

# 新闻稿

BORGWARNER

## 博格华纳中国雇主品牌再创佳绩，荣获美世中国“卓越健康雇主”称号

- 表彰博格华纳在打造健康工作环境与拥抱多元文化的杰出表现
- 重视员工身心健康
- 聚焦“她力量”，积极提供让女性实现自身价值的平台，助力实现女性领导力及多维建设

中国上海，2024年8月06日——近日，博格华纳中国凭借其在建立全面健康管理体系、拥抱多元文化、提倡女性力量领域的卓越表现荣获“2024-2025美世中国卓越健康雇主”头衔，赢得“卓越健康领袖”与“卓越女性关爱奖”双奖。作为全球领先的汽车零部件巨头，在其130多年的发展历程中，博格华纳致力于“以人为本”，以包容、正直、卓越、协作、责任打造共同的信念，为不同背景、不同文化的员工营造健康安全、包容平等的理想职场。“卓越健康雇主”的称号授予再次充分肯定博格华纳在中国职场的先锋性与打造员工关爱文化，助力企业成长方面的卓越成就。

博格华纳中国区总部人力资源总监秦艳表示：“我们很荣幸能够获得‘卓越健康雇主’称号，这是对博格华纳以员工为导向所打造的健康企业文化和实践成果的认可。在博格华纳的企业发展历程中，健康、包容、多元的工作环境始终是我们非常重视的一环。”

### 关爱升级，助力员工塑造健康管理闭环

博格华纳立志构建“时刻把员工安全和健康放在第一位”的文化氛围，将可持续发展理念融入血脉。高效健康的员工是企业成功的秘诀，为了让员工积极有动力地投入工作，并具备卓越表现的才能，博格华纳不仅提供富有竞争力的薪酬水平，并且积极投资员工的福祉和身心健康，以助力员工塑造健康管理闭环。近年来，博格华纳还在员工的工作环境、身心健康管理、个人与家庭福利保障等方面不断加码，全方位的健康建设，提升员工的满意度与幸福指数。

- **打造理想办公环境：**为鼓励员工劳逸结合，博格华纳对办公空间进行布局调整，除了增加绿植率、设立办公协作区、安静工作室、体育设施、多功能空间等，还对面向特殊人群的配套设施进行优化，如设立哺乳室、增添洗漱台、电脑摇臂等，进一步为员工打造身心健康友好的多元办公环境。
- **塑造工作与生活间的平衡：**积极推行灵活办公方式，实行敏捷办公(Agile Work)，以满足不同群体对工作时间的需求。员工可根据自身情况选择弹性办公或居家办公，节省通勤时间，助力女性员工实现家庭和工作间的平衡。
- **积极关注员工身心健康：**博格华纳时刻关注员工的身心健康，除了针对员工身体健康情况制定了全面的员工入职体检、年度体检、职业病体检等多种计划，

还定期制定健康问卷，为员工提供身体状况的早期筛查与持续监测。在员工心理健康方面，公司积极开展 EAP 心理援助项目，全面提升和支持员工的心理健康和能量打造，充分诠释博格华纳重视员工健康体魄与心理健康，把员工关爱落到实处。

- **关注财务健康，提供未来保障：**博格华纳的企业年金计划为员工提供养老保障；定期举行健康周活动带来最新资讯分享，为员工及其家庭的财富安全保驾护航。

### 多元包容，尽心满足员工所需

作为一家全球性的健康雇主，博格华纳积极倡导多元包容的企业文化，致力于将其融入到工作的方方面面。

- **多方携手，共建有意义的链接：**自 2022 年起，博格华纳成立多元平等包容委员会（DE&I committee），旨在赋能不同背景，打造全球化多元影响力。通过打破偏见圆桌讨论、员工社团活动、关注女性健康等多种活动，博格华纳中国致力于为员工提供沟通与交流的平台，一同建立有意义的社会链接。博格华纳计划至 2026 年，女性员工占其全球员工总数的 35%，少数族裔员工总数将达 30%。不止于自身，博格华纳还鼓励上下游供应商共同参与多元包容文化的建设，赋能员工发展。
- **聚焦女性力量，绽放她光彩：**除了倡导多元包容的公司文化，博格华纳中国区还注重聚焦“她力量”，关爱女性，为女性员工提供实现自身价值的平台。例如博格华纳推出的 WISE 计划，通过提供社会、社区外展和职业发展机会，帮助博格华纳 STEM 领域女性员工的个人和职业成长。此次同时荣获的“卓越女性关爱奖”也是对博格华纳中国在提升女性福祉方面的高度肯定。

### 以人为本，全面赋能人才发展

博格华纳致力于为员工职业健康发展护航，并始终将员工的发展放在首位。近年来，秉持着“提倡员工共创、积极助力员工跨领域发展”的理念，博格华纳在内部建立了可持续的人才发展体系并打造全方位的人才培养体系。聆听员工所需，想员工所想，博格华纳将员工的持续发展视为企业强大的驱动力，打造人才发展沃土。

- **全方位培养计划，助力技术人才转型升级：**设立可持续的人才发展体系并打造全方位的人才培养体系。为了推动公司的电动化转型战略，博格华纳推出了 Power to Evolve 赋能提升计划，助力机械工程师逐步转型成电气化工程师。此外，还在内部推行跨事业部导师计划和逆向导师计划，帮助传统机械人才在电气化产业技术的全面转型，不断提升其在技术创新领域的技能。
- **践行科学法则，赋能员工全面发展：**博格华纳坚持使用 70-20-10 的人才发展法则助力员工实现卓越发展，即员工的成长经验 70%来源于日常工作的学习与挑战；20%来源于上级、导师或同事的辅导和经验分享；10%来源于培训项目。通过科学的人才培养方式，博格华纳有效助力员工自我提升，帮助员工达到全方位发展，也为公司的可持续发展提供源源不断的内生动力。

企业的成功取决于卓越的人才，而健康安全的职场氛围是发挥人才潜能的基础，进而可以成为企业业务持续增长的基石。博格华纳始终关注员工健康福祉，通过持续打造健康的工作环境、紧密的员工社群及鲜明的多元文化推动企业实现高质量、高效率的发展。

关于博格华纳

长达 130 多年来，作为全球领先的产品供应商，博格华纳一直秉承推陈出新的精神，不断将创新可持续的车行方案推向市场。今天，我们正加速推进全球的电气化转型---让我们一起，携手共建一个更清洁、更健康 and 更安全的未来世界吧！

**前瞻性声明：** 本新闻稿可能包含 1995 年《私人证券诉讼改革法案》拟定的前瞻性陈述，这些声明基于管理层当前的展望、预期、估计和预测。诸如“预计”、“相信”、“继续”、“可能”、“设计”、“效果”、“估计”、“评估”、“预期”、“预测”、“目标”、“指导”、“倡议”、“打算”、“可能”、“展望”、“计划”、“潜力”、“预测”、“项目”、“追求”、“寻求”、“应该”、“目标”、“何时”、“将”、“会”以及类似的词语和类似表达意义的变体旨在识别此类前瞻性声明。此外，除本新闻稿中包含或引用的历史事实声明外，我们预期或预计未来将或可能发生的关于我们的财务状况、业务战略和实施该战略的措施的所有陈述，包括运营变更、竞争优势、目标、我们的业务和运营的扩展和增长、计划、对未来成功的参考以及其他此类事项，均为前瞻性声明。会计估计，例如我们最近提交的 10-K 表格年度报告（“10-K 表格”）第 7 项中“关键会计政策和估计”标题下所述的估计，本质上属于前瞻性声明。所有前瞻性声明均基于我们根据我们的经验和我们对历史趋势、当前状况和预期未来发展的认识以及我们认为在这种情况下适当的其他因素所做的假设和分析。前瞻性声明并非对业绩提供保证，公司的实际结果可能与前瞻性声明中所表达、预测或暗示的结果有实质性差异。

您不应过分依赖这些前瞻性声明，这些声明仅适用于本新闻稿的发布日期。前瞻性声明受到风险和不确定性的影响，其中许多难以预测且通常超出我们的控制范围，这可能导致实际结果与前瞻性声明中表达、预测或暗示的结果存在实质性差异。这些风险和不确定性包括：对我们或我们的客户产生影响的供应中断，例如影响原始设备制造商（“OEM”）客户及其供应商（包括我们）的当前半导体芯片短缺；商品供应和定价；以及在与客户就这些成本进行商业谈判时无法达到预期的可恢复性；来自包括 OEM 客户在内的现有和新竞争对手的竞争挑战；与快速变化的技术相关的挑战，特别是与电动汽车相关的挑战，以及我们的创新能力；与 COVID-19 大流行相关的事项的影响程度和持续时间的不确定性，包括进一步的生产中断；难以预测电动汽车的需求和电动汽车收入增长；由俄罗斯入侵乌克兰引起的全球经济不确定性；能否在合理条件下确定目标并完成收购；未能及时实现预期的收购效益；我们能否及时或完全实施计划中的将燃油系统和售后市场业务部门分拆为一个独立的上市公司的无税交易；在分拆交易进行中，不确定性可能会影响我们的财务表现；分拆交易可能无法实现预期的收益；未能及时有效地整合收购的业务；与收购业务相关的未知或不可估量负债的可能性；我们对汽车和卡车生产的依赖，这两者都是高度周期性的并且容易受到干扰；我们对主要 OEM 客户的依赖；利率和外币汇率的波动；我们对信息系统的依赖；全球经济环境的不确定性；现有或任何未来法律程序的结果，包括与各种索赔有关的诉讼；未来法律法规的变化，例如，我们经营所在国家/地区的税收和关税；未来任何由于潜在收购和处置交易所带来的影响；以及我们向美国证券交易委员会提交的报告中指出的其他风险，包括我们最近提交的 10-K 表格中的第 1A 项“风险因素”和/或表格 10-Q 的季度报告。我们不承担任何义务更新或公开宣布对本新闻稿中任何前瞻性声明的任何更新或修订，以反映我们预期的任何变化或陈述所依据的事件、条件、情况或假设的任何变化。

**公关联络人：**

孙树强

电话：021-60833188

邮箱：[mediacontact.china@borgwarner.com](mailto:mediacontact.china@borgwarner.com)