



龙旗科技

2024

环境、社会及公司治理报告

ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

用科技为社会创造新价值
上海龙旗科技股份有限公司

目录

CONTENTS



01

开篇

关于本报告	01
董事长致辞	02
我们的 2024	03
ESG 策略与机制	08
双重重要性分析	12
相关方沟通与参与	14

02

治理：守正创新

夯实公司治理	16
推进合规建设	20
筑牢信息安全	25

03

环境：永续发展

应对气候变化	28
规范环境运营	32
打造循环经济	36

04

社会：共赢共享

创新驱动发展	38
保障产品质量	42
保护客户权益	46
打造和谐团队	49
推进责任采购	68
优秀企业公民	71

05

结篇

ESG 关键绩效指标表	73
指标索引表	79
第三方审验报告	88

关于本报告

本报告是上海龙旗科技股份有限公司发布的第二份年度环境、社会和公司治理报告，秉承重要性、可量化性、平衡性及一致性的原则，重点披露上海龙旗科技股份有限公司及其附属公司在环境、社会和公司治理方面的理念、重要进展、成果及未来计划等，时间跨度为 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。如有不一致，将在具体内容处进行说明。

编制依据

本报告在编制过程中，通过识别重要的利益相关方，分析和排列与环境、社会及治理相关的重要议题，设定报告界限，收集、汇总、整理、审阅公司实际运行的材料资料和财务报告，最终形成本报告。

本报告编写过程中参照以下标准与要求：

- 上海证券交易所《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告（试行）》
- 上海证券交易所《上海证券交易所上市公司自律监管指南第 4 号——可持续发展报告编制》
- 全球可持续发展标准委员会（GSSB）《可持续发展报告标准（GRI Standards）》
- 联合国 2030 年可持续发展目标（SDGs）与全球契约（Global Compact）十项原则
- 国际标准化组织《ISO 26000：社会责任指南（2010）》

报告范围及边界

除个别资料有特定说明外，本报告中的政策、声明、资料等覆盖上海龙旗科技股份有限公司及其附属公司的实际业务范围，范围与公司发布的年度报告一致。

除另有说明，本报告以人民币为货币单位。

资料来源及可靠性声明

报告中所使用的资料均来自上海龙旗科技股份有限公司及其附属公司，公司董事会对报告内容的真实性、准确性和完整性负责。

称谓说明

为便于表述与阅读，本报告中「龙旗科技」、「龙旗」、「集团」、「公司」、「我们」代指上海龙旗科技股份有限公司及其附属公司。

报告语言

本报告以中文发布，英文版报告为中文版翻译。英文版报告若与中文版有任何差异，皆以中文版为准。

确认及批准

本报告已获得公司董事会的确认，并予以发布。

报告获取及反馈

您可通过公司网站（<https://www.longcheer.com/>）、巨潮资讯（<http://www.cninfo.com.cn/>）获取报告电子版本。

如果您对报告内容或者龙旗科技 ESG 工作有任何建议与反馈，也可以通过以下方式联系我们：

- 邮箱：ir@longcheer.com
- 电话：021-61890866

董事长致辞

尊敬的全体利益相关方：

在智能科技加速重构产业格局的今天，AI 与 AR 技术的融合正引领着下一代人机交互和计算终端的变革。作为拥有 20 余年技术积淀的智能产品领军企业，龙旗科技已构建起覆盖智能手机、平板电脑、智能穿戴、智能眼镜、AI PC、汽车电子等全场景智能终端的产业生态。2024 年，我们成功登陆上交所主板，凭借全球领先的整机研发制造能力与绿色智造体系，赢得了国内外众多知名品牌的信赖与合作机会，以硬核技术实力持续领跑智能硬件 ODM 赛道。

筑牢治理根基，驱动高质量发展

2024 年，我们以治理现代化夯实发展根基。通过升级董事会战略与 ESG 委员会、完善 ESG 管理架构与职能，公司进一步规范公司运作，不断提升治理水平。我们设置差异化的信息安全专项培训，确保全员覆盖，强化信息安全意识。同时，采用双重重要性评估方法，持续改进可持续发展实践，确保符合最高行业标准，为高质量发展注入制度化保障。

践行绿色承诺，智造低碳未来

2024 年，我们以技术创新书写绿色答卷。在智能硬件制造

项目规划中，公司积极融入绿色建筑技术，惠州智能硬件制造项目符合一星绿色建筑标准，从源头上践行环保理念。在工业智能化与绿色管控方面，龙旗科技成果斐然。公司成功建设 5G+ 工业互联网智慧工厂集成系统，实现车间的数字化、网络化与绿色化改造，生产效率与能源利用效率大幅提升。同时，搭建智慧能源云平台能源管理中心，通过实时监测与智能调控能源消耗，有效减少浪费，进一步优化环保效益，以科技赋能绿色制造。

坚守责任担当，共享发展成果

2024 年，我们以品质为基构筑信任纽带。我们始终坚守“质量优先，以质取胜”的核心理念，凭借卓越的产品品质和优质服务，持续提升客户满意度，赢得全球客户的信赖与合作。在员工关怀方面，公司持续完善安全生产体系，优化员工培训机制与健康管理制，全方位打造高效、和谐的工作环境，为员工的健康与成长保驾护航。在责任供应链建设方面，公司积极协同供应商，共同打造负责的供应链体系，持续推动 CSR 审核，确保供应链的可持续发展，为行业的良性发展树立标杆。秉持“用科技为社会创造新

价值”的承诺，龙旗科技积极履行社会责任。在教育支持领域，公司在全国范围内设立了“龙旗科技奖学金”，助力高校科研与人才培养。在环境保护方面，捐赠一万棵梭梭树组成的企业公益林，为西北地区沙化区生态修复贡献力量。在乡村振兴领域，捐建图书角，开设直播课，拓宽乡村儿童视野，支持偏远地区教育提升与电脑普及，努力缩小数字鸿沟，推动社会均衡发展。

展望未来，龙旗科技将继续推动可持续发展，深化 ESG 战略，优化资源利用，减少碳排放，为客户提供更绿色、智能的产品和服务。我们坚信，唯有在环境、社会与治理领域全面发力，深度融合技术创新与可持续发展，方能实现基业长青。龙旗科技愿与全球伙伴携手，以简单透明的合作文化、长期主义的战略定力，共同开拓智能科技新边疆，让创新成果惠及人类美好生活！

龙旗科技董事长

杜军红



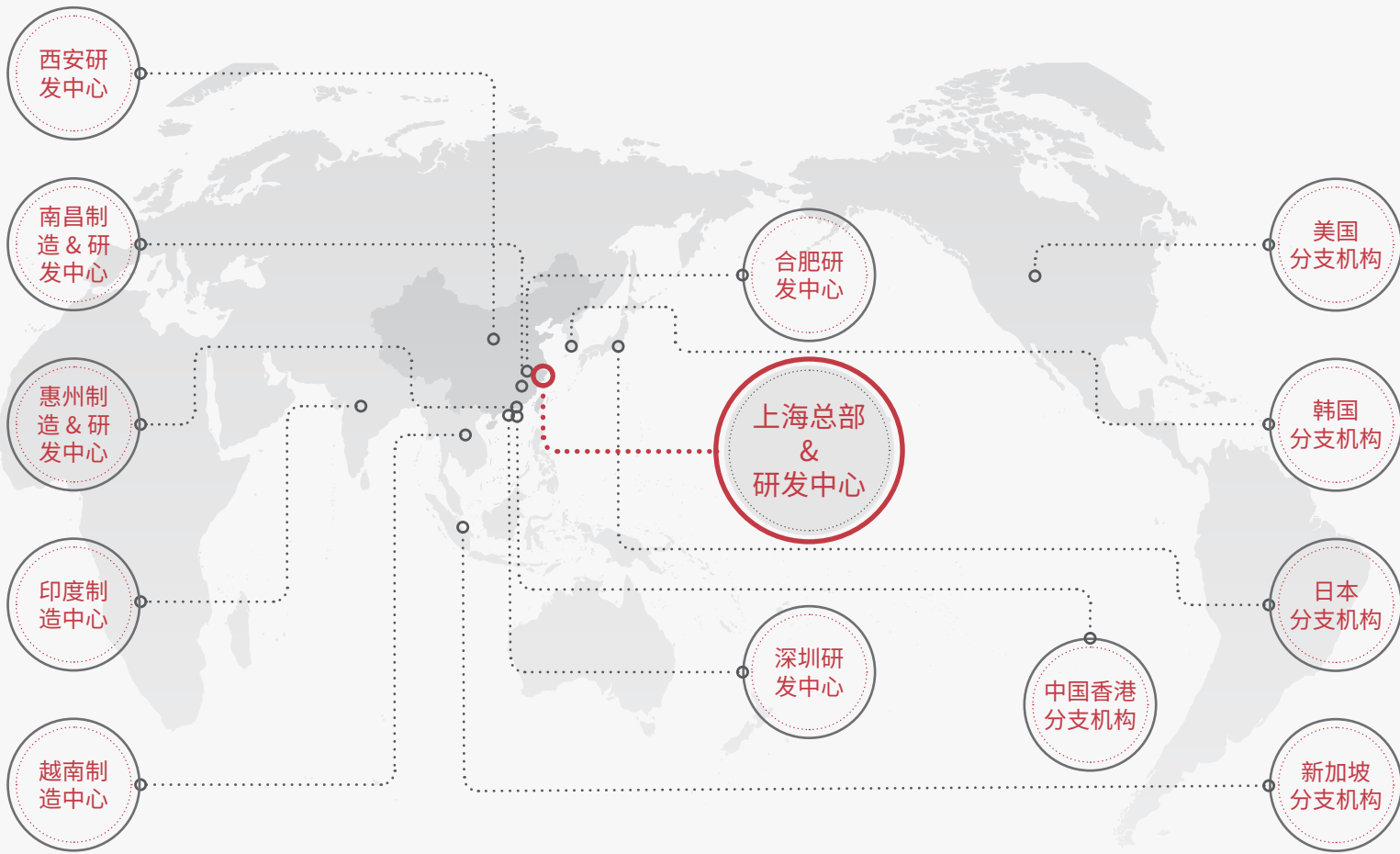
我们的 2024

关于龙旗科技

公司系从事智能产品研发设计、生产制造、综合服务的科技企业，属于智能产品 ODM 行业。公司业务覆盖多个国家和地区，为全球头部消费电子品牌商和全球领先科技企业提供专业的智能产品综合服务，主要客户包括小米、三星电子、华为、联想、荣耀、OPPO、vivo、B 公司等。

公司深耕行业 20 余年，积累了强大的产品级方案设计、硬件创新设计、系统级软件平台开发、精益生产、供应链整合与质量控制能力，形成了涵盖智能手机、平板电脑、智能手表 / 手环、AI PC、汽车电子、TWS 耳机和 MR/AR/AI 眼镜的布局。

公司在上海、深圳、惠州、南昌、合肥、西安等多地拥有研发中心，研发和技术团队规模超 4,000 人，具有高通、MTK、紫光展锐等多个平台的开发经验以及 Android、RTOS 和 Wear OS 等操作系统的开发能力；公司在惠州、南昌设有智能产品制造中心，在越南、印度等地布局了海外制造中心，构建了满足客户需求的全球交付能力。公司依托覆盖全业务链的产品定制和交付能力，根据不同客户的产品需求及市场趋势，向客户提供包括产品定义、产品完整方案设计、产品设计仿真、外观和结构设计、电路系统设计、关键物料优化选型、模组定制开发设计、系统级软件平台开发、产品测试认证、供应链管理与整合、生产运营、产品交付等在内的产品研发、制造全流程服务，与客户共同打造具有市场竞争力的智能产品。



上海、深圳、惠州、南昌、合肥、西安
研发中心



南昌、惠州、印度、越南
制造中心



美国、日本、韩国、中国香港、新加坡
分支机构

年度营业收入

46,382.47 百万人民币

境内主营业务收入

30,693.02 百万人民币

境外主营业务收入

14,709.17 百万人民币

支付的各项税费

406.99 百万人民币

归属于上市公司普通股股东的净利润

501.13 百万人民币

上市累计分红

465.10 百万人民币

资产总额

26,345.61 百万人民币

我们的愿景

成为领先的智能产品和服务提供商



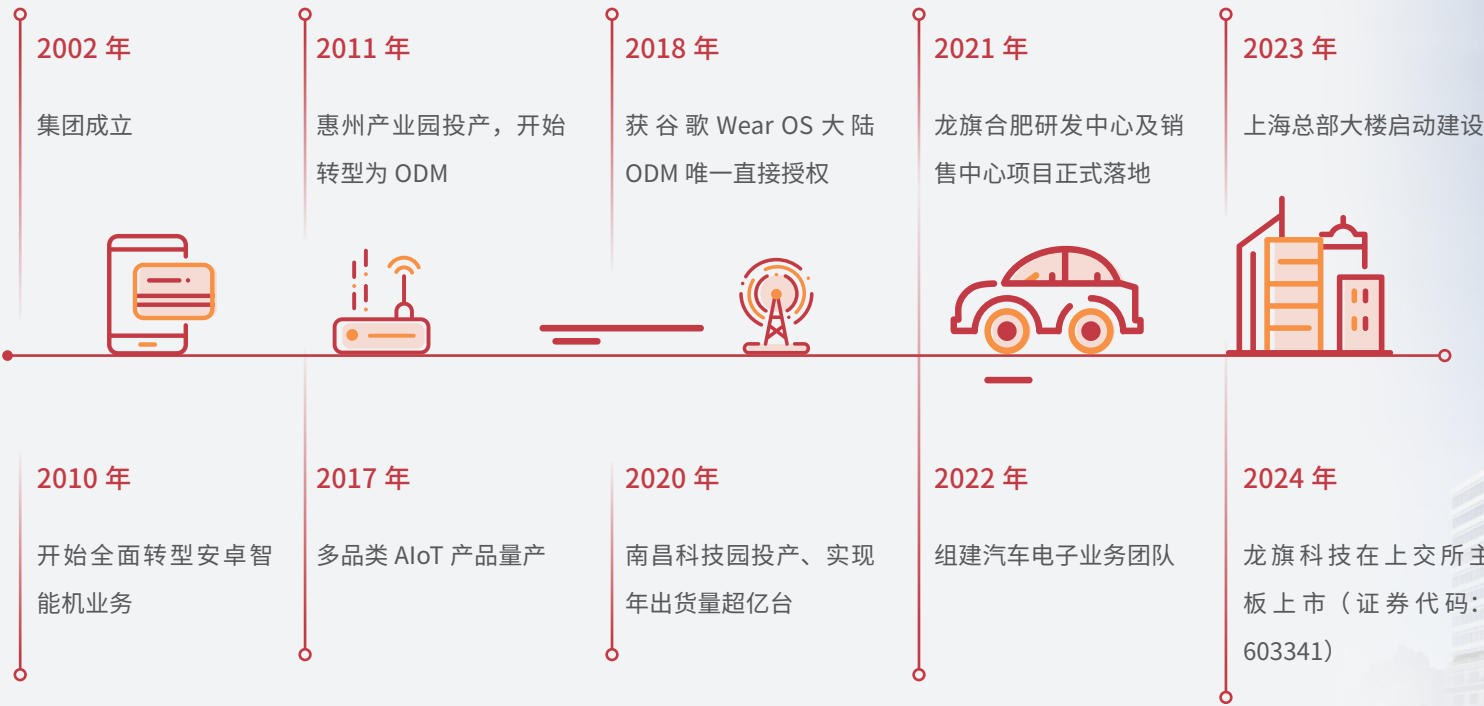
我们的核心价值观

以客户为中心 以贡献者为本 长期主义

我们的使命

用科技为社会创造新价值

公司发展大事记



年度绩效与进展

治理：守正创新



公司独立董事占比

33.33%

商业道德培训覆盖率

74.24%

重大信息安全泄密事件为

0

所有运营场地中具备 ISO 27001 体系认证的占比达到

100%

环境：永续发展



全年自身运营温室气体排放总量

106,979.70 tCO₂e

太阳能发电量

142.32 万千瓦时

接受过环境事务培训的

员工占比
100%

污染物排放合格率

100%

回收再利用废弃物占比

96%

社会：共赢共享



全球员工总数

13,240 人

公益及乡村振兴投入金额

53.56 万元

全员培训总时长达

336,238 小时

新供应商 CSR 审核数量

117 家

取得 ISO 45001 认证的运

营设施比例

100%

供应商 CSR 红线年度

违规率为

0

外部认可与奖项

“Outstanding Serviceability”（卓越服务）奖 2024 年 5 月 联想集团	 上海民营制造业企业 100 强第 6 名 上海新兴产业企业 100 强第 16 名 上海民营企业 100 强第 22 名 上海制造业百强企业第 22 名 上海企业 100 强第 65 名 2024 年 9 月 上海市企业联合会、上海市企业家协会、上海市经济团体联合会和解放日报社	OPPO “真给力” 项目质量奖 2024 年 9 月 OPPO	2024 IPC 中国 ESG 标杆企业 2024 年 10 月 2024 IPC 中国电子制造年会
联想质量创新奖 2024 年 5 月 联想集团		中国制造业企业 500 强第 386 名 2024 年 9 月 中国企业联合会、中国企业家协会	2024 上海软件和信息技术服务业百强（54 名） 2024 年 11 月 上海市经济和信息化委员会
联想 “Best Quality Award” 奖 2024 年 6 月 联想集团		中国民营企业 500 强第 483 名 2024 年 10 月 中国企业联合会、中国企业家协会	vivo 优秀质量奖 2024 年 12 月 vivo
2024 《财富》中国 500 强 2024 年 7 月 《财富》		中国制造业民营企业 500 强第 323 名 2024 年 10 月 中国企业联合会、中国企业家协会	2024 年度优秀合作伙伴 2024 年 10 月 小米
2024 年电子信息竞争力百强企业第 56 名 2024 年 7 月 中国电子信息行业联合会		2024 年中国民营企业 500 强 2024 年 10 月 中华全国工商业联合会	惠州工厂获评 “国家级绿色工厂” 2025 年 1 月 中国工业和信息化部

ESG 策略与机制

ESG 治理

2024 年，为进一步规范与强化 ESG 治理流程与组织架构，公司将原战略委员会升级为“战略与 ESG 委员会”，并对外披露《战略与 ESG 委员会实施细则》。委员会包含战略层、决策层和执行层三维管理体系，一方面确保 ESG 工作的战略化推进以及前瞻性，同时确保执行层面常态化管理与推进。



战略层	决策层	执行层
董事会作为龙旗 ESG 治理体系的最高决策机构，负责对公司重大 ESG 工作进行战略决策，统筹重大资源调配，确保公司可持续发展目标高质量达成。 战略与 ESG 委员会是董事会下设的专门委员会，由公司董事长担任委员会主任委员，负责对重大 ESG 项目的实施进行监督和考核，并向董事会汇报。	ESG 执行委员会是 ESG 治理体系中承上启下的决策主体，一方面负责监督和指导各自领域的 ESG 工作，并对最终结果负责，另一方面对公司级 ESG 项目提供支持并匹配资源，确保目标达成。 委员会召集人由公司总经理担任，来自质量、人力资源、制造、采购、运营等部门的公司高层管理人员作为成员共同组成 ESG 执行委员会。	ESG 办公室作为公司的常设机构，负责牵头协调 ESG 执行层面的工作推进，对各相关部门主导的 ESG 项目进行监督和指导，并负责推动公司级 ESG 项目，在 ESG 执行委员会授权下，协调内部资源以推进项目实施。ESG 办公室定期向 ESG 执行委员会汇报，并组织定期的董事会 ESG 会议、战略与 ESG 委员会会议以及 ESG 执行委员会会议，以确保治理架构的有效运作。 ESG 执行工作组由各职能体系和制造基地的代表组成，负责执行各自领域的 ESG 工作。对于需要跨部门协作的项目，将由专项议题工作小组负责，由 ESG 办公室或相关主导部门牵头实施。

ESG 策略

龙旗科技秉承“用科技为社会创造新价值”的使命，坚持长期主义，我们的 ESG 策略框架围绕三层展开：

核心层

龙旗科技以客户为中心，以创新为源动力为客户提供领先解决方案，以质量为保障确保产品稳定可靠，同时通过快速响应与高标准应审实现与客户的共同成长。

中间层

- 公司治理：**龙旗科技通过规范与国际一流的治理体系与商业道德体系，确保公司守正经营。
- 社会：**龙旗科技通过打造全球满意团队、推进责任采购管理以及优秀企业公民践行“用科技为社会创造新价值”的使命，共享科技成果。
- 环境：**龙旗科技全力应对气候变化，通过绿色产品、绿色运营助力环境永续，打造绿水青山。

影响层

通过系统、科学、规范的 ESG 工作努力，龙旗科技助力发展 15 项联合国可持续发展目标，贡献企业力量。



ESG 风险管理

公司高度关注风险管理，目前已经形成覆盖研发、人力资源、营销与市场管理、供应链、财务、组织变革与流程体系和质量等模块的全面风险管理体系，在公司风险管理总体框架的统一指导下，各部门基于职能实际情况定期开展风险识别、评价和应对工作，形成风险闭环管理。

完善三道防线体系

在组织架构层面，公司建立以董事会、审计委员会、审计监察部、内控部、流程管理部 and 业务管理层三道防线为主框架的全面覆盖和多层次的内控建设和风险管理体系。

- 
- 第一道防线由各业务管理层和流程所有者组成，是风险管理及内部控制的主要责任及执行单位，确保流程遵从，落实流程责任。
- 
- 第二道防线由公司内控部和流程管理部组成，针对跨流程领域的高风险拉通管理，担负方法论推广和赋能。
- 
- 第三道防线由审计委员会及审计监察部组成，是风险管理及内部控制有效性的监督单位，负责风险和管控结果的独立评估。

更多有关公司风险管理的内容，详见“加强风险管理”。

强化 ESG 风险融入

公司已将 ESG 风险管理深度融入整体风险管理流程。在管理架构上，公司成立了由董事会牵头的战略与 ESG 委员会，依据行业特征、企业发展阶段、客户要求以及全球相关政策（如 CSRD、CSRD、IFRS 等），明确了 ESG 相关目标，并通过 ESG 执行小组推动跨部门协作。下一步，公司将探索将 ESG 指标与管理层及全体员工绩效考核挂钩的机制。

在风险识别与评估方面，公司定期运用 SASB 矩阵、情景分析等工具，全面识别全价值链风险，如供应链人权、气候政策变动等，并依据概率和影响程度进行分级，优先应对高概率、高损失风险，如声誉危机或环境处罚等。同时，公司制定相应的管理政策与工具，开发专项制度（如气候变化政策、供应商行为准则）以及数字化监测系统，并将 ESG 要求嵌入采购、生产等业务流程，例如通过供应商 ESG 评分或投融资尽职调查，实现风险前置管控。

目前，该风险识别机制已与公司相关流程实现有机融合，并构建了业务层面的动态监控与优化机制。通过定期的 ESG 内部层级汇报、定期披露 ESG 报告以及接受客户责任审计等方式，形成了“治理—评估—执行—监控”的闭环管理。

指标与目标

领域	目标	2024 年指标与进展
环境	- 公司以 2023 年为基准年，温室气体排放强度每年至少降低 3% - 公司一般固体废弃物的回收率稳定在 90%（± 3%） - 公司依照 2023 年为基准年设定未来 5 年节水目标，每年降低 3%^{m³}/万台	2024 年公司温室气体排放强度降低 23.51% 2024 年公司回收再利用废弃物占比 96% 2024 年公司用水量环比下降 17%
社会	- 客户信息安全和黄区审核一次性通过率不低于 95% - 完成 ISO 45001 体系认证 100% 完成供应商年审计划 CSR 审核	2024 年客户信息安全和黄区审核一次性通过率 100% 2024 年完成 ISO 45001 体系认证 2024 年供应商年审计划 CSR 审核完成率 100%
公司治理	- 全年信息安全意识培训确保实现 100% 全员覆盖 - 保密协议签署率确保实现 100% 覆盖 - 全年不发生重大信息安全事件	2024 年信息安全意识培训实现 100% 全员覆盖 2024 年保密协议签署率实现 100% 覆盖 - 全年未发生重大信息安全事件

双重重要性分析

双重重要性评估通过分析各议题对公司财务表现的影响，同时评估其对社会和环境的广泛影响，精准识别与经营发展紧密相关的 ESG 议题，帮助企业聚焦核心 ESG 工作，高效应对 ESG 领域的新型风险，强化长期价值创造能力，从而促进企业高质量发展。

2024 年，龙旗科技依据交易所以及其他国际权威标准对双重重要性分析的流程要求，搭建了双重重要性分析框架，并完成了相关分析工作。

双重重要性分析框架

龙旗科技构建了重要性分析的“四步法”，涵盖识别、构建清单、评估以及管理融合四个环节，确保重要性议题分析工作不仅满足交易所信息披露要求，更与企业经营深度融合，实现以批促管，推动公司高质量、可持续发展。



龙旗科技双重重要性分析流程

2024 年，公司对内外部利益相关方开展了线上调研，发放了双重重要性评估问卷。最终，共回收有效问卷 461 份，其中内部相关方问卷 394 份，外部相关方问卷 67 份。基于这些调研结果，公司通过为问题选项赋值，并运用加权平均法进行计算整理，形成了重要性议题矩阵图，完成 2024 年度双重重要性分析。

双重重要性议题矩阵

龙旗科技战略与 ESG 委员会对本年度重要性议题矩阵进行了全面审阅与确认。针对识别出的重要议题，各责任部门从多维度开展系统化管理，并将管理范围从公司内部运营延伸至整个价值链，确保全面覆盖相关领域。

- 在信息披露层面，公司聚焦优先议题的年度管理举措与成效，确保信息的透明性和针对性。
- 在运营执行层面，公司依托完善的内部控制体系与风险管理机制，全面落实管理措施，为可持续发展目标的实现提供有力支撑。

社会议题

1

创新驱动

2

科技伦理

3

产品和服务安全与质量

4

客户权益保护

5

员工法定劳动权益保护

6

员工福利与帮扶

7

员工培训与发展

8

员工健康与安全

9

供应链安全

10

冲突矿产管理

11

平等对待中小企业

12

社会贡献

13

乡村振兴

环境议题

1

应对气候变化

2

能源利用

3

污染物排放

4

废弃物处理

5

循环经济

6

水资源利用

7

环境合规管理

8

生态系统和生物多样性保护

公司治理议题

1

ESG 治理

2

尽职调查

3

利益相关方沟通

4

反商业贿赂及反贪污

5

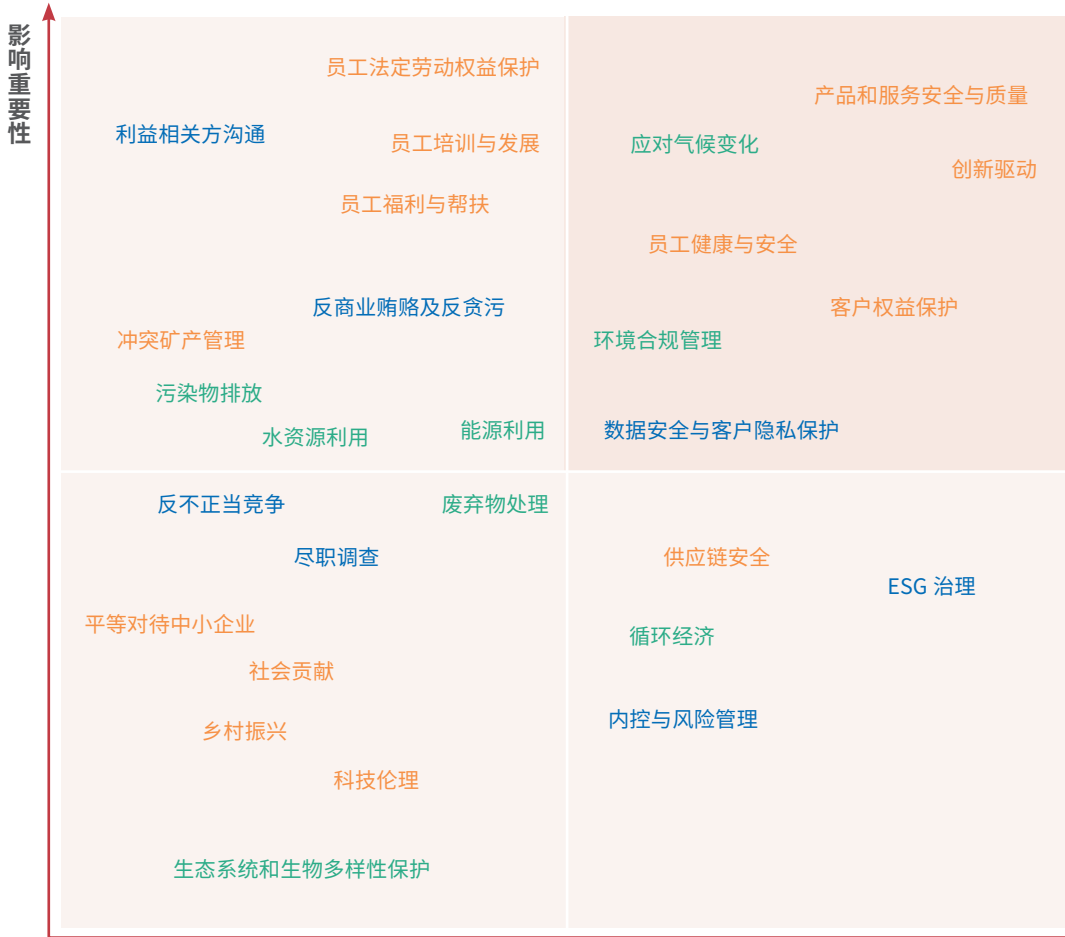
反不正当竞争

6

内控与风险管理

7

数据安全与客户隐私保护



龙旗科技 2024 年双重重要性议题矩阵

相关方沟通与参与

龙旗科技重视相关方的关注点与需求，通过多种方式与相关方保持全面、真诚的沟通，回应相关方的关注。

相关方构成	 股东	 资本市场	 客户	 员工	 供应商	 社区	 社会组织
相关方代表	• 投资人	• 交易所、证监会等监管机构 • 潜在投资者 • ESG 评级机构	• 运营商 • 品牌客户	• 所有员工	• 公司所有供应商	• 定点帮扶地区	• 高校与研究机构 • 媒体 • NGO • 行业协会等
相关方关注点	• 公司业务与基本面 • 长期发展规划与财务表现 ESG 表现 • 公司治理与风险管控 • 投资人沟通与互动	• 守法合规运营 • 注重 ESG 风险管理 • 稳定健康的投资回报	• 优质的产品性能 • 信息安全与隐私保护 • 绿色产品标准 • 及时高效的客户服务 • 整体 ESG 表现	• 薪资福利 • 丰富的能力建设 • 公开透明的发展通道 • 稳定的企业发展 • 工作场所健康安全	• 公平透明的遴选程序 • 稳定财务表现与付款政策 • 长期稳定的合作关系 • 公平、公正、公开，阳光透明的采购环境	• 贡献社区持续发展 • 共享企业发展成果	• 良好的合作关系 • 及时分享企业经验与实践 • 透明的信息沟通与分享 • 行业共同发展
部分沟通参与方式	• 定期信息披露 • 股东大会 • 投资者调研 • 沟通电话与邮箱 • 上证 e 互动	• 定期信息披露 • 投资者关系记录表 • ESG 评级	• 售前沟通 • 售后服务 • 常规沟通（如客户拜访等） • 高质量展会 • 第三方培训 • 客户审核	• 在线沟通平台 • 员工投诉热线 • 员工共享服务中心 • 联调中心 • 人事服务公开邮箱	• 供应商培训 • 现场审核与沟通 • 定期拜访	• 公益活动	• 定期沟通和反馈 • 项目合作 • 网站、公众号等公开渠道

治理：守正创新

支持联合国可持续发展目标



龙旗科技深知卓越的公司治理是企业可持续发展的基石，是赢得投资者信任、实现长期价值创造的关键。我们不断完善治理结构，强化内部控制，提升透明度，致力于打造一家治理规范、运营高效、值得信赖的全球化科技企业。

我们的目标

- 全年信息安全意识培训确保实现 100% 全员覆盖
- 保密协议签署率确保实现 100% 覆盖
- 全年不发生重大信息安全事件

我们的进展

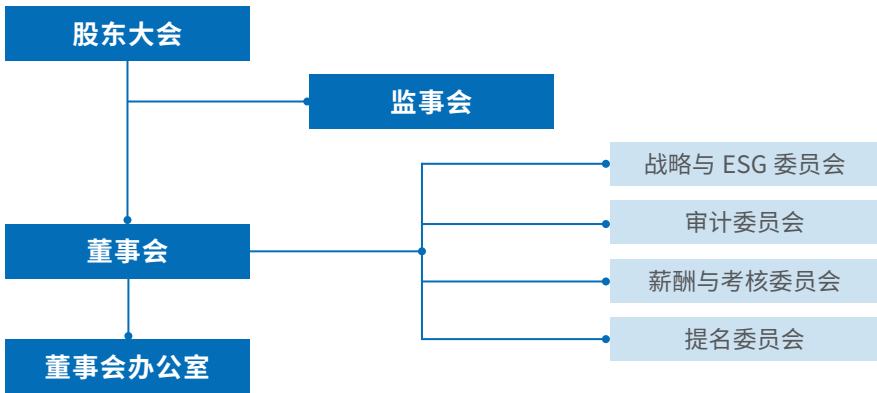
- 全年公司共计组织了 3 次股东大会，5 次董事会，5 次监事会
- 董事会批准公司董事会“战略委员会”正式更名为董事会“战略与 ESG 委员会”，持续推进 ESG 治理
- 员工深入理解并遵守《龙旗员工商业行为准则》和《廉洁自律承诺书》，2024 年签署率达到 100%
- 公司通过 ISO 27001 信息安全管理体系的换版审核，全年未发生隐私泄露事件

夯实公司治理

» 合规三会运作

龙旗科技严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》等法律法规和规范性文件的要求，制定了《董事、监事、高级管理人员行为准则》，明确了股东、董事、监事及高级管理人员的职责与权利义务，完善了董事会、监事会和高级管理层的议事制度，形成了科学有效的职责分工与制衡机制。

公司董事会下设战略与 ESG 委员会、审计委员会、薪酬与考核委员会、提名委员会，各委员会各司其职，共同发挥决策与监督作用，保障公司治理平稳运行。



龙旗科技公司治理架构

董事会成员与履职

公司在董事会、监事会及独立董事的选任中，严格从职业背景、学历、职称、工作经历及兼职情况等多维度综合考量，确保成员具备高效履职所需的专业能力。针对独立董事，候选人需掌握上市公司运作的基本知识，熟悉相关法律法规，并具备五年以上法律、经济、财务或管理等领域的工作经验，同时须持有独立董事资格证书，以确保其能够有效履行独立监督和决策职责。



¹ 龙旗科技在 2025 年 2 月 17 日调整董事会人数至 7 名，但因换届时间晚于报告期末，报告正文人数仍为 9 名，并在附注中补充说明。

董事会培训与赋能

2024 年，公司董监高围绕履职规范、合规治理及监管政策等重点领域，积极参与多场专题培训。通过参加上市后合规治理培训、独立董事制度改革解读以及财务造假惩防政策与并购重组实务等课程，董监高团队进一步提升了履职能力、合规意识及对资本市场最新监管动态的理解，为公司治理水平的持续优化奠定了坚实基础。

亮点绩效

- 2024 年，公司共计组织了 **3** 次股东大会，**5** 次董事会，**5** 次监事会。股东大会、董事会、监事会分别审议通过 **17、40、24** 项议案，三会运作依法合规。
- 其中，公司第三届董事会第十三次会议审议通过了有关议案，批准公司董事会“战略委员会”正式更名为董事会“战略与 ESG 委员会”，持续推进 ESG 治理。

» 保障股东权益

公司致力于构建公平、透明的公司治理结构，确保所有股东，尤其是中小股东，能够充分行使权利并享有平等地位。根据《公司章程》，公司在召开股东大会前，按要求披露股东大会通知公告以及股东大会资料，详细列明会议议程、时间及地点。股东（或其代理人）可依据所持股份行使表决权，确保每位股东的声音都能得到充分表达。公司还为股东提供便利，鼓励中小股东积极参与，确保他们的意见在决策过程中得到充分考虑。

此外，公司制定了《董事、监事、高级管理人员行为准则》，明确要求董事、监事及高级管理人员必须恪守诚信原则，忠实、勤勉地为公司和全体股东的利益服务，避免与公司及股东产生利益冲突，若冲突不可避免，必须优先考虑公司及全体股东的利益，确保自身行为不损害投资者，特别是中小投资者的合法权益。

>> 构建税务透明

税务管理架构与流程

公司于财经体系下设税务部，负责集团税务合规、咨询等工作。该部门现有 4 名员工，主要职责包括：审核集团税务申报以提高准确性、进行税收统计以支持信息披露、研究税收政策并组织培训以享受优惠政策和提升员工能力、制定和执行集团转让定价政策，以及研究国际税收政策变化及其对公司的影响。

公司税务管理流程隶属于“IFS 集成财经服务”流程，包括管理税务经营、管理税务规划、管理关联交易、管理税务遵从和管理税务风险五个子模块。

报告期内，公司根据最新的税收法规，对税务管理流程和操作手册进行了超过 5 次更新，涉及各税种的申报管理和业务规划管理，以优化流程并提升成效。

税务管控与风险管理

公司严格遵循《管理流程运营》中的《CT 遵从性测试》和《PR 主动性审视》流程机制，对税务管理进行全面检查和流程运营，以确保内控机制的有效性和程序的合规性。2024 年，公司对核心子公司开展了税务健康度检查，并总结了外部税务检查的相关内容，同时在核心子公司内部进行了风险排查，以降低潜在税务风险。

针对海外税务管理，公司依据《龙旗集团海外税务管理制度》，对境外子公司的税务合规工作进行统一管理，确保海外子公司在集团总部的指导下实现高效、合规的运营。此外，公司持续关注海外子公司所在国关于全球最低税的政策动态，并根据当地法规要求及时完成合规申报，以应对国际税收环境的变化。



涉税人员与部门培训

2024 年，公司财经学院继续推出高质量的税务培训课程，致力于增强学员的税务合规意识并提升其税务管理能力。课程内容聚焦于最新税收法规与政策的解读、税务风险管理、合规要求、税收筹划策略以及国际税收热点问题等。通过丰富的案例分析、专题讲座和实操演练，学员能够深入理解税收环境的最新动态，并有效提升在实际业务中应对复杂税务问题的能力。

提升税务合规性

学员能够更精准、高效地完成纳税申报和税务管理工作，有效降低企业违规风险。

强化专业能力

学员的税务专业知识与实践技能得到显著提升，助力公司培养一支高水平的税务管理团队。

快速响应政策变化

及时掌握并适应税收政策的最新动态，确保公司在税务合规领域始终保持竞争优势。

财经学院以专业化的培训模式为核心，从实战经验中提炼精华，并通过系统化的课程反馈给学员。这种模式不仅显著提升了公司整体的税务管理水平，还进一步增强了公司在税务风险防控方面的能力，为公司的可持续发展奠定了坚实基础。

亮点绩效

- 公司连续多年被评为纳税信用 **A** 级纳税人。



推进合规建设

合规是企业行稳致远的基石，是龙旗科技实现高质量发展的必然要求。我们高度重视公司合规经营，将合规理念融入企业血脉，致力于构建覆盖全业务、全流程的合规管理体系，为公司持续健康发展保驾护航。

加强风险管理

风险管理体系与框架

公司通过构建完善的内部控制组织体系，逐步形成了多层次、全方位的风险防控机制。该机制以业务部门及相关职能部门为第一道防线，内部控制、财务控制、质量控制、合规控制等为第二道防线，审计委员会及审计监察部为第三道防线，确保风险防控的全面性和有效性。



龙旗科技风险管理“三道防线”

通过这三道防线的协同运作，公司实现了风险防控的全覆盖，既确保了日常业务的高效运行，又有效降低了重大风险发生的可能性，为公司的稳健发展提供了坚实保障。

» 风险识别分析与应对

在风险识别方面，公司通过《内部控制手册》建立了全面的风险识别、管控与跟进机制，重点关注内部和外部风险的识别与管理。



龙旗科技风险识别和管控机制

在风险分析方面，公司通过定性与定量相结合的方法进行风险分析，按照风险发生的可能性、影响程度、影响速度及持久性等因素对风险进行排序，确定重点关注和优先控制的风险。定性方法适用于初步风险评估、低影响风险及数据不足的情况，采用问卷调查、专家咨询等方式；定量方法适用于财务及市场风险分析，采用统计推论、计算机模拟等手段。风险分析需吸收专业人员参与，建立有效的风险评估机制。

在风险应对方面，公司根据风险分析结果及风险承受度，权衡风险与收益，制定风险应对策略，包括风险规避、风险降低、风险分担和风险承受。公司综合运用这些策略，并结合发展阶段和业务拓展情况，及时调整策略以实现有效风险控制。同时，公司分析高管及关键员工的风险偏好，采取适当措施避免个人偏好带来的经营风险。

2024 年，公司逐步完善风险评估机制，将风险管理融入经营管理的各个环节，形成“事前防范、事中控制、事后评价”的全流程风险管理体系，确保风险管理的系统性和有效性。

亮点绩效

- ▶ 2024 年，公司内控测评发现新增内控缺陷 **109** 个，承接 2023 年末关闭缺陷 **26** 条，已整改关闭 **98** 个，关闭率达 **73%**。
- ▶ 通过巡检风险管理流程，公司发现并解决了一系列潜在风险，涉及资产管理、合规性及供应链管理等方面。相关业务部门已进行全面复盘和整改，有效挽回损失 **843** 万元。

» 打造廉洁生态

廉洁制度与组织架构

公司搭建了完善的反腐反贿组织架构，确保在反贪反贿方面的全面覆盖和高效运作。审计监察部直接向审计委员会汇报，负责全面的审计和监察工作，包括事前预防、事中控制、项目审计、舞弊调查、事后调查和离任审计等职能。流程与 IT 体系部门为审计监察部提供日常工作的技术支持与配合，确保反贪反贿措施的有效实施。

公司建立了完善的管理体系制度，包括《龙旗员工商业行为准则》《业务红线管理规定》《业务违规问责指引》《经济问责业务指引》《礼品管理制度》《保密管理制度》《检举管理制度》等。2024 年，公司新增发布了《龙旗科技举报与举报人保护政策》《龙旗科技反腐败政策》《龙旗科技商业道德行为准则》《龙旗诚信廉洁合作协议》等制度与政策，进一步强化了合规管理。其中，《龙旗科技商业道德行为准则》涵盖了腐败和贿赂、歧视、信息保密、利益冲突、反垄断 / 反竞争行为、洗钱和 / 或内幕交易、环境、健康和安、举报等内容，为公司提供了全面的行为规范与风险防控指导。

廉洁风险评估与管控

公司通过总结腐败案件绘制了风险地图，风险管控和内控审计测评每年循环进行，确保持续改进。

案件风险地图是公司用于系统识别和管理各业务体系潜在风险的工具，涵盖采购体系、质量体系、研发体系、人资体系、制造体系、流程 IT 体系以及财经体系。

通过这一风险地图，龙旗科技能够全面识别和监控各业务环节中的潜在风险，确保有效的廉洁风险管理和内部控制。例如采购体系中的招投标、供应商引入和管理采购订单；质量体系中的日常合作质量监控和异常处理判定；研发体系中的技术变更和样品承认；人资体系中的内部推荐和劳务派遣；制造体系中的盗窃、废品处理和职务侵占；流程 IT 体系中的篡改考勤数据等。

举报与举报人保护

2024 年，公司新增《龙旗科技举报与举报人保护政策》，对举报及举报人保护提供制度规范，充分保障举报人的基本权益。

举报流程及处理机制

审计监察部在收到举报后，将在二十四小时内安排监察人员与举报人联系并沟通，确认违规违法行为后予以受理调查，并记录在《审计监察部受理案件一览表》中。受理后，监察人员将在三个工作日内启动调查和取证工作。在调查和取证过程中，应避免安排与被调查当事人存在利益关系或利益冲突的员工参与调查活动。

在调查核实期间，审计监察部有权要求被调查人或相关部门配合调查，相关人员或部门应积极配合并如实陈述和申辩。若被调查人不配合调查且不宜继续行使职务，审计监察部可作出停职配合调查决定，并将《停职接受监察调查的通知函》书面通知被调查人。

监察人员在调查过程中须进行录音取证（录音环境独立密闭），并收集和保留所有陈述、书证、物证、视听资料、电子证据、证人证言等证据原件。

同时，检举人应遵循实事求是原则，对其检举的违规事实或嫌疑行为的真实性负责，不得捏造事实恶意检举，并应配合调查人员查清事实。若经调查发现检举内容不实且属于恶意检举，审计监察部保留对恶意检举人进行处理的权利。

举报流程及处理机制

检举人可选择不透露真实姓名，使用自设称谓代替真实身份，并通过该称谓与审计监察部联系，了解线索的调查处理结果及奖励情况。

检举事件处理实行回避制度，若受理检举的调查人员与检举事项或被检举人员存在利害关系，应当回避。

所有接触和参与受理检举的人员必须严格保密，不得泄露检举人信息及调查活动情况。除调查人员的直接领导外，任何人不得打听或询问相关情况。

举报渠道

检举方式：检举人可以自己或委托他人采取正式文件、信函、传真、面谈、电话、电子邮件等其他方式，向审计监察部进行检举。

廉洁监督邮箱

audit@longcheer.com

廉洁监督热线

16621125566

廉洁文化建设与宣贯

公司通过多种方式强化合规意识，确保员工深入理解并遵守《龙旗员工商业行为准则》和《廉洁自律承诺书》，2024 年签署率达到 100%。违反准则的员工将面临解除劳动合同、追究法律责任或加入阳光诚信联盟黑名单等处罚。公司积极参与客户推行的《时习知》学习，2024 年已开通并激活 109 人。此外，龙旗 e 旗学的《一分钟普法宣传课》在 2024 年有 4,329 人学习并通过考试，通过率为 100%。

2024 年，公司首次开展“廉韵启航”主动申报活动，结合《一分钟普法课》、廉洁海报宣导、新员工入职培训和 E 旗学廉洁培训课，推动全员参与反腐活动。这些举措显著提升了员工的廉洁意识，2024 年举报数量较 2023 年增加了约 35.29%，显示出公司在反腐倡廉方面的积极成效。

2024 年《商业行为准则》《廉洁自律承诺书》签署率达到

100%

《一分钟普法宣传课》在 2024 年有学习并通过考试

4,329 人

通过率为

100%

» 推动公平竞争

公司严格遵循《中华人民共和国反不正当竞争法》、国际《反托拉斯法》、欧盟《竞争法》及《中华人民共和国反垄断法》等相关法律法规，确保业务运营的合法合规性，坚决杜绝不正当竞争和垄断行为，积极维护市场秩序和公平竞争环境。我们承诺在所有商业活动中严格遵守公平竞争原则，杜绝任何形式的垄断或不正当竞争行为，并鼓励、支持和保护组织及个人对此类行为的监督。

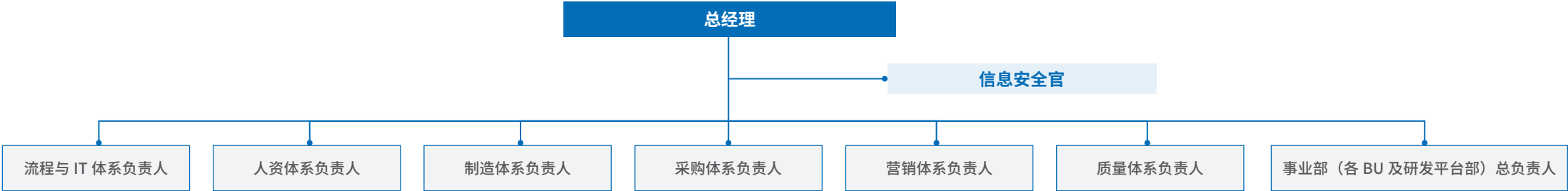
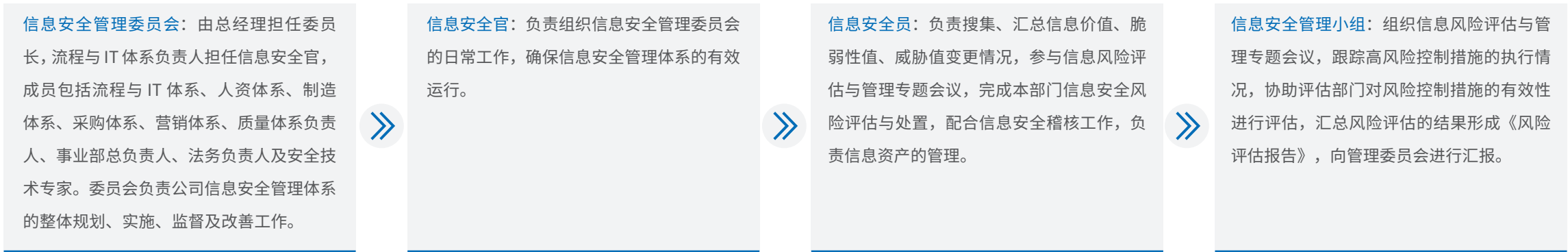
为提升员工对公平竞争与反垄断的认知，公司通过新员工入职培训、在职员工持续教育等多种形式，系统性地普及相关知识，确保每位员工理解并践行公司的合规承诺。

2024 年，公司未涉及任何垄断及不正当竞争行为的法律诉讼。

筑牢信息安全

» 信息安全治理

龙旗科技秉持“积极预防，及时发现，快速响应，确保安全”的信息安全方针，致力于构建全面的信息安全管理体系。



龙旗科技信息安全管理委员会

» 安全风险防控

公司正式发布了《龙旗员工信息安全指引》《风险评估管理规范》《个人信息保护管理规范》等一系列信息安全制度规章，制度明确了员工、信息安全员、各部门负责人等在信息安全方面的责任和义务，同时规定了信息安全的奖励机制以及对违规行为的处罚措施，旨在对信息安全风险进行全方位的有效控制。

在风险评估与管理方面，公司每年举行至少一次风险评估与管理专题会议。会议由信息安全管理小组负责发起，各部门信息安全员及相关指定人员参与。会议采用基于信息及其信息载体的风险评估方法论，综合考虑信息价值、自身弱点、外在威胁等多方面因素计算风险阈值，从而确定风险的可接受水平，并识别和选择相应的安全管控措施。

对于风险处置，公司针对“中高风险”所对应的风险、弱点及威胁，在《风险处置计划》中制定相应的处置方案。风险处置的方式包括降低风险、转移风险、规避风险、接受风险等。如果存在高于风险可接受标准的残余风险，在获得信息安全官批准的情况下，可以暂时接受此风险。同时，公司积极跟踪相关技术和产品的发展情况，2024 年对核心业务系统 MES、QMS、WMS、SRM 合计 4 个系统进行了渗透测试，以便尽快采取新的技术或方法，有效降低风险。

此外，公司还设立了畅通的信息安全反馈渠道，积极鼓励员工咨询和反馈信息安全问题，提供便捷的反馈方式，确保信息安全问题能够及时得到处理和解决。

» 安全赋能提升

公司高度重视信息安全培训工作，多维度、全方位地开展相关活动。

- ◎ 新员工入职时，信息安全培训覆盖率达到 100%，确保每一位新成员都能从入职伊始就树立正确的信息安全意识。
- ◎ 在项目入项阶段，员工需参加系统线上的培训项目，为项目的安全推进打下坚实基础。
- ◎ 年度信息安全月培训中，公司将信息安全与隐私保护内容纳入其中，主营参加培训人数 4,517 人，制造参加培训人数 3,029 人。通过多样化的培训形式，确保员工具备必要的信息安全意识和技能，为公司的信息安全筑牢防线。

2024 年，公司持续通过了 ISO 27001:2022 信息安全管理系统的换版审核，全年未发生隐私泄露事件，信息安全管理体系运行有效。

环境：永续发展

支持联合国可持续发展目标



气候变化是全人类共同面对的严峻挑战。龙旗科技始终积极投身全球气候治理，将应对气候变化视为实现可持续发展的内在需求，以及推动构建人类命运共同体的责任担当。

我们的目标

- 公司一般固体废弃物的回收率稳定在 90%（± 3%）
- 公司以 2023 年为基准年，温室气体排放强度每年至少降低 3%
- 公司依照 2023 年为基准年设定未来 5 年节水目标，每年降低 3% m^3 /万台

我们的进展

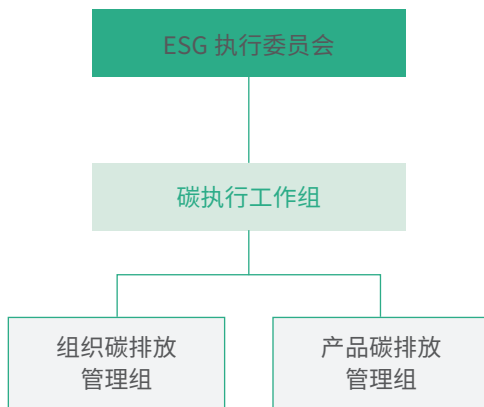
- 全年太阳能发电量 142.32 万千瓦时
- 公司通过 ISO 14001 环境管理体系认证，覆盖率达 100%
- 惠州、南昌工厂完成 ISO 50001 能源体系管理认证
- 公司污染物排放合格率 100%，未发生过污染物违规排放事件

应对气候变化

>> 治理

龙旗科技通过建立 ESG 治理架构和管理程序来管理气候变化相关事宜。在高级经营管理层面，建立了气候相关风险管理的流程和机制，明确管理层在评估和管理气候风险方面的职责，强化气候变化管理。董事会将气候相关事宜作为特定议题，定期讨论并审查公司气候风险与机遇的相关工作。

龙旗科技设立 ESG 执行委员会，该委员会直接向公司 CEO 汇报工作，并每年向董事会报告环境事务。ESG 执行委员会负责制定和实施公司的环境政策、目标以及相关行动计划，确保公司在气候变化等环境议题上采取积极有效的措施。委员会下设碳管理工作组，专注于应对气候变化和碳管理工作的具体实施，推动公司环境战略、减排目标及可持续发展目标的高效落地。



龙旗科技碳管理组织架构

>> 战略

龙旗科技依据 IFRS S2 框架，识别与自身经营相关的气候变化风险与机遇，积极制定并完善气候风险防范策略，助力全球气候变化治理，全面推进公司可持续发展。根据气候变化相关财务风险定义，环境风险主要分为与低碳经济相关的转型风险和与气候变化影响相关的物理风险。龙旗科技结合自身业务与行业属性，参考中国“2030 年碳达峰、2060 年碳中和”目标，将气候风险与机遇的影响时长分为短、中、长期，其中短期为 1 年，中期为 1~5 年，长期为 5 年以上。

公司采用情景分析法，参考国际能源署 2050 年净零排放情景，首次对整个运营范围内的市场风险，特别是能源供应中断、成本上升及产品需求变化等潜在影响进行评估，从而更好地理解不同气候情景下的挑战和机遇，为制定相应战略提供依据。

 风险分析	物理风险						
	类型	风险描述	财务影响	影响时限	影响可能性	影响价值链	风险应对措施
	急性	突发的极端气候事件（暴雨、台风、洪灾等）可能导致产品交付延迟、生产运营中断，进而影响营收。	收入下降↓	长期	中	自身运营	•关注供应商和客户交付线路的气象预报，提前预警。 •定期排查生产场所，评估暴雨洪灾风险。 •制定应急预案，督导各部门做好应急准备。
		极端气候事件威胁员工健康，损害公司资产（建筑、设备、库存），增加运营成本。	成本上升↑	长期	中	自身运营	•制定极端天气应急预案，定期组织应急演练。 •开展基础设施定期维护，提升风险应对能力。
		气候变化导致资源短缺，可能造成能源供应中断，影响生产连续性。	收入下降↓	中长期	中	上游价值链	•开发多样化能源资源，建立备用供应系统。 •推广节能技术，提升能源使用效率。
	转型风险						
	合规	政策对塑料中回收料占比的要求影响产品设计和物料采购。	成本上升↑ 收入下降↓	长期	中	上游价值链	•提前识别法规变化，进行技术研发。 •开发再生材料供应商。
 机遇分析	类型	风险描述	财务影响	影响时限	影响可能性	影响价值链	风险应对措施
	技术	使用可再生能源和节能技术降低运营成本，推动绿色低碳发展。	成本下降↓	中短期	高	自身运营	•采购绿电。 •评估生产设备，合理更换高能效设备。
	管理	增强对自然灾害的应对能力，提升业务稳定性，吸引客户认可和长期合作。	收入上升↑	长期	中	自身运营	•制定气候适应策略，提升供应链韧性。 •向客户展示应对气候变化的承诺和能力。
	市场	开发绿色设计、高能效产品，提升市场份额和 ESG 评级，吸引资本市场关注。	收入上升↑	中长期	中	自身运营	•推进低碳产品研发。 •主动回应利益相关方诉求，提升 ESG 绩效。

风险和机遇应对

龙旗科技通过 ISO 14001 认证，建立了全面的环境风险管理流程，涵盖风险识别、评估和处置等关键环节，为公司的环境管理、应对气候变化风险提供了坚实的制度保障。公司在各工厂积极实践，铺开节能技改项目，投入资源，实施了多项节能减排项目以降低碳排放和对环境的影响。

2024 年，龙旗科技完成了惠州工厂、南昌工厂，以及越南工厂的温室气体核查工作。



在惠州

公司实施了实验室普通空调改水蓄冷系统项目、空压余热回收项目、分布式光伏项目等，预计每年可节约 310 万 kWh 的电力消耗，减少 1,364.92tCO₂e 排放。这些项目的实施不仅有助于降低能源成本，还对减少温室气体排放、应对气候变化产生了积极影响。



在南昌

公司持续推进 2023 年节能减排项目，通过优化能源使用效率，确保节能减排目标的实现。公司实施空压机余热回收项目，进一步完善热能回收设备，充分利用余热为宿舍提供热水，降低对空气能的依赖，有效减少能源消耗。该项目预计节约用电量 80 万 kWh，减少碳排放量 460.16tCO₂e，为实现绿色低碳发展贡献力量。



在越南

公司制定了《节能、温室气体减排及应对气候变化政策》，通过优化生产流程和能源管理，有效减少温室气体排放。



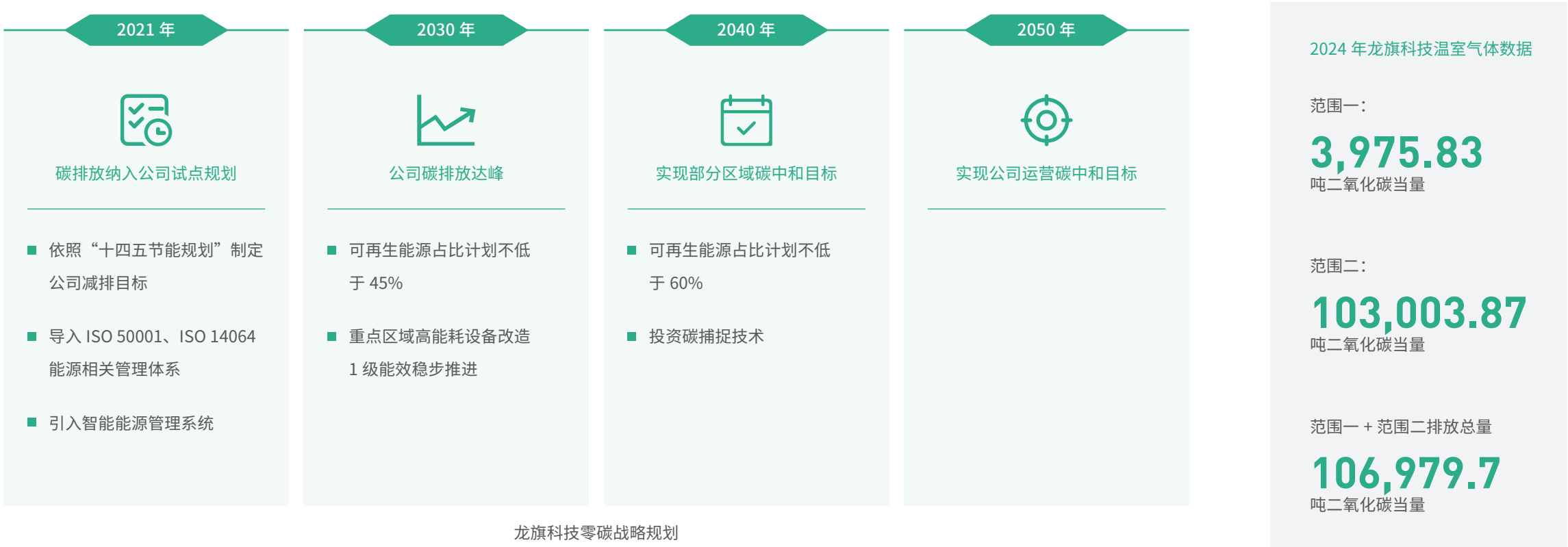
风险与机遇管理

龙旗科技识别关键风险要素、涉责部门及利益相关者，对各类风险和机遇分类评估，确定其对公司目标的影响。组织各职能和高级领导团队，审查业务环境、运营状态及与气候变化相关的风险和机遇，将气候风险控制 and 机遇融入运营流程，制定并管理可持续发展计划及各部门和业务单元的短期、中期和长期目标，落实到各部门和工厂，确保可持续发展战略的有效执行。

>> 指标与目标

龙旗科技积极应对全球气候变化和国家“双碳”战略，在保障生产经营与企业发展目标的基础上，系统性规划能源利用路径，深入开展节能减排工作。公司通过技术创新与绿色管理双轮驱动，在提升产品质量的同时实现单位能耗持续下降，同步制定 "30/50" 碳目标——2030 年前实现自身运营碳排放达峰，2050 年达成运营层面碳中和。

公司紧扣国家“十四五”节能规划，精准锚定减排目标，明确了能源消耗强度目标，以每年 3% ~ 5% 的降幅，稳步推进减排工作。



规范环境运营

环境合规管理

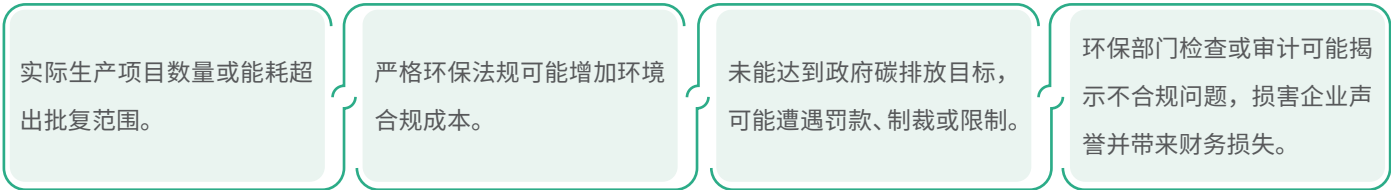
治理

龙旗科技秉持绿色发展理念，持续关注自身带来的环境影响，坚持“遵守法规、预防污染、节约资源、持续改进”的环境管理方针。公司严格依据 ISO 14001、ISO 50001、IECQ QC080000 等标准以及顾客和相关法规的要求，建立了涵盖环境、有害物质和能源管理的综合环境管理体系，确保管理流程规范化和环境安全风险的有效识别与控制。该体系适用于 PCBA 主板、手机、平板电脑、智能设备、无线充电等产品的生产和服务全过程。

公司制定了《环境、健康和安全政策》，每月跟踪并衡量 EHS 目标的达成情况。通过管理体系的运行、风险管理、过程控制、监视测量和数据分析，确保各管理体系的适宜性、充分性和有效性，从而不断提升环境管理水平，实现可持续发展。

战略

公司各工厂每季度识别和更新环境法律法规条款，针对潜在风险与机遇制定应对措施。过往评估未发现重大环境风险，但公司保持高度警惕，每年对识别出的环境风险给出切实可行的整改措施，并按期跟踪整改完成情况。



龙旗科技环境合规风险识别结果

风险和机遇管理

环境应急管理

公司已制定完善的突发环境事件应急预案，针对评估出的环境风险，每年组织突发环境事件演练以增强应急响应能力。同时，公司组建了 22 支专业应急队伍，每月开展专项应急训练，确保紧急情况下迅速有效应对。

2024 年，公司共开展 80 次应急演练，涵盖消防、食物中毒、化学品事故等多种类型，全面提升了应对突发环境事件的能力。

环保意识建设

公司高度重视环境保护，将环保培训作为产线员工入职的必修课程。所有新员工入职前均接受全面的安全及环保知识培训。此外，公司每年开展专项环保培训，全年培训覆盖人数约 1.32 万人，培训内容涵盖环保法规、节能减排、废弃物处理及应急处理等多个方面。这些培训显著增强了员工的环保意识，推动了公司环保工作的持续改进。

指标与目标

公司每年制定环境管理指标及目标，每月严密监控，确保目标顺利达成。

2024 年，公司通过 ISO 14001 环境管理体系认证，覆盖率达 100%。全年无重大环境事件，彰显了环境管理体系的有效性和公司坚定的环保决心。

» 强化能源管理

公司坚持以节能、降耗、减污、增效为宗旨，积极实施清洁生产，发展循环经济。不断完善能源管理体系和节能管理机构建设，加强能源科学管理，合理利用能源，坚持科学管理与技术创新并举，持续完善各工序及产品单耗管理制度。

龙旗科技建立了完善的能源管理组织机构，目前公司节能管理机构由节能领导小组及节能工作小组组成。基地负责人担任节能领导小组最高管理者，人事行政部总监任副组长。节能工作小组履行公司日常管理职责，由人事行政部、质量运维科、制造中心、财务管理部、资源开发组等责任部门组成，负责节能项目推进、技改方案的评估、整改措施的制定以及检查节能工作等的开展。

2024 年，龙旗科技持续完善能源管理体系，制定并发布了《能源管理体系手册》《南昌基地法律法规与其他要求控制程序》《能源监视测量分析控制程序》《能源监测计量器具控制程序》《目标能源指标绩效参数基准控制程序》等多项制度文件，进一步规范能源管理流程。同时，惠州基地依据政府报批通过的《十四五节能规划报告》，制定了未来五年节能目标规划，重点围绕产品产值、产品万元产值综合能耗及节能量等关键指标，推动节能降耗目标的科学落地。

2024 年，惠州基地、南昌基地顺利完成 ISO 50001 能源管理体系认证。



» 优化水资源利用

龙旗科技严格遵守《中华人民共和国水法》《中华人民共和国水土保持法》《取水许可制度实施办法》《城市节约用水管理规定》等法律法规，开展水资源管理工作。公司的用水来源均为市政供水，不涉及因取水、耗水、排水或储水量变化导致的直接或间接水资源重大影响。

在水管理方面，公司依照 2023 年为基准年设定未来 5 年节水目标，每年降低 3% m^3 /万台，并以行业单位产品用水限额作为基限值，其中惠州基地成立了节约用水小组并创建了能源管理平台 and 用水平衡测试，同时开展节约用水宣传和稽查工作。公司每年会结合经营情况向当地供水部门申请用水计划。

公司重视水资源的保护与节约，通过节水手段减少新鲜水消耗量及废水排放量，并定期对供水系统各环节进行全面检查和维护，避免水资源浪费，降低生产经营活动对水资源造成的负荷。

2024 年，为积极响应《广东省节约用水办法》以及惠州仲恺高新区社会事务管理局的相关要求，惠州工厂按通知要求结合实际情况，组织开展了节水型企业创建工作。通过大力宣传，营造创建氛围，健全节水管理制度，大力推广节水型器具等措施，制定了切实可行的实施方案。

» 废弃物合规处置

龙旗科技制定了完善的环境管理制度，安排专人负责管理、定期检查监督、组织相关培训，并按期对环境进行检测，确保废弃物得到合规处理。同时，公司对产生噪声的设备进行降噪改善，多方面着手，全方位提升环境管理效能。

废气管理

在废气管理方面，公司针对锡及其化合物、VOCs 等污染物，将废气分为有组织废气和无组织废气两类。有组织废气包括非甲烷总烃和焊接废气，前者主要产生于回流炉、维修房、钢网清洗房、电池拆解房等工序，后者则主要来自 SMT 分板设备。无组织废气主要产生于手工焊接工序。公司通过密闭管道收集、活性炭吸附等措施对废气进行处理，确保达标排放。

废水管理

在废水管理方面，工厂的取水来自自来水公司，主要用途为生活用水及水蓄冷使用。生活用水通过饮水机过滤处理，排放则经过化粪池沉淀后再排入市政污水处理厂统一处理。

废弃物管理

对于固体废弃物，公司将其分为一般废弃物和危险废弃物两类。一般废弃物包括一般生产废弃物和生活废弃物。一般生产废弃物包括原材料包装材料等，而危险废弃物则包括废有机溶剂、废机油、废灯管等。所有废弃物均以固态形式存在，公司已与有资质的第三方签订了处理和回收再利用的合同，确保废弃物合规处置。

噪声管理

在噪声管理方面，公司通过将外围公辅区域的大型设备（如空压机、制氮机）远离生活区和厂区外围道路，并进行独立隔离，从而确保噪声检测达到合规要求。

>> 化学品安全环保

公司严格管理危险化学品，制定《化学品安全管理制度》，对危险化学品从导入、采购、运输、存储、使用到废弃回收的全流程进行严格管控，确保管理合法合规，降低安全风险。

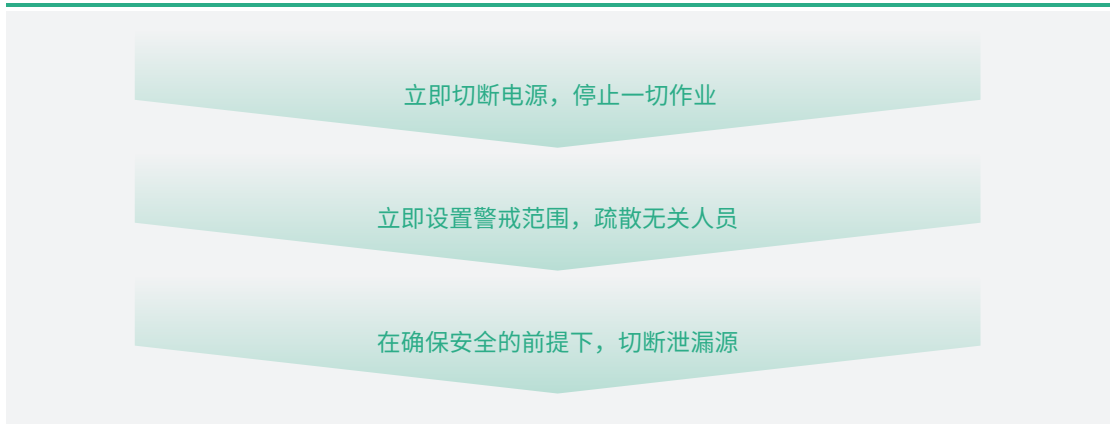


龙旗科技化学品安全管理流程

在存储环节，车间危险化学品统一存放在化学品防爆柜中，并设置单独房间进行管理；在运输过程中，统一使用小板车；在使用时，分装化学品的人员需佩戴好个人防护用品。

公司强化化学品安全人员培训与现场管理。所有从事化学品管理的人员均需经统一培训、考核后持证上岗，以提升管理专业性。在所有涉及化学品的岗位醒目位置，公司张贴了安全警示标识、职业危害告知和化学品物质安全卡（MSDS），时刻提醒员工注意安全风险。同时，为所有接触化学品的作业人员配备劳保防护用品，如口罩、面罩、护目镜、防护手套、防护鞋、防护服等，以保障员工身体健康。

公司对化学品中转仓及废弃物仓库都设置了防泄漏池，并制定了《突发环境事件应急预案》，加强对废气收集管道和设备的检查，防止泄漏。



龙旗科技应急管理补救措施

公司搭建了智慧消防平台，采用微传感器对化学品暂存库的温湿度进行远程监控，异常报警实时反馈至消防控制中心，有效提高化学品仓库管理的安全性。



化学品中转仓



智慧消防物联平台

生物多样性保护

龙旗科技严格遵循《中华人民共和国环境影响评价法》《关于进一步加强生物多样性保护的意見》《中华人民共和国土壤污染防治法》《地下水管理条例》等法律法规及政策要求，依据各地实施细则实施管理，确保运营活动不对周边生态系统和生物多样性产生负面影响。目前，公司无租赁或运营点位于保护区及生物多样性丰富区域内。

2024 年，公司未发生任何对生物多样性产生重大影响的事件。

打造循环经济

龙旗科技在绿色原料应用、绿色设计与开发、绿色生产过程、绿色供应链管理以及环保资料系统化对接管理等方面采取了一系列措施，全面推动绿色制造和可持续发展。

- 在绿色原料应用方面，公司优先选择满足环保要求的原材料，确保二供材料或替代材料也符合环保标准。从源头上减少对环境的影响。
- 在绿色设计与开发阶段，龙旗科技在可行性分析时就充分考虑环境影响，选择环保材料，并确保生产过程、工具、夹具与固定装置和辅料的开发及属性一致。同时，对 HSF 产品进行标识，确保标识可追溯至原材料和生产日期等信息，杜绝污染，并对不合格品进行严格管理。
- 在绿色生产过程中，公司确保现场环保属性一致，产线、设备、夹具和辅料均符合环保要求。通过这些措施，龙旗科技在生产环节有效减少了对环境的负担。
- 在绿色供应链管理方面，龙旗科技要求供应商签订环保协议，并在采购信息中明确环保要求。公司对供应商进行有害物质体系方面的稽核或评估，要求供应商提交材料成分披露和环保检测报告，并及时识别供应链中的变更，确保变更规范包含环保要求。
- 在环保资料系统化对接管理方面，龙旗科技通过系统化管理，确保环保资料的准确对接。从原材料的选取到生产过程的监控，再到成品的标识与追溯，每一个环节都实现了信息化与标准化，从而提高了环保管理的效率和透明度。

社会：共赢共享

支持联合国可持续发展目标



龙旗科技致力于成为全球领先的智能产品和服务提供商，持续精进生产工艺、创新产品范式、突破技术瓶颈，驱动公司业务向智能制造转型，同时，保障员工权益，积极回馈社会，助力乡村振兴，推动行业可持续发展。

我们的目标

- 客户信息安全和黄区审核一次性通过率不低于 95%
- 完成 ISO 45001 体系认证
- 100% 完成供应商年审计划 CSR 审核

我们的进展

- 龙旗研发团队共有 3,985 人，其中本科以上学历 2,956 人，占比 74.18%
- 公司年度授权专利 77 件，已累计授权专利 760 件
- 公司实现全年重大质量事故发生率为零
- 应知应会、客户满意度研讨完成 641 人次，形成有效措施 43 条
- 公司共完成 117 家新供应商及 92 家合作供应商的审核，审核通过率均超过 70%

创新驱动发展

» 创新资源投放

龙旗科技以市场需求为导向，构建产品创新研发体系，并持续优化“管理技术与创新”流程架构。公司制定一系列研发管理制度，包括《Lesson Learn 管理流程》《产品技术创新流程》《技术预研流程》《技术规划流程》《专利管理流程》等，进一步完善和规范产品研发程序，强化研发流程的审核与运营管控，有力地保障了研发创新工作的合规性和高效性。

2024 年，公司在核心技术领域实现了进一步突破，重点布局人工智能技术领域的多元创新，推动 AI 技术在产品研发与场景落地的深度融合。通过持续深度融合 AI 智能技术，公司不断突破“AI+ 硬件 + 场景”创新应用，持续拓展技术边界，塑造差异化竞争优势。

在智造生产方面

我们通过 AI 视觉算法实现了整机 AOI 外观自动化检测，显著提升了生产质检的效率与精准度。同时，公司构建了端云协同的 AI 大模型平台，强化了数据驱动决策能力。

在汽车电子领域

公司基于芯驰 X9SP 芯片，开发了智能座舱平台，支持多屏交互与反向投影技术，以行业领先性能重新定义了车载数字化体验。

在 PC 终端方面

我们强化了 AI PC 新领域的研发，构建了覆盖多模态交互的硬件创新方案，包括摄像头模组的高分辨率采集能力、麦克风阵列的降噪与语音识别优化，以及多模态交互硬件设计的创新。这些硬件创新为智慧搜索、知识问答、文档总结与 AI 辅助创作等软件功能提供了强大的支持，全面打通了办公场景的智能化闭环。此外，我们还优化了算力性能，为客户提供最佳的本地 AI 计算需求，同时以更低的功耗完成高性能电脑应用。通过仿真技术优化产品设计，降低开发成本，并通过自动化标杆线实现 AI PC 量产。

亮点绩效

► 2024 年，公司技术创新申报率¹较去年同比上升 **2%**

¹ 创新申报率 = 技术创新申报数量 ÷ 相关研发领域研发人员规模

» 创新能力建设

龙旗科技持续加大在 AIPC（人工智能个人电脑）、汽车电子、XR（扩展现实）等新兴业务领域的研发投入，研发预算显著提升。2024 年公司研发费用达到 20.80 亿元，同比增长 23.25%。截至 2024 年 12 月 31 日，龙旗科技及子公司已取得 167 项发明专利、485 项实用新型专利、108 项外观设计专利。重点投入研发面向未来的技术，持续构筑技术壁垒，在无线通信、音频、显示、光学、影像、人因、仿真、材料等底层核心技术上持续深耕，构建了覆盖多场景的产品技术平台。面向未来，布局先进系统封装技术（SiP）、近眼显示、影像自动化调测、AI 自动化测试等技术。

同时，公司打造高标准测试环境，可同时支持超 20 个项目并行测试；成立软件服务事业部和测试中心平台部，构建强大数据库，强化多重解决方案交付能力，以精准的技术检测手段保障产品质量，为优质产品保驾护航，提供安全可靠值得信任的服务。



培育专业研发能力

2024 年，公司不断扩大研发人才队伍，引进专业人才，研发人员数量持续上升，为产品研发创新培育智库力量。

公司重视研发团队的专业能力培养，为研发人员提供龙旗硬件学院、龙旗 E 旗学、KM 知识库、龙旗慧问等在线平台资源，定期开展内部培训，定期复盘创新案例与项目经验，推广 AI 技术应用，深入客户技术交流，提升研发队伍专业素质。

2024 年，公司加速推进研发团队建设，实现研发异地联网同步设计、搭建仿真团队、设置 BU 业务线接口人，进一步提升研发团队效率。在绿色研发能力培训方面，为适应欧洲市场针对电子产品的新监管要求，公司针对性开展欧盟碳足迹认证 ISO 14067 培训，加强创新研发团队对于产品碳管理的认知，从产品设计源头探索产品全生命周期的减碳、零碳方案，提升绿色创新能力。

亮点绩效

▶ 2024 年，公司研发投入 **20.80** 亿元，研发团队共 **3,985** 人，其中本科以上学历 **2,956** 人，占比 **74.18%**

此外，公司积极促进创新成果转化，鼓励内部创新研究热潮，制定《创新奖励规范》，推行规范的创新激励机制，如开设季度产品技术创新奖、Lesson Learn 奖励、专利或创新奖励等，通过采取正向激励方式调动研发创新积极性，促进生产工艺、技术进步，赋能产品应用。

公司构建系统化、跨部门协同的流程体系，覆盖从需求分析到售后服务的每个环节，确保资源高效配置、风险可控并持续优化产品价值。2024 年，公司首发客户自研芯片 ESIM 版，实现屏幕真空灌封工艺量产，协同客户研发内置核心系统应用。

深化产学研合作

龙旗科技致力于打造、布局创新研发储备网络，形成以培养自主研发能力为主、推进外部创新合作为辅的研发新格局，助力培养行业人才，推动产业链共同发展。公司积极与国内外行业龙头、知名高校、研究机构开展研发合作项目、建立长期合作关系，协同搭建研发创新平台，专精技术进步与成果运用，实现资源共享，促进产业协同。

合作高校

合肥工业大学、安徽大学、深圳大学、上海大学、南京理工大学、南京航空航天大学、江苏大学、华东交通大学、武汉科技大学、太原理工大学

合作平台

Qualcomm 高通、MTK 联发科技、Unisoc 紫光展锐



龙旗携手博世成功举办“创新驱动 合作共赢”传感技术交流研讨会

2024 年，龙旗科技携手博世 Sensortec 共同举办“创新驱动 合作共赢”主题技术交流研讨会。活动主要就消费电子领域 MEMS 应用方面的最新成果，围绕“手机”“智能穿戴”“智能家居”三个主题，结合实际案例进行深入技术解析与探讨。龙旗科技与博世在“传感器芯片在实际研发生产中遇到的技术难点和解决方案”深度交流，碰撞火花，致力于探索新技术、新产品的边界与可能，共同推动行业技术融合与进步。



知识产权保护

龙旗科技重视创新成果转化与知识产权保护，严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国著作权法》《中华人民共和国商标法》等法律法规，健全知识产权风险管理体系，防范知识产权侵权风险。

公司通过国家标准 GB/T29490-2023 知识产权合规管理体系认证，制定《专利评估及维护实施细则》，规范知识产权管理工作，保护自有高价值专利资产不受他人侵犯；对研发项目进行专利侵权风险排查、市场专利调查、专利文献检索等，严防潜在的侵权风险，制定规避设计或申请自主产权策略。此外，公司在《采购协议》中明确知识产权保护要求，将供应商知识产权审核纳入尽职调查范围，同供应商签订《保密协议》，确保供应商不泄露保密技术，同时不侵犯第三方知识产权。公司在日常办公中使用正版软件，实行统一登记、管理和监控软件的合规合法使用情况，定期监察办公室设备，及时清除非法或未经授权的软件。

公司定期开展知识产权保护培训，提升员工防侵权意识。在研发过程中，公司针对研发人员开设专利信息安全培训，增强研发人员的技术保密意识，确保产品研发合规安全；不断规范并完善专利申请流程，通过信息安全自检和专利申请案件的信息安全排查，防范技术泄密风险。公司为新入职员工提供知识产权培训，以提升新员工对知识产权保护的自觉意识，防止职务发明权利归属纠纷和无意间泄露技术秘密或其他知识产权信息。

亮点绩效

截至报告期末，公司年度授权专利 **77** 件，已累计授权专利 **760** 件。

科技伦理治理

龙旗科技在研发创新和日常运营过程中，始终将遵循科技伦理作为重要准则，严格遵循相关法律法规和行业规范，确保各项活动均在合规框架内进行。公司秉持负责任的态度，积极关注科技发展可能带来的伦理问题，努力在技术创新与社会责任之间寻求平衡。

2024 年，公司未出现重大科技伦理问题。



保障产品质量

龙旗科技致力于成为领先的智能产品和服务提供商，始终将产品质量视为企业发展的核心驱动力，以一流水平的产品交付质量满足客户需求。通过完善的质量管理体系、严格的全生命周期管控措施以及有效的持续改进项目机制，公司确保产品从研发到交付的全链路质量可靠性，为客户创造价值。

强化质量管理

在产品质量管理方面，公司根据国际标准构建质量管理体系与质量控制流程，ISO 9001 资格认证覆盖龙旗科技、惠州龙旗、南昌龙旗、越南龙旗等国内外主要生产基地。通过标准化、统一化的质量标准和检测程序，实现从原材料检验到成品出厂各个环节精准把控，确保产品质量的稳定性和一致性。

龙旗科技建立全流程质量管理模式与运作流程，贯穿产品设计、生产、检测各个产品周期。公司严格遵循 IPD 产品研发流程，在产品计划、开发、设计、验证、发布以及使用方面精细化落实质量管理要求，以客户需求为导向，不断提高标准、精益生产技术，提升产品合格率。在新材料、新技术引入阶段，公司通过数字化线上管理平台追溯管理流程，从策划、控制、改进三个方向制定质量管理规范制度《产品质量策划》《产品质量控制》《产品质量改进》，并落实质量提升要求。

在质量策划阶段

公司通过风险评估管控表（NUDD）识别并评估新材料、新技术的潜在风险，结合评估结果、产品物料需求以及环保合规要求，制定相应的风险响应计划与工艺控制方案，在试产阶段改善确认。

在质量控制阶段

公司通过技术评审（TR）管控策划方案的落地执行情况，实时监控风险控制效果，收集试制问题并及时闭环改进；在生产全周期同步监控物料以及环保目标的标准达成情况。

在质量改进阶段

公司基于项目复盘结论开展质量改善规划，建立改善工作小组，启动逆向改进（Lesson & Learn）项目，回溯管理流程，系统化沉淀研发经验，不断更新 PQA 案例库，为生产工艺与技术水平的持续提升构筑实践智慧，达成终端质量目标要求。

质量管理智能精益

为提升质量管理效能，2024 年，公司全面推进质量数字化与精益管理融合，通过统一导入质量管理平台系统（QMS 1.0）制造看板等多个数字化智能制造管理系统，系统性解决传统质量业务中流程冗余、资源浪费及管控盲区等痛点，实现来料检验、过程检验、出货检验、质量 KPI、异常闭环、体系审核、质量数据报表与看板等业务的 IT 化；打通内部管理与外部客户协同配合机制，实现数据互通互联，及时解决过程问题与难题。项目导入后，公司质量业务线上化覆盖率达 90%，作业效率提升 30%，极大程度节约资源、降低生产经营成本。未来，公司将持续深化质量管理能力，通过 MSA、SPC 等工具构建质量数据驾驶舱，通过技术手段强化 IT 防呆与风险预警水平，推动质量管理从“被动纠偏”向“主动预防”转型，夯实质量战略目标。

亮点绩效

► 2024 年，公司实现全年重大质量事故发生率为 0。

质量文化建设

龙旗科技秉承“质量优先，以质取胜”的质量文化，自上而下推行质量文化建设，提升全员的质量意识。

在质量改善方面，2024 年是龙旗科技的质量运营年，公司持续开展 QCC、6Sigma 质量改善专项行动，通过质量专项产出形成一系列质量标准基线和规范文件，指导质量管理工作有序、有效推进；全面开展流程精益化改进项目，优化流程结构，将精简流程推送全员学习，通过提升员工流程遵从、落地、实践的能力和水平，从而达到质量良化的成效。

在质量意识提升方面，公司积极开展质量案例研讨、质量月活动、质量宣言、质量应知应会培训、客户满意度研讨等活动，强化干部和员工质量意识；为员工提供知识管理平台“E 旗学”“知识库”“知识社区”以及日常工作台集成推送，优化质量知识生态链；通过聚焦 TOP N 改善与质量意识提升，落实质量 KPI，推进持续改进。公司积极与外部产学研机构及质量服务、认证机构合作，开展 ISO 9001、QQC080000 等质量标准内审员培训、SGS BCM 培训等，进一步提升专业质量管理人员的技能和从业水平，保障业务连续、高质量运行。此外，公司积极实施质量激励方案，对绩优员工实行正向激励、质量奖等鼓励措施，鼓励全员参与质量改善工作。



行业交流协同

在行业赋能方面，龙旗科技积极参与多项技术交流和行业大会，加入了星闪联盟、中国电子音响行业协会等组织，参加 2024 腾讯全球数字生态大会、Google Connect、中国（南昌）虚拟显示产业创新大会等行业峰会，借助平台优势与行业伙伴分享经验、探讨合作机会，进一步提升行业影响力。通过自主举办 Bosch Sensortec & LC Tech day 技术交流活动、召开全球核心供应商大会，聚焦板级 SiP 封装、光学、声学、人因、材料、芯片等核心技术，与产业链开展新技术、新产品预研合作，推动 AI/AR 产业的发展，与产业链上下游伙伴共同探索供应链管理新动向，进一步深化合作关系。

亮点绩效

- 2024 年，公司 TOP 10 改善专项按时完成率 100%。
- 2024 年，应知应会、客户满意度研讨完成 641 人次，形成有效措施 43 条。

保障产品安全

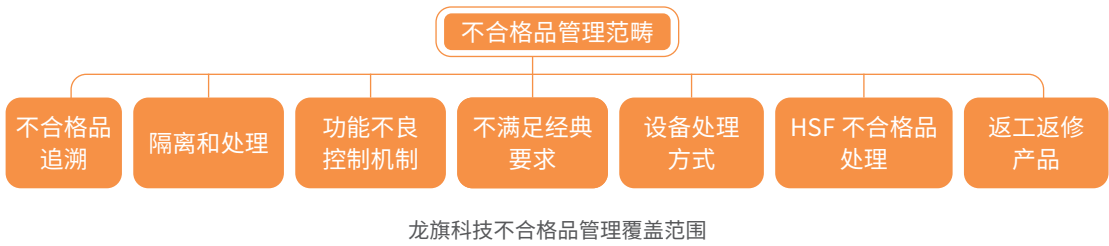
产品质量管理

龙旗科技建立了覆盖产品全生命周期的质量管理体系，从研发质量、来料质量、制程质量、客户服务质量四方面推进“产品质量策划、产品质量控制、产品质量改进”管理流程。公司通过制度化与智能化的双重保障强化产品安全管控。制定内部《产品安全管理程序》《组包产品标识和可追溯性控制程序》等管理规范，保障产品从原材料到终端消费品的全生命周期透明化管理，快速定位质量问题根源。在研发环节，公司通过产品测试识别产品质量风险，进行电池过热安全防护设计、跌落爆炸防护测试等排除安全隐患；在生产制程设备上导入防呆设计，避免对作业员工造成伤害；加强产品外观设计管控，避免外观件出现批锋等问题，降低伤害消费者的危险性。同时，公司强化产品可溯性管理，通过 MES 系统实现来料扫描录入、制程关键物料绑定、不良品返工返修、整机出货 SN 及包装条码扫描，仓库入库及出货等全流程线上追溯，利用数字化与智能化优势实现产品产出各环节可追溯、可查证、可改进，实现产品质量安全闭环管理，持续提升质量风险防控能力。截至目前，公司产品已获得多项权威质量安全认证。

产品 / 服务名称	认证 / 许可情况	认证 / 许可部门
平板	UL 认证通过	UL 中心
	CCC 认证通过	中国质量认证中心
	BIS 认证通过	BIS
IOT	CE 认证通过	CE
	BIS 认证通过	印度 BIS
	CB 认证通过	CB
手机	BIS 认证通过	BIS
	CB 认证通过	CB

产品召回与不合格品控制

公司制定并严格遵循《不合格品控制程序》对生产环节的异常品进行追溯、隔离及返工处理，确保不合格品零流出。针对售后客诉，明确产品召回触发条件与执行规范，包括产品召回的触发条件、产品召回范围以及产品召回处理方式，客户需求、售后维修、交付物流各个方面。2024 年，公司未发生产品召回事件。



有毒有害物质管控

龙旗科技始终秉持对环境 and 用户高度负责的态度，严格遵守国家及运营地区的相关法规要求，对产品中的有毒有害物质进行严格管控，确保产品符合国际以及当地市场的要求。目前，龙旗科技、上海龙旗智能、惠州龙旗、南昌龙旗均获得 QC 080000 有害物质管理体系认证，彰显了公司在有害物质管理方面的卓越能力。

公司建立了完善的有害物质管控规范，制定了《龙旗 HSF 管控规范》《龙旗有毒有害物质限制清单》等内部政策，持续完善危险化学品管理流程，构建了贯穿研发、采购、生产全链条的有毒有害物质管控体系。

在产品研发与生产阶段，龙旗科技积极通过替代环保材料研发，优先选用符合 RoHS、REACH 认证等法规的原料，严格实施无卤化管控（禁用氯 / 溴阻燃剂）及 PVC 禁用标准。同时，公司强制要求产品在量产前必须完成 RoHS 认证，并识别及申报 REACH SVHC 高风险物质，确保整机的环保合规性。

在全线产品中，龙旗科技特别注重儿童穿戴设备的安全性，严格选择无毒、低过敏性的材料，确保产品符合目标市场的安全标准，如 CPSIA，为孩子们的健康保驾护航。

此外，公司还强化了供应商有害物质管控，建立了严格的供应商环保准入机制，仅允许通过资质审核的 AVL 供应商进入采购名单，并通过签署环保协议约束其履行 MSDS、RoHS/HF/REACH 报告提交义务。同时，公司同步要求供应商配置 XRF 设备实施出货自检。公司每年对供应商开展专项培训，动态更新法规要求，并通过物料环保检测能力验证、出货环保拦截等机制，形成了“标准制定—过程监督—结果追溯”的闭环管理体系，系统性地降低了产品环境风险，为公司的可持续发展奠定了坚实基础。

保护客户权益

» 响应客户需求

龙旗科技不断完善客户服务体系，重视客户审核和反馈，通过多渠道的沟通方式获取客户对产品品质的宝贵意见。公司积极完成客户审核要求，不断优化、改进产品和服务质量，以优质的交付能力反哺客户，赋能客户提升品牌竞争力。

质量提升与服务优化

公司坚持以精益制造打造卓越产品体系，通过深度洞察市场趋势与用户痛点，持续迭代智能解决方案，配备专业的技术支持团队和全天候响应机制，建立并持续改善产品质量监控与售后服务指标体系，降低产品年度故障返修率，用精准化服务将产品价值转化为客户的实际效益。

亮点绩效

- » 2024 年，公司质量指标 FFR（年度故障返修率）综合达标率 **100%**。

客户诉求回应

公司秉持“以客户为中心”理念，制定《客户问题闭环处理流程》《产品质量改进流程》《生产质量异常处理流程》等制度政策，规范管理客户服务；优化客户响应体系，畅通涵盖“管理服务策略、服务执行、服务质量、售后维修、问题解决”五大模块的客户服务全流程，提升服务效率，确保客户需求快速响应。

当发生客户投诉或反馈时，公司以“2485”时效原则进行及时处理，确保各服务环节精准、迅速推进，高效满足客户要求。



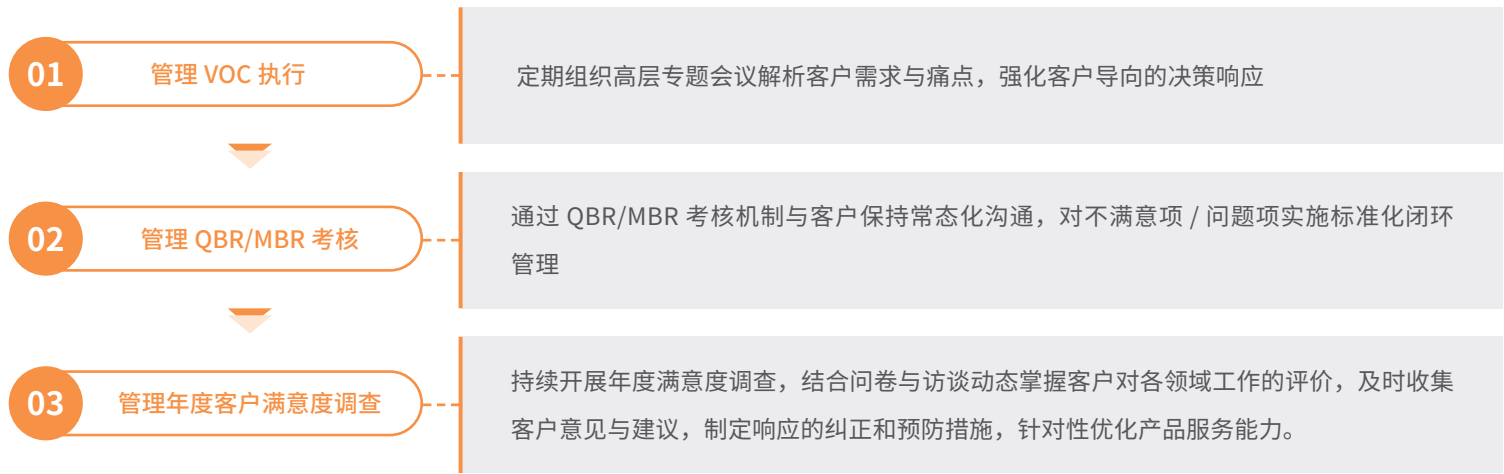
客户年度审核数据	单位	2024 年
公司年度接受客户审核次数	次	28
其中，依照审核类型统计		
社会责任审核	次	10
其他审核	次	18
客户审核通过率	%	96
年度接受外部质量体系审核次数	次	35
年度接受外部质量体系审核通过次数	次	34
外部质量体系审核一次性通过率	%	97

» 维护客户关系

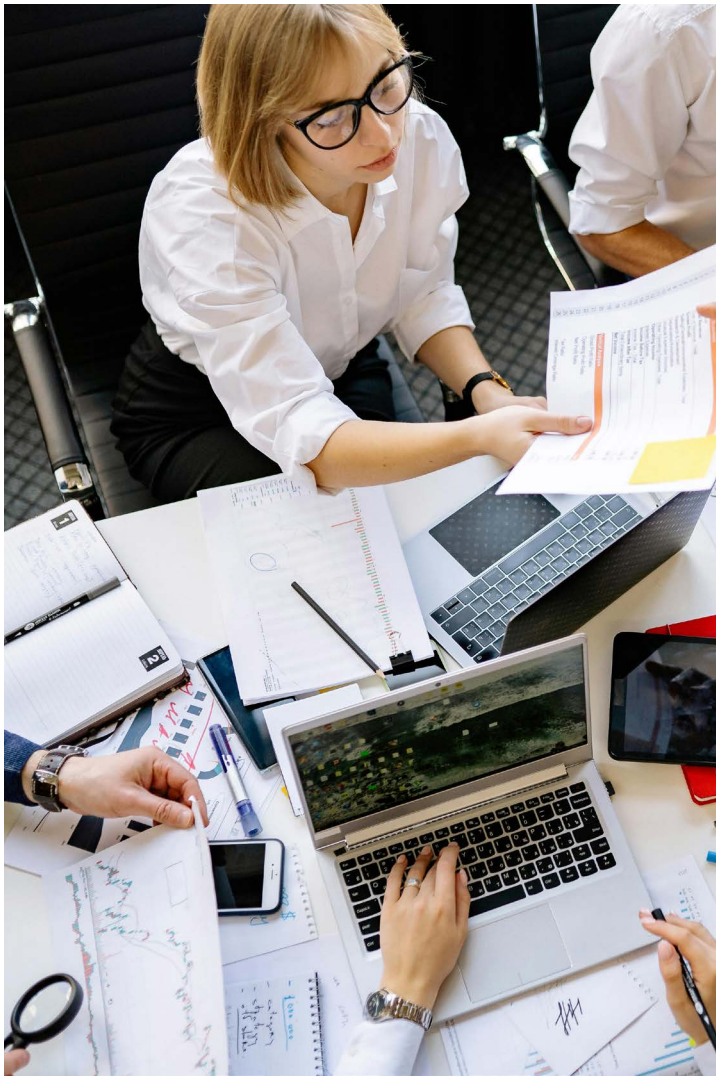
倾听客户意见

2024 年，公司通过年度客户满意度调查全面了解客户反馈，调查采用问卷调研与现场访谈相结合的形式，覆盖交付、研发、产品、营销、质量、制造 6 个模块、共 19 条客户线。基于调研数据和访谈材料的深度分析，各领域代表与部门负责人针对客户不满意项展开专项研讨，系统梳理根因并制定纠正预防措施，短期问题快速落实整改闭环。针对长期改进计划，公司已建立完善的 VOC（客户之声）管理体系，通过系统化流程收集、分析客户的需求、反馈、投诉或建议，分级分层快速处理问题反馈，驱动内部产品及服务优化改进，解决客户痛点、提升满意度，构建长期稳固的客户关系。

客户 VOC 体系通过“收集—分析—改进—验证”的全周期管理，推动客户意见转化为系统性提升方案，为构建长期互信合作关系提供保障。



客户 VOC 管理流程



公司致力于精益流程管理，从需求评估、技术材料制作到发布维护，实现全链条规范，确保售后服务高效、精准、标准化。公司积极协同客户响应能力，通过内部跨部门协作（如技术、售后、产品团队联动），快速响应客户需求，提升服务有效性，增强客户黏性，深化战略合作关系。



客户风险管理

公司高度重视新客户与新市场开拓中的风险管理，通过完善的风险管理制度主动识别潜在风险，并建立动态监控机制强化过程管控。针对不同场景制定差异化的防范策略，确保风险可预警、可干预、可追溯，形成全流程闭环管理保障业务稳健拓展。公司构建了多维度的风险画像体系，通过系统性分析强化风险防控能力：在市场开拓环节，公司运用 PESTEL 模型解析宏观环境趋势，结合波特五力与 SWOT 模型评估行业竞争格局，动态识别政策、经济及技术风险；在客户展业环节，公司深度剖析其战略布局（组织架构、人才规划）、商业模式（价值主张、核心资源）及细分市场定位（SPAN 图模型），精准预判合作风险。尤其在新客户导入阶段，公司依据《客户财务风险管理》流程，对目标客户开展财务风险评估，从资产负债、现金流等维度筛查信用风险，前置防控应收账款坏账问题，并通过风险等级划分制定差异化的合作策略。



践行责任营销

2024 年，公司启动并全面推行营销体系 MSM1.0，作为公司营销体系的主航道，承载公司市场管理、客户管理、销售项目管理的端到端营销业务流程运作，规范公司营销业务活动，规范化市场营销动作，规范客户深度经营业务活动，确保销售活动的开展更规范和流程化。

打造和谐团队

龙旗科技坚信，人才是企业发展的核心动力，和谐团队是成就卓越的基石。公司持续践行“以贡献者为本”的管理理念，坚持以责任贡献为价值牵引，致力于打造多元、包容、充满活力的工作环境，激发每一位员工的潜能与创造力，共同推动企业可持续发展。



» 保障员工法定权益

营造公平职场

龙旗科技始终将员工权益保障作为企业发展的核心，严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等运营所在地的法律法规，并依据《联合国全球契约十项原则》《世界人权宣言》及国际劳工组织《关于工作中的基本原则和权利宣言》的要求，为员工提供公平、安全、健康的工作环境和机会。

2024 年，公司进一步完善劳工与人权政策，确保员工合法权益得到充分保障，推动企业与员工的共同成长。为此，公司更新《RBA 企业社会责任管理手册》，并发布《龙旗科技关于现代奴役与人口贩卖的声明》《龙旗科技人权政策》《禁止使用童工及未成年工使用管理规定》《禁止歧视和防不人道待遇管理规定》《自由选择职业及反强迫劳动管理规定》等政策文件，严厉禁止人口贩卖、强迫劳动和童工等违法行为。同时，公司承诺支持结社自由、集体谈判权、同工同酬及反歧视原则，在招聘录用、晋升级、薪酬绩效及日常管理中，杜绝因种族、肤色、宗教、性别、年龄、国籍、遗传、残障等因素造成的歧视或差别对待，并严禁任何形式的性骚扰、不当言论或不适宜的行为。所有相关声明和政策均在官网及内部平台公开，确保透明度与公信力。2024 年，公司未发生过歧视和性骚扰事件。

公司高度关注女性员工权益保护，在招聘、培训、职业发展等方面坚持男女机会平等。公司内部设有《三期女工管理规定》，为孕期、产期、哺乳期的女工

提供合法权益保护。此外，公司持续开展员工关爱活动与女性健康讲座，为女性员工提供合法合规的生育福利，积极推动女性员工的个人发展和身心健康。

针对员工权益保护，公司定期组织入职培训，涵盖反童工、反强迫劳动、防止歧视和防不人道待遇等内容，增强员工对相关政策的理解与遵循。此外，公司通过内控审计程序和举报机制，持续监督政策执行情况，确保违规问题能够被及时发现、干预并整改。针对童工或强迫劳动等违规事件，公司制定了明确的补救程序，确保迅速采取纠正措施，切实维护员工合法权益，营造公平、公正、安全的职场环境。2024 年，公司未发现存在强迫劳动事件以及招聘与使用童工事件。

在推动多元化、平等与包容方面，公司建立了完善的投诉与反馈机制，包括投诉邮箱、投诉信箱、联调中心、微信公众号、24 小时关爱热线等多种渠道，确保员工能够便捷提交投诉并获得及时处理。公司针对职场歧视与性骚扰案件设立了严格的调查与处理流程，由 HR 及相关部门组成专项调查小组，负责案件的证据收集、访谈、分析及处理。对于确有违规行为的人员，公司将依据《龙旗员工商业行为准则》《业务违规问责指引》等相关制度给予警告、记过、开除或移交司法机关处理，并为受害员工提供必要的心理辅导，同时优化相关政策，防止类似事件再次发生。公司还通过通用课程及新人培训，加强员工对多元文化、反歧视及职场行为规范的理解，以构建公平、包容的职场环境。

2024 年，公司未涉及集体协议签署，且在过去三年内未发生罢工或限制员工自由活动的情况。

人权尽职调查

公司建立了完善的人权尽职调查流程，并制定了《劳工和道德风险识别与评价管理规定》，以系统化的方式识别、评估和管控人权风险。通过将人权风险评估纳入采购、生产等关键业务环节，公司确保人权影响得到有效识别，并采取针对性的预防和缓解措施，以降低潜在风险。

在具体实施过程中，公司明确人权政策，承诺维护员工及相关方的基本权利。通过满意度调查、员工座谈会、员工反馈等多种渠道，公司定期收集信息，评估人权风险的严重性和发生概率。基于评估结果，公司确定风险优先级，并针对高风险领域制定改进方案，重点加强工作条件的优化和供应链管理。

此外，公司建立了有效的申诉和补救机制，确保人权问题能够得到及时响应和妥善解决。为提升人权管理的有效性，公司持续优化尽职调查流程，并与利益相关方保持沟通，获取反馈并调整管理策略。公司定期向管理层汇报风险状况，并向利益相关方公开管理进展，确保透明度与公信力。公司还通过定期培训提升员工的人权风险管理能力，推动企业整体人权治理水平的不断提升。

规范招聘流程

在招聘过程中，公司严格遵循公开、透明和择优录取的原则，确保所有求职者享有平等的机会。通过制定《龙旗科技人权政策》等相关文件，公司明确禁止基于性别、年龄、民族、地域、婚育、疾病等与岗位无关因素的歧视。

在招聘前对所有招聘人员进行培训，培训过程包括对歧视行为的界定、甄别和防范，以及相关法律法规的介绍和解释。在招聘广告和材料中阐明公司简介、招聘岗位的工作要求和期望，避免使用歧视性语言和图片，避免对特定群体的歧视。在面试过程中，从应聘者的能力、知识和经验等方面来评估其适应性和胜任能力，面试问题与工作相关，不能偏向于对个人特征的无谓讨论。对招聘结果进行及时反馈，并尊重应聘者意愿进行用工分配。在招聘流程中，公开承诺公开、透明和择优录取的原则，并对求职者的个人隐私信息进行严格保护，确保求职者机会平等。为增强招聘竞争力并提升员工留任率，公司注重优化面试体验，及时反馈招聘结果，确保企业与员工的价值观高度契合。通过内部推荐机制、完善的薪酬福利体系和多样化的激励政策，公司为员工提供全面的职业发展支持。

为确保相关政策的有效执行，公司建立了健全的合规管理体系，并制定了《禁止使用童工及未成年工管理规定》，在招聘环节严格遵守相关规定，从源头杜绝童工使用。

在全球员工招聘方面，公司严格遵守各国法律法规，尊重本地风俗文化，倡导员工多元化。通过实施包容性招聘政策、进行背景调查和合规审查，公司确保全球招聘流程的合法性和公平性。

龙旗科技承诺在招聘过程中不会向应聘者收取任何费用。所有与招聘相关的费用，包括校招宣讲会、社招双选会、员工体检等，均由公司统一核算并全额承担。

同时，龙旗科技与多所高校建立了校企合作，通过共建实训基地、产学研合作项目、师资共享、共建特色专业、设立企业奖学金等方式，不仅可以为合作院校的学生提供更多实践机会和就业选择，也将为龙旗科技注入了新鲜血液和创新活力。

龙旗支持六校奖学金设立，激励卓越学术梦想

2024 年 12 月，公司拓展了教育支持版图，在哈尔滨工业大学、南昌大学、安徽大学、上海大学、西安电子科技大学、桂林电子科技大学等六所高校设立奖学金，旨在激励优秀学子追求卓越学术成就。



龙旗与两所职院共建人才培养基地

2024 年，公司与江西现代职业技术学院、洛阳新安职业技术学院携手开展校企合作签约活动，举行人才培养基地挂牌仪式。



龙旗与合肥工业大学物理学院携手打造大学生就业实习新高地

2024 年 5 月，公司与合肥工业大学物理学院在龙旗合肥研发中心签署了《大学生就业实习基地共建协议》，并为就业实习基地揭牌。



2024 年，公司共招聘员工 5,150 人。其中，男性员工 3,567 人，女性员工 1,583 人。研发类人员 1,045 人，占总招聘人数的 20.29%。公司全年招聘残疾员工 45 人，少数民族员工 470 人，非中国（大陆）员工 185 人。

搭建沟通平台

龙旗科技高度重视员工声音的倾听，并建立了多渠道的沟通平台。公司定期举办员工座谈会和满意度调查，涉及企业文化、团队管理、薪酬福利、工作环境、员工沟通等多个领域，确保员工的意见和建议能够及时收集与处理。具体形式包括总裁见面会、高管信息分享会、民主生活会、员工生日会等，同时公司设有员工共享服务中心及 IT、财经、行政、HR 线上服务台等平台，确保各级员工的声音能够得到有效反馈并采取相应行动。

此外，公司通过多个信息发布平台，如龙坛、龙旗范儿、龙旗招聘、服务台、MyHR 员工自助平台等，及时发布公司最新动态，实现信息的实时共享与互通，确保员工能够随时了解公司发展情况。无论是员工个人信息的即时查询、更新与材料提交，还是部门管理者对下属职务信息、假勤等事项的审批和概览，都提供了高效、便捷的数字化沟通渠道。

若员工在考勤、绩效、任职资格、人岗匹配等方面受到不公平待遇，可通过电话、信函、电子邮件、人事服务公共邮箱、HR 服务台等渠道进行申诉、举报、咨询或反馈。若发现员工或干部在品德与价值观、工作作风等方面存在问题，员工可通过电话、邮件、面谈或信函等方式向品德管理办公室反映，公司将秉持公平、公正的原则处理举报和问题，并严格保密举报人及相关信息。

公司及各制造基地会根据业务运营和员工日常反馈，定期开展员工满意度调查，覆盖企业文化、团队管理、薪酬福利、环境后勤和员工沟通五个维度，旨在了解员工心声，及时发现问题并进行改善。为保护员工隐私，调查反馈可选择匿名提交。惠州龙旗每季度进行一次员工满意度调查，南昌龙旗则每半年或每年开展相关调查。

此外，为增强产线员工的管理参与感，公司每月组织员工月度座谈会、非操作类试用期员工访谈及在职访谈等活动，及时发现员工困难并予以解决。2024 年度，公司通过数字化手段开展了覆盖上海、深圳、合肥等多地办公室的行政服务及职场环境满意度调研。调研采用飞书实名制问卷形式，通过“龙旗行政服务”订阅号进行宣导，重点考察行政服务质量、办公环境状况及员工建议三大维度。数据显示，行政服务整体满意度达 96.24%，办公环境满意度 93.15%，设施配置满意度 94.86%。

2024 年 5-12 月期间，公司通过上海“行政服务建议反馈渠道”累计收集员工反馈 83 条，其中表扬 29 条，建议 22 条，意见反馈 32 条。经综合评估，行政部门结合企业实际情况对 36 条合理化建议及意见予以采纳并落实改进，持续优化职场环境与服务品质。



多渠道沟通及信息互通平台

>> 维护员工健康安全

管理体系构建

龙旗科技高度重视员工的健康与安全，致力于为员工提供安全、健康的工作环境。2024 年，公司通过构建系统化的管理体系、实施全面的风险管控、强化能力建设以及深化安全文化建设等举措，建立起全方位、多层次的健康安全防护网络，为员工创造安全、健康的工作环境。

为确保健康安全管理的有效实施，龙旗科技成立了安全生产委员会，并组建了专职的安全生产管理小组，全面负责安全生产工作。公司从上至下签订安全生产责任状，落实全员安全生产责任制，确保每位员工都承担相应的安全责任。

基于国际标准，龙旗科技依照 ISO 45001 建立了职业健康安全管理体系，制定并完善了《环境职业健康安全管理体系手册》《职业病预防管理规定》《劳动防护用品管理规定》《员工紧急救助管理制度》等制度文件，确保健康安全管理覆盖全员并得到切实执行。同时，公司顺利通过了 ISO 45001 认证，进一步提升了管理体系的标准化和国际化水平。

安全文化建设

公司积极推动健康安全文化的建设，并通过多种形式加大文化宣传力度。2024 年，公司开展了“安全生产月”系列活动，包括安全知识竞赛、消防技能竞赛、安全论文征集和安全知识有奖问答等，广泛覆盖了员工群体。此外，公司利用鞋柜区喇叭、电视机、宣传栏和横幅等多渠道进行安全文化宣传，营造浓厚的安全文化氛围。

龙旗科技高度重视安全管理人员专业能力的提升。2024 年，公司共组织 42 名专兼职安全管理人员完成安全生产管理培训并获得合格证书。在此基础上，公司进一步开展了消防专项培训、ISO 14001 环境管理体系及 ISO 45001 职业健康安全管理体系内审员培训，系统强化了安全管理人员的专业素养。为保障全员健康与安全，公司制定《安全教育培训制度》，并围绕消防安全、职业健康、安全生产、环境保护及应急管理等核心领域开展专项培训，全面筑牢企业安全防线。

在日常管理中，公司采取了多项措施保障员工健康与安全。

特种设备检测

定期进行特种设备检测，确保设备安全运行。

叉车设备年检

对厂内叉车进行年检，确保设备符合法定安全标准。

优化工作流程

设置公休时间、优化工作流程，减少因重复性动作引发的健康问题。

心理健康支持

为员工提供心理健康支持，设立运动及休闲协会，提供篮球场、乒乓球室、图书室等设施，定期举办生日会和员工座谈会，缓解员工压力。

防滑安全警示

公司在易滑倒区域设置警示标识，并安排清洁人员每日清扫，确保工作环境的安全。

此外，公司加强了职业病预防管理，南昌工厂严格执行职业卫生“三同时”要求，确保管理体系覆盖全员并贯穿全过程，顺利通过了江西省应急管理认证。

风险管控措施

龙旗科技每年定期对全园区进行健康安全风险评估，系统识别潜在风险并采取相应的改善措施。同时，公司定期开展职业危害场所检测，针对发现的问题进行整改，确保整改率达到 100%。

在安全过程管控方面，公司制定了《安全稽查管理制度》，并组织了 80 次专项安全隐患排查，整改率达 100%。

公司建立了涵盖消防安全、电气安全、职业健康、设备安全、食品安全、化学品安全和施工安全等领域的全面巡检机制，确保所有问题都得到有效整改。为保障供应商和外包商的健康安全，龙旗科技还通过签订安全施工管理协议、开展安全培训等方式，确保其健康安全管理同样得到全面覆盖。

安全生产数据	单位	2024 年
年度员工工伤次数（全球）	次	17
严重后果的工伤人数	人	0
严重后果的工伤占比	%	0
可记录工伤人数	人	17
可记录工伤人数占比	%	0.128
安全演练活动	次	77
安全培训次数	次	827
雇员安全培训参与人数	人	13,240
雇员安全培训覆盖率	%	100

在生产安全防护方面

公司针对有害气体、有害液体、机械伤害和噪声等潜在风险采取严格的防护措施。公司的大型公共设施（如空压制氮机、中央空调主机等）在选址时尽量远离生活区，并采用降噪设施减少设备振动。同时，设立独立的隔离房间，在房间内部安装隔音棉进行降噪，并要求员工在工作时都佩戴降噪耳罩和耳塞。此外，公司通过配置烟尘净化器和个人防护装备以降低有害气体和液体的影响，通过设置安全门、安全光栅等防护设施，并执行设备的日常检查以预防机械伤害。同时，通过严格的危化品管理流程和安全装置配置，确保员工在各类工作环境中的安全。

在工伤事故补救方面

公司致力快速反应，立即采取补救措施，确保受伤员工得到及时救治。工伤事故发生后，公司将成立事故调查小组，并严格按照事故调查和处理流程，查明原因，制定预防措施，编写 8D 整改报告。

助力员工培训发展

龙旗科技始终将员工的成长与发展视为企业持续进步的核心动力。2024 年，公司通过系统化的培训体系、多元化的培养计划以及科学的晋升机制，全面助力员工能力提升与职业发展，为员工提供广阔的发展空间和清晰的职业路径，推动员工与企业的共同成长。

公司秉持“学习赋能实战、发展推动成长”的理念，遵循“自我驱动、实践导向、训战结合、以考促学”的原则，构建覆盖全员全职业周期的培训体系。通过《新员工入职引导指引》《干部学习与发展指引》等制度，明确各层级学习要求，确保培训需求精准匹配、资源有效配置、培养体系高效运行。



多元化培训计划

公司每年 11 月启动学习需求调研，根据业务重点和员工能力差距制定年度培训计划，覆盖不同职级、工龄的群体：



社招新员工培训

升级“新员工入职引导培训”，统一各区域培训安排。采用线上线下结合的方式，引导职员类新员工在入职两周内通过线上课程掌握公司的流程制度并通过考核；同时，每个月组织多场线下文化研讨，结合文化案例与辩论，帮助新员工更好地理解公司文化。针对职工类新员工，在流程制度和企业文化之外，我们还安排岗位操作规范培训，确保员工迅速上岗。





校招新员工“小太阳发展计划”

公司通过“文化集训、产线实训、导师带教”的模式，帮助校招新人在 6 个月内熟悉公司文化并独立承担工作。通过文化集训、产线岗位实训和一对一导师辅导，确保员工快速融入并承担实际工作模块。



管理梯队建设

公司为关键岗位的新干部安排“新干部 180 天转身计划”，通过配备导师和教练，加速新干部在新岗位上的融入和胜任，缩短转身周期和提升转身成功率；形成干部研讨机制，95.34% 的中高层干部在重视人力资本增值、通过奋斗成就客户和公司，拒绝忽视流程和走捷径、在行使权力过程中要坚持原则等方面达成了共识并在管理工作中进行应用；开展关键岗位发展计划，通过对影响客户满意和业务目标达成的关键场景案例剖析，跨领域拉通问题，形成工作手册和端到端问题指导原则，提升团队管理意识和能力。

2024 年，公司面向高管团队开展《数据治理赋能》系列培训和考核，内容涵盖数据治理理念、标杆公司的数据管理技术，以及贴合公司业务场景的流程管理体系，推动公司数据驱动决策和数据治理升级。



专业人才赋能

通过内训师激励机制，鼓励专家和骨干员工分享经验与技术。2024 年，11 个专业学院共开展 885 节课程，推动技术案例的沉淀与专业人才的培养。



班组长提升计划

公司针对产线基层管理者推出了晋升和赋能培训。通过预备组长和班长训练营，培养出一批符合晋升标准的员工，培训内容包括管理沟通、专业技能等，提升班组长的管理能力。



依托龙旗学院下设的 11 个专业学院，公司构建了专业化的学习平台，基于核心岗位任职资格开发系统化学习资源。同时，“e 旗学”数字化学习平台持续优化，集成 AI 制课、在线考试等智能功能，2024 年平台课程资源突破 2,500 门，员工周均学习时长达到 120 分钟，有效支撑了员工的自主学习和持续发展。

员工职业发展

龙旗科技建立系统化的职业发展体系，通过“族、类、子类”对不同岗位进行分类，并依托职级体系与任职资格管理，构建管理岗位与专业技术岗位的双通道发展路径，支持员工在不同岗位类别下实现职业成长。

为促进员工职业发展，公司制定并实施《人岗匹配管理制度》，以责任贡献为核心，建立动态的职级审视机制，确保职业发展机制的公平性和透明度。



在岗位职级体系落地过程中，公司人力资源体系采取多渠道、多层次的推进策略，确保变更更有效覆盖各层级组织及员工群体。针对各体系工作小组（包括体系负责人、HRBP、体系 AT 及关键业务负责人），人力资源团队通过双周简报机制，定期通报项目进展、存在问题及风险、下一步工作计划，确保信息同步，提升决策与执行的协同效率。面向全体员工，人力资源团队依托公司信息平台“龙旗范儿”发布宣贯海报，系统阐述岗位职级体系变革理念，强化责任与贡献导向，引导员工关注自身职级发展。同时，HR 服务台作为信息支持渠道，提供随时查阅职级相关信息的功能，并安排客服专员即时解答员工咨询，确保变革信息的透明度与可及性。



“龙旗职级体系变革”宣贯

为进一步完善人才发展体系，公司同步推进专业人才体系建设，发布《专家委员会设立与运作管理办法》，通过标准化人才评价、专业化能力发展等机制持续提升组织专业水平。2024 年 7 月，公司成立 11 个专家委员会和 7 个专家分委会，负责统筹专业队伍建设战略，规划中长期能力发展路径，并主导任职资格标准的制定与年度审视工作。

此外，公司通过组织业务骨干开展经验复盘、能力要素萃取等工作，系统性启动优化任职资格体系优化工作，员工可根据个人发展规划申请认证，并由专委会及分委会通过评议、答辩等方式进行评估。

从战略出发	在制定任职资格标准时，企业需要从长远的角度出发，确保这些标准与企业的战略目标相一致。
以能力为核心	任职资格管理以岗位需要的专业能力为核心，专注于专业能力的提升，避免导向走偏。
以绩效为导向	提升专业能力的根本目的在于提升员工的绩效产出，不能促进业绩改进的能力提升都是错误的。
专家发展专家	专家在任职资格标准建设、专业知识学习牵引和任职资格认证过程中起主导作用。
动态发展	根据企业发展和业界发展，动态审视和完善任职资格标准，员工专业能力也将根据任职资格标准的更新实施动态评价。

龙旗科技任职资格管理原则

此外，公司通过完善的岗位职级体系与任职资格管理，为员工提供清晰的发展路径，助力员工实现个人价值与职业目标，推动组织能力的持续提升。



龙旗科技员工发展路径

针对操作类员工，龙旗科技搭建了全面、系统的培训赋能体系和完善的晋升通道，助力一线员工的职业发展。

内部流动赋能成长

自 2023 年起，公司实施“活水计划”，鼓励员工跨部门流动，拓展职业发展路径。2024 年，共有 24 名员工通过该计划成功转岗，促进人才合理配置与能力提升。

精准识别匹配培养

公司通过战略规划解析、人才梯队评估及关键岗位需求分析，精准识别员工技能差距，并制定针对性培训方案。2024 年，公司结合绩效评估、上下游反馈及员工自评，明确能力短板并实施相应培养计划。

统一标准提升素质

公司为合同工、承包商员工、兼职人员及实习生提供与正式员工一致的岗位培训及考核，确保其具备履职所需技能，保障工作质量与安全标准。

I
工匠



II
技师



III
业务员 / 技术员



IV
作业员 / 操作员



员工薪酬与激励

龙旗科技在薪酬与绩效管理方面秉持“以贡献者为本”的核心价值观，采用以员工贡献、岗位责任和职级变化为导向的薪资体系。公司致力于通过科学、系统的薪资管理和激励机制，调动员工的积极性，推动公司整体业绩和个人发展的共同提升。

薪资管理基于公司设定的薪资架构，参考公司战略目标、外部人才市场薪酬水平及岗位责任，结合员工的职级及能力进行合理定薪。薪资的调整以员工的岗位变化、贡献表现和绩效为依据，确保薪酬体系公正、透明，并能有效激励员工的工作积极性。调薪方案遵循“绩效导向”的原则，根据员工的工作贡献、个人业绩以及现有薪资水平在预定薪酬范围内进行调整。调薪是为了激励表现优秀的员工，并为公司长期发展提供动力。2024 年，公司开展了两次绩效考核，完成对 5,663 名办公室员工实际工作的确保评估。

2024 年度个人绩效考核过程

目标制定

员工根据所在部门的组织绩效目标、所承担岗位职责和相关流程执行的要求，制定个人绩效承诺目标，并经过直接上级或矩阵上级审核确认。

过程辅导

直接主管定期（至少月度）审视员工个人绩效目标完成进度，及时发现存在的问题，及时给予帮助、辅导、提醒和错误纠偏。

绩效评价

根据实际完成情况，员工进行自我评价，然后由直接上级或矩阵上级完成评价，经绩效评价综合考虑后，确定员工个人绩效等级。

绩效结果公示

各部门负责人在部门内公示绩优人员名单及评价理由。

绩效结果沟通反馈

直接上级或矩阵上级向员工沟通绩效评价结果，肯定业绩，指出不足，并明确下一步工作方向和要求。

个人绩效结果改进

针对绩差人员，由直接上级同员工本人进行沟通，对未达成重点事项回顾及原因分析，制定下一步改进计划。

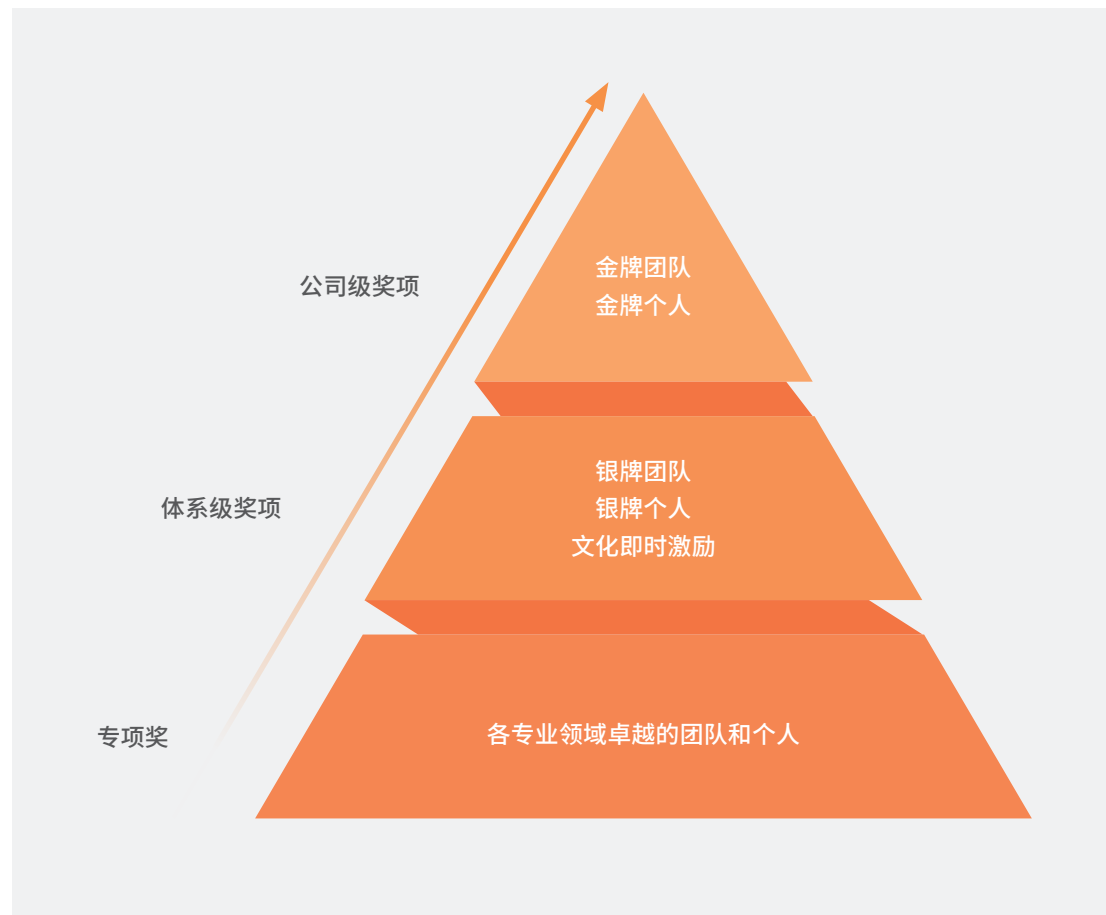
绩效申诉

员工在与直接主管完成绩效结果沟通或收到绩效结果通知后，对于绩效评价不认可，可提出绩效申诉，组织与人才发展部负责受理员工个人绩效结果申诉，跟进直接上级或矩阵上级、体系行政管理团队绩效申诉处理。

为打造高绩效文化，公司设立金牌团队、金牌个人、金牌工匠等荣誉奖项，并在年会上由高管团队颁发。

2024 年，公司通过荣誉体系增强员工的成就感与归属感，树立标杆，激励全体员工共同进步。

此外，公司设有即时激励、短期和长期激励制度，提升企业自身的发展动能：



管理干部可根据激励需要，向部门负责人申请文化即时激励礼品券 / 卡，表彰激励在日常工作中发现有显著亮点的员工。



公司针对不同岗位设有年度绩效奖金、项目奖金、销售落地奖、月度绩效奖、季度绩效奖等多样化短期激励，对表现优秀的员工进行及时激励。



为激励员工与公司共同成长和发展，公司通过员工持股平台落地股权激励计划。适用于中高层管理干部及部分绩优骨干。

» 传递企业温暖关爱

员工福利

龙旗科技始终将“以贡献者为本”作为企业发展的核心理念，致力于构建全方位、多层次、覆盖全体员工的福利体系。

法定福利

公司根据国家相关法律法规，为员工提供应有的各类社会福利项目。包含保险方面有养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险和住房公积金。假期方面有婚丧产假、病假、年假等法定假期。在育儿福利方面，公司严格遵守国家法规，依法为符合条件的员工提供育儿假、授乳假、产假等相关福利，并持续完善管理制度，以更好地关怀育儿群体。

津贴福利

公司根据员工日常工作实际开展需要，给予员工现金福利补贴，分别为交通补贴、餐贴、出差补贴及异地派遣补贴等，并为符合资质的员工提供人才公寓福利。

健康与保障福利

包含新员工入职体检、年度体检、补充医疗保险和意外险、境外出差险（出差或是派驻）。职员类人员有补充商业医疗保险，职工和实习生有雇主责任险，并提供健康讲座、中医诊疗等活动，关注员工的身心健康。

慰问福利

传统节日的慰问礼品、生日礼券、部门活动经费等员工福利，以及针对优秀技工，优秀标兵等优秀员工的慰问福利。

工作环境和谐

公司办公室各楼层均有茶水间及自助贩卖机，提供咖啡、茶包、各类养生茶点、饮料、零食等供员工及访客自由使用，保障各类物资购买及休闲需求。各制造基地有专门的员工宿舍，超市、食堂、理发店等各类生活必需资源供给，并配有篮球场、羽毛球场、台球室、乒乓球室等休闲运动场所。



篮球场



羽毛球场



乒乓球室



停车场



茶水间



图书室

» 优化办公体验

2024 年，公司重点关注员工办公体验，围绕各个主营职场推进多项行政优化措施，提升工作环境与管理效率，包括：

- **差旅管理自动化**：通过系统实现差旅预订、费用管理和报销流程的自动化，提高效率，减少人工操作错误。
- **企业滴滴服务**：上线企业滴滴，简化员工垫付报销流程，确保出行便捷，费用透明。
- **签证及出入境支持**：协助员工办理签证、入台证等出入境手续，并提供行程单、境外保险等相关材料，确保出行顺畅。
- **快递收发管理**：建立供应商甄选机制，与顺丰、DHL 等国内外头部快递公司合作，确保重要文件与货物安全送达，同时及时处理快递延误、丢失、损坏等问题，并与快递公司协商解决方案，提高快递服务的稳定性和可靠性。
- **办公环境维护**：定期检查和维护办公设备，确保办公环境整洁、安全，并更新各地前台背景板及台面，优化接待区域形象，营造更加专业、高效的办公氛围。
- **茶水间及便利设施优化**：各地职场不同层楼均设有茶水间，标配冰箱、微波炉、饮水机等基础设施，并在部分地区增设咖啡机、花茶包、自动售卖机、制冰机等设施，进一步提升员工日常办公的便利性和舒适度。

员工关爱

2024 年，公司持续优化各项员工关怀与福利措施，不断提升员工体验与满意度。目前，公司已形成完善的员工活动体系，包括业务经营类活动、关爱福利类活动及文体类活动三大类，通过多元化活动支持员工成长，提升员工归属感，丰富员工工作与生活体验。



业务经营类活动

公司通过总裁办见面会、高管文化共创、战略宣讲会、荣誉评选等活动，搭建高效沟通桥梁，增强员工对企业战略与文化的认同感，同时激励个人成长，提升团队凝聚力，让员工在企业发展中找到归属感与价值感。



高管文化共创（上海）



总裁办见面会（上海）



总裁办见面会（南昌）



基地年度表彰（南昌）



战略宣讲会（上海）



公司级荣誉表彰大会（上海）



关爱福利类活动

生日会：为加深公司与员工之间的情感连接，提升员工归属感，强化员工在重要时刻的仪式感，让员工感受到组织的关爱，每月举办主题生日会为员工庆生。



读书日主题生日会（上海）



夏日主题生日会（上海）



夏日主题生日会（深圳）



圣诞节主题生日会（上海）

节日福利关怀活动：在龙旗，我们重视每一个特殊的日子，为员工创造难忘的体验和美好的回忆。通过把文化活动和节日融合，为职场生活增添乐趣和新鲜感，从而激发活力，传递幸福和正能量。



端午节活动（惠州）



新年棚拍活动（南昌）



妇女节花艺活动（惠州）





关爱福利类活动



春日摄影比赛一等奖作品



端午节游园会（南昌）



中秋节游园会（南昌）



六一童绘比赛一等奖作品



工程师日养生活动（上海）



圣诞节派发糖果（合肥）



关爱福利类活动

旗乐影院：我们开设旗乐影院，收集经典好片，定期组织员工观看，以此作为一种寓教于乐，为员工缓解工作压力的活动。



旗乐影院（惠州）



文体性活动

协会活动 & 年度运动类活动：为丰富员工业余生活，公司在五地共成立包括足球、篮球、网球、羽毛球、乒乓球、长跑、瑜伽、舞蹈、摄影等 26 个兴趣协会，并为员工提供协会经费，鼓励员工开展丰富多彩的协会活动。

每年，公司组织丰富的体育赛事，包括各协会比赛以及员工自发组织的足球联赛、羽毛球联赛、马拉松赛等，促进员工之间的交流与互动，帮助员工培养兴趣爱好，拓展社交圈，提升团队凝聚力。



城市健康跑（南昌）



旗心 PK 赛（惠州）



协会乒乓球比赛（上海）



篮球争霸赛（上海）



篮球争霸赛（南昌）



羽毛球团体活动（惠州）



龙旗好声音（南昌）

此外，公司设立了关爱基金，旨在帮助因重大疾病、突发事故等原因导致家庭经济困难的员工及其直系亲属。同时，惠州基地针对三期女工提供妇女节慰问金补助，并为困难员工争取工会补贴，以切实减轻特殊群体的生活压力。

在社会责任与人才培养方面，公司持续推进龙旗关爱基金、龙旗奖学金及龙旗奖教金等项目，助力员工及其家庭实现更长远的发展目标。同时，公司高度重视劳工权益，确保员工工作环境的合规性，并积极响应客户在劳工保障方面的改进要求。



龙旗奖学金			
颁奖方：上海龙旗科技股份有限公司			
颁奖时间：2024年			
总计奖励学生：			
45人	60人	75人	
博士生	硕士生	本科生	
各奖项奖金标准：			
浙江大学电气工程学院相关专业学科			
博士生奖学金	硕士生奖学金	本科生奖学金	
12人	4人	4人	
每人每年 8000元	每人每年 4000元	每人每年 2000元	

龙旗奖学金

组织气氛调查

为深入发现组织管理问题，推动管理改进，激发员工积极性和创造力，从而提升个人、团队及组织绩效，公司自 2024 年下半年起筹备内部组织氛围调查，并于次年在部分事业部开展试点，调查将帮助管理干部识别管理短板，聚焦关键管理举措，针对性提升管理技能与素养。调查数据将从团队平均分（员工对组织氛围的整体感受）、单题数据（不同管理重点的体现）、各维度（基本要求、价值体现、团队归属、共同成长等）及地域等方面进行分析，调查结果将反馈至公司事业部行政管理团队，共同研讨改进方案并推动落实。

员工全生命周期关怀

公司高度重视员工权益与身心健康，通过多元化沟通渠道和人性化福利保障，增强信息透明度和员工归属感，持续提升员工在职体验。同时，公司致力于在员工全生命周期的每一阶段，从入职到发展成长，到优化关键触点，打造高效、愉悦、温暖的工作体验，使员工在职业发展中获得持续支持与关怀。



龙旗员工全生命周期体验之旅

推进责任采购

» 高效供应链运营

龙旗科技始终坚持高标准、系统化的供应链管理策略，构建分层分类的质量管理架构，以确保供应链的安全性与连续性。公司采用精细化的管理模式，将供应链管理划分为两个专业模块，分别负责不同类别物料的全流程质量管控，遵循“符合客户标准—满足物料质量—达成供应计划”的核心方针，从项目管理、供应商协同及团队能力建设三个维度推进，保障供应链的稳定运行。

为强化供应链韧性，公司建立完善的供应商审核机制，对现有合作供应商开展年度审核，覆盖核心品类的主要供应商。审核采用“供应商自评 + 现场检查”相结合的方式，要求供应商定期提交 ESG 自评报告，并由质量管理团队进行实地核查，2024 年，公司共完成 117 家新供应商及 92 家合作供应商的审核，审核通过率均超过 70%。审核严格依据 QSA/QPA（质量体系审核 / 过程审核）标准，重点评估供应商的质量管理体系及执行能力。审核涵盖质量管控、交付能力、成本管理等核心业务维度，同时聚焦劳工权益保障、安全生产、环境保护及商业道德合规等关键指标。

针对审核过程中发现的问题，公司要求供应商限期整改，并通过闭环验证机制确保问题整改到位，提升供应链整体合规性与运营稳定性。同时，公司实施科学的供应商分层分级管理制度，依托季度绩效考核机制，对供应商的质量、交付、成本等核心业务能力进行持续评估，并将环境表现、社会责任等可持续发展因素纳入考核体系。基于考核结果，公司采取差异化管理策略，优化资源配置，提高供应链整体运营效率。

在供应链风险管理方面，公司构建全方位的供应商评估机制，综合分析供应商所在国家及地区、行业特性、商品类别及财务状况，系统识别潜在风险并制定应对措施。对于关键物料供应商，公司实施重点监控，以确保供应链的安全性与连续性。此外，公司通过《项目物料风险评估管理规范》，在新项目阶段启动五新物料（新材料、新工艺、新设备、新供应商、新设计）的风险识别及管理，确保风险管控措施有效落地并形成闭环。

» 责任供应链建设

龙旗科技秉承“长期主义”的核心价值观，建立起覆盖供应商全生命周期的 SRM（Supplier Relationship Management）系统，将可持续发展理念深度融入供应商引入、现场审核、合同协议管理、绩效考核管理以及供应商淘汰等关键环节。

公司要求所有供应商严格遵守国家法律法规及企业社会责任标准，并在采购协议中签署《供应商企业社会责任协议》，对供应商的商业道德、环境保护、劳工人权等多项社会责任表现进行规范，确保供应链合规并持续推动供应商社会责任表现的提升与改善，最终构建起全面、系统的负责任供应链管理体系。

在供应商准入方面

公司制定了严格的认证标准与审核流程，通过《新供应商资格认证流程》筛选合格供应商。所有新供应商必须通过 ISO 9001 质量管理体系和 ISO 14001 环境管理体系认证，并符合相关行业标准。准入评估采用多维度综合考量，包括供应商资质审查、供应商自评、现场实地考察以及跨部门联合评审。其中现场审核涵盖质量体系、生产过程、有害物质管理及社会责任等多个方面，由公司内部专业团队进行严格评估，最终由采购委员会作出准入决策。



龙旗科技供应商准入流程

在存量供应商管理方面

公司建立了完善的供应商责任管理体系，将可持续发展理念贯穿于供应商管理的全生命周期。公司通过 QCDS（质量、交付、成本、社会责任）绩效考核机制对供应商进行全面评估，将 CSR/ESG 表现纳入关键考核指标，涵盖劳工权益、环境合规及商业道德等方面，并设立严格的红线标准，对违反社会责任要求的供应商实行一票否决制。

公司持续优化供应商培训体系与沟通机制，组织环境合规与 ESG 管理专题培训，覆盖超过 1000 家供应商。培训内容涵盖环保法规合规要求、典型违规案例分析、温室气体核算方法、碳减排路径规划及冲突矿产管理等关键议题，助力供应商提升合规管理能力与责任意识，共同推动供应链的可持续发展。

此外，公司建立了由业务窗口、专业团队及管理层构成的三级 CSR（企业社会责任）问题处理机制，确保供应商反馈的问题得到及时响应和有效解决。



“龙腾四海 旗行万里” 龙旗科技核心供应商大会圆满召启动

2024年8月,龙旗科技2024全球核心供应商大会在上海成功举办,汇聚产业链核心合作伙伴,围绕供应链管理优化、行业创新及可持续发展展开深入交流。通过与供应商的深度交流与协同,公司不断提升供应链韧性,优化全球布局,强化质量管理,并探索可持续发展路径。依托开放合作的理念,龙旗携手合作伙伴共同提升行业竞争力,实现智能制造升级与全球市场稳步拓展。



冲突矿产管理

龙旗科技致力于建立负责任的矿产采购供应链,严格遵循国际责任矿产倡议要求,承诺不支持、不使用来自刚果民主共和国及其周边冲突地区或来源不明的锡、钽、钨、金、钴等矿产原料。公司积极支持责任商业联盟(RBA)和全球电子可持续发展倡议组织(GeSI)的冲突矿产管理行动,致力于推动供应链的可持续发展与人权保护。基于这一承诺,公司制定《供应商冲突矿产管理规范》,明确要求供应商对其采购的矿产进行来源追踪和责任矿产尽职调查,并推动所有合作厂商签署《不使用冲突矿产承诺书》,将其作为供应商准入与持续合作的重要条件。

2024年,公司对近600家直接供应商开展了系统的冲突矿产尽职调查,要求供应商提交冲突矿产报告模板(CMRT)或扩展矿产报告模板(EMRT),作为追溯矿物供应链采购信息的合理依据。公司汇总分析矿物供应链涉及的冶炼厂(SOR)信息,并与责任矿产倡议(RMI)提供的原产地数据库进行比对,确保矿物来源的合规性。调查结果显示,供应商所使用的原材料均不涉及冲突矿产。此外,龙旗科技持续与客户及供应商共享尽职调查信息,协同推动矿产供应链的透明化和可持续发展,共同防范和降低矿产采购可能带来的人权、环境及社会风险。



2024年,接受冲突矿产审核的供应商数量为 **209** 家

优秀企业公民

» 乡村振兴

龙旗科技秉持“用科技为社会创造新价值”的理念，将社会责任深度嵌入企业战略，持续创造社会价值。在推动自身高质量发展的同时，公司特别聚焦乡村地区的需求，以科技赋能乡村教育公平，将企业创新力转化为乡村振兴的内生动力。通过“科技+公益”的帮扶模式，龙旗科技不仅履行企业公民责任，更以实际行动回应国家乡村振兴战略，为城乡融合发展贡献可持续解决方案。

教育振兴

公司关注教育公平，积极推动教育助学项目的落地，以实际行动助力乡村振兴和人才培养。公司在全国范围内设立了“龙旗科技奖学金”，覆盖 6 所高校，2024 年资助金额 29 万，通过产学研合作、实习基地建设等方式，为行业培养高质量人才。

在基础教育领域，公司持续投入资源改善乡村学校的教学环境。依托“班班图书角”公益项目，定向支持江西宜春万载县高村镇中心小学等学校构建分级阅读体系，通过设立 10 个“e 旗读”智慧图书角，配备适龄经典文库，为乡村学子打造浸润式阅读空间，有效拓展认知视野并提升学习资源供给质量。

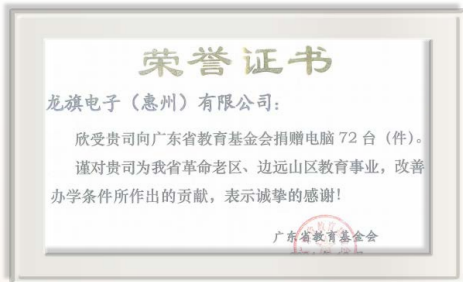


乡村学生阅读图书角图书

此外，公司发起“绿色爱心电脑”行动，募集闲置电脑，经过专业再生后捐赠给云南和广东等地的农村学校。2024 年分别于上海、惠州两地实施捐赠，累计捐赠 210 台设备，惠及师生群体，在推动绿色环保的同时，助力乡村教育信息化建设。



上海电脑捐赠荣誉证书



惠州电脑捐赠荣誉证书

“龙旗科技奖学金”，覆盖

6 所高校

2024 年资助金额

29 万元

生态振兴

在生态振兴领域，公司向“一亿棵梭梭”公益项目捐赠十万元，助力荒漠化治理工作，积极响应“双碳”战略及乡村可持续发展。该项目在内蒙古阿拉善地区种植 1 万棵梭梭树，实现防风固沙约 58 万平方米，并依托梭梭衍生经济助力当地农牧民增收，形成“生态修复—产业造血—乡村发展”的良性循环。



龙旗科技一亿棵梭梭捐赠证书

社区关怀

在履行企业社会责任的过程中，龙旗科技积极参与社区发展与社会公益，通过多项行动提升社会福祉。

- 在社区公益领域，公司携手上海虹梅街道设立“虹梅奖教金”，向优秀教师提供奖励，激励他们投身教育事业，助力社区教育水平提升。此外，公司积极响应“彩虹公益”活动，与社区困难家庭建立结对帮扶关系，为困境儿童提供现金资助及生活用品，传递企业温暖与关怀。
- 在医疗帮扶领域，公司与江西省红十字基金会合作，提供资金救助，为那些饱受易患病、儿童疾病以及重特大疾病困扰的困难群体带去温暖与希望。



江西省红十字基金会

2024 年，公司联合江西省红十字基金会推动“江小红公益联盟”，定向捐赠善款，用于救助重疾患者，目前已帮助 16 位困难群体，为他们带去实际医疗支持。



龙旗科技向江西省红十字基金会捐赠 5 万元

公益慈善与乡村振兴数据	单位	2024 年
公益投入金额	万元	36.76
公益项目数量	个	14
员工志愿者人数	人	279
组织开展各类公益活动场数	场	20
乡村振兴投入金额	万元	16.8
乡村振兴惠及人数	人	20

ESG 关键绩效指标表

ESG 指标	单位	2024 年
A 环境		
温室气体排放		
范围一：直接温室气体排放	吨二氧化碳当量	3,975.83
范围二：外购电力等产生的间接温室气体排放	吨二氧化碳当量	103,003.87
范围一 + 范围二排放总量	吨二氧化碳当量	106,979.7
能源消耗		
外购电网用电	万千瓦时	17,807.11
太阳能发电量	万千瓦时	142.32
汽油使用量	升	30,585.71
柴油使用量	升	8,243.30
天然气	万立方米	2.08
电力总耗量	万千瓦时	17,949.43
水资源管理		
取水量	吨	1,642,413
其中，市政供水	吨	1,642,413
总耗水量	吨	328,482
其中，生产耗水	吨	139,084
生活耗水	吨	189,398
循环用水总量	吨	22,105

ESG 指标	单位	2024 年
废水		
废水排放总量	吨	1,291,826
废气		
废气排放总量	吨	1.41
挥发性有机物（VOCs）排放量 ²	吨	1.41
废弃物管理		
废弃物产生总量	吨	15,031.63
年度一般废弃物总量 ¹	吨	14,956.63
年度有害废弃物总量	吨	75
每百万营收产生的有害废弃物总量	吨	0.0016
回收再利用废弃物总量	吨	14,430.36
回收再利用废弃物占比	%	96
环境合规管理		
报告期内因环境事件受到生态环境等有关部门重大行政处罚的处罚金额	万元	0
环保投入费用	万元	939.09
节能改造项目投入费用	万元	891
接受过（内部或外部）环境事务培训的员工占总员工的百分比	%	100
采取过环境风险评估的场所占所有工作场所的百分比	%	100

¹ 一般废弃物的统计范围为公司生产垃圾。

² 报告期内，公司对往年数据进行追溯与核对，对《2023 年环境、社会及公司治理报告》披露的 2023 年“废气排放量”“挥发性有机物（VOCs）”数据进行修正，更新后的数据为 0.324 和 0.323（原数据为 0.048 和 0.071）。

ESG 指标	单位	2024 年
B 社会		
员工概况		
全球员工总数	人	13,240
其中，依照雇佣性质统计		
全职员工数量	人	13,196
非全职员工数量	人	44
其中，依照性别统计		
男性员工	人	9,211
女性员工	人	4,029
男性员工比例	%	69.57
女性员工比例	%	30.43
其中，少数民族员工人数	人	891
其中，依照年龄统计		
30 岁及以下	人	6,811
31 岁 -40 岁	人	5,250
41 岁 -50 岁	人	1,136
50 岁以上	人	43
其中，依照学历统计		
博士研究生	人	4
硕士研究生	人	535

ESG 指标	单位	2024 年
大学本科	人	3,720
专科及以下	人	8,981
其中，依照岗位统计		
生产人员	人	8,493
销售人员	人	99
研发与技术人员	人	3,985
财务人员	人	119
行政人员	人	544
其中，依照地区统计		
中国，含港澳台	人	12,986
除中国外	人	254
其中，依照管理岗位统计		
高级管理层的女性员工数量	人	4
高级管理层的男性员工数量	人	29
执行管理层的女性员工数量	人	106
执行管理层的男性员工数量	人	454
新入职员工总数	人	5,150
其中，依照地区统计		
中国，含港澳台	人	4,965
除中国外	人	185

ESG 指标	单位	2024 年
其中，依照年龄统计		
30 岁及以下	人	3,643
31 岁 -40 岁	人	1,340
41 岁 -50 岁	人	162
50 岁以上	人	5
其中，依照性别统计		
男性员工数	人	3,567
女性员工数	人	1,583
通过内推招聘的人员数量	人	692
通过内部转岗的人员数量	人	61
安全生产管理		
年度因工死亡员工数量（全球）	人	0
年度员工工伤次数（全球）	次	17
严重后果的工伤人数	人	0
严重后果的工伤占比	%	0
可记录工伤人数	人	17
可记录工伤人数占比	%	0.128
因工伤损失总工时数	小时	2,788
安全演练活动	次	77
安全培训次数	次	827
雇员安全培训参与人数	人	13,240

ESG 指标	单位	2024 年
雇员安全培训覆盖率	%	100
经过员工健康与安全风险评估的场所比例	%	100
员工被正式的企业管理与劳工联合的健康与安全委员会所代表的比例 ¹	%	100
取得 ISO 45001 认证的运营设施比例	%	100
员工培训与发展		
受训总人次	人次	92,680
其中，依照性别统计		
男性员工培训人次	人次	61,172
女性员工培训人次	人次	31,508
男性员工培训占比	人次	66
女性员工培训占比	人次	34
其中，按照层级统计		
管理层员工	人次	4,151
非管理层员工	人次	88,529
其中，依照雇员类别统计		
生产人员	人次	59,451
销售人员	人次	693
研发与技术人员	人次	27,895
财务人员	人次	833
行政人员	人次	3,808

ESG 指标	单位	2024 年
员工培训覆盖率	%	100
全体员工总受训时长	小时	336,238
其中，依照性别统计		
男性员工受训总时长	小时	230,275
女性员工受训总时长	小时	105,963
其中，依照层级统计		
管理层员工	小时	16,723
非管理层员工	小时	319,515
其中，依照雇员类别统计		
生产人员	小时	192,314
销售人员	小时	1,077
研发与技术人员	小时	139,508
财务人员	小时	843
行政人员	小时	2,496
全体员工人均受训时长	小时	25.4
其中，依照性别统计		
男性员工人均受训时长	小时	25
女性员工人均受训时长	小时	26.3
其中，依照层级统计		
管理层员工	小时	28.2
非管理层员工	小时	25.3

ESG 指标	单位	2024 年
新员工受训总人数	人	5,150
新员工培训次数	次	352
新员工总受训时长	小时	42,787
新员工授课课时	小时	513
员工薪酬		
公司总经理报酬总额	万元	240.02
个人绩效年度参评率	%	95.02
供应商管理		
供应商总数	家	2,909
其中，依照地区统计		
亚洲地区数量	家	2,858
欧洲地区数量	家	10
北美洲地区数量	家	30
南美洲地区数量	家	2
非洲地区数量	家	0
大洋洲地区数量	家	2
新供应商 CSR 审核数量	家	117
存量供应商 CSR 审核数量	家	92
参与 CSR 培训的供应商数量	家	432
供应商 CSR 红线年度违规率	%	0
供应商安全培训参与人次	人次	3,068

¹ 员工被正式的企业管理与劳工联合的健康与安全委员会所代表的比例 = 已成立安全委员会的基地总人数 / 公司总人数

ESG 指标	单位	2024 年
供应商安全培训覆盖率 ¹	%	100
接受冲突矿产审核的供应商数量	家	209
公益慈善		
公益及乡村振兴投入金额	万元	53.56
对外捐赠资金	万元	49
物资折款	万元	4.56
公益项目数量	个	14
员工志愿者人数	人	279
志愿服务时长	小时	1,938
组织开展各类公益活动场数	场	20
乡村振兴		
乡村振兴投入金额	万元	16.8
乡村振兴惠及人数	人	20
创新与研发		
全球授权专利累计数量	件	760
其中，依照专利类型统计		
授权发明专利累计数	件	167

ESG 指标	单位	2024 年
授权实用新型专利累计数	件	485
授权外观设计专利累计数	件	108
每百万营收有效专利数	件	
年度授权专利	件	77
年度申请专利	件	208
软件著作权累计数	件	446
商标累计数	件	44
年度研发投入总金额	万元	208,017.16
年度研发投入占营业收入比例	%	4.48
产品与服务		
年度因产品质量问题导致的产品召回事件	件	0
公司年度接受客户审核次数	次	28
其中，依照审核类型统计		
社会责任审核	次	10
其他审核	次	18
客户审核通过率	%	96
年度接受外部质量体系审核次数	次	35

¹ 统计范围主要包括驻场供应商。

ESG 指标	单位	2024 年
年度接受外部质量体系审核通过次数	次	34
外部质量体系审核一次性通过率	%	97
客户投诉总量	件	126
客户投诉关闭数	件	126
C 公司治理		
董事会成员构成		
董事人数	人	9
其中，男性董事人数	人	9
女性董事人数	人	0
拥有风险管理专业知识背景的董事人数（包括会计和法律背景）	人	1
独立董事人数	人	3
独立董事占比	%	33.33

ESG 指标	单位	2024 年
反贪污反腐败		
针对公司发起并审结的贪污诉讼案件数量	件	2
针对雇员发起并审结的贪污诉讼案件数量	件	2
由反腐败举报程序产生的报告数量	件	46
对商业伙伴（包括中介）进行反贿赂的尽调和监控的次数	次	1
针对董事 / 高管的反贪污与商业贿赂培训总次数	次	1
公司完成所有运营实体审计的周期	月	12
年度商业道德培训覆盖率 ¹	%	74.24
信息安全		
所有运营场地中具备经认证信息安全管理体系（如 ISO 27001）的百分比	%	100
年度重大信息安全泄密事件	件	0
隐私泄漏事件数量	件	0

¹ 目前，商业道德培训尚未覆盖海外和一线生产员工。

指标索引表

上海证券交易所《上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告（试行）》索引

条款及披露内容		议题	对应报告章节
第一章 总则			
第二章 可持续发展信息披露框架			
第十一条	可持续发展信息披露四支柱		ESG 策略与机制
第十二条（一）	可持续发展治理架构		
第十二条（二）	可持续发展治理多元化与技能		
第十二条（三）	信息报告机制		
第十二条（四）	可持续发展监督管理机制		
第十二条（五）	可持续发展融入公司治理与决策		
第十三条	制定和实施可持续发展战略		
第十四条（一）	可持续发展风险与机遇识别		
第十四条（二）	时间范围的界定与匹配		
第十五条（一）	战略制定方法		
第十五条（二）	战略目标与实施		
第十五条（三）	风险与机遇识别的评估、判断		
第十六条（一）	财务状况变化趋势		
第十六条（二）	经营成果与现金流的短、中、长期变化趋势		

条款及披露内容		议题	对应报告章节
第十七条	战略及商业模式对可持续发展相关风险的适应性		
第十八条（一）	可持续发展风险与机遇识别的方法		
第十八条（二）	风险与机遇识别的优先级排序及排序标准		
第十八条（三）	风险与机遇识别的监督流程与机制		
第十八条（四）	可持续发展风险与机遇管理融入内部管理（如有）		
第十九条	可持续发展目标设定与实施进展		
第三章 环境信息披露			
第一节 应对气候变化	第二十条	积极通过改进工艺、升级生产设备、优化能源结构、提高生产能效、研发和提供绿色产品与服务、改进和强化管理等措施，实现绿色低碳发展，支持美丽中国建设	应对气候变化、规范环境运营
	第二十一条	应对气候变化信息披露	应对气候变化
	第二十二条（一）	气候变化对公司战略和商业模式的影响评估	
	第二十二条（二）	气候变化适应评估中的不确定性因素	
	第二十二条（三）	气候变化适应性调整能力	

条款及披露内容			议题	对应报告章节
第一节 应对气候变化	第二十三条（一）	战略、商业模式与资源分配的气候适应性调整		
	第二十三条（二）	应对气候风险的工艺改进与设备更新措施		
	第二十三条（三）	气候相关风险与机遇的转型计划及其假设		
	第二十三条（四）	转型计划资源支持		
	第二十三条（五）	转型计划实施进展		
	第二十四条	温室气体排放核算与披露要求	ESG 关键绩效 指标表	
		碳信用额度与碳排放权交易		
		第三方核查或鉴证		
	第二十五条（一）	按业务单位或设施分类的温室气体排放		
	第二十五条（二）	按国家或地区分类的温室气体排放		
	第二十五条（三）	按来源类型分类的温室气体排放		
	第二十六条	温室气体排放核算标准与方法	应对气候变化	
	第二十七条	温室气体减排实践与成效		
		因减排措施直接减少的温室气体排放量		
		温室气体减排项目参与及交易情况（如有）		
	第二十八条	碳排放减少技术与产品研发进展	应对气候变化、 打造循环经济	
第二节 污染防治与生态系统 保护	第二十九条	将支持美丽中国建设、生态环境保护融入公司发展战略和公司治理过程，并根据自身生产经营特点、生态环境管理要求、对环境的影响、受影响公众的一致诉求等实际情况，落实相关环境管理制度，采取有效措施履行生态环境保护责任，防治环境污染，保护生物多样性	规范环境运营	

条款及披露内容			议题	对应报告章节
第二节 污染防治与生态系统 保护	第三十条（一）	排污信息	污染物排放	规范环境运营
	第三十条（二）	污染物处理技术与设施运行情况		
	第三十条（三）	污染物减排目标与措施		
	第三十条（四）	污染物排放对利益相关者的影响		
	第三十条（五）	重大污染物排放事件		
	第三十一条（一）	废弃物总量及密度	废弃物处理	规范环境运营
	第三十一条（二）	废弃物处理方法与处置情况		
	第三十一条（三）	废弃物减排目标及具体措施	生态系统和生物多样性 保护	规范环境运营
	第三十二条（一）	生态保护红线范围内的退出与处置活动		
	第三十二条（二）	生态功能区的保护与恢复措施		
	第三十二条（三）	野生动植物与自然栖息地保护措施		
	第三十二条（四）	生物遗传资源的保护与管理措施		
	第三十二条（五）	降低产品对生态系统影响的行动与效果		
	第三十三条（一）	环境事件风险评估与应急管理措施	环境合规管理	规范环境运营
	第三十三条（二）	报告期内突发重大环境事件详情与影响		
	第三十三条（三）	环境事件引发的行政处罚与刑事责任追究		
第三节 资源利用与循环 经济	第三十四条	集约、高效利用能源、水、原材料等资源，加强资源使用过程节约管理，推动生产、流通过程的减量化、再利用、再循环		规范环境运营、 打造循环经济
	第三十五条（一）	能源使用基本情况	能源利用	规范环境运营
	第三十五条（二）	清洁能源使用情况		
	第三十五条（三）	能源节约目标与具体措施		

条款及披露内容			议题	对应报告章节
第三节 资源利用与循环经济	第三十六条（一）	水资源使用情况	水资源利用	规范环境运营
	第三十六条（二）	水资源节约目标与具体措施		
	第三十七条（一）	循环经济目标与计划	循环经济	规范环境运营
	第三十七条（二）	循环经济具体措施		
	第三十七条（三）	循环经济进展与成效		
第四章 社会信息披露				
第一节 乡村振兴与社会贡献	第三十八条	结合自身主营业务开展情况支持乡村振兴、社会公益事业，在保障公司健康发展、持续回报投资者的同时促进经济社会可持续发展		优秀企业公民
	第三十九条（一）	乡村振兴与脱贫攻坚战略融入公司级战略	乡村振兴	优秀企业公民
	第三十九条（二）	乡村振兴支持措施		
	第三十九条（三）	乡村振兴工作成果		
	第四十条	公众与社会贡献情况	社会贡献	优秀企业公民
第二节 创新驱动与科技伦理	第四十一条	积极践行创新驱动发展战略，持续提升创新能力和竞争力，在创新决策和实践中遵守科学伦理规范，尊重科学精神，发挥科学技术的正面效应		创新驱动发展
	第四十二条（一）	科技创新的战略和目标	创新驱动	创新驱动发展
	第四十二条（二）	科技创新具体情况		
	第四十二条（三）	科技创新研发进展及成果		
	第四十三条（一）	科技伦理规范	科技伦理	创新驱动发展
	第四十三条（二）	科技伦理制度、治理架构及运作情况		
	第四十三条（三）	违反科技伦理的行为（如有）		
	第四十三条（四）	科技伦理内外部培训及科普宣传		

条款及披露内容			议题	对应报告章节
第三节 供应商与客户	第四十四条	在追求经济效益、保护股东利益的同时，保护债权人利益，诚信对待供应商、客户和消费者		保护客户权益、推进责任采购
	第四十五条（一）	供应链风险管理	供应链安全	推进责任采购
	第四十五条（二）	保障供应链安全措施		
	第四十六条	逾期未支付款项的金额及解决方案	平等对待中小企业	双重重要性较低，暂未披露
		逾期支付中小企业款项信息的披露要求与解决方案		
	第四十七条（一）	产品质量管理体系的建设与执行	产品和服务安全与质量	保障产品质量
	第四十七条（二）	质量管理相关认证与产品服务质量认证情况		
	第四十七条（三）	报告期内产品与服务安全质量事故的处理与影响		
	第四十七条（四）	售后服务与产品召回制度的实施及客户投诉处理		
	第四十八条（一）	数据安全管理与认证（如有）	数据安全与客户隐私保护	筑牢信息安全
	第四十八条（二）	数据安全事件处理（如有）		
	第四十八条（三）	客户隐私保护制度		
	第四十八条（四）	客户隐私泄露事件处理（如有）		
第四节 员工	第四十九条	依法保护员工合法权益，为员工提供健康与安全的工作条件，及时支付员工薪酬、缴纳员工社保，加强员工培训，建立合理有效的员工申诉制度		打造和谐团队
	第五十条（一）	员工的聘用与待遇等方面的政策及执行情况	员工	打造和谐团队
	第五十条（二）	职业健康与安全的基本情况		
	第五十条（三）	员工职业发展与培训的基本情况		

条款及披露内容			议题	对应报告章节
第五章 可持续发展相关治理信息披露				
第一节 可持续发展相关治理机制	第五十一条	结合公司实际情况以及本指引的要求，积极将可持续发展理念融入公司治理的各项制度和流程，进一步健全和完善公司治理机制，推动公司可持续发展		ESG 策略与机制、夯实公司治理
	第五十二条	可持续发展风险识别与应对尽职调查	尽职调查	推进责任采购
	第五十三条（一）	利益相关方沟通制度的建设、执行情况	利益相关方沟通	相关方沟通与参与
	第五十三条（二）	听取、反馈利益相关方意见建议的渠道及执行情况		
第二节 商业行为	第五十四条	在经营活动中，应当遵循自愿、公平、等价有偿、诚实信用的原则，遵守社会公德、商业道德，不得通过贿赂等非法活动谋取不正当利益，不得侵犯他人的商标权、专利权和著作权等知识产权，不得从事不正当竞争行为		推进合规建设

条款及披露内容			议题	对应报告章节
	第五十五条（一）	反商业贿赂及贪污管理制度	反商业贿赂及反贪污	推进合规建设
	第五十五条（二）	商业贿赂与贪污风险评估		
	第五十五条（三）	反商业贿赂及贪污培训人员数据		
	第五十五条（四）	贿赂与贪污事件处理（如有）	反不正当竞争	推进合规建设
	第五十六条（一）	反不正当竞争制度与体系建设		
	第五十六条（二）	诉讼情况（若因不正当竞争行为导致诉讼或重大行政处罚）		
第六章 附则和释义				
	第五十七条	指标索引		指标索引表
	第五十八条	报告鉴证或审验		第三方审验报告

GRI 标准索引

使用说明	上海龙旗科技股份有限公司在 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期间参照 GRI 标准报告了在此份 GRI 内容索引中引用的信息。					
标准引用	GRI 1：基础 2021					
GRI 标准	序号	披露项	披露位置	从略要求	从略原因	解释
GRI 2： 一般披露 2021	2-1	组织详细情况	关于龙旗科技			
	2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告			
	2-3	报告期、报告频率和联系人	关于本报告			
	2-4	信息重述	ESG 关键绩效指标表			
	2-5	外部鉴证	第三方审验报告			
	2-6	活动、价值链和其他业务关系	关于龙旗科技			
	2-7	员工	打造和谐团队			
	2-8	员工之外的工作者	打造和谐团队			
	2-9	管治架构和组成	夯实公司治理			
	2-10	最高管治机构的提名和遴选	夯实公司治理			
	2-11	最高管治机构的主席	夯实公司治理			
	2-12	在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	ESG 策略与机制			
	2-13	为管理影响的责任授权	ESG 策略与机制			
	2-14	最高管治机构在可持续发展报告中的作用	ESG 策略与机制			
	2-15	利益冲突	夯实公司治理			
	2-16	重要关切问题的沟通	夯实公司治理			
	2-17	最高管治机构的共同知识	ESG 策略与机制			

GRI 标准	序号	披露项	披露位置	从略要求	从略原因	解释
	2-18	对最高管治机构的绩效评估	从略	2-18-a 2-18-b 2-18-c	保密限制	基于信息保密需求，暂不予对外披露
	2-19	薪酬政策	从略	2-19-a 2-19-b	保密限制	基于信息保密需求，暂不予对外披露
	2-20	确定薪酬的程序	从略	2-20-a 2-20-b	保密限制	基于信息保密需求，暂不予对外披露
	2-21	年度总薪酬比率	从略	2-21-a 2-21-b 2-21-c	保密限制	基于信息保密需求，暂不予对外披露
	2-22	关于可持续发展战略的声明	董事长致辞 ESG 策略与机制			
	2-23	政策承诺	推进合规建设、推进责任采购			
	2-24	融合政策承诺	推进合规建设、推进责任采购			
	2-25	补救负面影响的程序	推进合规建设			
	2-26	寻求建议和提出关切的机制	推进合规建设			
	2-27	遵守法律法规	推进合规建设			
	2-28	协会的成员资格	外部认可与奖项			
	2-29	利益相关方参与的方法	相关方沟通与参与			
	2-30	集体谈判协议	从略	2-30-a 2-30-b	保密限制	基于信息保密需求，暂不予对外披露

GRI 标准	序号	披露项	披露位置	从略要求	从略原因	解释
GRI 3: 实质性议题 2021	3-1	确定实质性议题的过程	双重重要性分析			
	3-2	实质性议题清单	双重重要性分析			
	3-3	实质性议题的管理	双重重要性分析			
GRI 201: 经济绩效 2016	201-1	直接产生和分配的经济价值	详见《2024 年年度报告》			
	201-2	气候变化带来的财务影响和其他风险和机遇	应对气候变化			
	201-3	固定福利计划义务和其他退休计划	打造和谐团队			
	201-4	政府给予的财政补贴	从略	201-4-a 201-4-b 201-4-c	保密限制	基于信息保密需求，暂不予对外披露
GRI 202: 市场表现 2016	202-1	按性别标准起薪水平工资与当地最低工资之比	从略	202-1-a 202-1-b 202-1-c 202-1-d	保密限制	基于信息保密需求，暂不予对外披露
	202-2	从当地社区雇佣高管的比例	从略	202-2-a 202-2-b 202-2-c 202-2-d	信息欠缺 / 不完整	此信息暂未统计，无法完整披露
GRI 203: 间接经济影响 2016	203-1	基础设施投资和支持性服务	优秀企业公民			
	203-2	重大间接经济影响	ESG 策略与机制			
GRI 204: 采购实践 2016	204-1	向当地供应商采购的支出比例	从略	204-1-a 204-1-b 204-1-c	保密限制	基于信息保密需求，暂不予对外披露

GRI 标准	序号	披露项	披露位置	从略要求	从略原因	解释
GRI 205: 反腐败 2016	205-1	已进行腐败风险评估的运营点	推进合规建设			
	205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	推进合规建设			
	205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	推进合规建设			
GRI 206: 反竞争行为 2016	206-1	针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	推进合规建设			
GRI 207: 税务 2019	207-1	税务管理方法	夯实公司治理			
	207-2	税收治理、控制及风险管理	夯实公司治理			
	207-3	与税务关切相关的利益相关方参与及管理	相关方沟通与参与			
	207-4	国别报告	从略	207-4-a 207-4-b	信息欠缺 / 不完整	此信息暂未统计，无法完整披露
GRI 301: 物料 2016	301-1	所用物料的重量或体积	规范环境运营、打造循环经济			
	301-2	所用循环利用的进料	规范环境运营、打造循环经济			
	301-3	再生产品及其包装材料	规范环境运营、打造循环经济			
GRI 302: 能源 2016	302-1	组织内部的能源消耗量	ESG 关键绩效指标表			
	302-2	组织外部的能源消耗量	ESG 关键绩效指标表			
	302-3	能源强度	ESG 关键绩效指标表			

GRI 标准	序号	披露项	披露位置	从略要求	从略原因	解释
	302-4	减少的能源消耗量	ESG 关键绩效指标表			
	302-5	降低的产品和服务能源需求量	从略	302-5-a 302-5-b	信息欠缺 / 不完整	此信息暂未统计，无法完整披露
GRI 303: 水资源和污水 2018	303-1	组织与水作为共有资源的相互影响	规范环境运营			
	303-2	管理与排水相关的影响	规范环境运营			
	303-3	取水	ESG 关键绩效指标表			
	303-4	排水	从略	303-4-a 303-4-b 303-4-c 303-4-d	信息欠缺 / 不完整	此信息暂未统计，无法完整披露
	303-5	耗水	ESG 关键绩效指标表			
GRI 304: 生物多样性 2016	304-1	组织在位于或邻近保护区和保护区外的生物多样性丰富区域拥有、租赁、管理的运营点	从略	304-1	不适用	报告期内，公司未拥有、租赁位于或邻近于生物多样性丰富区域的运营点
	304-2	活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	从略	304-2-a 304-2-b	不适用	报告期内，公司未所拥有、租赁位于或邻近于生物多样性丰富区域的运营点

GRI 标准	序号	披露项	披露位置	从略要求	从略原因	解释
	304-3	受保护或经修复的栖息地	从略	304-3-a 304-3-b 304-3-c 304-3-d	不适用	报告期内，公司未所拥有、租赁位于或邻近于生物多样性丰富区域的运营点
	304-4	受运营影响的栖息地中已被列入世界自然保护联盟 (IUCN) 红色名录及国家保护名册的物种	从略	304-4	不适用	报告期内，公司未所拥有、租赁位于或邻近于生物多样性丰富区域的运营点
GRI 305: 排放 2016	305-1	直接（范围 1）温室气体排放	ESG 关键绩效指标表			
	305-3	其他间接（范围 3）温室气体排放	ESG 关键绩效指标表			
	305-4	温室气体排放强度	ESG 关键绩效指标表			
	305-5	温室气体减排量	ESG 关键绩效指标表			
	305-6	臭氧消耗物质 (ODS) 的排放	ESG 关键绩效指标表	305-6-a 305-6-b 305-6-c 305-6-d	不适用	报告期内，公司不涉及相关制冷剂等 ODS 的显著排放，故未量化
	305-7	氮氧化物 (NOX)、硫氧化物 (SOX) 和其他重大气体排放				

GRI 标准	序号	披露项	披露位置	从略要求	从略原因	解释
GRI 306：废 弃 物 2020	306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响	规范环境运营			
	306-2	废弃物相关重大影响的管理	规范环境运营			
	306-3	产生的废弃物	规范环境运营			
	306-4	从处置中转移的废弃物	规范环境运营			
	306-5	进入处置的废弃物	规范环境运营			
GRI 308：供应商环境评估 2016	308-1	使用环境评价维度筛选的新供应商	推进责任采购			
	308-2	供应链的负面环境影响以及采取的行动	推进责任采购			
GRI 401：雇佣 2016	401-1	新进员工雇佣率和员工流动率	ESG 关键绩效指标表			
	401-2	提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	打造和谐团队			
	401-3	育儿假	打造和谐团队			
GRI 402：劳资关系 2016		有关运营变更的最短通知期	从略	402-1-a 402-1-b	不适用	报告期内公司未发生运营变更

GRI 标准	序号	披露项	披露位置	从略要求	从略原因	解释
GRI 403：职业健康与安全 2018	403-1	职业健康安全管理体系	打造和谐团队			
	403-2	危害识别、风险评估和事故调查	打造和谐团队			
	403-3	职业健康服务	打造和谐团队			
	403-4	职业健康安全事务：工作者的参与、协商和沟通	打造和谐团队			
	403-5	工作者职业健康安全培训	打造和谐团队			
	403-6	促进工作者健康	打造和谐团队			
	403-7	预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	打造和谐团队			
	403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者	ESG 关键绩效指标表			
	403-9	工伤	ESG 关键绩效指标表			
	403-10	工作相关的健康问题	打造和谐团队			
GRI 404：培训与教育 2016	404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	ESG 关键绩效指标表			
	404-2	员工技能提升方案和过渡援助方案	打造和谐团队			
	404-3	接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比	打造和谐团队			

GRI 标准	序号	披露项	披露位置	从略要求	从略原因	解释
GRI 405: 多元性与平等机会 2016	405-1	管治机构与员工的多元化	打造和谐团队			
	405-2	男女基本工资和报酬的比例	从略	405-2-a 405-2-b	保密限制	基于信息保密需求，暂不予对外披露
GRI 406: 反歧视 2016	406-1	歧视事件及采取的纠正行动	打造和谐团队			
GRI 407: 结社自由与集体谈判 2016	407-1	结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商	从略	407-1-a 407-1-b	保密限制	基于信息保密需求，暂不予对外披露
GRI 408: 童工 2016	408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	推进责任供应链			
GRI 409: 强迫或强制劳动 2016	409-1	具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	推进责任供应链			
GRI 410: 安保实践 2016	410-1	接受过人权政策或程序的培训的安保人员	从略	410-1-a 410-1-b	信息欠缺 / 不完整	此信息暂未统计，无法完整披露
GRI 411: 原住民权利 2016	411-1	涉及侵犯原住民权利的事件	从略	411-1-a 411-1-b	信息欠缺 / 不完整	此信息暂未统计，无法完整披露
GRI 413: 当地社区 2016	413-1	有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	优秀企业公民			
	413-2	对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	优秀企业公民			

GRI 标准	序号	披露项	披露位置	从略要求	从略原因	解释
GRI 414: 供应商社会评估 2016	414-1	使用社会标准筛选的新供应商	推进责任采购			
	414-2	供应链对社会的负面影响以及采取的行动	推进责任采购			
GRI 415: 公共政策 2016	415-1	政治捐赠	从略	415-1-a 415-1-b	不适用	报告期内，公司不涉及政治捐赠
GRI 416: 客户健康与安全 2016	416-1	评估产品和服务类别的健康与安全影响	保障产品质量			
	416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	保障产品质量			
GRI 417: 营销与标识 2016	417-1	对产品和服务信息与标识的要求	保障产品质量			
	417-2	涉及产品和服务信息与标识的违规事件	保障产品质量			
	417-3	涉及营销传播的违规事件	保障产品质量			
GRI 418: 客户隐私 2016	418-1	涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	筑牢信息安全			

第三方审验报告

独立审验声明



介绍

莱茵技术（上海）有限公司，是德国莱茵 TÜV 集团成员之一（简称“莱茵”或“我们”）受上海龙旗科技股份有限公司（简称“龙旗科技”或“公司”）的委托针对龙旗科技 2024 年环境、社会和公司治理（简称“ESG 报告”）做独立第三方审验。报告披露龙旗科技在 2024 财年内（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）的可持续发展信息。

职责

龙旗科技的职责是不仅负责 ESG 报告的准备以及符合适用报告准则的可持续发展信息收集与提报，而且有义务落实和维护有效的信息和数据的内控以支持报告编撰流程。

TÜV 莱茵是一家世界性的服务供应商，在超过 65 个国家提供企业社会责任和可持续发展服务，并拥有在环境、企业社会责任、可持续发展和利益相关方参与等领域具有丰富的审核和验证经验与专业技术能力的资深专家。莱茵审验团队遵循 TÜV 莱茵全球商业道德合规政策和程序，涵盖诚信合规和利益冲突原则。因此，我们的审验服务遵循独立性和公正性原则，并不参与龙旗科技的报告编制和准备。莱茵的职责是依据审验协议以及约定的审验工作范畴执行独立审验工作，并对 ESG 报告做出独立和公正的判断。

审验标准

TÜV 莱茵依据 AccountAbility AA1000 审验标准 v3（AA1000AS v3），针对龙旗科技 ESG 报告披露的可持续发展信息按类型 -1 和中度等级进行审验。

审验目的

审验旨在为龙旗科技管理层和关注公司可持续发展信息与绩效的利益相关方提供独立的审验观点，具体包括：评估报告内容是否遵循 AA1000AP（2018）审验原则（包括包容性、实质性、回应性和影响性），以及对可持续发展信息披露进行验证。

审验准则

下列评估准则用于审验工作：

- 《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告（试行）》
- 上海证券交易所《上海证券交易所上市公司自律监管指南第 4 号——可持续发展报告编制》
- 全球可持续发展标准委员会（GSSB）《可持续发展报告标准（GRI Standards）》
- 联合国 2030 年可持续发展目标（SDGs）
- 遵循 AA1000 AP 审验原则，即，包容性、实质性、回应性和影响性

审验方法

我们的审验活动和程序包括：

- 问询管理层和负责可持续发展绩效信息收集和汇总的人员，以理解可持续发展绩效信息的管理流程、系统和控制。
- 基于抽样原则，审查和评估绩效信息的可用性、充分性以及与审验的相关性。
- 应用分析程序评估可用绩效数据的信息准确性。
- 收集和检查可用的绩效信息的支持性证据，以评估相关证据和可持续发展报告中与审验范围有关的信息提报支持和遵循 AA1000AP 审验原则的程度。
- 汇报审验观察项或建议给公司管理层以给予在审验过程完成之前修正错误的机会。

局限性

TÜV 莱茵依据审验协议规定的审验范围策划和执行审验工作，以获得所有信息证据和必要的解释，为按照 AA1000AS v3 中度审验的审验结论提供依据。

与审验有关的信息和绩效数据会局限于本报告的内容披露。我们的审验未涵盖财务年报及其财务数据，以及其他与可持续发展主题不相关的信息。

审验结论

基于执行上述审验程序、方法以及获得的证据，我们的结论是没有任何实例和信息与下述声明有所抵触：

- 龙旗科技 2024 年 ESG 报告及其内容遵循了 AA1000AP 审验原则，也符合 GRI 可持续发展标准的信息披露要求。
- 龙旗科技已实施相关流程，用于收集和汇总在报告边界内与重要性议题有关的绩效信息和数据，同时，管理实践也表明该公司对议题进行双重重要性分析和评估。
- 报告披露的可持续发展相关信息和绩效经评估，并获得书面证据的支持。

针对任何第三方依据此份审验声明来对龙旗科技做出的评论和相关决定，TÜV 莱茵将不承担任何责任。

对 AA1000AP 审验原则的遵循程度

包容性：龙旗科技识别的主要利益相关方包括股东、资本市场、客户、员工、供应商、社区和社会组织（如媒体、行业协会）。证据表明，2024 年，公司开展了内外部利益相关方问卷调研，内容涵盖能源利用、应对气候变化、供应链安全、客户权益保护等议题。我们建议龙旗科技构建利益相关方参与机制、策略及计划，并分析和衡量利益相关方参与公司可持续发展的成果。

实质性：证据表明，2024 年，龙旗科技已开展双重重要性议题评估流程。基于可持续发展相关披露标准与准则、资本市场评级要求、同业对标分析以及行业趋势研究等，公司构建了可持续发展议题清单，并结合利益相关方问卷调研反馈，从影响重要性和财务重要性两个维度去评估这些议题的重要性。议题矩阵图显示了当年度的关键议题（如产品和服务安全与质量、创新驱动、应对气候变化、员工健康与安全等）。战略与 ESG 委员会审阅并确认了上述重要性议题评估结果。

回应性：龙旗科技与主要利益相关方的互动交流方式包括行业会议、客户服务、员工培训、投诉热线、供应商培训与现场审核、举报机制、公益活动等。报告披露了关键绩效指标（如温室气体排放（包括范围一、范围二排放）、能源消耗、水资源、排放与废弃物、员工雇佣、职业健康与安全、供应链等）的相关数据，以回应利益相关方的关切。

影响性：2024 年，龙旗科技成立了战略与 ESG 委员会。公司合规内控和风险管理主要关注环境、有害物质、能源管理、反腐败、信息安全、供应链等。另外，公司落实供应链冲突矿产尽职调查。报告披露了气候影响、风险与机遇分析及应对措施的相关内容。我们建议龙旗科技开展可持续发展重要议题的影响分析，并衡量和管理这些影响。



潘敏

企业可持续发展服务技术经理

莱茵技术（上海）有限公司

中国上海，2025 年 4 月 17 日



AA1000
Licensed Report
000-188/V3-9FC10

