



2024

环境、社会及管治报告

Environmental, Social and Governance Report



赋 能 科 技 感 知 无 限

CONTENTS

目录

关于本报告	01
董事长致辞	03
关于韦尔股份	05
荣誉认可	09
可持续发展目标响应	11

01 责任治理 引领永续发展

公司治理	15
诚信合规	17
信息安全	20
ESG 治理与战略	25

04 汇聚人才 并肩共同成长

人才吸引与储备	62
员工发展与成长	66
员工福利与关怀	71
职业健康与安全	80
人力关键绩效	86

02 创新驱动 打造前沿产品

持续科技创新	33
清洁技术机遇	38
严控产品质量	42

05 绿色运营 守护清洁家园

应对气候变化	89
守护绿色环境	93
倡导绿色办公	97
环境关键绩效	99

03 生态协同 携手共创价值

可持续供应链	51
优质客户服务	55

06 社区共建 贡献和谐社会

关爱弱势群体	103
投身公益教育	104
GRI 索引表	105
读者意见反馈	106

关于本报告

上海韦尔半导体股份有限公司特此向公众发布 2024 年度环境、社会及管治（简称“ESG”）报告（简称“本报告”）。

这是公司发布的第五份 ESG 报告，旨在全面展示韦尔股份在 ESG 领域的理念、战略、行动及成果。

报告准则

本报告基于上海证券交易所发布的《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——规范运作》标准，参考《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）》标准、全球报告倡议组织（GRI）发布的《GRI 可持续发展报告标准》（简称“GRI 标准”）以及联合国可持续发展目标（UN SDGs）的要求编制。

报告范围

本报告的内容覆盖了韦尔股份及其主要子公司的 ESG 活动和成效，其中，本报告的环境范畴披露范围包含了我们在上海张江园区、上海松江园区、浙江绍兴园区以及美国硅谷园区等主要办公地点的相关表现。报告所述数据和信息主要涵盖 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日（简称“报告期”），部分内容或超出上述时间范围。



报告称谓

本报告中“上海韦尔半导体股份有限公司”简称为“韦尔股份”“公司”或“我们”。韦尔股份的子公司“豪威半导体（上海）有限责任公司”简称为“豪威半导体”，“豪威光电子科技（上海）有限公司”简称为“豪威光电子”，“OmniVision Technologies, Inc.”简称为“美国豪威”。



报告发布形式

本报告以简体中文和英文版本发布，可登录以下官方网站在线浏览或下载：www.omnivision-group.com



联系方式

对本报告的内容如有疑问或建议，欢迎通过以下联络方式与我们联系。

公司网址：www.omnivision-group.com（中文）；www.ovt.com（英文）

电子邮箱：Will_ESG@ovt.com

地址：上海市浦东新区上科路 88 号

邮政编码：201203

董事长致辞



“

随着数字化与智能化浪潮奔涌，全球集成电路市场需求稳步攀升。同时，面对宏观经济环境的复杂波动与全球产业链的深度调整，企业发展机遇与挑战交织并存。韦尔股份始终坚守“赋能科技，感知无限”的使命，为全球客户与消费者提供多样化的产品和解决方案，并将可持续发展理念深度融入研发设计、供应链管理、生产运营、客户服务的全链条，以负责任的商业实践构建长远发展韧性，推动产业生态可持续发展。

绿色发展是实现可持续发展、高质量发展的必然选择。韦尔股份积极把握清洁技术发展契机，前瞻性地布局新能源汽车车载产品领域，助力推动新能源汽车产业发展。同时，公司通过持续技术创新和工艺优化，致力于提高产品集成度、降低功耗，提升产品的环境友好性，为市场提供高效且可持续的产品。报告期内，我们推出OGOTC 图像传感器，使其功耗降低了 40% 以上；首次在 8M 模组中引入芯片级封装技术 (a-CSP)，在产品

设计环节缩减 50% 的占用空间，显著缩小封装尺寸。同时，我们积极管理自身运营及供应链的环境影响。公司下属子公司美国豪威已设立 2050 年价值链温室气体净零排放目标，并已通过科学碳目标倡议 (SBTi) 的审验，为缓解全球变暖趋势贡献力量。报告期内，公司上海松江园区持续扩建的楼宇屋顶光伏设施，全年绿色电力累计产生 2,053MWh。

优质的产品和服务、高度协同的供应链是与客户达成长期合作的关键基础。韦尔股份始终秉持“设计完备方案、打造优质产品、提供高效服务”的质量方针，持续强化全流程的质量管控体系。报告期内，我们聚焦车载产品，完善相关质量管理制度体系，进一步提升公司汽车相关产品的质量管控能力与竞争力。同时，我们着力打造高度协同且可持续的供应链体系，将 ESG 相关要求融入供应商管理流程，切实保障产业链实现绿色、稳健发展。在此基础上，韦尔股份凭借专业高效的服务团队、及时顺畅的沟通反馈机制，为客户提供多元化的解决方案，助力客户降低成本、提高效率，共同为全球消费者创造价值。报告期内，我们面向 51 家主力和潜力客户就公司出售的相关产品展开用户满意度调研，调查结果达 93.35 分。

韦尔股份始终秉持“以人为本”的理念，致力于营造包容的职场氛围，汇聚全球多元人才。报告期内，公司将包括反歧视、反骚扰、禁止使用童工及强迫劳动等 ESG 相关内容纳入了年度治理培训，培训覆盖 100% 的员工。此外，我们的管理层女性比例达 26.27%。公司亦为员工提供全面多元的培训体系与清晰明了的职业发展路径，并打造内部讲师团队，持续开发课程，全力支持员工的成长与职业发展。同时，我们关注社会所需，积极开展公益慈善行动，于全球多个运营地持续资助当地社区建设，为促进社会的包容性发展贡献力量。

稳健的治理是企业可持续发展的基石。在公司治理体系构建方面，韦尔股份已搭建科学且高效的治理架构，并高度重视董事会的多元化与独立性，保障公司战略决策的科学性与前瞻性。我们亦构建多样化的沟通渠道，与客户、供应商、投资者等利益相关方保持紧密联系，及时了解并响应各方对公司的期望。同时，公司坚持以高标准的诚信原则开展业务活动，携手员工与合作伙伴，助力建立有序的商业生态。

韦尔股份相信可持续发展理念的持续践行，将帮助我们在面对未来的机遇和挑战时保持韧性。展望未来，我们将继续加大投入推进科技创新，紧密携手多元人才、供应商伙伴与客户，以技术赋能无限，开创智能的可持续未来。

上海韦尔半导体股份有限公司

董事长 虞仁荣

关于韦尔股份

上海韦尔半导体股份有限公司（股票代码“603501”，股票简称：韦尔股份）是一家全球排名前列的无晶圆厂半导体公司，主要从事芯片设计业务的 Fabless 芯片设计。我们凭借深厚的专有技术、灵活的 Fabless 业务模式、多样化的产品和解决方案组合、广泛的客户网络和供应链生态，建立了一流的品牌知名度并获得全球市场的广泛认可。



全球业务网络

韦尔股份总部位于上海，研发中心与业务网络遍布全球。我们持续完善全球战略性布局，优化和扩展在全球半导体行业中的业务发展。通过全面的布局，公司充分发挥各业务体系之间的协同效应，提升业务规模和市场竞争力，为客户提供更好的产品与服务，并借此与客户共同为全球消费者创造更大的价值。

为了更全面及时地为全球客户提供服务与支持，韦尔股份在中国（包含香港和台湾地区）、美国、韩国、新加坡、日本、印度和欧洲国家等各地设有办事处。截至报告期末，公司已在中国、美国、日本和欧洲等地共设立 17 个研发中心。



▶ 全球运营点布局

公司业务类型

设计业务产品类型

公司半导体产品设计业务主要由图像传感器解决方案、显示解决方案和模拟解决方案三大业务体系构成。作为全球知名的提供先进数字成像解决方案的芯片设计公司，公司产品已经广泛应用于消费电子和工业应用领域，包括智能手机、汽车电子、安全监控设备、平板电脑、笔记本电脑、医疗成像、AR/VR 等领域。此外，公司也是国内少数兼具半导体研发设计和半导体代理销售（分销）能力的企业，通过不同业务板块间的协同发展及资源整合，助力公司更为全面稳健的开拓市场。

业务	产品名称
图像传感器解决方案	互补金属氧化物半导体 (CMOS) 图像传感器 微型影像模组封装 (CameraCubeChip®) 硅基液晶投影显示 (LCOS)
显示解决方案	特定用途集成电路产品 (ASIC) 触控和显示驱动集成芯片 (TDDI) 显示驱动芯片 (DDIC) 集成式显示驱动 (TED) 芯片 瞬态电压抑制器 (TVS)
模拟解决方案	金氧半场效晶体管 (MOSFET) 肖特基二极管 (SBD) 低压差线性稳压器 (LDO) 直流转换电源 (DC-DC) 发光二极管 (LED) 背光驱动 模拟开关 控制器局域网络 (CAN) 接口芯片 本地互连网络 (LIN) 接口芯片 系统基础芯片 (SBC)

销售业务产品类型

公司作为典型的技术型半导体授权分销商，拥有经验丰富的现场技术支持工程师 (FAE) 队伍，同时为了顺应半导体行业的产业地域布局，公司在境内外多地设立了子公司，构建采购、销售网络、提供技术支持、售后及物流服务等完整的业务模块，持续为客户提供专业服务。

业务	产品名称
电子元件	电阻、电容、电感、晶振等
结构器件	连接器、卡座、卡托、PCB、喇叭、驻极体等
机电系统	伺服、电机、风扇、PLC 等
集成电路	芯片、Memory、Flash、传感器、二三极管等
射频器件	滤波器等



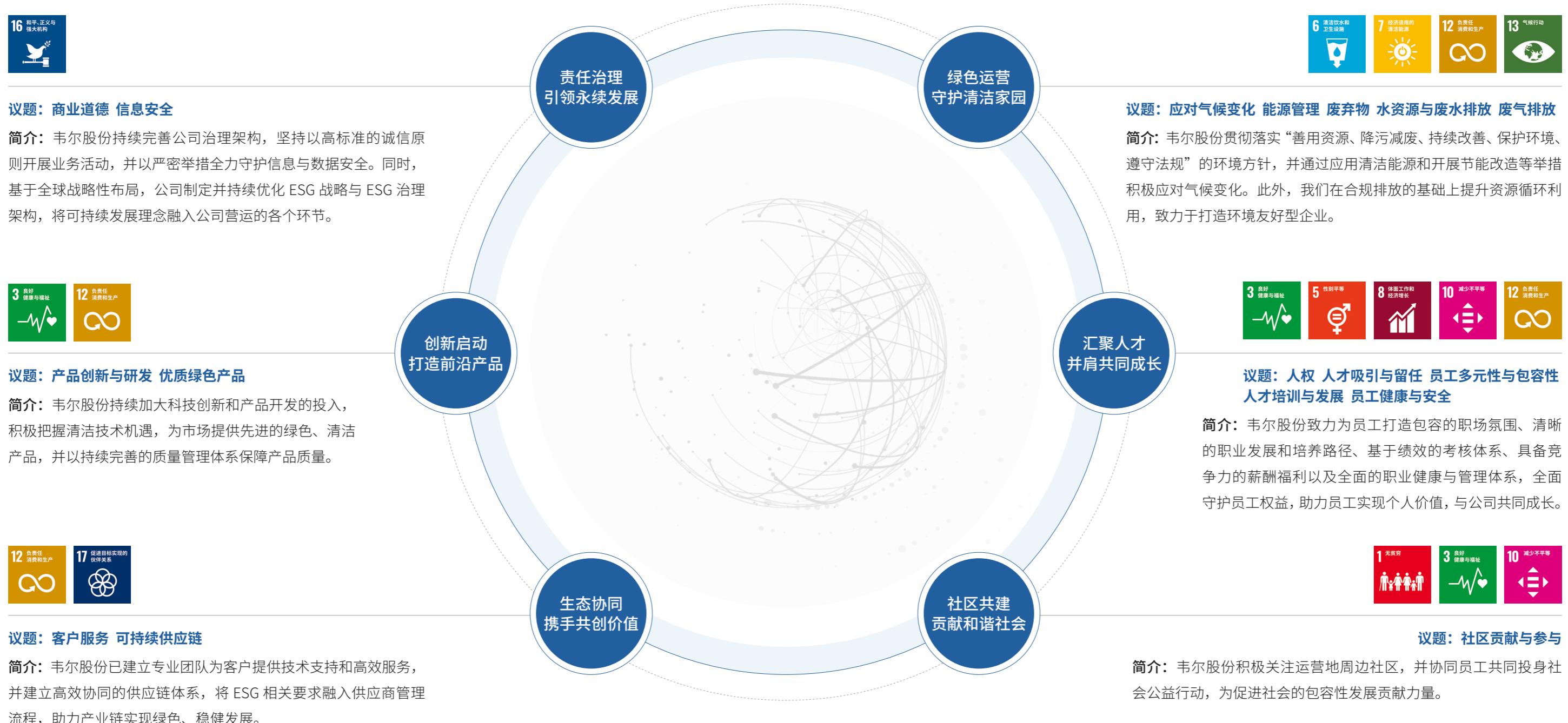
荣誉认可

序号	颁奖机构	奖项名称
1		2024 年度车规芯片技术突破奖
2	半导体投资联盟	2024 年度全球供应链突破奖
3		2024 年度企业社会责任奖
4	中国电子信息产业发展研究院	“中国芯”优秀技术创新产品奖 - 系统基础芯片 (SBC) /OKX0210
5	深圳市摄像头协会	2024 全球 CMOS 行业明星产品奖
6		2024 世界电子成就奖 - 年度传感器 -OCH2B 成像模组
7	ASPECORE	2024 年中国 IC 设计成就奖 - 十大中国 IC 设计公司
8		2024 年中国 IC 设计成就奖 - 年度最佳传感器 / MEMS- 车载图像传感器 (CIS) -OX08D



可持续发展目标响应

联合国可持续发展目标（UN SDGs）是2015年通过的全球发展框架，旨在从2015年到2030年间解决社会、经济和环境三个维度的挑战，推动全球转向可持续发展道路。韦尔股份持续支持UN SDGs，并识别出与我们业务相关的可持续发展目标，将其融入公司ESG战略，通过实际行动促进2030年UN SDGs的实现。



01

责任治理 引领永续发展

稳健的治理体系是企业发展的核心支柱。韦尔股份始终致力于持续优化公司治理，以不断完善的治理结构、商业道德实践、风险控制举措以及信息安全管理，为公司发展保驾护航。同时，我们已建立 ESG 战略，将可持续发展理念融入公司的日常运营，并通过与利益相关方紧密相连，共同推进互利共赢的可持续发展格局。

- ▽ 公司治理
- ▽ 诚信合规
- ▽ 信息安全
- ▽ ESG 治理与战略



公司治理

治理架构

高效的治理架构是企业稳健运营的基石。韦尔股份严格遵循《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》《上市公司治理准则》和中国证监会有关法律法规的要求搭建公司治理架构。韦尔股份的股东大会、董事会、监事会分别为公司的最高权力机构、执行机构及监督机构。三者与高级管理层分工明晰、相互配合、相互制衡，形成科学高效的经营决策机制。此外，公司董事会下设战略发展委员会、审计和关联交易控制委员会、提名委员会以及薪酬与考核委员会四个专门委员会，在公司的经营管理中充分发挥其专业性作用，为公司决策提供多维的专业视角与策略建议。



董事会多元化与独立性

董事会的多元化与独立性有助于为公司治理提供多维度视角，促使提升决策的有效性。公司已制定并发布《董事会多元化政策》，由提名委员会参考公司的业务模式和具体需求对董事会成员构成进行审核、提出改进意见，并根据性别、年龄、种族、语言、文化背景、教育背景、行业经验和专业技能等筛选条件选择董事会候选人。

同时，我们相信独立董事能够在存在潜在重大利益冲突时，促使董事会做出符合公司整体利益的决策，保障中小股东的合法权益。因此，公司不断完善独立董事的职权，并制定《独立董事工作细则》等制度，明确对独立董事“独立性”的具体要求，避免出现重大利益冲突，并专设履职保障章节，为独立董事履职提供必要的工作条件和人员支持。

截至报告期末，本公司共有 1 名女性董事，3 名独立董事，且审计和关联交易控制委员会及薪酬与考核委员会均由独立董事组成，有效保障董事会专业委员会的独立性。

股东权益保护

韦尔股份已构建健全的信息公开机制，以透明的信息沟通保障股东权益。公司通过发布定期报告、召开业绩说明会、接听投资者来电、组织机构投资者调研、开放投资者邮箱及热线、响应上海证券交易所 e 互动平台的投资者问询等多元方式，与投资者沟通，力求为投资者提供真实、准确、完整的信息，保障全体股东的权益。

报告期内，韦尔股份在上海证券交易所、上证路演中心举办 4 次业绩说明会，多次参与境内外券商组织的面向投资人的策略会和行业论坛，通过主题演讲、闭门研讨等形式传递公司投资价值。此外，我们于报告期内参加了中国上市公司协会等组织举办的“走进香港投资者交流活动”，加强和全球投资者的互联。

同时，韦尔股份高度重视中小投资者权益，与中证中小投资者服务中心、上海上市公司协会等机构联合举办“了解我的上市公司，走进地方特色 -- 韦尔股份专场”活动，邀请广大中小投资者和公司高管进行线下交流。



此外，公司在综合考虑经营情况、业务未来发展趋势以及财务状况等因素后，于报告期内，使用以集中竞价交易的方式开展股票回购，总共回购 11,213,200 股，维护了股东权益和公司价值。2024 年中，经股东大会审议通过，我们按每股含税现金红利 0.14 元向所有登记在册的全体股东（截至股权登记日上交所收市）派发 2023 年度分红，共计派发现金红利 167,603,477.30 元。2024 年底，经股东大会授权和董事会会议审议通过，公司向所有登记在册的全体股东（截至股权登记日上交所收市）按每股含税现金红利 0.2 元进行 2024 年度中期利润分配，共计派发现金红利 239,979,343.20 元。

诚信合规

诚信合规是企业可持续发展的重要前提。为助力营造诚信、公平、合规的商业环境，韦尔股份已制定《商业行为准则和道德规范》《反贿赂与反贪腐政策》《举报政策》等制度文件，明确了对公司商业机密保护、社交媒体管理、专利信息、利益冲突、反洗钱、反腐败和反贿赂等方面的要求，致力于以高标准的诚信原则开展业务活动。

目标与回顾

2025 年 目标

- 员工年度商业道德培训课程参与率 **100%**
- 员工年度签署反贿赂和反腐败相关协议完成率 **100%**
- 零起商业道德违规事件发生
- 商业道德审核覆盖率 **100%**

2024 年 目标

- 员工年度商业道德培训课程参与率 **100%**
- 员工年度签署反贿赂和反腐败相关协议完成率 **100%**
- 零起商业道德违规事件发生

2024 年 目标回顾

- 已达成
- 已达成
- 已达成

贸易合规

为保障全球业务的合规开展，韦尔股份已建立三位一体的贸易合规审查机制。通过“法务部门牵头、业务部门配合、外聘律师协助”的方式，确保业务在开展过程中遵守适用的出口管制和经济制裁法规。同时，公司已与专业的贸易合规律师建立长期合作关系和稳定的沟通机制，会持续就贸易合规相关问题取得外部律师的专业意见，以此进一步完善公司的贸易合规管理。

商业道德

韦尔股份高度重视商业道德管理并已建立自上而下的监管机制。公司由内部审计部门负责监督和保障商业行为和道德规范的执行和落实。同时，为确保公司所有员工能充分理解，并在日常活动中坚守诚信，我们面向员工开展制度相关的解读培训，并要求员工通过签署承诺函，承诺其已经阅读并理解了《商业行为准则和道德规范》《举报政策》等文件。截至报告期末，韦尔股份员工承诺函的签署率为 100%。



案例 2024 年公司商业道德培训

韦尔股份每年面向董事和全体员工开展年度公司治理培训，承诺致力遵守国际公认的有关人权、劳工、反腐败的原则。报告期内，公司开展的年度管理培训已包含商业道德相关内容，向董事和全体员工重申商业道德的核心制度，包括《商业行为准则和道德规范》《员工手册》《公开交流政策》《举报人政策》《信息安全政策和程序》《电子通信，资源使用和隐私安全政策》《雇佣，保密信息和知识产权协议》《反洗钱政策》《反骚扰政策》和《企业社会责任指引》等。



► 2024 年商业道德培训

同时，公司将商业道德的要求扩展到与我们合作的代理商、承包商以及顾问等合作伙伴。公司已制定《供应商行为准则》，以清晰地向供应商传达我们对商业道德的要求，确保能以高标准的诚信原则开展业务合作。报告期内，韦尔股份未发生商业道德违规事件。

反贿赂与反贪腐

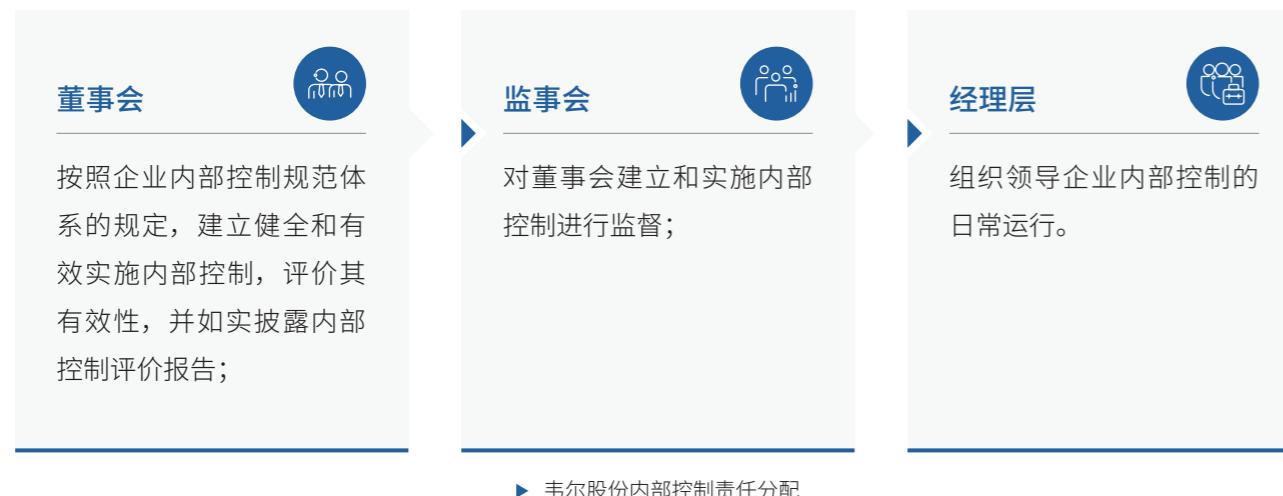
韦尔股份制定并严格遵守《反贿赂与反贪腐政策》，坚持以“零容忍”态度处理腐败和贿赂行为。公司定期针对反贿赂反腐败相关重点风险领域进行评估，并根据评估结果开展审查，及时完善公司政策和对应的措施。同时，公司审计部每年亦会针对腐败或贿赂投诉的相关结果进行重点评估和分析，旨在减少此类事件的发生，维护公司的良好形象和信誉，保障公司合规运营。同时，公司制定了健全的文件处理和记录保存政策，妥善记录交易和活动，以随时支持配合内外部审计和调查的开展。

举报与保护

为促进对公司业务活动的监督，韦尔股份已设立公开的举报渠道（whistleblower@ovt.com），并制定《举报政策》，对举报范围、举报途径及对举报人的保护措施等详细内容进行明确。在收到任何涉嫌违反商业道德行为的举报后，公司内部审计部门将安排符合要求的调查员，或有资质的外部调查员，对举报内容进行详细调查，如举报内容属实，公司将依据情节严重程度对相关人员采取纪律处分、解雇、终止合作等措施。同时，公司高度重视对举报人和证人的保护，承诺将采取对相关人员身份进行严格保密，避免举报人和证人遭受骚扰、指责或报复。

内部控制

韦尔股份每年度根据《企业内部控制基本规范》配套规定及内部控制手册开展内部控制工作。公司已明确董事会、监事会和经理层等各层级的内部控制职责，并构建从评价、监督到日常运行的管理体系，保障公司稳健运营。



信息安全

信息安全已成为企业稳健运营与持续发展的关键防线。韦尔股份严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国计算机信息系统安全保护条例》和《信息安全等级保护管理办法》等所在国家和地区的信息安全相关法律法规，并制定《信息安全管理规定》《信息安全工作总体方针》和《信息安全治理》等规章制度，持续完善公司信息安全管理体系建设。报告期内，公司已建立信息管理体系（ISMS），并根据 ISO 27001 框架修订完成相关政策文件架构。此外，我们还将风险管理框架整合到 ISMS 中，用以评估和管理网络安全风险，从而确保采取更积极的方法来保护资产并最大限度地减少潜在漏洞。同时，公司采取了云备份的解决方案来降低数据丢失风险，增强数据安全性。

我们基于权责明晰和审慎管理的原则，于报告期内在信息安全办公室下设三个信息安全团队：安全意识宣导和漏洞管理团队，安全运营团队，安全工程及架构团队，进一步明确信息安全管理分工，落实信息安全责任制。同时，公司已将多元举措融入日常工作，以降低信息泄漏风险，并不断提升突发事件的应急能力和员工的信息安全意识，切实保护公司信息资产安全。



信息防泄露

公司持续加强防止信息泄漏的措施，包括采用网络分段和文件分类的方式切断潜在的信息泄漏途径。此外，公司不断加强关键技术措施，保护其信息系统免受网络威胁。



网络分段处理

- 通过将关键的内部系统与外部网络分段，敏感数据和系统存储在内部网络内的安全分段区域中，而面向外部的应用程序和流程则放置在隔离区（DMZ）中，以最大程度减少敏感信息的暴露。
- 在研发网络环境中搭建数据安全防护体系作为内外网数据传输平台，为研发人员提供虚拟终端，用于在内网和公共网络之间安全传输数据，以安全访问内网资源，确保数据传输的安全性和可控性。



文件分类管理

- 全公司范围内使用数据丢失预防工具，定期完善其数据分类框架，以确保敏感数据根据机密级别进行分类，并限制机密文件的传输范围，防止员工主动或被动泄密。
- 制定文件审批策略，根据既定策略启用自动文件流转工作流，确保文件传输过程中的审批和流转符合规定。
- 启用日志追溯功能，以便对文件流转和审批情况进行监控和追溯。



加强防护系统

- 跨端点部署下一代防病毒软件，确保全面覆盖台式机、笔记本电脑和服务器。
- 部署结合了先进的机器学习和行为分析的杀毒软件，持续检测和减轻未知且不断变化的外部威胁。
- 升级公司计算机防火墙系统，定期审查流量策略以确保其能够过滤掉外部威胁。
- 实施持续的网络安全监控（NSM）和安全信息和事件管理（SIEM）系统。
- 制定了全面的补丁管理计划，确保及时应用系统的安全补丁。

▶ 多元举措防止信息泄漏

同时，我们要求员工与供应商共同承担守护信息安全的责任。新员工入职时需与公司签署《保密协议》，并承诺遵守《劳动合同》中保密信息的规定。公司员工需定期更改个人密码，并启用双因子身份验证，进一步提高了信息访问的安全性。在与供应商合作之前，公司也会与供应商签署信息保密相关协议，要求供应商承担保密义务，保护公司的商业机密和敏感信息。

快速响应突发事件

为应对可能发生的网络安全事件，公司针对不同场景建立了《事件响应应急处置预案》，在政策制度指导下，组建了职责明确、分工明晰的网络安全事件响应团队（Computer Security Incident Response Team, CSIRT），对突发事件进行安全有序处理。同时，公司还实施了灾难恢复架构方案，保障关键业务系统在中断情况下的持续运行。



- 指导和协调事件响应工作。
- 为事件响应团队成员分配角色和职责。
- 在事件发生期间与行政领导和利益相关者联络。
- 确保遵守事件响应计划和既定程序。

- 调查和分析事件以确定其性质和影响。
- 实施遏制和补救措施。
- 记录事件响应过程中的所有行动和发现。
- 根据需要与其他团队和外部合作伙伴进行协作。

- 法律顾问、公共关系代表、IT 员工、人力资源代表和其他相关人士将视情况参与响应团队。

▶ 公司 CSIRT 组织架构与职能



公司对关键系统定期开展本地备份，其副本存储在异地，并每年进行一次关键系统的恢复，确保系统的安全运行。报告期内，公司不断更新和优化机构文件和应急响应措施，确保为处理潜在的信息安全事件或紧急情况做好充分准备。公司目前正在引入安全事件和应急管理平台，以实现对网络威胁的实时检测，依托 MSSP（托管安全服务提供商）对终端、网络和攻击面进行实时监控、识别和分析。当 MSSP 检测到可疑活动时，为了限制影响范围的扩大，其会采取措施隔离被感染的系统，移除恶意文件或软件。此外，根据事件的严重程度，信息安全团队将会通过电子邮件或电话通知收到通知，并由公司安全部门将接管并调查该信息事件。

在收到事件报告后，CSIRT 将对响应事件进行检测与识别，并根据事件严重性级别对其进行分类，启动合适的事件处理程序。为加强团队成员的事件处理、分析和决策的实战能力，公司针对 CSIRT 制定专门的培训课程和响应演练，这些措施保障团队成员能够熟练掌握事件响应计划、各自的职责与响应流程，并在每次演练后组织全面评估，制定后续改进计划，持续优化公司对突发事件的管理。报告期内，随着信息安全部门的成立和信息安全员工数量的增加，CSIRT 信息安全事件响应团队规模进一步扩大。



| 提升信息安全意识

公司高度重视全体员工的信息安全意识提升工作，并要求员工需完成涵盖信息安全政策、数据保护指南和网络安全协议等一系列主题的年度合规培训。同时，公司根据员工访问信息敏感程度，举办定期员工安全意识培训，以及根据员工访问信息的敏感性量身定制的特定安全程序培训课程，全面提升员工识别网络威胁、保护信息安全及处理能力。此外，公司每年开展信息安全管理评估活动，以表彰和奖励在此方面表现突出的子公司和个人。对于违反相关政策的员工，公司将视情节严重程度给予惩罚。

此外，报告期内，公司进一步加强对供应商信息安全政策的审查，以保障供应商遵守与公司信息安全政策要求一致的信息安全标准。

案例 新员工信息安全培训活动

入职的第一天，新员工便会接受系统性的信息技术培训。作为入职培训的模块之一，信息安全培训包含安全协议、信息技术系统的可接受使用以及保护公司敏感数据重要性的相关政策和知识宣导。在入职过程中，每位新员工均签署公司的信息技术安全制度文件及数据保密协议。协议将在法律中约束员工严格遵守公司的信息安全和数据保护政策。此外，我们提供线上的信息安全培训视频，并要求新员工在 14 天内完成此培训的学习，以提升员工对信息安全的重视和警觉性，促使他们在工作中采取适当的安全措施，保护公司的数据和信息资源。

报告期内，信息安全团队秉持高效沟通与协作的原则，每两周定期召开团队会议，汇报项目最新进展，全面共享信息，针对工作中出现的各类问题进行深入讨论，共同探寻解决方案。此外，团队持续跟踪监控安全项目的进度，确保各项工作按计划稳步推进。

目前，公司正全力加强 ISMS 系统建设工作，计划进一步加大对信息安全的投入力度，不断提高信息安全管理会议的召开频率，及时把握信息安全领域的新动态、新挑战，快速响应并制定应对策略，充分彰显公司在提升信息安全意识建设方面的坚定决心与积极贡献。

ESG 治理与战略

ESG 管治架构

韦尔股份致力于以负责任商业实践促进自身与社会的可持续发展。为此，公司已建立自上而下的三级 ESG 管治架构，由董事会、ESG 委员会和 ESG 工作小组组成，各级组织分工与职责明确，确保对 ESG 相关事宜进行全面的监督、管理与执行，保障 ESG 战略与目标的有序推进。此外，韦尔股份已经制定并披露《环境、社会责任和管治政策》，旨在为公司在环境保护、社会责任和企业治理方面的行动提供指导，确保公司在达成业务目标的同时，能够高效地管理环境和社会风险，实现长期的可持续发展。



▶ 韦尔股份 ESG 管治架构

对公司的 ESG 策略及汇报承担全部责任，负责评估及厘定 ESG 相关风险及机遇，确保设有适当和有效的 ESG 风险管理及内部监控系统、制订 ESG 管理方针、战略及目标，并就 ESG 相关目标定期检讨公司的表现、审批 ESG 报告内的披露资料。

负责评估及厘定有关 ESG 事项的风险与机遇，确保公司设立合适及有效的 ESG 风险管理系统，向董事会汇报与 ESG 相关的风险与机遇，并确认 ESG 系统是否有效。

由环境、产品、雇员、管治四个工作小组组成，负责执行经 ESG 委员会批准的 ESG 管理政策，开展 ESG 管理和报告的工作，并向公司 ESG 委员会汇报 ESG 管理和报告的工作进展。

ESG 战略

韦尔股份紧密围绕公司的核心业务，将可持续发展理念融入到产品研发、生产运营以及客户服务等各个环节，搭建可持续发展框架和战略。同时，韦尔股份已设定明确的目标，并定期进行目标达成进度的检阅和回顾，确保 ESG 战略得到有效的推进与落实。

可持续发展框架：THE SCI

为携手员工、客户、供应商以及合作伙伴等利益相关方，共同打造可持续发展的行业生态，韦尔股份已制定可持续发展框架—“THE SCI”，包括人才吸引与留任（Talent）、员工健康与安全（Health）、商业道德（Ethic）、可持续供应链（Supply Chain）、客户服务（Customer）和产品创新与研发（Innovation）。韦尔股份将持续携手员工、客户、供应商以及合作伙伴等利益相关方，一起为实现可持续发展的行业生态而努力。



▶ 韦尔股份可持续发展框架

可持续发展策略

韦尔股份秉持“赋能科技，感知无限”的使命宣言，在可持续发展框架 THE SCI 的指引下，构建起具有前瞻性与适应性的可持续发展策略体系，围绕能源管理、气候变化、人才吸引、商业道德及产品创新等多个维度，制定“绿色运营”“以人为本”“创新引领”三个领域的重点发展策略，将可持续发展理念融入公司运营。



▶ 韦尔股份可持续发展策略

| ESG 挂钩的高管薪酬

为促进 ESG 战略的落地，韦尔股份已制定《高级管理人员薪酬管理办法》，并将节能减排、人才吸引与留任、可持续供应链、商业道德、产品创新与研发等 ESG 相关议题纳入了高级管理人员的绩效考核范畴，促进自上而下推动 ESG 目标的实现。

同时，公司已在《高级管理人员薪酬绩效管理办法》中建立了明确的追回制度，若高级管理人员在任职期间存在不当行为，薪酬与考核委员会将有权依据调查结果，审慎决定是否追回向有关高级管理人员支付的基本年薪以外的其它薪酬，包括绩效奖金、股权激励收益等，并决定追回的具体金额，从而促使高管在追求个人利益的同时，切实履行对公司和社会的责任。



利益相关方沟通

与利益相关方建立并保持良好沟通是韦尔股份实现共同发展的重要途径。韦尔股份的主要利益相关方包括政府、股东及投资者、员工、客户、合作伙伴及供应商、环境及社区。我们根据各利益相关方的实际期望与需求，建立了具有针对性的沟通机制，全方位、多维度地践行承诺，在推动自身发展的同时，与各方实现互利共赢、共同成长。

利益相关方	期望与要求	沟通机制
政府	<ul style="list-style-type: none"> 遵纪守法 依法纳税 支持地方发展 	<ul style="list-style-type: none"> 日常管理 会议交流 监督检查
股东 / 投资人	<ul style="list-style-type: none"> 回报股东 信息披露 投资者关系 公司治理 风险控制 	<ul style="list-style-type: none"> 股东大会 信息披露 投资者关系活动 投资者来访和咨询
员工	<ul style="list-style-type: none"> 工资及福利保障 职业健康与安全 职业发展平台 公平的晋升和发展机会 	<ul style="list-style-type: none"> 双通道职业体系 绩效考核管理办法 员工活动 健康安全的工作环境
客户	<ul style="list-style-type: none"> 环保创新产品 服务质量 客户需求 客户权益 	<ul style="list-style-type: none"> 客户满意度调查 日常沟通回访 产品体验中心 行业会议和论坛
供应商	<ul style="list-style-type: none"> 信守承诺 公平、公开、公正采购 共赢发展 企业社会责任议题 	<ul style="list-style-type: none"> 供应商管理 合规采购 信守合同
环境	<ul style="list-style-type: none"> 推动环境保护 保护生态平衡 	<ul style="list-style-type: none"> 减排降废 节能减排
社区	<ul style="list-style-type: none"> 改善社区环境 支持社区公益 	<ul style="list-style-type: none"> 探访残疾 / 贫困儿童 绿色公益行动

实质性评估

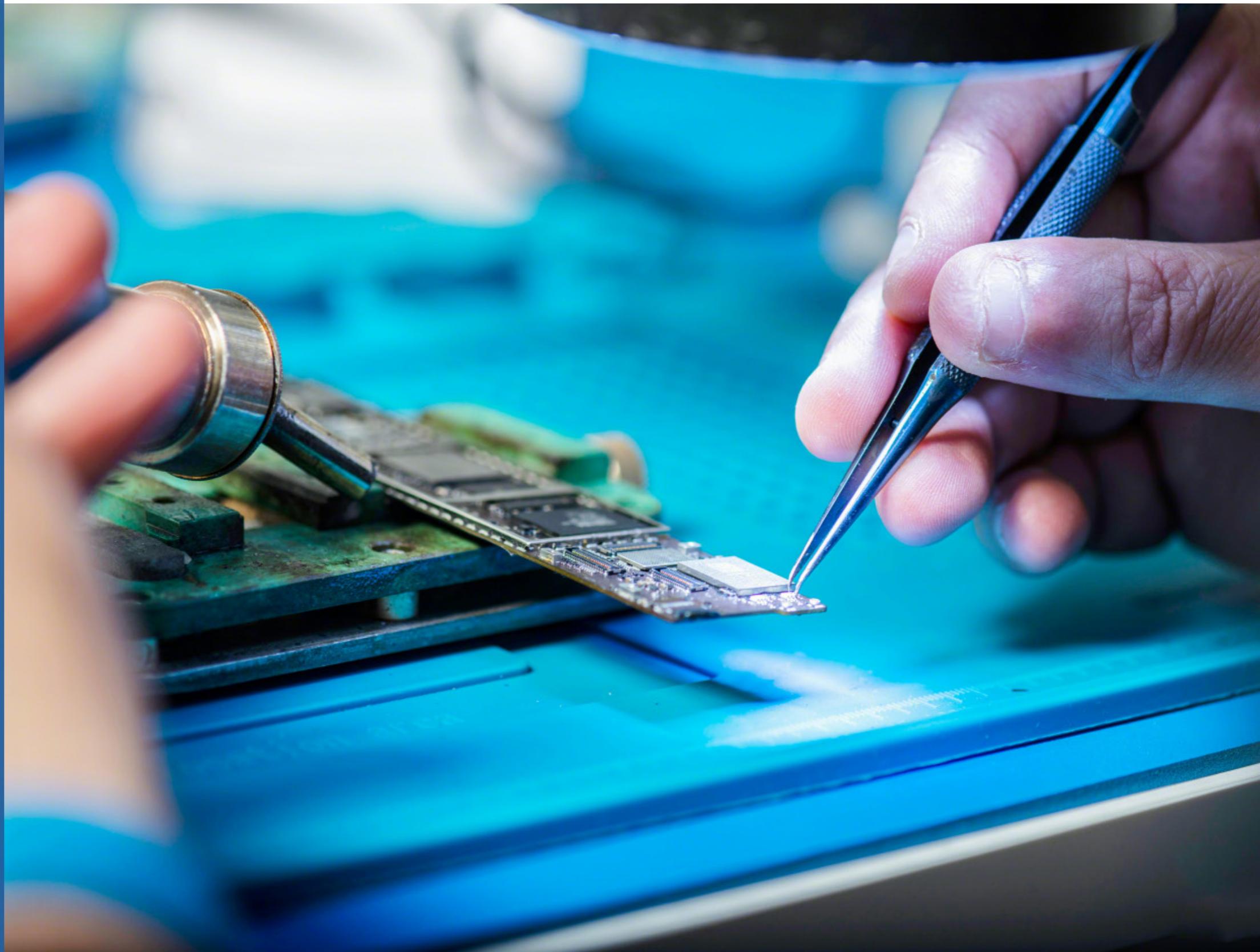
韦尔股份定期进行实质性评估，旨在分析各 ESG 议题对公司业务发展的影响，并将评估结果作为制定和优化 ESG 战略、采取相关行动以及进行 ESG 信息披露的重要依据。我们的实质性评估流程如下：



02 创新驱动 打造前沿产品

作为全球领先的半导体设计公司，我们始终专注于技术领域的创新突破与变革发展。凭借持续迭代的研发机制以及具有全球视野的创新团队，我们对市场动态以及技术发展趋势进行深刻洞察，为客户与终端消费者提供更卓越、绿色的多元技术及产品。同时，我们已建立了覆盖洞察客户需求、集成电路设计、晶圆制造、集成电路封装测试环境的全流程质量管理机制，坚持以稳定、可靠的产品品质赢得市场信赖，推动创新技术的进步与广泛的应用。

- △ 持续科技创新
- △ 清洁技术机遇
- △ 严控产品质量



持续科技创新

目标与回顾

目标

- 持续扩大研发投入金额和研发团队建设
- 扩大专利数量
- 持续研发绿色环保产品
- 为世界一线品牌提供创新产品

2024 年 目标回顾

- 公司研发投入 **32.45** 亿元
- 专利总数 **4,856** 件，较上年增长 **190** 件
- 研发高能效的绿色技术与产品
- 持续为汽车、消费电子、安防、医疗、增强现实 (AR) / 虚拟现实 (VR) 等领域一线品牌提供更优解决方案

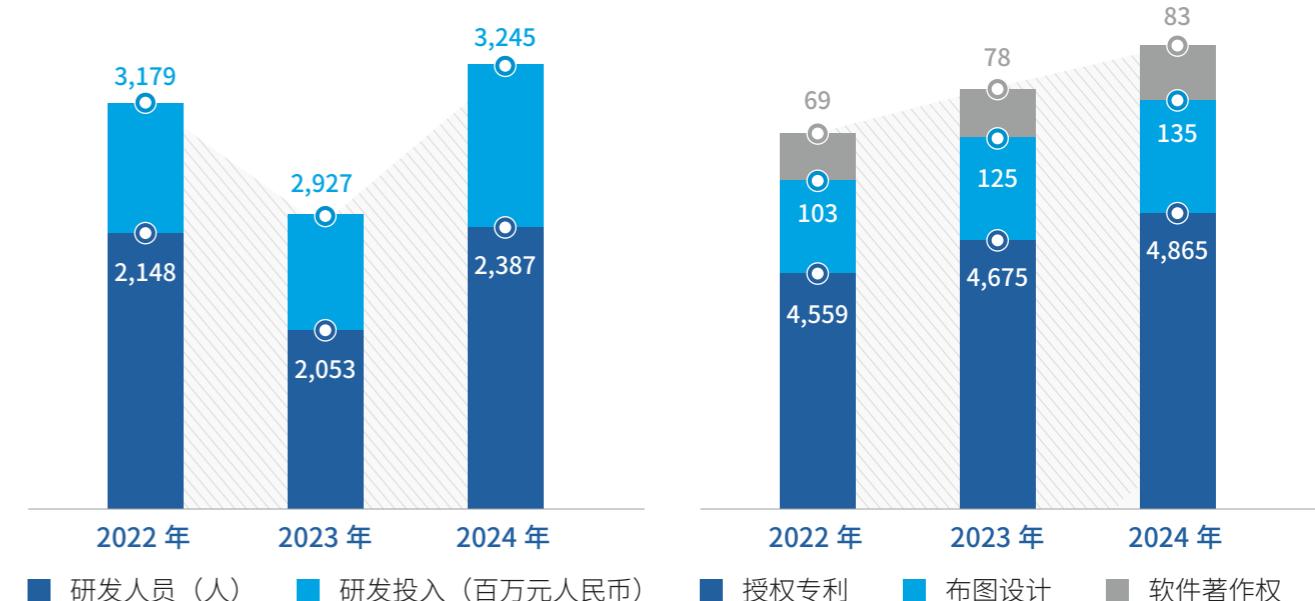
| 筑牢创新根基

我们深知，作为采用 Fabless 业务模式的半导体设计销售业务公司，研发能力是公司的核心竞争力。公司高度重视自主知识产权技术和产品的研发，并敏锐洞悉市场动向与技术趋势，建立了以客户需求为导向的研发模式，不断创新研发机制，以增强公司在产业中的核心竞争力。

公司高度注重技术保护和人才培养，研发团队的建设及团队稳定，为后续发展进行战略及人才布局。韦尔股份已汇集全球顶尖人才，旨在以领先技术作为核心引擎，为更广泛的全球客户和终端消费者提供兼具更高性能与领先创新性的产品。截至报告期末，公司共有研发人员 2,387 人，占员工总人数的比例达 44.40%。

公司持续稳定地加大在各产品领域的研发投入，为产品升级及新产品的研发提供充分的保障，公司产品竞争力得以稳步提升。报告期内，公司半导体设计销售业务研发投入金额约为 32.45 亿元，占公司半导体设计销售业务收入的 15.00%，较上年增长 10.89%。

得益于创新的研发机制、杰出的研发团队以及持续的资源保障，我们在创新成果上收获颇丰。截至报告期末，公司已拥有授权专利 4,865 项，其中发明专利 4,659 项，实用新型专利 204 项，外观设计专利 2 项。另外，公司拥有布图设计 135 项，软件著作权 83 项。



此外，韦尔股份严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国专利法实施细则》《中华人民共和国商标法》和《企业知识产权管理规范》等运营地所在国家和地区的法律、法规与标准，并已制定《企业知识产权管理制度》《专利管理制度》《商标管理制度》和《企业著作权管理制度》等内部管理文件，以保障知识产权管理工作有章可循、规范有序。报告期内，美国豪威更新了《技术出版政策》，在推动技术公开、促进知识交流的同时，兼顾知识产权的保护。同时，美国豪威亦部署公司内部网站“IP Center”，展示知识产权保护的相关要点知识，有效提升员工的知识产权保护意识与能力，不断夯实创新根基。

持续创新前行

经过多年的自主研发和技术演进，公司在CMOS图像传感器电路设计、封装、数字图像处理和配套软件领域积累了较为显著的技术优势。公司是CMOS图像传感器行业内最先将BSI技术商业化的公司之一，并于2013年将PureCel®和PureCel®Plus技术付诸于量产产品。根据手机市场对高像素、景深控制、光学变焦、生物特征识别等应用场景需求，公司PureCel®、Pure Cel®Plus、RGB-Ir等核心技术的应用能为手机提供业内高质量的静态图像采集和视频性能。在低光照的情况下也能保证较高的图像捕捉性能。搭载公司高动态范围图像（HDR）技术的图像传感器能够有效的去除伪影，可实现极高对比度场景还原。

除此之外，公司在LED闪烁抑制技术、全局曝光技术、Nyxel®近红外和超低光技术等方面的积累，使得公司在适用于汽车市场的高端宽动态范围图像传感器、适用于监视器市场的超低功耗解决方案、适用于监视器市场的近红外和低光传感器、适用于AR/VR等新兴市场的全局快门传感器等领域有着明显的竞争优势。公司研发团队不断改进其全新硅半导体架构和工艺，在量子效率（QE）方面打破新纪录。

公司全新推出的TheiaCel™系列技术，通过易于实施的解决方案，解决了各种应用场景中的高动态范围（HDR）性能挑战。当前的高动态范围（HDR）成像技术已进入现有解决方案无法充分满足行业关键需求的新阶段。针对这一挑战，公司以创新的TheiaCel™技术给出了答案。

TheiaCel™技术通过整合横向溢出积分电容器（LOFIC）技术与公司专有的HDR技术，实现了在任何光照条件下，均能输出卓越画质的性能。该技术的首次应用聚焦于2.1微米像素工艺的汽车领域，结合DCG™HDR技术，显著提升了低光环境下的成像性能，并解决了LED光源闪烁的问题。

- 公司研发的CameraCubeChip®技术产品可以提供图像传感、处理和单芯片输出的全部功能，在充分保障低光敏感度的同时，将晶圆级光学器件与CMOS图像传感器创新性的结合，提供了适用于医疗市场设备的超小型传感器，在医疗市场内窥镜应用等医疗设备领域表现突出。
- 公司研发的硅基液晶显示技术（LCOS）为微型投影系统提供了一个高解析度、外形紧凑、低功耗和低成本的微型显示器解决方案。凭借可提供先进图像处理和主机附加功能的同伴芯片支持，该单板LCOS芯片可提供720P的高清视频，广泛应用于可穿戴电子设备、移动显示器、微型投影、汽车和医疗机械等领域。
- 公司TDDI触控和显示集成驱动产品，将LCD DDIC和Touch驱动芯片合二为一，降低显示屏模组厚度，节约系统器件面积，增强显示和触控效果的同时，通过简化显示屏模组供应链和生产环节，降低成本。沿用公司TDDI业务在一线品牌手机客户的量产经验，相继推出支持FHD和HD高帧率的TDDI新产品。基于专利技术，提供丰富图像色彩、对比度、清晰度等增强方案；提高触控信噪比，降低误触率和失效率。公司持续优化产品设计方案，通过下沉式BUMP规格，更好的满足智能手机客户对于更小屏幕边框尺寸的要求。
- 在分立器件领域，公司储备多项分立器件的工艺平台，并通过长期技术积累，掌握多模多频功率放大器技术、Trench（深槽）技术、多层外延技术、背面减薄技术和芯片倒装技术等多项核心专利技术，基于核心技术开发的多款产品可有效解决高集成度、低功耗等消费电子领域面临的主要课题，在业内处于领先水平。
- 在电源管理芯片领域，公司采用严谨、科学的研发体系，从设计源头开始技术自主化模式，经过反复的PDCA循环开发体系，形成公司的核心技术并获得专利保护。公司在国内率先开发出高频段高抑制比（100K~1MHz，最低PSRR达到55dB以上）LDO，公司产品凭借着低功耗及突出的产品性能的特点，实现了高端型号的进口替代。



多元前沿产品

得益于核心技术优势，公司不仅在智能手机、平板电脑和汽车电子等核心市场实现了产品的广泛应用，还在医疗成像、无人机、安防监控以及 AR/VR 等多个新兴领域构建了完备的产品矩阵。报告期内，我们持续深化技术改革与先进成果转化，丰富公司在高端应用场景的产品序列，推出广受行业与客户认可的前沿产品。

OKX0210

作为国内首款用于车身控制单元的车载系统基础芯片 (SBC) 产品，其集成了高速控制器局域网 (CAN) 收发器和车规级 CAN SIC，采用电子元件 (DFN) 3.5*5.5 封装，最高支持 40V 输入，满足汽车 12V 供电系统要求，兼具集成度高、更安全、更便捷等优点，是国内首个通过 AEC-Q100 Grade1 等级要求下德国 C&S 实验室 CAN SIC 等级互操作兼容性认证的系统基础芯片产品。

- 获得 2024 年“中国芯”优秀技术创新产品奖项

OX08D

作为首款采用全新 2.1 微米 TheiaCel™ 技术的图像传感器产品，OX08D10 用于车外摄像头传感器，能够实现 200 米范围内的 HDR 图像捕捉，可在各种驾驶条件下准确捕捉 LED 灯光，消除闪烁伪影，具有业界领先的弱光性能和低功耗，体积比同类车外传感器小 50%。

- 获得 2024 年中国 IC 设计成就奖热门 IC 产品奖 - 年度最佳传感器

OCH2B

作为一款用于三维 (3D) 口内牙科扫描仪的新型摄像头模组产品，其采用紧凑型 CameraCubeChip® 封装设计，在保持超小尺寸 (2.6 毫米 × 2.6 毫米) 的同时，拥有卓越的视频质量和 MIPI 接口，可适用于台式、独立式和便携式口内牙科扫描仪中的摄像头。

- 获得 2024 年全球电子成就奖 (WEAA) - 年度传感器产品奖项

OV50M40

作为最新推出的一款用于智能手机摄像头的图像传感器，OV50M40 采用 PureCel®Plus-S 晶片堆叠技术和 0.61 微米像素尺寸的四合一像素合并技术，以小像素尺寸实现了 5,000 万像素的高分辨率图像输出，支持单曝光双模拟增益 (DAG) 视频 HDR 功能，兼具低功耗高性能等优点。

清洁技术机遇

在可持续发展理念已广泛成为社会各界共识的当下，市场对于绿色产品的需求呈现出持续增长态势。韦尔股份洞察清洁技术领域所蕴含的发展契机，始终将绿色环保理念作为产品创新的关键考量要素。我们已针对新能源汽车车载产品展开战略布局，持续为市场提供可持续的产品解决方案，旨在主动地参与和推进新能源等清洁技术领域的发展进程。

| 践行绿色设计

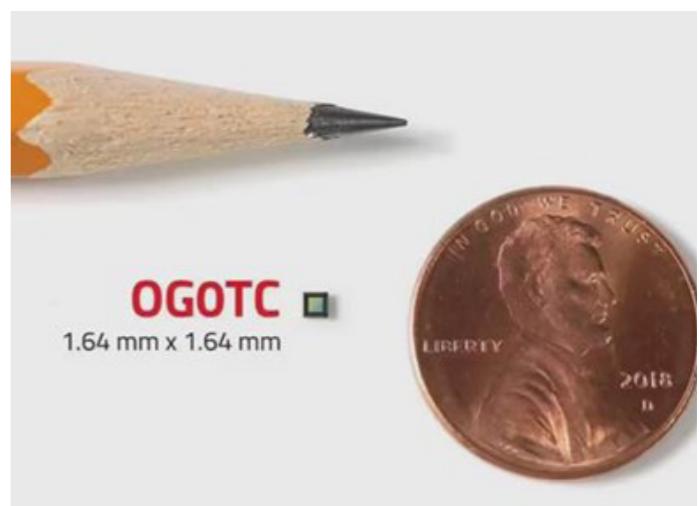
韦尔股份将绿色发展理念融入到产品设计，不断践行产品集成度和能效的提升，持续强化产品的环境友好属性，致力于用多样化的绿色产品组合，为更广泛的应用领域提供高效能绿色解决方案。



案例

OGOTC 打造低功耗环保解决方案

报告期内，我们首次将获得专利的单次曝光 DCG HDR 技术引入 AR/VR 行业，实现了无重影高动态范围成像，并显著降低能耗。我们在 OGOTC 图像传感器中利用晶片堆叠技术减小封装尺寸，大幅降低功耗。同时，我们采用 2.2 微米背照式像素设计，拓宽了传感器动态范围，在保留图像质量的基础上，使功耗降低了 40% 以上，为 AR/VR 面部追踪提供了行业标杆和绿色解决方案。

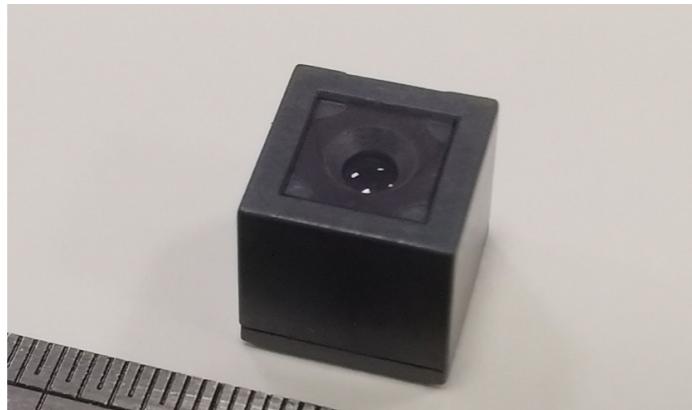


▶ OGOTC 图像传感器



案例 轻量化 Camera Cube Chip 摄像头模组

报告期内，我们将 CameraCubeChip® 创新技术首次用于汽车产品。该技术将先进的图像传感器技术与晶圆级芯片封装技术相结合，简化了产品制程，并采用先进工艺缩小传感器的尺寸提高产品集成度，显著地减小了摄像头模组的尺寸，使摄像头模组变得更轻薄、更紧凑，同时大幅降低了摄像头的功耗，助力新能源汽车的开发与应用。

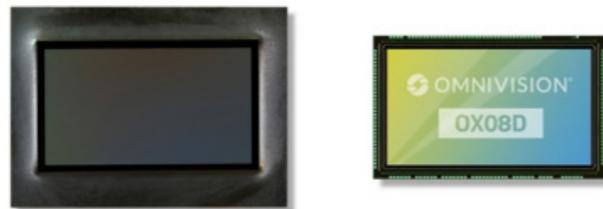


► CameraCubeChip® 摄像头模组



案例 8M 模组芯片级封装技术（CSP）优化

报告期内，韦尔股份首次在 8M 模组中引入 CSP，在产品设计环节缩减 50% 的占用空间，显著缩小封装尺寸。该产品适用于安防、监控及新能源汽车等多种场景，有力推动了摄像头模组小型化研发进程。



50% smaller package
for a reduced footprint

► 8M 模组 CSP 封装工艺

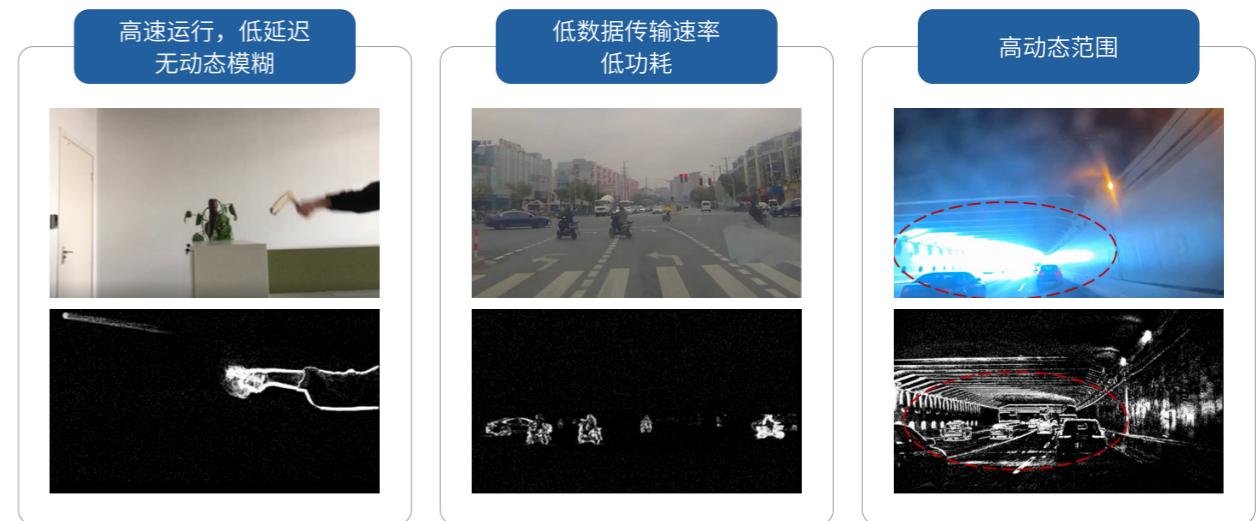
此外，我们践行最小化包装的设计策略，持续降低单颗芯片的包装物料用量，减少了包装材料的使用量。同时，采用尺寸固定的转盘和箱子，显著提升运输空间的利用率，降低了单位产品运输能耗，减轻物流对环境的负面影响。

推动绿色转型

新能源汽车行业的发展，是全球交通绿色转型的重要驱动力之一。随着新能源汽车的发展与普及，车载摄像头的需求也在不断扩大。韦尔股份积极支持新能源汽车行业的发展，持续加大新能源车领域产品的研发力度与资金投入。凭借先进紧凑的汽车 CIS 解决方案，公司车载产品已覆盖了包括高级驾驶辅助系统（ADAS）、驾驶室内部监控、电子后视镜、仪表盘摄像头、后视和全景影像等在内的广泛应用，为终端用户提供清洁、舒适、安全的驾驶出行体验。

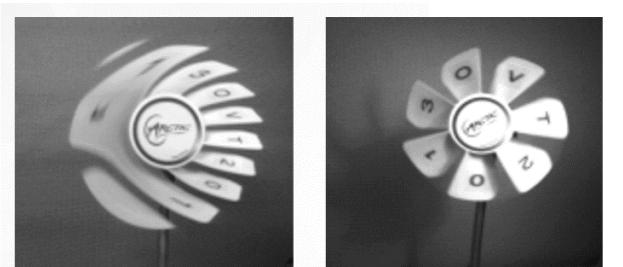
案例 基于事件的视觉传感器（EVS）相机为高阶自动驾驶提供新的解决方案

公司全新研发的 EVS 相机，将事件相机与传统相机相结合。极大优化了传统相机对于运动拖影，动态范围等方面的瓶颈，给高阶自动驾驶提供创新解决方案。



案例 新一代 OmniPixel®3-GS，提供高质量图像

韦尔股份的新一代 OmniPixel®3-GS 技术具备卓越的动态捕捉能力，在高速捕捉移动物体时，能够精准还原影像，有效避免空间失真问题，呈现清晰、无变形的画面。同时，我们提高了产品集成度，可以在不增加产品尺寸的情况下，实现更多元的功能，输出更高质量的图像，为汽车行驶中的图像捕集提供图像质量保障，助力智能驾驶的视觉系统性能全面提升。



Rolling shutter

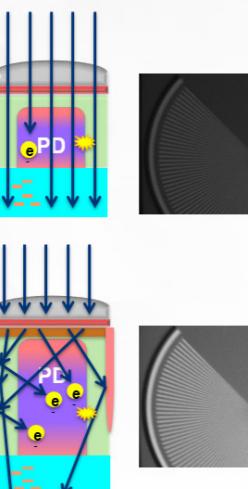
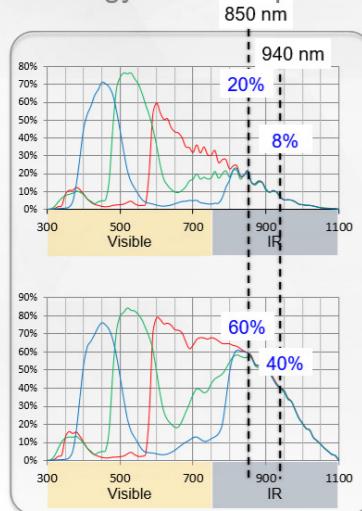
Global shutter

案例 夜鹰技术提升夜间成像性能与能效

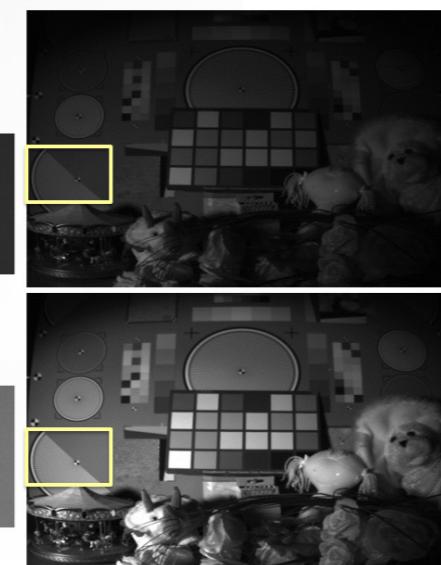
公司推出新一代夜鹰技术，通过优化散射层光子传播路径和加厚硅像素结构，大幅提升了光子与电子的红外转换效率，使近红外技术（NIR）成像灵敏度提高了 25%，降低了对 LED 灯光源功率的要求，在实现模组能源消耗降低的同时也减小了对人眼的潜在伤害。此外，通过采用扩展的深沟槽隔离（DTI）技术，进一步优化串扰问题，显著改善了成像性能，提升了图像捕捉质量并扩大了图像传感器检测范围。报告期内，该技术已应用于新一代产品，并为智能设备夜间成像的能效提升提供了解决方案。

Nyxel® Advantage

Technology Leadership



▶ 夜鹰技术图像传感器



严控产品质量

韦尔股份严格遵守《中华人民共和国产品质量法》等所在国家或地区的产品质量相关法律法规，以“设计完备方案、打造优质产品、提供高效服务”为质量方针，持续健全质量管理体系，强化从需求洞察到开发设计再到封装测试全流程的质量把控。同时，我们注重员工质量意识与能力的提升，通过系统性的培训与宣贯机制，积极培育企业质量文化。

强化质量管控体系

我们致力于为各行业客户提供高质量的产品，持续推进自身质量管理体系的建设工作。公司已按照 ISO 9001 质量管理体系要求和 IAF/T 16949 汽车行业质量管理体系要求建立了质量管理体系，并已获得 ISO 9001 质量管理体系认证。此外，美国豪威已获得 ISO 13485 医疗器械质量管理体系认证，展现公司在医疗器械领域的专业能力与卓越的质量管理水平。报告期内，美国豪威还开展了 ISO 21434 道路车辆网络安全工程认证工作，认证范围覆盖全球所有研发团队，并已于 2025 年 2 月获得认证。



▶ ISO 9001 质量管理体系
认证证书（韦尔股份）

▶ ISO 9001 质量管理体系
与 ISO 13485 医疗器械
质量管理体系认证证书
(美国豪威)

▶ IAF/T 16949 汽车行业
质量管理体系认证证书
(美国豪威)

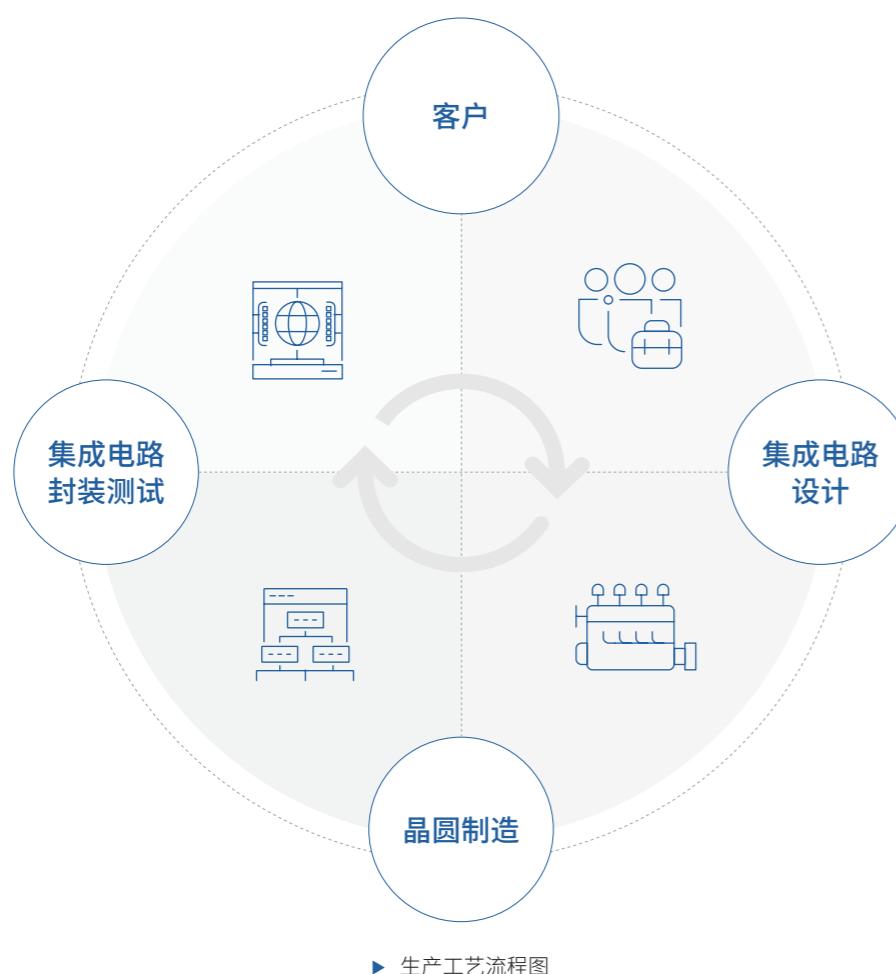
▶ ISO 21434 道路车辆
网络安全工程认证证书
(美国豪威)

基于已建立的质量管理体系，我们已制定产品质量相关制度文件，并持续完善制度体系。报告期内，公司针对车载产品制定《产品质量先期开发流程》，以定义车载新品开发流程，提供开发框架逻辑，促进产品设计的风险把控和新品项目管理过程的标准化。同时，我们参考德国汽车工业联合会过程审核标准 VDA 6.3，增加并修订汽车电子质量体系标准要求，添加了有关汽车产品的市场需求文档（MRD）的程序文件，进一步提升公司汽车相关产品的质量管控能力与竞争力。

为保障并提升产品质量，韦尔股份每年制定质量目标并细化至各责任部门，确保目标能够有效传达与执行。报告期内，我们对仪器检测校准率、失效产品不良率、项目成功率等指标提出年度质量目标，且均已达标。同时，我们通过定期开展年度内部质量审核，运用 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循环和基于风险管理的思维持续改进质量体系，及时处理潜在问题，保障产品与服务的一致性和可靠性。

全流程的质量管控

韦尔股份已开展覆盖洞察客户需求、集成电路设计、晶圆制造、集成电路封装测试环境的产品全流程质量管理。同时，我们持续优化管理体系，并对自身与供应商设定了明确的质量标准，致力于为客户提供更优质的产品与更完善的解决方案。



客户需求洞察与 IC 设计

韦尔股份已制定并依据《设计开发控制程序》，有序组织研发人员开展集成电路设计工作，并安排专业人员对设计开发各阶段成果进行严谨评审。在开发过程中，我们的相关部门团队成员将与客户开展充分的沟通与多维度深入论证，将公司长期积累的行业经验凝练转化为科学合理的设计标准，旨在满足客户需求并确保设计的可行性。报告期内，我们进一步完善设计阶段的质量管控要求，对于车载产品增加分立器件在工程和试产阶段的晶圆控制计划要求。同时，对于消费电子增加 IC 产品量产前数据回传至集成电路制造工厂（FAB）的要求，并增加 27 项瞬态电压抑制器设计清单（TVS design checklist），持续提升产品设计阶段的质量管控标准，为公司产品的高质量交付奠定坚实基础。

晶圆制造与封装测试

我们始终致力于确保出货产品的质量充分满足客户要求，通过可靠性测试、功能测试、外观检验等方式，严格把关晶圆制造和封装测试质量。公司持续提升产品制造和测试能力，在晶圆制造、封装、验收规则中新增设计流程以及风险评审与可靠性验收规则。报告期内，我们推进工厂开展持续改进项目（CIP），通过对晶圆切割道 mask 改版等措施，有效改善晶圆外观并减少不良率。

同时，公司于报告期内在上海松江工厂建成并投入使用了总面积达 187 平方米的可靠性（REL）与缺陷分析（FA）实验室。该实验室配备了 29 台专业仪器设备，能够针对松江工厂的六条产品线的量产产品开展在线可靠性测试工作，及时高效地监控产品的可靠性。



供应商质量管理

作为半导体设计公司，对供应商产品质量的把控是韦尔股份保障产品品质的重要环节。我们已制定《供应商质量管理制度》《生产过程控制程序》等内部制度，并在与供应商签署的《质量协议》中明确质量要求和责任。同时，我们通过年度审核、驻场巡线和供应商质量工程师（SQE）辅导等形式，与供应商实现全方位沟通和协同管理，保障产品质量的稳定性和可靠性。

年度审核	驻场巡线	SQE 日常会议
通过现场年度审核，对供应商当年的质量管理体系以及现场执行情况进行审核确认	通过驻厂巡线，随时对工厂生产情况进行了解和交流，确认供应商现场执行情况。	SQE 与供应商建立周会、月会、和季度业务回顾会议机制。会议上，SQE 与供应商确认产品质量问题及趋势，要求其提出改善方案，随后持续追踪方案落实情况，并确认实现闭环。

▶ 全方位的质量管理与沟通

不合格品处理

韦尔股份已制定《不合格品控制程序》制度，规范不合格品的处置流程。一旦发现产品不合格情况，公司会立即对产品信息进行识别与记录，并启动召回流程。我们将依据实际状况对不合格产品采取返工、返修、分选、退回供应商等处理。报告期内，我们建立了独立的次品仓用于存储无法返工或退回的不合格品，以便于深入开展不合格产品的原因分析，并及时采取纠正措施以避免类似原因的重现，推动产品不良率的降低。此外，我们通过数据分析持续监控产品质量的整体趋势，以提前识别和预防潜在的产品不合格风险。报告期内，韦尔股份共处理 18 起不合格品客诉案件，均已追溯和分析具体原因，并协同客户对所有案件进行妥善处置，以及推进相应产品的改善流程。报告期内，公司未发生产品召回事件。

此外，监控公司还将工厂的追溯码录入芯片的内部系统，通过唯一性标识 OTP (one-time program) ID 编码，实现对单颗芯片的制作和测试过程（从 Fab 到晶圆测试，从封装到单颗芯片测试状况的生产记录）的追溯。追溯码能够助力快速找到产品不达标的根本原因，协助公司精准锁定产品的来源和生产过程，进而采取相应的纠正与预防措施，提高异常处理和不达标原因查找的效率。

强化有害物质管控

韦尔股份并已根据 IECQ QC 080000 建立有害物质过程管理（Hazardous Substance Process Management, HSPM）体系，并设定了有害物质管控年度目标。我们已制定《环境禁用物质追溯程序》，每年依据该制度文件对豪威半导体组装中涉及《关于限制在电子电器设备中使用某些有害成分的指令》(RoHS)、卤素 (Halogen)、欧盟法规《化学品的注册、评估、授权和限制》(REACH) 的产品进行全面测试，确保产品有害物质的合规性，促进有害物质管理目标的达成。

2024 年公司有害物质管理目标	2024 年目标达成情况
年度有害物质不良率为 0%	已达成



在供应商有害物质管理方面，公司已制定《供应商环保协议》《环境管理系统手册》等内部管理文件，针对供应商所提供的各类物料提出明确要求。报告期内，我们对《供应商环保协议》进行了优化，在其所附文件《韦尔有害物质管控标准》中，更新了化学物质 HBCDD 的限值要求，同时新增了 LCCPs 的管控要求，并扩大了 PFAS 物质的管控范围，进一步增强了公司对有害物质的管控能力。同时，为确保产品的安全性与合规性，我们要求供应商提供的产品需符合欧盟 RoHS 指令、REACH 法规、HF 标准等相关法规要求，并同步提供第三方检测报告，以保障数据及信息的真实性。

我们已将有害物质管理要求全方位嵌入供应商的导入、评估以及审核流程。在评估过程中，我们着重审查供应商是否存在有害物质超标问题，以及 HSPM 体系的构建和管理状况。一旦发现供应商不符合公司要求，我们将即刻责令其整改，直至其完全达标。

供应商有害物质管理审核内容



为了确保相关人员充分理解 HSPM 内审工作要求，以便及时察觉并纠正潜在问题，公司定期以内部知识分享的形式，向相关部门人员开展 HSPM 体系内审的培训。同时，公司在客户满意度调查中纳入有关有害物质管理的内容，确保公司的产品以及有害物质管理水平满足客户的期望和要求。

营造卓越质量文化

韦尔股份将员工的质量管理意识与能力的培育视为企业质量管理的重要环节。报告期内，公司为新员工提供质量体系和质量意识培训课程，并针对质量管理相关员工，构建了涵盖质量六大工具的多元化培训体系，同步传达年度质量控制计划的详细内容。同时，我们全面修订了《过程失效模式与后果分析（PFMEA）》的第五版文件，旨在确保员工所掌握的质量管理知识与技能充分契合公司质量保障工作的要求。



案例

质量六大工具系列必修培训

2024 年 11 月，公司面向质量管理相关员工开展关于质量六大工具的系列必修培训，培训课程涵盖产品品质先期策划（APQP）、生产件批准程序（PPAP）、失效模式与后果分析（FMEA）、统计过程控制（SPC）、测量系统分析（MSA）和控制计划（CP），参与培训员工共 203 人。我们采用线上线下融合的创新学习模式，并设立了课程考核环节，共有 186 人通过考核，通过率高达 91.6%。

为充分激发员工在提高工作效率、提升产品质量方面的主观能动性，我们已制定《公司改善提案管理办法》，并建立完善的持续改善活动提案机制。公司建立并依托提案委员会，全面负责年度提案活动的规划、评选以及结果核查等工作。同时，我们对优秀的改善提案给予对应奖金鼓励和表彰，并将员工在持续改善提案项目中所获得的奖励情况纳入员工晋升和年终考核机制中，进一步增强员工参与改善工作的积极性，持续推动公司质量管理水平稳步提升。报告期内，公司共评选出 9 件优秀提案，这些提案在实际应用中有效提升了公司的运营效率。



案例

2024 年优秀改善提案—关于 IC 芯片自动化测试的改善提案

报告期内，针对自动化测试设备兼容性欠佳，致使设备利用率较低且购置成本高昂的问题，公司采纳员工提出的改善建议，利用实验室现有设备自行组装自动化测试仪器，大幅节约了设备采购成本。同时，我们制定了详尽的设备购置计划，依据实际需求逐步增添兼容性更优的测试设备，以实现对所有产品测试工作的全覆盖。经过上述优化后，产品测试工作效率得到大幅提升，测试精准度显著提高，为产品质量把控工作奠定了坚实的设备基础。

03 生态协同 携手共创价值

行业生态的繁荣需要贯穿价值链的协同共创。韦尔股份积极携手供应商及客户，共同驱动价值增长。公司持续健全供应商管理体系，并将 ESG 相关要求融入其中，致力于建设高度协同且可持续的供应链体系，为客户提供满意的产品。同时，公司已建立及时有效的客户沟通、服务流程以及反馈闭环机制，持续提升用户满意度，为行业生态的繁荣贡献力量。

- △ 可持续供应链
- △ 优质客户服务



可持续供应链



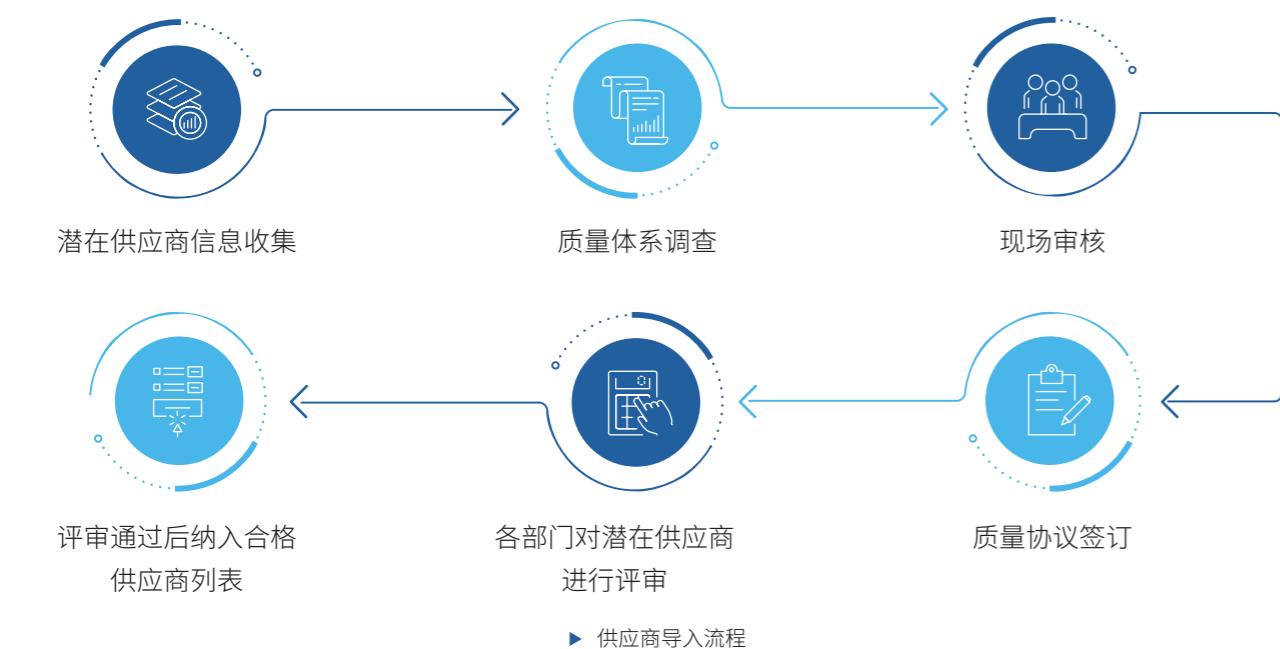
对于合格供应商，韦尔股份制定并持续优化《供应商质量管理程序》文件。报告期内，我们在该文件中进一步明确各维度的评估人员职责，以加强评估流程的规范性。公司对供应商进行固定频次的审核，通过定期评价、良率月报、季度质量会议等形式持续提升供应商的质量管理水平。公司按季度对合格供应商的质量保证能力、工艺技术能力、产能交期服务、价格以及环境保护等方面开展综合评价，并将评价等级分为A、B、C、D四个等级，分别给予增量采购、督促改善、淘汰等差异化管理措施。

公司构建了供应商降级机制，以此切实对供应商的相关行为予以规范和约束。如若供应商连续两个季度的评价结果为C级，该供应商高级管理层需至公司现场进行汇报。如连续三个季度评价结果为C级，供应商将自动降级至D级别，列入不合格供应商并进入为期三个月的考察期。在此期间，我们会向D级供应商发出正式警告，明确要求其全面整改。考察期结束后，如仍未升至C级，则将启动供应商淘汰流程。如升到C级，我们将进一步要求供应商整改升到B级，促使其持续改进，不断提升产品质量和服务水平，以契合公司日益增长的业务需求与高标准的合作期望。

此外，公司每年制定年度审核计划，对供应商开展全面且深入的现场审核。我们将综合考量上一年度的供应商质量表现，将连续两个季度评价为C或上一年度考核结果为不合格的供应商列入审核名单。供应商需根据审核结果，在相应时效内出具改善方案并实施。公司亦开展SQE驻场巡线等工作，对供应商生产流程、质量管控体系、环境保护措施进行及时管控。我们对供应商的所有审核记录和待整改事项都将统一输入供应商管理系统内，并持续追踪直至全部完成，形成管理闭环，保障公司供应链的高效、稳定运行。

供应链管理

韦尔股份已建立并持续完善覆盖供应商准入、审核等流程的供应链管理体系。在供应商准入阶段，公司严格执行《新供应商和新外购品承认程序》，并对供应商进行初步审查。此后，新供应商还需经过质量体系调查、现场审核以及《质量协议》签订，并经由生产管理部、品质部等部门的评审通过后，方可纳入公司合格供应商列表。



可持续供应链

韦尔股份始终致力于通过负责任的供应链管理，推动供应链的可持续发展。我们已制定并逐步要求主要供应商签署《供应商行为准则》，为供应商在劳动和人权、健康和安全、环境、道德和合规等方面提供明确指导和要求。同时，我们关注供应商在质量、环境及社会方面的管理体系认证获得情况，鼓励供应商提升管理能力，取得相关管理体系认证。报告期内，公司供应商通过各类管理体系认证的比例如下表：

维度	管理体系	2024 年供应商体系认证比例
质量	ISO 9001 质量管理体系或 IATF 16949 汽车质量管理体系	100.00%
环境	ISO 14001 环境管理体系	95.24%
	QC 080000 有害物质过程管理体系	73.02%
社会	ISO 45001 职业健康安全管理体系	68.25%

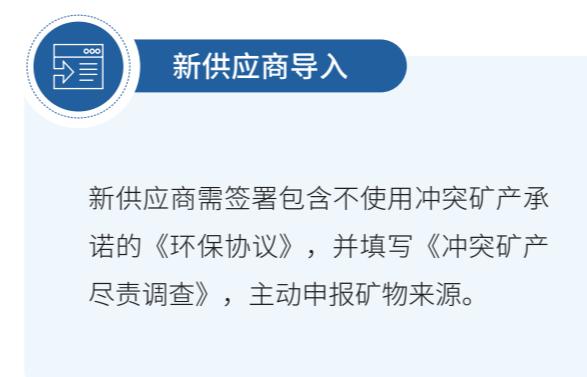
公司已在供应商导入和评价环节融入 ESG 相关要求，在供应商导入阶段，我们要求其签署《环保协议》《环保补充协议》等文件，确保其履行环境保护责任。对于已入库的供应商，公司通过定期评估与现场审核，持续监督供应商在环境及社会责任方面的表现，并帮助其开展改善行动。我们的审核维度包括社会责任管理体系、劳工准则的遵守、职业健康与安全管理、环境管理以及商业道德等。同时，我们还设置环境保护“控制超标次数”红线。如若供应商被发现有一次环保相关的异常事件，将被直接评定为不合格供应商。

报告期内，我们对 6 家供应商开展有害物质管理和社会责任管理的监督审核，并监督其改善直至合格，帮助供应商提升自身发展的可持续性。

冲突矿产

冲突矿产是指产于刚果民主共和国及其邻国的钽、钨、锡和金等金属矿物（3TG），其开采和贸易活动，常为冲突各方提供资金支持，从而引发冲突、侵犯人权及环境污染等问题的加剧。韦尔股份坚决不使用直接或间接来自刚果民主共和国及其周边国家的冲突矿产。

公司已制定《冲突矿产政策》与《冲突矿产控制程序》，持续管控在供应商导入和日常管理中可能涉及的冲突矿产风险，确保公司产品所使用的矿物原料皆来自负责任矿产倡议（RMI）所认定的冶炼厂或国家。若发现供应商使用不合规冶炼厂，我们将责令供应商整改或去除不合格冶炼厂的原材料，并在必要时与供应商直接终止合作。



报告期内，韦尔股份涉及 3TG 的供应商共计 57 家，经调查，公司所使用的 3TG 矿物原料 100% 来源于 RMI 认可的冶炼厂。



优质客户服务

目标与回顾

2025 年
目标

- 通过提供专业的技术支持和贴心的服务，加强产品质量提升，力争成为客户优质服务的最佳典范

2024 年
目标回顾

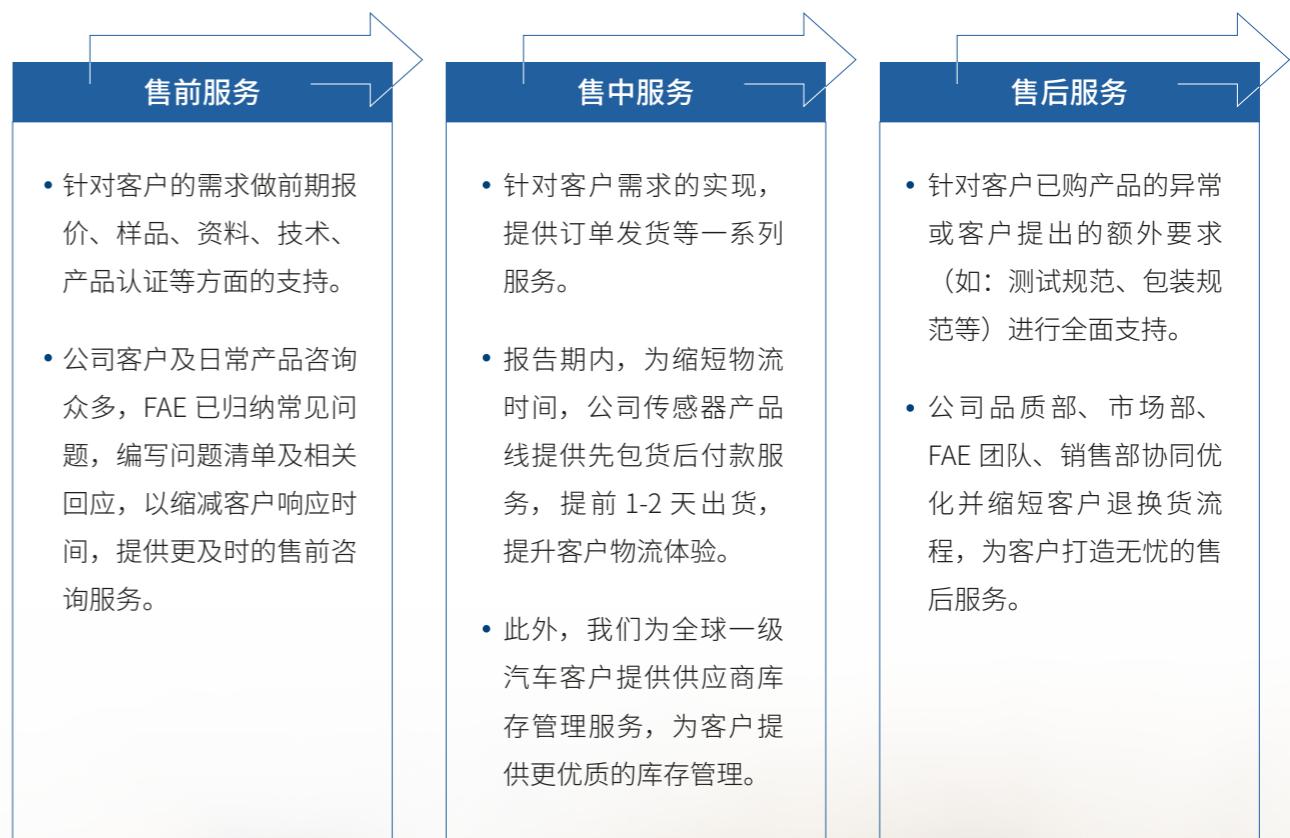
- 韦尔股份高度重视客户体验。我们为客户配备专业的服务团队，并持续开展满意度调查，积极倾听客户反馈，从而实现服务体验的持续优化和客户满意度的提升。报告期内，我们获得来自诸多客户的奖项与荣誉。

优质服务团队

韦尔股份持续打造高水准服务团队，夯实服务基础。公司 FAE 团队具备高技术水平、高执行力及高服务能力，凭借对公司产品性能、技术参数等的知识储备，可根据客户实际需求，为客户提供多元应用方案并有效降低研发成本。为协助客户迅速了解公司及产品，FAE 定期开展代理商 FAE 与销售人员培训。报告期内，我们开展相关培训超过 10 次，每场线上培训均有超 200 名代理人员参与，有效提升了代理商 FAE 及销售人员对产品的理解与认知。此外，为提升客户服务水平与效率，公司为所有新客户详细建档，以便有效追踪客户信息。同时，我们对销售员工开展操作系统培训，持续提升其业务操作和服务响应能力，全方位强化客户服务体系，为客户提供更优质高效的服务。

全流程服务提升

我们密切关注客户体验，并持续进行服务优化及效率提升，旨在为客户提供更具价值的服务支持。报告期内，我们进一步完善客制化销售流程，对于部分客户的特定要求，每周按照客户需求及时回复交货计划，并通过开通保税区业务、提供供应商库存管理（VMI）服务等举措，进一步升级交付体验。此外，报告期内我们为大客户增设散包服务，以及 Combo Parts（打包套料）服务，以满足客户订单多样化的需求，提升客户满意度。



▶ 客户服务流程



| 响应客户诉求

韦尔股份已制定《售后客户投诉流程》，建立了规范化的客户诉求反馈机制。在客户反馈阶段，公司及时启动调研分析工作，并迅速提出解决方案。问题妥善解决后，公司将邀请客户填写《客诉回访单》，以此确保客户问题从反馈到解决的闭环处理，切实保障客户权益。

报告期内，公司通过纳入系统应用工程部员工等方式，对客诉处理小组进行优化。同时，我们进一步规范客户应用问题以及封装异常处理流程，力求全面覆盖客户可能实际遇到的问题场景，有效提升客户反馈的处理效率，为优质的客户售后体验提供保障。

| 打造产品体验中心

为了使客户以及其他相关方更好地了解和体验公司的产品和服务，韦尔股份分别在北京和上海打造两个产品体验中心。报告期内，公司紧跟产品研发进程，更新芯片模组，并新增手机、运动相机芯片运用展示，以及医疗互动演示。报告期内，上海张江客户体验中心总计接待参观 102 次，累计参观人数 933 人。



▶ 北京产品体验中心



▶ 上海产品体验中心

此外，为持续监测和提升客户满意度，韦尔股份已制定《客户满意度调查流程》，并每年邀请客户对韦尔股份的产品质量、总体服务、技术支持等各个维度进行评分和反馈，帮助我们识别提升的空间和方向。针对满意度综合评分低于 85 分的客户，公司将开展原因调查分析，并积极整改与追踪，确保彻底解决客户疑虑。对于满意度调查和客户投诉中发现的共性问题，我们将汇总并分发至相关部门进行整改或反馈。报告期内，我们面向 51 家主力和潜力客户就公司出售的 TVS，MOS，IC 等全系列产品展开用户满意度调研，调查结果达 93.35 分。



▶ 医疗互动演示



04 汇聚人才 并肩共同成长

韦尔股份致力于为员工提供多元、平等、包容的职场环境，并将保障员工权益并给予充分尊重视为重要使命。我们为员工打造清晰通畅的职业发展通道、合理公正的绩效考核机制以及具有市场竞争力的薪酬福利体系，促进员工的能力提升和职业发展，推动个人与公司的共同成长。为了营造良好的工作氛围，公司持续跟进沟通反馈，关注员工的身心健康和工作生活的平衡。同时，我们高度重视员工职业健康及工作环境安全，始终坚持“以人为本”的原则，构建全方位的安全管理体系，守护员工的健康安全。

- ▽ 人才吸引与储备
- ▽ 员工发展与成长
- ▽ 员工福利与关怀
- ▽ 职业健康与安全
- ▽ 人力关键绩效



人才吸引与储备

目标与回顾



- 提供有竞争力的整体薪酬
- 提供有效沟通，提高和培养员工的归属感
- 组织团体活动，丰富员工的体验
- 保持协作、创新的工作氛围，吸引和留住人才
- 提供全面综合培训，提升员工专业技能

- 定期在各地开展市场调研，为员工提供在行业内有竞争力的薪酬，并开展股权激励计划。报告期内，公司为《2023年第一期股票期权激励计划》《2023年第二期股票期权激励计划》符合行权条件的激励对象办理了第一个行权期股票期权的行权登记工作
- 建设多元的沟通机制，深入了解每位员工的发展动态，并定期组织员工满意度与敬业度调研
- 通过社团活动、新人与生日会等多样的员工活动持续丰富员工的工作与生活平衡
- 打造多元、平等、包容的职场，为员工发展提供广阔的职业发展空间与健全的激励机制
- 持续开拓内外部培训资源，并为员工提供分层级和类别的培训项目。报告期内，我们为在职员工举办的培训课程受到了积极反馈

| 保障员工权益

身为负责任的雇主，我们重视并保护每一位员工的权益。我们遵守国际劳工组织（ILO）颁布的《就业和职业歧视公约》《联合国全球契约》和《经合组织跨国企业准则》等国际公约中的要求，同时严格遵守运营点所在国家和地区的雇佣及劳动相关政策，包括但不限于《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《禁止使用童工规定》《公平劳动标准法》等国内外相关法律法规。

韦尔股份发布了一系列内部制度，包括《人力资源管理程序》《员工手册》以及《环境、社会责任和管治政策》等，对反歧视、禁止雇佣童工和强迫劳动、禁止强迫加班以及其他涉及人权保护、结社自由和集体谈判等方面作出了详细规定。我们允许员工自由结社，设立工会。若出现侵犯人权或违反劳工准则的行为，公司将依据当地劳动相关法律法规迅速展开调查，并采取相应措施以维护员工权益。报告期内，公司在国内外的运营地均未发生任何违反人权或劳工标准的行为。

韦尔股份密切关注不同运营地法律法规的变化，持续评估经营过程中发现的实际问题和挑战以确保合规性。报告期内，我们依据美国、日本和新加坡等不同运营地新颁布的法律法规，对《员工手册》中的员工孕期生育福利、奖学金、病假政策、商务旅行保险、保护性规章制度以及加班津贴等内容进行修订，进一步提升员工的福利待遇，从而提高员工的留任率，提高员工积极性和参与度，并营造积极向上的工作环境。

为确保营造员工互相尊重和安全的工作环境，我们持续完善《反骚扰政策》等公司政策，同时采取积极措施来防范或制止在工作场合中发生的骚扰行为。对于违反政策的行为，公司将根据具体情况和严重程度，给予相应的处分，包括停职或解雇。同时，公司还设有专门的环境健康与安全（EHS）部门，专注于工作场所的安全管理，以确保员工的健康与安全得到充分保障。



打造包容职场

我们致力于打造包容职场，激发员工的内在潜力，鼓励不同背景、思维方式的员工相互交流与碰撞，从而催生源源不断的创新创造，并促进团队成员之间的深度协作，增强组织的凝聚力与向心力，吸引和留住多元化的优秀人才，推动企业实现可持续发展目标以及与社会的和谐共生。

韦尔股份遵循平等和多元化雇佣原则，于《人力资源管理程序》中明确禁止就业歧视，员工的聘用与调动不因种族、年龄、残疾、宗教信仰、性别、家庭背景、政治立场、性取向，军种或任何其他受保护的因素影响，所有员工（包括劳务派遣员工）均需受到平等且公平的对待。报告期内，公司管理层女性比例达 26.27%，新入职的应届生女性比例为 27.33%，高于行业平均水平。我们始终坚守初心，致力于为所有人提供公平、包容的就业机会。

美国

韦尔股份美国子公司美国豪威每年向联邦政府平等就业机会委员会（EEOC）提交 EEO-1 报告，在报告中展示按照工作类别、性别、种族或民族划分的劳动力统计数据。在过去 3 年中，美国豪威女性员工比例逐年稳步增加。2024 年，美国豪威女性员工占比增至 30.3%。

新加坡

在招聘过程中，仅要求应聘者提供与职位相关的个人信息，不包括性别和国籍。报告期内，全职新员工中女性占比达到 24.2%。

比利时

在招聘过程中，我们基于人才自身的能力来筛选和录用本地及其他国家候选人。在面试环节中，除非出于办理相关工作许可的必要，否则不会询问任何与性别、宗教或国籍相关的信息。截至报告期末，比利时的女性员工占比达到了 19%。

台湾

日本

报告期内，公司将包括反歧视、反骚扰、禁止使用童工及强迫劳动等 ESG 相关内容纳入了年度治理培训，培训覆盖 100% 的员工。同时，公司还举办了“女性力量沙龙”等多项培训活动，致力于将平等、多元的理念深植于员工心中。



案例 女性力量沙龙

本次沙龙的核心目标是助力女性发现自身独特的内在资源。通过一系列精心设计的活动和话题讨论，围绕提升自我认知、管理职场压力、平衡家庭与事业、引导女性进行自我关怀等方面，与参与者共同探索作为女性的独特优势，包括敏锐的直觉、强大的同理心和多任务处理能力。沙龙还教授高效沟通技巧，帮助女性在亲密关系和人际关系中建立更深层次的联系，并鼓励女性学习自我关怀的方法，如冥想、健康饮食和定期锻炼，帮助女性保持身心健康，从而更好地应对生活和工作的挑战。



▶ 女性力量沙龙

吸引杰出人才

为了吸引并留住杰出人才，进一步完善人才梯队建设，公司在招聘过程中坚持公平公正和诚实守信的原则，制定了清晰的招聘政策和精准的职位描述。我们通过校园招聘、社会招聘、员工推荐、猎头合作以及海外人才引进等多元渠道，广泛招纳优秀且契合岗位需求的人才，并通过严格筛选，择优录用。

为了应对竞争激烈和不断变化的人才需求，韦尔股份以前瞻性的战略眼光和开放包容的合作姿态，积极与国内外知名高校携手共进，建立了牢固的合作伙伴关系。我们致力于深入挖掘和精心培养具有高潜质的优秀人才，促进他们的成长和发展。报告期内，我们在新加坡国立大学（新加坡）、南洋理工大学（新加坡）、国立清华大学（台湾）、鲁汶天主教大学（比利时）、奥斯陆大学（挪威）以及东京理科大学（日本）等多所知名高校举办校园招聘活动，并优化视频面试流程，以吸引全球各地高校的毕业生。我们已与绍兴技师学院和绍兴文理学院建立紧密联系，旨在对当地优质教育资源有效整合与利用，为高校学生量身打造了一条通往行业前沿的快速通道。同时，我们也开放了部分地区实验室和办事处，邀请学生参观，为高潜力的学生候选人提供了解行业的机会。报告期内，我们更新发布了公司的宣传短片，让观看者对韦尔股份有了更全面、深入的认识，提升了公司的知名度和吸引力。

案例 2025 韦尔股份校园招聘宣传片

报告期内，我们精心策划并制作了校园招聘宣传片，以期让广大求职学生更加深入地认识和了解公司情况。宣传片以“与韦尔股份一起，用芯感知，美好未来”为主题，生动呈现了毕业生视角下公司充满活力、积极向上的企业文化氛围和开放包容、和谐共进的工作环境。自发布以来，宣传片已吸引超过 1.2 万人次的关注和观看。此外，HR 团队将宣传片带入各大校园，作为一扇窗口，让学子们能够“身临其境”，近距离感受公司的文化与风采。



▶ 宣传片拍摄过程

案例 日本实习生计划

2024 年，公司在日本推出了优化后的实习计划，致力于培养商业、工程和技术领域的新兴人才。在为期一个月的实习中，实习生们在专业团队（包括经理和高级专业人员）的悉心指导下，提高了专业技能，积累了宝贵的实践经验。展示日，实习生向职能副总裁、总经理和人力资源经理等领导层展示实习成果。报告期内，共计三名优秀实习生加入了我们在新横滨和京都的团队，将与我们在 CIS 领域的高级管理人员密切合作。



▶ 日本实习生计划

案例 新加坡南洋理工大学未来人才项目

2024 年 8 月，韦尔股份参加了南洋理工大学（新加坡）举办的招聘会，我们的招聘团队与众多优秀学生进行了深入交流。这些学生来自不同的专业背景，涵盖了电子工程、计算机科学、材料科学等多个与韦尔股份业务紧密相关的领域。他们不仅具备扎实的专业知识，还具有出众的创新意识和实践能力。通过这次招聘会，我们不仅向学生们展示了公司的企业文化和发展前景，还详细介绍了各类实习和就业机会，为学生们提供了进入行业领先企业的机会。



▶ 南洋理工大学未来人才项目

员工发展与成长

韦尔股份致力于营造一个协同合作的工作环境，期待人才与公司在时代浪潮中携手共进，追求与员工共同进步，实现协同发展与共同成长。我们通过为员工构建广阔且充满机遇的职业发展空间，以及清晰健全的职业发展路径，助力员工定位自身目标，在职业生涯道路上稳健前行，逐步实现自我价值的提升。同时，我们为员工打造符合其成长需求的培训体系和丰富的学习资源，旨在帮助员工拓宽职业发展边界，保持竞争优势，实现员工与企业的双赢。

| 职业发展

在职业发展方面，韦尔股份支持管理和技术发展双路径，满足员工不同发展阶段的个人技能和职业规划多种需求。我们通过豪威线上培训系统上加强员工职业发展通道建设，并在内部以及公开论坛中与员工就其职业发展进行沟通交流，确保员工充分了解公司晋升通道和机制。

管理通道

员工可将个人能力与企业管理结合，为有意向迈向管理岗位的员工发展提供支持



技术通道

为致力于持续加深自身专业技能的专业性人才提供选择

▶ 管理和技术职业发展双通道

公司定期开展人才盘点以及组织梳理工作，优化劳动力规划和发展。通过基于数据且科学严谨的评估体系和多维度的考察标准，精准识别和保留关键人才，打造高绩效团队，旨在确保企业在复杂多变的环境中保持组织韧性，更好的平衡组织和员工的能力成长，让人才能够在适合的岗位上发挥最大价值，为后续能力培养及激励机制的资源配置提供依据。同时，我们建立了内部转岗机制，针对空缺岗位不定期开展内部招聘，为员工提供了更为广阔的职业发展空间，使员工能够在不同的工作环境和业务领域中锻炼和成长。报告期内，依托公司的全球布局优势，韦尔股份积极整合全球范围内的人力资源，在美国、日本、新加坡、欧洲等运营地实现了多次人才的本地或全球内部职位调动，拓宽了员工的国际视野，促进了企业内部人才的合理流动和优化配置。同时，我们每年举办职业发展研讨会活动，向员工传达公司的业务发展、技术突破以及员工的职业发展机会，并邀请获得晋升的员工分享他们的成功经验。



▶ 员工发展日

员工培训

作为一家知识密集型和技术密集型企业，我们制定并持续完善《培训管理程序文件》《内部讲师管理制度》《应届生导师管理制度》等一系列培训制度，以确保培训工作规范化、系统化开展。我们鼓励员工自主学习，并充分利用内外部培训资源，提升专业技能并拓展管理能力。我们搭建多元化的培训平台，为员工提供便利的培训渠道，并切实贴合不同岗位员工的发展需求，持续完善人才培训体系。报告期内，公司中国（含香港、台湾）员工人均培训时长达 20.52 小时。

多元培训内容

我们围绕人才的领导力、专业力和通用力三大核心能力不断升级培训体系，开发了丰富多样的培训项目。公司的培训体系涵盖了新员工、基层与中高层管理者，以及行政、研发等不同层级和专业领域的员工。此外，针对应届毕业生，韦尔股份已设立入职培训与导师机制。报告期内，依据内部应届生导师制度，我们采用集训 + 导师指导 + 高管座谈会 + 一对一沟通的综合形式，全方位陪伴应届生成长，并持续关注其工作能力情况。



- 通过开设领鹰计划、精鹰计划及雄鹰计划，对储备管理者、新经理、中层管理者等不同管理层进行分层分类的领导力培训
- 报告期内，我们将领导力培训分层细化，增加开设班次，有针对性地满足不同层级群体的需求，开展了“成为教练型领导者”基层管理培训、“2024 年领鹰成长营新经理培训项目”、“专家讲堂”等重点项目



- 通过定期举办技术论坛、Lunch&Learn(午餐学习会)及专家讲坛对员工进行针对性培训，以提升其专业能力
- 报告期内，我们增加了专业知识分享主题频次，举办微课大赛，沉淀内部专业技术，同时，通过专家讲堂持续开设进阶班及研讨会，满足不同难度的专业学习需求



- 通用培训主题响应员工需求，引入外部资源：如客户沟通、问题解决、商务英语
- 通过开设毕业生回归及雏鹰训练营，对新入职员工进行通用技能及职业素养培训
- 报告期内，新增市场和产品类介绍的固定分享主题

▶ 围绕三大核心能力开展培训项目



案例

领鹰成长营，新经理培训项目

报告期内，公司聚焦“转角色”“创绩效”“带团队”三大核心内容，帮助 36 位新经理适应其角色的转变。课程采用内部案例学习与体验活动相结合的方式，帮助学员深入理解管理理论和工具，旨在帮助学员将理论与管理实务进行有机融合。通过此次培训，我们生成了 6 个小组领导力转型故事，不仅提升了新经理的管理能力，更缓解了角色转型的压力。



案例

2024 应届毕业生训练营

为了帮助应届毕业生顺利过渡，我们举办了为期两周的“应届毕业生训练营”，重点在于文化融合、专业技能提升和指导。2024 年 7 月，94 名应届毕业生从训练营毕业。9 月，我们又举办了“应届毕业生与高管面对面交流”活动，为新员工提供了一个与领导层接触、讨论个人职业发展和公司发展机遇的机会。



▶ 应届毕业生训练营



案例

《专家讲堂》系列课程深化，开设专题研讨

公司进一步深化了《专家讲堂》中的 Python、走进 ISP 和半导体器件物理系列课程，并针对半导体器件物理开设了 ESD 方向的专题研讨。在鼓励讲师开设受欢迎的进阶深化课程的同时，我们在课程中增加了问题研讨和实操演练环节，从而提高了员工吸收和运用知识的效率。报告期内，我们共开设了 3 个系列的课程，进行了 11 场研讨分享，累计参与人数达到了 219 人。

全面支持体系

为了全面支持员工的发展与成长，提升公司培训体系的运作效率以及培训效果，我们每年制定员工培训计划，并通过采用线上线下融合模式，设置课堂学习、研讨交流及课后跟踪等环节，持续提升员工的培训参与度，强化学习内容对实际工作的指导作用。同时，我们打造了一支经验丰富的内部讲师团队，持续开发形式多样的内部课程，并持续关注内部讲师的自身能力提升，提高课程质量与教学水平，助力经验在公司内部的传承。此外，在引入外部讲师和资源的基础上，公司还鼓励员工通过继续教育进修提升学历，致力于从制度、资源、运作三个维度构建全方位的培训支持体系，促进员工个人专业素养的提升，为公司的创新发展注入活力。



案例 内部讲师定期分享交流

报告期内，为促进内部讲师成长，提升培训质量，我们积极搭建内部讲师线上线下交流平台。在线上，我们鼓励内部讲师们将经验以微视频形式发布在线上学习空间，方便随时学习借鉴。在线下，我们定期组织开展交流研讨会，现场与同事们分享经验。通过线上线下的互动交流，内训师团队实现培训能力的全面提升，为企业后续培训工作的高效开展奠定坚实基础。



内训师经验分享微视频 第六期
视频 已学习



内训师微视频第五期
视频 已学习



内训师经验分享微视频 第四期
视频 已学习

▶ 线上线下经验分享活动

韦尔股份通过搭建培训考核机制的方式，对被培训员工的满意度、学习获得程度、知识运用程度三个层面进行评估。通过考核评估的方式，促使员工在培训过程中实现能力提升与运用转化。同时，我们将根据反馈情况，及时对课程内容进行调整修正，旨在确保培训内容紧密贴合员工工作实际需求与公司业务发展方向，使每一次培训都能切实提升员工的专业素养和综合能力，为员工提供真正有价值、可落地的学习体验。报告期内，我们进一步更新完善培训评估问卷，以更为全面的课程考核评估，不断推动培训项目向更高质量进阶，进而实现培训成效的飞跃式提升，为员工搭建更加坚实的职业发展阶梯。

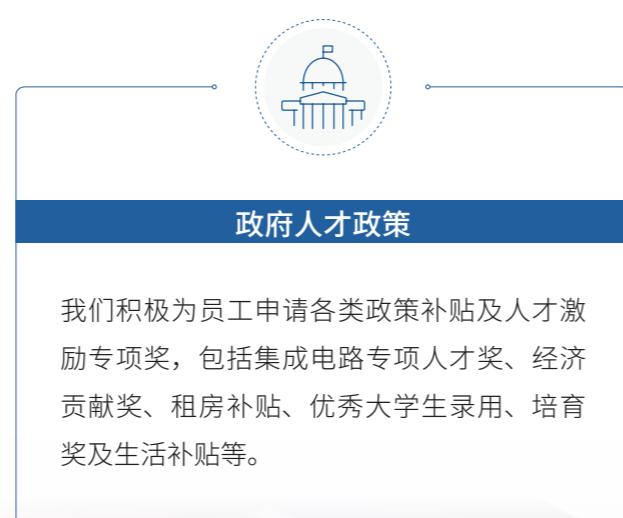
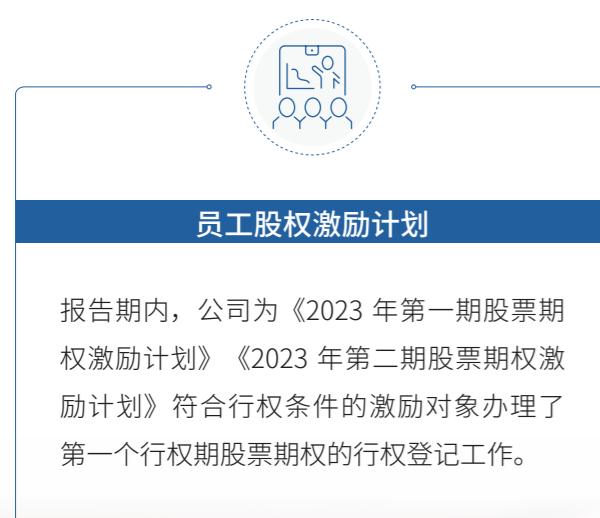


员工福利与关怀

人才是企业发展的核心驱动力，在促进创新和保持竞争优势方面发挥着关键作用。韦尔股份持续完善薪酬福利、优化绩效考核、深化员工沟通，旨在打造一个公平且具有吸引力的人才发展环境。同时我们为员工不断升级福利设施，组织开展丰富的员工活动，共同营造开放包容的企业文化氛围，以提升员工归属感与幸福感，促进员工之间的交流与合作，增强团队凝聚力。

薪酬与福利

韦尔股份通过系统的绩效评估、丰富的激励机制，为员工提供具有市场竞争力的薪酬待遇。我们已开展员工股权激励计划，充分调动核心员工的工作积极性，吸引和保留优秀人才。同时，我们鼓励并协助员工申请各类政府政策补贴及人才激励专项奖，通过人才扶持政策，为员工提供更广阔的职业发展空间并保障员工的切身利益。



我们已制定《绩效评估管理办法》，通过明确绩效考核周期、规范绩效评估流程及建立健全的绩效反馈机制，旨在确保绩效评估流程的客观、公正与透明。公司按月度和年度对员工绩效进行全面评估，并将评估结果作为员工奖金发放、薪资调整、职位晋升及培训发展等个人成长与职业规划的重要依据。此外，我们推出全球通用的在线绩效评估和绩效提升系统，能够根据实际需求，实现双线评估、灵活措施调整等定制化功能，从而为员工提供更加精准、有效的绩效评估结果，助力员工清晰地了解自身工作表现的优势与不足，明确自己在工作的努力方向，有针对性地制定自我提升目标。报告期内，我们还开展了年度员工激励因素调查，深入了解员工认为有效与重要的激励方式，并根据调研结果建立员工激励数据库，为公司改进、完善激励机制提供指引。

我们在全球范围内实施因地制宜的员工福利策略。公司定期将薪资水平和额外法定福利与行业标准进行对比，确保薪酬具有竞争力。同时，公司成立了专门的员工委员会负责组织团队建设活动和年度调查，以切实回应员工关切。我们侧重于实施以绩效为导向的利润分享模式，并通过颁发奖项来认可员工的长期服务里程碑（5年、10年、15年、20年）。总体而言，这些举措共同构成了一个符合全球规范的框架，该框架在区域适应性与员工福利和组织可持续性的核心原则之间实现了平衡。

在助力员工平衡生活与工作方面，我们全方位落实和执行法定带薪年休假制度，并全面保障员工享有法定节假日以及病假、婚假、丧假、产假、陪产假、哺乳假、事假、育儿假等其他假期。我们特别关注保护女性员工的权益。在每年的三八妇女节，为女性员工提供额外的假期福利，让她们能够在这个专属的节日里，尽情享受属于自己的时光，感受到公司的关怀与尊重。在员工的生活保障层面，除了典型的医疗福利外，我们还为员工提供高于法定要求的员工保险、公积金、补充公积金、商业保险等福利保障。报告期内，我们优化韦尔股份台湾员工医保福利，为员工提供更加全面的医疗保障服务和检查。

在全球不同的运营点，我们因地制宜地提升员工福利水平，致力于为员工创造更加舒适、便捷的工作环境。报告期内，美国豪威的非中国办公室在全球范围内推出了一项灵活工作计划，该计划于2025年1月正式生效，员工每周将享有一天居家办公的福利，以更好地兼顾家庭与工作。在新加坡和日本，我们同样提供弹性工作安排的申请流程，以提高员工工作效率，吸引人才并促进业务可持续发展。



员工沟通

韦尔股份通过建立多维度的沟通体系，在公司内部打造协同共进的良好氛围。我们每年开展年度 All-Hands Meeting（全员会议），向全体员工传达公司的战略思考、最新信息和相关决策。同时，我们搭建了多元化的沟通渠道网络，员工能够通过面谈、会议、网页、邮件、公告板、调查问卷、员工意见箱等丰富途径，开展员工之间、员工与管理层、管理层与下属之间以及公司和关联企业之间的交流沟通，并向公司反馈各类建议，促进公司不断优化改进。报告期内，我们特别针对本年度所有新入职的应届生员工开展 1:1 talk（一对一会谈），了解其面临的挑战，助力他们深入了解公司的文化氛围，快速适应工作环境，平稳跨越从校园到职场的关键转型期。同时，公司继续通过季刊《OVT Connections》来传达信息、激励员工，并加强全球员工之间以及员工与公司之间的联系。我们希望通过展示员工对公司成功的重要性，来改善他们的健康与福祉，培养员工的自豪感，并在整个组织中营造团队精神。

为了更高效地满足员工需求，提升整体运营效率与管理效益，韦尔股份定期组织员工满意度与敬业度调研。报告期内，我们完成了员工的敬业度调查，调查员工在“乐于宣传（Say）、乐意留下（Stay）、全力付出（Strive）”三个方面的表现，维度包括工作本身、工作关系、机遇、全面薪酬、政策操作以及工作质量，主动了解员工的真实想法和建议，并根据员工的反馈采取相应的改善举措。这些措施包括将职业发展通道纳入 OV-learning 平台，并在新员工入职培训以及管理者培训中加入该项内容，满足员工充分了解职业发展通道的诉求，以及更换食堂供应商，并定期对厨房及仓库进行食品安全抽查，满足员工对于健康饮食的需求。

我们继续发布包含各种主题文章的“每周领导力工具”，关注主题包括领导力、营造团队情谊、有效沟通、高效会议、表达赞赏、有效的绩效评估、谈判技巧以及解决冲突。此外，在年底，我们会将所有期内容的汇编提供给执行管理团队。

在人才管理方面，我们高度重视与员工的沟通，并将人才保留视为一项持续性的工作任务。在美国，我们根据员工反馈、实际离职数据、行业趋势以及员工需求的变化，定期评估并优化相关策略，确保所有目标均遵循 SMART 原则，即具体的（Specific）、可衡量的（Measurable）、可达成的（Achievable）、相关的（Relevant）以及有明确时间限制的（Time-bound）。通过这一系统化方法，公司能够科学设定、精准监控并有效评估与员工离职率相关的各项指标。这一举措不仅推动了以数据为驱动的人才保留策略，更助力我们打造一支更具稳定性与员工参与感的队伍。在中国台湾地区，我们积极落实多项战略举措，以提升人才保留率并降低员工离职率。这些举措包括实施导师伙伴计划（Buddy Program），通过经验丰富的员工指导新入职员工，帮助其快速融入团队；开展岗位培训项目（On-the-Job Training），为员工提供持续的职业发展支持；设立留任奖金（Retention Bonus），激励员工长期稳定就业。这些措施的有效提升了员工的归属感与忠诚度，为公司的长期发展奠定了坚实的人才基础。

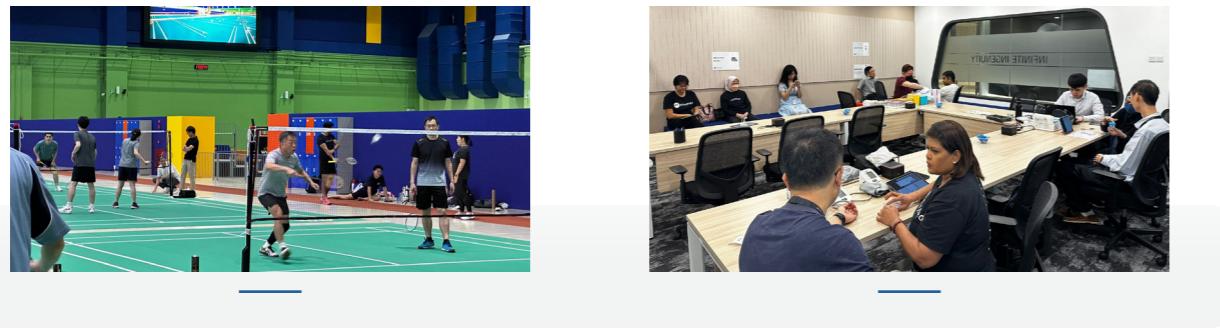


员工关怀

韦尔股份为员工设立多场景、全时段的员工关爱计划（Employee Assistance Program, EAP）。EAP 项目向全体员工开放 24 小时的心理服务热线，从职业、个人、生活方面为员工提供一对一的心理咨询服务。此外，报告期内，我们开展了多场以个人关系、压力管理及自我感知等为主题的线上和线下讲座及打卡活动，帮助员工调节压力，处理人际关系，保持积极向上的心态及思维方式。在新加坡，我们鼓励员工在业余时间通过每周的羽毛球课程进行锻炼，并通过健康检查提高他们的健康意识。

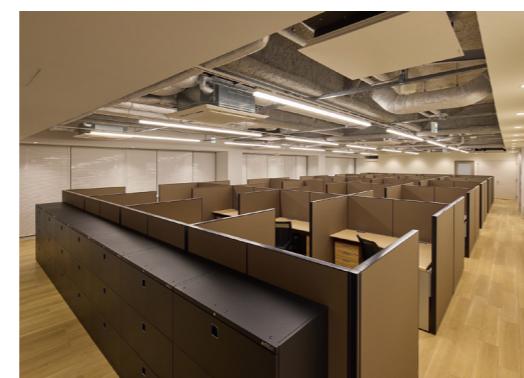


▶ 《身体知道答案》线下沙龙海报 ▶ 主题线上讲座海报 ▶ EAP 热线海报 ▶ 幸福打卡活动



▶ 每周羽毛球活动 ▶ 健康检查

公司致力于营造一个安全健康的职场环境，我们在自有园区及租赁办公室定期对空调及新风系统管网进行清洗、除尘和消毒，确保空调和新风系统在开启运行时办公室的空气质量处于优良水平，为员工提供健康环境。报告期内，我们位于日本京都的办公室完成了搬迁。我们还在新加坡进行了业务扩展，并于 2024 年 7 月迁至新的办公地点。两次搬迁过程中的关键考量包括：选址更优、公共交通便利性、餐饮选择多样性、公司品牌形象的整体提升，以及具备足够的未来扩展空间。



▶ 日本京都新办公室

公司在自有园区为员工提供餐饮福利，同时科学有效地管理食堂供应商以确保员工日常饮食安全。报告期内，张江园区更换新餐饮供应商，通过重构供应商体系、创新服务模式，打造智慧餐饮服务体系。新供应商获 ISO 22000 食品安全管理体系认证和危害分析与关键控制点（HACCP）体系认证，建立“现烧厨房 + 明厨亮灶”，实现食材 100% 溯源，保障员工健康饮食。在供餐上，我们创新产品结构，构建“13 基础餐食+N 特色餐”矩阵，并重视员工参与管理，通过座谈会、互动社群收集建议，收集有效建议 300 条，转化落地率 95%。满意度调查显示，员工对餐厅综合满意度约 90%。

公司食堂在为员工提供日常饮食安全保障的同时，通过举办主题美食周等特色活动，推出特色菜品，丰富员工的用餐选择。



▶ 食堂美食活动

公司深知长期稳定的在职工员是企业发展历程中不可或缺的力量。报告期内，公司为 362 位员工颁发长期服务奖杯。同时，为增强企业核心竞争力、激发员工创新热情，公司表彰先进、树立榜样，为优秀员工颁发年度杰出贡献奖并授予奖金和奖杯。



▶ 年度贡献奖奖杯

我们所在行业的技术发展日新月异，这要求我们保护并拓展独特的创意。我们鼓励员工在创意初步形成时（而非完全成熟后）尽早提交相关申请——这样做不仅能守护竞争优势，更能为潜在的专利申请、产品创新乃至行业领先地位开辟道路。公司已设立“豪威发明奖”，以更好地表彰发明者在新想法孕育初期付出的时间、创造力和技术努力——这些早期投入往往尚未得到关注，彰显了我们持续致力于营造创新蓬勃生长的文化土壤。



员工活动

报告期内，公司全年持续举办形式多样、内容丰富的员工活动，旨在满足员工社交、娱乐及身心健康需求，营造充满活力与凝聚力的企业氛围。我们成立了篮球、羽毛球、瑜伽、读书、骑行和足球等各类俱乐部，并定期组织摄影比赛、合唱团及季节性活动。此外，公司定期举办新员工欢迎会和生日会，帮助员工缓解压力，增强团队凝聚力和工作效率。考虑到海外办公室员工的多元需求和文化差异，我们在各办公所在地举办贴合当地文化的活动：例如，新加坡办公室提供每周羽毛球课程，并举行年度圣诞节和感恩节活动；美国豪威开设瑜伽、动态训练等课程，同时配备健身设施、室外篮球场，以及骑行和读书俱乐部。这些举措致力于打造健康积极的工作氛围，提升员工的归属感和参与感。

报告期内，为了帮助员工缓解压力，我们创新引入颂钵声音疗愈的员工关爱活动，结合减压游戏、八段锦等，助力员工缓解压力。其中，心灵疗愈颂钵课程旨在通过颂钵的泛音声响产生共鸣，帮助员工放松肌肉、缓解紧张，达到深度冥想，让身心休息，感受温暖力量，助员工平和面对挑战，更好地投入工作、享受生活，以宁静力量共前行。同时，我们还增加了运动安全健康讲座，为员工介绍运动各阶段要点，帮助员工提高运动效果和安全性。此外，我们还特别组织了“刷新班味”减压活动，约 638 位员工参与到本次活动中。活动内容包括精美小食、健康茶饮、减压闯关、趣味小游戏等，旨在让员工感受到公司的关怀，找回内心的活力与激情。

在关爱女性方面，我们策划了“感恩母亲节录音贺卡”活动，共计覆盖约 300 位员工及其家庭，为员工搭建一个倾诉爱意的平台，鼓励大家用真挚的声音，将平日里未曾言说的爱意与感激传递给母亲。2024 年国际妇女节，在“投资女性：加速进步”的主题下，我们致力于构建一个充满希望的未来，推动实现平等、可持续与和平的愿景——为世界各地的每一个人。我们自豪地支持这些关于女性发展的对话，以及引领这些进程的人们。比利时办公室的女性员工通过一场特别的妇女节午宴共庆节日，在反思、交流与思想碰撞中度过了意义非凡的时光。

此外，我们感知员工在差旅中的辛劳，策划并开展了精准化差旅的员工关怀活动。活动成效显著，已有近 780 位员工注册成为我们的差旅达人，积极投身于环保差旅出行的行动中。我们还特别为出差天数排名 Top50 的员工准备实用精美的出行用具，不仅让员工感受到公司的关怀，还为公司节约了可观的运营成本。在台湾办公室，我们实施了多项战略举措以加强人才保留并降低员工流失率，包括“伙伴计划”、在职培训和员工意见箱。该办公室还开展了全面的员工满意度与参与度调查，旨在分析员工对各类活动的反馈，尤其关注员工福祉计划的效果。此外，该办公室首次组织了年度现场健康体检，以改善员工的健康与福祉。比利时办公室的团队建设活动选择了巧克力制作体验，员工们亲自尝试制作巧克力，并可以将自己的作品带回家。

同时，考虑到 2024 年夏季的连续高温天气，公司工会贴心地为中国大陆的全体员工发放了夏季高温冷饮券作为慰问品，从生活和工作的点滴之处给予员工充分的关怀与温暖。

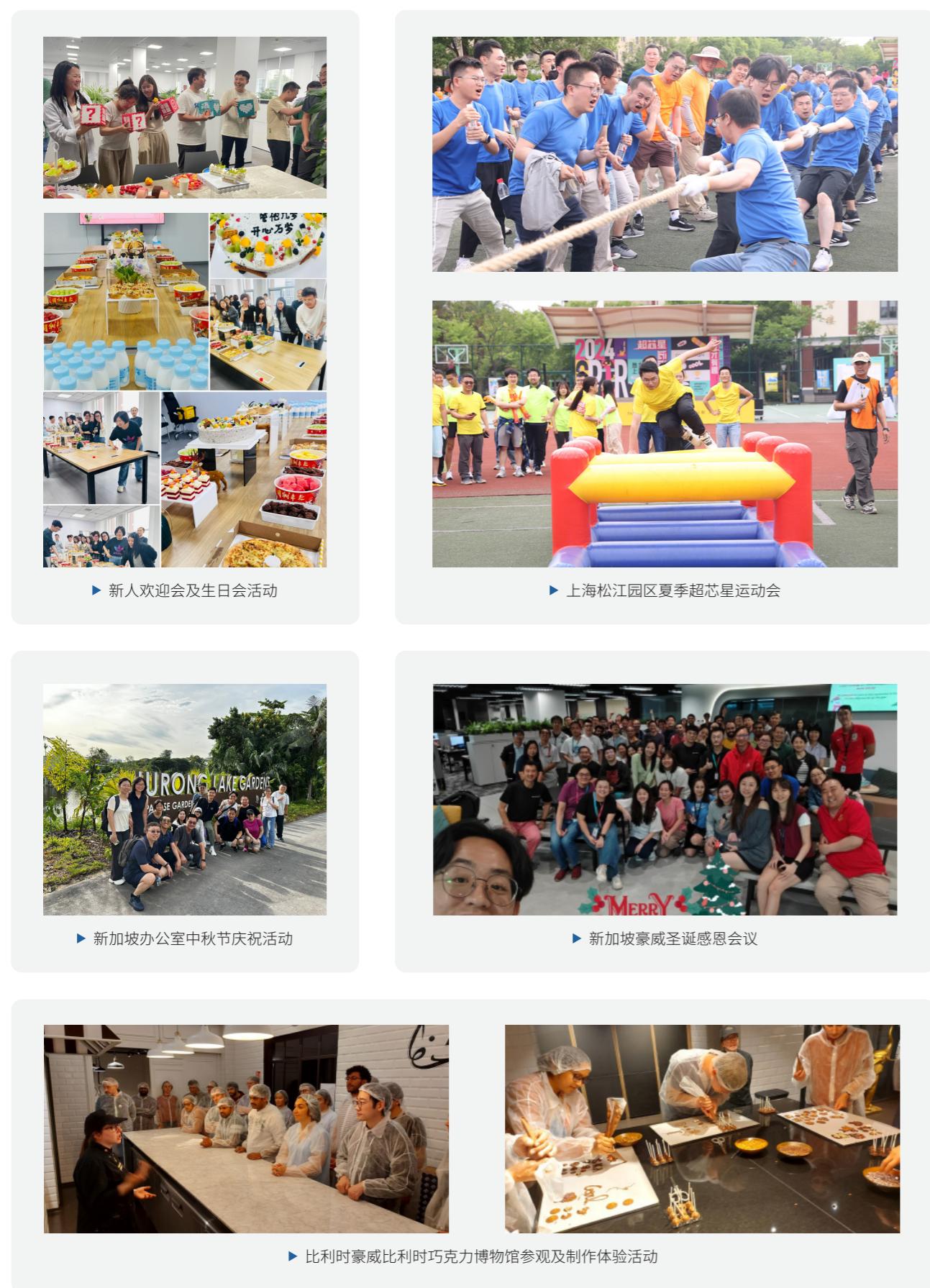
我们充分考虑到海外办公室员工的多元需求和文化差异，在海外办公室举办贴合当地文化的活动，其中新加坡办公室每周为员工提供羽毛球课程，并每年举行圣诞节及感恩节活动，美国豪威为员工开展瑜伽、动态锻炼等课程，同时提供健身、室外篮球场等运动设施，打造健康、积极、向上的工作氛围，增强员工归属感与幸福感。



▶ 员工活动海报



▶ 俱乐部活动



职业健康与安全

安全与健康是员工福祉的基石。韦尔股份致力于构建全方位、多层次的安全管理体系，切实保障员工的健康与安全。此外，为提升员工的安全意识和技能，我们定期组织员工开展各类应急演练与培训，深化员工对于安全规范的理解力，旨在降低突发事件可能带来的影响，为营造更加安全、健康的工作环境奠定了坚实基础。

目标与回顾

2024/2025 年 目标

- 各事业部（BU）的重大事故数量为 0
- 鼓励员工自主参加健康促进活动
- 持续安排员工安全培训项目，出席率不低于 80%
- 安全检查隐患追踪整改率达到 95%

2024 年 目标回顾

- 各 BU 未发生重大事故，员工轻伤、重伤率为 0
- 开展运动安全课程、职场健康急救讲座和人体工程学课程等专项活动，帮助员工提升自我保护能力和急救技能
- 组织各类消防演习、急救演习、化学品泄漏演练，提高员工自救互救能力，提升园区各功能块在紧急状态下的应变反应和实际操作能力
- 组织年度全员 EHS 培训，提高全员职业健康、安全与环境意识
- 报告期内安全检查隐患追踪整改率为 98%

保障安全生产

韦尔股份高度重视安全生产保障，始终贯彻并全面落实《中华人民共和国安全生产法》及其他所在运营国家或地区的法律法规，并制定和执行《安全检查管理规定》等内部制度，全力营造安全的工作环境。

遵守法规

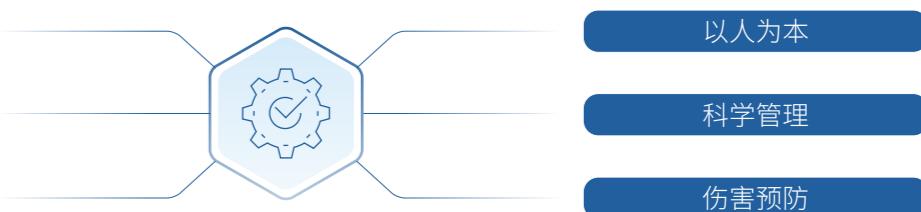
预防为主

强化监督

以人为本

科学管理

伤害预防



▶ 安全生产方针

安全生产是企业稳定发展的前提条件，也是员工个人生命安全和身体健康的重要保障。公司于内部组建应急队伍，并通过规范流程、维护设施和定期检查，切实保障运营过程中的安全生产。

安全领域	安全生产措施
 组建安全应急队伍	<ul style="list-style-type: none"> 制定《火灾应急预案》等各类事故应急预案，并成立紧急应变小组 由公司各个部门组成检查人员，落实并推进保障安全生产的相关举措 厂务中控室 24 小时监控厂务动力系统，以及时发现险情
 规范安全生产流程	<ul style="list-style-type: none"> 严格规范危险化学品存储、警示、收集处理规范 针对动火、吊装等高风险作业制定严格的施工管控流程
 维护安全生产设施	<ul style="list-style-type: none"> 明确规定安全检查要点和安全检查频次 定期维护消防设施与设备，保证逃生出口配备明确标识 每年进行特殊设备检测及相关证照的续期，并开展电梯年检、防雷测试、消防年检等年度检测 配备自给式呼吸器、对讲机、防化服等应急器材
 立体化的智能安防网络	<p>自有园区通过“人防 + 技防 + 物防”的有机结合，构建起立体化的智能安防网络，为企业安全生产提供了有力保障，充分体现了公司现代化、规范化的管理水平。以松江园区为例：</p> <ul style="list-style-type: none"> 我们部署了 800 余个高清监控摄像头，配备 27 个专业监控大屏，实现 24*7 全天候实时监控，实现了高清监控摄像头的 100% 全覆盖，并采用先进的智能分析系统，实时监测异常情况。 针对关键区域，我们配备了 24 小时轮值的专业安保团队，制定科学合理的巡逻路线和频率，配置电子巡更系统实时记录巡逻轨迹，确保所有关键区域无死角覆盖。另外，我们采用生物识别、智能卡等高安全性门禁系统，严格限制无关人员进入敏感区域。 建立环境控制系统，通过网络环境监控机房的温湿度、电力及 UPS 运行状况，保障 IT 机房环境稳定运行。 为确保安保队伍的专业素养，我们建立了系统化的培训机制，每周定期开展体能训练、消防技能演练及应急预案实操等专项培训，持续提升安保人员的应急处置能力。
 定期安全生产检查	<ul style="list-style-type: none"> 开展每日保安防火巡查、每月 EHS 部门安全巡检等方式排查安全隐患并整改 对消防设施安全进行月度检查、防汛物资安全进行专项检查等 根据不同办公场景（实验室业务部门、设施设备管理部门、园区人流集中区域、食堂等），针对性监督开展部门内自我检查、部门交叉检查，全面开展安全隐患的识别排查工作 对于安全生产检查中发现的风险隐患，我们将跟进并确认改进措施的关闭情况 针对共性的安全问题，我们将汇总梳理，并适时对相关部门培训，减少类似事件的发生 报告期内，公司不断优化安全隐患排查措施，2024 年 8 月增加各生产线部门经理级别以上人员的每周安全隐患排查活动，包括法定节假日前的安全检查活动等，从消防、职业健康、人员操作、环境安全等方面进行隐患排查工作，针对发现的隐患及时进行登记和汇报，制定改善措施，进一步提高检查力度。

对于进入公司园区的承包商、承租方、施工方，我们已制定《承包商管理程序》等制度以加强对合同工的规范化管理。报告期内，我们对《承包商管理规范》《传染病事故应急预案》和《化学品使用安全规程》制度进行优化，增加组织施工方安全管理及合同工专项消防应急培训，完善有限空间作业、台账、培训和演习频次具体要求，增加对外联系方式、传染病应急流程图，进一步完善化学品的管控及危化品管理人员的培训要求，增加化学品异常丢失处理要求等。同时，我们开展了两次有限空间作业应急演练，有效检验了我们应急预案的科学性和可操作性，提高了各部门之间的协同配合能力，还增强了员工应对有限空间作业突发事故的应急处置能力和自我保护意识。

保障职业健康

韦尔股份严格遵守《中华人民共和国职业病防治法》和《工伤保险条例》，及其他所在运营地区或国家的法律法规要求。并通过成立 EHS（Environment, Health, Safety, EHS）委员会，制定《EHS 委员会管理规定》，全面落实员工职业健康与管理。同时，我们于日常运营中持续开展职业健康与安全风险的识别、控制和预防，为员工全方位打造安全、健康的职场环境。公司下属子公司豪威半导体、豪威光电子已获得 ISO 45001 职业健康与安全体系认证。



我们通过定期开展消防演练、消防演习、应急演习及专项培训，同时组建 ERT 应急响应队伍，广泛提升员工职业健康意识，增强员工在各类紧急情况下的应急处置能力和自我保护能力。

全面提升员工职业健康意识

○ 消防演练

报告期内，公司举办消防演习，帮助员工牢记消防疏散逃生通道、掌握灭火器使用方法，开展实战防火服和空气呼吸器穿戴，氧气瓶背负体验，进一步增强员工消防安全意识。



▶ 消防演练活动现场

○ 主题培训

报告期内，我们开展了年度职场健康急救讲座，在专家指导下员工们亲自体验了心肺复苏（CPR）、自动体外除颤仪（AED）、海姆利克急救法的实践操作，同时也学习了中暑、溺水等情况的应急处理方法，不仅让员工们掌握了专业的急救技能，更增强了生命安全意识。



▶ 急救培训讲座及实践操作

豪威集团安全月

各位集团同事，

响应国家安全月主题，**6/20至**

7/19，集团开展安全月活动，欢迎关注



扫码报名成为应急预案演练观察员！

参与演练同事有机会获得一份小礼品。

第一阶段：集团安全检查制度及研发办公室常见安全隐患识别和化学品管理知识分享；

第二阶段：综合应急演练（①上科路园区二楼实验室环境应急预案演练，②各地研发销售办公室应急预案沙盘演练）；部门安全自查及行政EHS季度安全检查；

▶ 安全月活动

专项演习

报告期内，公司开展了化学品泄漏应急演练以及全厂疏散演练，新增有限作业空间应急演练以及电梯事故应急演练。同时，我们还开展了台风暴雨桌面应急演练，旨在确保在实际遭遇台风暴雨灾害时，能够迅速、高效地开展应对工作，最大限度地降低损失。

此外，为进一步加强公司 ERT 应急响应队伍的应急处理能力，我们除了每季度进行培训外，每月还开展无预警拉练演习，有针对性地提升应急救援队伍在各种复杂情况下的实战能力。

同时，报告期内，我们针对中国大陆全部研发办公室开展了实验室消防专项的沙盘演练，加强部门安全意识，充分调动员工参与安全管理的积极性和应急响应自救救灾的能力。

在日本，我们每年举行一次员工疏散演练。2024 年 12 月，我们在新横滨举行了演练，共有 122 名包括高级管理层的员工参加活动，参加人员占员工总数的 74%，有效提升了员工应对紧急情况的能力。



▶ 疏散演练



▶ ERT 应急救援队培训演习



人力关键绩效

员工多样化

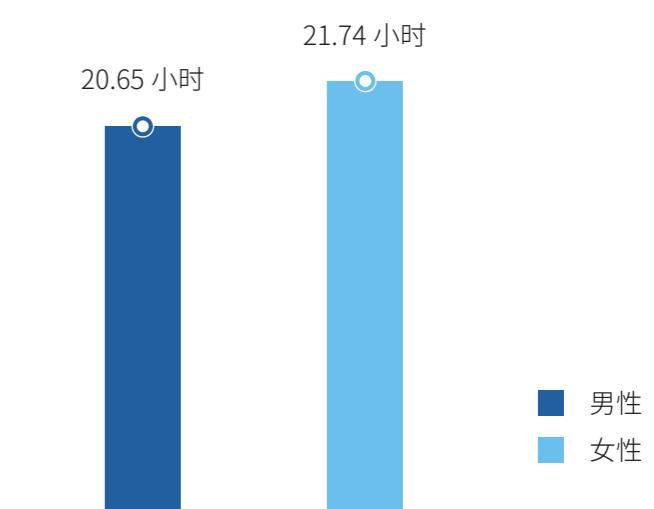
雇员总人数：5,376 人 雇员离职率：4.64%



人才培训与发展



按性别划分的员工平均受训时数



职业健康与安全

可记录工伤 11 人

- 备注：1. 本图表内按性别划分的员工平均受训时数数据口径为中国（含香港、台湾），其他数据口径均为全球。
2. 雇员离职率 = 报告期离职雇员人数 / (报告期末雇员人数 + 报告期初雇员人数)，离职雇员人数仅包括主动离职员工。
3. 受训雇员百分比 = 报告期内该类别员工受训人数 / 总受训员工人数。
4. 员工平均受训时数 = 报告期内该类别员工的受训时数 / 该类别的员工总人数。
5. 报告期内公司工伤事件主要为上下班途中交通事故导致，对于生产经营活动中发生的工伤事件，公司已通过优化流程、加强安全操作培训和监督等举措，预防类似事件的再次发生。

工伤导致死亡 0 人

05 绿色运营 守护清洁家园

良好的生态环境是经济社会可持续发展的前提与基石。韦尔股份秉持高度责任感，将环境保护与绿色低碳理念融入企业运营的各个环节。公司积极采取气候行动，设定气候目标，并持续提升能源效率，优化清洁能源结构。在排放物管理方面，公司在确保废气、废水及废弃物合规排放的基础之上，亦持续探索水资源和废弃物资源循环利用的创新举措，提升资源使用效率，并倡导员工共同践行低碳、环保行动，共同守护清洁家园。

- ↳ 应对气候变化
- ↳ 守护绿色环境
- ↳ 倡导绿色办公
- ↳ 环境关键绩效



应对气候变化

全球气候变化问题日益严峻，促进减缓全球变暖态势、提升气候适应力，是人类社会面临的共同挑战。韦尔股份以高度的责任感积极响应国家“2030 碳达峰，2060 碳中和”目标，推进碳盘查、科学碳目标的制定与节能降碳工作。此外，我们已制定针对极端天气事件的应急预案和标准操作程序，着力加强自身面对气候变化的适应能力，提升气候韧性。

助力低碳行动

作为全球知名芯片设计公司，韦尔股份深知芯片制造作为资源密集型行业，其碳排放问题备受关注。因此，我们不仅高度重视自身运营产生的温室气体排放，更将目光投向了整个供应链环节。公司下属子公司美国豪威已于 2023 年提交科学碳目标倡议（SBTi）承诺书，承诺到 2050 年实现整个价值链的温室气体净零排放。该目标已于 2025 年 1 月通过了 SBTi 的审验。未来，韦尔股份将与供应链的各个相关方通力合作，积极协力推动全球能源转型，迈向更加绿色、更具可持续性的未来。

近期目标（2029 年）

- 以 2023 年为基准年，将范围 1 和范围 2 的温室气体绝对排放量降低 **37.8%**
- 以 2022 年为基准年，到 2029 年因购买商品和服务所产生的范围 3 温室气体排放量，按每颗售出芯片计算，减少 **48%**

长期目标（2050 年）

- 以 2023 年为基准年，到 2050 年将范围 1 和范围 2 的温室气体绝对排放量减少 **90%**
- 以 2022 年为基准年，到 2050 年将因购买商品和服务以及所售产品使用而产生的范围 3 温室气体排放量，按每颗售出芯片计算，减少 **97%**

▶ 美国豪威净零排放目标

提升能源效能

我们严格遵循《中华人民共和国节约能源法》以及运营地所在国家或地区的相关法律法规，并积极开展能源管理体系认证工作，以规范和持续改进主要运营点的能源管理工作。电力是韦尔股份能源结构中的主体部分，其中，上海松江园区和张江园区是公司主要的能源消耗来源。报告期内，位于松江园区的下属子公司豪威半导体及豪威光电子完成了 ISO 50001 能源管理体系的扩证审核，进一步促进了能源管理的规范化和标准化发展。



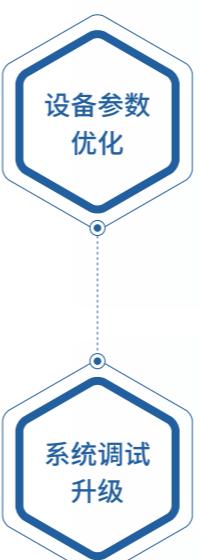
▶ 豪威半导体
ISO 50001 能源管理体系证书



▶ 豪威光电子
ISO 50001 能源管理体系证书

为提升电能的使用效率，上海张江园区持续通过冷却塔变频器控制、地库智能照明等措施实现节能增效，并于报告期内开展“空气能热水替代传统电加热热水器”项目。除此之外，上海松江园区和绍兴工厂也分别开展了一系列设备参数优化与系统智能升级等低碳节能管理举措：

上海松江园区节能举措

- 
- 报告期内，我们通过调节洁净室、办公区空调温度参数等举措，有效节约电能约 350MWh，兼顾生产办公需求与低耗节能要求。
 - 报告期内，我们通过优化洁净室照明控制时间，合理管控能源使用情况，节约电能约 14MWh。
 - 报告期内，我们通过调整工艺真空 (PV) 系统的真空度参数，优化了产品生产细节，节约电能约 230MWh。
 - 报告期内，我们对空压机系统进行了改造升级，通过增加空气冷却器配件提升干燥机效率，并优化管道结构设计从而降低压力损耗，节约电能约 310MWh。
 - 报告期内，我们落实节能准则，杜绝能源浪费，通过关闭预留区域风机过滤单元 (FFU) 对系统管理进行升级，有效节约电能约 45MWh。

绍兴工厂节能举措

- 
- | 优化 CDA 系统干燥机控制方式 | 调整公共区域照明开启方式 | 提升空压机运行效率 |
|---|--|--|
| 报告期内，为降低系统能耗，我们对压缩干燥空气 (CDA) 系统的干燥机控制方式进行优化，以此对系统开展升级改造。经过改造，年节约用电量约达 147MWh。 | 报告期内，我们实施电能精细化管理方法以改善公共区域照明能耗偏高的情况，通过智能控制系统精准调整照明时间和亮度，优化照明开启方式，在降低运营成本的同时实现节约用电约 12MWh。 | 报告期内，我们于 2023 年开展的空压机运行效率提升项目持续产生节能效益，有效规避了能源损耗，显著降低能源消耗和碳排放，2024 年节约电能约 318MWh。 |

优化能源结构

在持续提升能效的基础上，我们积极探索清洁能源的使用与替代方案，设定了能耗目标并为之努力践行，不断挖掘园区节能降碳潜力，并持续扩建光伏设施优化能源结构。

案例 探索绿色工厂节能降碳潜力

上海松江园区作为公司主要的自有测试工厂，通过使用自动化设备取代人工以提高生产效率，并采用 AGV 智能仓库提升物流效率。报告期内，上海松江园区持续建设绿色工厂体系，以提升能源使用效率。通过全面梳理并淘汰高能耗、低效率的落后设备，有效提升了整体运营效能。同时，我们还通过严格的能源绩效考核机制，深入挖掘节能潜力。

案例 扩大清洁能源利用

报告期内，上海松江园区基于往年持续扩建的楼宇屋顶光伏设施，充分发挥清洁能源的降碳效益。截至报告期末，园区现有光伏总装机容量达到 1,910kW，年发电量达 2,053MWh。

此外，绍兴工厂于 2023 年底装设的光伏发电系统总装机容量为 400kW，2024 年光伏发电量达到约 460MWh。



▶ 屋顶光伏发电系统

| 应对极端天气

气候变化已在全球引发广泛的极端天气事件。韦尔股份高度重视极端天气灾害的防范工作，并采取了一系列措施以增强运营的韧性与可持续性。韦尔股份已将气候变化纳入公司过程风险与机遇识别工作中，持续针对大陆地区各地季节性地域性特点，有针对性地进行各地极端气候的风险识别，拟定了保证业务可持续的标准操作流程（SOP）。每年度，我们会对业务可持续 SOP 进行桌面推演，针对应急流程、人员框架等进行优化，同时排查响应物资的安全库存。此外，每次经历极端气候事件后，公司均会针对原有 SOP 的实效性进行回顾验证和必要的整改优化，确保对于极端气候相关风险的全面识别与应对。

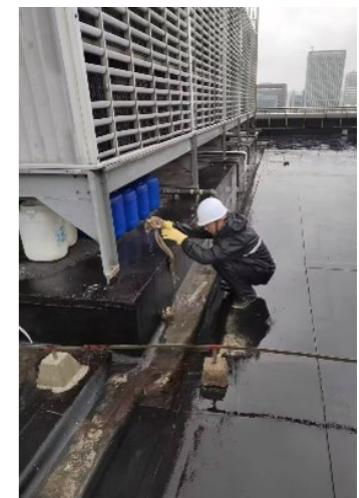
公司已制定《自然灾害应急预案》和《抗台防汛专项应急预案》等内部管理制度。针对台风、暴雨、极寒与极热等极端天气情况，我们制定了《冰冻雨雪天气应急预案》和《遇雷暴及台风应急预案》等专项应急预案，并于报告期内更新了关于极端天气下的安全生产综合应急预案，包括《台风洪水应急预案》和《低温天气自查表》。此外，我们优化了《极端天气应急响应》标准操作程序，针对不同等级的预警情况制定了提前检查布控、出入控制、应急值班抢险、灾后恢复工作等控制措施，进一步加强对极端气候事件的防范和控制。这些预案明确了不同极端天气下的应对流程和职责分工，有效减短应急响应时间，确保公司和员工的生命与财产安全。

在面对极端天气的挑战时，韦尔股份不仅构建了完善的应急预案体系，还将这些预案切实应用到实际行动中，以保障公司运营的稳定与安全。在 2024 年台风“贝碧嘉”登陆期间，上海张江园区和松江园区严格按照既定预案，有条不紊地开展应急工作，通过规范且高效的措施，成功应对了这一挑战，切实保障公司和员工的生命和财产安全。

案例 台风“贝碧嘉”极端天气应急措施

上海张江园区：针对台风“贝碧嘉”，张江园区及时抢抓其登陆前的窗口期，紧急开展风险隐患排查工作，从物资准备、值班值守、应急响应、信息沟通等方面对应急工作进行了全面布控，并针对重点设施设备区域采取了针对性的防控措施。台风登陆期间，相关部门勇担责任，沉着应对，在确保人身安全的前提下，立即投入抢险工作，力求将公司损失降至最低。台风过境后，张江园区第一时间开展各项恢复清理工作，恢复了正常生产生活秩序。

上海松江园区：报告期内，松江园区开展了多次台风暴雨桌面应急演练，积累了丰富的应对经验。每逢台风，园区均会开展台风暴雨天气来临前的防范检查和宣导工作。面对 2024 年夏季从正面登陆上海的台风“贝碧嘉”，行政部门联动公司各个部门，除常规的加强防汛防台措施以外，还提前对室外设施进行了加固，确保园区在极端天气下的运营安全与稳定。



▶ “贝碧嘉”台风登陆时工人进行漏水隐患排查

守护绿色环境

公司严格遵循《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国大气污染防治法》等运营所在国家及地区的各项环保相关法律法规。在此基础上，我们制定了《环境运行及废弃物管理办法》等一系列内部管理制度，致力于从排放源头到末端治理全流程持续降低公司运营活动对环境产生的影响，以实际行动践行绿色发展理念。

报告期内，上海张江园区制定了环境管理体系手册及相关配套控制程序，全面梳理标准操作程序和管理办法，践行公司在产品设计开发阶段的环境方针：“善用资源、降污减废、持续改善、保护环境、遵守法规”，提升了环境管理工作的规范化水平。

报告期内，我们新增《法律法规及识别控制程序》《合规性评价控制程序》，并组织内部开展研讨与符合性评价，致力于确保公司三废的合规排放。我们还新增《环境管理运行控制程序》，进一步优化了对废水、废气、固废合规排放的各类管理要求，明确各环节的责任与操作规范，提升环境管理的精细化程度。

韦尔股份的排放源主要包括下属子公司豪威半导体及豪威光电子所在的上海松江园区，以及浙江芯测半导体所在的绍兴园区。上述园区以及上海张江园区均已通过 ISO 14001 环境管理体系认证，并于报告期内顺利完成了年度审核。2024 年，上海松江园区对《污水废气噪声管理规定》中的排放标准进行了修订，将污染物排放标准从《半导体行业污染物排放标准》(DB 31/374-2006) 更新为《半导体行业污染物排放标准》(DB 31/374-2024)，进一步加强企业排放管理要求。



▶ 上海韦尔半导体
ISO 14001 环境管理体系认证证书

▶ 豪威半导体及浙江芯测半导体
ISO 14001 环境管理体系认证证书

▶ 豪威光电子
ISO 14001 环境管理体系认证证书

| 废弃物管理

我们的无害固体废弃物主要包括一般工业固废、生活废弃物，危险废弃物主要包括废空桶、抹布、废有机溶剂、电子废弃物、废碱液、废油等。韦尔股份持续强化对各类废弃物的规范管理，对无害固体废弃物进行分类收集，并委托具有资质的回收厂商进行统一处置。对于危险废弃物，公司制定了年度管理计划，并委托专业处置公司定期清运并合法处理。同时，公司要求承包商严格遵守国家相关法律法规及合同要求，分类处置废弃物，防止二次环境污染。

在办公场所，公司设置了定点废弃物收集容器，明确分为不可回收、可回收、干湿废弃物及危险废弃物，并张贴标识以提升员工的垃圾分类意识。对于办公产生的可回收废弃物，公司统一委托具有资质的供应商进行回收处理。报告期内，韦尔股份进一步细化废弃物管理流程，积极构建上海松江园区“无废工厂”，提升固废利用率，并新增多项举措，持续优化废弃物管理效果。

危险废弃物管理

- 报告期内，上海松江园区积极探索更环保的危废处置方式，引进新危废处置商，以资源回收利用取代原有的焚烧方式处理危废，使得有机废液的回收利用率达到 85%，减少了危废对环境的潜在危害，提升了资源的循环利用率。

厨余垃圾管理

- 报告期内，上海张江园区更换了园区餐饮供应商，并积极改变售餐运营模式，就餐人员数量从 400 余人增至 600 人左右，厨余垃圾由原来 2 桶 / 天降至 1 桶 / 天，通过引入更加健康美味的食品有效减少了厨余垃圾的产生。

无害固体废弃物管理

- 报告期内，上海松江园区在车间管理环节通过优化无尘布管控和使用方式，成功减少了 5% 的无尘布使用量，从细微处降低了资源消耗与废弃物产生。
- 报告期内，上海松江园区在办公流程优化方面进行电子化管理升级，将设备保养表单由原来的纸质记录调整为使用制造执行系统 (Manufacturing Execution System, MES) 的电子文件，成功减少了 30% 的用纸量，有效推动了无纸化办公进程，助力资源节约。
- 报告期内，上海松江园区在仓库管理环节，全年持续对原材料来料所使用的气泡垫、泡棉及纸箱进行 100% 回收利用，并代替购买新的气泡垫，减少了废物的产生，实现资源的高效循环利用。

▶ 上海松江园区与张江园区废弃物管理举措

水资源管理

韦尔股份严格遵循《中华人民共和国水法》以及运营所在国家或地区的相关法律法规，并积极投身于节水技术与水资源循环利用模式的探索，构建高效的废水处理与资源循环利用体系。



案例 上海松江园区及绍兴园区水资源循环利用系统

报告期内，上海松江园区及绍兴工厂为实现水资源利用的最大化，通过一系列技术升级与优化，全面开展废水回用工作。从工艺改良到设备更新，从流程优化到管理提升，多管齐下推进废水回用技术的应用与实践，总计实现废水回用约 22.5 万吨。



封装废水回用

上海松江园区将晶圆彩色滤光片及微镜头显示封装项目的废水经回用水系统处理回用至厂区冷却塔系统。报告期内，废水回用率高达 60%，年节约水量 2.8 万吨。



晶圆重构废水回用

上海松江园区的晶圆重构项目采用废水回用系统，有效降低水资源消耗和废水排放。报告期内，年节约用水量约 16 万吨。



高盐（RO）废水回用

RO 浓水是一种成分复杂、具有较高难溶性物质含量的含盐有机废水。绍兴工厂于 2023 年新增 RO 浓水回用系统，对 RO 浓水处理后进行回用，报告期内每天节约用水约 100 吨。

针对不可回收的废水，我们在园区内划定的专门区域设立废水处理站，严格按照《水污染源在线监测系统（CODCr、NH3-N 等）运行技术规范》（HJ 355-2019）对废水排放进行在线监测，并于报告期内参照新标准《半导体行业污染物排放标准》（DB 31/374-2024）对废水进行严格处理，确保达标后排放至市政污水管网。此外，我们制定了环境自行检测方案，定期邀请有资质的第三方监测机构对废水排放进行全面监测，确保废水排放水质符合相关标准，进一步增强对废水排放的监管力度。

废气排放管理

废气排放管理是环境责任的关键一环，报告期内，我们修订了《污水废气噪声管理规定》中的排放标准，并依据最新的《半导体行业污染物排放标准》（DB 31/374-2024）加强对废气的排放要求。韦尔股份严格落实各项管控措施，我们采用活性炭吸附塔，对废气进行高效过滤处理，确保处理后的气体符合相关排放标准。经处理且符合排放标准的气体，通过专门铺设的管道输送至屋顶进行高空排放，以此降低对周边区域的环境影响。

公司建立了严格的第三方检测机制，定期邀请具备专业资质的第三方检测机构对排放气体进行全面检测，并将第三方环境监测结果上传至污染源监测数据发布平台，便于环保监管部门和社会公众对公司的环境行为进行监督，提升公司环境管理与数据的透明度。报告期内，公司运营过程中产生的废气排放均符合国家法律法规的相关标准。



案例 上海松江园区封装项目废气处理系统

在晶圆彩色滤光片及微镜头显示封装项目中，上海松江园区采用了高效的废气处理举措，以确保废气达标排放并减少对环境的影响。具体措施如下：

沸石转轮吸附浓缩 +TO 焚烧设备

松江园区于 2023 年安装了沸石转轮吸附浓缩系统，结合直燃炉（TO）焚烧设备，用于处理废气中的挥发性有机化合物（VOC）。该系统利用沸石转轮的高效吸附能力，将低浓度、大风量废气中的 VOC 进行浓缩，然后在高温下通过 TO 焚烧设备将浓缩后的高浓度废气氧化分解为二氧化碳和水蒸气，VOC 处理效率达到 88% 以上。在确保达标排放的同时，减少了 VOC 的排放量，有效降低了对大气环境的污染，为改善周边区域空气质量做出了积极贡献。

备用活性炭

报告期内，上海松江园区增设备用活性炭，一旦废气处理系统出现故障等非正常工况，备用活性炭将迅速投入使用，旨在确保废气中的污染物能够被持续有效地吸附，维持废气排放浓度始终低于国家及地方规定的污染物排放标准。

洗涤塔处理酸碱废气

针对生产过程中产生的酸碱废气，报告期内，上海松江园区增设了洗涤塔系统，专门用于处理酸碱废气。通过化学洗涤和中和反应，酸碱废气在洗涤塔中得到净化，确保达标排放。

倡导绿色办公

公司始终倡导和践行绿色办公理念，积极探索能源精细化管理措施，并对运营点之间的闲置资源和空间进行合理分配和利用。与此同时，我们的上海张江园区、上海松江园区和浙江绍兴园区已引入并持续换新电动汽车充电桩，员工和访客扫码即可使用可持续出行解决方案。公司大陆地区的园区班车已实现电动巴士 100% 全覆盖，进一步减少汽油、柴油等化石能源消耗产生的温室气体排放。

节能技术改造项目

- 上海松江园区在洗手台安装感应式水龙头节约用水系统，该系统能够感应人体活动，自动控制水流，有效避免长流水现象，降低水资源浪费。
- 同时，在楼梯间等公共区域采用 LED 声控节能灯具，借助声控技术，实现人来灯亮、人走灯灭，进一步降低了能源消耗。
- 绍兴工厂运用电容补偿技术，将功率因数提升并稳定保持在 0.95 以上，以此降低无功消耗。

办公资源与空间调配

- 韦尔股份根据各个办公室运营状况，对办公家具设施以及设备仪器资源进行全国性统筹。对于短期内闲置的办公家具以及设备仪器资源，我们打破地域限制，进行跨省调配，投入到新开办或扩容的办公室中，发挥资源价值，减少资源浪费与重复采购。
- 同时，我们位于大陆的研发销售办公室也进行了空间优化合并，绍兴、成都办公区通过对办公工位的优化和合并，以及关闭暂不使用的区域，提升了空间利用率，优化了节能减排的绿色办公效果。

▶ 绿色办公举措



为使环保理念深入人心，公司开展环保日等系列活动，积极引导员工从身边点滴小事着手，促使每一位员工都成为环保行动的践行者与传播者，齐心协力守护地球家园。



案例 倡导低碳绿色通勤

随着电动汽车的日益普及，员工以及园区访客对电动汽车充电设施的需求持续攀升。我们已在上海张江园区、上海松江园区和浙江绍兴园区引入电动汽车充电桩。报告期内，为鼓励并引导进入园区的人员选择可持续的出行方式，我们于上海张江园区特别引入 2 台新一代充电桩。这些新一代充电桩配备了全面优化的开通与结算流程，员工和园区访客只需轻松扫码，就能便捷使用，让低碳绿色通勤实现一键即达。



案例 “环保芯发现，减碳我实践” 环境日活动

2024年4月，韦尔股份开展了以“环保芯发现，减碳我实践”为主题的职场节能减碳打卡活动，联动了七处办公运营地，共计约 200 位员工扫码参与，鼓励大家发现并践行职场环保措施。活动期间，员工们踊跃分享办公室节水、废弃物分类提示等环保举措，并以绿色出行、徒步楼层打卡等行动践行环保理念。活动共收到近 900 件各运营地已实施的环保措施和实践项目稿件，以此培养员工绿色实践习惯，提升员工的环保责任和主动参与意识，旨在让员工都成为绿色行动的践行者。



▶ “环保芯发现，减碳我实践” 活动海报

环境关键绩效

报告期内，公司在能源消耗、温室气体排放以及用水等数据如下表所示：

关键绩效指标	2024 年	2023 年	2022 年
能源消耗总量（兆瓦时）	92,122.87	77,765.23	65,063.08
直接能源消耗量（兆瓦时）	3,614.36	3,037.14	3,339.21
间接能源消耗量（兆瓦时）	88,508.51	74,728.09	61,723.87
能源消耗密度（兆瓦时 / 人）	17.14	16.20	13.06
温室气体排放总量（吨二氧化碳当量）	39,834.32	33,578.59	27,091.34
直接温室气体排放总量（范畴一） (吨二氧化碳当量)	729.96	613.38	674.39
能源间接温室气体排放总量（范畴二） (吨二氧化碳当量)	39,104.36	32,965.21	26,416.95
温室气体排放密度 (吨二氧化碳当量 / 人)	7.41	7.00	5.44
用水量（吨）	352,101.99	353,600.67	250,511.39
用水密度（吨 / 人）	65.50	73.67	50.30

报告期内，松江园区在生产经营的过程中相关排污信息如下表：

污染物	排放方式	特征污染物	报告期实际排放总量(吨)	报告期核定总量(吨)	执行标准	超标排放情况
		生产废水量	94,500	133,694		
废水	经污水处理站处理	化学需氧量	15.31	46	污水综合排放标准 (DB31/199-2018)	无
	后排入水环境净化公司	氨氮	0.89	4.05		
废气	有组织	VOCs	0.44	4.35	大气污染物综合排放标准 (DB31/933-2015)； 半导体行业污染物排放标准 (DB31/374-2024)	无

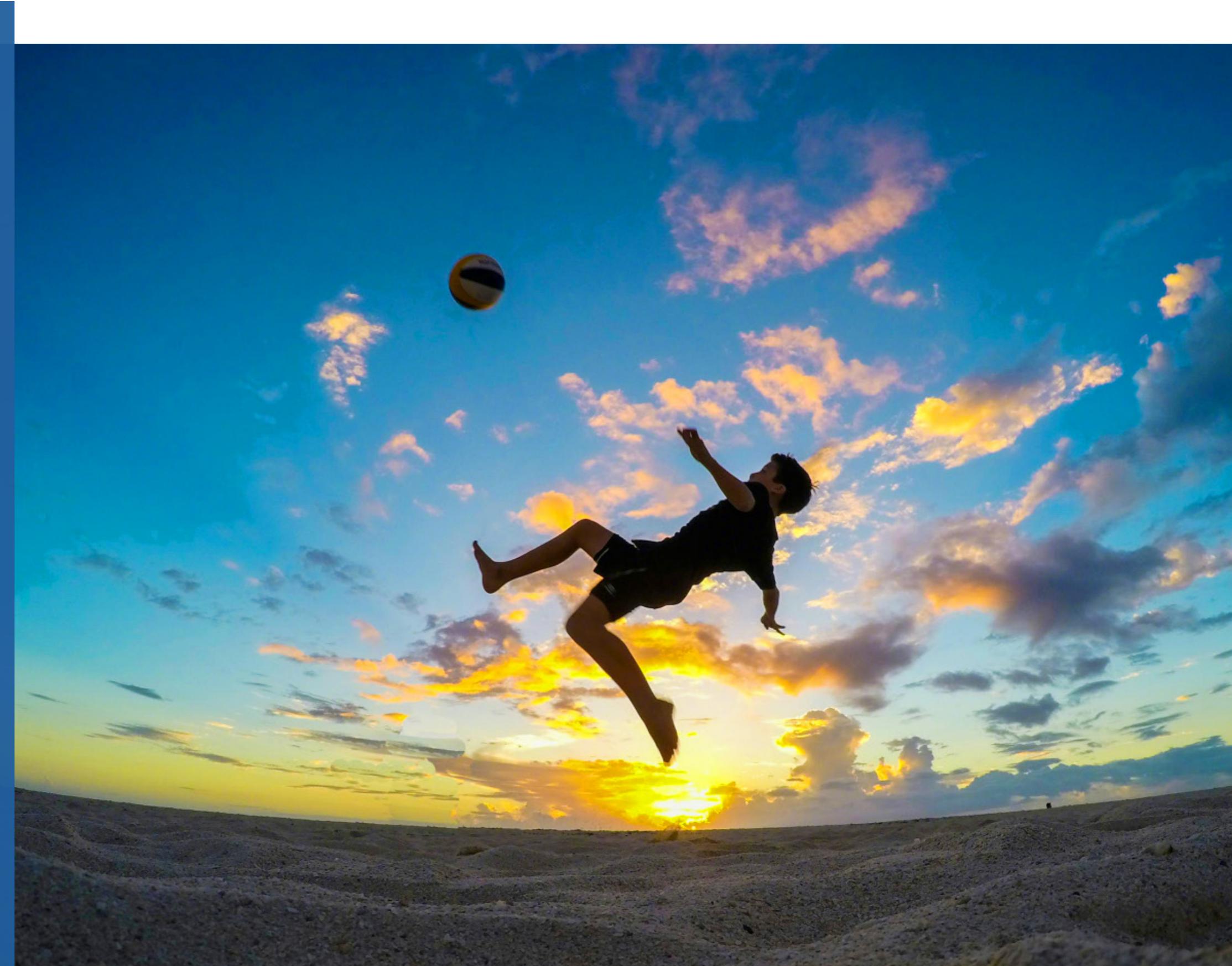
- 附注：1. 本章节环境数据范围包括：上海张江园区、上海松江园区、浙江绍兴园区、美国硅谷园区等公司主要运营地点。
2. 能源适用类别主要包括：办公室及工厂所耗用的天然气（直接能源）和外购电力（间接能源）。
3. 公司对 2023 年间接能源消耗部分数据进行修正，重新计算 2023 年能源消耗相关数据。
4. 温室气体的范畴一及范畴二收集内容及类别包括：办公室及工厂所耗用的天然气（范畴一）和外购电力（范畴二）。温室气体核算按二氧化碳当量呈列，范畴一温室气体排放依据国家发展和改革委员会发布的《工业其他行业企业温室气体排放核算方法与报告指南（试行）》进行核算。范畴二温室气体排放依据中国生态环境部最新公布的区域电力平均二氧化碳排放因子进行核算；同时，我们亦根据最新区域电力平均二氧化碳排放因子对 2022 年和 2023 年数据进行了重新计算。境外外购电力所产生的温室气体依据国际能源署 2023 年发布的电力排放因子计算。
5. 报告期内，由于公司扩产与设备增加，致使能源消耗、温室气体排放总量及密度相较 2023 年有一定增长。此外，我们于报告期内增加中水回用设施，提高了用水效率，即使员工人数有所增加，但用水量及用水密度较 2023 年有所降低。

06

社区共建 贡献和谐社会

韦尔股份深知企业的成长离不开社会的支持与滋养，始终秉持回馈社会的初心，积极开展公益慈善工作。我们通过多种方式践行社会责任，积极投入社区建设，改善居民的生活环境。同时，我们亦鼓励员工向弱势群体献爱心，为社会的包容性发展贡献力量。我们相信，企业的价值不仅在于创造财富，更在于为社会带来积极的变化。

- △ 关爱弱势群体
- △ 投身公益教育



关爱弱势群体

韦尔股份始终密切关注社会弱势群体需求，多次组织员工参与公益慈善活动，向需要帮助的人群传递关爱和温暖。报告期内，我们与海内外公益组织紧密合作，用实际行动为留守儿童、福利院儿童等群体提供物质上的帮助与精神支持。

报告期内，美国豪威科技的志愿者们携手凝聚，投入时间与精力，为周边社区带来切实而即时的积极影响。通过与外部机构合作，我们的员工向数百个面临粮食短缺的困难家庭分发了新鲜农产品及其他食品，彰显了集体行动的力量，以及其对社区所能产生的正面影响。这一慈善活动成为美国当地所有实习生在实习期间期待参与的重要项目。

案例 上海广慈残疾儿童福利院志愿活动

公司对上海广慈残疾儿童福利院（以下简称“广慈福利院”）的资助已持续了七个年头。2024年7月，韦尔股份开展了“OV 益起接力”活动，为广慈福利院的残疾和自闭症儿童献爱心。此次活动共吸引了199名员工参与，累计筹集善款金额达16,418元。此外，公司特别划拨经费23,000元，所筹善款与公司经费将共同用于该慈善专项项目。同时，我们组织9名志愿者前往广慈福利院线下探访，并捐赠了工艺相框、园林修剪机器、烘焙原材料以及若干其他爱心物资，为福利院的儿童送去关爱和温暖。



▶ 广慈福利院志愿活动

案例 让爱传递，实现圣诞愿望

家庭捐赠树（Family Giving Tree）机构成立于1990年，是美国加利福尼亚州最大的节日礼物和背包捐赠计划。家庭捐赠树连续七年获得Charity Navigator的认可，并荣获Guidestar Platinum Transparency Seal，这是注册公益机构的最高荣誉。每年圣诞节期间，我们都会与家庭捐赠树机构合作，致力于实现生活条件有限的儿童、家庭和老年人的圣诞愿望。2024年12月，我们的志愿者团队前往家庭捐赠树仓库，分拣和包装礼物，并将精心准备的圣诞礼物送给加利福尼亚州旧金山湾区经济困难的儿童和老人，让他们感受到社区的关爱。

投身公益教育

韦尔股份积极投身参与公益教育事业，通过多渠道多元化的资助方式，为贫困学生带去希望与教育支持。报告期内，我们通过图书捐赠，为乡村小学带去优质的阅读资源，并为贫困学生予以学业上的支持和生活资助，缓解他们的经济压力，让其能够全身心投入学习。

案例 分享童书，分享爱

童书乐捐计划是以“分享童书，分享爱”为主题，面向城市欠发达地区乡村小学开展的童书回收和新书善款募集大型公益活动。2024年6月，公司向河南省信阳市平桥区上天梯非金属矿管理区土城小学捐赠500本童书及4个书架，向山西省晋中市介休市绵山镇兴地小学捐赠759本童书。我们希望通过书籍来拓宽孩子们的视野，激发想象，提升其逻辑思维能力和分析能力。



▶ 童书乐捐计划

案例 崇明庙中村助学活动

教育公平是社会公平的重要基石，对于社会的和谐发展与进步具有深远意义，而资助贫困学生则是推动教育公平得以实现的核心举措之一。2024年10月，我们向上海市崇明区庙中村的5名优秀贫困学生提供资助，并组织志愿者们前往庙中村，与学生们面对面交流，了解他们的学习和生活情况。此次资助包括15,000元奖学金，以及价值3,000元的冬季慰问物资，希望这些支持能帮助学生们更好地完成学业。



▶ 崇明庙中村助学活动

GRI 索引表

报告章节	GRI 紴引
关于本报告	2-2、2-3、2-26
董事长致辞	2-22
关于韦尔股份	2-1、2-6、2-16、2-18、2-19、2-20
可持续发展目标响应	/
1 责任治理 引领永续发展	
1.1 公司治理	2-9、2-18、2-19、405-1
1.2 诚信合规	205-1、205-2
1.3 信息安全	418-1
1.4 ESG 治理与战略	2-12、2-13、2-16、2-19、2-22、2-23、2-24、2-29、3-1、3-2、3-3
2 创新驱动 打造前沿产品	
2.1 持续科技创新	/
2.2 清洁技术机遇	302-5
2.3 严控产品质量	416-2
3 生态协同 携手共创价值	
3.1 可持续供应链	308-2、414-2
3.2 优质客户服务	416-2
4 汇聚人才 并肩共同成长	
4.1 人才吸引与储备	2-30、405-1、406-1、407-1、408-1、409-1
4.2 员工发展与成长	404-2、404-3
4.3 员工福利与关怀	401-2、401-3
4.4 职业健康与安全	403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-7、403-8、403-9、403-10
4.5 社会关键绩效	2-7、401-1、404-1、405-1
5 绿色运营 守护清洁家园	
5.1 应对气候变化	201-2、302-4、302-5
5.2 守护绿色环境	303-2、306-1、306-2、306-4
5.3 倡导绿色办公	302-4、303-2
5.4 环境关键绩效	302-1、302-3、303-3、303-4、305-1、305-2、305-4、306-3
6 社区共建 贡献和谐社会	
6.1 关爱弱势群体	203-1
6.2 投身公益教育	203-1

读者意见反馈

感谢您阅读《韦尔股份 2024 年环境、社会及管治报告》，为更好地向利益相关方提供有价值的信息，提高公司履行社会责任的能力和水平，韦尔股份诚挚邀请您对本报告提出宝贵意见和建议。

您可填写回饋表，并通过以下任意方式回饋给韦尔股份：

电子邮件：Will_ESG@ovt.com

邮件地址：上海市浦东新区上科路 88 号

1、您对本报告的总体评价：

好 较好 一般 较差 差

2、您对韦尔股份履行社会、环境责任的评价：

社会责任 好 较好 一般 较差 差

环境责任 好 较好 一般 较差 差

3、您认为本报告能否反映韦尔股份的社会责任实践对社会、环境的影响？

能很好反映 能较好反映 能一般反映 不太能反映 不能反映

4、您认为本报告披露的信息、数据、指针的清晰度、准确度和完整性如何？

清晰度 好 较好 一般 较差 差

准确度 好 较好 一般 较差 差

完整性 好 较好 一般 较差 差

5、您认为本报告的内容安排和版式设计是否方便阅读？

是 一般 否

6、您对韦尔股份的工作和本报告的其他意见和建议：

