

## 亚普汽车部件股份有限公司

# 关于 2024 年度“提质增效重回报”行动方案的半年度评估 报告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

亚普汽车部件股份有限公司（以下简称亚普股份、公司）为贯彻落实上海证券交易所《关于开展沪市公司“提质增效重回报”专项行动的倡议》，推动公司持续优化经营、规范治理和积极回报投资者，以新质生产力推动高质量发展和投资价值提升，增强投资者回报与提升投资者获得感，公司结合自身发展战略、经营情况及财务情况，基于对未来发展前景的信心，于 2024 年 8 月 15 日发布了 2024 年度“提质增效重回报”行动方案（以下简称行动方案）。

半年来，公司根据行动方案内容，积极开展和落实相关工作，持续优化经营、改善治理，强化投资者关系管理，取得了积极进展和良好效果。现将 2024 年度公司行动方案的实施进展及执行评估情况报告如下：

### 1. 聚焦主业，稳步提升经营质量

2024 年，公司在“1234”战略引领下，积极应对行业内卷，加快新业务、新客户拓展，有力推动了“储能系统+热管理系统”双主业发展新格局落地见效。面对客户降价、生产制造成本上升等不利因素，公司大力推行降本增效管理工作，同时部分新业务开始批量供货，公司经营业绩呈现结构性改善。全年实现营业收入同比下降 5.91%，归母净利润同比增长 7.29%。年度内主要完成以下工作：

一是强化战略研讨，持续做好战略布局优化。2024 年，公司确立了自建 III 型瓶研发试制线的发展方向。结合市场变化，将电池包事业部变更为电池包（复材）事业部，聚焦电池包、复材领域的技术储备。此外，公司还组织完成了摩洛哥、东南亚等潜在市场区域的走访与调研，积极开拓潜在的海外市场。

二是抓好新业务项目全链条管控，实现新业务转型纵深推进。2024 年，公司

加大各项业务的客户拓展，累计获得 81 个新项目定点，创历史新高。其中高压燃油系统项目 41 个、新业务项目 20 个，新开拓客户 8 家。公司汽车热管理系统集成模块及关键零部件项目定点实现从 1 到 N 的突破；公司自主研发的 35MPa 和 70MPa 瓶口阀、减压阀、加氢口等产品已完成认证，部分产品小批量推向市场，其中 70MPa 的瓶口阀是国内首个按新国标进行认证的产品，解决“卡脖子”技术难题，打破了行业垄断。

三是依托全球布局优势和品牌影响力，国际化经营绩效稳步提升。亚普印度、亚普捷克、亚普墨西哥、亚普乌兹别克斯坦等海外子公司年度供货同比呈现两位数增长。亚普印度获得印度丰田年度供应商银奖、质量奖和马恒达供应商卓越贡献奖；亚普美国获得通用供应商质量卓越奖及北美日产质量突出奖和卓越运营奖；亚普巴西获得巴西大众最佳技术创新奖和外部件合作伙伴奖以及巴西通用最佳质量供应商奖。

四是加大公司投资并购工作力度，加快公司业务转型发展步伐。积极寻求符合公司战略发展方向，且在技术、客户、业务等协同性好的优质标的企业，努力推动公司的业务转型发展。2024 年，公司多渠道获取并不同程度跟踪了数十个投资并购项目。

## **2. 增加投资者回报，分享经营发展成果**

公司高度重视对股东的合理回报，致力于以良好的经营业绩为股东创造长期、稳定、可持续的投资回报，与股东分享经营发展成果。自 2018 年公司上市以来，公司严格按照利润分配政策法规及公司章程的相关要求，坚持稳健、可持续的分红策略，连续 6 年、合计 7 次实施分红，累计现金分红金额已达到 16.68 亿元人民币，平均分红率 54.45%。

2024 年，公司在保证主营业务发展合理需求的前提下，兼顾现金分红的连续性和稳定性，在综合考虑公司战略规划、经营效益、资本开支、资金成本、股东意愿等多方面因素基础上，落实新“国九条”关于推动一年多次分红等政策要求，实施了 2023 年度利润分配和 2024 年半年度利润分配，合计派发现金红利约 2.31 亿元，努力为股东提供合理回报，提升全体股东的获得感。

## **3. 加快发展新质生产力，着力创新增效**

近年来，中国新能源汽车异军突起，传统燃油车和新能源车的竞争态势异常

惨烈。在这样的市场环境中，公司必须培育、发展新质生产力，并使之成为企业的核心优势。目前，公司已探索出一条具有公司特色的“新质生产力”发展之路。主要体现在以下几个方面：

一是通过技术研发创新，巩固传统业务、拓展新业务。2024 年，公司继续加大研发投入，围绕“混合动力汽车的燃料供给系统”“燃料电池汽车的车载高压储氢系统”深入研发，全年研发费用 3.16 亿元，研发费用占收入比重约 3.92%。

二是通过知识产权保护，打造护城河、占领新高地。目前，公司已形成了布局合理、逻辑严密的知识产权保护网格体系。2024 年，公司获得发明专利授权 23 件，连续五年发明专利授权量达两位数；获得 2024 年中国汽车供应链优秀创新成果奖。

三是通过发展智能制造，提升运营效率，实现绿色生产。2024 年，公司大力推进智能化、自动化改造工程，累计投入使用 38 个自动化项目，进一步提升了生产效率；完成了主要生产设备的升级改造，并建立了自主改造能力，摆脱了对设备制造商的依赖。

四是通过数字化赋能，推进流程再造、打造数字化运营。公司紧密围绕“运营数字化”发展战略，持续推进“智改数转”相关工作。2024 年，公司继续深度整合 SAP、PLM、MES、WMS、APS、SRM、CRM、QMS 等应用系统，实现产线 MES 与厂级 MES 的无缝集成，推动了优化采购一体化流程，并成功在海外子公司进行推广。同时，公司对 BI 数据分析进行了优化与拓展，显著提升了数据驱动决策的能力。公司持续开展的数字化转型工作不仅提高了整体运营效率和生产力，还增强了供应链透明度和客户体验，降低了运营成本和风险，助力公司在激烈的市场竞争中保持领先地位。

除此之外，公司还在资源优配层面发力，如动态调整产能布局，实现产能优配；加快关键材料、零部件国产化，实现供应链优配；加大关键人才培养引进，优化干部梯队，实现人岗优配。

#### **4. 加强投资者沟通，增进市场认同**

为加强与广大投资者沟通的成效，公司明确了“合规性、平等性、主动性、诚实守信”四项工作基本原则，建立了多渠道深层次的投资者沟通机制，通过上证 e 互动平台、投资者热线、公司邮箱等多元化的沟通渠道，并通过组织业绩说

明会、视频沟通会、现场调研等多种形式的活动，为投资者提供接触公司、获取公司相关信息的便利条件，营造良好的沟通环境。

2024 年，公司本着诚恳、务实的态度奋楫笃行，持续提升投资者关系管理水平，认真落实国务院《关于进一步提高上市公司质量的意见》、国资委《提高央企控股上市公司质量工作方案》，系统筹划并认真组织年度、半年度、三季度业绩说明会，积极参加国家开发投资集团有限公司沪市控股上市公司集体路演，与中小股东、投资机构等充分交流，公司董事长、独立董事、总经理、财务负责人、董事会秘书等全力支持并积极参与。此外，公司累计通过现场调研、线上交流的方式接待投资者调研活动 43 人次，覆盖 20 家券商及基金公司，成功实现 2 家知名券商研报首次覆盖；上证 E 互动平台答复投资者提问 134 个，回复率 100%。

2024 年，公司荣获上海证券报金质量奖-ESG 奖、中国证券报新杯 ESG 金牛奖央企五十强、证券市场周刊 ESG 金曙光奖-环境责任奖、万得 ESG “A” 级评价、中诚信绿金科技（北京）有限公司 ESG 评级 AA-级等诸多奖项。

## **5. 坚持规范运作，提升治理水平**

作为央企控股上市公司，公司聚焦中国特色现代企业制度建设，完善公司治理制度体系，认真落实上市监管要求，不断完善和提高公司现代化治理体系及治理水平，形成以公司章程、三会议事规则、信息披露管理制度、投资者关系管理工作制度等为基本制度，以董事会专门委员会实施细则、独立董事专门会议工作细则、内幕信息知情人管理制度等为专项制度的公司治理制度体系，建立健全了由股东大会、董事会、监事会和管理层组成的公司治理结构，切实维护全体股东的合法权益。

2024 年，公司持续完善科学高效的公司治理机制，健全“权责法定、权责透明、协调运转、有效制衡”的现代公司治理体系，提升治理效能。公司共召开股东大会 4 次，董事会 10 次，监事会 6 次，董事会专门委员会 12 次。同时，加强独立董事履职保障，通过独立董事专门会议制度，推动独立董事履职与企业决策的有效融合，充分发挥独立董事决策、监督、咨询作用，提升董事会科学决策水平和决策质效。

良好的公司治理工作得到了一定的认可。2024 年，公司连续第 5 年荣获上海证券交易所上市公司信息披露工作 A 级评价，入选上海证券交易所公司治理

指数样本企业，荣获中国证券报金牛奖-金信披奖，第十九届中国上市公司董事会“金圆桌奖—公司治理特别贡献奖”，第十四届中国“星光董事局”传媒大奖—年度最佳董事会，入选中国上市公司协会上市公司董办优秀实践案例。此外，公司董事长姜林先生荣获第十四届中国“星光董事局”传媒大奖—年度最佳董事长，董事会秘书朱磊先生荣获上海证券报金质量奖-卓越董秘奖，财务总监王钦女士荣获上海证券报金质量奖-优秀财务总监奖。

## **6. 聚焦“关键少数”，强化责任担当**

公司通过强化“关键少数”的责任、加强风险共担与利益共享、合理挂钩薪酬与经营业绩、建立内部追责机制以及引入与投资者利益紧密相关的考核指标，构建了一个既激励又约束的管理体系。

2024 年，公司董事会审议通过了管理层业绩考核指标和薪酬事项的议案，公司管理层的薪酬和绩效管理坚持激励与约束相统一，薪酬水平与企业竞争力相适应；坚持收入与责任、绩效挂钩，根据岗位责任大小和绩效优劣，合理拉开薪酬水平差距；兼顾企业当期效益和持续发展相结合，将绩效考核结果与薪酬挂钩，引导企业科学发展，注重发展质量，不断提升价值创造能力。公司还建立了绩效薪酬追索等内部追责机制，一旦触发追责条款，管理层相关责任人将承担相应责任，甚至可能面临薪酬的追索和调整。

2024 年，公司 2019 年限制性股票激励计划第三期解除限售条件已满足，完成了对 241 名激励对象共计 1,266,764 股的解除限售，实现了公司董事、高管人员与公司、中小股东风险共担、利益共享。

2024 年，公司聚焦“关键少数”，采取有效措施，强化其责任担当意识。通过优化并严格执行经营层薪酬考核方案，激发活力；定期组织针对“关键少数”的培训和教育活动，不断提升其专业素养、管理能力和责任意识；通过优化内部监督机制，防止权力滥用和腐败现象的发生；通过完善责任追究体系，确保经营层的责任得到有效落地与实施。

## **7、其他说明及风险提示**

公司 2024 年度“提质增效重回报”行动方案的各项措施均在顺利实施中，公司将持续跟踪评估行动方案的具体举措和执行情况，及时调整优化方案内容并积极履行信息披露义务。同时，公司将继续努力通过良好的业绩表现、规范的公

司治理、积极的投资者回报，践行央企控股上市公司责任，回馈广大投资者长期以来的信任 and 关注。

特此公告。

亚普汽车部件股份有限公司董事会

2025 年 4 月 4 日