



# 2025

## 環境、社會和公司治理報告

上海龍旗科技股份有限公司



用科技為社會創造新價值

## 目錄

一、關於本報告.....	5
二、董事長致辭.....	7
三、我們的 2025 .....	8
（一）關於龍旗科技.....	8
（二）公司發展大事記.....	10
（三）年度亮點績效.....	10
（四）外部認可與榮譽.....	11
四、ESG 策略與管理.....	12
（一）ESG 策略與機制.....	12
1、ESG 治理.....	12
2、ESG 策略.....	13
3、ESG 風險管理.....	13
4、指標與目標.....	14
（二）雙重重要性分析.....	15
1、利益相關方識別與參與.....	15
2、雙重重要性分析框架.....	16
3、雙重重要性議題矩陣.....	16
五、治理：守正創新.....	18
（一）規範公司治理.....	19
1、優化公司治理.....	19
2、保障股東權益.....	21
3、優化投資者溝通.....	21
4、構建稅務透明.....	22
（二）強化合規建設.....	23
1、加強風險管理.....	23
2、細化合規體系.....	25
3、打造廉潔生態.....	26
4、推動公平競爭.....	28

(三) 築牢數據安全 .....	29
1、治理 .....	29
2、戰略 .....	29
3、風險和機遇管理 .....	30
4、年度進展與目標 .....	32
六、環境：永續發展 .....	33
(一) 應對氣候變化 .....	34
1、治理 .....	34
2、戰略 .....	34
3、影響、風險和機遇管理 .....	37
4、指標與目標 .....	38
(二) 降低環境影響 .....	39
1、環境合規管理 .....	39
2、強化能效管理 .....	41
3、優化水資源利用 .....	41
4、廢棄物合規處置 .....	42
5、生物多樣性保護 .....	43
(三) 踐行循環經濟 .....	43
1、綠色工藝研發 .....	43
2、綠色產品創新 .....	43
七、社會：共贏共享 .....	45
(一) 打造滿意客戶 .....	46
1、創新產品技術 .....	46
2、夯實質量管理 .....	49
3、保障產品安全 .....	53
4、完善客戶服務 .....	55
(二) 倡導以人為本 .....	58
1、保障員工權益 .....	58

2、維護健康安全 .....	61
3、助力員工發展 .....	65
4、傳遞企業關愛 .....	72
(三) 推進責任採購 .....	77
1、強化供應鏈韌性 .....	77
2、完善負責任採購 .....	79
3、衝突礦產管理 .....	80
(四) 優秀企業公民 .....	81
1、生態賦能鄉村 .....	81
2、公益幫扶民生 .....	82
八、ESG 關鍵績效指標表 .....	84
九、可持續發展信息披露標準索引 .....	92
十、董事會聲明 .....	101
十一、第三方審驗報告 .....	102

## 一、關於本報告

本報告是上海龍旗科技股份有限公司發布的第三份年度環境、社會和公司治理報告，秉承重要性、可量化性、平衡性及一致性的原則，重點披露上海龍旗科技股份有限公司及其附屬公司在環境、社會和公司治理方面的理念、重要進展、成果及未來計劃等，時間跨度為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。如有不一致，將在具體內容處進行說明。

### 編制依據

本報告在編制過程中，通過識別重要的利益相關方，分析和排列與環境、社會及治理相關的重要議題，設定報告界限，收集、匯總、整理、審閱公司實際運行的相關材料和財務報告，最終形成本報告。

本報告編寫過程中參照以下標準與要求：

- 上海證券交易所《上海證券交易所上市公司自律監管指引第 14 號——可持續發展報告（試行）》
- 上海證券交易所《上海證券交易所上市公司自律監管指南第 4 號——可持續發展報告編制》
- 《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄 C2《環境、社會及管治報告守則》
- 全球可持續發展標準委員會（GSSB）《可持續發展報告標準（GRI Standards）》
- 聯合國 2030 年可持續發展目標（SDGs）
- 全球契約（Global Compact）十項原則
- 國際標準化組織《ISO 26000：社會責任指南（2010）》

### 報告範圍及邊界

除個別資料另有說明外，本報告所涵蓋的政策、聲明及資料範圍，與公司 2025 年度報告一致，均為上海龍旗科技股份有限公司及其附屬公司的實際業務範圍。除另有說明，本報告以人民幣為貨幣單位。

### 資料來源及可靠性聲明

報告中所使用的資料均來自上海龍旗科技股份有限公司及其附屬公司，公司董事會對報告內容的真實性、準確性和完整性負責。為增強報告的公信力，公司已聘請獨立第三方機構對報告披露信息進行驗證，并出具第三方獨立審驗報告（詳見“第三方審驗報告”部分）。

### 稱謂說明

為便于表述與閱讀，本報告中「龍旗科技」、「龍旗」、「集團」、「公司」、「我們」均代指上海龍旗科技股份有限公司及其附屬公司。

### 報告語言

本報告同時發布簡體中文、繁體中文、英文版本。英文報告為簡體中文報告翻譯版，若與簡體中文版有任何差異，皆以簡體中文版為準。

### 確認及批准

本報告已獲得公司董事會的確認，并予以發布。

### 報告獲取及反饋

您可通過公司網站（<https://www.longcheer.com/>）、巨潮資訊（<http://www.cninfo.com.cn/>）、披露易（<https://www.hkexnews.hk/>）獲取報告電子版本。

如果您對報告內容或者龍旗科技 ESG 工作有任何建議與反饋，也可以通過以下方式聯繫我們：

- 郵箱: [ir@longcheer.com](mailto:ir@longcheer.com)
- 電話: 021-61890866

## 二、董事長致辭

2025 年，是龍旗科技在全球化與高質量發展道路上邁出關鍵步伐的一年。面對世界科技產業的深刻變革，公司始終堅守“用科技為社會創造新價值”的使命，聚焦持續、有質量的增長，堅持創新驅動與全球布局并行推進。公司在全球研發與製造協同體系支撐下，為全球一流客戶提供高質量、可信賴的智能產品解決方案。

### 以規範穩健夯實治理根基，護航長期發展

完善的治理是企業行穩致遠的根基。報告期內，公司持續健全現代企業治理體系，強化董事會在戰略決策與 ESG 事務中的統籌職責，形成權責清晰、運行高效的決策與監督機制，確保重大事項依法合規、科學審慎。在風險管理與內部控制方面，公司深化“三道防線”建設，強化風險識別、評估與整改的閉環管理，顯著提升經營穩健性與透明度。我們堅持對商業賄賂和違規行為“零容忍”，持續健全舉報與合規管理體系，築牢廉潔經營底線。同時，信息安全管理體系持續升級，全年未發生重大信息安全事件，為公司全球業務拓展與客戶信任奠定了堅實基礎。通過治理能力的系統性提升，我們為長期穩健發展構建了堅實的制度保障與風險屏障。

### 以綠色運營推動環境責任落地，夯實可持續基礎

公司將綠色發展理念融入產品設計、生產製造與運營管理全過程，圍繞節能降碳、資源高效利用與污染防治持續推進系統化管理。我們設定了溫室氣體排放強度、節水及固廢管理等中長期目標，並通過智能製造升級與自動化改造，提升產綫效率與能源利用效率，實現了生產規模增長與單位能耗優化的協同推進。公司嚴格落實廢氣、廢水及有害物質合規管理，強化源頭減量與過程控制，不斷提高資源循環利用水平，推動綠色製造能力持續進階。通過制度建設與技術創新雙輪驅動，我們在保障合規運營的同時，穩步降低環境影響，為可持續發展奠定了更加堅實的生態基礎。

### 以共贏共享凝聚社會價值，構建責任生態

我們始終堅持以客戶價值為導向構建能力體系。我們高度重視員工發展與權益保障，持續完善培訓與賦能體系，強化全員合規意識與專業能力建設。在供應鏈管理方面，我們與合作夥伴簽署廉潔與合規協議，推進核心供應商責任審核全覆蓋，致力於構建公平、透明、可持續的合作生態。圍繞產品質量與安全管理，公司不斷提升審核標準與交付能力。通過與客戶、員工、供應商及社會各界的協同共進，我們持續拓展企業發展的社會價值邊界，努力實現企業成長與社會進步的良性互動。

2026 年 1 月，公司成功實現“A+H”雙資本平臺落地，開啓了全球化發展的嶄新征程。未來，龍旗科技將以更加開放的姿態、更加創新的精神，積極響應國家“雙碳”戰略，持續提升 ESG 管理水平，在深化自身實踐的同時，攜手行業夥伴共築可持續發展生態。

杜軍紅

上海龍旗科技股份有限公司董事長

## 三、我們的 2025

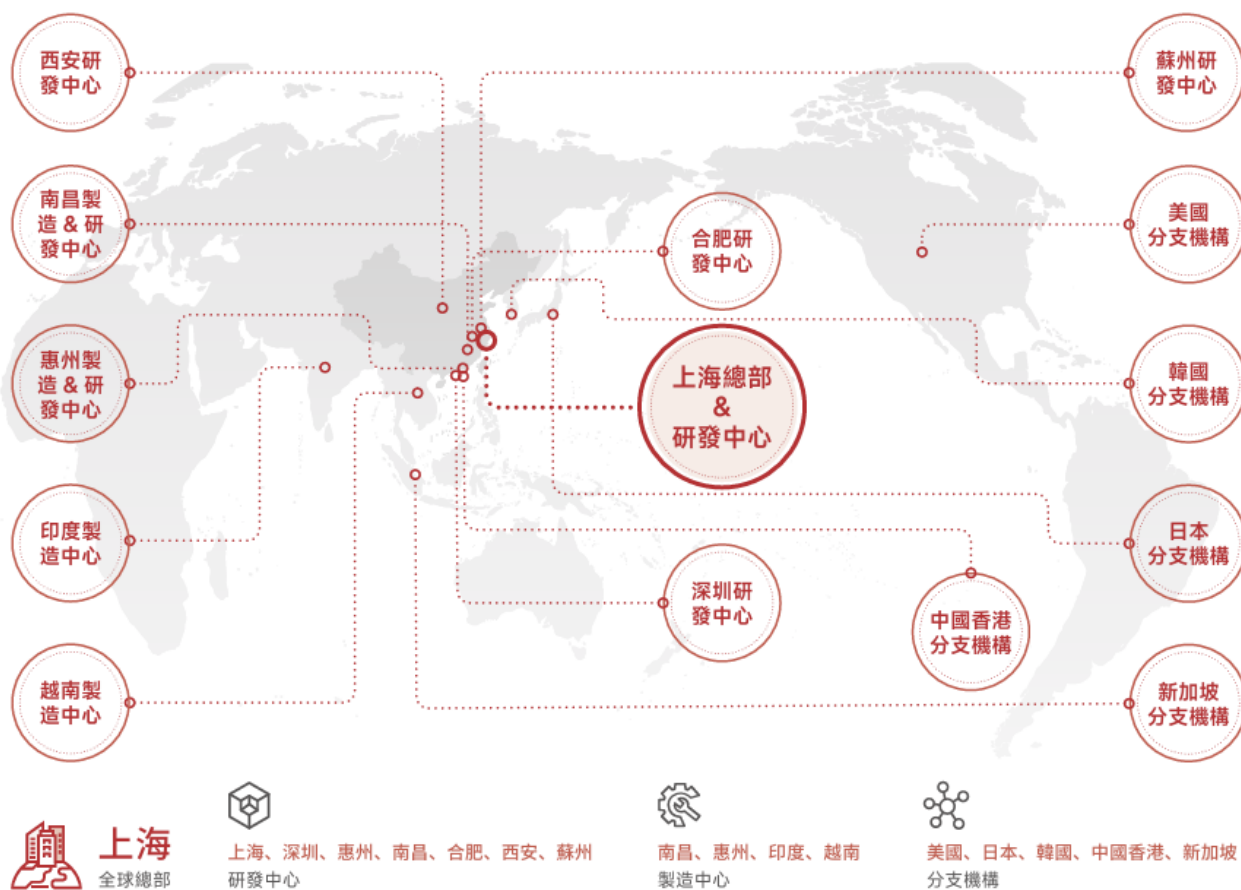
### (一) 關於龍旗科技

龍旗科技系從事智能產品的研發設計及生產製造等綜合服務的科技企業。公司秉持“以客戶為中心、以貢獻者為本、長期主義”的核心價值觀，持續陪伴全球頭部消費電子品牌及科技企業成長。

圍繞智能終端產業升級趨勢，公司構建了涵蓋智能手機、AI PC、汽車電子、平板電腦、智能手錶/手環、智能眼鏡等在內的全品類產品布局，為客戶提供從產品定義、研發設計到智能製造的全鏈條服務。業務遍及多個國家和地區，依托海外分支機構及製造布局，建立起覆蓋全球市場的運營網絡與交付體系，持續提升服務國際客戶的能力與效率。

公司總部位于上海，擁有七大研發中心，分別設立在上海、深圳、惠州、南昌、合肥、西安及蘇州，聚焦端側 AI 的前沿領域的技術攻關與創新突破。在製造端，公司于惠州、南昌、越南及印度布局四大製造中心，構建了多區域協同的生產體系，以支撐全球化、規模化與敏捷化交付需求。

面向未來，龍旗將堅持“1+2+X”的產品戰略布局，繼續聚焦智能產品領域，專注技術與產品創新，不斷提升公司效率與競爭力，加速智能化，持續為全球頭部客戶提供優質服務并為社會創造更大的價值。





<b>年度營業收入</b> 42,124.81 百萬元人民幣	<b>境內主營業務收入</b> 23,901.95 百萬元人民幣	<b>境外主營業務收入</b> 17,054.29 百萬元人民幣	<b>支付的各项稅費</b> 372.99 百萬元人民幣
<b>歸屬於上市公司普通股股東的淨利潤</b> 585.12 百萬元人民幣	<b>上市累計分紅</b> 461.35 百萬元人民幣	<b>資產總額</b> 26,086.34 百萬元人民幣	



## (二) 公司發展大事記

年份	大事件
2004	本公司在上海成立
2010	開始全面轉型安卓智能機業務
2011	惠州產業園投產，開始轉型為 ODM
2017	多品類 AIoT 產品量產
2018	獲穀歌 Wear OS 大陸 ODM 唯一直接授權
2020	南昌科技園投產，實現年出貨量超億台
2021	龍旗合肥研發中心及銷售中心項目正式落地
2023	上海總部大樓啓動建設 在惠州、南昌、越南及印度建立策略性分布的生產網絡
2024	龍旗科技在上海證券交易所主板上市，證券代碼為 603341
2025	建立西安及蘇州研發中心 *2026 年 1 月，龍旗科技在港交所上市 (HK:09611)

## (三) 年度亮點績效

治理：守正創新	環境：永續發展	社會：共贏共享
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 獨立董事占比 43%</li> <li>■ 女性董事占比 29%</li> <li>■ 商業道德培訓覆蓋率：98.69%</li> <li>■ 重大信息安全泄密事件為 0</li> <li>■ 所有運營場地 ISO 27001 體系認證覆蓋率達 100%</li> <li>■ 公司連續多年被評為納稅信用 A 級納稅人</li> <li>■ 保密協議簽署率確保實現 100% 覆蓋</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 通過 ISO 50001 審核的製造基地比例達 100%</li> <li>■ 通過 ISO 14001 認證的經營場所比例達 100%</li> <li>■ 報告期內未發生因違反環境相關法律法規受到處罰的事件</li> <li>■ 全年累計節約用電 1,139 萬千瓦時</li> <li>■ 全年節約用水量約 2.02 萬噸</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 女性在創收職能中的比例為 53.28%</li> <li>■ 取得 ISO 45001 認證的運營設施比例達 100%</li> <li>■ 合格供應商 100% 簽署《供應商企業社會責任協議》</li> <li>■ 經過企業社會責任評估的目標供應商比例達 100%</li> <li>■ 反歧視、反騷擾主題培訓全員覆蓋</li> <li>■ 2025 年，公司共為 139 名殘障人士及 1,453 名少數民族同胞提供就業機會，努力打造多元包容的職場環境和文化</li> </ul>

除持續推進內部 ESG 目標外，公司亦積極融入行業生態，與同業協同推動可持續發展。2025 年，龍旗科技在 2025 IPC CEMAC 電子製造年會上携手 11 家企事業單位發起“電子行業 ESG 合作倡議”。該倡議聚焦電子行業共性 ESG 重點議題與挑戰，助力構建更加協同的行業 ESG 發展生態。

#### （四）外部認可與榮譽

獎項名稱	頒獎機構	獲獎時間
國家級綠色工廠	國家工信部	2025 年 1 月
Perfect Quality	聯想集團	2025 年 5 月
Best Quality Award	聯想集團	2025 年 5 月
《財富》中國 500 強	《財富》中國	2025 年 7 月
電子信息競爭力前百家企業	中國電子信息行業聯合會	2025 年 9 月
2025 年度 Wind 中國上市公司 ESG 最佳實踐 100 強	Wind	2025 年 9 月
中國製造業企業 500 強	中國企業聯合會	2025 年 9 月
中國戰略性新興產業領軍企業 100 強	中國企業聯合會、 中國企業家協會	2025 年 9 月
2025 年度 IPC 中國 ESG 標杆企業獎	IPC Asia	2025 年 9 月
聯想質量領袖獎	聯想集團	2025 年 10 月
小米最佳合作夥伴獎	小米	2025 年
小米優秀質量獎	小米	2025 年

2025 上海企業 100 強系列榜單		
上海民營製造業企業 100 強 第 5 名	上海成長企業 100 強 第 10 名	上海新興產業企業 100 強 第 13 名
上海民營企業 100 強 第 16 名	上海製造業企業 100 強 第 17 名	上海企業 100 強 第 47 名

 <p>獲 2025-Wind ESG 評級 AA 級</p>	 <p>獲商道融綠 ESG 評級 A 級</p>
 <p>獲華證 ESG 評級 A 級</p>	 <p>獲 CDP 氣候變化問卷評級 B 級</p>

## 四、ESG 策略與管理

### （一）ESG 策略與機制

龍旗科技將環境、社會及治理理念融入公司治理與經營管理體系，通過完善治理架構、明確戰略方向、強化風險管控和持續優化管理機制，推動 ESG 管理與公司長期發展目標相協同，夯實高質量、可持續發展的治理基礎。

#### 1、ESG 治理

公司已建立與現有公司治理體系相銜接的 ESG 治理架構，形成權責清晰、上下貫通的管理體系。

董事會為公司可持續發展及 ESG 管理的最高決策與監督機構，在治理架構中發揮戰略引領與監督作用。董事會下設戰略與 ESG 委員會，作為專門工作機構，根據《董事會戰略與 ESG 委員會實施細則》履行相關職責。該委員會由董事組成，董事長擔任主任委員，按照規範程序召開會議并向董事會報告工作。

ESG 執行委員會是 ESG 治理體系中承上啟下的決策主體。在監督方面，ESG 執行委員會負責統籌協調各領域的 ESG 工作。在支持方面，該委員會為公司級 ESG 專案配置必要資源，確保各項工作有效落實。2025 年 ESG 執行委員會共舉行 6 次會議，決策 ESG 相關事項。ESG 辦公室由各職能體系和製造基地的代表組成，負責牽頭協調 ESG 執行層面的工作推進，並定期向 ESG 執行委員會彙報。

2025 年，公司設立首席可持續發展官（CSO），直接向董事會及戰略與 ESG 委員會彙報。CSO 作為 ESG 執行委員會召集人及 ESG 辦公室主任，統籌戰略規劃、合規風控、運營整合及績效監督，確保可持續發展目標的有效落實。公司已將 ESG 可持續發展指標納入 CSO 的年度績效考核體系，該部分指標在整體績效評估中所占權重為 10%。

報告期內，戰略與 ESG 委員會共召開 2 次會議，圍繞公司長期發展戰略、及 ESG 相關議題進行研究討論并提出建議，持續強化董事會層面對 ESG 事項的審議與監督職能。



龍旗科技 ESG 治理架构图

## 2、ESG 策略

公司已將可持續發展理念融入整體發展規劃，明確由戰略與 ESG 委員會對公司可持續發展戰略、ESG 目標及重大事項進行研究，并審閱公司 ESG 相關報告，確保 ESG 管理與公司戰略方向保持一致。同時，委員會對重大投資融資方案、資本運作及資產經營項目進行審議，將 ESG 因素納入重大決策考量中，推動環境、社會及治理要求與經營決策深度融合，實現戰略發展與可持續目標的協同推進。

秉承“用科技為社會創造新價值”的使命，龍旗科技以長期主義為導向，構建了三層 ESG 策略框架：

核心層
龍旗科技以客戶為中心，以創新為源動力為客戶提供領先解決方案，以質量為保障確保產品穩定可靠，同時通過快速響應與高標準應審實現與客戶的共同成長。
中間層
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 公司治理：龍旗科技通過規範與國際一流的治理體系與商業道德體系，確保公司守正經營。</li> <li>■ 環境：龍旗科技全力應對氣候變化，通過綠色產品、綠色運營助力環境永續，打造綠水青山。</li> <li>■ 社會：龍旗科技以打造全球滿意團隊、推進責任採購管理、履行優秀企業公民責任為路徑，踐行“用科技為社會創造新價值”的使命，共享科技成果。</li> </ul>
影響層
通過系統、科學、規範的 ESG 工作，龍旗科技助力 16 項聯合國可持續發展目標，貢獻企業力量。



龍旗科技 ESG 策略框架

## 3、ESG 風險管理

龍旗科技已將 ESG 風險管理深度融入整體風險管理流程，在治理架構、風險識別、評估分級、制度建設及業務嵌入等方面形成系統化管理機制，實現可持續發展因素與經營管理的全面融合。

公司定期運用 SASB 實質性議題矩陣、情景分析等工具，從全價值鏈視角識別環境、社會及治理相關風險與機遇，包括供應鏈人權風險、氣候政策變化風險、合規監管風險、客戶審核風險及聲譽風險等。對於識別出的風險，公司依據發生概率和影響程度進行分級管理，優先關注高概率、高損失風險事項，如環境處罰、重大質量事故或聲譽危機等，并明確責任部門和應對措施，提高風險應對的針對性和有效性。

公司圍繞重點 ESG 風險制定專項管理政策與工具，持續完善氣候變化政策、供應商行為準則等制度文件，并依托數字化系統加強監測與數據管理。同時，公司將 ESG 要求嵌入採購、生產及投融資等核心業務流

程，例如通過供應商 ESG 評分機制強化准入與分級管理，在投融資盡職調查中納入 ESG 評估內容，實現風險前置識別與管控，避免潛在合規與聲譽風險在後端集中暴露。

目前，公司已將上述風險識別與評估機制與現有管理流程有機融合，構建了業務層面的動態監控與持續優化機制。通過定期開展 ESG 內部層級彙報、發布 ESG 報告、接受客戶社會責任審計及外部評級評估等方式，公司形成“治理—評估—執行—監控”的閉環管理體系，不斷提升對長期戰略風險、合規風險及聲譽風險的系統化管理能力，為公司穩健經營與可持續發展提供有力支撐。

#### 4、指標與目標

領域	目標	2025 年指標與進展
公司治理	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 全年信息安全意識培訓實現 100% 全員覆蓋</li> <li>■ 保密協議簽署率實現 100% 覆蓋</li> <li>■ 全年不發生重大信息安全事件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2025 年，信息安全意識培訓實現 100% 全員覆蓋</li> <li>■ 2025 年，保密協議簽署率實現 100% 覆蓋</li> <li>■ 全年未發生重大信息安全事件</li> </ul>
環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 公司以 2023 年為基準年，溫室氣體排放強度每年至少降低 3%</li> <li>■ 公司一般固體廢棄物的回收率穩定在 90%（±3%）</li> <li>■ 公司依照 2023 年為基準年設定未來 5 年節水目標，每年降低 3%<sup>m<sup>3</sup></sup>/萬台</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2025 年，公司溫室氣體排放強度 2.38 噸二氧化碳當量/百萬營業收入</li> <li>■ 2025 年，公司回收再利用廢棄物占比 97.7%</li> <li>■ 2025 年，公司用水量環比下降 19.8%<sup>m<sup>3</sup></sup>/萬台</li> </ul>
社會	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 客戶信息安全和黃區審核通過率 100%</li> <li>■ 重大安全事故：0 件</li> <li>■ 職業病病例：0 件</li> <li>■ 化學品洩漏事件：0 件</li> <li>■ 100% 完成供應商年審計劃 CSR 審核</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2025 年，客戶信息安全和黃區審核一次性通過率 100%</li> <li>■ 2025 年，公司未發生重大安全事故</li> <li>■ 2025 年，職業病病例：0 件</li> <li>■ 2025 年，公司未發生化學品洩漏事件</li> <li>■ 2025 年，供應商年審計劃 CSR 審核完成率 100%</li> </ul>

## (二) 雙重重要性分析

### 1、利益相關方識別與參與

公司高度重視與各類利益相關方的常態化溝通與雙向互動，通過多元化渠道主動聽取并積極回應相關方關切，將溝通成果轉化為管理改進與戰略優化的重要依據，持續提升企業可持續發展水平。

相關方構成	股東	資本市場	客戶	員工	供應商	社區	社會組織
相關方代表	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 投資人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 交易所、證監會等監管機構</li> <li>■ 潛在投資者</li> <li>■ ESG 評級機構</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 運營商</li> <li>■ 品牌客戶</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 所有員工</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 所有供應商</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 定點幫扶地區</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 高校與研究機構</li> <li>■ 媒體</li> <li>■ NGO</li> <li>■ 行業協會</li> </ul>
相關方關注點	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 公司業務</li> <li>■ 長期發展規劃與財務表現</li> <li>■ ESG 表現</li> <li>■ 公司治理與風險管控</li> <li>■ 投資人溝通與互動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 守法合規運營</li> <li>■ 注重 ESG 風險管理</li> <li>■ 穩定健康的投資回報</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 優質的產品性能</li> <li>■ 信息安全與隱私保護</li> <li>■ 綠色產品標準</li> <li>■ 及時高效的客戶服務</li> <li>■ 整體 ESG 表現</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 薪資福利</li> <li>■ 豐富的能力建設項目</li> <li>■ 公開透明的發展通道</li> <li>■ 穩定的企業發展</li> <li>■ 工作場所健康安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 公平透明的遴選程序</li> <li>■ 穩定財務表現與付款政策</li> <li>■ 長期穩定的合作關係</li> <li>■ 公平、公正、公開，陽光透明的採購環境</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 貢獻社區持續發展</li> <li>■ 共享企業發展成果</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 良好的合作關係</li> <li>■ 及時分享企業經驗與實踐</li> <li>■ 透明的信息溝通與分享</li> <li>■ 行業共同發展</li> </ul>
相關方關注議題	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 合規與風險管理</li> <li>■ 產品和服務安全與質量</li> <li>■ ESG 管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 合規與風險管理</li> <li>■ 客戶權益保護</li> <li>■ 產品和服務安全與質量</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 產品和服務安全與質量</li> <li>■ 數據安全與客戶隱私保護</li> <li>■ 科技倫理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 員工健康與安全</li> <li>■ 員工福利與關愛</li> <li>■ 員工法定權益保障</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 產品和服務安全與質量</li> <li>■ 創新驅動</li> <li>■ 供應鏈 CSR 管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 污染物排放</li> <li>■ 鄉村振興與社會貢獻</li> <li>■ 環境合規管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 產品和服務安全與質量</li> <li>■ 反不正當競爭</li> <li>■ 合規與風險管理</li> </ul>
部分溝通參與方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 信息披露</li> <li>■ 股東會</li> <li>■ 投資者調研</li> <li>■ 溝通電話與郵箱</li> <li>■ 上證 e 互動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 信息披露</li> <li>■ 投資者關係記錄表</li> <li>■ ESG 評級</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 售前溝通</li> <li>■ 售後服務</li> <li>■ 常規溝通（如客戶拜訪等）</li> <li>■ 高質量展會</li> <li>■ 第三方培訓</li> <li>■ 客戶審核</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 在線溝通平臺</li> <li>■ 員工投訴熱線</li> <li>■ 員工共享服務中心</li> <li>■ 聯調中心</li> <li>■ 人事服務公開郵箱</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 供應商培訓</li> <li>■ 現場審核與溝通</li> <li>■ 定期拜訪</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 公益活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 定期溝通和反饋</li> <li>■ 項目合作</li> <li>■ 網站、公眾號等公開渠道</li> </ul>

## 2、雙重重要性分析框架

公司圍繞“系統識別、科學評估、審慎確認、動態應用”的總體思路，構建規範化的雙重重要性分析流程，將利益相關方關切與企業發展戰略有機結合，確保議題識別過程合規嚴謹、並為信息披露與戰略決策提供有力支撐。

### 價值鏈與相關方識別——梳理價值鏈，明確利益相關方

- 公司基于自身業務模式，對整體價值鏈結構進行系統梳理與分析，識別各業務環節所涉及的主要利益相關方類型，評估其與公司經營活動的關聯程度及影響深度，明確不同相關方在價值創造過程中的角色定位與參與程度。

### 構建可持續發展議題清單——參考標準與行業實踐，構建可持續發展議題清單

- 公司綜合參考可持續發展相關披露標準與準則、資本市場ESG評級體系要求、同業對標分析及行業發展趨勢研究成果，並結合龍旗科技自身業務模式與經營實際，系統梳理並構建科學、全面且具有行業針對性的可持續發展議題清單。

### 雙重重要性評估——調研分析議題對經濟/環境/社會的影響及財務重要性

- 基于可持續發展議題清單，向各類主要利益相關方開展雙重重要性問卷調研，系統評估各議題對經濟、環境與社會產生的影響程度，以及其對公司財務狀況和經營成果的潛在影響，並通過量化分析與綜合研判，最終確定雙重重要性評估結果。

### 報告披露與戰略整合——納入報告披露，融入戰略管理，閉環提升績效

- 公司將雙重重要性評估結果納入年度可持續發展報告進行規範披露，確保信息透明、合規完整。同時，將評估結論融入可持續發展戰略與管理實踐，圍繞重點議題實施閉環管控，持續提升可持續績效表現。

#### 龍旗科技雙重重要性分析流程

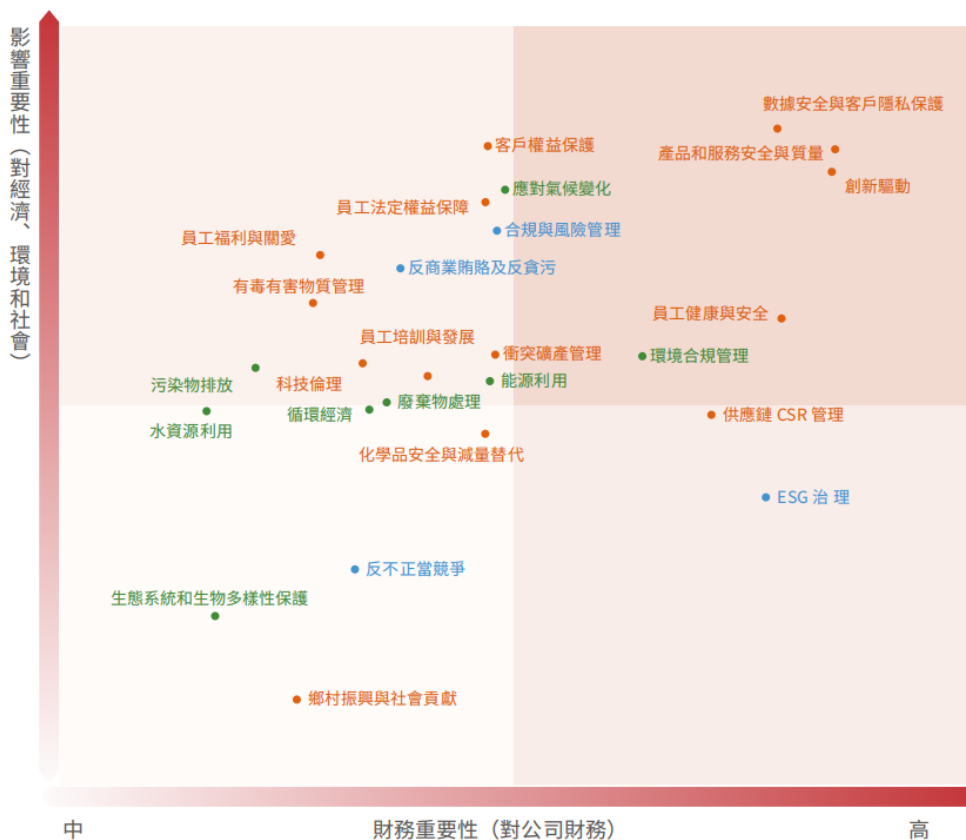
2025 年，公司對內外部利益相關方開展了線上調研，發放了雙重重要性評估問卷。最終，共回收有效問卷 534 份，其中內部相關方問卷 452 份，外部相關方問卷 82 份。基于調研結果，公司通過為問題選項賦值，並運用加權平均法進行計算整理，形成了重要性議題矩陣圖，完成 2025 年度雙重重要性分析。

## 3、雙重重要性議題矩陣

2025 年，龍旗科技結合交易所設置議題、自身業務特點、以及行業發展趨勢等，形成本年度議題清單，共計 26 項相關議題，其中有 7 項議題具有財務重要性且影響程度較高。

龍旗科技 2025 年 ESG 議題清單

社會議題	環境議題	公司治理議題
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 創新驅動</li> <li>■ 科技倫理</li> <li>■ 產品和服務安全與質量</li> <li>■ 有毒有害物質管理</li> <li>■ 數據安全與客戶隱私保護</li> <li>■ 客戶權益保護</li> <li>■ 員工法定權益保障</li> <li>■ 員工福利與關愛</li> <li>■ 員工培訓與發展</li> <li>■ 員工健康與安全</li> <li>■ 化學品安全與減量替代</li> <li>■ 供應鏈 CSR 管理</li> <li>■ 鄉村振興與社會貢獻</li> <li>■ 衝突礦產管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 應對氣候變化</li> <li>■ 能源利用</li> <li>■ 污染物排放</li> <li>■ 廢棄物處理</li> <li>■ 循環經濟</li> <li>■ 水資源利用</li> <li>■ 環境合規管理</li> <li>■ 生態系統和生物多樣性保護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ESG 治理</li> <li>■ 反商業賄賂及反貪污</li> <li>■ 反不正當競爭</li> <li>■ 合規與風險管理</li> </ul>



龍旗科技 2025 年雙重重要性矩陣

龍旗科技 2025 年雙重重要性矩陣

龍旗科技戰略與 ESG 委員會對本年度重要性議題矩陣進行了全面審閱與確認。

## 五、治理：守正創新

龍旗科技持續完善公司治理與合規管理體系，將可持續發展理念融入戰略決策與日常經營管理，圍繞 ESG 治理架構、商業道德、反腐敗與反不正當競爭、風險管理等議題，強化制度建設與執行監督。通過健全內部控制機制與風險識別流程，公司提升管理透明度與運行效率，致力于打造一家治理規範、運營高效、值得信賴的全球化科技企業。

### 我們的目標

- 全年信息安全意識培訓實現 100% 全員覆蓋
- 保密協議簽署率實現 100% 覆蓋
- 全年不發生重大信息安全事件

### 我們的進展

- 公司全年共計組織了 7 次股東會，14 次董事會
- 全年信息安全意識培訓實現 100% 全員覆蓋
- 保密協議簽署率實現 100% 覆蓋
- 全年未發生重大信息安全事件
- 100% 運營場地經 ISO 27001 信息安全管理体系認證
- 公司連續多年被評為納稅信用 A 級納稅人

### 支持聯合國可持續發展目標



## （一）規範公司治理

### 1、優化公司治理

龍旗科技嚴格遵循《中華人民共和國公司法》《中華人民共和國證券法》《上市公司治理準則》《上海證券交易所股票上市規則》以及《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》等相關法律法規及規範性文件的要求，制定并實施《公司章程》《董事會多元化政策》《董事會議事規則》《股東會議事規則》等內部規章制度，構建權責清晰、程序規範的公司治理體系。

董事會下設戰略與 ESG 委員會、審計委員會、提名委員會、薪酬與考核委員會，通過專業分工與協同運作，推動公司合規穩健經營。



龍旗科技公司治理架構

#### （1）董事會成員與履職

公司董事會實行三年任期制，屆滿可連選連任。董事會由 7 名成員構成，包括 3 名獨立董事和 1 名職工代表董事，其中非職工董事由股東會選舉產生，職工董事由職工代表大會推選，提名委員會負責候選人遴選與資格前置審核，股東會有權依程序提前免任董事。

根據《公司章程》《董事會多元化政策》，董事會成員需在性別、年齡、國籍、文化及教育背景、專業技能、行業經驗等多個維度保持均衡與多元化。獨立董事需具備履行獨立董事職責所需的法律、會計、經濟等工作經驗，其中審計委員會主任委員必須由具備會計或財務管理專長的獨立董事擔任，提名委員會與薪酬委員會中獨立董事須占多數。提名委員會每年評估《董事會多元化政策》有效性、監察落實情況、審視董事會架構并提出調整建議。2025 年，董事會專業能力覆蓋戰略投資、財務會計、高端製造、研發等關鍵領域，并通過專業委員實現職能結構化，支撐公司跨市場經營的治理。

龍旗科技 2025 年度董事會成員結構

序號	姓名	職務	性別	年齡	國籍	任期	專業背景				專門委員會任職
							行業經驗	會計/財務	研發	戰略投資	
1	杜軍紅	董事長	男	53 歲	中國	11 年	√		√	√	提名委員會 戰略與 ESG 委員會
2	葛振綱	董事兼 總經理	男	50 歲	中國	11 年	√			√	戰略與 ESG 委員會
3	關亞東	董事兼 副總經理	男	54 歲	中國	11 年	√		√		
4	覃艷玲	職工代表董事	女	54 歲	中國	1 年	√	√			
5	沈建新	獨立董事	男	57 歲	中國	4 年			√	√	審計委員會 提名委員會 薪酬與考核委員會 戰略與 ESG 委員會
6	楊川	獨立董事	男	57 歲	中國	4 年		√		√	審計委員會 薪酬與考核委員會
7	牛雙霞	獨立董事	女	45 歲	中國	1 年			√		審計委員會 提名委員會 薪酬與考核委員會

獨立董事占比 43%	董事會成員平均任期 6.1 年
女性董事占比 29%	內部董事績效薪酬不低於基本薪酬與績效薪酬總額的 50%

公司依據《董事和高級管理人員薪酬管理制度》，建立了與公司績效和個人考核相掛鉤的董事及高級管理人員薪酬體系，明確薪酬支付、調整及追回機制。其中，公司績效的考核指標由營業收入、利潤、可持續發展表現等要素構成。若董事或高級管理人員因履職失當或涉及財務造假等違法違規行為給公司造成損失，公司有權扣減、停發其未支付的績效與中長期激勵薪酬，並追索已發放部分。

2025 年，公司董事會及股東會運作規範、高效。全年共召開董事會會議 14 次、股東會 7 次（含 1 次年度股東會及 6 次臨時股東會）。會議審議通過了包括董事會換屆選舉、2024 年年度報告及 ESG 報告、H 股發行上市、回購股份、限制性股票激勵計劃、修訂《公司章程》等在內的一系列重要議案。所有會議無董事會成員缺席情況。

## （2）董事會 ESG 賦能

2025 年，董事會積極參與多場專題培訓，培訓內容包含：

- 境內外交易所 ESG 監管規則變化與影響；
- 龍旗科技 ESG 工作現狀以及差距分析；
- 重點 ESG 工作推進計劃和建議等。

## 2、保障股東權益

公司高度重視中小股東權益保護。2025 年，公司修訂《信息披露管理制度》《內幕信息管理制度》《股東會議事規則》《關聯（連）交易決策制度》等制度文件，持續完善治理制度，保障股東權益。

在知情權層面，公司通過強制性信息披露、嚴格的內幕信息管控以及對關聯交易的定價、審批及履行的透明化要求，確保全體股東能夠公平、及時地獲取公司真實、準確、完整的信息。

在參與和決策權層面，股東享有提案、出席並委託表決等核心權利。在關聯交易等涉及潛在利益衝突的決策中，通過關聯董事/股東的強制回避表決、獨立董事專門會議的事先認可、獨立財務顧問意見以及根據交易金額與重要性劃分的分級審議程序，並結合累積投票制、中小股東表決單獨計票等機制，確保股東的意見在決策過程中得到充分考慮。

在監督與救濟權層面，公司通過制度保障股東對公司經營（包括關聯交易）的建議與質詢權，對瑕疵決議的無效或撤銷請求權，對違規關聯交易等行為提起直接訴訟或股東代表訴訟的司法救濟途徑，並建立了對未履行回避表決義務的董事、股東的追責機制，形成了對內部控制人、大股東及關聯方的有效監督與約束。

在財產性權利層面，公司確立了以現金分紅為優先的持續利潤分配政策、關聯交易中的公允定價原則、異議股東股份回購請求權及公司清算時的剩餘財產分配權，防範不公平關聯交易損害公司財產，切實保障股東的經濟利益。

公司對股東權益的保障覆蓋了從信息獲取、利益衝突防範、治理參與到分紅落地的全過程，旨在構建一個公平、透明、制衡的公司治理環境，以充分保護全體股東，尤其是中小股東的合法權益。

## 3、優化投資者溝通

公司通過制度化的渠道管理與嚴格的過程管控，在促進投資者溝通高效通暢的同時，堅決維護全體投資者，尤其是中小股東的公平知情權。

公司《信息披露管理制度》明確了平等獲取信息的基本原則，嚴禁任何形式的未公開重大信息泄露或選擇性披露，并規定調研活動需全程記錄、共同簽字并報備，以確保過程可追溯、內容可監督。

2025 年，公司持續深化投資者關係管理，通過多元化渠道與資本市場保持高效聯動。全年累計開展綫下調研、反路演等活動 151 次，參與券商策略會 27 場；統籌舉辦年度投資者開放日、AI 智能眼鏡專項調研等主題活動。全年對外披露《投資者關係活動記錄表》11 份，在上證 e 互動平臺回復中小投資者問題 51 次，諮詢回復率 100%，多維度、全方位向市場傳遞公司價值與未來發展前景。

綫下調研、反路演等活動 151 次
全年對外披露《投資者關係活動記錄表》11 份
上證 e 互動平臺諮詢回復率 100%

#### 投資者溝通渠道

公司官網、公眾號	綫下調研
反路演活動	上海證券交易所 上證 e 互動平臺
公告及定期報告	投資者熱綫、郵箱
投資者開放日	分析師會議

## 4、構建稅務透明

### (1) 稅務管理架構與流程

公司于財經體系下設稅務部，負責集團稅務合規、諮詢等工作。該部門主要職責包括：負責集團的業務模式規劃、專項稅務籌劃、日常稅務事務、集團各分子公司稅務合規申報的安排和審閱、稅務優惠企業資質的申報及管理、制定和執行集團轉讓定價政策、以及研究國際稅收政策變化及其對公司的影響。

公司稅務管理流程隸屬於集成財經服務流程，包括稅務經營管理、稅務規劃管理、關聯交易管理、稅務遵從管理和稅務管理風險五個子模塊。

### (2) 稅務管控與風險管理

公司嚴格遵循《管理流程運營》中的《CT 遵從性測試》和《PR 主動性審視》等流程機制，對稅務管理進行全面檢查和流程運營，以確保內控機制的有效性和程序的合規性。2025 年，公司核心子公司內部進行 8 次流程 CT 遵從性測試，CT 遵從率為 95.28%。

針對海外稅務管理，公司依據《龍旗集團海外稅務管理制度》，對境外子公司的稅務合規工作進行統一管理，確保海外子公司在集團總部的指導下實現高效、合規地運營。此外，公司持續關注海外子公司所在國關於全球最低稅的政策動態，并根據當地法規要求及時完成合規申報，以應對國際稅收環境的變化。

### (3) 涉稅人員與部門培訓

2025 年，公司財經學院繼續推出高質量的稅務培訓課程，致力于增強學員的稅務合規意識并提升其稅務管理能力。課程內容聚焦最新稅收法規與政策的解讀、稅務風險管理、合規要求、稅收籌劃策略以及國際稅收熱點問題等。通過豐富的案例分析、專題講座和實操演練，學員能夠深入理解稅收環境的最新動態，并有效提升在實際業務中應對複雜稅務問題的能力。

- ◆ 提升稅務合規性：學員能夠更精準、高效地完成納稅申報和稅務管理工作，有效降低企業違規風險。
- ◆ 強化專業能力：學員的稅務專業知識與實踐技能得到顯著提升，助力公司培養一支高水平的稅務管理團隊。
- ◆ 快速響應政策變化：及時掌握并適應稅收政策的最新動態，確保公司在稅務合規領域始終保持競爭優勢。

財經學院以專業化的培訓模式為核心，通過將實戰經驗課程化，為公司持續培養稅務專業人才。這一體系直接賦能于業務，實現公司稅務管理水平的整體提升，并為稅務風險防控提供了有力保障，夯實可持續發展的堅實基礎。

## （二）強化合規建設

### 1、加強風險管理

#### （1）風險管理體系與框架

龍旗科技高度重視風險管理體系建設，圍繞上市公司規範運作及 A+H 雙資本市場監管要求，持續完善覆蓋戰略、經營、合規及 ESG 風險的綜合風險管理體系。

公司持續完善與全面風險管理相匹配的治理架構，于 2026 年 1 月成立公司治理與風險管理委員會，逐步構建由董事會統籌監督，高級管理層授權治理與風險管理委員會統籌推進，職能部門協同落實的風險管理架構，推動風險管理深度融入公司治理與經營管理全過程。



公司通過構建內部控制組織體系，逐步形成以業務部門及相關職能部門為第一道防綫，內部控制、財務控制、質量控制、合規控制等為第二道防綫，審計委員會及審計監察部為第三道防綫的全面風險防控機制。董事會對公司治理及全面風險管理承擔最終責任，并通過審計委員會對內部控制、風險管理及審計監察工作實施監督，保障風險管理體系的獨立性與有效性。



風險管理“三道防線”

## (2) 風險識別分析與應對

公司聚焦經營管理、財務管控、供應鏈體系、關聯交易、重大投資及反腐合規等關鍵領域，系統推進風險識別與分析工作，不斷增強風險預警與應對能力。通過建立系統化、常態化的閉環管理流程，公司實現對風險的全面識別、科學評估、及時預警、有效應對與持續跟踪，保障風險管理的連貫性與執行力。

### 風險分類與識別

公司通過《內部控制手冊》建立了全面的風險識別、管控與跟進機制，重點關注內部和外部風險的識別與管理。公司將風險按戰略、財務、運營、合規四大類進行分類。風險識別採用多種常態化方式，包括：通過問卷調查、流程穿行測試進行系統性排查；通過現場審計與專項檢查進行實地查驗；對歷史風險案例進行復盤分析。此外，公司建立了每季度全面風險排查與月度專項風險排查相結合的動態風險識別機制。

### 風險評估與預警

由各級財務負責人組織相關業務主管與專家，對識別出的風險進行討論與評估，形成風險全景圖與風險地圖，並明確各風險事項的責任人及管控目標。對於納入風險地圖的重大風險，公司設定了明確的預警閾值，一旦風險指標偏離目標值，相關管理團隊將及時介入。

### 風險應對與追蹤控制

對於已識別的風險，公司建立並持續更新全面風險全景圖，明確風險責任人、整改措施與完成時限。風控部門每月追蹤整改進度，確保措施有效落地。2025 年，公司通過聚焦至行政後勤、基建工程、信息系統等 11 個關鍵管理領域內控測評與專項審計識別新增內控缺陷 237 項，承接 2024 年末關閉缺陷 37 項，截至報告期末，已完成整改關閉 201 項，整體關閉率為 84.8%。公司通過審計複查機制持續跟踪整改進展，確保風險問題得到實質性化解。

針對識別出的缺陷，公司逐項明確責任部門、整改措施及時間節點，並通過複查機制驗證整改有效性，確保風險問題實質性化解。對於發生重大偏離的風險，公司建立上報機制，由公司治理與風險管理委員會審議並啓動升級管控程序。2025 年，通過巡檢機制，公司發現並處理了數起典型違規事件，在督導業務部門落實整改的同時，有效挽回了經濟損失。

### 風險文化建設

公司持續推進風險管理文化建設，通過設立由內控與風險管理部負責人擔任院長的財經學院，系統開展風險與內控專題培訓。2025 年，財經學院共組織 71 場培訓課程，內容涵蓋風險管理、內部審計及典型案例

複盤等，有效提升全員風險意識和風控能力，推動風險思維深度融入企業文化。同時，公司積極引入外部專業資源，與培訓機構合作開展風險導向審計實務培訓，并邀請行業專家進行內部交流，結合案例複盤機制，持續為審計人員賦能，強化專業能力建設。

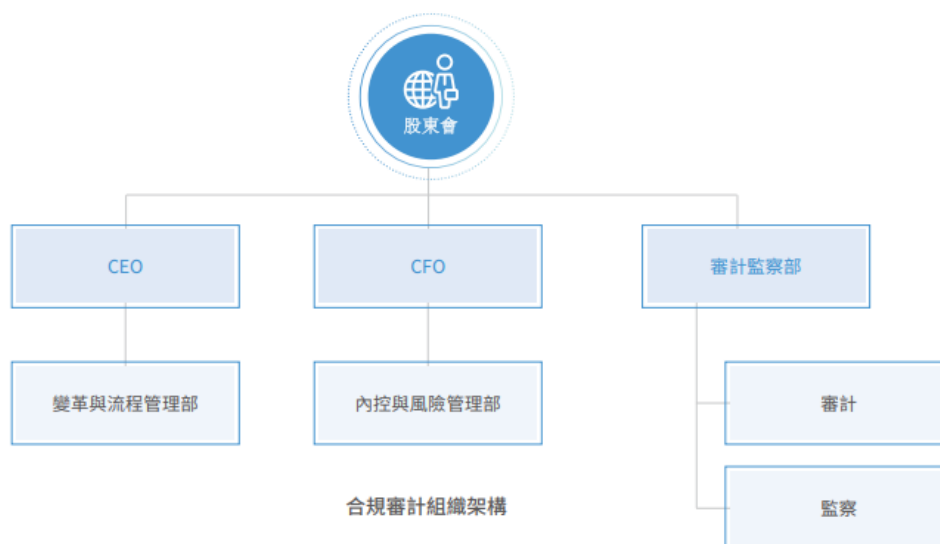
## 2、細化合規體系

合規是企業行穩致遠的基石。龍旗科技高度重視公司合規經營，推動合規要求深度融入各業務環節，持續完善內控體系，以高標準合規管理保障企業可持續發展。

公司發布了《內部控制手冊》及 19 項實施細則，制定了《內部控制風險識別流程》《內部控制評價流程》《內部審計制度》《監察工作制度》等規範性文件，其中《內部審計制度》明確了審計任務和範圍、審計部門職責與權限、內部審計程序，以及獎懲規定等具體內容。2025 年，公司對內控實施細則進行修訂，并新增《內部監督內部控制實施細則》，進一步完善內控管理框架。

### (1) 獨立審計監督體系

公司構建了權責清晰、協同高效的合規審計組織架構。內控與風險管理部、審計監察部及流程管理部作為專業職能部門，與各業務部門下設的運作管理部共同形成內控管理網絡，對各項經營活動實施獨立審計監察，為合規運營提供堅實保障。



審計監察部實行獨立垂直管理，直接向審計委員會彙報，確保監督職能的客觀性與權威性。

- **組織獨立性：**審計監察部獨立于所有業務部門，直接向董事會審計委員會報告工作，審計委員會負責審批年度審計計劃、審議重大審計發現。
- **職能完整性：**審計監察部全面負責公司的內部審計、監察調查和反舞弊工作，擁有獨立的調查權、報告權和跟踪整改權。

### (2) 審計監督覆蓋

公司通過內部審計機制對集團及下屬企業重點經營與管理活動實施持續監督。審計監督範圍覆蓋公司各職能部門及所屬單位的關鍵業務領域，重點包括財務收支與預算執行、資產管理、採購供應及銷售業務、重大投資與經營決策事項、基建工程及固定資產管理等。

### (3) 標準化審計工作機制

公司建立標準化的審計工作流程和多元化的審計方式，以保障審計工作的專業性和有效性。

- **全流程管理：**審計工作嚴格遵循計劃、準備、實施、報告、整改、複盤六個階段。審計外勤項目結束後，審計人員需在規定時間內完成審計報告，并與被審計對象充分溝通，確保事實清楚、建議恰當。2025 年，公司聚焦合規管理體系升級，完成管理監察調查、管理審計、離任審計三大核心流程建設，

配套 22 份支撐文件。

- **分類審計：**根據審計目標和範圍，審計工作主要分為內控審計、專項審計、離任審計以及審計委員會授權的其他審計。對不同場景需求，審計工作可採取就地審計、報送審計、事前審計、事後審計、全程跟踪審計、自助審計及聯合審計等方式實施。
- **整改閉環：**審計報告出具後，審計部門制定整改計劃表并持續跟踪執行情況，分階段向董事長報告整改進展。整改完成後三個月內開展二次複查，根據實際情況決定是否開展進一步審計。公司堅持“審後要追究、審後要整改、審後要運用”的原則，建立審計結果落實反饋制度。審計部門定期組織開展審計成果運用執行情況的檢查，充分發揮內部審計在防範風險、完善管理和提高經濟效益中的作用。

近三年，公司未發生審計發現并移交司法機關處理的案件。

### 3、打造廉潔生態

龍旗科技秉持誠信經營理念，對商業賄賂與貪污行為持“零容忍”原則，建立覆蓋制度建設、監督執行、文化培育的反腐敗管理體系。

#### (1) 制度與組織保障

公司嚴格遵循《中華人民共和國刑法》《中華人民共和國公司法》等法律法規，制定并實施《員工商業行為準則》《業務紅綫管理規定》《業務違規問責指引》《經濟問責業務指引》《禮品管理制度》等核心制度，明確各方權責，嚴禁各類賄賂、貪污及利益衝突行為，為全員行為劃定清晰紅綫，為公司的廉潔運營提供堅實的制度保障。

2025 年，公司對包含《商業道德行為準則》進行更新并公開發布中英文版本，內容涵蓋腐敗與賄賂、利益衝突、信息保密、反壟斷與反不正當競爭、反洗錢與內幕交易、環境健康安全及舉報機制等重點領域，進一步強化制度的系統性與國際化適配。

反商業賄賂與反貪污相關事項由董事長作為最高責任主體統籌管理，審計監察部作為獨立職能部門，負責反貪污日常工作的推進、調查與監督，形成“權責清晰，分層管控”的治理結構。公司反貪污問責遵循法律遵從、疑責從无、責權對等、查處分離、寬嚴相濟原則。

#### (2) 廉潔風險評估與管控

為提升風險防控的精確性，公司依托歷史案件總結，建立并動態更新反腐敗風險地圖。反腐敗風險地圖全面梳理了採購、質量、創新研發、人力資源、製造基地等所有業務體系中可能存在的主要風險點，明確了各領域中需重點關注的風險行為，審計監察部將相關風險點全面融入年度內控測評體系，實現重點領域常態化管控。

公司構建內外協同的廉潔防綫。內部審計實行年度常規覆蓋與季度專項抽查并行，并對高風險崗位實施三年輪崗管控。同時，每年聘請獨立第三方開展外部審計，對反腐敗重點領域進行獨立評估，內外協同築牢廉潔防綫。

公司定期開展商業道德審計工作。2025 年，審計監察部完成對業務領域的系統性梳理與整合，將商業道德審計聚焦至行政後勤、基建工程、信息系統等 11 個關鍵管理領域。通過構建“廣覆蓋、深精細”的審計評價體系，從源頭保障了各業務環節的合規性與運營效率，有效防範了潛在的舞弊風險，為公司全球化業務的穩健擴張與精細化管理築牢合規底座。

#### (3) 舉報與舉報人保護

- 舉報與投訴機制

公司建立獨立、暢通的舉報渠道，包括舉報郵箱、舉報熱線、舉報微信及飛書“龍旗衛士”合規平臺，由審計監察部門獨立受理。對於舉報流程，公司會在入職培訓、可持續發展報告中進行宣貫。

舉報受理流程：

- 接到舉報後 24 小時內完成登記與分級評估；
- 3 個工作日內啓動核查；
- 一般綫索 30 日內辦結，重大綫索 60 日內形成核查報告。

2025 年，公司共處理相關舉報 32 件，均按制度流程開展調查與處置。對查實違規行爲的人員，依據制度給予通報批評、降職降薪、解除勞動合同等處分，涉嫌違法的，依法移交司法機關處理。

#### 龍旗科技獨立舉報渠道

舉報方式：檢舉人可以自己或委托他人采取正式文件、信函、傳真、面談、電話、電子郵件等其他方式，向審計監察部進行檢舉。
廉潔監督專用郵箱：audit@Longcheer.com
廉潔監督熱線：16621125566

#### ■ 舉報人保護

公司高度重視舉報人權益保護，制定《舉報與舉報人保護政策》并嚴格落實。《舉報與舉報人保護政策》適用於公司及下屬各單位與全體員工，并鼓勵商業夥伴遵守。舉報範圍涵蓋貪污腐敗、信息安全、強迫勞動、歧視騷擾等各類違規違法行爲，由審計監察部統一受理，必要時聯合其他部門調查核實。

舉報人可通過多種方式實名或匿名舉報，公司承諾對舉報信息實行全程保密管理，舉報人享有要求保密、申請覆議、獲得答覆及保護等多項權利，公司嚴禁任何形式的打擊報復，違者將嚴肅處理。對於查實的舉報，公司將依據相關制度對被舉報人進行嚴肅處理。對查證屬實并起到重要作用的實名舉報人，公司按規定給予獎勵。

通過制度約束與獨立受理機制，保障舉報渠道的公正性與安全性，增強員工與合作夥伴參與監督的信心，提升內部風險預警能力。

#### (4) 合作夥伴廉潔管理

公司將廉潔要求延伸至供應鏈與合作夥伴，共建廉潔商業生態。所有合作供應商原則上均需簽訂《誠信廉潔合作協議》，明確關聯關係界定、合作底綫，禁止商業賄賂、利益輸送等行爲，并要求供應商主動申報關聯關係，以防止潛在的利益衝突和不當交易。截至 2025 年，公司已與 1102 家供應商簽署《誠信廉潔合作協議》。

公司針對商業夥伴及供應商開展反腐敗等商業道德開展年度審計。審計採取資料核驗、現場核查、背景調查相結合的形式。報告期內，核心供應商實現 100% 全覆蓋審查，一般供應商抽樣審查占比不低於 30%。若在商業道德審計中發現違規違紀問題，公司將立即暫停合作，并視情節輕重采取約談整改、終止合作、納入供應商黑名單、依法追責等處置措施。

公司通過供應商關係管理（SRM）系統推動供應商開展年度廉潔自查，2025 年已完成 934 家供應商的自查報告收集與審核。採購、審計等部門每季度聯合走訪供應商，現場宣貫廉潔政策，檢查合規情況，強化供應鏈廉潔管理。

#### (5) 廉潔文化建設

龍旗科技制定并嚴格執行《龍旗員工商業行爲準則》《業務違規問責指引》，明確定義業務違規行爲，要求全體員工嚴格遵循境內外法律法規，恪守誠實守信的職業底綫，正確處理公私利益關係，保護公司資產并尊重他人權益。同時倡導開放包容的文化態度，公正對待全球合作夥伴與同事，確保業務行爲合規、廉潔、規範。

公司持續深化廉潔文化建設，通過多元化的培訓和宣傳形式，提升全體員工及商業夥伴的廉潔意識和合規能力。

- **全員培訓：**公司將廉潔教育納入新員工入職必修課。公司開展包括新員工入職培訓《遵從課》，在“E 旗學”平臺開設線上《一分鐘普法課》等廉潔課程、案例通報等形式開展常態化教育。2025 年龍旗學院開展 40 次遵從課，E 旗學廉潔課程學習 7499 人次，實現員工全覆蓋。

員工廉潔培訓課程體系
新員工入職培訓《遵從》課程 E 旗學線上《一分鐘普法課》 “龍旗衛士”月度案例通報與警示教育 線上線下相結合的廉潔專題培訓

- **供應商與客戶參與：**傳遞企業廉潔反腐的核心理念，與供應商建立“陽光合作、互利共贏”的共生生態，宣貫《龍旗誠信廉潔合作協定》，明確合作底線（禁止商業賄賂、利益輸送等），提升供應商合規主動性。2025 年已走訪 17 家供應商；與客戶開展廉潔主題交流會，參與客戶推行的《時習知》學習，激活人數達 143 人。
- **特色活動：**2025 年開展“舉報有獎”等主動申報活動，並製作中越雙語宣傳材料，提升跨境運營中的廉潔意識。

公司作為陽光誠信聯盟成員單位，持續通過外部交流提升廉潔合規管理水平。2025 年，公司相關部門積極參與行業研討與實務培訓，全年共參加 5 場活動，包括“企業舞弊調查實務培訓班”、“企業數字化調查與風控圓桌論壇”、“2025 年企業廉潔合規華東區域研討會”“供應商誠信廉潔體系建設現場交流會”等，深入學習行業優秀實踐，不斷強化內控與反舞弊能力。

#### 4、推動公平競爭

龍旗科技反不正當競爭工作以“公平競爭、誠實信用、信息透明”為核心，通過對交易行為、廣告宣傳、商業秘密保護及信息披露等關鍵環節的系統規範，構建起覆蓋經營全過程的合規約束框架，有效防範反壟斷及不正當競爭風險，維護良性市場秩序。

公司堅持依法合規經營，嚴格遵循國際《反托拉斯法》、歐盟《競爭法》及《中華人民共和國反不正當競爭法》《中華人民共和國反壟斷法》等相關法律法規，制定《誠信廉潔及反不正當競爭管理規定》，明確禁止各類不正當競爭行為，包括但不限於商業賄賂、虛假宣傳、侵犯商業秘密、詆毀商譽、限制競爭等。在反不正當競爭管理方面，公司審計監察部負責對不正當競爭行為開展監督與調查，強化獨立監督與問責機制。各業務部門則承擔本部門相關行為的日常監督與風險預防職責，落實屬地管理責任。通過上述分工協作，公司形成了制度制定、監督檢查與日常防控相銜接的協同監督機制。

在市場宣傳與信息發布方面，公司建立了嚴格的廣告與信息真實性管理要求，禁止虛假或引人誤解的宣傳，要求對產品或服務的性能、價格、來源、資質、專利及許可情況進行真實、準確、清晰地披露，引用數據需注明出處，涉及行政許可事項須與許可內容保持一致。同時，公司強化商業秘密保護，嚴禁以不正當手段獲取、披露或使用他人商業信息。

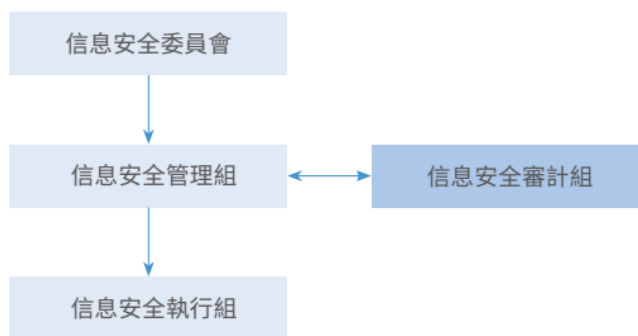
為強化全體員工對公平競爭原則的理解，公司通過入職階段的基礎課程及在崗期間的持續宣導與專題學習，持續深化合規理念宣貫，推動員工在日常經營活動中自覺遵循相關法律法規及公司制度要求。

2025 年，公司未涉及任何壟斷及不正當競爭行為的法律訴訟，亦不存在與利益衝突、內部交易有關的案件。

### （三）築牢數據安全

#### 1、治理

龍旗科技建立由信息安全委員會統籌的信息安全治理架構。信息安全委員會由 CEO 擔任委員長，流程與 IT 體系負責人擔任信息安全官，各體系負責人擔任委員。各部門負責人、部門信息安全員及信息安全部共同組成執行組。信息安全負責人擔任監控組組長，IT 各部門負責人為監控組成員。董事層與管理層通過信息安全委員會對信息安全戰略、重大風險及管理成效進行審議與監督，確保信息安全工作與內控、審計流程深度融合，並與公司整體發展戰略保持一致。



龍旗科技信息安全治理架構

公司根據實際業務情況，將信息安全管理進一步劃分為體系信息安全、項目信息安全與製造信息安全三大領域，並分別設立對應的管理、執行、審計小組，保障信息安全策略在業務各環節精準落地。

公司制定並嚴格實施《信息安全管理手冊》《保密信息加密管理規範》《龍旗科技員工信息安全指引》《個人信息保護管理規範》《信息資產管理規範》《信息安全違規紅綫及行為細則》等制度文件，構建了“一級總體要求—二級管理制度—三級操作細則—四級操作記錄”的制度體系，對信息分類分級、訪問授權、加密存儲、風險評估、違規處理等相關工作作出明確規定。對於任何違規行為，公司均依據《信息安全獎罰制度》及相關協議嚴肅追責。

#### 2、戰略

結合公司業務特點，龍旗科技將信息安全由基礎合規要求上升為支撐業務可持續發展的核心能力，並將其納入公司整體戰略統籌推進。在總體方向上，公司圍繞“積極預防、及時發現、快速響應、確保安全”的信息安全方針，重點聚焦供應鏈數據安全、內部生產及測試數據保護、業務連續性保障等方面系統提升信息資產保護能力與安全交付水平。

類別	描述	影響時期	影響程度	潛在財務影響	應對措施
風險	設計文檔、原理圖、固件等客戶核心知識產權在供應鏈多環節流轉，存在數據泄露風險	短期 中期 長期	高	收入下降	<p>建立供應鏈安全體系：對所有供應商進行強制性的安全准入審計，並在合同中明確數據保護責任與罰則</p> <p>實施數據最小化與加密流轉：向下游供應商只提供其工序必需的最小化數據，並對傳輸和存儲中的設計文件進行強加密</p> <p>部署協同設計安全環境：與客戶對接時，使</p>

					用安全的虛擬桌面及特定隔離環境進行設計協作，防止核心數據落地到不可控的終端
	生產與測試環節存在敏感信息管控難點，可能發生產品外觀、性能參數等商業機密泄露	短期 中期	高	收入下降 直接成本上升	物理與邏輯分區管控：對研發區、測試區、生產區進行嚴格的物理隔離和門禁管理，網絡劃分獨立安全域  全流程數字追蹤：對原型機、測試設備進行資產標籤化管理，記錄領用、歸還、報廢全鏈條日志。禁用測試電腦的外部端口，并監控所有數據導出行為  加強人員與訪客管理：與涉密崗位員工簽訂嚴格的保密協議，開展針對性培訓。對訪客實行全程陪同，禁止攜帶具有拍攝功能的電子設備進入敏感區域
機遇	品牌客戶對合作夥伴的信息安全要求日益嚴苛，將信息安全從“成本項”打造為“核心競爭力”，構建安全交付能力可成爲獲取高端訂單的核心競爭力	短期 中期 長期	高	收入增長	公司已建立并持續維護符合國際標準 ISO/IEC 27001:2022 的信息安全管理體系（ISMS），通過基于風險的方法，系統性地識別、評估并處置包括供應鏈數據安全、內部操作安全在內的全領域信息風險，爲公司在信息安全政策、措施及績效提供了框架性保障

### 3、風險和機遇管理

#### (1) 管理流程

公司構建了涵蓋識別、評估、持續監測與改進的全周期風險管理流程，實現信息與數據全生命周期安全與合規。

- **識別：**公司每年至少組織一次專題風險評估會議，對涉及信息安全的硬件、軟件、數據、文檔及相關人員等信息資產進行系統梳理。各部門在信息安全部指導下編制《信息資產清單》及《重要及敏感信息清單》，并結合互聯網資產發現、漏洞掃描、業務系統滲透測試及項目分級管理等技術手段，主動識別供應鏈數據流轉、內部生產測試環境、關鍵業務系統及個人信息處理等環節的潛在風險。同時，公司關注客戶安全標準不斷提升所帶來的能力建設需求，將信息安全能力提升識別爲重要發展機遇。
- **評估：**在風險評估階段，公司基于保密性、完整性和可用性三個維度對數據類信息資產進行價值識別。重要或敏感信息被納入《風險評估和處置表》進行重點分析。評估過程中，綜合信息價值、自身弱點、外部威脅及現有控制措施情況，識別各類信息在不同載體和業務場景下可能面臨的風險情形，并通過風險模型對風險程度進行量化，形成風險優先級清單。
- **持續監測與改進：**風險評估完成後，經各部門信息安全員及負責人確認，輸出《信息資產清單》《重要敏感信息資產清單及風險評估表》，并對識別出的中高風險事項制定《信息安全風險處置計劃》。相關部門按計劃落實整改措施，并提交《二次風險評估處置表》進行複評驗證，確保風險有效降低并形成閉環。

在日常管理層面，公司通過月度內部檢查、年度 ISO 27001 外部審核、備份恢復演練及信息安全事件響應流程（IRP）等機制，對控制措施有效性進行持續驗證。通過動態更新風險清單與管理措施，及時反映法律法規、業務模式及信息技術變化情況，不斷提升信息安全與隱私保護管理成熟度，同時將安全能力建設轉化爲支撐公司長期發展的核心競爭優勢。

## (2) 信息與隱私全過程管理

龍旗科技構建了覆蓋數據全生命周期的隱私管理體系。公司嚴格遵循 ISO 27001 標準，將安全管理嵌入數據收集、傳輸、存儲、使用及銷毀的每一個環節。通過實施數據分級分類、訪問權限控制及加密技術，我們確保用戶隱私在業務流程中得到端到端的保護，全年實現重大信息安全“零泄密”事件。

- **制度流程化：**我們建立了完善的信息安全制度，明確從數據產生到銷毀的全鏈路管理責任。針對不同業務場景，制定《個人信息保護管理規範》《數據入湖管理規範》《數據共享管理規範》《保密信息等級分類及授權管理辦法》等諸多涉及隱私保護的安全規範與制度，2025 年公司新增《營銷體系外審信息管控規則》作為《保密信息等級分類及授權管理辦法》補充附件，確保數據處理活動合法、正當、必要。
- **技防精細化：**通過數據加密、匿名化處理、日志審計及動態脫敏等技術手段，強化對數據庫和應用系統的防護。實施嚴格的權限管理模型，阻斷非授權訪問，確保數據在存儲和使用過程中的保密性與完整性。
- **運營常態化：**定期對員工進行隱私合規培訓，提升全員安全意識。同時，建立應急響應機制，對潛在的安全風險進行實時監測與快速處置。

### 龍旗科技信息與隱私管理

分類與識別	個人信息（分三類）和公司保密信息（分三級）進行明確分類界定。
收集與處理	遵循合法、正當、必要、誠信原則，堅持最小範圍收集，收集前履行告知義務。
存儲與保護	採取加密、去標識化、備份等安全技術措施保障存儲安全，實施嚴格的訪問權限控制與審批流程。
事件應急與處置	制定隱私泄露等應急預案，建立信息安全事件響應流程，明確事件發生時的報告、補救與調查機制。

## (3) 信息安全技術防護與運行保障

公司致力於通過技術手段夯實安全底座，保障業務連續穩定運行。

在數據備份與災難恢復層面，公司依據信息系統與硬件設備對業務連續性的影響程度，建立了分級備份策略體系。該體系全面覆蓋了核心業務系統、服務器、網絡及安全設備、數據庫等關鍵資產，並針對不同級別制定了差異化的備份頻率、保存周期與恢復目標。為確保備份的有效性與災難發生時的快速恢復能力，公司定期執行備份恢復演練。公司定期執行備份恢復演練，驗證備份數據的完整性、恢復流程可靠性以及恢復時間目標的達成情況。2025 年，我們完成了對文檔數據的備份數據驗證演練，演練結果顯示還原數據可用、完整。在業務連續性管理層面，我們針對關鍵 IT 系統制定了專項連續性策略與計劃，並通過持續演練強化災難預防與應急響應能力。

此外，公司亦將安全要求延伸至供應鏈，在對第三方軟件供應商的採購過程中，對其資質與信息安全保障能力進行充分考量，並明確數據保護責任與罰則。

## (4) 信息安全審查

公司建立了內外結合、持續循環的審計監督與改進機制，通過常態化的檢查評估推動信息安全管理的不斷完善與合規水平的持續提升。在合規審計方面，每月依據內部計劃執行不同側重點的合規性檢查。同時，公司自 2018 年起通過 ISO/IEC 27001 信息安全管理體系認證，并于 2024 年通過 ISO/IEC 27001:2022 新版認證，每年接受監督審核。2025 年順利通過外部監督審核，體系運行持續符合國際標準要求。

在日常監督方面，信息安全部負責對公司內的個人信息處理活動進行監督審計，並對舉報的違規行為進行調查核實，驅動相關責任部門對發現問題進行限期整改與閉環。為鼓勵內部監督，公司設立了機密且承諾

免于報復的舉報渠道，包括內部專用通道和匿名反饋渠道，為員工提供安全、可靠的問題上報途徑。此外，公司每年主動開展由外部第三方機構實施的關鍵系統入侵檢測。



ISO/IEC 27001:2022 認證證書

## (5) 信息安全文化建設

針對工作崗位與信息安全的關聯程序，龍旗科技構建了差异化的信息安全文化建設體系。

- 針對新員工，公司將信息安全內容納入新員工入職培訓，強化員工對信息分類分級管理、保密要求及個人信息處理規範的理解與責任意識。
- 針對參與保密項目及涉密業務的員工，公司開展專項信息安全培訓并設置考核要求，確保相關人員在項目執行前充分掌握客戶保密條款及內部管控措施。
- 針對全員，公司結合信息安全月開展網絡安全意識提升活動，如釣魚郵件識別答題闖關等形式，增強員工對網絡攻擊和信息泄露風險的識別與防範能力，通過常態化與專項化培訓相結合的方式，為公司信息安全與隱私保護制度的有效落實提供人員保障。

## 4、年度進展與目標

- **統一身份認證體系建設：**報告期內，公司完成統一身份認證（IAM）二期建設，系統梳理并優化產品權限模型，實現範圍內系統的單點登錄（SSO）與精細化權限管理上綫，進一步強化敏感信息訪問控制。
- **建立項目風險管控機制：**2025年，基于全球化重點客戶項目要求及NDA協議，流程與IT體系創新建立項目分類分級管理機制，繪製項目安全風險地圖，并配套落地針對性的管控方案。
- **建立跨部門協同機制：**2025年，公司組建了各業務體系與IT部門的一體化團隊及需求管理團隊（RMT），通過項目全流程評審機制，促進業務目標與IT實施的有效對齊與緊密協作。
- **員工意識培訓：**新員工入職信息安全培訓覆蓋率達到100%。

報告期內，公司未發生重大信息安全或泄露客戶隱私的事件。

## 六、環境：永續發展

龍旗科技高度重視生產運營全過程的環境影響管理，圍繞應對氣候變化、能源與水資源利用、污染物排放、廢棄物處理及循環經濟等關鍵議題，系統推進綠色製造與清潔生產。公司持續優化工藝流程與設備效率，強化環境合規管理與排放管控，推動資源利用效率提升與碳排放強度下降。同時，公司將環境管理理念延伸至產品設計與供應鏈環節，致力于在保障業務穩健發展的同時，實現環境影響的持續改善與長期價值創造。

### 我們的目標

- 公司一般固體廢棄物的回收率穩定在 90%（± 3%）
- 公司以 2023 年為基準年，溫室氣體排放強度每年至少降低 3%
- 公司依照 2023 年為基準年設定未來 5 年節水目標，每年降低 3%（m<sup>3</sup>/萬台）

### 我們的進展

- 全年太陽能發電量為 396.43 萬千瓦時
- 全年累計節約用電 742.57 萬千瓦時
- 全年節約用水量約 2.02 萬噸
- 通過 ISO 50001 審核的製造基地比例：100%
- 通過 ISO 14001 認證的經營場所比例：100%
- 報告期內，單位產品用水量達成既定目標
- 報告期內，一般固體廢棄物回收率保持在目標水平
- 報告期內未發生因違反環境相關法律、法規受到處罰的事件

### 支持聯合國可持續發展目標



## （一）應對氣候變化

### 1、治理

龍旗科技在 ESG 治理架構和管理程序框架下，對氣候變化相關風險和機遇實施監督與管理。董事會將氣候相關事宜納入特定議題，定期獲取相關信息，並對公司在氣候風險與機遇方面的工作進行討論與審查。

公司建立了氣候相關風險管理流程和機制，覆蓋戰略層、管理層和執行層的完治理與監督體系，確保氣候相關管理安排在公司內部得到有效落實。其中：

- 公司董事會對氣候變化進行戰略決策，承擔最終責任
- 戰略與 ESG 委員會對氣候變化重大事項進行決策，促進內部資源協同，並定期聽取 ESG 執行委員會專項彙報
- ESG 執行委員會負責統籌公司環境政策、目標及行動計劃的制定和落實，促進公司在氣候變化等議題上的工作安排得到落實
- ESG 執行委員會下設碳執行工作組，負責氣候變化及碳管理工作的具體執行，並通過雙月度會議向 ESG 執行委員會彙報工作進展

此外，公司積極探索氣候變化與管理層經營績效考核掛鈎的機制。目前，已經在惠州基地形成相關工作機制，惠州基地將節能降耗目標納入基地管理層經營績效考核體系，設定節能降本及單台能耗 OBC 指標，占總績效比例 15%。未來，公司將結合惠州基地情況，適時將這一考核機制在全集團鋪開。



龍旗科技氣候管理組織架構

### 2、戰略

公司依據《國際財務報告可持續披露準則第 2 號——氣候相關披露》準則（IFRS S2），對與自身運營相關的氣候變化風險和機遇開展系統識別，並結合識別結果持續完善相關應對安排，以支持公司長期可持續發展。

龍旗科技將氣候相關環境風險劃分為兩大類別，包括低碳經濟轉型過程中產生的轉型風險，以及由氣候變化直接或間接引發的物理風險。結合公司業務特徵及所屬行業情況，參考中國“2030 年碳達峰、2060 年碳中和”目標，公司進一步將氣候風險與機遇的影響周期劃分為短期、中期及長期，其中短期為 1 年，中期為 1—5 年，長期為 5 年以上，以匹配不同時間維度下的管理與決策需求。

公司採用情景分析工具，參考國際能源署 2050 年淨零排放情景，對運營範圍內可能面臨的市場風險進行分析，重點關注能源供應穩定性、運營成本變化及產品需求波動等潛在影響，從而加深對不同氣候情景下風險與機遇的理解，並為相關戰略制定提供依據。

物理風險						
風險類別	風險描述	財務影響*	影響時限	影響可能性	影響價值鏈	風險應對措施
物理	突發性極端氣候事件（如暴雨、颱風、洪災等）可能對公司生產設施、物流運輸及交付安排造成直接衝擊，導致生產運營中斷或產品交付延遲，從而對經營收入產生不利影響	收入下降	短期 中期 長期	中	自身運營	制定應急演練方案，為高風險運營點制定詳盡的業務連續性計劃和災害應急預案  優化風險轉移與財務保障機制。全面審視并優化財產保險方案，確保保單充分覆蓋
	極端氣候事件會威脅到員工身體健康，造成建築、設備、庫存等公司財產損失	成本上升	長期	中	自身運營	制定應急演練方案，組織員工進行定期應急演練 對位于高風險區的運營區，優先進行設備升級
	極端天氣事件可能對原材料生產、運輸及供應穩定性造成影響，并在疊加市場波動的情況下引發原材料短缺或價格上升，從而對產品出貨能力產生不利影響。	成本上升 收入下降	中長期	中	上游價值鏈	多元化原材料供應商并評估其穩定性，以降低供應中斷風險  優化採購和庫存管理，根據市場及氣候風險調整原材料供應策略
轉型風險						
合規	未及時識別客戶及法規環保標準要求，導致生產出的產品不滿足客戶要求或不合規	收入下降	長期	中	自身運營	定期跟踪客戶環保要求及適用法規，確保在產品設計和生產前識別并傳遞相關要求  將已識別的環保要求納入內部管理標準和生產流程，通過溝通與培訓確保有效執行

機遇分析	機遇						
	類型	機遇描述	財務影響	影響時限	影響可能性	影響價值鏈	機遇應對措施
	技術	通過引進高效生產設備和優化工藝流程，降低能耗需求，提升能源利用效率并减少碳排放	成本下降	長期	高	自身運營	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 將設備能耗納入日常管控要求，建立監測與考核機制以提升能效管理水平</li> <li>■ 通過優化工藝流程和迭代升級設備，持續降低設備能耗，提升生產效率并减少碳排放</li> </ul>
	市場	市場對低碳產品需求增加，公司憑藉自身優勢開發綠色設計及高能效產品，以提升市場份額和吸引客戶	收入上升	中長期	中	自身運營	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 推進綠色設計和高能效產品研發，將低碳技術與產品創新結合，以滿足市場需求</li> <li>■ 加強低碳產品推廣和客戶溝通，提升市場占有率并強化品牌在可持續發展方面的形象</li> </ul>
	管理	增加極端天氣應對能力，提升供應鏈和運營彈性，保障生產與交付連續性，增強客戶信任與長期合作穩定性	收入上升	長期	中	自身運營	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 強化生產和物流環節對極端天氣的響應能力，保障運營連續性</li> <li>■ 建立關鍵供應商和內部運營環節的韌性評估機制，提高應對氣候相關干擾的能力</li> </ul>

\*報告期內，公司對節能技改相關機遇與應對措施的當期財務影響進行了量化評估。當期節能項目費用為 132.31 萬元，實現節電量 742.57 萬千瓦時，節約用電支出約 467.82 萬元。公司基于實際業務情況對氣候變化相關風險與機遇進行了審慎評估，認為“應對氣候變化”議題具有較高的影響重要性，但在當前業務結構和運營模式下，其對公司未來財務表現的直接影響在短期內相對有限。同時，受外部政策環境變化、技術路徑演進以及能源價格波動等因素影響，相關財務影響仍存在一定不確定性，暫難進行合理、可靠的量化測算。因此，公司目前主要對未來潛在財務影響進行定性評估，并通過推進節能技術改造、光伏發電、提升能源利用效率等措施持續加強應對與管理。未來，公司將根據業務發展情況及數據基礎的逐步完善，持續評估并適時提升氣候相關財務影響量化分析的深度與完整性。

### 3、影響、風險和機遇管理

龍旗科技通過識別關鍵風險要素、相關責任部門及利益相關者，對各類風險和機遇進行分類評估，明確其對公司經營目標的潛在影響。公司組織各職能部門及管理團隊，定期審視業務環境和運營狀況，並對與氣候變化相關的風險和機遇進行分析。基於識別和評估結果，相關風險控制措施和機遇管理要求被納入日常運營流程，用於指導可持續發展計劃的制定和管理。

公司結合業務特點，設置覆蓋短期、中期及長期的可持續發展目標，並將相關目標分解落實至各部門及生產工廠，推動執行落地。同時，公司依據《中華人民共和國環境保護法》《企業環境信息依法披露管理辦法》以及 ISO 14064 系列標準等內外部要求制定《碳目標管理規定》並實施，為氣候相關風險與機遇管理提供制度支撐，保障可持續發展戰略的有序推進。

#### (1) 能源結構優化與節能減排實踐

2025 年，各基地結合自身條件推進多項節能與能源優化措施。公司部分基地配置分布式光伏發電系統，光伏發電占比為 1.85%，並通過購買清潔能源等方式推進能源使用結構優化。

公司在各運營基地結合當地條件推進節能減排措施，優化能源結構。

- 惠州基地通過採購綠色電力並建設分布式光伏發電系統，提升清潔能源使用比例。分布式光伏發電項目年發電量為 396.43 萬千瓦時。同時，基地實施實驗室水蓄冷替換普通空調項目，年節省電量 42.32 萬千瓦時；實施綫體壓縮空氣使用優化項目，年節省電量 183.25 萬千瓦時。全年節電量約 622 萬千瓦時，減少二氧化碳當量排放 379.17 噸；
- 南昌基地通過購買綠色電力並以天然氣替代部分傳統能源，截至 2025 年 9 月，累計購買綠色電力 17,511,000 千瓦時，天然氣使用量為 122,285 立方米。公司持續推進節能減排項目，實施制氮托管及 SMT 回流爐製冷節能技術項目，預計每年可節約電力消耗 517 萬千瓦時，減少二氧化碳當量排放 315.16 噸；
- 越南基地持續落實《節能、溫室氣體減排及應對氣候變化政策》，將節能降碳要求融入日常運營管理。同時，通過購買可再生能源綠證支持清潔能源發展，進一步優化能源結構，穩步推進能源低碳轉型。

#### (2) 氣候相關培訓與能力建設

龍旗科技通過多種形式開展與氣候變化及節能減排相關的培訓與宣導活動，持續提升員工及管理層對氣候議題的認知與應對能力。2025 年 8 月，公司組織實施節能管控專項活動月，鼓勵全員參與，活動期間共有 3,290 人參與現場節能知識答題，形成 36 項有效節能改善提案，該專項活動按年度持續推進。



同時，公司與臺灣大雲機構聯合開展溫室氣體通識培訓，培訓對象覆蓋公司內部員工及核心外部供應商，強化氣候相關知識在價值鏈中的傳導。圍繞氣候變化議題，公司持續開展管理層培訓。2025 年 12 月，公司組織開展 ESG 專題培訓，培訓內容涵蓋碳減排相關管理要求。

#### 4、指標與目標

龍旗科技在兼顧生產經營與企業發展目標的前提下，以 2023 年為基準年，對能源利用及減排路徑進行系統規劃，并持續推進節能減排相關工作。公司結合技術改進與管理措施，推動單位能耗水平持續降低，并據此制定“30/50”碳目標，即計劃于 2030 年前實現自身運營層面碳排放達峰，并于 2050 年實現運營層面碳中和<sup>1</sup>。

集團同步設定可再生能源使用目標：以 2023 年為基準，計劃于 2030 年實現可再生能源使用占比不低于 45%。截至報告期末，集團可再生能源使用占比為 22.85%，其中光伏發電裝機容量為 3.51MW，對應能源使用占比為 1.85%，綠電使用占比為 21%。



龍旗科技零碳戰略規劃

2025 年，公司範圍一與範圍二排放總量同比下降 6%，範圍一與範圍二排放總量強度為 2.38 噸二氧化碳當量/百萬營業收入。

公司于本年度首次開展範圍三碳排放核查，未來將在鞏固現有減排成效的同時，逐步推進範圍三的碳排放管理，并計劃根據實際情況分階段實現全價值鏈的碳中和。

2025 年龍旗科技溫室氣體數據	
範圍一	4,463.16 噸二氧化碳當量
範圍二（基于市場）	95,954.13 噸二氧化碳當量
範圍二（基于位置）	101,797.92 噸二氧化碳當量
範圍一和範圍二總排放量（基于市場）	100,417.29 噸二氧化碳當量
自身運營碳排放強度（基于市場）	2.38 噸二氧化碳當量/百萬營業收入

<sup>1</sup>公司“30/50”碳目標的核算範圍為範圍一加範圍二

範圍三<sup>2</sup>

1,518,920.28 噸二氧化碳當量

## （二）降低環境影響

### 1、環境合規管理

#### （1）治理

龍旗科技建立了環境管理相關的組織架構，由工廠主要負責人和行政負責人承擔環境管理相關決策職責，環境管理科室負責管理與監督工作，各生產部門及輔助部門作為執行單位，負責落實具體環境管理要求，對工廠環境管理實施持續管控。

公司依據業務所在地適用的環境法律法規開展環境合規管理，遵循《中華人民共和國環境保護法》《中華人民共和國大氣污染防治法》《中華人民共和國噪聲污染防治法》以及其他運營所在地法律法規要求，開展環境管理相關工作。

在管理體系建設方面，公司依據 ISO 14001 環境管理體系、ISO 50001 能源管理體系及 IECQ QC080000 有害物質過程管理體系等相關標準，構建覆蓋環境、有害物質及能源管理的綜合管理體系。該體系適用於 PCBA、手機、平板電腦、智能設備、無線充電等產品的生產及相關服務全過程，並通過風險識別、過程控制、監測與數據分析等方式，支持環境風險的持續管控與改進。

公司制定並實施《環境、健康和安全管理政策》，每月對相關管理目標進行持續跟踪與評估，通過管理體系運行、內部監督及管理評審機制，提升環境管理的規範性與一致性，支持公司環境績效的持續改進。

#### （2）戰略

公司建立環境法律法規識別與更新機制，各工廠按季度識別並更新適用的環境法律法規條款，相關更新內容形成單獨標準。結合持續開展的合規評估，過往評估過程中未識別出重大環境風險。同時，公司定期組織開展內部環境審計，審計頻率為每年一次，用於檢視環境管理相關安排的執行情況。

類型	風險/機遇描述	影響時期	影響程度	潛在財務影響	應對措施
風險	生產項目數量、產能規模或能源消耗水平超出能評批復範圍	短期 中期	高	行政處罰支出增加	建立能評動態跟踪機制，定期核查項目與批復一致性，及時啟動能評變更申報
	環保法律、法規趨嚴，污染治理、監測、改造等合規投入增加	中期 長期	中	罰款支出增加 環保資本投入增加 運營成本增加	推進清潔生產技術升級，優化末端治理設施，提升污染物處理效率
	環保檢查或審計中發現不符合法規要求，引發聲譽受損	短期	中	銷售收入減少 運營成本增加	建立常態化環保合規審計機制，完善問題整改閉環管理流程
機遇	主動提升環境合規管理水平，爭取綠色製造示範稱號與政策支持	中期 長期	高	政策補助收入增加 所得稅費用下降	對標行業先進環保標準，開展綠色工廠認證，爭取環保專項資金與稅收優惠

<sup>2</sup>核准則：

ISO14064-1:2018 《溫室氣體第 1 部分：組織層次上對溫室氣體排放和清除的量化和報告的規範及指南》

《溫室氣體核算體系——企業核算與報告標準（修訂版）》

《溫室氣體核算體系——企業價值鏈（範圍三）核算與報告標準核算與報告標準》

ISO14064-3:2019 《溫室氣體第 3 部分：溫室氣體聲明審定與核查規範及指南》

### (3) 影響、風險和機遇管理

#### 環保應急管理

公司圍繞環境突發事件建立了相應的應急管理安排，結合已識別的環境風險進行統籌部署，并通過持續開展應急演練對相關安排進行檢驗和優化。公司制定并備案《突發環境事件應急預案》，同時各運營區域依據當地經營實際制定相應的環境應急管理文件。

公司成立專職應急團隊，定期開展應急演練。2025 年，各運營區域系統推進年度應急演練計劃，全年開展化學品泄漏應急演練 2 次、消防應急演練 2 次、天然氣泄漏應急演練 1 次。



#### 環保意識建設

公司將環境保護相關要求納入員工培訓體系，圍繞生產運營中的環境管理重點，持續開展多層級、多形式的環保培訓與宣導活動。新入職員工須完成三級安全與環境培訓，系統掌握安全及環境基本要求。員工在崗期間結合崗位特點參加專項環保培訓，并按年度安排開展兩次環境專項培訓。

2025 年，各運營基地結合自身業務特點推進針對性培訓安排。惠州基地和越南基地圍繞危險廢棄物管理開展專項培訓，由各部門對接人接受集中培訓後，進一步向本部門員工進行宣導；南昌基地定期組織環境培訓，重點圍繞現場環保管控要求展開，主要涵蓋輔料房相關環境管理內容。



危險廢棄物管理培訓

### (4) 指標與目標

公司按年度設定環境管理相關指標與目標，并通過月度跟踪機制對執行情況進行監測，以支持相關目標的有序推進。公司已通過 ISO 14001 環境管理體系認證，報告期內，公司未因環境問題受到行政處罰，亦

未發生重大環境事件。

## 2、強化能效管理

公司圍繞節能、降耗及資源效率提升推進清潔生產相關工作，并結合生產運營實際開展能源管理。通過建立節能管理組織和配套制度，規範能源使用管理，并推動節能措施在生產過程中的落實。

公司設立節能管理機構，由節能領導小組和節能工作小組組成。基地負責人擔任節能領導小組最高管理者，人資體系總監任副組長。節能工作小組由人資體系、製造體系、財經體系及採購體系等相關部門組成，負責節能項目推進、技術改造方案評估、整改措施制定及節能工作檢查等相關工作。

公司已制定并發布多項能源管理相關制度文件，包括《能源管理方案控制程序》《能源涉及控制程序》《能源監視測量分析控制程序》《運行控制管理程序》《能源監測計量器具控制程序》《目標能源指標績效參數基準控制程序》《能源評審管理程序》等，用于規範能源管理相關流程。公司依照 ISO 50001 能源管理體系運行機制開展能源管理工作。

2025 年，公司完成 ISO 50001 審核，覆蓋所有三大製造基地，覆蓋率 100%。同時，報告期內，各基地持續推進節能目標規劃，圍繞產品產值、萬元產值綜合能耗及節能量等關鍵指標推進節能降耗工作。

- 惠州基地持續推進節能降耗工作，2025 年綜合能效強度規劃值為 3.98kgce/萬元，實際完成值為 3.67kgce/萬元，優於既定目標，實現節能量 345tce，能源利用效率進一步提升。
- 南昌基地持續強化節能管理，2025 年綜合能效強度規劃值為 20.48kgCO<sub>2</sub>e/萬元，實際完成值為 14.82kgCO<sub>2</sub>e/萬元，優於既定目標，能源利用效率持續提升。
- 越南基地于 2025 年實現穩定投產，在投產初期即同步推進能源管理工作，綜合能耗強度為 15.35kgCO<sub>2</sub>e/萬元，整體運行保持良好性能。

在制度體系和管理機制基礎上，公司推進能源管理數字化建設，建設智慧能碳管理平臺。平臺依托物聯網與傳感技術，對生產全流程中的電能耗數據進行采集與監測，構建數據傳輸與校驗機制，保障數據的及時性與完整性。平臺整合辦公終端與移動端應用，實現能源數據查詢、分析與管理功能集成，支持管理人員實時掌握能源消耗動態。能源管理平臺一期已在惠州基地上線運行，統一收集公司能源數據。

在能源使用效率提升方面，公司推進制氮托管項目，由第三方投資并實施托管運營，采用深冷空分技術開展制氮，通過專業化運行管理降低供氮成本。公司同步實施 SMT 回流爐製冷技術改造，利用廠房冷凍站水源，通過板式換熱器換熱供應冷卻水，滿足回流爐工藝要求，替代原有車間回流爐小型水冷機運行方式。

報告期內，公司通過實施多項節能項目，累計節約用電 742.57 萬千瓦時，持續提升能源利用效率。同時，惠州基地積極推進清潔能源應用，通過光伏發電實現發電量 396.43 萬千瓦時，進一步降低傳統能源消耗，助力綠色低碳運營。

在日常運營中，公司于 2025 年開展節能專項活動及三級節能培訓，并在日常運營中推進“無紙化”辦公措施等用能管理措施。

## 3、優化水資源利用

公司嚴格遵守《中華人民共和國水法》《節約用水條例》《地表水環境質量標準》等水資源與水環境相關法律法規。各基地用水來源均為市政供水，不涉及因取水、耗水、排水或儲水量變化對水資源造成的重大直接或間接影響。

公司以 2023 年為基準年設定未來五年節水目標，單位產品用水量目標為每年降低 3% m<sup>3</sup>/萬台，并參考行業單位產品用水限額作為管理基準。公司根據生產運營情況推進節水管理，并結合經營需要，每年按要求向當地供水部門申報年度用水計劃。

公司根據各生產基地的運營情況逐步推進具體節水管理措施。其中，惠州生產基地在日常管理中配置水量監測計量器具，定期對用水情況進行監測分析，并通過多項措施提升用水效率。該基地水蓄冷系統采用循環用水方式，循環水量約 20,000 立方米，循環利用率達 2.5%。同時，基地導入感應式節水水龍頭等節水型設施設備，并開展用水平衡測試等工作。相關措施實施後，惠州生產基地用水量同比下降約 1.2%，年節約用水量約 2.02 萬噸。憑藉持續開展的節水工作，惠州生產基地獲評“惠州市節水型企業”。

截至報告期末，公司已完成 2025 年度節水目標。

#### 4、廢棄物合規處置

龍旗科技在廢棄物管理過程中，遵循《中華人民共和國環境保護法》《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》《廣東省危險廢物鑒別工作指引》《危險化學品安全管理條例》《POPS（關於持久性有機污染物的斯德哥爾摩公約）》《中華人民共和國水污染防治法》等相關法律法規及規範性文件的要求。公司制定并實施《三廢管理規定》，明確了對廢氣、廢水及噪聲相關管控措施，并于 2025 年對相關制度進行修訂，將廢電池泡解液明確納入危險廢棄物管理範圍。

公司建立了相應的管理制度，明確廢棄物管理責任分工，指定專人負責日常管理工作，并通過定期檢查、監督及組織相關培訓等方式推進制度落實。同時，公司按期開展環境監測，以確保廢棄物管理及處置過程合規。

2025 年，公司在各運營地點組織開展環境管理相關培訓。惠州基地和越南基地面向各部門對接人開展集中培訓，并由對接人向所屬部門進行培訓宣導；南昌基地則面向生產車間開展環保培訓，內容涵蓋廢棄物管理等事項。

廢氣管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 在廢氣管理方面，公司針對錫及其化合物、揮發性有機物（VOCs）等污染物，對生產過程中產生的廢氣進行分類管理，區分為有組織廢氣和無組織廢氣。有組織廢氣主要包括非甲烷總烴和焊接廢氣，其中非甲烷總烴主要來源于回流爐、維修房、鋼網清洗房、電池拆解房等工序，焊接廢氣主要來自 SMT 分板設備；無組織廢氣主要產生于手工焊接工序。</li> <li>■ 針對上述廢氣，公司在生產車間通過管道進行集中收集，將廢氣引至樓頂廢氣處理設施，采用活性炭吸附等方式進行處理，經檢測符合相關排放標準後實施高空排放。</li> <li>■ 公司按年度開展廢氣排放檢測，確保廢氣排放持續符合環保要求。</li> </ul>
廢水管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 公司在廢水管理方面實行分類管控。工廠取水主要來自市政自來水，主要用于員工生活用水及水蓄冷系統運行。生活用水經飲水機過濾後使用，產生的生活污水經化糞池沉澱處理後，統一排入市政污水處理廠進行集中處理。生產過程中，SMT 鋼網清洗及回流爐焊鏈條清洗環節每季度產生少量廢水，該類廢水經收集後暫存于危險廢物中轉倉庫，并委托具備相應資質的第三方單位進行轉移和合規處置。</li> <li>■ 公司按要求開展廢水排放監測，國內運營地點每年開展檢測，越南基地按季度開展檢測，確保廢水處理與排放持續符合相關環保要求。</li> </ul>
廢棄物管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 龍旗科技對固體廢棄物實行分類管理，將其劃分為一般廢棄物和危險廢棄物兩類。一般廢棄物主要來源于生產經營及員工日常活動，其中一般生產廢棄物包括原材料包裝物等；危險廢棄物主要包括廢有機溶劑、廢機油及廢燈管等。公司產生的固體廢棄物均以固態形式存在。</li> <li>■ 公司與具備相應資質的第三方機構簽訂固體廢棄物處理及回收再利用協議，對各類廢棄物進行合規處置和資源化利用，并定期追蹤第三方處理情況。</li> <li>■ 同時，公司設定固體廢物回收利用率目標為 90%±3%。為減少危險固體廢棄物的產生，</li> </ul>

	公司與酒精及清洗劑供應商協商，由供應商對酒精及清洗劑空桶進行回收再利用，從而降低危險固體廢棄物的產生量。
噪聲管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 在噪聲管理方面，公司于 2025 年 5 月完成降噪改善工程，通過在排風口增設消音裝置、將風機由室外調整至室內、增加隔音棉及隔音板以及對排風機出口更換百葉窗等措施，有效降低噪聲影響。同時，針對老化車間，公司已採取獨立區域設置以及配備相應勞動防護用具等措施，減少噪聲對周邊環境和員工的影響，防止噪聲擴散。</li> <li>■ 公司每年按要求開展噪聲監測，確保噪聲排放持續符合相關標準。</li> </ul>

## 5、生物多樣性保護

龍旗科技全面遵循業務活動所在國家環境法規，包括《中華人民共和國環境影響評價法》《關於進一步加強生物多樣性保護的意見》《中華人民共和國土壤污染防治法》《地下水管理條例》及相關地方實施細則，將生物多樣性保護納入公司運營管理框架。公司通過系統化的環境管理機制，確保經營活動不會對周邊生態系統及生物多樣性造成顯著影響。目前，公司所有運營場地均未位于自然保護區或其他生物多樣性高度敏感區域。

2025 年度，龍旗科技未發生對生物多樣性產生重大影響的事件。

### （三）踐行循環經濟

公司圍繞循環經濟“減量化、再利用、再循環”核心要求，將可持續理念貫穿產品全生命周期，構建產品全生命周期循環利用體系。公司通過綠色工藝優化降低資源消耗、提升材料利用效率，同時推動“可循環設計”融入產品開發，持續提升再生材料應用比例與產品可回收性，減少全生命周期碳足跡與環境影響，夯實循環經濟實踐基礎。

#### 1、綠色工藝研發

公司通過持續優化製造工藝與生產流程，降低資源消耗強度，提升材料利用效率，減少不必要的工序與物料投入，推動生產體系向高效、低碳方向升級。

##### 【案例】空腔堆疊技術推動 PCB 資源減量化

為提升材料利用效率，公司自 2025 年起針對某產品啓動工藝優化，開發了空腔堆疊（Cavity）技術。該技術通過精準的空腔結構設計，實現元器件的埋入式布局與高度集成，有效節約了 PCB 空間，從而減少基板材料使用量，實現資源投入減量化。

2025 年，公司還圍繞工序整合與材料減量開展多項優化實踐：

- 在電池蓋生產環節，通過模具端直接成型 LOGO，取消原有油墨絲印工序，在減少油漆使用及相關污染的同時，同步降低絲印工序成本。
- 在金屬結構件製造方面，公司採用中框表圈一體化鍛壓工藝，替代原有拆件、鑄雕及點膠方案，減少物料拆分與後續加工流程，降低物料及工序成本，並減少相關輔料與能源消耗。
- 在手錶中框結構設計上，公司創新採用模內鋼片注塑方案，減少材料與加工工序成本，原材料成本下降約 10%。

同時，公司推廣低 VOC 塗料、無溶劑粘接等多項綠色製造技術，持續簡化生產流程和技術改造，進一步提升生產效率與資源利用水平。

#### 2、綠色產品創新

公司在產品設計階段強化材料優化與結構創新，持續擴大再生材料應用規模。2025 年，公司某消費類產品結構件 PCR 材料平均應用比例達 28%，某電源類產品殼體再生材料占比突破 30%。

### 【案例】PCR 材料應用推動移動電源殼體循環利用

某款充電寶殼體采用 30% PCR 材料，降低原生塑料消耗與生產碳排放。有效減少原生塑料使用量，降低生產階段碳排放水平。通過材料替代實現資源再利用，使原本可能被填埋的塑料廢棄物重新進入產品循環體系。在工藝方面，項目配套采用精細化噴塗處理工藝，在保障環保屬性的同時保持產品質感與耐用性能。產品表面手感順滑耐磨，具備良好的抗指紋表現，兼顧長期使用穩定性與外觀品質，實現綠色材料應用與產品性能的平衡。

同時，公司持續擴大原材料在中再生材料的應用範圍，提升產品材料的循環利用水平。

### 【案例】智能眼鏡綠色創新與 SIP 高集成技術應用

某型號智能眼鏡在設計和研發中應用循環經濟理念，通過減量化、延長使用壽命和可持續材料替代實現綠色設計。產品采用 SIP（系統級封裝）技術，實現印刷電路板組件的小型化和高集成化設計，同時提升結構強度和耐化學腐蝕性能。材料方面，使用高強度、高模量輕質金屬及工程塑料，并優化柔性材質與硬質結構的組裝，增強抗變形和耐久性，從而延長產品使用周期。產品還引入植物基成分材料，減少對傳統石化原料的依賴，支持可再生材料使用和資源循環。通過材料和結構優化以及高集成技術的應用，該產品在降低全生命周期資源消耗和環境負荷方面取得顯著效果。



同時，公司持續擴大原材料在中再生材料的應用範圍，提升產品材料的循環利用水平：

- 某平板項目中，喇叭 BOX、前攝支架、後攝支架及左右天綫支架均導入 PCR 材料，提升結構件中的再生材料使用比例，減少原生塑料消耗。
- 某智能眼鏡充電盒的上殼和下殼結構件（SPK Box）采用 50% PCR 材料，用于提升產品材料循環利用率。
- 某筆電項目中，公司在關鍵件適配器的多款型號中應用 50%回收塑料，通過材料替代方式降低對原生塑料的依賴，減少塑料廢棄物進入自然環境的風險，同時有效降低相關碳排放水平，強化原材料端的資源再利用實踐。

在包裝優化方面，公司推進減量化與去塑化設計：

- 某款手機產品實現消費包裝 0 塑料、100%可回收。
- 某款手機項目通過去充設計，使彩盒重量由 124g 降至 73g，減重 41%，體積減小 49%。
- 個別產品通過取消頂卡針紙片，白卡材料節約 5%，全包膜離型紙面積與重量減少 50%，珍珠棉盒密度由 25kg/m<sup>3</sup> 降至 16kg/m<sup>3</sup>，重量降低 36%，國內棧板循環使用率達 80%。

## 七、社會：共贏共享

龍旗科技圍繞員工權益保障、職業健康與安全、培訓與發展、客戶隱私保護、產品質量安全及供應鏈責任管理等核心議題，構建系統化社會責任管理體系。在產品研發與製造過程中，公司高度重視數據安全與知識產權保護，強化質量管理與合規要求，確保產品與服務滿足客戶及監管標準。同時，公司關注員工成長與安全生產環境建設，推動供應鏈夥伴履行社會責任，促進產業鏈協同與共享發展。

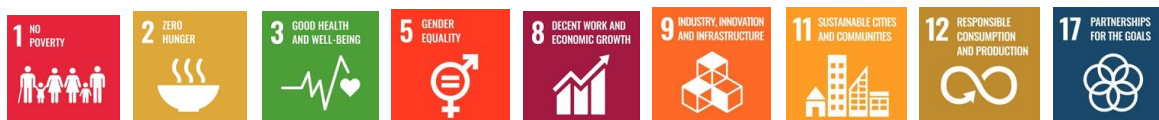
### 我們的目標

- 客戶信息安全和黃區審核通過率：100%
- 100%完成供應商年審計劃 CSR 審核
- 反歧視、反騷擾主題培訓全員覆蓋
- 禁止任何形式的童工、強迫勞動
- 打造平等包容的環境，營造多元包容的職場文化，為少數民族和殘障人士提供就業機會，努力彙聚不同背景與經驗的優秀人才。

### 我們的進展

- 全球授權專利累計數量：770 件
- 女性在創收職能中的比例：53.28%
- 合格供應商 100%簽署《供應商企業社會責任協議》
- 經過企業社會責任評估的目標供應商比例：100%
- 2025 年，反歧視、反騷擾主題培訓覆蓋率：100%
- 2025 年，公司未發生僱傭童工和強迫勞動事件
- 2025 年，公司共為 139 名殘障人士及 1,453 名少數民族同胞提供就業機會，努力打造多元包容的職場環境和文化

### 支持聯合國可持續發展目標



## （一）打造滿意客戶

### 1、創新產品技術

公司秉承“用科技為社會創造新價值”的使命，構建以“綠色引領、智能升級、價值共享”為核心的創新戰略體系。我們持續加大研發投入，強化技術儲備，優化創新機制，致力於以高水平科技創新驅動產業進步，助力智能終端行業實現更高質量、更可持續的發展。

#### （1）治理

公司構建了“決策—執行—支撐”三層聯動的研發管理體系。決策層負責把握戰略方向與行業趨勢，執行層作為高效落地的作戰單元推動項目實現，支撐層則提供資源、平臺與後勤保障，形成權責清晰、協同聯動的治理結構。

- 管理方面，公司持續優化研發組織架構，建立覆蓋事業部端到端的管理機制，強化業務閉環與責任落實。
- 流程方面，公司不斷完善集成產品開發流程，構建涵蓋消費電子、汽車電子等多領域的產品研發與全生命周期管理流程體系，提升研發效率與質量可控性。
- 技術方面，公司通過定期周會與雙周會機制，系統評審和管理關鍵研發議題，推動技術路線對齊與前瞻布局。

#### （2）戰略

#### 風險和機遇識別

公司系統化開展創新驅動議題風險識別與應對布局，通過構建前瞻性的研判機制，推動研發體系持續優化，為企業注入創新動力。

類型	風險/機遇描述	影響時期	影響程度	潛在財務影響	應對措施
風險	歐盟碳關稅實施範圍擴大，對產品碳足跡提出強制性要求，公司面臨綠色研發轉型壓力	中期	高	研發費用上升 碳相關成本增加	將綠色設計理念融入研發流程，持續開展全生命周期碳足跡評估與優化，推動產品符合國際環保標準
	科技行業高端人才競爭加劇，雲計算、AI 算法等核心研發人才缺口與流失風險顯著上升	短期 中期	高	人力成本上升	通過完善“選用育留”體系、拓寬校企合作渠道、實施差异化激勵與職業發展雙通道，系統性加強核心人才的吸引與保留
	全球半導體等領域專利訴訟案件增長，知識產權環境趨於複雜，研發決策面臨更高法律風險	短期 中期	中	法務費用上升 潛在賠償支出增加	依托《知識產權風險管理規範》與常態化侵權排查機制，在研發立項與產品設計階段實施專利預警與規避，降低侵權風險
機遇	通過貫通“戰略規劃—技術規劃—技術預研”的決策鏈路，系統提升技術感知與識別能力，為核心技術布局提供前瞻指引	中期 長期	高	研發效率提升 長期利潤改善	建立從戰略到執行的閉環技術管理體系，定期開展技術路線評審與預研項目孵化，確保資源精準投入
	AI 大模型推理側技術持續演進，有望推動新一輪產業技術革命與產品創新突破	中期 長期	高	新產品收入占比提升 銷售收入增長	搭建并落地多項 AI 應用，持續投入 AI 與產品融合的研發，推動智能化功能在終端產品中的規模化應用
	深化與高校的產學研協同，可通過資源共享與人才共育加速核心技術攻關與成果轉化	中期 長期	中	研發成本分攤	持續推進與多所高校的聯合實驗室、實訓基地及專項課題合作，構建“研發共擔、成果共享”的協同創新機制

#### 風險和機遇應對

- 創新資源投放

為確保研發創新活動的持續開展與戰略落地，公司系統性地規劃并動態調整創新資源的配置與投放，以支撐研發活動的持續高效開展。

在資金投入方面，公司于每年年終根據下一年度業務目標制定資產年度預算，并按季度進行滾動調整，確保資源投入與業務需求動態匹配。

在設備能力建設方面，公司持續對現有研發設備進行改造與升級，以滿足前沿技術調測需求。重要設備採購前組織技術專家評審，確保設備選型的先進性與適用性。

在供應商管理方面，公司針對同類型設備建立多家供應商資源庫，涵蓋國內外領先廠商，形成良性的資源供給生態。所有專業設備均配備經系統培訓、考核合格的操作人員，實現設備的規範、高效運行。

目前，公司已構建覆蓋射頻、天線、EMC、基帶、音頻、可靠性等全品類的調測能力，設備應用範圍涵蓋手機、平板、智能眼鏡、AIoT、AI PC、汽車電子等多個產品領域。

#### ➤ 持續創新突破

在產品創新方面，公司圍繞市場需求與技術趨勢，持續推進產品創新與功能升級，實現關鍵技術突破與差異化產品布局，構建多維度市場競爭力。

- 筆電領域：公司完成首款基于高通驍龍 8 Elite 平臺的獨立軟硬件完整開發，為自身在高端旗艦機領域打下堅實基礎。
- 智能穿戴領域，實現高集成模組的多項工藝與方案創新優化并成功量產。
- 智能手機領域：龍旗科技通過結構設計與材料工藝的迭代，完成智能手機產品抗摔性及防水等級等指標的優化，更精準地滿足終端用戶的多元化需求。
- 車載領域：公司率先推出并量產 TEC+主動散熱的無線充電方案，采用“半導體製冷+風冷”雙效散熱架構，通過主動熱量管理顯著降低充電面板溫升，有效適配車內高溫工況，提升座艙安全性與耐久性。同時，完成可拆卸式車載控制屏的全鏈路自主研發，在高集成硬件設計確保惡劣環境可靠運行的基礎上，通過跨域軟件技術實現控制屏與座艙系統的深度聯動。
- 智能眼鏡領域：公司在低功耗續航、智能語音識別、影像處理與設備間數據傳輸等技術方向逐漸形成完整方案能力。

目前，龍旗科技已經構建覆蓋智能手機、智能平板等產品的創新體系，持續推動技術向市場化、場景化落地。

在工藝創新方面，通過引入并優化系統級封裝等前沿工藝，推動產品在集成度、性能及可靠性方面的顯著提升。2025 年，公司首次成功研發了兩款應用於智能眼鏡的 SiP 模組。

#### ➤ AI 賦能創新

公司積極推動人工智能技術與研發、生產、測試等核心業務流程的深度融合，通過構建統一的智能平臺與落地多項自動化解決方案，系統提升運營效率、質量控制與創新能力。

2025 年，公司搭建了“AI 雲帆智能平臺”，實現代碼審查對 Sonar 檢測問題的覆蓋率達 90%，有效支持了內部研發場景的智能化協同。

- 在影像測試領域，通過構建客觀指標體系解決主觀評測標準化難題，并借助算法優化與分布式架構降低硬件成本，實現跨部門高效協作與個性化交付配置。

- 在生產質檢環節，公司推出 SMT 自動化 AI 檢測系統，實現單綫質檢效率提升 70%，AI 覆核時間縮短至 0.5 秒/圖，并通過集中覆核機制進一步優化人力配置。
- 在軟件測試方面，基于 OCR、計算機視覺、視覺語言模型等技術推進 AI 替代人工，預期測試準確率提升至 99% 以上、效率提升 30%。

通過 AI 技術在多維業務場景的規模化落地，公司逐步構建起以數據驅動、智能協同為核心的數字化運營體系。

#### ➤ 創新能力建設

公司持續加強研發人才隊伍建設，系統構建核心技術能力，并通過制度化的創新激勵機制，推動技術成果有效轉化與積累。

在人才與能力建設方面，公司著力打造專業化、系統化的研發團隊，重點強化底層基礎技術能力，建立并持續豐富跨領域專家人才庫，為技術攻關與前沿探索提供堅實的人才支撐。

在創新激勵方面，公司制定并實施《創新獎勵制度》與《專利管理制度》，對創新類成果及專利（包括發明、實用新型、外觀設計）的受理與授權給予明確獎勵，有效激發員工的創新積極性。同時，公司將技術資產管理與運營深度融入研發體系，通過 Lesson Learn、產品技術創新等機制，將技術成果的積累、複用與迭代納入關鍵績效考核及任職資格評審體系，推動研發創新與組織成長、員工發展緊密銜接，形成持續創新的良性循環。

#### ➤ 知識產權保護

公司高度重視知識產權的創造、管理與保護，嚴格遵守《中華人民共和國專利法》《中華人民共和國著作權法》《中華人民共和國商標法》《中華人民共和國反不正當競爭法》等法律法規，致力于構建系統化、規範化的知識產權管理體系，以提升自主創新能力并有效防範知識產權風險。

公司設立專門的知識產權管理部門，并在各業務體系設置專利接口人，形成權責清晰的管理架構。同時，通過多項制度規範知識產權全流程管理：

《專利及軟著管理流程》	明確專利及軟著申報流程中的各角色職責，達成公司專利目標
《專利及軟著獎勵規範》	鼓勵研發人員進行知識產權創新，明確不同類型、等級的專利獎勵
《專利評估及維護實施細則》	對專利的技術價值和法律價值評估、分級，根據分級結果採取相應的管理與處置措施，合理支出專利費用，維護高價值專利資產
《專利信息安全管理規範》	規範專利申請流程中的信息安全行爲，控制專利信息安全風險，防止保密項目信息通過專利文件泄露，保障龍旗與客戶項目信息安全
《知識產權風險管理規範》	規範企業知識產權侵權識別及監控工作流程，避免或降低公司在生產經營活動中侵犯他人知識產權的風險，維護自身知識產權合法權益

在權益維護方面，公司通過《採購協議》明確約定供應商應保證其提供的產品及資料不侵犯第三方知識產權，并承擔因侵權所引發的一切責任與損失，有效維護公司在供應鏈環節中的合法權益。同時，在《保密協議》中清晰界定技術信息的歸屬，規定接收方基于保密信息所獲得的知識產權均歸披露方所有，保障公司在技術合作與信息披露過程中的核心知識產權不受侵害。

在防範侵犯他人知識產權方面，公司建立了系統化的內控機制：

- 在產品研發過程中，定期開展專利文獻跟踪檢索與侵權風險評估，并基于評估結果實施規避設計或自

主知識產權申請等策略。

- 全面推行辦公軟件正版化管理，實施統一登記、定期檢查與及時清理，確保軟件使用合法合規。
- 將知識產權培訓納入新員工入職必修內容，強化員工對職務發明歸屬、技術秘密保護等關鍵議題的認知，防範潛在風險。同時，定期開展“高價值專利解讀與策略”“專利文獻閱讀方法”“專利侵權基礎知識”等專題培訓，持續提升全員的知識產權保護意識與實務能力，構建起合規使用與自主創新并重的長效保護機制。

2025 年，公司獲得《知識產權合規管理體系認證證書》，體系符合 GB/T29490-2023 標準。

#### ➤ 深化外部合作

為持續提升創新能力和技術視野，公司積極拓展與高校及科研機構的合作網絡，通過技術交流、聯合研究等形式，推動產學研深度融合。

2025 年，公司與合肥工業大學、湖南大學、南京大學等知名高校開展多領域技術交流與學習活動，圍繞行業前沿技術、共性研發課題及人才培養等方面進行深入探討，為公司注入新的科研思路與創新動力，也助力高校研究成果向產業應用轉化。

#### ➤ 恪守科技倫理

在人工智能等新興技術的應用過程中，公司高度重視科技倫理與數據安全，嚴格遵守個人信息保護與數據安全相關法律法規，堅持以負責任、透明、可信的方式推動技術落地。

公司建立了嚴格的數據與信息安全管理制度，規範人工智能技術的開發、部署與使用流程。在技術應用的全周期中，公司始終將保護個人隱私與公司敏感信息置于首位，采取有效的技術與管理措施防止數據泄露與濫用。

同時，公司持續加強員工科技倫理意識，倡導“技術向善、安全為本”的發展理念，確保人工智能等技術的應用符合社會倫理規範與企業責任要求，推動技術創新安全、合規。

### (3) 影響、風險和機遇管理

公司通過系統化的創新管理流程與技術治理機制，對研發活動中的潛在影響、風險與機遇進行全過程識別、評估與動態管控，確保創新活動在合規、可控、高效的方向上持續開展。

### (4) 指標與目標

為系統性推動創新成果的量化管理與持續提升，公司建立了以技術資產積累與創新活躍度為核心的評價體系，設定明確的年度目標并定期追蹤進展，確保創新活動與公司戰略發展緊密對齊。

我們的目標	我們的進展
技術資產年增長 ≥10%	2025 年，公司技術資產年增長 16.6%
技術創新年申報率 ≥5.5%	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2025 年上半年，公司技術創新年申報率 5.58%</li> <li>■ 2025 年下半年，公司技術創新年申報率 6.05%</li> </ul>

## 2、夯實質量管理

公司始終將質量與安全視為企業可持續發展的基石，通過構建系統化的治理體系、完善的風險管控機制以及覆蓋全流程的管理架構，持續推動產品質量、安全合規與環境表現的協同提升，為滿足客戶高標準需求、實現企業長遠發展提供堅實保障。

## (1) 治理

公司建立了權責清晰、分層落實的產品質量管理治理結構，確保質量戰略有效落地、質量體系持續運行，并為全流程質量管控提供組織保障。

公司設立中央質量部作為質量管理的統籌與監督部門，負責質量體系的規劃、建設、評審與改進，制定公司級質量目標與政策，推動質量文化建設和跨部門質量協同。

在此基礎上，公司構建了覆蓋各產品線的產品質量體系，將質量管理職責嵌入從研發、採購、製造到服務的全業務鏈條。該體系通過流程化、標準化的質量活動，確保在產品策劃、過程控制與持續改進各環節實現有效的質量風險預防與問題閉環。

## (2) 戰略

### 風險和機遇識別

公司持續關注產品質量管理過程中面臨的各類風險與機遇，系統開展識別、評估與應對工作，推動質量管理體系持續優化，為產品競爭力和品牌價值提升提供堅實保障。

類型	風險/機遇描述	影響時期	影響程度	潛在財務影響	應對措施
風險	全球市場准入與合規要求日趨嚴格，產品認證周期與合規成本相應增加	短期 中期	中	運營成本上升	搭建具備國際認證預測試能力的實驗室體系，并在產品策劃階段系統導入合規性評估，有效縮短認證周期、優化合規成本
	產品複雜度持續提升，對設計、製造與測試各環節的質量協同提出更高挑戰	中期	高	返工與售後費用增加 成本上升	依托貫穿“策劃—控制—改進”的全流程質量管理機制，強化跨職能質量協同與風險前置管控，保障複雜產品的質量一致性
	供應鏈波動及物料一致性風險，可能影響產品穩定性和良率表現	短期 中期	高	資產減值損失增加	執行嚴格的供應商質量審核與物料質量策劃制度，在研發階段即對關鍵物料進行全性能驗證，提前管控一致性風險
機遇	通過智能化檢測與數據化質量管控，可實現質量問題的早發現、早預警與早閉環	中期 長期	高	物料報廢和返工人工成本 下降 銷售收入上升	建設自動化測試與數據化質量平臺，推動質量管控向智能化、實時化方向演進
	以高品質為基礎，持續積累客戶信任與品牌聲譽，可為拓展高端市場與國際業務提供支撐	中期 長期	高	銷售收入上升 應收賬款周轉天數減少	構建覆蓋多區域、多行業的國際質量認證體系，以客戶滿意度為導向持續優化全流程質量管理，夯實品牌信任基礎

### 風險和機遇應對

#### ➤ 完善質量體系建設

公司以全面質量管理為核心，系統構建并持續完善覆蓋各業務單元與運營區域的多層次質量管理體系，確保產品與服務在全生命周期中符合客戶要求、行業規範及國際標準。

各主要運營實體均已建立并保持基于 ISO 9001 標準的質量管理體系，并在此基礎上，結合業務特點與客戶需求，拓展了行業專用及客戶指定的質量管理認證：

- 上海龍旗科技股份有限公司：通過 ISO 9001 質量管理體系認證
- 惠州龍旗：通過 ISO 9001 質量管理體系認證，並依據 ISO 13485 建立醫療器械質量管理體系
- 龍旗汽車：通過 ISO 9001 質量管理體系認證，並依據 IATF 16949 建立汽車質量管理體系
- 南昌龍旗：通過 ISO 9001 質量管理體系認證
- 越南龍旗：通過 ISO 9001 質量管理體系認證，並依據 IATF 16949 建立汽車質量管理體系，依據 ISO 13485 和 FDA 21 CFR Part 820 建立醫療器械質量管理體系

公司通過系統化、專業化、國際化的質量管理體系布局，為各業務單元提供與其產品特性和市場准入要求相匹配的質量管理框架，有力支撐了全球業務拓展與客戶多元需求。

#### ➤ 細化全流程質量管理

公司圍繞新材料、新技術的導入與產品質量管理，建立了貫穿“策劃—控制—改進”的全流程、系統化質量管理體系，實現從產品設計到量產交付各環節的質量可控與持續優化：

- 在策劃階段，公司通過結構化流程系統識別和管理質量風險。質量保證團隊組織各領域對新產品、新材料中的 NUDD 及潛在設計失效模式進行分析評估，形成管控清單與質量策劃方案。生產、物料與環保等職能同步制定專項策劃案，確保製造可行性、物料可靠性與環保合規性在設計早期得到落實，相關成果作為關鍵評審節點的交付件進入系統管控。
- 在控制階段，公司執行嚴格的過程監控與節點評審機制。質量保證團隊跟踪前期策劃措施的導入情況，監控風險實際表現并推動改善閉環，同時將風險識別率納入月度流程指標進行測評。生產、物料及環保團隊分別開展試製問題追蹤、物料質量監控與環保目標達成檢查，通過系統化工具有效管控各環節執行質量，確保產品在試產與量產階段符合預定標準。
- 在改進階段，公司依托項目複盤機制推動質量體系的持續優化。基于複盤中發現的問題與改進需求，公司組建跨職能質量改善小組，系統梳理過往項目中的經驗與教訓，形成逆向改進知識庫，并更新至質量管理案例體系，實現經驗的有效沉澱與流程的迭代完善。

通過策劃、控制與改進三大環節的閉環聯動，公司構建了適應技術快速迭代、風險前置管控、持續學習演進的全流程質量管理機制，為產品高質量交付與客戶滿意度提升提供了體系保障。

#### ➤ 夯實檢測實驗能力

公司堅持通過技術創新與檢測能力建設，持續完善實驗室標準體系，系統性提升產品質量管控水平與研發驗證效率。

在標準建設方面，公司實驗室嚴格遵循國內外先進技術規範，涵蓋 3GPP 通信標準、CTIA OTA 認證、ISO/IEC 17025 可靠性體系及多國能效與安全認證要求。已具備 FCC/CE、Type-C PD 協議等國際認證的預測試能力，有效縮短產品上市周期。

2025 年，公司通過新建 CSE 預測試系統、EEI 能效測試平臺、射頻器件評測體系、PD 協議分析能力及影像客觀自動化實驗室等多項能力建設項目，顯著提升測試覆蓋範圍與效率。射頻自動化平臺的落地實現了多業務綫測試覆蓋率提升，相機自動化測試方案進一步強化了畫質評估的標準化水平。

通過技術體系的持續優化與能力拓展，公司為產品研發提供了高效、可靠的檢測支持，有效降低了物料異

常風險，加速了產品調試與認證進程，為質量提升與市場響應能力奠定基礎。

### ➤ 培育全員質量文化

公司致力於構建全員參與、持續改進的質量文化體系，通過系統化的培訓機制與常態化的宣傳活動，不斷提升員工質量意識、專業能力與流程遵從度，為產品與服務的卓越表現提供文化支撐。

公司設立質量學院，圍繞年度業務重點與能力建設需求，系統規劃并每月組織開展多樣化培訓。課程內容涵蓋質量工具方法、質量體系與紅線規範、客戶滿意度與問題回溯、團隊管理與流程優化等維度。2025年，公司累計開展內部質量培訓 158 場，參訓人次超過 12,000 人，有效支撐全員質量素養提升。

除常態化培訓外，公司積極開展質量主題宣傳活動，通過系統策劃與全員互動的形式，將質量意識融入日常運營與組織文化之中。

#### 【案例】2025 年“質量紅線改善活動月”

2025 年 9 月，公司組織“質量紅線改善活動月”，通過“培訓—考試—競賽”一體化形式，推動全員參與。活動覆蓋 26 個一級部門，開展賦能培訓 10 餘場，組織 6,000 餘人參與考試，超過 5,000 人參加知識與技能競賽。該活動顯著提升了全員對質量紅線的理解與遵從度，進一步營造“質量優先、持續改進”的組織氛圍。



### ➤ 強化外部交流

公司積極參與產業鏈及行業機構的外部協同，通過多維度、常態化的交流合作機制，持續拓寬技術視野、深化產業融合，提升公司在行業內的專業影響力與品牌價值。

在產業鏈協作層面，公司圍繞板級 SiP 封裝、光學、材料、芯片等核心技術領域與行業夥伴開展前瞻性預研合作，共同推動智能 AI 硬件產業的生態構建與技術落地。

在行業組織參與方面，公司積極參與星閃聯盟、中國電子音響行業協會、上海智能眼鏡產業聯盟等行業平臺，通過經驗分享、議題研討及資源對接，強化與行業夥伴的戰略協同與合作機會挖掘。

在行業會議與技術交流方面，公司舉辦“高通 & 龍旗 Tech Day”等專場活動，并積極參與 VR 產業博覽會等具有影響力的行業峰會，展示技術成果、洞察行業趨勢，持續提升公司在專業領域的話語權與技術形象。



2025 年，公司正式加入上海質量協會，積極參與行業質量研討與標準建設，并在管理創新方面榮獲“2025 卓越管理創新模式（專項）標杆級”認可。

### （3）影響、風險和機遇管理

公司持續開展質量風險動態識別與評級。

### （4）指標與目標

公司圍繞客戶滿意，建立產品全生命周期質量管理指標體系，通過設定明確目標、跟蹤關鍵指標並推動持續改進，實現產品質量的穩步提升。

我們的目標	我們的進展
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 達成客戶季度質量績效評估（QBR）目標</li> <li>■ 年度故障返修率（FFR）達標</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 建立 QBR 目標管理考核，過程預測、改進等管理體系，達成客戶 QBR 目標</li> <li>■ 完善質量管控體系，設定年度故障返修率（FFR）作為衡量產品可靠性的關鍵指標並對其實施常態化追蹤，達成目標</li> </ul>

## 3、保障產品安全

### （1）產品安全管理體系

公司構建了貫穿產品全生命周期的安全管理體系，通過制度規範與數字技術相結合的方式，系統保障產品安全與消費者權益。

公司制定《產品安全管理程序》《組包產品標識和可追溯性控制程序》等一系列內部規範，明確產品從原材料採購、生產製造到終端交付各環節的安全管理要求，為安全風險的系統防控提供制度依據。

在產品研發階段，公司通過專項測試識別潛在安全風險，開展包括電池過熱防護設計、跌落防爆測試等在內的安全性驗證，從設計源頭消除隱患。生產過程中，通過設備防呆設計降低操作風險，并嚴格控制產品外觀工藝，避免批鋒等可能對消費者造成傷害的質量缺陷。

公司依托 MES 系統構建全程可追溯的產品安全管理閉環。系統覆蓋從物料入庫、制程綁定、不良品返修到整機出貨的全流程數據采集與追溯，實現基于條碼與序列號的精確追蹤與問題定位，形成“可追溯、可驗證、可優化”的安全管理機制，持續提升質量風險的預警能力與響應效率，為產品安全提供堅實保障。

### （2）有毒有害物質管控

公司秉承“削減有害物質，為顧客提供綠色產品”的環保方針，將有害物質管控貫穿于產品全生命周期，通過體系化制度建設與全鏈條流程執行，確保產品符合國際環保法規與市場綠色要求。

公司重點關注有害物質在原材料引入、部件製造及生產過程中可能產生的污染風險，通過全過程監控與管理，實現有害物質的可防、可控、可追溯。

龍旗科技有毒有害物質管控

重金屬類	鉛（Pb）、鎘（Cd）、汞（Hg）、六價鉻（Cr(VI)）
阻燃劑類	溴系與氯系阻燃劑
增塑劑類	鄰苯二甲酸酯
持久性有機污染物	POPs 法規所列物質

其他法規物質	包括 WEEE、REACH、PFAS 等相關管控要求
--------	----------------------------

公司制定《有害物質管理體系手冊》《龍旗 HSF 管理規範》及《龍旗有毒有害物質限制清單》等內部標準，系統規範產品中有毒有害物質的管控要求，建立覆蓋產品全流程的有害物質管控機制：

產品營銷階段	明確通用（或基本）環保要求，為後續各環節提供基礎標準
項目管理階段	明確項目的環保要求，並進行標準轉化與分解，確保所有相關部門理解並執行相關規範
研發設計選型階段	按照已定義的環保要求進行設計，同時在選型前評估材料風險，特別是高風險材料是否含有禁用物質
資源開發與項目階段	傳遞產品環保要求至新資源的研發和認證過程中，只有經過驗收合格的新資源才能被使用
IQC&實驗室階段	對原材料進行環保符合性驗證，實施檢測設備及方法的風險分級管理，以確保來料符合環保標準
採購階段	依據環保要求採購物料並交付，保證供應鏈上的每個環節都遵守相應的環保規定
生產階段	採取製造過程中的污染控制措施，防止環境污染的發生
倉儲與物流階段	通過防止混淆確保物料標識清晰準確無誤，避免不同物料之間的交叉污染

針對原材料，公司建立多層級的供應商環保管理體系，確保供應鏈各環節符合公司綠色標準：

- 採購物料須從合格供應商名錄下單，供應商須簽署環保協議，承諾遵守公司環保要求
- 供應商在物料承認前須完成環保認證，包括提供 MSDS、RoHS、HF、REACH 等合規報告，並將材料成分數據上傳至公司 PLM 系統進行審核
- 供應商須對出貨成品進行 XRF 自測，並將檢測數據上傳至 PLM 系統，公司據此核驗其環保檢測能力、設備準確性及出貨攔截機制的有效性
- 公司每年組織供應商環保培訓，持續傳遞並更新環保政策與法規要求

我們的目標	我們的進展
禁止使用 PVC	2025 年，公司未在產品中使用 PVC 材料
鹵素阻燃劑禁用	2025 年，公司未在產品中使用鹵素阻燃劑
提升 QC080000 認證範圍	2025 年，龍旗科技、龍旗智能、惠州龍旗、南昌龍旗及越南龍旗均已通過 IECQ QC080000 有害物質過程管理體系認證

### (3) 不合格品控制

公司嚴格執行《不合格品控制程序》，對生產過程中出現的異常品實施系統化管控，通過精準追溯、有效隔離與規範返工等措施，確保不合格品絕不流入下一環節或流向市場。針對售後客訴，公司已建立明確的產品召回管理機制，包括觸發條件、影響範圍及標準執行流程，形成了覆蓋客戶溝通、售後處理與物流協調的全流程召回規範體系。



龍旗科技不合格品管理覆蓋範圍



龍旗科技產品召回流程

## 4、完善客戶服務

### (1) 提升客戶服務質量

公司通過配備專業技術支持團隊和全天候響應機制，建立并不斷完善產品質量監控及售後服務指標體系，有效降低產品年度故障率和返修率，以精細化、專業化服務推動產品價值向客戶實際效益轉化。

為系統提升質量與售後服務管理能力，公司構建覆蓋服務策略制定、協議評審、產品可服務性前置管理及持續質量改進的制度體系。

- 在服務前端管理方面，公司依據《管理服務策略》規範項目初期售後服務整體策略評審要求，加強服務成本與毛利管理；通過《客戶服務協議評審流程》明確客戶 RF1/RFP/RFQ 及服務條款評審職責分工與時效標準，強化風險識別與前置管控。
- 在產品全生命周期管理方面，公司建立《產品可服務性評審管理流程》，將可服務性要求前置至產品概念、開發、驗證及發布階段，從源頭降低售後風險。同時，公司通過《管理服務質量》制度，對新品上市初期質量表現及中長期質量數據（如 FFR 等指標）進行持續監測與分析，推動質量問題系統性改進與優化。

2025 年，公司進一步強化質量管理數字化能力，正式上綫飛書-QMS 系統交互式問題閉環管理平臺，推動客戶端問題分級管控與流程化管理。平臺通過進度通知、待辦提醒及超時郵件抄送機制，實現對問題提報人、責任人及相關處理人員的全過程提醒，對問題處理進度進行持續跟踪直至閉環，提升問題響應與處理效率。

## (2) 完善服務組織建設

為保障質量與售後服務管理體系有效運行，公司持續完善客戶服務組織架構與職責分工機制，構建以客服代表為核心、擴展團隊協同支持的服務管理模式，實現客戶需求從識別、評估、響應到維護的統一管理。2025 年，公司進一步完善客戶服務組織與職責體系。以客戶服務分工為基礎，通過客服代表及其擴展團隊的職責劃分，將客戶需求從識別、評估、響應到維護納入統一管理。

2025 年，公司營銷體系 MSM1.0 持續作為公司營銷體系的主航道，承載公司市場管理、客戶管理、銷售項目管理的端到端營銷業務流程運作。

在原有 MSM 體系架構基礎上，新建并完善 71 條 L3 - L6 級流程，進一步規範公司營銷業務活動和市場營銷動作，持續深化客戶經營管理，推動銷售活動開展更加規範、有序和流程化。

## (3) 優化客戶反饋流程

公司延續“以客戶為中心”的服務理念，持續完善客戶服務與客訴響應制度，制定并實施《問題分層分級處理規範》《產品質量改進流程》《生產質量異常處理流程》《市場售後客訴處理流程》等制度文件，系統規範客戶服務及售後問題處理流程。

公司持續優化客戶響應體系，打通涵蓋“服務策略、服務執行、服務質量、售後維修、問題解決”五大模塊的全流程服務鏈路。

當發生客戶投訴或反饋事項時，公司按照既定流程組織相關領域開展問題評估與處置，在獲得客戶認可的前提下推進措施落地，并持續跟踪直至問題閉環。針對緊急問題，公司執行“2-4-24-48-5”時效管理原則，即 2 小時內完成響應反饋、4 小時內完成問題提單并協調相關領域、24 小時內初步定位問題原因、48 小時內形成解決方案、5 個工作日內完成長期改善措施及效果確認，確保問題處理高效、透明、可控。

## (4) 高效響應客戶需求

龍旗科技重視客戶反饋管理，通過多渠道溝通方式系統獲取客戶對產品質量與服務表現的意見與建議。

公司持續運行客戶 VOC 體系，進行閉環管理，定期組織管理層會議對 VOC 閉環進展進行回顧與評估。通過結合客戶反饋及 QBR/MBR 績效結果對改善措施有效性進行校驗，推動客戶意見轉化為持續改進成果，全方位提升客戶體驗與滿意度。



龍旗科技客戶 VOC 處理流程

2025 年，公司持續開展年度客戶滿意度調查，持續對客戶反饋進行系統化、閉環化管理。調研采用現場及線上訪談相結合的形式，覆蓋營銷、質量、研發、交付、製造、產品等關鍵業務領域，全面收集客戶聲音。

#### (5) 社會責任審核

為響應全球客戶日益提升的環境、社會、治理要求，公司建立了系統化的客戶社會責任審核協同機制，通過標準化流程、專項對接與持續改進，確保公司運營與產品符合國內外客戶在可持續發展方面的多元標準。

面對海外客戶，公司積極配合 ESG 數據申報與審核要求，包括完成自我評估問卷、提供第三方可持續發展記分卡、碳排放與產品生命周期評估數據、可再生材料驗證文件等。同時，公司定期參與客戶 CSR 月度會議，執行年度 ESG 自評、新工廠審核、衝突礦產調查及 RBA 審核，并通過年度 ESG 報告進行信息披露，持續提升供應鏈透明度與責任表現。

面對國內客戶，公司針對客戶的不同關注點，系統響應其在碳管理、勞工權益、安全生產、綠色環保、科技倫理、特殊群體關懷等方面的審核要求。通過開展 CSR 專項審核、完善環境與社會管理制度、推動碳減排行動、提升 ESG 評級分數等措施，構建符合國內市場與社會期望的責任體系，支持客戶項目競標與長期合作。

公司已建立客戶 ESG 需求的記錄與歸檔機制，確保各類審核資料完整可追溯，并通過內部跨部門協作推動持續改進，將客戶 ESG 要求轉化為管理提升與業務發展的內在動力。

## （二）倡導以人為本

### 1、保障員工權益

公司堅持以員工權益保障為企業發展的基石，嚴格遵守包括《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》，以及越南《勞動法典》等在內的運營所在地法律法規，并積極遵循《聯合國全球契約十項原則》《世界人權宣言》及國際勞工組織《關於工作中基本原則和權利宣言》等國際準則，致力於為每一位員工營造公平、安全、健康的工作環境。

#### （1）職場權益保障

##### 反歧視和騷擾

公司承諾，在招聘錄用、晉升晉級、薪酬績效及日常管理中，杜絕因種族、膚色、宗教、性別、年齡、國籍、遺傳、殘障等因素造成的歧視或差別對待，并嚴禁任何形式的性騷擾、不當言論或不適宜的行為。

為切實預防和應對歧視與騷擾行為，公司制定了《禁止歧視和防不人道待遇管理規定》，并建立了清晰的舉報與處理機制。員工可通過品德管理辦公室指定郵箱、屬地品德工作小組或直接向辦公室成員進行舉報。在案件處理中，公司將對違規人員予以相應處罰，同時為受害人提供溝通安撫、結果告知等支持，并在必要時協助其調整工作崗位或工作地點，以減輕其後續壓力。

在招聘環節，公司通過多項舉措確保公平公正。制度層面，我們依據《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國就業促進法》等，制定《人權政策》《親屬回避管理指引》，明確禁止一切與崗位無關的歧視。招聘信息均經審核，避免出現不合理的限制性條件。面試環節采用結構化體系與標準化評分，降低主觀判斷影響。背景調查嚴格遵循合法合規、崗位相關原則，并為候選人提供解釋機會，避免基于個人屬性做出不錄用決定。

在意識提升環節，公司持續開展線上線下相結合的反歧視、反騷擾主題培訓，在 2025 年實現相關內容的全員覆蓋。

我們的目標	我們的進展
反歧視、反騷擾主題培訓全員覆蓋	2025 年，反歧視、反騷擾主題培訓覆蓋率 100%

##### 反童工和強迫勞動

公司承諾，堅決杜絕僱傭童工，禁止任何形式的強迫或強制勞動。

在招聘過程中，公司嚴格執行內部規章制度，從源頭杜絕錄用童工。招聘環節，面試官對應聘者提交的資料進行嚴格審核，依據其填寫的個人信息確認是否年滿十六周歲。辦理入職手續時，工作人員核驗應聘者身份證原件以確認實際年齡，并比對本人相貌與身份證照片是否一致，通過人臉識別儀對身份證的真偽進行識別。為防止工作疏漏，杜絕冒名頂替等情形，人力資源部門會開展不定期抽查。對於任何涉及年齡投訴或對員工年齡產生質疑的情況，公司將立即啟動覆核程序，再次核實其真實年齡。

同時，公司制定了《禁止使用童工及未成年工管理規定》《自由選擇職業及反強迫勞動管理規定》，明確規定了針對童工事件或強迫勞動情形的補救措施與內部舉報流程，確保問題能夠被及時發現并妥善處理。

此外，公司在員工入職階段組織專項培訓，通過線上與線下相結合的形式，傳達公司在反童工與反強迫勞動方面的政策與要求，提升全員責任意識，共同維護平等、自由、有尊嚴的工作環境。

我們的目標	我們的進展
禁止任何形式的童工、強迫勞動	2025 年，公司未發生僱傭童工和強迫勞動事件

## 多元、平等和包容

公司秉承“多元包容、機會均等”的核心原則，致力於構建尊重差異、包容多元、平等公正的工作環境，確保所有員工不因性別、年齡、民族、宗教信仰、學歷背景或身體條件而在招聘、晉升、培訓、薪酬福利等方面受到歧視或區別對待。我們倡導員工在協作與決策中積極傾聽多元視角、包容不同觀點，以此激發組織創新活力，增強團隊凝聚力與員工歸屬感。

除特殊崗位要求外，公司致力於推動殘疾人就業，在雇傭實踐中為殘障人士提供平等就業機會。同時，持續關注少數民族員工的切實需求，完善相關便利設施。我們在公司食堂專門設有清真餐飲窗口，尊重并照顧員工不同的飲食文化與信仰習慣。

在人才培養方面，公司將多元化、包容性及無意識偏見等議題系統融入各類培訓體系中，覆蓋新員工文化導入、各級管理人員研修及內訓師培養等環節。龍旗學院在審核各專業學院月度培訓計劃時，將培訓內容與學員構成的包容性作為重要評估維度，推動學習環境向更開放、更包容的方向持續優化。

我們的目標	我們的進展
打造平等包容的環境，營造多元包容的職場文化，為少數民族和殘障人士提供就業機會，努力彙聚不同背景與經驗的優秀人才	2025年，公司共為139名殘障人士及1,453名少數民族同胞提供就業機會，努力打造多元包容的職場環境和文化

## 人權盡職調查

公司制定并發布《勞工和道德風險識別與評價管理規定》，建立重大勞工風險識別清單，并設立了相應風險識別及管理目標，以系統性識別、評估和應對與人權相關的潛在風險。

在實際運營中，公司通過員工滿意度調查、座談會、日常反饋渠道等多種方式收集信息，定期評估人權風險的嚴重程度與發生概率，并據此確定風險處理的優先順序。針對高風險領域，我們制定專項改善措施，加強工作環境優化與供應商行為管理。公司定期跟踪評估風險狀況與改善成效，動態調整管理策略，并向管理層彙報風險進展。同時，我們定期向利益相關方公開風險管理情況，建立并維護反饋渠道，持續完善人權風險管理體系。此外，公司通過定期培訓，不斷提升全體員工對人權風險的認識與管理能力。

同時，公司建立了有效的申訴與補救機制，確保受影響方能夠獲得及時回應與合理救濟。

### (2) 推進民主溝通

#### 完善溝通體系

公司致力於通過構建制度化、平臺化、全員化的溝通與服務體系，打破層級與地域壁壘，保障信息順暢流動與員工訴求高效響應，夯實組織信任基礎，增強協同效能。

我們建立了貫穿“戰略共識—管理優化—日常關懷”的多維溝通機制，系統性收集與響應員工聲音，推動跨層級對話常態化，實現信息獲取高效便捷，確保問題解決路徑清晰順暢。

戰略共識	通過總裁辦見面會、高管層信息分享會等形式，確保公司發展方向與員工理解同頻，建立戰略信任
管理優化	依托各業務體系開展民主生活會及定期專項座談會，聚焦團隊管理、流程效率、福利後勤等運營層面議題，將員工建議轉化為具體改進措施
日常關懷	通過員工滿意度調查及各類關懷活動，持續監測組織氛圍，注入人文溫度，將員工心聲傾聽、日常關懷落地與管理持續改善緊密結合

### 【案例】2025 年“總經理面對面”系列活動

2025 年，為促進基層員工與高層管理者之間的直接溝通，惠州基地持續開展“總經理面對面”系列活動。該平臺聚焦一線正式工及班組長群體的實際需求，全年累計舉行員工座談會 5 次、班組長座談會 1 次。通過與總經理面對面對話，員工得以直接反映工作與生活中的困難與建議，推動信息高效傳達，促進問題及時響應。



為提升組織溝通效率與透明度，公司構建了集“信息發布、互動交流、自助服務”于一體的數字化工作環境。“龍壇”（內部論壇）、“龍旗范兒”、“龍旗招聘”等平臺作為官方信息窗口，持續傳遞公司業務動態、制度解讀與文化故事。同時，員工可通過“MyHR 員工自助平臺”及統一服務入口，便捷辦理個人信息查詢、證明開具、材料更新、假勤申請等各類人事業務；管理者亦能通過該平臺實時查閱團隊信息、完成日常審批等。

### 【案例】2025 年“龍壇”平臺升級上線

2025 年 7 月，龍壇平臺全新升級上線，圍繞“理想的員工溝通體系”定位，整合開設 8 大核心欄目與 30 個互動版塊，覆蓋文化傳播、管理交流、行政服務與員工生活等多重維度。上線以來，平臺持續豐富運營形式，先後組織徵文、攝影、主題研討等線上文化活動 9 場，推出中高層研討論文、“We 光”故事分享等特色欄目。截至 12 月，平臺累計訪問突破 10 萬人次，活躍用戶超 1 萬人，發布各類文章及互動內容 557 篇，有效促進了公司戰略、文化與目標在員工中的精準傳播與深度認同，成為組織內部溝通與文化建設的重要載體。



## 員工滿意度調查

為持續監測并提升員工在組織內的整體體驗，公司建立了常態化、多維度的員工滿意度調研機制。通過開展入職體驗、在職協助、環境後勤、職業發展、績效反饋及系統支持等方面的專項調研，公司系統性收集員工意見，為管理優化與決策提供數據支持，推動組織持續改進。

在入職體驗方面，HR 共享服務中心持續推進新員工滿意度調研。截至 2025 年，入職體驗問卷已完成 4 次迭代，全年覆蓋千餘名新員工，綜合得分達 4.65 分（5 分制）。調研結果支持全國橫向對比與區域差异化分析，助力識別流程短板、推動精準優化。同時，公司依據調研表現開展服務團隊評優，通過即時激勵與

優秀實踐分享，持續提升服務品質。

在生活體驗方面，行政部圍繞員工辦公與生活配套開展多項調研，包括食堂供應商選擇、停車位規劃、急救培訓需求及年度行政服務滿意度評估等，逐步構建起貫穿員工全周期、覆蓋多場景的反饋閉環，推動組織環境與員工體驗持續向好。

自 2024 年下半年起，公司啓動組織氣氛調查項目，并于 2025 年在部分事業部開展試點。調查圍繞基本要求、價值體現、團隊歸屬、共同成長等維度展開，通過團隊平均分、單題數據、地域對比等分析方法，識別管理短板、聚焦改進方向。調查結果同步反饋至相應管理團隊，共同制定并落實提升計劃，助力幹部管理能力與團隊氛圍的雙重優化。



員工滿意度調查（南昌人事行政部）

## 2、維護健康安全

公司始終將健康安全置于戰略高度，通過建立完善的治理架構與制度體系，系統開展風險識別與應對，并持續推動體系認證、危險防護、檢查演練及供應商協同，致力于構建行業領先的職業健康安全管理長效機制，為員工與業務提供堅實可靠的安全保障。

### （1）治理

公司始終將員工及相關方的健康安全置于首位，在經營管理中嚴格遵守法律法規與行業標準，秉持“安全生產、關愛員工、科學管理、持續改進”的理念，系統構建并持續完善職業健康安全管理體系。我們致力于預防安全事故、提升應急響應能力、降低作業風險，并通過制度規範、責任落實與常態化檢查，推動健康安全管理績效的持續提升。

公司設立安全生產委員會，并制定《安全生產委員會章程》，明確組織架構與管理職責。委員會統籌編制年度安全生產工作計劃，系統開展風險巡檢與隱患整改，確保安全管理的系統性推進。2025 年，公司已全面識別并更新職業健康安全相關法律法規清單，并組織全員簽訂年度安全責任書，推動安全責任層層壓實。

### （2）戰略

#### 風險和機遇識別

公司通過年度安全生產工作計劃，建立常態化的風險識別與評估機制，推動安全管理工作向系統化、預防性、引領性方向持續發展。

類型	風險/機遇描述	影響時期	影響程度	潛在財務影響	應對措施
風險	運營場所內交通動綫與	短期	低	人身安全事故賠	提升區域交通安全，通過物理隔離和聲光警

	人員活動區域存在交叉風險	中期		償上升	示措施，對車輛通行進行管控
	設備設施老化可能帶來環境與安全運行隱患	中期	低	維修費用上升	系統性開展設施健康監測與預防性維護，推進老舊設施升級改造
	園區消防系統與安防體系存在局部薄弱環節	短期	低	消防整改支出增加 財產損失增加	布局智慧消防系統，持續開展消防安全評估與安防強化工程，提升整體應急響應與防護能力
機遇	通過系統化安全治理與技術投入，可構建行業領先的安防體系與安全文化	中期 長期	高	安全風險成本減少	推動安全管理數字化、智能化轉型，將健康安全建設打造為企業可持續發展競爭優勢

## 風險和機遇應對

### ➤ 體系認證與外部檢測

公司高度重視職業健康與安全管理的體系化與合規性，持續推進管理體系的國際認證與外部檢測工作，通過常態化、專業化的內外部評估，保障各項健康安全指標持續符合國家標準與行業規範。

在體系認證方面，惠州基地與南昌基地均通過 TÜV 認證機構審核，獲得 ISO 45001 職業健康安全管理体系認證。兩地均執行年度複審機制，確保體系持續有效運行。

在外部檢測與合規性監測方面，公司定期委托具備資質的第三方機構對關鍵環境與安全指標開展檢測評估：

- 惠州基地：2025 年先後完成廢水廢氣噪聲檢測、油煙檢測、雷電防護裝置檢測、職業病危害因素檢測及電氣防火檢測，各項結果均符合國家標準，並對檢測中發現的問題完成閉環整改。
- 南昌基地：2025 年系統開展了有組織廢氣、無組織廢氣、廠界噪聲、油煙排放、鍋爐廢氣、雷電防護、職業危害因素及電氣防火等多項檢測，結果全部合格，並同步落實問題整改與複查確認。
- 越南基地：2025 年先後完成廢水廢氣噪聲檢測、油煙檢測、雷電防護裝置檢測、職業病危害因素檢測，各項結果均符合國家標準，並對檢測中發現的問題完成閉環整改。

通過體系化認證與常態化外部檢測，公司不斷鞏固健康安全管理的制度基礎與執行保障，為員工創造安全、合規的工作環境。

### ➤ 危險防護機制

公司高度重視運營過程中各類職業危害的預防與控制，通過工程控制與個體防護相結合的方式，建立並持續完善覆蓋各基地、多場景的危險防護體系。

在工程防護層面，公司制定《環境職業健康安全管理手冊》《勞動防護用品管理規定》《職業病預防管理規定》等制度文件，系統識別職業危害崗位，規範防護措施。各基地均設置職業危害告知卡，配置區域通風與局部排風裝置，對重點崗位實行定期輪崗，並對化學品、噪聲、有害氣體等進行源頭隔離與工程管控。

在個體防護方面，公司為相關崗位員工配備並指導使用勞動防護用品，如防護手套、耳塞等。所有接觸職業危害的員工均接受崗前、在崗及離崗職業健康檢查，並通過《職業病危害告知書》明確崗位風險。

針對危險化學品，公司嚴格遵守國家相關法律法規，依據《危險化學品安全管理條例》等標準，制定了

《化學品安全管理規範》，全面覆蓋化學品的導入、入庫、存儲、使用、回收及應急處置等各個環節，確保化學品在生命周期內的安全可控。

在化學品導入階段，公司建立了嚴格的評估機制。所有新導入的化學品均需由採購部門收集相關資質文件，包括 MSDS、營業執照、經營許可證等，并經安全保障科進行安全評估。只有評估合格的化學品方可進入採購流程，確保源頭管控的有效性。同時，公司對 MSDS 實行全生命周期管理，確保其信息完整、有效，并定期組織評審會議，及時更新不符合項。

公司對危險化學品的存儲和使用實施精細化管理。化學品中轉倉實行定量存儲制度，嚴格控制存量不超過一晝夜的使用量。倉庫內配備完善的防護設施和應急物資，并定期進行點檢維護。對於性質相抵觸的化學品，採取分區存放、隔離管理的方式，防止交叉反應引發安全事故。所有存儲容器均標注清晰的品名、性質及警示標識，確保信息透明可追溯。

在使用環節，公司推行專人專職領取制度，并對相關人員進行專業培訓，確保操作規範、風險可控。生產車間設置防爆櫃用于臨時存放危險化學品，并嚴格控制存量。所有使用過程中的領用、回收、廢棄等環節均需登記台賬，形成閉環管理，確保化學品流向清晰、可追溯。

為提升應急響應能力，公司制定了《危險化學品事故應急救援預案》，并定期組織化學品泄漏應急演練。泄漏處理程序明確、分工清晰，確保在突發情況下能夠迅速、有效地控制事態，最大限度減少對人員和環境的影響。同時，公司每年對化學品管理人員和使用人員進行培訓，提升全員安全意識和應急處置能力。

化學品廢棄物的處置環節，公司的廢棄化學品及其包裝容器統一交由安全保障科處理，并嚴格按照《危險廢物管理台賬》進行登記，確保廢棄物處置合規、環保。公司堅持“同類回收、嚴禁混收”的原則，防止交叉污染，推動廢棄物減量化和資源化利用。

#### ➤ 常態化安全檢查

公司建立并嚴格執行覆蓋全區域、多層級、常態化的安全檢查機制，通過周期性、專項化、節前性相結合的檢查體系，系統排查安全隱患，推動整改閉環，持續築牢安全生產防線。

- 惠州基地：2025 年組織開展各類安全檢查 86 次，包括周檢 52 次、月度檢查 12 次、專項檢查 16 次及節前檢查 6 次，全年累計排查隱患 1,157 項，實現 100%閉環管理。
- 南昌基地：2025 年實施安全檢查 65 次，包括周檢 42 次、月度檢查 12 次、專項檢查 5 次及節前檢查 6 次，共發現并整改隱患 676 項，實現 100%閉環管理。
- 越南基地：2025 年開展安全檢查 45 次，包括周檢 25 次、月檢 12 次、專項檢查 3 次及節前檢查 5 次，全年排查隱患 267 項，實現 100%閉環管理。

通過常態化、全覆蓋、嚴執行的安全檢查體系，公司不斷強化風險防控能力，保障各基地運營持續符合安全規範。

#### ➤ 強化安全培訓

公司持續構建并完善覆蓋全員、分層分類的安全與健康培訓體系，通過外訓認證、專題培訓、主題宣傳及應急演練等多種形式，不斷提升員工安全素養與風險應對能力，營造“人人講安全、個個會應急——查找身邊安全隱患”的文化氛圍。

在專業資質與技能培訓方面，各基地系統組織管理人員與關鍵崗位人員參與外部認證培訓。2025 年，惠州

基地完成急救員、職業健康與安全管理人員、危險品從業人員等外訓 122 人次；南昌基地培訓安全負責人、管理人員、急救員等共 37 人次；越南基地依據當地法規開展分組安全培訓，并培養急救員 14 名。

公司積極開展常態化安全主題宣傳活動，強化員工健康意識。公司開展“職業健康主題月”活動，邀請專業醫護人員進行職業病防治與健康知識宣講，組織開展知識競賽與安全技能比武，定期開展急救技能複訓與考核，確保員工應急知識持續鞏固。



### ➤ 開展應急演練

公司通過系統更新應急預案并常態化、場景化開展各類應急演練，持續提升全員風險應對能力和突發事件處置水平，築牢安全生產與員工生命健康的實踐防綫。

2025 年，公司各基地全面完成生產安全事故應急預案的編制、更新與備案工作，并圍繞各類潛在風險場景，開展多層次、全覆蓋的實戰化演練。組織開展機械傷害、高空墜落、食物中毒、消防疏散、化學品泄漏、鋰電池火災、電梯困人、叉車事故、防恐防爆、觸電、中暑、自然災害、傳染病等專項演練，覆蓋全年各階段風險。

#### 【案例】設備機械傷害事故應急演練

2025 年 1 月，南昌基地組織開展設備機械傷害事故應急演練。演練模擬員工在操作鑽孔設備時左手受傷，現場同事立即停機呼救，值班組長迅速查看傷情并報警，處置過程高效、迅速，各小組配合默契，有效檢驗了應急預案的可行性和員工的應急處置能力。



通過持續、多樣、貼近實戰的應急演練，公司有效檢驗了預案的可行性與隊伍的響應能力，增強了員工自救互救意識和應急處置技能，為構建“平戰結合、快速響應、有效處置”的應急機制奠定基礎。

### ➤ 供應商安全管理

公司將供應商納入統一的安全管理體系，通過制度約束、協議規範、培訓教育與過程監督，持續加強相關方作業風險管控，確保全鏈條安全責任有效落實。

在制度與協議管理方面，公司制定并實施《高危險施工作業管理制度》《工程施工管理制度》等規範性文

件，明確作業標準與責任界面。各基地均與供應商簽訂年度《施工安全協議》，并依據《人員進出管理規定》執行“誰接待、誰負責”的原則，強化外來人員准入與過程管理。

在培訓與檢查機制上，公司對供應商開展專項安全培訓，并實施入廠前安全考核。針對常駐供應商，各基地定期組織月度安全檢查、危險作業許可審批及施工過程巡查。針對臨時供應商，嚴格執行入廠培訓、協議簽訂、過程監督與完工檢查的全流程管控。

### (3) 影響、風險和機遇管理

公司建立系統化的健康安全影響、風險與機遇管理機制，每年組織各部門系統開展風險與機遇識別、評估、應對工作，通過結構化流程確保風險早發現、早評估、早應對。

通過《員工緊急救助管理制度》《事件調查管理規範》，公司明確了相關風險從事件預防、事件上報、緊急救助到原因調查與整改關閉的全流程要求，確保應急響應及時有效、事後復盤改進到位。

同時，公司建立了暢通的風險與投訴反饋渠道，通過《安全稽查管理制度》明確員工可通過各部門安全管理人員或直接向安全部門進行問題反饋，保障了員工在健康安全、作業環境等方面的訴求能夠及時傳遞，并納入公司常態化風險管理與持續改進體系，推動形成全員參與、閉環治理的安全文化氛圍。

### (4) 指標與目標

公司制定并持續優化《環境與職業健康安全及 CSR 目標、指標和管理方案》，明確設定年度關鍵安全指標，并以目標為導向，持續提升運營過程中的健康安全績效，為員工創造安全、健康、可持續的工作環境。

我們的目標	我們的進展
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 重大安全事故：0 件</li> <li>■ 職業病病例：0 件</li> <li>■ 化學品泄漏事件：0 件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2025 年，重大安全事故 0 件</li> <li>■ 2025 年，職業病病例 0 件</li> <li>■ 2025 年，化學品泄漏事件 0 件</li> </ul>

## 3、助力員工發展

公司始終將人才視為企業發展的核心動力，通過系統構建涵蓋人才吸引、職業發展、培訓賦能與薪酬激勵的全方位人力資源管理體系，致力于打造公平、開放、可持續的人才生態，持續激發組織活力，支撐公司戰略目標實現與長遠發展。

### (1) 強化人才吸引

#### 加強人才規劃

為持續匹配公司業務戰略與未來發展的需求，公司建立了系統化、前瞻性的人才吸引與儲備體系。通過融合行業洞察、業務預測與組織分析，科學規劃人才布局，支持企業的可持續成長。

公司定期開展行業趨勢研究，系統收集并分析行業報告、政策動向及市場信息，持續追蹤消費電子領域的技術演進與崗位變化。同時，基于戰略規劃與業務增長目標，結合歷史數據對未來人才需求進行預測，并通過深入分析員工流失的關鍵因素，提前布局補充性招聘，保障組織人才供給的連續與穩定。

#### 深化渠道拓展

在常規招聘平臺及獵頭合作基礎上，公司積極拓展政企合作、校企共建等多元化人才引進渠道。

通過與多所高校合作共建實訓基地，公司持續推進產學研深度融合、師資共享及特色專業建設，并設立專項企業獎學金。2025 年，龍旗科技在延續浙江大學、南昌大學等 6 所高校獎學金項目的同時，新增深圳大

學、合肥工業大學等 5 所高等院校，以激勵優秀學子提升專業能力與學術水平。



上海龍旗科技獎學金頒獎儀式

此外，公司還與上海市徐匯區就業促進中心合作設立就業見習基地，在南昌、洛陽布局實訓基地，與南昌高校聯合建設龍旗板塊實訓基地，逐步構建系統化、多層次的人才儲備與培養體系。



南昌龍旗校企合作挂牌



惠州龍旗與某技工學校合作活動

為支持全球化業務拓展，公司招聘團隊積極推進海外本地化招聘渠道建設，通過 LinkedIn、Jobstreet 等國際招聘平臺開展人才尋訪，並加入海外高校就業項目，保障各區域業務人才及時供給與梯隊建設。

## （2）員工職業發展

### 拓寬發展路徑

公司致力於構建系統化、多通道的員工職業發展體系，通過明確管理序列與專業序列并行的“雙軌發展路徑”，為不同特質與志向的員工提供清晰的成長方向與多元的發展空間。

公司建立基於“族、類、子類”的三級崗位分類標準，系統規劃管理通道與專業技術通道。員工入職後，可在專業通道中逐步成長為業務骨幹，進而朝著領域專家或專業發展專家的方向持續進階。對於展現出管

理潛質的員工，公司通過選拔機制將其任用至管理崗位，并依托新幹部培養項目、幹部文化研討等專項支持，助力其從獨立貢獻者向合格團隊管理者成功轉身。



為促進發展路徑的公平透明，公司制定并實施《人崗匹配管理制度》，建立以責任貢獻為核心的動態職級審視機制。公司推行任職資格體系，員工可根據個人發展規劃，申請從一級至六級的資格認證，由專家委員會通過評議或答辯方式進行評估。各級資格對應明確的角色定位、能力要求與貢獻標準，形成從基礎執行到戰略引領的漸進式發展階梯。

2025 年，公司對晉職晉級政策進行了系統性優化，發布《2025 年度人崗匹配審視工作安排》，進一步明確管理類、專業技術類及輔助類崗位的晉升條件、標準與評審流程。新政策強化了任職資格體系與業務戰略的銜接，推動晉升機制更加以貢獻為導向、過程規範、持續迭代，為員工職業成長提供制度保障與發展動能。

2025 年，是公司任職資格管理制度正式落地的第二年，各項核心建設指標全面超額完成預期目標，體系成熟度實現顯著提升：

- 標準開發率：針對在職人數 10 人及以上的 160 個關鍵崗位，系統性開發并發布 153 份任職資格標準，另有製造族自動化設備類 6 個新增崗位、結構研發類-結構 PM 崗位的標準正在持續推進中，最終達成 96% 的標準開發率，大幅超越年初設定的 90% 目標。
- 認證覆蓋率：以 2025 年初在崗 5,666 名專業技術及中基層幹部為基數，認證申請人數從 2024 年 1,198 人次提升至 2025 年 2,436 人次，兩年累計 3,634 人次，認證覆蓋率 64%，超額完成年度 50% 目標。
- 認證質量：2025 年當年認證通過率維持在 93% 的高水平，整體認證通過率達 79%，充分體現認證流程的科學性與高效性。

公司將持續優化任職資格認證機制，在保持較高覆蓋率的基礎上，進一步完善職業發展體系。

96%

標準開發率

任職資格標準開發率：

崗位總量：193 個

在職人數 10 人及以上：160 個

已開發任職資格標準：153 份

開發中：製造族自動化設備類 6 個崗位（新增）

結構研發類 - 結構 PM

2025 年目標：90%

64%

認證覆蓋率

任職資格認證覆蓋率：

統計範圍：專業技術人員 + 中基層幹部

2025 年年初在崗人數：5,666 人

2024 年申請認證人數：1,198 人

2025 年申請認證人數：2,436 人

2025 年目標：50%

### 促進內部流動

公司通過構建系統化的人才發展機制與制度化的內部流動平臺，持續拓寬員工成長路徑，激發組織整體活力。公司鼓勵員工積極參與跨部門項目與輪崗實踐，以“訓戰結合”模式積累複合型經驗，提升綜合能力。為促進人才信息透明與流動自主性，公司定期通過內部招聘平臺、郵件等渠道發布崗位空缺信息，支持符合條件員工自主申請，推動人才在組織內有序流轉。

自 2023 年起，公司正式實施“活水計劃”，建立系統性內部轉崗機制。該計劃旨在引導員工在考慮職業轉換時優先選擇內部機會，促進人力資源優化配置，拓展員工發展空間。流程涵蓋崗位公開、員工申請、原部門與目標部門協調評估、跨部門面試及三方審批等環節，確保流動過程公平、規範、透明。2025 年，公司通過“活水計劃”成功實現 24 名員工內部轉崗，有效推動人才與崗位的動態匹配，提升組織活力與員工留任率。

### (3) 員工培訓賦能

#### 培訓體系建設

為支撐公司戰略發展及人才能力提升需求，公司構建了系統化、分層次的培訓體系，通過龍旗學院及其下設軟件、硬件、運營、製造、質量、財經等專業學院，體系化開展新員工融入、幹部能力進階與專業人才發展項目，傳承企業文化與核心價值觀，鍛造匹配業務發展需求的關鍵能力，持續為主航道業務培育和輸送人才。

公司圍繞培訓體系運行，建立以三大核心制度為支撐的管理機制：

《新員工入職引導指引》	針對社招與校招新員工的差异化特點，明確涵蓋制度宣導、文化融入、崗位學習、導師配備與試用期關懷等環節的系統化引導流程，助力新人快速融入與成長
《幹部學習與發展指引》	建立覆蓋高層、中高層及中基層幹部的分層學習體系，貫徹“自我發展、實踐中發展、訓戰結合、以考促學”原則，並將學習成果納入幹部晉升與激勵的必要條件
《專業學院運營管理指引》	規範各專業學院的設立、組織、運營與考核機制，確保專業領域學習資源的持續開發與培訓實施質量

配套支持方面，公司制定《培訓運營管理流程》《內訓師管理流程》《業務導師管理流程》等一系列標準化流程，保障培訓各環節有序運行。

2025 年，公司學習平臺持續豐富課程資源，全年新增發布課程 1,087 門，平臺課程總量達 3,884 門，內容涵蓋文化、管理、研發、通用技能及流程制度等多個類別。員工學習活躍度穩步提升，公司職員周均學習時長達到 120 分鐘，逐步形成全員參與、持續提升的學習型組織氛圍。

## 分類精準賦能

公司建立分層分類、精準賦能的系統性培訓計劃，針對不同員工群體設計差异化發展路徑，支撐人才能力持續提升與組織戰略有效落地。

### ➤ 新員工培養

針對社招新員工，公司實施“融入計劃”，內容涵蓋入職制度宣導、線上必修課程（含 CSR、質量、安全等 8 門課程）學習與考核、線下文化集中研討，並為每位新人配備業務導師，提供試用期全程輔導，助力快速適應崗位。

針對校招應屆生，公司開展為期三年的“小太陽計劃”系統培養。“小太陽計劃”融合崗位歷練、項目實戰、專項培訓與導師輔導，以系統提升新生代員工的綜合素質與專業能力，為公司持續輸送認同文化、勝任崗位、面向未來的骨幹力量。



龍旗科技小太陽發展計劃



2025 屆小太陽文化集訓及產綫實訓

### ➤ 在崗員工培養

公司構建了覆蓋高層、中高層、中基層的分層幹部學習體系，通過文化研討、管理實戰及政策解讀等形式，持續提升幹部團隊的戰略理解、團隊管理與績效達成能力。

各專業學院圍繞任職資格體系，每月平均組織不少於 3 場專業培訓，持續更新并交付研發、製造、質量等關鍵領域的課程資源，支持員工專業能力迭代。

### ➤ 製造基地基層管理者專項培養

公司在製造基地設有基層管理者培養體系，覆蓋多能工、班組長及生產主管等崗位，分為晉升培訓與賦能培訓兩類。

- 晉升培訓：每季度開展多能工、班組長、生產主管儲備訓練營，通過“理論授課+返崗實踐”相結合的方式系統培養後備人才。南昌基地已完成多期培訓，累計培養合格預備多能工 73 人、預備班組長 85 人、預備生產主管 63 人。
- 賦能培訓：圍繞管理溝通、專業技能等主題開展專題培訓。惠州基地 2025 年共組織 8 期專項培訓，覆蓋 316 人，考核合格率 92.4%；同步開發與迭代 13 門課程，構建“盤點—培訓—考核—賦能”閉環培養機制。此外，基地組織班組長戶外凝聚力訓練，參與率達 98%，滿意度達 4.67 分。
- 儲備與晉升機制：惠州基地通過 5 期儲備班組長培訓，累計儲備合格人才 228 人，內部提拔任用 97 人，內聘率達 42%。通過優化選拔標準，2025 年班組長高中及以上學歷占比從 54% 提升至 73%，實現基層管理隊伍“量質并舉”的持續優化。

### ➤ 全球人才培養

為支撐公司全球化戰略落地，深化海外製造基地的本地化運營與跨文化協同效能，公司系統性開展針對性培訓項目，著力構建“語言能力、文化理解、管理協同”三位一體的全球化人才賦能體系，持續為公司國際化戰略的縱深推進提供堅實人才支撐。

#### 【案例】越南製造基地跨文化語言賦能項目

2025 年 10 月起，龍旗科技在越南製造基地啟動“中越語言文化融合賦能項目”，為中方員工提供越南語教學，為越方骨幹開展中文培訓，由具備雙語能力的內部講師基于生產例會、質量複盤等真實場景開發教材，通過小班授課、情景模擬等形式強化應用能力。課程同步融入文化常識與商務禮儀，并定期組織交流沙龍促進理解互信。項目實施以來，員工在日常溝通、生產協同及跨語言會議中的效率顯著提升。

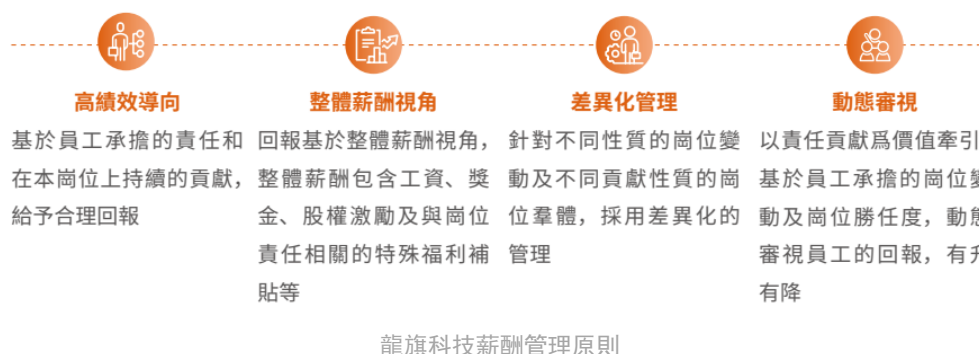


#### (4) 員工薪酬激勵

##### 公平薪酬管理

公司在薪酬管理中始終秉承“以貢獻者為本”的核心價值觀，堅持基于責任貢獻的付薪理念。薪酬體系以崗位責任、業績貢獻及持續貢獻能力為核心依據，依據員工崗位變動、職級調整及實際貢獻進行動態審視與合理回報，持續激勵員工創造更大價值。

公司薪酬結構以科學制定的工資架構為基礎，該架構由人力資源體系根據公司戰略、人才戰略及外部市場薪酬水平進行設計并逐年回顧優化。人員定薪與調薪均嚴格依據工資架構執行，確保管理的規範性與系統性。



龍旗科技薪酬管理原則

##### 我們的目標

禁止低于當地最低工資標準支付員工工資

##### 我們的進展

2025 年，全員工資合規

##### 強化績效激勵

公司秉承“以貢獻者為本”的核心價值觀，構建了覆蓋全周期、多層次的績效管理體系，通過目標牽引、過程跟踪、評價反饋與結果應用的閉環機制，持續激發組織與員工活力，驅動戰略目標有效落地。

公司依據崗位特性設置差异化評估周期，包括季度、半年度及年度評估，并建立多元激勵體系，將績效結果與回報緊密掛鉤：

- 年度績效獎金：基于組織價值貢獻與個人績效表現分配，向高績效者傾斜。
- 項目獎金：實施過程中及時激勵項目團隊，使其對經營結果與能力構建負責。
- 銷售落地獎：激勵新客戶、新品類實現從 0 到 1 的突破。
- 月度/季度績效獎：分別適用於製造端操作類崗位與非操作類崗位，實現短期及時激勵。
- 中長期激勵：通過股權激勵計劃，推動中高層幹部及核心骨幹與公司共同成長。

績效評估遵循“目標制定、過程輔導、績效評價、結果公示、溝通反饋、改進提升、績效申訴”七大環節，實現流程化、透明化管理。2025年，公司對6,953名職員開展了全覆蓋的績效評估，確保全員參與、無遺漏執行。

為促進績效溝通與持續改進，公司建立了以一對一訪談為主的反饋機制，並設置多路徑反饋渠道。對於員工提出的意見，公司系統梳理並推動整改，形成閉環。

2025年，公司通過專項調研收集員工建議571條，圍繞目標清晰度、過程公平性、輔導支持等關鍵議題，推動建立量化指標庫、開展管理者賦能培訓、完善校準機制等一系列優化舉措，推動績效管理向“賦能型、發展型”體系持續演進。

#### 4、傳遞企業關愛

公司始終將員工福祉置于企業發展的重要位置，通過系統構建覆蓋保障支持、健康管理、多元關懷與困難幫扶的全面福利與活動體系，致力於營造平衡、溫暖且充滿活力的工作環境，持續增強員工歸屬感與組織凝聚力。

##### (1) 完善員工福利

##### 構建福利體系

公司在遵守國家法律法規的基礎上，結合公司實際與員工需求，不斷完善各項管理制度與福利體系，致力於為員工的職業發展與工作生活提供全面、多層次的保障與支持。

基礎保障與工作支持	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 公司依法為員工繳納養老保險、醫療保險、失業保險、工傷保險、生育保險及住房公積金。</li> <li>■ 公司執行國家規定的各類假期制度，在符合國家及地方相關規定的前提下，為符合條件的員工提供產假、育兒假、授乳假等支持。</li> <li>■ 根據崗位性質與地方政策，為員工提供交通、餐飲、出差等補貼，並協助符合條件的人員申請人才公寓等住宿支持，切實緩解員工生活壓力。</li> </ul>
多層次的健康保障體系	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 為新員工提供入職體檢，並為全體員工安排年度健康檢查。</li> <li>■ 建立了涵蓋補充醫療保險、意外險、境外差旅險、境外派駐險等在內的商業保險體系，為員工構築多重健康與安全保障。</li> <li>■ 定期開展健康講座、中醫問診等活動，進一步幫助員工樹立健康意識，掌握維護身心健康的知識與方法。</li> </ul>
多元化關懷與設施配套	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 基地內設有籃球場、羽毛球場、乒乓球台等體育設施，並配置員工休閒區與茶水間，滿足員工業餘活動與休憩需求。</li> <li>■ 園區設立員工共享服務中心與員工聯調中心，為員工提供人事、考勤、住宿、後勤等一站式辦事支持。</li> <li>■ 生活區配套覆蓋洗衣房、醫務室、理髮店、電動車充電棚、母嬰室、超市及美食廣場等全方位生活服務設施，切實提升員工在基地工作與生活的便利性。</li> <li>■ 持續優化年度三節福利禮品，並新增“企業家庭日”等活動，不斷增強員工的歸屬感與幸福感。</li> </ul>

## 多元化配套設施



室外籃球場



室內籃球場



健身器材



醫務室

### 困難員工幫扶

公司始終秉持人文關懷理念，積極建立并落實困難員工幫扶機制，通過制度化、常態化的關懷舉措，為面臨特殊困難的員工提供及時、有效的支持。

為系統幫扶遭遇重大疾病、突發事故等導致家庭經濟困難的員工及其家庭，公司專門設立了“龍旗關愛基金”。該基金面向龍旗集團員工及其配偶、子女，對因罹患惡性腫瘤、嚴重意外傷害、突發危急情況等而陷入經濟困境的家庭提供應急資金援助。2025年，公司已完成一例關愛基金的申請與發放，切實緩解了員工家庭的臨時困難。

#### (2) 豐富員工生活

公司始終關注員工工作與生活的平衡，致力於構建充滿活力、溫暖凝聚的組織氛圍。我們系統規劃并持續開展多元化的員工活動，主要涵蓋以下三類：

#### 業務經營類活動

公司定期組織總裁辦見面會、高管文化共創研討會、戰略宣講會及公司級榮譽評選等。此類活動旨在統一全員戰略認知，深化文化認同，激發組織活力。通過高層互動實現戰略有效穿透，依托榮譽體系驅動績效提升，最終形成上下同欲的經營合力，有力支撐公司戰略目標的實現。

業務經營類活動



高管面對面活動（深圳）



公司級表彰大會（上海）

關愛福利類活動

我們持續開展員工生日會、節日關懷、屬地日常暖心活動等，致力於加深公司與員工間的情感連接，增強員工歸屬感與組織認同。在龍旗，每一個重要時刻都被賦予儀式感，公司通過文化與節日的有機融合，為職場注入樂趣與溫度，傳遞幸福與正能量，為員工創造美好而難忘的集體記憶。

關愛福利類活動



中秋主題生日會（惠州）



季度生日會（合肥）



1024 綫下挑戰活動（上海）



聖誕節活動（南昌）



婦女節健康講座活動（南昌）



新年棚拍活動（上海）



企業家庭日（南昌）



六一童繪比賽一等獎作品（線上活動）

## 文體類活動

為豐富員工業餘生活，公司在六大基地共成立了足球、籃球、羽毛球、乒乓球、瑜伽、攝影等 28 個員工興趣協會，並提供專項經費支持，鼓勵員工自主開展活動。每年，各協會及員工自發組織籃球聯賽、羽毛球比賽、城市健康挑戰賽等多項體育賽事，精彩紛呈的活動不僅促進了員工間的交流互動，也有助於培養健康愛好、拓展人際網絡，持續提升團隊凝聚力與組織活力。

### 文體類活動



23 裏城市健康挑戰賽（上海）



旗心 PK 賽（深圳）



籃球爭霸賽（上海）



企業男子籃球聯賽（惠州）



羽毛球團體賽（合肥）



乒乓球比賽（上海）



攝影比賽（惠州）



K 歌之王歌唱比賽（惠州）

### （三）推進責任採購

#### 1、強化供應鏈韌性

為構建穩健、可持續的供應鏈體系，公司建立貫穿供應商全生命周期的系統化管理機制。通過優化流程體系、強化審核與質量管控，并系統實施風險防控，公司致力於持續提升供應鏈的整體韌性、責任水平與協同效能，為業務可持續發展提供堅實基礎。

##### （1）供應商全過程管理

##### 完善管理流程

公司構建了系統化、全周期的供應商管理體系，貫穿從資源引入、認證評估到績效跟踪及關係退出的完整閉環，以實現供應鏈的持續優化與穩健運營，該體系圍繞六大核心流程展開：

管理供應商資源池	系統規劃、儲備和更新潛在及現有供應商資源，為供應鏈布局提供戰略支撐
管理供應商認證	通過標準化審核與多維度評估，確保新引入供應商符合公司在質量、合規、社會責任等方面的要求
管理物料選型	協同研發與採購，基于技術、成本、可持續性等標準，推動物料選型的科學性與一致性
管理供應商關係	建立常態溝通與合作機制，促進信息共享、問題協同與關係深化，構建長期共贏的夥伴關係
管理供應商績效	依托關鍵績效指標開展定期評估，推動供應商在質量、交付、服務、成本及可持續發展等方面持續改進
管理供應商退出	制定并執行規範的供應商退出機制，確保業務平穩過渡與供應鏈風險可控

##### 強化供應商審核

公司建立覆蓋新引入與已合作供應商的常態化、標準化審核機制，以系統性保障供應鏈的合規性、穩定性，持續提升整體供應質量與責任履行績效。

在新供應商引入審核方面，公司嚴格遵循《管理供應商認證》流程，依據品類專項檢查表從多維度開展評估，包括《結構件/機電料供應商 QPA（質量過程審核）檢查表》《QSA（質量體系審核）檢查單》《HSF（有害物質過程管理）檢查單》及《CSR（企業社會責任）檢查單》等，全面審查供應商綜合能力。2025 年，公司共完成結構類、機電類新供應商審核 58 家，整改通過率達 100%。

對已合作供應商，公司依據《供應商審核管理規範》，采用與新品審核相銜接的標準化檢查工具，涵蓋質量體系、過程控制、有害物質管控及社會責任等內容，開展年度監督審核，確保評估體系的一致性、全面性與延續性。2025 年，公司共完成結構類、機電類合作供應商審核 102 家，整改通過率達 100%。

##### 提高供應商質量

公司構建系統化、全流程的供應商質量管理體系，以“滿足客戶標準、保障物料質量、確保供應穩定”為核心方針，持續推動供應商能力提升與質量閉環管理。

在組織與流程層面，公司通過專項管控機制持續賦能供應商質量體系建設，并不斷優化內部組織架構、流程規範與人員能力，打造高效協同的質量管理團隊，為客戶提供穩定可靠的產品與服務支持。

- 在項目啓動階段，供應商質量管理團隊介入，完成需求梳理、風險識別與計劃制定，并形成《項目啓動會報告》推動內部協同。

- 在開發與驗證階段，供應商質量管理負責人與採購技術認證工程師依據質量策劃要求，監控供應商執行并跟踪交付件完成情況，包括階段良率、工藝文件、可靠性測試等關鍵質量節點，并對高風險物料執行階段性評審與閉環管理。
- 在量產爬坡階段，公司持續監控供應商量產良率，跟踪 EWP 物料問題的分析與改善，形成問題發現、整改、驗證的閉環機制。
- 在項目穩定生產階段，系統回顧各階段質量管理活動的執行情況，對項目過程中的不足進行深度檢視與改進歸因，最終形成《項目總結會報告》，實現質量管理經驗的沉澱與流程的持續優化。

## (2) 降低供應鏈風險

### 風險控制流程

公司建立前瞻性、系統化的風控機制，對供應商准入、採購執行及異常事件進行全流程風險識別、評估與應對，通過貫穿事前、事中、事後的全鏈路風控體系，不斷提升供應鏈的透明度、可控性與抗風險能力，為業務的連續性與可持續性提供堅實保障。

在供應商准入環節，公司設立嚴格的准入標準，將經營風險作為關鍵審核維度之一。對財務風險評估等級為 F 級的供應商，公司實施“一票否決”，不予准入，從源頭把控合作風險。

在採購全流程管理中，公司運用風險量化評估模型，對業務執行過程中的潛在風險進行系統識別。該模型覆蓋風險事件可能造成的失效影響、風險等級評定，并配套制定相應的風險應對策略與改善預案，確保風險可預警、可控制、可處置。

此外，公司制定并實施《管理異常突發事件流程》，對供應鏈中可能發生的突發事件建立標準化響應機制，包括風險快速識別、應急預案啓動、協同處置及事後複盤改進等環節，提升組織在不確定性環境中的韌性與恢復能力。

### 物流風險管控

為應對物流運輸過程中的各類不確定性風險，公司建立了系統化的運輸安全管理機制，通過制度規範、過程監控與風險預案相結合的方式，全面提升供應鏈物流的穩定性與抗風險能力。

公司依據《管理運輸執行》框架，制定并發布《運輸安全管制規範》，對運輸全鏈路進行標準化管控。該規範覆蓋從裝貨進場、在途運輸至目的地交付各環節，明確要求執行全程 GPS 實時監控、到貨前後拍照留存等管控措施，確保貨物狀態可追溯、交接過程合規可控，有效防範貨物交付風險。

公司持續構建本地化採購網絡，以降低地緣風險并提升供應鏈韌性，報告期內，越南工廠本地化採購率提升至 60%。

針對極端天氣、地緣政治等外部風險，公司持續完善應急預案與預警響應機制，通過動態評估運輸環境、優化路徑規劃、強化承運商協同等方式，提升對突發事件的應對能力，保障物流鏈路的安全與時效，支撐公司供應鏈整體穩健運行。

## (3) 平等對待中小企業

公司堅持平等對待各類供應商，積極履行合同義務。報告期末公司應付帳款（含應付票據）的餘額及其占總資產比重，均未達到《上海證券交易所上市公司自律監管指引第 14 號——可持續發展報告（試行）》規定的應披露逾期未支付款項金額及解決方案的標準。

## 2、完善負責任採購

為系統構建可持續、負責任的全鏈管理體系，公司將供應商 CSR 管理納入戰略治理框架，通過明確權責分工、開展風險機遇識別、推進行為規範與能力建設，並建立常態化的溝通反饋與績效評估機制，持續推動供應鏈在環境、社會與治理方面實現協同提升。

### (1) 治理

公司已建立明確的供應商 CSR 管理治理架構，由採購體系全面負責供應商流程中的社會責任合規與績效管理，質量部協助開展供應商能力建設與履責賦能，形成權責清晰、協同聯動的責任落實機制。

### (2) 戰略

#### 風險和機遇識別

公司持續開展供應商 CSR 管理的風險與機遇識別工作。通過構建前瞻性管理框架，在風險防控中築牢責任底線，在機遇把握中提升供應鏈長期價值。

類型	風險/機遇描述	影響時期	影響程度	潛在財務影響	應對措施
風險	供應商在環保、勞工權益等方面不合規，可能引發供應鏈中斷與品牌聲譽受損	短期 中期	高	營業收入下降 淨利潤減少	通過建立覆蓋全周期的供應商審核與責任協議體系，將 CSR 合規納入准入和績效紅線，並實施分級上報機制及時管控異常
	部分供應商缺乏 CSR 管理能力，可能無法適應日益嚴格的政策及客戶要求	中期	中	採購成本上升	定期開展 CSR 專項培訓與能力建設，覆蓋環保、勞工、商業道德等內容，提升供應商整體履責水平
機遇	推動綠色與合規供應鏈建設，有助於獲得更多國際客戶與資本市場認可	中期 長期	高	營業收入增長	將綠色採購、衝突礦產管理等納入供應商行為準則與績效評估，增強供應鏈可信度與市場競爭力

#### 風險和機遇應對

##### ➤ 建立行為準則

公司制定並公開發布《供應商行為準則》，明確在勞工權益、健康與安全、環境保護、商業道德及供應鏈社會責任管理等方面的標準與要求，設立不可逾越的紅線條款，為供應商責任履行提供清晰的行動指引與合規依據。

##### ➤ 嚴格供應商准入

公司嚴格實施供應商准入與動態績效管理，將企業社會責任合規要求納入供應商績效考核體系。若供應商發生違反 CSR 相關規定的行為，其績效等級將被直接評定為 D 級，並列入禁用名單，以此強化供應鏈道德與合規底線，確保合作夥伴與公司責任理念保持一致。

##### ➤ 強化供應商培訓

公司通過系統化、專題化的 CSR 知識培訓，持續賦能合作夥伴，推動其在社會責任、可持續發展領域的認知深化與實踐提升。

#### 【案例】2025 年供應商環保培訓大會

2025 年 11 月，公司面向全體供應商的環保專題培訓大會。本次培訓系統解讀了國內外環保法規，深入分析了歐盟典型違規處罰案例，並明確了龍旗自身的環保管理要求。通過結合行業實踐進行宣導與現場考核，有效提

升了供應商的環保合規意識與履責能力。活動共覆蓋 337 家供應商夥伴，進一步推動供應鏈整體環保管理水平的提升，強化綠色供應鏈協同建設。

### (3) 影響、風險和機遇管理

龍旗致力於構建透明且負責任的供應鏈管理體系。我們要求供應商在發生 CSR/ESG 管理異常時主動申報，同時，我方內部 SQM 及資源開發團隊負責首輪核查。為了確保風險處置的權威性與有效性，龍旗實施了基於風險等級的分層決策機制：若出現超出常規權限的重大 ESG 事項，將沿著既定的升級管理通道逐級上報，直至問題閉環。

同時，公司始終重視與利益相關方的雙向互動與監督，致力於構建開放、透明的溝通反饋機制。我們鼓勵內部員工、供應商及其他外部相關方通過公開渠道，就供應鏈責任相關議題提出問詢、反映問題或表達關切。公司將對所有基於善意的反饋啟動專項調查與回覆程序，確保每一條意見均得到認真對待並實現閉環處理，共同推動供應鏈責任治理持續優化。

### (4) 指標與目標

公司圍繞供應鏈的可持續發展與責任治理，建立了系統性的關鍵績效指標體系，貫穿供應商准入、合規管理、履責能力建設及內部協同等多維度目標，推動供應鏈責任管理不斷深化。

我們的目標	我們的進展
供應商《供應商企業社會責任協議》簽署 100%	2025 年，供應商《供應商企業社會責任協議》簽署 100%
供應商誠信廉潔合作協議簽署 100%	2025 年，供應商誠信廉潔合作協議簽署 100%
主要原材料供應商社會責任審核 100%	2025 年，主要原材料供應商社會責任審核覆蓋率 100%
核心供應商可持續採購相關議題培訓次數 ≥ 1 次/年	2025 年，核心供應商可持續採購相關議題培訓 1 次
內部採購及相關人員可持續採購議題培訓次數 ≥ 1 次/年	2025 年，內部採購及相關人員可持續採購議題培訓 1 次

## 3、衝突礦產管理

龍旗科技堅定致力於推動負責任的供應鏈管理，嚴格遵守《經濟合作與發展組織（OECD）關於來自受衝突影響和高風險區域礦石的負責任供應鏈盡職調查指南》、負責任礦產倡議（RMI）、負責任商業聯盟（RBA）行為準則等國際規範，以及運營所在地法律法規。我們承諾不支持、不使用來自受衝突影響和高風險區域的非法開採礦物，杜絕直接或間接資助衝突行爲，積極支持 RBA 和全球電子可持續發展倡議組織（GeSI）在衝突礦產治理方面的相關行動。

公司制定并執行《供應商衝突礦產管理規範》，系統構建供應商管理體系，要求所有合作廠商簽署《不使用衝突礦產承諾書》，推動供應鏈全鏈條符合道德採購與可持續發展要求。

2025 年，公司對 550 家直接供應商開展了衝突礦產專項盡職調查，要求供應商提供符合 RMI 要求的 CMRT/EMRT 報告，作為追溯礦物來源的核心依據。通過系統匯總、分析供應鏈中的冶煉廠信息，并與 RMI 發布的合規原產地數據庫進行比對，公司實現了對礦物來源的可追溯、可驗證。年度調查結果顯示，公司供應鏈所使用的原材料均未涉及衝突礦產。

我們的目標	我們的進展
持續保持衝突礦產盡調 100%	針對一級物料供應商的衝突礦產調研覆蓋率達 100%

## （四）優秀企業公民

### 1、生態賦能鄉村

公司積極響應國家號召，持續投入資源支持鄉村振興事業，通過教育幫扶、生態保護、基礎設施改善等多維度舉措，切實助力鄉村全面發展，為鄉村振興注入持久動能。

#### （1）教育賦能

公司長期關注并持續投入教育領域公益事業，致力於通過教育賦能支持鄉村振興與人才培養。

在基礎教育支持方面，公司著力改善鄉村教育資源條件，助力提升農村教育質量。公司連續三年在粵東西北地區開展閑置電腦再生公益項目，2025 年捐贈授課設備 78 台，助力多所農村學校建設電腦教室，推動鄉村教育信息化發展，有效提升農村學校計算機課程開課率與教學質量。

#### （2）生態振興

公司積極響應生態文明建設號召，深度參與生態保護與鄉村振興協同發展，持續依托“10 元點綠阿拉善”公益項目，通過規模化人工造林助力荒漠化治理與生態恢復。2025 年，公司在內蒙古阿拉善地區鎖定種植梭梭 5,000 株，計劃于 2026 年春季完成種植，推動生態保護與鄉村產業振興良性互動，以實際行動踐行企業社會責任，助力區域綠色可持續發展。



阿拉善梭梭樹捐贈證書



龍旗科技阿拉善企業林標識牌

#### （3）基建煥新

基礎設施是鄉村振興的重要支撐。2025 年，公司持續定向投入鄉村基建項目，在廣東、雲南等多地開展設施修繕與提升工程，累計投入資金 10 萬元，惠及群眾 1,900 餘人。

- 在惠州市博羅縣橫河鎮西群村，公司實施村道亮化工程，新增路燈 25 盞，切實改善村民夜間出行條件。
- 在雲南施甸縣太平鎮太平小學，公司援建餐廳遮雨棚，有效完善校園配套設施，助力鄉村教育環境提升。



惠州博羅路燈捐贈證書



施甸縣太平小學雨棚

## 2、公益幫扶民生

公司圍繞社會公益慈善、志願服務、特殊群體關懷三大方向，持續開展形式多元的社會貢獻活動。2025 年累計惠及 255 人，切實傳遞企業溫度，踐行社會責任擔當。

### (1) 社會公益

2025 年，公司攜手上海虹梅街道社區，組織開展“包餛飩迎新春”主題活動，為社區老人送上節日慰問品，營造溫馨祥和的春節氛圍，鞏固企業與屬地社區的良性互動關係。



上海虹梅街道“包餛飩迎新春”活動

2025 年，公司通過南昌市青少年發展基金會，定向資助 2 名大病困境兒童，持續踐行企業醫療救助公益傳統。同時，向南昌慈善總會捐贈 2 萬元，專項用于支持助學、助老、助困、助幼等公益項目，助力區域民生事業發展。



南昌市青少年發展基金會捐贈證書



南昌慈善總會捐贈證書

## (2) 志願服務

2025 年，公司與南昌高新區公安光伏產業園派出所共同開展“寒冬送溫暖”公益活動，深入樓廠村、中尚村為困難群眾送去春節慰問。公司員工志願者積極參與，協助搬運大米、食用油、堅果等生活物資，以實際行動傳遞溫暖關懷。



南昌高新區“寒冬送溫暖”活動

## (3) 特殊群體關愛

2025 年，公司積極響應上海閔行區政協“愛心·365·星寶基金”倡議，依托“善者樂水”孤獨症援助公益項目，購買并捐贈 100 箱公益水，所籌善款專項用于支持閔行區孤獨症群體援助體系建設，為“星星的孩子”提供生活關懷與教育支持，助力特殊群體社會融合。

## 八、ESG 關鍵績效指標表

ESG 指標	單位	2025 年
<b>A 環境<sup>3</sup></b>		
<b>溫室氣體排放<sup>4</sup></b>		
範圍一溫室氣體排放量 <sup>5</sup>	噸二氧化碳當量	4,463.16
範圍二溫室氣體排放量（基於市場）	噸二氧化碳當量	95,954.13
範圍二溫室氣體排放量（基於位置）	噸二氧化碳當量	101,797.92
範圍三：由公司活動導致的其他間接二氧化碳排放	噸二氧化碳當量	1,518,920.28
其中，範圍三上游排放總量	噸二氧化碳當量	1,514,883.06
範圍三下游排放總量	噸二氧化碳當量	4,037.22
其中，範圍三識別和盤查的排放源包括：		
外購商品和服務	噸二氧化碳當量	1,461,472.18
資本貨物	噸二氧化碳當量	2,868.34
燃料和能源相關活動	噸二氧化碳當量	18,279.25
上游運輸和分銷	噸二氧化碳當量	23,225.77
運營中產生的廢棄物	噸二氧化碳當量	863.49
商務旅行	噸二氧化碳當量	2,391.53
員工通勤	噸二氧化碳當量	3,197.04
上游租賃資產	噸二氧化碳當量	2,585.46
下游租賃資產	噸二氧化碳當量	4,037.22
其中，範圍三識別和盤查的排放源百分比： <sup>6</sup>		
外購商品和服務	%	96.22
資本貨物	%	0.19
燃料和能源相關活動	%	1.20
上游運輸和分銷	%	1.53
運營中產生的廢棄物	%	0.06
商務旅行	%	0.16
員工通勤	%	0.21
上游租賃資產	%	0.17
下游租賃資產	%	0.27
範圍一溫室氣體排放量占總排放量比例	%	0.28
範圍二（基於市場）溫室氣體排放量占總排放量比例	%	5.93
範圍三溫室氣體排放量占總排放量比例	%	93.80
<b>能源消耗</b>		
汽油使用量	升	46,374.02
柴油使用量	升	9353.48
天然氣	萬立方米	12.23
直接能源總耗量	千瓦時	1,707,404.39

<sup>3</sup> 如無特別說明，環境績效統計範圍為公司惠州、南昌、越南三大核心生產基地。

<sup>4</sup> 核查組織運營控制權下的溫室氣體排放，組織邊界包括：惠州製造基地、龍旗汽車、南昌製造基地、越南製造基地、中國大陸辦公室、香港及海外辦公室。

<sup>5</sup> 計算公式：活動數據×排放因子×GWP 值

<sup>6</sup> 如無特別說明，數據均按四捨五入原則保留至小數點后兩位。

ESG 指標	單位	2025 年
直接能源總密度	千瓦時/百萬營業收入	40.53
電力總耗量	千瓦時	214,070,842.70
外購電網（間接能源）用電	千瓦時	210,106,574.20
太陽能發電量	千瓦時	3,964,268.00
間接能源總密度	千瓦時/百萬營業收入	4,987.60
<b>水資源管理</b>		
取水量	噸	1,618,133
其中，市政供水	噸	1,618,133
總耗水量	噸	323,626.60
其中，生產耗水	噸	155,340.77
生活耗水	噸	168,285.83
循環用水總量	噸	28,607
水循環利用率	%	1.77
<b>廢水</b>		
廢水排放總量	噸	1,294,507
<b>廢氣<sup>7</sup></b>		
氮氧化物（NO <sub>x</sub> ）	噸	0.0614
硫氧化物（SO <sub>x</sub> ）	噸	0.0008
顆粒物（PM）	噸	0.0045
揮發性有機物（VOCs）排放量	噸	1.59
<b>廢棄物管理</b>		
廢棄物產生總量	噸	12,007.73
一般廢棄物總量 <sup>8</sup>	噸	11,905.25
一般廢棄物密度	噸/百萬營業收入	0.28
有害廢棄物總量	噸	102.48
有害廢棄物密度	噸/百萬營業收入	0.002
回收再利用廢棄物總量	噸	11,640.21
回收再利用廢棄物占比	%	98
<b>環境合規管理</b>		
報告期內因違反環境管理相關法律法規而受到處罰的事件	件	0
報告期內因環境事件受到生態環境等有關部門重大行政處罰的處罰金額	萬元	0
環保投入費用	萬元	86.63
節能改造項目投入費用	萬元	132.31
接受過（內部或外部）環境事務培訓的員工占總員工的百分比	%	100
採取過環境風險評估的場所占有所有工作場所的百分比	%	100
通過 ISO 14001 認證的經營場所比例	%	100

<sup>7</sup> 氮氧化物（NO<sub>x</sub>）、硫氧化物（SO<sub>x</sub>）、顆粒排放物（PM）來源於公司自有汽車

<sup>8</sup> 本年度統計範圍較上年度新增生活垃圾數據，相關指標口徑相應調整。

ESG 指標	單位	2025 年
<b>B 社會<sup>9</sup></b>		
<b>員工概況</b>		
全球員工總數	人	18,655
其中，依照僱傭性質統計：		
全職員工數量	人	18,608
非全職員工數量	人	47
其中，依照性別統計：		
男性員工	人	12,753
女性員工	人	5,902
男性員工比例	%	68.36
女性員工比例	%	31.64
其中，依照年齡統計：		
30 歲及以下	人	10,522
31 歲-40 歲	人	6,423
41 歲-50 歲	人	1,633
50 歲以上	人	77
其中，依照學歷統計：		
博士研究生	人	7
碩士研究生	人	985
大學本科	人	5,104
專科及以下	人	12,559
其中，依照崗位統計：		
生產人員	人	11,531
銷售人員	人	122
研發與技術人員	人	5,577
財務人員	人	141
行政人員	人	1,284
其中，依照地區統計：		
中國，含港澳臺	人	17,794
除中國外	人	861
其中，依照管理崗位統計：		
高級管理層的女性員工數量	人	7
高級管理層的男性員工數量	人	44
執行管理層的女性員工數量	人	115
執行管理層的男性員工數量	人	517
新入職員工總數	人	9,239
其中，依照地區統計：		
中國，含港澳臺	人	8,523
除中國外	人	716
其中，依照年齡統計：		
30 歲及以下	人	6,805

<sup>9</sup> 如無特別說明，社會績效統計範圍同本報告範圍，即上海龍旗科技股份有限公司及其附屬公司的實際業務範圍，與公司年度報告一致。

ESG 指標	單位	2025 年
31 歲-40 歲	人	2,046
41 歲-50 歲	人	364
50 歲以上	人	24
其中，依照性別統計：		
男性員工數	人	6,261
女性員工數	人	2,978
通過內推招聘的人員數量	人	2,291
通過內部轉崗的人員數量	人	85
年度員工流失率 <sup>10</sup>	%	29.01
其中，依照性別統計：		
男性員工流失率	%	28.61
女性員工流失率	%	29.89
其中，依照年齡統計：		
30 歲及以下	%	37.15
31 歲-40 歲	%	20.58
41 歲-50 歲	%	10.84
50 歲以上	%	5.19
其中，依照地區統計：		
中國大陸	%	27.47
<b>員工多元包容</b>		
女性在初級管理層中所占比例	%	23.80
女性在執行管理層中所占比例	%	18.20
女性在高級管理層中所占比例	%	13.73
女性在創收職能中的比例（如銷售）	%	53.28
女性在研發及技術崗位中的比例	%	22.47
殘疾員工人數	人	139
少數民族員工人數	人	1,453
來自少數族裔或弱勢群體的員工比例	%	8.53
<b>員工薪酬</b>		
公司總經理報酬總額	萬元	
個人績效年度參評率	%	92.7
<b>員工福利與關愛</b>		
員工各類商業保險投入	萬元	289.04
勞動合同簽訂率	%	100
職業健康體檢覆蓋率	%	100
<b>職業健康與安全</b>		
過去三年（包括彙報年度）每年因工亡故的人數：		
2023 年因工亡故人數	人	0
2024 年因工亡故人數	人	0
2025 年因工亡故人數	人	0

<sup>10</sup> 為保持統計口徑一致性與可比性，員工流失率指標覆蓋公司全體員工（含海外員工），地區維度員工流失率為中國大陸地區數據。

過去三年（包括彙報年度）每年因工亡故的比率 <sup>11</sup> ：		
2023 年因工亡故比率	人/百萬工時	0
2024 年因工亡故比率	人/百萬工時	0
2025 年因工亡故比率	人/百萬工時	0
年度員工工傷次數	次	14
嚴重後果的工傷人數	人	0
嚴重後果的工傷占比	%	0
員工工傷保險投入金額	萬元	77.3
員工工傷保險覆蓋率	%	100
可記錄工傷人數	人	14
可記錄工傷人數占比	%	0.07
因工傷損失總工時數	小時	819
安全演練活動	次	70
安全培訓次數	次	1,224
僱員安全培訓參與人數	人	18,655
僱員安全培訓覆蓋率	%	100
經過員工健康與安全風險評估的場所比例	%	100
員工被正式的企業管理與勞工聯合的健康與安全委員會所代表的比例 <sup>12</sup>	%	100
取得 ISO 45001 認證的運營設施比例 <sup>13</sup>	%	100
<b>員工培訓與發展</b>		
受訓總人次	人次	97,109
其中，依照性別統計：		
男性員工培訓人次	人次	66,520
女性員工培訓人次	人次	30,589
男性員工培訓占比	%	68.5
女性員工培訓占比	%	31.5
其中，按照層級統計：		
管理層員工	人次	5,538
非管理層員工	人次	91,571
其中，依照僱員類別統計：		
生產人員	人次	63,247
銷售人員	人次	860
研發與技術人員	人次	28,296
財務人員	人次	882
行政人員	人次	3,824
員工培訓覆蓋率	%	100
全體員工總受訓時長	小時	512,749
年度培訓支出金額	萬元	622.3

<sup>11</sup> 因工亡故的比率=(年度因工傷造成的死亡人數/年度員工總工時)×1,000,000。

<sup>12</sup> 員工被正式的企業管理與勞工聯合的健康與安全委員會所代表的比例=已成立健康安全委員會的基地總人數/基地總人數。目前，公司惠州、南昌、越南三大核心生產基地已建立健康安全委員會。

<sup>13</sup> 公司惠州、南昌、越南三大核心生產基地已取得 ISO 45001 認證。

其中，依照性別統計：		
男性員工受訓總時長	小時	351,233
女性員工受訓總時長	小時	161,516
其中，依照層級統計：		
管理層員工	小時	54,720
非管理層員工	小時	458,029
其中，依照雇員類別統計：		
生產人員	小時	252,988
銷售人員	小時	6,880
研發與技術人員	小時	226,368
財務人員	小時	7,056
行政人員	小時	19,457
全體員工人均受訓時長	小時	27.50
其中，依照性別統計：		
男性員工人均受訓時長	小時	27.2
女性員工人均受訓時長	小時	29
其中，依照層級統計：		
管理層員工	小時	29
非管理層員工	小時	27.7
新員工受訓總人數	人	9,239
新員工培訓次數	次	363
新員工總受訓時長	小時	98,432
新員工授課課時	小時	718
<b>供應商管理</b>		
供應商總數	家	3,030
其中，依照地區統計：		
亞洲地區數量	家	2,965
歐洲地區數量	家	14
北美洲地區數量	家	45
南美洲地區數量	家	3
非洲地區數量	家	1
大洋洲地區數量	家	2
供應商本地化比例	%	88
新供應商 CSR 審核數量	家	58
存量供應商 CSR 審核數量	家	102
接受 ESG 風險評估的供應商數量	家	102
其中，接受 ESG 風險評估的一級供應商數量	家	102
其中，接受 ESG 風險評估的關鍵非一級供應商數量	家	0
合格供應商 100%簽署《供應商企業社會責任協議》	%	100
經過企業社會責任評估的目標供應商比例	%	100
年度開展供應商 ESG/CSR 培訓場次	場	1
參與 CSR 培訓的供應商數量	家	337
供應商 CSR 紅綫年度違規率	%	0

供應商安全培訓參與人次	人次	3,068
供應商安全培訓覆蓋率 <sup>14</sup>	%	100
接受衝突礦產審核的供應商數量	家	160
<b>公益慈善</b>		
公益投入金額	萬元	86.86
對外捐贈資金	萬元	86.46
物資折款	萬元	0.40
公益項目數量	個	22
員工志願者人數	人	293
參與活動的志願者人次	人次	209
志願服務時長	小時	1,534.5
組織開展各類公益活動場數	場	21
<b>鄉村振興</b>		
鄉村振興投入金額	萬元	15
鄉村振興物資折款	萬元	1.06
鄉村振興惠及人數	人	1,978
<b>創新與研發</b>		
全球授權專利累計數量	件	770
其中，依照專利類型統計：		
授權發明專利累計數	件	177
授權實用新型專利累計數	件	484
授權外觀設計專利累計數	件	109
應用於主營業務的發明專利數量	件	172
每百萬營收有效專利數	件	0.02
年度授權專利	件	55
年度申請專利	件	192
軟件著作累計數	件	464
商標累計數	件	47
年度研發投入總金額	萬元	271,516.61
年度研發投入占營業收入比例	%	6.45
<b>產品與服務</b>		
公司年度接受客戶審核次數	次	93
年度接受外部質量體系審核次數	次	37
年度接受外部質量體系審核通過次數	次	37
外部質量體系審核一次性通過率	%	100
客戶關於產品及服務的投訴總數	件	85
及時處理并按期關閉的比例（國內）	%	95
及時處理并按期關閉的比例（國外）	%	90
客戶投訴關閉數	件	85

**ESG 指標**

單位

2025 年

<sup>14</sup> 統計範圍為駐場供應商。

<b>C 公司治理<sup>15</sup></b>		
<b>董事會成員構成</b>		
董事人數	人	7
其中，按性別統計：		
男性董事人數	人	5
女性董事人數	人	2
其中，按年齡統計：		
30-50 歲董事人數	人	2
50 歲以上董事人數	人	5
董事會成員平均任期	年	6
董事會會議平均出席率	%	100
獨立董事人數	人	3
獨立董事占比	%	43
獨立董事任期超過 6 年的人數占比	%	0
在超過 3 家上市公司擔任獨立董事的獨立董事數量占比	%	0
審計委員會獨立董事占比	%	100
薪酬委員會獨立董事占比	%	100
提名委員會獨立董事占比	%	66.67
<b>反貪污反腐敗</b>		
針對公司發起并審結的貪污訴訟案件數量	件	0
針對員工發起并審結的貪污訴訟案件數量	件	0
公司員工因職務犯罪被法院生效判決的人數	人	2
由反腐敗舉報程序產生的報告數量	件	32
反腐敗政策和程序傳達給高管成員的百分比	%	100
反腐敗政策和程序傳達給員工（高管以外的員工）的百分比	%	100
反腐敗政策和程序傳達給供應商的百分比	%	100
對商業夥伴（包括中介）進行反賄賂的盡調和監控的次數	次	1
針對員工的反貪污與商業賄賂培訓總次數	次	1
針對董事/高管的反貪污與商業賄賂培訓總次數	次	1
商業道德事務培訓覆蓋總人次	人次	7,499
公司完成所有運營實體審計的周期	月	12
年度商業道德培訓覆蓋率	%	98.69
<b>數據安全與客戶隱私保護</b>		
重大數據安全事件數量	件	0
隱私泄露事件數量	件	0
所有運營場地中具備經認證信息安全管理體系（如 ISO 27001）的百分比 <sup>16</sup>	%	100

<sup>15</sup> 如無特別說明，公司治理績效統計範圍同本報告範圍，即上海龍旗科技股份有限公司及其附屬公司的實際業務範圍，與公司年度報告一致。

<sup>16</sup> 公司惠州、南昌、越南三大核心生產基地已取得 ISO 27001 認證。

## 九、可持續發展信息披露標準索引

### (一) 上交所《可持續發展報告指引》索引

披露條款編號	披露位置
第一則 總則	
第二則 可持續發展信息披露框架	
第十一條	ESG 策略與機制
第十二條 (一)	
第十二條 (二)	
第十二條 (三)	
第十二條 (四)	
第十二條 (五)	
第十三條	
第十四條 (一)	
第十四條 (二)	
第十五條 (一)	
第十五條 (二)	
第十五條 (三)	
第十六條 (一)	
第十六條 (二)	
第十七條	
第十八條 (一)	
第十八條 (二)	
第十八條 (三)	
第十八條 (四)	
第十九條	
第三章 環境信息披露	
第一節 應對氣候變化	應對氣候變化、降低環境影響
第二十條	應對氣候變化
第二十一條	
第二十二條 (一)	
第二十二條 (二)	
第二十二條 (三)	
第二十三條 (一)	
第二十三條 (二)	
第二十三條 (三)	
第二十三條 (四)	
第二十三條 (五)	
第二十四條	ESG 關鍵績效指標表
第二十五條 (一)	
第二十五條 (二)	ESG 關鍵績效指標表
第二十五條 (三)	ESG 關鍵績效指標表
第二十六條	ESG 關鍵績效指標表
第二十七條	應對氣候變化
第二十八條	應對氣候變化、踐行循環經濟
第二節 污染防治與生態系統保護	降低環境影響
第二十九條	
第三十條 (一)	
第三十條 (二)	
第三十條 (三)	
第三十條 (四)	
第三十條 (五)	
第三十一條 (一)	
第三十一條 (二)	
第三十一條 (三)	
第三十二條 (一)	

	第三十二條 (二)	
	第三十二條 (三)	
	第三十二條 (四)	
	第三十二條 (五)	
	第三十三條 (一)	
	第三十三條 (二)	
	第三十三條 (三)	
第三節 資源利用與循環經濟	第三十四條	降低環境影響、踐行循環經濟
	第三十五條 (一)	
	第三十五條 (二)	
	第三十五條 (三)	
	第三十六條 (一)	降低環境影響
	第三十六條 (二)	
	第三十七條 (一)	
	第三十七條 (二)	
	第三十七條 (三)	降低環境影響、踐行循環經濟
第四章 社會信息披露		
第一節 鄉村振興與社會貢獻	第三十八條	
	第三十九條 (一)	
	第三十九條 (二)	優秀企業公民
	第三十九條 (三)	
	第四十條	
第二節 創新驅動與科技倫理	第四十一條	
	第四十二條 (一)	
	第四十二條 (二)	
	第四十二條 (三)	
	第四十三條 (一)	打造滿意客戶
	第四十三條 (二)	
	第四十三條 (三)	
	第四十三條 (四)	
第三節 供應商與客戶	第四十四條	打造滿意客戶、推進責任採購
	第四十五條 (一)	推進責任採購
	第四十五條 (二)	推進責任採購
	第四十六條	雙重重要性較低，暫未披露
	第四十七條 (一)	
	第四十七條 (二)	打造滿意客戶
	第四十七條 (三)	
	第四十七條 (四)	
	第四十八條 (一)	
	第四十八條 (二)	築牢數據安全
	第四十八條 (三)	
	第四十八條 (四)	
第四節 員工	第四十九條	
	第五十條 (一)	倡導以人爲本
	第五十條 (二)	
	第五十條 (三)	
第五章 可持續發展相關治理信息披露		
第一節 可持續發展相關治理機制	第五十一條	ESG 策略與機制、規範公司治理
	第五十二條	推進責任採購
	第五十三條 (一)	雙重重要性分析
	第五十三條 (二)	雙重重要性分析
第二節 商業行爲	第五十四條	
	第五十五條 (一)	強化合規建設
	第五十五條 (二)	
	第五十五條 (三)	

	第五十五條 (四)	
	第五十六條 (一)	
	第五十六條 (二)	
第六章 附則和示意		
	第五十七條	指標索引表
	第五十八條	第三方審驗報告

## (二) 香港交易所附錄 C2 《環境、社會及管治報告守則》 指標索引

強制披露項			披露位置	
管制架構			ESG 策略與管理	
彙報原則			關於本報告	
彙報範圍			關於本報告	
範疇	層面	不遵守就解釋規定	披露位置	
環境	A1: 排放物	一般披露	應對氣候變化、降低環境影響	
		關鍵績效指標 A1.1	ESG 關鍵績效指標表	
		關鍵績效指標 A1.3	ESG 關鍵績效指標表	
		關鍵績效指標 A1.4	ESG 關鍵績效指標表	
		關鍵績效指標 A1.5	應對氣候變化	
		關鍵績效指標 A1.6	降低環境影響	
	A2: 資源使用	一般披露	應對氣候變化、降低環境影響	
		關鍵績效指標 A2.1	ESG 關鍵績效指標表	
		關鍵績效指標 A2.2	ESG 關鍵績效指標表	
		關鍵績效指標 A2.3	應對氣候變化	
		關鍵績效指標 A2.4	降低環境影響	
		關鍵績效指標 A2.5	ESG 關鍵績效指標表	
	A3: 環境及天然資源	一般披露	降低環境影響	
		關鍵績效指標 A3.1	降低環境影響	
	社會	雇傭及勞工常規	B1: 雇傭	一般披露
關鍵績效指標 B1.1				ESG 關鍵績效指標表
B2: 健康與安全			關鍵績效指標 B1.2	ESG 關鍵績效指標表
			一般披露	倡導以人為本
			關鍵績效指標 B2.1	ESG 關鍵績效指標表
			關鍵績效指標 B2.2	ESG 關鍵績效指標表
B3: 發展及培訓		關鍵績效指標 B2.3	倡導以人為本	
		一般披露	倡導以人為本	
		關鍵績效指標 B3.1	ESG 關鍵績效指標表	
		關鍵績效指標 B3.2	ESG 關鍵績效指標表	
B4: 勞工準則		一般披露	倡導以人為本	
		關鍵績效指標 B4.1	倡導以人為本	
		關鍵績效指標 B4.2	倡導以人為本	
		營運慣例	B5: 供應鏈管理	一般披露
關鍵績效指標 B5.1				ESG 關鍵績效指標表
關鍵績效指標 B5.2				ESG 關鍵績效指標表
關鍵績效指標 B5.3	ESG 關鍵績效指標表			
		關鍵績效指標 B5.4	ESG 關鍵績效指標表	

		B6: 產品責任	一般披露	打造滿意客戶	
			關鍵績效指標 B6. 1	ESG 關鍵績效指標表	
			關鍵績效指標 B6. 2	打造滿意客戶	
			關鍵績效指標 B6. 3	打造滿意客戶	
			關鍵績效指標 B6. 4	打造滿意客戶	
		關鍵績效指標 B6. 5	築牢數據安全		
		B7: 反貪污	一般披露	強化合規建設	
			關鍵績效指標 B7. 1	強化合規建設	
			關鍵績效指標 B7. 2	強化合規建設	
		B8: 社區投資	一般披露	優秀企業公民	
	關鍵績效指標 B8. 1		優秀企業公民		
	社區	B8: 社區投資	一般披露	優秀企業公民	
			關鍵績效指標 B8. 2	優秀企業公民	
	氣候相關披露		(I) 管治		應對氣候變化
			(II) 策略	氣候相關風險和機遇	應對氣候變化
業務模式和價值鏈				應對氣候變化	
策略和決策				應對氣候變化	
財務狀況、財務表現及現金流量				應對氣候變化	
(III) 風險管理			氣候韌性	應對氣候變化	
			(IV) 指標及目標	溫室氣體排放	應對氣候變化
				氣候相關轉型風險	應對氣候變化
氣候相關物理風險				應對氣候變化	
氣候相關機遇				應對氣候變化	
資本運作				應對氣候變化	
內部碳定價				/	
薪酬				/	
行業指標				/	
氣候相關目標			應對氣候變化		

**(三) GRI 索引**

使用說明	龍旗科技在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間參照 GRI 標準報告了在此份 GRI 內容索引中引用的信息。
標準引用	GRI 1：基礎 2021

GRI 指標內容	披露項	披露位置
GRI 2： 一般披露 2021	2-1	關於龍旗科技
	2-2	關於本報告
	2-3	關於本報告
	2-4	ESG 關鍵績效指標表
	2-5	第三方審驗報告
	2-6	關於龍旗科技
	2-7	倡導以人為本
	2-8	倡導以人為本
	2-9	規範公司治理
	2-10	規範公司治理
	2-11	規範公司治理
	2-12	ESG 策略與機制
	2-13	ESG 策略與機制
	2-14	ESG 策略與機制
	2-15	規範公司治理
	2-16	規範公司治理
	2-17	ESG 策略與機制
	2-18	規範公司治理
	2-19	強化合規建設
	2-20	/
	2-21	/
	2-22	董事長致辭、ESG 策略與機制
	2-23	強化合規建設、推進責任採購
	2-24	強化合規建設、推進責任採購
	2-25	強化合規建設
	2-26	強化合規建設
	2-27	強化合規建設
	2-28	外部認可與榮譽
	2-29	雙重重要性分析
	2-30	/
GRI 3： 實質性議題 2021	3-1	雙重重要性分析
	3-2	雙重重要性分析
	3-3	雙重重要性分析
GRI 101： 生物多樣性 2024	101-4	雙重重要性分析
	101-5	降低環境影響
	101-6	/
	101-7	/
	101-8	優秀企業公民

GRI 102: 氣候變化 2025	102-3	應對氣候變化
	102-4	應對氣候變化
	102-5	ESG 關鍵績效指標表
	102-6	ESG 關鍵績效指標表
	102-7	ESG 關鍵績效指標表
	102-8	ESG 關鍵績效指標表
	102-9	應對氣候變化
	102-10	/
GRI 103: 能源 2025	103-2	ESG 關鍵績效指標表
	103-3	應對氣候變化
	103-4	ESG 關鍵績效指標表
	103-5	應對氣候變化
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1	詳見《2025 年年度報告》
	201-2	應對氣候變化
	201-3	倡導以人為本
	201-4	/
GRI 202: 市場表現 2016	202-1	/
	202-2	/
GRI 203: 間接經濟影響 2016	203-1	優秀企業公民
	203-2	ESG 策略與機制
GRI 204: 採購實踐 2016	204-1	/
GRI 205: 反腐敗 2016	205-1	強化合規建設
	205-2	強化合規建設
	205-3	強化合規建設
GRI 206: 反競爭行為 2016	206-1	強化合規建設
GRI 207: 稅務 2019	207-1	規範公司治理
	207-2	規範公司治理
	207-3	雙重重要性分析
	207-4	/
GRI 301: 物料 2016	301-1	降低環境影響、踐行循環經濟
	301-2	降低環境影響、踐行循環經濟
	301-3	降低環境影響、踐行循環經濟
GRI 303: 水資源和污水 2018	303-1	ESG 關鍵績效指標表
	303-2	ESG 關鍵績效指標表
	303-3	ESG 關鍵績效指標表
	303-4	ESG 關鍵績效指標表
	303-5	ESG 關鍵績效指標表
GRI 305: 排放 2016	305-1	ESG 關鍵績效指標表
	305-2	ESG 關鍵績效指標表
	305-3	ESG 關鍵績效指標表
	305-4	ESG 關鍵績效指標表
	305-5	ESG 關鍵績效指標表
	305-6	ESG 關鍵績效指標表
	305-7	/
GRI 306: 廢棄物 2020	306-1	降低環境影響
	306-2	降低環境影響

	306-3	降低環境影響
	306-4	降低環境影響
	306-5	降低環境影響
GRI 308: 供應商環境評估 2016	308-1	推進責任採購
	308-2	推進責任採購
GRI 401: 僱傭 2016	401-1	ESG 關鍵績效指標表
	401-2	倡導以人為本
	401-3	倡導以人為本
GRI 402: 勞資關係 2016	402-1	/
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-1	倡導以人為本
	403-2	倡導以人為本
	403-3	倡導以人為本
	403-4	倡導以人為本
	403-5	倡導以人為本
	403-6	倡導以人為本
	403-7	倡導以人為本
	403-8	ESG 關鍵績效指標表
	403-9	ESG 關鍵績效指標表
	403-10	倡導以人為本
GRI 404: 培訓與教育 2016	404-1	ESG 關鍵績效指標表
	404-2	倡導以人為本
	404-3	倡導以人為本
GRI 405: 多元性與平等機會 2016	405-1	倡導以人為本
	405-2	ESG 關鍵績效指標表
GRI 406: 反歧視 2016	406-1	倡導以人為本
GRI 407: 結社自由與集體談判 2016	407-1	/
GRI 408: 童工 2016	408-1	推進責任採購
GRI 409: 強迫或強制勞動 2016	409-1	推進責任採購
GRI 410: 安保實踐 2016	410-1	/
GRI 411: 原住民權利 2016	411-1	/
GRI 413: 當地社區 2016	413-1	優秀企業公民
	413-2	優秀企業公民
GRI 414: 供應商社會評估 2016	414-1	推進責任採購
	414-2	推進責任採購
GRI 415: 公共政策 2016	415-1	/
GRI 416: 客戶健康與安全 2016	416-1	打造滿意客戶
	416-2	打造滿意客戶
GRI 417: 營銷與標識 2016	417-1	打造滿意客戶
	417-2	打造滿意客戶
	417-3	打造滿意客戶
GRI 418:	418-1	築牢數據安全

客戶隱私 2016		
-----------	--	--

## 十、董事會聲明

可持續發展是龍旗科技實現長期主義發展的重要基石，也是我們作為智慧產品研發與製造服務商，與客戶、夥伴共創價值的不懈追求。自成立以來，公司始終將環境、社會及治理理念融入產品設計、生產製造與運營管理的全過程，系統呈現我們在綠色製造、技術創新、供應鏈協同及企業治理等領域的實踐成果，持續增進各利益相關方對龍旗科技的信任。

董事會作為公司可持續發展管理的最高決策與監督機構，根據國內外環境變化及 ESG 相關議題的重要性評估，動態審視公司在環境、社會及治理方面所面臨的風險和機遇，審批並督導可持續發展戰略的實施進展，審議年度工作重點，確保資源協同配置，推動公司上下步調一致。

為更有效推進可持續發展相關工作，公司設立戰略與 ESG 委員會，作為董事會下設的專門工作機構，負責公司長期發展戰略及 ESG 相關問題的研究討論與決策支持。2025 年，公司設立首席可持續發展官（CSO），直接向董事會及戰略與 ESG 委員會彙報，統籌戰略規劃、合規風控、運營整合及績效監督，確保可持續發展目標的有效落實。各職能及製造基地組成的 ESG 執行工作組，作為具體執行單位，負責 ESG 相關策略的制定、日常管理及落地實施，為公司的可持續發展重大決策提供堅實支撐。

本報告在編制過程中嚴格遵循重要性、量化、一致性原則：

- **重要性：** 本報告通過利益相關方調研、專家評估等方式，系統識別並篩選對公司業務運營及利益相關方具有重要影響的 ESG 議題，圍繞氣候變化、資料安全與客戶隱私保護、產品和服務安全與品質、創新驅動、員工健康與安全等關鍵領域進行重點披露，確保報告內容聚焦實質性議題，回應各方關切。
- **量化：** 本報告盡可能採用可量化的方式呈現環境、社會及管治相關績效，包括能耗強度、碳排放資料、廢棄物排放量、員工培訓覆蓋率、安全生產指標等關鍵資料，並輔以適當的計算方法和統計口徑說明，便於利益相關方進行縱向對比與趨勢分析。
- **一致性：** 本報告採用的統計方法、披露口徑及計算標準保持前後一致，對可能影響資料可比性的變更事項進行充分說明，確保報告期內及跨年度資料的可比性，為利益相關方客觀評估公司 ESG 表現提供可靠依據。

為保障本報告資料的真實性與透明度，公司聘請萊茵技術（上海）有限公司開展獨立協力廠商審驗。審驗工作嚴格遵循 AA1000 審驗標準，並參照《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄 C2《環境、社會及管治報告守則》及上海證券交易所《上市公司自律監管指引第 14 號——可持續發展報告（試行）》等相關準則執行。本報告經公司董事會審議通過，現正式發佈。

未來，我們將繼續深化可持續發展戰略，與所有利益相關方保持積極、坦誠的溝通，以負責任的態度共創智慧時代的可持續未來。

## 十一、第三方審驗報告

### 介紹

萊茵技術（上海）有限公司，是德國萊茵 TÜV 集團成員之一（簡稱“萊茵”或“我們”），受上海龍旗科技股份 有限公司（簡稱“龍旗科技”或“公司”）的委託針對其 2025 年度環境、社會和公司治理報告（簡稱“報告”）做 獨立第三方審驗。報告披露了龍旗科技在 2025 財年內（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）的可持續 發展資訊。

### 職責

龍旗科技不僅負責 ESG 報告的準備以及符合適用報告準則的可持續發展資訊收集與提報，而且有義務落實 和維護有效的資訊和數據的內控以支援報告編撰流程。TÜV 萊茵的可持續資訊審驗活動，是在符合 ISO/IEC 17029: 2019 標準要求的品質管理體系下運作的，並 恪守 TÜV 萊茵全球職業道德合規守則。我們的審驗服務遵循獨立性和公正性原則，並不參與龍旗科技的報 告準備。本次審驗專案由具備相應可持續性議題專業知識和審驗經驗的團隊執行。萊茵的職責是依據審驗 協定以及約定的審驗工作範疇執行獨立審驗工作，並對可持續發展報告做出獨立和公正的職業判斷。

### 審驗標準

TÜV 萊茵依據 AccountAbility AA1000 審驗標準第三版（AA1000AS v3），針對龍旗科技報告披露的資訊 按類 型-1 和中度等級進行審驗。

### 審驗目的

審驗旨在為龍旗科技管理層和關注該公司可持續發展資訊與績效的利益相關方提供獨立的審驗觀點，具體 包括：我們審查並評估可持續發展報告和披露遵循 AA1000AP（2018）審驗原則（包括包容性、實質性、 回應性和影響性）的程度。

### 審驗準則

下列審驗準則（包括報告框架準則或標準）也適用於審驗工作：

- 上海證券交易所《上海證券交易所上市公司自律監管指引第 14 號——可持續發展報告（試行）》
- 上海證券交易所《上海證券交易所上市公司自律監管指南第 4 號——可持續發展報告編製》
- 《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄 C2《環境、社會及管治報告守則》
- 全球可持續發展標準委員會（GSSB）《可持續發展報告標準》（GRI Standards）
- 聯合國 2030 年可持續發展目標（SDGs）
- AA1000AP 審驗原則，即，包容性、實質性、回應性和影響性

### 審驗方法

我們的審驗活動和程式包括：

- 問詢管理層，以理解公司運營和報告流程，包括可持續發展戰略、理念與管理。
- 訪談關鍵職能部門執行層員工，以理解和評估可持續發展管理的相關流程、系統和控制，包括關 鍵 管理程式、利益相關方參與流程、議題重要性評估過程以及影響評估等。
- 基於抽樣原則和文件審查，以評估可用的績效資訊。
- 收集和審查支持性證據，以評估可持續發展報告與審驗範圍內的相關信息披露支援和遵循 AA1000AP 審驗原則的程度。

- 彙報審驗觀察項或建議給公司管理層，以給予在審驗工作完成之前更正報告錯誤的機會。

### 局限性

TÜV 萊茵依據審驗協議規定的審驗範圍策劃並執行審驗工作，以獲得證據資訊和必要的解釋，為按照 AA1000AS v3 中度審驗作出的審驗結論提供依據。中度審驗參與的程序本質和程度（範圍）均低於獲得高度審驗所需的程式。 前瞻性資訊涉及尚未發生且可能永遠不會發生的事件和行動。實際結果很可能會不同，因為預期的事件往往並未如預期發生。我們不保證前瞻性資訊的可實現性。與審驗有關的信息和績效會局限於本報告的內容披露。我們的審驗未涵蓋財務年報及其財務數據，以及與可持續發展主題不相關和/或不屬於審驗範圍的其他資訊。

### 審驗結論

基於執行上述審驗程式、方法以及獲得的證據，我們的結論是沒有任何實例和資訊與下述聲明有所抵觸：

- 龍旗科技 2025 年 ESG 報告及其內容遵循了 AA1000AP 審驗原則。
- 相關流程、系統和控制的使用證據，以及可用的績效資訊均已獲得審查和評估，能反映該公司的可持續發展實踐。

針對任何第三方依據此份審驗聲明來對龍旗科技做出的評論和相關決定，TÜV 萊茵將不承擔任何責任。

### 對 AA1000AP 審驗原則的遵循程度

**包容性：**龍旗科技識別了七大類主要利益相關方，包括股東、資本市場、客戶、員工、供應商、社區和社會組織等，並已建立較為全面的溝通機制。公司就 ESG 議題開展了利益相關方問卷調研，通過分析調研反饋，為管理決策和雙重重要性評估提供參考依據。

**實質性：**龍旗科技採用了雙重重要性分析流程，該流程涵蓋了財務重要性和影響重要性，通過利益相關方調研、同行對標以及行業發展趨勢分析，識別並確認了年度重要性議題矩陣。議題矩陣清晰地揭示了高度重要的議題（如數據安全與客戶隱私保護、產品與服務安全與品質、應對氣候變化、員工健康與安全等），且最終議題矩陣經由戰略與 ESG 委員會審閱和確認。

**回應性：**龍旗科技與其主要相關方群體的溝通管道是多樣化的，通常包括員工滿意度調查、供應商培訓與審核、申訴與舉報機制等。公司針對雙重重要性議題構建了系統化的管理框架（治理——戰略——風險管理——指標與目標），設定目標並披露管理行動及定量目標進展。本期報告還披露了大量的關鍵 ESG 績效指標（如溫室氣體排放、能源消耗、員工數據、職業健康與安全、供應商管理等）的相關量化數據，以積極回應利益相關方的重大關切。

**影響性：**證據表明，龍旗科技重視 ESG 風險管理（包括風險識別、風險預警、風險應對等），並關注公司自身的運營影響和價值鏈影響。公司針對重要議題（諸如應對氣候變化、產品創新、供應商管理等）的風險與機遇進行了分析和管理的，且關鍵績效指標表的核心數據披露也為評估與衡量環境和社會的影響提供數據支撐。



潘敏

企業可持續發展服務技術經理  
萊茵技術（上海）有限公司  
中國上海，2026 年 3 月 25 日



AA1000  
Licensed Report  
000-555/V3-3FHLT