



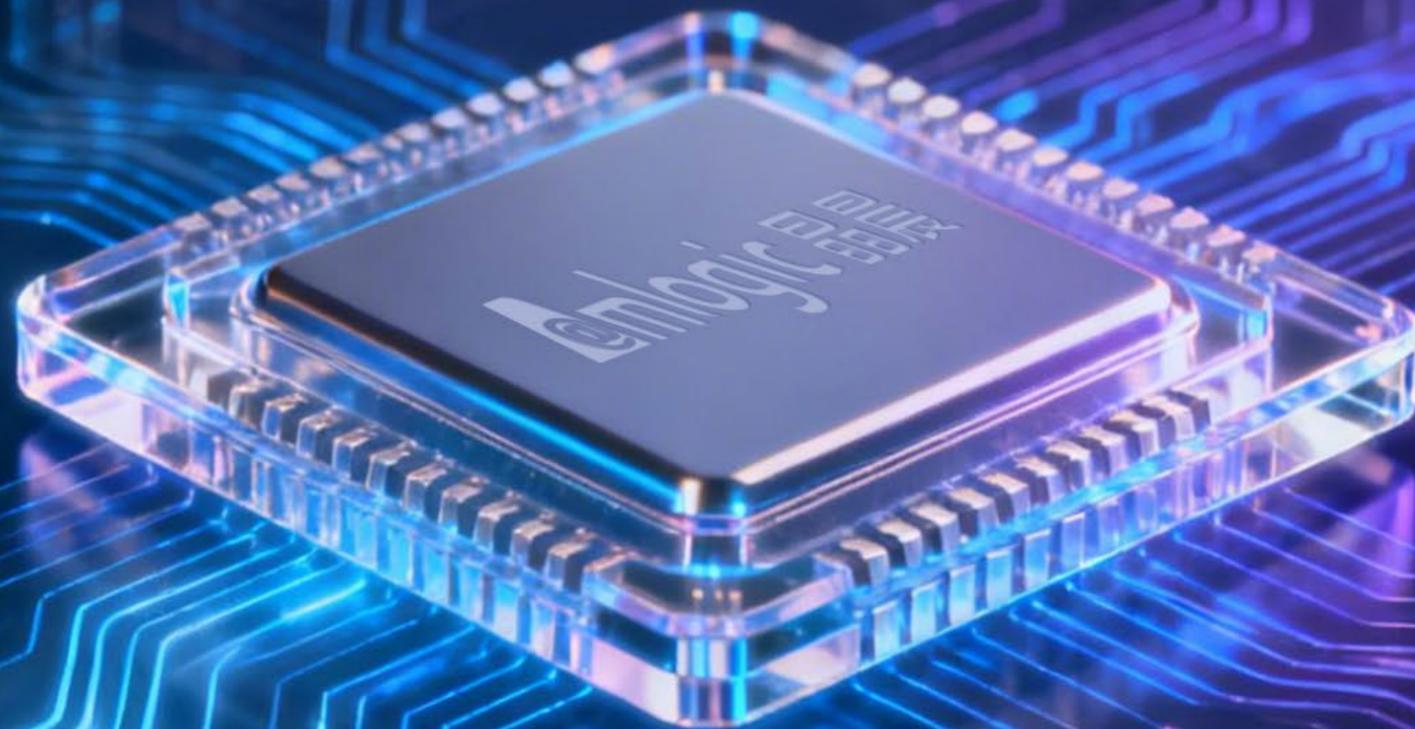
2025

环境、社会和公司治理报告

晶晨半导体(上海)股份有限公司

目录

关于本报告	01
董事会 ESG 治理声明	03
关于晶晨股份	04
可持续发展管理	08
<hr/>	
关键绩效	85
指标索引	90
读者反馈意见表	91



01 筑牢根基

善治笃行稳健致远

公司治理	13
投资者关系管理	17
风险内控	19
商业道德	21

02 精研设计

创新驱动价值跃迁

创新驱动	27
信息安全与隐私保护	31
品质管理	35
客户服务	41

03 开放协同

生态赋能价值共赢

供应链安全	45
产业协同	50

04 汇聚英才

赋能成长共创未来

专题：“聚四海晶华，耀 30th 晨晖”晶晨半导体 30 周年系列活动	55
员工雇佣与权益	57
员工发展与培训	63
员工健康与安全	67
员工关怀与活动	69

05 回馈社会

践行责任持续发展

聚力乡村振兴	73
践行公益慈善	73

06 守护环境

绿色设计低碳前行

应对气候变化	77
环境合规管理	80
资源高效使用	81
生物多样性保护	84

关于本报告

本报告详细披露了晶晨半导体(上海)股份有限公司 2025 年度在经济、环境、社会及公司治理等责任领域的实践和绩效,旨在与各利益相关方进行有效交流,系统地回应利益相关方的期望和要求。

时间范围

2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日,为增强报告可比性及前瞻性,部分内容往前后年度适度延伸。

报告边界

报告披露晶晨半导体(上海)股份有限公司及其子公司履行经济、社会、环境方面的责任信息,相关典型案例来自公司及其下属公司。

数据来源

本报告所披露的信息来源于晶晨股份内部正式文件、统计报告与年报,本报告所披露的数据来源于晶晨股份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。

编制依据

- 上海证券交易所《上市公司自律监管指引第 14 号—可持续发展报告(试行)》
- 上海证券交易所《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指南第 13 号--可持续发展报告编制》
- 香港联交所《上市规则》之附录 C2《环境、社会及管治报告守则》
- 联合国可持续发展目标(SDGs)
- 全球可持续发展标准委员会《可持续发展报告标准》(GRI Standards)
- 中国社科院《中国企业社会责任报告指南》(CASS-ESG 6.0)

编制依据

本报告在编制过程中遵循上交所披露要求,秉持以下原则

重要性原则: 聚焦对公司经营、财务及可持续发展具有重大影响的事项,确保披露内容反映核心议题与关切点。

量化原则: 尽可能采用可量化数据和指标进行披露,以增强信息的透明度、可比性和可验证性。

平衡原则: 全面呈现公司在环境、社会及治理方面的实践与绩效,既反映成绩,也说明改进空间,确保信息真实、客观。

一致性原则: 与公司历年报告及相关信息披露保持方法和口径的一致性,便于利益相关方理解和比较,支持长期可持续性评估。

报告编制流程

本报告以本企业社会责任实践为基础,按照“立项审批—收集素材—编制修订—高管层审议—董事会审议—对外披露”的流程推进,并在立项审批、编制修订等环节与有关利益相关方积极沟通,研究论证报告框架结构及内容。

报告可靠性保证

公司保证本报告内容真实、准确、完整,不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

报告获取

本报告以电子版形式供您阅读,您可登录公司官网(<https://www.amlogic.cn>)和上海证券交易所网站(<http://www.sse.com.cn>)进行查阅。如对本报告有任何疑问或建议,敬请发送电子邮件至 IR@amlogic.com,或致电 86-21-38165066。



董事会 ESG 治理声明

晶晨股份董事会高度重视环境、社会及公司治理 (ESG) 事务, 将其视为公司可持续发展战略的重要组成部分。董事会全面指导公司 ESG 管理方针与发展战略, 审议和监督关键 ESG 议题的识别、评估与管理, 并定期审查公司 ESG 目标的推进情况, 确保公司在环境保护、社会责任及治理实践方面持续改进。

在报告期内, 公司在能源管理、水资源利用、废弃物管理、循环经济以及气候行动等领域持续推进制度化和系统化管理, 同时结合 Fabless 业务特点优化绿色运营, 积极响应国家“双碳”战略, 并探索绿色技术和可持续产业机遇。董事会对报告中披露的 ESG 管理实践和进展予以审议确认, 确保信息真实、准确、完整, 不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

公司董事会承诺, 将持续完善 ESG 治理体系, 推动各项环境、社会及治理措施落地, 为公司长期可持续发展和利益相关方价值创造提供坚实保障。



关于晶晨股份

| 公司概况

晶晨半导体(上海)股份有限公司是全球布局的无晶圆半导体系统设计厂商, 面向智慧家庭、智慧办公、智慧出行、娱乐教育、工业生产场景, 提供卓越而领先的智能终端控制与连接解决方案, 包括智能多媒体与显示 SoC 主控芯片、AIoT SoC 主控芯片、通信与连接芯片、智能汽车 SoC 芯片等, 致力于赋能全球智能终端从万物互联走向万物智联。

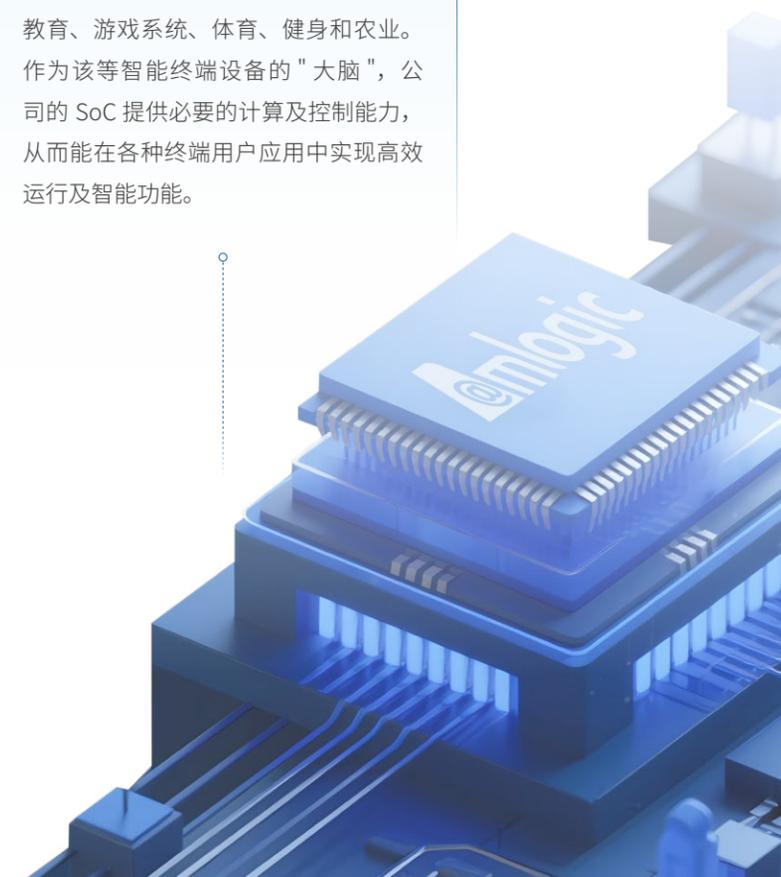
公司自成立以来即聚焦于具备高系统复杂性和多维度叠加技术的系统级 SoC 芯片, 已深耕 SoC 芯片设计 30 年, 形成覆盖神经网络处理器 NPU、视频编解码器、音频解码器、显示控制器、内存系统、安全系统、广域网/局域网网络接口、输入输出子系统等多功能模块高度全栈自研技术矩阵, 可广泛适配多元智能终端场景需求。公司亦致力于通信与连接芯片的研发, 经过 10 余年自研 IP 迭代打磨, 在基带、射频、协议栈等关键领域取得重大进展, 公司的自研无线通讯 Wi-Fi 芯片可高度适配公司的 SoC 芯片, 满足更多元的 AIoT 场景需求。

| 主要产品

公司的产品组合目前主要包括 (1) 智能多媒体及显示 SoC; (2) AIoT SoC; (3) 通信与连接芯片; 及 (4) 智能汽车 SoC 及其他芯片。

公司的 SoC 已广泛应用于一系列领域, 包括智能家居、商业、工业、出行、娱乐、教育、游戏系统、体育、健身和农业。作为该等智能终端设备的“大脑”, 公司的 SoC 提供必要的计算及控制能力, 从而能在各种终端用户应用中实现高效运行及智能功能。

公司的 SoC 集成 CPU、GPU、NPU、视频编解码器及解码、音频解码器、显示控制器、存储系统、网络接口以及输入/输出子系统等其他多功能模块。此等程度的集成使得处理器芯片可执行核心功能, 包括计算、图像及视觉处理, 以及音视频编码与解码, 作为向其他系统组件发出指令的主要控制中心。



发展历程

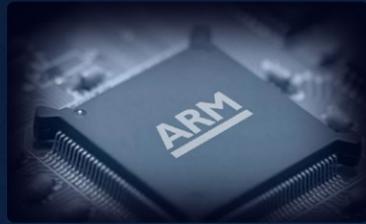
2007 年

Amlogic 推出数码相框产品单芯片解决方案, 并成功获得全球 70% 市场份额



2009 年

Amlogic 率先在消费电子产品线与 ARM 合作, 成功把握技术变革方向



2010 年

Amlogic 开发出全球首款基于 Cortex-A9 CPU 和 Mali-400 GPU 采用 Android 操作系统的 1080P 全高清解码器



2011 年

Amlogic 在全球率先推出基于 Android4.0 的智能电视、平板电脑及 IP 机顶盒



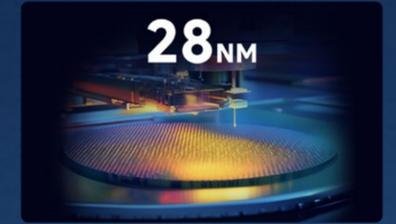
2012 年

Amlogic 成为 googleTV4.0 首批战略合作伙伴, 推出双核 Cortex-A9 SoC 并成功应用于平板电脑 / 机顶盒 / 数字电视等消费电子产品



2013 年

Amlogic 成功实现 28nm 四核 A9 CPU SoC 量产, 智能机顶盒 SoC 出货量行业领先



2019 年

Amlogic 智能电视芯片及 4K 视觉系统芯片大规模量产, 同年在科创板成功上市



2018 年

Amlogic 发布 12nm UHD TV/STB SoC 和行业领先的 Smart Vision SoC



2017 年

Amlogic 发布远场语音控制和全球市场电视芯片



2016 年

Amlogic 发布 64 位多核 4K2K VP9 SoC; Google Cast Ready Wi-Fi 音箱 SoC



2015 年

Amlogic 发布 64 位多核 4K2K OTT/STB SoC



2014 年

Amlogic 发布具有 4K2K H.265 解码、超低功耗的四核旗舰应用处理器



2020 年

Amlogic 发布 AV1 机顶盒 / 电视芯片 / 车规级 IVI 芯片以及 Wi-Fi 5 无线连接芯片



2021 年

Amlogic 发布 MEMC/ 超分技术全球数字电视制式芯片, 同年前装 IVI 车载娱乐芯片量产应用



2022 年

Amlogic 发布首款 8K 超高清智能机顶盒处理器以及 Wi-Fi 6 无线连接芯片



2023 年

Amlogic 研发新一代 6 纳米芯片平台



2024 年

Amlogic 发布 6 纳米工艺 AI 超高清机顶盒芯片; 三模无线芯片, 支持 Matter 应用



2025 年

4G LTE Cat.1 芯片



| 企业文化



| 发展战略

随着基础模型与生成式 AI 的持续演变，智能终端设备的功能与边界都在被重构，公司凭借在 SoC 芯片领域、通信与连接芯片领域的深厚技术，以及与全球头部运营商、电视生态厂商、智能终端设备厂商的深度合作，深刻理解市场需求与产品方向，前瞻性布局端侧 AI 芯片在消费类电子、智慧城市、汽车等领域的应用，以及通讯与连接芯片在低延时高性能物联网的应用等方向，持续扩大技术与产品的覆盖维度及行业影响。

公司在全球范围深耕消费电子这一广阔赛道，产品研发始终秉持“瞄准大市场、确定性机会、集中投入、高质量研发”的原则，持续构筑核心技术壁垒，紧抓行业增长机遇，巩固并提升市场领先地位。公司业务布局全球，在 To B 端，已与全球各主要经济区域近 270 家运营商建立合作关系，在 To C 端，已与多家全球知名消费电子客户深度合作，并不断推出新产品。

可持续发展管理

晶晨股份坚持可持续发展与企业长期战略协同推进，将环境、社会与治理纳入公司整体治理框架和经营实践。立足公司业务模式特点，公司不断完善管理制度与运行机制，系统识别和应对发展过程中的关键风险与机遇，注重利益相关方的沟通与反馈，并推动可持续理念贯穿于战略决策与日常管理之中。通过规范的治理安排和持续优化，公司致力于实现长期稳健发展与综合价值提升。

| 可持续治理架构

公司持续完善 ESG 治理体系，修订并更新《战略决策与 ESG 委员会议事规则》，将原战略决策委员会更名为战略决策与 ESG 委员会，进一步明确 ESG 相关职责分工，构建形成“董事会—战略决策与 ESG 委员会—工作组”三层架构的自上而下治理体系。

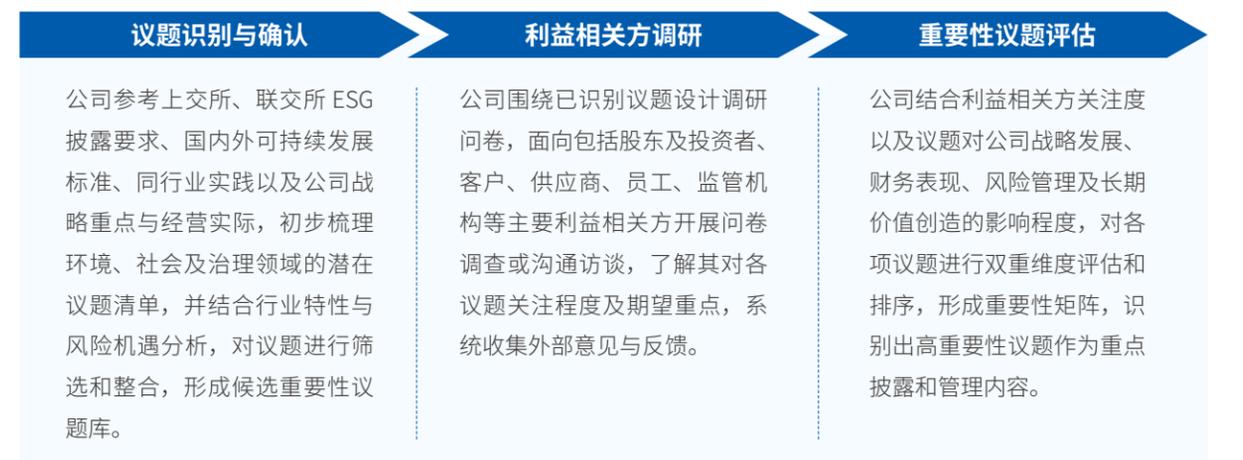
董事会作为 ESG 事宜的最高决策及监督机构，负责审议公司 ESG 战略、年度报告及重大议题，统筹识别和评估与公司经营相关的 ESG 风险与机遇，并监督相关管理机制的有效运行。战略决策与 ESG 委员会作为董事会下设专门机构，负责对公司长期发展战略、重大战略性投资以及可持续发展和 ESG 相关事项进行研究和论证，向董事会提出建议并对其负责。委员会下设工作组承担日常协调与执行工作，负责议题准备、信息收集及相关决议落实，推动 ESG 管理要求在公司经营管理中有序落地。



ESG 管理架构

重要性议题识别流程

为系统识别和回应与公司经营及可持续发展密切相关的关键议题，公司建立了较为规范的重要性议题识别与评估流程，结合监管要求、行业特点及利益相关方关注重点，持续优化重要性管理机制。



重要性议题识别流程

利益相关方沟通

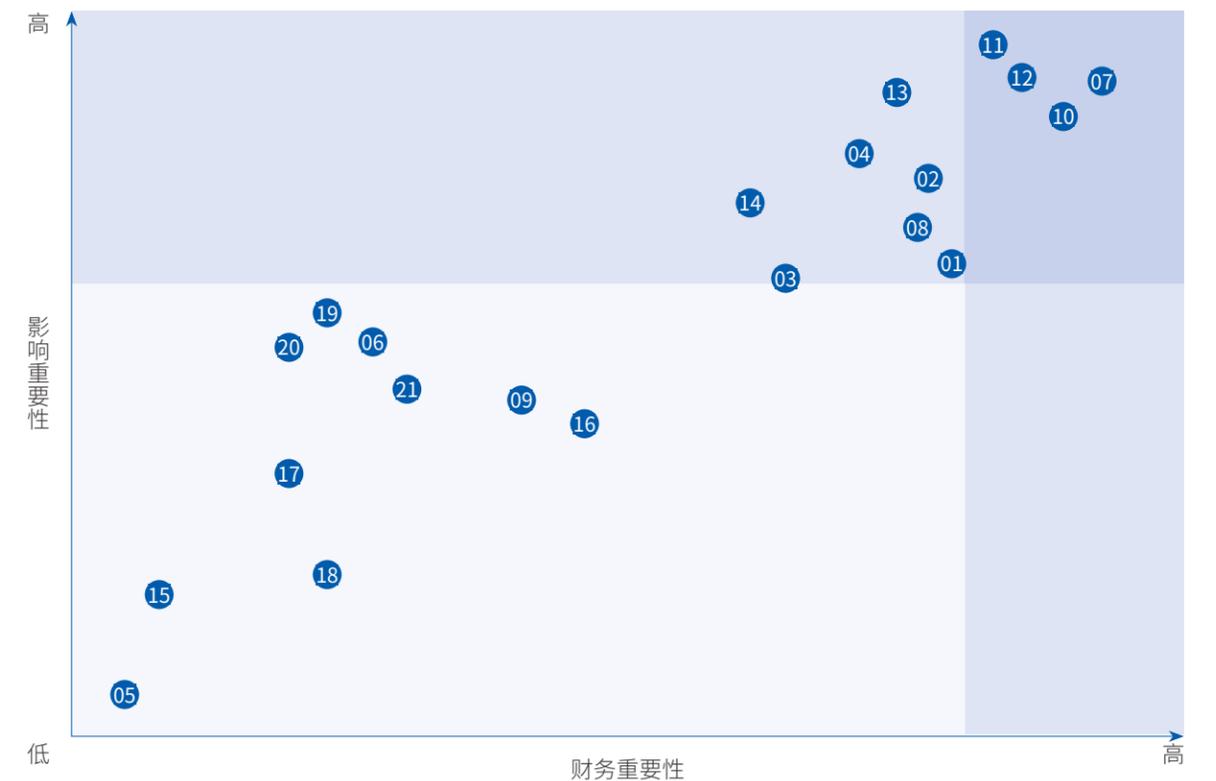
在推进可持续发展管理过程中，公司高度重视与各类利益相关方的沟通与互动，持续收集并系统分析来自内部及外部利益相关方的意见、关切与期望，全面识别公司经营活动在经济、环境及社会层面的潜在影响。在此基础上，公司将相关反馈纳入重要性议题评估及管理决策过程，作为优化战略规划、完善风险管理及提升 ESG 绩效的重要参考，不断增强可持续发展管理的前瞻性与有效性。

利益相关方识别	期望与诉求	沟通与回应
 股东	<ul style="list-style-type: none"> • 依法合规经营 • 信息披露充分 • 股东权益保护 • 投资者关系管理 • 遵守商业道德 	<ul style="list-style-type: none"> • 合规经营 • 风险管理 • 信息披露 • 搭建投资者沟通渠道 • 知识产权管理 • 信息安全保护制度
 政府管理机构	<ul style="list-style-type: none"> • 依法合规经营 • 反贪腐 • 内部控制 • 服从监管要求 	<ul style="list-style-type: none"> • 信息披露 • 管理政策执行 • 配合监管检查 • 遵守法规
 客户	<ul style="list-style-type: none"> • 优质产品 • 售后服务 • 隐私保护 	<ul style="list-style-type: none"> • 科研创新 • 优质服务 • 保护客户隐私安全
 员工	<ul style="list-style-type: none"> • 薪酬与福利 • 员工权益保护 • 员工培训与职业发展 • 员工健康与安全 	<ul style="list-style-type: none"> • 员工权益与保护 • 完善的薪酬管理制度 • 完整的员工培训计划 • 健全的民主管理 • 丰富的员工关怀活动
 行业	<ul style="list-style-type: none"> • 供应商管理 • 行业共进 • 行业合作 	<ul style="list-style-type: none"> • 供应商管理制度 • 参与行业研究活动 • 打造业务生态合作圈
 社区及公众	<ul style="list-style-type: none"> • 社会公益 	<ul style="list-style-type: none"> • 扶贫助农 • 志愿服务

双重重要性矩阵

公司结合自身发展战略、业务模式及所处行业环境，对前期识别的可持续发展议题进行系统梳理与综合评估，并从“财务重要性”以及“影响重要性”两个维度开展分析，构建双重重要性矩阵，以明确重点管理方向。

经评估，2025 年度“创新驱动”“数据安全与客户隐私保护”“产品质量与安全”“供应链安全”四项议题被识别为对公司具有较高财务重要性的核心议题。公司将围绕上述议题，按照“治理、战略、影响、风险与机遇管理、指标与目标”的四要素框架进行系统披露，全面呈现相关管理机制与实践成效。



双重重要性矩阵		
01 公司治理	08 供应链安全	15 应对气候变化
02 反商业贿赂及反贪污	09 平等对待中小企业	16 环境合规管理
03 反不正当竞争	10 产品质量与安全	17 能源利用
04 合规运营与风险管理	11 数据安全与客户隐私保护	18 水资源利用
05 乡村振兴	12 员工权益保障	19 废弃物处理
06 社会贡献	13 员工健康安全	20 污染物排放
07 创新驱动	14 员工培训发展	21 循环经济

筑牢根基

善治笃行稳健致远

理念

公司治理是企业稳健运营的基石。晶晨股份始终坚持稳健规范的治理理念，持续优化公司治理体系，完善信息披露制度，加强风险排查与商业道德管理，强化内部控制，巩固和提升公司治理效能，为公司的长期健康、可持续发展筑牢根基。

我们的行动

公司治理	13
投资者关系管理	17
风险内控	19
商业道德	21



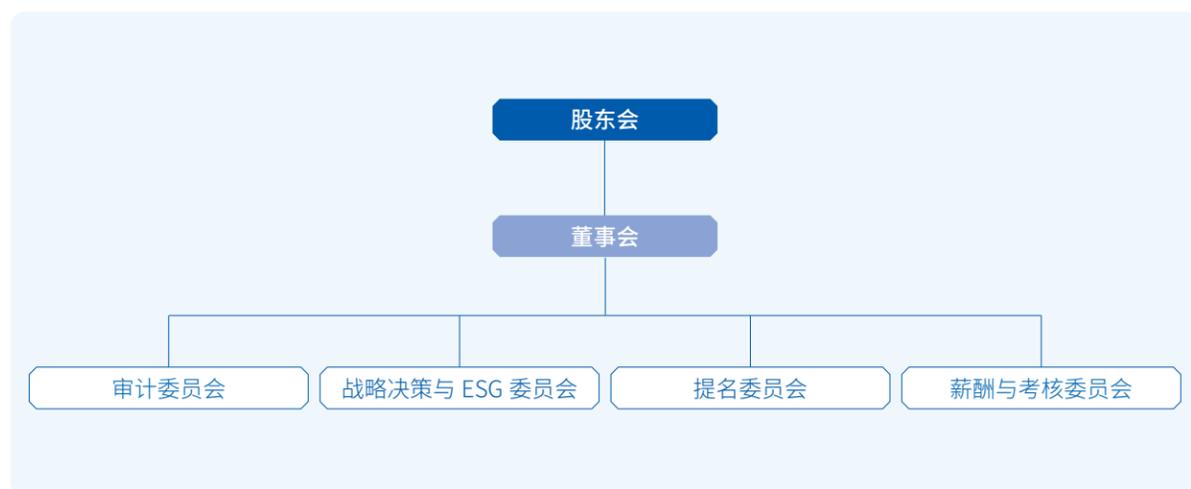
SDGs 对标

16 和平、正义与强大机构



公司治理

晶晨股份严格遵循《公司法》《证券法》及《公司章程》等内外部政策规范，密切关注法律法规和监管政策变化，不断提升公司股东会、董事会运作效率、重视“关键少数”履职能力建设、完善公司内部制度、推动公司整体治理水平的提升。2025 年，公司根据《公司法》《上市公司章程指引》等相关法律法规的最新规定，全面修订公司章程及配套制度，取消监事会设置，强化董事会审计委员会的职能，顺利完成治理架构的调整，为公司规范运作奠定坚实基础。



股东会

股东会作为公司最高权力机构，依法行使《公司章程》中列明的职权。公司在股东会管理方面严格遵循法律法规和公司章程，确保股东的参与权和决策权。公司依法规范召开股东会，通过提前发布会议通知，明确会议时间、地点及审议事项等关键信息，充分保障股东的知情权和参与权。会议召开过程中，公司聘请律师对股东会的召集、召开程序、出席人员资格审核及表决程序等关键环节进行全程监督，确保会议依法合规进行。

同时，公司采用现场投票与网络投票相结合的方式，便利股东参与表决，并对中小股东表决情况进行单独计票，切实维护中小股东合法权益，进一步强化股东会作为公司最高权力机构的规范运作。

关键绩效

报告期内，公司股东会召开次数

2 次

董事会及专门委员会

董事会是公司治理的核心机构，向公司股东负责，监督和管理公司事务，承担着关键的决策与监督责任。公司董事会下设战略决策与 ESG 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。专门委员会对董事会负责，依照公司章程及董事会授权履行职责，为公司经营管理发挥专业性作用。

关键绩效

报告期内，公司召开董事会 9 次 董事平均出席率 100%	召开审计委员会 7 次 召开提名委员会 2 次	召开薪酬与考核委员会 6 次 召开战略决策与 ESG 委员会 4 次
--	--	---

董事会多元化

公司当前董事会成员构成拥有均衡的知识与专业能力，兼具性别与年龄的平衡，可以为公司决策提供多元化的视角与建议。公司充分认识董事会成员多元化对提升公司治理水平和决策质量的重要作用，制定并实施《董事会成员及员工多元化政策》。公司在董事委任过程中坚持以能力和履职匹配度为核心的选任原则，在综合考量人选专业能力和经验的同时，充分关注董事会结构的多元化配置，包括但不限于性别、年龄、文化和教育背景、专业资格、技能、知识和区域经验。根据公司董事会成员多元化政策，提名委员会将定期讨论并审阅公司董事会多元化情况，就政策实施、董事会多元化目标及目标达成情况进行商讨和监督。

报告期内，公司董事会女性董事比例为

33%

董事及高级管理人员年龄标准差

7.99 岁

姓名	职位	专业能力			性别	年龄
		行业经验	风险管理	财务管理		
John Zhong	董事长、总经理	✓			男	63
余莉	董事 董事会秘书		✓		女	45
罗滨	董事	✓			男	44
赵丹	监事会主席、 职工代表监事 职工董事	✓			女	39
冯义晶	独立董事			✓	男	44
李翰杰	独立董事		✓		男	40

董事会成员构成

| 董事会独立性

公司积极发挥独立董事和外部董事在公司治理方面的作用，为其履职提供便利条件，多次组织独立董事和外部董事来公司实地调研，就公司 2024 年经营情况、公司 2025 年第一季度、第二季度、第三季度经营情况进行充分沟通交流与汇报。

关键绩效

报告期内，公司董事会独立董事占比为

33.33%

公司审计委员会、薪酬委员会、提名委员会独立董事占比均为

66.6%，且均由独立董事担任主席

| 董事会有效性

公司持续加强董事会规范运作建设，着力提升董事会履职质量和决策运行效率，保障重大事项决策的科学性与执行的有效性。公司在《公司章程》中对董事会及各专门委员会的职责权限、议事规则、会议召开程序及表决机制等作出明确规定，并对会议出席人数设置合规要求，明确董事会会议须由过半数董事出席方可召开，从制度层面保障董事会决策程序规范、运行有效。同时，公司每年度定期对独立董事的独立性开展评估，确保其能够独立、公正地履行职责，为公司稳健发展提供坚实保障。

| 董事及高管薪酬管理

公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟定公司薪酬方案的指导原则，并依据公司高级管理人员绩效评价核准高管的年度绩效考评，核准高级管理人员的年度绩效奖金方案，并上报董事会审批。公司根据年度经营业绩完成情况与高级管理人员年度绩效考评结果支付高级管理人员的薪酬及绩效奖金。

2025 年，公司制定《董事和高级管理人员薪酬管理制度》，并结合年度财务状况、经营业绩等目标的综合完成情况对公司高级管理人员进行绩效考评，将高管薪酬与公司业绩经营相挂钩，充分调动高管的积极性、主动性、创造性，保障公司的长期稳定发展、高管薪酬与公司经营业绩情况一致，符合同行业水平。

| 董事赋能培训

公司高度重视董事及高级管理人员等“关键少数”的规范履职，结合资本市场监管要求和公司规范运作需要，持续组织并支持董事及高级管理人员参加由证券交易所、行业协会及专业机构举办的合规履职、信息披露及公司治理相关培训，不断提升董事会成员对监管规则、治理实践及可持续发展议题的理解与把握，夯实规范治理基础。

关键绩效

报告期内，公司董事参与内部 / 外部培训共计

18 次

培训覆盖董事比例

100%



案例

组织董事专题履职培训，夯实规范治理基础

2025 年 9 月，公司董事通过线下或线上方式参加董事高管港交所规则专题培训。培训围绕香港资本市场监管框架、上市规则要点及董事合规履职要求展开，结合 A+H 股公司治理实践进行讲解，帮助参训董事加深对交所监管要求和信息披露规则的理解，支持董事会在跨市场监管环境下依法、规范履职，进一步夯实公司治理基础。



董事培训

投资者关系管理

加强信息披露与投资者关系管理是上市企业提升治理水平、增强市场透明度、树立良好企业形象的重要举措。晶晨股份致力于通过完善的信息披露管理、良好的投资者沟通交流加强投资者关系管理,积极传递公司价值,切实保护投资者利益。



关键荣誉

凭借在信息披露、公司治理、投资者关系及 ESG 等方面的优秀表现, 2025 年公司连续第三年获得上海证券交易所信息披露“A”级最高评级。并荣获 2025 年公司治理奖、2024 年新质企业金牛奖等投资者关系荣誉。



2025 年公司治理奖



2024 年新质企业金牛奖

信息披露

公司严格遵循信息披露相关法律法规及证券交易所指引与守则要求,制定并依据《信息披露管理制度》,秉持真实、准确、完整、公平、及时的基本原则开展信息披露工作。公司信息披露工作由董事会统一领导,董事会秘书负责具体协调和组织,确保所有重大信息依法依规披露,满足利益相关方的信息需求。同时,公司建立了完善的内幕信息知情人管理制度,确保内幕信息的严格保密,防止内幕交易或操纵市场行为的发生。

关键绩效

报告期内,公司共发布涵盖财务、研发、市场和运营等方面内容公告 **156** 份



投资者沟通

公司遵循《投资者关系管理制度》,持续完善投资者意见征询和反馈机制,通过投资者专线、投资者邮箱及“上证 e 互动”平台等多样化渠道开展投资者关系管理工作,与投资者保持及时、深入且广泛的沟通,保护投资者特别是中小投资者的合法权益。



关键绩效

报告期内,接待投资者调研合计 **88** 次



投资者回报

公司高度重视对股东的合理回报,综合考虑盈利状况、资金需求和未来发展规划,在符合相关法律法规及《公司章程》规定的利润分配政策前提下,兼顾股东的即期利益与长远利益,持续完善“持续、稳定、科学”的股东回报机制,增强投资者获得感。

报告期内,公司制定并披露《2025 年度“提质增效重回报”行动方案》及其关键绩效半年度评估报告,系统明确提升经营质量和强化投资者回报的相关安排。基于对公司未来持续发展的信心和对公司价值的认可,2025 年 1 月,公司实际控制人承诺自 2025 年 1 月 24 日起未来 12 个月内(2025 年 1 月 24 日至 2026 年 1 月 23 日)不减持其持有的公司股份;2025 年 4 月,公司董事会审议通过《关于以集中竞价交易方式回购公司股份方案的议案》,拟回购资金总额不低于人民币 5,000 万元(含),不超过人民币 10,000 万元(含)用于员工持股计划或股权激励。2026 年 3 月 30 日,公司董事会审议通过《关于<2025 年度利润分配方案>的议案》,拟以实施权益分派股权登记日登记的总股本扣减公司回购专用证券账户中的股份为基数,向全体股东每 10 股派发现金红利 2 元(含税),不送红股、不进行资本公积转增股本。

关键绩效

截至 2026 年 2 月 28 日,公司现金分红达	股份回购金额
84,018,424.80 元(含税)	79,935,708.09 元
现金分红和回购金额合计	本年度归属于上市公司股东净利润的
163,954,132.89 元(含税)	18.78%

注:具体内容详见公司在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《实际控制人自愿承诺不减持公司股份的公告》(公告编号:2025-003)、《晶晨股份关于以集中竞价交易方式回购股份的预案》(公告编号:2025-026)、《关于<2025 年度利润分配方案>的议案》(公告编号:2026-010)

风险内控

晶晨股份建立并不断完善风险管理与内部控制体系，制定了涵盖公司经营各重要环节的风险管理政策制度，包括但不限于财务、合规、信息安全、人力资源、环境保护、商业道德及其他 ESG 维度风险。公司由董事会及高级管理层负责风险管理与内控体系的建立与定期更新，确保风险内控管理符合公司业务经营与发展。

风险管理

公司遵循“以风险为导向、以岗位为基础、以流程为线索”的原则开展风险评估工作，旨在系统性地识别、分析和应对风险。公司设立有内部审计部门，精准识别与评估业务流程及制度风险，动态调整风险应对策略，持续监控经营活动中的潜在风险点。



案例 开展部门风险培训，提升项目安全与管控能力

2025 年 5 月，公司面向相关部门员工开展项目安全管理规范及风险管理专题培训，共计 504 人参与。培训围绕项目实施过程中的安全要求、操作规范及风险防范要点进行讲解，并结合实际案例开展交流，帮助员工明确职责边界和操作标准，进一步统一员工对项目安全管理的认知，提升风险识别与防控能力。



部门安全风险管理培训

内控审计

公司每年制定内部审计年度计划，依据计划对公司所有经营模块进行全面的内控审核。在审计过程中，内部审计部门重点关注各业务流程中的风险点，精准识别潜在风险，并对发现的问题提出内控缺陷整改建议，督促相关责任部门及时整改，并将整改情况及时上报至领导层与审计委员会。



案例 组织 2025 年度内控自评，保障规范运营

2025 年度，公司以《内部控制手册》为基础框架，按业务循环建立风险控制矩阵（RCM），系统识别关键风险点及对应控制措施，并围绕控制目标开展控制设计有效性测试与控制执行有效性测试，形成审计证据链条。通过持续开展基于 RCM 的内部审计与测试，公司不断提升内部控制体系的完整性与有效性，为规范运营与风险防控提供制度化保障。

此外，公司致力于通过内控管理赋能业务运营，提升工作效率，报告期内，公司内部审计部门通过流程梳理与优化，协助业务部门完成合同管理、供应链管理等系统的优化完善工作。

协助研发工时系统上线的推进

填报耗时减少 **70%**，数据准确率升至 **95%**，助力管理层精准决策。

协助合同管理系统上线的推进

实现分级审批与自动化，标准合同审批周期缩短 **60%**，释放法务资源，提高工作效率。

协助供应链组织架构及相关部门职责 / 制度的梳理

通过对供应链组织架构及职责的全面梳理，明确了跨部门接口，消除了职责盲区，确定了业务操作规范。缩短了关键流程的平均决策周期，提升异常事件处理效率。

内控流程优化举措

商业道德

良好的商业道德及反贪污对于企业的可持续发展至关重要，晶晨股份严格遵守运营点所在地的商业道德法律法规，建立《反舞弊制度》《利益冲突回避和申报制度》等，完善商业道德管理架构，明确各层级的职责权限。其中公司董事会负责协调、指导和监督反舞弊、反腐败、反垄断及公平竞争等商业道德工作，公司管理层负责将商业道德要求纳入日常管理并提供必要的资源支持，内审部门作为商业道德的日常工作部门，负责执行具体的风险评估及制度落实工作。

反商业贿赂及反贪污

公司对商业贿赂及贪污事件保持高度警惕，建立涵盖“预防-发现-处理”的全链路反贿赂体系，包括制度落实、嵌入流程的系统控制、有激励的举报渠道及严格的奖惩制度，充分体现公司“零容忍”态度及体系在鼓励诚信、快速响应与系统加固上的有效闭环。同时，公司与员工签订《反商业腐败及商业贿赂承诺协议》，与供应商签署《供应商道德与合规承诺》，与客户签订《反腐败反贿赂承诺书》，确保内部运营与商业合作的诚信与透明。

2025 年，公司新制定《道德与商业行为准则》并面向员工开展准则宣贯，进一步明确了公司开展业务的道德标准、基本政策和商业行为规范。

关键绩效

报告期内，公司董事、管理层人员、员工 **未发生** 商业贿赂及贪污事件，未因商业贿赂或贪污行为而被解雇或受到处分、被有权部门调查，**未涉及** 商业贿赂或贪污行为的诉讼案件。

反商业贿赂及反贪污培训

公司重视通过培训强化员工廉洁从业和合规经营意识，围绕《道德与商业行为准则》持续开展反商业贿赂及反贪污相关培训。公司每年组织 1-2 次专题培训，助员工加深对反商业贿赂要求的理解，促进廉洁合规理念在日常经营活动中的落实。

关键绩效

报告期内，公司面向中国地区全体员工开展商业行为与道德规范培训 **2** 场

员工参与培训约 3,700 人次	人均培训时长达 4 小时	公司董事、高级管理人员参与培训人数 6 人	人均培训时长达 4 小时
-------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------

案例 开展《道德与商业行为准则》制度宣贯，提升全员合规与商业道德意识

2025 年 6 月及 12 月，公司分两轮组织开展《道德与商业行为准则》专题制度宣贯与培训，覆盖全体员工。培训内容围绕廉洁从业、公平竞争、反洗钱管理、信息安全保护及举报与问责机制等重点议题，系统解读制度要求与行为边界，并结合典型情景进行合规提示与风险说明，强化员工对商业道德与合规责任的理解，考核通过率达到 100%。通过持续性制度宣贯与刚性考核机制，公司进一步推动商业道德要求嵌入日常经营行为，增强员工合规意识与风险识别能力，夯实合规经营基础。



道德与商业行为准则培训

商业贿赂及贪污风险评估

公司持续强化对于供应商与合作伙伴的延伸风险管理，兼具主动与被动的对供应商等商业伙伴进行监督。2025 年，公司在对商业贿赂风险进行识别后，将反腐败条款写入标准合同，并对关键供应商进行合规背景调查与监督，将风险防线向外延伸。同时，公司在《道德与商业行为准则》中亦鼓励客户及商业伙伴能够认同并践行商业道德标准。

关键绩效

报告期内，公司供应商签署《供应商道德与合规承诺》比例为 **95.33%**

举报机制及举报人保护

公司在《道德与商业行为准则》中对举报渠道、举报处理机制、举报人保护机制进行了详细的说明，并面向全体员工进行宣贯。公司鼓励员工及与公司有业务往来的社会各方通过多种途径对公司及其工作人员的实际或疑似舞弊行为进行实名或匿名举报，并要求所有员工积极配合舞弊事件的调查和取证工作。对于重大舞弊案件的举报和调查处理结果，内部审计部将向审计委员会报告。

公司举报渠道

电子邮箱
compliance@amlogic.com

通信地址
上海市浦东新区秀浦路 2555 号 E5 栋晶晨半导体(上海)股份有限公司内部审计部



举报接收

- 高管被举报：反舞弊工作常设机构内部审计部对涉及高级管理人员的举报，自接到举报 7 个工作日内，按流程完成汇报批准。若举报涉及董事或的，公司内部审计部有责任向董事会报告。
- 非高管被举报：对涉及高级管理人员以下人员的举报，内部审计部自接到举报后 5 个工作日内转特别调查小组按流程进行调查处理，特别调查小组调查完成后应将结果备案至内部审计部。

调查取证

- 完成批准后和相关部门（人事部、法务部、财务部，或其他相关部门）人员共同组成特别调查小组进行联合调查，特别调查小组调查完成后应将结果备案至内部审计部。

内部评估

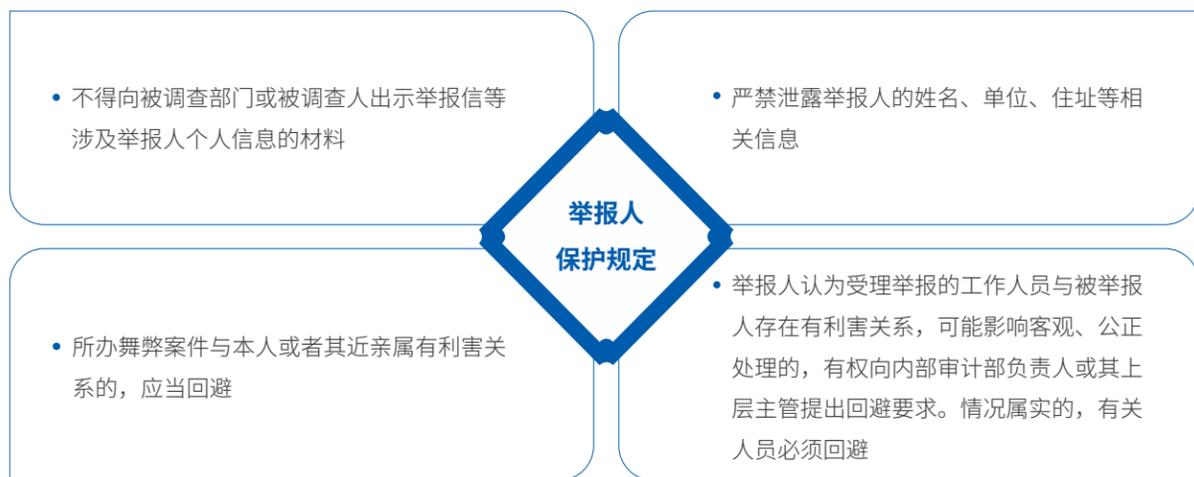
- 在进行有关调查时，视需要还可使用外部专家参与调查；对受影响的业务单位的内部控制要进行评估并提出改进建议。

举报处理

- 依据调查结果，对相关人员依据法律法规及内部制度及严重程度，予以包括违纪处罚、解除雇佣关系等处理；
- 情节严重的，予以民事或刑事法律追诉，触犯法律者将被移送至司法机关依法处理。

举报处理流程

公司严格履行举报人保护责任，保护任何善意举报人，明确规定不得对质疑正在进行或提议的商业行为、或参与调查的人进行报复。如举报人因举报舞弊案件而受到打击报复，举报人可以向内部审计部进行投诉。经调查核实，若存在打击报复行为，公司将追究相关人员的责任。



反不正当竞争

公司坚持依法合规和公平竞争原则，在《道德与商业行为准则》《供应商道德与合规承诺》中明确反不正当竞争、反垄断及商业秘密保护等相关要求，倡导以公平、诚信和相互尊重的方式开展业务，规范经营行为。

公司将不正当竞争相关风险纳入商业道德风险评估范围，结合业务实际开展风险识别与管控，并通过《道德与商业行为准则》培训，面向董事、高级管理层及员工持续宣贯公平竞争、反洗钱、信息保密及知识产权保护等内容。同时，公司要求供应商严格遵守市场竞争规则，杜绝垄断及不正当竞争行为，切实保护客户和合作伙伴的商业秘密和知识产权，维护健康、有序的商业环境。

关键绩效

报告期内，公司面向董事、高级管理层及员工开展反不正当竞争培训

2 次

人均培训时长

4 小时

精研设计

创新驱动价值跃迁

理念

晶晨股份始终以客户为中心,坚持“瞄准大市场、确定性机会、集中投入、高质量研发”的产品研发原则,通过持续的创新研发和工艺改进,提升产品的核心竞争力。公司建立了完善的品质管理体系与信息安全保障机制,构建了快速响应的客户服务体系,最大化为客户创造价值。

我们的行动

创新驱动	27
信息安全与隐私保护	31
品质管理	35
客户服务	41



SDGs 对标



创新驱动

晶晨股份坚持“瞄准大市场、确定性机会、集中投入、高质量研发”的产品研发原则，保持对新产品的高强度、高质量研发投入，充分发挥公司核心技术在新领域的拓展、创新与应用，加快核心技术转化能力。公司建立了跨部门的协同创新机制，汇聚全球顶尖技术人才，持续依靠核心技术推出引领业界的新产品和全系统解决方案。



金牛上市公司科创奖

治理

在创新研发工作治理上，公司已构建完善的管理体系，制定有《研发项目管理制度》《专利管理制度》等程序规范，确保创新研发与知产管理工作有章可循、规范运作。在管理架构与职责分工方面，公司由董事会作为创新研发工作的最高负责机构，决策公司长期创新战略；由公司副总经理作为研发管理与技术运营的负责人，下设办公室（Office of CTO），制定创新研发愿景与战略，推动公司技术创新与发展。

公司研发团队拥有丰富的行业经验、知识能力与专业技能，公司持续健全人力资源管理体系，建立完善的培训、薪酬、绩效和激励机制，出台《知识产权奖励政策》，充分发挥研发人才的潜力，为公司可持续发展提供人才保障。

战略

公司结合行业发展趋势、经营活动及价值链进行梳理，识别出可能对公司产生影响的创新风险与机遇，并基于识别结果制定针对性的应对措施，提升对于风险和机遇的适应性。

风险类型	风险说明	风险发生的时间周期	风险发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
新产品研发失败或偏离市场需求风险	新产品及新技术开发高度依赖技术判断与市场趋势研判，如对技术路线或客户需求判断偏差，可能导致研发项目失败、功能不被市场接受或产品竞争力不足	中长期	中等	前期研发投入无法形成收入回报，研发费用资本化受限，影响利润水平及估值预期	按产品路线图推进研发，围绕客户需求持续迭代产品定义，加强与重点客户的联合开发与需求验证
研发周期长与产品导入不确定性风险	芯片从设计、流片、制造到封测及客户认证周期长，客户资格认证及量产导入存在不确定性，收入确认节奏可能明显滞后	短中期	高	收入确认延迟、现金回收周期拉长，可能形成阶段性利润波动及存货积压风险	加强项目里程碑管理，与客户协同推进认证进度，滚动优化产品组合与备货策略

风险类型	风险说明	风险发生的时间周期	风险发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
技术转化效果不达预期风险	持续高强度研发投入但技术成果未能及时形成可商业化产品，或错失技术窗口期，难以建立先发优势	中长期	中等	研发费用率维持高位但产品贡献收入不足，拉低整体盈利能力	持续聚焦核心技术方向，推进研发成果向产品化应用转化，优先布局高潜力应用场景
核心研发人才流失风险	芯片设计高度依赖核心研发人员与技术团队经验，行业人才竞争激烈，关键人员流失将影响研发连续性	短中期	中等	项目进度延误、技术积累中断，增加招聘与培养成本，影响产品迭代节奏	通过股权激励及综合薪酬机制增强团队稳定性，持续建设专业化研发梯队
知识产权保护不足风险	专利申请周期长、授权存在不确定性，专利保护范围有限或被挑战，可能难以完全阻止竞争对手采用替代技术路径	中长期	中等	技术壁垒削弱，市场竞争加剧，可能引发维权支出或收入受压	持续开展专利与著作权布局，推进多地区知识产权申请，加强技术成果合规管理；建立知识产权管理与监测机制，持续更新技术与产品迭代节奏

公司创新驱动相关风险识别清单

机遇类型	机遇说明	发生的时间周期	发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
新产品与新技术持续迭代机遇	行业技术持续升级、应用场景不断拓展，为 SoC 及相关芯片产品创新提供持续空间，新产品成功推出可增强差异化竞争力	中长期	高	带动新产品放量与产品结构升级，提升收入规模与毛利水平	持续推进产品路线图实施，加大重点技术方向研发投入
客户深度合作与联合开发机遇	与重点客户在产品定义与方案阶段开展联合开发，有助于提升产品导入成功率与客户粘性	短中期	高	提高产品量产转化率与订单稳定性，增强收入可预期性	加强与核心客户的技术协同与前期验证合作
技术平台化与 IP 积累机遇	核心技术、IP 模块与设计平台持续积累，可在多产品线复用，形成规模化研发效益	中长期	中等	提高研发投入产出效率，摊薄单产品研发成本	推进平台化设计与模块化 IP 管理
知识产权布局带来的壁垒机遇	持续专利与软件著作权布局，有助于构建技术壁垒并提升市场与资本市场认可度	中长期	中等	增强市场议价能力与企业估值支撑	持续推进专利申请与技术成果转化管理

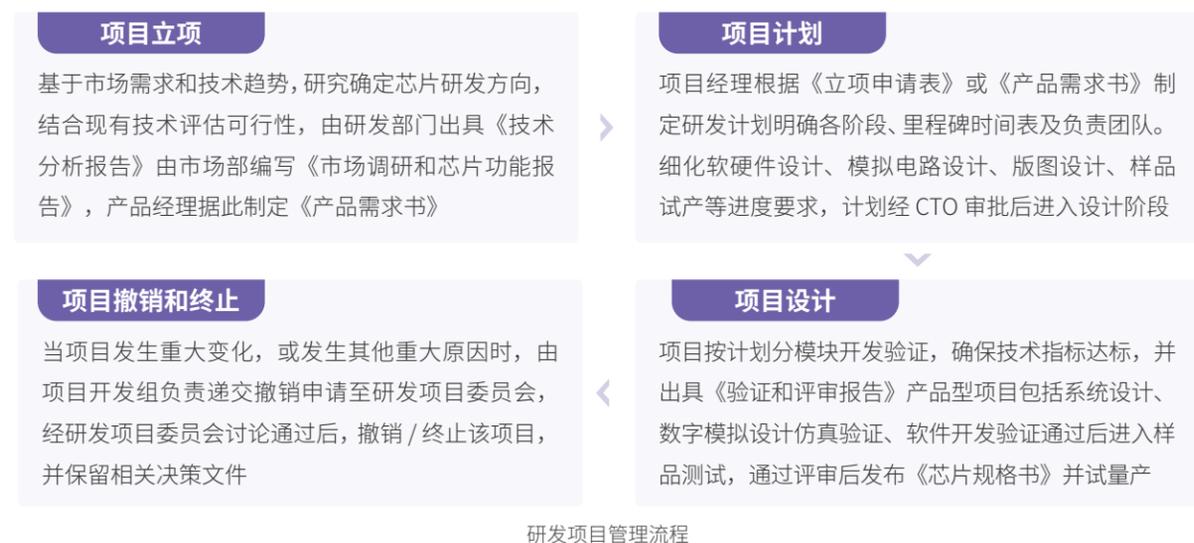
公司创新驱动相关机遇识别清单

影响、风险和机遇管理

公司将创新驱动相关风险和机遇的识别、监测与管理纳入公司日常风险管理工作中，持续识别公司短中长期发展中面临的相关风险和机遇，并通过完善研发项目管理、加强知识产权管理等措施有效管理创新驱动相关影响、风险和机遇，保障公司创新研发工作的有效开展。

研发项目管理

公司建立了完善的研发项目管理机制，对研发项目实行从立项、计划、设计实施到撤销与终止的全流程管理，确保研发资源配置科学、项目推进有序，并有效控制研发风险。



案例 发布 6nm 4K+AI 融合芯片，推动性能跃升与系统集成升级

2025 年，公司发布业界首款集成 4K 与 AI 功能的 6nm 商用芯片，实现多功能高度融合与系统复杂度显著降低。相较前代产品，CPU 性能提升 60% 以上，GPU 性能提升 230% 以上，较 12nm 工艺平台功耗降低 50%。芯片内置 NPU 单元，支持端侧语音降噪、画质增强等 AI 功能，在提升整机性能表现的同时优化能效表现。该产品已在关键客户项目中应用，为终端产品带来更流畅的运行体验和更智能的功能支持。



知识产权管理

为加强对于知识产权的管理与保护，公司构建了完善的知识产权保护体系，基于《专利管理制度》，对专利的申请、审核、授权及维护进行系统化、精细化管理，使各项知识产权活动有序运行。同时，公司出台《知识产权奖励政策》，通过科学且差异化的奖励标准，调动员工参与创新的积极性和主动性。

2025 年，公司新制定《专利申请规范》并发布给专利代理机构，通过该规范对外部代理机构进行管理，对代理机构处理专利申请的期限和文稿内容进行了规定和要求，有利于提高专利申请的效率与质量。

关键绩效

报告期内，公司基于《知识产权奖励政策》共奖励员工

145 人

共发放知识产权奖金

40.23 万元

知识产权管理数据库

通过知识产权管理数据库，实现专利提案 - 申请 - 授权 - 维护的全生命周期的电子化管理
定期更新知识产权管理数据库的功能，以满足国家知识产权局对于专利申请的提交要求

监测知识产权风险

委托外部知识产权代理机构，对与我司商标相同、近似或关联类别的申请进行系统化监测

知识产权培训

开展知识产权培训，增强员工的创新意识，提升员工的知识产权的产出能力与保护意识

知识产权管理与保护举措

案例 开展知识产权专题培训，提升员工知产管理与保护意识

2025 年 7 月，公司组织开展知识产权专题培训，培训时长 75 分钟。培训围绕知识产权基础知识、专利与商标保护要点和公司知识产权战略进行系统讲解，同时介绍了版权合规管理以及研发、市场推广和对外合作中的常见风险，并结合实际案例提示侵权风险与合规边界。通过本次培训，进一步增强了员工的知识产权保护意识和合规意识，为规范开展创新研发和业务合作夯实基础。



专利培训

遵守科技伦理

公司高度重视科技伦理和科研诚信，在技术研发和产品创新过程中坚持合法合规、审慎负责的原则，确保科技创新活动符合国家法律法规及行业规范要求。公司通过完善内部管理，将科技伦理和合规要求融入研发管理和技术应用过程。同时，公司持续强化员工的合规与伦理意识，引导研发人员在创新过程中遵循科研诚信和科技伦理要求，防范技术应用过程中的潜在风险。**报告期内，公司未发生重大违反科技伦理相关法律法规的情况。**

指标与目标

为更好地实现公司的发展规划和创新目标，公司围绕产品开发、技术研发设定发展目标与经营计划，每年定量的研发创新目标并定期追踪目标进度。在产品层面，公司将以现有优势技术为基础，不断完善升级现有芯片产品；以智慧互联、家庭智能化网络管理的快速发展为契机，进一步加大对于智能影音、无线连接和汽车电子等新产品的研发投入，努力实现公司新技术、新产品的持续开发。公司将持续保持高质量研发投入，充分发挥公司核心技术在新领域的拓展、创新和应用，加快核心技术转化能力，加速形成新的利润增长点。

目标

研发人员占比
逐年增加

2025 年目标完成情况

已完成

报告期内，公司创新研发相关指标详见“关键绩效表”

信息安全与隐私保护

作为集成电路设计企业，晶晨股份在研发协作、客户服务和全球业务运营过程中涉及大量技术资料和客户信息。信息安全与数据隐私保护不仅关系公司核心知识产权和商业机密安全，也直接影响客户信任和业务连续性。公司围绕制度建设、组织保障和技术防护体系建设，持续完善信息安全管理机制，确保各项管理要求在经营活动中有效落实。



ISO27001 信息安全管理体系认证

治理

晶晨股份高度重视信息安全与数据隐私保护，将其纳入公司治理和风险管理体系的重要组成部分。公司制定并实施《数据保护与安全政策》，明确资料保障、保密信息、数据使用、数据删除、数据脱敏及职责分工等规范，确保个人数据和机密信息在全生命周期内的机密性、完整性与可用性。



IT 部门组织架构

在组织架构上，IT 部门由首席财务官 (CFO) 与首席技术官 (CTO) 共同领导，统筹公司整体数据安全管理工作。部门内设专职数据安全负责人，全面负责策略制定、风险评估、事件响应及合规管理；下设数据安全管理员和执行人，分别负责制度建设、执行监督、安全评估培训及具体安全措施落实，形成多层次、职责清晰的安全管理体系。

在各办公场所及内部部门，公司指定“数据所有者”，负责本部门的数据分类评估、保护措施落实，并确保员工接受培训、遵守公司政策。公司同时任命数据保护官，作为信息安全与数据保护事务的核心负责人，统一处理数据保护事务与数据泄露事件，监督政策执行，定期审查管理流程，并与数据所有者协作开展培训和安全意识提升。数据所有者与数据保护官共同构成自上而下的监督与执行闭环，确保公司数据治理体系高效运作。

数据保护官职责

在全球范围内监督并确保晶晨股份遵守本政策并处理因数据保护问题而产生的任何争议

对内部程序进行审查，以确保其继续提供对数据和机密信息的充分保护

与数据所有者联系，提供培训，提高安全意识，并与员工沟通有关本政策的信息

更新数据保护与安全政策以反映数据保护法的任何变化

作为数据保护查询的关键联系人，报告所有数据所有者、员工、客户和数据主体的数据泄露情况（如有）

战略

公司将信息安全与数据隐私保护作为可持续发展的重要组成部分，通过制度建设、技术管理和流程优化，持续识别、评估和应对相关风险，同时把握信息安全管理所带来的战略机遇，支持业务稳健运行和长期发展。

风险类型	风险说明	风险发生的时间周期	风险发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
数据泄露风险	客户、员工或供应商数据被非法访问或泄露	长期	中等	潜在赔偿、法律罚款、声誉损失	实施数据分级分类和最小权限控制，定期员工培训，加强系统加密和访问监控，确保数据使用合规可控
网络攻击风险	黑客入侵、勒索软件、病毒攻击导致系统中断或数据损毁	中短期	低	系统恢复成本、业务停滞、客户信任下降	构建纵深防御体系，包括防火墙、入侵防御、终端防护和高级威胁检测，关键操作通过堡垒机管理，定期漏洞扫描与补丁更新，实施数据备份和容灾机制
内部操作风险	员工误操作或违规访问机密信息	中长期	中等	数据丢失、业务中断、合规风险	开展员工培训与管理，实施操作日志审计，纳入年度考核，提高安全意识
系统故障与业务中断风险	IT 系统或数据中心故障	中短期	高	业务停滞、营业收入损失	核心服务器托管专业数据中心，备份与异地容灾机制保障业务连续性

信息安全与隐私保护风险识别清单

机遇类型	机遇说明	机遇发生的时间周期	机遇发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
客户信任机遇	高水平的数据隐私保护能力增强客户信任，促进长期合作关系和业务拓展	长期	高	提高客户续约率与新客户拓展机会，增加收入和市场份额	强化客户隐私保护措施，包括权限控制、双重认证、加密脱敏，建立安全可追溯的数据管理流程
技术创新与管理优化机遇	通过完善的信息安全与数据管理体系，推动内部管理优化和数字化转型	中长期	高	提升研发效率和运营效率，降低潜在损失，增加公司整体价值	建立数字化办公、供应链和培训系统，提升内部流程数字化和管理透明度

信息安全与隐私保护机遇识别情况

影响、风险和机遇管理

为确保信息安全与数据隐私管理的有效落实，公司通过风险识别、评估、应对及监督改进四个环节，实现对潜在风险的持续监控和对机遇的及时把握。



数据安全防护

公司在信息安全管理上建立了多层次防护体系，通过技术、管理和员工培训等多维措施，保障业务系统和核心数据的安全。公司将服务器集中托管，建立数据备份与容灾机制，并对操作系统及关键应用软件实施安全补丁管理，确保数据的完整性、可用性和可恢复性。同时，公司持续开展信息安全意识培训、应急演练和钓鱼邮件演练，加强全员风险防控能力，并对系统运行状况及潜在风险进行持续监控，有效提升业务连续性和安全韧性。**2025 年，公司未发生重大数据安全事件。**

案例 数据库故障应急演练，强化信息安全保障

2025 年 12 月，公司开展数据库故障应急预案演练，依据《服务器故障应急预案》模拟数据库恢复操作，将数据从备份介质恢复至服务器并确认完整性。演练按预定流程顺利完成，验证了数据恢复机制的有效性和应急响应能力，为公司信息系统安全提供了有力支撑。

案例 常态化钓鱼邮件演练，提升员工网络安全防护能力

公司每年持续开展钓鱼邮件模拟演练与配套培训工作，覆盖公司内部用户，强化员工对网络钓鱼风险的识别与防范能力。演练中，针对误点钓鱼链接的用户，由系统自动推送信息安全学习内容，督促其完成专项培训；同时，在演练结束后统一发布防钓鱼专题邮件，讲解常见攻击手法及防范要点，进一步巩固培训效果。



钓鱼邮件及培训分配统计

客户隐私保护

在客户隐私保护方面，公司严格遵循法律法规及内部管理要求，对客户数据实施分级分类管理，并通过权限控制、多重身份认证、访问日志审计及加密传输等技术措施，保障客户信息在收集、存储、使用和传输过程中的安全性与可追溯性。同时，公司严格执行合同约定的保密条款：未经披露方书面同意，不使用、披露或复制机密信息，并确保员工接受培训、知悉机密信息义务并遵守相关措施。**2025 年，公司未发生客户隐私泄露事件。**

指标和目标

公司以保障信息资产安全、维护客户与合作伙伴合法权益为核心目标，持续完善信息安全治理机制和技术防护体系，提升对网络安全风险、数据泄露风险及合规风险的识别与应对能力。

报告期内，公司信息安全与隐私保护相关指标详见“关键绩效表”。

目标	2025 年目标完成情况
对内部员工定期开展信息安全与隐私保护培训，培训覆盖率达到 100%	已完成
每年组织钓鱼邮件模拟演练及配套培训	已完成

品质管理

晶晨股份始终将质量管理视为企业发展的生命线，并已通过 ISO 9001 质量管理体系认证。公司致力于在产品全生命周期中保障质量可靠性和风险可控性，并持续完善管理体系，以支持各环节的治理、战略部署及风险管理。

- 通过全员参与，把握顾客需求，增强客户满意度
- 质量方针：以满足客户需求和市场需求为中心，以提高质量和降低成本为基本点，通过项目推动、质量控制、客户服务，实现差异化精品快速推出
- 坚持“质量为本”的理念，为实现质量和管理的不断进步而不懈努力

质量方针与释义



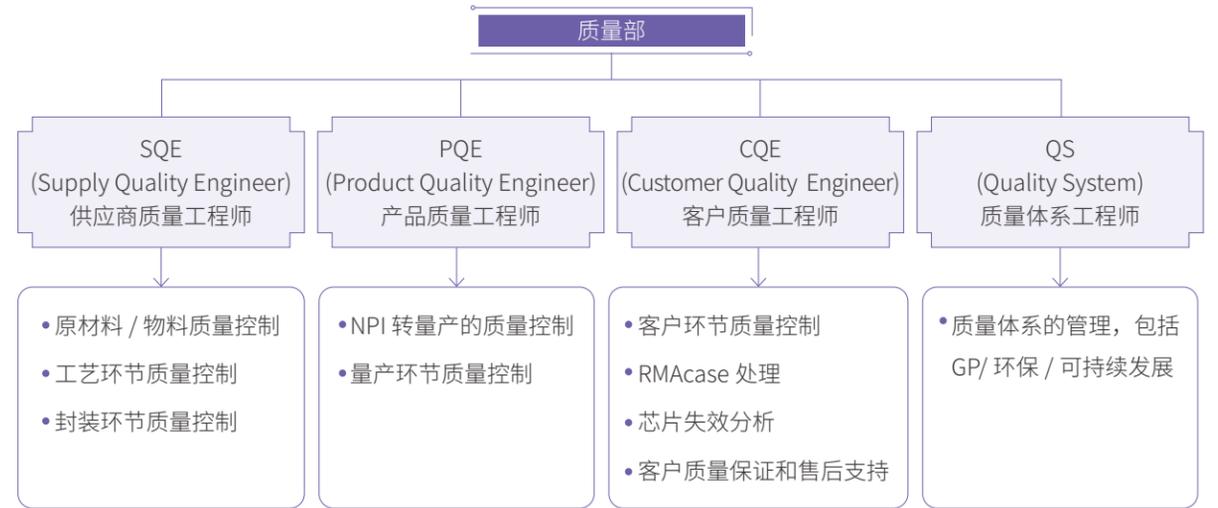
ISO 9001 证书

治理

公司高度重视产品质量，将质量管理作为公司治理体系和内部控制的重要组成，形成系统化、规范化的管理框架。公司建立了覆盖芯片设计、供应商管理及客户服务等环节的质量管理制度体系，通过制度明确各环节的质量要求和管理职责，共同支撑公司全生命周期的质量治理。



在治理架构上，公司由高级管理人员统筹质量管理工作，负责制度建设与运行、重大质量事项的决策和监督。公司设立质量部作为归口管理机构，由供应商质量工程师、产品质量工程师、客户质量工程师及质量体系工程师等专业人员组成，负责制度执行及体系运行的协调管理。各相关部门按照职责落实质量管理要求，在统一协调下形成分工明确、协同运作的治理机制。



质量部组织架构

战略

在当前快速发展的半导体行业环境下，产品质量已成为公司长期竞争力和可持续发展的关键因素。公司注重从战略层面识别潜在风险与发展机遇，以支持稳健经营和持续价值创造。

机遇类型	机遇说明	发生的时间周期	发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
产品研发质量风险	在芯片架构设计、功能验证或流片阶段，如存在设计缺陷或验证不充分，可能导致后续批量问题或客户退换货风险	中期	高	导致重复流片成本上升、研发投入增加、产品上市延迟，从而影响当期利润及未来收入	在重点客户新项目启动初期导入历史质量预防措施，从源头规避已知风险；强化前期验证流程与多轮可靠性测试；构建覆盖研发阶段的质量评审机制
供应链协同与制造质量风险	公司为 Fabless 模式，芯片生产依赖晶圆代工厂及封测厂。如制造过程控制不到位，可能导致批次质量波动或良率下降	短期	中等	可能导致良率下降、返工成本增加、库存减值风险提升，影响毛利率水平	每年开展内部质量体系审核；接受第三方认证机构年度审核；通过 PDCA 模式持续优化质量体系
客户应用与终端场景适配风险	芯片广泛应用于不同终端设备与复杂应用场景，如存在 EOS/ESD 防护不足或系统匹配问题，可能影响客户终端产品稳定性	短期	低	若影响客户整机产品质量，可能导致客户索赔、订单调整或品牌声誉风险	不定期派驻工程团队至板卡厂及整机厂协助排查 EOS/ESD 问题；定期汇总客户产线不良数据，持续改进设计与应用适配能力
批量交付质量波动风险	在产品量产阶段，如个别批次出现集中质量问题，可能触发召回或大规模改善措施	中短期	中等	可能产生召回成本、物流费用、库存报废损失及客户赔偿支出，短期影响利润水平	建立严格的质量召回管理机制；启动快速反应机制，形成改善报告并防止问题重复发生

品质管理风险识别清单

机遇类型	机遇说明	机遇发生的时间周期	机遇发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
海外市场拓展机遇	海外客户及国际品牌对质量体系认证和合规性要求较高,完善的质量管理体系有助于提升国际市场准入能力	中长期	中等	有助于拓展收入来源结构,分散市场风险	建立覆盖研发、供应链及客户端的质量管理体系;每年开展第三方认证审核
产品高端化与技术升级机遇	在高分辨率显示、智能终端及多场景应用拓展背景下,产品复杂度提升,对质量控制能力提出更高要求,质量管理能力成为支撑产品升级的重要基础	中长期	中等	有助于提升产品单价和毛利水平,增强市场竞争力	全生命周期质量管理体系;PDCA持续改进机制
品牌信誉提升机遇	稳定的产品质量与完善的召回及问题响应机制,有助于增强客户信任度与品牌形象	长期	中等	有助于降低客户流失率,提升市场认可度	严格召回管理计划;CQE失效分析机制;持续改进闭环管理

品质管理机遇识别清单

影响、风险和机遇管理

公司高度重视产品质量对客户、市场及业务运营的影响,建立了覆盖芯片全生命周期的质量管理体系,系统识别和管控潜在质量风险。通过内部与第三方审核、客户反馈及日常抽查,公司持续评估风险,推动流程优化和管理改进。在此基础上,公司积极推进预防性质量管理,将管理重心由事后整改前移至风险源头控制,实现从“事后响应”向“事前防控”的转型。同时,完善的质量召回管理机制确保问题能够及时处置并闭环反馈。通过这些措施,公司不仅降低了潜在风险,也持续提升了管理水平,为业务发展和客户满意度创造了积极机遇。

全生命周期质量管理

公司建立了覆盖芯片全生命周期的质量管理体系,涵盖产品立项、芯片架构设计、软硬件协同开发、晶圆流片、芯片验证直至量产交付的关键环节。通过规范化流程和关键节点管控,体系能够系统识别潜在质量风险并推动持续优化,保障产品在各环节的可靠性和稳定性,为公司整体质量管理水平提供支撑。



全生命周期质量管理

质量审核与改进

为系统识别潜在质量风险并推动持续优化,公司建立了完善的质量审核与改进机制。公司每年开展一次内部审核,覆盖所有部门和质量管理体系条款,严格遵循“计划—执行—整改—报告”(PDCA)闭环模式,从制度执行、流程管控到问题整改形成完整闭环。同时,公司每年接受权威第三方认证机构的审核,借助外部视角发现潜在问题,并落实整改与预防措施。2025年,公司内审和外审均顺利完成,对贯穿项和改进建议进行了持续完善。

此外,公司定期或不定期抽查客户产线及自身生产工艺,结合数据分析和问题追踪,推动持续改进和优化,进一步强化风险识别与管理能力。



公司标准化质量持续改进方法

质量提升举措

在持续完善质量管理体系的基础上，公司围绕关键业务环节推进质量提升工作，结合审核发现、客户反馈及项目实践经验，对相关流程和管控方式进行系统梳理与优化。公司逐步强化预防性质量管理理念，将管理重点由问题发生后的整改处置前移至风险识别与源头控制阶段，推动质量管理由“事后响应”向“事前防控”转变，整体质量管控能力持续提升，并获得客户认可。

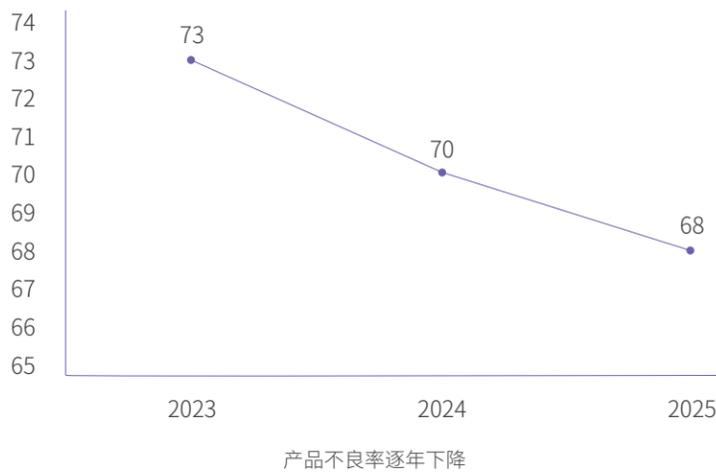
案例 项目开展前置风险防控设计，提升产品可靠性与质量稳定性

在 T966D5 项目开发中，公司坚持风险前置、预防为先的质量管理思路。在 PCB 设计初期即开展静电风险评估，提前为电源、HDMI、USB、网口等关键接口规划静电防护方案，从源头构建可靠防护体系。同时在公板阶段同步进行温升验证，提前获取散热数据，为整机散热设计提供依据。通过事前识别与验证，有效降低开发风险，提升产品稳定性与整体质量水平。

案例 晶晨 TV 芯片质量持续提升，获客户杰出质量奖

公司长期坚持质量改进与管控，芯片合格率稳步提升，RMA 数量持续下降，产品质量保持高水平稳定。2025 年，晶晨 TV 芯片在小米的 RMA 同比下降 40%，全年无重大缺陷案例。凭借可靠的产品表现，公司荣获 2025 小米电视供应商杰出质量奖。

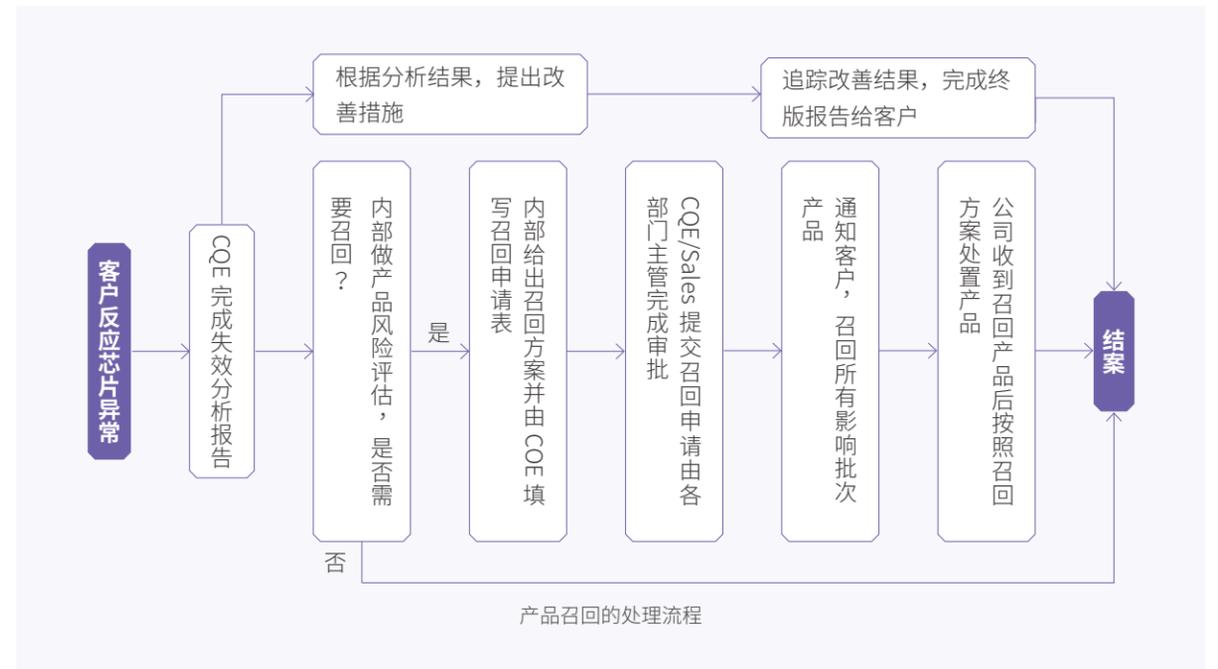
以 T963 芯片为例，连续三年在小米客户产线不良率稳定维持在 100ppm 以下



供应商杰出质量奖

质量召回管理

公司建立完善的产品召回机制，确保在出现质量问题时能够快速响应。客户反馈异常后，质量工程师进行失效分析并评估是否启动召回。对需召回的产品，公司会迅速执行召回方案并通知相关客户；如无需召回，则提出改进措施并跟踪落实，形成改善报告，从而实现问题及时处理并持续提升产品质量。2025 年，公司未发生因安全或健康原因需回收的已售或已运输产品。



指标和目标

公司通过建立系统化的质量目标管理机制和定期评估机制，不断提升产品可靠性与服务稳定性，强化风险预防与持续改进能力，确保质量管理体系与业务发展战略保持协同一致，为公司稳健经营和长期价值创造提供坚实保障。

报告期内，公司品质管理相关指标详见“关键绩效表”。

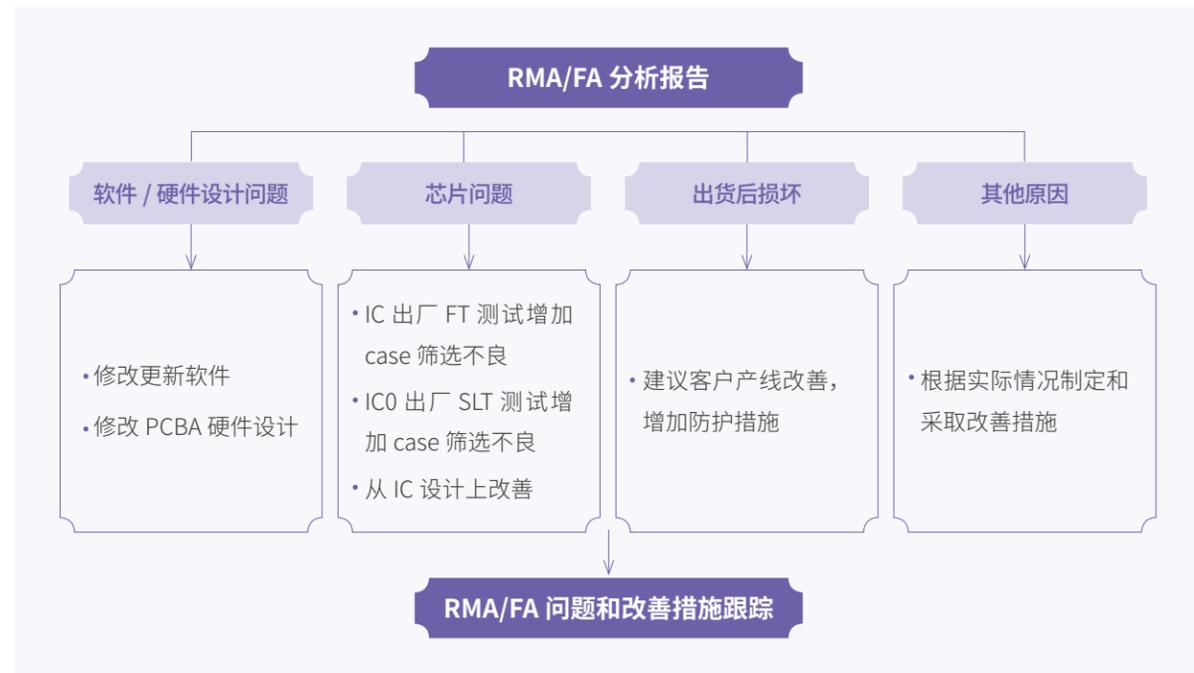
目标	2025 年目标完成情况
按时交货率 ≥ 92%	已完成
IC 遗留缺陷率 ≤ 4%	已完成
不符合项整改及时率 100%	已完成

客户服务

晶晨股份将客户服务视为公司发展重要组成部分，致力于建立系统化、规范化的客户服务体系。通过客户投诉处理、满意度调查及日常技术支持，公司持续收集客户反馈、识别潜在问题，并推动改进措施的落实，不断提升服务水平与客户体验。

客诉处理

公司建立了全面的客户投诉处理制度，对投诉流程、处理时限及问题归因等环节作出明确规定，确保客户问题能够得到及时和有效的处理。客户质量工程师 (CQE) 负责收集投诉信息并组织分析，现场应用工程师 (FAE) 对实际情况进行验证。对于芯片相关问题，CQE 按照失效分析流程查明根本原因，制定内部改进措施并形成处理报告，同时向客户反馈最终结果，实现问题闭环管理。



投诉问题归因处理

客户满意度调查

公司定期开展客户满意度调查，对品质、交货期、服务及总体满意度等维度进行综合评估。公司对调查结果进行系统分析，对相对低分的项目进行原因排查，并制定相应整改措施，推动服务与产品质量的持续改进。



开放协同

生态赋能价值共赢

理念

供应链协同发展是晶晨股份运营的基石，确保了产品原材料供应的稳定性，并为公司运营的连续性与可靠性提供坚实保障。通过与上下游合作伙伴的紧密协作，公司不断促进产业协同、行业资源共享、技术创新突破，实现产业链上下游的共同发展与互利共赢。

我们的行动

- 供应链安全 45
- 产业协同 50

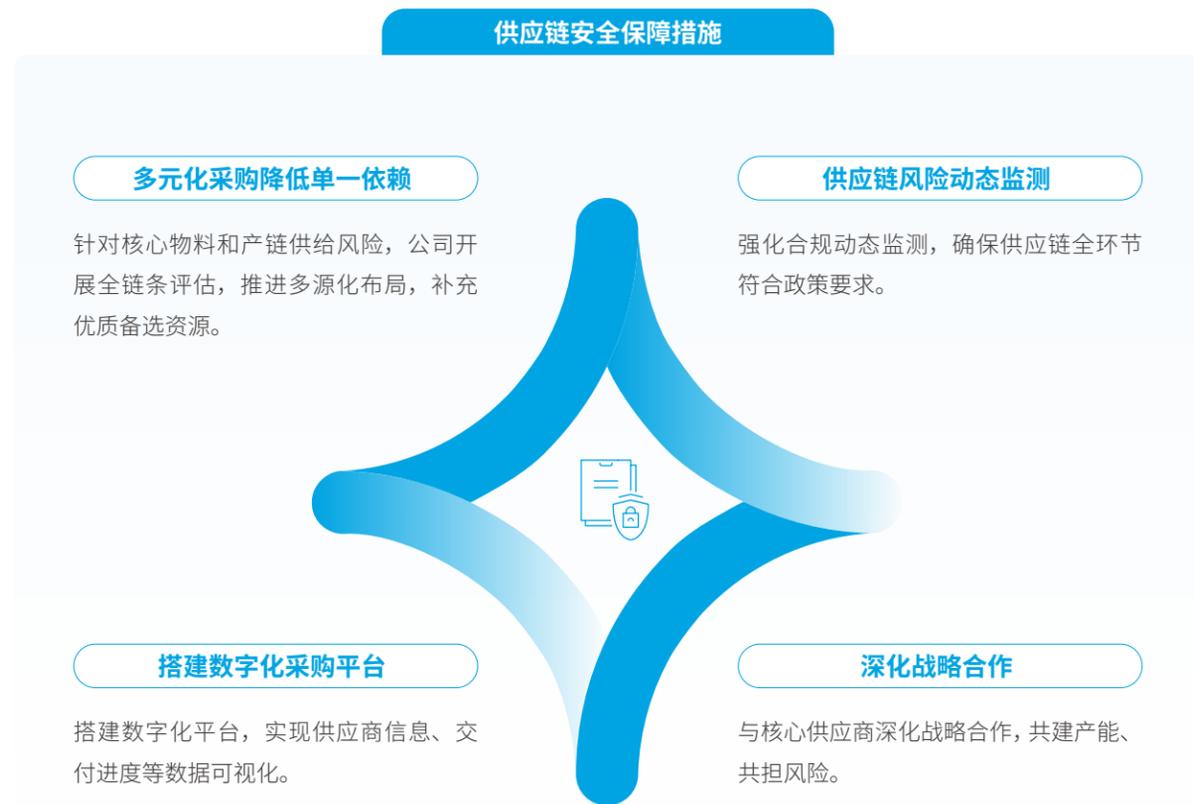


SDGs 对标

<p>8 体面工作和经济增长</p> 	<p>12 负责任消费和生产</p> 	<p>17 促进目标实现的伙伴关系</p> 
--	--	---

供应链安全

晶晨股份充分了解稳定、安全的供应链对于企业生产经营的重要性,充分意识到良好的供应链管理对于企业可持续发展的重要性。为防范因地缘政治、突发事件导致的供应链潜在风险,公司以“防风险、保稳定”为核心,通过多元化采购、精细化应急管理,构建韧性供应链,保障生产经营连续。同时,公司制定全面的供应商准入和退出机制,从技术能力、质量管理、交付时效、ESG 等多个维度对供应商进行全面评估和筛选,以确保供应链的稳定性和可靠性。



| 供应商准入与评估

公司建立了覆盖供应商准入、评估及管理的制度体系,制定《供应商开发认证及导入指导规范》《外包商管理程序》,由供应链部负责采购及供应商管理的日常工作。商务拓展副总裁(VP or BD)负责部门的整体运行管理,并对供应链相关风险承担最终监督职责。

在供应商准入和评估过程中,公司依据既定制度和流程,对潜在供应商的开发、认证、导入进行审核和管理,推动供应链管理的规范化和可持续运行。在供应商准入阶段,公司要求其提报基础信息,文件审核通过后,公司安排现场审核,并依据供应商导入评鉴表对供应商表现进行评分。



| 供应商考核与退出

公司将供应商考核与管理作为保障供应链质量和运营效率的重要环节,制定并实施《外包商管理程序》,明确供应商考核方式、考核标准及退出机制。

公司按照供应商类型开展差异化考核管理:对业务占比较高的生产类供应商及物流供应商实施季度考核评估,对其他非生产类供应商实施年度考核评估。若供应商连续三次未达到考核标准,公司将按程序撤销其合格供应商资格;如供应商申请恢复合作资格,需依据《供应商开发认证及导入指导规范》,按照新供应商流程重新开展认证和导入工作。同时,公司要求供应商围绕生产良率、重大缺陷及客户投诉等关键问题制定并落实持续改进计划,持续跟踪改进效果并向公司反馈,推动问题的有效解决。

供应商考核方式

定期
稽核

定期考核是指季度和年度考核,从 Quality (Q)、Cost (C)、Delivery (D)、Service (S)、Technology (T) 几方面进行综合评分,对得分不同的供应商进行分级管理

不定期
审核

如遇顾客投诉、供应商违背商业道德及社会责任、供应商发生重大质量事故等特殊情况,质量部可依据实际情况追加相关的审核

关键绩效

报告期内,公司开展覆盖全品类供应商的基础指标考核

1 次

考核合格率为

85.96%



并针对 **不合格** 供应商启动分级整改与处置流程,对合同履约率低且配合不佳的 **2** 家供应商终止合作资格,列入高风险供应商名单同时启动备选供应商开发评估工作。

| 供应商赋能培训

公司重视与供应商的协同发展与能力提升,通过持续开展培训与沟通,支持供应商专业能力建设,促进供应链整体质量和效率提升。公司结合业务实际,不定期组织相关培训,内容涵盖质量管理、技术操作、商业道德、社会责任等方面,帮助供应商提升专业水平和执行能力。同时,公司通过开展政策与要求宣导,增强供应商对公司相关制度和管理要求的理解,推动合作各方在质量控制和运营管理方面形成一致认知,共同支持高质量发展。

关键绩效

报告期内,公司共计开展供应商培训

735 次

培训总时长达

422 小时



案例 开展供应商道德与合规承诺专项培训

2025 年 12 月,为落实公司《供应商管理程序》《供应商道德与合规承诺》等内部制度,公司邀请供应商进行商业道德与合规承诺专项培训。培训聚焦 ESG 框架中的“治理”与“社会”维度的核心议题,结合半导体行业供应链特点,系统讲解了商业道德风险的典型表现形式、公司《反贿赂与反贪腐政策》内容以及《供应商道德与合规承诺》中的基础条款。通过开展供应商 ESG 培训,赋能供应商道德合规水平持续提升,实现供需双方价值共创、永续发展。



供应商专项培训

| 可持续采购

公司特别强调供应商在 ESG 方面的表现,将可持续采购要求纳入供应商管理体系,有效识别供应商在环境及社会方面可能存在的风险,在甄选供应商时着重考虑产品和服务对环境的影响,以推动供应链上下游共同实现可持续发展。

公司制定并要求供应商签署《供应商道德与合规承诺》,其中囊括了反歧视及反骚扰、禁止强迫劳动、禁止使用童工、健康与安全标准、环境保护、反腐败与反贿赂措施、利益冲突管理、负责任的矿产采购、个人信息和隐私保护、知识产权尊重、贸易合规性等方面的 ESG 相关维度要求,并通过开展 ESG 辅导培训提升供应商 ESG 管理意识。

同时,公司要求所有供应商积极推进环境、社会及治理(ESG)信息披露。对于已开展 ESG 项目的供应商,公司要求其提供现有的 ESG 报告;对于尚未拥有 ESG 报告的供应商,公司要求其提交 ESG 项目的具体实施计划和进度时间表,以确保其在可持续发展方面的承诺和进展。

关键绩效

报告期内,公司供应商签署包含环境和劳工等 ESG 要求的供应商行为准则比例达

95.33%

不使用有害物质承诺

公司高度重视产品及供应链环节中有害物质的合规管理，制定并实施《供应商开发认证及导入指导规范》《有害物质管理规范》等制度文件。

在新供应商评估过程中，公司通过环境管理系统中的问卷调查清单（Questionnaire Survey Checklist）对相关环境合规情况进行核查；对已通过责任商业联盟（RBA）认证的供应商，公司要求其提供相应的 RBA 证书作为佐证。在产品开发阶段，公司要求供应商提交材料成分表（MCD）、RoHS 符合性报告、材料安全数据表（MSDS）、REACH 法规符合性声明以及冲突矿产相关报告（CMRT 及 EMRT）等资料。随着相关法规和标准的更新，公司将及时修订《有害物质管理规范》并向供应商传达最新要求，推动供应链持续符合有害物质管理的合规要求。

冲突矿产管理

公司在《供应商道德与合规承诺》中明确要求供应商就其产品中所使用的钽、锡、钨、金及钴等矿产的来源及监管链开展尽职调查，确保相关矿产的采购和使用符合《经济合作与发展组织（OECD）关于来自受冲突影响和高风险区域的矿产的负责任供应链尽职调查指南》或其他同等国际公认的负责任采购框架。

公司要求供应商承诺其向公司交付的产品中不包含任何来自冲突地区的冲突矿产，并在公司或客户提出要求时，及时提供相应的合规证明文件。公司通过冲突矿产报告模板（CMRT）和扩展矿产报告模板（EMRT）对供应商矿产使用情况进行系统化管理与持续监测，强化供应链透明度，防范相关合规与声誉风险，推动供应链的道德性与合规性管理。

平等对待中小企业

公司坚持平等合作、互利共赢的经营理念，重视与中小企业建立长期稳定的合作关系。公司严格执行信用政策，保障应付账款按时足额支付，报告期内不存在拖欠行为；同时持续关注应收账款回款情况，保持稳健的现金流管理。公司通过优化内部管理流程，加强与商业伙伴的协同配合，降低库存积压风险，提升整体运营效率，在为中小企业提供稳定资金支持、保障其正常经营的同时，推动公司与合作伙伴的长期、可持续合作关系。

关键绩效

报告期内，公司**不涉及**逾期尚未支付中小企业款项信息。

产业协同

晶晨股份积极融入产业生态，通过品牌建设、行业协作与公共关系管理等多种方式，加强与产业链上下游及外部利益相关方的沟通协作。公司利用全球性布局的区位优势和市场资源，与业界同仁共同探讨和规划行业未来发展，推动产业协同发展，提升行业影响力与可持续发展能力。



品牌推广

公司围绕主营业务与核心技术优势，持续开展规范、有序的品牌推广活动。公司始终秉持诚信经营的理念，践行负责任营销理念，在产品推广过程中严格遵守国家法律法规和行业规范，确保所有宣传内容真实、准确、合法。公司坚持客观、科学的原则，杜绝任何夸大、虚假或误导性的宣传行为，确保产品信息的透明度和可信度。同时，公司建立了完善的内部审核机制，确保推广材料经过严格审查，符合相关法律法规要求，向各方传递真实的产品价值。

行业展会与峰会

积极参加全球各地的行业展会和峰会，如 CES2025、Bootcamp 2025、IBC2025 等。

合作伙伴网络

通过与海内外知名企业的合作，通过强强联合的品牌协同效应和优势互补的市场资源，将产品推广到更广泛的市场和客户群体中。

媒体宣传

通过第三方媒体发布渠道、公司官网等发布公司的新闻动态、产品信息和合作成果。

公司品牌推广渠道

行业展会

结合业务发展需要，公司广泛参与具有行业影响力的专业展会和技术展示活动，展示芯片产品及解决方案，并与产业链上下游企业开展交流。通过参与行业展会，公司持续跟踪行业技术趋势和市场需求变化，拓展与客户及合作伙伴的沟通渠道，促进产业链信息互通与协同发展。

案例 亮相 CES2025 展示 AIoT 芯片与智能应用方案, 拓展全球产业合作

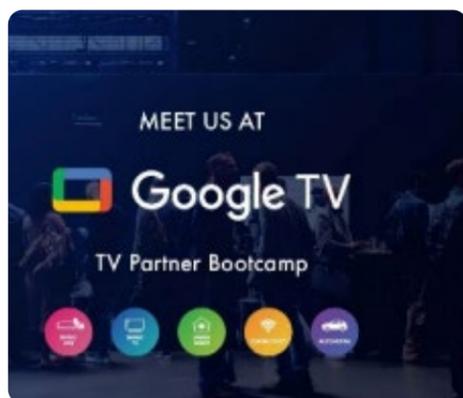
2025 年 1 月, 公司在美国拉斯维加斯参加全球消费电子展 CES2025, 现场展示智能机顶盒、智能电视、智能语音、智能显示、智能摄像头及无线连接六大产品线及 AI 智能应用解决方案。展会围绕 AI、智能家居与芯片技术等主题开展交流, 公司重点呈现 AIoT 场景下的多元化 SoC 方案与定制化应用能力, 展示在智能终端与连接技术领域的系统化布局与技术成果。通过参与国际大型行业展会并开展现场演示与客户对接, 增强与全球客户及生态伙伴的技术交流与业务协同, 进一步提升公司在 AIoT 与智能多媒体芯片领域的国际市场影响力。



亮相 CES2025

案例 参加 Google TV Bootcamp 2025, 深化生态协同

2025 年 6 月, 公司受邀参加在美国加州举办的 Google TV Bootcamp 2025, 与谷歌电视生态合作伙伴共同交流下一代智能终端技术发展趋势。活动期间, 公司集中展示了支持 Google TV 14 及 Google TV 16 系统的多款机顶盒与智能电视系统级 SoC 解决方案, 覆盖高端、中端及主流应用平台, 并发布基于 6nm 工艺和 Arm V9 架构的新一代端侧智能芯片方案, 集成本地字幕生成、实时翻译及语音增强等功能, 强化终端侧 AI 算力与多媒体处理能力。通过参与生态技术研讨与参考设计合作交流, 公司进一步深化与国际平台方的技术协同与产品适配能力, 提升智能终端芯片在全球主流操作系统生态中的兼容性与应用落地水平。



亮相 Google TV Bootcamp 2025

案例 参与台积电 2025 中国技术论坛, 分享尖端科技创新成果

2025 年 6 月, 公司受邀参加台积电在上海举办的 2025 年中国技术论坛。此次研讨会作为全球先进工艺的前沿交流平台, 吸引了众多科技创新企业参加并展示尖端科技创新成果。公司作为分享展商在其创新展区 (Innovation Zone) 展示了包含智能机顶盒、智能电视、智能显示、无线通信领域的系统芯片解决方案及应用场景技术分享。



创新展台

案例 参加 IBC2025 国际展会, 发布 AI SoC 创新方案

2025 年 9 月, 公司在荷兰阿姆斯特丹参加国际广播大会 IBC2025, 展示多项 AI 系统级 SoC 解决方案及应用场景成果, 重点发布基于 6nm 制程 S905X5 等芯片的智能终端方案。展会期间集中呈现 AI 实时字幕翻译、对话增强、AI 卡拉 OK、AI 购物助手及 Wi-Fi 感知等技术在智能娱乐与全屋互联中的应用能力, 并同步展示 AI-ISP 与图像增强技术。相关方案依托自研 SoC 与 NPU 算力, 实现多媒体处理与 AI 推理融合应用, 拓展内容可及性与交互体验。



IBC2025 展会

交流研讨

公司积极投身行业生态共建与技术交流, 深度参与多场重量级行业盛会与联盟活动, 包括 2025 年半导体显示产业年会、第五届中国集成电路设计创新大会暨 IC 应用生态展高峰论坛等, 为推动产学研协同创新、行业标准共建及技术成果转化贡献力量, 同时也进一步夯实公司在半导体与超高清显示领域的行业影响力。



2025 年 2 月, 参加 2025 年第六届全球 Mini/Micro Led 显示技术周暨 CMMA 第二届第一次成员大会



2025 年 3 月, 参加中国集成电路创新联盟大会暨协同创新交流会



2025 年 7 月, 参加第五届中国集成电路设计创新大会暨 IC 应用生态展高峰论坛



2025 年 10 月, 参加 2025 年半导体显示产业年会



2025 年 11 月, 参加 2025UWA Summit 暨世界超高清视频产业联盟会员大会

汇聚英才

赋能成长共创未来

理念

晶晨股份坚持以人为本的发展理念，依法保障员工合法权益，营造公平、尊重、多元的用工环境，重视员工成长与职业发展，持续完善培训与健康安全管理机制，关注员工身心福祉与组织凝聚力，推动员工与企业共同成长，实现共享发展。

我们的行动

员工雇佣与权益	57
员工发展与培训	63
员工健康与安全	67
员工关怀与活动	69



SDGs 对标



专题

“聚四海晶华，耀 30th 晨晖” 晶晨半导体 30 周年系列活动

2025 年，晶晨股份迎来了成立三十周年的重要历史时刻。作为深耕集成电路设计领域三十年的企业，晶晨股份深切认识到员工是推动技术创新、引领企业实现可持续发展的核心驱动力与坚实基石。值此三十周年之际，公司精心策划并全面开展贯穿全年的“三十程·筑梦前行·链动未来”系列主题活动。通过丰富多元的互动实践，不仅显著增强了全球员工的凝聚力与归属感，更在员工福祉关注、职场健康倡导以及家庭关怀等 ESG 相关维度，进一步深化和丰富了企业文化的内涵，为企业的长远发展注入源源不断的活力。

文化引领：开启三十周年战略愿景

2025 年 8 月 8 日，晶晨半导体三十周年启动盛典盛大举行，这一盛会标志着系列庆典活动正式进入高潮阶段。在盛典的“晶光回溯·启幕华章”篇章中，公司系统回顾了三十年来的发展历程与市场拓展成果。通过回顾从初创开始到全球布局一直以来对坚持与突破理念的贯彻，使员工更加全面地了解公司的历史积累，增强对企业发展的认同感，凝聚起共同前行的力量。



晶晨股份 30 周年盛典

健康赋能：倡导健康、绿色生活方式与团队活力

2025 年 9 月，晶晨半导体开展“城市漫步 (City Walk)”系列活动，将健康职场理念融入实际行动。员工在城市中完成各项任务挑战，在锻炼身体的同时，加强交流互动，促进员工间的沟通与协作，营造积极活跃的组织氛围。员工共同拼成巨大的“30”图案，展现团队协作与集体参与的良好氛围。这一创意举动体现了员工的凝聚力，也传递了积极向上的品牌精神。



城市漫步活动

关怀延伸：构建和谐的家庭与社会链接

晶晨半导体秉持以人为本理念，将关怀从职场延伸至家庭，围绕“晶晨芯、芯秘行、科技新、责任心”设计活动。2025 年 10 月举行的三十周年家庭日活动中，数名同事携家人共赴这场以“芯”为媒，以“家”为名的“芯”意满满盛会。公司组织员工与孩子通过“挑战赛”“寻宝活动”等趣味活动一起追溯公司发展历程，了解公司业务范围，帮助孩子理解公司工作内容，增进对员工职业发展的理解与支持，营造和谐的职场生态。8 月至 10 月开展的“闪耀 30 载·童画绘‘芯’光”活动面向员工子女征集绘画作品。孩子们用画笔表达对科技与未来的理解，活动为员工家庭提供展示与参与的平台，体现公司对员工家庭的关注，丰富周年活动的内涵。



家庭日活动

展望：迈向稳健发展的新征程

2025 年 10 月 31 日，公司通过“收官献映”仪式对全年三十周年系列活动进行总结，留存珍贵影像与集体记忆。三十周年系列活动既是对公司发展历程的回顾，也为员工提供了交流互动与情感联结的平台。未来，晶晨半导体将持续开展多样化的员工活动，营造积极、开放的组织氛围，与员工携手推动企业稳步前行，共同迈向新的发展阶段。



收官仪式



员工雇佣与权益

晶晨股份坚持合规、公正和透明的原则，以充分保障员工权益与合法雇佣，通过对风险与机遇的识别与管控，创造出了一个平等、多元与包容的工作环境，在保障每一位员工的合法权益的同时推动公司可持续发展。

I 治理

在员工雇佣与权益保障方面，公司已建立由董事会统筹监督、管理层组织实施、人力资源部门具体执行的管理架构。公司严格遵守《劳动法》《劳动合同法》等相关法律法规，制定并落实《员工手册》《反歧视与反骚扰政策》《禁止使用童工规定》《薪酬福利管理制度》等内部制度文件，对招聘录用、劳动合同签订、工时管理、薪酬福利、工作环境与劳动条件等事项作出明确规范，确保员工合法权益得到充分保障。

公司严格执行禁止童工及反强制劳动相关规定，建立合规审查与用工管理机制，杜绝任何形式的童工和强制劳动行为。在薪酬管理方面，公司构建与公司业绩及个人绩效相挂钩的薪酬体系，并通过制度化流程进行薪酬调整与管理，确保薪酬结构的公平性、合规性与市场竞争力，为员工提供稳定、透明的权益保障框架。

I 战略

公司通过系统识别生产经营过程中与人员相关的风险与机遇，并结合实际情况制定相应管理和应对措施，合理配置和利用人力资源，支持企业规范运营与持续发展。

风险类型	风险说明	风险发生的时间周期	风险发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
用工合规风险	若员工招聘、劳动合同签订或用工管理不规范，可能引发劳动争议或合规风险	中期	中等	可能产生劳动纠纷处理成本、罚款或管理成本上升	严格遵守《劳动法》《劳动合同法》等法规，规范员工招聘和用工流程，通过员工手册及相关管理制度明确双方权利义务
薪酬与福利公平性风险	薪酬管理或福利安排不透明，可能影响员工满意度和稳定性	长期	中等	可能导致人员流失、招聘及培训成本上升	实施统一的薪酬福利管理制度，结合公司经营情况和员工绩效表现，定期评估和优化薪酬福利安排

风险类型	风险说明	风险发生的时间周期	风险发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
员工权益保障不足风险	若员工休假、社保缴纳等权益保障不到位，可能引发员工投诉或纠纷	长期	低	可能增加合规整改成本和潜在赔偿支出	制定并实施员工休假管理办法，依法为员工缴纳社会保险，保障员工合法权益
人才流失风险	员工职业发展通道不清晰或培训支持不足，可能影响员工留存	长期	中等	可能增加招聘和培训投入，影响业务连续性	建立双通道职业发展体系，开展分层分类培训，支持员工能力提升与职业发展
民主沟通不足风险	员工意见反馈渠道不畅，可能影响员工参与感和组织凝聚力	中期	低	间接影响员工稳定性及管理效率	通过职工代表大会、员工满意度调查等方式，建立常态化民主沟通机制，及时听取和回应员工诉求

员工雇佣与权益风险识别清单

机遇类型	机遇说明	机遇发生的时间周期	机遇发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
人才竞争优势	通过构建公平、多元、合规的人才管理体系，增强对高端芯片设计与算法研发人才的吸引力与保留能力	中期	高	提升研发效率与创新成果转化，增强产品竞争力，带动收入增长	优化招聘体系，完善多元化与反歧视政策，加强雇主品牌建设
组织效能提升机遇	建立规范化工时与工作环境管理机制，优化员工工作体验，提升团队协作效率	短期	中等	提高人均产出水平，优化运营效率，增强盈利能力	完善相关保障设施和管理安排，支持不同员工群体平等就业

员工雇佣与权益机遇识别清单

I 影响、风险和机遇管理

在员工雇佣与权益管理方面，公司建立了覆盖影响、风险和机遇识别、评估、应对及监督改进的系统化管理机制。公司围绕平等雇佣、薪酬与福利、股权激励及民主管理等关键议题，结合外部政策法规变化、行业用工环境、经营情况及员工诉求，通过职工代表大会、员工满意度调查等常态化沟通机制，持续识别相关管理环节中可能存在的风险与改进空间。

在评估阶段，公司综合考虑相关事项对员工稳定性、员工满意度及企业运营和财务状况的潜在影响，对识别的问题进行跟踪和管理。针对识别出的风险与机遇，公司通过完善薪酬福利与股权激励安排、推进平等用工管理、落实民主沟通与参与机制等措施加以应对，促进激励机制的有效性与公平性。同时，公司通过建立绩效反馈和申诉渠道，推动员工意见及时反馈与改进落实，形成管理闭环。通过将影响、风险和机遇管理融入日常人力资源管理实践，公司在防范不利影响的同时，把握提升员工满意度、增强人才吸引力和稳定人力成本结构的机遇，支持企业长期稳健发展。

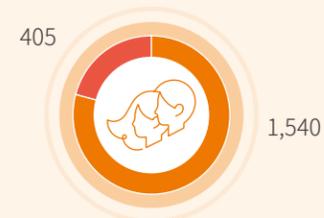
平等雇佣

公司制定并落实《禁止使用童工规定》《反歧视反骚扰政策》等制度，坚决杜绝童工及强迫劳动行为，保障员工在平等、自愿和受尊重的环境中开展工作，持续营造多元、包容的用工氛围。制度中明确，如在日常管理或供应链审查中发现童工或违反相关用工规定的情况，公司将依规启动调查和处理程序，采取必要的纠正和补救措施，确保员工权益得到有效保障，并通过内部管理与供应链监督降低风险发生可能性。与此同时，公司依法规范员工用工与工时管理，在员工手册中明确工时制度，根据岗位特点和经营需要，合规实行标准工时、不定时工时或综合计算工时制，并以制度文件及劳动合同约定为执行依据，确保管理有章可循、执行合规。**报告期内，公司未发生歧视、强迫劳动及童工相关事件。**

关键绩效

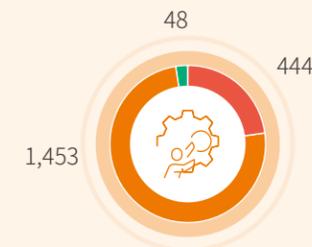
报告期内，公司员工总计	其中，新招募员工	在册残障员工	离职员工	员工离职率
1,945 人	254 人	15 人	99 人	5.12 %

员工构成



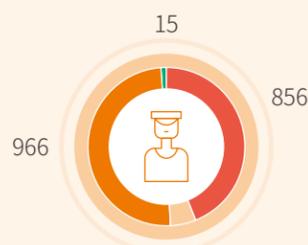
性别

■ 男性员工 ■ 女性员工



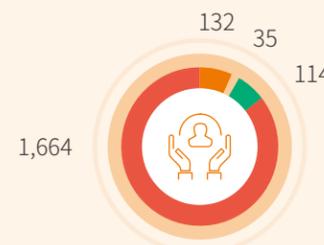
年龄

■ 30 岁以下 ■ 30-50 岁 ■ 50 岁以上



学历

■ 博士 ■ 硕士 ■ 本科 ■ 本科以下



职级

■ 高级管理层 ■ 中级管理层 ■ 初级管理层 ■ 普通员工

研发部门人员情况

研发人员总数

1,684 人

研发人员占比

86.58 %



案例 完善无障碍设施并吸纳残疾员工，支持平等就业

2025 年内，公司持续推进残疾人就业支持工作，报告期内残疾员工共 15 人，并结合实际用工需求完善相关保障措施。在办公场所内，公司配备残疾人专用卫生间及无障碍电梯，为残疾员工日常通行和工作提供便利条件。通过完善硬件设施与用工安排相结合，公司为残疾员工营造更加包容、友好的工作环境，支持其稳定就业与融入团队。



无障碍设施

薪酬福利

公司建立规范化的薪酬管理体系,制定并实施《薪酬福利管理制度》中有关薪酬管理的专项规定,对薪酬原则、结构构成及调整机制作出明确安排。公司结合整体经营状况、岗位职责及员工绩效表现,形成与岗位价值相匹配的薪酬体系,并保持薪酬结构与公司发展阶段和战略目标相协调,增强薪酬分配的公平性与市场竞争力,支持员工与企业共同成长。

关键绩效

报告期内,公司起薪水平和当地最低工资比,男性员工为 **2.37** 倍,女性员工为 **1.82** 倍

在福利保障方面,公司制定《员工休假管理办法》,系统规范各类休假安排及保障措施,依法为员工缴纳社会保险并持续完善福利内容,提供多元化支持。公司关注员工工作与生活平衡,通过持续优化福利体系提升员工获得感与稳定性。报告期内,公司实现社会保险缴纳全覆盖,缴纳比例为 **100%**。



社会性福利

- 带薪假期(法定节假日、年假、病假、婚假、产假、哺乳假等)
- 五险一金(医疗保险、养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险、住房公积金)
- 劳动保护(职业健康检查)



晶晨股份专属福利

- 女性关爱补贴(母婴室、带薪育儿假)
- 健康保障(健康体检、意外伤害险等)
- 发放节日礼品(春节、端午、中秋等)
- 困难员工慰问金
- 退休员工福利(欢送会、荣休奖金)
- 关爱红包(员工结婚、生子等)
- 餐补

股权激励

2025 年,公司在中长期激励机制建设方面持续推进,通过实施股权激励计划,进一步完善员工中长期激励安排,促进员工与公司、股东之间的利益共享。公司围绕核心团队稳定与员工长期发展需求,稳步推进股权激励工具的落地实施,支持员工深度参与公司长期发展进程,为公司持续稳健发展提供制度保障。

案例

实施股权激励计划,增强员工长期激励与利益共享机制

2025 年 5 月,公司召开第三届董事会第十八次会议,审议通过《关于向激励对象授予限制性股票的议案》,同意以 2025 年 5 月 9 日为授予日,按照人民币 36.58 元/股的授予价格,向 649 名激励对象授予限制性股票合计 5,961,100 股。此次股权激励计划覆盖范围广泛,其中高级管理层以下员工占激励对象总人数的 99.4%;高级管理层以下员工获授限制性股票数量为 5,777,400 股,占本次授予总量的 96.9%。通过实施股权激励计划,公司进一步完善中长期激励机制,推动员工与公司发展成果共享,促进组织稳定与持续发展。

民主管理

公司持续完善员工参与和民主沟通机制,已建立以职工代表大会和员工满意度调查为核心的常态化沟通渠道,保障员工在涉及切身利益事项中的知情权、参与权和表达权。围绕员工权益相关制度建设,公司通过职代会等形式开展民主沟通,在员工手册等制度修订及管理优化过程中,广泛征询员工意见并吸纳合理建议,推动形成公开、透明、有序的内部治理机制。同时,公司通过定期开展员工满意度调查,系统了解员工对管理举措、工作环境及相关安排的反馈,并将调查结果作为持续改进员工管理、提升组织效能的重要参考。

案例

召开职工代表大会,完善员工代表参与机制

2025 年 7 月,公司召开职工代表大会,对职工代表增补事项进行审议,并通过会议投票方式完成选举工作。会议民主选举产生第三届董事会职工代表董事 1 名及职工代表 66 名,进一步完善员工代表参与公司治理的制度基础,推动员工参与机制规范化、制度化运行。



职工代表大会

关键绩效

报告期内,公司共开展全员员工满意度调查 **2** 次,覆盖全体员工,综合满意度结果为 **93.8%**

围绕培训、活动及管理事项等主题,共开展专项员工满意度调查 **29** 次,进一步提升员工参与度和沟通实效。

指标与目标

在指标与目标管理方面,公司围绕员工雇佣、薪酬与福利管理要求,结合公司经营实际和员工管理重点,建立相关指标的统计与跟踪机制,并对年度管理目标的达成情况进行持续关注。公司通过依法用工、完善福利保障、开展员工满意度调查及实施困难员工帮扶等举措,推动员工权益保障工作的规范化运行,为持续提升员工满意度与组织稳定性提供支持。

报告期内,公司员工雇佣与权益相关指标详见“关键绩效表”。

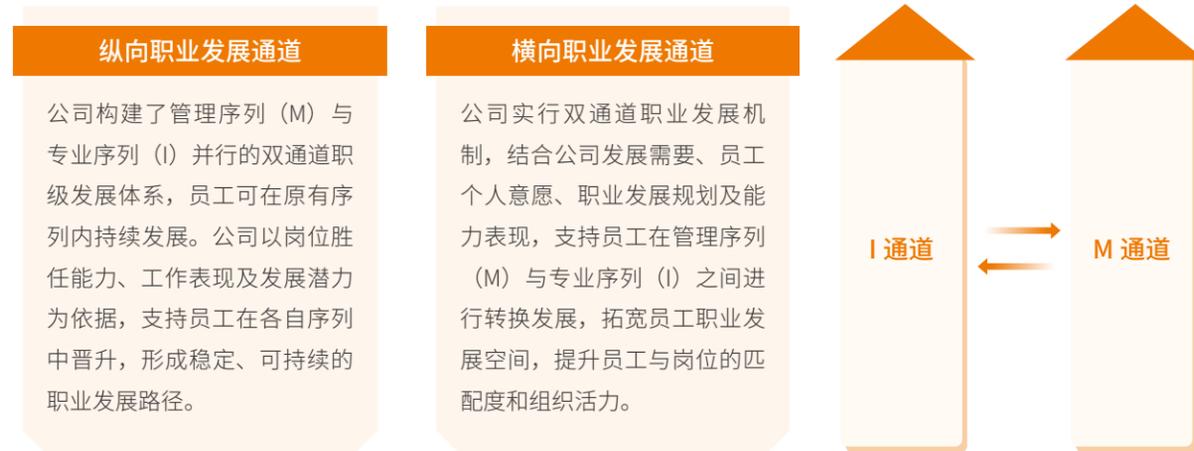
目标	2025 年目标完成情况
员工社会保险覆盖率 100%	已完成
员工满意度 ≥ 90%	已完成
合同签订率 100%	已完成

员工发展与培训

晶晨股份致力于建设公平、透明的人才管理体系，完善员工晋升通道与绩效考核机制，定期开展反馈与沟通，推动员工持续成长与能力提升。通过系统化培训与发展计划，公司强化员工职业技能与综合素质，支持人才与企业战略协同发展，形成激励与成长并重的可持续人才生态。

员工晋升通道

公司为员工建立了清晰的职业发展体系，通过纵向与横向相结合的职业发展通道，为员工提供多元化的发展路径，支持员工根据自身能力与发展意愿实现个人职业发展与公司发展目标的协同推进。



绩效考核与反馈

公司围绕员工绩效管理建立了统一、规范的管理机制，制定并实施《绩效管理原则》，明确以公平公正、客观有效和合理竞争的原则为基本导向，对员工绩效进行系统化管理。公司依托评估工具和数字化管理平台，对员工工作表现和目标完成情况开展综合评价，推动员工效率提升、团队协作优化及内部管理持续改进。

公司对绩效考核结果实行分级管理，绩效结果划分为 S、A、B、C、D 五个等级，并作为员工薪酬调整、奖金发放及职务晋升等管理事项的重要参考依据。为增强绩效管理的透明度和可理解性，公司通过定期组织绩效管理宣贯活动，向员工说明考核标准、评价方式及目标设定要求，帮助员工明确绩效预期和发展方向。

在绩效管理实施过程中，公司同步建立申诉与复核机制，保障员工合法权益。员工如对绩效考核结果存在异议，可向人力资源部门提出申诉申请。人力资源部门将依据公司既定流程对相关情况进行调查和复核，申诉处理过程严格遵循保密原则，并根据核查结果对绩效结论或管理流程进行必要调整，不断完善绩效管理体系，促进个人发展与公司目标协同推进。

绩效考核结果分为 S、A、B、C、D 五个等级，具体如下



案例 开展绩效管理宣贯培训，提升制度理解与执行一致性

2025 年，公司面向全体员工组织开展年度绩效管理宣贯培训，由人力资源部门系统解读绩效管理总体框架、年度考核要求、目标制定方法及常见问题，帮助员工全面理解绩效评价逻辑与管理规则。通过统一宣贯与集中答疑，员工对绩效标准和管理流程形成一致认知，有效提升制度透明度和执行规范性，为绩效管理有序实施奠定基础。



【2025 年度绩效管理宣贯】

【培训内容】

- 绩效管理总体介绍
- 2025 年度绩效考核介绍
- 2026 年度绩效目标制定介绍
- 绩效面谈&目标共识介绍
- 常见问题介绍

【参训对象】
全体员工

【培训讲师】
HR

【培训时间】
2025.11.27(周四) 11:00~11:40AM

【参训方式】

绩效管理培训

员工培训

公司高度重视员工能力建设与持续学习，将培训作为提升员工素质和组织能力的重要手段。公司制定《培训管理制度》，构建系统化、多层次的培训体系，并在《员工手册》中明确培训总则，确保培训工作合规、有效并与公司战略保持一致。培训发展管理由高级管理层监督，围绕岗位需求和公司经营实际开展入职培训、领导力培训、专业技能培训及通用能力培训等，持续为员工提供成长支持，提升岗位胜任能力，推动公司稳健运营与长期发展。

案例 实施应届生启航计划，支持新人加速成长

2025 年，公司面向新入职应届生实施“应届生启航计划”，共 22 名应届生参与。该计划由“启航训练营”和“1 对 1 启航导师辅导”两部分组成，通过系统化培训与导师个性化指导相结合的方式，帮助新员工了解公司运作模式、明确岗位职责并适应职场环境。为期 6 个月的培养安排支持应届生顺利完成角色转变，提升职业认知与发展规划能力，为其融入团队和持续成长奠定基础。



应届生启航计划

案例 开展新员工入职培训，促进新员工快速融入

2025 年内，公司组织开展“晶芯共聚·晶彩启晨”社招新员工入职培训项目，面向新入职员工系统实施入职引导。培训自入职首日启动，围绕公司文化、业务概况、规章制度及岗位技能等内容展开，帮助新员工明确角色定位与工作要求。通过集中培训与持续引导，新员工加快融入团队与工作环境，为公司人才梯队建设提供稳定支撑。2025 年，共举办了 7 期新员工培训，总计 254 名新员工参加。



新员工培训

案例 开展知识分享讲坛，促进跨部门协作与能力提升

2025 年内，公司持续开展“知识分享讲坛”活动，邀请内部专家围绕技术前沿和行业发展趋势进行分享，组织员工参与交流学习。活动面向不同部门员工开放，通过经验分享和互动讨论，帮助员工拓宽专业视野，促进跨部门沟通与协作。通过搭建开放共享的学习平台，公司营造了持续学习的组织氛围，推动团队综合能力提升，为企业长期发展提供支持。2025 年，共举办了 20 场晶晨知识分享讲坛，总计参与人数 2,532 人。



晶晨知识分享讲坛

案例 开展多元化通用培训，提升员工能力与获得感

2025 年，公司面向员工组织开展多元化通用培训，围绕语言能力提升、“英翼计划”相关课程及员工商业保险计划宣导等内容实施培训，部分课程邀请外部讲师参与，通过线上方式开展。培训聚焦员工实际发展与关怀需求，帮助员工提升沟通能力，增强对公司福利政策的理解。相关举措有效提升员工参与度和认同感，促进团队协作，为组织稳定运行提供支持。



商业保险计划宣导



语言能力培训

公司制定并实施《进修报销制度》，支持员工通过提升学历或考取与岗位相关的专业证书，持续增强专业能力与综合素质。公司鼓励员工在业余时间参与和工作相关的进修学习，推动学习型组织建设。该制度对进修费用报销范围及流程作出明确规定，清晰界定公司与员工双方的权利与义务，在支持员工职业发展和能力提升的同时，保障公司与员工的合法权益。

关键绩效



指标	2025 年	
	受训员工百分比 (%)	平均受训时长 (小时)
按性别		
女性员工	100	9.22
男性员工	100	9.22
按员工类别		
高级管理层	100	9.22
中级管理层	100	9.22
基层员工	100	9.22

按性别和员工类别划分的受训员工明细

员工健康与安全

公司高度重视员工职业健康与安全生产工作，严格遵守《职业病防治法》《安全生产法》《消防法》等国家法律法规，持续推进安全生产与职业健康管理。公司围绕安全生产和风险控制要求，明确以安全管理和预防措施为重点，推动各层级落实相关责任，致力于为员工及相关作业人员提供安全、健康的工作环境，支持企业稳定运行和可持续发展。

为落实相关管理要求，公司制定并实施《职业健康管理制度》，并将相关管理要求覆盖至承包商等相关方，对生产经营过程中涉及的安全风险和职业健康隐患进行系统识别与管控。公司通过开展定期体检、应急演练，定期采购口罩、创可贴等防护用品并每周开展巡楼检查，结合设备更新和技术改进等措施，不断完善安全管理机制，持续提升职业健康与安全管理水平。

目标	2025 年完成情况
职业健康体检率 100%	已完成
安全生产事故为 0	已完成

职业健康与安全生产目标

关键绩效

报告期内，公司员工工伤保险投入 206.1 万元人民币	工伤保险覆盖率为 100 %	商业保险覆盖率为 100 %
职业健康体检覆盖率 100 %	职业病发生率为 0 %	因工受伤或死亡人数 0 人
因工损伤工作日数 0 天	供应商因工受伤或死亡人数 0 人	供应商因工损伤工作日数 0 天

案例 开展职业病危害因素检测，强化职业健康风险管理

2025 年，公司委托具备资质的第三方机构对相关作业场所开展职业病危害因素检测。检测内容涵盖工作环境中可能涉及的化学有害因素，并依据国家职业卫生相关标准进行现场采样与分析。检测结果表明，公司相关作业环境中涉及的化学有害因素处于标准限值范围内，职业健康风险总体可控。公司将持续按照职业健康管理制度要求，加强日常巡查与风险防控措施，定期开展检测与评估工作，保障员工在符合国家职业卫生标准的环境中开展工作。



职业健康危害因素检测报告

案例 开展项目安全规范培训，提升员工风险防控能力

2025 年 5 月，公司各部门组织开展《项目安全规范培训》，面向部门员工实施风险管理专题学习。培训围绕项目实施过程中的安全要求、操作规范及风险防范要点进行讲解，并结合实际案例开展交流，帮助员工明确职责边界和操作标准。通过系统培训，员工对项目安全管理要求形成一致认知，有效提升部门风险识别与防控能力，支持项目规范有序推进。



项目安全规范培训

案例 开展消防安全培训与应急演练，提升全员安全防范意识

2025 年 11 月，公司组织开展全员消防安全培训及应急演练活动，培训围绕消防基础知识、火灾风险识别、应急处置流程及疏散逃生要点进行讲解，并通过现场演练方式强化员工实操能力。通过理论讲解与情景演练相结合的方式，公司进一步提升员工安全防范意识和应急响应能力，为营造安全、稳定的工作环境提供支持。



消防安全培训与应急演练

员工关怀与活动

公司关注员工身心健康与多元需求,持续完善员工关怀机制,通过开展形式多样的员工活动和支持举措,营造积极、包容的工作氛围。公司围绕员工工作与生活场景,组织节假日活动、员工文体与社团活动,并针对有实际困难的员工提供相应帮扶与支持,增强员工归属感和认同感,支持员工与公司共同发展。

员工关怀

公司关注员工在不同阶段的多元需求,持续完善员工关怀机制,将人文关怀融入员工管理与日常运营。公司围绕员工身心健康、家庭需求及职业周期特点,开展形式多样的关怀活动与支持举措,涵盖女性员工关怀、在职员工福利保障以及退休员工关爱等方面。通过制度保障与活动支持相结合的方式,公司营造尊重、包容的工作环境,增强员工归属感与认同感,支持员工与公司长期稳定发展。

案例 开展女性关怀主题活动,支持女性员工身心发展

2025年3月,公司组织开展女性关怀主题活动,面向女性员工推出节日慰问、互动体验及交流分享等多项安排。活动围绕女性身心健康、生活美学及自我成长等内容展开,通过手作体验、团队互动和关怀礼品发放等形式,营造温暖、包容的活动氛围。相关活动为女性员工提供放松交流的平台,增强员工之间的情感联结与认同感,体现公司对女性员工关怀与支持,助力构建多元、友好的职场环境。



女性关怀活动

困难员工帮扶

公司关注员工在特殊情况下的实际困难,制定并实施《员工关爱帮扶基金管理办法》,通过建立规范的帮扶机制,为符合条件的员工提供必要支持。该制度明确帮扶对象范围、申请流程及管理要求,旨在当员工遭遇突发事件或生活困难时给予适当帮助,缓解员工压力,体现企业对员工的关怀与支持。通过制度化管理,公司推动困难员工帮扶工作有序开展,增强员工归属感和组织凝聚力。

员工活动

公司持续推动积极、健康的企业文化建设,为员工提供多维度的精神关怀与成长支持。通过组织多样化的员工活动,公司促进员工交流协作,增强团队凝聚力,营造团结向上的组织氛围。同时,公司在文化传承、表彰激励以及员工及其家庭关怀等方面持续投入,以实际行动履行企业责任,支持员工稳定发展与幸福生活,助力员工与公司共同成长。

案例 开展节日慰问与团队建设活动,增强员工凝聚力与归属感

2025年,公司面向员工开展节日慰问及团队建设活动,在中秋、端午等固定节假日期间向员工发放节日慰问礼品,并组织多场团建活动,员工积极参与。相关活动通过集体交流与互动,增进员工之间的了解与协作,营造积极、健康的工作氛围,提升员工归属感与团队凝聚力,支持组织稳定发展。



重庆团建活动

案例 开展员工社团活动,丰富员工文化生活

2025年,公司持续开展员工社团活动,围绕员工兴趣与特长支持社团规范运行,共设立39个员工社团,涵盖文体、兴趣及交流等多种类型。社团活动由员工自发参与并定期组织开展,为员工提供交流互动与释放活力的平台。通过多元化社团建设,公司进一步丰富员工文化生活,营造健康向上的组织氛围,增强员工参与感与归属感。



社团活动

回馈社会

践行责任持续发展

理念

晶晨股份秉持责任共赢理念，积极参与乡村振兴与社会公益事业，通过教育支持、科技赋能及社区发展等举措，助力区域经济与社会发展。同时，公司倡导员工参与志愿服务，推动企业资源与社会需求有效对接，践行可持续发展承诺，形成企业与社区协同共进的良性循环。

我们的行动

- 聚力乡村振兴 73
- 践行公益慈善 73



SDGs 对标



聚力乡村振兴

公司持续践行“源于社会、回馈社会”的理念，探索多样化合作方式，支持乡村产业发展。公司通过采购农产品等方式，拓宽农产品销售渠道，助力农民增收，为农村经济发展提供支持。相关举措将企业经营活动与社会责任相结合，以实际行动促进乡村经济可持续发展，推动企业与社会共同进步。

关键绩效

报告期内，公司在乡村振兴方面共投入

216,000元

案例 开展茶油采购帮扶，支持农产品销售与农民增收

公司连续多年通过采购农产品支持相关产业发展。2025 年，公司以集中采购方式采购茶油共计 216,000 元，有效拓宽了农产品销售渠道，促进产品稳定销售。通过将企业采购与帮扶相结合，公司在保障自身需求的同时带动农民增收，推动产业持续发展，体现了企业在促进经济协同发展方面的积极作用。

践行公益慈善

公司秉持源于社会，回馈社会的理念，将社会责任融入企业发展与日常经营中，持续关注社会发展需求，积极参与公益与社会支持相关工作。公司通过开展多种形式的公益活动，聚焦教育支持、资源帮扶等领域，以实际行动回馈社会，体现企业在发展过程中对社会责任的持续投入与担当。

案例 开展教育捐赠，支持基础教育发展

2025 年，公司持续支持勐海县勐阿镇箐桥小学的教育发展。11 月和 12 月，公司共捐赠教学设备 46,400 元，用于改善校园教学条件，支持日常教学活动。通过连续的教育帮扶，公司以实际行动助力教育资源提升，关怀学生成长，同时积极践行企业社会责任，推动社会公益事业发展。



教育帮扶

案例 开展城市漫步拾捡行动，倡导绿色出行与环保责任

2025 年，公司在相关城市公共区域组织开展“城市漫步 City Walk”环保公益活动，员工及家属共同参与，在步行过程中开展垃圾拾捡与分类投放，向公众传递绿色出行与低碳生活理念。活动通过将日常运动与环保行动相结合，引导参与者以实际行动改善城市环境，增强环保意识，推动形成共同参与、持续行动的绿色生活方式。



环保活动

关键绩效

报告期内，公司公益慈善投入金额

46,400元

帮扶人数

184人



守护环境

绿色设计低碳前行

理念

晶晨股份坚持可持续发展理念，积极应对气候变化，强化环境合规管理，推动能源、水资源等关键资源高效利用，同时关注生态保护与生物多样性维护。通过制度建设、技术创新和日常管理，公司致力于降低运营对环境的影响，促进绿色低碳发展，实现经济效益与环境责任的协调统一。

我们的行动

应对气候变化	77
环境合规管理	80
资源高效使用	81
生物多样性保护	84

SDGs 对标



应对气候变化

在我国推进碳达峰、碳中和目标以及全球气候治理持续深化的背景下，晶晨股份关注气候变化对经营环境和产业发展的潜在影响，围绕治理架构、战略规划、风险与机遇管理以及指标目标等方面建立相应管理框架，推动气候相关工作有序开展。

治理

公司制定《气候变化政策》，将应对气候变化纳入公司运营管理体系，从制度层面明确管理原则与责任分工，统筹推进相关工作。政策适用于公司及其境内外附属公司，从“减缓”和“适应”两个层面规范气候变化相关管理要求，以预防或尽量降低气候变化可能带来的不利影响。

在治理架构方面，董事会对气候相关风险与机遇的识别、管理及相关战略事项承担全面监督责任。董事会下设战略决策与 ESG 委员会，结合外部监管要求和市场环境变化，对公司气候风险管理表现进行审议与评估，并定期向董事会汇报工作进展。各工作小组负责气候变化相关工作的具体落实，推动委员会决策在日常运营中的执行，形成职责明确、层级清晰的分层管理机制。



气候变化治理架构

战略

公司作为无晶圆厂 (Fabless) 模式的芯片设计企业，主营业务以研发设计和技术服务为核心，自有生产设施及能源消耗规模相对有限，整体运营对气候变化因素的直接暴露程度较低。尽管如此，公司充分认识到气候变化对宏观经济环境、产业链稳定性及市场需求结构可能带来的潜在影响，持续关注相关政策趋势、市场变化及物理风险因素。公司秉持审慎原则，对气候变化相关风险与机遇进行识别与评估，在确保业务稳健运行的同时，积极探索节能降耗和绿色发展的可行路径。

风险类型	风险说明	风险发生的时间周期	风险发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
急性风险	台风、暴雨、高温等极端天气事件可能影响办公运营、员工出行或物流运输，进而对供应链稳定性和交付节奏造成一定影响	短期	高	导致阶段性交付延迟或额外物流成本	优化运营安排，提升远程办公与信息化协同能力；保持供应商来源多元化，提高业务连续性管理能力
慢性风险	气候变化引发的长期环境变化 (如平均气温上升等) 可能影响能源供应稳定性和电力成本水平	长期	中等	能源成本上升，长期运营成本增加	推动节能管理，对现有建筑进行绿色改造，包括增加保温层、使用节能玻璃等措施，降低能源消耗强度
政策与法规风险	随着“双碳”目标推进，温室气体排放、能源使用及信息披露等监管要求趋严，可能提高合规成本	中长期	高	增加信息披露、碳管理及节能改造相关成本	持续关注国内外监管动态，完善气候信息披露机制，优化能源使用管理
市场风险	客户及终端市场对低碳产品、绿色供应链要求不断提高，如未及时响应可能影响市场竞争力	中长期	中等	影响客户合作机会及市场份额，进而影响收入	关注绿色产品趋势，提升产品能效表现，加强供应链环境管理
声誉风险	若公司在气候信息披露、节能减排表现方面未达到监管或客户预期，可能影响公司品牌形象及资本市场评价	中长期	中等	间接影响市场评价和长期经营表现	加强气候信息披露透明度，持续推进节能措施，回应利益相关方关注

应对气候变化风险识别情况

机遇类型	机遇说明	机遇发生的时间周期	机遇发生的可能性	对公司财务的影响说明	应对措施
降本增效机遇	通过自动化控制系统优化能源使用 (如智能照明、空调整能模式) 及推动清洁能源应用 (如光伏发电)，有助于提升能源利用效率	中长期	高	控制运营成本波动，提升资源使用效率，增加盈利	通过对现有建筑实施绿色改造、探索光伏等清洁能源应用，提高能源利用效率，降低长期能源成本支出，提升绿色运营水平
市场拓展机遇	随着全球节能减排政策推进及终端品牌对低功耗、高能效产品需求提升，节能型芯片在消费电子及智能终端领域的应用空间有望扩大	中长期	中等	增强产品市场竞争力，拓展潜在客户群体，提升市场份额	关注全球能效标准变化趋势，在产品研发阶段关注能效表现，结合市场趋势优化产品结构

应对气候变化机遇识别情况

I 影响、风险和机遇管理

公司围绕气候变化相关事项，建立了覆盖识别、评估、应对及监督改进的管理流程，将气候相关风险与机遇纳入日常运营管理范畴，确保相关事项得到持续关注与动态管理。

风险和
机遇识别

结合外部政策环境、行业发展趋势及公司经营实际，定期梳理气候变化相关因素，识别可能对公司运营、供应链及成本结构产生影响的风险与机遇事项。

风险和
机遇评估

从发生可能性、影响程度及时间周期等维度进行综合分析，判断其对公司业务连续性和财务状况的潜在影响，形成阶段性评估结果。

应对
措施

针对识别出的重点风险与机遇，结合公司业务特点统筹制定相应管理安排，并在日常运营中组织实施。

监督
与改进

通过定期汇报与内部评估机制，对相关事项的管理情况进行跟踪，根据外部环境变化及时优化管理重点，推动气候风险与机遇管理机制持续完善。

影响、风险和机遇管理流程

I 指标和目标

公司在保障业务稳健发展的前提下，积极响应全球气候变化治理趋势，致力于与全球气候目标保持协调。结合自身 Fabless 运营模式和排放结构特点，公司以提升能源使用效率、控制温室气体排放强度为方向，推动排放管理持续优化。未来，公司将根据监管要求、行业趋势及自身发展阶段，逐步完善温室气体管理体系，探索设定阶段性减排目标，并持续提升排放管理水平。

在指标管理方面，公司对温室气体排放情况进行统计与跟踪，当前主要排放来源为公司车辆燃油消耗产生的能源直接排放（范围一）以及外购电力产生的能源间接排放（范围二）。

截至 12 月 31 日止年度

	2023 年	2024 年	2025 年
温室气体排放范围一 (tCO ₂ e)	13.18	38.60	23.72
温室气体排放范围二 (tCO ₂ e)	1,733.14	2,095.43	1,931.16
温室气体排放总量 (范围一 + 范围二) (tCO ₂ e)	1,746.32	2,134.03	1,954.88
温室气体排放强度 (tCO ₂ e/万元营收)	0.0033	0.0036	0.0029

注：公司温室气体排放核算参照《温室气体核算体系（GHG Protocol）》及国家相关标准开展，排放因子优先采用国家发布的电力排放因子及行业通用系数。

环境合规管理

晶晨股份作为 Fabless 模式的芯片设计企业，将制造环节外包，日常经营活动未涉及高污染、高排放生产行为，对环境不产生重大直接影响。尽管如此，公司仍高度重视环境保护工作，积极履行环境管理责任。

公司严格遵循《环境保护法》《清洁生产促进法》等相关法律法规，制定并持续完善《环境管理办法》，明确环境管理原则及职责分工。行政部门负责具体组织实施和日常管理，形成分工明确、责任到位的环境管理机制。**报告期内，公司未发生重大环境污染事件，亦未因环境问题受到行政处罚。**

I 环境风险管理

公司结合自身业务特点，对环境相关风险进行识别与管理，重点关注办公运营中可能产生的能源消耗、资源使用及突发事件带来的环境影响。为降低风险发生的可能性，公司通过制度规范和日常管理持续优化办公能耗管理，推进绿色办公安排，提高资源使用效率，并定期关注相关法律法规变化，确保经营活动符合环保合规要求。

I 环境应急管理

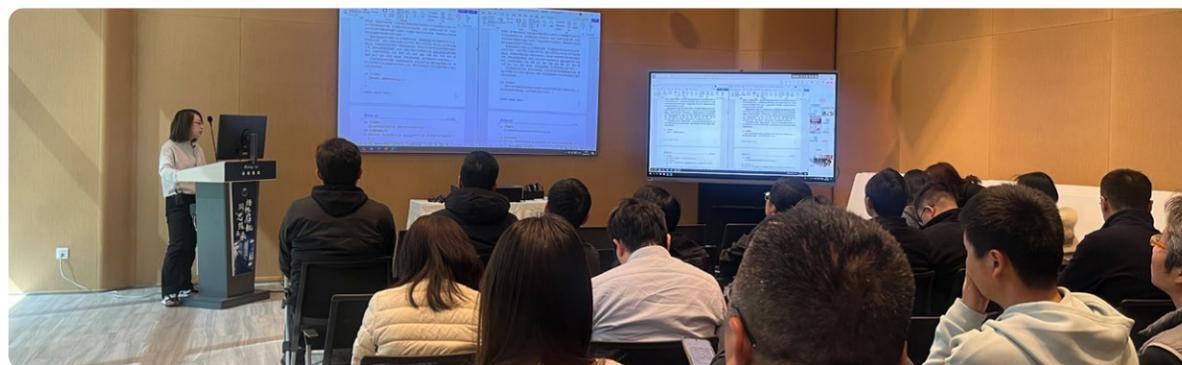
为应对突发环境事件，公司依据《国家突发环境事件应急预案》《突发环境事件应急管理办法》等法律法规，制定涵盖火灾、停电等常见突发事件的应急预案，并将其纳入《环境管理办法》规范管理。公司通过定期演练提升员工应急处置能力，确保在突发情况下能够快速响应并有效控制潜在环境影响。同时，公司持续完善预防与应急机制，强化风险防控能力，保障经营活动安全稳定运行。

I 环保意识贯宣

公司注重将环保理念融入企业文化建设，在《员工手册》中明确绿色办公相关要求，每两年更新一次，并组织全员培训，确保员工及时掌握最新环保制度。在日常运营中，公司倡导节约用纸、双面打印、人走断电、垃圾分类等行为，并通过节假日环保通知等形式持续提醒员工践行低碳理念，营造资源节约、环境友好的企业氛围。

I 绿色生产

作为芯片设计企业，公司将绿色理念融入产品研发过程，在电路设计和技术优化过程中关注资源效率和能效表现，推动低功耗、高性能芯片解决方案的开发。通过持续技术创新，公司努力降低产品在使用阶段的能源消耗，减少产品生命周期中的环境影响，推动集成电路产品向更加绿色、节能方向发展。



绿色办公制度培训

资源高效使用

晶晨股份在运营中持续关注环境影响和资源高效利用，统筹管理水资源、能源及办公废弃物，推动资源循环利用和绿色低碳实践，以强化运营韧性、降低环境风险，支持公司长期可持续发展战略。

能源利用

在日常经营中，公司能源消耗主要来自交通工具燃油使用及办公用电。公司严格遵守《节约能源法》等相关法律法规，秉承绿色节能理念，制定并执行《能源管理办法》，明确能源管理原则与责任分工。公司管理层负责统筹能源管理战略，确保能源使用与 ESG 目标保持一致，并提供必要资源支持；行政部负责监督执行情况，跟踪能源使用数据，及时发现异常并推动整改，从而保障节能目标的有效落实。

具体实践中，公司通过推广高效节能设备和自动化控制系统、建设屋顶光伏系统优先使用清洁能源，并对现有建筑进行节能改造，不断提升能源使用效率，推动绿色低碳运营。



工作日中午 12:00-13:00，专人关闭各楼层灯光



采用一体化控制面板一键开关用电设备，降低能耗，提高能源使用效率



节假日前发公告提醒员工关闭用电设备，进一步强化节能意识，减少不必要的能源浪费



引进车辆管理系统，优化车辆调度和路线，减少油耗



优先使用新能源车，减少传统燃油车的使用，降低碳排放，促进环境保护



建设太阳能光伏系统，并接入公司电网，将光伏发电优先用于日常办公和运营用能，减少传统能源消耗，推动清洁能源应用。2025 年，光伏发电量达到 96,249.5 千瓦时，占总用电量的 2.67%



能源管理措施



节能目标	2025 年目标进展情况
定期进行全员范围的节能宣导，增强员工节能意识	已完成

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
直接能源消耗量 汽油使用量	升	10,961	18,076.74	6,172
间接能源消耗量 外购电力	兆瓦时	3,598.89	3,905.01	3,229.85
用电强度	兆瓦时 / 万元营收	0.0053	0.0066	0.0060



水资源利用

公司的耗水主要来源于市政供水的生活用水，运营所在地不位于或邻近水源保护区，因此在水源获取方面不存在重大风险。

公司严格遵守《中华人民共和国水法》《水污染防治法》等相关法律法规，制定完善的水资源管理政策，并在《环境管理办法》中明确用水制度。水资源管理工作在最高管理层统筹下开展，由行政部牵头，各相关部门协同推进日常管理，通过监督用水情况、落实节水措施、引导员工养成良好用水习惯以及优化办公和实验场所用水流程，不断提高用水效率。

在日常运营中，公司采取多项措施降低水资源消耗，包括安装节水设备、定期检查和维护供水设施、推广节水理念以及开展培训和宣传。通过系统化管理和持续监督，公司实时跟踪用水情况，识别潜在浪费环节并实施改进，不断提高用水效率，推动水资源的高效利用和可持续管理。

节水目标		2025 年目标进展情况		
以 2025 年为基准年，2028 年前逐步将耗水量减少 0.2%		公司提倡员工节约用水，在茶水间区域制作标识提醒员工		
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
用水量	吨	10,118	6,866	6,721
用水量密度	吨 / 万元营收	0.0149	0.0116	0.0125
水循环与再利用率	%	30	30	/

三废管理

鉴于公司的业务性质，公司日常运营不涉及生产型废水、废气和危险废弃物的排放。在办公和研发过程中仅产生少量生活污水，并已接入市政管网统一处理，符合相关法律法规要求。尽管如此，公司仍保持高度的环境管理意识，制定《环境管理办法》，对日常运营可能产生的环境影响进行规范管理。公司通过设置分类收集设施、优化办公和研发场所的资源使用流程、推广节约与环保理念，以及定期监督和评估，确保办公废弃物得到规范处置，降低潜在环境合规风险。

废弃物减排目标	2025 年目标进展情况
提升全员减废意识，减少废弃物排放	设置分类垃圾桶；推广电子发票使用，对产生的废纸进行二次利用（如用作草稿或张贴发票），减少纸张浪费

指标	单位	2025 年
生活垃圾总量	吨	34.32

循环经济

在循环经济方面，公司积极推动资源的回收利用和再循环，办公废弃物如纸张、塑料、包装材料及电子设备均进行分类管理，提高资源回收率。公司倡导优先选用可循环、环保材料，从源头减少废弃物产生，同时不断完善内部管理流程和监督机制，以推动资源循环利用和绿色办公实践。通过这些举措，公司致力于实现运营活动的可持续性，降低环境影响，并持续提升资源利用效率和循环经济水平。

- 采购水溶性厕纸，替代传统纸质厕纸，减少树木砍伐和废纸产生
- 提供不锈钢水杯与瓷杯，以减少一次性纸杯和瓶装水的使用，同时鼓励员工自备水杯，减少资源浪费
- 开展禁塑活动，减少塑料（塑料袋等）的使用，加强对一次性废弃塑料制品的污染防治
- 引进商旅平台和出行服务，线上开具电子发票，减少纸质报销单据
- 鼓励员工双面打印纸张，废纸用于内部讨论或草稿记录，延长办公纸张使用寿命
- 上线访客小程序，实现访客信息线上填写，减少纸张消耗
- 快递包装的气泡膜在后续打包中重复使用，提高资源利用效率

循环经济措施



生物多样性保护

公司严格遵守《生物多样性公约》《昆明宣言》及相关法律法规，确保运营活动不对当地生态系统和生物多样性造成影响。虽然公司的业务模式不涉及工业生产、资源开采或大规模土地利用，不直接影响生态环境，但公司仍积极承担企业环境责任，倡导绿色低碳运营，优化资源使用，努力减少间接环境足迹，支持生物多样性保护与生态可持续发展。

关键绩效

议题	指标分类	定量指标名称	单位	2025 年	2024 年	2023 年
公司治理	董事会	董事会总成员数	人	6	5	5
		董事会中女性董事占比	%	33.33	20	20
		董事会中执行董事占比	%	33.33	40	40
		董事会中独立董事占比	%	33.33	40	40
		审计委员会独立董事占比	%	66.67	66.67	66.67
		薪酬委员会独立董事占比	%	66.67	66.67	66.67
		提名委员会独立董事占比	%	66.67	66.67	66.67
		董事会全员会议次数	次	9	6	14
		董事会审计委员会会议次数	次	7	4	5
		董事会薪酬与考核委员会会议次数	次	6	4	10
		董事会提名委员会会议次数	次	2	1	1
		董事会战略与 ESG 委员会会议次数	次	4	1	3
		董事会平均出席率	%	100	100	100
		董事会成员平均任期	年	3	2.33	3
董监高年龄标准差	岁	7.99	7.51	12.81		
股东会	股东会召开次数	次	2	2	/	
股权及股东	高管持股比例	%	0.0156	0.0101	0.0079	
	股票质押比例	%	0	0	0	
信息披露	披露定期、临时报告数量	份	156	103	181	
商业道德	反商业贿赂及反贪污培训	反商业贿赂及反贪污培训覆盖的员工总人次	人次	3,700	/	/
		反商业贿赂及反贪污培训覆盖的员工比例	%	100	/	/
	商业伙伴廉洁管理	签署廉洁承诺书的供应商比例	%	95.33	/	/

议题	指标分类	定量指标名称	单位	2025 年	2024 年	2023 年
研发	研发	研发员工	人	1,684	1,574	1,579
		研发员工占比	%	86.58	86.11	85.63
		研发投入	万元	155,179.48	135,272.98	128,269.11
		研发投入占比	%	22.84	22.83	23.88
研发创新	研发创新	年度发明专利申请数量	件	98	76	30
		年度发明专利获得数量	件	23	39	54
		累计发明专利获得数量	件	353	330	309
		年度软件著作权申请数量	件	17	16	19
		年度软件著作权获得数量	件	18	11	24
	知识产权	累计软件著作权获得数量	件	93	75	64
		年度专利合计申请数量	件	98	79	31
		年度专利合计获得数量	件	27	41	54
		累计专利获得数量	件	375	348	309
		经确认的数据安全事故次数	例	0	0	/
数据安全与客户隐私	数据安全与客户隐私	数据安全事故涉及金额	万元	0	0	/
		经确认的客户隐私泄露事故次数	例	0	0	/
	客户隐私泄露事故涉及金额	万元	0	0	/	
	数据安全与隐私保护培训次数	次	1	1	/	
	数据安全与隐私保护培训参与人数	人	1,940	1,891	/	
	品质管理	产品召回数	次	0	0	/
产品和服务安全与质量	客户服务	客户投诉解决率	%	100	/	100
		客户满意度调查结果	%	97.37	96.86	98.28

议题	指标分类	定量指标名称	单位	2025 年	2024 年	2023 年
供应商安全	供应商安全	供应商培训次数	次	735	/	/
		供应商培训总时长	小时	422	/	/
		签署供应商行为准则的百分比, 其中签订包含环境和劳工要求条款的供应商百分比	%	95.33	/	/
员工雇佣	员工人数	总员工人数	人	1,945	1,828	1,844
	新员工人数	新聘请员工人数	人	254	170	193
		新聘请员工全职员工人数	人	254	170	193
	按性别划分的员工人数及比例	女性员工人数	人	405	382	386
		男性员工人数	人	1,540	1,446	1,458
	按年龄划分的员工人数及比例	30 岁以下员工人数	人	444	635	696
		30-50 岁员工人数	人	1,453	1,144	1,103
		50 岁以上员工人数	人	48	49	45
	按学历划分的员工人数	本科以下员工人数	人	108	145	172
		本科员工人数	人	966	889	882
		硕士员工人数	人	856	775	769
		博士员工人数	人	15	19	21
	按职级划分的员工人数	高级管理层员工人数	人	35	55	60
		中级管理层员工人数	人	132	138	156
		初级管理层员工人数	人	114	123	150
		普通员工	人	1,664	1,512	1,478
	员工流失	离职员工总数	人	99	186	/
员工流失率		%	5.12	/	/	
男性离职员工数		人	74	/	/	
女性离职员工数		人	25	/	/	

议题	指标分类	定量指标名称	单位	2025 年	2024 年	2023 年
员工雇佣	员工流失	30 岁以下离职员工	人	32	/	/
		30-50 岁离职员工	人	63	/	/
		50 岁以上离职员工	人	4	/	/
		中国大陆离职员工数	人	99	/	/
薪酬	人均创收	海外离职员工数	人	0	/	/
		万元 人民币	349.27	324.20	291.27	
员工权益福利	基本权益保障	员工社保缴纳覆盖率	%	100	100	100
		困难员工帮扶人数	人	15	15	12
	歧视	经确认的歧视事件	例	0	0	0
	强迫劳动	经确认的强迫劳动	例	0	0	0
	童工	经确认的童工事件	例	0	0	0
	员工满意度调查	员工满意度结果	%	93.80	/	/
职业健康与安全	健康安全培训与演习	员工工伤保险投入金额	万元 人民币	206.1	149.19	/
		人均安全培训时长	小时 / 人	1	/	/
		员工工伤保险覆盖率	%	100	100	100
		商业保险覆盖率	%	100	100	0
	因工受伤 (轻伤及以上) 人数	因工受伤 (轻伤及以上) 人数	人	0	0	0
		因工死亡人数	人	0	0	0
	工伤	因工伤损失工作日数	日	0	0	0
		职业病发生率	%	0	0	0
	供应商安全	单位工时伤害率	%/ 百万 工时	0	0	0
			供应商因工受伤 (轻伤及以上) 人数	人	0	0
		供应商因工死亡人数	人	0	0	0

议题	指标分类	定量指标名称	单位	2025 年	2024 年	2023 年
人才培养发展	员工培训时长	培训总时长	小时	17,934.00	23,849.50	22,415.50
		人均参与培训时长	小时	9.22	13.05	12.15
		女性员工受训百分比	%	100	/	/
		女性员工培训总小时	小时	3,734.33	4,983.87	4,689.90
		男性员工受训百分比	%	100	/	/
		男性员工培训总小时数	小时	14,199.67	18,865.63	17,714.70
		高级管理层受训百分比	%	100	/	/
		高级管理层培训总时长	小时	322.72	717.57	990
		全年培训总场次	次	40	43	39
		年度培训支出金额	万元 人民币	10.87	51.5	44.1
社会贡献	社会公益	社会公益投入金额	元	46,400	/	/
	乡村振兴	乡村振兴总投入金额	元	216,000	109,000	/

议题	指标分类	定量指标名称	单位	2025 年	2024 年	2023 年
环境合规管理	能源管理	累计用电量	MWH	3,598.89	3,905.01	3,229.85
		用电强度	MWH/ 万元营收	0.0053	0.0066	0.0060
		光伏发电量	MWH	96.25	99.61	/
	水资源管理	汽油用量	升	10,961.00	18,076.74	6,172.00
		累计用水量	吨	10,118	6,866	6,721
	环境合规管理	用水强度	吨 / 万元营收	0.0149	0.0116	0.0125
		违反环境法律法规事件数	件	0	0	0
废弃物排放	无害废弃物总量	吨	34.32	/	/	

指标索引

《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告（试行）》

指标	对应的本报告章节
应对气候变化	应对气候变化
污染物排放	不涉及
废弃物处理	资源高效使用
生态系统和生物多样性保护	生物多样性保护。公司各运营点不属于重点保护区域内，且生产经营活动对生态系统和生物多样性不具有重大负面影响。
环境合规管理	环境合规管理
能源利用	资源高效使用
水资源利用	资源高效使用
循环经济	资源高效使用
乡村振兴	乡村振兴
社会贡献	社会公益
创新驱动	创新驱动
科技伦理	创新驱动
供应链安全	供应链安全
平等对待中小企业	供应链安全。公司平等对待中小企业，不存在逾期尚未支付中小企业款项等情况。
产品和服务安全与质量	品质管理、客户服务
数据安全与客户隐私保护	信息安全与隐私保护
员工	员工雇佣与权益、员工发展与培训、员工健康与安全、员工关怀与活动
尽职调查	风险内控、创新驱动、信息安全与隐私保护、员工雇佣与权益、品质管理、应对气候变化
利益相关方沟通	可持续发展管理、投资者关系管理
反商业贿赂及反贪污	商业道德、供应链安全
反不正当竞争	商业道德



读者反馈意见表

尊敬的读者：

您好！

非常感谢您百忙之中阅读《晶晨半导体(上海)股份有限公司 2025 年环境、社会和治理报告》。为了向您及其他利益相关方提供更有价值的信息，并有效促进公司提升履行企业社会责任的能力与水平，我们真诚期待您的意见和建议。

选择题（请在相应位置打√）

1. 您对本报告的总体评价是：

非常好 好 一般 较差 差

2. 报告对利益相关方所关心问题的回应和披露？

非常好 好 一般 较差 差

3. 您认为晶晨股份在经济责任方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

4. 您认为晶晨股份在环境责任方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

5. 您认为晶晨股份在安全管理方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

6. 您认为晶晨股份在员工责任方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

7. 您认为晶晨股份在社区责任方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

8. 报告披露的信息、指标、数据是否清晰、准确、完整？

非常好 好 一般 较差 差

9. 您认为本报告的内容安排和版式设计是否方便阅读？

非常好 好 一般 较差 差

开放性问题

您对晶晨股份履行社会责任及本报告有任何意见与建议？

