任。另外两起召回事件,正与原始设备制造商(OEMs)持续沟通。还有一起事件,责任判定尚待确定。



2024年,我们主动对2023年发起的一起质量相关召回事件承担了全部责任,并将其解决。而前一年遗留的其他召回案件仍在商讨中。除了产品质量问题,2024年马瑞利还开展了10次零部件产品的服务活动。同一时期,我们在产品与服务信息、标签以及营销宣传方面均未出现问题。

假冒产品管控

马瑞利通过直接采购原厂部件或经由授权合格分销商供货,最大限度降低假冒产品风险。在必须通过中间商采购的关键场景,执行严格的真伪验证流程。

针对售后产品,我们要求供应商签署供应商协议以确保法规合规。一旦检测到假冒部件,将立即将其隔离至定点仓储区,并向供应商发出书面通告。协议中明确规范合法用途、适用车型及主机厂参考信息,确保非主机厂客户符合当地法规。此外,供应商协议强制要求客户承诺不向受制裁国家销售产品。

³我们证明符合所有健康和安全法规,通过全面遵守有关含石棉材料、冲突矿产、全球汽车申报物质清单(GADSL)上确定的RoHS限制物质、加州EPA第65号提案中概述的物质、欧盟REACH限制物质和高度关注物质候选清单(SVHC)上的物质的法律,确保零风险。

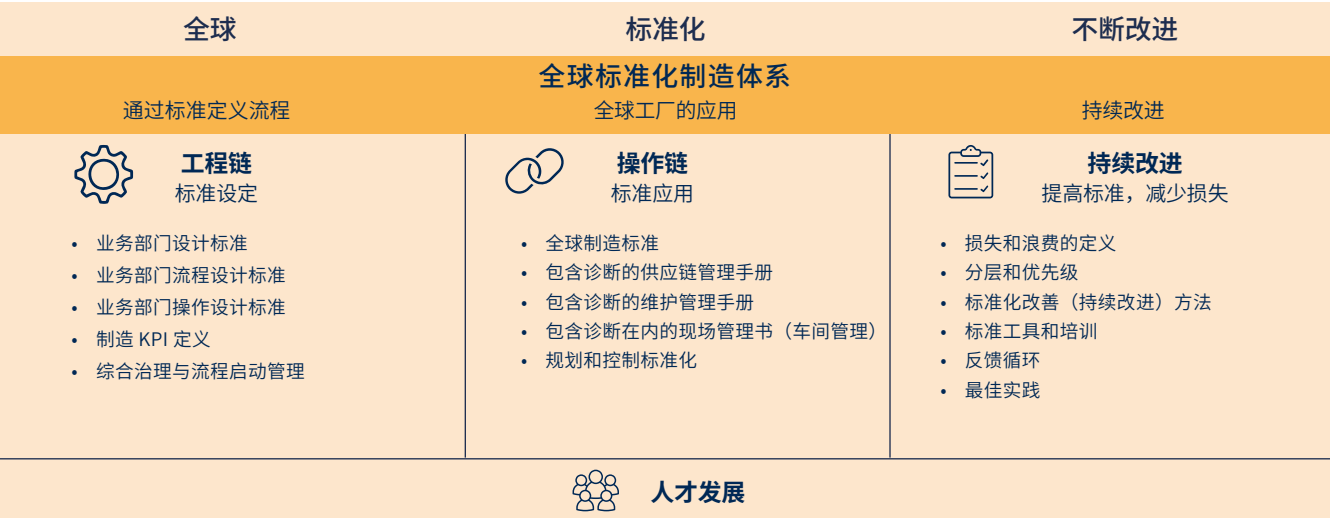
质量成本与卓越效率

质量作为马瑞利的核心原则之一，驱动着我们树立行业领先标准。在"成为最佳以满足客户"政策指引及加速产品上市策略下，我们持续巩固作为可信赖合作伙伴的声誉。**2024年荣获30项客户质量奖项。**

"质量成本"全球竞赛汇聚356支团队，通过提升成本效率与质量的创新策略践行持续改进承诺。**波兰比尔斯克-比亚拉工厂的驾乘动力事业部凭借在后副车架产线实施的改进措施、斩获顶级客户质量评级并且准时交付，从而摘得桂冠。**

我们员工的持续发展对于实现卓越质量至关重要。2024年启动多项举措，包括开展"质量月"系列活动——聚焦"问题解决法"与"软件质量"两大主题虚拟论坛。

问题解决论坛汇聚全球专家的策略以强化我们的企业文化，软件质量论坛则着力提升产品标准与安全性的前沿趋势。同期，400余名员工完成问题解决法的第二届培训，延续了2023年首届培训的成果。



案例研究:经验教训系统

作为质量管理与持续改进承诺的核心举措，我们推出了覆盖全集团业务的标准化经验教训系统。该平台系统化记录技术、管理及组织挑战中的经验教训，通过构建主动预防文化，有效避免历史问题复现。

由跨职能团队组成的评估委员会审核每条经验是否纳入系统，经验可遵循五种处理路径：作为知识储备，不再进一步推广(最佳实践保留在系统中)、挖掘横向推广机会、转化为预防性指南、或者是后两者的结合。**截至2024年底，系统已存储约1600条经验，为新项目与流程优化提供宝贵洞察。**

通过构筑知识共享驱动的主动预防文化，该举措持续提升效率与质量标准。

未来展望

对于2025年，我们在产品安全方面面临的主要挑战在于适应全球针对高关注度化学品和物质日益严格的法规。同时，随着车辆日益依赖先进电子与软件系统，保障其安全性和可靠性至关重要。软件定义汽车（SDV）转型进程伴生功能安全与网络安全两大关键挑战，我们已将其纳入优先管控领域，正通过强化治理机制与内部审计，着力解决资源短缺、标准缺失及延误检测等问题。**我们亦同步升级数据防泄密策略，全力守护知识产权。***[更多网络安全内容详见第59页]。*

我们深刻认识到软件定义汽车的未来潜力，**致力于持续提升功能安全与网络安全核心能力。该计划自2024年启动，将持续推进至2025年，**确保我们在汽车行业中始终是值得信赖的可靠合作伙伴。

气候变化与行动	32
能源管理	36
废弃物管理	39
节约用水	42
有毒物质排放	44
生物多样性	46

环境管理



我们对运营韧性与效能的专注在马瑞利全球工厂中日益凸显。我们已达成能源强度与减排等关键可持续目标,并持续提升严格的道德与安全标准。在庆祝这些里程碑之际,我们巩固成果、开拓新局的承诺依然坚定,以此确保敏捷应对能力,主动化解行业风险,确保每次行业变革中的可持续运营。

Arturo Alvarez, 全球运营执行官

气候变化与行动

我们的承诺

马瑞利在2024年实现了17%的减排^{1,2}, 并承诺到2045年实现净零排放。

我们的脱碳努力使我们成为碳管理的“领导者”³, 突显了我们对可持续低碳未来的承诺。

作为全球领先的汽车技术创新企业, 马瑞利始终致力于实现净零排放目标。**这一承诺涵盖我们的整个供应链。值得一提的是, 科学碳目标倡议 (SBTi) 已正式批准马瑞利于2045年实现净零排放的宏伟目标, 以及我们制定的近期和长期科学碳减排目标。**在2024年, 马瑞利的工程和采购团队通力合作, 深入研究并制定了切实可行的脱碳战略, 全面评估了各项碳减排举措, 从而确立了具有里程碑意义的年度目标, 确保我们能够坚定不移地履行长期承诺。

此外, 我们还得到了工程咨询公司 Ricardo 的专业支持。**Ricardo 协助我们完成了产品全生命周期碳排放的精确计算, 这一成果也获得了SBTi的官方认可。**通过开发一套创新的方法论, Ricardo帮助我们准确估算出耗能型汽车产品在其使用周期内所产生的范围3温室气体排放量。根据温室气体议定书的定义, 这一排放阶段属于直接使用阶段排放。

基于以上, **我们承诺将依据巴黎协定的要求, 在上游和下游整个价值链中采取措施, 显著减少温室气体排放, 以此助力低碳经济的发展。**

2024年进展

2024年, 我们在气候行动路线图上取得了重大进展, 朝着 2045 年全范围净零目标迈进。**与2022年相比, 我们每季度监测的范围内^{1, 2}的排放总量减少了17%。**

通过采用高达59%²的可再生电力以及10%³的能源强度提升, 我们实现了范围1和范围2碳排放量较2022年基准水平的下降。同时, **我们在范围3.1和范围3.4²分别取得了13%和18%的减排成效。**

在取得这些进展的过程中, 优化企业运营足迹和提升运营效率固然重要, 但完善的治理架构和专业团队的持续努力才是确保这些成果得以延续的关键。我们采用审慎的方法设定减排目标, 初期仅聚焦于现有运营站点, 这意味着我们的实际减排成果不仅包括了原有运营站点的优化, 还涵盖了部分设施的战略整合以及向更靠近客户的战略性迁移所带来的额外收益, **从而实现了生产效率的优化, 并确保了减排目标的实现。**

气候变化	目标 ID	2025年目标	起始点 (2021/22年)	2024年进展	2024年目标	2025年目标
6 降低运营碳排放强度 7 降低运营能源消耗 13 气候行动 我们致力于通过提高能源效率、可再生能源和节约用水来减少碳足迹, 并与全球气候倡议保持一致。	#1	所有范围的减排量 ^{5,7}	3,898 千吨二氧化碳当量		-17%	-30%
	#2	范围 1 & 2 减排量 ⁵	415 千吨二氧化碳当量		-44%	-60%
	#3	范围 3.1 (直接材料) 减排量 ^{5,6}	3,118 千吨二氧化碳当量		-13%	-25%
	#4	范围 3.4 (物流) 减排量 ⁵	365 千吨二氧化碳当量		-18%	-25%
	#5	能源强度 (兆焦耳 / 工作小时) ⁴	65.98 兆焦耳/工作小时		-10%	
	#6	可再生电力使用量 ⁴			59.2%	80%
	#7	单位水耗 (升 / 工作小时) ⁴	32 升/工作小时		+1%	-25% -29%

2024年的结果: 未完成目标 已完成目标 验证完成

⁴以2021为基准年
⁵以2022为基准年
⁶范围3.1的结果不包括被指派的供应商和间接材料
⁷SBTi批准的基准年排放量涵盖2022年所有厂区的范围1、范围2, 及范围3.1和3.4的排放。

¹范围1、2、3.1和3.4与2022年基线相比。²请参阅第11页的可持续发展数据看板。
³根据我们2024年的表现, EcoVadis于2025年2月将马瑞利认定为碳管理领域的“领导者”。



以速度驱动的可持续发展
践行我们的承诺



可持续发展亮点

所有范围的碳排放减少**17%**⁸
21%的定点产品采用了再生树脂材料
使用**90%**的再生铝

在供应链领域,过去一年**我们通过明确ESG预期、开展专项研讨会及要求供应商制定协同脱碳计划,持续深化核心供应商战略合作**。碳立方(Carbon Cube)工具的引入成为关键突破——该工具实时整合企业资源规划(ERP)系统数据,有力驱动范围3.1⁹排放削减,这是我们朝着2025年将3.1范围排放量减少25%这一目标迈出的重要一步。通过一种结构化的计算方法,我们为直接材料供

应商,特别是电子、钢铁和铝行业的供应商,确立了清晰的碳足迹标准。在延续2023年树脂类供应商协作基础上,进一步联合半导体等材料供应商开展协同创新研讨会与战略对话,共同探索脱碳路径。*[更多供应商协作内容详见第60-61页]*。

我们已将产品碳足迹核算方法论与ISO 14040/14044标准全面对齐,运用 LCA for Experts 软件进行全生命周期评估。2024年,我们通过在新立项产品中实现21%再生树脂集成率超额完成目标,持续采用再生破碎工艺回收生产过程中的废弃物,并积极探索提升再生金属与绿色钢铁的使用比例。例如,**当前铝材使用中约90%为再生/回收铝**。*[更多可持续设计实践详见第26-27页]*。

2024年,我们成功延续了CDP 气候变化评估中获得的 B 级评分。同时,在碳管理领域,**我们仅用一年时间便从EcoVadis的"中级"跃升至"领导者"级别,充分彰显了我们在可持续发展方面的卓越努力。**



脱碳计划

继2023年10月提交目标后,**科学碳目标倡议(SBTi)于2025年初正式批准马瑞利的近期及净零排放科学减碳目标。**

近期目标:**马瑞利承诺以2022年为基准年,到2030年将范围1、2(市场基准)及范围3的温室气体绝对排放量削减42%。长期目标:马瑞利承诺以2022年为基准年,到2045年将范围1、2、3的温室气体绝对排放量削减90%,通过运营转型、技术革新与供应链重构,为全价值链净零排放奠定基础。**

我们将脱碳作为核心战略优先推进——**即在残余排放量降至2022年基线10%以下前,持续削减全范围排放。残余排放将通过符合SBTi标准的高质量碳移除方案完全中和(2025年起探索直接空气捕集、矿物封存、海洋固碳、生物炭及森林固碳等替代技术),最终实现净零目标。**

我们的脱碳路线图以2022年为基准年,**目标是到2030年实现运营中100%使用可再生电力,并大幅削减化石燃料的使用**。为此,我们设定了清晰的里程碑:**到2025年⁹,范围1和2以及选定的范围3类别的排放量将减少30%;到2030年,范围1、2和3的总体排放量将至少减少42%;最终目标是在2045年实现净零排放**。在范围1和2的减排方面,马瑞利致力于向可再生能源转型并提升能源效率。具体目标包括:**该战略旨在实现到2025年,电力消费脱碳化比例超过80%,2030年提升至100%,同时力争能源效率最大化¹⁰**为推动这一能源转型,我们将采取一系列具体举措,包括开发现场可再生能源、签订购电协议(PPA)以及获取可再生能源证书(REC)。此外,提升能源效率也是我们工作重点之一,**目标是到2025年将能源强度降低12%⁸。**

可持续发展亮点

- 2024年CDP气候变化问卷B级评分
- 碳排放管理荣膺EcoVadis“领导者级别”认证

⁸请参阅第11页的可持续发展数据看板。

⁹ 我们2022-2025年的目标仅涵盖范围3.4和3.1,其中3.1不包含"被指派的供应商",排除了约20%由供应商提供的商品和服务产生的排放,因为这些采购决策由原始设备制造商(OEM)直接做出,而目前马瑞利在该领域影响力极其有限。不过自2026年起,我们将不再为范围3.1的排放目标设排除项。¹⁰传统可再生能源和核能均被纳入脱碳能源的统计范畴。



以速度驱动的可持续发展
践行我们的承诺



目标

- 2025 年实现运营中 80% 的电力脱碳, 2030 年实现 100% 脱碳电力使用
- 到 2025 年**能源强度降低12%** (以2021为基准年)

这一目标具有挑战性, 因为我们不仅要保持并超越提前取得的进展, 还要在2024年产量下降的背景下实现突破。我们通过将可持续发展目标纳入激励计划, 确保各项努力协调一致, 从而进一步将可持续发展理念根植于企业文化之中。

技术升级和工艺优化同样被列为优先事项, 旨在淘汰传统燃料并提升工厂运营效率。**2025年起, 我们计划在采购环节引入内部碳定价机制, 以支持更加科学的商业决策。***[详见第36-38页, 了解我们的能源管理战略]。*

要实现范围3排放 (包括上游和下游) 的管理目标, 需要与供应商和客户建立紧密合作关系, 确保各方与我们的脱碳目标保持一致。这包括**着重采用低碳材料, 比如再生钢、再生铝和再生塑料, 采购利用脱碳能源生产的零部件, 以及进行需要与客户协作的重大设计变更**。我们的供应商合作战略着重于推动可再生能源的应用、提高能源使用效率, 并通过共同的脱碳目标承诺为这些努力提供坚实保障。*[详见第61页, 了解我们的供应商可持续发展战略]。*

马瑞利的净零路线图

2022年 基准	2025年 目标	到2030年：运营碳中和 ²	到2045年：净零 剩余排放量低于10% (以2022年为基准年)
	范围 1, 2 和 3 ¹ : 减少30%	2030年目标 范围 1,2: 减少42% 范围 3 ¹ : 减少42%	全部范围: 至少减少90%

¹仅涵盖范围3.4和3.1, 其中3.1采用限定范围统计 —— 剔除了约 20%、源自“原始设备制造商 (OEM) 直接决定采购的供应商商品及服务”的排放量, 而目前马瑞利对这部分采购几乎没有或完全没有影响力。
²本目标致力于将运营范围1和范围2排放尽可能降至最低水平 (预计超过90%的减排比例), 并对剩余排放实施抵消措施。
³ 本目标覆盖范围3的类别1至7以及11排放; 范围3的类别9和12排放量我们的业务相关, 但由于数据的不确定性和收集过程颇具挑战, 尚未纳入我们的目标考虑范围。基于运营控制标准, 其余类别的排放也不在目标考虑范围内。

在物流领域, **我们通过优化运输路线、最小化空运比例及精简仓储空间规模, 系统性降低运输相关排放**。针对下游活动, 我们着力削减已售产品的使用阶段排放——核心策略是提升产品全生命周期能效。我们致力于在设计环节创新, 最大限度降低使用阶段能耗与排放, 推动低碳技术应用, 并与客户紧密协作, 协同提供降低终端应用场景排放的解决方案。*[更多产品创新内容详见第26-27页]。*

气候变化风险评估

作为公司治理体系的核心组成, **马瑞利遵循 ISO 31000标准实施企业风险管理 (ERM) 框架, 系统性整合对财务与战略产生重大影响的气候相关风险与机遇**。2023年, 我们升级了气候实体风险评估模型——纳入政府间气候变化专门委员会 (IPCC) 制定的低排放情景 (SSP1-2.6) 与高排放情景 (SSP5-8.5) 在2025、2035及2045三个时间节点的预测数据。此外, 还对40多家优先级最高的一级供应商的生产工厂开展了类似评估。这些一级供应商为马瑞利的生产工厂提供关键输入材料/零部件, 开展此项评估是为了准确掌握它们当前的风险暴露情况。

我们对同一时间框架 (即2025年、2035年和2045年) 的气候转型风险和机遇的分析强调了两个主要风险: 其一, 随着向绿色能源和原材料的转型, 制造成本可能会上升; 其二, 客户对低碳产品需求的持续增长可能引发市场混乱风险。与此同时, 识别出的发展机遇包括: 通过推动电气化进程有望实现收入增长, 以及在内燃机 (IECs) 与新能源技术之间寻求平衡发展。马瑞利的气候风险评估旨在量化这些风险和机遇, 帮助企业制定战略, 有效地驾驭和利用它们。

我们认为, 2023年的气候转型风险和机遇结果依然有效且具有可操作性, 因此我们决定在2024年不再进行重新评估, 而是将工作重点放在应对已识别的风险和机遇上。

针对绿色原材料成本较高的现状, 我们采取了两项措施: 一方面整合设计策略以减少材料用量; 另一方面与供应商合作, 推动其脱碳进程, 同时尽量控制成本影响。在能源管理方面, 我们的采购团队持续为各业务地点和市场探索最优解决方案, 致力于以具有竞争力的价格实现可再生能源的稳定采购。**基于气候风险评估的成果, 我们已制定一套全面的行动计划。该计划不仅能够有效管理和缓解风险, 还通过与供应商共同举办的专题研讨会所获得的洞察, 进一步降低了额外成本支出。**

欧盟分类法: 资格性评估

我们已完成欧盟 (EU) 分类法的试行评估 (当前仅限于资格性判定), 基准年为2023年, 报告边界限于欧盟法律实体。**此试点旨在确保马瑞利能按法规时间表提交符合有限保证要求的欧盟分类法报告。**面对潜在法规变动, 我们持续完善数据就绪状态与完整性, 同时引导各业务单元依据分类法统一我们的定义标准, 开发可提升能效的可持续汽车零部件。



未来展望

我们致力于实现基于科学的减排目标, 在所有排放范围内推进短期与长期减排工作。为实现这一目标, 我们将通过可持续设计理念、创新材料应用以及高效生产工艺, 开发低碳产品解决方案。同时, **我们将持续优化内部管理机制, 完善低碳研发投资的核算与披露体系, 这一承诺不受欧洲相关政策变动的影响。**在材料应用方面, 我们正积极用低排放材料替代高排放材料, 并与供应商伙伴紧密合作, 共同推进碳中和目标的实现。此外, **我们将与客户开展深入合作, 共同制定优化方案, 降低产品能耗需求, 有效应对下游排放带来的挑战。**在迈向碳中和的征程中, 我们将着手探索**2030年及2045年后残余排放的高质量碳移除方案, 通过持续关注并应用最新科研成果, 确保碳中和实践与时俱进, 紧跟科学与可持续发展的最新进展。**



能源管理

我们的承诺

马瑞利致力于通过将能源目标纳入绩效指标、减少化石燃料、增加可再生电力的使用以及在其所有业务中实施能效举措, 解决范围1和2的减排问题, 并提高其运营中的能源效率。这些努力旨在为我们的运营创造长期的弹性, 包括能源供应和降低成本。

作为一家在能源密集型行业运营的公司, 马瑞利始终致力于应对能源效率的成本与可靠性挑战, 通过多样化我们的能源组合并确保获得替代能源来实现可持续发展。2024年, 与实现特定能源效率目标以及范围1和范围2减排目标相关的指标被纳入我们的短期激励计划的考核指标中; 这些目标根据不同业务部门的特点进行分配, 每个业务部门都为实现公司整体目标贡献力量。我们为各业务部门和工厂提供专业知识和实用工具, 确保项目与可持续发展目标保持一致。通过有针对性的培训和最佳实践, 我们不断加强能源管理能力。公司专门拨备预算, 支持通过多种方式减少温室气体排放并增加可再生能源使用, 包括购买可再生电力证书(原产地保证)、签订购电协议(PPA) 以及开展自发电项目。

此外, 能源强度目标已被纳入马瑞利可持续发展数据看板和马瑞利制造系统(MMS)的关键绩效指标体系, 因此, 这些目标被纳入整个组织各团队的绩效指标中, 其中包括所有工厂经理。

我们持续维护覆盖生产工厂51%能耗量的ISO 50001认证体系, 另有一处生产工厂正处于认证审核进程中。

可持续发展亮点

范围1和范围2的温室气体排放量减少了**44%**(以2022年为基准年)¹¹

2024年, 我们通过完成非制造场所的能源数据收集, 进一步提高了数据准确性, 确保排放清单中的排除项低于5%的可接受阈值。到**2025年, 场地排除范围将仅限于非关键场所, 其中能源管理已纳入租赁协议由业主负责**。此外, 我们还系统地整理了非控股合资企业的能源和排放数据。

¹¹ 请参阅第11页的可持续发展数据看板。

范围1排放治理

在汽车零部件制造领域, 电力与化石燃料的使用必然产生直接与间接温室气体排放。

范围1排放占我们范围1、2(市场基准) 排放总量的21%。2025年, 我们已设定专门的范围1排放内部目标, 各业务单元正积极探索技术替代方案以削减范围1排放并转向低碳替代路径。**全年将持续监测达标项目与行动进展, 并于下一目标周期(2026-2028年)公开成果**。为推进脱碳计划, 2024年, 各业务部门都需选定一家工厂开展试点项目, 旨在应对范围1排放问题, 这也契合我们探寻有效减排策略的承诺。截至2024年底, 两个试点项目已进入实施阶段(详见下方案例研究)。在运营所在国寻求资金替代方案的同时, 我们持续推动技术创新、发掘新机遇以加速范围1排放削减。

案例研究:液化石油气(LPG) 叉车淘汰计划

绿动生态事业部在日本群馬、东海及中津的工厂于2023年启动电动叉车应用, 计划逐步淘汰液化石油气(LPG) 动力叉车。2024年已完成33台叉车中12台的电动化替代, 至2028年将全面置换剩余叉车为蓄电池驱动车型。2024年该项目实现72.11吨二氧化碳的减排效果。

案例研究:微生物生物反应器应用

马瑞利的车灯事业部启动创新项目, 以微生物生物反应器替代天然气驱动的蓄热式热氧化器。该装置通过彻底停用天然气并将污染物转化为二氧化碳、水及能量, 显著降低排放。该生物反应器在减少喷漆生产线上挥发性有机化合物(VOC) 排放方面, 达到了与后燃器99%相同的效率。此项举措将实现年减排二氧化碳734吨, 投资回收周期为2.2年。

减少范围2排放

范围2排放量占我们的范围1和范围2(基于市场)排放总量的79%。为了解决这个问题，我们主要关注向可再生能源的过渡。**我们已经超过了2024年的可再生能源电力目标，56%的电力来自可再生能源。**我们的方法包括利用可再生能源证书 (RECs、GOs等) 和针对每个国家脱碳路径量身定制的购电协议 (PPA) 。每个业务部门都有责任实现各自的目标，并有权采购经过认证或自行生产的可再生电力。此外，我们正在通过启动扩大自产可再生能源能力的项目来加强我们的能源采购战略。

可持续发展亮点

运营中使用的电力中有**56%**来自可再生能源
能源强度降低**10%**兆焦耳/工作小时 (以2021年为基准年) ¹²

案例研究：意大利莫杜尼奥光伏园区

马瑞利莫杜尼奥驱动系统工厂与一家值得信赖的供应商合作 (该供应商已是工厂冷热电三联供 (CCHP) 系统建设项目的合作伙伴)，成功开发了规模宏大的光伏园区。该设施配备了4,089千瓦峰值功率的先进光伏技术，由9,299块太阳能电池板组成，覆盖屋顶面积约23,257平方米。系统峰值年发电量约5,793兆瓦时 (MWh) 的绿色能源，满足工厂约15%的能源需求。与CCHP系统相结合，**可提供42%的自产电力**。该光伏园区年均可**减少3,000吨二氧化碳排放**，可显著降低碳足迹。



¹²请参阅第11页的可持续发展数据看板。

	计量单位	2022	2023	2024
GRI 披露302-1:组织内部的能源消耗量				
能源消耗总量	吉焦/年	5,322,904	5,318,161	4,863,308
间接能源消耗总量	吉焦/年	4,097,764	4,108,484	3,737,198
-其中电力消耗来自不可再生能源	吉焦/年	2,968,221	2,528,628	1,661,073
-其中从经过认证的可再生能源购买的电力	吉焦/年	1,069,336	1,534,751	2,061,109
-其中来自热电联产的电力	吉焦/年	5,169	3,993	-
-其中来自不可再生能源的冷却	吉焦/年	254	230	245
-其中来自不可再生能源的压缩空气	吉焦/年	4,640	5,099	1,429
-其中来自供应商 CHP (热电联产) 的热能	吉焦/年	-	7,705	-
-其中来自供应商的热能 (不可再生)	吉焦/年	46,462	24,698	13,343
-其中来自供应商的热能 (可再生)	吉焦/年	3,684	3,380	-
直接能源消耗总量	吉焦/年	1,225,140	1,209,676	1,126,110
- 天然气	吉焦/年	1,018,085	958,741	856,404
- 汽油	吉焦/年	2,985	4,375	1,519
- 柴油	吉焦/年	3,402	26,814	16,235
- 液化石油气	吉焦/年	174,906	192,037	170,375
- 重质和轻质燃料油	吉焦/年	1,325	1,353	1,712
- A 型重油	吉焦/年	19,725	15,689	15,500
- 可再生燃料	吉焦/年	-	-	-
- 自产可再生电力	吉焦/年	4,712	10,666	64,364

注：使用的转换系数来源：DEFRA (英国环境、食品和农村事务部)。



能源强度进展

2024年, 我们已提前达成2025年的能源强度降低目标。在分析较2021年基准水平下降10.4%的过程中, 我们总结出几大关键成功要素: 各工厂实施的提质增效项目成效显著, 推行了针对非运转时段的标准设备关停指南。此外, 部分高耗能工厂的关停, 叠加北半球冬季采暖需求持续走低, 共同推动了我们提前实现2025年目标。为确保生产恢复预期水平后成果的可持续性, **我们已将2025年目标调整为较2021年基准降低12%¹³**, 以敦促各工厂持续推进降低固定能耗项目的实施。

计量单位		2022	2023	2024
GRI 披露302-3:能源强度				
能源强度	兆瓦时/百万欧元营收	152	140	148

能源管理培训

2024年, 能源团队为马瑞利旗下业务单元及工厂开展针对性培训, 确保其项目精准契合可持续发展目标。通过按月审核项目数据并同步至环境合规与优化绩效管理 (ECOPM) 数据库, 团队实现项目质量的持续提升。年末为ECOPM用户开设两期专项培训, 重点指导如何运用标准化计算工具, 实现全球各区域能耗与二氧化碳减排量的统一测算。这些举措显著提升了项目执行的准确性与实效性。**2025年, 我们将启动覆盖全体正式员工的环境健康安全和能源 (EHS&E) 的强制培训。该计划将详细描述EHS与能源核心准则, 明确员工在环境管理和能效提升中的责任担当, 并通过行业最佳实践案例研究激发行动转化。**

目标

- 到2025年 (以2021年为基准年), 能源强度降低**12%** (兆焦耳/工时)
- 到2030年, 在我们的运营范围内实现**碳中和**

马瑞利制造系统-能源诊断

我们继续通过马瑞利制造系统 (MMS)¹⁴ 进行能源诊断, 以提升所有工厂的认知和深度参与。

未来展望

我们承诺于2030年前实现运营活动碳中和。该目标的核心驱动力在于: 2025年将可再生能源电力占比提升至80%以上, 2030年实现100%全覆盖, 同步淘汰化石燃料并显著削减二氧化碳排放。

我们将持续探索范围一排放脱碳机遇。针对下一目标周期 (2026-2028年), **将分设范围一与范围二排放的独立目标**。2025年将评估碳移除战略——作为长期脱碳行动的关键组成, **重点聚焦化石燃料淘汰及高质量碳移除项目的潜在投资机会**。相关研究成果将指导我们分析论证, 为**近期可能实施的内部碳定价机制**提供依据。特别说明: 碳抵消方案已被明确排除在本战略路径之外。

¹³ 请参阅第11页的可持续发展数据看板。
¹⁴ 马瑞利制造系统 (MMS) 通过反馈机制, 按季度对制造业绩效、标准严格执行情况及改进情况进行排名。评估基于以下绩效表现: 环境、健康和安全、质量保证、竞争力、能源和销售、库存和运营计划 (SIOP)。

废弃物管理

在我们对可持续发展的承诺中，我们正在通过加强回收和废弃物管理来实现**废弃物零填埋**的愿望。

2024年，得益于多项举措，我们实现了**16%的废弃物减少**，特别是通过创新的包装举措和增加可回收材料的使用。

我们的承诺

在汽车零部件行业，营业收入中相当比例用于原材料成本。我们通过**废弃物减量及循环利用实践**高效管理这些资源投入，着力提升运营效率：**最大限度减少废弃物产生，最大化实现废弃材料的回收再利用，从而达成降本增效**。同时，负责任的废弃物管理能够降低环境负面影响，确保符合环保法规要求。

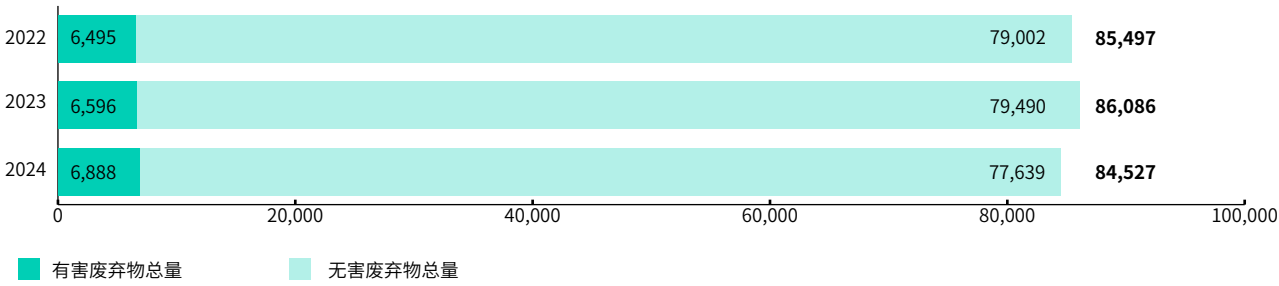
零填埋愿景始终是我们整体承诺的重要构成，在技术方案暂不可行的地区，我们持续探索达成该目标的创新路径。

可持续发展亮点

- 2024年废弃物产生量减少了**16%** (以2021年为基准年)¹⁵

2024年，我们在减少废弃物方面取得了重大进展，通过利用有针对性的举措和改善废弃物管理，**实现了16%的显著减少**。我们的一项关键举措是**减少公司内部和供应商的包装浪费**；我们与供应商进行了试点，以尽量减少海外运输中的包装浪费，特别是从中国到墨西哥的运输。

废弃物产生总量（吨/年）



此外，我们**推进多项可循环包装替代计划，逐步淘汰纸板箱、木托盘等不可循环包装**。这些举措显著降低了相关材料的废弃物产生量。虽然产量下降对我们取得的成果有所帮助，但随着生产恢复到正常水平，我们现在专注于维持这一进展——包括**实施新的边角料削减项目，并在全集团范围内推广可循环包装应用**。

2024年，根据全球报告倡议组织 (GRI) 标准，我们修订了内部废弃物分类体系，在披露数据中同步纳入“一般废弃物”与“特殊废弃物”¹⁶。这一新定义解释了与往年相比数据差异的成因，然而，在2021-2025的目标周期内，我们决定不将偶发性废弃物事件纳入基数与成果核算。**依照GRI规范，新目标周期 (2026-2028) 将采用重新定义的评价指标**。2024年，我们仍在持续监测各类废弃物处理方面的表现。经统计，与2021年基准数据相比，2024年运营的制造工厂废弃物量减少了10%。

目标

到2025年，废弃物产生量减少**14%** (以2021年为基准年)

¹⁵ 请参阅第11页的可持续发展数据看板。
¹⁶ 以前，我们将一次性事件 (如翻新或工厂关闭) 产生的任何废弃物归类为“特殊废弃物”。

	计量单位	2022	2023	2024
GRI 披露306-4:从处置中转移的废弃物				
从处置中转移的有害废弃物和无害废弃物的总量	吨/年	72,229	72,454	70,858
- 循环利用	吨/年	72,229	72,454	70,858
从处置中转移的有害废弃物总量	吨/年	1,961	1,774	1,406
- 循环利用	吨/年	1,961	1,774	1,406
从处置中转移的无害废弃物总量	吨/年	70,267	70,681	69,452
- 循环利用	吨/年	70,267	70,681	69,452
GRI 披露306-5:进入处置的废弃物				
进入处置的有害废弃物和无害废弃物的总量	兆吨/年	13,269	13,632	13,669
- 焚烧(有能量回收)	兆吨/年	6,305	6,312	6,053
- 焚烧(无能量回收)	兆吨/年	1,475	1,519	1,440
- 填埋	兆吨/年	2,071	2,332	1,901
- 其他处置方式	兆吨/年	3,417	3,468	4,273
进入处置的有害废弃物总量(场外)	兆吨/年	4,534	4,823	5,482
进入处置的无害废弃物总量(场外)	兆吨/年	8,735	8,809	8,187

案例研究：意大利、斯洛伐克和土耳其的废弃物管理

意大利的莫杜尼奥驱动系统工厂从使用不可回收的包装转向使用塑料可回收的箱子和托盘。由于节省了3.8吨纸板和5吨木材废弃物，该倡议有望每年减少8.8吨废弃物。改进的包装还降低了处理和污染风险，提高了产品质量。

斯洛伐克凯赫内茨的电子工厂与欧洲供应商合作，用可回收包装取代纸板和木托盘，2024年减少了37吨包装废弃物。

土耳其的布尔萨车灯工厂启动了一项托盘交换计划，以回收和再利用木托盘，该计划在2024年减少了450吨木材废弃物(相当于1029个托盘)，并显著优化了资源利用。

零填埋

为实现废弃物零填埋的愿景，我们为所有工厂设定了具体目标，这些工厂的**废弃物填埋量占比为2.3%**¹⁷。2024年，我们审视了阻碍我们消除废弃物填埋的问题。我们发现，这个问题集中在某些国家，主要是由于当地对废弃物管理的规定。**2025年，我们计划进行分析以应对这些挑战，旨在实现我们对危险废弃物零填埋的愿景。**在产品层面，**我们的可持续设计政策和程序指导我们的团队创造“设计安全”的产品**，不含超过允许限值的关键物质，并尽可能避免使用有害物质，从而减少危险废弃物的产生。可持续设计政策还包括一个关于减少产品包装的部分。*[阅读更多关于可持续设计的信息，请参阅第26-27页]*

危险废弃物管理

马瑞利将危险废弃物的安全管理置于优先地位，通过在各个运营国严格遵循当地法规来实现这一目标。这些法规指导我们将废弃物分类为危险与非危险类别，确保针对每类废弃物采取相应的防护措施和处置流程。安全数据表(SDS)在此过程中发挥关键作用，提供包括安全存储规范及标识要求等重要信息。**针对危险物质的专业化处理与处置，我们依据当地法规及在用危化品的具体特性制定方案**，相关监管框架将最终决定废弃物应回收利用或必须通过填埋处置。

完善的危险废弃物管理是我们环境管理体系的组成部分，该体系始于对不同类型废弃物相关风险的识别。**通过实施全面风险评估，马瑞利评估了危险物质对环境造成的潜在影响**——此过程涵盖常规运营与紧急状态的双重情景模拟，构成马瑞利环境风险管理策略的核心要素。

我们已通过 ISO 14001 认证的工厂，均须在常规、异常及紧急三类情境下执行环境要素评估。此项认证助力工厂有效管控重大环境风险，并承诺通过定期评审与更新管理计划，实现环境绩效的持续提升。

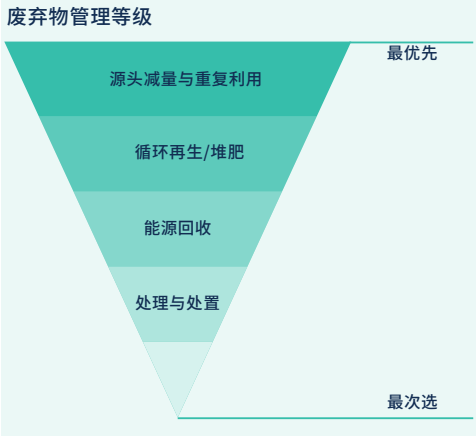
¹⁷请参阅第104, 105页的GRI索引表

确保适当治理

为了应对危险废弃物对环境和人们健康的潜在负面影响,我们**坚持严格的废弃物管理程序,遵守环境法律,并通过促进再利用和回收来努力减少废弃物,所有这些都通过马瑞利的环境、健康和安全管理 (EHS) 政策得到了加强。**

可持续发展亮点

被送往垃圾填埋场的废弃物：
占总废弃物产生量的**2.3%**¹⁸



我们通过**关键绩效指标 (KPI) 追踪废弃物管理效能, 涵盖废弃物产生量、回收率、填埋处置量及废弃物全流分析, 同步获取废弃物类别与处置方式的定性数据。**所有工厂按月精准采集并监控此类数据。2024年已面向全体EHS业务负责人及区域/国家EHS经理开展专项培训, 系统指导如何运用官方报告工具填报废弃物数据。

为确保负责任废弃物管理, **我们强制要求所有处置商必须满足马瑞利采购协议中载明的合同及法规要求。**此流程包括通过基于样本的内部审核和 ISO 14001 审核进行全面的授权与合规检查, 以确保第三方有效地管理废弃物。

2024年, 我们在墨西哥的三处生产工厂发生了三起轻微的废弃物相关事件, 已由当地主管机关通报。尽管相关罚金未超越重要性阈值¹⁹, 我们始终主动彻查事件根源并落实改进措施, 无论其经济影响如何。

可持续发展亮点

重复使用的材料总量: 83, 614吨

- 3,357 吨金属
- 23,712 公吨塑料
- 27,529 吨木材
- 29,015 吨纸张和纸板

对员工进行环境、健康和安全管理方面的培训

2024年, 我们为EHS管理人员举办了关于更新后的环境程序的强制性培训课程。会议特别关注每月的数据收集和关键绩效指标, 讨论了第三方核查废弃物和水报告时出现的改进领域。培训旨在确保EHS同事充分了解新程序, 并能够在各自的工作地点有效地传播这些知识。此外, 我们还推出了一项关于EHS政策的强制性培训, 涵盖所有说英语的员工。2024年, 我们培训了6310名员工, 考虑到所有马瑞利白领及以上 (如经理、董事等) 的员工人数, 完成率达到48%。**根据 ISO 14001 和 ISO 45001 标准, 培训强调公司致力于通过促进水等自然资源的合理利用, 以及通过回收和循环经济原则减少浪费, 从而最大限度地减少对环境的影响。**该培训增强了环境意识和工作场所安全性, 向员工传授了危害识别、风险评估和预防措施。它还分享了关于安全承诺、法律合规、应急管理和危险物质安全处理的见解。最终, 它强调了EHS政策与马瑞利在所有工厂的可持续发展目标的整合。

案例研究:"零塑英雄"行动

作为2024年世界地球日"地球vs塑料"主题活动的核心举措, "零塑英雄"行动彰显了集体力量推动可持续发展的巨大潜能。在为期三周的全球协作中, **来自11个国家的69名员工共创16项创新团队提案, 以减少使用一次性塑料。**这些提案的推进印证了日常细微举措促成实质变革的可能性, 精准契合马瑞利可持续发展目标体系。**数据表明, 全年有望削减高达58吨塑料废弃物——其覆盖面积相当于六个标准网球场。**我们对杰出团队授予专项基金奖励, 获奖团队来自斯洛伐克特尔纳瓦、巴西安帕鲁、印度马内萨尔古尔冈以及马来西亚槟城, 这些团队凭借快速实施能力与创新型循环利用方案脱颖而出。值得一提的是, 那些专注于工业实践以及诸如员工资源共享这类新颖想法的团队获得了特别表彰。



未来展望

我们致力于到2025年实现废弃物总量减少14%, 在业务量增长预期下延续上年度的优异表现。尽管2021年因疫情后生产水平走低成为特殊基准年, 我们仍以此为参照设定目标, 旨在推动突破性进展。**马瑞利对废弃物最小化的承诺体现为设定绝对减排目标——该目标不受产量波动影响, 通过持续削减包装废弃物、强化质量控制以降低废品率, 同步实现成本节约与流程优化, 最终提升财务表现。**

¹⁸考虑到2024年活跃生产工厂的生产废弃物。见第104-106页的GRI索引表。

¹⁹马瑞利将重大事件定义为产生超过4.43亿欧元 (300万欧元) 自由现金流 (FCF) 或5.9亿日元 (400万欧元) 息税前利润的事件。2024年收到的与垃圾有关的罚款总额为3.649.578日元。

节约用水

我们的承诺

通过技术创新, 我们的目标是大幅减少全球水足迹。我们还向供应商承诺, 确保整个供应链的可持续用水实践。

在马瑞利, 我们的目标是通过努力确保人人享有水资源, 以此支持联合国可持续发展目标6。正如我们的水政策所概述的那样, 我们的目标是通过技术创新大幅减少全球水足迹并最大限度地减少污染物。**我们致力于在设计产品时考虑到减少取水量。我们还专注于制定水资源管理策略, 以确保水质优良, 特别是在水资源紧张的地区。**

为了实现我们的雄心壮志, 2022年, 与2021年基准年相比, 我们制定了**到2025年将单位水耗降低25%、到2030年降低30%的目标**²⁰。由于我们的不懈努力和积极措施, 包括在我们的设施内安装水表, 我们取得了重大进展, **到2024年, 我们已经实现了29%的单位水耗降低**²¹。我们承诺在生产规模回升时持续巩固该成果。**因此, 我们已将2025年的单位水耗降低目标更新为30%, 提前达成原2030年目标。2025年, 我们将重新评估节水的长期目标, 重点关注水资源紧张的地区。**

我们对节约用水的承诺也延伸到了我们的供应商。**我们将这些目标纳入年度目标函, 要求我们的供应商在其全球生产过程和整个供应链中减少用水量。**

可持续发展亮点

2024年单位水耗降低**29%**(以2021年为基准年)²⁰ (升/工时)
按照目标范围, 2024 年单位水耗为**22.8** (升/工时)
有**22**家工厂²²位于极度缺水地区
CDP水安全问卷得分:**A-**
2024年**没有与水有关的处罚案例**

目标

到2025年, 单位水耗降低**25%** (以2021年为基准年)²⁰ (升/工时)
到2030年, 单位水耗降低**30%** (以2021年为基准年)²⁰ (升/工时)

	计量单位	2022	2023	2024
GRI 披露303-3:取水				
取水总量	兆升/年	2,221	2,109	1,790
地表取水总量	兆升/年	88	101	116
来自水资源紧张地区的百分比	%	0%	17%	24%
地下取水总量	兆升/年	365	332	300
来自水资源紧张地区的百分比	%	0.3%	0%	0%
第三方取水总量(例如:市政供水商和市政污水处理厂、公共或私人公用事业)	兆升/年	1,769	1,676	1,374
来自水资源紧张地区的百分比	%	36%	39%	40%
单位水耗	立方米/百万欧元营收	229	200	196
GRI 披露303-4:排水				
排水总量	兆升/年	1,341	1,526	1,327
- 排往地表水系	兆升/年	81.60	78.24	79.70
来自水资源紧张地区的百分比	%	0.6%	0%	0%
- 排往地下水系	兆升/年	0	0.7	0.6
来自水资源紧张地区的百分比	%	0%	0%	0%
- 排往第三方(例如:市政供水商和市政污水处理厂、公共或私人公用事业)取水总量	兆升/年	1,259	1,447	1,247
来自水资源紧张地区的百分比	%	27%	30%	33%

²⁰ 请参阅第11页的可持续发展数据看板。 ²¹ 仅考虑到2024年仍活跃的制造工厂。详见第11页。
²² 根据RE代码的统计。

	计量单位	2022	2023	2024
GRI 披露303-5:耗水				
耗水总量	兆升/年 (已计算)	880	583	463
- 来自水资源紧张地区	兆升/年	301	229	158
非GRI的再生水指数	%	92%	91%	92%
回收和再利用的水量	兆升/年	26,524	20,974	19,805

备注：非GRI指不属于GRI要求范围的KPI。我们根据马瑞利可持续发展战略，在报告中纳入了非GRI指标。2024年报告中包含了2022年和2023年未经修改的历史数据。此前因边界调整所做的数据重述工作已停止，以确保原始数据的一致性。

案例研究:提升数据精度

我们在土耳其布尔萨的车灯工厂部署了综合监测系统，成功识别并修复渗漏点，实现年取水量减少约4000立方米，2023至2024年间单位水耗从12.94升/工时降至10.61升/工时。墨西哥托卢卡车灯工厂通过安装数字水表实现实时监控，支撑科学决策与可持续水管理。华雷斯第二车灯工厂加装15台数字流量计提升用水效率。精准的消耗数据将助力2025年实现水费账单与表计数据的更精准校验。

水风险评估

2023年，我们使用世界资源研究所的 Aqueduct 平台对所有工厂进行了水风险评估，使我们能够彻底分析我们的用水情况及其对我们的业务和当地环境的影响。2024年，根据更新的标准，我们审查了当前或未来可能存在水资源紧张的地区的地点清单²³。结果表明我们有22个工厂位于水资源极度紧张地区，占我们总取水量的32%。其中18个工厂同时涉及工业与生活用水。从缺水地区(570.81兆升)抽取的总水量中，95%来自市政供水，5%来自收集和储存的雨水。在这些地区，我们排放了412.94兆升的水，所有这些水都被输送给了第三方。在这些排放的水中，41%经过内部处理。此外，17%的内部处理水经过三级处理。

²³ Aqueduct 对水资源紧张的定义：基准水压力用于衡量总需水量与可再生地表水及地下水供应的比率。需水量涵盖生活、工业、灌溉及畜牧领域的消耗性与非消耗性用水。可再生水资源供应量包含上游消耗性用水用户及大型水坝对下游水资源可获取性的影响

为了应对这些风险，各工厂必须制定包含具体行动策略的响应计划。此外，业务部门还负责在产品和流程方面设计创新的解决方案，以尽量减少缺水地区现场的取水量。作为进一步的预防措施，我们检查了我们持有不同程度所有权的合资企业，没有发现与水有关的重大风险。2024年，在这些评估的基础上，在水资源面临严峻挑战的地区的工厂实施了几项举措：

案例研究:创新节水策略

我们在西班牙巴贝拉德瓦列斯的车灯工厂引入雨水收集系统供应卫生间冲厕，在水资源紧张地区实现了水资源的节约。该举措年节水量约4万升，凸显了雨水收集的有效性。

我们在印度马内萨尔的驱动系统工厂实施冷却水循环利用项目，将冷水机组管线与清洗设备联通，预计年削减取水量300立方米。同期，印度马内萨尔电子工厂通过修复渗漏及更换老化的消防地下管道，预计年取水量减少300立方米。

2025年，我们将完成风险评估框架从Aqueduct到第三方风险映射平台的迁移，与马瑞利的风险管理战略保持一致。通过使用相同的参数，让我们对工厂、合资企业和供应链中的水风险有更连贯和全面的了解，主要关注那些位于水资源紧张地区的工厂。

应对水污染问题

为应对水污染并确保废水管理质量，所有生产工厂每月通过EHS数字化工具提报相关数据。**我们的数据显示：总排水量中，46%已经内部处理，其中33%为一级处理、27%为二级处理、40%为三级深度处理。**该体系确保废水管理措施有效落实，切实保护厂区周边生态系统。

2024年马瑞利全面遵守水资源管理法规，未发生任何相关处罚。我们将持续践行最高环境管理标准与法规合规承诺。

未来展望

马瑞利坚持将技术创新作为减少水污染的核心路径，通过基于风险的管理策略，重点管控以工业用水为主的工厂及高环境影响风险区域。

自2025年起，着力深化对工业用水量显著的工厂及水资源紧张区域的水风险认知，旨在优化水管理策略，确保其风险导向性与可持续发展目标对齐，最终缓解对水资源可用性与水质的潜在影响。



有毒物质排放

马瑞利致力于最大限度地减少我们对空气污染和有毒排放的影响。通过根据 ISO 14001 实施环境管理体系，我们定期进行审核并整合先进技术，以确保我们的运营符合最高的环境标准，并保持强有力的合规性和问责制。

可持续发展亮点

98%的制造工厂已通过ISO 14001认证

我们的承诺

运营过程中产生的环境污染带来了重大风险，包括潜在的健康和财产责任、监管挑战和市场准入障碍。根据MSCI²⁴，对公司环境污染和管理系统的评估强调了采取强有力行动的必要性。**通过根据 ISO 14001 实施环境管理体系，我们定期对合规性和问责制进行审核。**我们通过根据符合 ISO 14001 程序的工厂特定行动计划，整合先进技术和定期监测活动来实现这一目标。**2024年，我们成功维持了98%生产工厂的ISO 14001 认证状态。2025年将完成两处工厂认证，以实现100%全覆盖，以确保我们所有运营活动都达到最高的环境管理标准。**

污染治理行动与技术

我们通过安装减排技术设备，在污染物排入大气前实现高效捕获与中和。**目前，我们车灯事业部的17个站点中有11个站点运营着配备蓄热式热氧化器 (RTOs) 的喷漆设施，该系统可实现99%挥发性有机物 (VOC) 减排率及97%热能回收率，显著降低燃料消耗。**其中3个工厂采用热氧化器 (TOs)，确保99% VOC减排率与最高70%热能回收率。技术的选择，无论是选用蓄热式热氧化器(RTOs)还是碳过滤器等替代解决方案，在很大程度上都受到当地监管要求以及排放物具体特性的影响。**各工厂制定定制化空气污染物监测方案，确保排放量持续低于法定阈值。这种因地制宜的策略在遵循全球环保标准的同时，保障运营灵活性与高效性。**鉴于全球减排企业标准缺失及地域技术差异，我们将持续评估优化策略以确保长效合规。

目标

到2025年，**100%**的制造工厂通过了 ISO 14001认证

²⁴ <https://www.msci.com/our-solutions/sustainable-investing>

	计量单位	2022	2023	2024
GRI 披露305-7:氮氧化物 (NOX)、硫氧化物 (SOX) 和其他重大气体排放				
颗粒物 (粉尘)	吨/年	2,908	5,067	3,836
氮氧化物	吨/年	109,137	135,415	113,069
硫氧化物	吨/年	10,480	8,464	8,521
空气污染物排放总量	吨/年	122,525	148,946	125,426

备注:2024年的排放量包括制造工厂和非制造工厂
排放因子来源:EMEP/EEA (欧洲环境署)

案例研究：日本可持续制造实践

马瑞利九州位于日本宇佐的工厂启动了一项创新项目，旨在降低汽车喷漆所用着洁设备对环境的影响并削减相关成本。通过改造抛丸清理机替代传统有害化学品，实现环保型脱漆工艺。项目初期面临材料选型与设备改造等技术挑战，最终成功攻克紫外线漆与钢琴黑漆的脱漆难题。

新系统于2023年全面投用，显著降低环境足迹，并将脱漆流程由外包转为厂内自主处理。此项可持续制造成果获日本文部科学大臣发明创新奖 (2024年5月)，彰显工厂对环保生产的坚定承诺。



环境风险评估

2024年, 我们启动了全球工厂的环境风险评估关键数据采集工作, 严格遵循 ISO 14001 标准。这项工作要求各工厂评估与多个方面相关的风险, 涉及化学品及助剂使用、原材料消耗、取水、能源使用、废弃物与副产品产生、排水、大气排放、外部噪声、异味、辐射及振动等维度的风险。本报告发布时数据分析仍在持续进行。基于全面数据整合, 下一步将聚焦特定工厂的专项风险并制定针对性行动计划。

未来展望

我们2025年及以后的重点是推进环保工作, 具体包括加强监控系统, 并在所有生产工厂保持 ISO 14001 认证。我们高度重视制冷剂气体相关的排放管理, 相关数据收集工作将延续至2025年。此外, 我们正制定一套积极主动的环境风险规避路线图, 以应对高风险领域, 确保符合监管标准及企业可持续发展目标。

生物多样性

马瑞利致力于通过与全球生物多样性目标保持一致并开展有针对性的风险评估, 应对生物多样性挑战。我们的努力确保运营和供应链的完整性, 促进可持续实践并保护生态资源。

我们的承诺

在马瑞利, 我们致力于考虑全球生物多样性目标, 并以负责任的态度管理环境影响。我们考虑了昆明-蒙特利尔全球生物多样性框架2050年愿景的各项原则, 促进人与自然的和谐。此外, 我们支持与生物多样性相关的可持续发展目标, 特别是可持续发展目标15: 陆地生物, 认识到企业会影响依赖生态系统提供的供给服务 (如淡水、纤维、食物) 和调节服务 (如气候调节、防洪、水净化) 的生态系统。遵循欧盟零毁林法案, 我们确保我们的运营和供应链不涉及森林砍伐活动, 并采用生物多样性指数来评估和减轻对敏感地区的影响, 作为我们全面环境管理战略的一部分。

生物多样性政策

在此基础上, 马瑞利新推出的全球生物多样性政策提供了一个结构化的路线图, 以在我们的各级运营和供应链中实施这些承诺。该政策概述了进行生物多样性评估并将评估结果纳入我们的环境管理系统的明确流程。它优先评估和减轻关键生物多样性区域附近场地的风险, 确保我们的运营实践与当地和国际保护工作保持一致。此外, 我们的政策将这些原则扩展到我们的供应商和受控合资企业, 要求他们遵守严格的评估和合规标准, 特别是与欧盟零毁林法案有关的标准。



生物多样性风险评估

2023年, 我们借助ENCORE及瑞士Re'sBES工具完成全球生产工厂首次自然生态评估。2024年, 马瑞利在其制造与非制造场地都进行了更为全面深入的生物多样性风险评估。此次评估旨在评估并减轻对生物多样性可能产生的影响, 依据生物多样性指数、第三方风险映射平台以及场地与保护区和生态敏感区域的距离, 对各个场地进行了优先级排序。

生物多样性指数评估了与生物多样性相关的商业风险, 同时考虑了生物多样性水平、保护区管理严格度及保护等级。

该指数整合了两个风险维度:

- 国际/国家级保护区网络及重点保护区域
- 生物多样性的实体存在度



评估显示, 根据生物多样性指数, 有八家正在运营的制造工厂位于被归类为高风险的区域, 且距离综合生物多样性评估工具中列出的保护区 (如关键生物多样性区域、国家公园、“Natura 2000”保护区、拉姆萨尔湿地、联合国教科文组织保护区) 在10公里范围内。这些工厂被确定为2025年和2026年相关活动的首要关注对象。

为符合 ISO 14001要求, 根据马瑞利的内部环境因素评估程序, 我们确保各工厂在进行环境影响评估时充分考虑周边是否邻近受保护区域 (如取水量、排水量、外部噪音以及大气排放等)。作为日常环境因素评估工作的一部分, 各站点需要识别潜在机会并制定相应的控制与缓解措施, 这些措施将被纳入场地管理与改进计划中。通过实施这些措施, 可以有效降低对周边受保护区域的环境影响。

马瑞利的重点放在两个可能对附近地区的生物多样性产生更直接影响的环境影响上: **排水和外部噪音污染**。

调查结果表明, 位于受保护区及生物多样性价值较高地区的工厂所产生的所有废水均经过内部处理或被输送至第三方专业污水处理设施进行处理。这些场地的总排水量为216.91兆升, 其中98%的废水通过市政管网输送至第三方实体进行处理, 剩余2%排放至厂区周边的地表水体。在内部处理的废水中, 63%的废水经过一级、二级和三级处理工艺, 以确保不会向环境中排放任何具有危害浓度的可生物降解和不可生物降解污染物。值得一提的是, 94%的内部处理废水采用了三级处理工艺, 从而确保达到最高净化标准。

我们深知噪声污染会对当地的生物多样性造成影响。我们严格按照当地法规的要求，在所有相关现场进行外部噪声的监测。在必要时，我们会采取具体的降噪措施。我们的各生产工厂均依据设备技术手册编制并执行维护计划，以确保设备运行效率并避免噪声水平的提升。此外，即便是在生物多样性价值相对较低的地区，例如位于波兰索斯诺维茨和日本群马的绿动生态工厂，我们依然积极采取措施，在设施外的通风设备上安装隔音屏障，从而有效降低外部噪声污染。

案例研究：日本与泰国森林修复

马瑞利积极支持在日本和泰国的森林恢复。2024年，公司分别向泰国红树林修复项目（5公顷）与日本埼玉县松林修复项目（2公顷）捐赠30万日元及150万日元。预计生态系统恢复工作每年将有助于减少约18吨二氧化碳排放，同时帮助泰国居民抵御海啸等自然灾害。

案例研究：马来西亚泥球净河行动

2024年，我们在马来西亚槟城的同事开展了一项为期六周的项目，致力于环境管理工作，该项目旨在修复和保护遭受藻类过度繁殖影响、水质不断恶化的珠流河(Sungai Juru)的水质。我们的团队采用了富含有效微生物(EM)的泥球，这是一种在亚洲广泛用于控制藻类和自然修复水体的方法。随着这些泥球溶解，它们会释放出微生物，分解有机污染物，抑制有害藻类生长，恢复生态平衡。在当地市政局的支持下，我们的同事在这条12.5公里长的河流中，通过投放2024个自制的EM泥球，对约3公里的河段进行了治理。这一举措改善了水质，是采用基于自然的可持续方案应对环境挑战的范例，彰显了我们积极改善当地生态系统健康状况的承诺。

案例研究：墨西哥植树行动

2024年地球日，位于阿瓜斯卡连特斯的座舱内饰研发与电子工厂联合当地市政府，在墨西哥公园种植100棵新树，优化城市景观的同时也促进了社区环境的可持续性。

未来展望

我们要求2024年被列为优先事项的工厂，提交年度进展报告，内容涵盖环境影响控制和缓解措施的实施情况，具体包括活动计划、减排措施的落实以及运营管控等。此外，**马瑞利计划在2025-2026年间，探索与当地社区和组织合作的可能性，共同参与周边生物多样性区域的栖息地保护和修复工作，确保所有相关活动均符合马瑞利企业社会责任政策要求。**根据生物多样性指数评估结果，目前被列为中等风险的29家马瑞利工厂及合资公司，也将陆续启动类似的环保项目。



企业治理与合规	49
数据责任与网络安全	56
供应链的可持续性	60

负责任企业公民



面对全球ESG监管的复杂性,我们恪守透明度原则与利益相关方合作的承诺;通过持续完善治理体系、认证规范及道德实践,始终坚守可持续发展承诺。在地缘政治与贸易政策变局中,我们将通过战略行动与业务目标协同积极适应,并重申企业核心价值永不动摇。

Marisa lasenza, 首席法务官

企业治理与合规

我们的承诺

马瑞利在全球开展业务，将遵守国际环境、社会和公司治理 (ESG) 标准及法规作为我们可持续发展征程的基石。2024年，我们完成了首份**联合国全球契约进展通报 (COP) 报告**，达成了一项重要里程碑。我们始终致力于将可持续发展目标 (SDGs) 融入企业可持续路线图，并引导内部利益相关方深化认知。

通过多部门协同，我们系统应对**欧盟分类法、企业可持续发展报告指令 (CSRD)、碳边境调节机制 (CBAM) 及欧盟零毁林法案 (EUDR)** 等复杂法规要求，并通过新增指标扩大验证数据覆盖范围。以**全球报告倡议组织 (GRI)** 标准为基准，马瑞利数据覆盖扩展至**42项实质性指标**。

我们将数据采集的范围延伸至非制造工厂，并完成了对非控股合资企业的首轮评估。

我们的排放清单涵盖了所有管控的运营单元，并将排除项严格控制在5%阈值内。

2024年，我们在**高风险和中等风险国家的运营工厂在SA8000认证方面**取得了重大进展，位于中国的13家工厂获得了该认证。*[有关 SA8000认证的更多信息，请参阅第84页]*。此外，我们对合资企业进行了全面的环境、社会及公司治理 (ESG) 评估，并加强了对运营和供应链中ESG风险的监测。



EcoVadis金牌认证，加之CDP针对我们2024年举措而授予的气候变化"B"级与水安全"A-"级评分，进一步印证了我们的努力。**在快速变化的地缘政治环境中，透明度和符合道德规范的供应链实践对我们的商业伙伴而言仍然至关重要。**我们以清晰协作理念为纲，倾向于合作解决方案而非抵制。2024年新版行为准则重申对诚信担责的坚守，持续巩固马瑞利作为汽车市场可靠合作伙伴的声誉。



可持续发展治理

马瑞利的最高决策机构，即**马瑞利集团董事会**，由十名成员组成，负责审查和批准公司的可持续发展战略、目标和路线图。他们由**提名、治理和人力资本委员会 (NGHCC)** 提供支持，该委员会由五名董事组成。正如2024年更新的提名、治理和人力资本委员会章程所述，该委员会负责推荐公司治理准则，识别和评估潜在的董事会成员，并监督高级管理人员的薪酬。

此外，提名、治理和人力资本委员会负责审查和实施公司的可持续发展战略，并确保遵守ESG相关的监管义务。该委员会还监督其他关键任务，例如董事继任计划和整个组织的多样性、公平性和包容性 (DEI) 举措。ESG是NGHCC全年会议议程上的一个常设议题。



职责范围内确定的重要主题负责，并提名负责执行路线图的执行负责人。

集团每个事业部都有**可持续发展负责人**，负责监督一个**涵盖我们的目标、监管要求和客户要求的专职团队**。这些负责人与全球可持续发展团队密切合作，实施马瑞利的ESG战略。他们共同组成了**可持续发展委员会**，这是一个由**100多人组成的充满活力的团体**，致力于实现可持续发展理事会设定的目标和里程碑。此外，**创新理事会与多元化、公平和包容理事会**会根据需求进行协作，根据需求有效探索特定领域。

¹无法获得救济权利的风险、空气质量、生物多样性与保护区（海洋）、生物多样性与保护区（陆地）、碳政策、童工、内乱（历史数据）、气候诉讼、煤炭在一次能源供应中的占比、冲突强度、腐败、体面工资、合理工作时间、森林砍伐、职场歧视、教育、监管体系效能、环境监管框架、粮食安全、强迫劳动、结社与集体谈判自由、意见与表达自由、危险废弃物、医疗保健、热应激基线、原住民权利、司法效率、司法独立性、土地、财产与住房权利、低碳经济、汞污染、移民、少数群体权利、职业健康与安全、持久性有机污染物、贫困、安全部队与人权、性少数群体、温室气体排放总量、人口贩卖、废弃物产生、废弃物管理、水污染、水质、水安全、水资源压力、妇女与女童权利等方面的信息。

马瑞利可持续发展委员会每季度审查公司管理层在实现可持续发展目标方面的进展情况。2024年更新的**可持续发展委员会章程**规定了委员会的成员、角色和责任，确保利益相关者的利益在可持续发展讨论中得到体现。主要职责包括**更新双重重要性矩阵，监督可持续发展战略，监测脱碳计划，并确保为发展可持续发展能力分配足够的资源**。可持续发展委员会同时负责设定达成2025年ESG路线图的关键目标与里程碑，并计划在2025年中期确定2026-2028年的目标。

可持续发展委员包括来自**集团执行委员会（GEC）的八名成员，由首席执行官担任主席**。每个成员都对其

2025年初，我们采用世界可持续发展工商理事会（WBCSD）开发的综合自评工具，首次对最高治理机构进行了绩效评估。董事会秘书代表董事会执行评估，重点审视董事会对组织经济、环境及社会影响的监督效能。评估涵盖五大核心支柱：商业目标与商业模式、风险管理、管理层协作、利益相关方沟通、非财务信息披露。

按照世界可持续发展工商理事会(WBCSD)定义的此次评估建议方法，**结果显示，董事会当前在环境、社会和公司治理(ESG)监督进程中的实践被归类为“进步中”阶段**。在与管理层沟通以及参与公司目标和商业模式方面，董事会表现出显著优势，这方面的分类为“领先”，而其他领域则被定义为"进步中"。**2025年将针对性改进评估识别中待提升的领域，持续强化ESG监督机制。**

ESG风险管理

尽管2024年在企业风险管理(ERM)层面，我们观察到ESG风险有所下降，但我们仍加强了对供应商、运营活动及合资企业的风险监控，从而能够更细致地掌握特定ESG风险的具体情况。**我们使用第三方风险映射平台对全球范围内的运营和供应链进行监测。每个地点都根据其在该国的地理位置进行跟踪，这些地点会被赋予0-10级的风险指数1，0表示风险最高，10表示风险最低。**



该评估助力精准识别关键风险动因并制定高效风险管理策略,优化资源配置。*[供应链尽职调查详见第62页]*。此过程包含对各风险维度的全面定性评估。由于我们的目标始终是将积极主动的措施融入流程,以降低已识别的风险,因此**在2025年,我们计划针对每个重要议题及其对企业风险管理(ERM)的潜在影响,扩大对风险与机遇的分析,并依据重要性矩阵协调风险监测流程。**

2024 年,我们将风险映射平台的国家风险结果与各业务负责人进行的合规及环境、社会和公司治理(ESG)自我评估进行交叉比对,绘制了一张风险热度图,以评估所映射的主要风险的影响和可能性。此次自我评估对特定业务运营和供应链中的潜在风险进行了评估,重点关注人权、环境影响、反腐败措施、数据保护等关键领域,以及反竞争行为等特定业务相关问题。

热力图分析显示:人权风险主要源于潜在的强迫劳动和童工行为,特别是第三方的行为,我们通过严格的**供应商行为准则**要求、严格的循证评估、现场审计和全面的培训计划来减轻这些风险。**环境风险**,包括缺乏对碳排放、废弃物处理、能源和水消耗的测量,在我们的运营中通过ESG目标、KPI和在工厂层面实施的战略来解决。在**数据保护**方面,我们已识别并通过健全的安全协议持续管理知识产权侵权、未授权访问、数据泄露和数据伪造等固有风险。在我们这个以创新为驱动的行业,这些安全协议至关重要。

我们通过精准的网络安全协议、持续的风险监控和供应商尽职调查来降低与**第三方相关的风险**。*[详见第56-58页,了解我们如何确保与第三方合作时的数据安全责任]*。**腐败**是我们日常运营和与第三方互动中的一个重大风险。虽然我们的努力将内部腐败风险降至较低水平,但第三方仍存在中等程度的残余风险。这需要我们持续的关注和监督,并不断推进改进措施,核心目标在于确保能够持续、一致地遵循道德规范。



CDP 针对我们 2024 年的相关举措,授予了气候变化领域“B”级评分与水安全领域“A-”级评分

为加强尽职调查工作,我们对所有合资企业,包括控股和非控股实体,都开展了全面的ESG评估。通过深入自评估,我们未发现任何可能影响业务连续性或ESG表现的直接风险。结合业务战略、计划和优先事项,我们制定了专项提升计划,并已向合资企业的最高治理机构进行汇报,以弥补现有差距,确保与马瑞利的标准保持一致。

合法合规

鉴于马瑞利在欧洲市场的显著影响力,**2024年我们将工作重点放在遵守两项关键可持续发展法规上:碳边境调节机制(CBAM)和欧盟零毁林法案(EUDR)。**

为确保符合CBAM要求,我们通过跨部门协作制定指导方针,强化了物流、可持续发展和采购团队间的协同合作。针对将于2026年生效的EUDR,我们已提前与供应商展开合作,对受监管材料的潜在进口情况进行评估,目前仅天然橡胶在我司业务范围内。**我们采取战略性的供应链尽职调查方法,以满足德国供应链尽职调查法(LkSG)的要求。**2024年全年,我们对一级供应商进行了全面的风险筛查和评估,重点考察气候变化、环境影响、社会责任、人权和治理等关键领域。这一严格评估流程确保了供应链中的负责任商业实践。

展望2025年,我们正与八家公司携手合作,其中包括原始设备制造商和供应商,共同参与由Drive Sustainability和Drive+牵头的试点项目。该项目致力于通过绘制关键原材料的完整供应链来提升透明度,进一步巩固我们对全面尽职调查流程的承诺。

我们的税务方针

马瑞利的税务方针聚焦于效率以及通过与业务目标保持一致并遵守当地税法,为利益相关者创造长期价值,同时融入可持续发展战略。**我们通过与税务机关保持开放沟通,在税务工作中强调诚信与透明度。**为确保持续且透明的沟通,我们积极与利益相关者合作,通过联动申诉机制解决和处理税务相关问题,包括通过马瑞利诚信热线提出问题

马瑞利的新行为准则

2024年,我们推出了新版**马瑞利行为准则**,以更准确的反映了我们的核心价值观,是可持续、合乎道德规范运营的路线图。我们继续大力强调个人问责制,促进多样性、公平和包容,确保一个相互尊重和安全的工作场所,同时维护人权和平等机会。马瑞利行为准则强调了我们将根据联合国工商业与人权指导原则尊重和促进人权的承诺。我们致力于遵守全球贸易法,包括进出口和反抵制法规。通过强调遵守这些法律,我们重申无论在何处开展业务,都将负责任地依法经营。



去年,我们为全体员工推出了一项全面更新的培训计划,旨在将**马瑞利行为准则融入我们的企业文化**。截至2024年底,已有96%的白领员工顺利完成了此次培训。我们深知这只是一个开端,**因此制定了新的目标:于2025年底完成对所有蓝领员工的培训工作**。目前,马瑞利行为准则的培训新增了强制性确认环节,要求每位员工在完成培训后签署确认书,表明其已充分了解并承诺遵守准则内容,包括公司相关纪律处分规定。针对蓝领员工群体,我们将自2025年起通过现场培训期间的手动签名流程来确保每位员工的确认。

白领员工 (包括高管和经理) :**2024年, 96%已完成培训**
蓝领员工 :**2025年培训正在进行中**

行为准则培训模块

- 每个人、每个地方、每一天:行为准则是按照我们的价值观行事的实用指南
- 职场骚扰
- 多元化、公平与包容
- 环境、社会与治理 (ESG)
- 反贿赂与反腐败
- 反贿赂与反腐败的后果
- 接受现金、礼品与娱乐的风险
- 利益冲突管理
- 反不正当竞争
- 意见建议

	计量单位	2023	2024
GRI 披露205-2: 反腐败政策和程序的传达及培训			
高管	数量 (人数)	0	413
经理	数量 (人数)	7	2,777
员工	数量 (人数)	1,442	9,549
工人	数量 (人数)	5,933	0

反腐败与反贿赂

2024年, 我们通过引入新的政策和程序加强了对反腐败的承诺, **而到2025年, 我们将为员工提供培训, 并实施强有力的风险评估流程。**在报告的三起贿赂和腐败案件²中, 有一起涉及到我们的员工收受供应商的不当礼品。

另外两起事件涉及有人试图向我们索贿但未成功, 一起是一名政府雇员所为, 另一起是一名供应商所为, 马瑞利方面均无违规行为。在经证实违反我们行为准则的情况下, 涉事员工会被解雇, 涉事供应商合同会被终止。**我们新的反腐败和反贿赂政策详细说明了禁令, 定义了“任何有价值的东西”³, 并澄清了合法付款与疏通费。**

该政策强调了报告可疑活动、对第三方进行尽职调查以及确保所有互动 (包括涉及公职人员、礼物、招待和慈善捐款的互动) 都符合马瑞利核心价值观的重要性。**我们推出了一个支持19种语言的全球系统, 用于报告礼品和招待情况, 以加强监督。**

洗钱和欺诈

我们的目标是确保我们的运营不涉及任何洗钱活动。除了**马瑞利行为准则**的规定外, **我们还在2024年推出了专门的反洗钱政策。**

这个政策**要求员工通过“了解你的客户 (KYC)”程序进行尽职调查, 并报告可疑活动。**违反此政策可能会导致纪律处分, 包括潜在的法律诉讼。为确保全面合规, **我们将在2025年为采购、财务、销售和营销等领域的员工提供有针对性的培训。**同样, **我们认识到欺诈行为从财务盗窃到数据操纵的广泛影响, 并致力于加强政策文件和制定精确的培训策略。**

尊重人权

作为一家汽车制造公司, 我们的业务遍布23个国家, 供应链网络覆盖30多个国家, 全球范围内涉及数千家直接和间接原材料供应商。我们深知自身对全球各地的人们都有着重大影响。**秉承我们的人权政策, 马瑞利致力于维护与公司业务相关的所有国际公认的人权。**这包括遵循诸如联合国国际人权宪章、国际劳工组织关于工作的基本原则和权利宣言、联合国工商业与人权指导原则、联合国全球契约以及儿童权利与企业原则等关键框架。在国家法律与国际规范存在差异时, 我们始终遵循更高标准; 在发生冲突时, 我们严格遵守国家法律, 同时尽力确保对基本人权的充分尊重。

我们的人权政策更新工作计划于2025年完成, 以确保其与时俱进, 适应不断变化的法律环境。在更新工作进行期间, 我们集中精力实施新的**马瑞利行为准则**和**供应商行为准则**, 以将基本人权保护纳入其中。这些举措不仅为全面审视和更新人权政策奠定了坚实基础, 也使我们能够在过渡期内妥善处理关键人权议题, 确保各项实践持续保持稳健和有效。



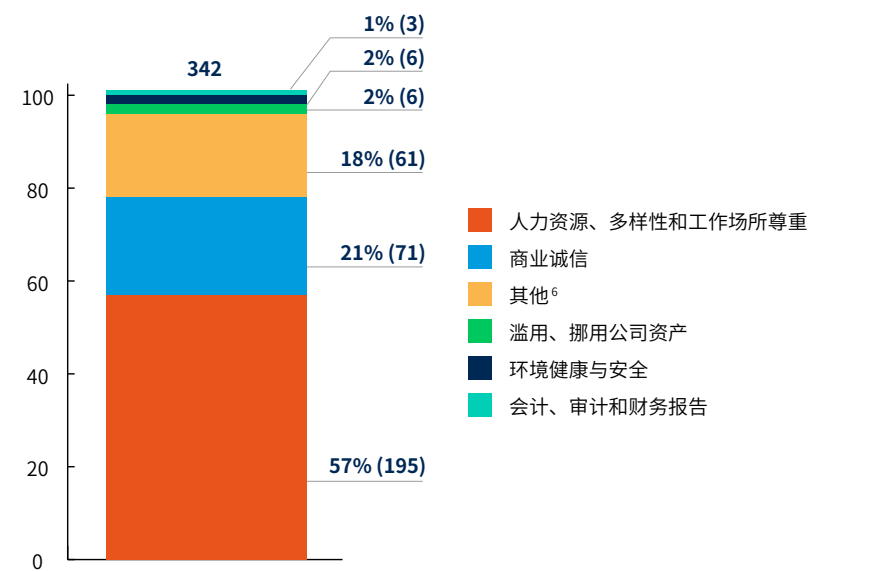
我们始终致力于确保实现全球运营和供应链中的人权保障, 始终遵循最高国际标准。为此, 我们不断完善相关政策, 以切实履行承诺并提升价值链的抗风险能力。

² 2024年, 我们在廉政热线上收到了9起腐败和贿赂类举报。经过仔细分析: 其中3起不是腐败案件; 3起报告仍在调查中; 2起案件是腐败未遂, 但腐败本身没有发生; 1起被确定为发生的腐败案件, 员工自愿辞职, 马瑞利没有采取解雇行动。
³ “任何有价值的东西”包括 (但不限于) 现金或现金等价物 (如礼券和礼品卡)、贷款、任何产品或服务的优惠条款或折扣、奖品、旅行、餐饮和其他招待、娱乐、就业/实习承诺或其他有价值的承诺。

我们以维护高标准工作条件为核心目标，涵盖工时管理、公平薪酬、健康安全及结社自由。**2024年，我们位于EIRIS A 级和 B 级清单所确定关键区域的18家在产工厂获得了SA8000认证，目标是到2025年，使清单所列国家内的所有工厂都全面获得该认证。**我们正持续运用第三方风险映射工具及2024年ESG风险评估成果，监控运营并应对潜在人权风险。*[更多SA8000认证工厂详见劳资关系章节第84页]*。**2025年将扩展德国、捷克、摩洛哥、泰国及马来西亚的合规专员网络，强化风险缓释力度。**

我们深切期望商业伙伴能与我们秉持一致的承诺。为此，**我们已在供应商行为准则及年度目标函中，清晰阐明了各项期望。**

按关注类别分列的案件数量



我们通过全面的三级尽职调查程序评估其合规性和成熟度，确保人权在整个供应链中得到维护。*[供应链尽职调查详见第62页]*。例如，在我们借助第三方风险映射工具开展的一级ESG风险映射中，我们对48项已映射指数中的一系列指标进行监控——包括童工、强迫劳动、结社自由和集体谈判指数，这些指标被归类为严重不合规项。**在这些领域发现的任何不合规项将触发供应商紧急升级流程，在纠正措施完成前可能中止新业务授权。**2024年，鉴于强迫劳动指数显示印度和土耳其的风险升高，我们在土耳其进行了七次审计，在印度进行了十次审计，未发现强迫劳动问题。同样，在审计过程中会严格评估童工问题，一旦发现立即升级处理。**由于识别出的风险主要集中在印度和孟加拉国，马瑞利在2024年执行了50次审计，其中20%针对印度，且未发现任何童工迹象。**在中国、越南及孟加拉等结社自由与集体谈判高风险区审计中，两例需强化人权政策执行。**我们会在新业务授权前强制实施可持续自评，确保持续遵循国际劳工标准。**



诚信热线

为确保持续遵循企业政策中的商业道德原则，**我们设立由第三方专业服务商Navex独立管理的诚信热线。**该匿名保密举报系统覆盖全球范围，支持18种语言⁵，供员工及第三方举报潜在违反**马瑞利行为准则**或任何可能不符合我们准则及其他政策与程序的活动。

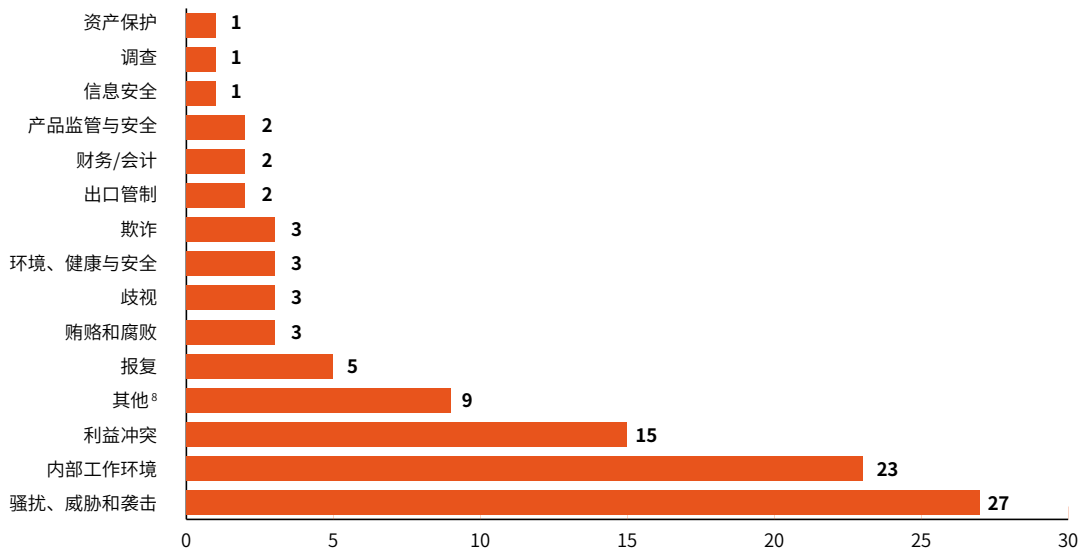
⁴ 2023年，诚信热线收到的案件数量为波兰1起，土耳其2起。2024 年，波兰报告的案件为5起，土耳其为10起。
⁵ 捷克语、德语、英语、西班牙语（欧盟）、法语（法国）、意大利语、日语、韩语、马来语、缅甸语、波兰语、葡萄牙语（欧盟），罗马尼亚语、斯洛伐克语、塞尔维亚语、泰语、土耳其语和简体中文。
⁶ 类别由举报人选定，主要包括与骚扰有关的事件和工作环境中的问题。

什么是马瑞利合规专员网络

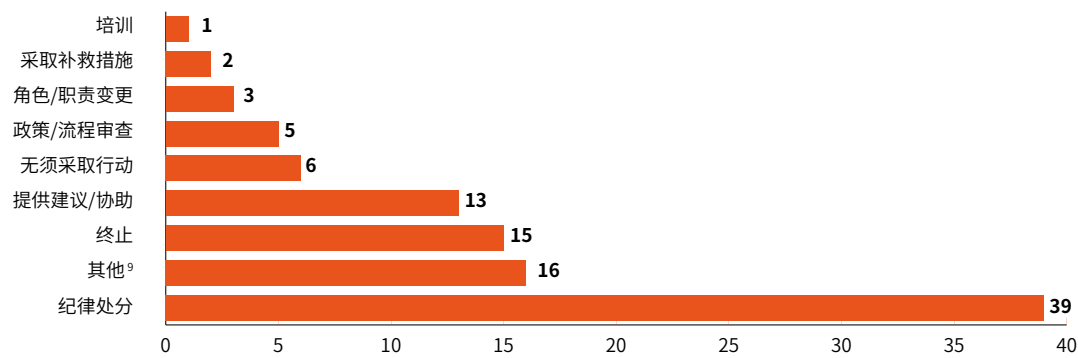
该网络旨在土耳其、波兰及斯洛伐克等无专职法务合规团队的运营国，培育诚信道德文化。通过赋能跨职能员工担任合规倡导者，采用“导师培训计划”模式提升对公司合规政策及实践的理解认知。

专员接受专项培训，掌握倡导道德行为及确保法规遵循的知识工具。自2023年启动以来成效显著——2024年上述国家举报报告量增长，印证我们员工的合规意识提升 4 。通过定期沟通、研讨会及反馈机制，该网络持续维护企业高标准的担责与透明度，坚实支撑我们践行商业道德行为的承诺。

按类别分列的已证实/部分证实的案件⁷



对已结案件采取的行动



2024年, 我们共收到342份问题报告。对于其中100件已证实或部分证实的案件, 均采取了补救措施并予以结案。**所有报告的问题均未被认定为重大违规事项, 且未产生任何政府罚款。**其余案件目前仍在调查中, 或尚未得到证实。

如之前报告所示, 马瑞利的问题报告率显著低于行业平均水平¹⁰。为改善这一状况, 2024年**我们对6,795名员工进行了安全报告培训, 同时为666名管理人员提供了合规方面的面对面指导。**此外, 我们于2023年11月正式推出了移动报告二维码功能。2024年的数据分析显示, 自2022年至2024年, 报告数量持续增长, **这表明员工对马瑞利合规计划的信任度有所提升, 尽管仍低于行业基准水平。**¹⁰具体而言, 2024年报告的匿名率从2023年的73.5%微降至71.8%, 但这一比例仍显著高于行业标准的56%, 反映出员工对报告系统的信心进一步增强。同时, 案件证实率提升至36.4%, 这一积极变化体现了员工对合规政策的深入了解以及调查程序的有效性。总体来看, 这些数据指标不仅彰显了员工对合规措施的积极响应, 同时也为我们未来的工作指明了持续改进和加强沟通的方向。

未来展望

展望2025年, 我们将深化构建道德治理和人权保障体系, 确保各项经营活动严格遵守相关法规并积极履行社会责任。我们将进一步优化商业道德问题的溯源分析机制, 通过经验总结持续改进内外部管理流程。

在防范童工和强迫劳动方面, 我们将建立常态化监督机制, 通过内部自检和第三方独立审核相结合的方式, 确保各项措施有效落实。我们将持续推进SA8000认证工作, 特别是在第三方风险评估工具每季度更新时, 及时根据新的风险识别结果调整管理策略。**同时, 我们将完善针对供应商等第三方合作伙伴的人权、环境和数据保护合规管理体系, 确保供应链各环节符合相关法律法规要求, 共同构建可持续发展的未来。**

⁷ "部分证实" 指举报内容部分属实, 或调查中发现与原举报无直接关联的其他问题。
⁸ 类别由举报人选定, 主要涉及工作环境类问题。
⁹ 系统未预设处理措施的类别 (如: 离职、调岗或运营改进措施)。
¹⁰ 行业基准值为: 员工数在10,000-49,999的企业中, 每百人举报的中位数为1.07例。以马瑞利2024年6月24日的47,564名员工规模计算, 等效基准值为508例。

数据责任与网络安全

对于像马瑞利这样着眼于未来的公司而言,数据安全与构建完善的网络安全体系是保障企业运营及客户权益的重要基石。这些核心战略要素深深植根于我们的整体规划之中,彰显了我们致力于打造安全可靠、创新驱动的软件定义汽车解决方案的坚定承诺。

我们的战略支柱

在马瑞利,我们的网络安全体系建立在三大核心支柱之上。首要支柱是信息资产管理,确保公司信息资产的安全无虞。其次,我们着力应对运营技术(OT)网络安全问题,这对于保障我们的制造工厂安全至关重要。第三支柱则致力于产品网络安全,涵盖加密密钥管理及与产品相关的所有要素。**我们对数据治理和网络安全的承诺,建立在三大核心政策之上:信息安全政策、信息分级政策和产品网络安全政策。**这些政策构成了我们维护数据完整性、确保合规性并抵御网络威胁的基石。通过完善的企业治理架构,我们实现了政策执行的统筹协调和集中监控。

2024年,我们对相关政策进行了全面修订,以适应组织架构的调整和网络安全环境的演进,其中特别引入了数据防丢失机制。我们高度重视政策宣贯工作,通过内部网络平台和定向宣传活动,持续开展员工培训和意识提升计划,确保政策的有效传递和执行。



数据和IT	生产（OT）	汽车产品
- 保护马瑞利IT资产和业务免受网络攻击 - 保护马瑞利电子数据的机密性 - 确保马瑞利的IT系统符合法规、标准和客户要求	- 保护马瑞利IT制造工厂免受网络攻击 - 确保马瑞利OT设备和流程的完整性和可用性 - 确保马瑞利OT流程符合法规、标准和客户要求	- 确保产品元素（代码、加密密钥等）的完整性和机密性 - 马瑞利产品生命周期中的漏洞管理 - 支持并遵守WP29法规

网络安全治理			计划	报告
数据和IT		生产（OT）	汽车产品	
回应	IT/OT事件管理（CSIRT）		产品事故管理（PSIRT）	
	漏洞管理			
检测	安全测试		产品安全测试	
	入侵检测	入侵检测	漏洞管理	
	24/7持续主动监控			
预防	安全控制			
	安全设计		安全密钥基础/PKI	
	供应链安全			
	政策和程序框架			

第三方尽职调查

我司网络安全团队协同采购与质量部门,共同制定并实施针对供应商及第三方的网络安全标准。**依据供应商行为准则,我们要求所有供应商建立全面的网络安全防护体系,借助现代化技术手段,确保数据完整性,并在适用范围内建立透明化的人工智能治理架构。**

年度供应商目标函件重申了我司对于网络安全管理的高标准要求,包括但不限于: ISO 27001/TISAX认证达标、持续风险管控、遵循行业最佳实践及标准,以保障数据完整性和业务连续性。**所有供应商必须通过我司采购门户确认接受网络安全政策,并签署保密条款。**针对外部个人数据处理业务,双方需签订数据处理协议,并依据通用数据保护条例 (GDPR) 等相关隐私法规,对第三方的技术与组织措施进行严格评估。

2024年,我们对管理公司及客户机密数据的关键IT与研发供应商实施更严格的安全资质认证。**第三方合作信息安全尽职调查采用战略化结构设计,确保合规并有效缓释风险。**为实现这一目标,我们会发出全面的信息征求书(RFI),以对供应商、卖方、承包商及顾问进行详尽评估。这一RFI流程会评定他们的网络安全成熟度,要求关键的IT和研发供应商持有 TISAX 或 ISO 27001 认证。要获得IT和研发项目的供应商资格,满足这些标准是必不可少的。一旦发现资质缺陷,专家团队将协同供应商制定改进方案。**当前该流程聚焦核心供应商,2025年将扩展至其他供应商类别,系统化验证其安全实践、认证状态及马瑞利标准符合性。**

风险评估和认证

我们通过使用技术解决方案和整合网络威胁情报,主动监控内部系统和外部应用程序中的网络风险。这有助于我们快速识别和管理漏洞、配置错误和潜在风险。

我们的内部流程旨在识别重大风险并将其整合到我们的企业风险管理框架中,董事会通过审计和风险委员会提供战略监督。尽管我们的流程严谨且完善,但我们仍致力于探索改进方法以提高效率。这涉及**在我们的运营中进行全面的信息安全风险评估,以识别和应对与网络攻击和数据管理相关的潜在风险和威胁,并实施有针对性的纠正措施计划来降低这些风险。**

定期审计和持续合规是我们战略的支柱。**2024年,我们成功地进行了20次由认证审计师进行的外部审计,更新了7项认证,并新增了13个获得认证的场所。**这使得我们通过TISAX认证的工厂总数达到38家,还有一家工厂通过了ISO 27001 认证。这种系统化和透明的方法不仅符合行业最佳实践,而且为我们的信息安全框架的持续发展奠定了坚实的基础。

可持续发展亮点

- 20次外部审计
- 38家工厂通过TISAX认证
- 1家工厂通过ISO 27001认证

应对网络威胁

提高员工对组织内外现实世界网络安全威胁的认识,对于预防安全事件至关重要。**2024年,我们通过专门的合作加强了培训和宣传计划,重点关注网络钓鱼、识别网络攻击的早期迹象以及要求主动上报攻击事件。**我们的目标是让所有员工都参与进来,以符合TISAX要求。**在涉及计算机使用的员工中,我们的覆盖率达到了93%。**尽管我们的系统并不追踪测试失败情况,但网络钓鱼报告数量的增加表明员工的防范意识有所提高。今年,我们还针对不使用计算机的员工开展了针对性的培训,以增强他们对网络威胁的理解和认识。我们培训了36%的此类员工,共计10,304人。培训课程以当地语言进行现场授课,完成情况由各工厂的人力资源部门手动记录。新员工入职培训计划包括数据责任和网络安全基础知识的培训。这些课程以当地语言进行,为新员工提供了基础的知识概述。

可持续发展亮点

- 2024年共开展**23,664.91小时**的网络安全与数据隐私培训
- 2024年,**93%**的员工完成了强制性网络安全培训
- 2024年,共进行了**76次**网络钓鱼测试



事件响应计划

2024年,我们正式确立了事件响应计划,这是提升网络危机应对能力的关键里程碑。此前,2023年我们已与高层管理团队开展过韧性与模拟演习,但当时尚未形成系统化的框架体系。模拟演习表明,尽管高管团队的网络安全意识水平较高,但在角色界定与流程规范方面仍存在改进空间。为应对这一挑战,我们在2024年专门编制并发布了事件响应手册,着重强化技术处置与沟通协调两大核心能力。该手册明确了危机情境下的权责划分,确保每一位高管都能清晰把握技术补救措施与外部沟通策略。

2024年,我们很庆幸没有遭遇重大网络安全事件的侵袭;然而,CrowdStrike全球性IT宕机事件为我们提供了一次难得的实战检验机会。此次号称有史以来规模最大的全球IT中断,实为反恶意软件更新故障所致,而非传统意义上的网络安全事件。该故障导致全球范围内数千台计算机和服务器同时失效,致使业务运行被迫中断近一整天。此次意外事件恰如一次非计划的实战演练。得益于完善的事前准备,我们的应急响应行动迅速而有序,最终在当天内全面恢复了各项业务运营。这一结果不仅印证了更新后响应机制的可靠性,也充分体现了我们在2023年至2024年间于大规模运营中断处置方面取得的显著进步。

可持续发展亮点

- 没有重大网络安全事件
- 没有关于数据泄露的确凿投诉

隐私与数据安全

2024年,我们恪守客户隐私与数据安全承诺,零数据泄露投诉记录持续保持。我们始终遵循隐私及信息安全法规,并通过合同条款强制第三方供应商执行严格标准。

法务、采购与质量部门协同确保隐私原则及合同义务向所有第三方清晰传达。网络安全专家全面评估并验证供应商实施的技术与组织措施是否符合我方数据保护标准。当发现对个人数据可能产生影响的情况时,例如外部数据处理,尤其是涉及员工信息的情况,我们会与法律团队合作制定适当的合规协议,比如由第三方签署的数据处理协议(DPA)。数据处理协议是我们合同框架的关键组成部分,有助于推动合作伙伴遵守规定并采取合理的数据管理做法。除了数据处理协议,其他组织措施也会根据适用的隐私法规(如通用数据保护条例(GDPR))进行评估。2024年,我们强化了信息处理程序,针对所有媒介和活动制定了基于明确分类的安全规则。所有文件和电子邮件都会相应贴上标签,未贴标签的项目默认归类为“机密”。我们优先考虑客户对“客户机密”或“秘密数据”的特定要求。只有在不再需要且经过规定的保留期后,才会处理信息,同时保留涉及调查或审计的记录。我们会根据分类标准销毁媒介,记录处理过程,并确保配备碎纸工具。电子数据会通过覆盖等方式安全擦除,以符合其分类要求。



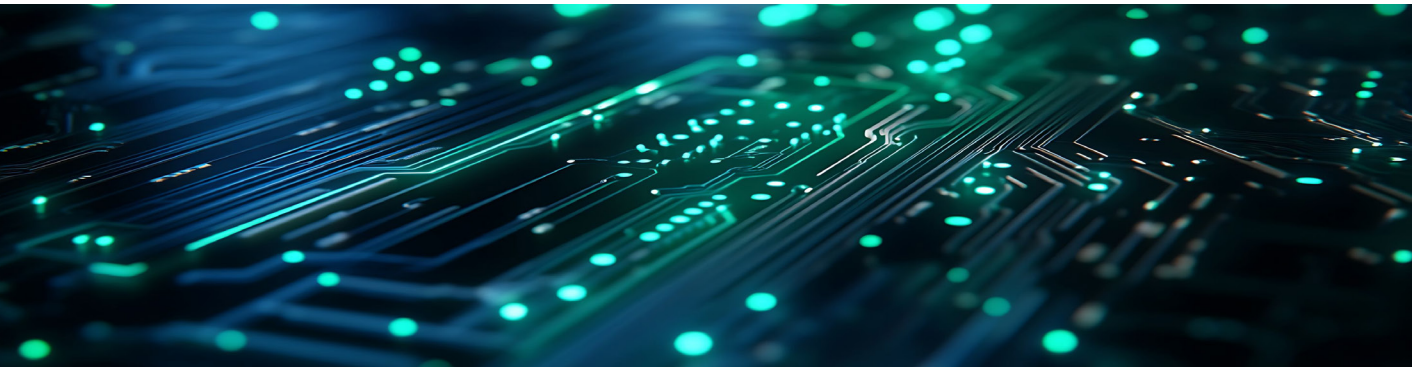
数据丢失预防措施

2024年, 我们通过全面实施数据丢失预防解决方案来加强我们的数据保护策略, 以保护我们和客户的机密信息。我们采取了预防措施来减轻潜在的数据泄露, 例如禁用USB端口、阻止某些网站以及限制通过电子邮件和网络上传从内部到外部的数据传输, 从而保护机密信息和我们的知识产权。我们的积极措施和严格的监控系统防止了数据丢失和重大网络安全事件。

未来展望

2024年, 我们在加强网络安全框架、改善数据保护和运营弹性方面取得了显著进展。展望未来, 我们2025年的首要任务是扩大对所有关键供应商的风险评估和尽职调查, 以解决我们供应链中的漏洞和威胁。此外, 我们将重点加强我们制造业务的网络安全措施, 承认该行业对网络攻击的敏感性增加。此外, 加强身份管理是2025年的一个关键重点。最近的网络威胁突显了身份治理不足或身份攻击造成的漏洞。为了解决这个问题, 我们的目标是改善治理, 实施强有力的措施来降低风险, 有效管理身份生命周期。最后, 我们的预防系统将不断更新, 以有效应对新出现的网络威胁。

此外, 我们计划再对6个地点进行TISAX认证, 使我们的认证站点数量增加12%。这一举措凸显了我们对网络安全最佳实践的坚定承诺, 旨在实现马瑞利零隐私泄露和数据丢失的目标。



案例研究: 马瑞利的人工智能应用

在ChatGPT等人工智能工具引发的广泛关注推动下, 马瑞利洞察到开发一个安全的内部AI平台的迫切需求, 该平台不仅能够为员工提供与行业领先工具相媲美的功能, 还要严格遵循我们的隐私和安全标准。这一需求催生了**Maya**——一个由马瑞利自主开发的专有AI平台, 充分体现了我们对创新精神和运营卓越的坚定承诺。

Maya于2023年10月首次亮相, 并于2024年1月正式发布。该平台基于OpenAI技术, 为用户提供高度互动的聊天体验, 同时通过部署在马瑞利专属的 Microsoft Azure 环境中, 确保数据的绝对保密性。**Maya的发展进程中, 几个关键里程碑尤为突出: 升级至最新的OpenAI模型 (GPT-4o)、集成马瑞利的政策与程序, 以及推出文档上传和查询功能。**进入2024年下半年, Maya进一步优化用户体验, 新增了通知系统、强化了安全防护, 并推出了便捷的用户帮助和支持页面。这些功能升级使Maya成为员工日常工作中的得力助手, 有效提升了工作效率。为应对平台初期使用率较低的情况, 马瑞利特别策划了一系列人工智能培训课程, 以展示Maya在日常运营中的潜力, 这促使其得到广泛采用, 而用户的积极反馈进一步加速了这一进程。¹¹

截至2024年底, **Maya的用户基数从2,159人迅速增长至8,171人, 日均活跃聊天量达到691次。**用户普遍反映生产力显著提升, 其中**47%的用户每天可节省30分钟工作时间**, 而20%的用户则能节省30至60分钟。从应用场景来看, Maya主要服务于以下领域:**一般性问答 (占比32%)、写作辅助 (17%)、语言翻译 (16%)、文档分析 (15%) 和邮件撰写 (7%)。**通过将马瑞利的政策与程序整合进Maya系统, 用户能够更快速地获取关键信息, 进一步巩固了Maya作为激发团队创造力和提升整体绩效的有力工具的地位。



¹¹ 来源: Maya 2024年的调查

供应链的可持续性

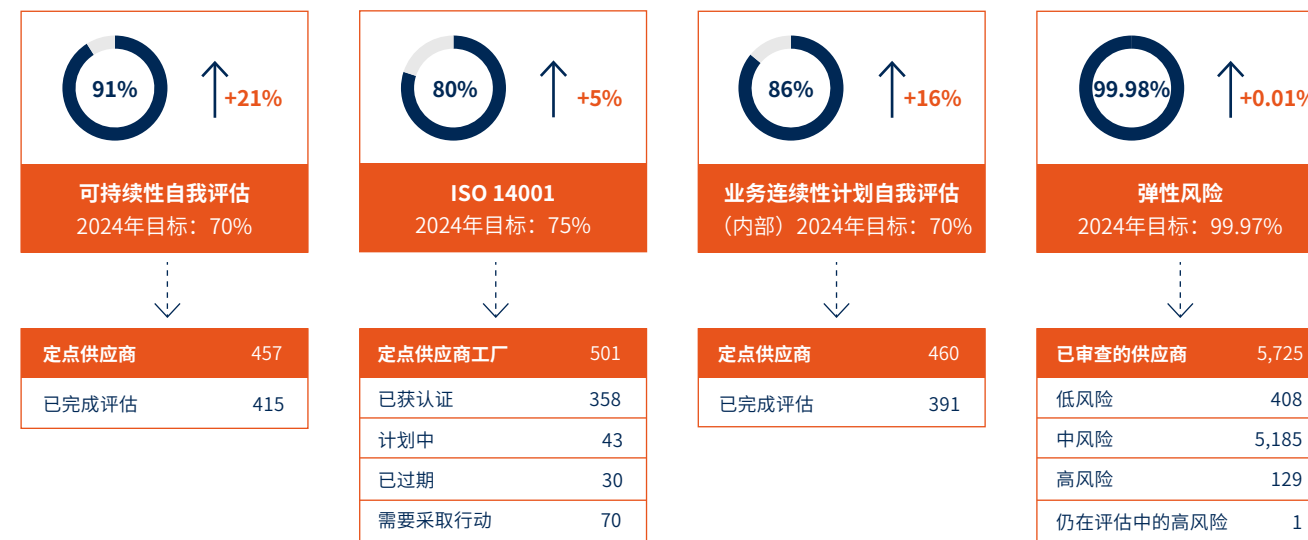
在当今复杂的供应链中,马瑞利始终保持高可持续性标准,即使在法规可能落后的情况下,也确保最高水平的合规性。我们与供应商的紧密合作使尊重人权和安全的工作条件成为重要支柱。在未来几年,我们将加强与供应商的合作,共同应对脱碳挑战,并将其转化为机遇。我们相信,这些是与供应商建立牢固伙伴关系的基础,对于快速共同创新和实现马瑞利的脱碳目标至关重要。

Séréna Salamé, 执行副总裁兼首席采购官

可持续发展亮点

- **99%** 的供应商已接受供应商行为准则
- **98%** 的目标供应商参与了纠正措施或能力建设
- **100%** 的供应商合同包括了环境、劳工和人权要求的条款
- **100%** 的采购人员接受了可持续采购培训
- **100%** 的采购专业人员的可持续采购目标已纳入他们的绩效评估中

强调可持续发展实践并建立稳固的供应商合作关系,是汽车行业在提升其环境保护与创新领域角色过程中不可或缺的关键举措。这一持续性的转型对于满足日益严格的监管要求、契合消费者环保期待以及推动可持续发展目标的实现均具有重要意义。



利益相关者参与和政策承诺

我们致力于到2045年实现供应链净零排放，到2030年全面使用可再生能源，并持续增加回收材料的使用比例。实现这些目标不仅需要更加高效地工作，还需要创造更多价值并满足市场需求。供应商的积极参与对于实现我们的脱碳目标至关重要，同时我们也致力于保障供应链中所有工作人员的业务连续性和工作安全。

为了推动可持续发展,我们要求所有供应商依据全球通行标准,对其劳动条件、道德规范、合规性、人权保障以及健康安全等方面进行评估并提交报告。这一要求有助于我们更好地应对各国市场和客户的不同期待。

2024年,我们通过年度目标函向所有活跃的直接及间接材料供应商发送了**供应商行为准则**。通过这一举措,我们每年都会重申对供应商在可持续发展标准方面的要求,并明确ESG相关承诺。只有满足这些要求的供应商,才有资格参与未来的业务合作。



马瑞利对供应商承诺的主要要求：

- 报告范围1、2和3的完整产品碳足迹 (PCF)，到2025年, 对马瑞利购买的产品和材料进行强制性范围3排放监测
- 为马瑞利采购的产品和材料制定脱碳计划
- 实现我们的减排目标：
 - 2024年底前减排15%
 - 2025年底前减排25%
 - 到2045年, 实现范围1、2和3的净零排放
- 到2030年过渡到100%使用可再生能源
- 到2025年, 将再生材料的使用量增加至少20%
- 在18个月内获得ISO 14001和ISO 45001认证, 以获得马瑞利的新业务资格
- 在过去12个月内进行可持续性评估, 如NQC SAQ、EcoVadis或同等机构, 以获得新的业务资格
- 制定稳健的业务连续性计划, 并确保其供应商也有同样的计划
- 了解并监控整个供应链的排放
- 减少新自然资源的使用
- 最小化制造场所的浪费
- 采用新的可回收材料进行创新
- 减少生产和供应链中的用水量
- 与利益相关者合作, 减少对环境的影响; 鼓励供应商遵循SA8000标准
- 遵守有关物质限制的所有适用法律, 并在要求时提供必要的报告

我们的可持续发展承诺也通过通用条款以及马瑞利采购协议 (MPA) 纳入供应商协议, 以确保各方统一遵守基本的合同要素。

专注脱碳

2024年, 我们协同供应商参与共同减碳, 并通过设定明确的期望来鼓励反馈。我们还举办了研讨会, 以提高对数据准确性的认识, 并寻求脱碳计划。这种合作方式促进了与供应商的共同创新, 确保与马瑞利的可持续发展愿景保持一致。

2024年, 我们开发经第三方验证的结构化碳足迹算法。该自动化工具采用混合算法, 整合温室气体核算体系 (GHG Protocol) 允许的三种排放计量方法：

- 1. **主要数据法** 供应商响应CDP披露要求并通过产品碳足迹 (PCF) 提供原始排放数据时采用。
- 2. **体积基准法** 以零部件/原材料单位或总重量乘以排放因子, 这些因子由供应商通过 PCF 提供, 或使用诸如 LCA、For Experts 和 EcoInvent 等数据库中的数据。
- 3. **支出基准法** 其他数据缺失时应用, 采用行业平均排放因子。

案例研究: Carbon Cube马瑞利排放管理系统

2024年, 马瑞利启用Carbon Cube碳排放管理工具, 通过实时整合ERP数据追踪分析全业务线范围3.1排放, 实现月度动态监测。该工具便于自动计算排放量, 精准识别具有重大排放影响的关键供应商, 助力实现较2022年基准范围3.1排放降低13%¹², 契合企业环保目标。依托季度管理层和董事会监督, 并利用详细的供应商数据, Carbon Cube有力支撑马瑞利到2025年减排25%的宏伟目标。

2024年, 我们制定了要求直接材料供应商提供产品碳足迹 (PCF) 的标准, 加强了工程与采购部门之间的协作, 以便将排放因素纳入材料决策之中。马瑞利将持续为相关产品制定结构化、可行且高效的二氧化碳减排方案。2025年, 我们将继续聚焦数据的精细化, 引入精准权重和分类信息, 以确保零部件排放因子的精准核算。

为深化协作, 2024年我们联合直接材料供应商举办约40场研讨会, 协同对齐脱碳计划与可持续战略。

¹² 请参阅第11页的可持续发展数据看板。

我们已经相应地制定了树脂和原材料的脱碳计划,而其他类别的脱碳计划将在2025年实施。我们继续探索再研磨举措,确定每种材料的再研磨限制,确保满足技术要求,同时减少采购材料的排放。2025年,我们计划与前十大注塑模具供应商合作开展一个试点项目,以监测这一举措对我们脱碳目标的影响。关于生物基和环保材料,只有在客户特别要求或我们发现可从废弃物中提取的材料时,我们才会探索这些选择。*[茶叶废弃物项目见第22页]*

确保供应链的弹性

我们继续通过对被确定为高风险的直接和间接供应商进行每周监督,密切监控和绘制供应链的财务风险图。因此,在2024年,我们能够以预防性的方式识别高风险,确保供应链的弹性。此外,我们继续通过专门的风险管理平台评估和跟踪供应商的弹性风险,以确保业务连续性。我们最新的分析表明,99%的供应商为低或中等弹性风险。每当发现高风险时,我们都会要求供应商分享他们的业务连续性计划(BCP),并继续进行评估。

此外,我们通过从最早的项目阶段实施全面的风险管理流程,针对每一种业务场景应用弹性策略。在与单一来源供应商打交道时,我们与客户合作验证替代方案,在当地和成本最高的国家供应商之间取得平衡。这种积极主动的方法加强了我们的供应链,降低了依赖风险,提高了整体弹性。

尽职调查

全面的风险评估、严谨的ESG评估和主动的能力建设对于提升供应链韧性至关重要。这些要素与严格遵循监管及道德标准相结合,能够有效降低潜在风险。通过防范环境和社会风险并提升供应商绩效,我们得以推动可持续发展,从而在市场中占据稳固地位。所有定点的直接材料供应商均须完成我方的ESG评估,评估涵盖商业道德、合规性、人权、冲突矿产、职业健康与安全、环境保护、能源管理及二氧化碳排放等多个维度。该评估包含强制性和选择性问题的,旨在全面考察各公司的管理体系、政策及运营实践。我们的目标是确保潜在合作伙伴的运营和供应链与马瑞利的可持续发展标准和原则保持一致。



2024年,我们进一步加强并全面实施了结构化的三级ESG尽职调查流程:

第一级:全面的ESG风险映射 自2024年3月以来,我们持续借助全球知名的风险情报机构,通过其在可持续发展、韧性建设和ESG领域的专业洞察,依据48项ESG风险指数¹³(基于地理位置)对约5,000家活跃供应商进行评估。这一优化使马瑞利能够将人权、政治风险和环境因素纳入决策框架,并对针对供应商的风险及应对行动进行优先级排序。借助这一全新平台,我们不仅能够全面、系统地掌握供应商的ESG风险状况,还通过风险管理平台实时监控可能影响供应链的全球动态,确保及时应对潜在风险。

¹³指标名称:
无法获得救济权利的风险、空气质量、生物多样性和保护区(海洋)、生物多样性和保护区(陆地)、碳排放政策、童工、内乱(历史)、气候诉讼、煤炭在一次能源供应中的份额、冲突强度、腐败、体面工资、体面工作时间、森林砍伐、工作场所歧视、教育、监管体系的有效性、环境监管框架、粮食安全、强迫劳动、结社和集体谈判自由、意见和言论自由、危险废弃物、医疗保健、热应激基线、土著人民权利、司法效力、司法独立、土地、财产和住房权、低碳经济、汞污染、移徙员工、少数群体权利、职业健康和安全持久性有机污染物、贫困、安全部队和人权、性少数群体、温室气体排放总量、贩运人口、废弃物产生、废弃物管理、水污染、水质、水安全、水资源压力、妇女和女孩的权利。

第二级:深入的可持续性评估 我们通过开展可持续性评估,来衡量供应商的ESG成熟度并识别、缓解ESG风险。2024年,我们引入了基于证据的评估方法,标志着我们在供应商评估方面取得重要进展。**2025年,我们计划将这一循证评估方法扩展至更广泛的供应商工厂,同时参考ESG一级风险监测结果。**根据收集到的反馈信息,我们将建立供应商提名的门槛标准,以确保与公司标准保持一致。

第三级:现场ESG审计 2024年,我们完成了对50家供应商工厂的现场审计工作。这些审计由独立第三方机构执行,采用当地语言并遵循当地法规,旨在评估供应商是否符合ESG标准。审计结果显示,在接受审计的50家供应商中,有49家需要根据发现的问题制定纠正行动计划。每次审计结束后,审计员都会出具一份包含主要发现和建议行动的总结报告,经审计员和供应商代表共同签署后,形成初步协议。

我们充分认识到不同供应商在ESG意识方面存在的差异,因此我们的审计合作伙伴会在审计过程中融入教育元素,并提出切实可行的改进建议。供应商将有三个月的时间制定并提交纠正行动计划,整个过程将受到严格监督以确保及时落实。未来可能会安排后续审计,以验证整改效果。如果关键问题仍未解决,我们将启动升级处理程序。升级处理的最终措施是中断与供应商的业务关系。根据新业务搁置(NBH)状态,相关供应商将暂停新业务提名,但仍需继续履行现有合同。如问题仍未解决,将面临业务终止的风险。例如,2024年有两家供应商因未及时提交纠正行动计划而被暂停新业务,其整改进展将受到持续关注。

我们通过正向激励供应商的努力,倡导一种协作式的可持续发展模式。我们将全球供应商记分卡纳入了ESG标准,能够帮助我们识别并奖励表现优异的供应商,从而推动持续改进的文化。在确保合规以维持业务运营的同时,**我们计划于2025年推出一系列激励措施,包括设立可持续发展奖项和提供潜在的优先供应商地位。**2025年3月举办的首届供应商颁奖典礼,表彰了两家供应商在ESG承诺和脱碳行动方面的突出表现。我们相信,通过正向激励,供应商将更有动力提升自身的可持续发展水平,这与我们共同致力于实现可持续未来的愿景是一致的。

冲突矿产管理

我们认为供应商必须遵守冲突矿产法规,全面披露采购流程并制定整改计划以解决供应链不合规问题。**每年,我们都会要求所有直接材料的活跃供应商提供最新的冲突矿产声明,涵盖3TG以及钴和云母。**每当接到使用不合格冶炼厂或精炼厂的通知,我们都会针对每个案例要求制定专门的行动计划,确保用合规的替代方取而代之。**供应商须每年提交冲突矿产报告模板及扩展矿产报告模板,或出具产品不含冲突矿产的正式声明。**不合规或未响应将影响供应商未来业务资格。

2024年冲突矿产行动取得突破:**响应率提升17%,覆盖绝大多数供应商。**

未来展望

2025年,我们与供应商的重点将是在范围3.1中实现25%的二氧化碳减排,以实现到2045年的净零排放目标。我们将与他们密切合作,提高产品碳足迹数据的准确性,增加低碳材料的使用,**目标是我们的零部件100%使用可再生能源生产。**我们将继续强调供应链中适当的环境管理、健康和安全以及劳动条件的至关重要性,要求遵守法律法规以及内部标准和规则。我们将继续通过研讨会和创新项目加强合作。

员工参与、福祉、培训和发展	65
多元化与包容性	75
职业健康与安全	78
劳资关系	82
社会贡献	86

马瑞利人



在马瑞利, 我们以最高劳工标准与劳动者权益保障为准则。通过关键生产工厂全面通过SA8000社会责任体系与ISO 45001职业健康安全双认证, 彰显对员工健康安全的始终如一。我们持续培育安全至上文化, 确保每位成员健康归家, 赋能员工贡献集体成就。依托系统性职业发展机制与精益文化, 我们为团队提供茁壮成长与持续创新的资源及环境。

Sherry Vasa, 首席人力资源官

员工参与、福祉、培训和发展

我们的承诺

在马瑞利，我们致力于营造一个倡导员工积极参与且关注员工福祉的工作环境，让每一位员工都有成长的机会。

我们对透明度、公平性和发展的关注为我们的员工提供了支持，并增强了共同应对行业挑战所需的韧性。

在马瑞利，我们致力于打造员工参与度、福祉保障、培训体系与公平薪酬全面卓越的职场环境。通过**"Do Your Best Work@马瑞利"**与**"Grow Your Career@马瑞利"**两大举措，强化透明度管控、职业进阶通道及持续学习机制。定制化培训项目持续提升员工技能与发展潜能，结构化薪酬策略确保绩效关联与公平保障。

Do Your Best Work@马瑞利

为响应2023年Great Place to Work调查结果，我们采取了有针对性的举措，以解决确定需要改进的领域，包括加强领导实践，培养信任和透明的文化。这项努力的一个关键组成部分是我们的**"Do Your Best Work@马瑞利"**倡议，侧重于改善会议文化、利用数字工具和培养强烈的社区意识。

我们优先考虑通过授权全球各地的现场负责人组织本地化的参与会议和“精神日”来培养归属感，从而建立一个强大的社区。此外，我们的季度现场会议遵循中心辐射模式，内容包括80%的全球指导和20%的本地定制。

我们推出了旨在**改善沟通、加强内部就业机会计划以及促进职业发展、健康和安全的**关键举措。此外，企业的任务是在人力资源业务合作伙伴的支持下，确定其他重点领域，以确保区域实施的一致性。这一战略方法得到了我们沟通团队的支持，加强了我们培养敏捷、创新和包容的工作场所的承诺。

	计量单位	2022	2023	2024
GRI披露2-7: 员工				
员工总数(马瑞利直接雇用)	数量	50,368	43,585	41,693
-女性	数量	14,926	12,922.5	12,432
-男性	数量	35,441	30,662.5	29,261
-其他	数量	1	0	0
正式员工人数	数量	48,355	42,124	39,959
-女性	数量	14,155	12,409	11,877
-男性	数量	34,199	29,716	28,082
-其他	数量	1	0	-
临时员工人数	数量	2,013	1,461	1,734
-女性	数量	771	514	555
-男性	数量	1,242	947	1,179
全职员工人数	数量	49,981	43,229	41,418
-女性	数量	14,628	12,646	12,224
-男性	数量	35,353	30,583	29,195
-其他	数量	-	-	-
兼职员工人数	数量	386	356	274
-女性	数量	298	277	208
-男性	数量	88	80	66
-其他	数量	-	-	-

Grow Your Career@马瑞利

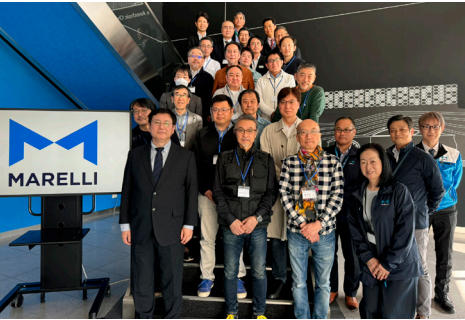
在马瑞利，我们深知在职业发展、晋升和招聘过程中保持透明度的重要性。提供清晰准确的信息，对构建员工信任、营造积极职场氛围至关重要。**我们通过实施SuccessFactors招聘模块，提高了招聘活动的透明度。**该平台提供了详细的职位描述，概述了岗位角色、职责和任职资格。自动通知让内部和外部候选人随时了解其申请状态，自助服务门户则支持候选人实时追踪应聘全流程进展。

内部招聘方面，**所有非涉密岗位均在内部职位平台公开**，确保现有员工清晰掌握职业机会，主动规划发展路径。我们认为内部透明度与外部同样关键，因此持续投入资源，保障流程与标准统一。

为助力新员工融入，我们设立30天融入关怀计划，并在完成"欢迎入职"在线学习后收集反馈；后续通过在90天内的入职培训及二次反馈调研，形成结构化跟进机制。这些触点帮助我们持续优化入职体验。

作为 GPTW 的持续跟进，**在 2024 年，我们承诺加强职业管理和培训，促进员工的成长和发展。**我们的重点项目之一 Grow Your Career@马瑞利构建全面完整的职位目录。通过这个项目，我们定义薪酬结构和详细的职业职位描述，以帮助我们的员工在组织内有效地规划职业发展。*(详见第72页)*。

与此同时，我们强调通过重点突出的举措进行培训。虽然我们仍在制定正式政策，但**我们计划引入职业对话，帮助员工和经理共同确定职业目标和必要的技能发展，以履行我们提供结构化学习和发展路径的承诺，**以补充并扩展员工绩效评估过程。



	计量单位	2023	2024
GRI披露404-3:接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比			
接受定期绩效和职业发展考核的员工数	数量(人数)	26,333	27,056
-接受定期绩效和职业发展考核的女性	数量(人数)	7,061	7,159
-接受定期绩效和职业发展考核的男性	数量(人数)	19,272	19,897
高管(总监及以上)	数量(人数)	450	433
-接受定期绩效和职业发展考核的女性	数量(人数)	69	68
-接受定期绩效和职业发展考核的男性	数量(人数)	381	365
经理	数量(人数)	2,857	2,838
-接受定期绩效和职业发展考核的女性	数量(人数)	468	481
-接受定期绩效和职业发展考核的男性	数量(人数)	2,389	2,357
白领员工	数量(人数)	8,534	8,760
-接受定期绩效和职业发展考核的女性	数量(人数)	2,245	2,302
-接受定期绩效和职业发展考核的男性	数量(人数)	6,289	6,458
蓝领员工	数量(人数)	14,492	15,025
-接受定期绩效和职业发展考核的女性	数量(人数)	4,279	4,308
-接受定期绩效和职业发展考核的男性	数量(人数)	10,213	10,717

注：马瑞利于2023年开始报告这一指标
员工总数请参考GRI 2-7

绩效评估与继任计划

在马瑞利,我们建立了精细化绩效评估体系与继任计划方法, **培育持续改进和随时做好领导准备的文化**。我们的年度绩效评估体系涵盖所有白领员工,但基于德国和泰国等地区性合同与协议存在特定的除外情况。这确保我们维持一个全面的评估框架,对照既定标准评估员工绩效,并为职业发展提供依据。对于蓝领员工,虽然评估由本地工厂执行且未纳入中央系统追踪,但我们使用出勤和生产率标准来指导评估。

继任计划是马瑞利保障运营韧性与领导力延续的战略核心。**我们采用结构化分阶段评估机制**。每年6月和7月,我们重点关注工厂里的关键岗位,如工厂经理、工厂人力资源负责人和工厂财务负责人。这一流程包括对现任人员的优势、有待改进之处以及未来潜力进行深入评估。

每年9月,我们将这一流程扩展到所有管理职位,确保我们有一个强大的管道,为关键职位提供现成的、即将准备好的和新兴的潜在候选人。这项工作涉及人力资源领导团队之间的合作,以确定潜在的继任者,评估他们的准备情况,并制定量身定制的发展计划。这些努力最终会在与首席执行官及董事会成员的高层评审中得以体现,凸显出马瑞利对战略性人才管理的坚定承诺。通过系统地规划关键岗位,并提升人才储备的胜任能力,我们确保公司能够充分应对未来的挑战与机遇。



2023年Great Place to Work调查结果

马瑞利信任指数:**56%**
总体:**58%**

2024年员工调研结果

马瑞利员工调研信任指数:**70%**
总体:**59%**

	马瑞利2024年 员工调研	马瑞利2023年Great Place to Work调查	总体情绪
健康与安全:这是一个物理上安全的工作场所	87%	76%	↑ 11%
学习:公司为我提供培训或发展机会,以促进我的职业发展	62%	47%	↑ 15%
沟通:管理层让我了解重要问题和变化	70%	51%	↑ 19%
职业发展:管理层在分配和协调人员方面做得很好	63%	50%	↑ 13%
沟通:管理层的行动与言语相匹配	63%	48%	↑ 15%
总体而言:我看到我所处的工厂在2023年Great Place to Work调查后有改进	59%	58%	↑ 1%

员工满意度调查

在马瑞利,我们致力于营造一个让员工感到被重视、被倾听和被赋予权力的工作场所。针对2023年 Great Place to Work 调查确定的关键改进领域,特别是在健康与安全、学习、沟通和职业发展方面,我们于2024年启动了员工调研。这项工作旨在收集员工反馈,以评估我们实施的改进措施的有效性。

我们通过 Microsoft Forms 进行的调查针对30%的员工 (37,441名员工) 进行随机抽样,以确保调查结果具有客观代表性。我们在符合条件的总人群中获得了27%的回复率,通过匿名和提供多语言选项收集了不同的见解。**员工调研显示**,与2023年Great Place to Work 结果相比,**所有观察领域都有显著改善,管理沟通(+19%)、学习和发展(+15%)和工作场所安全(+11%)方面的改善最大,我们的信任指数上升了14%**。虽然总体评价提高了1%,但我们认识到仍需进一步取得进展。

上述结论强调:**建立持续性真实反馈机制并基于洞察落实决策**,是企业发展的关键驱动力。

员工健康与福祉保障

我们通过**营造支持性和灵活性的工作环境**，将员工的健康与福祉放在首位。尽管尚未制定全球统一的健康福祉政策，但我们积极支持各区域因地制宜的举措：例如员工资源小组"智慧与心灵"项目，定期开展符合本地需求的心理健康讲座与压力管理工坊。

在工作灵活性方面，**我们的Do Your Best Work@马瑞利倡议强调创造一个平衡的工作方式**，尊重区域的差异性。我们制定了全球指导方针，建议白领员工每周至少两天现场办公以鼓励社区建设。我们充分授权本地领导者根据当地需要和情况调整方案。比如，日本就采用了高度灵活模式应对人才留存挑战，中国更倾向于公司出勤模式，这种方法确保不同地域的工作模式能更好的符合当地文化特点和目标。

为强化社区意识，**我们推出了“星期三不开会”**，这一天专门用于鼓励面对面互动与职场联结深化。这一倡议为面对面的团队会议和社交聚会提供了机会，增强团队凝聚力，重振团队协作精神。我们希望通过促进面对面的互动，有效恢复可能因远程办公而减弱的活力。

我们将继续赋能区域管理者，调整工作模式和员工健康及福利以更好的满足本土团队的需求，更有效地支持我们共同目标的实现。

案例研究：英国员工的健康和福祉

2024年，马瑞利英国公司开展了多项有针对性的活动，以解决员工主要的健康问题，**聚焦男性健康、心理健康、生活方式及工作平衡四大领域**。团队重启本土化"员工活力计划"(vitality program)，同步推行支持性政策、培训直线经理、选拔培训志愿者担任健康倡导大使，并搭建包括外部机构在内的资源导航体系，通过健康科普与互动宣导会深化认知。

一些主要举措包括**“休息一下(Take a Break)”活动**，提供免费热饮、零食和杂志，以及通过健身房会员促销和特别折扣鼓励员工参与体育锻炼。此外，我们还与职业健康服务商一起举办了关于前列腺癌和睾丸癌的科普活动，与更广泛的健康宣传行动形成联动。

培训与发展

2024年，我们专注在营造浓厚的学习氛围，推出了一系列的培训和项目。这些项目旨在满足公司业务及客户不断变化的需求，同时促进员工成长，增强组织韧性。此外，2022年与2023年启动的各项计划仍在持续推进，重点推动这些举措的深化落实与巩固强化。**我们的战略核心是构建涵盖领导力与技术能力的综合学习体系**。培训项目覆盖各层级新老员工，通过提升参与度、技能升级与技能重塑来强化竞争优势。我们还采用了数据驱动的方法来开发学习内容，重点包括定制课程、简化和标准化全球内容以适应当地使用需求，以及确保内容与业务需求保持一致。

全球学习与发展计划——职业与技能提升培训 (面向全体员工)										
性别	总人数	总培训小时	总培训人数 (去重)	培训占比		级别	总人数	总培训小时	总培训人数 (去重)	培训占比
男性	29,261	29,579	4,286	15%		管理层	462	1,436	284	61%
						经理	2,925	16,690	2,634	90%
女性	12,432	10,751	1,483	12%		白领员工	9,867	10,056	1,970	20%
						蓝领员工	28,439	12,148	881	3%
合计	41,693	40,330	5,769	14%		合计	41,693	40,330	5,769	14%

全球学习与发展计划——职业与技能提升培训(白领员工以上级别)										
性别	总人数	总培训小时	总培训人数(去重)	培训占比		级别	总人数	总培训小时	总培训人数(去重)	培训占比
男性	10,066	20,819	3,652	36%		管理层	462	1,436	284	61%
女性	3,188	7,363	1,236	39%		经理	2,925	16,690	2,634	90%
						白领员工	9,866	10,056	1,970	20%
合计	13,253	28,182	4,888	37%		合计	13,253	28,182	4,888	37%

	2023			2024			2024 vs 2023			
员工级别	女性	男性	合计	女性	男性	合计	女性	男性	合计	差值 %
高管	902	4,160	5,063	1,116	4,508	5,624	214	347	561	11.09%
经理	15,826	59,929	75,755	21,080	75,543	96,623	5,254	15,615	20,869	27.55%
白领员工	24,379	59,074	83,452	30,194	71,768	101,962	5,815	12,694	18,510	22.18%
蓝领员工	46,748	235,094	281,842	61,117	191,601	252,718	14,369	-43,493	-29,124	-10.33%
总计	87,855	358,257	446,112	113,507	343,421	456,927	25,652	-14,836	10,815	2.42%
培训类别	女性	男性	合计	女性	男性	合计	女性	男性	合计	差值 %
商业道德与合规	325	875	1,200	534	1,154.50	1,688.50	209.00	279.50	488.50	40.71%
网络安全和数据隐私	7,718	20,420	28,138	6,920.26	16,744.65	23,664.91	-797.74	-3,675.35	-4,473.09	-15.90%
多样性、歧视和骚扰	606	860	1,466	1,885.79	4,121.71	6,007.50	1,279.79	3,261.71	4,541.50	309.79%
健康与安全	26,104	116,942	143,046	27,580.28	112,895.78	140,476.06	1,476.28	-4,046.22	-2,569.94	-1.80%
人权	3,652	11,350	15,002	9,221.77	23,531.60	32,753.37	5,569.77	12,181.60	17,751.37	118.33%
制造管理系统	2,920	13,636	16,555	18,424.75	39,373.17	57,797.92	15,504.75	25,737.17	41,242.92	249.13%
其他	46,529	194,175	240,704	48,939.79	145,599.32	194,539.10	2,410.79	-48,575.68	-46,164.90	-19.18%
总计	87,855	358,257	446,112	113,507	343,421	456,927	25,652	-14,836	10,815	2.42%

	领导力加速计划@马瑞利 (LEAP)	领导力基石计划@马瑞利 (LEM)
项目简介	通过指导、沟通、变革管理和团队参与来学习领导力，重点关注授权和团队潜力。	通过培养团队管理、沟通、指导和授权方面的技能，指导新经理向高效领导者过渡。
目标受众	有经验的领导者	新晋升经理
时长	32小时 (全部模块- 24小时+行动学习项目- 8小时)	16个小时
课程结构	6个模块 (2个月)+ 1个月的行动学习项目	4个模块 (1.5个月)
受训员工人数	79	77
总培训小时数	1,728	936

领导力发展计划

马瑞利通过**领导力基石计划 (LEM)**与**领导力加速计划 (LEAP)**分别赋能新任管理者与高潜中层管理者。两大计划通过模块化课程覆盖**有效沟通、变革领导及决策制定**三大核心管理能力，构建系统化领导力培养路径。

专业技术培训项目

我们实施了针对性的专业技术培训计划，**聚焦特定专业领域以优化资源配置，培养符合战略目标的人才梯队**。重点课程包括人工智能基础知识和变革管理基础课程。人力资源学院推出了面向HR群体的专项培训，如"卓越人力资源与薪酬管理"和"将可持续发展融入人力资源与薪酬管理"项目，确保内部流程高效顺畅运行。在财务领域，我们通过增设进阶课程扩展了"非财务人员财务培训"项目，提升马瑞利员工对客户项目中财务要素的理解。该项目与"项目管理基础"课程相衔接，引导学员掌握财务职能项目负责人(FPL)在项目全生命周期中的关键工作。2023年推出的问题解决培训广受员工好评。为此我们在2024年启动了第二阶段的培训计划，专门应对马瑞利制造与质量部门员工面临的问题解决挑战。该阶段课程包含基于培训需求调研开发的"IS/IS NOT分析"、"故障树分析(FTA)"和"图形化分析"等模块。

	人力资源与薪酬管理 Excel 技巧	基础变革	将可持续发展融入人力资源与薪酬体系
项目简介	通过为中级Excel用户提供条件格式、数据透视表、图表、基本公式和逻辑公式的实践练习，提高人力资源技能	专注于通过讨论和例子来管理变革，提高马瑞利领导变革的有效性	增强对可持续发展报告和人力资源角色的理解，强调准确的培训数据管理
目标受众	人力资源与薪酬管理人员	白领员工及以上级别	-所有学习管理系统本地管理员 (人力资源大区经理、人力资源总监和人力资源现场经理可自愿参加)
时长	4个小时	第一批:2.5小时 第二批:2小时	1.5小时
课程结构	4次培训	1.5次培训+ 30分钟问答环节	4个模块 (1.5个月)
受训员工人数	236	445	117
总培训小时数	495.25	944	186



新员工学习

为践行员工发展承诺，我们建立了**结构化入职流程**，实现新员工与企业的无缝融合。依托SuccessFactors系统开展招聘与入职管理，确保员工体验的标准化与一致性。同时，通过新员工入职培训（NEO）、新经理入职培训（NMO）以及新领导者融入计划（NLI）等举措，加速新成员融入企业文化。**2025年，我们将进一步升级该框架，推出新工程师入职培训（NEngO）**。此外，2025年我们还将针对所有白领员工开展全公司范围的培训需求评估。这将使我们能够根据员工的具体需求定制学习项目，缩短员工达到最佳工作效率所需的时间，确保员工具备在快速变化的行业中取得成功所需的技能。。

	非财务人员的财务知识	问题解决-第2级
项目简介	模块旨在提高客户项目的财务知识,与项目管理基础相一致,并指导学习者完成财务职能项目负责人(FPL)的关键项目活动	该层级课程包含 IS/IS NOT分析法、故障树分析(FTA) 及图表分析法(Graphical Analysis)三大模块,其内容基于马瑞利员工问题解决核心痛点的专项调研洞察定制开发。
目标受众	白领员工及以上级别	白领员工及以上级别;生产及质量部门
时长	1小时	5.5小时(所有课程)
课程结构	1个培训环节+ 1个问答环节	3个模块
受训员工人数	211	441
总培训小时数	301	1,708

	新员工入职培训 (NEO)	新经理入职培训 (NMO)	新领导者融入计划 (NLI)
项目简介	该计划通过强制性模块使新员工与马瑞利的文化、流程和优先事项保持一致,在头90天内提高角色效率。	该计划为新经理配备了工具,使团队管理在头90天内与马瑞利的全球标准保持一致。	该计划可确保新领导人迅速融入马瑞利的文化和商业期望。
目标受众	新入职,全部级别	新入职及新晋升经理	新入职及新晋升员工(总监及以上级别)
时长	7小时	3小时	1.5小时
课程结构	29个模块	8个模块	1个模块
受训员工人数	1,479	30	72
总培训小时数	18,210.90	35	108

2024年工厂学习计划

根据"工厂优先战略"的部署,我们于2024年**成功启动了工厂学习计划,旨在提升工厂关键岗位人员的专业技能**——重点针对工厂经理、工厂财务负责人和工厂人力资源负责人三大角色。该战略源自2023年开展的一项全面学习需求评估,符合首席人力资源官制定的2023-2024年度工作重点。评估覆盖了马瑞利83%的工厂以及亚太、欧洲中东非洲、北美和南美地区80%的人力资源代表。调研发现各工厂在领导力、合规管理、创新实践和职能技能等领域存在共性培训需求。该战略面向全球所有工厂和事业部,为新入职员工和现有雇员提供从基础到进阶的模块化课程,所有内容均根据岗位需求量身定制。通过季度滚动开展的日历式排课,配合自主申报的开放式注册机制,确保了广泛的参与度。培训体系设计遵循从基础认知到专业精进的发展路径,课程模块涵盖领导力、财务、技术、质量管理等多元技能领域。这是马瑞利首次实现培训项目的全球标准化,通过整合内部领域专家的洞见,提供具有持续影响力的统一学习体验。

可持续发展亮点

- **83%**的工厂和**80%**的人力资源代表参与了工厂学习计划



可持续发展亮点

马瑞利的人工智能 (Maya) 用户增长了**48%**,
平均每天节省**30分钟**的生产力

马瑞利始终致力于构建重视职业发展与培训培育的工作环境。我们确保每位员工都能获得必要的工具和发展机遇,从而在各自岗位上茁壮成长并获得晋升空间。公司还特别在研发等领域提供再培训与岗位调配机会,根据业务需要与可行性为员工创造多元化发展通道。

案例研究:人工智能培训项目

我们的人工智能培训项目旨在提升马瑞利员工在AI领域的技能水平,应对这个AI能力日益关键、市场快速演变时代中的紧迫竞争挑战。通过构建**以AI教育、技能提升和再培训**为核心的学习路径,我们致力于建立显著的竞争优势——特别是通过内部AI工具Maya的应用。Maya旨在提升员工对AI如何改变日常工作流程的认知,从而促进生产力提升。

我们通过数据分析把握AI趋势,在工程、质量、人力资源、财务和制造等部门发掘了提升效率的应用场景。这是为公司不同岗位量身打造的"四阶段学习路径"中的首个环节。培训模块遵循成人学习原则,设计清晰且个性化。虚拟教室配合实时问答的授课形式,创造了鼓励同伴学习和知识共享的互动体验。

2024年,我们成功举办了三期AI基础课程,为2,109名员工提供总计3,139学时的培训,学员平均评分达4.4分(满分5分)。该项目让我们认识到全公司统一理解AI的重要性。探索Maya的不同应用场景需要实验精神和结构化数据库支持。后续模块将侧重实践操作与AI应用,并与内部领域专家紧密协作。通过整合内部资源,我们开发出这个高性价比的培训体系。**项目推出以来, Maya用户量增长48%, 员工日均工作效率提升30分钟。**这一成果彰显了我们为未来培养人才、保持竞争优势的坚定承诺。

公平的薪酬

我们的承诺

在马瑞利, 我们恪守公平且具竞争力的薪酬准则, 将薪酬与绩效、技能及价值观践行深度绑定。2023年推出集团级**短期激励计划**, 将员工浮动奖金与**能效提升及减排目标等业务指标挂钩**。

职业晋升新战略

2023年 Great Place To Work 调查结果强调了改善“认可机会”和“薪酬结构”的必要性。经过深入分析, 2024年, 我们推出了一项新的职业发展战略, 以在全球范围内协调我们的薪酬战略、职位和描述。**我们的目标是充分确保清晰和公平, 保证员工有一条透明的职业发展道路**。这一战略的核心是前面提到的“Grow Your Career@马瑞利”倡议, 该倡议提供了一条以技能发展和绩效一致为中心的结构化晋升途径, 以促进公正的职业发展。

我们正在开发一个名为“**岗位架构**”的框架, **该框架按性质和级别对工作进行分类, 以明确角色和上升路径**。该系统将解决不一致的头衔和薪酬差异等问题, 努力实现公平的薪酬和更清晰的职业道路, 与马瑞利更广阔的愿景保持一致。岗位架构将突出人才缺口, 规范职称, 最终提高员工满意度和组织一致性。



确保工资平等

通过实施岗位架构框架与市场化薪酬策略相结合, 我们将确保所有员工获得公平报酬。**我们开展基于岗位的市场定价分析, 综合考虑国家特定经济状况和职位地理位置等因素, 确保员工薪酬与其岗位市场价值相符**。此外, 我们制定了薪酬指导原则以防止差异, 确保个人薪酬不低于市场基准的70%或高于120%。这一流程是我们对透明度和公平性更广泛承诺的组成部分, 员工可清晰了解自身岗位在公司架构中的定位, 并获知关于薪酬决策、晋升通道和职业发展路径的制定机制。

员工薪酬体系

我们制定的薪酬政策确保固定薪酬与浮动薪酬的平衡配置, 始终与企业战略目标及个人绩效表现挂钩。人力资源政策保障薪酬福利制度遵循公平、客观、公正原则, 实现绩效贡献、市场水平与薪酬回报的动态匹配。人权政策特别强调遵守各国劳动法规中关于薪资福利的条款, 承诺不仅满足当地最低工资标准, 更主动履行集体劳动协议约定。

针对加班及特殊工时补偿, 我们严格执行各国差异化法规要求。根据法律规定, 我们提供多种形式的薪酬补偿, 包括轮班津贴和加班费。加班费可能是正常工资的一点五倍、两倍或三倍, 具体数额取决于具体地点。这种做法确保完全符合当地法律要求。鉴于各国法律体系存在显著差异, 马瑞利集团未制定全球统一标准, 而是严格遵循各司法管辖区的具体法规。

首席执行官及其直接下属的薪酬方案需经董事会审批, 必要时还要由薪酬委员会(NGHCC)审批。管理层负责建立全员薪酬体系框架, 并及时向薪酬委员会报备更新情况。

男女基本工资和报酬的比例

	2023	2024
高管	110.15%	102.33%
经理	85.82%	96.23%
员工	79.17%	80.25%
工人	84.6%	81.73%

注: 马瑞利于2023年开始报告该指标。由于发现计算存在错误, 已对2023年的数据进行了重述。该比率是根据基本工资计算得出的。

	2023	2024
组织内收入最高者的年度总薪酬与所有员工 (不含收入最高者) 的年度总薪酬中位数的比率	46.4	45.6 ¹
组织内收入最高者年度总薪酬的增幅百分比	0	0
所有员工 (不含收入最高者) 年度总薪酬的中位数增幅百分比	7	6

在解雇金和尽量减少裁员的负面影响方面, 马瑞利根据具体国家的要求提供不同的支持, 确保遵守当地法律和集体谈判协议。我们利用政府计划, 如意大利的强制裁员基金, 来减轻对员工的影响, 并始终如一地提供再就业服务和遣散费等资源来支持受影响的员工。

激励

自2023年以来, 我们将可持续发展目标作为短期激励计划 (STI) 的一部分。2024年, 只有排放目标是高管短期激励措施的一部分, 到2025年, 所有ESG目标都已成为所有员工的强制性绩效目标。STI系统的结构是为经理及以上级别的员工提供公司奖金、主管奖金和因国家而异的当地奖金。这些奖金考虑了公司和业务绩效因素, 确保与马瑞利的总体目标和可持续发展目标保持一致。

员工福利

我们努力为所有地点的员工提供定制化且有竞争力的福利, 通过确保获得满足其独特需求的福利来优先考虑他们的福祉。我们提供的福利旨在支持员工的工作与生活平衡, 如儿童保育和远程工作选择, 以及补充医疗保险、长期和短期残疾和养老基金, 以及可变的当地奖金等。认识到这些好处在吸引和留住技术人才方面的重要性, 我们定期审查和调整我们的福利方案, 以符合行业标准和法律要求。例如, 我们正在协调各国的福利, 以支持员工在不同地点之间的岗位调动, 解决他们福利中的任何差异。

工会协议显著影响着我们的多项福利政策。例如, 在通过集体谈判协议 (CBA) 协商的国家中, 按蓝领员工和白领员工都能获得职业医疗和保健服务。在集体谈判协议与当地法规允许的国家, 员工可利用带薪假期在工作时间接受医疗服务。其他非集体谈判协议强制要求、但通过当地福利政策协商提供的医疗福利可能涵盖牙科保险、重大疾病、减肥药物等项目, 这些措施有助于降低整体医疗开支。

提供给全职员工而不提供给临时或兼职员工的福利		
	2023	2024
人寿保险	70%	70%
医疗保险	78%	78%
伤残及残疾保险	61%	61%
育儿假	100%	100%
退休保障	61%	61%
股权激励	0%	0%
其他	员工自助餐厅或午餐代金券= 43% 托儿服务= 30% 健康和营养项目= 65% 健身房/健身服务= 22%	员工自助餐厅或午餐代金券= 43% 托儿服务= 30% 健康和营养项目= 65% 健身房/健身服务= 22%

注: 马瑞利于2023年开始报告这一指标。

通过运用市场洞察力, 我们已在所有业务所在国推出了育儿假和人寿保险等福利政策, 确保为员工福祉提供全面支持。

¹ 2024年, 与2023年相比, 这一比例有所下降, 因为收入最高的个人的薪酬保持不变, 而工资最低的员工则获得了工会加薪。

依据生活水平的工资评估

我们承诺将于2025年前完成生活工资基准评估，系统比照员工薪资与地区维生成本标准。该评估旨在确保薪酬体系全面契合市场水平，从而强化我们对社会公平与员工福祉的承诺。我们深知此项工作的复杂性——尤其在生活工资数据缺失的国家，正通过联合国全球契约组织提供的资源主动对接国际标准，推进评估有效落地。此举彰显马瑞利保障公平薪酬、支持员工财务稳健的坚定决心。

案例研究:国际SOS

在我们对安全与责任的承诺框架下，我们与国际SOS建立了合作伙伴关系。该合作解决了紧急支援覆盖范围有限、差旅人员数据延迟、风险管理不足及照护责任政策不一致等问题。

国际SOS通过其覆盖90个国家1,000多个地点、64家诊所和26个援助中心的庞大网络，提供全面的全球支持。截至2024年，我们已观察到667名活跃应用程序用户的重要参与，产生了3,000多次会话。我们的员工获得了101次医生转诊服务，并在5起事件中得到了支持，其中4起是医疗事件，1起是安全事件。这项服务由遍布239个国家和地区的104,800家经审核的服务供应商网络提供，涵盖医疗转运和旅行建议等服务。

该举措强化了我们的照护责任与合规标准，规范了紧急危机响应流程，并通过国际SOS应用程序提升了服务可及性。我们通过发送1,703封预警邮件保持员工知情权与应急准备，显著减少了对当地人力资源团队的依赖。我们成功获取了差旅人员位置与需求的实时数据。通过这些改进，我们扩大了地理覆盖范围，提升了政策认知度，确保符合照护责任标准并增强了差旅人员安全意识。

在此过程中，我们积累了关于全球项目部署、GDPR与数据隐私合规实践，以及整合员工反馈进行方案调整的宝贵经验。



多元化与包容性

我们的承诺

在马瑞利，我们致力于营造一个多元化、公平和包容的工作场所，让每个员工都感到被重视和被赋予权力。作为一家真正意义上的全球性合作伙伴，我们的深厚底蕴遍布五大洲。文化、地域和观点的多样性，推动着我们不断创新并走向成功。

2024年，尽管采取了成本紧缩措施，马瑞利仍继续推行多元化和包容性 (D&I) 倡议。虽然一些公司缩减了他们的投入，但我们仍然坚定地致力于多元化和包容性。**我们相信，多元化的团队提供了宝贵的视角，可以加强业务管理，推动创新，并为我们的长期成功做出贡献。我们2023年 Great Place to Work 调查的结果突显了员工对我们努力的认可，78%的人认为他们无论种族或民族出身都得到了公平对待，77%的人认为无论性取向如何，他们都得到了平等对待，76%的员工认为马瑞利是一个工作环境安全的地方。**这些是全球性的结果，但当地的具体情况反映了马瑞利D&I文化的不同优缺点。Great Place to Work 调查帮助我们确定了需要重点关注的国家，以提高员工对D&I的理解。马瑞利专注于打造多样化和包容性的工作场所。我们尊重每个人的独特特征，如**出身、教育、种族、肤色、民族、国籍、性取向、性别认同、婚姻状况、宗教、年龄、残疾、文化背景和退伍军人身份**。我们通过新的**行为准则、人权政策**以及员工资源小组 (ERG) 的一系列举措，将这一雄心壮志变为现实。

我们多元化与包容性战略的核心在于员工资源小组 (ERGs) 的志愿参与。2024年数据显示，尽管马瑞利女性ERG小组因工厂关闭导致的裁员减少了18%，但所有其他小组的参与度均有提升。*[有关工厂关闭及裁员的详细内容，请参阅第83-84页劳资关系章节]* 值得鼓舞的是，蓝领员工在这些小组中的参与度持续增长。今年**各ERG小组聚焦于心理健康支持、LGBTQIA+群体包容、文化多样性意识培养及女性职业发展等关键领域**，这体现了公司培育包容性组织文化的整体策略。

	计量单位	2022	2023	2024
GRI披露405-1 (a): 管治机构与员工的多元化				
高管人员总数	数量 (人数)	571	460	462
-女性	数量 (人数)	72	69	74
-男性	数量 (人数)	499	391	388
经理总数	数量 (人数)	3,632	2,941	2,925
-女性	数量 (人数)	585	484	495
-男性	数量 (人数)	3,047	2,457	2,430
白领员工总数	数量 (人数)	13,220	9,942	9,867
-女性	数量 (人数)	3,783	2,641.5	2,619.0
-男性	数量 (人数)	9,437	7,300.5	7,248.0
蓝领员工总数	数量 (人数)	32,945	30,242	28,439
-女性	数量 (人数)	10,486	9,728	9,244
-男性	数量 (人数)	22,458	20,514	19,195
-其他	数量 (人数)	1	-	-
属于弱势群体和 / 或少数群体的员工 (例如残疾员工)	数量 (人数)	403	387	370

D&I治理框架

多元化与包容性 (D&I) 项目及目标设定于2021年至2025年期间实施, 与此同时, 董事会每年都会对相关战略进行评估, 这进一步彰显了我们致力于与全球标准接轨的决心。**全球多元化委员会由10名来自不同职能部门的员工组成, 其中包括首席执行官(CEO)和首席人力资源官(CHRO)。该委员会助力追踪马瑞利在多元化与包容性(D&I)目标方面的进展, 并确保相关项目的成效。**来自不同职能和文化背景员工组成的多元化与包容性团队, 主导着D&I倡议的实施。他们带来多元视角, 通过促进包容性的多样化思维方式和活动, 使我们的工作环境更加丰富。



姓名: David Slump
职位: 首席执行官
委员会角色: 全球项目赞助人



姓名: Sherry Vasa
职位: 首席人力资源官
委员会角色: 全球项目赞助人



姓名: Vinita Shrivastava
职位: 人才与发展负责人
委员会角色: 全球主席



姓名: Irene Vacirca
职位: 电子业务
委员会角色: 成员



姓名: Oliver Herkert
职位: 企业宣传
委员会角色: 成员



姓名: Darina Kovacicova
职位: RTR主管 (GBS)
委员会角色: 成员



姓名: Fang Xu
职位: 芜湖工厂经理
委员会角色: 成员



姓名: Lory Dos Cantos Cruz E Silva
职位: 售后
委员会角色: 成员



姓名: Simone Alves Andreade
职位: 信息与通信技术规划
委员会角色: 成员



姓名: Mayumi Sakata
职位: 商业与营销
委员会角色: 成员

虽然我们的D&I治理框架和**马瑞利行为准则**已明确定义了我们在多元化共融方面的方针, 但**我们认识到有必要通过签署联合国妇女赋权原则来进一步加强多元化与包容性治理。**

性别平等与同工同酬监测

在男性主导的行业中运营, 我们承认在吸引和留住女性员工比例方面存在挑战。马瑞利公司致力于实施具体措施, 为所有员工创造能够充分发挥协作优势的有利环境。值得注意的是, 过去三年间, 我们将女性领导层占比从11%提升至16%。此外, 董事会成员中40%为女性, 集团执行委员会(GEC)中女性占比达28%²。这些成果体现了我们在组织各个层级持续推动进步的承诺。**由于汽车行业低迷影响了人才战略, 我们已将总监级及以上职位女性占比25%的目标达成期限从2025年调整至2028年。在此期间, 我们计划到2025年底实现18%的女性占比目标, 使发展节奏与当前商业环境相协调, 同时确保稳健可持续的进步。**为此我们正在全球及地区层面推行多项配套举措。

² 执行委员会和董事会均由来自不同国籍的50岁以上人士组成。

为保持公司女性比例与社会水平相当, 根据2023年报告数据, 我们发现女性员工产假返岗率低于男性同事。为此, 马瑞利于2024年开始构建一项应对方案, 为产后返岗的母亲们创造支持性环境以留住人才。作为配套措施, 我们推出了**"新手妈妈回归计划", 通过全方位支持来保留和激励返岗母亲。**该计划包含产假前的个性化规划, 并提供返岗后的全面入职指导, 重点推行弹性工作安排以平衡家庭与职业责任, 并计划设置哺乳室。**试点项目已于2024年在巴西启动, 2025年目标将覆盖30%马瑞利位于捷克、中国和巴西的工厂。**

	计量单位	2022	2023	2024
GRI披露401-3: 育儿假				
有权享受育儿假的员工总数	数量 (人数)	36,619	43,504	41,693
-女性	数量 (人数)	11,217	12,917	12,432
-男性	数量 (人数)	25,402	30,588	29,261
休育儿假的员工总数	数量 (人数)	2,919	1,920	1,818
-女性	数量 (人数)	1,288	859	781
-男性	数量 (人数)	1,631	1,061	1,037
育儿假结束后在报告期内返岗的员工总数	数量 (人数)	2,622	1,428	1,511
-女性	数量 (人数)	1,009	464	507
-男性	数量 (人数)	1,613	964	1,004
育儿假结束后返岗且12个月后仍在职的员工总数	数量 (人数)	2,142	1,135	1,102
-女性	数量 (人数)	767	373	315
-男性	数量 (人数)	1,375	762	787
上一报告期的育儿假结束后返岗员工总数	数量 (人数)	-	2,663	1,428
-女性	数量 (人数)	-	1,030	464
-男性	数量 (人数)	-	1,633	964

注: 由于数据质量改进, 2023年已重新表述。

案例研究：马瑞利女性木兰计划

2023年在美国工厂启动的木兰计划，通过全面的职业发展彰显了我们为促进多元化与包容性的承诺。该计划专为白领和蓝领女性员工设计，旨在**提升领导力技能并增强信心，助力参与者在马瑞利内部谋求未来职位**。在为期12个月的培养周期中，我们提供包含培训、岗位见习、人际网络构建及创业项目实践在内的综合发展体验。在10位内部导师的全力支持下，首届学员中有7名员工于2024年成功结业，为业务运营树立了新标杆。该计划在美国的成功实践促使我们计划于2025年将其推广至巴西，并根据当地文化和需求调整课程内容。这一举措体现了我们培养新晋领导者、保留人才、强化高效人员管理以及践行全球多元化战略的决心。

2025年，我们将通过启动"女性快速晋升发展计划"进一步强化这一承诺。该计划旨在通过完善的继任计划体系，甄选并培养女性员工晋升潜力，从而解决职业发展中的显著差距。

在薪酬平等方面，**马瑞利正开展全面的薪酬差距分析，作为全球框架的一部分以识别并纠正差异，确保不同职位和地区的公平报酬**。这项薪酬公平项目始于2024年初，首先建立了完整的岗位目录和职位描述体系，随后收集分析了员工薪酬数据——包括薪资、奖金及人口统计细节——以识别与性别、种族或其他人口特征相关的薪酬差异。我们将这些数据与行业标准进行对标，确定需要调整的领域。对于绩效或资历等合理因素无法解释的差异，将制定包含薪资调整在内的行动计划，防止未来出现不平等现象。**2025至2026年间，我们将持续推进薪酬公平工作。在正式实施前，2025年的首要任务是持续分析整体职业架构体系，确保掌握全面数据以有效落实薪酬公平举措**。该项目还包含针对管理层和白领员工的专项培训，提升其对薪酬公平和无意识偏见的认知，培育公平包容的企业文化。

D&I风险评估

秉承马瑞利对联合国全球契约(UNGC)的承诺，**进行D&I风险评估对于确保我们的全球业务尊重不同的文化背景并坚持对歧视和骚扰的严格不容忍的政策至关重要。**

为识别风险"热点区域"，我们采用第三方风险映射平台提供的国家风险评估数据。在马瑞利监测的48项指标中，与D&I最相关的包括"职场歧视指数"³、"性少数群体权益指数"⁴和"妇女与儿童权益指数"⁵。我们已汇总马瑞利运营据点的完整清单，这些据点基于风险映射平台的国别评估获得了关键评分。评估结果与对应国家的2023年Great Place to Work调查数据进行交叉验证⁶。通过这种方式，我们能够验证研究结果，并确定行动的优先级，以降低这些领域中与多元化和包容性(D&I)相关的风险。。

此外，Great Place to Work调查结果还通过内部对标为D&I行动提供指引，据此我们制定了兼顾包容性表现优异与欠佳地区的路线图。通过借鉴高绩效区域经验并改善薄弱环节，可战略性提升全球包容性建设。

我们2025年的计划包括更深入的文化理解和更有针对性的福祉支持。我们将更加重视推广提高对少数群体和弱势群体包容度的宣传项目。我们的举措将侧重于提高女性在我们工作中的代表性，确保工资平等，并解决我们员工职业生涯各个层面和各个阶段的无意识偏见问题。

未来展望

展望2025年，马瑞利坚定致力于提升员工敬业度、员工福祉、薪酬待遇、培训与发展水平，并通过生活工资评估确保薪酬公平。**我们将制定正式员工健康福祉政策，提供适配不同区域需求的灵活支持性工作环境。培训发展领域将通过全域培训需求评估规划个性化学习路径，促进员工成长并精准响应人才需求；**与此同时，Grow Your Career@马瑞利将持续依托战略框架、整合式岗位架构体系与全面薪酬审查机制驱动透明的职业进阶。同时，**我们承诺实施生活工资评估以校准薪酬实践**，使其兼顾社会公平与市场标准，筑牢员工财务保障根基。这些有针对性的努力，突显了我们致力于营造一个相互尊重的工作环境。在此环境中，员工能感受到自身价值，备受激励，并充满能力去实现个人及职业目标。

³职场歧视指数揭示企业因违反就业准入及在职期间的非歧视与平等原则而面临的商业风险。 ⁴性少数群体权益指数警示企业因国家或非国家行为体基于性取向限制个体权利的行为所产生的关联风险。 ⁵妇女与女童权利指数反映了企业可能因与国家或非国家行为体的某些做法存在关联而面临的风险，这些做法涉及歧视、限制或侵犯妇女与女童的权利。
⁶在第三方风险映射评估中获评高危等级(<5分)且马瑞利设有运营点的国家包括：中国、印度、墨西哥、日本、巴西、泰国、土耳其、马来西亚、印度尼西亚、缅甸及摩洛哥。

职业健康与安全

我们的承诺

由于汽车制造与装配流程存在固有风险, 员工安全在汽车行业中至关重要。国际劳工组织数据显示, 制造业与农业、建筑业、林业及渔业并列为高危行业, 每年造成约20万起致命工伤事故, 占职业性致死案例总数的63%⁷。马瑞利致力于在这一领域不断改进, 自愿与 ISO 45001 等全球标准保持一致。我们最初设定的目标是, 到2025年, 至少90%的生产工厂通过 ISO 45001 认证。值得注意的是, 2024年我们已超额完成目标, 认证率达95%⁸。目前少数工厂仍在认证进程中, 我们承诺2025年前实现全面达标。

马瑞利致力于确保最高的职业健康安全标准, 在我们的运营中整合严格的程序和积极的安全文化。我们致力于通过持续改进和严格遵守全球安全标准来保障我们运营中所有员工的健康和安全。

确保所有生产场所工作人员——包括正式员工、外包人员、顾问、维保团队及实习生——的作业安全, 是我们恪守的首要原则。2024年, 70%制造工厂实现零损工事故 (Lost Time Injuries) 的绩效印证了我们对安全的承诺。然而, 尽管取得了这些成就, 我们也认识到仍有改进的必要。遵循董事会建议, 我们将以损工事故频率指数 (Lost Time Injury Frequency Index)⁹ 替代已全面达成的 ISO 45001 认证目标, 力争在 2025 年底将该指数从0.76降至0.68, 以更高标准筑牢安全防线。

⁷来源: <https://www.ilo.org/resource/news/nearly-3-million-people-die-work-related-accidents-and-diseases>
⁸截止2024年, 韩国、德国、美国和泰国的一些制造工厂尚未获得认证。
⁹损工事故频率指数以2024年为基准年, 计算方法为损工事故数 ÷ 员工与外包人员总工时 × 1,000,000

可持续发展亮点

95% 的生产工厂已通过ISO 45001认证

目标

- 到2025年, 100%的生产工厂通过ISO 45001认证
- 到2025年底, 损工事故频率指数从0.76降至0.68

为此, 我们正在启动一项"零伤害聚焦"计划, 旨在消除所有工作场所的伤害与疾病。该计划将通过以下措施强化安全管理: 提升环境健康安全(EHS)专业技能、开展设施风险评估、针对各厂区最常见隐患采取相应措施、修订评估指标、提供安全领导力培训, 并对需要改进的场地给予直接支持。该计划的成功实施有赖于全体员工的共同努力——只有人人践行安全理念, 才能确保每位同事平安归家。

	计量单位	2022	2023	2024
GRI披露403-9: 工伤——雇员				
工伤事故总数	数量/年	497	449	254
-死亡事故	数量/年	1	0	0
-严重后果损工事故 (LTI)	数量/年	18	16	28
-损工事故 (LTI)	数量/年	66	63	42
-急救处置事故 (FA)	数量/年	412	370	184
通勤事故数	数量/年	157	208	118
总工时数	数量/年	90,019,475	87,117,977	83,794,869
工伤死亡率	(死亡事故数/总工时) x 1,000,000	0,01	0	0
严重后果工伤事故率 (不含死亡)	(严重后果 LTI/总工时) x 1,000,000	0.20	0.18	0.33
可记录工伤事故率	(工伤事故总数/总工时) x 1,000,000	5.51	5.15	3.03
损工事故总发生率 (含严重后果LTI)	[(严重后果LTI+损工事故数+死亡数)/总工时] x 1,000,000	0.94	0.91	0.84

注: 严重后果损工事故 (High - consequence LTI) 定义为: 员工受伤后, 在 6 个月内无法、尚未或预计无法完全恢复到受伤前健康状态的伤害。在马瑞利公司程序报告中, 严重后果损工事故被纳入严重损工事故类别。

损工事故 (LTI) 指的是导致员工缺勤至少一天 (不包括受伤当天) 的伤害。

	计量单位	2022	2023	2024
GRI披露403-9:工伤——非正式员工 (劳务派遣和外包人员)				
工伤事故总数	数量/年	38	20	22
-死亡事故	数量/年	0	0	0
-严重后果损工事故 (LTI)	数量/年	2	5	5
-损工事故 (LTI)	数量/年	2	11	7
-急救处置事故 (FA)	数量/年	34	4	10
通勤事故数	数量/年	无可用数据	无可用数据	无可用数据
总工时数	数量/年	16,323,330	18,647,017	18,989,144
工伤死亡率	(死亡事故数/总工时) x 1,000,000	0	0	0
严重后果工伤事故率 (不含死亡)	(严重后果 LTI/总工时) x 1,000,000	0.1	0.3	0.3
可记录工伤事故率	(工伤事故总数/总工时) x 1,000,000	2.3	1.1	1.2
损工事故总发生率 (含严重后果LTI)	[(严重后果LTI+损工事故数+死亡数)/总工时] x 1,000,000	0.2	0.9	0.6

健康与安全政策及承诺

正如我们的环境、健康与安全 (EHS) 政策所阐明的, 马瑞利致力于持续改善马瑞利内部全体人员以及相关方的工作场所条件。我们会迅速识别危害因素, 并对健康与安全风险展开评估, 依据控制层级落实预防措施:消除危害源, 选用危害较小的替代方案, 实施工程控制与工作流程重组, 运用行政管控手段 (包括开展培训), 且在必要时确保使用合适的个人防护装备 (PPE)。我们鼓励员工及时汇报安全隐患或事故, 以确保工作场所的安全。马瑞利制造系统 (MMS) 的原则与我们的EHS政策相契合, 聚焦于持续改进, 并严谨地贯彻各项标准, 力求实现卓越运营。我们的承诺同样覆盖非正式员工。

健康与安全风险评估

我们将所有参与运营人员 (包括非正式员工) 的健康与安全置于首位, 通过定期开展风险评估与审核, 执行工作许可程序, 并依据风险控制层级实施管控措施。我们所有的工作场所都会依照符合 ISO 45001 标准的公司程序, 定期进行健康与安全风险评估, 该程序适用于所有制造与非制造工厂。除非特定国家有强制性要求, 否则无论各设施是否已获得相关认证, 这一程序均适用于我们的所有设施。

该程序概述了识别危害因素、评估职业健康与安全 (OH&S) 风险、评估相关管理体系风险以及提升职业健康与安全机遇的方法。

我们公司程序的核心要素包括:

- 危害描述与风险重要性评估:**我们的公司程序概述了一套全面的危害识别方法, 涵盖工作组织、设备、流程以及人为因素等方面。每个工作场所都需详细描述已识别出的危害及其可能带来的潜在风险。风险评估过程包括对这些风险的严重程度、发生频率和可能性进行评估, 从而确定其重要性。这种全面的方法确保了对所有潜在危害源进行系统评估。
- 预防与纠正行动计划:**制定预防和纠正行动计划是风险管理过程中不可或缺的组成部分。针对每个已识别的风险, 都要制定具体的应对措施, 以有效降低风险。这些措施包括技术改造、程序变更以及在必要时使用个人防护装备 (PPE)。该文件强调各工作场所必须建立相关流程, 评估职业健康与安全 (OH&S) 方面提升绩效的机会, 并将相关行动整合到职业健康与安全管理 体系中。这种结构化的框架确保不仅能处理风险, 还能持续对其进行监测以实现改进。
- 风险定期审查:**我们强调定期更新职业健康与安全风险评估的重要性。只要生产流程、工作组织或技术发生重大变化, 或者在任何工作场所发生重大事故, 又或者从健康监测中获得新的认识时, 都需要进行风险评估更新。此外, 无论是否发生上述事件, 都要求至少每年对风险评估文件进行审查, 以确保其与当前的应对措施和已识别的危害保持一致。

2024年制造工厂
职业健康与安全审计
外部审计:104 项
内部审计:386 项



2024年, 我们95%的生产工厂获得了ISO 45001认证。作为职业健康与安全管理体系 (ISO 45001要求) 的一部分, 我们注重开展健康与安全培训, 鼓励员工参与健康与安全方面的讨论, 以维持一个安全且高效的工作环境。

我们通过诸如通风系统和机器外壳等工程控制手段, 确保员工免受内部噪音和化学物质的危害。这些措施将员工接触危害的程度降至最低, 同时定期的监测和维护有助于使我们的作业环境保持在安全的噪音水平内。我们采用降噪措施, 包括使用吸音材料和屏障, 并优先选用符合法规的降噪技术。公司会提供个人防护装备, 且通过定期培训, 确保员工正确使用这些装备, 并了解针对噪音和

化学危害的安全预防措施。经过全面的风险评估后, 我们尽可能替换或消除有害物质。2022年, 我们启动了一项全球倡议, 旨在减少并消除致癌、致突变或生殖毒性 (CMR) 物质。此外, 马瑞利制定了工作流程和指南, 以便在全球范围内对化学物质进行统一管理, 重点关注危险物质的安全标签、储存、处理和运输。危险化学品必须清晰标注, 并妥善储存, 防止未经授权的接触和污染。严格的准则管控着这些物质的处理和运输过程, 通过遵循个人防护装备使用规范和安全协议, 将接触风险降至最低。

应急准备

我们的行动计划确保能够对自然灾害、技术故障和人为事故等紧急情况做出有效响应, 该计划依据ISO 14001和ISO 45001标准的要求, 适用于马瑞利所有工厂。每个场所都制定了详细程序, 明确责任人员、应急服务机构和报告方法, 以及减轻职业健康与安全及环境影响的应对措施。我们高度重视员工培训, 每年至少组织一次全体现场人员 (包括承包商) 参与的应急演练, 并记录存档以持续改进。我们会向员工、承包商、访客、应急服务机构、政府部门, 以及必要时向当地社区, 传达应急责任。每次演练或真实紧急事件发生后, 我们都会对计划进行评估和完善, 以维持一个高效、安全且响应迅速的应急体系。

员工参与和培训

在马瑞利, 咨询与员工参与是我们职业健康与安全 (OH&S) 管理系统的重要组成部分, 且符合 ISO 45001 标准要求, 对于已获得该标准认证的工厂而言, 这是强制性规定。因此, **通过ISO 45001认证的工厂须在健康与安全委员会中设置员工代表, 这确保了我们的90%以上的员工能够积极参与职业健康与安全相关讨论¹⁰。**员工参与度因场所而异, 并由当地进行管理, 以满足特定的法规要求以及企业独特的需求或情况。

职业健康与安全培训项目是根据每个工厂的具体需求和法律要求量身定制的。**这种因地制宜的方式使我们能够有效应对工厂特定的危害, 并确保符合国家法规和风险评估要求。**我们培训的关键主题包括风险评估、基于根本原因分析的伤害调查以及控制措施的实施。在这一年中, 我们许多运营工厂举办了专门的员工安全意识日活动, 并为管理人员组织了研讨会, 作为“安全第一”倡议的一部分。该倡议旨在促使整个公司在安全认知与实践层面, 实现广泛且深入的文化转变。此外, 2024年10月, 我们开展了全球环境健康与安全政策培训, 以强调公司对环境保护和职业健康与安全的承诺。此次培训展示了这些工作如何与不同运营领域的可持续发展目标保持一致, 涵盖了应急准备、危害识别和分级控制措施等关键要素。

从2024年5月开始, 公司主导了一项举措, 每月在内部网络发布“安全小贴士”, 作为对上述工作的补充, 内容涉及内部交通安全、个人防护装备、行人与叉车安全、危险物质异常情况安全管理、滑倒、绊倒和跌倒相关危害, 以及高温天气安全注意事项等健康与安全主题。

2024年5月, 我们举办了第二期**工厂经理培训**, 来自11个国家的15名工厂经理、2名运营主管和12名工厂经理继任者参加了此次培训。**该培训加深了参与者对马瑞利环境、健康与安全 (EHS) 政策及其与可持续发展目标关联的理解。**主要议题包括马瑞利的EHS政策、聚焦危害识别、风险评估和安全领导力的职业健康与安全内容, 以及用于管理化学和物理危害的工业卫生知识。培训还涵盖了诸如废弃物和水管理、能源效率等环境目标, 以及用于可持续发展报告的数据收集, 同时使EHS认证目标与ISO标准保持一致, 以确保工厂经理全面合规并明确其责任。

可持续发展亮点

我们**90%**的员工都积极参与了职业健康与安全的相关讨论

¹⁰ 2024年, 职业健康与安全管理体系覆盖了我们制造工厂的 40,725 名员工。

工伤及疾病

通过有效地识别、减轻和预防风险，努力避免工伤和与工作相关的疾病。员工遭受工伤的主要类型源于工具设备问题、态度行为问题，以及流程或系统问题。另一方面，对于非正式员工而言，工伤的主要原因与流程和系统、态度和行为以及疏忽大意相关。我们未收集非正式员工与工作相关疾病的数据，但我们可以报告，影响我们员工的疾病可归类为生物医学负荷与震动、累积性损伤以及人体工程学相关的疾病。专门的培训课程和新的宣传活动强化了我们运营过程中的健康与安全文化，使得2024年工伤统计数据相比前一年有所改善。每个工作场所都会进行健康与安全风险评估，其中也包含人体工程学评估。各场所采取多种措施，如员工培训、工作场所调整、提供定期休息时间以及开展定期健康监测，以预防重复性劳损 (RSI)。

为降低工伤及疾病发生可能性而实施的关键预防措施包括：

- 定期医学检查:**由职业健康专家开展定期医学检查，以识别与工作相关健康问题的早期迹象，例如因过度噪音、接触振动以及接触有害物质所引发的问题。这些评估确保员工和劳务派遣工能胜任特定工作任务，符合工作场所的医疗监测要求。
- 设备设施常规安全检查:**对设备设施进行常规安全检查，通过持续监测和校准，确保其符合当地法律标准。
- 全面的上锁挂牌 (LOTO) 计划:**制定全面的上锁挂牌 (LOTO) 计划，旨在在机器维护期间保护员工安全。该计划包括特定的能源控制程序、员工培训以及定期合规检查，由 LOTO 协调员监督，以确保机器与能源安全隔离。

	计量单位	2022	2023	2024
GRI披露403-10:工作相关的健康问题				
员工				
工作相关健康问题导致的死亡数	数量/年	-	-	-
可记录的工作相关健康问题案例数	数量/年	5	3	24
非正式员工				
工作相关健康问题导致的死亡数	数量/年	-	-	-
可记录的工作相关健康问题案例数	数量/年	-	-	-

注：工伤案例涉及生物医学过载与振动危害、累积性创伤及人体工程学问题。

每个工作场所每月都会将健康与安全绩效的数据收集及关键绩效指标 (KPI) 跟踪情况，上报至马瑞利的环境、健康与安全 (EHS) 以及能源数字数据收集平台。其他数字工具可用于分析安全事故，跟踪整改措施的状态，以及了解类似危险场所的措施执行情况。我们目前的职业健康安全 (OHS) 数据涵盖所有制造工厂和测试中心。**2024年，我们开始从更多办公室和研发中心收集数据，以便将所有场所统一纳入一致的衡量标准和预防措施体系，目标是在2025年完成这一进程。**

我们在数字化的EHS数据收集平台中，系统记录与职业健康安全相关的经济处罚及非经济处罚，以确保全面监测和有效跟进。尽管我们做出了诸多努力，2024年我们仍在包括墨西哥、意大利、西班牙、德国、波兰、美国 and 英国等多个主要国家，收到9项轻微经济处罚和3项非经济处罚。虽然这些处罚表明在相关方面确有改进空间，但就经济影响而言，仍处于我们设定的阈值范围内。¹¹

案例研究:数字世界中针对工作风险的全面预防计划

马瑞利位于波兰的车灯事业部，凭借其“数字世界中针对工作风险的全面预防计划”，在中央劳动保护研究所举办的全国竞赛中荣获第三名。

该计划通过多项措施显著提升了员工的健康与安全保障。例如，推出Mindgram平台以关注员工心理健康，开展全面的远程工作风险评估，定期举办由专家主持的网络研讨会，以促进员工持续学习与积极参与。同时，与工会的合作也得到了加强。此外，该计划还推动了向员工出借设备的举措，并开展了诸如“健康安全十秒”之类的宣传活动。计划涵盖人体工程学教育，提供可调节办公桌以及视力保健支持，以缓解员工身体疲劳。通过“智慧与心灵”志愿者小组等项目，进一步推广灵活工作时间与心理健康宣传活动，提升员工的工作生活平衡度与心理健康意识。定期的安全审计、反馈机制以及瑜伽课程等活动，有助于确保员工持续参与并保持安全意识。

这些努力极大地提高了员工满意度，并减少了健康问题。因此，我们计划通过欧盟职业安全与健康局 (EU-OSHA) 在欧洲层面展示这一成功案例，彰显我们深入人心的“安全第一”文化。

未来展望

展望未来，我们将始终致力于通过持续强化健康与安全文化，最大程度减少工伤与疾病。**2025年，我们计划启动“环境、健康与安全程序认知项目”，为所有场所制定关于环境、健康与安全相关议题的通用规则与方法。此外，我们将投入资源，为环境、健康与安全专业人员以及白领员工开展全面培训，使他们掌握最新知识与安全实践方法。**这一承诺彰显了我们为全体员工打造更安全、更健康工作环境的目标，让安全理念无缝融入我们的各项运营之中。

¹¹马瑞利将重大事件定义为：从自由现金流 (FCF) 角度来看，产生的影响大于4.43亿日元 (300万欧元)；或者从息税前利润 (EBIT) 角度来看，产生的影响大于5.9亿日元 (400万欧元) 的事件。2024年，与职业健康安全相关的所有罚款总计为739.6521万日元 (45,139 欧元)。

劳资关系

劳动政策

在汽车行业面临重重挑战的当下，稳固的劳资关系对于马瑞利至关重要。这不仅有助于维持生产效率与产品质量，同时也能将全球员工的权益与福祉置于首位。我们致力于通过全面的政策与协议坚守高尚的道德标准，从而应对这些复杂局面，确保公司所有工作地点都具备公平且统一的工作条件。

有效的劳资关系对汽车行业的生产效率和产品质量至关重要。美国劳工统计局 (BLS) 分析的数据显示，仅在美国，就有近90万名员工负责在原始设备制造商 (OEM) 和一级供应商处制造大型汽车零部件或系统，以及组装最终的内燃机汽车。

我们深知自身肩负的责任，致力于凭借全面的公司政策、流程以及针对不同国家的集体协议，在全球所有工作地点维持高标准的工作条件。在存在集体谈判协议的地方，马瑞利行为准则和人权政策对其起到补充作用，这些准则和政策明确保护员工免受歧视的权利，确保我们的运营始终保持一致性和公平性。对于未受这些协议覆盖的员工，马瑞利执行公司规定，保障员工享有公平的工作时间、薪酬、社会福利、健康与安全保障，并促进社会对话等。这种做法旨在兼顾各地不同的法律法规，同时坚守马瑞利的道德承诺。

我们在SA8000认证方面取得的最新成果，彰显了我们人权政策的稳健。**2024年，全球有18家工厂成功获得了认证，其中13家工厂来自中国。这一年中的进展，推动我们到2025年实现在 EIRIS A和B的国家，完成所有工厂认证的目标。**在没有重大问题发现的情况下取得这一成就，突显了我们即使在充满挑战的商业环境和员工没有集体谈判协议覆盖的国家，也有效地实施了道德标准。

可持续发展亮点

18 家工厂通过SA8000认证

目标

我们所有位于 EIRIS A 和 B 名单所列国家¹²的工厂都需在2025年前通过SA8000 认证。

合乎道德的雇佣实践

正如我们的行为准则和人权政策所规定，马瑞利坚定致力于合乎道德的招聘与雇佣实践，确保所有员工，包括未成年员工，都能得到保护和平等对待。通过政府要求的学徒计划，我们仅在巴西雇佣未成年员工，并且严格遵守当地法规，确保他们不参与生产活动。

为确保在全球范围内遵守最低年龄要求，我们已将年龄核实纳入新的人员配置与招聘政策。该政策作为合乎道德的招聘实践的全球框架，强调多样性、包容性和透明度。**最低工作年龄为16岁，这符合国际劳工标准和当地法律。人力资源部门负责在招聘过程中核实求职者年龄，确保所有新员工在加入马瑞利之前都符合法定年龄要求。**

为防止滥用或扣留员工身份证明文件，该政策规定所有此类文件仅严格用于核实目的，并需及时归还。这种做法既保护了员工身份信息，又符合全球隐私和法律标准。

马瑞利的招聘流程旨在做到透明且以候选人为中心。一旦决定录用，所有潜在雇员都会收到一份录用意向书。这份意向书概述了主要的雇佣条款，包括薪酬、职级、福利和入职日期，确保在敲定雇佣合同之前，双方都清晰明确且达成共识。这种系统化的做法在马瑞利所有工作地点均适用。*(更多关于职业发展、晋升和招聘流程透明度的内容，请参阅第 72 - 73 页)*

我们对透明度、合规性和合乎道德招聘的重视，是我们维持公平、包容且合法健全员工队伍战略的基础，有助于在全球范围内的雇佣关系中培育信任和诚信。

¹² 根据联合国环境规划署 (UNEP) 人权工具包 (网址: <https://www.unepff.org/humanrightstoolkit/geographic.php>) 的界定，相关站点位于中国、印度、土耳其、摩洛哥和泰国。

集体谈判

我们在全球范围内维持着一套完善的集体谈判协议 (CBAs) 框架。这些协议通常涵盖健康与安全、工作条件、培训与职业发展管理, 以及特殊工作时间的薪酬等条款。目前, 75.1% 的员工受此类协议保护, 这凸显了我们对全面维护劳工权益的承诺。员工代表及诸如劳资委员会之类的机构, 在推动社会对话方面发挥着关键作用。我们就影响员工队伍的各类事务定期进行协商与谈判, 确保员工的顾虑得到倾听和解决。

2024年, 马瑞利与欧洲劳资委员会 (EWC) 的合作, 对强化欧洲内部的社会对话框架起到了关键作用。欧洲劳资委员会是促进马瑞利管理层与来自多个欧盟国家员工代表之间沟通与透明度的重要平台, 这些国家包括意大利 (8名代表)、波兰 (4名)、捷克共和国 (3名)、斯洛伐克 (3名)、德国 (3名)、法国 (2名)、西班牙 (2名)、罗马尼亚 (1名) 以及英国 (2名)。鉴于英国脱欧后的战略重要性, 其在脱欧后仍参与其中。



在欧洲以外, 我们通过巴西、墨西哥、日本等地区公认的员工代表, 推动有序的社会对话, 确保当地的劳动实践符合全球标准。对于那些不受集体谈判协议覆盖的员工, 我们遵循严格的内部政策, 以确保公平的劳动条件、福利, 并遵守我们的人权政策。无论是通过正式代表还是直接沟通, 与员工的定期对话都是我们在全​​球营造公平、支持性工作环境的核心举措。

运营足迹优化

在取得这些成就的过程中, 自2024年第二季度起, 马瑞利一直置身于极具挑战性的市场环境。在此期间, 汽车产量显著下滑, 主要原因在于政府电气化政策的变动以及原始设备制造商 (OEM) 战略的调整。这一局面给公司运营带来诸多困难, 在欧洲和北美地区尤为突出。因此, 2024年我们在这些区域推进了人员削减, 以构建更具韧性的组织架构。这些举措对维持资金流动性、使成本结构契合当前市场实际状况而言, 至关重要。

	计量单位	2022	2023	2024
GRI披露401-1:新进员工雇佣率和员工流动率				
报告年度的新员工 (只限长期员工)	数量 (人数)	9,967	7,548	5,393
雇佣率 (总计)	%	21%	18%	14%
- 女性	数量 (人数)	3,867	3,005	2,060
女性雇佣率	%	27%	24%	17%
- 男性	数量 (人数)	6,099	4,543	3,333
男性雇佣率	%	18%	15%	12%
- 其他	数量 (人数)	1	0	0
其他雇佣率	%	100%	0	0
报告年度内的离职人数 (只限长期员工)	数量 (人数)	13,687	14,328	7,835
离职率 (总计)	%	28%	34%	20%
- 主动离职者	数量 (人数)	7,353	6,087	3,182
离职率	%	15%	14%	8%
- 女性	数量 (人数)	4,535	4,997	2,736
女性离职率	%	32%	40%	23%
- 主动离职的女性	数量 (人数)	2,599	2,250	1,184
- 女性主动离职率	%	18%	18%	10%
- 男性	数量 (人数)	9,152	9,331	5,099
男性离职率	%	27%	31%	18%
- 主动离职的男性	数量 (人数)	4,754	3,837	1,998
- 男性主动离职率	%	14%	13%	7%

注:本统计范围仅涵盖签订长期劳动合同的员工。临时性劳动合同员工不计入统计,但若临时员工转签长期合同,则纳入长期员工类别统计。

在此期间，也有工厂关闭的情况，这遭遇了不同程度的员工抵制，其中在法国，员工在工厂内外举行抗议活动，意大利也出现了示威性罢工。

我们与工会和政府机构合作，制定了全面的社会计划，以支持那些因工厂关闭而离职的员工。对于德国和法国的工厂，依据当地劳动法与欧洲工作委员会协商达成的社会计划，为寻求新工作的员工提供了经济激励和支持。在中国，按照当地法规执行。在意大利，韦纳里亚雷亚莱的 90 名员工中，70 名被调至我们位于当地的车灯工厂，其余员工则并入了绿动生态部门的核心团队。在意大利克雷瓦尔科尔，通过与新投资者的成功协商，70% 的员工得以在原址重新就业，其他员工则选择调至意大利卡伊瓦诺、托尔梅佐和科尔贝塔的其他工厂，或者选择接受裁员和退休方案。此前在克雷瓦尔科尔进行的生产活动被转移至国内的莫杜尼奥工厂。

这一战略转型几乎保留了**全部就业岗位**，并将生产留在了意大利国内，为此意大利工业部长称赞该举措为**解决工业危机的典范**。

展望 2025 年，我们预计将关闭位于摩洛哥丹吉尔的驾乘动力工厂，并在当地业务范围内重新调配员工。

我们的行动凸显了对积极处理劳工问题的承诺，保持沟通和谈判的畅通渠道。我们定期与员工代表、工会和政府机构沟通，以寻求公平的解决方案。在注重效率和劳动力优化的同时，我们使全球业务与战略目标保持一致，同时对员工秉持负责任的态度。

社会责任

2023年，我们启动了SA8000认证流程，以确保我们的运营符合全球领先的公平和合乎道德的劳动实践社会标准。2023年，我们对125个生产工厂进行了自我评估，并在两个月内收到反馈。评估结果显示，不存在重大人权问题，但部分工厂在工作条件、健康与安全方面存在有待改进之处。2024年，我们着重落实这些改进措施，为SA8000审核做准备。**我们的目标是到2025年，让所有位于 EIRIS A 级和 B 级名单所定义的关键国家的在产工厂都通过SA8000认证。**

案例研究:全球 18 家马瑞利工厂获得认证

2024年，我们取得了显著进展，共有18家工厂获得认证，其中13家位于中国，1家在波兰，3家在泰国，1家在土耳其。这一成就彰显了我们坚守严格劳工标准的承诺，也展示了我们的人权政策在高风险地区推行合乎道德劳工实践方面的力度与成效。通过实施SA8000标准，我们对需要关注的关键运营领域有了重要认识。虽然在中国、印度和土耳其等国家发现了诸如加班和承包商薪酬差异等问题，但我们已通过积极措施有效应对了其中许多挑战，例如自愿规范加班情况，以及加强与工会和员工代表的沟通。

展望未来，我们将借助SA8000认证带来的动力继续前行。我们的下一步计划是开展全面的风险评估，以进一步预防和减轻与我们运营相关的潜在负面影响。**为应对童工、公平工资、工作时间、歧视以及健康与安全等风险，我们致力于在所有高/中风险国家的工厂都获得 SA8000、ISO 45001和 ISO 14001 认证。**此外，我们正在制定一套强有力的补救策略，以应对万一发生的劳工权利侵犯事件中的受害者，重点确保在处理和预防此类问题时的透明度与有效性。通过这些举措，我们重申对社会责任的坚守，以及对持续提升劳工标准的决心，确保与全球最佳实践和利益相关方的期望保持一致。



最短通知期

在实施可能对员工及其代表产生重大影响的重大运营变更之前，向他们提供的最短通知周数因国家而异。在已签订集体谈判协议（CBA）的国家，这些协议为马瑞利公司规定了具体的通知期和协商要求。在不受CBA约束的情况下，当地立法往往会规定运营变更的最短通知期要求。¹³



未来展望

2025年，我们致力于通过为尚未获得SA8000认证的工厂建立强大的内部控制框架来强化我们对高劳动标准的承诺。该框架将包括一个全面的内部审计系统，并辅以各工厂定期进行的自我评估。为确保客观性和全面性，我们将成立一个中央监督委员会，成员由马瑞利专家组成的轮值团队构成。

这个团队将负责进行实地考察，以评估劳动标准的合规情况并确定改进领域。内部控制将聚焦于健康与安全、公平劳动实践以及遵守人权政策等关键方面。通过系统地审查这些领域，我们将确保马瑞利的所有工厂，无论其认证状态如何，都秉持一致的道德标准。这一过程将得到先进的数据收集和报告工具的支持，以便于进行透明的监控，并在必要时迅速采取纠正措施。

¹³ 运营变更的最短通知期，在欧盟（EU），第2001/23/EC号指令规定，当企业、业务或企业或业务的一部分因法律转让或合并而发生转移时，必须与员工代表进行信息沟通和协商程序。该程序必须在转让前合理时间内启动。马瑞利旗下各公司遵守欧盟各成员国实施该指令的相关法律法规。

在英国，当企业变更所有者时，其员工可能受到业务转让（就业保护）条例（TUPE）的保护。TUPE条例保护两种类型的转让：业务转让；服务提供变更。雇主必须就任何与转让相关且会影响员工的事项（例如重组）与员工代表进行协商。他们应努力就这些变更达成一致。员工应提前收到关于TUPE转让的通知，但由于合同并未终止，法律未规定具体通知时长。

在土耳其，根据当地劳动法，公司在进行任何大规模裁员或工厂关闭之前，必须通知劳动法院和工会。考虑大规模裁员的雇主必须至少提前30天以书面形式通知工厂工会代表、劳动、家庭和社会政策部相关地区局以及其所属的土耳其就业机构。随此通知，雇主必须提供裁员原因、受影响员工的数量和群体，以及终止程序将进行的时间框架等信息。

根据土耳其劳动法第29条，如果雇主在大规模裁员结束后的6个月内重新雇用从事相同工作的员工，则规定雇主必须首先从被解雇的员工中召回具有适当资格的员工。在此背景下，为使解雇被视为相关法律条款中的集体解雇：
*在雇用 20 至 100 名员工的工作场所，必须解雇至少 10 名员工；
*在雇用 101 至 300 名员工的工作场所，必须解雇至少 10% 的员工；
*在雇用 301 名或更多员工的工作场所，必须解雇至少 30 名员工。马瑞利公司属于此类情况。

在美国，联邦员工调整与再培训通知法案（WARN）适用于工会化和非工会化的场所，要求雇主对于任何将导致至少 50 名员工或 33% 的劳动力失业的行动，至少提前60天发出通知。

在美国的工会化场所和/或工厂，与工会的信息沟通和协商程序通常由公司或与工会签订的集体劳动协议（CLA）规定，且适用于工厂层面。在非工会化工厂，常见做法是向所有员工发布关于外包等组织变更的全公司通告，并就运营变更给予合理的提前通知。

在墨西哥，根据联邦劳动法，公司在进行任何大规模裁员或工厂关闭之前，必须通知劳动法院和工会。然而，墨西哥劳动法未明确规定通知期限。

根据联邦劳动法，当集体劳动关系或工厂全面关闭时，必须通知劳动法院；但在大规模解雇的情况下，不应通知法院。

法律未设定通知的截止日期，但在根据第 900 条关闭工厂的情况下，必须以书面形式通知当局，且重申未设定截止日期，但应理解为必须在工厂关闭、终止集体关系之前通知当局。

在巴西，因合同销售或合并导致企业、工厂或其部分转让时，谈判并非强制性要求。不改变雇佣合同的变更无需提前通知，因为法律（巴西劳动法典第10条）规定，公司结构的任何变更都不会影响个人雇佣合同中规定的权利。但是，转移到经济集团内的另一家公司、轮班变更、工作时间或其他工作方式（远程或现场工作）或活动变更必须提前通知员工，且必须得到员工同意，以免合同发生非法变更（巴西劳动法典第468条）。此提前通知没有具体期限，但必须合理，以免让员工措手不及。

在阿根廷，没有最短或最长通知期限，但与工会就后续步骤进行协商较为妥当。

在日本，关于业务转让，根据劳动合同承继法，有必要与目标员工和工会讨论公司拆分后将运营的公司概况、员工是否主要从事拆分业务的想法、是否存在承继等。个人的最短通知期为13天及以上。马瑞利公司适用的集体谈判协议（CBAs）要求公司和工会在通知目标员工其调动之前，就公司转让和转让后的工作条件达成协议。此外，即使是普通的内部调动，如果对工作条件有重大影响，公司也必须提前与工会达成协议。

在中国，全国总工会规定，所有运营变更，如重组、改制或裁员20人及以上，或不足20人但占公司员工10%的行动，都必须通知工会或员工。需要进行协商并达成员工共识。

此类运营变更必须在进一步通知或行动前30天向劳动局备案并获得批准，否则变更将被视为非法。

劳动合同法（2008 年）对裁员规定了限制条件。如果员工属于特定员工群体或存在特殊情况，雇主不得依据本法第40条或第41条单方面解除劳动合同。

在印度，变更通知：1947年工业纠纷法第 9A 条规定，任何雇主若提议对附表四（本研究末尾给出）中规定的任何事项所适用的员工服务条件进行任何变更，都必须遵循该法第9A条规定的程序。

根据第9A条，可能受提议变更影响的员工应以规定方式获得通知。发出此类通知后的21天内不得进行变更。然而，当变更是根据任何和解协议或裁决进行时，则无需通知。这些规定完全不适用于工会官员所谓的工作救济权。该法条款不承认此类权利（1998 年马德拉斯高等法院 LLJ II 26 号判决）。

马瑞利公司适用的CBA未规定其他额外条款。

至于马来西亚，在实施可能对员工及其代表产生重大影响的重大运营变更之前，通常会向他们提供最少几周的通知。

对于已签订集体谈判协议（CBAs）的组织，通知期限以及协商和谈判的规定在CBA本身中予以明确。适用于马瑞利的CBA规定，任何一方均可向另一方发出为期三个月的书面通知，以就新的雇佣条款和其他相关事项进行谈判。

在韩国，如果员工拒绝随业务转移或对转移给买方的条款存在分歧，除非卖方能够合法解雇该员工，否则员工有权继续受雇于卖方。

根据员工参与法及相关法规，雇主应真诚地将涉及合并的决策或对公司业务管理至关重要的任何其他决策告知员工。CBA规定，此通知必须至少提前60天告知工会，随后进行充分协商。然而，法律未对违反此义务设定处罚措施。韩国马瑞利公司适用的 CBA 包含就转让/合并计划与工会进行事先协商的条款。

在泰国，变更通知：劳动保护法未针对不涉及解雇或裁员的运营变更规定标准化的最短通知期。相反，通知期通常与特定情况相关，如解雇，通常需要一个工资期（30天）的通知。如果雇主无法按要求提前通知，则必须支付代通知金，并依法提供离职补偿。

对于已签订集体谈判协议（CBAs）的组织，这些协议通常会规定通知期限以及协商和谈判的程序。泰国劳动法未对这些问题设定具体标准，因此细节取决于雇主与工会之间的协议。

社会贡献

对当地社区作出贡献,对于建立持久关系而言至关重要,这种关系能够推动共同成长与发展。助力这些社区实现福祉与繁荣,使我们有能力应对社会、文化及环境方面的挑战,进而打造一个更具韧性、更可持续发展的社会,让我们所服务的社区从中受益。

我们的承诺

在马瑞利,我们致力于通过将财富创造与专业知识、技能及技术转移相结合,推动当地社区的可持续发展。我们秉持尊重文化与自然遗产的理念,实施负责任的基础设施项目,在必要时积极开展灾害应对行动,并通过有针对性的项目,全力支持社会、经济及机构的发展。

全球企业社会责任框架

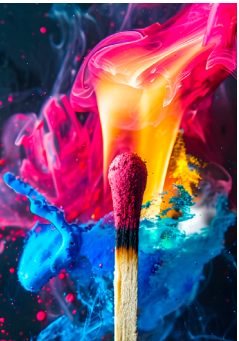
2025年初,我们推出了马瑞利全球企业社会责任政策,该政策概述了我们通过可持续、合乎道德且具有适应性的项目对社区产生积极影响的方式。与联合国全球契约和可持续发展目标(尤其是可持续发展目标第10项和第17项)保持一致,该框架强调在气候变化、人权和生物多样性方面对当地非营利组织的支持。其关键原则包括可持续性、道德行为和合作关系。企业社会责任倡议侧重于员工志愿服务、合规性以及定期的影响评估。治理方面要求进行适当的文件记录和预算编制,强调透明度并避免长期依赖。

该政策还强调在公司运营所在城市进行项目筛选,以确保对当地产生切实影响并促进员工参与。它支持与非营利组织建立合作关系,借助对方的专业知识和对社区的了解,实现资源的有效利用与项目规模的扩大。公司鼓励员工在道德准则范围内参与志愿服务,并规定了工作时间内参与志愿服务的相关安排。公司与红十字国际委员会展开合作,针对不可预见的事件设立了应急支持机制。该框架还设有捐赠配比规则,并要求建立清晰的治理架构、开展年度项目评估以及制定退出策略,以避免受助方产生依赖。

2024 年关键举措

“点燃改变”行动

2024年9月,我们启动了“点燃改变:回馈挑战”活动。这是“卓越职场”计划下一项充满活力的倡议,旨在通过志愿服务提升员工参与度。该项目鼓励员工与彰显我们企业价值观的当地非营利组织合作,以促进团队协作,达成共同目标。在商业与市场营销团队牵头及跨部门协作支持下,一个试点项目正在全球五个地点推进。在意大利科尔贝塔,我们与 Girls Code It Better 合作;在法国特拉普,与 Restos du Coeur 合作;在印度古鲁格拉姆,与 Geeli Mitti Foundation 合作;在墨西哥阿瓜斯卡连特斯,与 The Day of the Good Deeds 合作;在美国密歇根州绍斯菲尔德,与 Habitat for Humanity 合作。目前成效显著,志愿者负责人正积极为员工创造参与机会



助力日本埼玉杯赛事

埼玉杯由埼玉市教育委员会主办,参与“埼玉引擎”倡议的高中生会在这项赛事上提出改善城市生活的创意。该倡议旨在让埼玉市的初中生和高中生接触当地企业的创新技术与社会贡献,从而激发他们的参与热情。通过这个项目,学生们受到启发,构思出各种创意概念,期望将埼玉打造成宜居城市。马瑞利的参与不仅停留在提供创意层面,我们还通过实地走访学校,阐释公司的角色与产品,并为学生的民生福祉项目提供指导,给予切实支持。我们着力于推动讨论,针对学生的展示汇报给出反馈,彰显我们对丰富社区内涵、激励下一代创新者的承诺。我们通过一系列持续行动表达支持,例如免费发放书包套,以及积极参与行政听证会等。这些行动获得了埼玉市教育委员会的认可,凸显了马瑞利在这一城市共建合作中的关键作用。



巴西的Formare项目

马瑞利安帕罗工厂的**Formare项目**，是我们履行社会责任、积极投身社区建设的杰出范例。该项目于 2007 年启动，旨在为面临经济与社会困境的年轻人提供职业技能培训**机遇**。它运用创新教学方式，紧密契合不断变化的就业市场需求，并将企业志愿服务作为核心准则。这一举措不仅推动社会变革、促进公平，还让担任志愿教育者的员工们收获成长，**提升了他们的沟通能力、增强了自信，同时培养了领导才能**。该项目提升了马瑞利作为积极践行持续学习与社会责任的**企业公民**形象，营造出更人性化、更具包容性的工作环境。2024年，19 名学生从 Formare 项目毕业，此项目影响力持续显现，毕业生次年以学徒身份投身工作，为个人发展与社区进步贡献力量。



巴西的职业发展促进就业项目

2016年，马瑞利位于巴西拉夫拉斯的驾乘动力工厂启动了“**职业发展促进就业项目（PROET）**”，该项目致力于帮助残障人士融入劳动力市场。到2024年，该项目已扶持了70名年轻人，为他们提供奖学金、制服、餐饮、零食、交通券和食品篮等重要资源。该项目与“特殊人群父母与朋友协会”（APAE）合作，开设专业培训工作坊，提升并丰富学徒们的技能与能力，使其具备应对未来就业机会的实力。这一举措与马瑞利在工作场所促进包容与多元化的承诺相契合。此外，该项目为学徒在结束培训后进入马瑞利工作创造了明确路径。通过PROET，马瑞利切实打破了障碍，确保劳动力市场的包容性参与。



意大利的世界自闭症关注日

4月2日，为庆祝世界自闭症关注日，马瑞利巴里工厂为员工组织了一场认知与科普活动。该活动与普利亚大区自闭症科学之友协会（A.S.F.A. Puglia）合作举办，旨在通过探究自闭症的独特特征、破除误解，增进大家对自闭症的理解。讨论强调了认知与包容之间的联系。此次活动引起了员工们的浓厚兴趣，还催生了未来开展更多多元化与包容性活动的计划。参与者对这一举措赞不绝口，称其鼓舞人心，是真正的包容之举。



赋能未来创新者:2024 年马瑞利赛车运动部门在意大利的活动

2024年，马瑞利赛车运动部门与意大利都灵理工大学携手，通过一项全面的教育计划，展现出其培育未来人才的坚定决心。该计划助力学生开展论文项目，并组织研讨会，让学生深度领略马瑞利的创新环境与技术，为他们的职业发展提供了宝贵的洞见。作为“大学生方程式赛车”竞赛的重要参与者，马瑞利赛车运动部门不仅以赞助商的身份提供支持，**还通过设立专项奖项，嘉奖在环境责任与竞赛表现方面实现最佳融合的团队，以此凸显对可持续发展的重视**。这些努力彰显了我们推动学术发展的投入，提升了马瑞利作为首选雇主的声誉，表明我们坚定不移地支持全球新兴工程与商业人才的发展。



马来西亚京那巴鲁山徒步之旅

我们马来西亚团队组织了一场徒步探险活动，目标是提升员工的身心健康。凭借以往在大汉山徒步等经验，员工们成功征服了京那巴鲁山的崎岖地势，登上4095米的高度。这次活动不仅增强了大家的体质、减轻了压力，还增进了团队合作与彼此间的友情。此外，活动提升了员工的环保意识，让大家深刻体会到坚持与坚韧的意义。



马来西亚的献血活动

我们的马来西亚团队与槟城医院国家血库携手合作，**组织了一场献血活动**，旨在满足当地迫切的医疗需求。员工们积极参与献血，为各家医院提供了重要支持，为拯救生命贡献了力量。这一行动充分展现出，**看似微小的善举也能产生深远影响**——它为紧急救治和手术治疗提供了可靠的血液保障



泰国的企业社会责任倡议

2024年11月，我们在泰国的同事开展了两项意义重大的企业社会责任倡议活动，以促进社区健康与福祉。他们与三菱汽车共同参加了在春武里府维汉仙寺/考奇灿举行的2024慈善跑#5活动，在倡导健康生活方式的同时，为当地医院提供支持，其中包括向科禅医院捐赠。几天后，他们又在阿玛塔那空献血站参与了献血活动，为患者增加血液供应，同时增进了健康意识与社区合作。



印度的水、环境卫生与个人卫生 (WaSH) 项目

2024年12月，马瑞利印度公司与全面发展协会 (SARD) 合作，在古鲁格拉姆帕特利村的政府小学以及班加罗尔的一所政府学校，启用了两座全新的水、环境卫生与个人卫生 (WaSH) 设施。这些先进设施将惠及300多名学生和20名教师。来自这两个地点的22名员工踊跃参与此次活动，与受惠学生一同开展了诸如粉刷墙壁和花盆、园艺等志愿活动。



支持印度的学科融合教育 (STEM)

马瑞利印度公司资助了来自哈里亚纳邦和卡纳塔克邦的52名经济条件较差但颇具天赋的学生，为他们四年制的技术学士及工程学士课程提供资金支持。公司与卓越基金会合作，依据学生成绩和经济需求选拔资助对象。2024年9月，公司组织其中18名学生



及非政府组织代表参观了马瑞利的驱动系统和电子工厂。此次参观让他们深入了解了制造流程、团队协作以及安全措施，还使他们有机会与马瑞利的领导团队直接交流。学生们对此次参观表达了感激与兴奋之情，称这次经历加深了他们对汽车行业实际应用的理 解，凸显出马瑞利这一举措对他们求学之路的积极影响。

马瑞利女性：在美国提升乳腺癌认知度

马瑞利女性员工资源小组 (ERG) 通过售卖近500件T恤，为苏珊·G·科曼乳腺癌研究基金会筹集了约8000美元。这款T恤的设计出自田纳西州谢尔比维尔绿动生态工厂的优秀员工哈丽雅特之手，它在我们举办的设计竞赛中脱颖而出。



美国的团队建设与社区影响力

来自马瑞利位于密歇根州绍斯菲尔德座舱内饰设计与测试团队的16名同事，在专注于食品救援的非营利组织“遗忘的收获”，度过了成果丰硕的一天，进行团队建设与社区服务活动。他们分成两组以增强活动成效，一组为底特律都会区的儿童提供暑期午餐项目支持，另一组则协助盒装餐食包项目，将大批量物资重新包装成家庭份量。**仅四个小时，该团队就为儿童午餐准备了约3300磅食物，并组装了960份餐食包**，在为社区带来重大影响的过程中，强化了团队凝聚力。



马瑞利波兰公司向利沃夫理工大学捐赠发电机

2024年，马瑞利波兰公司携手格里维采理工大学，向利沃夫理工大学捐赠了一台发电机。4月26日，捐赠仪式在格里维采理工大学举行，知名教职人员及马瑞利公司高管出席。这一举措彰显了马瑞利支持教育机构、并推动与高校合作的决心。



董事会	90
实质性议题	90
关于本报告	91
GRI索引表	92
独立审计师鉴证报告	143

附录



董事会



DINESH PALIWAL
执行主任兼提名、治理和人力资本委员会主席



DAVID SLUMP
马瑞利全球总裁兼首席执行官



BIN HWEE QUEK



HIROFUMI HIRANO



HISAO IIJIMA



KAREN SNOW



PUNITA KUMAR
SINHA 博士



SEICHII KAKIZAWA
审计委员会主席



SHELLENE SANTANA
博士



NOBORU YAMAMOTO

- 审计和风险委员会
- 提名、治理和人力资本委员会

实质性议题

实质性议题	描述
气候变化与行动/能源管理	符合 ESG 标准 / 法规 测量其温室气体排放量, 并制定和实施与业务相关的脱碳计划
供应链的可持续性	对本公司物流和供应链的可持续性影响
材料采购	限制关键材料的使用范围, 确保其来源, 并开发替代品以防止供应中断和采购价格波动
治理与合规	评估公司的公司管理和商业道德实践对所有利益相关方的影响。管理包括: 所有权和控制权、董事会、薪酬、会计、商业道德和税务透明度等
劳资关系	管理层与员工之间的关系以及员工保护的力度
废弃物管理	通过减少废弃物产生和增加重复利用和循环再生来提高运营效率
产品安全与质量	通过对产品安全的有效管理, 汽车零部件企业可以提高公司信誉, 并长期提高产品销量
职业健康与安全	为保护所有员工的身心健康, 努力建立、维护和改善安全且健康的工作环境
循环经济设计	汽车零部件制造商可以将其零部件设计为易于循环再生和重复使用, 并将其产品设计为模块化
多元化与包容性	在公司内部鼓励、促进和尊重多元化观点和各种文化, 以便为马瑞利带来新观念并获得竞争优势
尊重人权	为了保护我们员工和我们供应链的利益, 尊重并支持关于人权的基本国际准则
节约用水	生产的单位水耗、生产地区的用水压力以及管理与水有关的风险和机遇的做法
数据责任	负责管理数据, 其中包括降低网络安全风险、促进网络意识文化以及认真处理个人或敏感数据
社会贡献	通过创造财富并提供专业知识、技能和技术等, 为本公司和当地社区的可持续发展以及本地社会的发展作出贡献
员工参与	制定培养多元化且高度敬业员工队伍的战略
竞争行为	作为一家领先的汽车零部件生产商, 确保商业行为不会引发人们对市场垄断的担忧, 并避免遭受 可能会对公司资产负债和声誉产生严重影响的处罚
生物多样性	生产对当地生物多样性的潜在影响以及管理作业对环境影响的努力
有毒物质排放	生产过程中可能产生的环境污染和有毒或致癌物质排放

关于本报告

报告期限及范围

本文件为马瑞利第五版可持续发展报告 (简称“本报告”)。本报告覆盖时间为2024年1月1日至2024年12月31日 (简称“报告期”), 按年度编制, 记录了马瑞利在报告期内取得的可持续发展成果。该期间与财务报表周期一致。
马瑞利依据全球报告倡议组织(GRI)2021的通用标准披露了本报告中的相关信息。

报告边界

- 1. 2024年初, 马瑞利集团共拥有171个运营场所, 这些场所被整合为法律实体, 包括工厂、办公室、工程技术中心、控股合资企业及仓库。
- 2. 本报告所有数据均针对2024年度运营中的场所, 包括当年部分时间运营的场所。
- 3. 人力资源相关数据涵盖所有有马瑞利雇员在岗的场所
- 4. 健康与安全数据覆盖员工数超50人的所有活跃马瑞利场所, 并计划于2026年前实现全场所覆盖
- 5. 根据与OEM的协议, 客户驻场场所的能源与环境数据未被纳入报告——该协议未要求提供这些场所单独的能源、用水或废弃物数据, 相关成本将依据各客户规则进行分摊
- 6. 马瑞利可持续发展数据看板中呈现的目标, 仅针对2024全年持续运营的制造场所。

合资企业

- 2024年, 对20家活跃非控股合资企业中的19家完成了全面的ESG评估
- 控股合资企业的定义为马瑞利拥有法律实体50%以上表决权(直接或间接), 或有权任命/选举法律实体多数董事, 或有权主导法律实体管理的情形

数据重述

所有重述内容均已在本报告的正文及表格中准确描述。

前瞻性声明

本报告包含2025年第一季度文件编制期间认为相关且正在进行的前瞻性陈述。请注意, 实际结果可能因各种因素而有所差异。发布日期:2025年7月。如需更多信息, 请联系sustainability@marelli.com

计量单位

单位	符号
十亿	Bn
温室气体排放	
吨二氧化碳当量	tCO ₂ e
千吨	kt
吨 (1,000千克)	t
百万	M
体积	
立方米	m ³
体积 (液体)	
升	L
兆升	ML

外部鉴证

本报告中列出的全球报告倡议组织(GRI)指标已根据德勤会计师事务所修订的国际鉴证业务准则第3000号(ISAE3000)接受了有限保证审验。



GRI 索引表

GRI 指标	披露信息		本报告中的位置			
GRI 2: 一般披露信息2021						
组织及其报告做法						
披露 2-1	组织详细情况:第4页					
披露 2-2	纳入组织可持续发展报告的实体:第90页					
披露 2-3	报告期、报告频率和联系人:第90页					
披露 2-4	信息重述:第90页					
披露 2-5	外部鉴证:第141-144页					
活动和工作者						
披露 2-6	活动、价值链和其他业务关系:第13、60-63页					
披露 2-7	员工:第65-77、82-85页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
员工总数(马瑞利直接雇用)	数量(人数)	集团	50,368	43,585	41,693	
- 女性	数量(人数)	集团	14,926	12,922.5	12,432	
- 男性	数量(人数)	集团	35,441	30,662.5	29,261	
- 其他	数量(人数)	无法获得性别信息的公司 / 国家	1	0	0	
正式员工人数	数量(人数)	集团	48,355	42,124	39,959	
- 女性	数量(人数)	集团	14,155	12,409	11,877	
- 男性	数量(人数)	集团	34,199	29,716	28,082	
- 其他	数量(人数)	无法获得性别信息的公司 / 国家	1	0	0	
- 南美洲 (SA)	数量(人数)	该地区公司	4,655	4,705	4,886	
- 北美洲 (NA)	数量(人数)	该地区公司	12,937	11,324	11,071	

GRI 索引表

GRI标准	信息披露	报告中的位置				
披露2-7 (续)	员工: 第65-77、82-85页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
- 中欧洲、中东和非洲地区	数量 (人数)	该地区公司	18,120	16,328	14,591	
- 印度	数量 (人数)	该地区公司	920	822	1,162	
- 东盟	数量 (人数)	该地区公司	6,186	4,840	4,560	
- 中国	数量 (人数)	该地区公司	5,537	4,105	3,688	
临时员工人数	数量 (人数)	集团	2,013	1,461	1,734	
- 女性	数量 (人数)	集团	771	514	555	
- 男性	数量 (人数)	集团	1,242	947	1,179	
- 南美洲 (SA)	数量 (人数)	该地区公司	300	69	33	
- 北美洲 (NA)	数量 (人数)	该地区公司	378	195	283	
- 中欧洲、中东和非洲地区	数量 (人数)	该地区公司	729	709	885	
- 印度	数量 (人数)	该地区公司	0	0	0	
- 东盟	数量 (人数)	该地区公司	606	488	509	
- 中国	数量 (人数)	该地区公司	0	0	24	
非保证工时数员工	数量 (人数)	集团	0	0	0	
全职员工人数	数量 (人数)	集团	49,981	43,229	41,418	
-女性	数量 (人数)	集团	14,628	12,646	12,224	
-男性	数量 (人数)	集团	35,353	30,583	29,195	
-其他	数量 (人数)	无法获得性别信息的公司 / 国家	0	0	0	
兼职员工人数	数量 (人数)	集团	386	356	274	
-女性	数量 (人数)	集团	298	277	208	
-男性	数量 (人数)	集团	88	80	66	
-其他	数量 (人数)	无法获得性别信息的公司 / 国家	0	0	0	



GRI 索引表

GRI标准		信息披露		报告中的位置			
披露 2-8	非正式员工	第65-77 、82-85页	劳务派遣和外包人员				
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注	
非正式员工总数, 其工作由公司安排	数量 (人数)	集团	4,855	5,134	3,680	机构派遣员工由劳务派遣机构雇佣, 并被临时指派至马瑞利工作。 机构派遣员工在马瑞利内部管理人员的协调和指令下开展工作, 其从事的工作范围和业务领域通常与马瑞利正式员工一致。	
管治							
披露 2-9	管治架构和组成:第49- 50、91页						
披露 2-10	最高管治机构的提名和遴选:第49-50、91页						
披露 2-11	最高管治机构的主席:第49- 50、91页						
披露 2-12	在管理影响方面, 最高管治机构的监督作用:第49- 50、91页						
披露 2-13	为管理影响的责任授权:第49- 50、91页						
披露 2-14	最高管治机构在可持续发展报告中的作用:第10-11、49-50、91页						
披露 2-15	利益冲突:第52页						
披露 2-16	重要关切问题的沟通:第54-55页						
披露 2-17	最高管治机构的共同知识:第49-50、91页						
披露 2-18	对最高管治机构的绩效评估:第49-50页						
披露 2-19	薪酬政策:第72-74页						
披露 2-20	确定薪酬的程序:第72-73页						
战略、政策和实践							
披露 2-21	年度总薪酬比率:第73页						
披露 2-22	关于可持续发展战略的声明:第9-11页						

GRI 索引表

GRI标准	信息披露	报告中的位置
披露 2-23	政策承诺:第26、41、42、46、50、53、56、60、72、79、82、86页	
披露 2-24	融合策略承诺:第26、41、42、46、47、53、56、60、66、68、72、73、75、77、79、80、82、83、84、86页	
披露 2-25	补救负面影响的程序:第54-55页	
披露 2-26	寻求建议和提出关切的机制:第54-55页	
披露 2-27	遵守法律法规:第27- 29、51 -54页	
披露 2-28	协会的成员资格	1. 日本汽车商业协会 2. 汽车工程协会 (AEA) 3. 摩洛哥汽车工业和建设协会 4. 全国汽车零部件经销商协会 5. 意大利汽车工业协会 6. 汽车制造商和进口商协会 7. 欧洲汽车供应商协会 8. 伦巴第大区交通集群 9. 欧洲企业社会责任协会 (Drive+) 10. 国际汽车工业协会 11. 未来汽车设备 12. 日本传热学会 13. 日本汽车零部件工业协会 14. 联合电子器件工程委员会 15. 日本对外贸易组织 16. 汽车设备制造商协会 (原OESA) 17. 东北汽车联盟 18. 亚琛莱茵高工业大学 19. 汽车工程师学会 20. 埼玉商会 21. 巴西全国汽车零部件制造商协会 22. 移动创新传动研究协会 23. 塞尔维亚汽车制造商协会 24. 德国汽车工业协会 25. 神奈川县雇主协会 26. 日本经济团体联合会 27. 赛诺昆尼土地研究 28. 埼玉雇主协会 29. 埼玉产业俱乐部 30. 埼玉日本经济同友会 31. 埼玉日经新闻发布会 32. 德意贸易商会 33. 日本汽车零部件工业协会未来移动出行研究 34. 日本汽车工程师学会 35. 汽车内燃机研究协会 36. 早稻田大学流动性研究 37. 印度汽车零部件制造商 38. 印度汽车制造商协会 39. 印度-意大利工商会 40. 摩洛哥汽车工业和建设协会 41. 西班牙驻摩洛哥工商会 42. 摩洛哥法国工商会 43. 摩洛哥企业联合总会

GRI 索引表

GRI标准	信息披露		报告中的位置			
利益相关方参与						
披露 2-29	利益相关方参与的方法:第13页					
披露 2-30	集体谈判协议:第83页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
集体谈判协议涵盖的员工总数	数量	集团	38,976	33,748	31,288	覆盖率为75.1%,因为它它是根据已纳入的员工(范围内41,692名员工中的41,688名) 计算的。截至2024年12月31日,集体谈判协议覆盖了75.1%的马瑞利员工。未被此类协议覆盖的员工,其福利条件为法律最低要求的补充或优于最低要求。 截至2023年12月31日,集体谈判协议覆盖了78.1%的马瑞利员工(调查覆盖了马瑞利全球员工总数的99.1%)。未被此类协议覆盖的员工,几乎所有人都享有补充或优于法律最低要求的福利条件。
GRI 3: 实质性议题 2021						
披露 3-1	确定实质性议题的过程:第12页					
披露 3-2	实质性议题清单:第12、91页					

GRI 索引表 - 实质性议题 - 竞争行为

GRI标准		信息披露		报告中的位置		
GRI 3: 实质性议题 - 披露 3-3		实质性议题的管理:第 51-53页				
GRI 205:反腐败 2016						
披露 205-1	已进行腐败风险评估的运营点:第51页					
	计量单位	2022	2023	2024	备注	
已进行腐败风险评估的运营点	数量	-	125	7	马瑞利2023年的自我评估包括在我们内部SA8000目标下的125个活跃生产工厂,不包括非生产单位、非控制的合资企业和不活跃的工厂,如俄罗斯的工厂。 2024年,我们的重点从单个工厂转移到通过合规和ESG自我评估来评估我们的七个业务部门。这些是由业务主席进行的,他们根据影响和可能性评估主要风险。关键领域包括人权、环境影响、反腐败、数据保护和反竞争做法。 该指标于2023年首次报告。	
总运营场地	数量	-	197	7		
已进行腐败风险评估的运营场点的百分比	%	-	63%	100%		
通过风险评估确认的重大腐败风险	数量	-	无	无		
披露 205-2	反腐败政策和程序的传达及培训:第52-53页					
	计量单位	2022	2023	2024	备注	
接受反腐败培训的员工总数	数量(人数)	10,521	7,382	12,739	在2024年的行为准则培训中,三个学习模块聚焦于反腐败主题(什么是贿赂和腐败/贿赂和腐败的后果/现金、礼品和娱乐风险)。员工的完成率没有在全球范围内进行跟踪。 2024年,马瑞利行为准则必须得到所有员工和业务合作伙伴的认可。完成培训的学员通过电子签名系统确认了自己的认可。但马瑞利没有按地区分列。 到2024年,96%的白领员工(包括高管、经理和普通员工)完成了培训。所有执行委员会成员都完成了培训。但是,没有向董事会提供培训。 马瑞利没有按员工和地区分列。 披露205-2中a、b、c、d(关于按地区分类)和e(关于与“员工”类别有关的数据,不包括与其他雇员类别有关的数据的百分比和按地区分类)所需的信息目前还没有。马瑞利承诺从下一份可持续发展报告开始收集和披露这些数据。	
- 高管	数量(人数)	1	0	413		
- 经理	数量(人数)	34	7	2,777		
- 员工	数量(人数)	2,898	1,442	9,549		
- 工人	数量(人数)	7,588	5,933	0		

GRI 索引表 - 实质性议题 - 竞争行为 (续)

GRI标准	信息披露	报告中的位置			
披露 205-3	经确认的腐败事件和采取的行动:第53页				
	计量单位	2022	2023	2024	备注
经确认的腐败事件总数	数量	1	2	1	有关信息差异的详细内容, 详见第51页
经确认的腐败事件性质	文本	经证实的腐败行为导致受影响员工的劳动合同被终止。	与第三方关系中的不端行为。对于这两种情况, 所采取的行动都包括终止合同。	一名员工收受供应商的礼物。该员工在公司采取行动之前就辞职了。	
经确认事件 (其中员工由于腐败被开除或受到纪律处分) 的总数	数量	1	1	0	
经确认事件 (其中因与腐败有关的违规事件, 与业务伙伴的合同终止或未续约) 的总数	数量	0	0	0	
报告期内, 对组织或其员工的腐败行为的公开诉讼案件及审理结果	数量	0	0	0	

GRI - 实质性议题 - 供应链的可持续性

GRI标准		信息披露		报告中的位置		
GRI 3: 实质性议题 2021 - 披露 3-3		实质性议题管理:第60-63页				
GRI 308: : 供应商环境评估 2016						
披露 308-1	使用环境评价维度筛选的新供应商:第60-63页					
	计量单位	2022	2023	2024	备注	
使用环境评价维度筛选的新供应商百分比	%	-	-	100%	以下是所有供应商提名/认证的强制条件,并在新供应商评估流程中有明确规定。 - 通过 Resilinc 完成可持续发展自我评估。 - 通过 Resilinc 完成业务连续性计划 (BCP) 评估。 - 持有有效的 ISO 14001 认证。 由于 2023 年底发布了新的供应商评估程序,2022 年和 2023 年的数据暂无法提供。该程序将环境、社会和公司治理 (ESG) 要求的初步筛选作为认证条件。我们今年将实施一个监测系统,以便在 2024 年的报告中纳入相关信息。	

GRI - 实质性议题 - 供应链的可持续性 (续)

GRI标准	信息披露	报告中的位置			
披露 308-2	供应链的负面环境影响以及采取的行动:第60-63页				
	计量单位	2022	2023	2024	备注
开展了环境影响评估的供应商数量	数量/年	147	317	415	对于那些未主动完成审计结果整改的供应商,其状态将被调整为“新业务冻结”(NBH)。在此状态下,开展新业务的前提是提交一份令人满意的行动计划并加以实施。2024 年,有两家供应商被暂时列入“新业务冻结”(NBH) 状态。
经确定为具有重大实际和潜在负面环境影响的供应商数量	数量/年	32	184	183	
经确定为具有重大实际和潜在负面环境影响,且评估后一致同意改进的供应商数量	数量/年	5	21	143	
经确定为具有重大实际和潜在负面环境影响,且评估后一致同意改进的供应商百分比	%	15.6%	11.4%	78%	
经确定为具有重大实际和潜在负面环境影响,且评估后终止关系的供应商数量	数量/年	0	0	2	
经确定为具有重大实际和潜在负面环境影响,且评估后终止关系的供应商百分比	%	0	0	1%	
在供应链中确定的重大实际和潜在的负面环境影响	文本	2022年启动了一项新流程,取代了之前的规则和供应商查询系统,导致数据与上一年无法比对。在52份回复中,有32家供应商在环境或能源方面部分或完全不合规。	大多数供应商(>90%)对二氧化碳排放监测和跟踪相关问题产生了负面影响。	大多数供应商(>90%)对二氧化碳排放监测和跟踪相关问题产生了负面影响。	

GRI - 实质性议题 - 供应链的可持续性 (续)

GRI标准		信息披露		报告中的位置		
GRI 414: 供应商社会评估 2016						
披露 414-1	使用社会评价维度筛选的新供应商					
	计量单位	2022	2023	2024	备注	
使用社会评价维度筛选的新供应商百分比	%	-	-	100%	以下是所有供应商提名/认证的强制条件, 并在新供应商评估流程中有明确规定。 - 通过 Resilinc 完成可持续发展自我评估。 - 通过 Resilinc 完成业务连续性计划 (BCP) 评估。 - 持有有效的 ISO 14001 认证。	

GRI - 实质性议题 - 供应链的可持续性 (续)

GRI标准	信息披露	报告中的位置			
披露 414-2	供应链的负面社会影响以及采取的行动:第60-63页				
	计量单位	2022	2023	2024	备注
开展了社会影响评估的供应商	数量/年	147	317	415	对于那些未主动完成审计结果整改的供应商,其状态将被调整为“新业务冻结”(NBH)。在此状态下,开展新业务的前提是提交一份令人满意的行动计划并加以实施。2024 年,有两家供应商被暂时列入“新业务冻结”(NBH) 状态。
经确认为具有重大实际和潜在负面社会影响的供应商	数量/年	20	61	52	
经确认为具有重大实际和潜在负面社会影响,并在评估后一致同意改进的供应商	数量/年	6	20	43	
经确认为具有重大实际和潜在负面社会影响,并在评估后一致同意改进的供应商百分比(自动计算)	%	30%	33%	83%	
经确定为具有重大实际和潜在负面社会影响,且评估后终止关系的供应商	数量/年	0	0	2	
经确定为具有重大实际和潜在负面社会影响,且评估后终止关系的供应商百分比(自动计算)	%	0%	0%	4%	
在供应链中发现重大的实际和潜在的负面社会影响	文本	2022年开始了一个新的流程,取代了以前的规则和供应商查询系统,使数据与前一年无法比较。在 52 份回复中,有 20 家供应商被发现至少在我们调查问卷的以下某一部分存在部分或完全不符合的情况:人权、道德与合规、健康与安全、冲突矿产。	在以下评估领域中发现供应商存在不合规情况:人权、道德与合规、健康与安全以及冲突矿产。	在以下评估领域中发现供应商存在不合规情况:人权、道德与合规、健康与安全以及冲突矿产。	

GRI - 实质性议题 - 材料采购

GRI标准		信息披露		报告中的位置		
GRI 3: 实质性议题 2021 - 披露 3-3		实质性议题的管理:第60-63页				
GRI 301: 物料 2016						
披露 301-1	所用物料的重量:第62页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
使用材料总计	吨	集团	248,956	283,991	255,634	这些材料对我们大多数客户来说都是优先关注的, 因此它们是我们仅有的每年追踪并用以汇报的内容。
- 树脂	吨	集团	121,926	125,449	144,588	
- 钢材	吨	集团	106,685	146,469	130,812	
- 铝材	吨	集团	20,345	12,073	10,235	
GRI 204: 采购实践 2016						
披露 204-1 向当地供应商采购的支出比例 (只包括直接采购-不包括服务)	未报告原因:马瑞利正在制定报告这一关键绩效指标的标准和程序。马瑞利将于2025年开始报告这一绩效。					
GRI 301: 材料 2016						
披露 301-2	所用循环利用的进料:第60-62页 马瑞利正在制定报告这一关键绩效指标的标准和程序。马瑞利将于2025年开始报告这一绩效。					

GRI - 实质性议题 - 废弃物管理

GRI标准	信息披露		报告中的位置			
GRI 3: 实质性议题 2021 - 披露 3-3	实质性议题的管理:第39-41页					
GRI 306: 废弃物 2020						
披露 306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响:第39-41页					
披露 306-2	废弃物相关重大影响的管理:第39-41页					
非GRI项	产生的废弃物:第39-40页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
废弃物产生总量	吨/年	集团	85,497	86,086	84,527	
危险废弃物总量	吨/年	集团	6,495	6,596	6,888	
非危险废弃物总量	吨/年	集团	79,002	79,490	77,639	
废弃物强度	吨/百万欧元营收	集团	8.8	8.1	9.3	
披露 306-5	进入处置的废弃物:第39-40页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
进入处置的有害废弃物和无废弃物的总量	吨/年	集团	13,269	13,632	13,669	2024 年报告纳入了 2022 年与 2023 年未经修改的历史数据。为维持原始数据的连贯性, 此前出于数据边界对齐目的而进行的重述操作已停止执行。
- 焚烧 (有能源回收)	吨/年	集团	6,305	6,312	6,053	
- 焚烧 (无能源回收)	吨/年	集团	1,475	1,519	1,440	
填埋	吨/年	集团	2,071	2,332	1,901	
其他处置方式	吨/年	集团	3,417	3,468	4,273	
进入处置的有害废弃物总量 (场外)	吨/年	集团	4,534	4,823	5,482	
- 焚烧 (有能源回收) (场外)	吨/年	集团	1,883	1,882	1,967	
- 焚烧 (无能源回收) (场外)	吨/年	集团	656	903	881	

GRI - 实质性议题 - 废弃物管理 (续)

GRI标准	信息披露	报告中的位置				
披露 306-5 (续)	进入处置的废弃物:第39-40页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
填埋(场外)	吨/年	集团	22	52	126	
其他处置作业(场外)	吨/年	集团	1,972	1,986	2,508	
进入处置的有害废弃物总量(现场)	吨/年	集团	-	-	-	
- 焚烧(有能源回收)(现场)	吨/年	集团	-	-	-	
- 焚烧(无能源回收)(现场)	吨/年	集团	-	-	-	
填埋(现场)	吨/年	集团	-	-	-	
其他处置方式(现场)	吨/年	集团	-	-	-	
进入处置的无害废弃物总量(场外)	吨/年	集团	8,735	8,809	8,187	
- 焚烧(有能源回收)(场外)	吨/年	集团	4,422	4,430	4,087	
- 焚烧(无能源回收)(场外)	吨/年	集团	819	617	559	
填埋(场外)	吨/年	集团	2,048	2,280	1,776	
其他处置方式(场外)	吨/年	集团	1,446	1,483	1,765	
进入处置的无害废弃物总量(现场)	吨/年	集团	-	-	-	
- 焚烧(有能源回收)(现场)	吨/年	集团	-	-	-	
- 焚烧(无能源回收)(现场)	吨/年	集团	-	-	-	
填埋(现场)	吨/年	集团	-	-	-	
其他处置方式(现场)	吨/年	集团	-	-	-	

GRI - 实质性议题 - 废弃物管理 (续)

GRI标准	信息披露	报告中的位置				
披露 306-4	从处置中转移的废弃物：第39-40页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
从处置中转移的有害废弃物和无害废弃物的总量	吨/年	集团	72,229	72,454	70,858	2024 年报告纳入了 2022 年与 2023 年未经修改的历史数据。为维持原始数据的连贯性，此前出于数据边界对齐目的而进行的重述操作已停止执行。
- 准备再利用	吨/年	集团	-	-	-	
- 循环利用	吨/年	集团	72,229	72,454	70,858	
- 其他回收作业	吨/年	集团	-	-	-	
从处置中转移的有害废弃物总量 (场外)	吨/年	集团	1,961	1,774	1,406	
- 准备再利用 (场外)	吨/年	集团	-	-	-	
- 循环利用 (场外)	吨/年	集团	1,961	1,774	1,406	
- 其他回收作业 (场外)	吨/年	集团	-	-	-	
从处置中转移的有害废弃物总量 (现场)	吨/年	集团	-	-	-	
- 准备再利用(现场)	吨/年	集团	-	-	-	
- 循环利用(现场)	吨/年	集团	-	-		
- 其他回收作业(现场)	吨/年	集团	-	-	-	
从处置中转移的无害废弃物总量 (场外)	吨/年	集团	70,267	70,681	69,452	
- 准备再利用 (场外)	吨/年	集团	-	-	-	
- 循环利用 (场外)	吨/年	集团	70,267	70,681	69,452	
- 其他回收作业 (场外)	吨/年	集团	-	-	-	
从处置中转移的无害废弃物总量 (现场)	吨/年	集团	-	-	-	
- 准备再利用(现场)	吨/年	集团	-	-	-	
- 循环利用(现场)	吨/年	集团	-	-	-	
- 其他回收作业(现场)	吨/年	集团	-	-	-	

GRI - 实质性议题 - 气候变化与行动 / 能源管理

GRI标准		信息披露		报告中的位置		
GRI 3: 实质性议题 2021 - 披露 3-3		实质性议题的管理:第32-38页				
GRI 302: 能源 2016						
披露 302-1	组织内部的能源消耗量:第36-38页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
能源消耗总量	吉焦/年	集团	5,322,904	5,318,161	4,863,308	2022 年和 2023 年的数据已按照科学碳目标倡议 (SBTi) 的要求进行了重述, 将非制造工厂纳入其中。 所使用换算因子的来源:英国环境、食品与乡村事务部 (DEFRA)。
间接能源消耗总量	吉焦/年	集团	4,097,764	4,108,484	3,737,198	
-其中电力消耗来自不可再生能源	吉焦/年	集团	2,968,221	2,528,628	1,661,073	
-其中从经过认证的可再生能源购买的电力	吉焦/年	集团	1,069,336	1,534,751	2,061,109	
-其中来自热电联产的电力	吉焦/年	集团	5,169	3,993	-	
-其中来自不可再生能源的冷却	吉焦/年	集团	254	230	245	
-其中来自不可再生能源的压缩空气	吉焦/年	集团	4,640	5,099	1,429	
-其中来自供应商 CHP (热电联产) 的热能	吉焦/年	集团	-	7,705	-	
-其中来自供应商的热能 (不可再生)	吉焦/年	集团	46,462	24,698	13,343	
-其中来自供应商的热能 (可再生)	吉焦/年	集团	3,684	3,380	-	
直接能源消耗总量	吉焦/年	集团	1,225,140	1,209,676	1,126,110	
- 天然气	吉焦/年	集团	1,018,085	958,741	856,404	
- 汽油	吉焦/年	集团	2,985	4,375	1,519	
- 柴油	吉焦/年	集团	3,402	26,814	16,235	
- 液化石油气	吉焦/年	集团	174,906	192,037	170,375	
- 重质和轻质燃料油	吉焦/年	集团	1,325	1,353	1,712	

GRI - 实质性议题 - 气候变化与行动 / 能源管理 (续)

GRI标准		信息披露	报告中的位置			
披露 302-1 续	组织内部的能源消耗量：第36-38页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
- A 型重油	吉焦/年	集团	19,725	15,689	15,500	
- 可再生燃料	吉焦/年	集团	-	-	-	
- 自产可再生电力	吉焦/年	集团	4,712	10,666	64,364	
披露 302-3	能源强度：第38页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
能源强度	兆瓦时/百万欧元营收	集团	152	140	148	2022 年和 2023 年的数据已按照科学碳目标倡议 (SBTi) 的要求进行了重述, 将非制造工厂纳入其中。
GRI 305: 排放 2016						
披露 305-1	直接 (范围1) 温室气体排放：第36页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
直接 (范围1) 温室气体排放	吨二氧化碳当量/年	集团	64,016	63,496	56,137	2022 年和 2023 年的数据已依据科学碳目标倡议 (SBTi) 的要求重新核算。此次核算将非制造工厂纳入范围 1, 排放因子来源于英国环境、食品和乡村事务部 (DEFRA)。
披露 305-2	能源间接 (范围2) 温室气体排放：第37页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
能源间接 (范围2) 温室气体排放 (基于市场)	吨二氧化碳当量/年	集团	398,555	361,381	210,181	2022 年和 2023 年的数据已按照科学碳目标倡议 (SBTi) 标准进行重述, 将范围 2 中的非制造工厂纳入核算。
能源间接 (范围2) 温室气体排放 (基于地域)	吨二氧化碳当量/年	集团	432,339	447,143	403,187	排放因子来源: 基于地理位置的排放因子来自国际能源署 (IEA), 基于市场的排放因子来自发证机构协会 (AIB) 和国际能源署 (IEA) 。

GRI - 实质性议题 - 气候变化与行动 / 能源管理 (续)

GRI标准	信息披露	报告中的位置				
披露 305-3	其他间接 (范围3) 温室气体排放:第32-33页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
范围 3 — 第 1 类 — 购买的商品和服务	吨二氧化碳当量/年	集团	4,002,900	3,908,567	3,458,030	2022 年和 2023 年的排放数据已根据科学碳目标倡议 (SBTi) 标准重新核算。此次核算将范围 3.3 中的非制造工厂纳入, 将范围 3.6 中的酒店住宿排除在外, 并在范围 3.4 的计算中采用法定物流数据。
范围 3 — 第 2 类 — 资本支出	吨二氧化碳当量/年	集团	105,685	100,117	123,053	
范围 3 — 第 3 类 — 与燃料和能源相关的活动	吨二氧化碳当量/年	集团	137,040	129,332	119,729	
范围 3 — 第 4 类 — 上游运输和配送	吨二氧化碳当量/年	集团	332,909	289,440	356,885	
范围 3 — 第 5 类 — 运营场地产生的废弃物	吨二氧化碳当量/年	集团	4,584	5,002	3,345	
范围 3 — 第 6 类 — 商务旅行	吨二氧化碳当量/年	集团	8,936	12,621	15,608	
范围 3 — 第 7 类 — 员工通勤	吨二氧化碳当量/年	集团	63,839	55,242	52,842	
范围 3 — 第11类 — 已售产品的使用	吨二氧化碳当量/年	集团	3,909,652	4,127,575	4,487,842	
披露 305-4	温室气体排放强度					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
范围 1 和范围 2 (基于市场) 中的温室气体排放强度比	吨二氧化碳当量/营收 (百万欧元)	集团	48	40	29	2022 年和 2023 年的数据已按照科学碳目标倡议 (SBTi) 标准进行重述, 将范围 1 和范围 2 中的非制造工厂纳入核算。
披露 305-7	氮氧化物 (NOX)、硫氧化物 (SOX) 和其他重大气体排放:第44-45页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
颗粒物 (粉尘)	吨/年	集团	2,908	5,067	3,836	2024 年报告纳入了 2022 年与 2023 年未经修改的历史数据。为维持原始数据的连贯性, 此前出于数据边界对齐目的而进行的重述操作已停止执行。
氮氧化物	吨/年	集团	109,137	135,415	113,069	
硫氧化物	吨/年	集团	10,480	8,464	8,521	
空气污染物排放总量	吨/年	集团	122,525	148,946	125,426	

GRI - 实质性议题 - 节约用水

GRI标准	信息披露	报告中的位置				
GRI 3: 实质性议题 2021 - 披露 3-3	实质性议题管理:第42-44页					
GRI 303: 水资源和污水 2018						
披露 303-3	取水:第42页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
取水总量	兆升/年	集团	2,221	2,109	1,790	2024 年报告纳入了 2022 年与 2023 年未经修改的历史数据。为维持原始数据的连贯性, 此前出于数据边界对齐目的而进行的重述操作已停止执行。
地表取水总量	兆升/年	集团	88	101	116	
-淡水(溶解固体总量≤1000mg /L)	兆升/年	集团	88	101	116	
-其他水(总溶解固体含量>1000mg /L)	兆升/年	集团	0	0	0	
-来自水资源紧张地区	兆升/年	集团	0	17	28	
-淡水(溶解固体总量≤1000mg /L)	兆升/年	集团	0	17	28	
-其他水(总溶解固体含量>1000mg /L)	兆升/年	集团	0	0	0	
来自水资源紧张地区的百分比	%	集团	0%	17%	24%	
地下取水总量	兆升/年	集团	365	332	300	
-淡水(溶解固体总量≤1000mg /L)	兆升/年	集团	365	332	300	
-其他水(总溶解固体含量>1000mg /L)	兆升/年	集团	0	0	0	
-来自水资源紧张地区	兆升/年	集团	1.16	0.01	0.00	
-淡水(溶解固体总量≤1000mg /L)	兆升/年	集团	1.16	0.01	0.00	
-其他水(总溶解固体含量>1000mg /L)	兆升/年	集团	0	0	0	
来自水资源紧张地区的百分比	%	集团	0.3%	0%	0%	
海水取水总量	兆升/年	集团	-	-	-	
-淡水(溶解固体总量≤1000mg /L)	兆升/年	集团	-	-	-	
-其他水(总溶解固体含量>1000mg /L)	兆升/年	集团	-	-	-	
-来自水资源紧张地区	兆升/年	集团	-	-	-	
-淡水(溶解固体总量≤1000mg /L)	兆升/年	集团	-	-	-	
-其他水(总溶解固体含量>1000mg /L)	兆升/年	集团	-	-	-	

GRI - 实质性议题 - 节约用水 (续)

GRI标准	信息披露	报告中的位置				
披露 303-3 (续)	取水:第42页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
来自水资源紧张地区的百分比	%	集团	-	-	-	
第三方取水总量	兆升/年	集团	1,769	1,676	1,374	
-淡水 (溶解固体总量≤1000mg /L)	兆升/年	集团	1,769	1,676	1,374	
-其他水 (总溶解固体含量>1000mg /L)	兆升/年	集团	0	0	0	
-来自水资源紧张地区	兆升/年	集团	635	650	543	
-淡水 (溶解固体总量≤1000mg /L)	兆升/年	集团	635	650	543	
-其他水 (总溶解固体含量>1000mg /L)	兆升/年	集团	0	0	0	
来自水资源紧张地区的百分比	%	集团	36%	39%	40%	
单位水耗	立方米/百万欧元营收	集团	229	200	196	
披露 303-4	排水:第42页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
排水总量	ML /year	集团	1,341	1,526	1,327	2024 年报告纳入了 2022 年与 2023 年未经修改的历史数据。为维持原始数据的连贯性,此前出于数据边界对齐目的而进行的重述操作已停止执行。
-排往地表水系	兆升/年	集团	81.60	78.24	79.70	
-淡水 (溶解固体总量≤1000mg /L)	兆升/年	集团	81.60	78.22	79.68	
-其他水 (总溶解固体含量>1000mg /L)	兆升/年	集团	0.00	0.02	0.02	
-其中来自水资源紧张地区	兆升/年	集团	0.5	0.0	0.0	
-淡水 (溶解固体总量≤1000mg /L)	兆升/年	集团	0.5	0.0	0.0	
-其他水 (总溶解固体含量>1000mg /L)	兆升/年	集团	0	0	0	
来自水资源紧张地区的百分比	%	集团	0.6%	0.0%	0.0%	
-排往地下水系	兆升/年	集团	0.0	0.7	0.6	
-淡水 (溶解固体总量≤1000mg /L)	兆升/年	集团	0.0	0.7	0.6	
-其他水 (总溶解固体含量>1000mg /L)	兆升/年	集团	-	-	-	

GRI - 实质性议题 - 节约用水 (续)

GRI标准	信息披露	报告中的位置				
披露 303-4 (续)	排水:第42页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
-来自水资源紧张地区	兆升/年	集团	-	-	-	
-淡水(溶解固体总量≤1000mg /L)	兆升/年	集团	-	-	-	
-其他水(总溶解固体含量>1000mg /L)	兆升/年	集团	-	-	-	
来自水资源紧张地区的百分比	%	集团	-	-	-	
-排往海洋水系	兆升/年	集团	-	-	-	
-淡水(溶解固体总量≤1000mg /L)	兆升/年	集团	-	-	-	
-其他水(总溶解固体含量>1000mg /L)	兆升/年	集团	-	-	-	
-来自水资源紧张地区	兆升/年	集团	-	-	-	
-淡水(溶解固体总量≤1000mg /L)	兆升/年	集团	-	-	-	
-其他水(总溶解固体含量>1000mg /L)	兆升/年	集团	-	-	-	
来自水资源紧张地区的百分比	%	集团	-	-	-	
-排往第三方(总计)	兆升/年	集团	1,259	1,447	1,247	
水量被送往其他组织	兆升/年	集团	25	84	111	
-淡水(溶解固体总量≤1000mg /L)	兆升/年	集团	1,259	1,371	1,110	
-其他水(总溶解固体含量>1000mg /L)	兆升/年	集团	-	76	137	
-来自水资源紧张地区	兆升/年	集团	335	438	413	
其中水量被送往其他组织	兆升/年	集团	25	83	110	
-淡水(溶解固体总量≤1000mg /L)	兆升/年	集团	335	438	407	
-其他水(总溶解固体含量>1000mg /L)	兆升/年	集团	0	0	6	
来自水资源紧张地区的百分比	%	集团	27%	30%	33%	

GRI - 实质性议题 - 节约用水 (续)

GRI标准	信息披露	报告中的位置				
披露 303-5	耗水:第43页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
耗水总量	兆升/年 (已计算)	集团	880	583	463	
-来自水资源紧张地区	兆升/年	集团	301	229	158	非GRI定义:不属于 GRI 要求范畴的关键绩效指标 (KPI)。马瑞利依据自身可持续发展战略对非 GRI 指标进行报告。
非 GRI 再生水指数	%	集团	92%	91%	92%	2024 年报告纳入了 2022 年与 2023 年未经修改的历史数据。为维持原始数据的连贯性,此前出于数据边界对齐目的而进行的重述操作已停止执行。
回收和再利用的水量	兆升/年	集团	26,524	20,974	19,805	
非 GRI	能源管理系统和环境审计					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
具有 ISO 14001 环境管理体系认证的场所数量	场所数量	集团	97	95	92	马瑞利正从战略层面优化自身运营布局,致使运营工厂数量逐年减少。
具有 ISO 14001 环境管理体系认证的场所百分比	%	集团	95%	94%	98%	2024 年报告纳入了 2022 年与 2023 年未经修改的历史数据。为维持原始数据的连贯性,此前出于数据边界对齐目的而进行的重述操作已停止执行。

GRI - 实质性议题 - 生物多样性

GRI标准		信息披露		报告中的位置								
GRI 3: 实质性议题 2021 - 披露 3-3		实质性议题管理:第46-47页										
GRI 304: 生物多样性												
披露 304-1		组织在位于或邻近保护区和保护区外的生物多样性丰富区域拥有、租赁、管理的运营点										
运营点		地理位置		可能由组织拥有、租赁或管理的地表和地下土地	与保护区（区域内、邻近或含有部分保护区）或保护区外的生物多样性丰富区域有关的位置					运营类型	运营场地的规模（平方米）	以受保护状态名录（例如 IUCN 保护区管理类别、拉姆萨尔公约、国家法规）为特征的生物多样性价值
地点名称	国家	纬度	经度		邻近范围	保护区	区域名称	指定类型	治理			IUCN管理
瓦莱斯的利纳斯	西班牙	41.64738271	2.41610667	无	最近2公里	Natura 2000	蒙特内格山脉及走廊	保护规划	联邦或国家部委或机构	制造和办公	36,266	IUCN管理类别V
					最近5公里	Natura 2000	蒙特塞尼	保护规划	联邦或国家部委或机构			IUCN管理类别V
					最近10公里	Natura 2000	孔戈斯特河	保护规划	联邦或国家部委或机构			IUCN管理类别V

GRI - 实质性议题 - 生物多样性 (续)

GRI标准		信息披露		报告中的位置								
披露 304-1 (续)		组织在位于或邻近保护区和保护区外的生物多样性丰富区域拥有、租赁、管理的运营点										
运营点		地理位置		可能由组织拥有、租赁或管理的地表和地下土地	与保护区 (区域内、邻近或含有部分保护区) 或保护区外的生物多样性丰富区域有关的位置					运营类型	运营场地的规模 (平方米)	以受保护状态名录 (例如 IUCN 保护区管理类别、拉姆萨尔公约、国家法规) 为特征的生物多样性价值
地点名称	国家	纬度	经度		邻近范围	保护区	区域名称	指定类型	治理			IUCN管理
苏尔莫纳	意大利	42.08235106	13.90147183	无	最近2公里	Natura 2000	迈耶拉国家公园	特别保护区 (鸟类指令)	联邦或国家部委或机构	制造和办公	240,600	IUCN管理类别 II
					最近2公里	Natura 2000	迈耶拉	特殊保护区 (栖息地指令)	地区性的			未报告
					最近5公里	Natura 2000	贾尔迪诺河 - 萨吉塔里奥河 - 阿泰尔诺河 - 佩斯卡拉河源头	特殊保护区 (栖息地指令)	地区性的			未报告
					最近10公里	Natura 2000	圣维南齐奥峡谷	特殊保护区 (栖息地指令)	地区性的			未报告
					最近10公里	Natura 2000	西伦特 - 维利诺	特别保护区 (鸟类指令)	地区性的			未报告
					最近10公里	Natura 2000	真扎纳山	特殊保护区 (栖息地指令)	地区性的			未报告

GRI - 实质性议题 - 生物多样性 (续)

GRI标准		信息披露				报告中的位置							
披露 304-1 (续)			组织在位于或邻近保护区和保护区外的生物多样性丰富区域拥有、租赁、管理的运营点										
运营点		地理位置		可能由组织拥有、租赁或管理的地表和地下土地	与保护区 (区域内、邻近或含有部分保护区) 或保护区外的生物多样性丰富区域有关的位置					运营类型	运营场地的规模 (平方米)	以受保护状态名录 (例如 IUCN 保护区管理类别、拉姆萨尔公约、国家法规) 为特征的生物多样性价值	
地点名称	国家	纬度	经度		邻近范围	保护区	区域名称	指定类型	治理			IUCN管理	
巴尔韦拉	西班牙	41.52082981	2.13312186921675	无	最近2公里	国家的	加列克斯	保护规划	联邦或国家部委或机构	制造和办公	17,740	IUCN管理类别 V	
					最近5公里	Natura 2000	科尔塞罗拉山脉	保护规划	联邦或国家部委或机构			IUCN管理类别 VI	
					最近10公里	Natura 2000	孔戈斯特河	保护规划	联邦或国家部委或机构			IUCN管理类别 V	
					最近10公里	Natura 2000	北部沿海山脉	特殊保护区 (栖息地指令)	地区性的			未报告	
毛阿	巴西	-23.66162125647324	-46.48696997211986	无	最近10公里	国家的	卡尔莫农场市立自然公园	公园	地方 (州/省等低于国家层面的) 部委或机构	制造和办公	191,250	IUCN管理类别 II	

GRI - 实质性议题 - 生物多样性 (续)

GRI标准		信息披露				报告中的位置						
披露 304-1 (续)			组织在位于或邻近保护区和保护区外的生物多样性丰富区域拥有、租赁、管理的运营点									
运营点		地理位置		可能由组织拥有、租赁或管理的地表和地下土地	与保护区(区域内、邻近或含有部分保护区)或保护区外的生物多样性丰富区域有关的位置					运营类型	运营场地的规模(平方米)	以受保护状态名录(例如 IUCN 保护区管理类别、拉姆萨尔公约、国家法规)为特征的生物多样性价值
地点名称	国家	纬度	经度		邻近范围	保护区	区域名称	指定类型	治理			IUCN管理
凯奇内茨	斯洛伐克	48.55126736	21.24293303	无	重叠	其他	科希策山谷	关键生物多样性区域	无	制造和办公	333,610	IUCN管理类别 IV
					最远2公里	Natura 2000	科希策盆地	特别保护区(鸟类指令)	联邦或国家部委或机构			未报告
					最远5公里	Natura 2000	霍尔纳德河曲流	特殊保护区(栖息地指令)	地区性的			未报告
					最远10公里	Natura 2000	海尔纳德河谷和萨约拉迪森林	特殊保护区(栖息地指令)	地区性的			未报告
					最远10公里	Natura 2000	曾普伦山脉及塞伦茨丘陵与海尔纳德河谷	特别保护区(鸟类指令)	地区性的			未报告
安帕鲁	巴西	-22.71651052110796	-46.81601106176516	无	重叠	国家的	皮拉西卡巴-茹克里米林环境保护区二期	环境保护区	地方(州/省等低于国家层面的)部委或机构	制造和办公	236,246	IUCN管理类别 V

GRI - 实质性议题 - 生物多样性 (续)

GRI标准		信息披露				报告中的位置						
披露 304-1 (续)			组织在位于或邻近保护区和保护区外的生物多样性丰富区域拥有、租赁、管理的运营点									
运营点		地理位置		可能由组织拥有、租赁或管理的地表和地下土地	与保护区 (区域内、邻近或含有部分保护区) 或保护区外的生物多样性丰富区域有关的位置					运营类型	运营场地的规模 (平方米)	以受保护状态名录 (例如 IUCN 保护区管理类别、拉姆萨尔公约、国家法规) 为特征的生物多样性价值
地点名称	国家	纬度	经度		邻近范围	保护区	区域名称	指定类型	治理			IUCN管理
圣佩多尔	西班牙	41.77809398	1.852575298	无	最远2公里	其他	巴塞罗那滨海前山脉	关键生物多样性区域	无	制造和办公	43,000	未报告
					最远10公里	Natura 2000	蒙特和奥巴克的圣洛伦索	特别保护区 (鸟类指令)	地区性的			未报告
					最远10公里	Natura 2000	卡斯特拉尔山	保护规划	地区性的			IUCN管理类别 V
托卢卡	墨西哥	19.293376779846017	-99.54501725599826	无	最远5公里	国家的	圣洛伦索河支流流域水源与森林保护区	州立公园	地方 (州/省等低于国家层面的) 部委或机构	制造和办公	31,181	未报告
					最远5公里	莱尔马沼泽	拉姆萨尔湿地、国际重要湿地	拉姆萨尔湿地、国际重要湿地	国际的			未报告

GRI - 实质性议题 - 劳资关系

GRI标准		信息披露		报告中的位置		
GRI 3: 实质性议题 2021 - 披露 3-3		实质性议题管理:第82-85页				
GRI 401: 雇佣 2016						
披露 401-1	新进员工雇佣率和员工流动率:第83-84页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
报告年度的新员工 (只限长期员工)	数量 (人数)	集团	9,967	7,548	5,393	
雇佣率 (总计)	%	集团	21%	18%	14%	
- 其中的女性	数量 (人数)	集团	3,867	3,005	2,060	
女性雇佣率	%	集团	27%	24%	17%	
- 其中<30岁的	数量 (人数)	集团	2,132	1,533	1,048	
<30岁的雇佣率	%	集团	70%	71%	9%	
- 其中30岁 <= x <= 50岁的	数量 (人数)	集团	1,598	1,340	932	
30岁 <= x <= 50岁的雇佣率	%	集团	18%	17%	8%	
- 其中>50岁的	数量 (人数)	集团	137	132	80	
>50岁的雇佣率	%	集团	6%	5%	1%	
- 其中的男性	数量 (人数)	集团	6,099	4,543	3,333	
男性雇佣率	%	集团	18%	15%	12%	
- 其中<30岁的	数量 (人数)	集团	3,434	2,488	1,605	
<30岁的雇佣率	%	集团	52%	53%	6%	
- 其中30岁 <= x <= 50岁的	数量 (人数)	集团	2,370	1,795	1,161	
30岁 <= x <= 50岁的雇佣率	%	集团	12%	10%	6%	
- 其中>50岁的	数量 (人数)	集团	295	260	171	
>50岁的雇佣率	%	集团	4%	4%	1%	
- 其他	数量 (人数)	无法获得性别信息的公司 / 国家	1	0	0	

GRI - 实质性议题 - 劳资关系 (续)

GRI标准	信息披露	报告中的位置				
披露 401-1 (续)	新进员工雇佣率和员工流动率:第83-84页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
其他雇佣率	%	无法获得性别信息的公司 / 国家	100%	0	0	
南美洲 (SA) 新员工	数量 (人数)	南美	523	546	802	
南美洲 (SA) 雇佣率	%	南美	11%	7%	16%	
北美洲 (NA) 新员工	数量 (人数)	北美	6,739	5,705	3,290	
北美洲 (NA) 雇佣率	%	北美	52%	50%	30%	
中欧洲, 中东及非洲地区 (EMEA) 新员工	数量 (人数)	中欧洲, 中东及非洲地区	1,095	905	443	
中欧洲, 中东及非洲地区雇佣率	%	中欧洲, 中东及非洲地区	6%	6%	3%	
印度新员工	数量 (人数)	印度	360	110	458	
印度雇佣率	%	印度	39%	13%	39%	
东盟 (ASEAN) 新员工	数量 (人数)	东盟	415	136	53	
东盟雇佣率	%	东盟	7%	3%	1%	
中国新员工	数量 (人数)	中国	835	146	347	
中国雇佣率	%	中国	15%	4%	9%	
报告年度内的离职人数 (只限长期员工)	数量 (人数)	集团	13,687	14,328	7,835	
离职率 (总计)	%	集团	28%	34%	20%	
-其中主动离职者	数量 (人数)	集团	7,353	6,087	3,182	
离职率	%	集团	15%	14%	8%	
-其中的女性	数量 (人数)	集团	4,535	4,997	2,736	
女性离职率	%	集团	32%	40%	23%	
-其中主动离职的女性	数量 (人数)	集团	2,599	2,250	1,184	

GRI - 实质性议题 - 劳资关系 (续)

GRI标准	信息披露		报告中的位置			
披露 401-1 (续)	新进员工雇佣率和员工流动率:第83-84页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
女性主动离职率	%	集团	18%	18%	10%	
-其中< 30岁的	数量(人数)	集团	1,953	1,703	872	
<30岁的离职率	%	集团	14%	79%	7%	
-其中主动离职的<30岁女性	数量(人数)	集团	1,287	897	459	
女性主动离职率	%	集团	9%	7%	4%	
-其中的女性	数量(人数)	集团	2,123	2,744	1,417	
30岁 <= x <= 50岁的离职率	%	集团	16%	36%	12%	
-其中主动离开的女性	数量(人数)	集团	1,177	1,161	615	
女性主动离职率	%	集团	8%	15%	5%	
- 其中>50岁的女性	数量(人数)	集团	459	550	447	
>50岁的离职率	%	集团	20%	21%	4%	
- 其中主动离开的女性	数量(人数)	集团	135	192	110	
女性主动离职率	%	集团	6%	7%	1%	
- 其中的男性	数量(人数)	集团	9,152	9,331	5,099	
男性离职率	%	集团	27%	31%	18%	
-主动离职的男性	数量(人数)	集团	4,754	3,837	1,998	
-男性主动离职率	%	集团	14%	13%	7%	
- 其中< 30岁的	数量(人数)	集团	3,562	2,707	1,439	
< 30岁的离职率	%	集团	54%	58%	5%	
- 其中主动离职的男性	数量(人数)	集团	2,159	1,366	625	
男性主动离职率	%	集团	33%	29%	2%	
- 其中30岁 <= x <= 50岁的	数量(人数)	集团	4,225	4,902	2,760	

GRI - 实质性议题 - 劳资关系 (续)

GRI标准	信息披露	报告中的位置				
披露 401-1 (续)	新进员工雇佣率和员工流动率:第83-84页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
30岁 <= x <= 50岁的离职率	%	集团	21%	27%	10%	
-其中主动离职的	数量 (人数)	集团	2,306	2,131	1,161	
主动离职率	%	集团	11%	12%	4%	
-其中>50岁的	数量 (人数)	集团	1,365	1,722	900	
>50岁的离职率	%	集团	20%	24%	3%	
-其中主动离职的	数量 (人数)	集团	289	340	212	
主动离职率	%	集团	4%	5%	1%	
其中南美 (SA) 的离职者	数量 (人数)	南美	598	738	700	
南美 (SA) 的离职率	%	南美	13%	16%	14%	
其中南美洲 (SA) 的主动离职者	数量 (人数)	南美	152	148	197	
其中南美洲 (SA) 的主动离职率	%	南美	3%	3%	4%	
北美洲 (NA) 的离职者	数量 (人数)	北美	7,049	7,534	3,786	
北美洲 (NA) 的离职率	%	北美	55%	67%	34%	
其中北美 (NA) 的主动离职者	数量 (人数)	北美	4,461	3,811	1,756	
其中北美 (NA) 的主动离职率	%	北美	34%	34%	16%	
中欧洲, 中东及非洲地区 (EMEA) 的离职者	数量 (人数)	中欧洲, 中东及非洲地区	3,218	2,885	2,127	
中欧洲, 中东及非洲地区 (EMEA) 的离职率	%	中欧洲, 中东及非洲地区	18%	18%	15%	
中欧洲, 中东及非洲地区 (EMEA) 的主动离职者	数量 (人数)	中欧洲, 中东及非洲地区	1,429	1,113	633	
中欧洲, 中东及非洲地区 (EMEA) 的主动离职率	%	中欧洲, 中东及非洲地区	8%	7%	4%	
印度的离职者	数量 (人数)	印度	154	206	118	
印度的离职率	%	印度	17%	25%	10%	

GRI - 实质性议题 - 劳资关系 (续)

GRI标准	信息披露	报告中的位置				
披露 401-1 (续)	新进员工雇佣率和员工流动率:第83-84页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
印度的主动离职者	数量(人数)	印度	152	197	114	
印度的主动离职率	%	印度	17%	24%	10%	
东盟的离职者	数量(人数)	东盟	1,555	1,387	305	
东盟的离职率	%	东盟	25%	29%	7%	
东盟主动离职者	数量(人数)	东盟	493	394	234	
东盟主动离职率	%	东盟	8%	8%	5%	
中国的离职者	数量(人数)	中国	1,113	1,578	799	
中国的离职率	%	中国	20%	38%	22%	
中国的主动离职者	数量(人数)	中国	666	424	248	
中国的主动离职率	%	中国	12%	10%	7%	
披露 401-2	提供给全职员工(不包括临时或兼职员工)的福利:第73页					

GRI - 实质性议题 - 劳资关系 (续)

GRI标准	信息披露	报告中的位置				
披露 401-3	育儿假:第76页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
有权享受育儿假的员工总数	数量(人数)	集团	36,619	43,504	41,693	育儿假涵盖全职员工与兼职员工。 马瑞利在韩国设有业务,当地员工无权享受育儿假。 马瑞利在 2023 年可持续发展报告中首次披露该指标。 由于数据质量提升, 2023 年的数据已重新核算。
-女性	数量(人数)	集团	11,217	12,917	12,432	
-男性	数量(人数)	集团	25,402	30,588	29,261	
休育儿假的员工总数	数量(人数)	集团	2,919	1,920	1,818	
-女性	数量(人数)	集团	1,288	859	781	
-男性	数量(人数)	集团	1,631	1,061	1,037	
育儿假结束后在报告期内返岗的员工总数	数量(人数)	集团	2,622	1,428	1,511	
-女性	数量(人数)	集团	1,009	464	507	
-男性	数量(人数)	集团	1,613	964	1,004	
育儿假结束后返岗且12个月后仍在职的员工总数	数量(人数)	集团	2,142	1,135	1,102	
-女性	数量(人数)	集团	767	373	315	
-男性	数量(人数)	集团	1,375	762	787	
上一报告期的育儿假结束后返岗员工总数	数量(人数)	集团	-	2,663	1,428	
-女性	数量(人数)	集团	-	1,030	464	
-男性	数量(人数)	集团	-	1,633	964	

GRI - 实质性议题 - 劳资关系（续）

GRI标准		信息披露		报告中的位置			
GRI 402: 劳资关系							
披露 402-1		有关运营变更的最短通知期:第85页					
GRI 406: 反歧视 2016							
披露 406-1		歧视事件及采取的纠正行动:第54页					
		计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
发生的歧视事件的总数		数量(人数)	集团	-	1	2	截至 2024 年,所有已报告的涉及歧视事件都处理完毕,相关应对行动也已完成。2023 年,我们对诚信热线收到且归为“歧视”类的确认指控展开审查,仅发现 1 起核实的案件。对此,我们通过培训指导提供建议与协助,切实有效地解决了该问题。
GRI 407: 结社自由与集体谈判							
披露 407-1		结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商:第51, 53, 54, 55, 62, 63页					

GRI - 实质性议题 - 员工参与

GRI标准	信息披露		报告中的位置			
GRI 3: 实质性议题2021 披露 3-3	实质性议题管理:第65-75页					
GRI 404: 培训与教育 2016						
披露 404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数:第68-71页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
总培训时长:高管(总监及以上)	小时/年	集团	2,528	5,063	5,624	
- 女性	小时/年	集团	325	902	1,116	
- 男性	小时/年	集团	2,203	4,160	4,508	
平均培训时长:高管(总监及以上)	小时/员工	集团	4	11	12	
- 女性	小时/年	集团	5	13	15	
- 男性	小时/年	集团	4	11	12	
总培训时长:(经理)	小时/年	集团	38,664	75,755	96,623	
- 女性	小时/年	集团	6,826	15,826	21,080	
- 男性	小时/年	集团	31,838	59,929	75,543	
平均培训时长:(经理)	小时/员工	集团	11	26	33	
- 女性	小时/年	集团	12	33	43	
- 男性	小时/年	集团	10	24	31	
总培训时长:(白领员工)	小时/年	集团	199,052	83,452	101,962	
- 女性	小时/年	集团	52,897	24,379	30,194	
- 男性	小时/年	集团	146,141	59,074	71,768	
平均培训时长:(白领员工)	小时/员工	集团	15	8	10	
- 女性	小时/年	集团	14	9	12	
- 男性	小时/年	集团	15	8	10	

GRI - 实质性议题 - 员工参与（续）

GRI标准	信息披露	报告中的位置				
披露 404-1 (续)	每名员工每年接受培训的平均小时数:第68-71页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
总培训时长:(蓝领员工)	小时/年	集团	189,454	281,842	252,718	
- 女性	小时/年	集团	36,612	46,748	61,117	
- 男性	小时/年	集团	152,842	235,094	191,601	
平均培训时长:(蓝领员工)	小时/员工	集团	6	9	9	
- 女性	小时/年	集团	3	5	7	
- 男性	小时/年	集团	7	11	10	
披露 404-2	员工技能提升方案和过渡援助方案:第69-71页					
披露 404-3	接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比:第67页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
接受定期绩效和职业发展考核的员工数	数量(人数)	集团	-	26,333	27,056	马瑞利从 2023 年开始报告这一指标。 如需了解员工总数, 请查阅 GRI 披露2-7
接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比	%	集团	-	60%	65%	
- 接受定期绩效和职业发展考核的女性	数量(人数)	集团	-	7,061	7,159	
女性百分比	%	集团	-	55%	26%	
- 接受定期绩效和职业发展考核的男性	数量(人数)	集团	-	19,272	19,897	
男性百分比	%	集团	-	63%	74%	

GRI - 实质性议题 - 员工参与（续）

GRI标准	信息披露	报告中的位置				
披露 404-3 (续)	接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比:第67页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
高管(总监及以上)	数量(人数)	集团	-	450	433	马瑞利从 2023 年开始报告这一指标。 如需了解员工总数, 请查阅 GRI 披露2-7
- 接受定期绩效和职业发展考核的女性	数量(人数)	集团	-	69	68	
女性总数	数量(人数)	集团	-	69	74	
女性百分比	%	集团	-	100%	92%	
- 接受定期绩效和职业发展考核的男性	数量(人数)	集团	-	381	365	
男性总数	数量(人数)	集团	-	391	388	
男性百分比	%	集团	-	97%	94%	
经理	数量(人数)	集团	-	2,857	2,838	
- 接受定期绩效和职业发展考核的女性	数量(人数)	集团	-	468	481	
女性总数	数量(人数)	集团	-	484	495	
女性百分比	%	集团	-	97%	97%	
- 接受定期绩效和职业发展考核的男性	数量(人数)	集团	-	2,389	2,357	
男性总数	数量(人数)	集团	-	2,457	2,430	
男性百分比	%	集团	-	97%	97%	

GRI - 实质性议题 - 员工参与（续）

GRI标准	信息披露	报告中的位置				
披露 404-3 (续)	接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比:第67页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
白领员工	数量(人数)	集团	-	8,534	8,760	马瑞利从 2023 年开始报告这一指标。 如需了解员工总数, 请查阅 GRI 披露2-7
- 接受定期绩效和职业发展考核的女性	数量(人数)	集团	-	2,245	2,302	
女性总数	数量(人数)	集团	-	2,642	2,619	
女性百分比	%	集团	-	85%	88%	
- 接受定期绩效和职业发展考核的男性	数量(人数)	集团	-	6,289	6,458	
男性总数	数量(人数)	集团	-	7,301	7,248	
男性百分比	%	集团	-	86%	89%	
蓝领员工	数量(人数)	集团	-	14,492	15,025	
- 接受定期绩效和职业发展考核的女性	数量(人数)	集团	-	4,279	4,308	
女性总数	数量(人数)	集团	-	9,728	9,244	
女性百分比	%	集团	-	44%	47%	
- 接受定期绩效和职业发展考核的男性	数量(人数)	集团	-	10,213	10,717	
男性总数	数量(人数)	集团	-	20,514	19,195	
男性百分比	%	集团	-	50%	56%	

GRI - 实质性议题 - 职业健康与安全

GRI标准	信息披露		报告中的位置			
GRI 3: 实质性议题2021 披露 3-3	实质性议题管理:第78-81页					
GRI 403: 职业健康与安全 2018						
披露 403-1	职业健康安全管理体系:第79-80页					
披露 403-6	促进工作者健康:第78, 80, 81页					
披露 403-7	预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响:第79-81页					
披露 403-9	工伤:第78-81页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
员工						
工伤事故总数	数量/年	集团	497	449	254	
- 死亡事故	数量/年	集团	1	0	0	
- 严重后果损工事故 (LTI)	数量/年	集团	18	16	28	严重后果损工事故 (High - consequence LTI) 定义为:员工受伤后,在 6 个月内无法、尚未或预计无法完全恢复到受伤前健康状态的伤害。在马瑞利公司程序报告中,严重后果损工事故被纳入严重损工事故类别。
- 损工事故 (LTI)	数量/年	集团	66	63	42	损工事故 (LTI) 指的是导致员工缺勤至少一天 (不包括受伤当天) 的伤害。
- 急救处置事故 (FA)	数量/年	集团	412	370	184	
通勤事故数	数量/年	集团	157	208	118	
总工时数	数量/年	集团	90,019,475	87,117,977	83,794,869	2024 年报告纳入了 2022 年与 2023 年未经修改的历史数据。为维持原始数据的连贯性,此前出于数据边界对齐目的而进行的重述操作已停止执行。
工伤死亡率	(死亡事故数/总工时) x 1,000,000	集团	0.01	0	0	
严重后果工伤事故率 (不含死亡)	(严重后果 LTI/总工时) x 1,000,000	集团	0.20	0.18	0.33	
可记录工伤事故率率	(工伤事故总数/总工时) x 1,000,000	集团	5.51	5.15	3.03	
损工事故总发生率 (含严重后果LTI)	[(严重后果LTI+损工事故数+死亡数) /总工时] x 1,000,000	集团	0.94	0.91	0.84	

GRI - 实质性议题 - 职业健康与安全 (续)

GRI标准	信息披露	报告中的位置				
披露 403-9 (续)	工伤:第78-81页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
非正式员工(劳务派遣和外包人员):第78-81页						
工伤事故总数	数量/年	集团	38	20	22	
- 死亡事故	数量/年	集团	0	0	0	
- 严重后果损工事故 (LTI)	数量/年	集团	2	5	5	严重后果损工事故 (High - consequence LTI) 定义为:员工受伤后,在 6 个月内无法、尚未或预计无法完全恢复到受伤前健康状态的伤害。在马瑞利公司程序报告中,严重后果损工事故被纳入严重损工事故类别。
- 损工事故 (LTI)	数量/年	集团	2	11	7	损工事故 (LTI) 指的是导致员工缺勤至少一天 (不包括受伤当天) 的伤害。
- 急救处置事故 (FA)	数量/年	集团	34	4	10	
通勤事故数	数量/年	集团	-	-	-	目前,非正式员工的通勤受伤人数暂无法获取。马瑞利承诺从下一份可持续发展报告起收集并披露这一数据。
总工时数	数量/年	集团	16,323,330	18,647,017	18,989,144	2024 年报告纳入了 2022 年与 2023 年未经修改的历史数据。为维持原始数据的连贯性,此前出于数据边界对齐目的而进行的重述操作已停止执行。
工伤死亡率	(死亡事故数/总工时) x 1,000,000	集团	0	0	0	
严重后果工伤事故率 (不含死亡)	(严重后果 LTI/总工时) x 1,000,000	集团	0.12	0.27	0.26	
可记录工伤事故率率	(工伤事故总数/总工时) x 1,000,000	集团	2.33	1.07	1.16	
损工事故总发生率 (含严重后果LTI)	[(严重后果LTI+损工事故数+死亡数) /总工时] x 1,000,000	集团	0.25	0.86	0.63	

GRI - 实质性议题 - 职业健康与安全 (续)

GRI标准		信息披露		报告中的位置		
披露 403-10	工作相关的健康问题:第81页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
员工						
工作相关健康问题导致的死亡数	数量/年	集团	-	-	-	目前所需信息暂无法获取。马瑞利承诺从下一份可持续发展报告起收集并披露这一数据。
可记录的工作相关健康问题案例数	数量/年	集团	5	3	24	这些案例涉及生物医学负荷过重与震动、累积性损伤以及人体工程学方面的问题。
非正式员工						
工作相关健康问题导致的死亡数	数量/年	集团	-	-	-	目前所需信息暂无法获取。马瑞利承诺从下一份可持续发展报告开始,着手收集并披露该数据。
可记录的工作相关健康问题案例数	数量/年	集团	-	-	-	
非 GRI 职业健康安全管理体系						
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
具有 ISO 45001 健康与安全管理体系认证的场所数量	number	集团	76	108	106	马瑞利正从战略层面优化自身运营布局,致使运营工厂数量逐年减少。 2024 年报告纳入了 2022 年与 2023 年未经修改的历史数据。为维持原始数据的连贯性,此前出于数据边界对齐目的而进行的重述操作已停止执行。
具有 ISO 45001 健康与安全管理体系认证的场所比例	%	集团	63%	92%	95%	

GRI - 实质性议题 - 多元化与包容性

GRI标准		信息披露		报告中的位置		
GRI 3: 实质性议题2021 披露 3-3		实质性议题管理:第75-77页				
GRI 405: 多元化与平等机会 2016						
披露 405-1 (a)	管治机构与员工的多元化:第75, 76, 91页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
高管人员总数	数量(人数)	集团	571	460	462	
- 女性	数量(人数)	集团	72	69	74	
- 女性比例	%	集团	13%	15%	16%	
- < 30岁	数量(人数)	集团	0	0	0	
- < 30岁比例	%	集团	0%	0%	0%	
- 30 <= x <= 50岁	数量(人数)	集团	47	38	41	
- 30 <= x <= 50岁比例	%	集团	8%	8%	9%	
- >50岁	数量(人数)	集团	25	31	33	
- >50岁比例	%	集团	4%	7%	7%	
- 男性	数量(人数)	集团	499	391	388	
- 男性比例	%	集团	87%	85%	84%	
- < 30岁	数量(人数)	集团	1	0	0	
- < 30岁比例	%	集团	0.20%	0%	0%	
- 30 <= x <= 50岁	数量(人数)	集团	191	132	135	
- 30 <= x <= 50岁比例	%	集团	33%	29%	29%	
- >50岁	数量(人数)	集团	307	259	253	
- >50岁比例	%	集团	54%	56%	55%	

GRI - 实质性议题 - 多元化与包容性 (续)

GRI标准	信息披露	报告中的位置				
披露 405-1 (a) (续)	管治机构与员工的多元化:第75, 76, 91页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
经理总数	数量(人数)	集团	3,632	2,941	2,925	
- 女性	数量(人数)	集团	585	484	495	
- 女性比例	%	集团	16%	16%	17%	
- < 30岁	数量(人数)	集团	7	2	3	
- < 30岁比例	%	集团	0%	0%	0.1%	
- 30 <= x <= 50岁	数量(人数)	集团	474	375	375	
- 30 <= x <= 50岁比例	%	集团	13%	13%	13%	
- >50岁	数量(人数)	集团	104	107	117	
- >50岁比例	%	集团	3%	4%	4%	
- 男性	数量(人数)	集团	3,047	2,457	2,430	
- 男性比例	%	集团	84%	84%	83%	
- < 30岁	数量(人数)	集团	27	5	6	
- < 30岁比例	%	集团	1%	0%	0%	
- 30 <= x <= 50岁	数量(人数)	集团	1,874	1,470	1,445	
- 30 <= x <= 50岁比例	%	集团	52%	50%	49%	
- >50岁	数量(人数)	集团	1,146	982	979	
- >50岁比例	%	集团	32%	33%	33%	
- 属于弱势群体和 / 或少数群体的员工 (例如残疾员工)	数量(人数)	集团	14	11	11	
- 属于弱势群体和 / 或少数群体的员工 (例如残疾员工) 比例	%	集团	3%	3%	3%	百分比的计算方式为:弱势群体和 / 或少数群体的员工 (例如残疾员工) 总数 ÷ 员工总人数。

GRI - 实质性议题 - 多元化与包容性 (续)

GRI标准	信息披露	报告中的位置				
披露 405-1 (a) (续)	管治机构与员工的多元化:第75, 76, 91页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
白领员工总数	数量(人数)	集团	13,220	9,942	9,867	
- 女性	数量(人数)	集团	3,783	2,642	2,619	
- 女性比例	%	集团	29%	27%	27%	
- < 30岁	数量(人数)	集团	1,017	478	479	
- < 30岁比例	%	集团	8%	5%	5%	
- 30 <= x <= 50岁	数量(人数)	集团	2,417	1,822	1,797	
- 30 <= x <= 50岁比例	%	集团	18%	18%	18%	
- >50岁	数量(人数)	集团	349	342	343	
- >50岁比例	%	集团	3%	3%	3%	
- 男性	数量(人数)	集团	9,437	7,301	7,248	
- 男性比例	%	集团	71%	73%	73%	
- < 30岁	数量(人数)	集团	1,881	964	986	
- < 30岁比例	%	集团	14%	10%	10%	
- 30 <= x <= 50岁	数量(人数)	集团	5,851	4,740	4,649	
- 30 <= x <= 50岁比例	%	集团	44%	48%	47%	
- >50岁	数量(人数)	集团	1,705	1,597	1,613	
- >50岁比例	%	集团	13%	16%	16%	
- 属于弱势群体和 / 或少数群体的员工 (例如残疾员工)	数量(人数)	集团	68	53	52	
- 属于弱势群体和 / 或少数群体的员工 (例如残疾员工) 比例	%	集团	17%	14%	14%	百分比的计算方式为:弱势群体和 / 或少数群体的员工 (例如残疾员工) 总数 ÷ 员工总人数。

GRI - 实质性议题 - 多元化与包容性 (续)

GRI标准	信息披露	报告中的位置				
披露 405-1 (a) (续)	管治机构与员工的多元化:第75, 76, 91页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
蓝领员工总数	数量(人数)	集团	32,945	30,242	28,439	
- 女性	数量(人数)	集团	10,486	9,728	9,244	
- 女性比例	%	集团	32%	32%	33%	
- < 30岁	数量(人数)	集团	2,364	1,909	1,908	
- < 30岁比例	%	集团	7%	6%	7%	
- 30 <= x <= 50岁	数量(人数)	集团	6,211	5,668	5,291	
- 30 <= x <= 50岁比例	%	集团	19%	19%	19%	
- >50岁	数量(人数)	集团	1,911	2,151	2,045	
- >50岁比例	%	集团	6%	7%	7%	
- 男性	数量(人数)	集团	22,458	20,514	19,195	
- 男性比例	%	集团	68%	68%	67%	
- < 30岁	数量(人数)	集团	5,224	4,024	3,640	
- < 30岁比例	%	集团	16%	13%	13%	
- 30 <= x <= 50岁	数量(人数)	集团	13,243	11,973	11,092	
- 30 <= x <= 50岁比例	%	集团	40%	40%	39%	
- >50岁	数量(人数)	集团	3,991	4,517	4,463	
- >50岁比例	%	集团	12%	15%	16%	
- 其他	数量(人数)	集团	1	0	0	
- < 30岁	数量(人数)	集团	0	0	0	
- 30 <= x <= 50岁	数量(人数)	集团	1	0	0	

GRI - 实质性议题 - 多元化与包容性 (续)

GRI标准	信息披露		报告中的位置			
披露 405-1 (a) (续)	管治机构与员工的多元化:第75, 76, 91页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
- >50岁	数量 (人数)	集团	0	0	0	
- 属于弱势群体和 / 或少数群体的员工 (例如残疾员工)	数量 (人数)	集团	321	323	307	
- 属于弱势群体和 / 或少数群体的员工 (例如残疾员工) 比例	%	集团	80%	83%	83%	百分比的计算方式为:弱势群体和 / 或少数群体的员工 (例如残疾员工) 总数 ÷ 员工总人数。
属于弱势群体和 / 或少数群体 (例如残疾员工) 的员工总数	数量 (人数)	集团	403	387	370	
披露 405-2	男女基本工资和报酬的比例:第72页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
高管人员	%	集团	-	110%	102%	马瑞利从 2023 年开始报告这一指标。由于发现计算有误,2023 年的数据已重新表述。该比率是按基本工资计算的。 由于保密限制,马瑞利将男女薪酬比率视为敏感信息,披露可能会影响集团战略,因此暂未报告这一数据。 马瑞利将于 2024 年首次按地区报告这一指标。
东盟 (ASEAN)	%	集团	-	-	124%	
中国	%	集团	-	-	79%	
欧洲, 中东及非洲地区 (EMEA)	%	集团	-	-	87%	
印度	%	集团	-	-	66%	
北美洲 (NA)	%	集团	-	-	117%	
南美洲 (SA)	%	集团	-	-	126%	

GRI - 实质性议题 - 多元化与包容性 (续)

GRI标准	信息披露	报告中的位置				
披露 405-2 (续)	男女基本工资和报酬的比例:第72页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
经理	%	集团	-	86%	96%	马瑞利从 2023 年开始报告这一指标。由于发现计算有误, 2023 年的数据已重新表述。该比率是按基本工资计算的。 由于保密限制, 马瑞利将男女薪酬比率视为敏感信息, 披露可能会影响集团战略, 因此暂未报告这一数据。 马瑞利将于 2024 年首次按地区报告这一指标。
东盟 (ASEAN)	%	集团	-	-	88%	
中国	%	集团	-	-	99%	
欧洲, 中东及非洲地区 (EMEA)	%	集团	-	-	93%	
印度	%	集团	-	-	99%	
北美洲 (NA)	%	集团	-	-	93%	
南美洲 (SA)	%	集团	-	-	92%	
白领员工	%	集团	-	79%	80%	
东盟 (ASEAN)	%	集团	-	-	76%	
中国	%	集团	-	-	75%	
欧洲, 中东及非洲地区 (EMEA)	%	集团	-	-	81%	
印度	%	集团	-	-	90%	
北美洲 (NA)	%	集团	-	-	87%	
南美洲 (SA)	%	集团	-	-	81%	
蓝领员工	%	集团	-	85%	82%	
东盟 (ASEAN)	%	集团	-	-	65%	
中国	%	集团	-	-	82%	
欧洲, 中东及非洲地区 (EMEA)	%	集团	-	-	86%	
印度	%	集团	-	-	111%	
北美洲 (NA)	%	集团	-	-	88%	
南美洲 (SA)	%	集团	-	-	69%	

GRI - 实质性议题 - 产品安全与质量

GRI标准		信息披露		报告中的位置		
GRI 3: 实质性议题2021 披露 3-3		实质性议题管理:第28-30页				
GRI 416: 客户健康与安全 2016						
披露 416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件:第29页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
违反有关产品和服务的健康与安全影响的法规而受到罚款或处罚的事件总数	数量	集团	-	0	-	2024 年, 我们因产品安全问题发起了四次召回。其中一次召回已全面处理完毕, 马瑞利承担全部责任, 且未产生任何罚款或处罚。 2024 年, 我们还彻底解决了一起 2023 年发起的召回事件, 对此马瑞利承担全部责任。该事件既与健康及安全问题无关, 也并未产生罚款或处罚。 更多细节见第 29 页。
违反有关产品和服务的健康与安全影响的自愿性守则的事件总数	数量	集团	-	0	0	
违反有关产品和服务的健康与安全影响的法规而受到警告的事件总数	数量	集团	-	0	1	
GRI 417: 营销与标识						
披露 417-1	对产品和服务信息与标识的要求:第28-29页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
处理或评估符合内部程序的重要产品或服务类别的百分比	%	集团	-	100%	100%	马瑞利自 2023 年起开始报告该指标。 若指标数值达到 100%, 意味着马瑞利售后市场产品实现全面覆盖。鉴于马瑞利依据原始设备制造商 (OEM) 的规格进行产品生产, 因此无需单独提供产品标签。通过国际材料数据系统 (IMDS) 提交材料清单, 可确保合规性与有效性, 以便原始设备制造商了解产品在车辆中的使用方式及整合情况。

GRI - 实质性议题 - 产品安全与质量（续）

GRI标准	信息披露	报告中的位置				
披露 417-2	涉及产品和服务信息与标识的违规事件:第28-29页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
	违反法规导致罚款或处罚的事件	集团	-	0	0	马瑞利从 2023 年起开始报告这一指标
	违反法规导致警告的事件	集团	-	0	0	
违反自愿性守则的事件	集团	-	0	0		
披露 417-3	涉及营销传播的违规事件:第29页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
	违反法规导致罚款或处罚的事件	集团	-	0	0	马瑞利从 2023 年起开始报告这一指标
	违反法规导致警告的事件	集团	-	0	0	
违反自愿性守则的事件	集团	-	0	0		

GRI - 实质性议题 - 数据责任

GRI标准	信息披露		报告中的位置			
GRI 3: 实质性议题2021 披露 3-3	实质性议题管理:第56-59页					
GRI 418: 客户隐私						
披露 418-1	涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉: 第58页					
	计量单位	范围	2022	2023	2024	备注
从外部各方收到并由组织证实的投诉	数量	集团	0	0	0	
来自监管机构的投诉	数量	集团	0	0	0	
已发现的客户数据泄露、被盗或丢失的总数	数量	集团	0	0	0	
如果该组织没有发现任何已证实的投诉, 则提供简短的声明	文本	集团	-	在2023年, 没有收到来自客户或官方的任何已证实的数据泄露投诉。	在2024年, 没有收到来自客户或官方的任何已证实的数据泄露投诉。	

GRI - 实质性议题 - 尊重人权

GRI标准	信息披露	报告中的位置
GRI 3: 实质性议题 2021 披露 3-3	实质性议题管理:第53-55页	
披露 407-1	结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商:第51, 54, 62, 63页	
披露 408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商:第51, 54, 62, 63页	
披露 409-1	具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商:第51, 54, 62, 63页	

GRI - 实质性议题 - 有毒物质排放

GRI标准	信息披露	报告中的位置
GRI 3: 实质性议题 2021 披露 3-3	实质性议题管理:第44-45页	

GRI - 实质性议题 - 循环经济设计

GRI标准	信息披露	报告中的位置
GRI 3: 实质性议题 2021 披露 3-3	实质性议题管理:第24-25页	

GRI - 实质性议题 - 社会贡献

GRI标准	信息披露	报告中的位置
GRI 3: 实质性议题 2021 披露 3-3	实质性议题管理:第86-88页	

独立审计师鉴证报告（续）

Deloitte.

4

Other matters

Our conclusion is expressed exclusively with reference to the Selected GRI KPIs and does not extend to other qualitative or quantitative information included in the Sustainability Report and to the Sustainability Report as a whole.

In addition, within our engagement we did not perform: (i) any procedures on the materiality assessment performed by the Group; (ii) an examination of targets and forward-looking statements and/or commitments included in the Sustainability Report; (iii) an audit or review of financial data and information of the Group.

Data presented for comparative purposes related to the 205-1, 205-2, 205-3 and 305-3 GRI indicators for the years ended December 31, 2022 and December 31, 2023, have not been subject to a limited or to a reasonable assurance engagement; data for the year ended December 31, 2023 related to the remaining Selected GRI KPIs, presented for comparative purposes, have been subject to a limited assurance engagement by another auditor that, on May 28, 2024 expressed an unmodified conclusion. Data for the year ended December 31, 2022, presented for comparative purposes, have not been subject to a limited or to a reasonable assurance engagement.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.


Giorgio Barbieri
Partner

Turin, Italy
July 21, 2025

Attachment: List of Selected GRI KPIs

Deloitte.

5

The following table lists the Selected GRI KPIs included in the Sustainability Report of Marelli Group as of December 31, 2024 that have been subject to limited assurance:

GRI 205-1	Operations assessed for risk related to corruption
GRI 205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures
GRI 205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken
GRI 308-1	New suppliers that were screened using environmental criteria
GRI 308-2	Negative social impacts in the supply chain and actions taken
GRI 414-1	New suppliers that were screened using social criteria
GRI 414-2	Negative social impacts in the supply chain and actions taken
GRI 304-1	Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected
GRI 306-1	Waste generation and significant waste-related impacts
GRI 306-2	Management of significant waste related impacts
GRI 306-3	Waste generated
GRI 306-4	Waste diverted from disposal
GRI 306-5	Waste directed to disposal
GRI 302-1	Energy consumption within the organization
GRI 302-3	Energy intensity
GRI 305-1	Direct Scope 1 GHG emission
GRI 305-2	Indirect Scope 2 GHG emission
GRI 305-3	Other indirect GHG emissions (Scope 3)
GRI 305-4	GHG emissions intensity
GRI 305-7	Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions
GRI 303-3	Water withdrawal
GRI 303-4	Water discharge
GRI 303-5	Water consumption
GRI 401-1	New employee hires and employee turnover
GRI 401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part time employees
GRI 401-3	Parental leave
GRI 403-1	Occupational health and safety management system
GRI 403-6	Promotion of worker health
GRI 403-7	Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships
GRI 403-9	Work-related injuries
GRI 403-10	Work-related ill health
GRI 404-1	Average hours of training per year per employee
GRI 404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs
GRI 404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews
GRI 405-1	Diversity of governance bodies and employees
GRI 405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men
GRI 416-2	Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services
GRI 417-1	Requirements for product and service information and labelling
GRI 417-2	Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling
GRI 417-3	Incidents of non-compliance concerning marketing communications
GRI 418-1	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data

