



DHID

2025 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

DHD'S MELODY, TRAVELING ACROSS THE WORLD



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!

DHID 得辉达科技

关于本报告	02
董事长寄语	03
关于得辉达	04

目录 | CONTENTS

01 公司治理

公司治理结构	17
风险管理	19
合规经营与反腐败	20
信息安全管理	21

04 负责任的供应链

供应商合作与管理	41
责任矿产	42
供应商有害物质管理	42
绿色供应链	43

附录 55

报告评价与意见 60

02 产品质量与客户服务

科研创新	23
知识产权	26
产品质量	28
有害物质管理	31
客户服务	32
精益生产与数字化	33

05 关爱员工

员工权益	45
劳工权益管理	47
薪酬福利	48
人才培养与队伍建设	49
丰富的业余活动	50
职业健康安全管理	51

03 环境责任

应对气候变化	36
能源与碳排放管理	37
绿色生产	38
生态保护	39

06 社区贡献

社区互动	54
爱心捐助	54

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2025年度履行社会责任的良好绩效。本报告为公司发布的第二份可持续发展报告。

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）》及配套的《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第3号——可持续发展报告编制（2026）》、GRI标准的要求，及明晟（MSCI）等资本市场环境、社会和治理（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2025年1月1日起至2025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

尊敬的各位同仁、合作伙伴与社会各界朋友：

可持续发展是人类社会的共同愿景，也是全球各国的发展共识。2025年，得辉达将以更高站位对接国际优质客户，在深化交流合作中持续夯实发展根基。今年，公司连续第二年披露企业社会责任报告，这不仅标志着我们对企业社会责任的理解不断深入，更体现了对可持续发展理念的系统性践行与坚定承诺。我们坚信，ESG实践是驱动企业迈向高质量发展的核心动力，而可持续发展不仅是时代赋予企业的选择，更是实现基业长青的必由之路。

治理为基，筑牢经营韧性

我们坚信，高效治理是企业行稳致远的“压舱石”。面对复杂多变的市场环境，公司以治理升级作为应对不确定性的核心抓手，通过系统性重构组织架构、深化“三会一层”权责体系、筑牢风险管控与内部监督的防火墙，全面提升治理现代化水平。同时，我们以商业道德为基石，以合规经营为准绳，在透明与信任中与各利益相关方建立起长期稳固的伙伴关系，为企业的可持续发展注入确定性力量。

绿色为帆，竞逐可持续未来

我们将绿色低碳理念深植于企业基因，贯穿研发设计、生产制造与运营管理的每一个环节。通过持续优化能源结构、革新生产工艺、迭代高效节能产品，我们有效降低了全生命周期的碳足迹与资源消耗。2025年，得辉达将继续深化低碳制造与循环经济模式，以扎实的环境绩效为基石，携手客户与社会各界共赴绿色未来。

创新为魂，领航行业变革

以创新为核，以用户为源，我们持续加码研发，专注提供高效绿色的智造方案。通过数据赋能、智能升级与绿色设计三管齐下，实现产品力跃升的同时，联动产业链上下游共筑生态圈，共创可持续的行业未来。

以人为本，汇聚奋斗合力

员工是得辉达最宝贵的财富，也是企业永续发展的基石。我们始终将人才发展与权益保障置于战略核心，通过构建多元化的职业成长通道、完善系统化的培训体系与激励相容的薪酬机制，充分激发每一位员工的潜能。在包容、平等、共进的氛围中，我们致力于让每一位奋斗者都能找到实现价值的舞台，与公司并肩同行，共同拥抱产业变革的浪潮。

共赢为要，彰显时代担当

得辉达坚信，企业的价值不止于商业成就，更在于对社会的回馈与担当。通过打造透明负责任的供应链体系、深耕乡村教育与扶贫公益、躬身参与社区共建，我们不断拓展责任的广度与深度，以行胜于言的担当，书写新时代企业的人文情怀。

过往皆为序章，奋斗成就未来。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。以真诚热爱点燃梦想，以务实担当书写传奇，让我们继续携手同心，共同谱写得辉达高质量发展新篇章！



赣州得辉达科技有限公司

董事长 刘嫒

关于得辉达



公司创立

得辉达科技创立于1997年，于2000年在深圳建立深圳得辉达工业园，于2010年在赣州安远建立赣州得辉达工业园，并于2019年在越南北江设立海外制造基地。

公司产品

得辉达科技成立至今一直从事音视频产品的研发、设计、生产和销售。产品覆盖：智能音频、智能教育、视频会议、医疗健康、美容健康及其他智能产品。

公司团队

公司拥有优秀的技术和管理团队，为公司的长远发展奠定坚实的基础。
通过不断提升的研发实力，为客户提供从产品策划、到设计开发、再到生产销售的整体解决方案。

关于得辉达

企业文化



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

真诚热爱 务实担当

行业合作

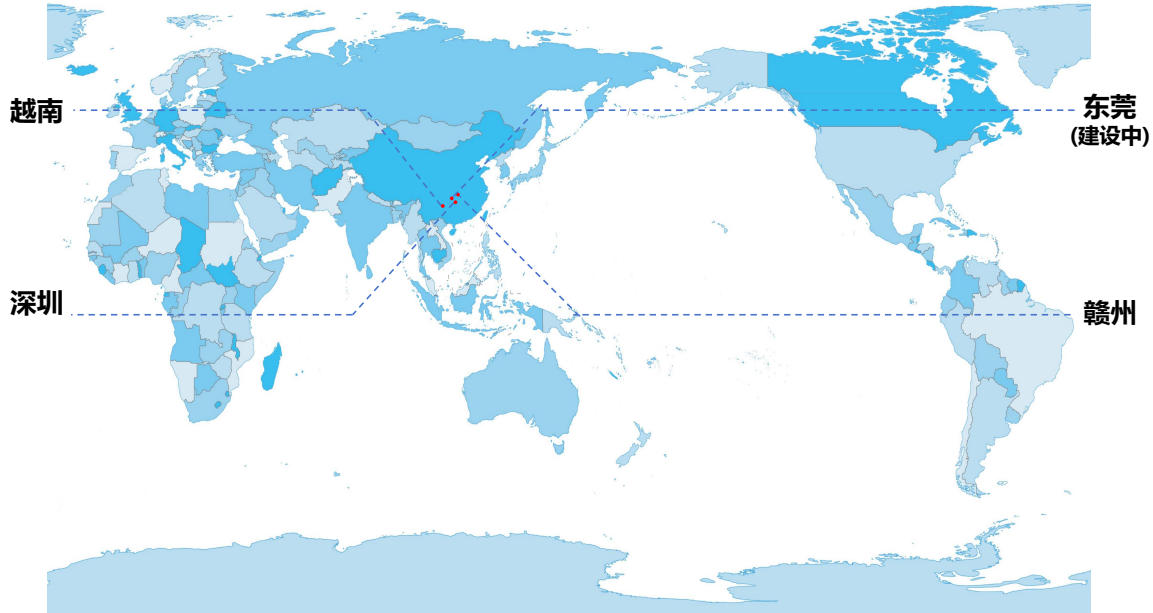


深圳市音响行业协会



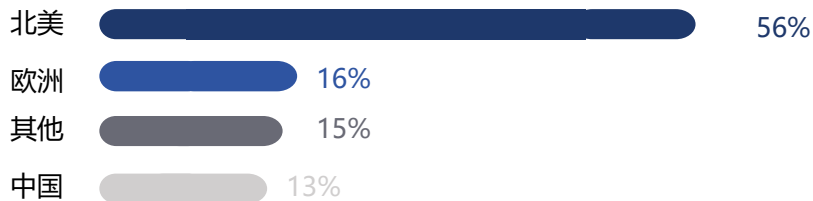
工业布局

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，共设三大生产基地和一个研发中心；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

市场分布



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。

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

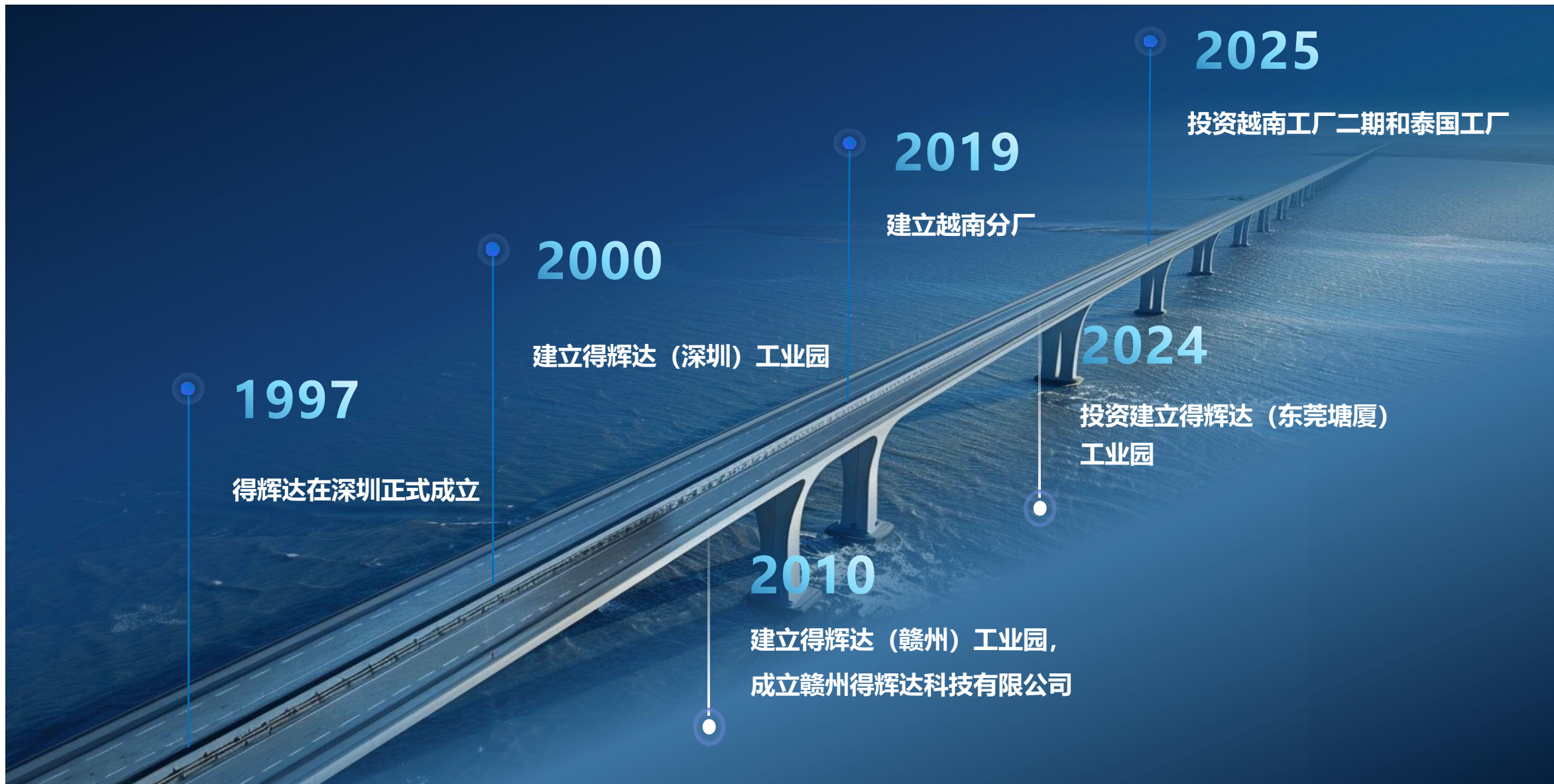
智能教育

- 壁挂式音箱

视频会议

- 会议扬声器
- 视频摄像头

发展历程



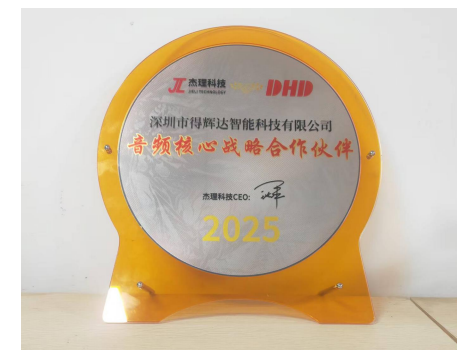
公司荣誉



爱心企业



声学楼最佳合作伙伴



杰理科技CEO音频战略合作伙伴



爱心贡献奖



供应商优秀项目奖



江西省制造业小灯塔企业



江西省制造业单项冠军企业



高新技术企业

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
专利数量	182
客户投诉处理率	100%
ESG 专项投资者沟通	3次

环境

温室气体 (范围 1&2) 排放量	4391.88tCO2e
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	76.7万元



ESG战略和组织

ESG战略

公司秉承“真诚热爱，务实担当”的核心价值观，致力成为享誉全球的电子产品智造平台。在此进程中，我们坚信卓越的企业不仅是经济价值的创造者，更是环境友好与社会进步的贡献者。为此，我们将社会责任内化为核心战略，系统规划了在商业成功、环境保护与社会福祉三大维度的行动目标，致力于实现可持续的高质量发展。

ESG组织

公司已构建覆盖“决策-监督-执行”三层的可持续发展治理体系：董事会负责战略决策，可持续发展委员会履行专项监督与审议职责，可持续发展推进小组负责具体落地与执行。

监督

为确保高层监督的有效性，公司建立了常态化的汇报机制。可持续发展委员会定期（每年）向董事会汇报核心ESG议题，内容涵盖：ESG目标与进展、从利益相关方沟通中收集的关键反馈与诉求等。

持续改进

为驱动实质行动与持续改进，公司实施了与委员会领导力直接挂钩的绩效考核机制。该机制设定涵盖了环境、社会及治理维度的可量化ESG绩效指标，具体包括废弃物管理、资源使用效率、供应链责任、职业健康与安全、人才保留与发展等多个关键领域。

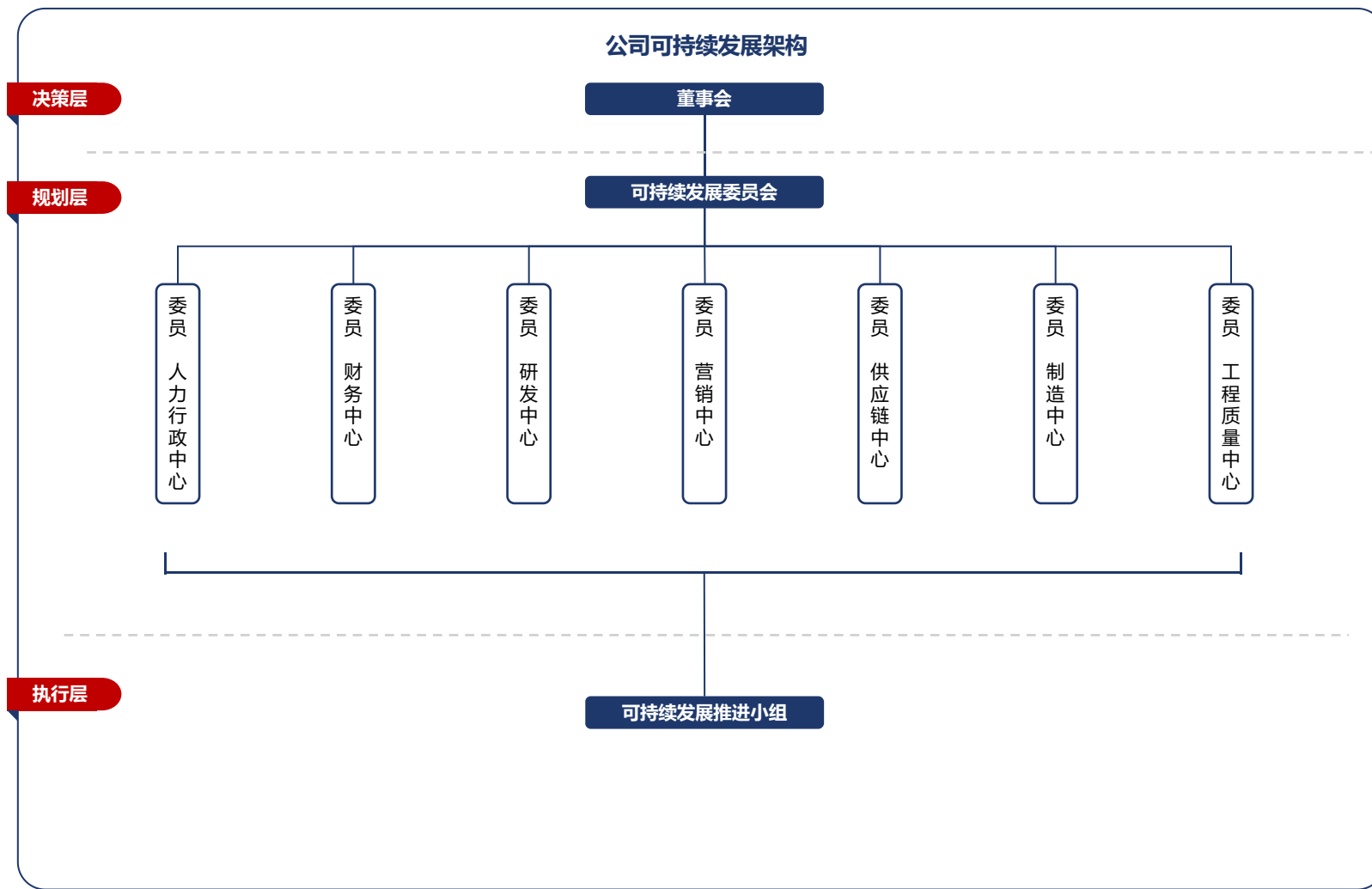
ESG培训

公司管理层将ESG视作驱动长期价值与可持续竞争力的战略核心。为深化全员的认知与实践，公司于2025年特邀国际权威的第三方专业机构，为管理层及核心员工举办了一场系统性的ESG深度培训。

此培训构建了一个完整的认知与应用框架：从全球ESG监管趋势与投资者关注要点切入，系统解读了环境（E）、社会（S）及治理（G）三大维度的核心议题、评估标准与管理实践。培训的关键在于紧密联系业务实际，通过大量行业案例分析与情景研讨，引导各职能部门的同事深入反思自身岗位——从研发设计、采购供应链、生产制造到市场营销、人力资源与财务管理——在节能减排、供应链责任、产品安全、员工发展、商业道德与信息披露等环节的具体作用与影响，从而将宏观的ESG理念切实转化为个人可执行的工作职责与目标。



ESG组织



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



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

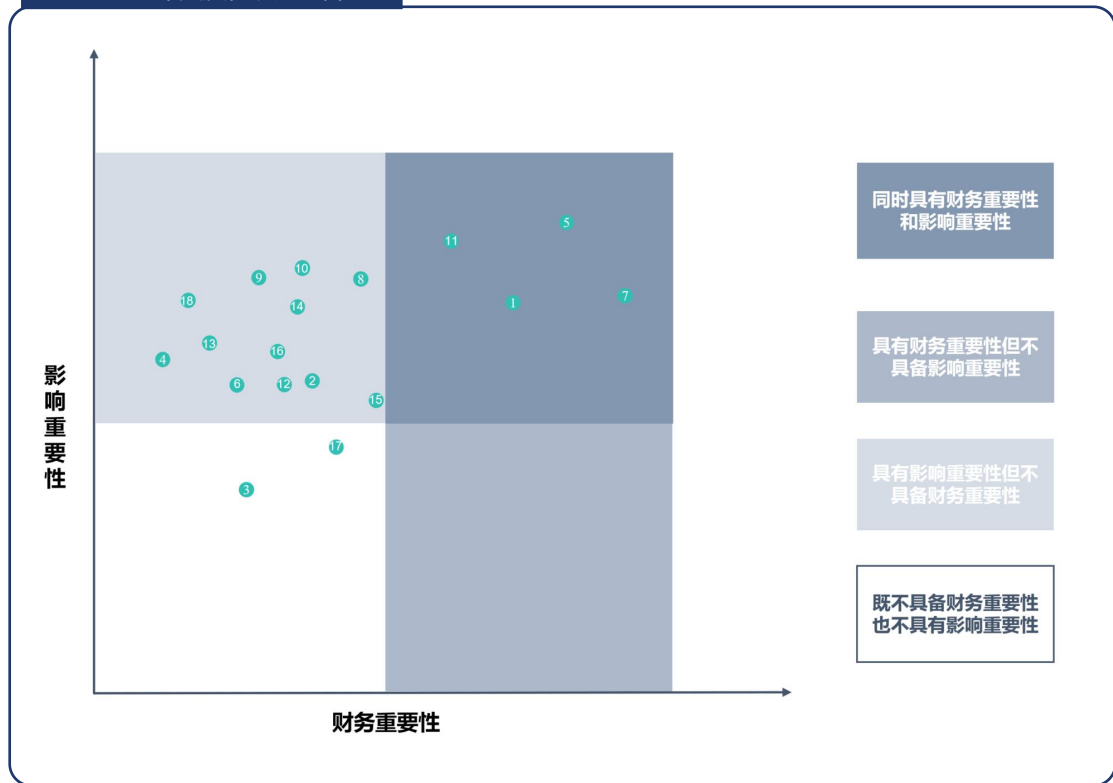
将责任采购理念深度融入供应商的选择与合作流程，严格评估供应商在环境合规、劳工权益和商业道德等方面的表现，优先选择符合可持续发展要求的合作伙伴。制定绿色采购政策，要求供应商减少资源浪费，使用环保材料，并鼓励其参与循环经济实践。同时，建立供应链透明度机制，定期审核关键供应商的ESG绩效，对不符合要求的供应商采取整改辅导或退出机制，确保供应链全链条符合可持续发展目标。



实质性议题确定

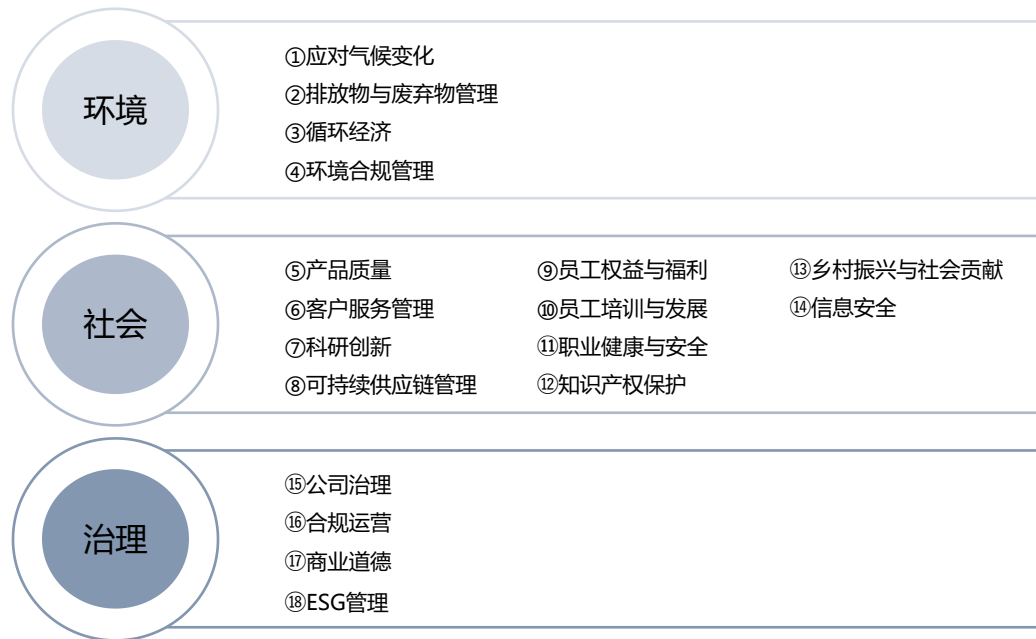
公司积极落实深交所《指引》要求，认真开展双重重要性议题的识别与分析工作。在议题识别与分析过程中，充分借鉴GRI标准、ISSB准则等国际通行的可持续信息披露规范中关于议题重要性分析的原则、方法以及流程。同时紧密结合公司自身的发展战略和所处行业的特点，对ESG议题进行了初步的识别与筛选。在此基础上，从影响重要性和财务重要性两个维度出发，全面、深入地推进本年度重要性议题的评估与分析工作，以保障ESG工作的精准性和有效性。

DHD2025年实质性议题矩阵



重要议题的识别分析流程

流程	主要内容
背景识别与了解	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 通过公司大会决议确认形成议题矩阵。



利益相关方参与

公司在制定与优化可持续发展战略时，将利益相关方的需求与期望置于核心地位。我们系统梳理了业务各环节所涉及的相关方，并根据其对公司的影响及相互依赖关系，明确了六大关键利益相关方群体。通过建立常态化的双向沟通渠道，我们持续关注并回应各方的诉求与关注点，并将这些反馈融入公司运营与战略决策之中。不仅提升了管理效能，也确保公司在发展进程中统筹兼顾多方利益，致力于为利益相关方创造持久价值，促进企业与社会、环境的协同发展与可持续共生。

利益相关方	主要议题	回应与沟通渠道	利益相关方	主要议题	回应与沟通渠道	
 政府及监管部门	<ul style="list-style-type: none"> 合规运营 信息披露 污染物管理 资源循环使用 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 商业道德 节能降耗 气候变化风险与机遇 	<ul style="list-style-type: none"> 监管机构核查 政策执行 信息披露 调查问卷 	 社区	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 工会活动 公益活动 社区效益反馈 活动参与
 投资者	<ul style="list-style-type: none"> 发展战略 风险管理 能源管理 碳排放管理 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 合规运营 商业道德 利益分配 	<ul style="list-style-type: none"> 会议沟通 现场沟通 信息披露 	 客户及供应商	<ul style="list-style-type: none"> 负责任采购 产品安全 科研创新 知识产权保护 	<ul style="list-style-type: none"> 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
 员工	<ul style="list-style-type: none"> 员工权益 员工关怀 员工安全 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	 媒体	<ul style="list-style-type: none"> 清洁技术机遇 负责任供应链管理 信息披露 碳承诺与管理 	<ul style="list-style-type: none"> 定期信息披露 行业交流活动 	

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	<ul style="list-style-type: none"> 国际碳关税政策加剧贸易壁垒，影响出口竞争力。 碳排放标准提升，企业环保投入增加，运营成本上升。 	<ul style="list-style-type: none"> 公司总体能耗较低，可通过节能技术改造与绿电采购实现碳中和。 积极申报节能减排与碳中和项目，争取政府补贴与政策支持。 	<ul style="list-style-type: none"> 系统识别并推广各生产基地的低碳技术，提升运营效率，降低碳排放成本，增强企业环保影响力。
产品质量	<ul style="list-style-type: none"> 客户对产品质量要求不断提高，需推动供应链协同，确保原材料一致性。 	<ul style="list-style-type: none"> 高质量、高可靠性的产品可显著提升客户满意度与市场收益。 	<ul style="list-style-type: none"> 持续完善质量管理体系，定期开展内审与第三方审核，确保全流程质量可控。
科研创新	<ul style="list-style-type: none"> 若创新投入不足，可能导致技术滞后、市场份额下降、营业收入减少。 	<ul style="list-style-type: none"> 强化研发能力有助于应对市场变化，保持竞争地位，稳定市场份额。 	<ul style="list-style-type: none"> 持续加大研发投入与高端人才引进，保障企业持续创新能力与技术领先优势。
职业健康与安全	<ul style="list-style-type: none"> 管理不到位可能引发工伤赔偿、法律纠纷及企业声誉损失，增加运营成本。 	<ul style="list-style-type: none"> 良好的职业健康管理体系可提升员工满意度，减少流失率，提高工作效率。 	<ul style="list-style-type: none"> 全面落实职业健康与安全管理措施，关注员工身心健康，营造安全高效的工作环境，提升企业可持续发展能力并降低运营风险。

公司治理

- 公司治理结构
- 风险管理
- 合规经营与反腐败
- 信息安全管理

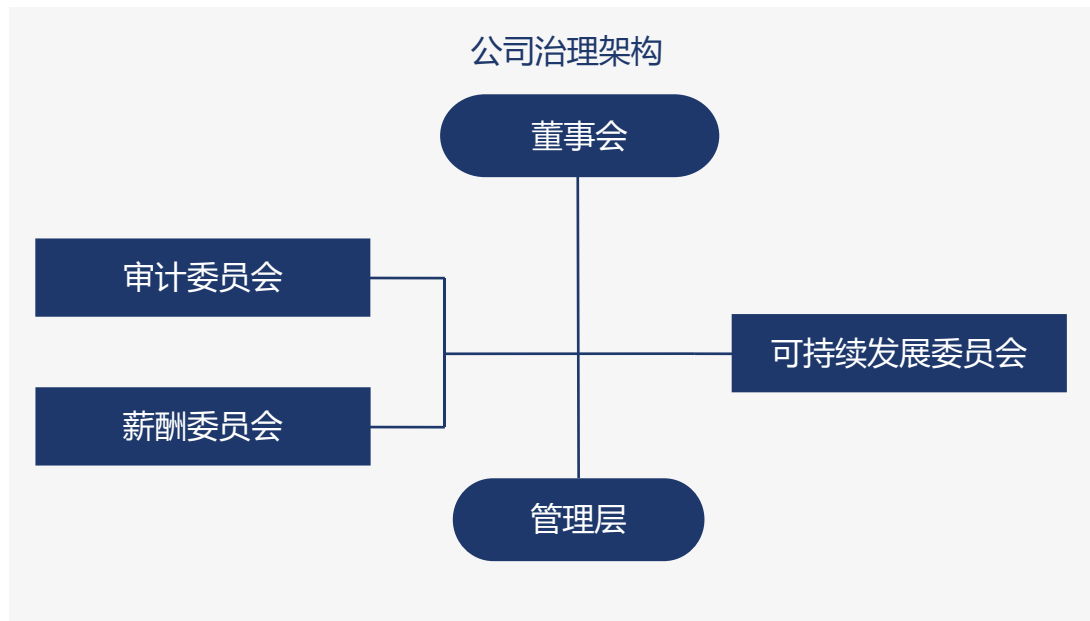
16 PEACE, JUSTICE
AND STRONG
INSTITUTIONS



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》等制度，健全治理体系，切实保障投资者及其他相关方权益。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。



报告期内，未收到监管部门的处罚。

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和审计流程独立性，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，避免激励导向过度风险。
 - 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。

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，持续优化股东大会的参与机制，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《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。

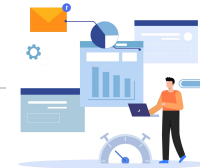


投资者沟通

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。

在报告期内，得辉达积极履行企业社会责任，累计响应3次来自客户的ESG问卷调查。通过主动回应利益相关方对公司ESG战略与可持续发展关键议题的关注，公司不仅增强了投资者对其ESG实践的认识，也进一步提升了信息披露的透明度与市场信任度。

得辉达投资者沟通方式：		
定期披露	<ul style="list-style-type: none"> 定期报告 公告 官网 	确保合规、公平、一致。
日常沟通	<ul style="list-style-type: none"> 线上会议 线下会议 邮箱 	主动传递价值、建立深度认知。
互动与反馈	<ul style="list-style-type: none"> 调查问卷 ESG邮箱 	倾听市场声音、收集反馈。



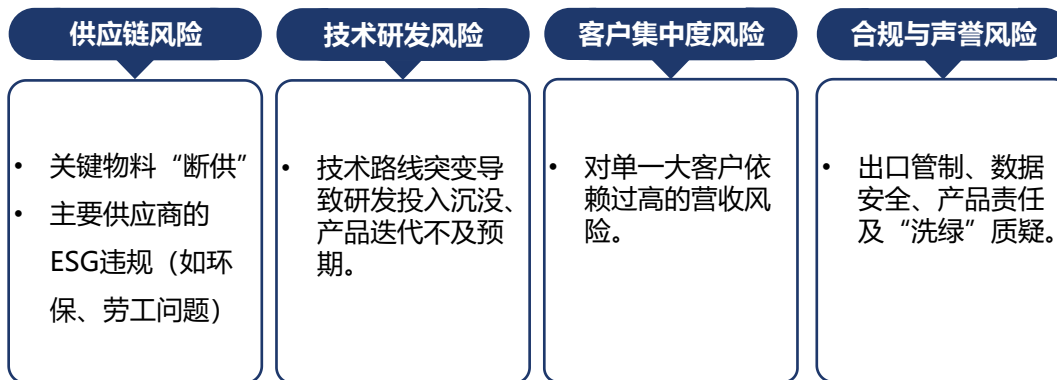
风险管理

公司已将风险控制视作企业生存与永续经营的基石。为构建坚实的风险防线，公司严格遵循法律法规，搭建起一套科学、完整的内部控制体系。该体系旨在保障公司运营的合法合规、资产的安全完整以及财务信息的真实可靠，从而系统性地满足投资者、客户等各方利益相关者对风险管控与规范治理的期待。

风险管理流程



风险因素



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，并形成了三道防线。



第一道防线：业务部门
将风险管理融入日常工作中



第二道防线：业务部门负责人
组织对风险的识别与管控



第三道防线：董事会
对公司内部风险进行审查，并监督落实整改



合规经营与反腐败

得辉达以诚实守信、公平公正为立企之本，始终秉持诚信经营初心，将其全面融入业务洽谈、项目执行、客户服务等管理全流程，坚决抵制不正当行为，全力打造廉洁透明、合规有序的营商环境。为筑牢诚信基石，公司不断优化内控体系，细化关键环节管控流程，同时加强廉洁文化建设，通过常态化宣讲与培训，持续提升员工的公平竞争意识与商业道德水准。此举不仅凝聚了全员合规共识，更有效确保了企业运营的稳定与持续，铸就了强大的抗风险能力。

反贪腐文化建设

为强化全员反腐倡廉意识，得辉达以廉洁文化教育为先导、制度化管控为依托，构建全方位反腐体系。公司联动利益相关方，通过签署《廉洁协议》、专项培训及案例警示，增强全员自律，从源头筑牢拒腐防线。

对于公司员工

将合规要求前置至员工入职时，新员工皆须细读《廉洁协议》，确保协议签署率达100%。

廉洁文化建设

以《员工手册》为指引，明晰员工工作纪律要求，据此构建涵盖廉洁监督、行为规范等多维监管体系，筑牢企业合规经营制度根基。

对于供应商

供应商准入时，须确保《供应商诚信廉洁协议》签署率达100%，将廉洁合规纳入合作前提，从源头规范供应商行为。

DHD所依托的“预防-监控-应对”闭环管理体系，是一套动态、前瞻且可自我完善的风险管控机制。它通过三个阶段的有序衔接与循环递进，实现对风险的全过程覆盖、全链条控制与持续性优化，最终将风险管控从被动处置转化为核心竞争优势。

01 确立态度

对腐败与违规行为秉持“零容忍”态度，这是公司治理的基石，确保所有行为符合最高道德标准。

02 搭建平台

为强化公司廉洁文化宣传、促进员工自律，公司搭建综合举报管理平台，提供便捷渠道。

03 鼓励举报

鼓励员工通过扫码方式进行举报，确保匿名性和安全性，保护举报人权益。

04 激励机制

设立奖励机制，对有效举报给予物质或荣誉奖励，激发全员参与积极性。

05 提升意识

通过持续的教育和宣传，提升全员的合规意识与廉洁商业道德，构建诚信企业文化。



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。一旦查实泄密行为，立即解除劳动合同并移送司法机关依法处理。

举报途径



合规防线二维码



官网电话



公共邮箱



公司地址

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体系，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》在内的多项体系文件，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。

信息安全目标



零重大信息安全事故

报告期内，公司未发生任何重大信息安全事件，安全防线坚不可摧。



零大规模数据泄露

成功保护了客户隐私和公司核心数据，未发生任何大规模数据泄露事件。

安全文化与全员赋能

100%
培训覆盖率

420h+
累计培训时长

8次+
场景化演练

运维安全管理系统

建立统一运维入口，对服务器及网络设备的运维操作进行全流程审计与管控，实现“操作可追溯、风险可阻断”，彻底解决运维权限滥用与违规操作可溯源。

上线文件加密系统：源头防泄露

实现敏感文档从创建、传输到存储的全生命周期高强度加密，覆盖研发、财务等公司所有部门，有效防范内部数据失泄密风险，做到“文档不落地、使用不泄露”。

协同防御体系成效显著

原有 Web 防火墙 (WAF) 与终端防护 (aES) 持续有效运行，全年成功拦截 SQL 注入、XSS 跨站脚本等恶意攻击超过 1200 次，构建了坚实的网络安全防线。

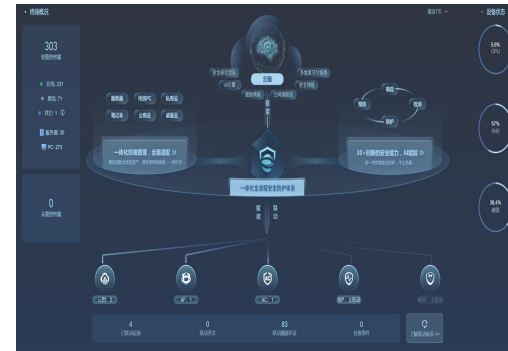
研发数据高级防护

硬件管控：部署受控存储服务器，启用DLP防泄密系统，阻断非法设备接入。

权限管理：实施最小权限原则，非研发人员默认无核心代码与文档访问权限。

技术加密：引入加密软件，对研发过程中的技术机密进行全生命周期防护。

信息安全是一场持久战，我们将持续投入，不断优化和升级我们的安全防护体系，为公司的可持续发展保驾护航。



产品质量与客户服务

- 科研创新
- 知识产权
- 产品质量
- 有害物质管理
- 客户服务
- 精益生产与数字化



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，打造自动化、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。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。

深圳研发中心：得辉达集团的研发中心位于深圳市龙华区得辉达工业园，2000年建成投入使用占地面积5万平方米。

东莞研发中心：公司在东莞市塘厦科苑城信息产业园新建集团研发总部，项目规划总用地面积约2.81万平方米，预计2026年建成投入使用。



深圳研发中心



东莞研发中心



射频设计



软件和固件



工业设计



结构设计



电子设计



声学设计

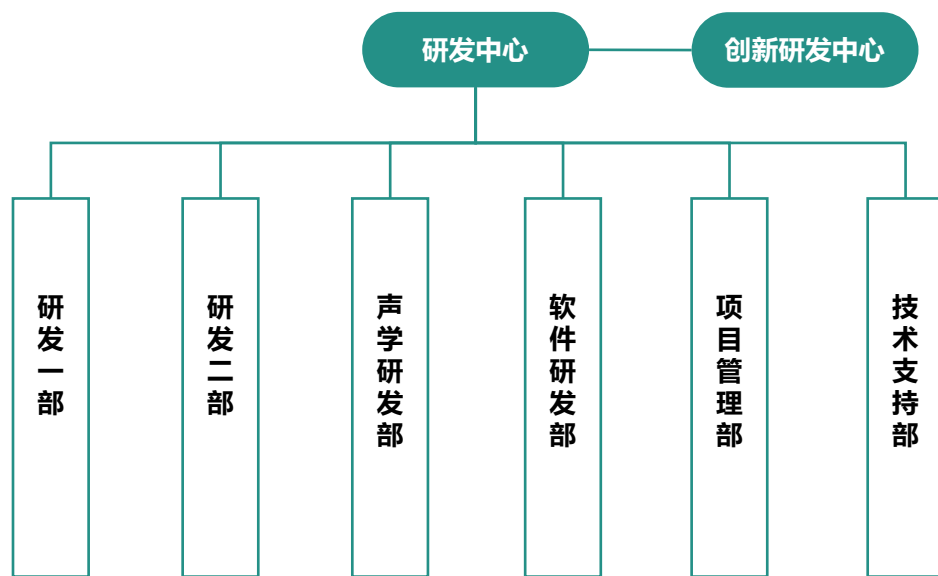
科研创新

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2025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。

2025年，得辉达在研发方面的投入维持在公司营业收入的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。

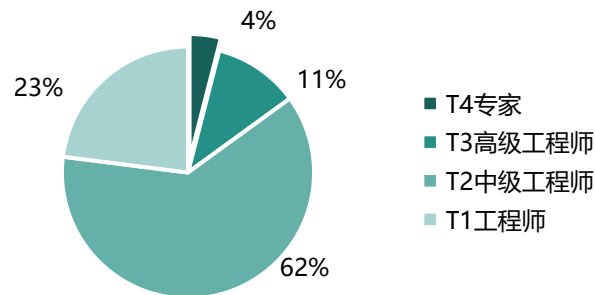
集团研发组织架构



研发部门与职责

部门	主要职责
创新研发中心	探索行业3-5年内的创新技术，预研新产品的专业技术储备。
研发一部	专注于海外知名品牌客户各类产品的硬件和结构开发设计，性能测试验证。（包括：便携式音箱和移动户外场景音箱）。
研发二部	专注于海外知名品牌客户各类产品的硬件和结构开发设计，性能测试验证。（包括：家庭场景音箱和家用工具类音箱）。
声学研发部	专注扬声器、麦克风等声学器件性能与创新架构设计，新型振膜材料、声学仿真模型、DSP算法。
软件研发部	专注音频算法、设备控制固、产测软件开发、多设备协同协议。
项目管理部	统筹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。如项目进度、风险预警报告、资源协调。
技术支持部	专注产品包装结构平面美工设计、安规认证、贴片技术和系统平台服务，解决开发及量产技术与系统平台问题。

研发人员分布



10年以上经验研发人员
4%

科研创新

研发技术创新

○ 新材料创新

- 新材料创新：石墨烯散热材料研究应用温升测试降低5-10度、防火ABS或PC拉管、氮化镓HFB架构技术效率从87%提高到91.3%；
- 可回收塑料材料应用到产品(PCR 90%可回收材料)；
- 包装材料100%可降解应用BM1050，在包装方案中取消塑料材。

○ 技术创新

- 低功耗电性能系统平台、电源带载利用率研究NS4低音炮功率带载利用率为74.3%(带EQ1)，EQ2的利用率为92.6%；
- Soundbar/智能便携音箱扬声器新技术：反凹胶边铝酮体设计，降低设计空间，6层铝线圈设计；跑道形，反凹胶边铝酮体设计，降低设计空间，2层铝线圈设计；
- 可拆解电池结构设计应用GB01、YD01；
- 开发助听器兼容技术，骨传导产品H2501M & H2502M符合FCC听力障碍标准。

○ 高校合作

- 与南京大学声学研究所合作建立消声室，采用德国Klippel专业电声测试系统，实测最低底噪16.7dB (A)。

研发风险管理

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，持续完善公司知识产权保护体系。秉持尊重各方知识产权的原则，得辉达深入推进涵盖产品开发全生命周期的知识产权风险管理，全方位维护公司的合法权益，截至目前，公司未发生侵犯他人商标或专利权的行为，也未遭遇他人侵犯自身商标或专利权的情况。

产品全生命周期知识产权风险管理

开发前	开发中	开发后
<ul style="list-style-type: none"> » 利用风险分析地图精准定位潜在风险区域 » 和专利代理公司合作开展市场专利调查，洞悉行业知识产权动态 	<ul style="list-style-type: none"> » 进行内部风险排查，及时预警知识产权风险 » 依据各部门需求量身定制知识产权风险管理举措 	<ul style="list-style-type: none"> » 持续关注市场动态，及时识别应对侵权行为 » 秉持尊重各方知识产权权益的原则，妥善处理潜在风险

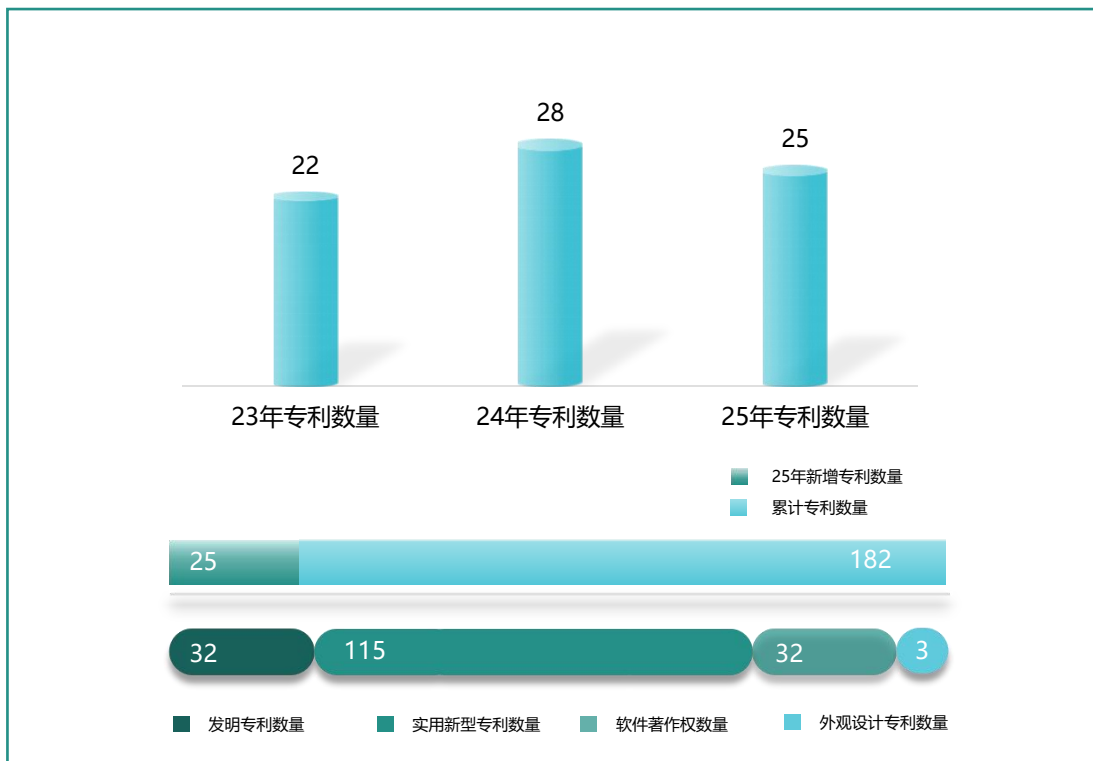


知识产权

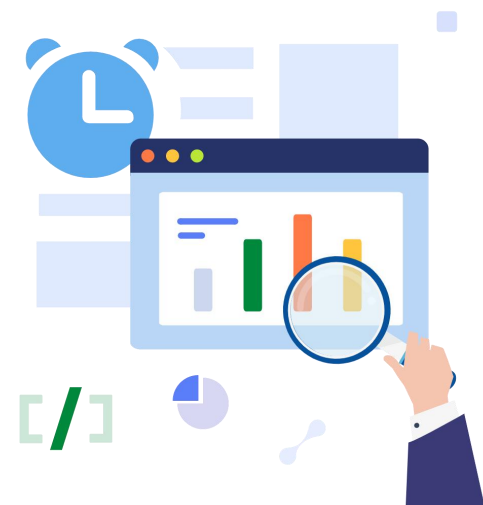
得辉达严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国著作权法》《中华人民共和国商标法》等法律法规，既保护自己的知识产权成果，也尊重他人的权利。通过专利检索、内部审计等手段，提前发现并化解侵权隐患，确保创新在合法、安全的轨道上持续发展。

专利

我们始终坚持前瞻性地研发投入与研发管理体系优化，以促进技术创新与成果转化。高价值专利的培育被视为公司研发创新的核心驱动力。截至2025年，公司已获得授权专利182项，其中发明专利32项，实用新型专利115项，外观设计专利3项，软件著作权32项。



为进一步提升专利转化效率，公司着力开展专利挖掘与培育工作，并依据《研发专利奖励制度》构建了完善的激励机制。每季度对在专利申请方面取得突出成效的团队及个人进行公开表彰与奖励，充分激发研发团队的创新热情，推动知识产权成果持续涌现，助力形成“挖掘—培育—转化”的良性循环。



知识产权维权

为构建行业公平竞争格局，公司积极开展知识产权相关维权工作。公司持续对市场上与公司类似产品进行技术与市场跟踪，对恶意侵犯公司专利的产品、恶意侵权公司专利成果的行为进行及时预警。公司知识产权管理部负责对恶意侵权行为进行相关调查，维护公司合法权益。



未发生

重大的侵犯他人商标权、专利权及著作权事件。

产品质量

治理：完善质量治理体系，保障产品卓越品质

得辉达构建了一套完善的质量治理体系，覆盖从原材料采购至售后服务的全流程，确保各环节均遵循严格的标准与程序。公司积极引入全面质量管理方法，持续优化体系运行效率，并通过强化员工质量意识培训，深入贯彻“质量第一”的核心原则。由此，形成了全员参与、全过程控制、全方位覆盖的质量管理机制，从制度与人员两方面为产品品质奠定了扎实基础。



战略：质量引领战略，塑造品牌竞争优势

得辉达将质量提升至企业发展的核心位置，以质量引领战略驱动全局。公司围绕研发、来料、生产与售后等关键环节，系统打造全面质量管理架构。同时，紧密关注市场趋势与客户需求变化，动态调整战略方向，敏捷推出符合期待的高品质新品。依托质量领先战略，得辉达不仅赢得了客户的长期信任，也有效提升了市场占有率与盈利水平，为企业持续健康发展构筑了强有力的竞争优势。

质量方针

全员参与，持续改进；满足客户日益严格之品质需求！

质量全生命周期管理

开发管理

我们围绕市场需求明确产品关键指标，制定需求文档并组织跨部门评审。通过失效模式分析识别设计风险，并借助实验设计优化材料与结构，确保产品兼具可靠性和易生产性。

原材料管理

公司建立了完整的供应商准入与评估机制，并实行分级管理。通过使用EDX-LE、GC-MS等精密仪器检测原材料，并搭建区块链全流程溯源系统，实现了从采购到生产使用的全程可追溯。严格执行RoHS、REACH等环保法规，确保原材料满足绿色供应链要求。

制程管理

通过应用SPC过程控制，引入自动化检测设备，并优化生产流程，保证生产一致性及产品可靠性，从而提升缺陷检出率，降低人为差错。

客户管理

公司组建了客户质量管理团队，并优化了质量管控分析流程，以此确保对客户需求的快速响应，并能高效处理客户投诉与反馈。

风险管理与应对行动：防范质量风险，守护产品安全防线

得辉达构建了系统化的产品质量风险管理与应对机制，致力于前瞻性地识别与管控潜在风险，筑牢产品安全防线。在此基础上，公司建立了完善的质量追溯系统和快速反应流程，确保一旦发生质量问题，能立即启动处理机制，有效控制事态，最大程度减少对客户及公司运营的影响。与此同时，得辉达注重强化供应链协同，通过与供应商的紧密沟通与合作，共同防控质量风险，保障从源头到终端全链条的质量可靠与稳定。

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。公司以完善内控体系为核心，系统构建覆盖全过程的质量管控机制，通过强化制度、规范与培训，并运用先进质量工具，建立预防式管理防线，从源头遏制质量问题的发生。同时，公司着力减少客户投诉频次与相关损失，通过建立快速闭环响应机制，深入分析根本原因并落实纠正措施，优化客诉处理与补救流程，从而有效提升客户满意度，控制质量成本，最终实现质量表现与经济效益的同步提升。

01 内控体系

安全体系	专业能力与	全面审核与	效果验证与
社会责任体系	标准维护	深度优化	总结规划
信息安全体系			

02 减少客户投诉次数和损失金额

SI合格率99%	客诉≤45次	重大质量事故≤2次
----------	--------	-----------

质量水平提升

得辉达以持续改进为目标，按照工单计划精准锁定、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。

新产品合格率提升7.5%



加强人员培训与规范，确保员工严格执行5S与标准作业程序；
固化并监督关键流程，如明确清洁与更换频次，并由IPQC定期稽核；
通过跨部门协作处理物料或设备问题。

新线体合格率提升6.7%



新线体的异常，公关团队历时1个月迅速解决任务，由QE/PE/IE等职能跟进控制计划的执行情况，确保措施落实，通过过程巡检和对策稽核（C-check）判断分析改进是否有效，最终将经验验证有效的措施进行标准化。

车间5S改善提升5.6%



通过整理、整顿减少物料混淆与错用，从源头防止质量变异；清扫过程能及时发现设备隐患与污染源，避免系统性缺陷；清洁状态确保了工艺标准的稳定执行；而素养培养则强化了员工按规操作、主动维护的品质意识。

产品召回

得辉达针对不合格产品建立了系统的召回管理体系，依据《产品召回控制程序》明确了清晰流程。当产品在交付或使用后发现不合格时，无论是内部发现还是客户反馈，均由品管部工程师牵头分析。若确认属公司责任，立即成立跨部门小组进行评审。评审结论由销售部门与客户协商，依据合同或质量协议，采取更换、退货、召回或赔偿等方式妥善处理。

产品质量

质量文化建设

2025年10月30日，我们围绕“全员参与、预防为主、一次做对、持续改进”的主题，成功开展了年度质量月系列活动。这十六字口号不仅是本次活动的行动纲领，更是公司质量管理体系的核心精神的凝练表达。得辉达积极响应国际和客户的质量月活动号召，连续4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，全面提升品质意识。



江西工厂开展质量月活动

深圳工厂开展质量月活动

越南工厂开展质量月活动

01 质量月·内部培训活动

场次：15场

参与人数：214人次



QCC 活动圈培训

8D技能培训

PPAP 技能培训

02 质量月·外部培训活动

场次：9场

参与人数：71人次

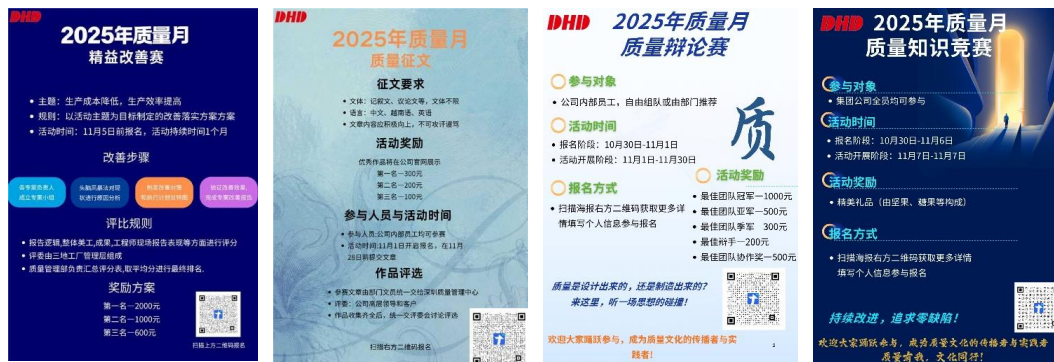


03 质量月·竞赛活动

场次：15场

参与人数：1850人次

获奖人数：420人次



产品质量

得辉达将质量视为驱动企业高质量发展的根本动力。公司坚持“**全员参与，持续改进；满足客户日益严格之品质需求**”的方针，构建并运行科学全面的质量管理体系，确保质量理念贯穿于运营全流程，为实现卓越品质提供坚实保障。

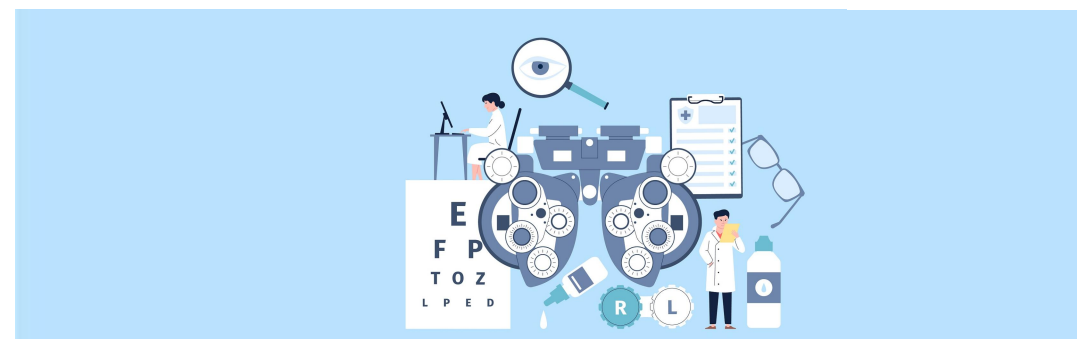
厂区	证书名称	
江西	<ul style="list-style-type: none"> 质量管理体系 环境管理体系 职业健康安全管理体系 安全管理体系 有害物质过程管理体系 社会责任 	<ul style="list-style-type: none"> ISO 9001:2015 ISO 14001:2015 ISO 45001:2018 ISO 28000:2022 QC080000:2017 RBA
深圳	<ul style="list-style-type: none"> 质量管理体系 环境管理体系 安全管理体系 有害物质过程管理体系 	<ul style="list-style-type: none"> ISO 9001:2015 ISO 14001:2015 ISO 28000:2022 QC080000:2017
越南	<ul style="list-style-type: none"> 质量管理体系 环境管理体系 社会责任 	<ul style="list-style-type: none"> ISO 9001:2015 ISO 14001:2015 RBA

实验室管理

DHD实验室作为公司技术研发与质量验证的核心部门，致力于通过科学的检测与分析手段，为产品全生命周期提供可靠的技术支持。实验室配备了先进的分析仪器与测试设备，聚焦于材料表征、电性能测试、环境可靠性验证及失效机理分析等领域，构建了从原材料准入到产品退役的完整实验能力体系。通过严谨的实验设计与数据分析，DHD实验室不仅为产品研发提供关键参数与设计依据，也为生产过程中的质量异常提供快速、精准的根本原因分析与解决方案，是保障产品可靠性、推动技术持续改进的重要基石。

2025年采购设备清单

研发中心	生产中心	实验室
环路分析仪	电声测试仪	数据采集仪
潜水试验装置	声学测试仪	应力测试仪
雷击浪涌发生器	蓝牙适配器	全自动荷重位移曲线仪
蓝牙协议分析仪	骨传导耳机成品声学测试仪	按键寿命试验机
AP测试仪	全自动泡水检测仪	动力电池综合测试系统



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，始终秉持“客户服务”核心价值观，通过售前、售中、售后的全方位服务提升客户满意度。具体措施包括定期客户回访、举办新产品与新技术交流会等。

定期互动机制

- 高层互访：定期安排与战略客户的高层会议，深入了解客户，挖掘潜在需求。
- 技术交流：组织新产品及新技术交流会议，在日常客情维护或者会议时向客户分享研发成果，帮助客户进行前瞻性规划布局。
- 定期回访：销售人员定期拜访客户，聆听需求，及时针对有效意见和建议采取措施。

个性化服务策略

- 针对不同客户类型（战略客户/重要客户/一般客户）制定差异化服务标准。
- 建立客户档案、记录客户偏好、历史订单特征、特殊工艺要求，提供定制化解决方案。

持续沟通制度

- 建立周例会/月报制度，定期向客户汇报项目进度、质量状况及交付计划。
- 项目全过程关键节点梳理：在试产、量产、出货前，主动发送图文报告，变“被动响应”为“主动告知”；量产后主动定期反馈出货数据，产线生产情况等。

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。2025年，公司客户满意度出现7.95%的下滑。针对这一问题，相关责任部门已完成原因分析并制定了改善对策，实现了对客户满意度问题的闭环管理。



为了能精准提高客户满意度，在需求响应维度，公司建立了一套分级分类的敏捷处理体系，旨在确保客户需求得到精准、高效的满足。该体系依据客户重要性、需求紧急程度与复杂级别进行综合评估，实现差异化响应。

需求等级	需求名称	风险描述	响应效率	最高处理级别
A	紧急需求	停线风险、重大质量投诉、交期变更	2h	总监
B	重要需求	设计变更、订单调整、技术标准更新	4h	经理
C	常规需求	样品确认、资料索取、日常咨询	8h	工程师
D	优化建议	工艺改进、流程优化、长期合作建议	24h	工程师

有害物质管理

公司严格遵循RoHS、REACH、WEEE、POPs、TSCA、加州65等海内外法规要求，构建了全面的有害物质管控体系，制定并持续完善《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，从产品设计、物料采购、来料检验、制程管控等全流程实施严格管控。报告期内，公司通过QC080000有害物质管理系统技术标准认证。

有害物质流程管理

01 产品开发阶段

- 初始即识别客户HSF（有害物质减免）要求，确保设计合规。
- 研发选材与设计需同步符合客户标准与公司内部管控要求，并在产品规格书中明确HSF管控内容。
- 量产前，由认证部门将样机送交第三方检测，依据客户标准完成整机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

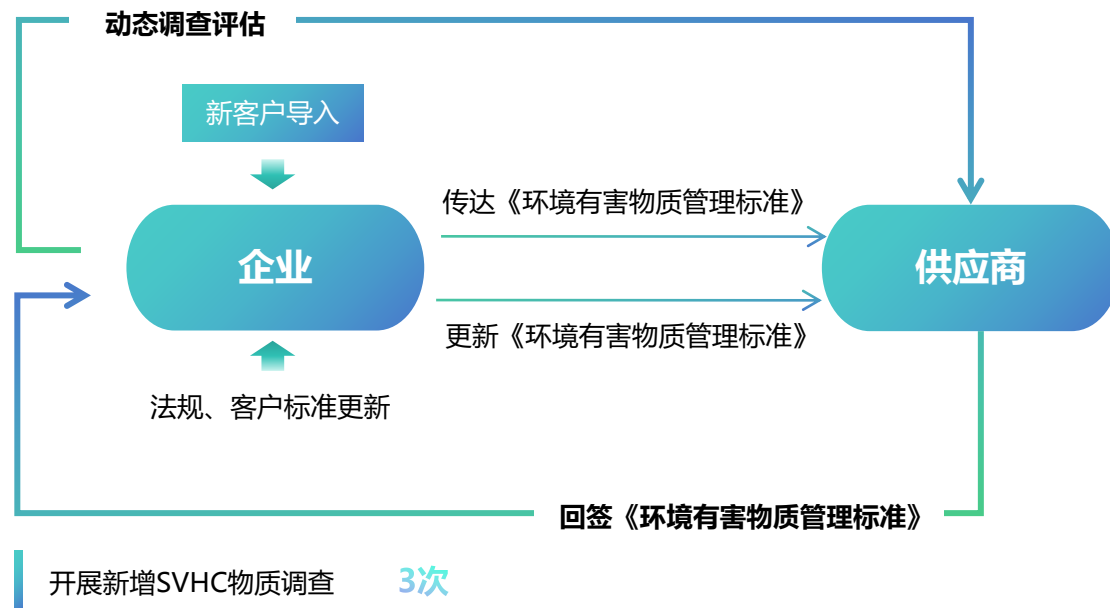
- **采购阶段**
在物料采购环节，公司首先会要求供应商签署环保符合性声明，纳入管理机制；同时，通过规格书由研发质量部门明确传递HSF要求，确保其知悉并满足环保标准。
供应商须提供完整环保资料，包括物质成分分析表（如MSDS、ICP报告）及有效第三方测试报告（如RoHS、REACH等），以证明物料合规。环保工程师对提交的资料进行严格评审，验证其真实性与有效性。
- **在来料阶段**
在来料检验环节，企业配备了X荧光光谱仪(XRF)和热裂解脱附仪(PY-GC/MS)等设备，对高风险物料进行ROHS检测。同时，依据《供应商环保物料/零件风险等级评估表》设定高、中、低风险抽检频次，确保高风险物料重点监控，低风险物料合理抽检。通过多层次管控，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

- 环保工程师定期核查供应商零部件HSF报告有效性，及时更新过期文件。
- 品质部对产线使用的辅料（如锡膏、胶水、油漆笔等）进行HSF抽检，防止制程污染。
- 环保工程师每年对高风险物料进行评估，制定改进计划并安排第三方检测，实现持续监控与闭环改善。

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。



客户服务

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



预防性反馈机制：

建立质量预警系统，生产异常可能影响交期时，提前48小时向客户发出风险预警，并提供备选方案；

每季度输出《客户质量报告》，主动汇报产品批次合格率、客诉统计及改善措施。

客户数据安全

为保障客户信息安全与商业利益，公司将信息保密与数据安全置于运营管理的核心位置，致力于构建全面、严谨、可靠的内控体系。具体机制如下：

保密机制建设

客户的产品信息、技术资料及商业数据被视为核心合作资产，受到严格保护。公司已建立分级信息保密制度，在销售、研发、生产等各环节实行数据隔离与管理。例如，在内部使用项目代码替代客户品牌及产品名称，对客户图纸、BOM清单、价格体系等敏感信息实施专项加密与权限控制。在物理管理层面，公司执行严格的区域进出制度，核心区域禁止未经授权进入及拍摄；所有产品无论处于开发或量产阶段，均禁止擅自拍照或对外传播。

数据安全

公司建立了系统化的内部信息权限管控机制。所有对外发送的资料均须经过相应责任人审批后方可发出；员工离职时，其系统权限将立即关闭，从技术层面阻断数据泄露风险。通过制度与系统相结合的方式，全面保障客户数据在存储、使用、传输过程中的安全性与完整性，并持续完善管控措施，以应对日益复杂的信息安全环境。



精益生产与数字化

为夯实人才梯队、提升运营效率，践行ESG员工发展承诺，公司特邀精益生产资深专家团队开展为期9个月的专项培训。培训聚焦5S现场管理、价值流分析、标准化作业及浪费识别等核心模块，采用“理论授课+现场实操+案例复盘”三位一体模式，结合生产实际定制课程，既引入先进经验，又确保知识落地转化，全面赋能一线及管理岗位员工。



浪费的发现与废除培训

发现与改善

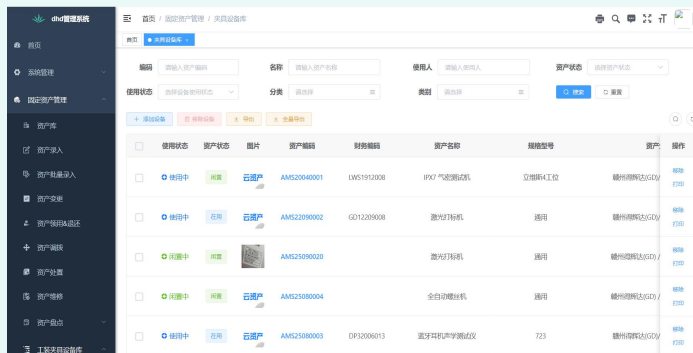
现场指导

精益生产与数字化

得辉达正将信息技术融入设备管理的各个环节，建立起一套流畅的数字化管理体系。系统不仅实现了设备固定资产的电子化全周期跟踪——从采购到报废，状态与价值清晰可查；更通过直观的数据看板，让设备运行状况一目了然。同时，移动化的报修流程实现了从提交、派单到维修反馈的线上闭环，大幅提升了响应效率。这些信息化手段共同作用，让设备管理更透明、运维更快捷，为公司日常运营提供了可靠支撑。

设备/工装固定资产管理系统

- 告别传统设备/工装的管理模式，利用库位+条码信息加强设备的状态管理，依托一物一码全程状态可追溯，解决管理盲区；
- 有利于进一步加强三地设备资产管理，解决闲置/呆滞设备，降低公司申购成本；
- 为设备巡检、报修系统运行奠定基础。



设备信息化可视化管理系统

- 实现对设备运作状态的监控，进一步加强设备的透明化管理；
- 告别手工单据统计管理模式，减少作业量和数据不准确问题；
- 实现三地设备集中管理、远程监控，进一步提高设备信息化管理水平；
- 加强各工厂自主管理能力。



设备报修信息化系统

- 数据管理维度：解决了传统纸质记录的存储、检索难题
- 维修状态的透明化管理，可视化展示设备报修情况；
- 数据处理和集成分析，通过数据分析为设备管理决策提供依据；
- 建立维修售后线上评价机制，监督工作效率和提高工作水平和服务响应速度。



环境责任

- 应对气候变化
- 绿色生产
- 能源与碳排放管理
- 生态保护



应对气候变化



治理

得辉达将应对气候变化纳入企业核心战略，坚持以系统性、前瞻性的行动推动绿色转型。公司领导层高度重视气候治理，通过建立专项管理机制，全面开展气候风险的识别、评估与应对工作，并将低碳发展目标融入企业长期规划。

为切实推进减排行动，公司成立了由技术骨干组成的节能工程部门，专职负责能效提升与节能技术改造。该部门系统梳理生产全流程的能源消耗节点，针对高能耗环节制定并实施了一系列技术升级方案，包括引入高效电机、优化供暖通风与空调系统、推广智慧能源监控平台等。同时，公司积极推动可再生能源应用和工艺低碳化改造，确保低碳项目从规划到落地的全过程管理。未来，得辉达将致力于通过技术创新与管理优化，在履行环境责任的同时提升企业长期竞争力，为实现可持续发展目标贡献力量。

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。

风险

在气候风险管理方面，公司以TCFD与IFRS S2等国际标准为框架，逐步开展了系统性风险识别、重要性排序及财务影响量化评估，并以此为基础完善了应对机制。通过对未来气候情景的分析，公司进一步识别出对业务具有重要影响的风险与机遇。

类别	主要维度	具体表现
气候风险	转型风险	政策与法律 <ul style="list-style-type: none"> 碳定价（碳税、碳排放权交易） 加强气候信息披露法规 高碳产品禁令或技术标准 市场与需求 <ul style="list-style-type: none"> 消费者偏好转向绿色产品 供应链绿色采购要求
	实体风险	急性风险 <ul style="list-style-type: none"> 极端天气（洪水、台风、热浪） 突发性气候灾害 慢性风险 <ul style="list-style-type: none"> 长期气温上升 水资源短缺
气候机遇	资源与能效	提升能源与资源利用效率 <ul style="list-style-type: none"> 采用可再生能源 发展循环经济模式
	产品与服务创新	<ul style="list-style-type: none"> 开发低碳/绿色产品 提供气候解决方案
	市场优势	<ul style="list-style-type: none"> 满足绿色供应链准入标准 吸引ESG偏好投资者
	供应链韧性	<ul style="list-style-type: none"> 推动供应商协同减排 供应链多元化与本地化

能源与碳排放管理

为加强能源管理并践行可持续发展理念，公司推行每日下班后由安保人员巡检各区域、确保电气设备关闭的措施。此举通过优化能源使用与减少废弃物排放，有效降低了运营成本，提升了资源利用效率，进而增强企业的经济竞争力。

该措施体现了公司将环境责任融入长远发展的战略考量。对内，它有助于塑造绿色企业文化，增强员工的归属感与认同感；对外，则积极响应国家“双碳”目标，展现企业公民担当，树立负责任的公众形象，回应投资者与消费者对可持续发展的关切。最终，公司在经济效益、社会价值与环境效益之间取得协调统一，为持续发展与基业长青奠定了坚实基础。



可再生能源

江西工厂积极推进清洁能源应用，在宿舍楼屋顶建成太阳能集中供热系统，全面满足员工日常生活热水需求。该系统年均可替代电力消耗约16万度，相当于减少二氧化碳排放超过150吨，在降低运营成本的同时，有效减少了传统能源依赖，成为工厂践行绿色运营、落实节能减排的具体举措之一。

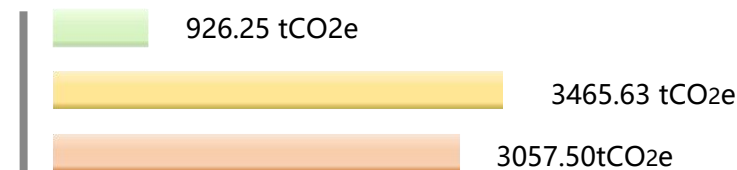


为响应《巴黎协定》提出的本世纪末将全球平均地表温度较工业化前水平升高幅度控制在2°C以内，并努力将温度上升幅度限制在1.5°C以内的目标，以及国家“十四五”规划中关于实现碳达峰和碳中和的战略部署，企业将加快制定绿色转型的新发展战略。通过绿色技术创新，公司将推动实现“30·60”双碳目标，即力争在2030年前实现碳达峰，2060年前实现碳中和。公司承诺严格按照国家要求持续减碳，为全球气候行动贡献力量。

组织碳盘查

在2025年，我们依据ISO 14064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4391.88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



- 范围一温室气体排放量
- 范围二温室气体排放量 (基于市场)
- 范围二温室气体排放量 (基于位置)

绿色生产

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。公司高度重视水资源的高效、可持续利用，将水管理作为环境管理体系的关键组成部分。在报告期内，运营所使用的水资源主要包括生产制造环节的工艺用水、冷却用水，以及办公与生活区域的日常用水。



报告期内，公司未发生由取水、耗水、排水导致的直接或间接水资源重大影响。

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。



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。

废弃物管理

本公司已建立覆盖废弃物产生、分类、收集与处置的全流程管理体系。生产部门需通过工艺优化持续减少单位产品废物量；办公及生活区域严格执行垃圾分类。人力资源部统筹设立标准化收集点，行政或指定部门负责日常管理、记录与合规清运，确保废弃物得到安全、环保处置，并推动资源化利用。

类别	是否可回收	主要来源	处理方式
一般废弃物	可回收	废纸张、废纸箱、废报纸书刊、废塑料/电子料、废锡渣等	废品回收处回收处理
	不可回收	尘土、植物垃圾、一般生活垃圾、废玻璃等	本地环卫部门回收处理
危险废弃物	可回收	化学品容器等	具有《危险废物经营许可证》资格回收商处理
	不可回收	废化学品液类、废油类、油抹布类、废日光灯管、废电池、废油手套、废珍珠棉、废保丽龙、废灯管、废PVC管材、废墨盒、废活性炭等	具有《危险废物经营许可证》资格回收商处理

生态保护

2025年7月，得辉达智能科技有限公司积极响应生态保护号召，深度参与江西三百山国家级森林公园的生态维护与可持续发展工作。公司为景区开展的“同饮一江水·共护东江源”活动提供助力。通过模拟真实环境突发事件，提升了多方联动的应急处置能力与协同效率，以实际行动筑牢区域生态安全防线。

此次合作是得辉达将企业社会责任融入生态保护实践的重要体现，展现了公司与公共机构携手应对环境挑战、共护流域水安全的坚定决心。未来，得辉达将继续致力于技术创新与责任践行，助力构建更智慧、更具韧性的区域绿色生态系统，为可持续发展贡献企业力量。

公司秉持尊重和保护环境的原则，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。



负责任的供应链

- 供应商合作与管理
- 责任矿产
- 供应商有害物质管理
- 绿色供应链



供应商合作与管理

在复杂多变的全球商业环境中，得辉达始终坚信：可持续的竞争力源于负责任且协同共生的供应链生态。2025年，公司深入贯彻“合作共赢”核心理念，将环境（E）、社会（S）与治理（G）要素全面融入供应商管理体系，不仅强化自身合规与韧性，更致力于与广大供应商伙伴共同成长、共享价值、共担责任。

供应商管理

我们始终将供应商视为共同成长的长期战略伙伴，而非简单的交易对象。这一理念贯穿于我们合作的每一个环节，旨在构建超越供需的深度协同关系。2025年，公司进一步通过制度化、精细化、赋能化的管理机制，系统性地推动双方合作关系从基础的“合规合作”向高层次的“价值共创”全面升级。



准入即协同

新供应商导入阶段，除常规资质审核外，我们主动开展ESG能力评估，并提供《环保承诺书》《廉洁协议》等标准化工具包，帮助供应商快速理解并融入得辉达的责任供应链体系。



绩效共提升

实施“质量（40%）+交期（25%）+配合度（35%）”三维考评机制，对A级优秀供应商给予订单倾斜、联合开发优先权及年度表彰；对C/D级供应商，不简单淘汰，而是组织SQE团队开展“一对一帮扶”，协助其制定整改计划，2025年成功助力12家B/C级供应商实现绩效跃升。



信息共透明

建立供应商门户平台，实时共享需求预测、质量标准、ESG政策更新等信息，减少信息不对称，提升协同效率。



风险共应对

面对市场波动或突发事件，公司与核心供应商建立应急沟通机制，2025年在原材料价格剧烈波动期间，通过联合成本优化与长期协议锁定，保障双方稳定运营，真正实现“风雨同舟、利益共享”。

供应商分级管理

新供应商		合格供应商	
标准	数量占比 (%)	标准	数量占比 (%)
A级	93.3	A级	80.0
B级	6.3	B级	12.6
C级	0.4	C级	7.0
		D级	0.4

责任矿产

得辉达不直接参与矿产原材料的采购与使用，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。

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，并确认这些金属的来源。

公开、透明的采购政策

与供应商签订《不使用冲突矿产承诺书》，明确禁止使用来自冲突地区的“3TG”（锡、钽、钨、金）矿产。

内部控制体系

建立完善的矿产溯源管控流程，保证矿产源头的合规管理；对存疑物料保留送检权利，但更强调通过合作厘清来源。

尽职尽责的采购环境

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。



2025年未发现冲突矿产违规案例。

供应商有害物质管理

得辉达肩负连接客户期望与供应链实践的关键使命。我们坚信，明确且严格的原料要求，是交付环保优质产品的基石。为此，公司正全面推行统一的有害物质管理标准，引导并协助供应商构建自主管理能力，共同筑牢风险防控屏障，确保供应链全程绿色、合规、高效运转，为客户价值保驾护航。

供应链有害物质管理要求

准入条件

供应商须签署《环保标准确认书》，承诺其提供的所有原材料、部件、包装材料、半成品及成品均符合我司现行《环保标准》要求。

变更管理

当《环保标准》发生修订，我们将及时传达更新内容，并要求供应商在规定时间内完成内部自查、书面反馈及合规确认。

定期稽核

通过定期稽核，查验产品物质成分表及第三方有害物质检测报告，并结合内部实验室抽样检测，防止非环保材料流入产品链。

替代消减

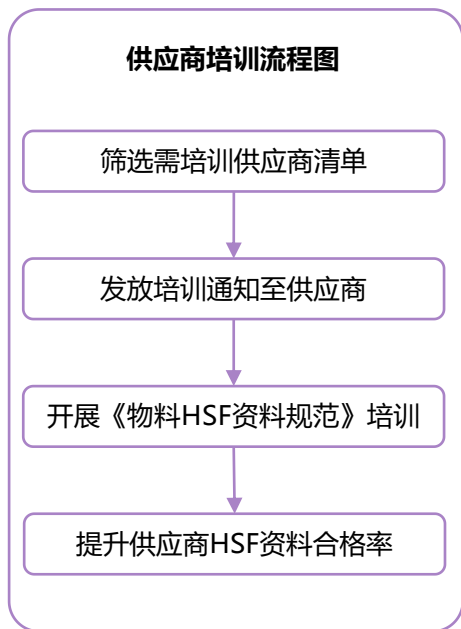
积极推动有害化学物质的替代与消减工作，在技术可行条件下，逐步淘汰受限物质或替换为更安全的替代品，共同推进绿色材料升级。

绿色供应链

供应商专项培训

针对部分供应商提交的有害物质管控（HSF）资料存在格式不规范、信息不完整或标准理解不一致等问题，已直接影响我司整体资料收集与审核效率的情况，我们主动组织并开展了专题培训。

本次培训以我司《物料HSF资料规范》为核心教材，系统讲解了资料填报要求、合规标准解读及常见错误案例，旨在帮助供应商准确理解并落实HSF管理要求。培训完成后，经统一考核评估，供应商参与人员的整体通过率达到95%，显著提升了后续HSF资料提交的准确性与及时性，为供应链绿色合规管理提供了有力支持。



可回收物料

得辉达将可持续理念深度融入产品研发前端，系统化导入消费后回收（PCR）材料，目前已成功在6大产品系列中应用PCR可再生材料，标志着公司在绿色产品创新与循环经济实践方面取得实质性突破。



产品的可回收材料含量	产品数量
25%-30%	1款
30%-40%	3款
40%-50%	1款
50%-60%	1款

与供应商的低碳协作

为落实供应链减碳目标，得辉达于2025年启动了包装材料升级专项行动。通过引导供应商实践“同级循环、零废弃”理念，我们顺利完成了9家企业的可回收包装替换工作。目前，该模式已形成标准化操作经验，未来将被纳入集团供应链管理体系，通过逐步推广，持续放大供应链全生命周期的环境效益。



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。

关爱员工

- 员工权益与
- 劳工权益管理
- 薪酬福利
- 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》《劳动合同法》等有关法律法规要求，制定有《员工手册》《人员招聘管理细则》《员工入职管理细则》《离职管理制度》《危险作业管理规定》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，做到不招录童工，禁止强迫劳工与歧视用工。

在本报告期内，经核查，公司均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，也未曾发生批量性裁员以及恶性劳资纠纷等情况，始终将保障员工职业健康与安全放在重要位置。

招聘原则

公司在招聘过程中秉承公平公正、人岗匹配、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，每位求职者在同一起跑线公平竞争，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。

员工全周期管理流程



员工权益

招聘渠道

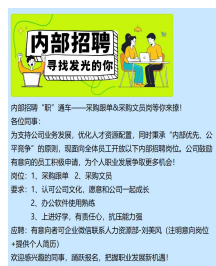
网络招聘/猎头合作/劳务公司合作

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，2025年新进应届大学生28人，到公司实习的中专生87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/社交平台招聘/猎头合作

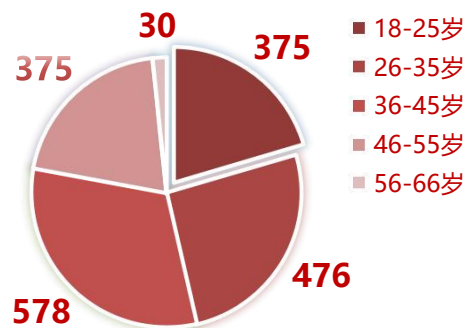
公司采取网络招聘、社交平台招聘、猎头合作多种模式，满足企业多样化人才需求，提升团队整体实力。

残疾人专项招募

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。

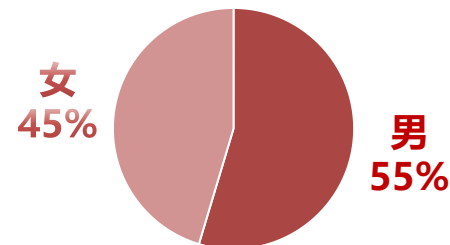
得辉达集团的核心竞争力正源于其蓬勃的组织活力。截至2025年底，一支由46.4%的35岁以下青年与45%的女性员工构成的多元化团队，已成为驱动发展的主力军。这种年轻化与多元化的深度融合，赋予了企业在市场变局中快速响应的敏捷性，以生生不息的人才动能，夯实可持续发展的根基。

2025员工分布图



2025年新进应届大学生为28人。

2025年总人数为2410人，其中残障人为11人。



劳工权益管理

性别平等

女性员工占比45%，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。

严格执行法律政策，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，营造公平公正工作氛围，从源头预防歧视行为发生。2025年公司未发生歧视事件。

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。

多元包容

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。

薪酬福利

公司建立了健全且富有激励性的薪酬福利体系，严格遵循按劳分配与同工同酬原则，切实保障员工合法权益，确保薪资按时足额发放。同时，公司创新实施覆盖全员的项目绩效奖金机制，有效激发组织活力，为提升市场竞争力和实现高质量发展提供支撑。

为进一步践行“以人为本”的企业文化，切实提升员工的幸福感与归属感，我司将于2025年推出一系列薪酬福利优化措施，旨在打造更加完善、更具吸引力的员工关怀体系。

全球差旅保障计划启动

- 针对日益增多的境外出差需求，首次推出了覆盖不同时长的境外意外险。保障范围包含意外身故赔偿、住院津贴等基本保障，并特别增设紧急医疗转运、旅程延误等特色服务。此福利将自动匹配至所有境外出差员工，实现“出发前投保-行程中护航-归国后延续”的全链路保障。

职场生命周期关怀计划

- 新人融入计划：为每位新入职员工定制入职礼包，内含高品质的日常办公用品，以及入职指南、公司政策等贴心资料，助力新人快速适应新环境，开启职业生涯新篇章；
- 离职关怀机制：设立专项预算开展“暖别行动”，为离职员工举办定制化欢送聚餐会，维系优质人才关系网络。

团队凝聚力建设工程

- 经费升级：职员团建活动标准提升了60%，鼓励更多样化、高质量的团队建设活动；
- 频次倍增：部门聚餐由一年1次调整为每年2次，提供更多轻松愉快的交流平台，增强团队凝聚力。

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。



爱心基金

自2025年8月启动以来，得辉达爱心基金汇聚了员工的爱心力量，累计收到超过5000人次的捐款。2025年，得辉达爱心基金严格按照章程规定，对员工的申请进行认真审核，最终审批通过了15位员工的救助金和慰问金申请，共计支出38194元，为他们送去及时的关怀和支持，增强员工归属感、凝聚力和荣誉感。得辉达爱心基金将继续努力，不断完善管理机制，扩大帮扶范围，传递爱心，构建和谐友爱的企业文化。



得辉达爱心互助基金会

爱心汇聚得辉达
温暖传递千万家

爱心基金帮扶情形

重大疾病

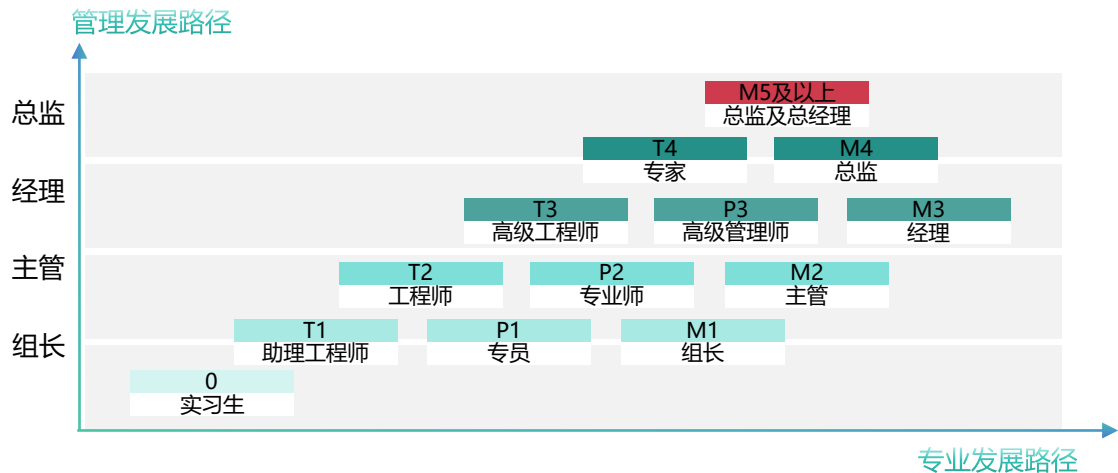
交通事故
导致的家庭贫困

慰问金
结婚、生育、丧葬

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。



在2025年度，公司持续深化人才发展战略，致力于构建学习型组织，通过“内训深耕+外训拓界”的双轮驱动模式，系统提升人力资本价值，为公司数字化转型与可持续发展筑牢根基。

公司以内生性人才梯队建设为目标，构建覆盖新员工、骨干及中高层管理团队的多维赋能体系。本年度培训深度贴合业务需求与技能趋势，通过分层培养、精准赋能，激活人才内生动力，支撑组织可持续发展。

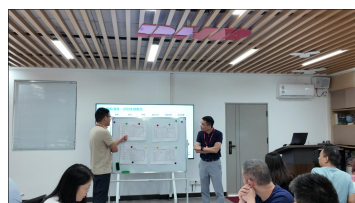
新生训练营：强化文化融入与职业基础素养，确保新员工快速实现角色转换，增强组织归属感。



AI赋能系列培训：围绕“AI赋能制造”与“AI赋能办公”两大主题，普及数字化思维，以AI赋能工作效率与创新。



领导魔方管理培训：针对管理梯队，通过场景化教学提升领导力与团队管理效能，确保组织战略的有效传导与执行。



AI转型及深度应用场景：聚焦人工智能在制造业的前沿落地，帮助技术骨干及决策层洞察行业趋势，抢占技术转型先机。



人才培养与队伍建设

培训覆盖与成效

本年度培训体系实现了对中高层管理者、骨干员工及新员工等多个人群的广泛覆盖。通过内部实战演练与外部标杆学习相结合的方式，不仅提升了员工的岗位胜任力，更激发了组织创新活力，为公司在复杂多变的市场环境中保持韧性提供了坚实的人才保障。

员工培训总课时

310 小时

员工培训参与总人次

849 人次

致力于打通大学生从校园到职场的“最后一公里”，通过“知识赋能+体能强化”双轨并行的人才培养模式，系统化实现人才的全面重塑。在知识维度，紧扣行业前沿与实践需求，提供系统化专业培训；在身心维度，融入户外拉练与团队拓展，强健体魄、磨砺意志。我们旨在通过这一模式，将初入社会的青年学子锻造为兼具专业厚度、心理韧性与团队精神的高潜内生性人才，在履行企业社会责任的同时，为企业高质量发展注入源源不断的青春动能。

新生训练营-专项集训



丰富的业余活动

公司始终将员工福祉与组织凝聚力置于重要位置，2025年持续深化“得辉达温暖文化”建设，全年共组织各类文化活动23场，累计投入78.83万元用于员工文化建设，实现广泛覆盖与深度参与。通过一系列可感知、有温度的体验设计，将文化理念转化为员工的切身感受，有效增强情感链接与组织认同。

入职体验深化

丰富新员工的入职仪式感与第一印象，通过“HELLO 新同事”等主题元素传递DHD的温暖欢迎，帮助新成员快速融入大家庭。

健康关怀融入

将“员工健康体检”纳入年度文化关怀项目，以实际行动传递对员工身心健康的重视，让健康保障成为温暖底色。

员工生日会

每季度举办主题生日庆典，通过定制祝福、团队互动与暖心礼物，让每一位员工在属于自己的节日里被看见、被重视，在欢声笑语中感受“家”的归属感。



丰富的业余活动

核心骨干团建

组织核心骨干团队开展专项拓展训练与深度交流，在挑战中磨炼意志，在协作中增进信任，强化核心队伍的向心力与战斗力。



三八妇女节

三八妇女节，公司为每位员工送上挡风被与康乃馨——一份抵御春寒，一份致敬芳华。实用与浪漫相融，传递温暖守护，致敬女性力量，让关怀与尊重伴随每一位同仁温暖同行。



集团家庭日

举办全员家庭开放日活动，邀请员工家属走进公司，近距离感受工作环境与企业文化，通过亲子互动、家属联欢等形式，将关怀从员工延伸至家庭，构建企业与员工家庭之间的情感纽带。



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负责人，负责制定和完善职业健康管理制度，监督和指导下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、全方位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，如为员工提供年度健康体检服务。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。



职业健康安全管理

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客户的合作与沟通，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

预防控制

公司制定了危险源识别与评价程序，加强构建前瞻性的职业病危害防控体系，持续开展工作场所职业病危害因素年度监测，系统维护生产设施与员工作业装备，并为员工安排职业健康体检。

防护措施

我们为不同岗位员工配备相应的劳动防护用品，并对员工进行使用培训，严格要求员工佩戴。同时，在公司各区域配备药箱和 AED 等急救物品，最大限度地保障员工的健康与安全。

安全培训

2025年度开展11次职业健康培训，通过系统化教育帮助管理人员向劳动者传递识别、评估并控制工作场所健康危害的知识和技能，预防职业病与工作相关疾病。



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。

2025年，得辉达及子公司共计开展6次消防应急演练活动，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。

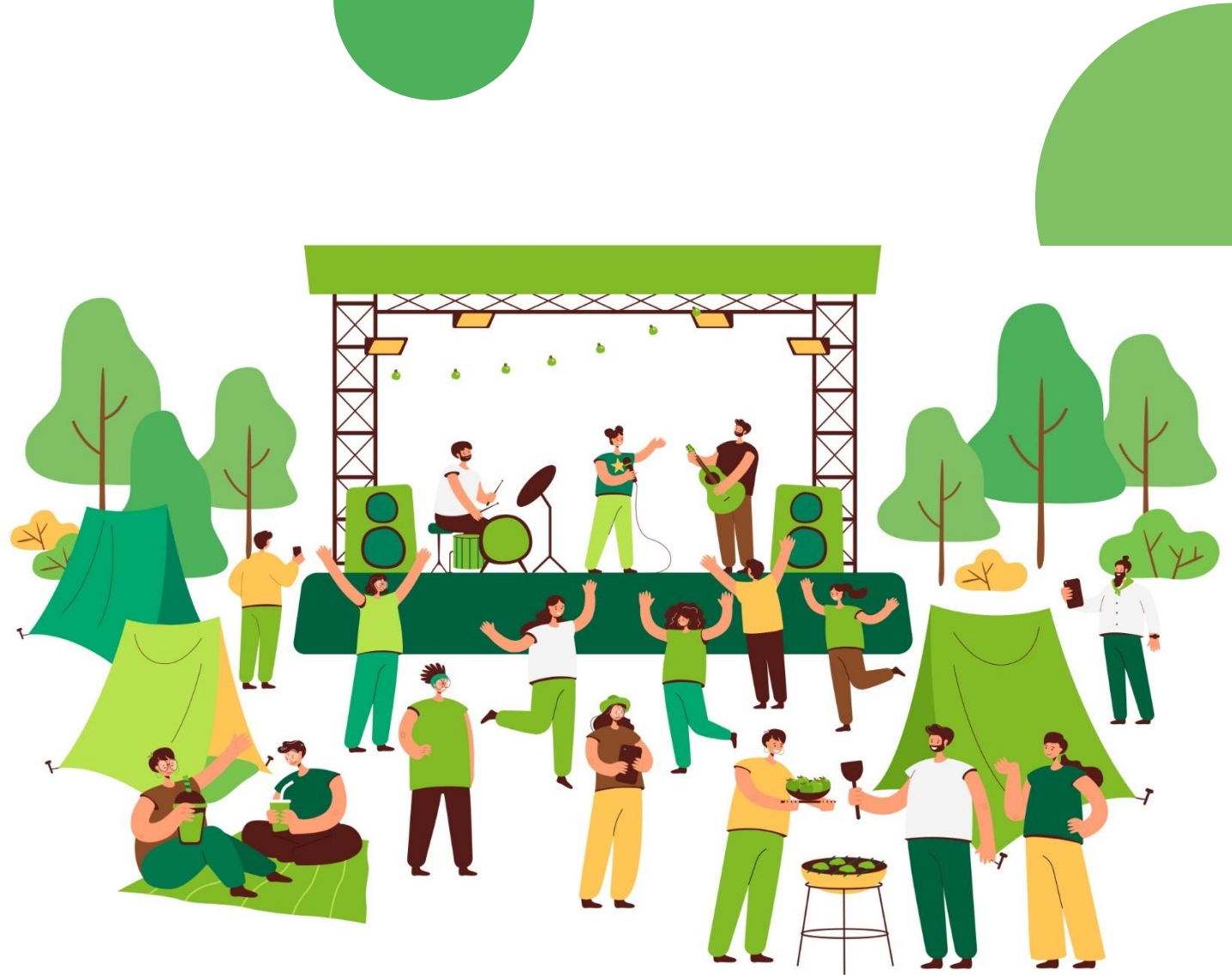


为提升大家的应急救护意识和能力，我们特别邀请了深圳市红十字会的专业导师，为大家带来一场内容丰富、实用性强的急救培训。

培训内容：

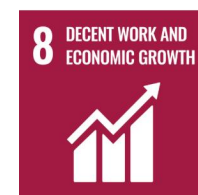
- ✔ 心肺复苏+AED使用：突发心脏骤停时，黄金4分钟
- ✔ 外伤急救：止血、包扎，应对日常磕碰、意外划伤
- ✔ 常见急症处理：溺水、气道异物梗阻等应对技巧





社区贡献

- 社区互动
- 爱心捐助



社区互动

环保宣传

2025年11月24日，一场别开生面的“分类情，环保行”主题活动即将在我司深圳园区篮球场拉开帷幕！本次活动由茜坑社区工作站主办，现场特设趣味互动游戏、知识问答挑战及垃圾分类实操演练，帮助得辉达的家人们在轻松愉快的氛围中掌握分类技巧。



筑梦启航，为成长蓄力

在2025年高考季，得辉达延续温暖传统，连续第三年开展“金秋助学”活动，以“筑梦启航，为成长蓄力”为主题，为公司职工中考取高等院校的学子送上助学金与深情祝福。用实际行动架起帮扶桥梁，助力学子逐梦远航。



热血齐奋进，生命续华章

2025年12月26日，得辉达员工积极响应号召，热情参与深圳狮子会举办的“热血齐奋进，生命续华章”无偿献血活动。此次献血活动不仅传递了温暖与希望，也以实际行动诠释了“奉献、友爱、互助”的精神，为社会公益事业贡献了得辉达的一份力量。



爱心捐助

2025年，得辉达积极践行可持续发展责任，全年累计向社会捐助公益款项67.7万元。每一笔捐助，既是企业履行社会责任的生动注脚，也彰显了得辉达人与社会同频共振的担当。

序号	捐赠内容	捐赠金额 (元)
1	安远县红十字会捐款	30,000
2	安远旅发文化科技有限公司赞助	20,000
3	深圳狮子会捐赠款	45,000
4	深圳市北京大学深圳研究生院教育基金会捐赠款	200,000
5	中国发展研究基金会捐赠款	30,000
6	天津市力高慈善基金会捐赠	3,000
7	深圳市龙华区福城街道商会	10,000
8	安远旅发文化体育旅游发展有限公司2025年江西公安特警“同饮一江水、共护东江源”拉动演练大赛赞助	30,000
9	安远县红十字会用于塘村乡教育协会资助贫困学子捐助款	249,000
10	横峰县红十字会捐赠款	60,000

《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（待更新）

《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	能源与碳排放管理
水资源利用	绿色生产
循环经济	绿色生产
第四章 社会信息披露	
乡村振兴	社区贡献

《可持续发展报告指引》章节序号	对应章节/页码
社会贡献	社会贡献
科技伦理	不适用
供应链安全	负责任的供应链
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 (待更新)

使用说明	得辉达在2025年1月1日至2025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	
	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
GRI 2: 一般披露 2021	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	
	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
GRI 2: 一般披露 2021	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	
	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
GRI 201: 经济绩效 2016	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	能源与碳排放管理
	302-1 组织内部的能源消耗量	能源与碳排放管理
	302-2 组织外部的能源消耗量	能源与碳排放管理
GRI 302: 能源 2016	302-3 能源强度	能源与碳排放管理
	302-4 减少能源消耗	能源与碳排放管理
	302-5 产品和服务的能源需求下降	能源与碳排放管理
	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	从略
GRI 303: 水资源和污水 2018	303-2 管理与排水相关的影响	绿色生产
	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	废弃物管理
	305-1 直接 (范围1) 温室气体排放	能源与碳排放管理
	305-2 能源间接 (范围2) 温室气体排放	能源与碳排放管理
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
	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
GRI 403: 职业健康与安全 2018	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2025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：0755-89803788

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映得辉达对社会、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

5 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

6 您对本报告的意见：
