

2025

可持續發展報告

Sustainability Report



目錄 Contents

前篇

關於本報告	1
董事長致辭	3
走進華勤技術	4

後篇

關鍵績效表	119
指標索引	126
體系證書總覽	133
獨立審驗意見聲明書	134

01

推動可持續管理

ESG戰略方針	13
ESG管理體系	14
利益相關方溝通	22
重要性議題分析	24

04

責任表率

人才吸引與留任	71
人才培訓與發展	86
職業健康與安全	91
社區溝通與責任	97

02

科學治理

強化企業治理	32
投資者權益保護	36
優化風險控制	37
誠信合規經營	39
數據安全管理	43

05

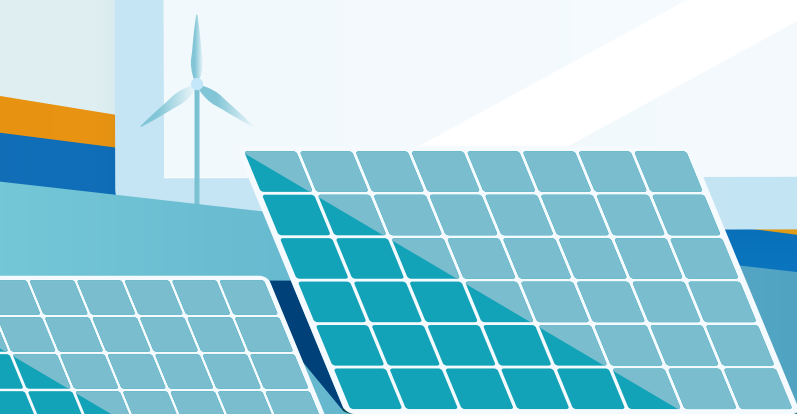
健康生態

技術研發與創新	100
產品品質與安全	105
客戶關係與服務	109
行業引領與合作	110
可持續供應鏈	112

03

綠色低碳

應對氣候變化	48
綠色低碳營運	54
綠色技術與產品	63
生物多樣性保護	68



關於本報告

華勤技術股份有限公司（簡稱「華勤技術」「公司」「我們」）每年4月30日前對外發佈年度可持續發展報告，重點披露公司及分子公司可持續發展理念、戰略、目標和進展。本報告是我們發佈的第5份可持續發展報告。

報告範圍

報告時間範圍是2025年1月1日至2025年12月31日，部分內容往前後年度適度延伸。除特別說明外，報告主體範圍與公司年度報告一致。基於外部宏觀政策、公司可持續發展戰略和目標等，報告對時間維度的定義為：短期指2025年至2027年底，中期指2028年至2030年底，長期指2030年以後。

本報告涉及華勤技術及其下屬子公司：

經營主體	簡稱
華勤技術股份有限公司	
上海安勤智行汽車電子有限公司	上海全球研發總部
無錫睿勤科技有限公司	無錫研發中心
廣東虹勤通訊技術有限公司	東莞研發中心
廣東灣區智能終端工業設計研究院有限公司	
西安易樸通訊技術有限公司	西安研發中心
南昌華勤電子科技有限公司	南昌第一製造中心、南昌研發中心
南昌勤勝電子科技有限公司	
南昌盛勤電子科技有限公司	南昌第二製造中心
東莞華貝電子科技有限公司	
廣東啟揚科技有限公司	東莞第一製造中心
東莞和勤電子有限公司	
廣東遠圖未來科技有限公司	
廣東普睿雲創科技有限公司	東莞第二製造中心
東莞市勤領汽車電子有限公司	
廣東瑞勤科技有限公司	東莞第三製造中心
東莞華譽精密技術有限公司	華譽精密
廣東省西勤精密模具有限公司	西勤精密
廣東省勤享科技有限公司	
南昌春勤精密技術有限公司	春勤精密
易路達企業控股有限公司	易路達
廣東昊勤機器人科技有限公司	昊勤機器人
RQ Technology Electronics Vietnam Company Limited	越南製造中心
Bhagwati Products Limited	印度製造中心
PLAMEX SA DE CV	墨西哥製造中心

信息來源

報告所披露的信息來源於華勤技術及其分子公司的統計報告和相關文件。報告的財務數據以人民幣為單位，若有與年度報告不一致之處，以年度報告為準。

編製依據

報告參照全球可持續發展標準委員會(GSSB)《可持續發展報告標準》(GRI Standards)，以「準確性」「平衡性」「清晰性」「可比性」「完整性」「可持續發展背景」「時效性」「可驗證性」原則界定內容和信息呈現方式。依據上海證券交易所《上海證券交易所上市公司自律監管指南第4號-可持續發展報告編製》。同時，參考國際可持續準則理事會(ISSB)發佈的《國際財務報告可持續披露準則第1號-可持續相關財務信息披露一般要求》(IFRS S1)《國際財務報告可持續披露準則第2號-氣候相關披露》(IFRS S2)框架建議、國際標準化組織ISO 26000:2010《社會責任指南》、香港聯合交易所有限公司(簡稱「聯交所」)《環境、社會及管治報告守則》和聯合國2030年可持續發展目標(UN SDGs)，立足行業背景，結合利益相關方要求、公司現狀與可持續發展實際情況進行編寫。

報告邊界

本報告披露信息的範圍涵蓋華勤技術股份有限公司及其分子公司，與華勤技術合併財務報表範圍一致。

編製發佈流程

報告以公司可持續發展實踐為基礎，按照「項目啟動-重要性議題調研-素材收集-編製修訂-ESG執行委員會審議-董事會審議-對外披露」的流程推進。

本報告於2026年4月29日經董事會審議通過，批准發佈。



可靠性保證

報告內容不存在任何虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏，董事會對其內容真實性、準確性和完整性負責，並委託SGS根據ISAE 3000有限保證審驗標準進行審驗，審驗報告見附錄。

可持續發展報告可靠性保障機制



報告獲取

報告以簡體中文、繁體中文和英文三種版本刊登電子版於公司官網<https://www.huaqin.com>。版本間如有歧義，以簡體中文版為準。如對報告有任何疑問或建議，敬請發送電子郵件至esg@huaqin.com，或致電 021-80221108。

董事長致辭



2025年，華勤技術迎來了成立二十周年的重要里程碑。在全球宏觀環境充滿挑戰、技術創新浪潮席卷的背景下，公司秉持「長期主義」理念，堅持「看到三到五年，做正確的事，做更難的事」。2025年公司經營實現高質量跨越，全年營業收入達1,714.4億元，同比增長56%，歸屬上市公司股東淨利潤40.5億元，同比增長38.6%。這份成績的取得，離不開全體員工的共同努力和各位利益相關方的關注與支持，也印證了公司「3+N+3智能產品大平台」戰略佈局的成果。

過去一年，公司秉持技術創新，推動多元業務協同增長。核心業務穩步領跑，構築行業領先優勢；戰略創新業務有序推進，不斷實現突破。從智能終端到AI算力基建，從汽車電子到機器人、軟件領域，我們築牢平台化核心優勢，並持續開拓第二曲線，實現可持續的增長。同時，公司的行業影響力與品牌價值也在發展中顯著提升，連年入選《財富》中國500強。我們正以更穩健的姿態，在全球化進程中踐行高質量發展，我們也期待能為行業發展貢獻力量。

夯實治理根基，築牢永續底座

公司持續優化治理架構，以獨立、多元的董事會賦能科學決策。我們恪守合規經營原則，將風險管控融入業務流程全環節，持續提升管理韌性。華勤技術要求管理者秉持「誠實」，杜絕縱容損害組織的行為。我們將ESG要素系統整合至戰略規劃與日常經營，積極回應各方關切與訴求。憑藉扎實落地的可持續發展實踐，公司獲得MSCI A級、Wind ESG AAA級評價，這是市場對我們可持續發展工作的權威認可。

引領綠色創新，應對氣候變化

我們堅定推進「雙碳」目標，將綠色低碳轉型視為重要戰略機遇。2025年，公司達成「年節電1億度」目標，新增7.5兆瓦自建光伏完成並網。通過供應鏈碳管理專項，賦能70家供應商構建碳管理體系，共計節能1.1億度電。同時，公司將綠色設計理念貫穿於產品全生命週期管理與公司營運，2025年完成8款產品的碳足跡驗證，公司整體清潔能源使用比例達27.85%，榮獲國家一級能效壓縮空氣站授牌。未來，我們將繼續加大在綠色技術、清潔能源和迴圈經濟方面的投入，推動「零碳工廠」建設，爭做低碳轉型的先行者。

凝聚卓越人才，共創多元價值

我們持續打造敏捷進化的組織體系。2025年，集團員工超7萬人，新進1,800餘名應屆生，含170餘位海外留學生，堅持「聰明、皮實、靠譜、開放」的人才觀，持續構建公平包容的公司環境，通過「活水計劃」為人才提供多元、暢通的發展通道，以「小集團、大BG¹」模式推動組織能力全球化複製，鼓勵全球員工在華勤這個簡單開放的平台上「成長不設限」。未來，公司將進一步優化激勵機制，讓貢獻者獲得合理回報，凝聚一支高效協同的全球化團隊。

構建責任生態，驅動產業共贏

我們致力於在商業生態中踐行可持續理念，將ESG深度融入價值鏈，攜手合作夥伴提升供應鏈韌性。公司堅持「以客戶為中心的前提是以質量為中心」的理念，以成就客戶為己任。通過垂直整合精密模具優勢企業，賦能零部件研發創新以及穩定交付能力。發揮鏈主價值，攜手合作夥伴構建陽光、綠色、負責的價值鏈。我們亦重視與社區同行，從「公益咖啡」助農到守護「星星兒童」，從科普進校園到溫暖銀髮長者，再到鄉村建設與香港火災緊急馳援捐贈，我們持續播撒善意的種子，累計公益投入超1,830萬元，惠及人數突破20萬人。

全球共進，創見可持續未來

回望華勤發展二十年的歷程，公司的每一步成長，靠的是腳踏實地的勤奮付出和長期主義的堅守踐行。展望2026年，不確定性仍是時代主題，但華勤人選擇「在信任中合作，在挑戰中突破，在不確定的時代裏，堅定地創造確定的價值」。我們將繼續聚焦「3+N+3」業務戰略，以技術創新構築長期護城河，將ESG理念更深層次地融入公司治理、產品創新與全球化營運之中，以更高的標準履行對客戶、員工、股東、合作夥伴與社會的責任。

站在「十五五」開局之年，華勤技術也邁入了第二個「二十年」的新征程，我謹代表董事會，向所有客戶、合作夥伴、投資者、社區夥伴以及全體同仁致以最誠摯的感謝。華勤技術將繼續秉持「改善人們的溝通與生活」的使命，堅持「全球共進，創見未來」的信念，做正確的事，做更難的事，與相關方共同開創開放、共生、共贏的產業生態圈，共同書寫更繁榮、更綠色、更包容的未來，共迎可持續藍圖落為發展實景的下一個二十年。

華勤技術董事長、CEO、ESG執行委員會主席

¹BG為華勤技術各事業群（Business Group）的英文縮寫，系按照業務領域劃分的獨立營運單元，擁有相對完整的研發、生產、銷售及管理職能。

走進華勤技術

公司簡介

華勤技術股份有限公司成立於2005年，總部位於中國上海，是全球智能產品平台型企業。公司為上海證券交易所主板及香港聯交所主板上市企業（股票代碼：603296.SH / 3296.HK），於移動通訊、互聯網、雲計算和人工智能等技術迭代與轉型升級中不斷發展壯大，為全球領先的科技公司提供端到端全價值鏈的智能產品服務，在多個產品品類實現了行業領先地位。



業務佈局

「3+N+3」業務戰略

在物聯網、大數據、雲計算與人工智慧等先進技術加速融合的背景下，各類智能產品正向更智能化、數位化、互聯化的升級和領域拓展，傳統ODM模式已難以滿足客戶對效率與創新的綜合需求。華勤技術深刻洞察和理解全球品牌客戶多樣化、多場景的產品需求，持續優化業務發展戰略。2025年，智能硬體平台升級至「3+N+3」智能產品平台，即以智能手機為中心的移動終端類產品組合、以個人電腦為中心的數字生產力產品組合、數據中心基礎設施全棧產品組合；同時拓展了汽車電子、機器人和軟件業務三大戰略領域，成為多元增長的強大引擎，持續夯實全場景生態競爭力，為創造長期企業價值奠定堅實基礎。



移動終端業務

手機、平板、穿戴設備、TWS耳機四大品類出貨量均位列第一，實現了全價格段覆蓋，多元產品推陳出新。



筆電業務

筆電ODM業務全球份額繼續提升。主流產品線突破北美客戶，台式機、一體機等多元化產品線全面發力。



數據中心業務

成為國內頭部雲廠商的核心供應商，發貨規模高速增長；融合算力、網絡的全棧技術成功推出用於下一代智算中心的AI超節點方案。



AIoT業務

智能家居、XR、遊戲產品等品類不斷豐富，業績增長強勁；憑藉領先的研發技術優勢保持和全球科技品牌客戶的深度合作。



汽車電子業務

成功突破國內外主流車企及新勢力車廠，在智能座艙和輔助駕駛領域實現規模化量產。



軟件業務

為消費電子、汽車電子、智慧工業等下游行業搭建全方位軟件服務生態體系，發揮軟硬體一體化優勢，為客戶提供適配多操作系統環境的定制化解決方案。



機器人業務

家用清潔機器人、數據採集機器人量產發貨；研發面向3C製造領域的人形機器人。

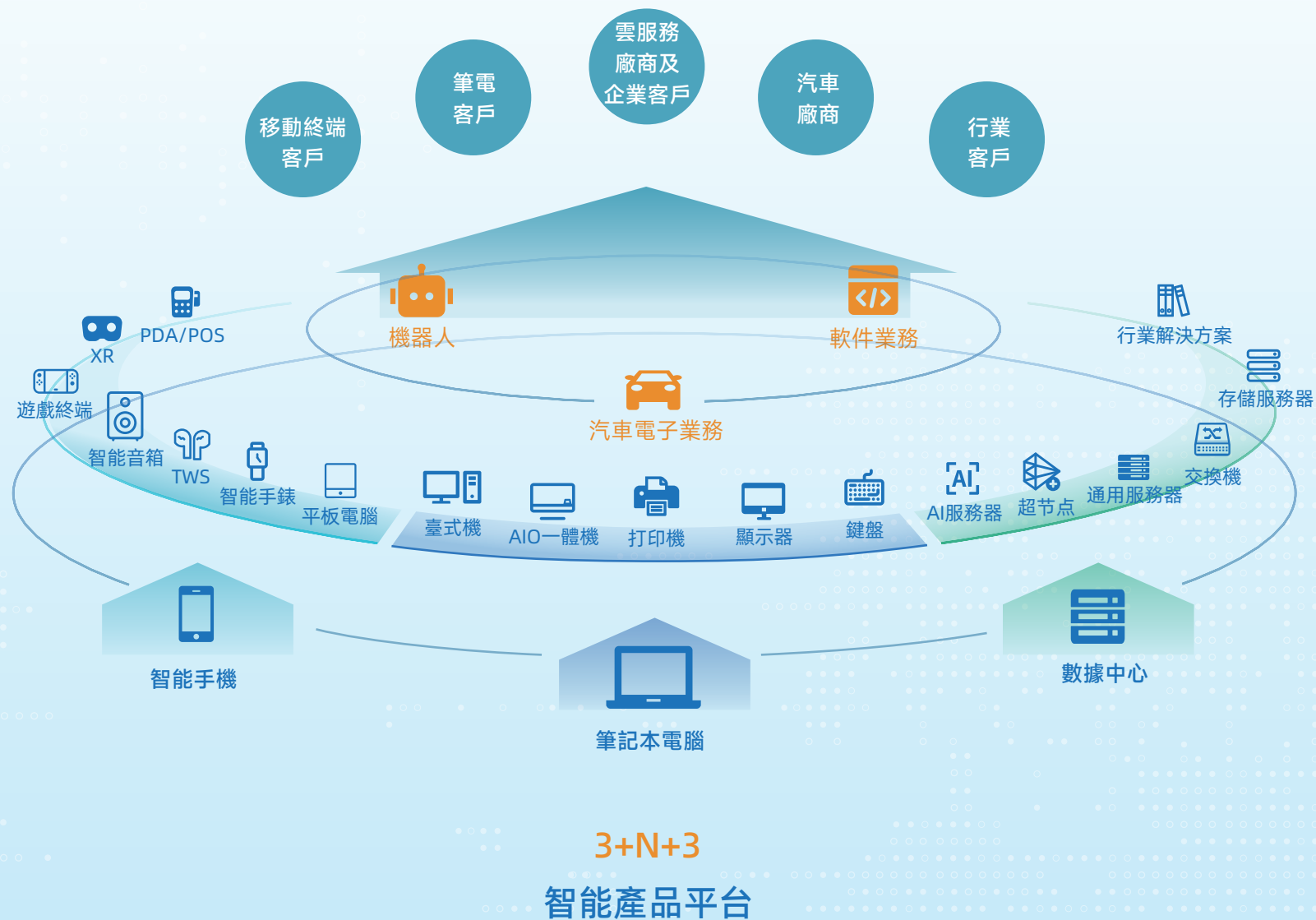
3大
創新業務



N類
產品系列

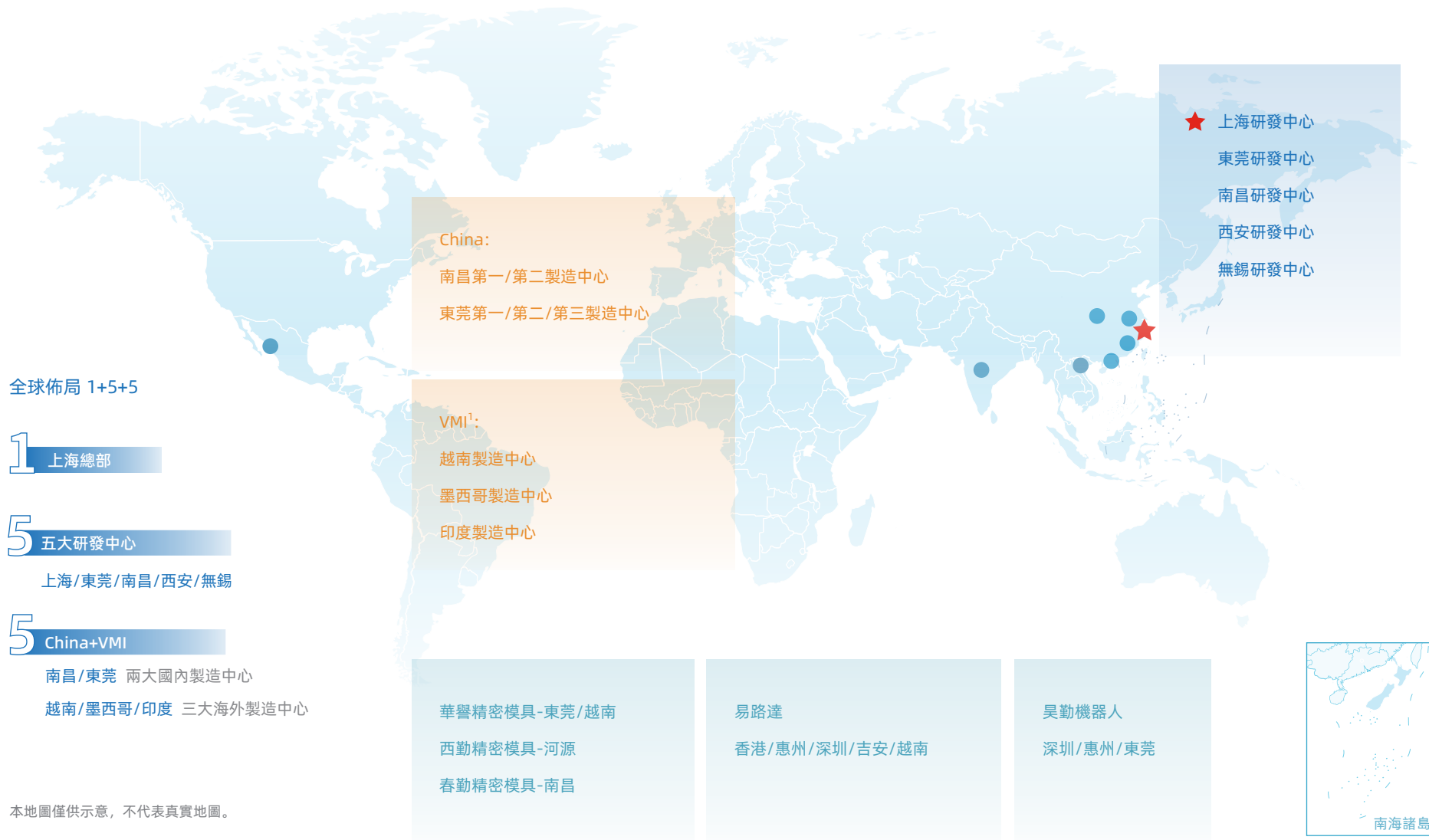


3大
支柱產品



「1+5+5」全球佈局

華勤技術持續深化全球發展戰略，已建成「1+5+5」的全球佈局，即1個上海總部，上海、東莞、西安、南昌、無錫5大研發中心，南昌、東莞2大國內製造中心，和越南、墨西哥、印度3大海外製造中心，實現優質產能佈局，形成多品類、規模化的交付，深度滿足客戶全球化的業務需求，增強公司抗風險能力和全球業務韌性。



全球佈局 1+5+5

1 上海總部

5 五大研發中心
上海/東莞/南昌/西安/無錫

5 China+VMI
南昌/東莞 兩大國內製造中心
越南/墨西哥/印度 三大海外製造中心

本地圖僅供示意，不代表真實地圖。

¹VMI: 此處指越南 (Vietnam)、墨西哥 (Mexico) 和印度 (India) 三國英文首字母縮寫。

ODMM核心競爭力

華勤技術深耕智能產品ODM行業，賦予ODM新定義，即高效營運（Operation）、研發設計（Development）、先進製造（Manufacturing）和精密結構件（Mechanical）四個核心能力，堅持深化數位化、自動化轉型，IPD（集成產品開發）先進流程加持。憑藉靈活回應、協同增效和平台延展優勢，快速滿足全球客戶多元化需求，加快產品創新迭代，持續為客戶創造價值。



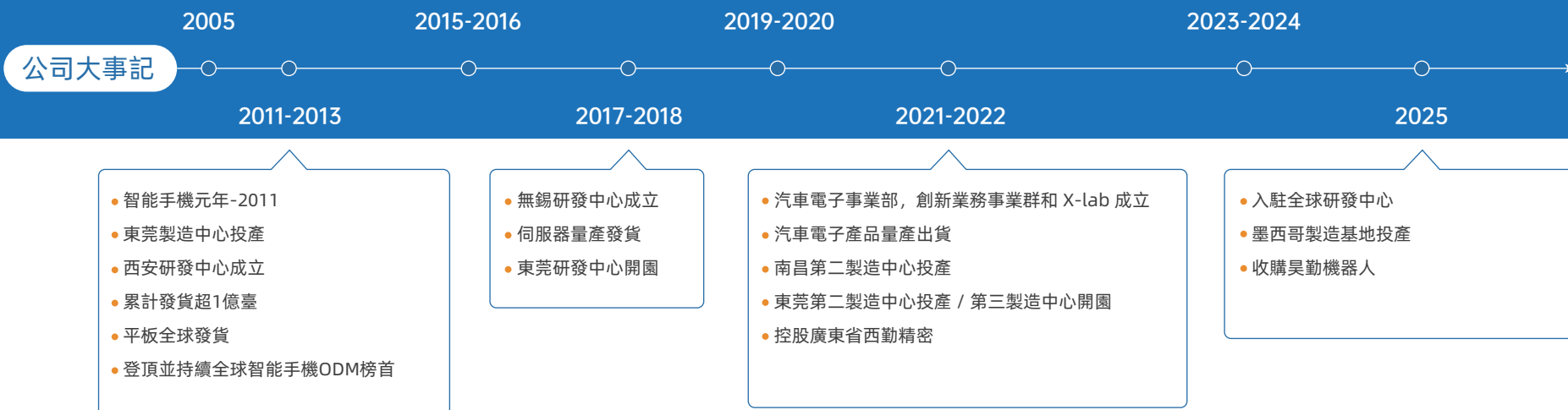
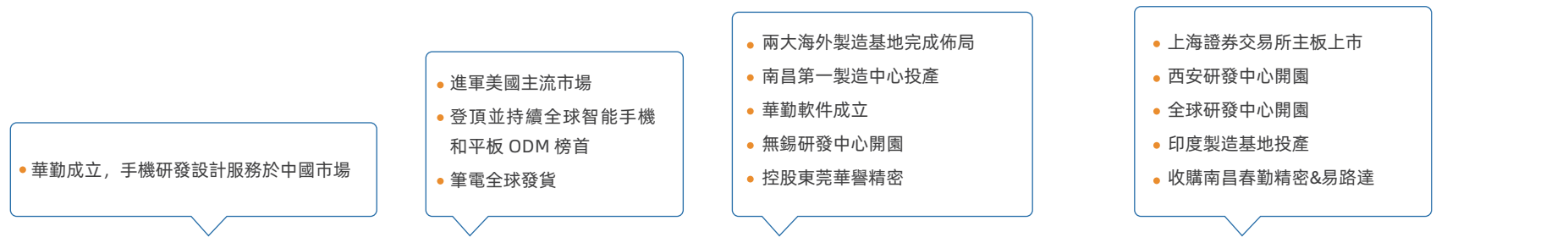
企業文化

華勤技術自創立之初，即明確了「改善人們的溝通與生活」的使命，將業務營運與可持續發展相結合，並踐行、嵌入華勤文化。

企業使命	企業願景	企業價值觀
改善人們的溝通與生活	成為技術先進、值得信賴的智能產品大平台	<ul style="list-style-type: none"> ● 成就客戶：做長久的生意 ● 擁抱變化：長期主義，做正確的事，做更難的事 ● 誠信：想清楚，敢承諾，說到做到 ● 協同：無協同，不效率 ● 創新：技術驅動，創造未來 ● 專業：因為專業，所以信賴

發展歷程

業務發展歷程





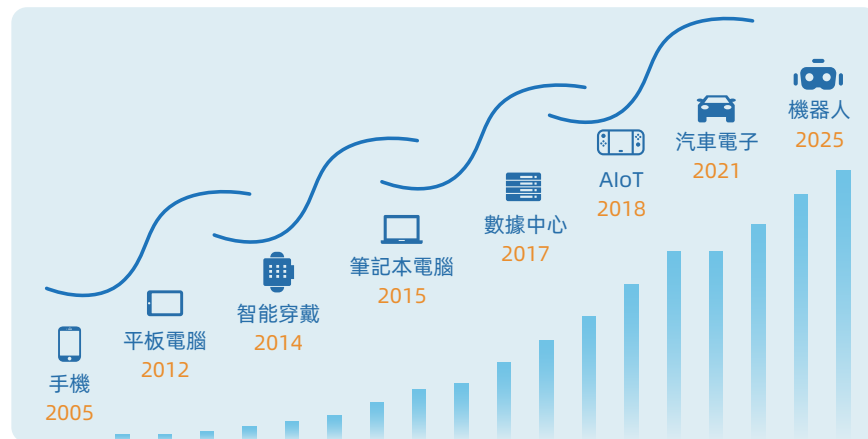
可持續 驅動長期主義 戰略

從2005年到2025年，華勤技術始終如一地堅守初心，從上海起步到全球佈局，從單一設計到全棧智造，以數字見證實力、以創新驅動增長、以責任錨定長遠，書寫智能產品平台型企業的成長答卷。



可持續商業模式，不斷開拓第二曲線業務

華勤技術從IDH起步，始終放眼長遠，堅持奮鬥，將在消費電子領域積累的「研發設計能力、供應鏈整合能力、大規模製造能力、全球化服務能力」，橫向複製到更廣闊的增量市場，從「為消費電子客戶服務」延伸到「智能產品平台型企業」。20年來，將可持續的戰略眼光融入公司經營和決策，不斷開拓富有活力的第二增長曲線。



不斷開拓的第二增長曲線



華勤技術二十週年慶典，凝心聚力共創未來

二十載風雨兼程，從一顆初心出發，到足跡遍布全球。2025年8月29日，全球華勤人共赴「吾20·創未來」—華勤技術20週年慶典之約，用歡笑、熱愛和責任，見證屬於華勤技術的重要發展里程碑。

這是一場屬於全球HQer的狂歡，上海、無錫、西安、南昌、東莞、VMI全球運營地，跨越山海，共慶最閃耀的20年。



這是一次對勞動者的禮讚，每一道精密工序背後，是他們用雙手守護品質，「金牌班組長」，他們實至名歸。



這是一場親情與溫度的雙向奔赴，開放日邀請家屬走進華勤，讓「工作的地方」成為「溫暖的家」。



這是一場善意與綠色的接力，高層代言「可持續發展」，公益集市流轉愛心，長期主義不是一句口號，而是我們共同踐行的日常。



評級與榮譽



MSCI ESG評級
A



EcoVadis
銀牌 (TOP 15%)



CDP
氣候變化問卷 **B**
水安全問卷 **B-**



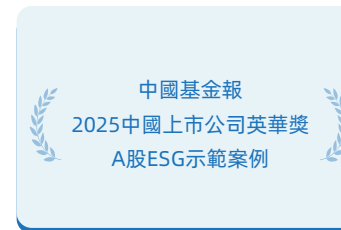
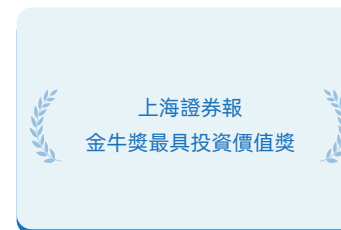
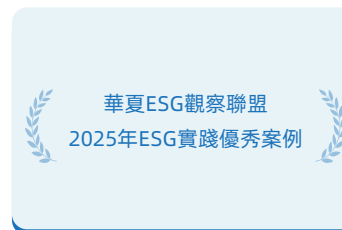
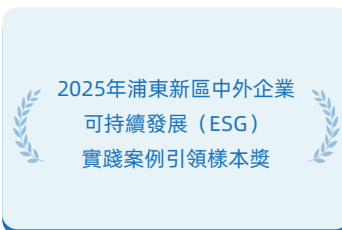
標普全球CSA
中國企業最佳**10%**
行業最佳進步企業



Wind ESG評級
AAA



中證 ESG評級
AA



注：僅展示部分可持續發展相關獎項

01

推動可持續 管理

華勤技術將ESG理念融入公司戰略與經營管理，構建董事會統籌領導的多層級ESG治理體系，深化利益相關方溝通與實質性議題分析，錨定戰略重點，以科學透明的長效管理，驅動可持續價值創造。



ESG戰略方針

華勤技術秉持「改善人們的溝通與生活」的使命，明確「治理共榮、綠色共續、社會共興、產業共盛」四大願景，構建「科學治理、綠色低碳、責任表率、健康生態」戰略方針，積極對標聯合國可持續發展目標（UN SDGs），推動價值鏈協同進化與生態體系韌性提升。

改善人們的 溝通與生活

堅持技術創新驅動，發揮行業領導者作用，為客戶創造可持續的產品、內容和生態，助力實現公平、綠色、普惠的發展藍圖。

Thrive in Governance
治理共榮

Thrive in Green
綠色共續

Thrive in Society
社會共興

Thrive in Industry
產業共盛

打造全球智能產品平台，堅持長期主義，攜手客戶、員工、合作夥伴、股東和社會等利益相關方共同創造多元價值。

科學治理



完善治理制度，推行高效、健全的治理體系，貫徹科學決策合規經營，打造嵌入全球價值鏈的可持續競爭力。

- 公司治理與風險管理
- 信息安全與隱私保護
- 知識產權保護
- ESG治理
- 商業道德和合規
- 稅收策略

- 上市公司治理標杆典範
- ESG治理驅動可持續價值
- 深化3+3+3戰略拓展生態價值鏈佈局

綠色低碳



在產品的全生命周期建立並運行綠色供應鏈和綠色製造體系，踐行「雙碳」戰略；承擔社會責任，助推全鏈邁向碳中和。

- 廢棄物與迴圈再生
- 綠色產品與設計
- 氣候變化應對
- 能源管理
- 清潔技術機遇
- 水資源管理
- 化學品安全
- 污染物管理
- 有害物質管理
- 生物多樣性保護

- 2030年碳達峰
- 2050年碳中和

責任表率



為員工提供安全、體面、有價值的工作機會，打造「越努力、越幸福」的工作平台和多元化的成長空間，努力成為社會責任表率企業。

- 勞工權益保護
- 人力資源管理
- 職業健康與安全
- 社區責任

- 社會責任表率
- 安全、健康、可持續的工作環境和企業文化

健康生態



為商業夥伴提供廉潔、公平、健康的商業環境，為客戶提供有競爭力的產品和服務，堅持做長久可持續的生意。

- 技術研發與創新
- 爭議採購
- 產品品質與安全
- 行業引領與合作
- 可持續供應鏈
- 成就客戶

- 行業優勢地位
- 技術創新



重要議題



戰略目標



基石



華勤文化價值觀



利益相關方參與



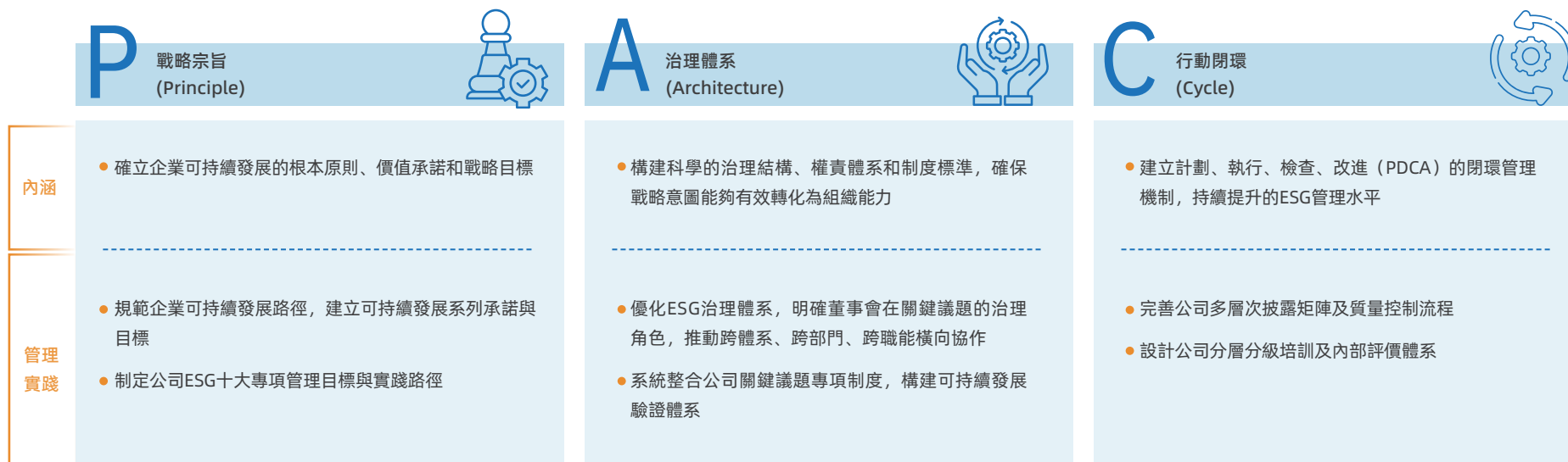
流程與體系標準



ESG數字化

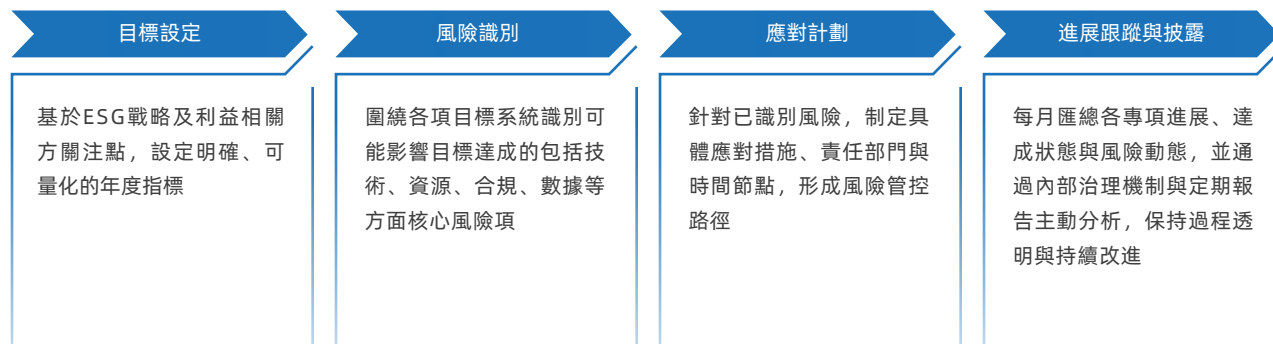
ESG管理體系

華勤技術基於對可持續發展實踐的系統性總結與前瞻性洞察，構建以「戰略宗旨 – 治理體系 – 行動閉環」為核心的可持續發展管理體系，覆蓋從頂層設計到價值實現的ESG管理閉環，確保目標落地、能力提升與成果透明，形成持續改進的動態運行機制，助力企業在複雜外部環境中強化可持續發展韌性。








ESG專項管理目標與路徑

華勤技術結合公司自身發展實際，通過對行業趨勢、監管政策及各利益相關方期待的綜合分析，建立了短、中、長期ESG戰略目標和階段行動路徑，通過專項形式將戰略分解為可執行、可追蹤的關鍵任務，持續運行並主動披露目標進展。所有專項均遵循「目標-風險識別-應對計劃-月度跟蹤」的管理閉環。



🕒 進行中 ✅ 已達成

議題	UN SDGs 回應	相關目標	2025年進展	狀態
公司治理與 風險管理		至2028年底，女性董事佔比超過28%	董事會中女性董事佔比22.2%	🕒
		獨立董事佔比33.3%	獨立董事佔比33.3%	✅
		至2028年底，無重大風險，90%風險事先防範	2025年未發生重大風險	🕒
商業道德和 合規		保持商業道德培訓100%覆蓋	商業道德培訓100%覆蓋	✅
		《員工廉潔保證書》簽署率100%	《員工廉潔保證書》簽署率100%	✅
		商業道德舉報處理率100%	開展腐敗舞弊行為獨立審計調查，商業道德相關舉報處理率100%	✅
信息安全與 隱私保護		重大信息安全洩密事件為0	重大信息安全洩密事件為0	✅
		重大信息系統故障事件為0	重大信息系統故障事件為0	✅
		業務連續性中斷事件為0	業務連續性中斷事件為0	✅
氣候變化 應對	 	2030年前實現自身營運碳達峰，2050年實現公司營運碳中和	溫室氣體（範圍一+範圍二，基於市場）排放強度相比2024年下降27.93%	🕒
		以2023年為基準年，至2030年平均每年碳排放（範圍一+範圍二）強度下降3%	溫室氣體（範圍一+範圍二，基於位置）排放強度相比2024年下降15.17%	✅
		至2026年底，低碳培訓全員參與率100%，低碳航班佔差旅行10%	低碳航班佔比50.5%	✅

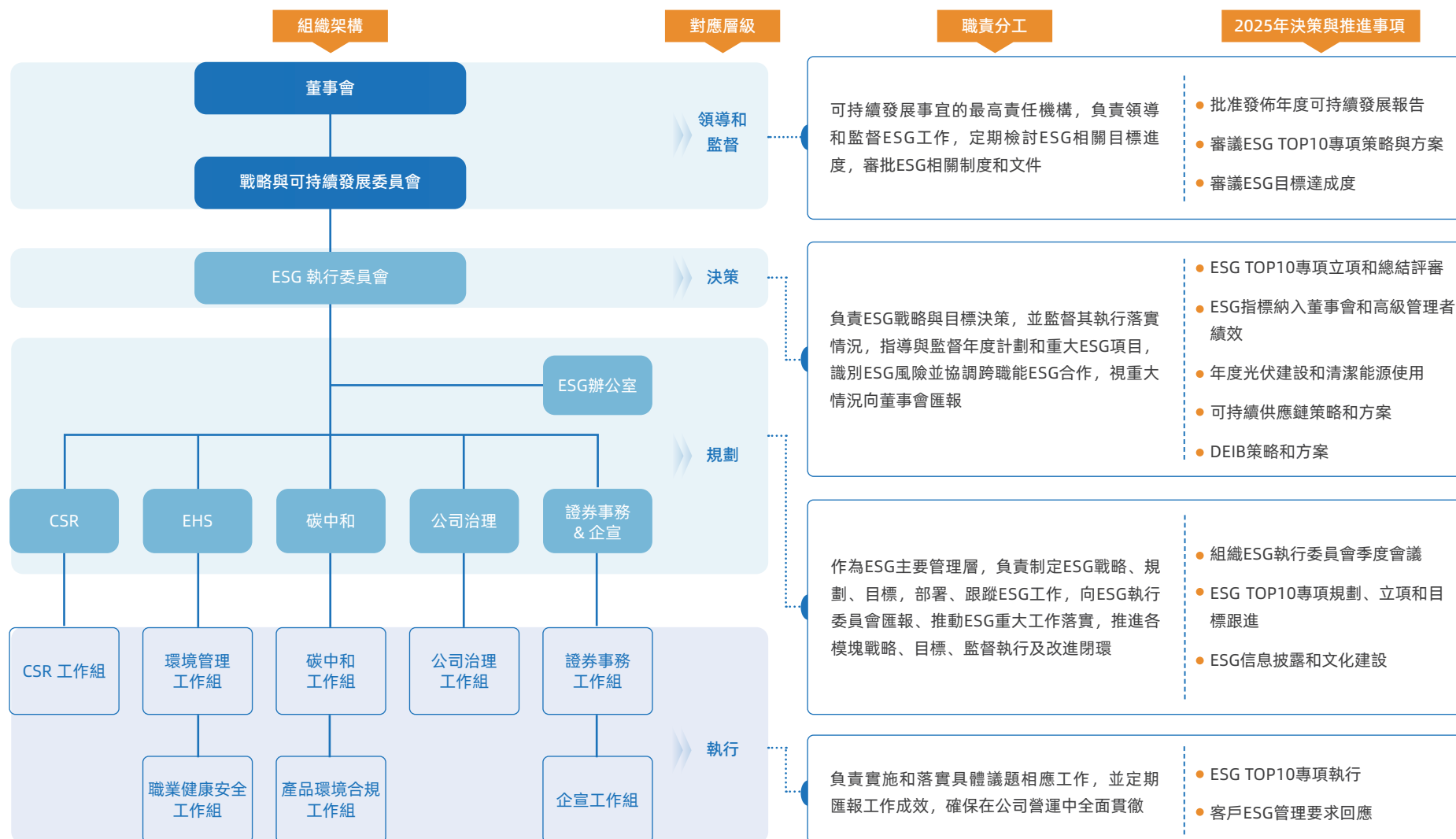
議題	UN SDGs 回應	相關目標	2025年進展	狀態
清潔技術 機遇	 	至2028年底，清潔能源替代率達40%	清潔電力佔比27.85%	⌚
		2024年至2028年清潔技術相關研發投入逐年上升2%	清潔技術投入9,638.52萬元，同比上升15%	☑
能源管理	  	2024年至2028年，自身營運環節通過節能舉措累計節能5億度	全年通過節能舉措節約的總電量為1.033億度	⌚
化學品安全	 	保持有害物質與化學品管理0違規、0異常、0事故	發生有害物質與化學品管理違規、異常和事故次數為0	☑
有害物質 管理	 	至2026年底，固體廢棄物負責任處置和回用率98%；有害廢棄物合規處置率100%	實現固體廢棄物回收利用率99.3%，危險廢棄物100%合規處置	☑
水資源管理	  	以2023年為基準，至2028年人均用水量平均每年下降5%	製造端人均用水率較2024年下降2.3%	⌚
人力資源 管理	  	為員工提供有競爭力的薪酬福利和價值實現平台，至2026年底獲得僱主品牌驗證Top Employer傑出僱主	獲得僱主品牌驗證 Top Employer傑出僱主	☑
		員工集體合同覆蓋率100%	員工集體合同覆蓋率100%	☑
		到2028年底，100%員工人均培訓時數達20小時	知識管理平台（KMS, Knowledge Management System）上線五國語言版本，人均培訓時長達29.77小時	☑

議題	UN SDGs 回應	相關目標	2025年進展	狀態
職業安全與健康	  	到2028年底，本質安全達成，0事故、0職業病/禁忌症、0火災爆炸事故	火災爆炸事故、職業病及工亡事故發生次數為0	☑
社區責任	   	積極參與社區建設、貢獻社區發展	公益項目投入539.12萬元 公司志願者1,052人	☑
產質量與安全	 	0客訴，0違規	5起質量相關客訴100%閉環 0違規	⌚
知識產權保護		到2026年底，維持全球有效專利3,200件	有效專利數3,569件	☑
爭議採購	 	持續保持衝突礦產盡調100%，至2028年通過第三方核查(IPSA)	針對一級物料供應商的衝突礦產調研覆蓋率達100%	⌚
可持續供應鏈	 	2024年至2028年，推動供應商通過節能舉措累計節能1.5億度	賦能並完成 70 家供應商碳盤查，推動供應商通過節能技改節能1.1億度電	⌚
	 	至2028年底，供應商CSR稽查達標率100%	簽訂包含環境和勞工要求條款的供應商比例為100%	☑
	 	至2028年，推動至少20家關鍵物料供應商承諾發放達到當地生活標準工資水平的工資	完成218家供應商年度培訓，培訓包含生活工資議題	⌚

ESG治理體系

華勤技術建立了由董事會領導和監督的「董事會-戰略與可持續發展委員會-ESG執行委員會-ESG辦公室和五大模塊」的四級可持續管理體系，由董事長、CEO擔任ESG執行委員會主席，董事、聯合創始人擔任執行委員和首席可持續發展官（CSO），深化可持續發展管理體系的貫徹與執行。

可持續發展管理架構



ESG運行機制



華勤技術已將ESG核心理念全面融入公司治理，構建覆蓋環境管理、供應鏈管理、商業道德、應對氣候變化、生物多樣性保護、勞工權益等關鍵領域的制度體系，並已於公司官網發佈，確保ESG管理有章可循、貫穿營運全流程。同時，公司高度重視以國際標準驅動管理提升，積極引入多項國際權威驗證標準並定期接受第三方審計，通過系統化驗證推動ESG管理規範化、精細化。

E

環境



政策與聲明

《華勤技術股份有限公司環境、健康和安全（EHS）管理政策》
 《華勤技術股份有限公司化學品管理政策》
 《華勤技術股份有限公司應對氣候變化政策》
 《華勤技術股份有限公司生物多樣性保護及零毀林政策》
 《南昌華勤科學碳目標制定承諾書》

驗證體系¹

ISO 14001環境管理體系驗證
 ISO 50001能源管理體系驗證
 ISO 14064-1組織層面溫室氣體驗證

S

社會



《華勤技術股份有限公司人權政策》
 《華勤技術生活工資承諾書》
 《華勤技術股份有限公司反歧視及反騷擾政策》
 《華勤技術股份有限公司供應商社會責任行為準則》
 《華勤技術股份有限公司負責任礦產採購政策》
 《華勤技術股份有限公司有害物質管控標準》
 《華勤技術股份有限公司有限責任礦產採購報告》

SO 9001質量安全管理體系驗
 IATF 16949汽車質量管理體系驗證
 ISO 45001職業健康安全管理體系驗證
 QC 080000有害物質管理系統技術標準驗證
 SA8000國際社會責任標準體系驗證

G

治理



《華勤技術股份有限公司董事會成員多元化政策》
 《華勤技術股份有限公司反腐敗與反商業賄賂政策》
 《華勤技術股份有限公司隱私政策》

ISO 27001信息安全管理體系驗證

¹驗證情況詳見後篇「體系證書總覽」。

ESG管理行動

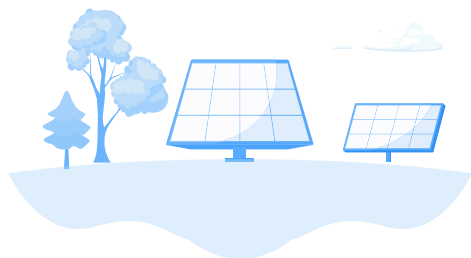
華勤技術已建立融合常態化溝通、專項議題管理與價值回饋的ESG信息披露與互動矩陣，旨在系統回應投資者、員工及監管方等多維關切。

ESG品牌聲譽

- 建立跨部門輿情閉環管理機制，常態化關注職工權益等關鍵議題，推動內部持續改進及管理水平提升

多層次ESG信息披露

- 每年發佈可持續發展報告，系統披露關鍵議題管理成果
- 官網設立可持續發展板塊，動態更新實踐亮點
- 主動參與並回應國際ESG評級，通過針對性ESG信息披露回應各方期待並利用外部反饋驅動內部持續改善



公司圍繞商業道德與合規、可持續供應鏈、職業健康與安全、綠色產品與設計、客戶關係等主題，持續完善覆蓋全員的ESG通識培訓及關鍵崗位的ESG專題培訓體系，為構建負責任、有韌性的商業模式提供人才保障與文化支撐。

培訓範疇	培訓內容 ¹	
商業道德與合規	《內控與合規宣講》 《出口管制合規培訓》	《築牢合規理念 深化內控管理》 《反壟斷與反不正當競爭合規培訓》
可持續供應鏈	《供應鏈風險管理》 《衝突礦產管理培訓》	《供應商CSR管理規範》 《全球供應鏈及BCM管理》
職業健康與安全	《安全教育培訓》 《互動體驗式安全培訓》 《環安風險與對策》	《生產安全應急準備》 《機械傷害安全》 《典型事故案例培訓》
綠色產品與設計	《產品環保管控應知應會》 《終端產品安全設計》	《液冷產品系統熱設計技術》
產質量與安全	《質量是命脈》 《質量管理團隊典型案例分享》	《六西格瑪賦能培訓》
客戶關係	《深化客戶服務價值：策略、技巧與實戰應用》 《經營有價值的客戶關係》	《如何與客戶有效溝通》

公司綜合考量ESG評級、重要性議題趨勢、客戶ESG要求以及內部規劃，開展全面的差距分析與議題優先順序評估，科學制定年度ESG TOP10專題，旨在聚焦關鍵短板、回應利益相關方期待，將戰略目標轉化為可執行、可衡量的年度行動，集中資源實現重點突破。報告期內，董事會持續跟進ESG TOP10專題實施情況，監督碳排放強度、資源利用效率、可持續供應鏈等關鍵領域的專項目標達成情況。

¹課程節選，更多內容持續更新。




ESG十大專項管理進展

範疇	專項名稱	核心指標	進展情況
 環境	綠色營運專項	低碳航班出行佔機票訂單總量≥50% 建成集團綠色出行積分平台	低碳航班出行佔機票訂單總量的 50.5% 平台完成開發，處於測試階段
	清潔變革專項	通過節能項目年度節電1億度 自有園區光伏項目建設 節能設計評估流程和基線設置	2025年節能1.033億度 自有園區新增4處，合計7.5MW，越南園區光伏項目完成可行性評估 完成24項基線和評估流程
	水資源效率提升專項	以2024年為基線，本年度製造端人均用水量下降5%	製造端人均用水量下降2.3%
	廢棄物資源效率提升專項	三家模廠固廢回收利用率≥98% 有害廢棄物合規處理率100%	三家模廠固廢回收利用率均達98% 三家模廠有害廢棄物合規處置率均達100%
 社會	勞動用工合規專項	客戶審核、第三方審核一次通過	客戶審核、第三方審核一次通過
	海外ESG/CSR管理與賦能	建立海外合規管理體系，推進當地驗證	VMI CSR管理完成首輪風險評估 完成11門CSR管理賦能課程
	僱主品牌建設專項	DEI僱主品牌管理提升 人力資源領域ESG相關指標體系和數據治理	獲得HR flag DEI獎、TOP Employer驗證兩大獎項 完成HR領域指標體系和數據治理
	可持續供應鏈專項	完成70% AVL供應商CSR審核及賦能 衝突礦產調查回覆率100% 供應商節能4,000萬度 TOP70(採購額60%) 供應商碳排放數據管理和賦能	完成257家AVL供應商CSR賦能與管控 衝突礦產調查回覆率100% 賦能並完成70家供應商碳盤查，總計節能1.1億度電，分配給華勤技術的節能量1,600萬度
 治理	ESG評級與榮譽	提升ESG內部管理水平，積極參與MSCI、CDP、CSA、EcoVadis等ESG評級	獲得多項ESG榮譽獎項 ESG相關評級成果顯著提升
	ESG信息披露管理	上市公司信披評級A級 ESG相關內容外宣矩陣規劃和實施	獲得上市公司信披A級 外宣矩陣ESG相關內容宣發率90%

利益相關方溝通

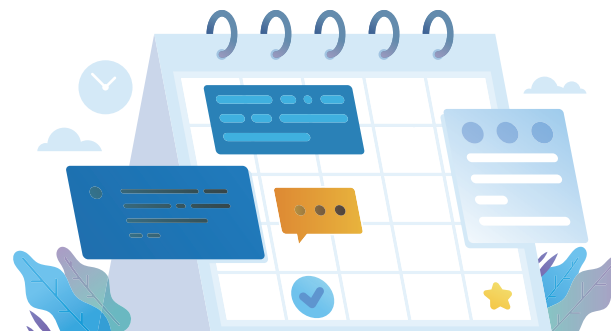
公司通過線上線下調研等多種渠道，保持與各類利益相關方的透明、及時和有效溝通，積極回應其在ESG領域的關注點與期望。公司設立esg@huaqin.com郵箱用以專門收集利益相關方的意見和反饋，由專人負責及時回覆與跟進。

利益相關方	股東及投資者	公司管理者	政府及监管机构	客户
關注議題	<ul style="list-style-type: none"> ESG治理 公司治理和風險管理 知識產權保護 	<ul style="list-style-type: none"> 氣候變化應對 ESG治理 公司治理與風險管理 商業道德和合規 	<ul style="list-style-type: none"> 商業道德與合規 爭議採購 清潔技術機遇 生物多樣性保護 	<ul style="list-style-type: none"> 技術研發與創新 產質量量與安全 信息安全與隱私保護 成就客戶
溝通方式/頻率	<ul style="list-style-type: none"> ESG信息披露（每年/不定期） 季報/半年報/年報信息披露（定期） 股東會（每年/不定期） 投資人說明會（每季度） 華勤技術投資者關係公眾號（即時） 上證E互動（即時） 現場調研（不定期） 電子郵件與網絡線上交流（即時） 業績說明會（定期） 投資者開放日活動（每年） 	<ul style="list-style-type: none"> 定期會議（雙周/每季度） 電話/郵件溝通（不定期） 一對一面談（不定期） 	<ul style="list-style-type: none"> 座談會（不定期） 政策諮詢（不定期） 說明會/公聽會/研討會（不定期） 現場調研（不定期） ESG信息披露（每年） 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶拜訪（不定期） 季度業務審查（QBR, Quarterly Business Review）會議（每季度） 客戶滿意度調查（每年） 郵箱與電話溝通（即時）
議題進展	<ul style="list-style-type: none"> 建立多元溝通渠道，與投資者深入交流 推動董事會成員多元化、專業性和獨立性 制定短中長期ESG目標，推進ESG TOP10專項 將ESG風險融入公司風險框架，開展評估定級與分類管理 	<ul style="list-style-type: none"> 制定短中長期ESG目標，推進ESG TOP10專項 完善三級風控合規體系，識別新興風險並制定應對策略 	<ul style="list-style-type: none"> 策劃「雙碳」路線圖與行動計劃 將清潔技術變革納入公司戰略，積極佈局清潔能源轉型 開展生物多樣性影響評估 連續五年作為RMI會員，遵循OECD和RBA指導方針，開展衝突礦產管理 	<ul style="list-style-type: none"> 制定合理的有害物質管控清單和削減計劃，逐年推行削減 前瞻性佈局覆蓋研發設計、生產製造、質量控制及供應鏈的全棧核心技術，回應客戶多元需求 建立覆蓋產品全生命週期的質量管理體系，深度融合研發、物料、生產、管理及IT系統 客戶信息安全與隱私保護 開展滿意度調查，針對反饋內容通過VOC系統跟蹤閉環

利益相關方	 員工	 合作夥伴與行業協會	 公眾與媒體
關注議題	<ul style="list-style-type: none"> • 勞工權益保護 • 人力資源管理 • 職業健康與安全 	<ul style="list-style-type: none"> • 信息安全與隱私保護 • 可持續供應鏈 • 爭議採購 • 行業引領與合作 	<ul style="list-style-type: none"> • 社區責任
溝通方式/頻率	<ul style="list-style-type: none"> • 面對面交流（每年） • 訪談（不定期） • 電話/郵件/內部溝通軟件（即時） • 意見反饋信箱（即時） • 員工活動（不定期） • 員工滿意度調查（每年）與敬業度調查（每兩年） • 工會/職工代表大會（每年） 	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商現場稽查（每年） • 供應商問卷調查與承諾書（每年） • 供應商大會（每年） • 行業研討會（不定期） • 行業展會/論壇（不定期） • 合作研究（不定期） 	<ul style="list-style-type: none"> • 新聞發佈會（不定期） • 公司網站/媒體（即時） • 郵箱與電話溝通（即時） • 季報/半年報/年報信息 • 披露（定期） • ESG信息披露（每年）
議題進展	<ul style="list-style-type: none"> • 多元溝通渠道，開展滿意度與敬業度調查 • 完善員工權益保護稽核體系，通過DEIB專項戰略構建多元共融人才生態 • 定期開展RBA審核並持續改進，依據ILO原則制定《生活工資管理程序》，建立健全薪酬管理與績效管理體系 • 搭建覆蓋全員的知識管理平台（KMS, Knowledge Management System），設計清晰的晉升路徑與系統的評估反饋機制 • 落實工傷管理、職業病防治、安全隱患防護舉措，推進安全能力建設 	<ul style="list-style-type: none"> • 新設針對供應商減碳的專項工作 • 構建覆蓋准入、履約、評價、風控與退出的全流程可持續採購體系，開展供應商CSR稽查 • 推進供應商可持續發展表現評優項目，強化供應商ESG宣貫賦能 • 衝突礦產管理要求貫穿採購、生產、驗收全環節，強化管理及追溯機制 • 參與高平行業交流、推動產學研深度融合及行業標準建設 	<ul style="list-style-type: none"> • 推進碳管理數位化工具，賦能價值鏈碳管理 • 固體廢棄物源頭分類處置、零埋 • 用水風險分析，採用節水設備，宣傳節水意識 • 聚焦「教育助學、環保減碳、鄉村振興與應急賑災」四大公益領域，回饋社會

重要性議題分析

華勤技術每年開展重要性議題的調研與分析。報告期內，公司構建並完善雙重重要性評估流程。在廣泛收集利益相關方意見的基礎上，結合財務視角對ESG因數的影響與依賴路徑進行系統識別與評估，最終形成公司年度重要性議題矩陣。



雙重重要性議題識別與管理優化流程



雙重重要性評估流程

影響重要性評估結果

我們通過發佈重要性議題調研問卷，邀請利益相關方從「影響程度」維度，就ESG議題對企業價值鏈ESG影響進行評估。本次調研共回收有效問卷352份，覆蓋股東與投資者、董事會及管理層、政府及監管機構、客戶、員工、供應商及合作夥伴、公眾與媒體及其他利益相關方等8類群體。同時，公司也從資本市場評級所反映的風險敞口，以及內部專家團隊的獨立研判視角出發，對這些議題所受外部衝擊的影響程度進行等級評價。

影響重要性議題判定過程

重要性等級評估

綜合考慮影響規模、範圍及可補救性，根據1-5分的評分等級，評定各議題：

- 1 非常不重要，即影響極小，無需披露
- 2 不重要，即影響較小，不必要披露
- 3 重要性一般，即影響一般，有一定必要披露
- 4 重要，即影響較大，必要披露
- 5 非常重要，即影響重大，非常有必要披露

計算與判定過程

- 計算各議題得分均值
- 取中位數為重要性閾值，中位數以上的議題為具有影響重要性的議題

財務重要性評估結果

我們通過對16個相關部門開展調研，總計回收57份問卷，初步評估各議題對公司財務狀況構成風險的可能性與潛在影響程度。經公司ESG執行委員會研討並參考第三方專家意見，最終確定財務重要性議題的分析結果。

財務重要性議題判定過程

重要性等級評估



風險/機遇影響程度：
幾乎無影響 <100萬元

風險/機遇可能性：
幾乎不可能：可預期的未來不會發生，發生概率0-20%



風險/機遇影響程度：
輕微 100萬元-500萬元

風險/機遇可能性：
不太可能：具有很小的可能性發生，發生概率20%-40%



風險/機遇影響程度：
中 500萬元-1000萬元

風險/機遇可能性：
可能：是否發生存在明顯的不確定性，發生概率40%-60%



風險/機遇影響程度：
重大 1000萬元至1億元

風險/機遇可能性：
很可能：可預期的會在未來發生，概率為60%-80%



風險/機遇影響程度：
極端 ≥1億元

風險/機遇可能性：
已經發生或發生概率80-100%

計算與判定過程

- 取各議題機遇和風險中最大值代表其財務重要性，取中位數為重要性閾值，中位數以上的議題為具有財務重要性的議題。

風險/機遇=可能性 × 影響程度

雙重重要性評估結果

影響重要性議題



- 勞工權益保護
- 產質量量與安全
- 人力資源管理
- 可持續供應鏈
- 信息安全與私隱保護
- 氣候變化應對
- 公司治理與風險管理
- 職業健康與安全
- 爭議採購
- 廢棄物與循環再生
- 有害物質管理
- 商業道德和合規

財務重要性議題

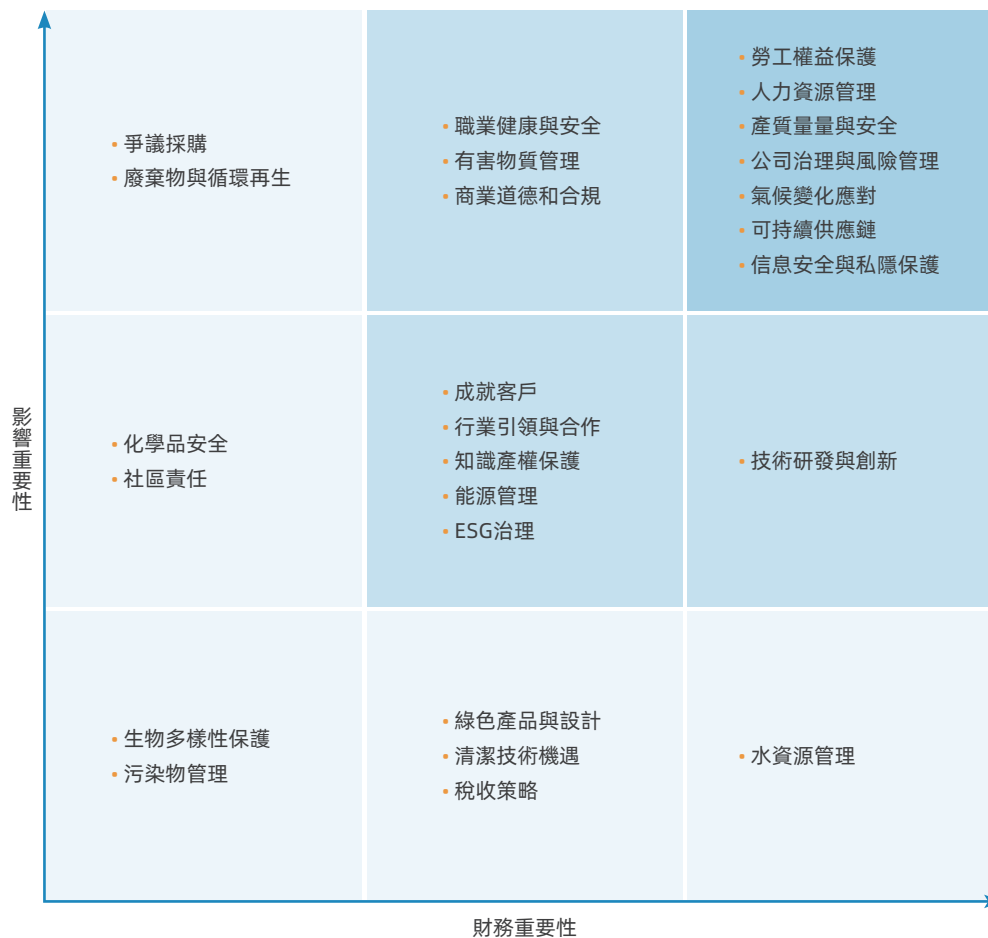


- 勞工權益保護
- 產質量量與安全
- 人力資源管理
- 可持續供應鏈
- 技術研發與創新
- 信息安全與私隱保護
- 氣候變化應對
- 公司治理與風險管理
- 水資源管理

雙重重要性議題



- 勞工權益保護
- 產質量量與安全
- 人力資源管理
- 可持續供應鏈
- 信息安全與私隱保護
- 氣候變化應對
- 公司治理與風險管理



雙重重要性矩陣

ESG議題風險與機遇影響評估與應對¹

● 風險因數 ● 機遇因數

重要性議題	風險/機遇因數	衝擊環節	衝擊對象	財務影響指標	影響衝擊評估
能源管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 能源價格上漲，影響企業營運 ● 通過系統性能源管理，實現長期營運成本節約 	生產製造	營運環節	營運成本	短期：電力、燃料等能源成本波動上升，直接推高營運成本 中期：能源價格波動持續，企業需加大節能改造與能源管理投入，優化能源結構 長期：能源成本結構發生變化，低碳能源佔比提升，持續投入清潔能源與能效技術成為降本關鍵
綠色產品和設計	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶和法規要求對綠色產品需求增加 ● 提前佈局綠色產品研發與設計，獲得商業機遇 	生產製造 產品研發與設計	客戶 採購與供應鏈	研發費用 生產成本	短期：綠色產品需求增加，企業需投入更多資源支持產品設計與轉型 中期：綠色設計成為產品開發基礎要求，研發投入持續增加，綠色產品逐步規模化 長期：綠色產品成為市場主流，企業需持續開展技術創新以滿足更高環保標準與客戶要求
廢棄物與迴圈再生	<ul style="list-style-type: none"> ● 廢棄物處理不當 ● 建立高效的廢棄物分類、回收與資源化體系 	生產製造 社會聲譽	營運環節	營業淨利 營運成本	短期：廢棄物處置不當可能引發環境合規風險，產生罰款及額外處置成本 中期：監管趨嚴推動企業完善廢棄物分類與資源化體系，營運成本階段性上升 長期：迴圈利用體系成熟，資源化水平提升，有助於降低長期處理成本並改善企業聲譽
氣候變化應對	<ul style="list-style-type: none"> ● 極端天氣事件頻發、相關政策法規日益嚴格 ● 完善的氣候變化應對舉措有效控制營運中斷風險 	生產製造	供應商 營運環節 客戶	營業淨利 營運成本	短期：極端天氣可能導致生產中斷，增加設備維護及營運成本，並帶來收入波動 中期：氣候相關政策趨嚴，企業需持續投入減排與適應性措施，增加合規與營運成本 長期：氣候政策與市場機制進一步完善，低碳轉型成為長期要求，企業需持續優化營運模式以應對系統性風險
水資源節約	<ul style="list-style-type: none"> ● 局部地區水壓力大，政府出臺監管措施導致供水出現限制 ● 投資節水技術和水循環系統，降低用水成本 	生產製造 上游採購 品牌聲譽	政府 營運環節 供應商 客戶	生產成本 營業淨利	短期：局部地區水資源緊張可能導致供水不穩定，影響生產連續性 中期：水資源監管加強，企業需加大節水技術與迴圈利用投入，增加階段性成本 長期：水資源約束常態化，水迴圈與高效利用體系成為保障生產穩定與成本控制的重要手段
化學品安全	<ul style="list-style-type: none"> ● 化學品發生洩漏等事故，威脅職業健康安全、造成環境影響 ● 完善的化學品全生命週期管理體系，減少相關事故發生 	生產製造 社會聲譽	營運環節	營運成本 營業淨利 行政處罰	短期：化學品洩漏等突發事件將增加應急處置成本，並可能引發監管處罰 中期：化學品管理要求趨嚴，企業需持續完善全生命週期管理體系，增加合規與管理投入 長期：化學品事故可能對員工健康及環境造成長期影響，帶來醫療支出、賠償成本及聲譽風險

¹ 議題庫較上年度變化：（1）新增生物多樣性保護議題，提高企業對生態友好產品的關注；（2）新增稅收策略議題，提高企業稅收透明度；（3）客戶關係議題調整為成就客戶議題，拓展議題內涵；（4）風險管理議題調整為公司治理與風險管理議題，拓展議題內涵

重要性議題	風險/機遇因數	衝擊環節	衝擊對象	財務影響指標	影響衝擊評估
有害物質管理	<ul style="list-style-type: none"> 產品中有害物質未達到環保標準 建立有害物質管控體系，滿足法規政策及客戶要求，規避潛在處罰與召回成本 	生產製造 客戶使用	營運環節 用戶 客戶	營運成本 營業淨利	短期：產品未滿足環保或市場准入要求，可能引發客戶罰款或退貨風險 中期：法規與客戶標準持續升級，企業需增加檢測與合規投入 長期：有害物質管控不足將影響產品市場准入能力及客戶合作穩定性
清潔技術機遇	<ul style="list-style-type: none"> 區域政策壓力和市場趨勢要求企業投資研發提升能效等設備 主動投資研發清潔技術，有效降低自身營運的能耗與排放成本 	生產製造 產品研發與設計	客戶 採購與供應鏈	研發費用 生產成本	短期：需投入研發資源與人才開展清潔技術佈局與應用 中期：清潔技術逐步規模化應用，有助於降低能耗與排放成本 長期：持續技術投入將增強企業市場競爭力與低碳發展能力
污染物管理	<ul style="list-style-type: none"> 污染物排放不達標 實施污染物排放管理項目，確保排放達標並逐步減排 	生產製造 客戶使用	營運環節 用戶 客戶	營運成本 行政處罰	短期：污染物排放不達標可能導致行政處罰及合規成本增加 中期：排放標準趨嚴，需持續優化污染治理技術與管理體系 長期：污染物管理水平將直接影響企業環境績效及長期營運成本
生物多樣性保護	<ul style="list-style-type: none"> 生態保護法規趨嚴客戶及市場對生態友好產品的關注 積極採取生物多樣性保護行動，確保對潛在合規風險的有效控制 	生產製造 社會聲譽	營運環節 政府 客戶	營運成本 行政處罰 訴訟成本	短期：生態保護要求提高，可能增加合規與監測成本，並帶來項目延遲風險 中期：需將生物多樣性納入營運管理體系，強化風險識別與控制 長期：良好的生物多樣性管理有助於提升企業聲譽並降低環境修復與訴訟風險
勞工權益保護	<ul style="list-style-type: none"> 侵犯員工人權 構建尊重人權、公平公正的工作環境，滿足各營運地法律法規要求 	生產製造 社會聲譽	營運環節 政府 客戶 員工	營運成本 行政處罰	短期：違反勞工法規可能導致行政處罰及合規風險 中期：勞工標準提升，企業需持續完善用工管理與員工權益保障機制 長期：勞工問題將對企業品牌形象及國際業務拓展產生持續影響
人力資源管理	<ul style="list-style-type: none"> 人才發展渠道不暢通 建立完善的人才培養與職業發展體系，有效吸引、保留和激勵核心人才 	生產製造 社會聲譽	營運環節 員工	營運成本	短期：職業發展通道不暢可能導致員工滿意度下降及流失風險 中期：需持續優化人才培養與激勵機制，提升組織穩定性 長期：人才競爭加劇，企業人力資源管理能力將直接影響生產效率與聲譽

重要性議題	風險/機遇因數	衝擊環節	衝擊對象	財務影響指標	影響衝擊評估
職業健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> 職業病及工作安全問題 打造完善的EHS管理體系，減少工傷事故的發生 	生產製造 社會聲譽	營運環節 員工	營運成本	短期：存在工傷事故發生風險，增加營運成本 中期：需持續完善EHS管理體系，降低事故發生頻率 長期：職業健康與安全水平將影響員工穩定性及生產連續性
產品品質與安全	<ul style="list-style-type: none"> 產品出現品質與品質問題 持續完善產品品質管理體系與召回程序，鞏固客戶信任 	生產製造 客戶使用 社會聲譽	用戶 客戶	營業淨利	短期：產品品質問題可能引發客戶投訴、罰款或召回 中期：需持續優化品質管理體系以滿足客戶與法規要求 長期：品質與安全問題將影響品牌信譽、客戶留存及收入穩定性
技術研發與創新	<ul style="list-style-type: none"> 未洞察技術發展趨勢、及時開發 前瞻性佈局前沿技術研發，推出更具競爭力的創新產品與服務 	產品研發	營運環節	折舊與攤銷	短期：技術儲備不足可能削弱客戶開發能力與市場競爭優勢 中期：需持續加大研發投入，提升產品創新能力 長期：技術創新能力將直接決定市場份額及盈利能力
行業引領與合作	<ul style="list-style-type: none"> 錯過前沿標準與要求 積極參與或主導行業標準制定 	夥伴合作	友商 客戶	營業淨利	短期：未參與行業標準制定可能降低客戶合作機會 中期：需加強產業鏈合作與標準話語權建設 長期：行業影響力將決定企業市場地位及長期盈利能力
成就客戶	<ul style="list-style-type: none"> 未及時提供客戶所需的產品與技術服務 建立客戶需求深度洞察與快速回應機制，提供高品質的的產品與服務 	客戶使用 社會聲譽	用戶 客戶	營業淨利	短期：客戶需求回應不足可能導致滿意度下降與客戶流失 中期：需完善客戶服務與快速回應機制 長期：客戶關係穩定性將直接影響營運成本與收入增長
可持續供應鏈	<ul style="list-style-type: none"> 供應鏈不穩定 供應鏈風險/構建透明/有韌性且負責任的供應鏈體系 	生產製造 自然環境 社會聲譽	生產製造 客戶使用	營業淨利 營運成本	短期：供應鏈中斷可能導致生產停滯 中期：需加強供應鏈風險管理與多元化佈局 長期：環境與社會因素將持續影響供應穩定性與成本結構
爭議採購	<ul style="list-style-type: none"> 爭議採購產生訴訟案件 建立嚴格的原材料溯源體系和負責任的採購政策 	生產製造 社會聲譽	生產製造 客戶使用	營業淨利 營運成本	短期：爭議採購可能引發訴訟及財務損失 中期：需完善溯源與責任採購體系以降低風險 長期：採購合規性將影響市場准入與客戶合作穩定性

重要性議題	風險/機遇因數	衝擊環節	衝擊對象	財務影響指標	影響衝擊評估
社區責任	<ul style="list-style-type: none"> 未及時滿足社會期望 積極開展與業務相關的社區投資與公益項目，構建和諧的社區關係 	社會聲譽	夥伴合作	品牌價值	短期：未及時回應社會關切可能引發負面輿情 中期：需加強社區溝通與公益投入 長期：社會聲譽將持續影響品牌價值
公司治理與風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 未妥善識別與評估所有潛在風險 治理流程架構運行合理性 	企業營運 監管機構 投資者關係	營運環節 企業融資	營運成本 品牌價值 市場融資	短期：治理機制不完善可能導致融資受阻及風險事件增加 中期：需持續優化風險識別與管理體系 長期：治理水平將影響資本市場表現及融資能力
商業道德和合規	<ul style="list-style-type: none"> 腐敗與合規問題發生 根植商業道德與合規文化，防範法律與聲譽風險 	企業營運 監管機構 投資者關係	營運環節	品牌價值 營運成本 市場融資	短期：合規問題可能引發訴訟及處罰成本 中期：需強化合規文化與內部控制 長期：道德風險將影響投資者信任及企業聲譽
ESG治理	<ul style="list-style-type: none"> 忽視ESG理念融入，利益相關方溝通不足 ESG治理流程合理，高效積極的ESG信息披露 	企業融資 品牌價值	融資機構 投資者	市場融資	短期：ESG管理不足可能導致資本市場評價下降 中期：需完善ESG治理架構與信息披露體系 長期：ESG表現將直接影響融資能力與企業價值
知識產權保護	<ul style="list-style-type: none"> 失去專利保護 完善的知識產權保護管理體系 	市場競爭	友商	營運成本	短期：知識產權訴訟產生費用 中期：需加強專利佈局與保護機制 長期：知識產權能力將影響技術競爭力與業務拓展
信息安全與隱私保護	<ul style="list-style-type: none"> 網絡安全和數據外泄事件 全面的信息安全與隱私保護風險管控機制與舉措 	企業營運 社會聲譽	營運環節 用戶 客戶	營運成本 財務損失	短期：信息洩露導致公司經營損失或財務損失 中期：需持續提升網絡安全防護與數據管理能 長期：數據安全事件將對企業聲譽及財務狀況產生持續影響
稅收策略	<ul style="list-style-type: none"> 稅務稽查與處罰風險、投資者與公眾對稅收透明度的要求提高 提升稅務管理水平，確保納稅合規、透明 	監管 投資者關係	股東與投資者 監管機構 社會聲譽	財務損失	短期：稅務合規與諮詢費用增加 中期：需持續提升稅務管理能力與透明度 長期：透明合規的稅收策略有助於提升投資者信任並降低爭議風險



02

科學治理

華勤技術堅守合法合規經營，維護公平、正義、共榮的商業秩序，推行高效、健全的治理體系，踐行商業道德與反腐敗，保障數據安全，持續提高治理透明度與履責能力，讓正確的事持續發生。

+ 議題回應

- 公司治理與風險管理
- 商業道德和合規
- 信息安全與隱私保護
- 稅收策略

+ 本章所回應的SDGs

 <p>5 性別平等</p>	 <p>16 和平、正義與強大機構</p>	 <p>17 促進目標實現 夥伴關係</p>
---	--	---

強化企業治理

華勤技術構建並持續優化公司治理架構和職能，積極履行信息披露責任，為風險抵禦和長期價值創造奠定堅實治理基礎。

治理

我們嚴格遵循《中華人民共和國公司法》《中華人民共和國證券法》《上海證券交易所股票上市規則》等法律法規。2025年，我們修訂《董事會議事規則》《股東會議事規則》《獨立董事工作制度》等制度，進一步規範權力機構、決策機構與管理層之間的權責。

公司治理架構

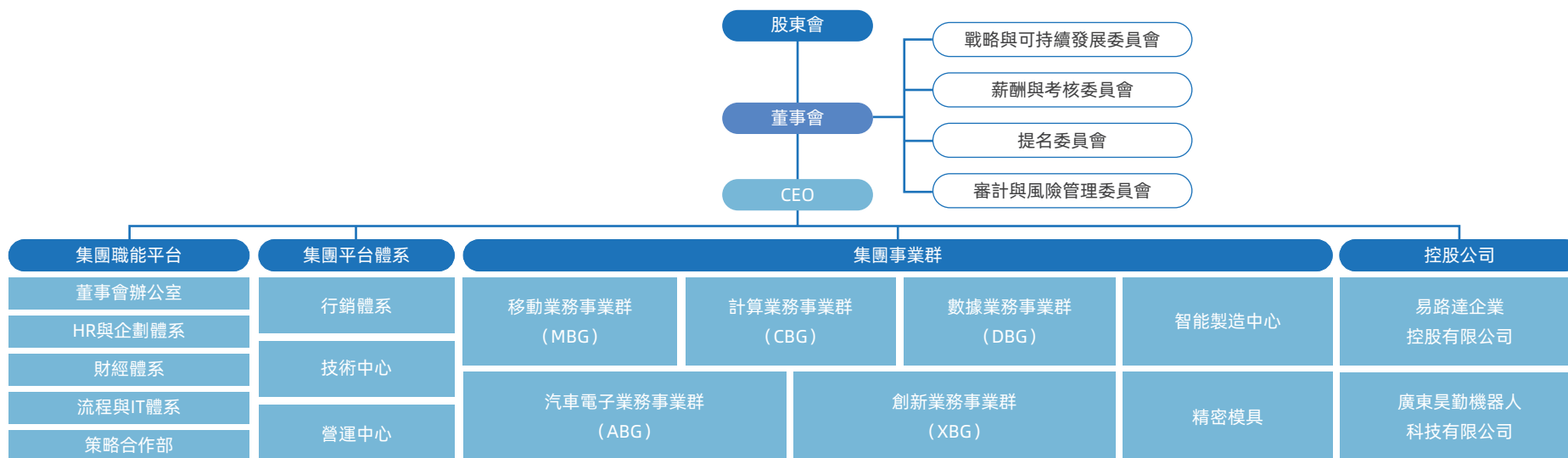
2025年，公司修訂《公司章程》並由股東會批准，依法取消監事會，由審計與風險管理委員會行使監事會的職權。公司股東會負責審議和決策公司重大事項，包括批准《公司章程》的修改、董事會成員的任免及其報酬和支付方法¹。

董事會獨立性

2025年，我們修訂《獨立董事工作制度》，對獨立董事的任職條件和獨立性要求做出明確規定，明確獨立董事最多在三家境內上市公司擔任獨立董事。獨立董事均簽署了《獨立董事候選人聲明與承諾》，逐年進行獨立性自查，董事會每年對在任獨立董事出具獨立性自查情況的專項報告。

董事會多元化

我們公開發佈《董事會多元化政策》，依據公開、公正、公平的程序進行董事會成員提名與選舉工作，在董事提名過程中堅持多元化導向，包括但不限於性別、種族或民族、國籍、年齡、文化及教育背景、地區、專業經驗、技能、知識和服務任期及其他監管要求，以彙聚廣泛視角與智慧。



公司治理架構

¹關於公司治理架構及其運作機制的完整信息，詳見本公司《2025年年度報告》。

董事會績效評估

我們每年通過股東會對董事會的規範性和實效性表現進行評估，審議《年度董事會工作報告》，結果作為優化董事會結構、提升治理能力的重要依據，確保董事會持續高效運作。

董事會成員組成

公司董事會下設立戰略與可持續發展委員會、薪酬與考核委員會、提名委員會、審計與風險管理委員會4個專業委員會，協助董事會履行決策和監控職能。專業委員會成員提名選舉過程中，公司會綜合考慮主任委員及成員過往產業經驗、風險管理經驗、會計或財務管理專業背景等，以充分發揮其專業能力。

董事會成員構成¹

姓名	性別	年齡	學位	職務	學業背景及產業經驗	戰略與可持續發展委員會	薪酬與考核委員會	提名委員會	審計與風險管理委員會
邱文生	男	53	碩士	董事長、總經理	通信行業軟件研發與管理	主任委員			
崔國鵬	男	50	碩士	副董事長	通信行業軟件研發與管理	委員			
吳振海	男	55	碩士	董事、副總經理	通信行業軟件研發與管理			委員	
陳曉蓉	女	55	EMBA	董事	通信行業供應鏈及人力資源管理		委員		委員
奚平華	女	53	碩士	董事、財務負責人	企業管理、財務管理				
鄧治國	男	49	碩士	董事、副總經理	通信行業軟件技術工程				
胡賽雄	男	59	學士	獨立董事	企業管理、通信行業軟件研發與產品管理		主任委員	委員	
黃治國	男	49	碩士	獨立董事	企業風險管理、人力資源管理		委員	主任委員	委員
餘方	男	51	博士	獨立董事	財務管理、風險管理	委員			主任委員

¹董事會選舉週期為三年一次，按每位候選人單獨選舉的程序進行；各董事背景、其他單位任職情況等詳細信息詳見本公司《2025年年度報告》。

影響、風險與機遇管理

2025年，我們通過利益相關方調研、訪談，識別分析與公司治理有關的內外部影響、財務風險和相關機遇，分析流程詳見本報告推動可持續管理-重要性議題分析章節。

影響



公司的治理有效性影響股東權益，包括不限於決策權、知情權、收益權等，通過強化董事會多元化、獨立性提升治理能效，通過關聯交易管理、高管績效薪酬掛鉤等方式，加強管理層與公司長期價值及股東利益緊密聯結的激勵與約束。

風險



公司在全球營運過程中，面臨不同國家之間法律法規的合規要求，需要通過強化董事會治理能力和完善治理體系，保障全球業務穩健和可持續發展。

機遇



多元化的專業構成、獨立的監督職能以及前瞻性的風險研判有助提升決策的科學性與監督的有效性。同時，通過股權激勵可深度綁定核心人才利益，有效的市值管理能穩定並提升公司價值。

戰略

公司通過持續完善制度體系、強化執行監督以及將ESG與治理關鍵績效納入考核等多種策略協同發力，將治理要求轉化為具體的管控行動與績效目標，以系統化管控治理風險、主動把握發展機遇。

關聯交易與利益衝突

2025年，我們修訂《關聯交易管理制度》，保障公司與關聯方所發生關聯交易的合法性、公允性、合理性，充分保障股東、特別是中小股東和公司的合法權益。公司規定董事會、股東會就關聯交易表決時，與關聯人有任何利害關係的董事及關聯人均需迴避表決，避免利益衝突可能對判斷力或獨立性產生影響。

此外，我們建立了管理層與公司長期價值及股東利益緊密聯結的激勵與約束機制，在CEO的可變薪酬中，5%掛鉤市值增長率，薪酬中包含股份支付的費用，旨在超越短期財務指標，推動CEO的戰略決策與股東等利益相關方的長期利益一致。

高管薪酬管理

2025年，我們修訂《董事和高級管理人員薪酬管理制度》，構建科學有效的激勵約束機制，保障董事及高管高效履職。高管薪酬由基本薪酬、績效薪酬及中長期激勵構成，並引入薪酬追索扣回政策，針對財務重述、不當行為等情形，可取消未行權股票期權、追回已發獎金，防範違規行為帶來的潛在損失。

公司將董事會及高管薪酬與可持續發展指標深度掛鉤，實行「正向激勵、負向扣減」雙向考核機制。董事會層面，ESG考核聚焦「合規與風險管理」及「信息安全」，涵蓋工作推進、合規審計、信息安全整改與事件等四項指標，以加減分方式影響季度績效；高管層面，ESG考核指標包括年度專項達成率、關鍵議題目標完成度、客戶表揚與投訴等，權重為5%；業務層面，ESG考核涵蓋風險管理、清潔能源轉型、可持續供應鏈、勞工權益、職業健康安全等，佔季度績效權重超20%。未來，公司將根據實際情況持續優化ESG與薪酬的掛鉤機制，逐步完善覆蓋全管理層的ESG績效考核體系。

報告期內，公司制定《2025年限制性股票激勵計劃》，激勵對象涵蓋董事、高級管理人員、中高層管理人員、核心骨幹人員，旨在將個人利益與公司長遠發展深度綁定，充分激發核心人才的積極性與創造力。

指標與目標

我們制定董事會履責、多元化等長期目標，以會議召開次數、成員出席率、獨立董事及女性董事佔比等定量指標為抓手，持續評估公司治理成效。

目標	2025年進展
至2028年底，女性董事佔比超過28%	進行中
至2028年底，獨立董事佔比33.3%	已達成

關鍵績效

2025年

報告期內，召開股東會會議		董事會會議			
3 次		10 次			

獨立董事 專門會議	薪酬與考核 委員會會議	提名委員會 會議	戰略與可持續發展 委員會會議	審計與風險 委員會會議
4 次	5 次	2 次	3 次	5 次

各董事會、委員會會議平均出席率均為

100%

關鍵績效

2025年

2025年，董事會成員**9**人，

獨立董事 3 人	佔比 33.33%	
專業人士 4 人	佔比 44.44%	
女性董事 2 人	佔比 22.22%	
執行董事 6 人	佔比 66.67%	
具有通信行業 背景的董事 6 人	佔比 66.67%	

投資者權益保護

華勤技術嚴格遵守法律法規，保障股東權利，構建全方位的投資者權益保護體系，樹立市場信譽，以期贏得來自廣大投資者的廣泛信任。

保障股東權利

我們平等對待所有股東，保障股東特別是中小股東參與公司重大決策的權利。每年召開一次年度股東會，並根據需要及時召開臨時股東會。我們重視股東獲得分紅和剩餘財產分配的權利，制定《募集資金管理制度》《市值管理制度》，通過穩健的財務政策和積極的市值管理，為股東創造長期、穩定的回報。

信息披露與溝通機制

公司修訂《信息披露管理辦法》《投資者關係管理制度》等管理制度，通過多種溝通渠道，及時發佈公司經營動態、財務、可持續發展等關鍵信息，以透明高效的雙向溝通機制向投資者傳遞公司價值，保證所有公開信息真實、準確、完整、及時，不存在虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏，保障投資者的知情權和監督權。報告期內，公司未進行任何遊說、利益代表或類似捐款活動。

關鍵績效



2025年

2025年，公司開展投資者開放日活動

2場

策略會

89場

反路演

305場

月度調研

7場

業績說明會

3場

接獲投資者電話和郵件諮詢

450餘次

上證e互動答疑

76次

發佈市場洞察&產業動態

96篇

發佈公司動態

94篇

憑藉在信息披露規範性、投資者交流透明度及公司治理水平等方面的突出表現，榮獲上市公司信息披露工作最高評價「A級」評級



案例

華勤技術2025年度投資者交流日

2025年12月12日，華勤技術2025年度投資者交流日上，二百餘位投資者現場參與，公司董事長、CEO邱文生等高管出席，通過展廳參觀、業務規劃介紹、戰略分享及問答交流，全面展示了華勤技術在移動終端、個人電腦、數據中心、AIoT、汽車電子、機器人、智慧軟體等各業務領域的進展與未來展望。



優化風險控制

華勤技術以規範治理為導向，將風控建設貫穿經營全流程，同步搭建全維度風險管理體系，通過事前防範、事中控制、事後複盤的閉環管理，有效防範化解各類風險。

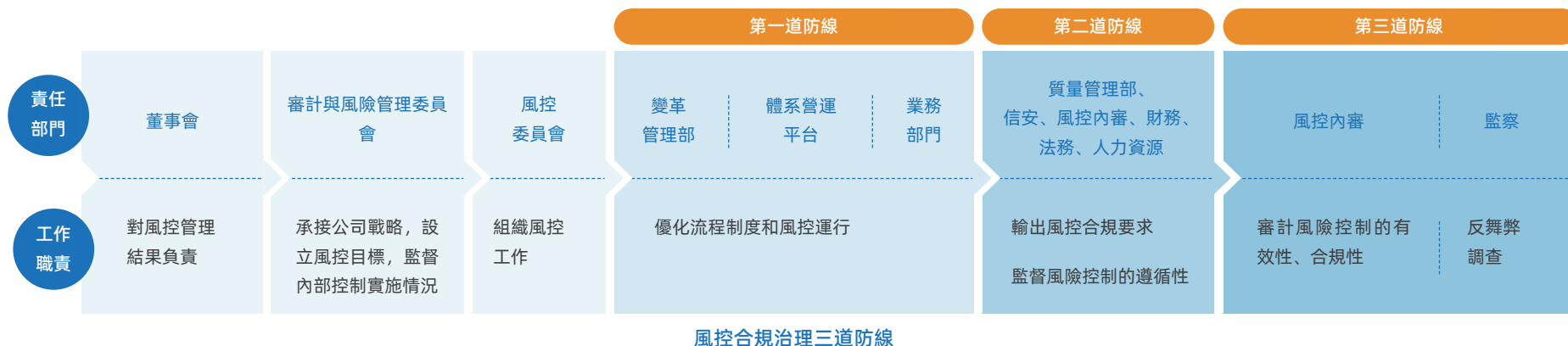
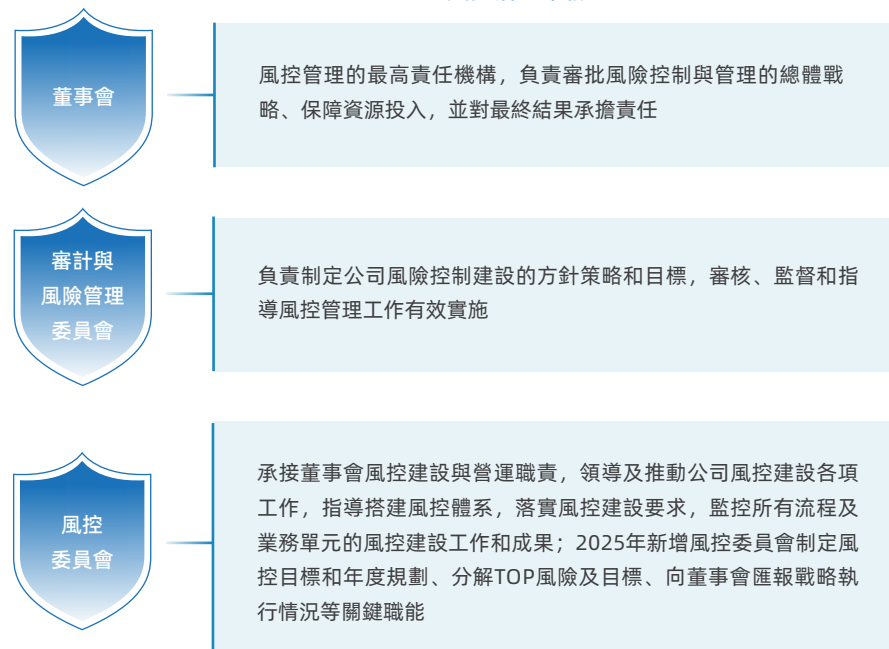
風控體系

風控三道防線

我們將風控要求嵌入日常營運，通過《內控管理制度》《內控框架》《內部審計規定》等規範為內部控制和風險管理工作提供遵循。面向高級管理人員及風控合規體系支撐團隊開展風險管理培訓，強化關鍵崗位人員在複雜市場環境下的前瞻性風險識別與應對能力。

我們建立三級風控合規管理體系，檢查、監督公司各項業務流程合規運作。2025年，我們進一步壓實各級主體的風控責任，各業務部門（二道防線）新增明確各領域的風險管理要求、季度與風控委員會進行TOP風險和管理專項總結等職責。BG、平台、子公司（一道防線）新增對TOP風險進行專項管理、每月與責任領域研討TOP風險和管理專項的管控等職責。

風控治理架構



審計監督管理

公司信安與風控體系和質量管理部依據管理體系建設要求制定年度審計計劃，對商業道德、信息安全、質量管理等關鍵營運環節開展專項業務審計。同時，對審計發現的問題實施閉環管理，審計結果及發現的問題與處置進展以季度頻次向審計與風險管理委員會匯報，保障治理層的高層監督與知情權。報告期內，公司二道和三道防線共完成內部審計項目11個，識別出覆蓋財務、法務、行銷、質量、事業部等領域的重大問題34個，重要問題90個，年度內按計劃關閉率100%。

風險管理

公司持續完善風險管理體系，每年系統識別各類傳統風險及新興風險，並將ESG重要議題融入風險管理流程。

風險管理流程

公司依據COSO¹框架搭建涵蓋五大要素的風險管控體系，2025年更新《風險管理制度》。董事會評估可接納風險性質與程度並監督管理層執行；審計與風險管理委員會履行監管職責；信安與風控體系主導體系運作並定期報告。公司將風險管理納入績效考核，覆蓋董事會成員，並開展全員培訓及非執行董事專項教育。同時，建立常態化流程審計機制，質量管理部覆核關鍵控制點、抽樣審核一般控制點，定期審計風險全流程合規有效性並推動整改優化。此外，我們制定《業務連續性管理程序》，通過風險識別與業務衝擊分析盤點關鍵資源，制定業務持續目標及復原策略，多部門協同保障穩健營運。



¹COSO 是美國反虛假財務報告委員會下屬的發起人委員會 (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) 的英文縮寫。

風險評估結果

我們將ESG相關風險納入風險識別與評估範疇，制定「確立風險管理理念和風險接受程度-目標設定-風險識別-風險分析-風險評價」五個核心步驟的風險評估流程。每年開展風險評估定級與分類管理，精準識別內外部風險。基於發生可能性（1-5）和影響程度（1-5）將風險劃分為重大風險、中等風險和低等風險三個等級，形成風險庫和風險熱力圖。我們根據風險等級，結合風險承受度，權衡風險與收益，綜合運用風險規避、風險降低、風險分擔和風險承受等風險管理策略，實現對風險的有效控制。

2025年識別的部分新興風險及應對舉措

風險類別	風險描述	應對策略
地緣政治與國際貿易風險	業務全球化佈局面臨的不同司法權區的法律、監管、貿易政策及地緣政治風險	<ul style="list-style-type: none"> 實施全球產能佈局，分散區域風險 加強國際貿易合規團隊建設，動態跟蹤政策變化 推進本地化生產
技術變革與行業迭代風險	智能產品行業標準和客戶技術要求持續快速演變	<ul style="list-style-type: none"> 加大研發投入 設立前沿技術研究實驗室 加強技術儲備，佈局前沿技術
ESG風險	公司在ESG方面可能損害營運、財務與聲譽的潛在威脅	<ul style="list-style-type: none"> 建立環保及ESG法規動態跟蹤機制，及時適配各地監管要求 將ESG目標融入經營戰略，強化ESG體系建設 制定並落實落實年度ESG TOP工作及計劃 建立ESG信息披露與輿情監測機制

目標	2025年進展
至2028年底，無重大風險，90%風險事先防範	進行中 2025年未發生重大風險

誠信合規經營

華勤技術堅持合規、誠信的經營理念，不斷強化自身及合作夥伴的合規管理，承諾在反腐敗、反洗錢、反不正當競爭、利益衝突管理、反欺詐、稅務合規治理等多個方面，遵循所在營運地法律法規，建立健全合規管理體系。

合規文化建設

我們貫徹實施「六不一守」原則（不行賄、不送禮、不關聯、不弄虛作假、不偷工減料、不商業欺詐、信守承諾），將誠信合規納入企業文化與價值觀，持續加強合規、廉潔文化建設，通過日常培訓、宣導、公告等方式提升全員及供應商合規意識。



合規文化建設重要舉措



企業文化與價值觀

- 將「誠信」列為企業六大價值觀之一，要求全員堅持「守底線、說實話、幹實事」；
- 發佈《華勤紅線》《華勤原則》；



幹部管理和評定

- 發佈《華勤管理幹部底線行為5條》，明令禁止濫用職權等行為；
- 管理幹部晉升晉級必須組織價值觀評定，對異常行為一票否決；
- 管理幹部任前談話、離任審計；



全員合規要求

- 《華勤員工手冊》《華勤廉潔管理制度》《員工違規行為處理管理規定》明確覆蓋全员的道德規範，對違規行為定級並處罰；
- 全員簽訂《廉潔自律承諾書》；
- 針對管理幹部、敏感崗位實施關聯關係申報；
- 設置《禮品禮金登記表》，對禮品進行規範化管理；



合規賦能與宣貫

- 每年舉辦一次覆蓋全體員工的內控合規月活動；
- 對新員工、管理層、敏感崗位員工等組織合規宣講，涉及違規處置、舉報渠道和激勵政策；
- 「勤風控」宣傳平台定期推送案例警示、節假日合規提醒、風控知識推文和海報；
- 推文、郵件公告等方式公示違規處罰信息；



供應鏈管理與宣貫

- 發佈《供應商社會責任行為準則》，要求簽訂《供應商廉潔自律承諾書》並每年更新《華勤關聯供應商承諾函》；
- 通過供應商大會、審核、訪談、節日廉潔自律提醒等方式加強供應商合規意識；
- 通過SRM平台向供應商宣貫合規政策，要求供應商參與自查自糾活動。



案例

開展合規宣傳月系列活動，夯實全員合規意識

華勤技術每年9月為合規文化宣傳月，通過合規培訓、內控手冊宣發、全員考試等系列活動促進全員合規意識提升，圍繞反腐敗、反舞弊、數據安全等核心合規議題，邀請內部專家開展專題講座，實現管理層到基層員工100%合規文化宣貫覆蓋。2025年，合規月考試參與人數29,544人，通過率100%。



案例

築牢供應鏈合規防線，推進供應商合規宣導

為持續深化供應鏈廉潔合規建設，華勤技術每年定期舉辦供應商大會，由公司風控委員會主任面向全體供應商代表開展誠信廉潔專題宣講。2025年，公司在既有節假日廉潔提醒、年度合規培訓等常態化機制基礎上豐富宣貫形式，將合規培訓融入供應商日常走訪與審核工作，製作專屬課件對供應商管理層開展培訓，實現合規宣導常態化、全覆蓋。



供應商「陽光採購」培訓

關鍵績效



2025年

報告期內，商業道德培訓
宣貫覆蓋率（包括所有員
工和在場服務供應商）

100%

接受反商業賄賂及反貪汙培
訓的董事人數

9人

接受反商業賄賂及反貪汙培
訓的管理層人數

2,079人

接受反商業賄賂及反貪汙培
訓的員工人數

67,941人

商業道德培訓觸達的供應商
數量

2,563家

商業道德培訓觸達的供應商
比例

100%

商業道德管理

我們通過構建權責清晰的治理架構、覆蓋全業務的合規政策、常態化開展風險評估與審計、強化舉報人保護機制，全方位築牢商業道德防線。報告期內，公司未發生商業道德違規事件。

商業道德治理

公司建立由「董事會-審計與風險管理專門委員會-風控委員會」構成的三層商業道德治理架構。其中，董事會承擔商業道德的最高治理責任，審計與風險管理專門委員會負責監督，風控委員會負責商業道德相關的制度與流程的制定、修訂，審議相關事項，並對違規違紀事件做出決策。2025年，我們新設道德遵從委員會，由董事會成員陳曉蓉擔任委員會主席。該委員會聚焦道德約束、幹部成長、場域建設以及組織/流程/機制建設等維度，全面加強對管理幹部的道德遵從與反腐倡廉管理。

商業道德政策

公司將《廉潔管理制度》《商業道德規範管理制度》等制度合併修訂為《華勤技術商業道德準則》，完善反貪汙、反賄賂、反欺詐、反洗錢、反壟斷、公平競爭、利益衝突、環境健康與安全相關管理要求，及舉報、違規處理機制。同時，新增《反壟斷與不正當競爭合規管理制度》，防範反壟斷與不正當競爭合規風險。

此外，我們已加入「陽光誠信聯盟」，與多家知名企業共同建立起誠信黑名單。

反貪汙和反賄賂
政策

發佈適用於公司及下屬子公司全體員工及商業合作夥伴的《反腐敗與反商業賄賂政策》，明確禁止任何形式的賄賂和不正当利益行為。

違規行為
處罰

對違反商業道德行為「零容忍」，在《華勤員工手冊》《員工違紀違規管理細則》等多項制度文件中規定員工違反合規問題的處罰措施，如開除、降級、降薪、績效行權等，合規行為與員工薪酬掛鉤。

供應商商業
道德管理

發佈《供應商社會責任行為準則》，要求供應商及合作夥伴遵守公司廉潔管理規定及經營所在國的反腐敗法律，合作時需簽訂《陽光協議》，在《合作協議》中亦規定有明確的誠信廉潔、反賄賂、反貪腐的內容，每年更新《華勤技術關聯供應商承諾函》。

商業道德風險評估與審計

公司已建立清晰的職責分工與報告路徑，由信安與風控體系下設的監察組及專職稽查專家負責具體稽查工作，建立起「年度識別+季度自查」的週期性風險評估體系。報告期內，公司開展年度全面風險識別專項工作，針對採購、倉儲等敏感崗位，共識別出15條賄賂及貪污風險點，並據此設計針對性控制措施，形成完整的風險控制矩陣；同時按季度開展遵從性審核，確保防控措施持續有效。公司以「至少每三年開展一次覆蓋所有業務線（覆蓋率100%）的獨立審計調查」為目標，重點排查違紀違規及腐敗舞弊行為。

依據2025年度審計計劃，公司嚴格遵循《華勤技術審計制度》，基於年度識别的重大風險領域開展專項審計。針對審計發現的問題，公司審核各業務領域的整改方案並提出專業意見，嚴格驗收整改成效；對未能在限期內達標的責任人實施績效扣分，並督促持續整改，確保商業道德管理有效閉環。報告期內，公司未發生欺詐和勒索行為。

投訴與舉報人保護

公司搭建多渠道投訴舉報平台，面向全員及合作夥伴受理違規舉報，並通過培訓、海報、官網及公眾號等載體開展廉潔文化宣貫，普及商業道德政策與舉報渠道使用方式。平台支持匿名與實名舉報，提供中英雙語及當地語言服務，由專人保障處理時效。我們嚴格保護善意舉報人，對舉報信息全程保密，嚴禁打擊報復舉報人或參與調查人員；對洩密、報復行為將予以撤職、解除勞動合同等處分，涉嫌違法的移送司法機關處理。

我們制定《監察項目管理流程》《監察人員工作守則》，明確溝通、申訴機制與處理程序，謹慎地對待所有投訴和舉報，依據相關規定處理違規行為，並要求責任單位制定補救和預防措施，以切實維護商業環境與道德標準。

目標	2025年進展
保持商業道德主題培訓100%覆蓋（包括全部員工和在場服務供應商，涵蓋反貪汙腐敗、利益衝突、欺詐、洗錢等主題）	已達成
《員工廉潔保證書》簽署率100%	已達成
商業道德舉報處理率100%	已達成

舉報渠道

專用舉報郵箱：
report@huaqin.com

舉報熱線及微信：
18516617679（獨立專線、專人管理）

飛書舉報：

勤風控-廉潔反饋



關鍵績效

報告期內，發生腐敗或賄賂、利益衝突、洗錢或內幕交易、騷擾或歧視事件

0 件

接受商業道德相關舉報事件

0 件

因不正當競爭行為導致訴訟或重大行政處罰的事件

0 件

已審結的涉及公司及員工的反貪腐訴訟

0 件

42

稅務合規治理

公司制定《華勤技術稅務政策》，恪守合規、透明、高效原則，嚴格遵守各營運地稅法，建立健全申報、發票、出口及所得稅管理制度，組建專業團隊，推行標準化操作與全流程內控，防範稅務風險，密切關注經濟合作與發展組織(OECD)「雙支柱」等國際稅改動態，合理運用研發及綠色發展稅收優惠，持續優化稅務架構。

華勤技術的稅務政策及承諾

嚴格遵守各國稅法及法規，確保按時申報並繳納稅款

杜絕濫用稅收籌畫，不使用缺乏商業實質的稅務結構，不利用保密管轄區或所謂的避稅港進行避稅

建立健全稅務風險管理機制和流程，確保涉稅事項的透明化

按照獨立交易原則 (Arm's Length Principle, ALP) 進行轉讓定價，不將所創造的價值轉移至低稅司法管轄區

依法依規披露稅務信息

全面安全管理

華勤技術嚴格遵守《網絡安全法》《數據安全法》《個人信息保護法》等中國法律法規，以及墨西哥、印度、越南等海外營運地法規，參照ISO 27001體系，構建覆蓋數據、信息、網絡、物理等多維度的全方位安全管理體系，全面保障客戶、員工及利益相關方的隱私安全與業務穩定。

治理

公司的全面安全管理最高管理機構為董事會，風控委員會確立集團安全組織架構，制定安全策略並指導工作方向，實現涵蓋信息、網絡、數據及物理安全的全方位管理。風控委員會授權集團安全委員會統籌各專業安全領域工作，形成統一的集團安全二道防線，指導一道防線有效落實安全管理要求。

角色	職責
風控委員會	由董事會任命，負責審定安全戰略、目標與重大計劃，決策關鍵安全事項。
集團安全管理者代表	由風控委員會任命，全面協調與推進集團安全工作，負責安全管理體系的建立、運行、維護與評審。
集團安全委員會	作為安全管理的總體負責與協調機構，負責組織制定安全頂層設計、規劃與預算，並監督體系運行與重大事項決策。
安全管控組	執行具體管控職能，包括將安全要求轉化為制度規範，監督規劃落實，開展安全稽核。
各BG/平台/子公司安全責任人	作為第一道防線的執行方，負責在本單位分解落實安全目標，牽頭制度建立、文化建設、風險管理及自查等專業安全工作

公司制定適用於全公司的《數據安全管理規範》《信息安全手冊》等制度，規範數據採集與個人信息保護，加密存儲關鍵數據並嚴格授權共用。針對供應商及駐場人員制定《信息安全管理程序》，通過保密協議、安全培訓及分級管控（含降級、黑名單機制）全鏈條防範洩露風險。公開發佈《華勤技術隱私政策》，針對個人隱私保護，公司已明確允許個人訪問、更正並刪除其個人數據，同時制定了處理數據刪除申請的辦理時限，且確認數據刪除範圍覆蓋備份數據。

關鍵績效



2025年

公司每年開展外部審計以保障信息安全管理體系有效性，截至報告期末，共計**14**個研發/製造中心通過ISO 27001信息安全管理體系驗證。



ISO/IEC 27001:2022證書

影響、風險與機遇管理

我們識別並形成信息安全風險控制矩陣，通過對各類風險發生的可能性和影響程度進行判斷，分為重大、中等、低等三個風險等級，針對性制定風險防控措施。

信息安全風險及應對措施

風險類型	風險等級	應對舉措
業務中斷風險	重大	<ul style="list-style-type: none"> 定期測試、更新業務連續性計劃 定期審核、檢查、監督機制
流程、制度和控制風險	重大	<ul style="list-style-type: none"> 定期驗證信息安全管理制度適用性、管理措施有效性、業務遵從性 信息安全內審及整改
供應商信息安全風險	重大	<ul style="list-style-type: none"> 在高保密項目供應商招標之前，與關鍵物料供應商簽署高保密協議 導入高保密項目供應商之前，安排信息安全審核並評分 在高保密項目試產到發佈之前對供應商例行信息安全審核，跟進問題項關閉情況
員工違規洩密風險	中等	<ul style="list-style-type: none"> 全體職員每年至少接受一次信息安全培訓並通過考試 保密區員工完成保密區入場培訓後，方可獲得入場許可權 定期對全集團進行信息安全專項檢查
物理環境風險	低等	<ul style="list-style-type: none"> 識別未授權設備被移動，機房被違規操作等風險 建立各類資產移動的規範，定期檢查各類資產移動的流程符合性 定期按照機房建設信息安全標準巡檢機房
出境數據風險	中等	<ul style="list-style-type: none"> 對涉及出境數據的場景，依照法規要求控制出境的數據類型及總量

戰略

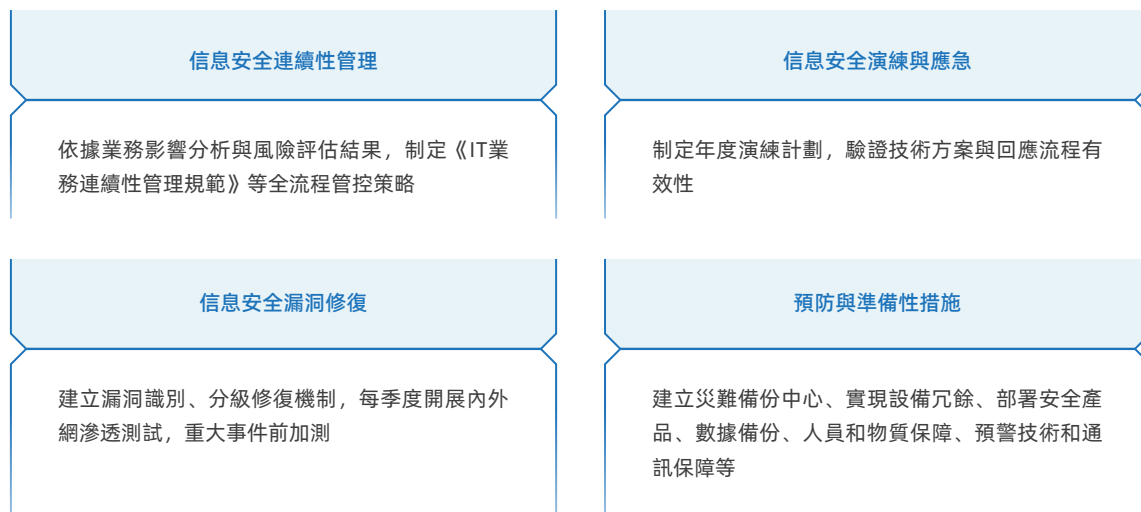
公司對不同領域的信息安全制度基本工作及業務流程，通過基本IT管控（文檔許可權控制、防病毒攻擊）、軟件專區管理（獨立網段隔離、雲盤傳輸）及項目專區管理（USB許可權管控、外發審批）三類措施，規範各業務領域信息安全工作，保障數據安全與合規營運。

2025年，為系統性應對全球數據合規挑戰並築牢數字資產護城河，我們啟動數據安全管理平台戰略部署，重點開展數據安全管理平台的POC（概念驗證，Proof of Concept）工作，為2026年全面上線與集成奠定堅實的技术與架構基礎。同時，針對全球化營運中的數據合規需求，我們已完成中國、越南、印度、墨西哥數據出境相關法規要求的梳理，為各地區數據出境業務的風險評估和合規實施提供保障。

信息安全連續性計劃


我們同時建立信息安全主動防控與應急處置措施，制定《信息安全業務連續性管理程序》《信息安全事件管理程序》《滲透測試流程規範》《漏洞修復規範》等管理制度，通過定期演練和持續改進，確保信息安全管理體系的有效性與業務連續性。

2025年，我們自行組織外網攻防演練2次，參與政府演練1次，覆蓋公司所有外網資產，發現並整改閉環29個高危風險點。



信息安全審計

我們持續改進信息安全管理體系，通過定期內部與外部審計相結合的方式，每年定期開展覆蓋全部業務的合規評估，識別潛在風險並推動整改，確保信息安全管理體系持續有效並符合法規要求。2025年，信息安全內審發現問題39個，閉環率100%，外審發現問題9個，閉環率100%，對客戶保密區稽核共計發現並改善問題507項。



案例

供應商信息安全管理審核

華勤技術每年對供應商信息安全進行審核，將供應商劃分為普通、高保密等類別，並針對性制定審核項，包括信息安全管理體系、人員管理要求、IT系統管理要求、物理區域管理等多個維度，對高密級項目供應商要求穿透至二級供應商管理。2025年，我們對54家關鍵供應商開展年度審核，發現並改善問題434項。

信息安全文化建設

公司明確「危害網絡安全、洩露商業機密」及「侵犯客戶利益」為紅線，對信息洩露「零容忍」並對已認定為違規的人員實施開除、降級等處罰。在客戶信息安全方面，公司建立客戶專屬保密區，通過環境、網絡、人員、實物及數據多維度管控保障信息安全，定期開展專區稽核，相關數據和隱私保護政策適用於所有業務線。供應商合作前須簽保密協議，嚴格限制物理及邏輯訪問許可權，每年對關鍵供應商開展信息安全稽核，准入需審批登記。通過會議宣貫、專項培訓、信息安全月及應急演練等形式，持續提升全員安全意識與管理能力。

指標與目標

目標	2025年進展
重大信息安全洩密事件為0	已達成
重大信息系統故障事件為0	已達成
業務連續性中斷事件為0	已達成



2025年

關鍵績效



報告期內，

信息安全月活動覆蓋集團

5 個地區

共舉辦線下活動

9 場

參與人數

3,835 人

表彰優秀團隊

12 個

優秀個人

35 人

組織釣魚演練

3 次

覆蓋

10,498 人次

信息安全主題培訓

23 次

員工（含全職員工、實習生、外包人員）觸達率達

100 %

發生客戶隱私洩露事件數為

0 件

數據安全事件數為

0 件

經證實的數據安全與隱私保護相關投訴和數據洩露事故數為

0 件

03

綠色低碳

華勤技術秉持人類命運共同體理念，攜手各利益相關方積極應對全球環境挑戰，將綠色理念融入價值鏈各環節，切實推動綠色低碳營運，構建清潔低碳高效能源體系，致力於降低全球營運與價值鏈中的碳足跡。**想清楚、敢承諾，說到做到**，推動科技與綠色共生。

+ 議題回應

- 能源管理
- 綠色產品和設計
- 廢棄物與迴圈再生
- 氣候變化應對
- 水資源節約
- 清潔技術機遇
- 污染物管理
- 有害物質管理
- 化學品安全
- 生物多樣性保護

+ 本章所回應的SDGs



應對氣候變化

華勤技術參考《氣候相關財務信息披露工作組 (TCFD) 建議》《國際財務報告可持續披露準則第2號 (IFRS S2) –氣候相關披露》等標準和國際前沿減碳方法論，主動分析評估自身營運及上下游各環節中的氣候相關風險與機遇，制定「零碳」戰略目標，提升氣候韌性。

治理

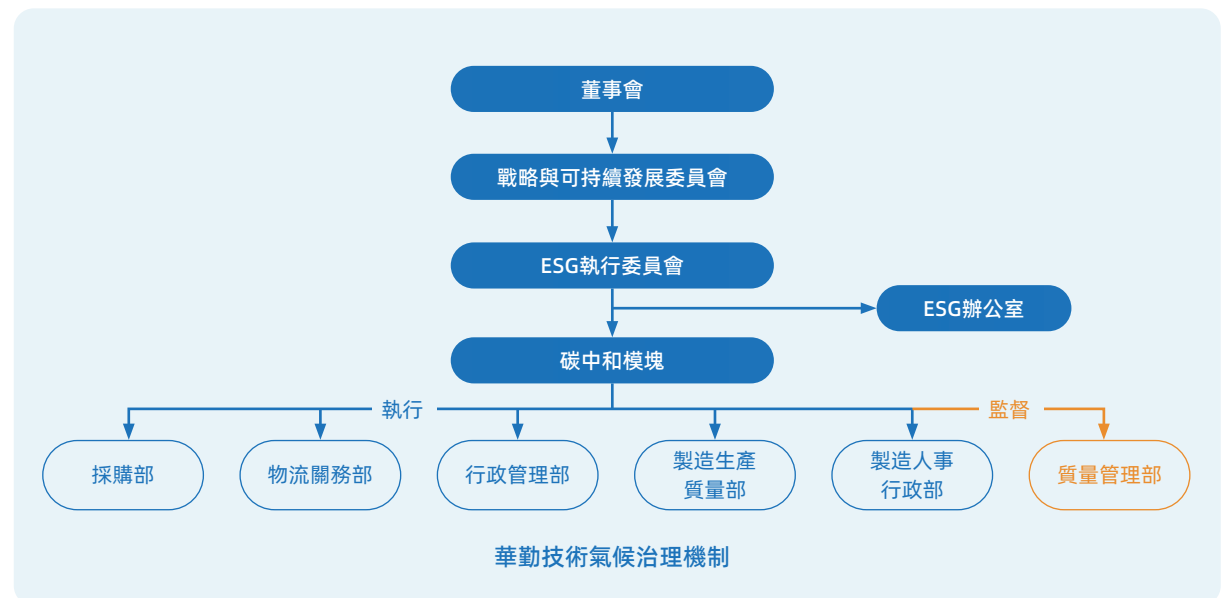
基於對業務模式及價值鏈的系統梳理，公司識別並評估各業務板塊短、中、長期面臨的氣候相關風險與機遇及其潛在財務影響，據此制定並實施應對方案，持續提升氣候韌性。

我們以IFRS S2框架所建議的「四支柱」為核心，由ESG執行委員會統籌、ESG辦公室協同各職能部門開展氣候議題評估與研討，從監管合規、市場需求、資本市場及企業營運等維度考量氣候相關風險與機遇，遵循COSO《企業風險管理-將企業風險管理應用於ESG相關風險》框架，按照「接受-避免-追求-降低-分擔」五步法制定氣候策略，將其全面融入公司既有風險管理體系，同步設定氣候相關績效目標、行動方案及管理流程，推動氣候治理目標達成，並逐年披露進展。



公司已構建「董事會-戰略與可持續發展委員會-ESG執行委員會-ESG辦公室-碳中和模塊」五級治理架構，實現氣候議題從決策到執行的全流程閉環。董事會層面，所有董事會成員均定期接受氣候治理專項議題培訓及外部專家諮詢，有成員具備能源管理資深經驗，確保氣候行動領導力。執行層面，碳中和模塊統籌戰略規劃、制度制定、目標分解、績效跟蹤及信息披露；同步設立跨部門碳中和工作組，將減排指標嵌入營運、研發、製造及供應鏈全環節。公司氣候治理機制採用「監督+執行」雙線並行方式，實現行動縱深穿透、進度可控、結果可核。

同時，我們將碳減排、清潔能源、管理體系審核通過率、單臺設備能耗等指標與管理層績效獎金與季度目標達成情況關聯，自上而下提升減碳的協同效率。



華勤技術
氣候管理職責



董事會

- 可持續發展事宜的最高責任機構，負責領導、監督溫室氣體管理等ESG工作，審批相關信息披露文件



戰略與可持續發展委員會

- 負責審批ESG相關發展戰略、方針和目標，決策ESG關鍵事項和規劃



ESG執行委員會

- 負責決策可持續發展戰略、方針和目標，審議重要的ESG風險與機遇，實施ESG重大事項、關鍵規劃等



碳中和模塊

- 負責統籌溫室氣體盤查工作，包括盤查表單更新、盤查系數維護、數位化工具建設和應用
- 擬定集團年度碳減排目標與實現路徑
- 匯總年度碳減排項目實施總計劃
- 管理年度碳排放和能源消耗台賬，盤點年度目標達成情況
- 監督執行團隊工作進展和成效
- 主導供應鏈上游供應商的碳管理和賦能等



各執行部門

- 質量管理部負責統籌規劃年度目標，監督各部門達成情況
- 行政管理部及製造人事行政部負責年度碳減排目標及行動規劃、能源和碳排台賬管理、本區域年度目標達成情況盤點，溫室氣體管控工作匯報、綠色低碳差旅項目執行等
- 製造生產質量部負責執行溫室氣體排放相關驗證
- 物流關務部負責執行範圍三物流里程數據管理、綠色物流項目實施
- 採購部負責協同推動供應商碳排放管理和賦能、供應鏈節能專項實施



影響、風險與機遇管理

公司立足生產營運實際，對氣候風險與機遇管理實行「風險和機遇識別-影響路徑分析-財務和戰略衝擊評價-風險應對和管理」的四步管理步驟，對自身營運及價值鏈上下游的氣候相關風險與機遇進行定位，通過重要性評估與短中長期趨勢分析，構建覆蓋實體風險與轉型風險的全景清單，並運用多情景量化模型對收入、成本、資產價值及市場預期進行評估。我們將定性及定量氣候情景分析嵌入戰略規劃與年度經營計劃，按風險等級、發生條件與實際管理側重點等因素，制定並實施差異化應對策略，實現氣候風險的針對性決策、前置防控與閉環管理。

公司採用政府間氣候變化專門委員會（IPCC）的兩個代表性濃度路徑（RCPs）¹進行氣候情景分析，更廣泛地識別出營運地在短、中（當前至2030年）和長期（2030至2050年）的實體風險。基於對中國地區²和海外地區³的製造中心開展實體氣候風險分析⁴，並針對不同等級風險採取差異化應對措施，包括加強設備維護、優化節水工藝及探索替代水源等，以全面提升氣候韌性。

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

²納入實體氣候分析的中國地區的11個製造中心為：南昌第一製造中心、南昌第二製造中心、東莞第一製造中心、東莞第二製造中心、東莞第三製造中心、昊勤機器人、華譽精密、西勤精密、春勤精密。

³納入實體氣候分析的海外地區2個製造中心為：越南製造中心、印度製造中心。

⁴實體氣候風險暴露敞口為未經干預情況下資產所面臨的風險等級。

華勤技術轉型與實體風險矩陣

風險類型	風險/機遇因素	風險等級	營運影響	應對措施
轉型風險				
合規要求	全球環保法規、信息披露要求	中	增加成本 增加支出	<ul style="list-style-type: none"> 優化能源結構，提升再生能源佔比 佈局再生能源投資和開發項目 開展節能改造，提升用能效率 運行碳排放數據管理常態化機制 開發碳管理數位化工具
碳定價機制	碳定價 供應商管理成本 低碳補貼與優惠 碳市場交易	低	增加支出	<ul style="list-style-type: none"> 推行ISO 14064核查，定期跟蹤雙碳目標達成情況 儲備碳資產交易運作能力 探索內部碳定價實施的合理路徑
市場偏好	綠色產品研發 碳足跡盤查要求	中	增加成本	<ul style="list-style-type: none"> 研發低碳綠色產品，儲備清潔技術方案 管控產品全生命週期碳排放 價值鏈夥伴協同降碳
原材料成本	供應鏈營運成本變化	高	增加成本 減少營收	<ul style="list-style-type: none"> 避免單一廠商供貨風險，保證供貨順暢 供應商賦能與管理，價值鏈夥伴協同降碳
清潔技術轉型	清潔技術研發成本 清潔技術市場機遇	高	增加成本 減少營收	<ul style="list-style-type: none"> 優先在符合經營戰略的核心技術試點（如數據伺服器液冷、清潔能源汽車部件） 增加研發投入，提高創新激勵 申請清潔技術相關專利
投資和ESG評級	ESG評級 綠色融資	低	增加融資成本	<ul style="list-style-type: none"> 精進ESG管理和實踐 提升信息披露質量 加強對外宣傳和利益相關方溝通
供應鏈輿情	供應商減碳合作	中高	增加成本 增加支出	<ul style="list-style-type: none"> 供應商賦能與管理，價值鏈夥伴協同降碳 運行供應商碳排放數據管理常態化機制 開發供應商碳管理數位化工具

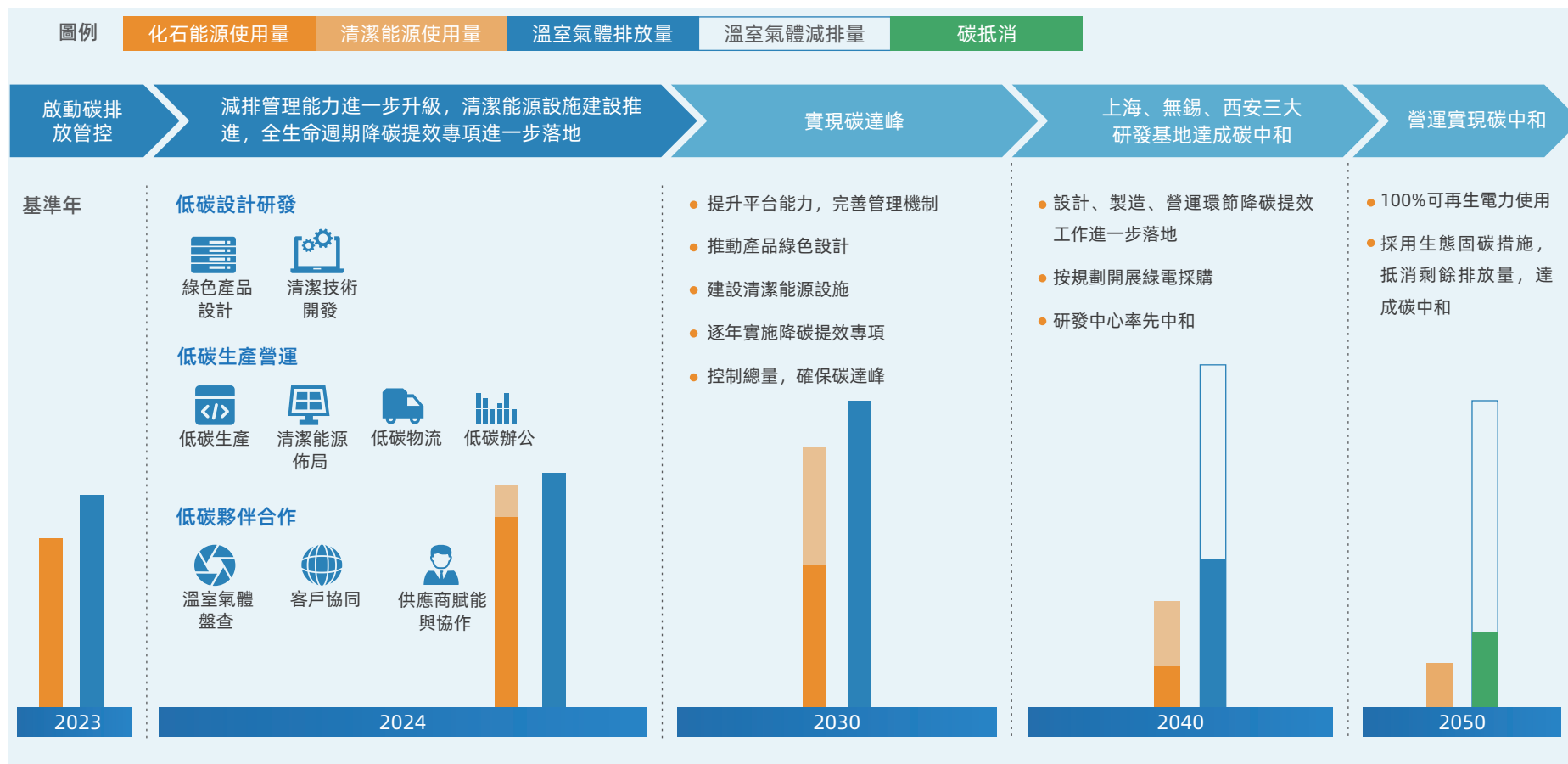
華勤技術轉型與實體風險矩陣 (續)

風險類型	風險/機遇因素	風險等級	營運影響	應對措施
實體風險 (急性風險)				
極端高溫	設備營運故障 設備維護成本 員工勞保措施	高	增加成本	<ul style="list-style-type: none"> 定期進行應急演練和排查隱患工作，落實治理措施，同時對設施進行防風加固 儲備物資、藥品和勞保用品，減少極端天氣作業時間 增加設備設施點檢維護頻率並做好設備降溫 做好儀器、設備、消防水池和生活水池、排水泵等維護維保 關注天氣預警，必要時尋求政府部門支持和救援 提供必要時期暫時停工，運行遠程辦公機制
嚴寒或極端雨雪天氣	設備停工 營運中斷 生產安全風險	中低	增加成本	
極端降水	營運中斷 設備損壞 生產安全事件	高	增加成本 資產減值	
突發乾旱	能源與用水成本 生產現場停工與設備受損	較低	增加成本	
熱帶氣旋	設備損壞 影響業務連續性	較低	增加成本 資產減值	
實體風險 (慢性風險)				
水短缺	增加營運成本 生產用水不足	中低	增加成本 資產減值	<ul style="list-style-type: none"> 探索節水工藝和迴圈利用技術，降低生產營運對水資源的依賴程度 尋找雨水等替代水源機會，降低對淡水的依賴性 通過培訓和宣傳等方式增強員工節水意識 定期開展生產設備設施保養，檢查設備銹蝕情況，並及時修復；採取抽濕或增濕設備，以維持生產設施、產品所需濕度 前瞻性規劃未來廠區選址，以降低極端氣候對廠區的潛在影響
變暖趨勢		中	增加成本 資產減值	
極端降水高濕度趨勢	增加營運成本 設備維護保養費用 引發安全隱患	高	增加成本 資產減值	
風速趨勢	業務連續性	低	增加成本	
乾燥趨勢	用水量上升 營運成本增加	低	增加成本	

氣候行動戰略

公司將氣候韌性建設工作融入商業策略及可持續發展目標，以「零碳」戰略目標為綱領，制定涵蓋短、中、長期的工作目標、路線圖和三大類共9項減排策略，以穩健實現氣候承諾。

我們重視與利益相關方協同推進零碳轉型計劃。作為ICT產業高質量與綠色發展聯盟常務理事單位、浦東新區可持續發展（ESG）聯盟成員單位，我們積極參與行業協會活動、交流低碳發展經驗。2025年，我們新設針對供應商減碳的ESG TOP專項，由可持續供應鏈團隊負責向供應商進行數據收集、驗證和賦能。針對供應商調研發現的問題，篩選節能技改提升空間大的重點供應商建立月會機制，進行一對一溝通和輔導，支持其打通工作流程、提升節能意願和能力；現場調研走訪5家供應商，驗證數據準確性、支持供應商專項能力提升，推動全鏈邁向共綠。為持續推動氣候治理與低碳轉型，我們計劃於2026年發佈並逐步推行《內部碳定價制度》，覆蓋溫室氣體範圍一和範圍二，採用影子碳價機制將碳成本系統性納入公司決策全流程。



華勤技術淨零轉型計劃

指標和目標

為切實應對氣候變化挑戰，實現公司「2030年前自身營運碳達峰，2050年公司營運碳中和」的整體目標，2025年，公司更新並進一步落實《溫室氣體控制管理制度》，通過《溫室氣體排放源匯總識別表》《溫室氣體排放管理台賬》等管理工具，對公司營運範圍內超過20項排放源進行長期跟蹤和盤查測算，同時，對報告期內採取的動力設備節能改造、光伏項目等減碳行動進行減碳量核算。

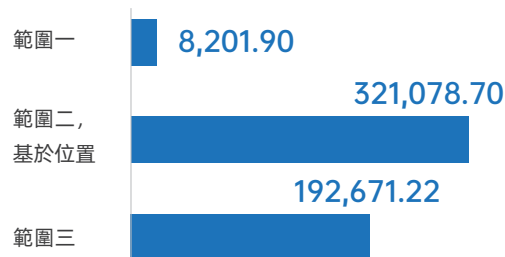
「零碳」戰略目標

- 2030年前實現自身營運碳達峰，清潔能源的使用佔40%以上；在產品設計源頭持續發力，以降低碳排放
- 2040年，上海、無錫、西安三大研發中心率先達成碳中和
- 2050年，集團營運實現碳中和，同時清潔能源使用佔比100%

目標	2025年進展
以2023年為基準年，至2030年平均每年碳排放（範圍一+範圍二）強度下降3%	已達成
2025年，通過節能技改節約1億度電	已達成
2025年度，對TOP70供應商進行碳排放數據管理和賦能，推動供應商通過節能技改節約4,000W度電，分配華勤技術相關節能量達到1,500W度電	已達成

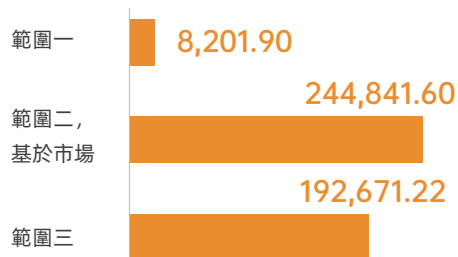
2025年溫室氣體排放情況（基於位置）¹

單位：噸二氧化碳當量



2025年溫室氣體排放情況（基於市場）

單位：噸二氧化碳當量



關鍵績效



2025年

報告期內，

溫室氣體範圍一和範圍二排放強度為 **1.48** 噸二氧化碳當量/百萬元（基於市場） 較2024年同比下降 **27.93%**

5 家供應商簽署到2030年 **100%** 使用清潔能源承諾函

¹ 華勤技術溫室氣候排放核算參照國家標準《溫室氣體排放核算與報告要求第24部分：電子設備製造企業》第五章「核算步驟與核算方法」規定的報告主體進行企業溫室氣體排放核算的完整工作流程，詳見關鍵績效表中對數據範圍、計算方法、排放因數選擇的說明。

綠色低碳營運

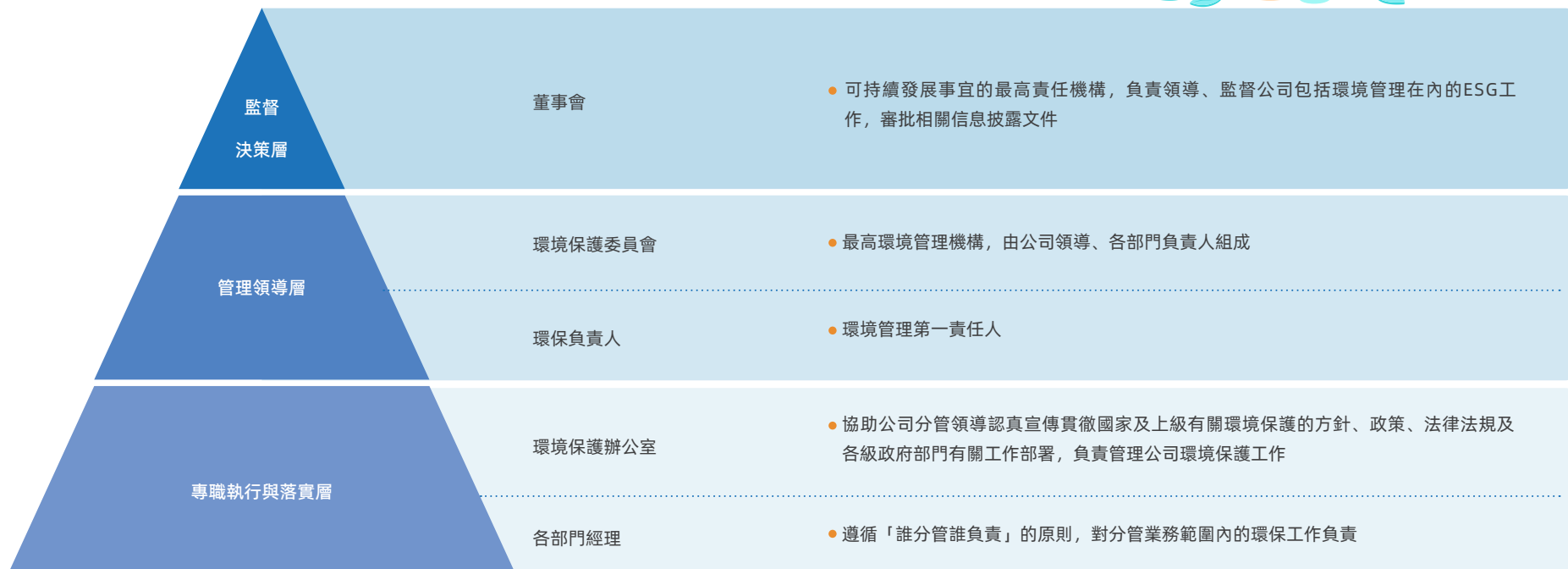
華勤技術將「綠色低碳」明確為公司可持續發展的四大方針之一，嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》《中華人民共和國環境影響評價法》等法律法規，積極佈局清潔能源，落實節能增效。2025年，我們進一步推進「EHS 2026」戰略規劃，系統化地降低營運對環境的影響，推動企業與環境協同發展。

環境管理

公司已建立由董事會決策監督、環境保護委員會（環委會）管理、各層級權責明確的三級環境治理體系。環委會由公司領導及部門負責人組成，下設辦公室。在責任落實上，實行分管環境保護的副總為第一責任人、環保辦公室專職執行與監督的機制，部門經理對各自分管業務範圍內的環保工作負責，系統推動環境保護融入企業營運全過程。



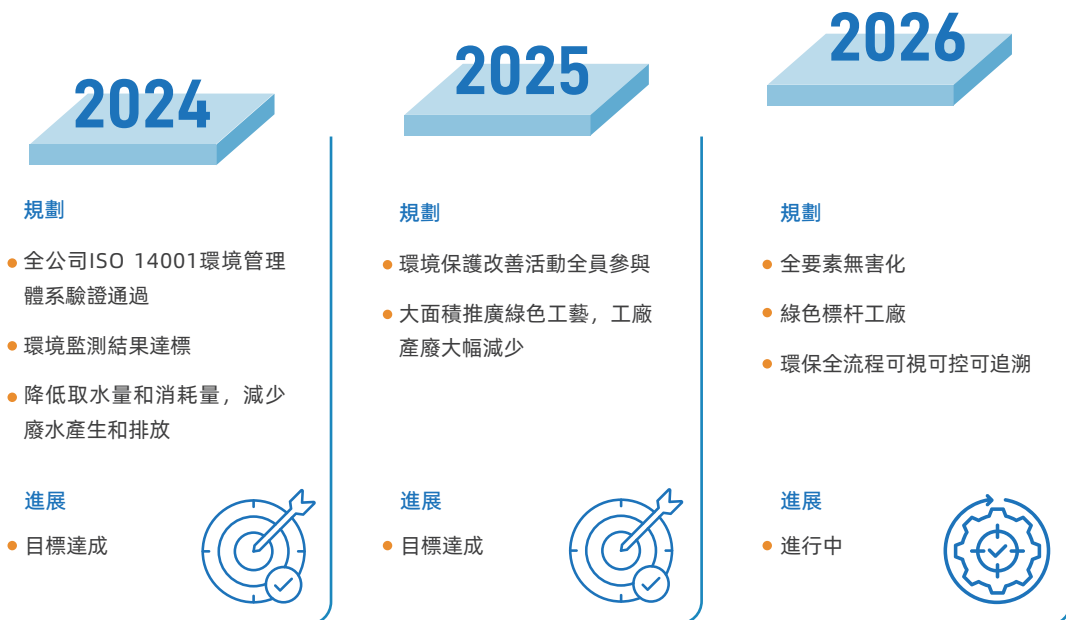
華勤技術環境管理架構



公司制定《環境保護責任制度》《環境因素識別與評價控制程序》，明確環保責任與環境因素管控流程，報告期內新增《應急準備與回應控制規範》，規範公司範圍內環境健康安全緊急情況的預防、準備與回應程序。

公司持續遵守「綠色環保，保持可持續發展」的管理方針，自2024年開展「EHS 2026」環境管理三年規劃，並已穩步取得部分成效。

華勤技術「EHS 2026」環境管理三年規劃



關鍵績效

報告期內，
環保總投入

6,217.74

萬元

截至報告期末，
公司旗下園區**全部**通過ISO 14001
環境管理體系驗證。

2025年

能源管理

我們制定了《能源管理制度》《能源運行過程控制程序》《能源評審控制程序》等能源管理相關政策及流程文件，對能源管理體系範圍內的活動（如能源設計、採購、能源計量等各環節）進行管理，每年組織各部門、生產車間對公司的使用的能源介質、用能的場所和用能的設施進行能源評審工作，以期實現降低能源消耗、提高能源利用效率。

公司在能源管理架構方面，實行公司、部門和車間三級管理體制：設立能源管理領導小組，對能源管理進行決策；各部門、車間（科室）生產第一責任人為逐級能源管理責任人，形成全公司能源管理網絡。

公司持續推進能源結構優化與效率提升。在節能增效層面，通過實施技術改造與精細化營運管理，每日對園區內照明、空調、壓縮空氣及產線設備等的運行狀態開展例行稽查，系統降低能源消耗。同時，公司積極佈局清潔能源轉型，依託分佈式光伏建設與綠電綠證採購等多重舉措，穩步推進低碳化能源替代。



能源節約

公司始終將能源效率提升作為可持續發展的核心環節，持續推進設備替換與升級、系統優化與改造、能源管理與控制、綠色辦公與節能倡導等節能技改項目，旨在實現「到2028年底，自身節能項目節約5億度」的目標，為達成該目標，我們計劃每年投入不低於1,000萬元資金，用於節能規劃和技術改造。

報告期內，公司投入2,233.31萬元，新增節能技改139項，由當年新增項目節約的電量為2,892.40萬千瓦時，全年通過節能技改節約的總電量為1.033億千瓦時。



2025年新增節能技改項目

項目類型	項目描述	項目數 (個)	2025年節電量 (萬千瓦時)	減排量 (噸二氧化碳當量)
設備替換與升級	持續推進高耗能設備的淘汰與升級，對空壓機、吸幹機、冷卻塔、變壓器、水泵等關鍵設備進行技術迭代，以系統性提升整體能效	9	974.38	4,322.65
系統優化與改造	持續推動用能系統的智能化升級，通過對空壓系統、空調系統等關鍵設施實施基線設置及自動化改造，實現設備運行效率的優化與能耗的精細化管理	7	356.86	1,528.12
能源管理與控制	通過能源管理系統，結合常態化節能稽核機制，精準識別並管控能耗浪費	23	1,157.44	5,191.51
綠色辦公與節能	提倡綠色辦公，全員參與節能降耗，共同營造低碳辦公環境	100	403.72	2,132.95
合計		139	2,892.40	13,175.23



案例

南昌第一製造中心節能技改項目榮獲國家一級能效壓縮空氣站授牌

2025年5月20日，南昌第一製造中心舉辦「國家一級能效壓縮空氣站授牌儀式暨綠色製造交流會」。本項目採用「系統診斷+技術升級+智能管控」策略，淘汰低效設備，引入一級能效空壓機組，並創新中央集控系統，整合遠程監控與雲平台數據可視化，實現設備即時監測與智能調節。能效管理平台升級後，綜合輸功效率達54.2%，優於國家一級標準（53%），單位能耗降至0.105kWh/m³，實現重大技術突破。

未來，華勤技術將以南昌第一製造中心為樣板，推廣節能經驗，攜手上下游共建綠色供應鏈，為行業低碳轉型樹立標杆。



南昌第二製造中心通過水泵改造年節省約90萬度電



東莞第一製造中心通過空調機房改造年節省約212萬度電



華勤技術向最佳節能團隊頒發「最佳能耗控制獎」

清潔能源

公司以「到2028年底，清潔能源替代率達40%」為清潔能源使用目標，持續深化清潔能源轉型戰略，穩步推進分佈式光伏電站建設，提升可再生能源自發自用比例，同時參與綠色電力市場化交易，通過採購綠證等方式，系統構建綠色低碳的清潔能源供應體系，2025年，公司清潔能源佔比達27.85%。

報告期內，西安研發中心、南昌第一製造中心、華譽精密、春勤精密共新增4處、裝機容量7.5兆瓦的自建分佈式光伏項目；東莞第一製造中心、東莞第二製造中心、東莞第三製造中心、南昌第一製造中心、華譽精密、越南製造中心、易路達惠州等7個製造中心採購了綠色電力證書。

關鍵績效



2025年

報告期內，
清潔電力使用量
22,690.60 萬千瓦時

截至報告期末，
分佈式光伏項目共
13 處
裝機總量
61.6 兆瓦

光伏自發自用電量
5,427.06 萬千瓦時

外購綠證
17,263.54 萬千瓦時

3 家製造中心
通過ISO 50001能源管理體系驗證

水資源管理

公司將水資源管理戰略全面融入日常營運體系，通過系統性實施用水效率管控、全員節水倡導與廢水合規治理，推進水資源可持續利用。

治理

公司積極回應節水型企業建設，制定《水資源管理規範》等制度，由人事行政部運維科牽頭成立水資源管理小組，統籌節水目標制定、台賬管理、技術推廣及宣傳教育，協調設備巡檢維護，各用水部門負責屬地用水日常巡查點檢與報修。

影響、風險與機遇管理

公司定期基於世界資源研究所（WRI）水風險評估體系，對所有製造中心及研發中心開展系統的水風險識別與評估工作，並依據評估結果，審慎管理在高或極高基準水壓力地區的用水活動。2025年，7處研發及製造中心（佔總數的37%）位於用水壓力高及極高風險區域，其用水量佔公司總量的40%。報告期內，公司在取水或用水方面沒有問題。



2025年水風險評估結果

用水壓力		耗水情形	
低 < 10%	<ul style="list-style-type: none"> 東莞第一製造中心 東莞第二製造中心 東莞第三製造中心 華南研發中心 華譽精密 西勤精密 易路達江西 易路達越南 昊勤機器人 	低 < 5%	<ul style="list-style-type: none"> 東莞第一製造中心 東莞第二製造中心 東莞第三製造中心 華南研發中心 華譽精密 西勤精密 易路達深圳 易路達江西 易路達惠州 易路達越南 昊勤機器人
低-中 10-20%	<ul style="list-style-type: none"> 易路達深圳 易路達惠州 	低-中 5-25%	<ul style="list-style-type: none"> 南昌第一製造中心 南昌第二製造中心 上海研發中心 無錫研發中心 春勤精密 越南製造中心
中-高 20-40%	<ul style="list-style-type: none"> 越南製造中心 	中-高 25-50%	<ul style="list-style-type: none"> 西安研發中心
高 40-80%	<ul style="list-style-type: none"> 南昌第一製造中心 南昌第二製造中心 春勤精密 	高 50-75%	/
極高 > 80%	<ul style="list-style-type: none"> 上海研發中心 西安研發中心 無錫研發中心 印度製造中心 	極高 > 75%	<ul style="list-style-type: none"> 印度製造中心

公司通過系統推行節水器具改造、安裝高效節水設備及強化全流程用水管控，持續提升水資源使用效率，並確保所有廢水廢液得到合規處置。

華勤技術節水管理措施



公司在營運過程中重點關注廢水管理。2025年更新《環境監督管制規範》《廢水管理程序》《廢水、廢氣、廠界雜訊管理程序》等文件，對污水產生、達標排放進行有效控制。公司每年委託有專業資質的第三方檢測機構進行廢水監測，確保嚴格執行排放標準，防範對自然水體的潛在影響。

華勤技術廢水處理措施



戰略

公司重視水資源管理，圍繞「提高水資源利用率，降低取水量與消耗量，減少廢水產生和排放」目標，制定並實施水資源管理戰略，從項目建設、運營維護、節水教育宣傳、輸水管網管理及用水器具管理五個維度，對公司範圍內的涉水項目實施全流程管控。



案例

春勤精密廢水回用項目

春勤精密針對精修車間打磨廢水（主要含懸浮物），採用「籃式+淺層篩檢程式」工藝處理後回用於生產，通過濾料截留、沉降和吸附淨化水質，運行穩定、維護便捷，有效提升水資源重複利用率，減少新鮮水消耗與廢水排放，實現資源化利用。



打磨廢水回用項目工藝流程

我們深刻理解，水資源管理不僅關乎自身營運，更貫穿價值鏈全局。儘管公司生產環節直接用水量有限，且目前無取水和用水可及性風險，我們仍主動將管理視角延伸至產業鏈上下游，推動客戶與合作夥伴共同提升用水效率。通過供應鏈ESG管理機制，公司將節水要求納入《供應商社會責任行為準則》，明確要求供應商評估替代方案、減少水資源使用，最大限度降低對環境與自然資源的影響。同時，公司對節水成效顯著的合作方實施正向激勵，將水資源管理納入供應商評分體系，優先納入專項合作清單，並在年度供應商大會予以表彰，以標杆示範帶動更多夥伴參與節水轉型。我們持續引導合作夥伴識別節水潛力、推廣節水工藝，以產業鏈協同之力，共同應對全球水資源挑戰，實現更廣泛的環境效益。

指標和目標

目標

全面評估水資源風險，至2028年，製造端人均用水量逐年下降5%

2025年進展

進行中

關鍵績效



報告期內，

未發生

取水和用水相關的違規事故

製造端人均用水量較2024年下降

2.3 %

2025年

廢棄物與排放物管理

公司嚴格遵循營運地環保法規，制定《固體廢棄物管理規範》等制度，建立危廢與一般固廢分類管理體系，規範處置流程並開展專項培訓，設定減排目標，定期監測排放指標，持續提升污染防治能力，切實降低生產營運環境影響。

危險廢棄物處置

公司構建覆蓋危險廢物分類、記錄、貯存、轉移、處置及評估的全流程管理體系，嚴格進行危險廢棄物的分類收集，設置獨立貯存設施並落實台賬追蹤，通過年度管理計劃備案與電子聯單制度實現合規轉移，並定期開展風險評估與應急培訓，確保各營運地危險廢物管理符合法規要求。

危險廢棄物處置舉措



固體廢棄物處置

公司依據《固體廢棄物管理規範》《環境監督管制規範》等內部規範，建立覆蓋廢棄物分類、回收再利用的處置全過程管控體系，嚴格篩選合規處置供應商，加強廢棄物分類與源頭減量管理，積極推進可回收廢棄物的資源化利用。對於無法回收的固廢，均採取科學、合規的處置方式。

截至報告期末，南昌第一製造中心和南昌第二製造中心均已通過UL 2799廢棄物零填埋鉑金級驗證，實現廢棄物100%回收，包括廢活性炭過濾網、廢鋼網紙、廢抹布手套、廢空桶空瓶等，其中實現7%熱處理能量回收，有效減少廢棄物填埋的二次環境影響。

關鍵績效



2025年

報告期內，公司廢棄物綜合利用量 **57,512.70** 噸，
回收利用率 **99.3**%。

分類收集

- 按照《固體廢棄物鑒別標準》，由各部門按生產區域劃分，將一般固體廢棄物（如邊角料、廢紙、廢塑膠、廢金屬、廢木材等）進行分類收集
- 不得與危險廢物、生活垃圾混放

專門貯存

- 廠區設置一般固體廢棄物專用倉庫，落實「三防」（防揚散、防流失、防滲漏）措施
- 倉庫門口張貼一般固廢標識，並注明管理人員信息

一般固體廢棄物處置

合規處置

- 《一般工業固廢台賬記錄表》，記錄收集、貯存和轉運情況
- 一般廢棄物交由環保部門認可的單位回收處理，並需先經過採購部資質審核，處置方式包括回收、回用、熱處理等
- 生活垃圾、餐廚垃圾統一由當地政府指定單位清運

審核走訪

- EHS小組每月對廢棄物分類、標識、存放等情況進行檢查
- 遇雨季、颱風等特殊情況時，加強檢查頻率、優化清運安排

污染防治

公司嚴格對污染物實施系統性監測與管控，委託具備專業資質的第三方環境監測機構，對大氣污染物及雜訊污染物開展定期監測，確保各製造中心每年至少完成一次全面檢測。報告期內，公司制定並實施《環境監督管制規範》《廢水、廢氣、廠界雜訊管理程序》等管理文件，旨在強化對廢氣、雜訊等污染物排放的管理與控制，減少生產經營活動對周邊環境及公眾健康產生的潛在影響。



污染物防治舉措

大氣污染
控制

- 對所有制程廢氣通過管道收集，並採用活性炭吸附或顆粒除塵等設施處理，確保達標排放
- 食堂安裝油煙淨化裝置，並建立每季度清理與維保制度
- 使用揮發性危險化學品後須立即密封容器、定點存放
- 外來車輛進入廠區須熄火，減少尾氣排放

雜訊污染
防治

- 對老化房等主要雜訊源區域實施吸音、隔音工程改造，並建立降噪設施的定期維護機制
- 在設備採購階段將雜訊指標納入評估體系，優先選用低雜訊設備，並在運行中合理安排工序，儘量使用小功率設備
- 根據雜訊監測結果與實際需要為相關崗位員工配備防護用品，並開展防護培訓

綠色技術與產品

華勤技術聚焦清潔技術變革，踐行「雙碳」戰略。立足業務發展需求，持續投入資源開展綠色產品與技術攻關，逐步淘汰計劃消滅的有害物質，承擔鏈主責任，致力為消費者提供綠色可持續的產品及解決方案。

綠色產品

公司建立起涵蓋有害物質分級管控、化學品全生命週期管理及生態產品設計的綜合治理體系，從原材料源頭減量，持續推動產品全生命週期低碳化、綠色化、可持續。

有害物質管理

我們始終堅持主動識別潛在影響、最大限度降低有害物質風險，嚴格遵守 RoHS、REACH、CP65、POPs 及 WEEE 等海內外法律法規要求，制定並持續完善《有害物質管制標準》與《有害物質管控程序》。通過持續開展有害物質淘汰工作，公司積極與利益相關方協作，共同推動全面削減目標的實現。報告期內，公司13個製造中心均通過QC 080000有害物質管理體系驗證，有害物質與化學品管理0違規、0異常、0事故。

有害物質全生命週期管理流程



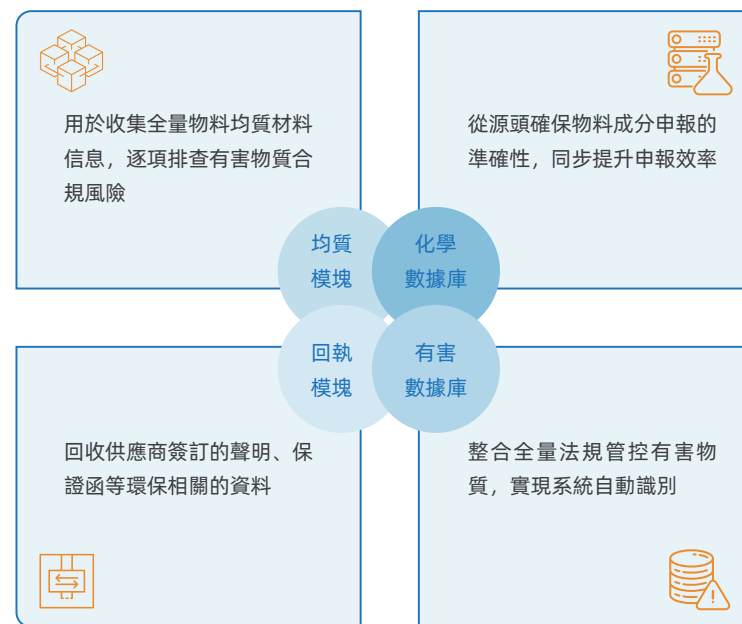
有害物質管控迭代及淘汰

為降低環境負荷、防範人體健康風險，公司建立並動態更新物質淘汰清單與削減計劃，從源頭端落實有害物質的減量管控，同時制定並更新《有害物質管制標準》至8.4.1版本，其中禁用物103項、限用物質345項、申報物質19項，新增限用物質8項、未來計劃限用物質9項。

消減維度	消減週期	消減內容	消減成果
主動無害原材料取代	持續推進	部分項目中的結構物料使用無鉛銅合金代替含鉛銅合金，減少產品中法規豁免的鉛含量	在三個項目物料選型採用無鉛銅螺母，2025年度共計使用超17.87kk個的無鉛銅螺母，減少鉛的使用超過13.406千克
有害物質使用情況調查	每年兩次 (2025年)	歐盟官方ECHA每年兩次更新REACH SVHC清單，隨清單更新，調查新加高度關注物質在當前所有產品中的使用情況	完成32、33、34三個批次，共計9個新增SVHC物質調查，確定當前產品中的含量均小於法規要求，並將該物質納入系統一併管控

供應商有害物質管理

公司要求供應鏈上各級合作夥伴、協作方以及服務供應商以《供應商社會責任行為準則》為最低原則，簽署環保協議，嚴格遵守 RoHS、REACH 等有關禁止或限制性物質的法律法規和客戶要求，採取有效措施禁止或限制在產品中或製造過程中使用特定的物質，從源頭提升物料環保合規性。



質量管理體系環保模塊功能

公司始終致力於構建全方位、系統化的化學品安全防範體系。公司制定並實施《化學品管理規範》《化學品導入風險評估表》及《有害物質管制標準》，確保化學品管理工作有據可依、標準明確。通過深度整合 MAS、MES、IPD、QMS及ERP等數位化管理系統，我們成功實現化學品全生命週期數位化管控。為確保管控效能，EHS部門每季度開展專項稽查，針對不符合項實施「隱患記錄-責令整改-到期復查」的閉環審計機制，築牢環境與安全防線。

報告期內，公司未發生有害物質違規事件、化學品管理違規及異常事故，危險化學品管理人員100%取得上崗證。

生態產品設計

公司全面優化生態設計，打造高能效、長續航、低污染的綠色產品，與客戶及供應商協同構建生態友好型供應鏈。在原材料管理、製造、物流包裝等環節均納入生態考量。報告期內，公司包裝材料消耗總量63,044.57噸。

生態產品管理流程



綠色產品驗證類型	2025年度新增驗證數
EPEAT驗證	22
ENERGY STAR能源之星	67
TCO可持續產品驗證	4
歐盟能源效率 (EU Energy Efficiency)	41
中國節能產品驗證 (CECP)	23
中國環境標誌驗證 (十環)	15
中國能效標識 (CEL)	61
ISO 14067	8
ISO 14068	4
PAS 2060	4
加拿大NRCan能效驗證	5
CEC電器能效法規驗證	8
DOE驗證	8
合計	270



案例

助力客戶產品實現碳中和

報告期內，公司深度回應客戶需求與可持續發展戰略，委託第三方機構，攜手產業鏈夥伴探索綠色產品打造路徑。依據ISO 14064-3:2019標準，為越南與南昌製造基地的多款客戶個人筆記本電腦產品，分批完成全生命週期碳足跡核查及碳中和核查，並成功獲得8款產品基於ISO 14067:2018標準的產品碳足跡核查聲明、4款產品基於PAS2060:2014標準的實現碳中和評價聲明、4款產品基於ISO 14068-1:2023標準的產品碳中和核查聲明。



案例

協同供應商踐行材料迴圈

公司積極攜手核心供應商推動環保實踐，選用消費後回收聚碳酸酯材料，該產品採用高達65%以上的PCR（消費後回收）樹脂，顯著提升再生料的使用比例。在材料全生命週期中，雙方協同落實安全處置與回收指引，明確要求對未受污染的廢棄物進行授權回收再利用，減少環境殘留，從源頭降低資源消耗與碳足跡，強化產品環境合規性與供應鏈可持續性。

清潔技術

公司大力開展清潔技術研發和可持續產品戰略，推進節能設計評估流程和基準設定，積極佈局應用於新能源汽車的產品、高效能源、液冷設備、工業自動化等領域，推動清潔技術與產品的發展。我們設有「2024年至2028年清潔技術相關研發投入逐年上升2%」的目標，報告期內清潔技術相關投入金額達9,638.52萬元，達成年度目標。

關鍵績效



2025年

清潔技術相關知識產權申請

95項

清潔技術相關知識產權授權

51項

實施碳足跡研究產品

40款

獲得碳中和產品驗證

8款

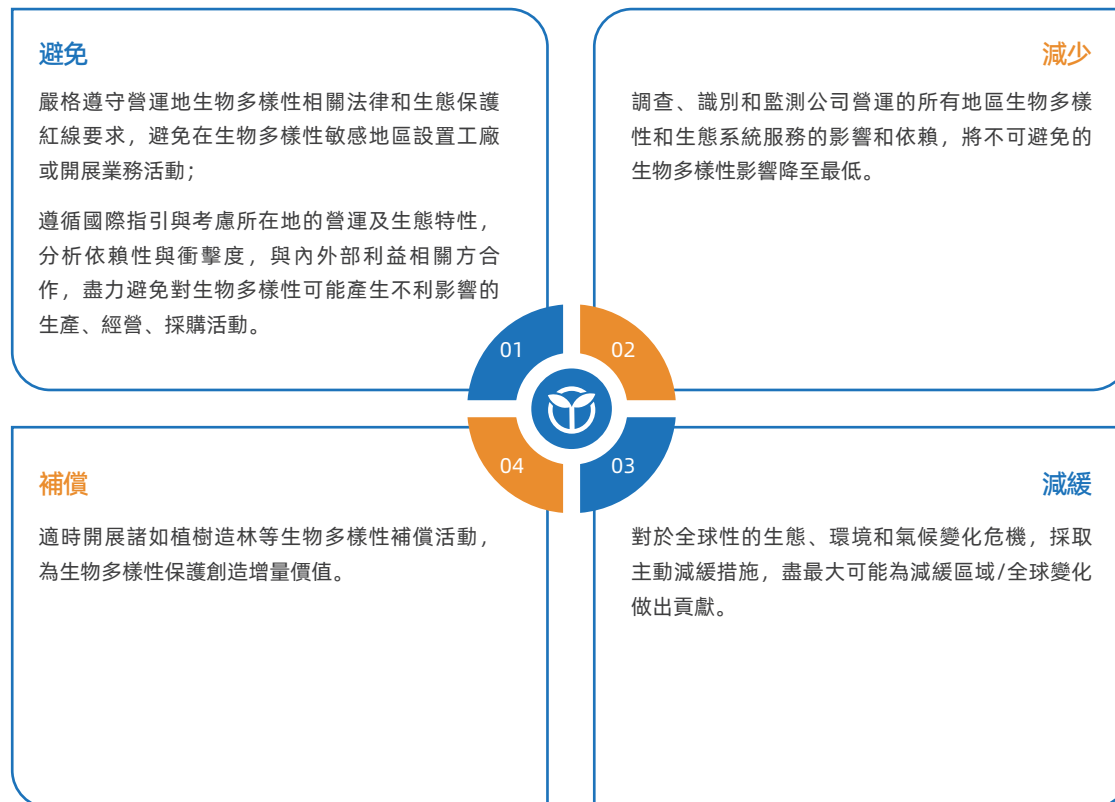
清潔技術領域	能效提升						迴圈材料	光伏技術	
<p>清潔技術解決項目</p>	<p>新能源汽車相關產品： 研發提升新能源汽車能效利用的綜合解決方案</p>	<p>先進散熱技術： 採用高效節能的冷板/浸沒式液冷散熱技術，顯著提升數據中心和計算產品能源效率</p>	<p>數據中心電源： 選用高效的電源，採用最優的方案和架構實現最優能效</p>	<p>低碳節能產品： 深耕長續航、減少電能損耗性能研發，打造具有功耗控制優勢的產品</p>	<p>迴圈經濟產品： 挖掘廢棄材料的回收再用機會，在產品中進行技術改進，減少原材料耗用</p>	<p>光伏產品： 全國多地佈局光伏項目，報告期內，節能1.033億度目標達成，建成四處光伏項目</p>			
<p>產品描述</p>	<p>安全智駕域控產品： 具備高能效比、採用被動散熱方式、無需風扇、減少能耗、降低成本並減少噪音，為用戶提供更為舒適和安靜的駕駛環境</p>	<p>整機櫃冷板設計方案： 產品基於機架式伺服器方案，高功耗晶片採用迴圈式冷板散熱方案，整機櫃採用集中式供電；先進的散熱方案和高效的供電方案共同助力降低機房 PUE，提升整機可靠性，保障穩定運行</p>	<p>PC雙動翼增壓風扇： 將軸流風扇和離心風扇的特性合二為一，提高風扇PQ性能，從而提高整機散熱性能並降低整機厚度</p>	<p>鈦金CRPS 2000w 伺服器電源： 該標準冗餘電源設計符合Intel X86架構，支持全球電網範圍輸入，滿足80plus 96%鈦金轉換效率要求，滿足24年歐盟伺服器電源准入標準</p>	<p>DC-DC 電源： 採用輕載高效、自動關相等技術實現了超高的DC-DC轉換效率，新型的垂直供電技術顯著減少了傳輸線路上的能量損耗，從而保證能源高效使用</p>	<p>功耗調優軟件系統優化： 通過從軟件底層到上層系統應用層，對PC的功耗策略進行拆解、實現和驗證，打造具有穩定可靠的長續航核心技術的PC產品</p>	<p>長儲存POS產品： 自研功耗識錯方案，實現高效率高精度功耗，配合軟件版本自動化電流檢測方案，打造穩定可靠的長續航核心技術產品</p>	<p>可回收材料產品應用： 多款產品殼體原材料應用高比例PCR粒子和可回收鋁，採用可拆卸電池的方案，提升產品使用壽命</p>	<p>光伏項目應用案例： 南昌第一製造中心國家級綠色工廠驗證試點推行、高效動力站房試點建設完成；西安研發中心等四處光伏項目建成，越南光伏項目方案評審完成</p>

生物多樣性保護

華勤技術積極回應聯合國2050年「人類與自然和諧共生」的美好願景，致力於成為生態友好型製造的實踐者與引領者。

治理

華勤技術制定並實施《生物多樣性保護及零毀林政策》，承諾踐行零毀林，可持續地利用森林資源，並致力於森林保育與保護，同時鼓勵供應商和承包商以及其他主要業務夥伴共同踐行生物多樣性保護，系統推進生態保護與業務營運的深度融合，採取「避免-減少-減緩-補償」的生物多樣性保護思路，為生產營運各個環節提供適宜的解決方案。



影響、風險與機遇管理

公司參照自然相關財務信息披露工作組（TNFD）建議，基於LEAP框架（L-定位、E-評價、A-評估和P-準備），開展有關生物多樣性問題的評估與識別，為公司制定應對風險的管理策略提供依據。

我們通過使用生物多樣性影響評估工具（BIA¹），對公司位於中國境內全部的16個生產相關營運地點開展生物多樣性影響評估。公司將世界保護區數據庫（WDPA²）、世界自然保護聯盟瀕危物種紅色名錄³、自然保護區、國際重要濕地、國家公園等納入生物多樣性查詢數據集，根據營運地點的地理位置，識別各營運地點與周邊關鍵生態敏感區域的距離，評估公司對生物多樣性的依賴與影響。

根據生物多樣性定位影響評估，在中國境內的16個營運地點中：5個營運地點在5km範圍內臨近極危物種；5個營運地點在10km範圍內臨近極危物種；4個營運地點在10km範圍內臨近自然保護區；1個營運地點在10km範圍內臨近國際重要濕地；所有營運地點在5km及10km範圍內均未臨近國家公園。我們將5km範圍內臨近極危物種的5個地點識別為生物多樣性重點保護場所。基於自然觀察物種分佈數據庫分析得知：其中3個營運地點位於南昌市，1個營運地點位於深圳市，臨近的極危物種為鳥類，均為黃胸鵪、白鶴；1個營運地點位於無錫市，臨近的極危物種同樣為鳥類，為青頭潛鴨。

¹ 生物多樣性影響評估工具（Biodiversity Impact Assessment Tool，簡稱BIA工具）：是由山水自然保護中心和北京大學自然保護與社會發展研究中心開發的用於評估生物多樣性影響的工具。<https://bia.hinature.cn/#/>。

² 世界保護區數據庫（WDPA）：是全球陸地和海洋保護區最全面的數據庫。這是聯合國環境規劃署（UNEP）和世界自然保護聯盟（IUCN）的聯合項目，由環境署世界保護監測中心（UNEP-WCMC）管理。

³ 世界自然保護聯盟瀕危物種紅色名錄（The IUCN Red List of Threatened Species），又稱IUCN紅色名錄，是最全面的動植物物種保護狀況清單，包括超過105,000個物種的滅絕風險，以及可採取的保護措施。

基於評估結果，我們將在生產營運過程中著重落實以下方面的生物多樣性管理措施：



管控廢氣與廢水排放，防止水體富營養化破壞鳥類食源



控制燈光與雜訊，在鳥類遷徙季及越冬期避免強光與高頻雜訊干擾其導航與休息



規範危險廢棄物管理，防止鳥類等動物誤食中毒



持續關注周邊鳥類棲息地、國際重要濕地及自然保護區動態



在採購中避免選用來自生物多樣性重點區域及周邊可能破壞生態的原材料

戰略

在生物多樣性保護戰略指引下，我們通過系列實踐助力生態系統維護，持續探索參與生態治理的向善路徑。公司自2023年9月起，開展致力於壓沙植樹及生態修復的「華勤技術公益林」項目，在甘肅省民勤縣昌寧鎮種植防風固沙林。截至報告期末，共種植550畝、36,850 棵梭梭樹與花棒，成活率超90%。



案例

二十而躍，共赴山海—華勤技術中高層以淨灘行動獻禮二十周年

2025年6月20日，華勤技術400餘位中高層與合作夥伴齊聚福州大練島，用一場淨灘行動獻禮公司二十華誕。活動中，公司400餘人沿16公里海岸線展開對漁網塑膠等垃圾的地毯式清理，共清除相當於3輛渣土車滿載量的42立方海洋垃圾，避免分解產生的微塑膠威脅生態系統和人類健康，對珊瑚礁等關鍵生態結構造成破壞，甚至影響沿海航運安全。

華勤技術董事長、CEO邱文生說：「淨灘活動意義特別好，非常符合我們公司的ESG的理念，是華勤技術ESG理念與社會公益的生動實踐。」



華勤技術中高層開展淨灘行動獻禮二十周年

平潭愛心公益協會向公司頒發淨灘公益先鋒企業榮譽證書

指標與目標

關鍵績效



報告期內，

公司 **100%** 製造及研發中心
均不在生態保護紅線範圍內

亦 **均未** 對生態系統和生物多樣性
產生重大影響

2025年



04

責任表率

華勤技術秉持「社會責任表率」的企業夢想，以「Enjoy（越努力越幸福）、Grow（我的發展我做主）、Inspire（做更難的事才會贏）」為僱主價值主張，持續營造開放互信的組織氛圍，為有擔當、有能力的員工提供廣闊舞臺，為社區的繁榮貢獻華勤力量。

+ 議題回應

- 勞工權益保護
- 人力資源管理
- 職業健康安全
- 社區責任

+ 本章所回應的SDGs



人才吸引與留任

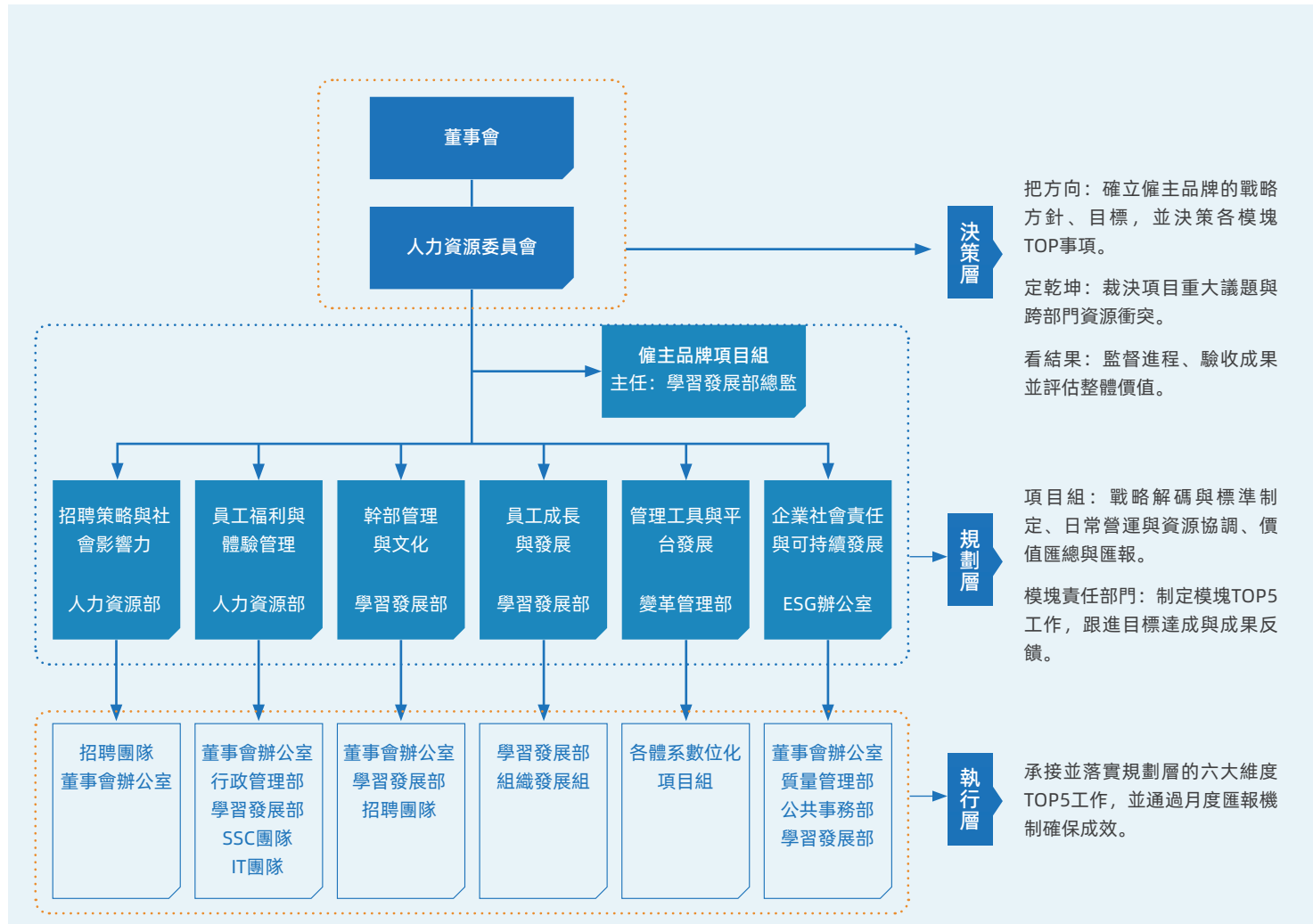
華勤技術尊重並保障全體員工的合法權益，致力於打造多元、公平、包容且富有歸屬感（DEIB）的工作環境。公司持續完善員工關懷與福利體系，暢通溝通反饋渠道，為來自全球各區域、各領域、各專業的人才提供發展舞臺與成長機會，支持員工充分發揮潛能，實現價值。

員工權益保護

治理

華勤技術遵循各營運所在地的法律法規，根據聯合國全球契約（UNGC）、國際勞工組織（ILO）及責任商業聯盟（RBA）所定的人權及勞工準則。我們對任何形式的歧視、騷擾和侮辱性行為均持零容忍態度，堅決禁止在工作場所和經營活動中出現歧視、騷擾、霸凌等不當行為，致力於營造公平、尊重的工作環境，尊重並平等對待所有員工及利益相關方。

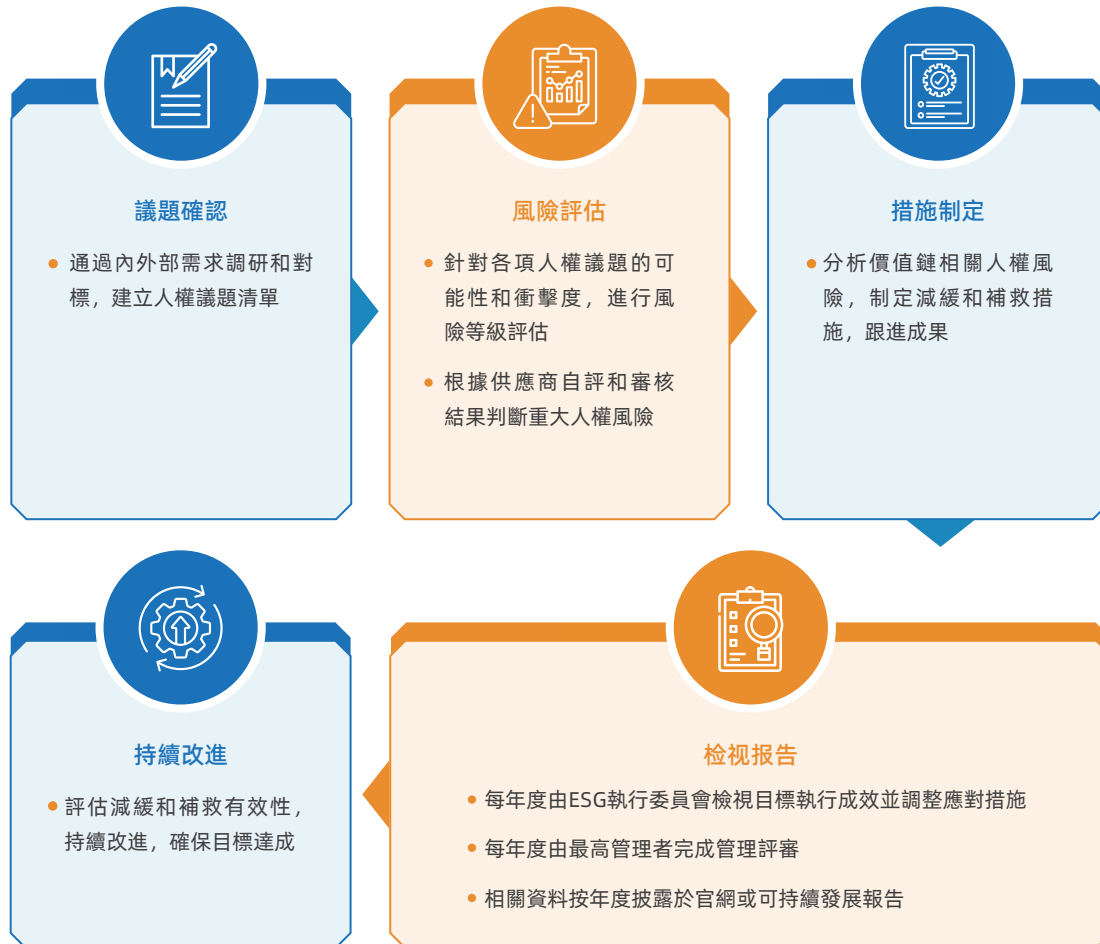
公司搭建三層治理架構，覆蓋員工招聘、福利體驗、成長發展、幹部管理等模塊，由人力資源委員會確立僱主品牌戰略方針、目標並決策各模塊TOP事項。



影響、風險和機遇管理

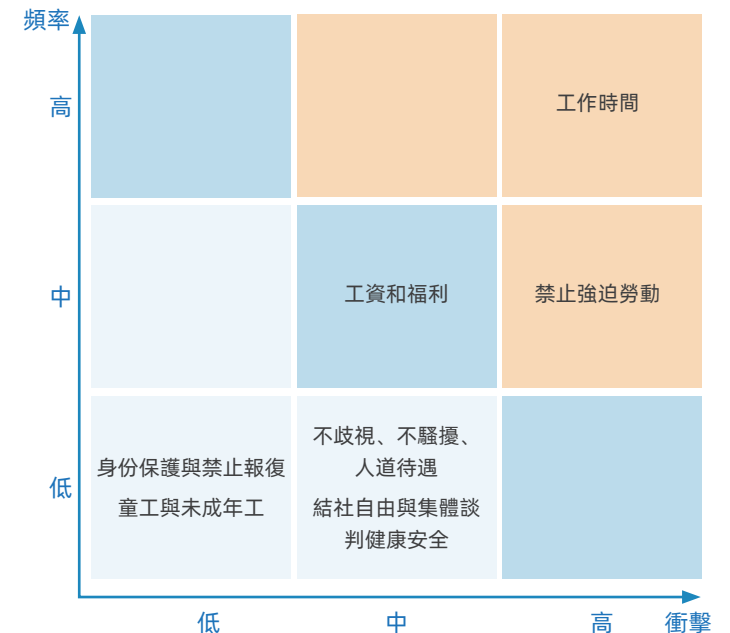
公司完善員工權益保護的稽核體系，開展常態化的人權風險評估和盡職調查，通過內部專項稽核、客戶稽核及第三方機構稽核三種路徑形成多層次的監督機制，在稽核過程中，對潛在人權風險進行系統識別與評估，及時發現並預防可能產生的人權影響。2025年，公司以RBA行為準則為指導方針開展人權盡職調查，重點關注公平僱傭、童工、強迫勞動、騷擾、體罰、霸凌、工時、職業健康與安全等多項人權管理議題。針對調查所發現的高風險項，公司制定減緩措施與補救措施。同時，公司亦開展第三方稽核，稽核中發現的問題均已納入改善行動計劃（CAP），制定相應整改措施並按要求完成閉環。報告期內，公司共有11個製造中心取得並維持RBA VAP有效驗證。

人權盡職調查流程



針對供應商，我們基於RBA建立人權領域的調查和評估工具，主要內容包括禁止使用童工、保障人權、禁止歧視、待遇平等、法定工作時間、薪酬福利、道德規範與環境管理等，以識別可能導致供應鏈風險的關鍵環節。詳見「供應商CSR審核稽查」章節。

公司人權風險矩陣



戰略

公司遵循《中華人民共和國勞動法》及各營運地之法律法規，制定《人權規範》《反歧視及反騷擾規範》《禁止歧視、虐待、騷擾及強迫勞動管理制度》，相關要求全面覆蓋集團及所有分子公司的營運活動、產品、服務，致力於保障員工、供應鏈中的工作者、商業合作夥伴等所有利益相關方的合法權益，針對所識別風險制定相應措施，並及時調查相關投訴舉報。

員工權益基本原則

主題	管理原則	風險應對舉措
尊重人權	<ul style="list-style-type: none"> ● 尊重營運所在地法律法規、宗教文化、歷史，尊重和維護所有員工的基本人權 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期開展合規及人權培訓，幫助員工識別與人權相關的行為規範 ● 推進公開透明的溝通渠道
公平僱傭	<ul style="list-style-type: none"> ● 堅持公平、公正、公開、平等，給予不同民族、種族、區域或國籍、階層、政治派別的應聘者同等的應聘機會 ● 同工同酬 	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立規範、明確的招聘流程、晉升機制，保障員工能夠在相同條件下獲得公平發展 ● 完善員工權益保護政策，為女性員工提供平等、安全的工作與生活支持體系 ● 不得隨意解雇員工，確需終止僱傭，依法為員工提供解雇補助、津貼或其他福利
禁止僱傭童工	<ul style="list-style-type: none"> ● 禁止使用童工 	<ul style="list-style-type: none"> ● 預防機制：建立身份雙重核驗制度，採用「身份證+人臉識別」驗證系統，與公安系統聯網核驗年齡，確保符合法定工作年齡 ● 補救措施：如發現少年兒童被錯誤錄用，則立即按照法律法規暫停其工作，協助開展進一步核實，並在必要時提供適當的幫助
禁止強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> ● 不僱用任何形式的強迫、抵押或抵債勞工、監獄勞工、奴役人口或被販賣人口 ● 不通過威脅、強迫、強制、誘拐或欺騙方式運送、窩藏、招聘、轉移或接收此類勞工或服務 ● 不限制員工人身自由，不扣留身份證明文件，不得要求員工向僱主或代理支付押金、招聘費或其他費用 	<ul style="list-style-type: none"> ● 嚴格按照勞動法規簽訂勞動合同，明確雙方的權利義務和僱傭條件 ● 定期開展賦能培訓，提升員工風險認知與自我保護意識 ● 宣貫離職制度及相關操作流程
多元化與反歧視	<ul style="list-style-type: none"> ● 嚴格禁止任何形式的歧視行為 	<ul style="list-style-type: none"> ● 在招聘及各類僱傭決策中，公司承諾不因種族、膚色、年齡、性別、性取向、民族、殘疾、宗教、政治立場、工會身份、國籍、婚姻狀況或性別認同等因素實施任何形式的歧視
反騷擾、體罰、霸凌等非人道行為	<ul style="list-style-type: none"> ● 禁止任何形式的性別暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、精神或身體脅迫、霸凌、公開羞辱或口頭辱罵等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 堅決杜絕各類騷擾、歧視、體罰和霸凌行為，並根據《員工手冊》對相關違規行為進行處理
自由結社與集體談判	<ul style="list-style-type: none"> ● 尊重所有員工自願組建和加入或拒絕參加工會、進行集體談判與和平集會的權利 	<ul style="list-style-type: none"> ● 依法為工會或其他形式的員工組織的成立與運行提供必要支持和便利
工時與基本保障	<ul style="list-style-type: none"> ● 嚴格遵循營運地所在國家或地區有關薪酬、社會保障、工時等的法律法規要求，提供合理合法的員工報酬及待遇，包括最低工資、加班費、有薪休假及法律上所規定的福利 	<ul style="list-style-type: none"> ● 禁止強迫員工在非工作時間參加任何與生產或會議等相關的活動 ● 通過考勤系統和工時申報機制監測員工工作時長 ● 開展工資數據核查，確保薪酬計算與發放符合公司制度及法律要求

生活工資聲明

公司制定《生活工資承諾書》，承諾全面推行生活工資(Living Wage)，在國家法律法規規定的標準工作時間內，確保正式員工的勞動所得能夠覆蓋本人及其家庭的基本生活成本，薪酬水平明確高於當地法定最低工資，並符合本地的生活保障標準。公司依據國際勞工組織(ILO)相關工資政策與生活工資估算方法，結合營運地實際數據，開展科學計算與定期調整。

公司持續深化生活工資體系管理，致力於為全體員工提供公平體面的薪酬保障。2025年，公司參考阿克維生方法論搭建量化評估模型，將各營運屬地的食品價格、家庭規模、恩格爾系數、教育醫療支出、住房交通成本等核心民生因素納入評估維度，對上海、無錫、西安、南昌、東莞、河源、越南、印度共8個境內外營運地，開展員工實際工資水平與當地生活工資標準的定性和定量比對分析，確保公司薪酬政策科學合理、符合體面勞動標準。基於本次評估過程和結果，公司持續迭代優化內部薪酬體系，同時將生活工資管理理念向供應鏈上下游延伸：主動推動供應商完善工資保障機制，賦能合作夥伴提升薪酬保障能力，共同構建和諧穩定、有尊嚴的勞動關係。

生活工資承諾

01

核心承諾

- 覆蓋基本生活成本
- 透明與可核驗的機制
- 納入國際標準與遵循可持續發展要求



機制承諾

建立一套透明、可核驗、基於社會對話的生活工資計算、審議與動態調整機制

- 科學計算，採用ILO相關原則與生活工資估算方法，構建本地化模型
- 民主審議，由「生活工資小組」負責審議年度測算方案及結果
- 定期調整，每年復審，結合當地生活成本等因素動態調整，並公開結果

02



治理與戰略承諾

將生活工資原則深度融入公司的薪酬治理與長期發展戰略

- 將生活工資承諾、計算機制與實施情況納入公司可持續發展管理和披露體系，由董事會作為最高管理者進行審議
- 積極回應聯合國可持續發展目標（UN SDG 8）體面工作與經濟增長
- 保障員工獲得生活工資，以促進可持續經營並實現風險控制

03



人權保護培訓

公司重視員工的人權保護，定期組織新員工入職培訓及人權專題培訓，培訓內容涵蓋禁止歧視、禁止騷擾、預防虐待等議題，以強化員工對人權要求的理解及合規意識。



案例

開展反歧視培訓，營造公平包容的工作環境

公司定期開展反歧視主題培訓，旨在強化員工的合規意識與平等理念。2025年，公司面向新入職員工開展反歧視主題培訓，讓新員工系統地了解了歧視行為的基本定義與典型表現，並全面認知公司在招聘錄用、薪酬分配、晉升激勵及勞動合同管理等全流程中，堅持公平公正、禁止一切形式歧視的明確制度要求。



新員工反歧視與騷擾專題培訓



案例

開展騷擾與虐待預防專題培訓，幫助員工提升防範意識與處置能力

2025年，公司邀請外部專家開展騷擾與虐待預防專題培訓，結合法律法規與真實案例，幫助員工清晰識別職場中的騷擾、欺凌與虐待行為，明確公司「零容忍」立場，幫助員工提升防範意識和處置能力。

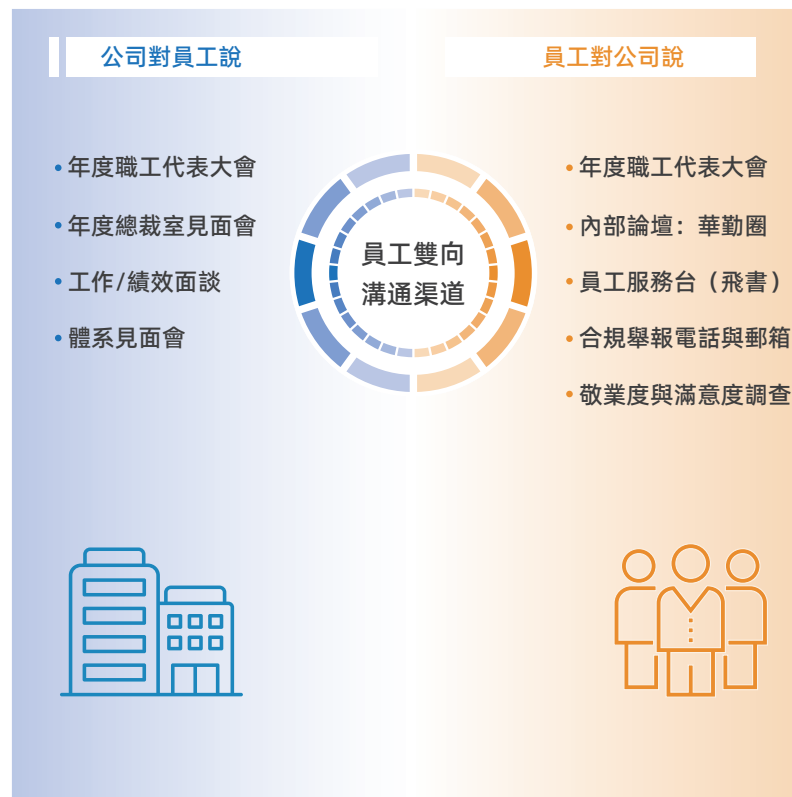


開展騷擾與虐待預防專題培訓

申訴與溝通

公司建立多元、暢通的雙向溝通渠道，通過年度職工代表大會、飛書服務台、「華勤圈」內部論壇及定期訪談座談等渠道，及時向員工傳達發展規劃，廣泛收集員工訴求。同時，持續完善員工申訴與升級處理程序，制定《員工溝通管理制度》，提供線上、線下等多種實名與匿名申訴渠道，並嚴格保密員工信息，保障員工隱私。通過高效溝通與申訴管理，及時回應員工訴求，促進組織與員工協同發展。

員工雙向溝通渠道



2025年，公司人力資源部門制定「年度傾聽計劃」，構建覆蓋員工工作生活的多觸點溝通網絡，包括直屬上級面談、離職面談、新員工回訪、跨部門協作會、季度專題溝通及數位化「樹洞信箱」等渠道。針對識別出的高優先級問題，通過PDCA機制推動改進，將結果納入管理制度與部門績效評價。同時，每季度面向管理層發佈《員工反饋改進進展》，公開回應員工關切。



公司HR反饋渠道

- 郵箱：ssczx@huaqin.com
- 熱線電話：4008913788 – 轉1（人事投訴建議）
- 線下服務中心：至各地SSC服務中心現場反饋
- 飛書：AI智能服務台-「小Q數字員工助手」（24小時在線）

工會反饋渠道

- 員工與職工代表溝通，職工代表匯總反饋工會委員
- 工會委員根據信息，聯繫相關部門進行解決，並及時反饋信息至職工代表
- 3天內回覆閉環

員工工會

工會與集體合同：公司依法建立工會組織，簽訂集體合同，明確雙方的權利與義務，內容涵蓋工作與休假時間、勞動安全衛生、女職工保護、勞動保險及福利、職業技能培訓、勞動合同管理、獎懲機制及合同變更等事項，為員工提供全面、制度化的勞動保障。

職工代表大會：制定並落實《工會管理制度》，鼓勵員工參與民主管理和民主監督；每年至少召開一次職工代表大會，由工會委員會組織職工代表聽取公司經營管理情況、工會工作進展以及職工普遍關注事項的匯報。

員工內部溝通渠道

員工服務台（飛書）：整合人力資源、行政、財務及IT四大模塊功能，為全體員工提供四大模塊事項的諮詢服務，並支持通過人工渠道反饋相關意見與建議。

華勤圈內部論壇：自2020年起自主搭建華勤圈內部論壇，並根據員工訴求持續優化平台功能。

年度總裁室見面會：每年舉行總裁室與經理層見面會，推動高層與基層管理者面對面溝通，了解基層管理者訴求，並協助解決實際問題。

員工意見反饋

滿意度與敬業度調查：每年開展員工滿意度調研，每兩年開展員工敬業度調研，2025年邀請不同崗位及業務條線的員工就工作環境、管理支持、薪酬福利、培訓發展等多維度進行調查。通過優化管理流程、完善資源配置等措施形成閉環管理，切實提升員工滿意度。報告期內，公司員工滿意度評分爲85.02分。

員工申訴

申訴反饋：通過意見箱、熱線、專屬郵箱、投訴二維碼等多種方式受理員工反饋，並對舉報人信息進行嚴格保密。2025年，公司在既有溝通體系基礎上進一步優化申訴受理機制，對投訴事件進行分級管理，並建立員工申訴升級機制。

指標與目標

目標

員工集體合同覆蓋率100%



達成情況

已達成

關鍵績效



2025年
 勞動合同簽訂率為 **100%** 集體合同覆蓋率為 **100%**
 違反人權事件發生數為 **0**

公平僱傭與激勵

華勤技術持續完善覆蓋全體員工的薪酬管理體系與績效管理機制，按照崗位類別、任職資格及績效表現實施科學、規範的薪酬管理。我們通過建立明確的調薪策略、激勵方式與申訴流程，確保薪酬與績效激勵體系的公平透明。

生活工資體系

我們依據ILO原則制定《生活工資管理程序》，建立測算評估機制，定期對標最低工資與生活成本。2025年對公司總部、5大製造中心和5大研發中心，及海外印度和越南製造中心開展評估，員工薪酬100%達到或高於當地平均生活工資標準。公司將持續優化薪酬福利體系，穩步提升員工生活保障水平。

薪酬激勵體系

公司嚴格執行《職員薪酬管理制度》等政策，堅持同工同酬，依據崗位價值、技能等級及市場水平構建薪酬體系，承諾薪酬標準100%高於營運地法定最低工資及生活工資，定期審視優化確保競爭力。薪酬由固定工資、崗位津貼及績效獎金構成，核心骨幹享受中長期激勵，形成「基本保障+績效激勵+長期發展」模式。通過績效考核與技能評定認可員工價值，激發個人與組織共同成長。



自2015年開始，公司每年為核心骨幹分配TUP，根據當年業績情況以及滾動三年的經營性每股淨資產增長變化情況，將經營性成果與價值增長分享給核心骨幹員工，強化關鍵人才的長期激勵與組織穩定性，通過共享企業經營成果增強員工的參與感與歸屬感。

為完善長效激勵機制，讓員工與公司共享長期利益，公司持續實施中長期激勵政策。



績效評價與申訴

我們堅持「客觀、公正」原則，制定職員及操作族職工績效管理制度，對季度出勤滿30天以上員工開展考核。依據PDCA迴圈，構建涵蓋目標計劃、執行輔導、評價反饋及結果應用的全流程閉環管理體系，同時設立《績效申訴管理流程》，提供便捷申訴渠道，確保绩效管理公平透明。

績效目標計劃制定

員工在績效週期內根據組織及團隊目標，結合崗位職責，制定個人績效目標，並通過簽訂個人績效承諾書（PBC）的方式鎖定目標。



績效應用與提升

績效評估結果將與員工獎金以及其他短期及長期激勵掛鉤，亦應用於員工晉升、評優、轉正等方面。

績效執行與輔導

管理者與員工共同跟蹤績效執行，通過持續溝通發現並解決問題，同時定期回顧總結目標完成情況，及時進行目標糾偏與差距分析，力求達成或超越目標。

績效評價與反饋

每次績效考核後，各層級主管將與員工進行績效反饋溝通。內容包括考核結果、工作亮點、改進提升的建議和要求，幫助員工不斷改進，實現自我能力的持續提升。

員工績效管理流程

多元平等關懷

公司致力於系統構建平等、多元、包容與充滿歸屬感（DEIB）的工作環境，通過持續深化組織文化、優化辦公場所基礎設施、完善員工福利體系，吸引並凝聚多元背景的卓越人才，充分激發不同視角下的創新活力，讓每一位員工在工作中感受到切實的尊重、關愛與支持。

打造包容職場

公司以「多元共生、公平發展、包容共融、歸屬共用」為理念，持續激發組織活力。2025年，公司制定《華勤技術多元、公平、包容政策》，將DEIB理念貫穿招聘、薪酬、晉升全週期，吸引全球多元人才，保障全球營運地不同背景、籍貫、性別的人士享有平等就業和發展的機會。公司建立「決策層-規劃層-執行層」三層治理架構，董事會監督項目進展，人力資源委員會作為最高決策層統籌推進；規劃與執行層面由HR總監牽頭，負責目標分解、過程跟蹤與階段匯報。公司設定年度多元化目標，按季度統計多元人才招聘佔比、女性及少數群體晉升比例、員工社團參與率等關鍵指標，並基於數據分析持續優化。相關指標已納入高管薪酬考核，強化責任落實，推動多元、公平、包容理念在組織中的長效實踐。

目標

2025年進展

新入職員工中女性佔比達30%

已達成

關鍵績效



2025年

定期接受績效考核的員工佔比為

100%

男女平均薪酬比例為

1.14:1

男女時薪中位數差距

9.10元

關鍵績效



2025年

女性在所有管理職位中所佔比例

17.1%

女性在高級管理職位中所佔比例

16.748%

關鍵績效



2025年

2025年，公司女性員工整體佔比提升至

36%

女性晉升至經理及以上
崗位比例達 較2024年提升了

38%

7 個百分點

多元平等包容主題
培訓總時數

621 小時

覆蓋員工人數

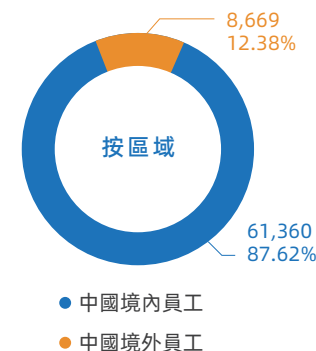
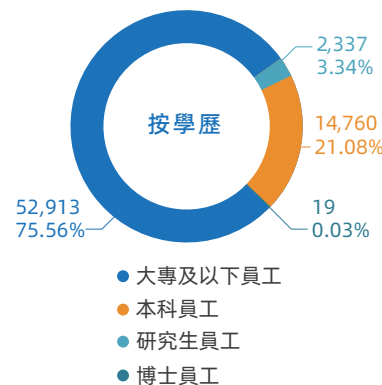
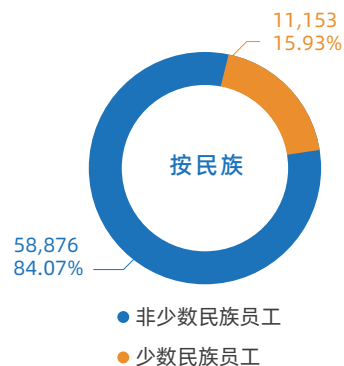
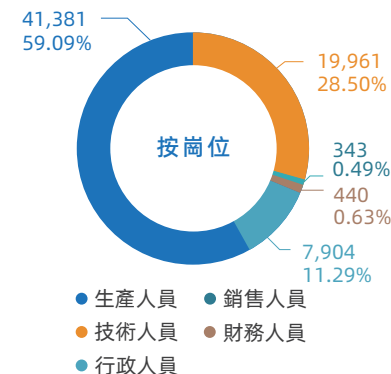
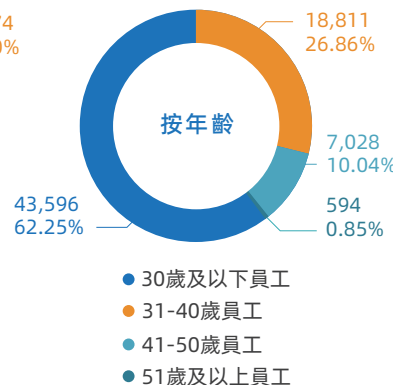
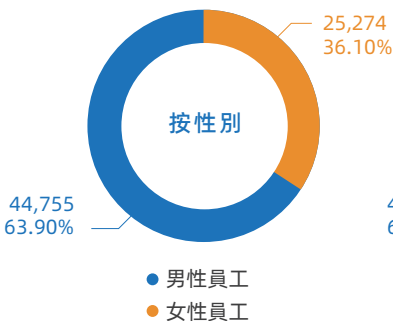
2,484 人

其中管理層參加培訓
的人數為

96 人

非管理層參加培訓
的人數為

2,388 人



關鍵績效



2025年

截至報告期末，

女性在擔任創收職能相關管理職位中所佔
比例為

41.9%

女性在STEM（科學、技術、工程、數學）
相關職位中所佔比例為

32.3%



案例

CSR海外VMI風險管理專項

公司可持續發展管理遵循「戰略一致化、風險差異化」原則，2025年，為強化海外營運地社會責任合規管理，公司針對越南、印度等海外製造中心，開展CSR海外VMI風險管理專項，構建「製造中心1+2¹」協同機制，由CSR牽頭，聯合HR與EHS組成跨職能團隊，覆蓋用工合規、職業健康安全及社會責任管理。報告期內，開展兩期CSR專項培訓，通過法規解讀、案例研討、情景討論、測試評估及遠程現場審核等方式，提升員工對人權勞工標準的理解與執行能力，推動CSR融入日常管理，持續識別改進潛在風險，夯實海外合規營運基礎。



案例

數位化推動產線用工規範與員工權益保障

2025年，公司推進系統性數位化建設，深度融合AI與數據工具，實現用工合規與職業健康保障的智能化升級。

排班管理：優化系統邏輯，單次排班從1小時縮短至5-10分鐘；引入AI演算法解決技能匹配難題，排班準確率達80%，確保員工提前明確班次安排、合理規劃休息時間

生產計劃：規範LPS系統上傳，計劃一致性從79%提升至98%，確保產能分析精準，減少臨時調整對出勤與收入的影響

關鍵崗津貼：搭建線上審批發放一體化流程，實現100%準確及時發放

危害崗位：建立風險等級線上標籤體系並嵌入管理系統，前置防控職業健康風險

管理看板：上線SP1用工合規報表，為管理層提供即時數據洞察，實現異常工時與排班問題的即時識別與糾偏，提升一線員工用工保障與管理透明度



案例

開展「友善職場」專項行動

2025年，我們開展「友善職場」專項行動，根據員工反饋，通過員工關係改善、用工模式優化、園區服務提升、申訴與輿情管理、關懷文化建設等關鍵舉措解決員工訴求，提升員工滿意度。

宿舍管理：成立「矛盾解調室」「宿舍自治委員會」等組織，廣泛收集員工意見，及時解決員工住宿問題

申訴渠道：設立一站式服務中心、「員工服務日」、滿意度調研、分層分級訪談等機制，推動人事、行政、車間管理負責人與員工面對面溝通；迭代員工申訴與24小時輿情回應機制，確保反饋高效閉環

員工關懷：成立心理諮詢室，定期開展心理疏導講座；設置樹洞區與AI智能心理諮詢，為員工提供情緒宣洩窗口，保障隱私安全

¹「製造中心1+2」指華勤技術各製造中心CSR管理團隊執行層由CSR工程師、EHS工程師、HR專員組成。

推動平等多元

我們以「打造更具吸引力的人才組織」為目標，構建了「EVP¹為靈魂、DEIB為環境、HR六大模塊為支柱」的僱主品牌戰略體系，推動人才管理從職能支持向戰略引領升級。2025年聚焦多元化賦能與包容性文化建設，系統推進DEIB專項策劃與實踐，營造開放、公平、多元且富有歸屬感的職場生態。

目標	以僱主品牌建設為杠杆，撬動人才體系的DEIB全面升級，打造對人才更具吸引力的組織					
	招聘策略與社會影響力	員工福利與體驗管理	幹部管理與文化	員工成長與發展	管理工具與平台發展	企業社會責任與可持續發展
方針	多元、公平、包容的人才管理體系	打造極致員工體驗，構建和諧用工關係，提升員工幸福感與歸屬感，驅動組織效能提升和長期可持續發展	多元包容為基，公平透明為綱，共建可信賴、有歸屬、能共擔的幹部生態	構建公平透明的成長通道，讓每一位員工都能被看見、被賦能、被成就	公平、透明、高效數位化平台	行業領先的社會影響力，員工有自豪感

DEIB專項戰略

案例
全球化DEIB實踐，構建多元共融的人才生態

公司將DEIB文化融入招聘、晉升、培訓等人才管理全流程，在提供普適性資源與反饋渠道的基礎上，特別關注海外員工需求，通過定制化語言文化課程及「金種子」本地帶教機制，助力外籍員工快速融入。面向所有分子公司開放KMS知識管理平台，支持五國語言，確保全球員工平等獲取資源。我們致力於營造尊重差異、機會均等、心理安全的組織氛圍，讓每一位員工被看見、被賦能，真切感知成長空間與歸屬感。



案例
系列線上課程，助力海內外員工適應多元文化的工作場景

2025年，公司於KMS平台推出「海外賦能」與「跨文化六維度」系列線上課程，系統開展跨文化培訓。「海外賦能」涵蓋外派準備、當地文化、法規及安全須知；「跨文化六維度」解析溝通風格、決策邏輯等差異。課程面向外派員工、海外協作人員及本地新員工等開放，報告期內超3,000人參與，有效提升跨文化協作能力與組織包容性，為公司全球化發展夯實人文基礎。



KMS海外賦能系列課程

¹EVP指僱主價值主張（Employee Value Proposition）。

多元、公平、包容核心舉措

招聘與錄用

- **公平招聘**：廣泛招聘和吸引多元化人才，保證招聘過程的公正與平等
- **多元人才庫建設**：與高校、專業機構、公益組織合作，拓寬招聘渠道；全球分公司需結合當地文化特點，針對性吸引多元背景人才錄用
- **決策監督**：在錄用環節，公平公正地考慮不同背景的候選人，消除可能存在的歧視或偏見

晉升與發展

- **晉升標準透明化**：公開各職級晉升的能力模型（如專業能力、協同能力、創新能力），明確「績效+潛力」雙評估維度
- **跨部門輪崗支持**：設立「活水政策」，鼓勵員工跨職能、跨地域輪崗，公開發佈活水需求，並確保機會均等
- **女性與少數群體專項計劃**：關注女性領導力，設立「她力量」專題，宣傳並定期策劃女性論壇講座；為殘障員工提供合理工作支持（如調整工位、輔助工具），確保其職業發展路徑與健全員工一致。

培訓與教育

- **全員必修課程**：多元、公平、包容主題課程已納入新員工入職培訓及全體員工年度培訓
- **管理者專項培訓**：部門負責人/經理需額外參與「包容性領導力」工作坊，學習如何傾聽不同聲音、激發多元團隊潛力
- **外部資源引入**：與專業機構合作，每半年開展1次「多元文化日」活動，促進員工相互理解

員工資源團體

- **興趣協會**：員工可自發組織興趣協會，公司提供活動經費、場地及行政支持
- **ERG¹與業務聯動**：成就客戶之星（如「文化橋」協助海外客戶溝通），優秀提案可納入業務改進計劃

溝通與反饋

- **無顧慮反饋機制和渠道**：鼓勵員工使用多種渠道對違反本政策的行為進行舉報，對舉報人提供信息嚴格保密，保證舉報人免遭任何形式的報復

¹ERG指員工資源組（Employee Resource Groups）。

員工文化活動

公司定期組織形式多樣的文化和拓展活動，如體系拓展、周年慶典、研發日、親子嘉年華等，豐富員工工作生活；策劃編製勤週刊、人物標杆等文化專欄，推出「勤上報」文化月刊，向員工和客戶展示華勤技術的核心價值觀和最新動態。



20周年嘉年華



2025年中高層拓展



20周年慶典墨西哥製造中心活動



印度運營地本土節日慶祝

員工協會活動

公司共設立員工興趣協會33個，包括體育類協會和手工藝術類協會，覆蓋上海、無錫、西安、南昌、華南五個區域，協會會員數8,590人。2025年，員工興趣協會共舉辦活動1,900場，覆蓋超3,500名員工。



員工興趣協會

福利與關懷

我們秉持「幫助員工平衡工作與生活、釋放潛能」的福利宗旨，制定《福利管理制度》《關愛基金管理制度》，構建覆蓋身心健康、職業成長與文化歸屬的全方位關懷體系。公司嚴格執行五險一金及法定假期，並提供健康補貼、年陳關懷、商業保險（覆蓋全員及實習生）等多維支持。針對海外營運地員工，結合當地法規提供法定及特色福利，確保海內外員工及家庭獲得全面保障。建立導師帶教機制，助力新員工快速融入。

公司建立福利動態優化機制，每半年輸出《員工福祉實施報告》，定期對標行業實踐，結合敬業度調研持續優化，推動福利從「標準化供給」向「個性化回應」升級，報告期內員工保險、退休金及養老金覆蓋率達100%，有資格享受非薪酬福利的員工比例100%。





基礎福利

- 養老保險、醫療保險、失業保險、工傷保險、生育保險
- 住房公積金和補充住房公積金
- 婚假、喪假、年假等法定假期
- 彈性上下班，當年未使用年假可順延至下一年度10月底



生活補貼

- 餐費補貼
- 交通補貼
- 出差補貼
- 高溫補貼
- 外派津貼



節日福利

- 多種節日特色活動與福利，如：春節大禮包、端午節特色活動、精美月餅禮盒
- 舉辦單身聯誼活動、家庭日、團建、周年慶等活動
- 舉辦「多元文化周」等主題活動，圍繞聖誕節等國際節日開展文化交流



關愛福利

- 正式員工在結婚、生育時可分別申請結婚喜禮與生育喜禮
- 設立重大疾病關愛基金與重大意外事故資助，發放慰問金，為員工提供及時救助
- 設立年陳獎，為每一位達到特定工齡的員工提供獎品，員工同時發放專享假
- 為所有員工提供子女0至3歲之間的帶薪育兒假期



健康福利

- 除五險一金外，還為所有員工每年購買意外險、醫療商業保險、補充醫療保險
- 為至中國境外出差的員工購買海外商旅保障計劃，包含意外保障、醫療保障、隨身財產保障、旅程取消保障等
- 每年規劃協會活動與全年任意時間的免費自選體檢，根據崗位與年齡定制體檢套餐
- 設置健康加油站、員工關愛日，開展心理諮詢、肩頸放鬆等活動



女性關愛

- 為女性員工設置母嬰室
- 婦女節福利和慶祝活動
- 「勤二代」暑托班項目，解決假期孩子看護問題
- 舉辦形式多樣的女性員工互動交流活動，如主題講座、技術沙龍、DIY工作坊、女性標杆分享會、領導力論壇等

員工福利體系



婦女節活動



音樂節活動



女性員工支持與賦能

公司高度重視女性員工發展，恪守全球營運地法規，提供平等就業與晉升機會。設立工會女職工委員會，依法保障海內外各營運地女性員工的帶薪孕產、哺乳、育兒等假期，配套「媽媽小屋」及婦女節福利。構建女性員工職業發展支持體系，通過賦能項目、「女性力量論壇」及「女性標杆」欄目，分享多元領域女性成長故事，助力女性發揮潛能、實現價值。



案例 設立「她力量」女性標杆欄目，發掘女性榜樣力量

公司設立「她力量」女性標杆文化欄目，分享優秀女性管理者、技術專家和一線員工的成長故事，強化榜樣力量。報告期內採訪12位跨領域女性員工，發佈文章及短視頻，累計流覽量超4.57萬次，顯著增強女性員工歸屬感，營造尊重多元、鼓勵突破的職場文化。



案例 「勤苗苗」暑期成長營，減輕員工暑期子女照護壓力

公司聚焦員工暑期托育需求，2025年在上海、西安、無錫、東莞、南昌等五地同步開放「勤苗苗」暑期成長營，針對不同年齡段開設美育、學業、科學及安全教育課程，配備保險、監控、醫護三重保障，聯合高校志願者、教師團隊以及多方公益資源，以更安全的管理、更豐富的課程、更溫暖的關懷，陪伴「勤二代」們度過一個快樂、充實、有意義的假期。



「勤苗苗」暑期成長營

身心健康管理

我們長期推行員工協助計劃（EAP），為員工提供指導、培訓和諮詢，支持員工及其家庭成員獲得心理和行為方面支持。公司EAP模塊已在知識管理平臺（KMS）上線，開設心理諮詢、健康加油站等與員工身心健康相關的內容，幫助員工管理壓力、輕鬆生活。此外，公司設立匿名「樹洞信箱」，報告期內共收集有效建議40條，100%納入改進閉環。



案例 公司邀請外部講師開展《心能量加油站》培訓，幫助員工進行壓力疏導

2025年11月，公司邀請外部講師開展《心能量加油站》培訓，課程圍繞情緒覺察、壓力機制認知與職場壓力疏導等內容展開，幫助員工提升心理調適能力，更好地平衡工作與生活。



《心能量加油站》培訓

關鍵績效



2025年

報告期內，
員工保險、退休金和養老金覆蓋率

100%

員工結婚和生育喜禮投入

82.62萬元

帶薪育兒假適用覆蓋率為

100%

員工商業保險投入

726萬元

員工重大疾病慰問金投入

42萬元

適用育兒假員工當人均休假時長

65.4小時/人

人才培訓與發展

華勤技術以構建人才濟濟、良將如潮的學習型組織為目標，不斷優化人才選拔、任用、培養、留存、晉升的系統機制，拓寬多樣化職業發展路徑，建立覆蓋全體員工的公平、科學的人才培育與成長體系。

治理

公司重視人才梯隊建設，每年由董事長、HR與企劃體系EVP、人力資源相關部門協同各部門管理者共同研討員工梯隊戰略，持續完善《華勤技術培訓與發展管理制度》，從制度層面提升培訓工作的規範化與體系化水平，為人才培養提供更加穩健、有序的支撐體系並通過科學、公平且具有競爭力的薪酬激勵方式持續激發員工潛能，促進組織與個人的共同成長。



影響、風險和機遇管理

華勤技術圍繞人才培養與員工晉升兩大方向，系統管理人才發展中的風險與機遇，持續強化前沿領域競爭力，保障人才儲備以應對全球化營運挑戰，滿足海外業務對跨文化管理與合規能力的更高要求。公司構建覆蓋新人、專業、經營、管理的系統化培訓體系，為組織持續輸送專業人才；同時實行管理、專業、經營三通道發展路徑，通過任職資格評估與常態化人才盤點，實現人崗動態匹配，有效激活組織活力。兩大體系協同發力，持續提升組織韌性與人才競爭力，為可持續發展奠定堅實人才基礎。

人才培養體系



新人培訓

● 明日紅杉計劃

為助力應屆畢業生從校園到職場過渡轉型，設立面向應屆畢業生的「紅杉集訓項目」，在入職當年7至9月分期開展集訓，圍繞「文化融入、能力築基、實戰曆練」三大目標開設系統課程，並設置實習、實戰等核心模塊，強化組織認同與一線認知，報告期內培訓時長177,720小時

● 華勤味道培訓

公司通過體系化的新人培養機制幫助社招新人迅速適應崗位與組織文化。通過文化導入、導師輔導快速了解華勤及相關業務，幫助社招新人快速了解華勤，融入團隊。報告期內培訓時長35,404小時

● 導師與資深員工帶教機制

通過項目制業務實踐與「傳-幫-帶」三位一體導師制，為每一位新入職員工配備生活和工作雙導師，全方位助力新人融入與發展。導師負責培養計劃制定、周度溝通、專業輔導和階段反饋，將課堂學習、項目表現與實戰表現納入綜合評估，並結合不同發展路徑為業務部門提供差異化培養與用人建議，支持應屆生成長為業務骨幹

● 青苗計劃

面向實習生實施「青苗培養計劃」，配備專屬導師，設置為期1個月的實習生培養計劃以70%的崗位實踐，20%的輔導互助，10%的培訓學習，幫助實習生了解公司、快速融入，為「小青苗」提供轉正崗位機會，支持其職場轉身



專業類培訓

● 專業學院

公司構建多層次培訓體系，持續支持員工專業能力與資質水平提升。公司已建設並運行25個專業學院，圍繞技術、研發、供應鏈等關鍵領域，為員工提供專業驗證、項目歷練及專家晉升機制，助力員工在專業領域實現能力進階與資質積累

● 部門培訓

各業務部門根據崗位需求制定培訓規劃，針對崗位專業技能提升組織賦能與實操培訓，進一步提升員工的專業能力與實踐水平，為員工職業發展提供持續支持



經營類培訓

● 開設「華勤商學院」，主要面向LPDT、市場總監、高潛人員以及核心代表等，課程涵蓋經營思維、目標管理、客戶管理等內容，以培養兼具戰略視野與商業思維的複合型人才，報告期內培訓時長3,877小時



學歷支持計劃

● 在東莞和南昌兩地推行面向製造端全員的「圓夢計劃」校企合作學歷提升項目，滿足要求的員工可免費完成學歷提升，學費由公司承擔。報告期內，共有129位員工完成學歷提升註冊入學



管理類培訓

● 常青藤計劃

面向高潛總監和新晉VP的管理提升項目。公司邀請外部智庫專家與公司高層從文化、戰略、財務、組織能力及創新能力打造精品課程，開展季度課程培訓，幫助員工提升站位認知、強化戰略思維、提升領導能力，報告期內培訓時長2,496小時

● 翠柏計劃

面向新任總監的初級班及面向全體中高層管理者開設的進階班，課程基於勝任力模型與公司戰略設計，助力員工提升市場敏銳度與行業趨勢，通過跨領域交流拓展思維方式與視野格局，提升領導力，報告期內培訓時長12,752小時

● 梧桐計劃

面向新任經理的初級班及面向在崗經理的進階班，聚焦管理者角色認知、團隊管理、溝通協作、問題解決等關鍵能力建設，報告期內培訓時長14,591小時



案例

「明日紅杉」應屆生培養項目

公司持續推進「明日紅杉計劃」，通過文化課程、業務學習與團隊拓展，助力應屆生系統了解華勤文化與業務體系。2025年，1,554名「小紅杉」分兩輪參與集訓，聚焦「文化融入、能力築基、實戰歷練」，開設企業文化、IPD全流程、AI生態等課程，加速人崗匹配與職業心態轉變。



2025年度「明日紅杉計劃」參訓夥伴合影



案例

製造端「小白楊」青年人才培養項目

公司建立製造端「小白楊」青年人才培養機制，圍繞職業路徑與能力提升，構建涵蓋企業文化、目標管理、職業心態及技能進階的培養體系，通過月度集訓推動製造端新員工穩步成長。實行軟硬能力協同賦能，由綜合管理分院與製造學院聯合培養，配套導師制強化經驗傳承。建立管理層定期溝通與關鍵節點輔導機制，依託管理與專業雙通道輪崗體系，提供多元化發展選擇，持續夯實青年人才梯隊，為組織長期發展提供優秀製造人才。



公司「小白楊」集訓合影

內部講師體系

公司通過員工自主報名、選拔、試講的方式篩選內部講師，打造專業化、體系化的講師隊伍，通過經驗萃取與知識傳承推動組織學習升級，支持人才培養體系的長期發展，形成覆蓋管理知識、業務技能、文化價值觀和組織發展等多方面的專業授課體系。截至報告期末，公司註冊內訓講師人數為6,193人。



公司講師團隊

校企聯合培養

公司積極推進校企聯合培養。報告期內，公司已與全球259所院校開展合作，並與西安交通大學、上海科技大學、西安電子科技大學等11所院校建立項目合作關係。通過校企協同機制，為學生搭建連接理論學習與產業實踐的橋樑，促進專業知識與實踐能力的融合培養，同時為公司持續引入具備專業背景的人才資源，夯實人才發展基礎。

員工晉升發展

我們為員工設計了清晰的晉升路徑與系統的評估反饋機制，雙軌並進，持續驅動個人與組織的共同成長。

員工晉升和考核發展渠道

公司持續深化人才梯隊建設，圍繞未來業務戰略需求，由董事長、HR 與企劃體系EVP 及各業務線管理者共同研討年度人才發展規劃，形成「策略-項目-結果」的系統化人才發展體系。在人才發展通道建設方面，公司實施《組織及崗位管理制度》，以崗位價值和任職能力要求為牽引，設有管理、專業、經營三通道，共六大崗位族，保障員工在不同職業路徑上實現順暢的向上晉升、橫向拓展與長期發展。

三大通道六大族羣

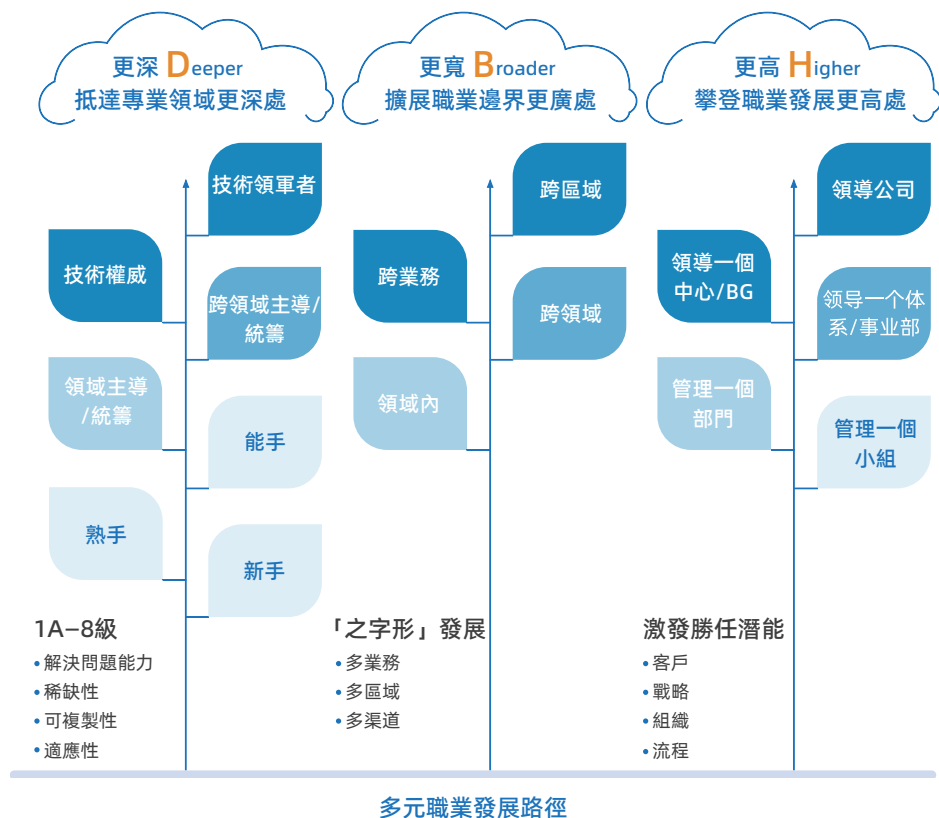


人才評估與考核

在人才標準與評估方面，公司構建包含價值觀、業績、能力、潛力、經驗五大維度的任職資格與人才校準機制，通過「入職定級-晉級-降級-轉崗-輪崗」等場景確保人才與崗位匹配度的動態優化，建立常態化人才評價機制。公司亦定期開展結構化人才盤點（GAP 分析），提前半年至一年儲備關鍵崗位力量，形成科學的人才供需匹配方案。我們針對關鍵崗位人才實行「動態盤點+能力差距分析+迭代更新」機制，每年至少一次統一評估；針對敏感崗位、關鍵崗位、特殊崗位實施定制化管理，建立高潛力人才池與接班人計劃，提前儲備關鍵人才。

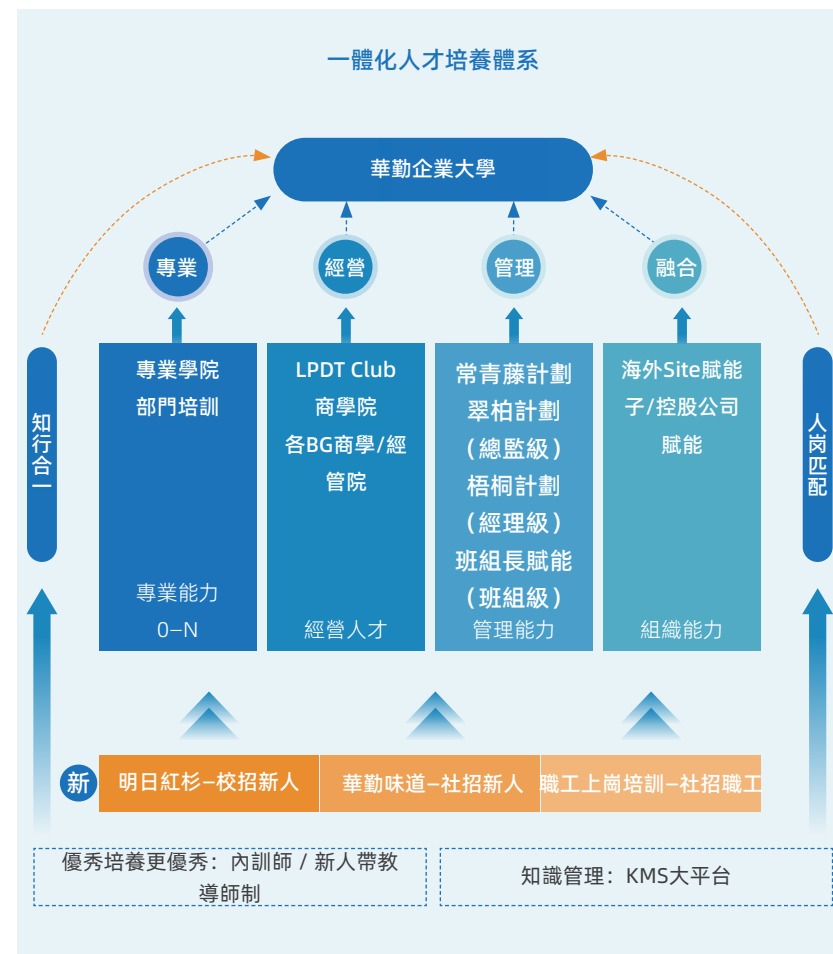
內部活水計劃

公司在支持員工深耕專業能力的同時，通過「活水計劃」等機制推動跨通道、跨專業的內部人才橫向流動，支持員工向新業務領域轉型並鼓勵員工以「之字形」路徑成長為具備多崗位、多能力的複合型人才。2025年，公司進一步提升跨序列流動機制的靈活性，通過內部活水計劃實現內部跨部門或跨體系轉崗員工人數達1,073人，內部晉升543人，填補了63%的內部崗位空缺。

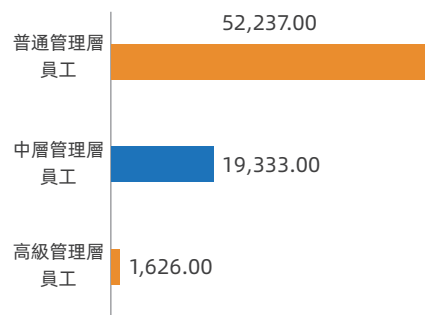


戰略

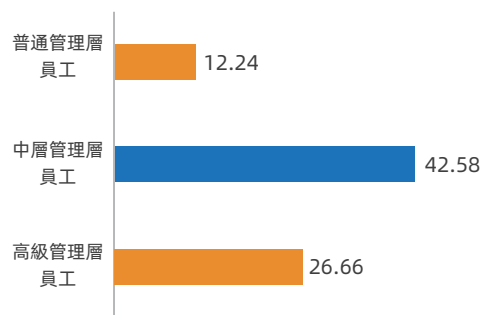
公司基於多元的人才發展路徑，構建覆蓋全員、分層分類、結構系統的人才培養體系，形成「新人線、專業線、管理線、經營線」四條主幹培訓通道。同時，公司亦針對我們的海外員工開設融入線，依託智能化知識管理平台（KMS）實現內部資源共用。公司打造由管理者及內外部專家組成的內部講師隊伍，通過KMS線上資源與線下賦能培訓相結合的方式，充分挖掘員工潛力，全面支持員工實現個性化成長。



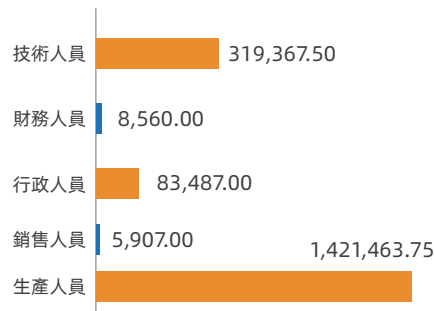
指標與目標



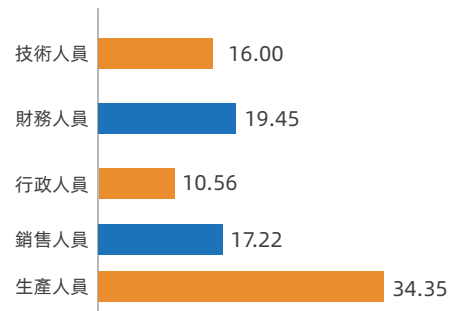
按職級劃分的員工受訓總時長 (小時)



按職級劃分的員工受訓總時長 (小時/人)



按崗位劃分的員工總受訓時長 (小時)



按崗位劃分的員工平均受訓時長 (小時/人)

目標

到2028年底，100%員工人均培訓時數達20小時

2025年進展

已達成
2025年度人均培訓時長29.77小時

關鍵績效



2025年

2025年，公司為全體員工提供學習課程超過

6,965門

涵蓋職業發展、領導力、合規及多元、公平、包容與歸屬感等核心領域

員工培訓與賦能投入總數為

2,544.84萬元

人均培訓與賦能投入

363.4元

參與領導力發展項目的員工超

2,108人 (經理級以上)

2025屆紅杉學員整體保留率達

98.48%

2025屆紅杉學員轉正率達

93.38%

校園招聘計劃覆蓋全國高校

200+所

2025年參加青苗計劃實習生轉正率達

34%

公司內所有實現晉升的員工佔比為

19.4%

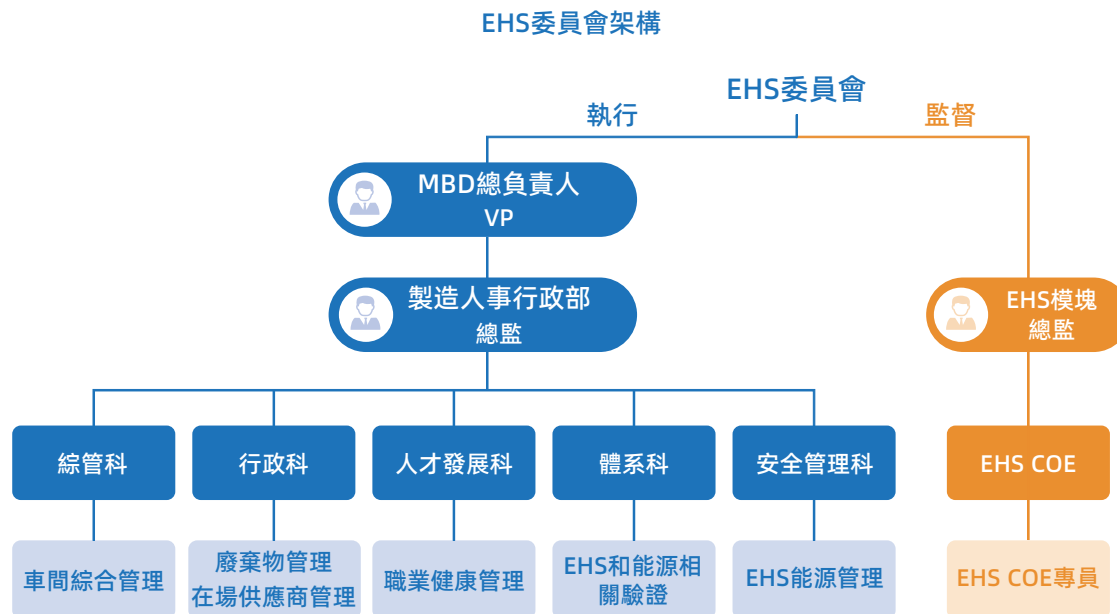
職業健康與安全

華勤技術嚴格遵守《中華人民共和國安全生產法》《中華人民共和國職業病防治法》等法律法規，始終遵循「安全第一，預防為主，綜合治理」的方針，搭建並不斷完善的安全生產管理體系，加強安全隱患防護，持續提升員工安全責任意識，築牢職業健康與安全防線，切實保障員工生命安全與身體健康。

安全生產管理

公司制定並落實《安全生產責任規範》《環境、健康和安全（EHS）管理政策》《安委會責任規範》等規章制度，系統構建並持續完善安全生產管理體系。通過EHS委員會的設立與運作，全面推行安全生產標準化管理，確保安全生產責任制有效落實。

安全管理體系



數位化賦能EHS管理

公司持續推進EHS管理體系數位化建設，構建智慧安全管理平台。通過電子巡更雲檢系統、高危場所即時監控等智能化工具，實現自動化巡檢、智能預警與遠程即時監控；同時運用VR/AR技術開展沉浸式安全培訓，增強員工應急實操與安全防護能力，全面提升風險防控水平。

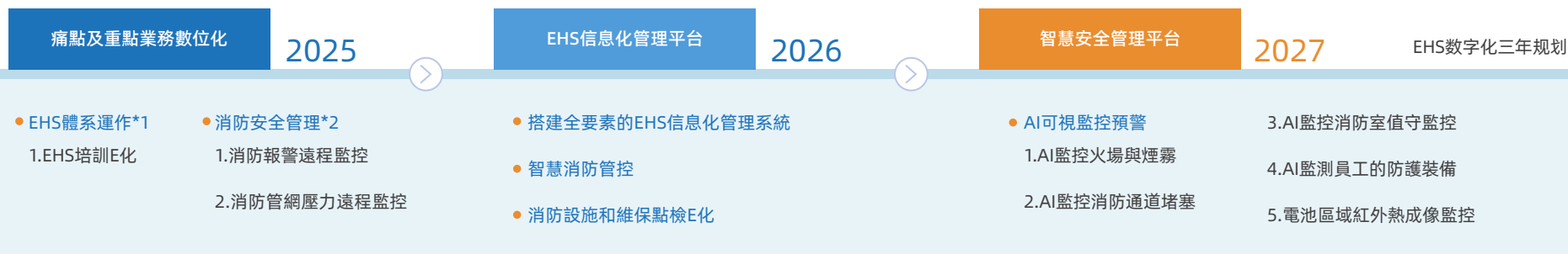


案例

數位化賦能員工職業健康管理

2025年，公司針對職業健康風險崗位建立數位化識別機制，梳理危害清單與風險等級，構建線上標籤體系。通過在工序包內嵌入「危害崗位標籤」並與智能排班系統聯動，實現人員自動識別與動態管理，提升上崗審查效率，為職業健康風險的前瞻性管控提供數位化支撐。

2025年，公司已完成EHS七大業務模塊47項子業務的數位化評估，制定2025-2027年實施規劃。報告期內成功上線兩大項目：職業危害崗位管理系統實現動態監控與預警，推動管理從被動回應轉向主動預防；三級安全教育線上管理系統確保培訓全覆蓋、可追溯與標準化。未來將推進AI視覺監控、智慧消防駕駛艙及全要素EHS信息化平台，持續推動安全管理向系統化、智能化演進。

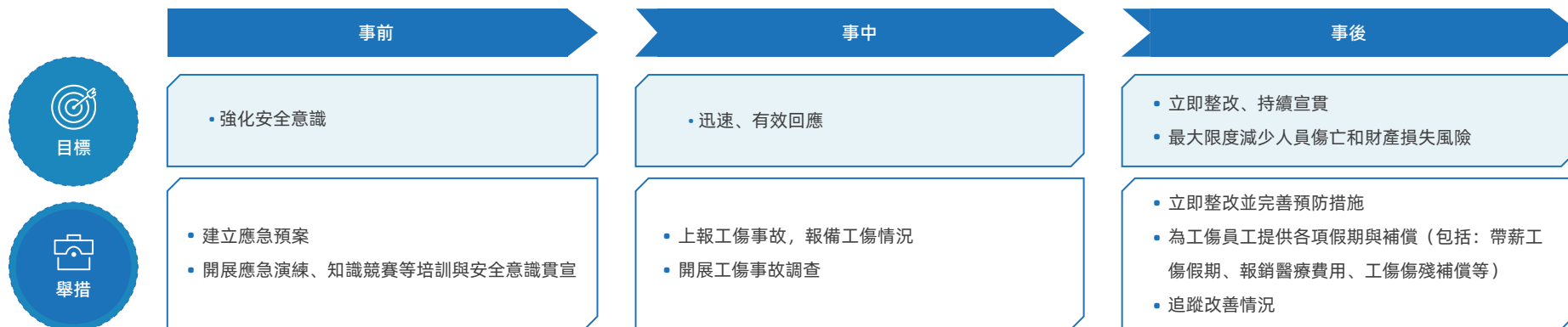


職業健康管理

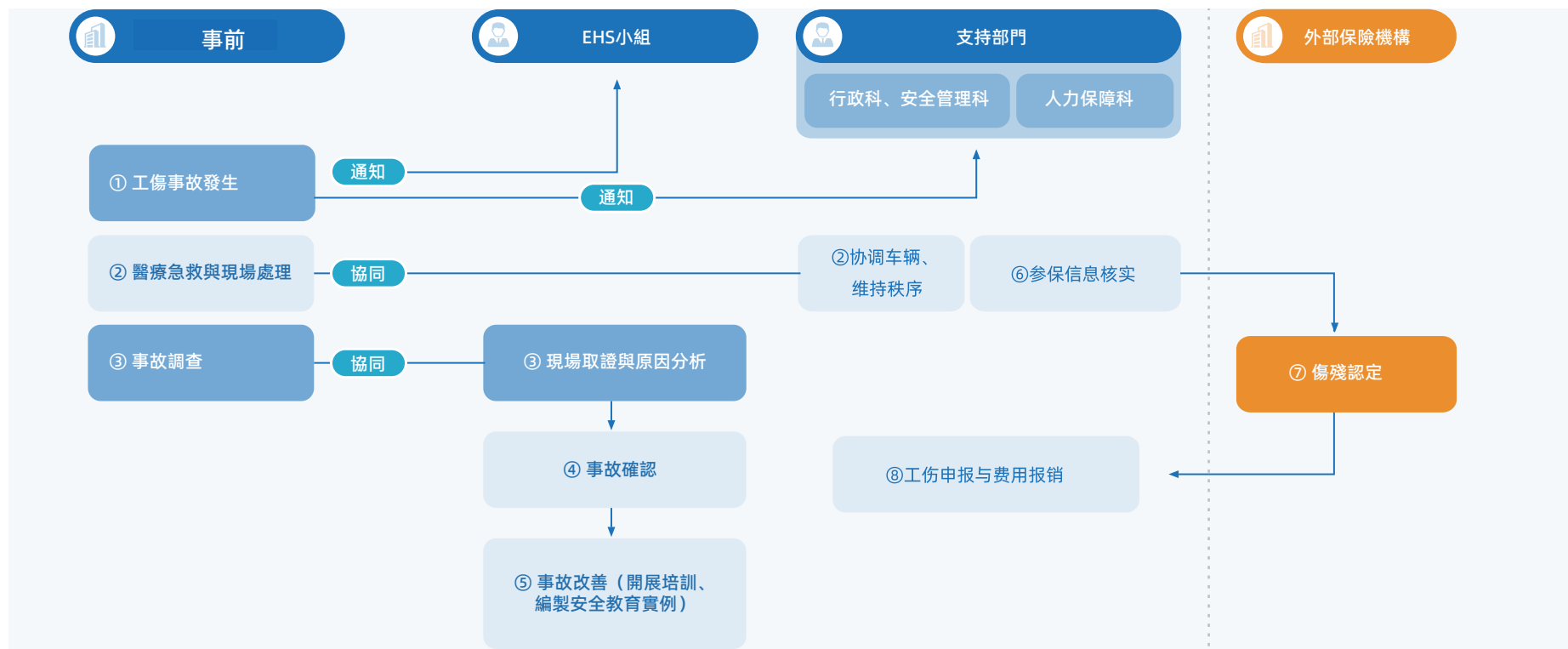
華勤技術始終將保障員工職業健康與安全置於首位，致力於通過不斷強化工傷事故預防與處理機制，最大限度降低事故傷害。同時，持續優化職業病識別與防治，防範長期健康風險。截至報告期末，公司所有製造中心及研發中心均已取得ISO 45001職業健康安全管理体系驗證。

工傷管理

公司制定並落實《工傷及職業病事件管理規範》《安全生產事故應急預案》，建立了一套覆蓋「事前-事中-事後」的工傷預防與處理機制，形成了EHS小組及安全管理科等支持部門職責清晰的工傷處理流程，最大限度減少和控制人員傷亡及財產損失風險。



「事前-事中-事後」工傷預防與處理機制



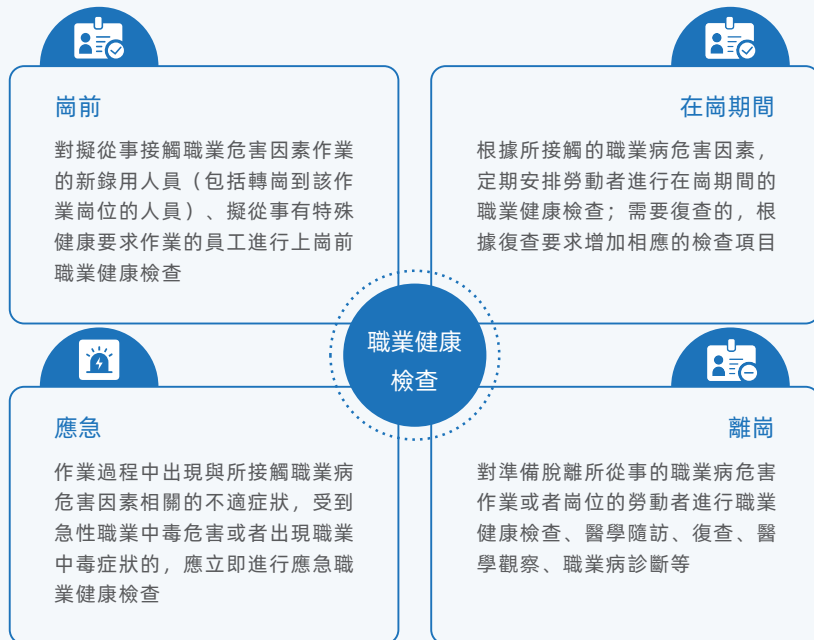
工傷處理流程

職業病防治

公司制定《職業病危害檢測及評價管理規範》《職業病危害警示與告知規範》《勞動者職業健康監護及其檔案管理規範》《職業病危害應急救援與管理規範》《崗位職業衛生操作規範》等系列管理規範與制度，不斷完善包括職業健康檢查、職業病危害因素檢測等多項職業病防治管理舉措，加強職業病防治。



職業病防治舉措



建立從業人員職業健康監護檔案管理體系

職業健康防護



提供勞保用品

為所有需要佩戴勞保用品的作業人員發放並要求其正確佩戴相應的勞保用品；定期對勞保用品的採購、發放、佩戴進行檢查



配備防護設備

配備與作業環境危險有害因素相適應的氣體檢測報警儀、機械通風設備、呼吸防護用品、安全繩索等安全防護設備和應急救援裝備



防護設施維護與檢修

定期開展職業病防護設施的檢查、維護、保養

職業病防治措施



安全隱患防護

公司制定《隱患排查治理規範》《風險評估及控制管理規範》等管理制度，健全安全生產事故隱患排查治理長效機制，通過明確「EHS模塊-安全生產負責人-部門主要領導-安全員」四級責任體系，推動安全管理職責層層傳導、逐級落實。各子公司持續開展系統性風險識別與隱患排查整改，有效管控並消除生產過程中的安全隱患，保障員工職業健康與安全。

安全隱患管控流程

公司定期開展危險源的識別，對危害發生的可能性和影響後果的嚴重性進行評估，並實施風險分級管控。同時，公司對設備、設施、危險源及其作業環境開展週期性隱患排查，實施隱患分級、分類管理。此外，公司定期開展覆蓋各部門的日常生產安全檢查、專項安全檢查、安全綜合檢查。針對發現的隱患，要求責任方按照明確的整改標準，限時完成整改，並由專人驗收，確保隱患整改有效閉環。



安全隱患管控流程

關鍵績效



報告期內，
公司全部實現

0 火災

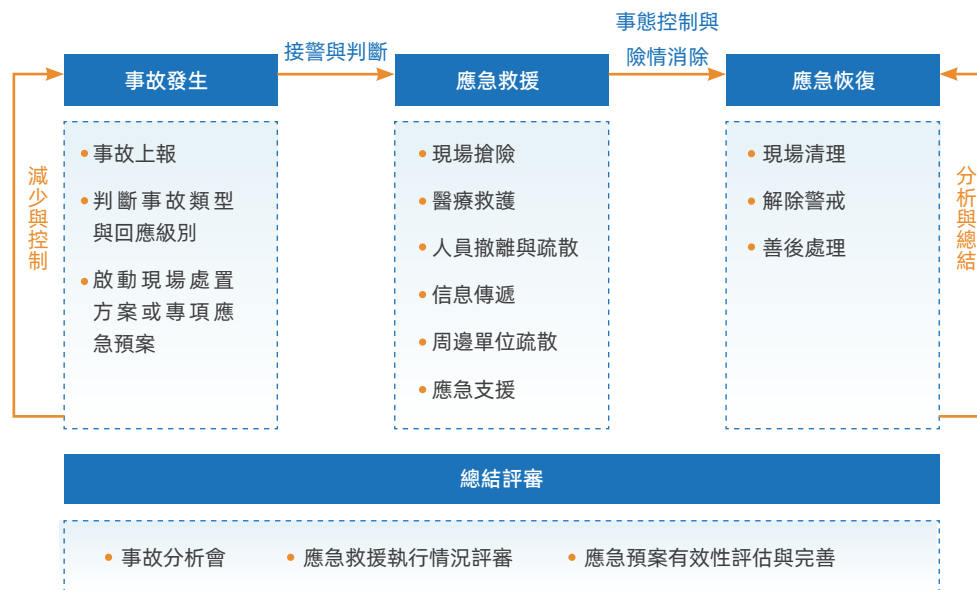
0 職業病

0 環境污染事故

環境監測合格率與危廢合規轉運率均達 **100%**

安全事故處置和管理

我們制定《生產安全事故應急預案》，規範應急管理，提升救援反應速度與協調水平。依據事故危害程度實施分級管理，成立由指揮部、醫療救護、警戒治安、搶險救災、後勤保障等組成的應急機構，對重大事故進行現場指揮處置。建立分級回應機制，根據事故類型與級別迅速啟動現場處置或專項預案，及時開展搶險、救護與疏散。事後嚴格調查總結，持續完善制度，形成安全管理閉環。



安全事故處理流程



案例

昊勤機器人開展「預防為主，生命至上」主題消防安全應急演練

2025年11月21日，昊勤機器人以「預防為主，生命至上」為主題開展消防綜合演練，通過火情模擬、應急疏散、知識講解及滅火實操，檢驗並提升員工逃生與初期撲救能力。針對發現的滅火器操作不熟、器材點位不清等問題，制定專項複訓計劃，加強日常檢查與宣導，持續提升應急處置能力。



昊勤消防演習

安全能力建設

為強化員工和相關人員的環安知識與技能，華勤技術依據《環安教育培訓管理規範》等制度，體系化推進安全能力建設，通過健康安全稽核持續發現問題、改進管理，依託定制化的健康安全培訓提升全員的安全知識與技能。此外，將承包商等相關方的EHS管理深度融入統一風險管理體系，並輔以形式多樣的安全文化活動，持續營造全員參與的安全文化氛圍，全方位築牢安全生產的堅實基礎。

健康安全稽核

2025年，公司共開展4次季度稽查，覆蓋13個區域，發現並跟蹤142項問題，確保100%整改完成，有效促進各區域間的經驗互鑒與標準對齊，強化區域自主管理能力，形成持續改進的安全監督閉環。

健康安全培訓

公司構建了覆蓋全員、貫穿崗位、延伸至價值鏈的立體化培訓體系。從新員工三級安全培訓到特殊、危險工種作業人員等特定崗位的專業培訓，從生產管理人員的法定職責到承包商的行為規範，通過精準匹配崗位風險的課程將安全能力建設落到實處。



南昌第一製造中心消防培訓



現場設備安全審核和培訓賦能

承包商EHS管理

公司制定《相關方入園安全須知》，明確承包商、供應商EHS規範，通過准入告知、現場行為管控、高風險作業管理及應急回應要求，將其納入EHS體系，構建全覆蓋安全環境。針對承包商，要求規範佩戴更換個人防護用品、確保設備安全使用，防範職業健康風險。

准入與告知

- 所有人員與車輛入園須接受安全檢查，由專人陪同，並恪守園區各項安全管理規定。

現場行為規範

- 嚴格遵守包括但不限於：禁止吸煙、限速行駛、規範停車、佩戴安全帽與出入證、未經批准禁止拍照、在防爆區域使用合規工具等。

高風險作業控制

- 對動火、高處、受限空間、臨時用電、吊裝等危險作業，必須事先辦理對應的書面作業許可證。

應急回應義務

- 知曉緊急集合點位，熟悉報警信號。
- 發現任何異常需立即撥打指定應急電話報告。

承包商附加要求

- 承包商須保證其員工遵守施工作業環境以及安全、健康和環保等規定。
- 工作開始前，承包商必須與現場施工負責人進行協商。
- 必須按規定佩戴個人防護設施，如損壞須立即更換。

違規處理

- 任何違規人員將被勸離現場，並需承擔因違反規定造成的相關損失。

承包商及相關方EHS管理要求

社區溝通與責任

華勤技術在推動企業自身發展的同時，積極履行社會責任。自2011年華勤公益成立以來，持續聚焦「教育助學、環保減碳、鄉村振興與應急賑災」四大公益領域，2025年，累計投入公益資金539.12萬元，開展公益項目17個，公司的志願者達1,052人，以科技向善為使命，持續回饋社會，傳遞企業溫度。

教育助學

聚焦科普、特殊教育和教育公平，支持鄉村學校發展及職業教育創新。通過「復旦系項目」「守護星星兒童計劃」等，推動貧困地區教育補短板，助力個體成長與社會流動

環保減碳

圍繞碳中和目標，推進「華勤公益林」「光伏助學」等綠色項目，探索「光伏+N」發展路徑，支持生態修復與生物多樣性保護，以公益力量賦能綠色發展



華勤公益體系

鄉村振興

打造「公益咖啡」「守護銀髮」「愛心圖書室」等特色項目，深耕產業、生態、文化振興，助力中西部欠發達地區可持續發展

應急賑災

面對重大自然災害，迅速啟動「勤援計劃」，統籌資源快速回應，第一時間為災區提供生活保障，以高效行動彰顯企業擔當

2025年

關鍵績效



報告期內， 公益項目投入	公司志願者人數達	人均志願活動時長
539.12 萬元	1,052 人	12.37 小時
其中，鄉村振興投入	惠及	
52.4 萬元	122,314 人	

鄉村振興



案例

咖啡「溯源之旅」項目，助力咖農增收與迴圈經濟

公司深化雲南怒江產業幫扶，定向支持咖啡種植戶。通過認養咖啡樹、聯合供應商加工，解決銷售難題並提升生產效率；每年採購當地豆製作「華勤愛心咖啡」，以每杯2元公益價在全國辦公區銷售，收入納入專項基金反哺咖農，打通產銷鏈路。2025年啟動「溯源之旅」，認養10畝咖啡田，投入23.37萬元幫扶咖農。同時參與「百企結百村」行動，深入貢貢縣石月亮村、資古朵村開展廁所革命、民居修葺及貧困救助，改善村容村貌，提升村民生活質量。



公司2025年認養怒江十畝咖啡田



案例

應急賑災 | 緊急馳援香港火災救援行動

2025年11月，香港新界大埔宏福苑發生重大火災後，華勤技術迅速回應社會關切，立即向相關救援及災後重建工作捐贈500萬港元，用於受災群眾的緊急救助與後續恢復。



華勤捐款證書

社會公益



案例

關愛自閉症兒童，守護「星星的孩子」

公司持續開展「勤溝通」守護星星兒童項目，通過藝術療愈、情景模擬等教學方式幫助自閉症兒童提升認知與表達能力，增強社交互動技巧。2025年4月，公司舉辦「微光耀星，共築未來」第十八個世界自閉症日公益倡導活動，和社會各界愛心人士一同發起「關愛自閉症」倡導呼籲，並在同年8月組織「為愛捐步」活動，為「星星家園支持計劃」捐贈20,000元。



案例

校企合作項目，助力職業教育與產業融合

公司積極回應國家推進校企融合的號召，通過深化產教融合，為學生提供更多實踐機會與就業發展通道，助力職業教育的高質量發展。2025年，公司與上海FAST未來學院、漯河技師學院建立合作夥伴關係，共同開發適配學生能力發展的企業課程與專業課程，並為學生提供高質量實習崗位、提升專業技能和就業競爭力。



上海FAST未來學院校方交流互動



公司授牌漯河技師學院「校企合作優秀院校」



案例

科普進校園，助力基礎科學教育發展

公司持續推動科學教育普及，致力於將企業技術優勢與公益資源相結合，為青少年拓展科學視野，培育未來科技人才貢獻企業力量。2025年，公司舉辦「『芯』光進校園點亮好奇心」為主題的華勤科普進校園公益項目，組織內部員工作為志願者，深入小學、初中課堂，激發孩子們對科學的興趣與探索精神。



公司志願者面向中小學生開展科普課程



案例

公司開展養老院慰問項目，傳遞企業關懷

2025年秋季，我們開展以「守護銀髮，勤暖金秋」為主題養老機構慰問項目，組織各地員工深入當地養老機構開展系列慰問活動，項目覆蓋上海、東莞、南昌、無錫、西安等地區的多家養老機構，為老人們送上生活物資、節日問候與溫馨陪伴。



公司志願者慰問養老院老人

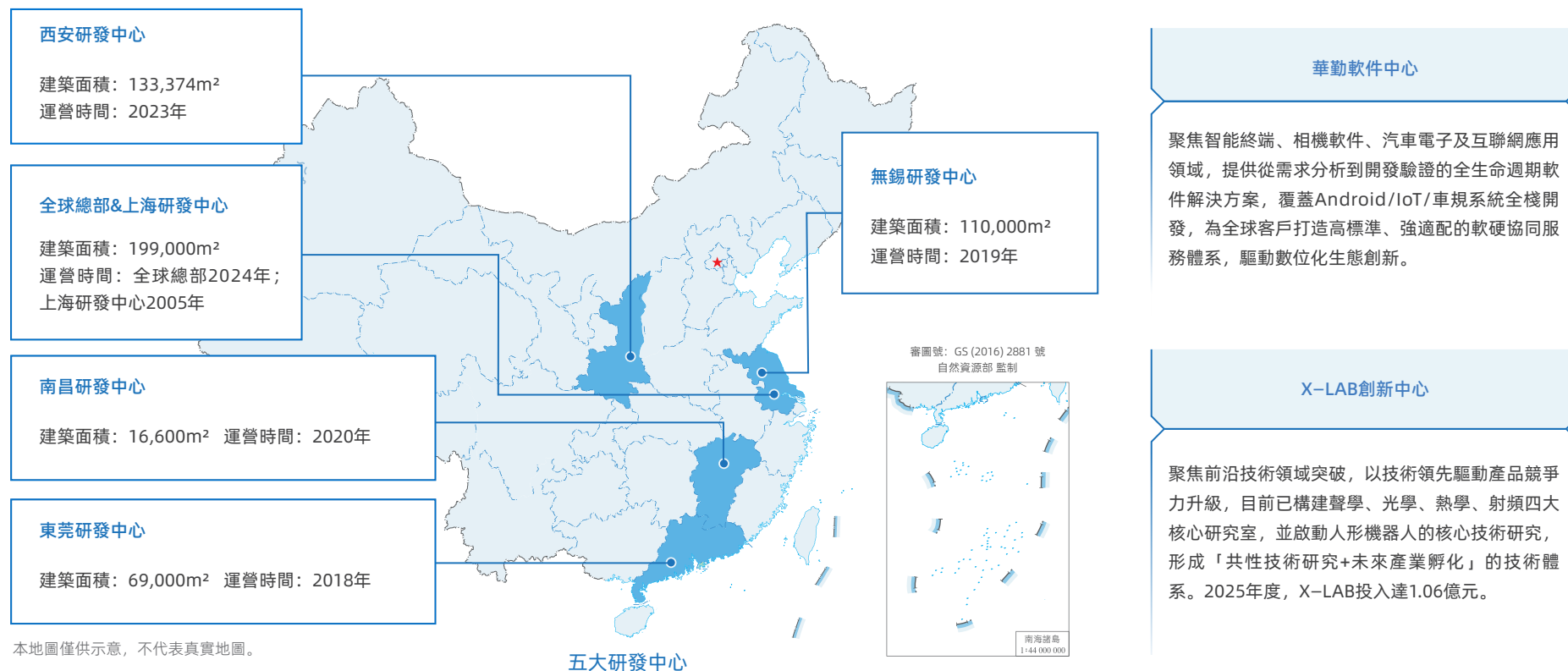
技術研發與創新

華勤技術將技術創新作為持續增長的核心驅動力，聚焦關鍵業務領域夯實技術儲備，持續加大研發投入，依託高效協同的研發平台，將前沿技術融入產品創新，提升技術創新性、可及性與體驗感，尊重和保護知識產權、推動成果轉化，協同產業鏈夥伴推動行業生態的可持續發展。

治理

公司依託全球「1+5+5」研發佈局，以上海全球研發中心為核心，構建覆蓋上海、東莞、南昌、西安、無錫五大研發中心，形成高效協同的跨區域、跨機構、跨國家全球研發體系，建立以中央研究院為核心、各事業部研發中心協同支撐的研發架構，夯實核心技术能力，為技術儲備與成果轉化提供系統化支撐。

公司構建「戰略規劃-流程優化-資源整合-技術落地」的研發體系，制定清晰的短中長期技術發展戰略，積極佈局前瞻性技術預研與開發。在以聯合創始人、EVP、首席技術官（CTO）領銜的技術委員會領導下，技術管理團隊統籌技術規劃與執行，通過高層研討明確中長期方向，結合經營策略前置技術儲備，將戰略意圖融入業務設計，明確研發策略與價值目標，關鍵任務分解至年度規劃，重點工作納入部門關鍵指標，並持續營造支持創新與技術發展的人才文化氛圍。



影響、風險與機遇管理

公司通過高效研發管理與持續投入，前瞻性佈局覆蓋研發設計、生產製造、質量控制及供應鏈的全棧核心技術，具備從技術預研到量產的端到端快速落地能力。依託協同增效與平台化優勢，推動技術成果跨業務快速複用，實現從0到1的突破與1到N的規模化應用，精準回應全球頂尖客戶在AI端側、算力網絡等領域的多元需求。

核心技术佈局上，移動終端領域實現智能穿戴雙系統、極致天線及全系防水工藝突破；計算與數據中心儲備無線攝像頭、先進散熱及殼體輕量化技術；汽車電子自研77GHz毫米波雷達，高頻板面積縮減20%。同時，公司積極儲備全彩衍射光波導AR眼鏡、聲學超材料、高速光模塊冷板組件等前沿技術，為下一代智能產品蓄勢賦能。



案例

高端座艙域控平台蟬聯金輯獎最佳技術實踐應用獎

2025年10月，華勤高端座艙域控平台斬獲金輯獎「2025最佳技術實踐應用獎」榮譽。平台採用單晶片多操作系統架構設計，基於自主開發的HiOS技術底座，支持3D一鏡到底交互，構建「車雲一體」生態，實現AI智能助理與智駕協同，推動智能座艙從「功能集成」向「場景驅動」升級。



華勤高端座艙域控平台



案例

液冷發明專利，突破熱管理技術瓶頸

2025年2月，公司自主研發的「液冷裝置及電子設備」正式獲得國家發明專利授權，該專利創新採用防洩漏雙層密封設計，突破傳統冷板技術的液體洩漏難題，體現公司在電子設備散熱領域掌握關鍵核心技术，為數據中心綠色低碳轉型提供具有競爭力的創新解決方案。



案例

自研4中斷點ID金屬框體，支持全球5G通訊模式

2025年6月，公司自主研發的4中斷點ID金屬框體5G平板及天線技術，實現金屬邊框質感與結構強度兼顧，穩定接收全球5G信號。通過「共體耦合式金屬天線」和「超高頻腔體天線」設計，提升抗干擾能力與OTA性能，降低開發成本、提升研發效率，並通過全球主流營運商驗證，為全球客戶提供高性價比5G產品方案。



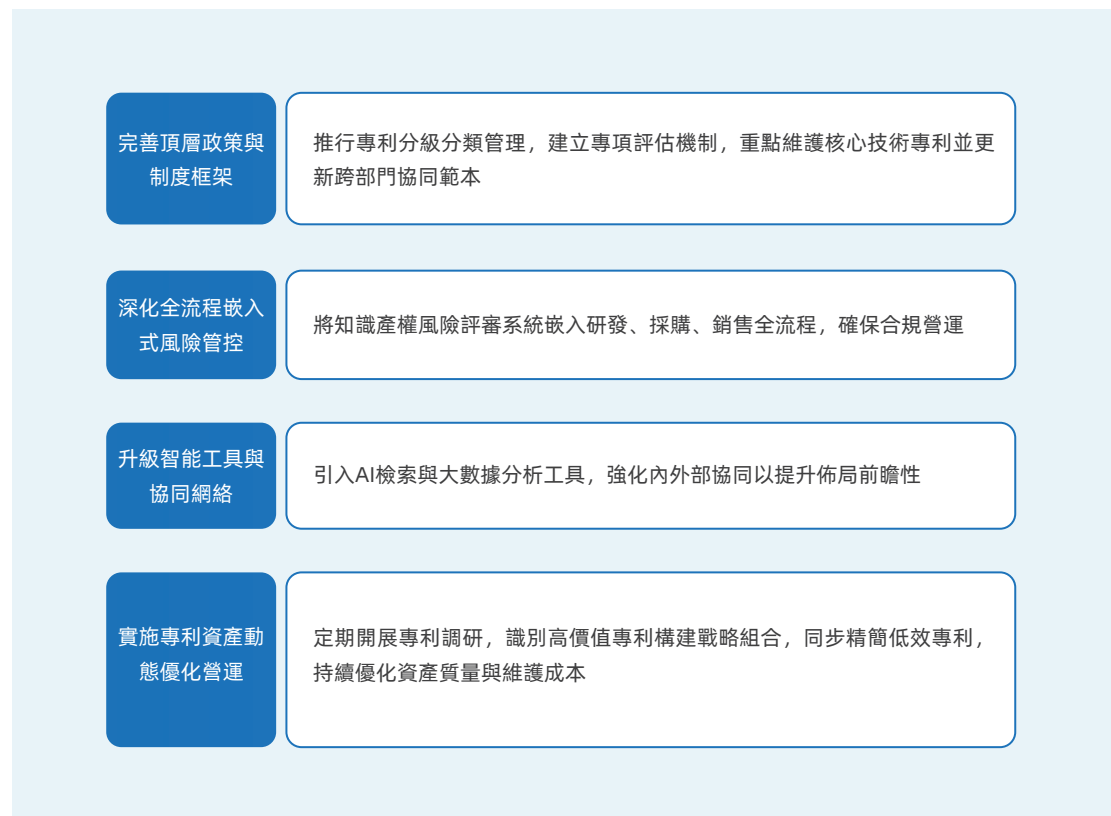
案例

PC低成本高性能散熱關鍵技術突破

2025年，公司建立PC高性能散熱提升專項團隊，通過行業首創雙通道風扇及雙面散熱結構，風量提升15%、散熱面積翻倍，自研AI設計平台進一步優化效能，提升8%，新型導熱材料應用使導熱系數達100W/m·K，顯著提升產品性能與節能水平，以核心技术突破驅動產品綠色高效轉型。

知識產權保護

公司高度重視自主創新與知識產權全生命週期保護，制定運行《知識產權管理制度》《知識產權風險管理規範》等制度規範，設立專門的知識產權組和專利技術評審專家團隊，圍繞「研發、申請、評價、評審及激勵」環節，規範專利申請與評審。2025年，公司系統性構建並強化知識產權全鏈條管理體系。



公司設立專項獎金，將專利成果納入職級評定與技術團隊評選，並積極對接地方政府人才政策，為員工申請落戶、子女入學等配套支持，持續激發創新活力，強化核心技術保護。我們與供應商簽署《知識產權承諾函》，要求供應商承諾直接或間接提供給公司的物料、產品或技術不侵犯國內外任何第三方的合法權益。為強化知識產權風險管控能力，通過定期組織分層培訓、KMS線上專區及知識產權月刊分享實現全員賦能，宣貫知識產權風險類別、存在環節、應對舉措及案例分析，全方位提升知識產權保護與運用水平。

戰略

公司將科技倫理深度融入創新體系，構建了覆蓋數據安全、隱私保護與演算法治理的AI治理框架，在產品設計和研發的每一個環節都嚴格遵循「增進人類福祉」「合理控制風險」「保持公開透明」等六項科技倫理基本準則，確保技術創新和AI研發和應用均在合規可靠的邊界內開展。我們持續優化IPD集成產品開發流程，覆蓋概念到量產全生命週期，實現資源高效調配，高質量回應客戶需求。報告期內優化體系，明確產品線職責，強化決策執行效率，推動管理與創新、產業鏈協同。重視人才激勵，制定創新管理制度，設立技術十傑、藍血十傑、技術創新獎等獎項表彰成果、培育文化。

智慧數字轉型

公司數位化委員會基於頂層設計，以「雙基點、三原則、三飛輪」思路構建智慧管理平台，其中雙基點指「目前痛點」和「長期規劃」，三原則是「兼顧實際需求與先進性、主動為業務創造價值、不斷調整和疊代」，「三飛輪」指IT規劃數據部負責架構、流程與IT體系各部門統籌規劃、集團各BG和平台部門協同參與。覆蓋運營、研發、製造等全業務鏈，全面提升效率與數據決策能力。



AI賦能數智化轉型

公司自2023年啟動「天機星」AI平台建設，歷經多個版本，構建知識中台與AI中台，覆蓋2,000餘個業務場景，落地智能排班、物流預測、AOI檢測等應用，通過「AI+工作流+Agent」重構業務模式，實現提質增效，全面賦能數字化運營提效。

在「天機星」及其他AI工具研發和使用過程中，我們秉持負責任人工智慧的適用原則，落實數據、信息、網絡、物理等多維度的全方位安全管理要求。

- **數據與隱私保護**：私有化部署AI模型以適配高安全場景，實施全鏈路加密及敏感詞攔截，防範客戶名等敏感信息洩露。
- **公平性與偏見規避**：接入Qwen、豆包、DeepSeek、GPT等多模型，降低單一模型可能帶來的潛在偏見，確保結果的可解釋性透明可查。
- **人工校驗與覆核**：在財經、人力資源等關鍵場景中，建立AI生成結果的準確度評判機制，低置信度結果自動推送人工覆核。
- **透明性與可追溯**：持久化存儲AI數據及調用日誌，確保全程可查可追溯，對AI生成內容予以明確標識。
- **適用範圍與行為約束**：明確定義AI的適用場景與禁止行為，承諾不使用或部署具有操縱行為、利用漏洞或未經授權的生物識別監控等功能的AI工具或系統，僅部署正規開源模型，通過內置系統提示詞加以約束。
- **許可權管理與能力建設**：對各個平台使用的不同模型從人員和組織層面進行使用權限管控，建立AI及RAG能力評估機制，並定期開展全員、體系及部門層面的AI使用培訓。

智慧供應鏈營運提效

公司自主研发行業領先的智能製造系統，實現生產即時監控、智能調度與數據自動採集，動態優化排產及物流，並與研發、供應鏈、交付等環節即時聯動，實現全鏈路信息共用與追溯。依託「統一平台、統一數據、統一營運」的智能製造數據平台，以自動化、數位化、精益化、綠色化為核心，融合精密結構件、柔性生產與數位化管理，具備微米級精密加工及自動化質檢能力，支持全球生產基地即時調度與質量追溯。

報告期內，南昌5G+智慧工廠通過低時延網絡實現生產、倉儲、能耗智能協同，生產效率提升10%，倉儲人力成本下降10%，單位產值能耗降低5%，顯著提升營運效率與透明度。



案例

全「勤」AI創新應用大賽

2025年6月至10月，公司舉辦全「勤」AI創新應用大賽，旨在普及AI知識、挖掘業務場景應用潛力、推動技術落地與人才孵化。大賽設「創意徵集」與「應用實現」雙賽道，鼓勵員工結合業務需求提出創新構想或開發實際應用。活動共徵集創意提案300餘項，其中36項成功落地，孵化出軟件代碼智能分析、AI全鏈路自動化測試、工廠智能排班、海關碼智能歸類等解決方案，有效提升代碼質量、測試效率、生產精度與營運協同能力，切實解決業務痛點。



AI助力數智物流全球化成果



數位化賦能營運業務

MRP | 驅動備料

快速MRP計劃 (30min內)
高效回應客戶變化
滿足複雜替代料選取場景

APS | 驅動生產

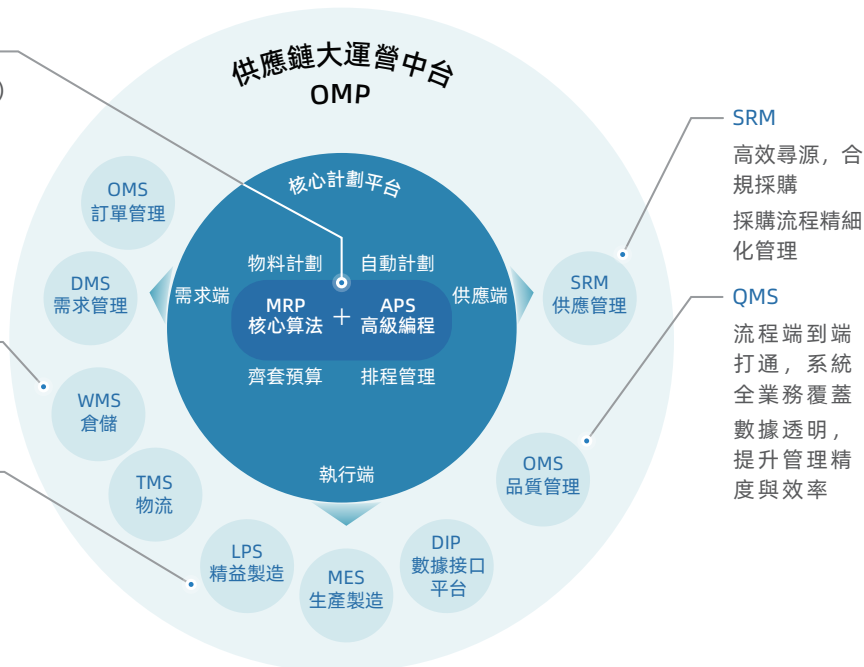
精準計劃，高效排產

WMS + TMS

物流倉儲全鏈路可視

MES+LPS+DIP

生產全工藝流程管控，引領製造精益化改善
跨領域數據匯聚，集團多元化產品穩定交付保障



數位化賦能供應鏈大營運業務

指標與目標

公司明確專利規模目標，強化知識產權培訓與考核，持續加大內部創新激勵力度，2025 年各類知識產權與創新獎項成效顯著。

目標	2025年進展
到2026年，維持全球有效專利不少於3,200件	已達成 有效專利數3,569件

關鍵績效



2025年

研發投入 **63.77** 億元

知識產權保護

開展知識產權培訓

10次

知識產品培訓覆蓋人數

695人次

參與知識產權考試研發

人員數量

10,276人

參與知識產權考試通過率

96.85%

新增軟件著作權授權數量

273件

新增專利授權數量

375件

創新激勵

技術十傑

10項

藍血十傑

12項

技術創新獎

155項

產品創新獎

14項

ID創意獎

14項

知識產權創新獎

1,076項

管理和技術相關創新獎勵

525.18萬元

產質量量與安全

華勤技術始終將產質量量與安全視為企業發展的生命線，堅持「以客戶為中心的前提是以質量為中心」的理念，持續推進質量管理數位化與精細化管控，強化全員質量責任與文化建設，不斷提升產品安全性、穩定性與一致性，為全球客戶提供值得信賴的高質量產品。

治理

公司設立由董事長、CEO擔任主席，聯合創始人任首席質量官（CQO）的質量委員會，逐年審視質量方針與目標，推動全生命週期質量管理體系規範運行。實行分層分級會議機制：CQO每季度召集業務負責人研討質量戰略與痛點；各業務質量負責人按月分解落實，通過專項改進與複盤保障目標達成。各製造基地構建跨部門協同架構，生產與質量部門主導全流程檢驗與異常改善，倉管、採購、研發等部門協同制定包裝、防護及交付標準，確保產品全生命週期質量受控，持續踐行高標準質量要求。



影響、風險與機遇管理

公司構建了覆蓋產品全生命週期的質量管理體系，深度融合研發、物料、生產、管理及IT系統。前期通過標準協議識別與風險策劃前置預防；實施階段依託設計評審、試製管控、供應商現場管理、物料來料管控與首件管理，實現事中控制；售後則透過VOC快速響應及異常分析解決，驅動持續改善，形成「事前預防、事中控制、事後改進」的質量閉環，全面提升產品可靠性與客戶滿意度。

公司構建從合規到創新預防的全鏈條風險管理體系，嚴格落實強制性驗證與第三方檢測，實施風險物質分級管控；創新質量風險管理模式，實行分層評審與閉環管理，降低新品導入風險；依託QBR系統即時跟蹤預扣分事項，防範業務連續性風險；遵循國際標準開展產品生命週期評價（LCA），將環保合規轉化為生態設計機遇。

產品開發流程	產品規劃	計劃	開發	設計驗證	發布	生命週期	
研發質量	標準協議識別及建立	項目質量方案策劃				TOPN專項質量改進	
		測試策略管理	產品技術評審	3T試產現場支持	變更管理	售後EWP管理	
物料質量	供應商審核認證	物料選型	物料成熟度管控	封樣管理	QSA/QPA及異常管理	KPI監控及供應商QBR	
生產質量	工廠 / 終端運營商認證	試產質量控制	線體認證	資源匹配風險管理	生產爬坡管理	TQM監督	量產交付質量保證
管理體系	質量管理體系	環境管理體系 職業健康管理體系	醫療器械質量 管理體系	有害物質管理體系	汽車質量管理體系	CSR管理體系	資訊安全管理體系
IT系統	項目管理PLM系統	Issue管理JIRA系統	追溯系統MES	異常管理系統OA	文控系統DCC系統	數據分析質量BI	

全生命週期質量管理流程

產品召回管理

公司建立產品召回管理體系，涵蓋觸發機制、責任判定、過程執行與持續改進四大維度，全面保障產質量量安全與消費者權益，近4年內未發生產品召回事件。

召回觸發與分級回應機制

召回由品牌方通知或內部質量分析觸發，涵蓋設計缺陷、批次問題、客戶投訴等。實行分級管理，建立「1、3、5」日上報升級機制，按影響程度明確回應時效

責任界定與決策流程

判定ODM責任導致的召回並主導召回決策流程，形成權責明確的決策鏈條

全流程追溯與執行管理

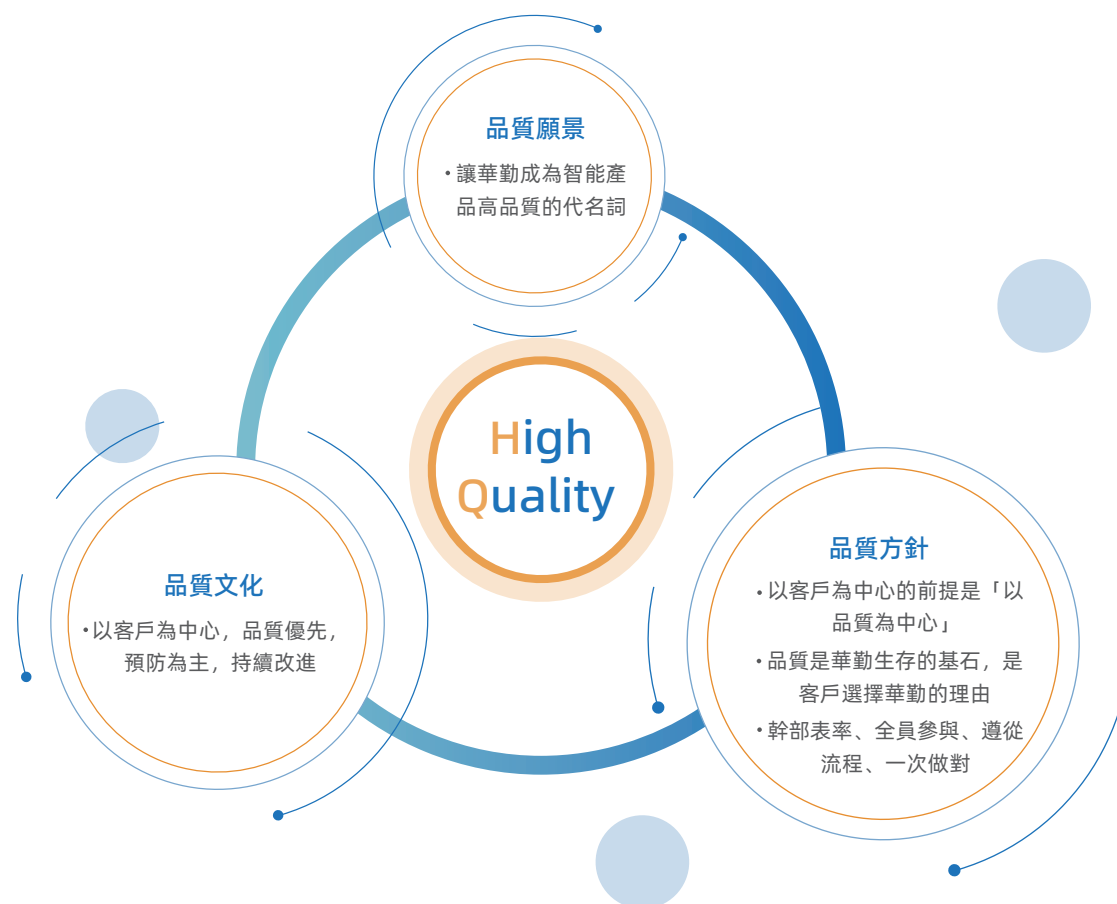
依託追溯系統精確定位受影響產品，執行評估、更換、返工等環節，通過標準化表單確保召回過程可控可查

閉環改進與知識管理

召回結束後，質量部門組織回溯分析，輸出回溯報告，明確技術與管理改進點。定期開展案例分享與學習，將共性问题轉化為設計規範、檢查清單與流程優化項，納入質量案例庫，提升體系預防能力

戰略

公司嚴格遵循海內外法律法規及國際通行的質量管理標準，持續完善產質量量管理體系，制定《整機售後質量管理規定》《測試驗證流程文件》《進料檢驗控制程序》《產品的監視和測量控制程序》《組包裝制程檢驗管理規範》《產品防護管理規範》等管理規範，細化工作考核標準，充分調動員工精進產質量的能力與意識。目前已建立並有效運行ISO 9001質量管理體系及IATF 16949汽車質量管理體系，相關體系均通過權威驗證，並通過年度審核確保持續符合性與運行有效性。



精益質量管理

公司融合QCC、六西格瑪、TOPN等多元化方法論，構建覆蓋「預防-控制-改善」全鏈條的質量生態系統。產品開發端嵌入技術評審（TR）與試產准出評審等關鍵節點，設立質量管理評審機制確保各階段交付物可控；通過案例複盤進行結構化歸因，推進根因治理與預防機制構建。QCC品管圈依託全員參與模式，以PDCA迴圈實現質量問題解決與持續優化閉環；TOPN專項聚焦品質事件、生產異常及FFR等問題，實施全維度梳理與高風險識別，推進流程改善；六西格瑪項目運用DMAIC方法，基於客戶需求與戰略痛點推動流程標準化，降低不良品率。

報告期內，公司憑藉出色的產質量和高標準服務，獲得多家客戶頒發的「優秀供應商」「卓越質量獎」等榮譽，以及來自各級政府及行業協會的多項質量及產品設計表彰。



廣東省政府質量獎提名獎



汽車電子HMI設計團隊斬獲三項國際設計大獎



金輯獎·最佳技術實踐應用獎



德國iF設計大獎

質量管理數位化

公司堅持通過高質量數據賦能業務，實現數據驅動業務變革。我們構建以「規劃-架構-數據」為核心的業務邏輯，建立「數管組統籌+領域VP共擔」的雙輪驅動機制，持續賦能推廣數據質量未覆蓋領域，打破部門壁壘形成「業務-技術-數據」協同共治的質量生態。通過嚴格執行「IT年度規劃准入七大要素」評估制度，並配套建設數據質量人才驗證體系，夯實數字化治理基礎。

截至報告期末，數位化質量監控已覆蓋研發、製造、採購等18類關鍵數據對象，根據159條監控規則累計解決逾61萬個數據質量問題，質量OBA及問題管理等專項項目穩步落地，通過質量數字化建設，實現業務流程和數據流轉雙閉環，支撐質量業務高效可持續發展。

質量文化建設

公司重視全員質量文化建設，通過開展質量培訓、設置質量紅黑榜、舉辦質量月活動、組織質量知識競賽等，將質量意識深度滲透至研發、製造及服務的全鏈條，驅動全員由被動合規向主動質量預防轉型。



案例

六西格瑪賦能培訓

公司舉辦六西格瑪賦能培訓，深化員工對數據分析和問題解決技能的掌握，提升對接客戶的能力以及閉環改進的邏輯性和系統性。報告期內，培訓覆蓋範圍已擴展至移動業務MBG、計算業務CBG及數據業務DBG等各業務群，驗證考試通過率連續三年從25%穩步提升至55%，新增黑帶3人、綠帶20人，人才梯隊持續夯實，有效支持業務流程的系統化優化。



案例

質量月活動樹立內部標杆

自2008年起，公司每年9月舉辦「質量月」活動。2025年以「以客戶為中心，堅持質量優先」為主題，開展質量標杆、知識競賽、質量活動日等系列推廣，覆蓋海內外各業務集團與製造中心，成為踐行質量承諾、強化組織能力、凝聚員工共識的重要載體。



質量月活動

指標與目標

公司建立以質量與產品管理為核心的指標與目標管理機制，按月度跟蹤評估達標情況。針對未達標指標，及時啟動原因分析與改進措施，形成閉環管理。

目標	2025年進展
0客訴	未達成 5起質量相關客訴 100%閉環
0違規	已達成
產品召回事件為0	已達成
第三方產品檢測合格率100%	已達成
完成2個六西格瑪黑帶項目	已達成

關鍵績效



產質量量與安全

集團及各研發、製造中心通過ISO 9001質量管理體系驗證百分比

100%

旗下子公司獲得汽車質量管理體系標準IATF 16949驗證

4家

旗下子公司獲得醫療器械國際質量管理體系標準ISO 13485驗證

3家

質量文化建設

舉辦質量啟動會

12場次

質量活動日參與人數

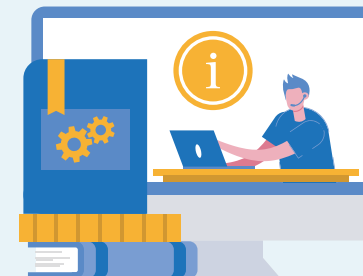
3,000+人

全員質量知識考試參與人數

13,819人

參考通過率

98.2%



客戶關係與服務

華勤技術以成就客戶為己任，憑藉核心能力和穩健質量，為全球科技品牌客戶提供從產品研發到營運製造的端到端服務。

客戶服務管理體系

公司持續完善客戶服務治理體系，制定《客戶滿意度管理流程》《負責任行銷政策》等制度，明確服務規範與合規邊界，將「侵犯客戶利益」列為最高級別禁令，嚴禁虛假宣傳與不正當競爭。建立內部監督與第三方評估機制，承諾僅在客戶授權下合法收集信息用於服務改善，並定期檢查合規性。

我們嚴格執行負責任行銷，確保宣傳內容真實準確、與合同及實際性能一致。規範「三同」標識使用，確保質量聲明可驗證，宣傳節能環保依託驗證數據。產品設計兼顧安全性與易用性，特別關注兒童與老年群體，通過圖示視頻提升指引清晰度。報告期內未發生虛假宣傳、不正當競爭及隱私洩露事件。



客戶滿意度

公司建立客戶滿意度管理與提升機制，結合客戶當年度實際發貨數據與合作深度，每年採用問卷調查和訪談形式向客戶定向進行至少一次調查，內容涵蓋客戶滿意度、客訴問題和QBR問題三部分，並將調查結果直接關聯相關崗位的績效評估，依據客戶戰略動態調整考核權重，確保內部行動與客戶期望對齊以強化服務導向，對於客戶反饋的問題制定整改措施並通過VOC (Voice of Customer) 系統跟蹤落實情況直至閉環。



¹滿分為10分。

²為確保數據有效性，基於當年度有實際發貨記錄、且處於穩定合作階段的客戶群體進行統計，涵蓋公司TOP級別客戶範圍。

客訴回應及閉環

公司建立行銷、質量團隊與客戶質量經理（CQM）協同的客訴處理體系，按分級精準回應。CQM主導組建攻關團隊溯源，要求責任方3天內提交短期措施、5天制定長期方案，經多層覆核閉環。客戶滿意度專員每月匯總公示處理進度，確保問題重要性解決。



售前

通過多維度評估機制與滿意度調查識別客戶需求，將相關要求前置融入方案設計，制定跨部門協同服務策略



售中

制定項目質量目標並分解實施，解決過程性問題，確保交付質量和及時性



售後

依託VOC標準實現客訴分級全流程管控，明確提報至關閉節點，質量問題按召回流程處理，保障客戶權益

行業引領與合作

華勤技術堅持開放合作理念，積極發揮行業引領作用，致力於構建協同創新的產業生態。通過引入集成產品開發體系，實現研發、營運、交付與質量的深度協同；通過參與高水平行業交流、推動產學研深度融合及行業標準建設，與全球夥伴攜手共同探索科技發展的新趨勢，深化全產業鏈的價值協同。

行業觀點輸出

華勤技術作為「產學研用共研體聯盟鏈主型企業」，積極牽頭搭建產業協作平台，聯合高校、研發機構共同開展課題攻關與技術標準探索，推動前沿技術協同創新。

與深圳大學合作開發ENC降噪演算法，採用雙MIC傳統與AI拾音降噪融合方案，在有效抑制環境雜訊的同時顯著提升通話清晰度

與西安電子科技大學、重慶大學、深圳大學等高校緊密合作研發5G/6G天線技術

與上海交通大學等高校在4D毫米波雷達陣列波導天線系統及高精度信號處理演算法研究

與大連理工大學合作開展高熱流兩相傳熱技術研究

與清華大學展開氣動技術領域氣動表面減阻技術研究

行業生態建設

華勤技術在人工智慧、汽車電子等關鍵領域攜手業界同仁共推產業創新發展，持續強化生態協作，助力全行業在數位化浪潮中穩健前行。



案例

亮相英特爾技術創新與產業生態大會，全棧產品賦能 AI 新時代

2025年11月，華勤技術亮相英特爾技術創新與產業生態大會，集中展示面向AI時代的「算-網-存-管」全棧產品矩陣。通過主題演講與技術分享，公司系統呈現智能計算領域的技術積累與解決方案能力，彰顯在AI基礎設施領域的領先實力。



公司全棧產品矩陣現場展臺



案例

華勤技術「三化」融合驅動工業新質創新實踐

2025年9月，華勤技術董事長邱文生出席第二十五屆中國國際工業博覽會，發表《擁抱工業新質，共創製造無界》演講，闡述公司依託ODMM核心競爭力，深耕高端化、智能化、綠色化轉型，構建全生命週期數位化管理平台，實現100%可回收包材等綠色技術落地，攜手產業鏈協同創新，共推產業升級。



董事長邱文生出席工博會發表演講



案例

舉辦首屆技術展全景展示「硬核創新」平台實力

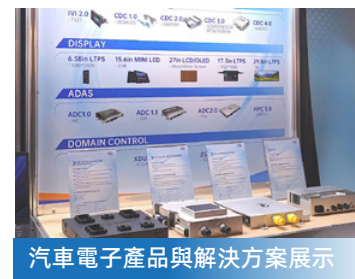
2025年8月，華勤技術在上海全球研發中心舉辦「吾20·技術向新」首屆技術展，展示智能終端、數據中心、汽車電子等全鏈條技術佈局，呈現智能耳機工藝、筆電散熱、AI座艙等130餘項創新成果，為客戶提供卓越性能與多場景適配的技术解決方案。



案例

參與2026美國拉斯維加斯技術展(CES)，以技術平台化賦能全球智能產業發展

2026年1月，華勤技術亮相美國拉斯維加斯技術展（CES），系統展示消費電子、汽車電子、PC及AIoT領域的技術突破與生態協同成果：推出AR全彩衍射光波導眼鏡，以雲邊協同AI Docking方案提升辦公效能與安全性，攜手夥伴構建從器件到終端的開放生態，推動產業可持續升級。



汽車電子產品與解決方案展示

可持續供應鏈

華勤技術通過系統化建設，以可持續供應鏈驅動長期價值，攜手合作夥伴推進構建合規透明的陽光供應鏈、低碳迴圈的綠色供應鏈與溯源可控的衝突礦產管理體系，共同打造兼具韌性、責任與共贏的價值鏈。

治理

公司已建立ESG執行委員會統籌、質量管理部牽頭的可持續供應鏈管理體系：質量管理部負責CSR制度更新、供應商賦能及衝突礦產管理；資源開發部負責供應商准入評價與持續改進；SQE部實施質量與CSR稽核；人事行政部負責現場服務類供應商CSR管理。

公司發佈《衝突礦產使用管理程序》，依託CMRT範本開展供應鏈調查，識別3TG冶煉廠並評估風險，數據納入SRM系統，結合RMI RMAP核查冶煉廠合規性，持續提升管理規範性與有效性。

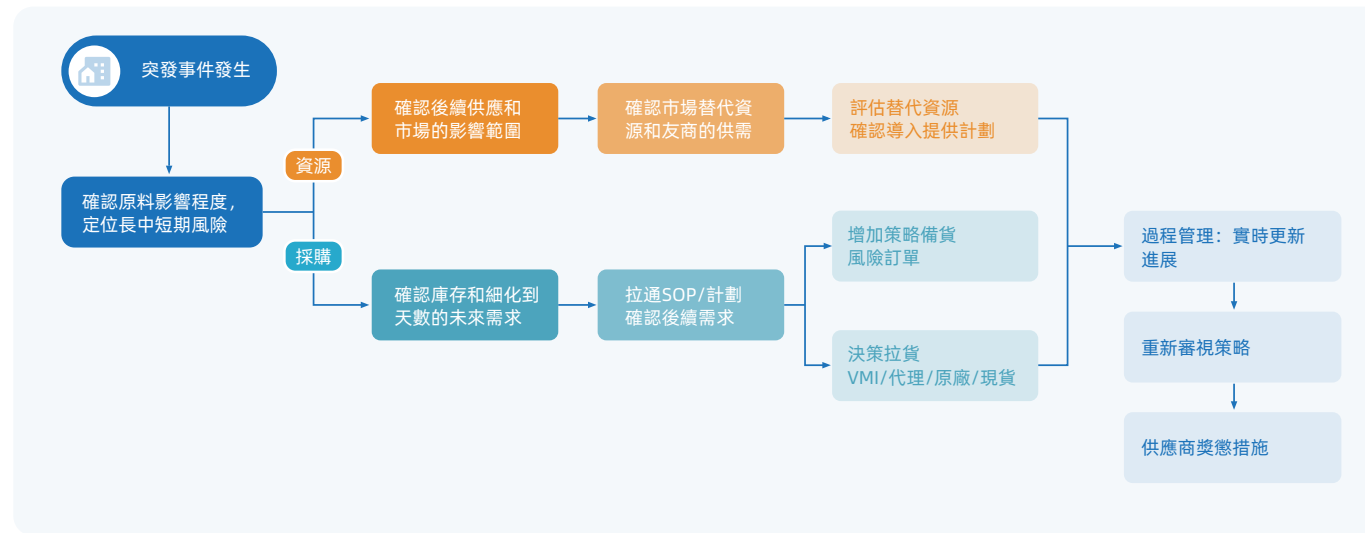
影響、風險與機遇管理

開發准入

公司建立《供應商驗證程序》和《分級供應商准入門檻標準》等覆蓋各業務類別供應商准入管理機制，並動態更新。在新供應商導入階段，將企業社會責任（CSR）作為剛性准入條件，綜合評估其在環境、職業健康與安全、勞工與人權、商業道德及衝突礦產等方面的合規表現，並重點審查ISO 14001、ISO 45001、SA8000、RBA、QC 080000等相關體系驗證情況，要求CSR體系合格率不低於70%，同時要求供應商遵守適用法律法規及RBA準則，並簽署包含CSR條款的《供應商質量協議》。通過現場審核及多部門聯合評估，確保新引入供應商在質量、交付、合規與社會責任方面具備履約能力。

風險管理

公司圍繞「合規、可持續、可採購性」建立供應鏈風險管理體系，定期評估地緣政治、行業變化等供應風險。新物料供應商導入前開展風險評估並制定預案；現有供應商每年從採購額、環境管理、勞工責任、客戶關注度等維度進行CSR風險評估，實施分級差異化管控。建立突發風險應對機制，上線「監控日報」預警系統，實現週期性風險提前識別、臨時風險24小時內回應，降低供應中斷與合規風險。



供應鏈突發風險應對機制

分級管理

公司依據月度績效考核結果及年度綜合評價，對供應商實施分級管理。結合質量、交付、成本、技術能力及CSR表現等維度對供應商進行等級評定，並將結果作為採購策略和資源配置的重要依據。對表現優良的供應商，在同等條件下優先合作並給予激勵；對表現偏弱的供應商，實施加嚴管理和專項輔導，推動其持續改進。

退出管理

公司建立規範、審慎的供應商退出機制，以保障供應安全與合規穩定。對未通過年度CSR審核或違反CSR紅線要求的供應商，公司要求其限期整改；逾期仍未達標的，將依法啟動淘汰程序。供應商退出前，由採購工程師制定物料供應保障方案，確保業務連續性；退出流程經內部審批後執行，相關賬戶和許可權同步凍結，退出供應商原則上三年內不得再次引入。

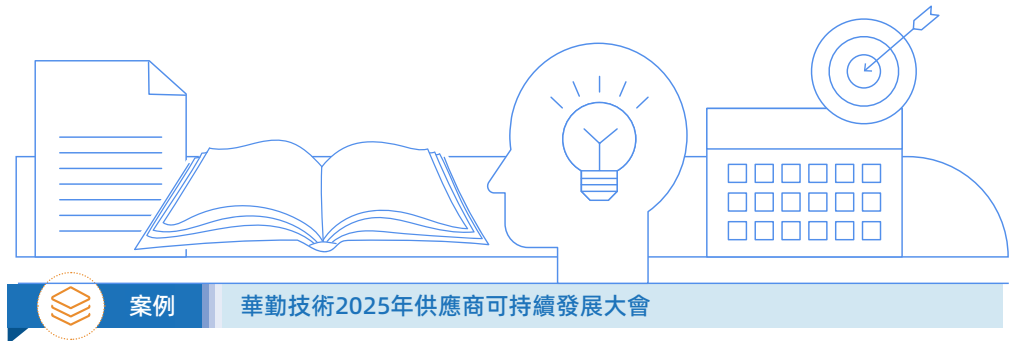
供應商CSR審核稽查

公司依據《供應商質量稽查管理規範》《供應商質量體系審核清單》等相關規範對供應商實施全生命週期審核管理，將CSR表現（佔供應商審核總分的15%）納入績效體系。潛在供應商須通過社會責任自評及現場審核；在冊供應商每年按RBA要求開展線上自評，中高風險者安排現場稽核。審核覆蓋勞工權益、健康安全、環境保護、商業道德、衝突礦產等關鍵領域，通過「篩選-自評-評分-整改」閉環管理。鼓勵供應商取得RBA、SMETA、SA8000等驗證。發現問題須一周內提交糾正預防措施，公司覆核驗證並跟蹤。審核結果作為採購份額分配、合作激勵及退出管理的重要依據，持續提升供應鏈合規與可持續發展能力。

2025年，公司共通過CSR稽查流程識別1家高風險供應商，11家中風險供應商，以及135家低風險供應商，並達成100%稽核改善。

供應商賦能與改善

公司制定《供應商賦能流程》《新供應商輔導機制》，通過賦能舉措與常態化溝通機制，及時向供應商傳遞最新的包含商業道德、衝突礦產管理等社會責任相關要求，推動供應商在質量管理與可持續發展表現提升，並結合供應商分級管理結果實施差異化培訓與宣導。在合作機制方面，公司搭建多層次的供應商溝通與交流平台，通過高層互訪、定期走訪、行業展會、同行交流及第三方平台等方式，加強與供應商的長期戰略合作。



案例

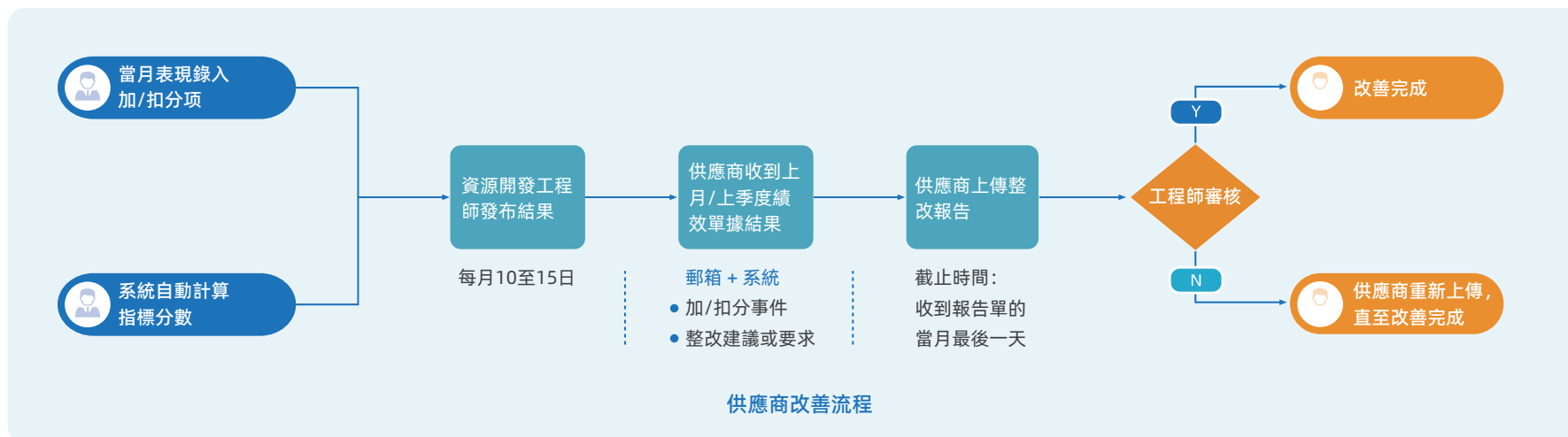
華勤技術2025年供應商可持續發展大會

2025年5月16日，公司在東莞召開「華勤技術2025年供應商可持續發展大會」，與來自200餘家供應商的350位代表共議綠色供應鏈。公司ESG管理、CSR管理、產品環保合規等領域負責人詳解戰略要求，攜手共建誠信、安全、綠色的韌性價值鏈。



華勤可持續供應鏈戰略宣講

針對稽核發現的問題，公司要求供應商制定糾正措施計劃（CAP），並持續跟蹤至閉環。對「限選」和「待改進」供應商實施亮燈管理，重大可持續發展問題須1個月內整改，嚴重問題3個月內完成，一般問題6個月內閉環，並按月反饋改善進展。



戰略

公司遵循RBA行為準則，制定負責任採購政策，向供應商宣貫《供應商社會責任行為準則》，營造公平、透明、廉潔的營商環境。通過構建覆蓋准入、履約、評價、風控與退出的全流程可持續採購制度體系，制定《供應商驗證程序》《分級供應商准入門檻標準》等制度，為合規、負責任採購提供管理依據。公司要求供應商嚴守CSR紅線，參照國際標準建立CSR管理體系併發佈政策，將社會責任事件匯報機制納入合作協議，強化供應鏈風險的前瞻識別與快速回應能力。

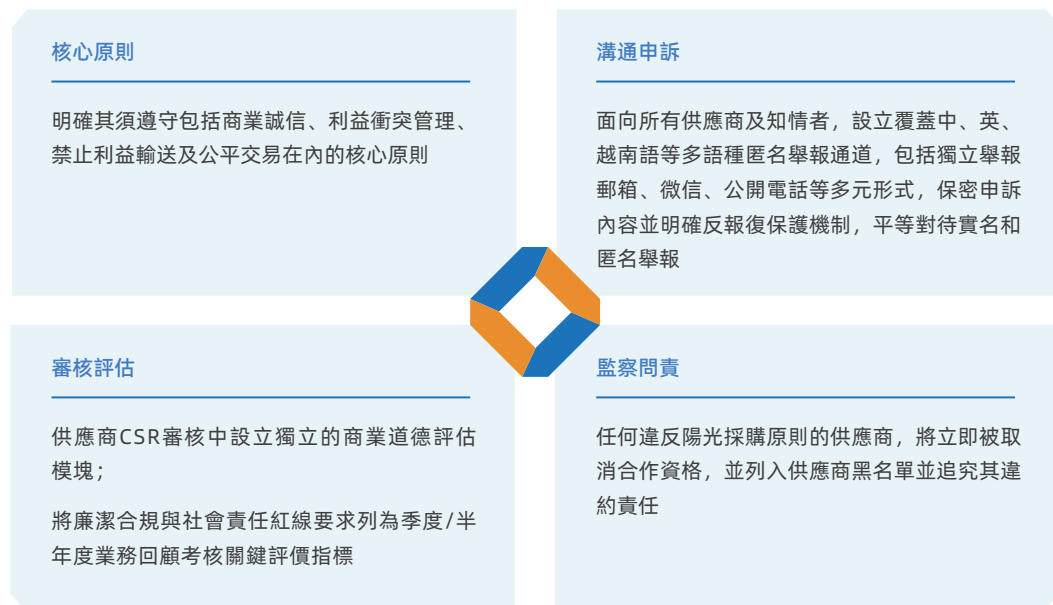
2025年，公司重點推進供應商可持續發展表現評優項目，以評優激勵驅動可持續供應鏈管理戰略升級。項目構建覆蓋衝突礦產管理、CSR審核、能源與水資源管理、產品環保等維度的量化評分機制，對供應商ESG表現實施分級管理：優秀供應商納入專項合作清單並獲「可持續夥伴獎」表彰；中等供應商持續跟進；落後供應商確保符合基線要求，並輔以賦能培訓與糾正措施。通過正向激勵與分級管理，有效推動供應鏈可持續轉型升級，助力培育可持續發展標杆夥伴，構建健康、韌性的價值鏈。

供應商數位化管理

公司持續推進供應商管理數位化轉型，已實現近全部供應商接入統一的SRM系統。除招標報價、審核稽查、物料監控、信息推送等常規功能外，可持續管理調研、環保合規、衝突礦產篩查及碳數據盤查等ESG關鍵模塊已全面線上化，實現常態化管控。同時，開發供應商風險地圖，支持對境內外供應商風險的可視化動態監控與智能預警。

陽光供應鏈

公司堅決杜絕任何形式的商業賄賂、利益輸送及不正當競爭，保障供應鏈合作的長期誠信與公平。我們與供應商共同約定遵循海內外適用的法律法規和政策要求，要求供應商簽署《陽光協議》及包括社會責任要求的《質量協議》，將商業道德作為供應商准入與持續合作的紅線標準。報告期內，供應商100%簽訂《陽光協議》，未發生供應鏈貪腐事件。



陽光採購核心舉措與要求

責任供應鏈

公司不直接採購和使用礦產，但產品必需材料中可能含有3TG（錫、鉍、鎢、金）、鈷、雲母等。作為負責任礦產倡議（RMI）的會員企業，我們鄭重承諾實施負責任的採購，不支持、不使用衝突礦產以及來源不明的錫、鉍、鎢、金、鈷、雲母等礦產原料，支持責任商業聯盟（RBA）和全球電子可持續發展倡議組織（GeSI）針對衝突礦產的行動。依據UNGC、OECD、《多德-弗蘭克法案》及RBA的指導方針，我們制定《華勤衝突礦產使用管理制度》《負責任礦產採購政策》，明確反對在礦產開採中涉及侵犯人權、破壞環境及資助衝突的行為，要求供應商在其相關承諾文件中作出聲明確保所供應產品及原材料不涉及衝突礦產，優先選擇具有RMAP驗證、CFS驗證等資格的供應商，確保採購的合規性與責任性。

衝突礦產管理流程與盡職調查

公司嚴格遵循OECD盡職調查標準，對產品中含有相關原材料的情況開展原產國查詢（RCOI）和盡職調查（DD）工作，建立覆蓋三級（原材料）供應商的盡責管理機制，全面識別供應鏈中的冶煉廠和精煉廠（SOR）風險，並要求供應商使用CMRT和EMRT範本提交調查結果，公開發佈《華勤技術有限責任礦產採購報告》，確保我們的供應鏈中的金屬不來自剛果民主共和國或其毗鄰國家的衝突地區。我們持續擴大衝突礦產調查覆蓋面，每年系統性開展全供應鏈衝突礦產調查，採用多維度調查表實現礦產品類全覆蓋。



公司將衝突礦產管理要求貫穿採購、生產、驗收全環節，強化管理、追溯機制，確保相關風險可防、可控、可追溯。



供應鏈人權管理

公司將人權保障貫穿供應鏈管理的全週期，對童工、強迫勞動、暴力體罰等行為實行「零容忍」及准入一票否決，並建立多元溝通申訴渠道保障員工權益，通過年度培訓與可持續發展大會強化人權理念宣貫，公開多種語言版本的申訴機制和保密承諾，要求供應商將相關渠道的介紹推送與告知其員工，接收並按規定處理所有實名和匿名反饋。同時，公司要求供應商足額按時支付工資，確保不低於法定最低標準並依法發放加班工資與法定福利，推動建立薪酬合理增長機制，致力於讓供應鏈全體員工享有體面生活工資，共建尊重人權、責任共擔的可持續供應鏈體系。公司使用安克（Anker）方法論搭建量化評估模型²，推進開展供應商生活工資評估，以「到2028年，推動至少20家關鍵物料供應商承諾發放達到當地生活標準工資水平的工資」為目標，通過供應商大會、現場/線上審核等形式分享相關生活工資分析方法論、落實管理要求，供應商生活工資管理績效將納入供應鏈可持續發展計分卡進行長期管理。

綠色供應鏈

公司將碳管理與減排要求逐步嵌入供應商管理與產品全生命週期管理中，持續提升供應鏈綠色低碳水平。

客戶協同與高碳排放供應商管理

- 根據客戶清潔能源使用要求，對高碳排放供應商開展專項梳理與現場勘察，邀請5家核心供應商簽署相關協議
- 協助供應商完成第三方碳審計
- 計劃2026年進一步細化供應鏈碳管理與審核規則，推動高碳排放供應商完善碳管理工作

產品碳足跡與合規管理

- 組織開展ISO 14040/14044及ISO 14067產品碳足跡認證
- 對高碳排放供應商實施物料與運輸數據溯源核查，並配合客戶推進CBAM相關合規工作
- 圍繞電池、螢幕、PCB等關鍵物料與供應商協作推進碳足跡驗證項目

供應鏈碳管理能力建設

- 2025年，針對核心供應商開展碳管理專項調研與線上培訓，系統評估供應商碳管理基礎與數據能力
- 協助9家碳管理能力相對薄弱的供應商開展碳排放數據梳理與盤查能力建設

¹ 相關報告及舉措均可通過華勤技術官網（https://www.huaqin.com/kechixufazhan/sustainable_report）查詢。

² 具體請見小節「員工權益保護-生活工資聲明」部分。

指標與目標

公司圍繞責任採購與供應鏈可持續性，設定清晰的中長期指標與階段目標，覆蓋供應商CSR審核、碳排放與節能管理、衝突礦產盡調等重點領域。通過量化KPI持續跟蹤達成進展，強化重點供應商賦能與數據管理，推動供應鏈合規、透明與低碳轉型。報告期內，公司推動45家一級供應商註冊IPE平台並開展環境自查，協助2家一級供應商完成8條環境監管記錄的整改撤除。截至報告期末，累計完成550家一級供應商CSR稽核，覆蓋集團約70%的供應商。

目標	2025年進展
至2028年底，供應商CSR稽查達標率100%	已達成
2025年完成70% AVL供應商CSR審核及賦能	已達成
2024年至2028年，推動供應商通過節能舉措累計節能1.5億度	進行中
TOP70供應商碳排放數據管理和賦能	進行中
持續保持衝突礦產盡調100%，至2028年通過第三方核查(IPSA)	進行中
到2028年，推動至少20家關鍵物料供應商承諾發放達到當地生活標準工資水平的工資	進行中

關鍵績效



2025年

重要供應商評估

開展社會影響和環境影響評估的重要一級供應商數量

194 家

開展社會影響和環境影響管控的重要二級供應商數量

62 家

經認定的供應商社會違規事件

0 起

爭議採購

合作的涉及鎢、錫、鈹、金、雲母等礦產的一級供應商完成衝突礦產調查

100 %

涉及衝突礦產風險

0 家

獲得無衝突外部驗證產品 (RMI) 的百分比

100 %

通過責任礦產保證流程 (RMAP) 驗證百分比

100 %

利用SRM系統開展3TG衝突礦產盡職調查的供應商數量

333 家

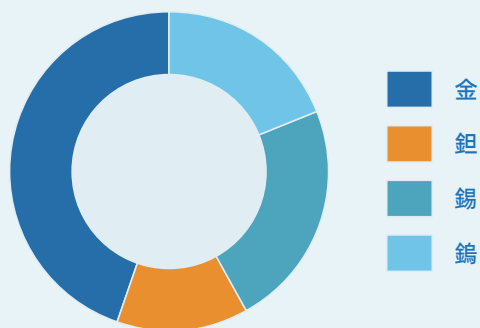
所有產品中涉及3TG的原材料完成原產地追溯的百分比

100 %

關鍵績效



精煉廠或冶煉廠 (SOR) 涉及礦產各類別的家數百分比



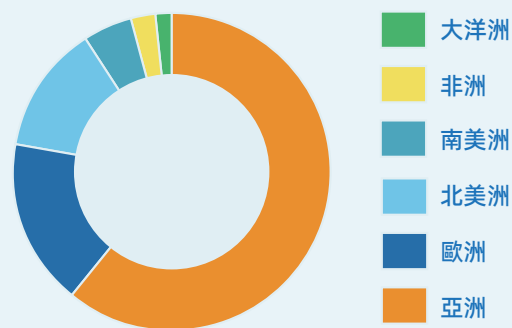
Tungsten (鎢)
32 家 (16.0%)

Tin (錫)
48 家 (24.0%)

Tantalum (鉬)
32 家 (16.0%)

Gold (金)
88 家 (44.0%)

各國精煉廠或冶煉廠 (SOR) 涉及相關礦產的原產地分佈家數百分比



亞洲
120 家 (60.0%)

歐洲
31 家 (15.5%)

北美洲
24 家 (12.0%)

南美洲
14 家 (7.0%)

非洲
9 家 (4.5%)

大洋洲
2 家 (1.0%)

後篇

關鍵績效表

環境績效 ¹ 指標		單位	2025	2024	2023
溫室氣體排放	溫室氣體排放情況 ²				
	溫室氣體排放量 (範圍一)	噸二氧化碳當量	8,201.90	7,316.22	5,217.70
	溫室氣體排放量 (範圍二,基於位置)	噸二氧化碳當量	321,078.70	241,304.65	209,570.82
	溫室氣體排放量 (範圍二,基於市場)	噸二氧化碳當量	244,841.60	217,559.98	203,335.16
	溫室氣體排放量 (範圍三)	噸二氧化碳當量	192,671.22	27,838.83	22,108.67
	溫室氣體排放總量 (範圍一+範圍二+範圍三,基於位置)	噸二氧化碳當量	521,951.82	276,459.70	236,897.19
	溫室氣體排放強度 (範圍一+範圍二+範圍三,基於位置)	噸二氧化碳當量/百萬營收	3.04	2.52	2.77
	溫室氣體排放總量 (範圍一+範圍二+範圍三,基於市場)	噸二氧化碳當量	445,714.72	252,715.03	230,661.53
溫室氣體排放強度 (範圍一+範圍二+範圍三,基於市場)	噸二氧化碳當量/百萬營收	2.60	2.30	2.70	
能源	能源消耗情況				
	能源消耗總量 ³	兆瓦時	814,812.30	527,745.03	414,914.25
	能源消耗強度	兆瓦時/萬元營收	0.0475	0.0480	0.0486
	汽油消耗量	升	93,564.54	108,829.24	83,978.19
	柴油消耗量	升	621,313.04 ⁴	150,683.27	99,729.68
	天然氣消耗量	立方米	2,906,240.30	3,055,972.03	3,390,005.60
	用電總量	兆瓦時	781,828.21	497,949.60	382,849.70
	外購市政用電	兆瓦時	727,557.59	474,785.25	368,529.00
	-外購綠證	兆瓦時	172,635.37	56,560.10	10,934.00
	光伏自發自用綠電	兆瓦時	54,270.62	23,164.35	14,320.70
	能源支出	萬元	55,712.62	33,354.03	27,537.00
	光伏項目投產裝機總容量	兆瓦	61.60	28.48	19.50
	清潔能源使用比例	%	27.85	15.11	6.63

¹ 如無特殊說明, 環境績效數據不包含 PLAMEX SA DE CV (墨西哥製造中心), 因收購發生於2025年11月, 相關數據對公司全年數據影響重要性較低。

² 本公司直接溫室氣體排放 (範圍一) 依據《2006年 IPCC 國家溫室氣體清單指南》《2022中國能源統計年鑒》數值計算; 間接溫室氣體排放 (範圍二) 採用生態環境部、國家統計局《2022年全國、區域和省級電力平均二氧化碳排放因數》、越南氣候變化司 (自然資源與環境部)《2023越南電網排放因數測算結果》及印度中央電力管理局《電力概況》文件中的排放因數計算; 其他間接溫室氣體排放 (範圍三) 主要識別和盤查源是類別1外購服務、類別4上游運輸與配送、類別5營運產生的廢棄物、類別6商務差旅、類別9下游運輸和配送, 依據《2006年 IPCC 國家溫室氣體清單指南》《中國產品全生命週期溫室氣體排放係數集 (2022)》數值計算, 相較於招股書披露數據, 本報告補充了類別1 (部分) 和類別4, 因此範圍三排放量較招股書數據有所上升; 2025年度公司溫室氣體排放數據查邊界較2024年新增 Bhagwati Products Ltd. (印度製造中心)、易路達企業控股有限公司及廣東昊動機器人科技有限公司及 PLAMEX SA DE CV (其中 PLAMEX SA DE CV, 即墨西哥製造中心於2025年11月收購, 碳盤查範圍為2025年11月至12月), 因此排放數據有所增長。

³ 本公司能源消耗總量數據依據《綜合能耗計算通則 (GB/T 2589-2020)》提供的有關轉換因數進行計算, 2025年度公司能源盤查邊界較2024年新增 Bhagwati Products Ltd.、易路達企業控股有限公司及廣東昊動機器人科技有限公司, 因此能源消耗總量有所增長。公司主要能源消耗來源為汽油、柴油、天然氣、外購電力市政供電及光伏自發自用綠電。

⁴ 2025年柴油消耗量上升的主要原因包括: 一方面, 印度製造中心因生產需要, 增加了發電機的柴油使用量; 另一方面, 越南製造中心為員工提供班車通勤服務, 相關車輛的柴油消耗也計入當年總量。

環境績效 指標		單位	2025	2024	2023
節能技改情況					
能源	當年新增節能技改項目數	項	139	316	383
	當年新增節能技改項目直接實現的節約電量	兆瓦時	28,923.97	22,124.20	34,222.10
取用水情況					
水資源管理	取水總量	噸	5,834,019.95	3,891,138.00	3,126,916.99
	取水強度	噸/萬元營收	0.34	0.35	0.36
	用水總量	噸	5,834,019.95	3,891,138.00	3,126,916.99
	用水強度	噸/萬元營收	0.34	0.35	0.36
廢棄物產生與處置情況					
廢棄物	廢棄物排放量	噸	57,892.71	42,950.06	33,699.32
	廢棄物排放強度	噸/萬元營收	0.003377	0.003909	0.003949
	危險廢棄物排放量	噸	2,791.91	2,425.35	493.62
	危險廢棄物排放強度	噸/萬元營收	0.000163	0.000221	0.00005784
	一般固體廢棄物排放量	噸	55,100.80	40,524.72	33,205.70
	一般固體廢棄物排放強度	噸/萬元營收	0.003214	0.003688	0.003891
	- 填埋	噸	0	330.00	0
	- 焚燒, 有能量回收	噸	1,639.69	1,436.85	770.72
	- 焚燒, 無能量回收	噸	94.80	0.05	10.87
	- 儲存量	噸	0	209.75	54.05
	- 其他方式處置	噸	857.17	131.19	109.85
	- 處置方式不明	噸	1.70	0	0
	- 廢棄物回收	噸	57,512.70	42,304.33	32,763.97
	廢棄物回收利用率	%	99.3	98.5	97.2
廢氣污染物排放情況					
廢氣管理	硫氧化物 (SO _x) 排放量	千克	1,524.22	83.19	10.24
	硫氧化物 (SO _x) 排放強度	千克/億元營收	0.889	0.076	0.011
	氮氧化物 (NO _x) 排放量	千克	3,026.30	2,481.02	808.90
	氮氧化物 (NO _x) 排放強度	千克/億元營收	1.77	2.26	0.95
	非甲烷總烴 (NMHC) 排放量	千克	6,885.56	3,987.73	3,811.46
	非甲烷總烴 (NMHC) 排放強度	千克/億元營收	4.02	3.63	4.47
	顆粒物質 (PM) 排放量	千克	11,083.04	12,253.99	2,161.41
	顆粒物質 (PM) 排放強度	千克/億元營收	6.46	11.15	2.53
	揮發性有機化合物 (VOC) 排放量	千克	15,426.77	3,427.67	12,454.30
	揮發性有機化合物 (VOC) 排放強度	千克/億元營收	9.00	3.12	14.59

環境績效 指標		單位	2025	2024	2023	
廢水管理	廢水管理					
	廢水排放總量	立方米	4,287,029.75	3,144,597.49	2,459,600.00	
	廢水排放強度	立方米/萬元營收	0.25	0.29	0.29	
	-工業廢水排放總量	立方米	128,570.00	100,520.00	45	
	-工業廢水排放強度	立方米/萬元營收	0.007499	0.009148	0.000005	
	-生活廢水排放總量	立方米	4,158,459.75	3,044,077.49	2,459,555.00	
	-生活廢水排放強度	立方米/萬元營收	0.24	0.28	0.29	
	廢水污染物排放情況					
	氨氮	噸	39.23	106.70	76.15	
	化學需氧量 (COD)	噸	305.30	697.55	528.85	
懸浮固體排放量	噸	89.08	151.20	192.06		
包裝材料	包裝材料消耗總量	噸	63,044.57	/	/	
	-紙	噸	60,674.33	/	/	
	-塑膠	噸	2,343.44	/	/	
	-金屬	噸	26.80	/	/	
環境管理	環保總投入	萬元	6,217.74	3,374.00	1,880.81	
	環境違法行為					
	重大環境處罰次數	次	0	0	0	
社會績效 指標		單位	2025	2024	2023	2022
員工僱傭管理	員工總數	人	70,029	58,263	34,949	29,727
	人均創收	萬元營收/人	244.80	188.59	244.18	311.66
	有障礙員工	人	166	181	1	/
多元化與平等僱傭	員工性別結構					
	女性員工	人	25,274	19,938	10,030	8,242
	男性員工	人	44,755	38,325	24,919	21,485
	員工年齡結構					
	51歲及以上員工	人	594	320	199	174
	41至50歲員工	人	7,028	6,051	2,929	1,762
	31至40歲員工	人	18,811	16,821	11,364	10,751
30歲及以下員工	人	43,596	35,071	20,457	17,040	

社會績效	指標	單位	2025	2024	2023	2022
多元化與 平等僱傭	員工民族結構					
	少數民族員工	人	11,153	14,230	2,797	/
	非少數民族員工	人	58,876	44,033	32,152	/
	員工崗位結構					
	生產人員	人	41,381	34,868	18,430	12,165
	銷售人員	人	343	286	187	177
	技術人員	人	19,961	16,568	11,253	12,308
	財務人員	人	440	336	272	275
	行政人員	人	7,904	6,205	4,807	4,802
	員工學歷結構					
	博士	人	19	19	17	11
	研究生	人	2,337	1,614	1,303	1,334
	本科	人	14,760	11,263	8,863	9,490
	大專及以下	人	52,913	45,367	24,766	18,892
	員工地域分佈					
	中國境內員工人數	人	61,360	54,446	34,910	/
	中國境外員工人數	人	8,669	3,817	39	/
	新進員工情況					
	新進員工總數	人	36,834	27,818	/	/
	新進男性員工人數	人	24,634	19,733	/	/
	新進女性員工人數	人	12,200	8,085	/	/
	女性領導力					
	女性在所有管理職位中所佔比例	%	17.1	14	14.8	/
	女性在初級管理職位中所佔比例	%	16.7	15	15.9	/
	女性在高級管理職位中所佔比例	%	13.1	11	8.1	/
	擔任創收職能管理職位的女性在此類管理人員中所佔比例	%	41.9	26	9.8	/
	女性在 STEM 相關職位中所佔比例	%	32.3	28	26.5	/
	多元平等關懷					
	當年休的帶薪育兒假天數（女性）	天	2,853.3	2,188.8	/	/
	當年休的帶薪育兒假天數（男性）	天	8,596.6	6,841.9	/	/
享受帶薪育兒假的員工總人數	人	2,404	1,984	/	/	

社會績效	指標	單位	2025	2024	2023	2022	
員工流失情況	員工離職率	%	10.02	/	/	/	
	按性別劃分						
	男性員工離職率	%	10.22	/	/	/	
	女性員工離職率	%	9.31	/	/	/	
	按年齡劃分						
	30歲及以下員工離職率	%	10.91	/	/	/	
	31-40歲員工離職率	%	9.88	/	/	/	
	41-50歲員工離職率	%	6.51	/	/	/	
	51歲以上員工離職率	%	6.41	/	/	/	
	按地域劃分						
中國境內員工離職率	%	10.10	/	/	/		
中國境外員工離職率	%	6.30	/	/	/		
員工權益保護	防止童工						
	使用童工事件數	件	0	0	0	0	
	防止強迫勞動						
	強迫勞動事件數	件	0	0	0	0	
	反歧視和騷擾						
	歧視和騷擾事件數	件	0	0	0	0	
	歧視和騷擾事件處理數	件	0	0	0	0	
	歧視和騷擾事件處理率	%	100	100	100	100	
	自由結社權						
	工會營運點覆蓋率	%	100	100	100	100	
	工會員工覆蓋率	%	100	100	100	100	
	集體談判權						
	集體合同覆蓋率	%	100	100	100	100	
	合法僱傭						
	違法僱傭事件數	件	0	0	0	0	
勞動合同簽訂率	%	100	100	100	100		
員工福利							
社會保險覆蓋率	%	100	100	100	100		
員工福利覆蓋率	%	100	100	100	100		

社會績效	指標	單位	2025	2024	2023	2022	
職業健康與安全	總工時	百萬小時	192.06	124.31	96.89	87.48	
	工傷保險、安全生產責任險的人員覆蓋率	%	100	100	100	100	
	職業病防治						
	員工職業病發生率	%	0	0	0	0	
	員工工傷/亡情況						
	工傷事故數	起	67	36	12	8	
	死亡率	%	0	0	0	0	
	員工因工損失工作日數	天	1,554.70	652.00	374.00	173.00	
	員工因工亡故人數	人	0	0	0	0	
	承包商健康與安全						
	承包商因工亡故人數	人	0	0	0	0	
	承包商誤工工傷頻率	/	0	0	0	0	
	安全風險評估						
	安全隱患排查與整治數量	項	10,402	6,914	4,671	5,402	
	職業健康與安全培訓						
	員工接受安全培訓的平均小時數	小時/人	25.68	24.29	25.17	24.23	
	消防演習次數	場	54	25	21	16	
	消防演習參與人次	人次	146,659	67,945	61,168	40,893	
員工發展與培訓	員工培訓與賦能投入	萬元	2,544.84	1,567.98	1,759.34	1,409.68	
	員工學歷與資質支持人數	人	129	144	/	/	
	員工培訓總時長	小時	2,084,460.05	417,446.60	286,409.50	117,732.00	
	人均培訓時長	小時/人	29.77	18.46	11.50	/	
	女性員工總受訓時長	小時	752,490.08	/	/	/	
	男性員工總受訓時長	小時	1,331,969.97	/	/	/	
社區責任	社區投資						
	社區投資總金額	萬元	539.12	111.65	34.18	62.11	
	公司志願者人數	人	1,052	1,869	662	68	
	人均志願活動時長	小時/人	12.37	34.53	3.22	3.42	
	鄉村振興						
	其中鄉村振興資金投入	萬元	52.40	59.23	24.00	7.20	
鄉村振興惠及人數	人	122,314	14,799	3,999	130		

社會績效	指標	單位	2025	2024	2023
創新與 研發管理	研發投入	百萬元	6,376.9	5,155.8	4,547.5
	研發投入金額及佔主營業務收入比例	%	3.72	4.69	5.33
	研發人員數量	人	19,961	16,568	11,253
	研發人員數量佔全體員工比例	%	28.50	28.44	32.20
	應用於主營業務的發明專利數 ¹	件	1,318	1,198	989
專利績效	當年專利申請數	件	894	695	597
	當年專利授權數	件	375	369	433
	有效專利數	件	3,569	3,158	2,815
發明專利 績效	當年發明專利申請數	件	492	426	378
	當年發明專利授權數	件	139	189	179
	有效發明專利數	件	1,524	1,330	1,137
客戶關係	客戶投訴率 ²	%	0.269	0.242	0.208
	客戶投訴解決率	%	100	100	100
	客戶滿意度評分	分	7.78	7.77	7.82
供應商數目	境內一級供應商數	家	2,315	1,952	1,933
	境外一級供應商數	家	248	322	80
	涉及鎊、錫、鉍、金等責任礦產的供應商數	家	333	296	267
	一級供應商總數	家	2,563	2,274	2,013
供應商評估	具有實際和潛在重大負面環境和社會影響的供應商數	家	0	0	0
	被終止合作的具有重大實際/潛在負面影響的供應商數	家	0	0	0
	簽訂包含環境和勞工要求條款的供應商百分比	%	100	100	100
供應商能力建設	參加能力建設項目的供應商數	家	218	287	70
	通過可持續採購培訓的採購員比例	%	100	100	100
	簽署《社會責任協議》供應商覆蓋率	%	100	100	100
重要供應商審核	開展社會和環境影響評估的一級供應商數量	家	2,563	2,274	2,013
	開展社會和環境影響評估的供應商比例	%	100	100	100
	重要一級供應商數	家	194	213	70
	重要一級供應商審核比例	%	100	100	100
	重要二級供應商數	家	62	/	/
	重要二級供應商審核比例	%	100	/	/

¹本期已更正應用於主營業務的發明專利數的統計口徑，並對往年數據進行追溯調整，往年對比數據請以本報告為準。

²客戶投訴率 = 報告期內12個月投訴月平均數 / (30天 × 同期出貨客戶總數)。基於此定義，對往年數據進行追溯調整，往年對比數據請以本報告為準。

社會績效	指標	單位	2025	2024	2023
爭議性採購	獲得無衝突外部驗證產品（RMI）的百分比	%	100	100	100
	原材料來源可追溯的產品百分比	%	100	100	52.01

治理績效	指標	單位	2025	2024	2023
信息/數據安全與隱私保護	信息/數據安全與隱私保護培訓				
	信息/數據安全與隱私保護培訓參培人數	人	70,029	58,628	34,949
	信息/數據安全與隱私保護培訓參培率	%	100	100	100
	信息/數據安全與隱私洩露事件處理				
	信息/數據安全事件發生次數	次	0	0	0
	客戶隱私洩露事件發生次數	次	0	0	0
	信息安全系統審計				
	信息安全系統審計頻率	次	2	2	2
	信息安全系統審計供應商覆蓋率	%	100	100	100

治理績效	指標	單位	2025	2024	2023
商業道德	商業道德能力建設				
	參與商業道德培訓的董事人數	人	9	9	/
	參與商業道德培訓的管理層人數	人	2,079	1,626	/
	參與商業道德培訓的員工人數	人	67,941	56,628	/
	商業道德培訓覆蓋率（含供應商和員工）	%	100	100	/
	商業道德培訓觸達供應商數量	家	2,563	2,274	/

指標索引

GRI指標索引

使用聲明	華勤技術參照全球報告倡議組織（GRI）標準編製本報告，匯報期為2025年1月1日至2025年12月31日。
所用GRI	GRI1：基礎2021

議題標準	披露項	對應章節
GRI 2: 一般披露	2-1 組織詳細情況	公司簡介
	2-2 納入組織可持續發展報告的實體	關於本報告
	2-3 報告期、報告頻率和聯繫人	關於本報告
	2-4 信息重述	重要性議題分析 關鍵績效表
	2-5 外部鑒證	獨立審驗意見說明書
	2-6 活動、價值鏈和其他業務關係	公司簡介
	2-7 員工	人才吸引與保留
	2-8 員工之外的工作者	人才吸引與保留
	2-9 管治架構和構成	強化企業治理
	2-10 最高管治機構的提名和遴選	強化企業治理
	2-11 最高管治機構的主席	強化企業治理
	2-12 在管理影響方面，最高管治機構的監督作用	ESG管理體系
	2-13 為管理影響的責任授權	ESG管理體系
	2-14 最高管治機構在可持續發展報告中的作用	ESG管理體系
	2-15 利益衝突	強化企業治理
	2-16 重要關切問題的溝通	利益相關方溝通
	2-17 最高管治機構的共同知識	強化企業治理
	2-18 對最高管治機構的績效評估	強化企業治理
	2-19 薪酬政策	強化企業治理
	2-20 確定薪酬的程序	強化企業治理
	2-21 年度總薪酬比率	暫不披露
	2-22 關於可持續發展戰略的聲明	董事長致辭
	2-23 政策承諾	ESG戰略方針
	2-24 融合政策承諾	ESG戰略方針
	2-25 補救負面影響的程序	誠信合規經營 人才吸引與留任 客戶關係與服務
	2-26 尋求建議和提出關切的機制	利益相關方溝通
	2-27 遵守法律法規	公司無違法違規事件發生
	2-28 協會的成員資格	ESG管理體系 誠信合規經營
	2-29 利益相關方參與的方法	利益相關方溝通
	2-30 集體談判協議	人才吸引與留任

議題標準	披露項	對應章節
GRI 3: 重要性議題	3-1 確定重要性議題的過程	雙重重要性評估流程 影響重要性評估結果 財務重要性評估結果 雙重重要性評估結果
	3-2 重要性議題清單	重要性議題分析
	3-3 重要性議題的管理	重要性議題分析
GRI 201: 經濟績效	201-1 直接產生和分配的經濟價值	關鍵績效表
	201-2 氣候變化帶來的財務影響和其他風險和機遇	應對氣候變化
	201-3 固定福利計劃義務和其他退休計劃	人才吸引與留任
	201-4 政府給予的財政補貼	因保密公司無法對外披露
GRI 202: 市場表現	202-1 按性別的標準起薪水平工資與當地最低工資的之比	人才吸引與留任
	202-2 從當地社區僱傭高管的比例	暫不披露
GRI 203: 間接經濟影響	203-1 基礎設施投資和支持性服務	社區溝通與責任
	203-2 重大間接經濟影響	社區溝通與責任
GRI 205: 反腐败	205-1 已經進行腐敗風險評估的營運點	誠信合規經營
	205-2 反腐败政策和程序的傳達及培訓	誠信合規經營
	205-3 經確認的腐敗事件和採取的行動	誠信合規經營
GRI 206: 反競爭行為	206-1 針對反競爭行為、反托拉斯和反壟斷實踐的法律訴訟	誠信合規經營
GRI 207: 稅收	207-1 稅務方針	誠信合規經營
	207-2 稅收治理、控制和風險管理	誠信合規經營
	207-3 與稅務關切相關的利益相關方參與及管理	誠信合規經營
GRI 301: 物料	301-2 所用迴圈利用的進料	綠色技術與產品
	301-3 再生產品及其包裝材料	綠色技術與產品 關鍵績效表
GRI 302: 能源	302-1 組織內部的能源消耗量	關鍵績效表
	302-3 能源強度	關鍵績效表
	302-4 降低能源消耗量	綠色低碳營運
	302-5 降低產品和服務的能源需求量	綠色技術與產品
	302-2 組織與水作為共有資源的相互影響	水資源管理
GRI 303: 水資源和污水	303-1 組織與水作為共有資源的相互影響	水資源管理
	303-2 管理與排水相關的影響	水資源管理
	303-3 取水	關鍵績效表
	303-4 排水	關鍵績效表
	303-5 耗水	關鍵績效表

議題標準	披露項	對應章節
GRI 303: 水資源和污水	304-2 活動、產品和服務對生物多樣性的重大影響	生物多樣性保護
	304-3 受保護或復育的棲息地	生物多樣性保護
GRI 305: 排放	305-1 直接 (範圍 1) 溫室氣體排放	應對氣候變化
	305-2 能源間接 (範圍 2) 溫室氣體排放	應對氣候變化
	305-3 其他間接 (範圍 3) 溫室氣體排放	應對氣候變化
	305-4 溫室氣體排放強度	關鍵績效表
	305-5 溫室氣體減排量	關鍵績效表
	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 和其他重大氣體排放	關鍵績效表
GRI 306: 廢棄物	306-1 廢棄物的產生及廢棄物相關重大影響	綠色低碳營運
	306-2 廢棄物相關重大影響的管理	綠色低碳營運
	306-3 產生的廢棄物	關鍵績效表
	306-4 從處置中轉移的廢棄物	關鍵績效表
	306-5 進入處置的廢棄物	關鍵績效表
GRI 308: 供應商環境評估	308-1 使用環境評價維度篩選的新供應商	開發准入
	308-2 供應鏈中的負面環境影響以及採取的行動	供應商賦能與改善
GRI 401: 僱傭	401-1 新進員工僱傭率和員工流動率	人才吸引與留任
	401-2 提供給全職員工 (不包括臨時或兼職員工) 的福利	人才吸引與留任
	401-3 育兒假	人才吸引與留任
GRI 402: 勞資關係	402-1 有關營運變更的最短通知期	人才吸引與留任
GRI 403: 職業健康與安全	403-1 職業健康安全管理體系	職業健康與安全
	403-2 危害識別、風險評估和事故調查	職業健康與安全
	403-3 職業健康服務	職業健康與安全
	403-4 職業健康安全事務: 工作者的參與、意見徵詢和溝通	職業健康與安全
	403-5 工作者職業健康安全培訓	職業健康與安全
	403-6 促進工作者健康	職業健康與安全
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關的職業健康安全影響	職業健康與安全
	403-8 職業健康安全管理體系覆蓋的工作者	職業健康與安全

議題標準	披露項	對應章節
GRI 403: 職業健康與安全	403-9 工傷	職業健康與安全 關鍵績效表
	403-10 工作相關的健康問題	職業健康與安全 關鍵績效表
GRI 404: 培訓與教育	404-1 每名員工每年接受培訓的平均小時數	人才培訓與發展 關鍵績效表
	404-2 員工技能提升方案和過渡援助方案	人才培訓與發展
	404-3 定期接受績效和職業發展考核的員工百分比	人才吸引與留任
GRI 405: 多元性與平等機會	405-1 管治機構與員工的多元化	人才吸引與留任
	405-2 男女基本工資和報酬的比例	人才吸引與留任
GRI 406: 反歧視	406-1 歧視事件及採取的糾正行動	人才吸引與留任 關鍵績效表
GRI 407: 結社自由與集體談判	407-1 結社自由和集體談判權可能面臨風險的營運點和供應商	人才吸引與留任
GRI 408: 童工	408-1 具有重大童工事件風險的營運點和供應商	人才吸引與留任 關鍵績效表
GRI 409: 強迫或強制勞動	409-1 具有強迫或強制勞動事件重大風險的營運點和供應商	人才吸引與留任 關鍵績效表
GRI 413: 當地社區	413-1 有當地社區參與、影響評估和發展計劃的營運點	社區溝通與責任
	413-2 對當地社區有實際或潛在重大負面影響的營運點	公司不涉及相關實踐
GRI 414: 供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選的新供應商	可持續供應鏈
	414-2 供應鏈中的負面社會影響和採取的行動	可持續供應鏈
GRI 415: 公共政策	415-1 政治捐助	公司不涉及政治捐助
GRI 416: 客戶健康與安全	416-1 評估產品和服務類別的健康與安全影響	產質量量與安全
	416-2 涉及產品和服務的健康與安全影響的違規事件	綠色技術與產品 產質量量與安全
GRI 417: 行銷與標識	417-1 對產品和服務信息與標識的要求	客戶關係與服務
GRI 418: 客戶隱私	418-1 涉及侵犯客戶隱私和丟失客戶資料的經證實的投訴	全面安全管理

上海證券交易所上市公司自律監管指引第14號—可持續發展報告 (試行)

維度	議題	對應章節
環境	應對氣候變化	應對氣候變化 綠色低碳營運 綠色技術與產品
	污染物排放	綠色低碳營運
	廢棄物處理	綠色低碳營運
	生態系統和生物多樣性保護	生物多樣性保護
	環境合規管理	綠色低碳營運
	能源利用	綠色低碳營運
	水資源利用	綠色低碳營運
	迴圈經濟	綠色技術與產品
社會	鄉村振興	社區溝通與責任
	社會貢獻	社區溝通與責任
	創新驅動	技術研發與創新
	科技倫理	技術研發與創新
	供應鏈安全	可持續供應鏈
	平等對待中小企業	可持續供應鏈
	產品和服務安全與質量	產質量量與安全
	數據安全與客戶隱私保護	全面安全管理 客戶關係與服務
員工	人才吸引與留任 人才培訓與發展 職業健康與安全	

維度	議題	對應章節
治理	盡職調查	人才吸引與留任 可持續供應鏈
	利益相關方溝通	利益相關方溝通
	反商業賄賂及反貪汙	誠信合規經營
	反不正當競爭	誠信合規經營

香港聯交所《ESG報告守則》索引表

	強制披露規定	對應章節 / 備註
管治架構	由董事會發出的聲明，當中載有下列內容： (i) 披露董事會對環境、社會及管治事宜的監管； (ii) 董事會的環境、社會及管治管理方針及策略，包括評估、優先排列及管理重要的環境、社會及管治相關事宜（包括對發行人業務的風險）的過程；及 (iii) 董事會如何按環境、社會及管治相關目標檢討進度，並解釋它們如何與發行人業務有關連。	推動可持續管理
匯報原則	描述或解釋在編備環境、社會及管治報告時如何應用匯報原則。	關於本報告
匯報範圍	解釋環境、社會及管治報告的匯報範圍，及描述挑選哪些實體或業務納入環境、社會及管治報告的過程。若匯報範圍有所改變，發行人應解釋不同之處及變動原因。	關於本報告

主要範疇	指標編號	層面、一般披露及關鍵績效指標	對應章節 / 備註
A. 環境			
A1 排放物	一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排汙、有害及無害廢棄物的產生等的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	綠色低碳營運
	A1.1	排放物種類及相關排放數據。	關鍵績效表
	A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位，每項設施計算）。	關鍵績效表
	A1.4	所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位，每項設施計算）。	關鍵績效表
	A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	ESG管理體系 綠色低碳營運
	A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及減少目標和為達到這些目標而採取的步驟。	綠色低碳營運
A2 資源使用	一般披露	有效使用資源（包括能源，水及其他原材料）的政策。	綠色低碳營運 綠色技術與產品
	A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源（如電，氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位，每項設施計算）。	關鍵績效表
	A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位，每項設施計算）。	關鍵績效表
	A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	ESG管理體系 綠色低碳營運
	A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	綠色低碳營運
	A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位佔量。	綠色技術與產品
A3環境及 天然資源	一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	綠色低碳營運
	A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	綠色低碳營運
B. 社會			
僱傭及勞工常規			
B1 僱傭	一般披露	有關薪酬及解雇、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	人才吸引與留任
	B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的雇員總數。	關鍵績效表
	B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的雇員流失比率。	關鍵績效表
B2 健康與安全	一般披露	有關提供安全工作環境及保障雇員避免職業性危害的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	職業健康與安全
	B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	關鍵績效表
	B2.2	因工傷損失工作日數。	關鍵績效表
	B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	職業健康與安全

主要範疇 指標編號		層面、一般披露及關鍵績效指標	對應章節 / 備註
B3 發展與 培訓	一般披露	有關提升雇員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	人才培訓與發展
	B3.1	按性別及雇員類別（如高級管理層、中級管理層等）劃分的受訓雇員百分比。	人才培訓與發展 關鍵績效表
	B3.2	按性別及雇員類別劃分，每名雇員完成受訓的平均時數。	人才培訓與發展 關鍵績效表
B4 勞工準則	一般披露	有關防止童工或強制勞工的：（a）政策；及（b）遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	人才吸引與留任
	B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	人才吸引與留任
	B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	人才吸引與留任
營運管理			
B5 供應鏈管 理	一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	可持續供應鏈
	B5.1	按地區劃分的供應商數目。	關鍵績效表
	B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及有關慣例的執行及監察方法。	可持續供應鏈
	B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	可持續供應鏈
	B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	可持續供應鏈
B6 產品責任	一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的：（a）政策；及（b）遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	客戶關係與服務
	B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	產質量量與安全
	B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	客戶關係與服務
	B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	技術研發與創新
	B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	產質量量與安全
	B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	全面安全管理
B7 反貪污	一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的：（a）政策；及（b）遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	誠信合規經營
	B7.1	於匯報期內對發行人或其雇員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	誠信合規經營
	B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	誠信合規經營
	B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	誠信合規經營
社區			
B8 社區投資	一般披露	有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	社區溝通與責任
	B8.1	專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）。	社區溝通與責任
	B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	社區溝通與責任

議題	描述	對應章節 / 備註
D.氣候變化		
管治		應對氣候變化
策略	氣候相關風險和機遇	應對氣候變化
	業務模式和價值鏈	應對氣候變化
	策略和決策	應對氣候變化
	財務狀況、財務表現及現金流量	應對氣候變化
	氣候韌性	應對氣候變化
風險管理		應對氣候變化
指標和目標	溫室氣體排放	應對氣候變化 關鍵績效表
	氣候相關轉型風險	應對氣候變化
	氣候相關物理風險	應對氣候變化
	氣候相關機遇	應對氣候變化
	資本運用	綠色低碳營運
	內部碳定價	/
	薪酬	強化企業治理
	行業指標	ESG管理體系
氣候相關目標	ESG管理體系	

ISSB S2索引表

	建議披露內容	對應章節
治理	負責監督氣候相關風險和機遇的治理機構（包括董事會、委員會或其他同等的治理機構）或個人。	氣候治理
	披露管理層在監控、管理和監督氣候相關風險和機遇時所用的治理流程、控制和程序中的角色。	
戰略	披露可合理預期會影響主體發展前景的氣候相關風險和機遇。	氣候風險管理
	披露氣候相關風險和機遇對主體業務模式和價值鏈的當前和預期影響。	氣候風險管理
	披露氣候相關風險和機遇對主體戰略和決策的影響，包括氣候相關轉型計劃的信息。	氣候風險管理
	披露氣候相關風險和機遇對主題報告期間財務狀況、財務業績和現金流量的影響，以及在短期、中期和長期對主體的財務狀況、財務業績和現金流量的預期影響，披露預期影響時應考慮主體如何將這些氣候相關風險和機遇反映在其財務規劃中。	氣候風險管理
	考慮主體已識別的氣候相關風險和機遇，主體的戰略及其業務模式對氣候相關變化、發展及不確定性的氣候韌性。	氣候行動戰略 氣候風險管理
風險管理	披露主體用於識別、評估、優先考慮和監控氣候相關風險的流程和相關政策。	氣候風險管理
	披露主體用於識別、評估、優先考慮和監控氣候相關機會的流程，包括有關主體是否以及如何使用氣候相關情景分析來幫助識別氣候相關機遇。	
	披露主體用於識別、評估、優先考慮和監控氣候相關風險和機遇的流程在多大程度上以及如何被整合至影響主體的整體風險管理流程。	
指針與目標	披露與跨行業指標類別相關的信息。 披露與特定業務模式、活動或表明主體參與某一行業的其他共同特徵相關的行業特定指標。 披露主體為緩解或適應與氣候相關的風險，或者利用氣候相關機遇而設定的目標，以及法律法規要求主體實現的任何目標，包括治理機構或管理層用於衡量這些目標實現進展情況的指標。	指標和目標進展

體系證書總覽

園區	經營主體	ISO 9001: 2015	ISO 14001: 2015	ISO 45001: 2018	QC 080000: 2017	ISO 27001: 2022	IATF 16949: 2016	ISO 13485: 2016	ISO 50001: 2018	ISO 14064-1:2018	ESD S20.20: 2021	Auto motive SPICE	ISO/IEC 17025: 2017	CMMI V3.0	SA8000	ISO22301: 2019	RBA 8.0	UL 2799	ISO 26262	SMETA
上海研發中心	華勤技術股份有限公司	√	√	√	√	√						√	√							
	上海安勤智行汽車電子有限公司	√	√	√	√	√													√	
西安研發中心	西安易樸通訊技術有限公司	√	√	√	√	√														
東莞研發中心	廣東虹勤通訊技術有限公司	√	√	√	√	√														
	廣東灣區智能終端工業設計研究院有限公司												√							
無錫研發中心	無錫睿勤科技有限公司	√	√	√		√								√						
東莞第一製造中心	東莞華貝電子科技有限公司	√	√	√	√	√		√			√						√			
	東莞和勤電子有限公司	√	√																	
	廣東啟揚科技有限公司	√	√	√	√	√														
東莞第二製造中心	廣東東勤科技有限公司	√	√	√	√						√									
	東莞市勤領汽車電子有限公司	√	√	√	√		√				√								√	
	廣東普睿雲創科技有限公司	√	√	√	√															
東莞第三製造中心	廣東瑞勤科技有限公司	√	√	√	√	√					√						√			
南昌第一製造中心	南昌華勤電子科技有限公司	√	√	√	√	√		√	√	√				√		√	√			
南昌第二製造中心	南昌勤勝電子科技有限公司	√	√	√	√	√		√	√	√							√	√		
越南製造中心	RQ TECHNOLOGY ELECTRONICS VIETNAM COMPANY LIMITED	√	√	√				√							√		√			
印度製造中心	Bhagwati Products Ltd.	√	√	√	√						√									
墨西哥製造中心	PLAMEX SA DE CV	√	√	√				√									√			
華譽精密	東莞華譽精密技術有限公司	√	√	√	√	√	√	√		√							√			√
西勤精密	廣東省西勤精密模具有限公司	√	√	√	√	√		√												√
	廣東省勤享科技有限公司	√	√	√	√	√														
春勤精密	南昌春勤精密有限公司	√	√	√	√	√	√								√					
易路達深圳	易力聲科技（深圳）有限公司	√	√	√	√												√			
易路達江西	易路泰科技（江西）有限公司	√	√	√	√												√			
易路達惠州	聲電電子科技（惠州）有限公司	√	√	√													√			
易路達越南	越南未來創新有限公司	√	√	√													√	√		
昊勤機器人	廣東昊勤機器人科技有限公司	√	√	√	√		√													

獨立審驗意見聲明書



鑒證聲明

關於華勤技術股份有限公司《2025年度可持續發展報告》中可持續發展活動的鑒證報告

鑒證/驗證的性質和範圍
SGS通標標準技術服務有限公司（以下簡稱“SGS-CSTC”）受華勤技術股份有限公司（以下簡稱“華勤技術”）的委託，對其《2025年度可持續發展報告》中文版涵蓋2025年1月1日至2025年12月31日期間的內容進行獨立鑒證。

鑒證聲明書的使用者
本鑒證聲明書提供給所有華勤技術的利益相關方。

責任聲明
華勤技術《2025年度可持續發展報告》中的資訊及呈現方式由其董事會和管理層負責。SGS-CSTC並未參與該報告任何材料的準備。

我們的責任旨在基於充分且適當的客觀證據，在以下規定的鑒證範圍內表達對可持續發展績效資訊的意見。

SGS-CSTC 對於任何由於使用本報告中的資訊而引起的直接或間接損失不承擔責任。

鑒證標準、類型與保證等級
SGS集團已根據ISAE 3000等國際公認的鑒證標準，為ESG&可持續發展報告鑒證（SRA）開發了一套規章。

本報告的鑒證依據下列鑒證標準開展：

鑒證標準	鑒證等級
ISAE 3000	有限保證

鑒證範圍
鑒證範圍包括對詳列於下面的特定績效資訊的品質、準確性和可靠性進行評估，以及對以下報告標準的遵循情況進行評估：

報告標準
GRI Standards 2021（參照）
上海證券交易所上市公司自律監管指引第14號——可持續發展報告（試行）

可持續發展績效
本次鑒證對華勤技術《2025年度可持續發展報告》中的重要性議題評估流程及全部可持續發展績效資訊的準確性和可靠性進行鑒證，其中重點績效資料如下：

環境類指標	社會類指標	治理類指標
<ul style="list-style-type: none"> 綜合能源消耗量 耗水總量 溫室氣體排放（範圍一） 溫室氣體排放（範圍二） 溫室氣體排放（範圍三） 溫室氣體排放總量（範圍一+範圍二+範圍三） 溫室氣體排放強度 清潔電力使用量 廢棄物回收量 廢棄物增量 廢棄物焚燒量（能量回收） 廢棄物焚燒量（無能量回收） 廢棄物儲存量 廢棄物其他方式處置量 取水總量 用水總量 揮發性有機化合物（VOC）排放量 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度評分 開展社會和環境影響評估的供應商數量 社區投資總金額 人均志願活動時長 員工培訓總時長 人均培訓時長 男女薪酬比 男女薪酬差距中位數 一級供應商總數 一級重要供應商數 非一級重要供應商數 	<ul style="list-style-type: none"> 商業道德培訓覆蓋率 商業道德培訓覆蓋的董事比例



鑒證方法

鑒證包括鑒證前調研、現場探訪位於中國上海市浦東新區北蔡鎮綠科路699號的華勤技術總部的員工，以及進行必要的文檔和記錄審查和確認。本次鑒證未對下屬機構進行所有原始資料的溯源。

有限保證鑒證執行的程式在性質和用時上與合理保證不同，並且在範圍上也小於合理保證。因此，有限保證獲得的保證等級低於合理保證等級。

鑒證局限性

從獨立審計的財務報告中提取的資料，及根據財務資料計算所得的強度/密度資料，並未作為本鑒證流程的組成部分與來源資料進行核對。

華勤技術《2025年度可持續發展報告》中溫室氣體排放相關資料為企業自行核算，本次鑒證過程做抽樣驗證。

獨立性與能力聲明

SGS集團是檢驗、檢測和認證領域的全球領導者，在多個國家/地區開展業務。SGS-CSTC是其附屬機構。SGS-CSTC申明與華勤技術為完全獨立之組織，對該機構、其附屬機構和利益相關方不存在偏見和利益衝突。

本次鑒證團隊由具備與此項任務有關的知識、經驗和資質的人員組成。

發現與結論

鑒證/驗證意見

基於上述方法論和所進行的鑒證，華勤技術《2025年度可持續發展報告》中鑒證範圍內的可持續發展績效資訊沒有發現不準確、不可靠的情況。

GRI Standards 2021遵循情況

鑒證團隊認為，華勤技術《2025年度可持續發展報告》參照了GRI Standards 2021的要求。

《上海證券交易所上市公司自律監管指引第14號——可持續發展報告（試行）》遵循情況
鑒證團隊認為，華勤技術《2025年度可持續發展報告》符合《上海證券交易所上市公司自律監管指引第14號——可持續發展報告（試行）》的要求。

簽字：

代表通標標準技術服務有限公司

David Xin
Sr. Director – Business Assurance
北京市阜成路73號世紀裕惠大廈16層

2025年04月08日
WWW.SGS.COM



CN26/00002378

感谢阅读《华勤技术2025年度可持续发展报告》

扫码了解更多华勤技术可持续发展政策及行动进展

