

FIYTA 飞亚达



2025

环境、社会和公司治理(ESG)报告

ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND
GOVERNANCE (ESG) REPORT

飞亚达精密科技股份有限公司

A股代码:000026

B股代码:200026

目录



「歼-20」战斗机特别款

01	● 关于本报告	01	05	● 资源集约高效 全链降耗减碳	51
	● 2025年可持续发展亮点	03		● 应对气候变化	53
	● 走进飞亚达	05		● 环境合规管理	57
	● 公司概况	05		● 能资源管理	59
	● 发展历程	09		● 污染物管理	63
	● 企业荣誉	11		● 环保行动	64
02	● 专题聚焦	13	06	● 科技赋能发展 品牌诚信经营	67
	● 专题一 党建铸魂，品质立企	13		● 创新驱动	69
	● 专题二 匠心品质，腕间表达	17		● 产品质量管控	78
	● 专题三 向善焕新，星火乡土	23		● 供应链安全	85
				● 客户权益保护	88
				● 数据安全与隐私保护	92
03	● 可持续发展治理	27	07	● 尊重多元差异 激发人才潜能	97
	● ESG治理体系	27		● 人才雇佣	99
	● 可持续风险识别	28		● 培训与发展	101
	● 可持续发展目标	29		● 薪酬福利	106
	● 利益相关方沟通	31		● 员工权益保护	108
	● 实质性议题	33		● 职业健康与安全	112
04	● 制衡权力运行 筑牢合规底线	35	08	● 凝聚向善力量 传递企业温度	121
	● 公司运作	37		● 公益慈善	123
	● 合规内控	39		● 文化教育	124
	● 信息披露与投关管理	43		● 无障碍设施	126
	● 股东与债权人权益保护	47		● 乡村振兴	126
	● 商业道德	49		● 未来展望	127
				● 附录	128
				● 关键绩效	128
				● 指标索引	131
				● 反馈意见	134

CONTENTS

关于本报告

本报告是飞亚达精密科技股份有限公司2025年度环境、社会和公司治理 (Environmental.Social And Governance, 以下简称ESG) 报告。报告本着客观、规范、透明和全面的原则, 详细披露了2025年飞亚达在可持续发展方面的理念和实践。

● 时间范围

本报告时间跨度为2025年1月1日至2025年12月31日。为增强报告的可比性及完整性, 部分内容适当追溯以往年份或具有前瞻性描述。

● 报告范围

本报告内容覆盖飞亚达精密科技股份有限公司及下属全资、控股子公司, 除特别说明外, 本报告范围与本年度的年报范围保持一致。

● 报告来源及可靠保障

本报告所引用的信息与数据均来源于政府部门公开数据、飞亚达正式文件、统计报告及财务报告、第三方问卷调查等。

公司谨此声明, 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。若报告中引用的数据与公司正式发布的年度报告存在不一致之处, 应以年度报告为准。同时, 基于统计口径的统一性与可比性考量, 本报告可能对过往年度部分数据进行了必要调整与修正。此外, 除非另有明确说明, 本报告所涉及的所有货币单位及金额均以人民币计量。

● 编制依据

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)》

深圳证券交易所《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第3号——可持续发展报告编制(2026年修订)》

国务院国有资产监督管理委员会《关于新时代中央企业高标准履行社会责任的指导意见》

国务院国有资产监督管理委员会《央企控股上市公司ESG专项报告编制研究》

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)》

中国国家标准化管理委员会《社会责任报告编写指南》(GB/T36001-2015)

联合国可持续发展目标(SDGs)

全球报告倡议组织《GRI可持续发展报告标准(GRI Standards)》(2021年版)

● 称谓说明

在本报告中, 为便于表述和阅读“飞亚达精密科技股份有限公司”将以“飞亚达”“公司”或“我们”表述。除此之外, 其他称谓指代如下:

释义项	释义内容
航空工业集团	中国航空工业集团有限公司
中航科创	中航科创有限公司
亨吉利	深圳市亨吉利世界名表中心有限公司
精密科技公司	深圳市飞亚达精密科技有限公司
科技发展公司	深圳市飞亚达科技发展有限公司

● 报告获取

您可以在深圳证券交易所(www.szse.cn)或巨潮资讯网(www.cninfo.com.cn)下载本报告电子文本, 获取更多公司信息。

2025年可持续发展亮点

经济绩效

Economic Performance

营业收入
350,849 万元

现金分红
4,869 万元

利润总额
12,010 万元

纳税总额
26,219 万元



环境绩效

Environmental Performance

万元产值综合能耗
0.0141 吨标准煤/万元

环保投入金额
7.80 万元

万元产值二氧化碳排放强度
0.1062 吨二氧化碳当量/万元

重复用水率
6.47%



社会绩效

Social Performance

开展员工培训场次
395 场

授权专利累计数
787 项

研发投入
7,367 万元

安全生产总投入
389 万元

安全应急演练次数
286 场

员工培训总时长
44,255 小时

累计捐建“梦想中心”
37 家

志愿活动总时长
480 小时

数据安全总投入
100 万元

安全教育培训覆盖率
100%



走进飞亚达

公司概况

公司简介

公司创立及发展源于航空精密科技和材料技术，以“传承‘航空报国精神’、创造品质生活”为使命，多年来深耕钟表行业，形成了手表自有品牌与名表全面服务相互促进的核心业务布局，致力于成为中国手表行业领军者，传播航空文化和中国文化，同时积极培育精密科技等新兴产业业务。

公司凭借在专业制表能力建设和品牌运营管理方面的持续积累，拥有自有手表品牌“飞亚达”、“Emile Chouriet”，以及授权合作品牌“北京”，覆盖中高端、大众、时尚等细分市场。其中，“飞亚达”核心品牌定位“以航空航天表为特色的高品质中国手表品牌”，持续强化航空航天独特IP与产品品质，加大机芯及关键零部件的研发力度，融入航空航天、中国文化特色技术与材料应用，打造差异化特色，推动品牌向“年轻化、高端化、主流化”发展。

公司为把握国内名表市场机会，创立“亨吉利”名表全面服务渠道，专业从事世界名表经销和服务，与多个世界高端品牌和主流品牌建立了密切的合作关系。“亨吉利”致力于“成为最优异的名表全面服务商”，持续扎实推进运营能力及顾客服务能力提升，凭借领先的国际品牌运营经验，成为国内位居前列的专业名表高端连锁商业品牌，并助力自有品牌的运营提升。

近年来，公司立足“技术同源、产业同根、价值同向”的发展原则，凭借精密科技技术实力及产业积累，延伸拓展并积极培育精密科技等新兴产业业务。



飞亚达



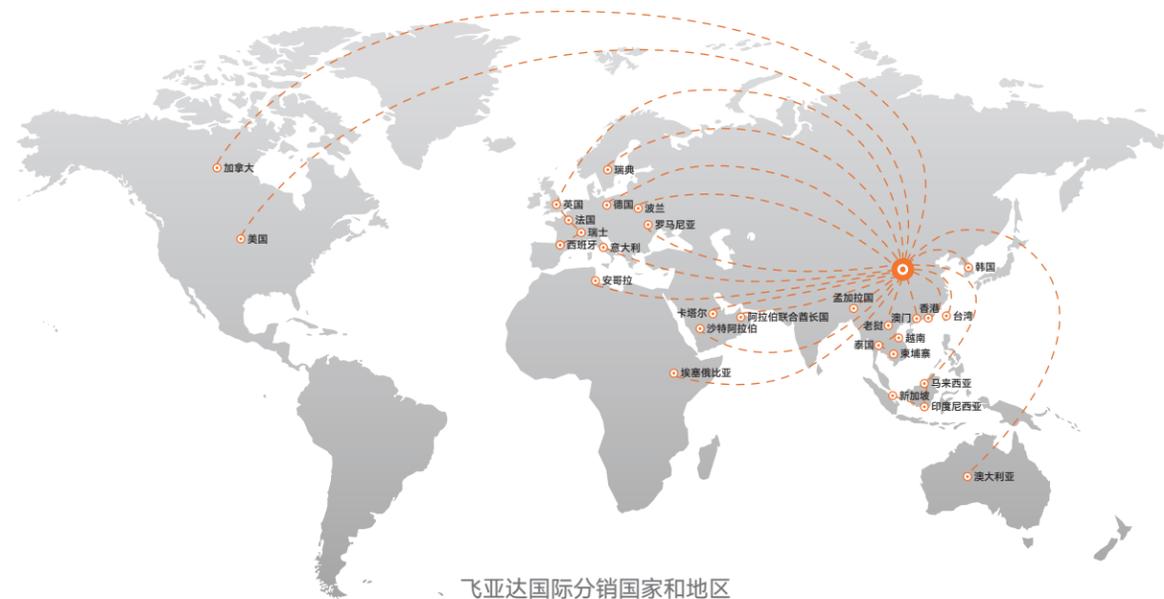
Emile Chouriet



北京

业务布局

飞亚达以“传承‘航空报国精神’、创造品质生活”为使命，多年来深耕钟表行业，形成了手表自有品牌与名表全面服务相互促进的核心业务布局。



1,700+

线下零售网点，基本遍布中国大陆各省份

100+

海外网点，分销至东南亚、中东和欧美等区域近30个国家和地区



“亨吉利”已建成遍布全国约60个城市、拥有近180家连锁店的名表销售连锁网络，市场占有率位居国内名表零售业前列，是国内使用统一商号、覆盖地域广泛的名表销售连锁品牌。

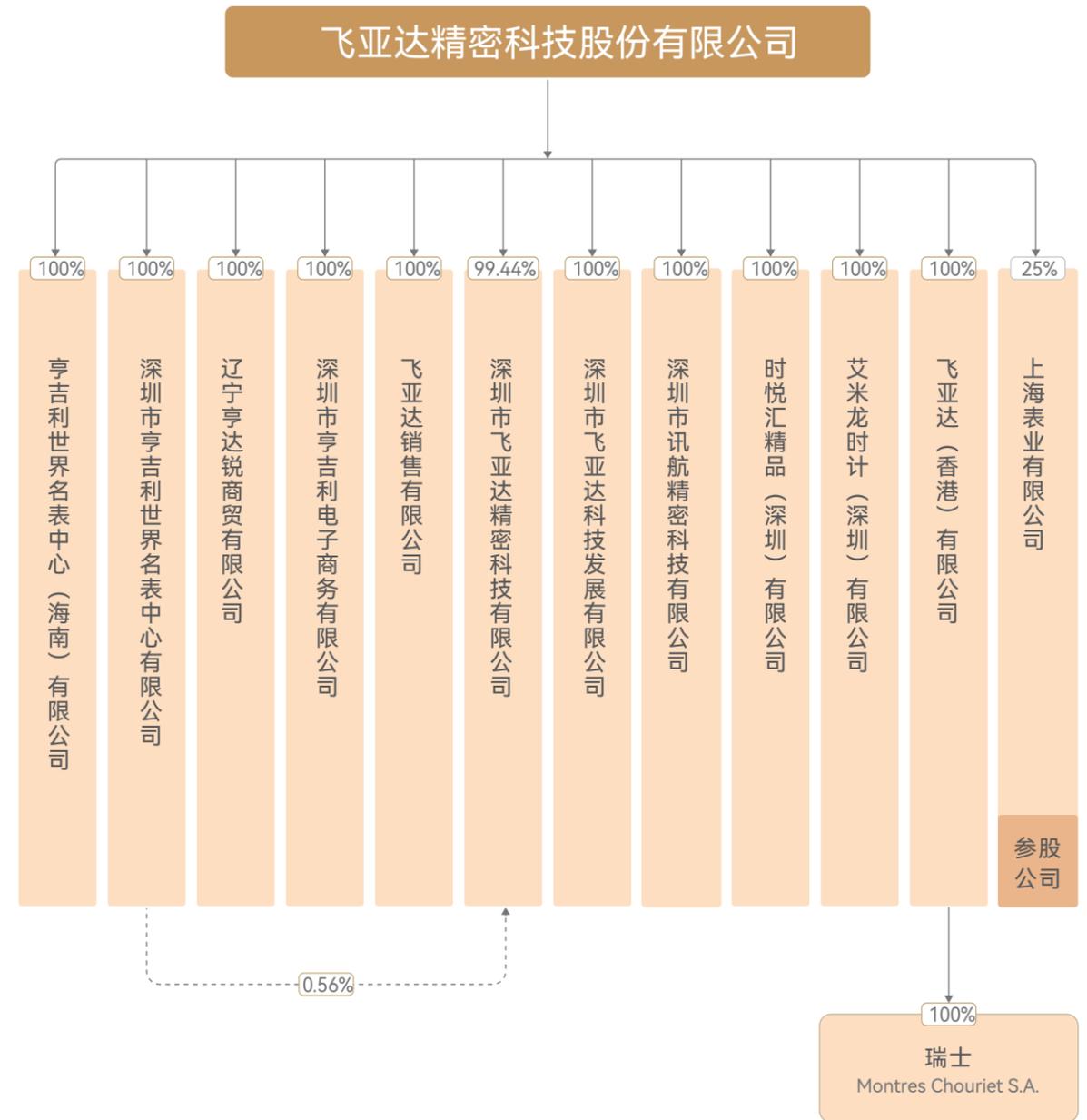


“博观表行”聚焦中端、时尚品牌，近170家连锁店遍布全国各地。

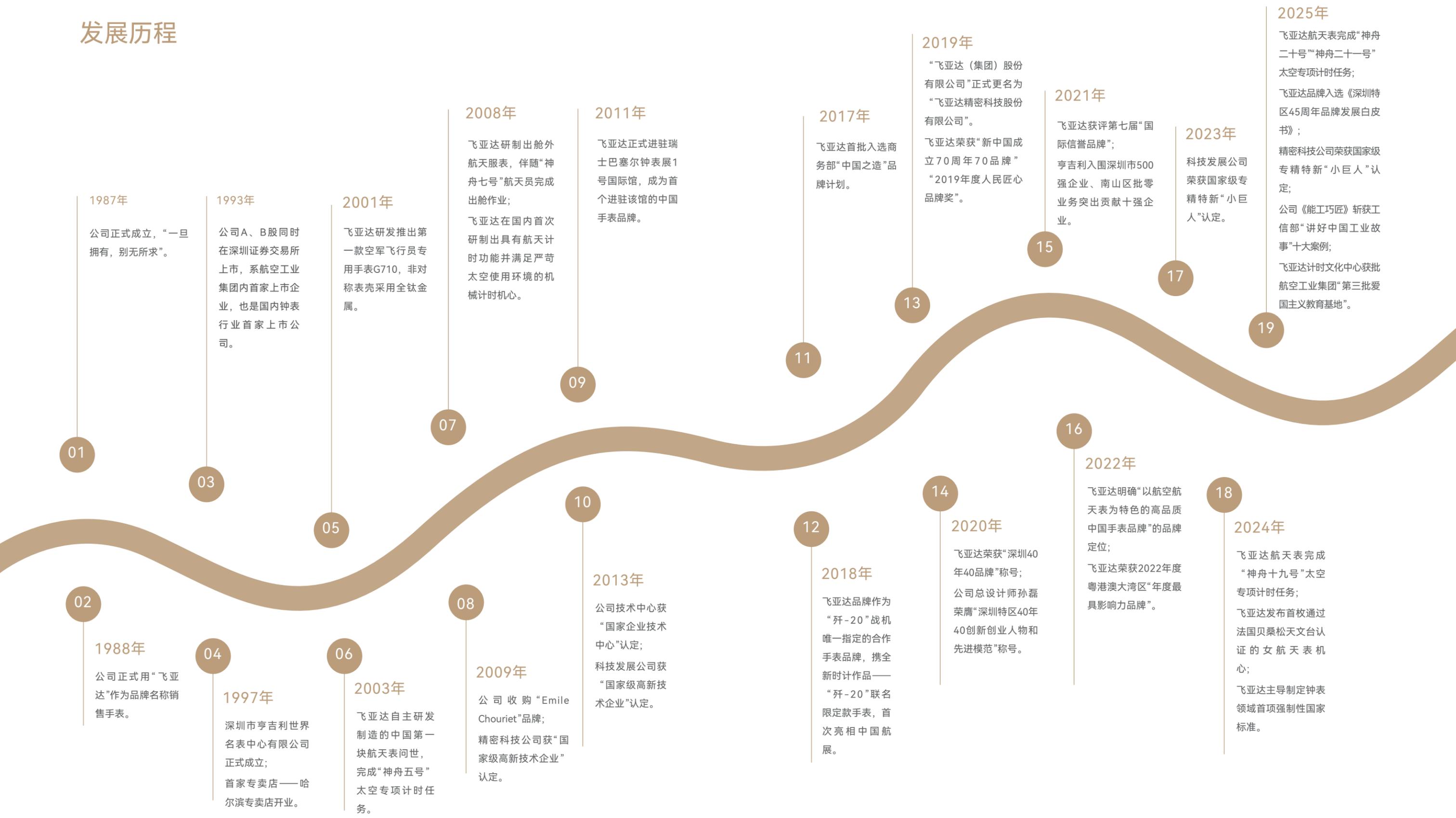
企业文化



股权架构



发展历程



1987年
公司正式成立，“一旦拥有，别无所求”。

1993年
公司A、B股同时在深圳证券交易所上市，系航空工业集团内首家上市公司，也是国内钟表行业首家上市公司。

2001年
飞亚达研发推出第一款空军飞行员专用手表G710，非对称表壳采用全钛金属。

2008年
飞亚达研制出舱外航天服表，伴随“神舟七号”航天员完成出舱作业；
飞亚达在国内首次研制出具有航天计时功能并满足严苛太空使用环境的机械计时机芯。

2011年
飞亚达正式进驻瑞士巴塞尔钟表展1号国际馆，成为首个进驻该馆的中国手表品牌。

2017年
飞亚达首批入选商务部“中国之造”品牌计划。

2019年
“飞亚达（集团）股份有限公司”正式更名为“飞亚达精密科技股份有限公司”。
飞亚达荣获“新中国成立70周年70品牌”“2019年度人民匠心品牌奖”。

2021年
飞亚达获评第七届“国际信誉品牌”；
亨吉利入围深圳市500强企业、南山区批零业务突出贡献十强企业。

2023年
科技发展公司荣获国家级专精特新“小巨人”认定。

2025年
飞亚达航天表完成“神舟二十号”“神舟二十一号”太空专项计时任务；
飞亚达品牌入选《深圳特区45周年品牌发展白皮书》；
精密科技公司荣获国家级专精特新“小巨人”认定；
公司《能工巧匠》斩获工信部“讲好中国工业故事”十大案例；
飞亚达计时文化中心获批航空工业集团“第三批爱国主义教育基地”。

1988年
公司正式用“飞亚达”作为品牌名称销售手表。

1997年
深圳市亨吉利世界名表中心有限公司正式成立；
首家专卖店——哈尔滨专卖店开业。

2003年
飞亚达自主研发制造的中国第一块航天表问世，完成“神舟五号”太空专项计时任务。

2009年
公司收购“Emile Chouriet”品牌；
精密科技公司获“国家级高新技术企业”认定。

2013年
公司技术中心获“国家企业技术中心”认定；
科技发展公司获“国家级高新技术企业”认定。

2018年
飞亚达品牌作为“歼-20”战机唯一指定的合作手表品牌，携全新计时作品——“歼-20”联名限定款手表，首次亮相中国航展。

2020年
飞亚达荣获“深圳40年40品牌”称号；
公司总设计师孙磊荣膺“深圳特区40年40创新创业人物和先进模范”称号。

2022年
飞亚达明确“以航空航天表为特色的高品质中国手表品牌”的品牌定位；
飞亚达荣获2022年度粤港澳大湾区“年度最具影响力品牌”。

2024年
飞亚达航天表完成“神舟十九号”太空专项计时任务；
飞亚达发布首枚通过法国贝桑松天文台认证的女航天表机芯；
飞亚达主导制定钟表领域首项强制性国家标准。

企业荣誉

奖项	颁发单位	获奖时间
国家企业技术中心	国家发展改革委、科技部、财政部、海关总署、国家税务总局	2013年
国家技术创新示范企业	工业和信息化部	2014年
中国轻工业联合会副会长单位 (2021年-2026年)	中国轻工业联合会	2021年
国家级工业设计中心	工业和信息化部	2023年
国家知识产权示范企业	国家知识产权局	2023年
中国轻工业二百强企业	中国轻工业联合会	2023年
中国轻工业联合会科学技术进步奖二等奖	中国轻工业联合会	2024年
广东省科普教育基地 (2024-2028年)	广东省科学技术协会、广东省科学技术厅	2024年
深圳标准创新基地	深圳市市场监督管理局	2024年
2023年度南山区批零业增加值十强企业	深圳市南山区委政府	2024年
国家级专精特新“小巨人”	工业和信息化部	2025年
《能工巧匠》微电影斩获“讲好中国工业故事”十大案例	工业和信息化部	2025年
ESG践行典范奖	中国免税品(集团)有限责任公司	2025年



国家企业技术中心 国家技术创新示范企业 国家级工业设计中心 国家知识产权示范企业



国家级专精特新“小巨人” 广东省科普教育基地 深圳标准创新基地 “十三五”轻工业科技创新先进集体



第一批国家消费品标准化试点 粤港澳大湾区最具影响力品牌 ESG践行典范奖



中国轻工业二百强企业 中国轻工业联合会科学技术进步奖二等奖 2023年度南山区批零业增加值十强企业

专题 01

党建铸魂 品质立企

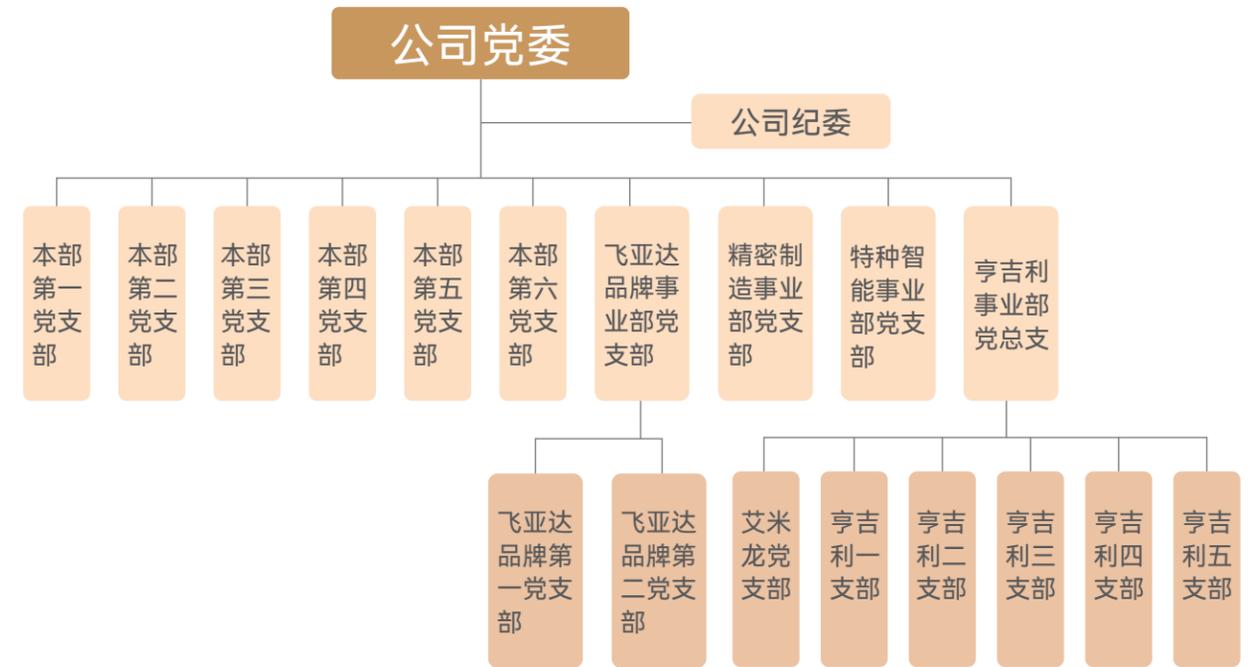
公司始终坚持将高质量党建作为引领企业高质量发展的根本保障，深入学习贯彻党的二十大及二十届历次全会精神，系统构建“党委统筹、专班牵头、部门协同”的联动工作机制。围绕中心、服务大局，持续深化“一支部一方案”党员攻坚行动，推动党的建设与生产经营的深度融合与双向促进。以强化纪律建设为抓手，持续夯实党员干部廉洁从业的思想根基，厚植风清气正的企业廉洁文化，为公司的转型升级与高质量发展提供坚实支撑。

关键绩效

截至报告期末，公司党员数量 **197** 人。

2025年，公司共召开党委会 **33** 次，

集中审议议题 **158** 个。



党组织架构图

制度筑基 筑牢红色堡垒

公司坚决贯彻党的方针政策，持续完善党建工作制度体系。截至报告期末，已建立党建专项制度29项，其中2025年新增1项、新修订5项。公司党委下设党委办公室、党委巡察办、党委组织部等职能部门，下辖2个党总支、16个直属支部，形成层次清晰、覆盖全面的组织网络。

政治引领 锤炼党性修养

公司党委始终将政治建设置于首位，以“形式多样、学用结合、务求实效”为原则，系统推进理论武装与实践工作的协同深化与有机融合。在思想建设方面，党委书记带头示范，深入学习中央八项规定及其实施细则精神，切实发挥“关键少数”的引领带动作用；各党总支、党支部依托“三会一课”、主题党日等常态化机制，在深化党员干部爱国主义教育、筑牢使命担当思想根基的同时，融入纪律规矩教育，着力营造“知敬畏、存戒惧、守底线”的纪律文化氛围。

关键绩效

2025年，公司党委书记、党委委员及基层党支部书记带头讲授专题党课 **44** 次，

覆盖 **1,000** 人次，基层党组织累计开展“三会一课” **451** 次。

案例 CASE 党建活动

报告期内，公司党委先后组织党员观看《南京照相馆》《711》等影片及《觉醒年代之黎明初见》红色话剧，开展烈士陵园瞻仰等活动，激发党员干部的爱国情怀与使命担当，提升队伍的思想凝聚力和历史责任感。



纪念抗日战争胜利暨世界反法西斯战争胜利80周年主题活动

《南京照相馆》观影



观看抗战胜利80周年阅兵仪式



烈士陵园参观



党建引领助企行会议

廉洁自律 彰显党员本色

公司聚焦廉洁风险防控，筑牢制度防线，针对“小金库”、违规取酬、套取资金吃喝送礼等高风险领域，开展穿透式专项核查，构建“查、防、治”一体化防控机制，修订公务接待、费用报销等管理制度，强化合规刚性约束；压实监督责任，坚持党的领导贯穿合规管理全流程，成立党风廉政建设和反腐败工作协调小组，整合纪检、巡察、审计、财务等跨部门监督力量，建立信息共享、线索移送等联防联控机制；制定《党风廉政建设责任制实施细则》，落实“一岗双责”，形成责任界定、考核评价、追责问责闭环管理，构建“党委统一领导、党政齐抓共管”的三级责任体系；强化思想引领，创新廉洁教育载体，通过廉洁文化作品征集、典型案例警示教育、家风助廉活动等多元举措，全方位筑牢党员干部拒腐防变思想防线。

关键绩效

2025年，公司组织 **1,691** 人次观看内部警示教育片，学习典型案例 **18** 项。

案例 CASE 中国共产党成立104周年暨警示教育大会

2025年7月2日，公司召开庆祝中国共产党成立104周年暨警示教育大会，共有200余人参与。会议强调以严实作风推进全面从严治党，要求党员干部以身作则、廉洁自律，深入贯彻中央八项规定精神学习教育，为营造风清气正环境、保障公司健康发展提供了坚实纪律保障。



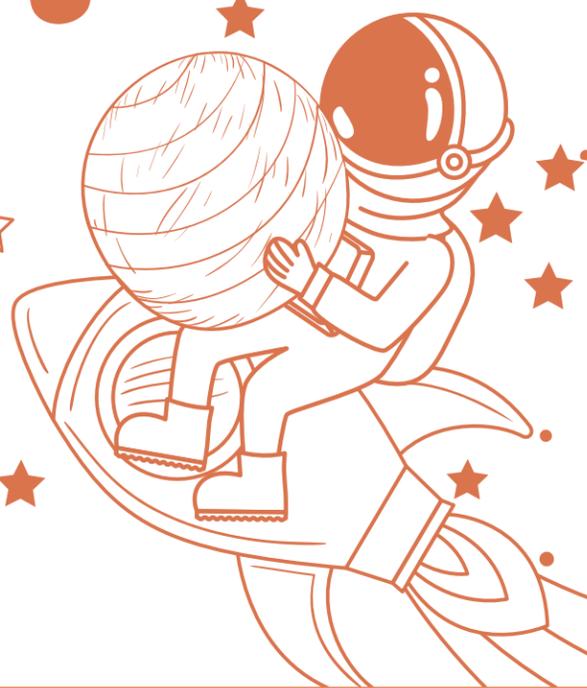
专题 02

匠心品质 腕间表达

飞亚达传承航空基因，深耕产品品质、品牌建设与渠道布局，依托精密制造经验与材料研发优势，将严格质量管控贯穿研发、设计、生产全流程；融合航空文化与中国文化，打造兼具精密工艺与文化内涵的特色时计；依托立体化渠道及精准营销活动，深化客户互动，传递品牌价值。

航空精神铸就精致工艺

飞亚达秉承航空精神，持续探索将创新设计融入精密制表工艺之中。



案例 CASE

“歼-10”联名款手表

飞亚达“歼-10”联名款手表从“歼-10”中汲取灵感，搭载超薄自动机械机芯，具备100米防水等级（=330英尺），机芯厚度3.9毫米，整表厚度9.9毫米，表盘时标、时分针均覆盖夜光涂层，实体五珠链结构确保表链完美贴合手腕。



案例 CASE “小飞船”立体读时款手表

飞亚达“小飞船”立体读时款手表以太空探索为灵感，采用双球面合成蓝宝石表镜，营造太空穹顶视觉，表盘呈现立体梭形飞船造型，融合流线形体与哑光金属颗粒质感，6点位水滴指针寓意生命之源，表明对宇宙深处文明的探索。读时功能兼顾实用与创意，日常可通过正面表盘读取时间，在驾驶等不便抬手的情况下，也可侧视6点位时盘获取时间信息。



东方非遗赋于方圆设计

公司在手表设计中融入宋瓷、螺钿等传统非遗工艺，提取传统艺术色彩与工艺精髓，与现代制表美学相结合，让计时产品成为承载文化记忆的载体，使消费者在日常佩戴中感知传统文化生命力，实现文化价值与产品体验的融合。

案例 CASE “福蝶”小金表

飞亚达“福蝶”小金表以中国传统螺钿工艺为灵感，表盘镶嵌天然珍珠贝母，构成蝴蝶形态纹样，取“福叠”谐音，呼应“福蝶”所承载的吉祥寓意，12点位镶嵌真钻，以点滴钻光点缀腕间，表链采用竹节造型设计，融入节节高升、绵延不断的中式美好寄寓，亦呈现柔雅配饰质感。3月26日，该款手表携手服饰品牌NMTG共同亮相2025上海时装周，跨界演绎非遗、科技与时尚的融合。



案例 CASE “柿柿如意”宋瓷手表

飞亚达“柿柿如意”宋瓷款手表以中国传统文化中的吉祥意象与宋瓷美学为设计源泉，表盘6点位饰以柿子形态镂空纹样，取“柿”谐音，巧妙呼应“柿柿如意”的美好寄寓，天青釉色作为宋瓷的代表，表盘还原其质感，如雨过天晴，静谧中蕴生机。



精准营销助力形象绽放

公司以全渠道精细化运营为核心，持续优化渠道布局，开展精准营销，线下优化门店结构，深耕自有渠道；线上搭建直播矩阵，强化爆品打造。同时，公司稳步推进海外渠道拓展，已完成亚马逊（北美站）入驻与品牌独立站建设。

公司积极推动品牌及渠道扩大声量，通过一系列营销事件，向消费者传递品牌产品与文化。

案例 CASE

品牌亮相2026巴黎春夏时装周

飞亚达推出的“东方美人苏绣款”手表，将苏州园林花窗意象与苏绣工艺融于方寸表盘，和盐边傣族织造技艺与图腾纹样，在时尚语境中完成创新融合。2025年国庆期间，飞亚达携手盐边·傣傣族服饰阿木诗依，登陆2026巴黎春夏时装周，展现了品牌在推动“文化出海”过程中的探索。



案例 CASE

品牌亮相消博会

2025年4月，飞亚达与“与辉同行直播间”在第五届中国国际消费品博览会中开展合作。作为连续五年参展的“国表标杆”，飞亚达通过“展会展示+直播营销”模式，结合消博会这一国家级展示平台与头部直播间传播力，提升了品牌价值与市场影响力。



案例 CASE

亨吉利携手品牌举办限时巡展

2025年1月，亨吉利携手瑞士独立制表商百年灵，在重庆万象城举办品牌140年“海陆空”限时巡展。期间门店重点推出140周年限量款手表及其他核心系列产品，依托巡展客流与代言人影响力，通过VIP活动与个性化服务，助力实现销售增长。



报告期内，飞亚达品牌凭借《飞亚达：航空精神与中国文化的時計艺术表达》案例入选《深圳经济特区建立45周年品牌发展白皮书》。



《深圳品牌发展白皮书（1980-2025）》品牌发展典型案例

专题 03

向善焕新 星火乡土

飞亚达积极响应国家关于推动教育公平、促进青少年全面发展的战略导向，将教育公益实践深度融入企业社会责任体系，支援教育设施建设及资源投入，并依托自身在专业领域的积累，助力拓宽青少年科技视野、激发国家未来人才对高端制造与航天事业的向往。

“梦想中心” 点亮素养教育

公司协同上海真爱梦想公益基金会，在全国多个省份系统化建设及运营“梦想中心”标准化教室，通过提供优质的硬件空间、配套课程资源及师资培训支持，致力于为教育资源相对薄弱地区的学校构建长效素养教育支持平台。

2025年，公司继续推进教育公益项目，自2012年在贵州落地第一间“梦想中心”以来，已在全国12个省份累计建设37间“梦想中心”。

关键绩效

截至报告期末，
飞亚达累计向上海真爱梦想公益基金会捐赠现金**296**万元，
捐赠2款手表作为拍品帮助真爱梦想分享慈善晚宴筹集善款**145**万元；
累计捐建**37**间“梦想中心”，其中本年度新建“梦想中心”教室**2**间，
累计受益学生**51,674**人。

案例 CASE

贵州省安顺市普定县改建2间“梦想中心”教室

2025年，飞亚达协同中国乡村发展基金会与上海真爱梦想公益基金会，共同推动在贵州省安顺市普定县实验学校与第四小学改建“梦想中心”教育公益项目。

此次项目针对两所学校的不同需求进行了定制化升级：为实验学校打造了中学版定制硬件教室，为第四小学红新校区建设了其落成后的首个功能教室——小学版定制硬件空间。改造中配备了平板电脑、组合桌椅等互动设备，并通过硬件优化支持合作探究式学习，帮助县城学生开展数字化教育。目前，两校正逐步开展教室的试运行。

项目收到学校师生“学校最有色彩、最轻松愉快的教室”的美誉。



普定县第四小学梦想中心



普定县实验学校梦想中心

深喀学子同心计时启航

飞亚达始终将传播计时文化与航天精神视为企业的重要社会责任，依托自身专业资源打造开放共享的公共教育平台，持续策划并推动系列高品质公益研学项目，旨在跨越地域，将前沿的科技认知与深厚的工匠精神浸润至每一位参与者的成长旅程中。

案例 CASE

新疆学子走进飞亚达感悟航天精神

2025年12月，飞亚达计时文化中心接待了来自新疆喀什的62名学生。通过参观涵盖航空历史、计时科技与航天工程等多元展陈，系统了解了我国航空工业与高端制表领域的发展历程，切身感受到其中蕴含的报国情怀、创新精神与科技追求。在航天表展区，学生们近距离认识了为太空任务特制的计时装备，了解其为适应极端环境所具备的特殊性能与可靠品质。此次参观拓宽了学生们对高端制造与航天科技的认知，帮助他们进一步理解航空报国精神与当代深圳城市品格的内在联结。



案例 CASE

00后学子流动思政课堂上对话航天表设计师

公司深度参与深圳鹏城技师学院“大思政+高技能”育人模式构建，助力思政教育从课堂向实践延伸。2025年6月，学院师生百余人走进飞亚达钟表大厦，通过历史照片、手表手稿、航天表实物等展陈，重温品牌伴随特区发展的创新历程。在交流研讨中，飞亚达总设计师与学生们围绕人工智能时代的技艺传承展开对话，强调传统工艺与数字技术融合的趋势，鼓励学生在坚守专业精神的基础上勇于创新。



可持续发展治理

ESG治理体系

公司坚持将ESG管理理念与实践融入公司运营的核心环节，在追求经济效益的同时，兼顾社会责任、环境保护与公司治理的有机融合，实现自身与社会的可持续发展。

为更好地推动ESG工作的有效落实，公司搭建了由董事会、战略与ESG委员会、ESG工作组构成的“决策-管理-执行”三级ESG治理架构，对ESG相关工作进行统一领导、决策并组织实施。公司制定了《ESG管理制度》，从管理机构、责任落实与信息披露等方面将ESG理念转化为可落地的企业行动准则。

飞亚达ESG治理体系



决策层 董事会

审议和批准公司的ESG发展战略与目标、重大议题、管理架构、管理制度等；
审定公司的ESG报告。



管理层 董事会战略与ESG委员会

对公司ESG目标、战略规划、治理架构、管理制度等事项进行研究并提出建议；
统筹协调ESG相关内外部工作，研究实质性议题；
指导ESG工作的日常开展及ESG报告的编制工作。



执行层 ESG工作组

贯彻落实公司ESG发展战略与目标，组织和安排各执行单位实施ESG工作；
拟定ESG制度文件、相关议题、阶段性工作计划及实施方案等；
对公司ESG信息收集、汇编，编制ESG报告及相关文件；
与第三方专业机构沟通，组织开展ESG业务培训，跟踪ESG政策要求及趋势；
总结ESG工作中的问题和成果，及时向战略与ESG委员会反馈ESG工作情况。

公司将履行ESG职责纳入经营管理决策体系，在涉及重大项目投资决策事项时，将社会效益评估作为公司董事会、经营管理层决策的重要依据之一。

公司建立ESG信息沟通机制，确保与利益相关方保持信息畅通。通过访谈、座谈、问卷调查等方式，听取利益相关方的反馈意见和建议，持续改进工作成效。

可持续风险识别

公司围绕应对气候变化、创新驱动、产品质量管控、供应链安全等关键议题，系统开展ESG风险与机遇的全面识别与科学评估。基于评估结果，公司制定并落实具有针对性的管理措施与行动方案，构建从识别、评估、应对到监控改进的全链条ESG管理闭环。

相关各类风险与机遇识别情况可参阅下文对应章节内容。



可持续发展目标

公司以联合国可持续发展目标 (SDGs) 为行动框架, 驱动战略、运营与价值链的全面革新。

响应的 SDGs	我们的行动
1 无贫穷 	公司坚持为困难群体提供帮助。积极采购本地特色农产品, 助力农产品销售; 为困难员工提供专项经济援助。
3 良好健康与福祉 	公司关心每一名员工的身体健康。为员工提供安全健康的工作环境; 定期为在职和离退休员工开展健康体检活动。
4 优质教育 	公司高度重视人才发展与知识传递。通过设计精准化、高效率及全覆盖的培训体系, 为不同岗位员工提供定制化专业赋能; 同时, 依托企业文化中心, 与多所中小学及高校深度合作, 面向青少年开展系统化、高质量的知识科普教育, 积极履行教育社会责任。
5 性别平等 	公司坚决保护女性员工的合法权益。为女性员工提供产检假、哺乳假、带薪生育假, 提供生育津贴; 设立母婴室; 举办妇女节活动。
7 经济适用的清洁能源 	公司倡导绿色生产, 持续开展节能减排宣传活动、控制能源消耗、使用节能工艺。
8 体面工作和经济增长 	公司坚持以人为本的发展理念, 致力于构建具有行业竞争力的全面薪酬福利体系, 为员工提供与其价值贡献相匹配的薪资待遇与完备的福利保障。

响应的SDGs	我们的行动
9 产业、创新和基础设施 	公司坚持创新驱动。加速推进AI赋能产品、服务、制造、管理; 与多所高校、研发机构建立合作关系, 推进产品研发与升级。
10 减少不平等 	公司尊重多元差异, 反对任何形式的歧视行为。为残疾员工提供无障碍设施保障, 为女性员工提供生育保障, 为员工提供机会平等的职业发展空间。
11 可持续城市和社区 	公司致力于推动和谐社会建设, 通过组织开展无偿献血、医护人员慰问等公益活动, 持续加强青少年文化教育普及, 积极参与社区志愿服务, 并创造优质就业岗位, 以实际行动履行企业社会责任。
12 负责任消费和生产 	公司提供优质产品与服务。严格把控产品质量, 提供优质售前售后服务, 重视顾客服务体验与反馈。
13 气候行动 	公司积极响应国家“双碳”目标。构建科学完备的温室气体排放管理体系, 成立温室气体管理小组, 持续推动公司绿色低碳转型。
16 和平、正义与强大机构 	公司不断优化企业管理。践行依法治企, 推动合规运营, 恪守商业道德, 确保企业运营、管理和决策的规范性与科学性。
17 促进目标实现的伙伴关系 	公司重视商业伙伴的良好合作关系。对供应商实施全生命周期管理, 关注供应商ESG表现, 设立供应商分级、退出机制, 积极打造绿色、阳光供应链。

利益相关方沟通

公司高度重视与利益相关方的沟通与交流，建立完善的沟通机制与常态化的沟通渠道，充分了解并积极以行动回应各利益相关方的期望与诉求。



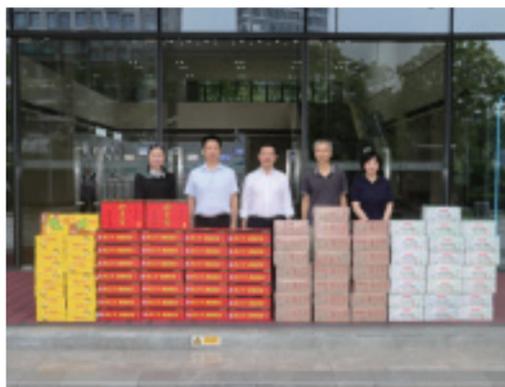
航空工业及中航科创领导到飞亚达开展调研



贵州省镇宁布依族苗族自治县招商到访飞亚达



飞亚达工会与工匠代表开展“匠心茶叙”活动



光明区总工会主席一行莅临飞亚达
并开展夏季送清凉活动

利益相关方类别	诉求与期望	沟通与回应
政府及监管机构	<ul style="list-style-type: none"> 合法合规经营 遵守商业道德 创新驱动 	<ul style="list-style-type: none"> 开展法规培训 反腐倡廉 技术创新与产品升级
员工	<ul style="list-style-type: none"> 员工权利与福利 培训机会与职业发展 职业健康与安全 民主管理 	<ul style="list-style-type: none"> 完善薪酬福利体系 系统化的培训计划 安全教育与定期体检 多元化沟通渠道
供应商及合作伙伴	<ul style="list-style-type: none"> 合作互利 行业交流 负责任供应链 	<ul style="list-style-type: none"> 加强战略合作 参与专题论坛 阳光采购
客户	<ul style="list-style-type: none"> 产品质量安全 提供优质服务 负责任营销 信息安全与隐私保护 	<ul style="list-style-type: none"> 严格品控质检 优化服务反馈 强化产品宣发管理 严格保密客户信息
投资者及股东	<ul style="list-style-type: none"> 投资者交流 风险管理 提升信披质量 投资者回报 产业转型 	<ul style="list-style-type: none"> 投资者调研与见面会 提升风险内控水平 信息公开透明 实施现金分红 市场调研与新产品开发
公益组织及社区组织	<ul style="list-style-type: none"> 支持社区发展 带动当地经济 	<ul style="list-style-type: none"> 社会公益与社区活动 本地化采购
媒体	<ul style="list-style-type: none"> 推行循环经济 提升ESG治理 品牌文化传播 	<ul style="list-style-type: none"> 践行节能环保 广泛参与领域活动 加强品牌宣传

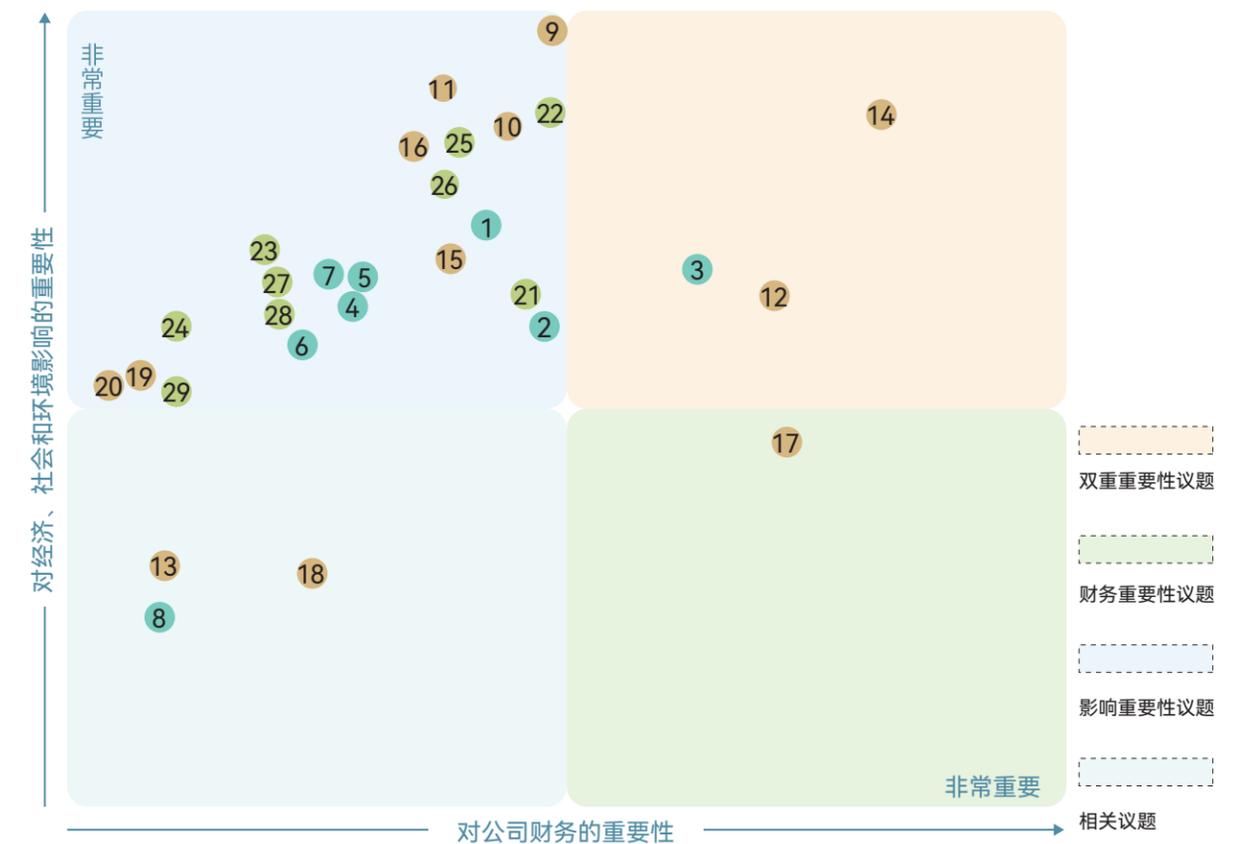
实质性议题

公司通过与各利益相关方深入交流与沟通，系统性整理了各方对公司ESG治理的诉求与期望。在《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）》（以下简称《指引》）设置的21个议题的基础上，公司进一步完善了可持续发展相关议题库。经过对议题的影响重要性与财务重要性进行矩阵分析，我们评估分析出了3个具有双重重要性的实质性议题，并作为重点内容在本报告中予以回应。

议题重要性分析步骤



议题重要性评估分析



04

制衡权力运行 筑牢合规底线

公司将依法治企、规范运作贯穿治理全过程，构建三级合规管理体系与“大风控”组织架构，并定期组织风险评估与内控自评，夯实企业稳健经营基础。同时，公司进一步强化信息披露管理，优化投资者沟通机制，切实保障股东合法权益。

- 公司运作
- 合规内控
- 信息披露与投关管理
- 股东与债权人权益保护
- 商业道德

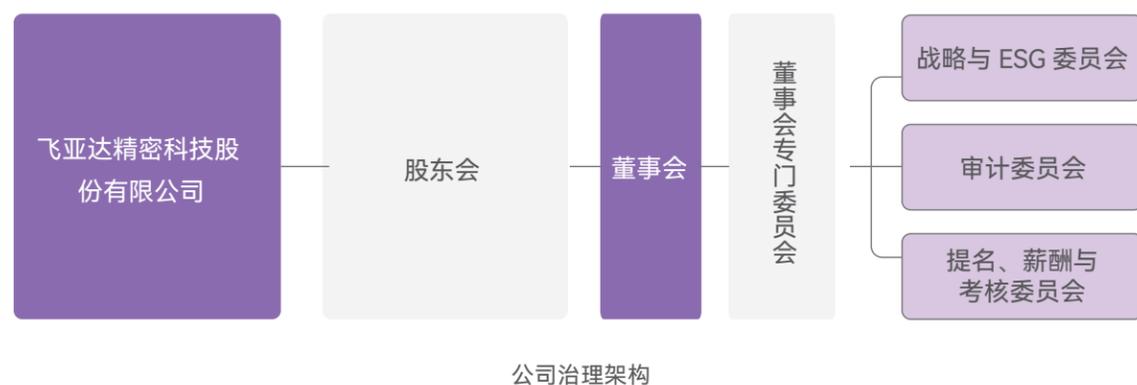
响应的SDGs



公司运作

公司严格遵守《中华人民共和国公司法》（以下简称“公司法”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“证券法”）、《上市公司治理准则》等法律法规及监管要求，建立了以股东会、董事会及经理层为核心，权责清晰、协调运转的现代企业治理架构，形成科学有效的决策、监督与执行机制，持续提升公司治理与制度建设的规范化水平。报告期内，公司结合最新法规及监管要求，对治理架构进行优化调整，取消监事会，并选取职工董事进入董事会。

公司制定并持续完善包括《股东会议事规则》《董事会议事规则》《独立董事工作制度》及各专门委员会工作细则在内的一系列内部治理制度。



股东会

股东会作为公司最高权力机构。公司严格遵守《公司章程》及《股东会议事规则》的规定，规范组织股东会的召集与召开流程，平等保障全体股东尤其是中小股东的合法权利，确保股东充分行使各项法定权利。公司聘请律师对股东会全程见证，以保障会议程序与决议内容的合规性。



2024年度股东会

关键绩效

2025年，公司共召开股东会 **3** 次，其中年度股东会 **1** 次，临时股东会 **2** 次，审议通过议案 **14** 项。

董事会

公司持续加强董事会建设，切实落实董事会各项职权。董事会下设战略与 ESG 委员会、审计委员会及提名、薪酬与考核委员会。审计委员会和提名、薪酬与考核委员会均由独立董事占多数并担任召集人，审计委员会召集人由具有会计专业背景的独立董事担任。董事会及各专门委员会均制定了明确的议事规则，对会议召集、议题审议、表决程序等环节进行系统规范，确保决策过程科学、合规、高效。

关键绩效

截至报告期末，公司董事会成员 **9** 名，其中独立董事 **3** 名，非独立董事 **6** 名；
 审计委员会独立董事占比 **60%**，提名、薪酬与考核委员会独立董事占比 **60%**。

- 2025年公司共召开董事会 **8** 次
- 审议通过议案 **34** 项
- 召开战略与ESG委员会 **2** 次
- 审计委员会 **5** 次
- 董事出席率 **100%**；
- 提名、薪酬与考核委员会 **4** 次。

在董事会成员的选聘过程中，公司构建了多维度综合评价机制，系统考察候选人的专业经验、能力素养、教育经历、年龄等多方面因素，持续优化董事会结构，增强董事会前瞻性决策与战略应变能力。

董事会成员构成

类别	单位	2025
按性别划分	男	8
	女	1
按学历划分	本科	1
	硕士	5
	博士及以上	3
按年龄划分	40岁以下	1
	40-49岁	4
	50岁及以上	4

董事、高管薪酬管理

公司已制定《董事、高级管理人员薪酬管理制度》，明确董事、高级管理人员薪酬标准、支付、止付追索等内容。公司明确股东会作为董事薪酬事项的最终决策机构，董事会为高管薪酬事项的最终决策机构。

关键绩效

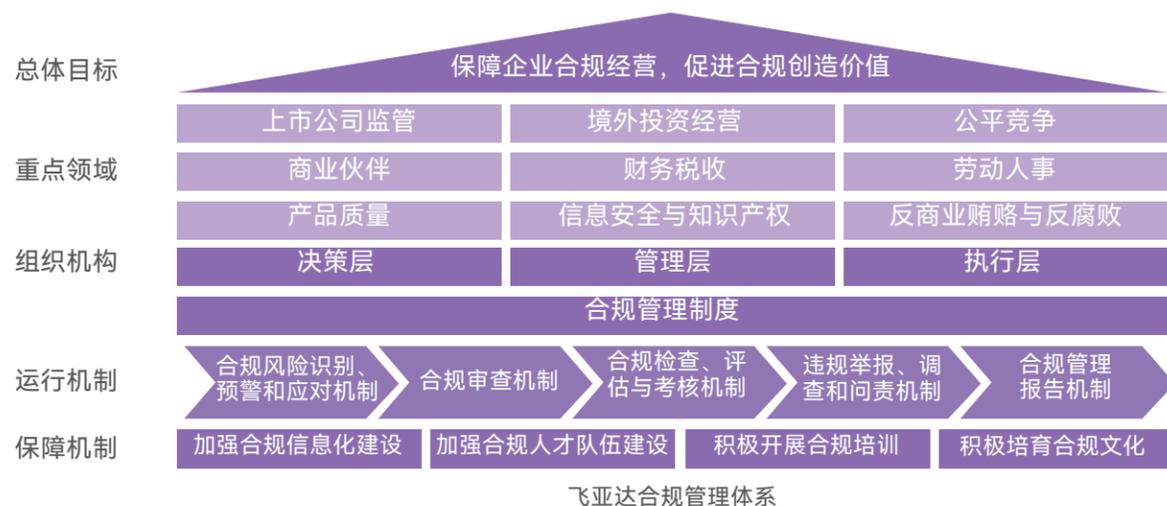
报告期内，公司共计支付关键管理人员报酬 **1,263** 万元。

合规内控

合规管理

公司践行“全面合规，护航蓝天”的合规管理理念，以“保障企业合规经营，促进合规创造价值”为总目标推进合规管理工作。通过构建层级分明的合规管理体系，制定《合规手册》《合规管理规定》等内部制度，建立“决策层-管理层-执行层”三级组织架构，搭建五大合规管理运行机制，并从信息化建设、人才队伍建设、合规文化培育等方面夯实保障基础，形成了全链条合规管理格局。

此外，公司设立合规管理委员会，与法治建设领导小组、内控体系建设领导小组合署，承担合规管理的组织领导和统筹协调工作。



合规管理制度体系

顶层文件	《航空工业集团合规手册》 《飞亚达公司合规管理体系建设方案》
基本制度	《飞亚达公司合规管理规定》 《飞亚达合规手册》
专项制度	上市公司监管领域： 《飞亚达公司董秘办日常业务流程指引》 境外投资经营领域： 《艾米龙公司财务管理制度》 商业伙伴领域： 《飞亚达公司招投标管理办法》 《飞亚达公司采购管理办法》 公平竞争领域： 《飞亚达品牌广告投放管理制度》

公司高度重视企业合规文化建设，把合规要求全面融入战略规划、业务流程与员工发展体系，积极开展法律培训，培养员工合规意识。

关键绩效

2025年，公司开展了 **8** 次合规范律培训。

案例 CASE 事业部合规专题培训

2025年8月，公司纪检部/审计法律部重点围绕用印管理、合同审批及采购合规等关键流程，面向事业部开展行业业务专项培训。



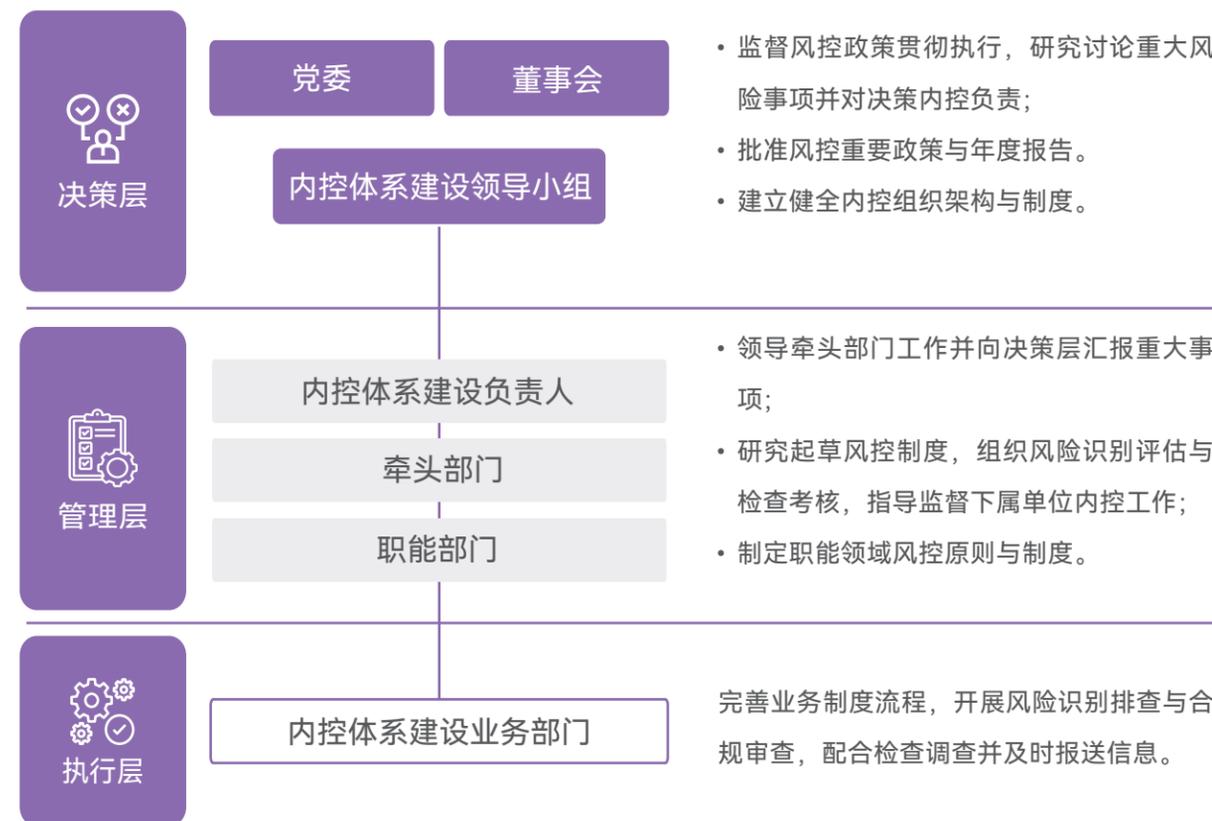
案例 CASE 宪法与监察法法治培训

2025年9月，公司纪检部/审计法律部面向公司高管人员开展宪法与监察法法治培训，公司高管从宪法与监察法的核心要义与关键内容、高管责任、案例分析与数据解读等多方面内容进行深入学习与理解。通过此次培训，公司高管进一步深化了对自身作为合规“守门人”角色的认识，明确了肩负的法律责任与战略使命，为后续推动公司整体治理与合规体系建设筑牢思想根基。



风险管理

公司构建了自上而下的“大风控”三层风险管理组织架构，并通过建立《全面风险管理制度》《风险和机遇控制程序》等制度，完善了以风险管理为导向、以合规管理监督为重点的风险管理体系，实现强内控、防风险、促合规的管控目标。



风管内控管理体系及职责

公司每年开展年度重大风险评估，研判公司应重点关注的风险，并拟定应对方案。2025年，公司识别出六项重大风险领域，分别为宏观经济、改革与业务转型、市场竞争、客户信用、存货管理、安全管理。

内控审计

为保障经营活动的规范性与有效性，公司遵循“横向到边、纵向到底”原则，推动内控体系全覆盖。公司每年开展内控自评工作，针对重点业务领域实施专项审计，对经营全环节开展风险识别与评估，制定应对措施并实施动态监测，定期发布年度《内部自我评价报告》，并聘请第三方会计师事务所开展内部控制审计及出具《内部控制审计报告》。

关键绩效

报告期内，公司开展了**12**次内部控制审计，审计发现的问题整改完成率**100%**。

税务管理

公司根据《中华人民共和国企业所得税法》《中华人民共和国税收征收管理法》等税务法规，制定了《税务管理办法》《税务风险内控指引》《税务基础管理指引》等税务管理制度，规范税务管理，防范税务风险，坚持依法纳税。报告期内，公司共缴纳税款26,219万元。

信息披露与投关管理

飞亚达通过真实、准确、完整的信息披露及开展投资者交流活动，向投资者传递公司经营情况，保障投资者合法知情权。

信息披露

公司依据《公司法》《证券法》《上市公司信息披露管理办法》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第5号—信息披露事务管理》等相关法律法规及《公司章程》规定，结合实际情况，制定了《信息披露管理制度》《内幕信息知情人登记管理制度》等内部制度。

公司严格履行信息披露义务，切实保障信息披露的及时性与公平性。同时，建立健全内幕信息知情人登记及管理机制，有效防范内幕交易风险。

股票代码	公司名称	考评结果	考评年度
000026	飞亚达	A	2024
000026	飞亚达	A	2023
000026	飞亚达	A	2022
000026	飞亚达	A	2021
000026	飞亚达	A	2020
000026	飞亚达	A	2019
000026	飞亚达	A	2018

飞亚达连续七年获得深交所信披考评A评级

关键绩效

2025年，公司未因信息披露方面违规受到处罚。

投关管理

公司制定及落实《投资者关系管理制度》，依托互动易平台、投资者专线、业绩说明会、股东会及线上集体接待日等多元渠道开展常态化投资者交流，并与监管机构、主流媒体保持沟通。此外，公司密切关注舆情动向，切实防范舆情风险。



2024年度业绩说明会



2025年度网上集体接待日

关键绩效

2025年，公司在互动易回答投资者问题**202**次，回复率**100**%；接待投资者现场或网络集体调研**8**次。

飞亚达始终致力于投资者关系管理体系的持续建设与实践深化。2025年，公司入选中国上市公司协会“2024年度上市公司投资者关系管理最佳实践案例”。



2024年度上市公司投资者关系管理最佳实践

案例 CASE

“5·15全国投资者保护宣传日”活动

2025年5月，飞亚达开展“全国投资者保护宣传日 | 理性投资 守护财富”的主题宣传，围绕“理性投资理念普及”“防范非法金融活动”“选择正规投资渠道”等核心内容，传递风险防范意识与合法维权途径，引导公司员工及投资者树立长期价值投资观念。



股东与债权人权益保护

公司坚持以现金分红为主的利润分配政策，切实履行到期债务偿付义务，致力于维护股东与债权人的合法权益。

股东权益保护

公司严格遵守《公司章程》规定的利润分配政策，制定并实施《股东回报规划》，为股东提供持续、稳定、合理的投资回报。报告期内，所有股东会均同步开通现场及网络参与方式，保障股东尤其是中小股东的知情权与表决权。

公司近三年现金分红情况

关键绩效	2023年	2024年	2025年 (拟派)
每股现金分红	0.40元	0.40元	0.12元
现金分红金额 (含税)	16,608.79万元	16,230.56万元	4,869.16万元
以其他方式 (B股回购) 现金分红金额	6,434.07万元	0.00万元	0.00万元
现金分红总额 (含其他方式)	23,042.86万元	16,230.56万元	4,869.16万元
占合并报表中归属上市公司股东净利润的比例	69.16%	73.66%	55.76%

债权人权益保护

公司资信状况良好，财务结构稳健。报告期内，金融机构的贷款及授信业务均正常履约，无不良信用记录，未发生任何违约或逾期情况。



商业道德

反腐败

公司严格遵守《中华人民共和国反洗钱法》《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》等法律法规规定，坚持“标本兼治、综合治理、惩防并举、注重预防”的反腐倡廉战略方针，并建立健全反商业贿赂与反腐败制度，反对任何形式的贪污腐败等违反商业道德的行为，致力于营造公平公正、健康透明的营商环境。

为推进制度约束向行为自觉转化，公司组织采购、财务、销售等关键岗位人员签订《廉洁从业承诺书》，明确各岗位廉洁风险点与行为禁区，将廉洁责任压实到岗、落实到人。

案例 CASE

骨干人员警示教育活动的

2025年8月，公司组织领导班子及中层骨干，前往深圳监狱开展警示教育活动。活动以案为鉴，有效强化了“不敢腐、不想腐”的敬畏意识，警醒公司管理人员坚守廉洁底线，清白做人、干净做事，共同营造风清气正的工作环境。



关键绩效

关键绩效	单位	2025
参加反商业贿赂及反贪污培训的管理层人数	人	40
参加反商业贿赂及反贪污培训的管理层人数占比	%	100
向管理层提供的反商业贿赂及反贪污培训总时长	小时	128
管理层接受反商业贿赂及反贪污培训的平均时长	小时/人	3.20
参加反商业贿赂及反贪污培训的员工人数	人	3,213
参加反商业贿赂及反贪污培训的员工人数占比	%	100
向员工提供的反商业贿赂及反贪污培训总时长	小时	3,008
员工接受反商业贿赂及反贪污培训的平均时长	小时/人	0.94

反不正当竞争

公司严格遵循《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国反不正当竞争法》等法律法规规定，杜绝利用市场优势地位实施阻碍正常贸易、限制或排除公平竞争的行为。同时，持续完善交易管理制度，严格履行决策批准程序，健全自律诚信体系，全面规范资产交易、招标、投标等经营活动。报告期内，公司未发生因不正当竞争行为导致的诉讼或重大行政处罚的情况。



关键绩效

报告期内，公司开展了1次反垄断与公平竞争培训。

举报渠道

公司建立违规举报、调查和问责机制，设立举报电话、信箱、电子邮箱等多种举报渠道，自觉接受来自公司内部与社会各界人士的监督。

公司对举报人的身份信息和举报事项严格执行保密机制，任何单位和个人不得以任何形式对举报人进行打击报复，充分保护举报人的合法权益。

飞亚达公司信访举报渠道

举报电话:

0755-86153835

邮编:

518057

信箱:

深圳市南山区高新南一道飞亚达科技大厦20楼飞亚达精密科技股份有限公司纪检部/审计法律部



05

资源集约高效 全链降耗减碳

公司深知生态环境对人类存续发展的至关重要性, 坚定不移走绿色发展之路, 将环保要求融入生产经营各环节, 聚力推进节能减排工作, 以务实行动践行绿色经营理念, 促进人与自然、经济与生态的和谐共生。

- 应对气候变化
- 环境合规管理
- 能资源管理
- 污染物管理
- 环保行动

响应的SDGs

7 经济适用的清洁能源 	11 可持续城市和社区 	12 负责任消费和生产 	13 气候行动 
---	---	---	---



应对气候变化

公司已将应对气候变化识别为财务重要性议题, 构建科学完备的温室气体排放管理体系, 以制度化、专业化管理赋能绿色低碳转型, 全力支持国家“双碳”目标战略落地。

治理

公司将碳达峰、碳中和目标融入生产、运营、管理的全流程, 子公司科技发展公司成立了温室气体管理小组, 组员涵盖公司各个业务部门, 负责制定科学可行的年度减排指标, 并全程跟进目标的分解与落实。

战略

公司梳理气候变化引发的风险与机遇, 评估其对商业模式、业务运营、财务及经营成果的正负影响与时间范围, 并配套制定应对措施。

机遇类型	机遇描述	发生概率	影响大小	影响的时间范围	影响的价值链环节	优先级排序 ¹	潜在财务影响	应对措施
能源替代机遇	加大清洁能源使用比例, 建设光伏发电项目, 减少对化石能源依赖, 降低能耗	中	中	中长期	运营	中	运营成本减少	优化能源结构, 积极使用新能源设备, 逐步替换传统能源设备
市场机遇	市场对绿色产品的需求上升	中	高	短中期	下游	中	营业成本增加	持续追踪市场最新趋势, 开发新材料或者优化生产工艺; 与供应商紧密合作, 采用可循环、可降解的环保友好型包装材料

¹低:如果风险发生, 对企业的财务、声誉和运营几乎没有明显影响, 损失可以轻松承受。

中:如果风险发生, 会对企业的财务和声誉造成一定程度的负面影响, 可能需要采取措施来弥补损失。

高:风险发生会对企业造成严重的财务损失、品牌受损, 甚至影响到业务持续性, 可能需要大量资源来恢复。

²短期: 一般是指公司可持续信息报告期间结束后1年以内(含1年)。

中期: 一般是指公司可持续信息报告期间结束后1年至5年(含5年)。

长期: 一般是指公司可持续信息报告期间结束后5年以上。

³上游: 涉及原材料供应商、采购和物流等环节, 影响供应链的稳定性和原材料成本。

运营: 涉及生产、制造和内部流程等环节, 影响日常运营和生产效率。

下游: 涉及分销、销售和客户服务等环节, 影响客户满意度、市场份额和品牌。

⁴低: 风险对业务的影响相对较小, 可以在常规的运营管理中处理。

中: 风险对业务有一定影响, 但在一定时间内处理或缓解。

高: 风险可能导致重大财务损失、业务中断或严重的法律后果, 需立即采取措施

⁵低: 机遇对业务的影响相对较小, 但仍能为企业带来一定的收益或效率提升, 可以在常规的运营管理中处理, 通常不需要投入过多的资源或进行大的策略调整。

中: 机遇能够为企业带来一定的业务增长或市场份额提升, 对业务有一定积极影响, 但需要企业在一定时间内进行资源投入和策略调整, 以处理和把握这一机遇。

高: 机遇能够带来重大的市场突破、业务增长或技术创新, 显著提升企业的竞争力和盈利能力, 需要企业立即采取行动, 投入大量资源, 并可能需要调整整体战略以充分利用这一机遇。

风险类型	风险描述	发生概率	影响大小	影响的时间范围	影响的价值链环节 ²	优先级排序 ³	潜在财务影响	应对措施
物理风险	急性风险 极端天气(如台风、暴雨、洪水等)导致生产设备、厂房建筑等受损, 电力供应中断, 影响公司正常运营	低	高	短中期	上游、运营、下游	中	运营成本增加	对生产设施进行抗灾能力升级, 如加固厂房, 定期评估生产基地及供应链所在区域的气候, 制定应急预案
	慢性风险 公司处于沿海地带, 面临海平面上升的潜在威胁	低	中	长期	运营、下游	中	运营成本增加	优化制造基地及仓库布局
转型风险	政策和法律风险 政府围绕“双碳”目标出台一系列政策和要求, 公司可能面临一定的监管压力, 合规成本增加	中	中	中长期	运营	中	运营成本增加	及时跟踪相关法规政策走向, 响应运营地最新政策要求, 确保经营活动合规开展
	声誉风险 公司未能妥善管理气候风险, 导致品牌形象受损, 公众或投资者对企业的可持续发展能力产生质疑	低	中	短中期	运营	中	营业收入减少	定期发布ESG报告, 披露相关信息, 并积极参与环保公益活动, 提升企业形象

影响、风险和机遇管理

公司积极开展气候变化风险评估, 基于气候相关财务信息披露 (TCFD) 框架制定了气候风险清单, 建立常态化气候变化风险监测机制。针对公司所在地频发的台风、暴雨等极端天气, 公司专项制定应对举措, 全面提升生产基地气候风险抵御能力与运营稳定性。

指标与目标

公司运营过程中产生的温室气体, 主要来源于汽油消耗与外购电力使用。对此, 公司通过落地能效提升专项项目、优化能源消费结构、推行全流程碳足迹管理等多维举措, 稳步推进碳减排工作。

指标	单位	2025
二氧化碳排放量	吨二氧化碳当量	6,549
温室气体排放总量 ¹	吨二氧化碳当量	6,598.39
万元产值二氧化碳排放强度	吨二氧化碳当量/万元	0.1062
万元营收温室气体排放强度	吨二氧化碳当量/万元	0.0188
直接温室气体排放量(范围一)	吨二氧化碳当量	32.24
间接温室气体排放量(范围二)	吨二氧化碳当量	6,598.39

¹主要根据《工业其他行业企业温室气体排放核算方法与报告指南(试行)》附录二、《SZDBZ 69-2018组织的温室气体排放量化和报告指南》提供的有关转换因子及公式进行计算。

产品碳足迹管理

公司委托第三方机构系统性开展碳核查和产品全周期碳足迹核算。此外, 公司参与制定了《碳足迹评价技术要求——机械手表》, 为机械手表加工制造全流程的碳排放核算与量化评估, 提供科学、系统的参考依据。目前, 公司旗下三款机械手表产品已成功通过粤港澳大湾区碳足迹标识认证, 完成原材料-生产加工-产品使用全生命周期碳足迹量化评估。



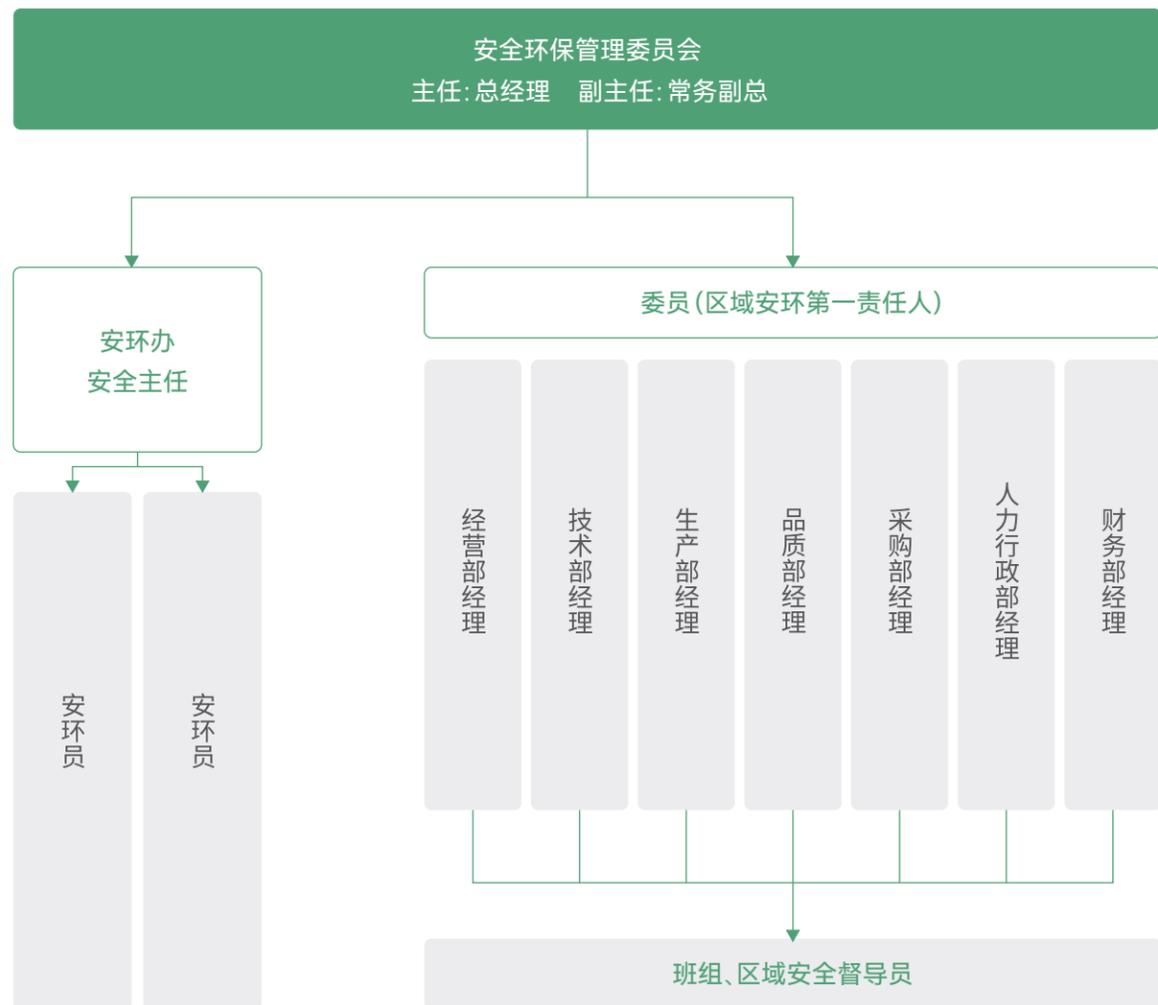
粤港澳大湾区碳足迹标识认证证书

环境合规管理

公司及下属子公司不断健全自身环境保护的管理体系, 子公司科技发展公司制定了《安全、环保, 消防、职业病防治“三同时”管理制度》, 编制“三同时”管理规定, 划定分析、报备、发包、新技术开发、施工及试运行、验收等全阶段管理要求, 明确安全环保管理委员会统筹协调“三同时”各项工作。



科技发展公司ISO 14001 环境管理体系认证



科技发展公司安全环保管理委员会

关键绩效

2025年, 公司环保总投入 **7.80** 万元, 发生环保违规事件 **0** 件。

风险评估

公司积极推动环境因素识别评价常态化运行, 形成了全流程、标准化的管理机制。子公司科技发展公司编制了《环境因素识别评价控制程序》, 不定期对重点环保设施安全、突发环境事件等进行风险评估, 保障生产运营与生态环境安全。

环境因素识别	采用“产品生命周期LCA法”分析生产全流程, 结合座谈及现场看、查、问的“观察法”, 开展环境因素识别。
环境因素评价	各部门负责人汇总环境因素后, 依据“是非判断法”及环境因素即时评价情形表完成评价, 形成《环境因素识别及评价表》, 并将重要环境因素纳入《重要环境因素清单》。
环境因素更新	各部门每年至少进行一次重要环境因素再评价与识别。

隐患排查

公司紧抓隐患排查工作。子公司科技发展公司制定了《安全、环境绩效(隐患)监测控制程序》, 明确了各部门环境安全绩效监视和测量的责任, 并规定了监视测量项目内容、监视方法、频次等。报告期内, 子公司科技发展公司开展多轮隐患排查, 经全面核查, 未发现任何环境安全隐患。

应急管理

公司高度重视环境应急管理。子公司科技发展公司制定了《突发环境事件应急预案》, 设立了突发环境事件应急救援机构, 规范了应急响应流程, 同时定期组织开展专项环境应急演练。

案例 CASE

有限空间作业专项培训

2025年9月, 科技发展公司为有效提高相关岗位人员的有限空间作业安全意识与应急处置能力, 特组织开展有限空间作业专项应急培训, 共计9名员工参训。



关键绩效

2025年, 公司环保培训次数 **1** 次, 环保培训参加人次 **10** 人次, 环保培训时长 **5** 小时。

能资源管理

能源管理

公司子公司科技发展公司制定了《节约资源能源控制程序》, 生产部负责使用资源和能源消耗日常检查与控制, 技术部配合生产部选用应用节能技术, 财务部辅助进行水、电消耗与产值关系对比分析, 通过强化全流程管控推动能源高效循环利用。公司鼓励员工提出节能方案, 对于其中实施有效的, 予以表彰和物质奖励。

2025年节能降耗措施

控制设备待机时间	精加设备待机占通电时间比例平均值为41.82%, 同比下降7.2%, 合计减少设备待机时间约2万台时, 合计减少待机能耗5,374度。
空压机管理	通过对空压机干燥、管道系统改造, 空压机输出气压、工作轮换管理, 降低空压机产气成本, 单季度降低产气成本约2.33万度。
照明灯节能改造	对部分车间照明实施节能灯替换改造, 共计替换T8灯管76支, 合计减少照明电量消耗3,293度。

案例 CASE

生活水泵节能改造

飞亚达科技大厦生活水泵由原来的水池供水改为无负压供水, 利用市政给水管网的压力减少水泵的电能消耗。大厦原有变频供水系统配置为高区15kW水泵1台、低区5.5kW水泵2台; 本次供水系统优化改造后, 统一采用1台11kW水泵实施变频供水, 改造后节电总量超1,000度/月。



生活水泵



关键绩效

2025年, 能源消耗总量	能源消耗强度	天然气
868 吨标准煤	0.0141 吨标准煤/万元产值	2,440 立方米
汽油	外购电力总量	
8.86 吨	6,919,754 千瓦时	



水资源管理

公司用水取自市政管网, 主要用于生产环节及生活用水, 子公司科技发展公司制定了《节约资源能源控制程序》, 规范水资源的日常管理, 切实保障水资源合规使用。

节水措施



于各用水点位统一张贴节水提示标识, 引导全员树立节水意识, 杜绝长流水现象及各类不良用水行为。



每两月开展一次用水设施专项巡检, 重点核查停水状态下水表运行情况, 排查隐蔽性滴漏点位, 同时检查接头、水龙头等部位的显性渗漏问题。



在保证质量的基础上, 识别可重复用水的作业工序并写入作业规范; 着力提高产品合格率, 减少返工和重复清洗带来的水资源浪费。



在热水器、储水器皿维修期间, 对留存水体进行回收再利用, 杜绝新水无谓消耗, 践行水资源循环利用理念。

关键绩效

报告期内, 公司新鲜水取水总量**31,826**吨, 新鲜水用量**31,826**吨,

万元产值用新水量**0.6241**吨/万元产值; 总用水量为**31,826**吨;

重复用水量**2,200**吨, 重复用水率**6.47**%。

物料管理

公司制定了《物料库管理制度》, 设置库管员负责物料库房的收发、摆放、记账和盘点工作。子公司精密制造公司制定了《物料盘点管理细则》, 将相关指标与责任人员的绩效挂钩, 保障物料管理规范化, 最大程度保护公司资产安全、完整。

物料存储

物料按品种分类摆放, 做到标识清晰、区位分明、摆放合理; 换料退货或返修件加红色标识卡, 与合格品予以区分; 贵重零件存在湿度小于60%的储存间。

物料运输

保证零件、在制品或成品在周转过程中, 采用合适的周转盘和保护措施, 避免在周转过程中因意外使物品损坏。

物料保护

生产、装配过程中, 对抛光件、盘、玻璃、表针等易划伤零件表面要加软纸隔离保护。

物料包装

成品出厂需用静电膜包装, 装配工艺有特殊要求的, 按装配工艺要求包装, 保证不留下指纹, 无外观划伤。

绿色包装

公司积极推动表盒等包装材料使用的标准化与规范化管理。品牌管理部牵头推行绿色包装革新举措, 一方面在保证包装质量的前提下循环使用包装物, 从源头减低包装环节的资源消耗; 另一方面聚焦包装品质升级, 强化表盒的防护性能与视觉质感, 优化客户体验。

污染物管理

污染物排放是公司环境管理工作的核心关注领域。子公司科技发展公司严格遵守国家环保法律法规, 并制定《废水废气粉尘噪声控制程序》《废弃物管理控制程序》等相关制度, 明确安全环保委员会对废弃物处置、污染物排放、治理设备运行状态及各部门管控措施落实情况进行监督检查, 同时界定污染源来源, 细化控制措施、规范废弃物管控流程。报告期内, 科技发展公司委托第三方具有合法处置资质的公司对转运的危废进行合规处置, 确保危废转移环节安全可控可追溯。

污染物类型	管理措施
废气	车辆定期保养维修, 确保尾气达标排放, 并按规定年检尾气排放, 使其符合绿标要求。
废水	生活污水可直接排入污水管道, 超标生产废水则排入收集池, 转移至有危废处理资质的单位进行处理。公司现有废水处理设施1套, 处理能力1.44万吨/年。
粉尘	抛磨车间配置除尘设施和磨刀房配备吸尘装置, 粉尘排放符合国家相关标准。
废弃物	各部门按规定的分类标识投放废弃物, 生产部负责危废收集并填报《危废物台账》, 安全环保委员会每月抽查废弃物收集处理情况; 与资质单位签约, 定期转移危废。
噪声	设备运行噪声通过日常点检与定期维保管控; 风气吹尘排屑噪声通过使用低噪工具、改用降噪工作方式、规范吹气作业、减少气枪使用来消减。



关键绩效

2025年, 公司废水、废气、废弃物均达标排放。

废水排放量

36,978 吨

废水回收利用量

2,200 吨

COD排放量

3.1507 吨

氨氮排放量

0.4296 吨

烟(粉)尘排放量

0.2736 吨

危险废弃物产生量

3.00 吨

危险废弃物处置量

3.00 吨

环保行动

绿色办公

公司倡导全员践行节约用水用电、办公用纸循环利用, 增强全员绿色发展责任意识, 有效降低办公能源与资源消耗。

绿色办公措施

节约用水



- 在用水点位统一张贴节水标识, 强化节水意识;
- 定期对用水设备进行排查维护, 及时处置滴漏隐患;
- 维修热水器或储水器皿, 可搜集储水用于他用。

节约用纸



- 提倡无纸化办公和电子档传阅;
- 双面打印, 杜绝纸张浪费;
- 打印区域设置单面纸存放处, 重复利用。

节约用电



- 电脑以待机代替屏保, 选用适合屏幕亮度, 停用电脑超过半小时应将主机及显示器断电;
- 减少用灯及空调数量, 离开时随手关灯关空调, 杜绝白昼灯、长明灯。



关键绩效

2025年, 公司办公用纸**0.81**吨, 较去年用量同比减少**35%**。

环保宣传

公司通过海报宣传广泛传递绿色理念, 扎实推进工业固废精细化分类、健全废弃物循环利用体系、做强二手市场实现资源循环、培育校园废物利用环保意识, 以点滴行动践行环境责任, 让绿色理念融入企业运营。



06

科技赋能发展 品牌诚信经营

公司以创新为核心驱动力，推动工艺革新与产品价值升级；积极构建透明化、负责任的绿色供应链体系，深化责任采购实践落地；持续完善客户权益保障机制，筑牢数据安全与隐私保护屏障。

- 创新驱动
- 产品质量管控
- 供应链安全
- 客户权益保护
- 数据安全与隐私保护

响应的SDGs

<p>9 产业、创新和基础设施</p> 	<p>17 促进目标实现的伙伴关系</p> 
--	--



创新驱动

治理

公司将科技创新作为发展的核心驱动力，制定并实施《项目管理控制程序》《项目过程控制程序》《技术成果转化工作机制》等系列研发管理制度与流程控制程序，不断推进技术项目管理机制的规范化建设。飞亚达技术中心在钟表行业率先探索形成以顾客导向、技术整合和全价值链成果转换为特色的创新体系，构建了“3+3+2+3+6”的技术创新体系，即3套相互支持平行运行的机制、3个基础工作平台、2个产业化示范基地、3项支撑性工作以及6个专业创新中心，体系有效整合社会化资源与产学研力量，形成了多元协同的技术创新格局。



国家企业技术中心



国家级工业设计中心



国家技术创新示范企业



国家级专精特新“小巨人”

关键绩效

截至报告期末，公司及下属子公司共获认定专精特新企业2家、国家高新技术企业2家，拥有国家企业技术中心、国家技术创新示范企业、深圳市博士后科研创新实践基地各1个。

研发团队建设

公司在3+3+2+3+6技术创新体系框架下，构建了飞亚达技术中心组织架构。技术中心下设技术专家委员会、项目审查委员会及知识产权委员会，共同形成技术决策与指导平台，围绕行业发展所需核心技术明确研究方向，并据此建立起矩阵式组织架构，以整合资源、支撑技术攻关与成果转化。

关键绩效

截至报告期末，公司主要研发人员174人，占比5.51%；
2025年，研发投入占营业收入的7,367万元 2.10%



研发创新激励

公司通过建立研发创新机制，聚焦创新人员成长与激励。飞亚达技术中心构建了覆盖公司、部门、项目三级的技术人员管理体系，通过开展专业及管理能力提升的多层次培训，系统化培养技术创新人才。公司将技术研发、创新项目及成果转化工作纳入部门与个人绩效考核（BSC），考核结果直接与薪酬调整及职务晋升挂钩，对主导或参与技术及管理创新项目的人员，在薪酬评定与晋升评审中予以相应加分。

案例CASE | “金点子大赛”

报告期内，公司组织开展2025年度“降本增效”金点子大赛暨微创新最佳实践内部评选活动，认真收集员工对于岗位工作、业务流程、管理机制等提出的降本增效改进建议，并切实推进优质建议的落地转化。通过本次活动，公司实现了运营效率与管理效率的双重提升，同时强化了员工的归属感与荣誉感。

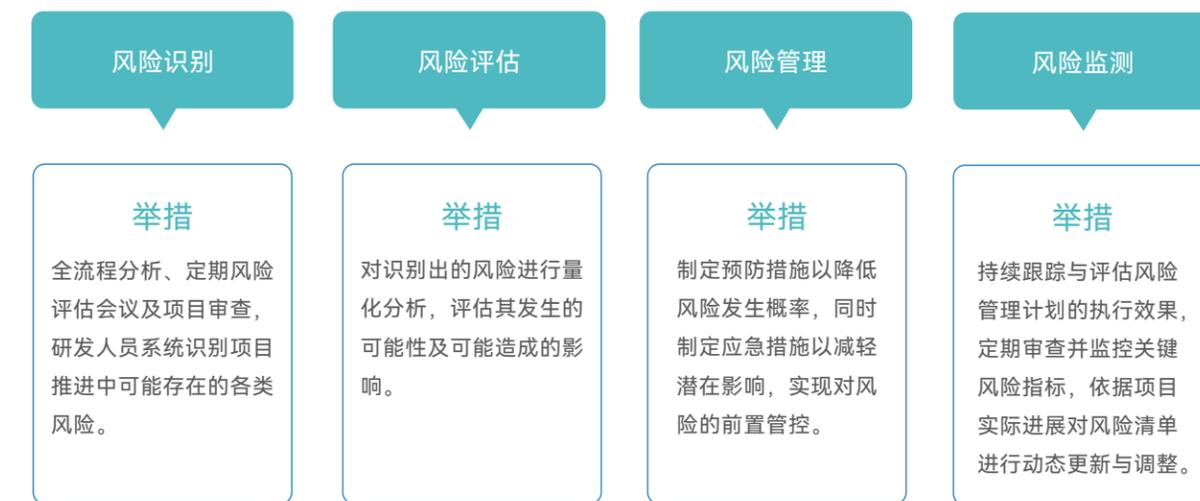
战略

风险类型	风险描述	发生概率	影响大小	影响的时间范围	影响的价值链环节	优先级排序	潜在财务影响	应对措施
法律风险	创新过程中若未及时防范，面临知识产权侵权、商标争议等法律纠纷	中	高	中期	运营	高	运营成本增加	构建知识产权全流程管理体系及时申请专利并加强合规培训，
技术风险	新产品或技术存在研发失败的风险，可能导致前期资源投入损失并延误战略布局	低	中	短中期	运营	高	运营成本增加	强化研发过程评审，并通过技术引进与合作分散开发风险，控制项目失败影响
管理风险	研发核心人员的流失可能导致关键技术断档与隐性知识流失，影响项目稳定与技术延续	低	中	短中期	运营	中	运营成本增加	实施人才激励与梯队建设，系统管理核心技术文档

机遇类型	机遇描述	发生概率	影响大小	影响的时间范围	影响的价值链环节	优先级排序	潜在财务影响	应对措施
市场机遇	通过体系化产品创新，形成差异化竞争优势，提升市场份额与客户忠诚度	高	高	长期	运营、下游	高	营业收入增加	持续投入研发，建立以用户为中心的产品创新机制
品牌机遇	可持续的技术突破能够强化品牌科技形象与行业影响力，提升品牌溢价能力	中	高	长期	运营、下游	中	营业收入增加	将突破成果快速转化为差异化产品竞争力，强化品牌传播

影响、风险和机遇管理

在创新研发管理过程中，公司建立了覆盖风险识别、评估、管理与监测的全流程机制，以实现潜在风险的有效预警与主动应对。通过及时制定并实施相应的预防与处置策略，以确保创新活动稳健、可持续地推进。



指标与目标

公司着力发展新兴产业业务，持续加大研发投入，并通过设定阶段性目标与实施路径，确保技术研发与成果落地有效协同。



研发合作

公司与国内外的各知名高等院校、研发机构建立并维护良好合作关系。飞亚达技术中心确立了合作实验室和企业技术联盟先行、项目依次发展的基本运行模式。在核心技术领域，通过联合高校搭建研发平台，并依托该平台启动合作项目，进而联合高校、科研机构、厂家组建研发战略联盟，协作整合社会资源，实现新技术的快速产业化。

公司扎实推进产学研协同创新，目前已与哈尔滨工业大学、华南理工大学等签订合作协议。飞亚达技术中心在广东省科技厅支持下，于2010年建设产学研科技特派员工作站，已完成多项合作项目并通过验收。

飞亚达技术中心依托瑞士Montres Chouriet SA建设海外科技中心，聚焦机芯整体设计、关键零件配套、关键技术开发和特殊机芯开发等核心方向，为公司提供专业化技术服务。

数字化建设

公司着力推进数字化转型与智能化升级，积极推进AI专项工作，覆盖AI+数字销售、AI+智能穿戴、AI+管理决策及AI+智能制造四大工作场景，以AI在关键业务场景覆盖率超过80%为目标，推动公司数转智改。2025年，AI专项工作推进进展如下：



知识产权保护

公司构建了集预警、布局、维权于一体的立体化专利保护网络，为核心技术构筑了牢固的市场壁垒。

自2016年起，公司启动并顺利通过了国家《企业知识产权管理规范》(GB/T 29490-2013) 贯标认证，建立了系统化、规范化的知识产权管理制度。2025年年初，公司根据新标准《企业知识产权合规管理体系》(GB/T 29490-2023) 启动换版工作，制修订相关管理文件。



GB/T 29490知识产权管理体系认证

公司建立了常态化的侵权监控与快速的维权响应机制，根据侵权情节，灵活采取协商、行政投诉、司法诉讼等组合策略。公司设立知识产权委员会，由技术中心主任牵头负责，组建专业团队统筹管理专利、软件著作权等知识产权事务，同时协助公司开展商标管理相关工作。

公司已先后获得深圳市知识产权优势企业、广东省知识产权示范企业及国家知识产权优势企业等企业资质认证，并在知识产权成果方面获得多项重要奖项，包括中国外观设计金奖、中国专利优秀奖及中国轻工业联合会技术发明奖等。



国家级知识产权示范企业



muse金奖



产品组入围奖



发明创业奖

公司通过引入先进的知识产权管理软件，完善专利申请流程，将专利申请延伸到研发和设计的前端；搭建内部专利库，引入行业领先专利数据库，借助3D地图进行多维可视化分析，精准识别技术空白点与热点。同时，公司分层开展知识产权培训，持续提升员工知识产权意识与专业能力。通过推行知识产权体系化管理，公司不仅有效筑牢自有知识产权保护屏障，精准防范侵权与被侵权风险，更以知识产权赋能产品创新迭代，切实增强了核心市场竞争力。

关键绩效

截至报告期末



行业交流

参与标准制定

公司积极参与技术标准研究。国内层面，公司拥有全国钟表标准化技术委员会委员7名，承担全国钟表标准化技术委员会手表材料及外观件分技术委员会 (SAC/TC160/SC3) 秘书处工作；国际层面，公司拥有ISO注册专家2名，承担ISO/TC114/SC13/WG1“手表玻璃膜层”工作组秘书处工作，主导了手表领域首项由中国主导制定的国际标准。

关键绩效

截至报告期末
公司共参与制定

国际标准**8**项，国家标准**49**项，行业标准**57**项，团体标准**12**项，地方标准**3**项。

行业交流活动

公司积极参与行业协会活动，通过参加展会、研讨会等多种形式，与各方保持密切交流。

案例 CASE 联合主办大湾区手表行业绿色发展会议

2025年8月，粤港澳大湾区手表产品有害物质限量及碳足迹评价研讨会、GB44702-2024《直接接触人体皮肤的手表外观件有害物质限量的规定》强制性国家标准宣贯培训在深圳举办。公司与全国钟表标准化技术委员会联合主办了此次会议，钟表企业、行业协会及权威检测机构等多方代表参会。会议围绕手表有害物质限量与碳足迹评价两大主题展开研讨，并对GB44702-2024这项我国手表领域首项强制性国家标准进行了全面宣贯。本次会议有效提升了企业对产品安全与绿色制造要求的理解，为推动行业绿色转型与可持续发展凝聚共识。



案例 CASE 科技公司亮相深圳光博会

2025年9月，第26届中国国际光电博览会 (CIOE) 在深圳国际会展中心成功举办。此次展会覆盖信息通信、精密光学等七大核心领域，呈现光电领域跨界融合与创新突破的最新趋势。子公司科技发展公司在本次展会中重点展示了应用于光通信、工业激光等多领域的高精度封装管壳产品及解决方案。

展会期间，公司与多家行业龙头企业进行交流，借此平台深入了解智能传感、光电融合等前沿领域的技术与市场趋势。



产品质量管控

治理

公司通过构建两级质量管理架构，持续完善质量管理体系。设立公司级质量管理体系，由研发部负责统筹总体质量方针与目标，履行质量监督职责并组织实施质量考核；建立各事业部质量管理体系，具体开展产品与服务质量管理，全面落实公司质量要求。

精密科技公司秉持“追求完美、精益求精”的质量方针，制定了《质量手册》《检验和试验控制程序》《装配过程控制程序》等制度，系统构建质量管理规范。

截至报告期末，子公司精密科技公司、科技发展公司已通过ISO 19001质量管理体系认证。



精密科技公司ISO 19001
质量管理体系认证



科技发展公司ISO 19001
质量管理体系认证

战略

风险类型	风险描述	发生概率	影响大小	影响的时间范围	影响价值链环节	优先级排序	潜在财务影响	应对措施
产品质量风险	产品不合格导致退货、报废或返修，造成直接经济损失与资源浪费	低	中	长期	运营、下游	中	运营成本增加	实施覆盖生产到交付的全生命周期质量管理，从源头预防并减少缺陷
产品安全风险	产品存在安全隐患，可能损害顾客财产或人身安全，引发法律与声誉危机	低	高	长期	运营、下游	中	运营成本增加	严格把控成品安全检验，不合格品严禁流向市场
生产设备风险	生产设备意外故障，导致非计划停机，影响交付稳定性与运营安全	低	低	中长期	运营	中	运营成本增加	通过定期保养与前瞻性排查，保障关键设备可靠运行

机遇类型	机遇描述	发生概率	影响大小	影响的时间范围	影响价值链环节	优先级排序	潜在财务影响	应对措施
管理机遇	以质量管控为驱动，提升质量管理体系成熟度，降低生产运营中的质量风险与损耗，提升资源利用效率	中	中	长期	运营	高	运营成本降低	培育质量管理能力，优化内部流程
产品机遇	培育产品与工艺自主开发能力，提升产品附加值与生产效率	中	高	长期	运营、下游	中	营业外支出增加	优化产品开发和工艺流程，强化技术成果向市场端转化

影响、风险和机遇管理

管理流程

公司已建立由各部门主导的风险与机遇全流程闭环管理机制，识别评估各项业务过程风险与机遇，评估级别后拟定应对措施并整合进质量管理体系，确保体系有效运行。子公司精密科技公司制定了《风险和机遇控制程序》，系统识别并评价影响公司战略、目标及质量管理体系的内外部环境因素，按高、中、低三级划分风险与机遇并配套应对措施，实现对风险的有效管控以及主动把握机遇。



风险与机遇识别

各部门针对所负责的过程，结合内外部环境因素、相关方期望及自身优劣势，全面识别过程潜在的风险与机遇



风险与机遇评估

对已识别的风险与机遇，依据既定标准进行评估，确定其等级为优先应对提供依据。



风险与机遇应对

根据评估级别，拟定具体的应对措施。



整合实施

将应对措施整合并落实到相应的质量管理体系过程中，确保其有效执行并发挥作用。



记录更新

将识别、评估的结果及拟定的应对措施规范录入《风险与机会评价与应对策划表》，并根据外部环境变化及时进行动态更新。

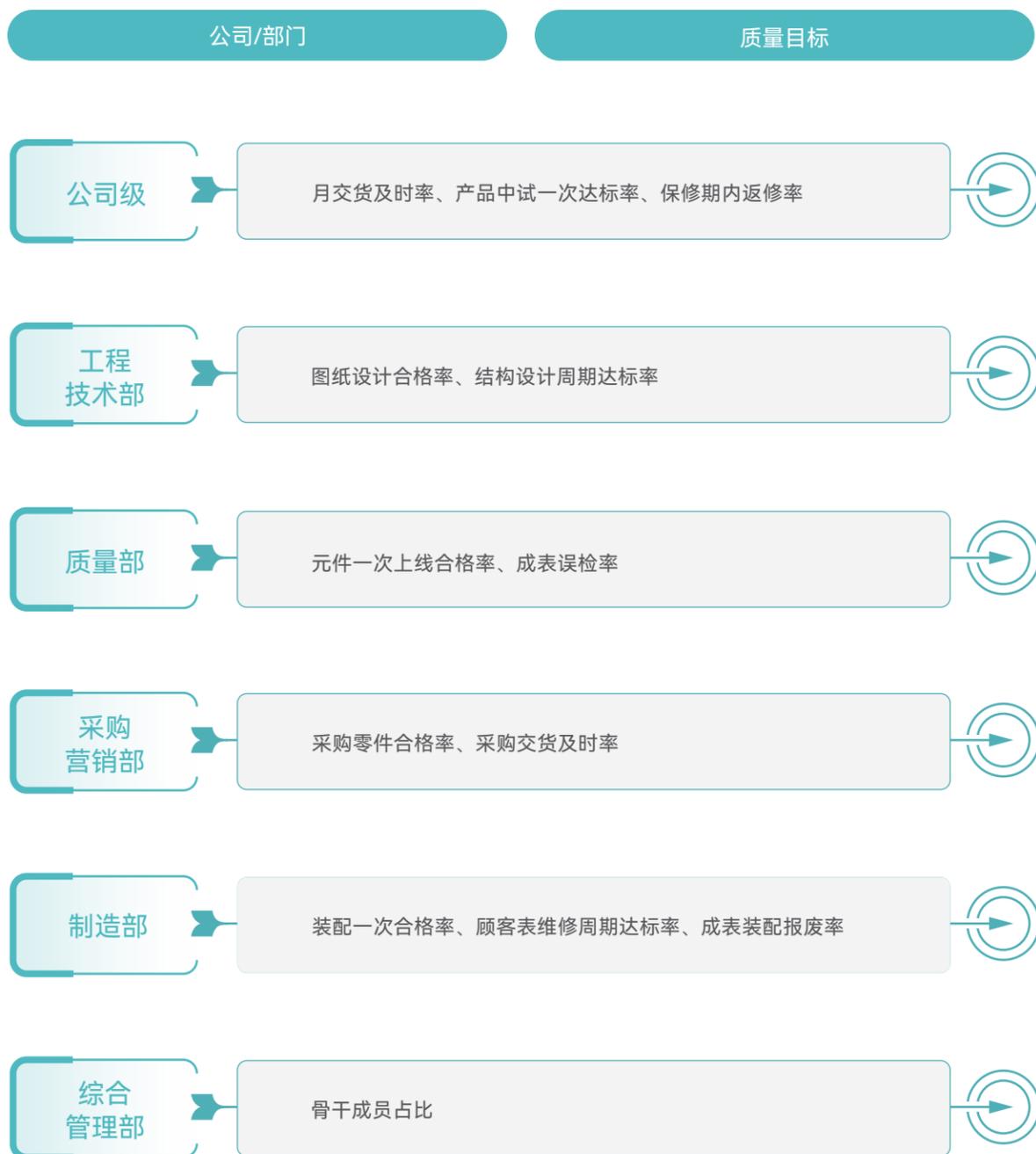


评估管理

各部门负责人负责主导年度应对措施有效性的评估工作，并提交管理评审。

指标与目标

公司系统构建了从公司层面到各部门层级的质量目标体系，并配套制定《目标及绩效评价控制程序》等制度，用以指导与评价目标的实现过程。



产品全生命周期管理

公司建立了《产品和服务的放行控制程序》，对从原材料到成品的全生命周期环节，实施系统化的监视、测量与放行管理。



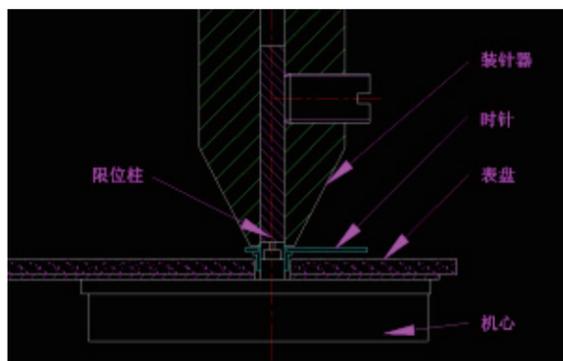
公司依据《不合格品控制程序》，由质量部负责对不合格品进行识别、隔离、记录并按权限进行管理。

关键绩效	单位	2025年
产品合格率	%	100
年度质量内审次数	次	1
聘请第三方机构抽检次数	次	1
因健康与安全原因须撤回和召回的产品数量百分比	%	0
因健康与安全原因须撤回和召回的产品数量	件	0
产品或服务相关的安全与质量重大责任事故所涉及金额	元	0

案例 CASE

改善装针器，提升装配效率50%

钟表针装配工序中，常规装针器以时轮或分轮顶平面定位，但加厚表盘配套针管高度增加，原有定位基准失效，容易造成时针装配位置偏差，存在停表风险。为此，公司对装针器实施改造，在头部中心增设可伸缩圆柱并配螺钉锁死固定，以圆柱平面与秒轴顶平面接触形成新限位基准。改造后，预计装配效率提升50%，不良率降低0.5%。



改造示意图

数字化质量管理

子公司精密科技公司自主打造产品质量管理系统。该系统由IT团队独立开发，涵盖品质质量管理、公用设备设施管理、设备设施管理及基础数据维护四大模块，具备实时查看产品信息、监控设备运行状态、跟踪生产进度等功能，有助于及时识别产品制造过程中的故障与不合格情形，实现对产品全生命周期的质量管控。

手表产品全流程信息管理系统



精密科技公司产品质量管理系统

质量文化

公司每年年初系统制定年度质量培训计划，围绕质量意识提升、岗位技能强化、现场管理优化等方面展开专项培训，内容涵盖新员工上岗培训、班组长管理技能提升、结构设计能力培养等重点领域。

风险类型	单位	2025年
质量培训人次	人次	599
质量培训总时长	小时	25.50
质量培训次数	次	18

案例 CASE

“质量月”活动

2025年10月，公司以“人人参与，共创质量提升”为主题开展“质量月”活动，通过多维度举措全面提升全员质量意识与质量管理水平。活动期间，制造部顺利通过ISO 9001质量管理体系外部审核，组织全体生产人员通过线上平台系统学习质量知识，参与率100%，有效夯实了质量理论基础。举办机械机心维修技能竞赛，从清洁、故障修复到性能指标等多维度考核维修人员的专业能力，切实提升一次修复率与质量保障水平。



案例 CASE

钳工技能竞赛活动

2025年10月，科技发展公司开展了钳工技能竞赛活动，竞赛分为理论考试与实操考核两部分。活动通过设立奖品与奖金，积极营造“比、学、赶、帮、超”的工作氛围，综合检验钳工班组在打磨、清洗、去毛刺等关键工序上的技能水平与操作规范性。



供应链安全

治理

公司通过制定《采购管理办法》《招投标管理办法》《供应商管理控制程序》，规范供应商准入、合作反馈及采购行为，以完善可持续供应链管理体系。

在组织架构方面，公司建立了清晰的权责体系：对于供应商管理，由采购营销部负责牵头组织供方综合评估，质量部负责样品、来料的质量评估与体系评审，工程技术部则负责对供方技术能力进行评审，最终由总经理审批《合格供应商清单》。

供应商分布情况	单位	2025年
华东地区	个	4
华南地区	个	83
华北地区	个	4
华中地区	个	2
西北地区	个	1
海外	个	2
合计	个	96

战略

风险类型	风险描述	发生概率	影响大小	影响的时间范围	影响的产业链环节	优先级排序	潜在财务影响	应对措施
交付风险	产品生产时间冲突或生产周期不足，存在交货延期风险	中	中	短期	运营	高	运营成本增加	协调产品交付顺序以满足实际生产需求；大货急单提前备胚，新品提前开模
质量风险	生产与品控问题可能导致最终产品的质量和一致性不符合预期标准	中	高	中期	运营上游	高	运营成本增加	加强质量管理与员工培训；现场全检，不良返修
订单风险	订单规模与产能结构不匹配导致生产运营效率低下和交付周期不稳定	中	中	中长期	运营	中	运营成本增加	优化内部流程，针对延迟交付，制定有效方案；必要时更换供应商

机遇类型	机遇描述	发生概率	影响大小	影响的时间范围	影响的产业链环节	优先级排序	潜在财务影响	应对措施
声誉机遇	产品生产时间冲突或生产周期不足，存在交货延期风险	中	中	长期	下游	中	营业收入增加	定期发布可持续发展报告；通过案例展示对供应商的积极影响。

影响、风险和机遇管理

公司对供应商实施全生命周期管理，通过覆盖开发、评估分级、退出的管理体系，系统识别、评估和应对各类风险，重点关注生产交付、质量稳定、合作稳定性等风险，全面评估供应商的环保、社会责任及合规表现，基于评估结果，采取针对性的管理措施，推动供应商持续改进，共同构建负责任、可持续的供应链生态。

关键绩效

报告期内，供应链环节中具有重大风险与影响的事件数量

0

件

供应商全生命周期管理

新供应商开发

采购部门依据物料需求及备用原则，以“优质、适价、适地”为标准多渠道开发新供应商。新供应商经样品检验合格及现场审核通过后，可被纳入《合格供应商清单》。

供应商评估分级

公司每月对重点供应商，依据其交付及时率、交付合格率、价格及服务等因素进行综合评估与排名，评估结果经审批后反馈至供应商并要求其确认与改进。

供应商根据合作关系与重要程度，分为战略合作、重要、一般及备用供应等级。评估采用综合评分制，总分由质量、交期、价格、服务及其他加分项构成，并依据得分划分等级如下：

综合评分	划分等级
90分以上	A等：优秀供方
75-89分	B等：良好供方
60-74分	C等：合格供方
59分以下	D等：警告或取消供方资格

供应商退出

针对连续3次评分为D的供应商，要求其分析原因并整改。对于连续三批供货不达标且影响生产进度的供应商，经公司评估，若确认其质量体系失控，公司将更换供应商、暂停订货，并将其从《合格供应商清单》中移除。

供应商ESG管理

公司坚持合规经营与阳光采购，通过与供应商签署《反商业贿赂协议》《采购质量保证协议书》及《RoHS符合性承诺书》等文件，明确禁止商业贿赂、严格约定产品质量责任，并确保产品符合有害物质限制指令。同时，公司组织采购人员签署《廉洁自律承诺书》并开展廉洁培训，共筑廉洁与质量防线。

公司将安全责任管理融入供应链全过程，与供应商签署《安全生产管理协议》，明确双方职责、权利与义务，确保在合作中共同履行安全责任，有效防范安全风险。

关键绩效	单位	2025年
供应商总数	个	96
本地供应商	个	83
本地化采购支出比率	%	66.93
供应商廉洁协议签署率	%	39.58
拥有质量管理体系认证的供应商数目	个	21
拥有环境管理体系认证的供应商数目	个	21
拥有职业健康安全管理体系认证的供应商数目	个	21
因不合规被中止合作的供应商数目	个	0

案例 CASE

廉洁提醒扩大会议

2025年1月，公司面向采购管理相关岗位人员召开廉洁提醒扩大会议。会议以强化节日期间廉洁自律为主题，通过集中提醒与观看廉洁教育视频相结合的方式开展，有效提升了员工的廉洁意识，营造了廉洁从业的工作环境。



指标与目标

公司通过设定明确的管理目标与可量化指标，致力于持续优化供应商整体水平，以支持供应链的长期健康发展。

2025年供应商管理目标	达成情况
供应商年度审核覆盖率100%	达成

平等对待中小企业

公司平等对待中小企业，按合约账期内支付账款。报告期内，公司及控股子公司不存在逾期尚未支付中小企业款项信息的情况，不存在报告期末应付账款（含应付票据）余额超过300亿元或占总资产的比重超过50%的情况。

客户权益保护

客户服务体系

公司坚持客户至上的服务理念，致力于为客户提供安全、放心的服务体验。为提升服务规范性与客户满意度，公司制定了《销售服务组规章管理制度》《客服行为&用语规范》等，规定了在线客服行为准则、服务常用语规范等。此外，公司还建立了涵盖在线接待、售前推荐、售后退换货等环节的标准化客服流程。



关键绩效

2025年，公司顾客净满意度**98.28%**。截至报告期末，公司会员总量约**390万**。

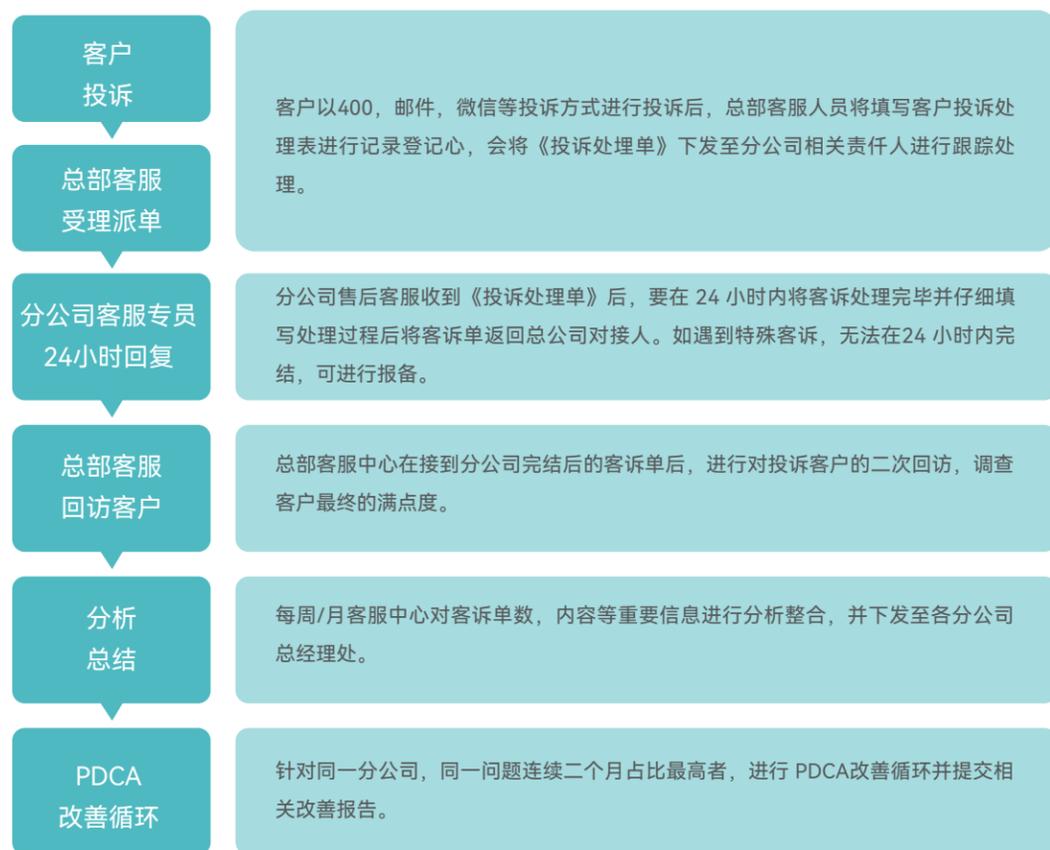
公司高度重视售后服务环节，制定了《售后维修处理流程》《售后退换货处理流程》等制度，实现售后服务标准化管理。



客诉应对机制

公司持续优化客诉响应流程，妥善处理每一起客户投诉。为此，公司制定了《顾客交流及投诉处理控制程序》《顾客投诉处理作业指引》，为投诉处理提供全流程标准，明确了多渠道受理、分级处理、方案实施与回访等规范。公司质量部为接收投诉的部门，制造部则负责售后维修等相关工作。此外，公司将投诉信息纳入员工绩效考核体系，将投诉处理效果作为客服的考核依据，以此推动服务质量持续改进。

公司通过设立门店、服务热线、意见箱、官方网站、信件等多重途径，全面接收客户反馈。所有受理的投诉均需首先记录于《客户投诉处理登记表》，根据投诉情节的严重性，划分不同等级（初级、中级、重大），并制定了针对性处理方案。



总部与分公司处理客诉流程图

精细化服务

公司以精细化服务为导向，系统性地提升门店运营质量与客户体验。报告期内，公司通过推动中台与一线联动，开展了全链条运营诊断，形成“一店一策”精准提升方案。同时，针对潜客跟进等共性服务环节，公司提炼并输出了标准化操作指引，有效赋能一线团队，提升服务执行效率。在此基础上，公司进一步建立了“龙文榜”门店评级体系，将门店划分为头雁、强雁与雏雁三个层级，明确各层级的服务重点与核心指标，为系统化的客户管理与长期关系维护提供了扎实支撑。

客户关系维护

公司始终以提升消费者的品牌体验为导向，持续推出形式新颖、内容丰富的交流活动。报告期内，各零售门店围绕客户多元化需求，开展了一系列具有针对性的互动策划与个性化服务，持续强化客户对品牌的价值认同。此外，公司以传统节日为契机，推进客户维系与拜访工作，进一步巩固与深化客户关系。

关键绩效

2025年，公司累计开展名表营销活动**3,809**场，其中顾客体验类活动**1,932**场。

西安豪门专卖店在2025年通过系统化、高频次的会员活动矩阵，全年不间断策划并执行会员活动76场，实现破百万销售转化，形成了“周周有活动，月月有亮点”的稳定节奏，持续地会员运营和触达能力，达成销售转化，广受顾客好评。

2025年9月，杭州万象城专卖店组织高级珠宝展，开展品牌主题VIP下午茶服务及VIP品牌晚宴，深度激活商场高端CRM系统，实现对高净值会员的精准触达与极致服务，获得高质量会员好评。



关键绩效

报告期内，公司共收到客户投诉**104**次，投诉解决数量**104**件，投诉解决率**100%**

数字化营销

公司自2019年起持续开展数字化零售建设，通过系统构建、功能迭代与全面应用等，逐步建立起SCRM系统等以顾客为中心的数字化零售运营平台，有效提升了内部运营管理效率与顾客服务体验。

负责任营销

公司严格遵循《中华人民共和国广告法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国消费者权益保护法》《明码标价和禁止价格欺诈规定》等法律法规规定，制定了《产品标识和可追溯性控制程序》，详细规定了从物料采购、库存管理、生产装配到最终产品的全流程标识与追溯方法，以此确保营销内容的真实准确，维护消费者的合法知情权。



关键绩效

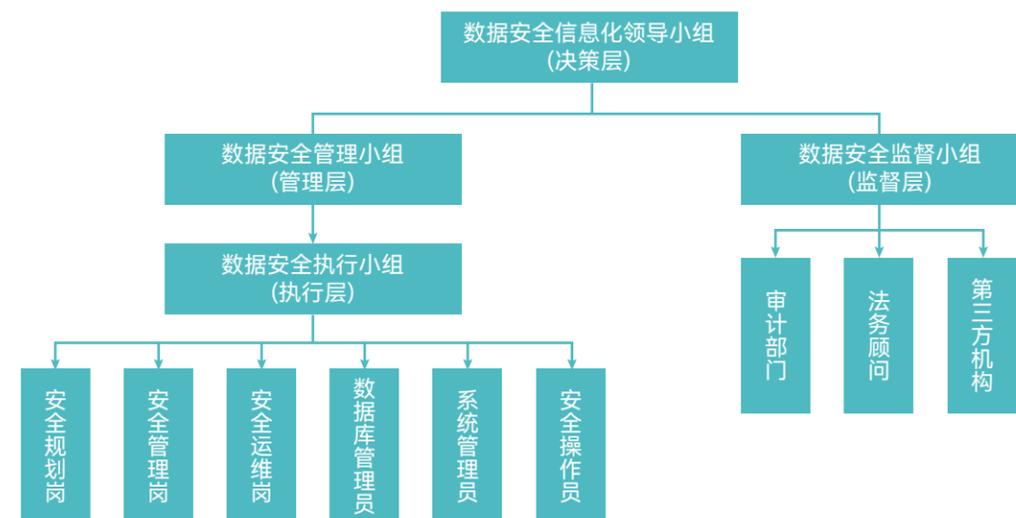
2025年，公司未发生违反有关产品和服务信息与标识法规的事件，未发生违反有关营销传播法规的事件。



数据安全与隐私保护

数据安全管理体系

公司制定《数据安全管理办法》，确立了“决策-管理-执行-监督”四级组织架构，开展数据安全管理工作；同时依据《网络安全责任制考核管理办法》，将网络安全责任制监督考核纳入年度经营业绩考核体系，以落实安全责任，确保业务连续稳定运行。



数据安全组织架构

组织	职责
数据安全领导小组	负责领导公司数据安全工作； 落实国家和公司数据安全工作要求及重要事项的决策和推进； 明确数据安全工作的方针、战略、组织体系和关键任务。
数据安全管理工作组	协助各部门具体数据安全工作的落地实施； 推进建设数据安全治理体系； 组织开展数据安全监督检查等相关工作。
数据安全监督小组	负责监督数据安全策略的执行情况； 定期审查各部门的数据安全管理工作； 对违反数据安全规定的行为进行查处，并督促整改。
数据安全执行小组	负责落实公司数据安全目标； 通过标准化操作、技术落地、流程执行落实数据安全制度； 防范和化解数据处理过程中的各类安全风险。

报告期内，公司的艾米龙官网系统、飞亚达官网系统、亨吉利官网系统完成了公安机关颁发的网络安全等级保护测评（二级），飞亚达CRM系统、亨吉利SCRM系统、基础网络系统、资金结算系统完成了网络安全等级保护测评（三级）。



网络安全等级保护备案证明

主要内容	2025年度目标	
网络安全等级保护	开展网络的等保三级备案和测评	✓
数据安全	按照数据资产目录开展数据风险评估并落实相应安全技术保护措施	✓
网信领域供应链安全	至少组织一次对IT供应链相关产品或供应商的安全可靠性评估或安全审计	✓
网络安全事件	不发生较大及以上网络安全事件，在上级攻防演练中不被通报	✓

数据安全风险管理

报告期内，公司严格遵循数据安全与个人信息保护相关法律法规，委托第三方公司对CRM、OA、SAP等信息系统进行了数据安全风险评估并出具报告。公司根据该评估结果，采取相应的管理和技术防范措施，从而有效降低潜在的安全风险及可能造成的不良影响。

风险类型	风险描述	应对措施
数据资产管理	是否重点保护个人信息和重要数据	基于数据分类分级结果，采取不同的防护措施，包括但不限于身份鉴别、访问控制、数据加密等
数据存储	是否对敏感个人信息、重要数据进行加密或脱敏存储，并确保有效	采用校验和加密技术，如数据库透明加密系统、TDE加密等，以确保数据的完整性与保密性
数据使用和加工	是否在数据加工过程中保护个人信息和重要数据	制定数据脱敏管理规范，明确脱敏规则与要求；部署统一脱敏工具，依据规范实现动静态脱敏落地，并记录脱敏全过程，以防数据泄露
敏感信息处理	是否采取更加严格的措施保护敏感信息	建立数据脱敏系统，并应用数据存储加密技术
信息安全义务	是否制定安全事件应急预案并开展演练	制定应急演练方案，定期组织开展模拟真实安全事件的演练活动，从而检验和完善应急响应机制

数据安全应急处置

公司制定了《数据安全应急响应管理制度》，组建应急保障领导小组，统筹指导应急响应相关工作。领导小组下设应急响应专家组、实施小组及运行小组。

应急工作组每年至少组织一次应急预案演练，模拟不同级别和类型的事件，以提升应急实战能力，并在演练结束后进行评估，根据评估结果完善应急预案。



数据安全应急响应组织架构

案例 CASE

费用报销系统灾备恢复演练

2025年3月，公司组织费用报销系统灾备恢复演练，旨在验证备用数据的有效性并提升运维团队的操作熟练度。演练完成了在爱数备份系统进行数据还原、在模拟生产环境下启动服务器，并对系统功能进行验证等步骤。

案例 CASE 邮件系统灾备演练恢复演练

2025年6月，公司组织邮件系统灾备专项演练，验证邮件系统备机的数据有效性并提升运维团队应急响应能力。



数据安全防护能力建设

公司建立了覆盖数据全生命周期的系统化管理措施，涵盖数据采集、传输、存储、使用加工、销毁等环节，旨在确保合规运营并持续提升安全管理水平。

利用数据安全分级与风险评估系统，对数据资产进行分类分级配置、统计与安全评估，确保核心与敏感数据得到重点防护；

部署终端安全管理（DLP）系统，监控终端设备，防止敏感信息通过终端泄露；

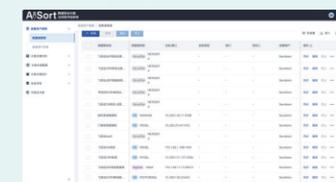
利用数据备份一体化系统对核心业务数据进行定期备份、远程复制、校验等，确保在发生意外数据丢失或系统故障时能够快速恢复；

通过外网防火墙构建了网络边界安全屏障，有效抵御外部网络攻击与非法入侵；

利用漏洞扫描系统定期对信息系统进行安全扫描，及时发现并修复潜在问题；

通过数据库审计与风险控制系统，对数据库进行实时监控、审计与风险控制，防止数据泄露与违规操作；

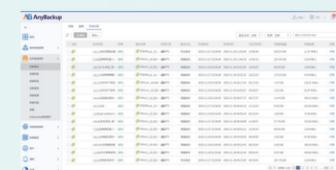
利用WF系统对网络访问行为进行实时监控并采取防护措施，降低了内部网络被不当访问或攻击的风险，进一步巩固了信息安全防护体系。



数据安全分级与风险评估系统



终端安全管理DLP



数据备份一体化系统



数据库审计与风险控制系统

公司积极开展数据技术与安全相关教育培训。

关键绩效

报告期内，

公司开展数据安全相关培训 **12** 次，培训总人数 **2,000** 人，培训总时长 **4,800** 小时，培训覆盖率 **63%**；数据安全总投入 **100** 万元；发生数据安全事件、泄露客户信息事件 **0** 件。

案例 CASE 网络与数据安全专题培训

2025年5月，公司组织开展了一系列网络和数据安全培训课程，培训邀请了多位专家授课，内容涵盖网络和数据安全形势与政策解读、网络安全攻防技术前沿及最佳实践、重要数据与关键信息基础设施保护实操指引、商用密码应用安全性评估要求、网安协同系统及看板实操介绍等。

07

尊重多元差异 激发人才潜能

公司秉持“以人为本”理念，深刻践行企业与员工相互依存、共同发展的价值共生之道，始终将员工成长与企业发展紧密相连，以双向赋能的良性互动模式，为企业高质量发展注入源源不断的强劲动力。

- 人才雇佣
- 培训与发展
- 薪酬福利
- 员工权益保护
- 职业健康与安全

响应的SDGs

3 良好健康与福祉	4 优质教育	5 性别平等	8 体面工作和经济增长	10 减少不平等



人才雇佣

公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《禁止使用童工规定》等法律法规规定，积极响应《联合国工商企业与人权指导原则》《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》等国际倡议，制定了《劳动合同管理办法》《招聘管理办法》等制度，设人力资源部为统筹和归口部门，对招聘活动进行全面规范管理，确保依法合规、程序严谨。

公司恪守多样性、公平性、包容性原则，禁止基于性别、民族、宗教信仰等因素的任何歧视性行为，坚持市场化选聘机制择优录用原则，反对任何形式的强迫劳动，并严禁招用童工。公司已形成网络招聘、猎头合作、校园招聘与内部推荐相结合的多元化人才引进体系。

关键绩效

报告期内,公司新进员工 **638人** 其中社会招聘 **631人** 校园招聘 **7人**

劳动合同签订率达 **100%**, 未发生任何雇佣童工、招聘歧视事件。

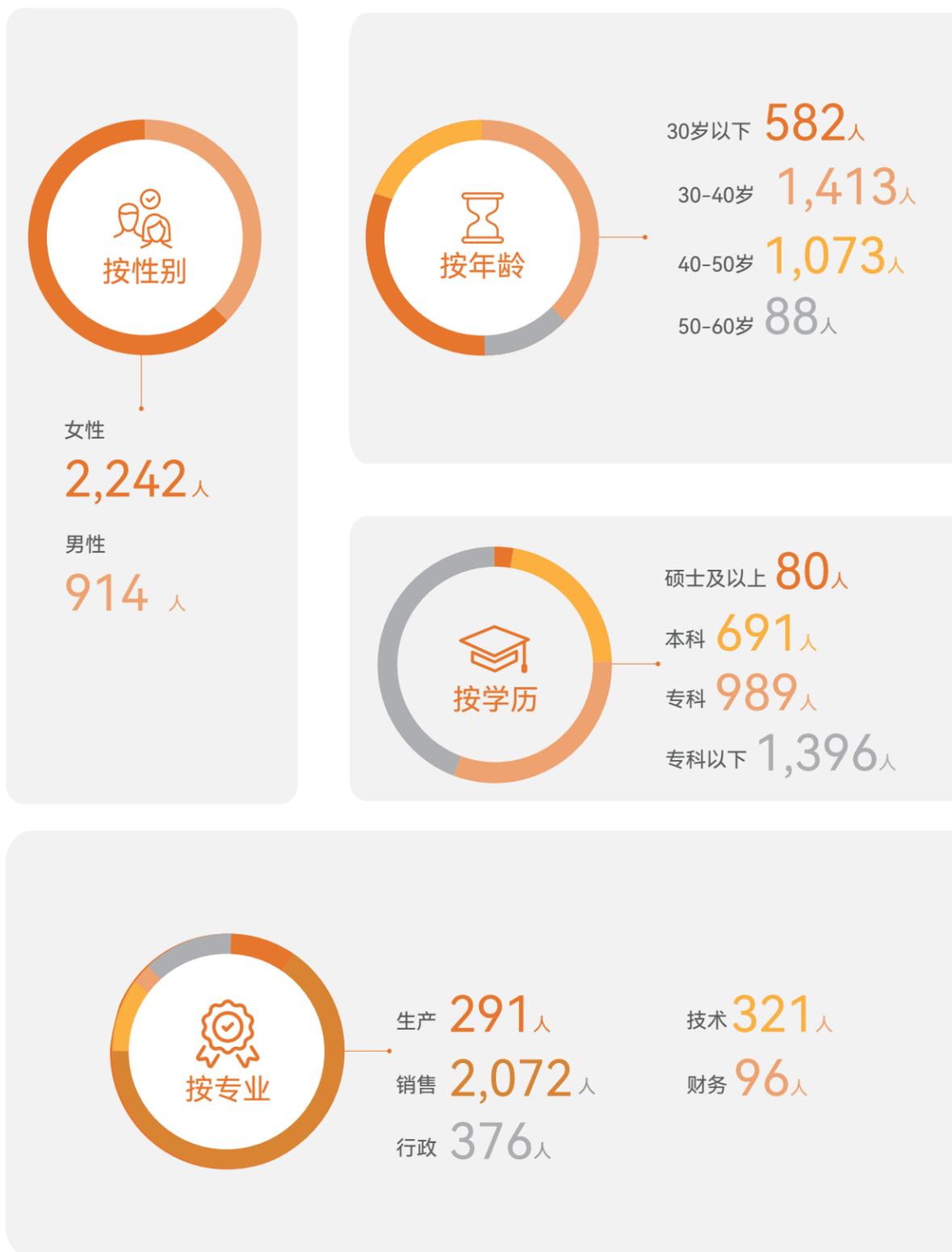


校招宣讲会照片



招聘流程

员工构成

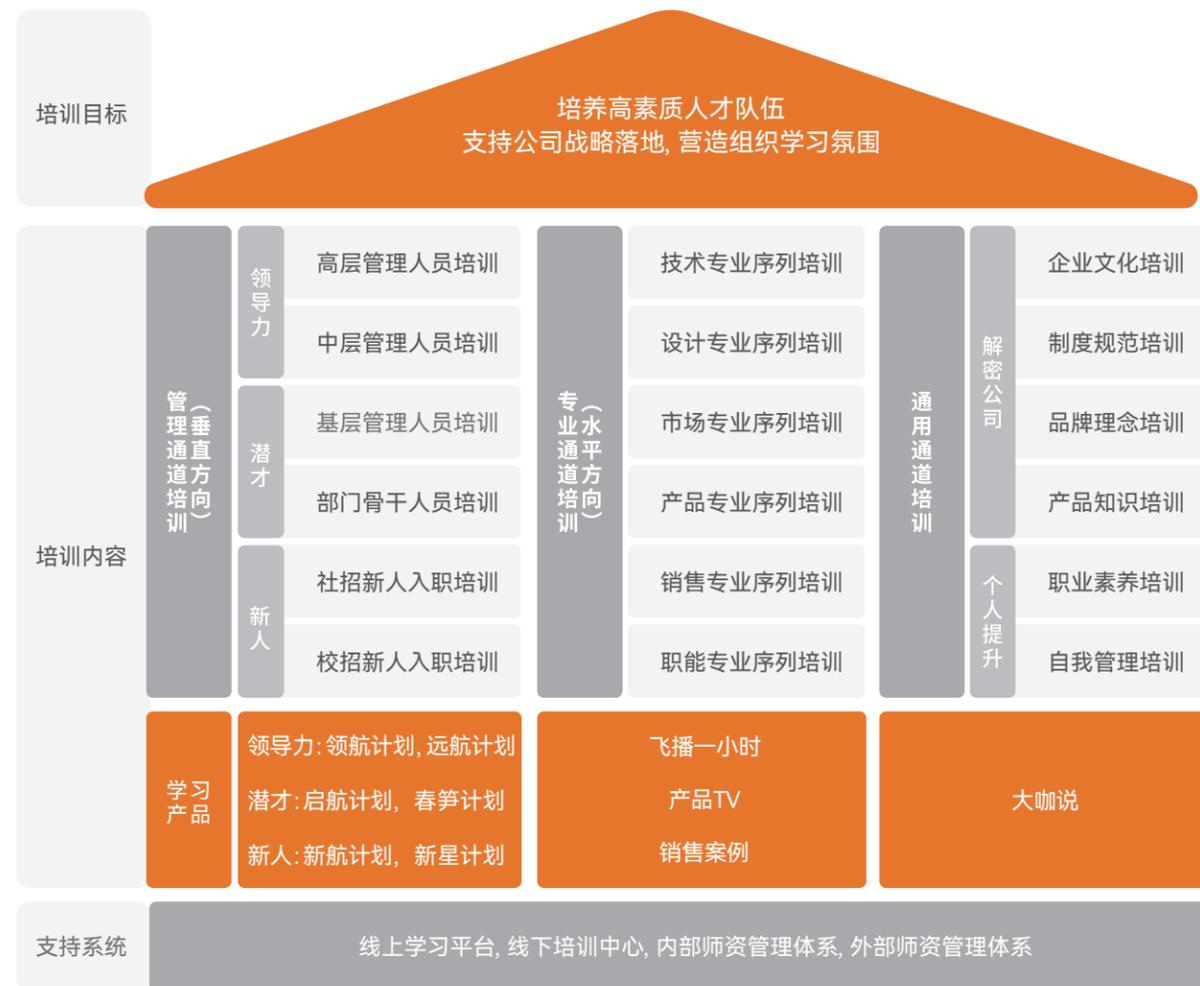


培训与发展

人才培养

飞亚达建立并持续优化系统化的员工培训与晋升发展体系，旨在全方位提升人才核心竞争力，为组织高质量发展注入持久动能。

公司制定并持续迭代《员工培训管理制度》，建立完善的培训体系和“双环联动”的培训管理模式。培训体系以“培养高素质人才队伍、支撑战略落地实施、营造组织学习氛围”为核心目标，基于员工层级与专业方向，构建管理通道、专业通道、通用通道三大培训分类体系，实现全员培养全覆盖，确保每位员工均可获得精准适配的培训资源与发展支持。



员工培训体系

关键绩效

2025年, 员工培训投入 18.33 万元	员工培训场次 395 场	接受培训总人次 87,378 人次
接受培训总人数 3,139 人	员工培训覆盖率 99.46%	培训总时长 44,255 小时
员工接受培训平均时长 14.02 小时/人	高级管理层接受培训平均时长 300.21 小时/人	中级管理层接受培训平均时长 15.96 小时/人
其他员工接受培训平均时长 10.39 小时/人		

在培训效果评估方面，公司构建多维度评估体系，从学员反映、学习掌握、工作行为三个核心层次展开综合考量，全面掌握学员对课程的满意程度、知识技能的吸收理解程度，以及所学内容在实际工作中的转化应用情况。

同时，公司还制定了专门的讲师管理办法，规范了内部讲师的选拔、认证、考核等全流程管理要求。

线上培训

为推进公司知识管理数字化进程，构建标准统一、灵活高效的人才培训体系，公司部署线上学习平台。该平台全面支持录播、直播、面授等多种授课模式，并配备丰富测评形式、精细化学习管理、多维数据报表及学员激励等功能模块，可满足不同业务单元及岗位的差异化培训需求。

关键绩效

2025年 飞亚达线上学习平台新增及更新课程 87 门	累计学习人次 70,000 人次
	累计学习时长 3,355 小时

案例 CASE

AI推荐官系列培训

为全面提升员工对人工智能技术的理解与实际应用能力，公司组织开展了“AI推荐官”系列专题培训。该培训面向全体员工，通过“初阶—进阶—高阶”三段式课程体系，循序渐进地普及AI基础知识、赋能高效办公技能、培养专属AI工具应用能力。培训融合短视频课程、线上主题讲座及趣味打卡等多元形式，依托双平台学习机制、全程陪跑督导与激励体系，有效激发了员工学习热情，显著提升了员工的AI认知水平与实践效能。



线下培训

飞亚达培训中心是公司精心打造的品牌特色培养基地，经过专业设计、整层配套，可用于承办各类大型培训及活动。培训中心以飞亚达企业战略级文化为核心，致力于建成一个帮助员工成长、培育核心专长、推动知识管理、促进战略执行于一体的综合性平台。



飞亚达培训中心

案例 CASE

精益六西格玛黄带培训

2025年3月，公司为持续提升公司精细化管理水平并系统性增强员工解决实际问题的能力，举办了为期三天的精益六西格玛黄带培训。培训围绕精益理念与六西格玛工具展开深入教学与实操演练，通过课堂互动、小组研讨与案例分享等形式，有效强化了学员对科学管理方法的理解与应用能力。



案例 CASE

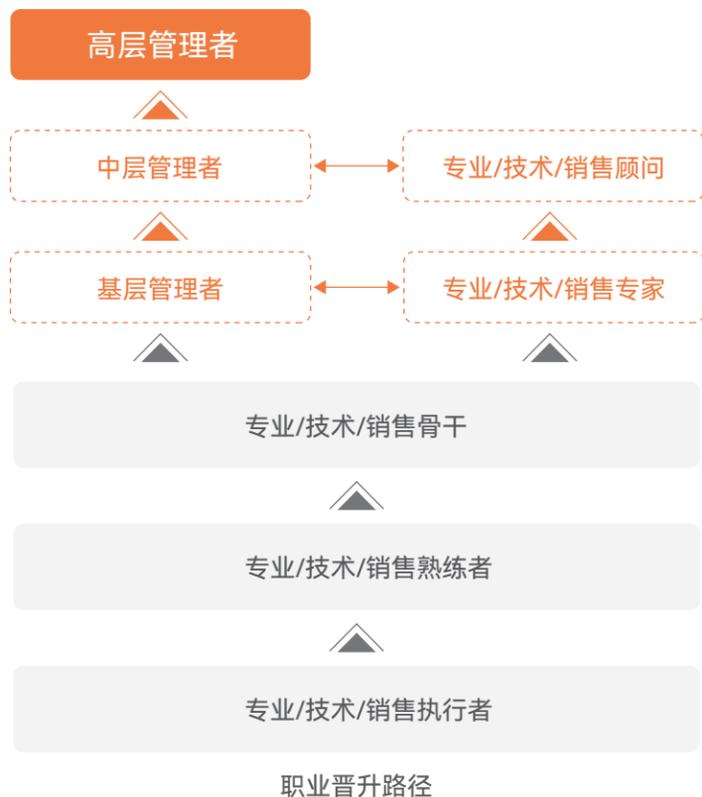
第二期科创大讲堂

2025年4月，公司成功举办了第二期“科创大讲堂”专题培训。活动以《智能穿戴新时代的人效革命——从感知到系统性生产力重塑》为题，深入剖析了智能穿戴技术与AI发展的前沿趋势，并结合公司产品布局探讨了未来方向。



职业发展

公司依据《员工职级体系管理办法》等相关制度，搭建了“管理序列 (M)”与“专业序列 (P)”并行的职业发展体系，旨在为员工提供清晰、公平的发展路径，支持其在相应序列中持续成长，实现个人与组织的共同成长。



关键绩效

2025年，员工内部调动或内部应聘 **168** 人，通过内部调动或内部应聘方式补充的职位数占比 **20.80%**，员工内部调动获内部应聘比例 **5.30%**。

薪酬福利

飞亚达依据《工资支付暂行规定》和《全国社会保障基金条例》等规定，系统性建立了以《薪酬管理办法》《绩效考核管理办法》为核心的政策制度框架，为薪酬福利体系的有效运行提供了制度保障与操作指引。

关键绩效

2025年， 公司社保覆盖率	员工人均薪酬	人均带薪年假
100%	12.31 万元	7.10 天

薪酬管理

公司薪酬管理工作坚持“关注市场水平，体现外部竞争性”“突出业绩导向，体现绩优员工贡献，保证内部公平性”等原则。员工整体薪酬包括工资和福利两部分。其中，工资由固定部分与浮动部分组成，浮动工资主要包括月度绩效奖金、年终奖、专项奖励。公司持续关注市场薪资水平，为员工提供具有竞争力的回报。



案例 CASE

公司荣获市总工会“圆梦计划”双项荣誉

公司在深圳市总工会第十八届“圆梦计划”评选中表现卓越，荣获“优秀组织奖”，并被正式授予“深圳工会产业工人培训中心”称号。



为支撑公司战略落地并驱动组织与个人效能提升，公司制定并推行《员工绩效考核管理办法》，完善激励与约束机制。公司绩效考核坚持价值导向、目标导向、结果导向等原则，并将员工绩效奖金与个人绩效结果、部门绩效结果及公司经营情况强挂钩。

公司根据职责与层级差异，对员工实施分类考核，考核结果将作为干部任免、奖金核定、晋升加薪等重要人事决策的依据。若员工对考核结果有异议，可向人力资源部反馈申诉。

关键绩效

2025年，公司定期接受绩效和职业发展考核的员工比例 **100%**

福利保障

公司以《薪酬管理办法》等制度为基础，构建了涵盖法定福利与补充福利的多样化福利保障体系。在依法为员工缴纳“五险一金”的同时，设立重特大疾病补充医疗保险、团体意外伤害保险、企业年金、过节费、工会福利等多重补充福利。公司遵循公平普惠的核心原则，确保全体员工平等享有相应福利待遇，为员工工作与生活提供坚实支撑。



工时与休假

公司依据《职工带薪年休假条例》等法律法规，制定并实施《休假管理办法》等内部制度，系统规范员工各类休假权益。



员工激励

2025年，公司在长期激励计划框架下，继续推进2018年A股限制性股票激励计划（第二期）行权相关事宜，已完成第二期第三批股份的解锁及上市流通。

员工权益保护

公司系统构建并持续完善以权益保障为基石、以职业发展为路径、以健康关怀为重点、以困难帮扶为托底、以文化凝聚为内核的全方位员工关怀体系，致力于实现员工个人价值与企业发展的和谐统一。

民主管理

公司根据《中华人民共和国工会法》相关要求，将职工民主权利保障贯穿企业治理全过程，其中，职工代表大会作为公司民主管理的基本形式，是落实职工知情权、参与权、表达权、监督权的核心载体。公司通过健全以职工代表大会为核心的民主管理制度体系，将涉及职工切身利益的重大事项纳入职代会审议范围，确保职工深度参与企业管理决策。

公司致力于构建多层次、多元化的民主沟通体系，持续拓宽和畅通企业与职工的对话渠道。依托委员会、工作会议等多种平台，公司广泛听取员工意见与建议。

关键绩效

2025年，公司职工代表大会审议通过议案 **19** 项。



2025年首次职工代表大会



2025年第二次职工代表大会



工会委员会2025年度工作会



管理人员正负向行为意见征集

女性权益保护

公司严格遵守《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规规定，通过制度化建设与人性化关怀相结合的方式，切实维护女性员工在职业发展、薪酬福利、特殊保护等方面的正当权益，坚决杜绝任何形式的性别歧视行为。

生育保障政策

- 产假及待遇 • 员工休计划生育假期间按月发放工资，假期结束后由公司负责为其申报生育津贴，计划生育假期间工资高于生育津贴部分，公司向员工补足生育津贴差额部分。
- 产检假、哺乳假 • 孕期女员工可根据医嘱在工作时间内申请产检假；为哺乳期员工提供哺乳假，设置哺乳班次。
- 设施支持 • 为方便孕期、哺乳期女性员工，公司在办公场所内设立了环境舒适、设施齐全的母婴室，为其提供私密、卫生、便利的休息与哺乳空间。

关键绩效

2025年，公司管理人员中女性人数占比

17.65%

享受育儿假员工返岗率

100%



妇女节主题插花活动

员工帮扶

公司重视困难员工的帮扶工作，通过多元化帮扶举措，为面临特殊困难的员工及离退休人员提供务实有效的援助支持。公司依托中航科创爱心基金平台，按照规范流程为因重大疾病、意外灾害等导致生活困难的员工家庭提供专项经济援助。同时，公司在每年春节前夕组织开展困难员工慰问工作，通过专项慰问金的发放传递组织关怀。对于离退休人员，公司定期组织开展健康体检活动，持续关注其晚年生活质量。

关键绩效

2025年，公司帮扶困难员工**72**人，帮扶金额**6.15**万元。

员工关怀

公司始终坚持“以人为本”，致力于为员工营造健康、和谐、充满活力的工作与生活氛围。公司围绕传统与现代节日，系统开展元宵节、端午节、中秋节等主题庆祝活动，丰富员工文化生活，增强文化认同感；同时，公司通过组织羽毛球、观影、趣味运动会等常态化文体活动，促进员工交流互动，营造积极向上的团队氛围。报告期内，公司建立职工之家，设有休闲阅读区、健身活动区、多功能活动室及茶歇交流区，旨在丰富职工精神文化生活，提升职工归属感与幸福感。



趣味运动会



趣味运动会



羽毛球比赛



职工之家



职业健康与安全

安全生产管理体系

公司严格遵循“安全第一、预防为主、综合治理”的安全生产方针，致力于建立系统化、规范化的职业健康与安全生产管理体系。为此，公司制定了《安全生产目标管理制度》，依据《安全风险辨识管理制度》和《安全隐患排查管理制度》构建风险分级管控与隐患排查治理双重预防机制。



ISO 45001职业健康安全管理体系认证

公司设立了安全生产管理委员会作为最高领导机构，负责组织和领导事故预防、制度建设、教育培训、隐患排查治理、应急管理、事故处理及职业病防治等工作，下设安全管理工作小组则具体负责推动与督查相关工作的落实。



公司制定了《安全生产责任制管理办法》，明确并落实各部门、岗位及人员的安全生产职责，实现责任全覆盖。同时，公司配套制定了《安全生产责任考核及责任追究管理制度（试行）》，建立并完善安全生产考核与责任追究机制，明确了考核内容、方法、评分标准等，构成了从责任明确、落实到考核问责的完整闭环，从而系统地保障员工职业健康与安全。报告期内，公司与各事业部签署2025年大安全责任书，全面落实生产、消防、公共卫生等关键安全目标任务。

关键绩效

2025年，公司安全生产总投入 **388.50** 万元。



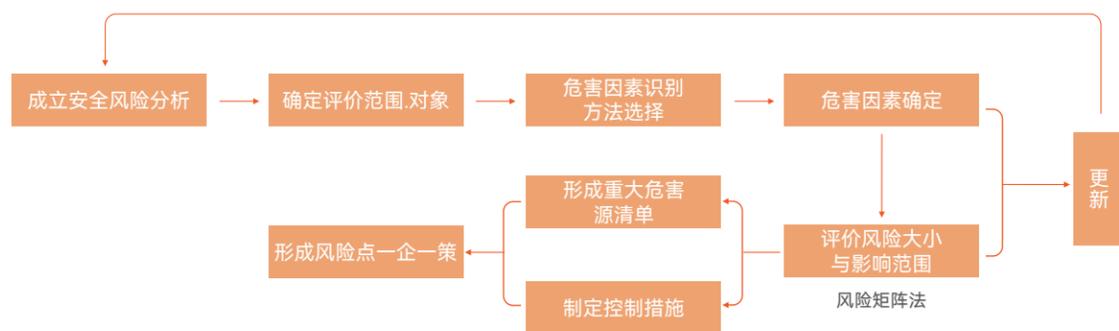
2025年职业健康与安全目标	达成情况
轻微及以上事故为零	达成
急性工业、食物中毒人数为零	达成
患职业病人数为零	达成
新员工安全培训合格率100%	达成
主要负责人、安全管理人员和特种作业人员持证上岗率100%	达成
安全生产投入资金到位率100%	达成
事故隐患排查覆盖率及整改率100%	达成

安全生产风险管理

风险管理

公司构建并持续完善覆盖风险辨识、评估与分级的闭环管理流程，通过建立科学的风险评估方法与分级管控措施，确保各类风险始终处于受控状态，切实保障生产经营活动的安全稳定运行。

流程	管理方法
 风险辨识	识别组织整个范围内所有存在的风险并确定其特性的过程。依据《生产过程危险和有害因素分类与代码》(GB/T 13861)，对潜在的人、物、环境、管理等危害因素进行全面辨识，充分考虑其根源与性质。
 风险评估	对危险源导致的风险进行评估、对现有控制措施的充分性加以考虑以及对风险是否可接受予以确定的过程。在风险辨识基础上，对风险进行评估分析，并最终依据风险矩阵法（作业风险分析法）评定风险等级。
 风险分级	根据风险评估结果，将风险划分为红、橙、黄、蓝四个等级，实现分级管理；根据风险不同等级，确定相应管控措施，遵循“风险越大，管控级别越高”的原则，实施差异化管控。



危害因素识别和风险评估流程图

隐患排查

2025年，公司聚焦各类潜在安全隐患，组织开展多轮全覆盖安全检查工作。对排查发现的隐患问题，第一时间完成上报并督促相关责任部门限期整改闭环，最大限度降低安全风险，进一步压实安全管理责任，筑牢安全生产防线。

关键绩效

报告期内，公司隐患排查整改率**98.50%**。



案例 CASE 节前安全检查

2025年1月，公司组织对飞亚达科技大厦进行了春节前安全检查，检查范围覆盖大厦公共设备设施及春节值班安排情况。对于检查发现的隐患，均要求相关部门在规定期限内完成治理工作。



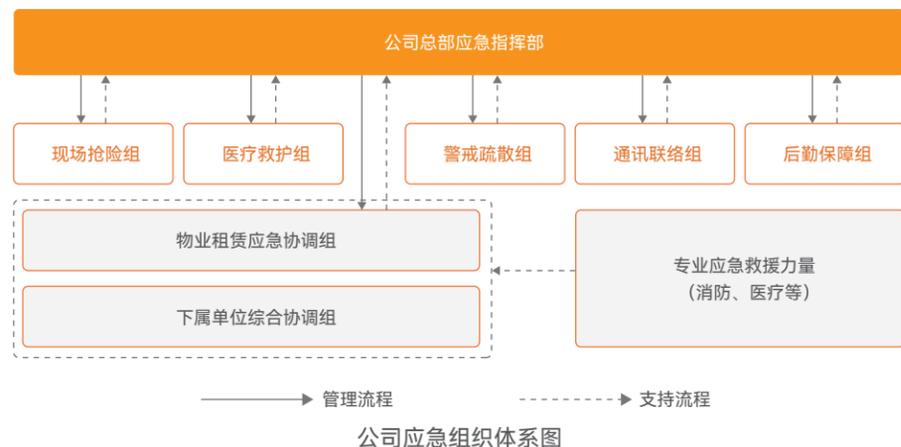
案例 CASE 安全检查

2025年6月，公司组织对飞亚达大厦开展了全面安全检查，排查范围涵盖消防、防汛、用电安全等多个领域。检查组对中控室设备运行、顶楼风险管控措施等进行了现场查看与评估，并针对用电安全与防汛应急准备提出了明确的强化管理要求。



应急处置

公司制定了《生产安全事故应急预案》，涵盖综合应急预案、针对特定事故的专项应急预案等。公司建立了由应急指挥部统一组织、指导和协调的应急组织体系，指挥部下设现场抢险组、医疗救护组、警戒疏散组等7个基本应急行动组，负责事故预防与应对的具体实施。



关键绩效

报告期内，公司安全生产事故发生数
0起

因工作关系死亡人数 **0**人 总工伤人数 **0**人

因工伤损失工作时数 **0**小时 工伤率 **0**%

安全文化教育

公司高度重视员工安全素养与实操能力的持续提升，通过组织开展多元化安全培训活动，切实巩固员工安全知识储备，强化应急处置实操技能，着力营造全员参与、全员负责的安全文化氛围。

关键绩效

报告期内，公司开展安全应急演练**286**场次。

关键绩效

报告期内，公司安全培训总投入	安全培训场次	培训人数
3.65 万元	60 场	3,156 人
总时长	培训人次	培训覆盖率
512,337 小时	11,253 人次	100 %

案例 CASE

飞亚达科技大厦综合消防演练

2025年6月，公司在飞亚达科技大厦组织开展了实战化消防疏散应急演练。演练模拟了真实火情下的应急疏散情景，员工在统一指挥下按指定通道快速有序撤离，5分钟内全员安全抵达集合点。此次演练不仅有效检验了消防设施功能及应急预案的有效性，还强化了员工自救与管理人员的指挥能力。



案例 CASE

2025年度安全应急知识竞赛

2025年10月，公司在光明飞亚达钟表大厦组织了2025年安全应急知识竞赛。竞赛聚焦安全应急知识，设置必答、抢答环节，以赛促学，有效提升员工安全知识水平，营造浓厚安全文化氛围。



相关方安全管理

公司制定了《承包商管理制度》，并与相关方签订《相关方安全生产管理协议》，通过明确责任分工、规范作业要求、加强监督检查，切实保障作业安全与工程顺利实施，并配套制定了一系列安全管控措施。

对承包商的资质、安全许可、安全管理等持证情况进行验证与审核；

要求承包商为施工人员提供必要的安全装备和劳保用品；

组织所有进入公司的施工人员接受安全教育培训；

对承包商施工进行有效监督，通过不定期的现场安全检查、对问题及时整改；
并将安全表现纳入考核体系，对违规行为进行相应处理，确保施工作业持续处于可控状态。

职业健康与安全

职业病防护

公司制定《职业健康管理制度》，构建并持续完善职业健康防护体系，在此基础上实施全面的职业病防护管理措施，为全体员工打造安全、健康的工作环境。

职业健康监护	组织员工开展岗前、在岗及离岗职业健康检查，建立健全职业健康档案
个体防护保障	向员工发放必需的个体防护用品（如防尘口罩、降噪耳塞等），并组织职业安全卫生培训，确保用品的正确使用
作业场所警示	在工作区域醒目位置设置职业病危害警示标识与岗位风险告知卡
设施维护管理	定期对职业病防护设施进行检查与维护，确保其正常运行
信息公开告知	通过生产车间公告栏等渠道，公布职业病防治操作规程、应急处置措施及危害因素检测结果

报告期内，公司委托具备相应资质的第三方机构，定期对工作场所开展职业病危害因素检测，并依据出具的正式检测报告结果与建议，落实具有针对性的改进措施。此外，公司组织主要接触职业病危害因素的员工进行了在岗期间职业健康检查，受检率达到100%，检查结果均未发现异常。

关键绩效

报告期内，员工体检覆盖率 **100%**，安全生产责任险人员覆盖率 **100%**，
工伤保险的投入金额 **106.53** 万元，工伤保险人员覆盖率 **100%**，职业病发病率 **0%**。

关注心理健康

公司关注员工心理健康，定期邀请专业心理咨询师开展咨询与讲座，为员工提供科学的心理支持与压力疏导渠道，促进身心平衡与可持续发展。

案例 CASE 飞亚达工会组织心理咨询驻场活动，为员工注入“心”能量

2025年7月，飞亚达工会持续深化员工心理健康关怀工作，特邀国家二级心理咨询师开展驻场心理咨询服务，先后在南山及光明两地举办两场线下专场活动。活动中，咨询师围绕人员管理、人际关系、情绪压力调节等主题，为员工提供了一对一专业心理支持与疏导。



08

凝聚向善力量 传递企业温度

公司将社会责任实践融入企业发展战略，持续通过志愿服务、教育支持、乡村振兴等多维度行动，切实参与社区建设、助力青少年成长、促进区域发展，在积极履行企业公民责任的同时，与社会共享发展成果。

- 公益慈善
- 文化教育
- 无障碍设施
- 乡村振兴

响应的SDGs

<p>1 无贫穷</p> 	<p>4 优质教育</p> 	<p>10 减少不平等</p> 	<p>11 可持续城市和社区</p> 
---	--	--	---



公益慈善

在履行企业社会责任、推动公益慈善事业方面，公司注重通过文化传承与教育支持来回馈社会。公司社会公益工作由党建文宣部门统一归口管理，主要负责统筹推动公司及投资企业的社会责任履行工作，并承担计时中心建设与运营相关职责。报告期内，通过开展无偿献血、手表清洁保养等活动，将企业专业能力与社会需求有效结合，践行共享发展理念。

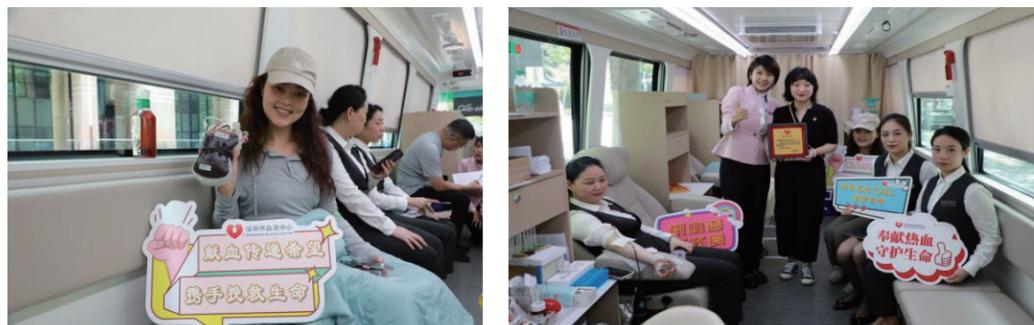
关键绩效

报告期内， 公司公益总投入	开展志愿活动	志愿者活动时长	参与人数
20 万元	2 场	480 小时	210 人

案例 CASE

飞亚达公司携手深圳献血中心开展无偿献血活动

2025年7月，飞亚达联合深圳献血中心，在公司科技大厦组织开展了“点亮生命之光”无偿献血公益活动。在为期两天的活动中，共计50名员工及爱心人士参与，其中49人成功献血，总献血量达18,100毫升。此次活动由深圳献血中心专业团队全程支持，保障了流程的安全与高效。



案例 CASE

“致敬白衣天使，飞亚达守护时光”主题公益活动

飞亚达沈阳分公司联合相关合作方，在哈尔滨市第五医院开展了“致敬白衣天使，飞亚达守护时光”主题公益活动。活动为医护人员提供了手表电池更换、表带清洗及专业保养等专项服务，累计服务超过160位医务工作者，更换电池180余块，总服务价值逾万元。



文化教育

飞亚达计时文化中心是公司履行社会责任的主要场所之一，不断丰富内容体系、创新活动形式、拓展合作网络，作为深圳市“区+校+企+社+家”协同育人模式的标杆案例，中心与多所中小学及高校建立了持续深化的合作关系。通过开展航天表展区参观、机械装置体验、与钟表设计师对话等形式，引导青少年近距离感受匠心精神与科技创新的融合。

关键绩效

报告期内，
飞亚达计时文化中心
开展社会活动**185**次。

案例 CASE

“飞亚达计时文化中心荣获“优秀校外实践基地”称号

2025年2月，在深圳市教育局主办的“科学教育·社会协同”资源对接交流活动中，飞亚达计时文化中心凭借其在科学教育实践中的突出贡献，荣获“优秀校外实践基地”称号。



案例 CASE 飞亚达计时文化中心荣获“第三批航空工业爱国主义教育基地”

飞亚达计时文化中心于2025年10月被正式命名为“第三批航空工业爱国主义教育基地”，成为集团内少数获此称号的单位之一。此项认可不仅体现了中心在科普教育与精神传承方面的扎实功能，也为其赋予了更深远的公益使命。



无障碍设施

公司致力于打造平等、包容、无障碍的职场环境，持续优化无障碍设施配置落实人文关怀，在办公区域设立残疾人专用停车位，铺设标准化无障碍通道，并对卫生间等公共空间及工作场所实施适老化与无障碍升级改造。这些举措不仅切实提升了员工的工作便利性与安全感，也体现了公司对多元化需求的主动响应。



无障碍通



残疾人停车



无障碍卫生间

案例 CASE 马田街道学生到访飞亚达计时文化中心开展主题研学

2025年暑期，飞亚达联合马田街道“民生微实事”项目接待了50名“小候鸟”走进飞亚达计时文化中心开展主题研学。学生们通过参观涵盖计时历史、精密制造与航天科技的主题展陈，近距离观察了精密机芯的结构与航天计时装备的特有性能，理解其在极端环境下的可靠性设计与科技内涵。此次探访活动，学生们系统了解了我国高端制表技术与航天工程的发展历程，切身感受到其中蕴含的匠心精神与创新追求，深化了对时间文化、精密科技与航天精神的认知。



乡村振兴

公司充分发挥企业渠道与平台资源优势，系统调研普定县农业产业特色，精准对接当地优质农产品，重点推广并采购了当地莲子红豆沙、荞麦面、蜂蜜、双梨汁等特色农产品。公司以市场化方式有效支持了当地农产品的稳定销售，不仅助力普定县发展特色农业、促进农户增收，也以实际行动彰显了企业助推乡村振兴的责任担当。

关键绩效

公司乡村振兴总投入 **21.70** 万元。



公司采购的部分农产品

未来展望

Future Outlook

2025年，公司面对承压的市场环境，秉承可持续发展理念，稳步推进经营业务，进一步深化构建由董事会及管理层深度参与、各业务及各部门共同践行的ESG治理体系，完善ESG相关制度建设及职责分工，在社会责任、消费者服务、绿色经营、科技创新、规范运作、人员关怀等方面持续丰富ESG实践。

2026年，公司将继续践行企业社会责任，支持公益慈善事业，助力传播航空文化；以顾客体验为核心，深耕顾客服务，提升顾客服务质量与满意度；贯彻绿色发展理念，将环保要求融入生产经营各环节，推进节能减排工作；加大科技创新投入，攻坚关键产品技术突破，推动产业转型升级；优化ESG治理架构，完善内部控制机制，保障稳健合规运营；加强人才队伍建设，完善职业发展通道，保障员工合法权益，积极创造可持续的长期价值。



附录

关键绩效

分类	指标	单位	2023年	2024年	2025年	
环境绩效	能源	电力	千瓦时	6,539,467	7,283,952	6,919,754
		汽油	吨	30.46	9.67	8.86
		天然气	立方米	4,184	3,588	2,440
		能源消耗总量	吨标准煤	673	914	868
		万元产值综合能耗	吨标准煤/万元	0.0078	0.0147	0.0141
	应对气候变化	二氧化碳排放总量	吨二氧化碳当量	6,259	6,894	6,549
		万元产值二氧化碳排放	吨二氧化碳当量/万元	0.0724	0.1105	0.1062
	水资源	新水使用量	吨	91,786	59,834	31,826
		万元产值新水量	吨/万元	1.0613	0.9594	0.6241
		重复用水量	吨	2,400	2,650	2,200
		重复用水率	%	2.55	4.24	6.47
	污染和废弃物	废水排放量	吨	82,607	53,851	36,978
		COD排放量	吨	9.08	4.66	3.15
		氨氮排放量	吨	1.34	0.63	0.43
烟(粉)尘排放量		吨	0.29	0.29	0.27	
危险废弃物产生量		吨	3.00	3.00	3.00	
社会绩效	劳工雇佣	员工总人数	人	4,238	3,650	3,156
		新进员工数	人	1,249	955	638
	女性权益保护	管理人员中女性人数比例	%	24.40	23.10	17.65
	福利与薪酬	社会保险覆盖率	%	100	100	100
		人均带薪年假天数	天	6.30	6.30	7.10

分类	指标	单位	2023年	2024年	2025年	
社会绩效	定期接受绩效和职业发展考核的员工比例	%	100	100	100	
	员工民主管理					
	职代会/工会审议通过项目数	项	16	13	19	
	离职员工数	人	1,332	1,497	1,268	
	员工培训	培训场次	场次	103	213	395
		接受培训总人数	人	3,572	3,450	3,139
		接受培训总人次	人次	43,043	59,276	87,378
		员工培训覆盖率	%	84	95	99.46
		培训总时长	小时	50,471	33,523	44,255
		每名员工每年接受培训的平均时长	小时/人	11.91	9.18	14.02
		安全生产投入	万元	457.27	435.93	388.50
	安全生成	安全生产事故数	起	0	0	0
		隐患排查整改率	%	100	100	98.50
		安全应急演练次数	场次	400	304	286
		安全教育培训总投入	万元	4.03	3.50	3.65
	安全教育培训	安全教育培训场次	场	1,198	62	60
		安全教育培训总时长	小时	619,965	588,830	512,337
		安全教育培训覆盖比率	%	100	100	100
		从业人员工伤保险的投入金额	万元	89.48	108.80	106.53
	职业健康	从业人员工伤保险覆盖率	%	100	100	100
		员工体检覆盖率	%	100	100	100
		新增职业病数	宗	0	0	0
	社会公益与贡献	志愿活动参与人次	人次	1,063	879	210
		志愿活动数量	次	21	19	2
	研发创新	研发费用	万元	5,780	5,600	7,367
		研发费用占主营业务收入比例	%	1.26	1.42	2.10

分类	指标	单位	2023年	2024年	2025年		
社会绩效	研发创新	主要研发人员数	人	119	136	174	
		授权专利累计数	项	662	721	787	
	按专利类型划分	授权发明专利累计数	项	52	68	81	
		授权实用新型专利累计数	项	159	171	201	
		授权外观设计专利累计数	项	451	482	505	
	其他知识产权	软件著作权累计数	项	11	18	20	
		商标累计数	项	339	341	340	
		发表论文累计数	篇	84	85	86	
	企业创新能力认证	专精特新企业	个	1	1	2	
		国家高新技术企业	个	2	2	2	
		国家认定企业技术中心	个	1	1	1	
		博士后科研基地	个	1	1	1	
	产品与服务质量	产品合格率	%	97.90	100.00	100.00	
		因健康与安全原因须撤回和召回的产品数量百分比	%	0	0	0	
	质量培训	质量培训总时长	小时	24.00	19.50	25.50	
		质量培训次数	次	1	1	18	
	治理绩效	董事会	董事会召开次数	次	6	8	8
			董事会成员人数	人	9	9	9
平均出席率			%	100	100	100	
合规与商业道德	开展法律培训次数	次	6	6	8		
	反贪污反腐败培训次数	次	60	60	5		
	管理层接受反贪污反腐败培训的平均时数	小时	/	2.85	3.20		
	接受反贪污反腐败培训的管理层人数	人	/	45	40		
	员工接受反贪污反腐败培训的平均时数	小时	1.50	2.85	0.94		
接受反贪污反腐败培训的员工人数	人	1,449	1,129	3,008			

指标索引 (一)

《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)》议题索引表

维度	序号	议题	对应的本报告章节
环境	1	应对气候变化	资源集约高效, 全链降耗减碳
	2	污染物排放	资源集约高效, 全链降耗减碳
	3	废弃物处理	资源集约高效, 全链降耗减碳
	4	生态系统和生物多样性保护	/ (公司生产经营活动对生态系统和生物多样性的影响较小)
	5	环境合规管理	资源集约高效, 全链降耗减碳
	6	能源利用	资源集约高效, 全链降耗减碳
	7	水资源利用	资源集约高效, 全链降耗减碳
	8	循环经济	资源集约高效, 全链降耗减碳
社会	9	乡村振兴	凝聚向善力量, 传递企业温度
	10	社会贡献	专题三: 向善焕新, 星火乡土凝聚向善力量, 传递企业温度
	11	创新驱动	科技赋能发展, 品牌诚信经营
	12	科技伦理	/ (公司科学研究、技术开发等活动不涉及生命科学、人工智能等科技伦理敏感领域)
	13	供应链安全	科技赋能发展, 品牌诚信经营
	14	平等对待中小企业	科技赋能发展, 品牌诚信经营
	15	产品和服务安全与质量 注: 包含产品安全与质量、客户权益保护两个议题	专题二: 匠心品质, 腕间表达 科技赋能发展, 品牌诚信经营
	16	循环经济	科技赋能发展, 品牌诚信经营
	17	员工 注: 包含员工权益保障、员工培训与发展、职业健康与安全三个议题	尊重多元差异, 激发人才潜能
可持续发展相关治理	18	尽职调查	可持续发展治理
	19	利益相关方沟通	可持续发展治理
	20	反商业贿赂及反贪污	专题一: 党建铸魂, 品质立企 制衡权力运行, 筑牢合规底线
	21	反不正当竞争	制衡权力运行, 筑牢合规底线

维度	序号	议题	对应的本报告章节
自主披露议题	22	股东权益保护	制衡权力运行, 筑牢合规底线
	23	规范公司治理	制衡权力运行, 筑牢合规底线
	24	风险管理	制衡权力运行, 筑牢合规底线
	25	税务合规	制衡权力运行, 筑牢合规底线
	26	ESG治理	可持续发展治理

指标索引 (二)

《央企控股上市公司ESG专项报告参考指标体系》《GRI可持续发展报告标准》(GRI Standards) 指标索引表

报告章节	《央企控股上市公司ESG专项报告参考指标体系》	《GRI可持续发展报告标准》(GRI Standards)	
关于本报告	/	2-2/2-3/2-4	
2025年可持续发展亮点	E.1.3.5/E.2.1.2/E.3.1.6/S1.3.2/S1.3.2/S1.4.2/S2.3.2/S4.1.1/S4.3.2	201-1	
走进飞亚达	G1.2.1	2-1/2-6	
专题聚焦	党建铸魂, 品质立企	G1.1.4/G2.2.2	205-2
	匠心品质, 腕间表达	S2.1.2	/
	向善焕新, 星火乡土	S4.3.1/S4.4.2	413-1/415-1
	G1.1.1/G1.1.2/G1.1.3/G1.2.2/G5.2.1	2-12/2-13/2-14/2-17/2-29/3-1/3-2/3-3	
制衡权力运行, 筑牢合规底线	公司运作	G1.2.2/G1.2.3/G1.3.1/G1.3.3/G3.2.1/G3.2.2/G3.2.3	2-9/2-10/2-11/2-17/2-19/2-20/405-1
	合规内控	G2.1.1/G2.1.2/G5.1.1/G5.1.2/G5.1.3/S4.1.1	2-27/205-1/205-2/205-3/207-1
	信息披露与投关管理	G3.1.1/G3.1.2/G4.1.1/G4.1.2	2-27
	股东与债权人权益保护	G1.1.1/G1.1.2/G1.1.3/G1.2.2/G5.2.1	201-1
	商业道德	G2.2.1/G2.2.2/G2.3.1/G2.3.2	2-26/205-2/206-1

报告章节	《央企控股上市公司ESG专项报告参考指标体系》	《GRI可持续发展报告标准》(GRI Standards)	
资源集约高效, 全链降耗减碳	应对气候变化	E.3.1.1/E.3.1.2/E.3.1.3/E.3.1.4/E.3.1.6/E.3.2.1/E.3.4.1	201-2/305-1/305-2/305-4/305-5
	环境合规管理	E5.5.1/E.5.6.1/E.5.6.2	/
	能资源管理	E.1.1.1/E.1.1.2/E.1.1.3/E.1.3.1/E.1.3.4/E.1.3.5/E.5.2.1/E.5.2.3	302-1/302-2/302-3/302-4/302-5
	污染物管理	E.2.1.1/E.2.1.2/E.2.1.3/E.2.1.4/E.2.2.1/E.2.2.2/E.2.3.4/E.2.3.5	305-7/306-1/306-3/306-5
环保行动	E.5.4.1/E.5.4.2/E.5.4.6/E.5.5.1	301-1	
科技赋能发展, 品牌诚信经营	创新驱动	S2.3.1/S2.3.2/S2.3.3/S2.3.4/S4.4.1	/
	产品质量管控	S2.1.2/S2.1.3/S2.1.4	416-1/416-2
	供应链管理	E5.4.5/S3.1.1/S3.1.2/S3.2.1/S3.2.2/S3.2.3	2-6/204-1/308-1/414-1
	客户权益保护	S2.2.1/S2.2.2/G2.3.2	417-1/417-2/417-3/418-1
数据安全与隐私保护	S2.2.3	418-1	
尊重多元差异, 激发人才潜能	人才雇佣	S1.1.1/S1.1.2/S1.1.3/S1.5.3	2-7/401-1/405-1/406-1/408-1/409-1
	培训与发展	S1.2.1/S1.2.2/S1.2.3	404-1/404-3/406-1
	薪酬福利	S1.2.4/S1.3.4	201-3/401-2
	员工权益保护	S1.4.1/S1.4.2/S1.4.3	404-1/404-2/404-3
职业健康与安全	S1.3.1/S1.3.2/S1.3.3/S2.2.1	403-1/403-2/403-3/403-4/403-5/403-6/403-7/403-8/403-9/403-10	
凝聚向善力量, 传递企业温度	公益慈善	S4.3.1/S4.3.2	413-1/415-1
	文化教育	S4.2.1/S4.2.2	413-1
	无障碍设施	S4.3.3	/
	乡村振兴	S4.4.2	415-1
未来展望	/	2-2	
附录	关键绩效	/	/
	指标索引	/	/
	意见反馈	/	/

意见反馈

尊敬的读者:

衷心感谢您拨冗审阅《飞亚达精密科技股份有限公司2025年度环境、社会和公司治理 (ESG) 报告》。我们始终高度重视并积极倾听各方对公司ESG实践与可持续发展工作的意见与建议, 您的反馈将为我们持续改进管理、提升ESG绩效提供重要依据。

现诚挚邀请您填写本报告随附的反馈意见表, 并通过以下渠道反馈给我们。谨此对您的关注与支持表示由衷感谢!!

1.对于飞亚达, 以下哪个利益相关方最切合您的身份?

股东与投资者 客户 供应商 员工 社会组织 行业伙伴 政府 媒体

2.您对本报告的总体评价:

很好 较好 一般 较差 很差

3.您对本报告的版面设计评价:

很好 较好 一般 较差 很差

4.您认为本报告所披露信息、数据、完整度如何?

很高 较高 一般 较低 很低

5.您认为报告的哪些方面需要改进?

版面设计 报告篇幅 议题覆盖 发布形式/媒介

6.您最关心报告中的哪些议题?(可多选)

公司治理 供应链管理 客户权益保障 安全生产 环境保护 员工关怀 社会公益 其他

7.您对本报告还有哪些方面的建议?

地址: 深圳市南山区高新南一道飞亚达科技大厦18楼

邮编: 518000

电话: 0755-86013669

邮件: investor@fiyta.com.cn



飞亚达品牌官方公众号



飞亚达品牌官方视频号

再次感谢您对我们工作的理解与支持!