

LONGTECH 朗特®



LONGTECH 朗特®
朗特智能 300916

2025 年度 环境、社会和公司治理报告

ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

深圳朗特智能控制股份有限公司
Shenzhen Longtech Smart Control Co., Ltd

📍 公司地址：深圳市宝安区新桥街道黄埔路52号建实工业园

☎ 联系电话：075523501350

🌐 公司官网：<https://www.longtech.cc>

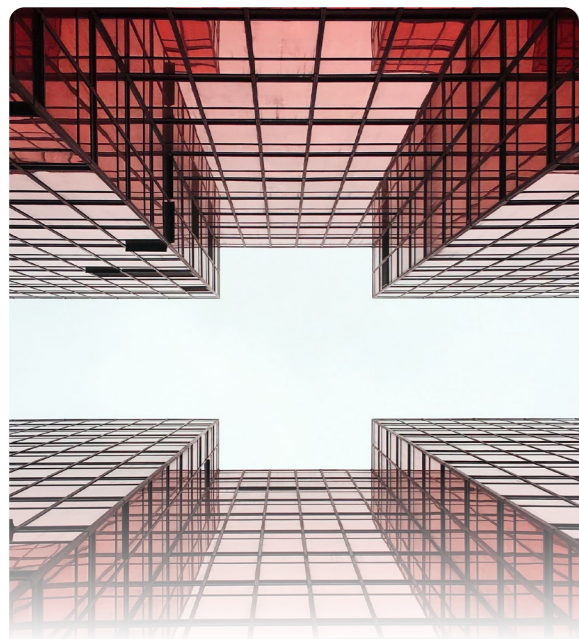
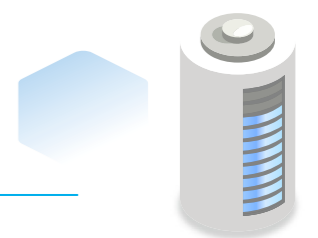


CONTENTS

目录



关于本报告	01	可持续发展治理	13	附录	103
董事长致辞	03	可持续发展治理架构	13	指标索引	103
走进朗特智能	05	可持续发展实践	14	关键绩效表	107
		利益相关方沟通	14	意见反馈表	115
		重要性议题管理	15		



深耕治理

行稳致远

党建引领	19
公司治理	21
合规经营与风险管理	24
商业道德	27



绿色运营

共筑生态

应对气候变化	31
环境管理	33
资源能源利用	43



精研产品

链合共赢

创新驱动	51
产品服务质量与安全	57
数据安全与客户隐私保护	65
负责任供应链	69



共创美好

厚植福祉

员工权益保障	77
职业健康与安全	91
社区公益	101

关于本报告

本报告是深圳朗特智能控制股份有限公司（以下简称“朗特智能”“公司”或“我们”）发布的年度可持续发展报告。本报告依据客观、规范、透明和全面的原则，详细披露了公司 2025 年度环境、社会与公司治理的实践及绩效。

报告范围

本报告以“深圳朗特智能控制股份有限公司”为主体，包括下属分子公司，除特别说明外，本报告范围与本公司年报范围保持一致。

时间范围

2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日（简称“报告期”）。为增强本报告的对比性和前瞻性，部分内容适当追溯以往年份或具有前瞻性描述。本报告的发布周期为一年一次，与财务年度保持一致。

编制依据及参考

- 《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 3 号——可持续发展报告编制》
- 《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）》
- 中国企业改革与发展研究会《中国企业可持续发展报告指南（CASS-ESG 6.0）》
- 联合国可持续发展目标（SDGs）
- 可持续发展会计准则委员会准则（SASB Standards）
- 中国国家标准《社会责任报告编写指南》（GB/T36001-2015）
- 中国上市公司协会《上市公司可持续发展报告工作指南》



数据说明

报告使用数据来源包括公司实际运行的原始数据、政府部门公开数据、年度财务数据、内部相关统计报表、第三方问卷调查、第三方评价访谈等。本报告的财务数据以人民币为单位，若与财务报告不一致之处，以财务报告为准。

释义说明

释义项	释义内容
朗特智能、公司、我们	深圳朗特智能控制股份有限公司
东莞朗勤	东莞朗勤电子科技有限公司
江西朗特	江西朗特智能控制有限公司
东莞朗特	东莞朗特新能源科技有限公司
新加坡百仕威	百仕威实业（新加坡）有限公司
泰国百仕威	百仕威电子（泰国）有限公司
朗腾未来	深圳朗腾未来汽车电子有限公司

报告获取

本报告以电子版形式发布。

您可以在深圳证券交易所网站（www.szse.cn）或公司官网（<https://www.longtech.cc>）下载本报告电子文本。

董事长致辞

尊敬的各位股东、合作伙伴和社会各界朋友们：

大家好！

当前，我国现代化进程中，国家战略为新质生产力培育和绿色转型明确方向。朗特智能与国家战略同向而行，将高质量发展与可持续理念融入经营实践。

2025 年，公司全球化布局取得新进展，泰国工厂顺利投产，推动“全球制造”的战略在海外深度落地，为拓展全球业务打开了更广阔的增长通道。我们坚信，技术创新既是企业持续成长的核心动力，也是履行 ESG 责任的重要支撑。过去一年，公司深耕智能控制、汽车电子、新能源等关键领域，完善多场景技术布局，并以“同步开发”模式深度参与客户研发，通过协同创新与快速响应，持续提升产品的低碳、高效与安全性能，以创新驱动绿色价值创造，稳步迈向可持续未来。

一、治理筑基：以体系化建设护航可持续发展

健全的治理是公司行稳致远的根本保障。2025 年，我们将 ESG 治理全面纳入公司战略顶层设计，构建了“董事会战略与可持续发展委员会 + ESG 领导小组 + 证券部归口管理”的三级治理架构，并探索关键 ESG 指标纳入绩效考核体系的可行性，推动可持续发展从战略目标转化为全员行动与可衡量成果。

我们恪守商业道德与合规底线，持续完善内控体系，不断提升信息披露的透明度与质量，将坚实的治理根基、清晰的责权体系和透明的沟通机制，作为应对不确定性、凝聚各方信任、维持公司长期健康发展的重要保障。

我们始终牢固树立回报股东意识，坚持以投资者为本。在业绩增速的同时，积极推进股东分红，让全体股东共享公司经营成果。

二、绿色实践：系统推进绿色运营，构建可持续产业生态

我们严格遵循《电子信息产品污染控制管理办法》及欧盟 RoHS 标准，全面推广环保材料与节能工艺。通过优

化生产流程、升级智能节能设备，力争单位产值能耗稳步下降，工业固废分类处置合规率达到 100%，用常态化的绿色实践助力产业生态升级，也为电子制造企业低碳运营提供了可复制的实践路径。凭借公司在绿色制造领域的持续深耕，公司成功通过 2025 年深圳市绿色工厂、国家级绿色工厂认证。此次跻身国家级绿色工厂行列，是公司多年深耕绿色制造的里程碑式成果，更彰显了公司锚定“双碳”目标，将生态责任内化为核心竞争力，以绿色动能驱动高质量发展的战略定力。

三、人本关怀：凝聚人才向心力，回馈社会显担当，共享发展成果

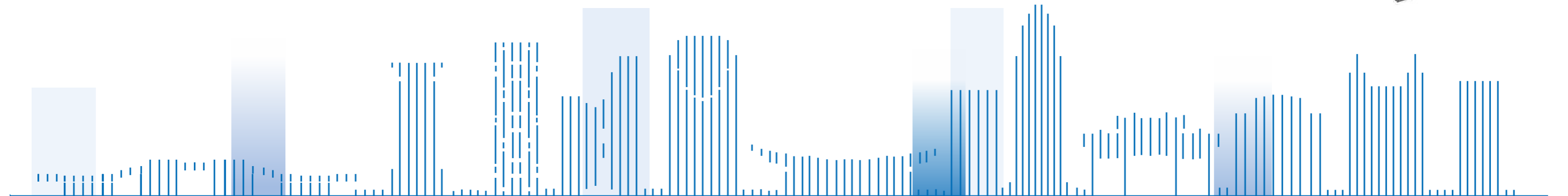
我们将员工视为企业发展最宝贵的财富，亦将客户满意与伙伴共赢作为发展的动力，更将股东回报视为企业责任的重要体现，致力于构建一个员工成长、客户信赖、伙伴协同的可持续发展生态。2025 年，公司“爱心互助基金”持续传递温暖，通过爱心基金会向困难员工及其家属发放关爱金，切实守护员工的幸福感与归属感，帮助困难员工渡过难关。我们坚守产品质量生命线，持续完善全流程质量管控体系，从研发设计、原材料采购到生产制造、出厂检验，每个环节都严格把控，确保产品不良率持续降低，质量水平稳步提升；在响应速度上，我们建立了“4 小时客户邮件答复、24 小时现场响应”的服务标准，并常态化落地，依托深圳、东莞、江西、泰国等生产基地布局，实现就近服务、快速交付，确保客户需求得到及时响应。确保客户服务满意度始终保持在优异水平；另外，公司秉持合规经营原则，深化供应链协同治理，和合作伙伴一起构建稳定可靠的产业生态，用实际行动回馈各方的信任与支持。同时，公司始终秉承“敬天爱人”的理念，以实际行动回馈社会，积极履行企业社会责任。

四、志存高远，共话未来绿色新篇

我们将继续全面贯彻国家重大战略部署，以“追求全体员工物心双幸福的同时，用智能技术提升人类生活品质”为使命，将可持续发展理念更深层次地嵌入企业基因。我们承诺，将通过持续的技术创新、高效的资源利用和负责任的企业行为，携手各界，共同迈向一个更智能、更绿色、更美好的未来。

最后，诚挚感谢各位对本报告的关注。欢迎您提出宝贵意见，帮助我们持续进步！

董事长： 



走进朗特智能

公司简介

深圳朗特智能控制股份有限公司（以下简称“朗特智能”或“公司”，股票代码 300916）总部位于中国深圳市，是一家专注于智能控制器及智能产品研发、设计、生产和销售的国家级高新技术企业。公司深耕智能控制领域二十余年，凭借在技术研发、产品质量和客户服务上的核心优势，已发展成为智能家居、储能、汽车电子等领域的重要参与者，产品广泛应用于智能家居及家电、新型消费电子、储能等行业。

朗特智能以技术创新为核心驱动力，拥有“广东省智能家居电子控制器工程技术研究中心”“广东省专精特新中小企业”“国家级专精特新小巨人”等多项荣誉资质，建立了一支经验丰富的研发团队，在智能控制、软件算法、硬件设计、柔性制造等领域积累了深厚技术储备。

公司采用“ODM+OEM”协同经营模式，以客户需求为导向提供定制化解决方案，与 Simplehuman、Breville、德昌电机等国际知名品牌建立了长期稳定的合作关系。通过“以销定产、柔性制造”的生产模式和全球化布局，公司在深圳、东莞、江西及泰国设有生产基地，形成了多品类、小批量、多批次的柔性交付能力，能够快速响应市场变化。

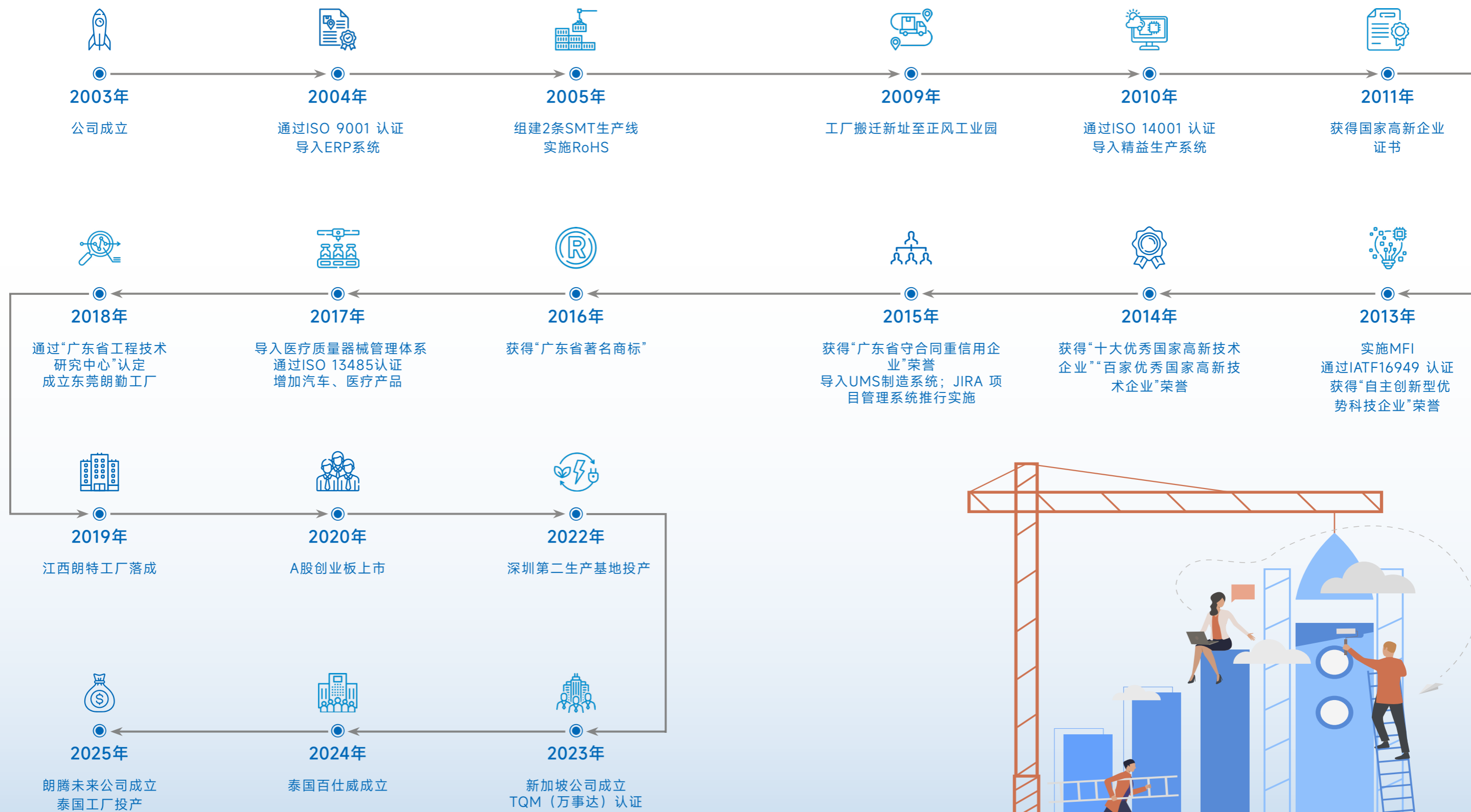
作为国家高新技术企业，朗特智能始终坚持提升产品品质，通过 ISO 9001、ISO 14001、IATF 16949 等多项国际体系认证，建立了全流程质量管理体系，从研发设计到生产交付的每个环节均严格把控产品品质。公司先后荣获“广东省著名商标”“深圳市自主创新型优势科技企业”等称号，品牌影响力持续提升。

面向未来，朗特智能将持续完善“多利润中心”运营架构，深化在消费电子、汽车电子、储能等核心领域的技术布局，加速推进数字化转型与精益生产，致力于为客户创造价值，为社会贡献智慧科技力量。

企业文化



发展历程 - 初创奠基，精彩启程 (2003-2025)



产业布局

朗特智能聚焦智能控制器及智能产品的研发、设计、生产与销售。智能控制器作为核心业务，广泛应用于家用电器、汽车电子等领域；智能产品延伸至储能、新型消费电子等场景，满足客户一站式采购需求。公司以深圳为总部，在东莞、江西及泰国布局生产基地，形成全球化制造网络，通过“ODM+OEM”模式与 Simplehuman、Breville 等国际品牌深度合作，持续拓展智能控制产业链价值空间。

公司荣誉



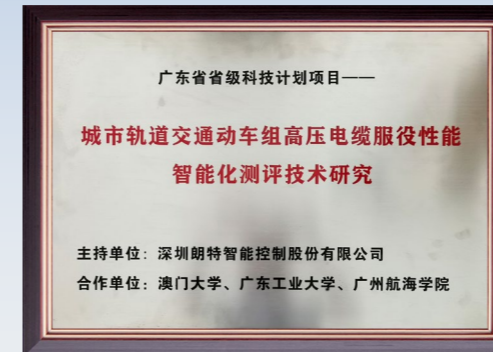
机器人产业领军企业奖



国家级
专精特新小巨人



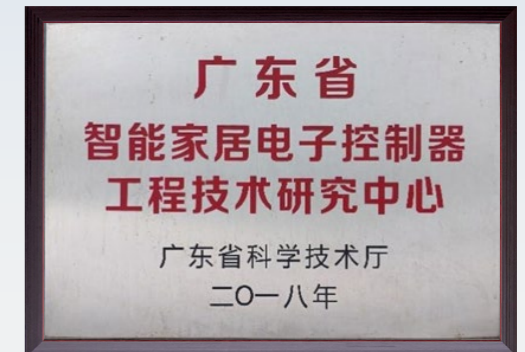
国家级
高新技术企业



主持省级科技项目 - 城市轨道
交通动车组高压电缆服役性能
智能化测评技术研究



国家级
绿色工厂



广东省智能家居电子控制器
工程技术研究中心

2025 年亮点绩效



经济指标 Economic indicators

营业收入

16.04 亿元

利润总额

1.11 亿元

归属于上市公司股东净利润

10,262.11 万元

研发投入营收占比

4.33 %

研发投入

6,938.34 万元

专利累计

155 件

环保投入总金额

44.56 万元

温室气体排放总量

5,861.88 吨二氧化碳当量

环境指标 Environmental indicators

独立董事占比

42.86 %

反贪污培训总时长

36 小时

重大违法违规事件次数

0 次

治理指标 Governing indicators

投资者调研接待次数

10 次

员工总数

1,996 人

安全生产事故数

0 次

员工安全培训总时长

3,578 小时

社会保险覆盖率

100 %

安全培训人数

1996 人

员工接受安全培训百分比

100 %

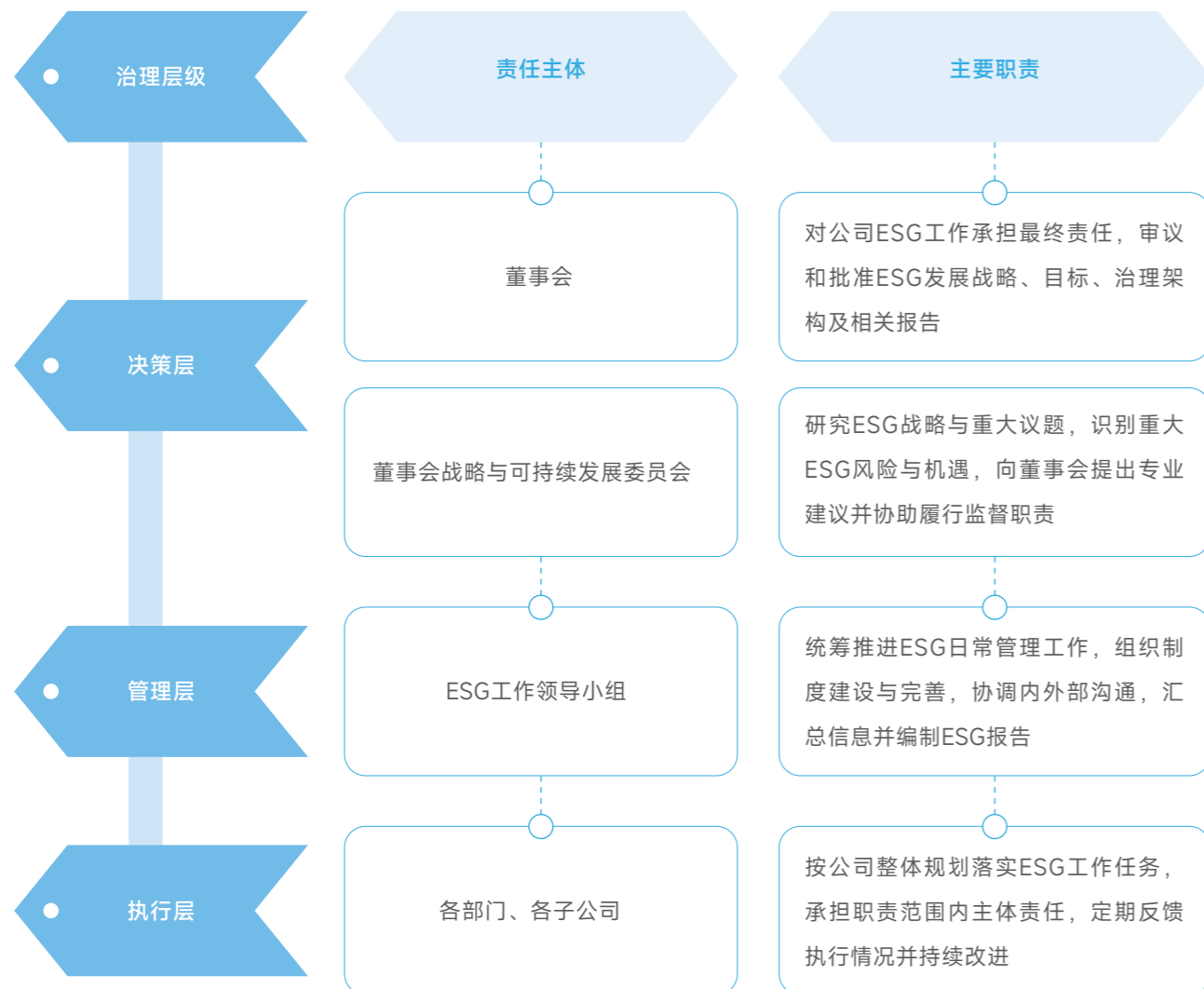
社会指标 Social indicators

可持续发展治理

朗特智能高度重视企业可持续发展，持续推动 ESG 管理融入公司日常运营。

可持续发展治理架构

公司制定《ESG 工作手册》，并修订《董事会战略与可持续发展委员会工作细则》，不断完善 ESG 管理体系，提升治理规范性。公司设立“决策层 - 管理层 - 执行层”的三级 ESG 治理架构，明确各层级相关工作职能，确保 ESG 各项工作得到统一的领导、决策、落实。董事会作为公司 ESG 最高管理机构，授权董事会战略与可持续发展委员会统筹 ESG 治理工作，使战略与 ESG 治理相融合。



可持续发展实践

公司重视可持续发展理念，积极开展 ESG 培训，深化管理层对 ESG 核心议题与前沿趋势的理解，进行 ESG 意识培养和能力建设。报告期内，公司组织开展 ESG 相关培训，覆盖各部门及子公司管理层，推动 ESG 理念与要求在公司内部的普及与落实，持续提升公司员工对 ESG 工作的认知与执行水平。

案例 ESG 报告专项培训

2025 年 9 月，公司组织各单位、各部门关键人员开展了 ESG 报告编制项目专项培训会，向管理层系统宣导 ESG 理念与工作要求。培训内容涵盖 ESG 核心概念、国内外政策与披露要求、ESG 风险案例以及 ESG 管理为企业带来的多方面价值。



ESG 报告专项培训

利益相关方沟通

公司建立常态化、多层次的利益相关方沟通机制，与员工、客户、供应商、投资者、政府及社区等保持持续互动，主动识别并回应各方关切与期望。公司通过多元化沟通渠道加强信息交流与反馈管理，确保信息传递及时、透明、有效，不断提升沟通质量与信任基础。通过与各利益相关方协同合作，公司持续推动价值共享与责任共担，促进企业与社会的可持续发展。

利益相关方	期望与诉求	我们的回应	沟通渠道
员工	员工权益保障，员工福利待遇，职业健康安全，职业发展机会	建设完善的员工管理体系，完善薪酬福利体系与民主管理机制，制定多元化、平等与包容性制度，积极开展员工活动，提供良好安全的工作环境	<ul style="list-style-type: none"> 职工代表大会 公司工会委员 总经理信箱
客户	产品质量保障，透明的双向沟通，服务与售后品质，产品创新迭代	加强质量管理，保障客户权益并明确投诉渠道，加大研发与创新	<ul style="list-style-type: none"> 公司电话 公司官网 微信公众号或者视频号 客户走访 客户满意度调查

利益相关方	期望与诉求	我们的回应	沟通渠道
供应商	廉洁、透明的供应链管理，诚信合作，互惠互利	恪守商业道德，完善供应链管理体系，供应商选择标准	<ul style="list-style-type: none"> • 廉洁举报通道 • 供应商尽调 • 日常工作沟通
投资者	规范的公司治理，透明的信息披露，可持续的盈利能力	规范信息披露流程，重视投资者回报	<ul style="list-style-type: none"> • 互动易 • 投资者热线 • 投资者邮箱 • 投资者交流会 • 业绩说明会
政府与监管机构	合法合规经营，依法纳税，科技创新，提供就业，低碳减排	遵纪守法，合规经营，主动纳税，持续开展研发与创新，遵循可持续发展理念	<ul style="list-style-type: none"> • 合规监管信息报送 • 日常工作汇报 • 透明信息披露
社区	社会公益，乡村振兴，慈善活动	积极开展社会公益活动，定向慈善捐款	<ul style="list-style-type: none"> • 志愿活动 • 到访参观

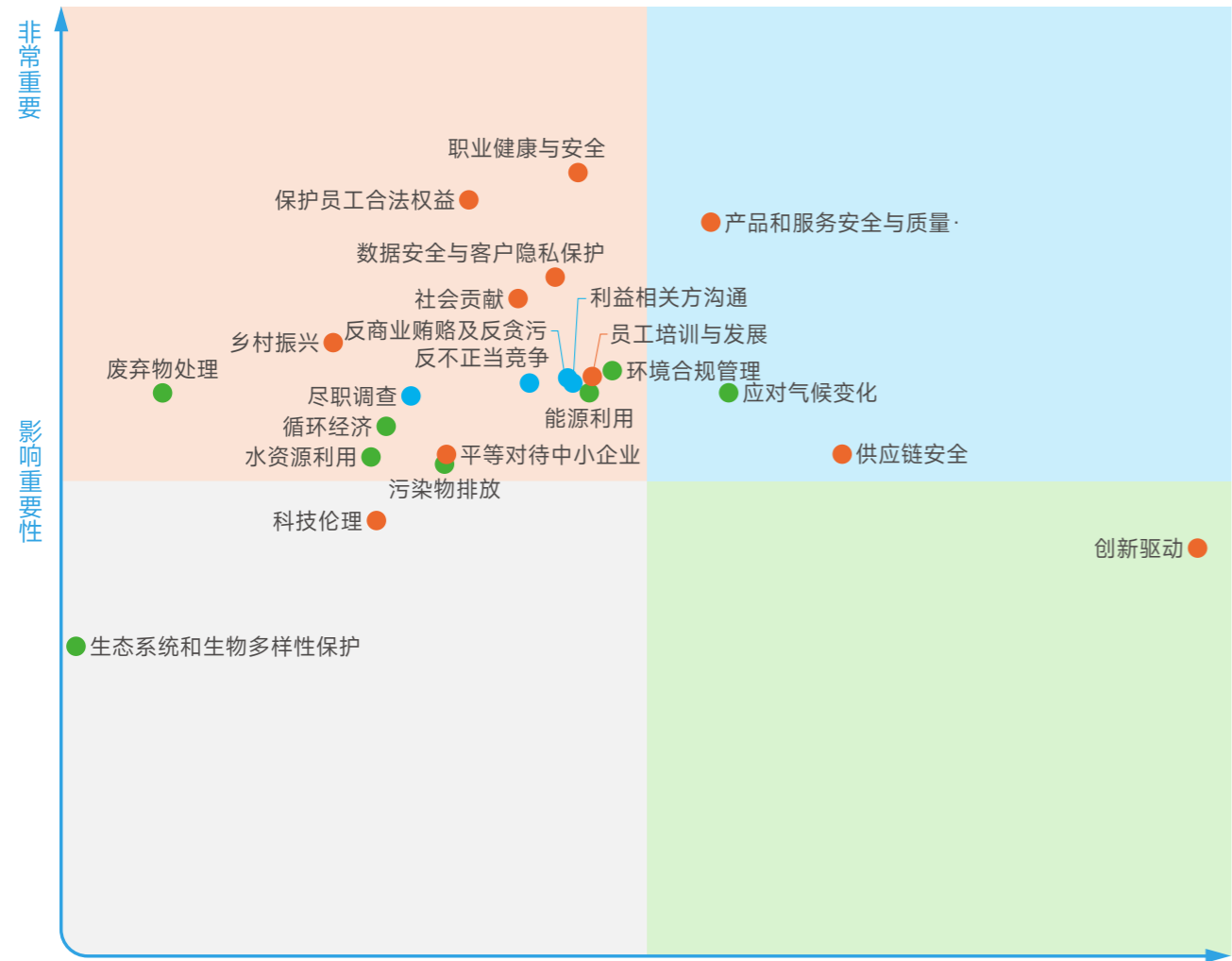
重要性议题管理

报告期内，公司共发放 380 份利益相关方调查问卷，回收 380 份，通过问卷调查广泛收集各方对可持续发展议题的反馈，并从财务影响和实质性影响两个维度进行分析，最终识别出了 4 个具有财务重要性的议题，17 个具有影响重要性的议题。在此基础上，公司进一步识别并持续监测 ESG 相关风险，并制定了相应的应对措施。



议题识别、评估流程





不重要 财务重要性 非常重要

- 循环经济
- 环境合规管理
- 污染物排放
- 应对气候变化
- 废弃物处理
- 生态系统 and 生物多样性保护
- 能源利用
- 水资源利用
- 员工培训与发展
- 创新驱动
- 供应链安全
- 职业健康与安全
- 社会贡献
- 科技伦理
- 产品和服务安全与质量
- 平等对待中小企业
- 保护员工合法权益
- 数据安全与客户隐私保护
- 乡村振兴
- 尽职调查
- 利益相关方沟通
- 反不正当竞争
- 反商业贿赂及反贪污

双重重要性
 仅影响重要性
 仅财务重要性
 既不是财务重要性, 也不是影响重要性

环境	社会	可持续发展相关治理
环境合规管理	保护员工合法权益	反商业贿赂及反贪污
能源利用	员工培训与发展	反不正当竞争
应对气候变化	职业健康与安全	尽职调查
水资源利用	创新驱动	利益相关方沟通
污染物排放	产品和服务安全与质量	
废弃物处理	数据安全与隐私保护	
循环经济	供应链安全	
生态系统 and 生物多样性保护	乡村振兴	
	社会贡献	
	科技伦理	
	平等对待中小企业	

议题分类	议题名称
双重重要性	应对气候变化, 供应链安全, 产品和服务安全与质量
财务重要性	创新驱动
影响重要性	环境合规管理, 能源利用, 水资源利用, 污染物排放, 废弃物处理, 循环经济, 保护员工合法权益, 员工培训与发展, 职业健康与安全, 数据安全与客户隐私保护, 乡村振兴, 社会贡献, 反商业贿赂及反贪污, 反不正当竞争, 尽职调查, 利益相关方沟通, 平等对待中小企业
相关重要性	生态系统 and 生物多样性保护, 科技伦理

01

深耕治理 行稳致远



- 党建引领
- 公司治理
- 合规经营与风险管理
- 商业道德

党建引领

朗特智能坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为根本指引，深入学习领会党的二十大、二十届三中全会及历次中央全会精神，紧密围绕新时代新征程党的中心任务，切实把党的创新理论与政治建设要求转化为企业治理与发展的实践动能。通过持续加强党组织建设、深化党员教育、推动党建与业务联动，公司不断提升党组织的凝聚力与战斗力，为公司的稳健运营与长期价值创造提供了坚强的政治保障和组织保障。

理论武装与学习部署

公司深化党的理论武装与学习部署，将习近平新时代中国特色社会主义思想与党的中央全会精神作为思想引领和行动遵循，持续强化政治引领和价值引导。报告期内，公司党支部以中央八项规定精神为重要切入点，组织开展了系列专题党课、警示教育和主题党日活动，重点强化纪律作风建设。

通过深入学习领会党中央关于“进一步全面深化改革、推进中国式现代化”等重大决策部署，引导全体党员干部筑牢思想防线，严明政治纪律与政治规矩，自觉将廉洁自律、务实担当的要求融入企业治理与日常经营，确保公司发展始终与党和国家战略方向保持高度一致。

案例 2025年10月25日，参与街道组织的中央八项规定精神研学班

新桥街道两新党员中央八项规定精神学习教育专题培训班合影 2025年10月25日 深圳改革开放干部学院



党的队伍建设与人才支撑

公司始终把人才建设作为发展的战略性支撑，以党建为引领，紧密围绕党员发展、教育与服务三大核心环节，实现党建与人才发展深度融合。

公司致力于发挥党支部战斗堡垒，在党员发展方面，严格遵循程序和标准，确保了新党员的质量。在党员教育方面，通过定期组织各类理论学习、业务技能培训和专题研讨，有效提升了党员的政治觉悟与岗位专业能力。在党员服务方面，积极搭建实践平台，组织党员参与志愿服务、技术攻坚和社会实践活动，切实增强了党组织的凝聚力与党员的战斗力的。

指标	单位	2025年
党支部数量	个	1
党员数量	人	6

党建实践

公司党支部通过组织志愿服务与搭建实践平台，有效激发了党员的服务意识与担当精神，使其在服务群众、奉献社会的过程中，成为推动企业高质量发展与促进社会和谐的重要力量。

案例 2025年10月10日，组织党员群众参与无偿献血活动

2025年10月10日，公司开展了年度无偿献血活动，公司各领导及员工积极响应，以热血之力诠释企业担当。



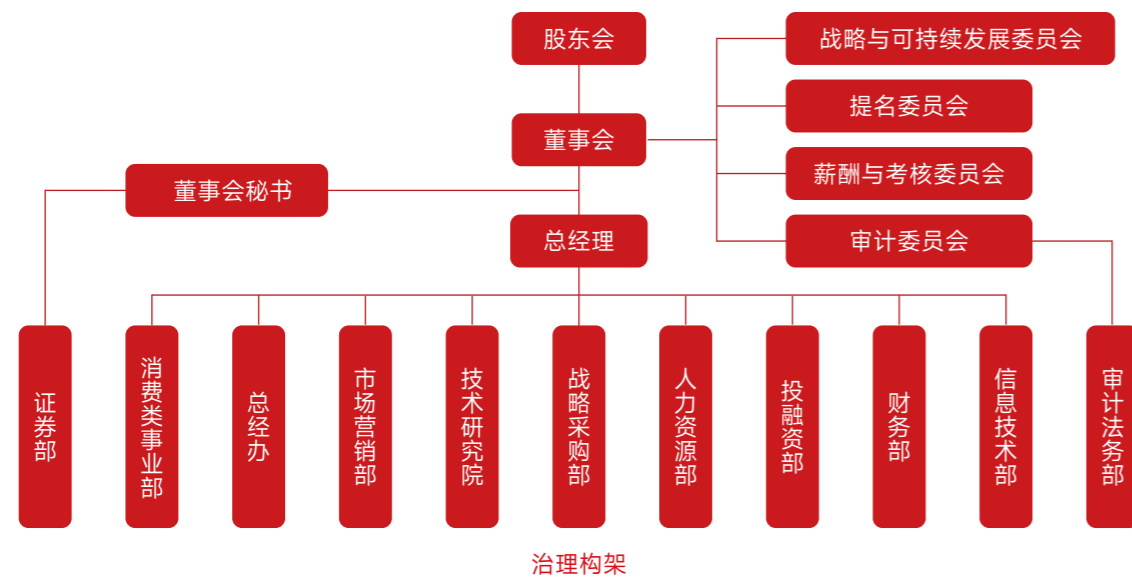
无偿献血活动

公司治理

治理结构

公司严格遵循《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》等法律法规及规范性文件，持续完善公司治理体系。公司建立了由股东会、董事会和经营层组成的权责清晰、运作规范、制衡有效的治理架构，确保治理决策的公正性与科学性。

报告期内，公司根据相关法律法规要求，对治理架构进行优化调整，取消监事会，由董事会审计委员会承接相关监督职能。公司修订了《公司章程》《股东会议事规则》等制度，进一步优化治理结构，提升整体治理效率。



股东会

公司严格遵循《公司法》《上市公司股东大会规则》《公司章程》及《股东会议事规则》等法律法规和内部制度，依法规范股东会的召集、召开与表决程序，确保会议运作合规、透明、有序。公司切实保障全体股东依法享有平等地位和权利，充分维护股东的知情权、参与权、表决权与监督权，积极为中小投资者行使权利创造便利条件。报告期内，公司股东会依法召集，出席人员资格及会议表决程序合法合规。通过持续完善股东会运作机制，公司不断提升治理规范性与透明度，切实维护股东合法权益，促进股东权利的充分实现。

关键绩效

报告期内，公司共召开股东会 **5** 次，审议并通过议案 **15** 项。

董事会

公司董事会依照《公司法》《公司章程》及《董事会议事规则》等规定规范运作，依法履行召集、召开、表决和形成决议等职责，持续提升董事会规范运作和科学决策水平。董事会每年召开定期会议，并根据股东、董事、审计委员会提议或董事长认为必要等情形召开临时会议，确保决策程序合规有序。同时，所有董事均积极参加相关培训，熟悉相关法律法规，切实提高了履行董事职责的能力。

关键绩效

报告期内，公司共召开董事会 **8** 次，审议通过议案 **41** 项。
报告期内，董事会成员出席率为 **100%**。

董事会下设审计委员会、薪酬与考核委员会、提名委员会及战略与可持续发展委员会四个专门委员会。各专门委员会依据《公司章程》及相关工作细则履行职责，对董事会负责，其议案提交董事会审议决定。各专门委员会在董事会授权范围内开展工作，不受公司其他部门和个人干预，通过提供专业意见与决策建议，支持董事会科学、审慎决策，持续提升公司治理水平。报告期内，修订了《董事会战略与可持续发展委员会工作细则》，明确委员会职责对公司的 ESG 发展战略、治理架构、管理制度、ESG 风险等进行研究并提出建议。

委员会	主任委员	成员人数	独立董事占比
战略与可持续发展委员会	非独立董事	3	0
审计委员会	独立董事	3	2/3
薪酬与考核委员会	独立董事	3	2/3
提名委员会	独立董事	3	2/3

董事会多元化

公司董事会高度重视成员构成的多元化，着力构建兼具广泛代表性、专业深度与前瞻视野的决策机构。公司持续优化董事会成员结构，在性别、年龄、专业背景等多个维度推动均衡分布，确保董事会能够充分反映利益相关方的期望，并吸收多样化的观点与智慧，为持续创造价值奠定坚实的治理基础。

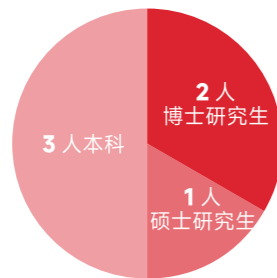
关键绩效

报告期内，
公司董事会共有 **7** 名董事

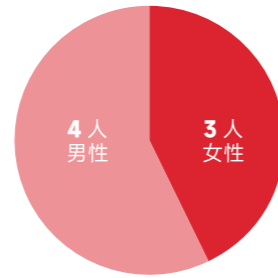
其中 **3** 名独立董事

4 名非独立董事

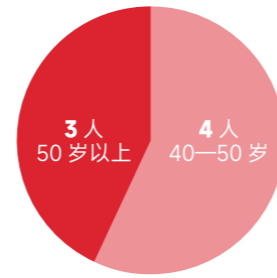
按学历划分



按性别划分



按年龄划分



董事会独立性

公司依据《上市公司独立董事管理办法》《公司章程》及《独立董事工作制度》等规定，建立健全独立董事制度，明确独立董事的独立性标准、任职资格、提名选举程序及履职保障机制，充分发挥独立董事在公司治理中的作用。

独立董事依法履行忠实与勤勉义务，在董事会中发挥参与决策、监督制衡和专业咨询作用，并通过独立董事专门会议等机制审议相关事项，公司为其履职提供必要的信息支持和工作保障，确保其独立、客观履行职责，维护公司整体利益及中小股东合法权益。

关键绩效

报告期内，公司共召开独立董事专门会议 **1** 次，审议并通过议案 **1** 项。

董事会有效性

公司通过规范运作和履职情况总结，持续提升董事会运行有效性。公司依法编制董事会年度工作报告并提交股东会审议，系统总结董事会年度履职情况及决议执行成效。通过规范会议运作、强化专门委员会专业支持、发挥独立董事监督作用及加强信息披露管理，公司不断提升董事会决策质量与监督效能，增强公司治理的规范性与有效性。

合规经营与风险管理

公司秉持合规经营理念，将合规要求全面融入业务流程与日常管理，通过完善制度、培育文化持续强化全员合规意识与风险防控能力，确保运营全过程的规范性与稳健性。

公司建立以董事会为责任主体、审计委员会监督指导、审计法务部独立运行的内部审计与风险控制体系，持续完善内部控制机制，强化合规管理与风险防范能力。董事会对内部控制制度的建立健全及有效实施负责，审计委员会全面领导审计监督工作，内部审计机构保持独立性，直接向审计委员会报告，确保监督机制权责清晰、运行有效。

类别	关键风险环节	管控目标	管理方式
财务审计	资金管理、采购与付款、存货管理、固定资产管理	确保资金安全与资产完整，保障财务数据真实、准确	定期审计、专项检查
内控审计	内部控制制度执行情况	识别内控缺陷，提升制度有效性	内控评估、整改跟踪
专项审计	投资与融资、对外担保、关联交易、募集资金使用、信息披露	防范重大经营及合规风险，确保决策合规透明	专项审查、风险评估

同时，公司建立年度内部控制自我评价机制，定期出具内部控制评价报告，对重大风险和重大缺陷及时向审计委员会和董事会报告。内部审计部门依法行使调查取证、查阅资料、提出整改建议等权限，并建立审计档案管理与保密制度，保障审计工作的独立性、客观性与专业性。

公司注重内部控制，通过制度建设、风险识别、审计监督与整改跟踪相结合的管理模式，公司持续提升合规运营水平和风险防控能力，为稳健经营和可持续发展提供制度保障。

公司严格按照《中华人民共和国税收征收管理法》《中华人民共和国企业所得税法》等相关规定，依法履行纳税义务。公司持续完善税务管理机制，规范税务核算与申报流程，加强税务风险识别与防控，持续提升税务管理的规范化与合规化水平。

2025 年，公司共缴纳税额 3733.61 万元。

信息披露

公司制定并实施《信息披露事务管理制度》，构建覆盖董事会、董事会秘书、证券部及各部门、子公司的信息披露管理体系，规范信息收集、审核、披露及归档流程，确保信息披露合法合规、及时公平。制度明确真实、准确、完整、及时、公平的信息披露原则，严禁虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，防止选择性披露和内幕信息泄露。

公司严格区分定期报告与临时报告披露要求，明确重大事项、风险事项及异常交易情形的披露标准与时点，建立重大信息内部报告与流转机制，由董事会秘书统筹审核并组织披露。针对商业秘密及国家秘密事项，设置暂缓或豁免披露审批程序，并强化内部登记与保密措施。

同时，公司制定了《内幕信息知情人登记管理制度》《对外报送信息管理制度》等，加强对非正式信息发布、媒体沟通及投资者互动的内部审核，防范信息泄露风险。对于信息披露违规行为，公司设立责任追究机制，依法追究相关责任。通过制度化、流程化管理，公司持续提升信息披露透明度和合规治理水平，切实维护投资者合法权益。

关键绩效

报告期内，公司共对外披露定期报告 **4** 份，临时公告及各类上网文件 **129** 份。
报告期内，公司信息披露评级为 **A** 级。

投资者关系管理

公司依据《公司法》《证券法》及中国证监会、深圳证券交易所相关规定，制定并实施《投资者关系管理制度》，建立以董事会秘书为负责人、证券部具体执行的投资者关系管理机制，持续加强与投资者及潜在投资者的沟通交流，保障投资者合法权益。公司严格遵循合规性、平等性、主动性和诚实守信原则，在依法履行信息披露义务的基础上开展投资者关系管理工作，确保信息披露真实、准确、完整、公平，不得选择性披露或泄露未公开重大信息。

公司通过股东会、投资者说明会、业绩说明会、路演、分析师会议、互动易平台、公司官网及热线电话等多渠道与投资者沟通，重点围绕公司发展战略、经营管理情况、环境社会治理信息、风险与挑战等内容开展交流。公司建立投资者接待、信息备查登记及内部审核相关制度，对调研、采访、交流等活动进行记录和存档，防止内幕信息泄露。



同时，公司高度重视中小投资者权益保护，提供网络投票、互动问答及投诉处理渠道，依法支持投资者行使股东权利。通过制度建设与规范运作，公司不断提升信息披露透明度和公司治理水平，增强市场信任与长期价值创造能力。

股东回报

公司始终重视对股东的合理投资回报，在兼顾可持续经营与长远发展的基础上，致力于保持利润分配政策的连续性与稳定性。董事会依据年度盈利情况、发展阶段、资金需求及监管要求，研究制定年度现金分红方案，并提交审计委员会和股东会审议，确保分配决策程序合规、方案合理透明，持续增强投资者对公司长期发展的信心。

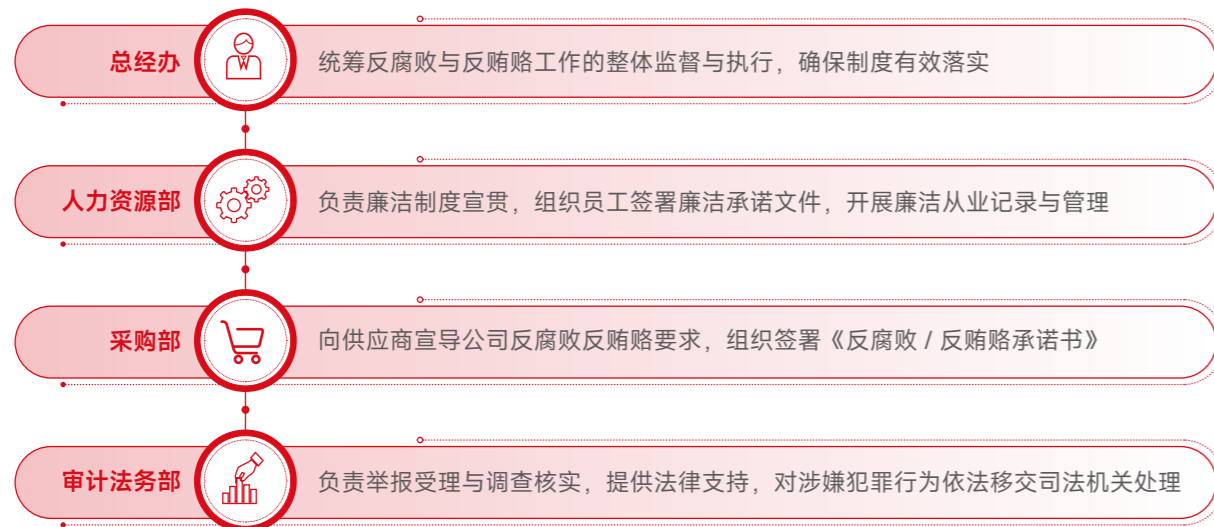
报告期内，公司拟现金分红情况：

指标	单位	2025 年
每股现金分红	元 / 股	0.3
派现总额 (含税)	万元	4,339.32
占归属于母公司净利润的比例	%	42.28

商业道德

反商业贿赂及反贪污

公司严格遵守国家法律法规，制定并实施《反腐败反贿赂管理规范》《商业道德管理办法》等制度，构建覆盖全员及合作伙伴的廉洁合规管理体系。相关制度适用于公司所有员工及与公司发生业务往来的客户、供应商、服务商和承包商，明确禁止任何形式的商业贿赂、回扣、佣金及不正当利益输送行为。



在行为规范方面，公司明确员工在商业交往中应坚持诚实、公正原则，禁止索取或收受与业务相关的礼品、回扣或其他利益；规定礼品收受限额及上交要求，超过规定金额须上交公司管理部门；严禁向政府官员或商业伙伴提供不正当利益。同时，公司建立利益冲突披露机制，要求员工主动报告可能存在的利益冲突情形，防止个人利益影响公司整体利益。

公司还通过入职签署《廉洁奉公声明与承诺书》、定期开展职业道德宣贯与培训等方式，强化员工廉洁意识与合规履职能力。对于违反制度的行为，公司依据规定给予经济处罚、纪律处分或解除劳动合同处理，情节严重或涉嫌违法犯罪的，依法移送司法机关追究责任。

关键绩效

报告期内，参与反商业贿赂及反贪污培训的总人数 **36** 人。

案例 廉洁合规专题培训

2025年9月，公司审计法务部组织开展廉洁合规专题培训。培训围绕廉洁建设的重要性、常见职务违法犯罪行为及风险防控要点展开，通过解读典型司法案例、讲解相关法律条款及立案标准、观看警示教育内容等形式，强化以案示警、以案明纪。



公司设立举报电话及邮箱，鼓励员工及社会各界监督举报，并对举报人信息严格保密，严禁打击报复。

举报渠道

举报电话：0755-23501350-8299

举报邮箱：cpo@longtech.cc



反垄断与公平竞争

公司严格遵守《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，坚决杜绝商业贿赂、虚假宣传、价格操纵等不正当竞争行为，持续倡导公平竞争与诚信经营原则，将公平竞争要求嵌入经营管理全过程，维护公开、公平、有序的市场环境。同时，计划未来开展法治宣贯与专题培训，加强员工对反垄断和反不正当竞争相关规定的理解与执行能力，提升风险识别与防控水平，推动合规经营理念持续落地。

02

绿色运营 共筑生态



- 应对气候变化
- 环境管理
- 资源能源利用

应对气候变化

在全球气候变化挑战加剧及中国双碳战略深入推进的背景下，朗特智能积极响应《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）》《国际财务报告可持续披露准则第 2 号——气候相关披露》等核心要求，持续关注气候变化议题。

治理

公司关注气候变化议题，持续探索将相关职能逐步纳入 ESG 治理框架，并结合经营实际推动气候治理机制的完善。公司编制了《ESG 工作手册》，对气候变化及可持续发展相关管理事项进行原则性规范与指引。

公司董事会与管理层高度关注气候治理，致力于构建完善的气候治理体系与制度，以积极应对气候变化所带来的挑战。董事会关注气候变化相关事项，并通过听取汇报等方式了解相关工作进展；管理层根据公司发展需要推进气候治理相关工作，依托相关部门及能源管理领导小组开展能源使用与碳排放管理的统筹协调，并结合实际情况研究碳减排激励措施的可行性，逐步推动节能减排工作的落实。

战略

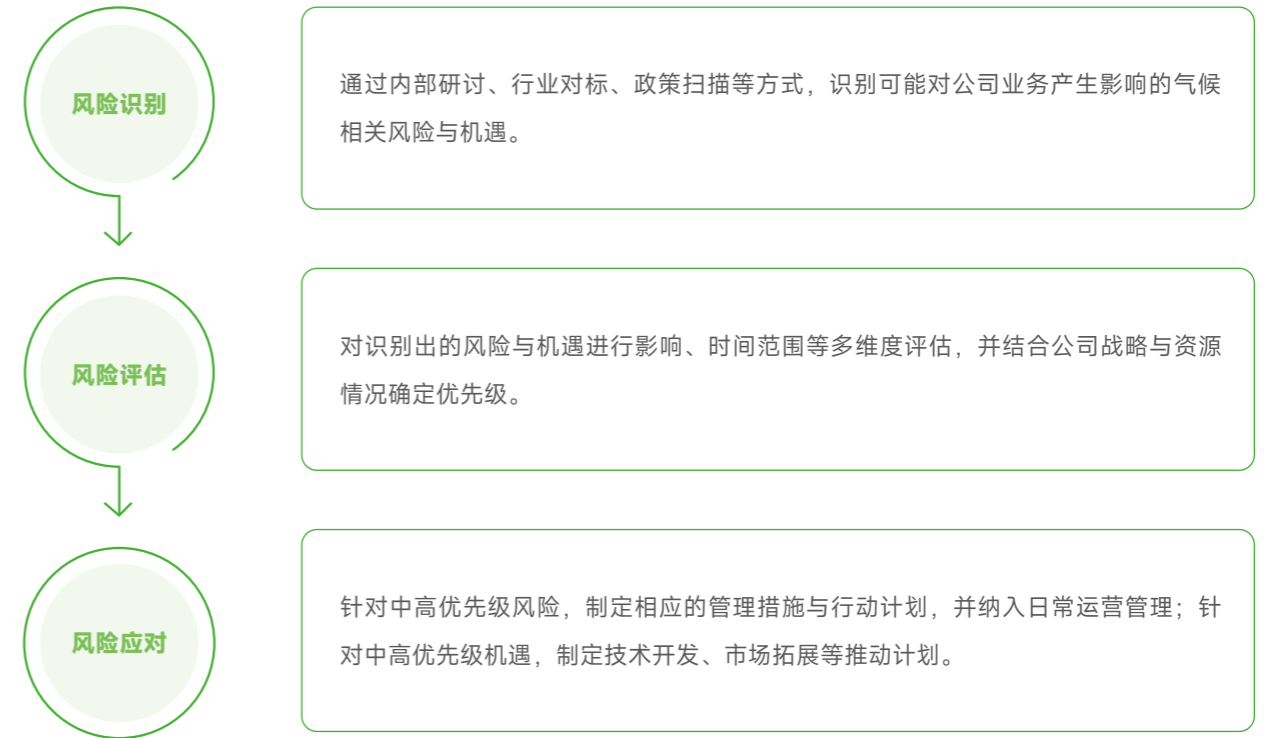
公司识别了物理风险、转型风险及机遇类型，并通过评估发生概率、影响程度与时间范围进行优先级排序。以下表格列示关键项目：

风险 / 机遇	类型	风险 / 机遇描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生可能性	应对措施
风险	物理风险 (气候极端事件)	强降雨、洪涝等灾害导致生产设备与厂房损坏，电力供应中断	生产中断损失；供应链恢复成本增加	短期	大	中	• 加固厂房与设备，制定生产中断应急预案
	转型风险 (政策风险)	可能受到新兴政策和法规的影响	增加运营成本；环保罚款风险	中期	大	低	• 增加绿色能源的使用比例
机遇	技术机遇	智能化、节能化产品需求上升，公司可依托研发优势推出低碳智能控制解决方案	新产品销售收入增长	长期	大	中	• 加大研发投入，开发高效节能产品；推动绿色技术应用
	运营机遇	通过节能改造与可再生能源使用，降低能源成本，提升运营效率	能源成本节约；运营效率提升	中期	中	高	• 加强研发资源整合，加速清洁生产工艺研发

注：我们将影响周期的短期、中期、长期分别定义为 1 ~ 3 年、3 ~ 5 年、5 年以上；影响程度的大、中、小分别定义为对公司生产经营产生严重影响、适度影响、轻微影响；发生可能性的高、中、低分别为极有可能发生、较大可能发生、不太可能发生，下同。

气候影响、风险和机遇管理

公司气候风险管理政策体系由风险识别、评估与应对三大模块构成，通过系统化方法管控气候相关财务影响。识别模块涵盖物理风险与转型风险的筛查；评估模块采用定性与定量方法分析风险可能性与影响程度；应对模块依据评估结果制定减缓、适应及转移措施，并定期审视更新，以提升公司气候韧性。



指标和目标

公司已初步启动温室气体排放核算与管理，逐步开展范围 1、范围 2 的排放数据收集与核算工作，未来计划探索范围 3 排放的识别与评估。公司将持续推进节能减排措施，如优化生产工艺、提升设备能效、推广绿色办公等，力争实现碳排放强度的逐步下降。

指标	单位	2025 年
范围一排放量	吨二氧化碳当量	42.38
范围二排放量	吨二氧化碳当量	5,819.50
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	5,861.88
温室气体排放强度	吨二氧化碳当量 / 百万元	3.65

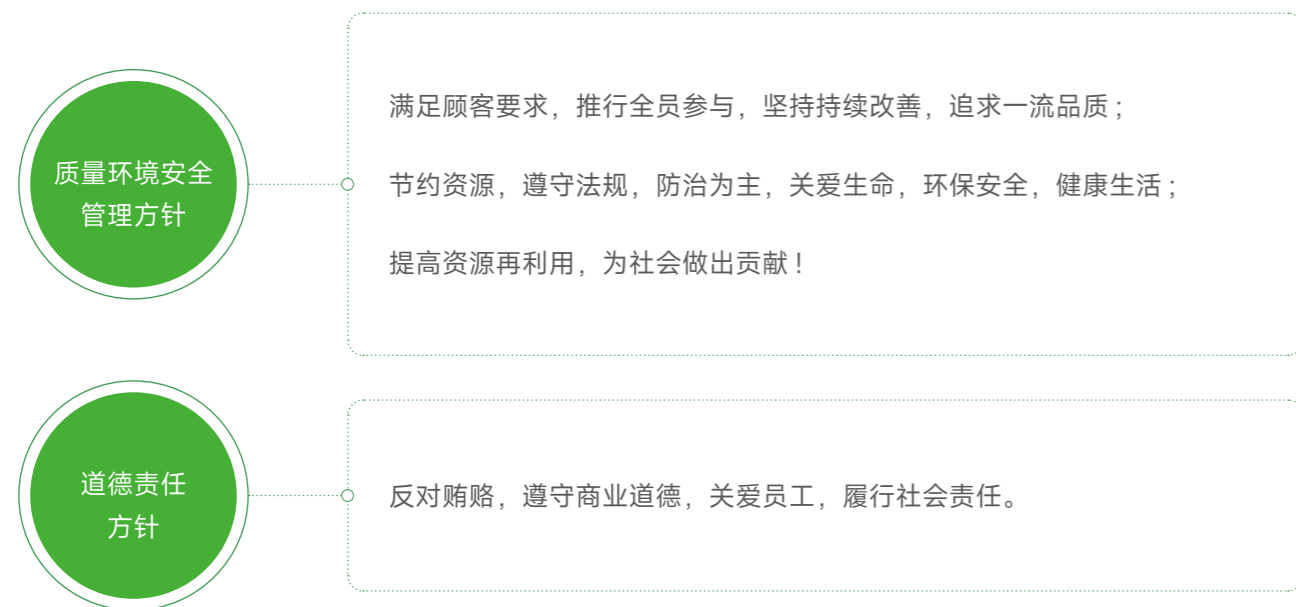
环境管理

朗特智能高度重视环境合规管理，将环保责任融入生产运营全流程，构建了覆盖废水、废气、噪声等关键领域的标准化管控体系。公司严格遵循国家及地方环保法规标准，通过制度规范、技术防控与定期监测强化环境风险管控，持续推进绿色合规运营，践行环境责任。

环境合规管理

环境管理体系与制度

公司制定《环境因素识别与评价控制程序》《环境监测与测量控制程序》《质量环境安全管理手册》等制度文件，形成覆盖污染防治、资源节约、合规管控的全流程制度支撑，并通过内部审核、管理评审与纠正预防机制，动态优化治理流程，确保环境管理体系持续适配法规要求与业务发展。公司构建了由总经理统筹、品质负责人牵头、多部门协同的环境管理组织架构，明确生产、品质、人事资源等核心部门的职责边界，保障环境管理工作的有效落实与持续改进。



报告期内

公司及东莞朗勤持有 ISO 14001 环境管理体系认证。



ISO 14001
环境管理体系认证



东莞朗勤 ISO 14001
环境管理体系认证

指标	单位	2025 年
环保投入总金额	万元	44.56
环保总投入占营业收入比例	%	0.03
环保培训次数	次	5
环保培训参加人次	人次	155
环保培训时长	小时	385



环保培训与宣贯

报告期内，公司多次开展环保相关培训，培训内容涵盖环保意识教育、环境业务知识与专业技能、环境特殊工作所需资格等方面，助力提升员工环境管理的理论水平与实践能力，为公司环保工作高效开展筑牢人才根基。

案例 员工环保意识安全培训

2025年8月13日，公司组织各部门员工开展环保意识安全培训，采用口试、笔试、实际操作等多种方式考核，参与员工均取得合格的成绩。此次培训有效强化了员工的环保理念与安全责任意识，通过严格考核保障培训效果落地，为企业合规运营筑牢基础。



培训现场

案例 ROHS、REACH、无卤环保基础知识培训

2025年7月，公司组织开展 RoHS、REACH、无卤环保基础知识培训，涵盖 ROHS、卤素、REACH 的定义、管控标准、危害及应对措施，帮助员工掌握 HS 管控核心要点，有效降低产品有害物质超标风险，为产品合规性及环境、人体健康提供保障。



环境风险管理

公司建立全流程环境风险管理体系，以《环境因素识别与评价控制程序》为核心，覆盖采购、生产、贮存等全业务环节，兼顾过去、现在、将来三种时态及正常、异常、紧急三种状态，采用“两组评价因子综合评分”方法，从发生概率、影响范围、法规符合性等维度量化评估，精准识别能源消耗、废灯管处理、火灾潜在风险等 A 级重大环境因素。同步开展危险源辨识，针对触电、机械伤害等风险分级管控，通过岗前培训、定期检查、规范操作流程等现有措施降低风险。此外，品质部统筹环境因素清单更新，结合业务变化、法规更新动态优化评价结果，各部门按管理方案落实管控责任，通过“识别 - 评价 - 管控 - 更新”闭环机制，持续提升环境风险预判与应对能力，保障运营合规与环境安全。

公司高度重视环境应急管理，建立覆盖废水泄漏、废气超标、危废遗撒等场景的《环境管理应急预案》，遵循“预防为主、快速响应、分级处置、协同联动”原则，成立以总经理为总指挥的应急指挥部，下设技术组、操作组等专业小组，明确各级岗位职责，确保应急处置高效衔接。公司通过每月巡检环保设施、规范操作流程、储备防渗膜、吸油棉等应急物资，强化风险预防。此外，还针对不同类型突发环境事件制定标准化处置流程，实现快速封堵、污染物收集与合规处理，最大程度降低环境影响。

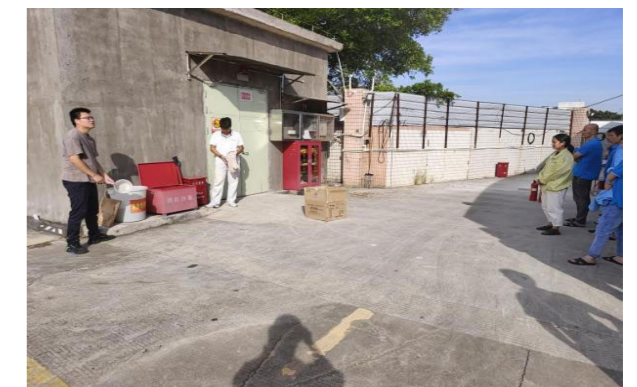
公司每半年组织应急演练，每年结合政策调整与实际修订预案，持续提升应急响应与风险防控能力。报告期内，公司多次开展突发环境事件应急演练与培训，模拟危化品泄漏、锂电池着火等场景，提高了应急救援队伍的事故应急救援能力，建立完善有效的应急救援体系。

案例 锂电池专项演练

2025年11月6日，公司开展锂电池专项演练培训，涵盖消防安全知识、灭火器及防毒面具使用讲解，同步组织疏散逃生实操、灭火器实操与应急处置教学，针对性提升了员工锂电池相关安全应急处置能力与消防安全意识，为公司生产运营的安全稳定筑牢基础。



灭火器讲解



应急处置讲解

环境目标与规划

公司制定了清晰的环境目标，覆盖资源节约、固废管理、风险管控、废气治理等维度，通过量化指标与具体管理方案明确执行路径，报告期内所有目标均已达成。

目标类别	具体目标	量化指标
 资源节约	节约资源，节能降耗	当季每百万产值耗电量比上一年同季度降低 0.5%
 固废管理	危险废弃物处理合规	公司所有危险废弃物依法处理
 危化管控	危险化学品无泄漏	潜在危险发生次数控制在 0
 废气治理	减少锡烟排放	废气排放符合 DB4427-2001 二级标准
 有害物质管理	有害物质禁止排放	ROHS/REACH 有害物质管理客户投诉为 0
 噪声控制	降低生产噪声影响	排放标准按国家《工业企业厂界噪声标准》GB12348-90 的 III 类标准

清洁生产

公司将清洁生产理念深度融入生产运营全流程，秉持“节约资源、遵守法规、防治污染”的核心方针，通过优化生产工艺、强化资源循环利用、严控废水废气噪声排放等源头管控措施，持续降低生产过程中的环境影响。

公司以 SMT 区域为核心重点，构建了“技术改造 + 管理优化”的清洁生产体系。公司落地电路板切割机更新、车间空调替代等 3 项中 / 高费方案及 11 项无 / 低费方案，通过设备升级、工艺优化实现能效提升与污染减排。项目实施后年节约电量 22.64 万 kWh、节水 1,000 吨，减少原辅材料成本 13.2 万元，碳减排量达 12.92tCO₂，显著达成“节能、降耗、减污、增效”目标。此外，公司建立健全清洁生产管理制度与激励机制，将审核成果纳入日常运营，同步规划空压机余热利用等持续改进举措，推动清洁生产工作常态化、长效化。

中 / 高费方案



电路板切割机更新替代



电子烟自动焊线机升级



车间空调替代更新



污染物排放

废气管理

公司制定了《废水、废气、噪声控制程序》，重点管控波峰焊、回流焊、空压机及汽车尾气等产生的废气。生产部为相关设备配备排气处理装置，空压机定期保养维护，厂区车辆需及时熄火、定期年审，外来运输车辆由保安告知环保要求。同时定期委托法定检测单位开展废气监测，发现不达标情况立即调查整改，确保排放合规。

废水管理

为了防止和减少废水对环境的污染和影响，公司制定《废水、废气、噪声控制程序》，设立人力资源部负责废水的管理和监测工作，规定油类、化学品及含油废弃物均禁止直排下水道，生产废液需单独收集至专用废油桶，由人力资源部联络有资质机构统一回收处置，同时保障厂区排水设施畅通无阻。各部门承担属地管控责任，管理者代表不定期开展巡查，每年组织废水检测，发现异常立即启动整改，确保废水排放全程可控、合规达标。

指标	单位	2025 年
废水排放量	吨	1,463
废水处理量	吨	1,463

注：此处统计包含部分子公司。

废弃物处理

废弃物管理制度

为有效管理废弃物，达到废弃物资源化、安定化、无害化、经济化，公司制定了《废弃物控制程序》，安排人力资源部统筹各类废弃物的管理和处理工作，各单位负责协助。



废弃物管理措施

公司将无害废弃物细分为可回收与不可回收两类，通过绿色垃圾桶、专用纸箱分类归集，容器均贴有明确标识。收集完成后，由人力资源部统筹处理：可回收废弃物统一回收再利用，提升资源循环效率；不可回收废弃物每日由清洁人员清运至指定存放点，最终交由当地环卫所集中无害化处置。公司通过常态化 7S 巡查，确保分类收集、存放规范落实。

针对废干电池、化学废液、含油抹布等有害废弃物，公司建立全流程闭环管控体系。各产生部门使用专用红色垃圾桶分类收集，统一盛装于合规容器并标注种类、产生部门等信息，转运至一楼专用防渗贮存区存放，贮存点配备灭火器、备用桶等应急防护设备。同时通过广东省固废管理信息系统完成年度计划备案、月度数据申报及电子联单发起，委托具备危险废物经营资质的第三方处置，收运时核实运输车辆资质，确保账、物、单三者一致。处置完成后，将联单、协议、资质文件等资料归档留存，保存期限不少于 5 年，全程符合环保法规要求。

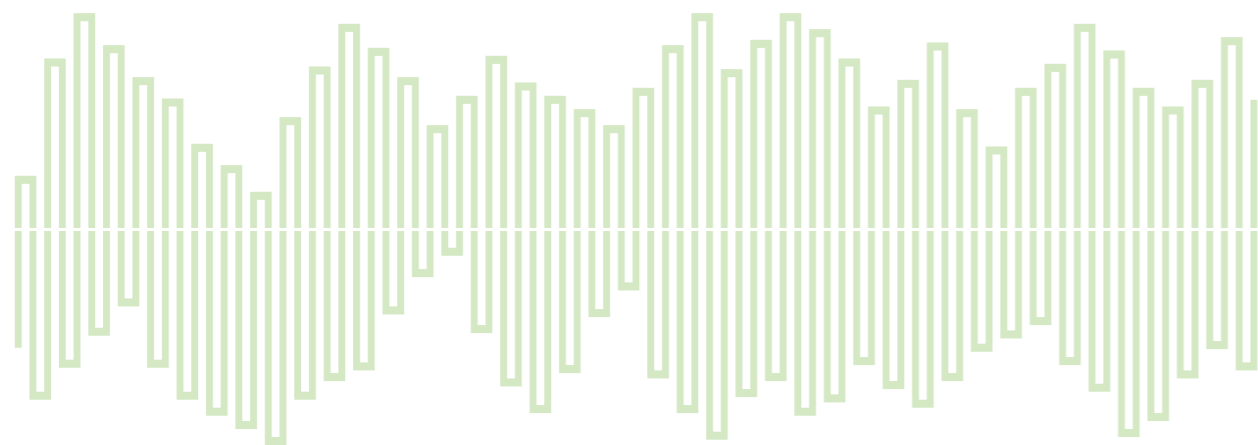
废弃物类型	废弃物名称	收集方式	处置流程
可回收废弃物	废旧纸张、报纸、卡板、废塑胶料类、废弃电子元件、废弃包装物	绿色垃圾桶，贴“可回收废弃物”标识	部门收集→人力资源部统一回收→资源化再利用
不可回收废弃物	废磁盘、光盘、废工作鞋、废手套、废工衣（帽）、脏碎布等	专用纸箱，贴“不可回收废弃物”标识	部门收集→指定地点暂存→环卫所集中无害化处置
危险废弃物	废干电池、电话机、废日光灯管、废色带、废碳粉盒、废油格、废机油等	红色垃圾桶，贴“危险废弃物”标识，合规容器盛装并标注信息	部门收集→专用防渗贮存区暂存→系统申报+电子联单→有资质第三方处置→资料归档



指标	单位	2025 年
废弃物产生量	吨	447.67
其中：有害废弃物	吨	8.67
其中：无害废弃物	吨	439
废弃物处置量	吨	447.67
其中：有害废弃物	吨	8.67
无害废弃物	吨	439
废弃物产生强度	吨 / 百万元	0.27
废弃物合规处置率	%	100

噪声管理

公司严格遵循《工业企业厂界噪声标准》，制定《废水、废气、噪声控制程序》，确保厂界白天噪声≤ 65 分贝、夜间≤ 55 分贝，明确各部门噪声管控责任，PIE 部门负责空压机等关键设备的定期点检与保养。通过生产时关闭门窗、为员工配备耳塞、优先采购低噪声设备等措施，从源头与传播环节降低噪声影响。人力资源部每年委托法定检测单位开展噪声监测，结合常态化设备维护，保障噪声排放合规，守护员工健康，保障周边环境不受影响。



践行绿色运营

绿色办公

公司将低碳理念融入日常办公细节，通过落地多元化举措推动绿色运营：在办公区配置干电池专用回收箱，规范有害废弃物分类归集，避免随意丢弃造成环境污染；办公公共区域采用节能感应灯，实现人感智能启停以减少无效照明能耗；在洗手台、打印设备旁分别张贴“节约用水”“节约用纸”标识，引导员工养成按需用电、减量消耗的办公习惯。这些举措降低了日常运营的资源消耗，也培育了全员参与的绿色办公氛围，助力办公场景低碳化落地。



资源能源利用

朗特智能制定物料利用、能源管理、水资源循环等系列制度文件，构建“节约优先、循环利用、全程管控”的资源能源高效利用体系。

物料利用

公司制定《生产计划管理办法》《供应商交货管理规范》《仓库管理办法》《标识和可追溯性控制程序》等制度文件，结合环境管理相关要求，构建物料全流程高效利用管控体系。

物料全流程管理

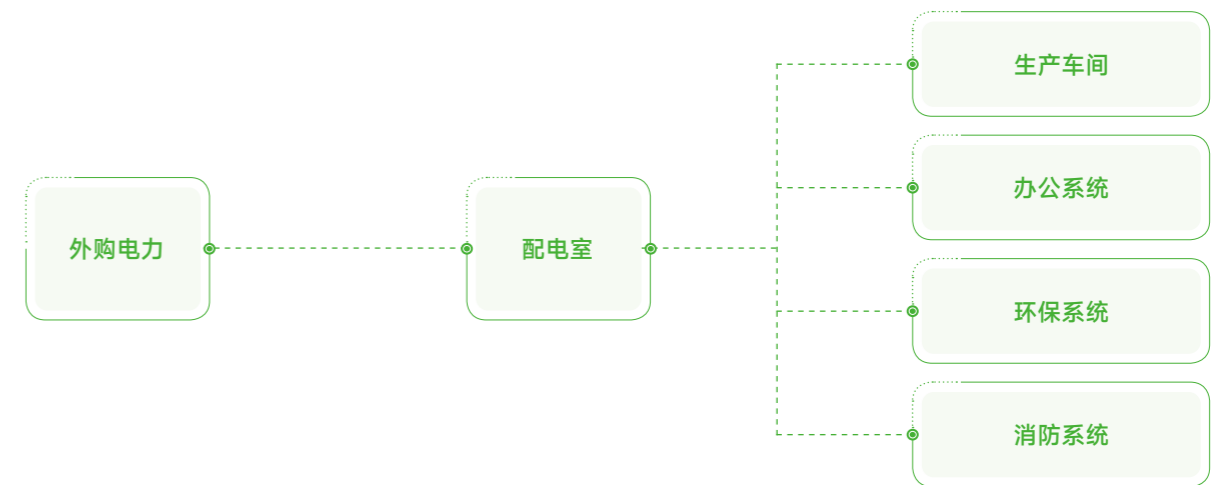
管理环节	核心措施	关键要求
需求与计划衔接	生产计划与物料需求精准匹配，通过 MRP 运算下达物料请购单，制定月度物料进料排程	同步订单交期与产能负荷，确保物料供应与生产计划协同
供应商交货验收	规范送货单填写(含料号、订单号、二维码等)，明确包装/标识标准，执行数量抽查与品质检验	单据规范、包装完好、标识清晰(含 RoHS 等特殊标识)，不合格物料当场整改或退货
仓库流程优化	分类存储(按物料类型/状态分区)，执行每日盘点与账实核对，控制堆放高度与损耗	遵循“先进先出”，确保账物卡一致，降低存储损耗，特殊物料(湿敏、危险品)专项管控
全程标识追溯	物料从入库、领用、生产流转至成品出库均贴二维码标签，MES 系统扫码记录	覆盖全流程可追溯，实现批次、订单、流转节点精准追踪
物料区分管理	明确合格、不合格、特殊物料(湿敏、RoHS)的分区存放与标识要求	合格物料贴“PASS”章，不合格物料隔离存放并贴红标，特殊物料单独管控

案例 三防漆

公司采用符合要求的三防漆，苯、1,2-二氯乙烷、正己烷、三氯甲烷和三氯乙烯等高风险有机物均未检出，主要在喷油、刷油中使用，为进一步降低有害物质残留的风险。

能源利用

公司制定《能源管理规章制度》《能源管理体系程序文件》《节电管理制度》等规章制度，坚守“节约能源，循环赋能，共促绿色发展！”的能源管理核心方针，构建系统化能源管理策略，践行节能低碳生产理念，推进高效能源管控工作，并主动探索清洁能源的应用路径。



电流向示意图

报告期内

公司已获得 ISO 50001 能源管理体系认证。

ISO 50001 能源管理体系认证

案例 镭射用电减量

公司在生产控制电路板 (PCBA) 生成二维码时, 使用镭射雕刻加工技术的关键工艺流程实现显著省电效果, 每年节约 432,000kWh

案例 空压机节电改造

公司采用“储气罐扩容+部分厂区管道优化”方案: 为正风厂区 75P 空压机配套 3 个储气罐并加大输气管道, 为建实厂区 50P 空压机加装 3 个储气罐, 通过稳定系统压力减少空压机频繁启停、降低输送阻力损耗, 改造后正风厂区日均节电近 60kWh



正风厂区 3 个储气罐 + 管道



建实厂区 3 个储气罐

案例 Cobber 项目

公司依据《2024 年温室气体排放核查报告》, 明确工厂温室气体排放主要源于生产设备电耗, 不良品返工会额外增加电耗。研发部门从 Cobber 项目切入, 将原 3pin 线束双边焊接设计, 改为 FPC 排线座子连接。此举不仅降低不良率、减少温室气体排放, 还降低了生产成本。

关键绩效

2025 年, 公司一共开展能源管理培训
12 场

培训总时长达
24 小时

指标与目标

序号	关键指标	2025 年目标值	达成情况
1	单位产品综合能耗	≤ 0.0154	√达成
2	万元产值综合能耗	≤ 4.7351	√达成
3	主要用能设备维保及时率	100%	√达成
4	一、二级能源计量器具配备 / 完好率	100%	√达成
5	培训计划执行率	98%	√达成
6	设计考虑能效产品符合率	100%	√达成
7	节能改善项目按期完成率	98%	√达成
8	采购节能符合率	95%	√达成

指标	单位	2025 年
液化天然气	吨	0.3
汽油	吨	1.72
柴油	吨	11.80
外购用电 (华中电网)	千瓦时	2,867,580
外购用电 (南方电网)	千瓦时	10,658,076.4
外购电力总量	千瓦时	13,525,656.4

水资源利用

公司制定《节水管理制度》，严格恪守《中华人民共和国水法》《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国节约用水条例》等相关法律法规及政策要求，确立水资源管理的总体政策、核心目标与专项行动计划，通过严格规范自身及供应链全链条的水资源管理举措。



水流向示意图

指标	单位	2025 年
总用水量	吨	67,588
用水强度	吨 / 百万元	42.14



03

精研产品 链合共赢



- 创新驱动
- 产品服务质量与安全
- 数据安全与客户隐私保护
- 负责任供应链



创新驱动

朗特智能将创新视为驱动自身与社会可持续发展的关键支柱，致力于确保产品设计与开发过程符合客户需求、相关标准及法律法规的要求。

治理

为推进研发与创新管理，公司制定了《设计和开发控制程序》《研发项目管理制度》等规章制度，建立了高效完整的研发创新管理体系。在该体系下，总经理负责批准新产品项目开发、任命项目组组长并确定开发目标；项目组长则负责项目的组织、计划、实施与跟踪，协调各部门开展项目开发工作。



研发项目管理架构

公司注重科技创新，积极搭建研发平台，获评国家高新技术企业与专精特新“小巨人”企业。



高新技术企业证书



专精特新“小巨人”企业

战略

公司持续关注行业变化与客户需求，积极评估创新中的风险与机遇，并采取相应措施，以稳妥管控风险、把握机遇。

风险 / 机遇	类型	风险 / 机遇描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生可能性	应对措施
风险	设计开发与确认	设计不符合客户的要求；安规或可靠性测试失败	客户拒收产品并退回，产生合同违约赔偿	短期	大	低	<ul style="list-style-type: none"> 对设计的每个节点进行评审，并出具相应的评审报告 对内部测试失败的产品进行分析，找出原因并探寻解决的方案
	人才流失风险	行业内人才竞争激烈，可能引发人才流失，导致关键技术断层或项目延误	增加人才招聘与培训成本，核心项目延期可能产生机会成本损失	中期	大	中	<ul style="list-style-type: none"> 完善具有竞争力的薪酬激励与职业发展体系 优化人才培养计划，提升员工归属感 塑造鼓励创新的企业文化，保障研发人员的投入与产出
机遇	研发管理优化	持续优化研发流程；推行人人创新理念	缩短开发周期，降低研发成本	中期	中	高	<ul style="list-style-type: none"> 优化研发效率关键绩效指标 持续改进员工创新提案机制，激发全员创造力

影响、风险和机遇管理

公司重视研发设计的风险识别、评估及管理，制定了《FMEA 控制程序》《APQP 控制程序》《非标设备设计和开发控制规范》等控制程序，确保在研发与产品改进过程中能准确评估市场需求、识别产品潜在缺陷，及时改进产品设计。

指标与目标

公司以提升研发创新能力为核心战略，持续投入研发资源，并为 ODM 与 OEM 业务设定了不低于 88% 的试产成功率目标。通过持续技术创新，公司致力于提升产品的智能化水平与附加值，从而进一步拓展市场份额。

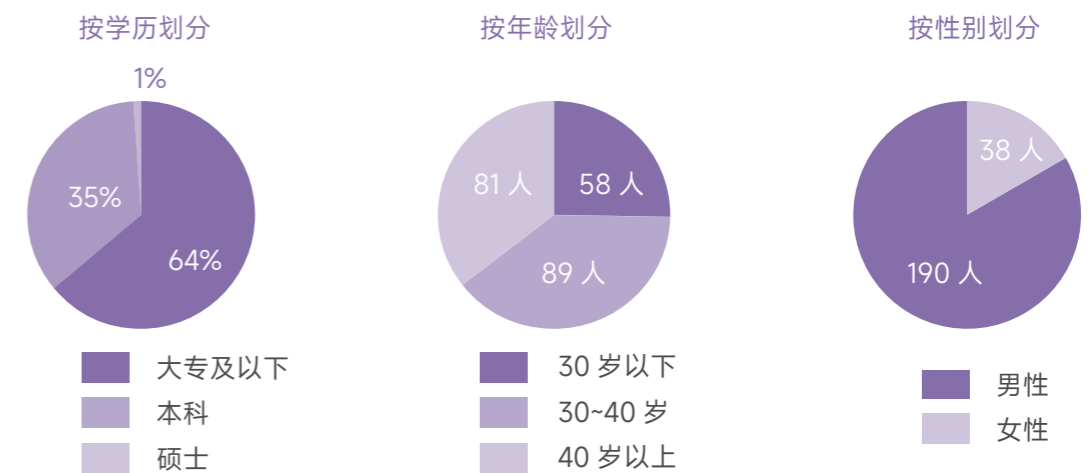
指标	单位	2025 年
研发投入	万元	6,938.34
研发投入占营业收入比例	%	4.33
新产品开发项目数	个	1,049

创新成果		
有效专利总数	项	155
每百万营收有效专利数	项	0.10
软件著作权累计数	项	54
每百万营收软件著作权数量	项	0.03
商标累计数	项	95

按专利类型划分		
授权发明专利累计数	项	32
授权实用新型专利累计数	项	104
授权外观设计专利累计数	项	19

研发团队

指标	单位	2025 年
研发团队总人数	人	228
研发人员占员工总人数比例	%	11.42



创新驱动措施

公司通过制定《项目奖励办法》《技术创新成果与优秀专利评审办法》《激励技术创新管理办法》等激励制度，构建了多元化的创新激励机制。公司基于发展方向、技术难度与研发效率等多个维度，对创新项目进行综合评估，从而客观量化员工的创新成果与能力，并给予相应奖励。同时，公司积极鼓励员工将创新成果转化为新产品、新工艺、新概念及新产业，并依据专利申请阶段与专利类型，给予不同奖励，以持续激发员工的自主创新潜力。



知识产权保护

公司遵循《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》《企业知识产权管理规范》等相关法律法规，制定并实施《知识产权保护管理制度》与《知识产权手册》，建立起了完整的知识产权管理体系。该体系由最高管理者指定一名高级管理人员担任知识产权管理者代表，作为知识产权最高负责人，全面领导、审查、批准与监督知识产权管理工作。

公司知识产权管理实行统一归口、分条线协调的原则，由研发部作为知识产权工作的主管机构统筹推进整体工作，其他职能部门则负责落实与本部门相关的知识产权管理任务。

产品服务质量和安全

公司将产品与服务质量视为企业可持续发展的基石，建立了覆盖研发、供应链、生产及售后全流程的质量与安全管理体系，严格遵循国际国内标准，实施系统化的风险管控。通过持续的技术创新和严格的流程管理，企业致力于确保产品的可靠性、安全性及环保性，满足客户期望，为构建安全、可持续的未来贡献力量。报告期内，公司未发生重大质量安全事故。

治理

公司及其下属子公司严格遵守《中华人民共和国产品质量法》等法律法规，全面贯彻 ISO 9001:2015 质量管理体系标准，建立了覆盖产品全生命周期的质量管理体系，并制定《质量环境安全管理手册》《产品审核控制程序》等一系列文件，系统性规范质量安全工作。报告期内，公司消费电子事业部以及子公司东莞朗勤均已获得 ISO 9001:2015 证书。

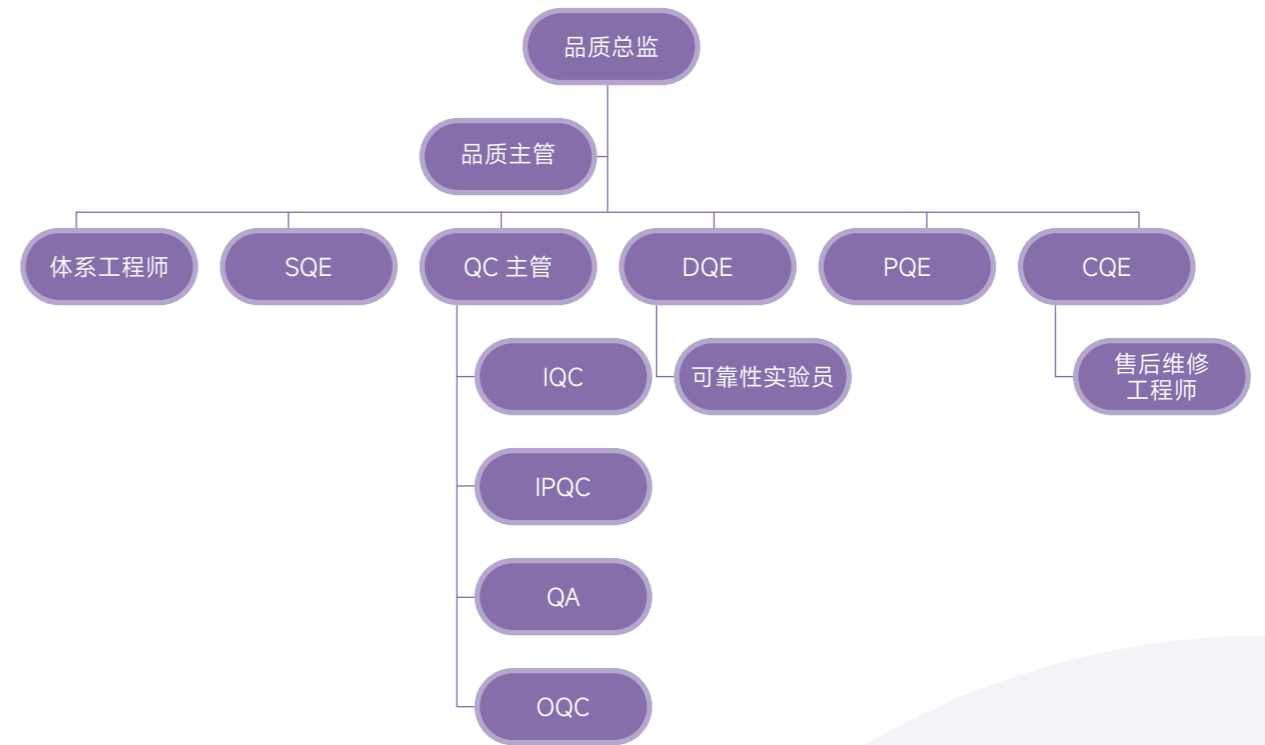


朗特智能（消费电子事业部）
ISO 9001:2015 证书



东莞朗勤 ISO 9001:2015 证书

在组织架构方面，公司建立了自上而下、权责清晰的品质管理组织架构。该体系由品质总监全面负责，下设品质主管统筹日常管理，并配置体系工程师、SQE（供应商质量工程师）、CQE（客户质量工程师）等专业岗位，覆盖产品研发、采购、生产、销售及售后全流程，实现各环节的专业化分工与系统化管控，为产品质量的持续稳定提供了有力的组织保障。



消费类品质部架构图



质量文化培养

为持续完善质量管理体系，强化全员质量责任意识，公司依据年度质量目标与业务发展需求，制定了专项质量培训计划，覆盖质量管理理念、标准规范、风险防控及岗位实操技能等多个维度。通过针对不同岗位人员实施分层分类的专项训练，确保质量意识与专业技能同步提升。

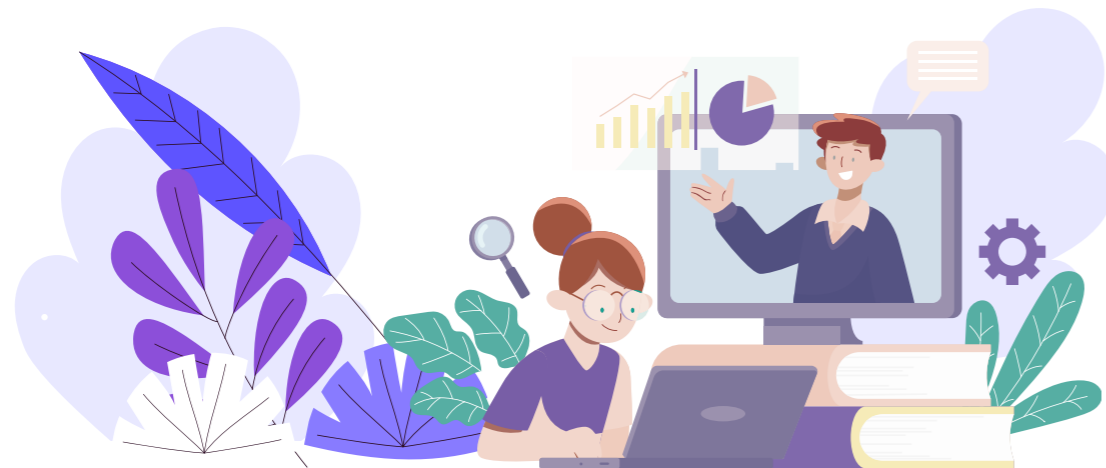
案例 现场质量管理培训

2025年2月28日，公司依据培训计划，组织开展了“现场质量管理”主题培训，由内部讲师系统讲授现场质量控制方法、检验评估及改进工具等核心内容，有效夯实了质量人才基础，为产品安全与质量保障提供了持续的人力支撑。

案例 质量知识培训

2025年8月16日，公司在会议室组织开展了质量专题培训。本次培训围绕质量意识及重要性、质量概念、如何做好产品后置等模块结合案例分析展开，系统强化了参训人员对质量内涵的理解与实践能力。通过此次培训，有效提升了员工在产品质量控制方面的认知水平与责任意识。

指标	单位	2025年
质量培训人次	人次	1,038
质量培训总时长	小时	3,392
质量培训次数	次	48



战略

公司对质量因素所带来的挑战与机遇进行了深入分析，依据短期、中期及长期的视角来辨识其影响的时段与周期，全面评估质量因素对公司业务运营及财务规划的具体影响，明确质量管理的战略导向与相应的应对策略，并确保能够根据实际情况进行适时的调整与优化。

风险 / 机遇	类型	风险 / 机遇描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生可能性	应对措施
风险	运营风险	设计、生产、交付、服务等核心流程中出现疏漏，可能导致质量、交期、客户满意度问题	增加成本及营收损失	短期	大	中	<ul style="list-style-type: none"> 强化各流程节点评审与控制 推行精益管理 与客户保持紧密沟通以快速响应
	法律风险	公司产品生产须遵循国内外相关法规政策和行业标准，如果发生违规可能导致公司面临市场准入困难、罚款等风险	产生罚款、损害公司商誉	中长期	大	低	<ul style="list-style-type: none"> 采用国际通行质量管理方法 对产品质量实施全程监控
机遇	市场机遇	市场对产品质量要求严格，企业注重产品质量提升，通过提高产品可靠性赢得竞争	赢得市场信赖，提升市场份额	长期	大	中	<ul style="list-style-type: none"> 收集分析市场信息 严格执行规范标准

影响、风险和机遇管理

公司制定《风险控制程序》，明确了各部门在风险管理中的职责分工，对可能影响到产品质量的风险因素进行确定、评估和控制，全力保障产品质量。

风险识别	<ul style="list-style-type: none"> 由跨部门人员组成风险和机遇评估小组，识别范围覆盖从法律法规、客户需求变更、存储运输安全，至设计开发、生产制造及售后服务等全流程环节。识别过程注重系统性与前瞻性，强调团队协作与专业判断，并借助失效模式分析等工具方法，力求全面、无遗漏地发现潜在风险。
风险评估	<ul style="list-style-type: none"> 公司基于风险严重程度、影响周期及发生概率三个核心维度，对已识别的质量风险进行系统性分析与评价，并通过计算风险系数明确划分风险等级。依据评估结果，针对中、高风险制定并实施降低或规避措施，对低风险采取持续监控策略。
风险监测	<ul style="list-style-type: none"> 实时跟踪生产运营各环节质量指标，建立风险预警机制，及时捕捉风险变化动态与机遇窗口。
风险管理	<ul style="list-style-type: none"> 针对评估确定的重点风险，制定专项应对方案，明确整改责任部门、具体措施与完成时限；完善质量问题反馈机制，对风险处置效果进行验证与复盘；同时优化生产工艺、升级检测技术、强化供应商协同，持续完善质量管理体系，将质量优势转化为市场竞争力与发展动能。

指标与目标

为实现公司对产品与服务质量的承诺，我们依据业务发展战略与客户需求，制定了可量化、可追踪的关键绩效指标，以系统指导质量与安全管理工作，确保交付的产品与服务符合高标准要求，持续提升客户满意度和市场竞争力。

指标	达成情况
生产计划达成率≥ 98%	达成
订单准时交付率 100%	达成
品质事故次数≤ 1次	达成
顾客满意度≥ 90分	达成
客户退货率≤ 260PPM	达成

指标	基准单位	2025年
产品合格率	%	98.67
年度质量内审次数	次	24
聘请第三方机构抽检次数	次	92
客户满意度	%	95.4

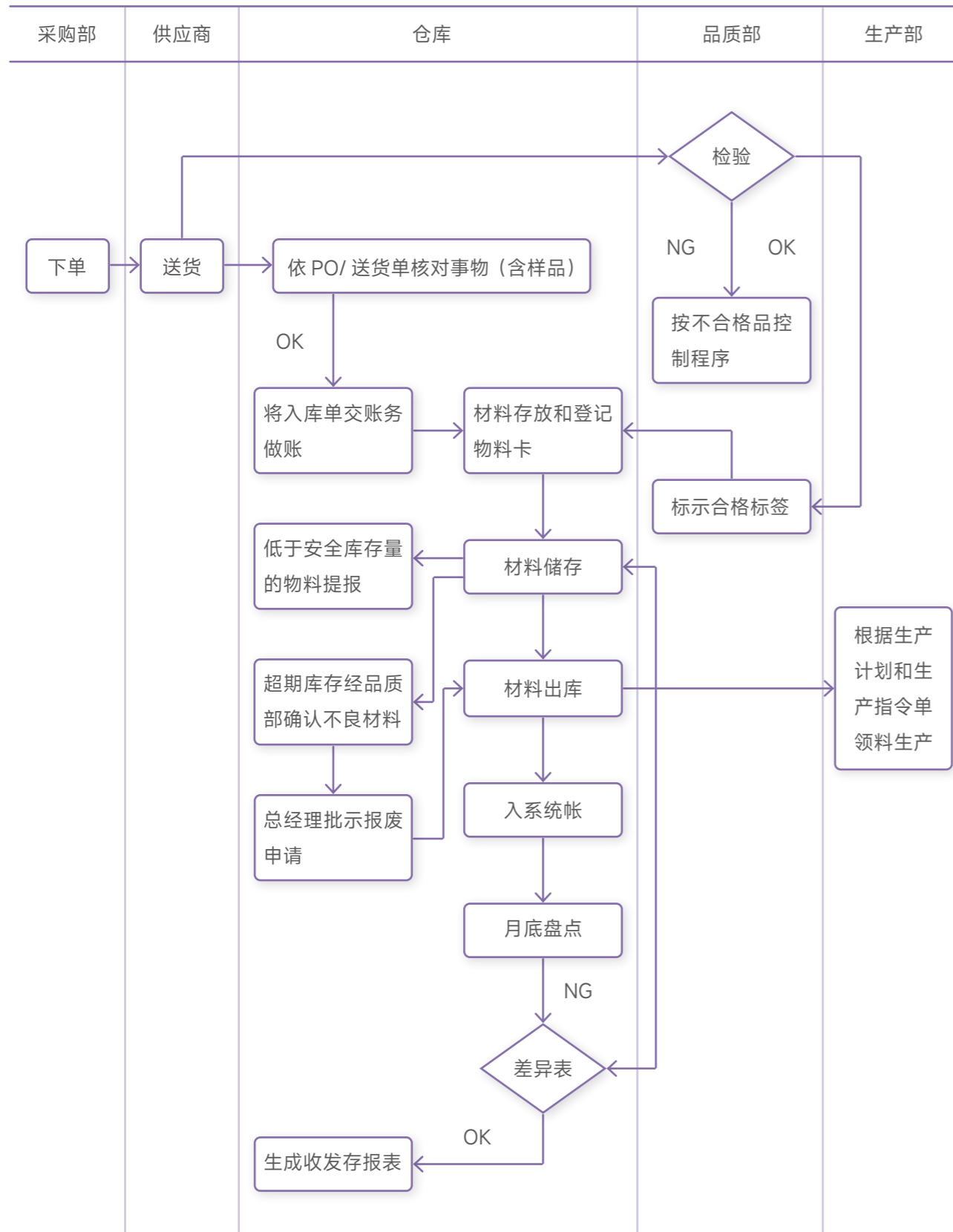
产品服务和质量管理措施

公司通过制定并实施《不合格品控制程序》《产品防护控制程序》等一系列标准化制度，构建了贯穿产品全生命周期的系统性质量管理体系。该体系通过多层级的质量控制协同作用，实现从供应商到最终用户的全链条质量可控。

产品全生命周期质量管理

供应链环节	通过严格的供应商分级评估与动态管理，确保原材料与零部件的质量符合标准
生产制造环节	依托标准化的流程控制与关键质量点监控，结合实时数据反馈与纠正措施，保障生产过程的稳定与可靠
检验与测量环节	通过实施设备校准、测量系统分析等方法，确保质量控制数据的准确性与一致性
交付与服务环节	落实产品防护与追溯机制，并建立客户反馈管理流程，持续提升产品可靠性与客户满意度





产品防护控制流程图

产品召回

为确保产品安全与客户权益，公司建立了系统的产品召回机制，召回工作由总经理负责最终审批，多部门协同完成。当出现客户投诉、法规变化、内外部检查发现或技术更新导致已交付产品存在安全风险时，公司将立即启动召回程序并保存所有召回记录，确保全程可追溯。报告期内，公司通过模拟召回验证机制的有效性，持续完善产品质量与安全管理体系。

部门名称	部门职责
市场部	负责信息收集与召回实施
品质部	牵头成立召回小组并进行产品验证
工程部	分析原因并制定处理方案
生产部	负责具体处置

指标	单位	2025 年
产品召回数量	件	0
产品召回比例	%	0

产品可及性

公司坚持以用户为中心，通过信息化管理、精准检测及快速响应机制，持续优化产品设计与服务流程，确保产品易用可靠，服务高效可达。

绿色设计

公司严格遵守国内外环保法规与标准，在产品设计中限制有害物质的使用，优先选用可再生、可回收的环保材料。我们从生产端开始践行绿色制造，使每件产品都成为公司履行环境责任的载体。

客户服务

公司建立了完善的客户服务体系，通过多渠道沟通机制确保与客户保持顺畅联系。通过设立专人负责处理客户日常问询，确保及时响应客户需求。对于客户投诉，建立了分级响应与上报机制，根据客户反馈的严重程度分级上报，确保重大事项得到高层关注与快速决策。

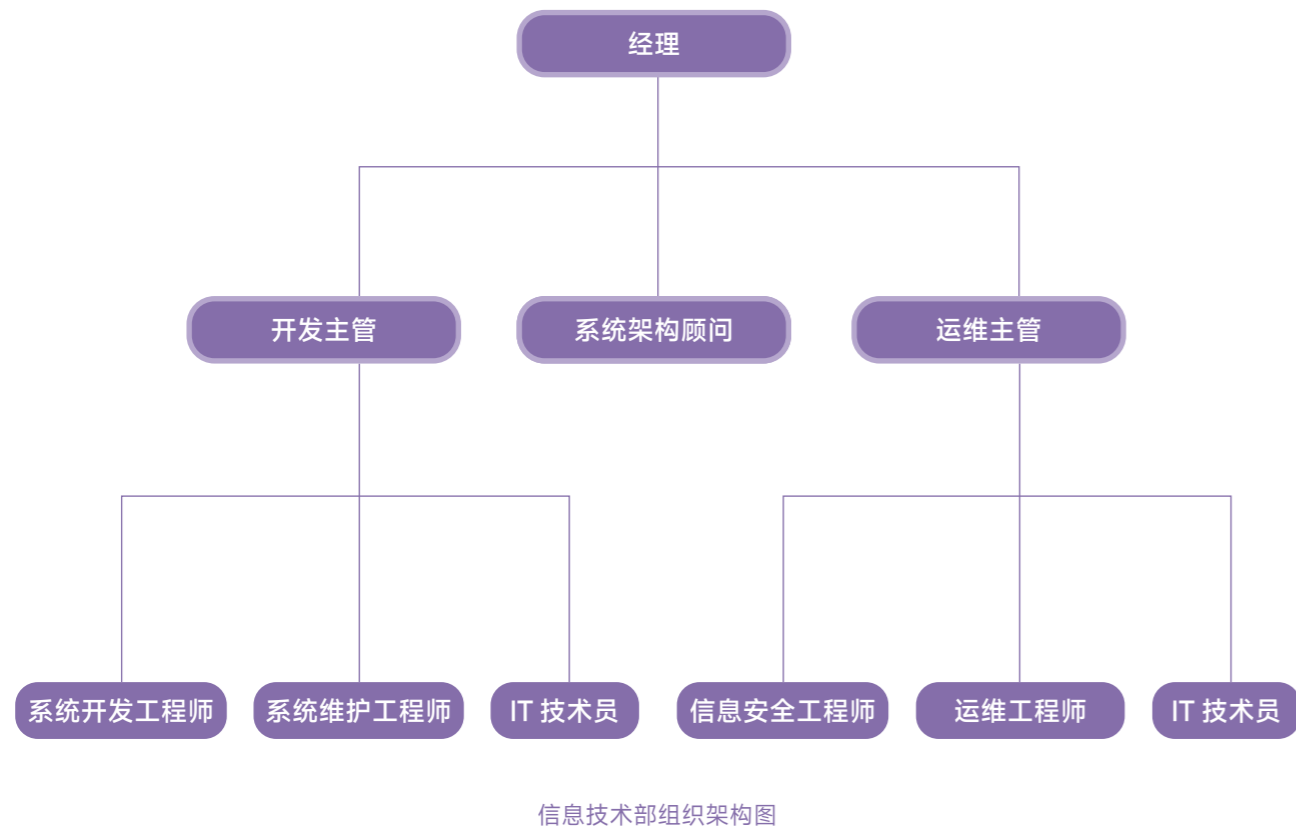
报告期内，公司积极开展市场调研，密切关注客户需求变化。我们系统梳理客户诉求，持续优化服务流程与方法，并通过定期评估服务效果、改进服务质量，推动服务水平和客户满意度不断提升。

数据安全与客户隐私保护

朗特智能高度重视数据安全与客户隐私保护，严格遵循《网络安全法》《个人信息保护法》等相关法律法规，建立健全全流程数据安全管理体系与隐私保护机制。通过完善制度规范、强化技术防护、开展合规培训等多重举措，筑牢数据存储、传输、使用各环节安全防线，持续保障客户信息与企业核心数据安全，以负责任的管理实践践行 ESG 承诺。

数据安全管理体系

公司构建了“IT 部统筹、全集团覆盖、全员尽责”的信息安全管理体系，IT 部牵头信息安全工作，明确从管理层到基层员工的分级安全责任。同时制定《信息安全制度》，形成覆盖物理安全、网络安全、终端安全、数据传输与备份的全流程制度体系，细化外包开发、知识产权保护等专项安全规范，通过用户账号一人一机绑定、敏感数据加密传输、关键服务器每半年灾备演练等技术与管理措施，强化数据机密性、完整性与可用性。



公司建立了覆盖全员的常态化信息安全培训体系，定期开展内容丰富多样的信息安全培训，有效提升了员工的信息安全意识。

案例 信息安全培训

2025 年 5 月 20 日，公司开展了信息安全培训，通过集中授课、案例分析与实操演练，讲解钓鱼邮件识别、强密码设置、数据加密等核心内容，强化了员工的安全意识及政策执行力度，提升了应对常见网络安全威胁的应急响应能力，为公司数据安全与客户隐私保护筑牢了人员防线。



培训现场

数据安全风险管理

公司以《风险管理规范》为核心，建立“识别 - 评估 - 监测 - 应对 - 改进”的闭环风险管理流程，通过资产盘点、威胁建模识别内外部网络攻击、员工误操作、供应链风险等核心隐患，采用风险矩阵定性分级与量化计算相结合的方式确定整改优先级。针对性实施加密存储、多因素认证、数据脱敏等技术防护，强化第三方供应商 DPA 协议管控与年度审计，常态化开展全员安全培训及钓鱼演练。通过季度风险更新、半年隐私影响评估、年度内审及安全事件复盘，持续优化风险管理体系，保障数据安全与合规运营，筑牢客户信任防线。

类别	具体表现	核心应对措施
技术安全风险	内外部网络攻击、员工误操作、系统漏洞未及时修补、云环境配置错误，可能导致系统中断、数据丢失或泄露。	部署防火墙、WAF 等安全设备，完善补丁管理与漏洞扫描；执行备份恢复方案、最小权限原则；制定云安全配置基线，定期审计云资源权限。
客户隐私风险	非法收集 / 超范围处理个人数据、客户敏感信息泄露、第三方供应商数据处理不合规，违反相关隐私法规。	开展隐私影响评估 (PIA)，实施数据加密与脱敏；签署数据处理协议 (DPA)，定期评估供应商合规性；建立用户知情同意机制。
法律与合规风险	未遵守信息安全相关法规、数据跨境传输未报备或不合规，可能面临罚款、诉讼或业务停滞。	定期跟踪法规变化，开展内部合规审计与员工培训；执行数据本地化策略，明确跨境传输合规条款 (SCCs)。
人员与文化风险	员工安全意识不足 (如点击钓鱼链接、使用弱口令)、高层安全投入不足，增加安全事件发生概率。	开展全员安全培训与钓鱼演练，强制多因素认证 (MFA)；对齐安全战略与业务目标，定期向高管汇报风险状况。
运营与业务风险	网络攻击、自然灾害等导致系统停机，影响业务正常运转。	建立灾备中心，定期开展灾备演练，明确 RTO/RPO 指标，完善业务连续性计划。
机遇	主动保护隐私赢得客户信任、以安全为卖点提升竞争力、提前合规降低罚款与声誉损失风险。	通过 ISO27701 等隐私认证，发布合规声明与透明度报告；在市场宣传中展示安全能力，持续优化合规体系。

公司建立了健全的信息安全应急管理体系，定期组织网络中断、数据泄露等多场景应急演练，强化跨部门协同处置与快速响应能力。

案例 IT 信息网络中断应急演练

2025 年 6 月 1 日，公司 IT 部在总部办公室开展网络中断应急演练，模拟 ADSL 线路中断场景，快速检测故障后通过防火墙将相关部门网络切换至电信专线，提升了 IT 人员网络故障应急响应速度，验证了线路冗余方案的可行性，为保障业务连续性筑牢技术防线。

演练内容

公司建立常态化信息安全审计机制，每年开展 2 次全覆盖式信息安全检查，覆盖网络边界、服务器配置、数据访问控制等核心安全要素。报告期内，公司在审计过程中精准识别出对外服务 NAT 直接映射暴露、历史系统缺乏 WAF 防护等关键风险，明确攻击面过大、抗攻击能力不足等隐患，针对问题快速推进整改，完成 NAT 映射梳理与高风险端口关闭、对外业务统一接入 WAF 防护，同步优化防火墙策略、补全集中日志系统。整改后外网暴露端口减少 80% 以上，WAF 每日拦截 SQL 注入等恶意攻击，系统抗攻击能力与安全事件可追溯性显著提升。

数据安全指标与目标

公司明确数据安全的定性和量化目标，2025 年以完善信息安全防护体系、强化风险管控与应急响应能力为核心，确保全年重大信息安全事件为 0 件，保障信息系统稳定运行及数据安全。2026 年上半年将进一步健全信息安全制度体系，计划通过 ISO27001 信息安全管理体系认证，持续提升数据安全管理体系规范化水平。

指标	单位	2025 年
数据安全 / 客户隐私保护相关培训场次	次	2
数据安全 / 客户隐私保护相关培训总时长	小时	26
参与数据安全 / 客户隐私保护相关培训的人数	人	26

数据安全实践

公司建立全生命周期的数据安全管理体系，包括数据分类分级管理、数据加密与传输安全、漏洞管理与安全加固等，保障了公司数据的可用性、安全性及完整性。

措施类别	内容
数据分类分级管理	<ol style="list-style-type: none"> 按敏感程度分 4 级（公开 L1/ 内部 L2/ 敏感 L3/ 核心 L4） 文档页眉标注安全等级 L3/L4 数据加密存储、审批访问，共享 / 传输 / 导出需严格审批
数据访问控制与权限管理	<ol style="list-style-type: none"> 按岗位授权，遵循最小权限原则 账号实名制，禁止共享账号 核心数据库 / 后台配置修改需多级审批 每季度复审并回收账号权限
网络与边界安全防护	<ol style="list-style-type: none"> 部署多层防火墙，仅开放业务必要端口，内外网及访客 / 办公网络隔离 实时监测阻断异常流量与扫描行为 WAF 防护 SQL 注入等 Web 攻击 零信任 VPN 保障外网访问安全
数据加密与传输安全	<ol style="list-style-type: none"> 敏感 / 核心数据加密存储 对外接口、管理后台统一使用 HTTPS 加密传输
漏洞管理与安全加固	<ol style="list-style-type: none"> 定期开展全系统漏洞扫描，高危漏洞 72 小时内修复 服务器禁用弱口令、关闭无用端口与服务，最小化安装部署 关键系统定期更新安全补丁
日志审计与安全监控	<ol style="list-style-type: none"> 操作 / 安全 / 访问日志留存不少于 180 天 重点审计数据库查询、大规模导出、管理员操作等行为
终端与设备安全	<ol style="list-style-type: none"> 所有电脑安装 EDR 终端安全软件，监控恶意行为 禁止个人未授权设备接入办公网络 统一操作系统版本镜像
数据备份与灾难恢复	<ol style="list-style-type: none"> 数据库及文件数据定期备份 定期组织灾备切换演练，验证数据可恢复性
安全事件响应机制	<ol style="list-style-type: none"> 建立“发现 - 定级 - 处置 - 恢复 - 复盘”应急响应预案 7×24 小时监控入侵、数据泄露等事件 高风险事件 24 小时内上报

报告期内，公司部署多品牌安全设备强化防护，包括 7 台防火墙、2 台堡垒机、1 套终端安全系统等，覆盖深圳、江西、东莞各基地及数据中心，通过设备落地实现网络流量威胁检测、运维行为监控、终端杀毒、入网认证等功能，筑牢物理与技术层面的安全屏障。

负责任供应链

朗特智能积极构建融合环境、社会与经济效益的供应链管理新模式，坚守高质量、绿色化、负责任的供应链合作理念，通过将可持续性评估深度融入采购决策与供应商日常管控，携手行业实现协同发展。

治理

公司制定《供应商质量管理程序》《采购控制程序》等核心制度，构建“准入 - 分级 - 考核 - 辅导 - 淘汰”全生命周期供应商治理体系，以合规性、品质稳定性、可持续性为核心导向，实现供应商规范化、动态化管控。

供应商评审小组	主要职责
采购	收集供应商信息，开展供应商评估并定期评审供应商表现。
品质	进行供应商质量评分，同时监督供应商持续改善产品质量。
研发部	负责对新供应商送交的样板和文件资料进行评审确认。对新供应商的设备性能，技术力量和生产能力进行评审，确保达到公司的要求。

关键绩效 采购部治理培训

2025 年，公司分别于 3 月 13 日、5 月 11 日、8 月 31 日、9 月 6 日和 13 日针对采购部分别进行 5 次培训，内容聚焦产品知识、合同签订、违约争议处理，以及供应商谈判、分类、开发、评估、考评等流程。

战略

公司全面识别、精准评估供应链全链的潜在风险与发展机遇，制定针对性应对措施，全方位保障供应链安全稳定与可持续发展。

风险 / 机遇	类型	风险 / 机遇描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生可能性	应对措施
风险	供应链商务风险	供应商生产许可非公司所有、销售收入分销模式不稳定、供应市场份额过小，可能导致合作合规性不足或供应稳定性差	合作中断导致采购成本增加、生产停滞风险	短期至中期	中	低	严格审核供应商注册文件与生产许可资质；优先选择市场份额稳定、分销模式成熟的供应商；建立备选供应商库分散风险。
	核心物料供应风险	核心物料依赖独家供应，缺乏替代来源，可能导致供应中断风险或议价能力不足	原料断供引发生产停滞，销售损失	短期	大	低	推动关键物料多供应商布局，至少发展 2 家合格供应商；与核心供应商签订长期供货协议，锁定供应保障。

风险 / 机遇	类型	风险 / 机遇描述	财务影响	影响周期	影响程度	发生可能性	应对措施
风险	供应链质量风险	供应商设备陈旧、维护不及时, 员工能力不足, 或不严格执行质量 / 采购协议及条款	物料质量不稳定, 生产效率受到影响	中长期	中	低	1. 所有合作供应商必须签订规范的质量协议与采购协议; 并定期核查协议执行情况。 2. 审核供应商设备维护记录与人员资质; 提供技术辅导, 推动供应商升级设备与培训员工。
机遇	供应链技术创新机遇	依托数字化转型与大数据应用, 优化供应链流程, 提升响应速度与灵活性; 借助先进供应链管理系统实现敏捷管控, 强化供需协同效率。	降低运营成本, 提高资源利用率, 间接提升盈利水平	中长期	高	高	推进供应链数字化转型, 搭建高效管理系统应用大数据分析优化采购与库存布局深化与供应链伙伴的技术协同。
	绿色供应链政策机遇	响应绿色供应链政策导向, 享受环保合规相关补贴; 依托产业扶持政策, 降低供应链合规成本与转型投入压力。	获得政策补贴, 减少合规与转型成本支出	中长期	中	中	跟进绿色供应链政策要求, 优化环保管控, 打造合规化供应链体系, 申请政策支持, 借助产业政策推进供应链升级。

影响、风险和机遇管理

公司不断强化供应链全流程风险管理, 有效降低各类潜在风险, 切实保障供应链的稳定与安全。

风险识别	<ul style="list-style-type: none"> 由采购部牵头组建评估小组, 联动多部门通过流程拆解、数据复盘, 全面识别供应商资质、技术质量、履约, 外部政策市场, 内部采购变更及存储运输等全链路潜在风险。
风险评估	<ul style="list-style-type: none"> 依据三维准则量化: 按影响分 5 级严重度、按概率分 5 级发生频率、按控制效果分 4 级可控性, 最后由三者乘积算得风险系数, 划分为高 (> 24)、中 (12-24)、低 (≤ 12) 三级, 明确应对优先级。
风险控制与预防	<ul style="list-style-type: none"> 高风险事件直接规避, 中风险事件通过多供应商布局、技术辅导等降低。同时, 将合规、环保要求纳入准入, 签订规范协议, 落实措施到个人, 明确负责人跟进效果。
风险监测	<ul style="list-style-type: none"> 由采购部主导、多部门协同, 每月跟踪供应商绩效及风险数据, 每年至少 1 次专项评审, 在法规变更或重大事故时增加频次, 验证措施有效性并形成报告, 持续优化管控。

指标与目标

指标	单位	2025 年
供应商总数	个	941
供应商廉洁协议签署率	%	100
供应链环节中具有重大风险与影响的事件数量	个	0
因不合规被中止合作的供应商数目	个	0
因不合规被否决的潜在供应数目	个	0
供应商本地化比例	%	84.06
本地化采购比例	%	80.02

供应商准入

在准入管理上，公司建立严格的资质审核机制，要求供应商须具备 ISO 9001 等体系认证，通过“资料审核 + 样品验证 + 实地 / 视频稽核”等多维度评估；新供应商需经历 6-12 个月交货观察期，连续 6 个月综合考核 80 分及以上方可升级为合格供应商。此外，客户指定供应商需额外完成风险评估后方可准入。

供应商评价与考核

分级管理方面，公司按物料重要性将供应商划分为 A（重要物料）、B（一般物料）、C（辅助物料）三级，实施差异化管控：A 级供应商每两年至少审核一次，汽车、医疗类供应商每年强制审核；B、C 级供应商依据考核结果动态调整等级，符合条件可升级为更高等级合作关系，战略供应商需连续 12 个月考评 ≥ 90 分且采购额占比 $\geq 60\%$ 。

在考核机制上，以“品质（60%）、交期（20%）、价格（10%）、服务（10%）”为核心指标，每月开展绩效评级，结果直接与采购份额、合作等级挂钩。

供应商考核与退出机制

针对考核不合格或存在品质问题的供应商，公司建立专项辅导与整改机制，通过现场指导、技术培训、品质检讨会议等方式推动改善，对逾期未回复整改报告、重复出现同类质量问题的供应商执行扣款处罚；同时，明确淘汰情形，对垄断市场、欺诈、泄露机密、重大质量 / 交期事故等情况，直接取消合格供应商资格，形成“优胜劣出”的良性循环。

供应商应急管理

公司制定《业务连续性与应急准备和响应管理程序》，构建“预防 + 处置”的全流程管理机制。预防阶段，采购部主动收集同行业物料供应商及委外加工商关键信息，建立备选资源库。当发生供应商合作中止、交货中断，或供货不合格、短缺等突发情况时，可采取高层协商、启用备选供应商紧急供货、委外加工、优化运输方式等措施。必要时由市场部对接客户沟通交期调整，并由计划部、生产部协同调整生产计划，最大限度降低供应风险，保障产品交付能力。

供应商廉洁管理

公司制定《反腐败反贿赂管理规范》，构建供应商廉洁管理专项体系，以《反腐败 / 反贿赂承诺书》为核心约束，明确供应商廉洁合作刚性要求。采购部负责向供应商宣导廉洁规定并要求正式交易前签署承诺书，同时通过供应商大会、采购文件、邮件等渠道公开廉洁准则；严禁供应商以不正当手段获取商业机会。此外，公司设立专属举报渠道，由审计法务部负责违规线索调查，总经办不定期抽查监督；对违反廉洁承诺的供应商，予以取消合作资格，构成商业贿赂犯罪的则交由司法机关追究刑事责任，筑牢公平透明的商业合作廉洁防线。

案例 供应商廉洁培训

2025 年 3 月 4 日，公司针对采购部开展反腐败反贿赂专项培训，内容聚焦反腐败反贿赂管理规范、《反腐败 / 反贿赂承诺书》《廉洁奉公声明与承诺书》及采购违规案例，通过现场提问的考核方式强化参训人员廉洁从业意识。

避免使用冲突矿产

公司严格要求供应链全链条遵守美国《多德 - 弗兰克华尔街改革与消费者保护法》第 1502 条等相关法规，杜绝采购、使用源自刚果民主共和国及其毗邻国家，且可能为武装冲突提供资金支持或涉及人权侵犯的冲突矿物（包括钽、锡、钨、金及相关衍生物）。此外，公司建立了全流程矿产溯源与供应商管控机制，要求所有合作供应商签署《冲突矿物声明》，并将无冲突要求逐级传递至上游各级供应商，确保所有原材料及产品均符合“无冲突”标准。

平等对待中小企业

公司严格遵守相关信息披露规则及《保障中小企业款项支付条例》，不存在违反相关规定的情形，具体说明如下：报告期内，公司应付账款（含应付票据）余额未超过 300 亿元，且占总资产的比重未超过 50%，不存在逾期未支付中小企业款项的情形。



04

共创美好 厚植福祉



- 员工权益保障
- 职业健康与安全
- 社区公益

员工权益保障

员工治理

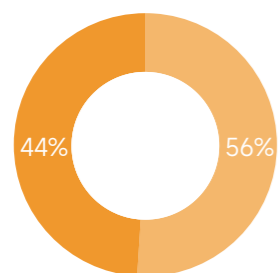
朗特智能依据《中华人民共和国劳动法》等相关法律法规，结合公司实际运营情况，制定并实施以《员工手册（2025 版）》《职工行为管理办法》《招聘管理规范》及《社会责任手册》为核心的人力资源管理制度体系，对员工招聘录用、劳动合同管理、薪酬与岗位管理、内部调岗、员工行为规范及离职管理等事项进行规范化管理。同时，公司在制度层面明确依法用工原则，禁止雇佣童工和强迫劳动，倡导公平、公正、平等的用工环境，反对任何形式的歧视行为，并将尊重员工基本人权、促进多元化、平等与包容纳入员工治理与社会责任管理框架之中，为员工权益保障提供制度基础。

报告期内，公司获得国际性商贸协会 amfori 组织给出的 BSCI 全面审核报告，在员工参与和保护、结社自由与集体谈判权、无歧视 / 暴力或骚扰、职业健康与安全、无童工、未成年工特殊保护、无强迫劳动及环境保护等 11 个单项上获得了最高等级“A”。

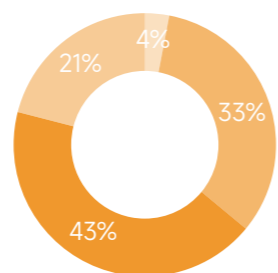
员工构成

指标	单位	2025 年
员工总数	人	1,996
少数民族员工数	人	325
残疾人员工数	人	13
退伍军人员工数	人	1

按性别划分 % 按年龄划分 %

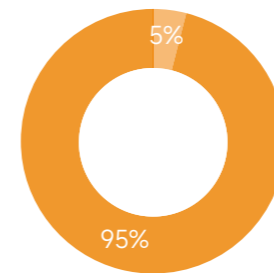


■ 男性 ■ 女性

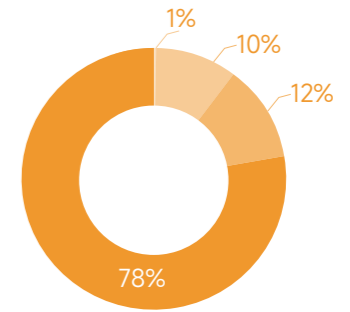


■ 30 岁以下 (不含 30 岁) ■ 30-40 岁 (含 30 岁, 不含 40 岁)
 ■ 40-50 岁 (含 40 岁, 不含 50 岁) ■ 50 岁及以上

按地区划分 % 按学历划分 %

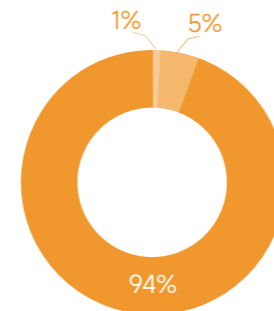


■ 中国大陆 ■ 国外

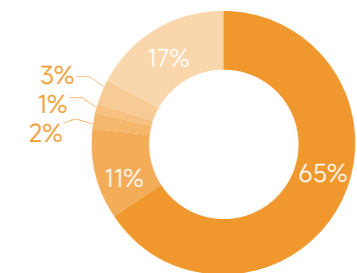


■ 大专以下学历 ■ 大专学历
 ■ 本科学历 ■ 硕士以上学历

按职级划分 % 按专业划分 %



■ 高级管理层 ■ 中级管理层 ■ 其他员工



■ 生产 ■ 技术 ■ 销售 ■ 财务 ■ 行政 ■ 其他

注：数据四舍五入展示

人才吸引与招聘

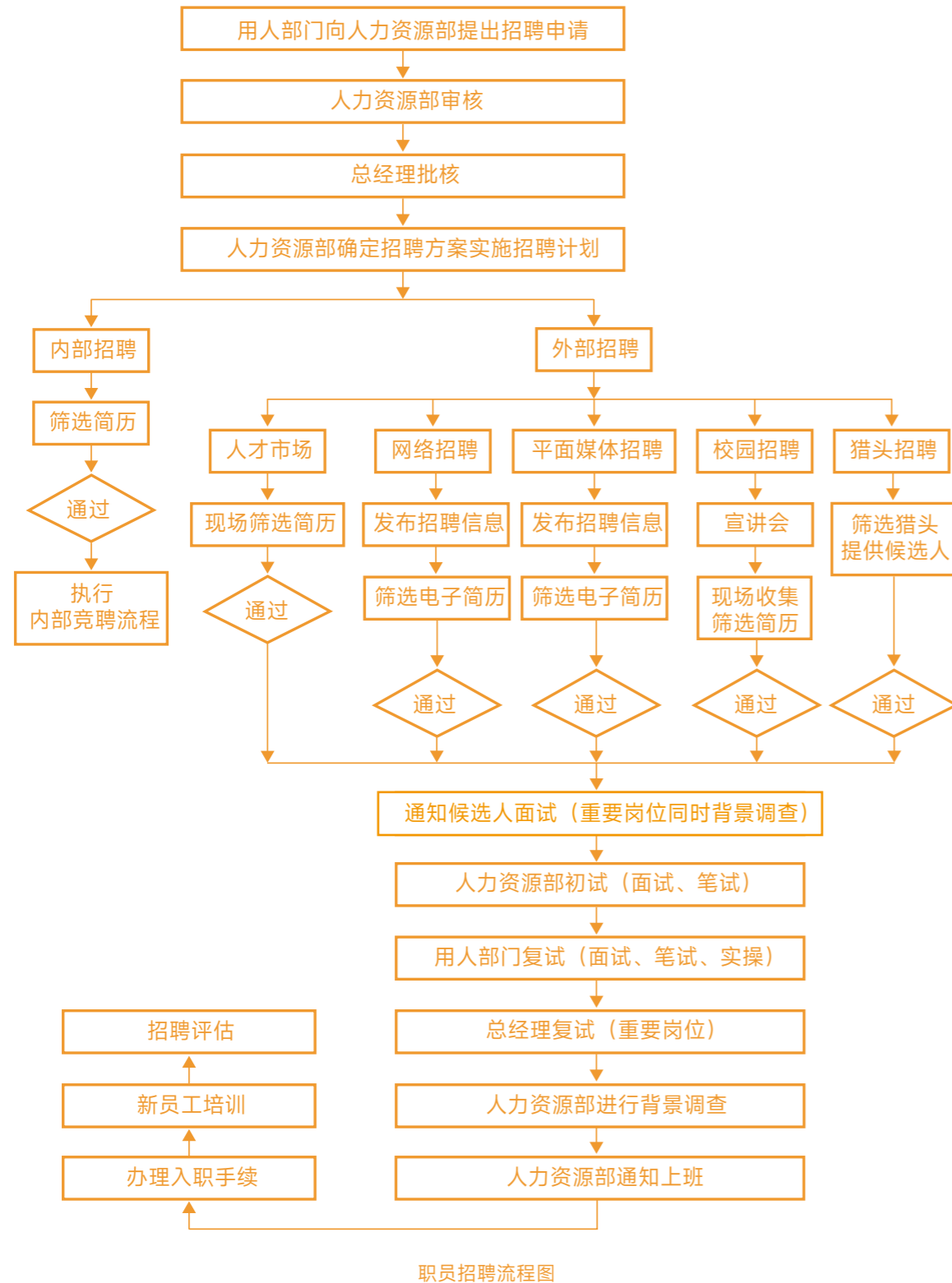
公司秉持“公开招聘、平等竞争、择优录用”的原则，通过多元化渠道与规范化的流程，积极吸引和选拔符合公司价值观与发展需求的优秀人才。

员工招聘

公司始终将“以人为本”的理念深植于人才管理全流程，视员工为企业可持续发展的核心力量，着力构建规范透明职场生态。公司严格遵循《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，全面夯实劳动用工合法性根基，有效提升员工权益保障水平，全方位营造公平、安全、可持续的工作环境。

公司坚守公平、公正、公开的人才选拔和雇佣原则，建立了标准化的招聘管理体系，依据《招聘管理规范》执行完整的招聘流程。该流程始于用人部门提交的《人员增补申请表》，经人力资源部审核评估后，由总经理批准执行。公司采用多渠道招聘策略，根据岗位需求与人才特点，灵活运用内部竞聘、社会招聘（含网络、人才

市场、平面媒体)、校园招聘及猎头服务等多种方式,以实现人才招募的广度与精准度。甄选过程设置多道关卡,包括人力资源部的简历筛选与初试、用人部门的专业技能复试,以及针对重要岗位的背景调查,确保人岗匹配与决策严谨。公司杜绝雇用童工,并严禁在招聘中存在性别、种族等方面的歧视行为,为所有应聘者提供平等的竞争机会。

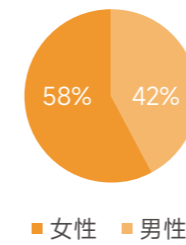


2025 年,公司劳动合同签订率达 100%; 全年未发生任何雇用童工、强迫劳动、职场骚扰及歧视等事件。

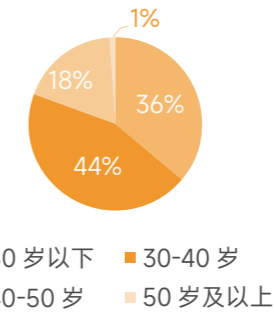
员工流入情况

指标	单位	2025 年
新进员工人数	人	1,241

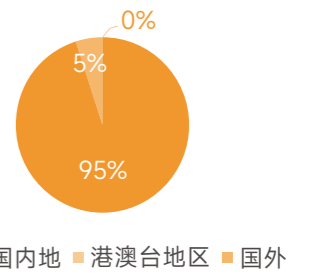
按性别划分新进员工数 %



按年龄划分新进员工数 %



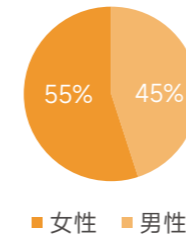
按地区划分新进员工数 %



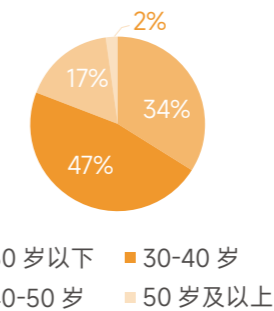
员工流出情况

指标	单位	2025 年
员工离职人数	人	487
其中: 员工自愿辞职人数	人	484

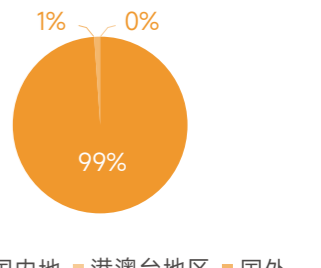
按性别划分员工离职人数 %



按年龄划分员工离职人数 %



按地区划分员工离职人数 %



人员流失率

指标	单位	2025 年
员工总流失率	%	27.08

多元化、平等与包容性

公司积极推进职场环境中的多元平等，尊重每一个个体间的差异，欣赏每个员工的独特性，让每一位员工都能在包容的环境中实现价值。公司遵循《世界人权宣言》等国际人权准则，制定发布了《禁止歧视控制程序》，严禁基于种族、社会等级、国籍、宗教信仰、残疾、性别、工会会员资格、政党或年龄等方面的任何歧视行为，并特别强调禁止性骚扰与性胁迫。

公司为女性员工提供专项保护，依据国家法规及内部《女职工劳动保护特别规定》落实其在孕期、产期、哺乳期等的特殊权益。同时，在组织机制上，公司依法支持员工自由结社与集体谈判的权利，并通过选举产生的员工代表及工会组织，建立常态化的沟通与协商渠道，确保不同背景员工的声音能被倾听，权益得到维护，从而营造相互尊重、包容协作的工作氛围。

关键绩效

报告期内，公司女性员工占比 **56.01%**，女性高管占比 **1.75%**

案例

2025年3月7日，公司策划并组织了“三八”妇女节主题庆祝活动，向全体女性员工致以诚挚节日祝福与敬意，送上暖心节日礼物。这一举措生动体现了公司在关爱员工幸福生活、重视女性员工权益保护方面的积极实践，彰显企业始终致力于营造平等、包容、尊重的工作环境，切实增强了女性员工的归属感与幸福感。



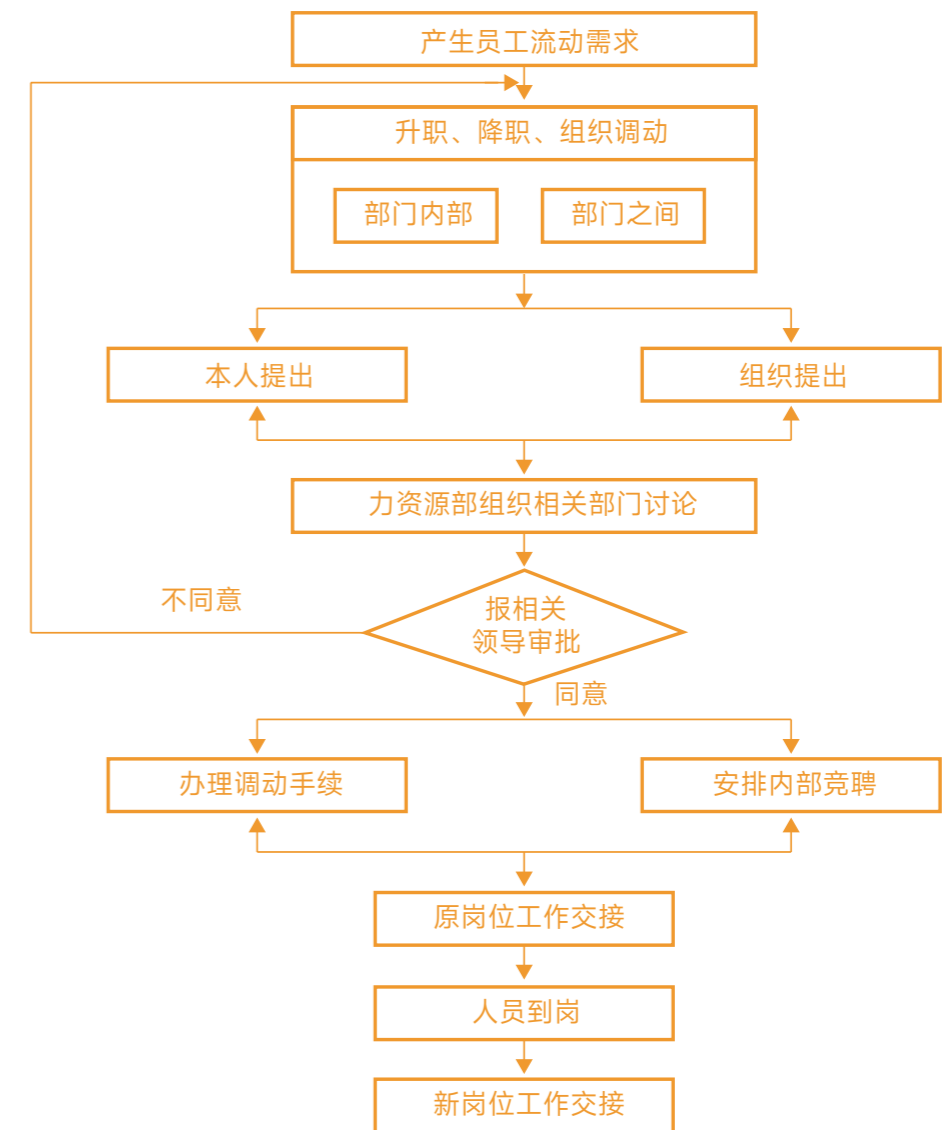
员工培训与发展

公司秉持“人尽其才、才适其位”的人才理念，通过完善的职业发展体系和系统的培训制度，为员工提供明确的成长路径和持续的学习支持，致力于员工能力提升与企业发展的协同共进。

职业发展

公司建立了清晰的职业发展管理体系，制定了《员工内部竞聘管理规范》等制度，为员工提供了规范的职业发展路径和公平的内部竞争环境。公司不仅设立了部门内部调动、跨部门流动、竞聘上岗及职务晋升等多种职业发展通道，还特别强调了“能者上、平者让、庸者下”的用人原则和“不论资排辈”的选拔理念。在晋升机制方面，公司设定了明确的资格要求，包括在本岗位至少已有半年未调整薪级或职级、晋升综合绩效考核在75分以上、符合晋升后职级/薪级的任职资格要求等基本条件。尤为重要的是，公司要求管理岗位人员晋升时必须培养出至少一位能胜任自己现有职位的下属，这体现了公司对人才培养和梯队建设的重视。通过这些制度设计，公司确保了员工职业发展的系统性、公平性和可持续性。

员工流动工作流程图



员工培训

公司坚持“给公司内部员工更多的发展机会和空间，挖掘有潜力的人才”的人才发展理念，以适岗需求和人才长远发展为导向，制定并实施了《员工培训经费管理规定》《职工学习成长激励制度》与《内部培训师管理办法》等一系列制度，系统性地规划、管理与激励员工的学习与成长。公司着力搭建并不断优化内部讲师团队，建立了由初级、中级、高级内训师构成的梯队体系，以保障培训内容的针对性与专业性。报告期内，公司积极回应时代发展与业务需求，组织了职场商务礼仪、商务演讲与 PPT 制作、AI 工具应用、领导力提升及团队协作等专题培训。这些分级分层的培训活动，兼顾了从一线操作人员、技术人员到管理人员的不同层级与岗位需求，有效提升了员工的专业技能与综合素质，为其实现个人职业成就提供了有力支持。

关键绩效

报告期内，公司员工培训总投入 **7** 万元，员工培训场次 **261** 场，
培训总人次 **4,630** 人次，人均培训时长 **6.64** 小时，员工培训覆盖率 **68.89%**

案例 员工职场办公软件使用培训

2025 年 3 月，公司面向全体员工举办了专题培训。培训系统介绍了主流办公软件的应用场景与使用技巧，旨在提升员工利用智能技术优化工作流程、提高办公效率的实战能力。此次培训紧贴数字化办公趋势，有效提升了员工的技术应用素养与创新办公能力，为公司在智能化转型中强化人才竞争力提供了支持。



案例 “新员工入职培训”

2025 年 7 月，公司开展了一场新员工入职培训。该培训向新员工系统介绍了企业文化、规章制度、产品体系与生产设备，旨在帮助新员工快速融入公司环境、理解岗位职责与发展路径。通过此次培训，新员工的归属感和岗位适应能力显著增强，为构建稳定、专业的团队奠定了坚实基础。



绩效管理

公司在绩效管理与人员管理过程中，遵循《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规要求，结合公司经营管理实际，建立并持续完善以岗位职责履行和工作表现为核心的绩效管理机制，并通过制度化的考核流程，将绩效管理与员工任用、转正、薪酬分配及岗位发展等管理环节有机衔接，推动绩效管理在公司内部的规范化、常态化运行。

绩效考核机制

公司的绩效考核机制以系统化、规范化为基础，依据《员工绩效管理规范》《职员薪酬管理规范》等制度文件运行。制度中明确要求各部门负责人须结合部门实际情况制定具体考核细则，报经人事经理、财务总监审核及总经理批准后实施。公司采用量化的关键绩效指标与行为评估标准，综合考察员工的工作成果与职业能力，并将考核结果运用于薪酬激励、岗位调整及培训发展等方面。若员工对绩效评价结果存在异议，认为其存在错误、不公或不够合理，可在规定申诉期内提出申诉，以确保考核结果的准确与公正。此外，公司通过定期的绩效面谈与双向沟通，将绩效管理定位于持续提升员工能力与优化组织效能的动态过程，着力构建积极健康的绩效文化。

关键绩效

报告期内，公司定期接受绩效和职业发展考核人数为 **1,613**，占员工总人数的 **80.81%**

申诉与反馈机制

公司建立了正规、多通道的员工申诉与反馈机制，以保障员工合法权益，确保绩效考核及其他管理事务的公平公正。公司制定了《员工抱怨处理制度》，旨在维护员工权益、保障有效沟通、建立和谐劳动关系。同时，在《职工行为管理办法》中也设有独立的“申诉程序”章节，明确了申诉流程。申诉渠道多样且便捷，员工可通过电话或邮件进行申诉。公司还设立了“总经理信箱”用于接收实名书面投诉。正式的申诉处理程序清晰，一般遵循三步走：首先与直接上司 / 部门主管沟通；若无满意解决，可升级至部门经理及人力资源部；若仍无法解决，则可提交至公司工会或总经理处理。对于涉及直接上司的申诉或严重事项（如贿赂、性骚扰等），员工可直接向更高层级、人力资源部、工会或通过总经理信箱提出。公司强调对申诉内容及申诉人严格保密，并禁止任何打击报复行为。整个申诉处理过程有时限要求，受理人需在接到申诉后 10 日内完成调查并得出结论。此外，公司通过定期的绩效面谈、员工访谈、新员工座谈会、职工代表大会等多种沟通渠道，构建了开放的双向沟通氛围，确保员工的意见与建议能够被及时听取和反馈。

沟通渠道	沟通方式
内部工作群	企业文化，行业状况，工作问题点总结，员工的心得经验分享交流及建议。
户外活动	登山活动，户外活动，活动中举行互动小游戏促进大家交流，合作的意识。
部门协调会议	无固定频率的部门沟通。
新员工座谈会	了解新员工对公司及工作的适应情况，加快新员工适岗。
年度绩效面谈	绩效辅导及绩效结果沟通。
定期的员工访谈活动	了解员工动态及需求。
员工热线电话	多方位接收员工的意见及建议。
员工意见箱	多方位接收员工的意见及建议。
职工代表大会	保障、维护员工权利。
人人创新平台	全面接收员工的意见及建议。
企业文化小组	企业文化分享及交流。
定期线上 线下问卷调查	通过线上、线下调研收集员工的相关信息 / 意见。

▲ 员工沟通渠道

薪酬福利管理

公司坚持以公平、竞争、激励为原则，构建了规范、透明、具有竞争力的薪酬福利管理体系，旨在吸引、保留和激励人才，保障员工合法权益，促进员工与公司共同成长。本报告期内，公司持续优化薪酬结构与福利项目，以回应员工多元化需求，并确保符合国家法律法规及最佳实践标准。

绩效表

指标	单位	2025 年
参保人数	人	1,996
社会保险覆盖率	%	100
困难员工帮扶人数	人	30
困难员工帮扶金额	万元	16

薪酬管理

为建立具有内部公平性与外部竞争力的人才激励机制，公司构建了以价值创造为导向、规范透明的结构化薪酬管理体系，旨在吸引、保留与激励关键人才，并保障全体员工获得公平合理的劳动报酬。公司薪酬制度明确区分员工与职员类别，实行不同的薪酬结构与管理办法。薪酬构成主要包括底薪（不低于当地最低工资标准）、绩效工资、职务 / 岗位技能津贴、特殊岗位津贴、加班工资等，其中绩效工资根据员工个人绩效考核结果确定。薪酬调整综合考虑公司经营状况、员工工作表现、市场薪酬趋势等因素，旨在使薪酬水平既能反映内部贡献差异，又能保持对外部人才市场的竞争力。

福利待遇

公司致力于构建“法定基础保障”与“特色人文关怀”相结合的多层次员工福利体系，旨在保障员工合法权益，提升员工的归属感、幸福感与获得感。公司严格遵守国家法律法规，为全体员工足额缴纳社会保险及住房公积金，并全面落实年休假、婚假、陪产假、丧假等各类法定休假权益。在此基础上，公司系统性地提供了多元化的补充福利，包括与绩效挂钩的年终奖金及项目奖、多种专项奖励、优于法定标准的年休假安排、补充商业保险、涵盖餐饮、住宿、通信等方面的生活补贴、年度健康体检以及丰富的员工生日会、文体活动与年度团建。尤为重要的是，公司倡导互助友爱的企业文化，内部设立了“朗特爱心互助基金”，为遭遇重大疾病或特殊困难的员工及家庭提供及时有效的经济援助与情感支持。

劳动关系管理

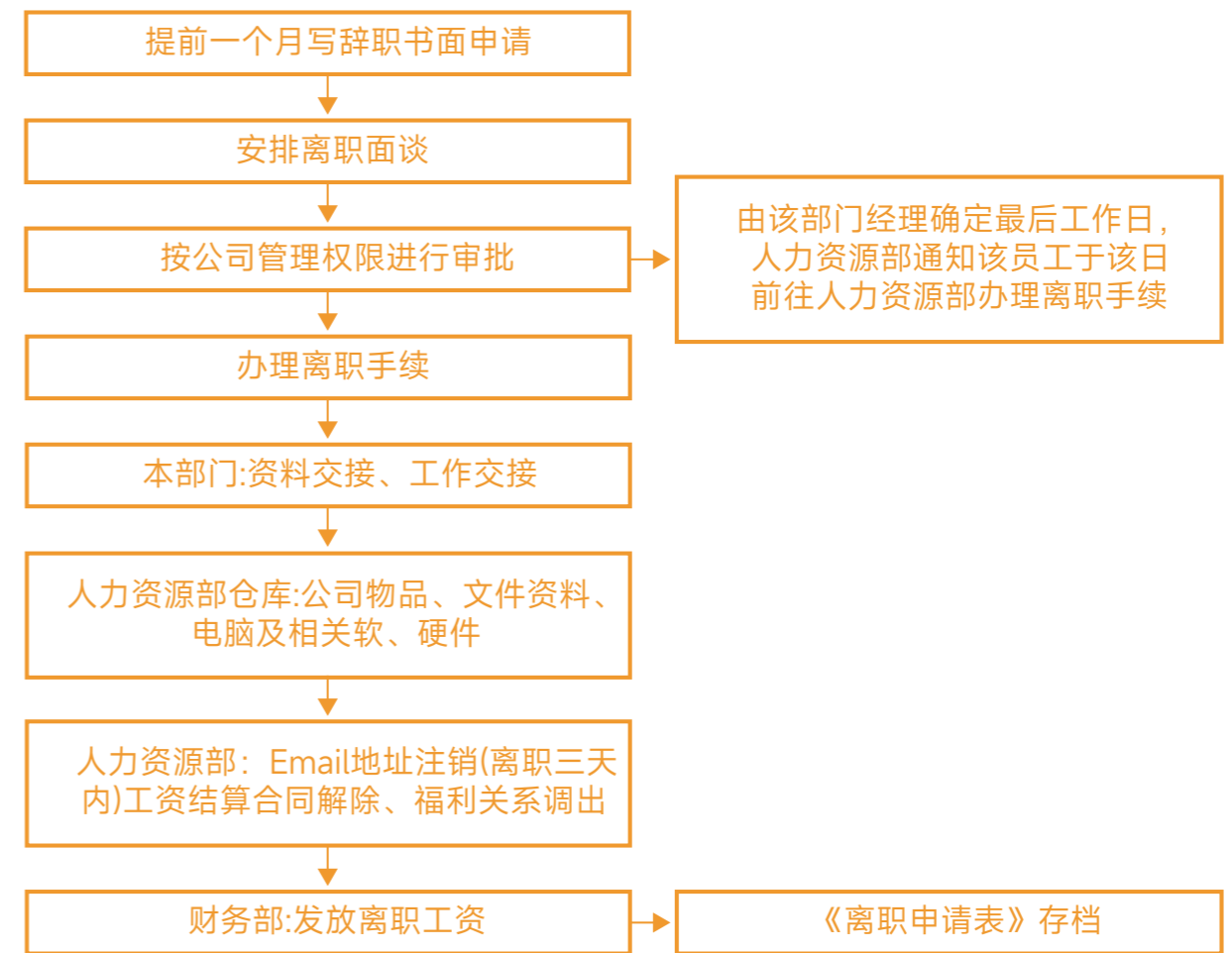
公司秉持公平、合法、规范的原则，致力于构建和谐稳定的劳动关系，严格遵守《中华人民共和国劳动合同法》等国家法律法规，建立健全内部管理制度，保障员工的合法权益，并设立有效的沟通与申诉渠道，以预防和妥善处理劳动纠纷，促进企业与员工的共同发展。

劳动纠纷管理

公司高度重视劳动关系和谐与员工权益保障，始终坚持依法合规运营，将预防与妥善解决劳动争议作为企业管理的重要基石。为系统化、规范化地管理各类劳动纠纷，公司依据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，并结合实际运营需要，制定了包括《工时工资管理程序》《禁止歧视控制程序》《事故处理管理程序》以及《招工用工管理程序》在内的一系列内部制度，为纠纷预防与处理提供了明确的规范依据。公司建立了多元化的员工反馈与申诉渠道，鼓励员工通过意见箱、向员工代表申诉或与管理层沟通等方式表达诉求，并明确了不同类型争议的处理流程：例如，对工资工时存有异议应在规定时间内提出反馈；涉及歧视或骚扰的投诉，将由无利益关联人员进行公平调查；工伤事故严格遵循“三不放过”原则进行处理。公司亦重视相关记录的完整性，明确规定离职档案保存 2 年以上，事故档案保存 5 年。通过这些制度化的安排与程序化的处理，公司致力于从源头减少争议，并确保在争议发生时能够通过平等协商与规范程序，实现公平、公正、及时地解决，从而构建稳定、互信、合作共赢的劳资关系。

离职管理

公司严格遵照劳动法律法规，建立规范完善的离职管理机制，保障离职流程合规有序，兼顾企业运营与员工合法权益。员工离职需按规定提交书面申请，履行审批流程并完成工作交接。针对无故擅自离岗、未依规办理离职的违纪行为，公司依据规章制度制定合规处置流程，经核实、催告后，依法解除劳动关系。同时，公司依规结清劳动报酬，出具劳动关系解除证明，办理档案及社保转移等手续，切实保障员工离职合法权益，实现离职管理标准化、风险可控化。



员工离职流程图

员工关怀与沟通

公司始终将员工作为企业发展的核心财富，秉持“以人为本”的理念，通过多样化的员工活动、系统化的帮扶机制以及制度化的民主管理，全面构建和谐、温暖、开放的工作氛围，增强员工的归属感、幸福感和凝聚力，促进员工与企业共同成长。

员工活动

报告期内，公司积极开展形式多样、内容丰富的员工活动，涵盖文化体育、节日庆祝、团队建设等多个方面，有效提升了员工的参与感与企业认同感。



案例 “工”贺新春·情暖“职”心送春联活动

2025年1月，公司工会联合新桥东工联合会共同举办“工”贺新春·情暖“职”心送春联活动，邀请书法协会大师现场书写并赠送春联与“福”字300余份，营造了浓厚的节日氛围，增强了员工的传统文化体验与企业关怀感。



员工帮扶

公司通过制度化的帮扶机制与专项基金，切实为困难员工及其家庭提供物质与精神支持。朗特爱心互助基金会自2013年4月成立以来，持续为遭遇重大疾病、突发事件的员工及直系亲属提供经济援助。截至报告期末，基金会累计帮扶员工及家属103人次，拨付爱心款项超过76.4万元，体现了公司对员工福祉的长期承诺。

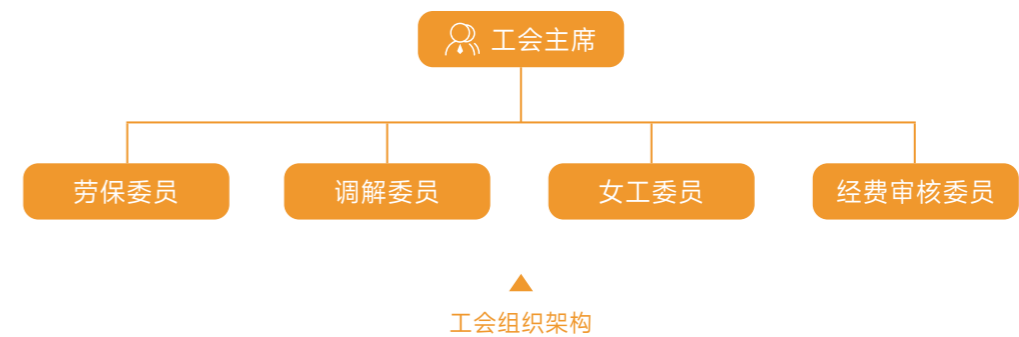
案例 员工医疗资助

2025年8月，基金会向生产部员工的家属提供医疗资助10,915元，帮助其家庭缓解医疗经济压力。



民主管理

公司建立健全以工会和职工代表大会为核心的民主管理制度，保障员工对企业管理的知情权、参与权与监督权。根据《工会章程及组织架构、职责》，工会委员会由会员大会民主选举产生，任期五年，定期召开会员代表大会，审议工会工作报告、经费收支情况等重大事项。



关键绩效

报告期内，公司累计召开职工代表大会审议通过事项 **5** 个。

员工满意度

为系统性地倾听员工声音，提升员工福祉与组织效能，公司已建立并实施《员工满意度调查管理办法》，旨在通过制度化、规范化的调研流程，全面了解员工诉求，并为管理决策与持续改进提供科学依据，最终实现企业与员工的共同发展。管理办法明确规定，人力资源部负责每年至少组织一次覆盖全厂范围的不记名问卷调查，以确保能持续获取员工的真实反馈。除定期的问卷调查外，公司还设立了常态化的员工意见箱，作为补充性的意见收集渠道。员工可就公司环境、待遇、管理等方面随时提出意见和建议，由人力资源部定期收集并推动相关部门落实整改。通过系统性的制度安排，公司不仅展现了对员工意见的高度重视，更将员工满意度管理提升至战略执行与持续改进的关键环节，为构建和谐、高效、可持续的职场环境奠定了坚实基础。

绩效表

指标	单位	2025年
劳动纠纷案件的数量	宗	3
收到员工投诉数目	宗	0
员工满意度	%	89.33
参与满意度调查的员工数量	人	1,222
满意度调查的员工参与率	%	61.22

职业健康与安全

公司高度重视员工职业健康与安全，不断提升整体安全生产管理水平，致力构建绿色健康的工作环境，持续推进健康企业建设，以保障员工福祉，支撑企业可持续发展。

职业健康与安全体系

公司严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等相关法律法规，编制了《安全管理制度汇编》《安全管理机构设置和安全管理机构配备管理制度》《职业健康管理制度》，由总经理通过安委会与安全办公室，统筹安全生产与职业卫生管理工作，以系统化规范预防生产安全事故，改善劳动条件和预防、控制以及消除职业健康危害。同时，东莞朗勤制定了《职业健康管理制度》《安全生产管理制度》《安全文明生产管理制度》等制度，保证员工在生产活动中的健康安全。

报告期内，公司不断完善职业健康安全管理体系，并取得 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证。

ISO 45001 体系认证



案例 健康卫生与职业病防治知识培训

2025年7月23日，公司开展了健康卫生与职业病防治知识培训，共有19名员工积极参与。



健康卫生与职业病防治知识培训现场



安全生产风险管理

风险管理机制

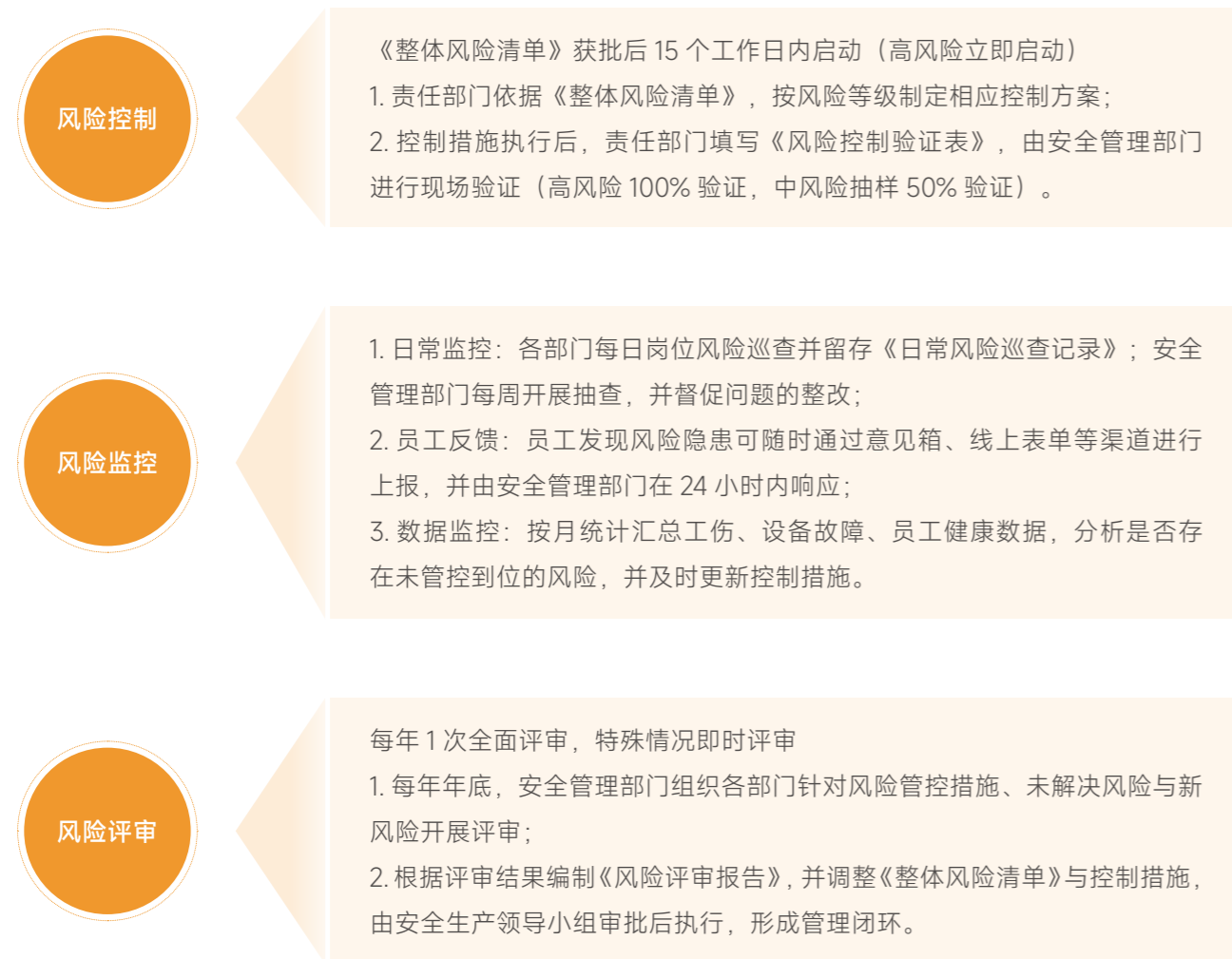
公司制定《职业健康安全风险管理制度》，明确安全风险识别原则、部门职责、管理办法与流程，通过持续监控安全风险并及时整改隐患，确保职业健康安全管理体系有效运行。

风险识别

- 每年开展一次全面的安全风险识别，并在新增作业或设备时进行风险识别
- 1. 安全管理部门负责组织各部门成立风险识别小组；
- 2. 风险识别小组对作业区域、设备及流程进行排查，通过填写《危险源识别表》完成危险源辨识；
- 3. 识别工作完成后，须在5个工作日内将《危险源识别表》提交至安全管理部门。

风险评估

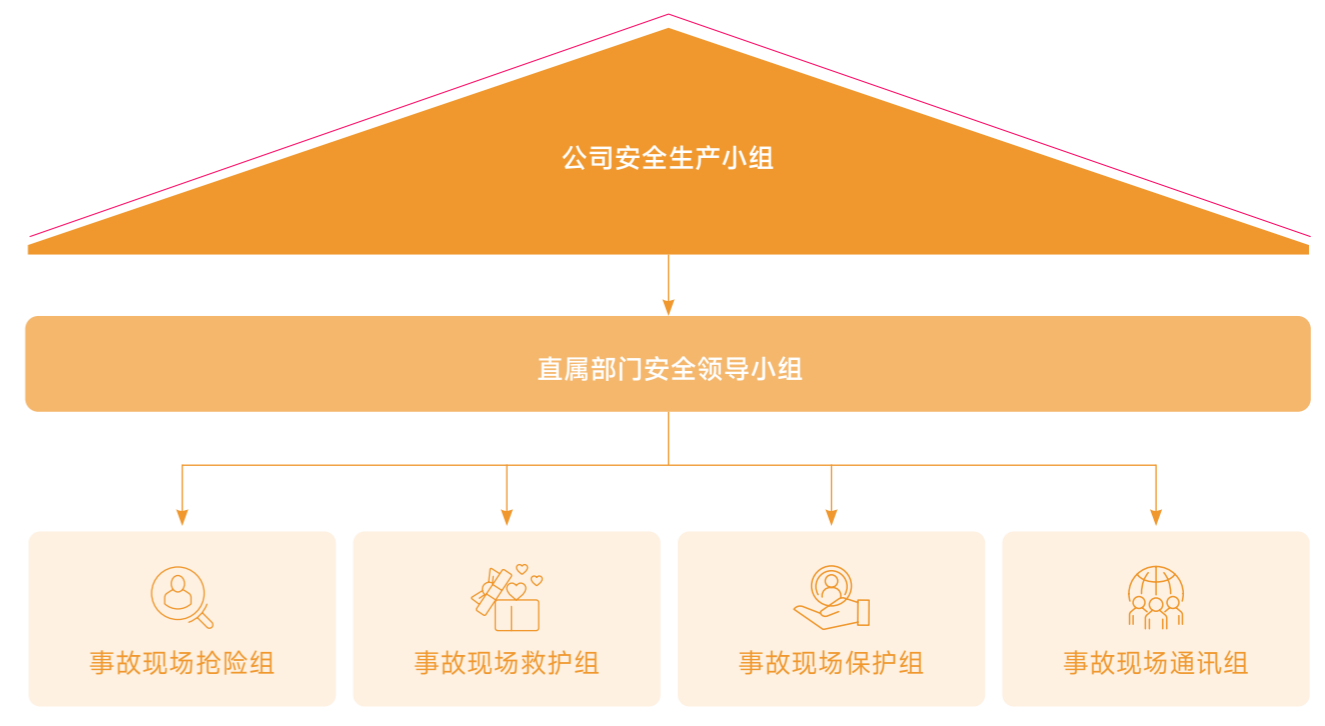
- 风险识别完成后10个工作日内完成
- 1. 安全管理部门汇总《危险源识别表》，组织评估小组对危险源进行全面评估；
- 2. 评估小组根据可能性分级、后果严重度分级，判断各个风险源的具体风险等级，填写《风险评估表》；
- 3. 安全管理部门整理《风险评估表》并形成《整体风险清单》，明确各风险的责任部门、风险等级，并于安全生产领导小组审批后发布。



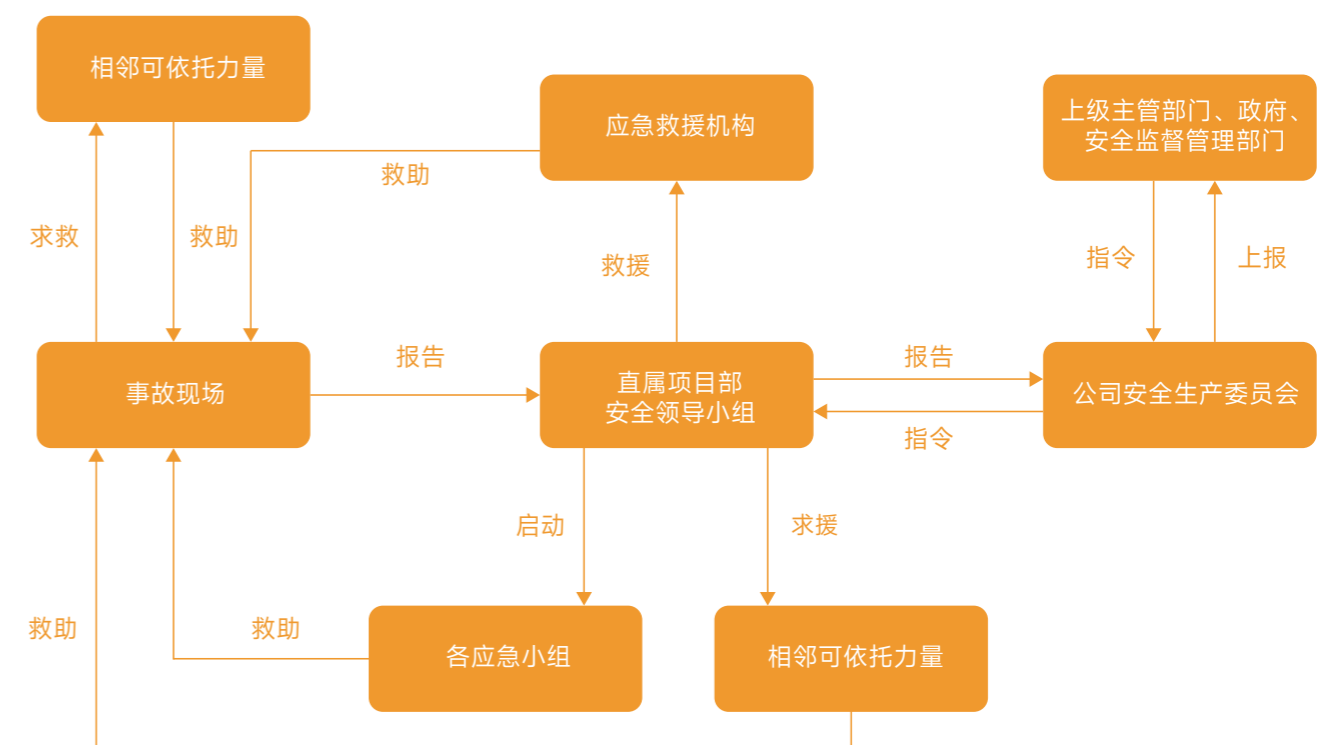
应急管理

公司为响应可能发生的火灾、爆炸事故以及其他突发性事件，制定了《灭火和疏散应急预案》，明确了紧急情况下的响应小组与职责，有效强化了火灾事故应急管理和响应程序，提高公司对突发事件的应急处置能力。

同时，为有效应对生产安全突发事故，东莞朗勤对潜在危险源和事故后果开展识别分析，制定了《安全事故应急预案》。预案明确了紧急情况时的处理程序和措施，以及各单位小组的职责，提高了对突发事件的应变能力。



东莞朗勤应急指挥及救援组织架构



东莞朗勤应急救援程序图

案例 年度消防演练活动

2025 年 6 月 25 日，东莞朗勤组织了年度消防演练，内容涵盖安全逃生演练、消防器材操作讲解与示范等。本次活动共有超过 600 名员工参加，有效提升了员工的安全意识及消防自救与互救能力。



东莞朗勤消防演练

案例 夜班消防演练



夜班消防演练

2025 年 10 月 28 日，公司组织了夜班消防演练，内容覆盖消防知识讲解、疏散逃生训练、消防安全器材实操等，强化了员工夜间火灾事故的响应能力。

隐患排查

公司以风险预防为核心，从源头杜绝安全生产隐患，制定了《生产现场安全管理制度》，将安全检查流程制度化，并明确由人力资源部牵头并统筹安全检查工作。公司通过定期与不定期检查相结合的方式，排查安全隐患，对发现的问题及时落实整改，暂无法立即整改的则纳入检修计划并设定解决时限。

关键绩效

报告期内，公司共开展定期安全检查 **12** 次、不定期安全检查 **10** 次，
 排查出各类安全隐患 **750** 项，隐患排查整改率 **95.6%**

案例 隐患排查

2025 年 10 月 21 日，公司在二楼车间开展隐患排查工作，发现部分灭火器存放点被遮挡，影响正常使用，随即整改并移除了堆放杂物。



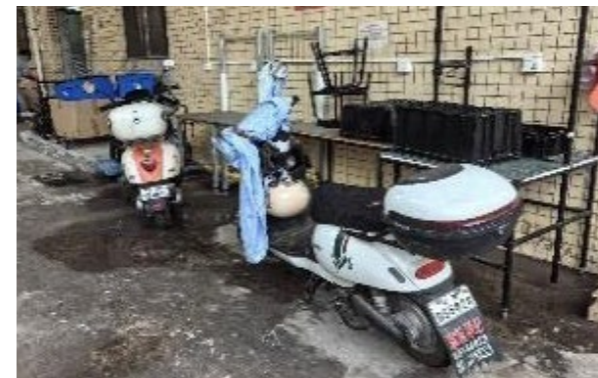
整改前隐患



整改后

案例 隐患排查

2025 年 9 月 9 日，东莞朗勤开展了隐患排查工作，发现治具室附近电动车未停放在指定地点，随即整改并将电动车移至指定地点停放，及时消除了隐患。



整改前隐患



整改后

职业健康与安全指标与目标

公司制定了《安全生产及职业病防护目标设定方案》，设立了核心目标与细分目标，以确保安全生产与职业健康管理贯穿于各业务环节。

目标种类	关键指标	目标值	达成情况
核心目标	全年重大及以上安全生产事故	0 起	达成
	全年因工死亡人数	0 人	达成
	全年新增职业病病例	0 例	达成
细分指标	全年一般事故发生率同比变化	下降 20%	达成
	全年一般事故	≤ 2 起	达成
	全年因工轻伤事故发生率同比变化	下降 30%	达成
	月均因工轻伤事故	≤ 1 起	达成
	接触职业病危害因素员工的职业健康检查覆盖率	100%	达成
	职业病危害因素检测合格率	100%	达成
	重大安全隐患整改率	100%	达成
	一般安全隐患整改率	≥ 95%	达成
	员工安全生产及职业病防护培训覆盖率	100%	达成
	员工安全生产及职业病防护培训考核合格率	≥ 98%	达成

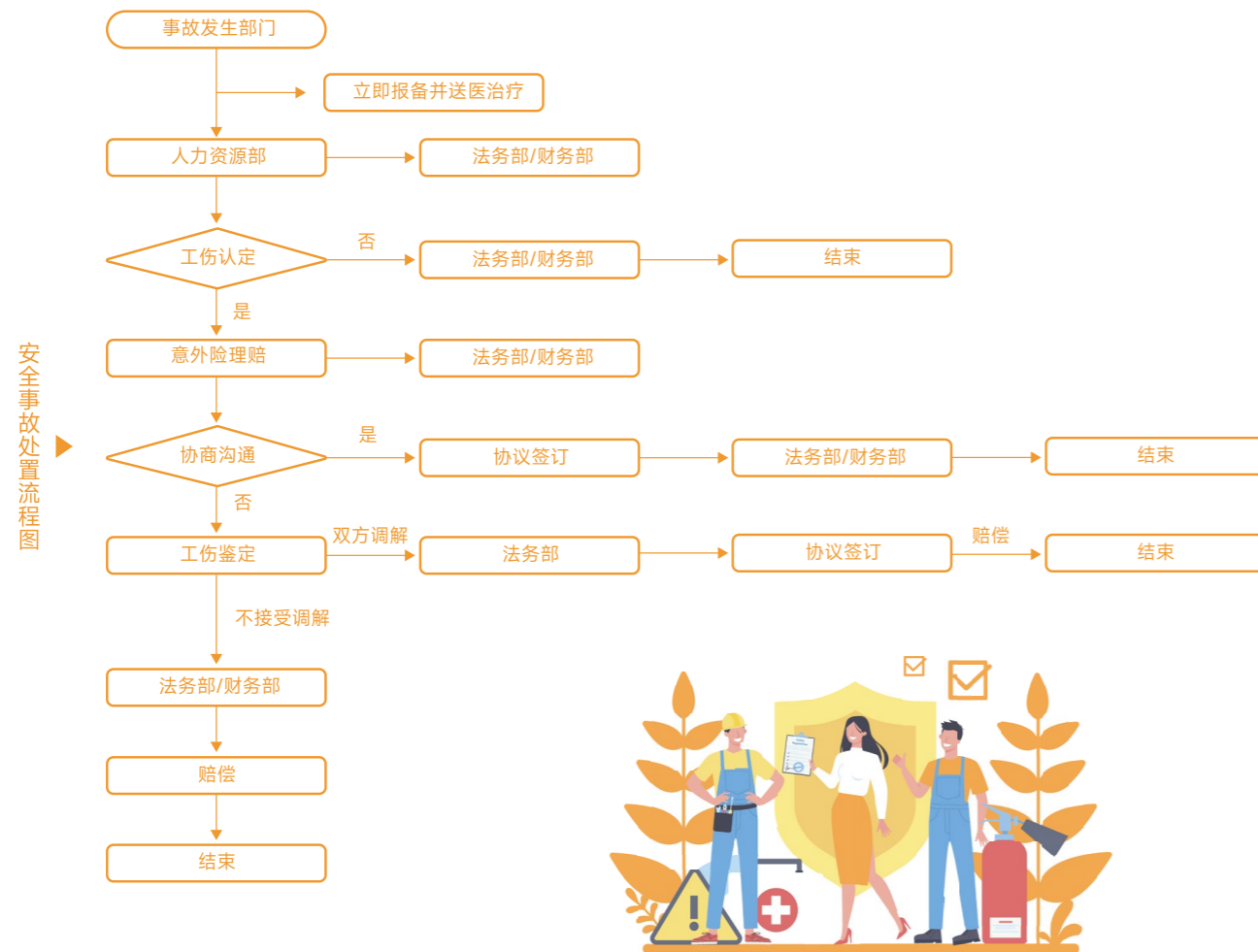
指标	单位	2025 年
安全生产		
安全生产事故数	起	0
重大及以上事故数	起	0
工伤人数	人	2
死亡人数	人	0
因工伤损失工作日数	日	214
已整改完成的隐患数量	项	717
排查出的隐患总数	项	750
隐患排查整改率	%	95.6
安全应急演练次数	场次	17
安全生产投入	万元	193.7
安全生产投入占营业收入比例	%	0.12

指标	单位	2025 年
安全教育培训		
安全培训总投入	万元	3
安全培训场次	场	17
参与安全培训人数	人	1,996
安全培训总时长	小时	3,578
安全培训员工覆盖率	%	100
职业健康		
应持有特种作业操作证的特种作业人员总人数	人	13
特种作业人员持证上岗率	%	100
工伤保险的投入金额	万元	25.02
应参加工伤保险的总人数	人	1,996
已参加工伤保险的总人数	人	1,996
工伤保险人员覆盖率	%	100
员工职业病体检覆盖率	%	100
新增职业病数	宗	0
职业病发生率	%	0

安全生产措施

安全事故管理

公司已建立完善的事事故预防与应急处置机制，并通过规范化的流程确保事故发生后员工权益得到保障。



培训与文化建设

公司视职业健康与安全文化建设为保障生产安全的关键举措，并积极提升员工安全意识与技能。

案例 新进员工培训

2025年9月，东莞朗勤组织开展了新员工入职培训。本次培训围绕公司基础认知与安全生产展开，内容涵盖公司简介、人事制度与行为规范、5S与生产作业规范、ESD防护用具操作、品质知识及安全生产与消防知识等，并通过现场讲解与实操指导相结合的方式，帮助新员工全面了解企业管理要求与岗位规范，有效提升其安全意识与规范操作能力。



新进员工培训现场

相关方安全管理

公司高度重视外来施工单位及人员的安全管理，制定了《外来施工单位及人员安全教育及技术交底记录》。在吊装、高空等作业开始前，公司会对外来作业人员进行技术交底，内容涵盖作业前准备、作业中安全操作、作业后安全要求以及应急处置措施，确保其全面理解并严格遵循相关安全规定。

危险化学品管理

公司严格遵循《危险化学品安全管理条例》《易制爆危险化学品治安管理办法》等相关法规，并依据《危险化学品控制程序》对化学品实施全流程严格管理，建立了覆盖采购、运输、储存、使用及处置各环节的风险控制体系，以预防因化学品管理不当可能引发的环境污染、人身伤害与财产损失，杜绝安全事故发生。在发生化学品事故时，公司将依据化学品安全说明书及《应急准备与响应程序》采取应对措施，并与地方环保部门协同处置，控制事态发展与环境污染影响。

职业健康保障

职业危害防护措施

为保障员工职业健康，公司制定《职业卫生管理档案》，构建了完整的职业病防治管理体系，涵盖制度建设和具体执行的全过程。公司为接触职业病危害因素的员工配备合格有效的个人防护用品，并在相关场所设置警示标识与公告栏，公布有关制度、操作规程及应急预案。此外，针对高风险场所，公司还配备了报警装置与急救用品。

有毒气体，对人体有害，请注意防护

甲苯
(俗称天那水)
Methylbenzene

健康危害	温馨提示
可经呼吸道、皮肤、消化道进入人体。短期大量接触可引起眩晕、无力、步态不稳、兴奋、酒醉状、血压偏低、面色苍白、恶心、呕吐、意识模糊、幻觉、抽搐、昏迷；可有咳嗽、流泪、结膜充血等。长期过量接触可引起肝、肾损害以及神经系统。	1. 远离于“天那水”、“开油水”、“洗漆水”，使用甲苯的工种常见的有喷漆、印刷、油漆、粘接、涂装等。 2. 甲苯必须在通风良好的条件下使用，作业人员应佩戴防毒口罩(面具)，防护橡胶手套(指套)。 3. 做好上岗前体检和上岗后定期体检工作。
应急处理	
抢救人员穿戴防护用品。迅速将患者移至空气新鲜处，去除污染衣物；注意保暖。安静。皮肤污染时用肥皂水清洗，溅入眼内用流动清水或生理盐水冲洗，各至少20min；呼吸困难者给氧，必要时用合适的呼吸器进行人工呼吸，立即与医疗急救单位联系抢救。	
预防措施	
密闭生产、局部排风、呼吸防护。禁止明火、火花、高热，使用防爆电器和照明设备。工作场所禁止饮食、吸烟。	

宝安区卫生监督所 热线电话:27754119 宝安区疾控中心 热线电话:29991955
宝安区职业病防治所 热线电话:27757970 沙井卫生监督所 热线电话:27203905
急救电话:120

甲苯警示标识



工作场所内设有警示标识

职业健康体检

公司依据《职业卫生管理档案》，执行职业健康监护，对接触有害因素的员工在上岗前、在岗期间及离岗时均开展职业健康检查，以全面监测职工健康状况，及时调离存在职业禁忌的人员，保障员工身心健康。同时，公司定期开展职业卫生培训与宣传教育，并在单位宣传栏及时公布、更新相关职业卫生宣传资料、画册等，确保员工了解相关职业卫生知识。

案例 职业健康检查

2025年6月12日至19日，公司对接触职业病危害因素（包括噪声、甲苯、二甲苯、正己烷、铅及其无机化合物）的员工组织了职业健康检查，共计50名员工参与此次检查。

社区公益

乡村振兴

报告期内，公司暂未开展乡村振兴相关专项工作，但始终高度关注国家乡村振兴战略部署，持续关注助农帮扶、县域发展等社会议题。未来，公司将结合自身业务特点与发展规划，积极探索参与乡村振兴的实践路径，切实履行社会责任，助力共同富裕目标实现与城乡协调发展。

社会贡献

公司将社会贡献与公益事业深度融入企业文化，秉承“团结互助、以人为本”的人文关怀理念，积极开展志愿服务及公益行动。

案例 安福县幸福教育助学捐赠

2025年9月，江西朗特通过安福县红十字会向幸福教育促进会捐赠10万元，款项将全部用于开展助学活动，推动全县教育事业优质均衡发展。

案例 第19届720爱心光明行

公司践行社会责任，积极参与2025年第19届720光明行活动并捐赠人民币3万元，帮助偏远地区贫困白内障患者重见光明。



720 爱心光明行荣誉证书



附录

指标索引

深圳证券交易所《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）》

序号	披露要求	对应的本报告章节
1	应对气候变化	绿色运营 共筑生态 (一) 应对气候变化
2	污染物排放	绿色运营 共筑生态 (二) 环境管理
3	废弃物处理	绿色运营 共筑生态 (二) 环境管理
4	生态系统和生物多样性保护	公司主营业务为智能控制器及智能产品的研发、设计、生产和销售，产品主要运用于智能家居及家电、离网照明、汽车电子和新型消费电子等行业，公司核心运营活动不涉及自然资源开采、土地利用变更、野外作业或生态敏感区域的运营，因此生态系统和生物多样性保护议题不具有重要性。
5	环境合规管理	绿色运营 共筑生态 (二) 环境管理
6	能源利用	(三) 资源能源利用
7	水资源利用	绿色运营 共筑生态 (三) 资源能源利用
8	循环经济	绿色运营 共筑生态 (三) 资源能源利用
9	乡村振兴	共创美好 厚植福祉 (三) 社区公益
10	社会贡献	共创美好 厚植福祉 (三) 社区公益

深圳证券交易所《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）》

序号	披露要求	对应的本报告章节
11	创新驱动	精研产品 链合共赢 (一) 创新驱动
12	科技伦理	公司业务属于电子制造和嵌入式系统领域，核心技术为成熟的硬件控制、传感技术和嵌入式软件，不涉及前沿的、具有重大伦理争议的技术应用。
13	供应链安全	精研产品 链合共赢 (四) 负责任供应链
14	平等对待中小企业	精研产品 链合共赢 (四) 负责任供应链
15	产品和服务安全与质量	精研产品 链合共赢 (二) 产品服务质量与安全
16	数据安全与客户隐私保护	精研产品 链合共赢 (三) 数据安全与客户隐私保护
17	员工	共创美好 厚植福祉 (一) 员工权益保障 (二) 职业健康与安全
18	尽职调查	公司暂未开展可持续发展专项尽职调查，已按照相关规定融入尽职调查对相关可持续发展议题进行了风险评估并制定应对措施。公司将持续完善可持续发展管理体系，视实际情况适时开展专项尽职调查工作。
19	利益相关方沟通	可持续发展治理 利益相关方沟通
20	反商业贿赂及反贪污	深耕治理 行稳致远 (四) 商业道德
21	反不正当竞争	深耕治理 行稳致远 (四) 商业道德

目录		《全球可持续发展报告标准》 (GRI Standards)	《中国企业社会责任报告指南 CASS-ESG6.0》
关于本报告		2-1/2-2/2-3	P1.2
董事长致辞		2-22	P2.1
走进朗特智能	公司简介	2-1/2-6	P3.1
	产业布局	/	/
	企业文化	2-6	P3.2
	发展历程	/	/
	公司荣誉	/	P3.3
	2025 年亮点绩效	201-1	/
可持续发展治理	可持续发展治理架构	2-10/2-11/2-12/2-14/2-27	G1.1
	可持续发展实践	2-17	G1.1
	利益相关方沟通	2-16/2-29	G1.3
	重要性议题管理	2-16/3-1/3-2/3-3	G1.1
深耕治理 行稳致远	党建引领	/	/
	公司治理	2-9/2-15/207-2/405-1	G1.1
	合规经营与风险管理	2-9/2-11/2-12/207-1 207-2/2-16/2-27/2-29	G1.2
	商业道德	2-23/2-24/2-25/2-26/ 2-27/206-1/205-2	G2.1
绿色运营 共筑生态	应对气候变化	2-12/2-27/201-2/305-1/ 305-2/305-4	E1
	环境管理	2-12/2-27/303-2/303-4/ 306-1/306-2/306-3/306-5	E2.1/E2/E2.4
	资源能源利用	302-1/302-3/302-4/ 303-1/303-3/303-5	E3.1/E3.2

目录		《全球可持续发展报告标准》 (GRI Standards)	《中国企业社会责任报告指南 CASS-ESG6.0》
绿色运营 共筑生态	创新驱动	203-1	S2.1
	产品和服务安全与质量	2-27/416-1	S3.3
	信息安全与数据安全	418-1	S3.4
	负责任供应链	414-1/205-1/308-1/308-2	S3.1/S3.2
	员工权益保障	2-7/2-19/2-20/2-26/ 401-1/401-2/401-3/404-1/ 404-2/405-1	S4.1
共创美好 厚植福祉	职业健康与安全	2-27/403-1/403-2/403-5/ 403-6/403-7/403-8/403-9/ 403-10	S4.2
	社区公益	413-1/203-1	S1
附录	指标索引	/	A3
	关键绩效表	2	A2
	反馈意见表	/	A6

关键绩效表

治理维度指标		
指标	单位	2025 年
党总支数量	个	1
党员数量	人	6
每股现金分红	元 / 股	0.3
派现总额 (含税)	万元	4,339.32
占归属于母公司净利润的比例	%	42.28
董事会成员人数	人	7
独立董事	人	3
召开股东会会议次数	次	5
股东会审议通过事项	项	15
董事会会议出席率	%	100
召开董事会会议次数	次	8
董事会审议通过事项	项	41
战略与可持续发展委员会人数	人	3
审计委员会人数	人	3
薪酬与考核委员会人数	人	3
提名委员会人数	人	3
召开独立董事专门会议次数	次	1
独立董事专门会审议通过事项	项	1
开展业绩说明会次数	次	1
接待投资者活动次数	次	10
接待投资者现场调研次数	次	8

接待投资者现场调研人次	次	31
在互动易收到投资者提问总数	次	120
在互动易回答投资者问题总数	次	120
在互动易投资者问题回复率	%	100
定期报告	份	4
临时报告	份	129
参加反商业贿赂及反贪污培训的员工人数	人	36

环境维度指标			
议题	指标	单位	2025 年
温室气体排放	范围一排放量	吨二氧化碳当量	42.38
	范围二排放量	吨二氧化碳当量	5,819.50
	温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	5,861.88
	温室气体排放强度	吨二氧化碳当量 / 百万元	3.65
环境管理	环保投入总金额	万元	44.56
	环保总投入占营业收入比例	%	0.03
	环保培训次数	次	5
	环保培训参加人次	人次	155
	环保培训时长	小时	385

废水管理	废水排放量	吨	1,463
	废水处理量	吨	1,463
废弃物管理	废弃物产生量	吨	447.67
	其中：有害废弃物	吨	8.67
	其中：无害废弃物	吨	439
	废弃物处置量	吨	447.67
	其中：有害废弃物	吨	8.67
	无害废弃物	吨	439
	废弃物产生强度	吨 / 百万元	0.27
	废弃物合规处置率	%	100
	能源管理	液化天然气	吨
汽油		吨	1.72
柴油		吨	11.8
外购用电（华中电网）		千瓦时	2,867,580
外购用电（南方电网）		千瓦时	10,658,076.4
外购电力总量		千瓦时	13,525,656.4
水资源管理	总耗水量	吨	67,588
	耗水强度	吨 / 百万元	42.14

社会维度指标				
议题	指标	单位	2025 年	
研发团队	研发投入	万元	6,938.34	
	研发投入占营业收入比例	%	4.33	
	新产品开发项目数	个	1,049	
	研发团队总人数	人	228	
	研发人员占员工总人数比例	%	11.42	
	按学历划分			
	大专及以下	人	147	
	本科	人	79	
	硕士	人	2	
	按性别划分			
	男性	人	190	
	女性	人	38	
	知识产权管理	有效专利总数	项	155
每百万营收有效专利数		项	0.10	
软件著作权累计数		项	54	
商标累计数		项	95	
按专利类型划分				
授权发明专利累计数		项	32	
授权实用新型专利累计		项	104	
授权外观设计专利累计		项	19	

员工构成	员工总数	人	1,996	
	少数民族员工数	人	325	
	残疾人员工数	人	13	
	退伍军人员工数	人	1	
	按性别划分			
	女性	人	1,118	
	男性	人	878	
	按年龄划分			
	30岁以下	人	416	
	30-40岁	人	852	
	40-50岁	人	651	
	50岁及以上	人	77	
	按学历划分			
	硕士以上学历	人	10	
	本科学历	人	196	
	大专学历	人	242	
	大专以下学历	人	1,548	
	报告期新进员工构成	新进员工数	人	1,241
		按年龄划分的新进员工		
30岁以下		人	452	
30-40岁		人	552	
40-50岁		人	226	
50岁及以上		人	11	
按性别划分的新进员工				
女性		人	717	
男性	人	524		

员工流出情况	员工离职人数	人	487
	其中：员工自愿辞职人数	人	484
薪酬福利管理	参保人数	人	1,996
	社会保险覆盖率	%	100
	困难员工帮扶人数	人	30
	困难员工帮扶金额	万元	16
民主管理	劳动纠纷案件的数量	宗	3
	收到员工投诉数目	宗	0
	员工满意度	%	89.33
	参与满意度调查的员工数量	人	1,222
供应商管理	满意度调查的员工参与率	%	61.22
	供应商总数	个	941
	供应商廉洁协议签署率	%	100
	供应链环节中具有重大风险与影响的事件数量	个	0
产品质量	因不合规被中止合作的供应商数目	个	0
	因不合规被否决的潜在供应商数目	个	0
	产品合格率	%	98.67
	年度质量内审次数	次	24
	聘请第三方机构抽检次数	次	92
	质量文化培训人次	人次	1,038
客户权益保护	质量文化培训总时长	小时	3,392
	质量文化培训次数	次	48
	产品召回数量	件	0
客户权益保护	产品召回比例	%	0
	客户满意度	%	95.4

职业健康与安全	安全生产事故数	起	0
	重大及以上事故数	起	0
	工伤人数	人	2
	死亡人数	人	0
	因工伤损失工作日数	日	214
	已整改完成的隐患数量	项	717
	排查出的隐患总数	项	750
	隐患排查整改率	%	95.6
	安全应急演练次数	场次	17
	安全生产投入	万元	193.7
	安全生产投入占营业收入比例	%	0.12
	安全培训总投入	万元	3
	安全培训场次	场	17
	参与安全培训人数	人	1,996
	安全培训总时长	小时	3,578

职业健康与安全	安全培训员工覆盖率	%	100
	应持有特种作业操作证的特种作业人员总人数	人	13
	特种作业人员持证上岗率	%	100
	工伤保险的投入金额	万元	25.02
	应参加工伤保险的总人数	人	1,996
	已参加工伤保险的总人数	人	1,996
	工伤保险人员覆盖率	%	100
	员工职业病体检覆盖率	%	100
	新增职业病数	宗	0
	职业病发生率	%	0
数据安全与隐私保护	数据安全 / 客户隐私保护相关培训场次	次	2
	数据安全 / 客户隐私保护相关培训总时长	小时	26
	参与数据安全 / 客户隐私保护相关培训的人数	人	26

意见反馈表

尊敬的读者：

非常感谢您阅读本报告。我们十分希望倾听您对本报告的反馈意见。您的意见和建议，是我们持续推进可持续发展治理建设水平、推进公司可持续管理和实践的重要支撑，我们诚挚邀请您协助完成反馈意见表中的相关问题并通过以下方式反馈给我们，再次感谢您对我们可持续发展治理工作的支持！

1. 您对我们履行可持续发展治理的总体评价是：

非常好 好 一般 较差 非常差

2. 您对本年度可持续发展报告的总体评价是：

非常好 好 一般 较差 非常差

3. 您认为我们在利益相关方沟通方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 非常差

4. 您认为我们在产品质量与客户服务方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 非常差

5. 您认为本报告是否能反映公司对经济、社会、环境的重大影响？

非常好 好 一般 较差 非常差

6. 本年度 ESG 报告的哪些议题最引起您的关注？

7. 您还希望从报告中获取哪些信息？

8. 您对我们的 ESG 报告或 ESG 工作、可持续发展管理方面有哪些意见或建议？

联系方式：

邮箱：zqb@longtech.cc

电话：0755-23501350-8301

LONGTECH 朗特®