



2024 可持续发展报告

Sustainability Report

HO HUAQIN
华勤技术
股票代码 SH 603296

Contents

目录

前篇

关于本报告	1
董事长致辞	2
走进华勤技术	3

01

推动可持续管理

ESG战略方针	9
ESG管理体系	10
利益相关方沟通	12
实质性议题分析	13

02

科学治理

强化企业治理	19
投资者权益保护	22
优化风险控制	23
诚信经营经营	25
数据安全治理	27

03

绿色低碳

应对气候变化	31
绿色低碳运营	36
绿色技术与产品	41
生物多样性保护	45

04

责任表率

人才吸引与留任	48
人才培养与发展	56
职业健康与安全	62
社区沟通与责任	66

05

健康生态

技术研发与创新	70
产品质量与安全	74
客户关系与服务	77
行业引领与合作	79
可持续供应链	80

后篇

关键绩效表	85
指标索引	97
体系证书总览	103
独立审验意见声明书	104
读者反馈	105



关于本报告



华勤技术股份有限公司（简称“华勤技术”“公司”“我们”）每年4月30日前对外发布年度可持续发展报告，重点披露公司及分子公司可持续发展理念、战略、目标和进展。本报告是我们面向利益相关方发布的第4份可持续发展报告。

🕒 报告期限与范围

报告时间范围是2024年1月1日至2024年12月31日，部分内容往前后年度适度延伸。除特别说明外，报告主体范围与公司年度报告一致。

基于外部宏观政策、公司可持续发展战略和目标等，报告对时间维度的定义为：短期指2024年至2026年底，中期指2027年至2030年底，长期指2030年以后。

🔄 信息来源

报告所披露的信息来源于华勤技术及其分子公司的统计报告和相关文件。报告的财务数据以人民币为单位，若有与年度报告不一致之处，以年度报告为准。

📄 编制依据

报告参照全球可持续发展标准委员会(GSSB)《可持续发展报告标准》(GRI Standards)，以“准确性”“平衡性”“清晰性”“可比性”“完整性”“可持续发展背景”“时效性”“可验证性”原则界定内容和信息呈现方式。同时，参考国际可持续准则理事会(ISSB)发布的《国际财务报告可持续披露准则第1号——可持续相关财务信息披露一般要求》(IFRS S1)和《国际财务报告可持续披露准则第2号——气候相关披露》(IFRS S2)框架建议、国际标准化组织ISO 26000:2010《社会责任指南》、上海证券交易所《上海证券交易所上市公司自律监管指南第4号——可持续发展报告编制》和联合国2030年可持续发展目标(UN SDGs)，立足行业背景，结合利益相关方要求、公司现状与可持续发展实际情况进行编写。

🔄 编制发布流程

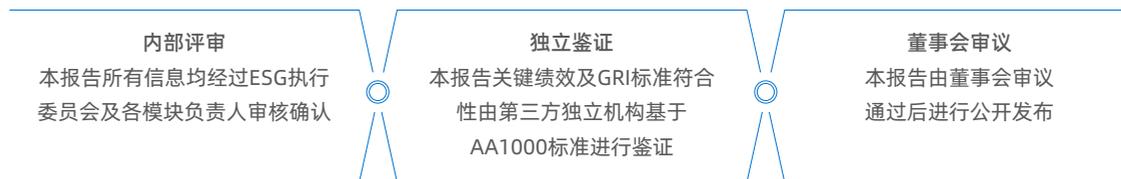
报告以公司可持续发展实践为基础，按照“项目启动——实质性议题调研——素材收集——编制修订——ESG执行委员会审议——董事会审议——对外披露”的流程推进。

本报告于2025年4月23日经董事会审议通过，批准发布。

📄 可靠性保证

报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，董事会对其内容真实性、准确性和完整性负责。华勤技术委托SGS根据《AA1000 审验标准》V3 (AA1000AS V3) 审验标准进行审验，审验报告见104页。

可持续发展报告可靠性保障机制



📄 前瞻性声明

除已发生事件外，报告对未来可能发生事件的表述均属前瞻性声明，包括但不限于预期目标及行动计划、气候变化情景分析、ESG风险识别与管理等。由于受到外部风险、不确定性和其他不可控因素的影响，提及事件的未来实际发展结果或趋势可能与本报告中的前瞻性陈述存在差异。公司不承担更新相关表述及事项未实现情况下的责任。

📄 报告获取

报告以简体中文和英文两种版本刊登电子版于公司官网 (<https://www.huaqin.com>)。版本间如有歧义，请以简体中文版为准。如对报告有任何疑问或建议，敬请发送电子邮件至esg@huaqin.com，或致电021-80221108。

董事长致辞



华勤技术董事长、CEO、
ESG执行委员会主席

2024年对于华勤技术而言，是充满机遇与挑战的一年，也是蓄力开拓、勇往直前的一年。全球前瞻性、基础性科技创新竞争再度掀起新热潮，生成式AI的应用推动消费电子行业创新与复苏，AIoT等泛智能终端在人工智能、大数据助力下蓬勃发展。与此同时，国际形势日趋复杂，宏观环境充满挑战，全球经济增长与可持续发展间正在探寻新的平衡点。**面向不确定的未来，我们无法改变环境，但可以主动求变，突破自我，向外看，向内求，向上卷，向前走，将华勤技术做厚、做深，实现高质量韧性发展。**

这一年，公司由“2+N+3”产品战略迈入“3+N+3”全球智能产品平台时代，以智能手机、个人电脑和数据中心业务为核心，衍生拓展涵盖智慧生活、商业数字生产力以及数据中心全栈解决方案的多品类产品组合，同时积极拓展汽车电子、软件和机器人三大新兴领域。这一年，China+VMI制造布局，即国内的南昌、东莞制造中心，海外的越南、墨西哥、印度三个制造中心取得实质进展，越南和印度实现多品类量产，月出货量均突破百万。同时公司通过垂直整合及收购举措，加大了对南昌春勤精密技术有限公司、广东省西勤精密模具有限公司、东莞华誉精密技术有限公司持股比例，并完成了对易路达企业控股有限公司、深圳豪成智能科技有限公司的收购，加强技术融合与组织赋能，实现强强联合、协同发展的战略优势。这一年，我们顺应技术创新战略，企业文化迎来迭代升级，致力于让华勤成为技术领先、值得信赖的智能产品大平台。公司荣获2024《财富》中国500强的第231位、《财富》中国科技50强等荣誉称号。

落实科学治理，提升经营韧性。作为一家规模较大的高效公司，我们持续优化治理架构，强化董事会的独立性和多样性，为公司决策的科学性、全面性和前瞻性奠定基础，为股东创造长期价值。我们稳健运行合规与风险管理三道防线，确保公司在全球范围的合规性和风险可控性，将ESG理念融入长期战略和日常运营中，精准识别ESG风险，通过建立与利益相关方沟通机制，积极展开交流互动及合作，持续提升公司可持续发展表现。公司首次参评便荣获MSCI ESG A级认可及彭博绿金ESG 50强等荣誉。

推动绿色低碳，布局清洁机遇。我们坚定推进“双碳”目标进程，将清洁技术机遇作为公司发展的重要战略之一。2024年，公司新增316项节能项目，按期达成年度节能目标，持续推动零碳能源应用，清洁能源占比15.11%，完成了17款产品的碳足迹研究，推出浸没式液冷服务器及配套先进散热解决方案，声学领域的MetaBass技术、AR眼镜核心部件和AR-HUD系统光学方案、射频领域的4D毫米波雷达技术等，也通过优化性能减少产品全生命周期对环境的负面影响。

争当责任表率，深化价值共享。我们视人才为公司最宝贵的财富，营造开放多元、学习发展的组织氛围，深化员工权益保护，构建公平、包容的工作环境，为全球人才提供“越努力、越幸福”的多元化成长空间。2024年，我们继续在全球践行“明日红杉”应届生战略，提供1,000余个应届生岗位，支持海内外“小红杉”在华勤技术茁壮成长。公司将“社会责任表率”作为三大梦想之一，自2011年起运行华勤公益基金会，在“教育助学、环保减碳、健康助残、帮困济弱及赈灾支持”五大领域累计投入超1,261万元，累积受益超7.82万人，以实际行动回馈社会。

塑造健康生态，辐射永续动力。我们坚持做长久可持续的生意，为客户提供有竞争力的产品，为商业伙伴搭建平等互惠的合作平台。2024年，我们将“技术创新”纳入企业核心文化，上海全球研发中心的开园和对外投资策略的实施，也为打造更技术的华勤提供了有力支撑。凭借在产品研发、质量管理、智能制造以及战略合作取得的成绩和进步，我们在多个领域获得业务突破，以品质和效率更好地成就全球客户。作为产业链主企业，我们将ESG作为价值链抵御风险、增强韧性、协同远航的立身之锚，与商业伙伴共同打造诚信、安全、绿色可持续的供应链体系。

只有坚持看三到五年，坚持做正确的事，做更难的事，才能走得更远，才能真正成功。

日拱一卒，行则将至。2025年是华勤技术成立二十周年，在新的起点，我们将继续以可持续发展理念为基石，运用技术创新，改善人们的沟通与生活，努力成为值得客户、员工、供应商及社会信赖的企业，与利益相关方携手共筑更绿色、更繁荣、更具可持续性的未来。

走进华勤技术

公司简介

华勤技术股份有限公司成立于2005年，总部位于中国上海，是全球智能产品平台型企业，于2023年8月8日在上海证券交易所主板挂牌上市（股票代码：603296）。秉承“改善人们的沟通与生活”的使命，为全球科技品牌客户提供从产品研发到运营制造的端到端服务。产品、服务惠及全球100+国家和地区，为亿万消费者提供数以亿计的智能产品，包括智能手机、平板电脑、笔记本电脑、智能穿戴、AIoT、数据中心产品和汽车电子产品等。

业务布局

“3+N+3” 业务战略

华勤技术构建起“3+N+3全球智能产品平台”业务战略：以智能手机、笔记本电脑、数据中心“3”大核心的成熟业务为基石，衍生出涵盖智慧生活、商业数字生产力以及数据中心全栈解决方案的“N”多品类产品组合，并进一步拓展机器人、软件、汽车电子“3”大新兴领域，满足全球科技客户的智能化产品需求。这一布局致力于推进华勤技术的产品创新与未来发展，是驱动公司长期发展的核心引擎。



“1+5+5” 全球布局

华勤技术在全球构建了“1+5+5”的战略布局，以上海总部为核心，建立了上海、东莞、南昌、西安、无锡五大研发中心，以及南昌、东莞两大国内制造中心和越南、墨西哥、印度三大海外制造基地，通过优化全球制造布局，进一步增强了对市场变化的适应能力和抗风险韧性，致力于为全球客户提供更优质的产品和服务。



华勤技术全球“1+5+5”布局

企业文化

华勤技术自创立之初，即明确了“改善人们的沟通与生活”的使命。对我们而言，将业务运营与可持续发展相结合是成长发展的必由之路，这已深深嵌入华勤文化。2024年是华勤技术成立19周年，公司企业文化迭代升级，我们拥有了新的愿景和价值观。



1 集成产品开发 (Integrated Product Development)。

ODMM核心竞争力

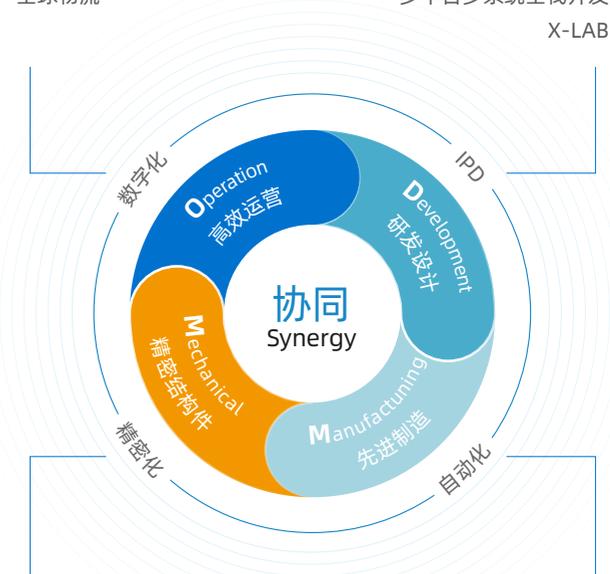
华勤技术深耕智能产品ODM行业，赋予ODM新定义，即高效运营 (Operation)、研发设计 (Development)、先进制造 (Manufacturing) 和精密结构件 (Mechanical) 四个核心能力，坚持深化数字化、自动化转型，IPD¹先进流程加持，巩固和保持华勤技术在ODM行业中的领先地位。

运营数字化技术

数字化赋能
仓配一体
全球物流

整机设计技术

IPD集成产品开发
核心技术与沉淀
多平台多系统全栈开发



零部件技术

精密结构件设计研发制造
材料技术
垂直整合

智能制造技术

智能化
精益化
全球化

发展历程



公司大事记



责任亮点与荣誉

◆ 可持续里程碑



◆ 可持续亮点绩效



¹ 统计截至2024年12月31日。

◆ 认可与荣誉¹



2024年财富
中国500强231位



2024年财富
中国科技50强



中国民营企业500强 116位
中国制造业民营企业500强 76位



证券之星
优秀上市公司奖



上市公司协会
可持续发展优秀案例



南方周末2024
年度新锐责任企业



彭博绿金2025中国ESG50
最值得关注榜ESG领军企业



MSCI ESG评级 A



2024 EcoVadis铜牌



标普CSA 44分（行业前40%）



Wind ESG评级AA（行业第一）³



国新ESG评价 AA（行业第一）

行业领导力

- 2024年度中国电子信息竞争力百强第20名
- 国家知识产权示范企业
- 国家技术创新示范企业
- 上海市质量标杆
- 上海市浦东新区潜力新兴奖
- 上海市浦东新区优秀合作伙伴

创新领导力

- 第一财经资本市场价值榜2024年度创新力企业
- 第九届铃轩奖·智能驾驶类优秀奖
- 上海市浦东新区人民政府产业数字化跃升链主
- 高工智能汽车金球奖年度产品技术创新奖

可持续领导力²

- 第三届新华信用金兰杯ESG治理优秀案例
- Wind 2024年度中国上市公司ESG最佳实践奖
- 中国证券周刊2024 ESG金曙光奖
- 华夏ESG观察联盟综合管理实践（ESG）优秀案例
- 第二届国新杯ESG金牛奖
- 上海证券报金质量·ESG奖
- 金蜜蜂企业社会责任·中国榜ESG竞争力典范·员工关爱
- 上海市浦东新区光彩之星
- 上海市浦东新区社会公益奖
- 浦东·北蔡 社会公益奖
- 金蜜蜂2024长三角优秀上市公司可持续发展报告
- DHR公会2024年度企业出海人力资源管理卓越实践大奖
- 2024浦东新区全球名校人才直通车（香港专场）海外引才TOP雇主
- 2024中国人力资源天狼星奖中国出海企业最佳雇主品牌

¹ 展示部分认可与荣誉，统计截至2024年12月31日。

² ESG TOP 10专项：①评级和荣誉管理专项。

³ 2024年12月31日排名信息。

01

推动可持续管理

华勤技术将ESG理念融入公司的战略与经营，建立由董事会领导和监督的ESG治理架构，将各项议题落实至工作小组，有序追踪履责进程，以扎实的ESG管理作为实现可持续发展目标的方法和路径。

ESG战略方针

华勤技术秉持“改善人们的沟通与生活”的使命，构建“科学治理、绿色低碳、责任表率、健康生态”战略方针，积极对标联合国可持续发展目标（SDGs），以确保我们的努力不仅推动自身的高质量可持续发展，也为价值链和全球可持续发展做出积极贡献。



改善人们的沟通与生活



使命

坚持技术创新驱动，发挥行业领导者作用，为客户创造可持续的产品、内容和生态，助力实现公平、绿色、普惠的发展蓝图。



方针

打造全球智能产品平台，坚持长期主义，携手客户、员工、合作伙伴、股东和社会等利益相关方共同创造多元价值。

科学治理



完善治理制度，推行高效、健全的治理体系，贯彻科学决策、合规经营，打造嵌入全球价值链的可持续竞争力。

- 风险管理
- 商业道德与合规
- 公司治理
- 信息安全与隐私保护
- ESG治理

绿色低碳



在产品的全生命周期建立并运行绿色供应链和绿色制造体系，践行“双碳”战略；承担链主责任，助推全链迈向中和。

- 废弃物与循环再生
- 绿色产品与设计
- 气候变化应对
- 能源管理
- 清洁技术机遇
- 水资源节约
- 化学品安全
- 污染物管理
- 有害物质管理

责任表率



为员工提供安全、体面、有价值的工作机会，打造“越努力、越幸福”的工作平台和多元化的成长空间，努力成为社会责任表率企业。

- 员工权益保护
- 人力资源管理
- 职业健康与安全
- 社区责任

健康生态



为商业伙伴提供廉洁、公平、健康的商业环境，为客户提供有竞争力的产品和服务，坚持做长久可持续的生意。

- 技术研发与创新
- 争议采购
- 产品质量与安全
- 行业引领与合作
- 可持续供应链
- 客户关系
- 知识产权保护



实质性议题



基石

华勤文化价值观

利益相关方参与

流程与体系标准

ESG数字化

ESG管理体系

华勤技术将可持续发展纳入公司最高管理层级，建立由董事会领导和监督的“董事会-战略与可持续发展委员会-ESG执行委员会-ESG办公室和五大模块”的四级管理体系。由董事长、CEO担任ESG执行委员会主席，董事、联合创始人担任执行委员和首席可持续发展官（CSO），保障可持续发展管理体系有效运行。2024年，公司将国内ESG运行经验赋能海外制造基地，确保可持续发展理念和实践在全球运营范围内均行之有效。

ESG执行委员会成员

主席

邱文生

坚持长期主义，
做正确的事，做更难的事。



执行委员 CSO

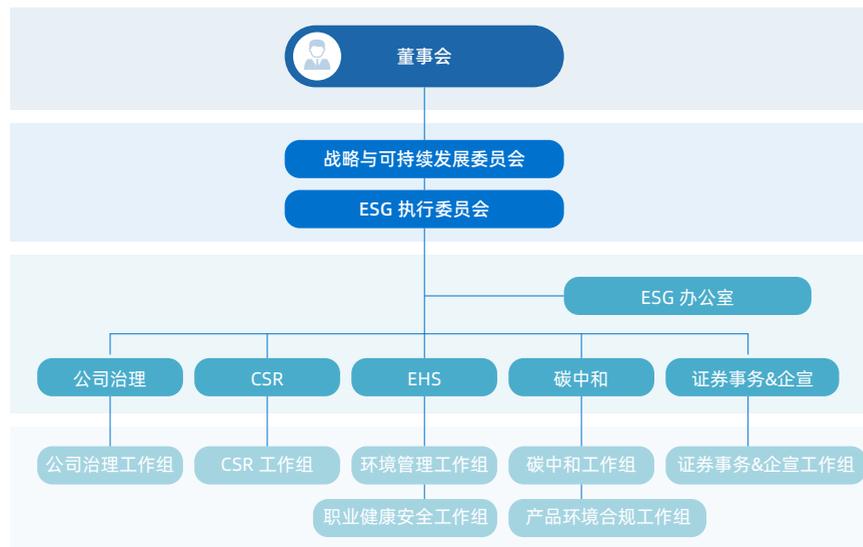
陈晓蓉

承担产业链主责任，共建绿色低碳、可持续发展的价值链。



<p>委员</p> <p>王仕超</p> <p>科技向善，让卓越智能产品惠及每一个人。</p>	<p>委员</p> <p>刘栋</p> <p>营造开放协作的组织氛围，打造“越努力、越幸福”的价值实现平台。</p>	<p>委员</p> <p>戴义贵</p> <p>发挥技术创新优势，打造绿色产品，迈向零碳未来。</p>	<p>委员</p> <p>祝荣辉</p> <p>与地球和自然和谐相处，与社会共赴可持续前程。</p>	<p>委员</p> <p>李玉桃</p> <p>科学治理、透明沟通，与利益相关方共创多元价值。</p>
---	--	---	--	---

可持续发展管理架构



职责分工





报告期内，我们完成10项可持续发展相关政策的制定，以提高在董事会治理、商业道德、劳工权益、供应链管理、应对气候变化等方面的管理水平，于公司官网 (<https://www.huaqin.com/>) 公开发布，接受公众审阅监督。

治理

- 《华勤技术股份有限公司董事会成员多元化政策》
- 《华勤技术股份有限公司反腐败与反商业贿赂政策》

环境

- 《华勤技术股份有限公司环境、健康和安全管理政策》
- 《华勤技术股份有限公司化学品管理政策》
- 《华勤技术股份有限公司应对气候变化政策》
- 《华勤技术股份有限公司生物多样性保护及零毁林政策》

社会

- 《华勤技术股份有限公司人权政策》
- 《华勤技术股份有限公司反歧视及反骚扰政策》
- 《华勤技术股份有限公司供应商社会责任行为准则》
- 《华勤技术股份有限公司冲突矿产使用管理制度》

2024年董事会ESG决策事项

- 批准成立战略与可持续发展委员会
- 批准发布董事会成员多元化政策
- 批准发布年度可持续发展报告

2024年ESG执行委员会决策事项

- 决策制定华勤技术ESG战略方针
- 决策制定华勤技术ESG五大模块中长期目标
- 审议ESG TOP10专项策略与方案，评审专项运行达成情况
- 审议年度可持续发展报告

通过分析客户、投资者、运营地政府、社区等利益相关方的要求和期待，公司建立了短中长期ESG战略目标和阶段行动路径，持续运行并主动披露目标进展。公司将ESG管理和关键议题表现与对应岗位薪酬考核挂钩。其中，ESG管理成熟度纳入ESG执行委员会执行委员&CSO、董事会秘书等岗位绩效指标，占比5%；风险管理、清洁能源转型、可持续供应链、劳工权益、职业健康安全等议题表现占本模块责任总监绩效20%以上，按季度考评相关指标表现。未来，我们将继续依据实际情况优化ESG表现与薪酬挂钩制度，逐步完善覆盖董事会和全部管理层的ESG关键绩效考核机制。

利益相关方沟通

为更好地符合多元利益相关方期望，公司专门运行ESG TOP10专项之一：②信息披露与利益相关方沟通专项。通过官网、公众号、投资者热线电话、业绩说明会、线上线下调研等多种渠道保持与相关方的透明、及时、有效沟通，并将其核心关切融入年度ESG重点工作。我们通过esg@huaqin.com邮箱专门收集利益相关方反馈，并由专职人员及时回应与跟进，分享公司ESG建设最新进展。

利益相关方	 股东与投资者	 公司管理者	 政府及监管机构	 客户	 员工	 合作伙伴与行业协会	 公众与媒体
 期望与诉求	<ul style="list-style-type: none"> 稳定业绩增长 股东权益保护 三会治理 知识产权保护 ESG治理 风险管理 	<ul style="list-style-type: none"> 稳定业绩增长 风险合规与市场准入 响应国家发展政策 ESG治理 应对气候变化 	<ul style="list-style-type: none"> 响应监管要求 响应国家发展政策 商业道德与反贪腐 避免争议性采购 风控合规 清洁技术发展机遇 生态文明建设 	<ul style="list-style-type: none"> 技术研发与创新 产品安全和质量 优质服务 数据安全与隐私保护 可持续发展要求 	<ul style="list-style-type: none"> 员工薪酬与福利 员工培训与发展 职业健康与安全 多元化与平等机会 	<ul style="list-style-type: none"> 数据安全与隐私保护 供应链劳工人权管理 避免争议性采购 供应商管理和赋能 行业发展 	<ul style="list-style-type: none"> 环境保护 社会公益 乡村振兴
 沟通方式与频率	<ul style="list-style-type: none"> ESG信息披露（每年/不定期） 季报/半年报/年报信息披露（定期） 股东大会（每年/不定期） 投资人说明会（每季度） 华勤技术投资者关系公众号（实时） 上证E互动（实时） 现场调研（不定期） 电子邮件与网络在线交流（实时） 业绩说明会（定期） 投资者开放日活动（每年） 	<ul style="list-style-type: none"> 定期会议（双周/每季度） 电话/邮件沟通（不定期） 一对一面谈（不定期） 	<ul style="list-style-type: none"> 座谈会（不定期） 政策咨询（不定期） 说明会/听证会/研讨会（不定期） 现场调研（不定期） ESG信息披露（每年/不定期） 	<ul style="list-style-type: none"> 客户拜访（不定期） QBR会议（每季度） 客户满意度调查（每年） 邮箱与电话沟通（实时） 	<ul style="list-style-type: none"> 面对面交流（每年） 访谈（不定期） 电话/邮件/内部沟通软件（实时） 意见反馈信箱（实时） 员工活动（不定期） 员工满意度调查（每年）与敬业度调查（每两年） 工会/职工代表大会（每年） 	<ul style="list-style-type: none"> 供应商现场稽查（每年） 供应商问卷调查与承诺书（每年） 供应商大会（每年） 行业研讨会（不定期） 行业展会/论坛（不定期） 合作研究（不定期） 	<ul style="list-style-type: none"> 新闻发布会（不定期） 公司网站/媒体（实时） 邮箱与电话沟通（实时） 季报/半年报/年报信息披露（定期） ESG信息披露（每年/不定期）
 议题进展	<ul style="list-style-type: none"> 建立多元沟通渠道，与投资者深入交流 推动董事会成员多元化、专业性和独立性 制定短中长期ESG目标，推进ESG TOP10专项 将ESG风险融入公司风险框架，开展评估定级与分类管理 	<ul style="list-style-type: none"> 制定短中长期ESG目标，推进ESG TOP10专项 完善三级内控合规体系，识别新兴风险并制定应对策略 	<ul style="list-style-type: none"> 策划“双碳”路线图与行动计划 将清洁技术变革纳入公司战略 连续四年作为RMI¹会员，遵循OECD²和RBA³指导方针，开展冲突矿产管理 	<ul style="list-style-type: none"> 制定合理的有害物质管控清单和削减计划，逐年推行削减 客户满意度管理，QBR⁴提升 客户信息安全与隐私保护 	<ul style="list-style-type: none"> 双向沟通渠道，定期开展敬业度与满意度调查 覆盖全员的人才培养体系与职业发展通道，运营线上知识管理平台（KMS） 员工持股和TUP（递延奖金激励计划）等激励机制 数字化技术与智能化安全管理系统 定期开展RBA审核并持续改进，成立工会并支持员工集体协商 EAP员工帮助计划（Employee Assistance Program） 	<ul style="list-style-type: none"> 供应商自评和年度审核，结果纳入考评绩效，按期闭环 制定《供应商赋能流程》，提升供应商能力 参加行业展会，加强交流合作 举办全球合作伙伴大会，共筑诚信、安全、绿色的韧性供应链 	<ul style="list-style-type: none"> 打造华勤公益体系，积极投身乡村振兴，开展志愿行动 碳管理数字化工具，赋能价值链碳管理 固体废物源头分类处置、零填埋 用水风险分析，采用节水设备，宣传节水意识

1 负责任矿产倡议（Responsible Minerals Initiative）。

2 经济合作与发展组织（Organization for Economic Co-operation and Development）。

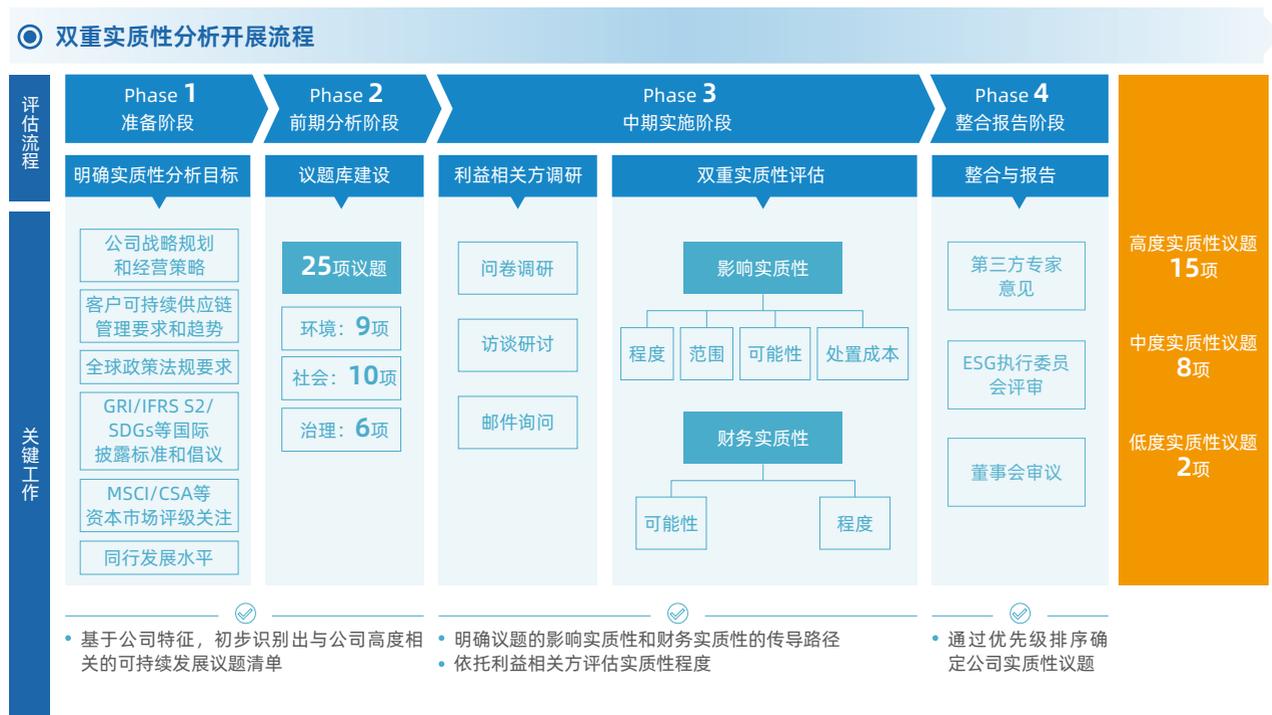
3 责任商业联盟（Responsible Business Alliance）。

4 季度业务审查（Quarterly Business Review）。

实质性议题分析

华勤技术逐年开展实质性议题调研和分析，报告期内，我们依循《GRI通用准则2021》的《GRI3：重大主题2021》（GRI3：Material Topics 2021）、《国际财务报告可持续披露准则第1号——可持续相关财务信息披露一般要求》（IFRS S1）、《上海证券交易所上市公司自律监管指引第14号——可持续发展报告（试行）》的评估方法，首次建设完善双重实质性评估流程，以利益相关方调研为基础，融入财务视角评估ESG因子的影响与依赖路径及其对公司的冲击和影响，确定实质性议题矩阵。

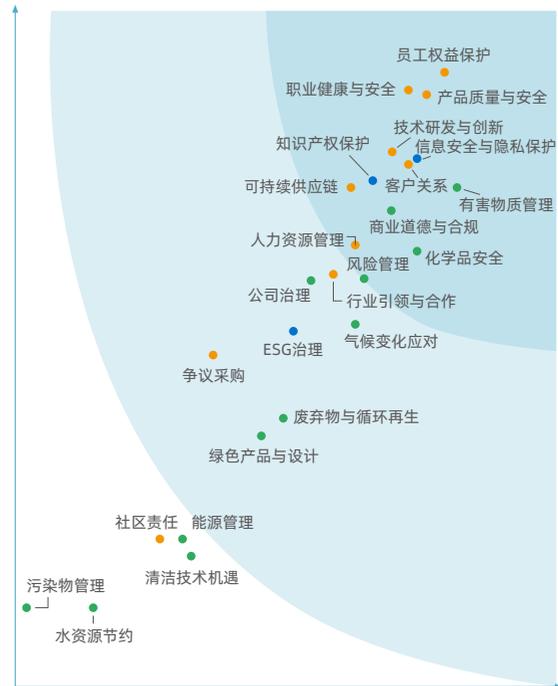
◆ 双重实质性评估流程¹



◆ 影响实质性评估结果

我们公开发布实质性议题调研问卷，从“影响程度”维度评价ESG实质性议题对企业价值链的经济、环境和社会影响程度，共回收来自11类相关方的345份有效问卷。同时，公司基于资本市场的风险敞口评价和内部专家团队视角对议题进行风险的外部冲击影响的等级评价。

对利益相关方的重要性



对华勤技术的重要性

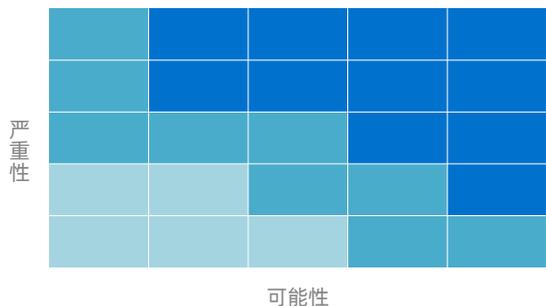
2024年影响实质性评价矩阵

1 议题库较上年度变化：（1）新增污染物管理议题，提高对企业生产运营环境表现的关注；（2）新增争议采购议题、客户关系议题，与上下游价值链伙伴共同强化ESG建设；（3）员工权益保护议题、多元化与平等会议题整合为员工权益保护，系统化开展员工权益管理；（4）人才培养与发展议题调整为人力资源管理议题，拓展议题内涵；（5）社区合作议题调整为社区责任议题，拓展议题内涵。

◆ 财务实质性评估结果

通过对15个相关领域开展访谈，完成各议题对于公司财务产生风险的可能性和严重性程度的初步评估。经ESG执行委员会研讨和第三方专家意见，得到财务实质性议题分析结果。具有高度财务实质性的议题是指导公司ESG管理的重要依据，并在报告中重点披露。

财务实质性议题评估矩阵



可能性

- 5分-已经发生或发生，概率80%-100%
- 4分-未来很可能发生，概率60%-80%
- 3分-不确定是否会发生，概率40%-60%
- 2分-未来不太可能发生，概率20%-40%
- 1分-未来几乎不可能发生，概率0-20%

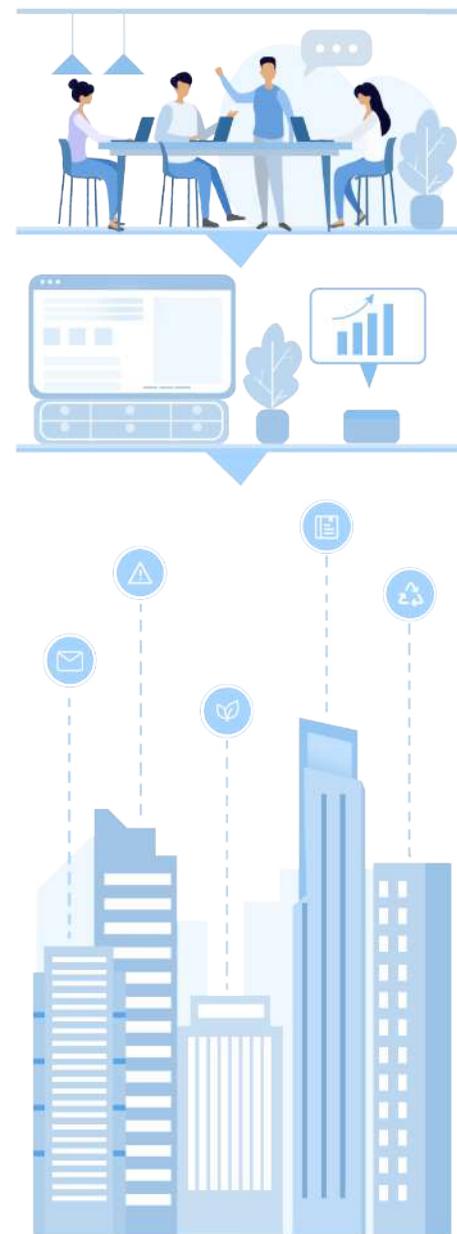


严重性

- 5分-若发生，财务损失≥1亿元
- 4分-若发生，财务损失在1000万元-1亿元
- 3分-若发生，财务损失在500万元-1000万元
- 2分-若发生，财务损失在100万元-500万元
- 1分-若发生，财务损失<100万元

实质性议题	风险因子	冲击环节	冲击对象	影响冲击评估
能源管理	能源价格上涨	生产制造	运营环节	生产成本增加
绿色产品与设计	绿色产品需求增加	生产制造 产品研发与设计	客户 供应商	投入研发资源
废弃物与循环再生	废弃物处理不当	生产制造 社会声誉	运营环节	行政处罚 环境修复成本
气候变化	极端天气事件 政策法规日趋严格	生产制造	供应商 运营环节 客户	营运中断 生产成本增加 收入损失
水资源节约	局部地区供水限制	生产制造 上游采购	运营环节 客户	生产进度延迟
化学品安全	化学品发生泄漏事故	生产制造 社会声誉	运营环节	应急和环境处置成本 行政处罚
有害物质管理	有害物质未达环保标准	生产制造 客户使用	客户 终端用户	客户罚款 大规模召回 终端消费者健康影响 负面舆情
清洁技术机遇	政策压力和市场趋势	生产制造 产品研发与设计	客户 供应商	储备相关人才和开发平台
污染物管理	污染物排放不达标	生产制造 客户使用	运营环节 用户	行政处罚
员工权益保护	侵犯员工人权	生产制造 社会声誉	运营环节 政府 客户 员工	行政处罚 客户罚款 员工满意度下降 负面舆情
人力资源管理	人才发展渠道不畅通	生产制造 社会声誉	运营环节 员工	员工满意度下降 员工流失
职业健康安全	职业病及工作安全问题	生产制造 社会声誉	运营环节 员工	生产进度延迟 行政处罚 负面舆情

实质性议题	风险因子	冲击环节	冲击对象	影响冲击评估
产品质量与安全	产品质量与品质问题	生产制造 客户使用 社会声誉	客户 终端用户	客户罚款 产品召回
技术研发创新	未洞察技术发展趋势	产品研发	营运环节	核心竞争力下降
行业引领与合作	未跟进前沿标准与要求	伙伴合作	客户 供应商	核心竞争力下降
客户关系	客户信息保护不力 客户满意度下降	客户使用 社会声誉	客户	满意度下降 客户流失
可持续供应链	供应链不稳定性 供应链风险	生产制造 自然环境 社会声誉	生产制造 客户	生产中断 成本上升
争议采购	争议采购涉嫌人权侵犯 客户罚款或诉讼	生产制造 社会声誉	生产制造 客户	整改成本 客户罚款 诉讼费用
社区责任	社会负面舆情 品牌形象受损	社会声誉	社区	负面舆情
风险管理	未妥善识别与管理潜在风险	企业运营 融资管理	运营环节 投资者	可能增加风险突发事件概率
商业道德与合规	腐败与合规问题	企业运营 监管机构 融资管理	运营环节	腐败导致的财产损失 合规问题诉讼投入 负面舆情
公司治理	治理流程合规及合理	企业运营 监管机构 投资者	运营环节 投资者	融资受阻 负面舆情
ESG治理	ESG治理流程合规及合理	融资机构 投资者	投资者 品牌价值	评级下降 可持续融资受阻
知识产权保护	专利保护受损 知识产权诉讼	市场竞争	运营环节	知识产权诉讼费用 负面舆情
信息安全与隐私保护	网络安全和数据外泄 客户信息保护不力	企业运营 社会声誉	运营环节 客户 终端用户	经营损失 客户罚款 诉讼费用 负面舆情



◆ 双重实质性评估结果

*+正向财务影响/-负向财务影响

公司针对影响重要性与财务重要性评估结果进行量化分析，识别出15项高度实质性议题，8项中度实质性议题，2项低度实质性议题。

高度实质性	中度实质性	低度实质性
-------	-------	-------

财务影响冲击			实质性议题	管理回应章节	组织运营冲击				
货币化指标	类型	营收成长			成就客户	员工向心力	运营风险	供应链合作	社区履责
运营成本 品牌价值 市场融资	-/+	风险管理	科学治理	√			√	√	
运营成本 营业外支出	-	员工权益保护 职业健康与安全	责任表率		√	√			
市场融资	+	公司治理	科学治理	√			√		
营业净利	+	技术研发与创新	健康生态	√	√			√	
运营成本 营业净利	-/+	信息安全与隐私保护	科学治理		√		√	√	
营业外支出	-	客户关系	健康生态	√	√				
运营成本	-/+	有害物质管理	绿色低碳		√		√	√	
运营成本	-/+	知识产权保护	健康生态		√	√	√		
营业净利 运营成本	-/+	可持续供应链	健康生态		√		√	√	
品牌价值 运营成本	-/+	商业道德与合规	科学治理		√	√	√	√	
营业净利	-/+	产品质量与安全	健康生态	√	√				
运营成本	-/+	人力资源管理	责任表率			√			
研发费用 生产成本	-	清洁技术机遇	绿色低碳	√	√			√	
运营成本	+	能源管理	绿色低碳		√		√		
研发费用 生产成本	+	绿色产品与设计	绿色低碳	√	√			√	
营业外支出	-	争议采购	健康生态		√		√	√	
市场融资	+	ESG治理	推动可持续管理		√		√	√	√
品牌价值	+	社区责任	责任表率			√	√		√
营业外支出	-	废弃物与循环再生	绿色低碳		√		√	√	
营业外支出	-	化学品安全	绿色低碳			√	√		√
营业净利	+	行业引领与合作	健康生态	√				√	
营业净利 运营成本	-	气候变化应对	绿色低碳		√		√		
营业外支出	-	污染物管理	绿色低碳				√		
生产成本 营业净利	-	水资源管理	绿色低碳				√		

02

科学治理



维护公平、正义、共荣的商业秩序是实现战略和商业价值的根本。华勤技术以风险管理支撑稳健运营，完善治理制度，推行高效、健全的治理体系，贯彻科学决策、合规经营，打造嵌入全球价值链的可持续竞争力，提升组织运行价值，**让正确的事持续发生。**

+ 本章所响应的 UN SDGs



可持续发展进展



承诺

· 致力于成为A股治理标杆典范



目标

至2028年底，女性董事占比
超过**28%**
独立董事占比**33.3%**



进展

董事会中女性董事占比
22.2%
独立董事占比**33.3%**

至2028年底，无重大风险，
90%风险事先防范

风险管理与内控培训覆盖率
95%

开展年度风险评估定级与分类管理，基于影响程度形成风险库和风险热力图，无重大风险发生

持续保持商业道德培训
100%覆盖

《员工廉洁保证书》签署率
100%

商业道德举报处理率
100%

《员工廉洁保证书》签署率
100%

开展腐败舞弊行为独立审计调查，商业道德相关举报处理率**100%**

重大信息安全泄密事件为**0**
重大信息系统故障事件为**0**
业务连续性中断事件为**0**

达成重大信息安全泄密事件为**0**、重大信息系统故障事件为**0**、业务连续性中断事件为**0**



治理

- 建立“三会”运作保障机制，制定《董事会成员多元化政策》
- 董事会领导和监督风险管理、商业道德、信息安全等领域工作，审计与风险管理专门委员会负责策略制定和目标
- 运行合规和风险管理三道防线，对腐败行为“零容忍”
- 首席安全官统筹信息安全工作，各部门总监为第一责任人，形成分层管理体系，保障公司信息与数据安全



风险与机遇

风险

- 海外市场监管要求趋严、国际贸易环境的不确定性产生的政策法规风险
- 发生商业道德违规或数据泄露事件导致声誉风险

机遇

- 完善治理和风险管理，提升ESG竞争力，吸引更多长期资本
- 多元化的董事会从多角度审视问题，推动技术创新和业务模式创新
- 坚持高标准的商业道德，通过完善信息安全与隐私保护增强品牌信任度



行动

- ESG TOP10专项：②信息披露与利益相关方沟通专项、③风险管理与内控专项
- 开展投资者开放日活动，公司管理层与投资者面对面透明沟通
- 针对敏感领域岗位开展舞弊风险评估，季度自检自查关键控制措施运行情况
- 分层分区信息安全精细管控，确保落实客户差异化要求



超额完成目标



目标如期达成



持续达成目标

强化企业治理

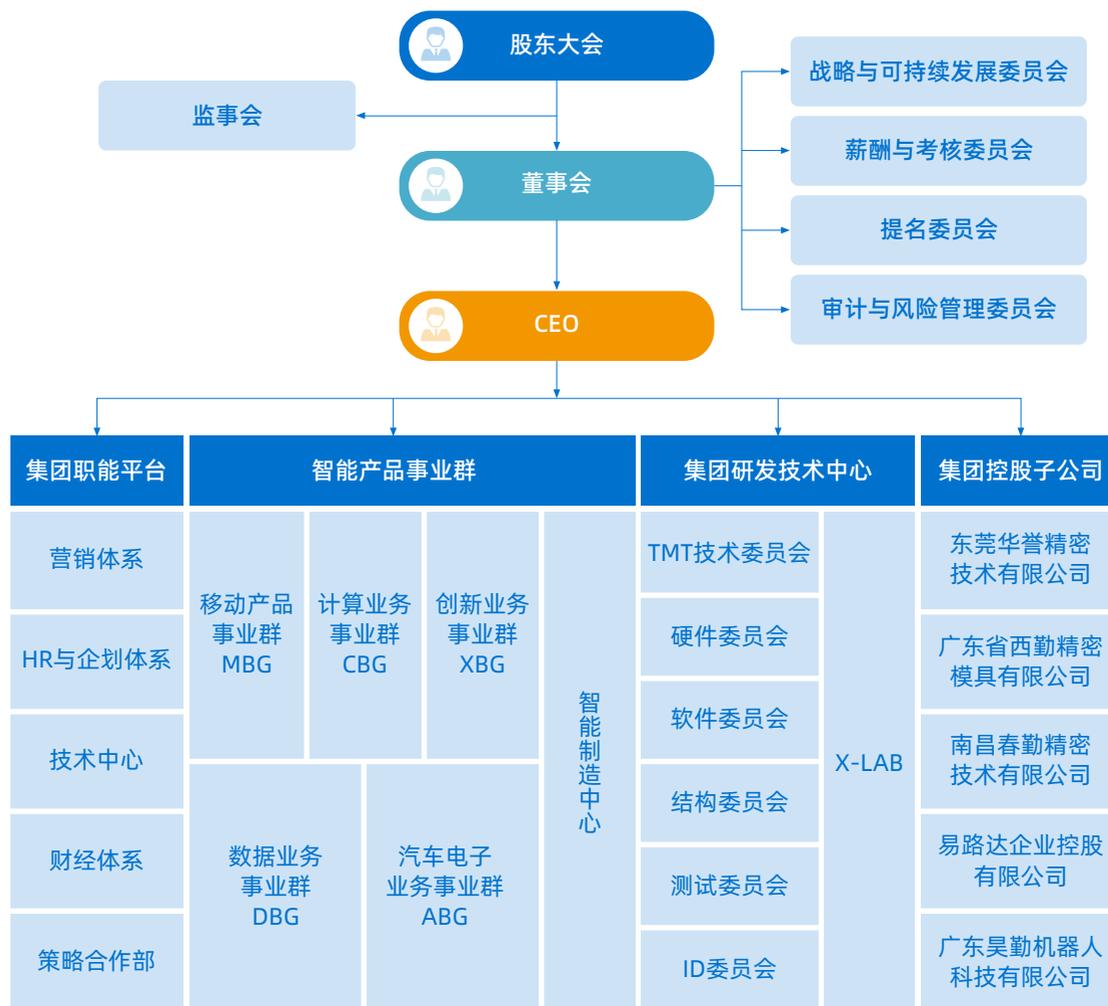
华勤技术严格执行公司治理法律法规及国际公约要求，建立运行有效的治理机制、强化董事会职能、保障股东权益。我们推动董事会成员多元化、专业性和独立性，实施多元化且有竞争力的高管薪酬政策，以持续提升高效全面的决策能力。

治理架构

公司严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所股票上市规则》《公司章程》等内外部制度规范，建成并规范运作股东大会、董事会、监事会和高级管理者（“三会一层”）组成的双层治理架构，制定发布《董事会议事规则》《独立董事工作制度》和各专门委员会实施细则等制度文件。公司权力机构、决策机构、监督机构与管理层之间权责分明、各司其职、相互协调和监督，为公司规范运作奠定坚实基础。报告期内，董事会审议通过对《公司章程》的修订，以完善组织架构，优化董事会有效性。

公司实行股东大会、董事会和监事会“三会”运作机制。股东大会作为最高权力机构，负责审议和决策公司重大事项，聘请律师列席以保障中小股东权益，确保决策的合法性和公正性。董事会作为公司最高治理机构，负责召集股东大会并向股东大会报告工作。监事会对股东大会负责，全体监事依法独立行使监督权，对公司财务以及公司董事和高级管理人员履行职责的合法合规性进行监督，监事会共有3名监事，其中职工代表监事1名。公司董事会下设立4个专业委员会，协助董事会提升公司治理水平，强化决策的科学性和有效性，促进公司实现长期战略目标和价值增长。

关于公司治理架构及其运作机制的完整信息，请详见《华勤技术2024年年度报告》第四节公司治理。



组织架构

董事会提名与选举

公司根据《公司法》《上市公司独立董事管理办法》及《公司章程》等相关规定，以公开、公正、公平的程序开展董事会成员提名与选举工作。董事会提名委员会负责结合公司战略规划、经营活动情况，拟定和完善有关董事的选择标准及委任程序，确保选举程序的科学性、民主性。董事会成员提名过程不对提名人的性别、年龄、国籍和文化设置限制，重点考虑个人专业背景及其在会计及财务分析、危机及风险管理、领导能力及国际市场前景等方面的能力，充分考察提名人的行业经验与任职情况。

董事会独立性

本届董事会成员共有9人，其中董事6人，独立董事3人，独立董事占比1/3。公司《独立董事工作制度》明确规定涉及独立性的持股及合规要求等，明确独立董事最多在三家境内上市公司担任独立董事。独立董事均签署了《独立董事候选人声明与承诺》，逐年进行独立性自查，董事会每年对在任独立董事出具独立性自查情况的专项报告。提名委员会、薪酬与考核委员会、审计与风险管理委员会主任委员（召集人）均由独立董事担任，且审计与风险管理委员会主任委员（召集人）为会计专业人士。

董事会多元化与专业性

公司承诺充分考虑董事会成员多元化的要求，包括但不限于性别、年龄、文化及教育背景、地区、专业经验、技能、知识和服务任期及其他监管要求。董事会成员拥有产学研界的丰富经验，将行业、金融、财务、风险管理等专业视角融入公司运营管理之中，全面、有效地推动业务决策与发展。报告期内，公司多次组织面向董事、监事、公司高管的培训课程，议题包括风险管理、财务管理、合规经营、公司治理、战略规划、ESG管理等，贯彻国家发展战略、公司治理要求、行业监管趋势。

利益冲突

为规范关联交易和避免利益冲突，公司制定并实行《关联交易管理制度》，规定董事会、股东大会就关联交易表决时，与关联人有任何利害关系的董事及关联人均需回避表决，避免利益冲突可能对判断力或独立性产生影响。公司逐年披露全年度关联交易预计，列明日常关联交易审议程序、关联人信息与预计交易金额及关联交易目标等。



董事会绩效评估

公司每年对董事会的规范性和实效性表现进行评估，并由股东大会审议《年度董事会工作报告》，强化董事会的功能定位，完善顶层制度设计，以确保其有效履行职责，并提升管理层建设质量。

◆ 关键绩效

报告期内，召开

股东大会会议

3 次

董事会会议

8 次

监事会会议

6 次

薪酬与考核委员会会议

3 次

提名委员会会议

1 次

战略与可持续发展委员会会议

3 次

审计与风险管理委员会会议

3 次

独立董事专题会议

1 次

◆ 董事会成员情况

公司董事会下设立战略与可持续发展委员会、薪酬与考核委员会、提名委员会、审计与风险管理委员会4个专业委员会，协助董事会履行决策和监控职能。专业委员会成员提名选举过程中，公司会综合考虑主任委员及成员过往产业经验、风险管理经验、会计或财务管理专业背景等，以充分发挥其专业能力，审计与风险管理委员会主任委员余方具有财务领域风险管理从业和教学经验，提名委员会主任委员黄治国具有企业风险管理从业经验。报告期内，董事会平均出席率100%。

◆ 高管薪酬管理

公司制定并实行《董事、监事、高级管理人员薪酬考核制度》，以科学的激励与约束机制保证公司董事、监事有效地履行其职责和义务。公司严格遵循上市公司的相关规定，公开关键管理人员的年度薪酬情况。管理人员薪酬主要由基本薪酬和绩效薪酬组成，公司面向全员评定符合条件的管理层人员及核心骨干员工，为其提供股权激励等长期激励。

在薪酬绩效行权方面，公司制定了《华勤职员绩效管理制度》，针对质量和财经数据事故、重大经营事故及其他违规行为进行定级和处罚，进一步调整发放的薪酬。未来，公司将研讨制定薪酬追索扣回政策，考虑当触发特定条件时，取消对高级管理者已授出未行使的股票期权、收回已发放的奖金或要求返还现金，避免董事会成员发生违法违规违纪行为对公司造成损失的潜在风险。

姓名	性别	职务	年龄	学业背景及产业经验	战略与可持续发展委员会	薪酬与考核委员会	提名委员会	审计与风险管理委员会
邱文生	男	董事长 总经理	52	通信行业 软件研发 与管理	主任委员			
崔国鹏	男	副董事长	49	通信行业 软件研发 与营销	委员			
吴振海	男	董事 副总经理	54	通信行业 软件研发 与质量管理			委员	
陈晓蓉	女	董事	54	通信行业软件 供应链及人力 资源管理		委员		委员
奚平华	女	董事 财务负责人	52	企业管理 财务管理				
邓治国	男	董事 副总经理	48	通信行业 软件技术工程				
胡赛雄	男	独立董事	58	企业管理 通信行业软件 研发与产品管理		主任委员	委员	
黄治国	男	独立董事	48	企业风险管理 人力资源管理		委员	主任委员	委员
余方	男	独立董事	50	财务管理 风险管理	委员			主任委员

投资者权益保护

华勤技术高度重视投资者权益保护，规范股东大会的召集、召开、表决程序，平等对待所有股东，确保股东特别是中小股东能充分行使自己的权利。我们每年度至少举办一次股东大会，股东（包括股东代理人）以其所代表的有表决权的股份数额行使表决权，每股享有一票表决权。公司制定《募集资金管理制度》，规范募集资金的管理和使用，确保资金安全和高效利用。我们亦高度重视市值管理工作，报告期内董事会审议通过《市值管理制度》，策划持续实施股份增持及回购、现金分红、股权激励等多种措施，不断加强市值管理，切实维护投资者权益，稳定自身投资价值。

公司积极推动与投资人的双向沟通，通过官网投资者关系专栏、“华勤技术投资者关系”公众号、投资者热线电话、投资者专用电子信箱、上证e互动平台、业绩说明会和策略会、线上线下调研和路演等多元立体的沟通渠道，有效保障投资者咨询与知情权力，让投资者充分了解公司经营状况、财务信息、产业布局、可持续发展等信息，对于关切问题及时获得深入交流。公司采用视频直播、网络互动和现场互动相结合的形式组织开展业绩说明会，就业务增长、毛利率变化、新产品规划等关键问题进行深入交流和全面回复，增强与投资者的沟通效果。报告期内，公司未进行任何游说、利益代表或类似捐款活动。

◆ 关键绩效

报告期内，

公司开展投资者开放日活动	策略会	反路演	调研	月度调研
2 场	28 场	94 场	25 场	7 场
业绩说明会	接获投资者电话和邮件咨询	上证e互动答疑	发布市场洞察 & 产业动态	发布公司动态
3 场	280 余次	82 次	108 篇	80 篇

2024年公司举办多场投资者开放日活动，管理层带领投资者实地考察公司产线、技术、业绩表现和进展，零距离接触公司的业务及产品。我们亦举办了“了解我的上市公司——走进地方特色”华勤技术专项活动，吸引了众多机构投资者、个人投资者以及媒体记者的关注与参与。



案例：“同绘价值蓝图，共谋长远发展”投资者开放日

2024年12月，华勤技术在上海全球研发中心举办2024年下半年度投资者开放日，众多投资者参观全球研发中心展厅，了解公司发展史、多元化业务研发创新成就、战略规划及增长潜力。董事长、CEO邱文生等高管出席并深入解读公司“3+N+3”战略及公司未来发展等内容，针对投资者的疑问提供详尽的解答。



华勤技术董事长、CEO邱文生在2024年下半年度投资者开放日首次对外展示“3+N+3”全球智能产品平台战略



“了解我的上市公司——走进地方特色”华勤技术专场

优化风险控制

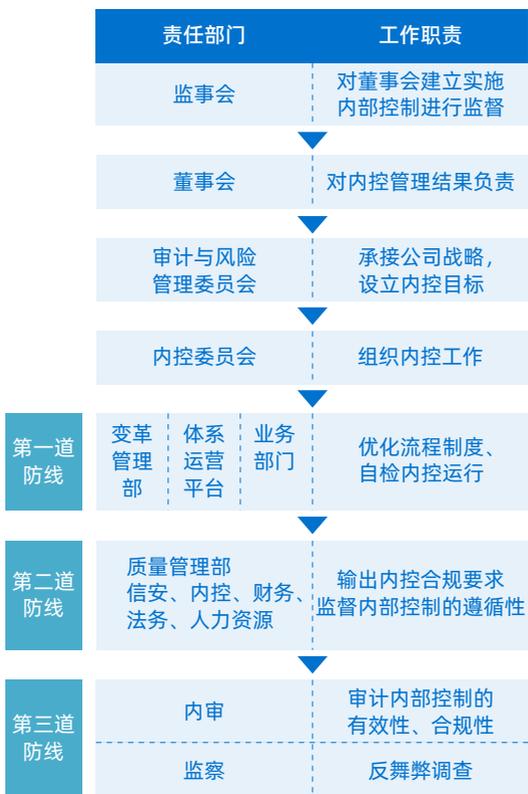
华勤技术持续优化风险管理流程，加强对各类风险的识别、评估、监控和应对，切实提升风险处理和防控能力，不断提高内控质量和员工合规意识，确保公司运营的规范性和连续性。

◆ 内控治理

内控三道防线

公司董事会对内控管理结果负责，并受监事会监督，审计与风险管理委员会负责制定公司内部控制建设的方针策略和目标，审核、监督和指导内控管理工作有效实施。内控委员会作为承接董事会内控建设与运营职责的虚拟组织，领导及推动公司内控环境建设各项工作，指导搭建内控体系，落实内控环境建设要求，监控所有流程及业务单元的内控建设工作，决策相关重大事项。

公司制定《内控管理制度》《内控框架》《内部审计规定》，建立三级内控合规管理体系，搭建合规三道防线，检查、监督公司各项业务流程合规运作。同时，公司面向高级管理人员及内控合规体系支撑团队开展内控与风险管理培训，促进相关人员在复杂市场环境下具备关键风险的识别能力和应对策略制定能力，促进内控合规体系长效落实。



内控合规治理架构

内控管理监督

公司定期对内部控制运行情况进行检查，全面评估内控有效性。变革管理部协同各体系运营平台、业务部门，作为第一道防线，负责运行流程制度优化、自评自检自查；质量管理部作为第二道防线，负责制定测试计划，对重点业务开展控制活动遵从性复核，输出评价报告并监督整改；信安与内控部内审和监察组作为第三道防线，负责高敏岗位定期稽核、离职离任审计、反舞弊调查及配合案件侦破等，并负责组织定期向内控委员会汇报运行结果，发布经董事会审批的年度内部控制自我评价报告。

信安与内控部和质量管理部依据管理体系建设要求制定年度审计计划，开展专项业务审计，对审计发现的问题进行闭环管理。审计活动全面覆盖商业道德、信息安全、质量管理等关键运营环节，审计结果及发现的问题与处置进展以季度频次向审计与风险管理委员会汇报。

◆ 关键绩效

报告期内，内部审计项目均根据意见开展问题整改与闭环工作

完成内部审计项目

识别出重大问题

重要问题

12 ↑

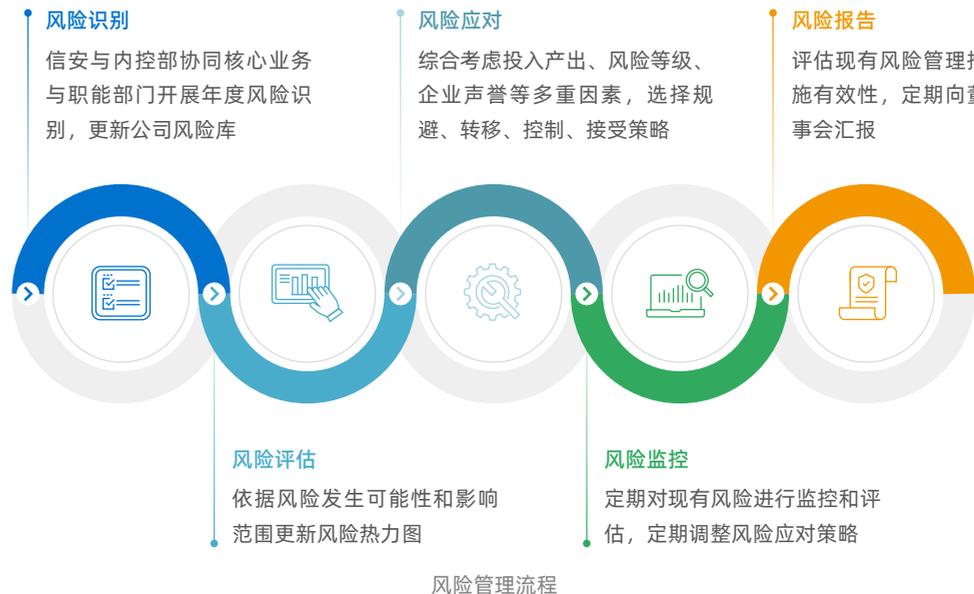
13 ↑

62 ↑

◆ 风险管理

公司依据COSO ERM-2017《企业风险管理框架》和《企业内部控制基本规范》，建立内部风险框架和流程，涵盖内部环境、风险评估、控制活动、信息与沟通及内部监督五大要素，并将其融入管理和业务流程。通过持续性评估，确保内部控制有效运行，支持公司战略目标和经营目标的实现。

公司系统运行风险管理流程，每年开展风险评估定级与分类管理，精准识别内外部风险，基于发生可能性（1-5）和影响程度（1-5）将风险划分为重大风险、中等风险和低等风险三个等级，形成风险库和风险热力图，结合环境变化与公司实际（包括在产品和服务开发中纳入风险标准），制定风险评估办法和操作指导，推动风险管理的动态优化。信安与内控部通过高层访谈明确公司级重要风险，分解至责任部门并开展季度自检及缺陷整改，追踪落地情况；质量管理部对关键控制点进行复核审计、对一般控制点进行抽样审核。公司财务考核和绩效制度中明确包含风险管理相关指标，面向员工开展针对风险管理原则的重点培训，并对所有非执行董事进行定期风险管理教育。



新兴风险类别	风险定义	风险情景	应对策略
 经济风险	不稳定的产品价格走势导致的商品和服务总体价格水平的不可控上涨	上游产能供给、供应商经营策略调整等因素导致公司采购的主要原材料采购价格发生大幅波动或出现原材料产能紧张、供应短缺甚至停止供应等情形，公司的经营状况和盈利水平将可能受到不利影响	<ul style="list-style-type: none"> 与上游模组厂、芯片厂商建立战略合作关系，针对每种物料在产品的不同生命周期维持数个相互独立的供应商资源 创新合作形式并采用数字化的管理方式，提升对关键物料的抗风险能力，增强整体供应链的响应速度与质量 通过公司在业务中具备的物料选型权和定型权，导入有成本竞争力的供应商应对潜在风险
 地缘政治风险	地缘政治力量之间的经济、政治和/或技术竞争，导致双边关系紧张	部分国家之间出于政治因素针对性地进行国际贸易保护，通过提高关税、限制进出口等方式进一步加强贸易壁垒，可能导致公司部分原材料出现供给受限等情况，亦可能由于关税提升影响下游客户对公司产品的需求	<ul style="list-style-type: none"> 结合公司业务布局，对地缘政治风险进行量化评估，制定风险预警机制 坚持“多基地制造+柔性生产交付”模式，以股权投资的方式布局了海外制造基地，初步构建全球智能硬件制造平台的战略目标 建立全球化的供应链体系，通过投资上游优质供应商实现上下游协同，积极推进相关原材料国产化进程，不断提高产品出口和原材料进口的抗风险能力

新兴风险识别与应对

诚信合规经营

诚信合规是华勤技术长远发展、持续经营的基石。我们积极建立健全合规体系，加强合规、廉洁文化建设，深化商业道德管理，营造风清气正的工作氛围和公平透明的合作平台，为可持续发展构建坚实基础。

◆ 合规文化建设

我们坚守诚信合规经营底线，以公正公平的态度参与市场竞争，确保业务合规并符合当地监管要求，持续推进合规与内控文化建设，提升全员合规意识。

◆ 关键绩效

报告期内，

员工商业道德培训覆盖率
(包括实习员工、兼职员工和在场服务供应商)

100 %



案例：

内控合规月，多元活动促进合规意识提升

每年9月为华勤合规文化宣传月，旨在倡导公司合规文化，营造良好的诚信氛围。系列活动中，公司高层管理者践行并宣讲诚信价值观，同时通过趣味宣传活动、培训、考试等方式使员工充分了解公司和个人需要遵守的义务与责任，让合规文化融入每一位员工的行为和习惯中。2024年度合规月知识考试全员参与率达99.66%，通过率为99.25%，检验员工对合规知识的掌握程度的同时也巩固了合规文化在公司内部的根植。

企业文化与价值观建设

- 将“诚信”列为企业六大价值观之一，全员坚持“守底线、说实话、干实事”
- 发布《华勤红线》，禁止任何违反合规及道德要求、损害他人利益的行为
- 发布《华勤原则》，其中“契约关系原则”申明华勤红线不可触碰，违者必究

干部管理和评定

- 发布《华勤管理干部底线行为5条》，对滥用职权、损害他人利益或声誉、参与可能影响公正履职的活动等明令禁止
- 管理干部晋升晋级必须组织价值观评定，发现异常行为有一票否决权
- 管理干部任前谈话、廉政警示谈话、离职离任审计
- 管理干部述职包括“管干文化践行反思”模块，要求个人参照价值观、干部底线等文件进行自检和改正计划阐述

全员合规要求

- 《华勤员工手册》《华勤廉洁管理制度》明确覆盖全员的道德规范、职业操守、严禁贿赂、利益冲突要求
- 《员工违规行为处理管理规定》制定有明确的违规违纪行为定级和处罚措施，对违反纪律的行为采取警告、解雇等零容忍政策
- 全员签订《廉洁自律承诺书》，针对管理干部、敏感岗位实施关联关系申报
- 设置《礼品礼金登记表》，对礼品进行规范化管理和审计

合规赋能与宣贯

- 针对新员工、管理层、敏感岗位员工组织合规、反腐败培训，确保了解违规处置、举报渠道和激励政策
- 举办集团和各体系内控合规月活动，开展合规知识宣传、内控手册宣发、合规全员考试等
- 运营“勤内控”宣传平台，案例警示定期推送，节假日合规提醒，定期发布内控知识推文和海报
- 通过推文、邮件公告等方式，公示违规处罚信息

供应链管理 with 宣贯

- 要求供应商签订《供应商廉洁自律承诺书》并每年更新《华勤关联供应商承诺函》
- 发布《供应商社会责任行为准则》，要求供应商及合作伙伴遵守公司廉洁管理规定及经营所在国的反腐败法律
- 通过年度供应商大会宣讲、举报途径推送、供应商访谈、重大节日发送廉洁自律要求邮件等方式，加强供应商的合规意识和自我管理能力和
- 通过SRM平台向供应商宣贯合规政策，要求所有使用SRM系统的供应商参与自查自纠活动



高管代言内控合规

◆ 商业道德管理

公司将商业道德事项管理上升至最高管理层，由董事会及审计与风险管理委员会负责监督和管理，由内控委员会执行商业道德和腐败问题案件决策，由信安与内控部负责反腐败和反舞弊工作的执行调查。

我们致力于在任何商业活动中遵循最高标准的道德要求，坚持诚信经营，确保落实信息公开、防止利益冲突、反洗钱、反欺诈、公平竞争、身份保护及不报复政策、隐私保护等，携手员工、合作伙伴共同维护阳光、健康、稳健的商业合作。我们制定并在全中国范围内严格落实《内控管理制度》《廉洁管理制度》等制度，报告期内修订《商业道德规范管理制度》，新增竞争公平交易、禁止共谋勾结等要求，禁止操纵、隐藏、滥用特权信息、误传重大事实或其他非法的交易行为以谋取不正当利益。公司加入“阳光诚信联盟”，与多家知名企业共同建立起诚信黑名单。

商业道德评估与审计

为确保商业道德行为准则的有效实施，公司采取了一系列措施：

- 明确各部门职责和报告路线，信安与内控部设有监察组及稽查专家专门岗位，至少每三年开展一次覆盖所有业务线的违纪违规、腐败舞弊行为的独立审计调查，2024年未发生重大商业道德风险事件
- 定期对敏感岗位进行舞弊风险评估，年度识别风险并设计控制措施，季度自查整改

◆ 投诉与举报人保护

公司高度重视投诉与举报人权益保护，制定《监察人员工作守则》，明确沟通、申诉机制与处理程序。我们为所有利益相关方提供多种公开、畅通的举报受理渠道，包括独立专线、飞书、邮件及监察员面对面沟通，接受并同等对待实名和匿名举报，相关举报渠道由专人管理，确保及时、有效地处理投诉举报事件。我们承诺对举报人信息进行严格保密，如有发生举报人被打击报复行为或事件，对违反保密规定的责任人员，公司将从严从重处理。受处分人若对处理决定不服，可依据《华勤员工手册》提出申诉，内控委员会将在受理后10个工作日内完成复查，并根据情况作出维持、变更或撤销原决定的处理。对于违反商业道德的违规事件，公司严格依据相关规定处理，并要求责任单位制定补救和预防措施，以切实维护商业环境与道德标准。

举报渠道：

邮箱：report@huaqin.com

电话：18516617679（独立专线、专人管理）

◆ 关键绩效

报告期内，	商业道德相关 举报处理率	因公司不正当竞争行为导致 诉讼或重大行政处罚的情况发生
	100 %	0
发生利益 冲突事件	发生洗钱或 内幕交易事件	发生骚扰或 歧视事件
0	0	0

◆ 税务合规治理

公司秉持合规、透明、有效的税务管理原则，严格遵守各国税法及法规，确保按时申报并缴纳税款。我们杜绝滥用税收筹划，承诺不使用缺乏商业实质的税务结构，按照独立交易原则进行转让定价，并通过健全的税务风险管理机制和流程，确保涉税事项的透明化和及时处置。

公司建立专业税务团队及税务信息管理规范，与税务机关保持良好沟通，定期开展税务自查，识别并应对风险。在重大决策中充分考量税务影响，承诺不使用税务洼地进行不合理或激进的避税规划，持续学习“双支柱”政策，稳步开展相关准备工作。

公司通过研判税收政策、适用研发抵减及高新技术企业资质，合理利用在节能项目建设、研发投入、设备更新改造和数字化改造方面的政府补助及激励政策，为业务发展提供税务架构筹划，并应对国际税收政策变革，如全球最低税赋（OECD支柱II）的影响评估与实施，支持财务报告的准确性和透明度。

数据安全

网络与数据安全是构建数字信任的重要基础，华勤技术一直将保障信息安全视为生存之本，建立了完善的信息安全保护体系，通过全方位、多层次、立体化的管理和技术手段为客户及利益相关方的信息安全保驾护航。

◆ 信息安全管理

公司已通过ISO 27001信息安全管理体系认证，并制定运行《信息安全基本策略》《信息安全手册》《信息安全组织建设管理程序》等文件，定期邀请鉴证机构开展外部复审工作，定期开展自有业务和关键物料供应商信息安全例行检查和审计，对发现的违规问题及时处理并推动改善，确保信息安全管理规范性和措施有效性。

信息安全管理架构

董事会作为公司信息安全的最高决策机构，对集团整体信息安全管理负责。审计与风险管理委员会负责集团信息安全发展策略制定和重大信息安全事件处置。公司设有首席安全官，对信息安全体系建设和运营整体负责，信安与内控部专门岗位负责协调和推进公司信息安全工作，落实客户信息安全要求。执行层面，各部门设立专门信息安全员，负责信息安全战略的落地和推进，信息安全相关目标的执行和复盘，并组织本部门信息安全工作的日常监督和检查。

信息安全管理措施

为确保数据安全与合规运营，在实际业务开展过程中，对于信息安全管理从如下方面做出要求。



◆ 关键绩效

报告期内，
组织信息安全月
活动覆盖集团
5 个地区

组织钓鱼演练

12 次

共举办
线下活动
9 场

覆盖

59,814 人次

表彰优秀团队

12 个

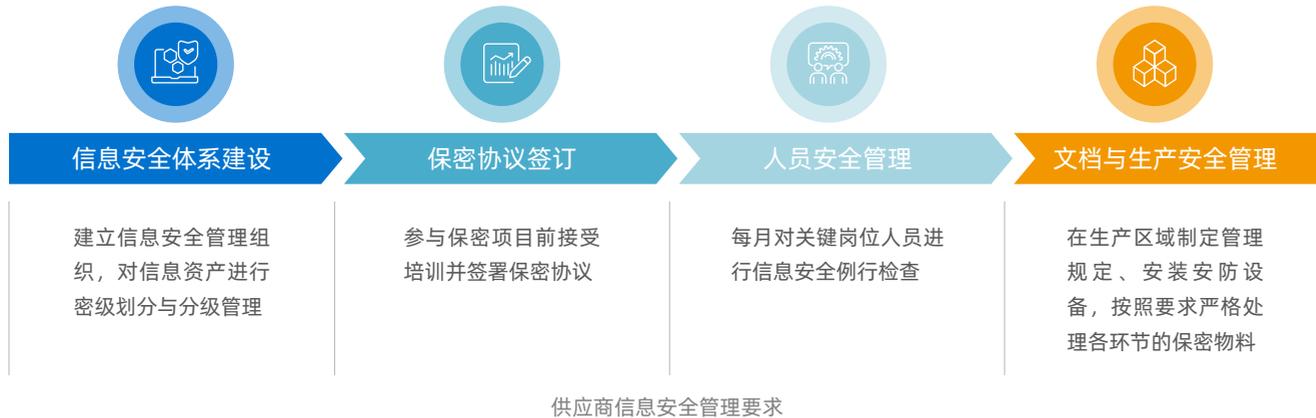
开展全员信息安全培训，职员参与率达

100 %

优秀个人

35 名

公司制定运行《供应商信息安全管理程序》，定期组织开展供应商信息安全检查，确保供应商信息安全管理规范性与可靠性，共同保障业务的安全开展。



信息安全连续性计划

公司制定《信息安全事件管理程序》《渗透测试流程规范》《漏洞修复规范》等内部制度，通过定期演练和持续改进，确保信息安全管理体系的有效性。

信息安全连续性管理计划

根据业务影响分析和风险评估结果，制定了涵盖预防、应急响应、灾难恢复和恢复后措施的全流程管理策略的《IT业务连续性管理规范》，降低风险发生概率及破坏性，快速恢复系统和服务

预防与准备性措施

建立灾难备份中心、设备冗余、部署安全产品、数据备份、人员和物质保障、预警技术和通讯保障等，确保业务连续性



信息安全演练与应急计划

制定年度演练计划，建立业务连续性组织，采用桌面演练、模拟演练等多种方式，检验技术方案可行性、事件响应流程正确性等

信息安全漏洞修复

识别漏洞后测试判断并测试校验，根据危害等级优先级修复，定期渗透测试确保信息系统的安全性和稳定性，在重大事件前优先安排渗透测试，外网和内网渗透测试频率均为每季度一次

客户隐私保护

公司严格遵守《个人信息保护法》《数据安全法》等法规，制定《个人信息安全保护管理程序》，全方位管控信息安全风险，切实维护客户等利益相关方的隐私权益。在《负责任营销政策》中亦明确规定对客户隐私保护的要求，明确客户/消费者个人信息收集、使用和披露的目的、方式及范围，且强调收集前必须征得客户/消费者同意，相关数据和隐私保护政策适用于所有业务线。同时，我们也将负责任营销及客户隐私保护要求贯彻于供应链管理中，要求供应商对业务往来各方个人信息严格保密，在信息处理各环节严格遵循隐私与信息安全法规。

关键绩效

报告期内，
发生数据安全和隐私泄露事件

0



03

绿色低碳



华勤技术积极参与环境治理，将绿色低碳发展作为提升核心竞争力的关键途径。在产品的全生命周期建立并运行绿色供应链和绿色制造体系，把绿色理念融入每一个决策，用行动践行“双碳”战略，承担链主责任，**想清楚、敢承诺，说到做到**，助推全链迈向中和，为社会创造绿色价值。

+ 本章所响应的 UN SDGs



可持续管理进展



承诺

- 识别和应对气候变化带来的挑战与机遇，多措并举减少温室气体排放，促进自身与价值链提升经营韧性



目标

2030年前实现自身运营碳达峰，
2050年实现公司运营碳中和

以2023年为基准年，至2030年
平均每年碳排放强度下降**3%**

至2028年底，清洁能源替代率达
40%

2024年至2028年，自身运营环
节通过节能举措累计节能
5亿度

至2026年底，低碳培训全员参与
率**100%**，低碳航班占差旅出
行**10%**

保持有害物质与化学品管理**0**违
规、**0**异常、**0**事故

至2026年底，固体废弃物负责
任处置和回用率**98%**

以2023年为基准，至2028年人
均用水量平均每年下降**5%**



进展

温室气体（范围一+范围二）
排放强度同比下降
16.29%

清洁电力占比
15.11%

全年通过节能举措节约的总
电量为**1.013**亿度

组织低碳培训2月/次，累计
参与人数**1.8**万人，低碳航
班占比**54.84%**

发生有害物质与化学品管理
违规、异常和事故次数为**0**

实现固体废物回收利
用率**98.5%**，危险废物
100%合规处置

2024年较2023年人均用水量
下降**6%**



治理

- 董事会和战略与可持续发展委员会领导决策，ESG执行委员会指导EHS和碳中和模块开展环境管理和低碳转型工作，推动研发和制造中心建立环境、能源、温室气体管理体系，通过相应的ISO系列认证



风险与机遇

风险

- 绿色低碳标准不断提高，需要持续投入研发资源，以攻克清洁技术难题
- 采用先进节能设备、研发绿色技术以及参与环保公益活动需要投入额外资金
- 合作伙伴在减碳上存在差异，协调难度较大，可能对实现价值链高效减碳造成阻碍

机遇

- 高效跟踪各国政府推出的绿色低碳发展的政策和优惠政策，积极争取政策支持
- 及时把握客户需求，推出更多符合环保标准的产品参与行业标准制定，在行业变革中抢占先机



行动

- ESG TOP10专项：④清洁变革专项、⑤资源效率提升专项、⑥气候风险管理专项、⑦绿色运营专项、⑧有害物质和化学品专项
- 规划“双碳”路线图与行动计划，逐年落实制造和运营环节降碳
- 建成碳管理数字化工具，赋能供应链碳管理
- 守护生物多样性公益造林、绿色物流“一键派车”等项目
- 实施用水风险分析，积极采用节水设备，定期核查节水绩效，宣传节水意识
- 制定合理的有害物质管控清单和削减计划，2024年选择部分物质实施削减行动，共计禁用**7**种、限用**4**种



超额完成目标



目标如期达成



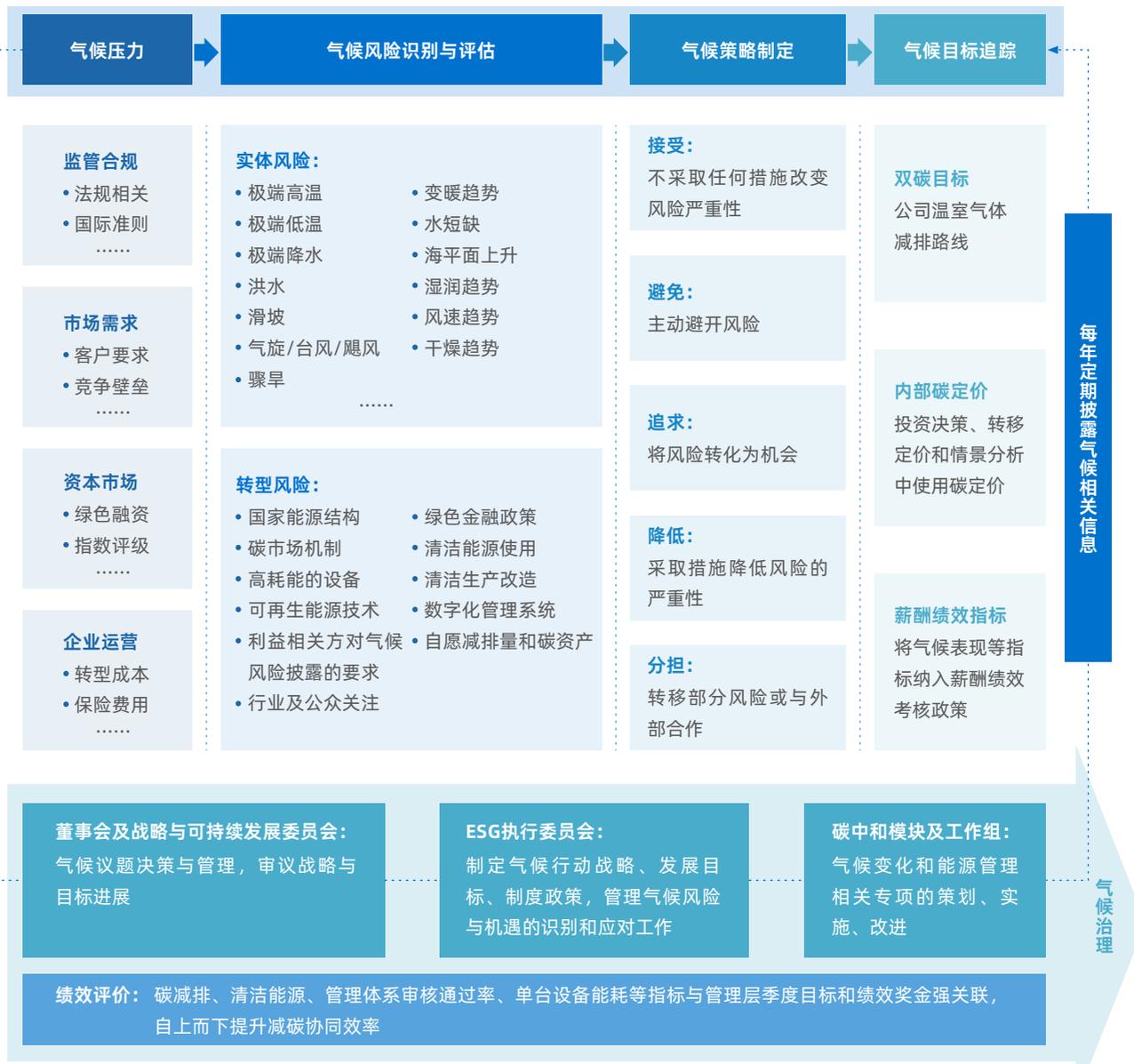
持续达成目标

应对气候变化

华勤技术积极践行绿色发展理念，将应对气候变化融入公司战略和决策，参考IFRS S2披露建议和国际前沿减碳方法论，制定“零碳”战略目标，识别和应对气候变化带来的挑战与机遇，减少温室气体排放，增强自身气候韧性。

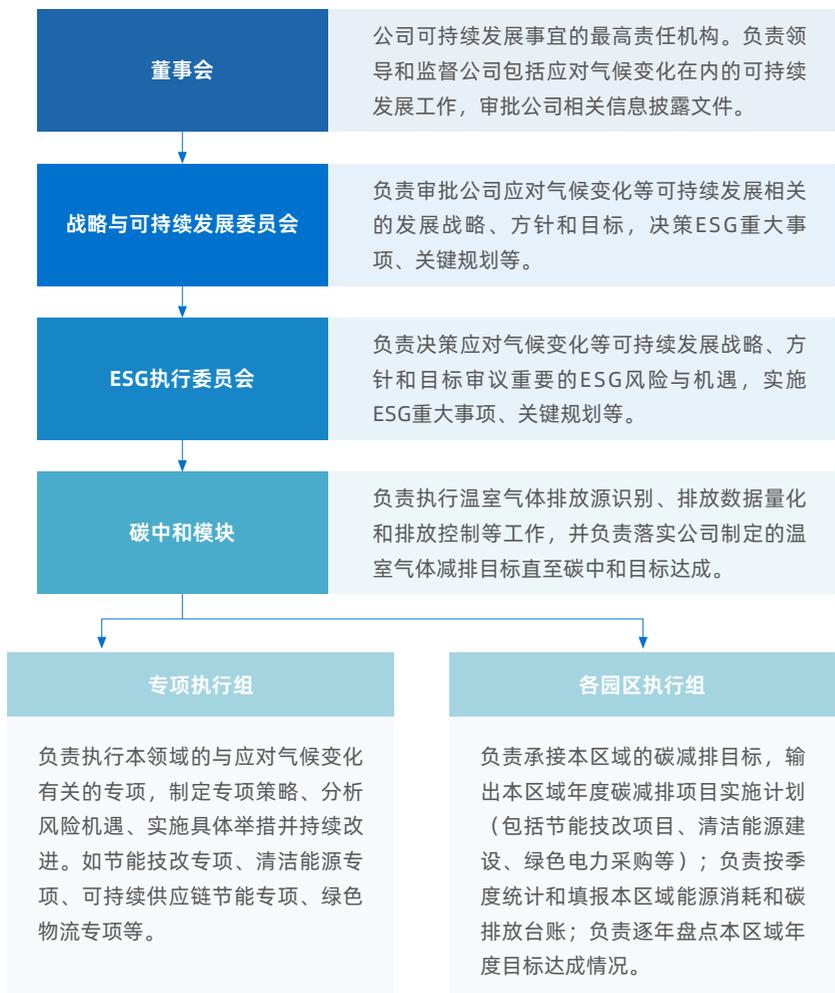
气候治理

公司保持对气候问题的敏感性与前瞻性，积极识别气候风险，探寻在多种气候情境下保持业务连续性、挖掘商业潜能的路径。我们以IFRS S2披露建议四支柱为基础，由ESG执行委员会主导、ESG办公室协同各相关部门实施讨论及评估，鉴别监管合规、市场需求、资本市场、企业运营等方面的气候风险与机遇，并按照COSO框架¹遵从“接受-避免-追求-降低-分担”五个步骤制定气候策略，融入公司既有风险框架，协同设定气候相关绩效目标、行动方案及管理机制，逐年披露气候行动进展，确保达成气候议题治理目标。



¹ COSO框架为由The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission制定《企业风险管理 将企业风险管理应用于环境、社会、治理相关风险》框架，用于企业ESG风险管理。

公司将气候治理工作纳入ESG治理架构，明确董事会和管理层职责，全面覆盖运营、研发和生产制造环节，并有序延伸至供应链。最高决策层中，部分董事会成员拥有绿色投融资、能源管理相关工作经验。所有董事会成员均接受气候治理议题的培训与专家咨询建议，以促进气候治理领导力提升。



气候治理机制

◆ 气候风险管理

公司结合生产运营实际，对自身运营环节和价值链上下游气候风险和机遇进行定位，对识别出的项目进行实质性和短中长期趋势分析，将定性气候情景分析纳入战略规划和经营计划，实现气候风险的针对性决策、防范和高效管理，以确保公司在气候变化挑战中的稳健发展。



公司依据IFRS S2建议框架，采用政府间气候变化专门委员会（IPCC）的两个代表性浓度路径（RCPs）¹进行情景分析，识别出下属运营地在短中期（当前至2030年）和长期（2030至2050年）遭遇急性洪水风险和慢性水短缺风险的潜在威胁。通过对中国地区和海外地区²的制造中心开展实体气候风险分析³，发现相较于急性风险，生产制造环节更易受到慢性水短缺干扰。

1 RCP4.5（低碳情景，1.6°C-2°C）和RCP8.5（高碳情景，4.1°C及以上）。

2 首次纳入实体气候分析的中国地区的8个制造中心为南昌第一制造中心、南昌第二制造中心、东莞第一制造中心、东莞第二制造中心、东莞第三制造中心、华誉精密、西勤精密、春勤精密；海外地区1个制造中心为越南制造中心。

3 实体气候风险暴露敞口为未经干预情况下资产所面临的风险等级。

风险/ 机遇类型	中国地区				海外地区			
	短中期		长期		短中期		长期	
	RCP4.5	RCP8.5	RCP4.5	RCP8.5	RCP4.5	RCP8.5	RCP4.5	RCP8.5
急性风险								
河流洪水	低风险	低风险	低风险	低风险	无风险	无风险	无风险	无风险
沿海洪水	无风险							
慢性风险								
水短缺	中低风险	中低风险	中低风险	中低风险	中风险	中风险	中风险	中风险

部分资产洪水风险和水短缺风险敞口评估一览表



气候风险类别	风险/机遇因素	营运影响	应对措施
合规要求	全球环保法规、信息披露要求	增加成本 增加支出	<ul style="list-style-type: none"> 优化能源结构，提升再生能源占比 布局再生能源投资和开发项目 开展节能改造，提升用能效率 运行碳排放数据管理常态化机制 开发碳管理数字化工具
碳定价机制	碳定价 供应商管理成本 低碳补贴与优惠 碳市场交易	增加支出	<ul style="list-style-type: none"> 推行ISO 14064核查，定期跟踪双碳目标达成情况 储备碳资产交易运作能力 探索内部碳定价实施的合理路径
市场偏好	绿色产品研发 碳足迹盘查要求	增加成本	<ul style="list-style-type: none"> 研发低碳绿色产品，储备清洁技术方案 管控产品全生命周期碳排放 价值链伙伴协同降碳
原材料成本	供应链运营成本变化	增加成本 减少营收	<ul style="list-style-type: none"> 避免单一厂商供货风险，保证供货顺畅 供应商赋能与管理，价值链伙伴协同降碳
清洁技术转型	清洁技术研发成本 清洁技术市场机遇	增加成本 减少营收	<ul style="list-style-type: none"> 优先在符合经营战略的核心技术试点（如数据服务器液冷、清洁能源汽车部件） 增加研发投入，提高创新激励 申请清洁技术相关专利
投资和ESG评级	ESG评级 绿色融资	增加融资成本	<ul style="list-style-type: none"> 精进ESG管理和实践 提升信息披露质量 加强对外宣传和利益相关方沟通
供应链舆情	供应商减碳合作	增加成本 增加支出	<ul style="list-style-type: none"> 供应商赋能与管理，价值链伙伴协同降碳 运行供应商碳排放数据管理常态化机制 开发供应商碳管理数字化工具

转型风险识别与应对

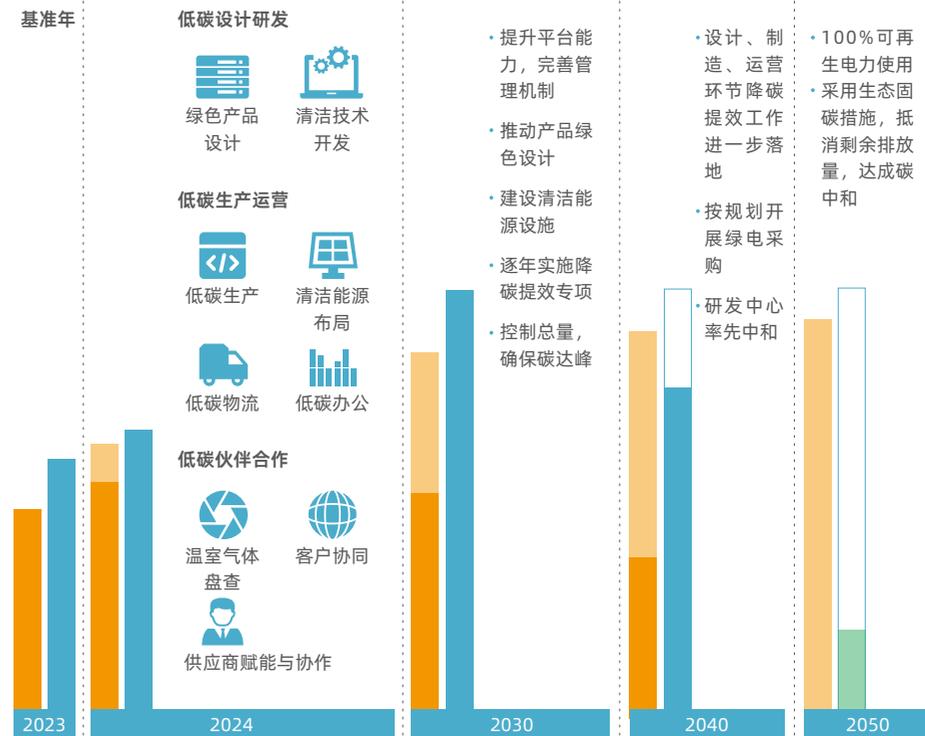
气候风险类别	风险/机遇因素	营运影响	应对措施
极端高温/干旱	设备运营故障 设备维护成本 员工劳保措施	增加成本	<ul style="list-style-type: none"> · 做好应急准备工作，按时应急演练 · 储备物资、药品和劳保用品，极端天气减少作业时间 · 增加设备设施点检维护频率并做好设备降温 · 做好仪器、设备、消防水池和生活水池、排水泵等维护维保 · 关注天气预警，必要时寻求政府部门支持和救援 · 员工暂时停工/居家办公机制
严寒或极端雨雪天气	设备停工 运营中断 生产安全风险	增加成本	
强水灾	运营中断 设备损坏 生产安全风险	增加成本 资产减值	

实体风险识别与应对



气候行动战略

公司将气候韧性建设工作融入商业策略及可持续发展目标，以“零碳”战略目标为纲领，基于过往年份碳盘查结果及经营和战略发展考量，制定了涵盖短、中、长期的工作目标、路线图和三大类共9项减排策略，以稳健实现气候承诺。





“零碳”战略目标

2030年前实现自身运营碳达峰；
2040年公司上海、无锡、西安三大研发中心率先达成碳中和；2050年实现公司运营碳中和。



碳减排目标

以2023年为基线，至2030年平均每年碳排放强度下降3%。



案例：

参与2024 ICT产业高质量发展论坛，分享低碳发展实践

10月17日，2024年ICT产业高质量发展论坛在南昌成功召开。应客户邀请，公司ESG执行委员会委员祝荣辉在论坛上做了题为《“碳”寻绿色机遇，共赴“零碳”未来》的报告，从公司可持续发展战略、“双碳”目标、执行绩效、与客户协同合作项目等方面，与会300余名嘉宾分享华勤技术绿色发展思路和经验。



指标和目标进展

我们制定并实施《温室气体控制管理制度》，建立《温室气体排放源汇总识别表》《温室气体排放管理台账》，参照GHG Protocol 温室气体核算体系对公司运营范围内超过20项排放源进行长期跟踪和盘查测算。

关键绩效

报告期内，

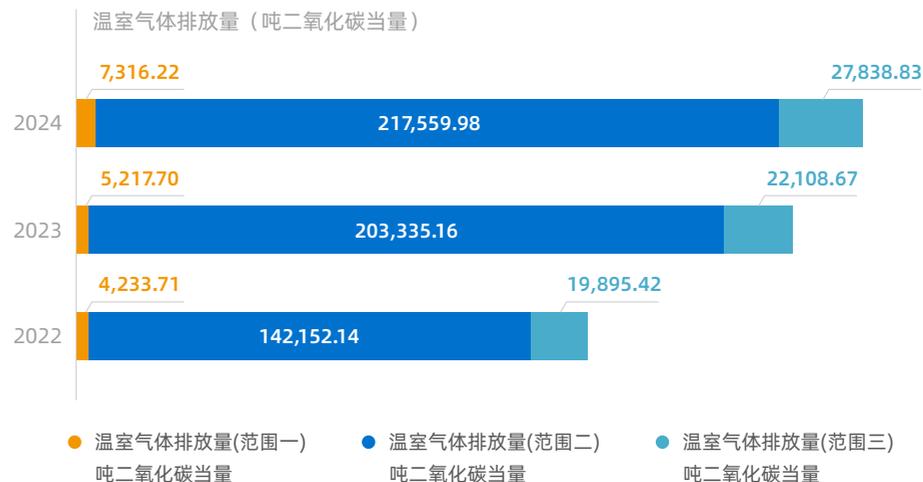
公司温室气体排放为

252,715.03 吨二氧化碳当量

温室气体排放强度为

2.30 吨二氧化碳当量/百万元

温室气体排放进展（基于市场）¹



¹ 详见关键绩效表中对数据范围、计算方法、排放因子选择的说明。

绿色低碳运营

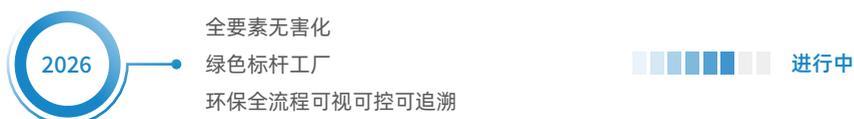
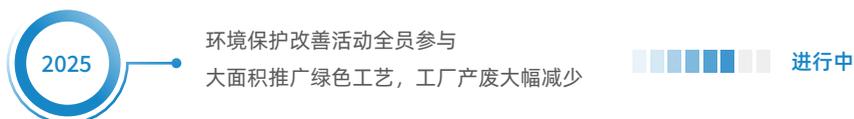
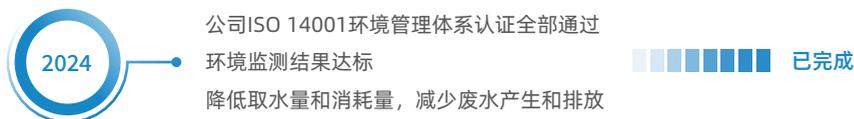
华勤技术坚守“绿色环保，保持可持续发展”的环境管理方针，追求“低消耗、低污染、高效率”的发展模式，运行“EHS 2026”规划，以最小化对环境的负面影响。

◆ 环境管理

公司董事会负责监督环境管理相关政策与目标制定，并对重大问题进行决策，各层级和部门层层落实环境责任，严格遵守全球运营所在地环境与清洁生产要求。报告期内，公司旗下研发和制造中心全部通过ISO 14001环境管理体系认证。

“EHS 2026”规划

达成进展



◆ 关键绩效

报告期内，

环保总投入

3,374 万元

◆ 能源管理

公司制定实施《能源管理制度》，明确能源管理的目标和原则，成立以节能工作领导小组为核心的能源管理机制，由各制造中心总经理为负责人，运维专门岗位为协调单位，各部门为小组成员，定期开展COE研讨会议。我们一手抓能源使用效率，在所有运营点推行节能技术改造和高能效设备替代，从源头减少用能和排放；一手抓清洁能源替代，通过光伏建设、绿电绿证采购等，积极转向脱碳之路。报告期内，南昌第一制造中心、南昌第二制造中心获得ISO 50001能源管理体系认证。

节能改造

公司重视能源使用效率，根据自身业务特点，围绕“五年节约5亿度电”目标，从设备替换与升级、系统优化与改造、能源管理与控制、绿色办公与节能倡导四大领域逐年开展节能项目。报告期内，公司投入1,523.14万元，新增节能技改316项，由当年新增项目节约的电量为2,212.42万千瓦时，全年通过节能技改节约的总电量为1.013亿千瓦时。



案例：

东莞第三制造中心空压机余热回收项目

公司持续推行空压机系统优化工作，报告期内，我们在东莞第三制造中心完成了空压机余热回收项目。改造前使用热泵加热冷水，随着园区产能增加，加热水消耗的电能将不断增大至10万度/月。为此我们改造了10套空压机机组与宿舍热水系统连接，回收使用余热，进而减少电能消耗。该项目理论节电量约100万度/年。



项目类型	项目描述	项目数 (个)	2024年节电量 (万千瓦时)	减排量 (吨二氧化碳当量)
设备替换与升级	替换高耗能设备, 创新应用新型设备, 如变压器、水泵、冰机、空压机等	101	310.66	1,383.40
系统优化与改造	升级自控系统, 实现设备的自动化控制和优化, 如中央空调系统、空压系统、楼宇自控技术	13	348.08	1,437.40
能源管理与控制	运用能源管理系统和节能稽核管控, 识别和关停能耗浪费, 实现精细化管控	198	1,254.20	6,084.17
绿色办公与节能倡导	提倡绿色办公, 全员参与节能降耗, 定时关灯关空调等	4	299.48	1,615.68
合计		316	2,212.42	10,520.65

2024年新增节能技改项目

清洁能源

公司积极推进对清洁能源使用, 布局太阳能光伏项目, 并通过绿证采购等形式, 逐步减少对传统能源的依赖。

光伏设施

在华南研发中心、东莞第二制造中心、东莞第三制造中心新建成三处分布式光伏项目



绿电凭证

定期评估客户清洁电力要求, 提前规划绿证采购, 四个制造中心采购绿证总量合5,656.01万千瓦时

◆ 关键绩效

报告期内,

清洁电力使用量

7,972.45 万千瓦时

占比

15.11 %

分布式光伏项目共

8 处

装机总量

28.48 兆瓦

光伏自发自用电量

2,316.44 万千瓦时



华南研发中心光伏项目



东莞第二制造中心光伏项目



东莞第三制造中心光伏项目



◆ 水资源管理

公司主要生产流程和制造工艺不涉及大规模工业用水，用水全部来自于市政供水，我们严格遵守全球运营所在地法律和标准，定期评估和管理水资源风险，避免在用水压力地区进行大范围取水，采取优化用水器具、安装节水设备、加强用水管理等多种方式提升用水效率，负责任处置废水废液。

用水风险分析	<ul style="list-style-type: none"> 利用WRI(世界资源研究所)开发的“水道”水风险工具对所有制造中心进行水风险识别，根据识别结果针对性地制定管控方案
用水管理	<ul style="list-style-type: none"> 按期点检，及时更换老化供水管道，安装节水型水龙头，对公用设施的控制阀门开度进行管理，对用水场景的管道水压建立标准流程，坚决避免长流水现象
节水设备	<ul style="list-style-type: none"> 生活用水方面，公共区域采用自动启闭的节水器具、优选节水型用水器具，实施直饮水浓水回收改造，及时治理跑、冒、滴、漏问题 生产用水方面，关注冷却塔和重点用水设备的效率，研究可行性节水改造方案
回收利用	<ul style="list-style-type: none"> 注塑用循环水工艺，逐步采用PCW（工艺冷却水系统），全封闭运转方式替代老式的半开式封闭系统，减少冷却塔水蒸发量，月均节水率达10%到25%
定期稽查	<ul style="list-style-type: none"> 建立稽查机制，在各运营环节建有用水计量装置，搭建由运维工程师组成的专项管理团队定期实施稽查管理
宣传赋能	<ul style="list-style-type: none"> 通过员工节水培训、张贴节水海报等形式提升员工节水意识

节水管理措施

生产废水

- 提升空压机除湿产生废水及中央空调冷却塔排放废水的循环利用率，减少废水排放量；
- 运行废水处理工程及中水回用体系；
- 不能处理的废水、废液送到有资质的第三方机构进行负责任处置。

生活废水

- 将生产活动与生活用水设施进行物理隔离与流程管控，不得在生活水龙头处清洗油桶；
- 食堂产生的厨余废水及餐厨废弃物统一收集至专用容器，有资质的第三方机构进行资源化利用；
- 每年委托具备专业资质的第三方检测机构实施合规性监测，确保全流程符合环境保护法规及可持续发展要求；
- 生活废水需经沉渣池预处理达标后，方可接入市政污水管网。



案例：

华誉精密水平衡测试



水平衡测试报告书

华誉精密成立专门节水领导小组实施水资源管理，在生产环节部署清洗水回用系统、水帘回用系统及喷淋循环水系统三重节水设施，在生活环节实施员工节水赋能和水资源浪费晾晒考核机制，形成生产生活全场景精细化管控。

为科学验证节水成效，华誉精密于报告期内开展系统性水平衡测试。监测数据显示日均取水量控制在903.00立方米/天，重复利用水量达85,693.00立方米/天，整体水重复利用率为98.96%；间接冷却水循环系统表现尤为突出，日均用水量77,531.43立方米/天，对应的循环利用率达99.66%，显著优于《民用建筑冷却塔节水管理规范》要求。未来，我们将结合本次水平衡测试分析结果持续改进，推进浓水的循环利用，提升水资源利用效率。

公司主要废水为生活污水，三家精密制造中心制程环节有少量生产废水产生。我们每年委托有资质的第三方进行污水监测，监控生化需氧量（BOD）、化学需氧量（COD）、悬浮物、氨氮和总磷等指标，确保符合法律法规及标准要求，规避可能的水域环境污染。报告期内，公司未发生取水和用水相关的违规事件。

◆ 排放物管理

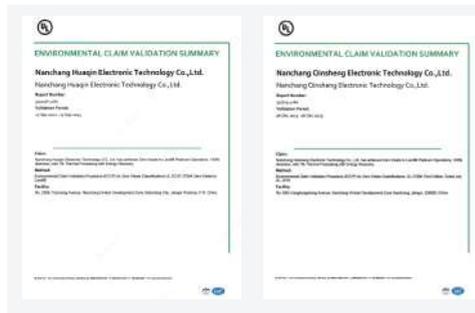
公司严格遵循各运营所在地环保法规和排放标准，对排放物进行规范化处置，制定废弃物、污染物相关管理制度和减排目标，定期监测各项排放物指标，持续提升废弃物处置和污染防治能力，切实降低生产运营对社会的负面影响。

废弃物管理

我们制定运行《废弃物管理规范》，对处置供应商的选择、废弃物的分类、废弃物回收再利用及废弃物减量等环节加强管控，对于无法回收的固体废弃物采取科学合理的处理方式，确保对环境的影响最小化。

 <p>一般固体废弃物</p>	<p>分类: 按照《固体废弃物鉴别标准》在专门垃圾房进行鉴别和分类</p> <p>处置: 聘请有资质的第三方机构进行负责任处置（回收、回用、热处理等）</p> <p>记录: 运行废弃物管理台账，登记类别、产生量、运输方式、处置机构等信息</p> <p>审核: 不定期走访第三方机构，追溯验证一般废弃物处置路径</p>
 <p>危险废弃物</p>	<p>分类: 按照《国家危险废物名录》分类收集，由专人在专门危废房管理处置，各类危废容器张贴信息明确的危险废弃物信息标签</p> <p>贮存: 建设专门危废房贮存设施，落实防渗、防雨、防外泄要求</p> <p>处置: 聘请有资质的第三方机构进行负责任的存储、转移和处置</p> <p>评估: 对危险废物对周围环境的影响进行综合评估并消除可能产生的污染，定期评估报告危险废物管理进展</p>

报告期内，南昌第一制造中心与南昌第二制造中心通过UL 2799废弃物零填埋铂金级认证，100%转移的废弃物中有7%通过热处理实现能量回收，减少终端废弃物环境负面影响。



南昌第一制造中心、第二制造中心UL 2799废弃物零填埋铂金级认证

关键绩效

报告期内，
废弃物综合利用量

42,304.33 吨

回收利用率达

98.5 %

化学品管理违规、
异常和事故次数为

0

污染防治

我们严格遵守运营地法律和标准，对污染物进行全程监测及管控，聘请有资质的环境监测机构，针对大气污染物、噪声污染物进行定期监测，每个制造中心每年至少一次。报告期内污染防治设施均正常运行，未发生相关违法、违规事件。

大气污染控制

- 确保所有废气处理设施均达到排放标准，定期对排气系统及其处理装置的清理和维护机制
- 专门净化装置处置食堂油烟，定期清理和维护净化装置
- 使用无水乙醇洗板水等挥发性危险化学品时，使用后立即封闭容器、最小化其挥发

噪声污染防治

- 老化车间吸音及隔音改造，减轻对周边环境的噪声干扰，定期对相关设施进行维护与保养，确保防护措施持续有效
- 为员工配备防护措施，严格控制厂界内噪声水平，减少对员工健康可能产生的不利影响，保障员工生产安全
- 优先选择低功率设备和降噪设备，降低噪声源和整体噪声水平
- 依据设备维护手册和保养计划，定期对所有机器进行维护保养，确保其在最佳状态下运行，降低因设备老化或故障导致的额外噪声

绿色办公

公司提倡绿色办公理念和低碳生活方式，倡导员工参与无纸化办公、低碳差旅和通勤等，我们通过微信推广、公告宣传、双月常态化低碳专题培训等多项行动，引领绿色办公和生活新风。



通过公众号、线下推广等渠道开展低碳环保宣传

关键绩效

报告期内，	累计开展低碳专题培训	吸引
	每 2 个月一次	1.8 万人次参与

案例：创新绿色出行积分活动，引导员工低碳出行

公司积极探索绿色办公和运营创新机制，2024年上线差旅系统低碳航班智能标识，鼓励员工在同等价格下优先选择低碳航班。同时，我们策划将员工绿色账户纳入公司福利平台，根据出行方式和差旅行为关联积分，以此引导员工低碳办公和生活。报告期内，搭乘低碳航班的差旅里程占比为54.84%。

案例：

勤多啦电子报销系统全面上线，助力无纸化办公升级

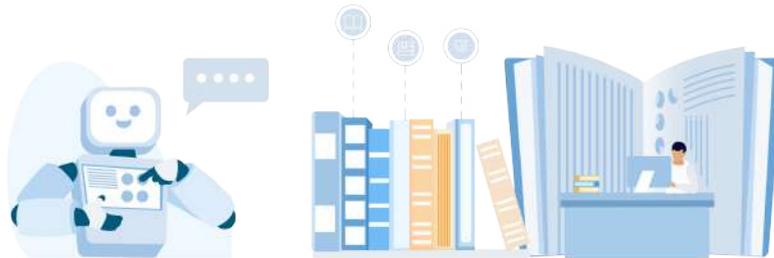
全新上线!!

勤多啦智能收单机器人二代

升级范围：
东莞、南昌、上海区域对公付款及对私报销投单
(海外归属于上海，此次不适用范围、西安区域)

- 1. 电子发票无需打印!**
自5月20日起，提交的报销单内发票含电子发票且已上传FSSC单据中，则员工无需打印! 无需前往勤多啦投递!
- 2. 发票无需报销箱投递!**
自5月20日起，东莞和南昌区域将取消发票袋、报销箱报销模式，如有纸质发票仍需交单，改为员工前往财经共享中心使用勤多啦投单。
东莞和南昌区域发票袋及报销箱将于6月1日正式退休，上海区域将于搬迁至北蔡园区后正式退休。
- 3. 纸质发票需贴报!**
自5月20日起，火车票、出租车票、卷票、过路费定额发票、大巴定额发票等低张较小、不完整的发票需按要求粘贴在A4纸上再投递，增值税发票类无需贴贴否报投递。
(推荐优先使用对公平台结算，优先与商家沟通获取电子发票。贴票指引手册：财经共享中心首页-公告区-报单指南)

2024年，公司在上海、南昌、东莞三地上线勤多啦智能收单机器人，支持财务共享中心系统所有付款单据的自助收取。使用该系统，所有费用报销类单据无需使用电子发票打印版和发票单，7*24收单，即交即审，提升报销效率的同时有效助力无纸化办公升级，平均每月节约纸张7,798张，合全年减少730千克二氧化碳排放。



绿色技术与产品

华勤技术从战略上关注清洁技术变革，结合业务发展需求，深耕能效提升、工业自动化、环保材料应用等领域研发，持续投入资源推行绿色产品和技术研发攻关，为消费者提供绿色可持续的产品和解决方案。

绿色产品

公司制定绿色产品方针“打造绿色产品，整体管控有害物质，全面提升公司产品环保竞争力”，将绿色设计理念融入产品全生命周期，高标准推行有害物质管理，减少产品全生命周期碳足迹和环境影响。

有害物质管理

公司遵循RoHS、REACH、WEEE、POPs、TSCA、加州65等海内外要求法规，构建全面的有害物质管控体系，制定并持续完善《有害物质管制标准》及《华勤HSF检验管控作业规范》，从产品设计、物料采购、来料检验、制程管控到销售环节的全生命周期实施严格管控。报告期内，公司五个制造中心通过QC 080000有害物质管理系统技术标准认证。

按照项目环保标准进行选型，排除不符合规定的有害物质。



与供应商建立严格的合作机制，通过SRM系统下发有害物质标准，要求供应商遵守相关法规，识别、管理有害物质使用。

加强对生产线的监管，对来料进行有害物质测试，避免有害物质流入。

向客户提供详细的产品材料成分信息，以便客户了解产品的安全性和合规性。

有害物质管控标准迭代

公司动态跟踪法规要求、行业标准、国际公约和客户要求等，持续更新《有害物质管制标准》，报告期内更新至8.4版本，其中禁用物质103项、限用物质337项、申报物质19项。

新增禁用物质(14项)	新增限用物质 (7项)	未来计划限用物质 (9项)
<ul style="list-style-type: none"> • 硒及其化合物 • 六氟化硫 (SF₆) • 磷酸三甲酯 (TMP) • 异氰脲酸B-三缩水甘油酯 • 2-萘胺盐酸盐 • 异丙醇 • 1,3-丁二烯 • 佳乐麝香 (HHCB) • 1,4-二氧六环 • 乙醛 • 丙烯腈 • C.I. 颜料紫29 (PV29) • 四溴二苯醚 • 2,4,6-三-叔丁基苯酚 (2,4,6-TTBP) 	<ul style="list-style-type: none"> • 铋及其化合物 • 镁 • 铈及其化合物 • 柠檬烯 • 2-乙基己基二苯基磷酸酯 • 磷酸三丁酯 • 苯汞 	<ul style="list-style-type: none"> • 三聚氰胺 • N-乙基-2-吡咯烷酮 • 取代二苯胺 (SDPA) • 磷酸 (1,1-二甲乙基) 苯基二苯酯 • 磷酸异癸基二苯酯 • 磷酸 (二叔丁基苯基) 苯基酯 • 磷酸三乙酯 • 纳米物质 • 钴



有害物质淘汰

为减少环境污染、规避损害人体健康的系统性风险，公司制定并迭代运行淘汰物质清单及消减执行方案，实现源头减量。

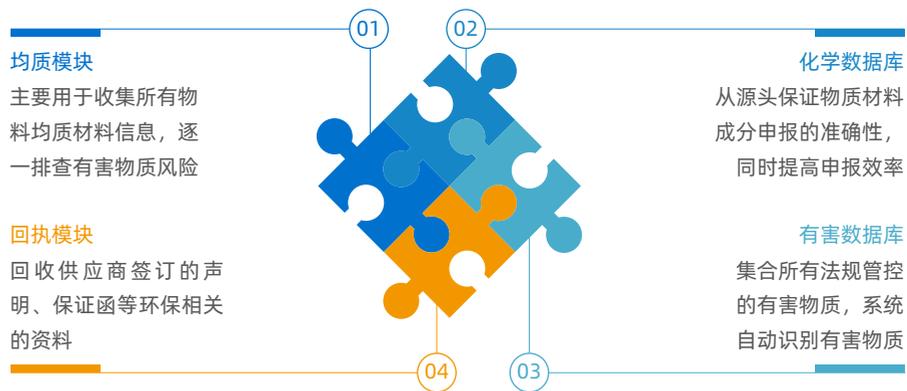
消减维度	消减周期	消减内容	有害物质	应用的材料/产品
主动无害原材料取代	持续推进	部分项目中的结构物料使用无铅铜合金代替含铅铜合金，减少产品中法规豁免的铅含量。2024年使用超51KK无铅铜螺母，减少铅使用38.34千克。	铅	铜螺母
有害物质调查及减免	2024年	调查当前产品中包材油墨中的矿物油使用情况，确认是否满足法国矿物油法规在2025年执行的第二阶段要求，推动两家供应商执行新款油墨优化。	矿物油	包装油墨
法规新增管控物质使用情况调查	持续更新	随欧盟最新REACH SVHC清单更新调查高度关注物质在当前所有产品中的使用情况，完成三批次共计7个新增SVHC物质调查，确认产品满足法规要求。	REACH SVHC新增管控物质	所有自采物料

2024年有害物质消减计划执行情况



供应商有害物质管理

公司要求各合作伙伴严格执行《供应商环保管理规范》《产品环保标识规范》等制度，精准识别并管控不同物料中的可能有害物质，从源头提升物料环保合规性，降低对环境和人体健康的潜在风险。公司建立供应商环保符合性声明签署和管理机制，自主研发质量管理体系环保功能模块，向供应商动态更新有害物质法规及公司管控要求，确保物料不含禁用物质，源头消减有害物质风险。



质量管理体系环保模块功能

在危险化学品管理方面，公司制定并实施《化学品管理规范》《化学品导入风险评估表》，成立化学品源头治理团队，按照“系统推进源头限禁、过程控制、末端治理”的原则进行管控。我们每季度对化学品管理合规性进行评估和专项稽查，记录隐患并限期整改，定期组织化学品泄漏演练，提升应急处置能力。报告期内，按照计划完成行业重点管控物质替代，未发生化学品使用泄露及安全事件。

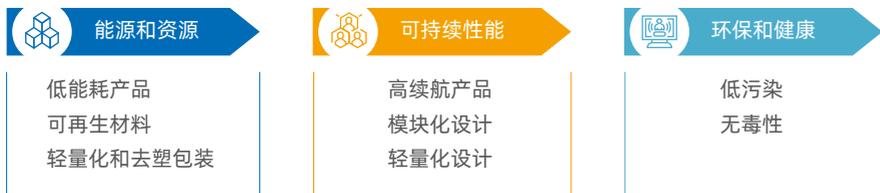
◆ 关键绩效

报告期内，
化学品从业人员
持证上岗率为

100 %

生态产品设计

公司致力于在保障质量安全基础上，优化产品生态设计水平，与客户和供应商协同打造生态友好的可持续产品。



生态产品设计策略



生态产品管理流程

绿色产品认证	2024年新增认证数
EPEAT认证	24
ENERGY STAR能源之星	32
TCO可持续产品认证	12
WEEE认证	20
欧盟能源效率 (EU Energy Efficiency)	46
中国节能产品认证 (CECP)	15
中国环境标志认证 (十环)	9
中国能效标识 (CEL)	14

2024年产品绿色相关认证情况

◆ 关键绩效

报告期内，
华誉精密与西勤
精密内部包材回
收自行车利用率

100 %



案例：

专项研发环保材料应用可行性，减少产品全生命周期环境影响

基于日益提升的政策要求和客户期待，我们设立环保材料技术专项，研发高性能塑胶PCR在产品中的应用。作为一种高性价比的环保材料，PCR的原料性能是保障产品质量与环保表现兼顾的重要内容，我们审慎分析改性料与新料特性对比，针对潜在性能风险制定专门解决方案，并提出PCR改性料应用建议和管理流程。截至专项结项，已实现应用35%以上高性能PCR材料的项目量产，相较新料产品可降低26%以上的碳排放。



案例：

运行产品碳足迹盘查机制，助力客户打造低碳产品

公司依据国际标准化组织 ISO 14067: 2018《温室气体 - 产品碳足迹 - 量化要求及指南》，由碳中和模块产品环境工作组牵头建立起产品级碳足迹盘查工作流程，建成关键物料碳足迹盘查流程和清单，可支持识别产品由摇篮到坟墓的排放源及活动水平。报告期内，我们为客户的17款产品执行或配合执行了碳足迹数据盘查，其中4款产品已获得碳中和产品认证。

◆ 清洁技术

公司主动把握清洁技术相关机遇，积极布局新能源汽车产品、数据中心、高性能计算和工业自动化等领域，为社会提供清洁产品和解决方案。

关键绩效

报告期内，我们持续加大清洁技术相关投入，涉及领域包括能源效率提升、绿色制造、提高产品寿命等，我们计划未来五年清洁技术相关研发投入逐年上升2%。

清洁技术相关研发投入

8,381.32 万元

新增清洁技术相关专利申请

170 ↑

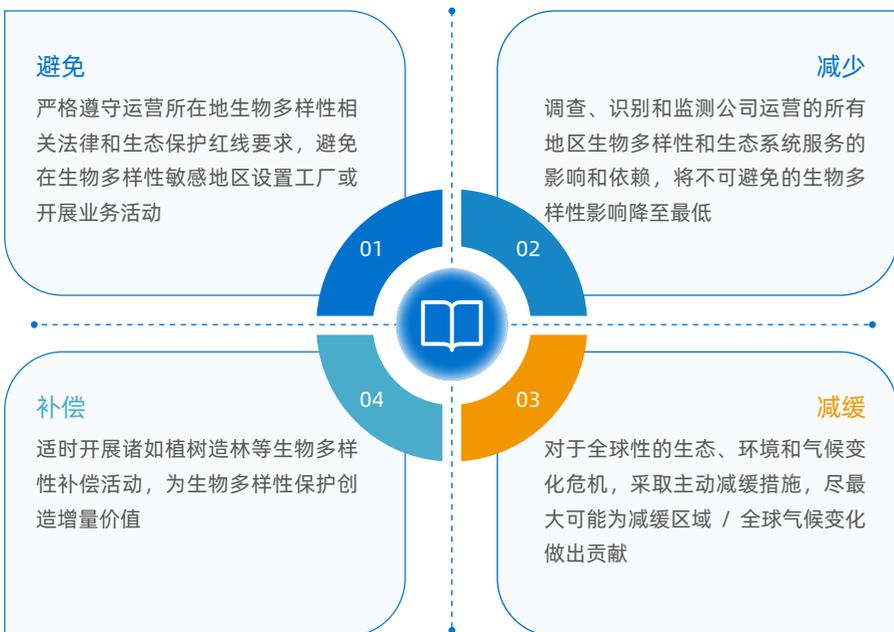
获得授权

75 ↑

清洁技术领域	能效提升						循环材料		
清洁技术解决方案	新能源汽车相关产品 研发提升新能源汽车能效利用的综合解决方案，提高能源利用效率、提升续航能力，助力产业零碳能源转型。		先进散热技术 采用高效节能的冷板/浸没式液冷散热技术，显著提升数据和计算产品能源效率，实现性能与节能的双重优化。		高效电源 通过高效节能的电源和交换机技术，结合高可靠性的网络设备，显著提升数据中心能效，降低电能损耗，满足高性能与绿色节能的双重需求。		低碳节能产品 聚焦功耗优化与能效提升，通过软硬件协同创新，打造具备长续航和低能耗优势的高性能产品。	工业自动化 从AIoT智能设备到工业自动控件电子设备，如精密的自动化夹治具和机械自动化设备及零部件。	循环利用产品 挖掘废弃材料的回收再利用机会，在产品中进行技术改进，减少原材料耗用。
产品描述	安全智驾域控产品 具备高能效比、采用被动散热方式、无需风扇、减少能耗、降低成本并减少噪音，为用户提供更为舒适和安静的驾驶环境。	服务器节点级单相液冷设计方案 在BHS平台上推出的首个通用化CPU+内存液冷方案。通过采用轻量化设计，成功减轻了CPU冷板重量达40%，结合热管导热板、PI膜和pad的技术，满足不同间距内存的冷板液冷需求。	基于液冷散热的高性能计算服务器 6U 16GPU服务器采用模块化设计，支持多代液冷GPU卡和Intel EGS/BHS等CPU平台，兼容多型号DPU，实现跨平台兼容，有效降低能耗提升效率。	PC双动翼增压风扇 创新性的将轴流风扇和离心风扇的特性合二为一，可以在同噪音下提高风扇PQ性能，从而提高整机散热性能并降低整机厚度。	钛金CRPS2000w服务器电源 该标准冗余电源设计符合intel x86架构，支持全球电网范围输入，满足80plus96%钛金转换效率要求，满足24年欧盟服务器电源准入标准。	DC-DC电源 采用轻载高效、自动关相等技术实现了超高的DC-DC转换效率新型的垂直供电技术显著减少了传输线路上的能量损耗，从而保证能源高效使用。	长储存POS产品 自研功耗debug方案，实现高效率高精度功耗，配合软件版本自动化电流检测方案，打造稳定可靠的长续航核心技术产品。	机器人产品研发和开拓 报告期内将“机器人”纳入整体战略，已投入工业及人形机器人的研究工作。	可回收材料产品应用 多款产品壳体原材料应用高比例PCR粒子和可回收铝，采用可拆卸电池的方案，提升产品使用寿命。

生物多样性保护

华勤技术重视生态系统为公司运营和发展提供的供给、调节和支持作用，将生物多样性保护作为新兴议题纳入可持续发展管理之中，制定《生物多样性保护及零毁林政策》，承诺可持续的利用森林资源、减少对生物多样性的负面影响，采取“避免-减少-减缓-补偿”的思路开展生物多样性保护工作。公司所有制造和研发中心均不在生态保护红线范围内，亦均未对生态系统和生物多样性产生重大影响。



生物多样性保护流程



案例：

华勤技术公益林，共筑生态文明

华勤技术响应全球植树倡议，2024年在甘肃省民勤县继续实施“华勤技术公益林”项目，共计完成550亩防风固沙林的建设，共种植36,850棵梭梭树与花棒（9:1混交），截至报告期末成活率达92.6%。

项目在执行过程中可以吸纳当地的富余劳动力307人/天，有效增加当地农民收入18.12万元；以一棵成年梭梭树的年固碳量为32.3千克估算，该项目每年约可以实现碳减排952.204吨；项目有助于当地防风固沙，支持生态产业化探索和河西走廊生态安全。我们也将协同相关方持续关注生物多样性保护工作，为生态文明建设贡献华勤力量。



华勤技术公益林

04

责任表率

奋斗者的成长、幸福和价值实现，是企业实现可持续发展的核心动力。华勤技术致力于创造“**越努力、越幸福**”的多元化成长空间，营造开放互信的组织氛围，打造安全、体面、有价值的工作平台，成为社会责任表率企业。

+ 本章所响应的 UN SDGs



可持续管理进展



承诺

- 尊重海内外全体员工人权，严禁雇佣童工、强迫劳动、歧视、骚扰、霸凌，坚持男女同工同酬，以“百分之百安全、零隐患”为宗旨，构建平等多元、健康安全、温馨活力的职场环境
- 将“社会责任表率”纳入公司发展的三大目标之一，积极支持慈善、反哺社会



目标

为员工提供有竞争力的薪酬福利和价值实现平台，至2026年底获得雇主品牌认证

员工集体合同覆盖率
100%

到2028年底，
100%员工
人均培训时数达**20**小时

到2028年底，本质安全达成，
0事故、
0职业病/禁忌症、
0火灾爆炸事故

积极参与社区建设、
贡献社区发展



进展

优化人力资源管理体系，获得八项雇主奖项，储备雇主品牌认证工作

员工集体合同覆盖率达
100%

搭建覆盖全员的知识管理平台（KMS, Knowledge Management System），
人均培训时长**18.46¹**小时

火灾爆炸事故、职业病及工亡事故发生次数为**0**

社区投资**111.65**万元，
公司志愿者**1,869**人



治理

- 依法成立工会，维护员工合法权益
- 建立EHS委员会，制定环境、健康与安全（EHS）相关制度，提升本质安全能力
- 设立华勤关爱基金，运行华勤公益体系



风险与机遇

风险

- 忽视员工权益保护，导致法律诉讼、公司声誉受损的风险
- 员工发展与培育投入不足导致员工稳定性下降
- 忽视职业健康与安全管理可能导致事故率上升及员工持续流失的风险
- 忽视社区投资可能导致企业在当地社区中的形象受损，导致社会舆情

机遇

- 吸引并留住优秀人才，提高生产效率，降低招聘成本
- 提升员工幸福感，增强组织效能，支持业务高质量运行
- 积极的社区参与有助于彰显企业社会责任感，提升企业声誉与影响力



行动

- ESG TOP10专项：⑨雇主品牌建设专项
- 建立全体员工的多元福利体系，搭建员工与公司之间双向沟通渠道，定期开展敬业度与满意度调查
- 建立全员阶梯式人才培养体系
- 探索并应用数字化技术与智能化安全管理系统
- 打造华勤公益品牌，积极投身乡村振兴，开展慈善志愿行动



超额完成目标



目标如期达成



持续达成目标

¹ 因统计方法原因，仅包括与员工职业发展有关的培训，不包括职业健康与安全培训等统计。

人才吸引与留任

华勤技术践行Enjoy（越努力，越幸福）、Grow（我的发展我做主）、Inspire（做更难的事才会赢）的雇主价值主张，尊重并保护所有员工的合法权益，积极营造开放、公正、公平的工作环境，建立健全员工关怀福利，畅通员工沟通反馈渠道，为全球不同地区、不同领域、不同专业的人才提供平台和机会，支持其尽情发挥所长。

◆ 员工权益

公司坚守劳工准则，恪守全球各运营所在地的法律法规，严格遵循《世界人权宣言》《国际劳工组织核心公约》《联合国工商业与人权指导原则》《责任商业联盟（RBA）行为准则》、全球苏利文原则、社会责任标准SA8000等国际劳工公约和倡议，制定并严格落实《未成年及童工保护制度》《反歧视及反骚扰规范》《禁止歧视与强迫劳动管理制度》等制度，建立运行“识别——预防——监督——缓解与补救”的员工权益保障机制，坚决禁止雇佣童工、强迫劳动、贩卖人口等行为，承诺平等对待并尊重所有人员，绝不容忍任何形式的歧视、骚扰与霸凌。

报告期内，我们制定并公开发布《华勤技术股份有限公司人权政策》《华勤技术股份有限公司反歧视与反骚扰政策》，适用范围包括集团及所有分子公司的运营活动、产品、服务，并要求供应商、合作伙伴等共同遵循。

主题	管理原则	风险应对举措
 <p>尊重人权</p>	<ul style="list-style-type: none"> 尊重所有运营所在地法律法规、宗教文化、历史，尊重和维护所有员工的基本人权 	<ul style="list-style-type: none"> 开展赋能培训，确保员工知悉相关事宜 开放公开渠道，鼓励员工对潜在或已经发生的行为进行反馈或举报 收到相关举报立即整改，给予当事人保护和援助
 <p>公平雇佣</p>	<ul style="list-style-type: none"> 坚持公平、公正、公开、平等，给予不同民族、种族、区域或国籍、阶层、政治派别的应聘者同等的应聘机会 坚持同工同酬 	<ul style="list-style-type: none"> 招聘环节自查，确保没有影响公平雇佣的条件和表达 适时评估同一职级不同性别员工薪酬待遇差异，制定落实差异改善措施 保障女性员工权益，给予工作和生活支持
 <p>禁止雇佣童工</p>	<ul style="list-style-type: none"> 严格遵守运营地所在国家及国际劳工组织要求，禁止使用童工，切实保护员工的合法权益 若发现雇用童工，及时进行协助与补救 	<ul style="list-style-type: none"> 在运营所在地严格按照法规要求进行招聘和雇佣，落实合法的年龄检查和鉴别工作 一经发现雇佣童工，根据劳动法规定立即停止其工作，并及时将其送回监护人身边协助其继续接受义务教育

员工权益管理原则

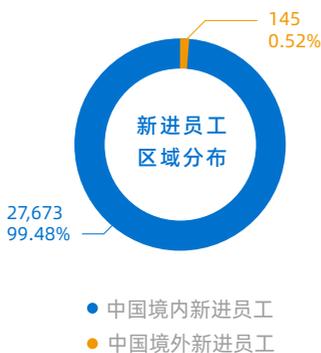
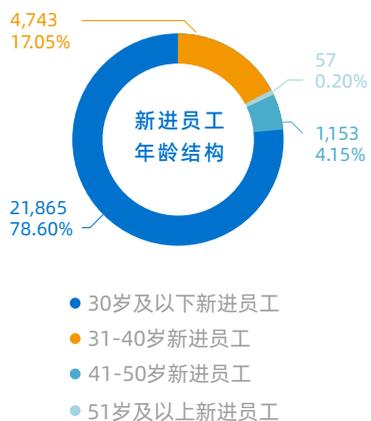
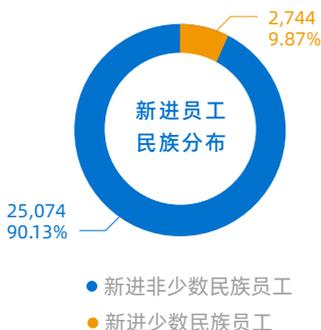
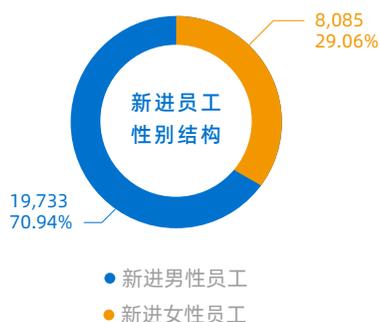
主题	管理原则	风险应对举措
 <p>禁止强迫劳动</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 不雇佣任何形式的强迫、抵押（包括抵债）或抵债劳工、监狱劳工、奴役人口或被贩卖人口 • 不通过威胁、强迫、强制、诱拐或欺骗方式运送、窝藏、招聘、转移或接收此类劳工或服务 • 不限制员工人身自由，不扣留身份证明文件，不得要求员工向雇主或代理支付押金、招聘费或其他费用 	<ul style="list-style-type: none"> • 依法签订劳动合同，明确雇佣条件和待遇 • 开展赋能培训，确保员工知悉相关事宜 • 明确并宣贯员工离职制定和操作流程 • 收到相关举报立即整改，并给予当事人保护和援助
 <p>多元化与反歧视</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 严格禁止任何形式的歧视行为，包括但不限于基于种族、肤色、性别、性别认同、性倾向、婚姻状况、语言、年龄、国籍、宗教信仰、政治主张、公民身份、血统、肢体或精神残疾、怀孕、疾病或任何其他受法律保护的特征歧视行为 	<ul style="list-style-type: none"> • 在进行招聘和其他雇佣行为时，不因种族、肤色、年龄、性别、性取向、民族、残疾、宗教、政治面貌、工会成员身份、国籍、婚姻状况或性别认同而存在歧视行为 • 收到相关举报立即开展调查、整改，并给予当事人保护和援助
 <p>反骚扰、体罚、霸凌等非人道行为</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 禁止任何形式的性别暴力、性骚扰、性侵犯、体罚、精神或身体胁迫、霸凌、公开羞辱或口头辱骂等，也不得威胁任何人员进行此类行为 	<ul style="list-style-type: none"> • 杜绝各类骚扰、歧视、体罚、霸凌行为，依据《员工手册》，对该类行为进行惩罚 • 开放公开渠道，鼓励员工对潜在或已经发生的该类行为进行反馈或举报 • 收到相关举报立即采取调查，并给予当事人保护和援助
 <p>自由结社与集体谈判</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 尊重所有员工自愿组建和加入或拒绝参加工会、进行集体谈判与和平集会的权利 	<ul style="list-style-type: none"> • 依法为成立运行工会或其他形式的员工组织提供便利条件 • 收到相关举报立即采取调查，并给予当事人保护和援助
 <p>工时与基本保障</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 严格遵循运营地所在国家或司法管辖区有关薪酬、社会保障、工时等的法律法规要求，提供符合法律规定的员工报酬及待遇，包括最低工资、加班费、有薪休假及法律上所规定的福利 	<ul style="list-style-type: none"> • 禁止强迫员工在非上班时间内参与生产制造或与之相关的会议或活动 • 通过考勤系统及工时报表对员工工作时长进行持续监督 • 实施工资审计稽核，确保工资给付合规及同工同酬落实 • 收到相关举报立即采取调查，并给予当事人保护和援助

员工权益管理原则

公平雇佣

公司坚守公平、公正、公开的人才选拔和雇佣原则，制定实施《招聘管理制度》《招聘渠道管理规范》等制度，规范有序地实施招聘流程，以应聘者的专业能力和技术水平作为录用的核心标准，确保任何符合职位要求的应聘者均有获得面试的平等机会。

为匹配发展战略和业务需求，我们积极拓展多元化的招募机制，如“明日红杉”应届生招聘、属地招聘、内部推荐和活水等，建立和优化人才库，吸引海内外优秀人才。2024年，公司加大全球化属地布局力度，境外新进员工145人，截至报告期末，公司共有外籍员工3,729人，占全体员工的6.4%，较2023年实现大幅上升。



权益保障

公司依法成立工会，与员工方根据法律法规达成一致，签订集体合同。合同内容涵盖工作时间与休假时间、劳动安全卫生、女职工保护、劳动保险和福利、职业技能培训、劳动合同管理及裁员、奖惩、合同期限和变更等条款。报告期内公司制定《员工退休管理规范》，进一步明确退休员工管理和权益保障。

我们建立健全员工权益保护稽核体系，实施常态化的风险评估及尽职调查管理措施，运行内部专项稽核、客户稽核、三方机构稽核三重稽核机制。通过稽核对人权风险进行全面的识别与评估，及时发现并防范可能对人权造成的影响。报告期内，公司共有四个制造中心拥有有效的RBA VAP认证，稽核发现问题全部纳入改善行动计划（CAP），制定具体有效的举措，并在规定时间内完成相应改善闭环。

◆ 关键绩效

报告期内，

劳动合同签订率为	集体合同员工覆盖率为	违反人权事件发生
100 %	100 %	0 起



民主沟通

公司建立多元、透明的民主沟通机制，制定并落实《员工沟通管理制度》，搭建与员工之间的双向沟通渠道，组织访谈座谈，倾听员工心声，解决员工关切，让每位员工了解并参与到公司的发展规划中，促进公司与员工之间的和谐发展。



员工双向沟通渠道

公司HR反馈渠道

- 邮箱: ssczx@huaqin.com
- 热线电话: 4008913788——转1 (人事投诉建议)
- 线下服务中心: 至各地 SSC 服务中心现场反馈

工会反馈渠道

- 员工与职工代表沟通, 职工代表汇总反馈工会委员
- 工会委员根据信息, 联系相关部门进行解决, 并及时反馈信息至职工代表
- 3天内回复闭环

职工代表大会

制定落实《工会管理制度》，鼓励员工参与民主管理与民主监督。每年第四季度召开职工代表大会，总结本年度工会工作完成情况和公司经营绩效情况，设置专门环节直接听取员工意见并答疑，会上遗留意见由工会监督对应部门解决直至闭环。

满意度与敬业度调查

每年开展员工满意度调研，每两年开展员工敬业度调研，了解员工关于协会活动、员工福利、落户支持等多议题的想法和意见，并就相关指标进行季度跟踪和闭环管理，长效监督员工服务质量改善情况。

申诉反馈

提供面谈、员工意见箱、热线电话、专属邮箱等多种申诉反馈渠道。承诺对举报人信息、线索及材料严格保密，全力保障举报人不受歧视、胁迫、调职或其他不利影响，亦承诺保障员工的知情权、参与权、表达权和监督权。相关申诉3日内闭环处理，针对未能及时获得正面响应或对处理结果不满意等情况，员工可继续提出申诉直至问题闭环。

员工服务台（飞书）

飞书服务台集成HR、行政、财务及IT四大平台功能，可为全体员工提供有关人事流程、办公差旅、财务报销、IT 系统设备等各类问题的咨询，亦可通过人工服务反馈任何相关意见和建议。2024年，服务台咨询工单超59万单，人工服务工单22万余单。

年度总裁室见面会

每年举办总裁室与经理见面会，公司高层与基层管理者面对面沟通公司战略和规划，了解基层管理者心声，为基层管理者排忧解难。

◆ 关键绩效

报告期内，通过飞书服务台等方式获得的员工满意率为

97.6 %

华勤圈内部论坛

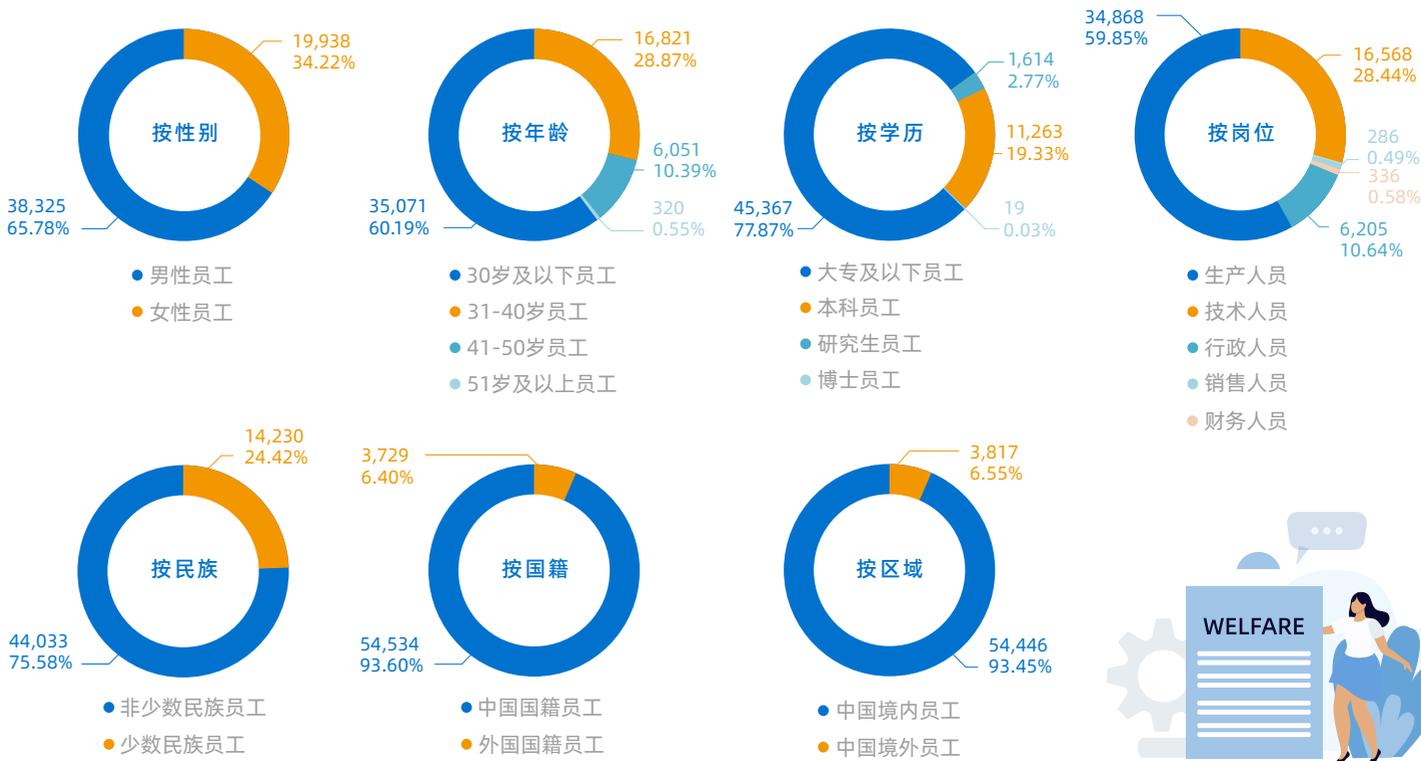
2020年起自主搭建华勤圈内部论坛，根据员工诉求不断完善平台功能，2024年度升级至华勤圈2.5版本。华勤圈不仅是员工匿名反馈问题、建言献策的平台，也是员工聊天互动的沟通家园和公司传播政策信息、高管之声、宣传人物故事的传播阵地。

员工关怀

公司致力于以真诚开放的态度，打造包容、温馨的职场氛围，不断完善员工福利体系，通过一系列文化活动与贴心的基础设施建设，持续提升全体员工的幸福感与归属感。

包容职场文化

公司打造平等包容的环境，为来自不同国家、地区、民族及残障人士提供就业机会，努力汇聚具有不同背景和经验的优秀人才。2024年，公司启动残疾人安置项目，为181位有障碍人士提供了就业机会。



关键绩效

截至报告期末，
公司员工总数为

58,263 人

员工来自

7 个国家和地区 33 个民族

女性在创收职能（如销售）
相关的管理职位中占比例为

26 %

女性在STEM（科学、技术、工程、数学）
相关职位中所占比例为

28 %

有障碍员工人数

181 人



案例：

打造友好、包容的工作场所

公司尊重不同国籍、地区、背景员工的文化习俗差异，努力营造温馨舒适的工作与生活环境，为员工工作、生活、通勤提供便利。

- 所有研发和制造中心均设有专门“妈妈小屋”，为哺乳期员工提供私密温馨的空间
- 建设健全各类无障碍设施，如坡道、洗手间、宽型闸机等，以便各类人群均顺利便捷通行
- 提供通勤大巴、宿舍、职工公寓等便捷生活措施，为夫妻员工提供专门住宿公寓，提升员工生活幸福感和便利性
- 打造多元餐厅，尊重支持少数民族员工的饮食和生活习惯
- 建设图书室、篮球场、咖啡吧等各类配套生活场景，满足业余休闲娱乐需求



现代化员工餐厅



多功能运动场

员工福利关怀

公司制定实施《福利管理制度》《关爱基金管理制度》，通过全面的福利体系保障员工及其家人获得必要的支持和关怀。除五险一金及法定节假日等基础福利外，我们还为全体员工提供健康福利、关爱福利、节日福利、年陈福利以及各类生活补贴，并结合海外运营所在地政策要求和消费水平，为海外员工提供法定福利和特色福利。



基础福利

- 养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险
- 住房公积金和补充住房公积金
- 婚假、丧假、年假等法定假期
- 弹性上下班，当年未使用的年假可顺延至下一年度10月底



节日福利

- 多种节日特色活动与福利，如：春节大礼包、端午节特色活动、精美月饼礼盒
- 举办单身联谊活动、集体婚礼以及家庭日等活动，分享幸福时刻



健康福利

- 除五险一金外，还为所有员工每年购买意外险、医疗商业保险
- 为至中国境外出差的员工购买海外商旅保障计划，包含意外保障、医疗保障、随身财产保障、旅程取消保障等
- 每年规划协会活动与全年任意时间的免费自选体检



生活补贴

- 餐费补贴、交通补贴、出差补贴、高温补贴等福利补贴
- 根据《财政部、国家税务总局关于个人所得税若干政策问题的通知》，为外籍员工提供个税补贴



关爱福利

- 正式员工在结婚、生育时可分别申请结婚喜礼与生育喜礼
- 设立重大疾病关爱基金与重大意外事故资助，发放慰问金，为员工提供及时救助
- 设立年陈奖，为每一位达到特定司龄的员工提供年陈奖品，同时发放专享假



女性关爱

- 为女性员工设置母婴室
- 妇女节福利和庆祝活动
- 举办“不一样的她力量”年度主题活动
- “勤二代”暑托班项目，解决假期孩子看护问题
- 举办形式多样的女性员工互动交流，如主题讲座、技术沙龙、DIY工作坊、领导力论坛等

关键绩效

报告期内，

员工保险、退休金和养老金覆盖率

员工商业保险投入

100 %

580 万元

员工结婚和生育喜礼投入

员工重大疾病慰问金投入

74.49 万元

72 万元

员工福利体系

案例：

“勤二代”有人带，暑托班项目有力支撑员工平衡工作与生活

为了缓解员工在暑假期间照顾孩子的压力，公司2021年起便在上海、西安、无锡、东莞、南昌等多地成功举办“勤二代”暑托班项目。暑托班以“多元有趣”为特色，聘请专业老师、设置特色课程，为孩子们提供安全、健康和充满乐趣的暑托环境，亦帮助员工减轻暑期看管压力。2024年，公司共计开设了11个暑托班次，为近400位员工子女提供了贴心的暑期托管服务。



身心健康管理

公司长期推行员工协助计划（EAP），组织专业力量为员工提供指导、培训和咨询，支持员工及其家庭成员解决心理和行为问题。报告期内，公司EAP模块已在华勤知识管理平台（KMS）上线，开设心理咨询、健康加油站等与员工身心健康相关的内容，帮助员工管理压力、轻松生活。

案例：

打造健康园区，华南研发中心多措并举守护员工身心健康

华南研发中心积极推动落实广东省“健康单位”创建工作，调动各类资源，为员工营造健康生活、快乐工作的氛围和条件。

健康知识科普

举行健康管理兴趣小组，定期普及健康生活、合理膳食、运动习惯培养等主题的健康知识

引导健康习惯

发放腰围测量尺、体质测量尺、减油喷壶等健康生活小工具，引导大家优化生活习惯和调整烹饪方式

急救和预防讲座

开展急救和疾病预防知识培训（如登革热预防讲座、抑郁症与心理健康讲座等），赋能健康管理常识



“树洞信箱”员工支持活动

女性员工支持

公司设有工会女职工委员会，承诺为所有女性员工提供平等的就业和发展机会，认真执行全球运营地有关女性员工权益保护、孕产期、哺乳假等规定，通过“妈妈小屋”、女性力量论坛、女员工赋能培训等设施和活动，为女性员工工作、生活提供切实支持。

公司专门设有“了不起的她力量”文化集锦专栏，分享不同领域女同事对于女性职场成长的感悟和亲历故事，彰显女性独特的智慧与力量，鼓励更多女同事在管理、技术、制造、运营等多个领域施展才华、实现价值。



庆祝妇女节特别企划——华勤文化月刊妇女节专栏

营造共融氛围

公司重视企业文化和人文关怀实践，通过开展形式多样的文化活动与协会活动，促进员工之间互信、包容和尊重他人的氛围，激发员工凝聚力和归属感。

员工文化活动

公司定期组织形式多样的文化和拓展活动，如体系拓展、周年庆典、研发日、亲子嘉年华等，丰富员工的工作生活。我们策划编制勤周刊、人物标杆等文化专栏，报告期内，我们推出了“勤上报”文化月刊，线上线下同步宣导并印刷，向员工和客户展示华勤技术的核心价值观和最新动态。



“勤上报”文化月刊



华勤技术19周年庆



1024研发日活动



亲子嘉年华活动



员工协会活动

公司共设立员工兴趣协会33个，包括体育类协会和手工艺术类协会，覆盖上海、无锡、西安、南昌、华南五个区域，协会会员数8,590人。2024年，员工兴趣协会共举办活动1,900场，覆盖超3,500名员工。



员工协会活动

◆ 关键绩效

报告期内，

公司共发布文化内刊

1,610 篇

开展公司级文化活动

(活动覆盖全部研发和制造中心)

3 场

开展公司级文化研讨

(活动覆盖全部研发和制造中心)

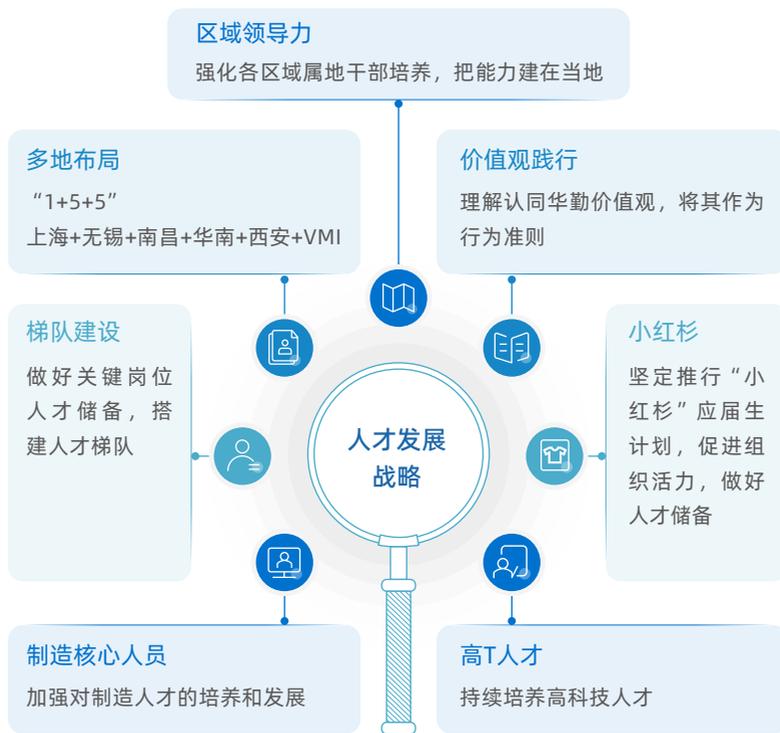
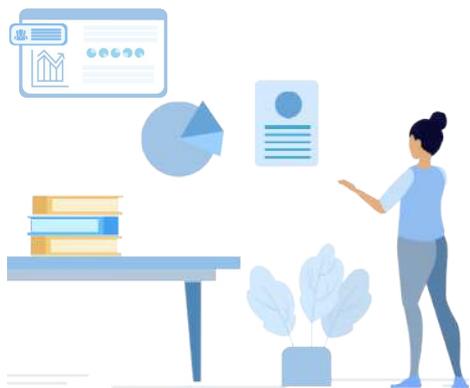
3 场

人才培育与发展

华勤技术致力于打造人才济济、良将如潮的学习型组织，持续优化人才的“选、用、育、留”机制，健全多元晋升通道，构建覆盖全员的人才培养和发展体系，通过科学、公平、合理的薪酬机制有效激励各层级员工，实现企业与个人的双重价值创造。

◆ 人才发展战略

公司制定并定期审视人才发展战略，以公司年度发展目标 and 业务布局为导向，定期检讨进度、分析人力市场状况，及时更新招募策略，以公平公正的方式通过校园招聘、社会招聘、内部推荐、产学合作等多种方式公开进行人才选拔。



人才发展理念

◆ 员工晋升与发展

公司重视人才梯队建设，每年由董事长、HR与企划体系SVP、人力资源部门协同各部门管理者共同研讨员工梯队战略，制定运行《组织及岗位管理制度》，为所有员工提供均等、畅通的职业晋升机会。公司设有管理线、专业线、经营线三通道，共6大岗位族。鼓励员工在专业领域内持续精进的同时，亦设有活水计划，为员工提供跨通道跨专业横向发展的职业机会，支持员工通过“之”字形发展成长为复合型人才。



三条通道六大族群

报告期内，公司优化专业职级通道，向上打开至8级（领军者），领导各领域核心技术创新与应用，推动公司决策；新增3A级（领域主导骨干）、4A级（跨领域主导骨干），支持优秀人才小步快跑，获得更多晋升机会。

◆ 关键绩效

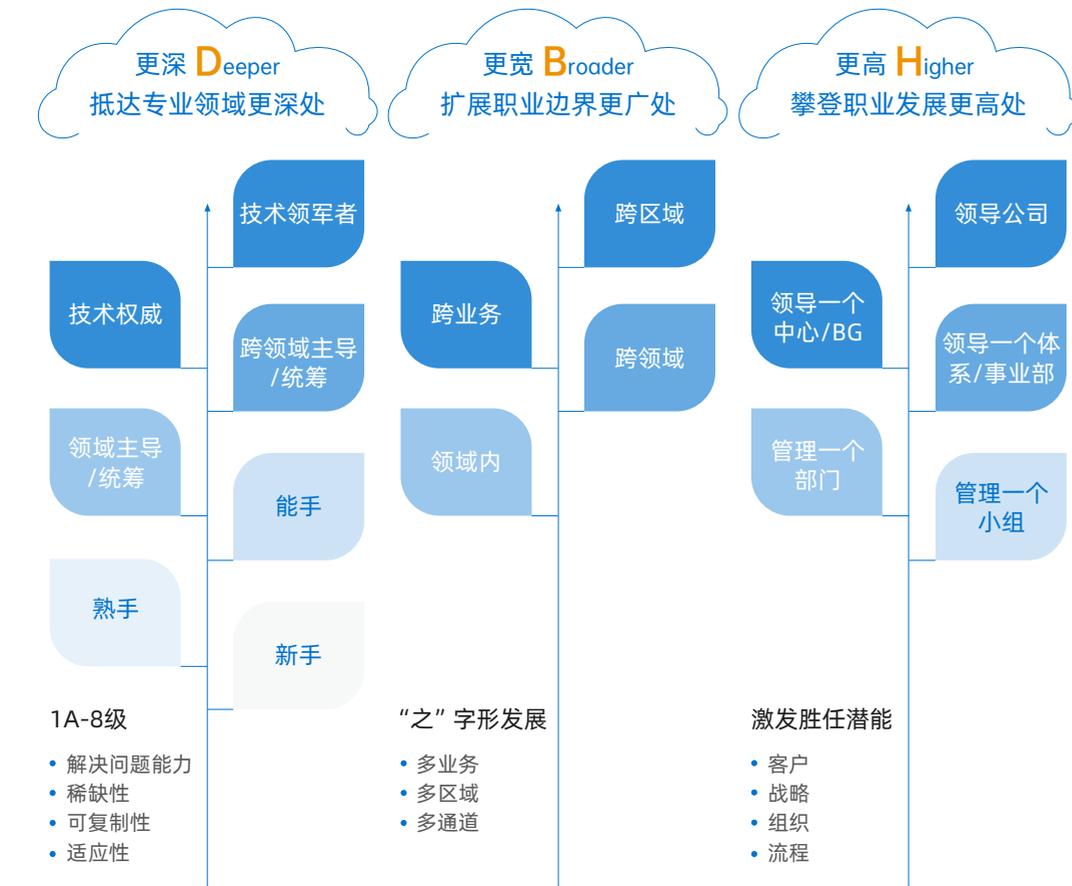
报告期内，

实现晋升的员工占比



18%

与上一年度基本持平



◆ 员工评价与激励

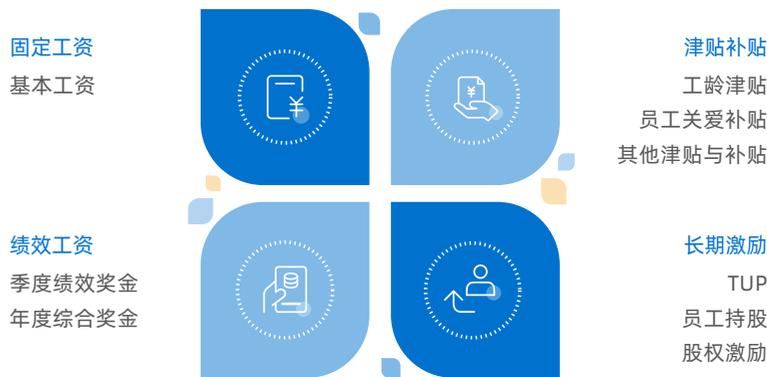
公司搭建有覆盖全体员工的薪酬管理体系和绩效管理机制，定期实施科学的薪酬调整策略，制定申诉流程，保障绩效公平。

薪酬激励体系

公司制定并落实《职员薪酬管理制度》《操作族薪酬管理制度》等，承诺100%高于各运营所在地最低工资标准和法定最低工资标准，参照岗位、区域、行业水平等要素打造并定期审视薪酬体系，为员工提供可满足生活需求并具有竞争力的薪酬。

公司的薪酬由固定工资和各类津贴补贴构成，同时实行短期奖金激励与长期股权激励相结合的激励模式，旨在肯定员工在日常工作中的卓越表现与贡献，激发员工内在潜力，鼓励员工积极发挥所长。

自2015年开始，公司每年为核心骨干分配TUP，根据当年业绩情况以及滚动三年的经营性每股净资产增长变化情况，为员工分配收益，无需员工出资，与核心骨干共同分享公司成长和发展带来的收益。



薪酬与激励结构



案例：

华勤技术员工持股计划，激励员工与企业共成长

为健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和骨干团队个人利益结合在一起，公司制定了中长期薪酬激励政策：

- 核心员工通过员工持股平台持有公司26.85%的股份。
- 公司上市后于2023年12月首次推出《华勤技术2023年限制性股票激励计划》，2024年2月公司首次向134名激励对象授予154.9395万股(经2023年度权益分派调整后为216.9155万股)限制性股票。
- 2024年8月，公司进行2023年限制性股票激励计划预留授予，向33名激励对象授予41.1483万股限制性股票。
- 2025年1月，公司推出《华勤技术2025年限制性股票激励计划》，2025年3月公司向340名激励对象授予258.8177万股限制性股票。

我们搭建有华勤技术荣誉激励体系，按季度或年度对优秀个人和优秀团队进行评选和表彰，与员工共享企业发展成果。其中“华勤十杰”是公司最高级别团队荣誉，由总裁室评选在客户价值创造、创新技术研发、精益经营管理方面有杰出贡献的团队进行表彰。报告期内，公司级荣誉激励投入1,875万元。



优秀个人



- 明星员工
- 优秀班组长
- 专利创新奖
- 成就客户之星
- 华勤之星
- 文化先锋
- 内训师认证

优秀团队



- 经营十杰
- 明星项目奖
- 技术十杰
- 产品技术创新奖
- 制造技术创新奖
- 蓝血十杰
- 委员会管理奖
- 优秀部门
- 优秀团队

荣誉激励体系

绩效评价与申诉

公司严格遵循“客观、公正”的原则，制定并执行《职员绩效管理制度》《O类职工绩效管理制度》，对所有员工进行绩效考核（季度出勤满30个工作日以上）。遵循“Plan→Do→Check→Action (PDCA)”循环管理流程，搭建绩效目标计划制定、绩效执行与辅导、绩效评价与反馈、绩效应用与提升的闭环管理机制。同时，为确保绩效结果的公平公正，公司亦制定《绩效申诉管理流程》，建立渠道畅通的员工绩效申诉机制。

绩效目标计划制定

员工在绩效周期内根据组织及团队目标，结合岗位职责，制定个人绩效目标，并通过签订个人绩效承诺书（PBC）的方式锁定目标。

绩效执行与辅导

管理者与员工共同跟踪绩效执行，通过持续沟通发现并解决问题，同时定期回顾总结目标完成情况，及时进行目标纠偏与差距分析，力求达成或超越目标。



员工绩效管理流程

绩效应用与提升

绩效评估结果将与员工奖金以及其他短期及长期激励挂钩，亦应用于员工晋升、评优、转正等方面。

绩效评价与反馈

每次绩效考核后，各层级主管将与员工进行绩效反馈沟通。内容包括考核结果、工作亮点、改进提升的建议和要求，帮助员工不断改进，实现自我能力的持续提升。

如对考核结果有疑问或异议，员工可按照流程通过HR绩效系统预约直属领导绩效面谈，若仍未解决，可继续通过系统或邮件形式联系绩效组进行申诉，公司HR体系会积极介入分析原因，由各体系组织管理团队（AT）进行绩效申诉评判，并及时向员工提供答复，确保员工意见能够得到公正、及时处理。

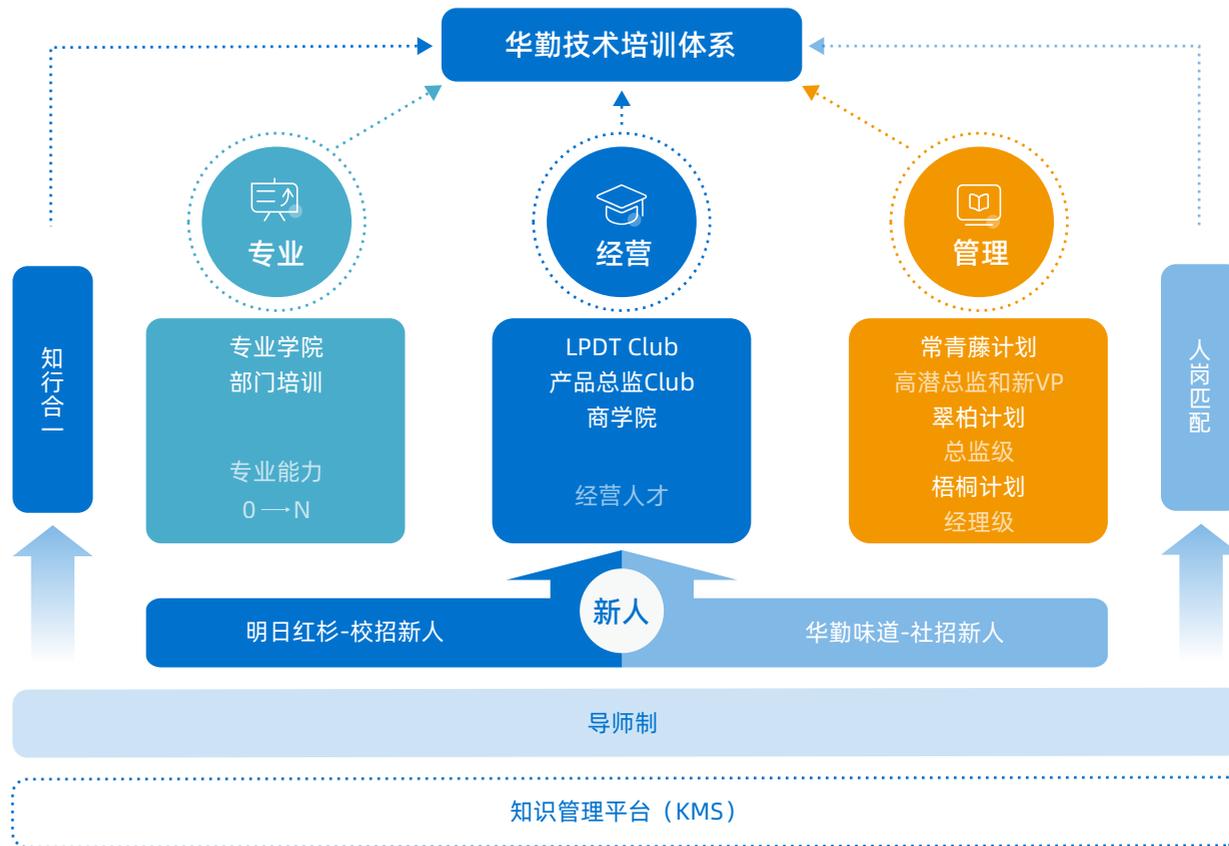
◆ 员工赋能与培训

公司重视人才培育与赋能，打造数字化学习平台，支持每位员工获取知识、积累经验，激发个人潜能，提升复杂问题解决能力，助力人才的全面可持续发展。

全员培训体系

公司基于人才发展通道，建立覆盖全员、分类明确、层次清晰的阶梯式人才培养体系，由管理者及内外部专家组成讲师队伍，搭建完善集成化、智能化的知识管理平台（KMS），储备丰富的线上线下学习资源，助力全体员工在不同工作岗位、不同职业生涯阶段获得长足发展。

我们设有新人线、专业线、管理线、经营线四大培养线，运行线上KMS学习平台和线下专项赋能并行的员工培养体系。我们坚信每位员工都有成为未来管理和专家领域领军者的潜力，通过专业学院建设、内训师建设、内部优秀经验分享、外部优质课程引入等方式，不断拓宽学习场景，提升赋能质量。





新人培训

明日红杉计划

面向校招“小红杉”，包括集训期和职场实战期，通过文化课程、拓展集训、制造实训等环节，助力职场转身、上手工作，报告期内培训时长45,264小时

华勤味道培训

面向社招新人，包括线上应知应会和线下文化与流程赋能，支持理解公司文化、制度、业务、流程等，报告期内培训时长34,752小时

导师制

为每一位新入职员工匹配专业导师，量身定制专属培养计划，通过“传、帮、带”帮助融入公司、快速熟悉业务



专业类培训

专业学院

成立运行25个专业学院，聚焦专业领域痛点解决、知识积累与共享

部门培训

业务部门统筹规划，针对岗位专业技能组织赋能和实训



经营类培训

主要面向LPDT、市场总监、高潜人员以及核心代表等，包括经营思维、目标管理等课程，培养经营领域精英团队核心能力，报告期内培训时长1,120小时



管理类培训

常青藤计划

面向高潜总监和新VP，通过为期18个月的赋能计划，培育优秀高级管理人才，报告期内培训时长1,656小时

翠柏计划

包括面向新总监的初级班和面向全体中高层的进阶班，基于胜任模型和公司战略，助力岗位胜任和领导力培育，报告期内培训时长11,016小时

梧桐计划

包括面向新经理的初级班和面向全体经理的进阶班，基于胜任模型，聚焦自我觉察，支持新任管理者角色转换，支持基层管理者搭团队、拿结果，报告期内培训时长12,928.5小时



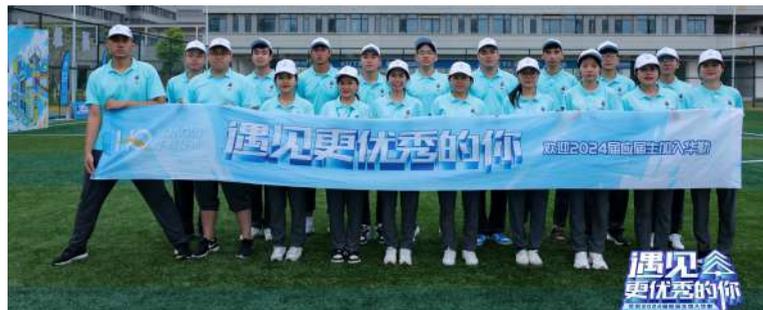
案例：

“明日红杉计划”助力应届毕业生在华勤遇见更优秀的自己

“明日红杉”应届招聘是公司重要的人才战略，我们逐年开展“明日红杉计划”，通过定制化的文化课程和团队拓展活动，帮助“小红杉”应届生们学习专业技能、理解华勤文化、了解业务发展，助力其快速适应身份转变，逐步成长为公司的中坚力量。2024年，公司“明日红杉计划”覆盖943名应届毕业生，开设29门课程。基于全球化战略和业务需求，公司特别策划了“越南红杉计划”，19名越南籍“小红杉”来到南昌制造中心，通过特训课程、座谈会等活动更好了解华勤企业文化、精益制造体系和职业发展机会，为海外新入职员工的职业成长注入了国际化视野和新动力。



2024年度“明日红杉计划”参训伙伴合影



2024年度“越南红杉计划”参训伙伴合影



案例：

“圆梦计划”助力员工学历提升

2024年，公司在东莞和南昌两地推行面向制造端全员的“圆梦计划”校企合作学历提升项目，满足要求的员工可免费完成学业提升，学费由公司承担。报告期内，共有144位员工完成学历提升注册入学。



知识管理平台

为了充分利用20年沉淀的知识与经验，促进员工之间的知识共享与高效流通，公司自2015年起启动知识管理工作，2022年搭建起覆盖全员、全方位、全领域的集成化KMS知识管理平台。2024年，我们围绕“KM+学习发展”“KM+AI”“KM+智汇团队”进一步开展依托于多场景的知识应用与价值创造，完成覆盖全员的KMS“大学习生态”建设，实现知识管理与组织学习双轮驱动，形成人才发展数字化管理闭环。报告期内，KMS平台共新增知识15,200余篇，知识浏览量超77万次。

◆ 关键绩效

报告期内，

员工培训覆盖率

100 %

人均培训时长

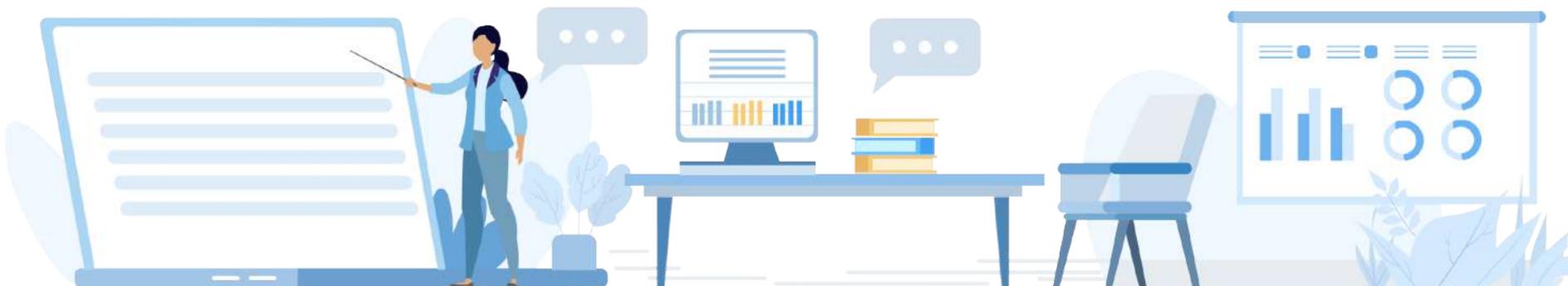
18.46 小时

员工培训总时长

417,446.60 小时

员工培训总投入

1,567.98 万元

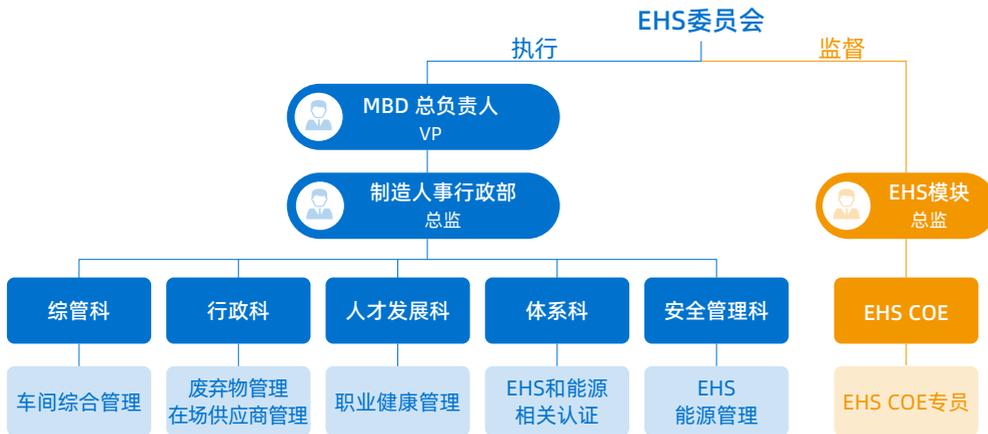


职业健康与安全

华勤技术始终遵循“安全第一，预防为主，综合治理”的方针，构建完善的安全生产管理体系，落实安全隐患防护，持续提升员工安全责任意识，为员工的健康与安全提供坚实保障。

◆ 安全生产管理

公司制定《安委会责任规范》等管理制度，建立运行EHS委员会，推行安全生产标准化管理，按照《安全生产责任规范》《环境、健康和安全（EHS）管理政策》等规章制度落实安全生产责任制。



EHS委员会组织架构

数字化赋能EHS管理

公司应用电子巡更打点云检系统、高危场所实时监控设备等智能化安全管理系统，减少传统人工巡检方式易发生的记录错漏、数据分析追踪困难、响应速度慢等问题，有效预防安全事故的发生。同时，公司应用虚拟现实（VR）和增强现实（AR）模型开展互动体验式安全培训与安全文化宣传，提高员工应急事件处理能力。

数字化系统/技术应用	应用场景	管理提升
电子巡更打点云检系统	• 日常巡检	<ul style="list-style-type: none"> • 自动化巡查 • 智能预警 • 巡查路线优化
高危场所实时监控设备	• 化工厂、施工现场等高危区域	<ul style="list-style-type: none"> • 高危场所实时监控 • 远程监督
VR与AR技术模型应用	• 员工培训	<ul style="list-style-type: none"> • 互动体验式安全培训 • 安全知识和技能即时反馈

2024年，公司对EHS运作体系、三同时管理、环保模块、工安模块、消防模块、职业卫生模块、相关方事项七大业务模块、47项子业务进行数字化管理状况评估，并制定2025年-2027年三年规划，逐步探索应用AI技术，促进从信息化向精益化、系统化、高效化的智慧安全管理平台的转型升级。



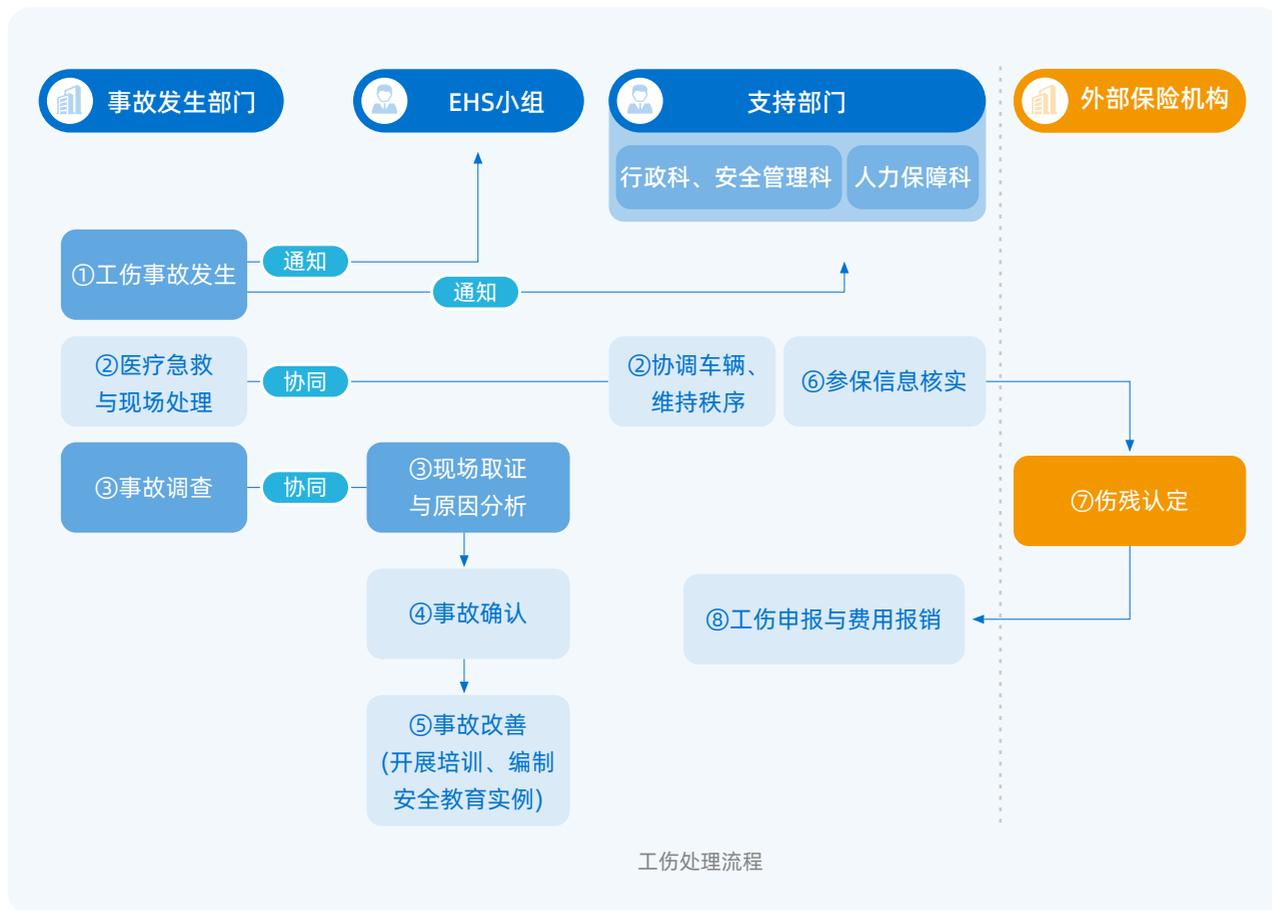
EHS数字化三年规划

职业健康管理

公司不断完善职业健康及安全管理体系，最大限度预防和控制职业危害，保护员工生命安全和身体健康。截至报告期末，所有制造中心和三个研发中心获得ISO 45001职业健康安全管理体系认证。

工伤管理

公司制定《安全生产事故应急预案》《工伤及职业病事件管理规范》，通过事前建立应急预案、强化安全意识，事中迅速、有效地响应，事后立即整改、持续宣贯，最大限度减少人员伤亡和财产损失风险。针对工伤员工，公司为其提供带薪工伤假期、报销医疗费用并提供工伤伤残补偿，确保工伤员工可以得到及时的医疗救治与经济补偿。



模拟灭火体验区



“安康杯”工伤预防知识竞赛

职业病预防

公司制定《职业病危害检测及评价管理规范》《职业病危害警示与告知规范》《职业病危害项目申报规范》《劳动者职业健康监护及其档案管理规范》《职业病危害应急救援与管理规范》《岗位职业卫生操作规范》等系列管理规范与制度，不断完善包括职业健康检查、职业病危害因素检测等多项职业病防治管理举措，加强职业病防治，为员工健康权益提供多重保障。



职业健康监护



岗前

对拟从事接触职业病危害因素作业的新录用人员(包括转岗到该作业岗位的人员)、拟从事有特殊健康要求作业的员工进行上岗前职业健康检查



在岗期间

根据所接触的职业病危害因素，定期安排劳动者进行在岗期间的职业健康检查;需要复查的，根据复查要求增加相应的检查项目



应急

作业过程中出现与所接触职业病危害因素相关的不适症状、受到急性职业中毒危害或者出现职业中毒症状的将立即进行应急职业健康检查

职业健康检查



离岗

对准备脱离所从事的职业病危害作业或者岗位的劳动者进行职业健康检查、医学随访、复查、医学观察、职业病诊断等

建立从业人员职业健康监护档案管理体系

职业健康防护



提供劳保用品

为所有需要佩戴劳保用品的作业人员发放并要求其正确佩戴相应的劳保用品;定期对劳保用品的采购、发放、佩戴进行检查



配备防护设备

配备与作业环境危险有害因素相适应的气体检测报警仪、机械通风设备、呼吸防护用品、安全绳索等安全防护设备和应急救援装备

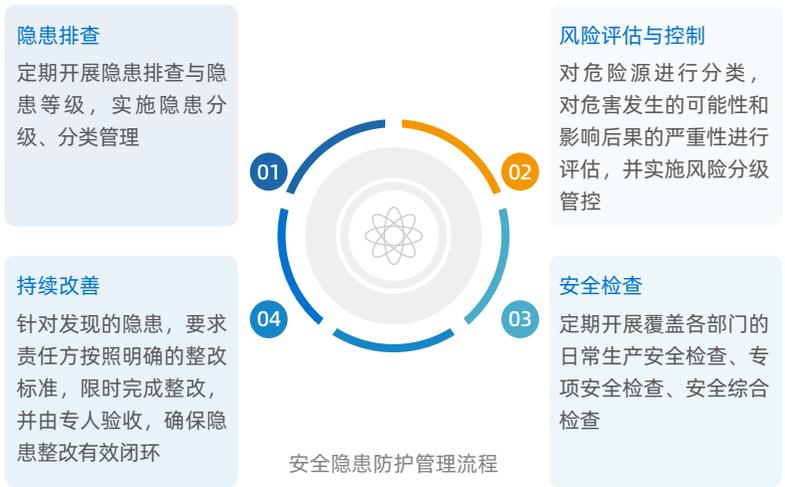


防护设施维护与检修

定期开展职业病防护设施的检查、维护、保养

安全隐患防护

公司制定《隐患排查治理规范》《风险评估及控制管理规范》等模块管理规范，建立安全生产事故隐患排查治理长效机制，按照“EHS模块-安全生产负责人-部门主要领导-安全员”四级落实安全责任，持续加强各子公司安全隐患排查、风险识别与控制，及时发现并消除生产环节的安全隐患，维护员工安全与健康。



◆ 关键绩效

报告期内，公司实现

消防安全：火灾爆炸事故	职业健康：职业病
0	0
工业安全：工亡事故	外部审查：违规
0	0

◆ 安全能力建设

公司按照《环安教育培训管理规范》加强环安培训工作，针对员工所属岗位特点邀请第三方培训机构共同制定线上线下相结合培训课程，扩大员工的安全生产知识与技能储备。公司定期开展形式多样的安全文化宣传，通过安全生产宣传标语、海报及视频、安全月、安全知识竞赛、安全主题演讲等形式，持续传播安全理念和规范，营造浓厚的安全文化。

- 新进人员、转岗人员、复工人员三级安全教育培训**
新进人员、转岗人员、复工人员需参与包括法规知识、公司环安政策、规章制度、安全基础知识、环安风险与对策、应急知识、典型事故案例等系列培训宣贯
- 主要负责人、安全生产管理人员培训**
主要负责人和分管安全生产负责人需参加外部有培训资质的专门机构组织的安全生产教育培训并取得资格证书
- 特殊、危险工种相关人员培训**
特殊工种等相关人员需参加外训并取得资格证书
- 其他相关方及外部人员安全培训**
外来施工人员、参观人员等外来人员需参与安全注意事项教育，进入生产试验区必须有专人陪同



公司制定《安全应急预案》和《生产安全事故应急预案》，搭建应急组织架构，由“抢险救灾组”“警戒治安组”“医疗救护组”“后勤保障组”参照组合应急预案、专项应急预案和现场处置方案要求协同开展应急处置。公司定期开展应急演练，以提高员工应急响应速度，最大限度地减少安全生产事故所造成的人身伤害，不断提高安全风险管控和应急处理能力。

社区沟通与责任

华勤技术在推动自身不断进步的同时积极承担社会责任，致力于携手社会各方共赴美好未来。自2011年华勤公益成立以来，公司持续深耕“教育助学、环保减碳、健康助残、帮困济弱及赈灾支持”五大领域，对外公益活动累计投入1,261.36万元，累计运作公益项目43个，受益人数超7.82万人，以实际行动回馈社会。

通过资助早期诊断、早期干预等专业技术，帮助不幸罹患先天性疾病的特殊孩童获得改善及治愈，给予其应有的生存尊严。

环保减碳

围绕碳中和目标，通过支持“光伏+n”系列发展、水资源工程等，推动绿色发展、生态建设和环境保护。

教育助学

助力乡村小规模学校发展，支持职业教育、特殊教育、早期儿童教育，推动贫困地区教育事业的发展，弥补教育空白，促进教育多元化。

健康助残



华勤公益体系

帮困济弱

资助中西部欠发达地区或弱势群体，支持挖掘当地内生动力，推动产业、生态、文化振兴。

赈灾支持

发生重大自然灾害时，尽全力调动尽可能多的资源为灾区人民提供必要的基础生活保障。



案例：

产业振兴 | 华勤公益咖啡项目，助力咖农增收与循环经济

公司设有“公益咖啡”福利项目，每杯咖啡售价2元，相关收入全部纳入公益基金，用于公益慈善项目。2024年，我们投入首笔资金13万元捐赠给云南怒江州咖啡农户，支持咖啡农户改善咖啡种植的生产模式，以提升其生产效率，扶持当地咖啡生产，为当地创造就业机会。截至报告期末，公司已将内部咖啡豆全部替换为云南帮扶咖啡豆。同时，公司对咖啡渣回收利用，投入6.62万元将其制作成首款具有公司特色的公益咖啡伴手礼盒，将公益理念与公司企业文化深度融合，践行循环经济的发展理念。

一颗咖啡豆的故事 THE STORY OF A COFFEE BEAN



华勤技术公益咖啡项目

关键绩效

报告期内，公益项目投入
111.65 万元

公司志愿者人数达
1,869 人

人均志愿活动时长
34.53 小时

其中乡村振兴投入
59.23 万元

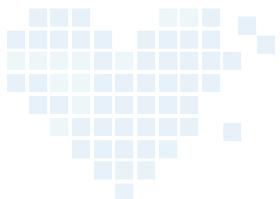
覆盖
14,799 人



案例：

帮困济弱 | 五地联动共同开展“用爱温暖夕阳，用心点亮希望”敬老爱老活动

华勤技术志愿者们在重阳节期间于东莞、南昌、上海、无锡、西安五地共同开展了主题为“用爱温暖夕阳，用心点亮希望”的关爱老年人活动，为当地敬老院老人送去食品、生活用品、医疗用品等4.97万元的各类生活物资。在敬老院里，志愿者与爷爷奶奶亲切交谈，陪伴他们写大字、做手工，为老人们带去物质上的帮助，也为他们的生活增添温暖与支持。



志愿者五地联动共同开展敬老爱老活动



案例：

健康助残 | 关爱自闭症儿童，守护“星星的孩子”

公司持续运行“勤沟通”守护星星儿童项目，通过艺术疗愈教学、情景模拟教学帮助自闭症儿童提升自我认知，增强社交技能，帮助孩子们逐步适应社会环境。公司积极组织如超市“探险”、水果会、电影院等多样化的社会活动，通过资金资助和志愿者参与，鼓励自闭症儿童走出校园，帮助他们更好的融入社会。2024年8月，公司邀请合作机构青聪泉儿童智能训练中心的自闭症儿童参与公司周年庆典，并与“勤二代”们一起创作画作，让自闭症儿童感受到社会的包容与关爱。



自闭症儿童与“勤二代”共同创作画作



华勤技术获青聪泉儿童智能训练中心颁发的爱心企业奖杯



案例：

教育助学 | 开展华勤公益校企合作项目，助力职业教育与产业融合

华勤公益积极响应国家对校企融合的推进，我们启动实施高职院校校企合作项目，旨在通过校企深度融合，为学生提供更多的实践机会和就业前景，为推动职业教育的高质量发展贡献力量。2024年，公司与铜仁和郑州当地的职业学校达成合作，为学校提供所需设备、共同研制适合学生的企业课程和专业课程、为学生提供优质的实习岗位，帮助学生提升专业技能和就业竞争力。报告期内，华勤公益为两所学校捐赠了价值37.7万元的实训设备。



华勤技术与郑州当地职业学院达成合作

05

健康生态



+ 本章所响应的 UN SDGs

华勤技术致力于“成为技术先进、值得信赖的智能产品大平台”，高度重视创新与品质，专注为商业伙伴提供廉洁、公平、健康的商业环境，为客户提供有竞争力的产品和服务，构建健康、有韧性的合作生态，**坚持做长久可持续的生意。**



可持续发展管理进展



承诺

- 坚持自主创新，布局行业领先技术，攻坚行业难点技术
- 让华勤成为智能产品行业高质量的代名词，强化全生命周期品质控制，持续为客户创造价值
- 打造负责任的供应链，杜绝使用冲突矿产，全力支持RBA和GeSI¹行动



目标

保持质量“1000”目标
口碑第**1**
0客诉
0事故
0违规



进展

0事故
0违规



至2028年底，供应商CSR稽查达标率**100%**

签订包含环境和劳工要求条款的供应商比例为**100%**



持续保持冲突矿产尽调**100%**，至2028年通过第三方核查(IPSA)

针对一级物料供应商的冲突矿产调研覆盖率达**100%**



2024年至2028年，推动供应商通过节能举措累计节能**1.5**亿度

50家供应商全年通过节能技改举措节约的总电量为**7,570.26**万度



治理

- 运行集团技术中心、质量委员会、可持续供应链管理体系等机制，由董事会对相关工作负责，由专业团队负责识别风险，精准处置，消减影响



风险与机遇

风险

- 客户对技术、性能、质量要求日趋严格，行业竞争激烈、变化迅速，需要投入额外成本加快创新
- 新技术的应用可能带来潜在安全风险
- 供应链社会责任表现逐渐成为准入要求和市场拓展壁垒

机遇

- 技术的迅猛发展为新技术研发和业务拓展创造了机遇
- 高质量服务于国内外知名品牌，树立良好品牌声誉
- 供应链垂直整合能力加强，实现资源共享、优势互补



行动

- ESG TOP10专项：⑩可持续供应链专项
- 成立专业研发团队，优化研发平台，迭代IPD体系，打造卓越服务
- 建立全生命质量管理流程，通过质量管理工具等实现全面质量改善
- 开展客户满意度调查，针对客户反馈的问题进行闭环管理
- 开展CSR审核和冲突矿产管理，优先选择环境和社会表现良好的供应商合作，从源头规避使用冲突矿物

¹ GeSI 全球电子可持续发展倡议 (Global e-Sustainability Initiative) 旨在推动企业在参与行业行动与创新、促进能源与资源效率提升、实现温室气体减排等可持续发展表现方面有更好表现。



超额完成目标



目标如期达成



持续达成目标

技术研发与创新

华勤技术将技术创新置于战略的核心位置，专注关键业务领域的技术储备和拓展，引入先进管理体系，优化研发平台建设，持续加大研发投入，强化知识产权保护，通过技术创新提升生活便利性和技术可及性，推动经济与社会的可持续发展。

◆ 创新研发管理

公司重视科技创新与伦理实践并行发展，在产品设计和研发的每一个环节都严格遵循“增进人类福祉”“合理控制风险”“保持公开透明”等六项科技伦理基本准则，通过负责任的研究创新，确保技术发展与社会责任紧密结合。

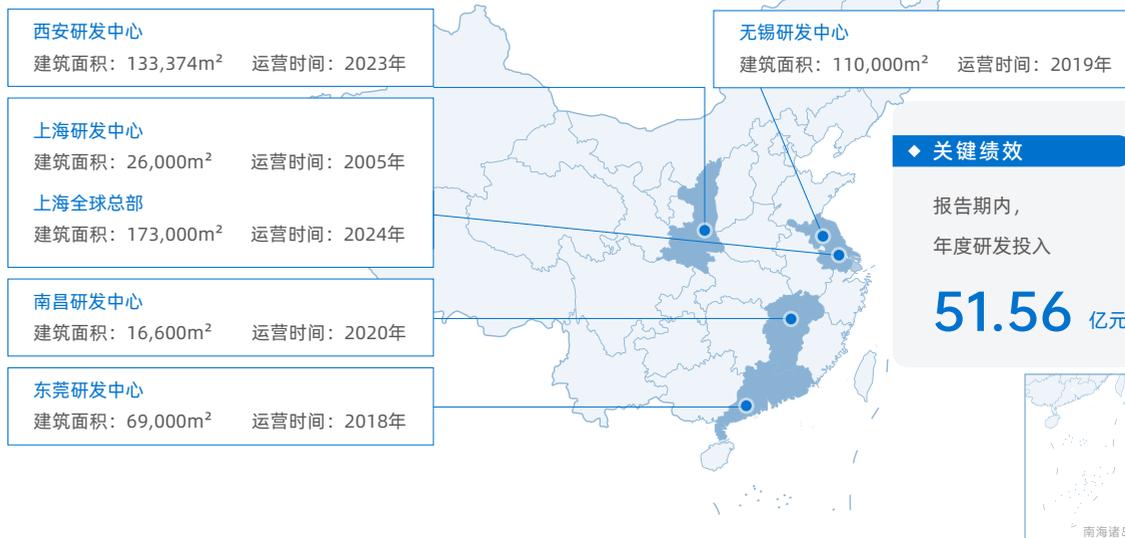
公司持续优化集成产品开发（IPD）管理体系和端到端的产品开发流程，实现人力流、信息流、技术流高效调配，在保证项目开发效率的基础上以高质量标准更好地契合研发管理流程、响应客户需求。报告期内，公司继续推行聚焦IPD管理改进和流程优化的“天梯计划”，提升不同品类项目研发管理与经营战略的适配性。

公司重视技术人才激励和支持，制定《创新奖励管理制度》和《技术创新管理规范》，设立技术十杰、蓝血十杰、技术创新奖和专利创新奖等多项奖励机制，表彰创新成果、培育创新文化。



精锐研发团队

公司着力增强前沿技术储备、持续加大研发资源投入，布局前沿领域，凝聚高层次技术人才，依托“1+5+5”布局，构建跨机构、跨区域、跨国家的研发布局和合作机制。



本地图仅供示意，不代表真实地图。

五大研发中心

X-LAB创新中心

由智能产品行业技术专家组建而成，负责创新性技术和应用技术的研发，下设声学、光学、热学、射频四个研究方向，致力于持续增强产品化技术储备，助力公司取得前沿技术行业领先地位。报告期内，公司在X-LAB投入达8,954.82万元，同比增长23%。

华勤软件中心

承担公司在软件和评测领域的新产品和新技术预研、项目人力资源支撑、能力建设、软件全生命周期的管理和交付。拥有硬件、环境可靠性、机械可靠性、影响、电源等7大实验室，通过中国合格评定国家认可委员会（CNAS）实验室认证。

领先技术研发

经过多年持续的前置技术与技术创新，公司在硬件、软件、整机结构设计等多方面拥有了一系列核心技术。

软件设计开发

- 完整的多系统、多平台的软件方案设计、研发、系统集成能力



多平台



软件架构设计



摄像头调校



稳定性



可维护性



传感器调校

...

硬件设计研发

- 电路系统设计和交叉运用能力、卓越的屏摄和人机交互传感器的开发能力、兼顾功能与性能的设计能力为客户创造极致体验



多平台



低功耗



5G



全球运营商认证



热设计



光学设计

...

整机结构设计

- 极致空间设计能力
- 先进的材料、工艺的开发和应用能力
- 多品类、多结构形态的产品研发能力



全品类



5ATM & IP68



轻薄机型



窄边框



间隙与段差控制



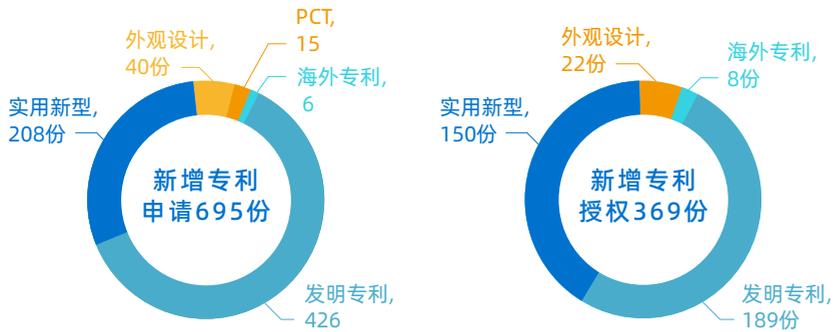
新材料开发

...

◆ 知识产权保护

公司高度重视自主创新和知识产权保护，制定运行《知识产权管理制度》及《知识产权风险管理规范》等，设立专门的知识产权组和专利技术评审专家团队，围绕“研发、申请、评价、评审及激励”环节，恪守科学伦理，规范申请流程，严密管控潜在的知识产权侵权风险，优化全生命周期专利管理流程和质量。

我们与供应商签署《知识产权承诺函》，要求供应商承诺直接或间接提供公司的物料、产品或技术不侵犯国内外任何第三方的合法权益。报告期内，我们进一步完善知识产权激励机制，按季度为知识产权成功申请者给予奖励，以激发员工的创新活力，推动公司知识产权的全面保护与高效运用。



◆ 智慧数字转型

公司建立运行数字化委员会，从顶层设计出发，整合流程和数字化系统，规划和落地以提高经营透明度、增强人效、降低成本和提升员工幸福感为目标的统一智慧数字化管理平台。我们的数字化系统架构覆盖运营、研发、供应链、营销、质量、财经和人力资源等关键业务模块，深度支持各业务环节提升效率、增强数据驱动的决策能力。



数字化系统架构全景

◆ 关键绩效

报告期内，

华勤技术荣获国家知识产权示范企业

20 位
工程师被评为浦东新区“明珠工程师”

开展知识产权培训

26 场

覆盖

720 多人次

截至报告期末，

共有知识产权授权

5,950 份

软件著作权授权

1,798 份

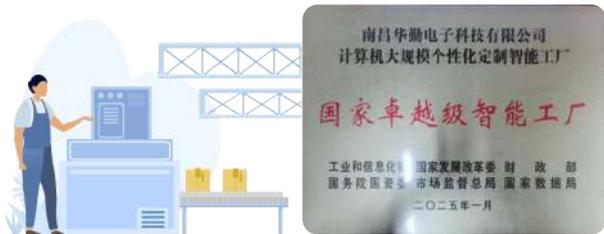
有效发明专利授权

1,330 份

海外专利授权

32 份

公司搭建有“统一平台、统一数据、统一运营”的智能制造数据平台，拥有整套自主研发的中央MES与边缘MES系统，能够快速匹配公司的多客户多产品业态，从人、机、料、法、环、测等环节发力，为多地生产和大规模交付保驾护航，持续提升制造中心的数字化、自动化、精益化水平。报告期内，子公司南昌华勤通过5G+智慧工厂建设，将SMT线体自动化率从90%提升至95%，组测包线体自动化率从40%提升至55%，提升厂区智能化、数字化水平，获评“国家卓越级智能工厂”。



南昌华勤获评
“国家卓越级智能工厂”

数字化赋能运营业务

MRP | 驱动备料

快速MRP计划(30min内)
高效响应客户变化
满足复杂替代料选取场景

APS | 驱动生产

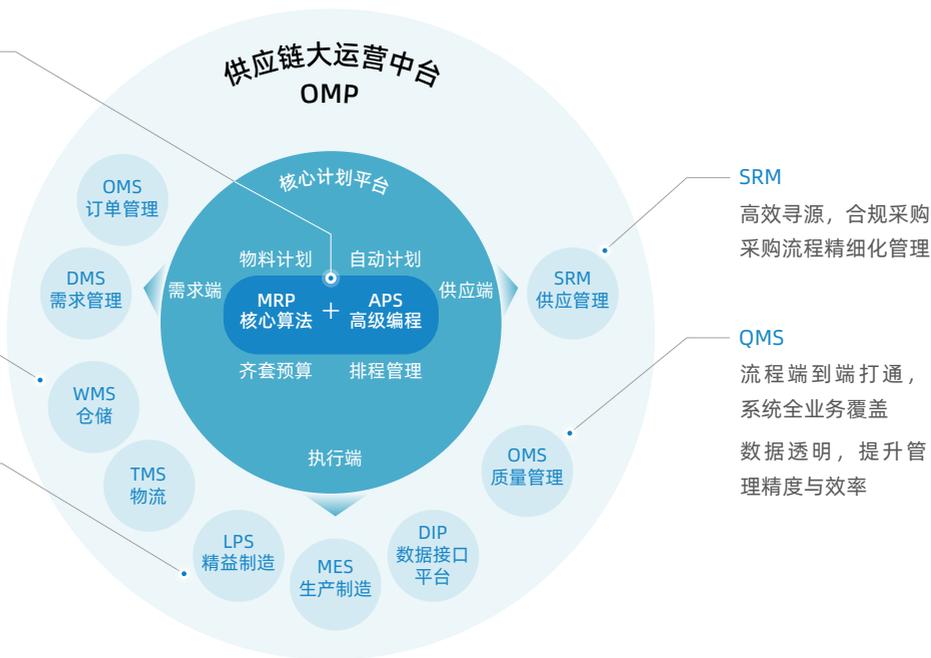
精准计划，高效排产

WMS + TMS

物流仓储全链路可视

MES+LPS+DIP

生产全工艺流程管控，引领制造精益化改善
跨领域数据汇聚，集团多元化产品稳定交付保障



数字化赋能供应链大运营业务



产品质量与安全

华勤技术秉持“以客户为中心的前提是以质量为中心”的理念，把高品质战略上升到集团层面，构建全生命周期质量管理和控制体系，通过数字化手段赋能，持续提升产品品质与客户满意度，让公司成为行业高质量代名词。

◆ 优化质量体系

公司严格遵守海内外法律法规和国际质量管理体系规范，建立运行符合ISO 9001的质量管理系统。报告期内成立由董事长、CEO担任主席，公司董事、联合创始人担任首席质量官（CQO）的质量委员会，逐年审视质量方针和质量目标，规范化、统一化运行覆盖产品全生命周期的质量管理体系，持续提升质量管理成熟度。

公司分层分级召开质量委员会会议。CQO组织季度会议，BG head与各业务质量负责人共同研讨质量蓝图，业务改进方向以及解决实际业务痛点，提升客户满意度。各业务质量负责人组织月度会议，分解质量战略，通过推进专项改进，问题复盘等切实解决业务问题，达成战略目标。



◆ 关键绩效

报告期内，



集团及各研发、制造中心通过ISO 9001质量管理体系认证

100 %

旗下子公司获得汽车质量管理体系标准IATF 16949认证

4 家

旗下子公司获得医疗器械国际质量管理体系标准ISO 13485认证

3 家



我们建成并运行产品全生命周期质量管理流程，遵照与客户达成一致的质量要求，对产品研发设计、原材料采购、生产制造管理、产品流转、供货保证、售后服务等环节进行精准把控。在项目前期对新目标、新工艺、新技术、新材料进行前置风险识别、提前策划、主动预防；在项目推进过程中对项目质量目标层层分解、细化，定期复盘过程指标达成情况以便及时改进；在售后阶段建成运行完善的客诉和问题处理流程，组建攻关团队快速响应，追求客户满意，并及时融入工作流程。报告期内，公司未发生产品召回事件。

◆ 精益质量管理

公司应用QCC（质量控制圈）、六西格玛等工具，持续提升质量管理成熟度。在产品开发过程中，通过技术评审（TR）和试产准出评审等关键节点，确保各阶段产品质量的可控性，设立质量管理评审机制，进一步增强质量管理的系统性和规范性。同时积极推进质量管理的数字化建设，以提升质量管控的透明度和效率。

产品开发流程	产品规划	计划	开发	设计验证	发布	生命周期
研发质量	标准协议识别及建立	项目质量方案策划				TOPN专项质量改进
		测试策略管理	产品技术评审	3T试产现场支持	变更管理	售后EWP管理
物料质量	供应商审核认证	物料选型	物料成熟度管控	封样管理	QSA/QPA及异常管理	KPI监控及供应商QBR
生产质量	工厂/终端运营商认证	试产质量控制	线体认证	资源匹配风险管理	生产爬坡管理	TQM监督 量产交付质量保证
管理体系	质量管理体系	环境管理体系 职业健康管理体系	医疗器械质量管理体系	有害物质管理体系	汽车质量管理体系	CSR管理体系 信息安全管理体系
IT系统	项目管理PLM系统	Issue管理JIRA系统	追溯系统MES	异常管理系统OA	文控系统DCC系统	数据分析质量BI

全生命周期质量管理流程

质量战略会议

公司每月召开质量战略会议，监控质量数据，组织清晰、深入地回溯分析，深挖根因，制定切实可行的改进措施，确保问题闭环管理，推动质量持续提升。

质量改进工具

公司融合了多元化方法论与业务实践，系统性推进质量管控效能升级。案例复盘通过结构化归因分析，实现关键质量问题的根因定位与预防机制构建；QCC品管圈活动依托全员参与的持续改善模式，激发跨部门协同创新的活力；TOPN专项改进聚焦高频高损问题实施靶向攻坚，提升客户满意度；6sigma项目运用DMAIC方法推动流程标准化建设。这些工具的组合应用形成了覆盖预防——控制——改善的全链条质量改进生态系统。



质量管理数字化

公司构建全栈自研的质量管理平台，全面覆盖客户质量、研发质量、制造质量以及供应商质量各功能模块，建立质量数仓和BI能力，实现对质量数据的可追溯、可分析、可预警，为业务智能决策和运营提供数据支撑。同时利用AI大模型为产品质量改善进行赋能。通过质量数字化建设，实现业务流程和数据流转双闭环，支撑质量业务高效可持续发展。



◆ 全员质量文化

公司重视全员质量文化建设，通过开展质量培训、设置质量红黑榜、举办质量月活动，推动全员参与质量管理，确保质量文化深入人心。

六西格玛赋能培训

2024年4月，公司举办了六西格玛赋能培训，深化员工对数据分析和问题解决技能的掌握，提升对接客户的能力以及闭环改进的逻辑性和系统性。员工通过学习六西格玛的基础知识和参与案例分析，能够更有效地将所学应用于实际工作中，促进业务流程的优化。报告期内，通过本专项16人获得六西格玛绿带认证，4人获得黑带认证。

质量月系列活动

自2008年以来，公司每年9月定期举办“质量月”活动，围绕质量愿景、质量目标和质量管理方针等多个角度进行全方位的宣传与推广。2024年的质量月活动以“坚持质量优先，赢得客户信赖”为主题，在五个城市同步开展包含质量宣言签名、质量知识竞赛和趣味小游戏的质量月活动，提升员工质量意识和参与度。

客户关系与服务

华勤技术以成就客户为己任，凭借核心能力和稳健品质，为全球科技品牌客户提供从产品研发到运营制造的端到端服务。

公司制定《客户满意度管理流程》《负责任营销政策》等制度，构建全面的客户服务系统，承诺反对任何形式的不正当竞争和虚假广告宣传，切实尊重客户权益，全面提升客户体验。公司运行内部监督和第三方评估机制，承诺仅在客户明确授权的情况下，通过合法途径收集客户信息，并仅用于提供和改善服务，亦定期检查客户服务和营销活动的合规性。报告期内，公司未发生虚假宣传、不正当竞争及隐私信息泄露等事件。

售前

通过满意度调查精准识别需求，提供定制化方案，制定跨部门协作的客户服务策略

售中

制定项目QBR目标并分解实施，通过QBR管理项目，解决过程性问题，确保交付高质量和及时性

售后

完善服务体系，强化客诉管理跟踪反馈，快速解决问题，若发生产品质量问题按照产品召回流程开展工作，保障客户权益

◆ 客户满意度

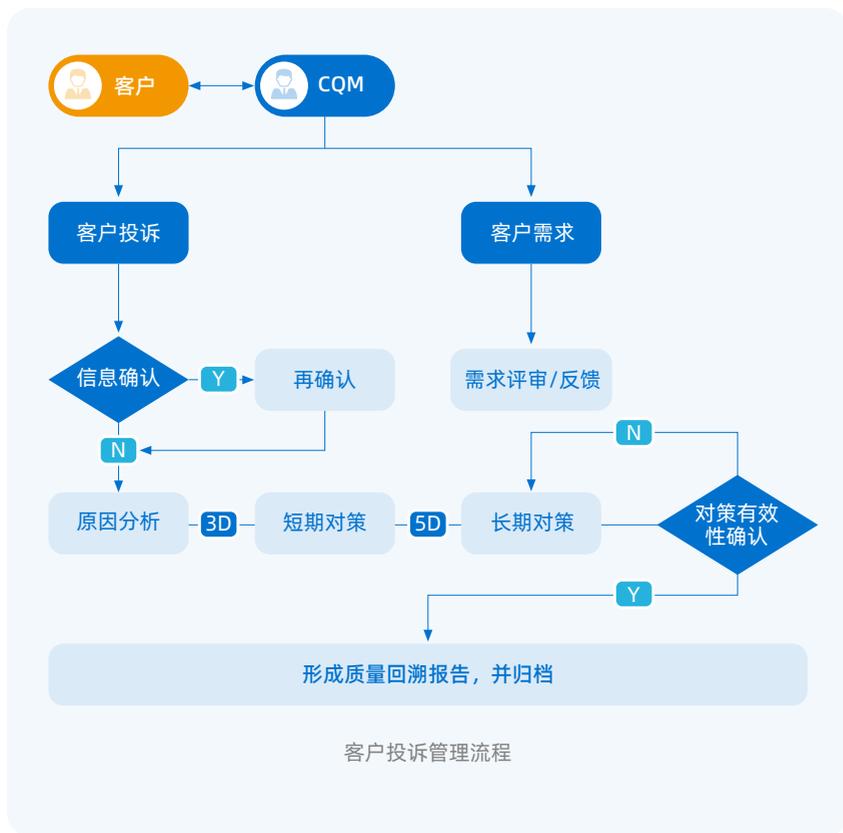
公司建立了客户满意度调查机制，每年采用问卷调查和访谈形式进行至少一次调查。调查内容涵盖客户满意度、客诉问题和QBR问题三部分，调查结果与相关岗位员工绩效评价密切关联。对于客户反馈的问题，公司制定整改措施并跟踪落实情况直至闭环，以确保满足客户期望。



¹ 客户满意度调查满分为10分。

◆ 客诉响应和闭环

我们建立由营销运营团队、质量运营团队与客户质量经理（CQM）协同的客诉问题处理机制，快速响应和切实推动问题处理。作为客诉响应主导者，CQM团队根据客诉问题类别、严重度等标准组织多领域多层级的攻关团队探寻根因、解决问题。内部责任方3天给出短期对策、5天制定长期改善方案，处理结果或投诉取消均由多层复核直至闭环。



荣誉

凭借卓越的产品质量与优质的服务水平，公司在报告期内荣获多家客户授予的“优秀供应商”及“卓越质量奖”等荣誉称号，亦收获多项来自各级政府、行业协会等的质量相关嘉奖。



子公司东勤科技获中国质量认证中心 A类企业认证



上海市质量标杆(2023-2024)



2024 上海证券报金质量奖



行业引领与合作

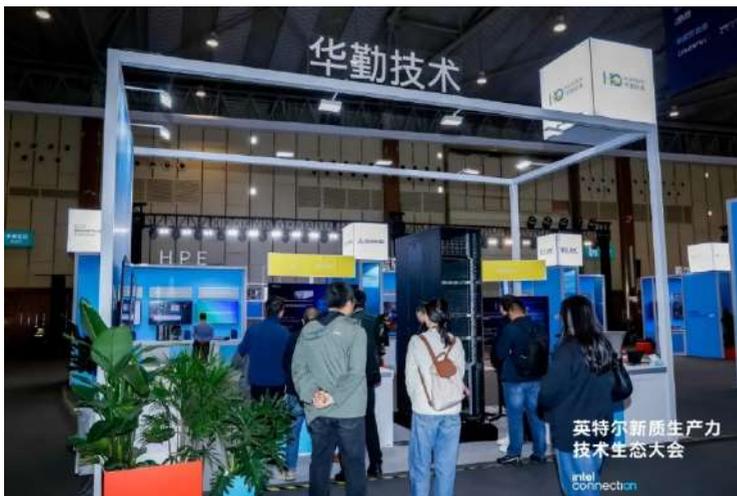
华勤技术坚信合作共赢的力量，积极投身于行业交流和各大展会。通过不断扩大合作边界和深化合作层次，与全球伙伴携手共同探索科技发展的新趋势，为全球消费者提供更具创新性和竞争力的产品与解决方案。



案例：

亮相英特尔IPDC大会，分享高性能计算解决方案

在2024年英特尔IPDC大会上，公司携6U 16GPU服务器等数据领域最新成果亮相。6U 16GPU服务器通过液冷散热技术和模块化设计，实现了高性能计算与灵活配置的结合，不仅满足了AI大模型对算力的高需求，还为数据中心的高效运营提供了新的技术路径。



华勤技术参加英特尔IPDC大会



案例：

共赴CES盛宴，华勤技术举办消费电子技术展

在2025年CES展期间，华勤技术举办了2025华勤技术消费电子技术展，接待了近百场客户及合作伙伴的参观交流。

在本次展览中，公司展出了弹出式摄像头笔记本电脑、软硬件结合安防解决方案、集成了多项前沿驾驶辅助技术的J6E安全智驾域控，以及光学、射频、天线等先进技术和解决方案等。通过此次国际技术展，集中展示了ODMM核心能力和更好响应全球客户先进技术需求的决心。



案例：

参与WAIC盛会，携创新智能产品与解决方案引领AI新趋势

在2024年世界人工智能大会（WAIC）上，公司携“智慧商业、智慧出行、智慧生活、智慧互联”四大场景下的多款解决方案及创新成果亮相大会。通过展示AI PC、智能穿戴设备、智能汽车电子以及数据中心领域的创新产品，



华勤技术参加2024 WAIC展会

为行业提供新的技术思路和应用场景。会议期间，华勤技术与产业链伙伴共同研讨新兴技术发展方向和合作机会，积极推动智能产品创新和产业生态建设。

可持续供应链

华勤技术精心打造完善的供应链管理流程，致力于与具有良好商业信誉、稳定可靠的伙伴建立平等互利、紧密合作的长期关系，共同构建阳光、负责、绿色的供应链，成就健康、韧性的价值链。

供应链管理机制

公司制定了《供应商管理手册》《供应商认证程序》等文件，开展供应商全生命周期管理。报告期内，我们更新了《二级供应商管理规范》，并公开发布了《供应商社会责任行为准则》，持续完善流程、细化要求，构建诚信合规、成本领先、供方健康、供应安全的数智化绿色供应链。

开发准入

基于项目需求和供应布局规划，依据《供应商认证程序》和《分级供应商准入门槛标准》等，实施年度导入审核，要求供应商签订包括CSR条款的协议，具备ISO 14001、ISO 45001、SA8000、RBA、QC 080000等可持续发展关键领域的体系证书，承诺遵从公司CSR红线要求，且两年内无相关领域的违法违规记录。

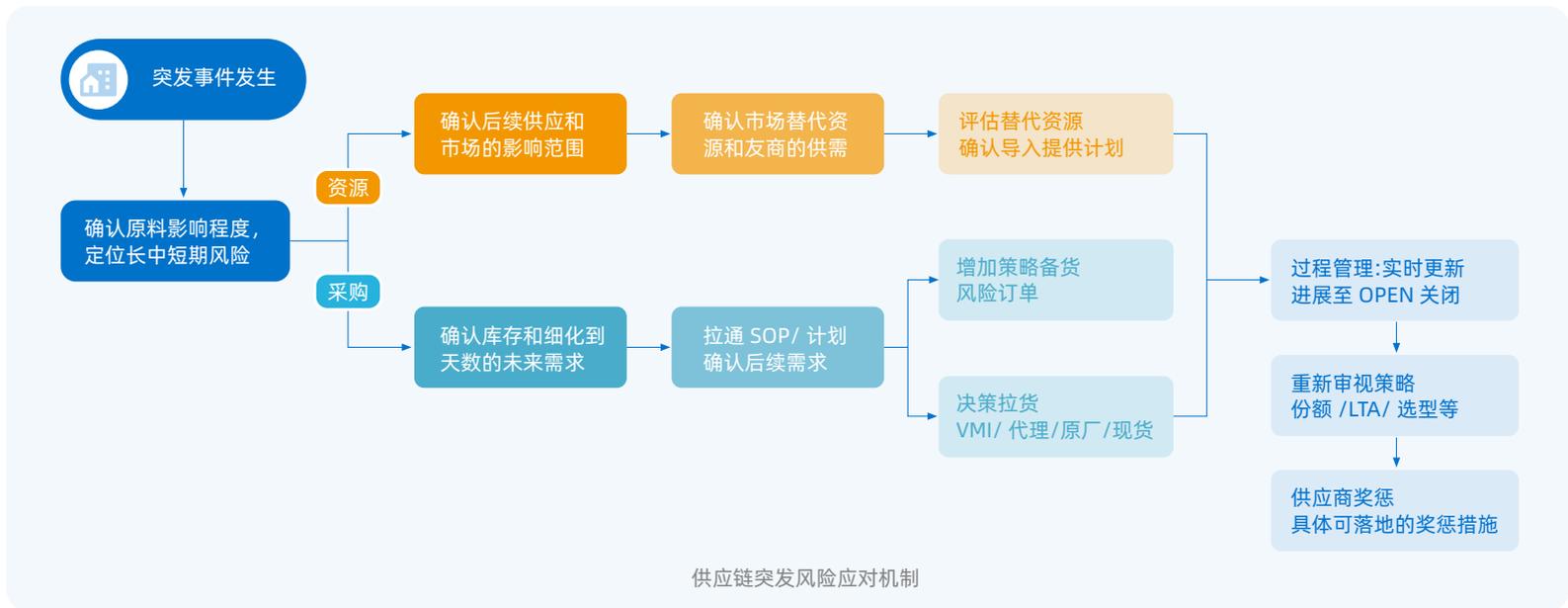
风险管理

建成覆盖各业务领域的供应连续性风险管理体系，定期分析地缘政治、行业变化、经营风险等因素对供应连续性的潜在风险，制定供应链突发风险应对机制，上线供应商“监控日报”系统预警机制，周期性风险提前识别、临时性风险24小时内响应并制定对策。报告期内重点滚动盘查337家供应商。

◆ 关键绩效



报告期内，
华勤技术与合作的
2,274 家
一级供应商均已签署
包括社会责任条款
的《供应商质量协议》。



分级管理

依照《原材料供应商综合绩效管理规范》对供应商进行月度或季度绩效考核，根据上一年度质量、服务、交付、成本（QSDC）关键领域得分，将供应商表现分为“优选”“合格”“限选”和“待改进”四个等级。评价结果为“优选”的供应商可享有优先推荐、优先议价、评优表彰等政策，评价结果为“限选”和“待改进”等级的供应商，需启动风险识别和淘汰评审工作，以促进供应链良性竞争和发展。

审核稽查

依据《供应商质量稽查管理规范》和《供应商质量体系审核清单》，组织实施供应商自评和年度审核稽查，审核结果纳入供应商绩效管理，对发现的不合规项采取闭环管理。在可持续发展领域，供应商需在审核结束后一周内提交纠正预防计划，纠正和改善效果均由公司安排复核验证确认，历史审核问题将列入下次审核重点关注项目。

审核模块	权重
1 质量体系	15%
2 环保体系	15%
3 文件及记录控制	10%
4 研发及项目管理	10%

审核模块	权重
5 供应商管理	10%
6 不合格品控制	10%
7 变更管理	15%
8 企业社会责任	15%

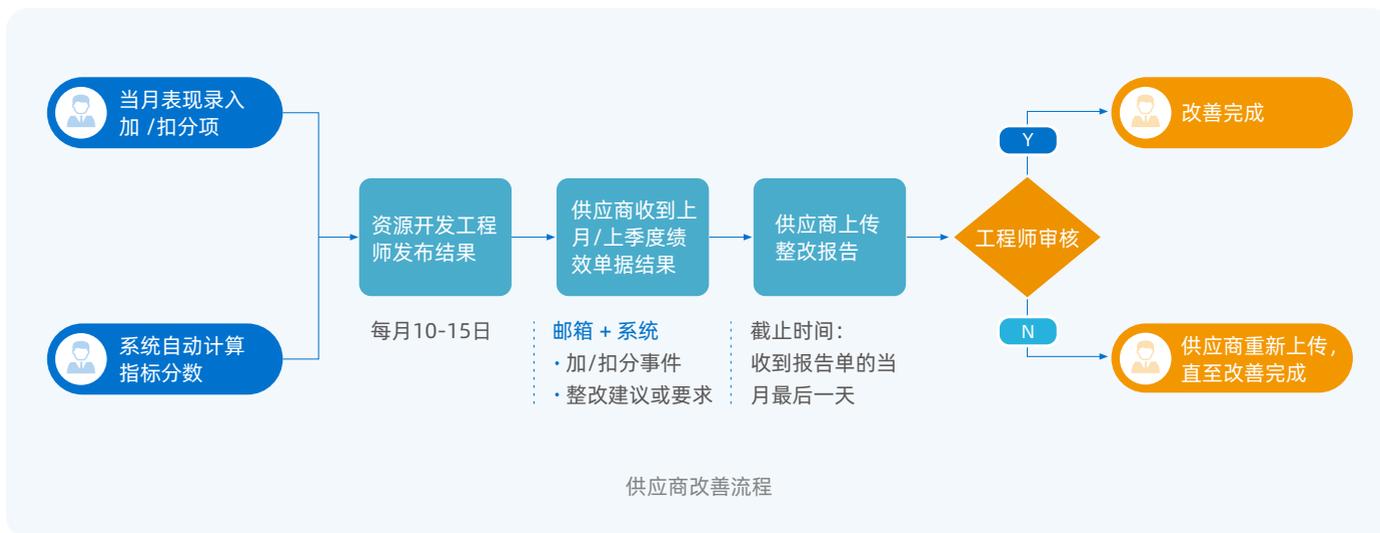
供应商审核记分卡

赋能改善

依据《红黄灯供应商管理流程》，规范推进亮灯（“限选”和“待改进”）供应商持续改进。可持续发展领域重大问题1个月内必须纠正，严重问题3个月内纠正，次要问题6个月内纠正，要求供应商月度反馈改善进展，直至问题闭环。

	高风险	中风险	低风险	退出
稽核结果	20.2%	18.3%	51.2%	10.3%
稽核改善后	0.9%	2.3%	86.5%	

2024年供应商CSR稽查改善情况



供应商改善流程

制定《供应商赋能流程》，与供应商探讨并确定提升计划和目标，为供应商提供线上、线下不同形式的赋能培训资源和指导，规范化提升供应商的能力水平。



退出管理

建立运行《供应商退出程序》和《供应商黑名单管理制度》，明确退出条件、流程和责任分工，确保过程透明、规范。遵循合理性、供应保障、保密性等原则，对满足黑名单管理条件及出现红线事件、质量问题、经营风险的供应商进行处置，并明确告知其具体原因。

数字化系统

持续优化和推广供应商管理系统（SRM）应用，近100%供应商已接入系统管理，除供应商信息收集、招标报价、审核稽查、物料和流程监控、信息推送等常规功能外，供应商可持续管理调研、产品环保、冲突矿产管理、碳排放盘查等功能均实现线上化管控。报告期内，我们迭代了供应商风险地图工具，可视化管理由中国地图扩展到世界地图，优化高风险筛选功能，精准管理境内外供应商风险评级。

案例：

“聚势共生，合力致远”华勤技术2025年全球核心合作伙伴大会

12月12日，华勤技术在上海全球研发中心举办了以“聚势共生，合力致远”为主题的2025年全球核心供应合作伙伴大会，邀请行业领袖和全球合作伙伴代表共聚一堂，探讨在以科技创新为主导、全面智能化转型的时代，携手可持续发展、高质量交付、共赢数智未来之路。

大会设置专门环节，向供应商伙伴分享华勤技术在商业道德、公平透明、社会责任方面的决心和要求，亦提出ESG是价值链抵御风险、增强韧性、协同远航的立身之锚，华勤技术期待与合作伙伴共同努力，打造一个诚信、安全、绿色可持续的供应链体系。



◆ 可持续供应链建设

我们高度认同负责任采购的重要性，并持续关注供应链的环境及社会影响。我们遵循责任商业联盟（RBA）行为准则，制定并实施负责任采购政策，公开发布并向所有供应商宣贯《供应商社会责任行为准则》。我们与供应商携手承诺：恪守法律法规，践行“六不一守”，打造公平、公正、廉洁、透明的营商环境；遵循RBA要求，确保合作过程符合伦理与社会责任标准；协同共绿，积极应对气候风险，探索转型机遇。

公司制定《供应商企业社会责任管理程序》，将供应商社会责任稽查模块定义为门槛模块，对于触及管理红线的供应商行使一票否决权。对于潜在供应商，要求其根据《供应商社会责任考察报告模板》完成自评，并根据自评结果组织现场审核；对已入库供应商，遵循RBA要求，每年开展线上自评审核，并对中高风险的供应商安排现场稽核。针对稽核中发现的问题，要求供应商制定纠正措施计划（CAP），并定期跟踪改进直至完成闭环。报告期内，公司重点审核了213家供应商，并通过《供应商社会责任行为准则》要求和赋能宣贯等，向所有一级供应商传递RBA准则要求，要求其逐级追溯对下级供应商（含组件和原材料）进行管控。

指标	单位	2024	2023	2022
签订包含环境和劳工要求条款的供应商百分比	%	100	100	100
开展社会影响和环境影响评估的一级供应商数量	家	2,274	2,013	1,908
具有实际和潜在重大负面环境和社会影响的供应商数量	家	0	0	0
通过可持续采购培训的采购员比例	%	100	100	100
经认定的供应商社会违规事件	起	0	0	0

阳光供应链

公司坚决杜绝商业贿赂和不正当利益输送，维护供应链合作的合规性、透明性、廉洁性。我们与供应商签订《阳光协议》，共同约定遵循海内外适用的法律法规和政策要求，设立专门举报通道，供应商及知情者均可通过电话或邮箱举报违规行为。违反阳光采购原则的供应商将被取消合作资格并列入黑名单。报告期内，供应商100%签订阳光协议，未发生供应链贪腐事件。



“六不一守”原则



违约责任

对于违反协议的供应商，有权终止合作并要求支付违约金或赔偿损失。

诚实信用

供应商承诺提供真实有效的材料和信息，严格遵守合同。

利益冲突管理

供应商需披露与企业员工或其亲属的利益冲突关系。

禁止利益输送

供应商不得以任何形式向企业员工或其亲属提供任何形式利益（现金、礼品等）。

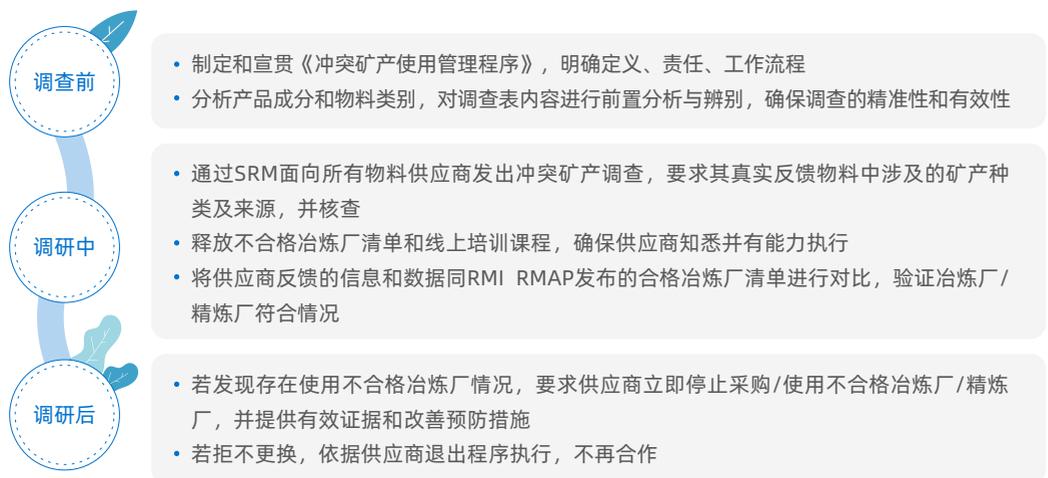
责任供应链

公司不直接采购和使用矿产，但我们的产品必需材料中可能含有3TG、钴、云母等。作为负责任矿产倡议（RMI）的会员企业，我们郑重承诺实施负责任的采购，不支持、不使用冲突矿产以及来源不明的锡、钽、钨、金、钴、云母等矿产原料，支持责任商业联盟（RBA）和全球电子可持续发展倡议组织（GeSI）针对冲突矿产的行动，并依据经济合作与发展组织（OECD）及RBA的指导方针，对产品中含有相关原材料的情况，开展合理原产国查询（RCOI）和尽职调查，要求供应商签署《不使用冲突矿产承诺书》，优先选择具有RMAP认证、CFS认证等资格的供应商，确保采购的合规性与责任性。

公司制定《冲突矿产使用管理制度》，依据冲突矿产报告模板（CMRT）和拓展矿产报告模板（EMRT）对供应商进行全面调查，并公开发布《冲突矿产声明报告》。

尽职调查

我们严格遵循OECD尽职调查标准，开展原产国查询（RCOI）和尽职调查（DD）工作，全面识别供应链中的冶炼厂和精炼厂（SOR）风险，并要求供应商使用CMRT和EMRT模板提交调查结果。通过严谨的工作流程，确保我们的供应链中的金属不来自刚果民主共和国或其毗邻国家的冲突地区。



报告期内，公司将所有一级物料供应商纳入冲突矿产管理体系，完成579家物料供应商调研。我们制作了冲突矿产管理培训视频，通过SRM系统触达至组件、原材料等处于材料供应前端的供应商，支持其提高冲突矿产管理能力和意愿，正确、详实填写CMRT和EMRT调查表。报告期内287家供应商完成了培训视频学习。

◆ 关键绩效

报告期内，公司合作的涉及钨、锡、钽、金、云母等矿产的一级供应商 296 家 原材料来源可追溯的产品百分比为 100 %	完成冲突矿产调查 100 % 获得无冲突外部认证产品（RMI）的百分比为 100 %	涉及冲突矿产风险 0
--	---	----------------------

绿色供应链

与供应链协同共绿是我们绿色低碳发展的重要一环，报告期内公司专门设置可持续供应链-绿色协同子专项，首次面向50家关键供应商开展碳排放数据及节能技改情况调研，并实施能源和碳管理培训赋能。碳排放管理系统通过SRM触达至供应商，支持其建立碳排放数据管理能力和机制，要求供应商采取有效的节能技改措施，鼓励供应商使用可再生能源。2025年，参与可持续供应链-绿色协同专项的供应商将达70家。

◆ 关键绩效

报告期内，
50家供应商在与公司相关的业务中使用清洁能源**947.77**万千瓦时，
 通过节能项目节约用电**7,570.26**万度

后篇

◆ 关键绩效表

环境绩效 ¹	指标	单位	2024	2023	2022
温室 气体排放	温室气体排放情况²				
	温室气体排放量（范围一）	吨二氧化碳当量	7,316.22	5,217.70	4,233.71
	温室气体排放量（范围二）	吨二氧化碳当量	217,559.98	203,335.16	142,152.14
	温室气体排放量（范围三）	吨二氧化碳当量	27,838.83	22,108.67	19,895.42
	温室气体排放总量（范围一+范围二+范围三）	吨二氧化碳当量	252,715.03	230,661.53	166,281.27
	温室气体排放强度	吨二氧化碳当量/百万营收	2.30	2.70	1.73
能源	能源消耗情况				
	能源消耗总量 ³	兆瓦时	527,745.03	414,914.25	345,900.51
	能源消耗强度	兆瓦时/万元营收	0.0480	0.0486	0.0373
	汽油消耗量	升	108,829.24	83,978.19	109,811.54
	柴油消耗量	升	150,683.27	99,729.68	121,522.99
	天然气消耗量	立方米	3,055,972.03	3,390,005.60	3,193,388.11
	用电总量	兆瓦时	497,949.60	382,849.70	315,155.30
	外购市政用电	兆瓦时	474,785.25	368,529.00	309,771.33

1 如无特殊说明，环境绩效数据不包括易路达企业控股有限公司，因收购发生于2024年12月12日，相关数据对公司全年数据影响实质性较低。

2 本公司直接温室气体排放（范围一）依据《2006年IPCC国家温室气体清单指南》《2022中国能源统计年鉴》数值计算；间接温室气体排放（范围二）采用生态环境部、国家统计局《2022年全国、区域和省级电力平均二氧化碳排放因子》、越南气候变化司（自然资源与环境部）《2023越南电网排放因子测算结果》文件中的排放因子计算；其他间接温室气体排放（范围三）主要识别和盘查源是类别1外购服务、类别5运营产生的废弃物、类别6商务差旅、类别9下游运输和配送，依据《2006年IPCC国家温室气体清单指南》《中国产品全生命周期温室气体排放系数集（2022）》数值计算；2024年度公司温室气体排放数据盘查边界较2023年新增春勤精密有限公司、RQ TECHNOLOGY ELECTRONICS VIETNAM COMPANY LIMITED，因此排放数据有所增长。

3 本公司能源消耗总量数据依据《综合能耗计算通则（GB/T 2589-2020）》提供的有关转换因子进行计算，2024年度公司能源盘查边界较2023年新增春勤精密有限公司、RQ TECHNOLOGY ELECTRONICS VIETNAM COMPANY LIMITED，因此能源消耗总量有所增长。公司主要能源消耗来源为汽油、柴油、天然气、外购电力市政供电及光伏自发自用绿电。

环境绩效	指标	单位	2024	2023	2022	
能源	-外购绿证	兆瓦时	56,560.10	10,934.00	0.00	
	光伏发自自用绿电	兆瓦时	23,164.35	14,320.70	5,383.97	
	能源支出	万元	33,354.03	27,537.00	20,890.65	
	光伏项目投产装机容量	兆瓦	28.48	19.50	4.68	
	清洁能源使用比例	%	15.11	6.63	1.56	
	节能技改情况					
	当年新增节能技改项目数	项	316	383	50	
	当年新增节能技改项目直接实现的节约电量	兆瓦时	22,124.20	34,222.10	12,109.74	
水资源管理	取用水情况					
	取水总量	吨	3,891,138.00	3,126,916.99	2,428,050.00	
	取水强度	吨/万元营收	0.35	0.36	0.26	
	用水总量	吨	3,891,138.00	3,126,916.99	2,428,050.00	
	用水强度	吨/万元营收	0.35	0.36	0.26	
废弃物	废弃物产生与处置情况					
	废弃物排放量	吨	42,950.07	33,699.32	20,518.28	
	废弃物排放强度	吨/万元营收	0.003909	0.003949	0.002215	
	危险废弃物排放量	吨	2,425.35	493.62	377.50	
	危险废弃物排放强度	吨/万元营收	0.000221	0.00005784	0.00004075	
	一般固体废弃物排放量	吨	40,524.72	33,205.70	20,140.78	
	一般固体废弃物排放强度	吨/万元营收	0.003688	0.003891	0.002174	

环境绩效	指标	单位	2024	2023	2022
废弃物	-填埋	吨	330.00	0	0
	-焚烧, 有能量回收	吨	1,436.85	770.72	669.29
	-焚烧, 无能量回收	吨	0.05	10.87	0
	-储存量	吨	209.75	54.05	83.39
	-其他方式处置	吨	131.19	109.85	52.34
	-处置方式不明	吨	0	0	0
	-废弃物回收	吨	42,304.33	32,763.97	20,252.88
	废弃物回收利用率	%	98.5	97.2	98.7
废气污染物排放情况					
废气管理	硫氧化物 (SO _x) 排放量	千克	83.19	10.24	1.53
	硫氧化物 (SO _x) 排放强度	千克/亿元营收	0.076	0.011	0.0016
	氮氧化物 (NO _x) 排放量	千克	2,481.02	808.90	625.02
	氮氧化物 (NO _x) 排放强度	千克/亿元营收	2.26	0.95	0.67
	非甲烷总烃 (NMHC) 排放量	千克	3,987.73	3,811.46	4,897.24
	非甲烷总烃 (NMHC) 排放强度	千克/亿元营收	3.63	4.47	5.29
	颗粒物 (PM) 排放量	千克	12,253.99	2,161.414	828.60
	颗粒物 (PM) 排放强度	千克/亿元营收	11.15	2.53	0.89
	挥发性有机化合物 (VOC) 排放量	千克	3,427.67	12,454.30	4,508.74
	挥发性有机化合物 (VOC) 排放强度	千克/亿元营收	3.12	14.59	4.87

环境绩效	指标	单位	2024	2023	2022
废水管理	废水管理				
	废水排放总量	立方米	3,144,597.49	2,459,600.00	2,026,923.40
	废水排放强度	立方米/万元营收	0.29	0.29	0.24
	-工业废水排放总量	立方米	100,520.00	45	0
	-工业废水排放强度	立方米/万元营收	0.009148	0.000005	0
	-生活废水排放总量	立方米	3,044,077.49	2,459,555.00	2,002,036.30
	-生活废水排放强度	立方米/万元营收	0.28	0.29	0.23
	废水污染物排放情况				
	氨氮	吨	106.70	76.15	56.02
	化学需氧量 (COD)	吨	697.55	528.85	285.45
	悬浮固体排放量	吨	151.20	192.06	114.21
环境管理	环保总投入	万元	3,374.00	1,880.81	2,499.75
	环境违法行为				
	重大环境处罚次数	次	0	0	0

社会绩效 ¹	指标	单位	2024	2023	2022
员工雇佣管理	员工总数	人	58,263	34,949	29,727
	人均创收	万元营收 / 人	188.59	244.18	311.66
	有障碍员工	人	181	1	/
多元化与平等雇佣	员工性别结构				
	女性员工	人	19,938	10,030	8,242
	男性员工	人	38,325	24,919	21,485
	员工年龄结构				
	51岁及以上员工	人	320	199	174
	41至50岁员工	人	6,051	2,929	1,762
	31至40岁员工	人	16,821	11,364	10,751
	30岁及以下员工	人	35,071	20,457	17,040
	员工岗位结构				
	生产人员	人	34,868	18,430	12,165
	销售人员	人	286	187	177
	技术人员	人	16,568	11,253	12,308
	财务人员	人	336	272	275
	行政人员	人	6,205	4,807	4,802
	员工学历结构				
博士	人	19	17	11	

¹ 职业健康与安全、员工发展与培训、社区责任绩效数据不包括易路达企业控股有限公司，因收购发生于2024年12月12日，相关数据对公司全年数据影响实质性较低。

社会绩效	指标	单位	2024	2023	2022	
多元化与 平等雇佣	研究生	人	1,614	1,303	1,334	
	本科	人	11,263	8,863	9,490	
	大专及以下	人	45,367	24,766	18,892	
	员工民族分布					
	少数民族员工	人	14,230	2,797	/	
	非少数民族员工	人	44,033	32,152	/	
	员工区域分布					
	中国境内员工人数	人	54,446	34,910	/	
	中国境外员工人数	人	3,817	39	/	
	员工国籍分布					
	中国国籍员工人数	人	54,534	34,924	/	
	外国国籍员工人数	人	3,729	25	/	
	女性领导力					
	女性在所有管理职位中所占比例	%	14	14.8	/	
	女性在初级管理职位中所占比例	%	15	15.9	/	
	女性在高级管理职位中所占比例	%	11	8.1	/	
女性在创收职能（如销售）相关的管理职位中占比例	%	26	9.8	/		
女性在 STEM（科学、技术、工程、数学）相关职位中所占比例	%	28	26.5	/		

社会绩效	指标	单位	2024	2023	2022
员工权益保护	防止童工				
	使用童工事件数	件	0	0	0
	防止强迫劳动				
	强迫劳动事件数	件	0	0	0
	反歧视和骚扰				
	歧视和骚扰事件数	件	0	0	0
	歧视和骚扰事件处理数	件	0	0	0
	歧视和骚扰事件处理率	%	100	100	100
	自由结社权				
	工会运营点覆盖率	%	100	100	100
	工会员工覆盖率	%	100	100	100
	集体谈判权				
	集体合同覆盖率	%	100	100	100
	合法雇佣				
	违法雇佣事件数	件	0	0	0
	劳动合同签订率	%	100	100	100
	员工福利				
社会保险覆盖率	%	100	100	100	
员工福利覆盖率	%	100	100	100	

社会绩效	指标	单位	2024	2023	2022
员工权益保护	员工敬业度与满意度				
	员工满意率	%	97.6	97.52	90.4
职业健康与安全	总工时	百万小时	124.31	96.89	87.48
	工伤保险、安全生产责任险的人员覆盖率	%	100	100	100
	员工体检率	%	100	100	100
	职业病防治				
	接触有害作业岗位的员工参与职业健康体检合格率	%	100	100	100
	职业病风险点整改率	%	100	100	100
	员工职业病发生率	%	0	0	0
	邀请外部第三方检查的有害作业环境达标率	%	100	100	100
	员工工伤/亡情况				
	工伤事故数	起	36	12	8
	死亡率	%	0	0	0
	员工因工损失工作日数	天	652	374	173
	员工因工亡故人数	人	0	0	0
	承包商健康与安全				
	承包商因工亡故人数	人	0	0	0
承包商误工工伤频率	/	0	0	0	

社会绩效	指标	单位	2024	2023	2022
职业健康与安全	安全风险评估				
	安全隐患排查与整治数量	项	6,914	4,671	5,402
	安全隐患排查与整治闭环率	%	100	100	100
	职业健康与安全培训				
	员工接受安全培训的平均小时数	小时/人	24.29	25.17	24.23
	消防演习次数	场	25	21	16
	消防演习参与人次	人次	67,945	61,168	40,893
员工培训与发展	员工培训与发展				
	员工培训与赋能投入	万元	1,567.98	1,759.34	1,409.68
	员工学历与资质支持人数	人	144	/	/
	员工培训总时长	小时	417,446.60	286,409.50	117,732.00
	人均培训时长	小时/人	18.46	11.50	/
社区责任	社区投资				
	社区投资总金额	万元	111.65	34.18	62.11
	公司志愿者人数	人	1,869	662	68
	人均志愿活动时长	小时/人	34.53	3.22	3.42
	乡村振兴				
	乡村振兴资金投入	万元	59.23	24	7.20
	乡村振兴惠及人数	人	14,799	3,999	130

社会绩效	指标	单位	2024	2023	2022
创新与研发	创新与研发管理				
	研发投入	万元	515,580.68	454,752.72	504,708.56
	研发投入占主营业务收入比例	%	4.69	5.33	5.45
	研发人员数量	人	16,568	11,253	12,308
	研发人员数量占全体员工比例	%	28.44	32.20	41.4
	应用于主营业务的发明专利数量	件	2,590	2,378	2,036
	专利相关绩效				
	当年专利申请数	件	695	597	692
	当年专利授权数	件	369	433	450
	有效专利数	件	3,158	2,815	2,403
	发明专利相关绩效				
	当年发明专利申请数	件	426	378	377
	当年发明专利授权数	件	189	179	147
	有效发明专利授权	件	1,330	1,137	934
客户关系	售后服务				
	客户投诉率	%	1.19	1.40	4.08
	客户投诉解决率	%	100	100	100
	客户满意度评分	分	7.771	7.82	7.80

社会绩效	指标	单位	2024	2023	2022
供应商管理	供应商数目				
	境内供应商	家	1,952	1,933	1,858
	境外供应商	家	322	80	50
	涉及钨、锡、钽、金等责任矿产的供应商	家	296	267	/
	一级供应商总数	家	2,274	2,013	1,908
	供应商评估				
	具有实际和潜在重大负面环境和社会影响的供应商数量	家	0	0	0
	被终止合作的具有重大实际/潜在负面影响的供应商数量	家	0	0	0
	签订包含环境和劳工要求条款的供应商百分比	%	100	100	100
	供应商能力建设				
	参加能力建设项目的供应商总数	家	287	70	50
	通过可持续采购培训的采购员比例	%	100	100	100
	《社会责任协议》条款的供应商覆盖率	%	100	100	100
	供应商审核				
	开展社会和环境影响的评估的供应商数量	家	2,274	2,013	1,908
	重点审核一级供应商审核数量	家	213	70	50
	争议性采购				
	采用最严格的标准从外部认证产品的相关产品的百分比	%	100	100	100
原材料来源可追溯的产品百分比	%	100	52.01	40.1	

治理绩效	指标	单位	2024		
	商业道德能力建设				
商业道德	参与商业道德培训的董事人数	人			9
	参与商业道德培训的管理层人数	人			1,626
	参与商业道德培训的员工人数	人			58,263
	商业道德培训覆盖率（含供应商和兼职员工）	%			100
	商业道德培训触达供应商数量	家			2,274

治理绩效	指标	单位	2024	2023	2022
	信息/数据安全与隐私保护培训				
信息/数据安全与隐私保护	信息/数据安全与隐私保护培训参培人数	人	58,263	34,949	29,727
	信息/数据安全与隐私保护培训参培率	%	100	100	100
	信息/数据安全与隐私泄露事件处理				
	信息/数据安全事件发生次数	次	0	0	0
	客户隐私泄露事件发生次数	次	0	0	0
	信息安全系统审计				
	信息安全系统审计频率	次	2	2	2
信息安全系统审计供应商覆盖率	%	100	100	100	

指标索引

◆ GRI指标索引

使用声明	华勤技术参照全球报告倡议组织（GRI）标准编制本报告，汇报期为2024年1月1日至2024年12月31日。
所用GRI	GRI1：基础2021

议题标准	披露项	相关章节	议题标准	披露项	相关章节
GRI 2： 一般披露	2-1 组织详细情况	公司简介	GRI 2： 一般披露	2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	ESG管理体系
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告		2-15 利益冲突	利益冲突
	2-3 报告期、报告频率和联系人	关于本报告		2-16 重要关切问题的沟通	利益相关方沟通
	2-4 信息重述	实质性议题分析 关键绩效表		2-17 最高管治机构的共同知识	董事会多元化与专业性
	2-5 外部鉴证	独立审验意见说明书		2-18 对最高管治机构的绩效评估	董事会绩效评估
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	公司简介		2-19 薪酬政策	高管薪酬管理 薪酬激励体系
	2-7 员工	包容职场文化		2-20 确定薪酬的程序	高管薪酬管理 薪酬激励体系
	2-8 员工之外的工作者	包容职场文化		2-21 年度总薪酬比率	高管薪酬管理
	2-9 管治架构和构成	治理架构		2-22 关于可持续发展战略的声明	董事长致辞
	2-10 最高管治机构的提名和遴选	董事会提名与选举		2-23 政策承诺	ESG战略方针
	2-11 最高管治机构的主席	董事会成员情况		2-24 融合政策承诺	ESG战略方针
	2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	ESG管理体系		2-25 补救负面影响的程序	投诉与举报人保护 员工权益 客诉响应和闭环
	2-13 为管理影响的责任授权	ESG管理体系			

议题标准	披露项	相关章节
GRI 2: 一般披露	2-26 寻求建议和提出关切的机制	利益相关方沟通
	2-27 遵守法律法规	公司无违法违规事件发生
	2-28 协会的成员资格	ESG管理体系 商业道德管理
	2-29 利益相关方参与的方法	利益相关方沟通
	2-30 集体谈判协议	权益保障
GRI 3: 实质性议题	3-1 确定实质性议题的过程	双重实质性评估流程
	3-2 实质性议题清单	影响实质性评估结果 财务实质性评估结果 双重实质性评估结果
	3-3 实质性议题的管理	实质性议题分析
GRI 201: 经济绩效	201-1 直接产生和分配的经济价值	关键绩效表
	201-2 气候变化带来的财务影响和其他风险和机遇	气候风险管理
	201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	员工关怀
	201-4 政府给予的财政补贴	因保密公司无法对外披露
GRI 202: 市场表现	202-1 按性别的标准起薪水平工资与当地最低工资的之比	员工评价与激励
	202-2 从当地社区雇佣高管的比例	董事会成员情况
GRI 203: 间接经济影响	203-1 基础设施投资和支持性服务	社区沟通与责任
	203-2 重大间接经济影响	社区沟通与责任

议题标准	披露项	相关章节
GRI 205: 反腐败	205-1 已经进行腐败风险评估的运营点	商业道德管理
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	合规文化建设
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	商业道德管理
GRI 206: 反竞争行为	206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	商业道德管理
GRI 207: 税收	207-1 税务方针	税务合规治理
	207-2 税收治理、控制和风险管理	税务合规治理
	207-3 与税务密切相关的利益相关方参与及管理	税务合规治理
GRI 301: 物料	301-2 所用循环利用的进料	生态产品设计
	301-3 再生产品及其包装材料	生态产品设计
GRI 302: 能源	302-1 组织内部的能源消耗量	关键绩效表
	302-2 能源强度	关键绩效表
	302-4 降低能源消耗量	能源管理
	302-5 降低产品和服务的能源需求量	绿色设计与产品
	303-1 组织与水作为共有资源的相互影响	水资源管理
GRI 303: 水资源和污水	303-2 管理与排水相关的影响	水资源管理
	303-3 取水	关键绩效表
	303-4 排水	关键绩效表
	303-5 耗水	关键绩效表

议题标准	披露项	相关章节
GRI 304: 生物多样性 2016	304-2 活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	生物多样性保护
	304-3 受保护或复育的栖息地	生物多样性保护
GRI 305: 排放	305-1 直接（范围 1）温室气体排放	指标和目标进展
	305-2 能源间接（范围 2）温室气体排放	指标和目标进展
	305-3 其他间接（范围 3）温室气体排放	指标和目标进展
	305-4 温室气体排放强度	关键绩效表
	305-5 温室气体减排量	关键绩效表
	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 和其他重大气体排放	关键绩效表
GRI 306: 废弃物	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	废弃物管理
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	废弃物管理
	306-3 产生的废弃物	关键绩效表
	306-4 从处置中转移的废弃物	关键绩效表
	306-5 进入处置的废弃物	关键绩效表
GRI 308: 供应商环境 评估	308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	开发准入
	308-2 供应链中的负面环境影响以及采取的行动	赋能改善
GRI 401: 雇佣	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	公平雇佣
	401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	员工福利关怀

议题标准	披露项	相关章节
GRI 401: 雇佣	401-3 育儿假	员工福利关怀
GRI 402: 劳资关系	402-1 有关运营变更的最短通知期	权益保障
	403-1 职业健康安全管理体系	安全生产管理 职业健康管理
GRI 403: 职业健康与安全	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	安全隐患防护
	403-3 职业健康服务	职业病防治
	403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	安全生产管理
	403-5 工作者职业健康安全培训	安全能力建设
	403-6 促进工作者健康	员工福利关怀 工伤管理
	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	职业健康管理
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	职业健康管理
	403-9 工伤	工伤管理 关键绩效表
	403-10 工作相关的健康问题	职业健康管理 关键绩效表
	GRI 404: 培训与教育	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数
404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案		员工赋能与培训
404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比		员工评价与激励

议题标准	披露项	相关章节
GRI 405: 多元性与平等机会	405-1 管治机构与员工的多元化	包容职场文化
	405-2 男女基本工资和报酬的比例	员工权益
GRI 406: 反歧视	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	员工权益 关键绩效表
GRI 407: 结社自由与集体谈判	407-1 结社自由和集体谈判权可能面临风险的运营点和供应商	员工权益
GRI 408: 童工	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	员工权益
GRI 409: 强迫或强制劳动	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	员工权益
GRI 413: 当地社区	413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	社区沟通与责任
	413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	公司不涉及相关实践
GRI 414: 供应商社会评估	414-1 使用社会标准筛选的新供应商	开发准入
	414-2 供应链中的负面社会影响和采取的行动	赋能改善
GRI 415: 公共政策	415-1 政治捐助	投资者权益保护
GRI 416: 客户健康与安全	416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	有害物质管理
	416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	有害物质管理 产品质量与安全
GRI 417: 营销与标识	417-1 对产品和服务信息与标识的要求	客户关系与服务
GRI 418: 客户隐私	418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	客户隐私保护

◆ 上海证券交易所上市公司自律监管指引第14号——可持续发展报告（试行）

维度	议题	对应的本报告章节	维度	议题	对应的本报告章节	
环境	应对气候变化	节能改造 应对气候变化 气候风险管理 指标和目标进展 清洁技术 生态产品设计	社会	科技伦理	创新研发管理	
	污染物排放	污染防治		供应链安全	供应链管理机制	
	废弃物处理	废弃物管理		平等对待中小企业	供应链管理机制	
	生态系统和生物多样性保护	生物多样性保护		产品和服务安全与质量	产品质量与安全	
	环境合规管理	绿色低碳综述		数据安全与客户隐私保护	信息安全管理 客户隐私保护	
	能源利用	能源管理		员工	员工权益 安全生产管理 职业健康管理 员工赋能与培训 员工福利关怀	
	水资源利用	水资源管理		治理	尽职调查	责任供应链
	循环经济	生态产品设计			利益相关方沟通	利益相关方沟通
社会	乡村振兴	社区沟通与责任	治理	反商业贿赂及反贪污	商业道德管理 合规文化管理 投诉与举报人保护	
	社会贡献	社区沟通与责任		反不正当竞争	商业道德管理	
	创新驱动	创新研发管理				

◆ IFRS S2索引表

建议披露内容		相关章节
治理	负责监督气候相关风险和机遇的治理机构（包括董事会、委员会或其他同等的治理机构）或个人。	气候治理
	披露管理层在监控、管理和监督气候相关风险和机遇时所用的治理流程、控制和程序中的角色。	
战略	披露可合理预期会影响主体发展前景的气候相关风险和机遇。	气候风险管理
	披露气候相关风险和机遇对主体业务模式和价值链的当前和预期影响。	气候风险管理
	披露气候相关风险和机遇对主体战略和决策的影响，包括气候相关转型计划的信息。	气候风险管理
	披露气候相关风险和机遇对主题报告期间财务状况、财务业绩和现金流量的影响，以及在短期、中期和长期对主体的财务状况、财务业绩和现金流量的预期影响，披露预期影响时应考虑主体如何将这些气候相关风险和机遇反映在其财务规划中。	气候风险管理
	考虑主体已识别的气候相关风险和机遇，主体的战略及其业务模式对气候相关变化、发展及不确定性的气候韧性。	气候行动战略 气候风险管理
风险管理	披露主体用于识别、评估、优先考虑和监控气候相关风险的流程和相关政策。	气候风险管理
	披露主体用于识别、评估、优先考虑和监控气候相关机会的流程，包括有关主体是否以及如何使用气候相关情景分析来帮助识别气候相关机遇。	
	披露主体用于识别、评估、优先考虑和监控气候相关风险和机遇的流程在多大程度上以及如何被整合至并影响主体的整体风险管理流程。	
指针与目标	披露与跨行业指标类别相关的信息。	指标和目标进展
	披露与特定业务模式、活动或表明主体参与某一行业的其他共同特征相关的行业特定指标。	
	披露主体为缓解或适应与气候相关的风险，或者利用气候相关机遇而设定的目标，以及法律法规要求主体实现的任何目标，包括治理机构或管理层用于衡量这些目标实现进展情况的指标。	

体系证书总览

园区	经营主体	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001	QC 080000	ISO 27001	IATF 16949	ISO 13485	ISO 50001	ISO 14064	ESD S20.20	Automotive SPICE	ISO/IEC 17025	SA 8000	BSCI	RBA 8.0	UL 2799	ISO 26262	SMETA
上海研发中心	华勤技术股份有限公司	√	√	√	√	√						√	√						
	上海安勤智行汽车电子有限公司	√	√	√	√	√												√	
西安研发中心	西安易朴通讯技术有限公司	√			√	√													
华南研发中心	广东虹勤通讯技术有限公司	√	√	√	√	√													
	广东湾区智能终端工业设计研究院有限公司												√						
无锡研发中心	无锡睿勤科技有限公司	√	√	√		√							√						
东莞第一制造中心	东莞华贝电子科技有限公司	√	√	√	√	√	√	√			√					√			
	东莞和勤电子有限公司	√	√					√											
东莞第二制造中心	广东启扬科技有限公司	√	√	√	√	√									√				
	广东东勤科技有限公司	√	√	√	√						√								
	东莞市勤领汽车电子有限公司		√	√	√		√					√						√	
东莞第三制造中心	广东瑞勤科技有限公司	√	√	√	√	√					√					√			
南昌第一制造中心	南昌华勤电子科技有限公司	√	√	√	√	√		√	√	√				√		√	√		
南昌第二制造中心	南昌勤胜电子科技有限公司	√	√	√	√	√			√	√	√					√	√		√
越南制造中心	RQ TECHNOLOGY ELECTRONICS VIETNAM COMPANY LIMITED	√	√	√															
华誉精密	东莞华誉精密技术有限公司	√	√	√	√	√	√	√		√									
西勤精密	广东省西勤精密模具有限公司	√	√	√	√	√	√												
春勤精密	南昌春勤精密技术有限公司	√	√	√	√	√													

独立审验意见声明书




鉴证声明 CN25/00002259

SGS通标标准技术服务有限公司关于华勤技术股份有限公司提交的2024年可持续发展报告的鉴证报告

鉴证/验证的性质和范围
SGS通标标准技术服务有限公司（以下简称“SGS”）受华勤技术股份有限公司（以下简称“华勤技术”）的委托，对华勤技术2024年可持续发展报告中文版（以下简称“本报告”）进行独立鉴证。

鉴证声明的使用者
本鉴证声明意图提供给所有华勤技术的利益相关方。

免责声明
本报告及其中的信息由华勤技术董事会及管理层的负责。SGS并未参与本报告任何材料的准备。

我们的责任旨在告知所有华勤技术的利益相关方，在以下规定的鉴证范围内表达对文本、数据、图表和声明的意见，尤其对报告《关键绩效表》的验证。

SGS对于任何由于使用本报告中的信息而引起的直接或间接损失不承担任何责任。

鉴证标准、类型与保证等级
SGS已根据AA1000系列标准等国际公认的鉴证准则，为ESG&可持续发展报告鉴证（SRA）开发了一套规章。

本报告的鉴证依据下列鉴证标准开展：

鉴证标准	鉴证等级
AA1000AS v3 (类型 2)	中度

鉴证范围和报告标准
鉴证的内容包括评估报告中可持续发展绩效的准确性和可靠性，以及评估报告内容参照GRI Standards 2021的情况。

鉴证方法
鉴证包括鉴证前调研、采访位于中国上海市浦东新区北蔡镇绿科路699号的华勤技术总部的员工，包括进行必要的文档和记录审查和确认。

鉴证局限性
从经独立审计的财务报告中提取的数据，并未作为本验证流程的组成部分与来源数据进行核对。

报告中温室气体排放相关数据未经独立第三方核查，本次鉴证过程仅做抽样验证。

本次鉴证仅限于华勤技术集团层面，未对其所有下属公司进行原始数据的溯源。



独立性与能力声明
SGS 集团是检验、检测和认证领域的全球领导者，在多个国家/地区开展业务。SGS 申明，与华勤技术为完全独立之组织，对华勤技术其附属公司和利益相关方不存在偏见和利益冲突。

本次鉴证团队由具备与此项任务有关的知识、经验和资质的人员组成。

发现与结论

鉴证/验证意见
基于上述方法论和所进行的验证，华勤技术2024年可持续发展报告所包含的信息和数据是准确的、可靠的，对华勤技术2024年的可持续发展活动作出了公正和中肯的陈述。

全球报告倡议组织《可持续发展报告标准》结论、发现和提议

鉴证团队认为，华勤技术2024年可持续发展报告参照了GRI Standards 2021的要求。

发现和提议
对于鉴证过程中发现的良好实践、可持续发展活动及其管理过程中的建议，均在《可持续发展报告鉴证内部管理报告》中进行了描述，并提交给了华勤技术的相关管理部门，供其持续改进的参考。

签字：



代表通标标准技术服务有限公司

David Xin
Sr. Director – Business Assurance
北京市阜成路73号世纪裕大酒店16层

2025年04月10日
WWW.SGS.COM



读者反馈



扫一扫，反馈您的意见与建议

尊敬的读者：

您好！

非常感谢您百忙之中阅读《华勤技术股份有限公司2024年度可持续发展报告》。为了向您及其他利益相关方提供更有价值的信息，并有效促进公司提升履行ESG工作的能力与水平，我们真诚期待您的意见和建议。

选择题（请在相应位置打√）

1. 您对本报告的整体评价是？

很好 较好 一般 较差 很差

2. 您认为本报告的内容质量：

很高 较高 一般 较低 很低

3. 您认为本报告的结构：

很合理 较合理 一般 较差 很差

4. 您认为报告版式设计和呈现形式：

很好 较好 一般 较差 很差

5. 您认为华勤技术在环境议题上的综合表现：

很好 较好 一般 较差 很差

6. 您认为华勤技术在社会议题上的综合表现：

很好 较好 一般 较差 很差

7. 您认为华勤技术在治理议题上的综合表现：

很好 较好 一般 较差 很差

开放性问题

您对华勤技术股份有限公司的可持续发展工作及本报告有任何意见与建议？

地址：上海市浦东新区绿科路699号华勤技术全球研发中心

邮编：201203

电话：021-80221108

电子邮箱：ir@huaqin.com, esg@huaqin.com

HQ HUAQIN
华勤技术
股票代码 **SH** 603296

