

# 2025

## 可持续发展报告

Sustainability Report



# 目录 Contents

## 前篇

关于本报告	1
董事长致辞	3
走进华勤技术	4

## 后篇

关键绩效表	119
指标索引	126
体系证书总览	133
独立审验意见声明书	134

## 01

### 推动可持续管理

ESG战略方针	13
ESG管理体系	14
利益相关方沟通	22
重要性议题分析	24

## 04

### 责任表率

人才吸引与留任	71
人才培养与发展	86
职业健康与安全	91
社区沟通与责任	97

## 02

### 科学治理

强化企业治理	32
投资者权益保护	36
优化风险控制	37
诚信合规经营	39
全面安全管理	43

## 05

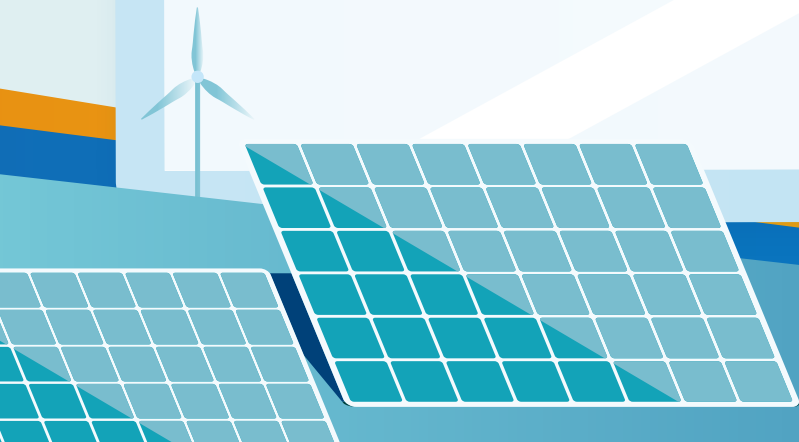
### 健康生态

技术研发与创新	100
产品质量与安全	105
客户关系与服务	109
行业引领与合作	110
可持续供应链	112

## 03

### 绿色低碳

应对气候变化	48
绿色低碳运营	54
绿色技术与产品	63
生物多样性保护	68



# 关于本报告

华勤技术股份有限公司（简称“华勤技术”“公司”“我们”）每年4月30日前对外发布年度可持续发展报告，重点披露公司及分子公司可持续发展理念、战略、目标和进展。本报告是我们发布的第5份可持续发展报告。

## 报告范围

报告时间范围是2025年1月1日至2025年12月31日，部分内容往前后年度适度延伸。除特别说明外，报告主体范围与公司年度报告一致。基于外部宏观政策、公司可持续发展战略和目标等，报告对时间维度的定义为：短期指2025年至2027年底，中期指2028年至2030年底，长期指2030年以后。

本报告涉及华勤技术及其下属子公司：

经营主体	简称
华勤技术股份有限公司	上海全球研发总部
上海安勤智行汽车电子有限公司	
无锡睿勤科技有限公司	无锡研发中心
广东虹勤通讯技术有限公司	东莞研发中心
广东湾区智能终端工业设计研究院有限公司	
西安易朴通讯技术有限公司	西安研发中心
南昌华勤电子科技有限公司	南昌第一制造中心、南昌研发中心
南昌勤胜电子科技有限公司	
南昌盛勤电子科技有限公司	南昌第二制造中心
东莞华贝电子科技有限公司	
广东启扬科技有限公司	东莞第一制造中心
东莞和勤电子有限公司	
广东远图未来科技有限公司	
广东普睿云创科技有限公司	东莞第二制造中心
东莞市勤领汽车电子有限公司	
广东瑞勤科技有限公司	东莞第三制造中心
东莞华誉精密技术有限公司	华誉精密
广东省西勤精密模具有限公司	
广东省勤享科技有限公司	西勤精密
南昌春勤精密技术有限公司	春勤精密
易路达企业控股有限公司	易路达
广东昊勤机器人科技有限公司	昊勤机器人
RQ Technology Electronics Vietnam Company Limited	越南制造中心
Bhagwati Products Limited	印度制造中心
PLAMEX SA DE CV	墨西哥制造中心

## 信息来源

报告所披露的信息来源于华勤技术及其分子公司的统计报告和相关文件。报告的财务数据以人民币为单位，若有与年度报告不一致之处，以年度报告为准。

## 编制依据

报告参照全球可持续发展标准委员会(GSSB)《可持续发展报告标准》(GRI Standards)，以“准确性”“平衡性”“清晰性”“可比性”“完整性”“可持续发展背景”“时效性”“可验证性”原则界定内容和信息呈现方式。依据上海证券交易所《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》。同时，参考国际可持续准则理事会(ISSB)发布的《国际财务报告可持续披露准则第1号——可持续相关财务信息披露一般要求》(IFRS S1)《国际财务报告可持续披露准则第2号——气候相关披露》(IFRS S2)框架建议、国际标准化组织ISO 26000:2010《社会责任指南》、香港联合交易所有限公司(简称“联交所”)《环境、社会及管治报告守则》和联合国2030年可持续发展目标(UN SDGs)，立足行业背景，结合利益相关方要求、公司现状与可持续发展实际情况进行编写。

## 报告边界

本报告披露信息的范围涵盖华勤技术股份有限公司及其分子公司，与华勤技术合并财务报表范围一致。

## 编制发布流程

报告以公司可持续发展实践为基础，按照“项目启动-重要性议题调研-素材收集-编制修订-ESG执行委员会审议-董事会审议-对外披露”的流程推进。

本报告于2026年4月29日经董事会审议通过，批准发布。



## 可靠性保证

报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，董事会对其内容真实性、准确性和完整性负责，并委托SGS根据ISAE 3000有限保证审验标准进行审验，审验报告见附录。

### 可持续发展报告可靠性保障机制



## 报告获取

报告以简体中文、繁体中文和英文三种版本刊登电子版于公司官网<https://www.huaqin.com>。版本间如有歧义，以简体中文版为准。如对报告有任何疑问或建议，敬请发送电子邮件至esg@huaqin.com，或致电 021-80221108。

# 董事长致辞



2025年，华勤技术迎来了成立二十周年的重要里程碑。在全球宏观环境充满挑战、技术创新浪潮席卷的背景下，公司秉持“长期主义”理念，坚持“看到五年，做正确的事，做更难的事”。2025年公司经营实现高质量跨越，全年营业收入达1,714.4亿元，同比增长56%，归属上市公司股东净利润40.5亿元，同比增长38.6%。这份成绩的取得，离不开全体员工共同努力和各位利益相关方的关注与支持，也印证了公司“3+N+3智能产品大平台”战略布局的成果。

过去一年，公司秉持技术创新，推动多元业务协同增长。核心业务稳步领跑，构筑行业领先优势；战略创新业务有序推进，不断实现突破。从智能终端到AI算力基建，从汽车电子到机器人、软件领域，我们筑牢平台化核心优势，并持续开拓第二曲线，实现可持续的增长。同时，公司的行业影响力与品牌价值也在发展中显著提升，连年入选《财富》中国500强。我们正以更稳健的姿态，在全球化进程中践行高质量发展，我们也期待能为行业发展贡献力量。

## 夯实治理根基，筑牢永续底座

公司持续优化治理架构，以独立、多元的董事会赋能科学决策。我们恪守合规经营原则，将风险管控融入业务流程全环节，持续提升管理韧性。华勤技术要求管理者秉持“诚实”，杜绝纵容损害组织的行为。我们将ESG要素系统整合至战略规划与日常经营，积极响应各方关切与诉求。凭借扎实落地的可持续发展实践，公司获得MSCI A级、Wind ESG AAA级评价，这是市场对我们可持续发展工作的权威认可。

## 引领绿色创新，应对气候变化

我们坚定推进“双碳”目标，将绿色低碳转型视为重要战略机遇。2025年，公司达成“年节电1亿度”目标，新增7.5兆瓦自建光伏完成并网。通过供应链碳管理专项，赋能70家供应商构建碳管理体系，共计节能1.1亿度电。同时，公司将绿色设计理念贯穿于产品全生命周期管理与公司运营，2025年完成8款产品的碳足迹认证，公司整体清洁能源使用比例达27.85%，荣获国家一级能效压缩空气站授牌。未来，我们将继续加大在绿色技术、清洁能源和循环经济方面的投入，推动“零碳工厂”建设，争做低碳转型的先行者。

## 凝聚卓越人才，共创多元价值

我们持续打造敏捷进化的组织体系。2025年，集团员工超7万人，新进1,800余名应届生，含170余名海外留学生，坚持“聪明、皮实、靠谱、开放”的人才观，持续构建公平包容的公司环境，通过“活水计划”为人才提供多元、畅通的发展通道，以“小集团、大BG<sup>1</sup>”模式推动组织能力全球化复制，鼓励全球员工在华勤这个简单开放的平台上“成长不设限”。未来，公司将进一步优化激励机制，让贡献者获得合理回报，凝聚一支高效协同的全球化团队。

## 构建责任生态，驱动产业共赢

我们致力于在商业生态中践行可持续理念，将ESG深度融入价值链，携手合作伙伴提升供应链韧性。公司坚持“以客户为中心的前提是以质量为中心”的理念，以成就客户为己任。通过垂直整合精密模具优势企业，赋能零部件研发创新以及稳定交付能力。发挥链主价值，携手合作伙伴构建阳光、绿色、负责的价值链。我们亦重视与社区同行，从“公益咖啡”助农到守护“星星儿童”，从科普进校园到温暖银发长者，再到乡村建设与香港火灾紧急驰援捐赠，我们持续播撒善意的种子，累计公益投入超1,830万元，惠及人数突破20万人。

## 全球共进，创见可持续未来

回望华勤发展二十年的历程，公司的每一步成长，靠的是脚踏实地的勤奋付出和长期主义的坚守践行。展望2026年，不确定性仍是时代主题，但华勤人选择“在信任中合作，在挑战中突破，在不确定的时代里，坚定地创造确定的价值”。我们将继续聚焦“3+N+3”业务战略，以技术创新构筑长期护城河，将ESG理念更深层次地融入公司治理、产品创新与全球化运营之中，以更高的标准履行对客户、员工、股东、合作伙伴与社会的责任。

站在“十五五”开局之年，华勤技术也迈入了第二个“二十年”的新征程，我谨代表董事会，向所有客户、合作伙伴、投资者、社区伙伴以及全体同仁致以最诚挚的感谢。华勤技术将继续秉持“改善人们的沟通与生活”的使命，坚持“全球共进，创见未来”的信念，做正确的事，做更难的事，与相关方共同开创开放、共生、共赢的产业生态圈，共同书写更繁荣、更绿色、更包容的未来，共迎可持续蓝图落为发展实景的下一个二十年。

华勤技术董事长、CEO、ESG执行委员会主席

<sup>1</sup>BG为华勤技术各事业群（Business Group）的英文缩写，系按照业务领域划分的独立运营单元，拥有相对完整的研发、生产、销售及管理职能。

# 走进华勤技术

## 丨 公司简介

华勤技术股份有限公司成立于2005年，总部位于中国上海，是全球智能产品平台型企业。公司为上海证券交易所主板及香港联交所主板上市企业（股票代码：603296.SH / 3296.HK），于移动通讯、互联网、云计算和人工智能等技术迭代与转型升级中不断发展壮大，为全球领先的科技公司提供端到端全价值链的智能产品服务，在多个产品品类实现了行业领先地位。



## 业务布局

### “3+N+3” 业务战略

在物联网、大数据、云计算与人工智能等先进技术加速融合的背景下，各类智能产品正向更智能化、数字化、互联化的升级和领域拓展，传统ODM模式已难以满足客户对效率与创新的综合需求。华勤技术深刻洞察和理解全球品牌客户多样化、多场景的产品需求，持续优化业务发展战略。2025年，智能硬件平台升级至“3+N+3”智能产品平台，即以智能手机为中心的移动终端类产品组合、以个人电脑为中心的数字化生产力产品组合、数据中心基础设施全栈产品组合；同时拓展了汽车电子、机器人和软件业务三大战略领域，成为多元增长的强大引擎，持续夯实全场景生态竞争力，为创造长期企业价值奠定坚实基础。



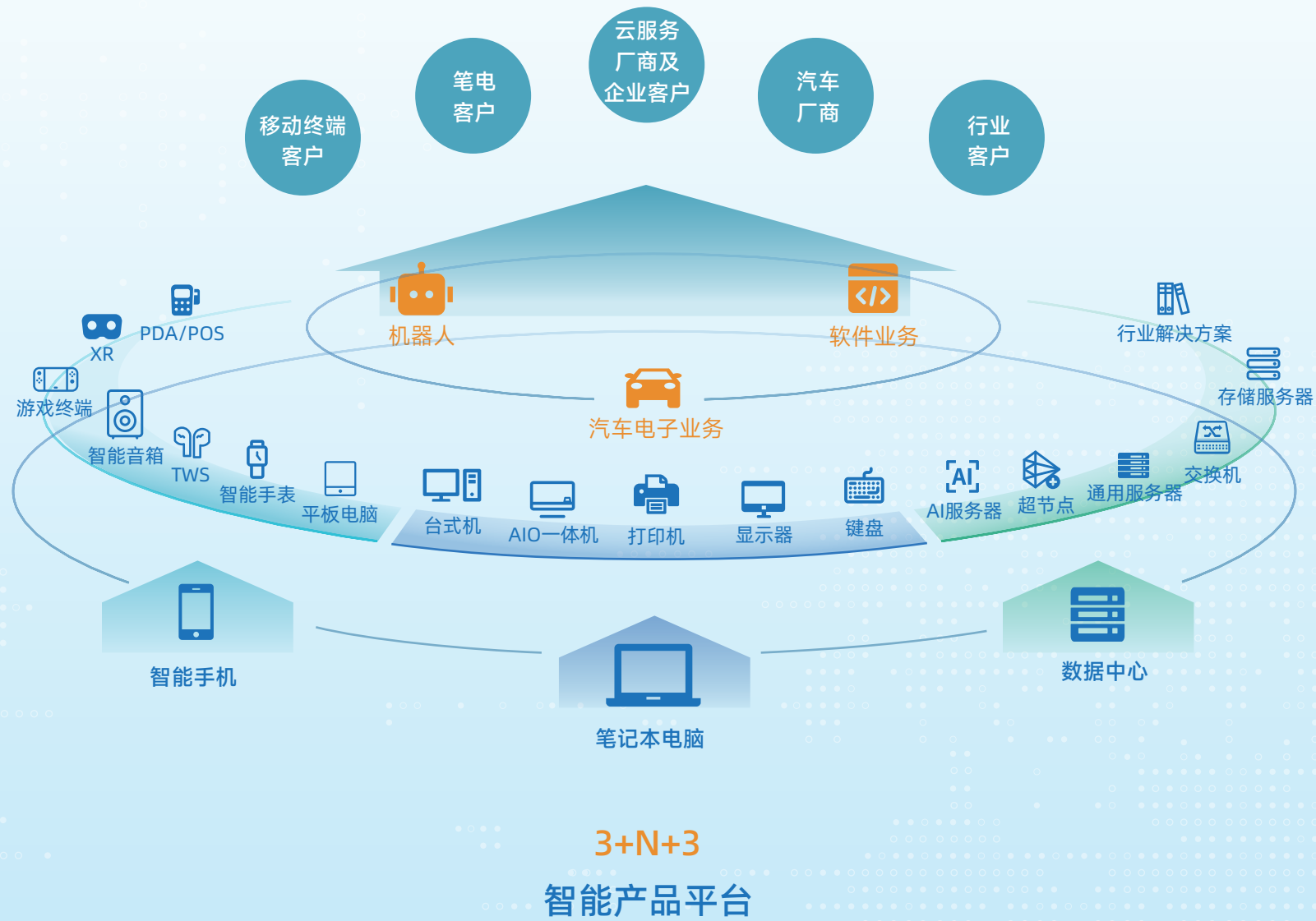
3大  
创新业务



N类  
产品系列

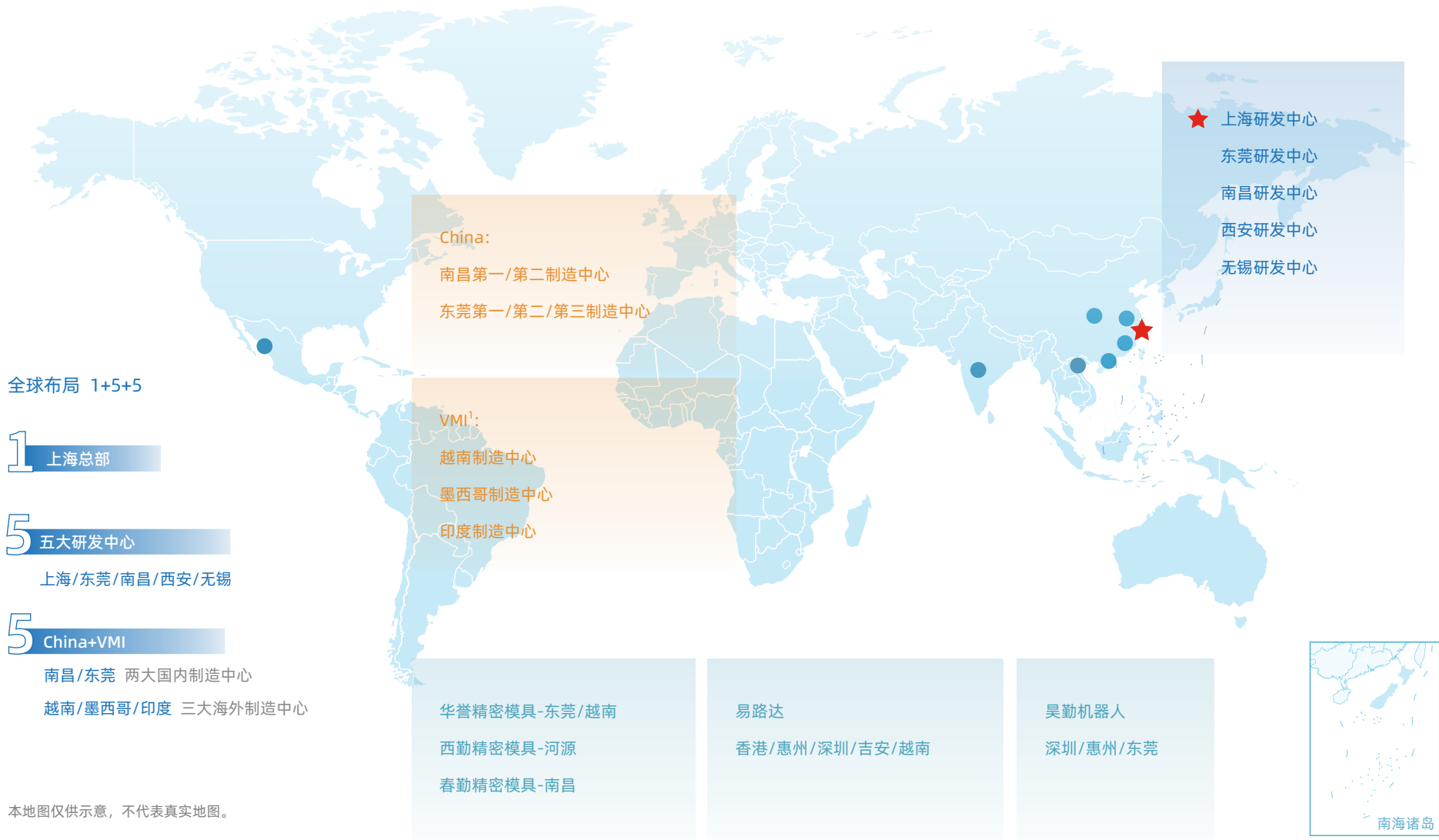


3大  
支柱产品



### “1+5+5” 全球布局

华勤技术持续深化全球发展战略，已建成“1+5+5”的全球布局，即1个上海总部，上海、东莞、西安、南昌、无锡5大研发中心，南昌、东莞2大国内制造中心，和越南、墨西哥、印度3大海外制造中心，实现优质产能布局，形成多品类、规模化的交付，深度满足客户全球化的业务需求，增强公司抗风险能力和全球业务韧性。

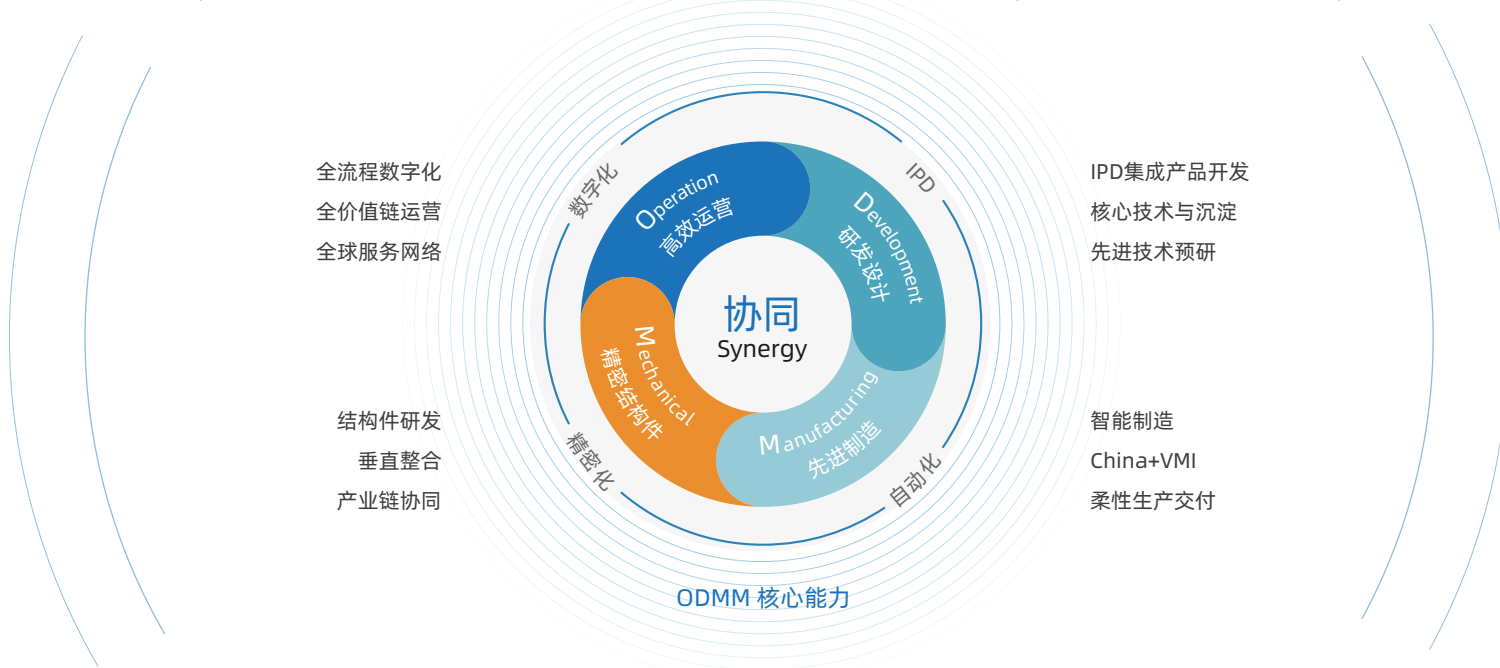


本地图仅供示意，不代表真实地图。

<sup>1</sup>VMI: 此处指越南 (Vietnam)、墨西哥 (Mexico) 和印度 (India) 三国英文首字母缩写。

### ODMM核心竞争力

华勤技术深耕智能产品ODM行业，赋予ODM新定义，即高效运营（Operation）、研发设计（Development）、先进制造（Manufacturing）和精密结构件（Mechanical）四个核心能力，坚持深化数字化、自动化转型，IPD（集成产品开发）先进流程加持。凭借灵活响应、协同增效和平台延展优势，快速满足全球客户多元化需求，加快产品创新迭代，持续为客户创造价值。



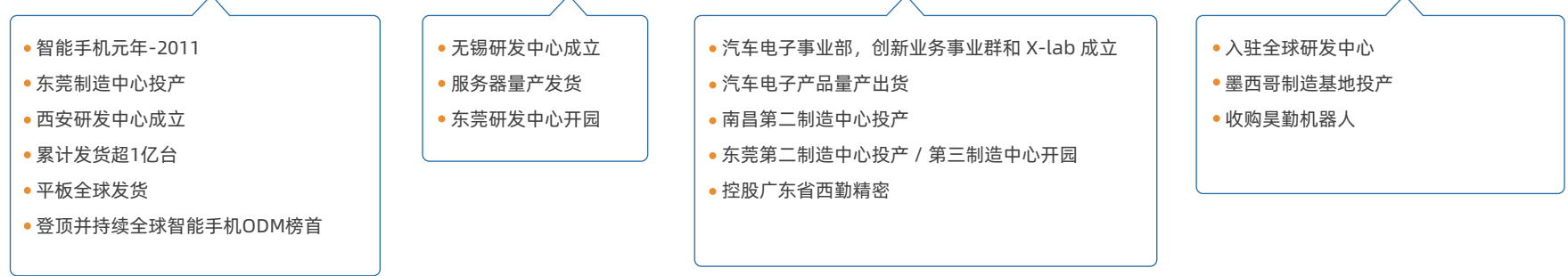
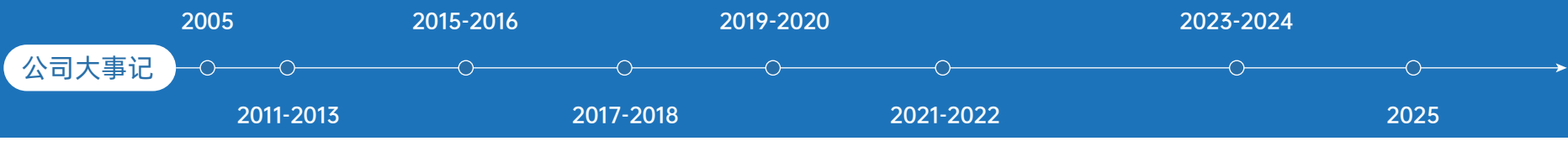
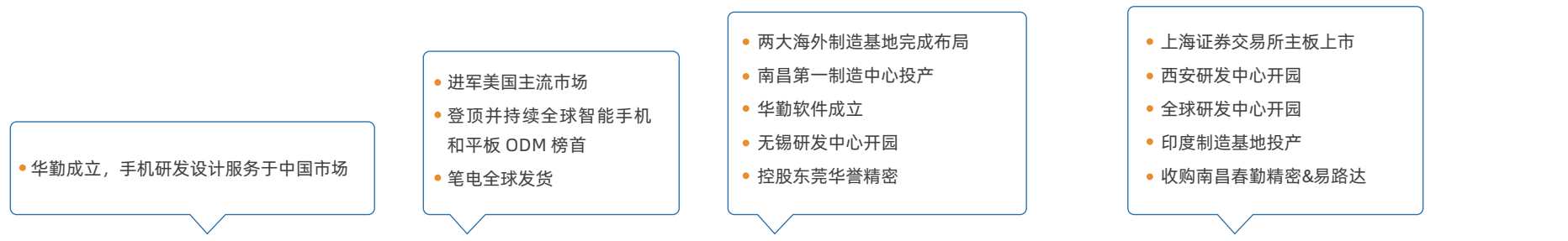
### 企业文化

华勤技术自创立之初，即明确了“改善人们的沟通与生活”的使命，将业务运营与可持续发展相结合，并践行、嵌入华勤文化。

<b>企业使命</b>	<b>企业愿景</b>	<b>企业价值观</b>
改善人们的沟通与生活	成为技术先进、值得信赖的智能产品大平台	<ul style="list-style-type: none"> <li>成就客户：做长久的生意</li> <li>拥抱变化：长期主义，做正确的事，做更难的事</li> <li>诚信：想清楚，敢承诺，说到做到</li> <li>协同：无协同，不效率</li> <li>创新：技术驱动，创造未来</li> <li>专业：因为专业，所以信赖</li> </ul>

# 发展历程

## 业务发展历程





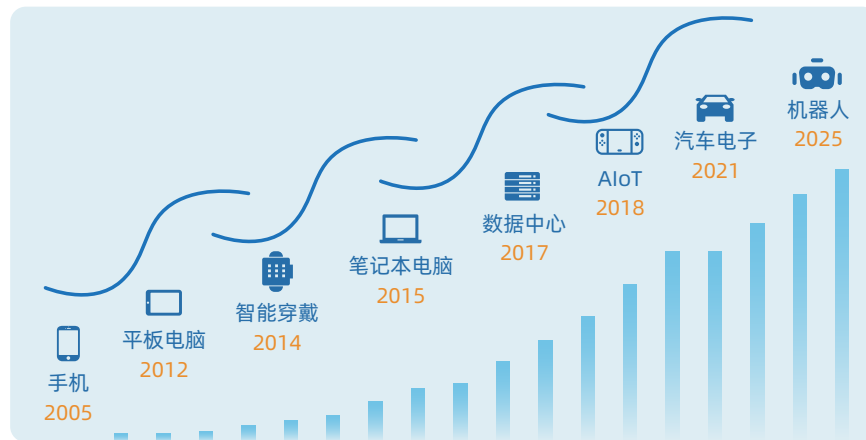
# 可持续 驱动长期主义 战略

从2005年到2025年，华勤技术始终如一地坚守初心，从上海起步到全球布局，从单一设计到全栈智造，以数字见证实力、以创新驱动增长、以责任锚定长远，书写智能产品平台型企业的成长答卷。



## 可持续商业模式 不断开拓第二曲线业务

华勤技术从IDH起步，始终放眼长远，坚持奋斗，将在消费电子领域积累的“研发设计能力、供应链整合能力、大规模制造能力、全球化服务能力”，横向复制到更广阔的增量市场，从“为消费电子客户服务”延伸到“智能产品平台型企业”。20年来，将可持续的战略眼光融入公司经营和决策，不断开拓富有活力的第二增长曲线。



不断开拓的第二增长曲线



## 华勤技术二十周年庆典 凝心聚力共创未来

二十载风雨兼程，从一颗初心出发，到足迹遍布全球。2025年8月29日，全球华勤人共赴“吾20·创未来”-华勤技术20周年庆典之约，用欢笑、热爱和责任，见证属于华勤技术的重要发展里程碑。

这是一场属于全球HQer的狂欢，上海、无锡、西安、南昌、东莞、VMI全球运营地，跨越山海，共庆最闪耀的20年。



这是一次对劳动者的礼赞，每一道精密工序背后，是他们用双手守护品质，“金牌班组长”，他们实至名归。



这是一场亲情与温度的双向奔赴，开放日邀请家属走进华勤，让“工作的地方”成为“温暖的家”。



这是一场善意与绿色的接力，高层代言“可持续发展”，公益集市流转爱心，长期主义不是一句口号，而是我们共同践行的日常。



# 评级与荣誉



MSCI ESG评级  
**A**



EcoVadis  
**银牌 (TOP 15%)**



CDP  
气候变化问卷 **B**  
水安全问卷 **B-**



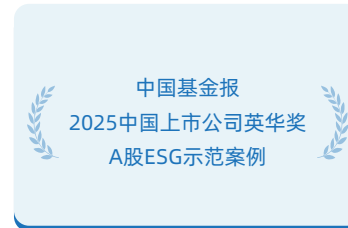
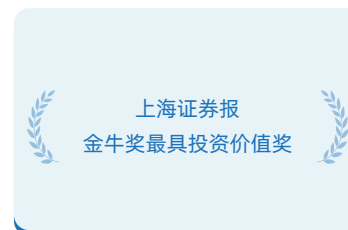
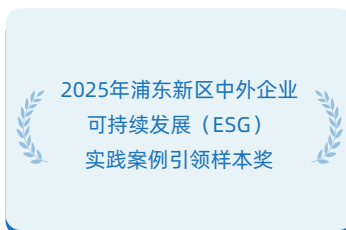
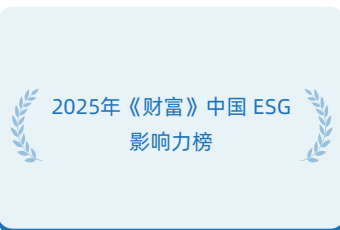
标普全球CSA  
中国企业最佳**10%**  
行业最佳进步企业



Wind ESG评级  
**AAA**



中证 ESG评级  
**AA**



注:仅展示部分可持续发展相关奖项

# 01

## 推动可持续 管理

华勤技术将ESG理念融入公司战略与经营管理，构建董事会统筹领导的多层级ESG治理体系，深化利益相关方沟通与重要性议题分析，锚定战略重点，以科学透明的长效管理，驱动可持续价值创造。



# ESG战略方针

华勤技术秉持“改善人们的沟通与生活”的使命，明确“治理共荣、绿色共续、社会共兴、产业共盛”四大愿景，构建“科学治理、绿色低碳、责任表率、健康生态”战略方针，积极对标联合国可持续发展目标（UN SDGs），推动价值链协同进化与生态体系韧性提升。

## 改善人们的沟通与生活

坚持技术创新驱动，发挥行业领导者作用，为客户创造可持续的产品、内容和生态，助力实现公平、绿色、普惠的发展蓝图。

Thrive in Governance  
治理共荣

Thrive in Green  
绿色共续

Thrive in Society  
社会共兴

Thrive in Industry  
产业共盛

打造全球智能产品平台，坚持长期主义，携手客户、员工、合作伙伴、股东和社会等利益相关方共同创造多元价值。

### 科学治理



完善治理制度，推行高效、健全的治理体系，贯彻科学决策合规经营，打造嵌入全球价值链的可持续竞争力。

- 公司治理与风险管理
- 信息安全与隐私保护
- 知识产权保护
- ESG治理
- 商业道德和合规
- 税收策略

- 上市公司治理标杆典范
- ESG治理驱动可持续价值
- 深化3+N+3战略，拓展生态价值链布局

### 绿色低碳



在产品的全生命周期建立并运行绿色供应链和绿色制造体系，践行“双碳”战略；承担链主责任，助推全链迈向中和。

- 废弃物与循环再生
- 绿色产品与设计
- 气候变化应对
- 能源管理
- 清洁技术机遇
- 水资源节约
- 化学品安全
- 污染物管理
- 有害物质管理
- 生物多样性保护

- 2030年碳达峰
- 2050年碳中和

### 责任表率



为员工提供安全、体面、有价值的工作机会，打造“越努力、越幸福”的工作平台和多元化的成长空间，努力成为社会责任表率企业。

- 劳工权益保护
- 人力资源管理
- 职业健康与安全
- 社区责任

- 社会责任表率
- 安全、健康、可持续的工作环境和企业文化

### 健康生态



为商业伙伴提供廉洁、公平、健康的商业环境，为客户提供有竞争力的产品和服务，坚持做长久可持续的生意。

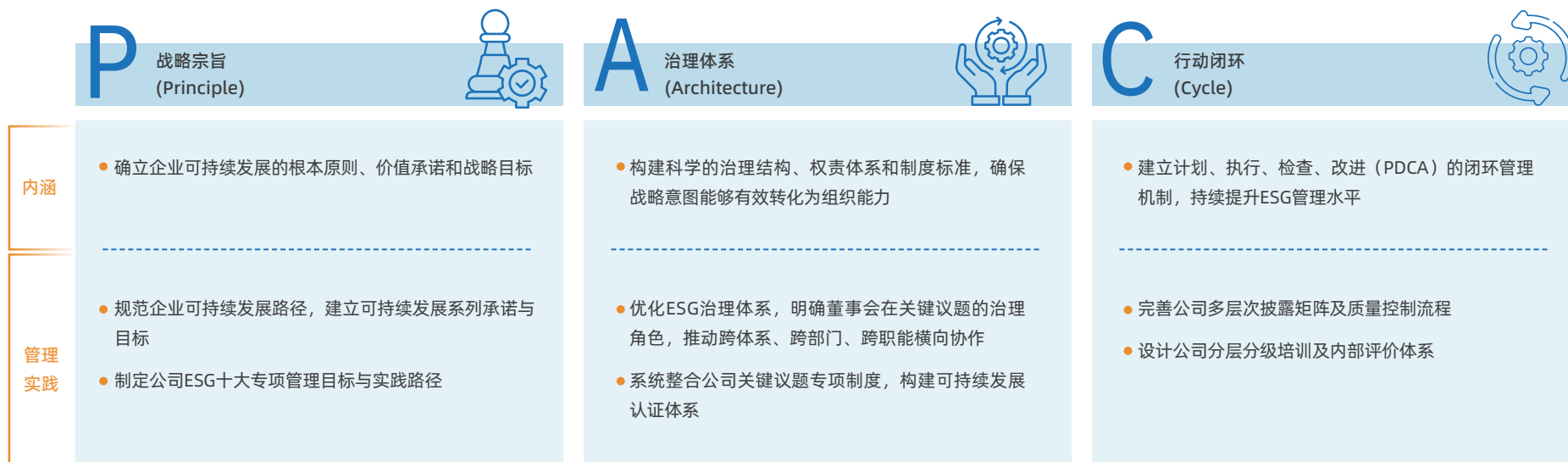
- 技术研发与创新
- 产品质量与安全
- 可持续供应链
- 争议采购
- 行业引领与合作
- 成就客户

- 行业优势地位
- 技术创新



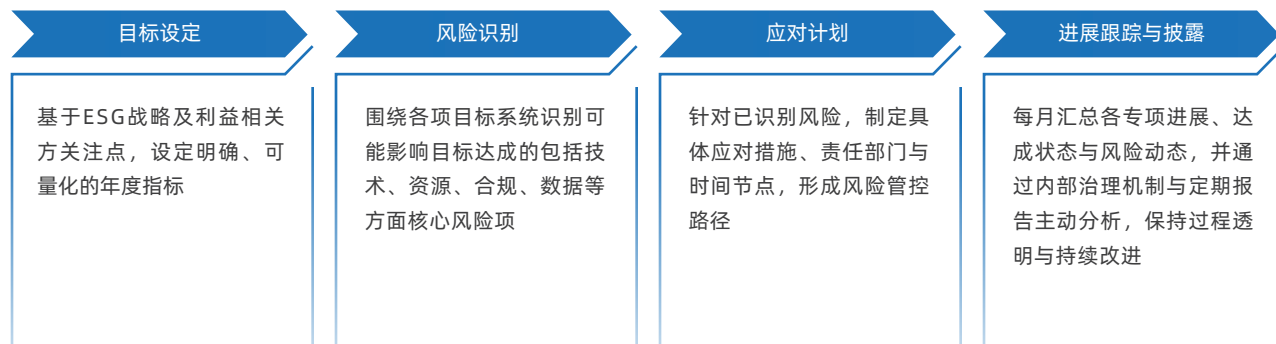
# ESG管理体系

华勤技术基于对可持续发展实践的系统性总结与前瞻性洞察，构建以“战略宗旨-治理体系-行动闭环”为核心的可持续发展管理体系，覆盖从顶层设计到价值实现的ESG管理闭环，确保目标落地、能力提升与成果透明，形成持续改进的动态运行机制，助力企业在复杂外部环境中强化可持续发展韧性。








## ESG专项管理目标与路径

华勤技术结合公司自身发展实际，通过对行业趋势、监管政策及各利益相关方期待的综合分析，建立了短、中、长期ESG战略目标和阶段行动路径，通过专项形式将战略分解为可执行、可追踪的关键任务，持续运行并主动披露目标进展。所有专项均遵循“目标-风险识别-应对计划-月度跟踪”的管理闭环。



🕒 进行中    ✅ 已完成

议题	UN SDGs 响应	相关目标	2025年进展	状态
公司治理与 风险管理		至2028年底，女性董事占比超过28%	董事会中女性董事占比22.2%	🕒
		独立董事占比33.3%	独立董事占比33.3%	✅
		至2028年底，无重大风险，90%风险事先防范	2025年未发生重大风险	🕒
商业道德和 合规		保持商业道德培训100%覆盖	商业道德培训100%覆盖	✅
		《员工廉洁保证书》签署率 100%	《员工廉洁保证书》签署率100%	✅
		商业道德举报处理率100%	开展腐败舞弊行为独立审计调查，商业道德相关举报处理率100%	✅
信息安全与 隐私保护		重大信息安全泄密事件为0	重大信息安全泄密事件为0	✅
		重大信息系统故障事件为0	重大信息系统故障事件为0	✅
		业务连续性中断事件为0	业务连续性中断事件为0	✅
气候变化 应对	 	2030年前实现自身运营碳达峰，2050年实现公司运营碳中和	温室气体（范围一+范围二，基于市场）排放强度相比2024年下降27.93%	🕒
		以2023年为基准年，至2030年平均每年碳排放（范围一+范围二）强度下降3%	温室气体（范围一+范围二，基于位置）排放强度相比2024年下降15.17%	✅
		至2026年底，低碳培训全员参与率100%，低碳航班占差旅出行10%	低碳航班占比50.5%	✅

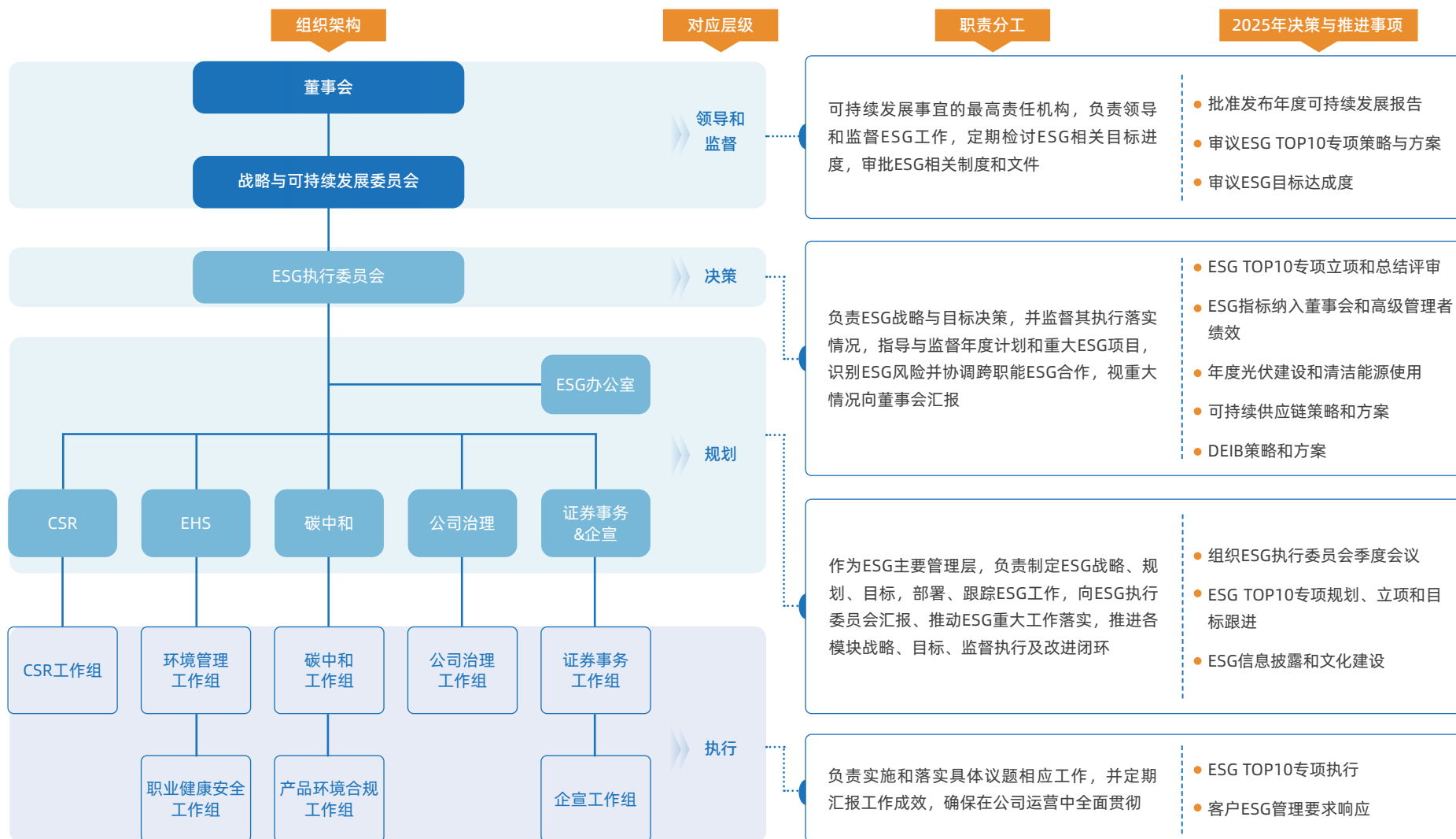
议题	UN SDGs 响应	相关目标	2025年进展	状态
清洁技术 机遇	 	至2028年底，清洁能源替代率达40%	清洁能源占比27.85%	⌚
		2024年至2028年清洁技术相关研发投入逐年上升2%	清洁技术投入9,638.52万元，同比上升15%	✅
能源管理	  	2024年至2028年，自身运营环节通过节能举措累计节能5亿度	全年通过节能举措节约的总电量为1.033亿度	⌚
化学品安全	 	保持有害物质与化学品管理0违规、0异常、0事故	发生有害物质与化学品管理违规、异常和事故次数为0	✅
有害物质 管理	 	至2026年底，固体废弃物负责任处置和回用率98%；危险废弃物合规处置率100%	实现固体废弃物回收利用率99.3%，危险废弃物100%合规处置	✅
水资源管理	  	以2023年为基准，至2028年制造端人均用水量平均每年下降5%	制造端人均用水率较2024年下降2.3%	⌚
人力资源 管理	  	为员工提供有竞争力的薪酬福利和价值实现平台，至2026年底获得雇主品牌认证TOP Employer 杰出雇主	获得雇主品牌认证 TOP Employer 杰出雇主	✅
		员工集体合同覆盖率100%	员工集体合同覆盖率100%	✅
		到2028年底，100%员工人均培训学时数达20小时	知识管理平台（KMS, Knowledge Management System）上线五国语言版本，人均培训时长达29.77小时	✅

议题	UN SDGs 响应	相关目标	2025年进展	状态
职业安全与健康	  	到2028年底，本质安全达成，0事故、0职业病/禁忌症、0火灾爆炸事故	火灾爆炸事故、职业病及工亡事故发生次数为0	☑
社区责任	   	积极参与社区建设、贡献社区发展	公益项目投入539.12万元 公司志愿者1,052人	☑
产品质量与安全	 	0客诉，0违规	5起质量相关客诉100%闭环 0违规	⌚
知识产权保护		到2026年底，维持全球有效专利3,200件	有效专利数3,569件	☑
争议采购	 	持续保持冲突矿产尽调100%，至2028年通过第三方核查(IPSA)	针对一级物料供应商的冲突矿产调研覆盖率达100%	⌚
可持续供应链	     	2024年至2028年，推动供应商通过节能举措累计节能1.5亿度	赋能并完成 70 家供应商碳盘查，推动供应商通过节能技改节能1.1亿度电	⌚
		至2028年底，供应商CSR稽查达标率100%	签订包含环境和劳工要求条款的供应商比例为100%	☑
		至2028年，推动至少20家关键物料供应商承诺发放达到当地生活标准工资水平的工资	完成218家供应商年度培训，培训包括生活工资议题	⌚

## ESG治理体系

华勤技术建立了由董事会领导和监督的“董事会-战略与可持续发展委员会-ESG执行委员会-ESG办公室和五大模块”的四级可持续管理体系，由董事长、CEO担任ESG执行委员会主席，董事、联合创始人担任执行委员和首席可持续发展官（CSO），深化可持续发展管理体系的贯彻与执行。

### 可持续发展管理架构



## ESG运行机制



华勤技术已将ESG核心理念全面融入公司治理，构建覆盖环境管理、供应链管理、商业道德、应对气候变化、生物多样性保护、劳工权益等关键领域的制度体系，并已于公司官网发布，确保ESG管理有章可循、贯穿运营全流程。同时，公司高度重视以国际标准驱动管理提升，积极引入多项国际权威认证标准并定期接受第三方审计，通过系统化认证推动ESG管理规范化、精细化。

# E

环境



政策与声明

《华勤技术股份有限公司环境、健康和安全管理政策》  
 《华勤技术股份有限公司化学品管理政策》  
 《华勤技术股份有限公司应对气候变化政策》  
 《华勤技术股份有限公司生物多样性保护及零毁林政策》  
 《南昌华勤科学碳目标承诺书》

体系认证<sup>1</sup>

ISO 14001环境管理体系认证  
 ISO 50001能源管理体系认证  
 ISO 14064-1组织层面温室气体核算与验证

# S

社会



《华勤技术股份有限公司人权政策》  
 《华勤技术生活工资承诺书》  
 《华勤技术股份有限公司反歧视及反骚扰政策》  
 《华勤技术股份有限公司供应商社会责任行为准则》  
 《华勤技术股份有限公司负责任矿产采购政策》  
 《华勤技术股份有限公司有害物质管控标准》  
 《华勤技术股份有限公司有限责任矿产采购报告》

ISO 9001质量安全管理体系认证  
 IATF 16949汽车质量管理体系认证  
 ISO 45001职业健康安全管理体系认证  
 QC 080000有害物质管理系统技术标准认证  
 SA8000国际社会责任标准体系认证

# G

治理



《华勤技术股份有限公司董事会成员多元化政策》  
 《华勤技术股份有限公司反腐败与反商业贿赂政策》  
 《华勤技术股份有限公司隐私政策》

ISO 27001信息安全管理体系认证

<sup>1</sup>认证情况详见后篇“体系证书总览”。

## ESG管理行动

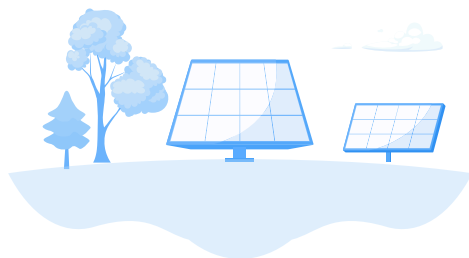
华勤技术已建立融合常态化沟通、专项议题管理与价值回馈的ESG信息披露与互动矩阵，旨在系统回应投资者、员工及监管方等多维关切。

### ESG品牌声誉

- 建立跨部门舆情闭环管理机制，常态化关注职工权益等关键议题，推动内部持续改进和管理水平提升

### 多层次ESG信息披露

- 每年发布可持续发展报告，系统披露关键议题管理成果
- 官网设立可持续发展板块，动态更新实践亮点
- 主动参与并回应国际和国内重要ESG评级，通过针对性ESG信息披露回应各方期待并利用外部反馈驱动内部持续改善



公司围绕商业道德与合规、可持续供应链、职业健康与安全、绿色产品与设计、客户关系等主题，持续完善覆盖全员的ESG通识培训及关键岗位的ESG专题培训体系，为构建负责任、有韧性的商业模式提供人才保障与文化支撑。

培训范畴	培训内容 <sup>1</sup>	
商业道德与合规	《内控与合规宣讲》 《出口管制合规培训》	《筑牢合规理念 深化内控管理》 《反垄断与反不正当竞争合规培训》
可持续供应链	《供应链风险管理》 《冲突矿产管理培训》	《供应商CSR管理规范》 《全球供应链及业务连续性管理》
职业健康与安全	《安全教育培训》 《互动体验式安全培训》 《环安风险与对策》	《生产安全应急准备》 《机械伤害安全》 《典型事故案例培训》
绿色产品与设计	《产品环保管控应知应会》 《终端产品安全设计》	《液冷产品系统热设计技术》
产品质量与安全	《质量是命脉》 《质量管理团队典型案例分享》	《六西格玛赋能培训》
客户关系	《深化客户服务价值：策略、技巧与实战应用》 《经营有价值的客户关系》	《如何与客户有效沟通》

公司综合考量ESG评级、重要性议题趋势、客户ESG要求以及内部规划，开展全面的差距分析与议题优先级评估，科学制定年度ESG TOP10专题，旨在聚焦关键短板、回应利益相关方期待，将战略目标转化为可执行、可衡量的年度行动，集中资源实现重点突破。报告期内，董事会持续跟进ESG TOP10专题实施情况，监督碳排放强度、资源利用效率、可持续供应链等关键领域的专项目标达成情况。

<sup>1</sup>课程节选，更多内容持续更新。




ESG十大专项管理进展

范畴	专项名称	核心指标	进展情况
 环境	绿色运营专项	低碳航班出行占机票订单总量≥50% 建成集团绿色出行积分平台	低碳航班出行占机票订单总量的 50.5% 平台完成开发，处于测试阶段
	清洁变革专项	通过节能项目年度节电1亿度 自有园区光伏项目建设 节能设计评估流程和基线设置	2025年节能1.033亿度 自有园区新增4处，合计7.5兆瓦，越南园区光伏项目完成可行性评估 完成24项基线和评估流程
	水资源效率提升专项	以2024年为基线，本年度制造端人均用水量下降5%	2025年制造端人均用水量同比下降2.3%
	废弃物资源效率提升专项	三家模厂固废回收利用率≥98% 有害废弃物合规处理率100%	三家模厂固废回收利用率均达98% 三家模厂有害废弃物合规处置率均达100%
 社会	劳动用工合规专项	客户审核、三方审核一次通过	客户审核、三方审核一次通过
	海外ESG/CSR管理与赋能	建立海外合规管理体系，推进当地认证	VMI CSR管理完成首轮风险评估 完成111门CSR管理赋能课程
	雇主品牌建设专项	DEI雇主品牌管理提升 人力资源领域ESG相关指标体系和数据治理	获得HR flag DEI 奖、TOP Employer认证两大奖项 完成HR领域指标体系和数据治理
	可持续供应链专项	完成70% AVL供应商CSR审核及赋能 冲突矿产调查回复率100% 供应商节能4,000万度 TOP70(采购额60%) 供应商碳排放数据管理和赋能	完成257家AVL供应商CSR赋能与管控 冲突矿产调查回复率100% 赋能并完成70家供应商碳盘查，总计节能1.1亿度电，分配给华勤技术的节能量1,600万度
 治理	ESG评级与荣誉	提升ESG内部管理水平和ESG评级	获得多项ESG荣誉奖项 ESG相关评级成果显著提升
	ESG信息披露管理	上市公司信披评级A级 ESG相关内容外宣矩阵规划和实施	获得上市公司信披A级 外宣矩阵ESG相关内容宣发率达成90%

# 利益相关方沟通

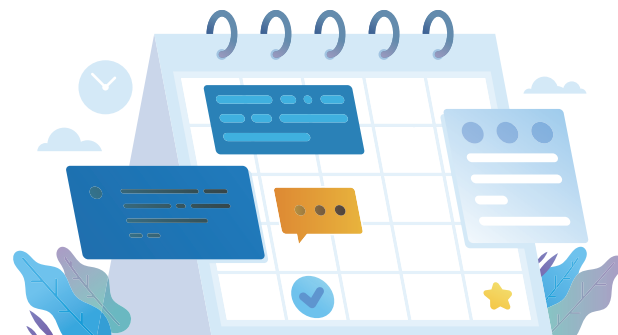
公司通过线上线下调研等多种渠道，保持与各类利益相关方的透明、及时和有效沟通，积极回应其在ESG领域的关注点与期望。公司设立esg@huaqin.com邮箱用以专门收集利益相关方的意见和反馈，由专人负责及时回复与跟进。

利益相关方	股东及投资者	公司管理者	政府及监管机构	客户
关注议题	<ul style="list-style-type: none"> <li>ESG治理</li> <li>公司治理和风险管理</li> <li>知识产权保护</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>气候变化应对</li> <li>ESG治理</li> <li>公司治理与风险管理</li> <li>商业道德和合规</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>商业道德和合规</li> <li>争议采购</li> <li>清洁技术机遇</li> <li>生物多样性保护</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>技术研发与创新</li> <li>产品质量与安全</li> <li>信息安全与隐私保护</li> <li>成就客户</li> </ul>
沟通方式/频率	<ul style="list-style-type: none"> <li>ESG信息披露（每年/不定期）</li> <li>季报/半年报/年报信息披露（定期）</li> <li>股东会（每年/不定期）</li> <li>投资人说明会（每季度）</li> <li>华勤技术投资者关系公众号（实时）</li> <li>上证E互动（实时）</li> <li>现场调研（不定期）</li> <li>电子邮件与网络在线交流（实时）</li> <li>业绩说明会（定期）</li> <li>投资者开放日活动（每年）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期会议（双周/每季度）</li> <li>电话/邮件沟通（不定期）</li> <li>一对一面谈（不定期）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>座谈会（不定期）</li> <li>政策咨询（不定期）</li> <li>说明会/听证会/研讨会（不定期）</li> <li>现场调研（不定期）</li> <li>ESG信息披露（每年）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客户拜访（不定期）</li> <li>季度业务审查（QBR, Quarterly Business Review）会议（每季度）</li> <li>客户满意度调查（每年）</li> <li>邮箱与电话沟通（实时）</li> </ul>
议题进展	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立多元沟通渠道，与投资者深入交流</li> <li>推动董事会成员多元化、专业性和独立性</li> <li>制定短中长期ESG目标，推进ESG TOP10专项</li> <li>将ESG风险融入公司风险框架，开展评估定级与分类管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定短中长期ESG目标，推进ESG TOP10专项</li> <li>完善三级风控合规体系，识别新兴风险并制定应对策略</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>策划“双碳”路线图与行动计划</li> <li>将清洁技术变革纳入公司战略，积极布局清洁能源转型</li> <li>开展生物多样性影响评估</li> <li>连续五年作为RMI会员，遵循OECD和RBA指导方针，开展冲突矿产管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定合理的有害物质管控清单和削减计划，逐年推行削减</li> <li>前瞻性布局覆盖研发设计、生产制造、质量控制及供应链的全栈核心技术，响应客户多元需求</li> <li>建立覆盖产品全生命周期的质量管理体系，深度融合研发、物料、生产、管理及IT系统</li> <li>客户信息安全与隐私保护</li> <li>开展满意度调查，针对反馈内容通过VOC系统跟踪闭环</li> </ul>

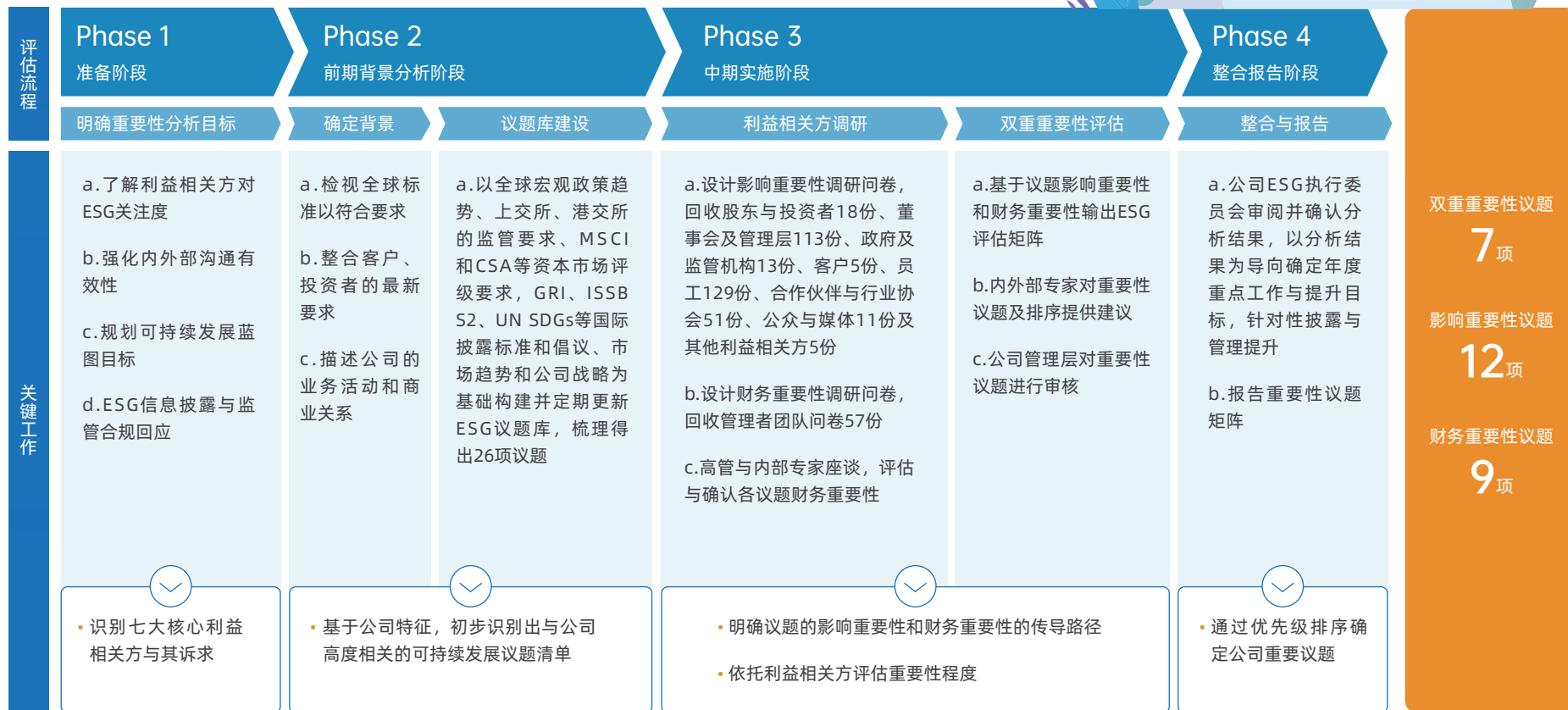
利益相关方	 员工	 合作伙伴与行业协会	 公众与媒体
关注议题	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 劳工权益保护</li> <li>• 人力资源管理</li> <li>• 职业健康与安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 信息安全与隐私保护</li> <li>• 可持续供应链</li> <li>• 争议采购</li> <li>• 行业引领与合作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 社区责任</li> </ul>
沟通方式/频率	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 面对面交流（每年）</li> <li>• 访谈（不定期）</li> <li>• 电话/邮件/内部沟通软件（实时）</li> <li>• 意见反馈信箱（实时）</li> <li>• 员工活动（不定期）</li> <li>• 员工满意度调查（每年）与敬业度调查（每两年）</li> <li>• 工会/职工代表大会（每年）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 供应商现场稽查（每年）</li> <li>• 供应商问卷调查与承诺书（每年）</li> <li>• 供应商大会（每年）</li> <li>• 行业研讨会（不定期）</li> <li>• 行业展会/论坛（不定期）</li> <li>• 合作研究（不定期）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 新闻发布会（不定期）</li> <li>• 公司网站/媒体（实时）</li> <li>• 邮箱与电话沟通（实时）</li> <li>• 季报/半年报/年报信息</li> <li>• 披露（定期）</li> <li>• ESG信息披露（每年）</li> </ul>
议题进展	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 多元沟通渠道，开展满意度与敬业度调查</li> <li>• 完善员工权益保护稽核体系，通过DEIB专项战略构建多元共融人才生态</li> <li>• 定期开展RBA审核并持续改进，依据ILO原则制定《生活工资管理程序》，建立健全薪酬管理与绩效管理体系</li> <li>• 搭建覆盖全员的知识管理平台（KMS, Knowledge Management System），设计清晰的晋升路径与系统的评估反馈机制</li> <li>• 落实工伤管理、职业病防治、安全隐患防护举措，推进安全能力建设</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 新设针对供应商减碳的专项工作</li> <li>• 构建覆盖准入、履约、评价、风控与退出的全流程可持续采购体系，开展供应商CSR稽查</li> <li>• 推进供应商可持续发展表现评优项目，强化供应商ESG宣贯赋能</li> <li>• 冲突矿产管理要求贯穿采购、生产、验收全环节，强化管理及追溯机制</li> <li>• 参与高水平行业交流、推动产学研深度融合及行业标准建设</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 推进碳管理数字化工具，赋能价值链碳管理</li> <li>• 固体废弃物源头分类处置、零填埋</li> <li>• 用水风险分析，采用节水设备，宣传节水意识</li> <li>• 聚焦“教育助学、环保减碳、乡村振兴与应急赈灾”四大公益领域，回馈社会</li> </ul>

# 重要性议题分析

华勤技术每年开展重要性议题的调研与分析。报告期内，公司构建并完善双重重要性评估流程。在广泛收集利益相关方意见的基础上，结合财务视角对ESG因子的影响与依赖路径进行系统识别与评估，最终形成公司年度重要性议题矩阵。



## 双重重要性议题识别与管理优化流程



双重重要性评估流程

## 影响重要性评估结果

我们通过发布重要性议题调研问卷，邀请利益相关方从“影响程度”维度，就ESG议题对企业价值链ESG方面的影响进行评估。本次调研共回收有效问卷352份，覆盖股东与投资者、董事会及管理层、政府及监管机构、客户、员工、供应商及合作伙伴、公众与媒体及其他利益相关方等8类群体。同时，公司也从资本市场评级所反映的风险敞口，以及内部专家团队的独立研判视角出发，对这些议题所受外部冲击的影响程度进行等级评价。

### 影响重要性议题判定过程

#### 重要性等级评估

综合考虑影响规模、范围及可补救性，根据1-5分的评分等级，评定各议题：

- 1 非常不重要，即影响极小，无需披露
- 2 不重要，即影响较小，不必要披露
- 3 重要性一般，即影响一般，有一定必要披露
- 4 重要，即影响较大，必要披露
- 5 非常重要，即影响重大，非常必要披露

#### 计算与判定过程

- 计算各议题得分均值
- 取中位数为重要性阈值，中位数以上的议题为具有影响重要性的议题

## 财务重要性评估结果

我们通过对16个相关部门开展调研，总计回收57份问卷，初步评估各议题对公司财务状况构成风险的可能性与潜在影响程度。经公司ESG执行委员会研讨并参考第三方专家意见，最终确定财务重要性议题的分析结果。

### 财务重要性议题判定过程

#### 重要性等级评估



**风险/机遇影响程度：**  
几乎无影响 <100 万元

**风险/机遇可能性：**  
几乎不可能：可预期的未来不会发生，发生概率0-20%



**风险/机遇影响程度：**  
轻微100万元-500 万元

**风险/机遇可能性：**  
不太可能：具有很小的可能性发生，发生概率20%-40%



**风险/机遇影响程度：**  
中500万元-1000 万元

**风险/机遇可能性：**  
可能：是否发生存在明显的不确定性，发生概率40%-60%



**风险/机遇影响程度：**  
重大1000万元至1 亿元

**风险/机遇可能性：**  
很可能：可预期的会在未来发生，概率为60%-80%



**风险/机遇影响程度：**  
极端≥1亿元

**风险/机遇可能性：**  
已经发生或发生概率80-100%

#### 计算与判定过程

- 取各议题机遇和风险中最大值代表其财务重要性，取中位数为重要性阈值，中位数以上的议题为具有财务重要性的议题。

风险/机遇=可能性 × 影响程度

## 双重重要性评估结果



**影响重要性议题**

- 劳工权益保护
- 气候变化应对
- 有害物质管理
- 产品质量与安全
- 公司治理与风险管理
- 商业道德和合规
- 人力资源管理
- 职业健康与安全
- 可持续供应链
- 争议采购
- 信息安全与隐私保护
- 废弃物与循环再生



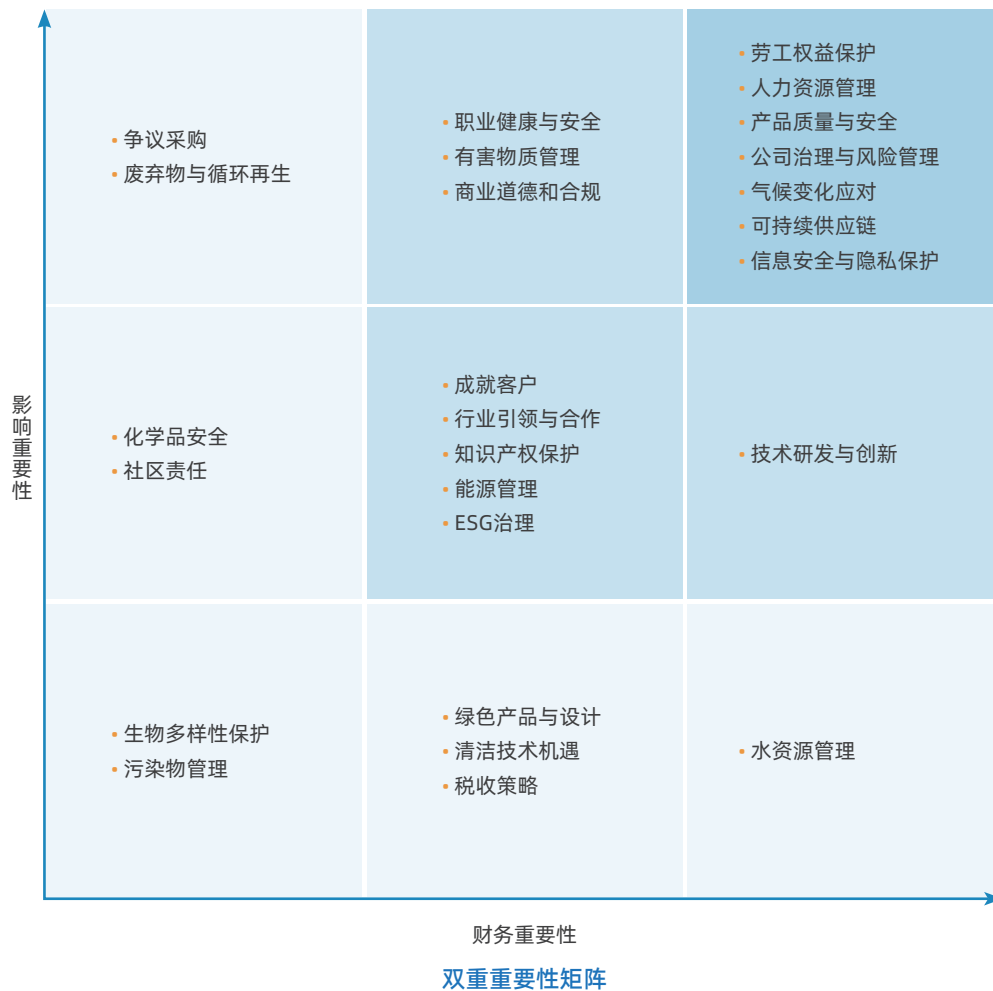
**财务重要性议题**

- 劳工权益保护
- 信息安全与隐私保护
- 产品质量与安全
- 气候变化应对
- 人力资源管理
- 公司治理与风险管理
- 可持续供应链
- 水资源管理
- 技术研发与创新



**双重重要性议题**

- 劳工权益保护
- 气候变化应对
- 产品质量与安全
- 公司治理与风险管理
- 人力资源管理
- 可持续供应链
- 信息安全与隐私保护



## ESG议题风险与机遇影响评估与应对<sup>1</sup>

● 风险因子 ● 机遇因子

重要性议题	风险/机遇因子	冲击环节	冲击对象	财务影响指标	影响冲击评估
能源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>能源价格上涨，影响企业运营</li> <li>通过系统性能源管理，实现长期运营成本节约</li> </ul>	生产制造	运营环节	运营成本	短期：电力、燃料等能源成本波动上升，直接推高运营成本 中期：能源价格波动持续，企业需加大节能改造与能源管理投入，优化能源结构 长期：能源成本结构发生变化，低碳能源占比提升，持续投入清洁能源与能效技术成为降本关键
绿色产品和设计	<ul style="list-style-type: none"> <li>客户和法规要求对绿色产品需求增加</li> <li>提前布局绿色产品研发与设计，获得商业机遇</li> </ul>	生产制造 产品研发与设计	客户 采购与供应链	研发费用 生产成本	短期：绿色产品需求增加，企业需投入更多资源支持产品设计与转型 中期：绿色设计成为产品开发基础要求，研发投入持续增加，绿色产品逐步规模化 长期：绿色产品成为市场主流，企业需持续开展技术创新以满足更高环保标准与客户要求
废弃物与循环再生	<ul style="list-style-type: none"> <li>废弃物处理不当</li> <li>建立高效的废弃物分类、回收与资源化体系</li> </ul>	生产制造 社会声誉	运营环节	营业净利 运营成本	短期：废弃物处置不当可能引发环境合规风险，产生罚款及额外处置成本 中期：监管趋严推动企业完善废弃物分类与资源化体系，运营成本阶段性上升 长期：循环利用体系成熟，资源化水平提升，有助于降低长期处理成本并改善企业声誉
气候变化应对	<ul style="list-style-type: none"> <li>极端天气事件频发、相关政策法规日益严格</li> <li>完善的气候变化应对举措有效控制运营中断风险</li> </ul>	生产制造	供应商 运营环节 客户	营业净利 运营成本	短期：极端天气可能导致生产中断，增加设备维护及运营成本，并带来收入波动 中期：气候相关政策趋严，企业需持续投入减排与适应性措施，增加合规与运营成本 长期：气候政策与市场机制进一步完善，低碳转型成为长期要求，企业需持续优化运营模式以应对系统性风险
水资源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>局部地区水压力大，政府出台监管措施导致供水出现限制</li> <li>投资节水技术和水循环系统，降低用水成本</li> </ul>	生产制造 上游采购 品牌声誉	政府 运营环节 供应商 客户	生产成本 营业净利	短期：局部地区水资源紧张可能导致供水不稳定，影响生产连续性 中期：水资源监管加强，企业需加大节水技术与循环利用投入，增加阶段性成本 长期：水资源约束常态化，水循环与高效利用体系成为保障生产稳定与成本控制的重要手段
化学品安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>化学品发生泄漏等事故，威胁职业健康安全、造成环境影响</li> <li>完善的化学品全生命周期管理体系，减少相关事故发生</li> </ul>	生产制造 社会声誉	运营环节	运营成本 营业净利 行政处罚	短期：化学品泄漏等突发事件将增加应急处置成本，并可能引发监管处罚 中期：化学品管理要求趋严，企业需持续完善全生命周期管理体系，增加合规与管理投入 长期：化学品事故可能对员工健康及环境造成长期影响，带来医疗支出、赔偿成本及声誉风险

<sup>1</sup>议题库较上年度变化：（1）新增生物多样性保护议题，提高企业对生态环境保护的关注；（2）新增税收策略议题，提高企业税收透明度；（3）客户关系议题调整为成就客户议题，拓展议题内涵；（4）风险管理议题调整为公司治理与风险管理议题，拓展议题内涵。

重要性议题	风险/机遇因子	冲击环节	冲击对象	财务影响指标	影响冲击评估
有害物质管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>产品中有有害物质未达到环保标准</li> <li>建立有害物质管控体系，满足法规政策及客户要求，规避潜在处罚与召回成本</li> </ul>	生产制造 客户使用	运营环节 用户 客户	运营成本 营业净利	短期：产品未满足环保或市场准入要求，可能引发客户罚款或退货风险 中期：法规与客户标准持续升级，企业需增加检测与合规投入 长期：有害物质管控不足将影响产品市场准入能力及客户合作稳定性
清洁技术机遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>区域政策压力和市场趋势要求企业投资研发提升能效等设备</li> <li>主动投资研发清洁技术，有效降低自身运营的能耗与排放成本</li> </ul>	生产制造 产品研发与设计	客户 采购与供应链	研发费用 生产成本	短期：需投入研发资源与人才开展清洁技术布局与应用 中期：清洁技术逐步规模化应用，有助于降低能耗与排放成本 长期：持续技术投入将增强企业市场竞争力与低碳发展能力
污染物管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>污染物排放不达标</li> <li>实施污染物排放管理项目，确保排放达标并逐步减排</li> </ul>	生产制造 客户使用	运营环节 用户 客户	运营成本 行政处罚	短期：污染物排放不达标可能导致行政处罚及合规成本增加 中期：排放标准趋严，需持续优化污染治理技术与管理体系 长期：污染物管理水平将直接影响企业环境绩效及长期运营成本
生物多样性保护	<ul style="list-style-type: none"> <li>生态保护法规趋严客户及市场对生态友好产品的关注</li> <li>积极采取生物多样性保护行动，确保对潜在合规风险的有效控制</li> </ul>	生产制造 社会声誉	运营环节 政府 客户	运营成本 行政处罚 诉讼成本	短期：生态保护要求提高，可能增加合规与监测成本，并带来项目延迟风险 中期：需将生物多样性纳入运营管理体系，强化风险识别与控制 长期：良好的生物多样性管理有助于提升企业声誉并降低环境修复与诉讼风险
劳工权益保护	<ul style="list-style-type: none"> <li>侵犯员工人权</li> <li>构建尊重人权、公平公正的工作环境，满足各运营地法律法规要求</li> </ul>	生产制造 社会声誉	运营环节 政府 客户 员工	运营成本 行政处罚	短期：违反劳工法规可能导致行政处罚及合规风险 中期：劳工标准提升，企业需持续完善用工管理与员工权益保障机制 长期：劳工问题将对企业品牌形象及国际业务拓展产生持续影响
人力资源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>人才发展渠道不畅通</li> <li>建立完善的人才培养与职业发展体系，有效吸引、保留和激励核心人才</li> </ul>	生产制造 社会声誉	运营环节 员工	运营成本	短期：职业发展通道不畅可能导致员工满意度下降及流失风险 中期：需持续优化人才培养与激励机制，提升组织稳定性 长期：人才竞争加剧，企业人力资源管理能力将直接影响生产效率与声誉

重要性议题	风险/机遇因子	冲击环节	冲击对象	财务影响指标	影响冲击评估
职业健康与安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>职业病及工作安全问题</li> <li>打造完善的EHS管理体系，减少工伤事故的发生</li> </ul>	生产制造 社会声誉	运营环节 员工	运营成本	短期：存在工伤事故发生风险，增加运营成本 中期：需持续完善EHS管理体系，降低事故发生频率 长期：职业健康与安全水平将影响员工稳定性及生产连续性
产品质量与安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>产品出现质量与品质问题</li> <li>持续完善产品质量管理体系与召回程序，巩固客户信任</li> </ul>	生产制造 客户使用 社会声誉	用户 客户	营业净利	短期：产品质量问题可能引发客户投诉、罚款或召回 中期：需持续优化质量管理体系以满足客户与法规要求 长期：质量与安全问题将影响品牌信誉、客户留存及收入稳定性
技术研发与创新	<ul style="list-style-type: none"> <li>未洞察技术发展趋势、及时开发</li> <li>前瞻性布局前沿技术研发，推出更具竞争力的创新产品与服务</li> </ul>	产品研发	营运环节	折旧与摊销	短期：技术储备不足可能削弱客户开发能力与市场竞争优势 中期：需持续加大研发投入，提升产品创新能力 长期：技术创新能力将直接决定市场份额及盈利能力
行业引领与合作	<ul style="list-style-type: none"> <li>错过前沿标准与要求</li> <li>积极参与或主导行业标准制定</li> </ul>	伙伴合作	友商 客户	营业净利	短期：未参与行业标准制定可能降低客户合作机会 中期：需加强产业链合作与标准话语权建设 长期：行业影响力将决定企业市场地位及长期盈利能力
成就客户	<ul style="list-style-type: none"> <li>未及时提供客户所需的产品与技术服务</li> <li>建立客户需求深度洞察与快速响应机制，提供高质量的产品与服务</li> </ul>	客户使用 社会声誉	用户 客户	营业净利	短期：客户需求响应不足可能导致满意度下降与客户流失 中期：需完善客户服务与快速响应机制 长期：客户关系稳定性将直接影响运营成本与收入增长
可持续供应链	<ul style="list-style-type: none"> <li>供应链不稳定</li> <li>供应链风险/构建透明、有韧性且负责任的供应链体系</li> </ul>	生产制造 自然环境 社会声誉	生产制造 客户使用	营业净利 运营成本	短期：供应链中断可能导致生产停滞 中期：需加强供应链风险管理与多元化布局 长期：环境与社会因素将持续影响供应稳定性与成本结构
争议采购	<ul style="list-style-type: none"> <li>争议采购产生诉讼案件</li> <li>建立严格的原材料溯源体系和负责任的采购政策</li> </ul>	生产制造 社会声誉	生产制造 客户使用	营业净利 运营成本	短期：争议采购可能引发诉讼及财务损失 中期：需完善溯源与责任采购体系以降低风险 长期：采购合规性将影响市场准入与客户合作稳定性

重要性议题	风险/机遇因子	冲击环节	冲击对象	财务影响指标	影响冲击评估
社区责任	<ul style="list-style-type: none"> <li>未及时满足社会期望</li> <li>积极开展与业务相关的社区投资与公益项目，构建和谐社区关系</li> </ul>	社会声誉	伙伴合作	品牌价值	短期：未及时回应社会关切可能引发负面舆情 中期：需加强社区沟通与公益投入 长期：社会声誉将持续影响品牌价值
公司治理与风险管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>未妥善识别与评估所有潜在风险</li> <li>治理流程架构运行合理性</li> </ul>	企业运营 监管机构 投资者关系	运营环节 企业融资	运营成本 品牌价值 市场融资	短期：治理机制不完善可能导致融资受阻及风险事件增加 中期：需持续优化风险识别与管理体系 长期：治理水平将影响资本市场表现及融资能力
商业道德和合规	<ul style="list-style-type: none"> <li>腐败与合规问题发生</li> <li>根植商业道德与合规文化，防范法律与声誉风险</li> </ul>	企业运营 监管机构 投资者关系	运营环节	品牌价值 运营成本 市场融资	短期：合规问题可能引发诉讼及处罚成本 中期：需强化合规文化与内部控制 长期：道德风险将影响投资者信任及企业声誉
ESG治理	<ul style="list-style-type: none"> <li>忽视ESG理念融入，利益相关方沟通不足</li> <li>ESG治理流程合理，高效积极的ESG信息披露</li> </ul>	企业融资 品牌价值	融资机构 投资者	市场融资	短期：ESG管理不足可能导致资本市场评价下降 中期：需完善ESG治理架构与信息披露体系 长期：ESG表现将直接影响融资能力与企业价值
知识产权保护	<ul style="list-style-type: none"> <li>失去专利保护</li> <li>完善的知识产权保护管理体系</li> </ul>	市场竞争	友商	运营成本	短期：知识产权诉讼产生费用 中期：需加强专利布局与保护机制 长期：知识产权能力将影响技术竞争力与业务拓展
信息安全与隐私保护	<ul style="list-style-type: none"> <li>网络安全和数据外泄事件</li> <li>全面的信息安全与隐私保护风险管控机制与举措</li> </ul>	企业运营 社会声誉	运营环节 用户 客户	运营成本 财务损失	短期：信息泄露导致公司经营损失或财务损失 中期：需持续提升网络安全防护与数据管理能力 长期：数据安全事件将对企业声誉及财务状况产生持续影响
税收策略	<ul style="list-style-type: none"> <li>税务稽查与处罚风险、投资者与公众对税收透明度的要求提高</li> <li>提升税务管理水平，确保纳税合规、透明</li> </ul>	监管 投资者关系	股东与投资者 监管机构 社会声誉	财务损失	短期：税务合规与咨询费用增加 中期：需持续提升税务管理能力与透明度 长期：透明合规的税收策略有助于提升投资者信任并降低争议风险



# 02

## 科学治理

华勤技术坚守合法合规经营，维护公平、正义、共荣的商业秩序，推行高效、健全的治理体系，践行商业道德与反腐败，保障数据安全，持续提高治理透明度与履责能力，**让正确的事持续发生。**

### + 议题回应

- 公司治理与风险管理
- 商业道德和合规
- 信息安全与隐私保护
- 税收策略

### + 本章所响应的SDGs



# 强化企业治理

华勤技术构建并持续优化公司治理架构和职能，积极履行信息披露责任，为风险抵御和长期价值创造奠定坚实治理基础。

## 治理

我们严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所股票上市规则》等法律法规。2025年，我们修订《董事会议事规则》《股东会议事规则》《独立董事工作制度》等制度，进一步规范权力机构、决策机构与管理层之间的权责。

### 公司治理架构

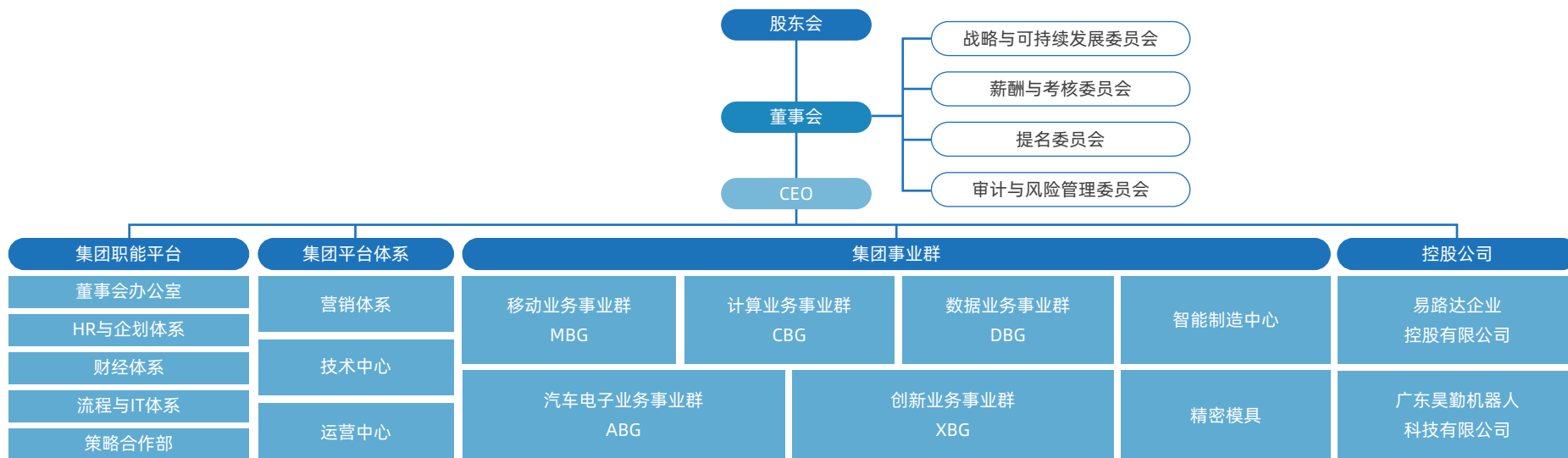
2025年，公司修订《公司章程》并由股东会批准，依法取消监事会，由审计与风险管理委员会行使《公司法》规定的监事会的职权。公司股东会负责审议和决策公司重大事项，包括批准《公司章程》的修改、董事会成员的任免及其报酬和支付方法<sup>1</sup>。

### 董事会独立性

2025年，我们修订《独立董事工作制度》，对独立董事的任职条件和独立性要求做出明确规定，明确独立董事最多在三家境内上市公司担任独立董事。独立董事均签署了《独立董事候选人声明与承诺》，逐年进行独立性自查，董事会每年对在任独立董事出具独立性自查情况的专项报告。

### 董事会多元化

我们公开发布《董事会多元化政策》，依据公开、公正、公平的程序进行董事会成员提名与选举工作，在董事提名过程中坚持多元化导向，包括但不限于性别、种族或民族、国籍、年龄、文化及教育背景、地区、专业经验、技能、知识和服务任期及其他监管要求，以汇聚广泛视角与智慧。



公司治理架构

<sup>1</sup>关于公司治理架构及其运作机制的完整信息，详见本公司《2025年年度报告》。

## 董事会绩效评估

我们每年通过股东会会对董事会的规范性和实效性表现进行评估，审议《年度董事会工作报告》，结果作为优化董事会结构、提升治理能力的重要依据，确保董事会持续高效运作。

## 董事会成员组成

公司董事会下设立战略与可持续发展委员会、薪酬与考核委员会、提名委员会、审计与风险管理委员会4个专业委员会，协助董事会履行决策和监控职能。专业委员会成员提名选举过程中，公司会综合考虑主任委员及成员过往产业经验、风险管理经验、会计或财务管理专业背景等，以充分发挥其专业能力。

董事会成员构成<sup>1</sup>

姓名	性别	年龄	学位	职务	学业背景及产业经验	战略与可持续发展委员会	薪酬与考核委员会	提名委员会	审计与风险管理委员会
邱文生	男	53	硕士	董事长、总经理	通信行业软件研发与管理	主任委员			
崔国鹏	男	50	硕士	副董事长	通信行业软件研发与管理	委员			
吴振海	男	55	硕士	董事、副总经理	通信行业软件研发与管理			委员	
陈晓蓉	女	55	EMBA	董事	通信行业供应链及人力资源管理		委员		委员
奚平华	女	53	硕士	董事、财务负责人	企业管理、财务管理				
邓治国	男	49	硕士	董事、副总经理	通信行业软件技术工程				
胡赛雄	男	59	学士	独立董事	企业管理、通信行业软件研发与产品管理		主任委员	委员	
黄治国	男	49	硕士	独立董事	企业风险管理、人力资源管理		委员	主任委员	委员
余方	男	51	博士	独立董事	财务管理、风险管理	委员			主任委员

<sup>1</sup>董事会选举周期为三年一次，按每位候选人单独选举的程序进行；各董事背景、其他单位任职情况等详细信息详见本公司《2025年年度报告》。

## 影响、风险与机遇管理

2025年，我们通过利益相关方调研、访谈，识别分析与公司治理有关的内外部影响、财务风险和相关机遇，分析流程详见本报告推动可持续管理-重要性议题分析章节。



## 战略

公司通过持续完善制度体系、强化执行监督以及将ESG与治理关键绩效纳入考核等多种策略协同发力，将治理要求转化为具体的管控行动与绩效目标，以系统化管控治理风险、主动把握发展机遇。

## 关联交易与利益冲突

2025年，我们修订《关联交易管理制度》，保障公司与关联方所发生关联交易的合法性、公允性、合理性，充分保障股东、特别是中小股东和公司的合法权益。公司规定董事会、股东会就关联交易表决时，与关联人有任何利害关系的董事及关联人均需回避表决，避免利益冲突可能对判断力或独立性产生影响。

此外，我们建立了管理层与公司长期价值及股东利益紧密联结的激励与约束机制，在CEO的可变薪酬中，5%挂钩市值增长率，薪酬中包含股份支付的费用，旨在超越短期财务指标，推动CEO的战略决策与股东等利益相关方的长期利益更加一致。

## 高管薪酬管理

2025年，我们修订《董事和高级管理人员薪酬管理制度》，构建科学有效的激励约束机制，保障董事及高管高效履职。高管薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励构成，并引入薪酬追索扣回政策，针对财务重述、不当行为等情形，可取消未行权股票期权、追回已发奖金，防范违规行为带来的潜在损失。

公司将董事会及高管薪酬与可持续发展指标深度挂钩，实行“正向激励、负向扣减”双向考核机制。董事会层面，ESG考核聚焦“合规与风险管理”及“信息安全”，涵盖工作推进、合规审计、信息安全整改与事件等四项指标，以加减分方式影响季度绩效；高管层面，ESG考核指标包括年度TOP专项达成率、关键议题目标完成度、客户表扬与投诉等，权重为5%；业务层面，ESG考核涵盖风险管理、清洁能源转型、可持续供应链、劳工权益、职业健康安全等，占季度绩效权重超20%。未来，公司将根据实际情况持续优化ESG与薪酬的挂钩机制，逐步完善覆盖全管理层的ESG绩效考核体系。

报告期内，公司制定《2025年限制性股票激励计划》，激励对象涵盖董事、高级管理人员、中高层管理人员、核心骨干人员，旨在将个人利益与公司长远发展深度绑定，充分激发核心人才的积极性与创造力。

# 指标与目标

我们制定董事会履责、多元化等长期目标，以会议召开次数、成员出席率、独立董事及女性董事占比等定量指标为抓手，持续评估公司治理成效。

目标	2025年进展
至2028年底，女性董事占比超过28%	进行中
至2028年底，独立董事占比33.3%	已达成

关键绩效
2025年

报告期内，召开股东会会议		董事会会议			
<b>3</b> 次		<b>10</b> 次			

---

独立董事专门会议	薪酬与考核委员会会议	提名委员会会议	战略与可持续发展委员会会议	审计与风险委员会会议
<b>4</b> 次	<b>5</b> 次	<b>2</b> 次	<b>3</b> 次	<b>5</b> 次

---

各董事会、委员会会议平均出席率均为

100%

关键绩效
2025年

2025年，董事会成员**9**人，

独立董事	占比	
<b>3</b> 人	<b>33.33%</b>	

---

专业人士	占比	
<b>4</b> 人	<b>44.44%</b>	

---

女性董事	占比	
<b>2</b> 人	<b>22.22%</b>	

---

执行董事	占比	
<b>6</b> 人	<b>66.67%</b>	

---

具有通信行业背景的董事	占比	
<b>6</b> 人	<b>66.67%</b>	

# 投资者权益保护

华勤技术严格遵守法律法规，保障股东权利，构建全方位的投资者权益保护体系，树立市场信誉，以期赢得来自广大投资者的广泛信任。

## 保障股东权利

我们平等对待所有股东，保障股东特别是中小股东参与公司重大决策的权利。每年召开一次年度股东会，并根据需要及时召开临时股东会。我们重视股东获得分红和剩余财产分配的权利，制定《募集资金管理制度》《市值管理制度》，通过稳健的财务政策和积极的市值管理，为股东创造长期、稳定的回报。

## 信息披露与沟通机制

公司修订《信息披露管理办法》《投资者关系管理制度》等管理制度，通过多种沟通渠道，及时发布公司经营动态、财务、可持续发展等关键信息，以透明高效的双向沟通机制向投资者传递公司价值，保证所有公开信息真实、准确、完整、及时，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，保障投资者的知情权和监督权。报告期内，公司未进行任何游说、利益代表或类似捐款活动。

案例 华勤技术2025年度投资者交流日

2025年12月12日，华勤技术2025年度投资者交流日上，两百余位投资者现场参与，公司董事长、CEO邱文生等高管出席，通过展厅参观、业务规划介绍、战略分享及问答交流，全面展示了华勤技术在移动终端、个人电脑、数据中心、AIoT、汽车电子、机器人、智慧软件等各业务领域的进展与未来展望。



2025年

关键绩效



2025年，公司开展投资者开放日活动

2场

策略会

89场

反路演

305场

月度调研

7场

业绩说明会

3场

接获投资者电话和邮件咨询

450 余次

上证e互动答疑

76 次

发布市场洞察&产业动态

96 篇

发布公司动态

94 篇

凭借在信息披露规范性、投资者交流透明度及公司治理水平等方面的突出表现，荣获上市公司信息披露工作最高评价“**A**级”评级

# 优化风险控制

华勤技术以规范治理为导向，将风控建设贯穿经营全流程，同步搭建全维度风险管理体系，通过事前防范、事中控制、事后复盘的闭环管理，有效防范化解各类风险。

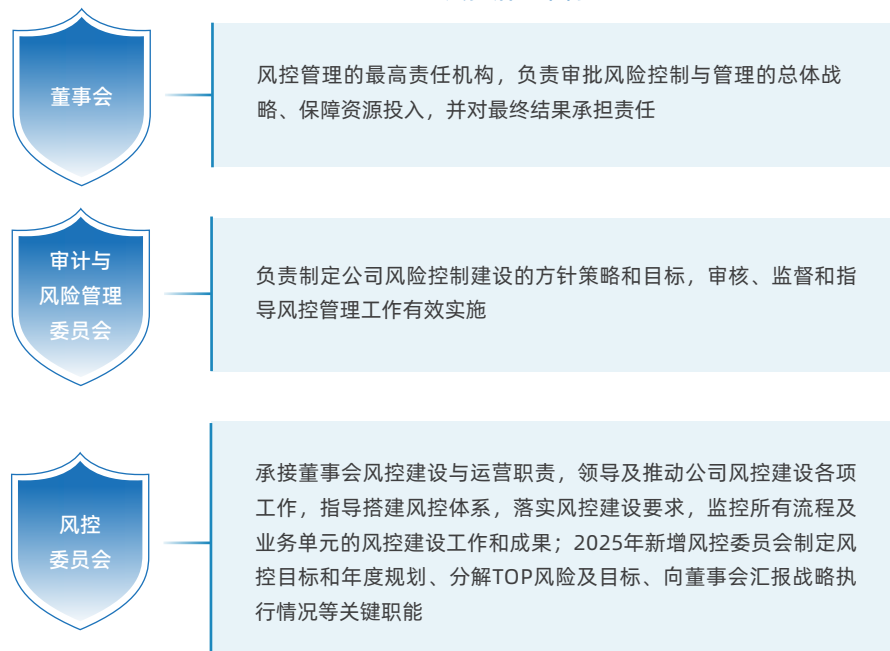
## 风控体系

### 风控三道防线

我们将风控要求嵌入日常运营，通过《内控管理制度》《内控框架》《内部审计规定》等规范为内部控制和风险管理工作提供遵循。面向高级管理人员及风控合规体系支撑团队开展风险管理培训，强化关键岗位人员在复杂市场环境下的前瞻性风险识别与应对能力。

我们建立三级风控合规管理体系，搭建合规三道防线，检查、监督公司各项业务流程合规运作。2025年，我们进一步压实各级主体的风控责任，各业务部门（二道防线）新增明确各领域的风险管理要求、季度与风控委员会进行TOP风险和管理专项总结等职责。BG、平台、子公司（一道防线）新增对TOP风险进行专项管理、每月与责任领域研讨TOP风险和管理专项的管控等职责。

### 风控治理架构



风控合规治理三道防线

## 审计监督管理

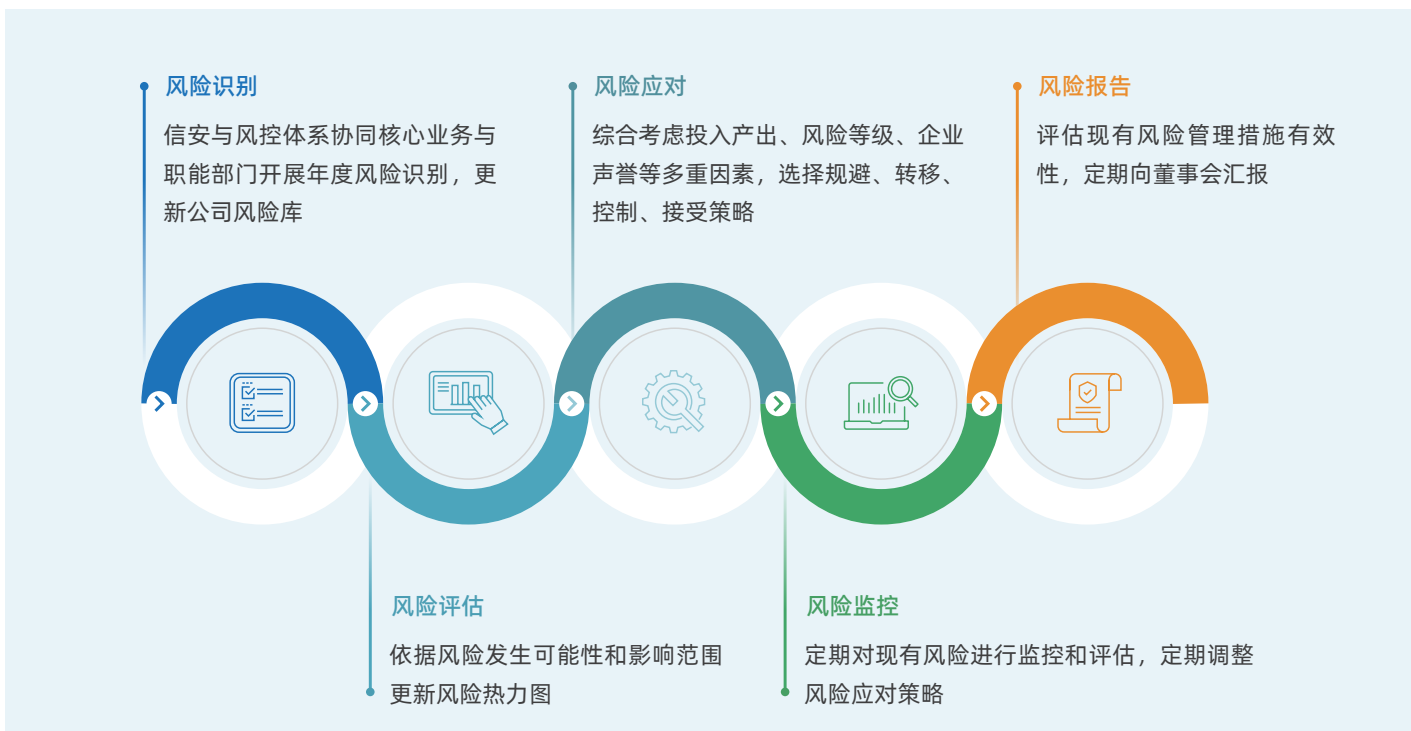
公司信安与风控体系和质量管理部依据管理体系建设要求制定年度审计计划，对商业道德、信息安全、质量管理等关键运营环节开展专项业务审计。同时，对审计发现的问题实施闭环管理，审计结果及发现的问题与处置进展以季度频次向审计与风险管理委员会汇报，保障治理层的高层监督与知情权。报告期内，公司二道和三道防线共完成内部审计项目11个，识别出覆盖财务、法务、营销、质量、事业部等领域的重大问题34个，重要问题90个，年度内按计划关闭率100%。

## 风险管理

公司持续完善风险管理体系，每年系统识别各类传统风险及新兴风险，并将ESG重要议题融入风险管理流程。

### 风险管理流程

公司依据COSO<sup>1</sup>框架搭建涵盖五大要素的风险管控体系，2025年更新《风险管理制度》。董事会评估可接纳风险性质与程度并监督管理层执行；审计与风险管理委员会履行监管职责；信安与风控体系主导体系运作并定期报告。公司将风险管理纳入绩效考核，覆盖董事会成员，并开展全员培训及非执行董事专项教育。同时，建立常态化流程审计机制，质量管理部复核关键控制点、抽样审核一般控制点，定期审计风险全流程合规有效性并推动整改优化。此外，我们制定了《业务连续性管理程序》，通过风险识别与业务冲击分析盘点关键资源，制定业务持续目标及复原策略，多部门协同保障稳健运营。



<sup>1</sup>COSO 是美国反虚假财务报告委员会下属的发起人委员会（The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission）的英文缩写。

## 风险评估结果

我们将ESG相关风险纳入风险识别与评估范畴，制定“确立风险管理理念和风险接受程度-目标设定-风险识别-风险分析-风险评价”五个核心步骤的风险评估流程。每年开展风险评估定级与分类管理，精准识别内外部风险。基于发生可能性（1-5）和影响程度（1-5）将风险划分为重大风险、中等风险和低等风险三个等级，形成风险库和风险热力图。我们根据风险等级，结合风险承受度，权衡风险与收益，综合运用风险规避、风险降低、风险分担和风险承受等风险管理策略，实现对风险的有效控制。

2025年识别的部分新兴风险及应对举措

风险类别	风险描述	应对策略
地缘政治与国际贸易风险	业务全球化布局面临的不同司法权区的法律、监管、贸易政策及地缘政治风险	<ul style="list-style-type: none"> <li>实施全球产能布局，分散区域风险</li> <li>加强国际贸易合规团队建设，动态跟踪政策变化</li> <li>推进本地化生产</li> </ul>
技术变革与行业迭代风险	智能产品行业标准和客户要求持续快速演变	<ul style="list-style-type: none"> <li>加大研发投入</li> <li>设立前沿技术研究实验室</li> <li>加强技术储备，布局前沿技术</li> </ul>
ESG风险	公司在ESG方面可能损害运营、财务与声誉的潜在威胁	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立环保及ESG法规动态跟踪机制，及时适配各地监管要求</li> <li>将ESG目标融入经营战略，强化ESG体系建设</li> <li>制定并落实落实年度ESG TOP工作及计划</li> <li>建立ESG信息披露与舆情监测机制</li> </ul>

目标	2025年进展
至2028年底，无重大风险，90%风险事先防范	进行中 2025年未发生重大风险

## 诚信合规经营

华勤技术坚持合规、诚信的经营理念，不断强化自身及合作伙伴的合规管理，承诺在反腐败、反洗钱、反不正当竞争、利益冲突管理、反欺诈、税务合规治理等多个方面，遵循所在运营地法律法规，建立健全合规管理体系。

### 合规文化建设

我们贯彻实施“六不一守”原则（不行贿、不送礼、不关联、不弄虚作假、不偷工减料、不商业欺诈、信守承诺），将诚信合规纳入企业文化与价值观，持续加强合规、廉洁文化建设，通过日常培训、宣导、公告等方式提升全员及供应商合规意识。



### 合规文化建设重要举措



#### 企业文化与价值观

- 将“诚信”列为企业六大价值观之一，要求全员坚持“守底线、说实话、干实事”；
- 发布《华勤红线》《华勤原则》；



#### 干部管理和评定

- 发布《华勤管理干部底线行为5条》，明令禁止滥用职权等行为；
- 管理干部晋升晋级必须组织价值观评定，对异常行为一票否决；
- 管理干部任前谈话、离任审计；



#### 全员合规要求

- 《华勤员工手册》《华勤廉洁管理制度》《员工违规行为处理管理规定》明确覆盖全员的道德规范，对违规行为为定级并处罚；
- 全员签订《廉洁自律承诺书》；
- 针对管理干部、敏感岗位实施关联关系申报；
- 设置《礼品礼金登记表》，对礼品进行规范化管理；



#### 合规赋能与宣贯

- 每年举办一次覆盖全体员工的内控合规月活动；
- 对新员工、管理层、敏感岗位员工等组织合规宣讲，涉及违规处置、举报渠道和激励政策；
- “勤风控”宣传平台定期推送案例警示、节假日合规提醒、风控知识推文和海报；
- 推文、邮件公告等方式公示违规处罚信息；



#### 供应链管理与宣贯

- 发布《供应商社会责任行为准则》，要求签订《供应商廉洁自律承诺书》并每年更新《华勤技术关联供应商承诺函》；
- 通过供应商大会、审核、访谈、节日廉洁自律提醒等方式加强供应商合规意识；
- 通过SRM平台向供应商宣贯合规政策，要求供应商参与自查自纠活动。



#### 案例

#### 开展合规宣传月系列活动，夯实全员合规意识

华勤技术将每年9月定为合规文化宣传月，通过合规知识培训、内控手册宣发、全员考试等系列活动促进全员合规意识提升，围绕反腐败、反舞弊、数据安全等核心合规议题，邀请内部专家开展专题讲座，实现管理层到基层员工100%合规文化宣贯覆盖。2025年，合规月考试参与人数29,544人，通过率100%。



#### 案例

#### 筑牢供应链合规防线，推进供应商合规宣导

为持续深化供应链廉洁合规建设，华勤技术每年定期举办供应商大会，由公司风控委员会主任面向全体供应商代表开展诚信廉洁专题宣讲。2025年，公司在既有节假日廉洁提醒、年度合规培训等常态化机制基础上丰富宣贯形式，将合规培训融入供应商日常走访与审核工作，制作专属课件对供应商管理层开展培训，实现合规宣导常态化、全覆盖。



供应商阳光采购培训

关键绩效



2025年

商业道德培训宣贯覆盖率（包括所有员工和在场服务供应商） **100%**

接受反商业贿赂及反贪污培训的董事人数 **9人**

接受反商业贿赂及反贪污培训的管理层人数 **2,079人**

接受反商业贿赂及反贪污培训的员工人数 **67,941人**

商业道德培训触达的供应商数量 **2,563家**

商业道德培训触达的供应商比例 **100%**

## 商业道德管理

我们通过构建权责清晰的治理架构、覆盖全业务的合规政策、常态化开展风险评估与审计、强化举报人保护机制，全方位筑牢商业道德防线。报告期内，公司未发生商业道德违规事件。

### 商业道德治理

公司建立由“董事会-审计与风险管理专门委员会-风控委员会”构成的三层商业道德治理架构。其中，董事会承担商业道德的最高治理责任，审计与风险管理专门委员会负责监督，风控委员会负责商业道德相关的制度与流程的制定、修订，审议相关事项，并对违规违纪事件做出决策。2025年，我们新设道德遵从委员会，由董事会成员陈晓蓉担任委员会主席。该委员会聚焦道德约束、干部成长、场域建设以及组织、流程、机制建设等维度，全面加强管理干部的道德遵从与反腐倡廉管理。

### 商业道德政策

公司将《廉洁管理制度》《商业道德规范管理制度》等制度合并修订为《华勤技术商业道德准则》，完善反贪污、反贿赂、反欺诈、反洗钱、反垄断、公平竞争、利益冲突、环境健康与安全相关管理要求，及举报、违规处理机制。同时，新增《反垄断与不正当竞争合规管理制度》，防范反垄断与不正当竞争合规风险。

此外，我们已加入“阳光诚信联盟”，与多家知名企业共同建立起诚信黑名单。

#### 反贪污和反贿赂政策

公开发布适用于公司及下属子公司全体员工及商业合作伙伴的《反腐败与反商业贿赂政策》，明确禁止任何形式的贿赂和不正当利益行为。

#### 违规行为处罚

对违反商业道德行为“零容忍”，在《华勤员工手册》《员工违纪违规管理细则》等多项制度文件中规定员工违反合规问题的处罚措施，如开除、降级、降薪、绩效行权等，合规行为与员工薪酬挂钩。

#### 供应商商业道德管理

发布《供应商社会责任行为准则》，要求供应商及合作伙伴遵守公司廉洁管理规定及经营所在国的反腐败法律，合作时需签订《阳光协议》，在《合作协议》中亦规定有明确的诚信廉洁、反贿赂、反贪腐的内容，并每年更新《华勤关联供应商承诺函》。

## 商业道德风险评估与审计

公司已建立清晰的职责分工与报告路径，由信安与风控体系下设的监察组及专职稽查专家负责具体稽查工作，建立起“年度识别+季度自查”的周期性风险评估体系。报告期内，公司开展年度全面风险识别专项工作，针对采购、仓储等敏感岗位，共识别出15条贿赂及贪污风险点，并据此设计针对性控制措施，形成完整的风险控制矩阵；同时按季度开展遵从性审核，确保防控措施持续有效。公司以“至少每三年开展一次覆盖所有业务线（覆盖率100%）的独立审计调查”为目标，重点排查违纪违规及腐败舞弊行为。

依据2025年度审计计划，公司严格遵循《华勤技术审计制度》，基于年度识别的重大风险领域开展专项审计。针对审计发现的问题，公司审核各业务领域的整改方案并提出专业意见，严格验收整改成效；对未能在限期内达标的责任人实施绩效扣分，并督促持续整改，确保商业道德管理有效闭环。报告期内，公司未发生欺诈和勒索行为。

## 投诉与举报人保护

公司搭建多渠道投诉举报平台，面向全员及合作伙伴受理违规举报，并通过培训、海报、官网及公众号等载体开展廉洁文化宣贯，普及商业道德政策与举报渠道使用方式。平台支持匿名与实名举报，提供中英双语及当地语言服务，由专人保障处理时效。我们严格保护善意举报人，对举报信息全程保密，严禁打击报复举报人或参与调查人员；对泄密、报复行为将予以撤职、解除劳动合同等处分，涉嫌违法的移送司法机关处理。

我们制定《监察项目管理流程》《监察人员工作守则》，明确沟通、申诉机制与处理程序，谨慎地对待所有投诉和举报，依据相关规定处理违规行为，并要求责任单位制定补救和预防措施，以切实维护商业环境与道德标准。

目标	2025年进展
保持商业道德主题培训100%覆盖（包括全部员工和在场服务供应商，涵盖反贪污腐败、利益冲突、欺诈、洗钱等主题）	已达成
《员工廉洁保证书》签署率100%	已达成
商业道德举报处理率100%	已达成

**举报渠道**

专用举报邮箱：  
[report@huaqin.com](mailto:report@huaqin.com)

举报热线及微信：  
18516617679（独立专线、专人管理）

飞书举报：

勤风控-廉洁反馈



**关键绩效**

报告期内，发生腐败或贿赂、利益冲突、洗钱或内幕交易、骚扰或歧视事件

0 件

因不正当竞争行为导致诉讼或重大行政处罚的事件

0 件

接受商业道德相关举报事件

0 件

已审结的涉及公司及员工的反贪污诉讼

0 件

2025年

## ■ 税务合规治理

公司制定《华勤技术税务政策》，恪守合规、透明、高效原则，严格遵守各运营地税法，建立健全申报、发票、出口及所得税管理制度，组建专业团队，推行标准化操作与全流程内控，防范税务风险，密切关注经济合作与发展组织(OECD)“双支柱”等国际税改动态，合理运用研发及绿色发展税收优惠，持续优化税务架构。

### 华勤技术的税务政策及承诺

严格遵守各国税法及法规，确保按时申报并缴纳税款

杜绝滥用税收筹划，不使用缺乏商业实质的税务结构，不利用保密管辖区或所谓的避税港进行避税

建立健全税务风险管理机制和流程，确保涉税事项的透明化

按照独立交易原则 (Arm's Length Principle, ALP) 进行转让定价，不将所创造的价值转移至低税司法管辖区

依法依规披露税务信息

## 全面安全管理

华勤技术严格遵守《网络安全法》《数据安全法》《个人信息保护法》等中国法律法规，以及墨西哥、印度、越南等海外运营地法规，参照ISO 27001体系，构建覆盖数据、信息、网络、物理等多维度的全方位隐私安全管理体系，全面保障客户、员工及利益相关方的安全与业务稳定。

## ■ 治理

公司的全面安全管理最高管理机构为董事会，风控委员会确立集团安全组织架构，制定安全策略并指导工作方向，实现涵盖信息、网络、数据及物理安全的全方位管理。风控委员会授权集团安全委员会承担安全管理职责，由其统筹各专业安全领域工作，形成统一的集团安全二道防线，指导集团安全一道防线落实集团安全管理要求。

角色	职责
风控委员会	由董事会任命，负责审定安全战略、目标与重大计划，决策关键安全事项，并协调保障所需资源。
集团安全管理者代表	由风控委员会任命，全面协调与推进集团安全工作，负责安全管理体系的建立、运行、维护与评审。
集团安全委员会	作为安全管理的总体负责与协调机构，负责组织制定安全顶层设计、规划与预算，并监督体系运行与重大事项决策。
安全管控组	执行具体管控职能，包括将安全要求转化为制度规范，监督规划落实，开展安全稽核。
各BG/平台/子公司安全责任人	作为第一道防线的执行方，负责在本单位分解落实安全目标，牵头制度建立、文化建设、风险管理及自查等专业安全工作。

公司制定适用于全公司的《数据安全管理体系规范》《信息安全手册》等制度，规范数据采集与个人信息保护，加密存储关键数据并严格授权共享。针对供应商及驻场人员制定《信息安全管理程序》，通过保密协议、安全培训及分级管控（含降级、黑名单机制）全链条防范泄露风险。公开发布《华勤技术隐私政策》，针对个人隐私保护，公司已明确允许个人访问、更正并删除其个人数据，同时制定了处理数据删除申请的办理时限，且确认数据删除范围覆盖备份数据。

关键绩效



2025年

公司每年开展外部审计以保障信息安全管理体系有效性，截至报告期末，共计**14**个研发/制造中心通过ISO 27001信息安全管理体系认证。



ISO/IEC 27001:2022证书

## 影响、风险与机遇管理

我们识别并形成信息安全风险控制矩阵，通过对各类风险发生的可能性和影响程度进行判断，分为重大、中等、低等三个风险等级，针对性制定风险防控措施。

### 信息安全风险及应对措施

风险类型	风险等级	应对举措
业务中断风险	重大	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期测试、更新业务连续性计划</li> <li>定期审核、检查、监督机制</li> </ul>
流程、制度和控制风险	重大	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期验证信息安全管理制度适用性、管理措施有效性、业务遵从性</li> <li>信息安全内审及整改</li> </ul>
供应商信息安全风险	重大	<ul style="list-style-type: none"> <li>在高保密项目供应商招标之前，与关键物料供应商签署高保密协议</li> <li>导入高保密项目供应商之前，安排信息安全审核并评分</li> <li>在高保密项目试产到发布之前对供应商例行信息安全审核，跟进问题项关闭情况</li> </ul>
员工违规泄密风险	中等	<ul style="list-style-type: none"> <li>全体职员每年至少接受一次信息安全培训并通过考试</li> <li>保密区员工完成保密区入场培训后，方可获得入场权限</li> <li>定期对全集团进行信息安全专项检查</li> </ul>
物理环境风险	低等	<ul style="list-style-type: none"> <li>识别未授权设备被移动，机房被违规操作等风险</li> <li>建立各类资产移动的规范，定期检查各类资产移动的流程符合性</li> <li>定期按照机房建设信息安全标准巡检机房</li> </ul>
出境数据风险	中等	<ul style="list-style-type: none"> <li>对涉及出境数据的场景，依照法规要求控制出境的数据类型及总量</li> </ul>

## 战略

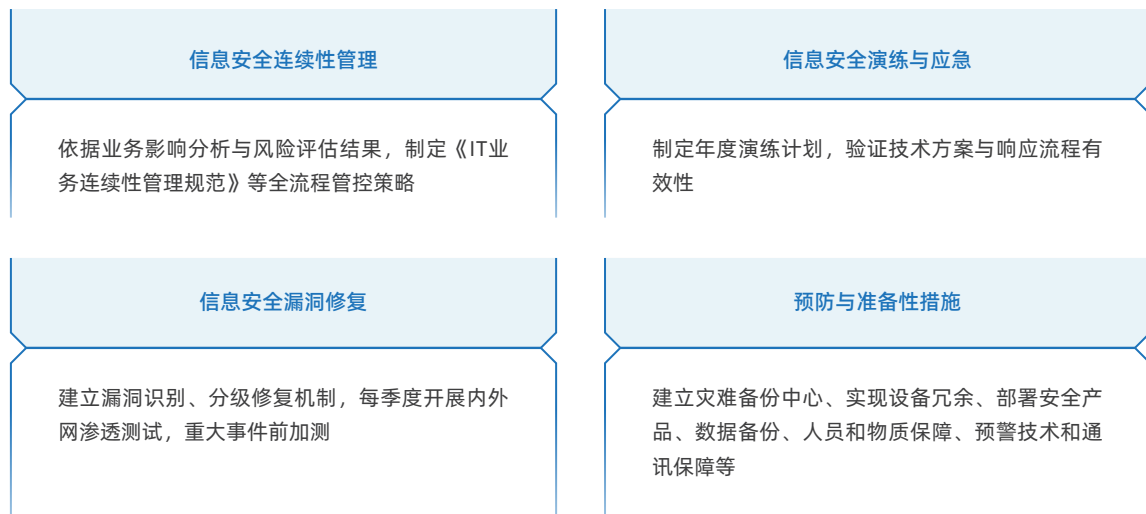
公司对不同领域的信息安全制度基本工作及业务流程，通过基本IT管控（文档权限控制、防病毒攻击）、软件专区管理（独立网段隔离、网盘传输）及项目专区管理（USB权限管控、外发审批）三类措施，规范各业务领域信息安全工作，保障数据安全与合规运营。

2025年，为系统性应对全球数据合规挑战并筑牢数字资产护城河，我们启动数据安全平台战略部署，重点开展数据安全平台的POC（概念验证，Proof of Concept）工作，为2026年全面上线与集成奠定坚实的技术与架构基础。同时，针对全球化运营中的数据合规需求，我们已完成中国、越南、印度、墨西哥数据出境相关法规要求的梳理，为各地区数据出境业务的风险评估和合规实施提供保障。

### 信息安全连续性计划


我们同时建立信息安全主动防控与应急处置措施，制定《信息安全业务连续性管理程序》《信息安全事件管理程序》《渗透测试流程规范》《漏洞修复规范》等管理制度，通过定期演练和持续改进，确保信息安全管理体系的有效性 & 业务连续性。

2025年，我们自行组织外网攻防演练2次，参与政府演练1次，覆盖公司所有外网资产，发现并整改闭环29个高危风险点。



## 信息安全审计

我们持续改进信息安全管理体系，通过内部与外部审计相结合的方式，每年定期开展覆盖全部业务的合规评估，识别潜在风险并推动整改，确保信息安全管理体系持续有效并符合法规要求。2025年，信息安全内审发现问题39个，闭环率100%，外审发现问题9个，闭环率100%，对客户保密区稽核共计发现并改善问题507项。



案例

供应商信息安全管理审核

华勤技术每年对供应商信息安全进行审核，将供应商划分为普通、高保密等类别，并针对性制定审核项，包括信息安全管理体系、人员管理要求、IT系统管理要求、物料管理、物理区域管理等多个维度，对高密级项目供应商要求穿透至二级供应商管理。2025年，我们对54家关键供应商开展年度审核，发现并改善问题434项。

## 信息安全文化建设

公司明确“危害网络安全、泄露商业机密”及“侵犯客户利益”为红线，对信息泄露“零容忍”并对已认定为违规的人员实施开除、降级等处罚。在客户信息安全方面，公司建立客户专属保密区，通过环境、网络、人员、实物及数据多维度管控保障信息安全，定期开展专区稽核，相关数据和隐私保护政策适用于所有业务线。供应商合作前须签保密协议，严格限制物理及逻辑访问权限，每年对关键供应商开展信息安全稽核，准入需审批登记。通过会议宣贯、专项培训、信息安全月及应急演练等形式，持续提升全员安全意识与管理能力。

## 指标与目标

目标	2025年进展
重大信息安全泄密事件为0	已达成
重大信息系统故障事件为0	已达成
业务连续性中断事件为0	已达成



2025年

### 关键绩效



报告期内,

信息安全月活动覆盖集团

**5** 个地区

共举办线下活动

**9** 场

参与人数

**3,835** 人

表彰优秀团队

**12** 个

优秀个人

**35** 人

组织钓鱼演练

**3** 次

覆盖

**10,498** 人次

信息安全主题培训

**23** 次

员工（含全职员工、实习生、外包人员）触达率达

**100** %

发生客户隐私泄露事件数为

**0** 件

数据安全事件数为

**0** 件

经证实的数据安全与隐私保护相关投诉和数据泄露事故数为

**0** 件

# 03

## 绿色低碳

华勤技术秉持人类命运共同体理念，携手各利益相关方积极应对全球环境挑战，将绿色理念融入价值链各环节，切实推动绿色低碳运营，构建清洁低碳高效能源体系，致力于降低全球运营与价值链中的碳足迹。**想清楚、敢承诺，说到做到**，推动科技与绿色共生。

### + 议题回应

- 能源管理
- 绿色产品与设计
- 废弃物与循环再生
- 气候变化应对
- 水资源节约
- 清洁技术机遇
- 污染物管理
- 有害物质管理
- 化学品安全
- 生物多样性保护

### + 本章所响应的SDGs



# 应对气候变化

华勤技术参考《气候相关财务信息披露工作组 (TCFD) 建议》《国际财务报告可持续披露准则第2号 (IFRS S2) -气候相关披露》等标准和国际前沿减碳方法论，主动分析评估自身运营及上下游各环节中的气候相关风险与机遇，制定“零碳”战略目标，提升气候韧性。

## 治理

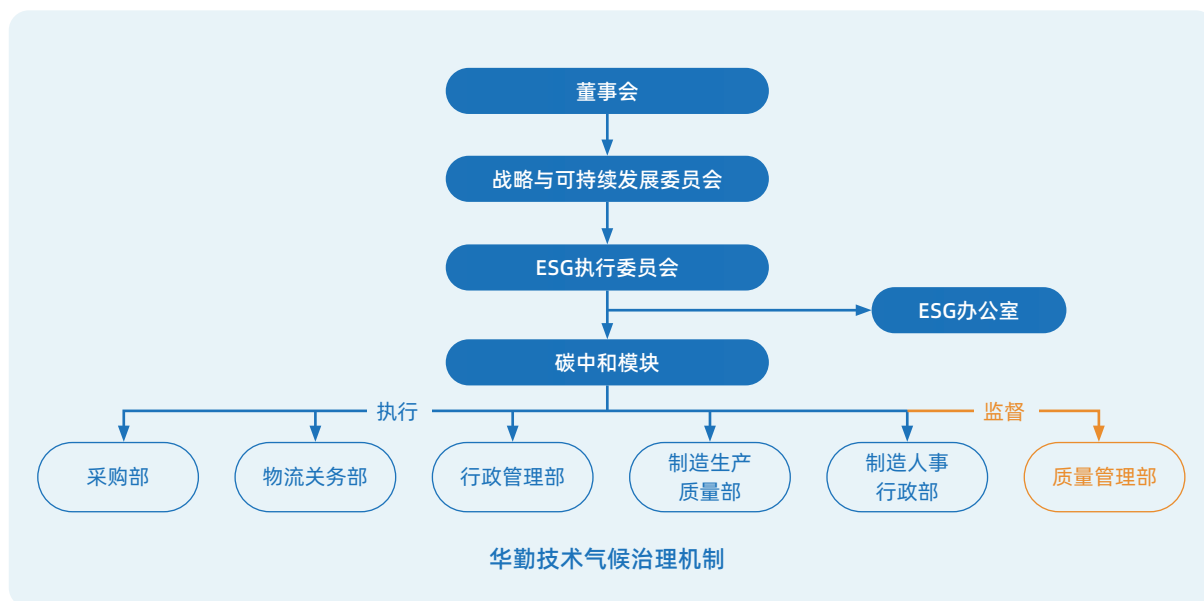
基于对业务模式及价值链的系统梳理，公司识别并评估各业务板块短、中、长期面临的气候相关风险与机遇及其潜在财务影响，据此制定并实施应对方案，持续提升气候韧性。

我们以IFRS S2框架所建议的“四支柱”为核心，由ESG执行委员会统筹、ESG办公室协同各职能部门开展气候议题评估与研讨，从监管合规、市场需求、资本市场及企业运营等维度考量气候相关风险与机遇，并遵循COSO《企业风险管理-将企业风险管理应用于ESG相关风险》框架，按照“接受-避免-追求-降低-分担”五步法制定气候策略，将其全面融入公司既有风险管理体系，同步设定气候相关绩效目标、行动方案及管理流程，推动气候治理目标达成，并逐年披露进展。



公司已构建“董事会-战略与可持续发展委员会-ESG执行委员会-ESG办公室-碳中和模块”五级治理架构，实现气候议题从决策到执行的全流程闭环。董事会层面，所有董事会成员均定期接受气候治理专项议题培训及外部专家咨询，有成员具备能源管理资深经验，确保气候行动领导力。执行层面，碳中和模块统筹战略规划、制度制定、目标分解、绩效跟踪及信息披露；同步设立跨部门碳中和工作组，将减排指标嵌入运营、研发、制造及供应链全环节。公司气候治理机制采用“监督+执行”双线并行方式，实现行动纵深穿透、进度可控、结果可核。

同时，我们将碳减排、清洁能源、管理体系审核通过率、单台设备能耗等指标与管理层绩效奖金与季度目标达成情况关联，自上而下提升减碳的协同效率。



华勤技术  
气候管理职责



**董事会**

- 可持续发展事宜的最高责任机构，负责领导、监督温室气体管理等ESG工作，审批相关信息披露文件



**战略与可持续发展委员会**

- 负责审批ESG相关发展战略、方针和目标，决策ESG关键事项和规划



**ESG执行委员会**

- 负责决策可持续发展战略、方针和目标，审议重要的ESG风险与机遇，实施ESG重大事项、关键规划等



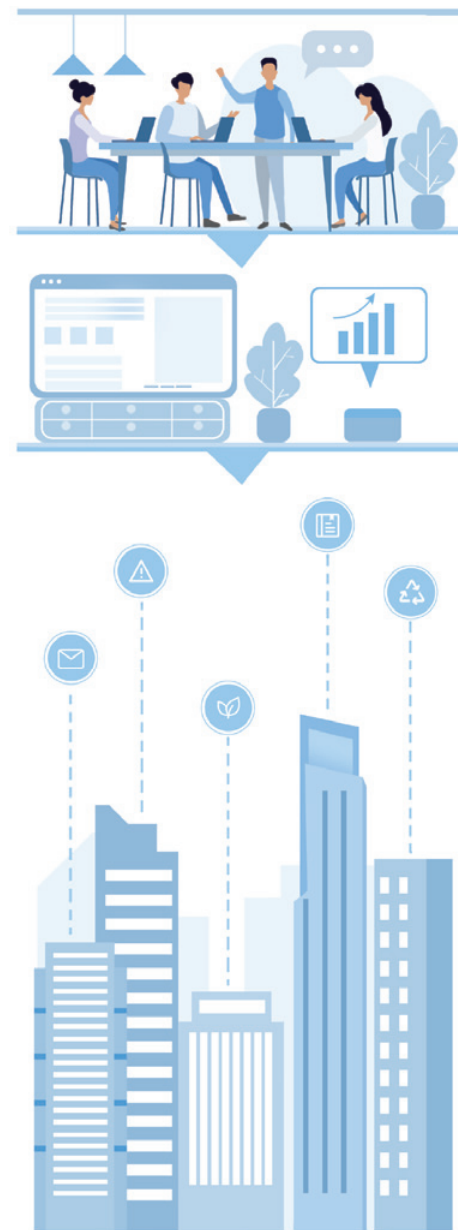
**碳中和模块**

- 负责统筹温室气体盘查工作，包括盘查表单更新、盘查系数维护、数字化工具建设和应用
- 拟定集团年度碳减排目标与实现路径
- 汇总年度碳减排项目实施总计划
- 管理年度碳排放和能源消耗台账，盘点年度目标达成情况
- 监督执行团队工作进展和成效
- 主导供应链上游供应商的碳管理和赋能等



**各执行部门**

- 质量管理部负责统筹规划年度目标，监督各部门达成情况
- 行政管理部及制造人事行政部负责年度碳减排目标及行动规划、能源和碳排台账管理、本区域年度目标达成情况盘点，温室气体管控工作汇报、绿色低碳差旅项目执行等
- 制造生产质量部负责执行温室气体排放相关认证
- 物流关务部负责执行范围三物流里程数据管理、绿色物流项目实施
- 采购部负责协同推动供应商碳排放管理和赋能、供应链节能专项实施



## 影响、风险与机遇管理

公司立足生产运营实际，对气候风险与机遇管理实行“风险和机遇识别-影响路径分析-财务和战略冲击评价-风险应对和管理”的四步管理步骤，积极对自身运营及价值链上下游的气候相关风险与机遇进行定位，通过重要性评估与短中长期趋势分析，构建覆盖实体风险与转型风险的全景清单，并运用多情景量化模型，对收入、成本、资产价值及市场预期进行评估。我们将定性及定量气候情景分析嵌入战略规划与年度经营计划，按风险等级、发生条件与实际管理侧重点等因素，制定并实施差异化应对策略，实现气候风险的针对性决策、前置防控与闭环管理。

公司采用政府间气候变化专门委员会（IPCC）的两个代表性浓度路径（RCPs）<sup>1</sup>进行气候情景分析，更广泛地识别出下属运营地在短、中（当前至2030年）和长期（2030至2050年）的实体风险。基于对中国地区<sup>2</sup>和海外地区<sup>3</sup>的制造中心开展实体气候风险分析<sup>4</sup>，并针对不同等级风险采取差异化应对措施，包括加强设备维护、优化节水工艺及探索替代水源等，以全面提升气候韧性。

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

<sup>2</sup>纳入实体气候分析的中国地区的11个制造中心为：南昌第一制造中心、南昌第二制造中心、东莞第一制造中心、东莞第二制造中心、东莞第三制造中心、昊勤机器人、华誉精密、西勤精密、春勤精密。

<sup>3</sup>纳入实体气候分析的海外地区2个制造中心为：越南制造中心、印度制造中心。

<sup>4</sup>实体气候风险暴露敞口为未经干预情况下资产所面临的风险等级。

华勤技术转型与实体风险矩阵

风险类型	风险/机遇因素	风险等级	营运影响	应对措施
转型风险				
合规要求	全球环保法规、信息披露要求	中	增加成本 增加支出	<ul style="list-style-type: none"> <li>优化能源结构，提升再生能源占比</li> <li>布局再生能源投资和开发项目</li> <li>开展节能改造，提升用能效率</li> <li>运行碳排放数据管理常态化机制</li> <li>开发碳管理数字化工具</li> </ul>
碳定价机制	碳定价 供应商管理成本 低碳补贴与优惠 碳市场交易	低	增加支出	<ul style="list-style-type: none"> <li>推行ISO 14064核查，定期跟踪双碳目标达成情况</li> <li>储备碳资产交易运作能力</li> <li>探索内部碳定价实施的合理路径</li> </ul>
市场偏好	绿色产品研发 碳足迹盘查要求	中	增加成本	<ul style="list-style-type: none"> <li>研发低碳绿色产品，储备清洁技术方案</li> <li>管控产品全生命周期碳排放</li> <li>价值链伙伴协同降碳</li> </ul>
原材料成本	供应链运营成本变化	高	增加成本 减少营收	<ul style="list-style-type: none"> <li>避免单一厂商供货风险，保证供货顺畅</li> <li>供应商赋能与管理，价值链伙伴协同降碳</li> </ul>
清洁技术转型	清洁技术研发成本 清洁技术市场机遇	高	增加成本 减少营收	<ul style="list-style-type: none"> <li>优先在符合经营战略的核心技术试点（如数据服务器液冷、清洁能源汽车部件）</li> <li>增加研发投入，提高创新激励</li> <li>申请清洁技术相关专利</li> </ul>
投资和ESG评级	ESG评级 绿色融资	低	增加融资成本	<ul style="list-style-type: none"> <li>精进ESG管理和实践</li> <li>提升信息披露质量</li> <li>加强对外宣传和利益相关方沟通</li> </ul>
供应链舆情	供应商减碳合作	中高	增加成本 增加支出	<ul style="list-style-type: none"> <li>供应商赋能与管理，价值链伙伴协同降碳</li> <li>运行供应商碳排放数据管理常态化机制</li> <li>开发供应商碳管理数字化工具</li> </ul>

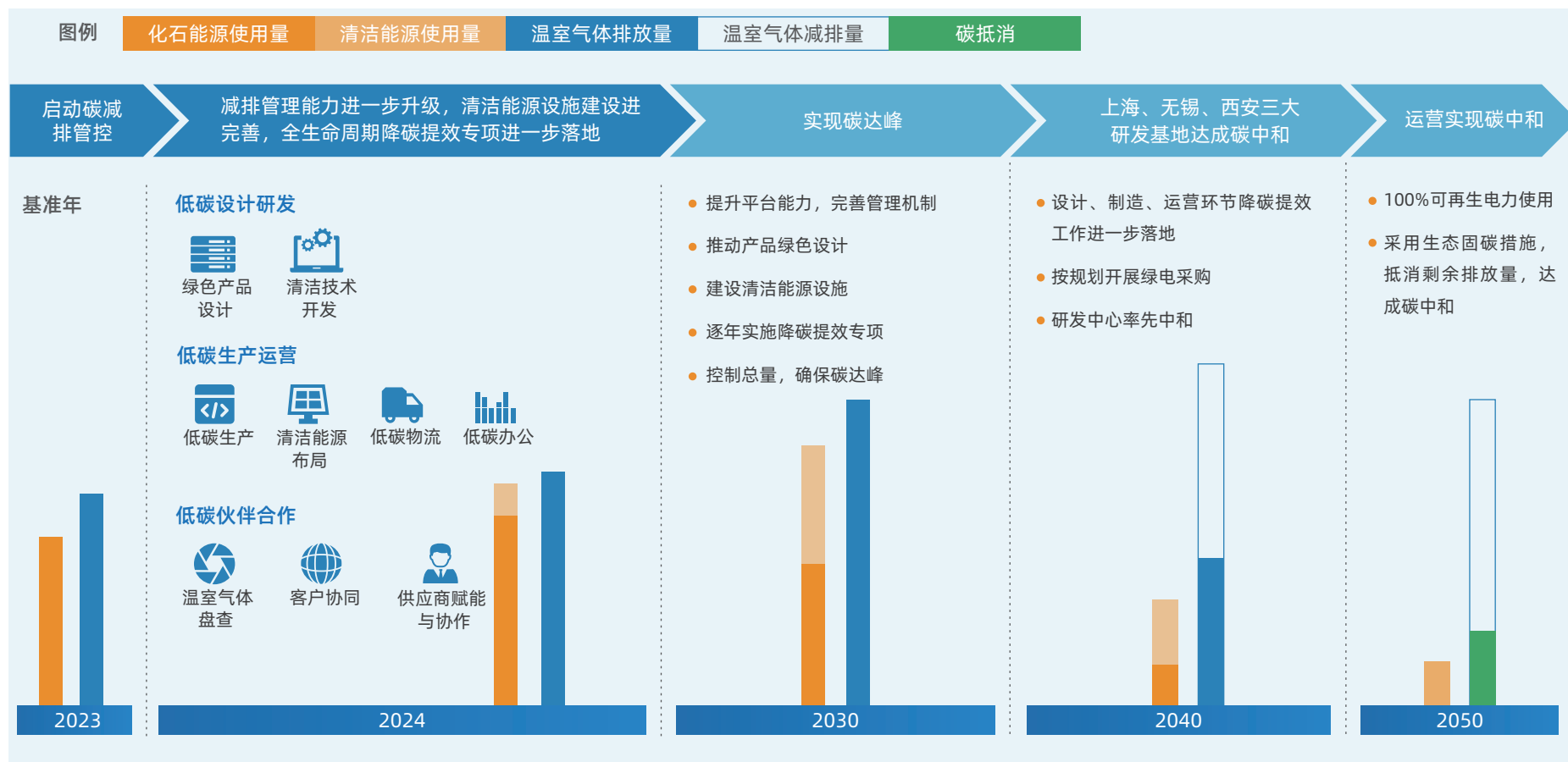
华勤技术转型与实体风险矩阵（续）

风险类型	风险/机遇因素	风险等级	营运影响	应对措施
实体风险（急性风险）				
极端高温	设备运营故障 设备维护成本 员工劳保措施	高	增加成本	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期进行应急演练和排查隐患工作，落实治理措施，同时对设施进行防风加固</li> <li>储备物资、药品和劳保用品，减少极端天气作业时间</li> <li>增加设备设施点检维护频率并做好设备降温</li> <li>做好仪器、设备、消防水池和生活水池、排水泵等维护维保</li> <li>关注天气预警，必要时寻求政府部门支持和救援</li> <li>提供必要时期暂时停工，运行远程办公机制</li> </ul>
严寒或极端雨雪天气	设备停工 运营中断 生产安全风险	中低	增加成本	
极端降水	运营中断 设备损坏 生产安全事件	高	增加成本 资产减值	
突发干旱	能源与用水成本 生产现场停工与设备受损	较低	增加成本	
热带气旋	设备损坏 影响业务连续性	较低	增加成本 资产减值	
实体风险（慢性风险）				
水短缺	运营成本增加 生产用水不足	中低	增加成本 资产减值	<ul style="list-style-type: none"> <li>探索节水工艺和循环利用技术，降低生产运营对水资源的依赖程度</li> <li>寻找雨水等替代水源机会，降低对淡水的依赖性</li> </ul>
变暖趋势		中	增加成本 资产减值	
极端降水 高湿度趋势	增加运营成本 设备维护保养费用 引发安全隐患	高	增加成本 资产减值	<ul style="list-style-type: none"> <li>通过培训和宣传等方式增强员工节水意识</li> <li>定期开展生产设备设施保养，检查设备锈蚀情况，并及时修复采取抽湿或增湿设备，以维持生产设施、产品所需湿度</li> <li>前瞻性规划未来厂区选址，以降低极端气候对厂区的潜在影响</li> </ul>
风速趋势	业务连续性	低	增加成本	
干燥趋势	用水量上升 运营成本增加	低	增加成本	

## 气候行动战略

公司将气候韧性建设工作融入商业策略及可持续发展目标，以“零碳”战略目标为纲领，制定了涵盖短、中、长期的工作目标、路线图和三大类共9项减排策略，以稳健实现气候承诺。

我们重视与利益相关方协同推进零碳转型计划。作为ICT产业高质量与绿色发展联盟常务理事单位、浦东新区可持续发展（ESG）联盟成员单位，我们积极参与行业协会活动、交流低碳发展经验。2025年，我们新设针对供应商减碳的ESG TOP专项，由可持续供应链团队负责向供应商进行数据收集、验证和赋能。针对供应商调研发现的问题，筛选节能技改提升空间大的重点供应商建立月会机制，进行一对一沟通和辅导，支持其打通工作流程、提升节能意愿和能力；现场调研走访5家供应商，验证数据准确性、支持供应商专项能力提升，推动全链迈向共绿。为持续推动气候治理与低碳转型，我们计划于2026年发布并逐步推行《内部碳定价制度》，覆盖温室气体范围一和范围二，采用影子碳价机制将碳成本系统性纳入公司决策全流程。



华勤技术净零转型计划

## 指标和目标

为切实应对气候变化挑战，实现公司“2030年前自身运营碳达峰，2050年公司运营碳中和”的整体目标，2025年，公司更新并进一步落实《温室气体控制管理制度》，通过《温室气体排放源汇总识别表》《温室气体排放管理台账》等管理工具，对公司运营范围内超过20项排放源进行长期跟踪和盘查测算，同时，对报告期内采取的动力设备节能改造、光伏项目等减碳行动进行减碳量核算。

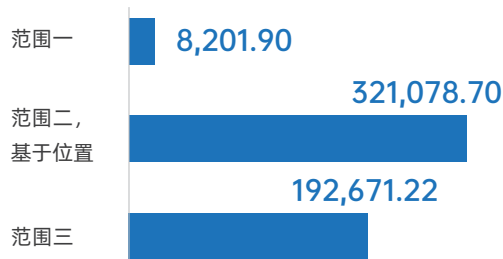
“零碳”战略目标

- 2030年前实现自身运营碳达峰，清洁能源的使用占40%以上；在产品源头持续发力，以降低碳排放
- 2040年，上海、无锡、西安三大研发中心率先达成碳中和
- 2050年，集团运营实现碳中和，同时清洁能源使用占比100%

目标	2025年进展
以2023年为基准年，至2030年平均每年碳排放（范围一+范围二）强度下降3%	已达成
2025年，通过节能技改节约1亿度电	已达成
2025年度，对TOP70供应商进行碳排放数据管理和赋能，推动供应商通过节能技改节约4,000W度电，分配华勤技术相关节能量达到1,500W度电	已达成

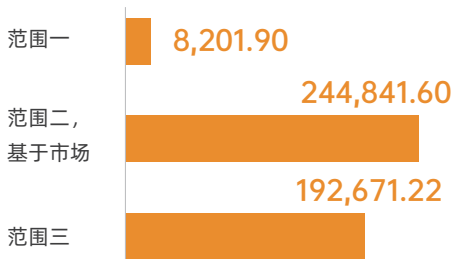
2025年温室气体排放情况（基于位置）<sup>1</sup>

单位：吨二氧化碳当量



2025年温室气体排放情况（基于市场）

单位：吨二氧化碳当量



### 关键绩效



2025年

报告期内，

温室气体范围一和范围二排放强度为 **1.48** 吨二氧化碳当量/百万元（基于市场） 较2024年同比下降 **27.93%**

**5** 家供应商签署到2030年 **100%** 清洁能源承诺函

<sup>1</sup> 华勤技术温室气体排放核算参照国家标准《温室气体排放核算与报告要求第24部分：电子设备制造企业》第五章“核算步骤与核算方法”规定的报告主体进行企业温室气体排放核算的完整工作流程，详见关键绩效表中对数据范围、计算方法、排放因子选择的说明。

# 绿色低碳运营

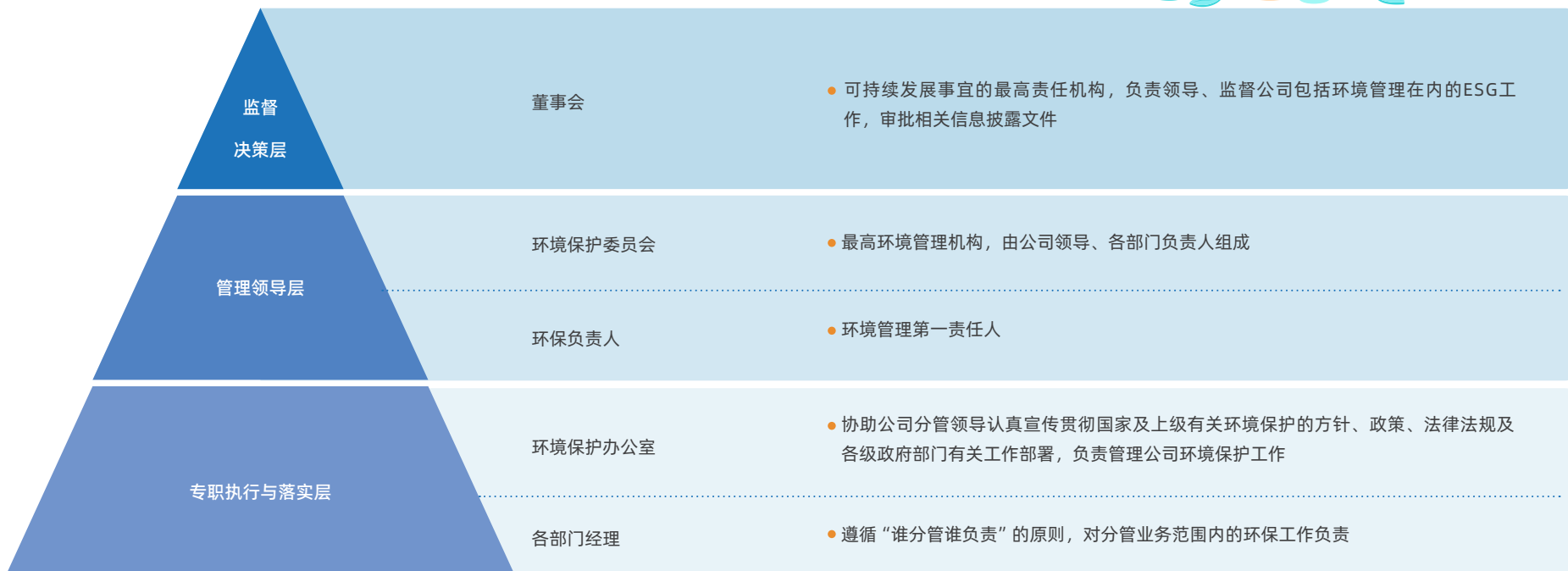
华勤技术将“绿色低碳”明确为公司可持续发展的四大方针之一，严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国环境影响评价法》等法律法规，积极布局清洁能源，落实节能增效。2025年，我们进一步推进“EHS 2026”战略规划，系统化地降低运营对环境的影响，推动企业与环境协同发展。

## 环境管理

公司已建立由董事会决策监督、环境保护委员会（环委会）管理、各层级权责明确的三级环境治理体系。环委会由公司领导及部门负责人组成，下设办公室。在责任落实上，实行分管环境保护的副总是第一责任人、环保办公室专职执行与监督的机制，部门经理对各自分管业务范围内的环保工作负责，系统推动环境保护融入企业运营全过程。



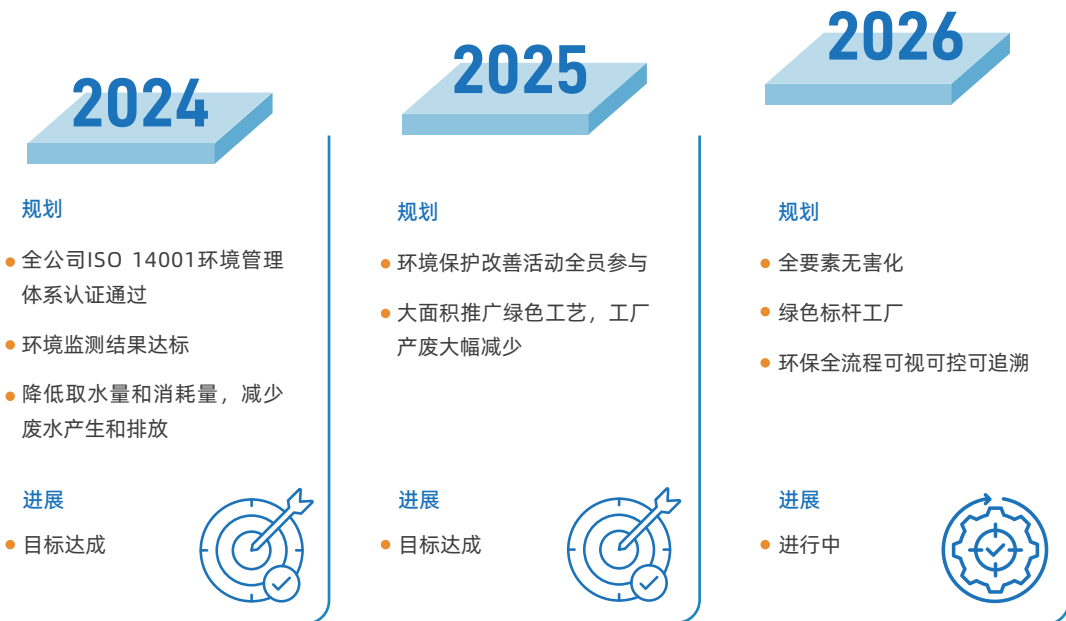
华勤技术环境管理架构



公司制定《环境保护责任制度》《环境因素识别与评价控制程序》，明确环保责任与环境因素管控流程，报告期内新增《应急准备与响应控制规范》，规范公司范围内环境健康安全紧急情况的预防、准备与响应程序。

公司持续遵守“绿色环保，保持可持续发展”的管理方针，自2024年开展“EHS 2026”环境管理三年规划，并已稳步取得部分成效。

华勤技术“EHS 2026”环境管理三年规划



## 能源管理

我们制定了《能源管理制度》《能源运行过程控制程序》《能源评审控制程序》等能源管理相关政策及流程文件，对能源管理体系范围内的活动（如能源设计、采购、能源计量等各环节）进行管理，每年组织各部门、生产车间对公司使用的能源介质、用能的场所和用能的设施进行能源评审工作，以期实现降低能源消耗、提高能源利用效率。

公司在能源管理架构方面，实行公司、部门和车间三级管理体制：设立能源管理领导小组，对能源管理进行决策；各部门、车间（科室）生产第一责任人为逐级能源管理责任人，形成全公司能源管理网络。

公司持续推进能源结构优化与效率提升。在节能增效层面，通过实施技术改造与精细化运营管理，每日对园区内照明、空调、压缩空气及产线设备等的运行状态开展例行稽查，系统降低能源消耗。同时，公司积极布局清洁能源转型，依托分布式光伏建设与绿电绿证采购等多重举措，稳步推进低碳化能源替代。



## 节能改造

公司始终将能源效率提升作为可持续发展的核心环节，持续推进设备替换与升级、系统优化与改造、能源管理与控制、绿色办公与节能倡导等节能技改项目，旨在实现“到2028年底，自身节能项目节约5亿度”的目标，为达成该目标，我们计划每年投入不低于1,000万元资金，用于节能规划和技术改造。

报告期内，公司投入2,233.31万元，新增节能技改139项，由当年新增项目节约的电量为2,892.40万千瓦时，全年通过节能技改节约的总电量为1.033亿千瓦时。



2025年新增节能技改项目

项目类型	项目描述	项目数 (个)	2025年节电量 (万千瓦时)	减排量 (吨二氧化碳当量)
设备替换与升级	持续推进高耗能设备的淘汰与升级，对空压机、吸干机、冷却塔、变压器、水泵等关键设备进行技术迭代，以系统性提升整体能效	9	974.38	4,322.65
系统优化与改造	持续推动用能系统的智能化升级，通过对空压系统、空调系统等关键设施实施基线设置及自动化改造，实现设备运行效率的优化与能耗的精细化管理	7	356.86	1,528.12
能源管理与控制	通过能源管理系统，结合常态化节能稽核机制，精准识别并管控能耗浪费	23	1,157.44	5,191.51
绿色办公与节能	提倡绿色办公，全员参与节能降耗，共同营造低碳办公环境	100	403.72	2,132.95
合计		139	2,892.40	13,175.23



案例

南昌第一制造中心节能技改项目荣获国家一级能效压缩空气站授牌

2025年5月20日，南昌第一制造中心举办“国家一级能效压缩空气站授牌仪式暨绿色制造交流会”。本项目采用“系统诊断+技术升级+智能管控”策略，淘汰低效设备，引入一级能效空压机组，并创新中央集控系统，整合远程监控与云平台数据可视化，实现设备实时监测与智能调节。能效管理平台升级后，综合输功率率达54.2%，优于国家一级标准（53%），单位能耗降至0.105kWh/m<sup>3</sup>，实现重大技术突破。

未来，华勤技术将以南昌第一制造中心为样板，推广节能经验，携手上下游共建绿色供应链，为行业低碳转型树立标杆。



南昌第二制造中心通过水泵改造年节省约90万度电



东莞第一制造中心通过空调机房改造年节省约212万度电



华勤技术向最佳节能团队颁发“最佳能耗控制奖”

清洁能源

公司以“到2028年底，清洁能源替代率达40%”为清洁能源使用目标，持续深化清洁能源转型战略，稳步推进分布式光伏电站建设，提升可再生能源自发自用比例，同时参与绿色电力市场化交易，通过采购绿证等方式，系统构建绿色低碳的清洁能源供应体系，2025年，公司清洁能源占比达27.85%。

报告期内，西安研发中心、南昌第一制造中心、华誉精密、春勤精密共新增4处、装机容量7.5兆瓦的自建分布式光伏项目；东莞第一制造中心、东莞第二制造中心、东莞第三制造中心、南昌第一制造中心、华誉精密、越南制造中心、易路达惠州等7个制造中心采购了绿色电力证书。

关键绩效



2025年

报告期内，

清洁电力使用量

22,690.60 万千瓦时

截至报告期末，

分布式光伏项目共

13 处

装机总量

61.6 兆瓦

光伏自发自用电量

5,427.06 万千瓦时

外购绿证

17,263.54 万千瓦时

3 家制造中心

通过ISO 50001能源管理体系认证

## 水资源管理

公司将水资源管理战略全面融入日常运营体系，通过系统性实施用水效率管控、全员节水倡导与废水合规治理，推进水资源可持续利用。

### 治理

公司积极响应节水型企业建设，制定《水资源管理规范》等制度，由人事行政部运维科牵头成立水资源管理小组，统筹节水目标制定、台账管理、技术推广及宣传教育，协调设备巡检维护，各用水部门负责属地用水日常巡查点检与报修。

### 影响、风险与机遇管理

公司定期基于世界资源研究所（WRI）水风险评估体系，对所有制造中心及研发中心开展系统的水风险识别与评估工作，并依据评估结果，审慎管理在高或极高基准水压力地区的用水活动。2025年，7处研发及制造中心（占总数的37%）位于用水压力高及极高风险区域，其用水量占公司总量的40%。报告期内，公司在取水或用水方面没有问题。



2025年水风险评估结果

用水压力		耗水情形	
低 < 10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>东莞第一制造中心</li> <li>东莞第二制造中心</li> <li>东莞第三制造中心</li> <li>华南研发中心</li> <li>华誉精密</li> <li>西勤精密</li> <li>易路达江西</li> <li>易路达越南</li> <li>昊勤机器人</li> </ul>	低 < 5%	<ul style="list-style-type: none"> <li>东莞第一制造中心</li> <li>东莞第二制造中心</li> <li>东莞第三制造中心</li> <li>华南研发中心</li> <li>华誉精密</li> <li>西勤精密</li> <li>易路达深圳</li> <li>易路达江西</li> <li>易路达惠州</li> <li>易路达越南</li> <li>昊勤机器人</li> </ul>
低-中 10-20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>易路达深圳</li> <li>易路达惠州</li> </ul>	低-中 5-25%	<ul style="list-style-type: none"> <li>南昌第一制造中心</li> <li>南昌第二制造中心</li> <li>上海研发中心</li> <li>无锡研发中心</li> <li>春勤精密</li> <li>越南制造中心</li> </ul>
中-高 20-40%	<ul style="list-style-type: none"> <li>越南制造中心</li> </ul>	中-高 25-50%	<ul style="list-style-type: none"> <li>西安研发中心</li> </ul>
高 40-80%	<ul style="list-style-type: none"> <li>南昌第一制造中心</li> <li>南昌第二制造中心</li> <li>春勤精密</li> </ul>	高 50-75%	/
极高 > 80%	<ul style="list-style-type: none"> <li>上海研发中心</li> <li>西安研发中心</li> <li>无锡研发中心</li> <li>印度制造中心</li> </ul>	极高 > 75%	<ul style="list-style-type: none"> <li>印度制造中心</li> </ul>

公司通过系统推行节水器具改造、安装高效节水设备及强化全流程用水管控，持续提升水资源使用效率，并确保所有废水废液得到合规处置。

### 华勤技术节水管理措施



公司在运营过程中重点关注废水管理。2025年更新《环境监督管制规范》《废水管理程序》《废水、废气、厂界噪声管理程序》等文件，对污水产生、达标排放进行有效控制。公司每年委托有专业资质的第三方检测机构进行废水监测，确保严格执行排放标准，防范对自然水体的潜在影响。

### 华勤技术废水处理措施



### 战略

公司重视水资源管理，围绕“提高水资源利用率，降低取水量与消耗量，减少废水产生和排放”目标，制定并实施水资源管理战略，从项目建设、运营维护、节水教育宣传、输水管网管理及用水器具管理五个维度，对公司范围内的涉水项目实施全流程管控。



#### 案例

#### 春勤精密废水回用项目

春勤精密针对精修车间打磨废水（主要含悬浮物），采用“篮式+浅层过滤器”工艺处理后回用于生产，通过滤料截留、沉降和吸附净化水质，运行稳定、维护便捷，有效提升水资源重复利用率，减少新鲜水消耗与废水排放，实现资源化利用。



打磨废水回用项目工艺流程

我们深刻理解，水资源管理不仅关乎自身运营，更贯穿价值链全局。尽管公司生产环节直接用水量有限，我们仍主动将管理视角延伸至产业链上下游，推动客户与合作伙伴共同提升用水效率。通过供应链ESG管理机制，公司将节水要求纳入《供应商社会责任行为准则》，明确要求供应商评估替代方案、减少水资源使用，最大限度降低对环境与自然资源的影响。同时，公司对节水成效显著的合作方实施正向激励，将水资源管理纳入供应商评分体系，优先纳入专项合作清单，并在年度供应商大会予以表彰，以标杆示范带动更多伙伴参与节水转型。我们持续引导合作伙伴识别节水潜力、推广节水工艺，以产业链协同之力，共同应对全球水资源挑战，实现更广泛的环境效益。

### 指标和目标

#### 目标

全面评估水资源风险，至2028年，制造端人均用水量逐年下降5%

#### 2025年进展

进行中

#### 关键绩效



报告期内，

**未发生**

取水和用水相关的违规事故

制造端人均用水量较2024年下降

**2.3** %

2025年

## 废弃物与排放物管理

公司严格遵循运营地环保法规，制定《固体废弃物管理规范》等制度，建立危废与一般固废分类管理体系，规范处置流程并开展专项培训，设定减排目标，定期监测排放指标，持续提升污染防治能力，切实降低生产运营环境影响。

### 危险废弃物处置

公司构建覆盖危险废物分类、记录、贮存、转移、处置及评估的全流程管理体系，严格进行危险废弃物的分类收集，设置独立贮存设施并落实台账追踪，通过年度管理计划备案与电子联单制度实现合规转移，并定期开展风险评估与应急培训，确保各运营地危险废物管理符合法规要求。

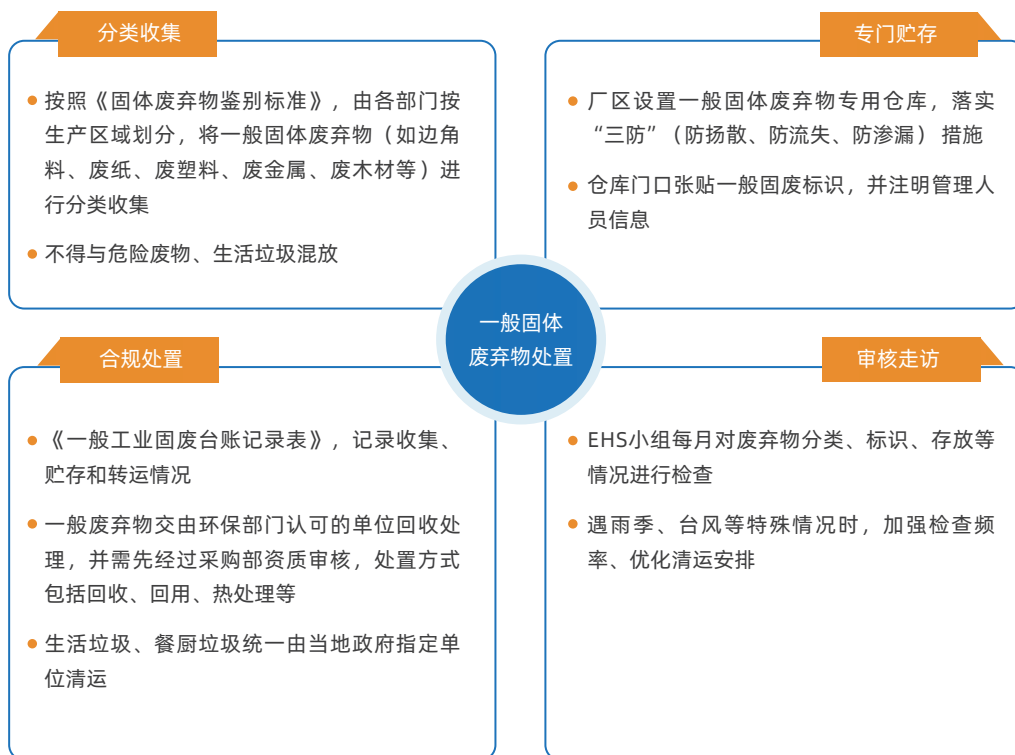
#### 危险废弃物处置举措



## 固体废弃物处置

公司依据《固体废弃物管理规范》《环境监督管制规范》等内部规范，建立覆盖废弃物分类、回收再利用的处置全过程管控体系，严格筛选合规处置供应商，加强废弃物分类与源头减量管理，积极推进可回收废弃物的资源化利用。对于无法回收的固废，均采用科学、合规的处置方式。

报告期内，南昌第一制造中心和南昌第二制造中心均已通过UL 2799废弃物零填埋铂金级认证，实现废弃物100%回收，包括废活性炭过滤网、废钢网纸、废抹布手套、废空桶空瓶等，其中实现7%热处理能量回收，有效减少废弃物填埋的二次环境影响。



## 污染防治

公司严格对污染物实施系统性监测与管控，委托具备专业资质的第三方环境监测机构，对大气污染物及噪声污染物开展定期监测，确保各制造中心每年至少完成一次全面检测。报告期内，公司制定并实施《环境监督管制规范》《废水、废气、厂界噪声管理程序》等管理文件，旨在强化对废气、噪声等污染物排放的管理与控制，减少生产经营活动对周边环境及公众健康产生的潜在影响。



污染防治举措

大气污染控制

- 对所有制程废气通过管道收集，并采用活性炭吸附或颗粒除尘等设施处理，确保达标排放
- 食堂安装油烟净化装置，并建立每季度清理与维保制度
- 使用挥发性危险化学品后须立即密闭容器、定点存放
- 外来车辆进入厂区须熄火，减少尾气排放

噪声污染防治

- 对老化房等主要噪声源区域实施吸音、隔音工程改造，并建立降噪设施的定期维护机制
- 在设备采购阶段将噪声指标纳入评估体系，优先选用低噪声设备，并在运行中合理安排工序，尽量使用小功率设备
- 根据噪声监测结果与实际需要为相关岗位员工配备防护用品，并开展防护培训

# 绿色技术与产品

华勤技术聚焦清洁技术变革，践行“双碳”战略。立足业务发展需求，持续投入资源开展绿色产品与技术攻关，逐步淘汰计划消减的有害物质，承担链主责任，致力为消费者提供绿色可持续的产品及解决方案。

## 绿色产品

公司建立起涵盖有害物质分级管控、化学品全生命周期管理及生态产品设计的综合治理体系，从原材料源头减量，持续推动产品全生命周期低碳化、绿色化、可持续。

## 有害物质管理

我们始终坚持主动识别潜在影响、最大限度降低有害物质风险，严格遵守 RoHS、REACH、CP65、POPs 及 WEEE 等海内外法律法规要求，制定并持续完善《有害物质管制标准》与《有害物质管控程序》。通过持续开展有害物质淘汰工作，公司积极与利益相关方协作，共同推动全面削减目标的实现。报告期内，公司13个制造中心均通过QC 080000有害物质管理体系认证，有害物质与化学品管理0违规、0异常、0事故。

有害物质全生命周期管理流程



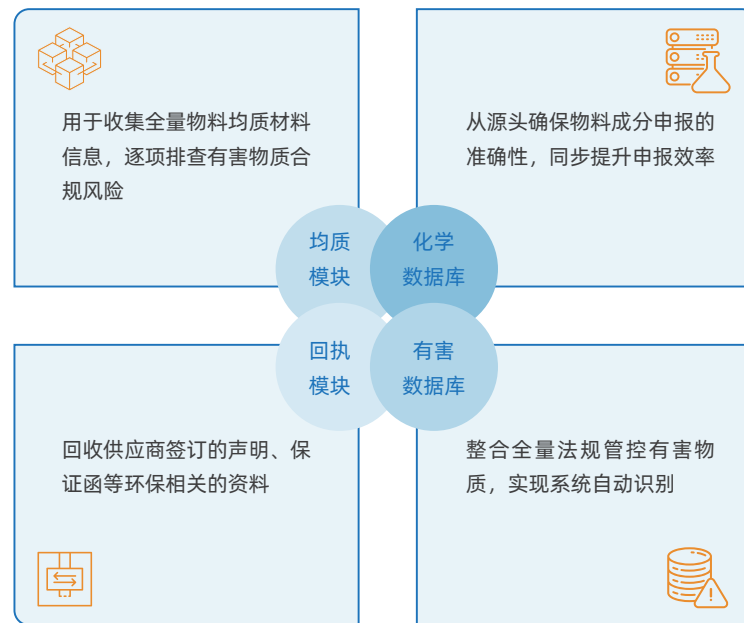
## 有害物质管控迭代及淘汰

为降低环境负荷、防范人体健康风险，公司建立并动态更新物质淘汰清单与削减计划，从源头端落实有害物质的减量管控，同时制定并更新《有害物质管制标准》至8.4.1版本，其中禁用物103项、限用物质345项、申报物质19项，新增限用物质8项、未来计划限用物质9项。

消减维度	消减周期	消减内容	消减成果
主动无害原材料取代	持续推进	部分项目中的结构物料使用无铅铜合金代替含铅铜合金，减少产品中法规豁免的铅含量	在三个项目物料选型采用无铅铜螺母，2025年度共计使用超17.87kk个的无铅铜螺母，减少铅的使用超过13.406千克
有害物质调查及减免	每年两次 (2025年)	欧盟官方ECHA每年两次更新REACH SVHC清单，随清单更新，调查新加高度关注物质在当前所有产品中的使用情况	完成32、33、34三个批次，共计9个新增SVHC物质调查，确定当前产品中的含量均小于法规要求，并将该物质纳入系统一并管控

## 供应商有害物质管理

公司要求供应链上各级合作伙伴、协作方以及服务供应商以《供应商社会责任行为准则》为最低原则，签署环保协议，严格遵守 RoHS、REACH 等有关禁止或限制性物质的法律法规和客户要求，采取有效措施禁止或限制在产品中或制造过程中使用特定的物质，从源头提升物料环保合规性。



质量管理体系环保模块功能

公司始终致力于构建全方位、系统化的化学品安全防范体系。公司制定并实施《化学品管理规范》《化学品导入风险评估表》及《有害物质管制标准》，确保化学品管理工作有据可依、标准明确。通过深度整合 MAS、MES、IPD、QMS 及 ERP 等数字化管理系统，我们成功实现化学品全生命周期数字化管控。为确保管控效能，EHS 部门每季度开展专项稽查，针对不符合项实施“隐患记录-责令整改-到期复查”的闭环审计机制，筑牢环境与安全防线。

报告期内，公司未发生有害物质违规事件、化学品管理违规及异常事故，危险化学品管理人员100%取得上岗证。

## 生态产品设计

公司全面优化生态设计，打造高能效、长续航、低污染的绿色产品，与客户及供应商协同构建生态友好型供应链。在原材料管理、制造、物流包装等环节均纳入生态考量。报告期内，公司包装材料消耗总量63,044.57吨。

### 生态产品管理流程



绿色产品认证类型	2025年度新增认证数
EPEAT认证	22
ENERGY STAR能源之星	67
TCO可持续产品认证	4
欧盟能源效率 (EU Energy Efficiency)	41
中国节能产品认证 (CECP)	23
中国环境标志认证 (十环)	15
中国能效标识 (CEL)	61
ISO 14067	8
ISO 14068	4
PAS 2060	4
加拿大NRCan能效认证	5
CEC电器能效法规认证	8
DOE认证	8
合计	270



案例

助力客户产品实现碳中和

报告期内，公司深度响应客户需求与可持续发展战略，委托第三方机构，携手产业链伙伴探索绿色产品打造路径。依据ISO 14064-3: 2019标准，为越南与南昌制造基地的多款客户个人笔记本电脑产品，分批完成全生命周期碳足迹核查及碳中和核查，并成功获得8款产品基于ISO 14067:2018标准的产品碳足迹核查声明、4款产品基于PAS2060:2014标准的实现碳中和评价声明、4款产品基于ISO 14068-1:2023标准的产品碳中和核查声明。



案例

协同供应商践行材料循环

公司积极携手核心供应商推动环保实践，选用消费后回收聚碳酸酯材料，该产品采用高达65%以上的PCR（消费后回收）树脂，显著提升再生料的使用比例。在材料全生命周期中，双方协同落实安全处置与回收指引，明确要求对未受污染的废弃物进行授权回收再利用，减少环境残留，从源头降低资源消耗与碳足迹，强化产品环境合规性与供应链可持续性。

## 清洁技术

公司大力开展清洁技术研发和可持续产品战略，推进节能设计评估流程和基准设定，积极布局应用于新能源汽车的产品、高效能源、液冷设备、工业自动化等领域，推动清洁技术与产品的发展。我们设有“2024年至2028年清洁技术相关研发投入逐年上升2%”的目标，报告期内清洁技术相关投入金额达9,638.52万元，达成年度目标。

关键绩效



2025年

清洁技术相关知识产权申请

95项

清洁技术相关知识产权授权

51项

实施碳足迹研究产品

40款

获得碳中和产品认证

8款

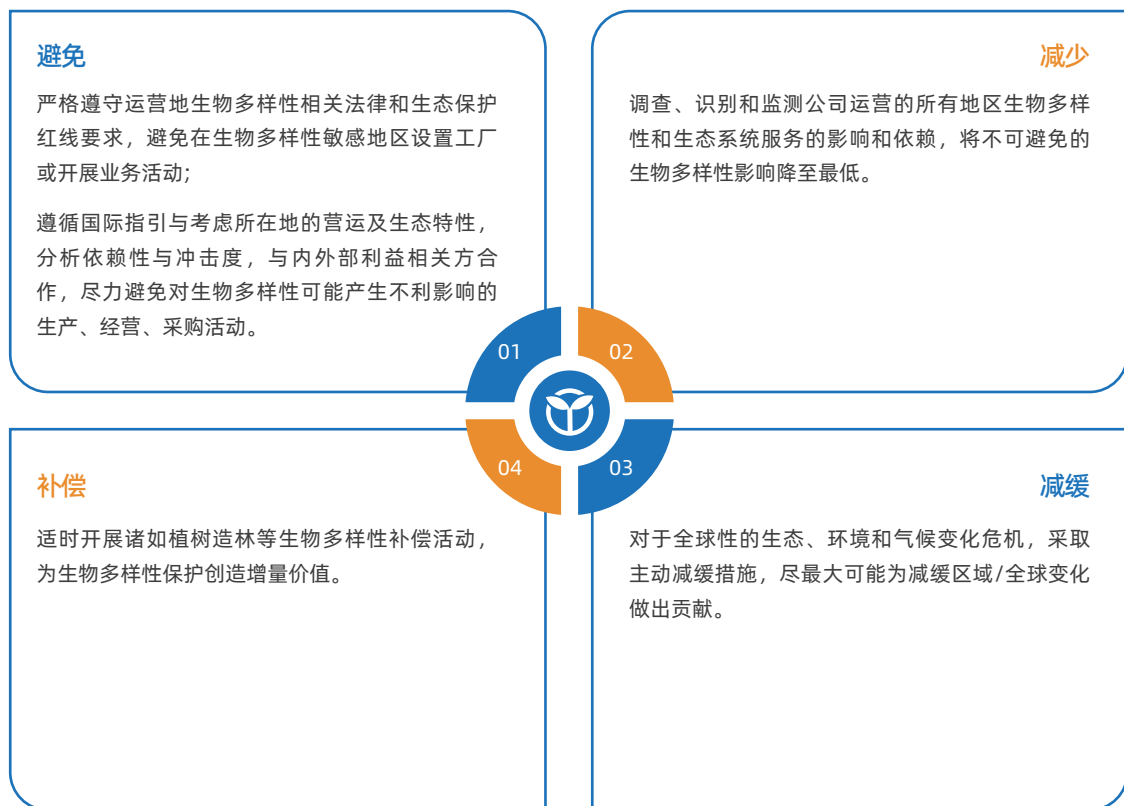
清洁技术领域	能效提升					循环材料	光伏技术		
<p><b>清洁技术解决方案</b></p>	<p><b>新能源汽车相关产品:</b> 研发提升新能源汽车能效利用的综合解决方案</p>	<p><b>先进散热技术:</b> 采用高效节能的冷板/浸没式液冷散热技术, 显著提升数据中心和计算产品能源效率</p>	<p><b>数据中心电源:</b> 选用高效的电源, 采用最优的方案和架构实现最优能效</p>	<p><b>低碳节能产品:</b> 深耕长续航、减少电能损耗性能研发, 打造具有功耗控制优势的产品</p>	<p><b>循环经济产品:</b> 挖掘废弃材料的回收再用机会, 在产品中进行技术改进, 减少原材料耗用</p>	<p><b>光伏产品:</b> 全国多地布局光伏项目, 报告期内, 节能1.033亿度目标达成, 建成四处光伏项目</p>			
<p><b>产品描述</b></p>	<p><b>安全智驾域控产品:</b> 具备高能效比、采用被动散热方式、无需风扇、减少能耗、降低成本并减少噪音, 为用户提供更为舒适和安静的驾驶环境</p>	<p><b>整机柜冷板设计方案:</b> 产品基于机架式服务器方案, 高功耗芯片采用循环式冷板散热方案, 整机柜采用集中式供电; 先进的散热方案和高效的供电方案共同助力降低机房 PUE, 提升整机可靠性, 保障稳定运行</p>	<p><b>PC双动翼增压风扇:</b> 将轴流风扇和离心风扇的特性合二为一, 提高风扇PQ性能, 从而提高整机散热性能并降低整机厚度</p>	<p><b>钛金CRPS 2000w服务器电源:</b> 该标准冗余电源设计符合Intel X86架构, 支持全球电网范围输入, 满足80plus 96%钛金转换效率要求, 满足24年欧盟服务器电源准入标准</p>	<p><b>DC-DC 电源:</b> 采用轻载高效、自动关相等技术实现了超高的DC-DC转换效率, 新型的垂直供电技术显著减少了传输线路上的能量损耗, 从而保证能源高效使用</p>	<p><b>功耗调优软件系统优化:</b> 通过从软件底层到上层系统应用层, 对PC的功耗策略进行拆解、实现和验证, 打造具有稳定可靠的长续航核心技术PC产品</p>	<p><b>长储存POS产品:</b> 自研功耗识错方案, 实现高效率高精度功耗, 配合软件版本自动化电流检测方案, 打造稳定可靠的长续航核心技术产品</p>	<p><b>可回收材料产品应用:</b> 多款产品壳体原材料应用高比例PCR粒子和可回收铝, 采用可拆卸电池的方案, 提升产品使用寿命</p>	<p><b>光伏项目应用案例:</b> 南昌第一制造中心国家级绿色工厂认证试点推行、高效动力站房试点建设完成; 西安研发中心等四处光伏项目建成, 越南光伏项目方案评审完成</p>

# 生物多样性保护

华勤技术积极响应联合国2050年“人类与自然和谐共生”的美好愿景，致力于成为生态友好型制造的实践者与引领者。

## 治理

华勤技术制定并实施《生物多样性保护及零毁林政策》，承诺践行零毁林，可持续地利用森林资源，并致力于森林保育与保护，同时鼓励供应商和承包商以及其他主要业务伙伴共同践行生物多样性保护，系统推进生态保护与业务运营的深度融合，采取“避免-减少-减缓-补偿”的生物多样性保护思路，为生产运营各个环节提供适宜的解决方案。



## 影响、风险与机遇管理

公司参照自然相关财务信息披露工作组（TNFD）建议，基于LEAP框架（L-定位、E-评价、A-评估和P-准备），开展有关生物多样性问题的评估与识别，为公司制定应对风险的管理策略提供依据。

我们通过使用生物多样性影响评估工具（BIA<sup>1</sup>），对公司位于中国境内全部的16个生产相关运营地点开展生物多样性影响评估。公司将世界保护区数据库（WDPA<sup>2</sup>）、世界自然保护联盟濒危物种红色名录<sup>3</sup>、自然保护区、国际重要湿地、国家公园等纳入生物多样性查询数据集，根据运营地点的地理位置，识别各运营地点与周边关键生态敏感区域的距离，评估公司对生物多样性的依赖与影响。

根据生物多样性定位影响评估，在中国境内的16个运营地点中：5个运营地点在5km范围内临近极危物种；5个运营地点在10km范围内临近极危物种；4个运营地点在10km范围内临近自然保护区；1个运营地点在10km范围内临近国际重要湿地；所有运营地点在5km及10km范围内均未临近国家公园。我们将5km范围内临近极危物种的5个地点识别为生物多样性重点保护场所。基于自然观察物种分布数据库分析得知：其中3个运营地点位于南昌市，1个运营地点位于深圳市，临近的极危物种为鸟类，均为黄胸鹀、白鹤；1个运营地点位于无锡市，临近的极危物种同样为鸟类，为青头潜鸭。

<sup>1</sup> 生物多样性影响评估工具（Biodiversity Impact Assessment Tool，简称BIA工具）：是由山水自然保护中心和北京大学自然保护与社会发展研究中心开发的用于评估生物多样性影响的工具。<https://bia.hinature.cn/#/>。

<sup>2</sup> 世界保护区数据库（WDPA）：是全球陆地和海洋保护区最全面的数据库。这是联合国环境规划署（UNEP）和世界自然保护联盟（IUCN）的联合项目，由环境署世界保护监测中心（UNEP-WCMC）管理。

<sup>3</sup> 世界自然保护联盟濒危物种红色名录（The IUCN Red List of Threatened Species），又称IUCN红色名录，是世界上最全面的动植物物种保护状况清单，包括超过105,000个物种的灭绝风险，以及可采取的保护措施。

基于评估结果，我们将在生产运营过程中着重落实以下方面的生物多样性管理措施：



管控废气与废水排放，防止水体富营养化破坏鸟类食源



控制灯光与噪声，在鸟类迁徙季及越冬期避免强光与高频噪声干扰其导航与休息



规范危险废弃物管理，防止鸟类等动物误食中毒



持续关注周边鸟类栖息地、国际重要湿地及自然保护区动态



在采购中避免选用来自生物多样性重点区域及周边可能破坏生态的原材料

## 战略

在生物多样性保护战略指引下，我们通过系列实践助力生态系统维护，持续探索参与生态治理的向善路径。公司自2023年9月起，开展致力于压沙植树及生态修复的“华勤技术公益林”项目，在甘肃省民勤县昌宁镇种植防风固沙林。截至报告期末，共种植550亩、36,850棵梭梭树与花棒，成活率超90%。



案例

二十而跃，共赴山海—华勤技术中高层以净滩行动献礼二十周年

2025年6月20日，华勤技术400余位中高层与合作伙伴齐聚福州大练岛，用一场净滩行动献礼公司二十华诞。活动中，公司400余人沿16公里海岸线展开对渔网塑料等垃圾的地毯式清理，共清除相当于3辆渣土车满载量的42立方米海洋垃圾，避免分解产生的微塑料威胁生态系统和人类健康，对珊瑚礁等关键生态结构造成破坏，甚至影响沿海航运安全。

华勤技术董事长、CEO邱文生说：“净滩活动意义特别好，非常符合我们公司的ESG的理念，是华勤技术ESG理念与社会公益的生动实践。”



华勤技术中高层开展净滩行动献礼二十周年



平潭爱心公益协会向华勤技术颁发净滩公益先锋企业荣誉证书

## 指标与目标

关键绩效



报告期内，

公司**100%**制造及研发中心  
均不在生态保护红线范围内

亦**均未**对生态系统和生物多样性  
产生重大影响

2025年



# 04

## 责任表率

华勤技术秉持“社会责任表率”的企业梦想，以“Enjoy（越努力越幸福）、Grow（我的发展我做主）、Inspire（做更难的事才会赢）”为雇主价值主张，持续营造开放互信的组织氛围，为有担当、有能力的员工提供广阔舞台，为社区的繁荣贡献华勤力量。

### + 议题回应

- 劳工权益保护
- 人力资源管理
- 职业健康安全
- 社区责任

### + 本章所响应的SDGs



# 人才吸引与留任

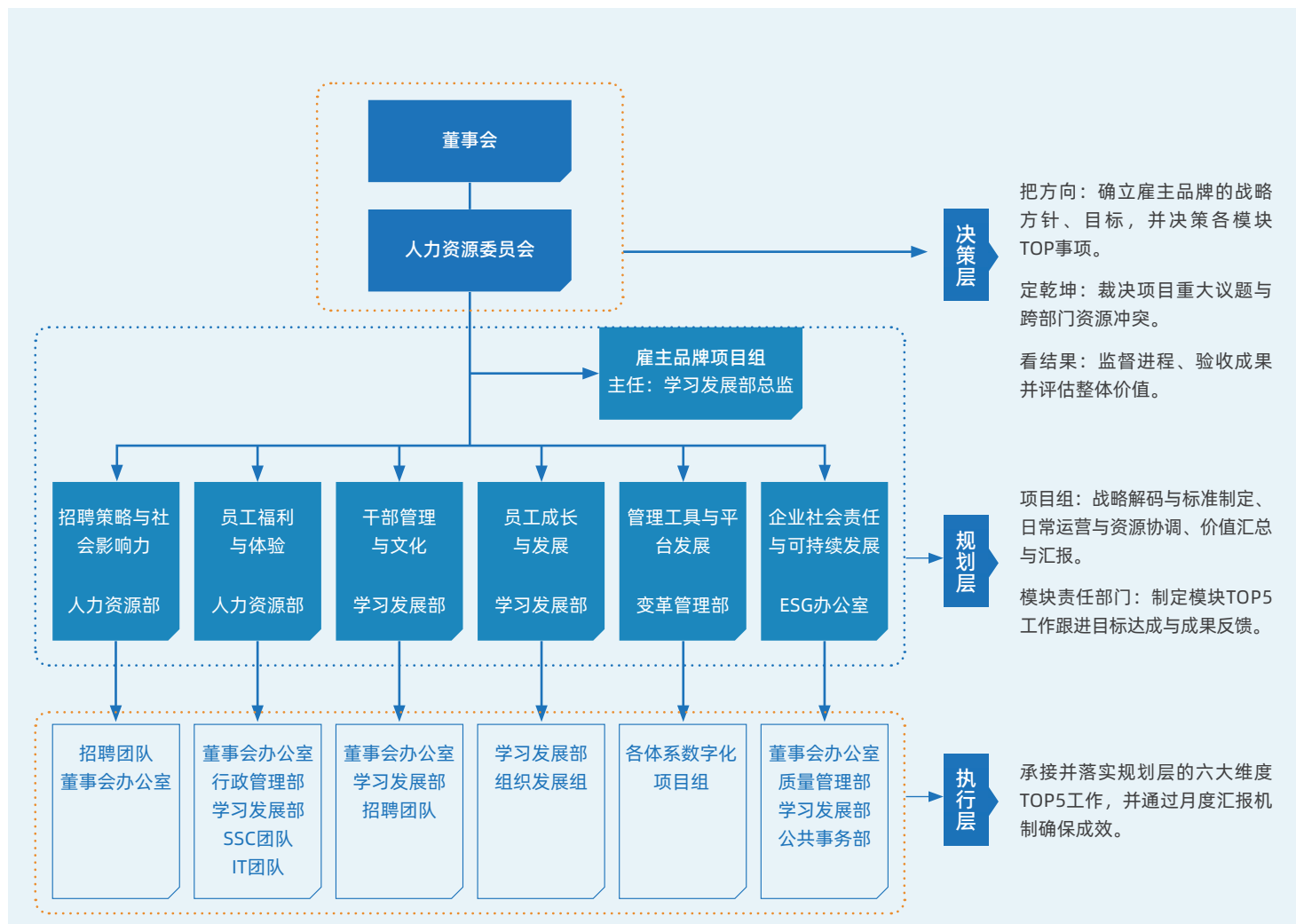
华勤技术尊重并保障全体员工的合法权益，致力于打造多元、公平、包容且富有归属感（DEIB）的工作环境。公司持续完善员工关怀与福利体系，畅通沟通反馈渠道，为来自全球各区域、各领域、各专业的人才提供发展舞台与成长机会，支持员工充分发挥潜能，实现价值。

## 员工权益保护

### 治理

华勤技术遵循各运营所在地的法律法规，根据联合国全球契约（UNGC）、国际劳工组织（ILO）及责任商业联盟（RBA）所制定的人权及劳工准则。我们对任何形式的歧视、骚扰和侮辱性行为均持零容忍态度，坚决禁止在工作场所和经营活动中出现歧视、骚扰、霸凌等不当行为，致力于营造公平、尊重的工作环境，尊重并平等对待所有员工及利益相关方。

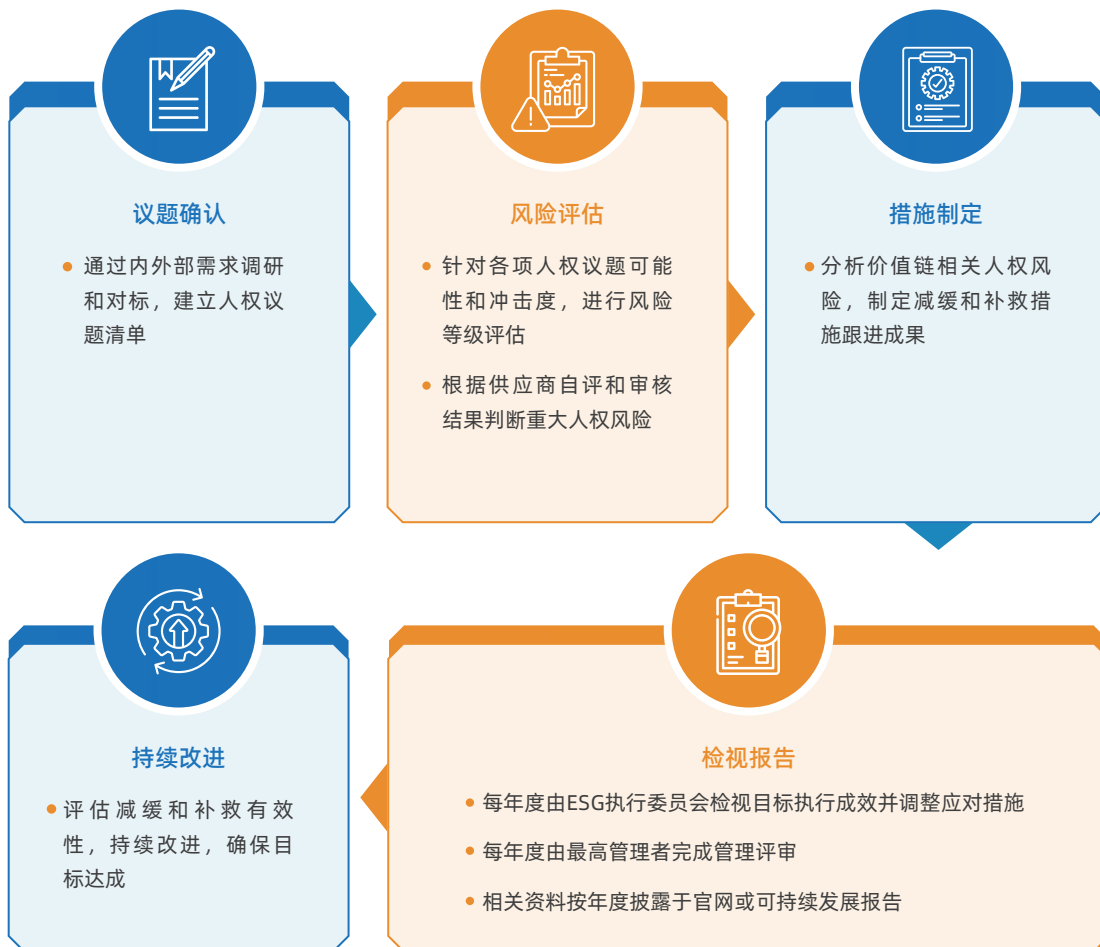
公司搭建三层治理架构，覆盖员工招聘、福利体验、成长发展、干部管理等模块，由人力资源委员会确立雇主品牌战略方针、目标并决策各模块TOP事项。



### 影响、风险和机遇管理

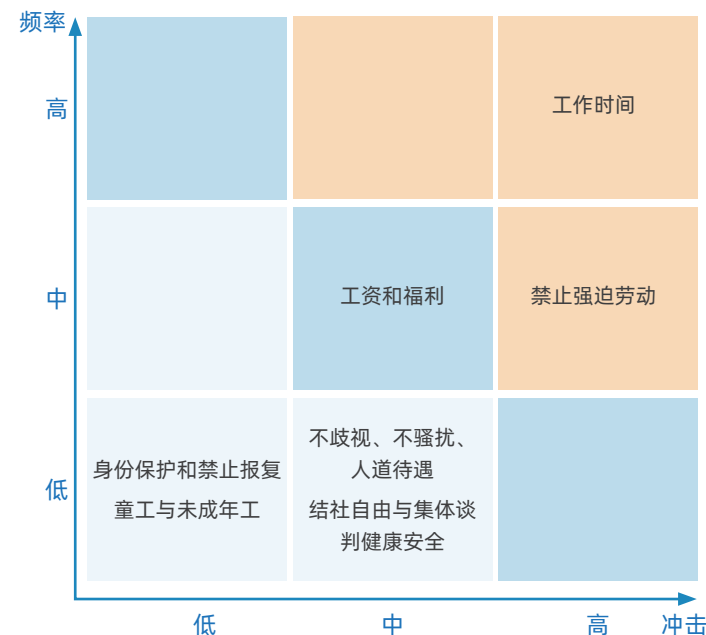
公司完善员工权益保护的稽核体系，开展常态化的人权风险评估和尽职调查，通过内部专项稽核、客户稽核及第三方机构稽核三种路径形成多层次的监督机制。在稽核过程中，对潜在人权风险进行系统识别与评估，及时发现并预防可能产生的人权影响。2025年，公司以RBA行为准则为指导方针开展人权尽职调查，重点关注公平雇佣、童工、强迫劳动、骚扰、体罚、霸凌、工时、职业健康与安全等多项人权管理议题。针对调查所发现的高风险项，公司制定减缓措施与补救措施。同时，公司亦开展第三方稽核，稽核中发现的问题均已纳入改善行动计划（CAP），制定相应整改措施并按要求完成闭环。报告期内，公司共有11个制造中心取得并维持RBA VAP有效认证。

#### 人权尽职调查流程



针对供应商，我们基于RBA建立人权领域的调查和评估工具，主要内容包括：禁止使用童工、保障人权、禁止歧视、待遇平等、法定工作时间、薪酬福利、道德规范与环境管理，以识别可能导致供应链风险的关键环节。详见“供应商CSR审核稽查”。

公司人权风险矩阵



## 战略

公司遵循《中华人民共和国劳动法》和各运营地法律法规，制定《人权规范》《反歧视及反骚扰规范》《禁止歧视、虐待、骚扰及强迫劳动管理制度》，相关要求全面覆盖集团及所有分子公司的运营活动、产品、服务，致力于保障员工、供应链中的工作者、商业合作伙伴等所有利益相关方的合法权益，针对所识别风险制定相应措施，并及时调查相关投诉举报。

### 员工权益基本原则

主题	管理原则	风险应对举措
尊重人权	<ul style="list-style-type: none"> <li>尊重所有运营所在地法律法规、宗教文化、历史，尊重和维护所有员工的基本人权</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期开展合规及人权培训，帮助员工识别与人权相关的行为规范</li> <li>推进公开透明的沟通渠道</li> </ul>
公平雇佣	<ul style="list-style-type: none"> <li>坚持公平、公正、公开、平等，给予不同民族、种族、区域或国籍、阶层、政治派别的应聘者同等的应聘机会</li> <li>同工同酬</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立规范、明确的招聘流程、晋升机制，保障员工能够在相同条件下获得公平发展</li> <li>完善员工权益保护政策，为女性员工提供平等、安全的工作与生活支持体系</li> <li>不得随意解雇员工，确需终止雇佣，依法为员工提供解雇补助、津贴或其他福利</li> </ul>
禁止雇佣童工	<ul style="list-style-type: none"> <li>禁止使用童工</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>预防机制：建立身份双重核验制度，采用“身份证+人脸识别”验证系统，与公安系统联网核查年龄，确保符合法定工作年龄</li> <li>补救措施：如发现少年儿童被错误录用，则立即按照法律法规暂停其工作，协助开展进一步核实，并在必要时提供适当的帮助</li> </ul>
禁止强迫劳动	<ul style="list-style-type: none"> <li>不雇佣任何形式的强迫、抵押或抵债劳工、监狱劳工、奴役人口或被贩卖人口</li> <li>不通过威胁、强迫、强制、诱拐或欺骗方式运送、窝藏、招聘、转移或接收此类劳工或服务</li> <li>不限制员工人身自由，不扣留身份证明文件，不得要求员工向雇主或代理支付押金、招聘费或其他费用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>严格按照劳动法规定签订劳动合同，明确双方的权利义务和雇佣条件</li> <li>定期开展赋能培训，提升员工风险认知与自我保护意识</li> <li>宣贯离职制度及相关操作流程</li> </ul>
多元化与反歧视	<ul style="list-style-type: none"> <li>严格禁止任何形式的歧视行为</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在招聘及各类雇佣决策中，公司承诺不因种族、肤色、年龄、性别、性取向、民族、残疾、宗教、政治立场、工会身份、国籍、婚姻状况或性别认同等因素实施任何形式的歧视</li> </ul>
反骚扰、体罚、霸凌等非人道行为	<ul style="list-style-type: none"> <li>禁止任何形式的性别暴力、性骚扰、性侵犯、体罚、精神或身体胁迫、霸凌、公开羞辱或口头辱骂等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>坚决杜绝各类骚扰、歧视、体罚和霸凌行为，并根据《员工手册》对相关违规行为进行处理</li> </ul>
自由结社与集体谈判	<ul style="list-style-type: none"> <li>尊重所有员工自愿组建和加入或拒绝参加工会、进行集体谈判与和平集会的权利</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>依法为工会或其他形式的员工组织的成立与运行提供必要支持和便利</li> </ul>
工时与基本保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>严格遵循运营地所在国家或地区有关薪酬、社会保障、工时等的法律法规要求，提供合理合法的员工报酬及待遇，包括最低工资、加班费、有薪休假及法律上所规定的福利</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>禁止强迫员工在非工作时间参加任何与生产或会议等相关的活动</li> <li>通过考勤系统和工时申报机制监测员工工作时长</li> <li>开展工资数据核查，确保薪酬计算与发放符合公司制度及法律要求</li> </ul>

生活工资声明

公司制定《生活工资承诺书》，承诺全面推行生活工资(Living Wage)，在国家法律法规规定的标准工作时间内，确保正式员工的劳动所得能够覆盖本人及其家庭的基本生活成本，薪酬水平明确高于当地法定最低工资，并符合本地的生活保障标准。公司依据国际劳工组织(ILO)相关工资政策与生活工资估算方法，结合运营地实际数据，开展科学计算与定期调整。


公司持续优化生活工资体系管理，致力于为全体员工提供公平体面的薪酬保障。2025年，公司参考阿克维生方法论搭建量化评估模型，将各运营属地的食品价格、家庭规模、恩格尔系数、教育医疗支出、住房交通成本等核心民生因素纳入评估维度，对上海、无锡、西安、南昌、东莞、河源、越南、印度共8个境内外运营地，开展员工实际工资水平与当地生活工资标准的定性和定量比对分析，确保公司薪酬政策科学合理、符合体面劳动标准。基于本次评估过程和结果，公司持续迭代优化内部薪酬体系，同时将生活工资管理理念向供应链上下游延伸：主动推动供应商完善工资保障机制，赋能合作伙伴提升薪酬保障能力，共同构建和谐稳定、有尊严的劳动关系。

生活工资承诺

## 01

### 核心承诺

- 覆盖基本生活成本
- 透明与可核验的机制
- 纳入国际标准与遵循可持续发展要求




### 机制承诺


建立一套透明、可核验、基于社会对话的生活工资计算、审议与动态调整机制

---

- 科学计算，采用ILO相关原则与生活工资估算方法，构建本地化模型
- 民主审议，由“生活工资小组”负责审议年度测算方案及结果
- 定期调整，每年复审，结合当地生活成本等因素动态调整，并公开结果

## 02






### 治理与战略承诺

将生活工资原则深度融入公司的薪酬治理与长期发展战略

---

- 将生活工资承诺、计算机制与实施情况纳入公司可持续发展管理和披露议程，由董事会作为最高管理者进行审议
- 积极响应联合国可持续发展目标（UN SDG 8）体面工作和经济增长
- 保障员工获得生活工资，以促进可持续经营并实现风险控制

## 03



人权保护培训

公司重视员工的人权保护，定期组织新员工入职培训及人权专题培训，培训内容涵盖禁止歧视、禁止骚扰、预防虐待等议题，以强化员工对人权要求的理解及合规意识。



案例 开展反歧视培训，营造公平包容的工作环境

公司定期开展反歧视主题培训，旨在强化员工的合规意识与平等理念。2025年，公司面向新入职员工开展反歧视主题培训，让新员工系统地了解了歧视行为的基本定义与典型表现，并全面认知公司在招聘录用、薪酬分配、晋升激励及劳动合同管理等全流程中，坚持公平公正、禁止一切形式歧视的明确制度要求。



新员工禁止歧视与骚扰专题培训



案例 开展骚扰与虐待预防专题培训，帮助员工提升防范意识与处置能力

2025年，公司邀请外部专家开展骚扰与虐待预防专题培训，结合法律法规与真实案例，帮助员工清晰识别职场中的骚扰、欺凌与虐待行为，明确公司“零容忍”立场，帮助员工提升防范意识和处置能力。

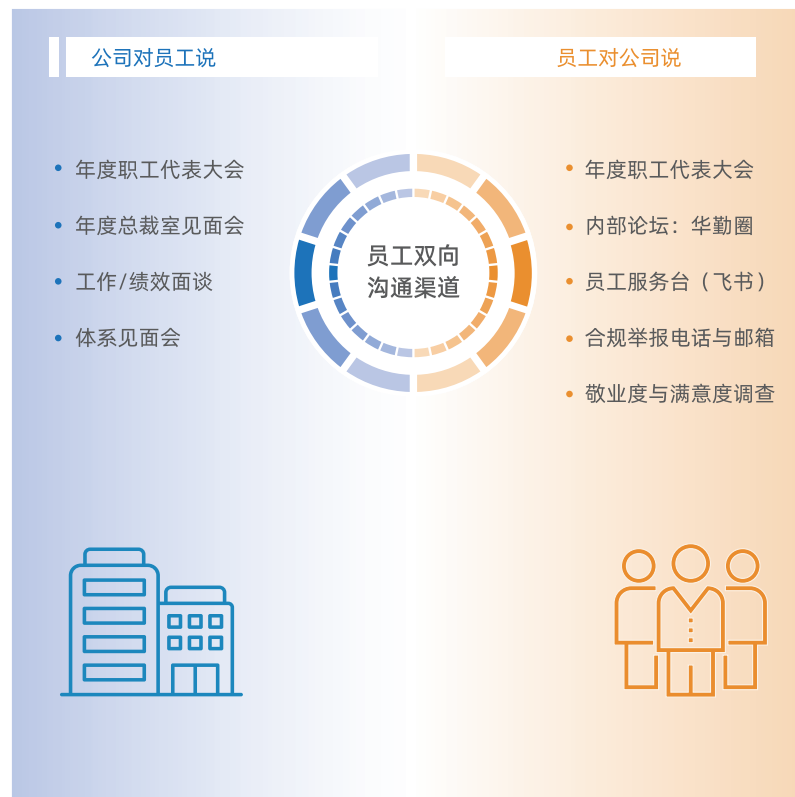


开展骚扰与虐待预防专题培训

申诉与沟通

公司建立多元、畅通的双向沟通渠道，通过年度职工代表大会、飞书服务台、“华勤圈”内部论坛及定期访谈座谈等渠道，及时向员工传达发展规划，广泛收集员工诉求。同时，持续完善员工申诉与升级处理程序，制定《员工沟通管理制度》，提供线上、线下等多种实名与匿名申诉渠道，并严格保密员工信息，保障员工隐私。通过高效沟通与申诉管理，及时回应员工诉求，促进组织与员工协同发展。

员工双向沟通渠道



2025年，公司人力资源部门制定“年度倾听计划”，构建覆盖员工工作生活的多触点沟通网络，包括直属上级面谈、离职面谈、新员工回访、跨部门协作会、季度专题沟通及数字化“树洞信箱”等渠道。针对识别出的高优先级问题，公司通过PDCA机制推动改进，并将结果纳入管理制度与部门绩效评价。同时，公司每季度面向管理层发布《员工反馈改进进展》，公开回应员工关切。



公司HR反馈渠道

- 邮箱：ssczx@huaqin.com
- 热线电话：4008913788—转 1（人事投诉建议）
- 线下服务中心：至各地 SSC 服务中心现场反馈
- 飞书：AI智能服务台——“小Q数字员工助手”（24小时在线）

工会反馈渠道

- 员工与职工代表沟通，职工代表汇总反馈工会委员
- 工会委员根据信息，联系相关部门进行解决，并及时反馈信息至职工代表
- 3天内回复闭环

员工工会

**工会与集体合同：**公司依法建立工会组织，签订集体合同，明确双方的权利与义务，内容涵盖工作与休息时间、劳动安全卫生、女职工保护、劳动保险及福利、职业技能培训、劳动合同管理、奖惩机制及合同变更等事项，为员工提供全面、制度化的劳动保障。

**职工代表大会：**制定并落实《工会管理制度》，鼓励员工参与民主管理和民主监督；每年至少召开一次职工代表大会，由工会委员会组织职工代表听取公司经营情况、工会工作进展以及职工普遍关注事项的汇报。

员工内部沟通渠道

**员工服务台（飞书）：**整合人力资源、行政、财务及 IT 四大模块功能，为全体员工提供四大模块事项的咨询服务，并支持通过人工渠道反馈相关意见与建议。

**华勤圈内部论坛：**自2020年起自主搭建华勤圈内部论坛，并根据员工诉求持续优化平台功能。

**年度总裁室见面会：**每年举行总裁室与经理层见面会，推动高层与基层管理者面对面沟通，了解基层管理者诉求，并协助解决实际问题。

员工意见反馈

**满意度与敬业度调查：**每年开展员工满意度调研，每两年开展员工敬业度调研，2025年邀请不同岗位及业务条线的员工就工作环境、管理支持、薪酬福利、培训发展等多维度进行调查。通过优化管理流程、完善资源配置等措施形成闭环管理，切实提升员工满意度。报告期内，公司员工满意度评分为85.02分。

员工申诉

**申诉反馈：**通过意见箱、热线、专属邮箱、投诉二维码等多种方式受理员工反馈，并对举报人信息进行严格保密。2025年，公司在既有沟通体系基础上进一步优化申诉受理机制，对投诉事件进行分级管理，并建立员工申诉升级机制。

指标与目标

目标

员工集体合同覆盖率100%

达成情况

已达成

关键绩效



劳动合同签订率为 **100%** 集体合同覆盖率为 **100%**  
违反人权事件发生数为 **0**

2025年

## 公平雇佣与激励

华勤技术持续完善覆盖全体员工的薪酬管理体系与绩效管理机制，按照岗位类别、任职资格及绩效表现实施科学、规范的薪酬管理。我们通过建立明确的调薪策略、激励方式与申诉流程，确保薪酬与绩效激励体系的公平透明。

### 生活工资体系

我们依据ILO原则制定《生活工资管理程序》，建立测算评估机制，定期对标最低工资与生活成本。2025年对公司总部、5大制造中心和5大研发中心，及海外印度和越南制造中心开展评估，员工薪酬100%达到或高于当地平均生活工资标准。公司将持续优化薪酬福利体系，稳步提升员工生活保障水平。

### 薪酬激励体系

公司严格执行《职员薪酬管理制度》等政策，坚持同工同酬，依据岗位价值、技能等级及市场水平构建薪酬体系，承诺薪酬标准100%高于运营地法定最低工资及生活工资，定期审视优化确保竞争力。薪酬由固定工资、岗位津贴及绩效奖金构成，核心骨干享受中长期激励，形成“基本保障+绩效激励+长期发展”模式。通过绩效考核与技能评定认可员工价值，激励个人与组织共同成长。



自2015年开始，公司每年为核心骨干分配TUP，根据当年业绩情况以及滚动三年的经营性每股净资产增长变化情况，将经营性成果与价值增长分享给核心骨干员工，强化关键人才的长期激励与组织稳定性，通过共享企业经营成果增强员工的参与感与归属感。

为完善长效激励机制，让员工与公司共享长期利益，公司持续实施中长期激励政策。



## 绩效评价与申诉

我们坚持“客观、公正”原则，制定职员及操作族职工绩效管理制度，对季度出勤满30天以上员工开展考核。依据PDCA循环，构建涵盖目标计划、执行辅导、评价反馈及结果应用的全流程闭环管理体系，同时设立《绩效申诉管理流程》，提供便捷申诉渠道，确保绩效管理公平透明。

### 绩效目标计划制定

员工在绩效周期内根据组织及团队目标，结合岗位职责，制定个人绩效目标，并通过签订个人绩效承诺书(PBC)的方式锁定目标。



### 绩效执行与辅导

管理者与员工共同跟踪绩效执行，通过持续沟通发现并解决问题，同时定期回顾总结目标完成情况，及时进行目标纠偏与差距分析，力求达成或超越目标。

### 绩效应用与提升

绩效评估结果将与员工奖金以及其他短期及长期激励挂钩，亦应用于员工晋升、评优、转正等方面。

### 绩效评价与反馈

每次绩效考核后，各层级主管将与员工进行绩效反馈沟通。内容包括考核结果、工作亮点、改进提升的建议和要求，帮助员工不断改进，实现自我能力的持续提升。

### 员工绩效管理流程

#### 关键绩效



2025年

定期接受绩效考核的员工占比为

100%

男女平均薪酬比例为

1.14:1

男女时薪中位数差距为

9.10元

## 多元平等关怀

公司致力于系统构建平等、多元、包容与充满归属感（DEIB）的工作环境，通过持续深化组织文化、优化办公场所基础设施、完善员工福利体系，吸引并凝聚多元背景的卓越人才，充分激发不同视角下的创新活力，让每一位员工在工作中感受到切实的尊重、关爱与支持。

### 打造包容职场

公司以“多元共生、公平发展、包容共融、归属共享”为理念，持续激发组织活力。2025年，公司制定《华勤技术多元、公平、包容政策》，将DEIB理念贯穿招聘、薪酬、晋升全周期，吸引全球多元人才，保障全球运营地不同背景、籍贯、性别的人士享有平等就业和发展的机会。公司建立“决策层-规划层-执行层”三层治理架构，董事会监督项目进展，人力资源委员会作为最高决策层统筹推进；规划与执行层面由HR总监牵头，负责目标分解、过程跟踪与阶段汇报。公司设定年度多元化目标，按季度统计多元人才招聘占比、女性及少数群体晋升比例、员工社团参与率等关键指标，并基于数据分析持续优化管理。相关指标已纳入高管薪酬考核，强化责任落实，推动多元、公平、包容理念在组织中的长效实践。

#### 目标

#### 2025年进展

新入职员工中女性占比达30%

已达成

#### 关键绩效



2025年

女性在所有管理职位中所占比例

17.1%

女性在高级管理职位中所占比例

16.748%

关键绩效



2025年

2025年，公司女性员工整体占比提升至

36%

女性晋升至经理及以上岗位比例达 较2024年提升了

38%

7个百分点

多元平等包容主题培训总时数

621小时

覆盖员工人数

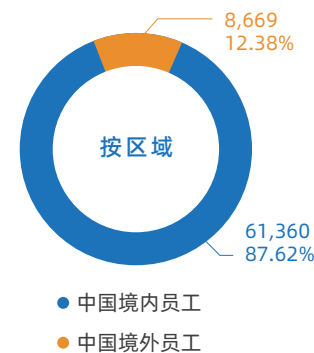
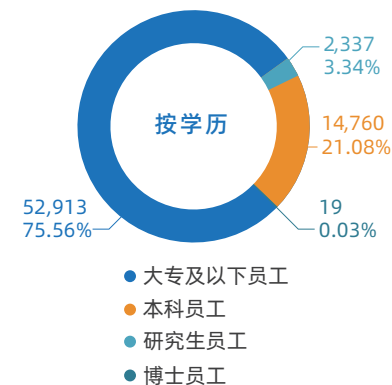
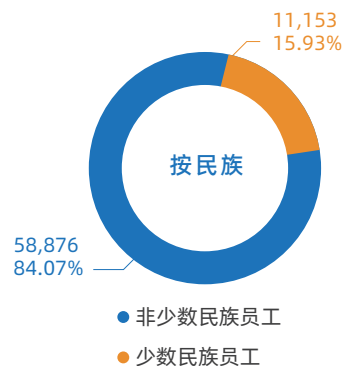
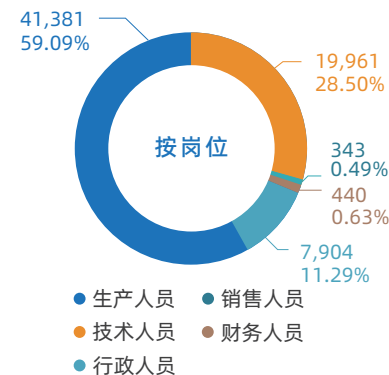
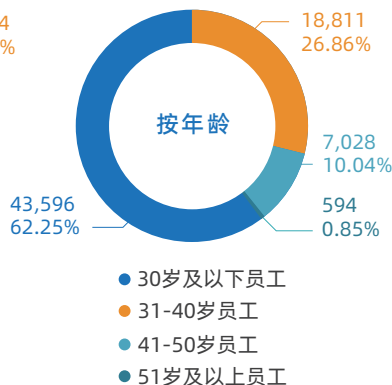
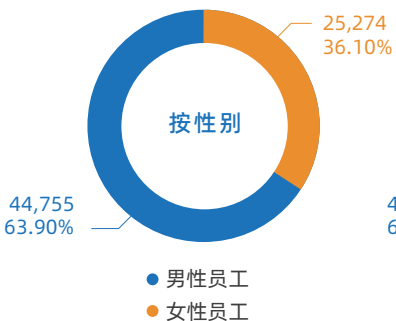
2,484人

其中管理层参加培训的人数为

96人

非管理层参加培训的人数为

2,388人



关键绩效



2025年

截至报告期末，

女性在担任创收职能相关管理职位中所占比例为

41.9%

女性在STEM（科学、技术、工程、数学）相关职位中所占比例为

32.3%



案例

CSR 海外VMI风险管理专项

公司可持续发展管理遵循“战略一致化、风险差异化”原则，2025年，为强化海外运营地社会责任合规管理，公司针对越南、印度等海外制造中心，开展CSR海外VMI风险管理专项，构建“制造中心1+2<sup>1</sup>”协同机制，由CSR牵头，联合HR与EHS组成跨职能团队，覆盖用工合规、职业健康安全及社会责任管理。报告期内，开展两期CSR专项培训，通过法规解读、案例研讨、情景讨论、测试评估及远程现场审核等方式，提升员工对人权劳工标准的理解与执行能力，推动CSR融入日常管理，持续识别改进潜在风险，夯实海外合规运营基础。



案例

数字化推动产线用工规范与员工权益保障

2025年，公司推进系统性数字化建设，深度融合AI与数据工具，实现用工合规与职业健康保障的智能化升级。

**排班管理：**优化系统逻辑，单次排班从1小时缩短至5-10分钟；引入AI算法解决技能匹配难题，排班准确率达80%，确保员工提前明确班次安排、合理规划休息时间

**生产计划：**规范LPS系统上传，计划一致性从79%提升至98%，确保产能分析精准，减少临时调整对出勤与收入的影响

**关键岗津贴：**搭建线上审批发放一体化流程，实现100%准确及时发放

**危害岗位：**建立风险等级线上标签体系并嵌入管理系统，前置防控职业健康风险

**管理看板：**上线SP1用工合规报表，为管理层提供实时数据洞察，实现异常工时与排班问题的实时识别与纠偏，提升一线员工用工保障与管理透明度



案例

开展“友善职场”专项行动

2025年，我们开展“友善职场”专项行动，根据员工反馈，通过员工关系改善、用工模式优化、园区服务提升、申诉与舆情管理、关怀文化建设等关键举措解决员工诉求，提升员工满意度。

**宿舍管理：**成立“矛盾调解室”“宿舍自治委员会”等组织，广泛收集员工意见，及时解决员工住宿问题

**申诉渠道：**设立一站式服务中心、“员工服务日”、满意度调研、分层分级访谈等机制，推动人事、行政、车间管理负责人与员工面对面沟通；迭代员工申诉与24小时舆情响应机制，确保反馈高效闭环

**员工关怀：**成立心理咨询室，定期开展心理疏导讲座；设置树洞区与AI智能心理咨询，为员工提供情绪宣泄窗口，保障隐私安全

<sup>1</sup> “制造中心1+2”指华勤技术各制造中心CSR管理团队执行层由CSR工程师、EHS工程师、HR专员组成。

## 推动平等多元

我们以“打造更具吸引力的人才组织”为目标，构建了“EVP<sup>1</sup>为灵魂、DEIB为环境、HR六大模块为支柱”的雇主品牌战略体系，推动人才管理从职能支持向战略引领升级。2025年聚焦多元化赋能与包容性文化建设，系统推进DEIB专项策划与实践，营造开放、公平、多元且富有归属感的职场生态。

目标						
以雇主品牌建设为杠杆，撬动人才体系的DEIB全面升级，打造对人才更具有吸引力的组织						
目标	招聘策略与社会影响力	员工福利与体验管理	干部管理与文化	员工成长与发展	管理工具与平台发展	企业社会责任与可持续发展
方针	多元、公平、包容的人才管理体系	打造极致员工体验，构建和谐用工关系，提升员工幸福感与归属感，驱动组织效能提升和长期可持续发展	多元包容为基，公开透明为纲，共建可信赖，有归属、能共担的干部生态	构建公开透明的成长通道，让每一位员工都能被看见、被赋能、被成就	公开、透明、高效的数字化平台	行业领先的社会影响力，员工有自豪感

### DEIB专项战略



案例

全球化DEIB实践，构建多元共融的人才生态

公司将DEIB文化融入招聘、晋升、培训等人才管理全流程，在提供普适性资源与反馈渠道的基础上，特别关注海外员工需求，通过定制化语言文化课程及“金种子”本地带教机制，助力外籍员工快速融入。面向所有分子公司开放KMS知识管理平台，支持五国语言，确保全球员工平等获取资源。我们致力于营造尊重差异、机会均等、心理安全的组织氛围，让每一位员工被看见、被赋能，真切感知成长空间与归属感。



案例

系列线上课程，助力海内外员工适应多元文化的工作场景

2025年，公司于KMS平台推出“海外赋能”与“跨文化六维度”系列线上课程，系统开展跨文化培训。“海外赋能”涵盖外派准备、当地文化、法规及安全须知；“跨文化六维度”解析沟通风格、决策逻辑等差异。课程面向外派员工、海外协作人员及本地新员工等开放，报告期内超3,000人参与，有效提升跨文化协作能力与组织包容性，为公司全球化发展夯实人文基础。



KMS海外赋能系列课程

<sup>1</sup>EVP指雇主价值主张（Employee Value Proposition）。

### 多元、公平、包容核心举措

#### 招聘与录用

- **公平招聘**：广泛招聘和吸引多元化人才，保证招聘过程的公正与平等
- **多元人才库建设**：与高校、专业机构、公益组织合作，拓宽招聘渠道；全球分公司需结合当地文化特点，针对性吸引多元背景人才录用
- **决策监督**：在录用环节，公平公正地考虑不同背景的候选人，消除可能存在的歧视或偏见

#### 晋升与发展

- **晋升标准透明化**：公开各职级晋升的能力模型(如专业能力、协同能力、创新能力)，明确“绩效+潜力”双评估维度
- **跨部门轮岗支持**：设立“活水政策”，鼓励员工跨职能、跨地域轮岗，公开发布活水需求，并确保机会均等
- **女性与少数群体专项计划**：关注女性领导力，设立“她力量”专题，宣传并定期策划女性论坛讲座；为残障员工提供合理工作支持(如调整工位、辅助工具)，确保其职业发展路径与健全员工一致

#### 培训与教育

- **全员必修课程**：多元、公平、包容主题课程已纳入新员工入职培训及全体员工年度培训
- **管理者专项培训**：部门负责人/经理需额外参与“包容性领导力”工作坊，学习如何倾听不同声音、激发多元团队潜力
- **外部资源引入**：与专业机构合作，每半年开展1次“多元文化日”活动，促进员工相互理解

#### 员工资源团体

- **兴趣协会**：员工可自发组织兴趣协会，公司提供活动经费、场地及行政支持
- **ERG<sup>1</sup>与业务联动**：成就客户之星(如“文化桥”协助海外客户沟通)，优秀提案可纳入业务改进计划

#### 沟通与反馈

- **无顾虑反馈机制和渠道**：鼓励员工使用多种的渠道对违反本政策的行为进行举报，对举报人提供信息严格保密，保证举报人免遭任何形式的报复

<sup>1</sup>ERG指员工资源组 (Employee Resource Groups)。

### 员工文化活动

公司定期组织形式多样的文化和拓展活动，如体系拓展、周年庆典、研发日、亲子嘉年华等，丰富员工工作生活；策划编制勤周刊、人物标杆等文化专栏，推出“勤上报”文化月刊，向员工和客户展示华勤技术的核心价值观和最新动态。



20周年嘉年华



2025年中高层拓展



20周年庆典墨西哥制造中心活动



印度运营地本土节日庆祝

### 员工协会活动

公司共设立员工兴趣协会33个，包括体育类协会和手工艺艺术类协会，覆盖上海、无锡、西安、南昌、华南五个区域，协会会员数8,590人。2025年，员工兴趣协会共举办活动1,900场，覆盖超3,500名员工。



员工兴趣协会

### 福利与关怀

我们秉持“帮助员工平衡工作与生活、释放潜能”的福利宗旨，制定《福利管理制度》《关爱基金管理制度》，构建覆盖身心健康、职业成长与文化归属的全方位关怀体系。公司严格执行五险一金及法定假期，并提供健康补贴、年陈关怀、商业保险（覆盖全员及实习生）等多维支持。针对海外运营地员工，结合当地法规提供法定及特色福利，确保海内外员工及家庭获得全面保障。

公司建立福利动态优化机制，每半年输出《员工福祉实施报告》，定期对标行业实践，结合敬业度调研持续优化，推动福利从“标准化供给”向“个性化响应”升级，报告期内员工保险、退休金及养老金覆盖率达100%，有资格享受非薪酬福利的员工比例100%。





### 基础福利

- 养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险
- 住房公积金和补充住房公积金
- 婚假、丧假、年假等法定假期
- 弹性上下班，当年未使用年假可顺延至下一年度10月底



### 生活补贴

- 餐费补贴
- 交通补贴
- 出差补贴
- 高温补贴
- 外派津贴 .....



### 节日福利

- 多种节日特色活动与福利，如：春节大礼包、端午节特色活动、精美月饼礼盒
- 举办单身联谊活动、家庭日、团建、周年庆等活动
- 举办“多元文化周”等主题活动，围绕圣诞节等国际节日开展文化交流



### 关爱福利

- 正式员工在结婚、生育时可分别申请结婚喜礼与生育喜礼
- 设立重大疾病关爱基金与重大意外事故资助，发放慰问金，提供及时救助
- 设立年陈奖，为每一位达到特定工龄的员工提供奖品，员工同时发放专享假
- 为所有员工提供子女0至3岁之间的带薪育儿假期



### 健康福利

- 除五险一金外，为所有员工每年购买意外险医疗商业保险、补充医疗保险
- 为至中国境外出差的员工购买海外商旅保障计划，包含意外保障、医疗保障、随身财产保障、旅程取消保障等
- 每年规划协会活动与全年任意时间的免费自选体检，根据岗位与年龄定制体检套餐
- 设置健康加油站、员工关爱日，开展心理咨询、肩颈放松等活动



### 女性关爱

- 为女性员工设置母婴室
- 妇女节福利和庆祝活动
- “勤二代”暑托班项目，解决假期孩子看护问题
- 举办形式多样的女性员工互动交流，如主题讲座、技术沙龙、DIY工作坊、女性标杆分享会、领导力论坛等

## 员工福利体系



“妇女节”活动



音乐节活动



### 女性员工支持与赋能

公司高度重视女性员工发展，恪守全球运营地法规，提供平等就业与晋升机会。设立工会女职工委员会，依法保障海内外各运营地女性员工的带薪孕产、哺乳、育儿等假期，配套“妈妈小屋”及妇女节福利。构建女性员工职业发展支持体系，通过赋能项目、“女性力量论坛”及“女性标杆栏目”，分享多元领域女性成长故事，助力女性发挥潜能、实现价值。



#### 案例 设立“她力量”女性标杆栏目，发掘女性榜样力量

公司设立“她力量”女性标杆文化栏目，分享优秀女性管理者、技术专家和一线员工的成长故事，强化榜样力量。报告期内采访12位跨领域女性高管，发布文章及短视频，累计浏览量超4.57万次，显著增强女性员工归属感，营造尊重多元、鼓励突破的职场文化。



#### 案例 打造“勤苗苗”暑期成长营，减轻员工暑期子女照护压力

公司聚焦员工暑期托育需求，2025年在上海、西安、无锡、东莞、南昌等五地同步开启“勤苗苗”暑期成长营，针对不同年龄段开设美育、学业、科学及安全教育课程，配备保险、监控、医护三重保障，联合高校志愿者、教师团队以及多方公益资源，以更安全的管理、更丰富的课程、更温暖的关怀，陪伴“勤二代”们度过一个快乐、充实、有意义的假期。



“勤苗苗”暑期成长营

### 身心健康管理

我们长期推行员工协助计划（EAP），为员工提供指导、培训和咨询，支持员工及其家庭成员获得心理和行为方面支持。公司EAP模块已在华勤知识管理平台（KMS）上线，开设心理咨询、健康加油站等与员工身心健康相关的内容，帮助员工管理压力、轻松生活。此外，公司设立匿名“树洞信箱”，报告期内共收集有效建议40条，100%纳入改进闭环。



#### 案例 邀请外部讲师开展《心能量加油站》培训，帮助员工进行压力疏导

2025年11月，公司邀请外部讲师开展《心能量加油站》培训，课程围绕情绪觉察、压力机制认知与职场压力疏导等内容展开，帮助员工提升心理调适能力，更好地平衡工作与生活。



《心能量加油站》培训

### 关键绩效



2025年

报告期内，  
员工保险、退休金和养老金覆盖率

100%

员工商业保险投入

726万元

员工结婚和生育喜礼投入

82.62万元

员工重大疾病慰问金投入

42万元

带薪育儿假适用覆盖率

100%

适用育儿假员工当年人均休假时长

65.4小时/人

# 人才培养与发展

华勤技术以构建人才济济、良将如潮的学习型组织为目标，不断优化人才选拔、任用、培养、留存、晋升的系统机制，拓宽多样化职业发展路径，建立覆盖全体员工的公平、科学的人才培育与成长体系。

## 治理

公司重视人才梯队建设，每年由董事长、HR与企划体系EVP、人力资源相关部门协同各部门管理者共同研讨员工梯队战略，持续完善《华勤技术培训与发展管理制度》，从制度层面提升培训工作的规范化与体系化水平，为人才培养提供更加稳健、有序的支撑体系并通过科学、公平且具有竞争力的薪酬激励方式持续激发员工潜能，促进组织与个人的共同成长。



## 影响、风险和机遇管理

华勤技术围绕人才培养与员工晋升两大方向，系统管理人才发展中的风险与机遇，持续强化前沿领域竞争力，保障人才储备以应对全球化运营挑战，满足海外业务对跨文化管理与合规能力的更高要求。公司构建覆盖新人、专业、经营、管理的系统化培训体系，为组织持续输送专业人才；同时实行管理、专业、经营三通道发展路径，通过任职资格评估与常态化人才盘点，实现人岗动态匹配，有效激活组织活力。两大体系协同发力，持续提升组织韧性与人才竞争力，为可持续发展奠定坚实人才基础。

### 人才培养体系



#### 新人培训

##### ● 明日红杉计划

为助力应届毕业生从校园到职场过渡转型，设立面向应届毕业生的“红杉集训项目”，在入职当年7至9月分期开展集训，围绕“文化融入、能力筑基、实战历练”三大目标开设系统课程，并设置实习、实战等核心模块，强化组织认同与一线认知，报告期内培训时长177,720小时

##### ● 华勤味道培训

公司通过体系化的新人培养机制帮助社招新人迅速适应岗位与组织文化。通过文化导入、导师辅导快速了解华勤及相关业务，帮助社招新人快速了解华勤，融入团队，报告期内培训时长35,404小时

##### ● 导师与资深员工带教机制

通过项目制业务实践与“传-帮-带”三位一体导师制，为每一位新入职员工配备生活和工作双导师，全方位助力新人融入与发展。导师负责培养计划制定、周度沟通、专业辅导和阶段反馈，将课堂学习、项目表现与实战表现纳入综合评估，并结合不同发展路径为业务部门提供差异化培养与用人建议，支持应届生成长为业务骨干

##### ● 青苗计划

面向实习生实施“青苗培养计划”，配备专属导师，设置为期1个月的实习生培养计划，以70%的岗位实践，20%的辅导互助，10%的培训学习，帮助实习生了解公司、快速融入，为“小青苗”提供转正岗位机会，支持其职场转身



### 专业类培训

#### ● 专业学院

公司构建多层次培训体系，持续支持员工专业能力与资质水平提升。公司已建设并运行25个专业学院，围绕技术、研发、供应链等关键领域，为员工提供专业认证、项目历练及专家晋升机制，助力员工在专业领域实现能力进阶与资质积累

#### ● 部门培训

各业务部门根据岗位需求制定培训规划，针对岗位专业技能提升组织赋能与实操培训，进一步提升员工的专业能力与实践水平，为员工职业发展提供持续支持



### 经营类培训

● 开设“华勤商学院”，主要面向LPDT、市场总监、高潜人员以及核心代表等，课程涵盖经营思维、目标管理、客户管理等内容，以培养兼具战略视野与商业思维的复合型人才，报告期内培训时长3,877小时



### 学历支持计划

● 在东莞和南昌两地推行面向制造端全员的“圆梦计划”校企合作学历提升项目，满足要求的员工可免费完成学业提升，学费由公司承担，报告期内，共有129位员工完成学历提升注册入学



### 管理类培训

#### ● 常青藤计划

面向高潜总监和新晋VP的管理提升项目。公司邀请外部智库专家与公司高层从文化、战略、财务、组织能力及创新能力打造精品课程，开展季度课程培训，帮助员工提升站位认知、强化战略思维、提升领导能力，报告期内培训时长2,496小时

#### ● 翠柏计划

面向新任总监的初级班及面向全体中高层管理者开设的进阶班，课程基于胜任力模型与公司战略设计，助力员工提升市场敏锐度与行业趋势，通过跨领域交流拓展思维方式与视野格局，提升领导力，报告期内培训时长12,752小时

#### ● 梧桐计划

面向新任经理的初级班及面向在岗经理的进阶班，聚焦管理者角色认知、团队管理、沟通协作、问题解决等关键能力建设，报告期内培训时长14,591小时



#### 案例

#### “明日红杉”应届生培养项目

公司持续推进“明日红杉计划”，通过文化课程、业务学习与团队拓展，助力应届生系统了解华勤文化与业务体系。2025年，1,554名“小红杉”分两轮参与集训，聚焦“文化融入、能力筑基、实战历练”，参加企业文化、IPD全流程、AI生态等课程，加速人岗匹配与职业心态转变。



2025年度“明日红杉计划”参训伙伴合影



#### 案例

#### 制造端“小白杨”青年人才培养项目

公司建立制造端“小白杨”青年人才培养机制，围绕职业路径与能力提升，构建涵盖企业文化、目标管理、职业心态及技能进阶的培养体系，通过月度集训推动制造端新员工稳步成长。实行软硬能力协同赋能，由综合管理分院与制造学院联合培养，配套导师制强化经验传承。建立管理层定期沟通与关键节点辅导机制，依托管理与专业双通道轮岗体系，提供多元化发展选择，持续夯实青年人才梯队，为组织长期发展提供优秀制造人才。



公司“小白杨”集训合影

### 内部讲师体系

公司通过员工自主报名、选拔、试讲的方式筛选内部讲师，打造专业化、体系化的讲师队伍，通过经验萃取与知识传承推动组织学习升级，支持人才培养体系的长期发展，形成覆盖管理知识、业务技能、文化价值观和组织发展等多方面的专业授课体系。截至报告期末，公司注册内训讲师人数为6,193人。



公司讲师团队

### 校企联合培养

公司积极推进校企联合培养。报告期内，公司已与全球259所院校开展合作，并与西安交通大学、上海科技大学、西安电子科技大学等11所院校建立项目合作关系。通过校企协同机制，为学生搭建连接理论学习与产业实践的桥梁，促进专业知识与实践能力的融合培养，同时为公司持续引入具备专业背景的人才资源，夯实人才发展基础。

## 员工晋升发展

我们为员工设计了清晰的晋升路径与系统的评估反馈机制，双轨并进，持续驱动个人与组织的共同成长。

### 员工晋升和考核发展渠道

公司持续深化人才梯队建设，围绕未来业务战略需求，由董事长、HR与企划体系EVP及各业务线管理者共同研讨年度人才发展规划，形成“策略-项目-结果”的系统化人才发展体系。在人才发展通道建设方面，公司实施《组织及岗位管理制度》，以岗位价值和任职能力要求为牵引，设有管理、专业、经营三通道，共六大岗位族，保障员工在不同职业路径上实现顺畅的向上晋升、横向拓展与长期发展。

#### 三大通道六大族群

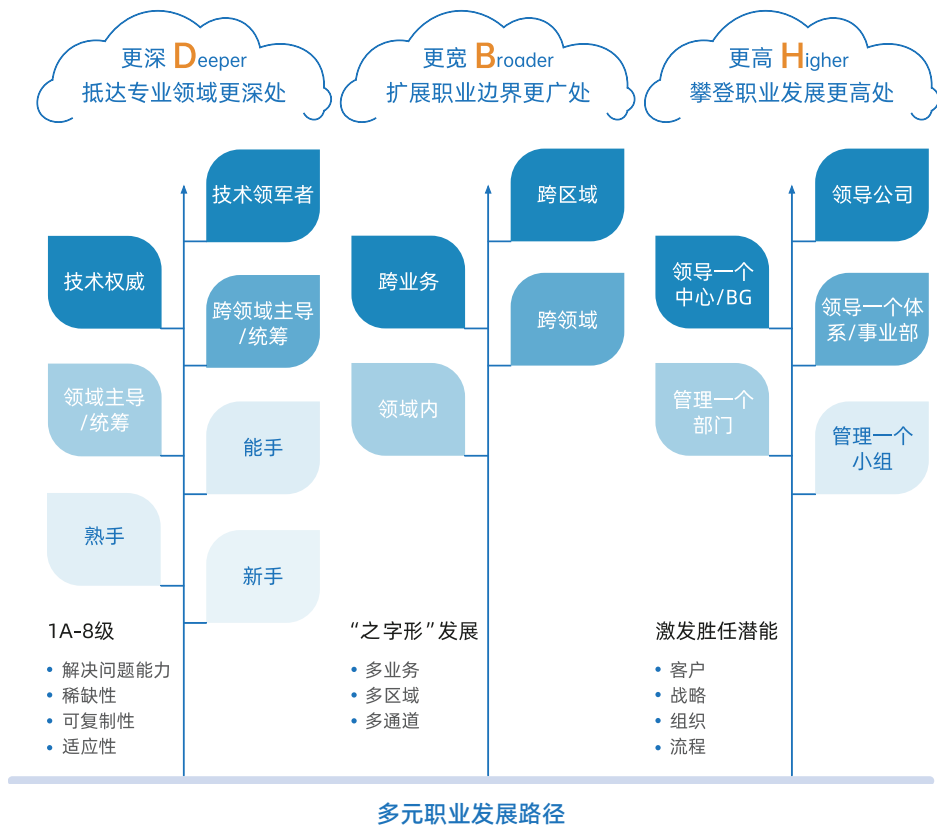


### 人才评估与考核

在人才标准与评估方面，公司构建包含价值观、业绩、能力、潜力、经验五大维度的任职资格与人才校准机制，通过“入职定级-晋级-降级-转岗-轮岗”等场景确保人才与岗位匹配度的动态优化，建立常态化人才评价机制。公司亦定期开展结构化人才盘点（GAP分析），提前半年至一年储备关键岗位力量，形成科学的人才供需匹配方案。我们针对关键岗位人才实行“动态盘点+能力差距分析+迭代更新”机制，每年至少一次统一评估；针对敏感岗位、关键岗位、特殊岗位实施定制化管理，建立高潜力人才池与接班计划，提前储备关键人才。

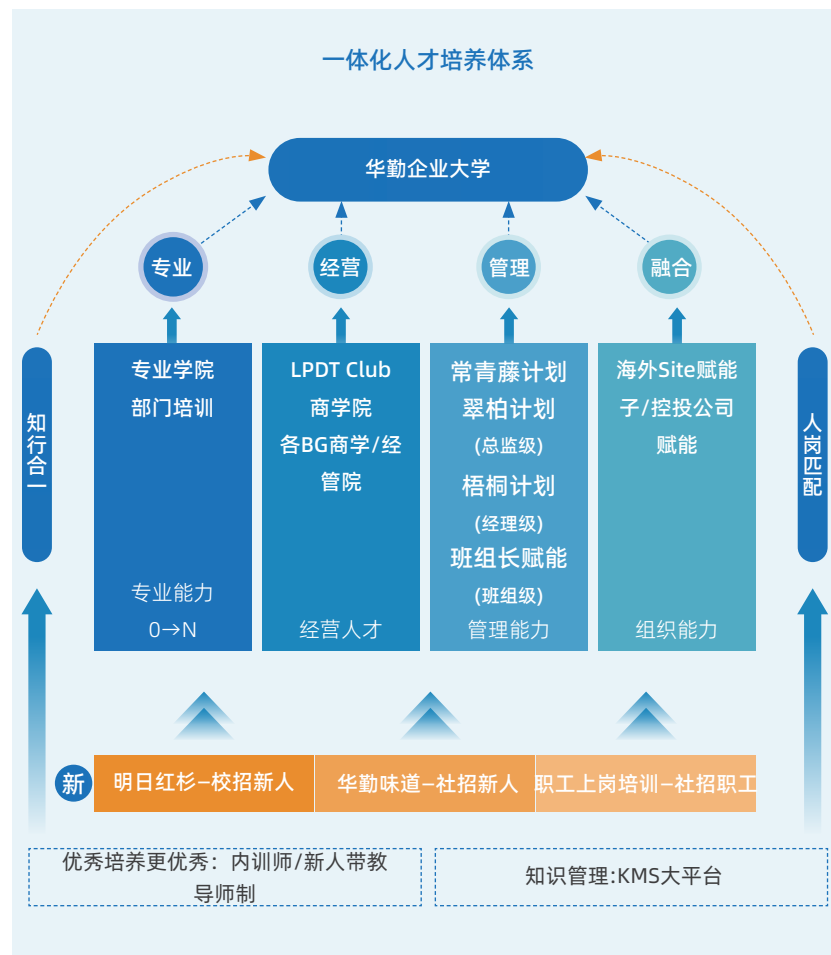
### 内部活水计划

公司在支持员工深耕专业能力的同时，通过“活水计划”等机制推动跨通道、跨专业的内部人才横向流动，支持员工向新业务领域转型并鼓励员工以“之字形”路径成长为具备多岗位、多能力的复合型人才。2025年，公司进一步提升跨序列流动机制的灵活性，通过内部活水计划实现内部跨部门或跨体系转岗员工人数达1,073人，内部晋升543人，填补了63%的内部岗位空缺。

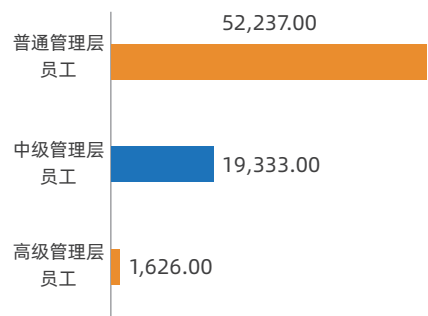


## 战略

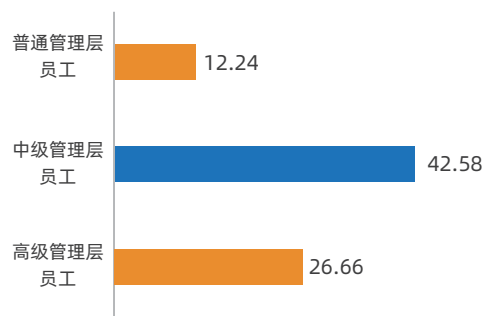
公司基于多元的人才发展路径，构建覆盖全员、分层分类、结构系统的人才培养体系，形成“新人线、专业线、管理线、经营线”四条主干培训通道。同时，公司亦针对我们的海外员工开设融入线，依托智能化知识管理平台（KMS）实现内部资源共享。公司打造由管理者及内外部专家组成的内部讲师队伍，通过KMS线上资源与线下赋能培训相结合的方式，充分挖掘员工潜力，全面支持员工实现个性化成长。



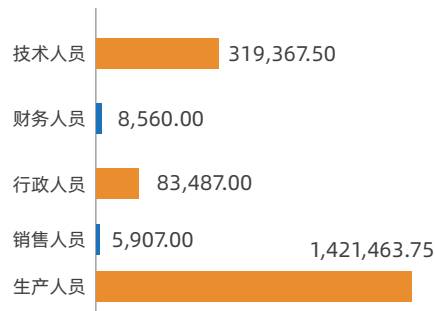
# 指标与目标



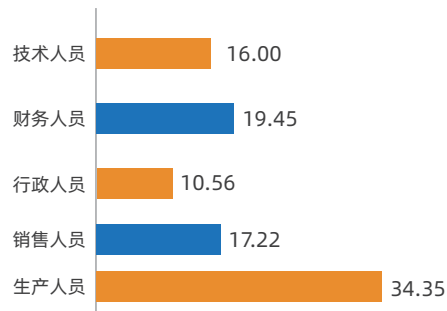
按职级划分的员工总受训时长 (小时)



按职级划分的员工平均受训时长 (小时/人)



按岗位划分的员工总受训时长 (小时)



按岗位划分的员工平均受训时长 (小时/人)

### 目标

到2028年底, 100%员工人均培训时数达20小时

### 2025年进展

已达成  
2025年度人均培训时长29.77小时

### 关键绩效



2025年

2025年, 公司为全体员工提供学习课程超过

**6,965**门

涵盖职业发展、领导力、合规及多元、公平、包容与归属感等核心领域

员工培训与赋能投入总数为

**2,544.84**万元

人均培训与赋能投入

**363.4**元

参与领导力发展项目的员工超

**2,108**人 (经理级以上)

2025届红杉学员整体保留率达

**98.48**%

2025届红杉学员整体转正率达

**93.38**%

校园招聘计划覆盖全国高校

**200+**所

2025年参加青苗计划实习生转正率达

**34**%

公司内所有实现晋升的员工占比为

**19.4**%

# 职业健康与安全

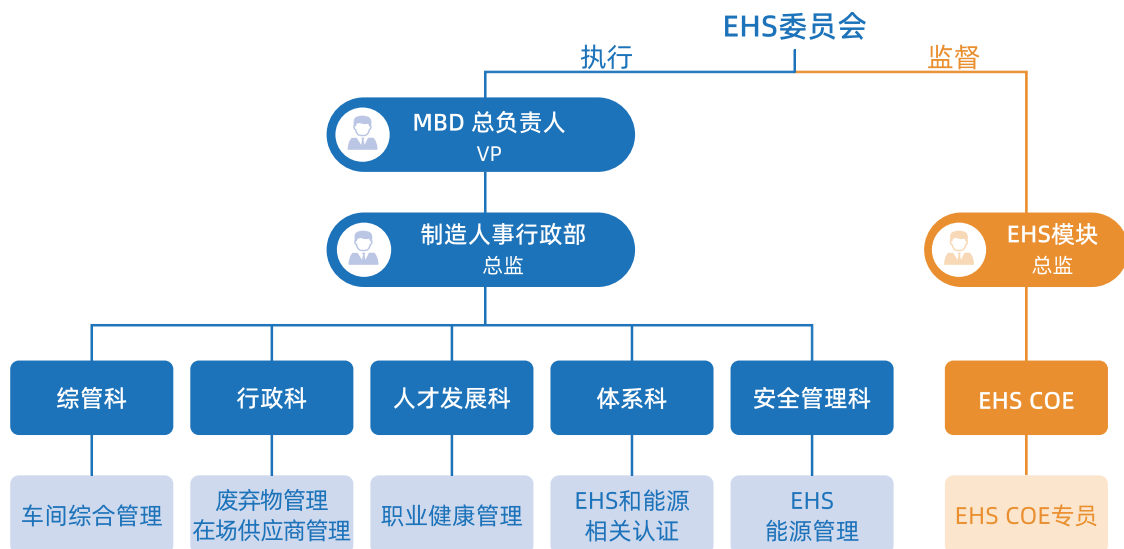
华勤技术严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规，始终遵循“安全第一，预防为主，综合治理”的方针，搭建并不断完善的安全管理体系，加强安全隐患防护，持续提升员工安全责任意识，筑牢职业健康与安全防线，切实保障员工生命安全与身体健康。

## 安全生产管理

公司制定并落实《安全生产责任规范》《环境、健康和安全管理政策》《安委会责任规范》等规章制度，系统构建并持续完善安全生产管理体系。通过EHS委员会的设立与运作，全面推行安全生产标准化管理，确保安全生产责任制有效落实。

### 安全管理体系

EHS委员会组织架构



## 数字化赋能EHS管理

公司持续推进EHS管理体系数字化建设，构建智慧安全管理平台。通过电子巡更云检系统、高危场所实时监控等智能化工具，实现自动化巡检、智能预警与远程实时监控；同时运用VR/AR技术开展沉浸式安全培训，增强员工应急实操与安全防护能力，全面提升风险防控水平。

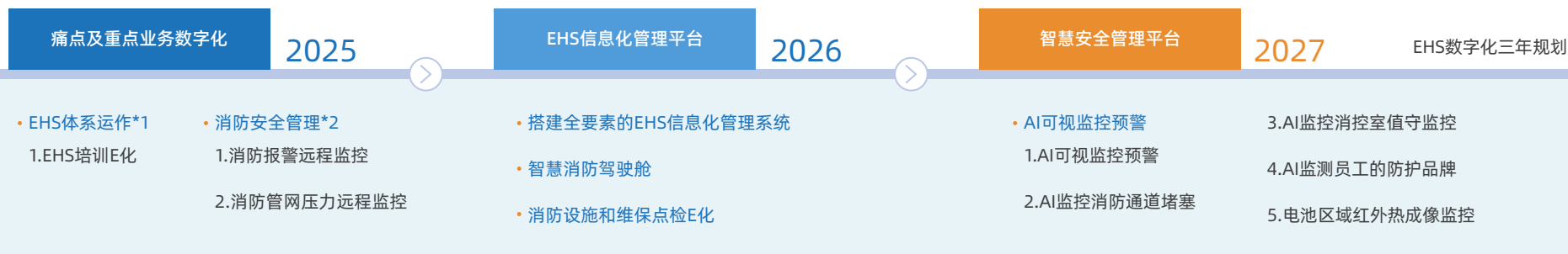
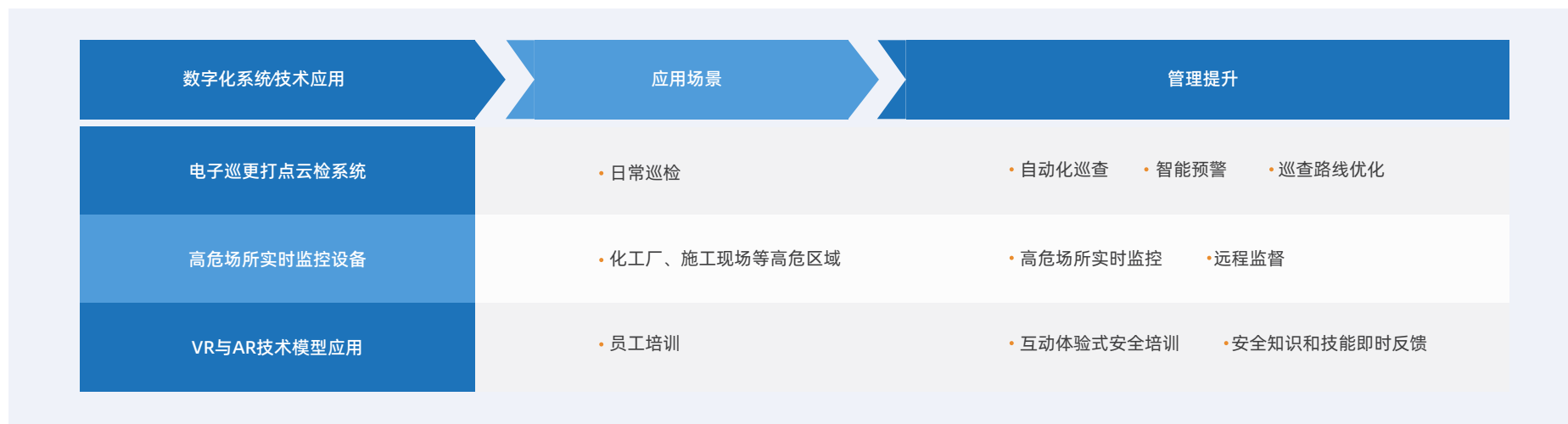


案例

数字化赋能员工职业健康管理

2025年，公司针对职业健康风险岗位建立数字化识别机制，梳理危害清单与风险等级，构建线上标签体系。通过在工序包内嵌入“危害岗位标签”并与智能排班系统联动，实现人员自动识别与动态管理，提升上岗审查效率，为职业健康风险的前瞻性管控提供数字化支撑。

2025年，公司已完成EHS七大业务模块47项子业务的数字化评估，制定2025-2027年实施规划。报告期内成功上线两大项目：职业危害岗位管理系统实现动态监控与预警，推动管理从被动响应转向主动预防；三级安全教育线上管理系统确保培训全覆盖、可追溯与标准化。未来将推进AI视觉监控、智慧消防驾驶舱及全要素EHS信息化平台，持续推动安全管理向系统化、智能化演进。

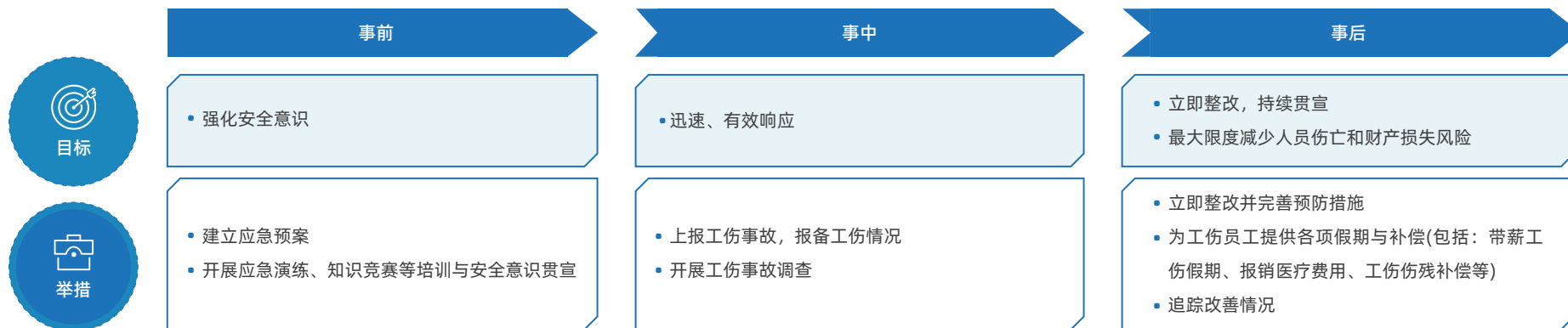


## 职业健康管理

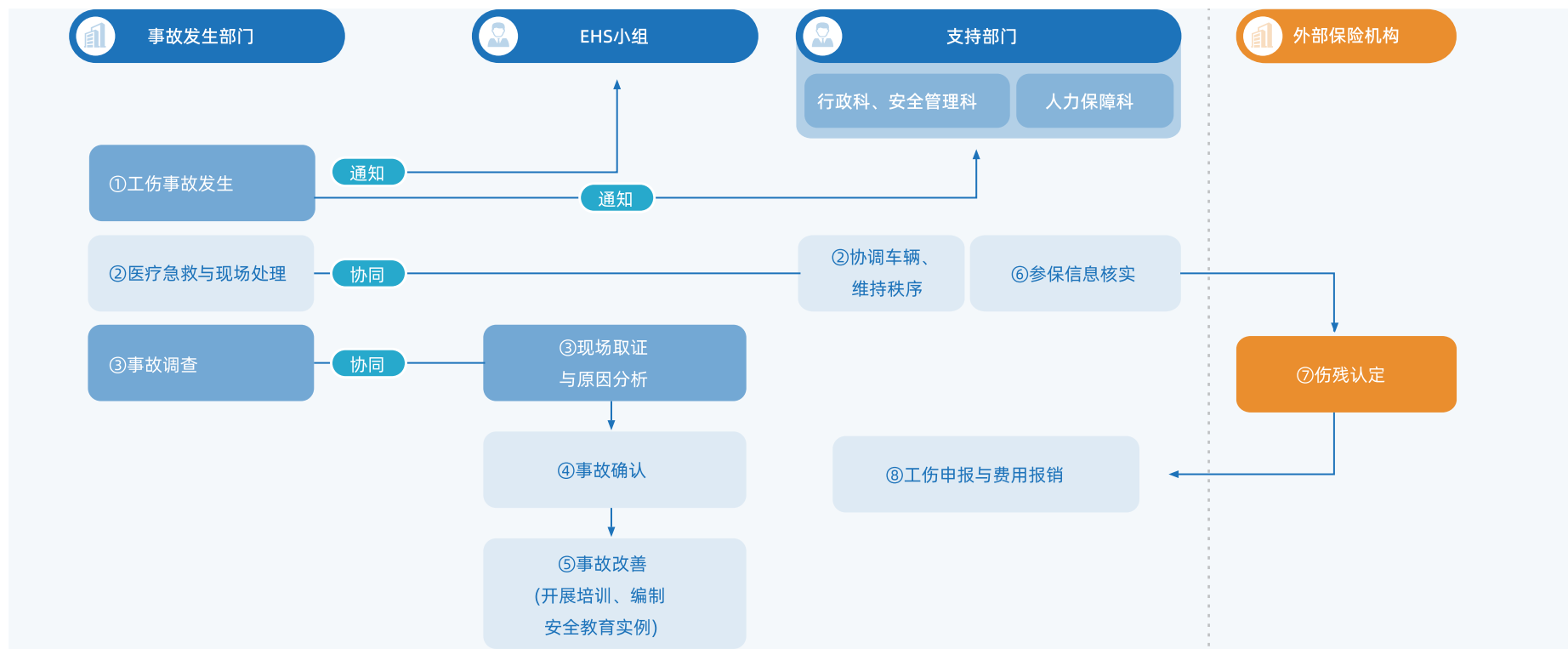
华勤技术始终将保障员工职业健康与安全置于首位，致力于通过不断强化工伤事故预防与处理机制，最大限度降低事故伤害。同时，持续优化职业病识别与防治，防范长期健康风险。截至报告期末，公司所有制造中心及四大研发中心均已取得ISO 45001职业健康安全管理认证。

## 工伤管理

公司制定并落实《工伤及职业病事件管理规范》《安全生产事故应急预案》，建立了一套覆盖“事前-事中-事后”的工伤预防与处理机制，形成了EHS小组及安全管理科等支持部门职责清晰的工伤处理流程，最大限度减少和控制人员伤亡及财产损失风险。



“事前-事中-事后” 工伤预防与处理机制



工伤处理流程

## 职业病防治

公司制定《职业病危害检测及评价管理规范》《职业病危害警示与告知规范》《劳动者职业健康监护及其档案管理规范》《职业病危害应急救援与管理规范》《岗位职业卫生操作规范》等系列管理规范与制度，不断完善包括职业健康检查、职业病危害因素检测等多项职业病防治管理举措，加强职业病防治。



### 职业健康监护



#### 岗前

对拟从事接触职业病危害因素作业的新录用人员(包括转岗到该作业岗位的人员)、拟从事有特殊健康要求作业的员工进行上岗前职业健康检查



#### 在岗期间

根据所接触的职业病危害因素，定期安排劳动者进行在岗期间的职业健康检查;需要复查的，根据复查要求增加相应的检查项目



#### 应急

作业过程中出现与所接触职业病危害因素相关的不适症状、受到急性职业中毒危害或者出现职业中毒症状的将立即进行应急职业健康检查

### 职业健康检查



#### 离岗

对准备脱离所从事的职业病危害作业或者岗位的劳动者进行职业健康检查、医学随访、复查、医学观察、职业病诊断等

建立从业人员职业健康监护档案管理体系

### 职业健康防护



#### 提供劳保用品

为所有需要佩戴劳保用品的作业人员发放并要求其正确佩戴相应的劳保用品;定期对劳保用品的采购、发放、佩戴进行检查



#### 配备防护设备

配备与作业环境危险有害因素相适应的气体检测报警仪、机械通风设备、呼吸防护用品、安全绳索等安全防护设备和应急救援装备



#### 防护设施维护与检修

定期开展职业病防护设施的检查、维护、保养

## 职业病防治措施

## 安全隐患防护

华勤技术制定《隐患排查治理规范》《风险评估及控制管理规范》等管理制度，健全安全生产事故隐患排查治理长效机制，通过明确“EHS模块-安全生产负责人-部门主要领导-安全员”四级责任体系，推动安全管理职责层层传导、逐级落实。各子公司持续开展系统性风险识别与隐患排查整改，有效管控并消除生产过程中的安全隐患，保障员工职业健康与安全。

### 安全隐患管控流程

公司定期开展危险源的识别，对危害发生的可能性和影响后果的严重性进行评估，并实施风险分级管控。同时，公司对设备、设施、危险源及其作业环境开展周期性隐患排查，实施隐患分级、分类管理。此外，公司定期开展覆盖各部门的日常生产安全检查、专项检查、安全综合检查。针对发现的隐患，要求责任方按照明确的整改标准，限时完成整改，并由专人验收，确保隐患整改有效闭环。



安全隐患管控流程

2025年

### 关键绩效

报告期内，  
公司全部实现

0 火灾

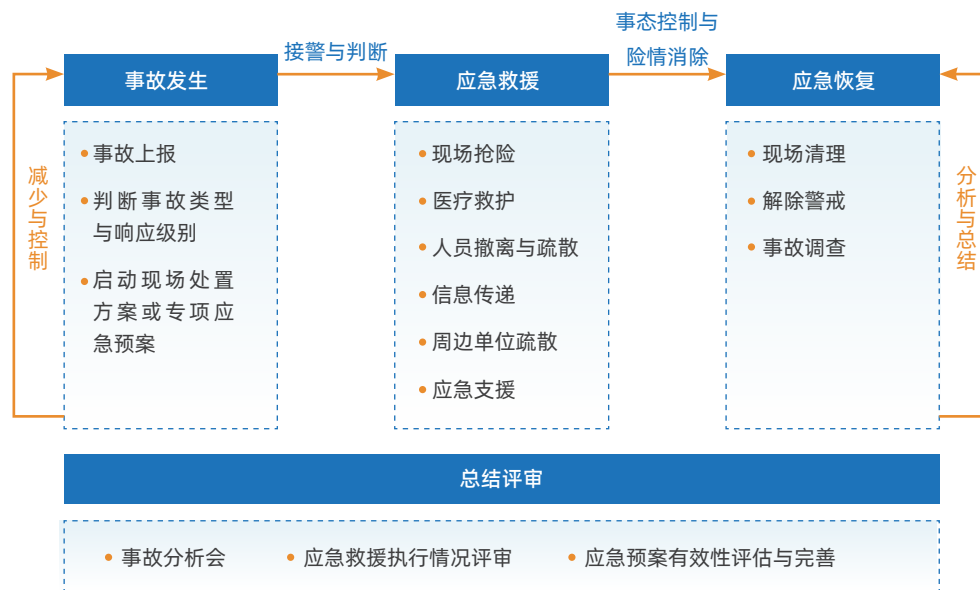
0 职业病

0 环境污染事故

环境监测合格率和危废合规转运率均达 **100%**

### 安全事故处置和管理

我们制定《生产安全事故应急预案》，规范应急管理，提升救援反应速度与协调水平。依据事故危害程度实施分级管理，成立由指挥部、医疗救护、警戒治安、抢险救灾、后勤保障等组成的应急机构，对重大事故进行现场指挥处置。建立分级响应机制，根据事故类型与级别迅速启动现场处置或专项预案，及时开展抢险、救护与疏散。事后严格调查总结，持续完善制度，形成安全管理闭环。



安全事故处理流程



案例

昊勤机器人开展“预防为主，生命至上”主题消防安全应急演练

2025年11月21日，昊勤机器人以“预防为主，生命至上”为主题开展消防综合演练，通过火情模拟、应急疏散、知识讲解及灭火实操，检验并提升员工逃生与初期扑救能力。针对发现的灭火器操作不熟、器材点位不清等问题，制定专项复训计划，加强日常检查与宣导，持续提升应急处置能力。



昊勤消防演习

## 安全能力建设

为强化员工和相关人员的环安知识与技能，公司依据《环安教育培训管理规范》等制度，体系化推进安全能力建设，通过健康安全稽核持续发现问题、改进管理，依托定制化的健康安全培训提升全员的安全知识与技能。此外，将承包商等相关方的EHS管理深度融入统一风险管理体系，并辅以形式多样的安全文化活动，持续营造全员参与的安全文化氛围，全方位筑牢安全生产的坚实基础。

### 健康安全稽核

2025年，公司共开展4次季度稽查，覆盖13个区域，发现并跟踪142项问题，确保100%整改完成，有效促进各区域间的经验互鉴与标准对齐，强化区域自主管理能力，形成持续改进的安全监督闭环。

### 健康安全培训

公司构建了覆盖全员、贯穿岗位、延伸至价值链的立体化培训体系。从新员工三级安全培训到特殊、危险工种作业人员等特定岗位的专业培训，从生产管理人员的法定职责到承包商的行为规范，通过精准匹配岗位风险的课程将安全能力建设落到实处。



南昌第一制造中心消防培训



现场设备安全审核和培训赋能

## 承包商EHS管理

公司制定《相关方入园安全须知》，明确承包商、供应商EHS规范，通过准入告知、现场行为管控、高风险作业管理及应急响应要求，将其纳入EHS体系，构建全覆盖安全环境。针对承包商，要求规范佩戴更换个人防护用品、确保设备安全使用，防范职业健康风险。

#### 准入与告知

- 所有人员与车辆入园须接受安全检查，由专人陪同，并恪守园区各项安全管理规定。

#### 现场行为规范

- 严格遵守包括但不限于：禁止吸烟、限速行驶、规范停车、佩戴安全帽与出入证、未经批准禁止拍照、在防爆区域使用合规工具等。

#### 高风险作业控制

- 对动火、高处、受限空间、临时用电、吊装等危险作业，必须事先办理对应的书面作业许可证。

#### 应急响应义务

- 知晓紧急集合点位置，熟悉报警信号。
- 发现任何异常需立即拨打指定应急电话报告。

#### 承包商附加要求

- 承包商须保证其员工遵守施工作业环境以及安全、健康和环保等规定。
- 工作开始前，承包商必须与现场施工负责人进行协商。
- 必须按规定佩戴个人防护设施，如损坏须立即更换。

#### 违规处理

- 任何违规人员将被劝离现场，并需承担因违反规定造成的相关损失。

### 承包商及相关方EHS管理要求

# 社区沟通与责任

华勤技术在推动企业自身发展的同时，积极履行社会责任。自2011年华勤公益成立以来，持续聚焦“教育助学、环保减碳、乡村振兴与应急赈灾”四大公益领域，2025年，累计投入公益资金539.12万元，开展公益项目17个，公司的志愿者达1,052人，以持续行动回馈社会、传递企业温度。

## 教育助学

聚焦科普、特殊教育和教育公平，支持乡村学校发展及职业教育创新。通过“复旦系项目”“守护星星儿童计划”等，推动贫困地区教育补短板，助力个体成长与社会流动。

## 环保减碳

围绕碳中和目标，推进“华勤公益林”“光伏助学”等绿色项目，探索“光伏+N”发展路径，支持生态修复和生物多样性保护，以公益力量赋能绿色发展。



华勤公益体系

## 乡村振兴

打造“公益咖啡”“守护银发”“爱心图书室”等特色项目，深耕产业、生态、文化振兴，助力中西部欠发达地区可持续发展。

## 应急赈灾

面对重大自然灾害，迅速启动“救援计划”，统筹资源快速响应，第一时间为灾区提供生活保障，以高效行动彰显企业担当。

2025年

### 关键绩效

报告期内， 公益项目投入	公司志愿者人数达	人均志愿活动时长
<b>539.12</b> 万元	<b>1,052</b> 人	<b>12.37</b> 小时
其中，乡村振兴投入	惠及	
<b>52.4</b> 万元	<b>122,314</b> 人	

## 乡村振兴



### 案例

### 咖啡“溯源之旅”项目，助力咖农增收与循环经济

公司深化云南怒江产业帮扶，定向支持咖啡种植户。通过认养咖啡树、联合供应商加工，解决销售难题并提升生产效率；每年采购当地咖啡豆制作“华勤爱心咖啡”，以每杯2元公益价在全国办公区销售，收入纳入专项基金反哺咖农，打通产销链路。2025年启动“溯源之旅”，认养10亩咖啡田，投入23.37万元帮扶咖农。同时参与“百企结百村”行动，深入福贡县石月亮村、资古朵村开展厕所革命、民居修葺及贫困救助，改善村容村貌，提升村民生活质量。



公司2025年认养怒江十亩咖啡田



### 案例

### 应急赈灾 | 紧急驰援香港火灾救援行动

2025年11月，香港新界大埔宏福苑发生重大火灾后，华勤技术迅速回应社会关切，立即向相关救援及灾后重建工作捐赠500万港元，用于受灾群众的紧急救助与后续恢复。



华勤捐款证书

## 社会公益



### 案例

#### 关爱自闭症儿童，守护“星星的孩子”

公司持续开展“勤沟通”守护星星儿童项目，通过艺术疗愈、情景模拟等教学方式帮助自闭症儿童提升认知与表达能力，增强社交互动技巧。2025年4月，公司举办“微光耀星，共筑未来”第十八个世界自闭症日公益倡导活动，和社会各界爱心人士一同发起“关爱自闭症”倡导呼吁，并在同年8月组织“为爱捐步”活动，为“星星家园支持计划”捐赠20,000元。



### 案例

#### 校企合作项目，助力职业教育与产业融合

公司积极响应国家推进校企融合的号召，通过深化产教融合，为学生提供更多实践机会与就业发展通道，助力职业教育的高质量发展。2025年，公司与上海FAST未来学院、漯河技师学院建立合作伙伴关系，共同开发适配学生能力发展的企业课程与专业课程，并为学生提供高质量实习岗位、提升专业技能和就业竞争力。



### 案例

#### 科普进校园，助力基础科学教育发展

公司持续推动科学教育普及，致力于将企业技术优势与公益资源相结合，为青少年拓展科学视野、培育未来科技人才贡献企业力量。2025年，公司举办“‘芯’光进校园点亮好奇心”为主题的华勤科普进校园公益项目，组织内部员工作为志愿者，深入小学、初中课堂，激发孩子们对科学的兴趣与探索精神。



### 案例

#### 开展养老院慰问项目，传递企业关怀

2025年秋季，我们开展以“守护银发，勤暖金秋”为主题养老机构慰问项目，组织各地员工深入当地养老机构开展系列慰问活动，项目覆盖上海、东莞、南昌、无锡、西安等地区的多家养老机构，为老人们送上生活物资、节日问候与温馨陪伴。





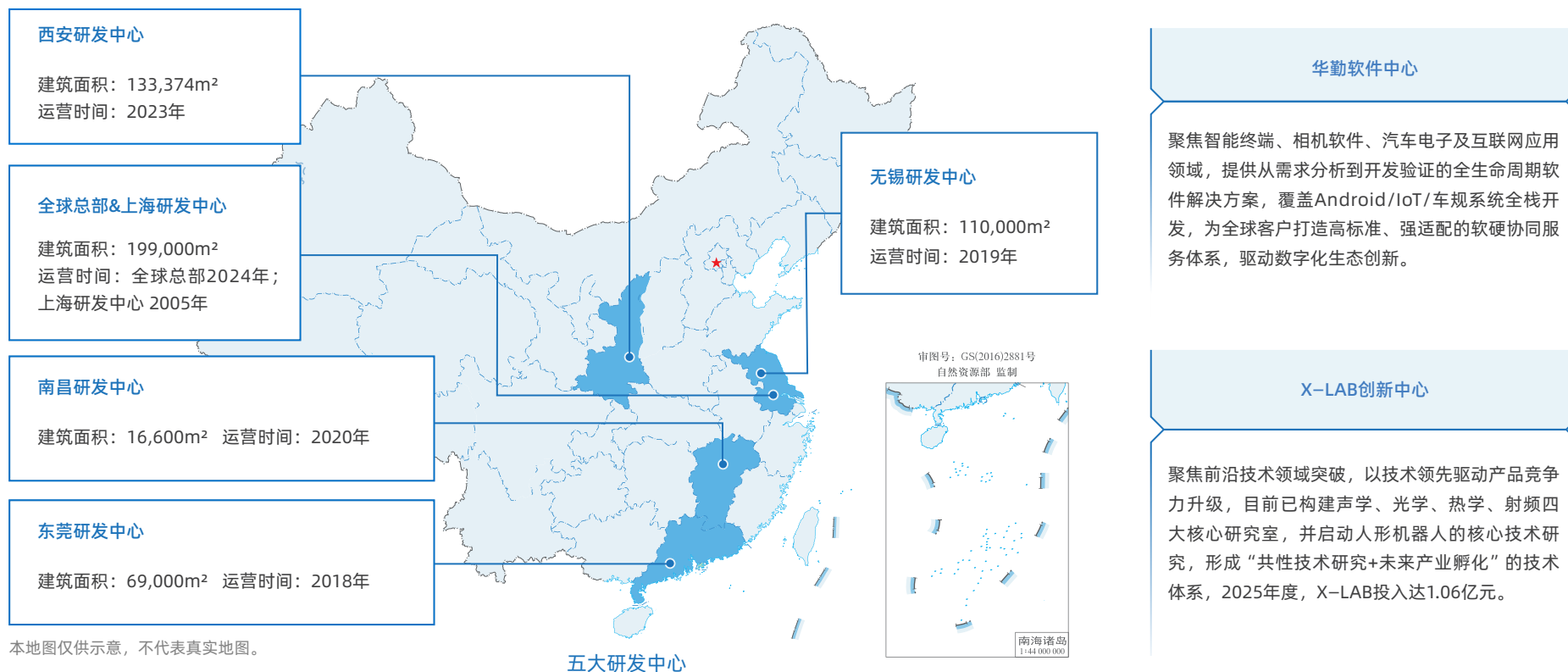
# 技术研发与创新

华勤技术将技术创新作为持续增长的核心驱动力，聚焦关键业务领域夯实技术储备，持续加大研发投入，依托高效协同的研发平台，将前沿技术融入产品创新，提升技术创新性、可及性与体验感，尊重和保护知识产权、推动成果转化，协同产业链伙伴推动行业生态的可持续发展。

## 治理

公司依托全球“1+5+5”研发布局，以上海全球研发中心为核心，构建覆盖上海、东莞、南昌、西安、无锡五大研发中心，形成高效协同的跨区域、跨机构、跨国家全球研发体系，建立以中央研究院为核心、各事业部研发中心协同支撑的研发架构，夯实核心技术能力，为技术储备与成果转化提供系统化支撑。

公司构建“战略规划-流程优化-资源整合-技术落地”的研发体系，制定清晰的短中长期技术发展战略，积极布局前瞻性技术预研与开发。在以联合创始人、EVP、首席技术官（CTO）领衔的技术委员会领导下，技术管理团队统筹技术规划与执行，通过高层研讨明确中长期方向，结合经营策略前置技术储备，将战略意图融入业务设计，明确研发策略与价值目标，关键任务分解至年度规划，重点工作纳入部门关键指标，并持续营造支持创新与技术发展的人才文化氛围。



## 影响、风险与机遇管理

公司通过高效研发管理与持续投入，前瞻性布局覆盖研发设计、生产制造、质量控制及供应链的全栈核心技术，具备从技术预研到量产的端到端快速落地能力。依托协同增效与平台化优势，推动技术成果跨业务快速复用，实现从0到1的突破与1到N的规模化应用，精准响应全球顶尖客户在AI端侧、算力网络等领域的多元需求。

核心技术布局上，移动终端领域实现智能穿戴双系统、极致天线及全系防水工艺突破；计算与数据中心储备无线摄像头、先进散热及壳体轻量化技术；汽车电子自研77GHz毫米波雷达，高频板面积缩减20%。同时，公司积极储备全彩衍射光波导AR眼镜、声学超材料、高速光模块冷板组件等前沿技术，为下一代智能产品蓄势赋能。



案例

高端座舱域控平台蝉联金辑奖最佳技术实践应用奖

2025年10月，华勤高端座舱域控平台斩获金辑奖“2025最佳技术实践应用奖”。平台采用单芯片多操作系统架构设计，基于自主开发的HiOS技术底座，支持3D一镜到底交互，构建“车云一体”生态，实现AI智能助理与智驾协同，推动智能座舱从“功能集成”向“场景驱动”升级。



华勤高端座舱域控平台



案例

获液冷发明专利 突破热管理技术瓶颈

2025年2月，公司自主研发的“液冷装置及电子设备”正式获得国家发明专利授权，该专利创新采用防泄漏双层密封设计，突破传统冷板技术的液体泄漏难题，体现公司在电子设备散热领域掌握关键核心技术，为数据中心绿色低碳转型提供具有竞争力的创新解决方案。



案例

自研4断点ID金属框体 支持全球5G通讯模式

2025年6月，公司自主研发的4断点ID金属框体5G平板及天线技术，实现金属边框质感与结构强度兼顾，稳定接收全球5G信号。通过“共体耦合式金属天线”和“超高频腔体天线”设计，提升抗干扰能力与OTA性能，降低开发成本、提升研发效率，并通过全球主流运营商认证，为全球客户提供高性价比5G产品方案。



案例

PC低成本高性能散热关键技术突破

2025年，公司建立PC高性能散热提升专项团队，通过行业首创双通道风扇及双面散热结构，风量提升15%、散热面积翻倍，自研AI设计平台进一步优化效能，提升8%，新型导热材料应用使导热系数达100W/m·K，显著提升产品性能与节能水平，以核心技术突破驱动产品绿色高效转型。

## 知识产权保护

公司高度重视自主创新与知识产权全生命周期保护，制定运行《知识产权管理制度》《知识产权风险管理规范》等制度规范，设立专门的知识产权组和专利技术评审专家团队，围绕“研发、申请、评价、评审及激励”环节，规范专利申请与评审。2025年，公司系统性构建并强化知识产权全链条管理体系：



公司设立专项奖金，将专利成果纳入职级评定与技术团队评选，并积极对接地方政府人才政策，为员工申请落户、子女入学等配套支持，持续激发创新活力，强化核心技术保护。我们与供应商签署《知识产权承诺函》，要求供应商承诺直接或间接提供给公司的物料、产品或技术不侵犯国内外任何第三方的合法权益。为强化知识产权风险管控能力，通过定期组织分层培训、KMS线上专区及知识产权月刊分享实现全员赋能，宣贯知识产权风险类别、存在环节、应对举措及案例分析，全方位提升知识产权保护与运用水平。

## 战略

公司将科技伦理深度融入创新体系，构建了覆盖数据安全、隐私保护与算法治理的AI治理框架，在产品设计和研发的每一个环节都严格遵循“增进人类福祉”“合理控制风险”“保持公开透明”等六项科技伦理基本准则，确保技术创新和AI研发和应用均在合规可靠的边界内开展。我们持续优化IPD集成产品开发流程，覆盖概念到量产全生命周期，实现资源高效调配，高质量响应客户需求。报告期内优化体系，明确产品线职责，强化决策执行效率，推动管理与创新、产业链协同。重视人才激励，制定创新管理制度，设立技术十杰、蓝血十杰、技术创新奖等奖项表彰成果、培育文化。

## 智慧数字转型

公司数字化委员会基于顶层设计，以“双基点、三原则、三飞轮”思路构建智慧管理平台，其中双基点指“目前痛点”和“长期规划”，三原则是“兼顾实际需求与先进性、主动为业务创造价值、不断调整和迭代”，“三飞轮”指IT规划数据部负责架构、流程与IT体系各部门统筹规划、集团各BG和平台部门协同参与。覆盖运营、研发、制造等全业务链，全面提升效率与数据决策能力。



### AI赋能数智化转型

公司自2023年启动“天机星”AI平台建设，历经多个版本，构建知识中台与AI中台，覆盖2,000余个业务场景，落地智能排班、物流预测、AOI检测等应用，通过“AI+工作流+Agent”重构业务模式，实现提质增效，全面赋能数字化运营提效。

在“天机星”及其他AI工具研发和使用过程中，我们秉持负责任人工智能的适用原则，落实数据、信息、网络、物理等多维度的全方位安全管理要求。

- **数据与隐私保护**：私有化部署AI模型以适配高安全场景，实施全链路加密及敏感词拦截，防范客户名等敏感信息泄露。
- **公平性与偏见规避**：接入Qwen、豆包、DeepSeek、GPT等多模型，降低单一模型可能带来的潜在偏见，确保结果的可解释性透明可查。
- **人工校验与复核**：在财经、人力资源等关键场景中，建立AI生成结果的准确度评判机制，低置信度结果自动推送人工复核。
- **透明性与可追溯**：持久化存储AI数据及调用日志，确保全程可查可追溯，对AI生成内容予以明确标识。
- **适用范围与行为约束**：明确定义AI的适用场景与禁止行为，承诺不使用或部署具有操纵行为、利用漏洞或未经授权的生物识别监控等功能的AI工具或系统，仅部署正规开源模型，通过内置系统提示词加以约束。
- **权限管理与能力建设**：对各个平台使用的不同模型从人员和组织层面进行使用权限管控，建立AI及RAG能力评估机制，并定期开展全员、体系及部门层面的AI使用培训。

### 智慧供应链运营提效

公司自主研发行业领先的智能制造系统，实现生产实时监控、智能调度与数据自动采集，动态优化排产及物流，并与研发、供应链、交付等环节实时联动，实现全链路信息共享与追溯。依托“统一平台、统一数据、统一运营”的智能制造数据平台，以自动化、数字化、精益化、绿色化为核心，融合精密结构件、柔性生产与数字化管理，具备微米级精密加工及自动化质检能力，支持全球生产基地实时调度与质量追溯。

报告期内，南昌5G+智慧工厂通过低时延网络实现生产、仓储、能耗智能协同，生产效率提升10%，仓储人力成本下降10%，单位产值能耗降低5%，显著提升运营效率与透明度。



#### 案例

#### 全“勤”AI创新应用大赛

2025年6月至10月，公司举办全“勤”AI创新应用大赛，旨在普及AI知识、挖掘业务场景应用潜力、推动技术落地与人才孵化。大赛设“创意征集”与“应用实现”双赛道，鼓励员工结合业务需求提出创新构想或开发实际应用。活动共征集创意提案300余项，其中36项成功落地，孵化出研发代码智能分析，AI全链路自动化测试、工厂智能排班、海关码智能归类等解决方案，有效提升代码质量、测试效率、生产精度与运营协同能力，切实解决业务痛点。



AI助力数智物流全球化项目示意



### 数字化赋能运营业务

#### MRP | 驱动备料

快速MRP计划(30min内)  
高效响应客户变化  
满足复杂替代料选取场景

#### APS | 驱动生产

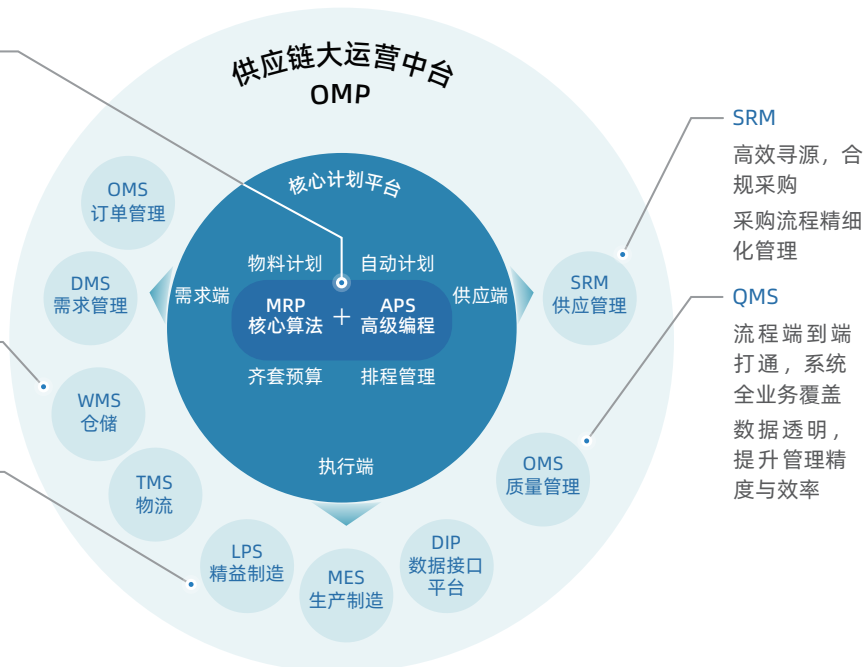
精准计划, 高效排产

#### WMS + TMS

物流仓储全链路可视

#### MES+LPS+DIP

生产全工艺流程管控, 引领制造精益化改善  
跨领域数据汇聚, 集团多元化产品稳定交付保障



数字化赋能供应链大运营业务

## 指标与目标

公司明确专利规模目标, 强化知识产权培训与考核, 持续加大内部创新激励力度, 2025年各类知识产权与创新奖项成效显著。

目标	2025年进展
到2026年, 维持全球有效专利数不少于3,200件	已达成 有效专利数3,569件

### 关键绩效



2025年

研发投入 **63.77** 亿元

#### 知识产权保护

开展知识产权培训

**10** 次

知识产权培训覆盖人数

**695** 人次

参与知识产权考试研发

人员数量

**10,276** 人

知识产权考试通过率

**96.85** %

新增软件著作权授权数量

**273** 件

新增专利授权数量

**375** 件

#### 创新激励

技术十杰

**10** 项

蓝血十杰

**12** 项

技术创新奖

**155** 项

产品创新奖

**14** 项

ID创意奖

**14** 项

知识产权创新奖

**1,076** 项

管理和技术相关创新奖励

**525.18** 万元

# 产品质量与安全

华勤技术始终将产品质量与安全视为企业发展的生命线，坚持“以客户为中心的前提是以质量为中心”的理念，持续推进质量管理数字化与精细化管控，强化全员质量责任与文化建设，不断提升产品安全性、稳定性与一致性，为全球客户提供值得信赖的高品质产品。

## 治理

公司设立由董事长、CEO担任主席，联合创始人任首席质量官（CQO）的质量委员会，逐年审视质量方针与目标，推动全生命周期质量管理体系规范运行。实行分层分级会议机制：CQO每季度召集业务负责人研讨质量战略与痛点；各业务质量负责人按月分解落实，通过专项改进与复盘保障目标达成。各制造基地构建跨部门协同架构，生产与品质部门主导全流程检验与异常改善，仓管、采购、研发等部门协同制定包装、防护及交付标准，确保产品全生命周期质量受控，持续践行高标准质量管理要求。



## 影响、风险与机遇管理

公司构建了覆盖产品全生命周期的质量管理体系，深度融合研发、物料、生产、管理及IT系统。前期通过标准协议识别与风险策划前置预防；实施阶段依托设计评审、试制管控、供应商现场管理、物料来料管控与首件管理实现事中控制；售后通过VOC快速响应及异常分析解决驱动持续改进，形成“事前预防、事中控制、事后改进”的质量闭环，全面提升产品可靠性与客户满意度。

公司构建从合规到创新预防的全链条风险管理体系，严格落实强制性认证与第三方检测，实施风险物质分级管控；创新质量风险管理模式，实行分层评审与闭环管理，降低新品导入风险；依托QBR系统实时跟踪预扣分事项，防范业务连续性风险；遵循国际标准开展产品生命周期评价（LCA），将环保合规转化为生态设计机遇。

产品开发流程	产品规划	计划	开发	设计验证	发布	生命周期
研发质量	标准协议识别及建立	项目质量方案策划				TOPN专项质量改进
		测试策略管理	产品技术评审	3T试产现场支持	变更管理	售后EWP管理
物料质量	供应商审核认证	物料选型	物料成熟度管控	封样管理	QSA/QPA及异常管理	KPI监控及供应商QBR
生产质量	工厂/终端运营商认证	试产质量控制	线体认证	资源匹配风险管理	生产爬坡管理	TQM监督 量产交付质量保证
管理体系	质量管理体系	环境管理体系 职业健康管理体系	医疗器械质量管理体系	有害物质管理体系	汽车质量管理体系	CSR管理体系 信息安全管理体系
IT系统	项目管理PLM系统	Issue管理JIRA系统	追溯系统MES	异常管理系统OA	文控系统DCC系统	数据分析质量BI

全生命周期质量管理流程

## 产品召回管理

公司建立产品召回管理体系，涵盖触发机制、责任判定、过程执行与持续改进四大维度，全面保障产品质量安全与消费者权益，近4年内未发生产品召回事件。

### 召回触发与分级响应机制

召回由品牌方通知或内部质量分析触发，涵盖设计缺陷、批次问题、客户投诉等。实行分级管理，建立“1-3-5日上报升级机制”，按影响程度明确响应时效

### 责任界定与决策流程

判定ODM责任导致的召回并主导召回决策流程，形成权责明确的决策链条

### 全流程追溯与执行管理

依托追溯系统精准定位受影响产品，执行评估、更换、返工等环节，通过标准化表单确保召回过程可控可查

### 闭环改进与知识管理

召回结束后，质量部门组织回溯分析，输出回溯报告，明确技术与管理改进点。定期开展案例分享，将共性问题转化为设计规范、检查清单与流程优化项，纳入质量案例库，提升体系预防能力

## 战略

公司严格遵循海内外法律法规及国际通行的质量管理标准，持续完善产品质量管理体系，制定《整机售后质量管理规定》《测试验证流程文件》《进料检验控制程序》《产品的监视和测量控制程序》《组包装制程检验管理规范》《产品防护管理规范》等管理规范，细化工作考核标准，充分调动员工提升产品质量的能力与意识。目前已建立并有效运行ISO 9001质量管理体系及IATF 16949汽车质量管理体系，相关体系均通过权威认证，并通过年度审核确保持续符合性与运行有效性。



## 精益质量管理

公司融合QCC、六西格玛、TOPN等多元化方法论，构建覆盖“预防-控制-改善”全链条的质量生态系统。产品开发端嵌入技术评审（TR）与试产准出评审等关键节点，设立质量管理评审机制确保各阶段交付物可控；通过案例复盘进行结构化归因，推进根因治理与预防机制构建。QCC品管圈依托全员参与模式，以PDCA循环实现质量问题解决与持续优化闭环；TOPN专项聚焦关键质量事件、生产异常及FFR等问题，实施全维度梳理与高风险识别，推进流程改善；六西格玛项目运用DMAIC方法，基于客户需求与战略痛点推动流程标准化，降低不良品率。

报告期内，公司凭借出色的产品品质和高标准服务，获得多家客户颁发的“优秀供应商”“卓越质量奖”等荣誉，受到各级政府及行业协会的多项质量及产品设计表彰。



广东省政府质量奖提名奖



汽车电子HMI设计团队斩获三项国际设计大奖



金辑奖-最佳技术实践应用奖



德国iF设计大奖

## 质量管理数字化

公司坚持通过高质量数据赋能业务，实现数据驱动业务变革。我们构建以“规划-架构-数据”为核心的业务逻辑，建立“数管组统筹+领域VP共担”的双轮驱动机制，持续赋能推广数据质量未覆盖领域，打破部门壁垒形成“业务-技术-数据”协同共治的质量生态。通过严格执行“IT年度规划准入七大要素”评估制度，并配套建设数据质量人才认证体系，夯实数字化治理基础。

截至报告期末，数字化质量监控已覆盖研发、制造、采购等18类关键数据对象，根据159条监控规则累计解决逾61万个数据质量问题，质量OBA及问题管理等专项项目稳步落地，通过质量数字化建设，实现业务流程和数据流转双闭环，支撑质量业务高效可持续发展。

## 质量文化建设

公司重视全员质量文化建设，通过开展质量培训、设置质量红黑榜、举办质量月活动、组织质量知识竞赛等，将质量意识深度渗透至研发、制造及服务的全链条，驱动全员由被动合规向主动质量预防转型。



案例

六西格玛赋能培训

公司举办六西格玛赋能培训，深化员工对数据分析和问题解决技能的掌握，提升对接客户的能力以及闭环改进的逻辑性和系统性。报告期内，培训覆盖范围已扩展至移动业务MBG、计算业务CBG及数据业务DBG等各业务群，认证考试通过率连续三年从25%稳步提升至55%，新增黑带3人、绿带20人，人才梯队持续夯实，有效支持业务流程的系统化优化。



案例

质量月活动树立内部标杆

自2008年起，公司每年9月举办“质量月”活动。2025年以“以客户为中心，坚持质量优先”为主题，开展质量标杆、知识竞赛、质量活动日等系列推广活动，覆盖海内外各业务集团与制造中心，成为践行质量承诺、强化组织能力、凝聚员工共识的重要载体。



质量月活动

指标与目标

公司建立以质量与产品管理为核心的指标与目标管理机制，按月度跟踪评估达标情况，针对未达标指标，及时启动原因分析与改进措施，形成闭环管理。

目标	2025年进展
0客诉	未达成 5起质量相关客诉 100%闭环
0违规	已达成
产品召回事件为0	已达成
第三方产品检测合格率100%	已达成
完成2个六西格玛黑带项目	已达成

关键绩效



产品质量与安全

集团及各研发、制造中心通过ISO 9001质量管理体系认证百分比

100%

子公司获得汽车质量管理体系标准IATF 16949认证

4家

子公司获得医疗器械国际质量管理体系标准ISO 13485认证

3家

质量文化建设

举办质量启动会

12场次

质量活动日参与人数

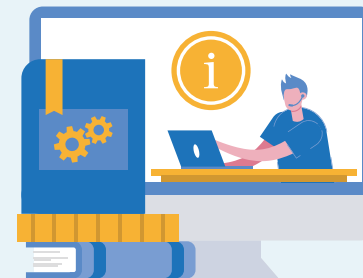
3,000+人

全员质量知识考试参与人数

13,819人

参考通过率

98.2%



# 客户关系与服务

华勤技术以成就客户为己任，凭借核心能力和稳健品质，为全球科技品牌客户提供从产品研发到运营制造的端到端服务。

## 客户服务管理体系

公司持续完善客户服务治理体系，制定《客户满意度管理流程》《负责任营销政策》等制度，明确服务规范与合规边界，将“侵犯客户利益”列为最高级别禁令，严禁虚假宣传与不正当竞争。建立内部监督与第三方评估机制，承诺仅在客户授权的前提下合法收集信息用于服务改善，并定期检查合规性。

我们严格执行负责任营销，确保宣传内容真实准确、与合同及实际性能一致。规范“三同”标识使用，确保品质声明可验证，宣传节能环保依托认证数据。产品设计兼顾安全性与易用性，特别关注儿童与老年群体，通过图示、视频提升指引清晰度。报告期内，公司未发生虚假宣传、不正当竞争及隐私泄露事件。



## 客户满意度

公司建立客户满意度管理与提升机制，结合客户当年度实际发货数据与合作深度，每年采用问卷调查和访谈形式向客户定向进行至少一次调查，内容涵盖客户满意度、客诉问题和QBR问题三部分，并将调查结果直接关联相关岗位的绩效评估，依据客户战略动态调整考核权重，确保内部行动与客户期望对齐以强化服务导向，对于客户反馈的问题制定整改措施并通过 VOC (Voice of Customer) 系统及时跟踪落实情况直至闭环。



### 关键绩效



2025年

客户投诉解决率

100%

客户满意度调查得分<sup>1</sup>

7.78

客户调查覆盖率<sup>2</sup>

100%

<sup>1</sup>满分为10分。

<sup>2</sup>为确保数据有效性，基于当年度有实际发货记录、且处于稳定合作阶段的客户群体进行统计，涵盖公司TOP级别客户范围。

## 客诉响应及闭环

公司建立营销、质量团队与客户质量经理（CQM）协同的客诉处理体系，按分级精准响应。CQM主导组建攻关团队溯源，要求责任方3天内提交短期措施、5天制定长期方案，经多层复核闭环。客户满意度专员每月汇总公示处理进度，确保问题实质性解决。



售前

通过多维度评估机制与满意度调查识别客户需求，将相关要求前置融入方案设计，制定跨部门协同服务策略



售中

制定项目质量目标并分解实施，解决过程性问题，确保交付质量和及时性



售后

依托VOC标准实现客诉分级全流程管控，明确提报至关闭节点，重大质量问题按召回流程处理，保障客户权益

## 行业引领与合作

华勤技术坚持开放合作理念，积极发挥行业引领作用，致力于构建协同创新的产业生态。通过引入集成产品开发体系，实现研发、运营、交付与质量的深度协同；通过参与高水平行业交流、推动产学研深度融合及行业标准建设，与全球伙伴携手共同探索科技发展的新趋势，深化全产业链的价值协同。

### 行业观点输出

华勤技术作为“产学研用共研体联盟链主型企业”，积极牵头搭建产业协作平台，联合高校、研发机构共同开展课题攻关与技术标准探索，推动前沿技术协同创新。

与深圳大学合作开发ENC降噪算法，采用双MIC传统与AI拾音降噪融合方案，在有效抑制环境噪声的同时显著提升通话清晰度

与西安电子科技大学、重庆大学、深圳大学等高校紧密合作研发5G/6G天线技术

与上海交通大学等高校在4D毫米波雷达阵列波导天线系统及高精度信号处理算法研究

与大连理工大学合作开展高热流两相传热技术研究

与清华大学展开气动技术领域气动表面减阻技术研究

## 行业生态建设

华勤技术在人工智能、汽车电子等关键领域携手业界同仁共推产业创新发展，持续强化生态协作，助力全行业在数字化浪潮中稳健前行。



案例

亮相英特尔技术创新与产业生态大会，全栈产品赋能 AI 新时代

2025年11月，华勤技术亮相英特尔技术创新与产业生态大会，集中展示面向AI时代的“算-网-存-管”全栈产品矩阵。通过主题演讲与技术分享，公司系统呈现智能计算领域的技术积累与解决方案能力，彰显在AI基础设施领域的领先实力。



华勤技术全栈产品矩阵现场展台



案例

华勤技术“三化”融合驱动工业新质创新实践

2025年9月，华勤技术董事长邱文生出席第二十五届中国国际工业博览会，发表《拥抱工业新质，共创制造无界》演讲，阐述公司依托ODMM核心竞争力，深耕高端化、智能化、绿色化转型，构建全生命周期数字化管理平台，实现100%可回收包材等绿色技术落地，携手产业链协同创新，共推产业升级。



董事长邱文生出席工博会发表演讲



案例

举办首届技术展全景展示“硬核创新”平台实力

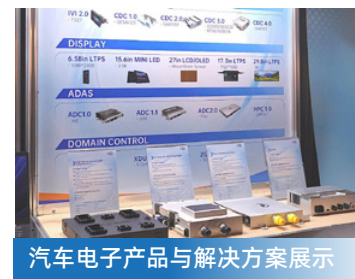
2025年8月，华勤技术在上海全球研发中心举办“吾20·技术向新”首届技术展，展示智能终端、数据中心、汽车电子等全链条技术布局，呈现智能耳机工艺、笔电散热、AI座舱等130余项创新成果，为客户提供卓越性能与多场景适配的技术解决方案。



案例

参与2026美国拉斯维加斯技术展 (CES), 以技术平台化赋能全球智能产业发展

2026年1月，华勤技术亮相美国拉斯维加斯技术展 (CES)，系统展示消费电子、汽车电子、PC及AIoT领域的技术突破与生态协同成果。推出AR全彩衍射光波导眼镜，以云边协同AI扩展坞方案提升办公效能与安全性，携手伙伴构建从器件到终端的开放生态，推动产业可持续升级。



汽车电子产品与解决方案展示

# 可持续供应链

华勤技术通过系统化建设，以可持续供应链驱动长期价值，携手合作伙伴推进构建合规透明的阳光供应链、低碳循环的绿色供应链与溯源可控的冲突矿产管理体系，共同打造兼具韧性、责任与共赢的价值链。

## 治理

公司已建立ESG执行委员会统筹、质量管理部牵头的可持续供应链管理体系：质量管理部负责CSR制度更新、供应商赋能及冲突矿产管理；资源开发部负责供应商准入评价与持续改进；SQE部实施质量与CSR稽核；人事行政部负责现场服务类供应商CSR管理。

公司发布《冲突矿产使用管理程序》，依托CMRT模板开展供应链调查，识别3TG冶炼厂并评估风险，数据纳入SRM系统，结合RMI RMAP核查冶炼厂合规性，持续提升管理规范性与有效性。

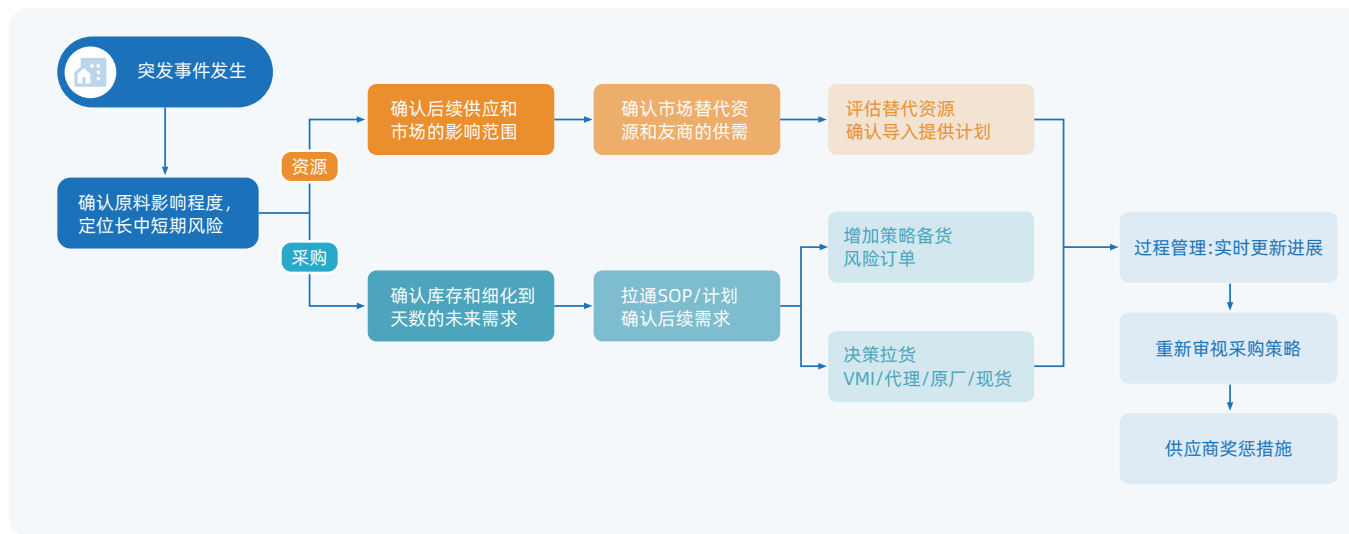
# 影响、风险与机遇管理

## 开发准入

公司建立《供应商认证程序》和《分级供应商准入门槛标准》等覆盖各业务类别供应商准入管理机制，并动态更新。在新供应商导入阶段，将企业社会责任（CSR）作为刚性准入条件，综合评估其在环境、职业健康与安全、劳工与人权、商业道德及冲突矿产等方面的合规表现，并重点审查ISO 14001、ISO 45001、SA8000、RBA、QC 080000等相关体系认证情况，要求CSR体系合格率不低于70%，同时要求供应商遵守适用法律法规及RBA准则，并签署包含CSR条款的《供应商质量协议》。通过现场审核及多部门联合评估，确保新引入供应商在质量、交付、合规与社会责任方面具备履约能力。

## 风险管理

公司围绕“合规、可持续、可采购性”建立供应链风险管理体系，定期评估地缘政治、行业变化等供应风险。新物料供应商导入前开展风险评估并制定预案；现有供应商每年从采购额、环境管理、劳工责任、客户关注度等维度进行CSR风险评估，实施分级差异化管控。建立突发风险应对机制，上线“监控日报”预警系统，实现周期性风险提前识别、临时风险24小时内响应，降低供应中断与合规风险。



供应链突发风险应对机制

## 分级管理

公司依据月度绩效考核结果及年度综合评价，对供应商实施分级管理。结合质量、交付、成本、技术能力及CSR表现等维度，对供应商进行等级评定，并将结果作为采购策略和资源配置的重要依据。对表现优良的供应商，在同等条件下优先合作并给予激励；对表现偏弱的供应商，实施从严管理和专项辅导，推动其持续改进。

## 退出管理

公司建立规范、审慎的供应商退出机制，以保障供应安全与合规稳定。对未通过年度CSR审核或违反CSR红线要求的供应商，公司要求其限期整改；逾期仍未达标的，将启动淘汰程序。供应商退出前，由采购工程师制定物料供应保障方案，确保业务连续性；退出流程经内部审批后执行，相关账户和权限同步冻结，退出供应商原则上三年内不得再次引入。

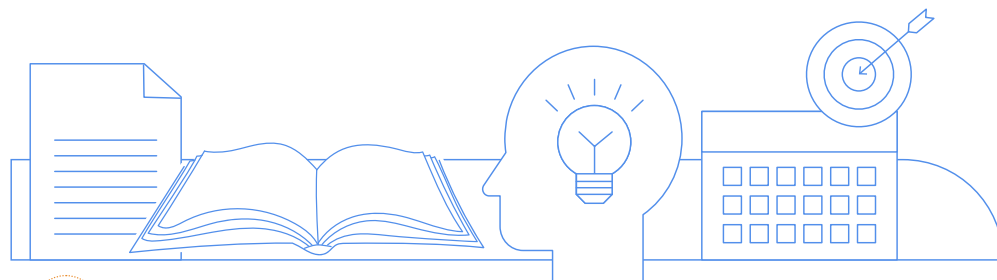
## 供应商CSR审核稽查

公司依据《供应商质量稽查管理规范》《供应商质量体系审核清单》等相关规范对供应商实施全生命周期审核管理，将CSR表现（占供应商审核总分的15%）纳入绩效体系。潜在供应商须通过社会责任自评及现场审核；在册供应商每年按RBA要求开展线上自评，中高风险者安排现场稽核。审核覆盖劳工权益、健康安全、环境保护、商业道德、冲突矿产等关键领域，通过“筛选-自评-评分-整改”闭环管理。鼓励供应商取得RBA、SMETA、SA8000等认证。发现问题须一周内提交纠正预防措施，公司复核验证并跟踪。审核结果作为采购份额分配、合作激励及退出管理的重要依据，持续提升供应链合规与可持续发展能力。

2025年，公司共通过CSR稽查流程识别1家高风险供应商，11家中风险供应商，以及135家低风险供应商，稽核问题整改完成率100%。

## 供应商赋能与改善

公司制定《供应商赋能流程》《新供应商辅导机制》，通过赋能举措与常态化沟通机制，及时向供应商传递最新的包含商业道德、冲突矿产管理等社会责任相关要求，推动供应商在质量管理与可持续发展表现提升，并结合供应商分级管理结果实施差异化培训与宣导。在合作机制方面，公司搭建多层次的供应商沟通与交流平台，通过高层互访、定期走访、行业展会、同行交流及第三方平台等方式，加强与供应商的长期战略合作。



案例

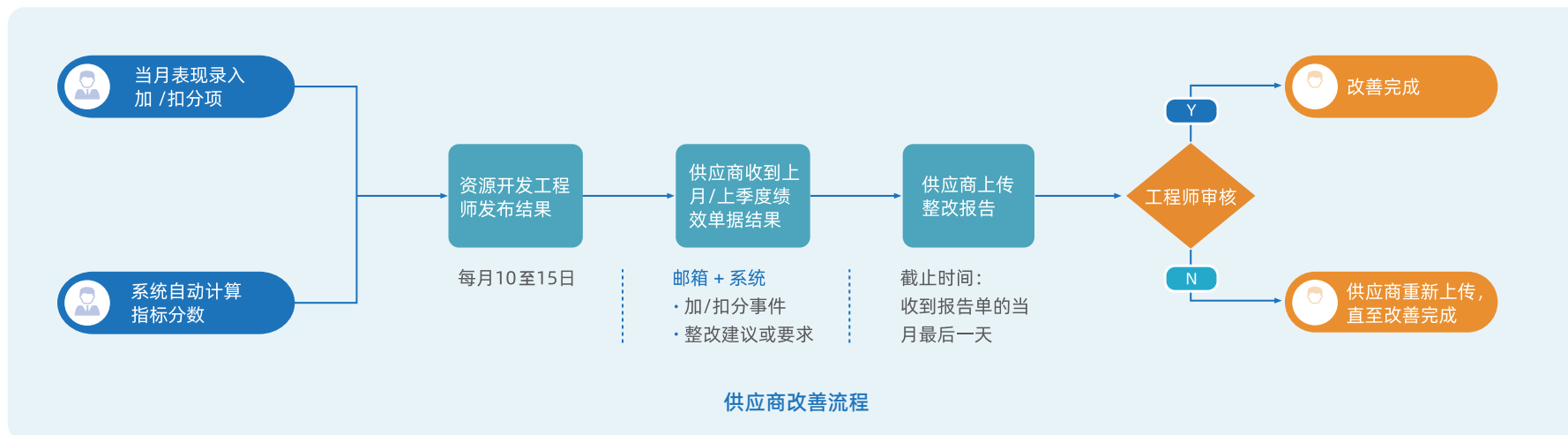
华勤技术2025年供应商可持续发展大会

2025年5月16日，公司在东莞召开“华勤技术2025年供应商可持续发展大会”，与来自200余家供应商的350位代表共议绿色供应链。公司ESG管理、CSR管理、产品环保合规等领域负责人详解战略要求，携手共建诚信、安全、绿色的韧性价值链。



华勤可持续供应链战略宣讲

针对稽核发现的问题，公司要求供应商制定纠正措施计划（CAP），并持续跟踪至闭环。对“限选”和“待改进”供应商实施亮灯管理，重大可持续发展问题须1个月内整改，严重问题3个月内完成，一般问题6个月内闭环，并按月反馈改善进展。



## 战略

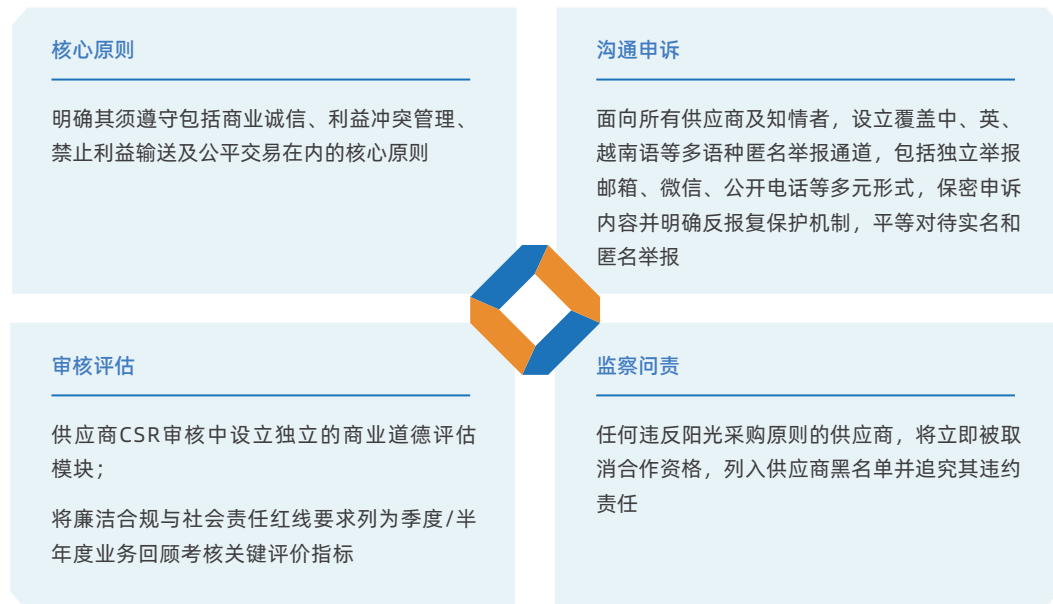
公司遵循RBA行为准则，制定负责任采购政策，向供应商宣贯《供应商社会责任行为准则》，营造公平、透明、廉洁的营商环境。通过构建覆盖准入、履约、评价、风控与退出的全流程可持续采购制度体系，制定《供应商认证程序》《分级供应商准入门槛标准》等制度，为合规、负责任采购提供管理依据。公司要求供应商严守CSR红线，参照国际标准建立CSR管理体系并发布政策，将社会责任事件汇报机制纳入合作协议，强化供应链风险的前瞻识别与快速响应能力。2025年，公司重点推进供应商可持续发展表现评优项目，以评优激励驱动可持续供应链管理战略升级。项目构建覆盖冲突矿产管理、CSR审核、能源与水资源管理、产品环保等维度的量化评分机制，对供应商ESG表现实施分级管理：优秀供应商纳入专项合作清单并获“可持续伙伴奖”表彰；中等供应商持续跟进；落后供应商确保符合基线要求，辅以赋能培训并要求制定纠正措施，通过正向激励与分级管理，有效推动供应链可持续转型升级，助力培育可持续发展标杆伙伴，构建健康、韧性的价值链。

## 供应商数字化管理

公司持续推进供应商管理数字化转型，已实现近全部供应商接入统一的SRM系统，除招标报价、审核稽查、物料监控、信息推送等常规功能外，可持续管理调研、环保合规、冲突矿产筛查及碳数据盘查等ESG关键模块已全面线上化，实现常态化管控。同时，开发供应商风险地图，支持对境内外供应商风险的可视化动态监控与智能预警。

## 阳光供应链

公司坚决杜绝任何形式的商业贿赂、利益输送及不正当竞争，保障供应链合作的长期诚信与公平。我们与供应商共同约定遵循海内外适用的法律法规和政策要求，要求供应商签署《阳光协议》及包括社会责任要求的《质量协议》，将商业道德作为供应商准入与持续合作的红线标准。报告期内，供应商100%签订《阳光协议》，未发生供应链贪腐事件。



阳光采购核心举措与要求

## 责任供应链

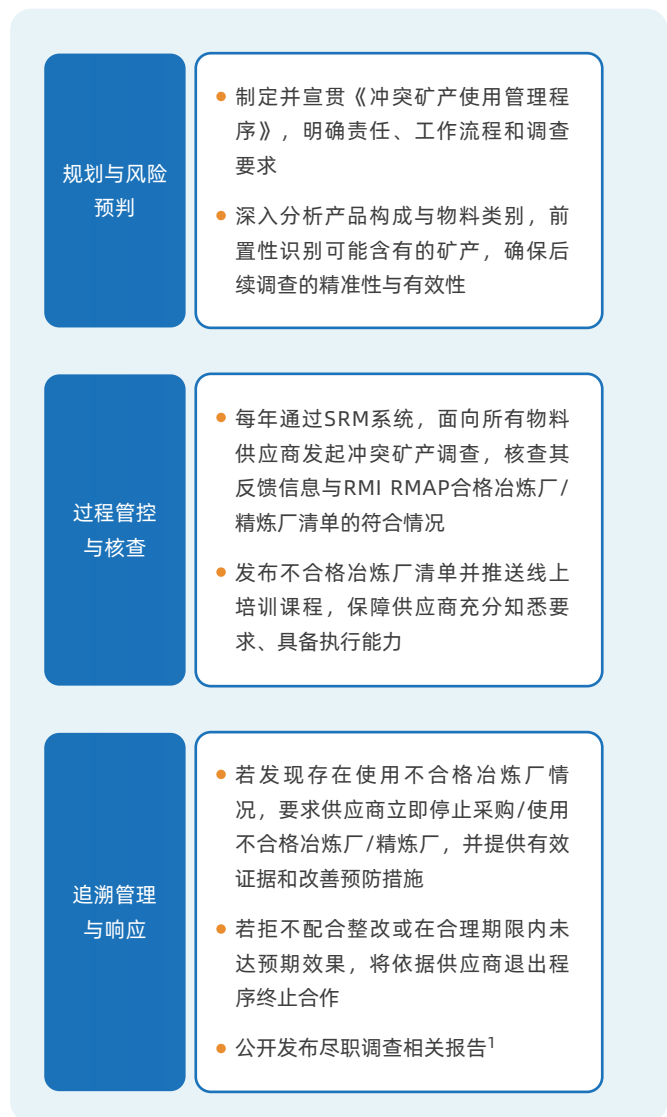
公司不直接采购和使用矿产，但产品必需材料中可能含有3TG（锡、钽、钨、金）、钴、云母等。作为负责任矿产倡议（RMI）的会员企业，我们郑重承诺实施负责任的采购，不支持、不使用冲突矿产以及来源不明的锡、钽、钨、金、钴、云母等矿产原料，支持责任商业联盟（RBA）和全球电子可持续发展倡议组织（GeSI）针对冲突矿产的行动。依据UNGC、OECD、《多德-弗兰克法案》及RBA的指导方针，我们制定《华勤冲突矿产使用管理制度》《负责任矿产采购政策》，明确反对在矿产开采中涉及侵犯人权、破坏环境及资助冲突的行为，要求供应商在其相关承诺文件中作出声明确保所供应产品及原材料不涉及冲突矿产，优先选择具有RMAP认证、CFS认证等资格的供应商，确保采购的合规性与责任性。

## 冲突矿产管理流程与尽职调查

公司严格遵循OECD尽职调查标准，对产品中含有相关原材料的情况开展原产国查询（RCOI）和尽职调查工作，建立覆盖三级（原材料）供应商的尽责管理机制，全面识别供应链中的冶炼厂和精炼厂（SOR）风险，并要求供应商使用CMRT和EMRT模板提交调查结果，公开发布《华勤技术有限责任公司矿产采购报告》，确保我们的供应链中的金属不来自刚果民主共和国或其毗邻国家的冲突地区。公司持续扩大冲突矿产调查覆盖面，每年系统性开展全供应链冲突矿产调查，采用多维度调查表实现矿产品类全覆盖。



公司将冲突矿产管理要求贯穿采购、生产、验收全环节，强化管理、追溯机制，确保相关风险可防、可控、可追溯。

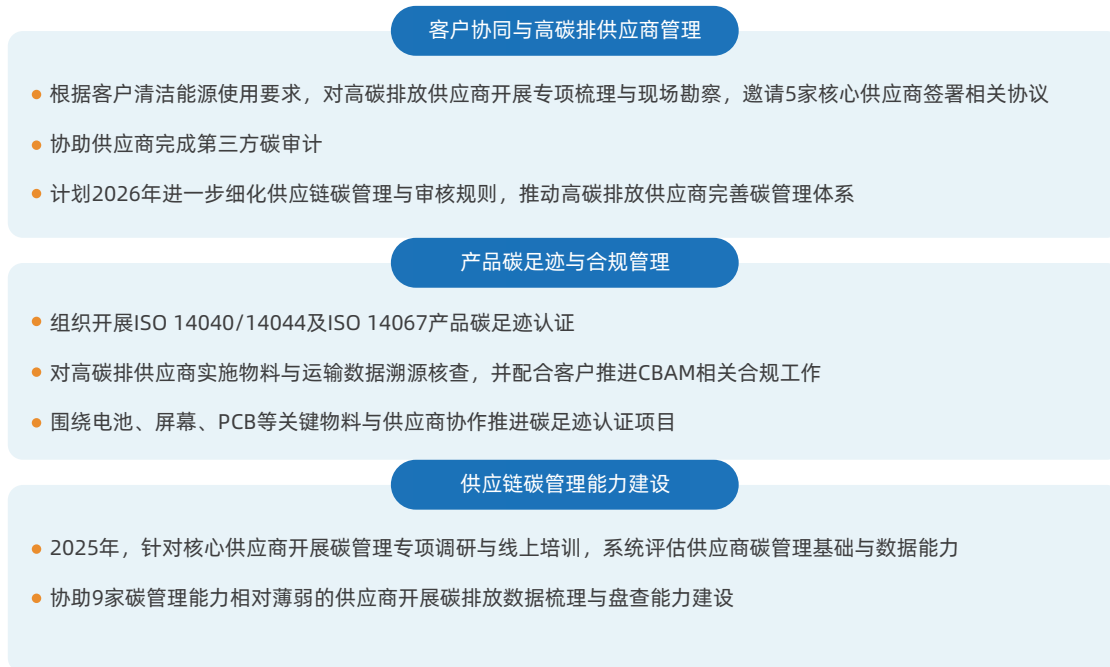


## 供应链人权管理

公司将人权保障贯穿供应链管理的全周期，对童工、强迫劳动、非人道待遇等行为实行“零容忍”及准入一票否决，并建立多元沟通申诉渠道保障员工权益，通过年度培训与可持续发展大会强化人权理念宣贯，公开多种语言版本的申诉机制和保密承诺，要求供应商将相关渠道的介绍推送与告知其员工，接收并按规定处理所有实名和匿名反馈。同时，公司要求供应商足额按时支付工资，确保不低于法定最低标准并依法发放加班工资与法定福利，推动建立薪酬合理增长机制，致力于让供应链全体员工享有体面生活工资，共建尊重人权、责任共担的可持续供应链体系。公司使用安克方法论搭建量化评估模型<sup>2</sup>，推进开展供应商生活工资评估，以“到2028年，推动至少20家关键物料供应商承诺发放达到当地生活标准工资水平的工资”为目标，通过供应商大会、现场/线上审核等形式分享相关生活工资分析方法论、落实管理要求，供应商生活工资管理绩效将纳入供应链可持续发展计分卡进行长期管理。

## 绿色供应链

公司将碳管理与减排要求逐步嵌入供应商管理与产品全生命周期管理中，持续提升供应链绿色低碳水平。



<sup>1</sup> 相关报告及举措均可通过华勤技术官网 ([https://www.huaqin.com/kechixufazhan/sustainable\\_report](https://www.huaqin.com/kechixufazhan/sustainable_report)) 查询。

<sup>2</sup> 具体请见小节“员工权益保护-生活工资声明”部分。

## 指标与目标

公司围绕责任采购与供应链可持续性，设定清晰的中长期指标与阶段目标，覆盖供应商CSR审核、碳排放与节能管理、冲突矿产尽调等重点领域。通过量化KPI持续跟踪达成进展，强化重点供应商赋能与数据管理，推动供应链合规、透明与低碳转型。报告期内，公司推动45家一级供应商注册IPE平台并开展环境自查，协助2家一级供应商完成8条环境监管记录的整改撤除。截至报告期末，累计完成550家一级供应商CSR稽核，覆盖集团约70%的供应商。

目标	2025年进展
至2028年底，供应商CSR稽查达标率100%	已达成
2025年完成70% AVL供应商CSR审核及赋能	已达成
2024年至2028年，推动供应商通过节能举措累计节能1.5亿度	进行中
TOP70供应商碳排放数据管理和赋能	进行中
持续保持冲突矿产尽调100%，至2028年通过第三方核查(IPSA)	进行中
到2028年，推动至少20家关键物料供应商承诺发放达到当地生活标准工资水平的工资	进行中

### 关键绩效



2025年

#### 重要供应商评估

开展社会影响和环境评估的重要一级供应商数量

194 家

开展社会影响和环境影响管控的重要二级供应商数量

62 家

经认定的供应商社会违规事件

0 起

#### 争议采购

合作的涉及钨、锡、钽、金、云母等矿产的一级供应商完成冲突矿产调查

100 %

涉及冲突矿产风险

0 家

获得无冲突外部认证产品 (RMI) 的百分比

100 %

通过责任矿产保证流程 (RMAP) 认证百分比

100 %

利用SRM系统开展3TG冲突矿产尽职调查的供应商数量

333 家

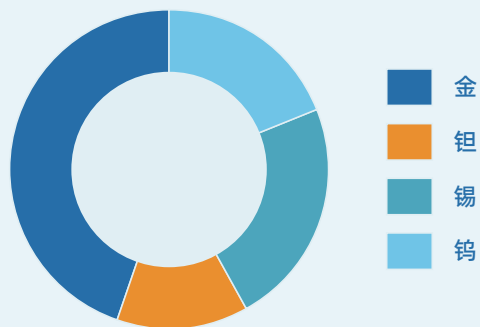
所有产品中涉及3TG的原材料完成原产地追溯的百分比

100 %

关键绩效



精炼厂或冶炼厂 (SOR) 涉及矿产各类别的家数/百分比



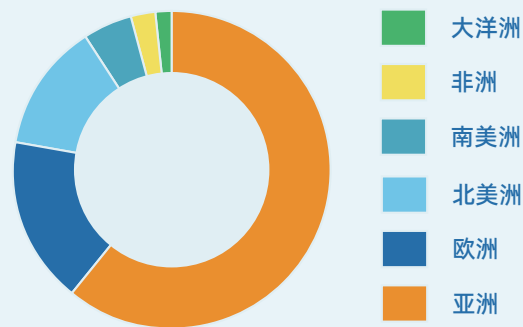
Tungsten (钨)  
**32** 家 (16.0%)

Tin (锡)  
**48** 家 (24.0%)

Tantalum (钽)  
**32** 家 (16.0%)

Gold (金)  
**88** 家 (44.0%)

各国精炼厂或冶炼厂 (SOR) 涉及相关矿产的原产地分布家数/百分比



亚洲  
**120** 家 (60.0%)

欧洲  
**31** 家 (15.5%)

北美洲  
**24** 家 (12.0%)

南美洲  
**14** 家 (7.0%)

非洲  
**9** 家 (4.5%)

大洋洲  
**2** 家 (1.0%)

# 后篇

## 关键绩效表

环境绩效 <sup>1</sup> 指标		单位	2025	2024	2023
温室气体排放	温室气体排放情况 <sup>2</sup>				
	温室气体排放量（范围一）	吨二氧化碳当量	8,201.90	7,316.22	5,217.70
	温室气体排放量（范围二，基于位置）	吨二氧化碳当量	321,078.70	241,304.65	209,570.82
	温室气体排放量（范围二，基于市场）	吨二氧化碳当量	244,841.60	217,559.98	203,335.16
	温室气体排放量（范围三）	吨二氧化碳当量	192,671.22	27,838.83	22,108.67
	温室气体排放总量（范围一+范围二+范围三，基于位置）	吨二氧化碳当量	521,951.82	276,459.70	236,897.19
	温室气体排放强度（范围一+范围二+范围三，基于位置）	吨二氧化碳当量/百万营收	3.04	2.52	2.77
	温室气体排放总量（范围一+范围二+范围三，基于市场）	吨二氧化碳当量	445,714.72	252,715.03	230,661.53
	温室气体排放强度（范围一+范围二+范围三，基于市场）	吨二氧化碳当量/百万营收	2.60	2.30	2.70
能源	能源消耗情况				
	能源消耗总量 <sup>3</sup>	兆瓦时	814,812.30	527,745.03	414,914.25
	能源消耗强度	兆瓦时/万元营收	0.0475	0.0480	0.0486
	汽油消耗量	升	93,564.54	108,829.24	83,978.19
	柴油消耗量	升	621,313.04 <sup>4</sup>	150,683.27	99,729.68
	天然气消耗量	立方米	2,906,240.30	3,055,972.03	3,390,005.60
	用电总量	兆瓦时	781,828.21	497,949.60	382,849.70
	外购市政用电	兆瓦时	727,557.59	474,785.25	368,529.00
	-外购绿证	兆瓦时	172,635.37	56,560.10	10,934.00
	光伏自发自用绿电	兆瓦时	54,270.62	23,164.35	14,320.70
	能源支出	万元	55,712.62	33,354.03	27,537.00
	光伏项目投产装机总容量	兆瓦	61.60	28.48	19.50
清洁能源使用比例	%	27.85	15.11	6.63	

<sup>1</sup> 如无特殊说明，环境绩效数据不包含PLAMEX SA DE CV（墨西哥制造中心），因收购发生于2025年11月，相关数据对公司全年数据影响重要性较低。

<sup>2</sup> 本公司直接温室气体排放（范围一）依据《2006年 IPCC国家温室气体清单指南》《2022中国能源统计年鉴》数值计算；间接温室气体排放（范围二）采用生态环境部、国家统计局《2022年全国、区域和省级电力平均二氧化碳排放因子》、越南气候变化司（自然资源与环境部）《2023越南电网排放因子测算结果》及印度中央电力管理局《电力概况》文件中的排放因子计算；其他间接温室气体排放（范围三）主要识别和盘查源是类别1外购服务、类别4上游运输与配送、类别5运营产生的废弃物、类别6商务差旅、类别9下游运输和配送，依据《2006年 IPCC国家温室气体清单指南》《中国产品全生命周期温室气体排放系数集（2022）》数值计算，相较于招股书披露数据，本报告补充了类别1（部分）和类别4，因此范围三排放量较招股书数据有所上升；2025年度公司温室气体排放数据盘查边界较2024年新增Bhagwati Products Ltd.（印度制造中心）、易路达企业控股有限公司及广东昊勤机器人科技有限公司及PLAMEX SA DE CV（其中PLAMEX SA DE CV，即墨西哥制造中心于2025年11月收购，碳盘查范围为2025年11月至12月），因此排放数据有所增长。

<sup>3</sup> 本公司能源消耗总量数据依据《综合能耗计算通则（GB/T 2589-2020）》提供的有关转换因子进行计算，2025年度公司能源盘查边界较2024年新增Bhagwati Products Ltd.、易路达企业控股有限公司及广东昊勤机器人科技有限公司，因此能源消耗总量有所增长。公司主要能源消耗来源为汽油、柴油、天然气、外购电力市政供电及光伏自发自用绿电。

<sup>4</sup> 2025年柴油消耗量上升的主要原因包括：一方面，印度制造中心因生产需要，增加了发电机的柴油使用量；另一方面，越南制造中心为员工提供班车通勤服务，相关车辆的柴油消耗也计入当年总量。

环境绩效	指标	单位	2025	2024	2023
<b>节能技改情况</b>					
能源	当年新增节能技改项目数	项	139	316	383
	当年新增节能技改项目直接实现的节约电量	兆瓦时	28,923.97	22,124.20	34,222.10
<b>取用水情况</b>					
水资源管理	取水总量	吨	5,834,019.95	3,891,138.00	3,126,916.99
	取水强度	吨/万元营收	0.34	0.35	0.36
	用水总量	吨	5,834,019.95	3,891,138.00	3,126,916.99
	用水强度	吨/万元营收	0.34	0.35	0.36
<b>废弃物产生与处置情况</b>					
废弃物	废弃物排放量	吨	57,892.71	42,950.06	33,699.32
	废弃物排放强度	吨/万元营收	0.003377	0.003909	0.003949
	危险废弃物排放量	吨	2,791.91	2,425.35	493.62
	危险废弃物排放强度	吨/万元营收	0.000163	0.000221	0.00005784
	一般固体废弃物排放量	吨	55,100.80	40,524.72	33,205.70
	一般固体废弃物排放强度	吨/万元营收	0.003214	0.003688	0.003891
	-填埋	吨	0	330.00	0
	-焚烧, 有能量回收	吨	1,639.69	1,436.85	770.72
	-焚烧, 无能量回收	吨	94.80	0.05	10.87
	-储存量	吨	0	209.75	54.05
	-其他方式处置	吨	857.17	131.19	109.85
	-处置方式不明	吨	1.70	0	0
	-废弃物回收	吨	57,512.70	42,304.33	32,763.97
	废弃物回收利用率	%	99.3	98.5	97.2
<b>废气污染物排放情况</b>					
废气管理	硫氧化物 (SO <sub>x</sub> ) 排放量	千克	1,524.22	83.19	10.24
	硫氧化物 (SO <sub>x</sub> ) 排放强度	千克/亿元营收	0.889	0.076	0.011
	氮氧化物 (NO <sub>x</sub> ) 排放量	千克	3,026.30	2,481.02	808.90
	氮氧化物 (NO <sub>x</sub> ) 排放强度	千克/亿元营收	1.77	2.26	0.95
	非甲烷总烃 (NMHC) 排放量	千克	6,885.56	3,987.73	3,811.46
	非甲烷总烃 (NMHC) 排放强度	千克/亿元营收	4.02	3.63	4.47
	颗粒物 (PM) 排放量	千克	11,083.04	12,253.99	2,161.41
	颗粒物 (PM) 排放强度	千克/亿元营收	6.46	11.15	2.53
	挥发性有机化合物 (VOC) 排放量	千克	15,426.77	3,427.67	12,454.30
	挥发性有机化合物 (VOC) 排放强度	千克/亿元营收	9.00	3.12	14.59

环境绩效		指标	单位	2025	2024	2023
废水管理	废水管理					
		废水排放总量	立方米	4,287,029.75	3,144,597.49	2,459,600.00
		废水排放强度	立方米/万元营收	0.25	0.29	0.29
		-工业废水排放总量	立方米	128,570.00	100,520.00	45
		-工业废水排放强度	立方米/万元营收	0.007499	0.009148	0.000005
		-生活废水排放总量	立方米	4,158,459.75	3,044,077.49	2,459,555.00
		-生活废水排放强度	立方米/万元营收	0.24	0.28	0.29
	废水污染物排放情况					
		氨氮	吨	39.23	106.70	76.15
		化学需氧量 (COD)	吨	305.30	697.55	528.85
	悬浮固体排放量	吨	89.08	151.20	192.06	
包装材料	包装材料消耗总量					
		-纸	吨	63,044.57	/	/
		-塑料	吨	60,674.33	/	/
		-金属	吨	2,343.44	/	/
环境管理	环保总投入					
			万元	26.80	/	/
环境管理	环境违法行为					
		重大环境处罚次数	次	6,217.74	3,374.00	1,880.81
社会绩效		指标	单位	2025	2024	2023
员工雇佣管理	员工总数					
			人	70,029	58,263	34,949
		人均创收	万元营收/人	244.80	188.59	244.18
	有障碍员工	人	166	181	1	
多元化与平等雇佣	员工性别结构					
		女性员工	人	25,274	19,938	10,030
		男性员工	人	44,755	38,325	24,919
	员工年龄结构					
		51岁及以上员工	人	594	320	199
		41至50岁员工	人	7,028	6,051	2,929
		31至40岁员工	人	18,811	16,821	11,364
	30岁及以下员工	人	43,596	35,071	20,457	
	30岁及以下员工	人	17,040	17,040	17,040	

社会绩效	指标	单位	2025	2024	2023	2022
多元化与 平等雇佣	<b>员工民族结构</b>					
	少数民族员工	人	11,153	14,230	2,797	/
	非少数民族员工	人	58,876	44,033	32,152	/
	<b>员工岗位结构</b>					
	生产人员	人	41,381	34,868	18,430	12,165
	销售人员	人	343	286	187	177
	技术人员	人	19,961	16,568	11,253	12,308
	财务人员	人	440	336	272	275
	行政人员	人	7,904	6,205	4,807	4,802
	<b>员工学历结构</b>					
	博士	人	19	19	17	11
	研究生	人	2,337	1,614	1,303	1,334
	本科	人	14,760	11,263	8,863	9,490
	大专及以下	人	52,913	45,367	24,766	18,892
	<b>员工地域分布</b>					
	中国境内员工人数	人	61,360	54,446	34,910	/
	中国境外员工人数	人	8,669	3,817	39	/
	<b>新进员工情况</b>					
	新进员工总数	人	36,834	27,818	/	/
	新进男性员工人数	人	24,634	19,733	/	/
	新进女性员工人数	人	12,200	8,085	/	/
	<b>女性领导力</b>					
	女性在所有管理职位中所占比例	%	17.1	14	14.8	/
	女性在初级管理职位中所占比例	%	16.7	15	15.9	/
	女性在高级管理职位中所占比例	%	13.1	11	8.1	/
	担任创收职能管理职位的女性在此类管理人员中所占比例	%	41.9	26	9.8	/
	女性在 STEM 相关职位中所占比例	%	32.3	28	26.5	/
<b>多元平等关怀</b>						
当年休的带薪育儿假天数（女性）	天	2,853.3	2,188.8	/	/	
当年休的带薪育儿假天数（男性）	天	8,596.6	6,841.9	/	/	
享受带薪育儿假的员工总人数	人	2,404	1,984	/	/	

社会绩效	指标	单位	2025	2024	2023	2022
员工流失情况	员工流失率	%	10.02	/	/	/
	<b>按性别划分</b>					
	男性员工流失率	%	10.22	/	/	/
	女性员工流失率	%	9.31	/	/	/
	<b>按年龄划分</b>					
	30岁及以下员工流失率	%	10.91	/	/	/
	31-40岁员工流失率	%	9.88	/	/	/
	41-50岁员工流失率	%	6.51	/	/	/
	51岁以上员工流失率	%	6.41	/	/	/
	<b>按地域划分</b>					
中国境内员工流失率	%	10.10	/	/	/	
中国境外员工流失率	%	6.30	/	/	/	
员工权益保护	<b>防止童工</b>					
	使用童工事件数	件	0	0	0	0
	<b>防止强迫劳动</b>					
	强迫劳动事件数	件	0	0	0	0
	<b>反歧视和骚扰</b>					
	歧视和骚扰事件数	件	0	0	0	0
	歧视和骚扰事件处理数	件	0	0	0	0
	歧视和骚扰事件处理率	%	100	100	100	100
	<b>自由结社权</b>					
	工会运营点覆盖率	%	100	100	100	100
	工会员工覆盖率	%	100	100	100	100
	<b>集体谈判权</b>					
	集体合同覆盖率	%	100	100	100	100
	<b>合法雇佣</b>					
	违法雇佣事件数	件	0	0	0	0
劳动合同签订率	%	100	100	100	100	
<b>员工福利</b>						
社会保险覆盖率	%	100	100	100	100	
员工福利覆盖率	%	100	100	100	100	

社会绩效	指标	单位	2025	2024	2023	2022	
职业健康与安全	总工时	百万小时	192.06	124.31	96.89	87.48	
	工伤保险、安全生产责任险的人员覆盖率	%	100	100	100	100	
	<b>职业病防治</b>						
	员工职业病发生率	%	0	0	0	0	
	<b>员工工伤/亡情况</b>						
	工伤事故数	起	67	36	12	8	
	死亡率	%	0	0	0	0	
	员工因工损失工作日数	天	1,554.70	652.00	374.00	173.00	
	员工因工亡故人数	人	0	0	0	0	
	<b>承包商健康与安全</b>						
	承包商因工亡故人数	人	0	0	0	0	
	承包商误工工伤频率	/	0	0	0	0	
	<b>安全风险评估</b>						
	安全隐患排查与整治数量	项	10,402	6,914	4,671	5,402	
	<b>职业健康与安全培训</b>						
	员工接受安全培训的平均小时数	小时/人	25.68	24.29	25.17	24.23	
	消防演习次数	场	54	25	21	16	
	消防演习参与人次	人次	146,659	67,945	61,168	40,893	
员工发展与培训	员工培训与赋能投入	万元	2,544.84	1,567.98	1,759.34	1,409.68	
	员工学历与资质支持人数	人	129	144	/	/	
	员工培训总时长	小时	2,084,460.05	417,446.60	286,409.50	117,732.00	
	人均培训时长	小时/人	29.77	18.46	11.50	/	
	女性员工总受训时长	小时	752,490.08	/	/	/	
	男性员工总受训时长	小时	1,331,969.97	/	/	/	
社区责任	<b>社区投资</b>						
	社区投资总金额	万元	539.12	111.65	34.18	62.11	
	公司志愿者人数	人	1,052	1,869	662	68	
	人均志愿活动时长	小时/人	12.37	34.53	3.22	3.42	
	<b>乡村振兴</b>						
	其中乡村振兴资金投入	万元	52.40	59.23	24.00	7.20	
乡村振兴惠及人数	人	122,314	14,799	3,999	130		

社会绩效	指标	单位	2025	2024	2023
创新与 研发管理	研发投入	百万元	6,376.9	5,155.8	4,547.5
	研发投入金额及占主营业务收入比例	%	3.72	4.69	5.33
	研发人员数量	人	19,961	16,568	11,253
	研发人员数量占全体员工比例	%	28.50	28.44	32.20
	应用于主营业务的发明专利数 <sup>1</sup>	件	1,318	1,198	989
专利绩效	当年专利申请数	件	894	695	597
	当年专利授权数	件	375	369	433
	有效专利数	件	3,569	3,158	2,815
发明专利 绩效	当年发明专利申请数	件	492	426	378
	当年发明专利授权数	件	139	189	179
	有效发明专利数	件	1,524	1,330	1,137
客户关系	客户投诉率 <sup>2</sup>	%	0.269	0.242	0.208
	客户投诉解决率	%	100	100	100
	客户满意度评分	分	7.78	7.77	7.82
供应商数目	境内一级供应商数	家	2,315	1,952	1,933
	境外一级供应商数	家	248	322	80
	涉及钨、锡、钽、金等责任矿产的供应商数	家	333	296	267
	一级供应商总数	家	2,563	2,274	2,013
供应商评估	具有实际和潜在重大负面环境和社会影响的供应商数量	家	0	0	0
	被终止合作的具有重大实际/潜在负面影响的供应商数量	家	0	0	0
	签订包含环境和劳工要求条款的供应商百分比	%	100	100	100
供应商能力建设	参加能力建设项目的供应商总数	家	218	287	70
	通过可持续采购培训的采购员比例	%	100	100	100
	签署《社会责任协议》供应商覆盖率	%	100	100	100
重要性供应商审核	开展社会和环境评估的一级供应商数量	家	2,563	2,274	2,013
	开展社会和环境评估的供应商比例	%	100	100	100
	重要一级供应商数	家	194	213	70
	重要一级供应商审核比例	%	100	100	100
	重要二级供应商数	家	62	/	/
	重要二级供应商审核比例	%	100	/	/

<sup>1</sup>本期已更正应用于主营业务的发明专利数的统计口径，并对往年数据进行追溯调整，往年对比数据请以本报告为准。

<sup>2</sup>客户投诉率 = 报告期内12个月投诉月平均数 / (30天×同期出货客户总数)。基于此定义，对往年数据进行追溯调整，往年对比数据请以本报告为准。

社会绩效	指标	单位	2025	2024	2023
争议性采购	获得无冲突外部认证产品（RMI）的百分比	%	100	100	100
	原材料来源可追溯的产品百分比	%	100	100	52.01

治理绩效	指标	单位	2025	2024	2023
信息/数据安全与隐私保护	<b>信息/数据安全与隐私保护培训</b>				
	信息/数据安全与隐私保护培训参训人数	人	70,029	58,628	34,949
	信息/数据安全与隐私保护培训参训率	%	100	100	100
	<b>信息/数据安全与隐私泄露事件处理</b>				
	信息/数据安全事件发生次数	次	0	0	0
	客户隐私泄露事件发生次数	次	0	0	0
	<b>信息安全系统审计</b>				
	信息安全系统审计频率	次	2	2	2
	信息安全系统审计供应商覆盖率	%	100	100	100

治理绩效	指标	单位	2025	2024	2023
商业道德	<b>商业道德能力建设</b>				
	参与商业道德培训的董事人数	人	9	9	/
	参与商业道德培训的管理层人数	人	2,079	1,626	/
	参与商业道德培训的员工人数	人	67,941	56,628	/
	商业道德培训覆盖率（含供应商和员工）	%	100	100	/
	商业道德培训触达供应商数量	家	2,563	2,274	/

## 指标索引

### GRI指标索引

使用声明	华勤技术参照全球报告倡议组织（GRI）标准编制本报告，汇报期为2025年1月1日至2025年12月31日。
所用GRI	GRI1：基础2021

议题标准	披露项	对应章节
GRI 2: 一般披露	2-1 组织详细情况	公司简介
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告
	2-3 报告期、报告频率和联系人	关于本报告
	2-4 信息重述	重要性议题分析 关键绩效表
	2-5 外部鉴证	独立审验意见说明书
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	公司简介
	2-7 员工	人才吸引与保留
	2-8 员工之外的工作者	人才吸引与保留
	2-9 管治架构和构成	强化企业治理
	2-10 最高管治机构的提名和遴选	强化企业治理
	2-11 最高管治机构的主席	强化企业治理
	2-12 在管理影响方面, 最高管治机构的监督作用	ESG管理体系
	2-13 为管理影响的责任授权	ESG管理体系
	2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	ESG管理体系
	2-15 利益冲突	强化企业治理
	2-16 重要关切问题的沟通	利益相关方沟通
	2-17 最高管治机构的共同知识	强化企业治理
	2-18 对最高管治机构的绩效评估	强化企业治理
	2-19 薪酬政策	强化企业治理
	2-20 确定薪酬的程序	强化企业治理
	2-21 年度总薪酬比率	暂不披露
	2-22 关于可持续发展战略的声明	董事长致辞
	2-23 政策承诺	ESG战略方针
	2-24 融合政策承诺	ESG战略方针
	2-25 补救负面影响的程序	诚信合规经营 人才吸引与留任 客户关系与服务
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	利益相关方沟通
	2-27 遵守法律法规	公司无违法违规事件发生
	2-28 协会的成员资格	ESG管理体系 诚信合规经营
	2-29 利益相关方参与的方法	利益相关方沟通
	2-30 集体谈判协议	人才吸引与留任

议题标准	披露项	对应章节
GRI 3: 重要性议题	3-1 确定重要性议题的过程	双重重要性评估流程 影响重要性评估结果 财务重要性评估结果 双重重要性评估结果
	3-2 重要性议题清单	重要性议题分析
	3-3 重要性议题的管理	关键绩效表
GRI 201: 经济绩效	201-1 直接产生和分配的经济价值	关键绩效表
	201-2 气候变化带来的财务影响和其他风险和机遇	应对气候变化
	201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	人才吸引与留任
	201-4 政府给予的财政补贴	因保密公司无法对外披露
GRI 202: 市场表现	202-1 按性别标准起薪水平工资与当地最低工资的之比	人才吸引与留任
	202-2 从当地社区雇佣高管的比例	暂不披露
GRI 203: 间接经济影响	203-1 基础设施投资和支持性服务	社区沟通与责任
	203-2 重大间接经济影响	社区沟通与责任
GRI 205: 反腐败	205-1 已经进行腐败风险评估的运营点	诚信合规经营
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	诚信合规经营
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	诚信合规经营
GRI 206: 反竞争行为	206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	诚信合规经营
GRI 207: 税收	207-1 税务方针	诚信合规经营
	207-2 税收治理、控制和风险管理	诚信合规经营
	207-3 与税务密切相关的利益相关方参与及管理	诚信合规经营
GRI 301: 物料	301-2 所用循环利用的进料	绿色技术与产品
	301-3 再生产品及其包装材料	绿色技术与产品 关键绩效表
GRI 302: 能源	302-1 组织内部的能源消耗量	关键绩效表
	302-3 能源强度	关键绩效表
	302-4 降低能源消耗量	绿色低碳运营
	302-5 降低产品和服务的能源需求量	绿色技术与产品
	303-1 组织与水作为共有资源的相互影响	水资源管理
GRI 303: 水资源和污水	303-2 管理与排水相关的影响	水资源管理
	303-3 取水	关键绩效表
	303-4 排水	关键绩效表
	303-5 耗水	关键绩效表

议题标准	披露项	对应章节
GRI 303: 水资源和污水	304-2 活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	生物多样性保护
	304-3 受保护或复育的栖息地	生物多样性保护
GRI 305: 排放	305-1 直接（范围 1）温室气体排放	应对气候变化
	305-2 能源间接（范围 2）温室气体排放	应对气候变化
	305-3 其他间接（范围 3）温室气体排放	应对气候变化
	305-4 温室气体排放强度	关键绩效表
	305-5 温室气体减排量	关键绩效表
	305-7 氮氧化物 (NO <sub>x</sub> )、硫氧化物 (SO <sub>x</sub> ) 和其他重大气体排放	关键绩效表
GRI 306: 废弃物	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	绿色低碳运营
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	绿色低碳运营
	306-3 产生的废弃物	关键绩效表
	306-4 从处置中转移的废弃物	关键绩效表
	306-5 进入处置的废弃物	关键绩效表
GRI 308: 供应商环境评估	308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	开发准入
	308-2 供应链中的负面环境影响以及采取的行动	供应商赋能与改善
GRI 401: 雇佣	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	人才吸引与留任
	401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	人才吸引与留任
	401-3 育儿假	人才吸引与留任
GRI 402: 劳资关系	402-1 有关运营变更的最短通知期	人才吸引与留任
GRI 403: 职业健康与安全	403-1 职业健康安全管理体系	职业健康与安全
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	职业健康与安全
	403-3 职业健康服务	职业健康与安全
	403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	职业健康与安全
	403-5 工作者职业健康安全培训	职业健康与安全
	403-6 促进工作者健康	职业健康与安全
	403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	职业健康与安全
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	职业健康与安全

议题标准	披露项	对应章节
GRI 403: 职业健康与安全	403-9 工伤	职业健康与安全关键绩效表
	403-10 工作相关的健康问题	职业健康与安全关键绩效表
GRI 404: 培训与教育	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	人才培养与发展关键绩效表
	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	人才培养与发展
	404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	人才吸引与留任
GRI 405: 多元性与平等机会	405-1 管治机构与员工的多元化	人才吸引与留任
	405-2 男女基本工资和报酬的比例	人才吸引与留任
GRI 406: 反歧视	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	人才吸引与留任关键绩效表
GRI 407: 结社自由与集体谈判	407-1 结社自由和集体谈判权可能面临风险的运营点和供应商	人才吸引与留任
GRI 408: 童工	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	人才吸引与留任关键绩效表
GRI 409: 强迫或强制劳动	409-1 具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	人才吸引与留任关键绩效表
GRI 413: 当地社区	413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	社区沟通与责任
	413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	公司不涉及相关实践
GRI 414: 供应商社会评估	414-1 使用社会标准筛选的新供应商	可持续供应链
	414-2 供应链中的负面社会影响和采取的行动	可持续供应链
GRI 415: 公共政策	415-1 政治捐助	公司不涉及政治捐助
GRI 416: 客户健康与安全	416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	产品质量与安全
	416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	绿色技术与产品质量与安全
GRI 417: 营销与标识	417-1 对产品和服务信息与标识的要求	客户关系与服务
GRI 418: 客户隐私	418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	全面安全管理

## 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)

维度	议题	对应章节
环境	应对气候变化	应对气候变化 绿色低碳运营 绿色技术与产品
	污染物排放	绿色低碳运营
	废弃物处理	绿色低碳运营
	生态系统和生物多样性保护	生物多样性保护
	环境合规管理	绿色低碳运营
	能源利用	绿色低碳运营
	水资源利用	绿色低碳运营
	循环经济	绿色技术与产品
社会	乡村振兴	社区沟通与责任
	社会贡献	社区沟通与责任
	创新驱动	技术创新与研发
	科技伦理	技术研发与创新
	供应链安全	可持续供应链
	平等对待中小企业	可持续供应链
	产品和服务安全与质量	产品质量与安全
	数据安全与客户隐私保护	全面安全管理 客户关系与服务
员工	人才吸引与留任 人才培养与发展 职业健康与安全	

维度	议题	对应章节
治理	尽职调查	人才吸引与留任 可持续供应链
	利益相关方沟通	利益相关方沟通
	反商业贿赂及反贪污	诚信合规经营
	反不正当竞争	诚信合规经营

## 香港联交所《ESG报告守则》索引表

	强制披露规定	对应章节/备注
管治架构	由董事会发出的声明，当中载有下列内容： (i) 披露董事会对环境、社会及管治事宜的监管； (ii) 董事会的环境、社会及管治管理方针及策略，包括评估、优先排列及管理重要的环境、社会及管治相关事宜（包括对发行人业务的风险）的过程；及 (iii) 董事会如何按环境、社会及管治相关目标检讨进度，并解释它们如何与发行人业务有关连。	推动可持续管理
汇报原则	描述或解释在编备环境、社会及管治报告时如何应用汇报原则。	关于本报告
汇报范围	解释环境、社会及管治报告的汇报范围，及描述挑选哪些实体或业务纳入环境、社会及管治报告的过程。若汇报范围有所改变，发行人应解释不同之处及变动原因。	关于本报告

主要范畴 指标编号		层面、一般披露及关键绩效指标	对应章节/备注
<b>A. 环境</b>			
A1 排放物	一般披露	有关废气及温室气体排放、向水及土地的排污、有害及无害废弃物的产生等的：(a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	绿色低碳运营
	A1.1	排放物种类及相关排放数据。	关键绩效表
	A1.3	所产生有害废弃物总量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位，每项设施计算）。	关键绩效表
	A1.4	所产生无害废弃物总量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位，每项设施计算）。	关键绩效表
	A1.5	描述所订立的排放量目标及为达到这些目标所采取的步骤。	ESG管理体系 绿色低碳运营
	A1.6	描述处理有害及无害废弃物的方法，及减少目标和为达到这些目标而采取的步骤。	绿色低碳运营
A2 资源使用	一般披露	有效使用资源（包括能源，水及其他原材料）的政策。	绿色低碳运营 绿色技术与产品
	A2.1	按类型划分的直接及/或间接能源（如电，气或油）总耗量（以千个千瓦时计算）及密度（如以每产量单位，每项设施计算）。	关键绩效表
	A2.2	总耗水量及密度（如以每产量单位，每项设施计算）。	关键绩效表
	A2.3	描述所订立的能源使用效益目标及为达到这些目标所采取的步骤。	ESG管理体系 绿色低碳运营
	A2.4	描述求取适用水源上可有任何问题，以及所订立的用水效益目标及为达到这些目标所采取的步骤。	绿色低碳运营
	A2.5	制成品所用包装材料的总量（以吨计算）及（如适用）每生产单位占量。	绿色技术与产品
A3环境及 天然资源	一般披露	减低发行人对环境及天然资源造成重大影响的政策。	绿色低碳运营
	A3.1	描述业务活动对环境及天然资源的重大影响及已采取管理有关影响的行动。	绿色低碳运营
<b>B. 社会</b>			
<b>雇佣及劳工常规</b>			
B1 雇佣	一般披露	有关薪酬及解雇、招聘及晋升、工作时数、假期、平等机会、多元化、反歧视以及其他待遇及福利的：(a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	人才吸引与留存
	B1.1	按性别、雇佣类型（如全职或兼职）、年龄组别及地区划分的雇员总数。	关键绩效表
	B1.2	按性别、年龄组别及地区划分的雇员流失比率。	关键绩效表
B2 健康与 安全	一般披露	有关提供安全工作环境及保障雇员避免职业性危害的：(a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	职业健康与安全
	B2.1	过去三年（包括汇报年度）每年因工亡故的人数及比率。	关键绩效表
	B2.2	因工伤损失工作日数。	关键绩效表
	B2.3	描述所采纳的职业健康与安全措施，以及相关执行及监察方法。	职业健康与安全

主要范畴		指标编号	层面、一般披露及关键绩效指标	对应章节/备注
B3 发展与培训	一般披露		有关提升雇员履行工作职责的知识及技能的政策。描述培训活动。	人才培训与发展
	B3.1		按性别及雇员类别（如高级管理层、中级管理层等）划分的受训雇员百分比。	人才培训与发展 关键绩效表
	B3.2		按性别及雇员类别划分，每名雇员完成受训的平均时数。	人才培训与发展 关键绩效表
B4 劳工准则	一般披露		有关防止童工或强制劳工的：（a）政策；及（b）遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	人才吸引与留任
	B4.1		描述检讨招聘惯例的措施以避免童工及强制劳工。	人才吸引与留任
	B4.2		描述在发现违规情况时消除有关情况所采取的步骤。	人才吸引与留任
营运管理				
B5 供应链管理	一般披露		管理供应链的环境及社会风险政策。	可持续供应链
	B5.1		按地区划分的供应商数目。	关键绩效表
	B5.2		描述有关聘用供应商的惯例，向其执行有关惯例的供应商数目，以及有关惯例的执行及监察方法。	可持续供应链
	B5.3		描述有关识别供应链每个环节的环境及社会风险的惯例，以及相关执行及监察方法。	可持续供应链
	B5.4		描述在拣选供应商时促使多用环保产品服务的惯例，以及相关执行及监察方法。	可持续供应链
B6 产品责任	一般披露		有关所提供产品和服务的健康与安全、广告、标签及私隐事宜以及补救方法的：（a）政策；及（b）遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	客户关系与服务
	B6.1		已售或已运送产品总数中因安全与健康理由而须回收的百分比。	产品质量与安全
	B6.2		接获关于产品及服务的投诉数目以及应对方法。	客户关系与服务
	B6.3		描述与维护及保障知识产权有关的惯例。	技术研发与创新
	B6.4		描述质量检定过程及产品回收程序。	产品质量与安全
	B6.5		描述消费者资料保障及私隐政策，以及相关执行及监察方法。	全面安全管理
B7 反贪污	一般披露		有关防止贿赂、勒索、欺诈及洗黑钱的：（a）政策；及（b）遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	诚信合规经营
	B7.1		于汇报期内对发行人或其雇员提出并已审结的贪污诉讼案件的数目及诉讼结果。	诚信合规经营
	B7.2		描述防范措施及举报程序，以及相关执行及监察方法。	诚信合规经营
	B7.3		描述向董事及员工提供的反贪污培训。	诚信合规经营
社区				
B8 社区投资	一般披露		有关以社区参与来了解营运所在社区需要和确保其业务活动会考虑社区利益的政策。	社区沟通与责任
	B8.1		专注贡献范畴（如教育、环境事宜、劳工需求、健康、文化、体育）。	社区沟通与责任
	B8.2		在专注范畴所动用资源（如金钱或时间）。	社区沟通与责任

## ISSB S2索引表

议题	描述	对应章节/备注
<b>D.气候变化</b>		
管治		应对气候变化
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
风险管理		应对气候变化
指标和目标	温室气体排放	应对气候变化 关键绩效表
	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
	资本运用	绿色低碳运营
	内部碳定价	/
	薪酬	强化企业治理
	行业指标	ESG管理体系
	气候相关目标	ESG管理体系

	建议披露内容	对应章节
治理	负责监督气候相关风险和机遇的治理机构（包括董事会、委员会或其他同等的治理机构）或个人。	气候治理
	披露管理层在监控、管理和监督气候相关风险和机遇时所用的治理流程、控制和程序中的角色。	
战略	披露可合理预期会影响主体发展前景的气候相关风险和机遇。	气候风险管理
	披露气候相关风险和机遇对主体业务模式和价值链的当前和预期影响。	气候风险管理
	披露气候相关风险和机遇对主体战略和决策的影响，包括气候相关转型计划的信息。	气候风险管理
	披露气候相关风险和机遇对主题报告期间财务状况、财务业绩和现金流量的影响，以及在短期、中期和长期对主体的财务状况、财务业绩和现金流量的预期影响，披露预期影响时应考虑主体如何将这些气候相关风险和机遇反映在其财务规划中。	气候风险管理
	考虑主体已识别的气候相关风险和机遇，主体的战略及其业务模式对气候相关变化、发展及不确定性的气候韧性。	气候行动战略 气候风险管理
风险管理	披露主体用于识别、评估、优先考虑和监控气候相关风险的流程和相关政策。	气候风险管理
	披露主体用于识别、评估、优先考虑和监控气候相关机会的流程，包括有关主体是否以及如何使用气候相关情景分析来帮助识别气候相关机遇。	
	披露主体用于识别、评估、优先考虑和监控气候相关风险和机遇的流程在多大程度上以及如何被整合至影响主体的整体风险管理流程。	
指针与目标	披露与跨行业指标类别相关的信息。	指标和目标进展
	披露与特定业务模式、活动或表明主体参与某一行业的其他共同特征相关的行业特定指标。	
	披露主体为缓解或适应与气候相关的风险，或者利用气候相关机遇而设定的目标，以及法律法规要求主体实现的任何目标，包括治理机构或管理层用于衡量这些目标实现进展情况的指标。	

## 体系证书总览

园区	经营主体	ISO 9001: 2015	ISO 14001: 2015	ISO 45001: 2018	QC 080000: 2017	ISO 27001: 2022	IATF 16949: 2016	ISO 13485: 2016	ISO 50001: 2018	ISO 14064-1:2018	ESD S20.20: 2021	Auto motive SPICE	ISO/IEC 17025: 2017	CMMI V3.0	SA8000	ISO22301: 2019	RBA 8.0	UL 2799	ISO 26262	SMETA
上海研发中心	华勤技术股份有限公司	√	√	√	√	√						√	√							
	上海安勤智行汽车电子有限公司	√	√	√	√	√													√	
西安研发中心	西安易朴通讯技术有限公司	√	√	√	√	√														
东莞研发中心	广东虹勤通讯技术有限公司	√	√	√	√	√														
	广东湾区智能终端工业设计研究院有限公司												√							
无锡研发中心	无锡睿勤科技有限公司	√	√	√		√								√						
东莞第一制造中心	东莞华贝电子科技有限公司	√	√	√	√	√		√			√						√			
	东莞和勤电子有限公司	√	√																	
	广东启扬科技有限公司	√	√	√	√	√														
东莞第二制造中心	广东东勤科技有限公司	√	√	√	√						√									
	东莞市勤领汽车电子有限公司	√	√	√	√		√				√								√	
	广东普睿云创科技有限公司	√	√	√	√															
东莞第三制造中心	广东瑞勤科技有限公司	√	√	√	√	√					√						√			
南昌第一制造中心	南昌华勤电子科技有限公司	√	√	√	√	√			√	√	√				√		√	√		
南昌第二制造中心	南昌勤胜电子科技有限公司	√	√	√	√	√				√	√						√	√		
越南制造中心	RQ TECHNOLOGY ELECTRONICS VIETNAM COMPANY LIMITED	√	√	√					√						√		√			
印度制造中心	Bhagwati Products Ltd.	√	√	√	√						√									
墨西哥制造中心	PLAMEX SA DE CV	√	√	√					√								√			
华誉精密	东莞华誉精密技术有限公司	√	√	√	√	√	√	√		√							√			√
西勤精密	广东省西勤精密模具有限公司	√	√	√	√	√		√												√
	广东省勤享科技有限公司	√	√	√	√	√														
春勤精密	南昌春勤精密有限公司	√	√	√	√	√	√									√				
易路达深圳	易力声科技（深圳）有限公司	√	√	√	√													√		
易路达江西	易路泰科技（江西）有限公司	√	√	√	√													√		
易路达惠州	声电电子科技（惠州）有限公司	√	√	√														√		
易路达越南	越南未来创新有限公司	√	√	√													√	√		
昊勤机器人	广东昊勤机器人科技有限公司	√	√	√	√		√													

# 独立审验意见声明书



## 鉴证声明

### 关于华勤技术股份有限公司《2025年度可持续发展报告》中可持续发展活动的鉴证报告

#### 鉴证/验证的性质和范围

SGS通标标准技术服务有限公司（以下简称“SGS-CSTC”）受华勤技术股份有限公司（以下简称“华勤技术”）的委托，对其《2025年度可持续发展报告》中文版涵盖2025年1月1日至2025年12月31日期间的内容进行独立鉴证。

#### 鉴证声明的使用者

本鉴证声明意图提供给所有华勤技术的利益相关方。

#### 责任声明

华勤技术《2025年度可持续发展报告》中的信息及呈现方式由其董事会和管理层负责，SGS-CSTC并未参与该报告任何材料的准备。

我们的责任旨在基于充分且适当的客观证据，在以下规定的鉴证范围内表达对可持续发展绩效信息的意见。

SGS-CSTC 对于任何由于使用本报告中的信息而引起的直接或间接损失不承担责任。

#### 鉴证标准、类型与保证等级

SGS集团已根据ISAE 3000等国际公认的鉴证标准，为ESG&可持续发展报告鉴证（SRA）开发了一套规章。

本报告的鉴证依据下列鉴证标准开展：

鉴证标准	鉴证等级
ISAE 3000	有限保证

#### 鉴证范围

鉴证范围包括对详细列于下面的特定绩效信息的质量、准确性和可靠性进行评估，以及对以下报告标准的遵循情况进行评估：

报告标准
GRI Standards 2021（参照）
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）

#### 可持续发展绩效

本次鉴证对华勤技术《2025年度可持续发展报告》中的重要性议题评估流程及全部可持续发展绩效信息的准确性和可靠性进行鉴证，其中重点绩效数据如下：

环境类指标	社会类指标	治理类指标
<ul style="list-style-type: none"> <li>综合能源消耗量</li> <li>耗水总量</li> <li>温室气体排放（范围一）</li> <li>温室气体排放（范围二）</li> <li>温室气体排放（范围三）</li> <li>温室气体排放总量（范围一+范围二+范围三）</li> <li>温室气体排放强度</li> <li>清洁电力使用量</li> <li>废弃物回收量</li> <li>废弃物填埋量</li> <li>废弃物焚烧量（能量回收）</li> <li>废弃物焚烧量（无能量回收）</li> <li>废弃物储存量</li> <li>废弃物其他方式处置量</li> <li>取水总量</li> <li>挥发性有机化合物（VOC）排放量</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客户满意度评分</li> <li>开展社会和环境影响评估的供应商数量</li> <li>社区投资总金额</li> <li>人均志愿活动时长</li> <li>员工培训总时长</li> <li>人均培训时长</li> <li>男女薪酬比</li> <li>男女薪酬差距中位数</li> <li>一级供应商总数</li> <li>一级重要供应商数</li> <li>非一级重要供应商数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>商业道德培训覆盖率</li> <li>商业道德培训覆盖的董事比例</li> </ul>



#### 鉴证方法

鉴证包括鉴证前调研、现场采访位于中国上海市浦东新区北蔡镇绿科路699号的华勤技术总部的员工，以及进行必要的文档和记录审查和确认。本次鉴证未对下属机构进行所有原始数据的溯源。

有限保证鉴证执行的程序在性质和用时上与合理保证不同，并且在范围上也小于合理保证，因此，有限保证获得的保证等级低于合理保证等级。

#### 鉴证局限性

从独立审计的财务报告中提取的数据，及根据财务数据计算所得的强度/密度数据，并未作为本鉴证流程的组成部分与来源数据进行核对。

华勤技术《2025年度可持续发展报告》中温室气体排放相关数据为企业自行核算，本次鉴证过程做抽样验证。

#### 独立性与能力声明

SGS集团是检验、检测和认证领域的全球领导者，在多个国家/地区开展业务。SGS-CSTC是其附属机构。SGS-CSTC申明与华勤技术为完全独立之组织，对该机构、其附属机构和利益相关方不存在偏见和利益冲突。

本次鉴证团队由具备与此项任务有关的知识、经验和资质的人员组成。

#### 发现与结论

#### 鉴证/验证意见

基于上述方法论和所进行的鉴证，华勤技术《2025年度可持续发展报告》中鉴证范围内的可持续发展绩效信息没有发现不准确、不可靠的情况。

#### GRI Standards 2021遵循情况

鉴证团队认为，华勤技术《2025年度可持续发展报告》参照了GRI Standards 2021的要求。

#### 《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）》遵循情况

鉴证团队认为，华勤技术《2025年度可持续发展报告》符合《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）》的要求。

#### 签字：

代表通标标准技术服务有限公司

David Xin  
Sr. Director – Business Assurance  
北京市阜成路73号世纪裕惠大厦16层

2026年04月08日  
WWW.SGS.COM



CN26/00002378

感谢阅读《华勤技术2025年度可持续发展报告》

扫码了解更多华勤技术可持续政策及行动进展

