

目录

01.

开篇

关于本报告	01
董事长致辞	02
我们的 2025	03
ESG 策略与管理	08

02. 治理：守正创新

规范公司治理	16
强化合规建设	21
筑牢数据安全	30

03. 环境：永续发展

应对气候变化	36
降低环境影响	43
践行循环经济	50

04. 社会：共赢共享

打造满意客户	54
倡导以人为本	72
推进责任采购	92
优秀企业公民	98

05. 结篇

ESG 关键绩效指标表	100
可持续发展信息披露标准索引	108
董事会声明	115
第三方审验报告	116

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三份年度环境、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 2025 年 1 月 1 日至 2025 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相关材料和财务报告，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》
- 《香港联合交易所有限公司证券上市规则》附录 C2《环境、社会及管治报告守则》
- 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）
- 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

除个别资料另有说明外，本报告所涵盖的政策、声明及资料范围，与公司 2025 年度报告一致，均为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。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。为增强报告的公信力，公司已聘请独立第三方机构对报告披露信息进行验证，并出具第三方独立审验报告（详见“第三方审验报告”部分）。

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」均代指上海龙旗科技股份有限公司及其附属公司。

报告语言

本报告同时发布简体中文、繁体中文、英文版本。英文报告为简体中文报告翻译版，若与简体中文版有任何差异，皆以简体中文版为准。

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/>）、巨潮资讯网（<http://www.cninfo.com.cn/>）、披露易（<https://www.hkexnews.hk/>）获取报告电子版。

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



2025 年，是龙旗科技在全球化与高质量发展道路上迈出关键步伐的一年。面对世界科技产业的深刻变革，公司始终坚守“用科技为社会创造新价值”的使命，聚焦持续、有质量的增长，坚持创新驱动与全球布局并行推进。公司在全球研发与制造协同体系支撑下，为全球一流客户提供高质量、可信赖的智能产品解决方案。

以规范稳健夯实治理根基，护航长期发展

完善的治理是企业行稳致远的根基。报告期内，公司持续健全现代企业治理体系，强化董事会在战略决策与 ESG 事务中的统筹职责，形成权责清晰、运行高效的决策与监督机制，确保重大事项依法合规、科学审慎。在风险管理与内部控制方面，公司深化“三道防线”建设，强化风险识别、评估与整改的闭环管理，提升经营稳健性与透明度。我们坚持对商业贿赂和违规行为“零容忍”，持续健全举报与合规管理体系，筑牢廉洁经营底线。同时，信息安全管理持续升级，全年未发生重大信息安全事件，为公司全球业务拓展与客户信任奠

定了坚实基础。通过治理能力的系统性提升，我们为长期稳健发展构建了坚实的制度保障与风险屏障。

以绿色运营推动环境责任落地，夯实可持续基础

公司将绿色发展理念融入产品设计、生产制造与运营管理全过程，围绕节能降碳、资源高效利用与污染防治持续推进系统化管理。我们设定了温室气体排放强度、节水及固废管理等中长期目标，并通过智能制造升级与自动化改造，提升产线效率与能源利用效率，实现了生产规模增长与单位能耗优化的协同推进。公司严格落实废气、废水及有害物质合规管理，强化源头减量与过程控制，不断提高资源循环利用水平，推动绿色制造能力持续进阶。通过制度建设与技术创新双轮驱动，我们在保障合规运营的同时，稳步降低环境影响，为可持续发展奠定了更加坚实的生态基础。

以共赢共享凝聚社会价值，构建责任生态

我们始终坚持以客户价值为导向构建能力体系。我们高

度重视员工发展与权益保障，持续完善培训与赋能体系，强化全员合规意识与专业能力建设。在供应链管理方面，我们与合作伙伴签署廉洁与合规协议，推进核心供应商责任审核全覆盖，致力于构建公平、透明、可持续的合作生态。围绕产品质量与安全管理，公司不断提升审核标准与交付能力。通过与客户、员工、供应商及社会各界的协同共进，我们持续拓展企业发展的社会价值边界，努力实现企业成长与社会进步的良性互动。

2026 年 1 月，公司成功实现“A+H”双资本平台落地，开启了全球化发展的崭新征程。未来，龙旗科技将以更加开放的姿态、更加创新的精神，积极响应国家“双碳”战略，持续提升 ESG 管理水平，在深化自身实践的同时，携手行业伙伴共筑可持续发展生态。

杜军红

上海龙旗科技股份有限公司董事长

| 我们的 2025

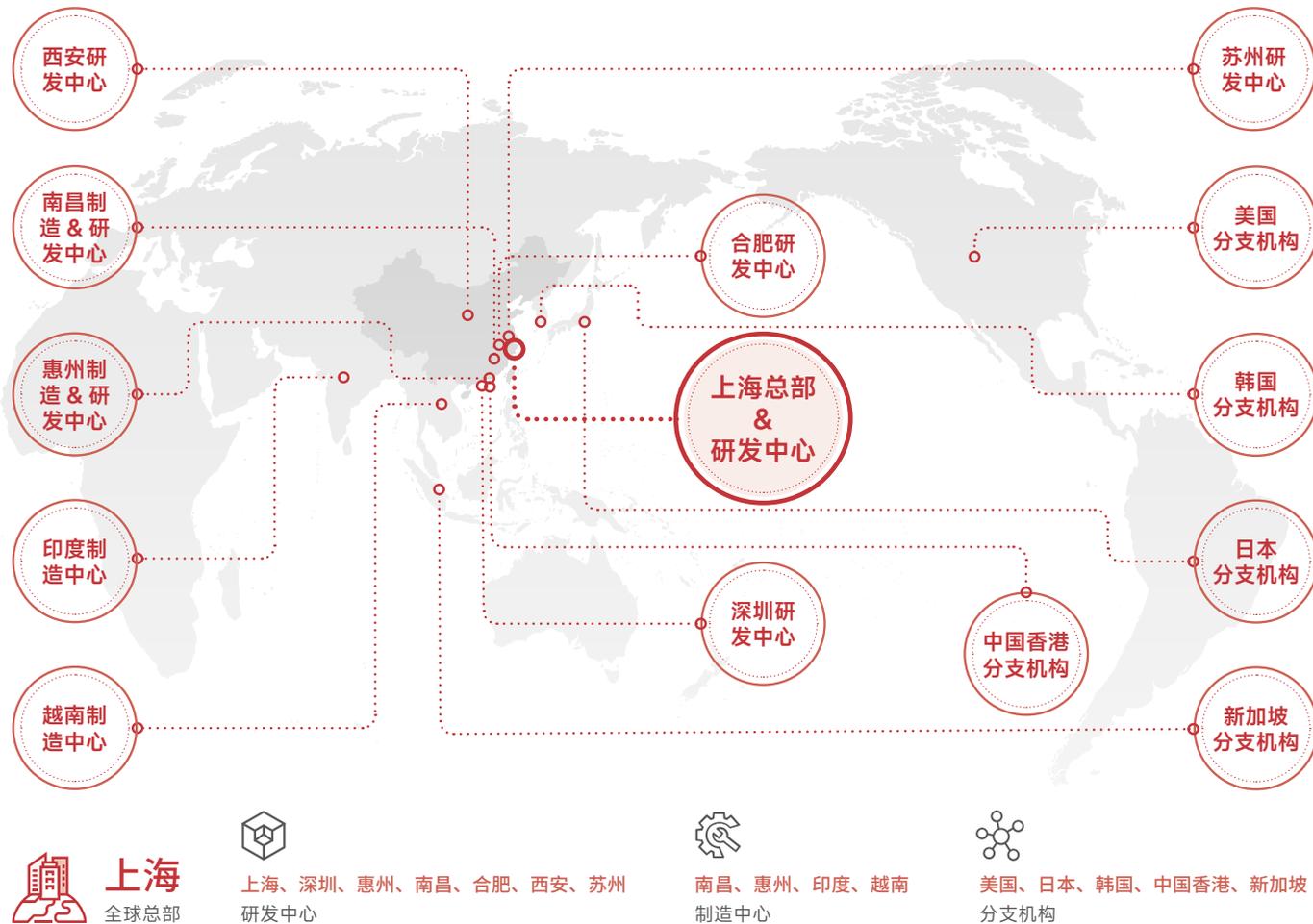
关于龙旗科技

龙旗科技系从事智能产品的研发设计及生产制造等综合服务的科技企业。公司秉持“以客户为中心、以贡献者为本、长期主义”的核心价值观，持续陪伴全球头部消费电子品牌及科技企业成长。

围绕智能终端产业升级趋势，公司构建了涵盖智能手机、AI PC、汽车电子、平板电脑、智能手表 / 手环、智能眼镜等在内的全品类产品布局，为客户提供从产品定义、研发设计到智能制造的全链条服务。业务遍及多个国家和地区，依托海外分支机构及制造布局，建立起覆盖全球市场的运营网络与交付体系，持续提升服务国际客户的能力与效率。

公司总部位于上海，拥有七大研发中心，分别设立在上海、深圳、惠州、南昌、合肥、西安及苏州，聚焦端侧 AI 前沿领域的技术攻关与创新突破。在制造端，公司于惠州、南昌、越南及印度布局四大制造中心，构建了多区域协同的生产体系，以支撑全球化、规模化与敏捷化交付需求。

面向未来，龙旗将坚持“1+2+X”的产品战略布局，继续聚焦智能产品领域，专注技术与产品创新，不断提升公司效率与竞争力，加速智能化，持续为全球头部客户提供优质服务并为社会创造更大的价值。





年度营业收入

42,124.81 百万元人民币

境内主营业务收入

23,901.95 百万元人民币

境外主营业务收入

17,054.29 百万元人民币

支付的各项税费

372.99 百万元人民币

归属于上市公司普通股股东的净利润

585.12 百万元人民币

上市累计分红

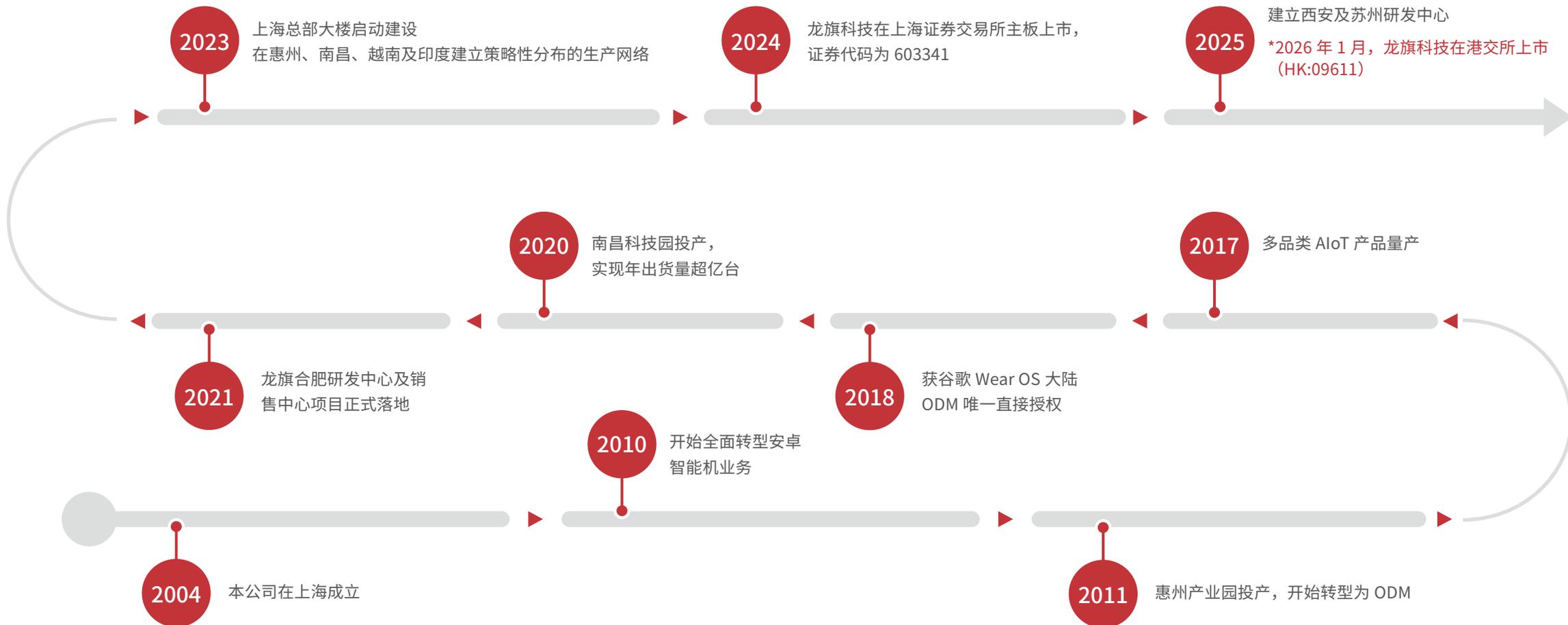
461.35 百万元人民币

资产总额

26,086.34 百万元人民币



公司发展大事记



年度亮点绩效

除持续推进内部 ESG 目标外，公司亦积极融入行业生态，与同业协同推动可持续发展。2025 年，龙旗科技在 2025 IPC CEMAC 电子制造年会上携手 11 家企事业单位发起“电子行业 ESG 合作倡议”。该倡议聚焦电子行业共性 ESG 重点议题与挑战，助力构建更加协同的行业 ESG 发展生态。

治理：守正创新

独立董事占比

43%

女性董事占比

29%

商业道德培训覆盖率

98.69%

重大信息安全泄密事件为

0 件

所有运营场地 ISO 27001 体系认证覆盖率达

100%

公司连续多年被评为纳税信用

A 级纳税人

保密协议签署率实现

100% 覆盖

环境：永续发展

通过 ISO 50001 审核的制造基地比例达

100%

通过 ISO 14001 认证的经营场所比例达

100%

报告期内 **未发生** 因违反环境相关法律法规受到处罚的事件

全年累计节约用电

1,139 万千瓦时

全年节约用水量约

2.02 万吨

社会：共赢共享

女性在创收职能中的比例为

53.28%

取得 ISO 45001 认证的运营设施比例达

100%

合格供应商

100% 签署《供应商企业社会责任协议》

经过企业社会责任评估的目标供应商比例达

100%

反歧视、反骚扰主题培训

全员覆盖

2025 年，公司共为 139 名残障人士及 1,453

名少数民族同胞提供就业机会，努力打造多元包容的职场环境和文化

外部认可与荣誉

国家级绿色工厂

国家工信部
2025 年 1 月

Perfect Quality

联想集团
2025 年 5 月

Best Quality Award

联想集团
2025 年 5 月

《财富》中国 500 强

《财富》中国
2025 年 7 月

电子信息竞争力前百家企业

中国电子信息行业联合会
2025 年 9 月

2025 年度 Wind 中国上市公司 ESG 最佳实践 100 强

Wind
2025 年 9 月

中国制造业企业 500 强

中国企业联合会
2025 年 9 月

中国战略性新兴产业领军企业 100 强

中国企业联合会、中国企业家协会
2025 年 9 月

2025 年度 IPC 中国 ESG 标杆企业奖

IPC Asia
2025 年 9 月

联想质量领袖奖

联想集团
2025 年 10 月

小米最佳合作伙伴奖

小米
2025 年

小米优秀质量奖

小米
2025 年



2025 上海企业 100 强系列榜单

上海民营制造业企业

100 强 - 第 5 名

上海成长企业

100 强 - 第 10 名

上海新兴产业企业

100 强 - 第 13 名

上海民营企业

100 强 - 第 16 名

上海制造业企业

100 强 - 第 17 名

上海企业

100 强 - 第 47 名

Wind ESG

获 2025-Wind ESG
评级 AA 级



获商道融绿 ESG
评级 A 级



获华证 ESG 评级
A 级



获 CDP 气候变化问卷
评级 B 级

| ESG 策略与管理

ESG 策略与机制

龙旗科技将环境、社会及治理理念融入公司治理与经营管理体系，通过完善治理架构、明确战略方向、强化风险管控和持续优化管理机制，推动 ESG 管理与公司长期发展目标相协同，夯实高质量、可持续发展的治理基础。

ESG 治理

公司已建立与现有公司治理体系相衔接的 ESG 治理架构，形成权责清晰、上下贯通的管理体系。

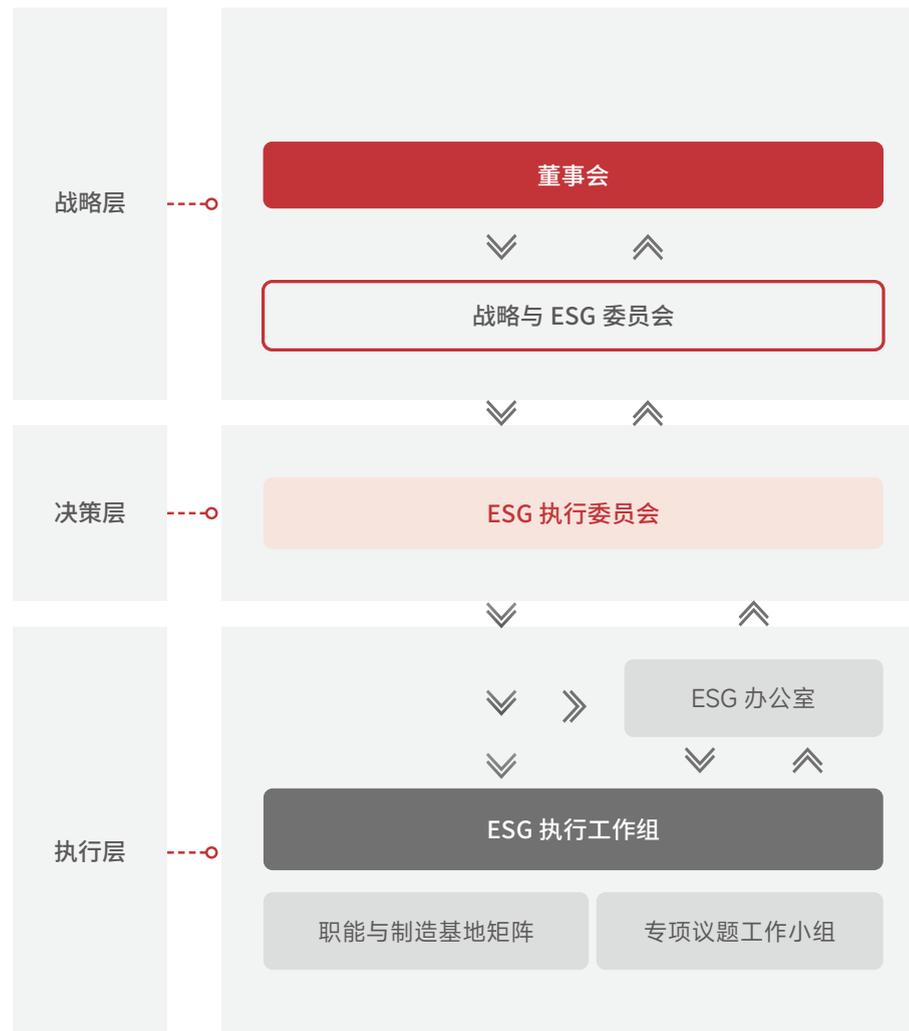
董事会为公司可持续发展及 ESG 管理的最高决策与监督机构，在治理架构中发挥战略引领与监督作用。董事会下设战略与 ESG 委员会，作为专门工作机构，根据《董事会战略与 ESG 委员会实施细则》履行相关职责。该委员会由董事组成，董事长担任主任委员，按照规范程序召开会议并向董事会报告工作。

ESG 执行委员会是 ESG 治理体系中承上启下的决策主体。在监督方面，ESG 执行委员会负责统筹协调各领域的 ESG 工作。在支持方面，该委员会为公司级 ESG 项目配置必要资源，确保各项工作有效落实。2025 年

ESG 执行委员会共举行 6 次会议，决策 ESG 相关事项。ESG 办公室由各职能体系和制造基地的代表组成，负责牵头协调 ESG 执行层面的工作推进，并定期向 ESG 执行委员会汇报。

2025 年，公司设立首席可持续发展官（CSO），直接向董事会及战略与 ESG 委员会汇报。CSO 作为 ESG 执行委员会召集人及 ESG 办公室主任，统筹战略规划、合规风控、运营整合及绩效监督，确保可持续发展目标的有效落实。公司已将 ESG 可持续发展指标纳入 CSO 的年度绩效考核体系，该部分指标在整体绩效评估中所占权重为 10%。

报告期内，战略与 ESG 委员会共召开 2 次会议，围绕公司长期发展战略及 ESG 相关议题进行研究讨论并提出建议，持续强化董事会层面对 ESG 事项的审议与监督职能。



龙旗科技 ESG 治理架构

ESG 策略

公司已将可持续发展理念融入整体发展规划，明确由战略与 ESG 委员会对公司可持续发展战略、ESG 目标及重大事项进行研究，并审阅公司 ESG 相关报告，确保 ESG 管理与公司战略方向保持一致。同时，委员会对重大投资融资方案、资本运作及资产经营项目进行审议，将 ESG 因素纳入重大决策考量中，推动环境、社会及治理要求与经营决策深度融合，实现战略发展与可持续目标的协同推进。

秉承“用科技为社会创造新价值”的使命，龙旗科技以长期主义为导向，构建了三层 ESG 策略框架：



龙旗科技 ESG 策略框架

ESG 风险管理

龙旗科技已将 ESG 风险管理深度融入整体风险管理流程，在治理架构、风险识别、评估分级、制度建设及业务嵌入等方面形成系统化管理机制，实现可持续发展因素与经营管理的全面融合。

公司定期运用 SASB 实质性议题矩阵、情景分析等工具，从全价值链视角识别环境、社会及治理相关风险与机遇，包括供应链人权风险、气候政策变化风险、合规监管风险、客户审核风险及声誉风险等。对于识别出的风险，公司依据发生概率和影响程度进行分级管理，优先关注高概率、高损失风险事项，如环境处罚、重大质量事故或声誉危机等，并明确责任部门和应对措施，提高风险应对的针对性和有效性。

公司围绕重点 ESG 风险制定专项管理政策与工具，持续完善气候变化政策、供应商行为准则等制度文件，并依托数字化系统加强监测与数据管理。同时，公司将 ESG 要求嵌入采购、生产及投融资等核心业务流程，例如通过供应商 ESG 评分机制强化准入与分级管理，在投融资尽职调查中纳入 ESG 评估内容，实现风险前置识别与管控，避免潜在合规与声誉风险在后端集中暴露。

目前，公司已将上述风险识别与评估机制与现有管理流程有机融合，构建了业务层面的动态监控与持续优化机制。通过定期开展 ESG 内部层级汇报、发布 ESG 报告、接受客户社会责任审计及外部评级评估等方式，公司形成“治理—评估—执行—监控”的闭环管理体系，不断提升对长期战略风险、合规风险及声誉风险的系统化管理能力，为公司稳健经营与可持续发展提供有力支撑。



指标与目标

领域	目标	2025 年指标与进展
 <p>公司治理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 全年信息安全意识培训实现 100% 全员覆盖 ■ 保密协议签署率实现 100% 覆盖 ■ 全年不发生重大信息安全事件 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2025 年，信息安全意识培训实现 100% 全员覆盖 ■ 2025 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
 <p>环境</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 3m³/万台 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2025 年，公司温室气体排放强度：2.38 吨二氧化碳当量 / 百万营业收入 ■ 2025 年，公司回收再利用废弃物占比 97.7% ■ 2025 年，公司用水量环比下降 19.8m³/万台
 <p>社会</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 客户信息安全和黄区审核通过率 100% ■ 重大安全事故：0 件 ■ 职业病病例：0 件 ■ 化学品泄漏事件：0 件 ■ 100% 完成供应商年审计划 CSR 审核 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2025 年，客户信息安全和黄区审核一次性通过率 100% ■ 2025 年，公司未发生重大安全事故 ■ 2025 年，职业病病例：0 件 ■ 2025 年，公司未发生化学品泄漏事件 ■ 2025 年，供应商年审计划 CSR 审核完成率 100%

双重重要性分析

利益相关方识别与参与

公司高度重视与各类利益相关方的常态化沟通与双向互动，通过多元化渠道主动听取并积极回应相关方关切，将沟通成果转化为管理改进与战略优化的重要依据，持续提升企业可持续发展水平。



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	<ul style="list-style-type: none"> · 投资人 	<ul style="list-style-type: none"> · 交易所、证监会等监管机构 · 潜在投资者 · ESG 评级机构 	<ul style="list-style-type: none"> · 运营商 · 品牌客户 	<ul style="list-style-type: none"> · 所有员工 	<ul style="list-style-type: none"> · 公司所有供应商 	<ul style="list-style-type: none"> · 定点帮扶地区 	<ul style="list-style-type: none"> · 高校与研究机构 · 媒体 · NGO · 行业协会等
相关方关注点	<ul style="list-style-type: none"> · 公司业务 · 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 	<ul style="list-style-type: none"> · 守法合规运营 · 注重 ESG 风险管理 · 稳定健康的投资回报 	<ul style="list-style-type: none"> · 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 	<ul style="list-style-type: none"> · 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 	<ul style="list-style-type: none"> · 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 	<ul style="list-style-type: none"> · 贡献社区持续发展 · 共享企业发展成果 	<ul style="list-style-type: none"> · 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
相关方关注议题	<ul style="list-style-type: none"> · 合规与风险管理 · 产品和服务安全与质量 · ESG 管理 	<ul style="list-style-type: none"> · 合规与风险管理 · 客户权益保护 · 数据安全与客户隐私保护 · 产品和服务安全与质量 	<ul style="list-style-type: none"> · 产品和服务安全与质量 · 数据安全与客户隐私保护 · 科技伦理 	<ul style="list-style-type: none"> · 员工健康与安全 · 员工福利与关爱 · 员工法定权益保障 	<ul style="list-style-type: none"> · 产品和服务安全与质量 · 创新驱动 · 供应链 CSR 管理 	<ul style="list-style-type: none"> · 污染物排放 · 乡村振兴与社会贡献 · 环境合规管理 	<ul style="list-style-type: none"> · 产品和服务安全与质量 · 反不正当竞争 · 合规与风险管理
部分沟通参与方式	<ul style="list-style-type: none"> · 信息披露 · 股东会 · 投资者调研 · 沟通电话与邮箱 · 上证 e 互动 	<ul style="list-style-type: none"> · 信息披露 · 投资者关系记录表 · ESG 评级 	<ul style="list-style-type: none"> · 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 	<ul style="list-style-type: none"> · 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 	<ul style="list-style-type: none"> · 供应商培训 · 现场审核与沟通 · 定期拜访 	<ul style="list-style-type: none"> · 公益活动 	<ul style="list-style-type: none"> · 定期沟通和反馈 · 项目合作 · 网站、公众号等公开渠道

双重重要性分析框架

公司围绕“系统识别、科学评估、审慎确认、动态应用”的总体思路，构建规范化的双重重要性分析流程，将利益相关方关切与企业发展战略有机结合，确保议题识别过程合规严谨、并为信息披露与战略决策提供有力支撑。



价值链与相关方识别

梳理价值链，明确利益相关方

公司基于自身业务模式，对整体价值链结构进行系统梳理与分析，识别各业务环节所涉及的主要利益相关方类型，评估其与公司经营活动的关联程度及影响深度，明确不同相关方在价值创造过程中的角色定位与参与程度。



构建可持续发展议题清单

参考标准与行业实践，构建可持续发展议题清单

公司综合参考可持续发展相关披露标准与准则、资本市场 ESG 评级体系要求、同业对标分析及行业发展趋势研究成果，并结合龙旗科技自身业务模式与经营实际，系统梳理并构建科学、全面且具有行业针对性的可持续发展议题清单。



双重重要性评估

调研分析议题对经济 / 环境 / 社会的影响及财务重要性

基于可持续发展议题清单，向各类主要利益相关方开展双重重要性问卷调研，系统评估各议题对经济、环境与社会产生的影响程度，以及其对公司财务状况和经营成果的潜在影响，并通过量化分析与综合研判，最终确定双重重要性评估结果。



报告披露与战略整合

纳入报告披露，融入战略管理，闭环提升绩效

公司将双重重要性评估结果纳入年度可持续发展报告进行规范披露，确保信息透明、合规完整同时，将评估结论融入可持续发展战略与管理实践，围绕重点议题实施闭环管控，持续提升可持续绩效表现。

龙旗科技双重重要性分析流程

2025 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 534 份，其中内部相关方问卷 452 份，外部相关方问卷 82 份。基于调研结果，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 2025 年度双重重要性分析。

02 治理：守正创新

龙旗科技持续完善公司治理与合规管理体系，将可持续发展理念融入战略决策与日常经营管理，围绕 ESG 治理架构、商业道德、反腐败与反不正当竞争、风险管理等议题，强化制度建设与执行监督。通过健全内部控制机制与风险识别流程，公司提升管理透明度与运行效率，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实现 **100%** 全员覆盖
- 保密协议签署率实现 **100%** 覆盖
- 全年**不发生**重大信息安全事件

我们的进展

- 公司全年共计组织了 **7** 次股东会，**14** 次董事会
- 全年信息安全意识培训 **100%** 全员覆盖
- 保密协议签署率 **100%** 覆盖
- 全年**未发生**重大信息安全事件
- **100%** 运营场地经 ISO 27001 信息安全管理体系认证
- 公司连续多年被评为纳税信用 **A 级纳税人**

支持联合国可持续发展目标



规范公司治理

优化公司治理

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》以及《香港联合交易所有限公司证券上市规则》等相关法律法规及规范性文件的要求，制定并实施《公司章程》《董事会多元化政策》《董事会议事规则》《股东会议事规则》等内部规章制度，构建权责清晰、程序规范的公司治理体系。

董事会下设战略与 ESG 委员会、审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会，通过专业分工与协同运作，推动公司合规稳健经营。



龙旗科技公司治理架构

董事会成员与履职

公司董事会实行三年任期制，届满可连选连任。董事会由 7 名成员构成，包括 3 名独立董事和 1 名职工代表董事，其中非职工董事由股东会选举产生，职工董事由职工代表大会推选，提名委员会负责候选人遴选与资格前置审核，股东会有权依程序提前免任董事。

根据《公司章程》《董事会多元化政策》，董事会成员需在性别、年龄、国籍、文化及教育背景、专业技能、行业经验等多个维度保持均衡与多元化。独立董事需具备履行独立董事职责所需的法律、会计、经济等工作经历，其中审计委员会主任委员必须由具备会计或财务管理专长的独立董事担任，提名委员会与薪酬委员会中独立董事须占多数。提名委员会每年评估《董事会多元化政策》有效性、监察落实情况、审视董事会架构并提出调整建议。2025 年，董事会专业能力覆盖战略投资、财务会计、高端制造、研发等关键领域，并通过专业委员实现职能结构化，支撑公司跨市场经营的治理。



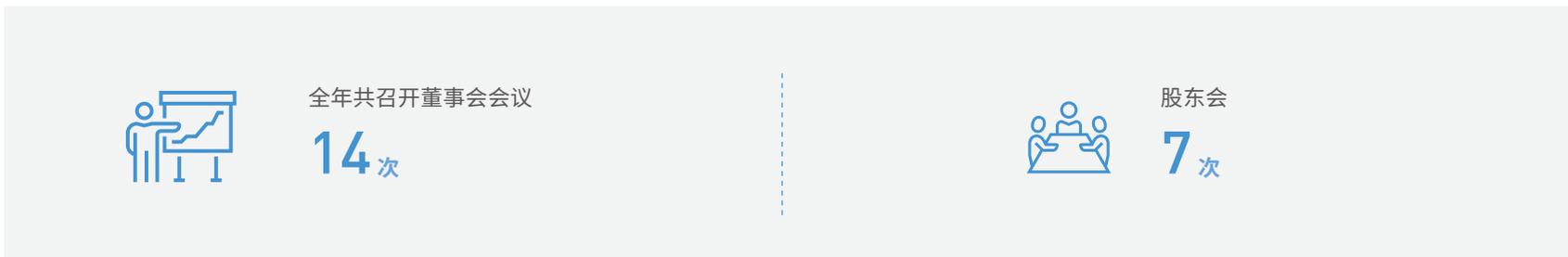
龙旗科技 2025 年度董事会成员结构

序号	姓名	职务	性别	年龄	国籍	任期	专业背景				专门委员会任职
							行业经验	会计 / 财务	研发	战略投资	
1	杜军红	董事长	男	53 岁	中国	11 年	√		√	√	提名委员会 战略与 ESG 委员会
2	葛振纲	董事兼 总经理	男	50 岁	中国	11 年	√			√	战略与 ESG 委员会
3	关亚东	董事兼 副总经理	男	54 岁	中国	11 年	√		√		
4	覃艳玲	职工代表董事	女	54 岁	中国	1 年	√	√			
5	沈建新	独立董事	男	57 岁	中国	4 年			√	√	审计委员会 提名委员会 薪酬与考核委员会 战略与 ESG 委员会
6	杨川	独立董事	男	57 岁	中国	4 年		√		√	审计委员会 薪酬与考核委员会
7	牛双霞	独立董事	女	45 岁	中国	1 年			√		审计委员会 提名委员会 薪酬与考核委员会



公司依据《董事和高级管理人员薪酬管理制度》，建立了与公司绩效和个人考核相挂钩的董事及高级管理人员薪酬体系，明确薪酬支付、调整及追回机制。其中，公司绩效的考核指标由营业收入、利润、可持续发展表现等要素构成。若董事或高级管理人员因履职失当或涉及财务造假等违法违规行为给公司造成损失，公司有权扣减、停发其未支付的绩效与中长期激励薪酬，并追索已发放部分。

2025 年，公司董事会及股东会运作规范、高效。全年共召开董事会会议 14 次、股东会 7 次（含 1 次年度股东会及 6 次临时股东会）。会议审议通过了包括董事会换届选举、2024 年年度报告及 ESG 报告、H 股发行上市、回购股份、限制性股票激励计划、修订《公司章程》等在内的一系列重要议案。所有会议无董事会成员缺席情况。



董事会 ESG 赋能

2025 年，董事会积极参与多场专题培训，培训内容包含：

境内外交易所 ESG 监管规则变化与影响

龙旗科技 ESG 工作现状以及差距分析

重点 ESG 工作推进计划和建议等



保障股东权益

公司高度重视中小股东权益保护。2025 年，公司修订《信息披露管理制度》《内幕信息管理制度》《股东会议事规则》《关联（连）交易决策制度》等制度文件，持续完善治理制度，保障股东权益。

在知情权层面，公司通过强制性信息披露、严格的内幕信息管控以及对关联交易的定价、审批及履行的透明化要求，确保全体股东能够公平、及时地获取公司真实、准确、完整的信息。

在参与和决策权层面，股东享有提案、出席并委托表决等核心权利。在关联交易等涉及潜在利益冲突的决策中，通过关联董事 / 股东的强制回避表决、独立董事专门会议的事先认可、独立财务顾问意见以及根据交易金额与重要性划分的分级审议程序，并结合累积投票制、中小股东表决单独计票等机制，确保股东的意见在决策过程中得到充分考虑。

在监督与救济权层面，公司通过制度保障股东对公司经营（包括关联交易）的建议与质询权，对瑕疵决议的无效或撤销请求权，对违规关联交易等行为提起直接诉讼或股东代表诉讼的司法救济途径，并建立了对未履行回避表决义务的董事、股东的追责机制，形成了对内部控制人、大股东及关联方的有效监督与约束。

在财产性权利层面，公司确立了以现金分红为优先的持续利润分配政策、关联交易中的公允定价原则、异议股东股份回购请求权及公司清算时的剩余财产分配权，防范不公平关联交易损害公司财产，切实保障股东的经济利益。

公司对股东权益的保障覆盖了从信息获取、利益冲突防范、治理参与到分红落地的全过程，旨在构建一个公平、透明、制衡的公司治理环境，以充分保护全体股东，尤其是中小股东的合法权益。

优化投资者沟通

公司通过制度化的渠道管理与严格的过程管控，在促进投资者沟通高效通畅的同时，坚决维护全体投资者，尤其是中小股东的公平知情权。

公司《信息披露管理制度》明确了平等获取信息的基本原则，严禁任何形式的未公开重大信息泄露或选择性披露，并规定调研活动需全程记录、共同签字并报备，以确保过程可追溯、内容可监督。

2025 年，公司持续深化投资者关系管理，通过多元化渠道与资本市场保持高效联动。全年累计开展线下调研、反路演等活动 151 次，参与券商策略会 27 场，统筹举办年度投资者开放日、AI 智能眼镜专项调研等主题活动。全年对外披露《投资者关系活动记录表》11 份，在上证 e 互动平台回复中小投资者问题 51 次，咨询回复率 100%，多维度、全方位向市场传递公司价值与未来发展前景。

线下调研、反路演等活动

全年对外披露《投资者关系活动记录表》

上证 e 互动平台咨询回复率

151 次

11 份

100%



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。该部门主要职责包括：负责集团的业务模式规划、专项税务筹划、日常税务事务、集团各分子公司税务合规申报的安排和审阅、税务优惠企业资质的申报及管理、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集成财经服务流程，包括税务经营管理、税务规划管理、关联交易管理、税务遵从管理和税务管理风险五个子模块。

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》等流程机制，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。2025 年，公司核心子公司内部进行 8 次流程 CT 遵从性测试，CT 遵从率为 95.28%。

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、合规地运营。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

2025 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，通过将实战经验课程化，为公司持续培养税务专业人才。这一体系直接赋能于业务，实现公司税务管理水平的整体提升，并为税务风险防控提供了有力保障，夯实可持续发展的坚实基础。



强化合规建设

加强风险管理

风险管理体系与框架

龙旗科技高度重视风险管理体系建设，围绕上市公司规范运作及 A+H 双资本市场监管要求，持续完善覆盖战略、经营、合规及 ESG 风险的综合风险管理体系。

公司持续完善与全面风险管理相匹配的治理架构，于 2026 年 1 月成立公司治理与风险管理委员会，逐步构建由董事会统筹监督，高级管理层授权治理与风险管理委员会统筹推进，职能部门协同落实的风险管理架构，推动风险管理深度融入公司治理与经营管理全过程。



风险管理架构

公司通过构建内部控制组织体系，逐步形成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的全面风险防控机制。董事会对公司治理及全面风险管理承担最终责任，并通过审计委员会对内部控制、风险管理及审计监察工作实施监督，保障风险管理体系的独立性与有效性。



业务管理层 / 流程所有者

业务管理层及流程所有者负责识别、评估并应对本业务领域的日常风险，解决 95% 的日常运营问题，确保流程的严格执行和流程责任制的落实。



内控与风险管理部 / 流程管理部

内控与风险管理部及流程管理部负责跨流程、跨领域的高风险事项的统筹管理，同时推广风险管理方法论并为业务部门赋能。



审计委员会及审计监察部

审计委员会及审计监察部通过独立的审计和调查，对风险防控效果进行客观评估，并对违规行为形成“冷威慑”。

风险管理“三道防线”

风险识别分析与应对

公司聚焦经营管理、财务管控、供应链体系、关联交易、重大投资及反腐合规等关键领域，系统推进风险识别与分析工作，不断增强风险预警与应对能力。通过建立系统化、常态化的闭环管理流程，公司实现对风险的全面识别、科学评估、及时预警、有效应对与持续跟踪，保障风险管理的连贯性与执行力。

风险分类与识别

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。公司将风险按战略、财务、运营、合规四大类进行分类。风险识别采用多种常态化方式，包括：通过问卷调查、流程穿行测试进行系统性排查；通过现场审计与专项检查进行实地查验；对历史风险案例进行复盘分析。此外，公司建立了每季度全面风险排查与月度专项风险排查相结合的动态风险识别机制。

风险评估与预警

由各级财务负责人组织相关业务主管与专家，对识别出的风险进行讨论与评估，形成风险全景图与风险地图，并明确各风险事项的责任人及管控目标。对于纳入风险地图的重大风险，公司设定了明确的预警阈值，一旦风险指标偏离目标值，相关管理团队将及时介入。

风险应对与追踪控制

对于已识别的风险，公司建立并持续更新全面风险全景图，明确风险责任人、整改措施与完成时限。风控部门每月追踪整改进度，确保措施有效落地。2025 年，公司通过聚焦至行政后勤、基建工程、信息系统等 11 个关键管理领域内控测评与专项审计识别新增内控缺陷 237 项，承接 2024 年末未关闭缺陷 37 项，截至报告期末，已完成整改关闭 201 项，整体关闭率为 84.8%。公司通过审计复查机制持续跟踪整改进展，确保风险问题得到实质性化解。

针对识别出的缺陷，公司逐项明确责任部门、整改措施及时间节点，并通过复查机制验证整改有效性，确保风险问题实质性化解。对于发生重大偏离的风险，公司建立上报机制，由公司治理与风险管理委员会审议并启动升级管控程序。2025 年，通过巡检机制，公司发现并处理了数起典型违规事件，在督导业务部门落实整改的同时，有效挽回了经济损失。

风险文化建设

公司持续推进风险管理文化建设，通过设立由内控与风险管理部负责人担任院长的财经学院，系统开展风险与内控专题培训。2025 年，财经学院共组织 71 场培训课程，内容涵盖风险管理、内部审计及典型案例复盘等，有效提升全员风险意识和风控能力，推动风险思维深度融入企业文化。同时，公司积极引入外部专业资源，与培训机构合作开展风险导向审计实务培训，并邀请行业专家进行内部交流，结合案例复盘机制，持续为审计人员赋能，强化专业能力建设。

已完成整改关闭
201 项

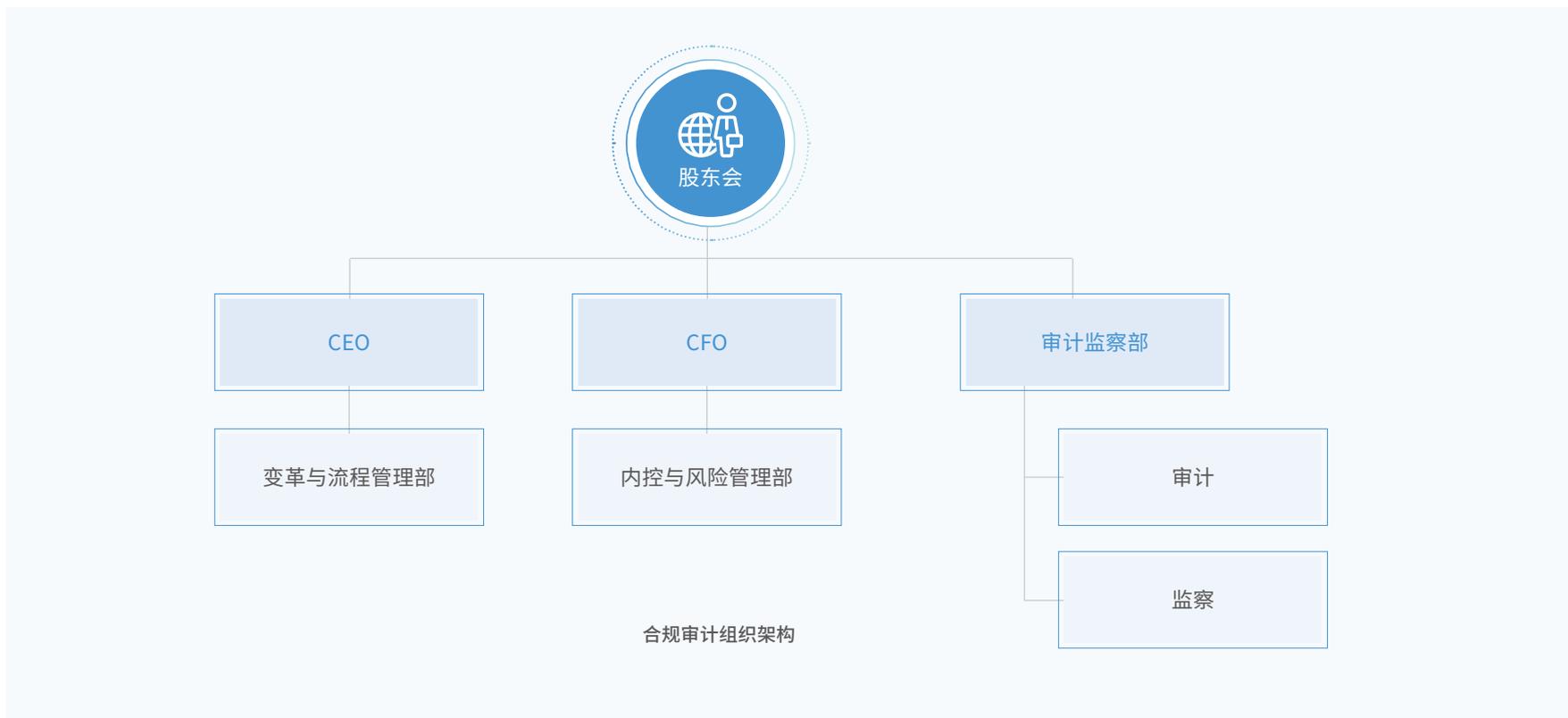
整体关闭率为
84.8%

财经学院共组织
71 场培训课程

细化合规体系

合规是企业行稳致远的基石。龙旗科技高度重视公司合规经营，推动合规要求深度融入各业务环节，持续完善内控体系，以高标准合规管理保障企业可持续发展。

公司发布了《内部控制手册》及 19 项实施细则，制定了《内部控制风险识别流程》《内部控制评价流程》《内部审计制度》《监察工作制度》等规范性文件，其中《内部审计制度》明确审计任务和范围、审计部门职责与权限、内部审计程序，以及奖惩规定等具体内容。2025 年，公司对内控实施细则进行修订，并新增《内部监督内部控制实施细则》，进一步完善内控管理框架。



独立审计监督体系

公司构建了权责清晰、协同高效的合规审计组织架构。内控与风险管理部、审计监察部及流程管理部作为专业职能部门，与各业务部门下设的运作管理部共同形成内控管理网络，对各项经营活动实施独立审计监察，为合规运营提供坚实保障。

审计监察部实行独立垂直管理，直接向审计委员会汇报，确保监督职能的客观性与权威性。

组织独立性

审计监察部独立于所有业务部门，直接向董事会审计委员会报告工作，审计委员会负责审批年度审计计划、审议重大审计发现。

职能完整性

审计监察部全面负责公司的内部审计、监察调查和反舞弊工作，拥有独立的调查权、报告权和跟踪整改权。

审计监督覆盖

公司通过内部审计机制对集团及下属企业重点经营与管理活动实施持续监督。审计监督范围覆盖公司各职能部门及所属单位的关键业务领域，重点包括财务收支与预算执行、资产管理、采购供应及销售业务、重大投资与经营决策事项、基建工程及固定资产管理等。



标准化审计工作流程

公司建立标准化的审计工作流程和多元化的审计方式，以保障审计工作的专业性和有效性。

全流程管理

审计工作严格遵循计划、准备、实施、报告、整改、复盘六个阶段。审计外勤项目结束后，审计人员需在规定时间内完成审计报告，并与被审计对象充分沟通，确保事实清楚、建议恰当。2025年，公司聚焦合规管理体系升级，完成管理监察调查、管理审计、离任审计三大核心流程建设，配套 22 份支撑文件。

分类审计

根据审计目标和范围，审计工作主要分为内控审计、专项审计、离任审计以及审计委员会授权的其他审计。对不同场景需求，审计工作可采取就地审计、报送审计、事前审计、事后审计、全程跟踪审计、自助审计及联合审计等方式实施。

整改闭环审

审计报告出具后，审计部门制定整改计划表并持续跟踪执行情况，分阶段向董事长报告整改进展。整改完成后三个月内开展二次复查，根据实际情况决定是否开展进一步审计。公司坚持“审后要追究、审后要整改、审后要运用”的原则，建立审计结果落实反馈制度。审计部门定期组织开展审计成果运用执行情况的检查，充分发挥内部审计在防范风险、完善管理和提高经济效益中的作用。

近三年，公司未发生审计发现并移交司法机关处理的案件。

打造廉洁生态

龙旗科技秉持诚信经营理念，对商业贿赂与贪污行为持“零容忍”原则，建立覆盖制度建设、监督执行、文化培育的反腐败管理体系。

制度与组织保障

公司严格遵循《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国公司法》等法律法规，制定并实施《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》等核心制度，明确各方权责，严禁各类贿赂、贪污及利益冲突行为，为全员行为划定清晰红线，为公司的廉洁运营提供坚实的制度保障。

2025 年，公司对包含《商业道德行为准则》进行更新并公开发布中英文版本，内容涵盖腐败与贿赂、利益冲突、信息保密、反垄断与反不正当竞争、反洗钱与内幕交易、环境健康安全及举报机制等重点领域，进一步强化制度的系统性与国际化适配。

反商业贿赂与反贪污相关事项由董事长作为最高责任主体统筹管理，审计监察部作为独立职能部门，负责反贪污日常工作的推进、调查与监督，形成“权责清晰，分层管控”的治理结构。公司反贪污问责遵循法律遵从、疑责从无、责权对等、查处分离、宽严相济原则。

廉洁风险评估与管控

为提升风险防控的精准性，公司依托历史案件总结，建立并动态更新反腐败风险地图。反腐败风险地图全面梳理了采购、质量、创新研发、人力资源、制造基地等所有业务体系中可能存在的主要风险点，明确了各领域中需重点关注的风险行为，审计监察部将相关风险点全面融入年度内控测评体系，实现重点领域常态化管控。

公司构建内外协同的廉洁防线。内部审计实行年度常规覆盖与季度专项抽查并行，并对高风险岗位实施三年轮岗管控。同时，每年聘请独立第三方开展外部审计，对反腐败重点领域进行独立评估，内外协同筑牢廉洁防线。

公司定期开展商业道德审计工作。2025 年，审计监察部完成对业务领域的系统性梳理与整合，将商业道德审计聚焦至行政后勤、基建工程、信息系统等 11 个关键管理领域。通过构建“广覆盖、深精细”的审计评价体系，从源头保障了各业务环节的合规性与运营效率，有效防范了潜在的舞弊风险，为公司全球化业务的稳健扩张与精细化管理筑牢合规底座。

举报与举报人保护

举报与投诉机制

公司建立独立、畅通的举报渠道，包括举报邮箱、举报热线、举报微信及飞书“龙旗卫士”合规平台，由审计监察部门独立受理。对于举报流程，公司会在入职培训、可持续发展报告中进行宣贯。

举报受理流程
接到举报后 24 小时内完成登记与分级评估
3 个工作日内启动核查
一般线索 30 日内办结，重大线索 60 日内形成核查报告

2025 年，公司共处理相关举报 32 件，均按制度流程开展调查与处置。对查实违规行为的人员，依据制度给予通报批评、降职降薪、解除劳动合同等处分，涉嫌违法的，依法移交司法机关处理。

独立举报渠道

举报方式：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。

廉洁监督专用邮箱：audit@Longcheer.com

廉洁监督热线：16621125566

举报人保护

公司高度重视举报人权益保护，制定《举报与举报人保护政策》并严格落实。《举报与举报人保护政策》适用于公司及下属各单位与全体员工，并鼓励商业伙伴遵守。举报范围涵盖贪污腐败、信息安全、强迫劳动、歧视骚扰等各类违规违法行为，由审计监察部统一受理，必要时联合其他部门调查核实。

举报人可通过多种方式实名或匿名举报，公司承诺对举报信息实行全程保密管理，举报人享有要求保密、申请复议、获得答复及保护等多项权利，公司严禁任何形式的打击报复，违者将严肃处理。对于查实的举报，公司将依据相关制度对被举报人进行严肃处理。对查证属实并起到重要作用的实名举报人，公司按规定给予奖励。

通过制度约束与独立受理机制，保障举报渠道的公正性与安全性，增强员工与合作伙伴参与监督的信心，提升内部风险预警能力。



合作伙伴廉洁管理

公司将廉洁要求延伸至供应链与合作伙伴，共建廉洁商业生态。所有合作供应商原则上均需签订《诚信廉洁合作协议》，明确关联关系界定、合作底线，禁止商业贿赂、利益输送等行为，并要求供应商主动申报关联关系，以防止潜在的利益冲突和不当交易。截至 2025 年，公司已与 1102 家供应商签署《诚信廉洁合作协议》。

公司针对商业伙伴及供应商开展反腐败等商业道德开展年度审计。审计采取资料核验、现场核查、背景调查相结合的形式。报告期内，核心供应商实现 100% 全覆盖审查，一般供应商抽样审查占比不低于 30%。若在商业道德审计中发现违规违纪问题，公司将立即暂停合作，并视情节轻重采取约谈整改、终止合作、纳入供应商黑名单、依法追责等处置措施。

公司通过供应商关系管理（SRM）系统推动供应商开展年度廉洁自查，2025 年已完成 934 家供应商的自查报告收集与审核。采购、审计等部门每季度联合走访供应商，现场宣贯廉洁政策，检查合规情况，强化供应链廉洁管理。

- 已与 **1,102** 家供应商签署《诚信廉洁合作协议》
- 核心供应商商业道德审核 **100%** 全覆盖
- 完成 **934** 家供应商廉洁自查报告收集与审核



廉洁文化建设

龙旗科技制定并严格执行《龙旗员工商业行为准则》《业务违规问责指引》，明确定义业务违规行为，要求全体员工严格遵循境内外法律法规，恪守诚实守信的职业底线，正确处理公私利益关系，保护公司资产并尊重他人权益。同时倡导开放包容的文化态度，公正对待全球合作伙伴与同事，确保业务行为合规、廉洁、规范。

公司持续深化廉洁文化建设，通过多元化的培训和宣传形式，提升全体员工及商业伙伴的廉洁意识和合规能力。



公司将廉洁教育纳入新员工入职必修课。公司开展包括新员工入职培训《遵从课》，在“E旗学”平台开设线上《一分钟普法课》等廉洁课程、案例通报等形式开展常态化教育。2025年龙旗学院开展40次遵从课，E旗学廉洁课程学习7,499人次，实现员工全覆盖。

员工廉洁培训课程体系

- 新员工入职培训《遵从》课程；
- E旗学线上《一分钟普法课》；
- “龙旗卫士”月度案例通报与警示教育线上线下相结合的廉洁专题培训。



传递企业廉洁反腐的核心理念，与供应商建立“阳光合作、互利共赢”的共生生态，宣贯《龙旗诚信廉洁合作协议》，明确合作底线（禁止商业贿赂、利益输送等），提升供应商合规主动性。2025年已走访17家供应商。

与客户开展廉洁主题交流会，参与客户推行的《时习知》学习，激活人数达143人。



2025年开展“举报有奖”等主动申报活动，并制作中越双语宣传材料，提升跨境运营中的廉洁意识。

公司作为阳光诚信联盟成员单位，持续通过外部交流提升廉洁合规管理水平。2025年，公司相关部门积极参与行业研讨与实务培训，全年共参加5场活动，包括“企业舞弊调查实务培训班”“企业数字化调查与风控圆桌论坛”“2025年企业廉洁合规华东区域研讨会”“供应商诚信廉洁体系建设现场交流会”等，深入学习行业优秀实践，不断强化内控与反舞弊能力。

推动公平竞争

龙旗科技反不正当竞争工作以“公平竞争、诚实信用、信息透明”为核心，通过对交易行为、广告宣传、商业秘密保护及信息披露等关键环节的系统规范，构建起覆盖经营全过程的合规约束框架，有效防范反垄
断及不正当竞争风险，维护良性市场秩序。

公司坚持依法合规经营，严格遵循国际《反托拉斯法》、欧盟《竞争法》及《中华人民共和国反不正当竞争法》
《中华人民共和国反垄断法》等相关法律法规，制定《诚信廉洁及反不正当竞争管理规定》，明确禁止
各类不正当竞争行为，包括但不限于商业贿赂、虚假宣传、侵犯商业秘密、诋毁商誉、限制竞争等。

在反不正当竞争管理方面，公司审计监察部负责对不正当竞争行为开展监督与调查，强化独立监督与问
责机制。各业务部门则承担本部门相关行为的日常监督与风险预防职责，落实属地管理责任。通过上述
分工协作，公司形成了制度制定、监督检查与日常防控相衔接的协同监督机制。

在市场宣传与信息发布方面，公司建立了严格的广告与信息真实性管理要求，禁止虚假或引人误解的宣传，
要求对产品或服务的性能、价格、来源、资质、专利及许可情况进行真实、准确、清晰地披露，引用数
据需注明出处，涉及行政许可事项须与许可内容保持一致。同时，公司强化商业秘密保护，严禁以不正
当手段获取、披露或使用他人商业信息。

为强化全体员工对公平竞争原则的理解，公司通过入职阶段的基础课程及在岗期间的持续宣导与专题学
习，持续深化合规理念宣贯，推动员工在日常经营活动中自觉遵循相关法律法规及公司制度要求。

2025 年，公司未涉及任何垄断及不正当竞争行为的法律诉讼，亦不存在与利益冲突、内部交易有关的案件。



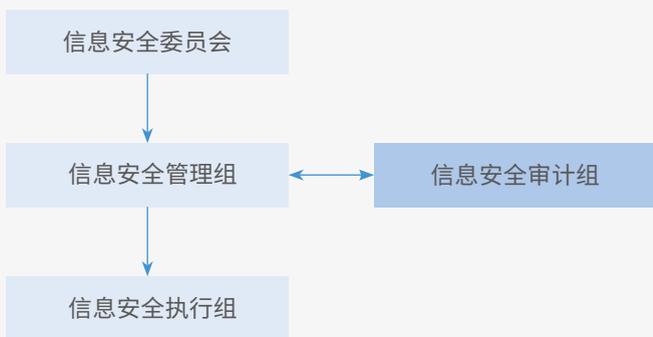
筑牢数据安全

治理

龙旗科技建立由信息安全委员会统筹的信息安全治理架构。信息安全委员会由 CEO 担任委员长，流程与 IT 体系负责人担任信息安全官，各体系负责人担任委员。各部门负责人、部门信息安全员及信息安全部共同组成执行组。信息安全负责人担任监控组组长，IT 各部门负责人为监控组成员。董事层与管理层通过信息安全委员会对信息安全战略、重大风险及管理成效进行审议与监督，确保信息安全工作与内控、审计流程深度融合，并与公司整体发展战略保持一致。

公司根据实际业务情况，将信息安全管理进一步划分为体系信息安全、项目信息安全与制造信息安全三大领域，并分别设立对应的管理、执行、审计小组，保障信息安全策略在业务各环节精准落地。

公司制定并严格实施《信息安全管理手册》《保密信息加密管理规范》《龙旗科技员工信息安全指引》《个人信息保护管理规范》《信息资产管理规范》《信息安全违规红线及行为细则》等制度文件，构建了“一级总体要求—二级管理制度—三级操作细则—四级操作记录”的制度体系，对信息分类分级、访问授权、加密存储、风险评估、违规处理等相关工作作出明确规定。对于任何违规行为，公司均依据《信息安全奖惩制度》及相关协议严肃追责。



龙旗科技信息安全治理架构

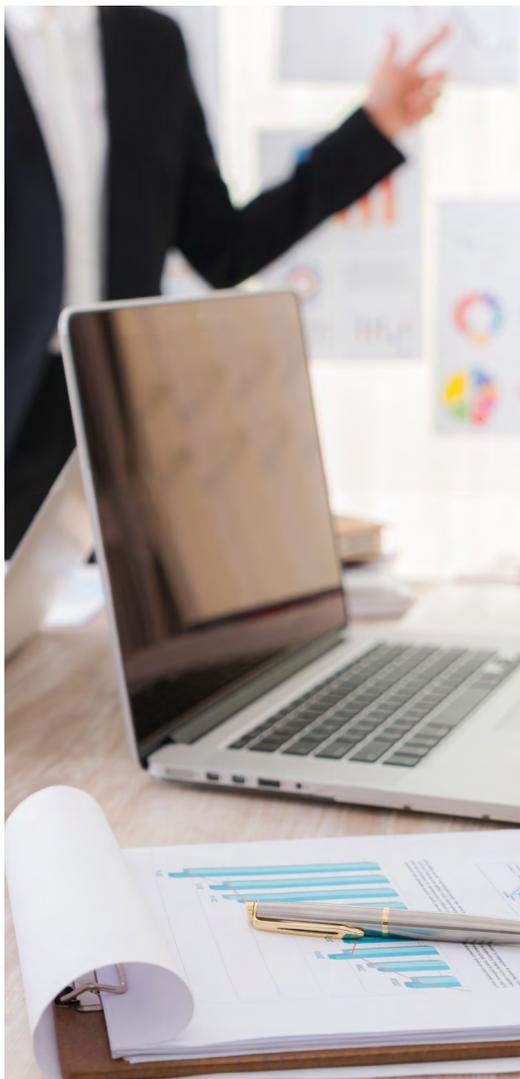


战略

结合公司业务特点，龙旗科技将信息安全由基础合规要求上升为支撑业务可持续发展的核心能力，并将其纳入公司整体战略统筹推进。在总体方向上，公司围绕“积极预防、及时发现、快速响应、确保安全”的信息安全方针，重点聚焦供应链数据安全、内部生产及测试数据保护、业务连续性保障等方面系统提升信息资产保护能力与安全交付水平。

龙旗科技信息安全风险与机遇分析表

类别	描述	影响时期	影响程度	潜在财务影响	应对措施
风险	设计文档、原理图、固件等客户核心知识产权在供应链多环节流转，存在数据泄露风险	短期 中期 长期	高	收入下降	建立供应链安全体系：对所有供应商进行强制性的安全准入审计，并在合同中明确数据保护责任与罚则 实施数据最小化与加密流转：向下游供应商只提供其工序必需的最小化数据，并对传输和存储中的设计文件进行强加密 部署协同设计安全环境：与客户对接时，使用安全的虚拟桌面及特定隔离环境进行设计协作，防止核心数据落地到不可控的终端
	生产与测试环节存在敏感信息管控难点，可能发生产品外观、性能参数等商业机密泄露	短期 中期	高	收入下降 直接成本上升	物理与逻辑分区分管控：对研发区、测试区、生产区进行严格的物理隔离和门禁管理，网络划分独立安全域 全流程数字追踪：对原型机、测试设备进行资产标签化管理，记录领用、归还、报废全链条日志。禁用测试电脑的外部端口，并监控所有数据导出行为 加强人员与访客管理：与涉密岗位员工签订严格的保密协议，开展针对性培训。对访客实行全程陪同，禁止携带具有拍摄功能的电子设备进入敏感区域
机遇	品牌客户对合作伙伴的信息安全要求日益严苛，将信息安全从“成本项”打造为“核心竞争力”，构建安全交付能力可成为获取高端订单的核心竞争力	短期 中期 长期	高	收入增长	公司已建立并持续维护符合国际标准 ISO/IEC 27001:2022 的信息安全管理体系 (ISMS)，通过基于风险的方法，系统性地识别、评估并处置包括供应链数据安全、内部操作安全在内的全领域信息风险，为公司在信息安全政策、措施及绩效提供了框架性保障



风险和机遇管理

管理流程

公司构建了涵盖识别、评估、持续监测与改进的全周期风险管理流程，实现信息与数据全生命周期安全与合规。

识别

公司每年至少组织一次专题风险评估会议，对涉及信息安全的硬件、软件、数据、文档及相关人员等信息资产进行系统梳理。各部门在信息安全部指导下编制《信息资产清单》及《重要及敏感信息清单》，并结合互联网资产发现、漏洞扫描、业务系统渗透测试及项目分级管理等技术手段，主动识别供应链数据流转、内部生产测试环境、关键业务系统及个人信息处理等环节的潜在风险。同时，公司关注客户安全标准不断提升所带来的能力建设需求，将信息安全能力提升识别为重要发展机遇。

评估

在风险评估阶段，公司基于保密性、完整性和可用性三个维度对数据类信息资产进行价值识别。重要或敏感信息被纳入《风险评估和处置表》进行重点分析。评估过程中，综合信息价值、自身弱点、外部威胁及现有控制措施情况，识别各类信息在不同载体和业务场景下可能面临的风险情形，并通过风险模型对风险程度进行量化，形成风险优先级清单。

持续监测与改进

风险评估完成后，经各部门信息安全员及负责人确认，输出《信息资产清单》《重要敏感信息资产清单及风险评估表》，并对识别出的中高风险事项制定《信息安全风险处置计划》。相关部门按计划落实整改措施，并提交《二次风险评估处置表》进行复评验证，确保风险有效降低并形成闭环。

在日常管理层面，公司通过月度内部检查、年度 ISO 27001 外部审核、备份恢复演练及信息安全事件响应流程（IRP）等机制，对控制措施有效性进行持续验证。通过动态更新风险清单与管理措施，及时反映法律法规、业务模式及信息技术变化情况，不断提升信息安全与隐私保护管理成熟度，同时将安全能力建设转化为支撑公司长期发展的核心竞争优势。

信息与隐私全过程管理

龙旗科技构建了覆盖数据全生命周期的隐私管理体系。公司严格遵循 ISO 27001 标准，将安全管理嵌入数据收集、传输、存储、使用及销毁的每一个环节。通过实施数据分级分类、访问权限控制及加密技术，我们确保用户隐私在业务流程中得到端到端的保护，全年实现重大信息安全“零泄密”事件。

制度流程化

我们建立了完善的信息安全制度，明确从数据产生到销毁的全链路管理责任。针对不同业务场景，制定《个人信息保护管理规范》《数据入湖管理规范》《数据共享管理规范》《保密信息等级分类及授权管理办法》等诸多涉及隐私保护的安全规范与制度，2025 年公司新增《营销体系外审信息管控规则》作为《保密信息等级分类及授权管理办法》补充附件，确保数据处理活动合法、正当、必要。

技防精细化

通过数据加密、匿名化处理、日志审计及动态脱敏等技术手段，强化对数据库和应用系统的防护。实施严格的权限管理模型，阻断非授权访问，确保数据在存储和使用过程中的保密性与完整性。

运营常态化

定期对员工进行隐私合规培训，提升全员安全意识。同时，建立应急响应机制，对潜在的安全风险进行实时监测与快速处置。

龙旗科技信息与隐私管理

分类与识别

个人信息（分三类）和公司保密信息（分三级）进行明确分类界定。

收集与处理

遵循合法、正当、必要、诚信原则，坚持最小范围收集，收集前履行告知义务。

存储与保护

采取加密、去标识化、备份等安全技术措施保障存储安全，实施严格的访问权限控制与审批流程。

事件应急与处置

制定隐私泄露等应急预案，建立信息安全事件响应流程，明确事件发生时的报告、补救与调查机制。

信息安全技术防护与运行保障

公司致力于通过技术手段夯实安全底座，保障业务连续稳定运行。



在数据备份与灾难恢复层面，公司依据信息系统与硬件设备对业务连续性的影响程度，建立了分级备份策略体系。该体系全面覆盖了核心业务系统、服务器、网络及安全设备、数据库等关键资产，并针对不同级别制定了差异化的备份频率、保存周期与恢复目标。为确保备份的有效性，及灾难发生时的快速恢复能力，公司定期执行备份恢复演练。公司定期执行备份恢复演练，验证备份数据的完整性、恢复流程可靠性以及恢复时间目标的达成情况。2025 年，我们完成了对文档数据的备份数据验证演练，演练结果显示还原数据可用、完整。在业务连续性管理层面，我们针对关键 IT 系统制定了专项连续性策略与计划，并通过持续演练强化灾难预防与应急响应能力。

此外，公司亦将安全要求延伸至供应链，在对第三方软件供应商的采购过程中，对其资质与信息安全保障能力进行充分考量，并明确数据保护责任与罚则。

信息安全审查

公司建立了内外结合、持续循环的审计监督与改进机制，通过常态化的检查评估推动信息安全管理的不完善与合规水平的持续提升。在合规审计方面，每月依据内部计划执行不同侧重点的合规性检查。同时，公司自 2018 年起通过 ISO/IEC 27001 信息安全管理体系认证，并于 2024 年通过 ISO/IEC 27001:2022 新版认证，每年接受监督审核。2025 年顺利通过外部监督审核，体系运行持续符合国际标准要求。

在日常监督方面，信息安全部负责对公司内的个人信息处理活动进行监督审计，并对举报的违规行为进行调查核实，驱动相关责任部门对发现问题进行限期整改与闭环。为鼓励内部监督，公司设立了机密且承诺免于报复的举报渠道，包括内部专用通道和匿名反馈渠道，为员工提供安全、可靠的问题上报途径。此外，公司每年主动开展由外部第三方机构实施的关键系统入侵检测。



ISO/IEC 27001:2022 认证证书

信息安全文化建设

针对工作岗位与信息安全的关联程序，龙旗科技构建了差异化的信息安全文化建设体系。



针对新员工，公司将信息安全内容纳入新员工入职培训，强化员工对信息分类分级管理、保密要求及个人信息处理规范的理解与责任意识。



针对参与保密项目及涉密业务的员工，公司开展专项信息安全培训并设置考核要求，确保相关人员在项目执行前充分掌握客户保密条款及内部管控措施。



针对全员，公司结合信息安全月开展网络安全意识提升活动，如钓鱼邮件识别答题闯关等形式，增强员工对网络攻击和信息泄露风险的识别与防范能力，通过常态化与专项化培训相结合的方式，为公司信息安全与隐私保护制度的有效落实提供人员保障。

年度进展与目标

统一身份认证体系建设

报告期内，公司完成统一身份认证（IAM）二期建设，系统梳理并优化产品权限模型，实现范围内系统的单点登录（SSO）与精细化权限管理上线，进一步强化敏感信息访问控制。

建立跨部门协同机制

2025 年，公司组建了各业务体系与 IT 部门的一体化团队及需求管理团队（RMT），通过项目全流程评审机制，促进业务目标与 IT 实施的有效对齐与紧密协作。

报告期内，公司未发生重大信息安全或泄露客户隐私的事件。

建立项目风险管控机制

2025 年，基于全球化重点客户项目要求及 NDA 协议，流程与 IT 体系创新建立项目分类分级管理机制，绘制项目安全风险地图，并配套落地针对性的管控方案。

员工意识培训

新员工入职信息安全培训覆盖率达到 100%。



03 环境：永续发展

龙旗科技高度重视生产运营全过程的环境影响管理，围绕应对气候变化、能源与水资源利用、污染物排放、废弃物处理及循环经济等关键议题，系统推进绿色制造与清洁生产。公司持续优化工艺流程与设备效率，强化环境合规管理与排放管控，推动资源利用效率提升与碳排放强度下降。同时，公司将环境管理理念延伸至产品设计与供应链环节，致力于在保障业务稳健发展的同时，实现环境影响的持续改善与长期价值创造。

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% (m³/万台)**

我们的进展

- 全年太阳能发电量为 **396.43** 万千瓦时
- 全年累计节约用电 **742.57** 万千瓦时
- 全年节约用水量约 **2.02** 万吨
- 通过 ISO 50001 审核的制造基地比例：**100%**
- 通过 ISO 14001 认证的经营场所比例：**100%**
- 报告期内 **未发生** 因违反环境相关法律法规受到处罚的事件

支持联合国可持续发展目标



- 报告期内，单位产品用水量 **达成** 既定目标
- 报告期内，一般固体废弃物回收率 **保持在目标水平**

| 应对气候变化

治理

龙旗科技在 ESG 治理架构和管理程序框架下，对气候变化相关风险和机遇实施监督与管理。董事会将气候相关事宜纳入特定议题，定期获取相关信息，并对公司在气候风险与机遇方面的工作进行讨论与审查。

公司建立了气候相关风险管理流程和机制，覆盖战略层、管理层和执行层的完整治理与监督体系，确保气候相关管理安排在公司内部得到有效落实。其中：



公司董事会对气候变化进行战略决策，承担最终责任

战略与 ESG 委员会对气候变化重大事项进行决策，促进内部资源协同，并定期听取 ESG 执行委员会专项汇报

ESG 执行委员会负责统筹公司环境政策、目标及行动计划的制定和落实，促进公司在气候变化等议题上的工作安排得到落实

ESG 执行委员会下设碳执行工作组，负责气候变化及碳管理工作的具体执行，并通过双月度会议向 ESG 执行委员会汇报工作进展

此外，公司积极探索气候变化与管理层经营绩效考核挂钩的机制。目前，已经在惠州基地形成相关工作机制，惠州基地将节能降耗目标纳入基地管理层经营绩效考核体系，设定节能降本及单台能耗 OBC 指标，占总绩效比例 15%。未来，公司将结合惠州基地情况，适时将这一考核机制在全集团铺开。



龙旗科技气候管理组织架构

战略

公司依据《国际财务报告可持续披露准则第 2 号——气候相关披露》准则（IFRS S2），对与自身运营相关的气候变化风险和机遇开展系统识别，并结合识别结果持续完善相关应对安排，以支持公司长期可持续发展。

龙旗科技将气候相关环境风险划分为两大类，包括低碳经济转型过程中产生的转型风险，以及由气候变化直接或间接引发的物理风险。结合公司业务特征及所属行业情况，参考中国“2030 年碳达峰、2060 年碳中和”目标，公司进一步将气候风险与机遇的影响周期划分为短期、中期及长期，其中短期为 1 年，中期为 1—5 年，长期为 5 年以上，以匹配不同时间维度下的管理与决策需求。

公司采用情景分析工具，参考国际能源署 2050 年净零排放情景，对运营范围内可能面临的市场风险进行分析，重点关注能源供应稳定性、运营成本变化及产品需求波动等潜在影响，从而加深对不同气候情景下风险与机遇的理解，并为相关战略制定提供依据。

龙旗科技气候变化风险与机遇分析表

物理风险						
风险类别	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
风险分析	突发性极端气候事件（如暴雨、台风、洪灾等）可能对公司生产设施、物流运输及交付安排造成直接冲击，导致生产运营中断或产品交付延迟，从而对经营收入产生不利影响	收入下降	短期 中期 长期	中	自身运营	制定应急演练方案，为高风险运营点制定详尽的业务连续性计划和灾害应急预案 优化风险转移与财务保障机制，全面审视并优化财产保险方案，确保保单充分覆盖
	极端气候事件会威胁到员工身体健康，造成建筑、设备、库存等公司财产损失	成本上升	长期	中	自身运营	制定应急演练方案，组织员工进行定期应急演练 对位于高风险区的运营区，优先进行设备升级
	极端天气事件可能对原材料生产、运输及供应稳定性造成影响，并在叠加市场波动的情况下引发原材料短缺或价格上升，从而对产品出货能力产生不利影响	成本上升 收入下降	中期 长期	中	上游价值链	多元化原材料供应商并评估其稳定性，以降低供应中断风险 优化采购和库存管理，根据市场及气候风险调整原材料供应策略
转型风险						
合规	未及时识别客户及法规环保标准要求，导致生产出的产品不满足客户要求或不合规	收入下降	长期	中	自身运营	定期跟踪客户环保要求及适用法规，确保在产品设计和生产前识别并传递相关要求 将已识别的环保要求纳入内部管理标准和生产流程，通过沟通与培训确保有效执行

机遇							
类型	机遇描述	财务影响	影响时限	影响可能性	影响价值链	机遇应对措施	
机遇分析	技术	通过引进高效生产设备和优化工艺流程，降低能耗需求，提升能源利用效率并减少碳排放	成本下降	长期	高	自身运营	将设备能耗纳入日常管控要求，建立监测与考核机制以提升能效管理水平 通过优化工艺流程和迭代升级设备，持续降低设备能耗，提升生产效率并减少碳排放
	市场	市场对低碳产品需求增加，公司凭借自身优势开发绿色设计及高能效产品，以提升市场份额和吸引客户	收入上升	中期 长期	中	自身运营	推进绿色设计和高能效产品研发，将低碳技术与产品创新结合，以满足市场需求 加强低碳产品推广和客户沟通，提升市场占有率并强化品牌在可持续发展方面的形象
	管理	增加极端天气应对能力，提升供应链和运营弹性，保障生产与交付连续性，增强客户信任与长期合作稳定性	收入上升	长期	中	自身运营	强化生产和物流环节对极端天气的响应能力，保障运营连续性 建立关键供应商和内部运营环节的韧性评估机制，提高应对气候相关干扰的能力

* 报告期内，公司对节能技改相关机遇与应对措施的当期财务影响进行了量化评估。当期节能项目费用为 132.31 万元，实现节电量 742.57 万千瓦时，节约用电支出约 467.82 万元。公司基于实际业务情况对气候变化相关风险与机遇进行了审慎评估，认为“应对气候变化”议题具有较高的影响重要性，但在当前业务结构和运营模式下，其对公司未来财务表现的直接影响在短期内相对有限。同时，受外部政策环境变化、技术路径演进以及能源价格波动等因素影响，相关财务影响仍存在一定不确定性，暂难进行合理、可靠的量化测算。因此，公司目前主要对未来潜在财务影响进行定性评估，并通过推进节能技术改造、光伏发电、提升能源利用效率等措施持续加强应对与管理。未来，公司将根据业务发展情况及数据基础的逐步完善，持续评估并适时提升气候相关财务影响量化分析的深度与完整性。



影响、风险和机遇管理

龙旗科技通过识别关键风险要素、相关责任部门及利益相关者，对各类风险和机遇进行分类评估，明确其对公司经营目标的潜在影响。公司组织各职能部门及管理团队，定期审视业务环境和运营状况，并对与气候变化相关的风险和机遇进行分析。基于识别和评估结果，相关风险控制措施和机遇管理要求被纳入日常运营流程，用于指导可持续发展计划的制定和管理。

公司结合业务特点，设置覆盖短期、中期及长期的可持续发展目标，并将相关目标分解落实至各部门及生产工厂，推动执行落地。同时，公司依据《中华人民共和国环境保护法》《企业环境信息依法披露管理办法》以及 ISO 14064 系列标准等内外部要求制定《碳目标管理规定》并实施，为气候相关风险与机遇管理提供制度支撑，保障可持续发展战略的有序推进。

能源结构优化与节能减排实践

2025 年，各基地结合自身条件推进多项节能与能源优化措施。公司部分基地配置分布式光伏发电系统，光伏发电占比为 1.85%，并通过购买清洁能源等方式推进能源使用结构优化。

公司在各运营基地结合当地条件推进节能减排措施，优化能源结构。



惠州基地通过采购绿色电力并建设分布式光伏发电系统，提升清洁能源使用比例。分布式光伏发电项目年发电量为 396.43 万千瓦时。同时，基地实施实验室水蓄冷替换普通空调项目，年节省电量 42.32 万千瓦时；实施线体压缩空气使用优化项目，年节省电量 183.25 万千瓦时。全年节电量约 622 万千瓦时，减少二氧化碳当量排放 379.17 吨。



全年节电量约
622 万千瓦时



减少二氧化碳当量排放
379.17 吨



南昌基地通过购买绿色电力并以天然气替代部分传统能源，截至 2025 年 9 月，累计购买绿色电力 17,511,000 千瓦时，天然气使用量为 122,285 立方米。公司持续推进节能减排项目，实施制氮托管及 SMT 回流炉制冷节能技术项目，预计每年可节约电力消耗 517 万千瓦时，减少二氧化碳当量排放 315.16 吨。



预计每年可节约电力消耗
517 万千瓦时



减少二氧化碳当量排放
315.16 吨



越南基地持续落实《节能、温室气体减排及应对气候变化政策》，将节能降碳要求融入日常运营管理。同时，通过购买可再生能源绿证支持清洁能源发展，进一步优化能源结构，稳步推进能源低碳转型。

气候相关培训与能力建设

龙旗科技通过多种形式开展与气候变化及节能减排相关的培训与宣导活动，持续提升员工及管理层对气候议题的认知与应对能力。2025 年 8 月，公司组织实施节能管控专项活动月，鼓励全员参与，活动期间共有 3,290 人参与现场节能知识答题，形成 36 项有效节能改善提案，该专项活动按年度持续推进。



同时，公司与台湾大云机构联合开展温室气体通识培训，培训对象覆盖公司内部员工及核心外部供应商，强化气候相关知识在价值链中的传导。围绕气候变化议题，公司持续开展管理层培训。2025 年 12 月，公司组织开展 ESG 专题培训，培训内容涵盖碳减排相关管理要求。

指标与目标

龙旗科技在兼顾生产经营与企业发展目标的前提下，以 2023 年为基准年，对能源利用及减排路径进行系统规划，并持续推进节能减排相关工作。公司结合技术改进与管理措施，推动单位能耗水平持续降低，并据此制定“30/50”碳目标，即计划于 2030 年前实现自身运营层面碳排放达峰，并于 2050 年实现运营层面碳中和¹。

集团同步设定可再生能源使用目标：以 2023 年为基准，计划于 2030 年实现可再生能源使用占比不低于 45%。截至报告期末，集团可再生能源使用占比为 22.85%，其中光伏发电装机容量为 3.51MW，对应能源使用占比为 1.85%，绿电使用占比为 21%。



¹ 公司“30/50”碳目标的核算范围为范围一加范围二

2021 年



碳排放纳入公司
试点规划

依照“十四五节能
规划”制定公司减
排目标

导入 ISO 50001、
ISO 14064 能源相关
管理体系

引入智能能源管理
系统

2030 年



公司碳排放达峰

可再生能源占比计
划不低于 45%

重点区域高能耗设
备改造 1 级能效稳
步推进

2040 年



实现部分区域碳
中和目标

可再生能源占比计
划不低于 60%

投资碳捕捉技术

2050 年



实现公司运营碳
中和目标

龙旗科技零碳战略规划

2025 年，公司范围一与范围二排放总量同比下降 6%，范围一与范围二排放总量强度为 2.38 吨二氧化碳当量 / 百万营业收入。

公司于本年度首次开展范围三碳排放核查，未来将在巩固现有减排成效的同时，逐步推进范围三的碳排放管理，并计划根据实际情况分阶段实现全价值链的碳中和。

2025 年龙旗科技温室气体数据

范围一	4,463.16 吨二氧化碳当量
范围二（基于市场）	95,954.13 吨二氧化碳当量
范围二（基于位置）	101,797.92 吨二氧化碳当量
范围一和范围二总排放量（基于市场）	100,417.29 吨二氧化碳当量
自身运营碳排放强度（基于市场）	2.38 吨二氧化碳当量 / 百万营业收入 ¹
范围三	1,518,920.28 吨二氧化碳当量

¹ 核查准则：ISO14064-1:2018《温室气体第 1 部分：组织层次上对温室气体排放和清除的量化和报告的规范及指南》《温室气体核算体系——企业核算与报告标准（修订版）》《温室气体核算体系——企业价值链（范围三）核算与报告标准核算与报告标准》ISO14064-3:2019《温室气体第 3 部分：温室气体声明审定与核查规范及指南》

| 降低环境影响

环境合规管理

治理

龙旗科技建立了环境管理相关的组织架构，由工厂主要负责人和行政负责人承担环境管理相关决策职责，环境管理科室负责管理与监督工作，各生产部门及辅助部门作为执行单位，负责落实具体环境管理要求，对工厂环境管理实施持续管控。

公司依据业务所在地适用的环境法律法规开展环境合规管理，遵循《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国噪声污染防治法》以及其他运营所在地法律法规要求，开展环境管理相关工作。

在管理体系建设方面，公司依据 ISO 14001 环境管理体系、ISO 50001 能源管理体系及 IECQ QC080000 有害物质过程管理体系等相关标准，构建覆盖环境、有害物质及能源管理的综合管理体系。该体系适用于 PCBA、手机、平板电脑、智能设备、无线充电等产品的生产及相关服务全过程，并通过风险识别、过程控制、监测与数据分析等方式，支持环境风险的持续管控与改进。

公司制定并实施《环境、健康和安全管理政策》，每月对相关管理目标进行持续跟踪与评估，通过管理体系运行、内部监督及管理评审机制，提升环境管理的规范性与一致性，支持公司环境绩效的持续改进。



战略

公司建立环境法律法规识别与更新机制，各工厂按季度识别并更新适用的环境法律法规条款，相关更新内容形成单独标准。结合持续开展的合规评估，过往评估过程中未识别出重大环境风险。同时，公司定期组织开展内部环境审计，审计频率为每年一次，用于检视环境管理相关安排的执行情况。

龙旗科技环境合规风险与机遇分析表

类型	风险 / 机遇描述	影响时期	影响程度	潜在财务影响	应对措施
风险	生产项目数量、产能规模或能源消耗水平超出能评批复范围	短期 中期	高	行政处罚支出增加	建立能评动态跟踪机制，定期核查项目与批复一致性，及时启动能评变更申报
	环保法律法规趋严，污染治理、监测、改造等合规投入增加	中期 长期	中	罚款支出增加 环保资本投入增加 运营成本增加	推进清洁生产技术升级，优化末端治理设施，提升污染物处理效率
	环保检查或审计中发现不符合法规要求，引发声誉受损	短期	中	销售收入减少 运营成本增加	建立常态化环保合规审计机制，完善问题整改闭环管理流程
机遇	主动提升环境合规管理水平，争取绿色制造示范称号与政策支持	中期 长期	高	政策补助收入增加 所得税费用下降	对标行业先进环保标准，开展绿色工厂认证，争取环保专项资金与税收优惠

影响、风险和机遇管理

环保应急管理

公司围绕环境突发事件建立了相应的应急管理安排，结合已识别的环境风险进行统筹部署，并通过持续开展应急演练对相关安排进行检验和优化。公司制定并备案《突发环境事件应急预案》，同时各运营区域依据当地经营实际制定相应的环境应急管理文件。

公司成立专职应急团队，定期开展应急演练。2025 年，各运营区域系统推进年度应急演练计划，全年开展化学品泄漏应急演练 2 次、消防应急演练 2 次、天然气泄漏应急演练 1 次。

开展消防应急演练	开展天然气泄漏应急演练
2 次	1 次



环保意识建设

公司将环境保护相关要求纳入员工培训体系，围绕生产运营中的环境管理重点，持续开展多层次、多形式的环保培训与宣导活动。新入职员工须完成三级安全与环境培训，系统掌握安全及环境基本要求。员工在岗期间结合岗位特点参加专项环保培训，并按年度安排开展两次环境专项培训。

2025 年，各运营基地结合自身业务特点推进针对性培训安排。惠州基地和越南基地围绕危险废弃物管理开展专项培训，由各部门对接人接受集中培训后，进一步向本部门员工进行宣导；南昌基地定期组织环境培训，重点围绕现场环保管控要求展开，主要涵盖辅料房相关环境管理内容。



危险废弃物管理培训

指标与目标

公司按年度设定环境管理相关指标与目标，并通过月度跟踪机制对执行情况进行监测，以支持相关目标的有序推进。公司已通过 ISO 14001 环境管理体系认证，报告期内，公司未因环境问题受到行政处罚，亦未发生重大环境事件。

强化能效管理

公司围绕节能、降耗及资源效率提升推进清洁生产相关工作，并结合生产运营实际开展能源管理。通过建立节能管理组织和配套制度，规范能源使用管理，并推动节能措施在生产过程中的落实。

公司设立节能管理机构，由节能领导小组和节能工作小组组成。基地负责人担任节能领导小组最高管理者，人资体系总监任副组长。节能工作小组由人资体系、制造体系、财经体系及采购体系等相关部门组成，负责节能项目推进、技术改造方案评估、整改措施制定及节能工作检查等相关工作。

公司已制定并发布多项能源管理相关制度文件，包括《能源管理方案控制程序》《能源涉及控制程序》《能源监视测量分析控制程序》《运行控制管理程序》《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》《能源评审管理程序》等，用于规范能源管理相关流程。公司依照 ISO 50001 能源管理体系运行机制开展能源管理工作。

2025 年，公司完成 ISO 50001 审核，覆盖所有三大制造基地，覆盖率 100%。同时，报告期内，各基地持续推进节能目标规划，围绕产品产值、万元产值综合能耗及节能量等关键指标推进节能降耗工作。

在制度体系和管理机制基础上，公司推进能源管理数字化建设，建设智慧能碳管理平台。平台依托物联网与传感技术，对生产全流程中的电能耗数据进行采集与监测，构建数据传输与校验机制，保障数据的及时性与完整性。平台整合办公终端与移动端应用，实现能源数据查询、分析与管理功能集成，支持管理人员实时掌握能源消耗动态。能源管理平台一期已在惠州基地上线运行，统一收集公司能源数据。

在能源使用效率提升方面，公司推进制氮托管项目，由第三方投资并实施托管运营，采用深冷空分技术开展制氮，通过专业化运行管理降低供氮成本。公司同步实施 SMT 回流炉制冷技术改造，利用厂房冷冻站水源，通过板式换热器换热供应冷却水，满足回流炉工艺要求，替代原有车间回流炉小型水冷机运行方式。

报告期内，公司通过实施多项节能项目，累计节约用电 742.57 万千瓦时，持续提升能源利用效率。同时，惠州基地积极推进清洁能源应用，通过光伏发电实现发电量 396.43 万千瓦时，进一步降低传统能源消耗，助力绿色低碳运营。

在日常运营中，公司于 2025 年开展节能专项活动及三级节能培训，并在日常运营中推进“无纸化”办公措施等用能管理措施。



惠州基地持续推进节能降耗工作，2025 年综合能耗强度规划值为 3.98 kgce/ 万元，实际完成值为 3.67 kgce/ 万元，优于既定目标，实现节能量 345 tce，能源利用率进一步提升。



南昌基地持续强化节能管理，2025 年综合能耗强度规划值为 20.48 kgCO₂e/ 万元，实际完成值为 14.82 kgCO₂e/ 万元，优于既定目标，能源利用效率持续提升。



越南基地于 2025 年实现稳定投产，在投产初期即同步推进能源管理工作，综合能耗强度为 15.35 kgCO₂e/ 万元，整体运行保持良好能效水平。

优化水资源利用

公司严格遵守《中华人民共和国水法》《节约用水条例》《地表水环境质量标准》等水资源与水环境相关法律法规。各基地用水来源均为市政供水，不涉及因取水、耗水、排水或储水量变化对水资源造成的重大直接或间接影响。

公司以 2023 年为基准年设定未来五年节水目标，单位产品用水量目标为每年降低 3% (m³/万台)，并参考行业单位产品用水限额作为管理基准。公司根据生产运营情况推进节水管理，并结合经营需要，每年按要求向当地供水部门申报年度用水计划。

公司根据各生产基地的运营情况逐步推进具体节水管理措施。其中，惠州生产基地在日常管理中配置水量监测计量器具，定期对用水情况进行监测分析，并通过多项措施提升用水效率。该基地水蓄冷系统采用循环用水方式，循环水量约 20,000 立方米，循环利用率达 2.5%。同时，基地导入感应式节水水龙头等节水型设施设备，并开展用水平衡测试等工作。相关措施实施后，惠州生产基地用水量同比下降约 1.2%，年节约用水量约 2.02 万吨。凭借持续开展的节水工作，惠州生产基地获评“惠州市节水型企业”。

截至报告期末，公司已完成 2025 年度节水目标。

【惠州生产基地】

循环水量约

20,000 立方米

循环利用率达

2.5%

用水量同比下降约

1.2%

年节约用水量约

2.02 万吨

废弃物合规处置

龙旗科技在废弃物管理过程中，遵循《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《广东省危险废物鉴别工作指引》《危险化学品安全管理条例》《POPS（关于持久性有机污染物的斯德哥尔摩公约）》《中华人民共和国水污染防治法》等相关法律法规及规范性文件的要求。公司制定并实施《三废管理规定》，明确了对废气、废水及噪声相关管控措施，并于 2025 年对相关制度进行修订，将废电池泡解液明确纳入危险废弃物管理范围。

公司建立了相应的管理制度，明确废弃物管理责任分工，指定专人负责日常管理工作，并通过定期检查、监督及组织相关培训等方式推进制度落实。同时，公司按期开展环境监测，以确保废弃物管理及处置过程合规。

2025 年，公司在各运营地点组织开展环境管理相关培训。惠州基地和越南基地面向各部门对接人开展集中培训，并由对接人向所属部门进行培训宣导；南昌基地则面向生产车间开展环保培训，内容涵盖废弃物管理等事项。

废气管理

在废气管理方面，公司针对锡及其化合物、挥发性有机物（VOCs）等污染物，对生产过程中产生的废气进行分类管理，区分为有组织废气和无组织废气。有组织废气主要包括非甲烷总烃和焊接废气，其中非甲烷总烃主要来源于回流炉、维修房、钢网清洗房、电池拆解房等工序，焊接废气主要来自 SMT 分板设备，无组织废气主要产生于手工焊接工序。

针对上述废气，公司在生产车间通过管道进行集中收集，将废气引至楼顶废气处理设施，采用活性炭吸附等方式进行处理，经检测符合相关排放标准后实施高空排放。

公司按年度开展废气排放检测，确保废气排放持续符合环保要求。

废水管理

公司在废水管理方面实行分类管控。工厂取水主要来自市政自来水，主要用于员工生活用水及水蓄冷系统运行。生活用水经饮水机过滤后使用，产生的生活污水经化粪池沉淀处理后，统一排入市政污水处理厂进行集中处理。生产过程中，SMT 钢网清洗及回炉焊链条清洗环节每季度产生少量废水，该类废水经收集后暂存于危险废物中转仓库，并委托具备相应资质的第三方单位进行转移和合规处置。

公司按要求开展废水排放监测，国内运营地点每年开展检测，越南基地按季度开展检测，确保废水处理与排放持续符合相关环保要求。

废弃物管理

龙旗科技对固体废弃物实行分类管理，将其划分为一般废弃物和危险废弃物两类。一般废弃物主要来源于生产经营及员工日常活动，其中一般生产废弃物包括原材料包装物等；危险废弃物主要包括废有机溶剂、废机油及废灯管等。公司产生的固体废弃物均以固态形式存在。

公司与具备相应资质的第三方机构签订固体废弃物处理及回收再利用协议，对各类废弃物进行合规处置和资源化利用，并定期追踪第三方处理情况。

同时，公司设定固体废物回收利用率目标为 90%±3%。为减少危险固体废弃物的产生，公司与酒精及清洗剂供应商协商，由供应商对酒精及清洗剂空桶进行回收再利用，从而降低危险固体废弃物的产生量。

噪声管理

在噪声管理方面，公司于 2025 年 5 月完成降噪改善工程，通过在排风口增设消音装置、将风机由室外调整至室内、增加隔音棉及隔音板以及对排风机出口更换百叶窗等措施，有效降低噪声影响。同时，针对老化车间，公司已采取独立区域设置以及配备相应劳动防护用品等措施，减少噪声对周边环境和员工的影响，防止噪声扩散。

公司每年按要求开展噪声监测，确保噪声排放持续符合相关标准。



生物多样性保护

龙旗科技全面遵循业务活动所在国家环境法规，包括《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》及相关地方实施细则，将生物多样性保护纳入公司运营管理框架。公司通过系统化的环境管理机制，确保经营活动不会对周边生态系统及生物多样性造成显著影响。目前，公司所有运营场地均未位于自然保护区或其他生物多样性高度敏感区域。

2025 年度，龙旗科技未发生对生物多样性产生重大影响的事件。

践行循环经济

公司围绕循环经济“减量化、再利用、再循环”核心要求，将可持续理念贯穿产品全生命周期，构建产品全生命周期循环利用体系。公司通过绿色工艺优化降低资源消耗、提升材料利用效率，同时推动“可循环设计”融入产品开发，持续提升再生材料应用比例与产品可回收性，减少全生命周期碳足迹与环境影响，夯实循环经济实践基础。

绿色工艺研发

公司通过持续优化制造工艺与生产流程，降低资源消耗强度，提升材料利用效率，减少不必要的工序与物料投入，推动生产体系向高效、低碳方向升级。



空腔堆叠技术推动 PCB 资源减量化

为提升材料利用效率，公司自 2025 年起针对某产品启动工艺优化，开发了空腔堆叠（Cavity）技术。该技术通过精准的空腔结构设计，实现元器件的埋入式布局与高度集成，有效节约了 PCB 空间，从而减少基板材料使用量，实现资源投入减量化。

2025 年，公司还围绕工序整合与材料减量开展多项优化实践：



在电池盖生产环节，通过模具端直接成型 LOGO，取消原有油墨丝印工序，在减少油漆使用及相关污染的同时，同步降低丝印工序成本。



在金属结构件制造方面，公司采用中框表圈一体化锻压工艺，替代原有拆件、镭雕及点胶方案，减少物料拆分与后续加工流程，降低物料及工序成本，并减少相关辅料与能源消耗。



在手表中框结构设计上，公司创新采用模内钢片注塑方案，减少材料与加工工序成本，原材料成本下降约 10%。

同时，公司推广低 VOC 涂料、无溶剂粘接等多项绿色制造技术，持续简化生产流程和技术改造，进一步提升生产效率与资源利用水平。

绿色产品创新

公司在产品设计阶段强化材料优化与结构创新，持续扩大再生材料应用规模。2025 年，公司某消费类产品结构件 PCR 材料平均应用比例达 28%，某电源类产品壳体再生材料占比突破 30%。



PCR 材料应用推动移动电源壳体循环利用

某款充电宝壳体采用 30% PCR 材料，降低原生塑料消耗与生产碳排放。有效减少原生塑料使用量，降低生产阶段碳排放水平。通过材料替代实现资源再利用，使原本可能被填埋的塑料废弃物重新进入产品循环体系。在工艺方面，项目配套采用精细化喷涂处理工艺，在保障环保属性的同时保持产品质感与耐用性能。产品表面手感顺滑耐磨，具备良好的抗指纹表现，兼顾长期使用稳定性与外观品质，实现绿色材料应用与产品性能的平衡。

同时，公司持续扩大原材料在中再生材料的应用范围，提升产品材料的循环利用水平。



某款充电宝壳体采用

30% PCR 材料



智能眼镜绿色创新与 SIP 高集成技术应用

某型号智能眼镜在设计和研发中应用循环经济理念，通过减量化、延长使用寿命和可持续材料替代实现绿色设计。产品采用 SIP（系统级封装）技术，实现印刷电路板组件的小型化和高集成化设计，同时提升结构强度和耐化学腐蚀性能。材料方面，使用高强度、高模量轻质金属及工程塑料，并优化柔性材质与硬质结构的组装，增强抗变形和耐久性，从而延长产品使用周期。产品还引入植物基成分材料，减少对传统石化原料的依赖，支持可再生材料使用和资源循环。通过材料和结构优化以及高集成技术的应用，该产品在降低全生命周期资源消耗和环境负荷方面取得显著效果。



同时，公司持续扩大原材料在中再生材料的应用范围，提升产品材料的循环利用水平：



某平板项目中，喇叭 BOX、前摄支架、后摄支架及左右天线支架均导入 PCR 材料，提升结构件中的再生材料使用比例，减少原生塑料消耗。



某智能眼镜充电盒的上壳和下壳结构件（SPK Box）采用 50% PCR 材料，用于提升产品材料循环利用率。



某笔电项目中，公司在关键件适配器的多款型号中应用 50% 回收塑料，通过材料替代方式降低对原生塑料的依赖，减少塑料废弃物进入自然环境的风险，同时有效降低相关碳排放水平，强化原材料端的资源再利用实践。

在包装优化方面，公司推进减量化与去塑化设计：



某款手机产品实现消费包装 0 塑料、100% 可回收。



某款手机项目通过去壳设计，使彩盒重量由 124g 降至 73g，减重 41%，体积减小 49%。



个别产品通过取消顶卡针纸片，白卡材料节约 5%，全包膜离型纸面积与重量减少 50%，珍珠棉盒密度由 25kg/m³ 降至 16kg/m³，重量降低 36%，国内栈板循环使用率达 80%。

04

社会：共赢共享

龙旗科技围绕员工权益保障、职业健康与安全、培训与发展、客户隐私保护、产品质量安全及供应链责任管理等核心议题，构建系统化社会责任管理体系。在产品研发与制造过程中，公司高度重视数据安全与知识产权保护，强化质量管理与合规要求，确保产品与服务满足客户及监管标准。同时，公司关注员工成长与安全生产环境建设，推动供应链伙伴履行社会责任，促进产业链协同与共享发展。

我们的目标

- 客户信息安全和黄区审核通过率：**100%**
- 100%** 完成供应商年审计划 CSR 审核
- 反歧视、反骚扰主题培训全员覆盖
- 禁止**任何形式的童工、强迫劳动
- 打造**平等包容**的环境，营造多元包容的职场文化，为少数民族和残障人士提供就业机会，努力汇聚不同背景与经验的优秀人才。

我们的进展

- 全球授权专利累计数量：**770** 件
- 女性在创收职能中的比：**53.28%**
- 合格供应商 **100%** 签署《供应商企业社会责任协议》
- 经过企业社会责任评估的目标供应商比例：**100%**
- 2025 年，反歧视、反骚扰主题培训覆盖率：**100%**
- 2025 年，公司**未发生**雇佣童工和强迫劳动事件
- 2025 年，公司共为 **139** 名残障人士及 **1,453** 名少数民族同胞提供就业机会，努力打造多元包容的职场环境和文化

支持联合国可持续发展目标



| 打造满意客户

创新产品技术

公司秉承“用科技为社会创造新价值”的使命，构建以“绿色引领、智能升级、价值共享”为核心的创新战略体系。我们持续加大研发投入，强化技术储备，优化创新机制，致力于以高水平科技创新驱动产业进步，助力智能终端行业实现更高质量、更可持续的发展。

 管理方面

公司持续优化研发组织架构，建立覆盖事业部端到端的管理机制，强化业务闭环与责任落实

 流程方面

公司不断完善集成产品开发流程，构建涵盖消费电子、汽车电子等多领域的产品研发与全生命周期管理流程体系，提升研发效率与质量可控性

 技术方面

公司通过定期周会与双周会机制，系统评审和管理关键研发议题，推动技术路线对齐与前瞻布局

治理

公司构建了“决策—执行—支撑”三层联动的研发管理体系。决策层负责把握战略方向与行业趋势，执行层作为高效落地的作战单元推动项目实现，支撑层则提供资源、平台与后勤保障，形成权责清晰、协同联动的治理结构。



战略

风险和机遇识别

公司系统化开展创新驱动议题风险识别与应对布局，通过构建前瞻性的研判机制，推动研发体系持续优化，为企业注入创新动力。

龙旗科技产品技术创新风险与机遇表

类型	风险 / 机遇描述	影响时期	影响程度	潜在财务影响	应对措施
风险	欧盟碳关税实施范围扩大，对产品碳足迹提出强制性要求，公司面临绿色研发转型压力	中期	高	研发费用上升 碳相关成本增加	将绿色设计理念融入研发流程，持续开展全生命周期碳足迹评估与优化，推动产品符合国际环保标准
	科技行业高端人才竞争加剧，云计算、AI 算法等核心研发人才缺口与流失风险显著上升	短期 中期	高	人力成本上升	通过完善“选用育留”体系、拓宽校企合作渠道、实施差异化激励与职业发展双通道，系统性加强核心人才的吸引与保留
	全球半导体等领域专利诉讼案件增长，知识产权环境趋于复杂，研发决策面临更高法律风险	短期 中期	中	法务费用上升 潜在赔偿支出增加	依托《知识产权风险管理规范》与常态化侵权排查机制，在研发立项与产品设计阶段实施专利预警与规避，降低侵权风险
机遇	通过贯通“战略规划—技术规划—技术预研”的决策链路，系统提升技术感知与识别能力，为核心技术布局提供前瞻指引	中期 长期	高	研发效率提升 长期利润改善	建立从战略到执行的闭环技术管理体系，定期开展技术路线评审与预研项目孵化，确保资源精准投入
	AI 大模型推理侧技术持续演进，有望推动新一轮产业技术革命与产品创新突破	中期 长期	高	新产品收入占比提升 销售收入增长	搭建并落地多项 AI 应用，持续投入 AI 与产品融合的研发，推动智能化功能在终端产品中的规模化应用
	深化与高校的产学研协同，可通过资源共享与人才共育加速核心技术攻关与成果转化	中期 长期	中	研发成本分摊	持续推进与多所高校的联合实验室、实训基地及专项课题合作，构建“研发共担、成果共享”的协同创新机制

风险和机遇应对

创新资源投放

为确保研发创新活动的持续开展与战略落地，公司系统性地规划并动态调整创新资源的配置与投放，以支撑研发活动的持续高效开展。

在资金投入方面，公司于每年年终根据下一年度业务目标制定资产年度预算，并按季度进行滚动调整，确保资源投入与业务需求动态匹配。

在设备能力建设方面，公司持续对现有研发设备进行改造与升级，以满足前沿技术调测需求。重要设备采购前组织技术专家评审，确保设备选型的先进性与适用性。

在供应商管理方面，公司针对同类型设备建立多家供应商资源库，涵盖国内外领先厂商，形成良性的资源供给生态。所有专业设备均配备经系统培训、考核合格的操作人员，实现设备的规范、高效运行。

目前，公司已构建覆盖射频、天线、EMC、基带、音频、可靠性等全品类的调测能力，设备应用范围涵盖手机、平板、智能眼镜、AIoT、AI PC、汽车电子等多个产品领域。

持续创新突破

在产品创新方面，公司围绕市场需求与技术趋势，持续推进产品创新与功能升级，实现关键技术突破与差异化产品布局，构建多维度市场竞争力。

笔电领域

公司完成首款基于高通骁龙 8 Elite 平台的独立软硬件完整开发，为自身在高端旗舰机领域打下坚实基础。

智能穿戴领域

实现高集成模组的多项工艺与方案创新优化并成功量产。

智能手机领域

龙旗科技通过结构设计与材料工艺的迭代，完成智能手机产品抗摔性及防水等级等指标的优化，更精准地满足终端用户的多元化需求。

车载领域

公司率先推出并量产 TEC+ 主动散热的无线充电方案，采用“半导体制冷 + 风冷”双效散热架构，通过主动热量管理显著降低充电面板温升，有效适配车内高温工况，提升座舱安全性与耐久性。同时，完成可拆卸式车载控制屏的全链路自主研发，在高集成硬件设计确保恶劣环境可靠运行的基础上，通过跨域软件技术实现控制屏与座舱系统的深度联动。

智能眼镜领域

公司在低功耗续航、智能语音识别、影像处理与设备间数据传输等技术方向逐渐形成完整方案能力。

目前，龙旗科技已经构建覆盖智能手机、智能平板等产品的创新体系，持续推动技术向市场化、场景化落地。

在工艺创新方面，通过引入并优化系统级封装等前沿工艺，推动产品在集成度、性能及可靠性方面的显著提升。2025 年，公司首次成功研发了两款应用于智能眼镜的 SiP 模组。

AI 赋能创新

公司积极推动人工智能技术与研发、生产、测试等核心业务流程的深度融合，通过构建统一的智能平台与落地多项自动化解决方案，系统提升运营效率、质量控制与创新能力。

2025 年，公司搭建了“AI 云帆智能平台”，实现代码审查对 Sonar 检测问题的覆盖率达 90%，有效支持了内部研发场景的智能化协同。



在影像测试领域，通过构建客观指标体系解决主观评测标准化难题，并借助算法优化与分布式架构降低硬件成本，实现跨部门高效协作与个性化交付配置。

在生产质检环节，公司推出 SMT 自动化 AI 检测系统，实现单线质检效率提升 70%，AI 复核时间缩短至 0.5 秒 / 图，并通过集中复核机制进一步优化人力配置。

在软件测试方面，基于 OCR、计算机视觉、视觉语言模型等技术推进 AI 替代人工，预期测试准确率提升至 99% 以上、效率提升 30%。

通过 AI 技术在多维业务场景的规模化落地，公司逐步构建起以数据驱动、智能协同为核心的数字化运营体系。



创新能力建设

公司持续加强研发人才队伍建设，系统构建核心技术能力，并通过制度化的创新激励机制，推动技术成果有效转化与积累。

在人才与能力建设方面，公司着力打造专业化、系统化的研发团队，重点强化底层基础技术能力，建立并持续丰富跨领域专家人才库，为技术攻关与前沿探索提供坚实的人才支撑。

在创新激励方面，公司制定并实施《创新奖励制度》与《专利管理制度》，对创新类成果及专利（包括发明、实用新型、外观设计）的受理与授权给予明确奖励，有效激发员工的创新积极性。同时，公司将技术资产管理与运营深度融入研发体系，通过 Lesson Learn、产品技术创新等机制，将技术成果的积累、复用与迭代纳入关键绩效考核及任职资格评审体系，推动研发创新与组织成长、员工发展紧密衔接，形成持续创新的良性循环。

知识产权保护

公司高度重视知识产权的创造、管理与保护，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》《中华人民共和国反不正当竞争法》等法律法规，致力于构建系统化、规范化的知识产权管理体系，以提升自主创新能力并有效防范知识产权风险。

公司设立专门的知识产权管理部门，并在各业务体系设置专利接口人，形成权责清晰的管理架构。同时，通过多项制度规范知识产权全流程管理：

《专利及软著管理流程》	明确专利及软著申报流程中的各角色职责，达成公司专利目标
《专利及软著奖励规范》	鼓励研发人员进行知识产权创新，明确不同类型、等级的专利奖励
《专利评估及维护实施细则》	对专利的技术价值和法律价值评估、分级，根据分级结果采取相应的管理与处置措施，合理支出专利费用，维护高价值专利资产
《专利信息安全管理规范》	规范专利申请流程中的信息安全行为，控制专利信息安全风险，防止保密项目信息通过专利文件泄露，保障龙旗与客户项目信息安全
《知识产权风险管理规范》	规范企业知识产权侵权识别及监控工作流程，避免或降低公司在生产经营活动中侵犯他人知识产权的风险，维护自身知识产权合法权益

在权益维护方面，公司通过《采购协议》明确约定供应商应保证其提供的产品及资料不侵犯第三方知识产权，并承担因侵权所引发的一切责任与损失，有效维护公司在供应链环节中的合法权益。同时，在《保密协议》中清晰界定技术信息的归属，规定接收方基于保密信息所获得的知识产权均归披露方所有，保障公司在技术合作与信息披露过程中的核心知识产权不受侵害。

在防范侵犯他人知识产权方面，公司建立了系统化的内控机制：



在产品研发过程中，定期开展专利文献跟踪检索与侵权风险评估，并基于评估结果实施规避设计或自主知识产权申请等策略。



全面推行办公软件正版化管理，实施统一登记、定期检查与及时清理，确保软件使用合法合规。



将知识产权培训纳入新员工入职必修内容，强化员工对职务发明归属、技术秘密保护等关键议题的认知，防范潜在风险。同时，定期开展“高价值专利解读与策略”“专利文献阅读方法”“专利侵权基础知识”等专题培训，持续提升全员的知识产权保护意识与实务能力，构建起合规使用与自主创新并重的长效保护机制。

2025 年，公司获得《知识产权合规管理体系认证证书》，体系符合 GB/T 29490-2023 标准。

深化外部合作

为持续提升创新能力和技术视野，公司积极拓展与高校及科研机构的合作网络，通过技术交流、联合研究等形式，推动产学研深度融合。

2025 年，公司与合肥工业大学、湖南大学、南京大学等知名高校开展多领域技术交流与学习活动，围绕行业前沿技术、共性研发课题及人才培养等方面进行深入探讨，为公司注入新的科研思路与创新动力，也助力高校研究成果向产业应用转化。

恪守科技伦理

在人工智能等新兴技术的应用过程中，公司高度重视科技伦理与数据安全，严格遵守个人信息保护与数据安全相关法律法规，坚持以负责任、透明、可信的方式推动技术落地。

公司建立了严格的数据与信息安全管理制度，规范人工智能技术的开发、部署与使用流程。在技术应用的全周期中，公司始终将保护个人隐私与公司敏感信息置于首位，采取有效的技术与管理措施防止数据泄露与滥用。

同时，公司持续加强员工科技伦理意识，倡导“技术向善、安全为本”的发展理念，确保人工智能等技术的应用符合社会伦理规范与企业责任要求，推动技术创新安全、合规。

影响、风险和机遇管理

公司通过系统化的创新管理流程与技术治理机制，对研发活动中的潜在影响、风险与机遇进行全过程识别、评估与动态管控，确保创新活动在合规、可控、高效的方向上持续开展。

指标与目标

为系统性推动创新成果的量化管理与持续提升，公司建立了以技术资产积累与创新活跃度为核心的评价体系，设定明确的年度目标并定期追踪进展，确保创新活动与公司战略发展紧密对齐。



夯实质量管理

公司始终将质量与安全视为企业可持续发展的基石，通过构建系统化的治理体系、完善的风险管控机制以及覆盖全流程的管理架构，持续推动产品质量、安全合规与环境表现的协同提升，为满足客户高标准需求、实现企业长远发展提供坚实保障。

治理

公司建立了权责清晰、分层落实的产品质量管理治理结构，确保质量战略有效落地、质量体系持续运行，并为全流程质量管控提供组织保障。

公司设立中央质量部作为质量管理的统筹与监督部门，负责质量体系的规划、建设、评审与改进，制定公司级质量目标与政策，推动质量文化建设和跨部门质量协同。

在此基础上，公司构建了覆盖各产品线的产品质量体系，将质量管理职责嵌入从研发、采购、制造到服务的全业务链条。该体系通过流程化、标准化的质量活动，确保在产品策划、过程控制与持续改进各环节实现有效的质量风险预防与问题闭环。



战略

风险和机遇识别

公司持续关注产品质量管理过程中面临的各类风险与机遇，系统开展识别、评估与应对工作，推动质量管理体系持续优化，为产品竞争力和品牌价值提升提供坚实保障。

龙旗科技质量管理风险与机遇分析表

类型	风险 / 机遇描述	影响时期	影响程度	潜在财务影响	应对措施
风险	全球市场准入与合规要求日趋严格，产品认证周期与合规成本相应增加	短期 中期	中	运营成本上升	搭建具备国际认证预测试能力的实验室体系，并在产品策划阶段系统导入合规性评估，有效缩短认证周期、优化合规成本
	产品复杂度持续提升，对设计、制造与测试各环节的质量协同提出更高挑战	中期	高	返工与售后费用增加 成本上升	依托贯穿“策划—控制—改进”的全流程质量管理机制，强化跨职能质量协同与风险前置管控，保障复杂产品的质量一致性
	供应链波动及物料一致性风险，可能影响产品稳定性和良率表现	短期 中期	高	资产减值损失增加	执行严格的供应商质量审核与物料质量策划制度，在研发阶段即对关键物料进行全性能验证，提前管控一致性风险
机遇	通过智能化检测与数据化质量管控，可实现质量问题的早发现、早预警与早闭环	中期 长期	高	物料报废和返工人工成本下降 销售收入上升	建设自动化测试与数据化质量平台，推动质量管控向智能化、实时化方向演进
	以高品质为基础，持续积累客户信任与品牌声誉，可为拓展高端市场与国际业务提供支撑	中期 长期	高	销售收入上升 应收账款周转天数减少	构建覆盖多区域、多行业的国际质量认证体系，以客户满意度为导向持续优化全流程质量管理，夯实品牌信任基础

风险和机遇应对

完善质量管理体系建设

公司以全面质量管理为核心，系统构建并持续完善覆盖各业务单元与运营区域的多层次质量管理体系，确保产品与服务在全生命周期中符合客户要求、行业规范及国际标准。

各主要运营实体均已建立并保持基于 ISO 9001 标准的质量管理体系，并在此基础上，结合业务特点与客户需求，拓展了行业专用及客户指定的质量管理认证：

- 上海龙旗科技股份有限公司：通过 ISO 9001 质量管理体系认证
- 惠州龙旗：通过 ISO 9001 质量管理体系认证，并依据 ISO 13485 建立医疗器械质量管理体系
- 龙旗汽车：通过 ISO 9001 质量管理体系认证，并依据 IATF 16949 建立汽车质量管理体系
- 南昌龙旗：通过 ISO 9001 质量管理体系认证
- 越南龙旗：通过 ISO 9001 质量管理体系认证，并依据 IATF 16949 建立汽车质量管理体系，依据 ISO 13485 和 FDA 21 CFR Part 820 建立医疗器械质量管理体系

公司通过系统化、专业化、国际化的质量管理体系布局，为各业务单元提供与其产品特性和市场准入要求相匹配的质量管理框架，有力支撑了全球业务拓展与客户多元需求。

细化全流程质量管理

公司围绕新材料、新技术的导入与产品质量管理，建立了贯穿“策划—控制—改进”的全流程、系统化质量管理体系，实现从产品设计到量产交付各环节的质量可控与持续优化：

在策划阶段

公司通过结构化流程系统识别和管理质量风险。质量保证团队组织各领域对新产品、新材料中的 NUDD 及潜在设计失效模式进行分析评估，形成管控清单与质量策划方案。生产、物料与环保等职能同步制定专项策划案，确保制造可行性、物料可靠性与环保合规性在设计早期得到落实，相关成果作为关键评审节点的交付件进入系统管控。

在控制阶段

公司执行严格的过程监控与节点评审机制。质量保证团队跟踪前期策划措施的导入情况，监控风险实际表现并推动改善闭环，同时将风险识别率纳入月度流程指标进行测评。生产、物料及环保团队分别开展试制问题追踪、物料质量监控与环保目标达成检查，通过系统化工具有效管控各环节执行质量，确保产品在试产与量产阶段符合预定标准。

在改进阶段

公司依托项目复盘机制推动质量体系的持续优化。基于复盘中发现的问题与改进需求，公司组建跨职能质量改善小组，系统梳理过往项目中的经验与教训，形成逆向改进知识库，并更新至质量管理案例体系，实现经验的有效沉淀与流程的迭代完善。

通过策划、控制与改进三大环节的闭环联动，公司构建了适应技术快速迭代、风险前置管控、持续学习演进的全流程质量管理机制，为产品高质量交付与客户满意度提升提供了体系保障。

夯实检测实验能力

公司坚持通过技术创新与检测能力建设，持续完善实验室标准体系，系统性提升产品质量管控水平与研发验证效率。

在标准建设方面，公司实验室严格遵循国内外先进技术规范，涵盖 3GPP 通信标准、CTIA OTA 认证、ISO/IEC 17025 可靠性体系及多国能效与安全认证要求。已具备 FCC/CE、Type-C PD 协议等国际认证的预测试能力，有效缩短产品上市周期。

2025 年，公司通过新建 CSE 预测试系统、EEI 能效测试平台、射频器件评测体系、PD 协议分析能力及影像客观自动化实验室等多项能力建设项目，显著提升测试覆盖范围与效率。射频自动化平台的落地实现了多业务线测试覆盖率提升，相机自动化测试方案进一步强化了画质评估的标准化水平。

通过技术体系的持续优化与能力拓展，公司为产品研发提供了高效、可靠的检测支持，有效降低了物料异常风险，加速了产品调试与认证进程，为质量提升与市场响应能力奠定基础。

培育全员质量文化

公司致力于构建全员参与、持续改进的质量文化体系，通过系统化的培训机制与常态化的宣传活动，不断提升员工质量意识、专业能力与流程遵从度，为产品与服务的卓越表现提供文化支撑。

公司设立质量学院，围绕年度业务重点与能力建设需求，系统规划并每月组织开展多样化培训。课程内容涵盖质量工具方法、质量体系与红线规范、客户满意度与问题回溯、团队管理与流程优化等维度。2025 年，公司累计开展内部质量培训 158 场，参训人次超过 12,000 人，有效支撑全员质量素养提升。

除常态化培训外，公司积极开展质量主题宣传活动，通过系统策划与全员互动的形式，将质量意识融入日常运营与组织文化之中。





2025 年“质量红线改善活动月”

2025 年 9 月，公司组织“质量红线改善活动月”，通过“培训—考试—竞赛”一体化形式，推动全员参与。活动覆盖 26 个一级部门，开展赋能培训 10 余场，组织 6,000 余人参与考试，超过 5,000 人参加知识与技能竞赛。该活动显著提升了全员对质量红线的理解与遵从度，进一步营造“质量优先、持续改进”的组织氛围。



活动覆盖

26 个一级部门

组织

6,000 余人参与考试

开展赋能培训

10 余场

超过

5,000 人参加知识与技能竞赛

强化外部交流

公司积极参与产业链及行业机构的外部协同，通过多维度、常态化的交流合作机制，持续拓宽技术视野、深化产业融合，提升公司在行业内的专业影响力与品牌价值。

在产业链协作层面，公司围绕板级 SiP 封装、光学、材料、芯片等核心技术领域与行业伙伴开展前瞻性预研合作，共同推动智能 AI 硬件产业的生态构建与技术落地。

在行业组织参与方面，公司积极参与星闪联盟、中国电子音响行业协会、上海智能眼镜产业联盟等行业平台，通过经验分享、议题研讨及资源对接，强化与行业伙伴的战略协同与合作机会挖掘。

在行业会议与技术交流方面，公司举办“高通 & 龙旗 Tech Day”等专场活动，并积极参与 VR 产业博览会等具有影响力的行业峰会，展示技术成果、洞察行业趋势，持续提升公司在专业领域的话语权与技术形象。



上海智能眼镜产业联盟



2025 世界人工智能大会

2025 年，公司正式加入上海质量协会，积极参与行业质量研讨与标准建设，并在管理创新方面荣获“2025 卓越管理创新模式（专项）标杆级”认可。

影响、风险和机遇管理

公司持续开展质量风险动态识别与评级。

指标与目标

公司围绕客户满意，建立产品全生命周期质量管理指标体系，通过设定明确目标、跟踪关键指标并推动持续改进，实现产品质量的稳步提升。

我们的目标

达成客户季度质量绩效评估 (QBR) 目标

年度故障返修率 (FFR) 达标

我们的进展

建立 QBR 目标管理考核，过程预测、改进等管理体系，达成客户 QBR 目标

完善质量管控体系，设定年度故障返修率 (FFR) 作为衡量产品可靠性的关键指标并对其实施常态化追踪，达成目标



保障产品安全

产品安全管理体系

公司构建了贯穿产品全生命周期的安全管理体系，通过制度规范与数字技术相结合的方式，系统保障产品安全与消费者权益。

公司制定《产品安全管理程序》《组包产品标识和可追溯性控制程序》等一系列内部规范，明确产品从原材料采购、生产制造到终端交付各环节的安全管理要求，为安全风险的系统防控提供制度依据。

在产品研发阶段，公司通过专项测试识别潜在安全风险，开展包括电池过热防护设计、跌落防爆测试等在内的安全性验证，从设计源头消除隐患。生产过程中，通过设备防呆设计降低操作风险，并严格控制产品外观工艺，避免批锋等可能对消费者造成伤害的质量缺陷。

公司依托 MES 系统构建全程可追溯的产品安全管理闭环。系统覆盖从物料入库、制程绑定、不良品返修到整机出货的全流程数据采集与追溯，实现基于条码与序列号的精准追踪与问题定位，形成“可追溯、可验证、可优化”的安全管理机制，持续提升质量风险的预警能力与响应效率，为产品安全提供坚实保障。

有毒有害物质管控

公司秉承“削减有害物质，为顾客提供绿色产品”的环保方针，将有害物质管控贯穿于产品全生命周期，通过体系化制度建设与全链条流程执行，确保产品符合国际环保法规与市场绿色要求。

公司重点关注有害物质在原材料引入、部件制造及生产过程中可能产生的污染风险，通过全过程监控与管理，实现有害物质的可防、可控、可追溯。

重金属类	铅 (Pb)、镉 (Cd)、汞 (Hg)、六价铬 (Cr(VI))
阻燃剂类	溴系与氯系阻燃剂
增塑剂类	邻苯二甲酸酯
持久性有机污染物	POPs 法规所列物质
其他法规物质	包括 WEEE、REACH、PFAS 等相关管控要求

龙旗科技有毒有害物质管控清单

公司制定《有害物质管理体系手册》《龙旗 HSF 管理规范》及《龙旗有毒有害物质限制清单》等内部标准，系统规范产品中有毒有害物质的管控要求，建立覆盖产品全流程的有害物质管控机制：

产品营销阶段	明确通用（或基本）环保要求，为后续各环节提供基础标准
项目管理阶段	明确项目的环保要求，并进行标准转化与分解，确保所有相关部门理解并执行相关规范
研发设计选型阶段	按照已定义的环保要求进行设计，同时在选型前评估材料风险，特别是高风险材料是否含有禁用物质
资源开发与项目阶段	传递产品环保要求至新资源的研发和认证过程中，只有经过验收合格的新资源才能被使用
IQC& 实验室阶段	对原材料进行环保符合性验证，实施检测设备及方法的风险分级管理，以确保来料符合环保标准
采购阶段	依据环保要求采购物料并交付，保证供应链上的每个环节都遵守相应的环保规定
生产阶段	采取制造过程中的污染控制措施，防止环境污染的发生
仓储与物流阶段	通过防止混淆确保物料标识清晰准确无误，避免不同物料之间的交叉污染

针对原材料，公司建立多层级的供应商环保管理体系，确保供应链各环节符合公司绿色标准：

- 采购物料须从合格供应商名录下单，供应商须签署环保协议，承诺遵守公司环保要求
- 供应商在物料承认前须完成环保认证，包括提供 MSDS、RoHS、HF、REACH 等合规报告，并将材料成分数据上传至公司 PLM 系统进行审核
- 供应商须对出货成品进行 XRF 自测，并将检测数据上传至 PLM 系统，公司据此核验其环保检测能力、设备准确性及出货拦截机制的有效性
- 公司每年组织供应商环保培训，持续传递并更新环保政策与法规要求

我们的目标	我们的进展
禁止使用 PVC	2025 年，公司未在产品中使用 PVC 材料
卤素阻燃剂禁用	2025 年，公司未在产品中使用卤素阻燃剂
提升 QC080000 认证范围	2025 年，上海龙旗科技股份有限公司、龙旗智能、惠州龙旗、南昌龙旗及越南龙旗均已通过 IECQ QC080000 有害物质过程管理体系认证

不合格品控制

公司严格执行《不合格品控制程序》，对生产过程中出现的异常品实施系统化管控，通过精准追溯、有效隔离与规范返工等措施，确保不合格品绝不流入下一环节或流向市场。针对售后客诉，公司已建立明确的产品召回管理机制，包括触发条件、影响范围及标准执行流程，形成了覆盖客户沟通、售后处理与物流协调的全流程召回规范体系。



龙旗科技不合格品管理覆盖范围



龙旗科技产品召回流程

完善客户服务

提升客户服务质量

公司通过配备专业技术支持团队和全天候响应机制，建立并不断完善产品质量监控及售后服务指标体系，有效降低产品年度故障率和返修率，以精细化、专业化服务推动产品价值向客户实际效益转化。

为系统提升质量与售后服务管理能力，公司构建覆盖服务策略制定、协议评审、产品可服务性前置管理及持续质量改进的制度体系。



在服务前端管理方面，公司依据《管理服务策略》规范项目初期售后服务整体策略评审要求，加强服务成本与毛利管理；通过《客户服务协议评审流程》明确客户 RFI/RFP/RFQ 及服务条款评审职责分工与时效标准，强化风险识别与前置管控。



在产品全生命周期管理方面，公司建立《产品可服务性评审管理流程》，将可服务性要求前置至产品概念、开发、验证及发布阶段，从源头降低售后风险。同时，公司通过《管理服务质量》制度，对新品上市初期质量表现及中长期质量数据（如 FFR 等指标）进行持续监测与分析，推动质量问题系统性改进与优化。

2025 年，公司进一步强化质量管理数字化能力，正式上线飞书-QMS 系统交互式问题闭环管理平台，推动客户端问题分级管控与流程化管理。平台通过进度通知、待办提醒及超时邮件抄送机制，实现对问题提报人、责任人及相关处理人员的全过程提醒，对问题处理进度进行持续跟踪直至闭环，提升问题响应与处理效率。

完善服务组织建设

为保障质量与售后服务管理体系有效运行，公司持续完善客户服务组织架构与职责分工机制，构建以客户代表为核心、扩展团队协同支持的服务管理模式，实现客户需求从识别、评估、响应到维护的统一管理。

2025 年，公司进一步完善客户服务组织与职责体系。以客户服务分工为基础，通过客服代表及其扩展团队的职责划分，将客户需求从识别、评估、响应到维护纳入统一管理。

2025 年，公司营销体系 MSM1.0 持续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。

在原有 MSM 体系架构基础上，新建并完善 71 条 L3-L6 级流程，进一步规范公司营销业务活动和市场营销动作，持续深化客户经营管理，推动销售活动开展更加规范、有序和流程化。



优化客户反馈流程

公司延续“以客户为中心”的服务理念，持续完善客户服务与客诉响应制度，制定并实施《问题分层分级处理规范》《产品质量改进流程》《生产质量异常处理流程》《市场售后客诉处理流程》等制度文件，系统规范客户服务及售后问题处理流程。

公司持续优化客户响应体系，打通涵盖“服务策略、服务执行、服务质量、售后维修、问题解决”五大模块的全流程服务链路。

当发生客户投诉或反馈事项时，公司按照既定流程组织相关领域开展问题评估与处置，在获得客户认可的前提下推进措施落地，并持续跟踪直至问题闭环。针对紧急问题，公司执行“2-4-24-48-5”时效管理原则，即 2 小时内完成响应反馈、4 小时内完成问题提单并协调相关领域、24 小时内初步定位问题原因、48 小时内形成解决方案、5 个工作日内完成长期改善措施及效果确认，确保问题处理高效、透明、可控。



高效响应客户需求

龙旗科技重视客户反馈管理，通过多渠道沟通方式系统获取客户对产品质量与服务表现的意见与建议。

公司持续运行客户 VOC 体系，进行闭环管理，定期组织管理层会议对 VOC 闭环进展进行回顾与评估。通过结合客户反馈及 QBR/MBR 绩效结果对改善措施有效性进行校验，推动客户意见转化为持续改进成果，全方位提升客户体验与满意度。



客户 VOC 管理流程

2025 年，公司持续开展年度客户满意度调查，持续对客户反馈进行系统化、闭环化管理。调研采用现场及线上访谈相结合的形式，覆盖营销、质量、研发、交付、制造、产品等关键业务领域，全面收集客户声音。

社会责任审核

为响应全球客户日益提升的环境、社会、治理要求，公司建立了系统化的客户社会责任审核协同机制，通过标准化流程、专项对接与持续改进，确保公司运营与产品符合国内外客户在可持续发展方面的多元标准。

面对海外客户，公司积极配合 ESG 数据申报与审核要求，包括完成自我评估问卷、提供第三方可持续发展记分卡、碳排放与产品生命周期评估数据、可再生材料验证文件等。同时，公司定期参与客户 CSR 月度会议，执行年度 ESG 自评、新工厂审核、冲突矿产调查及 RBA 审核，并通过年度 ESG 报告进行信息披露，持续提升供应链透明度与责任表现。

面对国内客户，公司针对客户的不同关注点，系统响应其在碳管理、劳工权益、安全生产、绿色环保、科技伦理、特殊群体关怀等方面的审核要求。通过开展 CSR 专项审核、完善环境与社会管理制度、推动碳减排行动、提升 ESG 评级分数等措施，构建符合国内市场与社会期望的责任体系，支持客户项目竞标与长期合作。

公司已建立客户 ESG 需求的记录与归档机制，确保各类审核资料完整可追溯，并通过内部跨部门协作推动持续改进，将客户 ESG 要求转化为管理提升与业务发展的内在动力。

倡导以人为本

保障员工权益

公司坚持以员工权益保障为企业发展的基石，严格遵守包括《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》，以及越南《劳动法典》等在内的运营所在地法律法规，并积极遵循《联合国全球契约十项原则》《世界人权宣言》及国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言》等国际准则，致力于为每一位员工营造公平、安全、健康的工作环境。



职场权益保障

反歧视和骚扰

公司承诺，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。

为切实预防和应对歧视与骚扰行为，公司制定了《禁止歧视和防不人道待遇管理规定》，并建立了清晰的举报与处理机制。员工可通过品德管理办公室指定邮箱、属地品德工作小组或直接向办公室成员进行举报。在案件处理中，公司将对违规人员予以相应处罚，同时为受害人提供沟通安抚、结果告知等支持，并在必要时协助其调整工作岗位或工作地点，以减轻其后续压力。

在招聘环节，公司通过多项举措确保公平公正。制度层面，我们依据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国就业促进法》等，制定《人权政策》《亲属回避管理指引》，明确禁止一切与岗位无关的歧视。招聘信息均经审核，避免出现不合理的限制性条件。面试环节采用结构化体系与标准化评分，降低主观判断影响。背景调查严格遵循合法合规、岗位相关原则，并为候选人提供解释机会，避免基于个人属性做出不录用决定。

在意识提升环节，公司持续开展线上线下相结合的反歧视、反骚扰主题培训，在 2025 年实现相关内容的全员覆盖。

我们的目标

反歧视、反骚扰主题培训全员覆盖

我们的进展

2025 年，反歧视、反骚扰主题培训覆盖率

100%

反童工和强迫劳动

公司承诺，坚决杜绝雇佣童工，禁止任何形式的强迫或强制劳动。

在招聘过程中，公司严格执行内部规章制度，从源头杜绝录用童工。招聘环节，面试官对应聘者提交的资料进行严格审核，依据其填写的个人信息确认是否年满十六周岁。办理入职手续时，工作人员核验应聘者身份证原件以确认实际年龄，并比对本人相貌与身份证照片是否一致，通过人脸识别仪对身份证的真伪进行识别。为防止工作疏漏，杜绝冒名顶替等情形，人力资源部门会开展不定期抽查。对于任何涉及年龄投诉或对员工年龄产生质疑的情况，公司将立即启动复核程序，再次核实其真实年龄。

同时，公司制定了《禁止使用童工及未成年工管理规定》《自由选择职业及反强迫劳动管理规定》，明确规定了针对童工事件或强迫劳动情形的补救措施与内部举报流程，确保问题能够被及时发现并妥善处理。

此外，公司在员工入职阶段组织专项培训，通过线上与线下相结合的形式，传达公司在反童工与反强迫劳动方面的政策与要求，提升全员责任意识，共同维护平等、自由、有尊严的工作环境。

我们的目标

禁止任何形式的童工、强迫劳动

我们的进展

2025 年，公司 **未发生**
雇佣童工和强迫劳动事件

多元、平等和包容

公司秉承“多元包容、机会均等”的核心原则，致力于构建尊重差异、包容多元、平等公正的工作环境，确保所有员工不因性别、年龄、民族、宗教信仰、学历背景或身体条件而在招聘、晋升、培训、薪酬福利等方面受到歧视或区别对待。我们倡导员工在协作与决策中积极倾听多元视角、包容不同观点，以此激发组织创新活力，增强团队凝聚力与员工归属感。

除特殊岗位要求外，公司致力于推动残疾人就业，在雇佣实践中为残障人士提供平等就业机会。同时，持续关注少数民族员工的切实需求，完善相关便利设施。我们在公司食堂专门设有清真餐饮窗口，尊重并照顾员工不同的饮食文化与信仰习惯。

在人才培养方面，公司将多元化、包容性及无意识偏见等议题系统融入各类培训体系中，覆盖新员工文化导入、各级管理人员研修及内训师培养等环节。龙旗学院在审核各专业学院月度培训计划时，将培训内容与学员构成的包容性作为重要评估维度，推动学习环境向更开放、更包容的方向持续优化。

我们的目标

打造平等包容的环境，营造多元包容的职场文化，为少数民族和残障人士提供就业机会，努力汇聚不同背景与经验的优秀人才

我们的进展

2025 年，公司共为 **139** 名残障人士及 **1,453** 名少数民族同胞提供就业机会，努力打造多元包容的职场环境和文化

人权尽职调查

公司制定并发布《劳工和道德风险识别与评价管理规定》，建立重大劳工风险识别清单，并设立了相应风险识别及管理目标，以系统性识别、评估和应对与人权相关的潜在风险。

在实际运营中，公司通过员工满意度调查、座谈会、日常反馈渠道等多种方式收集信息，定期评估人权风险的严重程度与发生概率，并据此确定风险处理的优先顺序。针对高风险领域，我们制定专项改善措施，加强工作环境优化与供应商行为管理。公司定期跟踪评估风险状况与改善成效，动态调整管理策略，并向管理层汇报风险进展。同时，我们定期向利益相关方公开风险管理情况，建立并维护反馈渠道，持续完善人权风险管理体系。此外，公司通过定期培训，不断提升全体员工对人权风险的认识与管理能力。

同时，公司建立了有效的申诉与补救机制，确保受影响方能够获得及时回应与合理救济。



推进民主沟通

完善沟通体系

公司致力于通过构建制度化、平台化、全员化的沟通与服务体系，打破层级与地域壁垒，保障信息顺畅流动与员工诉求高效响应，夯实组织信任基础，增强协同效能。

我们建立了贯穿“战略共识—管理优化—日常关怀”的多维沟通机制，系统性收集与响应员工声音，推动跨层级对话常态化，实现信息获取高效便捷，确保问题解决路径清晰顺畅。

战略共识

通过总裁办见面会、高管层信息分享会等形式，确保公司发展方向与员工理解同频，建立战略信任

管理优化

依托各业务体系开展民主生活会及定期专项座谈会，聚焦团队管理、流程效率、福利后勤等运营层面议题，将员工建议转化为具体改进措施

日常关怀

通过员工满意度调查及各类关怀活动，持续监测组织氛围，注入人文温度，将员工心声倾听、日常关怀落地与管理持续改善紧密结合



2025 年“总经理面对面”系列活动

2025 年，为促进基层员工与高层管理者之间的直接沟通，惠州基地持续开展“总经理面对面”系列活动。该平台聚焦一线正式工及班组长群体的实际需求，全年累计举行员工座谈会 5 次、班组长座谈会 1 次。通过与总经理面对面对话，员工得以直接反映工作与生活中的困难与建议，推动信息高效传达，促进问题及时响应。



为提升组织沟通效率与透明度，公司构建了集“信息发布、互动交流、自助服务”于一体的数字化工作环境。“龙坛”（内部论坛）、“龙旗范儿”、“龙旗招聘”等平台作为官方信息窗口，持续传递公司业务动态、制度解读与文化故事。同时，员工可通过“MyHR 员工自助平台”及统一服务入口，便捷办理个人信息查询、证明开具、材料更新、假勤申请等各类人事业务；管理者亦能通过该平台实时查阅团队信息、完成日常审批等。



2025 年“龙坛”平台升级上线

2025 年 7 月，龙坛平台全新升级上线，围绕“理想的员工沟通体系”定位，整合开设 8 大核心栏目与 30 个互动版块，覆盖文化传播、管理交流、行政服务与员工生活等多重维度。上线以来，平台持续丰富运营形式，先后组织征文、摄影、主题研讨等线上文化活动 9 场，推出中高层研讨论文、“We 光”故事分享等特色栏目。截至 12 月，平台累计访问突破 10 万人次，活跃用户超 1 万人，发布各类文章及互动内容 557 篇，有效促进了公司战略、文化与目标在员工中的精准传播与深度认同，成为组织内部沟通与文化建设的重要载体。



员工满意度调查

为持续监测并提升员工在组织内的整体体验，公司建立了常态化、多维度的员工满意度调研机制。通过开展入职体验、在职协助、环境后勤、职业发展、绩效反馈及系统支持等方面的专项调研，公司系统性收集员工意见，为管理优化与决策提供数据支持，推动组织持续改进。

在入职体验方面，HR 共享服务中心持续推进新员工满意度调研。截至 2025 年，入职体验问卷已完成 4 次迭代，全年覆盖千余名新员工，综合得分达 4.65 分（5 分制）。调研结果支持全国横向对比与区域差异化分析，助力识别流程短板、推动精准优化。同时，公司依据调研表现开展服务团队评优，通过即时激励与优秀实践分享，持续提升服务品质。

在生活体验方面，行政部围绕员工办公与生活配套开展多项调研，包括食堂供应商选择、停车位规划、急救培训需求及年度行政服务满意度评估等，逐步构建起贯穿员工全周期、覆盖多场景的反馈闭环，推动组织环境与员工体验持续向好。

自 2024 年下半年起，公司启动组织气氛调查项目，并于 2025 年在部分事业部开展试点。调查围绕基本要求、价值体现、团队归属、共同成长等维度展开，通过团队平均分、单题数据、地域对比等分析方法，识别管理短板、聚焦改进方向。调查结果同步反馈至相应管理团队，共同制定并落实提升计划，助力干部管理能力与团队氛围的双重优化。



员工满意度调查
(南昌人事行政部)

维护健康安全

公司始终将健康安全置于战略高度，通过建立完善的治理架构与制度体系，系统开展风险识别与应对，并持续推动体系认证、危险防护、检查演练及供应商协同，致力于构建行业领先的职业健康安全管理长效机制，为员工与业务提供坚实可靠的安全保障。

治理

公司始终将员工及相关方的健康安全置于首位，在经营管理中严格遵守法律法规与行业标准，秉持“安全生产、关爱员工、科学管理、持续改进”的理念，系统构建并持续完善职业健康安全管理体系统。我们致力于预防安全事故、提升应急响应能力、降低作业风险，并通过制度规范、责任落实与常态化检查，推动健康安全管理绩效的持续提升。

公司设立安全生产委员会，并制定《安全生产委员会章程》，明确组织架构与管理职责。委员会统筹编制年度安全生产工作计划，系统开展风险巡检与隐患整改，确保安全管理的系统性推进。2025 年，公司已全面识别并更新职业健康安全相关法律法规清单，并组织全员签订年度安全责任书，推动安全责任层层压实。

战略

风险和机遇识别

公司通过年度安全生产工作计划，建立常态化的风险识别与评估机制，推动安全管理工作向系统化、预防性、引领性方向持续发展。

龙旗科技健康安全风险与机遇分析表

类型	风险 / 机遇描述	影响时期	影响程度	潜在财务影响	应对措施
风险	运营场所内交通动线与人员活动区域存在交叉风险	短期 中期	低	人身安全事故赔偿上升	提升区域交通安全，通过物理隔离和声光警示措施，对车辆通行进行管控
	设备设施老化可能带来环境与安全风险	中期	低	维修费用上升	系统性开展设施健康监测与预防性维护，推进老旧设施升级改造
	园区消防系统与安防体系存在局部薄弱环节	短期	低	消防整改支出增加 财产损失增加	布局智慧消防系统，持续开展消防安全评估与安防强化工程，提升整体应急响应与防护能力
机遇	通过系统化安全治理与技术投入，可构建行业领先的安防体系与安全文化	中期 长期	高	安全风险成本减少	推动安全管理数字化、智能化转型，将健康安全建设打造为企业可持续发展竞争优势

风险和机遇应对

体系认证与外部检测

公司高度重视职业健康与安全管理的体系化与合规性，持续推进管理体系的国际认证与外部检测工作，通过常态化、专业化的内外部评估，保障各项健康安全指标持续符合国家标准与行业规范。

在体系认证方面，惠州基地与南昌基地均通过 TÜV 认证机构审核，获得 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证。两地均执行年度复审机制，确保体系持续有效运行。

在外部检测与合规性监测方面，公司定期委托具备资质的第三方机构对关键环境与安全指标开展检测评估：

惠州基地

2025 年先后完成废水废气噪声检测、油烟检测、雷电防护装置检测、职业病危害因素检测及电气防火检测，各项结果均符合国家标准，并对检测中发现的问题完成闭环整改。

2025 年系统开展了有组织废气、无组织废气、厂界噪声、油烟排放、锅炉废气、雷电防护、职业危害因素及电气防火等多项检测，结果全部合格，并同步落实问题整改与复查确认。

南昌基地

越南基地

2025 年先后完成废水废气噪声检测、油烟检测、雷电防护装置检测、职业病危害因素检测，各项结果均符合国家标准，并对检测中发现的问题完成闭环整改。

通过体系化认证与常态化外部检测，公司不断巩固健康安全管理的制度基础与执行保障，为员工创造安全、合规的工作环境。

危险防护机制

公司高度重视运营过程中各类职业危害的预防与控制，通过工程控制与个体防护相结合的方式，建立并持续完善覆盖各基地、多场景的危险防护体系。

在工程防护层面，公司制定《环境职业健康安全管理手册》《劳动防护用品管理规定》《职业病预防管理规定》等制度文件，系统识别职业危害岗位，规范防护措施。各基地均设置职业危害告知卡，配置区域通风与局部排风装置，对重点岗位实行定期轮岗，并对化学品、噪声、有害气体等进行源头隔离与工程管控。

在个体防护方面，公司为相关岗位员工配备并指导使用劳动防护用品，如防护手套、耳塞等。所有接触职业危害的员工均接受岗前、在岗及离岗职业健康检查，并通过《职业病危害告知书》明确岗位风险。

针对危险化学品，公司严格遵守国家相关法律法规，依据《危险化学品安全管理条例》等标准，制定了《化学品安全管理规范》，全面覆盖化学品的导入、入库、存储、使用、回收及应急处置等各个环节，确保化学品在生命周期内的安全可控。

在化学品导入阶段，公司建立了严格的评估机制。所有新导入的化学品均需由采购部门收集相关资质文件，包括 MSDS、营业执照、经营许可证等，并经安全保障科进行安全评估。只有评估合格的化学品方可进入采购流程，确保源头管控的有效性。同时，公司对 MSDS 实行全生命周期管理，确保其信息完整、有效，并定期组织评审会议，及时更新不符合项。

公司对危险化学品的存储和使用实施精细化管理。化学品中转仓实行定量存储制度，严格控制存量不超

过一昼夜的使用量。仓库内配备完善的防护设施和应急物资，并定期进行点检维护。对于性质相抵触的化学品，采取分区存放、隔离管理的方式，防止交叉反应引发安全事故。所有存储容器均标注清晰的品名、性质及警示标识，确保信息透明可追溯。

在使用环节，公司推行专人专职领取制度，并对相关人员进行专业培训，确保操作规范、风险可控。生产车间设置防爆柜用于临时存放危险化学品，并严格控制存量。所有使用过程中的领用、回收、废弃等环节均需登记台账，形成闭环管理，确保化学品流向清晰、可追溯。

为提升应急响应能力，公司制定了《危险化学品事故应急救援预案》，并定期组织化学品泄漏应急演练。泄漏处理程序明确、分工清晰，确保在突发情况下能够迅速、有效地控制事态，最大限度减少对人员和环境的影响。同时，公司每年对化学品管理人员和使用人员进行培训，提升全员安全意识和应急处置能力。

化学品废弃物的处置环节，公司的废弃化学品及其包装容器统一交由安全保障科处理，并严格按照《危险废物管理台账》进行登记，确保废弃物处置合规、环保。公司坚持“同类回收、严禁混收”的原则，防止交叉污染，推动废弃物减量化和资源化利用。

常态化安全检查

公司建立并严格执行覆盖全区域、多层级、常态化的安全检查机制，通过周期性、专项化、节前性相结合的检查体系，系统排查安全隐患，推动整改闭环，持续筑牢安全生产防线。

- **惠州基地：**2025 年组织开展各类安全检查 86 次，包括周检 52 次、月度检查 12 次、专项检查 16 次及节前检查 6 次，全年累计排查隐患 1,157 项，实现 100% 闭环管理。
- **南昌基地：**2025 年实施安全检查 65 次，包括周检 42 次、月度检查 12 次、专项检查 5 次及节前检查 6 次，共发现并整改隐患 676 项，实现 100% 闭环管理。
- **越南基地：**2025 年开展安全检查 45 次，包括周检 25 次、月检 12 次、专项检查 3 次及节前检查 5 次，全年排查隐患 267 项，实现 100% 闭环管理。

通过常态化、全覆盖、严执行的安全检查体系，公司不断强化风险防控能力，保障各基地运营持续符合安全规范。

强化安全培训

公司持续构建并完善覆盖全员、分层分类的安全与健康培训体系，通过外训认证、专题培训、主题宣传及应急演练等多种形式，不断提升员工安全素养与风险应对能力，营造“人人讲安全、个个会应急——查找身边安全隐患”的文化氛围。

在专业资质与技能培训方面，各基地系统组织管理人员与关键岗位人员参与外部认证培训。2025 年，惠州基地完成急救员、职业健康与安全管理人员、危险品从业人员等外训 122 人次；南昌基地培训安全负责人、管理人员、急救员等共 37 人次；越南基地依据当地法规开展分组安全培训，并培养急救员 14 名。

公司积极开展常态化安全主题宣传活动，强化员工健康意识。公司开展“职业健康主题月”活动，邀请专业医护人员进行职业病防治与健康知识宣讲，组织开展知识竞赛与安全技能比武，定期开展急救技能复训与考核，确保员工应急知识持续巩固。



开展应急演练

公司通过系统更新应急预案并常态化、场景化开展各类应急演练，持续提升全员风险应对能力和突发事件处置水平，筑牢安全生产与员工生命健康的实践防线。

2025 年，公司各基地全面完成生产安全事故应急预案的编制、更新与备案工作，并围绕各类潜在风险场景，开展多层次、全覆盖的实战化演练。组织开展机械伤害、高空坠落、食物中毒、消防疏散、化学品泄漏、锂电池火灾、电梯困人、叉车事故、反恐防爆、触电、中暑、自然灾害、传染病等专项演练，覆盖全年各阶段风险。



设备机械伤害事故应急演练

2025 年 1 月，南昌基地组织开展设备机械伤害事故应急演练。演练模拟员工在操作钻孔设备时左手受伤，现场同事立即停机呼救，值班组长迅速查看伤情并报警，处置过程高效、迅速，各小组配合默契，有效检验了应急预案的可行性和员工的应急处置能力。



通过持续、多样、贴近实战的应急演练，公司有效检验了预案的可行性与队伍的响应能力，增强了员工自救互救意识和应急处置技能，为构建“平战结合、快速响应、有效处置”的应急机制奠定基础。

供应商安全管理

公司将供应商纳入统一的安全管理体系，通过制度约束、协议规范、培训教育与过程监督，持续加强相关方作业风险管控，确保全链条安全责任有效落实。

在制度与协议管理方面，公司制定并实施《高危险施工作业管理制度》《工程施工管理制度》等规范性文件，明确作业标准与责任界面。各基地均与供应商签订年度《施工安全协议》，并依据《人员进出管理规定》执行“谁接待、谁负责”的原则，强化外来人员准入与过程管理。

在培训与检查机制上，公司对供应商开展专项安全培训，并实施入厂前安全考核。针对常驻供应商，各基地定期组织月度安全检查、危险作业许可审批及施工过程巡查。针对临时供应商，严格执行入厂培训、协议签订、过程监督与完工检查的全流程管控。



影响、风险和机遇管理

公司建立系统化的健康安全影响、风险与机遇管理机制，每年组织各部门系统开展风险与机遇识别、评估、应对工作，通过结构化流程确保风险早发现、早评估、早应对。

通过《员工紧急救助管理制度》《事件调查管理规范》，公司明确了相关风险从事件预防、事件上报、紧急救助到原因调查与整改关闭的全流程要求，确保应急响应及时有效、事后复盘改进到位。

同时，公司建立了畅通的风险与投诉反馈渠道，通过《安全稽查管理制度》明确员工可通过各部门安全管理人员或直接向安全部门进行问题反馈，保障了员工在健康安全、作业环境等方面的诉求能够及时传递，并纳入公司常态化风险管理与持续改进体系，推动形成全员参与、闭环治理的安全文化氛围。

指标与目标

公司制定并持续优化《环境与职业健康安全及 CSR 目标、指标和管理方案》，明确设定年度关键安全指标，并以目标为导向，持续提升运营过程中的健康安全绩效，为员工创造安全、健康、可持续的工作环境。

我们的目标

重大安全事故：0 件

职业病病例：0 件

化学品泄漏事件：0 件

我们的进展

2025 年，重大安全事故 0 件

2025 年，职业病病例 0 件

2025 年，化学品泄漏事件 0 件



助力员工发展

公司始终将人才视为企业发展的核心动力，通过系统构建涵盖人才吸引、职业发展、培训赋能与薪酬激励的全方位人力资源管理体系，致力于打造公平、开放、可持续的人才生态，持续激发组织活力，支撑公司战略目标实现与长远发展。

强化人才吸引

加强人才规划

为持续匹配公司业务战略与未来发展的需求，公司建立了系统化、前瞻性的人才吸引与储备体系。通过融合行业洞察、业务预测与组织分析，科学规划人才布局，支持企业的可持续成长。

公司定期开展行业趋势研究，系统收集并分析行业报告、政策动向及市场信息，持续追踪消费电子领域的技术演进与岗位变化。同时，基于战略规划与业务增长目标，结合历史数据对未来人才需求进行预测，并通过深入分析员工流失的关键因素，提前布局补充性招聘，保障组织人才供给的连续与稳定。

深化渠道拓展

在常规招聘平台及猎头合作基础上，公司积极拓展政企合作、校企共建等多元化人才引进渠道。

通过与多所高校合作共建实训基地，公司持续推进产学研深度融合、师资共享及特色专业建设，并设立专项企业奖学金。2025 年，龙旗科技在延续浙江大学、南昌大学等 6 所高校奖学金项目的同时，新增深圳大学、合肥工业大学等 5 所高等院校，以激励优秀学子提升专业能力与学术水平。



上海龙旗科技奖学金颁奖仪式

此外，公司还与上海市徐汇区就业促进中心合作设立就业见习基地，在南昌、洛阳布局实训基地，与南昌高校联合建设龙旗板块实训基地，逐步构建系统化、多层次的人才储备与培养体系。



南昌龙旗校企合作挂牌



惠州龙旗与某技工学校合作活动

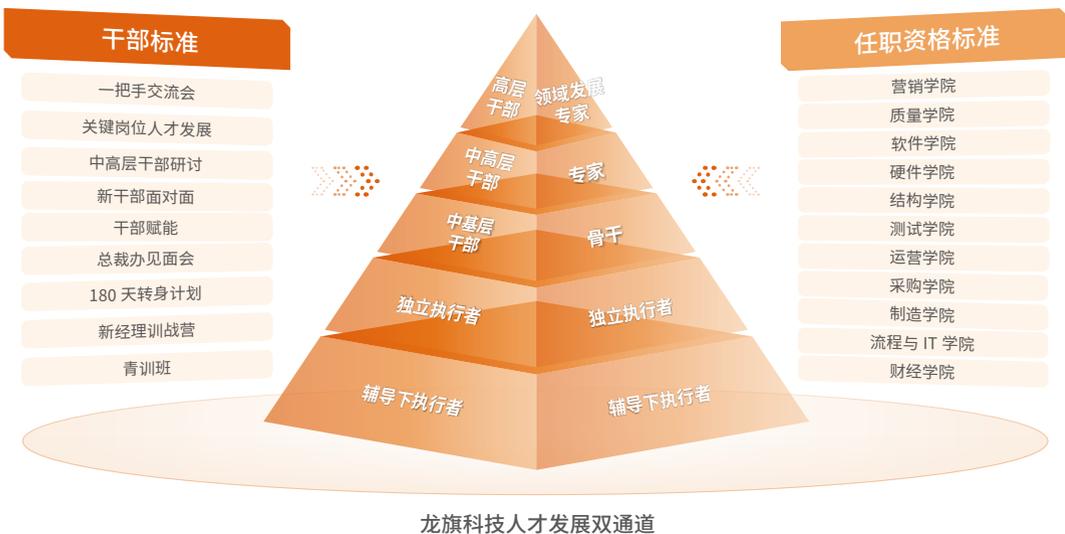
为支持全球化业务拓展，公司招聘团队积极推进海外本地化招聘渠道建设，通过 LinkedIn、Jobstreet 等国际招聘平台开展人才寻访，并加入海外高校就业项目，保障各区域业务人才及时供给与梯队建设。

员工职业发展

拓宽发展路径

公司致力于构建系统化、多通道的员工职业发展体系，通过明确管理序列与专业序列并行的“双轨发展路径”，为不同特质与志向的员工提供清晰的成长方向与多元的发展空间。

公司建立基于“族、类、子类”的三级岗位分类标准，系统规划管理通道与专业技术通道。员工入职后，可在专业通道中逐步成长为业务骨干，进而朝着领域专家或专业发展专家的方向持续进阶。对于展现出管理潜质的员工，公司通过选拔机制将其任用至管理岗位，并依托新干部培养项目、干部文化研讨等专项支持，助力其从独立贡献者向合格团队管理者成功转身。



为促进发展路径的公平透明，公司制定并实施《人岗匹配管理制度》，建立以责任贡献为核心的动态职级审视机制。公司推行任职资格体系，员工可根据个人发展规划，申请从一级至六级的资格认证，由专家委员会通过评议或答辩方式进行评估。各级资格对应明确的角色定位、能力要求与贡献标准，形成从基础执行到战略引领的渐进式发展阶梯。

2025 年，公司对晋职晋级政策进行了系统性优化，发布《2025 年度人岗匹配审视工作安排》，进一步明确管理类、专业技术类及辅助类岗位的晋升条件、标准与评审流程。新政策强化了任职资格体系与业务战略的衔接，推动晋升机制更加以贡献为导向、过程规范、持续迭代，为员工职业成长提供制度保障与发展动能。

2025 年，是公司任职资格管理制度正式落地的第二年，各项核心建设指标全面超额完成预期目标，体系成熟度实现显著提升：

标准开发率

针对在职人数 10 人及以上的 160 个关键岗位，系统性开发并发布 153 份任职资格标准，另有制造族自动化设备类 6 个新增岗位、结构研发类 - 结构 PM 岗位的标准正在持续推进中，最终达成 96% 的标准开发率，大幅超越年初设定的 90% 目标。

认证覆盖率

以 2025 年初在岗 5,666 名专业技术及中基层干部为基数，认证申请人数从 2024 年 1,198 人次提升至 2025 年 2,436 人次，两年累计 3,634 人次，认证覆盖率 64%，超额完成年度 50% 目标。

认证质量

2025 年当年认证通过率维持在 93% 的高水平，整体认证通过率达 79%，充分体现认证流程的科学性与高效性。

公司将持续优化任职资格认证机制，在保持较高覆盖率的基础上，进一步完善职业发展体系。

96%

标准开发率

任职资格标准开发率：

岗位总量：193 个

在职人数 10 人及以上：160 个

已开发任职资格标准：153 份

开发中：制造族自动化设备类 6 个岗位（新增）

结构研发类 - 结构 PM

2025 年目标：90%



64%

认证覆盖率

任职资格认证覆盖率：

统计范围：专业技术人员 + 中基层干部

2025 年年初在岗人数：5,666 人

2024 年申请认证人数：1,198 人

2025 年申请认证人数：2,436 人

2025 年目标：50%

促进内部流动

公司通过构建系统化的人才发展机制与制度化的内部流动平台，持续拓宽员工成长路径，激发组织整体活力。公司鼓励员工积极参与跨部门项目与轮岗实践，以“训战结合”模式积累复合型经验，提升综合能力。为促进人才信息透明与流动自主性，公司定期通过内部招聘平台、邮件等渠道发布岗位空缺信息，支持符合条件员工自主申请，推动人才在组织内有序流转。

自 2023 年起，公司正式实施“活水计划”，建立系统性内部转岗机制。该计划旨在引导员工在考虑职业转换时优先选择内部机会，促进人力资源优化配置，拓展员工发展空间。流程涵盖岗位公开、员工申请、原部门与目标部门协调评估、跨部门面试及三方审批等环节，确保流动过程公平、规范、透明。2025 年，公司通过“活水计划”成功实现 24 名员工内部转岗，有效推动人才与岗位的动态匹配，提升组织活力与员工留任率。

员工培训赋能

培训体系建设

为支撑公司战略发展及人才能力提升需求，公司构建了系统化、分层次的培训体系，通过龙旗学院及其下设软件、硬件、运营、制造、质量、财经等专业学院，体系化开展新员工融入、干部能力进阶与专业人才培养项目，传承企业文化与核心价值观，锻造匹配业务发展需求的关键能力，持续为主航道业务培育和输送人才。

公司围绕培训体系运行，建立以三大核心制度为支撑的管理机制：

《新员工入职引导指引》	针对社招与校招新员工的差异化特点，明确涵盖制度宣导、文化融入、岗位学习、导师配备与试用期关怀等环节的系统化引导流程，助力新人快速融入与成长
《干部学习与成长指引》	建立覆盖高层、中高层及中基层干部的分层学习体系，贯彻“自我发展、实践中发展、训战结合、以考促学”原则，并将学习成果纳入干部晋升与激励的必要条件
《专业学院运营管理指引》	规范各专业学院的设立、组织、运营与考核机制，确保专业领域学习资源的持续开发与培训实施质量

配套支持方面，公司制定《培训运营管理流程》《内训师管理流程》《业务导师管理流程》等一系列标准化流程，保障培训各环节有序运行。

2025 年，公司学习平台持续丰富课程资源，全年新增发布课程 1,087 门，平台课程总量达 3,884 门，内容涵盖文化、管理、研发、通用技能及流程制度等多个类别。员工学习活跃度稳步提升，公司职员周均学习时长达到 120 分钟，逐步形成全员参与、持续提升的学习型组织氛围。

分类精准赋能

公司建立分层分类、精准赋能的系统性培训计划，针对不同员工群体设计差异化发展路径，支撑人才能力持续提升与组织战略有效落地。

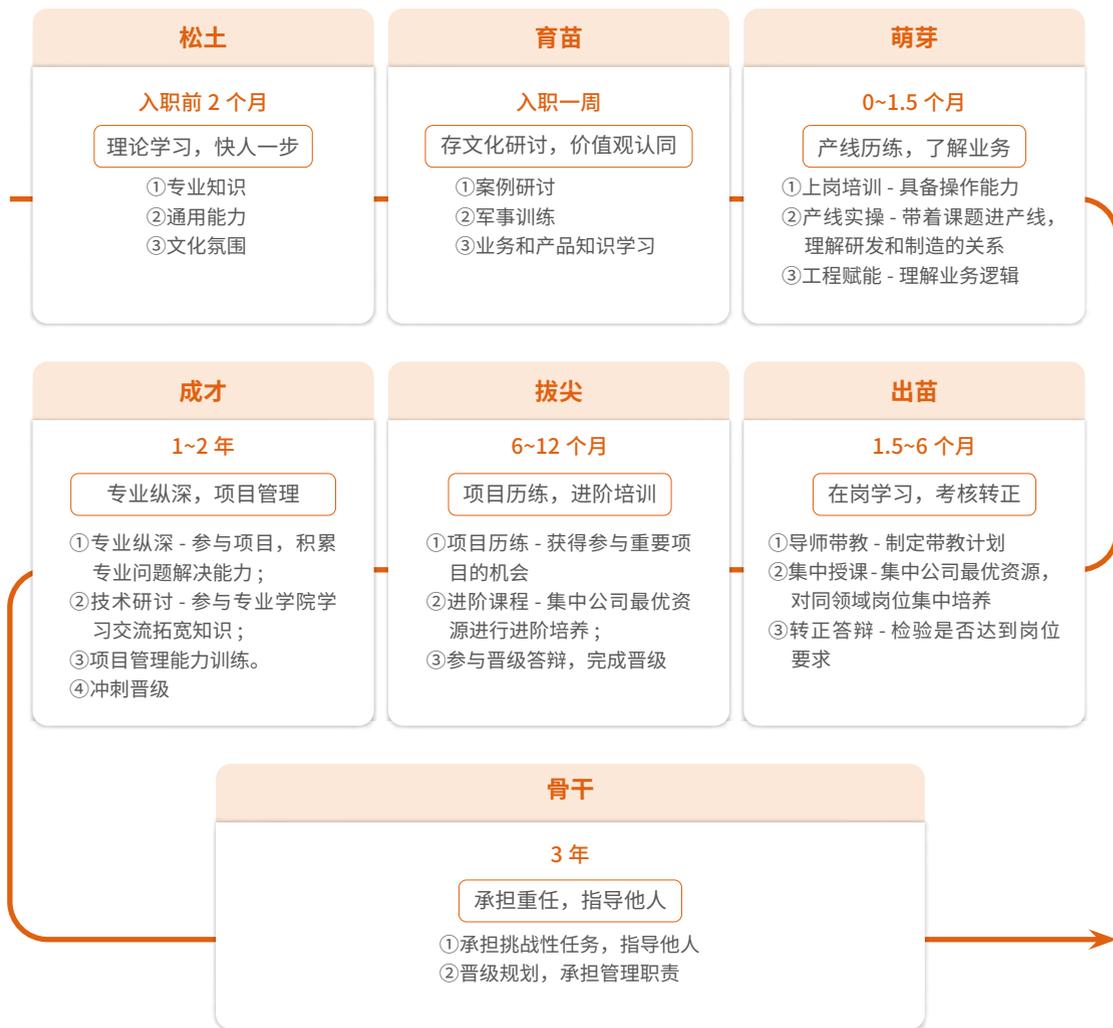
新员工培养

针对社招新员工，公司实施“融入计划”，内容涵盖入职制度宣导、线上必修课程（含 CSR、质量、安全等 8 门课程）学习与考核、线下文化集中研讨，并为每位新人配备业务导师，提供试用期全程辅导，助力快速适应岗位。

针对校招应届生，公司开展为期三年的“小太阳计划”系统培养。“小太阳计划”融合岗位历练、项目实战、专项培训与导师辅导，以系统提升新生代员工的综合素质与专业能力，为公司持续输送认同文化、胜任岗位、面向未来的骨干力量。



2025 届小太阳文化集训及产线实训



龙旗科技小太阳发展计划

在岗员工培养

公司构建了覆盖高层、中高层、中基层的分层干部学习体系，通过文化研讨、管理实战及政策解读等形式，持续提升干部团队的战略理解、团队管理与绩效达成能力。

各专业学院围绕任职资格体系，每月平均组织不少于 3 场专业培训，持续更新并交付研发、制造、质量等关键领域的课程资源，支持员工专业能力迭代。

全球人才培养

为支撑公司全球化战略落地，深化海外制造基地的本地化运营与跨文化协同效能，公司系统性开展针对性培训项目，着力构建“语言能力、文化理解、管理协同”三位一体的全球化人才赋能体系，持续为公司国际化战略的纵深推进提供坚实人才支撑。

制造基地基层管理者专项培养

公司在制造基地设有基层管理者培养体系，覆盖多能工、班组长及生产主管等岗位，分为晋升培训与赋能培训两类。

晋升培训

每季度开展多能工、班组长、生产主管储备训练营，通过“理论授课+返岗实践”相结合的方式系统培养后备人才。南昌基地已完成多期培训，累计培养合格预备多能工 73 人、预备班组长 85 人、预备生产主管 63 人。

赋能培训

围绕管理沟通、专业技能等主题开展专题培训。惠州基地 2025 年共组织 8 期专项培训，覆盖 316 人，考核合格率 92.4%；同步开发与迭代 13 门课程，构建“盘点一培训一考核一赋能”闭环培养机制。此外，基地组织班组长户外凝聚力训练，参与率达 98%，满意度达 4.67 分。

储备与晋升机制

惠州基地通过 5 期储备班组长培训，累计储备合格人才 228 人，内部提拔任用 97 人，内聘率达 42%。通过优化选拔标准，2025 年班组长高中及以上学历占比从 54% 提升至 73%，实现基层管理队伍“量质并举”的持续优化。



越南制造基地跨文化语言赋能项目

2025 年 10 月起，龙旗科技在越南制造基地启动“中越语言文化融合赋能项目”，为中方员工提供越南语教学，为越方骨干开展中文培训，由具备双语能力的内部讲师基于生产例会、质量复盘等真实场景开发教材，通过小班授课、情景模拟等形式强化应用能力。课程同步融入文化常识与商务礼仪，并定期组织交流沙龙促进理解互信。项目实施以来，员工在日常沟通、生产协同及跨语言会议中的效率显著提升。



员工薪酬激励

公平薪酬管理

公司在薪酬管理中始终秉承“以贡献者为本”的核心价值观，坚持基于责任贡献的付薪理念。薪酬体系以岗位责任、业绩贡献及持续贡献能力为核心依据，依据员工岗位变动、职级调整及实际贡献进行动态审视与合理回报，持续激励员工创造更大价值。

公司薪酬结构以科学制定的工资架构为基础，该架构由人力资源体系根据公司战略、人才战略及外部市场薪酬水平进行设计并逐年回顾优化。人员定薪与调薪均严格依据工资架构执行，确保管理的规范性与系统性。



龙旗科技薪酬管理原则

我们的目标

禁止低于当地最低工资标准支付员工工资

我们的进展

2025 年，全员工资合规

强化绩效激励

公司秉承“以贡献者为本”的核心价值观，构建了覆盖全周期、多层次的绩效管理体系，通过目标牵引、过程跟踪、评价反馈与结果应用的闭环机制，持续激发组织与员工活力，驱动战略目标有效落地。

公司依据岗位特性设置差异化评估周期，包括季度、半年度及年度评估，并建立多元激励体系，将绩效结果与回报紧密挂钩：

- 年度绩效奖金：基于组织价值贡献与个人绩效表现分配，向高绩效者倾斜。
- 项目奖金：实施过程中及时激励项目团队，使其对经营结果与能力构建负责。
- 销售落地奖：激励新客户、新品类实现从 0 到 1 的突破。
- 月度 / 季度绩效奖：分别适用于制造端操作类岗位与非操作类岗位，实现短期及时激励。
- 中长期激励：通过股权激励计划，推动中高层干部及核心骨干与公司共同成长。

绩效评估遵循“目标制定、过程辅导、绩效评价、结果公示、沟通反馈、改进提升、绩效申诉”七大环节，实现流程化、透明化管理。2025 年，公司对 6,953 名职员开展了全覆盖的绩效评估，确保全员参与、无遗漏执行。

为促进绩效沟通与持续改进，公司建立了以一对一访谈为主的反馈机制，并设置多路径反馈渠道。对于员工提出的意见，公司系统梳理并推动整改，形成闭环。

2025 年，公司通过专项调研收集员工建议 571 条，围绕目标清晰度、过程公平性、辅导支持等关键议题，推动建立量化指标库、开展管理者赋能培训、完善校准机制等一系列优化举措，推动绩效管理向“赋能型、发展型”体系持续演进。

传递企业关爱

公司始终将员工福祉置于企业发展的重要位置，通过系统构建覆盖保障支持、健康管理、多元关怀与困难帮扶的全面福利与活动体系，致力于营造平衡、温暖且充满活力的工作环境，持续增强员工归属感与组织凝聚力。

完善员工福利

构建福利体系

公司在遵守国家法律法规的基础上，结合公司实际与员工需求，不断完善各项管理制度与福利体系，致力于为员工职业发展与工作生活提供全面、多层次的保障与支持。



基础保障与工作支持

- 公司依法为员工缴纳养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金。
- 公司执行国家规定的各类假期制度，在国家及地方相关规定的前提下，为符合条件的员工提供产假、育儿假、授乳假等支持。
- 根据岗位性质与地方政策，为员工提供交通、餐饮、出差等补贴，并协助符合条件的人员申请人才公寓等住宿支持，切实缓解员工生活压力。

多层次的健康保障体系

- 为新员工提供入职体检，并为全体员工安排年度健康检查。
- 建立了涵盖补充医疗保险、意外险、境外差旅险、境外派驻险等在内的商业保险体系，为员工构筑多重健康与安全保障。
- 定期开展健康讲座、中医问诊等活动，进一步帮助员工树立健康意识，掌握维护身心健康的方法。

多元化关怀与设施配套

- 基地内设有篮球场、羽毛球场、乒乓球台等体育设施，并配置员工休闲区与茶水间，满足员工业余活动与休憩需求。
- 园区设立员工共享服务中心与员工联调中心，为员工提供人事、考勤、住宿、后勤等一站式办事支持。
- 生活区配套覆盖洗衣房、医务室、理发店、电动车充电棚、母婴室、超市及美食广场等全方位生活服务设施，切实提升员工在基地工作与生活的便利性。
- 持续优化年度节日福利礼品，并新增“企业家庭日”等活动，不断增强员工的归属感与幸福感。



多元化配套设施



室外篮球场



室内篮球场



健身器材



医务室

困难员工帮扶

公司始终秉持人文关怀理念，积极建立并落实困难员工帮扶机制，通过制度化、常态化的关怀举措，为面临特殊困难的员工提供及时、有效的支持。

为系统帮扶遭遇重大疾病、突发事件等导致家庭经济困难的员工及其家庭，公司专门设立了“龙旗关爱基金”。该基金面向龙旗集团员工及其配偶、子女，对因罹患恶性肿瘤、严重意外伤害、突发危急情况等而陷入经济困境的家庭提供应急资金援助。2025 年，公司已完成一例关爱基金的申请与发放，切实缓解了员工家庭的临时困难。



丰富员工生活

公司始终关注员工工作与生活的平衡，致力于构建充满活力、温暖凝聚的组织氛围。我们系统规划并持续开展多元化的员工活动，主要涵盖以下三类：

业务经营类活动

公司定期组织总裁办见面会、高管文化共创研讨会、战略宣讲会及公司级荣誉评选等。此类活动旨在统一全员战略认知，深化文化认同，激发组织活力。通过高层互动实现战略有效穿透，依托荣誉体系驱动绩效提升，最终形成上下同欲的经营合力，有力支撑公司战略目标的实现。

关爱福利类活动

我们持续开展员工生日会、节日关怀、属地日常暖心活动等，致力于加深公司与员工间的情感连接，增强员工归属感与组织认同。在龙旗，每一个重要时刻都被赋予仪式感，公司通过文化与节日的有机融合，为职场注入乐趣与温度，传递幸福与正能量，为员工创造美好而难忘的集体记忆。



业务经营类活动



高管面对面活动（深圳）



公司级表彰大会（上海）



关爱福利类活动



中秋主题生日会（惠州）



季度生日会（合肥）



1024 线下挑战活动（上海）



圣诞节活动（南昌）



妇女节健康讲座活动（南昌）



新年棚拍活动（上海）



企业家庭日（南昌）



六一童绘比赛一等奖作品（线上活动）

文体类活动

为丰富员工业余生活，公司在六大基地共成立了足球、篮球、羽毛球、乒乓球、瑜伽、摄影等 28 个员工兴趣协会，并提供专项经费支持，鼓励员工自主开展活动。每年，各协会及员工自发组织篮球联赛、羽毛球比赛、城市健康挑战赛等多项体育赛事，精彩纷呈的活动不仅促进了员工间的交流互动，也有助于培养健康爱好、拓展人际网络，持续提升团队凝聚力与组织活力。



文体类活动



23 里城市健康挑战赛（上海）



旗心 PK 赛（深圳）



篮球争霸赛（上海）



企业男子篮球联赛（惠州）



羽毛球团体赛（合肥）



乒乓球比赛（上海）



摄影比赛（惠州）



K 歌之王歌唱比赛（惠州）

| 推进责任采购

强化供应链韧性

为构建稳健、可持续的供应链体系，公司建立贯穿供应商全生命周期的系统化管理机制。通过优化流程体系、强化审核与质量管控，并系统实施风险防控，公司致力于持续提升供应链的整体韧性、责任水平与协同效能，为业务可持续发展提供坚实基础。



供应商全过程管理

完善管理流程

公司构建了系统化、全周期的供应商管理体系，贯穿从资源引入、认证评估到绩效跟踪及关系退出的完整闭环，以实现供应链的持续优化与稳健运营，该体系围绕六大核心流程展开：

强化供应商审核

公司建立覆盖新引入与已合作供应商的常态化、标准化审核机制，以系统性保障供应链的合规性、稳定性，持续提升整体供应质量与责任履行绩效。

在新供应商引入审核方面，公司严格遵循《管理供应商认证》流程，依据品类专项检查表从多维度开展评估，包括《结构件 / 机电料供应商 QPA（质量过程审核）检查表》《QSA（质量体系审核）检查单》《HSF（有害物质过程管理）检查单》及《CSR（企业社会责任）检查单》等，全面审查供应商综合能力。



对已合作供应商，公司依据《供应商审核管理规范》，采用与新品审核相衔接的标准化检查工具，涵盖质量体系、过程控制、有害物质管控及社会责任等内容，开展年度监督审核，确保评估体系的一致性、全面性与延续性。



提高供应商质量

公司构建系统化、全流程的供应商质量管理体系，以“满足客户标准、保障物料质量、确保供应稳定”为核心方针，持续推动供应商能力提升与质量闭环管理。

在组织与流程层面，公司通过专项管控机制持续赋能供应商质量管理体系建设，并不断优化内部组织架构、流程规范与人员能力，打造高效协同的质量管理团队，为客户提供稳定可靠的产品与服务支持。



降低供应链风险

风险控制流程

公司建立前瞻性、系统化的风控机制，对供应商准入、采购执行及异常事件进行全流程风险识别、评估与应对，通过贯穿事前、事中、事后的全链路风控体系，不断提升供应链的透明度、可控性与抗风险能力，为业务的连续性与可持续性提供坚实保障。

在供应商准入环节，公司设立严格的准入标准，将经营风险作为关键审核维度之一。对财务风险评估等级为 F 级的供应商，公司实施“一票否决”，不予准入，从源头把控合作风险。

在采购全流程管理中，公司运用风险量化评估模型，对业务执行过程中的潜在风险进行系统识别。该模型覆盖风险事件可能造成的失效影响、风险等级评定，并配套制定相应的风险应对策略与改善预案，确保风险可预警、可控制、可处置。

此外，公司制定并实施《管理异常突发事件流程》，对供应链中可能发生的突发事件建立标准化响应机制，包括风险快速识别、应急预案启动、协同处置及事后复盘改进等环节，提升组织在不确定性环境中的韧性与恢复能力。

平等对待中小企业

公司坚持平等对待各类供应商，积极履行合同义务。

物流风险管控

为应对物流运输过程中的各类不确定性风险，公司建立了系统化的运输安全管理机制，通过制度规范、过程监控与风险预案相结合的方式，全面提升供应链物流的稳定性与抗风险能力。

公司依据《管理运输执行》框架，制定并发布《运输安全管制规范》，对运输全链路进行标准化管控。该规范覆盖从装货进场、在途运输至目的地交付各环节，明确要求执行全程 GPS 实时监控、到货前后拍照留存等管控措施，确保货物状态可追溯、交接过程合规可控，有效防范货物交付风险。

公司持续构建本地化采购网络，以降低地缘风险并提升供应链韧性，报告期内，越南工厂本地化采购率提升至 60%。

针对极端天气、地缘政治等外部风险，公司持续完善应急预案与预警响应机制，通过动态评估运输环境、优化路径规划、强化承运商协同等方式，提升对突发事件的应对能力，保障物流链路的安全与时效，支撑公司供应链整体稳健运行。

报告期末公司应付账款（含应付票据）的余额及其占总资产比重，均未达到《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）》规定的应披露逾期未支付款项金额及解决方案的标准。

完善负责任采购

为系统构建可持续、负责任的全链管理体系，公司将供应商 CSR 管理纳入战略治理框架，通过明确权责分工、开展风险机遇识别、推进行为规范与能力建设，并建立常态化的沟通反馈与绩效评估机制，持续推动供应链在环境、社会与治理方面实现协同提升。

治理

公司已建立明确的供应商 CSR 管理治理架构，由采购体系全面负责供应商流程中的社会责任合规与绩效管理，质量部协助开展供应商能力建设与履责赋能，形成权责清晰、协同联动的责任落实机制。

战略

风险和机遇识别

公司持续开展供应商 CSR 管理的风险与机遇识别工作。通过构建前瞻性管理框架，在风险防控中筑牢责任底线，在机遇把握中提升供应链长期价值。

龙旗科技负责任采购风险与机遇分析表

类型	风险 / 机遇描述	影响时期	影响程度	潜在财务影响	应对措施
风险	供应商在环保、劳工权益等方面不合规，可能引发供应链中断与品牌声誉受损	短期 中期	高	营业收入下降 净利润减少	通过建立覆盖全周期的供应商审核与责任协议体系，将 CSR 合规纳入准入和绩效红线，并实施分级上报机制及时管控异常
	部分供应商缺乏 CSR 管理能力，可能无法适应日益严格的政策及客户要求	中期	中	采购成本上升	定期开展 CSR 专项培训与能力建设，覆盖环保、劳工、商业道德等内容，提升供应商整体履责水平
机遇	推动绿色与合规供应链建设，有助于获得更多国际客户与资本市场认可	中期 长期	高	营业收入增长	将绿色采购、冲突矿产管理等纳入供应商行为准则与绩效评估，增强供应链可信度与市场竞争力

风险和机遇应对

建立行为准则

公司制定并公开发布《供应商行为准则》，明确在劳工权益、健康与安全、环境保护、商业道德及供应链社会责任管理等方面的标准与要求，设立不可逾越的红线条款，为供应商责任履行提供清晰的行动指引与合规依据。

严格供应商准入

公司严格实施供应商准入与动态绩效管理，将企业社会责任合规要求纳入供应商绩效考核体系。若供应商发生违反 CSR 相关规定的行为，其绩效等级将被直接评定为 D 级，并列入禁用名单，以此强化供应链道德与合规底线，确保合作伙伴与公司责任理念保持一致。

强化供应商培训

公司通过系统化、专题化的 CSR 知识培训，持续赋能合作伙伴，推动其在社会责任、可持续发展领域的认知深化与实践提升。



2025 年供应商环保培训大会

2025 年 11 月，公司面向全体供应商的环保专题培训大会。本次培训系统解读了国内外环保法规，深入分析了欧盟典型违规处罚案例，并明确了龙旗自身的环保管理要求。通过结合行业实践进行宣导与现场考核，有效提升了供应商的环保合规意识与履责能力。活动共覆盖 337 家供应商伙伴，进一步推动供应链整体环保管理水平的提升，强化绿色供应链协同建设。

影响、风险和机遇管理

龙旗致力于构建透明且负责任的供应链管理体系。我们要求供应商在发生 CSR/ESG 管理异常时主动申报，同时，我方内部 SQM 及资源开发团队负责首轮核查。为了确保风险处置的权威性与有效性，龙旗实施了基于风险等级的分层决策机制：若出现超出常规权限的重大 ESG 事项，将沿着既定的升级管理通道逐级上报，直至问题闭环。

同时，公司始终重视与利益相关方的双向互动与监督，致力于构建开放、透明的沟通反馈机制。我们鼓励内部员工、供应商及其他外部相关方通过公开渠道，就供应链责任相关议题提出问询、反映问题或表达关切。公司将对所有基于善意的反馈启动专项调查与回复程序，确保每一条意见均得到认真对待并实现闭环处理，共同推动供应链责任治理持续优化。

指标与目标

公司围绕供应链的可持续发展与责任治理，建立了系统性的关键绩效指标体系，贯穿供应商准入、合规管理、履责能力建设及内部协同等多维度目标，推动供应链责任管理不断深化。

我们的目标

供应商《供应商企业社会责任协议》签署

100%

供应商诚信廉洁合作协议签署 **100%**

主要原材料供应商社会责任审核 **100%**

核心供应商可持续采购相关议题培训次数

≥ 1 次 / 年

内部采购及相关人员可持续采购议题培训次数

≥ 1 次 / 年

我们的进展

2025 年，供应商《供应商企业社会责任协议》

签署 **100%**

2025 年，供应商诚信廉洁合作协议签署

100%

2025 年，主要原材料供应商社会责任审核

覆盖率 **100%**

2025 年，核心供应商可持续采购相关议题

培训 **1** 次

2025 年，内部采购及相关人员可持续采购

议题培训 **1** 次

冲突矿产管理

龙旗科技坚定致力于推动负责任的供应链管理，以《经济合作与发展组织（OECD）关于来自受冲突影响和高风险区域矿石的负责任供应链尽职调查指南》、负责任矿产倡议（RMI）、负责任商业联盟（RBA）行为准则等国际规范、以及运营所在地法律法规为依据，指导并规范负责任的供应链管理。我们承诺不支持、不使用来自受冲突影响和高风险区域的非法开采矿物，杜绝直接或间接资助冲突行为，积极支持 RBA 和全球电子可持续发展倡议组织（GeSI）在冲突矿产治理方面的相关行动。

公司制定并执行《供应商冲突矿产管理规范》，系统构建供应商管理体系，要求所有合作厂商签署《不使用冲突矿产承诺书》，推动供应链全链条符合道德采购与可持续发展要求。

2025 年，公司对 550 家直接供应商开展了冲突矿产专项尽职调查，要求供应商提供符合 RMI 要求的 CMRT/EMRT 报告，作为追溯矿物来源的核心依据。通过系统汇总、分析供应链中的冶炼厂信息，并与 RMI 发布的合规原产地数据库进行比对，公司实现了对矿物来源的可追溯、可验证。年度调查结果显示，公司供应链所使用的原材料均未涉及冲突矿产。

我们的目标

持续保持冲突矿产尽调 **100%**

我们的进展

针对一级物料供应商的冲突矿产
调研覆盖率达 **100%**

优秀企业公民

生态赋能乡村

公司积极响应国家号召，持续投入资源支持乡村振兴事业，通过教育帮扶、生态保护、基础设施改善等多维度举措，切实助力乡村全面发展，为乡村振兴注入持久动能。

教育赋能

公司长期关注并持续投入教育领域公益事业，致力于通过教育赋能支持乡村振兴与人才培养。

在基础教育支持方面，公司着力改善乡村教育资源条件，助力提升农村教育质量。公司连续三年在粤东西北地区开展闲置电脑再生公益项目，2025 年捐赠授课设备 78 台，助力多所农村学校建设电脑教室，推动乡村教育信息化发展，有效提升农村学校计算机课程开课率与教学质量。

生态振兴

公司积极响应生态文明建设号召，深度参与生态保护与乡村振兴协同发展，持续依托“10 元点绿阿拉善”公益项目，通过规模化人工造林助力荒漠化治理与生态恢复。2025 年，公司在内蒙古阿拉善地区锁定种植梭梭 5,000 株，计划于 2026 年春季完成种植，推动生态保护与乡村产业振兴良性互动，以实际行动践行企业社会责任，助力区域绿色可持续发展。



阿拉善梭梭树捐赠证书



龙旗科技阿拉善企业林标识牌

基建焕新

基础设施是乡村振兴的重要支撑。2025 年，公司持续定向投入乡村基建项目，在广东、云南等多地开展设施修缮与提升工程，累计投入资金 10 万元，惠及群众 1,900 余人。

在惠州市博罗县横河镇西群村，公司实施村道亮化工程，新增路灯 25 盏，切实改善村民夜间出行条件。



惠州博罗路灯捐赠证书

在云南施甸县太平镇太平小学，公司援建餐厅遮雨棚，有效完善校园配套设施，助力乡村教育环境提升。



施甸县太平小学雨棚

公益帮扶民生

公司围绕社会公益慈善、志愿服务、特殊群体关怀三大方向，持续开展形式多样的社会贡献活动。2025 年累计惠及 255 人，切实传递企业温度，践行社会责任担当。

社会公益

2025 年，公司携手上海虹梅街道社区，组织开展“包馄饨迎新春”主题活动，为社区老人送上节日慰问品，营造温馨祥和的春节氛围，巩固企业与属地社区的良性互动关系。



上海虹梅街道“包馄饨迎新春”活动

2025 年，公司通过南昌市青少年发展基金会，定向资助 2 名大病困境儿童，持续践行企业医疗救助公益传统。同时，向南昌慈善总会捐赠 2 万元，专项用于支持助学、助老、助困、助幼等公益项目，助力区域民生事业发展。

定向资助 向南昌慈善总会捐赠

2 名大病困境儿童 2 万元



南昌市青少年发展基金会捐赠证书



南昌慈善总会捐赠证书

志愿服务

2025 年，公司与南昌高新区公安光伏产业园派出所共同开展“寒冬送温暖”公益活动，深入楼厂村、中尚村为困难群众送去春节慰问。公司员工志愿者积极参与，协助搬运大米、食用油、坚果等生活物资，以实际行动传递温暖关怀。



南昌高新区“寒冬送温暖”活动

特殊群体关爱

2025 年，公司积极响应上海闵行区政协“爱心·365·星宝基金”倡议，依托“善者乐水”孤独症援助公益项目，购买并捐赠 100 箱公益水，所筹善款专项用于支持闵行区孤独症群体援助体系建设，为“星星的孩子”提供生活关怀与教育支持，助力特殊群体社会融合。



ESG 关键绩效指标表

ESG 指标	单位	2025 年
A 环境²		
温室气体排放³		
范围一温室气体排放量 ⁴	吨二氧化碳当量	4,463.16
范围二温室气体排放量（基于市场）	吨二氧化碳当量	95,954.13
范围二温室气体排放量（基于位置）	吨二氧化碳当量	101,797.92
范围三温室气体排放量	吨二氧化碳当量	1,518,920.28
其中，范围三上游排放总量	吨二氧化碳当量	1,514,883.06
范围三下游排放总量	吨二氧化碳当量	4,037.22
其中，范围三识别和盘查的排放源包括：		
外购商品和服务	吨二氧化碳当量	1,461,472.18
资本货物	吨二氧化碳当量	2,868.34
燃料和能源相关活动	吨二氧化碳当量	18,279.25
上游运输和分销	吨二氧化碳当量	23,225.77
运营中产生的废弃物	吨二氧化碳当量	863.49
商务旅行	吨二氧化碳当量	2,391.53
员工通勤	吨二氧化碳当量	3,197.04
上游租赁资产	吨二氧化碳当量	2,585.46
下游租赁资产	吨二氧化碳当量	4,037.22

² 如无特别说明，环境绩效统计范围为公司惠州、南昌、越南三大核心生产基地。

³ 核查组织运营控制权下的温室气体排放，组织边界包括：惠州制造基地、龙旗汽车、南昌制造基地、越南制造基地、中国大陆办公室、香港及海外办公室。

⁴ 计算公式：活动数据 x 排放因子 x GWP 值

ESG 指标	单位	2025 年
其中，范围三识别和盘查的排放源百分比 ⁵ ：		
外购商品和服务	%	96.22
资本货物	%	0.19
燃料和能源相关活动	%	1.20
上游运输和分销	%	1.53
运营中产生的废弃物	%	0.06
商务旅行	%	0.16
员工通勤	%	0.21
上游租赁资产	%	0.17
下游租赁资产	%	0.27
范围一温室气体排放量占总排放量比例	%	0.28
范围二（基于市场）温室气体排放量占总排放量比例	%	5.93
范围三温室气体排放量占总排放量比例	%	93.80
能源消耗		
汽油使用量	升	46,374.02
柴油使用量	升	9,353.48
天然气	万立方米	12.23
直接能源消耗量	千瓦时	1,707,404.39
直接能源使用强度	千瓦时 / 百万营业收入	40.53
外购电网用电	千瓦时	210,106,574.20
间接能源消耗量	千瓦时	210,106,574.20
间接能源使用强度	千瓦时 / 百万营业收入	4,987.71
太阳能发电量	千瓦时	3,964,268.00

⁵ 范围三的排放源占比数据保留两位小数

ESG 指标	单位	2025 年
水资源管理		
取水量	吨	1,618,133
其中，市政供水	吨	1,618,133
总耗水量	吨	323,626.60
其中，生产耗水	吨	155,340.77
生活耗水	吨	168,285.83
循环用水总量	吨	28,607
水循环利用率	%	1.77
废水		
废水排放总量	吨	1,294,507
废气⁶		
氮氧化物 (NOx)	吨	0.0614
硫氧化物 (SOx)	吨	0.0008
颗粒物 (PM)	吨	0.0045
挥发性有机物 (VOCs) 排放量	吨	1.59
废弃物管理		
废弃物产生总量	吨	12,007.73
一般废弃物总量 ⁷	吨	11,905.25
一般废弃物密度	吨 / 百万营业收入	0.28
有害废弃物总量	吨	102.48
有害废弃物密度	吨 / 百万营业收入	0.002
回收再利用废弃物总量	吨	11,640.21

⁶ 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、颗粒排放物 (PM) 来源于公司自有汽车

⁷ 本年度统计范围较上年度新增生活垃圾数据，相关指标口径相应调整。

ESG 指标	单位	2025 年
回收再利用废弃物占比	%	98
环境合规管理		
报告期内因违反环境管理相关法律法规而受到处罚的事件	件	0
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	86.63
节能改造项目投入费用	万元	132.31
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
通过 ISO 14001 认证的经营场所比例	%	100
B 社会⁸		
员工概况		
全球员工总数	人	18,655
其中，依照雇佣性质统计		
全职员工数量	人	18,608
非全职员工数量	人	47
其中，依照性别统计		
男性员工	人	12,753
女性员工	人	5,902
男性员工比例	%	68.36
女性员工比例	%	31.64

⁸ 如无特别说明，社会绩效统计范围同本报告范围，即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，与公司年度报告一致。

ESG 指标	单位	2025 年
其中，依照年龄统计		
30 岁及以下	人	10,522
31 岁 -40 岁	人	6,423
41 岁 -50 岁	人	1,633
50 岁以上	人	77
其中，依照学历统计		
博士研究生	人	7
硕士研究生	人	985
大学本科	人	5,104
专科及以下	人	12,559
其中，依照岗位统计		
生产人员	人	11,531
销售人员	人	122
研发与技术人员	人	5,577
财务人员	人	141
行政人员	人	1,284
其中，依照地区统计		
中国，含港澳台	人	17,794
除中国外	人	861
其中，依照管理岗位统计		
高级管理层的女性员工数量	人	7
高级管理层的男性员工数量	人	44
执行管理层的女性员工数量	人	115

ESG 指标	单位	2025 年
执行管理层的男性员工数量	人	517
新入职员工总数	人	9,239
其中，依照地区统计		
中国，含港澳台	人	8,523
除中国外	人	716
其中，依照年龄统计		
30 岁及以下	人	6,805
31 岁 -40 岁	人	2,046
41 岁 -50 岁	人	364
50 岁以上	人	24
其中，依照性别统计		
男性员工数	人	6,261
女性员工数	人	2,978
通过内推招聘的人员数量	人	2,291
通过内部转岗的人员数量	人	85
年度员工流失率 ⁹	%	29.01
其中，依照性别统计		
男性员工流失率	%	28.61
女性员工流失率	%	29.89
其中，依照年龄统计		
30 岁及以下	%	37.15

⁹ 为保持统计口径一致性与可比性，员工流失率指标覆盖公司全体员工（含海外员工），地区维度员工流失率为中国大陆地区数据。

ESG 指标	单位	2025 年
31 岁 -40 岁	%	20.58
41 岁 -50 岁	%	10.84
50 岁以上	%	5.19
其中，依照地区统计		
中国大陆	%	27.47
员工多元包容		
女性在初级管理层中所占比例	%	23.80
女性在执行管理层中所占比例	%	18.20
女性在高级管理层中所占比例	%	13.73
女性在创收职能中的比例（如销售）	%	53.28
女性在研发及技术岗位中的比例	%	22.47
残疾员工人数	人	139
少数民族员工人数	人	1,453
来自少数族裔或弱势群体的员工比例	%	8.53
员工薪酬		
公司总经理报酬总额	万元	274.61
个人绩效年度参评率	%	92.7
员工福利与保障		
员工各类商业保险投入	万元	289.04
劳动合同签订率	%	100
职业健康体检覆盖率	%	100
职业健康与安全		

ESG 指标	单位	2025 年
过去三年（包括汇报年度）每年因工亡故的人数：		
2023 年因工亡故人数	人	0
2024 年因工亡故人数	人	0
2025 年因工亡故人数	人	0
过去三年（包括汇报年度）每年因工亡故的比率 ¹⁰ ：		
2023 年因工亡故比率	人 / 百万工时	0
2024 年因工亡故比率	人 / 百万工时	0
2025 年因工亡故比率	人 / 百万工时	0
年度员工工伤次数	次	14
严重后果的工伤人数	人	0
严重后果的工伤占比	%	0
员工工伤保险投入金额	万元	77.3
员工工伤保险覆盖率	%	100
可记录工伤人数	人	14
可记录工伤人数占比	%	0.07
因工伤损失总工时数	小时	819
安全演练活动	次	70
安全培训次数	次	1,224
雇员安全培训参与人数	人	18,655
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

¹⁰ 因工亡故的比率 = (年度因工伤造成的死亡人数 / 年度员工总工时) × 1,000,000。

ESG 指标	单位	2025 年
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 ¹¹	%	100
取得 ISO 45001 认证的运营设施比例 ¹²	%	100
员工培训与发展		
受训总人次	人次	97,109
其中，依照性别统计		
男性员工培训人次	人次	66,520
女性员工培训人次	人次	30,589
男性员工培训占比	%	68.5
女性员工培训占比	%	31.5
其中，按照层级统计		
管理层员工	人次	5,538
非管理层员工	人次	91,571
其中，依照雇员类别统计		
生产人员	人次	63,247
销售人员	人次	860
研发与技术人员	人次	28,296
财务人员	人次	882
行政人员	人次	3,824
员工培训覆盖率	%	100

¹¹ 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 = 已成立健康安全委员会的基地总人数 / 基地总人数。目前，公司惠州、南昌、越南三大核心生产基地已建立健康安全委员会。

¹² 公司惠州、南昌、越南三大核心生产基地已取得 ISO 45001 认证。

ESG 指标	单位	2025 年
全体员工总受训时长	小时	512,749
年度培训支出金额	万元	622.3
其中，依照性别统计		
男性员工受训总时长	小时	351,233
女性员工受训总时长	小时	161,516
其中，依照层级统计		
管理层员工	小时	54,720
非管理层员工	小时	458,029
其中，依照雇员类别统计		
生产人员	小时	252,988
销售人员	小时	6,880
研发与技术人员	小时	226,368
财务人员	小时	7,056
行政人员	小时	19,457
全体员工人均受训时长	小时	27.50
其中，依照性别统计		
男性员工人均受训时长	小时	27.2
女性员工人均受训时长	小时	29
其中，依照层级统计		
管理层员工	小时	29
非管理层员工	小时	27.7
新员工受训总人数	人	9,239

ESG 指标	单位	2025 年
新员工培训次数	次	363
新员工总受训时长	小时	98,432
新员工授课课时	小时	718
供应商管理		
供应商总数	家	3,030
其中，依照地区统计		
亚洲地区数量	家	2,965
欧洲地区数量	家	14
北美洲地区数量	家	45
南美洲地区数量	家	3
非洲地区数量	家	1
大洋洲地区数量	家	2
供应商本地化比例	%	88
新供应商 CSR 审核数量	家	58
存量供应商 CSR 审核数量	家	102
接受 ESG 风险评估的供应商数量	家	102
其中，接受 ESG 风险评估的一级供应商数量	家	102
其中，接受 ESG 风险评估的关键非一级供应商数量	家	0
合格供应商 100% 签署《供应商企业社会责任协议》	%	100
经过企业社会责任评估的目标供应商比例	%	100
年度开展供应商 ESG/CSR 培训场次	场	1
参与 CSR 培训的供应商数量	家	337

ESG 指标	单位	2025 年
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
供应商安全培训覆盖率 ¹³	%	100
接受冲突矿产审核的供应商数量	家	160
公益慈善		
公益投入金额	万元	86.86
对外捐赠资金	万元	86.46
物资折款	万元	0.40
公益项目数量	个	22
员工志愿者人数	人	293
参与活动的志愿者人次	人次	209
志愿服务时长	小时	1,534.5
组织开展各类公益活动场数	场	21
乡村振兴		
乡村振兴投入金额	万元	15
乡村振兴物资折款	万元	1.06
乡村振兴惠及人数	人	1,978
创新与研发		
全球授权专利累计数量	件	770
其中，依照专利类型统计		
授权发明专利累计数	件	177

¹³ 统计范围为驻场供应商。

ESG 指标	单位	2025 年
授权实用新型专利累计数	件	484
授权外观设计专利累计数	件	109
应用于主营业务的发明专利数量	件	172
每百万营收有效专利数	件	0.02
年度授权专利	件	55
年度申请专利	件	192
软件著作权累计数	件	464
商标累计数	件	47
年度研发投入总金额	万元	271,516.61
年度研发投入占营业收入比例	%	6.45
产品与服务		
公司年度接受客户审核次数	次	93
年度接受外部质量体系审核次数	次	37
年度接受外部质量体系审核通过次数	次	37
外部质量体系审核一次性通过率	%	100
客户关于产品及服务的投诉总数	件	85
及时处理并按期关闭的比例（国内）	%	95
及时处理并按期关闭的比例（国外）	%	90
客户投诉关闭数	件	85

ESG 指标	单位	2025 年
C 公司治理¹⁴		
董事会成员构成		
董事人数	人	7
其中，按性别统计		
男性董事人数	人	5
女性董事人数	人	2
其中，按年龄统计		
30-50 岁董事人数	人	2
50 岁以上董事人数	人	5
董事会成员平均任期	年	6
董事会会议平均出席率	%	100
独立董事人数	人	3
独立董事占比	%	43
独立董事任期超过 6 年的人数占比	%	0
在超过 3 家上市公司担任独立董事的独立董事数量占比	%	0

¹⁴ 如无特别说明，公司治理绩效统计范围同本报告范围，即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，与公司年度报告一致。

ESG 指标	单位	2025 年
审计委员会独立董事占比	%	100
薪酬委员会独立董事占比	%	100
提名委员会独立董事占比	%	66.67
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	0
针对员工发起并审结的贪污诉讼案件数量	件	0
公司员工因职务犯罪被法院生效判决的人数	人	2
由反腐败举报程序产生的报告数量	件	32
反腐败政策和程序传达给高管成员的百分比	%	100
反腐败政策和程序传达给员工（高管以外的员工）的百分比	%	100
反腐败政策和程序传达给供应商的百分比	%	100
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
针对员工的反贪污与商业贿赂培训总次数	次	1
针对董事 / 高管的反贪污与商业贿赂培训总次数	次	1
商业道德事务培训覆盖总人次	人次	7,499
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	%	98.69

ESG 指标	单位	2025 年
数据安全与客户隐私保护		
重大数据安全事件数量	件	0
隐私泄露事件数量	件	0
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 ¹⁵	%	100

¹⁵ 公司惠州、南昌、越南三大核心生产基地已取得 ISO 27001 认证。

可持续发展信息披露标准索引

上交所《可持续发展报告指引》索引

披露条款编号	披露位置
第一则 总则	
第二则 可持续发展信息披露框架	
第十一条	ESG 策略与机制
第十二条 (一)	
第十二条 (二)	
第十二条 (三)	
第十二条 (四)	
第十二条 (五)	
第十三条	
第十四条 (一)	
第十四条 (二)	
第十五条 (一)	
第十五条 (二)	
第十五条 (三)	
第十六条 (一)	
第十六条 (二)	
第十七条	
第十八条 (一)	

披露条款编号	披露位置
第十八条 (二)	ESG 策略与机制
第十八条 (三)	
第十八条 (四)	
第十九条	
第三章 环境信息披露	
第二十条	应对气候变化 降低环境影响
第二十一条	应对气候变化
第二十二条 (一)	
第二十二条 (二)	
第二十二条 (三)	
第二十三条 (一)	
第二十三条 (二)	
第二十三条 (三)	
第二十三条 (四)	
第二十三条 (五)	
第二十四条	
第二十五条 (一)	ESG 关键绩效指标表
第二十五条 (二)	ESG 关键绩效指标表

披露条款编号	披露位置
第二十五条 (三)	ESG 关键绩效指标表
第二十六条	ESG 关键绩效指标表
第二十七条	应对气候变化
第二十八条	应对气候变化 践行循环经济
第二十九条	降低环境影响
第三十条 (一)	
第三十条 (二)	
第三十条 (三)	
第三十条 (四)	
第三十条 (五)	
第三十一条 (一)	
第三十一条 (二)	
第三十一条 (三)	
第三十二条 (一)	
第三十二条 (二)	
第三十二条 (三)	
第三十二条 (四)	
第三十二条 (五)	

披露条款编号	披露位置
第二节 污染防治与生态系统 保护	第三十三条 (一)
	第三十三条 (二)
	第三十三条 (三)
第三节 资源利用与循环经济	第三十四条 降低环境影响 践行循环经济
	第三十五条 (一)
	第三十五条 (二)
	第三十五条 (三)
	第三十六条 (一) 降低环境影响
	第三十六条 (二)
	第三十七条 (一)
	第三十七条 (二)
第三十七条 (三) 降低环境影响 践行循环经济	
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
	第三十九条 (一)
	第三十九条 (二)
	第三十九条 (三)
	第四十条 优秀企业公民
第二节 创新驱动与科技伦理	第四十一条
	第四十二条 (一) 打造满意客户
	第四十二条 (二)

披露条款编号	披露位置
第二节 创新驱动与科技伦理	第四十二条 (三)
	第四十三条 (一)
	第四十三条 (二)
	第四十三条 (三)
	第四十三条 (四)
第三节 供应商与客户	第四十四条 推进责任采购
	第四十五条 (一) 推进责任采购
	第四十五条 (二) 双重重要性较低， 暂未披露
	第四十六条
	第四十七条 (一) 打造满意客户
	第四十七条 (二)
	第四十七条 (三)
	第四十七条 (四)
	第四十八条 (一) 筑牢数据安全
	第四十八条 (二)
第四十八条 (三) 筑牢数据安全	
第四十八条 (四) 筑牢数据安全	
第四节 员工	第四十九条
	第五十条 (一) 倡导以人为本
	第五十条 (二)
第五十条 (三)	

披露条款编号	披露位置
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 ESG 策略与机制、 规范公司治理
	第五十二条 推进责任采购
	第五十三条 (一) 双重重要性分析
	第五十三条 (二) 双重重要性分析
第二 商业行为	第五十四条
	第五十五条 (一)
	第五十五条 (二)
	第五十五条 (三) 强化合规建设
	第五十五条 (四)
	第五十六条 (一)
第五十六条 (二)	
第六章 附则和示意	
	第五十七条 指标索引表
	第五十八条 第三方审计报告

香港交易所附录 C2 《环境、社会及管治报告守则》 指标索引

强制披露项	披露位置
管制架构	ESG 策略与管理
汇报原则	关于本报告
汇报范围	关于本报告

范畴	层面	不遵守就解释规定	披露位置
环境	A1: 排放物	一般披露	应对气候变化 降低环境影响
		关键绩效指标 A1.1	ESG 关键绩效指标表
		关键绩效指标 A1.3	ESG 关键绩效指标表
		关键绩效指标 A1.4	ESG 关键绩效指标表
		关键绩效指标 A1.5	应对气候变化
		关键绩效指标 A1.6	降低环境影响
	A2: 资源使用	一般披露	应对气候变化 降低环境影响
		关键绩效指标 A2.1	ESG 关键绩效指标表
		关键绩效指标 A2.2	ESG 关键绩效指标表
		关键绩效指标 A2.3	应对气候变化
		关键绩效指标 A2.4	降低环境影响
		关键绩效指标 A2.5	ESG 关键绩效指标表

范畴	层面	不遵守就解释规定	披露位置
环境	A3: 环境及自然资源	一般披露	降低环境影响
		关键绩效指标 A3.1	低环境影响
社会	B1: 雇佣	一般披露	倡导以人为本
		关键绩效指标 B1.1	ESG 关键绩效指标表
		关键绩效指标 B1.2	ESG 关键绩效指标表
	B2: 健康与安全	一般披露	倡导以人为本
		关键绩效指标 B2.1	ESG 关键绩效指标表
		关键绩效指标 B2.2	ESG 关键绩效指标表
		关键绩效指标 B2.3	倡导以人为本
	B3: 发展及培训	一般披露	倡导以人为本
		关键绩效指标 B3.1	ESG 关键绩效指标表
		关键绩效指标 B3.2	ESG 关键绩效指标表
	B4: 劳工准则	一般披露	倡导以人为本
		关键绩效指标 B4.1	倡导以人为本
关键绩效指标 B4.2		倡导以人为本	

范畴	层面		不遵守就解释规定	披露位置
社会	营运惯例	B5: 供应链管理	一般披露	推进责任采购
			关键绩效指标 B5.1	ESG 关键绩效指标表
			关键绩效指标 B5.2	ESG 关键绩效指标表
			关键绩效指标 B5.3	ESG 关键绩效指标表
			关键绩效指标 B5.4	ESG 关键绩效指标表
		B6: 产品责任	一般披露	打造满意客户
			关键绩效指标 B6.1	ESG 关键绩效指标表
			关键绩效指标 B6.2	打造满意客户
			关键绩效指标 B6.3	打造满意客户
			关键绩效指标 B6.4	打造满意客户
	B7: 反贪污	一般披露	强化合规建设	
		关键绩效指标 B7.1	强化合规建设	
		关键绩效指标 B7.2	强化合规建设	
		关键绩效指标 B7.3	强化合规建设	
		社区	B8: 社区投资	一般披露
	关键绩效指标 B8.1			优秀企业公民
	关键绩效指标 B8.2			优秀企业公民

范畴	层面	不遵守就解释规定	披露位置
气候相关披露	(I) 管治		应对气候变化
	(II) 策略	气候相关风险和机遇	应对气候变化
		业务模式和价值链	应对气候变化
		策略和决策	应对气候变化
		财务状况、财务表现及现金流量	应对气候变化
		气候韧性	应对气候变化
	(III) 风险管理		
	(IV) 指标及目标	温室气体排放	应对气候变化
		气候相关转型风险	应对气候变化
		气候相关物理风险	应对气候变化
		气候相关机遇	应对气候变化
		资本运作	应对气候变化
		内部碳定价	/
		薪酬	/
		行业指标	/
	气候相关目标	应对气候变化	

GRI 索引

使用说明	龙旗科技在 2025 年 1 月 1 日至 2025 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 指标内容	披露项	披露位置
GRI 2: 一般披露 2021	2-1	关于龙旗科技
	2-2	关于本报告
	2-3	关于本报告
	2-4	ESG 关键绩效指标表
	2-5	第三方审验报告
	2-6	关于龙旗科技
	2-7	倡导以人为本
	2-8	倡导以人为本
	2-9	规范公司治理
	2-10	规范公司治理
	2-11	规范公司治理
	2-12	ESG 策略与机制
	2-13	ESG 策略与机制
	2-14	ESG 策略与机制
	2-15	规范公司治理
GRI 2: 一般披露 2021	2-16	规范公司治理
	2-17	ESG 策略与机制

GRI 指标内容	披露项	披露位置	
GRI 2: 一般披露 2021	2-18	规范公司治理	
	2-19	强化合规建设	
	2-20	/	
	2-21	/	
	2-22	董事长致辞、ESG 策略与机制	
	2-23	强化合规建设、推进责任采购	
	2-24	强化合规建设、推进责任采购	
	2-25	强化合规建设	
	2-26	强化合规建设	
	2-27	强化合规建设	
	2-28	外部认可与荣誉	
	2-29	双重重要性分析	
	2-30	/	
	GRI 3: 实质性议题 2021	3-1	双重重要性分析
		3-2	双重重要性分析
3-3		双重重要性分析	
GRI 101: 生物多样性 2024	101-4	双重重要性分析	
	101-5	降低环境影响	
	101-6	/	
	101-7	/	
	101-8	优秀企业公民	
GRI 102: 气候变化 2025	102-3	应对气候变化	

GRI 指标内容	披露项	披露位置
GRI 102: 气候变化 2025	102-4	应对气候变化
	102-5	ESG 关键绩效指标表
	102-6	ESG 关键绩效指标表
	102-7	ESG 关键绩效指标表
	102-8	ESG 关键绩效指标表
	102-9	应对气候变化
	102-10	/
GRI 103: 能源 2025	103-2	ESG 关键绩效指标表
	103-3	应对气候变化
	103-4	ESG 关键绩效指标表
	103-5	应对气候变化
GRI 201: 经济绩效 2016	201-1	详见《2025 年年度报告》
	201-2	应对气候变化
	201-3	倡导以人为本
	201-4	/
GRI 202: 市场表现 2016	202-1	/
	202-2	/
GRI 203: 间接经济影响 2016	203-1	优秀企业公民
	203-2	ESG 策略与机制
GRI 204: 采购实践 2016	204-1	/
GRI 205: 反腐败 2016	205-1	强化合规建设
GRI 205: 反腐败 2016	205-2	强化合规建设
	205-3	强化合规建设

GRI 指标内容	披露项	披露位置
GRI 206: 反竞争行为 2016	206-1	强化合规建设
	207-1	规范公司治理
GRI 207: 税务 2019	207-2	规范公司治理
	207-3	双重重要性分析
	207-4	/
GRI 301: 物料 2016	301-1	降低环境影响、践行循环经济
	301-2	降低环境影响、践行循环经济
	301-3	降低环境影响、践行循环经济
GRI 303: 水资源和污水 2018	303-1	ESG 关键绩效指标表
	303-2	ESG 关键绩效指标表
	303-3	ESG 关键绩效指标表
	303-4	ESG 关键绩效指标表
	303-5	ESG 关键绩效指标表
GRI 305: 排放 2016	305-1	ESG 关键绩效指标表
	305-2	ESG 关键绩效指标表
	305-3	ESG 关键绩效指标表
	305-4	ESG 关键绩效指标表
	305-5	ESG 关键绩效指标表
	305-6	ESG 关键绩效指标表
	305-7	/
GRI 306: 废弃物 2020	306-1	降低环境影响
	306-2	降低环境影响
	306-3	降低环境影响

GRI 指标内容	披露项	披露位置
GRI 306: 废弃物 2020	306-4	降低环境影响
	306-5	降低环境影响
GRI 308: 供应商环境评估 2016	308-1	推进责任采购
	308-2	推进责任采购
GRI 401: 雇佣 2016	401-1	ESG 关键绩效指标表
	401-2	倡导以人为本
	401-3	倡导以人为本
GRI 402: 劳资关系 2016	402-1	/
GRI 403: 职业健康与安全 2018	403-1	倡导以人为本
	403-2	倡导以人为本
	403-3	倡导以人为本
	403-4	倡导以人为本
	403-5	倡导以人为本
	403-6	倡导以人为本
	403-7	倡导以人为本
	403-8	ESG 关键绩效指标表
	403-9	ESG 关键绩效指标表
	403-10	倡导以人为本
GRI 404: 培训与教育 2016	404-1	ESG 关键绩效指标表
	404-2	倡导以人为本
	404-3	倡导以人为本
GRI 405: 多元性与平等机会 2016	405-1	倡导以人为本
	405-2	ESG 关键绩效指标表

GRI 指标内容	披露项	披露位置
GRI 406: 反歧视 2016	406-1	倡导以人为本
GRI 407: 结社自由与集体谈判 2016	407-1	/
GRI 408: 童工 2016	408-1	推进责任采购
GRI 409: 强迫或强制劳动 2016	409-1	推进责任采购
GRI 410: 安保实践 2016	410-1	/
GRI 411: 原住民权利 2016	411-1	/
GRI 413: 当地社区 2016	413-1	优秀企业公民
	413-2	优秀企业公民
GRI 414: 供应商社会评估 2016	414-1	推进责任采购
	414-2	推进责任采购
GRI 415: 公共政策 2016	415-1	/
GRI 416: 客户健康与安全 2016	416-1	打造满意客户
	416-2	打造满意客户
GRI 417: 营销与标识 2016	417-1	打造满意客户
	417-2	打造满意客户
	417-3	打造满意客户
GRI 418: 客户隐私 2016	418-1	筑牢数据安全

| 董事会声明

可持续发展是龙旗科技实现长期主义发展的重要基石，也是我们作为智能产品研发与制造服务商，与客户、伙伴共创价值的不懈追求。自成立以来，公司始终将环境、社会及治理理念融入产品设计、生产制造与运营管理的全过程，系统呈现我们在绿色制造、技术创新、供应链协同及企业治理等领域的实践成果，持续增进各利益相关方对龙旗科技的信任。

董事会作为公司可持续发展管理的最高决策与监督机构，根据国内外环境变化及 ESG 相关议题的重要性评估，动态审视公司在环境、社会及治理方面所面临的风险和机遇，审批并督导可持续发展战略的实施进展，审议年度工作重点，确保资源协同配置，推动公司上下步调一致。

为更有效推进可持续发展相关工作，公司设立战略与 ESG 委员会，作为董事会下设的专门工作机构，负责公司长期发展战略及 ESG 相关问题的研究讨论与决策支持。2025 年，公司设立首席可持续发展官（CSO），直接向董事会及战略与 ESG 委员会汇报，统筹战略规划、合规风控、运营整合及绩效监督，确保可持续发展目标的有效落实。各职能及制造基地组成的 ESG 执行工作组，作为具体执行单位，负责 ESG 相关策略的制定、日常管理及落地实施，为公司的可持续发展重大决策提供坚实支撑。

本报告在编制过程中严格遵循重要性、量化、一致性原则：

重要性：本报告通过利益相关方调研、专家评估等方式，系统识别并筛选对公司业务运营及利益相关方具有重要影响的 ESG 议题，围绕气候变化、数据安全与客户隐私保护、产品和服务安全与质量、创新驱动、员工健康与安全等关键领域进行重点披露，确保报告内容聚焦实质性议题，回应各方关切。

量化：本报告尽可能采用可量化的方式呈现环境、社会及管治相关绩效，包括能耗强度、碳排放数据、废弃物排放量、员工培训覆盖率、安全生产指标等关键数据，并辅以适当的计算方法和统计口径说明，便于利益相关方进行纵向对比与趋势分析。

一致性：本报告采用的统计方法、披露口径及计算标准保持前后一致，对可能影响数据可比性的变更事项进行充分说明，确保报告期内及跨年度数据的可比性，为利益相关方客观评估公司 ESG 表现提供可靠依据。

为保障本报告数据的真实性与透明度，公司聘请莱茵技术（上海）有限公司开展独立第三方审验。审验工作严格遵循 AA1000 审验标准，并参照《香港联合交易所有限公司证券上市规则》附录 C2《环境、社会及管治报告守则》及上海证券交易所《上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告（试行）》等相关准则执行。本报告经公司董事会审议通过，现正式发布。

未来，我们将继续深化可持续发展战略，与所有利益相关方保持积极、坦诚的沟通，以负责任的态度共创智能时代的可持续未来。

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”）的委托针对其 2025 年度环境、社会和公司治理报告（简称“报告”）做独立第三方审验。报告披露了龙旗科技在 2025 财年内（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）的可持续发展信息。

职责

龙旗科技不仅负责 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 莱茵的可持续信息审验活动，是在符合 ISO/IEC 17029:2019 标准要求的质量管理体系下运作的，并恪守 TÜV 莱茵全球职业道德合规守则。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准备。本次审验项目由具备相应可持续性议题专业知识和审验经验的团队执行。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，并对可持续发展报告做出独立和公正的职业判断。

审验标准

TÜV 莱茵依据 AccountAbility AA1000 审验标准第三版（AA1000AS v3），针对龙旗科技报告披露的信息按类型 -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该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：我们审查并评估可持续发展报告和披露遵循 AA1000AP（2018）审验原则（包括包容性、实质性、回应性和影响性）的程度。

审验准则

下列审验准则（包括报告框架准则或标准）也适用于审验工作：

- 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》
- 《香港联合交易所有限公司证券上市规则》附录 C2《环境、社会及管治报告守则》
- 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）
- 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：

- 询问管理层，以理解公司运营和报告流程，包括可持续发展战略、理念与管理。
- 访谈关键职能部门执行层员工，以理解和评估可持续发展管理的相关流程、系统和控制，包括关键管理程序、利益相关方参与流程、议题重要性评估过程以及影响评估等。
- 基于抽样原则和文件审查，以评估可用的绩效信息。
- 收集和审查支持性证据，以评估可持续发展报告与审验范围内的相关信息披露支持和遵循 AA1000AP 审验原则的程度。
- 汇报审验观察项或建议给公司管理层，以给予在审验工作完成之前更正报告错误的机会。

局限性

TÜV 莱茵依据审验协议规定的审验范围策划并执行审验工作，以获得证据信息和必要的解释，为按照 AA1000AS v3 中度审验作出的审验结论提供依据。中度审验参与的程序本质和程度（范围）均低于获得高度审验所需的程序。

前瞻性信息涉及尚未发生且可能永远不会发生的事件和行动。实际结果很可能会不同，因为预期的事件往往并未如期发生。我们不保证前瞻性信息的可实现性。

与审验有关的信息和绩效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，以及与可持续发展主题不相关和 / 或不属于审验范围的其他信息。

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 2025 年 ESG 报告及其内容遵循了 AA1000AP 审验原则。
 - 相关流程、系统和控制的使用证据，以及可用的绩效信息均已获得审查和评估，能反映该公司的可持续发展实践。
- 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：龙旗科技识别了七大类主要利益相关方，包括股东、资本市场、客户、员工、供应商、社区和社会组织等，并已建立较为全面的沟通机制。公司就 ESG 议题开展了利益相关方问卷调研，通过分析调研反馈，为管理决策和双重重要性评估提供参考依据。

实质性：龙旗科技采用了双重重要性分析流程，该流程涵盖了财务重要性和影响重要性，通过利益相关方调研、同行对标以及行业发展趋势分析，识别并确认了年度重要性议题矩阵。议题矩阵清晰地揭示了高度重要的议题（如数据安

全与客户隐私保护、产品与服务安全与质量、应对气候变化、员工健康与安全等），且最终议题矩阵经由战略与 ESG 委员会审阅和确认。

回应性：龙旗科技与其主要相关方群体的沟通渠道是多样化的，通常包括员工满意度调查、供应商培训与审核、申诉与举报机制等。公司针对双重重要性议题构建了系统化的管理框架（治理——战略——风险管理——指标与目标），设定目标并披露管理行动及定量目标进展。本期报告还披露了大量的关键 ESG 绩效指标（如温室气体排放、能源消耗、员工数据、职业健康与安全、供应商管理等）的相关量化数据，以积极回应利益相关方的重大关切。

影响性：证据表明，龙旗科技重视 ESG 风险管理（包括风险识别、风险预警、风险应对等），并关注公司自身的运营影响和价值链影响。公司针对重要议题（诸如应对气候变化、产品创新、供应商管理等）的风险与机遇进行了分析和 管理，且关键绩效指标表的核心数据披露也为评估与衡量环境和社会的影响提供数据支撑。



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，2026 年 3 月 25 日



AA1000
Licensed Report
000-555/V3-3FHLLT

