

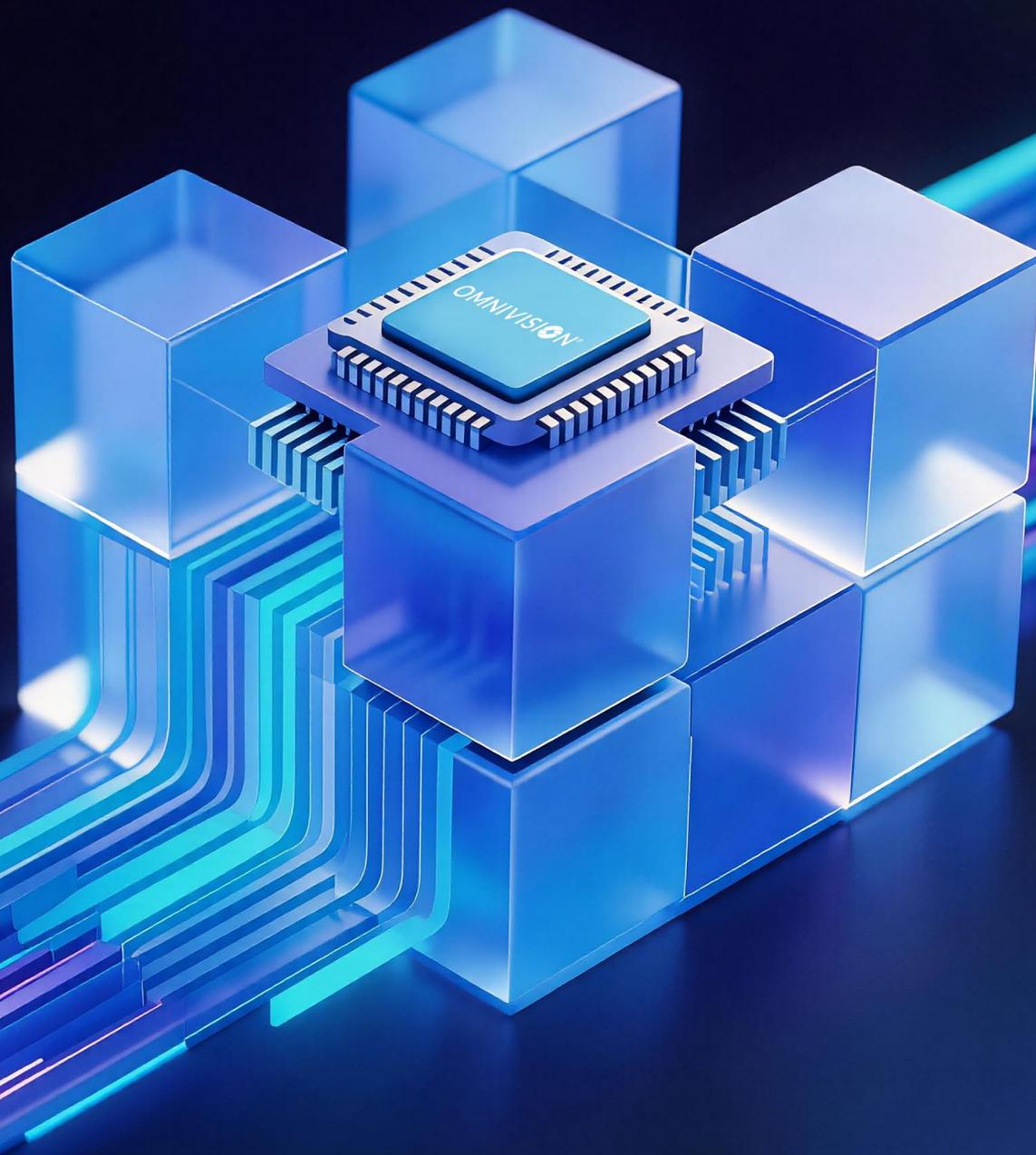
OMNIVISION®

赋能科技 感知无限

2025 环境、社会及管治报告

豪威集成电路(集团)股份有限公司

股票代码:603501.SH, 0501.HK



目录 Contents

| | |
|-----------|-----|
| 关于本报告 | 01 |
| 董事长致辞 | 02 |
| 关于豪威集团 | 03 |
| 荣誉认可 | 07 |
| 可持续发展目标响应 | 08 |
| 关键绩效表 | 98 |
| 报告索引表 | 102 |
| 读者意见反馈 | 105 |

责任治理 引领永续发展

| | |
|--------|----|
| 夯实公司治理 | 11 |
| 恪守商业道德 | 14 |
| 保障信息安全 | 17 |
| ESG 治理 | 24 |

创新领航 造就前沿产品

| | |
|--------|----|
| 深耕科技创新 | 31 |
| 研发绿色产品 | 37 |
| 保障产品质量 | 40 |

协同共赢 共筑生态价值

| | |
|--------|----|
| 可持续供应链 | 47 |
| 优质客户服务 | 51 |

绿色运营 守护低碳未来

| | |
|--------|----|
| 应对气候变化 | 55 |
| 深化环境管理 | 61 |
| 优化资源利用 | 65 |

广纳人才 构建温暖职场

| | |
|--------|----|
| 保障员工权益 | 70 |
| 培育员工成长 | 74 |
| 关怀员工福利 | 78 |
| 守护职业健康 | 90 |

社区共建 贡献和谐社会

| | |
|--------|----|
| 关爱弱势群体 | 96 |
| 投身公益教育 | 97 |

关于本报告

豪威集成电路(集团)股份有限公司特此向公众发布 2025 年度环境、社会及管治(简称“ESG”)报告(简称“本报告”)。这是集团发布的第六份 ESG 报告,旨在全面展示豪威集团在 ESG 领域的理念、战略、行动及成果。

报告准则

本报告基于上海证券交易所(“上交所”)发布的《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告(试行)》标准(《可持续发展指引》)、香港联合交易所有限公司(“联交所”)证券上市规则附录 C2《环境、社会及管治报告守则》(“ESG 守则”)、全球报告倡议组织(GRI)发布的《GRI 可持续发展报告标准》(简称“GRI 标准”)以及联合国可持续发展目标(UN SDGs)的要求编制。

ESG 报告的编制遵守以下汇报原则:

- **重要性:** 本报告在编制过程中识别重要利益相关方,并通过利益相关方参与及实质性评估以厘定重要 ESG 议题。
- **量化:** 本报告采用量化数据的方式展现环境与社会层面的关键绩效指标,并附带说明,以阐述其目的和影响。
- **一致性:** 如无特殊说明,本报告采用与 2024 年《环境、社会及管治报告》一致的披露统计方法,后续年度将与本报告保持一致。

报告范围

本报告的内容覆盖了豪威集团及其主要子公司的 ESG 活动和成效,其中,本报告的环境范畴披露范围包含了我们在上海张江园区、上海松江园区以及美国硅谷园区等主要办公地点的相关表现。报告所述数据和信息主要涵盖 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日(简称“报告期”),部分内容或超出上述时间范围。

报告称谓

本报告中“豪威集成电路(集团)股份有限公司”简称为“豪威集团”“公司”“集团”或“我们”。豪威集团的子公司“豪威半导体(上海)有限责任公司”简称为“豪威半导体”,“豪威光电子科技(上海)有限公司”简称为“豪威光电子”,“豪威半导体(绍兴)有限公司”简称为“豪威半导体(绍兴)”,“豪威科技(上海)有限公司”简称为“豪威科技(上海)”,“OmniVision Technologies, Inc.”简称为“美国豪威”。

报告发布形式

本报告以简体中文、繁体中文和英文版本发布,可登录以下官方网站在线浏览或下载: www.omnivision-group.com

联系方式

对本报告的内容如有疑问或建议,欢迎通过以下联络方式与我们联系。
公司网址: www.omnivision-group.com (中文); www.ovt.com (英文)
电子邮箱: Will_ESG@ovt.com
地址: 上海市浦东新区上科路 88 号
邮政编码: 201203

董事长致辞

过去的一年，全球经济格局复杂演变，科技产业机遇与挑战并存。在此背景下，豪威集团始终将可持续发展置于战略核心，坚信绿色发展是实现高质量发展、构建长期竞争力的必然选择。秉持“赋能科技，感知无限”的使命，我们将 ESG 理念深度融入经营全链条，在绿色运营、技术创新、产业链协同、人本发展与合规治理等领域持续深耕，与各界伙伴携手共建可持续的产业未来。

绿色低碳是实现可持续发展的内在要求，也是我们技术创新的重要方向。豪威集团积极把握全球清洁技术发展契机，将绿色环保理念贯穿产品设计、研发、生产全生命周期，以前沿技术打造高环境友好性的产品与解决方案。报告期内，公司通过技术革新持续降低产品能耗，例如推出功耗降低 20% 的新一代 OV50R CMOS 图像传感器；发布业界首款超低功耗单芯片 LCOS 面板 OP03021；推出汽车毫米波雷达系统级电源解决方案，以高效供电设计助力新能源汽车车载系统实现低碳能效目标。同时，我们主动应对气候变化挑战，下属子公司美国豪威设立的 2050 年价值链温室气体净零排放目标于报告期内正式通过科学碳目标倡议 (SBTi) 审阅。在运营端，我们持续深化绿色实践，上海松江园区与绍兴工厂均已建设光伏设施，全年绿色电力发电量分别达 2,162MWh 与 527MWh；此外上海松江园区工艺用水总回用率达 68%，并成功获评上海市“绿色工厂”与“无废工厂”称号，全方位守护低碳未来。

卓越的产品、服务与高度协同的供应链，是赢得市场信赖的

基石。豪威集团始终秉持“设计完备方案、打造优质产品、提供高效服务”的质量方针，以持续研发创新为引擎，持续推出引领行业的芯片产品，并不断强化自主知识产权管理，打造持续竞争力。我们亦致力于完善覆盖产品全生命周期的质量管理体系，并持续拓展其认证范围。报告期内，下属子公司美国豪威已获得 ISO 21434 道路车辆网络安全工程体系认证，为智能网联时代的可靠产品交付奠定坚实基础。在供应链协同方面，公司已将 ESG 标准全面融入供应商管理全流程，确保所使用的 3TG 矿物原料 100% 源自责任矿产倡议 (RMI) 认可渠道，携手伙伴共建绿色、合规、可持续的产业生态。同时，豪威集团持续优化以客户为中心的服务体系，提供贯通售前至售后全流程支持，并建立严谨的客户反馈闭环机制，致力于快速响应、高效服务，努力成为客户长期信赖的合作伙伴。

人才是科技创新的源头活水。豪威集团始终秉持“以人为本”的核心理念，致力于打造多元、平等、包容的温暖职场，全方位保障员工合法权益。报告期内，我们将反歧视、反骚扰、禁止使用童工及强迫劳动等 ESG 相关内容纳入全员培训体系，培训覆盖率达 100%。同时，我们的管理层女性比例达 25.58%，以多元视角激发组织创新活力。公司亦为员工搭建管理与技术双通道职业发展路径，打造覆盖新员工、基层员工至管理层的全周期培训体系，全力支持员工成长与价值实现。此外，我们始终将员工职业健康与安全放在首位，通过 EAP 心理咨询服务、全面薪酬福利体系等举措，全方位

守护员工身心健康。在自身发展的同时，我们始终心怀责任、反哺社会，持续在全球运营地开展公益实践，以点滴行动传递温暖，为社会包容性发展贡献力量。

稳健科学的治理体系，是企业可持续发展的坚实基石。报告期内，我们持续完善公司治理架构，并将战略发展委员会升级为战略与 ESG 委员会，搭建董事会、战略与 ESG 委员会、战略与 ESG 工作小组三层 ESG 治理架构，将 ESG 管理全面融入企业决策与经营全流程。我们亦建立多元化的利益相关方沟通机制，并将 ESG 相关议题纳入高级管理人员绩效考核体系，以自上而下的责任体系，保障可持续发展战略落地见效。商业道德管理方面，报告期内我们实现商业道德违规事件零发生，员工商业道德培训参与率、相关协议签署率均达 100%。同时，我们构建全方位信息安全防护体系，为企业稳健运营筑牢安全防线。

道阻且长，行则将至；行而不辍，未来可期。豪威集团始终坚信，可持续发展是企业穿越周期、保持韧性的重要支撑。展望未来，我们将继续以科技创新为引擎，以绿色发展为抓手，持续深耕半导体核心技术，携手全球员工、客户与合作伙伴，为行业进步、社会发展与全球绿色转型贡献更多力量，共同开创智能、低碳、可持续的美好未来。

豪威集成电路(集团)股份有限公司
董事长 虞仁荣

关于豪威集团

豪威集成电路(集团)股份有限公司(603501.SH, 0501.HK)是一家全球排名前列的无晶圆厂(Fabless)半导体设计公司,主要从事芯片设计业务的Fabless芯片设计。我们凭借专有技术、多样化的产品和解决方案组合、灵活的Fabless业务模式、广泛的客户网络和供应链生态系统而闻名。

使命宣言

赋能科技,感知无限

服务理念

强协同为用户创新更大价值

核心竞争力

持续技术创新
高度协同的供应链与客户群
多元杰出的人才

价值观

诚信正直 变革创新
主人翁精神 开放沟通
实干自驱

OMNIVISION®



研发中心数量

| | |
|----|---|
| 中国 | 7 |
| 亚洲 | 6 |
| 美国 | 3 |
| 欧洲 | 2 |

全球业务网络

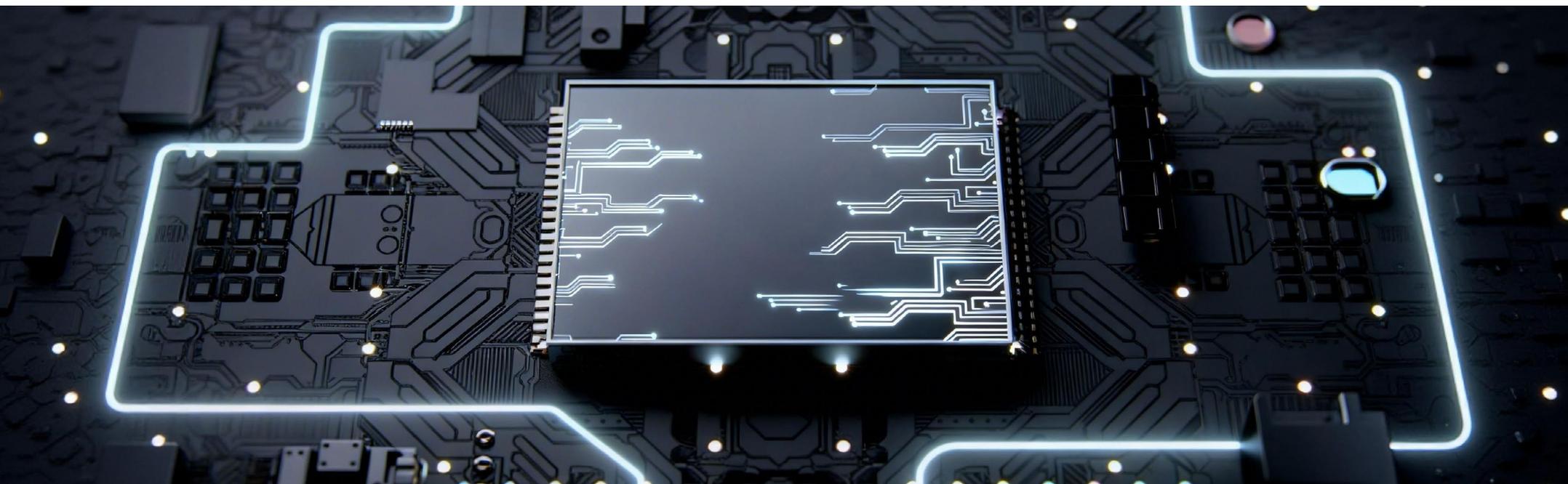
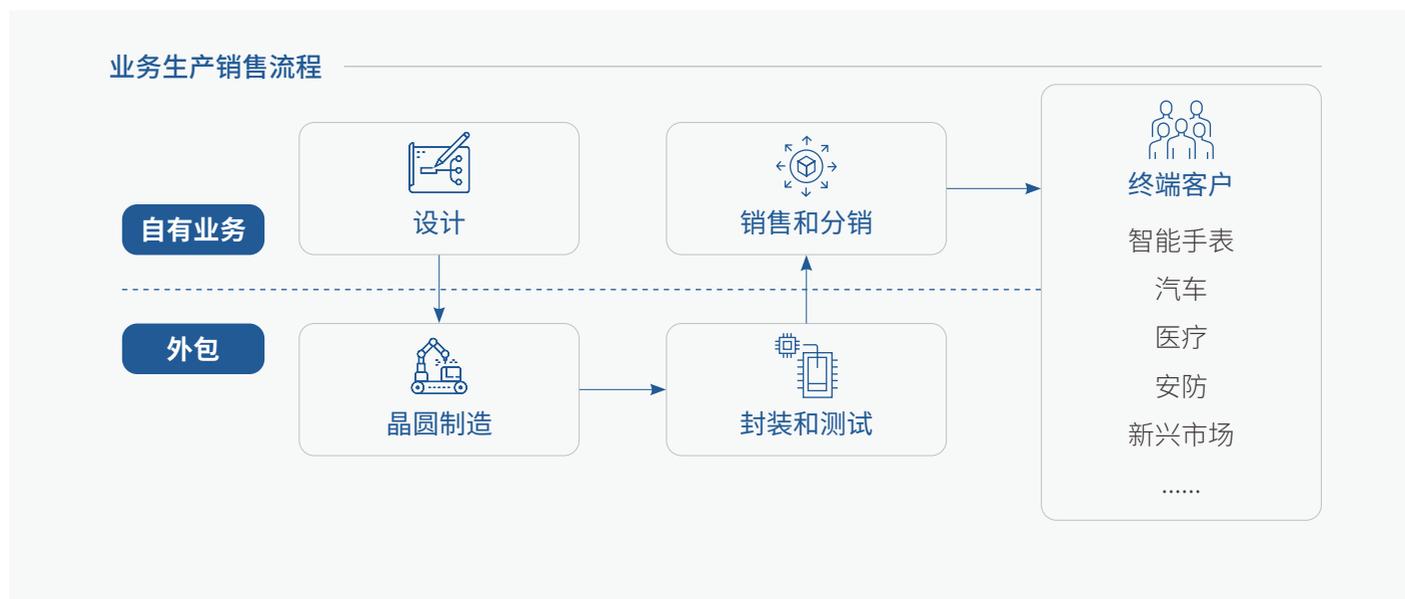
豪威集团总部设立于上海，研发体系与业务网络已覆盖全球主要半导体市场。我们持续完善国际化战略布局，积极优化并拓展在全球半导体行业的竞争地位与业务影响力。基于全球化架构，公司有效整合各业务板块资源，充分激发协同效应，助力业务规模持续扩大与市场竞争力稳步提升。在为客户提供更高质量产品与解决方案的同时，我们致力于与合作伙伴共同为全球终端用户创造长期价值。为了更全面及时地为全球客户提供服务与支持，豪威集团在中国（包含香港和台湾地区）、美国、韩国、新加坡、日本、印度和欧洲国家等各地设有办事处。截至报告期末，公司已在中国、美国、日本和欧洲等地共设立 18 个研发中心。

研发中心

销售办事处

公司业务类型

豪威集团采用灵活高效的 Fabless 业务模式，与世界领先的晶圆代工厂保持长期合作伙伴关系，专注于半导体产品及解决方案的设计与销售。在技术迭代迅速及半导体创新推动持续进步的市场中，我们的 Fabless 业务模式使我们能够在不产生大量资本支出的情况下对不断变化的市场需求迅速做出反应。



设计业务产品类型

目前，我们主要从事三大业务线：图像传感器解决方案、显示解决方案以及模拟解决方案。作为全球范围内备受认可的先进数字成像芯片设计企业，我们也在持续扩大我们的产品和解决方案品类和覆盖范围，从而服务智能手机、汽车、医疗、安防及新兴市场（机器视觉、智能眼镜及端侧 AI）等高增长行业。

图像传感器解决方案

- 互补金属氧化物半导体 (CMOS) 图像传感器
- 微型影像模组封装 (CameraCubeChip®)
- 硅基液晶投影显示 (LCOS)
- 特定用途集成电路产品 (ASIC)

显示解决方案

- 触控和显示驱动集成芯片 (TDDI)
- 显示驱动芯片 (DDIC)
- 集成式显示驱动 (TED) 芯片

模拟解决方案

- 瞬态电压抑制器 (TVS)
- 金氧半场效晶体管 (MOSFET)
- 肖特基二极管 (SBD)
- 低压差线性稳压器 (LDO)
- 直流转换电源 (DC-DC)
- 发光二极管 (LED) 背光驱动
- 模拟开关
- 控制器局域网络 (CAN) 接口芯片
- 本地互连网络 (LIN) 接口芯片
- 系统基础芯片 (SBC)
- 微控制单元 (MCU)

销售业务产品类型

公司作为典型的技术型半导体授权分销商，拥有经验丰富的现场技术支持工程师 (FAE) 团队，为顺应半导体行业的产业地域布局特点，公司在境内外多地设立子公司，构建覆盖广泛、响应迅速的采购与销售网络，并配套提供涵盖技术支持、售后保障与物流支持等环节的完整服务模块，持续为客户提供专业的全流程服务。

电子元件

电阻、电容、电感、晶振等

机电系统

伺服、电机、风扇、PLC 等

集成电路

芯片、Memory、Flash、传感器、二三极管等

射频器件

滤波器等

结构器件

连接器、卡座、卡托、PCB、喇叭、驻极体等



荣誉认可



2026 年度
国际市场先锋奖



2026 年度半导体上市公司领航奖
(CIS 传感器)

半导体投资联盟



2024 People's Choice Awards

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



汽车技术突破奖
(AutoTech Breakthrough Awards)

AutoTech Breakthrough



2024 Merit Awards

Merit Awards



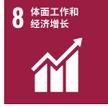
BIG 创新奖
(BIG Innovation Award)

Business Intelligence Group

可持续发展目标响应

联合国可持续发展目标 (UN SDGs) 是 2015 年通过的全球发展框架,旨在从 2015 年到 2030 年间解决社会、经济和环境三个维度的挑战,推动全球转向可持续发展道路。豪威集团持续深耕 UN SDGs 相关实践,通过识别与公司业务高度契合的可持续发展目标,将其深度融入企业 ESG 整体战略,以实际行动助力 2030 年 UN SDGs 的落地实现。

| UN SDGs | 议题 | 对应章节 | 简介 |
|---|--------------------------------|----------------|---|
|  | 商业道德 数据安全与商业机密保护 利益相关方沟通 | 责任治理 引领永续发展 | 豪威集团持续强化公司治理体系与内控机制,坚持以高标准商业道德与诚信准则规范业务运营,并以严密措施全面保障信息与数据安全。同时,依托全球化业务布局,公司系统构建并动态优化 ESG 战略框架与管理体系,将可持续发展理念深度融入决策、运营的全业务流程。 |
|   | 产品创新与质量 循环经济与绿色产品 | 创新领航 造就前沿产品 | 豪威集团始终将技术创新作为核心驱动力,积极把握清洁技术发展机遇,将绿色环保理念系统融入产品研发与创新的全过程,为客户及终端用户提供更贴合需求的卓越绿色多元技术方案与产品,并以持续完善的质量管理体系保障产品质量。 |
|   | 可持续供应链 客户服务 | 协同共赢 共筑生态价值 | 豪威集团通过组建的专业团队,为客户提供一站式技术支持和快速响应的服务保障,并构建了具备高度协同性与韧性的供应链体系,通过将 ESG 准则系统纳入供应商准入评估、周期性绩效追踪和全流程持续改进,推动供应链生态的整体优化与可持续发展。 |

| UN SDGs | 议题 | 对应章节 | 简介 |
|---|--|----------------|--|
|     | 应对气候变化 污染物排放与废弃物处置 能源与资源利用 | 绿色运营 守护低碳未来 | 豪威集团始终将环境保护与绿色低碳理念融入企业运营的各个环节，通过实施清洁能源替代和系统性节能改造等举措，积极应对气候变化挑战，严格落实环境合规管理要求。在此基础上，我们在合规排放前提下进一步提升资源循环利用率与废物减量化水平，致力于构建资源节约、环境友好的可持续运营模式。 |
|      | 职业健康与安全 人才吸引与留任 多元、平等与包容 人权与劳工权益 人才培养与发展 | 广纳人才 构建温暖职场 | 豪威集团致力于构建包容并蓄的职场环境，并系统性地打造了多层次、全覆盖的员工发展体系。我们为员工提供清晰的职业发展路径、基于绩效的激励体系、具备市场竞争力的薪酬福利结构，以及完善的职业健康与安全管理机制，全面保障员工权益，守护员工职业健康，为企业的长期稳健发展注入可持续的人才动能。 |
|    | 社会贡献与参与 | 社区共建 贡献和谐社会 | 豪威集团深度关注运营所在地社区的多元需求，并持续推动员工以组织化、常态化的方式参与公益实践。我们致力于通过资源整合与协同行动，助力社区共融与可持续发展，切实履行企业公民责任。 |



责任治理 引领永续发展

健全的治理体系是企业稳健运营、实现长期发展的根基。豪威集团持续完善治理架构、深化商业道德建设、强化全流程风险管控、升级信息安全管理体系统，为公司高质量发展筑牢坚实底层支撑。在此基础上，我们已系统性构建 ESG 战略，将可持续发展理念深度嵌入研发、生产、运营全链条，并积极联动各利益相关方，携手打造互利共生的可持续发展生态。

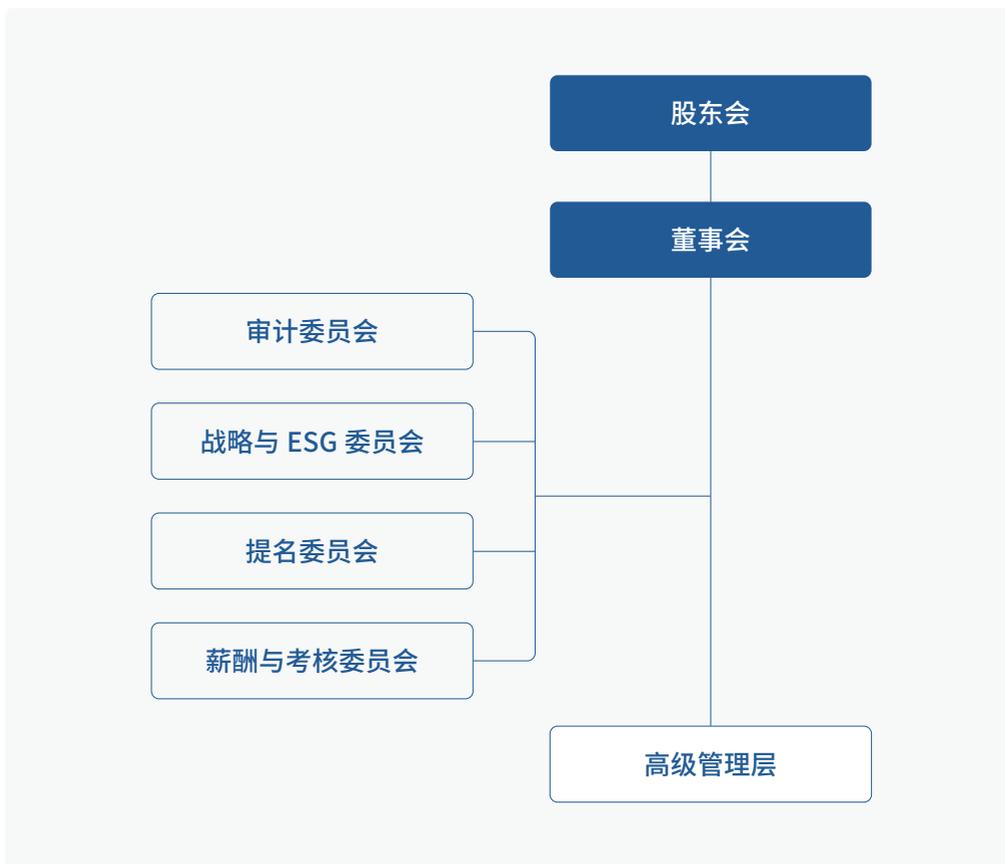
01

夯实公司治理

治理架构

高效合规的治理架构为公司实现高质量可持续发展提供有力支撑。豪威集团严格遵循《中华人民共和国公司法》(以下简称《公司法》)《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所股票上市规则》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》和中国证监会有关法律法规要求,构建公司治理体系。报告期内,我们对《公司章程》《董事会议事规则》等九项核心治理制度进行修订,进一步维护豪威集团、股东、职工和债权人的合法权益,规范公司的组织和行为,健全公司合规治理。

豪威集团设立股东会、董事会,分别作为公司的最高权力机构及执行机构。股东会、董事会与高级管理层权责清晰、协同配合、相互制衡,形成科学高效的经营决策机制。2025年,公司优化管治结构,董事会下设审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会,以及战略与 ESG 委员会共四个专门委员会,在经营管理中充分发挥其专业性作用。其中,审计委员会行使《公司法》规定的监事会职权。四个专门委员会各司其职,为公司决策提供多维度、高水平的专业意见与策略支持,夯实公司治理与决策的科学性、有效性。



公司治理架构图

董事会多元化与独立性

董事会多元化有助于优化决策、降低风险，提升治理水平与企业韧性，为长期可持续发展带来显著裨益。豪威集团将提升董事会层面的多元化（包括性别多元化）视为维持本公司竞争优势的重要因素。报告期内，公司制定并发布《董事会多元化政策》，明确由提名委员会参考公司的业务模式和实际需求对董事会成员构成进行评估并提出优化建议，并考虑多元化观点，包括但不限于性别、年龄、文化背景及教育背景、专业经验、技能、地区和行业经验、种族、知识及服务年期等。此外，公司亦于报告期内修订《董事会提名委员会工作细则》，明确提名委员会负责检讨《董事会多元化政策》、董事会多元化可计量目标及其达标程度，进一步完善公司治理结构，促进公司规范运作。

同时，我们坚信独立董事能够在面临潜在重大利益冲突时，推动董事会做出符合公司整体利益的决策，切实维护中小股东合法权益。报告期内，公司修订《独立董事工作细则》，不断健全独立董事职权，明确独立性的具体规范，防范重大利益冲突发生，并专设履职保障章节，为独立董事履职提供必要的工作条件和人员支撑。

截至报告期末

公司董事会包括

3 名女性董事



3 名独立董事，且审计委员会及薪酬与考核委员会均由独立董事构成，充分保障董事会专业委员会的运作效能



股东权益保护

豪威集团已构建完善的信息公开体系,通过常态化沟通,力求为投资者提供真实、准确、完整的信息,全方位维护全体股东合法权益。报告期内,公司修订《股东大会议事规则》,并制定《股东通讯政策》及《股东提名人选参选董事的程序》等制度,从规范治理流程、保障股东知情权及选拔合规性等维度,全方位完善股东权益保障机制。

报告期内,豪威集团通过多元化、高频率的投资者交流活动,积极向市场传递公司价值并维护股东关系,相关举措包括但不限于定期组织召开业绩说明会、电话会、线下路演、接待机构调研、参与券商策略会、及时响应上海证券交易所 e 互动平台的投资者问询等。

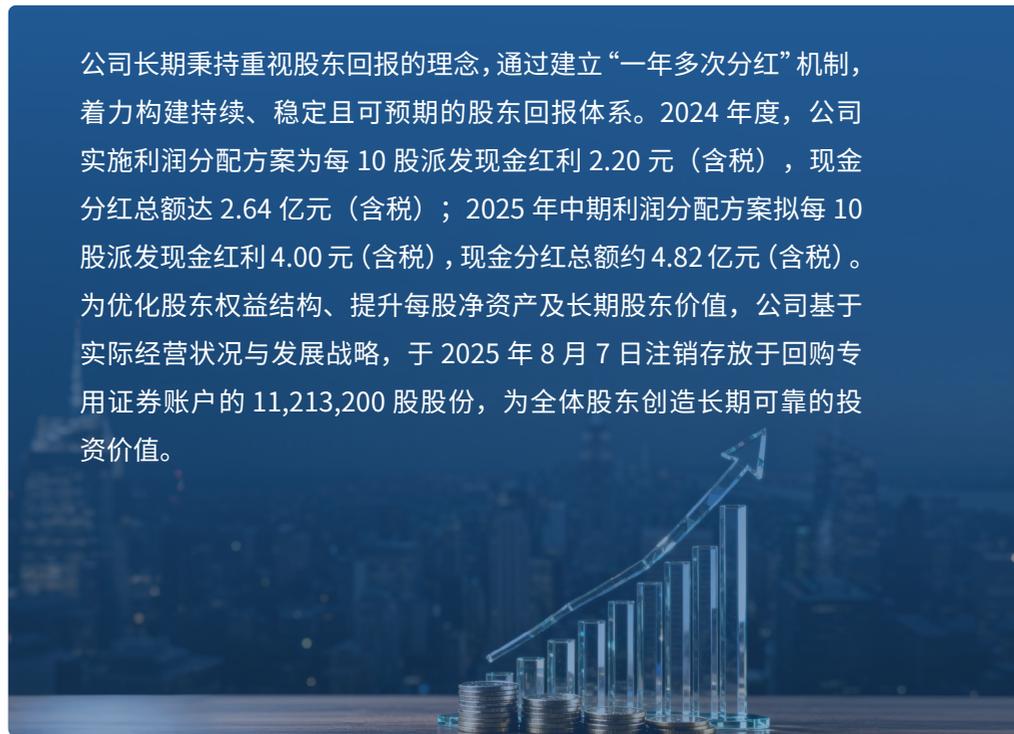
案例 豪威集团 2024 年度暨 2025 年第一季度业绩暨现金分红说明会

2025 年 6 月,豪威集团召开 2024 年度暨 2025 年第一季度业绩与现金分红说明会。会议由包括总经理在内的高管团队出席,通过展厅参观、现场互动及线上直播相结合的形式,有效拓宽投资者参与渠道,帮助投资者更全面、清晰地认知公司价值与发展前景。



2024 年度暨 2025 年第一季度业绩暨现金分红说明会

公司长期秉持重视股东回报的理念,通过建立“一年多次分红”机制,着力构建持续、稳定且可预期的股东回报体系。2024 年度,公司实施利润分配方案为每 10 股派发现金红利 2.20 元(含税),现金分红总额达 2.64 亿元(含税);2025 年中期利润分配方案拟每 10 股派发现金红利 4.00 元(含税),现金分红总额约 4.82 亿元(含税)。为优化股东权益结构、提升每股净资产及长期股东价值,公司基于实际经营状况与发展战略,于 2025 年 8 月 7 日注销存放于回购专用证券账户的 11,213,200 股股份,为全体股东创造长期可靠的投资价值。



恪守商业道德

豪威集团严格遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国反垄断法》等法律法规，确立并严格执行《商业行为准则和道德规范》《反贿赂与反贪腐政策》，对任何形式的腐败与贿赂行为秉持“零容忍”立场。报告期内，豪威集团未发生已审结的贪污诉讼案件。

治理

为确保商业道德标准得到严格贯彻，豪威集团已构建覆盖全员的监督与执行体系。公司已构建完善的制度体系，包括《商业行为准则和道德规范》《反贿赂与反贪腐政策》《举报人政策》等，明确规定了商业机密保护、社交媒体管理、专利信息保护、利益冲突、反洗钱、反腐败和反贿赂等方面的严格要求，确保业务活动严格遵循高标准的诚信原则。豪威集团每年度根据《企业内部控制基本规范》配套规定及内部控制手册开展内部控制工作。

公司已明确董事会、审计委员会和经理层等各层级的内部控制职责，并构建从评价、监督到日常运行的管理体系，保障公司稳健运营。内部审计部门作为核心责任部门，全面负责商业行为及道德规范的执行监督与日常管控。

豪威集团内部控制责任分配

董事会

- 按照企业内部控制规范体系的规定，建立健全和有效实施内部控制，评价其有效性，并如实披露内部控制评价报告。

审计委员会

- 行使《公司法》规定的监事会的职权；
- 代表董事会对管理层的经营情况、财务信息、内控制度的完善性、合理性以及执行的有效性予以监督检查；
- 对公司关联方的确认，对公司关联交易的审核和备案，并对董事会负责，向董事会报告工作。

管理层

- 组织领导企业内部控制的日常运行。

战略

公司制定商业道德战略，通过常态化全员制度培训筑牢基础，同时将商业道德要求延伸至供应商等合作方，并建立贸易合规审查机制，完善举报与保护制度，形成对商业道德议题的系统化管理。

商业道德宣贯

为强化员工对诚信准则的认知与践行，公司定期组织面向全体员工的制度专项培训，并要求每位员工签署书面承诺函，以确认其已详尽阅读并充分理解《商业行为准则和道德规范》《举报人政策》等相关制度文件。截至报告期末，公司员工承诺函签署率已达到 100%。2025 年，豪威集团依托专业第三方资源，面向董事及高级管理人员开展专项合规治理培训，进一步强化公司治理水平。

案例 2025 年公司商业道德培训

豪威集团每年面向董事和全体员工开展年度公司治理培训，承诺致力遵守国际公认的有关人权、劳工、反腐败的原则。报告期内，公司开展的年度管理培训已包含商业道德相关内容，向董事和全体员工重申商业道德的核心制度，包括《商业行为准则和道德规范》《公开交流政策》《举报人政策》《信息安全政策》《雇佣，保密信息和知识产权协议》《反洗钱政策》《反骚扰政策》《生成式 AI 政策》和《环境、社会及公司治理（ESG）战略》等。

案例 董事及高级管理人员培训

2025 年 6 月，公司邀请第三方法律事务所，开展董事及高级管理层培训，培训内容涵盖上市公司董事、高管和相关人员的责任、证券交易标准守则、企业管治守则、市场失当行为等内容，重点阐述反贿赂、反贪腐、反不正当竞争、反洗钱、反垄断等商业道德关键议题，强化董事及高管对诚信责任的认知，并深化其在日常决策中防范利益冲突、恪守商业道德法规制度的行动自觉。

同时，豪威集团将商业道德的要求覆盖至代理商、承包商以及顾问等合作伙伴，通过制定《供应商行为准则》，明确向供应商传达公司商业道德标准，确保合作双方始终以高标准诚信原则开展业务。



贸易合规

为保障全球业务的合规开展，豪威集团已建立三位一体的贸易合规审查机制。通过“法务部门牵头、业务部门配合、外聘律师协助”的方式，确保业务在开展过程中遵守适用的出口管制和经济制裁法规。同时，公司已与专业的贸易合规律师建立长期合作关系和稳定的沟通机制，持续就贸易合规相关问题取得外部律师的专业意见，以此进一步完善公司的贸易合规管理。

举报与保护

为强化公司业务运营全流程监督，报告期内，豪威集团修订《举报人政策》，对举报范围、举报途径及对举报人的保护措施等内容作出详细规定，明确所有报告将被认真对待，并进行保密、迅速且彻底的调查。

公司已设立公开的举报渠道（whistleblower@ovt.com），在收到涉嫌违反商业道德行为的举报后，公司内部审计部门将指派符合专业要求的调查员，或聘请具备资质的外部调查员，对举报内容进行详细调查，如举报属实，公司将依据情节严重程度对相关人士采取纪律处分、解雇、终止合作等措施。公司高度重视对举报人和证人的保护，承诺严格执行身份保密制度，防止其遭受任何形式的骚扰、指责或报复。

影响、风险和机遇管理

公司定期系统评估反贿赂反腐败关键风险领域，并依据评估结论展开专项合规审查，持续优化相关政策制度，细化实施举措。此外，公司审计部门每年针对腐败或贿赂相关投诉开展专项复盘与评估，旨在系统性降低相关风险事件发生率，从而维护公司声誉与信誉，确保经营发展的合法合规。公司建立了完善的文件处理与记录保管机制，对各项交易及经营活动进行标准化记录，为内外部审计与调查工作提供可靠依据与支持。

指标与目标

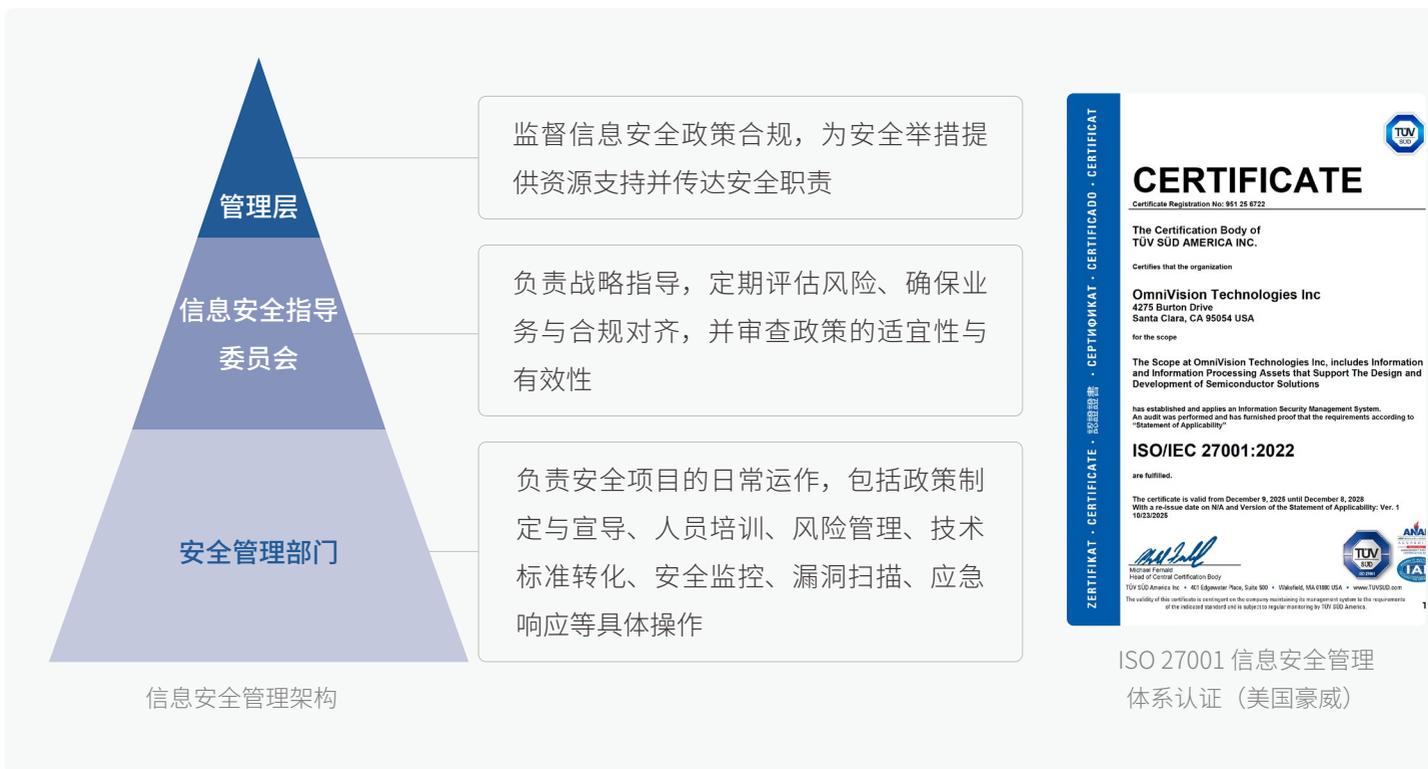
| 2025 年目标 | 2025 年目标回顾 |
|---------------------------|------------|
| 员工年度商业道德培训课程参与率 100% | 已达成 |
| 员工年度签署反贿赂和反腐败相关协议完成率 100% | 已达成 |
| 零起商业道德违规事件发生 | 已达成 |
| 商业道德审核覆盖率 100% | 已达成 |

保障信息安全

信息安全是保障企业稳健经营与可持续发展的关键防线。豪威集团严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国计算机信息系统安全保护条例》《信息安全等级保护管理办法》等所在国家和地区的信息安全相关法律法规，为业务稳健运营、数据资产安全及可持续发展筑牢坚实屏障。

治理

为持续强化信息安全管理体系，公司明确信息安全管治架构，建立包括“管理层-信息安全指导委员会-安全管理部门”的三层架构，推动体系化治理机制落地实施。公司通过双周安全例会、月度ISO 27001 指导委员会审议会以及年度ISMS 管理评审会议三层会议机制，实现常态化信息安全监督管理，并在此基础上系统部署强化威胁检测能力、完善策略治理体系等关键行动计划。此外，美国豪威亦于报告期内获得ISO 27001 信息安全管理体系认证。



ISO 27001 信息安全管理
体系认证 (美国豪威)

战略

公司制定并执行全方位信息安全管理举措，涵盖网络安全强化、信息防泄露机制、突发事件应急响应及全员安全意识提升等核心领域。通过部署网络分段访问控制、端点加密与文件流转管控等多项技术措施，结合响应计划与定期演练流程，公司致力于系统性构建纵深防御体系。同时，公司将员工与供应商纳入责任主体，通过年度合规培训、入职安全宣导及奖惩制度，持续强化组织整体安全文化。

网络安全保护

网络安全是保障核心数据资产与业务连续性的重要支撑。公司通过精细化的网络分段与统一身份管控，构建内外协同的防护体系，系统保护网络安全。为落实这一防护体系，公司在报告期内重点围绕网络分段与访问控制两个层面优化多项管理措施。

网络安全保护措施



- 通过将关键的内部系统与外部网络分段，敏感数据和系统存储在内部网络内的安全分段区域中，实施基于站点与功能的VLAN划分，隔离办公、数据中心等区域流量；面向外部的应用程序和流程则放置在隔离区(DMZ)中，部署跨地理位置的访问控制策略，严格管控站点间数据流，以最大程度减少敏感信息的暴露。
- 在研发网络环境中搭建数据安全防护体系作为内外网数据传输平台，为研发人员提供虚拟终端，用于在内网和公共网络之间安全传输数据，以安全访问内网资源，确保数据传输的安全性和可控性。



- 部署思科身份服务引擎(ISE)，强制推行NAC(网络访问控制 Network Access Control)，在无线网络上强制执行基于身份的访问控制、设备认证和状态评估，未经授权或不合规的设备现被阻止访问无线网络。
- 部署思科ISE用于有线网络访问监控，为强制执行访问限制政策做准备。

信息防泄漏

为筑牢信息安全防线，豪威集团明确员工与供应商均为信息安全责任主体，需共同履行信息安全守护职责。新员工入职时需与公司签署《保密协议》，并承诺遵守《劳动合同》中保密信息的规定。公司员工需定期更改个人密码，并启用双因子身份验证，切实强化信息访问的安全性。在与供应商合作之前，公司也会与供应商签署信息保密相关协议，明确其保密责任，保护公司的商业机密和敏感信息，共同守护信息安全。为系统化地落实信息安全责任并切断潜在泄露路径，公司持续推进涵盖设备、文件及系统层面的全方位信息防泄露体系建设。

加强设备管理

- 扩大端点设备的全盘加密部署，识别、测试并修复缺乏加密的端点设备，防止端点设备在丢失、被盗或遭受未经授权的物理访问时发生数据泄露。
- 对网络设备的管理访问实现集中控制和审计，降低因配置错误导致数据暴露的风险。

文件分类管理

- 全公司范围内使用数据丢失预防工具，定期完善其数据分类框架，以确保敏感数据根据机密级别进行分类，并限制机密文件的传输范围，防止员工主动或被动泄密。
- 制定文件审批策略，根据既定策略启用自动文件流转工作流，确保文件传输过程中的审批和流转符合规定。
- 采用日志追溯功能，以便对文件流转和审批情况进行监控和追溯。

加固防护系统

- 跨端点部署防病毒软件，确保全面覆盖台式机、笔记本电脑和服务器。
- 部署结合先进的机器学习和行为分析的杀毒软件，持续检测和减轻未知且不断变化的外部威胁。
- 升级公司计算机防火墙系统，定期审查流量策略以确保其能够过滤掉外部威胁。
- 实施持续的网络安全监控（NSM）和安全信息和事件管理（SIEM）系统。
- 制定全面的补丁管理计划，确保及时应用系统的安全补丁。

快速响应突发事件

为有效应对各类潜在信息安全事件，豪威集团建立网络安全事件响应团队（Computer Security Incident Response Team, CSIRT），并明确其在事件响应政策与流程框架下的组织架构、成员职责与分工机制，确保突发事件处置工作有序开展。报告期内，公司继续加强 CSIRT 团队建设，随着信息安全部门的成立和信息安全员工数量的增加，CSIRT 信息安全事件响应团队规模进一步扩大，应急处置能力得到有效提升。



公司引入安全事件和应急管理平台, 以实现网络威胁的实时检测, 借助 MSSP (托管安全服务提供商) 对终端、网络和攻击面进行实时监控、识别和分析。一旦 MSSP 检测到可疑活动, 为了限制影响范围的扩大, 将及时采取系统隔离、恶意文件或软件移除等管控措施, 控制威胁影响范围。在收到事件报告后, CSIRT 将立即开展事件检测与识别工作, 并根据事件严重程度对其进行分类, 启动对应的事件处理程序。同时,

根据事件严重程度, 通过电子邮件或电话通知信息安全团队, 由公司安全部门接手开展事件调查处置。

报告期内, 豪威集团结合不同场景特点, 修订《事件响应计划》《事件响应政策》, 并推行符合 ISO 27001 信息安全管理体系认证标准的响应流程。根据《事件响应计划》, 公司定期开展应急演练, 明确应急演练目标与场景设计。演练

执行阶段按照准备、检测、分析、遏制、根除、恢复及事后评估七阶段标准化流程进行实战推演, 重点检验事件分类、角色协调、决策流程及应急预案执行效率。演练结束后, 公司组织全面复盘, 记录关键发现并编制经验总结文档, 随后基于评估结果制定改进计划, 用于优化应急流程、更新预案并指导后续培训。演练成效通过指标追踪 (如平均分析 / 解决时间) 进行量化评估, 整体流程旨在通过周期性测试与持续优化, 提升团队响应能力并巩固公司安全韧性。为提升团队成员的事件处理、分析和决策的实战能力, 公司针对 CSIRT 制定针对性培训课程, 并组织常态化的应急响应演练, 保障团队成员熟练掌握事件响应计划、各自职责与响应流程。

此外, 公司还实施了灾难恢复架构方案, 通过科学的架构设计, 保障关键业务系统在出现中断情况时, 能够持续稳定运行, 最大限度降低业务中断损失。公司定期对关键系统开展本地备份, 同步将备份副本存储于异地, 并每年组织一次关键系统的恢复, 确保系统安全可靠运行。同时, 公司引入云备份解决方案, 有效降低数据丢失风险, 进一步强化数据安全保障, 全面做好潜在信息安全事件及紧急情况的处置准备。



提升信息安全意识

保障信息安全离不开全体员工意识的培育与提升。豪威集团明确要求员工需完成年度合规培训，培训涵盖信息安全政策、数据保护指南和网络安全协议等一系列主题。同时，根据员工访问信息敏感程度，公司定期举办员工安全意识培训及特定安全程序培训课程，全面强化员工识别网络威胁、保护信息安全的综合能力。此外，公司每年开展信息安全管理评估活动，对在信息安全工作中表现突出的子公司及个人予以表彰奖励。对于违反相关政策的员工，公司将视情节严重程度给予对应惩罚。公司持续加强对供应商信息安全政策的审查力度，通过严格的审核流程，明确要求供应商遵守与公司信息安全政策相匹配的安全标准。

案例 信息安全培训计划

2025年，公司通过融合电子学习模块、钓鱼邮件模拟测试、资讯简报和现场讲师培训等多元形式，成功推行覆盖全球的信息安全培训计划。全体员工完成了基于视频的必修安全意识培训（每期10-15分钟）；信息技术团队每年接受两次专业的事件响应培训；另外，信息安全团队需参与季度技术研讨会，其中包含对关键安全平台的实际操作训练。这一系统性培训项目显著提升公司安全防护意识，支持ISO 27001合规建设，并全面增强公司的网络安全韧性。

案例 新员工信息安全培训活动

新员工入职当日，将接受系统化信息技术培训。作为入职培训的模块之一，信息安全培训包含安全协议、信息技术系统的可接受使用规范以及保护公司敏感数据重要性的相关政策和知识宣导。在入职过程中，每位新员工均需签署公司的信息技术安全制度文件及数据保密协议，通过法律约束确保员工严格恪守集团信息安全与数据保护相关政策。此外，我们提供线上信息安全培训视频，明确要求新员工在14天内完成培训学习，以提升新员工信息安全防范意识与警觉性，促使其在工作中落实安全防护措施，保护公司的数据和信息资源。



影响、风险和机遇管理

公司已构建信息安全管理体系统 (ISMS)，并依据 ISO 27001 信息安全管理体系统框架优化相关政策架构，将风险管理框架整合至 ISMS 中，用于评估与管理网络安全风险，主动加强资产防护，最大限度减少潜在安全漏洞。报告期内，公司更新内部规章制度，制定并优化《信息安全政策》《信息安全治理政策》《信息安全风险管理政策》等一系列内部规章，持续健全公司信息安全管理体系统。

报告期内，公司通过结构化且风险导向的安全保障计划，持续评估其信息安全控制措施的有效性。该计划融合年度第三方独立审计（含内外部渗透测试）与月度内部脆弱性评估，系统性地识别出符合行业预期的常规漏洞与改进机会，评估结果显示未发现重大安全事件或系统性失效。所有识别的问题均纳入风险管理流程进行追踪与优先级排序，并通过配置加固、补丁更新、访问控制调整及政策优化等措施进行修复。其中，中高风险项均按既定时间表完成修复，低风险项则通过风险接受或计划性修复方案进行管理。

指标与目标

报告期内，公司根据信息安全管理体系统及 ESG 治理承诺，设定系列信息安全目标，全年对目标进展进行监控。在推动目标落实的过程中，公司将多元化的管理举措深度融入日常运营，旨在降低信息泄露风险、提升突发事件应急响应能力与员工安全意识，以实现信息资产的全面保护。报告期内，公司全年保持信息安全“零事件”记录。

| 2025 年目标 | 措施 (列举) | 2025 年目标回顾 |
|----------------------------------|---|------------|
| 提升现有信息安全管理体系统项目的成熟度 | <ul style="list-style-type: none"> • 日志监控与安全分析 • 收敛与管控外部攻击暴露面 • 完善公司信息安全风险管系统 • 应用威胁情报能力 • 强化应对内外部威胁能力 | 持续进行中 |
| 部署新技术与组织安全控制措施，加强数据保护、访问管系统和员工意识 | <ul style="list-style-type: none"> • 网络设备管系统 • 网络访问控制 • 安全意识计划 • 物理全盘加密 • 网络安全控制 | 已达成 |
| 监控信息安全管理体系统性能并推动持续改进 | <ul style="list-style-type: none"> • 建立持续的监控与审查机制 | 已达成 |
| 预防并减少信息安全事件 | <ul style="list-style-type: none"> • 主动风险管理 • 持续监控和执行安全控制措施 | 已达成 |

ESG 治理

ESG 管治架构

豪威集团秉持负责任的商业经营理念，以合规经营与可持续实践，推动企业与社会协同发展。2025 年，公司优化 ESG 管治架构，将战略发展委员会更名为战略与 ESG 委员会，搭建由董事会、战略与 ESG 委员会和战略与 ESG 工作小组组成的三层治理架构，各级组织分工清晰、职责明确，全面负责 ESG 相关事宜的监督、统筹管理与落地推进，保障 ESG 战略与各目标稳步推进。豪威集团制定并披露《环境、社会责任和管治政策》，明确公司在环境保护、社会责任和企业治理方面的行动准则与方向，确保公司在达成业务目标的同时，能够高效地管理环境和社会风险，夯实长期可持续发展基础。



豪威集团 ESG 管治架构

董事会对公司的 ESG 策略制定及汇报承担全部责任，牵头识别、评估及厘定 ESG 相关风险及机遇，管理、监督可持续发展相关影响、风险和机遇，推动建立健全 ESG 风险管理与内部监控系统、制订 ESG 管理方针、战略及目标，并定期对标目标复盘公司 ESG 绩效表现，审批 ESG 报告内的披露资料。

战略与 ESG 委员会系统承担 ESG 目标与理念的研究、执行监督、信息披露审议、风险识别与应对策略制定等工作，并对 ESG 相关重大事项进行质询与检查。委员会对所有审议事项向董事会提交提案，由其审议决策，并每年至少一次向董事会汇报可持续发展信息，确保公司发展符合战略方向与可持续发展要求。

战略与 ESG 工作小组负责制定 ESG 愿景、目标与策略架构；识别、评估 ESG 风险并更新合规政策；评审重大投融资及资产项目的 ESG 相关性；维护利益相关方沟通与声誉管理机制；并为战略与 ESG 委员会的决策提供专业支持与前期准备。

ESG 战略

豪威集团立足核心业务发展根基，将可持续发展理念融入到产品研发、生产运营以及客户服务等各个环节，系统性搭建可持续发展框架和战略体系。公司已制定清晰的目标，并建立目标达成进度的定期检视与复盘机制，保障 ESG 战略落地实施的有效性与持续性。

可持续发展框架：THE SCI

为携手员工、客户、供应商以及合作伙伴等利益相关方，共建产业可持续发展生态，豪威集团已制定可持续发展框架—“THE SCI”，涵盖人才吸引与留任（Talent）、员工健康与安全（Health）、商业道德（Ethic）、可持续供应链（Supply Chain）、客户服务（Customer）和产品创新与研发（Innovation）。我们以“THE SCI”六大维度为行动指引，全面统筹推进公司的可持续发展实践。



环境、社会及公司治理 (ESG) 战略

豪威集团秉持“赋能科技，感知无限”的使命宣言，以“THE SCI”可持续发展框架为指引，打造兼具前瞻性与适配性的可持续发展策略体系，围绕能源管理、气候变化、人才吸引、商业道德及产品创新等多个维度，制定“绿色运营”“人才导向”“开拓创新”三个领域的重点发展策略，将可持续发展理念全方位融入公司运营与长期规划。

使命宣言 赋能科技，感知无限

服务理念：强协同为用户创新更大价值

持续技术创新

多元杰出的人才

高度协同的供应链与客户群

ESG 愿景：打造极具创造力团队，开发极具创新力产品

绿色运营

- 我们致力于应对环境污染、能源危机、资源枯竭和气候变化等环境问题。我们将环境保护理念融入我们的生产经营活动。通过建立完善的环境管理体系并提高员工的环保意识，我们旨在实现公司的可持续发展。

- 能源管理
- 水资源与废水排放
- 废弃物
- 气候变化
- 废气排放

人才导向

- 我们致力于为员工提供有竞争力的福利、薪酬待遇和全面的培训体系。我们努力吸引优秀人才加入，并创造一个安全、卫生和健康的的工作环境以保障员工的身心健康。
- 我们致力于营造廉洁诚信的氛围，与社区合作共同推动社区建设并关爱弱势群体，以及推动全球公益倡议。

- 人才吸引与留任
- 员工多元化与包容性
- 员工健康与安全
- 社会贡献与参与
- 商业道德
- 人权
- 人才培训与发展

开拓创新

- 我们致力于产品创新与研发，不断增加研发投入，并加强我们在清洁技术等领域的投资。我们系统地保护我们的知识产权和商业秘密。我们优化客户服务，并持续努力提升客户满意度。
- 我们致力于优化供应链管理，改善供应商的环境和社会绩效，并与所有业务伙伴合作，以创建可持续的商业模式。

- 产品创新与研发
- 客户服务
- 可持续供应链
- 商业秘密保护
- 高质量绿色产品

ESG 挂钩的高管薪酬

为保障 ESG 战略的有效落地与执行，豪威集团已制定《高级管理人员薪酬管理办法》，将节能减排、人才吸引与留任、可持续供应链、商业道德、产品创新与研发等 ESG 相关议题，纳入高级管理人员绩效考核体系，推动 ESG 目标自上而下层层落地、有效达成。

同时，公司已在《高级管理人员薪酬绩效管理办法》中设立明确薪酬追回机制，若高级管理人员在任职期间存在不当行为，薪酬与考核委员会可依据正式调查结果，审慎决定是否追回其基本年薪外的相关薪酬，具体涵盖绩效奖金、股权激励收益等，并决定追回的具体金额，以此督促高管在追求个人利益的同时，切实履行企业经营与社会责任。

利益相关方沟通

与各利益相关方建立并保持良好沟通是豪威集团实现可持续发展与多方共赢的重要途径。豪威集团的主要利益相关方包括政府、股东及投资者、员工、客户、合作伙伴及供应商、环境及社区。针对不同利益相关方的实际诉求与发展期望，我们建立了具有针对性的沟通与联动机制，全方位、多维度地践行社会责任，在推动自身发展的同时，与各方实现携手共进、互利共赢。

| 利益相关方 | 期望与要求 | 沟通机制 |
|---|---|--|
|  政府 | <ul style="list-style-type: none"> • 遵纪守法 • 依法纳税 • 支持地方发展 | <ul style="list-style-type: none"> • 日常管理 • 会议交流 • 监督检查 |
|  股东 / 投资人 | <ul style="list-style-type: none"> • 回报股东 • 信息披露 • 投资者关系 • 公司治理 • 风险控制 | <ul style="list-style-type: none"> • 股东会 • 信息披露 • 投资者关系活动 • 投资者来访和咨询 |
|  员工 | <ul style="list-style-type: none"> • 工资及福利保障 • 职业健康与安全 • 职业发展平台 • 公平的晋升和发展机会 | <ul style="list-style-type: none"> • 日常员工沟通 • 员工培训与考核 • 员工活动 |
|  客户 | <ul style="list-style-type: none"> • 环保创新产品 • 服务质量 • 客户需求 • 客户权益 | <ul style="list-style-type: none"> • 客户满意度调查 • 日常沟通回访 • 产品体验中心 • 行业会议和论坛 |
|  供应商 | <ul style="list-style-type: none"> • 信守承诺 • 公平、公开、公正采购 • 共赢发展 • 企业社会责任议题 | <ul style="list-style-type: none"> • 供应商管理 • 合规采购 • 信守合同 |
|  环境 | <ul style="list-style-type: none"> • 推动环境保护 • 保护生态平衡 | <ul style="list-style-type: none"> • 减排降废 • 节能减排 |
|  社区 | <ul style="list-style-type: none"> • 改善社区环境 • 支持社区公益 | <ul style="list-style-type: none"> • 探访残疾 / 贫困儿童 • 绿色公益行动 |

双重重要性评估

重要性议题的识别与评估有助于公司聚焦关键风险与机遇，明确公司可持续发展战略方向与资源配置重点，夯实企业推进可持续发展治理的基础。2025年，豪威集团依据《上海证券交易所上市公司自律监管指引第14号——可持续发展报告（试行）》《上海证券交易所上市公司自律监管指南第4号——可持续发展报告编制》，从财务重要性与影响重要性两个维度，开展可持续发展议题进行系统识别与分析。具体步骤如下：

步骤一：业务背景分析

通过对公司经营活动及价值链环节的梳理，并结合宏观政策、行业趋势及监管要求，系统识别可能对企业运营与长期发展构成影响的内外部可持续发展因素。

步骤二：议题清单构建

以上交所指引提出的21项议题为基础，结合行业特征与公司实际，并参照主流ESG评级框架，最终形成覆盖环境、社会、治理三大维度的21项可持续发展议题清单。

环境

- 应对气候变化
- 环境合规管理
- 污染物排放与废弃物处置
- 能源与资源利用
- 循环经济与绿色产品
- 生态系统和生物多样性保护

社会

- 社会贡献与参与
- 乡村振兴
- 职业健康与安全
- 人才吸引与留任
- 多元、平等与包容
- 人权与劳工权益
- 人才培养与发展
- 可持续供应链
- 产品创新与质量
- 客户服务
- 科技伦理
- 平等对待中小企业

治理

- 商业道德
- 数据安全与商业机密保护
- 利益相关方沟通

豪威集团可持续发展议题清单

步骤三 议题重要性评估

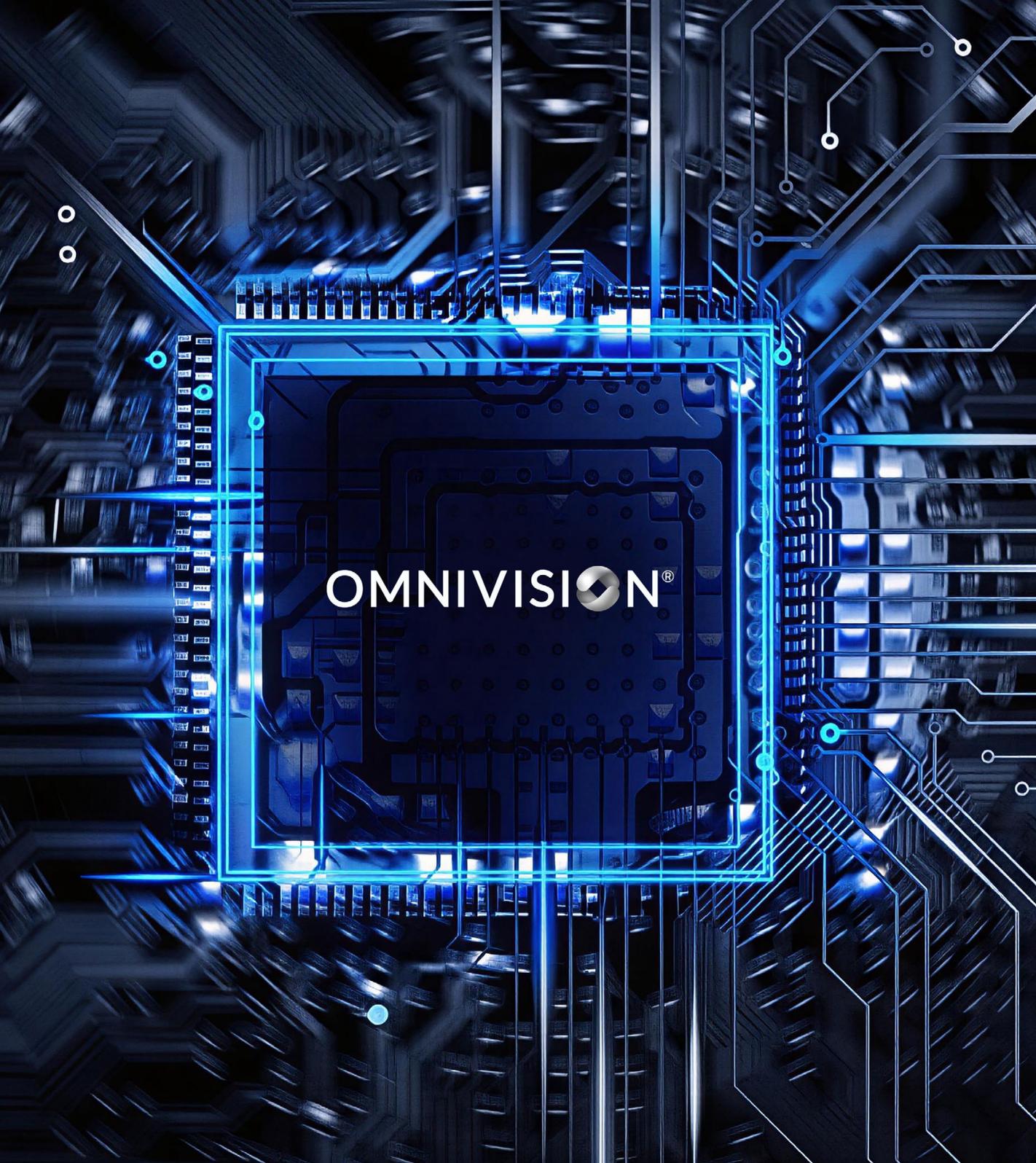
围绕上述21项议题,公司从影响重要性(对经济、环境与社会的实际或潜在影响)和财务重要性(对公司财务表现及长期价值的影响)两个维度开展评估,并结合利益相关方问卷调查及专家意见,形成各议题的双重重要性判断。

步骤四 议题审议与确认

公司基于评估结果及自身管理能力设定重要性阈值,形成双重重要性分析矩阵,并经由公司战略与ESG小组以及战略与ESG委员会审定。矩阵结果显示,共计5项议题对公司具有财务重要性及影响重要性,7项议题仅具有影响重要性。针对重要性议题,公司已明确责任部门,通过制度完善、目标设定与绩效跟踪,系统推进相关影响的管理与改进。



豪威集团双重重要性分析矩阵



创新领航 造就前沿产品

三十年来，我们始终致力于产品创新与技术发展，我们的集成图像传感器和解决方案旨在保持成本效益的同时，提供高质量图像和性能。我们构建从需求洞察、集成电路设计到晶圆制造、封装测试的全链条质量管理体系，凭借稳定可靠的产品性能与品质赢得全球客户的信任，持续加速创新技术的产业化落地与产业应用深化。

02

深耕科技创新

豪威集团由经验丰富的行业专家团队领导，依托动态研发体系和全球创新团队，敏锐把握市场趋势，为客户提供绿色多元的技术方案，坚持以研发驱动的长期战略，积累自主知识产权，通过创新机制将技术转化为多场景产品，巩固全球市场竞争力。

治理

豪威集团由一支在半导体行业拥有深厚经验的团队领导，他们平均拥有超过 20 年的相关行业经验。依托动态迭代的研发体系与具备全球化视野的创新团队，我们敏锐捕捉市场脉动与技术演进趋势，为客户及终端用户提供更贴合需求的卓越绿色多元技术方案与产品。

豪威集团始终以合规为基石、以制度为保障，严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国专利法实施细则》《中华人民共和国商标法》和《企业知识产权管理规范》等运营地所在国家和地区的法律、法规与标准，并通过《企业知识产权管理制度》《商标管理制度》和《企业著作权管理制度》等内部管理文件构建起全流程的知识产权管理体系，确保各项工作规范有序。美国豪威制定了《技术出版政策》，在推动技术成果公开与知识交流的同时，兼顾知识产权保护。

战略

公司在产品创新方面确立以研发为驱动的长期战略，通过优化研发模式与持续投入，系统性构筑技术领先优势。我们在关键领域持续积累自主知识产权，并依托高效的技术转化机制，将创新成果转化为覆盖多场景、多行业的先进产品解决方案，不断巩固并扩大公司在全球市场中的技术话语权与产品竞争力。



筑牢创新根基

我们采用的 Fabless 模式可以显著降低我们的资本需求、运营开支并缩短产品上市时间，进而使我们能够集中精力，将资源用于发展我们在研发、技术创新和产品设计方面的核心竞争力，确保我们始终处于行业前沿。公司高度重视自主知识产权技术和产品的研发，并敏锐洞悉市场动向与技术趋势，建立了以客户需求为导向的研发模式，不断创新研发机制，以增强公司在产业中的核心竞争力。

我们将技术保护与人才培养作为重要战略方向，通过持续优化研发团队的建设与稳定性，为未来发展夯实战略根基与人才储备。豪威集团集结全球顶尖研发力量，致力于以领先技术为核心驱动力，为全球更多客户及终端用户提供高性能、创新性的产品。截至报告期末，公司研发人员达 2,681 人，占员工总数的 43.52%。

研发投入是技术创新的重要基石。我们持续加大各产品线的研发资源投入，为产品迭代与新品孵化提供坚实保障，驱动产品竞争力稳步提升。报告期内，公司半导体设计销售业务研发投入约 36.80 亿元，占业务收入的 15.46%，同比增长 13.38%。

凭借创新的研发机制、卓越的研发团队以及持续的资源投入，截至报告期末，豪威集团拥有授权专利 4,993 项（其中发明专利 4,787 项），布图设计 136 项。



核心技术优势

公司经过多年的自主研发和技术演进，在 CMOS 图像传感器电路设计、封装、数字图像处理和配套软件领域积累了较为显著的技术优势。公司是 CMOS 图像传感器行业内最先将 BSI 技术商业化的公司之一，并于 2013 年将 PureCel® 和 PureCel®Plus 技术付诸量产产品。根据手机市场对高像素、景深控制、光学变焦、生物特征识别等应用场景需求，公司 Pure Cel®、Pure Cel®Plus、RGB-Ir 等核心技术的应用能为手机提供业内高质量的静态图像采集和视频性能。在低光照的情况下也能保证较高的图像捕捉性能。搭载公司高动态范围图像（HDR）技术的图像传感器能够有效的去除伪影，可实现极高对比度场景还原。

除此之外，公司在 LED 闪烁抑制技术、全局曝光技术、Nyxel® 近红外和超低光技术等方面的积累，使得公司在适用于汽车市场的高端宽动态范围图像传感器、适用于监视器市场的超低功耗解决方案、适用于监视器市场的近红外和低光传感器、适用于智能眼镜（XR Headsets，包括 AR/AI 眼镜等）等新兴市场的全局快门传感器等领域有着明显的竞争优势。公司研发团队不断改进其全新硅半导体架构和工艺，在量子效率（QE）方面打破新纪录。

公司全新推出的 TheiaCel® 系列技术，通过易于实施的解决方案，解决了各种应用场景中的高动态范围（HDR）性能挑战。当前的高动态范围（HDR）成像技术已进入现有解决方案无法充分满足行业关键需求的新阶段。针对这一挑战，公司以创新的 TheiaCel® 技术给出了答案。

TheiaCel® 技术通过整合横向溢出积分电容器（LOFIC）技术与公司专有的 HDR 技术，实现了在任何光照条件下，均能输出卓越画质的性能。该技术的首次应用聚焦于 2.1 微米像素工艺的汽车领域，结合 DCG™ HDR 技术，显著提升了低光环境下的成像性能，并解决了 LED 光源闪烁的问题。2025 年，公司 TheiaCel® 产品系列凭借在汽车领域的高动态范围成像、LED 闪烁抑制、低光性能与高可靠性等创新突破，荣获 Business Intelligence Group 颁发的奖项 BIG Innovation Award，彰显了公司在车载图像传感器领域的技术领先性与行业影响力。

公司研发的 CameraCubeChip® 技术产品可以提供图像传感、处理和单芯片输出的全部功能，在充分保障低光敏感度的同时，将晶圆级光学器件与 CMOS 图像传感器创新性的结合，提供了适用于医疗市场设备的超小型传感器，在医疗市场内窥镜应用等医疗设备领域表现突出。

公司研发的硅基液晶显示技术（LCOS）通过外部 LED 或激光作为光源照射表面反射进行显示或者调制信息，以其高分辨率、高光利用率和低成本优势在多个领域展现出应用潜力。通过持续的研发投入和创新，公司完成从 LCOS 芯片设计研发到生产的全产业链布局，一举成为 LCOS 产业的全球技术领导者和最大产能制造基地。公司的 LCOS 产品采用特有的一体化驱动设计，具有体积小、像素密度大、像素间距窄、功耗低和显示效果好等特点，在智能眼镜（AR/XR/MR 眼镜）、微型投影、汽车增强现实抬头显示（AR HUD）及全光通信传输网的波长选择开关（WSS）中已实现量产供应。

- 公司显示芯片将 LCD DDIC 与 Touch 驱动芯片合二为一，有效降低模组厚度、节约系统面积并优化供应链成本。沿用一线手机品牌量产经验，相继推出支持 FHD/HD 高帧率新品，基于专利技术提供丰富图像色彩、对比度、清晰度等增强方案，同时提升触控信噪比，降低误触与失效风险。通过下沉式 BUMP 规格设计，更好满足智能手机窄边框需求。产品矩阵覆盖中小尺寸消费电子、中尺寸 IT 终端、车载电子全品类。OLED DDIC 成功导入一线面板厂商实现量产出货；TED 芯片凭借低功耗、窄背板、低碳排放与高性价比四大优势，契合笔电轻量化趋势；车载显示驱动芯片已获得客户验证导入。

- 公司在分立器件行业的核心技术能力主要体现在对器件结构和工艺流程的技术储备。分立器件领域，公司掌握 Trench（深槽）、多层外延、背面减薄及芯片倒装等多项核心专利技术，构建完备工艺平台，有效解决高集成度、低功耗等应用难题。电源管理芯片领域，公司建立严谨科学的研发体系，从设计源头实现技术自主化，率先开发出高频段高抑制比（100K~1MHz，最低 PSRR 达 55dB 以上）LDO，凭借低功耗与突出性能实现高端型号进口替代。在此基础上，公司深度布局消费电子与工业双轮驱动市场，并聚焦汽车电子作为核心第二增长曲线。车规级产品严格遵循 AEC-Q100 认证、高功能安全等级及宽温域可靠性要求，精准卡位智驾与座舱场景的高速信号传输、电源管控需求，多款新品已通过头部车企及 Tier 1 验证。



多元前沿产品

我们的研发项目专注于为多个应用和行业开发先进的图像传感器解决方案、显示解决方案和模拟解决方案，特别是支持在汽车、智能手机、医疗、安防和新兴市场中更智能的人机交互领域。报告期内，公司持续推进技术改革与成果转化，进一步丰富高端应用场景的产品序列，推出的前沿产品凭借创新性能获行业与客户广泛认可。

案例 / OV50R CMOS 图像传感器

2025年，豪威集团发布全新 TheiaCel® OV50R CMOS 图像传感器，该产品拥有 5,000 万像素、1.2 μ m 像素尺寸与 1/1.3 英寸光学格式，专为高端智能手机、运动相机等消费电子打造，适配高端主摄场景。该传感器搭载第二代 TheiaCel® 技术，实现 110 dB 单次曝光超高动态范围，暗态表现优异，相较前代功耗降低 20%，支持四合一像素合并、传感器内裁切变焦，能在昼夜各类复杂光照下呈现卓越画质，满足消费电子全天候高质量影像拍摄需求。

案例 / OV50X

报告期内，豪威集团发布专为 Ultra 旗舰智能手机打造的 OV50X 图像传感器。这款 5,000 万像素传感器采用 1 英寸光学格式与 TheiaCel™ 技术，单次曝光 HDR 接近 110dB，支持四合一像素合并、8K 视频录制及 100% 覆盖率的四相位检测自动对焦，凭借超高动态范围和优异弱光性能，可在复杂光照条件下实现电影级视频拍摄，精准匹配旗舰手机用户的高品质影像需求。

影响、风险和机遇管理

豪威集团已建立系统性的知识产权管理流程，将其全面融入战略规划与研发管理体系。报告期内，公司修订《专利管理制度》，强化公司名称规范及知识产权管理体系，围绕专利全生命周期管理，明确专利申请、运营及保护中的风险管控措施，包括技术成果权利归属约定、专利查新检索以规避侵权，并设立专职部门对专利纠纷进行预警与处理，规范公司的产品创新管理、专利管理，保护公司知识产权。

此外，报告期内公司推进知识产权管理体系升级，系统评估并测试专利全流程（包括专利挖掘、分析、处理及申请）的修订政策与操作流程，同步制定全新外部法律顾问管理准则，通过规范外部法律服务的使用标准，提升知识产权管理效能，强化合规风险防控。为进一步提升全员的知识产权保护与风险防范意识，美国豪威亦搭建内部知识平台“IP Center”，系统展示知识产权保护要点与实操规范，切实增强员工的专业认知与保护能力，为创新成果筑牢制度与意识双重屏障。

指标与目标

| 2025 年目标 | 2025 年目标回顾 |
|-------------------|--|
| 持续扩大研发投入金额和研发团队建设 | 公司研发投入 36.80 亿元 |
| 扩大专利数量 | 专利总数 4,993 件，较上年增长 137 件 |
| 持续研发绿色环保产品 | 研发高能效的绿色技术与产品 |
| 为世界一线品牌提供创新产品 | 持续为汽车、消费电子、安防、医疗、增强现实 (AR) / 虚拟现实 (VR) 等领域一线品牌提供更优解决方案 |

研发绿色产品

在可持续发展理念深度融入社会发展共识的背景下，市场对绿色产品的需求正保持攀升态势。豪威集团积极把握清洁技术领域的发展机遇，并将绿色环保理念深度融入产品创新的全流程考量，持续向市场输出可持续产品解决方案，助力行业生态的可持续发展。

践行绿色设计

豪威集团将绿色发展理念贯穿产品设计全流程，持续推动产品集成度与能效升级，不断提升产品的环境友好特性，依托多元化的绿色产品矩阵，为各领域应用场景提供高能效的绿色解决方案。



案例 超低功耗单芯片全彩场序微显示器赋能智能眼镜

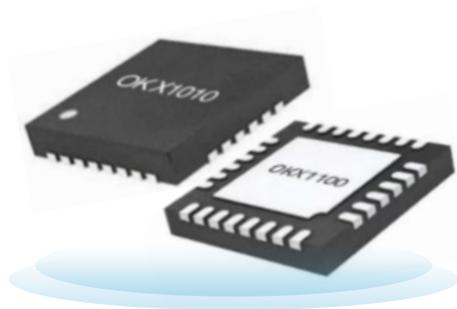
2025年，豪威集团发布业界首款面向新一代智能眼镜的超低功耗单芯片硅基液晶(LCOS)小面板——OP03021 LCOS面板。该产品采用0.26英寸的光学尺寸，在90 Hz场序输入下可实现1632×1536的分辨率，助力新一代智能眼镜实现更高分辨率与更宽视场角。OP03021 LCOS采用3.0微米像素，并将控制电路、帧缓冲存储器 and MIPI接收器集成到硅背板上，在有效缩小整体尺寸的同时显著降低功耗，促进行业推出更轻便、更舒适、更低碳的全天候佩戴产品。



OP03021 LCOS 面板

案例 毫米波雷达系统级电源解决方案

报告期内，豪威集团发布国内首套集成CAN PHY且支持ASIL B功能安全的汽车毫米波雷达系统级电源解决方案，方案由基础芯片(SBC) OKX1010/OKX1100和低压电源芯片(PMIC) ORX0211组成，分别作为一、二级电源为毫米波雷达系统供电，可适配角雷达、舱内雷达等多类应用场景。该方案兼具高集成度与高灵活度，有效简化电路设计、节省成本、提升效率，其超低功耗特性与高效供电设计，还能有效减少能源消耗，助力车载毫米波雷达系统实现绿色低碳的能效目标。



OKX1010/OKX1100 产品介绍

此外，我们践行最小化包装的设计策略，持续降低单颗芯片的包装物料用量，减少了包装材料的使用量。同时，采用尺寸固定的转盘和箱子，显著提升运输空间的利用率，降低了单位产品运输能耗，减轻物流对环境的负面影响。

推动绿色转型

新能源汽车行业的发展，是全球交通绿色转型的重要驱动力之一。随着新能源汽车的发展与普及，车载摄像头的的需求也在不断扩大。豪威集团积极支持新能源汽车行业发展，持续加大新能源车领域产品的研发力度与资金投入。凭借先进紧凑的汽车 CIS 解决方案，公司车载产品已覆盖了包括高级驾驶辅助系统 (ADAS)、驾驶室内部监控、电子后视镜、仪表盘摄像头、后视和全景影像等在内的广泛应用，为终端用户提供清洁、舒适、安全的驾驶出行体验。

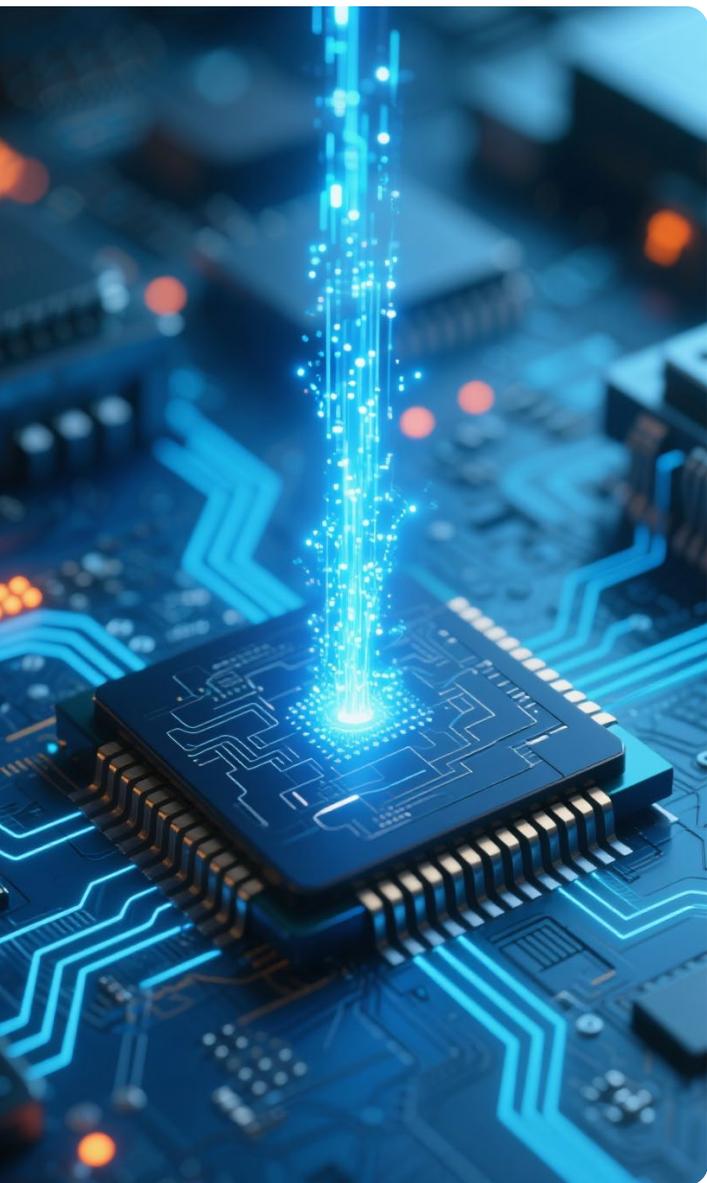
案例 OMX14x 系列 MCU 芯片通过功能安全 ISO 26262 ASIL B 产品认证

2025 年，豪威集团车规级 MCU 芯片 OMX14x 系列顺利通过 ISO 26262:2018 ASIL B 级别认证。该产品基于 Arm Cortex-M4F 内核，从晶圆制造到封测均由国产厂家完成，已广泛应用于汽车电子、智能座舱、智能驾驶辅助等场景。同时，豪威推出全新一代 OMX2x4B 高性能 MCU，升级采用 Arm® Cortex®-M7 内核，性能、存储及安全功能全面提升，封装与内核选择丰富，可适配智能座舱、车身域控、电池管理等更多整车应用场景。未来，豪威集团将持续研发符合功能安全要求的各类车规级芯片，赋能中国汽车芯片产业高质量发展，打造高可靠性和高安全性的“中国芯”。



芯片认证证书颁布现场





案例 OX05C, 汽车行业首款舱内监测全局快门 HDR 传感器

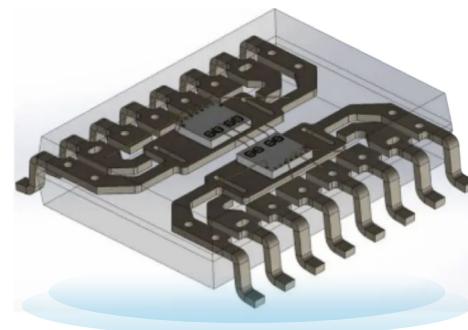
报告期内,豪威集团发布汽车行业首款500万像素背照式全局快门HDR传感器OX05C,专门用于舱内驾驶员监测系统与乘员监测系统,搭载Nyxel®近红外技术,暗态性能与量子效率行业领先,OX05C传感器集成了片上RGB-IR分离功能、网络安全功能,支持单摄像头同步监测驾乘人员。该产品封装较前代缩小30%,镜头兼容升级无额外成本,设计灵活性更高,还能规避红外干扰、提升图像质量,在AutoSens Europe展会展现了严苛环境下的超高清成像与算法精准度,为汽车高级驾驶辅助系统安全组件升级提供了核心支撑,获生态合作伙伴高度认可。



OX05C 传感器

案例 ORD110x 芯片 赋能新能源汽车 800V 电驱系统

报告期内,豪威集团发布专为IGBT/碳化硅SiC驱动需求打造的高压隔离栅极驱动芯片ORD110x,适配新能源汽车800V电驱系统,采用电容隔离技术,最大支持1500V电机控制系统、10KV浪涌隔离电压,可在-40°C至125°C宽温环境稳定工作,搭载多重保护功能,还集成高压侧模拟电压采样、可选挡位死区保护,有效规避风险。经电机台架耐久测试验证,产品在实际逆变器系统中运行稳定可靠,为新能源汽车高电压电驱系统提供安全、高集成度的驱动解决方案。



ORD110x

保障产品质量

我们在设计和制造过程的每个阶段确保产品质量。豪威集团严格遵守《中华人民共和国产品质量法》等所在国家或地区的产品质量相关法律法规。我们已确立“设计完备方案、打造优质产品、提供高效服务”为质量方针，持续完善质量管理体系，对产品从需求挖掘、开发设计到封装测试的全流程实施精细化质量管控。与此同时，公司已搭建系统化的质量培训与宣导体系，全面提升员工的质量意识与专业能力，稳步塑造契合企业发展的质量文化。

治理

豪威集团以顾客满意为目标，致力于为各行业客户交付高品质产品。公司已制定《质量&HSPM(有害物质过程管理)手册文件》并以“设计完整方案、制造优质产品、提供快捷服务”作为公司的质量、环境方针。同时，我们已搭建并持续完善质量管理架构。其中，由公司总经理负责质量管理体系、HSPM体系的策划，以及质量方针、质量目标的设定。同时，公司总经理亦任命管理者代表具体负责质量管理体系、HSPM体系建立和保持的相关事宜。此外，我们亦已明确研发、工艺、应用、生产管理、品质等职能部门的具体的质量相关职责范畴，各司其职保障公司质量及HSPM体系的持续改进。

豪威集团下属各子公司已依据ISO 9001质量管理体系、IATF 16949汽车行业质量管理体系标准搭建质量管理体系，并顺利取得ISO 9001及IATF 16949体系认证，明确从设计开发到制造都按IATF 16949要求完成体系管理。报告期内，我们将TDDI(触控与显示驱动器集成)纳入质量管理体系，进一步推动质量管理的标准化建设。美国豪威亦已获得ISO 13485医疗器械质量管理体系认证，充分彰显公司在医疗器械领域的专业技术实力。报告期内，美国豪威启动ISO 21434道路车辆网络安全工程体系认证工作，认证范围覆盖全球所有研发团队，并于2025年2月正式通过认证。各类体系认证的持续落地与完善，标志着公司质量管理体系的标准化、规范化水平迈上新台阶。



ISO 9001 质量管理体系认证证书(豪威集团)



ISO 9001 质量管理体系认证证书(豪威科技(上海))



IATF 16949 汽车行业质量管理体系认证证书(豪威半导体)



ISO 9001 质量管理体系与ISO 13485 医疗器械质量管理体系认证证书(美国豪威)



IATF 16949 汽车行业质量管理体系认证证书(美国豪威)

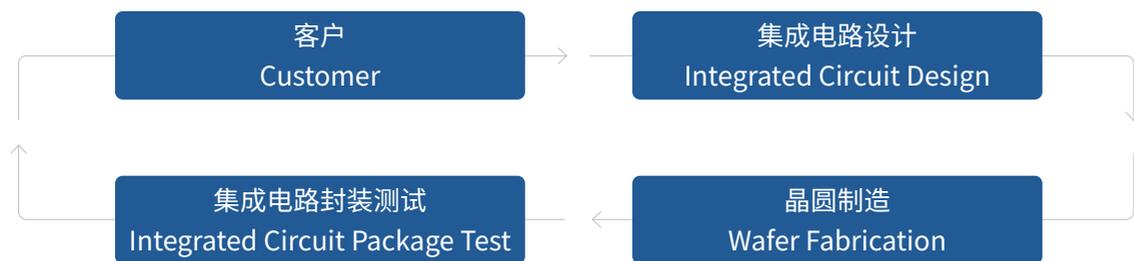


ISO 21434 道路车辆网络安全工程认证证书(美国豪威)

战略

豪威集团围绕产品全生命周期实施质量管理，覆盖客户需求洞察、集成电路设计、晶圆制造、集成电路封装测试全流程。集团持续优化质量管理体系，为自身及供应链合作伙伴制定清晰的质量标准，严格管控有害物质，宣贯质量文化，以高标准管控推动全链路质量提升，致力为客户提供更优质的产品与更完善的整体解决方案。

生产工艺流程图



客户需求洞察与 IC 设计

豪威集团制定并严格执行《设计开发控制程序》，规范组织研发人员开展集成电路设计工作，同步安排专业人员对设计开发各阶段成果实施严谨评审。在开发全流程中，公司相关部门团队与客户保持充分沟通，开展多维度深入论证，将长期积淀的行业经验转化为科学规范的设计标准，既充分契合客户需求，也切实保障设计方案的落地可行性。2025年，通过推动各类OPL（单点课程）落地、纳入客户评审要求，并在设计阶段引入《芯片改版风险评估 checklist》及提升测试覆盖率，公司实现对客户需求的精准响应与内部质量防错能力的双重提升。



晶圆制造与封装测试

为保障出货产品质量全面契合客户要求，豪威集团对晶圆制造、封装测试全环节实施严格质量管控，通过可靠性测试、功能测试、外观检验等多维度检测手段，层层严控产品质量。同时公司持续夯实产品制造与测试能力，已在晶圆制造、封装及验收规则中纳入设计流程规范，新增风险评审与可靠性验收相关准则；并推动各工厂落地持续改进项目（CIP），通过晶圆切割道 mask 改版等针对性举措，有效优化晶圆外观品质，切实降低生产不良率。

在硬件配套上，公司于上海松江工厂投用总面积 187 平方米的可靠性（REL）与缺陷分析（FA）实验室，实验室配置 29 台专业仪器设备，可全面覆盖松江工厂六条产品线量产产品的在线可靠性测试需求，实现产品可靠性的及时、高效监控，为质量管控提供专业技术支撑。

报告期内，为进一步降低芯片缺陷率，公司在产品晶圆测试、封装后测试阶段，针对车

载、非车载全品类产品统一增设 HVS 测试项目（High-Voltage Stress Test，高压应力测试），通过测试直接筛选出性能薄弱芯片，从源头杜绝不良品流入客户端，切实保障客户使用体验。同时推进质量管控模式升级，将人工管控环节全面转化为系统管控，通过增配软件工程师、持续优化系统功能、设置定期提醒机制，实现工厂管理的系统化、便捷化升级，进一步提升质量管控效率与精准度。

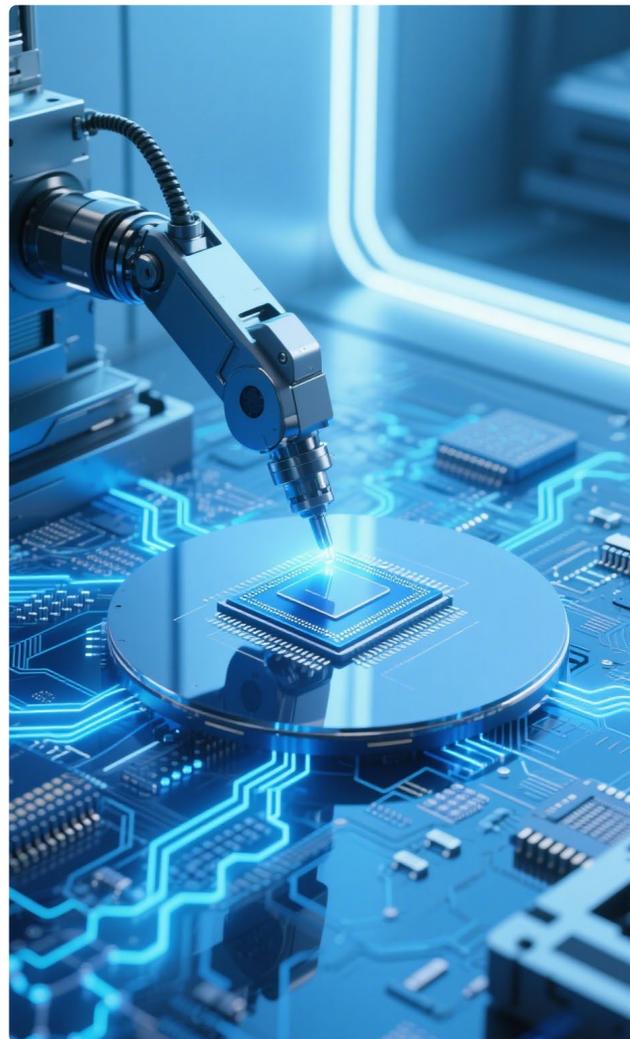
晶圆制造与封装测试的质量控制

晶圆制造

功能测试和可靠性验证测试

封装测试

包括可靠性测试、产品功能和外观检验等在内的最终测试



强化有害物质管控

2025年,豪威集团围绕产品环境管制物质管控实施多项新增举措,全面强化产品环保合规性。针对摄像立方芯片、医疗、硅基液晶(LCOS)系列核心产品,我们完成RoHS、HF、REACH三项核心环保测试,并针对部分定制化产品加测专项环保项目,精准满足此类产品客户的特殊合规要求。此外,公司将有害物质管理相关评价内容纳入客户满意度调查体系,通过客户反馈持续校准管控标准,切实保障公司产品品质及有害物质管理水平契合客户期望与要求。

在供应商有害物质管控层面,豪威集团已制定《供应商环保协议》《环境管理系统手册》等内部管理制度,对供应商供应的各类物料提出

明确的环保合规要求。集团明确要求供应商所供产品必须符合欧盟RoHS指令、REACH法规、无卤(HF)标准等国际环保法规要求,且同步提供第三方检测报告,以确保相关环保数据与信息真实有效。

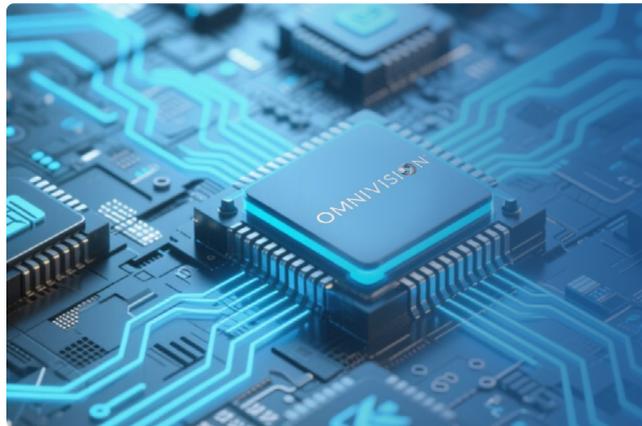
在识别2025年环境管制物质法规新要求后,公司第一时间完成环境管制物质声明书的更新,同步向各供应商下发环境管制物质变更通知书并完成确认,从供应链源头筑牢有害物质管控防线。报告期内,我们的部分医疗产品部件供应商未配合开展合规测试,为满足欧盟客户环保需求,公司新增产品整体环保合规测试环节,

仅在测试结果达标后放行产品出货,以专项管控举措保障产品全链路环保合规,切实满足国际客户与法规双重要求。

我们已将有害物质管控要求全面融入供应商准入、评估及审核全流程,在供应商评估环节,核查其是否存在有害物质超标问题,同步审核其HSPM体系的搭建与实际运行情况。2025年,公司进一步强化内部审核要求,在产品审核工作中,专门将有害物质过程管理相关要求列为重点审核项,并开展针对性的细致核查。一旦发现供应商不符合公司要求,我们将即刻责令其整改,直至其完全达标。

供应商有害物质管理审核内容

- HSPM体系的建设
- 设计开发及变更
- 原材料管理
- 供应商管理
- 制程管理
- 仓储物流
- 异常管理
- 教育培训
- 文件记录管理等



为确保相关人员精准掌握HSPM体系内审工作要求,及时识别并整改潜在问题,公司构建了常态化的内部培训与知识分享机制:在员工入职阶段开展系统化的有害物质识别专项培训,从源头筑牢产品有害物质的管控基础;同时面向相关部门人员组织HSPM体系内审专业培训,提升内审工作的专业性与执行效率。

营造卓越质量文化

豪威集团将培育员工的质量管理意识与提升专业能力，作为企业质量管理体系建设的关键环节。公司定期为新员工开展质量体系与意识专项培训，夯实质量管理的人才基础。为充分激发员工在优化工作效能与产品质量方面的主动性，公司制定《公司改善提案管理办法》，建立健全持续改善机制。该机制由提案委员会统筹负责年度改善提案的规划、评审与核查全流程，并对优秀提案予以专项奖金及公开表彰，同时将相关成果纳入晋升与年度考核体系，从而有效激励全员参与质量改善，形成持续改进的质量文化，推动公司质量管理水平系统化提升。

案例 2025 年豪威质量改善评奖活动

2025 年，公司开展 CIT Quality Action 专项活动，组织各团队全面梳理规章制度、排查潜在漏洞并评估优化调整必要性，本次活动从 6 个 BU 中甄选 14 个重点项目推进实施；对成功识别有效问题的员工，公司根据实际情况给予专项奖励，奖励金额从 200 元到 2,000 元不等。同时，我们引导工程师深度参与各类持续改善工作，精准识别全流程质量风险，切实保障各项改善成果落地见效。

影响、风险和机遇管理

产品质量与安全管理影响消费者权益、市场秩序和社会安全，对豪威集团而言，既可能带来品牌受损、法律风险和市场流失，也存在赢得信任、开拓市场和提升竞争力的机遇。我们已通过完善风险评估、全流程的质量管控、不合格品处理等机制，系统性管理相关影响、风险与机遇。

豪威集团制定并执行《不合格品控制程序》，对不合格品处置流程实施标准化规范。若发现产品不合格，公司将第一时间完成产品信息的识别与记录，并同步启动召回流程，依据实际情况对不合格产品采取返工、返修、分选、退回供应商等针对性处置措施。同时，公司设立独立次品仓，专门存储无法返工或退回的不合格品，为深入分析不合格原因提供样本支撑，据此及时制定并落实纠正措施，

从根源规避同类问题重复发生，持续推动产品不良率降低。此外，公司通过常态化数据分析监控产品质量整体趋势，提前识别并防范潜在的产品不合格风险。报告期内，公司未发生已售或已运送产品因安全与健康理由而须回收事件。

在产品追溯体系建设方面，公司将工厂追溯码录入芯片内部管理系统，依托 OTP (one-time program) 唯一标识编码，实现单颗芯片从晶圆制造、晶圆测试到封装、成品测试全生产流程记录的可追溯。该追溯体系可助力快速定位产品不合格的核心原因，精准锁定问题产品的生产来源与全流程加工信息，据此高效制定并落实纠正与预防措施，大幅提升产品异常处置效率与问题根因排查精度。



指标与目标

为保障并持续提升产品质量，豪威集团每年制定整体质量目标，并逐层拆解细化至各责任部门，确保质量目标精准传达、有效落地执行。报告期内，公司针对仪器检测校准率、失效产品不良率、项目成功率等关键质量指标设定年度目标，且所有指标均已圆满达成。同时，集团定期开展年度内部质量审核，运用 PDCA (Plan-Do-Check-Act, 计划 - 执行 - 检查 - 处理) 循环管理方法，结合风险管理思维持续优化完善质量体系，及时识别并处置潜在质量问题，切实保障全系列产品与服务质量的稳定性、一致性与可靠性。

豪威集团已依据 IECQ QC 080000 标准搭建 HSPM 体系，并制定有害物质管控年度目标。公司同步出台《环境禁用物质追溯程序》，每年按该制度要求，对组装环节中涉及《关于限制在电子电气设备中使用某些有害成分的指令》(RoHS)、卤素 (Halogen)、欧盟《化学品的注册、评估、授权和限制》(REACH) 法规要求的全品类产品开展环保合规全面测试，严格保障产品有害物质含量符合法规标准，稳步推进年度有害物质管理目标落地达成。

2025 年目标

年度有害物质不良率为 0%

2025 年目标回顾

已达成





协同共赢 共筑生态价值

以促进价值链协同共赢为导向，豪威集团不断健全供应链管理体系，以高品质产品交付为核心，持续提升客户满意度。依托持续完善的供应商全生命周期管理体系，公司将 ESG 要求嵌入准入评估、绩效考核与持续改进等流程，促进供应链可持续发展。同时，公司注重优化客户服务与支持机制，以清晰的沟通、反馈与闭环改进流程，持续改善客户体验，提升客户满意度，为共筑行业生态繁荣贡献力量。

03

可持续供应链

治理

根据业务产品类别，豪威集团采用分域协同的可持续供应链管理机制。我们已将供应链环节的可持续发展管理职能指派至内部质量职能部门，并聘请外部专业第三方人员协同管理，共同开展海内外供应商全生命周期管理。通过常态化开展供应商合规审核、ESG 风险管理等工作，我们致力于于全球运营中保障供应链的可持续性与稳定性。

战略

围绕供应商准入、考核、赋能提升与淘汰的供应商全生命周期，豪威集团已建立了标准化与规范化的管理流程，并持续完善相关机制与制度，夯实供应链核心竞争力。我们承诺平等对待中小企业，在供应链准入、采购合作与赋能培训中一视同仁，保障中小供应商享有平等的合作机会与公平待遇。

供应商准入

豪威集团持续优化供应商准入与审核管理流程。公司于报告期内修订《新供应商和新外购品承认程序》文件，明确要求各部门对于合格供应商的签核认证职责，进一步强化部门准入把关依据，以此构建起权责清晰的供应商准入管控体系。具体准入流程方面，公司首先对潜在供应商开展初步信息收集与审查，随后潜在供应商需依序完成质量体系调查、现场审核及《质量协议》签订，并由各相关部门分别开展专项评审并签核认证后，方可被纳入公司合格供应商列表。

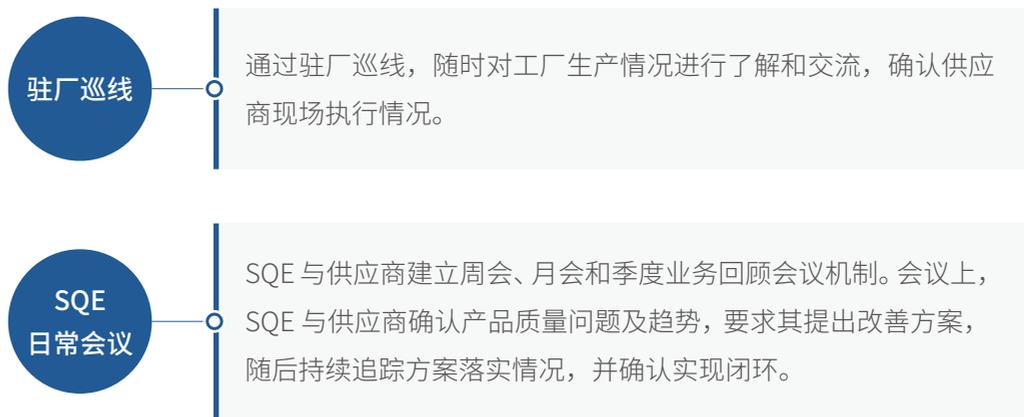


供应商考核与淘汰

对于合格供应商，豪威集团制定了《供应商质量管理程序》文件，明确供应商质量管理标准、流程、评估人员职责等，以加强质量评估的规范性。公司对合格供应商实施分层分级管理，并以此作为采购策略与改进要求的依据。我们每季度从质量保证能力、工艺技术能力、产能与交期服务、价格表现以及环境保护等维度开展综合评价，形成 A、B、C、D 四档结果，并分别给予增量采购、督促改善、淘汰等差异化管理措施。

此外，公司将上述供应商季度评价结果作为制定年度审核计划的重要参考，将连续两个季度评价为 C 档或上一年度考核不合格的供应商纳入重点审核名单，针对性开展现场审核，对供应商当年的质量管理体系以及现场执行情况进行审核确认。相关供应商需根据审核结果，在规定时限内提交改善方案并完成落地实施。

| 审核结果 | 供应商制约举措 |
|-----------------------|---|
| 合格 (总分 ≥ 90) | 需在接到审核结果的四周内回复改善方案，并按照完成时间完成所有改善措施 |
| 基本合格 (80 ≤ 总分 < 90 分) | |
| 不合格 (总分 < 80 分) | 立即提出改善方案并由公司 SQE 确认方案有效性，如改善无效将启动二供开发计划 |



公司通过 SQE 驻场巡线与供应商管理系统，对整改过程及效果进行跟踪验证，直至相关事项关闭完成，形成闭环管理，支撑供应链的高效与稳定运行。

我们通过定期评价、良率月报、季度质量会议等多元形式，系统性开展供应商能力评估，精准识别管理短板并提供针对性整改建议，全方位赋能供应商优化质量管控体系，提升生产运营效能。同时，为激励供应商稳步提升质量管理水平，公司每年对合格供应商开展专项评优工作，遴选在质量管控领域表现优异的标杆供应商，并为其颁发相应质量奖项。针对典型的案例或者先进的技术分享，我们将会通过信函的形式发送给所有供应商，推动优质经验与技术成果在供应链体系内共享传播，助力全体供应商实现协同提升。

影响、风险和机遇管理

豪威集团围绕供应链运行中的 ESG 影响、潜在风险与发展机遇，建立了完善的管控机制，将环境与社会责任管理深度融入供应链可持续管理体系，鼓励供应商使用环保类产品，致力于通过自身影响力推动供应链的可持续发展。我们已制定并要求供应商签署《供应商行为准则》《供应商环保协议书》《环保补充协议》等文件，确保供应商了解公司在劳动和人权、健康和环境、道德和合规等方面的具体要求，以负责任的方式开展业务活动。同时，我们关注供应商在质量、环境及社会方面的管理体系认证获得情况，鼓励供应商提升管理能力，取得相关管理体系认证。报告期内，公司供应商通过各类管理体系认证的比例如下表：

| 维度 | 管理体系 | 2025 年供应商体系认证比例 |
|----|--------------------------------------|-----------------|
| 质量 | ISO 9001 质量管理体系或 IATF 16949 汽车质量管理体系 | 100% |
| | ISO 14001 环境管理体系 | 95.16% |
| 环境 | QC 080000 有害物质过程管理体系 | 62.52% |
| | ISO 45001 职业健康安全管理体系 | 79.03% |

注：此处供应商仅包含主要外包生产及服务供应商。

此外，公司建立供应商社会责任自评管理机制，要求合作供应商围绕童工、强迫劳工、职业健康与安全、商业道德等核心议题定期开展自主评估并反馈结果。公司对自评情况进行持续监督，针对自评中识别的问题督促供应商及时制定并落实改进措施，以推动其切实履行社会责任。与此同时，公司在环境合规方面设置“控制超标次数”红线管理要求，一旦供应商发生环保相关异常事件（如重大环境污染、违法排污等），将直接判定为不合格供应商。公司通过自评、监督及红线约束的组合管理，持续跟踪供应商环境与社会责任表现，助力供应商提升环境治理、社会责任履行及商业道德建设等可持续发展综合能力。

豪威集团亦高度重视冲突矿产¹风险，并制定《冲突矿产政策》与《冲突矿产控制程序》，每年对产品中包含或制造过程使用到钽、锡、钨、金等金属矿物（3TG）的供应商开展矿产供应链调查，确保公司产品所使用的矿物原料皆来自负责任矿产倡议（RMI）所认定的冶炼厂或国家。豪威集团承诺不使用直接或间接来自刚果民主共和国及其周边国家的冲突矿产。

¹ 冲突矿产是指产于刚果民主共和国及其邻国的钽、钨、锡、金等金属矿物（3TG），其开采和贸易活动，常为冲突各方提供资金支持，从而引发冲突、侵犯人权及环境污染等问题的加剧。

新供应商导入

新供应商需签署包含不使用冲突矿产承诺的《环保协议》，并填写《冲突矿产尽责调查》，主动申报矿物来源。

供应商年度尽职调查

对产品中包含或制造过程涉及 3TG 的供应商，公司每年采用责任矿产倡议组织（RMI）发布的冲突矿产调查表（CMRT）开展冶炼厂信息调查，确保所用矿物原料来自 RMI 认定的冶炼厂或国家。若发现供应商使用不合规冶炼厂，公司将要求其限期整改或去除相关原材料，必要时将终止合作，以推动矿产供应链的负责任采购与合规管理。

报告期内

豪威集团涉及 3TG 的供应商共计

53 家

经调查，公司所使用的 3TG 矿物原料

100% 来源于 RMI 认可的冶炼厂

指标与目标

2025 年目标

2025 年目标回顾

全面落实冲突矿产尽职调查与管理，要求 100% 供应商遵守无冲突矿产政策

已达成

要求供应商遵守供应商行为准则

主要供应商已承诺遵守供应商行为准则

增加供应商环境及社会管理体系认证覆盖率或者供应商行为准则签署率，提高环境及社会风险管理水平

已达成

注：此处供应商仅包含主要外包生产及服务供应商。

优质客户服务

治理

豪威集团由销售管理部主导客户服务相关工作事宜，并由具备扎实产品与应用知识储备的 FAE 团队提供支持，使得我们能够基于客户实际场景与技术指标要求，提供多元应用方案建议，协助客户缩短方案验证周期、降低研发试错成本。此外，我们配套建立了完备的客户服务制度体系，包括《售后客户投诉流程》《客户投诉通知和故障分析 (FA) 流程》《退货授权 (RMA) 流程》等内部制度，明确客户诉求从接收、响应到解决的全流程闭环准则，同时出台《客户满意度调查流程》以精准识别服务全链路的提升空间与优化方向，为客户提供优质高效的全链路服务。

战略

优化客户服务能力

我们不断深化客户服务流程的优化与升级，致力于为客户输出更具价值的专业服务支撑。报告期内，我们围绕售前服务、售中服务与售后服务三个环节系统升级客户服务流程。

客户流程服务

售前服务

- 针对客户的需求做前期报价、样品、资料、技术、产品认证等方面的支持。报告期内，在资料支持方面，我们搭建了客户资料数据库，有效缩短产品、公司及供应商等资料提供时间，整体服务效率提升约 20%；同时建立大客户专用文件库，实现客户资料精准定位与信息可追溯。在样品支持方面，我们实现样品在小批量试产和样品采购时可按客户要求打印并贴标，为客户后续批量生产提供便利。
- FAE 团队定期对客户咨询的高频问题进行梳理总结，编制标准化问题清单与对应解答方案，以缩短客户咨询响应时间，为客户提供更为高效、及时的售前技术咨询服务。

售中服务

- 针对客户需求的实现，提供订单发货等一系列服务。报告期内，我们协同供应商在原有产品标签上增加原产国 (CCO) 产地信息，显著提升出货清关效率。
- 公司传感器产品线提供先包货后付款服务，提前 1-2 天出货，提升客户物流体验。
- 为全球一级汽车客户提供供应商库存管理服务，为客户提供更优质的库存管理。
- 针对部分客户的特定要求，按周及时反馈交货计划，并通过开通保税区业务、提供供应商库存管理 (VMI) 服务等举措升级交付体验。
- 为大客户增设散包服务及 Combo Parts (打包套料) 服务，以满足订单多样化需求

售后服务

- 针对客户已购产品的异常或客户提出的额外要求 (如：测试规范、包装规范等) 进行全面支持。
- 公司品质部、市场部、FAE 团队、销售部协同优化并缩短客户退换货流程，为客户打造无忧的售后服务。

为进一步提升服务团队的专业性，公司面向前端 FAE 与销售团队建立了常态化培训机制。报告期内，我们依托线上学习平台开展客户管理专项培训。培训内容聚焦客户管理与重点客户运营，客户服务意识培养、重点客户服务计划制定、客户信息管理、客户关系维护等维度，有效强化了前端团队的客户服务素养与业务实操能力。同时，我们对销售员工开展操作系统培训，持续提升其业务操作和服务响应能力，全方位强化客户服务体系，为客户提供更优质高效的服务。

在负责任营销方面，我们对向客户传递的各类宣传资料、产品说明等内容实施严格的内部多层级审核，坚决杜绝虚假信息、夸大表述、误导性宣传等不实内容，全方位保障向客户传递的信息的真实性、准确性与专业性，以负责任营销实践夯实客户服务体系根基。

优化客户服务体验

为助力客户及各相关方全方位认知并体验公司的产品与服务，豪威集团在北京、上海两地统筹布局，打造多个专业化、场景化的产品体验中心，构建起面向市场、链接客户的前沿展示与交流窗口。在产品体验中心内，我们集中陈列现有芯片模组，并展示手机、相机、汽车、医疗等领域的芯片终端应用场景，直观展现公司芯片产品的技术实力与多元落地价值，深化合作方对产品应用生态的全面理解。

报告期内

豪威集团产品体验中心总计接待参观

161次

累计参观人数

1,388人



北京产品体验中心



上海张江产品体验中心

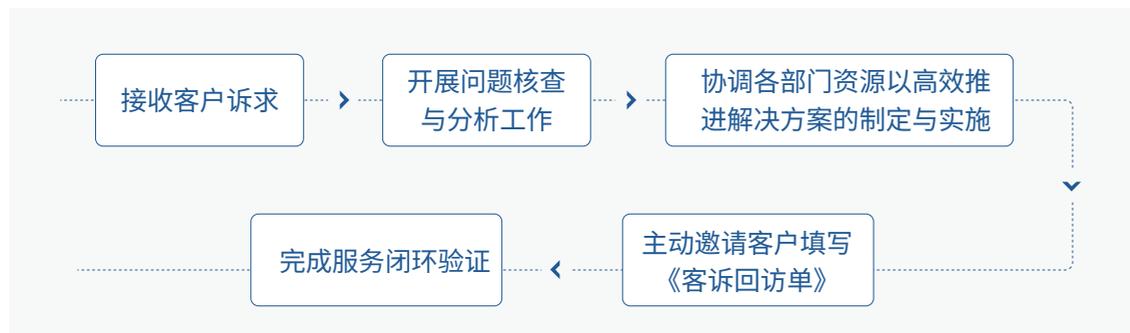


上海松江产品体验中心

影响、风险和机遇管理

豪威集团始终高度重视客户诉求响应，通过服务优化与诉求闭环管理，在防控潜在风险的同时，将客户反馈转化为优化服务、提升品质的重要契机。

客户诉求处理流程



报告期内，我们修订《售后客户投诉流程》，增加关于车规产品的客诉升级机制，明确了不同等级客诉的处理主体、升级路径及管理要求，以更高效地响应和解决车规产品相关的客户投诉。为进一步提升客户体验，在客户诉求响应过程中，公司已通过纳入系统应用工程部员工等方式，对客诉处理小组能力进行优化。同时，进一步规范了客户应用问题以及封装异常处理流程，力求全面覆盖客户可能实际遇到的问题场景，为优质的客户售后体验提供保障。

此外，为持续监测和提升客户满意度，我们每年邀请客户对豪威集团的产品质量、总体服务、技术支持等各个维度进行评分和反馈，帮助我们识别提升的空间和方向。针对满意度综合评分低于85分的客户，我们会专项开展原因分析并制定整改措施，结合进展跟踪与复核回访，确保客户问题得到有效解决。同时，对于满意度调查及客户投诉中反复出现的共性问题，我们也会在统一汇总后分派至相关部门推动整改或优化反馈，促进系统性改进。

指标和目标

2025 年目标

通过提供专业的技术支持和贴心的服务，加强产品质量提升，力争成为客户优质服务的最佳典范。

2025 年目标回顾

豪威集团通过为客户配备专业的服务团队，持续提升产品质量、技术支持能力与服务响应效率，实现服务体验的持续优化与客户满意度的稳步提升。

报告期内

我们接获关于产品及服务的投诉

6 件

并已针对性完成整改
或制定整改计划，闭环处理率达

100%



绿色运营 守护低碳未来

豪威集团始终将环境保护与绿色低碳理念融入企业运营的各个环节。公司不断完善环境管理体系，严格落实环境合规管理要求，筑牢绿色运营合规根基。在此基础上，公司聚焦节能减排与低碳管理，持续深化绿色运营实践，全面提升资源使用效率，积极应对气候变化，以务实行动助力低碳目标稳步实现。

04

应对气候变化

豪威集团深刻意识到气候变化对公司运营及上下游价值链的深远影响，积极响应全球气候治理趋势与国家“2030 碳达峰，2060 碳中和”战略部署，不断完善气候变化管理机制，全面推进气候风险与机遇识别，同时推进碳盘查、科学碳目标制定及节能降碳工作，以实际举措加强气候变化适应能力，不断提升整体气候韧性。

治理

豪威集团将气候变化管理职责全面纳入 ESG 治理框架中，通过构建权责清晰的分层管理体系，不断完善内部气候管治能力，持续提升气候变化治理的有效性。

气候变化管治职责



董事会

作为公司气候相关事宜的最高治理机构，负责制定气候相关战略规划与目标，并定期追踪其进展情况；每年接受战略与 ESG 委员会对于气候风险与机遇的汇报，并评估、依次排列及管理重要的气候风险及机遇；积极推动气候战略与公司整体发展战略的深度融合，确保将气候因素纳入公司整体策略、重大交易决策及风险管理程序考量中，并在必要时权衡相关因素。



战略与 ESG 委员会

每年识别气候相关风险与机遇并制定相应的应对措施；统筹并协调各部门工作，确保关键应对措施的高效落地；每年就气候相关事宜向董事会汇报，协助董事会监督本集团气候相关事宜的达成进度。



战略与 ESG 工作小组

承接公司气候战略与目标各项任务，严格落实相关工作部署；定期向 ESG 委员会汇报气候相关工作成效，促进气候管理要求全面落地。

为充分保障董事会成员对于气候变化管理的履职能力，我们在报告期内邀请外部第三方开展气候变化法规知识普及，助力董事会了解气候相关风险和机遇的最新趋势，提升董事会气候治理专业素养与科学决策水平。

战略

豪威集团针对自身业务面临的短、中、长期气候变化风险（包括实体风险和转型风险）与机遇进行了全面识别与评估，并基于评估结果按影响程度进行优先排序。评估结果显示，在8种气候相关风险中台风风险、政策及法律风险对于公司的影响程度较高，4种气候相关机遇中市场机遇对于公司的影响程度较高。但依据公司设定的高风险阈值而言，报告期内我们未识别到在短期和中期内对现有业务、财务状况及现金流量产生重大影响的气候风险或机遇。

此外，依托该评估结果，公司进一步制定针对性气候应对举措，保障气候管理工作的高效落地。综合考虑本公司业务规划及运营所在地区或国家的气候政策要求，我们拟定的短期时间范围为（1年）、中期时间范围为（2-5年）及长期时间范围为（>5年）。

| 风险 / 机遇类型 | 风险 / 机遇名称 | 风险 / 机遇描述 | 风险、机遇对业务的影响程度 | | | 价值链阶段 | 财务影响评估 | 适应及减缓措施 |
|---|-----------|-----------|------------------------------------|----|----|------------------|------------------|---|
| | | | 短期 | 中期 | 长期 | | | |
|  实体风险 | 急性风险 | 洪水与极端降水 | 低 | 低 | 低 | 上游 自身运营 下游 | 运营成本增加 营业收入下降 | <ul style="list-style-type: none"> 针对大陆地区各地季节性地域性特点，有针对性地进行各地极端气候的风险识别，并拟定保证业务可持续的标准操作流程(SOP)。每年度对业务可持续 SOP 进行桌面推演，针对应急流程、人员框架等进行优化，同时排查响应物资的安全库存。 制定《自然灾害应急预案》和《抗台防汛专项应急预案》等内部管理制度。针对台风、暴雨、极寒与极热等极端天气情况，制定了《冰冻雨雪天气应急预案》和《遇雷暴及台风应急预案》等专项应急预案。 |
| | 慢性风险 | 台风 | 破坏交通物流网络、电力通信设施，造成供应链与运营中断，导致营收下降。 | | | | | |
| | | 温度变化 | 低 | 低 | 中 | 自身运营 | 运营成本增加 | <ul style="list-style-type: none"> 主动替换高效用能设备和制冷设备，同时加强对用能情况的监测。 |
| | | 海平面变化 | 低 | 低 | 中 | 自身运营 | 运营成本增加 | <ul style="list-style-type: none"> 定期检测海平面上升趋势，并将其纳入基础设施建设考量因素中。 |

| 风险 / 机遇类型 | 风险 / 机遇名称 | 风险 / 机遇描述 | 风险、机遇对业务的影响程度 | | | 价值链阶段 | 财务影响评估 | 适应及减缓措施 |
|---|-----------|---|---------------|----|----|------------|--------|---|
| | | | 短期 | 中期 | 长期 | | | |
|  转型风险 | 政策与法律风险 | <ul style="list-style-type: none"> 双碳减排要求收紧、碳排放强制报告与环保合规标准提升,会使企业环保设备投入与合规成本增加、高排放生产环节需改造,导致运营成本增加。 | 低 | 中 | 中 | 自身运营 | 运营成本增加 | <ul style="list-style-type: none"> 定期追踪最新法规要求,加强能源使用管理,推进清洁能源替代,不断降低碳排放。 |
| | 技术风险 | <ul style="list-style-type: none"> 低能耗半导体制造工艺的研发需求、高排放生产设备提前报废,将增加研发投入与生产设备更新成本。 | 低 | 中 | 中 | 自身运营 | 运营成本增加 | <ul style="list-style-type: none"> 基于现有制造工艺进行低碳化迭代升级,积极鼓励低排放生产工艺创新。 |
| | 市场风险 | <ul style="list-style-type: none"> 客户偏好倾向绿色低碳产品,如公司无法在节能降耗等可持续发展表现方面达到客户要求,则可能引发客户流失,导致营收下降。 | 中 | 中 | 中 | 自身运营 下游 | 营业收入下降 | <ul style="list-style-type: none"> 与用户保持及时沟通,主动了解用户对于低碳产品的需求变化。 |
| | 声誉风险 | <ul style="list-style-type: none"> 企业气候行动滞后、信息披露不透明等,易引发投资者负面评价,影响品牌形象和融资能力,导致运营成本增加、融资成本增高。 | 低 | 中 | 中 | 自身运营 下游 | 运营成本增加 | <ul style="list-style-type: none"> 通过官网、ESG 报告等进行透明披露,及时响应利益相关方对公司气候表现的关注与诉求。 |
|  机遇 | 资源效率 | <ul style="list-style-type: none"> 通过采用节能设备提升能源效率,实施节水措施及废弃物回收利用,可直接降低能源使用、水资源消耗及运营成本,实现资源高效利用与成本控制。 | 低 | 中 | 中 | 自身运营 | 运营成本下降 | <ul style="list-style-type: none"> 推进废弃物回收、中水回收等资源再利用工作,增加资源使用效率。 深入推进绿色办公举措,加强员工环保意识宣贯,引导全体员工践行低碳、节约的日常办公行为。 |

| 风险 / 机遇类型 | 风险 / 机遇名称 | 风险 / 机遇描述 | 风险、机遇对业务的影响程度 | | | 价值链阶段 | 财务影响评估 | 适应及减缓措施 |
|--|-----------|--|---------------|----|----|------------------|--------|---|
| | | | 短期 | 中期 | 长期 | | | |
|  机遇 | 能源来源 | <ul style="list-style-type: none"> 采用可再生能源与低排放能源，减少能源使用环节的碳排放，降低对化石能源的依赖，规避传统能源价格波动风险，获得稳定且低成本的能源供给。 | 低 | 中 | 中 | 自身运营 | 运营成本下降 | <ul style="list-style-type: none"> 探寻光伏等清洁能源使用机会，优化公司能源结构。 |
| | 市场 | <ul style="list-style-type: none"> 顺应全球绿色清洁技术及低碳商品需求增长趋势，布局新能源汽车图像传感器，同时与合作伙伴共建绿色供应链，可拓展市场份额、创造新的营收增长点，并提升品牌声誉与市场竞争力。 | 中 | 中 | 中 | 上游 自身运营 下游 | 营业收入增加 | <ul style="list-style-type: none"> 深化与价值链合作伙伴在低碳解决方案和产品研发方面的合作。 |
| | 韧性 | <ul style="list-style-type: none"> 建设节能型生产设施，可提升生产的稳定性与抗气候风险能力，降低长期运营中的维护成本。 | 低 | 中 | 中 | 自身运营 | 运营成本下降 | <ul style="list-style-type: none"> 在设备采购前端即考虑其环境影响和能源效率，优先选用低排放设备，并逐步推进节能技改项目落地。 |

注：

¹ 鉴于豪威集团作为无晶圆厂半导体企业的业务属性，公司不持有对气候相关物理 / 转型风险高度敏感的重大资产。同时报告期内，公司亦未识别到在短期和中期内对现有业务、财务状况及现金流量产生重大影响的气候风险或机遇。故本汇报期内基于《ESG 报告守则》附录 D「不遵守就解释原则」，我们无需对气候相关转型风险、气候相关物理风险、气候相关机遇进行量化分析。

² 基于公司预期财务影响在现阶段难以可靠量化，故本汇报期内对于气候相关风险和机遇的预期财务影响量化分析采用「财务影响宽免」，仅以定性方式披露相关财务影响。

³ 经评估，气候风险与机遇对于公司财务状况、财务表现、现金流量、融资渠道、资本成本、业务模式（包括资源配置）及运营现状产生的影响有限，故公司尚未制定气候转型计划。我们承诺持续监控内外部环境变化，并在必要时制定相应的气候转型计划。

⁴ 经评估，公司现阶段开展气候情景分析需付出不必要成本或努力方可获得一切合理且有依据的资料，故报告期内对气候情景分析披露采用「合理资料宽免」。公司承诺将持续通过推进节能技改、提升绿色能源使用占比等举措增强气候韧性。

风险和机遇管理

为应对气候变化带来的潜在风险与机遇，豪威集团已将气候变化管理融入公司整体风险管理体系中。公司通过气候风险与机遇识别，气候风险与机遇评估，及气候风险与机遇应对与监察，确保公司气候相关风险得到全面管控的同时，有效把握气候发展机遇。

气候风险管理流程

气候风险与机遇识别

参考公司内部气候相关历史数据，并结合行业报告及专家意见，识别出气候相关风险（包括物理风险与转型风险）与机遇，形成气候风险与机遇清单。

气候风险与机遇评估

依据识别到的气候风险与机遇清单，评估气候风险与机遇发生的可能性及影响程度，并利用风险与机遇矩阵进行优先级排序。同时，基于影响程度就气候风险与机遇相对于其他类型风险与机遇进行优次排序。

气候风险与机遇应对与监察

结合自身及价值链运营特点，针对性制定气候风险与机遇应对举措，并定期监督气候风险与机遇相关应对举措的进展情况，以便及时采取调整行动。

指标和目标

豪威集团积极管理自身运营及价值链产生的温室气体排放，致力于推进全价值链减排。在组织碳方面，公司下属子公司美国豪威已于2023年提交科学碳目标倡议（SBTi）承诺书，承诺到2050年实现整个价值链的温室气体净零排放。该目标已于2025年1月通过了SBTi的审验。在产品碳方面，报告期内，美国豪威已完成OV10652的产品碳足迹核算，精准识别产品生产全链路排放源，为产品端精细化减排管理奠定良好基础。未来，豪威集团将与价值链相关方深化合作，持续助推全价值链低碳化转型，携手共筑绿色可持续发展之路。

美国豪威 SBTi 目标



近期目标（2029年）

- 以2023年为基准年，将范围1和范围2的温室气体绝对排放量降低37.8%
- 以2022年为基准年，到2029年将因购买商品和服务所产生的范围3温室气体排放量，按每颗售出芯片计算，减少48%



长期目标（2050年）

- 以2023年为基准年，到2050年将范围1和范围2的温室气体绝对排放量减少90%
- 以2022年为基准年，到2050年将因购买商品和服务以及所售产品使用而产生的范围3温室气体排放量，按每颗售出芯片计算，减少97%

2025年,公司的温室气体排放量和密度如下

| 关键绩效指标 | 2025年 | 2024年 | 2023年 |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| 温室气体排放总量(吨二氧化碳当量) | 51,624.36 | 39,804.44 | 33,578.59 |
| 范围1温室气体排放(吨二氧化碳当量) | 792.66 | 700.09 | 613.38 |
| 范围2温室气体排放(基于地域)(吨二氧化碳当量) | 50,831.70 | 39,104.36 | 32,965.21 |
| 温室气体排放密度(吨二氧化碳当量/人) | 8.38 | 7.40 | 7.00 |

注:

1. 温室气体排放数据包括:上海张江园区、上海松江园区、美国硅谷园区等公司主要运营地点。
2. 范围1及范围2温室气体收集内容及类别包括:办公室及工厂所耗用的天然气(范围1)和外购电力(范围2)。温室气体核算依据《温室气体核算体系》(GHG Protocol),并按二氧化碳当量呈列。其中,范围2中国外购电力所产生的温室气体排放依据中国生态环境部最新公布的区域电力平均二氧化碳排放因子进行核算。境外外购电力所产生的温室气体排放依据国际能源署2025年发布的电力排放因子计算。
3. 2025年,由于公司扩产与设备增加,致使温室气体排放总量及密度相较2024年有一定增长。此外,公司对2024年范围1温室气体排放数据进行修正。
4. 鉴于公司现阶段计算范围3排放数据需要付出极大成本才可获得一切合理且有依据的资料,故报告期内采用「合理资料宽免」。
5. 鉴于公司在短期与中期内未识别到对公司运营决策产生实质性影响的气候风险与机遇,故报告期内未就气候相关事项作出单独的资本开支、融资或投资安排,且预期不存在将导致下一年度相关财务报表中的资产和负债账面价值发生重要调整的重大风险。
6. 鉴于公司在计算跨行业及行业特定气候披露指标时,需要付出极大成本才可获得一切合理且有依据的资料,故报告期内采用「合理资料宽免」。
7. 公司尚未制定内部碳定价机制,未将气候因素纳入薪酬激励体系(包括董事及员工),亦未设定集团层面的量化气候管理目标。未来本集团将结合行业发展动态及内部管理能力建设情况,按需优化相关披露内容与安排。

深化环境管理

公司严格恪守运营所在国家及地区的环保合规要求，遵循《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国大气污染防治法》《半导体行业污染物排放标准》(DB 31/ 374-2024)等环保相关法规，并制定了《环境运行及废弃物管理办法》《污水废气噪声管理规定》等一系列内部管理制度，健全环境合规管理机制，全方位降低经营活动带来的环境负面影响，以实际行动践行绿色发展理念。报告期内，公司未发生任何环境相关违规事件。

为建立统一、规范的环境、健康与安全(EHS)管理体系，切实满足大陆所有研发销售类办公室的实际运营状况与集团合规性要求，报告期内，公司制定并发布《集团EHS手册》，规范了各办公场景下EHS管理标准，统一了公司层面EHS管理要求，为EHS管理提质增效筑牢了制度根基。此外，报告期内上海张江园区还更新了《监视和测量控制程序》《纠正和预防措施控制程序》，强化各部门内部检查的相关要求，并针对各类不合规情形，细化并优化处置与改进措施，提升环境管理精细化程度。

豪威集团的各项排放主要来自下属子公司豪威半导体及豪威光电子所在的上海松江园区，以及下属子公司豪威半导体(绍兴)所在的绍兴园区。这三个园区均已通过ISO 14001环境管理体系认证，并于报告期内顺利完成了年度监督审核。除生产园区外，我们进一步将标准化环境管理体系覆盖至销售办公场景。公司下属销售子公司湖南芯力特电子科技有限公司也已通过ISO 14001环境管理体系认证，并于报告期内完成年度监督审核，实现了公司环境管理体系从核心生产园区向销售办公场景的全域延伸，持续提升公司整体环境治理与合规运营能力。



豪威半导体
ISO 14001 环境管理体系认证证书



豪威光电子
ISO 14001 环境管理体系认证证书



豪威半导体(绍兴)
ISO 14001 环境管理体系认证证书



湖南芯力特电子科技
ISO 14001 环境管理体系认证证书

废弃物管理

豪威集团规范化管理废弃物分类、贮存、合规处置全流程环节，并通过标准化管控筑牢废弃物处置的合规底线。在生产运营中，我们的无害固体废弃物主要包括一般工业固废、生活废弃物，危险废弃物主要包括废空桶、抹布、废有机溶剂、电子废弃物、废油等。对于无害固体废弃物，我们进行分类收集，并交由第三方具有合规资质的厂商进行统一处理。对于危险废弃物，我们制定了年度危险废弃物管理计划，并委托专业处置公司定期清运并合法处理。同时，公司要求承包商严格遵守国家相关法律法规及合同要求，分类处置废弃物，防止二次环境污染。

我们在办公区域内均配置了废弃物分类收集设施，划分不可回收、可回收、干湿废弃物及危险废弃物，并配套张贴垃圾分类指引标识，强化全体员工的垃圾分类意识。对于办公产生的可回收废弃物，我们统一交由具有资质的第三方供应商进行回收处理。同时，凭借在固废减量、废弃物资源化利用等方面的积极举措，报告期内，豪威集团下属子公司豪威半导体成功获评上海市“无废工厂”称号及上海市“绿色工厂”称号。

危险废弃物管理

报告期内，上海张江园区建立了《电子废弃物处置 SOP》，规范电子废弃物报废处置流程，确保电子废弃物得到安全、环保、合规的处理。

无害固体废弃物管理

报告期内，上海松江园区晶圆级摄像模组车间，通过优化无尘布管控及使用方式，成功达到危废产生量减少 5% 的目标，有效降低危险废物环境管理风险。

报告期内，上海松江园区对原材料来料所使用的气泡垫、泡棉以及纸箱进行 100% 回收利用，减少了包材废弃物的产生，实现资源的高效循环利用。

报告期内，上海松江园区针对未达出厂标准或工艺异常的晶圆，通过灰化、湿刻蚀等工序去除其表面附着材料，恢复为裸晶圆进行回收再利用。

上海松江园区与张江园区废弃物管理举措

案例 上海张江园区绿色餐厅管理

2025 年，上海张江园区餐厅围绕绿色低碳运营与废弃物源头减量开展系统性实践。餐厅通过引进称重取餐系统，减少食物拿取浪费，并结合历史就餐数据与用餐预订信息实施食材采购精细化管控，从源头有效削减食物浪费与湿垃圾产量。同时，餐厅全面推行可降解食品打包及餐具，替代传统一次性塑料制品，减少塑料废弃物产生；此外，餐厅广泛采用电子支付、电子菜单、电子发票等数字化无纸化模式，进一步降低纸类废弃物排放。依托上述可持续运营举措，上海张江园区餐厅于 2025 年成功获评“绿色餐厅”称号，以实际行动践行绿色餐饮与低碳园区发展理念。

水资源管理

豪威集团严格恪守《中华人民共和国水法》及各运营属地相关法律法规，搭建高效完备的废水处理与水资源循环利用体系，同步实现废水达标排放与水资源耗用削减的双重环境目标。

案例 上海松江园区水资源循环利用举措

报告期内，上海松江园区积极开展废水回用工作，实现工艺用水总回用率达 68%，总回用废水量达 240,656 吨，有效降低园区新鲜水资源耗用量。

高盐 (RO) 废水回用

RO 浓水是一种成分复杂、具有较高难溶性物质含量的含盐有机废水。上海松江园区通过 RO 膜处理工艺积极对 RO 浓水处理后进行回用，报告期内，浓水回用量达 86,912 吨。

清洗废水回用

上海松江园区将车间排放的一般清洗水、有机废水、切割废水、研磨废水经管道收集，并通过陶瓷膜过滤，砂炭滤+超滤+RO膜等进行处理进入回用水池，供纯水系统或冷却塔用水。报告期内，清洗废水回用量达 112,954 吨。

切割废水回用

上海松江园区将用做机台冷却的 RO 水经管道单独收集，直接回用至纯水系统，以最大限度地减少对自来水的的需求。报告期内，上海松江园区的切割废水回用量达 40,790 吨。

针对不可回收的废水，公司在各园区内建设废水处理站，并在报告期内同步参照《半导体行业污染物排放标准》(DB 31/ 374-2024) 以及《上海市污水综合排放标准 DB31/199-2018》标准开展废水精细化处理。同时，报告期内上海张江园区废水处理站新增三级沉淀池，可高效去除污水中的悬浮物、泥沙、胶体等不溶性颗粒物，显著提升污水净化效果，确保废水达标后排入市政污水管网。此外，我们制定了环境自行检测方案，定期邀请有资质的第三方监测机构对废水排放进行全面监测，确保废水排放水质符合相关标准，进一步增强对废水排放的监管力度。报告期内，我们主要使用市政供水，在求取水源方面不存在任何问题。

注：报告期内，豪威集团及其下属控股子公司未有被纳入环境信息依法披露企业名单。

废气排放管理

公司高度重视生产运营过程中的废气管控，确保废气排放均符合国家法律法规相关标准。公司定期委托具备专业资质的第三方检测机构对排放气体进行全面检测，主动接受各利益相关方监督，提升公司环境管理与数据的透明度。

同时，豪威集团严格落实各项废气管控举措，通过采用多元处置方式，对废气进行高效过滤处理，并将符合排放标准的气体通过专属管道引至屋顶排放，以此降低对周边区域的环境影响。

上海松江园区废气处理举措

沸石转轮吸附浓缩 +TO 焚烧设备

上海松江园区于 2023 年完成沸石转轮吸附浓缩系统与直燃炉 (TO) 焚烧设备的配套投用，专项处理废气中的挥发性有机化合物 (VOC)。该系统利用沸石转轮的高效吸附能力，将低浓度、大风量废气中的 VOC 进行浓缩，然后在高温下通过 TO 焚烧设备将浓缩后的高浓度废气氧化分解为二氧化碳和水蒸气，VOC 处理效率达到 88% 以上。

备用活性炭

上海松江园区配备备用活性炭吸附装置，当废气处理系统发生故障或处于其他非正常工况时，备用活性炭可即刻投用，持续高效吸附废气中的污染物，保障废气排放浓度稳定低于国家与地方现行污染物排放标准。

洗涤塔处理酸碱废气

针对生产环节产生的酸碱废气，上海松江园区配套建设洗涤塔处理系统，专项开展酸碱废气净化治理。废气在洗涤塔内经由化学洗涤与中和反应完成无害化处理，实现稳定达标排放。

优化资源利用

豪威集团将资源高效利用深度融入运营与绿色发展战略，围绕提升能源效能、优化能源结构、推行绿色办公等多个维度发力，实现资源节约与高效利用的核心目标。

提升能源效能

我们严格遵循《中华人民共和国节约能源法》以及运营地所在国家或地区的相关法律法规，主动开展园区能源管理体系认证，优化公司能效治理水平。上海松江园区的下属子公司豪威半导体及豪威光电子已通过 ISO 50001 能源管理体系认证，并在报告期内通过年度监督审核，进一步实现能源管理的规范化与标准化。

公司能源结构以电力为主，而上海松江园区和上海张江园区是公司能源消耗的核心来源。因而为提升电能的使用效率，报告期内上海松江园区和上海张江园区分别开展了一系列设备优化与节能改造举措，以持续降低人均电耗，提升园区整体用电能效水平。2025 年，上海松江园区节能技改投入约 84.1 万元，累计实现节电量约 1,533.65 兆瓦时，相当于减少 721 吨二氧化碳当量温室气体排放。



豪威半导体
ISO 50001 能源管理体系证书



豪威光电子
ISO 50001 能源管理体系证书

上海张江园区节能举措

高能耗
设备淘汰

报告期内，上海张江园区对主要耗能设备进行重点管理，逐步替换并淘汰园区内高能耗设备，如针对使用多年的动力水泵进行分批更换，淘汰陈旧高能耗电机水泵，安装新型节能水泵，有效降低年度能源消耗约 55MWh。

设备节能
化改造

报告期内，上海张江园区对供冷供暖系统配套耗能设备实施节能化改造，实现节电量近 60MWh。

上海松江园区节能举措

CDA 系统优化改造

报告期内，为降低系统能耗，上海松江园区对压缩干燥空气（CDA）系统的露点标准、除湿工艺以及连通方式进行了优化，以此对系统开展升级改造。经过改造，每天节约用电量约 3.2MWh。

更衣室灯具升级改造

报告期内，上海松江园区完成更衣室全域照明升级，拆除传统低效照明灯具，统一更换为节能型 LED 灯具，降低照明系统电耗，实现年度节约用电量约 11MWh。

洁净室 FFU 运行模式改善

报告期内，对洁净室 FFU 风机过滤单元开展运行模式系统性优化，通过降低 FFU 转速，实现年度节约用电量约 54MWh。

优化能源结构

我们在不断提升能效的同时，积极布局清洁能源应用方案，锚定既定能耗管控目标，不断挖掘园区节能降碳潜力，稳步推动能源结构低碳转型。上海张江园区 2026 年计划新增光伏装机容量 600kW，年发电量预计约 630MWh。

案例 布局清洁能源利用

报告期内，上海松江园区依托逐年扩建的楼宇屋顶光伏设施，充分发挥清洁能源的节能降碳作用。截至报告期末，园区现有光伏总装机容量达到 1,910kW，年发电量达到约 2,162MWh，相当于减少 1,016 吨二氧化碳当量温室气体排放。此外，绍兴工厂于 2023 年底装设的光伏发电系统总装机容量为 400kW，2025 年光伏发电量达到约 527MWh，相当于减少 290 吨二氧化碳当量温室气体排放。



屋顶光伏发电系统

倡导绿色办公

公司始终践行绿色办公理念，通过节约照明用电、优化资源配置、推行绿色差旅与通勤等方式，全方位完善绿色办公运营体系。

节能节水改造

- 在楼梯间等公共区域采用 LED 声控节能灯具，实现按需照明、人来即亮、人走缓灭的智能化管控，从根源上减少电能消耗。
- 在洗手台安装感应式水龙头，以智能感应技术实现精细化用水管控。同时在洗手台侧边安装防水溅器具，减少水流外溅带来的水资源浪费。

办公资源与空间调配

- 根据各个办公室运营状况，统筹调配闲置的办公家具、设备仪器等资源，避免重复采购带来的资源浪费。
- 通过对大陆地区研发销售办公室的空间优化合并，大幅提升办公空间使用效率，优化节能减排的绿色办公效果。

践行和鼓励绿色通勤

- 上海张江园区、上海松江园区和浙江绍兴园区已引入电动汽车充电桩，鼓励员工绿色可持续出行。
- 公司大陆地区的园区班车已实现电动巴士 100% 全覆盖，进一步减少汽油、柴油等化石能源消耗产生的温室气体排放。
- 鼓励灵活调整会议形式，以减少不必要的差旅活动，尽可能减少因差旅产生的碳排放。

绿色办公举措

公司在各楼层张贴节电节水环保提示，并积极开展环境周系列活动，号召公司全体员工争做绿色环保的倡导者、践行者和监督者，齐心协力守护地球家园。

案例 熄灯一小时活动

自 2025 年 4 月起，豪威集团在全大陆办公园区推行“熄灯一小时”专项节能行动。我们在每个工作日午休时段统一关闭公共区域照明，有效削减非必要办公照明能耗，同时培育员工节能习惯，构建起全员参与的绿色办公生态。



“熄灯一小时”活动海报

案例 “芯系再生，向绿而行”环境周活动

2025 年 4 月，豪威集团开展了以“芯系再生，向绿而行”为主题的绿色回收活动，充分贯彻集团“善用资源、降污减废、持续改善、保护环境、遵守法规”的环境方针，动员员工捐献废旧书本与废旧衣物，助力资源循环再利用。其中上海办公室回收旧书 200 余本，旧衣约 80kg，折算减少碳排放 424kg。活动期间，员工们还纷纷签署“我与地球的契约”，承诺通过自带水杯、环保袋替代塑料袋、不使用一次性餐具、垃圾分类等行动，将绿色环保理念融入生活的点滴细节。我们以“0.01% 的改变，汇聚 100% 的绿色未来”为倡议，不断提升员工的环保责任和主动参与意识，旨在让全体员工成为绿色行动的践行者。



“芯系再生，向绿而行”活动海报



广纳人才 构建温暖职场

豪威集团始终将“以人为本”的原则深植于运营之中，致力于在全球范围内构建多元、平等、包容且充满活力的职场环境。我们通过系统化的制度体系建设与人性化的管理实践，全方位保障员工合法权益，并将打造包容性职场和吸引杰出人才作为夯实人才梯队的重要途径。公司通过构建管理与技术双通道的职业发展路径与体系化的培训赋能体系，持续培育员工成长，实现个人与组织的价值共创。此外，我们亦提供具有竞争力的全面薪酬福利、多维度的员工沟通机制、丰富的员工关怀举措以及全面的安全管理体系与职业健康防护措施，营造协同互助的组织氛围，为企业的长期稳健发展注入可持续的人才动能。

05



2025 年目标

2025 年目标回顾

提供有竞争力的
整体薪酬

定期在各地开展市场调研，为员工提供在行业内有竞争力的薪酬，并开展股权激励计划。报告期内，公司董事会批准为《2023 年第一期股票期权激励计划》《2023 年第二期股票期权激励计划》符合行权条件的激励对象办理第二个行权期股票期权的行权事宜

提供有效沟通
提高和培养员工的归属感

建设多元的沟通机制，深入了解每位员工的发展动态，并定期组织员工满意度与敬业度调研；通过全球通讯和来自公司管理层的邮件，持续启发和激励我们全球各办公室的员工

组织团体活动
丰富员工的体验

通过社团活动、新人与生日会等多样的员工活动持续丰富员工的工作与生活平衡

保持协作、创新的工作氛围
吸引和留住人才

打造多元、平等、包容的职场，为员工发展提供广阔的职业发展空间与健全的激励机制

提供全面综合培训
提升员工专业技能

持续开拓内外部培训资源，并为员工提供分层级和类别的培训项目。报告期内，我们为在职员工举办的培训课程受到了积极反馈

保障员工权益

守护员工福祉

作为全球化运营的负责任雇主，豪威致力于通过对国际规范与本土法律的严格遵守，切实保障每一位员工的合法权益。我们遵守国际劳工组织（ILO）颁布的《就业和职业歧视公约》《联合国全球契约》和《经合组织跨国企业准则》等国际公约中的要求，同时严格遵循运营点所在国家和地区的雇佣及劳动相关政策，包括但不限于《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《禁止使用童工规定》《公平劳动标准法》等国内外相关法律法规。

豪威集团已制定并发布包括《人力资源管理程序》《员工手册》及《环境、社会责任和管治政策》等一系列内部制度，构筑先进合理的人力资源管理体系，对反歧视、禁用童工与强迫劳动、禁止强制加班，以及涉及人权保护、结社自由与集体谈判等内容作出明确规定。同时，豪威集团持续密切跟踪各运营地法律法规及政

策动态变化，并及时对内部人力相关制度与机制进行更新，确保公司在全球范围内始终保持高度的合规性与运营规范性。为切实保障用工合规与劳动者权益，公司已建立系统化的招聘审查与用工尽职调查机制，通过对招聘渠道、合同流程及用工记录的定期核查，预防童工及强制劳动风险。若发现并核实发生童工情况，我们将立即与其解除劳动合同，并将其送回原居住地，交予其父母或其他法定监护人。报告期内，公司在国内外所有运营地均未发生任何违反人权或劳工标准的行为。

此外，报告期内，我们不断完善《反骚扰政策》等公司制度，将每年至少一次的骚扰防范培训放进制度体系之中，并积极采取措施预防和制止工作场所中的骚扰行为，对违反政策的行为，公司将视情节严重程度给予相应处分，包括停职或解雇。报告期内，公司将包括反歧视、反骚扰、禁止使用童工及强迫劳动等 ESG 相关内容融入了公司内部培训体系之中，培训覆盖全体员工，课程学习完成率 100%。

Annual Corporate Governance Training – Launching This August

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

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

Topics covered will include:

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

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

CORPORATE GOVERNANCE TRAINING

COMING THIS AUGUST



年度公司治理培训包含反骚扰与工作环境安全

打造包容职场

豪威集团将多样化的观点和经验视为业务发展的重要资产，致力于营造一个尊重多元化背景的包容职场，并让每位员工都感受到被尊重。我们已制定并实施《员工多元化政策》，对于多元化理念在招聘实践、工作场所行为、人力规划与监控、培训以及意见反馈与举报机制中的践行进行原则性规范，努力创造一个尊重个人差异的包容性工作环境。我们亦于《人力资源管理程序》中明确禁止就业歧视，员工的聘用与调动不因种族、年龄、残疾、宗教信仰、性别、家庭背景、政治立场、性取向、军种或任何其他受保护的因素影响，所有员工均需受到平等且公平的对待。

与此同时，我们因地制宜采取各类促进多样性的举措，确保这一理念贯穿于我们各个全球运营地。

截至报告期末

公司管理层女性比例达

25.58 %



美国

美国豪威每年均向美国联邦政府平等就业机会委员会 (EEOC) 规范提交 EEO-1 报告，系统披露按工作职能、性别及种族 / 民族等维度划分的雇员构成数据，以透明化呈现我们在职场多元化与包容性方面的实践与进展。

中国台湾

我们积极招募年轻人才，并通过校园招聘和实习项目提供平等的就业机会。报告期内，人力资源与技术部门一起走进国立清华大学（中国台湾），与数千名学生面对面交流，这次招聘会还为我们社媒上带来更多关注，关注人数增幅超 15%。

新加坡

在招聘流程中，我们严格遵循岗位相关性原则，仅收集与职位胜任力评估直接必要的个人信息，明确排除性别、国籍等与工作能力无关的个人特征，以系统性确保选聘过程的公平性与客观性。

日本

在人才招聘方面，我们为来自不同国家的人才提供了丰富的就业机会。此外，在 2025 年 2 月，我们隆重表彰了 19 名做出了长期贡献的员工，其中 17 名工作超 5 年，工作超 10 年和 15 年的员工各 1 名。同时日本团队还举办了文化意识培训项目，以增进对文化差异的理解与尊重。

比利时

在招聘过程中，我们始终坚持能力导向原则，将候选人的专业资质与岗位胜任力作为人才评估的核心依据，在面试环节中，除非出于办理相关工作许可的必要，否则不会询问任何与性别、宗教或国籍相关的信息。

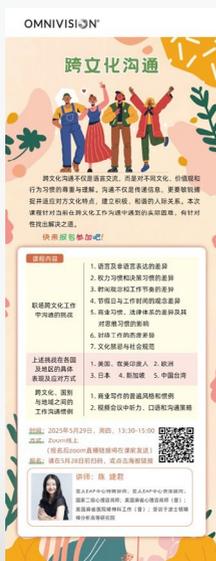
中国大陆

报告期内，我们举办“跨文化沟通讲座”等多项培训活动，致力于将平等、多元的理念深植于员工心中。

案例 跨文化沟通讲座

为助力员工提升在全球化职场中的跨文化理解与沟通能力，报告期内我们开展跨文化沟通讲座，围绕识别文化差异、适应多元工作习惯、避免沟通误解、建立高效协作关系等方面，与参与者共同探讨跨文化情境下的深度文化理解、灵活适应与多维视角的整合。

讲座详细解析了职场跨文化沟通中的常见挑战，包括语言及非语言表达的差异、决策习惯与工作节奏等差异，并结合美国、欧洲、日本、新加坡、中国台湾等地区的具体文化场景，提供具有实操性的应对思路与方法。此外，课程教授了跨文化背景下的通用工作沟通惯例，如商业写作风格与视频会议沟通策略，帮助员工在跨国、跨地区的团队协作中建立更顺畅、更富成效的工作关系。



跨文化沟通讲座

吸引杰出人才

人才招聘是豪威梯队建设的重要一环，我们已制定规范化的招聘政策与机制以吸引杰出的行业人才加入，并持续通过数字化系统建设与升级，提升招聘成效。同时，我们已建立多元的招聘渠道，持续通过校园招聘、社会招聘、员工推荐、猎头合作、公司内部转岗以及海外人才引进等途径，广泛招纳优秀且契合岗位需求的人才，夯实公司人才储备，打造可持续的行业竞争力。

为了应对竞争激烈和不断变化的人才需求，豪威集团以前瞻性的战略眼光和开放包容的合作姿态，持续拓展与国内外顶尖高校的多层次、可持续合作伙伴关系。我们通过体系化的校企联动机制，精心挖掘和培养高潜质人才，促进他们的发展与成长。报告期内，公司对招聘系统进行了全面升级，通过数字化技术有效提高了人力资源部门与候选人之间的沟通效率。此外，我们优化校招宣传流程，并前往华中科技大学（中国大陆）、国立清华大学（中国台湾）、中国科学技术大学（中国大陆）、新加坡国立大学（新加坡）、南洋理工大学（新加坡）、鲁汶天主教大学（比利时）等多所知名高校举办校园招聘活动，确保招聘信息精准触达相关院系与专业学生。同时，公司亦开放了部分地区实验室和办事处，邀请来自不同高校的学生参观，为高潜力的学生候选人提供了解行业的机会，强化与青年人才的沟通与连接。

此外，我们的技术管理层定期在本地大学及技术会议上发表演讲，向学生及与会者阐明豪威集团在图像传感器领域的持续创新与贡献。报告期内，我们在比利时鲁汶大学以“硬件的力量：现实与虚拟世界的交汇”为主题向学校近百名学生重点介绍了豪威集团的尖端图像传感器技术，让学生们深入了解了硬件与数字世界交叉领域的前沿应用。



案例 2025 豪威集团招聘系统全面升级

报告期内，我们对人力资源招聘系统进行了全面升级，旨在通过数字化、精细化的管理工具更高效地吸引、筛选与管理人才。升级后的系统构建了覆盖招聘全流程的模块体系，包括基础数据、招聘业务流程、职位信息管理、录用审批流程（PRF）数据管理、人才收集、人才管理、候选人管理、职位申请单（OAF）管理及招聘相关报表等功能。通过优化招聘业务流程，系统实现了 PRF 数据与人才信息的结构化整合，可更精准地匹配岗位需求与候选人能力。同时，人才库的数字化管理显著提升了人力资源部门的协同处理效率，为人才规划与决策提供了实时数据支持。此次升级以数字化工具重塑招聘全流程，旨在通过卓越的人才体验与精准高效的招聘运营，持续提升组织效能，从而在人才竞争中构建长期、稳固的核心优势。

案例 日本博士实习生计划

2025 年，公司通过与顶尖学术机构合作，持续完善在日本的博士实习计划。为期一个月的实习期内，来自高校的一年级博士生在团队的资深成员一对一指导下，深入掌握技术工具的实际应用，并通过对领导力行为的学习与职业发展规划的交流，积累了宝贵的实践经验。实习结束后，该生向电路集成与系统、工艺整合及人力资源等部门负责人进行了最终汇报，其专业表现与快速成长获得了与会领导的高度评价。

报告期内，共有三名优秀实习生通过该项目全职加入日本团队。我们相信，通过与高级技术和管理人员的紧密协作，此类专项实习将继续为行业培养高潜力人才，并为组织未来的技术发展注入活力。



日本实习生计划

案例 国立清华大学（中国台湾）秋季校园招聘宣讲会

2025 年 9 月，豪威集团积极参加了国立清华大学（中国台湾）举办的秋季校园招聘宣讲会。我们的招聘团队与现场数千名学生进行了广泛而深入的面对面交流。本次宣讲详细介绍了公司的技术发展、企业文化与职业成长路径，不仅向年轻学子清晰地呈现了公司的发展前景与人才理念，也生动介绍了涵盖实习与全职的各类职业机会，为有志于投身半导体行业的优秀学生提供了接触行业领先企业的宝贵平台，让他们能够向该领域的领先专家学习。



国立清华大学(中国台湾)秋季校园招聘宣讲会

培育员工成长

豪威集团致力于推动人才与组织在时代变革中形成持续互促、共赢未来的战略伙伴关系。我们通过为员工构建广阔且充满机遇的职业发展空间，以及清晰健全的职业发展路径，助力员工定位自身目标，在职业生涯道路上稳健前行，逐步实现自我价值的提升。同时，我们持续迭代培训体系及学习资源平台，在赋能员工拓展能力边界的同时，注重保持与业务战略紧密联动，促进实现个人价值与企业发展的双赢。

职业发展

在职业发展方面，豪威集团支持管理和技术发展双路径，满足员工不同发展阶段的个人技能和职业规划多种需求。我们通过豪威线上培训系统加强员工职业发展通道建设，并在内部以及公开论坛中与员工就其职业发展进行沟通交流，确保员工充分了解公司晋升通道和机制。



管理通道

员工可将个人能力与企业管理结合，为有意向迈向管理岗位的员工发展提供支持



技术通道

为致力于持续加深自身专业技能的专业性人才提供选择

管理和技术职业发展双通道

豪威集团已建立系统化的人才盘点与组织梳理机制。通过迭代优化评估模型与多维能力评价体系，我们致力于精准识别高潜力与关键人才，打造高绩效团队，确保组织在动态环境中的韧性与适应性，并助力实现业务需求与员工成长的双向匹配，为后续培养投入与激励资源的精准配置提供科学依据。同时，我们建立内部转岗机制，针对空缺岗位不定期开展内部招聘，为员工提供更为广阔的职业发展空间，使员工能够在不同的工作环境和业务领域中锻炼和成长。报告期内，依托公司的全球布局优势，豪威集团积极整合全球范围内的人力资源，在美国、日本、新加坡、欧洲等运营地实现了多次人才的本地或全球内部职位调动，拓宽了员工的国际视野，促进了企业内部人才的合理流动和优化配置。此外，我们每年举办职业发展研讨会活动，向员工传达公司的业务发展、技术突破以及员工的职业发展机会，并邀请获得晋升的员工分享他们的成功经验。



职业发展庆典

员工培训

作为一家知识密集型和技术密集型企业，我们制定并持续完善《培训管理程序文件》《内部讲师管理制度》《应届生导师管理制度》等一系列培训制度，以确保培训工作规范化、系统化开展。2025年，我们对《培训管理程序文件》中的培训课程评估体系进行更新优化，通过精简题目提升填写效率、强化内容与实际工作的关联度等举措，持续优化培训成效。在此基础上，我们积极鼓励员工自主学习，整合内外部优质培训资源，助力员工持续提升专业技能与管理能力。报告期内，我们于全球各运营地共开展员工培训活动120次，中国大陆年度培训支出金额超48万元人民币。

多元培训内容

公司聚焦领导力、专业力与通用力三大核心能力，持续完善培训体系，开发了多元化的培训项目。我们的培训体系全面覆盖新员工、基层及中高层管理者，并兼顾行政、研发等不同职能与层级的员工发展需求。此外，针对应届毕业生，豪威集团已建立系统的入职培训与导师辅导机制。报告期内，基于内部应届生导师制度，我们通过集中培训、导师辅导、高管座谈与一对一沟通相结合的综合培养模式，并定期开展满意度问卷调查，全方位支持应届生成长，持续跟踪其工作能力发展情况。美国豪威亦结合当地文化背景特别开设了“处理困难对话”“职场沟通技巧”等专项培训课程，系统提升员工的人际沟通能力、心理韧性与职业福祉；中国台湾、日本、新加坡及欧洲团队则都因地制宜结合当地与团队运营情况开展了针对性培训。



领导力

- 通过“领鹰计划”“人才梯队建设”等专项培训项目，覆盖从储备管理者、新晋经理到中层管理者的全梯队培养。
- 报告期内，我们进一步将领导力培训体系做深做实，通过增设班次、细化内容，精准响应各层级管理者的发展需求，开展《人才梯队建设》中层管理培训、“2025年领鹰成长营新经理培训项目”、“专家讲堂”等重点项目，持续强化组织引领力与人才储备厚度。



通用力

- 在通用能力培养方面，我们建立了以需求为导向的课程开发机制，通过整合外部优质资源与内部讲师自主开发双轨并行的模式，持续完善培训内容体系。2025年新推出《高效会议管理》《向上沟通》《问题分析与解决》等系列实战课程，为多元化工作场景提供实用工具与方法论支持。
- 通过“雏鹰训练营”等专项培训，围绕职场沟通协作等通用技能开展集中赋能，帮助新人快速完成角色转换。



专业力

- 报告期内，我们持续加强专业课程体系建设，2025年新开设7门专业培训课程，包括《汽车功能安全培训》《MOSFET Process Introduction》等前沿技术主题。
- 2025年，我们进一步深化专业知识的内部分享与沉淀，举办公司微课大赛，以赛促学、以学促用，激励员工将个人专业技术与经验转化为可复制、可传播的组织智慧。

围绕三大核心能力开展培训项目

案例 领鹰成长营新经理培训项目

报告期内,公司聚焦“转角色”“创绩效”“带团队”三大核心内容,帮助42位新经理适应其角色的转变。课程融合内部案例研讨与体验式学习,帮助学员深化对管理理论及工具的理解,旨在促进理论知识与管理实践的紧密结合。此次培训共产出6个小组领导力转型故事,不仅加深了新经理的管理决策理解,更减轻了角色转型的压力。

案例 雏鹰训练营应届毕业生培训项目

2025年,豪威集团举办雏鹰训练营应届毕业生培训项目,为了帮助毕业生顺利从校园过渡至职场,我们举办了为期6天的“应届毕业生训练营”,重点在于文化融合、专业技能提升和指导。同时今年还增加了师兄师姐经验分享环节,有效帮助新人们适应职场环境。报告期内,71名应届毕业生从训练营毕业。

案例 《专家讲堂》系列课程深化,开设专题研讨

公司持续深化专业领域人才培养,结合内部专业培训需求,在《专家讲堂》中邀请资深技术专家开设系列专题课程。今年聚焦于产品市场趋势、工艺基础与行业关键知识,开设了包括豪威触控与显示(OTD)市场与产品趋势、金属-氧化物半导体场效应晶体管(MOSFET)工艺介绍、汽车功能安全、新产品导入(NPI)测试流程及车规可靠性等在内的多个主题课程。报告期内,已完成5个主题的授课,后续还将安排版图基础与版本控制系统(SVN)操作等课程。各主题均开设1次课程,累计参与589人次,现阶段学员平均评分达4.59分(满分5分),有效助力员工专业素养与业务能力的提升。

全面支持体系

为构建持续赋能的人才培养体系,我们每年基于战略需求与员工发展双维调研,滚动制定年度培训规划,并采用线上线下融合的学习路径,通过体系化课堂授课、结构化研讨与闭环式实践跟踪相结合的模式,持续提升员工参与深度与学习转化效果,强化培训对业务绩效的支撑作用。

我们同步建设专业化的内部讲师队伍,并配套相应的培养与激励机制,支持讲师持续开发实战导向的内部课程,并建立常态化课程评审与迭代机制,以提升教学品质与组织知识沉淀效率。此外,在引入外部讲师和资源的基础上,公司还鼓励员工通过继续教育进修提升学历,致力于从制度、资源、运作三个维度构建全方位的培训支持体系,促进员工个人专业素养的提升,为公司的创新发展注入活力。

案例 挪威语语言支持计划

2025年,公司持续推动在挪威奥斯陆的语言融入支持计划,通过长期赞助外籍员工参加挪威语课程,助力其实现语言达标与文化融合。该项目自2012年办事处成立即已设立,课程内容对标挪威永久居留资格所需的语言能力标准,旨在支持国际员工的长期留任与在地融入。在2025年度,多名参与员工在系统化培训与实战练习中不断提升语言应用能力,并借助该计划更深入地融入当地团队与社区,体现了公司对员工持续发展与跨文化适应的长期承诺。

内外部培训与发展资源



内部讲师机制

通过多元的激励举措，公司持续扩大内部讲师队伍建设。通过节日关怀赠礼、年度优秀讲师评选认证等方式，持续激发讲师团队的积极性与归属感。同时，定期组织讲师交流与专项赋能活动，进一步强化讲师群体的专业影响力与内部凝聚力。

截至报告期末，内部共有讲师 181 位，内部讲师课程新增 18 门，总数已达 293 门。



外部培训资源引入

我们积极整合外部专业培训资源，针对管理提升、通用技能等重点领域，引入行业领先机构与专家，开展体系化、模块化的专题培训。

课程内容覆盖战略思维、团队管理、高效沟通及办公效能等多个维度，致力于系统性提升员工的综合职业素养与实操能力，为其职业发展提供持续助力。



员工进修继续教育

公司每年主动搜集并整理各类在职学历教育信息，通过内部平台定期发布，为员工学历提升提供便捷的信息通道。

我们提供从政策解读到报名协助的一站式支持，并特别设立学历提升奖学金，鼓励员工持续学习。



内部讲师定期线下经验分享活动

报告期内，我们进一步更新完善培训评估问卷，从参训员工满意度、学习掌握度、知识应用效果三个维度开展综合评价，不断推动培训项目向更高质量进阶，同时，我们基于评估数据建立持续反馈优化机制，定期迭代课程内容与教学形式，确保培训与员工成长需求及业务发展目标紧密对齐，使每一次学习均能切实提升员工实战能力与综合素养。



考核评估三层级

关怀员工福利

员工关怀与保留在企业维持竞争优势方面发挥着关键作用。我们秉持“以人为本”的原则，通过持续完善薪酬福利结构、优化绩效激励机制、深化双向沟通机制，打造公平透明、具有竞争力的人才发展环境。同时，我们通过丰富的员工活动与持续优化的福利设施，营造开放包容、协同互助的组织氛围，切实提升员工的归属感、幸福感与合作效能。

薪酬与福利

豪威集团通过构建系统的绩效评估体系与多元化的激励机制，为员工提供具有市场竞争力的薪酬回报。我们已实施体系化的员工股权激励计划，通过长期价值分享有效激发核心团队积极性，增强对关键人才的吸引与保留。同时，我们建立政策匹配与申报支持机制，主动协助员工对接并申请各类政府人才补贴及专项奖励，借助外部政策资源进一步拓展员工发展空间，切实保障其综合权益。2025年，豪威集团亦提高了发明奖金额，以表彰发明者在技术投入上的努力，不仅有助于提高竞争优势，还为潜在的专利、产品创新和行业领导地位奠定了基础。

员工股权激励计划

报告期内，公司已批准为符合《2023年第一期股票期权激励计划》及《2023年第二期股票期权激励计划》行权条件的激励对象办理第二个行权期股票期权的行权事宜，制定并实施了《2025年股票期权激励计划》。

政府人才政策

我们积极为员工申请各类政策补贴及人才激励专项奖，包括集成电路专项人才奖、经济贡献奖、租房补贴、优秀大学生录用、培育奖及生活补贴等。

我们已制定《绩效评估管理办法》，将评估周期明确划分为月度目标追踪与年度综合评定，并建立了双向反馈与结果申诉机制，确保评估过程的客观、公正与透明。绩效评估结果被全面应用于奖金分配、薪酬调整、职务晋升及个人发展计划等关键人事决策中，形成闭环管理。此外，我们推出全球通用的在线绩效评估和绩效提升系统，能够根据实际需求，实现双线评估、灵活措施调整等定制化功能，从而为员工提供更加精准、有效的绩效评估结果，助力员工清晰地了解自身工作表现的优势与不足，明确自己在工作中的努力方向，有针对性地制定自我提升目标。

公司成立了专门的员工委员会负责组织团队建设活动和年度调查,以切实回应员工关切。同时,在全球员工福利体系框架下,我们深入推进地区差异化策略的设计与执行,确保各项举措既符合本土实践,亦支撑公司整体人力资源战略。

在比利时

我们建立了常态化的行业基准对标机制,定期将薪酬结构与额外法定福利同区域市场进行比较,以持续维护薪酬竞争力。

在挪威

公司侧重于实施以绩效为导向的利润分享模式,并通过颁发奖项来认可员工的长期服务里程碑(5年、10年、15年、20年)。

在美国、中国、 中国台湾、日本和新加坡

公司定期聘请外部专业机构来审查和更新当地薪资范围,以确保与相关市场实践保持一致。

在支持员工实现工作与生活平衡方面,我们持续完善假期管理体系,全面落实并优化各类带薪休假制度。自2025年起,公司进一步增加全体员工的带薪假日额度,旨在让员工在年底公司的停工期间能够安心休息或陪伴家人,该安排将于2026年延续执行,从而在保障业务连续性的同时,增强员工休假安排的灵活性与可预期性。同时,我们全面保障员工享有法定节假日以及病假、婚假、丧假、产假、陪产假、哺乳假、事假、育儿假等其他假期。我们特别关注保护女性员工的权益。在每年的三八妇女节,为女性员工提供额外的假期福利,让她们能够在这个专属的节日里,尽情享受属于自己的时光,感受到公司的关怀与尊重。

在员工的生活保障层面,除了典型的医疗福利外,我们还为员工提供高于法定要求的员工保险、公积金、补充公积金、商业保险等福利保障。报告期内,我们开展了专项福利调研,收集员工对医疗保险方案的选择偏好与改进建议,其反馈已直接纳入2026年健康福利计划的优化设计中,确保福利内容与员工真实需求相匹配。

在全球不同的运营点,我们因地制宜地提升员工福利水平,致力于为员工创造更加舒适、便捷的工作环境。报告期内,公司进一步明确了全球居家办公政策指引,允许员工在周五或周一安排远程办公(因当地实践与业务需求不适用的业务单元除外),以更好地兼顾家庭与工作,在提升员工工作效率与满意度的同时,支持业务可持续发展与人才吸引。



员工沟通

豪威集团通过建立多维度的沟通体系，在公司内部打造协同共进的良好氛围。报告期内，我们修订《人力资源管理程序》，并于其中明确“HR与员工沟通”专项条款，对日常沟通的内容、形式与目标进行了规范化定义，进一步强化了HR与员工就工作状态、职业发展及个人反馈进行常态化、结构化交流的机制，从制度层面保障了内部沟通的深度与实效。

豪威集团致力于打造协同共进的内部沟通氛围，并建立了多维度的沟通体系，我们希望通过展示员工对公司成功的重要性，来改善他们的健康与福祉，培养员工的自豪感，并在整个组织中营造团队精神。



案例 聚焦新加坡市场的跨文化沟通专项培训

为系统性提升员工在多元化环境中的沟通效能与心理韧性，豪威集团于2025年1月16日面向全球员工推出以新加坡市场为焦点的专项培训——“处理棘手对话：有效沟通工具”。该培训作为公司2025年度总部职业发展系列的开篇项目，由人力资源部门联合外部专业机构康奈尔健康(CONCERN Health)共同设计，旨在通过实战场景模拟与工具应用，帮助员工掌握高效沟通技巧，优化跨文化协作体验。

培训内容围绕职场中常见的高难度对话场景展开，结合新加坡本地文化与商业实践，提供具有区域适应性的沟通策略与情绪管理方法。课程以线上形式开展，确保全球各办公地员工均可实时参与并互动，公司后续还将围绕积极心态培育、压力管理策略等主题持续开展系列培训，力求将职业发展体系与区域业务需求深度结合。



为了更高效地满足员工需求,提升整体运营效率与管理效益,豪威集团定期组织员工满意度与敬业度调研。2025年11月,我们完成了针对豪威集团全体员工的敬业度调查,从“乐于宣传(Say)、乐意留下(Stay)、全力付出(Strive)”三个视角,从工作本身、工作关系、机遇、全面薪酬、政策操作以及工作质量五个维度,主动了解员工的真实想法和建议。基于调研结果,我们从员工视角总结出驱动敬业度提升的六个因素,并根据员工的反馈采取相应的改善举措。



员工激励因素调查结果

同时,我们将人才保留视为一项持续性的系统工作。在美国,我们根据员工反馈、实际离职数据、行业趋势以及员工需求的变化,定期评估并优化相关策略,确保所有目标均遵循 SMART 原则,即具体的(Specific)、可衡量的(Measurable)、可达成的(Achievable)、相关的(Relevant)以及有明确时间限制的(Time-bound)。通过这一系统化方法,我们实现了对人才流动指标的动态监测与科学治理,逐步构建起以数据为支撑、以效果为导向的人才保留体系,为打造高归属感、高绩效的组织生态提供了持续动能。



员工关怀

豪威集团已构建涵盖身心健康与职业发展的全方位员工关怀体系，为员工提供从物理工作环境到心理健康、从职业发展生活平衡的全周期支持，持续提升组织凝聚力与员工幸福感。



公司致力于打造安全、健康的工作环境，除定期对自有园区及租赁办公室的空调与新风系统管网进行清洗、除尘和消毒，确保系统运行时室内空气质量，针对武汉、北京两地升级改造新风系统项目，进一步优化室内环境，为员工提供健康保障。



长沙园区办公楼内免费提供设备及乒乓球场地开展员工球类活动；北京一地积极与有关政府部门协商，协调增加提供人才公寓，降低员工住房负担及通勤时长，提高员工住宿环境；上海优化升级原有母婴室，北京优化办公空间新增了母婴室，让哺乳期妈妈工作更安心。

公司关注员工痛点，急员工所急，将对员工的关心落到实处。考虑到2025年夏季持续高温天气，公司特别组织了“清凉一夏”等关怀活动，从工作与生活的细节处传递对员工的体贴与温暖。在传统节日期间，公司也通过举办节庆活动，丰富员工业余生活，增强文化归属感。



集团在自有食堂管理上,为满足员工日益增长的健康饮食、安心就餐等需求展开管理,营造“健康食堂”,主旨:食材更鲜、口味更稳、监管更严、体验更佳。

聚焦“五维驱动”,打造“健康食堂”



食品安全 零事故

全链条风控
让员工吃得放心

- 四级管控:日监督/周排查/月溯源/季巡检,环环把控
- 专业赋能:食安总监课程,管理人员100%培训上岗



供餐模式 零预制

锁住锅气
让员工吃得新鲜

- 现烧推进:绍兴/张江100%现烧;松江35%现烧,提升品质
- 档口焕新:紧跟社餐潮流,定期迭代更新



食材稳定 可追溯

源头直控
让员工吃得天然

- 溯源管控:供应商报备源头,100%可追溯
- 菜单审核:提前审核菜单,严控半成品使用频率
- 仓库飞检:不定期图集检查,核对合约食材



口味稳定 零偏差

口味一致
让员工吃得对味

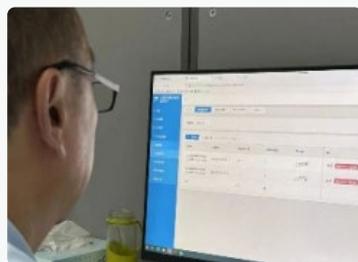
- 厨师准入:试菜上岗,每日品评,新菜试餐
- 标准作业:核心食材调料统一配送,标准化烹饪



监督管理 高效能

敏捷响应
让员工吃得舒心

- 周例复盘:供应商例会,及时闭环问题
- 常态巡查:回头看确保标准落地
- 反馈通道:行政24h响应,及时回复



公司关怀员工身心健康同时,也关注员工财产安全与社区稳定。集团各司紧跟实时,与社区及有关政府部门积极配合,协同对各地集团员工进行反诈宣传,卓有成效。

松江园区为例,灵活运营各个渠道、多维度进行反诈提示、保障员工财产安全

全员宣导

通过发送全员邮件、公司及部门社群微信群推送、各员工休息区公告栏张贴案例分享等,多维度进行反诈提示和防范“电信、网络”诈骗宣传,保障员工财产安全

新员工入职培训宣导

在新员工培训中加入反诈宣导环节,讲解防范要点、敦促要求新员工下载并实名注册“国家反诈中心”APP、签署《谨记公安机关十二条温馨提示及远离电信网络诈骗》

宿舍反诈宣传

线上微信群:员工入住时即加入宿舍微信群,约每两周推送一次反诈宣导,视频或案例等安全提醒
线下公告栏+楼道:每月公告栏更换张贴诈骗提醒案例,楼道显著位置张贴派出所报警电话,方便员工随时求助
警民联动:派出所与物业有联动,接到疑似被骗预警后,双方第一时间上门沟通核实,现场开展劝阻与宣导



宿舍公告栏张贴案例宣传及反诈 APP 使用



宿舍社群推送宣传



邮件推送案例分享



公司为员工打造了覆盖多场景、全时段的员工支持计划(Employee Assistance Program, EAP)，在中国、中国台湾和美国均可用。该计划为全体员工提供 24 小时心理咨询专线，在职业发展、个人成长与生活平衡等方面，提供一对一的专业心理支持。报告期内，公司首个员工解压室正式投入运营，集压力释放、放松疗愈、思维调节与能量恢复等功能于一体，帮助员工缓解工作压力、提升状态。此外，报告期内我们还围绕亲密关系、压力管理等主题，开展了多场线上线下沙龙，并结合读书俱乐部等形式，帮助员工有效缓解压力、改善人际互动，持续培养积极心态与成长型思维。

案例 OV 松江员工解压室

OV 松江员工解压室于 2025 年 5 月 26 日正式开放，为员工提供压力释放、放松疗愈、思维调整与能量恢复等综合功能。截至报告期末，解压室已累计服务员工 5,661 人次，平均每周使用约 217 人次，成为许多员工调节状态、恢复工作效能的重要空间。

在日常运营中，我们结合员工使用反馈与实际需求，持续优化解压设施与物资配置，并不定期推出节日主题互动项目，以提供更丰富、更具温度的减压支持。我们希望通过这一实体空间的运营，持续关注员工身心健康，帮助大家忙碌工作中保持积极状态，从而更专注、更高效地投入工作与创新。



OV 松江员工解压室



心理健康讲座

线下心理沙龙

EAP 相关活动

员工活动

为提升员工工作生活的丰富度，我们已组织开展一系列形式多样、内容丰富的员工活动，旨在全方位满足员工在工作之外的社交、娱乐与健康需求，营造充满活力、富有凝聚力的企业氛围。目前公司已成立篮球、羽毛球、瑜伽、阅读、足球、骑行等社团及读书俱乐部，号召以公司俱乐部的形式参与篮球、足球与骑行等相关运动活动。员工还可以通过摄影比赛、合唱团以及季节性活动与同事互动交流。此外，我们还为新员工举办欢迎会和生日派对，以缓解员工压力、增强团队凝聚力并提升整体活力。

案例 “捕捉运动之美” 2025 年度员工摄影大赛

报告期内，为持续倡导健康积极的工作生活方式，我们策划并举办了以“捕捉运动之美”为主题的2025年度员工摄影大赛，鼓励员工通过镜头捕捉运动中的能量、情感与动人瞬间，讲述属于集体的视觉故事。

经过线上公众投票与专业摄影师评审，最终评选出26幅优秀获奖作品，其中《滑雪》获特别奖，《青春日落》《成名一球》与《蝶影破浪》荣获一等奖。获奖作品通过企业内部平台持续展示，引发员工广泛共鸣与互动。活动不仅提升了员工对健康生活方式的认同感，更通过视觉叙事将企业文化具象化，为构建活力组织氛围提供了可持续的载体。



摄影大赛获奖作品

我们充分考虑到海外办公室员工的多元需求和文化差异，在海外当地办公室举办符合当地文化氛围的活动，例如，挪威奥斯陆办公室在圣诞季举办了温馨有趣的圣诞毛衣比赛，鼓励员工以手工创意参与节日庆祝，并通过集体投票选出优胜者。在本报告期内，比利时团队为庆祝项目圆满成功举办了午餐会。活动中，团队成员共享美食，并围绕相关文化话题展开了热烈讨论。

2025年，豪威集团再次于全球多地办事处为员工举办入职周年里程碑庆典——这些非凡成就的取得，正是源于全球员工的创新精神、敬业奉献与团队协作。为纪念这些特殊时刻，来自世界各地的团队共同欢庆，留存下无数紧密相连、充满自豪与喜悦的珍贵瞬间。



豪威集团庆祝员工入职周年纪念里程碑

各类活动不仅融入当地节庆传统，也增强了团队的互动体验与归属感，体现了公司在全球化运营中对员工文化体验与职场联结的持续关注。



北京天津年会



环境周活动



摄影技巧讲座



摄影采风活动



新人欢迎会及生日会活动



上海张江园区亲子活动：大手牵小手，奇妙芯体验



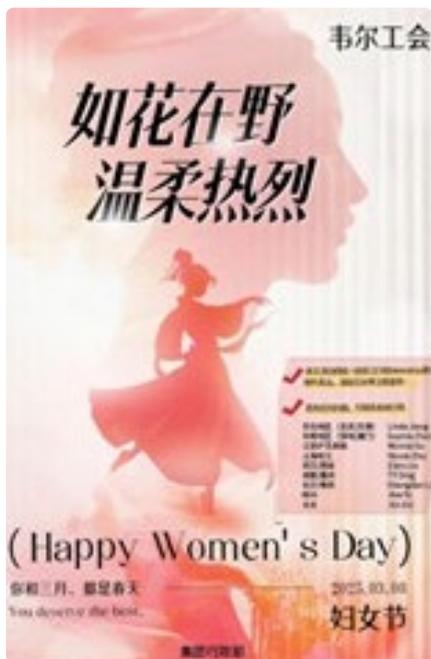
上海松江园区户外露营活动：追一场秋日花火



中国台湾家庭日



西山徒步活动



集团及工会联合组织“如花 in 野，温柔热烈”定制了女性员工姓名的邮件，将近千份温暖心意发送到每一位的手上



挪威圣诞毛衣大赛



新加坡豪威圣诞感恩会议



景德镇摄影之旅



守护职业健康

安全与健康是员工福祉的基石。豪威集团致力于建立覆盖全面、层次清晰的安全管理体系，创造一个安全、卫生和健康的的工作环境以保障员工的身心健康。此外，为提升员工的安全意识和技能，我们定期组织员工开展各类应急演练与培训，深化员工对于安全规范的理解力，旨在降低突发事件可能带来的影响，为营造更加安全、健康的工作环境奠定了坚实基础。

2025 年目标

各事业部 (BU) 的重大事故数量为 0，工伤率下降 10%

鼓励员工自主参加健康促进活动

持续安排员工安全培训项目，出席率不低于 85%

安全检查隐患追踪整改率达到 97%

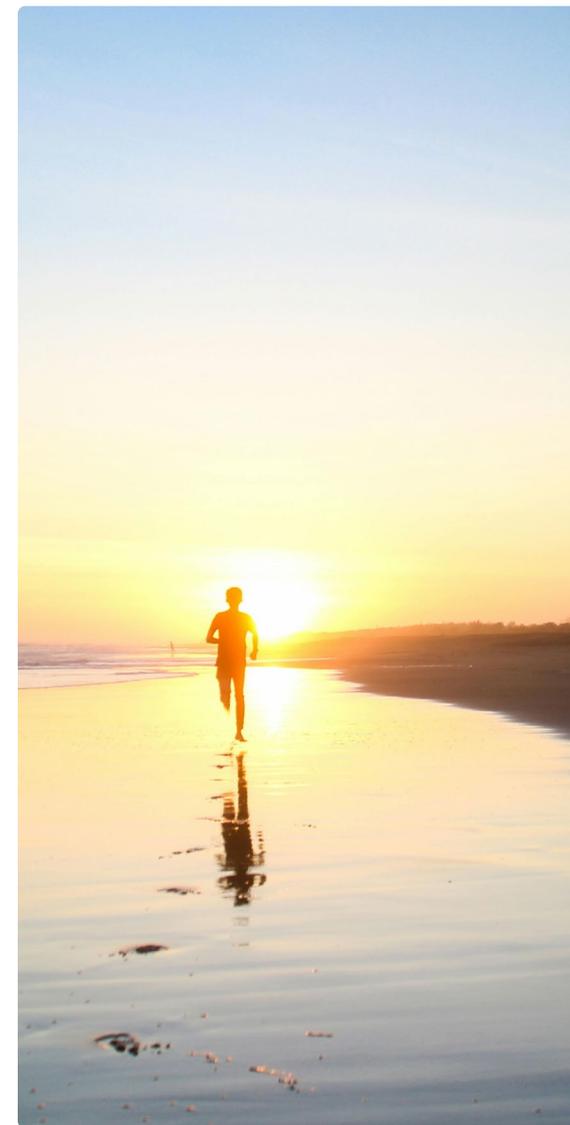
2025 年目标回顾

- 各 BU 未发生重大事故，工伤率下降 15%

- 开展运动安全课程、职场健康急救讲座和人体工程学课程等专项活动，帮助员工提升自我保护能力和急救技能

- 组织各类消防演习、急救演习、化学品泄漏演练，提高员工自救互救能力，提升园区各功能块在紧急状态下的应变反应和实际操作能力
- 组织年度全员 EHS(环境健康与安全) 培训，提高全员职业健康、安全与环境意识

- 报告期内安全检查隐患追踪整改率为 98%



保障安全生产

豪威集团高度重视安全生产保障，系统构建并持续完善覆盖全球运营地的安全治理体系。我们严格遵守《中华人民共和国安全生产法》及各运营所在地法律法规，通过制定并执行《安全检查管理规定》等一系列内部制度，将合规要求转化为可落地、可检查的管理实践。同时，公司还设有专门的环境健康与安全(EHS)部门，专注于工作场所的安全管理，以确保员工的健康与安全得到充分保障。

安全生产是企业稳定发展的前提条件，也是员工个人生命安全和身体健康的重要保障。为此，我们建立了专职 ERT 应急响应队伍，通过标准化流程建设、设施设备系统化维护与周期性安全检查三位一体的管控机制，实现安全风险的全过程预防与闭环管理，切实保障日常运营与生产活动的安全平稳。此外，报告期内，我们组织开展了多项应急演练，并开展安全月主题活动，有效检验了应急预案的科学性与可操作性，提升员工的安全意识与应急响应能力，夯实安全生产的基础。

组建安全应急队伍

- **完善应急制度体系：**系统制定《火灾应急预案》等专项预案，建立覆盖各类突发事件的应急响应流程。
- **构建跨部门协同机制：**成立由各业务部门人员组成的紧急应变小组，定期开展联合演练，提升协同处置能力。
- **强化实时监控预警：**厂务中控室实行 24 小时不间断值守，对动力、环境等关键系统进行实时监测与预警。

安全生产方针

遵守法规

预防为主

强化监督

以人为本

科学管理

伤害预防



维护安全生产设施

- **明确设施检查标准：**制定各类设施的安全检查要点与周期，定期维护消防设备、疏散通道标识等。
- **落实法定检测要求：**按计划开展特种设备年检、防雷检测、消防年检及相关证照续期。
- **保障应急物资完备：**配备自给式呼吸器、防化服、对讲机等专业器材，并建立定期点检与更新机制。

规范安全生产流程

- **严格危化品全流程管控：**对化学品的存储、标识、使用及废弃处理实施标准化管理，建立台账追溯机制。
- **规范高风险作业审批：**针对动火、吊装等作业，实施作业许可、现场监护与完工验收的闭环管理。

立体化的智能安防网络

- 自有园区通过“人防+技防+物防”的有机结合，构建起立体化的智能安防网络，为企业安全生产提供了有力保障，充分体现了公司现代化、规范化的管理水平。以松江园区为例：
- **实现全域智能监控：**在松江园区部署800余个高清摄像头及27块监控大屏，具备24×7无死角监控与智能行为分析能力。
 - **强化人防物防联动：**设立24小时安保巡逻，结合电子巡更、生物识别门禁系统，实现关键区域受控出入。
 - **提升基础设施可靠性：**通过机房环境监测系统实时采集温湿度、电力参数，保障IT设施稳定运行。
 - **持续开展专业培训：**每周组织安保团队进行体能、消防及应急演练，不断提升实战处置能力。

定期安全生产检查

- **建立多层次检查机制：**实施每日防火巡查、每月EHS专项检查、节前安全大检查及跨部门交叉检查。推行隐患闭环管理：对发现隐患建立台账，跟踪整改直至销项，确保问题彻底解决。
- **开展专题培训提升：**针对共性问题组织专项培训，推动管理持续优化。报告期内，公司持续深化安全管理体系建设，于2025年年中组织各地现场负责人开展安全管理与应急响应专项培训，并安排参访张江自有园区进行实地交流。通过此次培训与对标学习，各区域积极借鉴优秀实践，在实验室等重点场所推动空间布局优化、推行6S现场管理，系统排查并治理在设施安全、操作规范与环境秩序等方面存在的隐患，进一步提升了全公司安全管理的标准化水平和执行一致性。

消防演练

报告期内,公司组织消防演习,帮助员工熟悉疏散通道、掌握灭火器材使用,并进行防火服、空气呼吸器穿戴及氧气瓶背负等实战训练,全面提升消防安全意识。同时,我们针对中国大陆地区所有研发办公室,开展实验室消防安全沙盘演练,进一步强化部门安全意识,提升员工参与安全管理和应急处置的自主能力。



消防演练活动现场

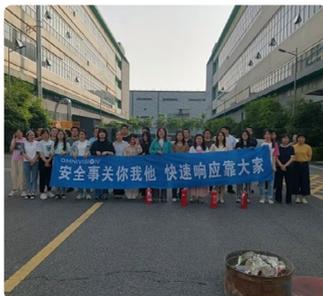


专项演习

报告期内,为强化突发事件响应能力,公司开展化学品泄漏、全厂疏散、有限空间作业、电梯事故等一系列专项应急演练。同时,报告期内,我们各运营地积极参加当地社区举办的专项演习和演练活动,包括消防联动、公共卫生事件协同处置等,切实履行企业公民的应急协同责任。通过参与这些区域性应急联动,我们不仅提升了自身与外部救援力量的配合效率,也增强了所在社区的整体风险抵御能力,进一步巩固了企业与社区的共生关系。



应急事件演练



安全月活动

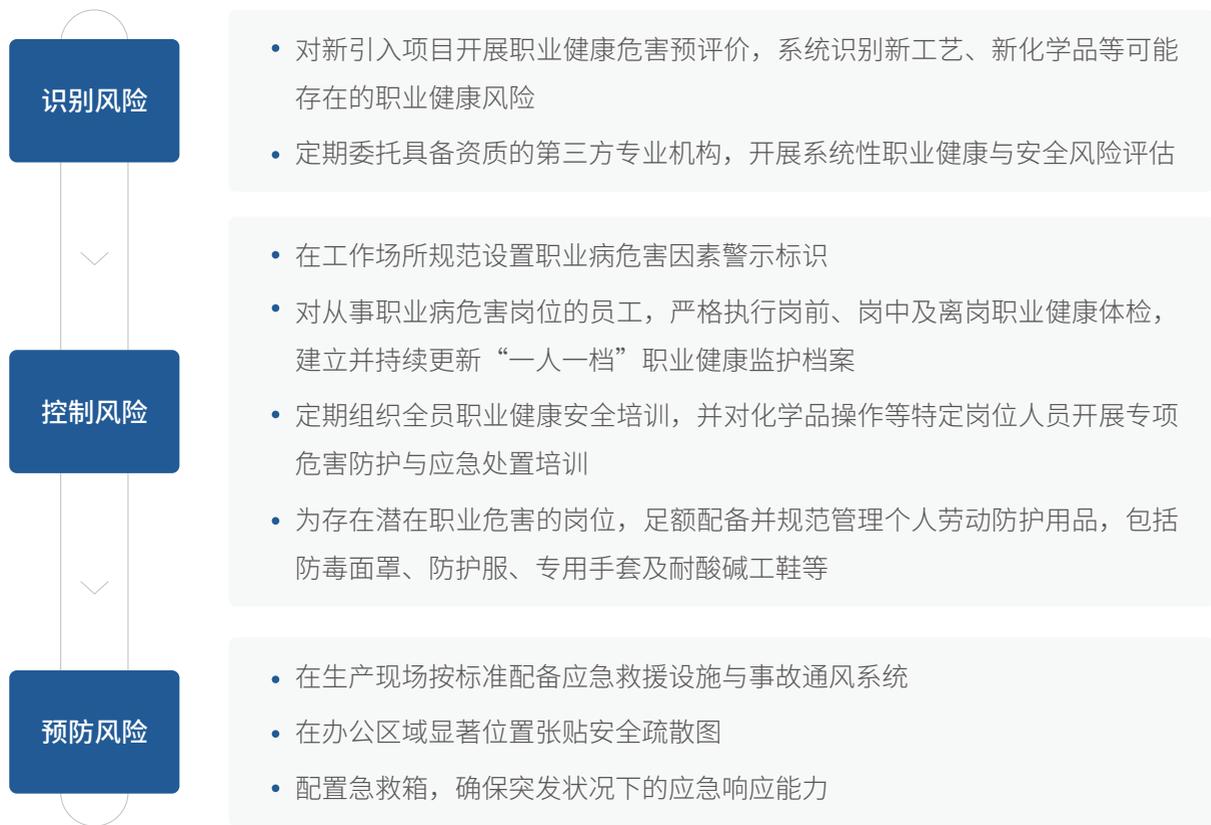
对于进入公司园区的承包商、承租方及施工方,豪威已制定并持续优化《承包商管理规定》等制度,强化对相关方的规范化管理。报告期内,我们修订《承包商管理规定》,进一步明确安全生产责任协议的签订细则,并强化内部采购职能部门在与承包商 EHS 方面的管理职责,通过规范化管理提升安全表现。



保障职业健康

豪威集团严格遵循《中华人民共和国职业病防治法》《工伤保险条例》及全球各运营地法律法规要求，并依托公司 EHS（环境、健康与安全）委员会，制定并执行《EHS 委员会管理规定》，系统化推进职业健康与安全管理体系的建设与落地。同时，我们于日常运营中持续开展职业健康与安全风险的识别、控制和预防，为员工全方位打造安全、健康的职场环境。公司下属子公司豪威半导体、豪威光电子已获得 ISO 45001 职业健康与安全体系认证。

职业健康防护举措



为增强员工的急救技能与生命安全防护意识，报告期内，我们组织开展年度职场健康急救培训，员工在专家指导下现场练习心肺复苏（CPR）、自动体外除颤仪（AED）使用和海姆利克急救法，并学习中暑、溺水等常见突发情况的应急处理方法。此外，我们亦开展组织食品中毒事件处理桌面推演，以确保在真实情况发生时能够快速有效应对，保障职场安全防线。



急救培训讲座及实践操作



社区共建 贡献和谐社会

豪威集团始终将回馈社会作为企业运营的重要责任之一。2025年，我们继续深化相关实践，在全球各运营地通过多元化的志愿服务以及对本地社区组织的持续资助，积极构建更包容、和谐的社会环境。我们坚信，企业的价值不仅在于商业成就，更体现在为社会所带来的积极变化。

06

关爱弱势群体

豪威集团持续开展物资捐赠、资金扶持、志愿服务等公益行动，聚焦弱势群体的生活保障与发展需求，以企业担当反哺社会，用实际行动诠释企业的社会责任感与人文关怀。报告期内，我们与海内外多家公益机构深化合作，为社会弱势群体提供持续的物质支持与情感陪伴。

案例 上海广慈残疾儿童福利院志愿活动

公司已连续八年开展对上海广慈残疾儿童福利院（以下简称“广慈福利院”）的定向资助。2025年6月，豪威集团继续以“以爱缮新”为主题，为广慈福利院的残疾和自闭症儿童贡献爱心。此次活动共吸引了201名员工参与，累计筹集善款金额达14,994.15元。此外，公司亦划拨专项公益经费23,000元，与所筹善款一同用于该慈善专项项目。同时，我们组织9名志愿者前往广慈福利院进行线下探访，由志愿者带领孩子们开展公益手工互动，并捐赠了大米、食用油等若干爱心物资，以长期坚守与务实举措为特殊儿童提供多元支持。



广慈福利院志愿活动

案例 “第二丰收” 食物救济活动

硅谷“第二丰收”（Second Harvest of Silicon Valley）机构成立于1974年，是美国硅谷地区规模最大、历史最悠久的食物银行网络之一。2025年，我们与“第二丰收”携手，共同为面临食物短缺的家庭提供实质支持。我们的员工志愿者团队多次前往其配送中心，参与食品分拣与包装工作，并积极组织与响应机构发起的年终募捐活动，以实际行动帮助困境中的家庭获得充足食物。



“第二丰收” 食物救济活动

投身公益教育

豪威集团始终致力于推动教育公平，通过多元化的支持渠道，为困难学生点亮希望、铺就成长之路。报告期内，我们通过图书捐赠，丰富困难学生的阅读资源、拓展学识视野；通过生活资助，缓解困难学生的经济压力，助力其全心专注学习。我们以立体化帮扶举措，为教育公平发展注入企业动能。



案例 分享童书，分享爱

童书乐捐计划以“分享童书，分享爱”为主题，面向教育资源相对薄弱地区乡村小学，通过募集闲置童书与善款购置新书，助力儿童阅读成长。2025年6月，公司向安徽省宿州市埇桥区顺河镇周寨小学捐赠500本童书及4个书架，向陕西省宝鸡市眉县汤峪镇联合小学捐赠976本童书。童书捐赠有效补齐乡村小学阅读资源短板，践行企业助力乡村教育与乡村振兴发展的社会责任。



童书乐捐计划

案例 崇明庙中村助学活动

豪威集团长期聚焦困境学子帮扶，致力于实现教育资源平等，为困境学子扫除求学路上的现实阻碍，助力其成长发展。2025年11月，我们延续公益传统，再次走进上海市崇明区庙中村，为5名品学兼优的困难学生提供资助，并组织志愿者们与孩子们面对面交流，细致了解他们的学习进展与生活状况。本次助学活动，公司共计资助了15,000元奖学金以及价值3,000元的冬季慰问物资，从资金支持与生活保障双维度缓解学生经济压力，助力学生们安心求学。



崇明庙中村助学活动

附录

关键绩效表

环境类

| 排放物 | 单位 | 2025 年 |
|-----------|-------|------------|
| 无害废弃物总量 | 吨 | 1,643.45 |
| 无害废弃物密度 | 吨 / 人 | 0.27 |
| 有害废弃物总量 | 吨 | 280.09 |
| 有害废弃物密度 | 吨 / 人 | 0.05 |
| 废水 | 吨 | 111,851.31 |
| 废气 (VOCs) | 吨 | 0.36 |

| 资源使用 | 单位 | 2025 年 |
|---------|-----|------------|
| 能源消耗总量 | 兆瓦时 | 112,818.40 |
| 直接能源消耗量 | 兆瓦时 | 3,924.84 |
| 间接能源消耗量 | 兆瓦时 | 108,893.56 |

| 资源使用 | 单位 | 2025 年 |
|---------|---------|------------|
| 能源消耗密度 | 兆瓦时 / 人 | 18.31 |
| 用水量 | 吨 | 364,251.53 |
| 用水密度 | 吨 / 人 | 59.13 |
| 用天然气量 | 兆瓦时 | 3,924.84 |
| 用电量 | 兆瓦时 | 108,893.56 |
| 清洁能源用电量 | 兆瓦时 | 2,688.89 |
| 外购电量 | 兆瓦时 | 106,204.67 |
| 用包装材料量 | 吨 | 140.55 |
| 用包装材料密度 | 吨 / 人 | 0.02 |

社会类

| 员工雇佣 | | 单位 | 2025 年 |
|---------|----------------|----|--------|
| 员工总数 | | 人 | 6,160 |
| 按员工性别划分 | 男性员工人数 | 人 | 3,217 |
| | 女性员工人数 | 人 | 2,943 |
| 按年龄组别划分 | 30 岁及以下员工人数 | 人 | 2,141 |
| | 31 岁至 40 岁员工人数 | 人 | 2,336 |
| | 41 岁至 50 岁员工人数 | 人 | 1,217 |
| | 51 岁至 60 岁员工人数 | 人 | 381 |
| | 61 岁及以上员工人数 | 人 | 85 |
| 按区域划分 | 中国大陆及香港澳门员工人数 | 人 | 4,826 |
| | 中国台湾员工人数 | 人 | 284 |
| | 欧盟员工人数 | 人 | 115 |
| | 亚太地区(中国除外)员工人数 | 人 | 398 |
| | 美国员工人数 | 人 | 537 |
| 按职级划分 | 高层管理人员数量 | 人 | 39 |
| | 中层管理人员数量 | 人 | 327 |
| | 基层人员数量 | 人 | 5,794 |

| 员工雇佣 | | 单位 | 2025 年 |
|---------|--------|----|--------|
| 按雇佣类型划分 | 全职员工人数 | 人 | 5,965 |
| | 兼职员工人数 | 人 | 39 |
| | 派遣员工人数 | 人 | 137 |
| | 临时工人数 | 人 | 19 |

| 员工流失率 | | 单位 | 2025 年 |
|---------|------------------|----|--------|
| 员工流失比率 | | % | 5.34 |
| 按员工性别划分 | 男性员工流失比率 | % | 3.78 |
| | 女性员工流失比率 | % | 1.56 |
| 按年龄组别划分 | 30 岁及以下员工流失比率 | % | 2.27 |
| | 31 岁至 40 岁员工流失比率 | % | 1.44 |
| | 41 岁至 50 岁员工流失比率 | % | 1.06 |
| | 51 岁至 60 岁员工流失比率 | % | 0.40 |
| | 61 岁及以上员工流失比率 | % | 0.17 |

| 员工流失率 | | 单位 | 2025 年 |
|-------|------------------|----|--------|
| 按区域划分 | 中国大陆及香港澳门员工流失比率 | % | 2.55 |
| | 中国台湾员工流失比率 | % | 0.45 |
| | 欧盟员工流失比率 | % | 0.23 |
| | 亚太地区(中国除外)员工流失比率 | % | 0.80 |
| | 美国员工流失比率 | % | 1.32 |
| 按职级划分 | 高层管理人员流失比率 | % | 0.03 |
| | 中层管理人员流失比率 | % | 0.31 |
| | 基层人员流失比率 | % | 4.99 |

| 员工培训 | | 单位 | 2025 年 |
|---------|--------------|----|--------|
| 按员工性别划分 | 男性员工参与培训人数比率 | % | 64.24 |
| | 女性员工参与培训人数比率 | % | 35.76 |
| 按员工性别划分 | 男性员工年培训平均小时数 | 小时 | 15.58 |
| | 女性员工年培训平均小时数 | 小时 | 13.49 |
| 按职级划分 | 高层管理人员培训人数比率 | % | 0.64 |
| | 中层管理人员培训人数比率 | % | 5.45 |
| | 基层人员培训人数比率 | % | 93.91 |

| 员工培训 | | 单位 | 2025 年 |
|-------|----------------|----|--------|
| 按职级划分 | 高层管理人员年培训平均小时数 | 小时 | 6.33 |
| | 中层管理人员年培训平均小时数 | 小时 | 6.04 |
| | 基层人员年培训平均小时数 | 小时 | 15.12 |

| 健康与安全 | | 单位 | 2025 年 |
|-----------|-----------|----|--------|
| 雇员工伤与工亡情况 | 可记录且工伤 | 人 | 11 |
| | 因工伤损失工作日数 | 天 | 475 |
| | 因工亡故人数 | 人 | 0 |

| 供应链管理 | | 单位 | 2025 年 |
|-------|----------|----|--------|
| 供应商总数 | | 家 | 62 |
| 按地区划分 | 中国(含港澳台) | 家 | 57 |
| | 海外 | 家 | 5 |

| 产品质量与客户服务 | | 单位 | 2025 年 |
|-----------------------------|--|----|--------|
| 已售或已运送产品总数中因安全与健康理由而须回收的百分比 | | % | 0 |
| 接获关于产品及服务的投诉数目 | | 件 | 6 |

| 社会公益 | 单位 | 2025 年 | |
|-------------|-----------------|--------|------|
| 公益慈善与志愿活动投入 | 公益慈善、志愿活动投入资金金额 | 万元 | 5.55 |
| | 公益慈善、志愿活动投入人员数量 | 人 | 390 |
| | 公益慈善、志愿活动投入时间 | 小时 | 422 |

管治类

| 反贪污 | 单位 | 2025 年 |
|------------------------|----|--------|
| 接受反商业贿赂及反贪污培训的董事百分比 | % | 100 |
| 接受反商业贿赂及反贪污培训的管理层人员百分比 | % | 100 |
| 接受反商业贿赂及反贪污培训的员工百分比 | % | 100 |
| 已审结的贪污诉讼案件的数目 | 项 | 0 |

注：

1. 环境数据范围包括：上海张江园区、上海松江园区、美国硅谷园区等公司主要办公地点。
2. 2025 年，由于公司扩产与设备增加，致使能源消耗、温室气体排放总量及密度相较 2024 年有一定增长。
3. 流失率计算方式 = 离职人数 *2/ (年初雇员总数 + 年末雇员总数) *100%。
4. 培训人数比率 = 报告期内该类别员工受训人数 / 总受训员工人数。
5. 员工培训平均小时数 = 报告期内该类别员工的受训时数 / 该类别的员工总人数。
6. 培训员工范围包括全职员工、兼职员工、派遣员工及临时工。
7. 工伤数量统计口径为时间范围内已被劳动局认定的工伤，2023 年、2024 年因工亡故人数为 0 人。报告期内公司工伤事件主要为上下班途中交通事故导致，对于生产经营活动中发生的工伤事件，公司已通过优化流程、加强安全操作培训和监督等举措，预防类似事件的再次发生。
8. 供应商数量仅包含主要外包生产及服务供应商。
9. 接受反商业贿赂及反贪污培训的员工百分比统计范围为全职员工。

报告索引表

| 报告章节 | 上交所《可持续发展指引》 | 联交所《ESG 守则》 | GRI 索引 |
|--------------------|---------------------|------------------------|--|
| 关于本报告 | | B 部分：汇报原则 B 部分：汇报范围 | 2-2、2-3、2-26 |
| 董事长致辞 | | | 2-22 |
| 关于豪威集团 | | | 2-1、2-6、2-16 |
| 荣誉认可 | | | |
| 可持续发展目标响应 | | | |
| 责任治理 引领永续发展 | | | |
| 夯实公司治理 | | | 2-9、2-18、2-19、405-1 |
| 恪守商业道德 | 反商业贿赂及反贪污 反不正当竞争 | C 部分：B7,B7.2,B7.3 | 205-1、205-2 |
| 保障信息安全 | 数据安全与客户隐私保护 | C 部分：B6.5 | 418-1 |
| ESG 治理 | 利益相关方沟通 | B 部分：管治架构 | 2-12、2-13、2-14、2-16、2-19、 2-22、2-23、2-24、2-29、3-1、 3-2、3-3 |
| 创新领航 造就前沿产品 | | | |
| 深耕技术创新 | 创新驱动 | C 部分：B6.3 | |

| 报告章节 | 上交所《可持续发展指引》 | 联交所《ESG 守则》 | GRI 索引 |
|--------------------|---|---------------------------------|------------------------------------|
| 研发绿色产品 | | | 302-5 |
| 保障产品质量 | 产品和服务安全与质量 | C 部分: B6,B6.1,B6.4 | 416-2 |
| 协同共赢 共筑生态价值 | | | |
| 可持续供应链 | 供应链安全 | C 部分: B5,B5.2,B5.3,B5.4 | 308-1、308-2、414-2 |
| 优质客户服务 | 产品和服务安全与质量 | C 部分: B6.2 | |
| 绿色运营 守护低碳未来 | | | |
| 应对气候变化 | 应对气候变化 | D 部分: 管治, 策略, 风险管理, 指标及目标 | 201-2、305-1、305-2、305-4 |
| 深化环境管理 | 污染物排放 废弃物处理 环境合规管理 水资源利用 循环经济 | C 部分: A1,A1.5,A1.6,A2.4,A3,A3.1 | 303-2、306-1、306-2 |
| 优化资源利用 | 能源利用 | C 部分: A2,A2.3, A3.1 | 302-4、302-5 |
| 广纳人才 构建温暖职场 | | | |
| 保障员工权益 | 员工 | C 部分: B1,B4,B4.1,B4.2 | 2-30、405-1、406-1、407-1、408-1、409-1 |

| 报告章节 | 上交所《可持续发展指引》 | 联交所《ESG 守则》 | GRI 索引 |
|--------------------|---|--|---|
| 培育员工成长 | 员工 | C 部分: B3 | 404-2 |
| 关怀员工福利 | 员工 | C 部分: B1 | 401-2、401-3 |
| 守护职业健康 | 员工 | C 部分: B2,B2.3 | 403-1、403-2、403-3、403-4、 403-5、403-6、403-7、403-8、 403-10 |
| 社区共建 促进社会共荣 | | | |
| 关爱弱势群体 | 社会贡献 | C 部分: B8,B8.1 | 203-1 |
| 投身公益教育 | 社会贡献 | C 部分: B8,B8.1 | 203-1 |
| 附录 | | | |
| 关键绩效表 | 反商业贿赂及反贪污 产品和服务安全与质量 供应链安全 污染物排放 废弃物处理 水资源利用 能源利用 员工 社会贡献 | C 部分: A1.1,A1.3,A1.4,A2.1,A2.2,A2.5,B1.1 ,B1.2,B2.1,B2.2,B3.1,B3.2,B5.1,B5.2,B6.2,B 7.1,B8.2 | 2-7、301-1、302-1、302-3、 303-3、303-4、305-7、306-3、 401-1、403-9、404-1 |

注: 上交所《可持续发展指引》议题中, 由于“生态系统和生物多样性保护”“平等对待中小企业”“乡村振兴”“科技伦理”议题对于公司业务以及外部经济、环境、社会影响有限, 故未在本报告内进行详细披露与回应。

读者意见反馈

感谢您阅读《豪威集团 2025 年环境、社会及管治报告》，为更好地向利益相关方提供有价值的信息，提高公司履行社会责任的能力和水平，豪威集团诚挚邀请您对本报告提出宝贵意见和建议。

您可填写反馈表，并通过以下任意方式回馈给豪威集团：

电子邮件：Will_ESG@ovt.com

邮件地址：上海市浦东新区上科路 88 号

1、您对本报告的总体评价：

好 较好 一般 较差 差

2、您对豪威集团履行社会、环境责任的评价：

| | | | | | |
|------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| 社会责任 | <input type="checkbox"/> 好 | <input type="checkbox"/> 较好 | <input type="checkbox"/> 一般 | <input type="checkbox"/> 较差 | <input type="checkbox"/> 差 |
| 环境责任 | <input type="checkbox"/> 好 | <input type="checkbox"/> 较好 | <input type="checkbox"/> 一般 | <input type="checkbox"/> 较差 | <input type="checkbox"/> 差 |

3、您认为本报告能否反映豪威集团的社会责任实践对社会、环境的影响？

能很好反映 能较好反映 能一般反映

不太能反映 不能反映

4、您认为本报告披露的信息、数据、指标的清晰度、准确度和完整性如何？

| | | | | | |
|-----|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| 清晰度 | <input type="checkbox"/> 好 | <input type="checkbox"/> 较好 | <input type="checkbox"/> 一般 | <input type="checkbox"/> 较差 | <input type="checkbox"/> 差 |
| 准确度 | <input type="checkbox"/> 好 | <input type="checkbox"/> 较好 | <input type="checkbox"/> 一般 | <input type="checkbox"/> 较差 | <input type="checkbox"/> 差 |
| 完整性 | <input type="checkbox"/> 好 | <input type="checkbox"/> 较好 | <input type="checkbox"/> 一般 | <input type="checkbox"/> 较差 | <input type="checkbox"/> 差 |

5、您认为本报告的内容安排和版式设计是否方便阅读？

是 一般 否

6、您对豪威集团的工作和本报告的其他意见和建议：

