

2025

# 环境、社会及管治报告

深圳市艾比森光电股份有限公司

Abjen 艾比森

深圳市艾比森光电股份有限公司  
Shenzhen Absen Optoelectronic Co.,Ltd.

电话: 0755-89747399

地址: 深圳市坂田华为基地天安云谷3A栋18-20楼

网址: <https://www.absen.cn/>



艾比森官方微信



真艾服务微信

# 关于本报告

本报告是深圳市艾比森光电股份有限公司（“艾比森”、“公司”或“我们”）发布的2025年环境、社会及管治报告（“本报告”），系统披露了公司在环境、社会及管治（“ESG”）领域的管理实践、关键绩效与未来规划。

## 时间范围

本报告所覆盖的时间范围为2025年1月1日至2025年12月31日（“报告期”）。部分内容适当追溯往期或延伸至报告期后，以保证报告的连续性及可比性。

## 报告范围

本报告涉及的内容与深圳市艾比森光电股份有限公司的业务覆盖区域一致，包括深圳市艾比森光电股份有限公司及其子公司。

## 参照标准

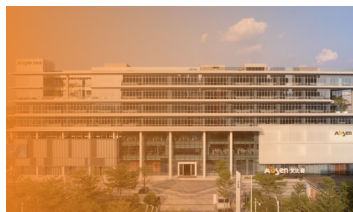
本报告参照深圳证券交易所（“深交所”）《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》，同时参照全球可持续发展标准委员会（GSSB）《GRI可持续发展报告标准》（GRI Standards）的规定和要求进行编写。

## 获取方式

本报告分为纸质版和电子版，电子版可登陆艾比森官方网站www.absen.cn 进行在线浏览或下载。

# 目录

## 03 董事长致辞



### 至真光彩 追求卓越

- 07 关于我们
- 11 数说2025
- 12 ESG管理

### 至诚治企 稳健运营

- 17 完善公司治理
- 18 完善内控管理
- 19 商业道德

### 至精铸品 科创赋能

- 23 产品及技术创新
- 31 产品和服务安全与质量
- 38 供应链管理
- 40 信息安全与隐私保护

### 至净发展 守护生态

- 45 环境合规管理
- 45 应对气候变化
- 47 能源管理
- 48 水资源管理
- 48 污染物与废弃物管理
- 49 生态系统和生物多样性
- 50 循环经济

### 至才兴业 以人为本

- 53 员工权益与福利
- 55 员工培训与发展
- 57 职业健康与安全

### 至善奉献 温暖社会

- 61 乡村振兴与社会贡献
- 63 附录1：关键绩效指标表  
环境关键绩效指标  
社会关键绩效指标
- 66 附录2：深交所可持续发展报告索引
- 67 附录3：GRI指标索引

## 董事长致辞

全球产业格局在变革与重塑中加速演进。可持续发展已从一种理念选择，进化为衡量企业核心竞争力的标尺。我们秉持“经营好企业是最大的社会责任”这一理念，在推动自身稳健前行的同时，致力于服务社会的高质量发展。对于艾比森而言，这一年意义深远。面对市场环境的波动与挑战，艾比森选择反向突围，聚焦高价值领域，优化产品结构与客户质量，以科技向善之心打磨至真品质。

2025年，艾比森顺利完成第六届董事会换届，推动董事会专业化、多元化建设。我们秉持“居安思危，顺势而为”的战略定力，从制度上夯实风险防控底线。我们亦将“诚信、感恩、负责任”的核心价值观贯穿于商业道德建设始终。艾比森坚持以制度化的治理保障企业韧性，以透明化的合规构筑商业信任，严格履行对政府的纳税义务，为国家财政收入和公共事业发展贡献力量，同时为股东创造长期稳定的投资回报，保障股东合法权益。

客户至上，是我们不变的承诺。我们坚持以客户需求为创新的原点，以“至真”品质赢得客户信赖。我们优化质量管理体系，与供应商构建互利共赢的伙伴关系，为全球客户提供安全、可靠、绿色的产品与专业视听解决方案。在加速推进“全球化产品、本地化交付”战略的过程中，艾比森坚守对每一位客户的承诺，以品牌化服务链接全球。

自2021年发起Absen Green绿色倡议以来，我们持续在设计、材料、工艺、智造、健康、节能六个维度引领行业绿色低碳转型。公司推出多款低功耗、高能效的LED显示产品，部分型号能效提升达30%以上。所有新产品均通过RoHS、REACH等国际环保认证。我们也在逐步扩大碳足迹核查覆盖的产品范围。在能源管理方面，公司全面优化生产能耗结构，积极开展光储充一体化等项目，全年可再生能源使用比例提升至11.33%。我们将企业自身的发展与周边社区的长期福祉紧密相连，主动融入社区发展进程，通过多种形式的参与、沟通与协作，支持绿色社区建设。

员工是企业的核心资产，我们坚信，管理的本质是激发人的善意与潜能。我们致力于构建多元、平等、包容的工作环境，让每一位员工都能在信任与尊重的氛围中施展才干。公司以“真艾学堂”为核心平台，打通人才成长路径，全年员工人均培训时长超过20小时。我们全面落实职业健康安全管理体系，实现

生产安全事故“零发生”。更重要的是，我们通过实施员工持股计划与三级合伙人机制，将更多员工从“执行者”转变为“事业共同体”。

展望新的一年，艾比森将依托现有的六大核心竞争力，以产品为基石、以战略为引领，深度探索未来新技术变革，提升运营效率与交付品质。我们将坚守长期主义，统筹兼顾员工、客户、供应商、政府、股东及社区等利益相关方的核心诉求，与全球上下游伙伴共建命运共同体，让遍布全球的每一块艾比森屏幕不仅承载理想的视觉未来，更展现可持续发展的至真决心。

经营好企业是  
最大的社会责任

董事长 丁冬辉







至真光彩  
追求卓越



# 关于我们

## 公司简介

艾比森(股票代码：300389) 始创于2001年，是全球LED显示技术与应用领导品牌。目前旗下设有深圳总部、艾比森东江智造中心，以及艾比森美国、德国、日本、迪拜、沙特、俄罗斯、墨西哥、巴西、中国香港等20家海内外公司。

艾比森主业聚焦广告显示、舞台显示、商业显示、数据可视化显示、会议显示、创意显示、消费级显示等领域。产品远销美洲、欧洲、澳洲、亚洲、非洲等165个国家和地区，目前已成功实施了65,000多个应用实例，优秀产品案例包括好莱坞、迪士尼、环球影城、世界杯、奥运会、欧洲杯、NBA、纽约时代广场、各种大型媒体活动。单品牌显示产品出口额连续16年行业第一。

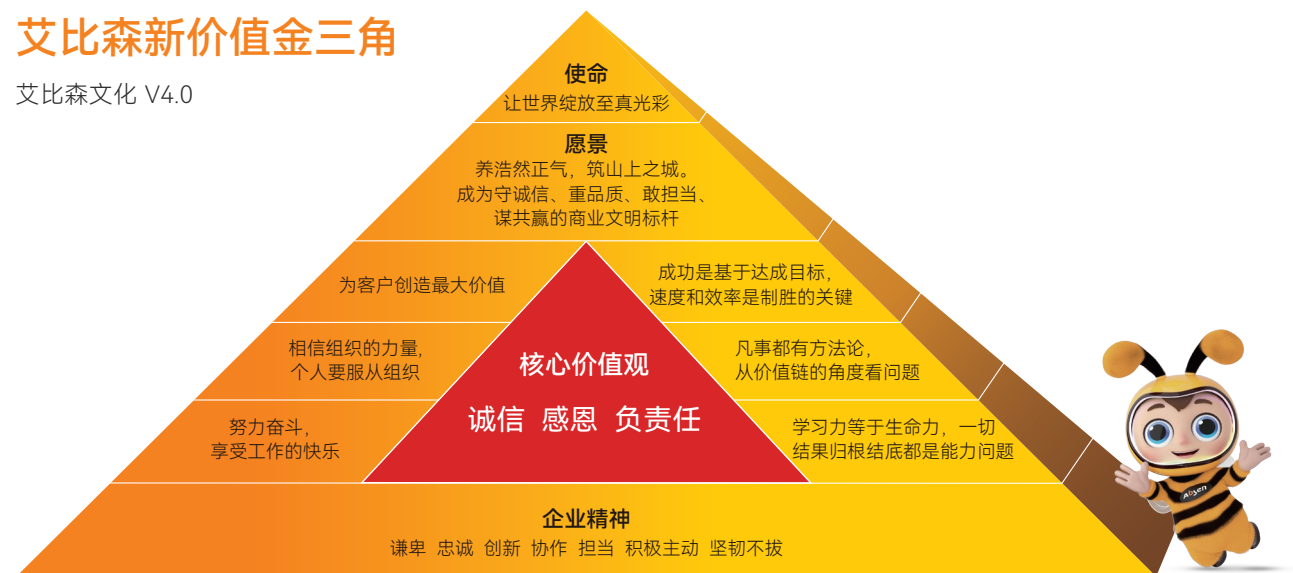
## 企业文化

艾比森人坚守“诚信、感恩、负责任”的核心价值观，说真话、干实事、真性情，践行“不说谎、不造假、不行贿”的三不原则，秉承“忠诚、勤劳、勇敢、贡献”的小蜜蜂精神，始终精诚团结、追求卓越，为客户提供优质产品和服务。艾比森坚信品质永远是企业的生命线，严守产品选材的每一项标准、生产的每一道工艺、服务的每一个细节，为客户创造最大价值。

养浩然正气，筑山上之城，艾比森人在“至真”的品牌战略指引下，立志把艾比森打造成为守诚信、重品质、敢担当、谋共赢的商业文明标杆。

## 艾比森新价值金三角

艾比森文化 V4.0



| 使命                             | 愿景                                   | 核心价值观                               | 价值观                     | 企业精神 |
|--------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|------|
| 让世界绽放至真光彩                      | 养浩然正气，筑山上之城。成为守诚信、重品质、敢担当、谋共赢的商业文明标杆 | 诚信 感恩 负责任                           | 为客户创造最大价值               | 谦卑   |
| 我们追求极致的真。生产至真产品，提供至真服务，还原至真世界。 | 我们以至真之心养浩然正气，以精诚之力筑山上之城。             | 诚信：内心纯正，诚实守信，言必行、行必果。               | 相信组织的力量，个人要服从组织         | 忠诚   |
| 我们是世界的光。绽放世界光彩，成就人生精彩。         | 我们立志打造守诚信、重品质、敢担当、谋共赢的商业文明。          | 感恩：爱是生命的源动力，感恩是爱的源泉，我们要活出爱、成为爱、传递爱。 | 努力奋斗，享受工作的快乐            | 创新   |
|                                | 我们感召千千万万的中国民营企业携手共创商业文明。             | 负责任：行动即责任。                          | 成功是基于达成目标，速度和效率是制胜的关键   | 协作   |
|                                |                                      |                                     | 凡事都有方法论，从价值链的角度看问题      | 担当   |
|                                |                                      |                                     | 学习力等于生命力，一切结果归根结底都是能力问题 | 积极主动 |
|                                |                                      |                                     |                         | 坚韧不拔 |

## 业务布局

艾比森放眼全球，汇集了一支高素质的国际化精英团队。公司通过20家海内外公司、20+国内办事处、6,000+渠道合作网络，700+国际化销售精英，以十几种语言为桥梁，实现全球目标市场的本地化精准触达，形成了覆盖超过165个国家和地区的市场体系。



### 海外市场

得益于公司多年在海外市场的持续耕耘，不断推进国际化战略布局，并通过打造差异化的品牌优势，成功提升了在海外市场的竞争力，海外市场表现出良好的增长势头，

实现营业收入约为人民币**31.78亿元**  
同比增长约**8.41%**

### 国内市场

在国内市场LED显示整体需求疲软的背景下，通过聚焦优质客户、优化产品结构、调整渠道策略等关键举措，

实现营业收入人民币**9.81亿元**  
同比增长约**34.02%**

报告期内，公司实现营业收入约人民币41.58 亿元，同比增长13.53%。

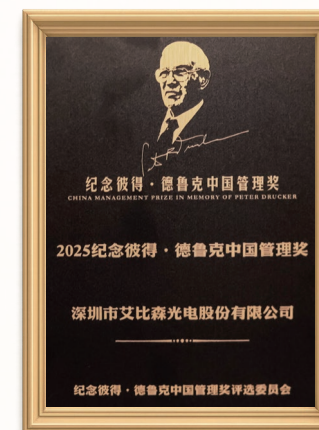


报告期内，艾比森所获得主要奖项如下：

## 奖项与认可



《中国卓越管理公司》



《纪念彼得·德鲁克中国管理奖》



《国际信誉品牌》



《中国500最具价值品牌》



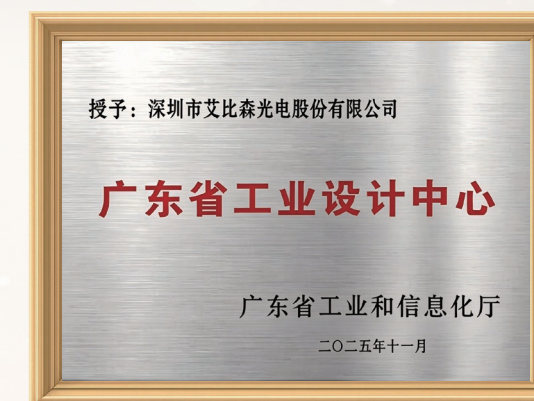
《2024年度金信披奖》



《年度制造商》



《中国专利优秀奖》



《广东省工业设计中心》



数说2025



治理责任

13.53%

营业收入同比增长

6,000万元

员工持股计划提取激励基金人民币

1,200万股

限制性股票激励计划拟授予



产品与服务责任

- 研发投入人民币1.84亿元，近5年累计研发投入达到人民币**7.54亿元**
- 发放知识产权激励共计人民币**57.92万元**
- 产品安全投入达到人民币**856.26万元**，**同比提升31%**
- 优化供应链资金管理与合作机制，累计帮扶中小企业供应商**26家**



环境责任

11.33%

可再生能源使用比例达到

90%

完成碳足迹核查的户内外固装和一体机产品占比



员工责任

966.35万元

员工培训总投入人民币

113万元

惠州制造基地安全生产投入人民币

0 (零事故)

生产安全事故数为零  
职业病发病率为零



社会责任

117.35万元

艾比森公益基金会捐赠人民币

392人

公益慈善活动共惠及

ESG管理

艾比森不断优化ESG治理架构，将ESG表现纳入相关部门的年度绩效考核体系，设定可量化、可追踪的关键指标，并将评估结果与薪酬激励挂钩，建立有效的问责机制，形成持续改善ESG管理水平的内生动力。

利益相关方沟通

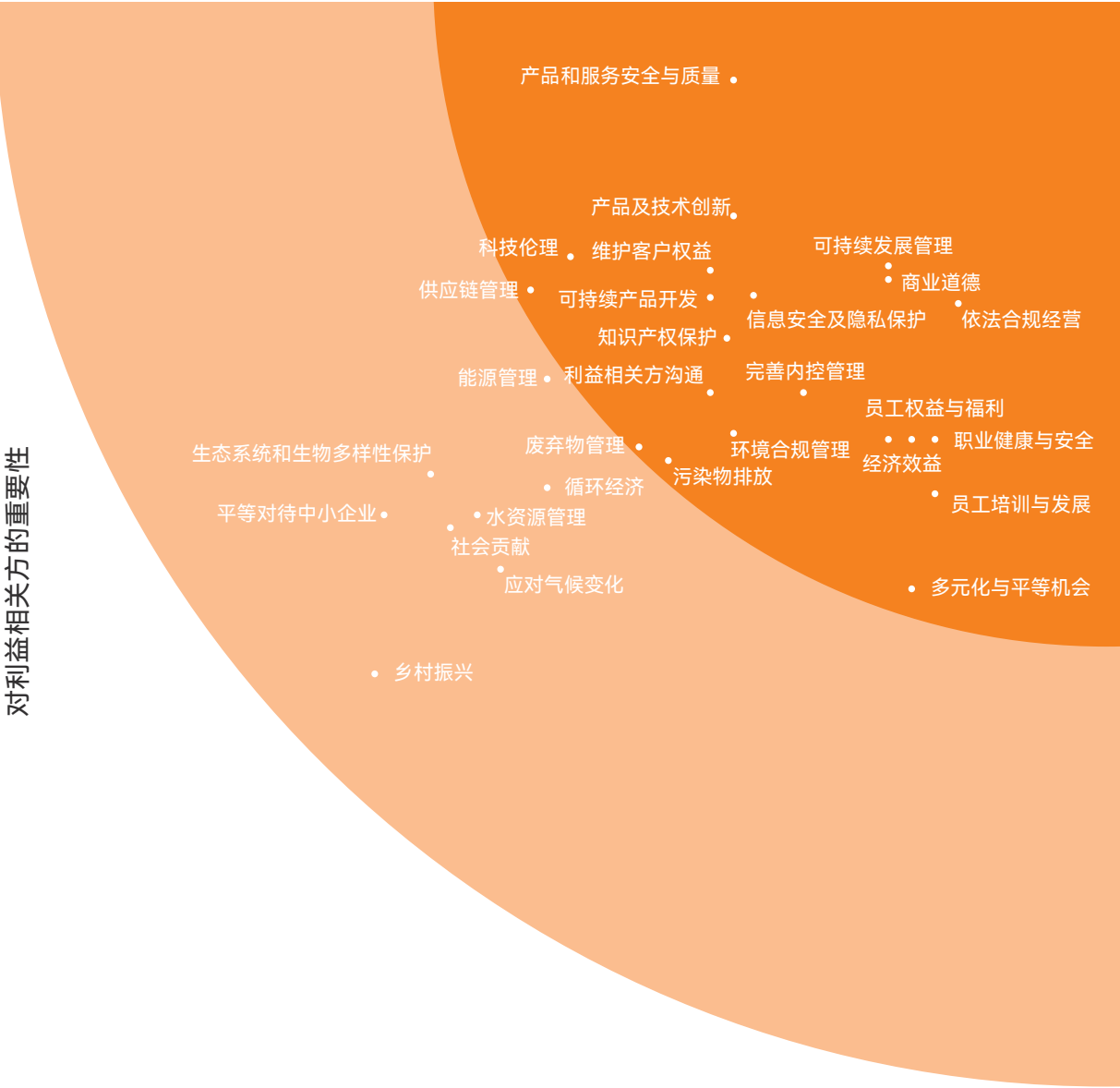
我们高度重视与各利益相关方的良性沟通与协同共治，构建常态化的沟通机制，通过定期会议、专项调研、走访座谈等多种渠道开展利益相关方交流，将利益相关方期望融入战略决策与日常运营。

| 利益相关方                                                                                            | 主要关注/期望                                                                                                 | 回应举措                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  员工           | <ul style="list-style-type: none"><li>工资与福利保障</li><li>职业健康与安全</li><li>公平晋升与发展</li><li>平衡工作与生活</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>完善薪酬体系</li><li>提供学习、晋升的机会与平台</li><li>加强员工关怀</li></ul>           |
|  客户           | <ul style="list-style-type: none"><li>获得应有消费权益</li><li>投诉有效回应与解决</li><li>保护信息安全</li></ul>               | <ul style="list-style-type: none"><li>持续完善产品及服务</li><li>满意度调查</li><li>加强客户隐私保护</li></ul>              |
|  供应商        | <ul style="list-style-type: none"><li>依法履行合同</li><li>供应商准入标准</li><li>促进共同发展</li></ul>                   | <ul style="list-style-type: none"><li>打造责任供应链</li><li>规范供应商管理制度</li></ul>                             |
|  政府<br>监管机构 | <ul style="list-style-type: none"><li>依法合规运营</li><li>依法纳税</li><li>保护当地环境</li></ul>                      | <ul style="list-style-type: none"><li>追踪政策变化</li><li>依法缴纳税收</li><li>遵守环保法规</li></ul>                  |
|  股东<br>投资者  | <ul style="list-style-type: none"><li>规范经营风险</li><li>良好资讯披露</li><li>获得投资回报</li></ul>                    | <ul style="list-style-type: none"><li>寻找利润增长点</li><li>风险管理和内控</li><li>定时披露信息</li><li>投资者见面会</li></ul> |
|  社区组织       | <ul style="list-style-type: none"><li>促进社区发展</li><li>支持社会公益</li></ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"><li>助力地方发展</li><li>提升社区价值</li><li>开展公益活动</li></ul>                  |
|  行业协会       | <ul style="list-style-type: none"><li>加强行业合作</li><li>推动科技创新</li><li>建设绿色供应链</li></ul>                   | <ul style="list-style-type: none"><li>参与行业峰会</li><li>引领标准制定</li><li>推动供应商节能降碳</li></ul>               |



重要性议题评估

报告期内，公司基于自身的业务特点，结合信息披露要求、资本市场评级、同行等关注的行业议题，梳理重要性议题库，并与内外部利益相关方进行访谈和问卷调研，对议题进行重要性排序。



对艾比森可持续发展的重要性

艾比森重要性议题矩阵

| 程度              | 范畴    | 2025年议题      |
|-----------------|-------|--------------|
| 高度重要议题<br>(21项) | 治理    | 商业道德         |
|                 |       | 经济效益         |
|                 |       | 依法合规经营       |
|                 |       | 完善内控管理       |
|                 |       | 可持续发展管理      |
|                 |       | 利益相关方沟通      |
|                 | 产品与服务 | 产品和服务安全与质量   |
|                 |       | 产品及技术创新      |
|                 |       | 供应链管理        |
|                 |       | 信息安全及隐私保护    |
|                 |       | 维护客户权益       |
|                 |       | 知识产权保护       |
|                 |       | 科技伦理         |
|                 | 环境    | 可持续产品开发      |
|                 |       | 环境合规管理       |
|                 |       | 废弃物管理        |
|                 |       | 污染物排放        |
|                 | 员工    | 职业健康与安全      |
|                 |       | 员工培训与发展      |
|                 |       | 员工权益与福利      |
|                 |       | 多元化与平等机会     |
| 中度重要议题<br>(8项)  | 环境    | 能源管理         |
|                 |       | 循环经济         |
|                 |       | 生态系统和生物多样性保护 |
|                 |       | 应对气候变化       |
|                 |       | 水资源管理        |
|                 | 社区    | 社会贡献         |
|                 |       | 平等对待中小企业     |
|                 |       | 乡村振兴         |



## 至诚治企 稳健运营

艾比森遵循“建立治理结构完善、发展战略清晰、决策机制健全、业务流程优化、财务基础扎实、经营管理科学、风险管理到位、激励约束机制有效的国际化一流企业”的公司治理宗旨，不断完善公司治理架构，持续优化风险防控机制，强化全流程合规管理，坚守商业道德底线，以规范治理与责任运营保障企业可持续发展。

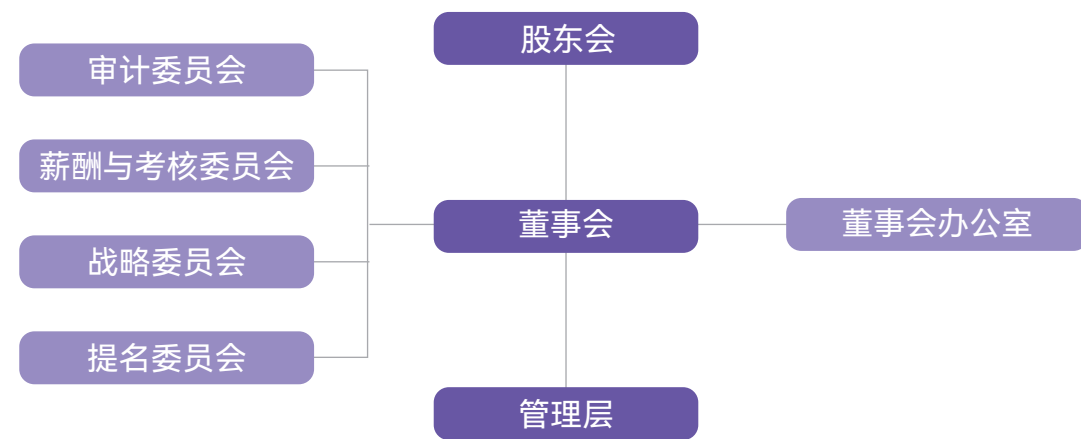




## 完善公司治理

艾比森严格遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等相关法律法规及监管要求，于报告期内对《公司章程》《独立董事工作制度》《内部审计制度》等内部治理制度进行修订完善，提升公司治理规范化水平。

艾比森搭建了权责清晰的治理架构，在董事会下设战略委员会、审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会四个专门委员会，对公司重大事项提供专业的意见，确保公司决策的客观性与科学性。



艾比森公司治理架构

2025年，艾比森共组织召开股东会6次、董事会会议11次、审计委员会会议7次、薪酬与考核委员会会议5次、战略委员会会议2次、提名委员会会议3次，认真履行公司治理责任，维护企业长期稳健发展。

董事会成员

9名

独立董事

3名 (占比33%)

女性董事

1名 (占比11%)

职工代表董事

2名 (占比22%)

### 董事会多元化

艾比森在提名和甄选董事时，遵循用人唯才的原则，由提名委员会负责综合评估候选人能力，并充分考量其能为董事会多元化带来的裨益，以促进更科学、全面的决策。

截至报告期末，公司董事会共由9名董事组成，其中包括独立董事3名(占比33%)、女性董事1名(占比11%)，同时设置2名(占比22%)职工代表董事，充分保障职工对公司经营决策的参与权与监督权。现任董事均具备丰富的LED行业从业经验和企业管理经验，分别在合规运作、经营管理、产品销售、生产研发、财务审计等多个领域拥有深厚的专业积淀，为公司战略决策制定与落地提供了坚实的专业支撑。

## 薪酬管理

公司已制定《董事薪酬管理制度》《高级管理人员薪酬管理制度》等薪酬政策，积极推动薪酬结构改革，使董事和高级管理人员的薪酬与市场发展水平相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。为健全公司长效激励机制，吸引和保留优秀人才，艾比森按照收益与贡献匹配的原则，制定并实施了2025年限制性股票激励计划。2022年员工持股计划提取激励基金人民币5,000万元、2023年员工持股计划提取激励基金人民币4,000万元、2025年员工持股计划提取激励基金人民币6,000万元，持有人为公司合伙人。合伙人机制将企业的经营成果更深入地与薪酬挂钩，把股东、合伙人和员工三者之间的利益在同一目标下很好地结合起来，从而激发合伙人创新、创业的热情，支持公司中长期战略发展。

## 投资者保护

公司严格依据《投资者关系管理制度》《公司章程》《股东会议事规则》等制度规范运作，切实保障股东合法权益与中小投资者平等权利。通过召开股东会、中小股东便利投票等方式，保障所有股东对重大事项的决策参与权。艾比森严格按照监管要求履行信息披露义务，确保信息真实、准确、完整、及时披露，保障股东知情权。同时，借助深圳证券交易所互动易、公司官网等平台，投资者热线电话、投资者邮箱、现场调研和业绩说明会等渠道，加强与投资者的沟通互动。

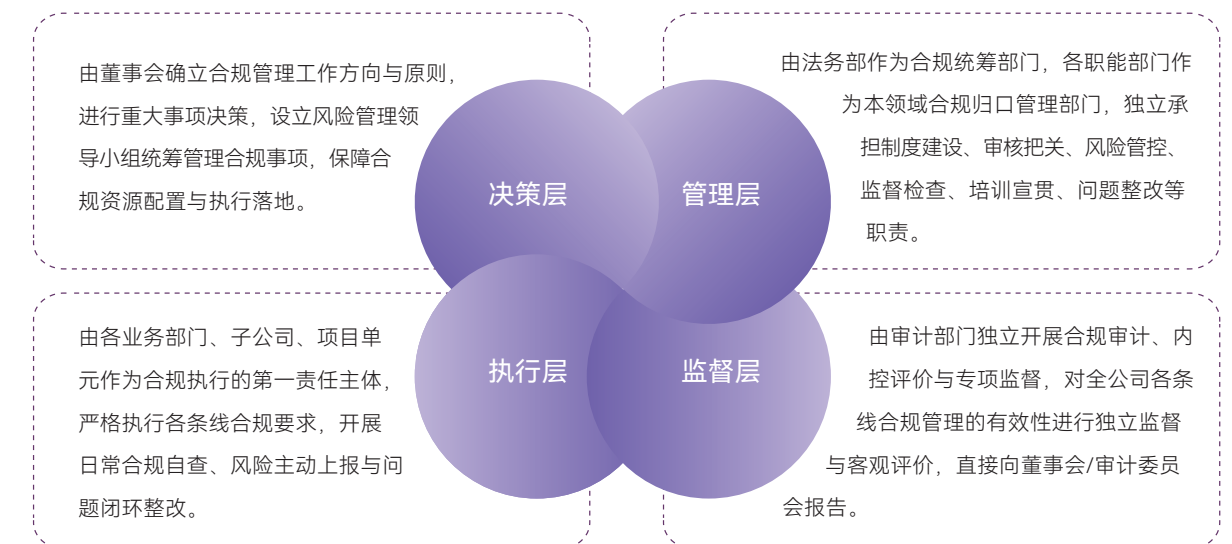
报告期内，公司开展年度业绩说明会、投资者调研活动共5场，线上互动易平台回复投资者问题19个，与机构及个人投资者充分交流，积极维护投资者利益，为投资者创造合理回报。

## 完善内控管理

艾比森持续健全覆盖运营各层面和各环节的内部控制体系，通过精准的风险评估、高效的控制活动以及完善的内部监督，为稳健经营提供坚实保障。

## 合规管理

艾比森搭建全覆盖、专业化、协同高效的合规治理架构。



2025年，艾比森依托公司内网“蜜蜂社区”开设合规专栏，每月向全员推送合规风险提示，提升员工合规意识与风险应对能力。

风险管理

艾比森依托系统、专业的风险管理体系，精准识别、科学评估并高效应对各类内外部风险挑战。公司制定《全面风险管理制度》《风险识别、分析与应对流程》《业务连续性管理手册》《公司突发重大信息内部报告制度》等制度，确立业务、职能、审计三道防线运作机制，明晰各领域风险责任主体，以风险发生概率与影响程度为评估标准，由专业团队统筹落实风险应对措施，实现风险防控常态化、规范化。

2025年，公司全面识别并系统评估战略、市场、运营、财务、法律等关键领域的风险。公司将风险管理要求纳入组织绩效考核，建立严格的损失责任追究机制，针对信息泄密、预算费用率偏差等风险事件，依据损失金额与偏差幅度实施阶梯式扣分，明确分管领导及责任部门考核标准。同时，对审计问题、重大产品质量事故及安全事故，按照事故成本与责任认定结果予以量化扣分。2025年，公司未发生重大风险事件，有效保障了经营稳定。

艾比森积极培育风险管理文化与全员风险防控意识。2025年，公司梳理近十年典型风险案例，编制形成专项风险管理培训材料，面向全体销售人员开展集中培训，提升业务全流程风险识别与处置水平。

商业道德

艾比森始终将“诚信、感恩、负责任”的核心价值观融入商业道德的底层逻辑，构建系统性的反舞弊机制与畅通的廉洁举报渠道，并在与供应商的合作中，以道德底线为纽带，打造供应链上的责任共同体。

反贪腐

艾比森发布《举报管理制度》《利益冲突管理制度》《黑名单管理办法》《礼品管理办法》《艾比森九条禁令》等一系列监察管理制度，以及《廉洁合作协议》《廉洁声明》《廉洁自律承诺书》等行为准则，覆盖公司内部全员及外部合作伙伴，旨在建立风清气正、简单透明的商业环境。

艾比森对腐败行为秉承“ 零容忍 》 全覆盖 》 无禁区 ”的原则，严厉打击腐败行为。

**在预防方面** 建立分层分类的廉洁文化培训机制，覆盖新员工入职培训、在职员工专项教育及外部合作伙伴廉洁宣讲，同时通过OA、蜜蜂社区等平台发布廉洁提醒，强化关键节点风险防控。报告期内，公司董事参与反商业贿赂及反贪污培训覆盖率达67%，管理层及员工实现100%全覆盖。

**在监督方面** 公开内外部举报渠道并定期宣传；针对销售、采购、研发、服务、品质、仓储、设备等舞弊高风险领域，绘制并应用“舞弊风险地图”，推动业务部门从制度与流程上优化管控。

**在查处方面** 坚持“有案必查、有责必究”，对腐败和舞弊行为依法依规严肃处理，打造“不敢腐”的高压态势，全面筑牢廉洁合规防线。

**在供应商管理方面** 公司于采购合同中增设企业社会责任条款及诚信廉洁条款，并要求供应商单独签署《廉洁合作协议》，此举有效强化了供应链廉洁风险防控，推动构建公平、透明、诚信的合作氛围。

举报机制

艾比森发布《举报管理制度》，明确公司对舞弊行为“零容忍”的立场，建立完善的举报受理、调查处置与整改闭环机制。

公司审计部在收到或发现商业贿赂、贪污等线索后，立即组织初步核查，对符合立案条件的，经审批后启动正式调查，开展取证并形成调查报告。根据调查结果，联动人力资源部对涉事人员依法依规追责。针对调查过程中发现的管理漏洞和制度缺陷，提出整改建议并督促责任部门落实改进。该制度还明确举报人保护与激励机制，保障举报渠道畅通、安全、有效，维护企业廉洁经营环境。

| 艾比森举报渠道        |  |                                      |  |
|----------------|--|--------------------------------------|--|
| 电话             |  | 微信                                   |  |
| 13823753868    |  | 13823753868(廉洁艾比森)                   |  |
| 邮箱             |  | 信件                                   |  |
| 5198@absen.com |  | 深圳市龙岗区坂田天安云谷3栋A座20楼<br>艾比森公司审计部总监(收) |  |

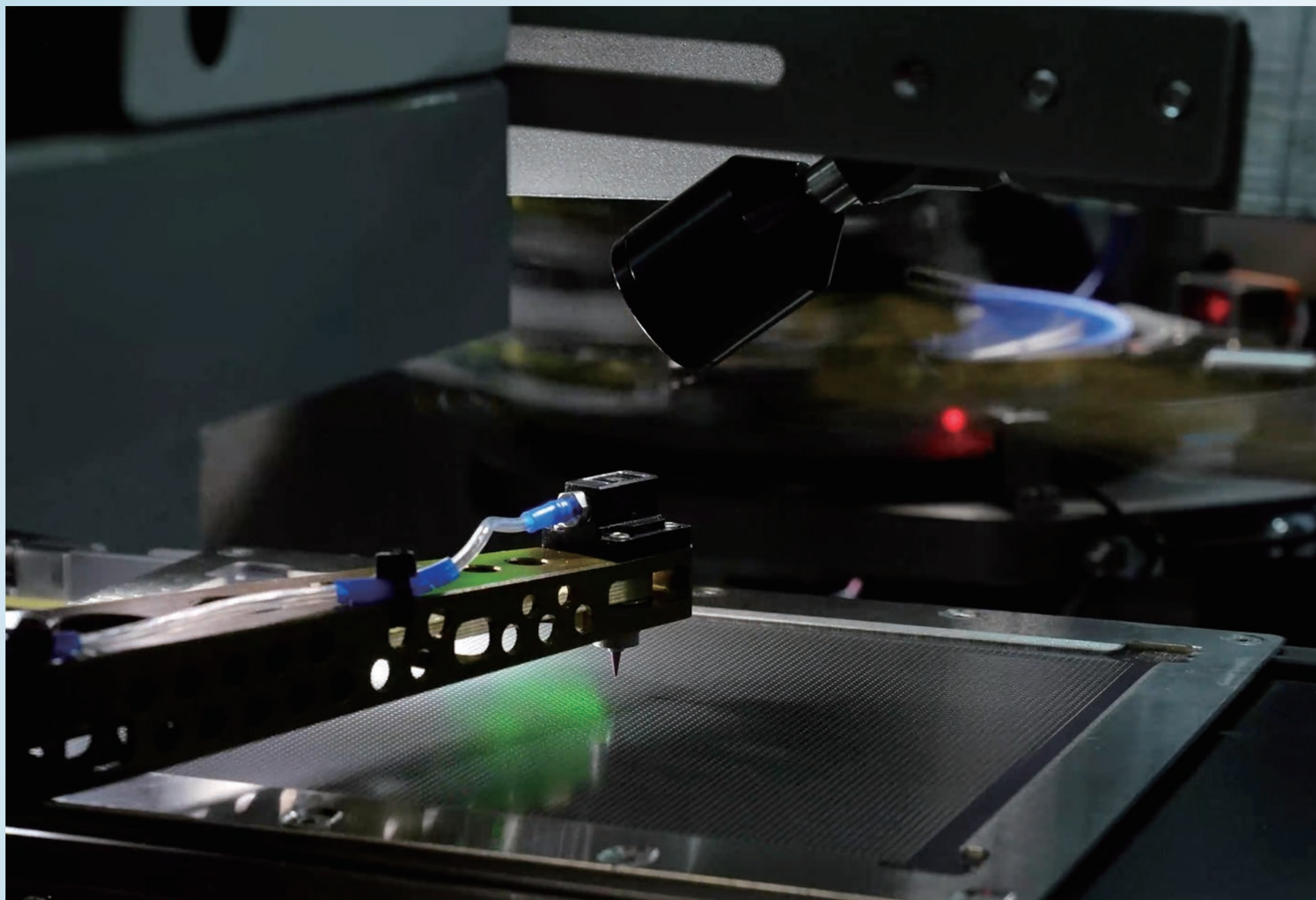
| 举报人保护机制                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>艾比森《举报管理制度》明确了对举报人的保护机制，包括：</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>对举报人的姓名、工作单位、家庭住址等个人情况及举报内容严格保密。</li><li>接受举报人举报或向举报人核查情况时，应在做好保密工作、不暴露举报人身份的情况下进行，不得泄漏调查结果及涉及的被调查人情况。</li><li>无论举报事项是否署名，只要经查证属实，公司将给予适当物质奖励。</li></ul> |

报告期内，公司共受理商业贿赂及贪污舞弊类举报线索5宗，经查实4宗，依规依纪处理7人，其中移送司法机关2人、解除劳动合同4人，以零容忍的态度坚决维护廉洁合规秩序。



# 至精铸品 科创赋能

艾比森立足全球化发展布局，持续深化智能化转型升级与变革，着力打造高素质创新人才梯队，不断增强产品核心技术创新能力，为全球客户提供更优质、更智能的LED显示产品与解决方案。公司持续产出兼具行业价值与社会价值的创新成果，以技术创新引领产业可持续发展。



# 产品及技术创新

公司高度重视创新研发管理体系建设，持续夯实技术领先核心优势，不断强化研发人才梯队的搭建与储备，深化产学研合作。同时，公司构建知识产权保护屏障，坚守科技伦理与合规底线，全方位保障研发创新工作在规范、高效的路径上稳步推进。

## 技术领先战略

艾比森以“技术领先锚定商业价值”为核心导向，将“保持技术领先”确立为第一核心竞争力，不断迭代升级研发创新战略。2025年，公司对技术领先战略聚焦的主要细分市场进行了系统性梳理，持续强化技术研发及工程实现能力。为推动技术领先战略精准落地，公司针对不同产品线制定了差异化的技术目标：

| 广告显示产品                                                                                   | 专业视听(ProAV) 产品                       | 舞台租赁产品                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 以“稳定省电”为核心，着力在能效与可靠性领域建立行业技术标杆。                                                          | 聚焦“简单、稳定”的系统级解决方案，持续提升整体解决方案的技术整合能力。 | 深耕“极致的用户体验与画质”，通过技术创新优化艺术呈现效果与操作便捷性。 |
| 同时，公司进一步明确五大核心技术创新主线，制定三年技术发展目标，着力打通前沿技术研究至产品工程实现的全链条通道，确保核心技术突破有效转化为产品性能提升，切实为用户创造实际价值。 |                                      |                                      |

艾比森“技术领先落地”项目重点工作

| 五大核心技术创新主线       | 核心内容                                           | 三年技术发展目标                                                        |
|------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 机械设计与仿真优化创新      | 提升产品可靠性，降低开发与生产成本，为轻量化设计提供根本保障                 | 构建首代机械与热的模拟、预测及优化模型，推动关键产品完成首轮理论优化验证，实现降本增效的规模化落地               |
| 电子技术与控制系统创新      | 实现高性能显示、高效能效管理，满足复杂场景智能化控制需求                   | 实现电子性能的极致突破，强化核心产品的行业领先技术优势，并通过创新控制系统，为用户带来颠覆性的智能交互便捷体验         |
| AI算法研究与应用创新      | 为产品注入“智慧”，拓展增值服务，探索新商业模式                       | 形成面向特定行业的AI增值解决方案，并实现商业化落地，促进服务类业务增长                            |
| 图像算法研究与应用创新      | 打造极致视觉体验，解决行业核心痛点，形成产品差异化优势                    | 深化细分场景下的画质技术研究，满足用户对画质的差异化需求，建立覆盖主流高端应用场景的画质标准体系，打造公司高端产品核心竞争优势 |
| 材料与光学技术应用创新(含工艺) | 提升LED产品在光效、色彩及寿命方面的表现，夯实Mini/Micro LED技术的量产可行性 | 构建具备自主知识产权的先进Micro LED技术体系与产品，在光学性能、可靠性、轻薄化及阻燃特性等关键领域实现重大突破     |

## 研发创新管理

艾比森以优化流程效能、强化制度支撑为核心，持续推进产品及技术创新管理体系建设，制定并完善《产品开发项目管理规范》等核心管理文件，确保年度营业收入以一定比例投入研发领域。同时，公司构建从市场需求挖掘到产品技术落地的全流程集成产品开发体系，形成研发创新闭环管理机制。2025年，公司对集成产品开发体系中的技术开发流程开展系统性优化，明确以市场需求为锚点的研发导向，加速技术成果落地应用，推动技术开发与业务场景深度适配、与用户需求精准契合，进一步提升研发效率与成果转化率，为技术领先战略的持续推进提供坚实保障。

2025年，公司研发投入为人民币1.84亿元，近5年累计研发投入达到人民币7.54亿元。

## 核心创新成果

2025年，公司聚焦Micro LED显示等前沿技术方向，持续加大研发投入，在多个关键技术领域取得突破性进展，推进核心创新成果从实验室开发走向量产应用。同时，公司深耕人工智能技术应用，形成对内赋能、对外探索并行的“双轮驱动”发展格局，推动AI技术与公司运营及产品场景深度融合，实现技术价值与商业价值的双向提升。

| Micro LED领域                                                                                                                                                                                                                                                                           | 人工智能领域                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>面板封装技术落地：</b>公司研发的HTB新型封装技术正式进入量产迁移阶段，显著提升显示面板的对比度与出光效率，进一步优化产品核心性能。</p> <p><b>混合驱动技术应用：</b>公司自主研发的PWM+PAM混合驱动技术成功应用于Micro LED面板，实现对亮度与色彩的精准调控，夯实核心技术优势。</p> <p><b>核心产品上市：</b>公司成功推出搭载HTB新型封装技术与PWM+PAM混合驱动技术的CL V3系列画质旗舰产品。该系列产品在色域覆盖率、对比度、色彩还原准确性、刷新率及帧率等核心画质维度均达到世界领先水平。</p> | <p><b>内部智能化管理：</b>公司搭建“AI艾博士”智能体平台，实现18个信息系统的互联互通，打破内部系统数据壁垒，推进跨系统数据协同与办公流程智能化升级。</p> <p><b>外部商业化探索：</b>公司积极推动AI技术与LED显示场景的深度融合，重点打造“AI换衣解决方案”及“AI会议助手”两项创新应用。</p> <p><b>前瞻智能体布局：</b>公司正式启动“小艾助手——LED屏体智能管家”智能体项目规划工作，致力于将显示屏升级为具备自感知、自调节能力的智能化终端，持续探索AI技术赋能硬件产品的市场前景。</p> |

### 艾比森亮相国际展会，斩获多项产品创新荣誉

2025年2月，艾比森参加欧洲专业视听及系统集成展览会(ISE 2025)，展出KLCOB V2、CPS、智慧屏X、A25、NT V2及AbsenLive等多款产品，荣获“年度最佳制造商”大奖，CPS系列与AbsenLive SA-C系列获“ISE最佳显示产品奖”。同年3月，公司亮相ISLE 2025国际智慧显示及系统集成展，展出KLCOB V2、CPS、NT、智慧屏X等核心产品，A25系列获“金显奖”，巴黎奥运会标杆工程项目获“应用工程大奖”。



研发团队建设

公司构建创新人才引进渠道，着力打造高素质、高层次的科研创新团队，为技术创新突破与产品迭代升级提供坚实的人才保障。

高端人才引进

2025年4月，公司与香港中文大学（深圳）正式签署博士后联合培养协议，设立深圳市博士后创新实践基地，致力于培养兼具学术深度与工程实践能力的复合型高层次人才。截至报告期末，公司成功引进3名来自国内外知名高校的博士人才，重点强化在结构设计仿真等核心技术领域的理论攻关能力。

后备人才培养

2025年，公司在南方科技大学等多所重点高校开展校园招聘活动，持续推进优秀应届生引进工作，促进人才队伍更新迭代，优化产品研发体系人员结构，激发研发团队活力。

产学研合作

公司深化产学研协同创新，与华南理工大学、西安电子科技大学等高校开展务实合作，围绕结构优化、散热设计、轻量化等关键技术方向联合攻关，积极推动科研成果落地转化，并探索科研课题联合申报机制，不断完善校企协同研发体系。

超薄双面屏结构优化项目

与华南理工大学合作，通过仿真分析与材料选型优化，在保障结构强度的前提下实现产品轻薄化设计，为下一代产品研发储备关键技术。

NT系列产品强度分析与轻量化设计项目

联合西安电子科技大学开展有限元分析与拓扑优化，在确保品质与性能的基础上有效降低产品重量，提升运输与安装便捷性。

楼宇裸装户外显示屏散热分析与设计优化项目

针对户外复杂应用场景的散热需求，与华南理工大学开展热流耦合仿真分析，优化散热结构方案，保障产品在高温环境下稳定运行。

大屏散热分析与设计优化项目

与华南理工大学合作，围绕重点项目大屏散热需求开展系统性热仿真与结构优化，有效降低核心器件工作温度，延长设备使用寿命，保障项目顺利交付。

行业交流

艾比森深耕行业生态建设，深化与产业链上下游伙伴的沟通交流与战略合作，主动参与产业研讨会议、行业交流大会等重要活动，积极分享技术成果与实践经验。

艾比森亮相全国LED产业研讨会

2025年9月，艾比森参加第十九届全国LED产业发展与技术研讨会，围绕“新技术推动LED产业转型提升”主题，分享HDR显示技术突破与LED画质评价体系。公司提交的两篇论文《基于感知一致性的LED画质测评方案》《面向大尺寸显示领域的Micro LED产业化路径：挑战与创新》均获评论文二等奖，彰显技术研发实力。



2025年10月，艾比森参加2025 TrendForce自发光显示产业研讨会，与显示产业头部企业、专家学者及产业链上下游代表共同探讨行业发展热点话题



艾比森凭借出色的经营管理实力、领先的COB显示技术以及全球最大COB弧形屏、全球最大单体LED虚拟影棚等标杆应用项目，荣获行家极光奖四项重磅荣誉



艾比森作为“A级参编单位”，深度参与《2025 全球LED显示屏调研白皮书》编制，积极输出技术观点与实践案例

此外，公司深度参与行业标准、技术规范制定工作，致力于引领技术方向、完善产业评价体系，以开放共赢的姿态凝聚行业合力，共同推动LED显示行业技术迭代、标准完善与高质量转型升级。2025年，公司主导及参与制定的标准情况如下：

| 标准类型 | 标准名称                       | 参与情况 |
|------|----------------------------|------|
| 国家标准 | 体育场馆LED显示屏使用要求及检验方法        | 参与制定 |
| 行业标准 | 超高清发光二极管（LED）显示屏系统技术规范     | 参与制定 |
| 团体标准 | 微发光二极管（Micro LED）显示屏节能评价规范 | 主导制定 |
|      | Mini LED室内商用显示屏            | 参与制定 |

## 可持续产品

艾比森于2021年正式发起“Absen Green”绿色倡议，将绿色低碳、节能环保的理念全面融入生产经营全流程。在该倡议指引下，公司持续推进可持续产品研发与生产，将可持续理念前置至产品设计环节，积极选用环保型原材料，推广应用节能高效、安全可靠的先进技术，有效降低产品全生命周期对生态环境及人体健康的影响。



### 可持续产品设计

在产品设计与开发阶段，公司建立并完善新产品导入流程及可制造性评审规范，通过体系化流程保障绿色低碳、经济高效的设计方案在全系列产品中规模化应用。公司严格遵循国际原材料标准，全面采用绿色无害材料，推进模块化设计，在降低环境影响的同时，提升产品运维效率。

#### 原材料管理

- 严格遵循欧盟《关于限制在电子电气设备中使用某些有害成分的指令》（RoHS）等国际标准，对产品原材料中铅、汞、镉等有害物质实施严格管控。截至报告期末，公司全系列产品均符合 RoHS 2.0（2011/65/EU）最新指令要求。
- 公司已通过IECQ QC080000有害物质过程管理体系认证，保障有害物质管控的系统性与可追溯性。
- 全面采用无铅锡膏、绿色环保型高分子封装材料及无卤助焊剂等绿色环保材料，持续推进生产工艺绿色化升级，主动替换高风险有害物质，从源头控制并削减有毒有害物质的使用与排放。

#### 模块化设计

- 建立研发端与工艺端的闭环反馈机制，将品质经验反向赋能产品设计，重点推动防水模块、焊接铜柱等关键零部件模块化开发，有效提升产品设计可行性与生产质量。
- 产品采用箱体与面板独立拆装结构设计，大幅提升现场维修便捷性与运维效率，延长产品使用寿命。

## 可持续产品制造

艾比森贯彻全流程精细化与循环经济的管理理念，将绿色低碳融入生产运营的每一个环节。在能源管理方面，公司推动系统化的能效提升与清洁能源替代，通过智能化调度与生产工艺优化，持续降低生产环节的单位能耗，并积极布局厂区光伏发电，改善用能结构。在水资源管理上，着力构建闭环回收体系，提升生产用水的循环利用率。针对生产废弃物，严格执行全链条分类管控，确保危险废弃物百分之百合规处置。在废气治理与粉尘减排领域，通过源头改造与末端处理相结合的方式，实现达标排放并显著降低污染物释放。这些行动共同构成了艾比森可持续产品制造的核心实践方向。

## 可持续产品使用

公司聚焦多场景应用需求，持续打造高能效、低能耗的绿色产品，并系统推进产品碳足迹核查，让每一块屏幕从诞生到运行的每一环节都更有“绿色含量”。依托黑屏节能、共阴节能、动态节能及倒装芯片节能等多项核心技术，公司可实现约35%的整体节能效果，全方位赋能产品的低碳运行。2025年，公司在产品节能技术上取得新突破，通过优化灯珠发光效率、升级驱动方案、启用驱动IC省电模式等多维度创新，使A25系列产品在全场景动态节能下较国内同类产品降低约50%的能耗，显著减少了产品使用环节的环境影响。

## 可持续产品末期

公司秉持循环经济理念，为生命末期产品建立规范的回收处置机制，积极引导并为客户提供专业回收、合规处置、翻新改造及功能升级等服务，推动零部件及材料资源化再利用，最大限度延长产品使用寿命与使用价值，有效减少电子废弃物产生。

### 以旧焕新：LED大屏循环改造实践

2025年9月，公司为深圳天安云谷LED大屏提供旧屏翻新升级服务，针对原有大屏生命末期出现显示效果差、能耗偏高等问题，在保留主体钢结构的基础上实施整体翻新改造。项目实施过程中，公司采用专业拆卸与标准化安装流程，更换A1025系列节能模组。改造完成后，大屏实现亮度与分辨率显著提升，能耗降低超50%，大幅节约客户运营成本，减少电子废弃物产生，实现资源循环利用，达成视觉升级、降本增效与绿色环保的多重效益。





知识产权保护

艾比森严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国著作权法》《中华人民共和国商标法》等相关法律法规，依据《企业知识产权管理规范》国家标准，持续优化知识产权管理体系，全面推进知识产权创造、管理、运用与保护各项工作，切实防范知识产权风险，充分激发研发人员创新活力，实现对知识产权的科学管理和战略运用。

知识产权管理

公司制定《知识产权管理办法》《技术开发项目概念阶段流程》等管理文件，明确知识产权相关的管理职责、管理措施、奖惩实施标准、风险识别流程等核心内容。2025年，公司通过《企业知识产权管理规范》知识产权合规管理体系认证，进一步夯实知识产权规范化、标准化管理。

公司强化知识产权风险管控，将知识产权管理深度融入产品开发流程，在研发项目推进过程中同步开展知识产权风险识别工作。公司设立知识产权管理小组，结合业务发展及研发需求开展专利检索工作，并形成《知识产权分析报告》，为公司研发决策工作提供科学、可靠的专业支撑。此外，公司亦联动外部专业机构开展专利自由实施分析，有效防范各类知识产权侵权风险，切实维护公司合法知识产权权益。

知识产权激励

公司结合自身发展实际及行业优秀实践，对《知识产权管理办法》进行修订，提高发明专利相关奖励标准，增设年度专利之星奖、知识产权专业人才培养奖励等特别贡献奖项，进一步激发研发人员创新积极性，强化知识产权成果激励。报告期内，公司发放知识产权激励共计人民币57.92万元。

表彰激励

- **晋升奖励：**对于在知识产权工作中表现突出的员工，给予同等条件下优先晋升的机会。
- **绩效奖励：**在人才评选、绩效考核中，对获得专利授权的员工给予额外加分。
- **荣誉奖励：**对获得发明专利授权或在技术创新中做出突出贡献的员工，颁发奖状，授予相应荣誉称号，并进行公开表彰。

奖金激励

- **专利申请奖励：**专利申请递交并收到受理通知书后，对发明人或设计人给予奖励。
- **专利授权奖励：**专利获得授权证书后，给予发明人或设计人奖励。
- **专利实施报酬奖励：**在专利权有效期内，对发明人或设计人给予固定金额实施报酬奖励。
- **软件著作权登记奖励：**软件著作权登记完成后，对编写人给予奖励。
- **集成电路布图设计奖励：**集成电路布图设计登记完成后，对设计人给予奖励。
- **专利撰写相关奖励：**对撰写专利申请文件的知识产权组专利工程师，给予专项奖励。

特别贡献激励

- **年度专利之星奖励：**评选专利贡献最高的前三位员工，给予奖金奖励。
- **知识产权专业人才培养奖励：**结合运营地管理要求，为知识产权专业人才申请并发放培养奖励。

艾比森知识产权激励机制

知识产权情况

| 指标             |        | 数据(件) |
|----------------|--------|-------|
| 2025年专利申请数     | 发明专利   | 99    |
|                | 实用新型专利 | 93    |
|                | 外观设计专利 | 10    |
|                | 合计     | 202   |
| 2025年专利授权数     | 发明专利   | 24    |
|                | 实用新型专利 | 123   |
|                | 外观设计专利 | 15    |
|                | 合计     | 162   |
| 截至报告期末累计有效专利总数 |        | 632   |

2025年5月，艾比森凭借专利《支撑架以及包括该支撑架的LED显示屏系统》，荣获国家知识产权局颁发的中国专利优秀奖。

科技伦理

艾比森坚持技术创新与科技伦理并重，在产品研发与应用过程中主动识别并前置防范潜在伦理风险，重视用户的健康与安全，持续强化数据使用规范与用户隐私保护，关注产品的环境影响，营造公平竞争的行业生态，确保技术创新在满足市场需求的同时，契合科技伦理价值导向。

产品安全与健康伦理

- 严格管控LED显示屏的蓝光辐射、电磁辐射等潜在影响，确保所有相关产品通过多项国际安全认证，保障用户使用安全与身体健康。
- 针对人流密集场景下的产品，统一采用阻燃材料与工艺，最大程度减少火灾安全隐患。

客户隐私与数据安全伦理

- 明确遵循数据最小化、本地处理等核心原则，规范数据收集、存储、使用全流程，切实保护用户隐私与数据安全。

环境伦理

- 积极研发并推广低能耗、节能环保产品，对多系列产品开展产品碳足迹核查，减少产品环境影响。

行业生态与公平竞争伦理

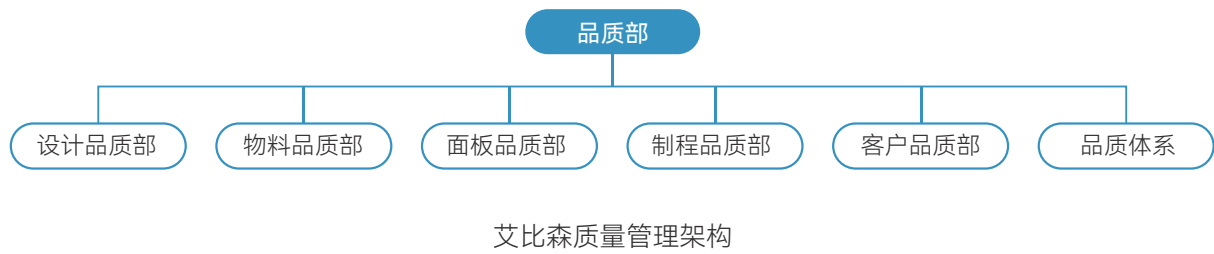
- 主动倡导并发起行业相关标准制定，推动行业规范化发展。
- 严格维护自身及合作伙伴的知识产权，坚守公平竞争底线，共建健康有序的行业生态。

# 产品和服务安全与质量

艾比森坚持以客户为中心，严格恪守行业标准与合规要求，持续强化产品质量与安全保障能力，构建全流程质量管控体系及安全风险防控机制。我们不断优化服务流程、提升服务品质，以安全可靠、优质高效的产品与服务切实保障客户权益。

## 产品质量管理

公司建立权责清晰的质量管理架构，由品质部牵头制定公司质量目标并建立配套考核机制，持续推动公司整体质量目标落地达成。品质部下设六个二级部门，负责统筹开展各类质量管控专项工作，形成以研、供、产、销、服为核心的全链条品质管理体系。



2025年，公司聚焦产品质量提升，新增制定质量管理相关文件60份，全面覆盖集成产品开发、集成供应链、质量管控等核心领域，进一步完善产品全生命周期各环节的质量管理规范。公司不断完善质量管理体系建设，积极推进质量管理体系认证工作。



艾比森质量管理流程



ISO 9001质量管理体系认证

## 产品安全保障

公司深入评估各类产品的潜在健康与安全影响，持续研发和生产安全稳定的优质产品。截至报告期末，公司产品已通过中国、欧盟、美国及拉美、东南亚等近40个国家和地区的安全认证，涵盖十余项国际及国内权威认证，确保产品符合运营所在国家及地区的产品安全相关要求。

针对显示屏产品在结构安全、防火性能、防水及防漏电性能等方面的安全管控重点，公司严格遵循国内及国际标准，建立“核心材料选型—设计系数防控—可靠性实验验证—安装标准执行—全生命周期维护”的安全防护体系，保障产品安全可靠运行。

2025年，公司产品安全投入达到人民币826.34万元，同比提升26%。

| 安全防护体系  | 核心安全保障措施                                                                                      | 风险类型   |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 核心材料选型  | 关键元器件均满足UL94-V0级阻燃要求，线材额外通过VW-1或FT1测试；外壳采用难燃铝合金或阻燃ABS材料，全面杜绝易燃部件。                             | 火灾风险   |
|         | AW系列产品采用鳍形散热设计，将散热风道与电路区域进行物理隔离，以避免热量传导带来的安全隐患；A25系列等高端产品采用裸机无源自然散热或无风扇强制风冷自然散热设计，以此避免产品局部过热。 | 火灾风险   |
|         | 选用压铸铝合金/镀锌钢材箱体，强化产品结构安全；A25系列等高端产品采用轻量化设计，在重量下降的同时保持优良结构强度。                                   | 结构安全风险 |
| 设计系数防控  | 根据不同地域环境特点，定制化匹配产品设计方案，强化产品抗风抗震等级；针对沿海地区环境，对产品进行防盐雾涂层处理，提升环境适应性。                              | 极端环境风险 |
|         | 电源模块内置阻燃型熔断器（保险丝），驱动板设置热熔断保护装置，系统具备过流、过温、短路情况下的自动断电功能，有效防范元器件过热起火，保障电路运行安全。                   | 漏电风险   |
|         | 采用整机前后一体化密闭防水结构，并对模组进行独立密封处理。主流产品防护等级达IP65，A25系列等高端产品升级至IP66全密封防护，可有效杜绝水汽渗入，防范漏电风险。           | 漏电风险   |
| 可靠性实验验证 | 开展环境试验、光学测试、电性能测试、安全测试、机械强度测试等产品质量检测工作，保障产品质量符合全球客户需求。                                        | 产品质量风险 |
| 安装标准执行  | 配备专业安装服务团队，提供标准化流程手册，确保安装过程严格符合设计规范。<br>在产品安装后，开展结构安全检查、电气性能测试、防水测试、显示效果调试、安全培训交付，确认产品安全可靠运行。 | 设备故障风险 |
| 全生命周期维护 | 提供特色维护服务，为产品提供5-10年质保服务，在质保期内安排专业人员定期上门巡检维护，及时排查安全隐患。                                         | 设备故障风险 |



产品健康保障

公司在光生物安全与光污染防治领域，建立高于国家标准、严于国际标准的内部技术标准体系，以“Care + 舒适视觉”和“Absen Green”为核心设计理念，通过光学创新、智能控制与系统集成等核心举措，实现对人体健康、居民生活、交通安全及生态环境的多维度、全方位保护。

| 核心维度 | 管理举措      | 具体内容                                                                                         |
|------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 人体健康 | 内部标准管控    | 全系列产品蓝光危害安全等级均达到RG0无危险等级标准，可实现在无限制照射时间下的视网膜安全保护，全方位保障人体视觉健康。                                 |
|      | 蓝光波段精准控制  | 通过优化芯片选型与封装工艺，有效降低危害峰值蓝光波段能量占比，减少蓝光危害。                                                       |
|      | 双重蓝光检测机制  | 委托第三方专业机构依照IEC 62471标准进行产品检测，并建立内部蓝光危害测试实验室，额外增加视网膜热危害、节律干扰双维度评估项目，确保产品在全生命周期内蓝光辐射稳定在安全阈值以下。 |
|      | 重点产品专项管控  | 针对室内小间距及控制室显示产品，严格控制蓝光加危害值，可满足用户长时间观看的使用需求，降低视觉疲劳与健康风险。                                      |
|      | 特殊场景专项管控  | 针对教育、医疗等特殊场景产品，额外增加蓝光节律干扰系数评估，切实保护青少年与特殊人群的身体健康。                                             |
| 居民生活 | 居民光侵扰精准控制 | 执行严于国家标准要求的夜间防护标准，明确要求特定时段产品亮度自动降低至规定值以下，支持分时段多级亮度调节，减少对居民生活的干扰。                             |
|      | 夜间色温管控    | 夜间将产品切换至暖色温模式，实现蓝光占比降低60%，有效减少对周边居民休息质量的影响。                                                  |
| 安全出行 | 眩光值管控     | 采用超黑涂层与防眩光结构设计，确保驾驶员视角的眩光值远低于国家标准限值，有效降低强光对驾驶员的视觉干扰，保障交通出行安全。                                |
| 生态环保 | 节能协同治理    | 推行光污染与能耗协同治理模式，采用白屏省电、黑屏省电、动态省电、全范围高PF值等节能技术，在防控光污染的同时实现节能降耗，践行绿色发展理念。                       |

报告期内，公司未发生产品和服务相关的安全与质量重大责任事故，未发生有关产品和服务健康与安全影响的违规事件。

质量文化建设

公司自上而下践行“坚守品质，一次做对”的品质承诺，积极开展质量文化建设，通过奖惩激励、案例宣导、专项活动及分层培训等形式，筑牢全员品质意识，推动质量管控水平持续提升。

质量培训体系

建立全周期、分层级的质量培训体系，实现员工从入职到在岗、从基层到工程师的全方位质量赋能。

质量奖惩机制

制定并完善《质量奖惩管理规定》及质量改善专项激励方案，优化质量激励与约束机制，对优秀质量改善项目及突出贡献员工进行表彰，严肃追究质量事故责任。

质量案例分享

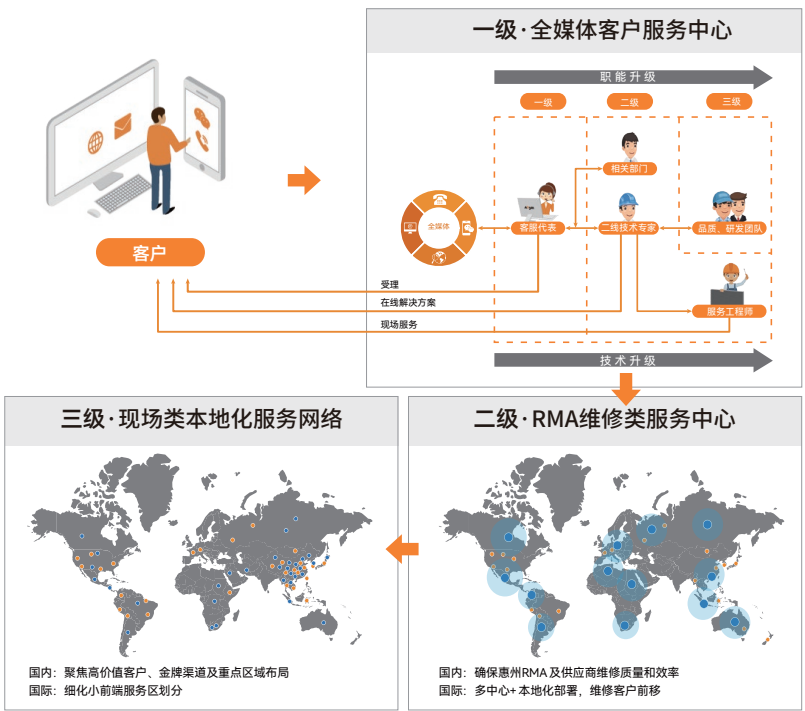
定期开展质量典型案例分享工作，覆盖研发、生产、工艺、设备、销售等关键环节，深入剖析质量问题、原因及整改措施，引导全员从案例中汲取经验、规避风险，防止同类质量问题重复发生。

质量月活动

公司管理层签订质量承诺，组织8场赋能培训覆盖1,500余人次，举办多部门参与的技能竞赛，推进22个QCC改善项目并标准化30余份管理文件，同时通过宣传视频倡导“人人重质量”的文化氛围。

提升客户服务

艾比森秉持“主动、快速、规范、周到”的服务理念，构建高效三级服务支持架构，推动服务标准从内部流程合规向客户体验卓越升级。公司围绕“精准管理客户期望—全过程交付超越预期—塑造积极的顾客价值感知—驱动顾客忠诚与口碑”的核心闭环，打造覆盖售前、售中、售后的全生命周期场景化服务解决方案，以行业领先的服务标准深挖客户价值，持续提升核心服务竞争力。



差异化服务策略

我们以客户为中心，采用“一区一策、一客一策、网格化管理”的服务模式，结合各区域市场特点、成本结构、政策环境与本地资源，形成差异化的服务方案。通过构建“总部服务中心统筹+区域服务枢纽落地+城市网格覆盖”的管理机制，支撑“全媒体客服中心+RMA维修类服务中心+现场类本地化服务网络”三级服务架构及业务模式的落地，实现“在线10秒响应、国内4-8小时上门、国际24-48小时上门、全流程闭环”，打造“快速、专业、全球覆盖”的服务竞争力，提升全球服务响应效率与客户体验。

客户服务保障

艾比森在全球设立40个一级、二级服务中心，联合1,000余家服务合作伙伴，服务网络覆盖6大洲165个国家和地区，依托分级管理模式实现高效协同运营，构建起覆盖全球市场的一体化服务体系。公司组建专业化国际服务团队，汇聚英语、德语、西班牙语、葡萄牙语、俄语、日语等多语种人才，为全球客户提供无障碍本地化服务。

公司构建“AbsenCare”全生命周期场景化服务体系，面向数字户外广告、专业视听、租赁演出、体育显示等应用场景，推出针对不同场景的服务方案，精准识别并高效响应客户需求，引领和推动行业标准的提升。



AbsenCare 户外广告显示服务解决方案专为广告显示场景打造，保障稳定运行！

|                                                                                                                                   |                                                                                                                    |                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <b>极速响应</b><br>7×24小时支持                         |  <b>专业巡检</b><br>提前消除隐患            |  <b>全面保障</b><br>一站式问题解决 |
|  <b>两大套餐，随心选</b><br>优享保障套餐——基础全面<br>尊享保障套餐——深度防护 |  <b>6大明星单项服务随心配</b><br>满足您的个性化需求！ |                                                                                                            |



AbsenCare 体育显示服务解决方案，赛事专属护航，保障精彩0失误！

|                                                                                                               |                                                                                                                       |                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <b>极速响应</b><br>7×24小时支持     |  <b>专业巡检</b><br>提前消除隐患               |  <b>全面保障</b><br>一站式问题解决 |
|  <b>赛事保障套餐</b><br>关键赛事全程支持 |  <b>5大王牌单项服务随心配置</b><br>满足您的个性化需求！ |                                                                                                            |



AbsenCare ProAV 显示服务解决方案强势来袭，一站式解决！

|                                                                                                                                          |                                                                                                                        |                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <b>省心</b><br>运维压力减少60%                               |  <b>省力</b><br>保障设备稳定                |  <b>省钱</b><br>成本直降25% |
|  <b>两大套餐，随心选</b><br>运维守护包：VAP合作伙伴首选<br>全能守护包：终端用户终极保障 |  <b>6大明星单项服务，自由搭配</b><br>满足您的个性化需求！ |                                                                                                            |



AbsenCare 舞台租赁显示服务解决方案专为租赁市场打造。

|                                                                                                                  |                                                                                                                       |                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <b>更快响应</b><br>维修提速30%       |  <b>更省投入</b><br>成本降低50%            |  <b>速掌护航套餐</b><br>一步到位 |
|  <b>极速响应</b><br>维修无忧<br>全面护航！ |  <b>5大王牌单项服务灵活组合</b><br>满足您的个性化需求！ |                                                                                                             |

场景化、全生命周期、定制化的专业服务解决方案

数字化服务体验

公司以数字化手段赋能客户服务体系建设，通过信息化系统实现服务全流程标准化、可视化与智能化管控，持续提升服务效率与客户体验。

| 线上服务体系                                                                                          | 客户服务管理平台                                                     | 全球售后服务监控云台                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| 构建7*24小时全媒体融合技术支持体系，整合电话、微信、官网、短信等多渠道服务入口，搭载先进的全媒体呼叫中心管理系统与客户服务信息管理系统，实现服务需求统一受理、记录、分发、调度与过程监控。 | 依托客户服务管理系统(CSM)平台，实现全球服务资源统一调度、服务过程与结果实时监管及异常自动预警，确保各环节高效运转。 | 搭建“全球售后服务监控云台”，全面整合全球服务数据，实现从工单创建、工程师派单到进度追踪的全链路透明化管理，支撑客户需求快速响应与服务资源精准调配。 |

服务团队赋能

公司重视服务团队专业能力提升与服务合作伙伴规范化管理，通过培训赋能体系、数字化工具共享及标准化质量管控，持续强化服务团队专业能力。

多元化服务培训

艾比森认证工程师(ACE)计划是公司为全球LED显示屏工程师、技术人员等服务相关岗位员工提供的定制化培训项目，通过系统的理论教学及实操训练，全方位帮助学员掌握LED显示屏相关知识与实操技能，考核合格者可获得ACE认证证书。截至报告期末，ACE培训已成功举办300余届，累计认证学员达5,400余人，有效提升行业技术服务水平。

2025年，公司同步开展服务专场主题培训会、“请进来”服务培训等线下培训活动，并组织定向线上服务培训，以多样的培训形式促进全球服务人员专业能力全面升级。



全球ACE培训认证

为保障服务合作伙伴的服务质量与公司服务标准保持一致，公司建立服务合作伙伴管理体系，通过向服务合作伙伴开放共享CSM平台，实现服务资源、服务流程的协同联动，提升合作伙伴服务效率。同时，公司将所有服务合作伙伴的客户服务工作同步纳入服务质量管理体系，定期开展服务质量检查，对于服务流程不合规、服务质量不达标等情况，及时要求合作伙伴整改，对整改无效者予以淘汰，确保全球服务品质统一可控。



客户沟通与反馈

公司构建多维度的客户沟通网络，覆盖多语言、多场景的客户需求，及时响应客户的业务咨询。我们高度重视客户的意见与诉求，通过服务热线、投诉建议专用邮箱等渠道，及时接收客户投诉反馈事项，建立从受理、核实、处置到回访的全流程闭环管理机制，确保客户反馈问题得到充分响应与妥善解决，持续提升客户满意度与服务体验。

在线服务沟通渠道

- 多触点热线与门户：**设立全球服务热线，并通过中文及英文官网提供一站式服务入口。
- 即时通讯与社媒矩阵：**建立“艾比森全球服务”系列官方沟通账号，全面覆盖国内外主流沟通软件与社交媒体平台。
- 邮件支持系统：**设立邮件支持通道，确保客户诉求与反馈能够得到专业、及时的处理。

其他沟通反馈渠道

- 线下活动触达：**通过参与及举办各类行业展会、营销会议、路演活动及客户推介会等线下活动，建立面对面的沟通渠道。
- 内部协同机制：**建立高效的内部需求流转与响应机制，确保前端客户服务需求与后端支持能力的无缝对接。

现场服务回访机制

- 服务闭环管理流程：**建立服务全流程时效追溯机制，服务工程师在现场服务结束后，向客户开展标准化的满意度回访与调研工作。通过系统收集客户反馈，优化服务流程。

公司健全客户反馈管理机制，明确各环节时效要求，覆盖各类客户反馈场景，确保对客户反馈的高效响应。同时，公司强化客户反馈处置能力，组建销售、服务、品质联合专家团队，对反馈进行快速研判、精准施策，及时输出针对性解决方案。在接到客户诉求后，公司将同步排查在制、在库、在途产品潜在风险，深挖问题根本原因，制定并落实有效的改善措施。

公司构建了覆盖在线服务、返修服务、现场服务及客户满意度全流程的时效管理体系，设置响应时效、服务标准达成率、现场服务解决时效、客户服务满意度等量化指标。公司定期开展客户净推荐值调查，了解客户对产品质量、服务、交付等方面的反馈。

报告期内，客户满意度达98.20%。

负责任营销

艾比森严格遵守《中华人民共和国广告法》等相关法律法规，制定《品牌营销业务违规管理制度》《营销物料管理制度》《营销推广计划管理流程》等管理文件，明确营销活动、物料及宣传内容的合规标准，坚决杜绝虚假宣传及误导性信息。

公司建立严格的营销活动事前审批机制，所有营销推广及市场活动方案须经由合规及法务部门审核，确保符合运营所在地的广告法规、消费者保护条例及行业监管要求。我们以客户的真实需求为核心，围绕广告、体育、舞台租赁等核心应用领域，实施精准定位、分层营销与合规宣传，着力构建负责任、可信赖的全球品牌形象。同时，公司规范营销推广全链路管理，明确员工营销标准要求，对经销商、媒体等合作伙伴的宣传行为进行定期监控与评估，保障产品信息宣传的真实性与准确性。

公司定期开展覆盖全体营销员工及全球合作伙伴的合规专项培训，系统普及营销行为规范、反贿赂要求、数据合规及品牌使用准则，全面提升全员合规意识。此外，公司营销中心联动法务、审计部门定期开展跨部门合规审计、风险排查与专项检查，对营销全流程实施闭环监控，建立健全违规问责机制，对违规营销行为严肃追责，确保整改落实。

报告期内，公司未发生任何涉及产品和服务信息与标识的违规事件，未发生涉及营销传播的违规事件。

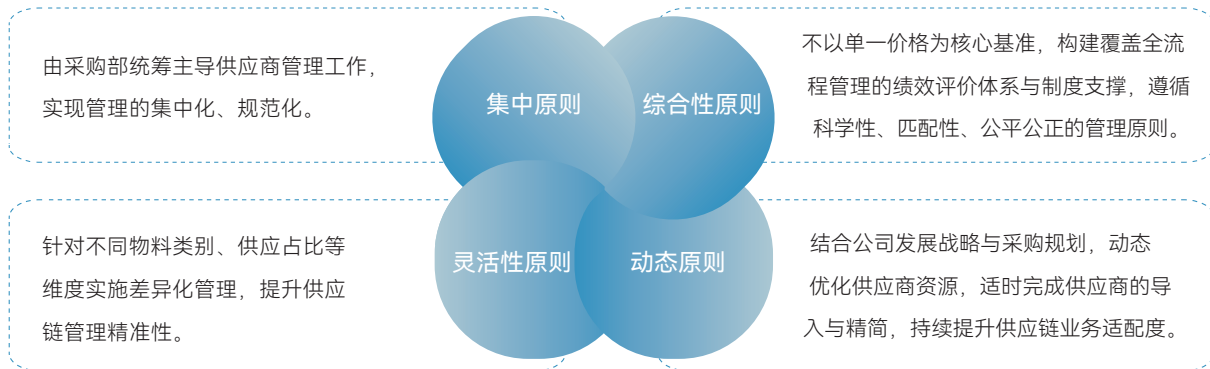
供应链管理

艾比森坚持以高标准商业道德开展业务，构建平等且负责任的价值链合作生态。公司持续强化供应链管理体系建设，多措并举赋能供应商发展，致力于与全球供应链伙伴携手共赢。

供应商管理原则

公司严格遵守《中华人民共和国招标投标法》等法律法规，制定《供应商管理规定》《供应商质量管理规定》等制度文件，明确供应商准入、分类、评估与汰换等全流程管理规范。2025年，公司修订《供应商绩效管理流程》，进一步细化供应商绩效考核指标，加强供应商管理的规范性和高效性。

公司遵循四大核心原则开展供应商全流程管理，持续优化供应链体系：



报告期内，公司共有供应商156家，在运营地区向当地供应商采购的比例达75%，具体分布情况如下：

| 指标         | 国内供应商(含港澳台地区) | 海外供应商 |
|------------|---------------|-------|
| 2025年数据(家) | 154           | 2     |

供应商准入

公司基于“经营状况良好、战略契合度高、综合成本最优、品质管控严谨”的四大核心准入标准，对意向供应商开展系统性评估。我们将廉洁合规、环境保护、劳工管理、质量管理等ESG维度的要求纳入供应商准入审核体系，从源头保障供应链的合规性、稳定性与可持续性。2025年，公司与供应商签署《廉洁合作协议》《保密及知识产权保护协议》《供应商企业社会责任协议》，签署率均达100%。

|        |                                                                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 廉洁合规维度 | 要求供应商签署《廉洁准则承诺书》，严格遵守公司“不说谎、不造假、不行贿”的三不原则。核查供应商内部反商业贿赂制度、员工廉洁培训记录及礼品招待登记台账，并通过现场访谈关键岗位人员，识别和评估商业道德风险。                             |
| 环境保护维度 | 要求供应商提供 ISO 14001 环境管理体系认证或等效证明，现场审核废水、废气、固废处理设施运行状态与合规排放监测记录。依照QC080000:2017标准要求，重点核查有害物质管控情况，抽查原材料安全数据表及 RoHS、REACH 符合性声明文件。    |
| 劳工管理维度 | 确保供应商通过SA8000、BSCI 等社会责任审核，或具备等效内部管理制度。核查供应商员工劳动合同签订率、社保缴纳记录、工时与加班管理台账等劳工管理实践。现场审核作业环境安全防护及未成年工、女职工权益保护落实情况。                      |
| 质量管理维度 | 要求供应商通过 ISO 9001 质量管理体系认证。现场审核供应商质量控制计划及相关质量管理文件。查验供应商来料检验、过程检验、出货检验全流程执行记录及统计过程控制应用情况，对关键工序开展目证试验，验证设备校准、首件确认、不合格品控制等质量管理措施的有效性。 |

报告期内，公司使用环境评价维度筛选的新供应商百分比达100%，使用社会评价维度筛选的新供应商百分比达100%。

供应商评估与考核

公司构建供应商绩效评估与整改闭环管理体系，建立月度、季度考核机制，依托供应商关系管理（SRM）系统开展绩效评估，并通过数字化系统对供应商整改情况进行跟踪闭环管理，确保供应商评估流程的合规性、真实性与可追溯性。

| 考核频次 | 考核形式                                         | 整改机制                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 月度考核 | 围绕成本、品质、交付、商务等核心维度划分权重，综合评估供应商月度绩效。          | <ul style="list-style-type: none"><li>若供应商月度绩效不达标，SRM系统将自动触发整改流程，向供应商发送整改通知。</li><li>供应商需在规定时限内确认问题、完成内部检讨，并提交包含根因分析、纠正措施及预防方案的书面改善报告。</li><li>改善报告由公司供应商质量工程师及采购相关人员协同评审，验证供应商改善措施的有效性 with 可执行性，确保整改落地。</li></ul>                                            |
| 季度考核 | 以连续三个月的月度绩效结果汇总生成绿牌、黄牌、红牌、黑牌等季度评级，实施差异化分级管理。 | <ul style="list-style-type: none"><li>针对季度评级为“待改进”或“不合格”的供应商，启动分级响应机制。</li><li>对于首次季度考核不达标的供应商，由战略采购专员发起供应商级别调整申请，并对供应商开展专项整改辅导。</li><li>针对连续两季度考核不达标的供应商，启动供应商降级流程，调整后后续采购权重及合作优先级。</li><li>如供应商连续三季度考核不达标，公司将启动供应商认证退出机制，采取临时冻结供应商资源、重新寻源或终止合作等措施。</li></ul> |

同时，公司建立科学完善的供应商评分模型，采用多板块协同评估机制，覆盖采购、研发、品质三大核心职能部门，结合各板块业务贡献度设定差异化权重，全面、客观反映供应商综合能力，实现对供应商的分级管控。

| 供应商评级 | 分级管理措施                                     |
|-------|--------------------------------------------|
| A级    | 纳入重大项目投标优先池，同等条件下优先选用该等级供应商。               |
| B级    | 维持常规业务合作关系，按季度复盘绩效改进项，持续优化合作质量。            |
| C级    | 立即启动督导改善流程，由战略采购专员牵头制定供应商改进计划，全程跟踪整改进度与成效。 |
| D级    | 暂停合作资格，若年度内两次评定为D级，将提报管理层审议，终止合作关系。        |

报告期内，公司对全体供应商开展环境及社会影响评估，覆盖率达100%；经确认对环境及社会具有重大实际或潜在影响的供应商数量为0。

能力提升

公司通过面谈、电话、现场会议等沟通形式，搭建高效协同的沟通交流桥梁，强化对供应商的赋能指导。2025年，公司举办年度核心供应商伙伴大会，由公司高管向核心供应商宣导年度发展战略，明确合作发展方向；产品、品质、采购等部门负责人从产品标准、品质管控、采购协作等维度，向供应商讲解公司标准要求与行动指引，并强调诚信廉洁合作准则，明确供应商举报途径，引导供应商规范运营，筑牢合作根基，实现供应链共赢发展。

公司定期面向内部审厂团队及采购人员开展可持续供应链意识培训与能力建设项目，支持员工获取采购资格认证，提升供应链相关人员的专业素养、合规意识及可持续管理能力。

冲突矿产管理

公司严格遵守国际通行的无冲突矿产规范，建立全链条供应链管控体系，坚决杜绝使用冲突矿产，切实履行企业社会责任。我们要求供应商所供全部产品均为无冲突金属产品，持续深化供应链尽职调查管理，对产品中涉及的金(Au)、钽(Ta)、钨(W)、钴(Co)、锡(Sn)等关键金属开展全流程溯源核查，确保相关金属未通过无政府军团、非法集团开采或走私等非法途径获取，不涉及联合国安全理事会认定的刚果矿脉相关高风险国家与地区。

平等对待中小企业

公司始终秉持平等互利、协同发展的供应链合作理念，积极扶持中小企业供应商成长，致力于打造公平、透明、共赢的供应链体系，保障中小企业供应商享有平等的合作机会与发展空间。截至报告期末，公司优化供应链资金管理与合作机制，累计帮扶中小企业供应商26家，有效助力中小企业供应商稳定运营、扩大产能，共同构建更具韧性、更可持续的供应链生态。

信息安全与隐私保护

艾比森恪守国家及各业务运营所在地适用的法律法规与监管要求，将信息安全与数据合规纳入公司管理的重要范畴，持续健全信息安全管理体系统，不断完善技术防护与内控流程。公司高度重视用户隐私与数据安全保护，通过全生命周期管理、常态化风险评估与应急响应机制，切实筑牢信息安全防线，保障用户、合作伙伴及企业自身数据权益。

信息安全管理

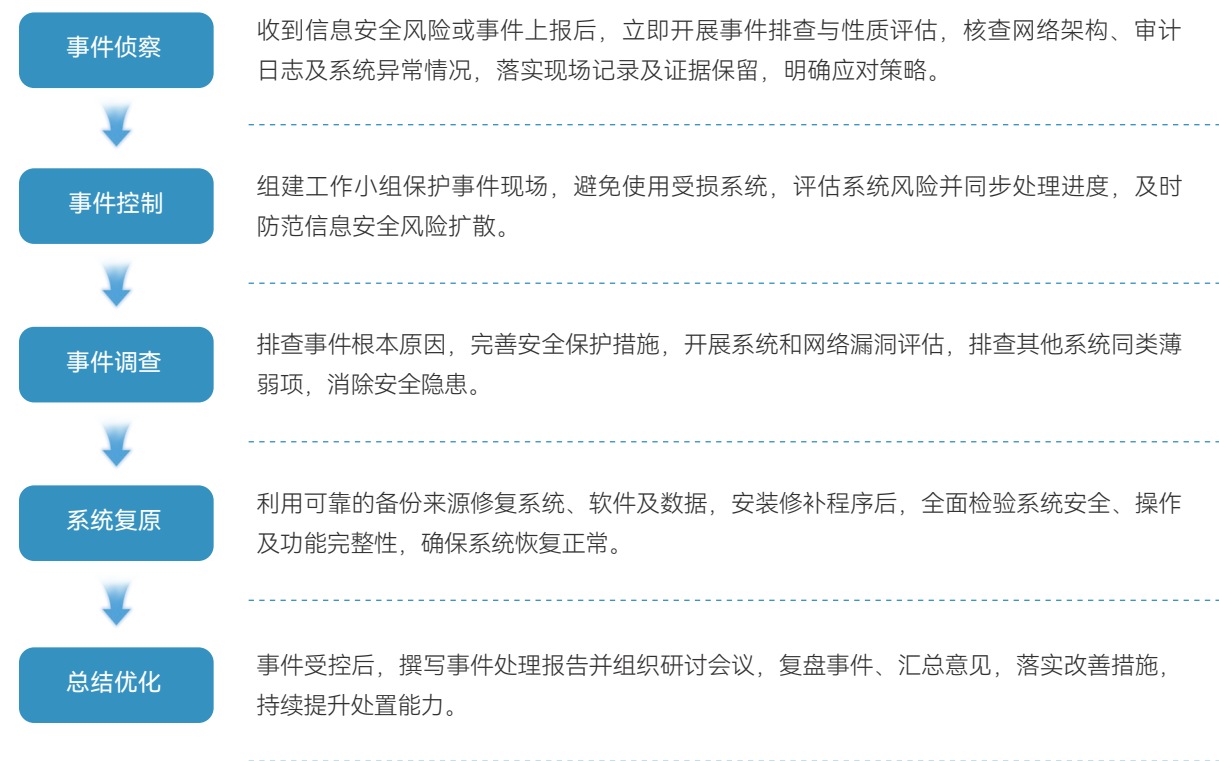
公司搭建信息安全管理架构，成立信息安全领导小组，对信息安全重大事项进行决策，评审信息安全管理体系统，监督重大安全事故处理情况。数字化运营部作为领导小组常设办事机构，协助领导小组落实信息安全策略，支撑信息安全事务决策，负责信息安全管理体系统的建立、实施与日常运行，制定信息安全政策及管理标准，并与国家信息安全主管机构及部门进行沟通对接。各一级部门负责人作为本部门信息资产第一责任人，全面负责本部门信息资产管理与维护并配合审核。品质部体系组负责信息安全体系审核、信息资产盘点更新及风险控制评估跟踪。同时，公司要求全体内部员工严格遵守信息安全相关规定，规范使用信息资产，积极参与安全培训，及时报告违规事件，共同筑牢公司信息安全防线。

公司制定并实施《信息安全管理制度》《信息安全事件管理规定》《网络安全管理规定》等内部管理规范。公司已通过ISO/IEC 27001:2022 信息安全管理体系统认证及信息安全服务资质认证。





公司制定《信息系统应急预案》等管理文件，规范信息安全事件处理程序，持续提升应急响应能力。



信息安全事件处理流程

2025年，艾比森组织全员开展钓鱼邮件应急演练，提升员工识别与上报能力，推动处置流程标准化闭环，实现防护从被动向主动转型；同时IT部门组织开展备份数据还原演练，验证数据完整性及恢复时效，优化备份策略，筑牢数据安全防线。在信息安全文化建设方面，公司设立新员工入职必修课程，建立内部技术与安全动态分享机制，并通过内部平台常态化开展钓鱼邮件防范、数据泄露防护等知识宣导，持续强化全员安全意识。

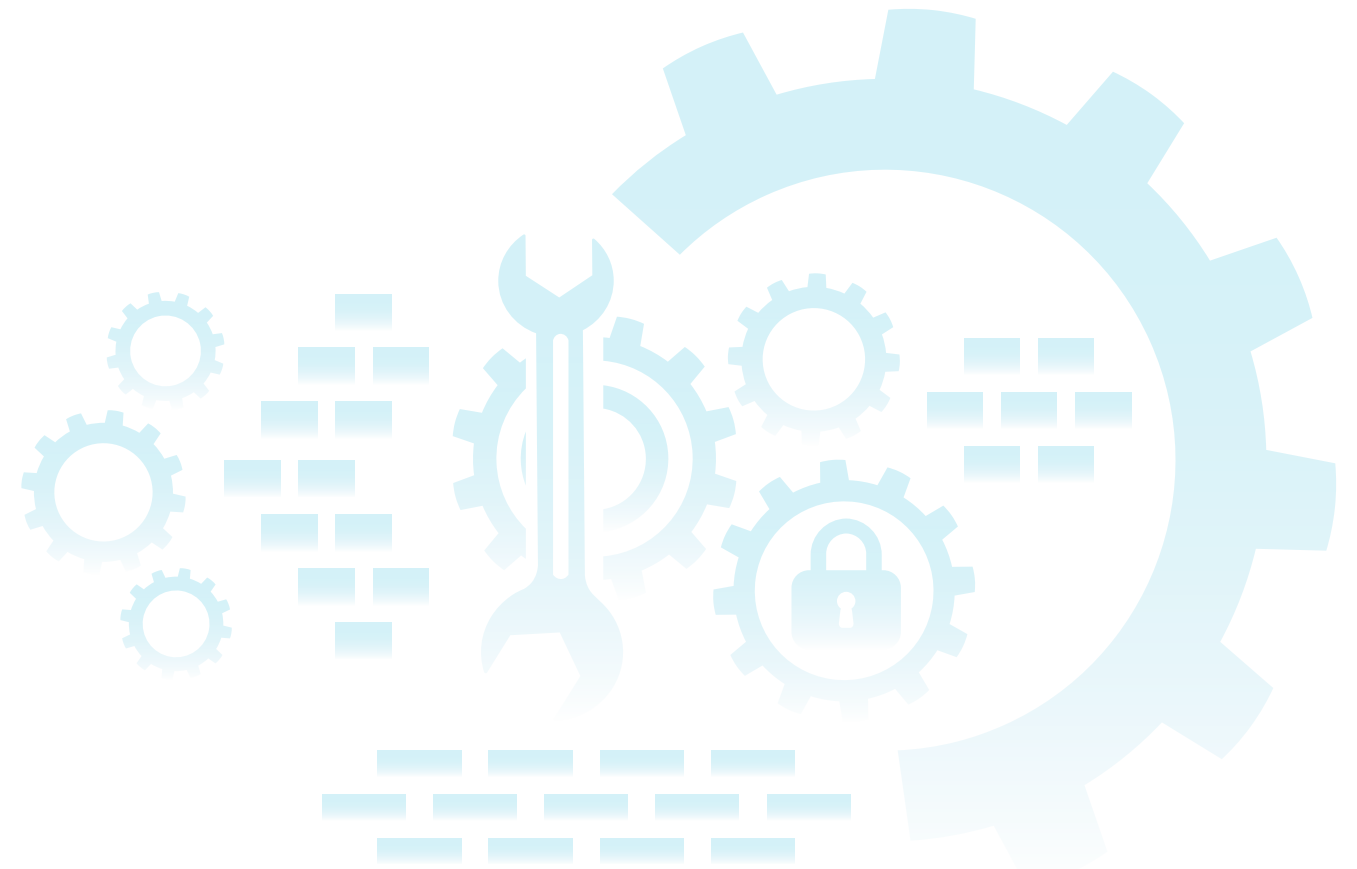
## 客户隐私保护

公司严格遵守相关法律法规及行业监管要求，不断完善个人信息保护管理制度与操作规范，明确信息收集、存储、使用、传输及销毁等各环节权责边界，保障客户知情权、选择权与信息控制权。我们通过完善技术防护体系、加强数据安全审计、开展员工合规培训等举措，持续提升数据安全管理能力，严防信息泄露、滥用与非法访问风险。

在产品设计与服务交付中，公司实施最小化必要信息采集措施，切实保障客户隐私权益，构建安全、可信、负责任的客户服务生态。



截至报告期末，公司未发生任何客户隐私泄露事件，未发生涉及侵犯客户隐私或丢失客户资料导致的投诉事件。





# 至净发展 守护生态

艾比森坚持倡导“绿色、低碳、节能、环保”的生产运营模式，将全生命周期管理思路融入产品研发、生产制造到运营的各个层面，系统降低运营中的环境风险，持续探寻可持续增长与生态友好的绿色发展道路。





## 环境合规管理

艾比森严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等国家及地方环保相关法律法规，制定包括《水、气、声、渣排放管理规定》在内的环境管理制度并持续优化环保合规体系，确保各项生产经营活动符合高标准的环境管理要求。

艾比森明确各部门职责分工，形成权责清晰、协同联动的环境管理组织架构。此外，艾比森通过常态化节能培训、专家讲座、知识竞赛及创意征集等活动，系统营造全员参与、共建共享的绿色文化氛围，使节能环保理念深度融入日常运营与员工行为。



ISO 14001环境管理体系认证

ISO 50001能源管理体系认证

## 应对气候变化

### 治理

艾比森主动研判气候变化对业务运营的影响，将气候变化应对工作纳入 ESG 治理架构，统筹推进绿色低碳战略。

### 策略

艾比森应对气候变化的战略行动围绕产品、生产运营及供应链管理三个核心板块系统展开。

- 在产品端，公司聚焦全生命周期的节能环保设计，持续打造高能效、低能耗的绿色产品。
- 在生产运营端，公司以国家级绿色工厂、办公场所绿色建筑为战略阵地，以自主投资模式建成覆盖全厂区的光储充一体化绿色能源系统，构建了“自发自用、余电上网、储能调峰、绿色出行”的全场景能源闭环。
- 在供应链管理端，公司坚持绿色采购理念，对元器件及原材料执行严格的有害物质管控体系，并积极参与行业绿色标准制定，联动产业链上下游共同构建可持续的绿色生态。

### 风险管理

艾比森围绕合规运营、环境风险及价值链风险三个层面，建立了系统化的应对气候变化风险管理体系。

- 在合规运营层面，公司构建了覆盖碳足迹全流程的核算与核查机制，对产品从“摇篮到大门”各阶段的碳排放进行量化评估，已率先完成多个产品系列的碳足迹核查并获权威认证，有效管控在环保法规趋严背景下的合规风险。
- 在环境风险层面，公司在东江智造中心建立了覆盖关键监测点位的全流程监控与应急处置体系，达成环境危害事件全年零发生。
- 在价值链风险管理层面，公司通过签订环保合规协议及评估有害物质过程管理体系认证等方式，将ESG管理要求延伸至供应商管理与产品开发，推动风险治理从末端向源头转移，降低气候变化及其衍生政策对业务带来的潜在冲击。

同时，公司完善物理风险识别与防控机制，制定《极端天气事故应急预案》，以有效控制并及时处理各种极端天气灾害事件，保障运营连续性。

### 指标与目标

公司建立了一套科学、可比的气候相关指标体系，涵盖能源消耗强度、可再生能源使用比例等关键指标，每年定期披露指标进展，向利益相关方披露气候行动成效，同时推动内部持续改进。

2025年，公司委托第三方专业机构完成A27系列、NX系列、A系列、KLCOB系列、iCon系列、HCM系列、HC II系列全系列产品“从摇篮到大门”的碳排放核算。截至报告期末，公司已完成90%户内外固装和一体机产品的碳足迹核查，为全链条节能降碳提供数据支撑。



艾比森深圳总部为国家二星级绿色建筑，融环保结构设计、智慧运营、清洁能源应用、水资源节约与生态绿化于一体，构建全周期绿色低碳运营体系，其中屋顶光伏首年发电量达14.5万千瓦时，实现减碳约135.6吨二氧化碳当量。

能源管理

艾比森严格遵守《中华人民共和国节约能源法》等相关法律法规，制定并优化《能源资源管理制度》，明确各部门能源管理职责，针对生产用能、办公用能、生活用能及保障设备用能等关键能源消耗环节，制定年度节能计划并推进落实。公司将节能目标纳入业务考核，建立能源绩效参数与基准，实现对关键指标的动态监控。

光储充一体化系统应用

艾比森充分利用厂房屋顶资源，规划建设光储充一体化项目。经系统测算，惠州制造基地光伏系统年均发电量约180万千瓦时，单日最高发电量可达9,000千瓦时，储能电站全年充放电量约300万千瓦时。通过光伏发电与储能协同调度，项目可实现经济与环保双重效益。在经济效益方面，预计年均节约能源成本约人民币300万元。在环保效益方面，预计年均节约标准煤约550吨，实现减排约1,400吨二氧化碳当量，助力构建清洁高效的厂区供用能体系。

推进生产能效精细化管理，单位面积生产用电同比下9.3%。

开展老化测试电箱智能化改造，采用“2+1”自动循环控制模式，实现测试环节用电同比减少10%。

在生产车间推行老化测试显示屏波峰波谷错峰用电，优化电网负荷分配，有效提升电力使用效率。

对印刷电路板组装（PCBA）车间抽风管开展保温设计及热风排放优化改造，减少室内温差影响，显著降低制冷系统能耗。

安装制冷系统冷却水循环流量计，通过物联网技术实现能耗远程监控与智能调度，有效降低板上芯片封装（COB）车间用电量约37%。

布局厂区屋顶光伏发电系统，积极使用清洁能源，优化生产用能结构。2025年，可再生能源使用比例达11.33%。

艾比森优化生产用能

在办公区域落实节电管控，全区域采用LED节能灯具。

在办公区域增设智能中央空调联动集中控制器，实现空调全局、分区、定时多维精准控制。

引入第三方车辆调度平台，对公务用车进行规范化管理，优化公务用车资源配置，在差旅出行中优先选用新能源电动汽车。

艾比森优化办公用能

水资源管理

艾比森通过优化生产工艺、升级节水设备、实施循环用水系统等措施，持续降低单位产值水耗，提升水资源利用效率。在生产环节，公司针对清洗、冷却等用水重点工序，推行闭环循环水系统，最大限度地减少市政用水取用量。公司建立用水计量与监控机制，对各车间、设施的用水情况进行实时跟踪与分析，及时发现并整改异常用水问题。对于生产过程中产生的废水，公司严格按照国家及地方排放标准，配备先进的污水处理设施，确保经处理后的水质达标排放或回用。

应用水循环装置

2025年，惠州制造基地应用水循环装置，对测试用水进行处理，使其达到回用标准后再次用于试水工序，形成闭环循环系统。经过改造，年节约用水量可达27,955吨，同时减少了等量的废水排放，显著降低市政用水取水成本与污水处理费用。

污染物与废弃物管理

艾比森严格遵守《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《工业企业厂界环境噪声排放标准》及相关地方环保法规要求，秉持“减量化、资源化、无害化”的原则，持续完善污染物与废弃物全流程管控。

在废气管理方面，公司明确切割、焊接、喷涂等关键环节，通过工艺前端评估、抽排风系统收集、活性炭吸附处理等措施，确保废气100%达标排放。

在固体废弃物管理方面，公司实行分类处置机制：将不可回收固体废弃物交由资质单位处理；危险废弃物将由使用部门按日清理至危废仓库，委托有资质第三方转移处置，并通过广东省固体废物环境监管信息平台进行全过程申报登记，确保合规处置。

在噪声管理方面，公司识别汽车、生产设备、空压机、发电机等主要声源，要求厂区车辆少鸣喇叭、定期保养；排风扇及生产设备按需启停，人走关机；空压机执行特种设备管理，定期巡查记录。通过源头控制与规范运维，有效降低噪声影响。



## 生态系统 and 生物多样性

艾比森积极联动第三方专业生态服务机构，建立厂区绿植养护机制，优化厂区生态环境质量。公司还在惠州制造基地安装25个蜂箱，以实际行动担当生物多样性保护的责任。



蜜蜂为周边植物传粉，能够提升结实率与种子产量，进而间接维护鸟类及小型哺乳动物的食物链，保障区域生态系统的稳定繁衍。同时，蜜蜂对污染物高度敏感，其健康状况可反向识别厂区环境风险，成为一种低成本且高灵敏度的生物指示系统。在工业化景观中，蜂箱与厂区绿植共同构成传粉廊道的关键节点，有效提升栖息地连通性。此外，蜂箱也成为员工与社区的自然教育窗口，将无形的传粉服务转化为可感知的企业行动，带动更多员工参与生态保护。

## 循环经济

艾比森践行循环经济管理理念，建立标准化管控体系，将减量化、再利用、资源化的循环理念嵌入研发、生产、回收等产品全生命周期。

### • 通用生产资料与工艺

90%以上的开发产品可在现有设备中实现高效量产。

### • 标准化流程

梳理完善的新产品导入流程、以及可制造性评审规范，规范产品导入过程，确保绿色、经济的设计方案能够大范围推广至各系列产品。

### 绿色包装

2025年，惠州制造基地对供应商交货环节的一次性包装物料实施绿色升级：以可循环塑胶护角、塑胶卡板和周转胶框，分别替代泡沫护角、木质卡板及传统纸箱，从源头减少不可降解废弃物。同时，惠州制造基地建立内部回收管控体系，划定专用回收区域，确保包材规范复用。惠州制造基地还与供应商签订专项回收协议，构建“使用—回收—再生复用”的全链条闭环管理模式，有效降低包装固废产生及上下游综合成本。



# 至才兴业 以人为本

艾比森始终秉持尊重、信任与共同成长的理念，致力于为每一位员工打造公平、多元、包容的奋斗者家园。通过激发员工的内在潜能，让个人价值与组织发展同频共振，构建相互成就、彼此信赖的事业共同体。我们以责任守护健康与安全，以真诚铺就职业成长之路，让每一位奋斗者都能在这里实现从敬业到乐业的蜕变，共同书写可持续发展的未来。





## 员工权益与福利

艾比森严格遵循人权及劳工相关准则，提供具有竞争力的薪酬待遇与多元化福利保障。公司畅通员工沟通渠道，主动倾听员工心声、吸纳合理诉求，切实增强员工归属感与幸福感，为企业可持续发展凝聚坚实的人才向心力。

### 基本权益保障

艾比森主动遵循《国际劳工组织章程》《联合国人权宣言》等一系列国际人权公约、章程及原则，严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国未成年人保护法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，明确禁止强迫或强制劳动、使用童工、暴力与骚扰等行为。

艾比森系统性防范强迫劳动风险，从制度上明确劳动关系自愿原则，员工依法享有自由离职权，公司严禁扣押证件或收取押金，员工可通过HRBP或审计邮箱投诉。所有员工入职即签劳动合同，个人证件自行保管，加班严格执行自愿原则。公司依法保障员工休息权，加班须协商一致并支付加班费，按时足额发放工资并缴纳五险一金。通过HRBP、价值观评价及新员工座谈会等渠道及时排查隐患，并将禁止强迫劳动要求延伸至供应链，要求合作伙伴遵守同等标准并接受现场审查。

艾比森系统性消除童工风险，在制度层面将严禁招用未满十六周岁未成年人作为招聘核心准则并纳入供应商行为准则，对违规行为严肃追责。在招聘管控上，公司实施身份证原件核验与双重审批制度，确保年龄合规并留存档案备查。监督方面，通过随机抽查、专项审计及公开举报渠道强化内部合规审查，同时对合作方进行不定期用工审查，严防供应链童工风险。此外，公司对人力资源及招聘相关人员开展童工管控专项培训，提升其法律意识与识别能力，从源头上杜绝童工现象。

基于以上措施，2025年公司未发生任何强迫或强制劳动，以及使用童工的违规事件。

### 多元化与平等机会

艾比森保障招聘全流程合法合规、公平公正，为所有应聘者提供平等的就业和发展机会，明确规定员工不会因性别、年龄、国籍、种族、宗教信仰、家庭状况、健康状况等因素遭受歧视或差别对待。

在公司管理团队中，女性员工占比处于较高水平，海外销售部门中的女性管理人才尤为突出。我们依法为符合条件的员工提供生育休假，并积极落实津贴政策、设置母婴室等，切实支持员工平衡工作与家庭责任，营造兼顾职业发展与家庭关怀的友好职场氛围，深化性别平等实践。

报告期内，公司女性员工总数996人，女性管理者占比31.1%，海外销售部门女性管理者占比57.35%，共61位员工享受生育休假。

### 薪酬福利

2025年，艾比森全面开展薪酬体系改革，着力破除论资排辈的传统分配模式，搭建更具市场竞争力与内部公平性的科学化分配机制，进一步激发年轻骨干人才的发展活力。

公司持续加大资源投入，搭建涵盖法定福利、特色福利、即时激励的员工福利与关怀体系，切实增强员工归属感、幸福感与职业认同感。

#### 法定福利

- 提供带薪年假、婚假、产假、陪产假等法定假期。
- 为员工缴纳六险一金。

#### 特色福利与关怀

- **健康保障：**员工入职及入职满一年均可享受体检服务。
- **节日生日关怀：**节日举办下午茶活动；员工生日可获礼品兑换额度。
- **司龄奖励：**为入职1年、3年、5年、10年员工发放专属纪念礼品。
- **生活关怀：**提供用餐补贴、通讯补贴，配套人才房资源。
- **文体活动：**常态化开展瑜伽、羽毛球、足球、篮球等活动；深圳总部、惠州制造基地均设文体协会，定期举办活动与赛事。

#### 即时激励

- **销售专项激励：**每月、每季度召开销售激励大会，为业绩突出者现场颁发现金、电子设备等奖品。
- **优秀员工表彰：**通过公司线上、线下渠道，宣传优秀员工事迹。

艾比森员工福利与关怀体系

报告期内，艾比森员工劳动合同签订率100%，员工社保覆盖率100%。

### 员工沟通

艾比森高度重视员工沟通与诉求表达，致力于搭建开放、透明的员工沟通体系，畅通诉求传递渠道，倾听员工真实声音。

#### HRBP机制

建立HRBP机制，安排HRBP深入各业务部门，定期与员工开展沟通交流，精准收集员工对直接上级、工作安排等方面的意见与诉求，并及时进行协调处理或逐级上报。

#### 开放邮箱通道

设立开放的审计邮箱，员工可直接通过邮件形式反馈问题，公司将对反馈内容进行专项核查与处理。

#### 新员工座谈会

优化新员工反馈形式，将新员工培训反馈由线上打分调整为线下座谈会。通过面对面交流，精准评估新员工的入职感受、培训体验及发展建议。

艾比森主要员工沟通渠道



## 员工培训与发展

艾比森立足战略高度迭代人才发展规划，搭建覆盖全员、贯穿职业全周期的培训体系。公司通过系统化培养与精准化赋能构建高素质人才库，为员工成长赋能，为企业高质量、可持续发展注入源源不断的人才动力。

### 人才发展战略

艾比森明确聚焦战略、技术领先战略、人才战略三大核心战略，推动人才发展与业务战略深度融合。

| 聚焦战略                                                                                                                                                                              | 技术领先战略                                                                                                                                                                                                                                                   | 人才战略                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>组织重构：2025年，按照细分场景拆分业务，设立虚拟组织，精准对接细分场景客户需求。</li><li>销售能力提升：启动销售团队能力提升项目，聘请外部讲师开展专项培训。</li><li>产品端能力建设：集中研发资源；针对产品需求收集环节开展产品经理专项培训。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>需求收集端：推动海外销售向顾问式销售转型，重点提升产品技术理解力，培养销售工程师。</li><li>需求实现端：深化产品经理核心能力，重点培养其需求筛选、识别及产品定义能力。</li><li>技术实现端：与香港中文大学(深圳)合作建立博士后创新基地，2025年引进3名博士后，其中2人已入职并完成开题。</li><li>价值传递端：聚焦解决方案工程师能力提升，推动其成为市场前端技术解读与方案设计师。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>人才引进：启动核心人才项目，由高级管理层牵头推进，凸显人才战略优先级。</li><li>梯队建设：补充国际销售管理人才储备，完善人才梯队建设。</li></ul> |

艾比森人才发展战略

### 员工培训体系

真艾学堂的发展根植于艾比森对人才体系的长期战略投入。

2010年，公司将60多名骨干员工组织起来系统学习彼得·德鲁克课程，深刻领悟到“管理是有真谛、有方法的”，“管理的本质是激发人的善意与潜能”。这一认知奠定了学堂发展的思想根基。

2019年，公司正式成立LED显示行业首个企业大学——真艾大学(后发展为真艾学堂)，以“培养有中国精神的世界级企业家”为早期使命，聚焦关键员工，强调“用最优秀的人培养更优秀的人”。

此后，学堂持续迭代，使命逐步深化为“培养有艾比森基因的商业人才”，构建起覆盖五大学院的整体培养体系，并与公司“专业+管理”双通道晋升机制进行联动，面向内部管理者、核心骨干与技术人才提供能力升级解决方案。

其发展历程体现了公司与现代管理理念的持续融合，已经从单一的培训载体成长为覆盖内部认证、全球服务标准及供应链共建的战略级人才赋能平台。

|        |                                                   |
|--------|---------------------------------------------------|
|        | 高层：提升整体管理能力。                                      |
| 分层分类培养 | 中层：提升对战略的理解及执行能力。                                 |
|        | 基层：依据任职资格，匹配培训内容与形式；对关键的职称评审、资格证提供补贴。             |
|        | 学：根据任职资格设计课程。                                     |
| 培训考核闭环 | 练：在岗实践和导师带教。                                      |
|        | 考：课程考核、实践考核和述职评估。                                 |
|        | 用：考核结果与任职资格晋升挂钩。                                  |
|        | 分类管理：将讲师分类为实操型和授课型。                               |
| 内部讲师发展 | 动态调整：建立讲师晋级与降级双向通道，从授课数据、课程开发、综合表现等维度进行评估，优化讲师团队。 |
|        | 讲师激励：从授课时长、授课评分等维度评估授课质量，为讲师提供授课薪酬。               |

艾比森员工培养体系

聚焦LED显示屏控制系统技术等核心领域，开展产品技术人才培训。共计252人参与线上、线下培训，103人参与在岗实践，考核通过率98%。

聚焦产品知识、销售流程、售后服务等核心领域，开展新销售人才培训。共计开展8期课程，367人参与线上、线下培训与在岗实践，考核通过率100%。

报告期内，员工培训覆盖率96.25%，员工培训总投入人民币966.35万元，产品技术人才培训满意度为95分，销售人才培训满意度为96分。



绩效管理体系

公司持续完善全面绩效管理体系，有效激发员工活力，保障战略落地与经营目标达成，为员工职业发展、薪酬奖惩等人力资源决策提供支撑。公司以PBC个人绩效承诺、价值观考核为季度考核工具，开展全方位评价。公司出台《2025年限制性股票激励计划考核管理办法》，将公司业绩与个人绩效挂钩，作为限制性股票归属依据。

限制性股票激励计划

2025年9月，艾比森正式发布《2025年限制性股票激励计划》。本次激励计划拟授予限制性股票1,200万股，约占公司股本总额的3.25%。首次授予激励对象共计216人，覆盖公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）人员，考核周期涵盖2025至2027年三个会计年度。该激励计划旨在完善公司长效激励机制，吸引并留存优秀核心人才，推动股东利益、公司利益与核心团队个人利益深度绑定。

开展人才盘点

公司引入外部咨询机构，开展首次全员覆盖的360度人才测评与盘点，实现人才盘点从主观判断向数据驱动的转变。基于测评结果，公司为能力与态度不佳的员工制定优化或换岗计划，对高潜人才开展针对性培养，夯实人才储备。

报告期内，接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比为100%。

职业健康与安全

艾比森搭建系统化的职业健康安全管理体系，全方位筑牢安全生产防线。我们积极塑造全员参与的安全文化，将安全理念深植运营全过程，为企业稳健发展与员工福祉保驾护航。

安全管理体系

艾比森严格遵守《中华人民共和国职业病防治法》《中华人民共和国安全生产法》等相关法律法规，制定《生产安全责任制度》《安全隐患排查治理制度》《消防安全管理制度》等内部制度。



ISO 45001职业健康安全管理体系认证

公司成立安全生产管理委员会，明确安全生产负责人，积极推动安全生产责任书逐级签署，确保将消防安全、环境安全等工作落到实处。

此外，公司建立安全风险分级管控机制，制定《应急准备和响应管理规定》《事故、事件管理规定》等专项管理制度。公司辨识火灾、中毒、触电等主要安全风险，建立风险场所及活动作业点位清单，逐一明确各点位责任部门及专项管控措施，从源头降低安全风险发生概率，提升安全管理水平。

2025 年惠州制造基地年度安全目标达成情况

- 生产安全事故0起
- 职业病发生率为0
- 环境污染事故及突发环境事件0起
- 火灾事故0起
- 食物中毒事故0起
- 工伤事故数每季度小于等于1起
- 全年累计排查安全隐患137项，安全隐患整改率达到100%
- 百万工时可记录工伤事故率(TRIR) 为 0.99

安全生产文化

艾比森着力培育安全生产文化。报告年度内，惠州制造基地组织开展消防、防洪应急、特种设备事故处置、化学品泄漏、食物中毒、触电急救、环境突发事件共计7项综合或专项演练；同时，积极开展安全生产专项培训课程，内容涵盖消防安全、化学品管理、机械安全等多个主题；严格落实新上岗从业人员三级安全培训，每月组织车间开展在岗人员安全培训。

惠州制造基地持续做好职业病预防管控工作，定期对生产环节接触粉尘、噪声、化学品等职业危害因素的作业岗位实施危害检测，针对职业危害岗位从业人员，规范组织开展岗前、岗中、离岗职业健康体检。



消防演练



化学品泄漏演练

报告期内，惠州制造基地新员工入职安全培训1,074人次，组织在岗人员培训12次，员工体检率100%，安全生产投入人民币113万元。



# 至善奉献 温暖社会

艾比森坚持“以人为本、回馈社会”的理念，通过艾比森公益基金会和持续的教育帮扶行动，将商业成就转化为社会福祉。艾比森深信企业的价值不止于创造财富，更在于激发善意、与社区共享发展成果，以实实在在的耕耘架起企业与社会之间的责任桥梁。





## 乡村振兴与社会贡献

长期以来，艾比森始终关注乡村发展进程，公司依托旗下公益基金会，持续向贫困地区开展捐款、捐物等公益帮扶行动，重点支持乡村教育事业发展与民生保障改善。

未来，公司将进一步结合业务情况，将支持乡村振兴、巩固拓展脱贫攻坚成果作为战略重点，助力乡村特色产业发展，促进当地就业，在保障公司健康发展、持续回报投资者的同时促进经济社会可持续发展。

### 情暖乡村老人，助力民生关怀

艾比森长期关注乡村高龄老人及退休职工的身心健康与生活保障。2025年1月，艾比森公益基金会专项支持丁任村老年慰问活动，采购粮油等生活物资发放至村内 60 岁以上的老年人及退休职工，并实地关怀村内老年群体的生活状况，以实际行动为乡村民生保障注入力量。



关键绩效指标表

环境关键绩效指标

| 指标        | 单位           | 2025年      | 2024年      | 2023年      |
|-----------|--------------|------------|------------|------------|
| 能源消耗      |              |            |            |            |
| 能源消耗总量    | 兆瓦时          | 27,595.03  | 26,918.85  | 27,129.31  |
| 能源消耗强度    | 兆瓦时/百万营收     | 6.64       | 7.35       | 6.77       |
| 直接能源消耗    |              |            |            |            |
| 直接能源消耗总量  | 兆瓦时          | 3,359.45   | 3,343.79   | 1,066.57   |
| 直接能源消耗强度  | 兆瓦时/百万营收     | 0.81       | 0.91       | 0.27       |
| 汽油(移动燃烧)  | 升            | 26,578.21  | 36,370.29  | 29,985.64  |
| 自产可再生电力   | 兆瓦时          | 3,127.02   | 3,025.73   | 804.34     |
| 间接能源消耗    |              |            |            |            |
| 间接能源消耗总量  | 兆瓦时          | 24,235.58  | 23,575.06  | 26,062.74  |
| 间接能源消耗强度  | 兆瓦时/百万营收     | 5.83       | 6.44       | 6.51       |
| 外购电力      | 兆瓦时          | 24,235.58  | 23,575.06  | 26,062.74  |
| 温室气体排放    |              |            |            |            |
| 温室气体排放总量  | 吨二氧化碳当量      | 12,918.81  | 12,590.23  | 13,895.91  |
| 范围1       | 吨二氧化碳当量      | 59.41      | 81.30      | 67.03      |
| 范围2       | 吨二氧化碳当量      | 12,859.40  | 12,508.93  | 13,828.89  |
| 温室气体排放强度  | 吨二氧化碳当量/百万营收 | 3.11       | 3.44       | 3.47       |
| 水资源使用     |              |            |            |            |
| 总耗水量      | 吨            | 136,981.70 | 152,979.20 | 151,687.50 |
| 耗水强度      | 吨/百万营收       | 32.94      | 41.77      | 37.86      |
| 废水排放      |              |            |            |            |
| 废水排放总量    | 吨            | 130,183    | 146,561    | 144,907    |
| 水中污染物总量   | 千克           | 7,764.10   | 11,556.33  | 6,237.45   |
| 化学需氧量     | 千克           | 2,994.20   | 7,550.61   | 5,207.32   |
| 悬浮物       | 千克           | 3,514.94   | 2,343.29   | 911.28     |
| 氨氮        | 千克           | 1,252.36   | 1,640.30   | 116.25     |
| 总磷        | 千克           | 2.60       | 22.13      | 2.60       |
| 废气排放      |              |            |            |            |
| 颗粒物       | 千克           | 2,292.84   | 3,785.72   | 2,650.01   |
| 挥发性有机物    | 千克           | 461.67     | 929.66     | 3,963.16   |
| 固体废弃物     |              |            |            |            |
| 一般生产废弃物总量 | 千克           | 375,242.00 | 334,062.00 | 368,984.00 |
| 可回收       | 千克           | 323,423.00 | 302,099.00 | 326,068.00 |
| 不可回收      | 千克           | 51,819.00  | 31,963.00  | 42,916.00  |
| 有害废弃物总量   | 千克           | 746.00     | 434.00     | 298.00     |

备注：

1.直接能源消耗量统计覆盖深圳市艾比森光电股份有限公司及惠州制造基地的汽油(移动燃烧) 消耗、惠州制造基地的自产可再生电力消耗。能源折标准煤系数来源于《综合能耗计算通则(GB/T 2589-2020) 》。

2.间接能源消耗量统计覆盖深圳市艾比森光电股份有限公司及惠州市艾比森光电有限公司的外购电力消耗。

3.范围1温室气体排放量计算参考政府间气候变化专门委员会(IPCC) 发布的《2006年IPCC国家温室气体清单指南》以及IPCC第六次评估报告。范围2温室气体排放量计算参考生态环境部、国家统计局发布的2023 年全国电力平均二氧化碳排放因子。

4.总耗水量统计覆盖惠州制造基地的生产用水及深圳市艾比森光电股份有限公司的市政用水、桶装水、瓶装水消耗。

5.废水排放统计覆盖惠州制造基地的生活污水，无生产性工业废水产生与排放。

6.废气排放统计覆盖惠州制造基地。

7.固体废弃物统计覆盖惠州制造基地。

社会关键绩效指标

| 指标       | 单位 | 2025年 | 2024年 | 2023年 |
|----------|----|-------|-------|-------|
| 员工结构     |    |       |       |       |
| 员工总数     | 人  | 2,552 | 2,455 | 2,713 |
| 地区结构     |    |       |       |       |
| 国内(含港澳台) | 人  | 2,442 | 2,378 | 2,626 |
| 国外       | 人  | 110   | 77    | 87    |
| 性别结构     |    |       |       |       |
| 女性       | 人  | 996   | 943   | 1,022 |
| 男性       | 人  | 1,556 | 1,512 | 1,691 |
| 年龄结构     |    |       |       |       |
| 30岁及以下   | 人  | 952   | 961   | 1,077 |
| 31-50岁   | 人  | 1,538 | 1,438 | 1,590 |
| 51岁及以上   | 人  | 62    | 56    | 46    |
| 职级结构     |    |       |       |       |
| 非管理层     | 人  | 2,327 | 2,256 | 2,531 |
| 管理层      | 人  | 225   | 199   | 182   |
| 雇佣类型结构   |    |       |       |       |
| 全职员工     | 人  | 2,552 | 2,455 | 2,713 |
| 兼职员工     | 人  | 0     | 0     | 0     |
| 新进员工结构   |    |       |       |       |
| 新进员工总数   | 人  | 965   | 1,073 | 941   |
| 地区结构     |    |       |       |       |
| 国内(含港澳台) | 人  | 902   | 1,039 | 908   |
| 国外       |    | 63    | 34    | 33    |
| 性别结构     |    |       |       |       |
| 女性       | 人  | 330   | 390   | 365   |
| 男性       | 人  | 635   | 683   | 576   |
| 年龄结构     |    |       |       |       |
| 30岁及以下   | 人  | 599   | 628   | 508   |
| 31-50岁   | 人  | 364   | 442   | 432   |
| 51岁及以上   | 人  | 2     | 3     | 1     |
| 职级结构     |    |       |       |       |
| 非管理层     | 人  | 941   | 1,064 | 919   |
| 管理层      | 人  | 24    | 9     | 22    |
| 雇佣类型结构   |    |       |       |       |
| 全职员工     | 人  | 965   | 1,073 | 941   |
| 兼职员工     | 人  | 0     | 0     | 0     |
| 员工流失比率   |    |       |       |       |
| 员工流失比率   | %  | 25.07 | 35.02 | 33.67 |
| 地区结构     |    |       |       |       |
| 国内(含港澳台) | %  | 25.30 | 35.26 | 34.05 |
| 国外       | %  | 19.71 | 26.67 | 19.44 |
| 性别结构     |    |       |       |       |
| 女性       | %  | 22.61 | 31.96 | 32.14 |
| 男性       | %  | 26.57 | 36.79 | 34.56 |



深交所可持续发展报告索引

| 指标                      |    | 单位 | 2025年     | 2024年   | 2023年      |
|-------------------------|----|----|-----------|---------|------------|
| 年龄结构                    |    |    |           |         |            |
| 30岁及以下                  |    | %  | 34.75     | 41.15   | 40.17      |
| 31-50岁                  |    | %  | 16.73     | 30.80   | 28.22      |
| 51岁及以上                  |    | %  | 11.43     | 16.42   | 18.52      |
| 职级结构                    |    |    |           |         |            |
| 非管理层                    |    | %  | 25.56     | 36.75   | 34.90      |
| 管理层                     |    | %  | 19.64     | 5.69    | 9.90       |
| 员工权益与福利                 |    |    |           |         |            |
| 生育休假的员工总数               |    | 人  | 61        | 49      | 51         |
| 女性                      |    | 人  | 41        | 29      | 28         |
| 男性                      |    | 人  | 20        | 20      | 23         |
| 生育休假结束后在报告期内返岗的员工总数     |    | 人  | 55        | 46      | 50         |
| 女性                      |    | 人  | 35        | 26      | 27         |
| 男性                      |    | 人  | 20        | 20      | 23         |
| 生育休假结束后返岗且12个月后仍在职的员工总数 |    | 人  | 55        | 38      | 39         |
| 女性                      |    | 人  | 35        | 23      | 23         |
| 男性                      |    | 人  | 20        | 15      | 16         |
| 生育休假的员工返岗率              | 女性 | %  | 85.37     | 89.66   | 96.43      |
|                         | 男性 | %  | 100       | 100     | 100        |
| 生育休假的员工留任率              | 女性 | %  | 85.37     | 79.31   | 82.14      |
|                         | 男性 | %  | 100       | 75      | 69.57      |
| 员工培训与发展                 |    |    |           |         |            |
| 接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比     |    | %  | 100       | 100     | 100        |
| 员工培训开展场次                |    | 场  | 222       | 257     | 298        |
| 员工培训投入                  |    | 万元 | 966.35    | 565.22  | 335.34     |
| 员工人均受训时长                |    | 小时 | 25.3      | 23.6    | 16.65      |
| 员工培训覆盖率                 |    | %  | 96.25     | 95.75   | 95         |
| 职业健康与安全(惠州制造基地)         |    |    |           |         |            |
| 员工体检率                   |    | %  | 100       | 100     | 100        |
| 工伤造成的死亡率                |    | %  | 0         | 0       | 0          |
| 严重后果工伤率                 |    | %  | 0         | 0       | 0          |
| 可记录工伤率                  |    | %  | 0.99      | 0.47    | 0.42       |
| 可记录工伤数量                 |    | 起  | 4         | 2       | 2          |
| 因工伤损失工作日数               |    | 天  | 170       | 37      | 113        |
| 安全生产投入                  |    | 万元 | 113       | 117     | 135        |
| 公益捐赠金额                  |    |    |           |         |            |
| 公益捐赠金额                  |    | 元  | 1,173,452 | 270,967 | 290,867.77 |
| 公益惠及人数                  |    | 人  | 392       | 403     | 142        |

备注:

1.某类员工流失比率=报告期内某类员工流失人数/(报告期末某类员工总数+报告期内某类员工流失人数)

2.生育休假包括：产检假、产假、陪产假、哺乳假。

3.返岗率=生育休假结束后实际返岗的员工总数/生育休假结束后应返岗的员工总数\*100

4.留任率=生育休假返岗后 12 个月仍在职的员工总数/先前报告期生育休假结束后返岗员工的总数\*100

5.职业健康与安全相关指标统计覆盖惠州制造基地员工。

6.工伤造成的死亡率=工伤造成的死亡数量/工作小时数量\*1000,000

7.严重后果工伤率(排除死亡) =严重后果工伤数量(排除死亡) /工作小时数量\*1000,000

8.可记录工伤率=可记录工伤数量/工作小时数量\*1000,000

| 维度            | 序号 | 议题           | 对应条款       | 章节索引                                  | 页码索引                             |
|---------------|----|--------------|------------|---------------------------------------|----------------------------------|
| 环境            | 1  | 应对气候变化       | 第二十一条至二十八条 | 产品及技术创新<br>应对气候变化<br>能源管理<br>环境关键绩效指标 | P23-P30<br>P45-P46<br>P47<br>P63 |
|               | 2  | 污染物排放        | 第三十条       | 污染物与废弃物管理<br>环境关键绩效指标                 | P48<br>P63                       |
|               | 3  | 废弃物处理        | 第三十一条      | 污染物与废弃物管理<br>环境关键绩效指标                 | P48<br>P63                       |
|               | 4  | 生态系统和生物多样性保护 | 第三十二条      | 生态系统和生物多样性                            | P49                              |
|               | 5  | 环境合规管理       | 第三十三条      | 环境合规管理                                | P45                              |
|               | 6  | 能源利用         | 第三十五条      | 能源管理<br>环境关键绩效指标                      | P47                              |
|               | 7  | 水资源利用        | 第三十六条      | 水资源管理<br>环境关键绩效指标                     | P48<br>P63                       |
|               | 8  | 循环经济         | 第三十七条      | 循环经济<br>环境关键绩效指标                      | P50<br>P63                       |
| 社会            | 9  | 乡村振兴         | 第三十九条      | 乡村振兴与社会贡献                             | P61-62                           |
|               | 10 | 社会贡献         | 第四十条       | 乡村振兴与社会贡献<br>社会关键绩效指标                 | P61-62<br>P64-65                 |
|               | 11 | 创新驱动         | 第四十二条      | 产品及技术创新                               | P23-P30                          |
|               | 12 | 科技伦理         | 第四十三条      | 产品及技术创新                               | P30                              |
|               | 13 | 供应链安全        | 第四十五条      | 供应链管理                                 | P38-40                           |
|               | 14 | 平等对待中小企业     | 第四十六条      | 供应链管理                                 | P38-40                           |
|               | 15 | 产品和服务安全与质量   | 第四十七条      | 产品和服务安全与质量                            | P31-37                           |
|               | 16 | 数据安全与客户隐私保护  | 第四十八条      | 信息安全与隐私保护                             | P40-42                           |
| 可持续发展<br>相关治理 | 17 | 员工           | 第五十条       | 员工权益与福利<br>员工培训与发展<br>职业健康与安全         | P53-54<br>P55-57<br>P57-58       |
|               | 18 | 尽职调查         | 第五十二条      | 供应链管理                                 | P38-40                           |
|               | 19 | 利益相关方沟通      | 第五十三条      | ESG管理<br>完善公司治理                       | P12-14<br>P17-18                 |
|               | 20 | 反商业贿赂及反贪污    | 第五十五条      | 商业道德                                  | P19-20                           |
|               | 21 | 反不正当竞争       | 第五十六条      | 商业道德<br>供应链管理                         | P19-20<br>P38-40                 |

GRI指标索引

**使用声明** 艾比森在2025年1月1日至2025年12月31日参照GRI标准报告了在此份GRI内容索引中引用的信息。

**使用的GRI** GRI1：基础2021

| 议题标准                    | 披露项                       | 章节索引      | 页码索引   |
|-------------------------|---------------------------|-----------|--------|
| GRI 2:<br>一般披露 2021     | 2-1 组织详细情况                | 关于我们      | P7-8   |
|                         | 2-2 纳入组织可持续发展报告的实体        | 关于本报告     | P1-2   |
|                         | 2-3 报告期、报告频率和联系人          | 关于本报告     | P1-2   |
|                         | 2-4 信息重述                  | 不涉及信息重述   | /      |
|                         | 2-6 活动、价值链和其他业务关系         | 关于我们      | P7-8   |
|                         |                           | ESG管理     | P12-14 |
|                         | 2-7 员工                    | 社会关键绩效指标  | P64-65 |
|                         | 2-8 员工之外的工作者              | 社会关键绩效指标  | P64-65 |
|                         | 2-9 管治架构和构成               | 完善公司治理    | P17-18 |
|                         | 2-10 最高管治机构的提名和遴选         | 完善公司治理    | P17-18 |
|                         | 2-11 最高管治机构的主席            | 完善公司治理    | P17-18 |
|                         | 2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用  | 完善公司治理    | P17-18 |
|                         | 2-13 为管理影响的责任授权           | 完善公司治理    | P17-18 |
|                         | 2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用   | 完善公司治理    | P17-18 |
|                         |                           | ESG管理     | P12-14 |
|                         | 2-15 利益冲突                 | 商业道德      | P19-20 |
|                         | 2-16 重要关切问题的沟通            | ESG管理     | P12-14 |
|                         | 2-17 最高管治机构的共同知识          | 完善公司治理    | P17-18 |
|                         | 2-18 对最高管治机构的绩效评估         | 完善公司治理    | P17-18 |
|                         | 2-19 薪酬政策                 | 完善公司治理    | P17-18 |
|                         | 2-20 确定薪酬的程序              | 完善公司治理    | P17-18 |
|                         | 2-22 关于可持续发展战略的声明         | 董事长致辞     | P3-4   |
|                         |                           | ESG管理     | P12-14 |
|                         | 2-23 政策承诺                 | ESG管理     | P12-14 |
|                         | 2-24 融合政策承诺               | ESG管理     | P12-14 |
|                         | 2-25 补救负面影响的程序            | ESG管理     | P12-14 |
|                         | 2-26 寻求建议和提出关切的机制         | ESG管理     | P12-14 |
|                         | 2-27 遵守法律法规               | 未发生重大违规事件 | /      |
|                         | 2-29 利益相关方参与的方法           | ESG管理     | P12-14 |
| GRI 3:<br>实质性议题 2021    | 3-1 确定实质性议题的过程            | ESG管理     | P12-14 |
|                         | 3-2 实质性议题列表               | ESG管理     | P12-14 |
|                         | 3-3 实质性议题的管理              | ESG管理     | P12-14 |
| GRI 201:<br>经济绩效 2016   | 201-2 气候变化带来的财务影响和其他风险和机遇 | 应对气候变化    | P45-46 |
|                         | 201-3 固定福利计划义务和其他退休计划     | 员工权益与福利   | P53-54 |
| GRI 203:<br>间接经济影响 2016 | 203-1 基础设施投资和支持性服务        | 乡村振兴与社会贡献 | P61-62 |
|                         | 203-2 重大间接经济影响            | 社会关键绩效指标  | P64-65 |

| 议题标准                     | 披露项                                   | 章节索引       | 页码索引   |
|--------------------------|---------------------------------------|------------|--------|
| GRI 204:<br>采购实践 2016    | 204-1 向当地供应商采购的支出比例                   | 供应链管理      | P38-40 |
| GRI 205:<br>反腐败 2016     | 205-2 反腐败政策和程序的传达及培训                  | 商业道德       | P19-20 |
|                          | 205-3 经确认的腐败事件和采取的行动                  | 商业道德       | P19-20 |
| GRI 206:<br>反竞争行为 2016   | 206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼         | 商业道德       | P19-20 |
|                          |                                       | 供应链管理      | P38-40 |
| GRI 301:<br>物料 2016      | 301-2 所用循环利用的进料                       | 循环经济       | P50    |
|                          | 301-3 再生产品及其包装材料                      | 循环经济       | P50    |
| GRI 302:<br>能源2016       | 302-1 组织内部的能源消耗量                      | 环境关键绩效指标   | P63    |
|                          | 302-3 能源强度                            | 环境关键绩效指标   | P63    |
|                          | 302-4 降低能源消耗量                         | 能源管理       | P47    |
|                          | 302-5 降低产品和服务的能源需求量                   | 能源管理       | P47    |
|                          | 302-6 降低产品和服务的能源消耗量                   | 能源管理       | P47    |
| GRI 303:<br>水资源和污水2018   | 303-1 组织与水作为共有资源的相互影响                 | 水资源管理      | P48    |
|                          | 303-2 管理与排水相关的影响                      | 水资源管理      | P48    |
|                          | 303-5 耗水                              | 环境关键绩效指标   | P63    |
| GRI 304:生物多样性2016        | 304-2 活动、产品和服务对生物多样性的重大影响             | 生态系统和生物多样性 | P49    |
| GRI 305:<br>排放 2016      | 305-1 直接(范围 1) 温室气体排放                 | 环境关键绩效指标   | P63    |
|                          | 305-2 能源间接(范围 2) 温室气体排放               | 环境关键绩效指标   | P63    |
|                          | 305-4 温室气体排放强度                        | 环境关键绩效指标   | P63    |
|                          | 305-5 温室气体减排量                         | 应对气候变化     | P45-46 |
|                          |                                       | 环境关键绩效指标   | P63    |
|                          | 305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 和其他重大气体排放 | 环境关键绩效指标   | P63    |
|                          | 305-8 氟化气体排放                          | 环境关键绩效指标   | P63    |
| GRI 306:<br>废弃物 2020     | 306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响                | 污染物与废弃物管理  | P48    |
|                          | 306-2 废弃物相关重大影响的管理                    | 污染物与废弃物管理  | P48    |
|                          | 306-3 产生的废弃物                          | 环境关键绩效指标   | P63    |
|                          | 306-4 从处置中转移的废弃物                      | 环境关键绩效指标   | P63    |
|                          | 306-5 进入处置的废弃物                        | 环境关键绩效指标   | P63    |
| GRI 308:<br>供应商环境评估 2016 | 308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商                 | 供应链管理      | P38-40 |
|                          | 308-2 供应链中的负面环境影响以及采取的行动              | 供应链管理      | P38-40 |



| 议题标准                      | 披露项                           | 章节索引       | 页码索引   |
|---------------------------|-------------------------------|------------|--------|
| GRI 401:<br>雇佣2016        | 401-1 新进员工雇佣率和员工流动率           | 社会关键绩效指标   | P64-65 |
|                           | 401-2 提供给全职员工(不包括临时或兼职员工) 的福利 | 员工权益与福利    | P53-54 |
|                           | 401-3 育儿假                     | 员工权益与福利    | P53-54 |
| GRI 403:<br>职业健康与安全2018   | 403-1职业健康安全管理体系               | 职业健康与安全    | P57-58 |
|                           | 403-2 危害识别、风险评估和事故调查          | 职业健康与安全    | P57-58 |
|                           | 403-3 职业健康服务                  | 职业健康与安全    | P57-58 |
|                           | 403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通 | 职业健康与安全    | P57-58 |
|                           | 403-5 工作者职业健康安全培训             | 职业健康与安全    | P57-58 |
|                           | 403-6 促进工作者健康                 | 职业健康与安全    | P57-58 |
|                           | 403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响 | 职业健康与安全    | P57-58 |
|                           | 403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者        | 职业健康与安全    | P57-58 |
|                           | 403-9 工伤                      | 职业健康与安全    | P57-58 |
|                           | 403-10 工作相关的健康问题              | 职业健康与安全    | P57-58 |
| GRI 404:<br>培训与教育 2016    | 404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数        | 员工培训与发展    | P55-57 |
|                           |                               | 社会关键绩效指标   | P64-65 |
|                           | 404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案         | 员工培训与发展    | P55-57 |
|                           | 404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比     | 员工培训与发展    | P55-57 |
| GRI 405:<br>多元性与平等机会 2016 | 405-1 管治机构与员工的多元化             | 完善公司治理     | P17-18 |
|                           |                               | 员工权益与福利    | P53-54 |
| GRI 406:<br>反歧视 2016      | 406-1 歧视事件及采取的纠正行动            | 员工权益与福利    | P53-54 |
| GRI 414:<br>供应商社会评估2016   | 414-1 使用社会标准筛选的新供应商           | 供应链管理      | P38-40 |
|                           | 414-2 供应链中的负面社会影响和采取的行动       | 供应链管理      | P38-40 |
| GRI 416:<br>客户健康与安全2016   | 416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响       | 产品和服务安全与质量 | P23-30 |
|                           | 416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件    | 产品和服务安全与质量 | P23-30 |
| GRI 417:<br>营销与标识2016     | 417-1 对产品和服务信息与标识的要求          | 产品和服务安全与质量 | P23-30 |
|                           | 417-2 涉及产品和服务信息与标识的违规事件       | 产品和服务安全与质量 | P23-30 |
|                           | 417-3 涉及营销传播的违规事件             | 产品和服务安全与质量 | P23-30 |
| GRI 418:<br>客户隐私2016      | 418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉  | 信息安全与隐私保护  | P40-42 |