



2024 得辉达可持续发展报告

SUSTAINABILITY REPORT

让世界每一个角落响起得辉达的美妙声音



得辉达（深圳）工业园



得辉达（赣州）工业园



得辉达（越南）工业园

Professional Manufacturer Of Speakers. Headphones. AIOT Smart Products!

DHD 得辉达科技

目录 | CONTENTS



关于本报告	02
董事长寄语	03
关于得辉达	04
附录	54
报告评价与意见	59

01

公司治理

公司治理结构	14
ESG战略和组织	16
ESG管理策略	17
合规经营与反腐败	18
风险管理	19
信息安全管理	20

03

环境责任

应对气候变化	32
碳排放管理	32
减碳路径	33
绿色生产	34
循环经济	35
生态保护	36

05

关爱员工

员工权益	42
薪酬福利	44
劳工管理	45
人才培养与队伍建设	46
多渠道沟通	47
丰富的业余活动	48
职业健康安全管理	49

02

产品质量与客户服务

科研创新	22
知识产权	23
有害物质管理	24
产品质量	25
客户服务	28
智能制造	29

04

负责任的供应链

供应商合作与管理	38
责任矿产	39
绿色供应链	40

06

社区贡献

乡村振兴	52
社区互动	53
爱心捐助	53

关于本报告

报告概述

本报告的目的是向客户、员工、供应商、社区以及社会各界利益相关方全面展示赣州得辉达科技有限公司（以下简称“得辉达”“公司”或“我们”）在2024年度履行社会责任的良好绩效。本报告为公司发布的首份可持续发展报告。

编制依据

得辉达参考《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》（《指引》）和GRI标准的要求，及明晟（MSCI）等资本市场环境、社会 and 治理（ESG）评级关注议题编制本报告。本报告通过利益相关方调研和实质性议题分析，系统整合验证数据后编制完成。

资料来源

报告所使用的资料均来自得辉达及其子公司。

报告范围及边界

主要经营地	主体公司	简称
赣州	赣州得辉达科技有限公司	得辉达
深圳	深圳市得辉达智能科技有限公司	深圳得辉达
越南	越南得辉达科技有限公司	越南得辉达

时间范围

报告时间为2024年1月1日起至2024年12月31日。

可靠性声明

得辉达董事会对报告内容的真实性、准确性和完整性负责。

确认及批准

本报告通过董事会批准确认。

获取本报告

本报告为年度报告，每年定期发布一次，以便及时向利益相关方传递公司社会责任动态。您可通过以下网站获取本报告。

<https://www.dehuida.com/portal/about/index.html>

董事长寄语



刘嫒

公司董事长

尊敬的各位同仁、合作伙伴与社会各界朋友：

当前，全球发展正经历深刻变革，可持续发展已成为企业高质量发展的核心议题。ESG理念不仅是企业社会责任的延伸，更是我们应对气候变化、推动绿色创新、实现长期稳健经营的重要指引。2024年，得辉达将秉持“科技为基、创新为魂”的发展理念，将ESG深度融入企业战略与运营，以实际行动响应国家“3060双碳”目标，构建绿色智造生态。我们以音视频产业为支点，全面推动价值链低碳转型，致力成为享誉全球的电子产品智造平台可持续发展的坚定践行者和积极引领者。

完善治理架构，夯实发展根基

自1997年创立于深圳以来，得辉达始终将规范治理作为企业立足之本。我们持续优化“三会一层”治理机制，不断完善风险管控与内部监督体系，推动治理能力现代化。通过强化商业道德与合规管理，我们与各利益相关方构建了长期稳固的信赖关系，为企业可持续经营奠定坚实基础。

践行绿色低碳，打造可持续竞争力

我们坚定推进绿色低碳转型，将环保理念贯穿研发、生产与运营全流程。通过优化能源结构、升级生产工艺、开发高效节能产品，我们有效降低了碳足迹与资源消耗。2024年，得辉达持续推进低碳制造与循环经济实践，不断提升环境绩效，助力客户与社会共同迈向绿色低碳的未来。

创新驱动发展，共创行业未来

在“创新驱动+用户导向”双轮发展战略的引领下，我们持续加大研发投入，致力于提供优质、高效、环保的智能制造解决方案。通过深化数据赋能、推进智能制造与绿色设计，我们不仅提升了产品竞争力，更积极协同产业链伙伴共建绿色生态，共创行业新价值。

关爱员工成长，构筑人才高地

员工是企业最宝贵的财富。我们高度重视人才发展与权益保障，通过健全职业发展体系、完善培训机制与激励政策，充分激发员潜能，营造包容、多元、共进的组织氛围。得辉达致力于为每一位员工提供实现价值的平台，共同迎接产业变革带来的机遇与挑战。

致力社会共赢，传递责任温度

我们始终坚持履行社会责任，将企业责任延伸至供应链、社区与更广泛的社会领域。通过打造负责任的供应链体系、支持乡村教育与扶贫公益、积极参与社区建设，得辉达不断拓展责任边界，以实际行动彰显企业的时代担当与人文关怀。

感恩过去，共赴新程。在此，我谨向得辉达全体员工、合作伙伴及社会各界表达最诚挚的感谢。让我们继续携手同心，以科技赋能可持续发展，共同谱写得辉达高质量发展新篇章！

关于得辉达

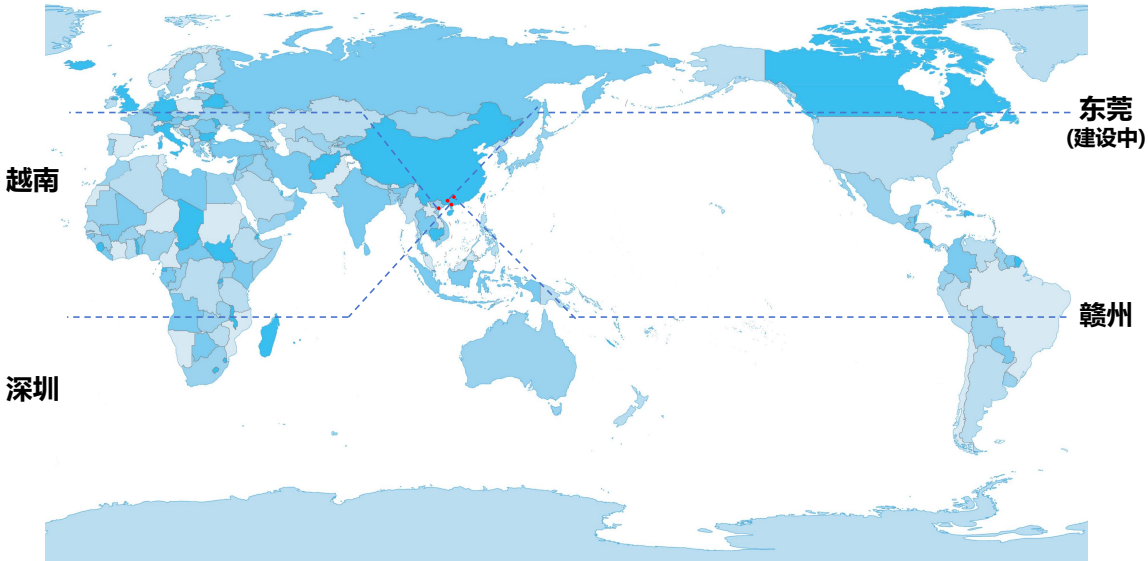
公司简介

公司于1997年创始于深圳龙华，原名“得辉音箱厂”，初期是一个基础薄弱的小型工厂，在创始人唐文亮先生的正确引领下，经过十多年的快速发展，成为一个在国内外享有良好声誉的专业音箱制造商。在公司创建之初，便以追求高质量的产品为目标，以“诚信、专业、团队、创新、顾客导向”作为公司的经营理念，赢得众多国际大客户的信赖，并成为众多国际大厂的合作伙伴。



工业布局

得辉达立足全球战略，辐射全球市场，以中国深圳、赣州、东莞为枢纽，并以越南制造中心为补充，共设3大生产基地和1个研发中心；同时构建覆盖全球的营销与服务网络，实现“三地制造、联动研发、就近服务”，让需求响应更迅捷、客户合作更紧密。



审图号：GS(2016)1664号
自然资源部 监制

1 研发中心

深圳

3 生产基地

深圳
赣州
越南

公司使命

让世界每一个角落响起得辉达的美妙声音

- 聚焦客户需求
- 聚才科技创新
- 聚力智造服务
- 为客户创造价值
- 为员工创造机会
- 为社会贡献力量

公司愿景

致力成为享誉全球的电子产品智造平台

核心价值观

- 客户服务 、 创新共赢
- 诚信重诺 、 开放革新
- 团结奋进 、 追求卓越
- 勇于担当 、 结果导向

业务结构

得辉达秉承“诚信重诺、创新共赢、团结奋进、追求卓越、勇于担当、结果导向”的企业核心价值观，始终坚持以技术创新为核心，集产品研发和生产服务于一体，逐步完成从传统制造向智能制造的跨越，实现成为享誉全球的电子产品制造平台的宏伟愿景。

行业合作

- 中国电子音响行业协会
- 深圳市音响行业协会
- 中国电子元件行业协会
- Sedex协会
- 杜比协会
- 蓝牙协会



主要产品

公司产品覆盖：便携式音频、智能穿戴、智能教育、视频会议、美容健康及其他智能产品。

AUDIO产品

- 蓝牙音箱
- 收音音箱
- 派对音箱
- 回音壁音响



智能穿戴

- 无线领夹麦
- 骨传导耳机



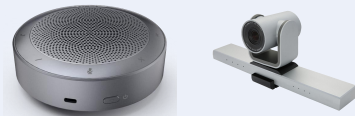
智能教育

- 壁挂式音箱



视频会议

- 会议扬声器
- 视频摄像头



美容健康

- 美容仪
- 激光脱毛仪



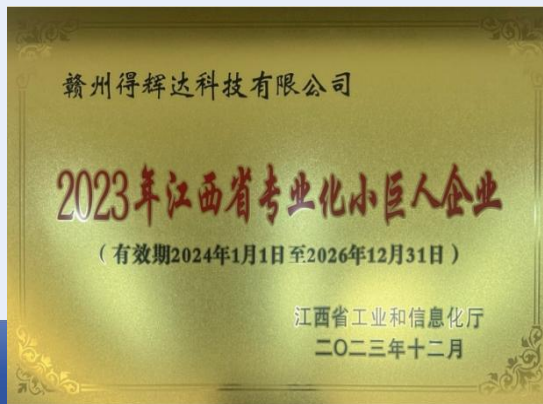
发展历程



公司荣誉



江西省数字经济重点企业



2024-2026江西省专业化小巨人企业



三百山生态保护基金会名誉理事单位



杰理科技CEO音频战略合作伙伴



2024声学楼论坛技术创新大奖

国际产业峰会暨声学楼
十九周年年会最佳参展商奖

江西省智能电子音响产业技术创新战略联盟牵头单位



入选江西省省级企业技术中心名单

绩效

治理

《廉洁协议》签署率

100%



《厂商诚信廉洁协议》签署率

100%



商业道德举报处理率

100%



信息泄露事件

0 次



专利数量

167 件



客户投诉处理率

100%



ESG 专项投资者沟通

4 次



环境

温室气体（范围 1&2）排放量

3592tCO₂e



工业废水

零排放



社会

质量管理体系覆盖率

100%



环境管理体系覆盖率

100%



慈善捐赠

36 万元



利益相关方参与

利益相关方的需求与期望是公司制定可持续发展战略、优化可持续发展管理的核心考量因素。我们分析和梳理了业务环节中可能涉及的相关方，依据其对公司的依赖程度及影响，识别出6类关键利益相关方。通过建立常态化沟通机制，我们积极倾听他们的诉求与关切，并将这些问题纳入运营和决策流程中。这不仅有助于优化公司管理，还能确保在公司发展过程中充分考虑各方利益，为利益相关方创造长期价值，推动公司与社会、环境的和谐共生与可持续发展。

序号	利益相关方	主要议题		回应方式
1	政府及监管部门	合规运营 信息披露 污染物管理 资源循环使用	公司治理 商业道德 节能降耗 气候变化风险与机遇	监管机构核查 政策执行 信息披露 调查问卷
2	股东及投资者	发展战略 风险管理 能源管理 碳排放管理	公司治理 合规运营 商业道德 利益分配	股东大会 会议沟通 现场沟通 信息披露
3	员工	员工权益 员工关怀 员工安全		人才留任与发展 员工权益及福利 职场多元化与平等机会 薪酬福利 员工满意度调查
4	社区	环境合规管理 生物多样性保护 大气污染物管理	社区活动 公益项目 碳承诺	工会活动 公益活动 社区效益反馈 活动参与
5	客户及供应商	负责任采购 产品安全 科研创新 知识产权保护		信息安全 线下推广 诚信经营 合作共赢 道德采购 节能减排 调查问卷
6	NGO及媒体	清洁技术机遇 负责任供应链管理	信息披露 碳承诺与管理	定期信息披露 行业交流活动

实质性议题确定

公司积极落实深交所《指引》要求，认真开展双重重要性议题的识别与分析工作。在议题识别与分析过程中，充分借鉴GRI标准、ISSB准则等国际通行的可持续信息披露规范中关于议题重要性分析的原则、方法以及流程。同时紧密结合公司自身的发展战略和所处行业的特点，对ESG议题进行了初步的识别与筛选。在此基础上，从影响重要性和财务重要性两个维度出发，全面、深入地推进本年度重要性议题的评估与分析工作，以保障ESG工作的精准性和有效性。

重要议题的识别分析流程

背景识别与了解

- 了解国际、国家、监管的要求，结合公司实际现状。
- 了解利益相关方关注的议题。

议题识别

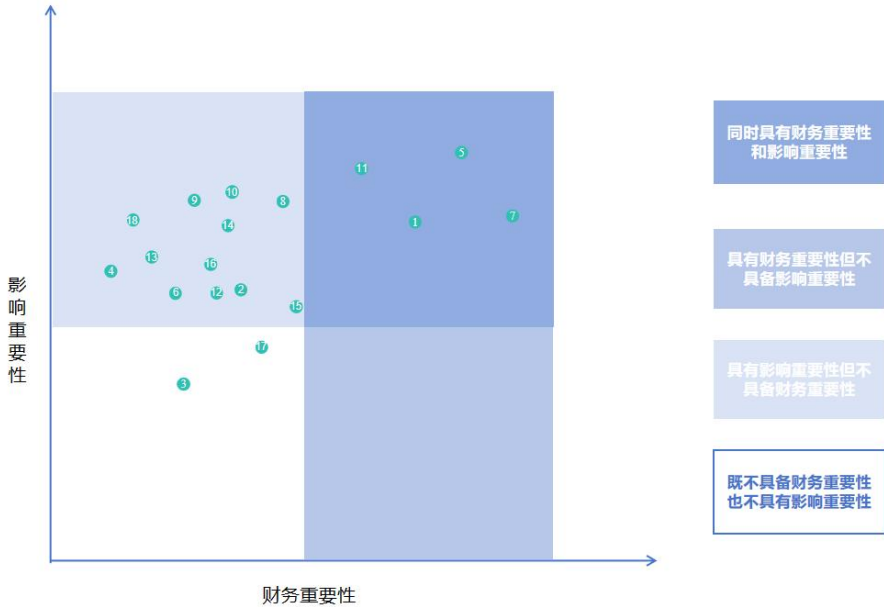
- 对了解到的议题进行汇总。
- 结合公司行业定位和实际生产流程明确议题范围。

议题重要性评估

- 影响重要性评估
通过员工、客户、供应商等核心利益相关方多维调研（问卷/电访/实地），依据“影响的严重程度”与“影响的可能性”两个因素得出评估结果。
- 财务重要性评估
对公司的董事会成员、高管团队调研，分别对短期、中期和长期的影响进行评估，得出财务重要性评估结果。

议题确认与审批

- 通过公司大会决议确认形成议题矩阵。



环境		社会		治理	
1	应对气候变化	5	产品质量	15	公司治理
2	排放物与废弃物管理	6	客户服务管理	16	合规运营
3	循环经济	7	科研创新	17	商业道德
4	环境合规管理	8	可持续供应链管理	18	ESG管理
		9	员工权益与福利		
		10	员工培训与发展		
		11	职业健康与安全		
		12	知识产权保护		
		13	乡村振兴与社会贡献		
		14	信息安全		

实质性议题确定

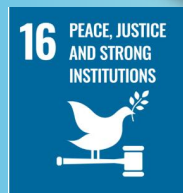
财务重要性议题风险机遇与应对策略

公司依据《指引》要求，针对财务重要性议题，围绕风险、机遇和应对策略三个方面的核心内容及相关规定进行披露。

财务重要性议题	风险	机遇	应对策略
应对气候变化	国际对我国出口的碳关税政策加深了贸易壁垒，对公司碳排放提出了更高的要求，提高了企业的成本支出。	公司总能源使用量较少，可通过节能技改和购买绿电来实现碳中和；申报节能减排和碳中和项目获取政府补贴。	识别公司在各基地的低碳技术，可以提高运营效率和降低成本，彰显公司影响力。
产品质量	客户对企业的产品质量提出了更高的要求，需要协同上游供应链提高材料的一致性。	高质量、高可靠性的产品能够给公司带来巨大收益。	加强质量管理体系的管理，定期开展审核策略。
科研创新	若公司未能有效推动科研创新可能会导致公司面临技术滞后，市场份额下降的风险，可能导致营业收入下降。	助力公司面对多变的市场变化的应对能力，保障公司的市场份额。	坚持加大研发投资和人员招聘，保障公司的创新力。
职业健康与安全	职业健康与安全管理不到位可能会引发工伤赔偿、法律诉讼和公众负面评价增加，增加公司的运营成本。	增强员工的满意度，可提升工作效率、减少人员流失。	加强职业健康与安全管理，增进员工身心健康，激发工作热情，营造高效的办公环境，提升公司运营的可持续发展能力，同时降低运营成本。



公司治理

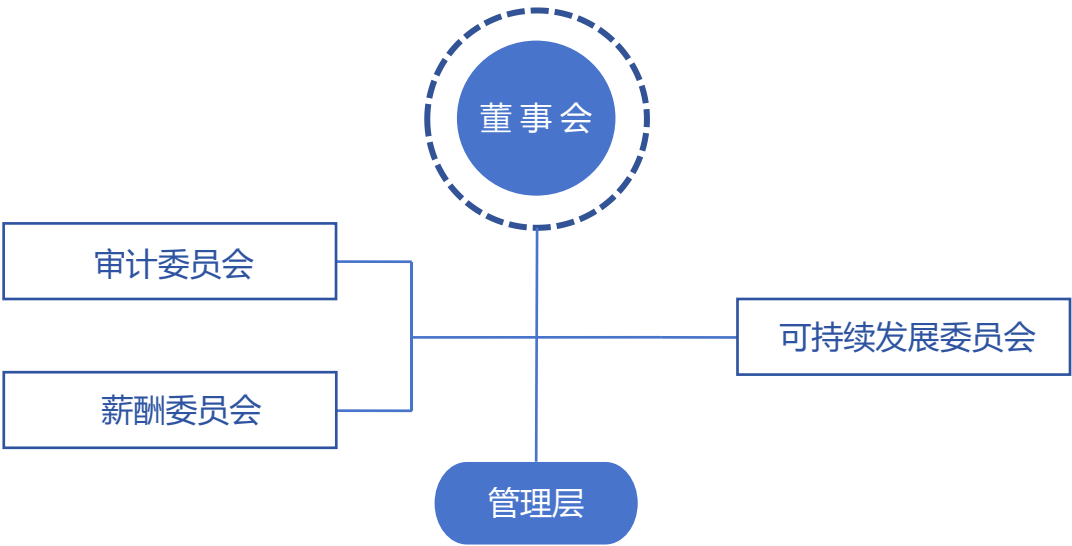


- 公司治理结构
- ESG战略和组织
- ESG管理策略
- 合规经营与反腐败
- 信息安全管理
- 风险管理

公司治理结构

关于董事会

健全的公司治理架构是得辉达可持续发展的核心保障。依托全面且完善的治理体系，公司持续提升透明度和运作效能。公司严格按照《中华人民共和国公司法》《公司章程》规定的董事选聘程序选举董事，选举董事时实行累积投票制。公司董事会下设薪酬委员会、审计委员会和可持续发展委员会，在促进公司规范运作和健康发展等方面发挥了重要作用。公司董事会的主要职责包括策划公司治理、对外投资等议案，为公司经营发展做出合理、科学的决策。



得辉达公司治理架构

治理架构

董事会

制定公司长期战略方向，明确发展目标，批准重大投资与运营决策。
任命或解聘高管，评估其绩效，并确保合规运营。
完善治理结构，确保透明度和利益相关者利益平衡。

委员会

审计委员会、可持续发展委员会、薪酬与考核委员会、提名委员会，为董事会的决策提供了科学和专业的意见和参考。

- 审计委员会
监督财务报告的真实性与审计流程独立性，评估内外部审计结果，推动风险整改。
- 薪酬委员会
设计高管薪酬结构，挂钩业绩与长期价值创造，审批绩效考核标准，避免过度冒险激励。
- 可持续发展委员会
制定并监督ESG战略、碳中和目标的实施，确保合规与利益相关方沟通。

管理层

管理层按照《公司章程》等相关规定履行职责，组织实施董事会决议，并向董事会报告工作，积极推进公司年度经营管理工作。



报告期内，未收到监管部门的处罚。

公司治理结构

股东权益保护

得辉达严格按照《中华人民共和国公司法》及《公司章程》等相关规定和要求召集、召开股东大会，保障全体股东权利的平等，持续优化股东大会参与机制，支持股东有效行使权利。

公司注重股东分红，积极回报投资者。依据中国证监会发布的《关于进一步落实上市公司现金分红有关事项的通知》要求及《公司章程》等相关文件规定，公司在自身取得成长与发展的同时，注重对股东的回报，并坚持与股东及投资者共享公司成长收益。综合考虑各年度盈利状况、实际经营需求、未来发展需求及股东意愿等因素，合理制定年度利润分配方案，为股东带来切实的价值回报。



投资者沟通

公司高度重视与投资者的沟通交流，始终致力于通过多种方式和渠道与投资者保持积极、透明且高效的互动。公司通过定期邮件、专题会议、现场交流等多种方式和渠道与投资者保持积极的沟通，确保投资者能够及时、全面地了解公司的发展动态及未来规划。我们相信，这种透明高效的沟通机制不仅有助于增强投资者的信心，还能促进公司与投资者之间的长期合作关系，共同推动公司的可持续发展。

报告期内，得辉达共计开展5次以上的ESG专项投资者沟通活动，积极回应利益相关方对公司ESG战略及可持续发展重要议题的关切，增强投资者对得辉达ESG实践的了解，提升公司信息披露透明度和投资者信任度。



报告期内，得辉达投资者沟通方式：

- ✓ 一对一专题会议沟通
- ✓ 电话、邮件等小规模沟通
- ✓ 现场沟通

ESG战略和组织

ESG战略

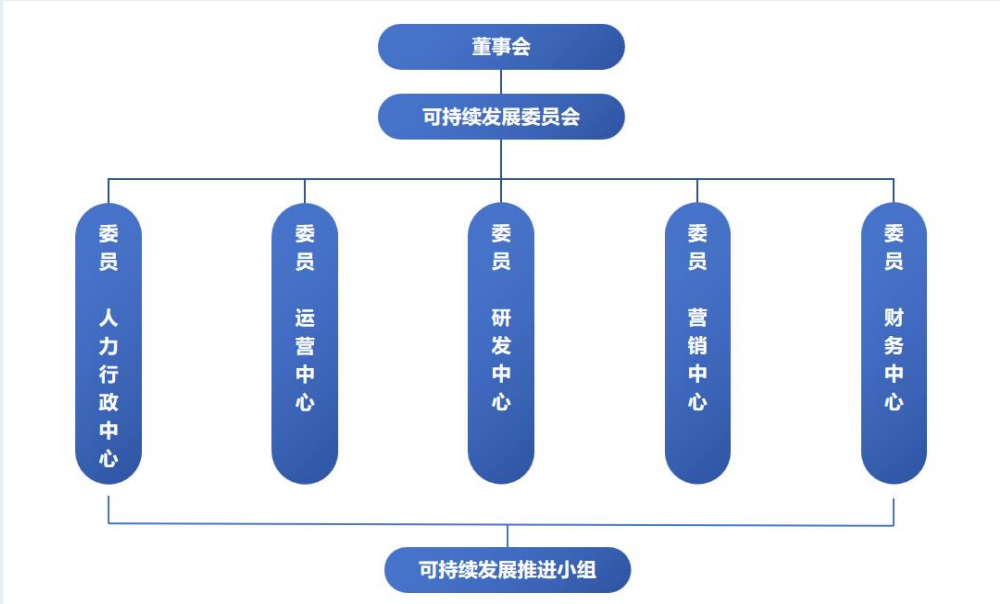
公司秉承“客户服务、创新共赢；诚信重诺、开放革新；团结奋进、追求卓越；勇于担当、结果导向”的核心价值观，致力成为享誉全球的电子产品智造平台。在追求卓越的征程中，公司深刻认识到企业不仅要创造经济价值，更要积极履行社会责任，实现企业与社会、环境的和谐共生和可持续发展。因此，公司将社会责任深度融入整体战略布局，明确了在经济增长、环境保护和社会贡献等方面的责任目标。

ESG组织

公司已建立由董事会、可持续发展委员会和可持续发展推进小组构成的公司级可持续发展管理架构，将可持续发展的相关影响、风险和机遇全面融入公司战略实施、重大决策、风险管理和日常运营中。

可持续发展委员会举行定期年度重要议题汇报至最高决策机构董事会，包括公司ESG目标及进展情况、重大议题的尽职调查结果以及利益相关方提出的其他问题反馈。

公司制定并实施可持续发展委员会领导力履职考核机制，建立可量化的ESG绩效指标，覆盖废弃物排放、资源消耗、供应链管理、职业健康安全、人力资本留存、可持续发展领域经营等多项议题。



得辉达公司可持续发展架构

可持续发展委员会

- 制定并监督ESG战略、碳中和目标的实施
- 确保合规与利益相关方沟通

可持续发展推进小组

- 负责跟进落实ESG战略目标
- 提供ESG报告相关内容

ESG管理策略

公司以“合规治理、绿色低碳、关爱员工、责任采购”为核心指引原则，将ESG要求贯穿于公司内部管理和日常运营的全过程，锚定可持续发展目标，系统性地推进可持续发展相关工作。



合规治理

合规是公司稳定生产运营的法律红线，更是彰显企业责任担当和信誉形象的重要窗口。持续优化公司治理架构，提升治理效能，严格秉持商业道德规范，与投资者、客户、员工等利益相关方构建互利共赢的信任生态体系，通过提升ESG治理效能，夯实长期价值根基，推动环境友好、社会包容、治理完善的高质量可持续发展。



绿色低碳

坚决贯彻落实国家“十四五”规划要求，将重点聚焦于推动企业的绿色低碳转型工作。通过实施节能降耗措施，积极推广高效节能技术、产品和服务，同时大力发展绿色产品。我们致力于为国家“3060双碳”目标的实现贡献力量，以实际行动践行企业的社会责任，为推动经济社会的可持续发展作出积极贡献。



关爱员工

致力于打造一个充满友爱与和谐的职场氛围，尊重每一位员工的合法权益。为此，我们不断完善员工管理制度，建立畅通的员工沟通渠道，确保员工的声音能够被充分听取。同时，我们为员工提供多元化的培训路径，助力员工个人成长与发展。此外，我们还建立了完善的职业健康管理体系，努力营造一个安全、健康、舒适的工作环境，让员工在工作中感受到关怀与支持，从而实现员工与企业的共同成长。



采购 责任采购

将责任采购理念深度融入供应商的选择与合作流程，严格评估供应商在环境合规、劳工权益和商业道德等方面的表现，优先选择符合可持续发展要求的合作伙伴。制定绿色采购政策，要求供应商减少资源浪费，使用环保材料，并鼓励其参与循环经济实践。同时，建立供应链透明度机制，定期审核关键供应商的ESG绩效，对不符合要求的供应商采取整改辅导或退出机制，确保供应链全链条符合可持续发展目标。这样既降低了供应链风险，又通过协同效应为行业树立标杆，实现企业与社会价值的双赢。



合规经营与反腐败

得辉达始终坚持将诚信经营深度融入业务管理全流程，构建廉洁透明的营商环境。通过优化内部控制体系，加强廉洁文化建设，不断深化员工的公平竞争观念和商业道德素养，从而确保企业运营的持续性和强大的抗风险能力。

合规经营

公司坚持合法合规经营，严厉打击员工与合作伙伴的不正当往来和商业贿赂行为。为有效防范商业贿赂，明确禁止员工收受礼品礼金，在员工入职时，100%签订《廉洁协议》，营造良好的营销环境。坚决反对不正当竞争，努力营造公正透明、合作共赢的商业环境，构建“亲清”的新型合作伙伴关系。同时，公司还与供应商签订了《供应商诚信廉洁协议》等相关文件，致力于为供应商打造一个公平、公正、透明且高效的竞争平台，明确宣贯针对违规违法行为的举报奖励政策，引导供应商和员工在业务合作中严格遵守廉洁自律准则，确保商业行为的合规性和公正性。



为有效防范廉洁风险，公司每年组织1次覆盖全部工厂的内部商业道德审计，以保障公司运营的稳健性。在本报告期内，内部审计未发现任何经确认的贪腐行为，也未出现重大风险事件。

反贪污举报管理

公司秉持“零容忍”原则，建立覆盖全业务流程的反贪污举报体系。报告期内，通过企业微信、公共邮箱和官网三大渠道，开展反贪污管理工作。所有线索统一管理，实行编号、分级、限时、督办及闭环管理；重大案件由审计、法务及外部法律顾问组成的联合专案小组处理。调查结果每季度向董事会审计委员会汇报，持续提升透明度。



举报人保护

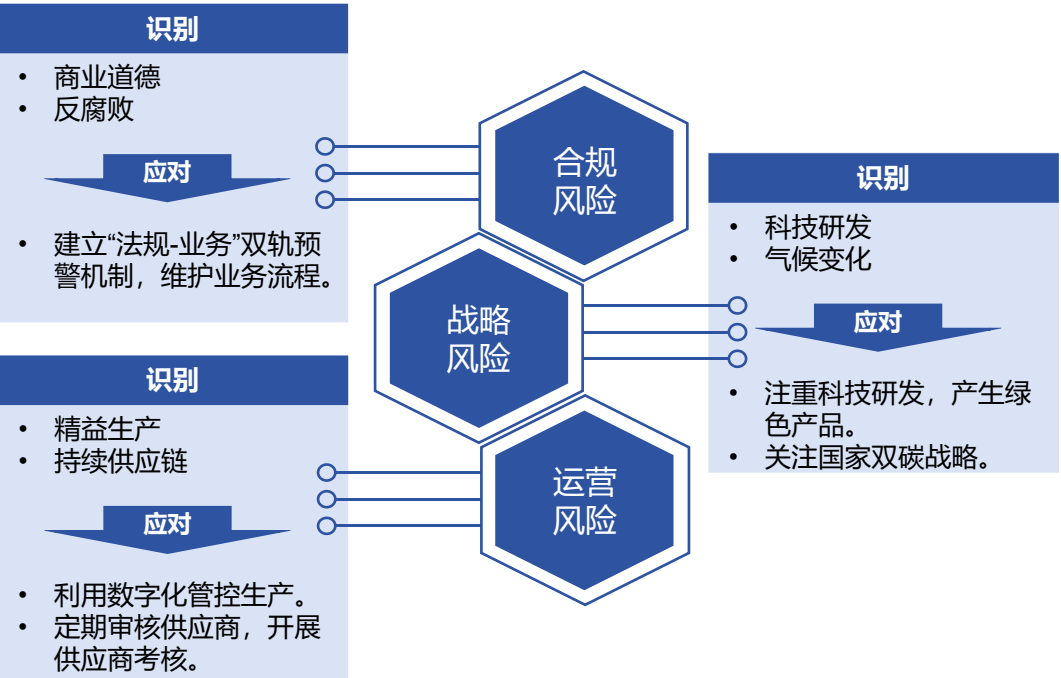
公司深知有效举报需严密保护举报人。举报人可选择实名、匿名或代号提交信息，并凭唯一验证码实时跟踪进度，确保身份不暴露。一旦查实泄露行为，立即解除劳动合同并移交司法机关处理。



风险管理

公司深知风险控制是生存和长期稳健发展的基础。为此，公司依据相关法律法规，建立了合理且有效的内部控制制度体系，确保经营管理合法合规、资产安全及财务报告真实完整，满足各利益相关方对风险控制和规范治理的需求。

风险识别与应对



报告期内，内部审计部门在董事会的领导下，独立开展审计工作，监督公司及子公司的经营活动和财务收支，并检查员工廉洁自律情况。这有助于提升经营管理水平和风险防范能力，推动战略目标实现与可持续发展，切实保护股东和相关方的合法权益。

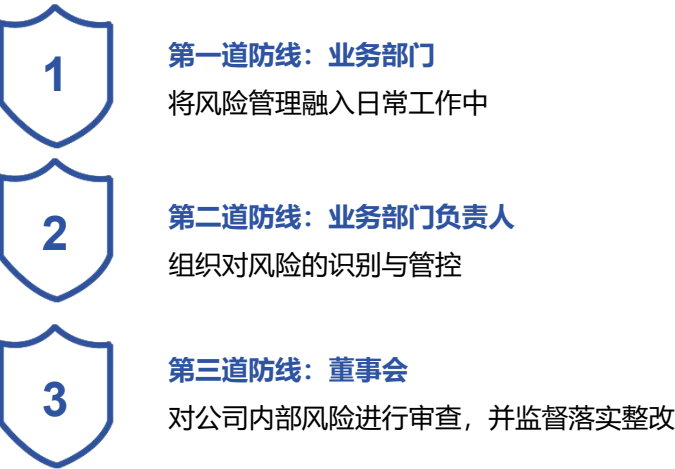
风险内部管控

2024年，得辉达以“制度先行、数字赋能、动态迭代”为主线，将风险管理深度嵌入企业DNA。公司内部将风险识别、评估、应对、复盘四大动作标准化、流程化；随后组织各部门对战略、合规、运营及气候变化等风险进行分析，输出风险热力图。依据风险热力图，公司迅速启动分层应对机制。



内部管控管理

公司建立了以董事会为核心，以各部门负责人为领导，以各业务部门为执行小组的风险管控组织架构，并形成了三级防线。



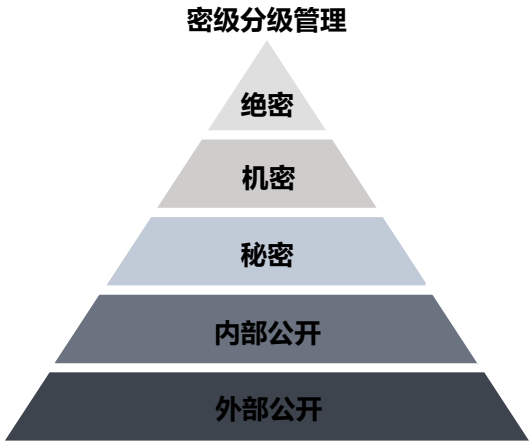
信息安全管理

信息安全管理

公司全面遵循全球业务所在司法辖区的数据合规要求，严格贯彻《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》以及欧盟《通用数据保护条例（GDPR）》等业务运营所在国家或地区适用的法律法规，通过强化信息安全管理，保障公司的可持续发展。

公司以《信息安全管理手册》为核心纲领，搭建了包括《信息安全管理制度》《IT账号及权限管理办法》在内的一系列体系文件，通过分级管控、流程审批和技术防护三位一体机制，确保涉密信息在传递、使用和保存过程中的安全性，防范泄密风险。

研发中心启用了高级密级管理方案。在硬件方面，单独部署受控存储服务器并启用数据防泄密系统（DLP），严禁未经认证的移动存储设备、网盘及社交软件接入；在管理方面，非研发人员默认无权访问核心文件，筑牢研发数据保密防线，构建技术机密全生命周期防护体系。



信息安全文化建设

公司将信息安全能力建设纳入全员必修课程体系，通过常态化培训机制和场景化演练，持续强化员工的合规意识和数据防护能力，打造企业信息安全的核心防线。

培训覆盖率

100%

培训次数

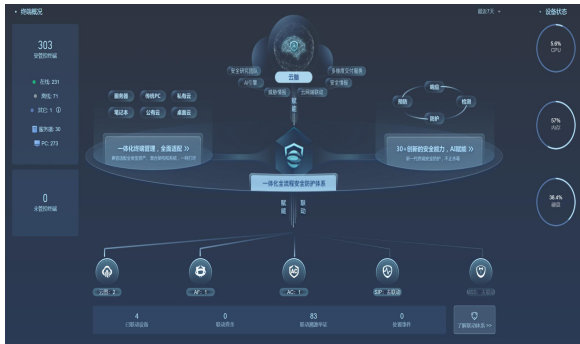
8+

培训时长

320+

信息安全管理系统

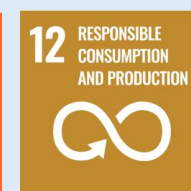
公司通过部署Web防火墙（WAF）与终端防护软件（aES）协同构建安全防线：WAF部署于网络边界，专注于Web应用层防护，通过拦截应用数据库（SQL）注入、跨站脚本攻击（XSS）等攻击行为，阻断外部恶意请求的渗透，保障服务器与业务系统入口的安全；终端防护软件则部署于终端设备，抵御病毒及恶意软件的入侵，防范终端被劫持或数据泄露。从网络入口与终端节点形成“边界拦截+终端加固”的立体防护体系，全面降低系统安全风险。报告期内，拦截恶意攻击次数超过4600次。



报告期内，得辉达：
未发生重大信息安全及客户隐私泄露事件。

产品质量与客户服务

- 科研创新
- 产品质量
- 客户服务
- 有害物质管理



科研创新

治理：科研赋能，完善ESG治理体系

得辉达高度重视研发管理，通过资源统筹、技术赋能和人才梯队建设，夯实公司持续创新发展的科研实力。研发中心最高负责人作为可持续发展委员会成员之一，统筹决策研发中心的ESG事务。同时，公司在深圳和东莞建设研发中心，持续驱动产品和服务向智能化升级，打造自进化、可扩展的创新生态。

战略：创新驱动，制定ESG战略

得辉达将科研创新作为制定可持续发展战略的核心驱动力。通过深入的市场调研和行业分析，结合公司的实际情况，制定了一套具有前瞻性和可操作性的可持续发展战略规划。公司加大在高新技术研发、资源循环利用、环保技术等领域的研发投入，致力于开发和应用更环保、更高效的生产技术和产品，以降低对环境的影响，同时创造新的经济增长点。

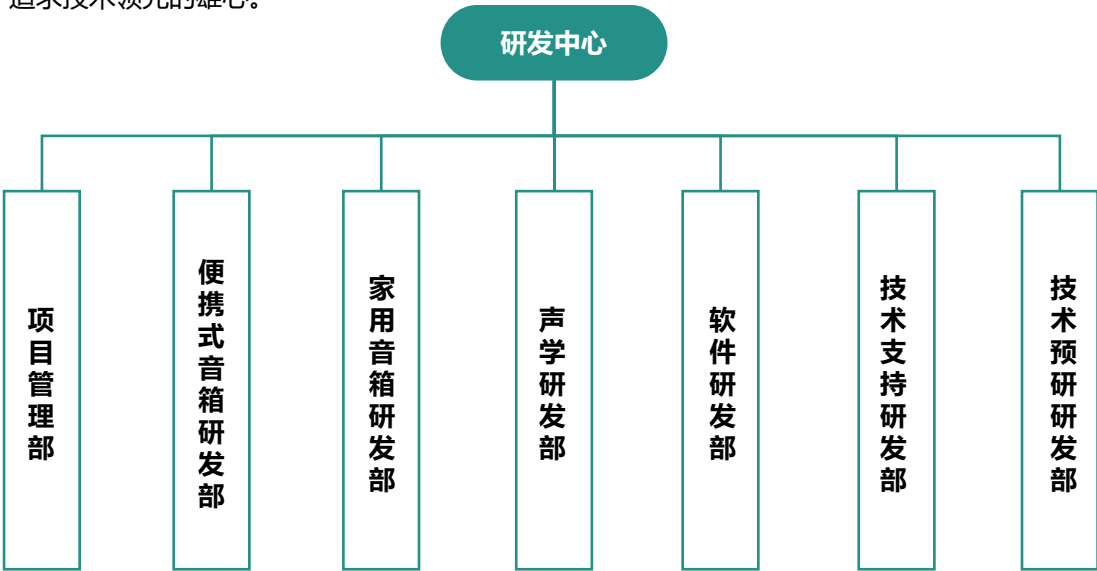
风险管理与应对行动：科技支撑，应对ESG风险

得辉达高度重视ESG风险管理，利用科研技术创新风险识别、评估和应对机制。公司制定了相应的应对策略和行动计划，通过持续的技术创新和管理优化，降低风险发生的可能性和影响程度。在管理方面，公司不断加大在便携式音箱、家用音箱、声学 and 软件技术等领域的研发投入，提升公司应对风险的能力。

得辉达不断提升公司的研发能力，在深圳设立全球研发总部，并于2023年在东莞建设全新研发大楼，加速产品与服务的智能化升级。

研发团队

得辉达拥有一支以公司高层领导为核心的研发团队，汇聚了专业领域的精英人才。截至2024年，公司研发人员总数达到202人，占公司总人数的8.3%，这一比例充分体现了公司对研发创新的高度重视。各研发人员在各自的专业领域拥有深厚的知识储备和丰富的研究经验，为公司的技术创新提供了强大的智力支持。2024年，得辉达在研发方面的投入占公司营业收入的3%，这一投入力度不仅展现了公司对研发的坚定决心，也彰显了其在行业内追求技术领先的雄心。

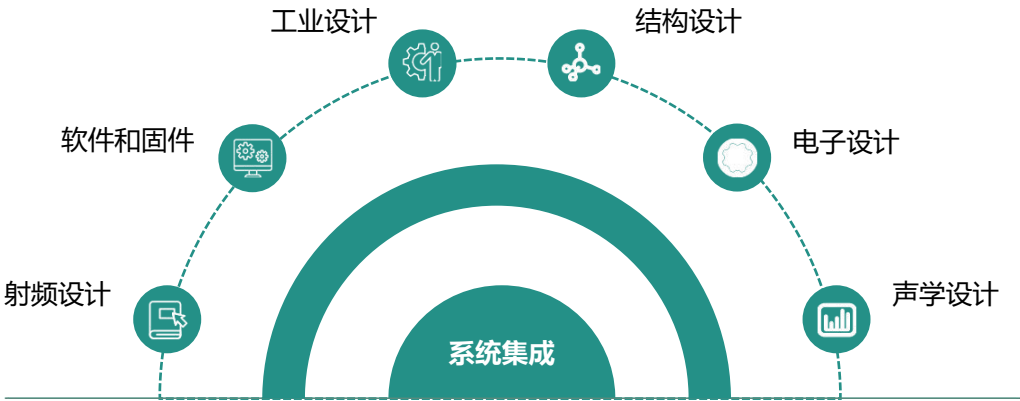


研发中心组织架构

研发部门与职责

部门	主要职责
便携音箱研发部	专注小型化、低功耗、移动户外场景音箱品类的硬件、结构设计开发。
家用音箱研发部	专注开发家庭场景下高保真、大功率音箱品类、多房间联动的音频系统及配套解决方案和开发。
声学研发部	攻关扬声器、麦克风等声学器件性能优化与创新架构设计，新型振膜材料、声学仿真模型、DSP算法。
软件研发部	负责音频算法、设备控制固件、产测软件开发和多设备协同协议。
技术预研部	探索3-5年内的颠覆性新技术，预研新产品技术储备。
技术支持部	为各部门提供包装、美工、认证、贴片技术和系统平台服务保障，解决开发及量产难题与系统平台问题。
项目管理部	统筹全公司产品项目生命周期管理，确保资源高效配置与战略目标对齐。

系统集成能力

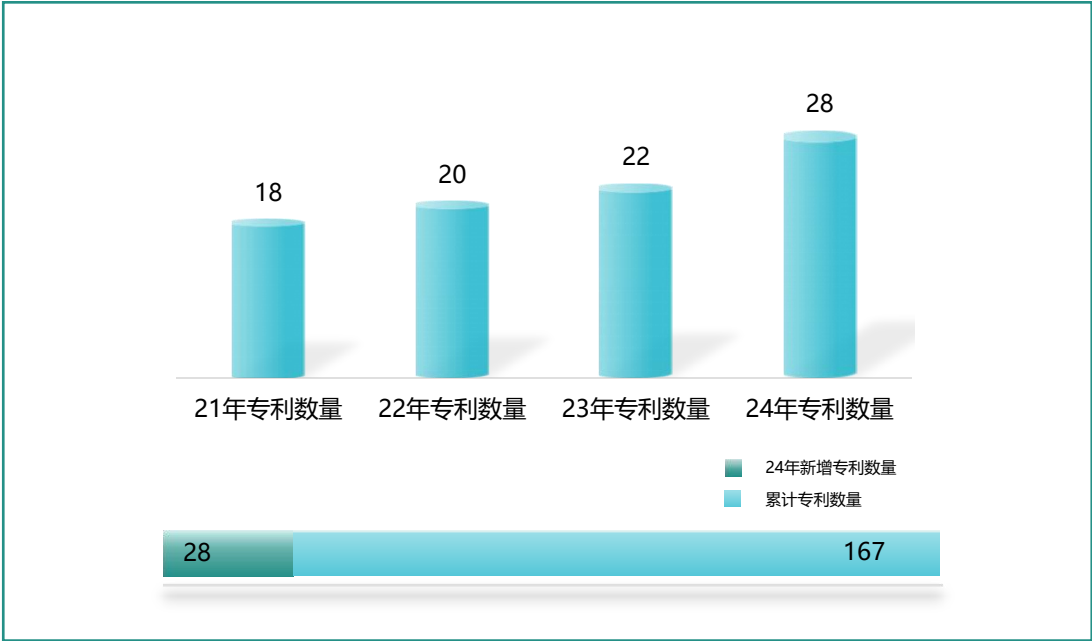


知识产权

得辉达严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国著作权法》《中华人民共和国商标法》等法律法规，既保护自己的知识产权成果，也尊重他人的权利。通过专利检索、内部审计等手段，提前发现并化解侵权隐患，确保创新在合法、安全的轨道上持续发展。

专利

公司专注于原创与突破，专利数量呈现逐年递增趋势。截至2024年，公司已获得授权专利167项，其中发明专利23项，实用新型专利109项，外观设计专利3项，软件著作权32项。



未发生

重大的侵犯他人商标权、专利权及著作权事件。

有害物质管理

公司严格遵守各国及各区域的环保法规以及客户限用物质要求，通过了QC080000有害物质过程管理体系认证。公司制定了《环境有害物质管理标准》《环境管理物质识别评估程序》《环保物料/零件风险等级评估程序》等一系列程序文件，对产品开发、物料采购、生产制程等全流程进行严格管控。

有害物质流程管理

01 产品开发阶段

- 在开发阶段，首先，识别客户HSF（有害物质减免）要求，确保合规性；其次，研发选型需同步满足客户标准和公司内部要求，并在产品规格书中明确HSF管控内容；最后，量产前由认证部门将样机送至第三方机构，按照客户要求完成整机HSF测试并获取环保报告。通过全流程管控，确保产品符合环保法规及客户需求，有效规避风险。

02 采购进料阶段

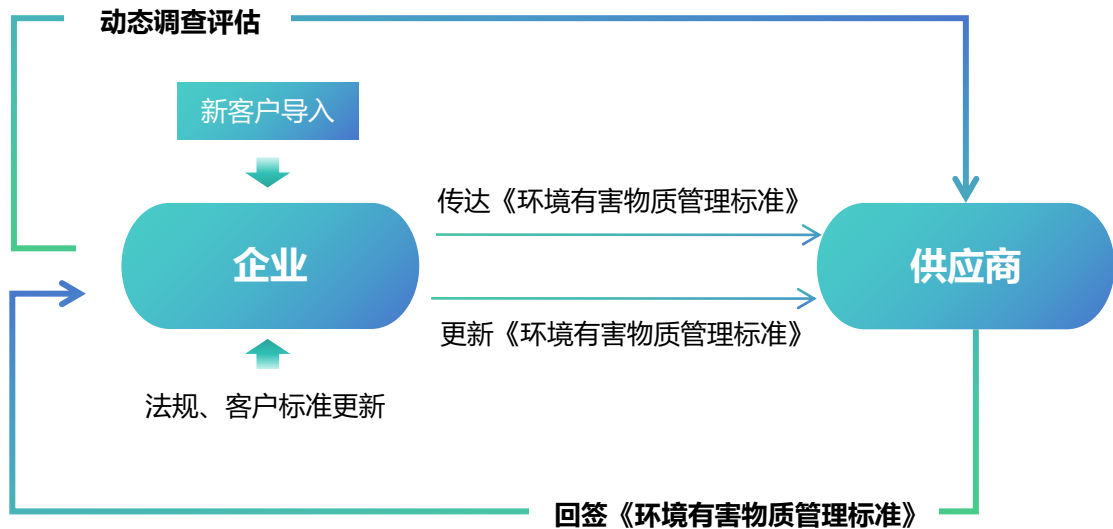
- 在物料采购环节，通过规格书将HSF要求明确传递给供应商，确保其知悉并满足环保标准。供应商需提供完整的环保资料，包括环境物质成分分析表（如MSDS、ICP报告）及有效的第三方测试报告（如RoHS、REACH等），以证明物料合规。环保工程师对提交的资料进行严格评审，验证其真实性与有效性。
- 在来料检验环节，企业配备了X荧光光谱仪（XRF）和热裂解脱附仪（PY-GC/MS）等设备，对高风险物料进行RoHS检测。同时，依据《供应商环保物料/零件风险等级评估表》设定抽检频次，确保高风险物料重点监控，低风险物料合理抽检。通过多层级管控，保障供应链符合HSF要求，降低环保合规风险。

03 生产制程阶段

- 为确保物料及制程符合HSF要求，环保工程师定期监督供应商HSF报告的有效性，并及时更新过期文件。品质部对生产辅料进行HSF抽检，确保制程无污染。针对高风险物料，环保工程师每年进行评估并制定送测计划，安排第三方检测，持续监控合规性。通过动态管理，降低环保风险，保障产品全程符合HSF标准。

限用物质管控程序

企业制定并动态更新《环境有害物质管理标准》。当新供应商导入或法规、客户标准发生变化时，立即修订并回签确认。企业及时追踪RoHS、REACH等环保法规，一旦法规更新，立即启动供方调查，确保供应链全程符合HSF要求。



| 产品质量

治理：完善质量治理体系，保障产品卓越品质

得辉达建立了严格的质量治理体系，从原材料采购到售后服务，各环节均有严格的标准和流程。公司引入全面质量管理工具，优化体系，提高效率。同时，加强员工质量意识培训，践行“质量第一”的理念，形成了全员、全过程、全方位的质量管理格局，为产品质量提供了坚实的制度和人力保障。

战略：质量引领战略，塑造品牌竞争优势

得辉达将产品质量提升至战略高度，围绕项目研发质量、来料质量、制程质量和售后质量，构建了全方位的质量管理体系。同时，公司紧跟市场动态和客户需求，及时调整战略，快速推出高质量新产品。通过质量引领战略，赢得客户信赖，提升市场份额与盈利能力，为可持续发展奠定坚实基础。



风险管理与应对行动：防范质量风险，守护产品安全防线

得辉达建立了完善的产品质量风险识别、评估和应对机制。公司定期对产品质量进行全面评估，识别潜在的质量风险点，例如原材料质量波动、生产工艺不稳定等，并制定相应的风险应对策略。通过建立严格的质量追溯体系和快速响应机制，一旦出现质量问题，能够迅速采取措施进行处理，最大限度地降低对客户和公司的影响。同时，公司加强与供应商的合作与沟通，共同防范质量风险，确保整个供应链的质量稳定性和可靠性。

核心管理价值		
保障产品质量	降低客户投诉率	强化合规性与可持续性
- 通过设计评审、原材料管控、生产过程监测及成品检验等多层质量防线，确保音箱产品性能稳定、可靠性高。 - 建立不合格品控制机制（如返工、报废流程），杜绝缺陷产品流入市场。	- 以客户需求为导向，完善客户反馈闭环系统，快速响应并分析原因，推动流程优化。 - 通过数据统计（如DPPM缺陷率）监控质量趋势，提前预防共性问题的发生。	- 严格执行国内外环保法规，确保产品无毒无害，符合市场准入要求。 - 通过能源管理、废弃物减量化等措施，降低生产环节对环境的影响。

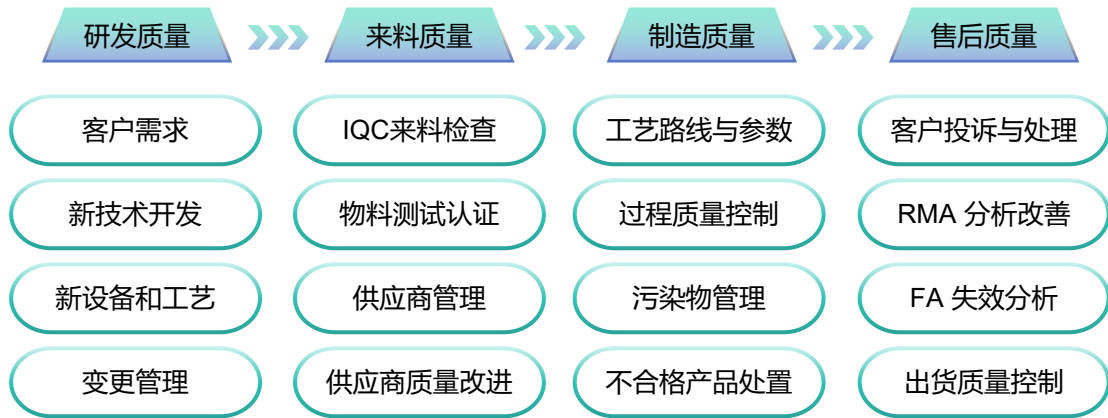
产品质量

产品质量管理

得辉达依照《中华人民共和国产品质量法》及相关法律法规及客户要求，建立以《管理手册》为核心的全流程质量管理体系。公司围绕厂区产品定位、工艺特点及战略方向，确立了清晰的质量管理目标，并将其与负责人绩效直接挂钩。我们将量产良率（PQC）、出货检验不良率（OQC）等关键指标层层分解到各流程的直接责任人，做到“任务到人、激励到位”。同时，依托内部质量评估标准，定期对主要生产基地开展稽核，动态跟踪目标达成度，持续驱动质量管理水平整体跃升。

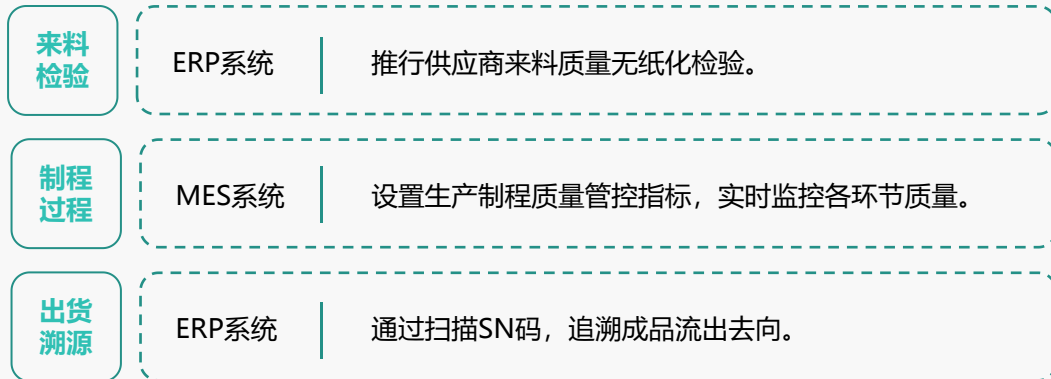
质量水平提升

得辉达以持续改进为目标，按照工单节奏精准锁定、排产与复盘，问题即时定位、闭环解决，推动生产全过程标准化、可视化、持续化。依托产品全生命周期的质量与安全机制，我们固化并升级质量过程审核（QPA）流程，常态化开展自查自纠，用数据驱动改进，提升质量管理水平。



质量数字化管理系统

通过ERP与MES双引擎驱动，得辉达构建了覆盖“来料-制程-出货”全流程的智能品控闭环。在来料端实现无纸化检验，提升效率并杜绝人为差错；制程中依托IoT实时监控关键指标，自动拦截异常波动；出货环节通过SN码溯源精准追踪流向。该系统以数据链贯通供应链、生产链与客户链，形成“监测-预警-改进”的PDCA循环，最终实现缺陷率下降28%、客户投诉响应提速至2小时的核心成效。



2025-07-21 11:39:35

DHD Laboratory Project Progress kanban

Ongoing 11

Finish 0

DHD

ID	Test Projects	Test Equipment	Test Product	Sample Phase	HW/SW Versions	Test Progress	Test Engineer	Reminder Method	Reminder Time	Check Content	Status
1	High Low temp Storage	Temp + Humid Chamber 4	GRIP	MP	/	2025/07/14 - 2025/07/26	Long Tianfeng	Everyday	11:15		
2	OSD Function Test	Software Test	OSD	DVT1	V16	2025/07/18 - 2025/07/22	PengYilong	Everyday	21:44	Check function	
3	JBL Grip Function Test	Software Test	JBL Grip	MP	V25.29.11	2025/07/21 - 2025/07/22	Jiang Qia	Everyday	17:15	check function	
4	Drop test	Drop test machine	Ranger	PVT	/	2025/07/21 - 2025/07/21	Xie Jingqiang	Once	08:38	Check appearance and function	
5	High temp operation	Temp + Humid Chamber 3	OSD	DVT	/	2025/07/18 - 2025/07/22	Long Tianfeng	Everyday	08:46		
6	Full Function Test JBL Grip	Software Test	JBL Grip	PVT	V25.29.11	2025/07/21 - 2025/07/24	Huang Wei	Everyday	16:46	check function	
7	High Low temp Storage	Temp + Humid Chamber 2	BM1028	PVT	/	2025/07/18 - 2025/06/02	Long Tianfeng	Everyday	08:47		
8	High temp operation	Temp + Humid Chamber 3	Ranger	DVT2	/	2025/07/18 - 2025/07/22	Long Tianfeng	Every 4 Hours	11:35		
9	Temperature cycling	Thermal Shock Chamber	Tuner3	MP	/	2025/07/21 - 2025/07/24	Long Tianfeng	Every 4 Hours	13:30		

Video Show

位移测试视频展示

温升测试展示篇

续航测试视频展示

ESD测试视频展示

产品质量

目前，公司已正式导入以下管理体系：ISO 9001:2015质量管理体系、ISO 14001:2015环境管理体系、ISO 45001:2018职业健康安全管理体系、QC 080000:2017有害物质过程管控体系、ISO 28000:2022安全管理体系以及符合RBA VAP要求的社会责任管理体系。



打造质量文化

我们重视企业质量文化，依据公司质量管理标准、业务发展需求及员工岗位能力要求，制定质量控制管理培训计划。在员工入职、岗前和岗中阶段，充分融入质量意识教育，定期组织员工参与质量管理相关的法律法规、常规知识、岗位技能等知识教育和实操培训。通过开展专项改善、品质意识培训、质量反思大会及年度“质量月活动”等方式，推进员工质量意识能力建设与企业质量文化理念的渗透。

得辉达积极响应国际和客户的质量月活动号召，连续3年开展年度质量月活动。通过品质管理知识竞赛、知识竞答、合理化改善提案评比、质量知识培训及品质意识培训等多元化活动，树立全体员工的质量观念，深入贯彻“全员参与，持续改进；满足客户日益严格之品质需求”的品质方针。



江西工厂开展质量月活动



越南工厂开展质量月活动



深圳工厂开展质量月活动



质量月·综合技能竞赛

截至报告期末

得辉达及主要生产基地均已通过

获得 IEC QC080000限制使用物质管理体系

获得 ISO 13485 医疗器材质量管理体系认证

ISO 9001 认证

2 家

1 家

客户服务

客户关系维护

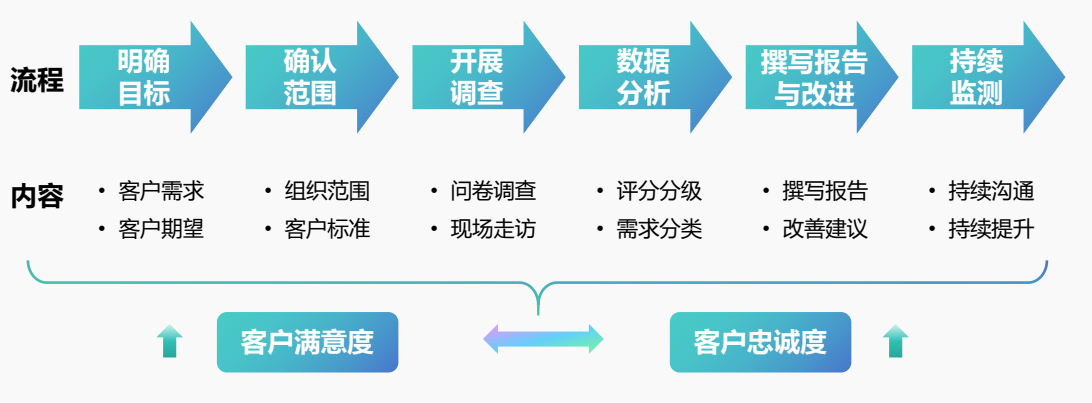
得辉达作为全球领先的专业音箱制造商，在为客户提供优质产品及服务的同时，始终坚持“客户服务”的核心价值观。公司通过售前、售中、售后多维度的服务，提升客户满意度。具体形式包括定期回访、新产品及新技术交流会议等。

销售人员定期拜访客户，与战略客户高层人员互动。通过定期回访，面对面聆听客户需求，及时针对客户提出的有效意见和建议采取措施，提升客户满意度。公司研发及市场团队根据市场趋势结合客户需求，开发新产品和新技术，并以会议形式向客户分享。同时，在会议中深入了解客户新产品布局，挖掘新需求，帮助客户有针对性地进行规划布局，从而实现创新共赢的局面。



客户满意度

客户满意度是企业赢得客户信任和长期合作的重要基石。公司通过与客户保持紧密联系、积极响应需求，并协调内部资源，为客户提供全面细致的一站式服务。公司秉承“客户服务、创新共赢；诚信重诺、开放革新；团结奋进、追求卓越；勇于担当、结果导向”的核心价值观，视质量为企业的生命线，严把质量关。从研发到量产，得辉达采用全面的质量控制体系，确保在整个产品制造过程中最大化地管控产品质量。



在客诉处理方面，公司持续提升客户诉求响应效率，依据“2485原则”进行时效管控，确保快速识别问题、快速改善问题，保障高品质交付。

2h 首次回应

24h 紧急措施第二次回应

48h 原因分析、制定对策

5天内 实施对策、验证对策有效性及第四次回应



智能制造

为应对当前竞争激烈的国内外市场，得辉达始终依托精益制造为基础，秉持“工艺为魂、数据为本、互联为根、集成为纲”的理念，通过提升柔性自动化能力、打通工厂内外数据、推行智能化和信息化管理，进一步优化核心生产系统与运营环节，实现生产制造环节的提质、增效、降本、减存，加快企业转型发展。

产品数字化生产线，赋能产业升级

2024年8月，得辉达以“智造”为锚点，正式拉开新一轮产能革命的大幕。通过加快推进工厂自动化设备的导入，携手客户和设备厂家共同研发设计产品自动化生产线。同步配置了全自动化锁附、六轴机器人搬运及测试、CCD视觉全自动化检测等关键装备，实现UPPH提升15.6%，标志着得辉达正式迈入智能制造新阶段，也为电声行业提供了可快速复制的“自动化+数字化”整体解决方案，后续将向产业链上下游开放接口，携手供应商共建“声电智造生态共同体”。



CNC加工中心，实现工装治具100%自制

为进一步提升车间作业效率，快速响应各部门对工装治具的多样化需求，并推动其标准化和通用化，得辉达在2024年正式成立了CNC加工中心。依托高精密数控设备和数据控制平台，实现工装治具100%自制，不仅减少了外发申购成本，还提高了工装治具的响应速度。



副磁自动化组装设备，无人化智能生产

为解决喇叭车间副磁高速手工作业强度大、效率低的双重难题，公司携手设备厂家联合研发副磁全自动化组装设备，实现全工序无人化、智能化生产。这一举措显著降低了员工劳动强度，全面提升了车间自动化水平。

智能制造

生产制造系统数字化

得辉达以智能制造为主线，成功导入自动化设备并建成CNC加工中心，同步上线副磁自动化装备，实现关键工序的“机器换人”与数据贯通，自动化水平显著提升，为高质量、高效率、低成本的智造升级奠定了坚实基础。近年来，得辉达先后通过智能制造能力成熟等级二级和企业数字化发展水平评价等级L7级，标志着得辉达实现了从“自动化”到“智能化”、从“企业内部精益”到“供应链生态协同”的跨越，为全球客户提供了更高品质、更快交付、更低成本的“中国智造”标杆范式。



赣州得辉达科技有限公司荣获企业数字化发展水平评价等级L7级



赣州得辉达科技有限公司荣获智能制造能力成熟等级二级

环境责任

- 应对气候变化
- 碳排放管理
- 减碳路径
- 绿色生产
- 循环经济
- 生态保护



应对气候变化

得辉达公司在应对气候变化方面，采取了全面的战略规划、治理结构优化和风险管理措施。得辉达承诺将持续加大在节能技改、清洁能源应用和循环经济模式创新等方面的投入，为全球气候治理贡献力量。

战略

公司将气候变化应对融入企业发展战略，积极推动绿色低碳发展。通过优化能源结构和提高能效等措施，实现碳达峰和碳中和目标。同时，公司密切关注国内外发布的碳排放法律法规以及客户对碳排放的需求，不断提升应对气候变化的适应能力，从而推进绿色转型。

治理

得辉达加强了董事会对气候议题的监督管理，明确了气候风险管理部门和责任人，并逐级划分气候风险管理责任及工作任务，定期向董事会报告相关目标设定、战略执行及目标实现情况。公司还把气候目标融入绩效评价与薪酬激励体系，通过设计长期激励计划，将气候因素纳入现有管理体系，以促进董事会就气候相关风险和机遇进行高效讨论与理性决策。

风险

得辉达科学系统地评估气候变化的物理风险及其带来的系统性风险，加强不同部门之间政策的协同性，构建企业层面的跨界、跨领域气候风险应对机制。通过这些措施，公司能够更好地适应气候变化带来的挑战，同时抓住其中蕴含的机遇，实现可持续发展。

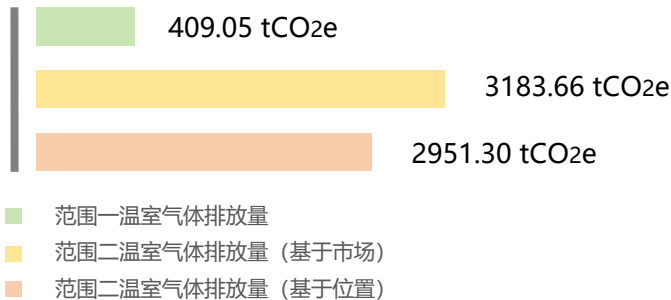
碳排放管理

为响应《巴黎协定》提出的本世纪末将全球平均地表温度较工业化前水平升高幅度控制在2°C以内，并努力将温度上升幅度限制在1.5°C以内的目标，以及国家“十四五”规划中关于实现碳达峰和碳中和的战略部署，企业将加快制定绿色转型的新发展战略。通过绿色技术创新，公司将推动实现“30·60”双碳目标，即力争在2030年前实现碳达峰，2060年前实现碳中和。公司承诺严格按照国家要求持续减碳，为全球气候行动贡献力量。

组织碳盘查

在2024年，我们依据ISO 14064-1标准，对公司温室气体排放进行了详细的数据盘查。在报告期内，我们成功量化了公司范围1和范围2的碳排放量，共计3592吨二氧化碳当量（tCO₂e）。此外，我们还协助客户对其产品进行了碳足迹的全面盘查。这不仅加强了对产品碳排放的全生命周期管控，还为我们提供了优化产品碳效率的重要数据支持。通过实施公司的碳管理工作，我们建立了碳排放管理运行体系，为实现长期减排目标和可持续发展奠定了坚实基础。

温室气体排放



减碳路径

能源管理



提高能源效率

- 节能技术改造
- 提高工艺能效水平
- 减少能源浪费



优化能源结构

- 外购绿色电力
- 积极使用生物质能源
- 逐步淘汰柴油叉车



减少逸散排放

- 干粉灭火器替换六氟丙烷 / 二氧化碳灭火器
- 购买冷媒GWP值低空调



供应链减排

- 推动节能减排项目
- 推动核心供应商进行碳排放数据披露



推广低消耗设计

- 开展产品碳足迹核算
- 鼓励使用可再生材料 / 回收材料
- 产品包装紧凑设计



绿色运营环境

- 减少航空出行等高排放出行方式
- 鼓励员工绿色通勤
- 实现无纸化办公



新建项目固定资产投资项目节能检查：2024年在建项目为1个，已成功取得东莞市发展和改革局出具的节能报告审查意见，且报告期内未发生节能审查未批先建的处罚。

技改减碳

得辉达通过设备升级改造、用电工程改造和无纸化作业等一系列项目，显著提升了生产能源使用效率，降低了能源损耗和综合电费成本。

案例

空压机升级改造

公司淘汰了老化空压机，升级为具备智能监控与远程管理功能的新型机组。该机组可根据产线气压需求动态匹配55 kW、37 kW、22 kW机型：在生产繁忙时段使用大机型运行，而在生产空闲时段则使用小机型保压。这一举措显著降低了设备启停频次，并延长了设备寿命。2024年，空压系统总用电量同比减少了2.9万度电，节能降耗效果显著。

案例

变压器改造工程

得辉达以“绿色制造、降本增效”为目标，全面启动变压器能效升级工程，项目每年可节省电费54万元，减少约449tCO₂e的排放。

案例

无纸化办公

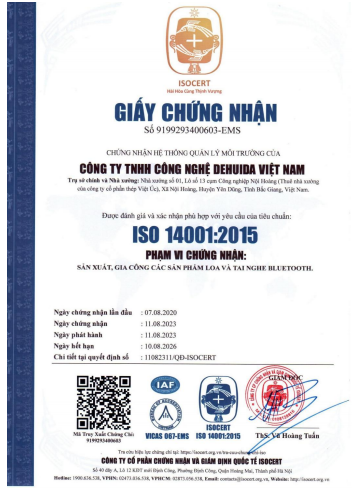
得辉达为提高办公效率，利用信息化和数字化管理手段，在办公平台上开发了无纸化办公运维系统，取消了80%以上产线工作业务的纸张使用，节省了企业的成本支出，践行绿色高效办公，实现低碳减排。通过无纸化办公，得辉达每年节约纸张用量12.5万张，减少约3.5tCO₂e的排放。

绿色生产

绿色环境

公司严格遵守《中华人民共和国环境保护法》及地方相关法规，配套出台了《环境因素识别与评价程序》《环境与安全监测与测量控制程序》等制度，将环保责任纳入运营全流程，确保合规、可控和持续改进。

得辉达顺利通过了ISO 14001环境管理体系认证，标志着公司在环境管理方面已达到国际标准。认证范围覆盖研发、采购、生产、仓储及物流全流程。公司建立了“策划-实施-检查-改进”的闭环机制：每年开展环境因素识别与重大环境因素评价，制定目标指标和管理方案，确保体系持续有效运行。未来，得辉达将以ISO 14001为新起点，深化绿色供应链建设，推动碳减排与循环经济协同发展，实现经济效益与环境效益的双赢。



报告期内，公司未发生因污染物排放受到重大行政处罚或被追究刑事责任的情况。

水资源管理

我们在运营过程中严格遵守《中华人民共和国水法》《中华人民共和国水污染防治法》《水污染防治行动计划》及运营所在地的法律法规和相关制度。

我司积极践行节水理念，通过在办公区域张贴节水标语，显著提升了员工的节水意识。未来，我们将继续推广节水措施，探索雨水收集利用等创新方法，为可持续发展贡献力量，让节水成为公司文化的鲜明底色。

废水、废气和噪声管理

废水

公司产品生产过程中注塑环节冷却水循环利用，定期补充新鲜水，项目生产过程无废水产生。生活污水经市政管网收集后统一处理达标后排放。

废气

在混料、注塑和焊锡等工艺环节产生废气，采用直接吸附工艺技术路线，通过活性炭进行吸附，可达98%以上的净化率。

噪声

严格落实噪声污染防治措施，项目厂界噪声执行《工业企业厂界环境噪声排放标准》（GB12348）中的2类限值。

污染物监管和排放

2024年公司各经营单位均未列入重点排污单位。
各排放口按排污许可管理要求落实自行监测，各项污染物达标排放，未受到环境违法处罚。

绿色生产

废气管理

企业进行绿色低碳转型，既源于全球气候变化带来的紧迫挑战，也植根于中国推进高质量发展的战略选择。为推进绿色低碳发展，得辉达多年来围绕废气、废颗粒物及分类综合管理等有害物质进行了一系列改革举措，监测结果均符合国家及地方规定的排放标准。

废气改善项目

注塑与喇叭车间废气处理方式完成升级，新增4套大型活性炭处理装置，从管道排风进阶为二级活性炭处理，废气处理能力显著提升。

废弃物资源化和再利用管理

得辉达始终遵循减量化、再利用、资源化的循环经济理念，以提高资源利用效率为目标，以废弃物的精细管理、有效回收和高效利用为路径，发展资源循环利用产业。

——系统谋划、协同推进

系统推进各领域废弃物循环利用工作，着力提升废弃物循环利用各环节的能力水平。注塑车间将机台产生的废料及各车间报废的壳料回收，进行二次碎料加工并重新投入生产，减少资源浪费，加强资源保护，年度实现二次物料使用量达20吨。

——分类施策、精准发力

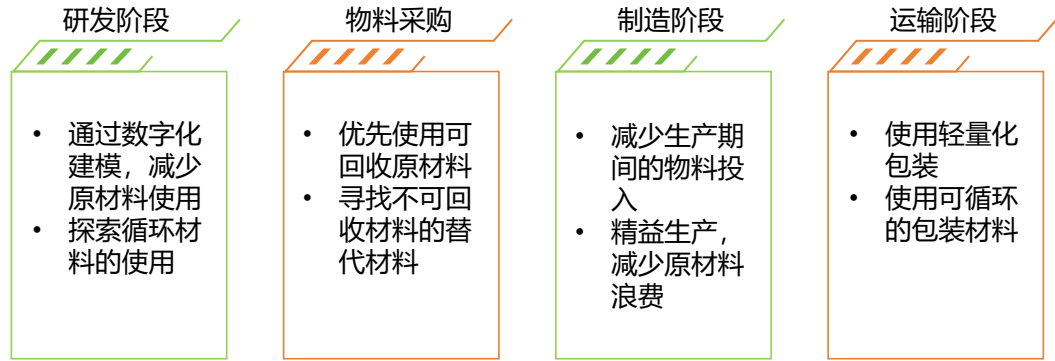
根据各类废弃物来源、规模、资源价值、利用方式、生态环境影响等特性，分类明确废弃物循环利用主体责任和技术路径，得辉达设立废弃物分拣站，对所有区域的废弃物进行集中分拣、集中处理，真正意义上做到了循环经济的目的；同时又设立了废弃物综合管理区域，确保废弃物不流失、不破坏和不造成环境危害。

废弃物处理



循环经济

得辉达积极践行循环经济理念，致力于在产品全生命周期中减少资源消耗和环境影响。在产品阶段，优先选用可再生材料，并优化产品结构以提高材料利用率。生产过程中，通过技术创新降低能耗与废弃物排放，同时建立完善的废料回收系统，实现边角料的再利用。此外，得辉达还与供应商及客户紧密合作，推动产业链上下游的资源循环利用，共同打造可持续发展的绿色供应链。



生态保护

公司秉持尊重和保护自然环境的原则，优先利用已开发成熟的工商业用地及棕地资源进行项目建设，坚决避免开发农田、森林、湿地、海洋、生态保护区和文化保护区等生态敏感区域，以实际行动践行可持续发展的承诺。

助力三百山景区生态保护

公司积极履行生态保护责任，深度参与东江源三百山景区的生态保护工作。三百山作为重要水源地和生物多样性宝库，具有极高的生态价值。公司通过捐赠资金支持生态修复，改善土壤与森林生态；同时，提供技术支持助力生物多样性监测，并积极提升公众环保意识。

对三百山生态保护基金会捐赠10万元

公司与基金会合作开展生态教育项目，推广可持续发展理念，参与生态保护的良好氛围。这些举措不仅为三百山生态保护贡献力量，也提升了公司社会责任感和品牌形象。未来，公司将持续加大生态保护投入，携手各方共同守护地球家园。



赣州得辉达科技有限公司荣获三百山景区
鸣谢支持单位-特约赞助商

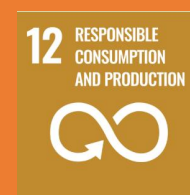
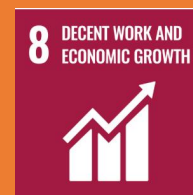


赣州得辉达科技有限公司捐赠
江西省东江源三百山生态保护基金会10万元



负责任的供应链

- 供应商合作与管理
- 责任矿产
- 绿色供应链



| 供应商合作与管理

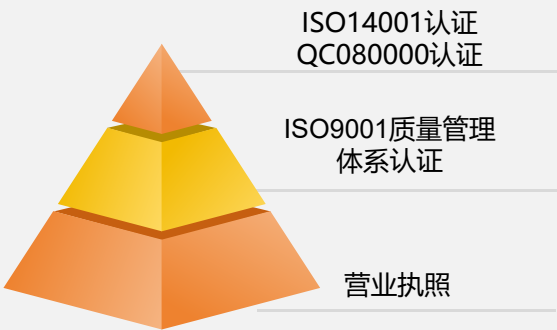
公司不断完善供应商与采购管理体系，秉持公开、公平、公正的采购原则，保障供应商合法权益。供应商开发严格遵循质量、环保、职业健康安全、社会责任及商业道德相关法律法规、客户需求与公司要求。通过合理有效的评价与选择，确保供应资源满足公司质量、成本、供货及可持续发展需求。公司定期安排审核团队对供应商进行现场审核，传达质量、环保及社会责任要求，配合质量部门开展供应商品质、环保及社会责任方面的评估与定期考核。

公司积极与供应商构建共赢合作模式，倡导可持续发展理念。为确保原材料采购合法合规，公司与供应商签订《不使用冲突矿产承诺书》，杜绝金属原辅料来自冲突地区或非法渠道。同时，推动供应商践行RBA、SA8000等社会责任标准。

供应商管理

为系统性管控供应链风险、确保业务连续性，公司构建了“三阶段、全生命周期”的闭环管理模式，涵盖开发准入、分级管理、定期稽核。此外，公司同步推进低碳物流，优先选择本地化采购，缩短运输距离，降低碳排放，实现供应链的韧性和绿色双提升。

开发准入：公司建立了系统化的评估机制和多维度的考核标准，确保把好供应链风险管理的第一道关卡。公司强化了对供应商在社会责任管理体系方面的审核要求，明确了关键矿产供应商的准入模块，从而更好地践行责任采购的理念。



分级管理：

- 新供应商导入：按绩效与风险划分为A、B、C三级，并对供应商开展持续化绩效管理，确保供应链高质量和可持续。

标准	状态说明
A级	审核通过且表现卓越，管理体系完善有效，是公司的战略合作伙伴。
B级	审核通过但需改进，管理体系基本建立，产品质量较好但交期偶尔延迟，需进一步提升管理水平。
C级	审核不通过，存在严重问题，曾因质量问题导致客户投诉，需重点整改。

- 合格供应商：按质量、交期、配合度为考评项目，将供应商分为A、B、C和D四级，并对供应商开展动态管理，确保供应链稳健可控。

标准	状态说明
A级	推荐为战略合作伙伴，享受优先作为本公司新物料开发之供应商资格。
B级	维持正常采购策略。
C级	取消此供应商在评分后三个月内的新物料开发资格。
D级	停止下单采购；取消其合格供应商资格。

年度稽核与定期评价：

- 得辉达每年对供应商合规与质量开展立体体检，有严重违规行为、不良记录或被相关机构处罚的供应商纳入供应商黑名单。
- 得辉达以月度评价方式开展供应商动态管理，保证供应商的稳定性。

| 供应商合作与管理

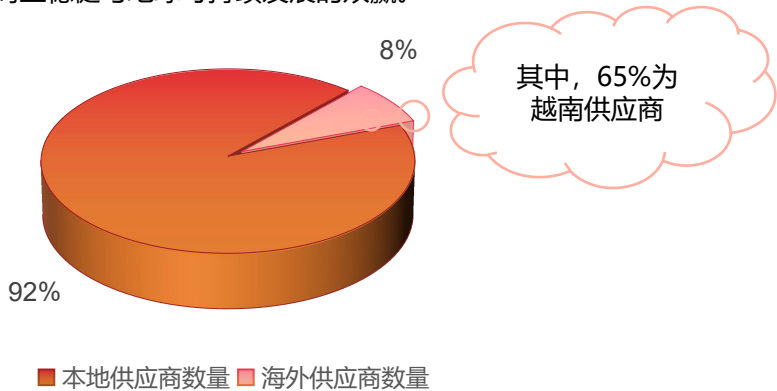
合规的采购流程

本流程涵盖从仓库提出采购需求到物料接收的全周期管理。采购部开展材料要求风险评估，确保环保与合规性。供应商需送样并签署承诺书，落实责任溯源。品质部严格审核样品，把控绿色标准；制造部依规生产。通过闭环管理强化ESG风险管控，推动供应商践行环保、社会责任与廉洁准则，实现全流程可持续价值创造。



供应商本地化管理

得辉达积极推行供应商本地化率目标提升，海外工厂也致力于提高供应链的本地化率。通过增强区域韧性，得辉达有力地支持了全球业务的增长。同时，公司持续降低范围三的碳排放，致力于实现商业稳健与地球可持续发展的双赢。



| 责任矿产

得辉达不直接参与矿物原石的采购与使用，但我们生产所必需的材料与部件中，可能潜在含有3TG、钴、云母等矿物成分。公司采购最高责任人对采购渠道负责，确保采购渠道绿色且可持续。

尽职尽责的采购环境	内部控制体系	公开、透明的采购政策
		
建立冲突矿产零容忍政策，将尽责管理延伸至矿产供应链最上游。	完善的矿产溯源管控流程，保证矿产端的合规管理。	与供应商签订《不使用冲突矿产承诺书》。

为响应全球电子可持续发展倡议联合工作组的承诺，以及《多德-弗兰克保护法》条例要求披露及报告有关产品内所使用的锡、钽、金、钨的情况及其来源公司与供应商签订《不使用冲突矿产承诺书》，公司对冲突矿产的政策不支持、不使用冲突矿产。供应商应调查其产品中含、金、钽、锡、钨等金属，并确认这些金属来源。

绿色供应链

得辉达将可持续发展理念深度融入供应链管理，构建了覆盖全生命周期的绿色供应链体系。2024年，得辉达从有害物质管理、冲突矿产、诚信廉洁经营和供应商管理4个方面开展对供应商的年度审核，预计在2025年将从环境、社会、治理三个维度出发，对供应商进行更加全面的社会责任审核，充分识别供应商ESG管理短板。



与供应商的低碳协作

得辉达将碳中和目标深度融入供应链管理体系，通过系统性举措推动全链条低碳转型。以“同级循环、零废弃”为愿景，2024年协助3家供应商将包装类一次性材料替换为可回收利用的包装材料。这一成功案例后续可在集团内进行复制推广，从而进一步提升供应链的低碳水平。



胶框回收

全年回收 约65021个，共计133.94吨，减少约160.73吨CO₂e排放。



纸箱回收

全年回收约 29934个，共计36.93吨，减少约58.83吨CO₂e排放。

供应商大会

2024年3月29日，得辉达核心战略供应商大会在江西安远成功举行，会议中与供应商分享了公司发展战略与规划，明确了未来合作方向，达成了战略共识，确保双方目标一致。此外，会议还共同探讨了合作中的问题与挑战，促进了产业链协同，提升了合作效率。



得辉达将RBA（负责任商业联盟）行为准则全面融入供应商管理体系，通过“制度+审核+赋能”三位一体模式推动供应链可持续发展。

关爱员工

- 员工权益与
- 薪酬福利
- 劳工管理
- 人才培养与队伍建设
- 多渠道沟通
- 丰富的业余活动
- 职业健康安全



员工权益

人员招聘

公司严格按照《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等有关法律法规要求，制定了《得辉达员工手册》《人员招聘管理细则》《员工入职管理细则》《新员工入职指南》《离职管理制度》等多项制度文件，对员工招聘录用、报到入职、离职等各个环节进行合法规范，并配备有人脸识别与身份信息读取设备，确保不招录童工，禁止强迫劳工与歧视用工。

在本报告期内，经核查，公司未出现涉及强迫劳动、员工歧视、骚扰行为、雇佣童工以及非法奴役等重大风险事件，也未发生批量性裁员或恶性劳资纠纷等情况。公司始终将保障员工职业健康与安全放在重要位置。截至2024年，公司正式员工劳动合同签订率已达到100%。

招聘原则

得辉达在招聘过程中秉承公平公正、人岗匹配和长期发展的原则，为各类人才提供公平的就业机会，并通过搭建贯穿员工职业发展全周期的管理体系，助力员工实现个人价值。

公平公正原则

公平公正原则贯穿招聘全过程，杜绝性别、学历、年龄等偏见，每位求职者在一起跑线公平竞争，以实力与潜力决定录用结果，营造开放包容招聘环境。

人岗匹配原则

人岗匹配是关键，精准评估求职者技能与岗位需求契合度，优先录用适配人才，提高工作效率与团队协作，为企业发展奠定坚实人力基础。

长期发展原则

注重员工成长潜力，招聘时考量其未来发展空间，为员工规划职业路径，助力其为企业成长，实现员工与企业双赢，增强企业人才吸引力与竞争力。

招聘渠道

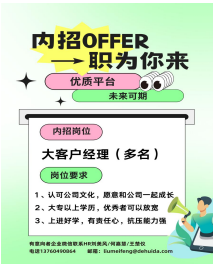
校园招聘/校企合作/政校企合作

公司与龙华区人力资源局以及部分高校合作，定期开展校园宣讲会、招聘会，吸引优秀应届毕业生加入。2024年，新进应届大学生35人，来司实习的中专生85人。



内部推荐/内部招聘

公司采取内部推荐和内部招聘的模式，积极给予员工内部成长的机会，定期在公司企业微信群，邮件等渠道发布招聘信息。



网络招聘/猎头合作/劳务公司合作

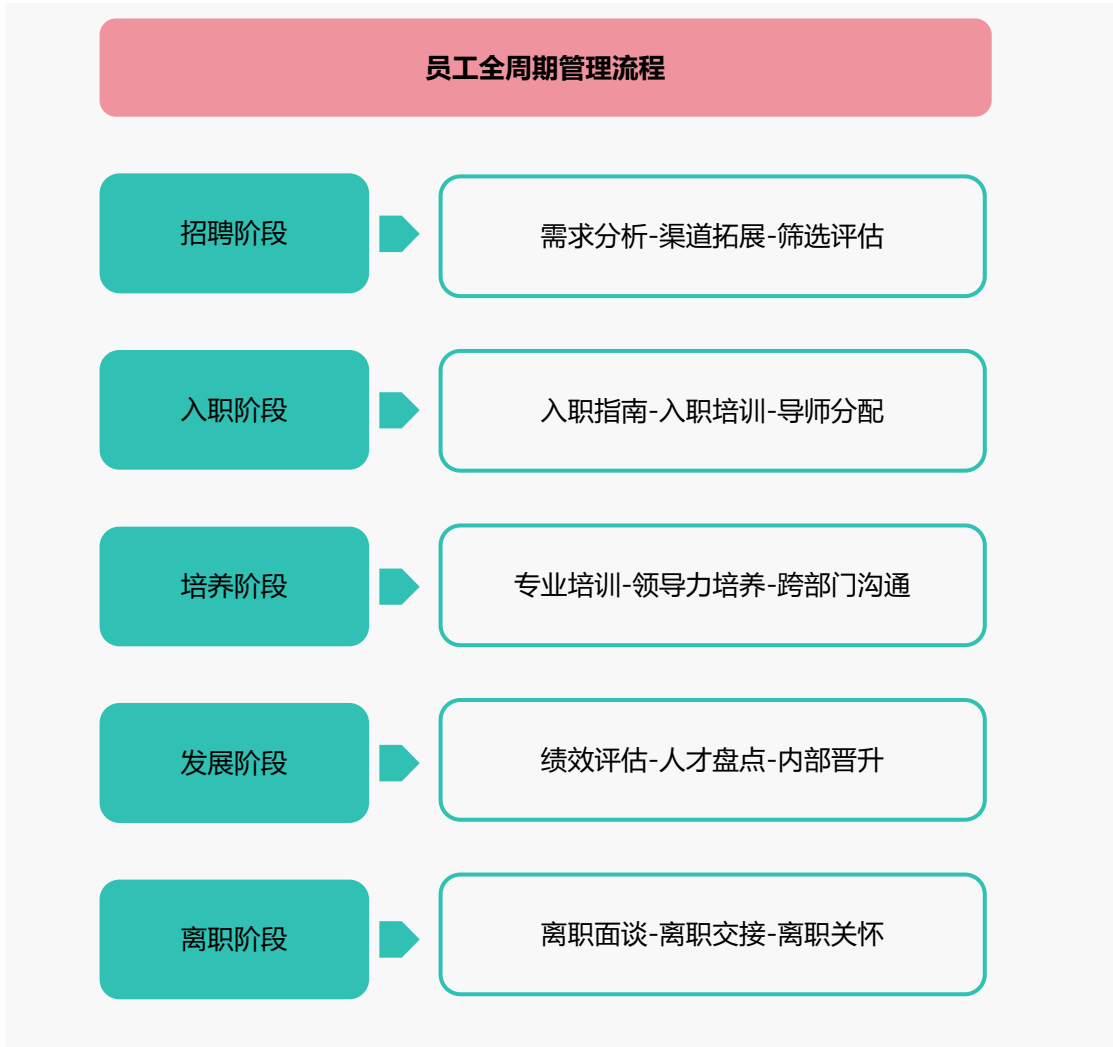
公司采取网络招聘、朋友圈招聘、猎头合作、劳务合作以及代招模式，满足企业多样化人才需求，提升团队整体实力。

残障人士专项通道

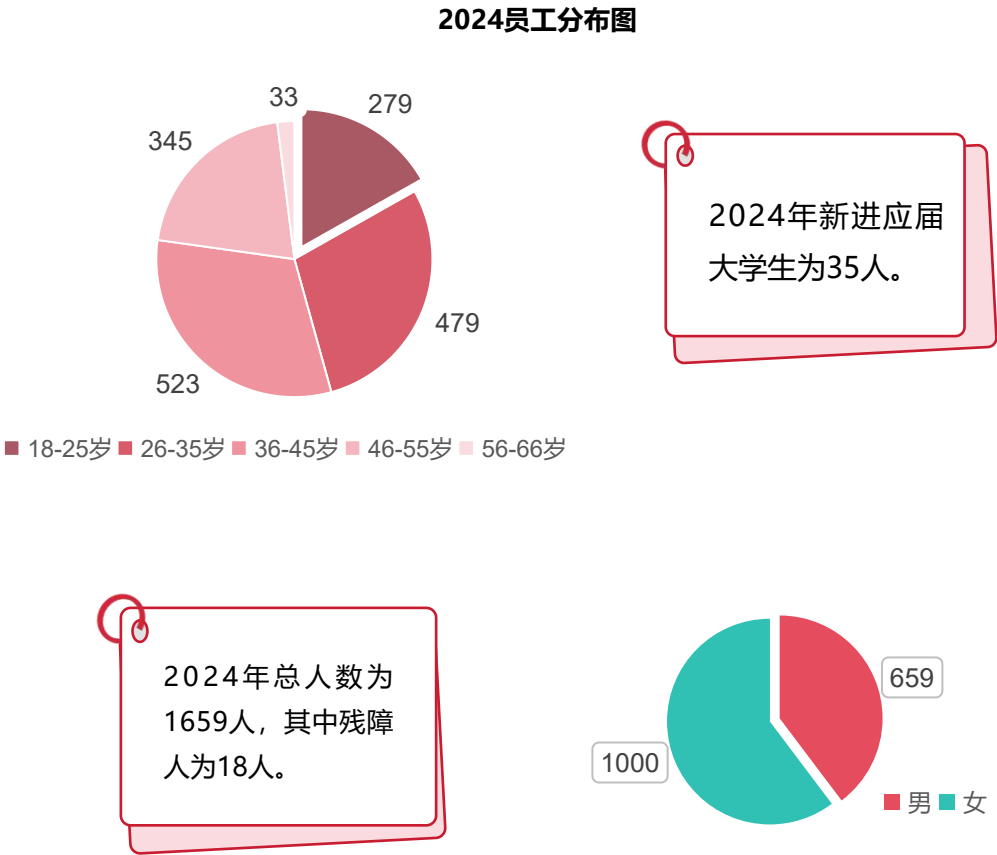
公司为残障人士提供平等就业机会，展现企业社会责任担当，促进残障人士融入社会。

| 员工权益

招聘坚持合规、公开、透明、平等、尊重，面向所有人才敞开大门；入职后，配套覆盖全职业周期的成长体系，让每位员工都能与企业共同成就价值。



年轻化已成为DHD集团组织核心竞争优势。截至2024年底，35岁以下人员占比46%，女性员工占比60%。团队结构更年轻、更多元。活力与使命并重的文化，让DHD在瞬息万变的市场中保持敏捷，持续为可持续未来注入动能。



薪酬福利

在员工权益保障与薪酬管理方面，公司构建了健全且科学规范的薪酬福利体系，涵盖完善的薪酬架构及多元化激励机制。公司严格践行按劳分配、同工同酬的基本准则，切实保障劳动者合法权益，不存在任何克扣薪资、无故拖欠劳动报酬，或通过变相延长试用期等不当方式降低职工工资支付标准及社会保障待遇的情形。同时，公司创新推行以项目为导向的绩效奖金机制，该机制全面覆盖各业务及职能部门，有效激发组织活力与团队潜能，为公司持续提升市场竞争力、实现高质量发展提供坚实支撑。

公平竞争力与动态优化的薪酬体系

DHD始终秉持“公平、透明、竞争力”原则，构建与市场接轨的薪酬体系，严格执行同工同酬制度，确保全员薪资高于当地法定最低标准，并稳居行业中上游水平。通过定期开展薪酬市场调研与动态调整机制，综合员工绩效贡献、内部公平性及外部竞争力，实现薪酬对人才吸引、激励和保留的战略支撑作用。

多维度绩效评估与职业发展联动

公司建立了全覆盖的月度绩效考核体系，以客观工作成果和发展潜力为核心评估维度，通过多层级审核与反馈机制保障评估公正性。高层管理者实行季度考核，基层至中层员工年度绩效结果与薪酬晋升、职业通道挂钩，形成“评估-反馈-改进”的闭环管理，为员工成长提供透明化路径。

全周期福利保障与人文关怀实践

以继续教育平台、每年两次晋升、季度评优与年度表彰强化员工成长与成就感，同时践行多元包容，优先吸纳听障等特殊群体，建设平等共融职场，将员工权益保障与绿色增长深度融合，兑现“以人为本”的可持续发展承诺。

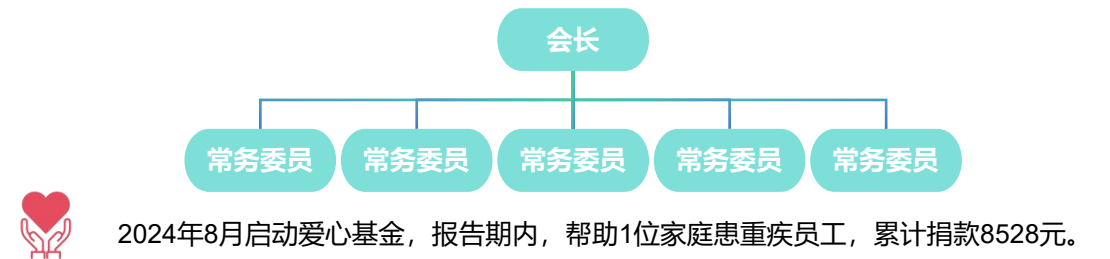
同时，公司还为全员打造覆盖生活、健康、成长的多维福利体系，营造安心、活力、融洽的职场家园。

养老保险	健康体检	陪产假	员工子女教育激励计划
医疗保险	岗位津贴	婚假	团队建设专项经费
工伤保险	海外补贴	哺乳假	员工家庭活动日
失业保险	夜班加班膳食	有薪病假	
生育保险			

爱心基金

为增强公司凝聚力和向心力，真正体现公司关爱员工，传递爱心的人文理念，有效促进员工互爱互助和团结协作精神，在公司内搭建爱心平台、培育爱心文化、推进爱心行动，使公司困难员工得到关心帮助，特成立得辉达爱心互助基金会。

成立爱心基金委员会，由总经理任会长、各部门负责人任常务委员，专责基金的合规审批与透明使用，确保每一份爱心都能精准高效地发挥作用。



劳工权益管理

性别平等

女性比例

女性员工占比60%。企业打破性别壁垒，为女性员工提供广阔晋升空间，鼓励其参与决策，推动性别平等发展。

产假陪产假政策

严格执行产假、陪产假政策，保障员工生育权益，营造生育友好工作环境，提升员工满意度与忠诚度，促进企业和谐稳定。

反歧视

反歧视培训

反歧视培训覆盖率达100%。通过培训提升员工反歧视意识，营造了公平公正工作氛围，从源头上预防歧视行为发生。

投诉渠道

建立了匿名投诉渠道，如园区意见箱，企业微信投诉号，鼓励员工举报歧视行为，确保投诉信息保密，让员工放心维权，维护企业良好工作秩序。

强迫劳动

我们坚决禁止任何形式的强迫劳动，全面遵守国际公约与各国法律，尊重员工自愿择业权利，确保工作环境自由、安全、有尊严。

权益维护

反骚扰及虐待

杜绝各类骚扰行为，通过《员工手册》规范工作纪律，对违规行为依法惩戒。鼓励员工举报骚扰事件，公司将及时调查并为受影响者提供必要支持。

防止童工

严格核查员工年龄，确保合法雇佣，鼓励员工举报违法雇佣童工行为。招聘原则中明确规定年龄需满18岁。

工会等组织参与自由

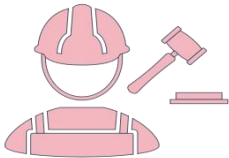
员工可自由选择是否加入工会，提供相关资源支持。定期举行工会相关活动，维护员工的权益。

薪酬公平

严格执行同工同酬的原则，不以性别、年龄、国籍等原因，给予不同的薪酬待遇，确保每一位员工的付出都能得到相应的回报。

得辉达坚持友爱、互助、平等与关爱的理念，坚决杜绝任何形式的歧视，打造现代的，温暖的、分享的人文环境。

倡导多元包容的用工理念，积极聘用及关注员工中的残障人士，通过一系列活动，帮助他们更好地融入得辉达大家庭。

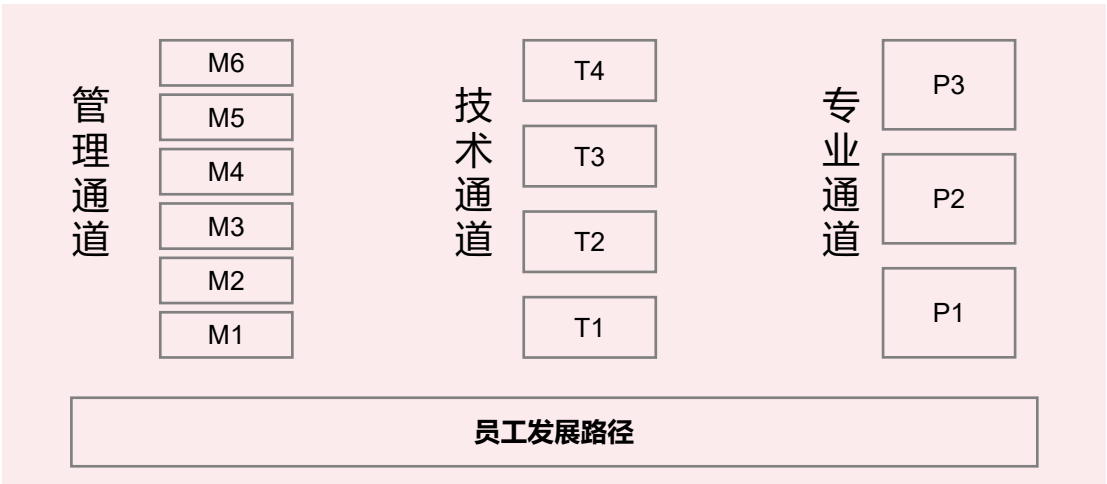
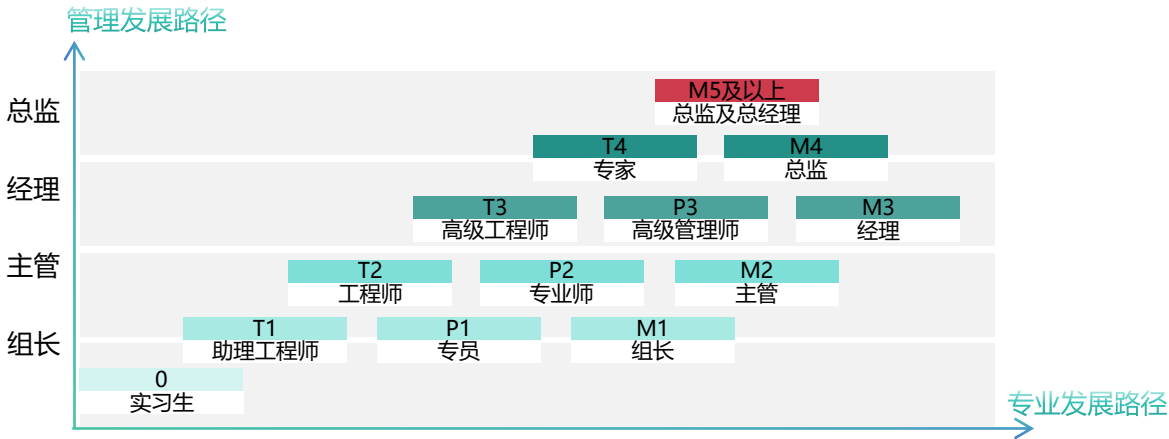


报告期内，得辉达：
成立3家工会

| 人才培养与队伍建设

员工晋升与发展

我们建立了一套完善的晋升通道体系，旨在为员工提供多样化的职业成长路径，员工可根据个人能力与职业规划，选择专业或技术或管理通道深耕发展。



员工培训与提升

按照公司战略和管理发展要求，结合从公司层面到部门层面的不同岗位及员工综合能力发展需求，构建了全面的人才培养体系，持续强化各类人才的专业知识/能力、管理能力、领导力，打造可持续的人才后备体系。

报告期内，

员工培训总时长 **357** 小时

员工培训总支出 **67102** 元

员工培训参与总人次 **1071** 人次

覆盖范围 **100%**



领导魔方训练营



专业技能培训



经理级培训



部门内部培训

| 人才培养与队伍建设

DHD集团把应届大学生视为未来核心骨干，打造“青蓝计划”全周期培养体系：入职前1个月开展集中训练营模式，入职3个月，配备导师“一对一”带教，完成岗位技能与企业文化双融入；入职6个月内，通过轮岗+实战项目，让新人快速熟悉业务闭环并正式转正。并为大学生设立专属晋升通道，优秀者可成长为研发项目核心成员，为集团持续注入可持续发展的创新活力。

新生训练营-专项集训



新生训练营-素质拓展



| 多渠道沟通

公司鼓励员工从“经营管理、企业文化、薪酬福利、培训晋升、车间环境、宿舍环境”等多个维度，积极地与公司进行沟通反馈，建立线上、线下多种沟通渠道，如微信公众号、投诉邮箱、意见箱，一年一度的员工满意度调查活动，使得公司不断吸收员工提出的合理化建议，不断改善现状、不断提高员工满意度，增强员工归属感。

六大沟通主题



新员工入职关怀

新员工入职后，HR与导师季度联合开展一对一访谈。回顾业务带教、线上课及轮岗体验，倾听对流程、工具与目标的建议；同时了解宿舍、通勤、餐饮、团队融入及心理状态，现场答疑并记录改进清单，确保新人工作顺手、生活舒心、成长可见。

丰富的业余活动

公司企业文化工作围绕团建活动、文化宣传、主题活动等多个方面展开，致力于增强员工凝聚力，提升企业形象，营造积极向上的企业文化氛围。在未来的企业文化工作中，将继续优化活动策划和执行流程，丰富文化宣传形式，进一步提升员工的参与度和满意度。同时，结合公司发展战略，不断创新企业文化活动，为公司的持续发展提供强大的文化支撑。

团建赋能，创新加速

得辉达以“活力+创意”双轮驱动，常态化举办飞盘赛、桨板瑜伽、公益跑等团建活动，让员工在挥洒汗水中收获快乐与健康；松弛之后，灵感上线，现场把创意贴近“灵感墙”，即刻转化为流程革新，真正做到玩得尽兴、回岗带电。

核心骨干团建



中层管理团队建



优秀员工团建



优秀员工团建



中秋情浓，团聚同行

中秋佳节之际，公司特别挑选了精美礼品，并举办了厂区联赛系列活动。在运动的激情中，部门之间的隔阂被打破，这份团结一心的氛围如同中秋的圆月，圆满而和谐，让工作变得更加协调、畅通、高效。



重阳敬老，情暖金秋

重阳节来临，公司开展了插花活动，充分展现了尊老敬贤、携手共进的团队精神，有效促进了新老员工间的深度交流与协作，增强了公司内部的凝聚力与向心力。



丰富的业余活动

三八关爱，芳华绽放

2024年3月8日，公司在妇女节当天举办了“三八关爱，芳华绽放”的活动，同时为全体女性赠送礼品。在活动期间，总经理等高管发表祝福时，同步安排了手语翻译人员进行祝福语翻译。这一举措体现了得辉达倡导多元包容的用工理念，积极聘用并关注员工中的残障人士，通过一系列活动，帮助他们更好地融入得辉达大家庭。

携小家，进大家

得辉达有限公司举办亲子互动游戏，以“携小家进大家”为主题。活动现场，亲子家庭积极参与，欢声笑语回荡。活动设置趣味游戏，考验亲子默契，让家庭成员深度互动，增进了情感交流。孩子们在游戏中收获快乐与成长，员工们也暂别工作压力，与家人共享美好时光。此次活动彰显了得辉达对员工家庭的关怀，以和谐家庭推动企业大家庭凝聚力提升，促进员工工作生活平衡，助力企业可持续发展。



职业健康安全管理

治理：完善职业健康治理体系，保障员工身心健康

得辉达建立了严格的职业健康治理体系，从组织架构、制度建设到操作流程，全方位保障员工的职业健康。公司设立了专门的职业健康管理部门，负责制定和完善职业健康管理制度，监督和指导各部门落实相关措施。同时，公司定期对工作场所进行职业危害因素检测和评估，及时发现和消除潜在的职业健康风险。此外，得辉达还加强员工职业健康培训，提高员工的职业健康意识和自我保护能力，形成全员参与、全过程控制、全方面管理的职业健康治理格局。

公司按照ISO 45001标准建立了职业健康安全管理体系建设，要求每个投入运营的子公司按职业健康安全管理体系推进路径要求，加快取得第三方认证和安全生产标准化达标评审。



战略：健康战略引领，提升员工幸福感与企业竞争力

公司将员工职业健康提升至战略高度，致力于通过健康战略提升员工幸福感和企业竞争力。在人力资源规划中，公司将员工健康作为重要考量因素，制定了一系列促进员工健康发展的政策措施，如提供健康体检、职业健康咨询、心理健康辅导等服务。同时，公司积极营造健康的企业文化，鼓励员工参与体育锻炼，培养健康生活方式，提高员工的身体素质和心理素质。通过健康战略，得辉达不仅提升了员工的幸福感和忠诚度，还提高了企业的生产效率和创新能力，为公司的可持续发展奠定了坚实基础。

职业健康管理

风险管理与应对行动：防范职业健康风险，守护员工安全防线

在风险管理方面，得辉达建立了完善的职业健康风险识别、评估和应对机制。公司定期对工作场所进行职业健康风险评估，识别潜在的职业健康风险点，如化学物质暴露、物理因素危害、生物因素危害等，并制定相应的风险应对策略。通过建立严格的职业健康监测体系和快速响应机制，一旦出现职业健康风险，公司能够迅速采取措施进行处理，最大限度地降低对员工的危害。同时，公司加强与供应商和合作伙伴的合作与沟通，共同防范职业健康风险，确保整个产业链的职业健康安全。

职业健康管理措施

公司严格遵循《中华人民共和国职业病防治法》《工作场所职业卫生管理规定》《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》以及《工业企业设计卫生标准》等国家及行业标准，系统地开展职业健康管理。

01

对接触职业病危害因素的劳动者，为每人建立职业健康监护档案。

02

持续完善职业病防护设施，为劳动者配备合格、适用的劳动防护用品。

03

确保职业病防治资金充足且逐年增长。

04

严格管控有害物质，审查新化学品物料的资料、检测报告，定期委托第三方检测生产性化学原辅材料有害成分。

应急演练

公司积极打造安全生产环境，坚持“零事故、零伤害”的安全管理理念，贯彻实行安全生产责任制，明确划分各层级安全生产责任。公司建立了《安全管理制度》，保障了员工的安全与健康，确保各项安全目标的完成。

2024年，得辉达海内外各厂区积极开展消防活动，提升员工的消防安全意识和应急反应能力。此外，各厂区还实施了消防演习、技能培训、设施检查和教育课程，进一步强化员工的安全技能。



深圳工厂应急演练



越南工厂应急演练



危险品处置演练



职业健康演练

社区贡献

- 乡村振兴
- 社区互动
- 爱心捐助



乡村振兴

公司紧密跟随政府的战略指引，深度参与乡村振兴战略，充分发挥企业的核心优势，携手产业链伙伴，联合推动新能源产业发展与社会绿色变革，切实贯彻共享价值理念。

投建东莞塘厦工厂，促进当地经济发展

2024年11月11日，得辉达电声器件智能终端产品制造及研发总部项目奠基仪式在东莞塘厦举行。公司在东莞塘厦镇成立了东莞市得辉达智能科技有限公司，主要从事蓝牙音箱、智能音箱、电视音箱、派对音箱、多声道音箱、头戴耳机、蓝牙耳机、智能物联网等电声器件终端产品的研发、生产和销售。新工厂建成后，不仅可以为当地提供大量直接就业岗位，涵盖生产、技术、管理等多个层面，还将带动周边物流、餐饮、零售等服务业的蓬勃发展，进一步创造间接就业机会。此外，随着企业的入驻和产业集聚，将有效提升塘厦镇的经济活力，增加地方财政收入，为基础设施建设、民生改善等提供更多资金支持，有力推动塘厦镇经济社会的全面进步。



低碳工厂建设理念

公司以国家级“绿色工厂”标准为标杆，全面打造绿色建筑体系：从规划设计、建材选用到施工运营，全程植入节能、低碳、循环理念，同步实施可再生能源、智能能耗管理、雨水回收及厂区绿化，构建高效、清洁、可持续的绿色生产与办公环境。



依托东莞制造腹地与深莞惠创新走廊双重优势，东莞得辉达智能科技以新质生产力重构技术、资本、人才要素，驱动高端化、智能化、绿色化的新型工业化跃迁；同步会投入本地教育、技能培训和残障融合就业项目，携手街道共建共享、共创共荣。



社区互动

友谊篮球赛

得辉达携手福城街道两新组织党工委、得辉达工业园党委举办的篮球比赛圆满落幕。本次赛事秉持“友谊第一，比赛第二”的理念，公司员工踊跃参与。他们在赛场上激情满怀，奋力拼搏，展现了扎实的球技与卓越的团队协作能力。默契的配合和精准的投篮为观众带来了一场精彩的视觉盛宴，彰显了公司积极向上的企业文化和健康活力的体育精神。



爱心捐助

得辉达爱心互助基金会

得辉达以“爱心、公平、透明”为核心理念，成立了爱心捐赠基金会。基金会专设独立账户，委员会全程监督收支情况，并每季度公示账目。救助范围涵盖突发重疾、意外灾害、子女助学等情景，形成了人人参与、互帮互助的和谐友爱大家庭。



筑梦未来·教育赋能

为践行企业社会责任，助力教育公平与人才发展，公司于2024年8月启动了“筑梦未来·教育赋能”捐资助学公益行动。此次行动聚焦乡村教育振兴与青少年成长支持，向塘村乡捐赠了20万元教育基金，用于资助贫困学生，让他们感受到来自社会的温暖。



单位：元

序号	捐赠内容	捐赠金额
1	捐赠安远县慈善会	200000
2	捐赠北京大学深圳研究生院教育基金会	80000
3	捐赠深圳狮子会	40000
4	捐赠深圳市龙华区福城街道商会	30000
5	捐赠深圳市龙华区福城街道办慈善会	10000
6	捐赠江西省慈善总会	10000
7	深圳市龙华区慈善会	10000
8	刘董捐赠深圳关爱行动公益基金会	2000
9	江西省妇女儿童发展基金会	1000

| 《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》对标索引

《可持续发展报告指引》章节序号	对应章节/页码
第一章 总则	关于本报告
第二章 可持续发展信息披露框架	
第三章 环境信息披露	
应对气候变化	环境责任
污染物排放	绿色生产
废弃物处理	绿色生产
生态系统和生物多样性保护	生态保护
环境合规管理	环境责任
能源利用	减碳路径
水资源利用	水资源管理
循环经济	循环经济
第四章 社会信息披露	
乡村振兴	乡村振兴

《可持续发展报告指引》章节序号	对应章节/页码
社会贡献	社区互动/爱心捐助
科技伦理	不适用
供应链安全	负责认的供应链
平等对待中小企业	不适用
产品和服务安全与质量	产品质量与客户服务
数据安全与客户隐私保护	信息安全管理
员工	关爱员工
第五章 可持续发展相关治理信息披露	
尽职调查	绿色供应链
利益相关方沟通	利益相关方参与
反商业贿赂及反贪污	合规经营与反腐败
反不正当竞争	合规经营
第六章 附则和释义	附录

| GRI 可持续发展报告标准（GRI Standards）内容索引

使用说明	得辉达在2024年1月1日至2024年12月31日参考GRI的报告中引用的信息
使用的GRI1	GRI 1：基础2021
适用的GRI行业标准	暂无适用的行业标准

GRI标准	披露项	对应本报告章节
	一般披露	
GRI 2: 一般披露 2021	2-1 组织详细情况	公司简介
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告
	2-3 报告期、报告频率和联系人	关于本报告
	2-4 信息重述	关于本报告
	2-5 外部鉴证	关于本报告
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	关于得辉达
	2-7 员工	关爱员工
	2-8 员工之外的工作者	关爱员工
	2-9 管治架构和组成	公司治理
	2-10 最高管治机构的提名和甄选	关于董事会
	2-11 最高管治机构主席	关于董事会
	2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	关于董事会
	2-13 为管理影响的责任授权	关于董事会
	2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	关于董事会
	2-15 利益冲突	股东权益保护

GRI标准	披露项	对应本报告章节
	一般披露	
GRI 2: 一般披露 2021	2-16 重要关切问题的沟通	投资者沟通
	2-17 最高管治机构的共同知识	董事会成员构成
	2-18 对最高管治机构的绩效评估	ESG组织
	2-19 薪酬政策	薪酬福利
	2-20 确定薪酬的程序	从略
	2-21 年度总薪酬比	从略
	2-22 关于可持续发展战略的声明	董事长寄语
	2-23 政策承诺	董事长寄语
	2-24 融合政策承诺	董事长寄语
	2-25 补救负面影响的程序	合规经营与反腐败
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	合规经营与反腐败
	2-27 遵守法律法规	合规经营与反腐败
	2-28 协会的会员资格	行业协作
	2-29 利益相关方参与的方法	利益相关方参与
	2-30 集体谈判协议	从略

GRI标准	披露项	对应本报告章节
一般披露		
GRI 3：实质性议题 2021	3-1 确定实质性议题的过程	实质性议题确定
	3-2 实质性议题清单	实质性议题确定
经济绩效		
GRI 201：经济绩效 2016	3-3 实质性议题的管理	薪酬福利
	201-1 直接产生和分配的经济价值	薪酬福利
	201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	应对气候变化
	201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	从略
	201-4 政府给予的财政补贴	从略
反腐败		
GRI 3：实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	合规经营与反腐败
	205-1 已进行腐败风险评估的运营点	合规经营与反腐败
GRI 205：反腐败 2016	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	合规经营与反腐败
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	合规经营与反腐败
反竞争行为		
GRI 3：实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	商业道德
GRI 206：反竞争行为2016	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

GRI标准	披露项	对应本报告章节
物料		
GRI 301：物料 2016	301-1 所用物料的重量或体积	负责任的供应链
能源		
GRI 3：实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	减碳路径
	302-1 组织内部的能源消耗量	减碳路径
	302-2 组织外部的能源消耗量	减碳路径
GRI 302：能源 2016	302-3 能源强度	减碳路径
	302-4 减少能源消耗	减碳路径
	302-5 产品和服务的能源需求下降	减碳路径
水资源和污水		
GRI 3：实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	绿色生产
	303-1 组织与水（作为共有资源）的相互影响	水管理
GRI 303：水资源和污水 2018	303-2 管理与排水相关的影响	水管理
	303-3取水	从略
生物多样性		
GRI 3：实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	生态保护
GRI 304：生物多样性	304-1 组织在位于或邻近保护区和保护区外的生物多样性丰富区域拥有、租赁、管理的运营点	生态保护

GRI标准	披露项	对应本报告章节
排放		
GRI 3：实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	废气物管理
	305-1 直接（范围1）温室气体排放	碳排放管理
	305-2 能源间接（范围2）温室气体排放	碳排放管理
GRI 305：排放 2016	305-3 其他间接（范围3）温室气体排放	从略
	305-4 温室气体排放强度	从略
	305-6 臭氧消耗物质（ODS）的排放	从略
	305-7 氮氧化物（NOX）硫氧化物（SOX）和其他重大气体排放	从略
废弃物		
GRI 3：实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	废弃物管理
	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	废弃物管理
GRI 306：废弃物 2020	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	废弃物管理
供应商环境评估		
GRI 3：实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	负责任的供应链
GRI 308：供应链环境评估 2016	308-1 使用环境标准筛选的新供应商	负责任的供应链
	308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动	负责任的供应链

GRI标准	披露项	对应本报告章节
雇佣		
GRI 3：实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	劳工管理
	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	人才培养与队伍建设
GRI 401：雇佣 2016	401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	劳工管理
	401-3 育儿假	员工权益
职业健康与安全		
GRI 3：实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	职业健康安全管理
	403-1 职业健康安全管理体系	职业健康安全管理
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	职业健康安全管理
	403-3 职业健康服务	职业健康安全管理
GRI 403：职业健康与安全 2018	403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	职业健康安全管理
	403-5 工作者职业健康安全培训	职业健康安全管理
	403-6 促进工作者健康	职业健康安全管理
	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	职业健康安全管理
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	职业健康安全管理
	403-9 工伤	职业健康安全管理
	403-10 工作相关的健康问题	职业健康安全管理

GRI标准	披露项	对应本报告章节
培训与教育		
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	人才培养与队伍建设
GRI 404: 培训与教育 2016	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	人才培养与队伍建设
	404-2 员工技能提升方案和过渡协助方案	人才培养与队伍建设
多元化与平等机会		
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	关爱员工
GRI 405 多元化与平等机会 2016	405-1 管治机构与员工的多元化	人才培养与队伍建设
	405-2 男女基本工资和报酬的比例	人员招聘
反歧视		
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	人员招聘
GRI 406: 反歧视 2016	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	人员招聘
童工		
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	人员招聘
GRI 408: 童工 2016	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	人员招聘
强迫或强制劳动		
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	人员招聘
GRI 409:强迫或强制劳动 2016	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	人员招聘

GRI标准	披露项	对应本报告章节
当地社区		
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	社区贡献
GRI 413: 当地社区 2016	413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	社区贡献
	413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	社区贡献
供应商社会评估		
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	负责任的供应链
GRI 414: 供应商社会评估 2016	414-1 使用社会评价维度筛选的新供应商	负责任的供应链
	414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动	负责任的供应链
客户健康与安全		
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	产品质量
GRI 416: 客户健康与安全 2016	416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	产品质量
	416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	产品质量
客户隐私		
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	实质性议题确定
GRI 418:客户隐私 2016	418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	信息安全管理

报告评价与意见

尊敬的读者：

非常感谢您浏览赣州得辉达科技有限公司发布的2024年度ESG报告，为了持续完善ESG管理工作，不断提高企业社会责任的能力和水平，我们衷心的希望您能够对本报告做出评价，并提出您的宝贵意见，我们将持续改进提升。

您可以通过电子邮件、电话方式将您的意见反馈给我们。

电话：075589803788

邮箱：esg@dehuida.com

1 您对得辉达ESG报告的评价为：

- ☐ 非常认可
- ☐ 认可
- ☐ 一般
- ☐ 不认可

2 您认为本次披露信息的准确度和完整度为：

- ☐ 非常认可
- ☐ 认可
- ☐ 一般
- ☐ 不认可

3 您认为本报告能否反应得辉达对社会、环境、治理的重大影响？

- ☐ 能
- ☐ 一般
- ☐ 不能
- ☐ 不清楚

4 请问您是？

- ☐ 客户
- ☐ 供应商
- ☐ 政府
- ☐ 媒体

4 您关注的议题为：

- ☐ 应对气候变化
- ☐ 碳排放管理
- ☐ 双碳目标
- ☐ 职业健康安全
- ☐ 研发创新
- ☐ 环境责任
- ☐ 绿色产品
- ☐ 能源管理
- ☐ 产品质量
- ☐ 员工培养
- ☐ 反腐败
- ☐ 供应链管理
- ☐ 信息安全
- ☐ 社区公益
- ☐ 废弃物管理
- ☐ 商业道德
- ☐ 社区贡献

5 您对本报告的意见：