

OMNIVISION®

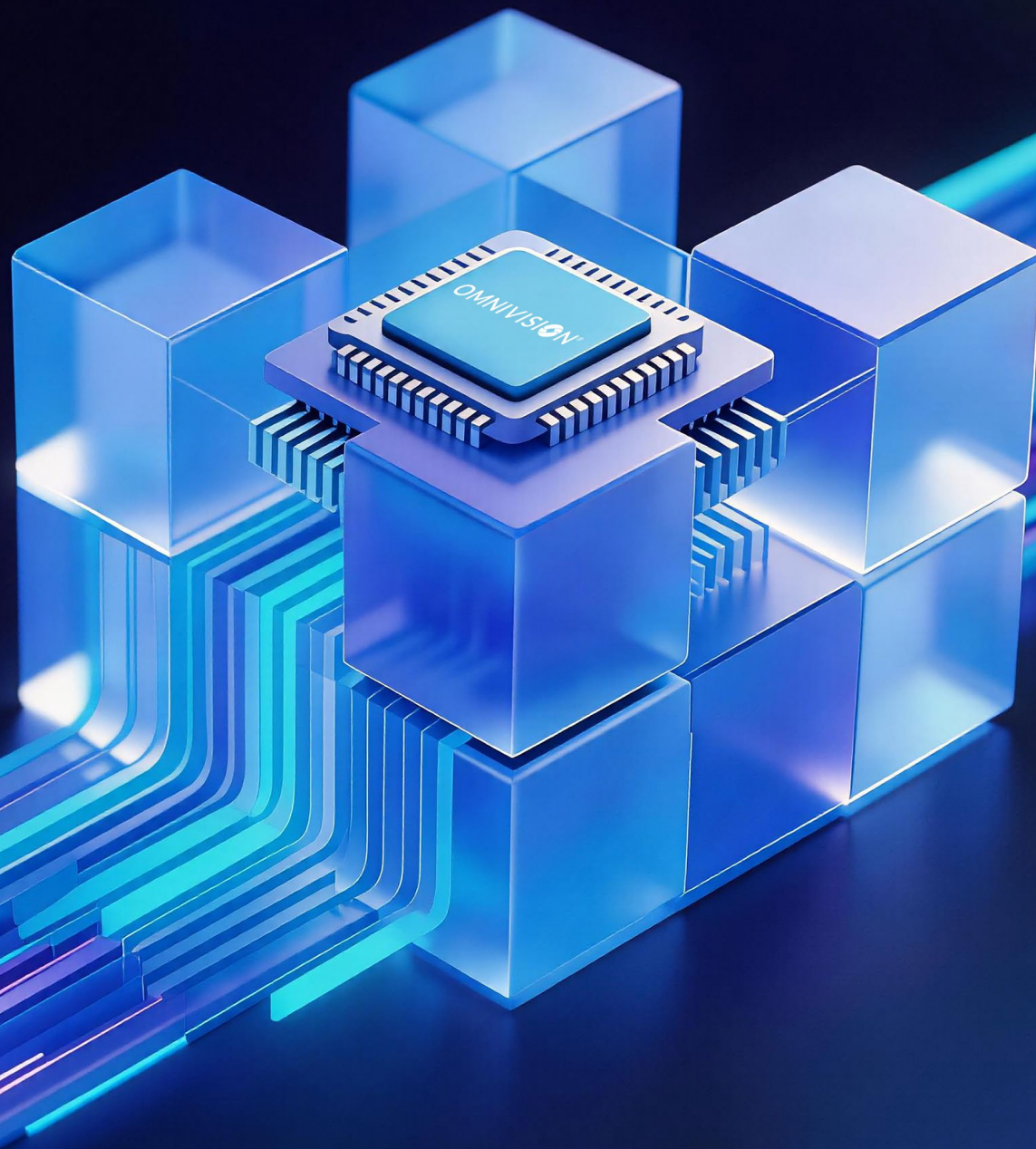
賦能科技，感知無限

# 2025

## 環境、社會及管治報告

豪威集成電路(集團)股份有限公司

股票代碼: 603501.SH, 0501.HK



# 目錄 Contents

關於本報告	01
董事長致辭	02
關於豪威集團	03
榮譽認可	07
可持續發展目標響應	08
<hr/>	
關鍵績效表	98
報告索引表	102
讀者意見反饋	105

## 責任治理 引領永續發展

夯實公司治理	11
恪守商業道德	14
保障信息安全	17
ESG 治理	24

## 創新領航 造就前沿產品

深耕科技創新	31
研發綠色產品	37
保障產品質量	40

## 協同共贏 共築生態價值

可持續供應鏈	47
優質客戶服務	51

## 綠色運營 守護低碳未來

應對氣候變化	55
深化環境管理	61
優化資源利用	65

## 廣納人才 構建溫暖職場

保障員工權益	70
培育員工成長	74
關懷員工福利	78
守護職業健康	90

## 社區共建 貢獻和諧社會

關愛弱勢群體	96
投身公益教育	97

# 關於本報告

豪威集成電路（集團）股份有限公司特此向公眾發布 2025 年度環境、社會及管治（簡稱「ESG」）報告（簡稱「本報告」）。這是集團發布的第六份 ESG 報告，旨在全面展示豪威集團在 ESG 領域的理念、戰略、行動及成果。

## 報告準則

本報告基於上海證券交易所（「上交所」）發布的《上海證券交易所上市公司自律監管指引第 14 號——可持續發展報告（試行）》標準（《可持續發展指引》）、香港聯合交易所有限公司（「聯交所」）證券上市規則附錄 C2《環境、社會及管治報告守則》（「ESG 守則」）、全球報告倡議組織（GRI）發布的《GRI 可持續發展報告標準》（簡稱「GRI 標準」）以及聯合國可持續發展目標（UN SDGs）的要求編制。

### ESG 報告的編制遵守以下匯報原則：

- **重要性：**本報告在編制過程中識別重要利益相關方，並通過利益相關方參與及實質性評估以厘定重要 ESG 議題。
- **量化：**本報告采用量化數據的方式展現環境與社會層面的關鍵績效指標，並附帶說明，以闡述其目的和影響。
- **一致性：**如無特殊說明，本報告采用與 2024 年《環境、社會及管治報告》一致的披露統計方法，後續年度將與本報告保持一致。

## 報告範圍

本報告的內容覆蓋了豪威集團及其主要子公司的 ESG 活動和成效，其中，本報告的環境範疇披露範圍包含了我們在上海張江園區、上海松江園區以及美國硅谷園區等主要辦公地點的相關表現。報告所述數據和信息主要涵蓋 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日（簡稱「報告期」），部分內容或超出上述時間範圍。

## 報告稱謂

本報告中「豪威集成電路（集團）股份有限公司」簡稱為「豪威集團」「公司」「集團」或「我們」。豪威集團的子公司「豪威半導體（上海）有限責任公司」簡稱為「豪威半導體」，「豪威光電子科技（上海）有限公司」簡稱為「豪威光電子」，「豪威半導體（紹興）有限公司」簡稱為「豪威半導體（紹興）」，「豪威科技（上海）有限公司」簡稱為「豪威科技（上海）」，「OmniVision Technologies, Inc.」簡稱為「美國豪威」。

## 報告發布形式

本報告以簡體中文、繁體中文和英文版本發布，可登錄以下官方網站在綫瀏覽或下載：[www.omnivision-group.com](http://www.omnivision-group.com)

## 聯繫方式

對本報告的內容如有疑問或建議，歡迎通過以下聯絡方式與我們聯繫。  
公司網址：[www.omnivision-group.com](http://www.omnivision-group.com)（中文）；[www.ovt.com](http://www.ovt.com)（英文）  
電子郵箱：[Will\\_ESG@ovt.com](mailto:Will_ESG@ovt.com)  
地址：上海市浦東新區上科路 88 號  
郵政編碼：201203

# 董事長致辭

過去的一年，全球經濟格局複雜演變，科技產業機遇與挑戰並存。在此背景下，豪威集團始終將可持續發展置於戰略核心，堅信綠色發展是實現高質量發展、構建長期競爭力的必然選擇。秉持「賦能科技，感知無限」的使命，我們將 ESG 理念深度融入經營全鏈條，在綠色運營、技術創新、產業鏈協同、人本發展與合規治理等領域持續深耕，與各界夥伴攜手共建可持續的產業未來。

**綠色低碳是實現可持續發展的內在要求，也是我們技術創新的重要方向。**豪威集團積極把握全球清潔技術發展契機，將綠色環保理念貫穿產品設計、研發、生產全生命周期，以前沿技術打造高環境友好性的產品與解決方案。報告期內，公司通過技術革新持續降低產品能耗，例如推出功耗降低 20% 的新一代 OV50R CMOS 圖像傳感器；發布業界首款超低功耗單芯片 LCOS 面板 OP03021；推出汽車毫米波雷達系統級電源解決方案，以高效供電設計助力新能源汽車車載系統實現低碳能效目標。同時，我們主動應對氣候變化挑戰，下屬子公司美國豪威設立的 2050 年價值鏈溫室氣體淨零排放目標於報告期內正式通過科學碳目標倡議（SBTi）審驗。在運營端，我們持續深化綠色實踐，上海松江園區與紹興工廠均已建設光伏設施，全年綠色電力發電量分別達 2,162MWh 與 527MWh；此外上海松江園區工藝用水總回用率達 68%，並成功獲評上海市「綠色工廠」與「無廢工廠」稱號，全方位守護低碳未來。

**卓越的產品、服務與高度協同的供應鏈，是贏得市場信賴的**

**基石。**豪威集團始終秉持「設計完備方案、打造優質產品、提供高效服務」的質量方針，以持續研發創新為引擎，持續推出引領行業的芯片產品，並不斷強化自主知識產權管理，打造持續競爭力。我們亦致力於完善覆蓋產品全生命周期的質量管理體系，並持續拓展其認證範圍。報告期內，下屬子公司美國豪威已獲得 ISO 21434 道路車輛網絡安全工程體系認證，為智能網聯時代的可靠產品交付奠定堅實基礎。在供應鏈協同方面，公司已將 ESG 標準全面融入供應商管理全流程，確保所使用的 3TG 礦物原料 100% 源自責任礦產倡議（RMI）認可渠道，攜手夥伴共建綠色、合規、可持續的產業生態。同時，豪威集團持續優化以客戶為中心的服務體系，提供貫通售前至售後全流程支持，並建立嚴謹的客戶反饋閉環機制，致力於快速響應、高效服務，努力成為客戶長期信賴的合作夥伴。

**人才是科技創新的源頭活水。**豪威集團始終秉持「以人為本」的核心理念，致力於打造多元、平等、包容的溫暖職場，全方位保障員工合法權益。報告期內，我們將反歧視、反騷擾、禁止使用童工及強迫勞動等 ESG 相關內容納入全員培訓體系，培訓覆蓋率達 100%。同時，我們的管理層女性比例達 25.58%，以多元視角激發組織創新活力。公司亦為員工搭建管理與技術雙通道職業發展路徑，打造覆蓋新員工、基層員工至管理層的全周期培訓體系，全力支持員工成長與價值實現。此外，我們始終將員工職業健康與安全放在首位，通過 EAP 心理諮詢服務、全面薪酬福利體系等舉措，全方位

守護員工身心健康。在自身發展的同時，我們始終心懷責任、反哺社會，持續在全球運營地開展公益實踐，以點滴行動傳遞溫暖，為社會包容性發展貢獻力量。

**穩健科學的治理體系，是企業可持續發展的堅實基石。**報告期內，我們持續完善公司治理架構，並將戰略發展委員會升級為戰略與 ESG 委員會，搭建董事會、戰略與 ESG 委員會、戰略與 ESG 工作小組三層 ESG 治理架構，將 ESG 管理全面融入企業決策與經營全流程。我們亦建立多元化的利益相關方溝通機制，並將 ESG 相關議題納入高級管理人員績效考核體系，以自上而下的責任體系，保障可持續發展戰略落地見效。商業道德管理方面，報告期內我們實現商業道德違規事件零發生，員工商業道德培訓參與率、相關協議簽署率均達 100%。同時，我們構建全方位信息安全防護體系，為企業穩健運營築牢安全防線。

**道阻且長，行則將至；行而不輟，未來可期。**豪威集團始終堅信，可持續發展是企業穿越周期、保持韌性的重要支撐。展望未來，我們將繼續以科技創新為引擎，以綠色發展為抓手，持續深耕半導體核心技術，攜手全球員工、客戶與合作夥伴，為行業進步、社會發展與全球綠色轉型貢獻更多力量，共同開創智能、低碳、可持續的美好未來。

豪威集成電路（集團）股份有限公司  
董事長 虞仁榮

## 關於豪威集團

豪威集成電路（集團）股份有限公司（603501.SH, 0501.HK）是一家全球排名前列的無晶圓廠（Fabless）半導體設計公司，主要從事芯片設計業務的 Fabless 芯片設計。我們憑藉專有技術、多樣化的產品和解決方案組合、靈活的 Fabless 業務模式、廣泛的客戶網絡和供應鏈生態系統而聞名。

### 使命宣言

賦能科技，感知無限

### 服務理念

強協同為用戶創新更大價值

### 核心競爭力

持續技術創新  
高度協同的供應鏈與客戶群  
多元傑出的人才

### 價值觀

誠信正直      變革創新  
主人翁精神    開放溝通  
實幹自驅

OMNIVISION®



研發中心數量

中國	7
亞洲	6
美國	3
歐洲	2

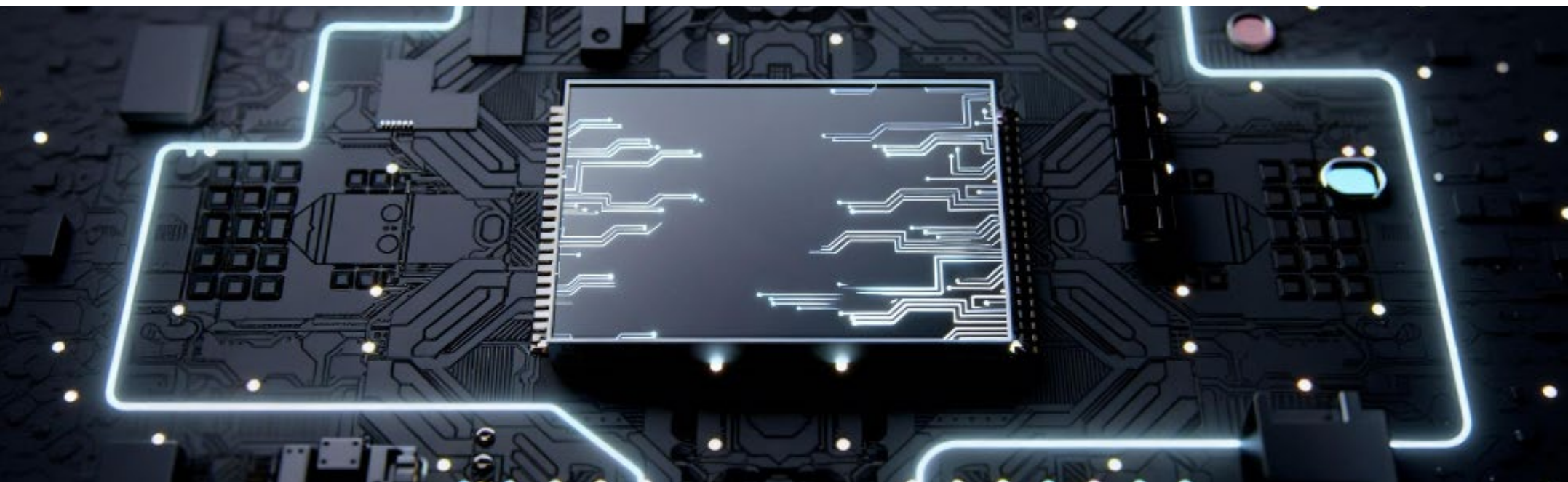
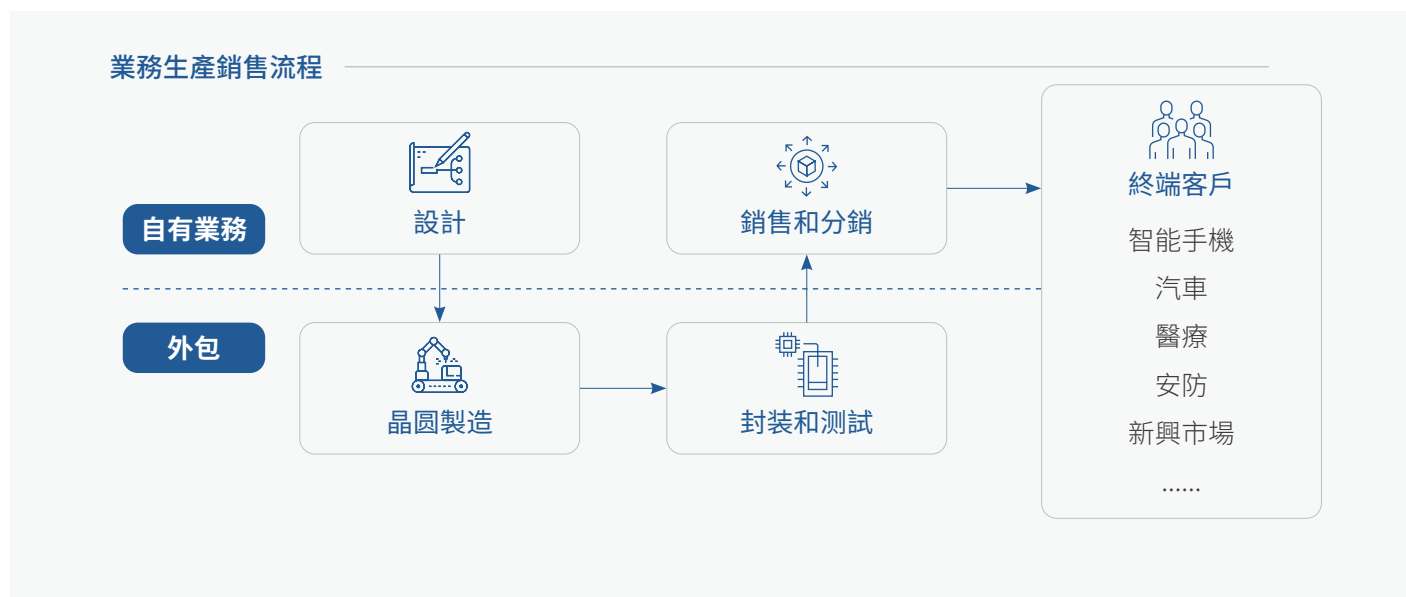
全球業務網絡

豪威集團總部設立於上海，研發體系與業務網絡已覆蓋全球主要半導體市場。我們持續完善國際化戰略布局，積極優化並拓展在全球半導體行業的競爭地位與業務影響力。基於全球化架構，公司有效整合各業務板塊資源，充分激發協同效應，助力業務規模持續擴大與市場競爭力穩步提升。在為客戶提供更高質量產品與解決方案的同時，我們致力於與合作夥伴共同為全球終端用戶創造長期價值。為了更全面及時地為全球客戶提供服務與支持，豪威集團在中國（包含香港和台灣地區）、美國、韓國、新加坡、日本、印度和歐洲國家等各地設有辦事處。截至報告期末，公司已在中國、美國、日本和歐洲等地共設立 18 個研發中心。

 研發中心
  銷售辦事處

## 公司業務類型

豪威集團採用靈活高效的 Fabless 業務模式，與世界領先的晶圓代工廠保持長期合作夥伴關係，專注於半導體產品及解決方案的設計與銷售。在技術迭代迅速及半導體創新推動持續進步的市場中，我們的 Fabless 業務模式使我們能夠在不產生大量資本支出的情況下對不斷變化的市場需求迅速做出反應。



## 設計業務產品類型

目前，我們主要從事三大業務綫：圖像傳感器解決方案、顯示解決方案以及模擬解決方案。作為全球範圍內備受認可的先進數字成像芯片設計企業，我們也在持續擴大我們的產品和解決方案品類和覆蓋範圍，從而服務智能手機、汽車、醫療、安防及新興市場（機器視覺、智能眼鏡及端側 AI）等高增長行業。

### 圖像傳感器解決方案

- 互補金屬氧化物半導體（CMOS）圖像傳感器
- 微型影像模組封裝（CameraCubeChip®）
- 硅基液晶投影顯示（LCOS）
- 特定用途集成電路產品（ASIC）

### 顯示解決方案

- 觸控和顯示驅動集成芯片（TDDI）
- 顯示驅動芯片（DDIC）
- 集成式顯示驅動（TED）芯片

### 模擬解決方案

- 瞬態電壓抑制器（TVS）
- 金氧半場效晶體管（MOSFET）
- 肖特基二極管（SBD）
- 低壓差線性穩壓器（LDO）
- 直流轉換電源（DC-DC）
- 發光二極管（LED）背光驅動
- 模擬開關
- 控制器局域網絡（CAN）接口芯片
- 本地互聯網絡（LIN）接口芯片
- 系統基礎芯片（SBC）
- 微控制單元（MCU）

## 銷售業務產品類型

公司作為典型的技術型半導體授權分銷商，擁有經驗豐富的現場技術支持工程師（FAE）團隊，為順應半導體行業的產業地域布局特點，公司在境內外多地設立子公司，構建覆蓋廣泛、響應迅速的採購與銷售網絡，並配套提供涵蓋技術支持、售後保障與物流支持等環節的完整服務模塊，持續為客戶提供專業的全流程服務。

### 電子元件

電阻、電容、電感、晶振等

### 機電系統

伺服、電機、風扇、PLC 等

### 集成電路

芯片、Memory、Flash、傳感器、二三極管等

### 射頻器件

濾波器等

### 結構器件

連接器、卡座、卡托、PCB、喇叭、駐極體等



# 榮譽認可

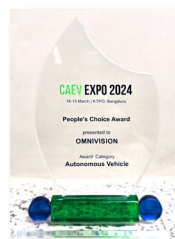


2026 年度  
國際市場先鋒獎



2026 年度半導體上市公司領航獎  
(CIS 傳感器)

半導體投資聯盟



2024 People's Choice Awards

CAEV EXPO (Connected, Autonomous,  
and Electric Vehicles Expo)



汽車技術突破獎  
(AutoTech Breakthrough Awards)

AutoTech Breakthrough



2024 Merit Awards

Merit Awards



BIG 創新獎  
(BIG Innovation Award)

Business Intelligence Group

## 可持續發展目標響應

聯合國可持續發展目標（UN SDGs）是 2015 年通過的全球發展框架，旨在從 2015 年到 2030 年間解決社會、經濟和環境三個維度的挑戰，推動全球轉向可持續發展道路。豪威集團持續深耕 UN SDGs 相關實踐，通過識別與公司業務高度契合的可持續發展目標，將其深度融入企業 ESG 整體戰略，以實際行動助力 2030 年 UN SDGs 的落地實現。

UN SDGs	議題	對應章節	簡介
	商業道德 數據安全與商業機密保護 利益相關方溝通	責任治理 引領永續發展	豪威集團持續強化公司治理體系與內控機制，堅持以高標準商業道德與誠信準則規範業務運營，並以嚴密措施全面保障信息與數據安全。同時，依托全球化業務布局，公司系統構建並動態優化 ESG 戰略框架與管理體系，將可持續發展理念深度融入決策、運營的全業務流程。
 	產品創新與質量 循環經濟與綠色產品	創新領航 造就前沿產品	豪威集團始終將技術創新作為核心驅動力，積極把握清潔技術發展機遇，將綠色環保理念系統融入產品研發與創新的全過程，為客戶及終端用戶提供更貼合需求的卓越綠色多元技術方案與產品，並以持續完善的質量管理體系保障產品質量。
 	可持續供應鏈 客戶服務	協同共贏 共築生態價值	豪威集團通過組建的專業團隊，為客戶提供一站式技術支持和快速響應的服務保障，並構建了具備高度協同性與韌性的供應鏈體系，通過將 ESG 準則系統納入供應商准入評估、周期性績效追蹤和全流程持續改進，推動供應鏈生態的整體優化與可持續發展。

UN SDGs	議題	對應章節	簡介
   	<p>應對氣候變化                      污染物排放與廢棄物處置                      能源與資源利用</p>	<p>綠色運營                      守護低碳未來</p>	<p>豪威集團始終將環境保護與綠色低碳理念融入企業運營的各個環節，通過實施清潔能源替代和系統性節能改造等舉措，積極應對氣候變化挑戰，嚴格落實環境合規管理要求。在此基礎上，我們在合規排放前提下進一步提升資源循環利用率與廢物減量化水平，致力於構建資源節約、環境友好的可持續運營模式。</p>
    	<p>職業健康與安全                      人才吸引與留任                      多元、平等與包容                      人權與勞工權益                      人才培訓與發展</p>	<p>廣納人才                      構建溫暖職場</p>	<p>豪威集團致力於構建包容並蓄的職場環境，並系統性地打造了多層次、全覆蓋的員工發展體系。我們為員工提供清晰的職業發展路徑、基於績效的激勵體系、具備市場競爭力的薪酬福利結構，以及完善的職業健康與安全管理機制，全面保障員工權益，守護員工職業健康，為企業的長期穩健發展注入可持續的人才動能。</p>
  	<p>社會貢獻與參與</p>	<p>社區共建                      貢獻和諧社會</p>	<p>豪威集團深度關注運營所在地社區的多元需求，並持續推動員工以組織化、常態化的方式參與公益實踐。我們致力於通過資源整合與協同行動，助力社區共融與可持續發展，切實履行企業公民責任。</p>



# 責任治理 引領永續發展

健全的治理體系是企業穩健運營、實現長期發展的根基。豪威集團持續完善治理架構、深化商業道德建設、強化全流程風險管控、升級信息安全管理體系，為公司高質量發展築牢堅實底層支撐。在此基礎上，我們已系統性構建 ESG 戰略，將可持續發展理念深度嵌入研發、生產、運營全鏈條，並積極聯動各利益相關方，攜手打造互利共生的可持續發展生態。

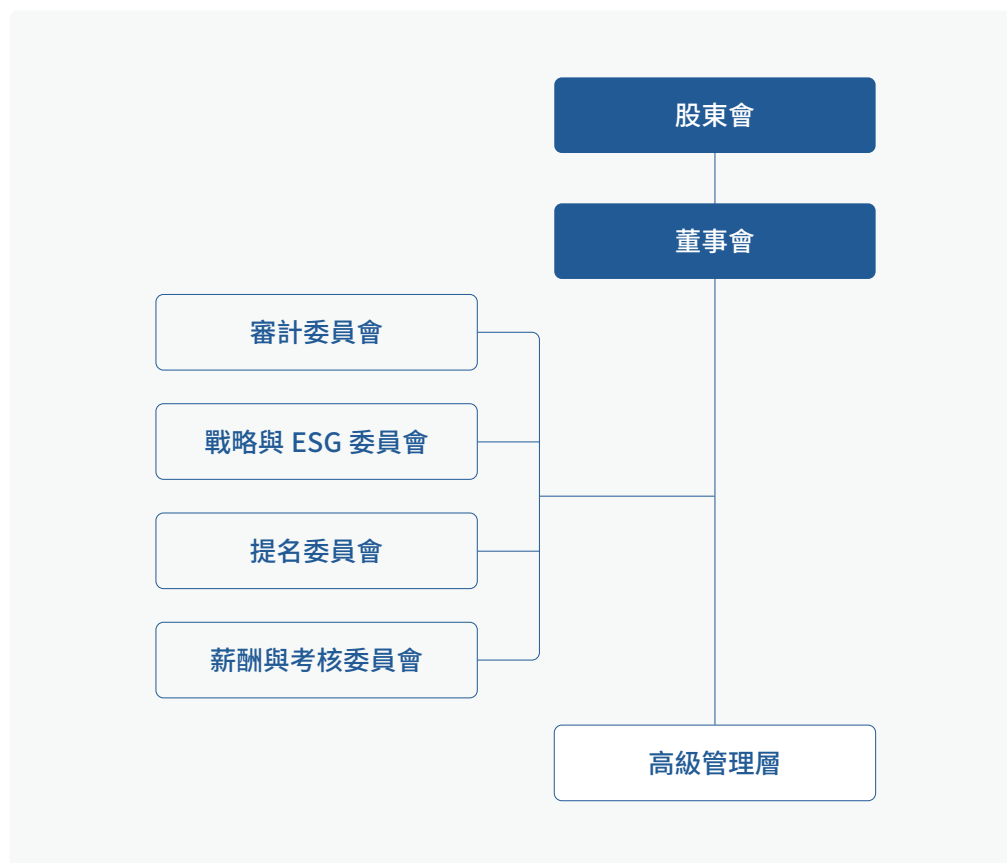
# 01

# 夯實公司治理

## 治理架構

高效合規的治理架構為公司實現高質量可持續發展提供有力支撐。豪威集團嚴格遵循《中華人民共和國公司法》（以下簡稱《公司法》）《中華人民共和國證券法》《上海證券交易所股票上市規則》《上市公司治理準則》《上市公司獨立董事管理辦法》《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》和中國證監會有關法律法規要求，構建公司治理體系。報告期內，我們對《公司章程》《董事會議事規則》等九項核心治理制度進行修訂，進一步維護豪威集團、股東、職工和債權人的合法權益，規範公司的組織和行爲，健全公司合規治理。

豪威集團設立股東會、董事會，分別作為公司的最高權力機構及執行機構。股東會、董事會與高級管理層權責清晰、協同配合、相互制衡，形成科學高效的經營決策機制。2025年，公司優化管治結構，董事會下設審計委員會、提名委員會、薪酬與考核委員會，以及戰略與 ESG 委員會共四個專門委員會，在經營管理中充分發揮其專業性作用。其中，審計委員會行使《公司法》規定的監事會職權。四個專門委員會各司其職，為公司決策提供多維度、高水平的專業意見與策略支持，夯實公司治理與決策的科學性、有效性。



公司治理架構圖

## 董事會多元化與獨立性

董事會多元化有助於優化決策、降低風險，提升治理水平與企業韌性，為長期可持續發展帶來顯著裨益。豪威集團將提升董事會層面的多元化（包括性別多元化）視為維持本公司競爭優勢的重要因素。報告期內，公司制定並發布《董事會多元化政策》，明確由提名委員會參考公司的業務模式和實際需求對董事會成員構成進行評估並提出優化建議，並考慮多元化觀點，包括但不限於性別、年齡、文化背景及教育背景、專業經驗、技能、地區和行業經驗、種族、知識及服務年期等。此外，公司亦於報告期內修訂《董事會提名委員會工作細則》，明確提名委員會負責檢討《董事會多元化政策》、董事會多元化可計量目標及其達標程度，進一步完善公司治理結構，促進公司規範運作。

同時，我們堅信獨立董事能夠在面臨潛在重大利益衝突時，推動董事會做出符合公司整體利益的決策，切實維護中小股東合法權益。報告期內，公司修訂《獨立董事工作細則》，不斷健全獨立董事職權，明確獨立性的具體規範，防範重大利益衝突發生，並專設履職保障章節，為獨立董事履職提供必要的工作條件和人員支撐。

### 截至報告期末

公司董事會包括

**3** 名女性董事



**3** 名獨立董事，且審計委員會及薪酬與考核委員會均由獨立董事構成，充分保障董事會專業委員會的運作效能



## 股東權益保護

豪威集團已構建完善的信息公開體系，通過常態化溝通，力求為投資者提供真實、準確、完整的信息，全方位維護全體股東合法權益。報告期內，公司修訂《股東大會議事規則》，並制定《股東通訊政策》及《股東提名人選參選董事的程序》等制度，從規範治理流程、保障股東知情權及選拔合規性等維度，全方位完善股東權益保障機制。

報告期內，豪威集團通過多元化、高頻率的投資者交流活動，積極向市場傳遞公司價值並維護股東關係，相關舉措包括但不限於定期組織召開業績說明會、電話會、線下路演、接待機構調研、參與券商策略會、及時響應上海證券交易所 e 互動平臺的投資者問詢等。

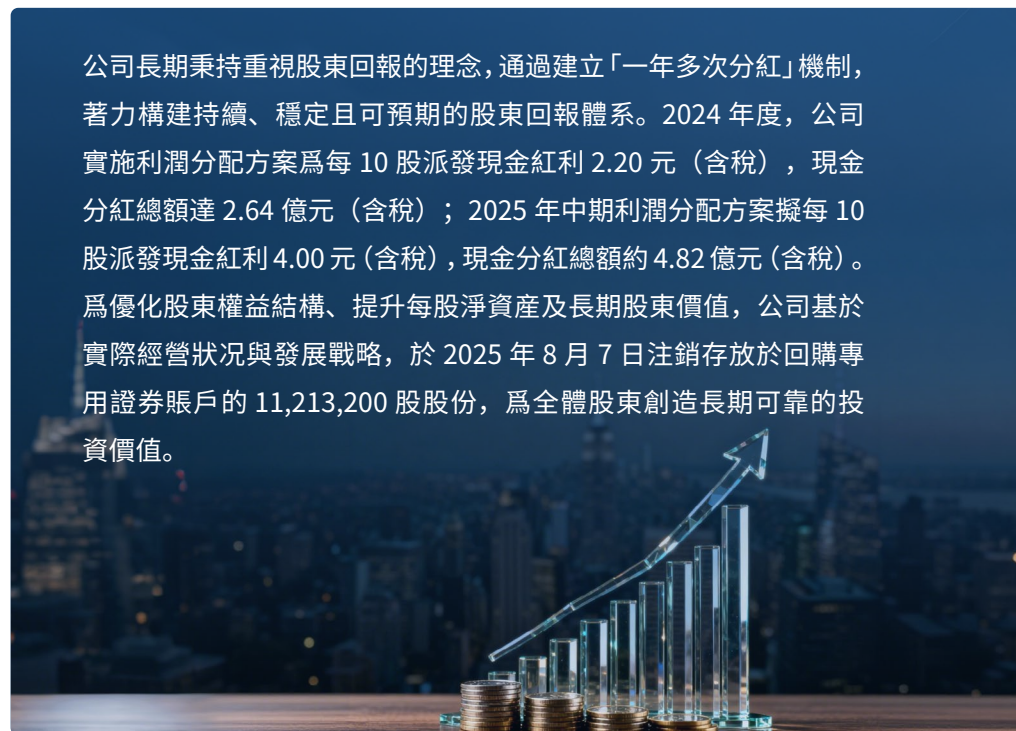
### 案例 豪威集團 2024 年度暨 2025 年第一季度業績暨現金分紅說明會

2025 年 6 月，豪威集團召開 2024 年度暨 2025 年第一季度業績與現金分紅說明會。會議由包括總經理在內的高管團隊出席，通過展廳參觀、現場互動及線上直播相結合的形式，有效拓寬投資者參與渠道，幫助投資者更全面、清晰地認知公司價值與發展前景。



2024 年度暨 2025 年第一季度業績暨現金分紅說明會

公司長期秉持重視股東回報的理念，通過建立「一年多次分紅」機制，著力構建持續、穩定且可預期的股東回報體系。2024 年度，公司實施利潤分配方案為每 10 股派發現金紅利 2.20 元（含稅），現金分紅總額達 2.64 億元（含稅）；2025 年中期利潤分配方案擬每 10 股派發現金紅利 4.00 元（含稅），現金分紅總額約 4.82 億元（含稅）。為優化股東權益結構、提升每股淨資產及長期股東價值，公司基於實際經營狀況與發展戰略，於 2025 年 8 月 7 日注銷存放於回購專用證券賬戶的 11,213,200 股股份，為全體股東創造長期可靠的投資價值。



# 恪守商業道德

豪威集團嚴格遵守《中華人民共和國公司法》《中華人民共和國刑法》《中華人民共和國反不正當競爭法》《中華人民共和國反壟斷法》等法律法規，確立並嚴格執行《商業行為準則和道德規範》《反賄賂與反貪腐政策》，對任何形式的腐敗與賄賂行為秉持「零容忍」立場。報告期內，豪威集團未發生已審結的貪污訴訟案件。

## 治理

為確保商業道德標準得到嚴格貫徹，豪威集團已構建覆蓋全員的監督與執行體系。公司已構建完善的制度體系，包括《商業行為準則和道德規範》《反賄賂與反貪腐政策》《舉報人政策》等，明確規定了商業機密保護、社交媒體管理、專利信息保護、利益衝突、反洗錢、反腐敗和反賄賂等方面的嚴格要求，確保業務活動嚴格遵循高標準的誠信原則。豪威集團每年度根據《企業內部控制基本規範》配套規定及內部控制手冊開展內部控制工作。

公司已明確董事會、審計委員會和經理層等各層級的內部控制職責，並構建從評價、監督到日常運行的管理體系，保障公司穩健運營。內部審計部門作為核心責任部門，全面負責商業行為及道德規範的執行監督與日常管控。

### 豪威集團內部控制責任分配

#### 董事會

- 按照企業內部控制規範體系的規定，建立健全和有效實施內部控制，評價其有效性，並如實披露內部控制評價報告。

#### 審計委員會

- 行使《公司法》規定的監事會的職權；
- 代表董事會對管理層的經營情況、財務信息、內控制度的完善性、合理性以及執行的有效性予以監督檢查；
- 對公司關聯方的確認，對公司關聯交易的審核和備案，並對董事會負責，向董事會報告工作。

#### 管理層

- 組織領導企業內部控制的日常運行。

## 戰略

公司制定商業道德戰略，通過常態化全員制度培訓築牢基礎，同時將商業道德要求延伸至供應商等合作方，並建立貿易合規審查機制，完善舉報與保護制度，形成對商業道德議題的系統化管理。

### 商業道德宣貫

為強化員工對誠信準則的認知與踐行，公司定期組織面向全體員工的制度專項培訓，並要求每位員工簽署書面承諾函，以確認其已詳盡閱讀並充分理解《商業行為準則和道德規範》《舉報人政策》等相關制度文件。截至報告期末，公司員工承諾函簽署率已達到 100%。2025 年，豪威集團依托專業第三方資源，面向董事及高級管理人員開展專項合規治理培訓，進一步強化公司治理水平。

#### 案例 2025 年公司商業道德培訓

豪威集團每年面向董事和全體員工開展年度公司治理培訓，承諾致力遵守國際公認的有關人權、勞工、反腐敗的原則。報告期內，公司開展的年度管理培訓已包含商業道德相關內容，向董事和全體員工重申商業道德的核心制度，包括《商業行為準則和道德規範》《公開交流政策》《舉報人政策》《信息安全政策》《僱傭、保密信息和知識產權協議》《反洗錢政策》《反騷擾政策》《生成式 AI 政策》和《環境、社會及公司治理（ESG）戰略》等。

#### 案例 董事及高級管理人員培訓

2025 年 6 月，公司邀請第三方法律事務所，開展董事及高級管理層培訓，培訓內容涵蓋上市公司董事、高管和相關人員的責任、證券交易標準守則、企業管治守則、市場失當行為等內容，重點闡述反賄賂、反貪腐、反不當競爭、反洗錢、反壟斷等商業道德關鍵議題，強化董事及高管對誠信責任的認知，並深化其在日常決策中防範利益衝突、恪守商業道德法規制度的行動自覺。

同時，豪威集團將商業道德的要求覆蓋至代理商、承包商以及顧問等合作夥伴，通過制定《供應商行為準則》，明確向供應商傳達公司商業道德標準，確保合作雙方始終以高標準誠信原則開展業務。



## 貿易合規

為保障全球業務的合規開展，豪威集團已建立三位一體的貿易合規審查機制。通過「法務部門牽頭、業務部門配合、外聘律師協助」的方式，確保業務在開展過程中遵守適用的出口管制和經濟制裁法規。同時，公司已與專業的貿易合規律師建立長期合作關係和穩定的溝通機制，持續就貿易合規相關問題取得外部律師的專業意見，以此進一步完善公司的貿易合規管理。

## 舉報與保護

為強化公司業務運營全流程監督，報告期內，豪威集團修訂《舉報人政策》，對舉報範圍、舉報途徑及對舉報人的保護措施等內容作出詳細規定，明確所有報告將被認真對待，並進行保密、迅速且徹底的調查。

公司已設立公開的舉報渠道（whistleblower@ovt.com），在收到涉嫌違反商業道德行為的舉報後，公司內部審計部門將指派符合專業要求的調查員，或聘請具備資質的外部調查員，對舉報內容進行詳細調查，如舉報屬實，公司將依據情節嚴重程度對相關人員採取紀律處分、解雇、終止合作等措施。公司高度重視對舉報人和證人的保護，承諾嚴格執行身份保密制度，防止其遭受任何形式的騷擾、指責或報復。

## 影響、風險和機遇管理

公司定期系統評估反賄賂反腐敗關鍵風險領域，並依據評估結論展開專項合規審查，持續優化相關政策制度，細化實施舉措。此外，公司審計部門每年針對腐敗或賄賂相關投訴開展專項複盤與評估，旨在系統性降低相關風險事件發生率，從而維護公司聲譽與信譽，確保經營發展的合法合規。公司建立了完善的文件處理與記錄保管機制，對各項交易及經營活動進行標準化記錄，為內外部審計與調查工作提供可靠依據與支持。

## 指標與目標

2025 年目標	2025 年目標回顧
員工年度商業道德培訓課程參與率 100%	已達成
員工年度簽署反賄賂和反腐敗相關協議完成率 100%	已達成
零起商業道德違規事件發生	已達成
商業道德審核覆蓋率 100%	已達成

# 保障信息安全

信息安全是保障企業穩健經營與可持續發展的關鍵防線。豪威集團嚴格遵守《中華人民共和國網絡安全法》《中華人民共和國數據安全法》《中華人民共和國計算機信息系統安全保護條例》《信息安全等級保護管理辦法》等所在國家和地區的信息安全相關法律法規，為業務穩健運營、數據資產安全及可持續發展築牢堅實屏障。

## 治理

為持續強化信息安全管理体系，公司明確信息安全管治架構，建立包括「管理層 - 信息安全指導委員會 - 安全管理部門」的三層架構，推動體系化治理機制落地實施。公司通過雙周安全例會、月度 ISO 27001 指導委員會審議會以及年度 ISMS 管理評審會議三層會議機制，實現常态化信息安全監督管理，並在此基礎上系統部署強化威脅檢測能力、完善策略治理體系等關鍵行動計劃。此外，美國豪威亦於報告期內獲得 ISO 27001 信息安全管理体系認證。



ISO 27001 信息安全管理体系認證（美國豪威）

## 戰略

公司制定並執行全方位信息安全管理舉措，涵蓋網絡安全強化、信息防泄露機制、突發事件應急響應及全員安全意識提升等核心領域。通過部署網絡分段訪問控制、端點加密與文件流轉管控等多項技術措施，結合響應計劃與定期演練流程，公司致力於系統性構建縱深防禦體系。同時，公司將員工與供應商納入責任主體，通過年度合規培訓、入職安全宣導及獎懲制度，持續強化組織整體安全文化。

## 網絡安全保護

網絡安全是保障核心數據資產與業務連續性的重要支撐。公司通過精細化的網絡分段與統一身份管控，構建內外協同的防護體系，系統保護網絡安全。為落實這一防護體系，公司在報告期內重點圍繞網絡分段與訪問控制兩個層面優化多項管理措施。

### 網絡安全保護措施



#### 網絡分段處理

- 通過將關鍵的內部系統與外部網絡分段，敏感數據和系統存儲在內部網絡內的安全分段區域中，實施基於站點與功能的 VLAN 劃分，隔離辦公、數據中心等區域流量；面向外部的應用程序和流程則放置在隔離區 (DMZ) 中，部署跨地理位置的訪問控制策略，嚴格管控站點間數據流，以最大程度減少敏感信息的暴露。
- 在研發網絡環境中搭建數據安全防護體系作為內外網數據傳輸平臺，為研發人員提供虛擬終端，用於在內網和公共網絡之間安全傳輸數據，以安全訪問內網資源，確保數據傳輸的安全性和可控性。



#### 網絡訪問控制

- 部署思科身份服務引擎 (ISE)，強制推行 NAC (網絡訪問控制 Network Access Control)，在無線網絡上強制執行基於身份的訪問控制、設備認證和狀態評估，未經授權或不合規的設備現被阻止訪問無線網絡。
- 部署思科 ISE 用於有線網絡訪問監控，為強制執行訪問限制政策做準備。

## 信息防泄漏

為築牢信息安全防線，豪威集團明確員工與供應商均為信息安全責任主體，需共同履行信息安全守護職責。新員工入職時需與公司簽署《保密協議》，並承諾遵守《勞動合同》中保密信息的規定。公司員工需定期更改個人密碼，並啓用雙因子身份驗證，切實強化信息訪問的安全性。在與供應商合作之前，公司也會與供應商簽署信息保密相關協議，明確其保密責任，保護公司的商業機密和敏感信息，共同守護信息安全。為系統化地落實信息安全責任並切斷潛在泄露路徑，公司持續推進涵蓋設備、文件及系統層面的全方位信息防泄露體系建設。

### 加強設備管理

- 擴大端點設備的全盤加密部署，識別、測試並修復缺乏加密的端點設備，防止端點設備在丟失、被盜或遭受未經授權的物理訪問時發生數據泄露。
- 對網絡設備的管理訪問實現集中控制和審計，降低因配置錯誤導致數據暴露的風險。

### 文件分類管理

- 全公司範圍內使用數據丟失預防工具，定期完善其數據分類框架，以確保敏感數據根據機密級別進行分類，並限制機密文件的傳輸範圍，防止員工主動或被動泄密。
- 制定文件審批策略，根據既定策略啓用自動文件流轉工作流，確保文件傳輸過程中的審批和流轉符合規定。
- 采用日志追溯功能，以便對文件流轉和審批情況進行監控和追溯。

### 加固防護系統

- 跨端點部署防病毒軟件，確保全面覆蓋臺式機、筆記本電腦和服務器。
- 部署結合先進的機器學習和行爲分析的殺毒軟件，持續檢測和減輕未知且不斷變化的外部威脅。
- 升級公司計算機防火牆系統，定期審查流量策略以確保其能夠過濾掉外部威脅。
- 實施持續的網絡安全監控（NSM）和安全信息和事件管理（SIEM）系統。
- 制定全面的補丁管理計劃，確保及時應用系統的安全補丁。

## 快速響應突發事件

為有效應對各類潛在信息安全事件，豪威集團建立網絡安全事件響應團隊（Computer Security Incident Response Team, CSIRT），並明確其在事件響應政策與流程框架下的組織架構、成員職責與分工機制，確保突發事件處置工作有序開展。報告期內，公司繼續加強 CSIRT 團隊建設，隨著信息安全部門的成立和信息安全員工數量的增加，CSIRT 信息安全事件響應團隊規模進一步擴大，應急處置能力得到有效提升。



公司引入安全事件和應急管理平臺，以實現對網絡威脅的實時檢測，借助 MSSP（托管安全服務提供商）對終端、網絡和攻擊面進行實時監控、識別和分析。一旦 MSSP 檢測到可疑活動，爲了限制影響範圍的擴大，將及時採取系統隔離、惡意文件或軟件移除等管控措施，控制威脅影響範圍。在收到事件報告後，CSIRT 將立即開展事件檢測與識別工作，並根據事件嚴重程度對其進行分類，啓動對應的事件處理程序。同時，

根據事件嚴重程度，通過電子郵件或電話通知信息安全團隊，由公司安全部門接手開展事件調查處置。

報告期內，豪威集團結合不同場景特點，修訂《事件響應計劃》《事件響應政策》，並推行符合 ISO 27001 信息安全管理体系認證標準的響應流程。根據《事件響應計劃》，公司定期開展應急演練，明確應急演練目標與場景設計。演練

執行階段按照準備、檢測、分析、遏制、根除、恢復及事後評估七階段標準化流程進行實戰推演，重點檢驗事件分類、角色協調、決策流程及應急預案執行效率。演練結束後，公司組織全面複盤，記錄關鍵發現並編制經驗總結文檔，隨後基於評估結果制定改進計劃，用於優化應急流程、更新預案並指導後續培訓。演練成效通過指標追蹤（如平均分析 / 解決時間）進行量化評估，整體流程旨在通過周期性測試與持續優化，提升團隊響應能力並鞏固公司安全韌性。爲提升團隊成員的事件處理、分析和決策的實戰能力，公司針對 CSIRT 制定針對性培訓課程，並組織常態化的應急響應演練，保障團隊成員熟練掌握事件響應計劃、各自職責與響應流程。

此外，公司還實施了災難恢復架構方案，通過科學的架構設計，保障關鍵業務系統在出現中斷情況時，能夠持續穩定運行，最大限度降低業務中斷損失。公司定期對關鍵系統開展本地備份，同步將備份副本存儲於異地，並每年組織一次關鍵系統的恢復，確保系統安全可靠運行。同時，公司引入雲備份解決方案，有效降低數據丟失風險，進一步強化數據安全保障，全面做好潛在信息安全事件及緊急情況的處置準備。



## 提升信息安全意識

保障信息安全離不開全體員工意識的培育與提升。豪威集團明確要求員工需完成年度合規培訓，培訓涵蓋信息安全政策、數據保護指南和網絡安全協議等一系列主題。同時，根據員工訪問信息敏感程度，公司定期舉辦員工安全意識培訓及特定安全程序培訓課程，全面強化員工識別網絡威脅、保護信息安全的綜合能力。此外，公司每年開展信息安全管理工作評估活動，對在信息安全工作中表現突出的子公司及個人予以表彰獎勵。對於違反相關政策的員工，公司將視情節嚴重程度給予對應懲罰。公司持續加強對供應商信息安全政策的審查力度，通過嚴格的審核流程，明確要求供應商遵守與公司信息安全政策相匹配的安全標準。

### 案例 信息安全培訓計劃

2025 年，公司通過融合電子學習模塊、釣魚郵件模擬測試、資訊簡報和現場講師培訓等多元形式，成功推行覆蓋全球的信息安全培訓計劃。全體員工完成了基於視頻的必修安全意識培訓（每期 10-15 分鐘）；信息技術團隊每年接受兩次專業的事件響應培訓；另外，信息安全團隊需參與季度技術研討會，其中包含對關鍵安全平臺的實際操作訓練。這一系統性培訓項目顯著提升公司安全防護意識，支持 ISO 27001 合規建設，並全面增強公司的網絡安全韌性。

### 案例 新員工信息安全培訓活動

新員工入職當日，將接受系統化信息技術培訓。作為入職培訓的模塊之一，信息安全培訓包含安全協議、信息技術系統的可接受使用規範以及保護公司敏感數據重要性的相關政策和知識宣導。在入職過程中，每位新員工均需簽署公司的信息技術安全制度文件及數據保密協議，通過法律約束確保員工嚴格恪守集團信息安全與數據保護相關政策。此外，我們提供線上信息安全培訓視頻，明確要求新員工在 14 天內完成培訓學習，以提升新員工信息安全防範意識與警覺性，促使其在工作中落實安全防護措施，保護公司的數據和信息資源。



## 影響、風險和機遇管理

公司已構建信息安全管理體系（ISMS），並依據 ISO 27001 信息安全管理體系框架優化相關政策架構，將風險管理框架整合至 ISMS 中，用於評估與管理網絡安全風險，主動加強資產防護，最大限度減少潛在安全漏洞。報告期內，公司更新內部規章制度，制定並優化《信息安全政策》《信息安全治理政策》《信息安全風險管理政策》等一系列內部規章，持續健全公司信息安全管理體系。

報告期內，公司通過結構化且風險導向的安全保障計劃，持續評估其信息安全控制措施的有效性。該計劃融合年度第三方獨立審計（含內外部滲透測試）與月度內部脆弱性評估，系統性地識別出符合行業預期的常規漏洞與改進機會，評估結果顯示未發現重大安全事件或系統性失效。所有識別的問題均納入風險管理流程進行追蹤與優先級排序，並通過配置加固、補丁更新、訪問控制調整及政策優化等措施進行修復。其中，中高風險項均按既定時間表完成修復，低風險項則通過風險接受或計劃性修復方案進行管理。

## 指標與目標

報告期內，公司根據信息安全管理體系及 ESG 治理承諾，設定系列信息安全目標，全年對目標進展進行監控。在推動目標落實的過程中，公司將多元化的管理舉措深度融入日常運營，旨在降低信息泄露風險、提升突發事件應急響應能力與員工安全意識，以實現對信息資產的全面保護。報告期內，公司全年保持信息安全「零事件」記錄。

2025 年目標	措施（列舉）	2025 年目標回顧
提升現有信息安全管理體系項目的成熟度	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 日志監控與安全分析</li> <li>• 收斂與管控外部攻擊暴露面</li> <li>• 完善公司信息安全風險管理</li> <li>• 應用威脅情報能力</li> <li>• 強化應對內外部威脅能力</li> </ul>	持續進行中
部署新技術與組織安全控制措施，加強數據保護、訪問管理和員工意識	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 網絡設備管理</li> <li>• 網絡訪問控制</li> <li>• 安全意識計劃</li> <li>• 物理全盤加密</li> <li>• 網絡安全控制</li> </ul>	已達成
監控信息安全管理體系性能並推動持續改進	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 建立持續的監控與審查機制</li> </ul>	已達成
預防並減少信息安全事件	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 主動風險管理</li> <li>• 持續監控和執行安全控制措施</li> </ul>	已達成

# ESG 治理

## ESG 管治架構

豪威集團秉持負責任的商業經營理念，以合規經營與可持續實踐，推動企業與社會的協同發展。2025 年，公司優化 ESG 管治架構，將戰略發展委員會更名為戰略與 ESG 委員會，搭建由董事會、戰略與 ESG 委員會和戰略與 ESG 工作小組組成的三層治理架構，各級組織分工清晰、職責明確，全面負責 ESG 相關事宜的監督、統籌管理與落地推進，保障 ESG 戰略與各項目標穩步推進。豪威集團制定並披露《環境、社會責任和管治政策》，明確公司在環境保護、社會責任和企業治理方面的行動準則與方向，確保公司在達成業務目標的同時，能夠高效地管理環境和社會風險，夯實長期可持續發展基礎。



豪威集團 ESG 管治架構

董事會對公司的 ESG 策略制定及匯報承擔全部責任，牽頭識別、評估及厘定 ESG 相關風險及機遇，管理、監督可持續發展相關影響、風險和機遇，推動建立健全 ESG 風險管理與內部監控系統、制訂 ESG 管理方針、戰略及目標，並定期對目標複盤公司 ESG 績效表現，審批 ESG 報告內的披露資料。

戰略與 ESG 委員會系統承擔 ESG 目標與理念的研究、執行監督、信息披露審議、風險識別與應對策略制定等工作，並對 ESG 相關重大事項進行質詢與檢查。委員會對所有審議事項向董事會提交提案，由其審議決策，並每年至少一次向董事會匯報可持續發展信息，確保公司發展符合戰略方向與可持續發展要求。

戰略與 ESG 工作小組負責制定 ESG 願景、目標與策略架構；識別、評估 ESG 風險並更新合規政策；評審重大投融资及資產項目的 ESG 相關性；維護利益相關方溝通與聲譽管理機制；並為戰略與 ESG 委員會的決策提供專業支持與前期準備。

## ESG 戰略

豪威集團立足核心業務發展根基，將可持續發展理念融入到產品研發、生產運營以及客戶服務等各個環節，系統性搭建可持續發展框架和戰略體系。公司已制定清晰的目標，並建立目標達成進度的定期檢視與複盤機制，保障 ESG 戰略落地實施的有效性與持續性。

### 可持續發展框架：THE SCI

為携手員工、客戶、供應商以及合作夥伴等利益相關方，共建產業可持續發展生態，豪威集團已制定可持續發展框架—「THE SCI」，涵蓋人才吸引與留任（Talent）、員工健康與安全（Health）、商業道德（Ethic）、可持續供應鏈（Supply Chain）、客戶服務（Customer）和產品創新與研發（Innovation）。我們以「THE SCI」六大維度為行動指引，全面統籌推進公司的可持續發展實踐。



## 環境、社會及公司治理（ESG）戰略

豪威集團秉持「賦能科技，感知無限」的使命宣言，以「THE SCI」可持續發展框架為指引，打造兼具前瞻性與適配性的可持續發展策略體系，圍繞能源管理、氣候變化、人才吸引、商業道德及產品創新等多個維度，制定「綠色運營」「人才導向」「開拓創新」三個領域的重點發展策略，將可持續發展理念全方位融入公司運營與長期規劃。

### 使命宣言 賦能科技，感知無限

服務理念：強協同為用戶創新更大價值

持續技術創新

多元杰出的人才

高度協同的供應鏈與客戶群

ESG 願景：打造極具創造力團隊，開發極具創新力產品

#### 綠色運營

- 我們致力於應對環境污染、能源危機、資源枯竭和氣候變化等環境問題。我們將環境保護理念融入我們的生產經營活動。通過建立完善的環境管理體系並提高員工的環保意識，我們旨在實現公司的可持續發展。

- 能源管理
- 廢棄物
- 廢氣排放
- 水資源與廢水排放
- 氣候變化

#### 人才導向

- 我們致力於為員工提供有競爭力的福利、薪酬待遇和全面的培訓體系。我們努力吸引優秀人才加入，並創造一個安全、衛生和健康的工作環境以保障員工的身心健康。
- 我們致力於營造廉潔誠信的氛圍，與社區合作共同推動社區建設並關愛弱勢群體，以及推動全球公益倡議。

- 人才吸引與留任
- 員工多元化與包容性
- 員工健康與安全
- 社會貢獻與參與
- 商業道德
- 人權
- 人才培訓與發展

#### 開拓創新

- 我們致力於產品創新與研發，不斷增加研發投入，並加強我們在清潔技術等領域的投資。我們系統地保護我們的知識產權和商業秘密。我們優化客戶服務，並持續努力提升客戶滿意度。
- 我們致力於優化供應鏈管理，改善供應商的环境和社會績效，並與所有業務夥伴合作，以創建可持續的商業模式。

- 產品創新與研發
- 商業秘密保護
- 客戶服務
- 高質量綠色產品
- 可持續供應鏈

## ESG 掛鉤的高管薪酬

為保障 ESG 戰略的有效落地與執行，豪威集團已制定《高級管理人員薪酬管理辦法》，將節能減排、人才吸引與留任、可持續供應鏈、商業道德、產品創新與研發等 ESG 相關議題，納入高級管理人員績效考核體系，推動 ESG 目標自上而下層層落地、有效達成。

同時，公司已在《高級管理人員薪酬績效管理辦法》中設立明確薪酬追回機制，若高級管理人員在任職期間存在不當行為，薪酬與考核委員會可依據正式調查結果，審慎決定是否追回其基本年薪外的相關薪酬，具體涵蓋績效獎金、股權激勵收益等，並決定追回的具體金額，以此督促高管在追求個人利益的同時，切實履行企業經營與社會責任。

## 利益相關方溝通

與各利益相關方建立並保持良好溝通是豪威集團實現可持續發展與多方共贏的重要途徑。豪威集團的主要利益相關方包括政府、股東及投資者、員工、客戶、合作夥伴及供應商、環境及社區。針對不同利益相關方的實際訴求與發展期望，我們建立了具有針對性的溝通與聯動機制，全方位、多維度地踐行社會責任，在推動自身發展的同時，與各方實現攜手共進、互利共贏。

利益相關方	期望與要求	溝通機制
 政府	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 遵紀守法</li> <li>• 依法納稅</li> <li>• 支持地方發展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 日常管理</li> <li>• 會議交流</li> <li>• 監督檢查</li> </ul>
 股東 / 投資人	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 回報股東</li> <li>• 信息披露</li> <li>• 投資者關係</li> <li>• 公司治理</li> <li>• 風險控制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 股東會</li> <li>• 信息披露</li> <li>• 投資者關係活動</li> <li>• 投資者來訪和諮詢</li> </ul>
 員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 工資及福利保障</li> <li>• 職業健康與安全</li> <li>• 職業發展平臺</li> <li>• 公平的晉升和發展機會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 日常員工溝通</li> <li>• 員工培訓與考核</li> <li>• 員工活動</li> </ul>
 客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 環保創新產品</li> <li>• 服務質量</li> <li>• 客戶需求</li> <li>• 客戶權益</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 客戶滿意度調查</li> <li>• 日常溝通回訪</li> <li>• 產品體驗中心</li> <li>• 行業會議和論壇</li> </ul>
 供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 信守承諾</li> <li>• 公平、公開、公正採購</li> <li>• 共贏發展</li> <li>• 企業社會責任議題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 供應商管理</li> <li>• 合規採購</li> <li>• 信守合同</li> </ul>
 環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 推動環境保護</li> <li>• 保護生態平衡</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 減排降廢</li> <li>• 節能減排</li> </ul>
 社區	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 改善社區環境</li> <li>• 支持社區公益</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 探訪殘疾 / 貧困兒童</li> <li>• 綠色公益行動</li> </ul>

## 雙重重要性評估

重要性議題的識別與評估有助於公司聚焦關鍵風險與機遇，明確公司可持續發展戰略方向與資源配置重點，夯實企業推進可持續發展治理的基礎。2025年，豪威集團依據《上海證券交易所上市公司自律監管指引第14號——可持續發展報告（試行）》《上海證券交易所上市公司自律監管指南第4號——可持續發展報告編制》，從財務重要性與對影響重要性兩個維度，開展可持續發展議題進行系統識別與分析。具體步驟如下：

### 步驟一：業務背景分析

通過對公司經營活動及價值鏈環節的梳理，並結合宏觀政策、行業趨勢及監管要求，系統識別可能對企業運營與長期發展構成影響的內外部可持續發展因素。

### 步驟二：議題清單構建

以上交所指引提出的21項議題為基礎，結合行業特徵與公司實際，並參照主流ESG評級框架，最終形成覆蓋環境、社會、治理三大維度的21項可持續發展議題清單。

#### 環境

- 應對氣候變化
- 環境合規管理
- 污染物排放與廢棄物處置
- 能源與資源利用
- 循環經濟與綠色產品
- 生態系統和生物多樣性保護

#### 社會

- 社會貢獻與參與
- 鄉村振興
- 職業健康與安全
- 人才吸引與留任
- 多元、平等與包容
- 人權與勞工權益
- 人才培訓與發展
- 可持續供應鏈
- 產品創新與質量
- 客戶服務
- 科技倫理
- 平等對待中小企業

#### 治理

- 商業道德
- 數據安全與商業機密保護
- 利益相關方溝通

### 步驟三 議題重要性評估

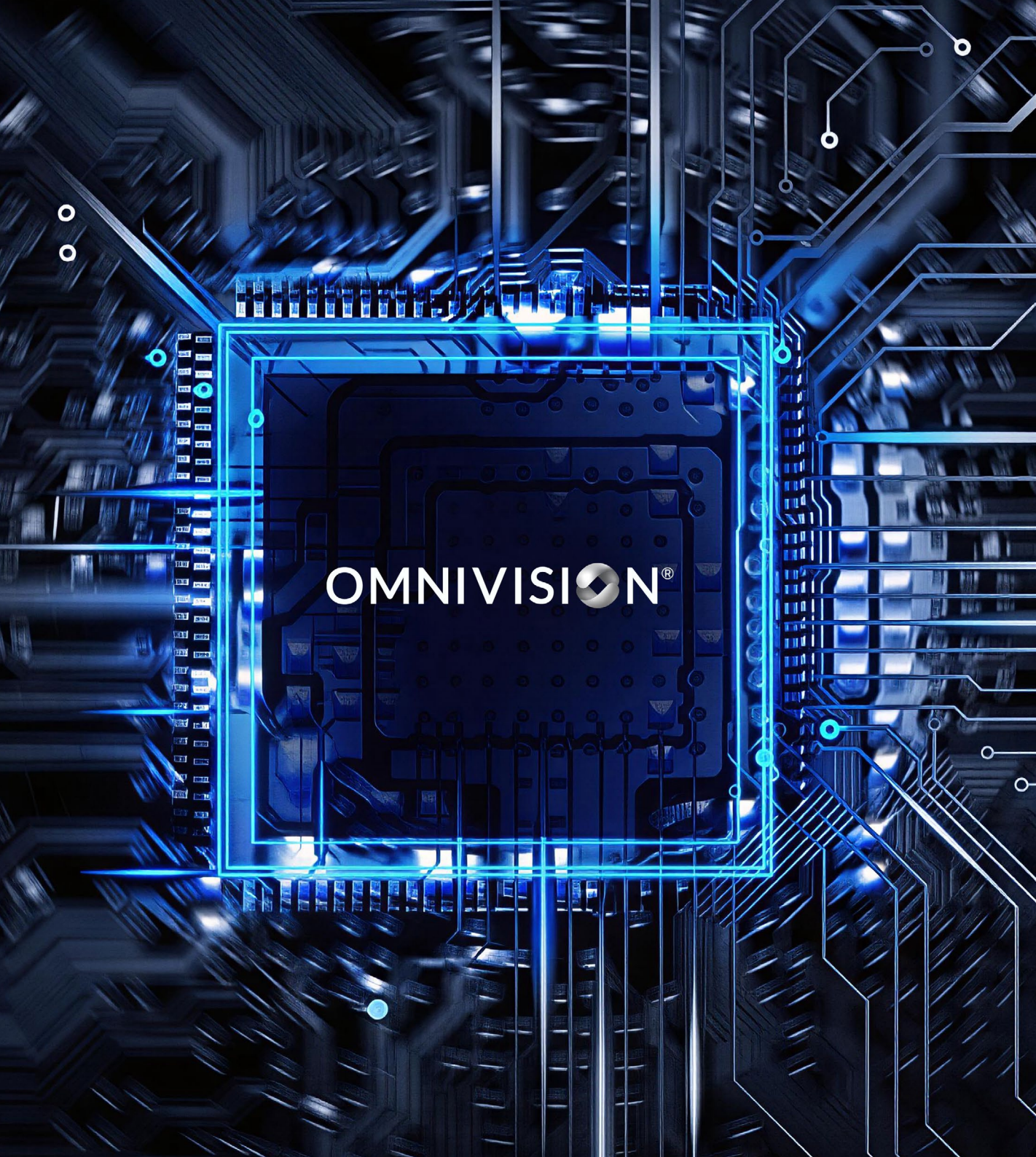
圍繞上述 21 項議題，公司從影響重要性（對經濟、環境與社會的實際或潛在影響）和財務重要性（對公司財務表現及長期價值的影響）兩個維度開展評估，並結合利益相關方問卷調研及專家意見，形成各議題的雙重重要性判斷。

### 步驟四 議題審議與確認

公司基於評估結果及自身管理能力設定重要性閾值，形成雙重重要性分析矩陣，並經由公司戰略與 ESG 小組以及戰略與 ESG 委員會審定。矩陣結果顯示，共計 5 項議題對公司具有財務重要性及影響重要性，7 項議題僅具有影響重要性。針對重要性議題，公司已明確責任部門，通過制度完善、目標設定與績效跟踪，系統推進相關影響的管理與改進。



豪威集團雙重重要性分析矩陣



## 創新領航 造就前沿產品

三十年來，我們始終致力於產品創新與技術發展，我們的集成圖像傳感器和解決方案旨在保持成本效益的同時，提供高質量圖像和性能。我們構建從需求洞察、集成電路設計到晶圓製造、封裝測試的全鏈條質量管理體系，憑藉穩定可靠的產品性能與品質贏得全球客戶的信任，持續加速創新技術的產業化落地與產業應用深化。

# 02

# 深耕科技創新

豪威集團由經驗豐富的行業專家團隊領導，依托動態研發體系和全球創新團隊，敏銳把握市場趨勢，為客戶提供綠色多元的技術方案，堅持以研發驅動的長期戰略，積累自主知識產權，通過創新機制將技術轉化為多場景產品，鞏固全球市場競爭力。

## 治理

豪威集團由一支在半導體行業擁有深厚經驗的團隊領導，他們平均擁有超過 20 年的相關行業經驗。依托動態迭代的研發體系與具備全球化視野的創新團隊，我們敏銳捕捉市場脈動與技術演進趨勢，為客戶及終端用戶提供更貼合需求的卓越綠色多元技術方案與產品。

豪威集團始終以合規為基石、以制度為保障，嚴格遵守《中華人民共和國專利法》《中華人民共和國專利法實施細則》《中華人民共和國商標法》和《企業知識產權管理規範》等運營地所在國家和地區的法律、法規與標準，並通過《企業知識產權管理制度》《商標管理制度》和《企業著作權管理制度》等內部管理文件構建起全流程的知識產權管理體系，確保各項工作規範有序。美國豪威制定了《技術出版政策》，在推動技術成果公開與知識交流的同時，兼顧知識產權保護。

## 戰略

公司在產品創新方面確立以研發為驅動的長期戰略，通過優化研發模式與持續投入，系統性構築技術領先優勢。我們在關鍵領域持續積累自主知識產權，並依托高效的技術轉化機制，將創新成果轉化為覆蓋多場景、多行業的先進產品解決方案，不斷鞏固並擴大公司在全球市場中的技術話語權與產品競爭力。



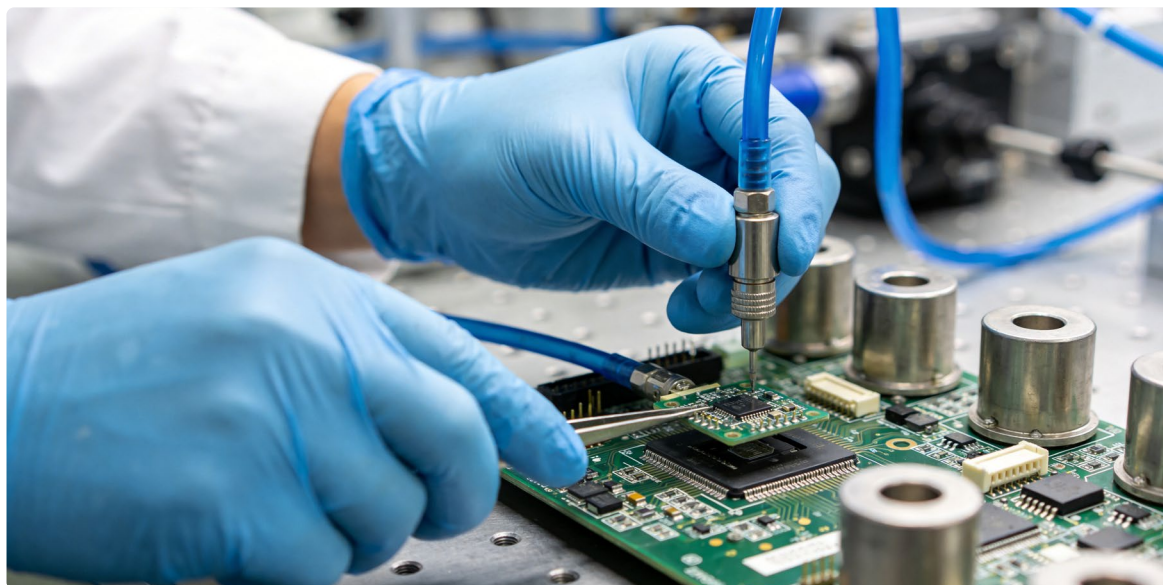
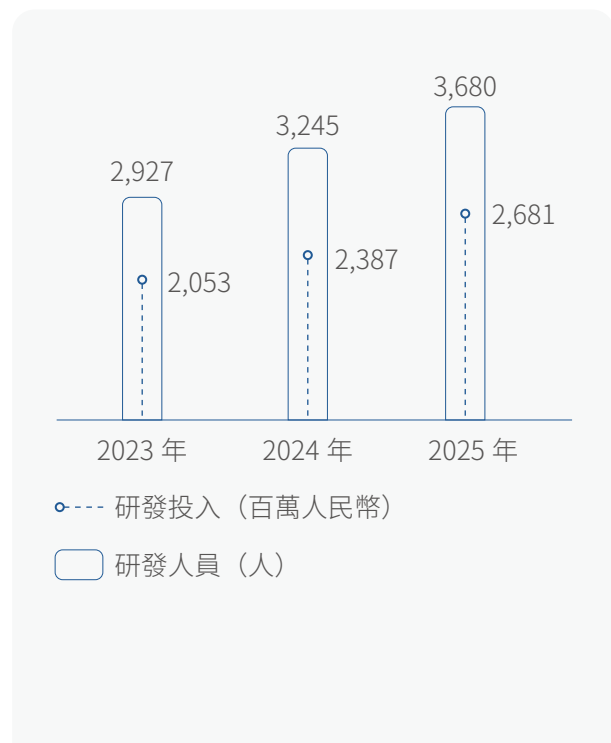
## 築牢創新根基

我們採用的 Fabless 模式可以顯著降低我們的資本需求、運營開支並縮短產品上市時間，進而使我們能夠集中精力，將資源用於發展我們在研發、技術創新和產品設計方面的核心競爭力，確保我們始終處於行業前沿。公司高度重視自主知識產權技術和產品的研發，並敏銳洞悉市場動向與技術趨勢，建立了以客戶需求為導向的研發模式，不斷創新研發機制，以增強公司在產業中的核心競爭力。

我們將技術保護與人才培養作為重要戰略方向，通過持續優化研發團隊的建設與穩定性，為未來發展夯實戰略根基與人才儲備。豪威集團集結全球頂尖研發力量，致力於以領先技術為核心驅動力，為全球更多客戶及終端用戶提供高性能、創新性的產品。截至報告期末，公司研發人員達 2,681 人，占員工總數的 43.52%。

研發投入是技術創新的重要基石。我們持續加大各產品線的研發資源投入，為產品迭代與新品孵化提供堅實保障，驅動產品競爭力穩步提升。報告期內，公司半導體設計銷售業務研發投入約 36.80 億元，占業務收入的 15.46%，同比增長 13.38%。

憑藉創新的研發機制、卓越的研發團隊以及持續的資源投入，截至報告期末，豪威集團擁有授權專利 4,993 項（其中發明專利 4,787 項），布圖設計 136 項。



## 核心技術優勢

公司經過多年的自主研發和技術演進，在 CMOS 圖像傳感器電路設計、封裝、數字圖像處理和配套軟件領域積累了較為顯著的技术優勢。公司是 CMOS 圖像傳感器行業內最先將 BSI 技術商業化的公司之一，並於 2013 年將 PureCel® 和 PureCel®Plus 技術付諸量產產品。根據手機市場對高像素、景深控制、光學變焦、生物特徵識別等應用場景需求，公司 Pure Cel®、Pure Cel®Plus、RGB-Ir 等核心技術的應用能為手機提供業內高質量的靜態圖像采集和視頻性能。在低光照的情況下也能保證較高的圖像捕捉性能。搭載公司高動態範圍圖像（HDR）技術的圖像傳感器能夠有效的去除偽影，可實現極高對比度場景還原。

除此之外，公司在 LED 閃爍抑制技術、全域曝光技術、Nyxel® 近紅外和超低光技術等方面的積累，使得公司在適用於汽車市場的高端寬動態範圍圖像傳感器、適用於監視器市場的超低功耗解決方案、適用於監視器市場的近紅外和低光傳感器、適用於智能眼鏡（XR Headsets，包括 AR/AI 眼鏡等）等新興市場的全域快門傳感器等領域有著明顯的競爭優勢。公司研發團隊不斷改進其全新硅半導體架構和工藝，在量子效率（QE）方面打破新紀錄。

公司全新推出的 TheiaCel® 系列技術，通過易於實施的解決方案，解決了各種應用場景中的高動態範圍（HDR）性能挑戰。當前的高動態範圍（HDR）成像技術已進入現有解決方案無法充分滿足行業關鍵需求的新階段。針對這一挑戰，公司以創新的 TheiaCel® 技術給出了答案。

TheiaCel® 技術通過整合橫向溢出積分電容器（LOFIC）技術與公司專有的 HDR 技術，實現了在任何光照條件下，均能輸出卓越畫質的性能。該技術的首次應用聚焦於 2.1 微米像素工藝的汽車領域，結合 DCG™ HDR 技術，顯著提升了低光環境下的成像性能，並解決了 LED 光源閃爍的問題。2025 年，公司 TheiaCel® 產品系列憑藉在汽車領域的高動態範圍成像、LED 閃爍抑制、低光性能與高可靠性等創新突破，榮獲 Business Intelligence Group 頒發的獎項 BIG Innovation Award，彰顯了公司在車載圖像傳感器領域的技術領先性與行業影響力。

公司研發的 CameraCubeChip® 技術產品可以提供圖像傳感、處理和單芯片輸出的全部功能，在充分保障低光敏感度的同時，將晶圓級光學器件與 CMOS 圖像傳感器創新性的結合，提供了適用於醫療市場設備的超小型傳感器，在醫療市場內窺鏡應用等醫療設備領域表現突出。

公司研發的硅基液晶顯示技術（LCOS）通過外部 LED 或激光作為光源照射表面反射進行顯示或者調製信息，以其高分辨率、高光利用率和低成本優勢在多個領域展現出應用潛力。通過持續的研發投入和創新，公司完成從 LCOS 芯片設計研發到生產的全產業鏈布局，一舉成為 LCOS 產業的全球技術領導者和最大產能製造基地。公司的 LCOS 產品采用特有的一體化驅動設計，具有體積小、像素密度大、像素間距窄、功耗低和顯示效果好等特點，在智能眼鏡（AR/XR/MR 眼鏡）、微型投影、汽車增強現實抬頭顯示（AR HUD）及全光通信傳輸網的波長選擇開關（WSS）中已實現量產供應。

- 公司顯示芯片將 LCD DDIC 與 Touch 驅動芯片合二為一，有效降低模組厚度、節約系統面積並優化供應鏈成本。沿用一綫手機品牌量產經驗，相繼推出支持 FHD/HD 高幀率新品，基於專利技術提供豐富圖像色彩、對比度、清晰度等增強方案，同時提升觸控信噪比，降低誤觸與失效風險。通過下沉式 BUMP 規格設計，更好滿足智能手機窄邊框需求。產品矩陣覆蓋中小尺寸消費電子、中尺寸 IT 終端、車載電子全品類。OLED DDIC 成功導入一綫面板廠商實現量產出貨；TED 芯片憑藉低功耗、窄背板、低碳排放與高性價比四大優勢，契合筆電輕量化趨勢；車載顯示驅動芯片已獲得客戶驗證導入。

- 公司在分立器件行業的核心技術能力主要體現在對器件結構和工藝流程的技術儲備。分立器件領域，公司掌握 Trench（深槽）、多層外延、背面減薄及芯片倒裝等多項核心專利技術，構建完備工藝平台，有效解決高集成度、低功耗等應用難題。電源管理芯片領域，公司建立嚴謹科學的研發體系，從設計源頭實現技術自主化，率先開發出高頻段高抑制比（100K~1MHz，最低 PSRR 達 55dB 以上）LDO，憑藉低功耗與突出性能實現高端型號進口替代。在此基礎上，公司深度布局消費電子與工業雙輪驅動市場，並聚焦汽車電子作為核心第二增長曲綫。車規級產品嚴格遵循 AEC-Q100 認證、高功能安全等級及寬溫域可靠性要求，精準卡位智駕與座艙場景的高速信號傳輸、電源管控需求，多款新品已通過頭部車企及 Tier 1 驗證。



## 多元前沿產品

我們的研發項目專注於為多個應用和行業開發先進的圖像傳感器解決方案、顯示解決方案和模擬解決方案，特別是支持在汽車、智能手機、醫療、安防和新興市場中更智能的人機交互領域。報告期內，公司持續推進技術改革與成果轉化，進一步豐富高端應用場景的產品序列，推出的前沿產品憑藉創新性能獲行業與客戶廣泛認可。

### 案例 / OV50R CMOS 圖像傳感器

2025 年，豪威集團發布全新 TheiaCel® OV50R CMOS 圖像傳感器，該產品擁有 5,000 萬像素、1.2µm 像素尺寸與 1/1.3 英寸光學格式，專為高端智能手機、運動相機等消費電子打造，適配高端主攝場景。該傳感器搭載第二代 TheiaCel® 技術，實現 110 dB 單次曝光超高動態範圍，暗態表現優異，相較前代功耗降低 20%，支持四合一像素合並、傳感器內裁切變焦，能在晝夜各類複雜光照下呈現卓越畫質，滿足消費電子全天候高質量影像拍攝需求。

### 案例 / OV50X

報告期內，豪威集團發布專為 Ultra 旗艦智能手機打造的 OV50X 圖像傳感器。這款 5,000 萬像素傳感器采用 1 英寸光學格式與 TheiaCel™ 技術，單次曝光 HDR 接近 110dB，支持四合一像素合並、8K 視頻錄製及 100% 覆蓋率的四相位檢測自動對焦，憑藉超高動態範圍和優異弱光性能，可在複雜光照條件下實現電影級視頻拍攝，精準匹配旗艦手機用戶的高品質影像需求。

## 影響、風險和機遇管理

豪威集團已建立系統性的知識產權管理流程，將其全面融入戰略規劃與研發管理體系。報告期內，公司修訂《專利管理制度》，強化公司名稱規範及知識產權管理體系，圍繞專利全生命周期管理，明確專利申請、運營及保護中的風險管控措施，包括技術成果權利歸屬約定、專利查新檢索以規避侵權，並設立專職部門對專利糾紛進行預警與處理，規範公司的產品創新管理、專利管理，保護公司知識產權。

此外，報告期內公司推進知識產權管理體系升級，系統評估並測試專利全流程（包括專利挖掘、分析、處理及申請）的修訂政策與操作流程，同步制定全新外部法律顧問管理準則，通過規範外部法律服務的使用標準，提升知識產權管理效能，強化合規風險防控。為進一步提升全員的知識產權保護與風險防範意識，美國豪威亦搭建內部知識平臺「IP Center」，系統展示知識產權保護要點與实操規範，切實增強員工的專業認知與保護能力，為創新成果築牢制度與意識雙重屏障。

## 指標與目標

2025 年目標	2025 年目標回顧
持續擴大研發投入金額和研發團隊建設	公司研發投入 36.80 億元
擴大專利數量	專利總數 4,993 件，較上年增長 137 件
持續研發綠色環保產品	研發高能效的綠色技術與產品
為世界一線品牌提供創新產品	持續為汽車、消費電子、安防、醫療、增強現實（AR）/ 虛擬現實（VR）等領域一線品牌提供更優解決方案

## 研發綠色產品

在可持續發展理念深度融入社會發展共識的背景下，市場對綠色產品的需求正保持攀升態勢。豪威集團積極把握清潔技術領域的發展機遇，並將綠色環保理念深度融入產品創新的全流程考量，持續向市場輸出可持續產品解決方案，助力行業生態的可持續發展。

## 踐行綠色設計

豪威集團將綠色發展理念貫穿產品設計全流程，持續推動產品集成度與能效升級，不斷提升產品的環境友好特性，依托多元化的綠色產品矩陣，為各領域應用場景提供高能效的綠色解決方案。



### 案例 超低功耗單芯片全彩場序微顯示器賦能智能眼鏡

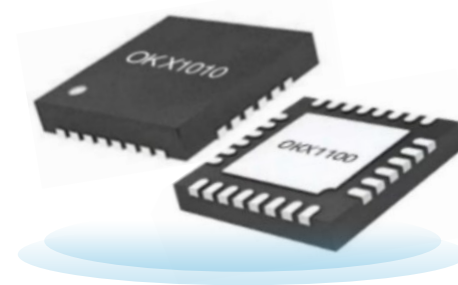
2025年，豪威集團發布業界首款面向新一代智能眼鏡的超低功耗單芯片硅基液晶（LCOS）小面板——OP03021 LCOS 面板。該產品采用 0.26 英寸的光學尺寸，在 90 Hz 場序輸入下可實現 1632×1536 的分辨率，助力新一代智能眼鏡實現更高分辨率與更寬視場角。OP03021 LCOS 采用 3.0 微米像素，並將控制電路、幀緩沖存儲器和 MIPI 接收器集成到硅背板上，在有效縮小整體尺寸的同時顯著降低功耗，促進行業推出更輕便、更舒適、更低碳的全天候佩戴產品。



OP03021 LCOS 面板

### 案例 毫米波雷達系統級電源解決方案

報告期內，豪威集團發布國內首套集成 CAN PHY 且支持 ASIL B 功能安全的汽車毫米波雷達系統級電源解決方案，方案由基礎芯片（SBC）OKX1010/OKX1100 和低壓電源芯片（PMIC）ORX0211 組成，分別作為一、二級電源為毫米波雷達系統供電，可適配角雷達、艙內雷達等多類應用場景。該方案兼具高集成度與高靈活性，有效簡化電路設計、節省成本、提升效率，其超低功耗特性與高效供電設計，還能有效減少能源消耗，助力車載毫米波雷達系統實現綠色低碳的能效目標。



OKX1010/OKX1100 產品介紹

此外，我們踐行最小化包裝的設計策略，持續降低單顆芯片的包裝物料用量，減少了包裝材料的使用量。同時，采用尺寸固定的轉盤和箱子，顯著提升運輸空間的利用率，降低了單位產品運輸能耗，減輕物流對環境的負面影響。

## 推動綠色轉型

新能源汽車行業的發展，是全球交通綠色轉型的重要驅動力之一。隨著新能源汽車的發展與普及，車載攝像頭的需求也在不斷擴大。豪威集團積極支持新能源汽車行業發展，持續加大新能源車領域產品的研發力度與資金投入。憑藉先進緊湊的汽車 CIS 解決方案，公司車載產品已覆蓋了包括高級駕駛輔助系統（ADAS）、駕駛室內部監控、電子後視鏡、儀錶盤攝像頭、後視和全景影像等在內的廣泛應用，為終端用戶提供清潔、舒適、安全的駕駛出行體驗。

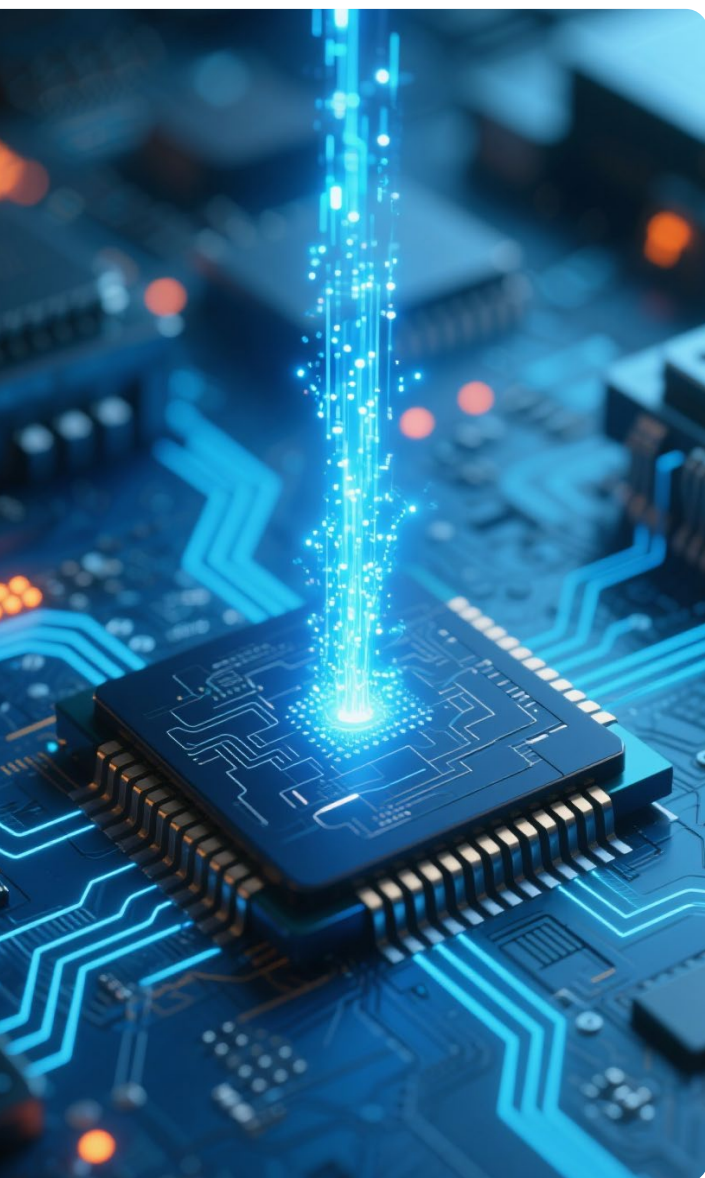
### 案例 OMX14x 系列 MCU 芯片通過功能安全 ISO 26262 ASIL B 產品認證

2025 年，豪威集團車規級 MCU 芯片 OMX14x 系列順利通過 ISO 26262:2018 ASIL B 級別認證。該產品基於 Arm Cortex-M4F 內核，從晶圓製造到封測均由國產廠家完成，已廣泛應用於汽車電子、智能座艙、智能駕駛輔助等場景。同時，豪威推出全新一代 OMX2x4B 高性能 MCU，升級採用 Arm® Cortex®-M7 內核，性能、存儲及安全功能全面提升，封裝與內核選擇豐富，可適配智能座艙、車身域控、電池管理等更多整車應用場景。未來，豪威集團將持續研發符合功能安全要求的各類車規級芯片，賦能中國汽車芯片產業高質量發展，打造高可靠性和高安全性的「中國芯」。



芯片認證證書頒布現場





#### 案例 OX05C，汽車行業首款艙內監測全域快門 HDR 傳感器

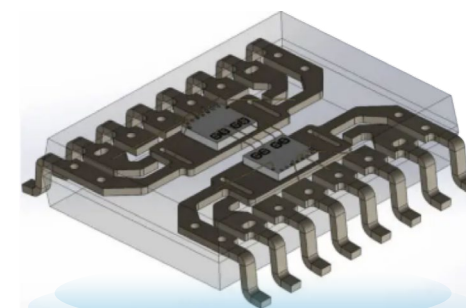
報告期內，豪威集團發布汽車行業首款 500 萬像素背照式全域快門 HDR 傳感器 OX05C，專門用於艙內駕駛員監測系統與乘員監測系統，搭載 Nyxel® 近紅外技術，暗態性能與量子效率行業領先，OX05C 傳感器集成了片上 RGB-IR 分離功能、網絡安全功能，支持單攝像頭同步監測駕乘人員。該產品封裝較前代縮小 30%，鏡頭兼容升級無額外成本，設計靈活性更高，還能規避紅外干擾、提升圖像質量，在 AutoSens Europe 展會展現了嚴苛環境下的超高清成像與算法精準度，為汽車高級駕駛輔助系統安全組件升級提供了核心支撐，獲生態合作夥伴高度認可。



OX05C 傳感器

#### 案例 ORD110x 芯片 賦能新能源汽車 800V 電驅系統

報告期內，豪威集團發布專為 IGBT/ 碳化硅 SiC 驅動需求打造的高壓隔離柵極驅動芯片 ORD110x，適配新能源汽車 800V 電驅系統，采用電容隔離技術，最大支持 1500V 電機控制系統、10KV 浪涌隔離電壓，可在 -40°C 至 125°C 寬溫環境穩定工作，搭載多重保護功能，還集成高壓側模擬電壓採樣、可選擋位死區保護，有效規避風險。經電機台架耐久測試驗證，產品在實際逆變器系統中運行穩定可靠，為新能源汽車高電壓電驅系統提供安全、高集成度的驅動解決方案。



ORD110x

## 保障產品質量

我們在設計和製造過程的每個階段確保產品質量。豪威集團嚴格遵守《中華人民共和國產品質量法》等所在國家或地區的產品質量相關法律法規。我們已確立「設計完備方案、打造優質產品、提供高效服務」為質量方針，持續完善質量管理體系，對產品從需求挖掘、開發設計到封裝測試的全流程實施精細化質量管控。與此同時，公司已搭建系統化的質量培訓與宣導體系，全面提升員工的質量意識與專業能力，穩步塑造契合企業發展的質量文化。

## 治理

豪威集團以顧客滿意為目標，致力於為各行業客戶交付高品質產品。公司已制定《質量&HSPM(有害物質過程管理)手冊文件》並以「設計完整方案、製造優質產品、提供快捷服務」作為公司的質量、環境方針。同時，我們已搭建並持續完善質量管理架構。其中，由公司總經理負責質量管理體系、HSPM 體系的策劃，以及質量方針、質量目標的設定。同時，公司總經理亦任命管理者代表具體負責質量管理體系、HSPM 體系建立和保持的相關事宜。此外，我們亦已明確研發、工藝、應用、生產管理、品質等職能部門的具體的質量相關職責範疇，各司其職保障公司質量及 HSPM 體系的持續改進。

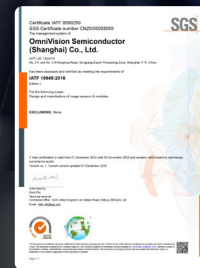
豪威集團下屬各子公司已依據 ISO 9001 質量管理體系、IATF 16949 汽車行業質量管理體系標準搭建質量管理體系，並順利取得 ISO 9001 及 IATF 16949 體系認證，明確從設計開發到製造都按 IATF 16949 要求完成體系管理。報告期內，我們將 TDDI（觸控與顯示驅動器集成）納入質量管理體系，進一步推動質量管理的標準化建設。美國豪威亦已獲得 ISO 13485 醫療器械質量管理體系認證，充分彰顯公司在醫療器械領域的專業技術實力。報告期內，美國豪威獲得 ISO 21434 道路車輛網絡安全工程體系認證，認證範圍覆蓋全球所有研發團隊。各類體系認證的持續落地與完善，標志著公司質量管理體系的標準化、規範化水平邁上新臺階。



ISO 9001 質量管理體系認證證書（豪威集團）



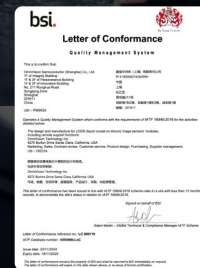
ISO 9001 質量管理體系認證證書（豪威科技（上海））



IATF 16949 汽車行業質量管理體系認證證書（豪威半導體）



ISO 9001 質量管理體系與 ISO 13485 醫療器械質量管理體系認證證書（美國豪威）



IATF 16949 汽車行業質量管理體系認證證書（美國豪威）

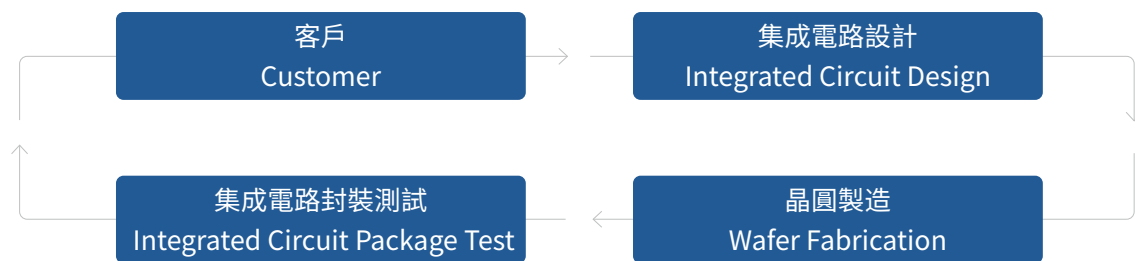


ISO 21434 道路車輛網絡安全工程認證證書（美國豪威）

## 戰略

豪威集團圍繞產品全生命周期實施質量管理，覆蓋客戶需求洞察、集成電路設計、晶圓製造、集成電路封裝測試全流程。集團持續優化質量管理體系，為自身及供應鏈合作夥伴制定清晰的質量標準，嚴格管控有害物質，宣貫質量文化，以高標準管控推動全鏈路質量提升，致力為客戶提供更優質的產品與更完善的整體解決方案。

### 生產工藝流程圖



## 客戶需求洞察與 IC 設計

豪威集團制定並嚴格執行《設計開發控制程序》，規範組織研發人員開展集成電路設計工作，同步安排專業人員對設計開發各階段成果實施嚴謹評審。在開發全流程中，公司相關部門團隊與客戶保持充分溝通，開展多維度深入論證，將長期積澱的行業經驗轉化為科學規範的設計標準，既充分契合客戶需求，也切實保障設計方案的落地可行性。2025 年，通過推動各類 OPL（單點課程）落地、納入客戶評審要求，並在設計階段引入《芯片改版風險評估 checklist》及提升測試覆蓋率，公司實現對客戶需求的精準響應與內部質量防錯能力的雙重提升。



## 晶圓製造與封裝測試

為保障出貨產品質量全面契合客戶要求，豪威集團對晶圓製造、封裝測試全環節實施嚴格質量管控，通過可靠性測試、功能測試、外觀檢驗等多維度檢測手段，層層嚴控產品質量。同時公司持續夯實產品製造與測試能力，已在晶圓製造、封裝及驗收規則中納入設計流程規範，新增風險評審與可靠性驗收相關準則；並推動各工廠落地持續改進項目（CIP），通過晶圓切割道 mask 改版等針對性舉措，有效優化晶圓外觀品質，切實降低生產不良率。

在硬件配套上，公司於上海松江工廠投用總面積 187 平方米的可靠性（REL）與缺陷分析（FA）實驗室，實驗室配置 29 台專業儀器設備，可全面覆蓋松江工廠六條產品綫量產產品的在綫可靠性測試需求，實現產品可靠性的及時、高效監控，為質量管控提供專業技術支撐。

報告期內，為進一步降低芯片缺陷率，公司在產品晶圓測試、封裝後測試階段，針對車

載、非車載全品類產品統一增設 HVS 測試項目（High-Voltage Stress Test，高壓應力測試），通過測試直接篩選出性能薄弱芯片，從源頭杜絕不良品流入客戶端，切實保障客戶使用體驗。同時推進質量管控模式升級，將人工管控環節全面轉化為系統管控，通過增配軟件工程師、持續優化系統功能、設置定期提醒機制，實現工廠管理的系統化、便捷化升級，進一步提升質量管控效率與精準度。

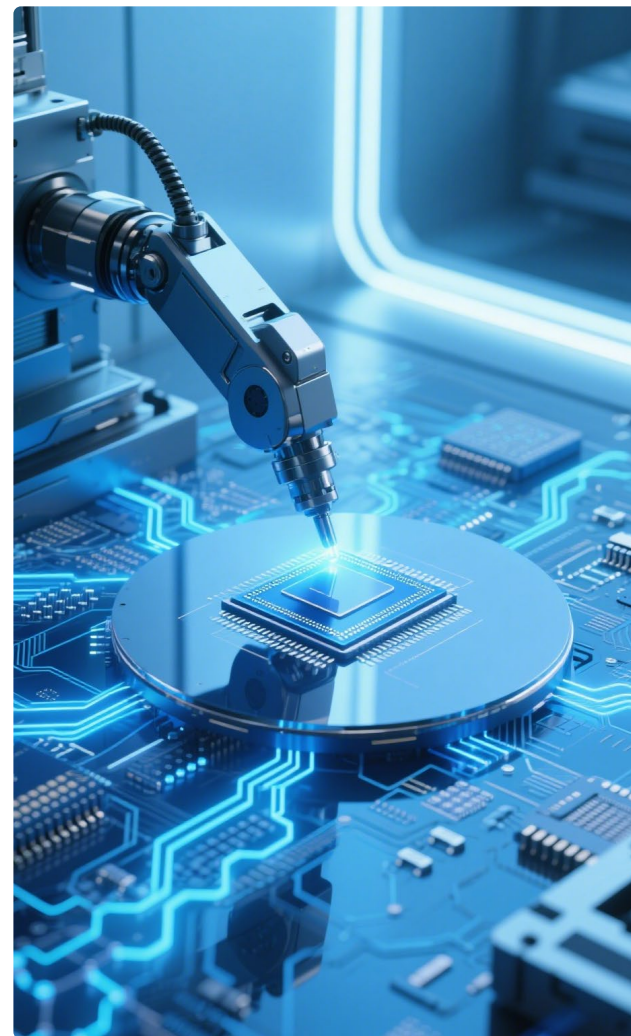
### 晶圓製造與封裝測試的質量控制

#### 晶圓製造

功能測試和可靠性驗證測試

#### 封裝測試

包括可靠性測試、產品功能和外觀檢驗等在內的最終測試



## 強化有害物質管控

2025 年，豪威集團圍繞產品環境管制物質管控實施多項新增舉措，全面強化產品環保合規性。針對攝像立方芯片、醫療、硅基液晶（LCOS）系列核心產品，我們完成 RoHS、HF、REACH 三項核心環保測試，並針對部分定製化產品加測專項環保項目，精準滿足此類產品客戶的特殊合規要求。此外，公司將有害物質管理相關評價內容納入客戶滿意度調查體系，通過客戶反饋持續校準管控標準，切實保障公司產品品質及有害物質管理水平契合客戶期望與要求。

在供應商有害物質管控層面，豪威集團已制定《供應商環保協議》《環境管理系統手冊》等內部管理制度，對供應商供應的各類物料提出

明確的環保合規要求。集團明確要求供應商所供產品必須符合歐盟 RoHS 指令、REACH 法規、無鹵（HF）標準等國際環保法規要求，且同步提供第三方檢測報告，以確保相關環保數據與信息的真實有效。

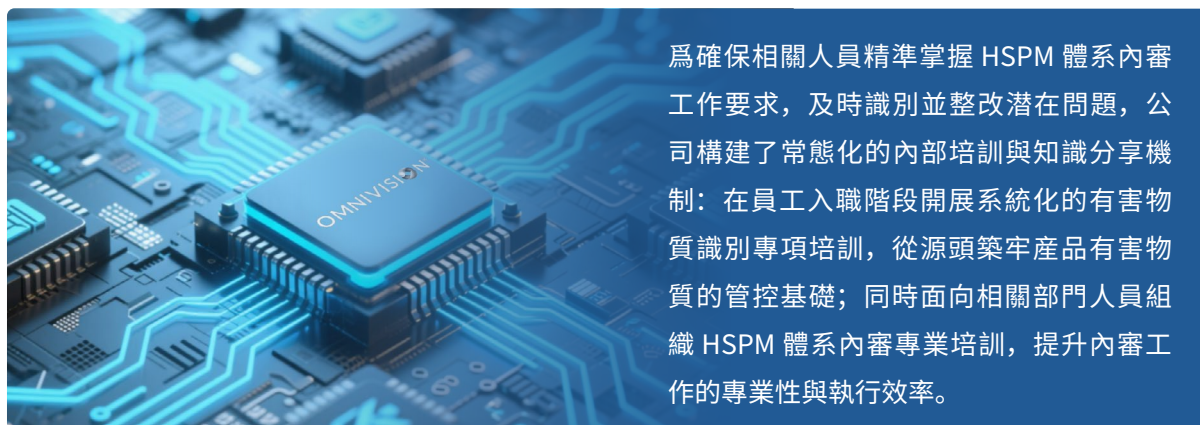
在識別 2025 年環境管制物質法規新要求後，公司第一時間完成環境管制物質聲明書的更新，同步向各供應商下發環境管制物質變更通知書並完成確認，從供應鏈源頭築牢有害物質管控防線。報告期內，我們的部分醫療產品部件供應商未配合開展合規測試，為滿足歐盟客戶環保需求，公司新增產品整體環保合規測試環節，

僅在測試結果達標後放行產品出貨，以專項管控舉措保障產品全鏈路環保合規，切實滿足國際客戶與法規雙重要求。

我們已將有害物質管控要求全面融入供應商准入、評估及審核全流程，在供應商評估環節，核查其是否存在有害物質超標問題，同步審核其 HSPM 體系的搭建與實際運行情況。2025 年，公司進一步強化內部審核要求，在產品審核工作中，專門將有害物質過程管理相關要求列為重點審核項，並開展針對性的細緻核查。一旦發現供應商不符合公司要求，我們將即刻責令其整改，直至其完全達標。

### 供應商有害物質管理審核內容

- HSPM 體系的建設
- 倉儲物流
- 設計開發及變更
- 異常管理
- 原材料管理
- 教育培訓
- 供應商管理
- 文件記錄管理等
- 制程管理



為確保相關人員精準掌握 HSPM 體系內審工作要求，及時識別並整改潛在問題，公司構建了常態化的內部培訓與知識分享機制：在員工入職階段開展系統化的有害物質識別專項培訓，從源頭築牢產品有害物質的管控基礎；同時面向相關部門人員組織 HSPM 體系內審專業培訓，提升內審工作的專業性與執行效率。

## 營造卓越質量文化

豪威集團將培育員工的質量管理意識與提升專業能力，作為企業質量管理體系建設的關鍵環節。公司定期為新員工開展質量體系與意識專項培訓，夯實質量管理的人才基礎。為充分激發員工在優化工作效能與產品質量方面的主動性，公司制定《公司改善提案管理辦法》，建立健全持續改善機制。該機制由提案委員會統籌負責年度改善提案的規劃、評審與核查全流程，並對優秀提案予以專項獎金及公開表彰，同時將相關成果納入晉升與年度考核體系，從而有效激勵全員參與質量改善，形成持續改進的質量文化，推動公司質量管理水平系統化提升。

### 案例 2025 年豪威質量改善評獎活動

2025 年，公司開展 CIT Quality Action 專項活動，組織各團隊全面梳理規章制度、排查潛在漏洞並評估優化調整必要性，本次活動從 6 個 BU 中甄選 14 個重點項目推進實施；對成功識別有效問題的員工，公司根據實際情況給予專項獎勵，獎勵金額從 200 元到 2,000 元不等。同時，我們引導工程師深度參與各類持續改善工作，精準識別全流程質量風險，切實保障各項改善成果落地見效。

## 影響、風險和機遇管理

產品質量與安全管理影響消費者權益、市場秩序和社會安全，對豪威集團而言，既可能帶來品牌受損、法律風險和市場流失，也存在贏得信任、開拓市場和提升競爭力的機遇。我們已通過完善風險評估、全流程的質量管控、不合格品處理等機制，系統性管理相關影響、風險與機遇。

豪威集團制定並執行《不合格品控制程序》，對不合格品處置流程實施標準化規範。若發現產品不合格，公司將第一時間完成產品信息的識別與記錄，並同步啓動召回流程，依據實際情況對不合格產品採取返工、返修、分選、退回供應商等針對性處置措施。同時，公司設立獨立次品倉，專門存儲無法返工或退回的不合格品，為深入分析不合格原因提供樣本支撐，據此及時制定並落實糾正措施，

從根源規避同類問題重複發生，持續推動產品不良率降低。此外，公司通過常態化數據分析監控產品質量整體趨勢，提前識別並防範潛在的產品不合格風險。報告期內，公司未發生已售或已運送產品因安全與健康理由而須回收事件。

在產品追溯體系建設方面，公司將工廠追溯碼錄入芯片內部管理系統，依托 OTP (one-time program) 唯一標識編碼，實現單顆芯片從晶圓製造、晶圓測試到封裝、成品測試全生產流程記錄的可追溯。該追溯體系可助力快速定位產品不合格的核心原因，精準鎖定問題產品的生產來源與全流程加工信息，據此高效制定並落實糾正與預防措施，大幅提升產品異常處置效率與問題根因排查精度。



## 指標與目標

為保障並持續提升產品質量，豪威集團每年制定整體質量目標，並逐層拆解細化至各責任部門，確保質量目標精準傳達、有效落地執行。報告期內，公司針對儀器檢測校準率、失效產品不良率、項目成功率等關鍵質量指標設定年度目標，且所有指標均已圓滿達成。同時，集團定期開展年度內部質量審核，運用 PDCA (Plan-Do-Check-Act, 計劃 - 執行 - 檢查 - 處理) 循環管理方法，結合風險管理思維持續優化完善質量體系，及時識別並處置潛在質量問題，切實保障全系列產品與服務質量的穩定性、一致性與可靠性。

豪威集團已依據 IECQ QC 080000 標準搭建 HSPM 體系，並制定有害物質管控年度目標。公司同步出臺《環境禁用物質追溯程序》，每年按該制度要求，對組裝環節中涉及《關於限制在電子電氣設備中使用某些有害成分的指令》(RoHS)、鹵素 (Halogen)、歐盟《化學品的注冊、評估、授權和限制》(REACH) 法規要求的全品類產品開展環保合規全面測試，嚴格保障產品有害物質含量符合法規標準，穩步推進年度有害物質管理目標落地達成。

### 2025 年目標

年度有害物質不良率為 0%

### 2025 年目標回顧

已達成





## 協同共贏 共築生態價值

以促進價值鏈協同共贏為導向，豪威集團不斷健全供應鏈管理體系，以高品質產品交付為核心，持續提升客戶滿意度。依托持續完善的供應商全生命周期管理體系，公司將 ESG 要求嵌入准入評估、績效考核與持續改進等流程，促進供應鏈可持續發展。同時，公司注重優化客戶服務與支持機制，以清晰的溝通、反饋與閉環改進流程，持續改善客戶體驗，提升客戶滿意度，為共築行業生態繁榮貢獻力量。

# 03

# 可持續供應鏈

## 治理

根據業務產品類別，豪威集團采用分域協同的可持續供應鏈管理機制。我們已將供應鏈環節的可持續發展管理職能指派至內部質量職能部門，並聘請外部專業第三方人員協同管理，共同開展海內外供應商全生命周期管理。通過常態化開展供應商合規審核、ESG 風險管理等工作，我們致力於於全球運營中保障供應鏈的可持續性與穩定性。

## 戰略

圍繞供應商准入、考核、賦能提升與淘汰的供應商全生命周期，豪威集團已建立了標準化與規範化的管理流程，並持續完善相關機制與制度，夯實供應鏈核心競爭力。我們承諾平等對待中小企業，在供應鏈准入、採購合作與賦能培訓中一視同仁，保障中小供應商享有平等的合作機會與公平待遇。

## 供應商准入

豪威集團持續優化供應商准入與審核管理流程。公司於報告期內修訂《新供應商和新外購品承認程序》文件，明確要求各部門對於合格供應商的簽核認證職責，進一步強化部門准入把關依據，以此構建起權責清晰的供應商准入管控體系。具體准入流程方面，公司首先對潛在供應商開展初步信息收集與審查，隨後潛在供應商需依序完成質量體系調查、現場審核及《質量協議》簽訂，並由各相關部門分別開展專項評審並簽核認證後，方可被納入公司合格供應商列表。



## 供應商考核與淘汰

對於合格供應商，豪威集團制定了《供應商質量管理程序》文件，明確供應商質量管理標準、流程、評估人員職責等，以加強質量評估的規範性。公司對合格供應商實施分層分級管理，並以此作為採購策略與改進要求的依據。我們每季度從質量保證能力、工藝技術能力、產能與交期服務、價格表現以及環境保護等維度開展綜合評價，形成 A、B、C、D 四檔結果，並分別給予增量採購、督促改善、淘汰等差異化管理措施。

此外，公司將上述供應商季度評價結果作為制定年度審核計劃的重要參考，將連續兩個季度評價為 C 檔或上一年度考核不合格的供應商納入重點審核名單，針對性開展現場審核，對供應商當年的質量管理體系以及現場執行情況進行審核確認。相關供應商需根據審核結果，在規定時限內提交改善方案並完成落地實施。

審核結果	供應商制約舉措
合格（總分 ≥ 90）	
基本合格 (80 ≤ 總分 < 90 分)	需在接到審核結果的四周內回復改善方案，並按照完成時間完成所有改善措施
不合格（總分 < 80 分）	立即提出改善方案並由公司 SQE 確認方案有效性，如改善無效將啓動二供開發計劃



通過駐廠巡線，隨時對工廠生產情況進行了解和交流，確認供應商現場執行情況。



SQE 與供應商建立週會、月會、和季度業務回顧會議機制。會議上，SQE 與供應商確認產品質量問題及趨勢，要求其提出改善方案，隨後持續追蹤方案落實情況，並確認實現閉環。

公司通過 SQE 駐場巡綫與供應商管理系統，對整改過程及效果進行跟踪驗證，直至相關事項關閉完成，形成閉環管理，支撐供應鏈的高效與穩定運行。

我們通過定期評價、良率月報、季度質量會議等多元形式，系統性開展供應商能力評估，精準識別管理短板並提供針對性整改建議，全方位賦能供應商優化質量管控體系，提升生產運營效能。同時，為激勵供應商穩步提升質量管理水平，公司每年對合格供應商開展專項評優工作，遴選在質量管控領域表現優異的標杆供應商，並為其頒發相應質量獎項。針對典型的案例或者先進的技術分享，我們將會通過信函的形式發送給所有供應商，推動優質經驗與技術成果在供應鏈體系內共享傳播，助力全體供應商實現協同提升。

## 影響、風險和機遇管理

豪威集團圍繞供應鏈運行中的 ESG 影響、潛在風險與發展機遇，建立了完善的管控機制，將環境與社會責任管理深度融入供應鏈可持續管理體系，鼓勵供應商使用環保類產品，致力於通過自身影響力推動供應鏈的可持續發展。我們已制定並要求供應商簽署《供應商行為準則》《供應商環保協議書》《環保補充協議》等文件，確保供應商了解公司在勞動和人權、健康和環境、道德和合規等方面的具體要求，以負責任的方式開展業務活動。同時，我們關注供應商在質量、環境及社會方面的管理體系認證獲得情況，鼓勵供應商提升管理能力，取得相關管理體系認證。報告期內，公司供應商通過各類管理體系認證的比例如下表：

維度	管理體系	2025 年供應商體系認證比例
質量	ISO 9001 質量管理體系或 IATF 16949 汽車質量管理體系	100%
	ISO 14001 環境管理體系	95.16%
環境	QC 080000 有害物質過程管理體系	62.52%
	ISO 45001 職業健康安全管理体系	79.03%

注：此處供應商僅包含主要外包生產及服務供應商。

此外，公司建立供應商社會責任自評管理機制，要求合作供應商圍繞童工、強迫勞工、職業健康與安全、商業道德等核心議題定期開展自主評估並反饋結果。公司對自評情況進行持續監督，針對自評中識別的問題督促供應商及時制定並落實改進措施，以推動其切實履行社會責任。與此同時，公司在環境合規方面設置「控制超標次數」紅綫管理要求，一旦供應商發生環保相關異常事件（如重大環境污染、違法排污等），將直接判定為不合格供應商。公司通過自評、監督及紅綫約束的組合管理，持續跟踪供應商環境與社會責任表現，助力供應商提升環境治理、社會責任履行及商業道德建設等可持續發展綜合能力。

豪威集團亦高度重視衝突礦產<sup>1</sup>風險，並制定《衝突礦產政策》與《衝突礦產控制程序》，每年對產品中包含或製造過程使用到鈿、錫、鎢、金等金屬礦物（3TG）的供應商開展礦產供應鏈調查，確保公司產品所使用的礦物原料皆來自負責任礦產倡議（RMI）所認定的冶煉廠或國家。豪威集團承諾不使用直接或間接來自剛果民主共和國及其周邊國家的衝突礦產。

<sup>1</sup> 衝突礦產是指產於剛果民主共和國及其鄰國的鈿、鎢、錫和金等金屬礦物（3TG），其開采和貿易活動，常為衝突各方提供資金支持，從而引發衝突、侵犯人權及環境污染等問題的加劇。

### 新供應商導入

新供應商需簽署包含不使用衝突礦產承諾的《環保協議》，並填寫《衝突礦產盡責調查》，主動申報礦物來源。

### 供應商年度盡職調查

對產品中包含或製造過程涉及 3TG 的供應商，公司每年采用責任礦產倡議組織（RMI）發布的衝突礦產調查表（CMRT）開展冶煉廠信息調查，確保所用礦物原料來自 RMI 認定的冶煉廠或國家。若發現供應商使用不合規冶煉廠，公司將要求其限期整改或去除相關原材料，必要時將終止合作，以推動礦產供應鏈的負責任採購與合規管理。

#### 報告期內

豪威集團涉及 3TG 的供應商共計

**53** 家

經調查，公司所使用的 3TG 礦物原料

**100%** 來源於 RMI 認可的冶煉廠。

## 指標與目標

### 2025 年目標

### 2025 年目標回顧

全面落實衝突礦產盡職調查與管理，要求 100% 供應商遵守無衝突礦產政策

已達成

要求供應商遵守供應商行為準則

主要供應商已承諾遵守供應商行為準則

增加供應商環境及社會管理體系認證覆蓋率或者供應商行為準則簽署率，提高環境及社會風險管理水平

已達成

注：此處供應商僅包含主要外包生產及服務供應商。

# 優質客戶服務

## 治理

豪威集團由銷售管理部主導客戶服務相關工作事宜，並由具備扎實產品與應用知識儲備的 FAE 團隊提供支持，使得我們能夠基於客戶實際場景與技術指標要求，提供多元應用方案建議，協助客戶縮短方案驗證周期、降低研發試錯成本。此外，我們配套建立了完備的客戶服務制度體系，包括《售後客戶投訴流程》《客戶投訴通知和故障分析（FA）流程》《退貨授權（RMA）流程》等內部制度，明確客戶訴求從接收、響應到解決的全流程閉環準則，同時出臺《客戶滿意度調查流程》以精準識別服務全鏈路的提升空間與優化方向，為客戶提供優質高效的全鏈路服務。

## 戰略

### 優化客戶服務能力

我們不斷深化客戶服務流程的優化與升級，致力於為客戶輸出更具價值的專業服務支撐。報告期內，我們圍繞售前服務、售中服務與售後服務三個環節系統升級客戶服務流程。

### 客戶服務流程



售前服務

- 針對客戶的需求做前期報價、樣品、資料、技術、產品認證等方面的支持。報告期內，在資料支持方面，我們搭建了客戶資料數據庫，有效縮短產品、公司及供應商等資料提供時間，整體服務效率提升約 20%；同時建立大客戶專用文件庫，實現客戶資料精準定位與信息可追溯。在樣品支持方面，我們實現樣品在小批量試產和樣品採購時可按客戶要求打印並貼標，為客戶後續批量生產提供便利。
- FAE 團隊定期對客戶諮詢的高頻問題進行梳理總結，編制標準化問題清單與對應解答方案，以縮短客戶諮詢響應時間，為客戶提供更為高效、及時的售前技術諮詢服務。



售中服務

- 針對客戶需求的實現，提供訂單發貨等一系列服務。報告期內，我們協同供應商在原有產品標籤上增加原產國（CCO）產地信息，顯著提升出貨清關效率。
- 公司傳感器產品綫提供先包貨後付款服務，提前 1-2 天出貨，提升客戶物流體驗。
- 為全球一級汽車客戶提供供應商庫存管理服務，為客戶提供更優質的庫存管理。
- 針對部分客戶的特定要求，按周及時反饋交貨計劃，並通過開通保稅區業務、提供供應商庫存管理（VMI）服務等舉措升級交付體驗。
- 為大客戶增設散包服務及 Combo Parts（打包套料）服務，以滿足訂單多樣化需求。



售後服務

- 針對客戶已購產品的異常或客戶提出的額外要求（如：測試規範、包裝規範等）進行全面支持。
- 公司品質部、市場部、FAE 團隊、銷售部協同優化並縮短客戶退換貨流程，為客戶打造無憂的售後服務。

為進一步提升服務團隊的專業性，公司面向前端 FAE 與銷售團隊建立了常態化培訓機制。報告期內，我們依托線上學習平臺開展客戶管理專項培訓。培訓內容聚焦客戶管理與重點客戶運營，客戶服務意識培養、重點客戶服務計劃制定、客戶信息管理、客戶關係維護等維度，有效強化了前端團隊的客戶服務素養與業務实操能力。同時，我們對銷售員工開展操作系統培訓，持續提升其業務操作和服務響應能力，全方位強化客戶服務體系，為客戶提供更優質高效的服務。

在負責任營銷方面，我們對向客戶傳遞的各類宣傳資料、產品說明等內容實施嚴格的內部多層級審核，堅決杜絕虛假信息、誇大表述、誤導性宣傳等不實內容，全方位保障向客戶傳遞的信息的真實性、準確性與專業性，以負責任營銷實踐夯實客戶服務體系根基。

## 優化客戶服務體驗

為助力客戶及各相關方全方位認知並體驗公司的產品與服務，豪威集團在北京、上海兩地統籌布局，打造多個專業化、場景化的產品體驗中心，構建起面向市場、鏈接客戶的前沿展示與交流窗口。在產品體驗中心內，我們集中陳列現有芯片模組，並展示手機、相機、汽車、醫療等領域的芯片終端應用場景，直觀展現公司芯片產品的技術實力與多元落地價值，深化合作方對產品應用生態的全面理解。

### 報告期內

豪威集團產品體驗中心總計接待參觀

**161**次

累計參觀人數

**1,388**人



北京產品體驗中心



上海張江產品體驗中心

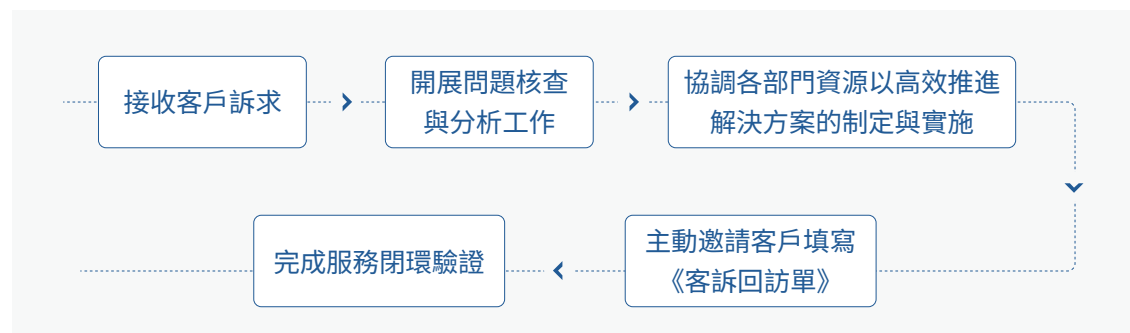


上海松江產品體驗中心

## 影響、風險和機遇管理

豪威集團始終高度重視客戶訴求響應，通過服務優化與訴求閉環管理，在防控潛在風險的同時，將客戶反饋轉化為優化服務、提升品質的重要契機。

### 客戶訴求處理流程



報告期內，我們修訂《售後客戶投訴流程》，增加關於車規產品的客訴升級機制，明確了不同等級客訴的處理主體、升級路徑及管理要求，以更高效地響應和解決車規產品相關的客戶投訴。為進一步提升客戶體驗，在客戶訴求響應過程中，公司已通過納入系統應用工程部員工等方式，對客訴處理小組能力進行優化。同時，進一步規範了客戶應用問題以及封裝異常處理流程，力求全面覆蓋客戶可能實際遇到的問題場景，為優質的客戶售後體驗提供保障。

此外，為持續監測和提升客戶滿意度，我們每年邀請客戶對豪威集團的產品質量、總體服務、技術支持等各個維度進行評分和反饋，幫助我們識別提升的空間和方向。針對滿意度綜合評分低於 85 分的客戶，我們會專項開展原因分析並制定整改措施，結合進展跟踪與覆核回訪，確保客戶問題得到有效解決。同時，對於滿意度調查及客戶投訴中反復出現的共性问题，我們也會在統一匯總後分派至相關部門推動整改或優化反饋，促進系統性改進。

## 指標和目標

### 2025 年目標

通過提供專業的技術支持和貼心的服務，加強產品質量提升，力爭成為客戶優質服務的最佳典範。

### 2025 年目標回顧

豪威集團通過為客戶配備專業的服務團隊，持續提升產品質量、技术支持能力與服務響應效率，實現服務體驗的持續優化與客戶滿意度的穩步提升。

### 報告期內

我們接獲關於產品及服務的投訴

6 件

並已針對性完成整改  
或制定整改計劃，閉環處理率達

100%



# 綠色運營 守護低碳未來

豪威集團始終將環境保護與綠色低碳理念融入企業運營的各個環節。公司不斷完善環境管理體系，嚴格落實環境合規管理要求，築牢綠色運營合規根基。在此基礎上，公司聚焦節能減排與低碳管理，持續深化綠色運營實踐，全面提升資源使用效率，積極應對氣候變化，以務實行動助力低碳目標穩步實現。

# 04

# 應對氣候變化

豪威集團深刻意識到氣候變化對公司運營及上下游價值鏈的深遠影響，積極響應全球氣候治理趨勢與國家「2030 碳達峰，2060 碳中和」戰略部署，不斷完善氣候變化管理機制，全面推進氣候風險與機遇識別，同時推進碳盤查、科學碳目標制定及節能降碳工作，以實際舉措加強氣候變化適應能力，不斷提升整體氣候韌性。

## 治理

豪威集團將氣候變化管理職責全面納入 ESG 治理框架中，通過構建權責清晰的分層管理體系，不斷完善內部氣候管治能力，持續提升氣候變化治理的有效性。

### 氣候變化管治職責



#### 董事會

作為公司氣候相關事宜的最高治理機構，負責制定氣候相關戰略規劃與目標，並定期追蹤其進展情況；每年接受戰略與 ESG 委員會對於氣候風險與機遇的匯報，並評估、依次排列及管理重要的氣候風險及機遇；積極推動氣候戰略與公司整體發展戰略的深度融合，確保將氣候因素納入公司整體策略、重大交易決策及風險管理程序考量中，並在必要時權衡相關因素。



#### 戰略與 ESG 委員會

每年識別氣候相關風險與機遇並制定相應的應對措施；統籌並協調各部門工作，確保關鍵應對措施的高效落地；每年就氣候相關事宜向董事會匯報，協助董事會監督本集團氣候相關事宜的達成進度。



#### 戰略與 ESG 工作小組

承接公司氣候戰略與目標各項任務，嚴格落實相關工作部署；定期向 ESG 委員會匯報氣候相關工作成效，促進氣候管理要求全面落地。

為充分保障董事會成員對於氣候變化管理的履職能力，我們在報告期內邀請外部第三方開展氣候變化法規知識普及，助力董事會了解氣候相關風險和機遇的最新趨勢，提升董事會氣候治理專業素養與科學決策水平。

## 戰略

豪威集團針對自身業務面臨的短、中、長期氣候變化風險（包括實體風險和轉型風險）與機遇進行了全面識別與評估，並基於評估結果按影響程度進行優次排序。評估結果顯示，在 8 種氣候相關風險中颱風風險、政策及法律風險對於公司的影響程度較高，4 種氣候相關機遇中市場機遇對於公司的影響程度較高。但依據公司設定的高風險閾值而言，報告期內我們未識別到在短期和中期內對現有業務、財務狀況及現金流量產生重大影響的氣候風險或機遇。

此外，依托該評估結果，公司進一步制定針對性氣候應對舉措，保障氣候管理工作的高效落地。綜合考慮本公司業務規劃及運營所在地區或國家的氣候政策要求，我們擬定的短期時間範圍為（1 年）、中期時間範圍為（2-5 年）及長期時間範圍為（>5 年）。

風險 / 機遇類型	風險 / 機遇名稱	風險 / 機遇描述	風險、機遇對業務的影響程度			價值鏈階段	財務影響評估	適應及減緩措施
			短期	中期	長期			
 實體 風險	洪水與極端降水	洪水、極端降水與颱風可能： • 損毀辦公室 / 工廠設施，導致資產貶值，此外維修受損資產亦會導致運營成本增加。 • 破壞交通物流網絡、電力通信設施，造成供應鏈與運營中斷，導致營收下降。	低	低	低	上游 自身運營 下游	運營成本增加 營業收入下降	<ul style="list-style-type: none"> <li>針對大陸地區各地季節性地域性特點，有針對性地進行各地極端氣候的風險識別，並擬定保證業務可持續的標準操作流程(SOP)。每年度對業務可持續 SOP 進行桌面推演，針對應急流程、人員框架等進行優化，同時排查響應物資的安全庫存。</li> <li>制定《自然災害應急預案》和《抗台防汛專項應急預案》等內部管理制度。針對颱風、暴雨、極寒與極熱等極端天氣情況，制定了《冰凍雨雪天氣應急預案》和《遇雷暴及颱風應急預案》等專項應急預案。</li> </ul>
	急性風險							
	慢性風險	溫度變化	• 溫度變化將會對運營地製冷、制熱需求產生影響，可能增加運營的能源需求以及維護成本，導致運營成本增加。	低	低	中	自身運營	運營成本增加
	海平面變化	• 海平面上升將會對沿海地區運營地造成資產受損威脅，維修受損資產會導致運營成本增加。	低	低	中	自身運營	運營成本增加	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期檢測海平面上升趨勢，並將其納入基礎設施建設考量因素中。</li> </ul>

風險 / 機遇類型	風險 / 機遇名稱	風險 / 機遇描述	風險、機遇對業務的影響程度			價值鏈階段	財務影響評估	適應及減緩措施
			短期	中期	長期			
 轉型風險	政策與法律	<ul style="list-style-type: none"> <li>雙碳減排要求收緊、碳排放強制報告與環保合規標準提升，會使企業環保設備投入與合規成本增加、高排放生產環節需改造，導致運營成本增加。</li> </ul>	低	中	中	自身運營	運營成本增加	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期追蹤最新法規要求，加強能源使用管理，推進清潔能源替代，不斷降低碳排放。</li> </ul>
	技術風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>低能耗半導體製造工藝的研發需求、高排放生產設備提前報廢，將增加研發投入與生產設備更新成本。</li> </ul>	低	中	中	自身運營	運營成本增加	<ul style="list-style-type: none"> <li>基於現有製造工藝進行低碳化迭代升級，積極鼓勵低排放生產工藝創新。</li> </ul>
	市場風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶偏好傾向綠色低碳產品，如公司無法在節能降耗等可持續發展表現方面達到客戶要求，則可能引發客戶流失，導致營收下降。</li> </ul>	中	中	中	自身運營 下游	營業收入下降	<ul style="list-style-type: none"> <li>與用戶保持及時溝通，主動了解用戶對於低碳產品的需求變化。</li> </ul>
	聲譽風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業氣候行動滯後、信息披露不透明等，易引發投資者負面評價，影響品牌形象和融資能力，導致運營成本增加、融資成本增高。</li> </ul>	低	中	中	自身運營 下游	運營成本增加	<ul style="list-style-type: none"> <li>通過官網、ESG 報告等進行透明披露，及時響應利益相關方對公司氣候表現的關注與訴求。</li> </ul>
 機遇	資源效率	<ul style="list-style-type: none"> <li>通過采用節能設備提升能源效率，實施節水措施及廢棄物回收利用，可直接降低能源使用、水資源消耗及運營成本，實現資源高效利用與成本控制。</li> </ul>	低	中	中	自身運營	營業收入下降	<ul style="list-style-type: none"> <li>推進廢棄物回收、中水回收等資源再利用工作，增加資源使用效率。</li> <li>深入推進綠色辦公舉措，加強員工環保意識宣貫，引導全體員工踐行低碳、節約的日常辦公行爲。</li> </ul>

風險 / 機遇類型	風險 / 機遇名稱	風險 / 機遇描述	風險、機遇對業務的影響程度			價值鏈階段	財務影響評估	適應及減緩措施
			短期	中期	長期			
 機遇	能源來源	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 采用可再生能源與低排放能源，減少能源使用環節的碳排放，降低對化石能源的依賴，規避傳統能源價格波動風險，獲得穩定且低成本的能源供給。</li> </ul>	低	中	中	自身運營	運營成本下降	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 探尋光伏等清潔能源使用機會，優化公司能源結構。</li> </ul>
	市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 順應全球綠色清潔技術及低碳商品需求增長趨勢，布局新能源汽車圖像傳感器，同時與合作夥伴共建綠色供應鏈，可拓展市場份額、創造新的營收增長點，並提升品牌聲譽與市場競爭力。</li> </ul>	中	中	中	上游 自身運營 下游	營業收入增加	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 深化與價值鏈合作夥伴在低碳解決方案和產品研發方面的合作。</li> </ul>
	韌性	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 建設節能型生產設施，可提升生產的穩定性與抗氣候風險能力，降低長期運營中的維護成本。</li> </ul>	低	中	中	自身運營	運營成本下降	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 在設備採購前端即考慮其環境影響和能源效率，優先選用低排放設備，並逐步推進節能技改項目落地。</li> </ul>

注：

<sup>1</sup> 鑒於豪威集團作為無晶圓廠半導體企業的業務屬性，公司不持有對氣候相關物理 / 轉型風險高度敏感的重大資產。同時報告期內，公司亦未識別到在短期和中期內對現有業務、財務狀況及現金流量產生重大影響的氣候風險或機遇。故本匯報期內基於《ESG 報告守則》附錄 D「不遵守就解釋原則」，我們無需對氣候相關轉型風險、氣候相關物理風險、氣候相關機遇進行量化分析。

<sup>2</sup> 基於公司預期財務影響在現階段難以可靠量化，故本匯報期內對於氣候相關風險和機遇的預期財務影響量化分析采用「財務影響寬免」，僅以定性方式披露相關財務影響。

<sup>3</sup> 經評估，氣候風險與機遇對於公司財務狀況、財務表現、現金流量、融資渠道、資本成本、業務模式（包括資源配置）及運營現狀產生的影響有限，故公司尚未制定氣候轉型計劃。我們承諾持續監控內外部環境變化，並在必要時制定相應的氣候轉型計劃。

<sup>4</sup> 經評估，公司現階段開展氣候情景分析需付出不必要成本或努力方可獲得一切合理且有依據的資料，故報告期內對氣候情景分析披露采用「合理資料寬免」。公司承諾將持續通過推進節能技改、提升綠色能源使用佔比等舉措增強氣候韌性。

## 風險和機遇管理

為應對氣候變化帶來的潛在風險與機遇，豪威集團已將氣候變化管理融入公司整體風險管理體系中。公司通過氣候風險與機遇識別，氣候風險與機遇評估，及氣候風險與機遇應對與監察，確保公司氣候相關風險得到全面管控的同時，有效把握氣候發展機遇。

### 氣候風險管理流程

#### 氣候風險與機遇識別

參考公司內部氣候相關歷史數據，並結合行業報告及專家意見，識別出氣候相關風險（包括物理風險與轉型風險）與機遇，形成氣候風險與機遇清單。

#### 氣候風險與機遇評估

依據識別到的氣候風險與機遇清單，評估氣候風險與機遇發生的可能性及影響程度，並利用風險與機遇矩陣進行優先級排序。同時，基於影響程度就氣候風險與機遇相對於其他類型風險與機遇進行優次排序。

#### 氣候風險與機遇應對與監察

結合自身及價值鏈運營特點，針對性制定氣候風險與機遇應對舉措，並定期監督氣候風險與機遇相關應對舉措的進展情況，以便及時採取調整行動。

## 指標和目標

豪威集團積極管理自身運營及價值鏈產生的溫室氣體排放，致力於推進全價值鏈減排。在組織碳方面，公司下屬子公司美國豪威已於 2023 年提交科學碳目標倡議（SBTi）承諾書，承諾到 2050 年實現整個價值鏈的溫室氣體淨零排放。該目標已於 2025 年 1 月通過了 SBTi 的審驗。在產品碳方面，報告期內，美國豪威已完成 OV10652 的產品碳足跡核算，精準識別產品生產全鏈路排放源，為產品端精細化減排管理奠定良好基礎。未來，豪威集團將與價值鏈相關方深化合作，持續助推全價值鏈低碳化轉型，攜手共築綠色可持續發展之路。

### 美國豪威 SBTi 目標



#### 近期目標（2029 年）

- 以 2023 年為基準年，將範圍 1 和範圍 2 的溫室氣體絕對排放量降低 37.8%
- 以 2022 年為基準年，到 2029 年將因購買商品和服務所產生的範圍 3 溫室氣體排放量，按每顆售出芯片計算，減少 48%



#### 長期目標（2050 年）

- 以 2023 年為基準年，到 2050 年將範圍 1 和範圍 2 的溫室氣體絕對排放量減少 90%
- 以 2022 年為基準年，到 2050 年將因購買商品和服務以及所售產品使用而產生的範圍 3 溫室氣體排放量，按每顆售出芯片計算，減少 97%

## 2025 年，公司的溫室氣體排放量和密度如下

關鍵績效指標	2025 年	2024 年	2023 年
溫室氣體排放總量（噸二氧化碳當量）	51,624.36	39,804.44	33,578.59
範圍 1 溫室氣體排放（噸二氧化碳當量）	792.66	700.09	613.38
範圍 2 溫室氣體排放（基於地域）（噸二氧化碳當量）	50,831.70	39,104.36	32,965.21
溫室氣體排放密度（噸二氧化碳當量 / 人）	8.38	7.40	7.00

注：

- 溫室氣體排放數據包括：上海張江園區、上海松江園區、美國硅谷園區等公司主要運營地點。
- 範圍 1 及範圍 2 溫室氣體收集內容及類別包括：辦公室及工廠所耗用的天然氣（範圍 1）和外購電力（範圍 2）。溫室氣體核算依據《溫室氣體核算體系》（GHG Protocol），並按二氧化碳當量呈列。其中，範圍 2 中國外購電力所產生的溫室氣體排放依據中國生態環境部最新公布的區域電力平均二氧化碳排放因子進行核算。境外外購電力所產生的溫室氣體排放依據國際能源署 2025 年發布的電力排放因子計算。
- 2025 年，由於公司擴產與設備增加，致使溫室氣體排放總量及密度相較 2024 年有一定增長。此外，公司對 2024 年範圍 1 溫室氣體排放數據進行修正。
- 鑒於公司現階段計算範圍 3 排放數據需要付出極大成本才可獲得一切合理且有依據的資料，故報告期內採用「合理資料寬免」。
- 鑒於公司在短期與中期內未識別到對公司運營決策產生實質性影響的氣候風險與機遇，故報告期內無就氣候相關事項作出單獨的資本開支、融資或投資安排，且預期不存在將導致下一年度相關財務報表中的資產和負債帳面價值發生重要調整的重大風險。
- 鑒於公司在計算跨行業及行業特定氣候披露指標時，需要付出極大成本才可獲得一切合理且有依據的資料，故報告期內採用「合理資料寬免」。
- 公司尚未制定內部碳定價機制，未將氣候因素納入薪酬激勵體系（包括董事及員工），亦未設定集團層面的量化氣候管理目標。未來本集團將結合行業發展動態及內部管理能力建設情況，按需優化相關披露內容與安排。

# 深化環境管理

公司嚴格恪守運營所在國家及地區的環保合規要求，遵循《中華人民共和國環境保護法》《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》《中華人民共和國水污染防治法》《中華人民共和國大氣污染防治法》《半導體行業污染物排放標準》（DB 31/ 374-2024）等環保相關法規，並制定了《環境運行及廢棄物管理辦法》《污水廢氣噪聲管理規定》等一系列內部管理制度，健全環境合規管理機制，全方位降低經營活動帶來的環境負面影響，以實際行動踐行綠色發展理念。報告期內，公司未發生任何環境相關違規事件。

為建立統一、規範的環境、健康與安全（EHS）管理體系，切實滿足大陸所有研發銷售類辦公室的實際運營狀況與集團合規性要求，報告期內，公司制定並發布《集團 EHS 手冊》，規範了各辦公場景下 EHS 管理標準，統一了公司層面 EHS 管理要求，為 EHS 管理提質增效築牢了制度根基。此外，報告期內上海張江園區還更新了《監視和測量控制程序》《糾正和預防措施控制程序》，強化各部門內部檢查的相關要求，並針對各類不合規情形，細化並優化處置與改進措施，提升環境管理精細化程度。

豪威集團的各項排放主要來自下屬子公司豪威半導體及豪威光電子所在的上海松江園區，以及下屬子公司豪威半導體（紹興）所在的紹興園區。這三個園區均已通過 ISO 14001 環境管理體系認證，並於報告期內順利完成了年度監督審核。除生產園區外，我們進一步將標準化環境管理體系覆蓋至銷售辦公場景。公司下屬銷售子公司湖南芯力特電子科技有限公司也已通過 ISO 14001 環境管理體系認證，並於報告期內完成年度監督審核，實現了公司環境管理體系從核心生產園區向銷售辦公場景的全域延伸，持續提升公司整體環境治理與合規運營能力。



豪威半導體  
ISO 14001 環境管理體系認證證書



豪威光電子  
ISO 14001 環境管理體系認證證書



豪威半導體（紹興）  
ISO 14001 環境管理體系認證證書



湖南芯力特電子科技  
ISO 14001 環境管理體系認證證書

## 廢棄物管理

豪威集團規範化管理廢棄物分類、貯存、合規處置全流程環節，並通過標準化管控築牢廢棄物處置的合規底線。在生產運營中，我們的無害固體廢棄物主要包括一般工業固廢、生活廢棄物，危險廢棄物主要包括廢空桶、抹布、廢有機溶劑、電子廢棄物、廢油等。對於無害固體廢棄物，我們進行分類收集，並交由第三方具有合規資質的廠商進行統一處理。對於危險廢棄物，我們制定了年度危險廢棄物管理計劃，並委托專業處置公司定期清運並合法處理。同時，公司要求承包商嚴格遵守國家相關法律法規及合同要求，分類處置廢棄物，防止二次環境污染。

我們在辦公區域內均配置了廢棄物分類收集設施，劃分不可回收、可回收、幹濕廢棄物及危險廢棄物，並配套張貼垃圾分類指引標識，強化全體員工的垃圾分類意識。對於辦公產生的可回收廢棄物，我們統一交由具有資質的第三方供應商進行回收處理。同時，憑藉在固廢減量、廢棄物資源化利用等方面的積極舉措，報告期內，豪威集團下屬子公司豪威半導體成功獲評上海市「無廢工廠」稱號及上海市「綠色工廠」稱號。

### 危險廢棄物管理

報告期內，上海張江園區建立了《電子廢棄物處置 SOP》，規範電子廢棄物報廢處置流程，確保電子廢棄物得到安全、環保、合規的處理。

### 無害固體廢棄物管理

報告期內，上海松江園區晶圓級攝像模組車間，通過優化無塵布管控及使用方式，成功達到危廢產生量減少 5% 的目標，有效降低危險廢物環境管理風險。

報告期內，上海松江園區對原材料來料所使用的氣泡墊、泡棉以及紙箱進行 100% 回收利用，減少了包材廢棄物的產生，實現資源的高效循環利用。

報告期內，上海松江園區針對未達出廠標準或工藝異常的晶圓，通過灰化、濕刻蝕等工序去除其表面附着材料，恢復為裸晶圓進行回收再利用。

上海松江園區與張江園區廢棄物管理舉措

### 案例 上海張江園區綠色餐廳管理

2025 年，上海張江園區餐廳圍繞綠色低碳運營與廢棄物源頭減量開展系統性實踐。餐廳通過引進稱重取餐系統，減少食物拿取浪費，並結合歷史就餐數據與用餐預訂信息實施食材採購精細化管控，從源頭有效削減食物浪費與濕垃圾產量。同時，餐廳全面推行可降解食品打包及餐具，替代傳統一次性塑料製品，減少塑料廢棄物產生；此外，餐廳廣泛采用電子支付、電子菜單、電子發票等數字化無紙化模式，進一步降低紙類廢棄物排放。依托上述可持續運營舉措，上海張江園區餐廳於 2025 年成功獲評「綠色餐廳」稱號，以實際行動踐行綠色餐飲與低碳園區發展理念。

## 水資源管理

豪威集團嚴格恪守《中華人民共和國水法》及各運營屬地相關法律法規，搭建高效完備的廢水處理與水資源循環利用體系，同步實現廢水達標排放與水資源耗用削減的雙重環境目標。

### 案例 上海松江園區水資源循環利用舉措

報告期內，上海松江園區積極開展廢水回用工作，實現工藝用水總回用率達 68%，總回用廢水量達 240,656 噸，有效降低園區新鮮水資源耗用量。

#### 高鹽（RO）廢水回用

RO 濃水是一種成分複雜、具有較高難溶性物質含量的含鹽有機廢水。上海松江園區通過 RO 膜處理工藝積極對 RO 濃水處理後進行回用，報告期內，濃水回用量達 86,912 噸。

#### 清洗廢水回用

上海松江園區將車間排放的一般清洗水、有機廢水、切割廢水、研磨廢水經管道收集，並通過陶瓷膜過濾，砂炭濾 + 超濾 + RO 膜等進行處理進入回用水池，供純水系統或冷却塔用水。報告期內，清洗廢水回用量達 112,954 噸。

#### 切割廢水回

上海松江園區將用做機台冷卻的 RO 水經管道單獨收集，直接回用至純水系統，以最大限度地減少對自來水的需求。報告期內，上海松江園區的切割廢水回用量達 40,790 噸。

針對不可回收的廢水，公司在各園區內建設廢水處理站，並在報告期內同步參照《半導體行業污染物排放標準》(DB 31/ 374-2024) 以及《上海市污水綜合排放標準 DB31/199-2018》標準開展廢水精細化處理。同時，報告期內上海張江園區廢水處理站新增三級沉澱池，可高效去除污水中的懸浮物、泥沙、膠體等不溶性顆粒物，顯著提升污水淨化效果，確保廢水達標後排入市政污水管網。此外，我們制定了環境自行檢測方案，定期邀請有資質的第三方監測機構對廢水排放進行全面監測，確保廢水排放水質符合相關標準，進一步增強對廢水排放的監管力度。報告期內，我們主要使用市政供水，在求取水源方面不存在任何問題。

注：報告期內，豪威集團及其下屬控股子公司未有被納入環境信息依法披露企業名單。

## 廢氣排放管理

公司高度重視生產運營過程中的廢氣管控，確保廢氣排放均符合國家法律法規相關標準。公司定期委托具備專業資質的第三方檢測機構對排放氣體進行全面檢測，主動接受各利益相關方監督，提升公司環境管理與數據的透明度。

同時，豪威集團嚴格落實各項廢氣管控舉措，通過采用多元處置方式，對廢氣進行高效過濾處理，並將符合排放標準的氣體通過專屬管道引至屋頂排放，以此降低對周邊區域的環境影響。

### 上海松江園區廢氣處理舉措

#### 沸石轉輪吸附濃縮 +TO 焚燒設備

上海松江園區於 2023 年完成沸石轉輪吸附濃縮系統與直燃爐（TO）焚燒設備的配套投用，專項處理廢氣中的揮發性有機化合物（VOC）。該系統利用沸石轉輪的高效吸附能力，將低濃度、大風量廢氣中的 VOC 進行濃縮，然後在高溫下通過 TO 焚燒設備將濃縮後的高濃度廢氣氧化分解為二氧化碳和水蒸氣，VOC 處理效率達到 88% 以上。

#### 備用活性炭

上海松江園區配備備用活性炭吸附裝置，當廢氣處理系統發生故障或處於其他非正常工況時，備用活性炭可即刻投用，持續高效吸附廢氣中的污染物，保障廢氣排放濃度穩定低於國家與地方現行污染物排放標準。

#### 洗滌塔處理酸鹼廢氣

針對生產環節產生的酸鹼廢氣，上海松江園區配套建設洗滌塔處理系統，專項開展酸鹼廢氣淨化治理。廢氣在洗滌塔內經由化學洗滌與中和反應完成無害化處理，實現穩定達標排放。

# 優化資源利用

豪威集團將資源高效利用深度融入運營與綠色發展戰略，圍繞提升能源效能、優化能源結構、推行綠色辦公等多個維度發力，實現資源節約與高效利用的核心目標。

## 提升能源效能

我們嚴格遵循《中華人民共和國節約能源法》以及運營地所在國家或地區的相關法律法規，主動開展園區能源管理體系認證，優化公司能效治理水平。上海松江園區的下屬子公司豪威半導體及豪威光電子已通過 ISO 50001 能源管理體系認證，並在報告期內通過年度監督審核，進一步實現能源管理的規範化與標準化。

公司能源結構以電力為主，而上海松江園區和上海張江園區是公司能源消耗的核心來源。因而為提升電能的使用效率，報告期內上海松江園區和上海張江園區分別開展了一系列設備優化與節能改造舉措，以持續降低人均電耗，提升園區整體用電能效水平。2025 年，上海松江園區節能技改投入約 84.1 萬元，累計實現節電量約 1,533.65 兆瓦時，相當於減少 721 噸二氧化碳當量溫室氣體排放。



豪威半導體

ISO 50001 能源管理體系證書



豪威光電子

ISO 50001 能源管理體系證書

### 上海張江園區節能舉措

高能耗設備淘汰

報告期內，上海張江園區對主要耗能設備進行重點管理，逐步替換並淘汰園區內高能耗設備，如針對使用多年的動力水泵進行分批更換，淘汰陳舊高能耗電機水泵，安裝新型節能水泵，有效降低年度能源消耗 55MWh。

設備節能化改造

報告期內，上海張江園區對供冷供暖系統配套耗能設備實施節能化改造，實現節電量近 60MWh。

## 上海松江園區節能舉措

## CDA 系統優化改造

報告期內，為降低系統能耗，上海松江園區對壓縮乾燥空氣（CDA）系統的露點標準、除濕工藝以及連通方式進行了優化，以此對系統開展升級改造。經過改造，每天節約用電量約 3.2MWh。

## 更衣室燈具升級改造

報告期內，上海松江園區完成更衣室全域照明升級，拆除傳統低效照明燈具，統一更換為節能型 LED 燈具，降低照明系統電耗，實現年度節約用電量約 11MWh。

## 潔淨室 FFU 運行模式改善

報告期內，對潔淨室 FFU 風機過濾單元開展運行模式系統性優化，通過降低 FFU 轉速，實現年度節約用電量約 54MWh。

## 優化能源結構

我們在不斷提升能效的同時，積極布局清潔能源應用方案，錨定既定能耗管控目標，不斷挖掘園區節能降碳潛力，穩步推動能源結構低碳轉型。上海張江園區 2026 年計劃新增光伏裝機容量 600kW，年發電量預計約 630MWh。

## 案例 布局清潔能源利用

報告期內，上海松江園區依托逐年擴建的樓宇屋頂光伏設施，充分發揮清潔能源的節能降碳作用。截至報告期末，園區現有光伏總裝機容量達到 1,910kW，年發電量達到約 2,162MWh，相當於減少 1,016 噸二氧化碳當量溫室氣體排放。此外，紹興工廠於 2023 年底裝設的光伏發電系統總裝機容量為 400kW，2025 年光伏發電量達到約 527MWh，相當於減少 290 噸二氧化碳當量溫室氣體排放。



屋頂光伏發電系統

## 倡導綠色辦公

公司始終踐行綠色辦公理念，通過節約照明用電、優化資源配置、推行綠色差旅與通勤等方式，全方位完善綠色辦公運營體系。

### 節能節水改造

- 在樓梯間等公共區域采用 LED 聲控節能燈具，實現按需照明、人來即亮、人走緩滅的智能化管控，從根源上減少電能消耗。
- 在洗手台安裝感應式水龍頭，以智能感應技術實現精細化用水管控。同時在洗手台側邊安裝防水濺器具，減少水流外濺帶來的水資源浪費。

### 辦公資源與空間調配

- 根據各個辦公室運營狀況，統籌調配閑置的辦公家具、設備儀器等資源，避免重複採購帶來的資源浪費。
- 通過對大陸地區研發銷售辦公室的空間優化合並，大幅提升辦公空間使用效率，優化節能減排的綠色辦公效果。

### 踐行和鼓勵綠色通勤

- 上海張江園區、上海松江園區和浙江紹興園區已引入電動汽車充電樁，鼓勵員工綠色可持續出行。
- 公司大陸地區的園區班車已實現電動巴士 100% 全覆蓋，進一步減少汽油、柴油等化石能源消耗產生的溫室氣體排放。
- 鼓勵靈活調整會議形式，以減少不必要的差旅活動，盡可能減少因差旅產生的碳排放。

綠色辦公舉措

公司在各樓層張貼節電節水環保提示，並積極開展環境周系列活動，號召公司全體員工爭做綠色環保的倡導者、踐行者和監督者，齊心協力守護地球家園。

### 案例 熄燈一小時活動

自 2025 年 4 月起，豪威集團在全大陸辦公園區推行「熄燈一小時」專項節能行動。我們在每個工作日午休時段統一關閉公共區域照明，有效削減非必要辦公照明能耗，同時培育員工節能習慣，構建起全員參與的綠色辦公生態。



「熄燈一小時」活動海報

### 案例 「芯系再生，向綠而行」環境周活動

2025 年 4 月，豪威集團開展了以「芯系再生，向綠而行」為主題的綠色回收活動，充分貫徹集團「善用資源、降污減廢、持續改善、保護環境、遵守法規」的環境方針，動員員工捐獻廢舊書本與廢舊衣物，助力資源循環再利用。其中上海辦公室回收舊書 200 餘本，舊衣約 80kg，折算減少碳排放 424kg。活動期間，員工們還紛紛簽署「我與地球的契約」，承諾通過自帶水杯、環保袋替代塑料袋、不使用一次性餐具、垃圾分類等行動，將綠色環保理念融入生活的點滴細節。我們以「0.01% 的改變，匯聚 100% 的綠色未來」為倡議，不斷提升員工的環保責任和主動參與意識，旨在讓全體員工成為綠色行動的踐行者。



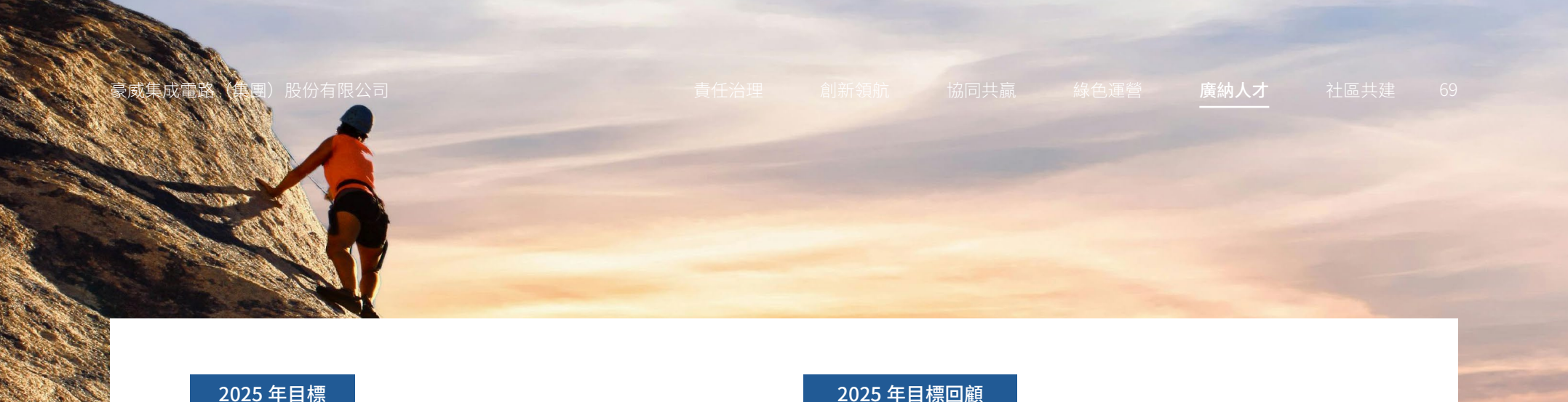
「芯系再生，向綠而行」活動海報



## 廣納人才 構建溫暖職場

豪威集團始終將「以人為本」的原則深植於運營之中，致力於在全球範圍內構建多元、平等、包容且充滿活力的職場環境。我們通過系統化的制度體系建設與人性化的管理實踐，全方位保障員工合法權益，並將打造包容性職場和吸引杰出人才作為夯實人才梯隊的重要途徑。公司通過構建管理與技術雙通道的職業發展路徑與體系化的培訓賦能體系，持續培育員工成長，實現個人與組織的價值共創。此外，我們亦提供具有競爭力的全面薪酬福利、多維度的員工溝通機制、豐富的員工關懷舉措以及全面的安全管理體系與職業健康防護措施，營造協同互助的組織氛圍，為企業的長期穩健發展注入可持續的人才動能。

# 05



### 2025 年目標

提供有競爭力的  
整體薪酬

提供有效溝通，提高和  
培養員工的歸屬感

組織團體活動，豐富員  
工的體驗

保持協作、創新的工作氛圍  
吸引和留住人才

提供全面綜合培訓  
提升員工專業技能

### 2025 年目標回顧

定期在各地開展市場調研，為員工提供在行業內有競爭力的薪酬，並開展股權激勵計劃。報告期內，公司董事會批准為《2023 年第一期股票期權激勵計劃》《2023 年第二期股票期權激勵計劃》符合行權條件的激勵對象辦理第二個行權期股票期權的行權事宜

建設多元的溝通機制，深入了解每位員工的發展動態，並定期組織員工滿意度與敬業度調研；通過全球通訊和來自公司管理層的郵件，持續啟發和激勵我們全球各辦公室的員工

通過社團活動、新人與生日會等多樣的員工活動持續豐富員工的工作與生活平衡

打造多元、平等、包容的職場，為員工發展提供廣闊的職業發展空間與健全的激勵機制

持續開拓內外部培訓資源，並為員工提供分層級和類別的培訓項目。報告期內，我們為在職員工舉辦的培訓課程受到了積極反饋

# 保障員工權益

## 守護員工福祉

作為全球化運營的負責任雇主，豪威致力於通過對國際規範與本土法律的嚴格遵守，切實保障每一位員工的合法權益。我們遵守國際勞工組織（ILO）頒布的《就業和職業歧視公約》《聯合國全球契約》和《經合組織跨國企業準則》等國際公約中的要求，同時嚴格遵循運營點所在國家和地區的僱傭及勞動相關政策，包括但不限於《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》《禁止使用童工規定》《公平勞動標準法》等國內外相關法律法規。

豪威集團已制定並發布包括《人力資源管理程序》《員工手冊》及《環境、社會責任和管治政策》等一系列內部制度，構築先進合理的人力資源管理體系，對反歧視、禁用童工與強迫勞動、禁止強制加班，以及涉及人權保護、結社自由與集體談判等內容作出明確規定。同時，豪威集團持續密切跟踪各運營地法律法規及政

策動態變化，並及時對內部人力相關制度與機制進行更新，確保公司在全球範圍內始終保持高度的合規性與運營規範性。為切實保障用工合規與勞動者權益，公司已建立系統化的招聘審查與用工盡職調查機制，通過對招聘渠道、合同流程及用工記錄的定期核查，預防童工及強制勞動風險。若發現並核實發生童工情況，我們將立即與其解除勞動合同，並將其送回原居住地，交予其父母或其他法定監護人。報告期內，公司在國內外所有運營地均未發生任何違反人權或勞工標準的行為。

此外，報告期內，我們不斷完善《反騷擾政策》等公司制度，將每年至少一次的騷擾防範培訓放進制度體系之中，並積極採取措施預防和制止工作場所中的騷擾行為，對違反政策的行為，公司將視情節嚴重程度給予相應處分，包括停職或解雇。報告期內，公司將包括反歧視、反騷擾、禁止使用童工及強迫勞動等 ESG 相關內容融入了公司內部培訓體系之中，培訓覆蓋全體員工，課程學習完成率 100%。

**Annual Corporate Governance Training – Launching This August**

OMNIVISION is committed to maintaining a workplace culture built on ethics, safety, and accountability. As part of that commitment, all employees at all locations around the world, are required to complete Annual Corporate Governance Training, launching this August.

This mandatory training will be delivered online and includes an eLearning module and access to key company policies. Completion of this training is a condition of employment, and employees will receive a certificate upon finishing.

Topics covered will include:

- Business conduct and ethics
- IT and data security
- Harassment and workplace safety
- Employee privacy
- Arbitration agreement
- Environmental, social, and governance (ESG) priorities

Watch your email for launch announcements. Also coming later this year — our annual Workplace Violence Prevention Training, which will also be delivered online. More details will be shared as the release date approaches.

**CORPORATE GOVERNANCE TRAINING**  
COMING THIS AUGUST



年度公司治理培訓包含反騷擾與工作環境安全

## 打造包容職場

豪威集團將多樣化的觀點和經驗視為業務發展的重要資產，致力於營造一個尊重多元化背景的包容職場，並讓每位員工都感受到被尊重。我們已制定並實施《員工多元化政策》，對於多元化理念在招聘實踐、工作場所行爲、人力規劃與監控、培訓以及意見反饋與舉報機制中的踐行進行原則性規範，努力創造一個尊重個人差异的包容性工作環境。我們亦於《人力資源管理程序》中明確禁止就業歧視，員工的聘用與調動不因種族、年齡、殘疾、宗教信仰、性別、家庭背景、政治立場、性取向、軍種或任何其他受保護的因素影響，所有員工均需受到平等且公平的對待。

與此同時，我們因地制宜采取各類促進多樣性的舉措，確保這一理念貫穿於我們各個全球運營地。

### 截至報告期末

公司管理層女性比例達

**25.58** %



### 美國

美國豪威每年均向美國聯邦政府平等就業機會委員會 (EEOC) 規範提交 EEO-1 報告，系統披露按工作職能、性別及種族 / 民族等維度劃分的僱員構成數據，以透明化呈現我們在職場多元化與包容性方面的實踐與進展。

### 中國台灣

我們積極招募年輕人才，並通過校園招聘和實習項目提供平等的就業機會。報告期內，人力資源與技術部門一起走進國立清華大學（中國台灣），與數千名學生面對面交流，這次招聘會還爲我們在社媒上帶來更多關注，關注人數增幅超 15%。

### 新加坡

在招聘流程中，我們嚴格遵循崗位相關性原則，僅收集與職位勝任力評估直接必要的個人信息，明確排除性別、國籍等與工作能力無關的個人特徵，以系統性確保選聘過程的公平性與客觀性。

### 日本

在人才招聘方面，我們爲來自不同國家的人才提供了豐富的就業機會。此外，在 2025 年 2 月，我們隆重表彰了 19 名做出了長期貢獻的員工，其中 17 名工作超 5 年，工作超 10 年和 15 年的員工各 1 名。同時日本團隊還舉辦了文化意識培訓項目，以增進對文化差异的理解與尊重。

### 比利時

在招聘過程中，我們始終堅持能力導向原則，將候選人的專業資質與崗位勝任力作爲人才評估的核心依據，在面試環節中，除非出於辦理相關工作許可的必要，否則不會詢問任何與性別、宗教或國籍相關的信息。

### 中國大陸

報告期內，我們舉辦「跨文化溝通講座」等多項培訓活動，致力於將平等、多元的理念深植於員工心中。

**案例 跨文化溝通講座**

為助力員工提升在全球化職場中的跨文化理解與溝通能力，報告期內我們開展跨文化溝通講座，圍繞識別文化差異、適應多元工作習慣、避免溝通誤解、建立高效協作關係等方面，與參與者共同探討跨文化情境下的深度文化理解、靈活適應與多維視角的整合。

講座詳細解析了職場跨文化溝通中的常見挑戰，包括語言及非語言表達的差異、決策習慣與工作節奏等差異，並結合美國、歐洲、日本、新加坡、中國台灣等地區的具體文化場景，提供具有實操性的應對思路與方法。此外，課程教授了跨文化背景下的通用工作溝通慣例，如商業寫作風格與視頻會議溝通策略，幫助員工在跨國、跨地區的團隊協作中建立更順暢、更富成效的工作關係。



跨文化溝通講座

**吸引杰出人才**

人才招聘是豪威梯隊建設的重要一環，我們已制定規範化的招聘政策與機制以吸引杰出的行業人才加入，並持續通過數字化系統建設與升級，提升招聘成效。同時，我們已建立多元的招聘渠道，持續通過校園招聘、社會招聘、員工推薦、獵頭合作、公司內部轉崗以及海外人才引進等途徑，廣泛招納優秀且契合崗位需求的人才，夯實公司人才儲備，打造可持續的行業競爭力。

為了應對競爭激烈和不斷變化的人才需求，豪威集團以前瞻性的戰略眼光和開放包容的合作姿態，持續拓展與國內外頂尖高校的多層次、可持續合作夥伴關係。我們通過體系化的校企聯動機制，精心挖掘和培養高潛質人才，促進他們的發展與成長。報告期內，公司對招聘系統進行了全面升級，通過數字化技術有效提高了人力資源部門與候選人之間的溝通效率。此外，我們優化校招宣傳流程，並前往華中科技大學（中國大陸）、國立清華大學（中國台灣）、中國科學技術大學（中國大陸）、新加坡國立大學（新加坡）、南洋理工大學（新加坡）、魯汶天主教大學（比利時）等多所知名高校舉辦校園招聘活動，確保招聘信息精準觸達相關院系與專業學生。同時，公司亦開放了部分地區實驗室和辦事處，邀請來自不同高校的學生參觀，為高潛力的學生候選人提供了解行業的機會，強化與青年人才的溝通與連接。

此外，我們的技術管理層定期在本地大學及技術會議上發表演講，向學生及與會者闡明豪威集團在圖像傳感器領域的持續創新與貢獻。報告期內，我們在比利時魯汶大學以「硬件的力量：現實與虛擬世界的交匯」為主題向學校近百名學生重點介紹了豪威集團的尖端圖像傳感器技術，讓學生們深入了解了硬件與數字世界交叉領域的前沿應用。

**案例 2025 豪威集團招聘系統全面升級**

報告期內，我們對人力資源招聘系統進行了全面升級，旨在通過數字化、精細化的管理工具更高效地吸引、篩選與管理人才。升級後的系統構建了覆蓋招聘全流程的模塊體系，包括基礎數據、招聘業務流程、職位信息管理、錄用審批流程（PRF）數據管理、人才收集、人才管理、候選人管理、職位申請單（OAF）管理及招聘相關報表等功能。通過優化招聘業務流程，系統實現了 PRF 數據與人才信息的結構化整合，可更精準地匹配崗位需求與候選人能力。同時，人才庫的數字化管理顯著提升了人力資源部門的協同處理效率，為人才規劃與決策提供了實時數據支持。此次升級以數字化工具重塑招聘全流程，旨在通過卓越的人才體驗與精準高效的招聘運營，持續提升組織效能，從而在人才競爭中構建長期、穩固的核心優勢。

**案例 日本博士實習生計劃**

2025 年，公司通過與頂尖學術機構合作，持續完善在日本的博士實習計劃。為期一個月的實習期內，來自高校的一年級博士生在團隊的資深成員一對一指導下，深入掌握技術工具的實際應用，並通過對領導力行為的學習與職業發展規劃的交流，積累了寶貴的實踐經驗。實習結束後，該生向電路集成與系統、工藝整合及人力資源等部門負責人進行了最終匯報，其專業表現與快速成長獲得了與會領導的高度評價。

報告期內，共有三名優秀實習生通過該項目全職加入日本團隊。我們相信，通過與高級技術和管理人員的緊密協作，此類專項實習將繼續為行業培養高潛力人才，並為組織未來的技術發展注入活力。



日本實習生計劃

**案例 國立清華大學（中國台灣）秋季校園招聘會宣講**

2025 年 9 月，豪威集團積極參加了國立清華大學（中國台灣）舉辦的秋季校園招聘會。我們的招聘團隊與現場數千名學生進行了廣泛而深入的面對面交流。本次宣講詳細介紹了公司的技術發展、企業文化與職業成長路徑，不僅向年輕學子清晰地呈現了公司的發展前景與人才理念，也生動介紹了涵蓋實習與全職的各類職業機會，為有志於投身半導體行業的優秀學生提供了接觸行業領先企業的寶貴平臺，讓他們能夠向該領域的領先專家學習。



國立清華大學（中國台灣）秋季校園招聘會宣講

## 培育員工成長

豪威集團致力於推動人才與組織在時代變革中形成持續互促、共贏未來的戰略夥伴關係。我們通過為員工構建廣闊且充滿機遇的職業發展空間，以及清晰健全的職業發展路徑，助力員工定位自身目標，在職業生涯道路上穩健前行，逐步實現自我價值的提升。同時，我們持續迭代培訓體系及學習資源平臺，在賦能員工拓展能力邊界的同時，注重保持與業務戰略緊密聯動，促進實現個人價值與企業發展的雙贏。

### 職業發展

在職業發展方面，豪威集團支持管理和技術發展雙路徑，滿足員工不同發展階段的個人技能和職業規劃多種需求。我們通過豪威線上培訓系統加強員工職業發展通道建設，並在內部以及公開論壇中與員工就其職業發展進行溝通交流，確保員工充分了解公司晉升通道和機制。



#### 管理通道

員工可將個人能力與企業管理結合，為有意向邁向管理崗位的員工發展提供支持



#### 技術通道

為致力於持續加深自身專業技能的專業性人才提供選擇

管理和技術職業發展雙通道

豪威集團已建立系統化的人才盤點與組織梳理機制。通過迭代優化評估模型與多維能力評價體系，我們致力於精準識別高潛力與關鍵人才，打造高績效團隊，確保組織在動態環境中的韌性與適應性，並助力實現業務需求與員工成長的雙向匹配，為後續培養投入與激勵資源的精準配置提供科學依據。同時，我們建立內部轉崗機制，針對空缺崗位不定期開展內部招聘，為員工提供更為廣闊的職業發展空間，使員工能夠在不同的工作環境和業務領域中鍛煉和成長。報告期內，依托公司的全球布局優勢，豪威集團積極整合全球範圍內的人力資源，在美國、日本、新加坡、歐洲等運營地實現了多次人才的本地或全球內部職位調動，拓寬了員工的國際視野，促進了企業內部人才的合理流動和優化配置。此外，我們每年舉辦職業發展研討會活動，向員工傳達公司的業務發展、技術突破以及員工的職業發展機會，並邀請獲得晉升的員工分享他們的成功經驗。



職業發展慶典

## 員工培訓

作為一家知識密集型和技術密集型企業，我們制定並持續完善《培訓管理程序文件》《內部講師管理制度》《應屆生導師管理制度》等一系列培訓制度，以確保培訓工作規範化、系統化開展。2025年，我們對《培訓管理程序文件》中的培訓課程評估體系進行更新優化，通過精簡題目提升填寫效率、強化內容與實際工作的關聯度等舉措，持續優化培訓成效。在此基礎上，我們積極鼓勵員工自主學習，整合內外部優質培訓資源，助力員工持續提升專業技能與管理能力。報告期內，我們於全球各運營地共開展員工培訓活動120次，中國大陸年度培訓支出金額超48萬元人民幣。

## 多元培訓內容

公司聚焦領導力、專業力與通用力三大核心能力，持續完善培訓體系，開發了多元化的培訓項目。我們的培訓體系全面覆蓋新員工、基層及中高層管理者，並兼顧行政、研發等不同職能與層級的員工發展需求。此外，針對應屆畢業生，豪威集團已建立系統的入職培訓與導師輔導機制。報告期內，基於內部應屆生導師制度，我們通過集中培訓、導師輔導、高管座談與一對一溝通相結合的綜合培養模式，並定期開展滿意度問卷調研，全方位支持應屆生成長，持續跟踪其工作能力發展情況。美國豪威亦結合當地文化背景特別開設了「處理困難對話」「職場溝通技巧」等專項培訓課程，系統提升員工的人際溝通能力、心理韌性與職業福祉；中國台灣、日本、新加坡及歐洲團隊則都因地制宜結合當地與團隊運營情況開展了針對性培訓。



### 領導力

- 通過「領鷹計劃」「人才梯隊建設」等專項培訓項目，覆蓋從儲備管理者、新晉經理到中層管理者的全梯隊培養。
- 報告期內，我們進一步將領導力培訓體系做深做實，通過增設班次、細化內容，精準響應各層級管理者的發展需求，開展《人才梯隊建設》中層管理培訓、「2025年領鷹成長營新經理培訓項目」、「專家講堂」等重點項目，持續強化組織引領力與人才儲備厚度。



### 通用力

- 在通用能力培養方面，我們建立了以需求為導向的課程開發機制，通過整合外部優質資源與內部講師自主開發雙軌并行的模式，持續完善培訓內容體系。2025年新推出《高效會議管理》《向上溝通》《問題分析與解決》等系列實戰課程，為多元化工作場景提供實用工具與方法論支持。
- 通過「雛鷹訓練營」等專項培訓，圍繞職場溝通協作等通用技能開展集中賦能，幫助新人快速完成角色轉換。



### 專業力

- 報告期內，我們持續加強專業課程體系建設，2025年新開設7門專業培訓課程，包括《汽車功能安全培訓》《MOSFET Process Introduction》等前沿技術主題。
- 2025年，我們進一步深化專業知識的內部分享與沉澱，舉辦公司微課大賽，以賽促學、以學促用，激勵員工將個人專業技術與經驗轉化為可複製、可傳播的組織智慧。

圍繞三大核心能力開展培訓項目

### 案例 領鷹成長營新經理培訓項目

報告期內，公司聚焦「轉角色」「創績效」「帶團隊」三大核心內容，幫助 42 位新經理適應其角色的轉變。課程融合內部案例研討與體驗式學習，幫助學員深化對管理理論及工具的理解，旨在促進理論知識與管理實踐的緊密結合。此次培訓共產出 6 個小組領導力轉型故事，不僅加深了新經理的管理決策理解，更減輕了角色轉型的壓力。

### 案例 雛鷹訓練營應屆畢業生培訓項目

2025 年，豪威集團舉辦雛鷹訓練營應屆畢業生培訓項目，爲了幫助畢業生順利從校園過渡至職場，我們舉辦了爲期 6 天的「應屆畢業生訓練營」，重點在於文化融合、專業技能提升和指導。同時今年還增加了師兄師姐經驗分享環節，有效幫助新人們適應職場環境。報告期內，71 名應屆畢業生從訓練營畢業。

### 案例 《專家講堂》系列課程深化，開設專題研討

公司持續深化專業領域人才培養，結合內部專業培訓需求，在《專家講堂》中邀請資深技術專家開設系列專題課程。今年聚焦於產品市場趨勢、工藝基礎與行業關鍵知識，開設了包括豪威觸控與顯示（OTD）市場與產品趨勢、金屬 - 氧化物半導體場效應晶體管（MOSFET）工藝介紹、汽車功能安全、新產品導入（NPI）測試流程及車規可靠性等在內的多個主題課程。報告期內，已完成 5 個主題的授課，後續還將安排版圖基礎與版本控制系統（SVN）操作等課程。各主題均開設 1 次課程，累計參與 589 人次，現階段學員平均評分達 4.59 分（滿分 5 分），有效助力員工專業素養與業務能力的提升。

## 全面支持體系

爲構建持續賦能的人才培養體系，我們每年基於戰略需求與員工發展雙維調研，滾動制定年度培訓規劃，並採用線上線下融合的學習路徑，通過體系化課堂授課、結構化研討與閉環式實踐跟踪相結合的模式，持續提升員工參與深度與學習轉化效果，強化培訓對業務績效的支撐作用。

我們同步建設專業化的內部講師隊伍，並配套相應的培養與激勵機制，支持講師持續開發實戰導向的內部課程，並建立常態化課程評審與迭代機制，以提升教學品質與組織知識沉澱效率。此外，在引入外部講師和資源的基礎上，公司還鼓勵員工通過繼續教育進修提升學歷，致力於從制度、資源、運作三個維度構建全方位的培訓支持體系，促進員工個人專業素養的提升，爲公司的創新發展注入活力。

### 案例 挪威語語言支持計劃

2025 年，公司持續推動在挪威奧斯陸的語言融入支持計劃，通過長期贊助外籍員工參加挪威語課程，助力其實現語言達標與文化融合。該項目自 2012 年辦事處成立即已設立，課程內容對標挪威永久居留資格所需的語言能力標準，旨在支持國際員工的長期留任與在地融入。在 2025 年度，多名參與員工在系統化培訓與實戰練習中不斷提升語言應用能力，並借助該計劃更深入地融入當地團隊與社區，體現了公司對員工持續發展與跨文化適應的長期承諾。

## 內外部培訓與發展資源



內部講師機制

通過多元的激勵舉措，公司持續擴大內部講師隊伍建設。通過節日關懷贈禮、年度優秀講師評選認證等方式，持續激發講師團隊的積極性與歸屬感。同時，定期組織講師交流與專項賦能活動，進一步強化講師群體的專業影響力與內部凝聚力。

截至報告期末，內部共有講師 181 位，內部講師課程新增 18 門，總數已達 293 門。



外部培訓  
資源引入

我們積極整合外部專業培訓資源，針對管理提升、通用技能等重點領域，引入行業領先機構與專家，開展體系化、模塊化的專題培訓。

課程內容覆蓋戰略思維、團隊管理、高效溝通及辦公效能等多個維度，致力於系統性提升員工的綜合職業素養與實操能力，為其職業發展提供持續助力。



員工進修  
繼續教育

公司每年主動搜集並整理各類在職學歷教育信息，通過內部平臺定期發布，為員工學歷提升提供便捷的信息通道。

我們提供從政策解讀到報名協助的一站式支持，並特別設立學歷提升獎學金，鼓勵員工持續學習。



內外部培訓與發展資源

報告期內，我們進一步更新完善培訓評估問卷，從參訓員工滿意度、學習掌握度、知識應用效果三個維度開展綜合評價，不斷推動培訓項目向更高質量進階，同時，我們基於評估數據建立持續反饋優化機制，定期迭代課程內容與教學形式，確保培訓與員工成長需求及業務發展目標緊密對齊，使每一次學習均能切實提升員工實戰能力與綜合素養。

### 反應層評估

評估被培訓者的滿意程度

### 學習層評估

測定被培訓者的學習獲得程度

### 行為層評估

考察被培訓者的知識運用程度

考核評估三層級

## 關懷員工福利

員工關懷與保留在企業維持競爭優勢方面發揮著關鍵作用。我們秉持「以人為本」的原則，通過持續完善薪酬福利結構、優化績效激勵機制、深化雙向溝通機制，打造公平透明、具有競爭力的人才發展環境。同時，我們通過豐富的員工活動與持續優化的福利設施，營造開放包容、協同互助的組織氛圍，切實提升員工的歸屬感、幸福感與合作效能。

### 薪酬與福利

豪威集團通過構建系統的績效評估體系與多元化的激勵機制，為員工提供具有市場競爭力的薪酬回報。我們已實施體系化的員工股權激勵計劃，通過長期價值分享有效激發核心團隊積極性，增強對關鍵人才的吸引與保留。同時，我們建立政策匹配與申報支持機制，主動協助員工對接並申請各類政府人才補貼及專項獎勵，借助外部政策資源進一步拓展員工發展空間，切實保障其綜合權益。2025年，豪威集團亦提高了發明獎金額，以表彰發明者在技術投入上的努力，不僅有助於提高競爭優勢，還為潛在的專利、產品創新和行業領導地位奠定了基礎。

#### 員工股權 激勵計劃

報告期內，公司已批准為符合《2023年第一期股票期權激勵計劃》及《2023年第二期股票期權激勵計劃》行權條件的激勵對象辦理第二個行權期股票期權的行權事宜，制定並實施了《2025年股票期權激勵計劃》。

#### 政府人才 政策

我們積極為員工申請各類政策補貼及人才激勵專項獎，包括集成電路專項人才獎、經濟貢獻獎、租房補貼、優秀大學生錄用、培育獎及生活補貼等。

我們已制定《績效評估管理辦法》，將評估周期明確劃分為月度目標追蹤與年度綜合評定，並建立了雙向反饋與結果申訴機制，確保評估過程的客觀、公正與透明。績效評估結果被全面應用於獎金分配、薪酬調整、職務晉升及個人發展計劃等關鍵人事決策中，形成閉環管理。此外，我們推出全球通用的在綫績效評估和績效提升系統，能夠根據實際需求，實現雙綫評估、靈活措施調整等定製化功能，從而為員工提供更加精準、有效的績效評估結果，助力員工清晰地了解自身工作表現的優勢與不足，明確自己在工作中的努力方向，有針對性地制定自我提升目標。

公司成立了專門的員工委員會負責組織團隊建設活動和年度調查，以切實回應員工關切。同時，在全球員工福利體系框架下，我們深入推進地區差异化策略的設計與執行，確保各項舉措既符合本土實踐，亦支撐公司整體人力資源戰略。

#### 在比利時

我們建立了常態化的行業基準對標機制，定期將薪酬結構與額外法定福利同區域市場進行比較，以持續維護薪酬競爭力。

#### 在挪威

公司側重於實施以績效為導向的利潤分享模式，並通過頒發獎項來認可員工的長期服務里程碑（5年、10年、15年、20年）。

#### 在美國、中國、 中國台灣、日本和新加坡

公司定期聘請外部專業機構來審查和更新當地薪資範圍，以確保與相關市場實踐保持一致。

在支持員工實現工作與生活平衡方面，我們持續完善假期管理體系，全面落實並優化各類帶薪休假制度。自2025年起，公司進一步增加全體員工的帶薪假日額度，旨在讓員工在年底公司的停工期能夠安心休息或陪伴家人，該安排將於2026年延續執行，從而在保障業務連續性的同時，增強員工休假安排的靈活性與可預期性。同時，我們全面保障員工享有法定節假日以及病假、婚假、喪假、產假、陪产假、哺乳假、事假、育兒假等其他假期。我們特別關注保護女性員工的權益。在每年的三八婦女節，為女性員工提供額外的假期福利，讓她們能夠在這個專屬的節日裏，盡情享受屬於自己的時光，感受到公司的關懷與尊重。

在員工的生活保障層面，除了典型的醫療福利外，我們還為員工提供高於法定要求的員工保險、公積金、補充公積金、商業保險等福利保障。報告期內，我們開展了專項福利調研，收集員工對醫療保險方案的選擇偏好與改進建議，其反饋已直接納入2026年健康福利計劃的優化設計中，確保福利內容與員工真實需求相匹配。

在全球不同的運營點，我們因地制宜地提升員工福利水平，致力於為員工創造更加舒適、便捷的工作環境。報告期內，公司進一步明確了全球居家辦公政策指引，允許員工在周五或周一安排遠程辦公（因當地實踐與業務需求不適用的業務單元除外），以更好地兼顧家庭與工作，在提升員工工作效率與滿意度的同時，支持業務可持續發展與人才吸引。



## 員工溝通

豪威集團通過建立多維度的溝通體系，在公司內部打造協同共進的良好氛圍。報告期內，我們修訂《人力資源管理程序》，並於其中明確「HR 與員工溝通」專項條款，對日常溝通的內容、形式與目標進行了規範化定義，進一步強化了 HR 與員工就工作狀態、職業發展及個人反饋進行常態化、結構化交流的機制，從制度層面保障了內部溝通的深度與實效。

豪威集團致力於打造協同共進的內部溝通氛圍，並建立了多維度的溝通體系，我們希望通過展示員工對公司成功的重要性，來改善他們的健康與福祉，培養員工的自豪感，並在整個組織中營造團隊精神。



### 案例 聚焦新加坡市場的跨文化溝通專項培訓

為系統性提升員工在多元化環境中的溝通效能與心理韌性，豪威集團於 2025 年 1 月 16 日面向全球員工推出以新加坡市場為焦點的專項培訓——「處理棘手對話：有效溝通工具」。該培訓作為公司 2025 年度總部職業發展系列的開篇項目，由人力資源部門聯合外部專業機構康奈爾健康 (CONCERN Health) 共同設計，旨在通過實戰場景模擬與工具應用，幫助員工掌握高效溝通技巧，優化跨文化協作體驗。

培訓內容圍繞職場中常見的高難度對話場景展開，結合新加坡本地文化與商業實踐，提供具有區域適應性的溝通策略與情緒管理方法。課程以線上形式開展，確保全球各辦公地員工均可實時參與並互動，公司後續還將圍繞積極心態培育、壓力管理策略等主題持續開展系列培訓，力求將職業發展體系與區域業務需求深度結合。



爲了更高效地滿足員工需求，提升整體運營效率與管理效益，豪威集團定期組織員工滿意度與敬業度調研。2025年11月，我們完成了針對豪威集團全體員工的敬業度調查，從「樂於宣傳 (Say)、樂意留下 (Stay)、全力付出 (Strive)」三個視角，從工作本身、工作關係、機遇、全面薪酬、政策操作以及工作質量五個維度，主動了解員工的真實想法和建議。基於調研結果，我們從員工視角總結出驅動敬業度提升的六個因素，並根據員工的反饋採取相應的改善舉措。



員工激勵因素調查結果

同時，我們將人才保留視爲一項持續性的系統工作。在美國，我們根據員工反饋、實際離職數據、行業趨勢以及員工需求的變化，定期評估並優化相關策略，確保所有目標均遵循 SMART 原則，即具體的 (Specific)、可衡量的 (Measurable)、可達成的 (Achievable)、相關的 (Relevant) 以及有明確時間限制的 (Time-bound)。通過這一系統化方法，我們實現了對人才流動指標的動態監測與科學治理，逐步構建起以數據爲支撐、以效果爲導向的人才保留體系，爲打造高歸屬感、高績效的組織生態提供了持續動能。



## 員工關懷

豪威集團已構建涵蓋身心健康與職業發展的全方位員工關懷體系，為員工提供從物理工作環境到心理健康、從職業發展到生活平衡的全周期支持，持續提升組織凝聚力與員工幸福感。



公司致力於打造安全、健康的工作環境，除定期對自有園區及租賃辦公室的空調與新風系統管網進行清洗、除塵和消毒，確保系統運行時室內空氣質量，針對武漢、北京兩地升級改建新風系統項目，進一步優化室內環境，為員工提供健康保障。



長沙園區辦公樓內免費提供設備及乒乓球場地開展員工球類活動；北京一地積極與有關政府部門協商，協調增加提供人才公寓，降低員工住房負擔及通勤時長，提高員工住宿環境；上海優化升級原有母嬰室，北京優化辦公空間新增了母嬰室，讓哺乳期媽媽工作更安心。

公司關注員工痛點，急員工所急，將對員工的關心落到實處。考慮到 2025 年夏季持續高溫天氣，公司特別組織了「清涼一夏」等關懷活動，從工作與生活的細節處傳遞對員工的體貼與溫暖。在傳統節日期間，公司也通過舉辦節慶活動，豐富員工業餘生活，增強文化歸屬感。



集團在自有食堂管理上，為滿足員工日益增長的健康飲食、安心就餐等需求展開管理，營造「健康食堂」，主旨：食材更鮮、口味更穩、監管更嚴、體驗更佳。

聚焦「五維驅動」，打造「健康食堂」



**食品安全 零事故**

全鏈條風控  
讓員工吃得放心

- 四級管控：日監督 / 周排查 / 月溯源 / 季巡檢，環環把控
- 專業賦能：食安總監課程，管理人員 100% 培訓上崗



**供餐模式 零預製**

鎖住鍋氣  
讓員工吃得新鮮

- 現燒推進：紹興 / 張江 100% 現燒；松江 35% 現燒，提升品質
- 檔口煥新：緊跟社餐潮流，定期迭代更新



**食材穩定 可追溯**

源頭直控  
讓員工吃得天然

- 溯源管控：供應商報備源頭，100% 可追溯
- 菜單審核：提前審核菜單，嚴控半成品使用頻率
- 倉庫飛檢：不定期圖集檢查，核對合約食材



**口味穩定 零偏差**

口味一致  
讓員工吃得對味

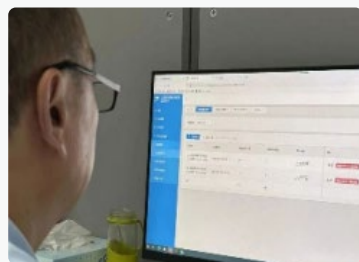
- 廚師准入：試菜上崗，每日品評，新菜試餐
- 標準作業：核心食材調料統一配送，標準化烹飪



**監督管理 高效能**

敏捷響應  
讓員工吃得舒心

- 周例複盤：供應商例會，及時閉環問題
- 常態巡查：回頭看確保標準落地
- 反饋通道：行政 24h 響應，及時回復



公司關懷員工身心健康同時，也關注員工財產安全與社區穩定。集團各司緊跟實時，與社區及有關政府部門積極配合，協同對各地集團員工進行反詐宣導，卓有成效。

松江園區為例，靈活運營各個渠道、多維度進行反詐提示、保障員工財產安全

全員宣導

通過發送全員郵件、公司及部門組群微信群推送、各員工休息區公告欄張貼案例分享等，多維度進行反詐提示和防範「電信、網絡」詐騙宣傳，保障員工財產安全

新員工入職培訓宣導

在新員工培訓中加入反詐宣導環節，講解防範要點、敦促要求新員工下載並實名注冊「國家反詐中心」APP、簽署《謹記公安機關十二條溫馨提示及遠離電信網絡詐騙》

宿舍反詐宣傳

**線上微信群：**員工入住時即加入宿舍微信群，約每兩周推送一次反詐宣導，視頻或案例等安全提醒  
**綫下公告欄 + 樓道：**每月公告欄更換張貼詐騙提醒案例，樓道顯著位置張貼派出所報警電話，方便員工隨時求助  
**警民聯動：**派出所與物業有聯動，接到疑似被騙預警後，雙方第一時間上門溝通核實，現場開展勸阻與宣導



宿舍公告欄張貼案例宣傳及反詐 APP 使用



宿舍組群推送宣傳



郵件推送案例分享



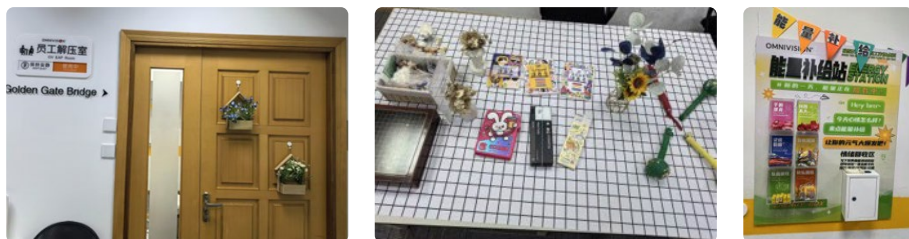
實企同心，共筑安全園區

公司為員工打造了覆蓋多場景、全時段的員工支持計劃（Employee Assistance Program, EAP），在中國、中國台灣和美國均可用。該計劃為全體員工提供 24 小時心理諮詢專線，在職業發展、個人成長與生活平衡等方面，提供一對一的專業心理支持。報告期內，公司首個員工解壓室正式投入運營，集壓力釋放、放鬆療愈、思維調節與能量恢復等功能於一體，幫助員工緩解工作壓力、提升狀態。此外，報告期內我們還圍繞親密關係、壓力管理等主題，開展了多場線上線下沙龍，並結合讀書俱樂部等形式，幫助員工有效緩解壓力、改善人際互動，持續培養積極心態與成長型思維。

**案例** OV 松江員工解壓室

OV 松江員工解壓室於 2025 年 5 月 26 日正式開放，為員工提供壓力釋放、放鬆療愈、思維調整與能量恢復等綜合功能。截至報告期末，解壓室已累計服務員工 5,661 人次，平均每周使用約 217 人次，成為許多員工調節狀態、恢復工作效能的重要空間。

在日常運營中，我們結合員工使用反饋與實際需求，持續優化解壓設施與物資配置，並不定期推出節日主題互動項目，以提供更豐富、更具溫度的減壓支持。我們希望通過這一實體空間的運營，持續關注員工身心健康，幫助大家在忙碌工作中保持積極狀態，從而更專注、更高效地投入工作與創新。



OV 松江員工解壓室



心理健康講座

線下心理沙龍

EAP 相關活動

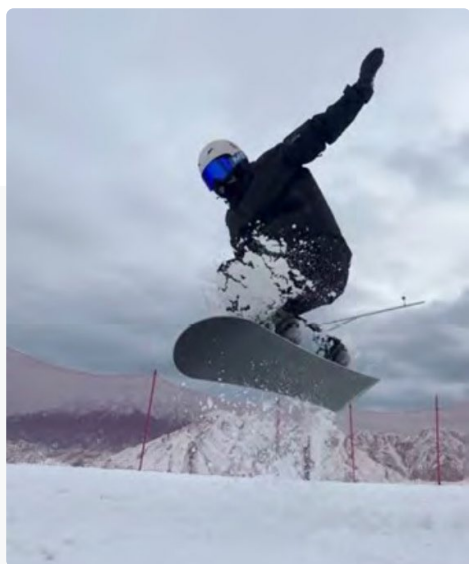
## 員工活動

為提升員工工作生活的豐富度，我們已組織開展一系列形式多樣、內容豐富的員工活動，旨在全方位滿足員工在工作之外的社交、娛樂與健康需求，營造充滿活力、富有凝聚力的企業氛圍。目前公司已成立籃球、羽毛球、瑜伽、閱讀、足球、騎行等社團及讀書俱樂部，號召以公司俱樂部的形式參與籃球、足球與騎行等相關運動活動。員工還可以通過攝影比賽、合唱團以及季節性活動與同事互動交流。此外，我們還為新員工舉辦歡迎會和生日派對，以緩解員工壓力、增強團隊凝聚力並提升整體活力。

### 案例 「捕捉運動之美」2025 年度員工攝影大賽

報告期內，為持續倡導健康積極的工作生活方式，我們策劃並舉辦了以「捕捉運動之美」為主題的2025 年度員工攝影大賽，鼓勵員工通過鏡頭捕捉運動中的能量、情感與動人瞬間，講述屬於集體的視覺故事。

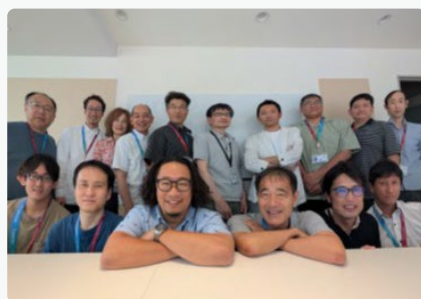
經過線上公眾投票與專業攝影師評審，最終評選出 26 幅優秀獲獎作品，其中《滑雪》獲特別獎，《青春日落》《成名一球》與《蝶影破浪》榮獲一等獎。獲獎作品通過企業內部平臺持續展示，引發員工廣泛共鳴與互動。活動不僅提升了員工對健康生活方式的認同感，更通過視覺敘事將企業文化具象化，為構建活力組織氛圍提供了可持續的載體。



攝影大賽獲獎作品

我們充分考慮到海外辦公室員工的多元需求和文化差異，在海外當地辦公室舉辦符合當地文化氛圍的活動，例如，挪威奧斯陸辦公室在聖誕季舉辦了溫馨有趣的聖誕毛衣比賽，鼓勵員工以手工創意參與節日慶祝，並通過集體投票選出優勝者。在本報告期內，比利時團隊為慶祝項目圓滿成功舉辦了午餐會。活動中，團隊成員共享美食，並圍繞相關文化話題展開了熱烈討論。

2025年，豪威集團再次於全球多地辦事處為員工舉辦入職周年里程碑慶典——這些非凡成就的取得，正是源於全球員工的創新精神、敬業奉獻與團隊協作。為紀念這些特殊時刻，來自世界各地的團隊共同歡慶，留存下無數緊密相連、充滿自豪與喜悅的珍貴瞬間。



豪威集團慶祝員工入職紀念里程碑

各類活動不僅融入當地節慶傳統，也增強了團隊的互動體驗與歸屬感，體現了公司在全球化運營中對員工文化體驗與職場聯結的持續關注。



北京天津年會



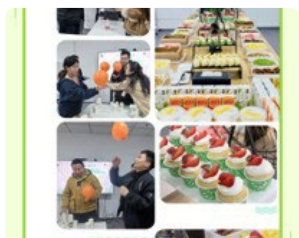
環境周活動



攝影技巧講座



攝影采風活動



新人歡迎會及生日會活動



上海張江園區親子活動：大手牽小手，奇妙芯體驗



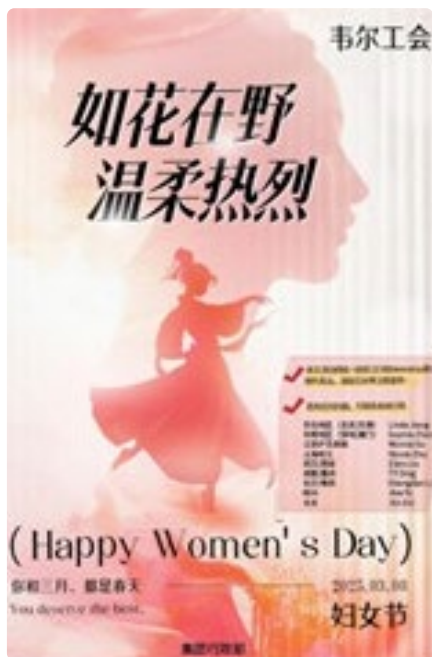
上海松江園區戶外露營活動：追一場秋日花火



中國台灣家庭日



西山徒步活動



集團及工會聯合組織「如花存野，溫柔熱烈」定制了女性員工姓名的郵件，將近千份溫暖心意發送到每一位的手上



挪威聖誕毛衣大賽



新加坡豪威聖誕感恩會議



景德鎮攝影之旅



# 守護職業健康

安全與健康是員工福祉的基石。豪威集團致力於建立覆蓋全面、層次清晰的安全管理體系，創造一個安全、衛生和健康的工作環境以保障員工的身心健康。此外，為提升員工的安全意識和技能，我們定期組織員工開展各類應急演練與培訓，深化員工對於安全規範的理解力，旨在降低突發事件可能帶來的影響，為營造更加安全、健康的工作環境奠定了堅實基礎。

## 2025 年目標

各事業部（BU）的重大事故數量為 0，工傷率下降 10%

鼓勵員工自主參加健康促進活動

持續安排員工安全培訓項目，出席率不低於 85%

安全檢查隱患追蹤整改率達到 97%

## 2025 年目標回顧

- 各 BU 未發生重大事故，工傷率下降 15%
- 開展運動安全課程、職場健康急救講座和人體工程學課程等專項活動，幫助員工提升自我保護能力和急救技能
- 組織各類消防演習、急救演習、化學品泄漏演練，提高員工自救互救能力，提升園區各功能塊在緊急狀態下的應變反應和實際操作能力
- 組織年度全員 EHS(環境健康與安全) 培訓，提高全員職業健康、安全與環境意識
- 報告期內安全檢查隱患追蹤整改率為 98%



## 保障安全生產

豪威集團高度重視安全生產保障，系統構建並持續完善覆蓋全球運營地的安全治理體系。我們嚴格遵守《中華人民共和國安全生產法》及各運營所在地法律法規，通過制定並執行《安全檢查管理規定》等一系列內部制度，將合規要求轉化為可落地、可檢查的管理實踐。同時，公司還設有專門的環境健康與安全（EHS）部門，專注於工作場所的安全管理，以確保員工的健康與安全得到充分保障。

安全生產是企業穩定發展的前提條件，也是員工個人生命安全和身體健康的重要保障。為此，我們建立了專職 ERT 應急響應隊伍，通過標準化流程建設、設施設備系統化維護與周期性安全檢查三位一體的管控機制，實現安全風險的全過程預防與閉環管理，切實保障日常運營與生產活動的安全平穩。此外，報告期內，我們組織開展了多項應急演練，並開展安全月主題活動，有效檢驗了應急預案的科學性與可操作性，提升員工的安全意識與應急響應能力，夯實安全生產的基礎。

### 組建安全應急隊伍

- **完善應急制度體系：**系統制定《火災應急預案》等專項預案，建立覆蓋各類突發事件的應急響應流程。
- **構建跨部門協同機制：**成立由各業務部門人員組成的緊急應變小組，定期開展聯合演練，提升協同處置能力。
- **強化實時監控預警：**廠務中控室實行 24 小時不間斷值守，對動力、環境等關鍵系統進行實時監測與預警。

### 安全生產方針

遵守法規

預防為主

強化監督

以人為本

科學管理

傷害預防



### 維護安全生產設施

- **明確設施檢查標準：**制定各類設施的安全檢查要點與周期，定期維護消防設備、疏散通道標識等。
- **落實法定檢測要求：**按計劃開展特種設備年檢、防雷檢測、消防年檢及相關證照續期。
- **保障應急物資完備：**配備自給式呼吸器、防化服、對講機等專業器材，並建立定期點檢與更新機制。

### 規範安全生產流程

- **嚴格危化品全流程管控：**對化學品的存儲、標識、使用及廢棄處理實施標準化管理，建立台賬追溯機制。
- **規範高風險作業審批：**針對動火、吊裝等作業，實施作業許可、現場監護與完工驗收的閉環管理。

### 立體化的智能安防網絡

- 自有園區通過「人防 + 技防 + 物防」的有機結合，構建起立體化的智能安防網絡，為企業安全生產提供了有力保障，充分體現了公司現代化、規範化的管理水平。以松江園區為例：
- **實現全域智能監控：**在松江園區部署 800 余個高清攝像頭及 27 塊監控大屏，具備 24×7 無死角監控與智能行為分析能力。
  - **強化人防物防聯動：**設立 24 小時安保巡邏，結合電子巡更、生物識別門禁系統，實現關鍵區域受控出入。
  - **提升基礎設施可靠性：**通過機房環境監測系統實時采集溫濕度、電力參數，保障 IT 設施穩定運行。
  - **持續開展專業培訓：**每周組織安保團隊進行體能、消防及應急演練，不斷提升實戰處置能力。

### 定期安全生產檢查

- **建立多層次檢查機制：**實施每日防火巡查、每月 EHS 專項檢查、節前安全大檢查及跨部門交叉檢查。推行隱患閉環管理：對發現隱患建立台賬，跟蹤整改直至銷項，確保問題徹底解決。
- **開展專題培訓提升：**針對共性問題組織專項培訓，推動管理持續優化。報告期內，公司持續深化安全管理體系建設，於 2025 年年中組織各地現場負責人開展安全管理與應急響應專項培訓，並安排參訪張江自有園區進行實地交流。通過此次培訓與對標學習，各區域積極借鑒優秀實踐，在實驗室等重點場所推動空間布局優化、推行 6S 現場管理，系統排查並治理在設施安全、操作規範與環境秩序等方面存在的隱患，進一步提升了全公司安全管理的標準化水平和執行一致性。

## 消防演練

報告期內，公司組織消防演習，幫助員工熟悉疏散通道、掌握滅火器材使用，並進行防火服、空氣呼吸器穿戴及氧氣瓶背負等實戰訓練，全面提升消防安全意識。同時，我們針對中國大陸地區所有研發辦公室，開展實驗室消防安全沙盤演練，進一步強化部門安全意識，提升員工參與安全管理和應急處置的自主能力。



消防演練活動現場

## 專項演習

報告期內，為強化突發事件響應能力，公司開展化學品泄漏、全廠疏散、有限空間作業、電梯事故等一系列專項應急演練。同時，報告期內，我們各運營地積極參加當地社區舉辦的專項演習和演練活動，包括消防聯動、公共衛生事件協同處置等，切實履行企業公民的應急協同責任。通過參與這些區域性應急聯動，我們不僅提升了自身與外部救援力量的配合效率，也增強了所在社區的整體風險抵禦能力，進一步鞏固了企業與社區的共生關係。



應急事件演練



安全月活動

對於進入公司園區的承包商、承租方及施工方，豪威已制定並持續優化《承包商管理規定》等制度，強化對相關方的規範化管理。報告期內，我們修訂《承包商管理規定》，進一步明確安全生產責任協議的簽訂細則，並強化內部採購職能部門在與承包商 EHS 方面的管理職責，通過規範化管理提升安全表現。



## 保障職業健康

豪威集團嚴格遵循《中華人民共和國職業病防治法》《工傷保險條例》及全球各運營地法律法規要求，並依托公司 EHS（環境、健康與安全）委員會，制定並執行《EHS 委員會管理規定》，系統化推進職業健康與安全管理體系的建設與落地。同時，我們於日常運營中持續開展職業健康與安全風險的識別、控制和預防，為員工全方位打造安全、健康的職場環境。公司下屬子公司豪威半導體、豪威光電子已獲得 ISO 45001 職業健康與安全體系認證。

### 職業健康防護舉措



為增強員工的急救技能與生命安全防護意識，報告期內，我們組織開展年度職場健康急救培訓，員工在專家指導下現場練習心肺復蘇（CPR）、自動體外除顫儀（AED）使用和海姆利克急救法，並學習中暑、溺水等常見突發情況的應急處理方法。此外，我們亦開展組織食品中毒事件處理桌面推演，以確保在真實情況發生時能夠快速有效應對，保障職場安全防綫。



急救培訓講座及實踐操作



## 社區共建 貢獻和諧社會

豪威集團始終將回饋社會作為企業運營的重要責任之一。2025年，我們繼續深化相關實踐，在全球各運營地通過多元化的志願服務以及對本地社區組織的持續資助，積極構建更包容、和諧的社會環境。我們堅信，企業的價值不僅在於商業成就，更體現在為社會所帶來的積極變化。

# 06

## 關愛弱勢群體

豪威集團持續開展物資捐贈、資金扶持、志願服務等公益行動，聚焦弱勢群體的生活保障與發展需求，以企業擔當反哺社會，用實際行動詮釋企業的社會責任感與人文關懷。報告期內，我們與海內外多家公益機構深化合作，為社會弱勢群體提供持續的物質支持與情感陪伴。

### 案例 上海廣慈殘疾兒童福利院志願活動

公司已連續八年開展對上海廣慈殘疾兒童福利院（以下簡稱「廣慈福利院」）的定向資助。2025年6月，豪威集團繼續以「以愛繕新」為主題，為廣慈福利院的殘疾和自閉症兒童貢獻愛心。此次活動共吸引了201名員工參與，累計籌集善款金額達14,994.15元。此外，公司亦劃撥專項公益經費23,000元，與所籌善款一同用於該慈善專項項目。同時，我們組織9名志願者前往廣慈福利院進行綫下探訪，由志願者帶領孩子們開展公益手工互動，並捐贈了大米、食用油等若干愛心物資，以長期堅守與務實舉措為特殊兒童提供多元支持。



廣慈福利院志願活動

### 案例 「第二豐收」食物救濟活動

硅谷「第二豐收」（Second Harvest of Silicon Valley）機構成立於1974年，是美國硅谷地區規模最大、歷史最悠久的食物銀行網絡之一。2025年，我們與「第二豐收」携手，共同為面臨食物短缺的家庭提供實質支持。我們的員工志願者團隊多次前往其配送中心，參與食品分揀與包裝工作，並積極組織與響應機構發起的年終募捐活動，以實際行動幫助困境中的家庭獲得充足食物。



「第二豐收」食物救濟活動

# 投身公益教育

豪威集團始終致力於推動教育公平，通過多元化的支持渠道，為困難學生點亮希望、鋪就成長之路。報告期內，我們通過圖書捐贈，豐富困難學生的閱讀資源、拓展學識視野；通過生活資助，緩解困難學生的經濟壓力，助力其全心專注學習。我們以立體化幫扶舉措，為教育公平發展注入企業動能。



## 案例 分享童書，分享愛

童書樂捐計劃以「分享童書，分享愛」為主題，面向教育資源相對薄弱地區鄉村小學，通過募集閒置童書與善款購置新書，助力兒童閱讀成長。2025年6月，公司向安徽省宿州市埇橋區順河鎮周寨小學捐贈500本童書及4個書架，向陝西省寶雞市眉縣湯峪鎮聯合小學捐贈976本童書。童書捐贈有效補齊鄉村小學閱讀資源短板，踐行企業助力鄉村教育與鄉村振興發展的社會責任。



童書樂捐計劃

## 案例 崇明廟中村助學活動

豪威集團長期聚焦困境學子幫扶，致力於實現教育資源平等，為困境學子掃除求學路上的現實阻礙，助力其成長發展。2025年11月，我們延續公益傳統，再次走進上海市崇明區廟中村，為5名品學兼優的困難學生提供資助，並組織志願者們與孩子們面對面交流，細緻了解他們的學習進展與生活狀況。本次助學活動，公司共計資助了15,000元獎學金以及價值3,000元的冬季慰問物資，從資金支持與生活保障雙維度緩解學生經濟壓力，助力學生們安心求學。



崇明廟中村助學活動

# 附錄

## 關鍵績效表

### 環境類

排放物	單位	2025 年
無害廢棄物總量	噸	1,643.45
無害廢棄物密度	噸 / 人	0.27
有害廢棄物總量	噸	280.09
有害廢棄物密度	噸 / 人	0.05
廢水	噸	111,851.31
廢氣 (VOCs)	噸	0.36

資源使用	單位	2025 年
能源消耗總量	兆瓦時	112,818.40
直接能源消耗量	兆瓦時	3,924.84
間接能源消耗量	兆瓦時	108,893.56

資源使用	單位	2025 年
能源消耗密度	兆瓦時 / 人	18.31
用水量	噸	364,251.53
用水密度	噸 / 人	59.13
用天然氣量	兆瓦時	3,924.84
用電量	兆瓦時	108,893.56
清潔能源用電量	兆瓦時	2,688.89
外購電量	兆瓦時	106,204.67
用包裝材料量	噸	140.55
用包裝材料密度	噸 / 人	0.02

## 社會類

員工僱傭		單位	2025 年
員工總數		人	6,160
按員工性別劃分	男性員工人數	人	3,217
	女性員工人數	人	2,943
按年齡組別劃分	30 歲及以下員工人數	人	2,141
	31 歲至 40 歲員工人數	人	2,336
	41 歲至 50 歲員工人數	人	1,217
	51 歲至 60 歲員工人數	人	381
按區域劃分	61 歲及以上員工人數	人	85
	中國大陸及香港澳門員工人數	人	4,826
	中國台灣員工人數	人	284
按職級劃分	歐盟員工人數	人	115
	亞太地區（中國除外）員工人數	人	398
	美國員工人數	人	537
按職級劃分	高層管理人員數量	人	39
	中層管理人員數量	人	327
	基層人員數量	人	5,794

員工僱傭		單位	2025 年
按僱傭類型劃分	全職員工人數	人	5,965
	兼職員工人數	人	39
	派遣員工人數	人	137
	臨時工人數	人	19

員工流失率		單位	2025 年
員工流失比率		%	5.34
按員工性別劃分	男性員工流失比率	%	3.78
	女性員工流失比率	%	1.56
按年齡組別劃分	30 歲及以下員工流失比率	%	2.27
	31 歲至 40 歲員工流失比率	%	1.44
	41 歲至 50 歲員工流失比率	%	1.06
	51 歲至 60 歲員工流失比率	%	0.40
61 歲及以上員工流失比率		%	0.17

員工流失率		單位	2025 年
按區域劃分	中國大陸及香港澳門員工流失比率	%	2.55
	中國台灣員工流失比率	%	0.45
	歐盟員工流失比率	%	0.23
	亞太地區（中國除外）員工流失比率	%	0.80
	美國員工流失比率	%	1.32
按職級劃分	高層管理人員流失比率	%	0.03
	中層管理人員流失比率	%	0.31
	基層人員流失比率	%	4.99

員工培訓		單位	2025 年
按員工性別劃分	男性員工參與培訓人數比率	%	64.24
	女性員工參與培訓人數比率	%	35.76
按員工性別劃分	男性員工年培訓平均小時數	小時	15.58
	女性員工年培訓平均小時數	小時	13.49
按職級劃分	高層管理人員培訓人數比率	%	0.64
	中層管理人員培訓人數比率	%	5.45
	基層人員培訓人數比率	%	93.91

員工培訓		單位	2025 年
按職級劃分	高層管理人員年培訓平均小時數	小時	6.33
	中層管理人員年培訓平均小時數	小時	6.04
	基層人員年培訓平均小時數	小時	15.12

健康與安全		單位	2025 年
僱員工傷與工亡情況	可記錄且工傷	人	11
	因工傷損失工作日數	天	475
	因工亡故人數	人	0

供應鏈管理		單位	2025 年
供應商總數		家	62
按地區劃分	中國（含港澳臺）	家	57
	海外	家	5

產品質量與客戶服務		單位	2025 年
已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比		%	0
接獲關於產品及服務的投訴數目		件	6

社會公益	單位	2025 年
公益慈善、志願活動投入資金金額	萬元	5.55
公益慈善與志願活動投入		
公益慈善、志願活動投入人員數量	人	390
公益慈善、志願活動投入時間	小時	422

## 管治類

反貪污	單位	2025 年
接受反商業賄賂及反貪污培訓的董事百分比	%	100
接受反商業賄賂及反貪污培訓的管理層人員百分比	%	100
接受反商業賄賂及反貪污培訓的員工百分比	%	100
已審結的貪污訴訟案件的數目	項	0

注：

1. 環境數據範圍包括：上海張江園區、上海松江園區、美國硅谷園區等公司主要辦公地點。
2. 2025 年，由於公司擴產與設備增加，致使能源消耗、溫室氣體排放總量及密度相較 2024 年有一定增長。
3. 流失率計算方式 = 離職人數 \*2/（年初僱員總數 + 年末僱員總數）\*100%。
4. 培訓人數比率 = 報告期內該類別員工受訓人數 / 總受訓員工人數。
5. 員工培訓平均小時數 = 報告期內該類別員工的受訓時數 / 該類別的員工總人數。
6. 培訓員工範圍包括全職員工、兼職員工、派遣員工及臨時工。
7. 工傷數量統計口徑為時間範圍內已被勞動局認定的工傷，2023 年、2024 年因工亡故人數為 0 人。報告期內公司工傷事件主要為上下班途中交通事故導致，對於生產經營活動中發生的工傷事件，公司已通過優化流程、加強安全操作培訓和監督等舉措，預防類似事件的再次發生。
8. 供應商數量僅包含主要外包生產及服務供應商。
9. 接受反商業賄賂及反貪污培訓的員工百分比統計範圍為全職員工。

## 報告索引表

報告章節	上交所《可持續發展指引》	聯交所《ESG 守則》	GRI 索引
關於本報告		B 部分：匯報原則 B 部分：匯報範圍	2-2、2-3、2-26
董事長致辭			2-22
關於豪威集團			2-1、2-6、2-16
榮譽認可			
可持續發展目標響應			
<b>責任治理 引領永續發展</b>			
夯實公司治理			2-9、2-18、2-19、405-1
恪守商業道德	反商業賄賂及反貪污 反不正當競爭	C 部分：B7,B7.2,B7.3	205-1、205-2
保障信息安全	數據安全與客戶隱私保護	C 部分：B6.5	418-1
ESG 治理	利益相關方溝通	B 部分：管治架構	2-12、2-13、2-14、2-16、2-19、 2-22、2-23、2-24、2-29、3-1、3-2、 3-3
<b>創新領航 造就前沿產品</b>			
深耕技術創新	創新驅動	C 部分：B6.3	

報告章節	上交所《可持續發展指引》	聯交所《ESG 守則》	GRI 索引
研發綠色產品			302-5
保障產品質量	產品和服務安全與質量	C 部分：B6,B6.1,B6.4	416-2
<b>協同共贏 共築生態價值</b>			
可持續供應鏈	供應鏈安全	C 部分：B5,B5.2,B5.3,B5.4	308-1、308-2、414-2
優質客戶服務	產品和服務安全與質量	C 部分：B6.2	
<b>綠色運營 守護低碳未來</b>			
應對氣候變化	應對氣候變化	D 部分：管治，策略，風險管理，指標及目標	201-2、305-1、305-2、305-4
深化環境管理	污染物排放 廢棄物處理 環境合規管理 水資源利用 循環經濟	C 部分：A1,A1.5,A1.6,A2.4,A3,A3.1	303-2、306-1、306-2
優化資源利用	能源利用	C 部分：A2,A2.3, A3.1	302-4、302-5
<b>廣納人才 構建溫暖職場</b>			
保障員工權益	員工	C 部分：B1,B4,B4.1,B4.2	2-30、405-1、406-1、407-1、408-1、409-1

報告章節	上交所《可持續發展指引》	聯交所《ESG 守則》	GRI 索引
培育員工成長	員工	C 部分：B3	404-2
關懷員工福利	員工	C 部分：B1	401-2、401-3
守護職業健康	員工	C 部分：B2,B2.3	403-1、403-2、403-3、403-4、 403-5、403-6、403-7、403-8、 403-10
<b>社區共建 促進社會共榮</b>			
關愛弱勢群體	社會貢獻	C 部分：B8,B8.1	203-1
投身公益教育	社會貢獻	C 部分：B8,B8.1	203-1
<b>附錄</b>			
關鍵績效表	反商業賄賂及反貪污 產品和服務安全與質量 供應鏈安全 污染物排放 廢棄物處理 水資源利用 能源利用 員工 社會貢獻	C 部分：A1.1,A1.3,A1.4,A2.1,A2.2,A2.5,B1.1, B1.2,B2.1,B2.2,B3.1,B3.2,B5.1,B5.2,B6.2,B7.1 ,B8.2	2-7、301-1、302-1、302-3、 303-3、303-4、305-7、306-3、 401-1、403-9、404-1

注：上交所《可持續發展指引》議題中，由於「生態系統和生物多樣性保護」「平等對待中小企業」「鄉村振興」「科技倫理」議題對於公司業務以及外部經濟、環境、社會影響有限，故未在本報告內進行詳細披露與回應。

## 讀者意見反饋

感謝您閱讀《豪威集團 2025 年環境、社會及管治報告》，為更好地向利益相關方提供有價值的信息，提高公司履行社會責任的能力和水平，豪威集團誠摯邀請您對本報告提出寶貴意見和建議。

您可填寫回饋表，並通過以下任意方式回饋給豪威集團：

電子郵件：Will\_ESG@ovt.com

郵件地址：上海市浦東新區上科路 88 號

### 1、您對本報告的總體評價：

好     較好     一般     較差     差

### 2、您對豪威集團履行社會、環境責任的評價：

社會責任	<input type="checkbox"/> 好	<input type="checkbox"/> 較好	<input type="checkbox"/> 一般	<input type="checkbox"/> 較差	<input type="checkbox"/> 差
環境責任	<input type="checkbox"/> 好	<input type="checkbox"/> 較好	<input type="checkbox"/> 一般	<input type="checkbox"/> 較差	<input type="checkbox"/> 差

### 3、您認為本報告能否反映豪威集團的社會責任實踐對社會、環境的影響？

能很好反映     能較好反映     能一般反映

不太能反映     不能反映

### 4、您認為本報告披露的信息、數據、指標的清晰度、準確度和完整性如何？

清晰度	<input type="checkbox"/> 好	<input type="checkbox"/> 較好	<input type="checkbox"/> 一般	<input type="checkbox"/> 較差	<input type="checkbox"/> 差
準確度	<input type="checkbox"/> 好	<input type="checkbox"/> 較好	<input type="checkbox"/> 一般	<input type="checkbox"/> 較差	<input type="checkbox"/> 差
完整性	<input type="checkbox"/> 好	<input type="checkbox"/> 較好	<input type="checkbox"/> 一般	<input type="checkbox"/> 較差	<input type="checkbox"/> 差

### 5、您認為本報告的內容安排和版式設計是否方便閱讀？

是     一般     否

### 6、您對豪威集團的工作和本報告的其他意見和建議：

---



---

