

# 深圳市汉清达科技有限公司社会责任报告

## ( 2023 )

### 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四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 2023 年 1 月 1 日至 2023 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 2024 年 4 月 29 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

在当前全球可持续发展的时代背景下，ESG 理念已逐渐成为企业核心竞争力的重要组成部分。作为消费电子领域的领军企业，我们深知自身在推动可持续发展、履行社会责任方面的重要使命。我们始终坚持将 ESG 理念融入公司的日常运营和决策中，以实际行动践行对环境、社会和利益相关方的责任，致力于实现可持续发展。

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。

近年来，我们在环境、社会和治理三个方面取得了显著的进步，这是我们持续努力的结果，也是我们对未来的承诺。我们于 2021 年 4 月首次发布社会责任报告，作为实体经济基础的制造业肩负重任，高端化、智能化、绿色化发展成为新时代下制造业的新发展目标，近年来，汉清达坚持从使用清洁能源、减少能源消耗、废弃物回收以及建立绿色供应链等多个环节践行并落实绿色低碳

制造的主体责任。公司秉持“引领世界，成就事业”的使命，坚持绿色、低碳、可持续的发展理念，大力发展绿色智造，把可持续发展融入核心战略，助力国家“碳达峰、碳中和”目标。公司积极利用先进技术深入推进绿色运营，推进公司设立能源目标，开展绿色工厂建设及节能设备改造，着重于环境保护、社会责任和公司治理的全面提升，并始终坚持以实际行动推动可持续发展战略的实施，不断深化绿色制造、节能降耗、碳排放减少等环保举措。公司积极贯彻响应国内外应对气候变化的政策，持续加大清洁能源使用，加快能源结构转型。我们持续发展屋顶光伏，在各厂区推进光伏设施建设，并通过采购绿证等形式，加大公司可再生能源和清洁能源的使用。在业务运营过程中，公司亦坚定不移地走生态优先、绿色低碳的高质量发展道路，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，公司从组织管理、干部管理、人才发展、组织文化建设等多维度发力，全面提升个人和团队效能，自上而下贯彻使命必达的汉清达精神，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。2023年，公司培训总投入约为158.18万元，线上与线下培训覆盖16537人次，培训覆盖率达97%，培训总时

数达 8055 小时。

公司不断夯实公司治理基础，建立并健全了组织机构，各组织机构依法按照法律、法规和《公司章程》等有关规定独立行使职权。公司重视廉洁建设、诚信经营，在追求经济价值的同时，积极履行对市场其他利益相关方的社会责任，促进共同发展。公司将不断完善组织结构、健全内部控制体系建设、强化风险管理，提升决策水平，实现公司发展的良性循环，为公司发展提供有力保障。公司管理层将进一步提升经营管理水平，不断提高公司核心竞争力、盈利能力和全面风险管理能力，以期实现长足发展，回馈广大投资者。公司严格遵循“真实、准确、完整、及时、公平”的原则，从信息披露广度和深度两方面入手，进一步完善“以投资者需求为导向”的信息披露要求，帮助大家准确地把握公司的经营现状和主要风险，不断提高信息披露的有效性和透明度。

展望未来，汉清达将继续深化 ESG 理念在公司各领域的实践应用，推动公司在可持续发展道路上迈出更加坚实的步伐。我们将继续加大在环境保护、社会责任和公司治理方面的投入力度，努力成为消费电子领域的可持续发展典范。

### 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、透明的企业信息 合规经营，可持续的发展模式	发布公司公告及定期报告 提供相应材料
员工	基本权益保障 清晰的职业发展路径 有竞争力的就业机会 福利与关爱	设立举报热线、网站 举行员工文体活动 搭建多元化培训体系 拓宽员工成长空间 员工提供多元福利
客户	高质量的产品 对产品的需求不断变化	设立客户咨询与投诉热线 客户满意度调查与

	信息安全与数据保护	投诉回访 客户需求调研与项目汇报
供应商	与企业共成长 采购公平、透明 廉洁采购	发布招标公告，公开招标流程与结果 供应商审核
合作伙伴	互利共赢 推动行业健康发展	参与或举办行业论坛与交流活动 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）ESG 管理

公司已建立 ESG 归口管理部门，以保障公司 ESG 工作的顺利开展。董事为 ESG 工作的最高监督人。

社会责任管理工作归口人力资源和行政部门管理，旨在将可持续发展上升到专门化管理范畴，并逐步将可持续发展理念融入经营管理中，保障社会责任工作的顺利开展。公司相关部门协力合作，共同推进及维持公司 ESG 绩效。我们将不断审视本公司的 ESG 表现，力求持续提升本公司的 ESG 实践水平。

### （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、连续且稳健发展，提高企业的整体抗风险能力和可持续能力。各部门负责人对本部门风险管控负管理责任。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	积极采取各项预防措施，提高信息化水

	险	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，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会直接汇报，由董事进行监督。

公司在董事下设审计部，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》，对公司各部门及附属公司涵盖所有业务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和审计，并对商业道德高风险领域进行摸排，调查及处置，存在问题的领域已全部完成整改。

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。每季度召开一次会议，审议审计监察部提交的工作计划和报

告。审计部至少每月向董事报告一次，内容包括（但不限于）内部审计工作进度、质量以及发现的重大问题。

### （一）反腐败

汉清达秉持诚信与公正原则实践商业行为，并遵守运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相关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，并向董事会汇报。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6次，我们并没有发现对汉清达造成重大影响的有关违反贿赂、反勒索、反欺诈及反洗黑钱、反贪腐的法律法规的情况。

### （二）反贿赂

汉清达坚持诚信经营，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，贯彻执行公司制定的业务工作开展规定及程序，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。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，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》，执行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，坚持与商业活动合法、资金来源合法、声誉良好的客户及商业伙伴进行业务合作的原则。报告期内，未发生因违反反洗钱法律法规而引发的针对本公司或员工的法律诉讼。

#### 3、知识产权

我们一直尊重和保护知识产权和专有技术，确保客户知识产权得到有效保护，严禁以任何形式侵犯其他公司或个人知识产权。在行使保护自有知识产权的同时，我们也把社会、行业的期望和基

本需求纳入企业考量之中。

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，坚持知识产权研发与保护“双管齐下”，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规定，结合公司实际，我们修订了《知识产权管理规定》，详细规定了专利申请、维护、转让、无效应对、权利保护等工作流程。

#### 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、诚信经营，坚持诚信经营，负责任营销，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，我们始终履行企业的全球税务责任，严格遵守《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国家和地区

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，规范和指导公司履行税务登记备案、纳税申报、税金缴纳等义务。

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，不得利用其关联关系损害公司利益。公司与他人之间提供资金、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履行董事审议程序。

#### （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、举报电话等不同形式的专项渠道。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。

公司官网设置廉洁诚信投诉通道，受理对汉清达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。

#### （六）廉洁文化建设

公司将每年的 3 月 15 日定为“诚信日”，当日在范围内组织形式多样的廉洁文化建设活动以提升大家反舞弊、反贪污、反贿赂的意识。日常经营中，我们还利用 OA 推送、微信公众号、邮件、现场等线上及线下相结合的渠道，对公司全员进行廉洁政策及相关知识的宣导。报告期内，我们进行廉洁相关的宣传共 3 次。

## 七、质量管理

### （一）管理政策

通过独立的业务线和严格的质量监督体系，保证公司专业性和核心竞争力。公司不断完善产品质量，推动技术创新和新产品开发，为客户提供可信赖的产品和服务。公司设立质量部负责质量管理，各级质量部门根据业务特性制定相关制度并强化质量管理。

公司不断推进、改进 ISO9001、ISO14000、ISO45001、QC080000 等各管理体系。每年，公司会邀请符合资质的国际知名机构进行外部审核，同时依据以上管理体系制定的《质量手册》、《EHS 手册》持续优化管理，提升管理水平。

公司不仅细化了产品环保要求，更依据《绿色产品管理程序》对生产各个环节进行严格把控。工程部在研发新产品时，始终坚守法律法规，严格筛选材料，并全面考量化学物质的使用及环境影响，确保在满足市场需求的同时，也达到环保标准。这一系列的举措，不仅彰显了公司对顾客、员工和环境的高度责任感，也赢

得了市场的广泛赞誉。

同时，公司重视人员培训与发展，对品质、体系、EHS等重点岗位人员进行在职培训，使其深刻理解工作的相关性和重要性，明白不符合质量管理要求的严重后果，并学会如何为达成质量和质量目标贡献力量。此外，公司还努力营造一个提倡创新、持续改善的环境，鼓励员工积极参与质量和技术创新，不断提升公司的整体竞争力。

为确保公司产品与服务的卓越品质，我们坚决要求供应商取得ISO9001等第三方质量体系认证，这是对客户权益的坚定守护，也是品质承诺的有力证明。我们坚信，与追求卓越的供应商合作，才能打造值得信赖的产品，赢得市场的认可。我们将始终坚守这一原则，不断追求卓越，为客户创造更多价值。

## （二）产品追溯

为确保原材料、半成品及成品管理规范，公司特制定《产品标识和可追溯性程序》。该程序明确了产品标识和追溯流程，使产品易于识别和追溯。通过该程序，不合格品可迅速准确区分，避免与合格品混淆，防止误用。此举不仅强化了产品质量把控，更提升了产品品质，为客户提供了更优质的产品和服务，赢得市场信赖。

## （三）产品审核

我们始终坚持以客户为中心，对产品进行独立、全面的评估。我们深知，产品能否真正满足客户的期望，关键在于其是否与技术

档案、产品图纸、规范、标准、法规以及其他客户的特定要求相吻合。为此，我们制定了一套严谨的《产品审核管理规范》，与销售部门、经营部门等紧密沟通，精准确定需要审核的产品，并据此制定《产品审核年度计划》。我们的审核范围广泛，至少覆盖所有产品，确保每一个细节都经过严格的检验。

在审核原则上，我们坚持每年至少对每类产品进行一次全面审核。如客户有特殊要求时，我们会灵活调整策略，考虑追加产品审核，以确保万无一失。这种灵活而严谨的态度，正是我们防范产品质量风险的关键所在。

除了产品审核，我们还依据《检验控制程序》对产品实施严格的监视和测量。我们按照事先确定的质量检验评定标准和相关生产操作规程，对过程产品和最终产品进行全方位的监视和测量，确保产品质量、HSF 要求等各个方面都符合客户和法规的要求。

面对不合格品，我们采取严格的零容忍态度，遵循《不合格品控制程序》进行判定、标识、隔离、评审、处理与记录。品质部承担核心责任，负责识别并追踪不合格品处理进展。我们的评审团队凭借专业经验，确保评审的公正与准确。工程技术部门则迅速响应，制定改进措施，从根本上解决问题，确保产品质量的持续优化。

我们深知，产品质量的控制不仅仅是一个部门或几个人的责任，而是需要公司全体人员的共同努力。因此，我们强调每一个员工

都要有责任感，一旦发现可疑或已知的不合格品，必须按照相应的程序及时报告、处理。同时，相关部门也要妥善保管、存放不合格品，防止其非预期使用和交付。

总之，我们始终坚持质量第一、客户至上的原则，通过严格的产品审核、监视和测量以及不合格品控制等举措，确保每一件产品都符合客户的要求和市场的标准。

#### （四）持续改善

公司制定了《持续改善程序》，通过内外审核、数据分析、纠正预防及管理评审等手段，精准识别质量管理体系的改进需求与机遇，确保体系持续适宜、充分且有效。此外，公司还积极组织质量培训，深入开展质量改善活动，全员参与，力求精益求精，不断提升管理水平，实现持续、稳健的发展。

## 八、研发创新

### （一）研发

2023年汉清达研发经费投入3626.27万，在碳纤维材料、轻型合金材料、高功率充电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，研发团队人数达 118 人，博士学历人员数目 1 人，硕士学历人员数目 12 人，学士学历人员数目 514 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，与浙江理工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的新篇章。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、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。通过集中装配实现实现后工序半自动化完成，并导入智能看板系统，实现数字智造与数据分析，整线体产能可以提高 11%；外观全检机基于 CCD 相机+光度立体成像技术，并通过深度学习 AI 算法实现外观缺陷量化检测，实现产品全方位、无死角、高效率检测，并通过外观项检测数据分析，建立外观模型，反向指导前制程改善，实现整工序智能智造，可检测项 20 项以上，覆盖范围 DDS、异色、披风、工艺不良、脏污、结构缺陷等，实现外观检测省人，实现产品镭雕、打码工艺集成，提升产品加工效率以及周转速度，利用设计模块化，机器人，数据互联理念，打造一条柔性化生产线，根据产品、产能可以进行柔性化组合，大大提升产品效率和 TDM。

我们将持续加强研发投入，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。

## （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，

坚持知识产权研发与保护“双管齐下”，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规定，结合公司实际，我们修订了《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 2023 年末，本公司总获得了 43 项发明专利、166 项实用新型专利、69 项外观专利，共 278 项专利，以及还获得 203 项商标。

## 九、责任经营

### （一）信息安全管理

#### 1、管理政策

基于业务需要，我们接收或拥有了大量客户信息与数据。我们将保护客户信息、数据、隐私作为运营管理的重要内容，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，以合规性为基础及客户隐私政策要求为基础，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。以客户要求为依据建立的隐私信息保护制度，  
亦会同步告知客户，如公司所获信息的特性，由客户决定如何收  
集，使用，保留和处理私人数据的参与度，如何保护这些信息，  
该信息需要在公司档案中保存的期限等。

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，我们推进公司信息安全体系认证工作。

公司成立信息化部，负责信息安全管理与相关事项监督，保证信  
息安全管理体系统的有效运行，董事为信息安全最高负责人。信息  
化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，  
主要负责与信息化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。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运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。各部门最高负责人为部门信息安全执行人，并定期对本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，信息化部负责对计算机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。

公司每间隔3个月，信息化部会进行信息安全风险评估。并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，信息化部制定了《信息安全风险评估及处置计划》，明确了风险处理责任部门、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。

信息化部不定期的进行信息安全检查和信息安全技术监督，通过对安全措施的实施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

我们依据制订的《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，信息化部组织了机房断电、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，利用线上推送形式覆盖全员，在各厂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

我们深知客户满意度是企业成功的关键，因此除日常沟通外，还依据《顾客满意度监控程序》精准测量与评价客户满意度，实时掌握客户满意度的现状与趋势，为汉清达的经营计划与管理体的持续优化提供依据。客户服务管理（CSM）部门每半年开展全面的客户满意度调查，详尽收集、汇总并深入分析《客户满意度调查分析报告》。一旦发现调查结果未达到预期目标，我们会立即启动《纠正和预防措施控制程序》进行整改，并将改进措施迅速反馈给客户。同时，我们还积极整合客户的宝贵建议与内部反馈，作为持续改进的重要参考，不断追求卓越，提升客户满意度。

#### 2、客户投诉处理

我们高度重视与客户的沟通，积极处理投诉问题。为确保客户建议与投诉能够及时、有效地传达至相关业务部门并得到妥善处理，

汉清达建立了电话、邮件、传真、微信等多渠道反馈机制，并制定了《客户投诉处理程序》，及时应对客户投诉，采取纠正预防措施，消除产品或服务不合格因素，防止问题再次发生。同时，我们借助 QMS 质量管理体系对客诉进行高效管理，确保反馈迅速、处理及时，改善有效。

## 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 2023 年底，我们员工总人数为 1861 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，我们尚未发生过罢工事件。

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 308 小时，培训覆盖 308 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》等海内外运营所在地所适用的法律法规,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计划。汉清达各部门至少开展一次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。

2023年度,我们更新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

以人力资源部门为主导，开展系列人权相关培训，除此之外，各部门会根据自身需求，组织人员开展社会责任有关培训。报告期内，人力资源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 11 个培训项目，共计 3 次，累计参与覆盖 156 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 4 个培训主题，累计培训 7 次，提升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	<p>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> <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</p>

	利。
尊重并支持集体谈判权利	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。
禁止强迫劳动	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； 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； 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
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

	<p>通过多种方式落实制度实施；</p> <p>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；</p> <p>一发现有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：</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>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）；</p> <p>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。</p>
反歧视	<p>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、</p>

	<p>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。</p>
保护未成年工	<p>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</p>
反骚扰与虐待	<p>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</p>

	<p>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>
<p>加班</p>	<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>
<p>女职工生育保护及健康</p>	<p>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</p>

	<p>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：</p> <p>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；</p> <p>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）；</p> <p>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；</p> <p>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。</p>
<p>保护外籍劳工</p>	<p>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</p>

	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，依据制定的《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》《内训师管理制度》等多种培训相关管理制度，精准落实实施，并制定多层次、全面的培训和发展计划，覆盖所有员工、承包商或劳务派遣员工，提供全方位丰富的培训资源，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。

公司大力投入产才融合，整合开发培训资源。2023年，公司培训总投入约为158.2万元，线上与线下培训参与人数达4,479人，覆盖16537人次，培训覆盖率达97.4%，培训总时数达80557小时。

### （二）线上培训平台

在线上学习平台搭建方面，公司提供“汉清达学堂”及“云课堂”线上学习平台，实现线下集训、线上培训、混合学习、师带徒、直播以及游戏闯关多种场景学习，设有讲师风采专栏、个人学习

积分专栏，提高讲师及学员积极性，助力学习型组织的打造。2023年，公司持续开发高质量课程沉淀在汉清达学堂，累计沉淀 3500 多门课程，累计线上学习时长 2800+小时。线上学习平台的搭建，在助力员工职业素养、专业技术能力及员工个人成长方面起了至关重要的作用。

### （三）讲师队伍

汉清达非常注重内部讲师培养，2023 年我们修订了《内部培训师管理规范》，我们根据制度指引进行讲师选拔、留任及激励，打造了一批高质量的优秀师资队伍，保证了整体讲师授课质量及水平，助力员工工作绩效的提升，促进学习型组织建设。

同时为营造“人人为师”的氛围，输出更多优秀讲师及高质量课程，报告期内，修订制度主要有以下 3 点改善：

- 1、优化讲师任职资格标准，让更多员工可以参与讲师工作，扩大了内部讲师队伍。
- 2、提升课程资源开发激励标准，开放非讲师开发课件的资格，鼓励讲师及员工们参与课程资源开发工作，提升课程数量及质量。
- 3、规范讲师队伍运营标准，用讲师授课次数、时数及满意度三个指标综合评选优秀讲师；在汉清达学堂开设讲师专栏展示，加强讲师的荣誉感。

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讲授，并且进行现场演练，做到边学边练边用，提升整体的培训效果。开展 TTT 培训旨在不断培养和储备内训师后备队伍，提升内训师队伍质量及数量。

2023 年共认证 14 位讲师，累计认证 32 位，参与 TTT 培训共 312 位。

#### （四）领导力提升

在领导力发展方面，集构建“领导力模型”，并对现任管理人员开展领导力测评和人才盘点，持续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。

1、在新任经理培养方面，2023 年 6 月，公司启动“新任经理训练营”培养项目。通过领导力测评精准定位新任经理管理短板，使用 BEI 访谈萃取实际管理挑战场景，为新任经理量身打造系列课程。课程以行动学习方式展开，围绕管理角色转变、团队辅导、激励及冲突管理、战略解码、工作授权及分配、提升跨部门影响力五大主题赋能，通过案例研讨启发学员深度思考，以在岗实践内化学习效果，加速新任经理能力提升。

2、在新任主任培养方面，开展了“新任主任”培养项目。通过业务需求调研及职业性格测试了解学员需求，为学员量身定制 10 门课程，帮助新任主任深刻了解经营管理和业务流程；通过导师辅导、专线历练等在岗培养，将所学知识及工具加以应用。该项目

提升了主任层管理能力，助力中层人才梯队建设，完善公司干部管理梯队。

3、在基层管理人员培养方面，启动班组长培养项目。公司组织专业讲师组织车间主任邓共同开发系列课程。课程为班组长提供了一套人员管理的科学工具和系统方法，全面提升基层管理人员的管理能力，助力公司员工满意度的提升。

4、在后备管理人才培养方面，推出“达人计划”。第一阶段，通过层层筛选，选拔近百位优秀青年人才进行专项培养，针对性为他们设计系列课程，邀请专家围绕管理、沟通及自我成长等课题进行探讨分享。选拔第一阶段培养合格的学员进入第二阶段项目，进行为期1年的在岗实践培养，合格者进入公司人才梯队资源池。达人项目为优秀青年骨干提供了快速成长的机会，为公司人才梯队的搭建奠定了强有力基础。

#### （五）学历提升

我们更新整合《在职教育助学管理作业规范》《关键人才管理办法》，发布新的《关键人才及助学金资助管理规范》，此制度简化了助学金发放流程，适用于汉清达及其下属各单位，针对其所有类型的员工均提供在职教育支持，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。

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。报告期内，公司在职教育共资助 81 人。

#### （六）委外培训

我们依据制定的《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，所有员工均可提供申请，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

我们迭代了《岗位管理规范》《专业任职资格认证管理规范》，明晰了各岗位的发展空间及任职资格。人力资源部门基于管理制度，实现岗位、职级、职衔、晋升标准化管控，明确了各通道晋升流程。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。人力资源部门进行晋升提报，资格及流程审核，专业委员会进行任职资格晋升评审。员工晋升后将获得新的责任与期望，部门领导会与员工沟通制定新的 IDP 计划，以便更好地促进员工能力成长及发挥员工价值。

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。此外，为了鼓励青年人才发展，2023年公司特别开辟了储备干部特殊晋升通道，增加了晋升窗口，调整了入围门槛，让优秀的储备干部可以加速晋升。

公司高度重视人才储备与激励，建立关键人才库，推动关键管理岗位AB角，并在绩效奖金、员工福利和发展机会等方面，将相关资源强力向关键人才倾斜，让好钢用在刀刃上，让关键人才有成就感，愿意留在公司长期发展。

## 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《用工招聘作业规范》，以公正、透明的方式，通过内部招聘、内部推荐、网络招聘、猎头招聘、校园招聘、校企合作、第三方招聘及现场招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。并对员工招聘的进度进行监督管理。2023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，部门经理及以上人员，由人力资源总监进行复试，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了包含了工资、奖金、社会保险、人性化的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、智力、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

公司坚持“价值共生”的核心价值观，持续推进员工与企业发展

相结合、利益相融的劳资关系，公司具有覆盖所有员工的强有力绩效激励薪酬体系，绩效管理服务于公司的整体发展战略和规划，“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。公司经营业绩、各目标指标完成情况与公司高管人员的绩效、奖惩直接挂钩，以建立有效的的激励约束机制和健全科学合理，可追溯的经营责任制。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，管理者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。

各个职位根据岗位特点采用年度述职评价、业绩考核、目标管理考核、人事考评等多元化的方式进行绩效考核并根据考核结果实施相对应的薪酬与激励政策。我们还制定关键人才评选与激励办法等制度，丰富公司在吸引、激励及挽留人才方面的应用手段，促进人才队伍更加稳定、健康、可持续发展。

### （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，提供覆盖至全体员工的相关福利以促进多元化的工作环境，包括住房补贴、通讯补贴、用餐补贴、工作环境补贴、职称补贴等多种公司福利补贴、弹性的工作时间、高于法定标准的病假等，

部分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，在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 5.4%。

为了提高公司员工的稳定性，公司定期举办员工座谈会或其他员工关怀活动，积极与员工沟通，发动员工参与项目决策，让员工充分了解了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，公司共组织了 15 余次员工座谈会，覆盖人数达 800 人，涵盖新进员工、老员工、基层员工、基层管理者等群体，收集并解决问题 50 余个。

## 十五、员工沟通

汉清达秉持“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，每年都会不定时举办座谈会和相关的文体活动。

我们基于制订的《员工满意度管理程序》，进行年度的员工满意度的调查、分析和管理工作，调查内容包含申诉渠道的有效性、工资福利是否公平合理、公司对健康安全的重视度、生活设施的便利性以及员工稳定性等范畴，以提高公司对各项管理工作的积极性，及员工对公司各项工作的满意度，提高其忠诚度、工作积极性和工作效率，促进可持续发展。员工满意度调查通过问卷调查、电话访谈、意见箱信息收集等方式进行，由人力资源部负责组织和实施员工满意度的调查、追溯调查结果，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，并对调查结果需要整改的地方提出对应的举措，进行提升，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，开展全员满意度调查2次，调查维度从工作内容及环境、人际关系、学习发展、薪酬福利、员工关怀与关爱、文化价值、管理规范及制度、后勤保障及生活服务、公司认可度多维度

进行调研，单次参与人数 1000 余人，并根据调查结果采取对应的改善措施：针对薪资合规问题则审查奖金公平性、做好相关宣传；针对申诉方面定期公布申诉解决情况，对建设性意见给予奖励并表扬；针对设施方面则改善厂区食堂、宿舍和卫生间卫生状况；在安全方面则开展各类安全培训场景化的知识竞赛与考试；以及提升班组长解决常规问题、识别员工心理健康问题以及员工绩效反馈问题的能力。

员工希望有多种的渠道反馈意见，表达感受，而管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》建立健全申诉、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，防范运营风险，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，或反馈给审计部门做后续跟进，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 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。2023 年全年，共接收员工申诉案件 13 件，已协调解决 12 件，结案率高达 92%。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

汉清达严格遵守《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，建立了并适用于全体员工的 EHS 管理体系以确保员工的安全生产及职业健康。我们持续将环境保护、安全生产、职业健康、消防安全等纳入 EHS 监管范围。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绩效管理绩效，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《职业健康管理程序》《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。汉清达各子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 50.24 万元，发放劳保用品 10683 份。我们重视学习吸收先进、科学、实用的管理经验，鼓励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，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，保障员工的职业安全与健康。

本公司实施全面的危害及风险识别计划，以评估整个营运过程中的活动及项目，为确保公司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，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，缓解运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、工作频率及人数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 个方面对工位展开评估，并将职业病危害划分为 3 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

公司致力于构建并维持无事故、无伤害、安全稳定、和谐的工作场所。为此，我们依据制定的《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、EHS 人员通报，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，落实矫正和预防措施，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 6 场，覆盖达 2,716 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、乒乓球比赛等丰富多彩的文体活动。

### 十七、可持续供应链

公司致力于构建一条兼具可持续性、包容性与技术前沿的供应链体系。在此过程中，我们始终将双向互动、信息透明的沟通渠道

视为与供应商合作的基石。基于可持续发展的企业理念，我们结合多项内部管理制度，如《供方管理程序》《采购控制程序》及《绿色产品管理程序》等，持续规范并升级供应链管理流程，确保与供应商的合作更加系统、高效。我们坚定践行负责任采购，要求供应商不仅积极履行社会责任，更应主动承担环保责任。

### （一）准入

为了打造坚实的供应链体系，公司建立起了一套多层次的供应商评审机制。从供应商的准入到选择，每一个环节都经过严格筛选，确保合作伙伴的质量与信誉。供应商需详细填报《供方评估调查表》进行自评，并接受我们全面的现场评审。从公司资质到合规性，从样品质量到环保标准遵循，再到原材料来源，我们均进行细致入微的考察。此外，我们根据不同交易类型的供应商设定了不同的准入门槛，对生产厂商更是要求获得 ISO9001 认证并符合 SA8000 社会责任要求。对于新进产品供应商，则必须通过 IATF16949 审核。特别是相关产品的核心材料供应商，我们依据行业过程方法，进行严谨的二方审核，由资深的工程师负责，确保审核结果准确可靠。审核报告及问题清单详尽无遗，并要求供应商限期改善，确保供应链的稳定与高效。这一系列严谨步骤，旨在筛选出优质供应商，为公司的可持续发展提供有力支撑。

为确保新供应商的顺利准入，公司要求其签署一系列协议，这些协议不仅涉及商业道德，还涵盖绿色产品和环保要求。其中包括

《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》《供应商营运风险管理通知》《产品环保符合声明》《诚信声明书》等，明确供应商在社会责任、环保及产品质量方面的承诺。同时，我们还要求供应商签署不使用冲突矿产及有害物质的声明，确保供应链的纯净与合规。经过严格的现场审核，只有符合标准的供应商才能成为我们的临时合作伙伴。在双方合作满6个月且无任何异常后，供应商可申请成为我们的合格供应商，并正式列入《合格供应商名册》。这一系列的准入流程和协议签署，不仅提升了供应链的稳定性和可靠性，也为我们公司的可持续发展奠定了坚实基础。

## （二）分类分级管理

加强供应商管理，提升合作效率，公司依据《供方管理程序》和《供应商等级管理规范》，实施精细化分类分级管理策略。我们综合考虑供应商资质、诚信记录、质量风险及物料合规性等因素，将供应商精准划分为战略、优先、可选、限选、淘汰五大类别，并细化为十四级管理，确保各级供应商得到精准管理与关注。我们定期对供应商进行升降级评审，依据月度评估及年度评审结果，综合考量供应商资质、财务状况、经营环境、服务表现、产品质量、原材料来源及运输距离等多个维度，确保评估全面而公正。当供应商满足升降级要求并经审批后，我们及时进行处理，以优

化供应链结构，提升整体竞争力。通过这一系列举措，我们有效提升了供应商管理效率，为的稳健发展提供了有力保障。

### （三）审核

为保障供应链的稳定与连续，我们在年度审核中全面纳入企业社会责任、环保、职业健康与安全、危险品管理、商业道德、人权保障及冲突矿物管理等核心要素，并围绕这些关键领域进行严格考核。

为确保供应链的高效与稳定，我们依据供应商月度绩效评分表现制定年度审核计划。每月，采购部、质量部、工程院、审计部等四部门携手对供应商的品质合格率、成本控制、交货准时性、服务水平及环保合规性进行综合评估。我们严格按照《供应商评分细则规范》为供应商打分，并划分为 A、B、C、D 等级。针对临时性、月度评级较低且采购量大的 C、D 级供应商，我们将进行更为严格的年度审核。年度审核采取供应商自评与现场审核相结合的方式，对供应商的质量管理体系、培训管理、开发设计能力、有害物质管理、企业社会责任及过程控制进行全面深入评估。若供应商年度审核表现不佳，我们要求其在一周内提出具体改善措施，并承诺在一个月内完成所有异常改善工作。这一系列的举措，旨在确保供应商的质量与效率，为公司的稳定发展提供有力保障。

### （四）冲突矿物管理

冲突矿物，即来自刚果民主共和国等地区的锡、钨、钽和金等 3TG

金属，其贸易常导致冲突与人权侵犯。为响应全球管制，公司积极将冲突矿产纳入供应商管理，以符合国际趋势与客户期望。我们确保百分之百满足法规与客户要求，为维护全球和平与人权贡献企业力量。

为确保与供应商实现共赢合作，我们不仅在原材料采购上坚持合法合规，更与供应商签署协议，郑重承诺绝不使用冲突矿物。我们明确供应商的社会责任与法律法规遵循的重要性，对冲突矿物问题持零容忍态度。我们严格遵循 RMI、联合国及经合组织的《OECD 受冲突影响地区和高风险地区矿物责任的供应链尽职调查指南》，将冲突矿物的排查纳入供应商准入机制，并要求所有供应商提交《供应商冲突矿产调查表》及《供应商非冲突矿产承诺书》。我们针对所有可能含有金、钽、锡、钨、钴和云母的产品及材料进行严格的冲突矿产调查。此外，我们还积极填报 CMRT 冲突矿产调查报告，全力配合客户进行稽核工作，并积极参加冲突矿产培训和下游审计计划（DAP）培训，以实际行动践行企业社会责任，共同维护全球矿产资源的和平利用。

我们制定了严格的《冲突矿物管理程序》，坚决不采购任何直接或间接资助武装冲突地区的冲突矿产，要求供应商在采购矿物时采取 100% 的负责任做法。为确保供应链产品的可追溯性，我们建立了先进的原材料新批次追溯系统，通过流水标签和出货标签，精准追溯汉清达所有产品中的金、钽、钨、锡、钴等原料来源。结

合对供应商的尽职调查，我们自豪地宣布，报告期内，我们的原材料 100%无冲突矿产。

每年，我们的主要生产厂区都严格按照 RMI 提供的冲突矿产适用报告调查书（CMRT）开展调查，详细掌握所生产产品原材料涉及的冶炼厂信息。我们要求相关矿物供应商必须通过认可的第三方认证或审核，确保供应链的透明度和合规性。报告期内，公司原材料可追溯原产地的产品比例为 100%。我们将继续坚守责任，为构建绿色、和平的供应链贡献力量。

#### （五）风险管理

为确保业务的稳健运行，公司高度重视供应链的稳定与连续性。我们依据精心制定的《风险和机遇控制程序》，建立起一套完善的风险评估流程，主动识别并管理供应链各环节中潜藏的风险。在采购与供方管理过程中，我们特别关注供应商的产品质量、环境合规性以及供应商开发等关键维度，通过精准的风险控制，确保供应链的安全与高效。

在供应商的导入阶段，我们要求供应商签署《供应商营运风险管理要求》通知，以强化风险共担意识。一旦供应商在信誉、战略或运作管理等方面出现可能影响正常经营的营运风险，我们要求其在 4 小时内及时通报，并提交恢复生产计划。同时，我们鼓励供应商成立专项小组，积极应对危机，迅速恢复生产，以确保供应链的畅通无阻。为了提升应对供应链中断的能力，公司定期开

展业务连续性演练。通过模拟可能导致供应链中断的各类事件，我们深入剖析执行过程中的不足，针对演练中发现的问题制定改进措施，并持续跟进改善效果。这种实战化的演练方式，不仅提升了我们的应急响应能力，也增强了供应链的韧性。

在供应链环境与社会范畴的风险管理方面，我们同样不遗余力。在每月对供应商进行的评估中，我们要求供应商填报《供应商体系审核表》，全面自查质量系统、有害物质管理、企业社会责任及信息安全等方面的风险。对于评估中发现的严重损害基本人权、使用童工、强迫劳动、违反诚信廉洁准则以及环境污染等重大问题，我们坚决采取零容忍态度，要求供应商立即制定纠正和预防措施，并持续跟进整改进展。

展望未来，我们将继续深化供应链风险管理，不断优化业务连续性演练机制，强化供应商环境与社会管理，为公司的稳健发展奠定坚实基础。

#### （六）廉洁建设

公司坚守廉洁采购原则，对供应商准入标准严格把关。新供应商在导入时，必须签订《供应商廉洁协议》《供应商履行社会责任承诺书》及《诚信声明书》等廉洁相关协议，确保合作透明公正。一旦发现供应商在合作过程中存在商务欺诈或廉洁问题，我们立即采取冻结措施，将其从《合格供应商名册》中移除，并在系统中暂停其供货资格，同时将其列入《供应商黑名单清单》，永不合

作。

为确保公司业务运作合法、有序、公正，我们依据《行贿受贿管理规范》和《商业行为和道德规范》，对所有业务往来对象，包括国内外客户、供应商、服务商及承包商，均实行严格的诚信廉洁管理。我们坚决杜绝任何形式的商业贿赂，以诚信为本，构建清正廉洁的商业环境，为公司持续稳健发展奠定坚实基础。

## 十八、绿色供应链

公司严格遵循环保标准，要求供应商提供的产品必须满足 RoHS 指令、卤素和 Reach 等环保要求，并成功通过我司的 RoHS、HF、Reach 符合性评估。新供应商需提交材料成份分析表，并按规定周期提供有害物质含量检测报告等环保资料。为确保产品环境友好，公司制定《绿色产品有害物质管控标准》，为内部及供应商提供禁用、限制和管理环境管理物质的明确指引。此标准旨在满足客户需求，遵守法律法规，降低对生态系统的负面影响，共同守护绿色地球。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之《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确定品质管控机制，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。2023 年 11 月 HOD 公司为北京大鸾翔宇慈善基金会“鸾鹏公益基金”捐赠 500 万元，感恩回馈社会。

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；园区建设前，我们根据所在地区的法律法规开展环境影响评价工作，评估经营活动可能对动植物及生态环境产生的不良影响与风险，制定相应的改善措施，尽可能降低或消除对环境所产生的不利影响，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，承诺持续减小自身运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》，确保环境标准化管理，保证合规运营，落实各项节能减碳项目的实施，保障减排目标顺利达成。

我们建立生产经营单位负责、职工参与、政府监管、行业自律和社会监管的机制。为明确公司 EHS 组织机构，我们在报告期内制定《EHS 组织架构、职责》，更好地服务。

### （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》，以此识别自身在运营活动、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、降低自身运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》等运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。

#### 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。2023年，员工接受包括环境管理培训在内的 EHS 培训达 4884 人次，培训总时数 7996.6 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，我们在环保方面投入了 124.11 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运营构成物理和转型风险，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可发挥重要作用。应对气候变化是全人类的共同事业，只有在可

可持续发展的框架内加以统筹，才可能得到根本解决。汉清达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发展规划。

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及减少温室气体排放的具体方案。本公司气候风险评估及具体应对措施详情请见下表。

### （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	急性经营风险	于雨季,洪灾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。
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	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

		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。	的防水装置或者添加厂房区预防飓风设备。
蚊 虫 繁殖	慢 性 经 营 风险	气温上升及降水增加亦导致蚊子繁殖,从而增加蚊传疾病传播的风险。	实施更严格的措施: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 压力	政策 及法 律风 险	因当地政府限电政策而导致生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。	妥善安排生产经营计划,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

			<p>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</p> <p>发展低碳低排放工艺</p>
能源转型政策	市场及技术风险	<p>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。</p>	<p>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；</p> <p>购买外部绿色能源。</p>
碳市场价格波动	市场声誉风险	<p>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。</p>	<p>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</p>

			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。将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。我们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。我们相信通过清洁生产策略、废物管理和减少产品碳足迹的努力，可建立正面的环保意识品牌形象以吸引更多的营商机遇，如环境税项减免降低运营成本、提高外部投资者信心来获得更多融资机会。

## 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，我们依据制定的《温室气体盘查程序》，建立健全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。

## （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和部门的各项活动、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

社会文化风险	低碳经济与文化的 环境下，可能存在碳 排放消费者偏好风 险和声誉风险	太阳能等高效能源，加 大清洁能源使用比 重，促进清洁生产。
--------	---	-------------------------------------

各部门依据部门活动、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为重要风险源因素，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，减缓关注风险。

## 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，公司日常运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，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。

为了更好的管理自身能源消耗，把控能源强度，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，致力于减少自身运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制定相关规定，在日常运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来种类为纸类、塑料，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

在日常的生产运营过程中，公司会使用到许多类别不同特性的化学品，我们致力于使用对员工、客户及环境安全的绿色产品，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。

为规范公司化学品采购、储存、使用、废弃物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、运营所在地法律法规。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 组织实施 2 次化学品培训，参与部门包括采购、生产、仓库、行政、安全等，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。

公司建立了有害物质管理体系 (HSPMS)。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，从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，在生产制程中，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、转移符合国家有关法律法规,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

我们因业务运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、清运程序进行规范说明，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》，作为公司预防废气污染的管理规范，要求本公司严格遵守，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。对于新建设项目，我们配备了合理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，遵守生产运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，如各排放因子的排放浓度、速率、总量及处理设施运行时长等。

### （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》等运营所在地法律法规，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。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。

### （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碳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）绿色制造

为实现循环绿色经济，通过节约、回收和再利用，使物品的价值得到最大的开发和利用，公司于 2023 年度启动“3R”（Reduce、Reuse、Recycle）项目，在日常生产经营中，落实可持续发展。

1、Reduce：用尽可能少的原料和能源来完成既定的生产目标和消费目的。

2、Reuse：生产的产品、原材料和包装物能够被反复使用。

3、Recycle：产品在完成使用功能后能重新变成可以利用的资源，同时生产过程中所产生的边角料、中间物料和其他一些物料也能返回到生产过程中或是另外加以利用。