

深圳市汉清达科技有限公司社会责任报告

(2022)

一、关于本报告

(一) 报告说明

本报告是深圳市汉清达科技有限公司发布的第三份企业社会责任报告（以下简称“CSR”）报告（以下简称“本报告”）。本报告每年定期发布，重点披露本公司在责任管治、产品质量、创新研发、伙伴联结、人才发展、安全生产与健康、环境保护及社会反馈方面的表现。

(二) 编制依据

本报告依据社会责任国家标准《社会责任指南》(GB/T36000-2015)、《社会责任报告编写指南》(GB/T36001-2015)、《社会责任绩效分类指引》(GB/T36002-2015)等相关规定，并参考国际标准化组织《社会责任指南 (ISO26000)》、全球报告倡议组织 (GRI)《可持续发展报告统一标准》(GRIStandards) (以下简称《标准》)的核心方案进行编制。

（三）报告范围及边界

除特殊说明外，本报告所载资料时间范围在 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日（以下简称“本年内”或“报告期内”），部分内容涉及以前年度信息和部分活动描述超出上述时间范围。本报告边界以中国大陆地区为主，涵盖深圳市汉清达科技有限公司及其附属公司（以下统称“本公司”、“汉清达”或“我们”）。

（四）资料来源及可靠性保证

本报告的数据均来自于本公司内部资料、调查访谈记录及相关档案。本报告遵循议题重要性、数据量化性、数据平衡性与披露一致性及“不遵守就解释”要求，并按照一套既有程序厘定，包括识别和排列重要的权益人、识别和排列重要“环境、社会及管治”议题、收集报告相关资料、对报告中的定量数据进行检视等。本报告中所涉及货币金额以人民币作为计量币种，特别说明的除外。

（五）确认及批准

本报告经经理层确认后，保证本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，于 2023 年 4 月 27 日刊发。

（六）获取及回应本报告

本报告提供简体中文和英文版供读者参阅，报告电子版可在我们官方网站：<http://www.hqdoa.com> 获取。若本报告中英文出现差异，请以中文版本为准。

二、董事长的一封信

2022年是汉清达发展的第8年，过去的这些年，我们实现了高速复合发展，也取得了令人瞩目的成绩。我们始终把可持续发展的理念同汉清达的长期发展规划相结合，并积极履行社会责任及大力开展绿色技术创新活动，加速推动企业向清洁能源转型，不断为经济社会的可持续、绿色、高质量发展而努力。

在过去一年，我们持续优化公司治理体系，不断提升治理能力；坚持合规阳光经营，强化内部制度建设，将合规管理全面融入公司业务发展、经营管理的各个环节；坚持以人为本，关爱员工，启动共同富裕新征程，推进员工共同发展生态建设，在全员职业发展、收入增长、保障和体验提升、社会责任践行等方面不断做出努力。坚持以保护环境为己任，将环保要求融入产品研发、生产制造解决方案中，践行绿色制造、绿色发展。更加积极的探索可持续的生产和发展模式，以实现经济效益、社会效益和环境效益的统一。

2022年，能源安全和气候变化带来的问题突显，加剧了全球对能源转型的迫切需要。在这具有划时代意义的背景下，汉清达积极贯彻响应国内外应对气候变化的政策和国家碳中和目标的号召，持续加大清洁能源使用，加快能源结构转型。公司定向采购清洁能源达7百万千瓦时，较上年增加12%，相当于减少二氧化碳排放4471吨。在业务经营过程中，公司坚定不移地走生态优先、绿

色低碳的高质量发展道路，旗下各工厂持续开展多个节能减排项目，保护生态环境，稳定发展业务的同时助力行业乃至全社会可持续发展，在践行绿色发展理念道路上矢志前行。

汉清达也是一家具有国际化视野、国际化业务、国际化员工的组织，公司在发展经济布局的同时，更关注员工发展与员工福利，着重促进人才发展，关注员工成长。公司大力投入产才融合，整合开发培训资源。2022年，公司培训总投入约为139万元，培训覆盖15832人次，覆盖率达96%，培训总时数为达74638小时，我们在2022年同步上线了线上学习平台，满足员工个性学习需求，助力员工的成长之路。

为社会发展贡献可持续的正向价值是企业的责任与使命，汉清达始终积极履行企业社会责任，践行责任担当，并致力于积极回馈社会。2022年，我们继续全力投身于社会公益活动，启动专项学历提升计划，并为获得学历的关键人才支付所有课程费用，助力企业员工的在职学历提升，并与浙江工业大学签署战略合作协议，成立专项教育基金，每年提供百万元用于资助品学兼优的贫困生，履行作为制造业行业领军者的社会责任和使命。

我们持续积极调整企业经营策略，做好风险管控，在力求企业永续发展的同时，兼顾员工照护，为我们的客户和员工提供优质、快捷、高效的产品服务与安全的工作环境。促进上中下游产业链协调发展，推动传统与新兴业务协同发展和协同合作，构建供应

链、产业链一体化格局，从战略高度上符合可持续发展趋势的要求，完善自身制度和管理体系，诚信合规经营。

面向未来，汉清达将持续践行可持续发展理念，秉承着“日拱一卒，功不唐捐”的工匠精神，积极推动产业链的绿色可持续发展，对企业自身、产业链和全球贡献企业价值。“千淘万漉虽辛苦，吹尽狂沙始到金”，面对2023年新的机遇和挑战，我们毫不畏惧，坚守可持续发展的企业使命，对自身、周边到全球贡献企业价值，追求人与自然，企业与社会共生共赢。

三、关于汉清达

（一）简介

深圳市汉清达科技有限公司是一家电子烟的生产厂家，引向全球HQD国际品牌，致力研发、生产、销售一次性电子烟系列产品，拥有超过千人团队的中国民营企业；采用国际先进的经营理念，结合市场，注重消费者的需求。在不断创新的同时更加注重“质量至上”，不断地向市场推出多种系列、技术先进、品质优良的产品。公司成立于2014年，电子烟从300口到7000口不等；从用户体验角度出发，注重安全快捷和时尚，有研发、生产、销售等专业服务团队，打造HQD专业化的服务体系，公司拥有高标准的质量管理体系和现代化的生产、办公环境，配以先进的电子技术

设备，确保产品质量符合国际标准；公司已获得 CE、FCC、ROHS 和 MSDS 证书。公司汇聚了高素质、经验丰富的研发和管理人才，致力于一次性电子烟产品的研发和制造。

（二）企业文化

1、愿景：创全球一流的电子烟品牌。

2、使命：让科学技术成就健康生活。

3、价值观：以德为先、共创共赢。

（三）实际性议题识别

汉清达秉承“诚信务实、客户至上”的价值观，始终致力于与客户、员工和合作伙伴保持诚实互信的关系，持续完善与客户、员工、社区和合作伙伴等利益相关方多层次、多方位的沟通渠道，获得客户、员工、社区和合作伙伴等利益相关方的信赖和支持，持续提升公司 ESG 管理水平。

报告期内，汉清达根据自身业务范围及生产经营性质，识别出对公司具有决策权和影响力、与我们关系密切的利益相关方、利益相关方所关注的议题、以及本公司回应与沟通的渠道如下表所示：

利益方	期望	反馈
政府	依法纳税，持续增 长的经营业绩 提升公司价值 公开、透明的企业	发布公司公告及定 期报告 提供相应材料

	<p>信息</p> <p>合规经营，可持续发展的模式</p>	
员工	<p>基本权益保障</p> <p>清晰的职业发展路径</p> <p>有竞争力的就业机会</p> <p>福利与关爱</p>	<p>设立举报热线、网站</p> <p>举行员工文体活动</p> <p>搭建多元化培训体系</p> <p>拓宽员工成长空间</p> <p>员工提供多元福利</p>
客户	<p>高质量的产品</p> <p>对产品的需求不断变化</p> <p>信息安全与数据保护</p>	<p>设立客户咨询与投诉热线</p> <p>客户满意度调查与投诉回访</p> <p>客户需求调研与项目汇报</p>
供应商	<p>与企业共成长</p> <p>采购公平、透明</p> <p>廉洁采购</p>	<p>发布招标公告，公开招标流程与结果</p> <p>供应商审核</p>
合作伙伴	<p>互利共赢</p>	<p>参与或举办行业论</p>

	推动行业健康发展	坛与交流活动 合作商务洽谈
环境	减缓温室效应 减少资源消耗 减轻经营活动对环境的影响	打造绿色采购链 节能降耗，推动绿色生产
社区	关注并支持社区发展	慈善捐赠 参与志愿公益服务

（四）重大性议题分析

我们主要参考国内外可持续发展指南、同业 ESG 议题，利用矩阵分析的方法对公司 ESG 议题的重要性进行评估。结合公司 ESG 工作梳理出 ESG 议题项，并从“对利益相关方重要性”和“对汉清达重要性”两个维度，确定实质性议题的重要性和优先级。

四、公司治理

（一）组织结构

我们已建立了以《公司章程》等为主要架构的规则及治理体系，保证董事、监事和经理层，按照公司章程及各自相应的议事规则及工作细则的规定各司其职，规范运作，以迎接未来的挑战。

（二）社会责任管理

人力资源部门归口负责社会责任管理，协调包括经营、EHS、和行政部等部门负责人。秉承“诚信务实、客户至上”的价值观，本公司逐步将可持续发展理念融入日常的经营管理中，考量本公司经营过程产生的环境及社会影响，在促进本公司自身可持续发展的同时，主动肩负企业的社会责任，为社会发展做出贡献。

（三）薪酬福利制度

1、决策程序

严格遵循薪酬决策程序，按照制定、监管和审议的流程，由董事确定管理人员的薪酬方案。

2、确定依据

公司倡导以价值为导向的绩效文化，实施分级管理、统一调控、奖惩并行、兼顾公平与效率、长期主义的原则制定薪酬政策并确定薪酬水平，以引导员工的行为与结果，实现公司战略目标。

建立健全、长期、有效的激励约束机制，不断完善薪酬考核体系，有效地将公司和激励对象两方利益结合在一起，促进公司持续、稳健、快速的发展。

五、风险管理

公司不断完善内部控制体系，持续推进内部控制制度建设，强化内部审计监督。各部门根据自身职能特性制定相关管理制度，开展风险识别与风险应对，确保企业合规、连续且稳健经营和发展，

提高企业的整体抗风险能力和可持续能力。

公司梳理完善内部审计部门的职能职责，强化在董事领导下行使监督权，加强内审部门对公司内部控制制度执行情况的监督力度。同时，对内部控制重要方面开展有针对性的专项监督检查，进一步完善内部控制评价机制，及时发现内部控制缺陷、提出整改措施并持续跟踪整改情况确保内部控制得到有效执行。

类型	风险内容	应对措施
经营 风险	产品质量管理 风险	通过独立严谨的业务线和严格有效的质量监督体系，在产品研发、原材料采购、产品生产、产品审核和产品流通等产品全生命周期环节进行质量管理，防范产品质量风险
	供应链风险	主动识别自身供应链管理各环节中可能存在的风险,对供应商开展现场审核、月度评审、年度考核等风险稽核措施
	气候变化风险	按照 TCFD（气候相关财务信息披露工作组）的建议，从物理风险和转型风险两个维度出发，对气候变化在短期（1-2年）、中期（3-5年）、中长期（6-9年）和长期（10年及以上）等不同时间跨度内可能对公司自身业务板块产生的影响

		进行识别，并积极把控
	知识产权保护风险	公司设立知识产权部门，制定《知识产权管理规定》以规范专利申请、维护、转让、技术专利检索、侵权诉讼等工作流程，严格审核业务部门的知识产权申请
	信息安全风险	建立应急机制，规范信息安全事件处理流程，当发生安全事件时能第一时间按程序处理，将事件的影响降到最低
	流行传染病风险	积极采取各项预防措施，提高信息化水平，利用网络平台，跟客户、供应商及其他合作伙伴开展远程的合作模式，尽量降低接触机会
合 规 风险	商业道德风险	设立公司审计部，推行实施商业行为和商业道德管理，对员工进行廉洁培训，开展反腐败、反贪污等商业道德内部稽核审计
	环保排放风险	改善自身的经营方式，建立事故应急处理机制，规范环保排放各事项，防范环保合规风险

	劳动关系风险	完善劳工管理制度，通过多途径与员工保持良好沟通，高效处理员工反馈
	员工健康与安全风险	将安全、职业健康、消防等纳入公司 EHS 审核范围，严格把控公司及各成员企业的安全生产及职业健康，为员工提供安全的环境，保护员工免受职业伤害
行业风险	技术革新风险	公司在新能源电池结构件，碳纤维等方向发力。在新能源电池结构件上，通过工艺改善，模具研发，减少原材料的浪费，降低成本，增强公司的竞争力。 着重开发热塑型碳纤维产品，解决热固型碳纤维产品的痛点，减少原材料的浪费，提高材料利用率
	产业政策风险	关注行业政策，适时调整，以迎合最新发展需求

六、商业道德

为了提高内部审计工作质量，保护投资者合法权益，依据现行适用的《中华人民共和国审计法》《审计署关于内部审计工作的规定》以及《公司章程》的有关规定和要求，我们制订了《内部审计制度》，通过严格透明的审查机制，有效地整顿纪律，贯彻落实强化

反贿赂、反贪腐、反舞弊等商业道德风险管理，公司商业道德相关事项向董事汇报，由董事进行监督。

我们每年都会在外部及内部审计人员的协助下，基于所制定的《内部审计制度》，对公司各部门、控股公司的内部控制和风险管理的
有效性、财务信息的真实性、完整性以及经营活动的效率和效果开展评价。

该制度加强了内部审计工作，提高审计工作效率，保证审计工作质量，也清晰界定了指导和监督内部审计制度的建立、健全和实施。

（一）反腐败

秉持诚信与公正原则实践商业行为，并遵守经营所在地各国反贪腐的相关法令。公司任何员工均不得直接或间接向领导、同事、客户、供货商、公职人员或其他利害关系方利用工作或职务便利，提供、要求、收受或承诺不正当利益，或有任何贪腐、贿赂、盗窃、敲诈或挪用公款、以权谋私等违法乱纪行为。公司制定《员工手册》规定有这些情形的员工，属于严重违反公司管理制度，公司有权单方面解除劳动合同。公司反贪腐及反贿赂等商业道德管治由审计部负责，并向董事汇报。报告期内，我们进行反腐败、反贪污等商业道德方面的内部稽核审计次数达7次。我们没有发现对汉清达造成重大影响的有关违反反贿赂、反勒索、反欺诈及反洗钱、反贪腐的法律法规的情况。

（二）反贿赂

坚持诚信经营，承诺完全遵守国际及国内有关反贿赂相关的法律法规要求，制定《行贿受贿管理规范》管控贿赂行为，彻执行公司制定的业务工作开展相关的规定及程序，严格按照业务工作的有关程序办事，规范业务各环节中的行为，不准违规运作。并要求全体供应商签订《供应商廉洁协议书》，执行其中关于反贿赂的所有规定及要求，对任何贿赂行为和活动采取零容忍政策，禁止任何行贿受贿及其它不正当收益活动。

同时，公司制定《廉洁守则管理规范》，对采购人员的行为予以规范。成立廉洁督察委员会，全面督察公司业务往来各环节中的采购行为，通过各种渠道预防违规和杜绝商业贿赂，确保采购业务的良好风纪，树立公司及采购人员良好公众形象，遵守廉洁守则，一起创造积极健康的合作环境。

我们也会对内部的反贿赂、反贪腐政策及商业道德标准进行审计，报告期内，公司分别开展商业道德标准、反贪腐政策审计各1次。找出不足之处不断改进，以确保公司商业道德政策的有效实施。

我们禁止：

- 1、所有违反所适用的法律法规要求与规定，赠送礼品的行为；
- 2、所有接受回扣、任何形式的礼金、贵重礼品等东西的行为；
- 3、所有利用职务上的便利，通过同业经营或关联交易为本人或特定关系人谋取利益的行为；

4、所有插手或干扰市场准入、招标投标和合同签订以获取内幕信息的行为；

5、所有利用职务上的便利，将本人或者亲属应当由个人支付的费用，由供应厂商或者其他相关单位支付或者报销的行为；

6、所有利用职权为自己或他人谋取不正当利益的行为；

7、所有规避公司合规管理流程和程序的贿赂行为。

针对受贿人员，一经查实，收缴非法所得，并处以同等金额的罚款，情节严重或态度恶劣者，开除或移送国家司法机关处理。对有行贿行为的客户、供应商、服务商、承包商，一经发现要按照公司相关规定严肃处理，涉嫌犯罪的应当移送司法机关处理。

（三）诚信经营

1、公平竞争

我们严格遵从《中华人民共和国反不正当竞争法》，明令禁止员工利用商业间谍活动、贿赂、盗窃或窃听等手段获取竞争情报，或恶意传播有关竞争对手或其产品与服务的虚假信息。积极维护经济健康发展，坚决保护正当竞争，杜绝不正当竞争行为。报告期内，本公司未发生因违反反不正当竞争法律法规而针对本公司或员工提出的相关法律诉讼案件。

2、反洗钱

我们严格遵守《中华人民共和国反洗钱法》以及公司的有关流程，同时遵守有关交易和合同的现金与付款的所有会计、簿记与财务

报告规定。遵从与从事合法商业活动且资金来源合法的、声誉良好的客户、顾问以及商业伙伴进行业务合作的原则和宗旨。报告期内，本公司未发生因违反反洗钱法律法规而针对本公司或员工提出的相关法律诉讼案件。

3、知识产权

我们一直尊重和保护知识产权和专有技术，制定《知识产权管理规定》以规范知识产权的管理，确保客户财产及知识产权得到有效保护。我们严禁开展和参与侵犯其他公司或个人知识产权的活动和行为。同时，我们在行使保护自有知识产权的同时，也把社会、行业的期望和基本需求放进我们的企业考量之中。

4、广告宣传

我们严格遵守《中华人民共和国广告法》，制定《诚信合规手册》，坚持平等协商、诚信经验，坚持诚信经营，严禁一切形式的虚假宣传，致力于向市场展示汉清达所具有的服务能力和竞争优势，并保持绝对的真实性和客观性，严禁虚假广告宣传。报告期内，本公司未有接获任何关于宣传信息内容误导或欺骗消费者的投诉或法律诉讼。

5、依法纳税

作为一家负责任的企业，我们秉持着我们的使命和价值观来履行我们的全球税务责任。始终致力于遵守《中华人民共和国企业所得税法》及其实施条例、《中华人民共和国增值税暂行条例》及其

实施细则、《中华人民共和国税收征收管理办法》等国内税收法律法规及企业所涉足的其他各个司法管辖区所适用的税收法律法规，制定《税务管理制度》，践行诚信、合法、符合商业目的税务原则，规范和指导公司的税务登记备案、纳税申报、税金缴纳等业务。

我们的税收指导原则：

1、在董事的监督下，根据自身的商业经济实质，实施合乎税法的税收战略

2、与税务机关和税务政策制定者保持坦诚与开放的对话

3、根据适用的国内和国际税务法规，报告和披露我们的税务状况不遗余力地使我们所缴纳的税收与所进行的业务活动保持一致，并避免使用没有商业实质的税收结构

按照《中华人民共和国企业所得税法》及其实施条例，遵循转让定价之独立交易原则，在关联方交易中实行独立交易原则

每年都会在内外部税务专家的评估和支持下，遵循国家税务法规申报税务，善尽纳税义务，而且各项税务规划符合可持续发展、企业责任及风险管理等原则

（四）利益冲突

《公司章程》中规定，公司的任何人不得利用其关联关系损害公司利益。公司与任何人之间提供资金、商品、服务或者其他资产的交易，应严格按照有关关联交易的决策制度。

（五）举报机制

我们允许并鼓励员工、利益相关方对违反《员工手册》及法律法规、损害公司和员工利益的行为和事实向其主管或人力资源部门及审计部门进行投诉、举报。我们制订了《申诉检举管理规范》等员工投诉与举报管理程序，建立了包括举报邮箱、举报电话等不同类型的专项渠道。我们明确要求对于来访或致电的投诉、举报人，由专职人员接待或接听，任何无关人员不得接待、旁听、询问或记录；在向举报人调查、核实举报内容时，选择严格保密场所和便于举报人的时间。公司贯彻匿名举报制度，所有的投诉和举报均秘密提交，并承诺对所有的文档都会在法律许可的范围内予以保密，绝不容忍任何针对投诉人的报复行为。

报告期内，公司官网新设廉洁诚信投诉通道，受理对公司职员或下属公司营私舞弊、弄虚作假、严重违规违纪等违反职业道德准则、损害公司利益的行为的投诉和举报。且贯彻落实举报保密政策，公司审计部门是汉清达唯一被授权从事腐败行为调查的专职部门，直接向董事汇报，从治理结构上保障了举报受理和调查工作的独立性和客观性。

审计部门将举报的保密工作放在首位，对举报人（包括个人、供应商及其他合作伙伴）的个人信息及举报人提供的所有举报资料均严格保密。

同时，无论内部员工还是外部举报人，一经查实，并为公司挽回经济损失，公司可根据事件的性质、影响程度及举报者配合情况，

对举报者给予物质奖励或其他奖励并严格保密。

我们欢迎每一位员工积极提供舞弊线索，包括（但不限于）：收受贿赂或回扣、贪污、挪用、占用公司资产、串通外部单位输送利益、业绩造假、虚假报销、泄露贩卖公司机密等。我们承诺严格保护举报人信息，舞弊线索一经查实将予以最低1千，最高10万元的奖励。

（六）廉洁文化建设

1、签订廉洁承诺书

全体员工：签订《员工诚信承诺书》，签约率100%

供应商：签订《供应商廉洁协议书》，签约率100%

2、廉洁政策宣传

我们利用企微、微信公众号等渠道，进行线上及线下相结合的廉洁政策和廉洁要求宣传。报告期内，我们进行廉洁相关的宣传共4次，提升大家反舞弊、反贪污、反贿赂的意识。

七、质量管理

（一）管理政策

我们通过独立严谨的业务线和严格有效的质量监督体系来保证公司业务的专业性，进而不断巩固公司的核心竞争力。公司不断完善产品质量体系，推动技术创新和新产品开发，为客户提供值得信赖的产品和服务。在质量管理体系方面，我们在公司整体层面

设立质量部统筹负责公司的质量管控事宜，在各环节，由各级分别根据各自业务特性补充制定相关制度并强化质量管控。

我们不断推进自身的 ISO9001 质量管理体系认证工作，报告期内，依据 ISO9001 质量管理体系制定《质量手册》进行质量管理，持续提升产品质量管理水平，及时发现品质问题，积极跟进处理。

为了避免因产品安全性问题对顾客、员工、环境及自身造成危害及不良影响，公司完善了对产品安全性要求的规定，制定了《产品安全管制程序》，确保在产品生产的各个阶段，产品安全性要求得到有效实施和控制。设计部门在策划和开发、生产新产品时，会把控所采购的材料是否满足相关法律法规要求，并考量有关化学物质、对环境影响程度等方面的因素，保证满足市场需求和环保要求。

同时，公司会对譬如品质、体系、EHS 等把控产品质量、传达客户要求的关键岗位人员进行在职培训（包括合同工、代理工），使其了解质量管理工作的相关性和重要性、不符合质量管理要求的后果，并知道如何为达成质量要求和质量目标作贡献。建立一个提倡创新、持续改善的环境，促进整个公司对质量管理和技术创新的认知程度。

为保证公司产品与服务的质量，切实维护客户的合法权益，我们也要求供应商取得 ISO9001 的第三方质量体系认证。

（二）产品追溯

为确保公司内所有原材料、半成品、成品按规范要求标识管理，公司制定《产品标识和可追溯性程序》，建立清晰明确的产品标识和追溯流程，以利于产品识别和追溯，更快、更准确地将不合格品区分和识别出来，防止不合格品、待检产品与合格产品混淆，防止误用，进一步确保产品质量，提高产品品质。

（三）产品审核

我们从客户的角度对产品进行独立评估，了解产品是否与技术档案、产品图纸、规范、标准、法规以及其他客户的要求相符合，避免产品和货物缺损的情况出现，因此我们订立了《产品审核管理规范》，根据与销售、经营等部门的沟通，确定需要审核的产品，制定《产品审核年度计划》，开展至少覆盖所有产品的审核。原则上每个产品一年一次，并根据特殊情况（如顾客反馈和产品特殊性）考虑是否追加产品审核，防范产品质量风险。

除此之外，我们建立《实验室管理规范》《检验控制程序》《测量和监视设备控制程序》，对产品实施监视和测量，验证产品是否满足要求。按照产品事先所确定的质量检验评定标准和相关生产操作规程中的策划安排、检验计划，对过程产品和最终产品进行监视和测量，以验证产品质量、HSF 要求是否符合顾客、法规的要求。

同时，为了有效地控制不合格品，我们订立了《不合格品控制程

序》防止不合格品的非预期使用和交付，确保对其进行合理处置，并使之得到有效的解决和改善。我们的不合格品控制包括对不合格品（如 HSF 不合格）的判定、标识、隔离、评审、处理、记录等举措。质量部负责不合格品的识别，并跟踪处理结果，由有获得资格确认的不合格品评审人员进行评审，工程部门组织和采取措施。公司所有人员都有责任将可疑的或已知的不合格品按相应的程序报告、处理，同时，相关部门应妥善保管、存放。

（四）持续改善

公司制定《持续改善程序》，通过使用内外部审核结果、数据分析结果、纠正预防措施以及管理评审活动的输出来确定质量管理体系持续改进的需求和机遇，以保持质量管理体系的适宜性、充分性和有效性。同时，公司开展质量相关培训、对产品质量持续改善、精益求精的系列活动，提高全员持续改善，实现精益管理。

八、研发创新

（一）研发

2022 年汉清达研发专项经费投入 4253.45 万元，同比增长 9.76%，在碳纤维材料、轻型合金材料、高功率新能源电池等课题进行专项工艺研发，目前均已具备量产能力。

公司坚持自主研发和自主创新，公司的具体研发方向主要分为产品开发、模具及工艺以及生产自动化，汉清达高度重视对新技术

的研发与创新，拥有优秀的技术研发团队与卓越的研发能力，围绕市场需求不断提升自身条件与工艺技术。

公司在全球建立了研发体系，并将全球最先进的技术转化为中国智造的推动力，将人工智能、机器人的研发运用到自动化生产的工业整体解决方案，结合自主研发的多种类、多功能的数控化、自动化设备，建设技术装备水平国际先进、国内领先的智能生产车间，成功打造高效的现代化智慧工厂。公司通过投入自主研发的自动化设备，提升了在制造、搬运、检测、包装等多个环节的自动化程度，有效节约了生产成本，并提升了业务的灵活性、精准度和可拓展性。

截至报告期末，公司研发团队人数达 132 人，硕士学历人员数目 13 人，我们始终坚持以创新驱动发展，持续加大创新研发和新技术的应用，不断促进企业的升级发展。同时，公司加强产学研合作，与浙江工业大学等多所大学及科研机构建立合作，开展多项产品研发与设计，进行技术攻关与产品开发，大大提高了企业的技术创新的能力和效益。

数字化新时代的到来，对我们企业提出了新的要求。公司结合现有信息化基础，于 2022 年开启了数字化绿色低碳工厂建设规划。我们以生产订单为核心，大数据集成与互联互通为基础，将订单需求与物料供应、生产制造、仓储物流、市场分销进行有机整合，形成了供应链管理数据生态圈。工厂从货源开始实行信息化、数

字化管理，通过 ERP、MES、CRM、OA 自动化办公等多系统集成应用，对数据进行实时监控与预警。

我们采用先进的物联网、大数据等技术，通过 MES 系统实现对生产执行做到状态感知、精准执行、实时分析，让生产更高效，质量更安全，过程更可靠，管理更便捷，从而实现透明化生产、数据化管理、一键式追溯的绿色低碳数字化工厂。据不完全统计，2021-2022 年汉清达在 IT 绿色无纸化建设发展方面投入近千万。通过 MES 系统、数智物联技术和 OA 自动化办公系统的应用，公司办公用品消耗总量较 2020 年减少 20.6%，生产管理在指尖上即可完成，而远程中央控制系统，可连接所有工厂的设备，无论身在何处都能通过移动端手机或者 PC 电脑，完成生产资源的调度与资源匹配最优化，使我们每个人都能成为生产管理的专家。

我们持续加强研发投入，强化核心人才梯队的培养，同时继续贯彻实施全球化战略布局，凭借先进的技术、优质的产品专业的服务满足客户不同需要。未来，公司在新能源电池结构件，碳纤维等方向发力。在新能源电池结构件上，通过工厂工艺改善，模具研发，减少原材料的浪费，降低成本，增强公司的竞争力。着重开发热塑型碳纤维产品，解决热固型碳纤维产品的痛点，减少原材料的浪费，提高材料利用率。

（二）知识产权保护

为加强对公司知识产权的申报、管理、实施和保护，规范知识产

权工作，鼓励员工发明创造的积极性，促进科技成果的推广应用，根据《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国商标法》《中华人民共和国技术合同法》《中华人民共和国著作权法》和《中华人民共和国反不正当竞争法》等国家有关法律法规的相关规定，结合公司实际，我们制订了《知识产权管理规定》，详细规定了专利新申请、维护、转让、技术专利检索、侵权诉讼、无效应对等工作流程。汉清达积极开展专利申请与维护工作。截至 2022 年末，本公司总获得了 39 项发明专利、84 项实用新型专利、61 项外观设计专利，共 184 项专利，以及还获得 181 项商标。

九、责任经营

（一）信息安全管理

1、管理政策

基于公司业务上的需要，我们接收或拥有了大量客户信息与数据。但与此同时，我们将保护客户信息、数据、隐私作为经营管理的重要内容，这也是对每一位商业合作伙伴的承诺。公司重视自身信息安全与客户隐私的保护，严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》《中华人民共和国数据安全法》等法律法规，以及国际信息安全标准 ISO/IEC27001:2013 等标准规范，持续关注信息安全和数据保护工作及动态，以合规性为基础，逐步完善信息安全架构，以应对多变的网络攻击方式，

及时识别、预警、拦截、应对各类高风险信息安全事件，以合法、正当、必要性原则收集和使用员工个人信息。

为保障信息安全与数据保护工作有效落实，公司制定了包括《信息安全管理手册》《信息安全事件管理程序》《信息安全规范及违规处罚条例》《纠正预防措施控制程序》《信息安全文件与资料控制程序》等内部制度，作为公司信息安全管理体系统运行的重要依据，并建立了一个信息安全事故、事件、薄弱点、故障风险处置的报告、应急反应与处理机制，减少信息安全事故和故障所造成的损失，采取有效的纠正与预防措施，正确处置已经评价出来的风险。同时，我们积极推进公司信息安全体系认证工作。

IT 部为信息安全事件的归口管理部门，主要负责贯彻落实国家、上级单位有关网络与信息安全的法律法规、标准规范、规章制度和安全防护技术措施。体系部则为信息安全事件统筹管理部门，主要负责与 IT 部共同参与信息安全事件调查、及时向客户进行通报工作，还负责信息安全工作的定期收集统计分析及汇报工作，继而开展信息安全教育 and 培训工作。

同时，每年至少一次对信息安全管理体系统的有效性进行管理评审，其中包括信息安全管理体系统范围、方针、目标的符合性及控制措施有效性的评审，考虑信息安全审核、事件、有效性测量的结果，以及所有相关方的建议和反馈、改善，确保公司信息安全管理体系统的有效性。并制定信息安全《内部审核控制程序》，每年进

行一次信息安全内部审核，内审不符合项由内审小组负责跟进结案，内审结果也将会作为管理评审的输入项，促进公司实现信息安全持续改善。

2、目标管理

公司在信息安全事故、重要信息备份及时率、信息安全培训计划完成率、业务连续性演练完成率、信息安全事故不符合项整改率等方面设立符合业务经营特征和需求的量化目标，并将信息安全目标层层落实至相关流程的直接责任部门，并制定目标管理方案，定期追踪目标达成情况。同时，公司定期对各部门人员进行信息安全培训，及时将信息安全要求和客户保密要求进行宣导，对本部门日常工作进行监督。行政部门负责物理环境的日常监测，IT部负责对IT设备权限的管控及日常监测，以实现“零重大信息安全（事件）事故”的信息安全管理目标。报告期内，公司未发生信息安全事故，目标圆满达成。

3、风险管理

公司制定《信息安全风险评估管理程序》，有效识别和管控信息安全相关风险，通过信息安全风险评估，识别风险的可接受等级，采取有效措施，降低威胁事件发生的可能性，或者减少威胁事件造成的影响，从而将信息安全风险消减到可接受的水平。

在风险评估之后进行风险分析，为实现对风险的控制与管理，可以对风险评估的结果进行等级化处理。风险等级划分高、中、低

三级。

高风险为不可接受风险，公司制定了《信息安全风险评估及处置计划》，明确了高风险处理责任部门、负责人、目的、范围以及处置策略，并由各责任部门负责实施。同时，其他风险等级也会有对应的处置选项与控制措施。

不定期的进行信息安全检查和信息安全技术监督，通过对安全措施实施的检查和信息安全技术监督，保证安全措施符合要求。同时，为更全面地对公司信息安全管理过程中潜在不合格进行分析，根据潜在问题的严重程度采取相对应的预防对策，公司制定《纠错预防措施控制程序》，减轻信息安全风险负面影响，并由信息安全管理责任人跟踪验证各部门的信息安全不符事项的纠正预防措施报告，预防类似事件再次发生，预防信息安全风险。

4、应急管理

我们制订了《信息安全事故应急响应程序》《信息安全事件管理程序》和应急机制，规范信息安全事件处理流程，当发生安全事件时能第一时间按程序处理，确保公司业务的正常运作，将事件的影响降到最低，将所造成的破坏和损失降到最小。同时，报告期内，IT部组织了机房断电、数据备份还原、业务连续性、网络故障、漏洞扫描等信息安全应急演练，检验了信息安全事故应急处置能力。本报告期内，公司没有发生数据泄露事件，未涉及任何针对公司或员工有关信息与数据安全的法律诉讼。

5、奖惩机制

公司为促进员工信息安全意识的提升，制定了覆盖全体员工的《信息安全规范及违规处罚条例》，明确信息安全规范、奖励与违规行为处罚的操作原则及各部门的信息安全责任，强化信息安全管理，切实保障公司信息安全制度落实与实施。

6、培训机制

公司信息安全培训工作由三种形式开展，利用企微推送覆盖全公司员工，在各厂区的前台循环播放信息安全宣导视频，更会不定期举办现场培训，进行信息安全培训，提高全员信息安全意识和能力。

（二）隐私信息保护

注重保护员工、客户、供应商及相关人员的个人信息及隐私信息保护，根据《中华人民共和国个人信息保护法》及其他适用的隐私权法规，制定《个人信息管理规范》，尊重、保护员工隐私安全，保证个人信息处理、使用及利用的目的与个人信息主体的意愿一致，不超目的、超范围处理、利用各个利益相关方的个人及隐私信息。践行隐私权及个人信息保护，确保个人信息所有者的权益。同时，在《员工手册》中也强调规定了员工不得将工作中接触到的企业机密或客户信息向第三方的公司或个人透露，不得随意泄露客户、供应商等其他合作方的隐私和信息，致力于保护每个商业伙伴的隐私。

对于本公司搜集、处理及使用的个人信息，个人信息所有人享有查询或阅览、复制、补充或更正不完整或不正确的个人信息、要求停止搜集、处理及使用员工个人信息、删除或销毁、拒绝公司使用个人信息进行营销等权力，公司对于违反隐私权及个人信息保护行为采取「零容忍政策」。若经调查发现确有涉及违反本政策或隐私权及个人信息保护相关适用法规之事宜，本公司将立即检讨改善管理措施，并依照《员工手册》中相关纪律规范惩戒违反人员。

（三）客户服务

1、客户满意反馈

我们高度重视客户的满意度，除与客户的日常交流外，我们还遵循《顾客满意度监控程序》，通过对客户满意度的测量与评价，及时了解客户满意度的现状和发展趋势，并为实现经营计划与持续改进我们管理体系的过程业绩提供依据，争取逐步超越客户期望。客户服务管理（CSM）每半年进行一次客户满意度调查，调查范围需包括所有合作中的客户，然后收集、汇总与分析《客户满意度调查分析报告》。若调查结果低于目标，则需按照《纠正和预防措施控制程序》予以改善纠正，将回复的改善措施传递给客户，并将客户建议事项及内部反馈信息进行汇总，不断提高顾客满意度，同时作为我们持续改进的基础。相关人员负责跟进改善效果，若不符合要求重新发出《纠正预防措施报告》，要求责任部门重新改

善，直到改善合格为止。

2、客户投诉处理

我们积极与客户沟通，从而了解并处理其投诉的问题。通过电话、邮件、传真、微信等渠道来保障客户建议与投诉可以有效反馈至有关业务部门，并得到及时处理。确保客户投诉得到及时有效处理，并采取相应的纠正预防措施，消除造成产品或服务不合格的因素，防止其再次发生，我们制定了《客户投诉处理程序》《客户退货处理管理规范》《返工返修作业规范》。针对客诉处理，公司通过 QMS 系统去管理，能够及时反馈与快速处理客诉。

十、平等雇佣

（一）多元用工

我们始终坚持创造多元化和包容性的工作环境，持续构建多元化、多样性的员工队伍。

截至 2022 年底，我们员工总人数为 1731 人。按照性别、专业构成、学历、年龄等统计员工数量，做到精细化管理。报告期内，我们未发生过罢工事件。

我们积极为在职残疾人员和在职退伍军人提供职业技能培训，帮助其尽快适应与应对工作。报告期内，我们为残疾及退伍军人开展技能培训达 299 小时，覆盖 291 人次。

（二）人权保护

我们严格执行国家劳动法律法规，同员工建立合法、合规、和谐的劳动关系。我们认同、尊重且遵守《联合国工商业与人权问题指 导 原 则 》（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights）、《国际劳工组织核心劳工标准》（International Labor Organization Convention）、《世界人权宣言》、社会道德责任标准（SA8000）以及《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国就业促进法》《就业服务和就业管理规定》等海内外经营所在地适用的法律法规，并基于责任商业联盟（RBA）行为准则的要求开展劳工权益审核，监控人权政策的有效实施，监控包括劳工权益、职业健康与安全等其他社会责任风险，以便我们及时有效地实施纠正措施。2022年，各部门积极开展社会责任内外部审核，并对所有发现的问题点进行100%纠正改善。

我们发布了适用于汉清达及其附属公司的人权政策，且人权政策的实施受董事监督。公司重视并尊重全体员工的基本人权，承诺绝不侵犯人权，制定包括《员工手册》《保护未成年工及禁止使用童工管理规范》《禁止强迫劳工管理规范》《集体谈判和自由结社管理办法》《禁止歧视管理办法》《女性职工劳动保护管理规范》《残疾人用工管理规范》《薪酬福利管理程序》等一系列劳工及人权保障制度，通过一系列管理制度及举措，严格落实禁止雇佣童

工、禁止强迫劳动、保障员工自由择业、结社自由和集体协商的权力，坚决反对任何形式的歧视和骚扰行为，保障员工的合法权益。

同时，为了培养及提升公司员工积极保障自身权力的意识，公司以 CSR（企业社会责任）部门为主导，开展系列人权相关培训，除此之外，各部门也会根据自身需求，组织人员开展社会责任有关培训。报告期内，CSR 部门共开展涉及人权标准、社会责任管理意识、社会责任专项技能提升等 3 个培训项目，共计 6 次，累计参与覆盖 1,840 人次。同时，针对社会责任部门成员开展专业技能、综合能力提升等培训共 3 次，覆盖 187 人次，提升了公司社会责任团队整体实力，贯彻落实人权政策的有效实施。

维度	措施
倡导自由结社	我们尊重结社自由，保障劳工权益，并在遵守各经营地法律法规的基础上，制定了《集体谈判和自由结社管理办法》，更好地维护员工的合法权益，架起员工与公司有效沟通的桥梁和纽带，构建和谐和谐的劳资关系，员工有权依法组织团体，有参与团体和成为团体会员的自由。员工可以向公司管理人员表达他们对工厂行为的关心，选出组织内的员工代表，检查工作条件，与管理人员对话，以及举办其他不妨碍公司生产的活动。

	<p>公司尊重员工按自己意愿建立和加入组织的权利，不干涉员工建立、组织和加入他们自己选择的社团的权力，且公司保证员工能在没有暴力、压力、恐吓和威胁的条件下行使他们结社的权利。</p>
<p>尊重并支持集体谈判权利</p>	<p>公司制定了《集体谈判和自由结社管理办法》，认可并尊重员工组成团体进行协商谈判的权利，约定双方根据公司实际情况，在相互尊重、友好合作的基础上，就劳动合同、工资调整协商、保险福利、劳动安全卫生、女工特殊保护等涉及员工切身利益的事项进行平等协商。</p>
<p>禁止强迫劳动</p>	<p>我们制定了《禁止强迫劳工管理办法》，保障员工人身自由，确保员工受雇、工作皆出于自愿；禁止一切形式的强迫劳动、契约劳动、抵债劳动、以惩罚为恐吓手段的、被强迫的、或者非自愿的劳动；</p> <p>严禁任何部门、任何人以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫员工劳动；</p> <p>若员工有受到被强迫的、或者非自愿的劳动，可实时反映给人力资源部或者书写投至“意见箱”中，由人力资源部门调查处理</p>

禁止雇佣童工

公司承诺严格贯彻经营所在地法律法规，制定了《禁止使用童工管理规定》《学生工、实习学生、学徒工管理规范》《员工手册》等相应的政策和程序，在员工招聘、入职审批、入职报到等环节通过多种方式落实制度实施；

公司人员在面试时须对身份证等证件严格查验、核对，对照片、年龄及其他资料确认无伪后方可登记进入公司。且每年至少进行一次工厂内部身份查验和检视，消除潜在的未适龄劳工现象；

一经发现错误招用童工的情况，应依据当地法律法规启动童工拯救计划，并采取对应的补救措施：

立即停止其工作，并向相关方（包括学校、政府、客户、供应商等）进行告知；

提供健康体检，发现患病的予以治疗，保证其健康未受到工作影响；

公司派车护送回学校、家庭、或由监护人接回，并且监护人需在接受函上签字；

公司为该员工提供必要的学费及其他杂费（例如书本费、学习用品费、基本生活费）；

当该员工达到年龄后，公司在员工自愿的前提下

	为其提供不低于原待遇的工作岗位。
反歧视	公司坚决反对就业歧视，我们制订了《禁止歧视管理规范》，平等对待每一位员工，不因员工的民族、种族、国籍、性别、宗教、年龄、性取向、政治派别或婚姻状况等社会性身份而影响其录用、待遇或升迁等。
保护未成年工	承诺在使用未成年工时，严格遵守《未成年工特殊保护规定》等经营所在地法律法规的规定，制定《学生工、实习学生、学徒工管理规范》，对未成年工工作时间有着严格的规定，不允许安排未成年工加班、上夜班，不允许安排未成年工从事有毒有害岗位，工作满一年时会安排未成年工体检。建立健全的未成年工档案管理制度，对未成年工的岗位分配、体检记录、培训记录进行专门存放，方便后期追踪
反骚扰与虐待	公司致力于维护一个无骚扰、无虐待的工作环境，不得出现威胁员工或使其遭受严酷、不人道对待的情况发生，包括但不限于口头虐待和骚扰、心里骚扰、精神和身体压迫以及性骚扰等行为，制定《反骚扰反虐待管理规范》，明确骚扰虐待申诉流程和程序。对于任何骚扰及虐待的行

	<p>为，一经发现需根据管理制度对相应涉事人员和对应的管理人员进行处罚和纠正，并会保护举报人员信息防止其受到打击报复，确保所有员工都受到尊重和享有尊重。</p>
同工同酬	<p>公司制定《薪酬福利程序》，以公平和具有市场竞争力的薪酬和福利吸引人才，激励人才和保留人才。定薪的主要依据是岗位职责及价值创造，参照员工的经验、能力、潜力及表现等综合情况，并兼顾内外公平。</p>
工时政策	<p>制定《员工手册》《出勤管理规范》《禁止强迫劳工管理办法》，严格管控员工工作时间，禁止强制加班与消除超时加班的情况发生；</p> <p>为规范管理，避免紧急订单需求下的后补加班现象出现，工厂端主管会提前对生产计划进行检核并调整，且严格按照公司加班申请规定进行提前申请；</p> <p>一旦发现不符合工时管理规定的情况，须提交报告至相关人员及单位，并经部门最高主管核准后进行监控，且定期向董事报告，及时纠错和改善</p>
薪资福利	<p>公司制定《薪资核算管理规范》，定义员工标准工资由基本工资、岗位津贴、绩效工资、技能津</p>

	<p>贴等类别构成，其中，基本工资及为当地工资标准起薪，保障了员工最低生活工资的权利，且提供员工有竞争力的薪酬福利；</p> <p>同时，为促进残疾人就业，保障残疾员工的合法权益，公司制定《残疾人用工管理规范》，强调残疾人员与正常员工，在招聘、录用、转正、晋升、劳动报酬、生活福利等方面享有同等待遇，残疾员工若遇到个人难以解决的生活问题，可向上级主管或行政部请求帮助，接到请求的部门会积极予以回应及答复。</p>
加班	<p>公司遵守《出勤管理规范》中对加班费的要求与规定，员工在正常工作时间以外延长的工作时间为加班，</p> <p>加班费支付规则如下：</p> <p>工作日加班：每小时加班工资=支付不低于正常工作时间每小时工资×150%；</p> <p>休息日加班：每小时加班工资=支付不低于正常工作时间每小时工资×200%；</p> <p>法定节假日加班：每小时加班工资=支付不低于正常工作时间每小时工资×300%。</p>

女职工生育保护及健康

公司严格遵循《女职工劳动保护特别规定》及其他经营所在地的法律规定，制定《女职工劳动保护管理规范》，维护女职员工的合法权益，减少和解决女职工在劳动和工作中因生理特点造成的困难，保障其健康，保护孕期、产期、哺乳期三期女工，维护女性员工的平等权利：

孕期女工：产检假应支付工资、不得安排在有毒有害岗位工作、怀孕满7个月后，不得加班或上夜班；

产期女工：产假天数为：98天（有薪假）及奖励产假（奖励产假按当地政策执行）；

哺乳期：小孩满1周岁前，每天有1小时哺乳假（每多哺乳一个婴儿，时间每天增加1小时）、哺乳期不得安排加班、上夜班，或在有毒有害岗位工作；

针对违反规定侵害女职工劳动保护权益的负责人及其直接责任人员，公司的主管部门应当根据情节轻重，给予行政处分，且公司需给予合理的经济补偿，构成犯罪的由司法机关依法追究刑事责任。

保护外籍劳工	公司承诺不得基于年龄、残障、民族、性别、婚姻状况、国籍、政治派别、种族、宗教、性取向、性别身份、工会成员身份或受适用国家或地方法律保护的任何其他身份，在招聘和其他雇佣活动中歧视任何工人，保障每一位员工和求职者就业机会及待遇平等。
--------	--

十一、员工发展

（一）员工培训体系

公司高度重视人才发展与储备，不断完善培训管理体系与组织架构，建立了包括新员工入职、员工上岗、在岗、转岗及外训等环节的培训体系，制定了《培训管理制度作业规范》《入职培训作业规范》《上岗培训作业规范》《在岗培训作业规范》《外训作业规范》等一系列培训相关管理制度，落实精准赋能，给员工提供全方位的丰富的培训资源，为公司的稳健、长远、可持续发展输送专业化人才，为公司战略发展提供智力支持和人才保障。

同时，公司大力投入产教融合，整合开发培训资源。2022年，公司培训总投入约为139万元，线上与线下培训覆盖5832人次，培训覆盖率达96%，培训总时数为达74638小时。

（二）线上培训平台

2022年4月，公司为员工提供的线上学习平台正式在OA上线，

具备在线学习、在线考试、线下参训、直播参训以及学习竞赛5大学习亮点。

上线之初，平台内便开设有60多节外部课程以及6多门内部专业知识课程，且持续在开发、上传新的课程，帮助员工不断提升职业素养，拓展专业能力，满足员工个性学习需求，方便员工随时随地进行学习，助力员工的成长之路。

（三）讲师队伍

公司为员工培训提供优秀的师资力量，尤其注重公司内部培训师的培养。我们依据《内部培训师管理作业规范》，为实现公司各层级知识共享，帮助员工提升工作绩效，建立学习型企业，增强公司核心竞争力，特建立内部培训师队伍。

在《专业任职资格认证管理规范》中规定，培训授课或分享课时是职级认证申报门槛之一。除此之外，公司内部不定期组织TTT（TrainingtheTrainertoTrain）赋能培训，围绕一二三四教学法、培训师四大风范、提问和反馈以及控场四部分内容，聚焦内训师队伍的搭建。让学员将所学知识得以现场应用演练，以达到理论与实践融会贯通的目的。2022年8月开始，公司人力资源部门在深圳、东莞等地开展TTT赋能巡回培训，培训场次达2场，共有152人参训。开展TTT培训旨在支撑岗职体系落地，整体提高汉清达内训师专业授课水平，为公司输送高质量人才。报告期内，我们培养了114位内部培训师，报告期末公司内部讲师库共有193

名讲师。

（四）领导力提升

在领导力发展方面，公司构建经理级、总监级及总裁级“领导力能力模型”，并对现任管理人员开展领导力测评和人才盘点，相继推出系列领导力课程，为各级管理人员创造理论结合实战的学习机会，充实管理知识和持续提升领导能力，且在报告期内对在岗的63位新晋管理层开展领导力系列培训及后期IDP行为转化追踪。

（五）学历提升

我们制定了《在职教育助学管理作业规范》《关键人才管理办法》，制度适用于汉清达针对其所有员工提供在职教育支持，根据情况联合外部院校或机构，开设用于提供给员工进行在职学历进修及职业技能提升的班级。同时，为员工提供助学金以资助其完成学业，2022年公司提供助学金以资助其完成学业所实现的员工人数达82人。

公司支持员工进行学历深造与考取证书，且以报销培训费的形式向所有经认定的员工提供支持，不断加大对员工学历提升、技能提升的支持力度，鼓励员工提升个人能力，取得更好的职业表现。公司支持所有员工进一步根据自身学历基础，申请学历提升项目，获得在职学历教育。

（六）参加委外培训

我们制定了《外训作业规范》，支持员工参与外部培训课程，本着

公正、公平、公开的原则，所有员工均可提交申请，说明理由及个人优势，参与竞争。同时，公司也会根据实际需求，不定期邀请外部专业机构委派专家或讲师，来公司进行培训授课。

（七）多元化晋升渠道

我们订立了《晋升管理规范》，进一步为子公司及各部门的晋升管理提供制度指引和依据，规范晋升管理流程并提高管理效率。各人力资源业务负责人对人员晋升资格进行评估考核。各部门经理培养发展本部门员工能力，提供优秀人才。各部门进行晋升提报，资格及流程审核。员工晋升后将获得新的责任与期望，主管会与员工沟通制定新的工作计划，让员工参与相关培训课程，以便更好地适应岗位，发挥所长。本公司提倡公正和平等的个人发展计划，根据人员的绩效表现做出招聘、晋升、调薪以及其他影响雇佣条款和条件的决定，而不考虑种族、肤色、性别、年龄、宗教、国籍、残疾状况、性取向、性别认同、婚姻状况、退役状况或其他受法律保护的身份等因素。

十二、员工招聘

为满足本公司快速发展对人才的需求，并规范招聘流程及健全人才选用机制，公司严格遵守《劳动法》《劳动合同法》等法律法规的要求，依据《招聘作业指导书》，以公正、透明的方式，通过校园招聘、网络招聘、社会招聘、员工推荐、内部竞聘等多元渠道

持续不断补充优秀人才，努力维护平等与多元化的就业机会。提供极富竞争力的薪酬福利及公平公正的竞争环境，从而吸引人才，共同成长。

本公司秉承“公开、公平、公正”原则，坚持公开招聘、平等竞争、择优录取，同时确保实施“自愿雇佣”原则，建立多元化的选人用人机制，在开展员工招聘和晋升时，对不同年龄、性别、种族、民族、残障或宗教信仰等人群一视同仁。通过多元化的招聘渠道广泛吸纳人才。严禁强迫劳工、企业抵债招工等，保障招聘工作的有序运行。各部门根据本公司发展战略及部门编制状况，于每年年底拟定人才需求计划，向人力资源部门提交人员增补申请表。人力资源部门综合各方因素，根据业务综合平衡自身需求，审核表单后制定年度招聘计划，为招聘工作提供有效指引。我们采取多渠道、多元化策略以招收和吸纳人才，主动从不同类别的人才中去招聘，2022年公司劳动合同签订率与社会保险缴纳率均为100%。

本公司秉承严格的招聘流程，对经理及以上人员采用人事决策矩阵表进行面试，并实时更新人才库资料信息，定期或不定期联系人才库储备人员，与其保持良好沟通，促进本公司人才管理的良好发展。

十三、员工薪酬福利

（一）薪酬

我们为全体员工提供包含工资、奖金、社会保险、人性化带薪假期的薪酬福利。公司遵守“同工同酬”原则。同时，制定了覆盖到全体员工的《薪酬福利管理程序》，形成了完善的薪酬福利管理体系，健全公司薪酬福利管理，秉持平等及不歧视的原则，仅基于不同的工作职能、职级按既定的规则执行，绝不受性别、体能/智能、种族、年龄、国籍、信仰、家庭情况等因素影响，确保所有员工的权益及福利均得到同等的尊重与保护。我们的付薪理念是以绩效为结果导向和以文化为行为导向，存在基于绩效的可变薪酬机制。

（二）绩效考核

2022年，公司优化完善绩效考评与激励机制，推进以发展目标为主的愿景建设。公司具有覆盖所有员工的强有力的绩效激励薪酬体系，“优劳优得，优绩优酬；持续反馈，共同成长”是公司绩效考评和年终奖金分配的核心理念。通过绩效考评，能够保障每位员工的努力付出获得客观公正的评价；同时，管理人员能更好地关注到每位员工的成长发展，提供客观且充分的反馈，帮助员工更好地认识自己的优缺点，明确未来工作的改进方向，并作为晋升和年终奖金分配的依据。

（三）福利

我们坚信通过多元化的团队建设，可以帮助我们雇佣到优秀的人

才，从而更好地满足我们全球客户群的需求，公司遵守同工同酬原则，提供覆盖全体员工的相关福利以及多元化的工作环境，包括住房补贴、通讯补贴、用餐补贴、工作环境补贴、职称补贴等公司福利补贴、弹性的工作时间、高于法定标准的全薪病假等，我们也为特别人员提供额外商业保险。在员工生活福利方面，公司也会为员工在住房、落户、哺育等多方面创造便利。

十四、人才保留

我们重视人才的保留，致力于保持健康的人才流动，确保公司长期发展需求。为减少员工流失，持续开展人才保留计划，制定有竞争力的薪酬福利，结合岗位特点设置激励奖金，并识别高潜和关键人才，于晋升等环节给予其适当的支持。另外，我们不定期开展员工交流会和座谈会，并积极组织与离职员工举行离职面谈，通过听取在职员工建议、分析总结员工离职原因，有针对性地优化提升员工留存的管理工作。我们去深入了解员工的离职原因并分析总结，定期反馈员工离职率情况，为后续的员工发展与保留提供建议。报告期内，员工流失占比为 4.35%。

为了提高公司员工的稳定性，公司不定期举办员工座谈会，积极与员工沟通，发动员工参与项目决策，让员工充分了解企业发展的目标与实际现状，鼓励员工广泛发表意见和建议，并积极采纳员工建议，增强员工的满意度，构建一个良好的沟通桥梁。提高

员工留任率，稳定员工队伍，一定程度上降低员工流失。报告期内，各部门共组织了 89 次员工座谈会，覆盖人数达 4,233 人。

十五、员工沟通

秉持“以人为本”的核心价值观，重视与员工之间的沟通，因此格外关注获得的来自员工的意见和反馈。我们为员工提供多样化的沟通渠道，包括不定时举办座谈会和相关的文体活动。

此外，我们制订了《员工满意度管理程序》，采用适当的员工满意度调查、分析和管理工作方法，以提高员工对我们各项工作的满意度，提高其忠诚度、工作积极性和工作效率，促进永续发展。员工满意度调查透过问卷调查、电话访谈、意见箱信息收集等方式进行，而结果会通过《员工满意度调查表》的形式来体现。由人力资源部门负责组织和实施员工满意度的调查、调查结果的收集、分析和管理工作，其他各相关部门负责配合人力资源部完成员工满意度调查的实施工作，负责制定改进计划并实施，共同促进员工满意度的提高。我们对负面结果的调查项目查明原因和责任部门，并督促相关责任部门给出改善措施，监督其在规定时间内完成整改。报告期内，各部门共开展员工满意度调查共 59 次。

员工希望有多种的渠道反馈意见，表达感受，而经理层也希望充分了解员工的诉求，高效解决管理问题。《申诉检举管理规范》为公司建立健全的申诉、检举机制与渠道，规范举报受理、调查、

落实、反馈等流程，明确相关部门职权，引导、保护举报人，有效查处违法、违纪行为，防范经营风险，维护公司和员工利益。员工可以通过电话、面谈、书面、电邮、工会以及满意度调查表的形式去申诉或检举公司内发生的任何不正当行为，人力资源部门负责收集、调查员工和相关方申诉检举信息，或反馈给审计部、审查组做后续跟进，申诉受理人需于收受检举后一周内将处理进展或结果反馈给申诉人。

公司于2022年初开通“申诉直通车”，倾听广大基层员工心声，提升员工满意和推动管理改善。2022年全年，共接收员工申诉案件581件，已协调解决515件，结案率高达98.9%，平均每天处理案件1.8个，最快结案时效为2分40秒。小到日常的衣食住行问题，大到严重的生命财产安全问题，公司都将竭尽全力保障每位员工的合法权益。人力资源部收到员工在申诉直通车上的反馈时，第一时间组织调查、核实、并积极协调资源，力求高效、全面地解决问题。

十六、健康工作

（一）管理政策

严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国消防法》《中华人民共和国劳动法》等我们业务所在国家及地区的环保、职业健康和安全生产相关法律法规。根据此类法律法规的要求，

建立现代企业的 EHS 管理和监督体系以确保员工的安全生产及职业健康。我们已将环境保护、安全生产、职业健康、消防安全等纳入 EHS 管控范围，受董事监督。严格把控公司的安全生产及职业健康，为员工提供健康安全的工作环境，保护员工免受职业伤害。

公司追求 0 环保污染处罚，0 火灾，0 重伤，0 死亡，0 职业病的目标，通过 EHS 管理创新，持续改进，使生产经营与服务制度化、程序化、标准化，从而不断提升公司环保健康安全管理绩效，构建和谐合规经营环境。

我们将员工的职业健康与工作场所的安全管理视为重中之重，通过持续优化管理方式，完善安全生产风险管理及责任体系，制订了《健康安全管理程序》《设备预防预见性维护程序》《事件报告调查与处理管理程序》《劳保用品管理程序》《工伤管理程序》《消防安全管理程序》等安全生产规章制度，涵盖安全管理架构及议事规则、应急预案、考核办法及责任追究办法等内容。公司分别进一步强化各级安全管理目标，落实安全生产管理要求。截至报告期末，我们在安全生产上投入金额达 19.96 万元，发放劳保用品 16481 份。

我们重视学习，吸收先进、科学、实用的管理经验，鼓励各部门推进职业健康安全相关的体系认证进程。

（二）风险评估

公司开展各项稽查审核，监控各项职业健康安全绩效指标，预防及控制职业健康安全事故发生率，通过推行安全文化教育等系列措施，以实现安全生产风险可控，构建安全的工作环境，保障员工的职业健康与安全。

本公司实施全面的危害及风险识别计划，以评估整个经营过程中的活动及项目，为确保生产经营活动中的职业健康与安全危害因素得到有效辨识与评价，公司全面实施职业健康与安全风险控制，制定《危害因素识别、评价与控制程序》，以识别健康及安全风险及其相关影响，识别物理性危害因素、化学性危害因素、生物性危害因素、心理和生理性危害因素、行为性危害因素、其他危害因素等六种类型的健康安全因素，实行纠正措施，追踪必要的应对措施。

此外，当公司有新的业务或项目、产品和服务出现变化或发生新材料、新工艺、新设备投入等情况时，相关部门需按规定重新对重要的职业健康安全因素、主要风险和机遇进行识别与评价。除此之外，公司至少每年对内外部职业健康安全因素进行一次评审，并及时更新评审结果，重点管控识别出来的风险因素。

同时，公司制定《EHS 巡查管理程序》，开展定期巡检、机动式巡检及专项巡查，内容包括但不限于环保排放专项检查、化学品专项检查、电气安全专项检查、食堂安全检查、消防安全检查、化学品安全检查、个人防护用品检查、电气设备安全等环境和职业

健康安全项目。针对巡查结果，对权责部门要求限期改善和追踪，对所提出问题采取拖延或拒不改善者，根据员工奖惩管理办法记小过，减少和避免生产安全事故。

（三）风险缓解

为确保公司员工的工作安全及身心健康，提高员工活动和工作的效果及效率，缓解经营场所中的安全风险，我们还制定了《人机工程风险识别和管理程序》，对公司生产活动中的人体工程学危害、生物力学伤害进行主动管控，在采购机械设备时，采购部寻找有资质的企业，采购合格的产品。所有设备、工具、工作台在投入使用前，将对其进行人机评估。一般每季度由 EHS 和设备部根据不同的岗位、工作种类、工作频率及员工数目等对各子公司进行识别评估，从体力劳动工具、工作姿势、工时等 6 个方面对工位开展评估，并将职业病危害划分为三个等级，针对不同等级采取不同的缓解措施，填写人因工程调查评估表，每季度到现场复查核对并评估改善效果。

（四）应急响应

公司致力于构建、维持一个无事故、无伤害、安全稳定、和谐的工作场所。为此，我们专门制定《事件报告调查与处理管理程序》《应急准备与响应管理作业程序》《工伤管理程序》《高温应急作业指导书》《自然灾害应急作业指导书》《突发公共卫生事件应急作业指导书》等健康安全程序，对工作现场发生的不同等级事故

出台相应的处理方案。

当发生工伤、疾病或未遂事故时，现场人员必须立即向现场负责人、部门负责人 EHS 通报，现场负责人和事件发生部门经理接到事件报告后，应根据不同的事件和严重程度迅速对有关事件展开调查，分析根本原因，制定纠正措施计划，并跟进解决措施至事件结束。相关责任部门应当认真吸取事故教训，落实纠正和预防措施，防止事故再次发生，提高意识及减少再次发生该类事件的情况。报告期内，我们共开展各类 EHS 应急演练达 19 场，覆盖达 6,413 人次。

本公司持续改善健康安全管理绩效，通过《EHS 纠正预防措施控制程序》，针对公司环境、职业健康安全管理体系中存在的或潜在的问题，采取有效的纠正和预防措施，保证环境、职业健康安全体系得到持续改进，并与相关员工及员工代表沟通改善结果。同时，公司还利用职业健康安全方针、职业健康安全目标、审核结果、资料分析、纠正和预防措施以及管理评审等活动选择改善机会，持续改进职业健康安全管理体系的适宜性、充分性和有效性，以预防事故的发生，宣传正面的职业健康安全文化，提升职业健康安全绩效。

（五）消防安全

公司遵守业务所在国家及地区与消防安全相关的法律法规，制定《消防安全管理程序》，以完善消防安全管理工作，规范消防安全

管理流程，提高消防安全管理水平，最大限度地降低公司消防安全风险。同时，公司重视对员工消防安全意识、自救能力、消防设备使用方法的培训，从源头上加强对消防安全的管控。除此之外，我们还每半年进行一次覆盖全员的消防演练，提高全员消防事故应急处置能力。

（六）持续关爱

我们高度重视员工身心健康，通过一系列措施缓解员工的工作压力。为了丰富员工的业余生活，我们开设员工活动中心、足球场、篮球场、羽毛球场、乒乓球室、健身房、休息室等休闲娱乐场所，在各子公司举办如篮球比赛、羽毛球比赛、乒乓球赛、拔河比赛等丰富多彩的文体活动。

十七、可持续供应链

我们渴望创建一个可持续、包容和技术驱动的供应链模式。为此，我们始终专注于与供应商建立双向、透明的沟通机制。基于企业可持续发展理念，制定了《供方管理程序》《采购控制程序》《绿色产品管理程序》等内部管理制度以规范供应链管理工作，持续优化我们的供应商管理办法，以更系统的方式与供应商展开互动。我们致力于推进负责任采购，要求供应商履行企业社会责任及环保责任，携手供应商伙伴共同建立负责任供应链。

（一）准入

为了规范供应商的准入流程，供应商的导入与选择需要经过多层评审，通过填报供方评估调查表、现场评审等方式，从公司资质合规性、样品质量、RoHS/HF/REACH 环保要求、原材料主要来源等方面甄选供应商。

结合供应商的特征，我们对不同供应商有不同的要求门槛。其中我们要求所有生产厂商获得第三方认证机构颁发的 ISO9001 质量体系认证证书并承诺符合 SA8000 社会责任要求。此外，针对产品的核心材料供应商，我们根据汽车行业过程方法实施二方审核环节，由拥有相关资质的员工对供应商进行审核，形成审核报告及问题清单，并要求供应商于三个月内完成改善。

新供应商在导入时需签订《环保协议》《供货质量保证协议》《供应商廉洁协议》《供应商履行社会责任承诺书》《REACHSVHC 物质调查表》《环境物质管控标准一览表》《供应商经营风险管理通知》《产品环保符合声明》《诚信声明书》《冲突矿产调查表》《非冲突矿产承诺书》等多项协议，包括对商业道德、绿色产品、不使用冲突矿产及有害物质的承诺，明确强调供应商对履行企业社会责任以及遵守法律法规的职责。经过逐级签核之后方可成为公司合格供应商，列入合格供应商名册。

（二）分类分级管理

为做好本公司的供应商分类、维护、风险评估及年度考评管理工作，提高履约供应商的管理效率，本制定了《供方管理程序》《供

《供应商等级管理规范》，对公司供应商进行分类分级管理，按供应商的资质、廉洁诚信表现、质量风险及物料合规性等综合因素将供应商分为战略、优先、可选、限选、淘汰五大类共十四级进行管理，并依据供应商月度评估及年度评审对合格供应商清单进行更新。

同时，根据《供应商等级管理规范》的要求，为保障供应链稳定性，避免断供风险，本公司会针对不同级别的供应商采取分类管理，对供应商进行升降级评审，及时调整采购战略，更好地满足经营及客户的需求。供应商升降级评估的维度包括但不限于：供应商资质、财务情况、经营环境、服务情况、产品质量、原材料来源、运输距离等，达到相应等级要求和通过对应的审批才会进行升降级处理，规范公司供应商管理，努力降低供应风险。

（三）审核

我们认识到遵守公平公正竞争原则是维持采购过程诚信的关键，因此，公司致力于确保各方能公平、诚实及真诚地参与采购过程，以互信为基础建立长期关系。为维护供应链稳定性和连续性，我们在供应商年度审核中纳入企业社会责任要素，对环境保护、职业健康与安全、危险品管理、商业道德、保障人权以及冲突矿物管理等范畴均进行考核。

我们每个月度由采购、工程、质量、审计四个部门对供应商的品质、成本、交期、服务、环保要求等进行综合评估。并按照《供

《供应商评分细则规范》主导各部门对供应商进行月度评估和等级评定，将供应商划分为 A 至 D 四个等级。其中，针对临时性、月度评级被评为较低的 C、D 级别以及采购量较大的供应商进行年度审核。年度审核采取自评及现场审核的方式，对供应商的质量管理系统、培训管理、开发设计、有害物质管理、企业社会责任及过程管制进行全面评估。表现欠佳的供应商需于一周内提供改善措施，并于一个月内完成改善。

（四）冲突矿物管理

为与供应商保持互利共赢的合作，我们除了保证原材料合法合规之外，亦与供应商签订协议，承诺不使用冲突矿物，明确强调供应商履行企业社会责任及遵于法律法规的职责。针对冲突矿物，我们遵守 RMI、联合国和经合组织《OECD 受冲突影响地区和高风险地区矿物负责的供应链尽职调查指南》的规定，严禁冲突矿产的使用，将冲突矿物要求纳入供应商准入环节，并要求所有供应商提供《供应商冲突矿产调查表》及《供应商非冲突矿产承诺书》。此外，我们还填报 CMRT 冲突矿产调查报告并配合客户进行稽核工作，参与冲突矿产培训，包括客户组织的冲突矿产培训和负责任矿产计划提供的下游审计计划（DAP）培训。

同时，我们也制定了《冲突矿物管理程序》，要求公司不采购且不支持使用任何直接或者间接资助或支持受武装冲突影响地区的冲突矿产，确保供应商采购矿物时 100%采用负责任的做法。为了保

证供应链产品的可追溯性，我们还建立了原材料新批次追溯系统，从供应商原材到各工序的每一项生产工艺流程均生成流水标签，由流水标签生成出货标签，通过出货标签批号查询产品原料的来源，用于追溯汉清达所有产品中所含的金、钽、钨、锡、钴来源。结合对供应商进行的尽职调查结果，报告期内，公司的原材料100%均无冲突矿产。

每年度，我们主要生产厂区会根据RM（IResponsibleMineralsInitiative，负责任矿产倡议）所提供的冲突矿产适用报告调查书（CMRT），开展冲突矿产调查，掌握其所生产产品原材料涉及锡，钽，钨及金的所有冶炼厂的名称和位置，使用和采购的相关矿物的供应商须通过认可的第三方的认证或审核。报告期内，公司原材料可追溯原产地的产品比例达100%。

（五）风险管理

为了保障业务连续性，公司也十分重视供应链的稳定性和连续性。本公司内部建立风险评估流程，制定《风险和机遇控制程序》，主动识别自身供应链管理各环节中可能存在的风险，其中就包括采购与供方管理过程中的风险，涵盖供应商产品质量、环境合规、供应商开发等维度，并进行风险控制，制定了相应的应对措施原则，有效管理风险。

在供应商的导入阶段，公司要求供应商签署《供应商经营风险管理工作要求》通知，当供应商自身在信誉、战略、运作管理方面出现

影响正常经营的经营风险时，需在 4 小时内通知本公司并给出恢复生产的计划，且需成立专项小组处理危机并恢复生产。公司也会定期开展业务连续性演练，对会造成供应链中断的可能事件进行模拟情景演练，通过演练认识到执行过程中的不足，分析演练中的问题并跟进改善。

同时，我们也注重供应链环境与社会范畴的风险管理，在对供应商开展月度评估时，我们会让供应商填报《供应商体系审核表》进行自查，把控供应商质量系统、有害物质管理、企业社会责任、信息安全等方面的违规风险。基于风险评估的结果，若发现存在严重损害基本人权、使用童工、强迫劳动、违反诚信廉件准则、环境污染等事项，将会标记重大问题项或不可容忍的红线问题项，供应商需拟定纠正和预防措施，并跟进进展。

（六）廉洁建设

公司非常重视廉洁采购，从严把关供应商准入标准，所有新供应商在导入时需签订《供应商廉洁协议》《供应商履行社会责任承诺书》《诚信声明书》等廉洁相关协议与承诺。针对在合作过程中存在商务欺诈和涉及廉洁问题的供应商，对其进行冻结处理，同时将已冻结的供应商从《合格供应商名册》取消，在系统中暂停其供货资格，且拉入黑名单永不合作，并将其列入《供应商黑名单清单》中进行管理。

为了保证公司业务运作合法有序、公正规范的进行，制定了《行

贿受贿管理规范》和《商业行为和道德规范》，将所有与公司有业务来往的客户、供应商、服务商、承包商均纳入诚信廉洁管理，杜绝供应商在商业活动中出现任何形式的商业贿赂行为。

十八、绿色供应链

公司供应商所提供的产品必须符合我公司对环保方面的要求，如 RoHS 指令、卤素、REACH 方面的要求，能通过我司对其 RoHS/HF/REACH 符合性的评估。新供应商应向本公司提供材料成份分析表和按本司的周期要求提供材料有害物质含量检测报告等环保资料。公司制定《绿色产品有害物质管控标准》，为公司内部及供应商（外包商）提供产品、原材料、零组件、半成品、成品、包装材料、辅材等提供环境管理物质禁用、限制及管理的依据，以符合客户及法律法规的要求，从而降低对生态系统的影响。

供应商必须理解并实施本公司环境物质管控标准，并提供符合要求的 MSDS、材质证明、第三方测试报告，且检测机构要有中国资格评定国家认可委员会（CNAS）认可范围内的检测资质，设在其它国家或者地区的检测机构，则须取得所在国或者地区的实验室认可机构认可范围内的检测资质。同时，所有供应商须签署本公司的《环保协议》《REACHSVHC 物质调查表》《冲突矿产调查表》及《产品环保符合声明》等资料，新材料在被公司承认前，供应商应至少每阶段进行一次 XRF 测试。

且供应商应制定并落实二级供应商管理机制，通过质量认证体系或其他方法对其关键原材料建立品质管控机制，同时应将我司品质、环境保护等相关要求传递给二级供应商，并与之签订有效的管控协议。

十九、关爱社会

企业作为社会的组成部分，为社会发展贡献可持续的正向价值是企业的责任与使命。汉清达牢记公益使命，利用自身资源和优势，一如既往践行企业社会责任。报告期内，本公司积极开展公益事业，致力于乡村振兴、弱势群体关爱、困难员工帮扶，追求人与自然，企业与社会的共生共赢。持续在扶贫济困、公益服务方面履行社会责任，提升企业价值，促进公司与全社会的协调发展。

生物多样性是人类赖以生存的条件，是经济社会可持续发展的基础。汉清达关注生态保护及生物多样性保护，所有办公场所、经营场地及生产区域均不设置在国家自然保护区域内；坚持可持续发展的方针，减少废物、废水及大气污染物的排放，并同时寻求机会回收利用废弃物，减少耗水强度并提高用水效益，尽量减低业务经营对生物多样性和生态系统的不利影响。

二十、环境管理体系建设

（一）环保管理

我们关注自身环境表现，承诺持续减小自身经营对环境产生的负面影响，我们严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国节约能源法》《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《中华人民共和国土壤污染防治法》《中华人民共和国环境噪声污染防治法》等环境保护相关法律法规及行业标准，建立了《EHS管理手册》，保障公司层面的环境标准化管理，保证合规经营，落实各项节能减碳项目的实施，确保减排目标顺利达成。

我们成立 EHS 部门统筹公司环保、健康与职业安全工作事项，最高责任人为公司董事。

同时，我们重视学习吸收先进、科学、实用的管理经验，鼓励推进环境相关的体系认证工作。

（二）风险管理

1、环境因素识别

我们为了保护和改善环境，建立了《环境因素辨识、评估和控制管理程序》，以此识别自身在经营活动、产品和服务中能够控制和可施加影响的环境因素，并确保环境因素得到有效控制。由各部门对本部门的环境因素进行识别和排查，填写环境因素识别及评价清单，EHS 部门负责环境因素的汇总审核。环境因素辨识与评价每年进行一次，工程建设项目在开工和投用前也需开展环境因素的辨别和评价，以此持续识别、把控、降低自身经营对环境产

生的负面影响。

环境因素评价根据发生频率、影响时间跨度、影响范围、影响严重程度四方面的累计评分，作为环境因素对环境影响程度大小和重要性的判断依据。对已经识别出来的环境影响因素，各部门会做好员工的培训工作，并通过日常 EHS 检查，确保环境影响因素的符合性。对于已经判定的重要环境因素，会通过设置特定环境目标、指标及环境管理方案来管控，并定期追踪其管理状况，以减轻环境风险，防范环境违规事件发生。

2、管控措施

a. 环境监测

根据《排污许可管理条例》《排污单位自行监测技术指南总则》等经营所在地相关法律法规要求，结合自身实际情况定期开展环境监测工作，有效监控污染物排放情况，并及时公示环境监测结果，接受监管部门审查及公众监督。公司聘请有资质的第三方公司维护环境在线检测装置，确保数据获取及时有效，同时第三方检测公司亦定期参与公司环保类监测检测项目。

b. 环保工作培训

为规范公司环保教育培训工作，提高员工的环保意识和技能，我们要求公司相关岗位员工必须经培训合格后方可上岗作业。2022年，员工接受包括环境管理培训在内的 EHS 培训达 4359 人次，培训总时数 10673 小时。

c. 环保工作投入

公司从水污染防治、大气污染防治、固体废物污染防治、噪声污染防治等方面防范因污染而造成的环境质量下降。为进一步提升环境绩效，公司持续投入环境保护，对废气、废水处理设施及固体废弃物贮存库等进行升级改造，持续开展节能改造项目。报告期内，我们在环保方面共投入了 63 万元。

d. 提升应急能力

根据各自实际面临的环境风险，制订了开展专业培训及应急演练的计划和方案，以确保在发生突发环境事件时，各项应急工作能快速启动和运行，提高对危机事件的应急处置能力。

二十一、应对气候变化

理解气候变化对企业经营有重大影响，并认识到气候变化对公司业务经营构成的物理和转型风险，且企业作为市场经济活动的主要参与者及社会生产和服务的主要承担者，在应对气候变化方面亦需发挥重要作用。应对气候变化是全人类的共同事业，只有在可持续发展的框架内加以统筹，才可能得到根本解决。作为可持续发展的支持者，坚决支持国务院“扎实做好碳达峰、碳中和各项工作”的方针，倡导绿色、低碳、循环、可持续的生产办公方式，促进清洁生产，将应对气候变化纳入公司发展整体规划。

本报告期内，公司继续参考 TCFD 建议，对所面临的气候风险与机

遇进行了全面的评估，制定和部署了应对气候变化和减少温室气体排放的具体方案。

（一）对气候变化相关风险

1、物理风险

气候 风险 因子	风险 分类	风险举例描述	缓解措施建议
热浪	急性 经营 风险	于热浪侵袭期间，员工可能因极端酷热天气导致热虚脱、中暑或其他健康疾病而无法工作，从而导致生产成本上升。生产机器可能面临过热问题，导致使用寿命缩短。这两种情境均有可能导致收入损失。	提供消暑措施，如向员工提供电风扇、休息区及充足水分，以对抗不断升高的温度及重新安排工作时间表。 优化生产机器散热功能，提高例行检查和保养次数，维持使用寿命。
洪灾	急性	于雨季，洪灾频率增加可能导致	制订及执行极

	经营 风险	因财产或设备损坏而停业,及或 员工可能无法上班。这可能会导 致生产成本及设备折旧增加。	端天气事件应 急预案。 增加培训和演 习次数,加强员 工防范意识。
地震	急性 经营 风险	由于公司的工厂位于深圳市且 其地理位置并无地震高发地区, 所面临的地震风险较低。	制订及执行极 端天气事件应 急预案。
飓风	急性 经营 风险	由于公司的制造工厂位于深圳 且其地理位置为台风高发地区, 生产的进度可能会受到不利影 响。台风频率增加可能导致因财 产或设备损坏而停业,及或员工 可能无法上班。这可能会导致生 产部门直接停产或减产,影响上 游供应链,从而提高了生产及经 营成本,直接导致收入损失。台 风导致室内区域洪水泛滥并对 机器造成损坏,从而导致维修成 本及设备折旧增加。	制订及执行极 端天气事件应 急预案。 增加培训和演 习次数,加强员 工防范意识。 添置生产机器 的防水装置或 者添加厂房区 预防飓风设备。
蚊虫	慢性	气温上升及降水增加亦导致蚊	实施更严格的

繁殖	经营 风险	子繁殖,从而增加蚊传疾病传播的风险。	措施:在厂房频繁进行清洁以避免积水; 安装灭虫器; 鼓励工人在工作时穿宽松、浅色的长袖上衣及长裤,并穿上驱虫服
海平面上升	经营 风险	深圳市是一个地势低洼的沿海城市,海平面上升可带来直接的水灾风险。在生产基地地发生水灾可能导致生产部门直接停产或减产,收入损失,并须进行整改及招致额外成本及时间。	在挑选新址扩张时,避免选择在沿海或低洼地区。

2、转型风险

气候 风险 因子	风险 分类	风险举例描述	缓解措施建议
能源	政策	因当地政府限电政策而导致生	妥善安排生产

压力	及法律风险	产部门直接停产或减产,限电也会影响上游供应链,从而提高了生产成本。	经营计划,如错峰生产计划及进行工艺优化。
水资源压力	政策及法律风险	由于公司的生产工厂位于深圳市且其经营并无涉及大量用水,所面临的缺水风险较低。	提出节约用水承诺及政策。添置节水措施或废水循环系统。定期对员工进行环保培训。
低碳经济转型新政策	市场及技术风险	中国承诺 3060 双碳目标,政府出台支持低碳转型的新市场及技术风险政策,高排放经济活动将承压,从而增加绿色生产的研发成本。	订立减排目标:作出低碳承诺及订立相关内部政策 提高厂区绿化率 扩大利用低碳能源替代化石能源如电力能源车辆替代燃油车辆 发展低碳低排

			放工艺
能源 转型 政策	市场 及技 术风 险	因政府出台更严谨的减排政策，公司需较低排放的绿色能源替代现有高排放能源，增加了转型至较低排放技术的成本。	能源结构转型： 自主再生能源系统（光伏系统、储能系统）； 不依赖外部购买电力； 购买外部绿色能源。
碳市 场价 格波 动	市场 及声 誉风 险	因政府出台更严谨的碳排放政策，公司现金流会受到碳市场价格波动影响。	委任外部专家 定时汇报碳市场与国家相关碳交易政策，评估最新政策对公司的财务影响。
监管 强制 信息 披露	经营 及声 誉风 险	监管强制披露气候相关财务信息，缺乏历史数据与精准核算方法，影响披露质量。	委任外部专家 定时汇报有关监管方的披露最新准则，确保信息披露质量

提高环保标准	市场及技术风险	因政府出台更严谨的环保政策，公司需要提高生产工艺来符合法律法规的节能低排放标准，可能新增研发投入用于改造生产设备或增加节能环保措施。	委任外部专家定时汇报当地政府最新环保政策，避免因环保法律法规事宜提高经营成本。
--------	---------	--	---

（二）面对气候相关风险的机遇

1、化石能源存量及消耗减少

鉴于对可持续发展及绿色能源的意识日益提高，我们全面推行清洁生产。利用闲置屋面装设太阳能发电板，并积极采购清洁电力，通过这两种渠道减少外购能源的依赖和传统化石能源的使用。同时，我们还制定了完善的管理流程，减少经营对环境的负面影响，亦大力推广生产制造绿色技术的应用，持续推进绿色低碳产业的发展。

2、国家“双碳”战略目标提出

2020年国家提出的“3060双碳”目标已升级为国家战略，多项政策已经出台，以鼓励减少排放的企业单位。我们对外承诺于2030年碳排放量减少2.5%，我们相信通过清洁生产策略、废弃物管理和减少产品碳足迹的努力，可建立正面的品牌形象以吸引更多的

营商机遇，如环境税项减免降低经营成本。

3、绿色生产技术降低经营成本

由于更严格的气候相关政策导致排放费等合规成本增加，我们认为，提升研发能力有助于促进清洁生产，从而降低合规成本并增加利润。我们在 2019 年成功改进了模具技术，显著减少了塑胶废料的产生，降低了处理塑胶废料的费用。

4、清洁能源需求增加

随着化石燃料的减少和环保意识的提高，太阳能、地热能、风能等清洁能源发展迅速，未来将成为主要能源。其中，太阳能因其低成本和方便性而被广泛视为最具前景的清洁能源之一。

二十二、碳管理

（一）碳管理体系

为使公司在低碳经济的发展过程中，能够提高自身在本行业中的竞争力，实现发展目标，使碳减排目标、温室气体盘查管理与报告能符合相关性、一致性、完整性、准确性与透明度等原则及要求，我们制定了《温室气体盘查程序》，由经营总经理负责建立健全的公司节能减排及温室气体管理制度，并负责温室气体盘查与节能减排工作的整体推进和实施，保证碳减排目标的达成。同时，公司内部成立温室气体盘查与减排项目组，由经营担任项目组长，负责监督并提供执行温室气体管理与减排项目的人力资源支持。

组员提出可行性的节能减排项目，负责监督基层单位的节能减排工作，配合检查公司能源计量工作。

（二）风险管理

为了及时识别公司碳排放相关的潜在风险，确保碳减排目标的顺利达成，《温室气体盘查程序》还规范了碳排放风险辨识、评价和管理原则，风险识别范围覆盖公司所有部门及各项活动、产品和服务。风险识别程序从以下四个方面展开：

风险类别	风险描述	措施
政治法律风险	国家颁布政策和法律对碳排放实施管制，导致碳排放的管制风险和能源成本风险	加紧技术革新，改进企业的生产工艺，提高能源利用效率，降低消耗化石燃料过程中的碳排放，减缓管制风险。
经济风险	经济政策和经济结构的调整造成碳排放出现能源成本风险	报告期内，公司持续进行节能改造，开展节能环保项目等。
技术风险	对碳排放技术投入的增加，造成碳排放能源成本风险	把握住全球三次能源结构调整的机遇，大力发展天然气、太阳能等高效能源，加
社会文化风险	低碳经济与文化的	

	<p>环境下，可能存在碳排放消费者偏好风险和声誉风险</p>	<p>大清洁能源使用比重，促进清洁生产。</p>
--	--------------------------------	--------------------------

各部门依据部门经营活动、产品、服务中的能源使用情况，全面地识别能够控制和施加影响的碳排放风险因素，并将识别出来的风险汇总至碳排放风险源辨识及评价表中。碳排放因素辨识与评价每年进行一次，针对已识别的风险，我们将从发生频率、影响时间长短、影响范围、影响的严重性四个方面展开评估，达到一定阈值的风险因素被视为重要风险源因素，对其进行重点管控，同时根据风险评估的结果，采取不同的风险管理策略，优化能源结构，减少碳排放，减缓相关风险。

二十三、资源使用管理

（一）能源管理

我们也一直致力于持续优化能源结构，提高能源效益。公司日常经营中涉及的能源消耗包括汽油、柴油、天然气、液化石油气及外购电力，为推进各种有效节约能源资源的措施，规范能源使用流程，公司制定《能源资源管理程序》，以提高能源使用效率，减轻环境负荷。同时，通过管理提升和技术革新，公司大力推行能源管理及采用清洁能源，着力提高清洁能源使用比例，全面提升

能源及资源的使用效益。

与此同时，为了更好的管理自身能源消耗，把控能源强度，旗下部分子公司陆续设立能源目标，并积极开展光伏发电、技术改造、设备更新、能源管理、制造工艺改善等环保行动和项目。进行针对性节能提升，减少能源使用，提高公司整体能源使用效率。

（二）水资源管理

我们关注自身生产活动中的水资源消耗，致力于减少自身经营对水资源的依赖程度，以及对水资源产生的负面影响。公司制定的《能源资源管理程序》，也对生产及生活用水做出相关规定，在日常经营中合理利用水资源。公司使用的水资源均取自市政供水系统，主要用途为生活用水、产品生产制造中冷却塔、锅炉、蒸汽等辅助设施的生产用水。同时，行政等部门会对员工进行节水的宣传活动，改善和提高员工的节水意识。

（三）材料管理

我们主要消耗的包装物料种类为纸类、塑料及其他，本着环保、节约的原则，贯彻从源头减少资源消耗和污染物排放的理念，我们从产品包装设计出发，优化包材使用，尽可能减少过度和无效包装。

二十四、化学品管理

（一）管理程序

在日常的生产经营过程中，会使用到许多类别不同特性不同的化学品。我们严格遵守化学品注册、使用、披露和管理的法律法规及客户要求，致力于化学品的安全管理，为客户提供绿色产品。为规范公司所化学品采购、储存、使用、废弃处理及应急处置等流程，公司参照《化学品安全管理条例》、欧盟《限制有害物质指令》(RoHS)、欧盟《化学品注册、评估、授权和限制 (REACH) 法规》及其他公约、经营所在地法律法规。制定《化学品管理程序》《绿色产品管理程序》《绿色产品有害物质管控标准》，确保化学品管理符合法律法规，并最大程度减少、消除化学品对产品质量、员工安全及环境造成的不利影响。每年 EHS 会组织开展 2 次化学品培训，参与部门包括采购、生产、仓库、行政、安保等，内容包括化学品兼容性、受限物质、现场管理等，提高员工化学品安全管控意识。

明确客户环保要求、有计划地废除和削减相关有害物质，防止在客户产品中混入相关有害物质。

(二) 生命周期

为全面的识别产品中的化学品含量，确保对有害物质的全面管制，本公司各个部门各司其职，对新产品开发阶段到物料的采购、进料、制程、成品及仓储等生产环节中的化学品开展了覆盖采购、评估、使用、废弃、应急等环节的全生命周期管理，全方位保障化学品使用安全。

同时，公司制定《新产品开发程序》，在新产品开发过程中纳入风险把控标准及环保性影响评估和确认流程。在新产品设计过程中，项目管理团队组织人员提前对项目风险及产品风险进行分析（包含环保合规性风险评估），并给出降低风险方案，确定新产品是否符合环保要求。在新产品样品打样过程中，品质部负责对样品的环保影响进行测试、评估以及确认，进行包含环保有害物质检测在内的检验评定，并提供新产品原材料环保资料，充分保证新产品设计质量，并确保新产品的性能、适用性、环保影响满足相关要求。

（三）处理

为了有计划的消减和废除自身产品中的有害物质，结合包括欧盟《限制有害物质指令》(RoHS)、欧盟《化学品注册、评估、授权和限制 (REACH) 法规》在内的国内外法律法规要求以及客户的特别要求，我们制定了《绿色产品有害物质管控标准》《环境物质管控标准一览表》等内部管控程序，并每季度更新化学品管控清单。针对自身生产的产品物料，即本公司采购的原材料、零组件、半成品、成品、包装材料和辅料等物质中，共规定 129 项禁用或限制使用的物质。另外，在生产制造中，也将苯、甲苯、含溴有机溶剂等 8 种化学物质纳入管控范围。

报告期内，我们下属工厂协同客户推进化学品安全信息披露(CSD)审核及挥发性有机化合物 (VOC) 物料审核，确保所使用原辅材料

绿色环保，符合法律法规要求。我们按照《VOC 管理规范》，根据使用量与 VOCs 含量对化学品进行分级管理，协同供应商优先开发并验证使用量大、VOCs 含量高的化学品的替代方案。同时我们也针对部分有害物质建立了淘汰计划，如采用低挥发性有机物(VOCs)含量的水性油墨替换溶剂型油墨，不但更加环保，而且有助于降低职业危害风险。

二十五、污染物管理

本公司严格遵循污染防治相关法律法规，在废气、废水、固体废弃物、土壤污染隐患排查、噪声等多个方面进行严格把控，确保各项污染物合规处理且达标排放。为保护环境，减少废弃物对环境的污染和规范公司内部废弃物的分类、收集、转移符合法律法规，公司制定《环保排放管理程序》，统筹规范生产与生活过程中的废水、废气、噪音作业，确保废水、废气、噪音按要求排放。本公司按照《排污许可管理条例》《排污单位自行监测技术指南总则》，定期聘请有资质的第三方检测机构开展自行监测，及时公示环境监测信息，接受监管部门审查及公众监督。

（一）废弃物管理

我们因业务经营所产生的有害和无害废弃物主要包括化学品、有机废物、废液、纸张、塑胶、办公垃圾、电子废弃物等，不同废物的产生量因每个生产链所专注的业务不同而有差异。我们高度

关注这些废弃物的产生和处理过程,建立了《废弃物管理指导书》,对废弃物的分类、回收、储存、清运作业进行规范说明,委派专人管理,使用专用仓库储藏,并定期交由专业机构进行处理。

同时,我们建立了废弃物管理数据统计机制,每季度更新废物清单,由EHS汇总、核查并进行现场确认。我们对产生的废弃物进行全程管理,在收集、标识、称量、贮存、处置等管理过程中,严格避免污染。例如,在储存处理好的废弃物料时,物料应被放入指定的废弃物料转运通道;在子公司外存放时需被放在指定的临时存放地点,并做好清洁管理与防护。

我们一直坚持废弃物零填埋的绿色生产理念,我们采用废弃物回收和减量,从根源上减少废弃物的产生,而废弃物到厂区外通过回收、发电、厌氧消化、生物燃料、堆肥等转化途径,减少废弃物的填埋量,从材料和能源两方面充分利用废弃物的残余价值。

(二) 废气管理

公司遵守《中华人民共和国大气污染防治法》等相关法律法规,制定《环保排放管理程序》《废气处理作业指导书》《废气污染控制管理指导书》,作为公司防止废气污染的管理规范,要求严格遵守,减少废气排放对环境及员工健康造成的不利影响。

我们按规定为生产厂区配备相应的通风设施,妥善处理生产过程中产生的废气,经废气处理设备处理达标后才方可排放,严禁向环境直接排放不达标的废气。对于涉及挥发性有机物的研发及生

产操作，均在有局部通风的通风橱或排风罩内进行。对于新建设的项目，我们配备了合规的处理工艺及技术人员，并遵守当地政府要求做好监测。

（三）废水管理

我们产生的废水包括生活污水、生产的工业废水等。我们保障污水排放的合规性，遵守生产经营所在地区环境法规，并制定了《污水处理操作作业指导书》《环保排放管理程序》。其中明确了废水排放管理程序，由环保工程师定期更新废水排放清单，以此识别自身废水排放类型，并由 EHS 执行《EHS 纠正预防措施控制程序》，管控自身废水排放中的潜在风险。2022 年，我们加强了对废水排放的管理，对各排放因子的排放浓度、速率、总量及处理设施运行时长加强了管控。

（四）噪音管理

本公司严格遵守《中华人民共和国环境噪声污染防治法》《工业企业厂界环境噪声排放标准》等经营所在地法律法规，每年请相关环境监测部门对厂界所产生的噪音进行检测，排放噪音超标，则进行消音、隔离改造，直至达标。并对产生噪音的机械进行重点保护，采取隔音措施，加强员工自我保护意识，佩带好耳塞等防护用品，持续开展噪声治理工作。

二十六、清洁技术

我们意识到碳中和市场所蕴含的大量机遇，需通过加大自身在碳中和技术和产品方面的投入，主动把握住全球第三次能源结构调整的机遇，大力发展清洁技术相关业务，加大清洁能源的使用比重，优化能源结构，减少碳排放，缓解能源管制带来的风险。

（一）技术发展

我们将持续坚守绿色发展理念，充分挖掘新能源业务机遇。2022年，我们积极发掘清洁技术方面的机遇，致力于形成可持续发展的智能制造未来。未来，汉清达智造将不断加大清洁技术业务研发投入，持续发挥新能源业务的驱动能力。

我们将推动在新能源电池研发投入，通过工艺改善、模具研发减少原材料的浪费，降低成本，增强公司的竞争力。

（二）绿色产品

我们在产品的研发过程中考量了环境因素，明确规定在新产品在研发设计过程中，必须考虑环境因素，所有产品必须符合 RoHS 或者其他环保要求，同时在材料的选用上，也尽力选用环保及可循环利用的材料，致力于减少自身产品生命周期中的排放量和资源消耗，打造更绿色的环保产品。

此外，我们在产品开发立项时，需确认产品生产过程是否包含高能耗工艺，尽量选择冷锻、冲压、一次成型技术，严控高能耗工艺产品占总产品数的 5% 以内。

（三）技术开发

为了持续增强自身竞争力，更好的把握清洁技术市场机遇，我们将公司在新能源电池、碳纤维等方向持续发力。

- 1、在新能源电池上，通过工艺改造与模具研发持续降低成本；
- 2、着重开发热塑型碳纤维产品，解决热固型碳纤维产品的痛点，减少原材料的浪费，提高材料利用率。