



SUNMI

2025

环境、社会和治理报告

ENVIRONMENTAL, SOCIAL,
AND GOVERNANCE REPORT

目录

contents

利他精神推动 可持续发展治理 06

可持续发展管理架构	07
可持续发展战略与目标	07
利益相关方沟通与实质性议题	10

Unity 合作共赢 12

供应商合规风险管理	13
数字化供应链管理	14
推进供应商能力建设	15
优化冲突矿产管理	15
供应链连续性风险管理	16

关于本报告 01

董事长致辞 02

公司简介 03

Practicality 求真务实 18

公司治理	19
风险控制	19
商业道德	20
研发创新	22
产品责任	23
数字化与 AI 赋能	26
数据安全与隐私合规	33
信息安全管理	35

Environment 绿色低碳 38

打造环保产品	39
碳排放和能源管理	40
废气、废水、废弃物管理	43
气候风险识别与管理	43

Responsibility 社会责任 46

权益保障	47
薪酬与福利保障	49
员工幸福感	50
员工活动	51
人才雇佣与晋升	57
多元化与平等	58
人才发展	59
职业健康安全	61

关键绩效量化指标 64

社会绩效表	64
环境绩效表	66

GRI 指标索引 68

香港交易所《环境、社会及管治报告守则》
指引索引 72

关于本报告 About This Report

编制说明

ESG代表环境(Environmental)、社会(Social)和治理(Governance),是有别于财务指标的企业绩效评价标准和经营方式,其核心是可持续发展理念。ESG报告是上市公司进行非财务信息披露的重要组成部分,也是投资者评估企业非财务风险和可持续发展潜力的重要依据。

本报告旨在客观、公允地反映上海商米科技集团股份有限公司(简称“商米集团”或“本公司”)在环境、社会及管治(ESG)方面的理念、重要进展和成效。本报告将逐一重点讨论各有关领域,特别是该等可能对商米科技运营的可持续性构成重大影响且受到各利益相关方关注的ESG事宜。

标准依据

本报告依据下列标准进行编制

- 中国社会科学院《中国企业社会责任报告指南》(CASS-ESG5.0)
- 中国国家标准《社会责任报告编写指南》(GB/T36001-2015)
- 全球报告倡议组织(GRI)可持续发展报告标准(GRI Standards)
- 国际标准化组织《ISO 26000:社会责任指南(2010)》
- 香港联合交易所(联交所)《香港联合交易所有限公司证券上市规则附录C2《环境、社会及管治报告守则》》

汇报原则

在本报告编制过程中,依据重要性,量化,平衡性及一致性原则,界定报告内容及信息的呈列方式。

- 重要性:保持与股东和利益相关者的紧密沟通,对重要议题进行动态筛选,从而审视各个可持续发展范畴的重要性。
- 量化:本报告致力于量化公司ESG表现,提供定量数据披露成果。
- 平衡性:本报告列出详细、一致的汇报方法,以便公众审阅和比较。本公司已汇报报告范围内的任何变化,确保报告的一致性。
- 一致性:本报告同时披露正面和负面的表现,力求公平合理及平衡地展示商米科技的可持续发展表现。

报告范围

依照2025财年收益构成情况,厘定本报告的范围为商米集团。主要包括:上海商米科技集团股份有限公司及其子公司。

与上一报告期相比,本报告期的组织边界发生了重要扩展。位于浙江省嘉善县的商米智能科技(浙江)有限公司(简称“商米制造工厂”)正式投产,并首次纳入本年度ESG报告的环境与社会绩效统计范围。

报告时间

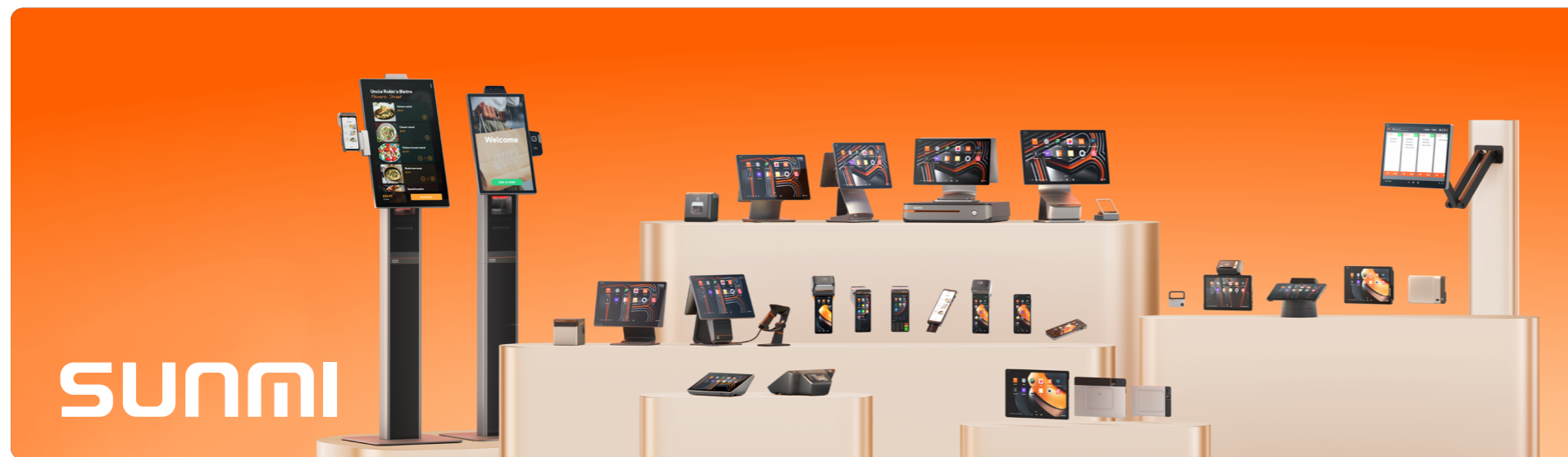
本次ESG报告时间:2025年1月1日至2025年12月31日

数据说明

报告使用数据来源包括公司实际运营的原始数据、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。

报告发布形式

本报告以电子版形式发布,您可以在公司官网(<https://www.sunmi.com>)下载本报告电子版。



董事长致辞 Message from the Chairman

2025 年，是商米将可持续发展深度融入企业战略、实现高质量发展的关键之年。本年度，我们稳步推进资本市场布局，作为年内首家采用 WVR 架构向香港联合交易所递交上市申请的企业，于 2026 年 4 月 29 日成功上市，正式成为一家公众公司。这标志着公司治理迈入更加规范、透明、负责任的新阶段。与此同时，我们在发布首份 ESG 报告的基础上，持续完善 ESG 管理体系，将环境 (E)、社会 (S) 与治理 (G) 的核心要求全面融入业务运营各个环节，实现可持续发展与企业经营的深度融合。

我们始终坚信，科技创新与可持续发展并非彼此孤立，而是共同驱动企业长期发展的双重引擎，二者同频共振、协同增效。2025 年，我们继续深化商业物联网战略布局，依托硬件、软件、平台与生态的一体化核心能力，深耕全球商业数字化领域，将绿色发展理念贯穿于产品设计、研发、生产及交付的全生命周期。年内推出的 Cpad 智能商业平板与 FLEX 3 交互屏两大新产品系列，始终秉持“产品与环境和谐共生”的设计理念，通过加强 CBB 共用模块设计，在硬件层面实现更高的通用性与可复用性，有效延长产品使用周期，从源头降低资源消耗与电子废弃物产生，积极践行绿色制造。此外，我们持续推广全纸质可持续包装，实现 100% 可回收与可降解，进一步减轻产品全链条的环境影响，以实际行动履行环保承诺。

在履行社会责任方面，我们始终以 S.U.P.E.R. 理念为指导，坚持创造客户长期价值，秉承公益初心，将“利他”精神融入每一项社会责任实践，走科学务实、持之以恒的可持续发展之路。截至 2025 年末，商米全球 45 家分支机构已实现 ESG 合规管理全覆盖，构建了全球协同的责任管理体系；我们携手超过 66000 家生态伙伴，在零售、餐饮、金融、医疗、服务等重点行业，打造可落地、可复制、可持续的数字化解决方案，产品与服务覆盖全球 200 多个国家与地区，以科技赋能行业可持续发展，传递责任与温度。

作为全球领先的商业物联网解决方案提供商，我们深知，真正的行业引领者不仅应创造卓越的商业价值，更应以健全的治理夯实责任根基，与生态伙伴协同共生、共同推进可持续发展。2025 年公司成功推进上市进程，不仅是资本市场对商米长期价值的认可，也是对商米 ESG 管治水平的一次全面检验与提升。这促使我们持续完善治理结构、加强内控管理，构建更加透明、严谨、有韧性的治理体系。我们始终以自身规范治理为标准，在生态合作中传递责任共识、分享实践智慧，引领商业物联网行业向更规范、更绿色、更可持续的方向演进。

回顾初心，“利他”是商米所有行动的起点与归宿；展望未来，

加速全球商业的智能数字化转型，构建万物互联的智能商业世界，是我们不变的使命。在此，商米谨向所有客户、合作伙伴、员工及社会各界致以诚挚的感谢。未来，我们将继续秉持“利他心”、开启“新征程”，以更高标准、

更实举措践行 ESG 承诺，在商业 4.0 的道路上稳步前行。我们期待与全球客户、合作伙伴、员工及社会各界携手，共同建设更高效、更可持续、更具人文关怀的商业物联网生态，以科技向善之力，共创可持续发展的新未来！



公司简介 Company Profile

公司概况

上海商米科技集团股份有限公司成立于 2013 年 12 月，是全球最大的安卓商业物联网（BIoT）解决方案提供商，致力于为商用领域提供丰富且优秀的智能 IoT 硬件及“端、云”一体化的数字化解决方案，构建万物互联的商业世界。公司颠覆性的解决方案集合了智能硬件、软件及数据洞察，赋能众多线下商业场景实现数字化转型，提升核心商业运营流程效率。



发展历程

公司融资与发展历程：



组织架构



公司产品

商米BloT产品生态

解决方案：智慧医疗、生态行业

商米应用市场：33,000+ 应用、6,000,000+ 月活跃设备、240,000,000+ 累计下载量

端云一体化产品：Sunmi OS 4.0、Sunmi OS 3.0

智能商用IoT产品：CPU、FLEX、移动支付产品、通信类产品、扫码支付产品、网络产品、其他产品

SUNMI BloT 开启商业4.0

安卓旗舰 商米3代新品

SUNMI 3 GEN PRODUCT

商米产品和服务所获荣誉

行业认可和政府荣誉：400+ 项荣誉、10项+ 专利、40项+ 认证

RKI 为安全、高效和方便的密钥注入而设计。

产品特性：通过PCI认证、支持私有化部署、支持智能自助下载

部署维护：支持批量部署、支持自定义部署、支持远程维护、支持数据备份

通用场景：零售终端支付、新零售终端支付、从商家触达消费者

质量与交付：三年质保、15天退换、3年质保、上海市质量标杆企业

保证高品质、高弹性的产品交付：制程布局、交付能力、供应链、智慧运营

商米集团聚焦为商户提供全场景的智能硬件解决方案，并推出各类智能POS、收银机、路由器、自助收银设备等智能终端和IoT设备，除此之外提供云平台和操作系统服务“商米OS”，通过智能硬件背后的商米OS，为各行各业的商户提供云端设备管理服务、软件方案服务、支付技术对接服务。

业务情况

上海商米科技集团股份有限公司在全球有多个分支机构，遍布亚太、欧洲、北美、拉美、中东非五大核心区域；与全球超过 66000 个生态伙伴共同形成零售、餐饮、金融、医疗、服务等行业数字化解决方案，并通过全球化的布局，本地化的服务，更好地助力全球线下商业的数字化转型。2025 年公司参与了上海市产业技术创新促进会、上海市信息服务业行业协会等 10 个重要协会。



关键绩效

关键经济绩效	2023	2024	2025	关键社会绩效	2024	2025		
营业收入 (亿元)	30.71	34.56	38.12	供应商总数 (个)	648	686		
归母净利润 (亿元)	1.01	1.81	2.23	关键供应商行为准则签署率 (%)	100%	100%		
关键环境绩效	2024	2025	碳排放量 (tCO ₂ e) ¹	/	388677.23	雇佣员工总数 (人)	1227	1311
可再生能源使用占比 (%)	N/A	0	员工离职率 (%)	23%	25%	有效申请及授权专利数 (个)	806	886
环境污染事故 (件)	N/A	0	研发投入 (亿元)	3.94	4.23			

¹ 由于计算边界和计算方式变化，导致去年与今年数据无可比性。详细解释请参考章节 4.2.1

企业文化

商米集团的创始人林喆倡导用“利他心”做事，坚持“利他、友好、开放、合作”的精神。他提出商米人的六项精进，即：成就客户、开拓创新、追求卓越、勇于担当、求真务实、开放信任。将六项精进与商米利他心有机结合，有利于商米的健康发展和客户长期价值的实现。

商米集团始终秉持“让商米人在物质与精神上获得幸福感，为人类社会的进步与发展作出贡献”的理念砥砺前行。秉持这一理念，商米集团以推动商业进步为使命，把成为全球 BtoT 第一品牌作为愿景，不断在商用硬件上研发创新，协同各类资源赋能合作伙伴，并与合作伙伴一起为商用消费领域提供丰富的行业解决方案，从而减少整个商业中不必要的浪费、提升效率，最终让消费者受益，让整个商业环境更加健康、美好。



企业年度荣誉 (2024-2025)

2024-2025 年度，商米科技先后获得上海外贸自主品牌示范企业、上海数字贸易创新企业、AAA 级知名商标品牌等荣誉，入选 2024 年上海制造业单项冠军企业创新优秀案例、卓越品牌 20 强及杨浦区党支部建设示范点”。公司此前获评的专精特新“小巨人”企业、制造业单项冠军示范企业、国家级工业设计中心等资质均处于有效期内，凭借领先的企业综合实力、技术创新与品牌影响力，持续助力商业数字化转型。

<p>2022 年上海市张江之星领军型企业 上海市经济和信息化委员会</p>	<p>国家级专精特新“小巨人”企业 (2020-2026) (第二批复核) 中华人民共和国工业和信息化部</p>	<p>国家级制造业单项冠军示范企业 (2023-2025) 中华人民共和国工业和信息化部</p>	<p>上海商米科技集团股份有限公司设计中心</p> <p>国家级工业设计中心 (2024-2027) 中华人民共和国工业和信息化部 二〇二三年</p>	<p>上海外贸自主品牌示范企业 (2023-2024 年度) 上海进出口商会</p>
<p>荣誉证书 CERTIFICATE OF HONOR</p> <p>上海商米科技集团股份有限公司： 凭借卓越的创新能力和领先的市场地位和出众的品牌管理指数测评表现，入选 2024 年上海制造业单项冠军卓越品牌 20 强。</p> <p>上海市经济和信息化委员会 二〇二五年六月</p>	<p>上海市创新型企业总部 上海市战略性新兴产业领导小组办公室</p>	<p>2025 年杨浦区“党支部建设示范点” 中共上海市杨浦区委组织部</p>	<p>2024 年上海制造业单项冠军卓越品牌 20 强 上海市工业经济联合会、上海市经济团体联合会</p>	<p>证书 制造业单项冠军示范企业 (2023 年 — 2025 年)</p> <p>企业名称：上海商米科技集团股份有限公司 主营产品：智能商用终端</p> <p>中国工业经济联合会 中国工业经济联合会 2022 年 11 月 11 日</p>
<p>上海市“质量标杆” 上海市经济和信息化委员会</p>	<p>上海市设计引领示范企业 上海市经济和信息化委员会</p>	<p>知名商标品牌评价证书</p> <p>依据 T/CNTA 002-2025 知名商标品牌评价规范，经评价、核准，上海商米科技集团股份有限公司，以注册商标“SUNMI”注册号为 4214722，类别 9，为独特的商标品牌，符合知名商标品牌评价规范标准，达到 AAA 级，特此证书。</p> <p>评价机构：中国工业经济联合会 评价日期：2025 年 05 月 09 日 有效期至：2026 年 12 月 31 日 评价标准：GB/T 40486-2021 评价机构地址：北京市海淀区中关村大街 22 号 10 层 1008 室</p> <p>评价机构：中国工业经济联合会 评价日期：2025 年 05 月 09 日</p>	<p>2024 年制造业单项冠军企业创新优秀案例 上海市工业经济联合会、上海市经济团体联合会</p>	<p>AAA 级(全国级)知名商标品牌 中国商标协会</p>
<p>上海市市级企业技术中心 上海市经济和信息化委员会</p>	<p>上海外贸自主品牌示范企业 上海市商务委员会</p>	<p>2025 年度上海数字贸易创新企业 上海数字贸易协会</p>	<p>荣誉证书 CERTIFICATE OF HONOR</p> <p>上海商米科技集团股份有限公司： 凭借卓越的创新能力和领先的市场地位，入选 2024 年制造业单项冠军企业创新优秀案例。</p> <p>上海市工业经济联合会 上海市经济团体联合会 二〇二五年六月</p>	<p>2025 年度上海数字贸易创新企业 上海数字贸易协会</p>

Chapter 01

Spirit of Altruism

利他精神
推动
可持续发展治理

可持续发展管理架构 07

可持续发展战略与目标 07

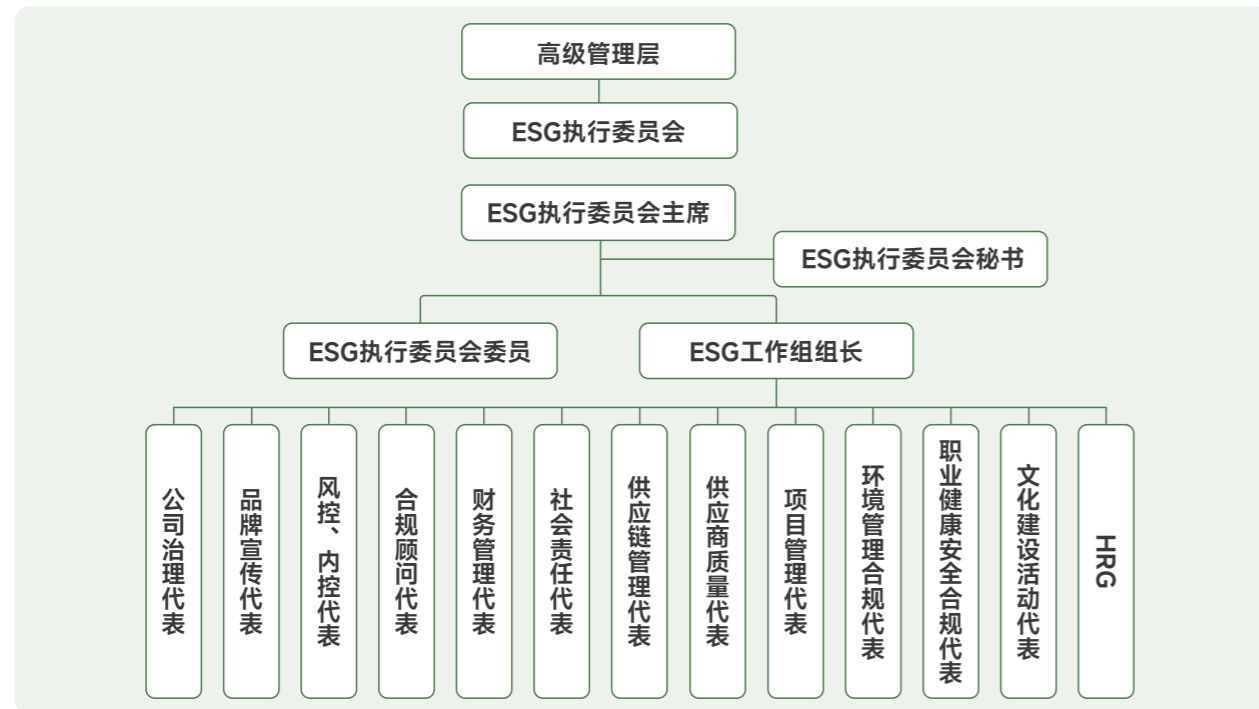
利益相关方沟通与实质性议题 10

公司已逐步构建起系统化、规范化的可持续发展治理体系，通过明确的管理架构与职责分工，有效推动各项工作的协同开展。在清晰的战略指引下，围绕重点领域设定了可持续发展目标，并持续推进落地实施。同时，公司注重与利益相关方的沟通与互动，动态识别并回应实质性议题，不断提升可持续发展管理水平与长期价值创造能力。

可持续发展管理架构

商米集团始终秉持“让商米人在物质与精神上获得幸福感，为人类社会的进步与发展作出贡献”的美好愿景。纵观商米集团的成长轨迹，本公司利用前沿技术推动商业实践，应对社会挑战，拥抱环境变化。本公司始终顺应国际可持续发展趋势，将可持续发展视为公司长期发展的核心战略，致力于成为一家对社会负责任的公司，一家服务于人类福祉的公司，一家为实现人与自然协同发展的公司。

肩负这样的责任感，2024 年商米集团成立了 ESG 执行委员会，承接高级管理层的 ESG 治理职责。ESG 执行委员会结合公司发展战略，从环境保护、社会责任、公司治理三个方面全面审视业务现状，确定 ESG 治理目标，统筹全集团在 ESG 各领域的政策制定、目标设定和实践推进工作。2025 年，随着商米制造工厂纳入公司运营版图，商米同步完成了对该工厂可持续发展管理体系覆盖。目前，公司 ESG 执行委员会的管理范围已正式延伸至商米制造工厂，确保新建项目从投产之初即纳入统一的 ESG 战略与监督框架。



商米可持续发展治理架构 / ESG 治理架构

可持续发展战略与目标

商米集团秉持“利他心”核心价值观，与全体利益相关方共创可持续价值。2025 年，公司将 S.U.P.E.R. 深度融入产品研发，落地打造新一代“超级轻终端”及配套解决方案，以模块化、轻量化、可循环的绿色设计，推动商业数字化绿色发展。在可持续发展层面，公司也持续深化 S.U.P.E.R. 理念：将商米集团的利他精神（Spirit of Altruism）融入 ESG 管理方针；对外始终追求与供应商共同成长互惠互利合作共赢（Unity）；对内以求真务实（Practicality）的精神推动公司科学治理造福利益相关者；同时积极应对气候与环境挑战实现社会发展和绿色低碳（Environment）平衡共进；履职尽责（Responsibility）坚持以人为本尊重员工权益，扶弱济困，传播爱心善举。根据 S.U.P.E.R. 理念，本公司提出契合公司自身发展路径的可持续战略目标，积极响应与公司密切相关的联合国可持续发展目标，追求商业价值与社会价值的和谐共赢。



与商米相关的可持续发展目标

回顾 2025 年，在可持续发展理念的指导下，商米集团不断完善 ESG 治理架构，由 ESG 执行委员会统筹 ESG 战略优化与落地工作，有力推进公司可持续发展的总战略目标：

以智能硬件创新、绿色生产升级与社会责任实践深度融合，推动全链路可持续发展，在实现业务高质量增长的同时持续降低环境足迹、提升资源利用效率，助力实现 2050 碳中和目标。同时致力于为员工、社区与生态创造长期价值，构建环境友好、社会包容、治理完善的可持续发展模式，打造兼具商业价值与生态价值的发展格局。

为了更好地执行总战略目标，商米集团制定了 5 项具体目标涵盖 5 个可持续发展方向：

- 碳排放：2026 年 Q1 完成组织碳盘查、确定排放基线并制定 5 年减排路线图；持续推进产品低碳设计、工厂与办公节能、员工低碳出行，系统性降低范围 1、2、3 排放 2050 年实现企业全范围碳中和
- 能源使用：建立能源管理体系，推广节能设施，新建场景前置规划节能方案。计划至 2030 年，能源总消耗密度较基期减少 5%
- 水资源利用：全厂与办公区普及节水设施，新建项目优先规划节水方案，计划至 2030 年，总消耗水密度较基期减少 5%
- 可再生资源利用：产品设计优先引入可回收材料、循环材料，推动资源循环复用，降低原生资源依赖
- 废弃物处理：公司将开展废弃物统计与基线核定，建立 5 年减量目标，强化工厂与办公垃圾分类、有害废弃物专项管控，减少物料浪费

根据这五项具体目标，ESG 执行委员会将其对标 SDGs，拆分为 11 项具体战略目标（商米集团 2026 年可持续发展目标表）。截至报告发出，11 项战略目标已经达成 6 项。2025 年，本公司对与供应商，能源使用以及数据安全与隐私合规相关的战略目标进行更新，不断提升战略目标的全面性与先进性。

为确保可持续发展战略与业务管理深度融合，2025 年，公司各部门均在战略规划中设置了与战略目标方向一致的 ESG 年度目标，ESG 执行委员制定了《部门可持续发展检查表》定期监控各业务 ESG 目标进展。

商米集团为推进公司 ESG 文化塑造，致力于将 ESG 理念与公司运营有机结合，营造公司每一位成员都积极参与 ESG 建设的文化氛围。2025 年，公司开展了全公司范围的 ESG 主题月及多项 ESG 主题活动。同时，公司在总部积极开展 ESG 相关宣传，真正做到让 ESG 理念深入每一位员工心中。

展望 2026 年，商米集团承诺继续投身可持续发展事业，继续大力推进可持续发展总战略目标。为了实现这一目标，商米集团根据 2025 年公司可持续发展表现，对总战略目标进行分解细化，以便更好地实现对目标的追踪与结果量化。



商米集团可持续发展目标表

战略目标		指标	2025年进展	量化表现 (针对可量化指标)		战略目标 (短中长期)
可持续发展治理	SDG 16 和平正义与强大的机构	实现 2050 年碳中和，计划在 2025 年完成首次组织碳盘查，并确定基准年。根据基准年制定 5 年减排目标	首次组织碳盘查项目已启动	10%	N/A	
合作共赢	SDG 12 负责任消费和生产	监督供应商不发生较大的运营、产品质量、客户服务、信息安全等管控方面的严重事故、负面案例	2025 年达成既定目标，供应商未发生任何设计运营、产品质量、客户服务以及信息安全等管控方面的严重事故和负面案例	100%	N/A	
	SDG 17 促进目标实现的伙伴关系	· 完成 30% 的 TOP50 供应商 ESG 合规审核 · 计划 2026 年底前完成 TOP50 一轮次供应商 ESG 合规审核，并建立基准值 · 根据基线制定 3 年目标	2025 年共完成 38 家供应商 ESG 合规审核，2026 年供应商 ESG 审核职责正在制订中，3 年目标初步制定	76%	· 短期 (2025-2027 年)：完成 TOP100 供应商 (目前供应商数 686) ESG 合规审核，建立审核基准，出台基础考核细则，对供应商针对性给出 ESG 提升建议 · 中期 (2028-2030 年)：将 ESG 审核范围扩展至 TOP200 供应商，为不合格供应商提供整改指导，整改完成率不低于 80%。 · 长期 (2031-2035 年)：搭建供应商 ESG 共享平台，对其他中小供应商开展 ESG 培训，逐步输出可复制的管理经验	
求真务实	SDG 16 和平正义与强大的机构	· 无不良信用记录 · 不发生商业贿赂案例或受到相应的经济和非经济处罚	2025 年达成既定目标，未产生任何不良信用记录或发生任何商业贿赂案例	100%	N/A	
		2025 年，公司计划进一步完善数据安全与隐私合规治理体系，持续强化数据全生命周期管理、个人信息保护、AI 数据合规及海外数据合规能力建设，为商米全球化业务、商数业务及相关产品服务的合规运营提供支持	2025 年，公司已初步完成数据安全与隐私合规治理体系建设，持续强化数据安全全生命周期管理、个人信息保护、AI 数据合规及海外数据合规能力，并为商米全球化业务、商迈欧洲业务出海及商数业务相关产品服务的合规运营提供支持	100%	· 短期 (2025-2027 年)：完善数据安全与隐私合规治理体系，巩固商米、商数业务数据合规支持，完成商迈出海欧洲业务数据合规准备，员工数据安全意识培训覆盖率提升至 60% 左右 · 中期 (2028-2030 年)：建立涉数供应商合规准入流程，完善关键岗位数据管控，确保欧盟 GDPR、DORA 合规持续落地，合规抽检合格率不低于 95% · 长期 (2031-2035 年)：形成成熟的数据安全合规管理模式，向行业输出实践经验，推动行业数据安全合规标准完善，助力行业合规生态建设	

战略目标		指标	2025年进展	量化表现 (针对可量化指标)		战略目标 (短中长期)
绿色低碳	SDG 12 负责任消费和生产	不发生较大的运营、产品质量、客户服务、信息安全等管控方面的严重事故、负面案例	2025 年达成既定目标，未发生任何设计运营、产品质量、客户服务以及信息安全等管控方面的严重事故和负面案例	100%	N/A	
	SDG 13 气候行动	实现 2050 年碳中和，计划在 2025 年完成首次组织碳盘查，并确定基准年。根据基准年制定 5 年减排目标	首次组织碳盘查项目已启动	10%	· 短期 (2025-2027 年)：完成首次组织碳盘查并确定基准年，完善自身低碳管控，力争办公能耗、差旅碳排放分别下降 5%、3% · 中期 (2028-2030 年)：推动核心供应商完成碳盘查，引导其适度减排，办公区域绿色能源使用率提升至 20% 左右 · 长期 (2031-2035 年)：参与行业低碳标准制定，输出碳管理经验，力争实现自身运营碳中和，核心供应链碳中和完成率达 50%	
社会责任	SDG 5 性别平等	坚持平等发展，持续提升女性管理者及女性员工占比。	2025 年高层管理女性 (EO 及以上) 占比达到 5% 完成预设目标。但是中层管理女性与员工女性占比尚未达成目标。此问题已经上报 ESG 执行委员会讨论，计划出台相应政策促进女性员工招聘及留存	33.3%	· 短期 (2025-2027 年)：出台女性员工招聘及留存政策，力争中层管理女性占比提升至 6.5%，员工女性占比提升至 37% · 中期 (2028-2030 年)：提升女性员工晋升比例，引导 TOP50 核心供应商关注性别平等，相关政策覆盖率达 50% 以上 · 长期 (2031-2035 年)：打造性别平等标杆，高层、中层管理女性占比分别提升至 7%、9%，向行业输出实践经验	
		· 高层管理女性 (EO 及以上) 占比不低于 3% · 中层管理女性 (P4-P7/M2-M5) 占比提升至 7% (24 年 6%) · 员工女性占比提升至 38% (24 年 35.8%)	2025 年 ESG 相关培训已全面展开，共培训 2606 人次，累计培训时长 3911 小时，培训覆盖率超过 30%	100%	N/A	
	SDG 8 体面工作与经济增长	中层 (职级：M2/P4-M5/P7) 晋升比例提升至 9%	中层 (职级：M2/P4-M5/P7) 晋升比例为 9.3%	100%	N/A	
	SDG 11 可持续城市和社区	· 搭建 ESG 活动月，与外部公益组织建立合作 · 年度至少完成 6 项公益活动，其中至少 3 项具备年度延续性	2025 年开展了首届 ESG 活动月项目，取得了良好的反馈。同时，2025 年共开展 8 项公益活动，其中 3 项具备年度延续性	100%	· 短期 (2025-2027 年)：每年持续举办 ESG 活动月，期间活动数量逐步提升，年度公益活动每年不少于 6 项并逐步提升，其中延续性活动不少于 3 项，组建基础员工志愿者队伍 · 中期 (2028-2030 年)：联动少量核心供应商开展联合公益，打造 1 个公司成型的基础 ESG IP 形象，年度公益覆盖人群不少于 800 人次 · 长期 (2031-2035 年)：推动行业公益协同，牵头搭建简易公益合作机制，形成可推广的基础公益实践模式	

利益相关方沟通与实质性议题

商米集团充分尊重利益相关方的合法权益，始终将利益相关方的期望与诉求置于重要位置，致力于与利益相关方实现互利共赢。因此，商米集团参考全球可持续信息披露相关标准，基于与利益相关者的日常持续沟通，结合国家政策，MSCI、Wind 和商道融绿等国内外评级机构对所属行业的关注重点，以及社会发展热点，识别总结出 36 项相关议题。

商米集团基于“双重重要性”原则，分别将影响重要性层面的“影响的严重程度”（影响规模、范围、不可补救性）和“影响的可能性”，财务重要性层面的“影响发生的可能性”和“财务影响的程度”纳入重要性分析的考量。最终确定了 24 项利益相关重要议题，在本年度 ESG 报告中重点披露。

商米集团议题双重重要性分析流程

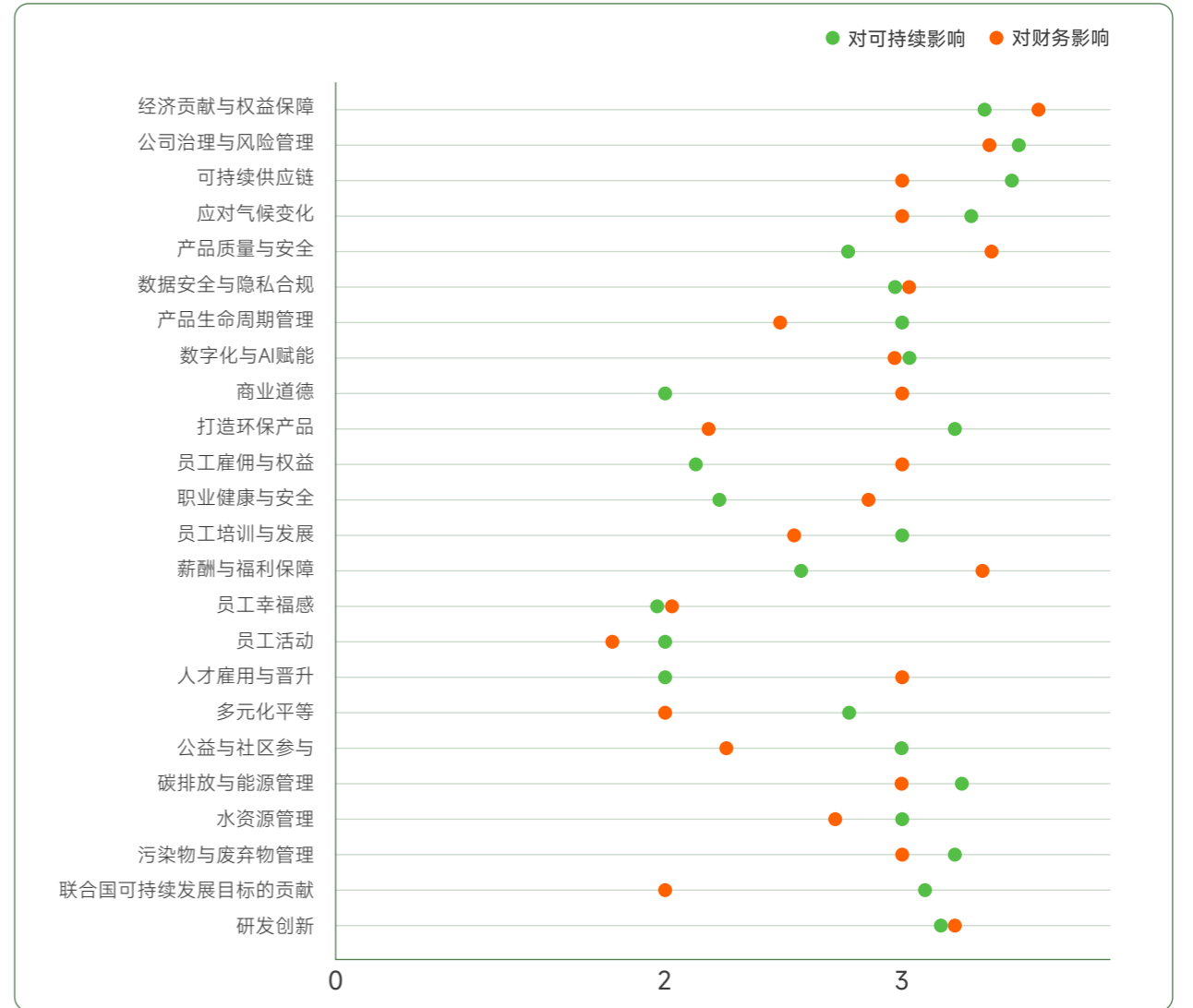
- 了解国家政策、行业情况和社会发展热点：通过分析国家政策，国内外可持续信息披露标准，国内外评级机构对所属行业的关注重点，以及社会发展热点，了解公司所处行业的可持续发展背景，识别和了解受影响的利益相关方。
- 建立商米集团议题清单：结合公司价值链、实际发展情况以及和利益相关方的日常沟通交流，对相关的可持续发展议题进行初步识别和筛选，并分析可持续议题相关的实际和潜在影响、风险与机遇。
- 确认议题重要性评估：
 - 从“影响的重要程度”（影响规模、范围、不可补救性）和“影响的可能性”两个维度对所识别的议题进行打分评估，并参考内外部专家意见，形成影响重要性评估结果。
 - 从“影响发生的可能性”和“财务影响的程度”两个维度进行打分评估，并参考内外部专家意见，形成财务重要性评估结果。
 - 双重重要性结果汇总：对影响重要性与财务重要性矩阵进行归一计算后，形成双重重要性矩阵。
- 议题确认与审批议题报告：经董事会审核确认，就 2025 年度重要性较高的议题在 ESG 报告中重点披露。

重要性议题识别

商米集团利益相关方重要性议题：

利益相关方	政府及监管机构	股东及投资者
股东 / 投资者	<ul style="list-style-type: none"> 经济贡献与权益保障 公司治理与风险管理 可持续供应链 应对气候变化 产品质量与安全 数据安全与隐私合规 研发创新 数字化与 AI 赋能 商业道德 	<ul style="list-style-type: none"> 企业年报、中期报告与公告 股东会 业绩说明会 投资者见面会 电话、邮件、网站意见反馈平台
商户与企业	<ul style="list-style-type: none"> 产品质量与安全 数据安全与隐私合规 可持续供应链 产品生命周期管理 数字化与 AI 赋能 商业道德 	<ul style="list-style-type: none"> 大客户关系 客户满意度调查 全球服务网络 展会、论坛、峰会等活动 网站及社交媒体
开发者 / 渠道商 / 供应商 / 承包商	<ul style="list-style-type: none"> 可持续供应链 商业道德 应对气候变化 产品质量与安全 产品生命周期管理 数字化与 AI 赋能 打造环保产品 	<ul style="list-style-type: none"> 采购活动 网站、社交媒体 伙伴大会 共创与赋能 培训与评估
员工	<ul style="list-style-type: none"> 员工雇佣与权益 职业健康与安全 员工培训与发展 薪酬与福利保障 员工幸福感 员工活动 人才雇用与晋升 多元化与平等 	<ul style="list-style-type: none"> 职工大会 / 职工代表大会 新员工入职培训 定期沟通与培训 组织活力调研 心社区（内部沟通平台） CEO 意见箱、内部申诉邮件、电话

利益相关方	政府及监管机构	股东及投资者
政府 / 监管机构	<ul style="list-style-type: none"> · 公益与社区参与 · 公司治理与风险管理 · 碳排放与能源管理 · 水资源管理 · 污染物与废弃物管理 	<ul style="list-style-type: none"> · 日常沟通汇报 · 专题调研与现场会 · 会议、论坛交流 · 标准、政策制定、意见反馈 · 网站、社交媒体
NGOs/ 国际组织 / 专业机构	<ul style="list-style-type: none"> · 对联合国可持续发展目标的贡献 	<ul style="list-style-type: none"> · 论坛 / 峰会活动 · 可持续发展合作项目 · 来访接待与访谈
社区	<ul style="list-style-type: none"> · 公益与社区参与 · 商业道德 	<ul style="list-style-type: none"> · 走访与现场调研 · 意见反馈 · 网络、社交媒体
员工媒体 / 意见领袖 / 行业组织	<ul style="list-style-type: none"> · 商业道德 · 研发创新 	<ul style="list-style-type: none"> · 论坛 / 峰会活动 · 来访接待与访谈 · 网站、社交媒体
环境组织	<ul style="list-style-type: none"> · 应对气候变化 · 碳排放与能源管理 · 水资源管理 · 污染物与废弃物管理 	<ul style="list-style-type: none"> · 低碳宣传 · 生态环保公益志愿活动 · 环境相关运营数据披露



2025年重要性议题矩阵

Chapter 02

Unity 合作共赢

供应商合规风险管理	13
数字化供应链管理	14
推进供应商能力建设	15
优化冲突矿产管理	15
供应链连续性风险管理	16

商米集团致力于按照公司环境、社会和管治原则发展可持续的供应链，并致力于与供应商建立长期互惠的伙伴关系，实现合作共赢。为此，商米集团制定了《供应商评估控制程序》等一系列管理制度和程序，高标准建立劳动权益、环境责任等方面的供应商行为规范，按照开发准入、分级管理、评鉴稽核三个阶段展开对供应商全生命周期的管理。



供应商合规风险管理

新供应商开发准入管理标准与流程

商米集团的供应链优先确保透明度和高韧性，并遵从联合国可持续发展目标的理念，并充分体现“合作共赢”的原则。公司积极与业务合作伙伴合作，在运营中推动合乎道德和可持续发展的事务。

商米集团严格把控新供应商准入标准，突出优质供应商的重要地位，致力于为其营造公平、公正的竞争环境。公司通过持续加强与各方的沟通与合作，切实维护供应商及客户的合法权益。对于候选供应商，公司要求其取得 ISO9001、IATF16949、TL9000 等质量管理体系认证之一或其他同等第三方质量体系认证。

当引入新供应商时，资源开发工程师依据《供应商分类及关系管理规范》将新供应商分为一级供应商和零件供应商。而零件供应商又分为正式供应商和临时供应商。由资源开发工程师主动开展供应商开发工作，收集具备合作潜力的供应商资料，并对其进行尽职调查及前期评审，完成供应商相关信息收集。在供应商满足准入审核要求后，资源开发工程师组织质量、研发等相关部门人员，依据《供应商稽核表》对供应商的产品质量、交付能力、价格水平、服务能力、研发实力、管理体系及可持续发展表现等进行全面审核，将被认定为合格供应商。随后，资源开发工程师与合格供应商签订《框架协议》及相关附件，供应商质量管理工程师负责与供应商签署《质量协议》等文件。

报告期内，商米集团进一步加强对供应商可持续发展管理，积极推动供应商签署《供应商社会责任协议》和《相关方 EHS 告知协议》，以强化供应链在环境保护、职业健康与安全及社会责任方面的合规意识与履责能力。

供应商分级管理标准与流程

商米集团按照 IoT 研发平台对采购物资技术标准制定的职责分工，并根据采购物资对后续实现过程及其输出结果的影响程度，将采购物资划分为以下三类：

物资分类	类别定义	物资列举
主要物资 (A 类)	影响最终产品直接功能、对产品成本影响巨大、采购条件苛刻周期较长（需提前备料）的整机与原材料	整机、屏、PCBA、摄像头、套片
主要物资 (B 类)	构成最终产品非关键部位的物资，直接影响最终产品的质量或即使略有影响，但可采取措施予以纠正的物资	壳体、五金件
主要物资 (C 类)	非直接用于产品本身的起辅助作用的物资	一般包装材料

根据对 TQM 的重要程度，供应商分为下述三类：

第 1 类：提供对产品符合 TQM 要求不起决定性作用的服务、组件或零件的供应商。

第 2 类：提供可能影响产品符合 TQM 要求的服务、部件或零件的供应商，例如关键部件的供应商，或在其控制下采购关键部件的供应商。

第 3 类：提供对产品符合 TQM 要求至关重要的服务、组件或零件的供应商，例如进行设计、验证测试、制造测试等关键过程的供应商。

针对提供 A 类物资和 B 类物资的第 2 类及第 3 类供应商原则上需进行每年一次的现场评审，通过《供应商稽核表》进行评分。

供应商评鉴稽核的公司管理标准与流程

商米集团对所有关键部件供应商实施年度稽核，原则上以现场评审方式开展。评估范围包括产品质量、交付能力、价格水平、服务能力、研发实力、管理体系及可持续发展表现等内容。根据稽核结果，供应商绩效从高到低划分为 A、B、C 三个等级：

- 评定为 A 级的供应商可维持合格供应商资质；
- 评定为 B 级的供应商需接受辅导整改并通过复审；
- 评定为 C 级的供应商将被取消合格供应商资格。

报告期内，商米集团核心供应商分类情况如下表所示

指标名称	单位	2025
核心供应商总数	个	45
应审核心供应商总数	个	45
其中：ODM&OEM 数量	个	5
其中：buy-sell 零部件数量	个	40
其中：其余核心供应商数量	个	0



数字化供应链管理

数字化转型是企业适应现代市场环境并实现可持续发展的关键战略。2025年，商米集团持续推进数字化技术在供应链管理领域的深化应用，围绕供应商准入、寻源定价、合同管理、订单协同、送货入库、对账结算、质量管理、计划协同、绩效评价及环保合规等关键环节，不断完善SRM（供应商关系管理）系统建设，推动供应链管理由传统线下沟通、分散式表单管理向全流程在线化、标准化、可视化和可追溯化升级。SRM系统通过与SAP、OA、MDS等内部系统及电子签章、物流协同等外部服务的集成，打通采购、供应商、仓储、质量、财务等多部门业务数据链路，形成覆盖供应商全生命周期的数字化协同平台，为提升供应链运营效率、增强过程透明度及完善可持续供应链管理提供了有力支撑。截至报告期末，SRM系统平均月提效880个小时。

截至2025年末，公司已将核心供应链业务流程纳入SRM系统统一管理，覆盖供应商数量达4059家（包含零件、整机、间采供应商），核心供应商线上协同覆盖率达92.64%。其中，零部件供应商系统使用率为93.56%，整机供应商系统使用率为88.7%。依托统一平

台，公司实现了供应商信息、采购需求、价格记录、合同文本、订单执行、送货记录、对账结算、质量整改及合规文件等关键数据的集中管理与在线流转，减少了线下重复沟通和人工录入，提高了供应链运营效率、数据准确性与管理规范性。

在管理机制上，SRM系统围绕供应商全生命周期建立了较为完善的数字化管控体系。系统支持供应商注册准入、资质审核、现场考察、绩效评价、整改闭环及分级分类管理，并可根据不同采购组织、业务类型和合作阶段设置差异化管理要求，实现供应商管理的精细化和动态化。在采购执行层面，系统支持询价、竞价、招投标、竞争性谈判等多种寻源模式，可对历史报价、价格有效期、定价审批及合同签署进行统一管理，并通过采购订单自动同步、送货单在线创建、二维码收货、对账申请、发票校验及付款流程衔接，提升采购执行效率和过程透明度。同时，系统还具备对供应商资质状态、交付表现、质量异常、合同到期、资料失效及业务差异等信息的动态监控与预警能力。

在此基础上，商米集团于2025年在SRM系统中正式上线环保管控模块，通过构建覆盖供应商培训、物料环保管理及冲突矿产追溯等环节的数字化管控体系，实现供应链环保合规管理的标准化、信息化与可追溯化。该系统能够适配RoHS、REACH等国际环保法规及冲突矿产相关监管要求，帮助公司持续提升供应链透明度、风险识别能力及可持续管理水平。

依托SRM环保管控模块，公司实现了供应链环保数据的集中化、结构化与可追溯管理。系统围绕产品全生命周期的环境合规要求，建立了较为完善的物料环保资料管理机制，通过对供应商提交的环保声明（SDS/MSDS）、第三方检测报告（如RoHS、REACH检测报告）、均质材料清单及禁用物质声明等资料进行统一归档管理，实现“一物一档”的数字化管理模式。该模块可按物料号与供应商进行分类存储和检索，并支持资料查询、下载导出等功能，大幅提升环保资料管理的规范性与效率。同时，系统能够自动识别检测报告及相关资质的有效期，并对即将到期或失效的资料进行预警提示，督促供应商及时更新环保资料，确保供应链环保信

息始终保持有效状态，从而降低环境合规风险。

在环保合规管理方面，该模块通过关联供应商信息、物料数据、检测报告及审核记录，实现物料环保信息的全流程追溯。相关业务人员可通过输入物料编号快速查询其来源供应商、环保资料及合规状态，支持研发选型、生产合规核查及客户审核等多种业务场景，为公司绿色产品设计与供应链管理决策提供可靠的数据支撑。同时，该模块还通过内置环保法规解读及操作培训资料，帮助供应商持续提升环保合规意识与管理能力，强化供应链整体的环境管理水平。

此外，公司在模块中构建了冲突矿产专项管控功能，结合欧盟《冲突矿产法规》、美国《多德-弗兰克法案》以及OECD《负责任矿产供应链尽职调查指南》的相关要求，对钽、锡、钨、金（3TG矿产）开展供应链尽职调查。系统支持向供应商发起标准化调查问卷，在线收集矿产来源及尽职调查信息，并对提交材料进行审核、跟踪和归档管理。针对存在潜在风险的供应商或矿产来源，系统能够进行风险等级标识并发出预警提示，帮助公司及时识别和管控冲突矿产合规风险。

通过SRM环保管控模块的持续运行与功能迭代，公司逐步实现了供应链环保信息的线上化管理和流程标准化，显著提升了环境合规管理效率与风险管控能力。未来，商米集团将持续推动数字化与可持续发展管理的深度融合，进一步完善SRM系统在绿色采购、供应商赋能、风险预警及数据分析等方面的应用，持续构建透明、可信且具韧性的绿色供应链体系，为实现长期可持续发展目标奠定坚实基础。



推进供应商能力建设

为助力供应链可持续发展能力及风险防范水平提升，商米集团积极组织供应商开展 ESG 能力建设活动，包括 ESG 培训、经验分享交流等。报告期内，商米集团共组织 87 次供应商 ESG 相关培训，内容涵盖 2025 年新上线的 SRM 环保管控模块介绍与使用等，供应商参加培训时长达 261 小时，较上年度 40 小时显著增长，体现了公司对供应商可持续发展能力建设的持续投入。



商米集团组织 ESG 培训

87 次

报告期内，商米集团共组织 87 次供应商 ESG 相关培训，时长达 261 小时。

与此同时，公司持续推进供应商年度审核及 ESG 审核工作，将可持续发展要求融入供应商日常管理。2025 年，公司年审供应商总数为 686 家，较 2024 年的 648 家有所增加；核心供应商数量为 45 家，其中完成年审的核心供应商为 38 家，核心供应商年审覆盖率由 2024 年的 68.6% 提升至 84.4%。在 ESG 审核方面，2025 年公司完成 28 家供应商 ESG 审核，较 2024 年的 24 家进一步提升。通过培训赋能与审核管理相结合，公司不断强化对供应商环境、社会及治理表现的识别与管理，推动供应链可持续管理水平稳步提升。

指标名称	单位	2024	2025
总年审供应商	个	648	686
核心供应商	个	51	45
年审核心供应商数	个	35	38
ESG 审核供应商数	个	24	28

优化冲突矿产管理

公司优化冲突矿产管理政策

商米集团严格遵循《商米冲突矿产管理办法》的相关要求，全面执行国际组织及行业组织关于冲突矿产管理的标准与规范，承诺不采购、不使用来自刚果民主共和国及其周边受冲突影响地区的“冲突矿产”。公司同时要求供应商对其产品中所含矿产开展来源追溯，并提供相关信息披露，包括金 (Au)、钽 (Ta)、锡 (Sn) 和钨 (W) 等矿产的来源情况。

此外，公司要求所有下游供应商严格遵守与冲突矿产相关的法律法规及合规要求，并签署《不使用冲突矿产声明》，以共同推动负责任矿产采购，降低供应链潜在的环境与社会风险。



公司优化冲突矿产管理实践与流程

2025 年商米集团在原有的冲突矿产管理方法上引入 SRM 系统，完善冲突矿产管理组织结构，通过数字化方法搭建冲突矿产调查板块，助力供应商冲突矿产调查，并明确规定了各部门的职能分工：

责任部门	职能
研发	结构研发与硬件研发团队依据实际产品的需要，进行物料选择，对物料进行初步的冲突矿产风险评估。
供应链—零件资源开发组	依据研发团队传达的材料选购需求，选择合适的供应商。
产品环保工程师	通过 SRM 系统向物料供应商按年度发起冲突矿产调查，负责对供应商填写的《冲突矿产报告模板 (CMRT)》《扩展矿产报告模板 (EMRT)》进行符合性审查，完成供应商冲突矿产风险评级。
合作工厂	负责对所有工厂自采物料的供应商进行是否使用冲突矿产及冲突矿产来源的调查，使用官网最新版本的《冲突矿产报告模板 (CMRT)》《扩展矿产报告模板 (EMRT)》，及时将调查结果回传商米。

报告期内，商米集团以试点形式向 112 家供应商发起冲突矿产调查，共收到 97 家供应商反馈，回收率为 86%。根据调查结果评估，其中高风险供应商 9 家、中风险供应商 34 家、低风险供应商 54 家。

公司对供应商冲突矿产管理评估

在冲突矿产管理方面，公司持续推进供应链尽职调查体系建设，并设定阶段性审核覆盖目标。2025年，公司原定供应商审核覆盖率目标36.8%，实际达成36.9%，顺利完成既定目标。基于2024年及2025年供应商实际合作情况及参与度，公司对后续目标进行了审慎评估与动态调整，将原计划于2026年实现的77.3%覆盖率目标优化为61%。该调整体现了公司在推进冲突矿产管理过程中的务实原则与数据驱动决策导向，在确保目标可实现性的同时，持续提升供应链合规与透明度。

供应商冲突矿产风险评级	数量 / 个	备注
高风险	91	高风险：物料中直接涉及冲突矿产金属
中风险	179	需进行冲突矿产调查（回传最新版本的CMRT&EMRT） 中风险：物料本身可能不直接涉及冲突矿产，但在其制造过程中使用的材料中可能存在一些与冲突矿产有关的元素或材料
低风险	33	无须进行冲突矿产调查（向供应商发送风险自评表并回收归档，同时定期对参加自评的供应商抽样审核） 低风险：物料本身或制造过程中不涉及冲突矿产金属
总和	303	/

商米冲突矿产调查规划表（商米现合作所有零件供应商）				
类别 / 时间	2025	2026	2027	
冲突矿产领域供应商审核覆盖率	36.9%	61%	100%	
其中中国冲突矿产领域供应商审核覆盖率	36.9%	61%	100%	
其中海外冲突矿产领域供应商审核覆盖率		不涉及		
冲突矿产领域供应商合格率	36.8%	77.3%	100%	
其中中国冲突矿产领域供应商合格率	N/A	N/A	N/A	
其中海外冲突矿产领域供应商合格率		N/A		
类别 / 时间	2025	2026	2027	
备注	N/A	N/A	N/A	

供应链连续性风险管理

在全球供应链环境日益复杂的背景下，原材料供应波动、物流运输中断、自然灾害及突发公共事件等因素均可能对企业供应链稳定运行产生影响。公司高度重视供应链连续性风险管理，通过建立系统化的管理制度与应急机制，持续提升供应链的稳定性和恢复能力，以保障生产经营和客户服务的持续性。

治理机制

公司将供应链连续性管理纳入企业整体风险管理和运营管理体系，通过制度化推动供应链稳定运行。公司建立跨部门协同机制，由采购、供应链管理、生产运营及风险管理等相关部门共同参与供应链连续性管理工作，定期对供应链运行状况进行评估和管理评审。

关键供应链识别与连续性评估

公司通过系统化评估识别对生产运营具有重要影响的关键供应链环节，包括关键原材料、核心供应商以及重要物流节点，并建立关键物料和关键供应商管理清单。

截至报告期末，公司识别关键物料27种，涉及关键供应商27家。针对关键供应链环节，公司定期开展供应链连续性评估，重点关注供应链产能稳定性、区域供应风险以及物流运输稳定性等因素。报告期内，公司对56%关键供应链环节开展了连续性评估，并建立相应的风险监控机制。



供应链连续性风险管理实践

多元化供应与备选供应机制

为减低供应链中断风险，公司持续推进关键物料供应来源多元化建设，通过建立备选供应商机制，减少单一供应来源的依赖。在关键物料管理方面，公司建立备选供应清单，并对潜在替代供应渠道进行持续评估和维护。

截至报告期末，公司 56% 的关键物料已建立双源或多源供应机制，并为 15 种关键物料制定了替代供应方案。此外，公司对关键物料供应情况进行持续跟踪，以确保在供应中断情况下能快速启动替代供应渠道。

库存策略与运营保障

公司通过科学的库存管理策略提升供应链韧性。针对生产关键物料，公司根据生产周期、采购周期及市场供应情况制定合理的安全库存水平，以降低短期供应波动对生产运营的影响。

截至报告期末，公司关键物料均达到平均安全库存水平。通过库存管理与采购计划协同，公司能够在短期供应中断情况下维持生产经营的连续性。

供应链中断应急响应机制

为应对突发供应链中断事件，应急措施包括启用备选供应商、调整库存调配、优化物流运输方案以及协调生产计划等。在供应链中断风险发生时，公司可快速启动应急响应机制，由相关职能部门协同开展应急处置工作，以减少对生产运营和客户交付的影响。

数字化监控与持续改进

公司通过信息化系统对供应链关键环节进行持续监控，对采购订单执行情况、库存水平及供应商交付情况进行动态跟踪，并通过数据分析识别潜在供应中断风险。报告期内，公司对 51.8% 的关键物料供应情况实现了数字化监控。通过数字化管理工具，公司能够更及时地识别潜在供应链波动并采取响应措施，提高供应链管理效率。

未来，公司持续完善供应链连续性管理体系，加强关键物料风险监控能力，进一步优化供应来源结构和库存策略，并通过数字化工具提升供应链风险预警能力。同时，公司将不断完善供应链应急管理机制，持续提升供应链稳定性与恢复能力，保障企业生产运营的长期稳定。



Chapter 03

Practicality 求真务实

公司治理	19	产品责任	23
风险控制	19	数字化与 AI 赋能	26
商业道德	20	数据安全与隐私合规	33
研发创新	22	信息安全管理	35

治理是 ESG 的核心支柱。公司坚持规范透明、权责制衡的治理原则，健全公司治理与全面风险管理体系，持续优化内控机制以有效防范经营风险；坚守产品全生命周期责任，以研发创新提升核心竞争力；恪守商业道德与反腐败合规，筑牢诚信经营底线；建立信息安全管理与数据安全隐私保护体系，全面落实合规要求，以现代化治理能力护航企业高质量、可持续发展。

公司治理

商米集团始终致力于推动建立和完善现代企业制度，完善公司治理结构。公司遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等法规，在内部制定了《公司章程》《董事会议事规则》等。目前，商米集团已经建立了由股东会、董事会和经营管理层组成的公司治理结构，形成科学规范、权责明晰、相互制衡、运作高效的治理体系，不断提高公司治理的透明性和有效性。

公司重视治理规范性文件的有效实施和操作性，报告期内，根据相关法律法规及监管规则的要求，结合公司实际情况，对公司内部制度进行修订与更新，进一步提高公司管治水平。2025年5月，根据《公司法》及其他法律法规的相关规定，公司股东会通过决定不再设置监事会，监事会职权由董事会审计委员会行使，公司《监事会议事规则》予以废止。

股东会是公司最高权力机构。公司严格按照《上市公司股东会规则》《公司章程》《公司股东会议事规则》等规定和要求，召集、召开

股东会，确保股东合法行使权益，平等对待所有股东，并尽可能为股东参加股东会提供便利，使其充分行使股东权利。2025年，公司共召开股东会4次，会议期间股东对各项议案进行审慎决策，审议通过36项议案。

董事会认真贯彻执行股东会通过的各项决议，勤勉尽责地履行职责和义务，保持公司持续、健康、稳定发展，同时促进公司规范运作，维护公司和公众股东的合法权益。公司董事会下设审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会和高级管理层，权责分明、各司其职、助力主体独立运作、有效制衡、协调运转，推动公司各项生产经营活动高效、科学、规范运作。

商米集团董事会组成充分考虑多元化，持续丰富董事成员背景，提升董事会胜任力和综合治理水平，目前公司设9位董事，董事会成员拥有深厚的行业专业背景或丰富的企业管理经验。公司有2位女性董事，占董事会成员总数的22%。

风险控制

公司风险管理体系

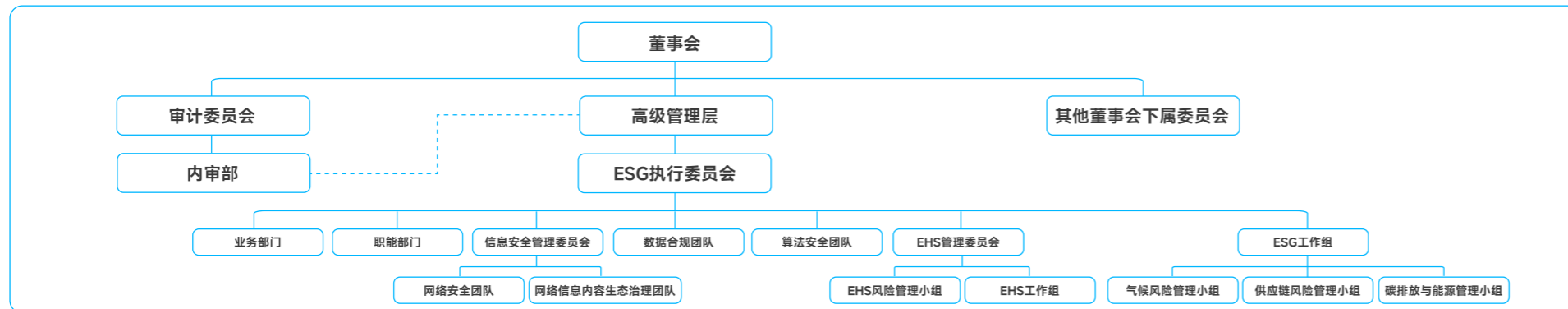
商米集团高度重视风险管理，并通过建立完善的风险识别与控制体系，确保公司能够在多变的市场环境中稳步发展。公司定期识别和评估可能影响公司运营、财务状况和战略目标的各种风险，并采取有效措施加以应对。这些风险包括但不限于市场风险、财务风险、运营风险及合规风险。

公司通过多层次的风险管理框架，确保所有风险都能得到及时识别、评估和控制。具体来说，公司不仅关注传统的财务和运营风险，也将环境、健康与安全（EHS），气候变化以及数据安全与隐私合规所带来的新兴风险纳入公司的风险管理体系，确保相关挑战能够得到充分的识别与应对。

内部风险控制体系

商米集团持续推进内部风险控制体系建设，不断提升内部控制管理成熟度，以保障集团战略稳步落地、运营健康以及诚信合规，切实保护投资者合法权益并实现公司治理目标。依据《企业内部控制基本规范》及行业良好实践，结合集团内控管理特点，公司持续执行《商米集团内控白皮书》，本报告期内相关制度与管理框架未发生重大变化，整体运行有效。

集团持续实行以“内控建设”和“独立评估”为两条主线的内部控制责任体系。其中，内控建设由业务管理者、流程负责人及内控BP负责；独立评估由内部审计部及集团聘请的外部审计机构承担。内部审计部对各业务流程内部控制的有效性开展评估，外部审计机构主要对财务报表的合法性及合规性进行审计。



商米组织架构图



内部审计部作为集团专职内部审计机构，持续完善多层次、多功能的内部审计体系，定期向管理层报告内部审计评估结果，并将年度审计结果提交董事会审议。通过对集团内部控制状况开展独立监督、评价以及咨询建议，推动集团战略有效执行与风险防控能力持续提升。

同时，商米集团持续按照既定内部控制框架开展内控管理工作。该框架由控制环境、控制工具、控制指标及高级管理层四大模块构成，共包含 24 项关键要素。本报告期内，该框架运行稳定，为集团内控体系的规范化、系统化运作提供了有力支撑。框架具体内容及各要素说明见下图：



商米集团高度重视并持续提升员工的内部控制意识与履职能力。人力资源部、各级管理者、流程负责人及内控 BP 通过宣贯与培训等多种方式，推动员工充分理解集团的内控理念、基调与管理导向，营造全员参与的内控文化。

同时，商米集团与客户及合作伙伴保持积极、开放的沟通与合作，主动传递集团的内控理念与实践要求，强调廉洁合规经营，并要求合作方遵守《供货商廉洁承诺书》等相关规定。集团在官方网站公开多种廉洁举报渠道，为内控管理提供充分的信息渠道和顺畅的沟通机制。

任何员工及第三方均可通过集团公开的廉洁举报方式，对违反《员工商业行为准则》的行为进行投诉与举报；业务主管在获取涉及员工经济问题的指控或线索时，亦须及时通过公开举报渠道进行举报。集团收到相关投诉与举报后，将依据《商米科技集团反舞弊举报及调查制度》开展独立调查，并根据调查结果对违规责任人进行问责处理；涉嫌违法的行为将依法移送司法机关处理。在调查与处理过程中，集团对举报人信息严格保密，切实保护举报人合法权益。

商业道德

反舞弊

公司对舞弊行为保持零容忍态度，致力于营造正直、诚信、廉洁、自律的工作氛围。商米集团制定了《商米科技集团反舞弊举报及调查制度》，并在董事会下设审计委员会，全面负责公司各业务体系的廉洁建设，包括监督并实施公司的内部审计制度，制定公司廉政建设的指导方针等。

公司严格遵守《中华人民共和国刑法》《公司法》等相关法律法规要求，积极构建反腐败预防体系，并在内部制定《商米科技集团反舞弊举报及调查制度》《商米科技集团员工商业行为准则》等制度文件，确保反腐败工作有规可循。

公司要求所有员工签署《商米科技集团员工商业行为准则》。该准则规定商米员工从事商米的各项业务时，不论是采购、销售或其他情形，都必须遵守商业道德及适用的法律。商米与其他组织、实体或个人有着各种关系，这些组织、实体或个人包括客户、经授权的业务伙伴、ODM 厂商、政府部门等。无论员工接触何种类型的组织、实体或个人，也无论这些组织、实体或个人与商米的关系如何，员工在从事对外业务时都应遵守商业道德。

与此同时，商米集团建立高效畅通，公开透明的举报申诉渠道，举报人可以通过多种方式对不符合商业道德规范的事项进行举报或申诉。举报一经受理，集团内部审计须确定调查组成员、调查范围，并向审计委员会提出调查立项申请，经审批后实施调查取证。集团内部审计为调查组固定成员，其他成员由内部审计视情况确定。如举报人对处理结果有异议，有权向调查部门的分管领导申请裁定，确保处理结果公平公正。

● 举报专用网站地址：

· 国内：<https://www.sunmi.com/jubao>

· 海外地区：<https://www.sunmi.com/en/jubao/>

● 举报专用电子邮箱：daode@sunmi.com

● 举报专用二维码：



国内



海外地区

● 举报电话：021-61480326

● 举报信件：中国上海市杨浦区淞沪路 388 号创智天地 7 号楼，邮编 200433

商业道德宣导与培训

商米集团持续推进廉洁合规文化建设，将商业道德与反腐败要求融入公司治理与日常经营管理，通过制度宣传、警示教育、专题培训及监督机制建设等方式，强化全员廉洁从业意识，防范舞弊与腐败风险，营造诚信透明的经营环境。



2025 年商米内控反腐月

报告期内，公司围绕廉洁从业与合规管理开展系列宣教活动，推动商业道德要求在全员员工中的落地实施。在警示教育方面，公司组织管理层及关键岗位人员开展廉洁警示教育，通过参访上海市杨浦区看守所等方式，增强对违法违规后果的直观认识，强化底线意识与合规意识。



参访上海市杨浦区看守所

在培训与宣传方面，公司通过线上学习平台开展反舞弊与商业道德课程培训，并组织廉洁知识考试，提升员工对公司制度及合规要求的理解与执行能力；报告期内已有 930 名员工完成相关学习与考试。同时，公司结合典型案例开展风险提示与警示教育，提升员工识别廉洁风险的能力。



反舞弊与商业道德课程培训并组织廉洁知识考试

在监督与承诺机制方面，公司持续推进全员签署《廉洁自律承诺书》，报告期内累计完成签署 1153 人次，强化员工廉洁从业责任意识。针对供应商、渠道商，通过定向邮件推送，商米集团向这些关键合作伙伴开展了专项廉洁合规宣传。2025 年的合作伙伴廉洁宣传广泛覆盖直采与间采供应商共计 1514 家，以及国内城市合伙人、海外分销商共计 163 家。同时，公司通过多种渠道宣传廉洁举报机制，明确举报流程及保护措施，鼓励员工及利益相关方对违规行为进行监督与反馈。

商米《廉洁自律承诺书》签署活动

合作伙伴廉洁宣传材料

此外，公司通过办公场所廉洁文化展示、制度上墙及专题宣传等方式，推动廉洁文化常态化建设，使商业道德理念融入企业日常运营与员工行为规范。



商米反腐廉洁文化上墙

商米集团不断完善反腐败与合规管理长效机制，提升员工职业操守与风险防控能力，为公司稳健经营和可持续发展提供有力保障。

研发创新

商米集团将科技创新视为推动高质量发展与可持续价值创造的核心驱动力，持续完善以市场需求为导向、技术创新为支撑的研发体系。公司围绕数字化、智能化及绿色低碳发展趋势，系统推进产品、技术与解决方案创新，不断提升产品性能、安全性、可靠性与环境友好水平，以满足客户与社会对高质量科技产品的需求。

商米集团目前研发团队总人员数量为 644 人，其中 106 人为研究生及以上学历。研发团队中行业顶尖专家有 84 人，占总研发团队人数的 14.5%，其中一名是国际影响力专家，曾获 17 项红点奖，14 项 IF 奖，另有多人为行业资深专家，覆盖通信、算法、射频、结构等多个领域。公司持续优化研发资源配置与激励机制，通过专利激励、技术成果转化奖励及多层次人才培养体系，激发创新活力，构建可持续的技术竞争优势。

指标	数据
年度研发支出总额（亿元）	4.23
占营收的比例（%）	11.09

指标	数据	单位
研发团队人数	644	人
其中：女性成员人数	149	人
其中：男性成员人数	495	人
其中：研究生及以上学历人数	106	人
其中：行业资深专家	84	人

在治理层面，公司建立由董事会及高级管理层统筹的研发与创新管理机制，对 ESG 相关创新议题进行监督与指导。董事会通过专项工作机制定期审议研发战略与重大创新项目进展，明确各部门职责分工，将创新成果与公司可持续发展目标相衔接，重点关注绿色产品设计、能源效率提升、供应链可持续及数据安全等关键议题。

在研发管理过程中，公司将可持续发展理念融入产品全生命周期管理。在设计阶段推进节能降耗、材料优化及可回收性评估，降低产品环境影响；在生产与应用阶段持续提升产品质量与安全标准，增强产品耐用性与稳定性；在产品退役阶段探索循环利用与资源回收路径，推动资源高效利用。同时，公司通过跨部门协同创新机制，促进研发、质量、供应链及市场团队的信息共享与协作，加速创新成果转化为商业价值与社会价值。

报告期内，商米集团共申请 1015 件专利，授权量 665 件，其中发明专利 146 件，实用新型专利 304 件，外观设计专利 215 件，处于行业领先阵营。

年度	发明专利(件)	实用新型专利(件)	外观设计专利(件)
2023	138	160	215
2024	227	270	304
2025	72	121	146

此外，公司积极鼓励创新，建立了完整的专利激励制度。商米集团于 2025 年 10 月修订并发布《专利激励制度 V1.1》，在原有的激励体系基础上引入专利分级机制，构建覆盖专利申请、授权及价值转化全过程的分层激励体系。该制度根据专利技术价值及应用潜力实施分级奖励，强化对高质量创新成果的导向性支持。在常规专利奖金激励之外，公司同步设立年度积分激励及核心专利专项激励机制，形成多维度激励组合。对年度创新表现突出的发

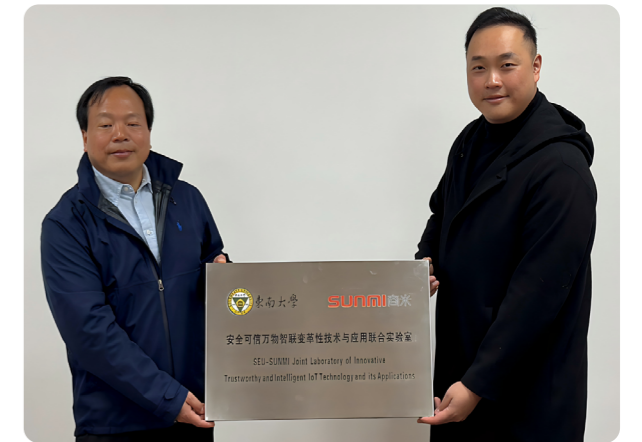
明人，公司依据积分排名，对前五名发明人给予最高 15000 元的专项奖励；对于被评定为核心专利的成果，根据不同评级给予差异化奖励，持续鼓励关键技术突破与高价值专利产出。同时，公司持续优化多元化专利激励分配机制，并通过过渡期安排确保制度平稳落地与有效衔接。报告期内，公司专利激励覆盖员工约 200 人次，累计发放基础专利奖励超过 23 万元，核心专利奖励约 7 万元。通过系统化、差异化的激励机制，公司不断强化创新驱动发展战略，推动技术成果向实际应用与业务价值的高效转化。



商米专利激励制度

同时推进开放式创新，与高校、科研机构及产业伙伴开展技术合作与联合研发，共同推动关键技术突破与产业生态建设。公司亦注重知识产权保护与合规管理，通过专利布局与技术标准制定，

提升创新成果的保护与应用能力。在研发创新方面，公司持续深化产学研合作，推动前沿技术与产业应用的融合发展。报告期内，商米集团与东南大学联合成立“安全可信万物智联变革性技术与应用联合实验室”（以下简称“联合实验室”）。该实验室依托东南大学未来网络研究中心的科研优势与公司研发团队的产业化能力，围绕网络安全、物联网、人工智能、天地一体化网络及大数据等关键领域开展技术攻关，致力于推动安全可信的万物智联技术创新与落地应用。联合实验室由东南大学杨鹏教授担任主任，李幼平院士担任技术顾问，商米集团副总裁担任副主任。通过构建高水平协同创新平台，公司进一步提升了核心技术研发能力，为产品创新与行业数字化转型提供了有力支撑。



商米与东南大学共建联合实验室

未来，公司将持续加大研发投入，完善创新治理体系，深化绿色技术与数字技术融合应用，推动产品与服务向更高效、更安全、更可持续方向升级，为客户、行业及社会创造长期价值。

产品责任

商米集团始终坚持以用户需求为中心，致力于为用户提供安全、优质的产品与服务。为了对产品进行全生命周期安全管理，公司持续完善产品质量管理相关制度，明确产品质量鉴定及召回流程，并建立健全客户投诉受理与响应机制，不断提升产品与服务质量保障能力。同时，公司严格坚守数据隐私保护底线，持续强化数据安全治理措施，切实保障用户隐私及信息安全，维护客户合法权益。

产品全生命周期知识产权管理

商米集团高度重视知识产权的创造、运用与保护，已建立覆盖“创造—申请—保护—运用—合规”的全生命周期知识产权管理体系，并形成系统化制度与流程支撑创新成果转化与风险防控。公司制定并持续执行《知识产权管理规范》《商业秘密管理制度》《商标业务申请、维护及使用规范》《专利申请管理规范》《专利激励制度》《软件著作权登记申请制度》《合规管理制度》等内部制度，明确专利、商标、著作权及商业秘密的权属界定、申请评审流程、分级管理、授权使用及收益分配机制，推动研发成果依法合规转化为核心竞争力。

在知识产权风险管理方面，公司将知识产权管理嵌入研发与经营全过程。在研发立项、设计评审及产品发布阶段开展专利检索、技术路线比对与侵权风险排查，降低潜在法律风险；在对外合作、采购及供应链管理中强化知识产权条款审查与约束，明确技术成果归属与使用范围；同时，通过员工保密协议签署、分级权限管理及常态化培训宣贯，提升全员知识产权保护意识与合规能力。

针对自主知识产权，公司建立持续监测与维权机制，定期开展商标、专利及域名的监测预警，对涉嫌侵权或不正当竞争行为依法采取证据保全、行政投诉、民事诉讼等措施，切实维护公司及合作伙伴的合法权益与品牌价值。同时，公司积极推进知识产权成果的合理运用，通过技术许可、成果转化及品牌建设等方式提升无形资产价值，促进创新成果服务业务发展。

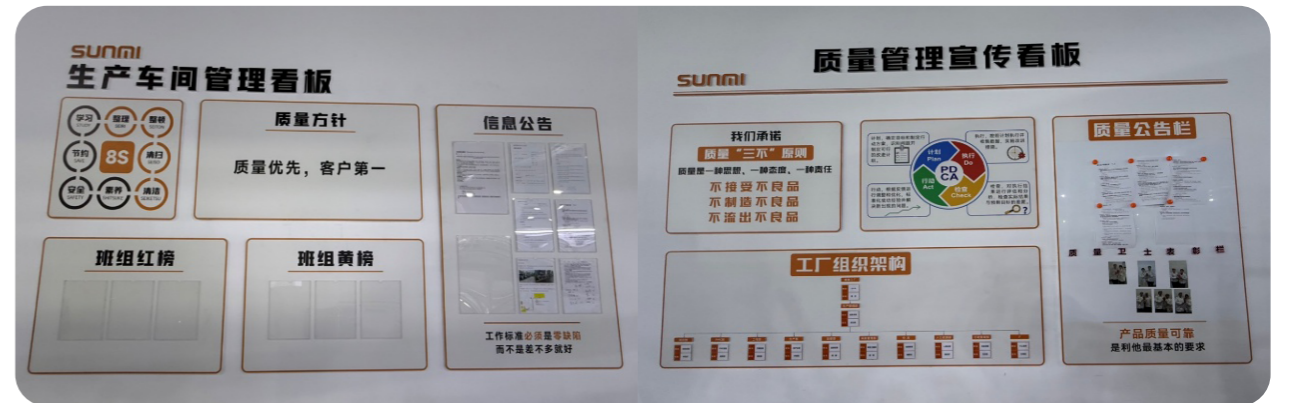
此外，公司充分尊重并保护第三方知识产权，在引入或使用外部技术、软件及相关资料时，严格识别权利归属与许可边界，开展合规审查与授权确认，在合法合规前提下推进合作与应用，防范潜在侵权及合规风险。通过上述举措，公司持续提升知识产权管理能力与创新保护水平，为技术创新、产品升级及企业可持续发展提供坚实支撑。

产品质量鉴定

公司始终将产品质量作为企业可持续发展的重要基础，通过建立完善的质量管理体系和严格的质量鉴定流程，对产品质量进行全过程管理和持续监控，确保产品符合相关法律法规、行业标准以及客户要求。公司持续推进质量管理体系建设，并通过规范化的质量鉴定流程和持续改进机制，不断提升产品质量稳定性和可靠性。

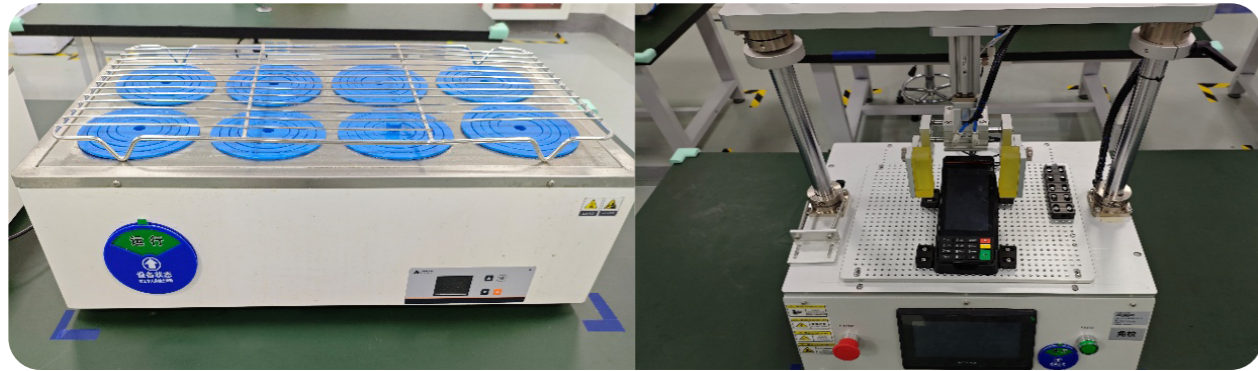
报告期内，公司建立并实施了多项质量管理相关制度文件，包括《质量管理制度》《产品质量检验管理办法》《来料检验管理规定》《生产过程质量控制规范》《成品检验管理制度》以及《不合格品管理办法》等，通过制度化明确产品质量鉴定的职责分工、检验流程、检验标准及问题处理机制。同时，公司通过内部审核及管理评审等方式对质量管理体系运行情况进行定期评估和持续改进，确保质量管理体系的有效性和持续性。截至报告期末，公司质量管理体系覆盖 100% 生产业务。

在产品质量检测方面，公司建立了覆盖产品全生命周期的质量检测与控制机制，对原材料采购、生产制造及产品出厂等关键环节实施多层级质量检验。在原材料采购环节，公司对关键原材料及外部零部件开展来料检验，确保其符合质量标准和技术规范。报告期内，公司对 100% 的关键原材料开展质量检验。在生产制造环节，公司在关键生产工序设置质量控制点，通过抽样检验和在线检测等方式对生产过程进行实时监控，以确保生产过程稳定可控。在产品出厂前，公司对产品性能、功能及安全指标进行全面检测，确保产品符合国家标准、行业标准及客户技术要求。报告期内，公司产品出厂检验按 GRI AQL0.4 抽样标准进行，抽样覆盖率 100%。



商米制造工厂质量安全检验流程上墙

为进一步提升产品质量鉴定能力，公司持续加强质量检测能力建设，通过配置专业检测设备和培养专业检测人员，提升产品检测的准确性和可靠性。截至报告期末，公司已在上海总部和商米制造工厂设立专门的实验室，用于对产品进行质量检测。实验室配备的测试设备整体处于国际主流水平，部分关键检测设备达到国际领先水平。与此同时，针对客户使用场景和产品特性，商米实验室专门研发了油炸测试，底座寿命测试等专项测试。商米检测范围涵盖产品性能测试、安全检测及功能验证等关键指标，为产品质量稳定提供有力保障。



制造工厂实验室设备（油炸实验（左），底座寿命试验（右））

公司同时通过质量数据监测与分析，对产品质量状况进行持续跟踪和改进。报告期内，公司产品一次检验合格率达到 99.84%。针对客户反馈的问题，公司通过质量问题分析与整改机制及时开展原因调查，并持续优化生产工艺和质量管理流程，不断提升产品质量水平。

为进一步提升员工的质量安全意识，推动质量安全文化建设，商米制造工厂定期开展质量安全相关活动与培训，通过多样化的互动形式加强员工对质量管理与安全生产要求的理解，促进质量安全理念在员工中的持续深化。



商米制造工厂质量安全快问快答活动

姓名	部门	得分	姓名	部门	得分
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100



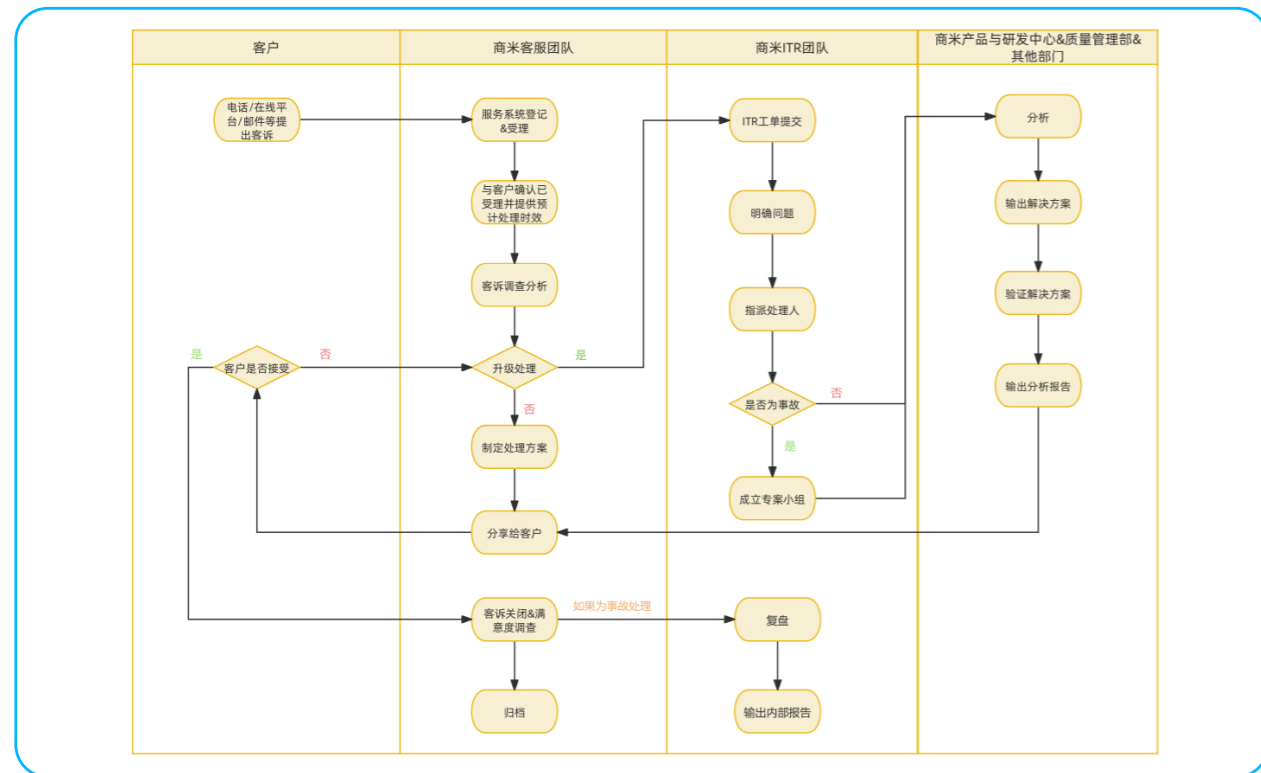
商米制造工厂质量安全培训

未来，公司将持续完善产品质量检定体系，进一步加强质量检测能力建设和质量数据管理水平，并通过数字化质量管理工具提升质量监控效率，推动质量管理向更加精细化和智能化方向发展，以持续为客户提供安全、可靠和高品质的产品。

产品及服务的投诉的应对方法

商米集团始终坚持以用户需求为导向，建立了覆盖投诉受理、调查处理、整改改进与反馈闭环的客户投诉管理机制，以持续提升产品与服务质量，保障客户合法权益。

公司设立多渠道投诉受理体系，客户可通过客服热线、官方网站、电子邮箱及服务平台等途径提交产品及服务相关投诉与意见。针对涉及产品质量、安全、服务体验及数据隐私等方面的问题，公司均设立专门流程进行登记与分类处理，并明确责任部门与处理时限，确保投诉事项得到及时响应。产品及服务投诉处理的具体流程如下图所示。



产品及服务投诉处理流程

在投诉处理过程中，公司依据相关制度对问题开展调查与原因分析，必要时启动质量鉴定、技术评估或产品召回程序。对于确认存在缺陷或服务不足的情形，公司将采取整改措施，包括产品维修或更换、服务改进、流程优化及风险防控措施等，并持续跟踪整改效果，防止类似问题再次发生。

报告期内，客户报障总数为 305 起，较上一年下降 21%。本年度解决保障逾期率对比 2024 年从 14% 下降至 10.2%，尽管此数字略高于原定的 10% 逾期率目标，但依然在可控范围之内。公司计划在 2026 年将报障解决逾期率降低至 8% 以内。

产品质量事件	2024	2025
报障总数（起）	388	305
按时解决报障完成数（起）	334	274
逾期率	14%	10.2%
目标逾期率	15%	10%

同时，公司注重投诉信息的系统化分析，将客户反馈纳入产品改进与服务优化的重要依据，推动研发、质量与运营部门协同改进，不断提升产品安全性与用户体验。针对涉及个人信息与数据安全的投诉，公司严格按照数据安全与隐私合规相关制度开展核查与处置，切实维护用户隐私与信息安全。

通过建立规范、高效、透明的投诉应对机制，商米集团持续提升客户满意度与信任度，推动产品与服务质量的持续改进，助力企业实现长期稳健发展。

数字化与 AI 赋能

数字化战略与治理

在数字经济快速发展的背景下，商米集团将数字化转型与人工智能应用作为提升运营效率、增强风险管理能力及推动可持续发展的重要抓手，持续推进数字技术与业务场景的深度融合。围绕“业务驱动、数据赋能、智能决策”的总体思路，公司逐步构建覆盖战略规划、组织保障及执行落地的数字化治理体系。

在战略层面，商米集团持续推进数字化与人工智能能力建设，围绕研发、供应链、生产运营及客户服务等关键环节不断深化数字技术应用，以数据和人工智能技术赋能业务提效与管理升级，并将结合业务发展需要，逐步完善中长期数字化发展规划。同时，公司持续探索 AI 技术在产品与客户场景与内部生产开发与经营管理场景中的应用，促进业务流程智能化与决策科学化。

在治理层面，公司建立了由高级管理层牵头的数字化治理架构，统筹数字化战略推进与资源配置。通过明确各业务部门与技术部门的职责分工，形成跨部门协同机制，保障数字化项目的高效实施与持续优化（详情可查阅数据安全与隐私合规章节）。同时，公司制定并完善相关管理制度，强化数字化建设的规范化与可控化（详情可查阅数据安全与隐私合规章节）。

在数据治理方面，公司逐步推进数据标准化与资产化管理，构建统一的数据管理体系，提升数据质量与可用性。通过建立数据采集、存储、处理与应用的全生命周期管理机制，公司实现关键业务数据的集中化、结构化与可追溯管理，为 AI 模型训练及业务分析提供坚实基础。

在风险管理与安全管理方面，公司高度重视信息安全与数据隐私保护，持续完善数据安全与隐私合规管理，尤其是在 AI 数据合规管理方面。同时，公司通过数据安全与隐私合规团队持续识别与应对数字化转型过程中的潜在风险，保障系统稳定运行与数据安全。

未来，公司将进一步深化数字技术与人工智能的融合应用，持续完善数字化治理体系，提升组织数字化能力与创新水平，为公司高质量发展与可持续目标的实现提供有力支撑。

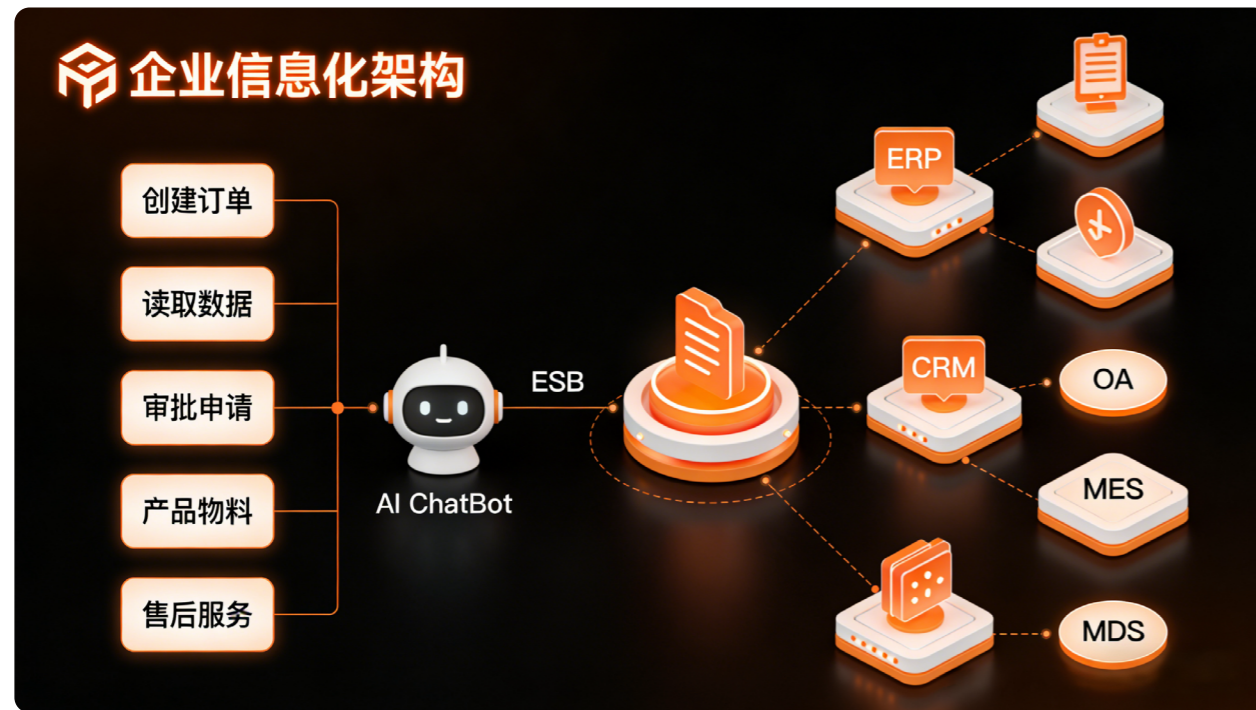
数字化基础设施与技术能力

为支撑公司数字化战略落地，商米集团持续完善数字化基础设施与平台能力建设，逐步形成以数据为核心、以平台为载体、以业务为驱动的数字技术体系。通过构建多层次数字化平台，公司实现了从数据采集、处理分析到业务应用的全链路支撑，提升整体运营效率与管理精细化水平。

数字化平台名称	政府及监管机构	股东及投资者
政府 / 监管机构	1、集成产品和项目研发数据，实现数据统一管理和流程自动化 2、寄托对产品和项目数据分析，指导产品的决策，提升项目运行效率 3、提供实时数据反馈，及时对业务进行监控和管理	1、大数据技术和可视化技术 2、NLP 语义分析 3、API 与集成技术 4、数据安全和隐私保护技术
需求管理平台	1、集成商米内外部需求信息及需求落地执行过程数据 2、分层分级需求数据分析 3、需求落地过程执行效率监控 4、自动化触发日报和通知	1、大数据技术和可视化技术 2、自动化技术 3、API 与集成技术 4、数据安全和隐私保护技术
测试管理平台	1、集成商米软件测试任务、测试数据、测试报告等数据 2、自动进行测试监控和复测过程 3、实时的数据分析显示和监控	1、数据库技术 2、API 与集成技术 3、自动化技术

AI 赋能的业务创新

商米集团持续推动人工智能技术与产品能力融合，围绕线下商业场景，将语音识别、计算机视觉、自然语言处理等技术嵌入软硬件产品与数字化解决方案，不断拓展 AI 在营销引流、导购服务、运营管理、结账核验及无接触交互等环节的应用。公司通过将 AI 能力产品化、模块化和平台化，持续提升终端设备的智能化水平，并为客户和生态伙伴提供更加高效、便捷和安全的数字化工具，帮助其优化运营流程、改善消费者体验并降低数字化应用门槛。



商米 AI 信息化结构示意图

AI 在产品与客户场景中的创新应用

商米集团持续推动人工智能技术与产品能力融合，围绕线下商业场景，将语音识别、计算机视觉、自然语言处理等技术嵌入软硬件产品与数字化解决方案，不断拓展 AI 在营销引流、导购服务、运营管理、结账核验及无接触交互等环节的应用。公司通过将 AI 能力产品化、模块化和平台化，持续提升终端设备的智能化水平，并为客户和生态伙伴提供更加高效、便捷和安全的数字化工具，帮助其优化运营流程、改善消费者体验并降低数字化应用门槛。

从业务价值看，商米 AI 产品应用已逐步形成覆盖客户经营全流程的能力体系，在提升效率、改善体验的同时，也在包容性服务、绿色运营和安全合规等方面持续释放可持续发展价值。

应用方向	政府及监管机构	股东及投资者
智能营销与导购	广告投放、客流分析、零售导购、餐饮点单、咨询导览	提升客户触达效率与服务体验，辅助识别需求，促进成交转化
智能运营与结算	门店运营、员工培训、商超收银、餐饮结算、身份核验	缩短业务处理时间，减少人工失误，提升门店运营效率和业务连续性
智能交互与生态赋能	后厨、医院、工厂等特殊环境，生态伙伴应用开发与定制化场景	提供更安全、便捷、包容的交互方式，降低合作伙伴开发门槛，推动 AI 普惠应用

具体来看，公司已将语音交互、智能推荐、人脸注意力检测、果蔬识别、菜品识别、条码识读、证照识别、人脸识别及手势交互等 AI 能力应用于营销引流、导购服务、运营管理、结账核验及无接触交互等关键环节，推动商业设备由单一执行工具向智能服务载体升级。在社会价值方面，AI 语音服务已可覆盖约 50% 的门店运营环节，相关操作效率提升约 60%，语音录入时间可缩短至 5 秒以内，有助于减轻一线员工重复性工作负担并改善客户体验。同时，多语种能力以及语音、手势等多元交互方式，也为不同语言背景及不同操作习惯的人群提供了更加友好的服务体验，促进了商业场景中的包容性与无障碍服务。

除面向终端客户的产品能力升级外，商米也持续推动 AI 向生态伙伴赋能延伸。公司正在研发通过融合 AI 能力的低代码平台、知识库服

务及标准化接口能力，帮助合作伙伴在开发、运营、出海及场景创新等方面降低门槛、提升效率。例如，AI可辅助开发者完成页面、逻辑及数据服务生成，支持多语言文案生成与翻译，并帮助识别本地化版本与主线版本差异，降低国际化拓展成本。同时，公司正在研发通过智能知识库与问答服务提升商户咨询和伙伴培训效率，并将AI能力封装为标准化接口，支持生态开发者快速集成至更多行业场景，推动垂直行业应用创新。

在环境与治理价值方面，商米通过将更多AI能力部署在设备本地侧，降低对持续联网和高强度云端资源调用的依赖，在保障业务稳定运行的同时提升运行效率并降低能耗。数字化与AI技术的应用也有效减少了纸质表单、宣传物料和人工重复录入所带来的资源消耗，推动无纸化办公与绿色运营。

与此同时，公司持续重视AI技术的安全、稳定与合规应用，通过本地化识别、离线运行、加密传输及软硬件协同优化等方式，在提升智能化体验的同时兼顾数据安全与隐私保护。未来，商米集团将继续围绕多模态交互、垂直行业模型、生态协同和全球化合规等方向深化AI创新应用，不断提升产品与服务的智能化水平，为客户、伙伴及社会创造更大价值。



AI 在内部生产开发与经营管理中的提效应用

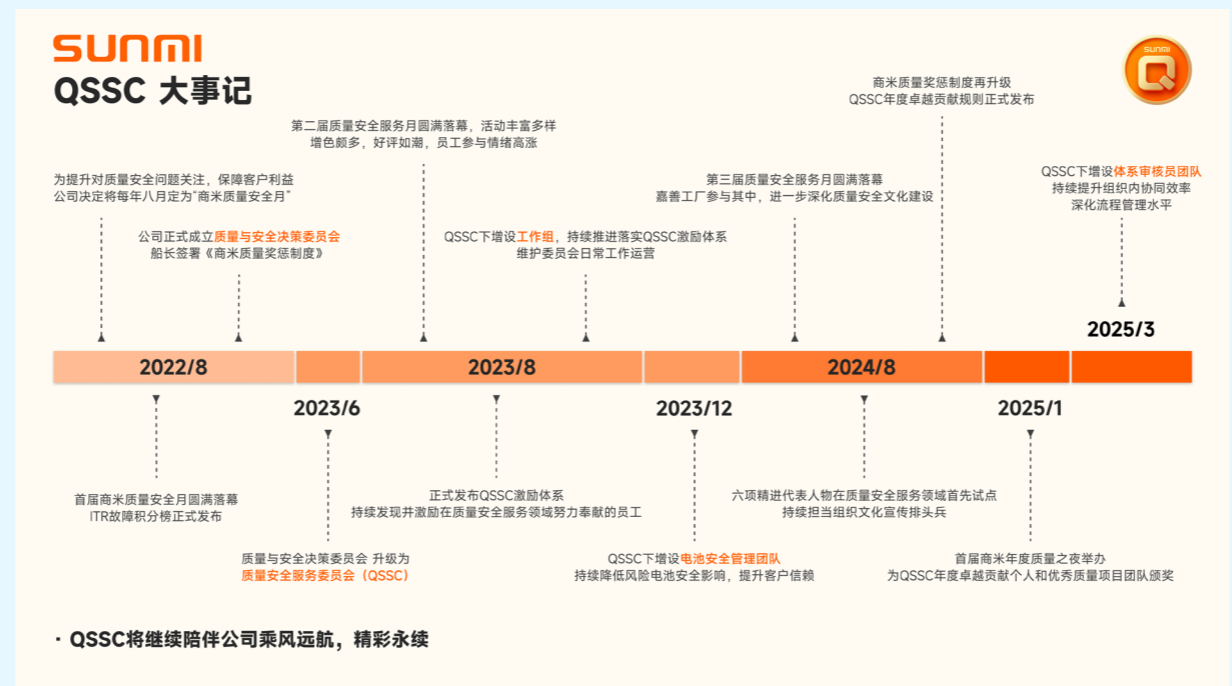
除面向客户和生态伙伴的产品创新外，商米集团也积极推动 AI 在内部研发、数字化办公、运维支持和经营管理等环节的深度应用，持续提升组织效率与协同能力。公司将 AI 视为推动内部生产开发管理升级的重要工具，通过将 AI 融入代码开发、质量评审、知识沉淀、问题排查和系统协同等场景，不断推动企业由数字化管理向智能化运营演进。

在研发环节，公司已全面引入 AI Coding 工具，实现对软件研发岗位的广泛覆盖。AI 可辅助研发人员开展代码生成、代码补全、逻辑优化、性能改进、代码审查等工作，帮助缩短开发周期、减少重复性劳动，并提升代码质量和交付效率。在代码质量管理方面，公司也探索将 AI 应用于代码评审场景，通过智能识别代码规范、结构问题和潜在风险，辅助研发团队提升 Review 效率和一致性，进一步增强研发流程的标准化水平。

在数字化办公和管理方面，公司持续推进 AI 在内部工具建设和管理流程优化中的应用。依托 AI 能力，公司一方面提升了内部系统和流程的自动化水平，另一方面降低了过去依赖大量人工处理的管理成本。以质量安全服务委员会（QSSC）的质量安全服务管理平台为例，公司结合质量安全文化建设和员工激励管理需求，借助 AI 辅助开发能力，将原本依赖人工处理的提名、评估和荣誉发布流程升级为平台化、在线化和自动化管理工具，有效提升了流程效率、管理透明度和激励机制运行质量，也展现了 AI 在内部治理和文化运营场景中的应用价值。

小案例：AI 赋能 QSSC 激励提名工具开发与应用

为持续推进质量安全文化建设，公司不断优化激励评价机制，并将质量表现、工作成效和创新贡献等纳入激励评价的重要参考。QSSC 质量安全服务管理平台隶属于公司级虚拟组织“QSSC 质量安全服务委员会”，覆盖集团全员，服务于公司质量安全激励体系的日常运行。截至目前，QSSC 激励体系累计提名 675 人次，激励授予 632 人次，已成为公司内部质量安全文化建设的重要抓手。



QSSC 大事记

在平台建设之前，相关激励管理工作主要依赖线下和表格方式完成，例如通过钉钉表格发起提名、在群内通知员工查找提名链接，并通过人工方式逐项完成荣誉发布和后续管理。随着覆盖范围扩大和运营机制不断完善，原有方式在提名便利性、权限管理、流程一致性和持续运营效率等方面的局限性逐步显现，亟需通过数字化工具提升管理效率和运行质量。

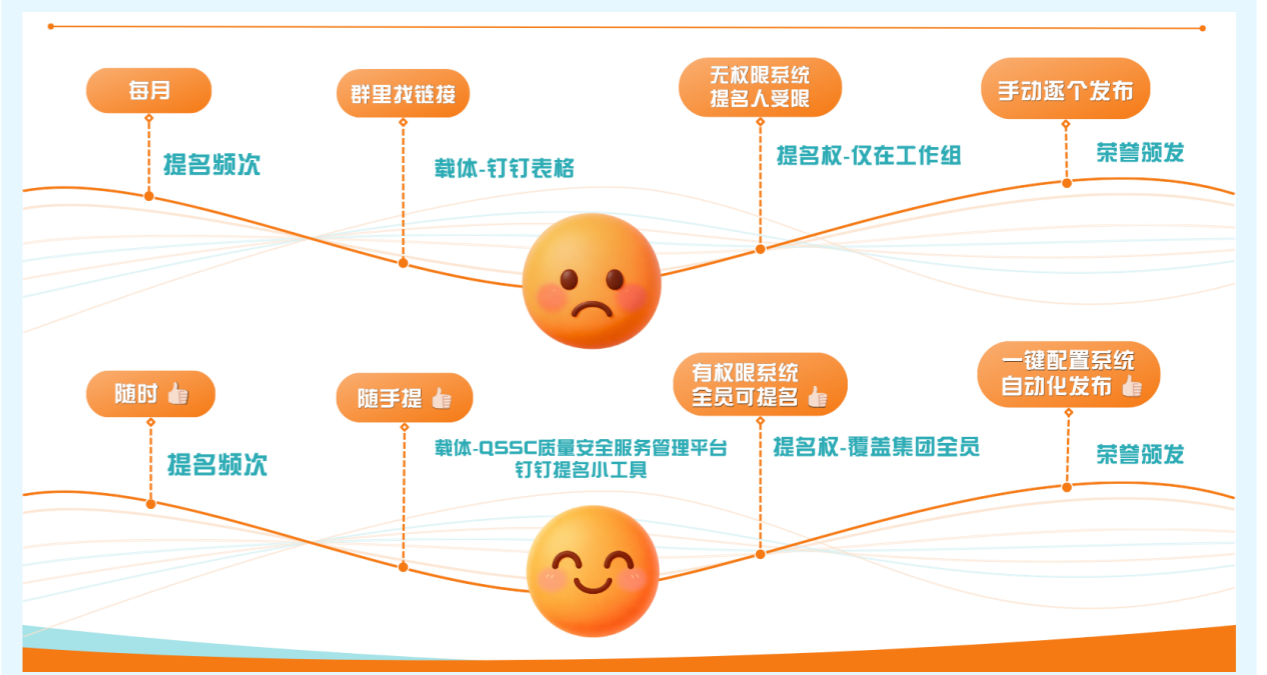
在推进内部数字化提效过程中，公司逐步形成了以 DevHub 为代表的 AI 辅助研发平台能力。DevHub 将 AI 能力嵌入需求梳理、功能开发、代码生成和调试优化等研发环节，并具备较为成熟的权限管理等基础功能，为内部工具快速构建提供了方法和底座支撑。在这一能力支持下，公司能够以更低的人力投入和更短的开发周期推进内部工具建设，使原本因资源有限而难以启动的项目具备了落地条件。

基于此，公司启动 QSSC 质量安全服务管理平台建设。此前，如采用传统方式开发专项工具，通常需要约 2 个月开发周期；而在 AI 辅助开发支持下，公司由一名工程师在 5 天内完成核心产品开发和自测，项目工期缩短至传统模式的 15.6%，显著降低了内部工具建设的人力和时间成本。



传统开发与 AI 开发提效对比

在开发过程中，AI 深度参与了平台建设的多个关键环节，其中前端代码和小程序代码均由 AI 辅助完成，后端代码约 95% 由 AI 辅助完成。平台上线后，实现了从线下分散管理向平台化、在线化和自动化管理的升级，支持全员提名、权限管理、结果展示、积分与荣誉发布等功能，有效改善了原有流程中提名受限、管理分散和操作依赖人工的问题，提升了质量安全激励机制运行的规范性、透明度和执行效率。



传统提名与 QSSC 激励提名工具优劣对比

该案例表明，AI 不仅能够提升研发效率，也能够进一步支撑公司内部治理工具和文化运营平台的快速落地，形成由“研发提效”向“管理提效”和“文化赋能”延伸的综合价值。

在知识管理与运维支持方面，公司同样积极推动 AI 场景落地。公司持续建设企业级 AI 知识库，将产品文档、技术资料、历史经验、常见问题和解决方案进行系统化沉淀，并通过智能检索、问答和推荐等方式提升知识获取效率，降低组织内部知识传递成本。同时，在问题排查方面，公司引入 AI 故障机器人，在客户反馈问题后，工程师可将日志信息和问题描述输入系统，由 AI 自动进行问题分析并给出解决建议。该方式有效简化了过去“客户反馈、客服转接、工程师流转、开发分析、反馈处理”的多级沟通链条，显著提升了问题定位和响应效率。

在内部运维体系方面，公司系统性引入 AI 能力，围绕“智能分析”构建多层次智能运维体系。通过智能体“小维”与 Dify 平台的深度融合，公司推动运维工作由被动响应向主动洞察转变。截至报告期内，相关 AI 应用已在近 10 个关键运维场景中落地，累计调用超过 5,500 次，覆盖告警分析、数据库异常识别、性能诊断及服务异常分析等多个维度，逐步形成智能化闭环。通过自动化替代与效率提升，全年节省约 536 小时工作量，相当于一名高级运维工程师约 3.4 个月的工作量，综合提效 8 至 30 倍不等，有效释放工程资源投入于更高价值的系统优化与稳定性建设。相关实践也在技术交流活动中进行分享，体现了公司在 AI 赋能领域的持续探索能力与对外输出水平。

此外，公司还在探索通过 AI Agent、企业数字员工等方式优化内部系统使用体验。依托相关数字化平台能力，员工可通过更加自然的对话式方式访问和调用内部系统功能，减少不同系统之间切换带来的学习和操作成本，提高信息获取、流程处理和系统使用效率。

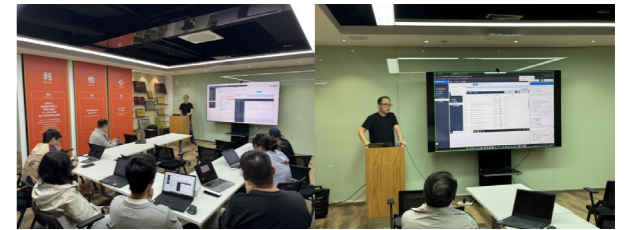


AI 能力培养与组织赋能

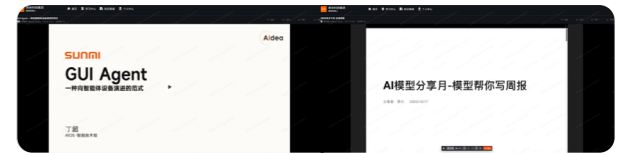
公司高度重视 AI 能力的内部普及与人才培养，持续推动 AI 从技术工具向组织能力转化。2025 年，公司通过开展“Aldea 商米 AI 科普月”等专题活动，围绕大模型应用、智能体实践及典型业务场景，组织培训分享、案例交流和成果展示，推动员工在学习与实践不断提升对 AI 技术的理解和应用能力。报告期内，公司采用线上线下相结合的方式开展多场专题课程：



课程	方式	参与人数
AI 从顾问到助理	线下课程	22 人
GUI Agent：一种向智能体设备演进的范式	线上课程	114 人
AI 模型分享月：模型帮你写周报	线上课程	95 人



线下公开课《AI 从顾问到助理》



线上公开课

与此同时，公司还围绕 AI 工作提效等主题开展成果评选与展示，鼓励员工结合自身岗位和业务场景探索 AI 应用实践，将工具使用经验、场景创新成果和提效案例转化为可分享、可复用的组织经验。通过培训、交流、评选和激励相结合的方式，公司进一步增强了员工主动学习和应用 AI 技术的积极性，推动 AI 从个人工具逐步转化为跨团队共享的能力资源。相关活动不仅加深了员工对 AI 工具及场景化应用的理解，也促进了 AI 在研发、运维、运营及管理业务环节的落地应用，持续营造开放交流、鼓励创新的数字化氛围，为公司推进智能化转型和组织能力建设奠定了良好基础。



商米 AI 科普月成果评选活动

总体来看，AI 正在推动商米集团内部运营模式发生积极变化。从研发提效到质量管理，从知识共享到问题诊断，再到内部工具建设、智能运维和流程优化，AI 不仅帮助公司降低了重复性劳动和沟通成本，也推动管理流程更加智能、敏捷和高效。未来，商米集团将继续深化 AI 在研发、运维、办公和经营管理中的应用，推动更多场景实现智能化升级，不断提升组织韧性与创新效率，为企业长期可持续发展提供有力支撑。

数字化推动可持续发展

商米集团充分发挥数字技术在资源配置优化、风险识别与管理提升的关键作用，将数字化能力深度融入可持续发展各项实践，推动环境管理、员工发展与公司治理的协同提升。通过构建统一的数字化平台与智能化工具体系，公司不断增强可持续发展管理的系统性、透明度与执行效率。

在具体实践中，公司以数字化平台为载体，将环境、业务与管理数据进行整合与分析，提升可持续发展相关信息的可视化与可追溯力。例如，在供应链管理领域，公司依托 SRM 环保管理模块，对供应商环境合规数据进行系统化采集与动态分析，实现对环境风险的前置识别与持续监控。这一数字化能力不仅提升了供应链绿色管理水平，也为公司整体风险管控提供了重要数据支撑。

同时，公司注重通过数字化手段提升组织能力与员工发展水平。通过开展多层次的数字化技能培训与工具应用推广，公司不断增强员工对数字技术的理解与应用能力，使数字化理念深入各业务环节，促进业务流程优化与协同效率提升。数字化工具的应用也为员工创造了更加高效、便捷的工作环境，进一步提升组织运行质量。

在企业运营与治理层面，公司持续推进数字化在合规管理与风险控制中的应用。通过构建数字化风险监测平台，对关键业务指标及潜在风险进行实时跟踪与预警，提升风险识别的及时性与管理响应能力。同时，公司逐步完善数字化合规管理体系，推动合规管理流程的标准化与透明化，增强内部控制的有效性与可执行性。

随着数据资产的不断积累与数字化能力的持续深化，公司在可持续发展管理中的数据支撑能力与精细化管理水平也在同步提升，为实现长期可持续发展提供了更加坚实的基础。



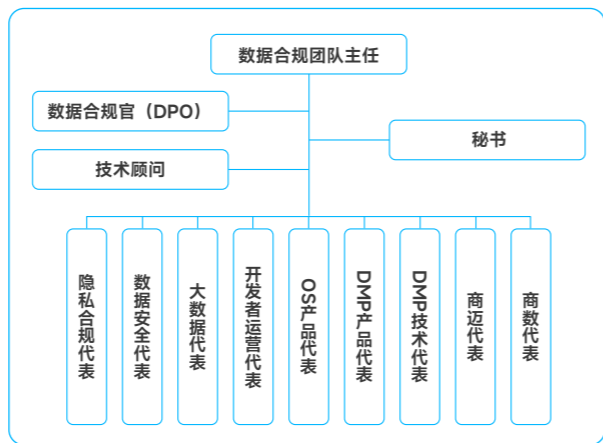
数据安全与隐私合规

商米集团始终高度重视数据安全与隐私保护，将其视为公司稳健经营和可持续发展的重要基础。公司坚持“尊重客户数据，隐私合规护航。利他心守护客户每一份信任”的理念，持续完善数据治理机制、制度体系与合规流程，推动数据安全与个人信息保护要求嵌入业务运营、产品设计和全球化发展之中，切实保护客户、合作伙伴及员工的合法权益，以负责任的治理实践守护各方信任。

数据安全治理体系

为保障数据资产安全并确保数据处理活动符合法律法规要求，公司建立了多层级的数据安全治理体系，通过组织架构、制度文件和合规流程的协同运作，对数据全生命周期进行系统化管理。

2023年6月5日，商米集团成立数据合规团队，负责统筹推进集团层面的数据安全、隐私合规与个人信息保护工作。随着公司业务发展及组织架构调整，集团于2025年进一步更新团队成员及职责分工，强化跨部门协作机制，持续提升整体数据治理能力。该团队围绕集团范围内的数据收集、使用、存储、共享、传输、销毁以及跨境流动等重点环节，开展制度建设、风险评估、合规梳理、整改推动和培训宣导等工作，推动形成从管理层决策到业务执行落地的治理闭环。



数据合规团队架构图

治理层级	数据
高级管理层	制定数据安全与隐私保护整体战略
数据合规团队	统筹数据安全管理与风险评估
业务部门	负责具体业务场景的数据合规执行
技术与安全团队	提供数据安全技术支持与风险监测

数据安全治理结构

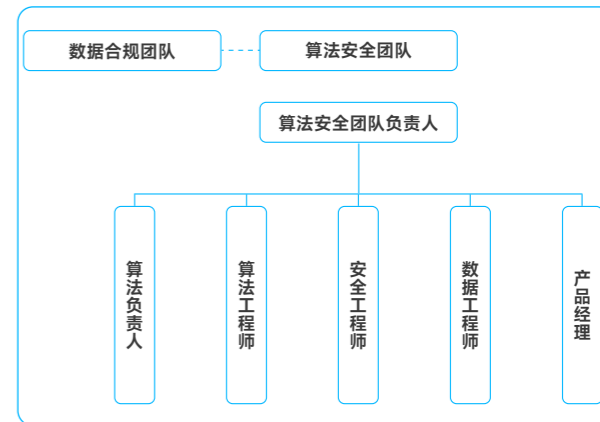
报告期内，公司持续完善数据安全与隐私保护相关制度体系，构建覆盖数据治理、个人信息保护、数据安全评估、应急响应、数据销毁、合作方管理及审计监督等关键环节的制度框架。2025年，公司更新升级了《全球数据管理手册》《数据安全管理体系》《个人信息安全管理制度》《个人信息保护影响评估制度》等代表性制度文件，并同步完善相关配套管理规范，进一步强化信息资产管理、数据生命周期管理、个人信息保护、用户权利响应及安全事件处置等方面的管理要求，为公司开展各类数据处理活动提供制度保障。

AI 数据合规管理

商米集团不断加强人工智能相关场景的合规治理，将算法安全与AI合规纳入公司整体数据治理体系，持续提升人工智能应用的安全性、合规性和可持续性。公司认为，AI技术在提升业务效率和创新能力的同时，也带来算法安全、内容合规、数据使用、风险识别和治理响应等方面的新要求，因此需要在组织机制、制度建设和管理流程等层面建立相匹配的治理体系，推动人工智能应用在合规、可控的框架下稳健运行。

治理机制建设

为加强公司在人工智能与算法应用领域的治理能力，2025年，商米集团成立算法安全团队，负责算法安全策略制定、风险评估、技术赋能与合规落地等工作，重点围绕AIGC（人工智能生成内容）算法在研发、部署及应用过程中的安全审查开展管理。该团队作为公司算法安全治理的重要执行机构，持续推动算法安全制度、技术标准和操作规范建设，并围绕偏见歧视、隐私泄露、安全漏洞、透明可解释性等重点风险开展识别、评估和管理。同时，算法安全团队协同数据安全与隐私合规团队，推动数据使用要求与算法处理要求相衔接，强化人工智能治理与业务发展的协同。



算法安全团队组织架构图

为构建系统化的算法安全管理机制，公司于报告期内发布《算法违法违规处置制度》《算法安全监测制度》《算法安全自评估制度》《算法安全突发事件应急处理预案》等制度文件，进一步明确算法治理要求、监测机制、自评估流程及异常事件响应路径，为 AI 相关应用的开发、上线、监测和整改提供制度依据。围绕人工智能相关应用，公司持续推动技术、合规法务、信息安全等多部门协同参与审查，对数据隐私保护、法律合规性和场景风险等关键事项开展评估和管理，不断提升公司 AI 治理的系统性和规范性。

AIGC 风险控制

在 AIGC 相关应用管理中，公司重点围绕内容生成、功能应用和场景部署过程中的风险开展管控，并结合内部使用场景和产品应用场景形成差异化管理要求。针对员工内部使用 AI 工具的场景，公司目前以规范引导和风险提示为主，重点识别输入个人信息、商业秘密或未公开业务信息，以及生成内容虚假、侵权或不当使用等风险，并通过培训、内部提示及使用指引等方式强化员工风险认知，明确避免输入敏感信息、审慎使用生成内容、不得直接将 AI 输出用于对外正式文件或关键决策等基本要求，进一步压实员工在 AI 使用过程中的合规责任。

针对公司研发和应用 AIGC 产品的场景，公司从制度规范、审查

机制、数据管理、内容安全和产品设计等方面持续强化风险控制。在管理要求上，公司围绕 AIGC 产品研发、接入、上线及运营各环节明确相应合规边界；在审查机制上，重点关注模型来源、备案状态、数据处理方式及输出内容风险；在数据管理上，关注训练数据、知识库数据及输入输出数据的来源合法性、授权情况及个人信息处理要求；在内容安全方面，通过内容安全检测、风险识别与违规内容处置等方式加强对生成内容的风险控制；在产品



进一步保障用户知情权和相关权利。

此外，公司持续通过培训和宣导提升组织对 AIGC 风险的识别与应对能力。报告期内，公司围绕 AIGC 产品合规要求和应用规范开展了 3 次专项培训，内容涵盖 AIGC 产品合规框架、应用场景合规要点等，进一步提升了员工的 AI 合规意识和风险识别能力。未来，商米集团将继续跟踪人工智能技术发展趋势和监管要求变化，持续完善 AI 数据合规管理体系，不断提升人工智能应用的规范化、可控化和可持续发展水平。

数据安全与隐私合规实践

为提高数据合规工作的效率和规范性，公司持续将合规要求嵌入产品、平台、员工管理及全球化业务运营过程，推动数据安全与隐私保护工作由制度建设向场景化、常态化和闭环化管理延伸。

产品与平台合规管理

公司持续推进数据合规工作的标准化建设，通过梳理日常高频合规事项，将共性要求沉淀为标准化流程和模板工具，推动数据合规工作从个案式响应向制度化、流程化管理转变。2025 年，公司已实现算法备案、数据风险自评估、客户数据合规回复应答等多项工作的模板化和流程化管理，有效提升了合规执行效率，并进一步降低潜在风险。

在产品治理方面，公司持续完善隐私政策动态更新机制。截至报告期末，公司累计更新维护 18 份产品隐私政策，以响应不同业务类型及不同地区法律法规要求，持续提升隐私信息披露的透明度、完整性和可理解性。公司也不断优化官网隐私合规信息展示，提升利益相关方获取隐私政策、数据保护说明及相关法律文件的便利性，增强数据治理实践的透明度和可验证性。

此外，在小程序与移动应用治理方面，公司持续将隐私安全检测纳入产品治理体系，通过隐私安全检测机制对产品进行评估，并根据检测结果持续优化隐私设计，形成“检测、整改、优化、复核”的闭环管理。该机制覆盖个人信息收集、使用、存储、共享等关键处置环节，推动产品实践与隐私政策承诺保持一致，持续提升产品隐私安全水平。

全球化与员工信息保护

随着国际业务持续拓展，公司持续加强海外数据合规能力建设，围绕数据保护、数字可及性、网络安全及数字治理等重点领域，建立常态化的法规跟踪、合规评估与内部响应机制。报告期内，公司结合不同法域和重点市场的监管要求，持续完善面向海外业务的隐私政策、用户告知、数据处理说明及内部合规流程，推动相关合规要求在产品服务、客户支持和业务运营中落地实施。同时，公司通过梳理数据处理活动、优化信息披露内容、完善跨部门协同机制等方式，提升海外业务数据治理的透明度、可验证性与响应效率。未来，公司将持续关注境外监管环境变化，加强对重点市场相关法律法规的研究与研判，不断提升全球合规管理能力，为国际业务稳健发展提供支撑。

在员工个人信息保护方面，公司持续完善相关管理体系，将合规要求嵌入员工全职业周期，确保相关信息处理活动符合合法、正当、必要原则。报告期内，公司进一步修订并落实覆盖招聘、在职及离职各阶段的制度规范。在招聘管理方面，公司同步更新国内招聘系统相关个人信息保护政策，并持续推进海外招聘合规建设，通过建立招聘信息分级管理机制，加强跨境数据流转的合规风险控制；在员工关系管理方面，公司优化员工个人信息保护政策及配套授权同意文件，明确个人信息在收集、使用、存储和删除等环节的管理要求，持续加强对员工个人信息的系统化保护。

培训赋能与能力提升

公司高度重视数据安全与隐私保护意识建设，持续通过内部培训和宣传提升员工合规意识与履职能力。2025 年度，公司围绕数据合规开展 3 场内部培训，覆盖员工 900 余人次，培训对象涵盖产品与研发中心、销售市场与服务中心、法务部等多个部门。培训内容包括网络与数据安全基础、数据安全事件应急响应机制、商业秘密保护及数据安全法律风险等，进一步提升了员工的数据安全意识、隐私保护意识及风险防范能力。

通过持续推进制度建设、产品与平台治理、全球化合规响应及培训赋能，商米集团不断夯实数据安全与隐私合规管理基础。未来，公司将继续跟踪全球数据保护和隐私监管要求，深化数据安全、个人信息保护及人工智能合规治理能力建设，推动合规要求与业务发展更加紧密融合，不断提升数据治理的专业化、制度化和国际化水平，以稳健、透明、可信的数据治理实践支持公司长期可持续发展。

900 余人次

2025 年度，
公司围绕数据合规开展 3 场内部培训，覆盖员工 900 余人次。

信息安全管理

信息安全管理体系

商米集团高度重视客户、用户、供应商、员工等相关方的信息安全管理。公司构建了“顶层设计 - 分层落实 - 动态优化”的信息安全管理制度体系，覆盖信息安全全领域、全流程，为各项工作开展提供坚实的制度保障。核心制度包括《信息安全管理总则》《访问控制管理规定》《应急响应预案》《员工信息安全行为规范》等。同时，公司建立制度动态优化机制，结合法律法规更新、行业技术发展及业务场景变化，定期对现有制度进行评审与修订，确保制度的合规性、适用性和前瞻性。

治理层级	数据
《信息安全管理总则》	明确信息安全的战略目标、组织架构及各部门职责，确立了“严控风险，完善措施，保障信息安全”的管理方针
《应急响应预案》	明确信息安全事件的分级标准、响应流程、责任分工及善后处置机制，确保各类安全事件能够快速、有效处置，最大限度降低损失

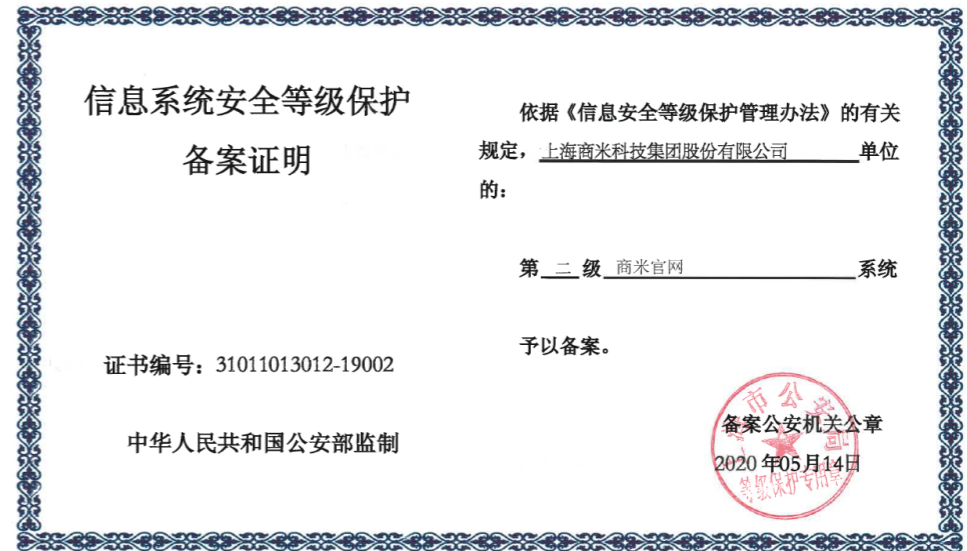
重点文件介绍

为提升信息安全管理水平，公司积极推进各类权威认证，通过第三方机构审核验证管理体系的合规性与有效性，为业务开展和客户合作提供信任保障。报告期内，公司已取得多项核心认证资质，包括：

- ISO27001 信息安全管理体系认证
- 信息安全等级保护认证
- 银联安全认证



银联安全认证



ISO27001 信息安全管理体系认证

信息安全等级保护认证

上述认证的取得,标志着公司在信息安全管理制度、技术防护能力及风险控制方面达到行业规范要求。

与此同时,公司持续加大信息安全技术投入,建立多层级安全防护体系,覆盖网络安全、数据安全、应用安全及终端安全等关键领域。通过持续监测、漏洞管理、安全审计及风险评估等措施,及时识别和应对潜在安全威胁,降低信息安全事件发生风险。此外,公司建立信息安全事件应急响应机制,明确应急组织架构、响应流程及处置措施,确保在安全事件发生时能够迅速启动应急预案,减少对业务运营及客户权益的影响。

信息安全能力建设

员工是信息安全防护体系中的关键环节。公司构建了“常态化培训 + 专项演练 + 考核评估”的全周期培训体系，持续提升员工信息安全意识与技能水平，筑牢企业信息安全“第一道防线”。

商米集团将信息安全培训纳入员工入职培训及年度培训计划，针对不同岗位开展分层分类培训：

- 新员工培训重点讲解信息安全管理制度、员工行为规范及基础防护技能，确保新员工快速掌握信息安全基本要求（覆盖率：100%）；
- 在职员工年度培训涵盖网络安全、钓鱼邮件识别及应急处置流程等内容，通过线上课程与专题宣贯相结合的方式开展（年度培训人次：582 人次）；
- 信息安全部门通过内部平台定期发布安全提示、典型案例及威胁动态，营造“人人懂安全、人人守安全”的企业氛围。

同时，公司定期组织信息安全应急演练，模拟病毒爆发、数据泄露、网络攻击等典型安全事件场景，检验应急预案可行性及跨部门协同能力。报告期内，公司开展应急演练 2 次，涵盖勒索病毒感染事件及客户信息泄露事件。通过演练优化应急响应流程，提升应急处置效率，强化部门协同配合能力。演练结束后形成专项总结报告，针对发现的问题完善防护措施及应急预案，持续提升整体安全管理水平。

为了进一步确保信息安全，公司建立信息安全培训考核机制，将培训效果纳入绩效管理。每次培训及演练后通过线上考试、情景模拟等方式进行评估，对未达标员工实施补训与再次考核。报告期内，员工信息安全知识考核平均分由 82 分提升至 91 分，应急处置技能考核通过率达到 100%。

未来，公司将持续完善信息安全治理与培训体系，结合云计算、大数据及人工智能等新技术应用场景，开展专项安全能力建设，不断提升信息安全管理水平与风险应对能力，推动信息安全管理向系统化、精细化和前瞻性方向发展。

100%

报告期内，员工信息安全知识考核平均分由 82 分提升至 91 分，应急处置技能考核通过率达到 100%。



Chapter 04

Environment 绿色低碳

打造环保产品	39
碳排放和能源管理	40
废气、废水、废弃物管理	43
气候风险识别与管理	43

绿色发展是公司可持续经营的核心底色。本章节全面呈现公司在环境责任领域的管理实践与建设成果。公司坚持绿色低碳发展战略，聚焦环保产品研发，持续深化碳排放与能源精细化管理，扎实推进废气、废水、废弃物全流程管控与资源化利用。以系统化环境管理体系推动生产经营与生态保护协同发展，切实履行企业环境责任。



打造环保产品

有毒有害物质管控

在打造绿色产品的过程中，商米集团将有毒有害物质管控作为产品环境管理的核心工作，制定并严格执行《有害物质管控程序》及《商米有毒有害物质禁用标准》，将相关要求贯穿产品设计、原材料选择、生产制造及供应链管理全过程。集团通过建立覆盖物料、半成品、成品及制造工艺的有害物质全过程管理体系，系统识别并严格控制受限或禁用物质的使用，确保产品符合相关法律法规、国际环保指令及客户要求，从源头降低产品对生态环境和人体健康的潜在影响。

为进一步保障绿色产品的环境安全性，集团对重点整机产品定期委托具备资质的第三方检测机构开展环保合规测试，对产品中受限物质含量进行独立验证，确保产品满足目标市场的环保准入要求。检测结果统一纳入产品环境合规档案，作为产品上市、客户审查及市场准入的重要依据，持续提升绿色产品的可信度与环境合规水平。

2025 年，集团重点推进数字化赋能环境管理，通过搭建 SRM 环保管控模块，实现供应链环保资料的全流程线上化、标准化与可追溯管理，成为本年度绿色产品管理的重要支撑举措。该系统将环保合规要求嵌入供应商准入、物料承认、采购执行及产品交付等关键环节，并通过数据整合与智能分析功能，对供应商环保表现及物料合规状态进行动态监控，有效提升有害物质风险的识别与预防能力，从源头保障产品环保性能。

截至 2025 年底，集团已完成 87 家主要供应商的环保合规培训及系统接入，覆盖约 97% 的核心供应商群体，实现年度产品环保资料 100% 收集与审核。同时，集团推动供应商签署《商米有毒有害物质限制使用协议》，并通过审核与能力提升支持持续强化供应链环保管理水平。通过产品端管控、第三方验证与数字化供应链管理的协同推进，集团逐步构建起安全、环保、可持续的绿色产品体系，助力实现生态环境保护与企业可持续发展的双重目标。

物料管理

在产品包装与材料使用方面，商米集团持续推进绿色设计与可再生材料应用。报告期内，集团继续沿用此前推出的第三代纸结构环保包装方案，并在主要产品中稳定应用可回收材料机壳设计。该包装方案以纸质结构替代传统塑料泡沫内托，彩盒及外箱均采用可回收材料制成，有助于减少一次性塑料使用及包装废弃物对环境的影响。产品机壳标注可回收标识，便于产品生命周期结束

后的分类回收与妥善处理。

相较传统包装方案，现行纸结构包装在满足产品保护性能的同时，有助于降低资源消耗及运输过程中的环境影响。通过优化包装结构与体积设计，集团在提升运输装载效率的同时减少包装材料用量，从而降低运输相关碳排放及资源浪费。

鉴于现行包装方案已达到既定环保与保护性能要求，报告期内未进行重大结构调整。集团将持续关注可再生材料应用、包装减量化及可循环设计等领域的发展趋势，并结合产品迭代及市场需求，适时推进新一代绿色包装方案的研究与升级，以进一步提升资源利用效率并减少产品全生命周期的环境足迹。

同时，商米集团对全部 35 项采购大类的可再生材料使用情况进行了系统梳理与统计，其中已有 3 项采购类别实现了可再生材料的实际应用，其余类别暂未涉及。整体看来，公司在可再生材料应用方面仍处于持续推进阶段，未来将结合业务需求与供应链成熟度，逐步扩大可再生材料的应用范围，并探索更具创新性的环保材料与应用方案，以提升整体资源利用效率与可持续水平。

零部件大类	采购数量 (件)	使用可再生材料数量 (件)	使用可再生材料占比
包装材料	1309533	1309533	100%
金属件	21768	21768	100%
塑胶件	391656	310800	79%

介绍公司在报告期采购的各类零件的总量以及采购的再生材料占比



环保合规测试证书

碳排放和能源管理

本期报告仅统计上海商米科技集团股份有限公司上海总部及商米制造工厂的能耗和温室气体排放数据。

排放物管理

商米集团委托认证机构杭州德凯认证有限公司（DEKRA）对其旗下 2 款产品 T3 PRO 和 V3 PLUS 进行边界为摇篮到大门的产品碳足迹核查，并获得该产品碳足迹核查声明。



T3 PRO 产品的碳足迹核查声明



V3 PLUS 产品的碳足迹核查声明

商米集团计算并披露其运营控制边界内，即商米办公场所和商米制造工厂，2023 年至 2025 年范围一、范围二、范围三的温室气体排放数据及温室气体排放强度。

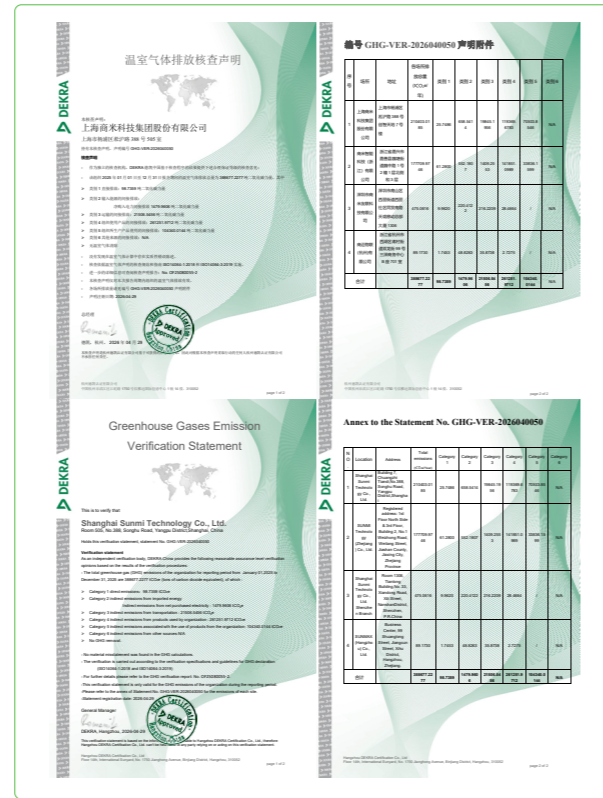
商米温室气体排放数据（历史可比口径）	2023	2024	2025
范围一温室气体排放 (tCO2e)	N/A	N/A	N/A
范围二温室气体排放 (tCO2e)	621.25	672.42	1479.96
范围三温室气体排放 (tCO2e)	446.67	753.22	1037.81
温室气体排放强度 (tCO2e / 百万元)	0.20	0.19	0.66

从历史可比口径下的温室气体排放数据来看，公司 2025 年温室气体排放总量较 2023 年及 2024 年有所上升，主要由于报告期内商米制造工厂正式纳入统计范围，生产用电等运营活动带动范围二排放增加。在该口径下，公司范围一不涉及排放，范围二排放主要来源于外购电力，范围三排放主要来自员工差旅等有限类别。受运营边界扩大、生产用能纳入统计及业务活动变化等因素影响，2025 年温室气体排放强度较前两年有所上升。对此，公司将进一步加强能源使用和排放源管理，持续推进办公运营和生产制造环节的节能减排措施，逐步提升单位产出的低碳运营水平。未来，公司将持续优化能源管理和碳排放核算体系，提升排放数据的完整性和可比性，并为后续减排管理提供更坚实的数据基础。

为进一步提升温室气体排放核算的完整性和精确性，公司在沿用既有口径披露历史数据的基础上，于2025年同步引入ISO 14064口径开展更细化的核算，以更全面识别排放来源，并为后续碳足迹管理提供数据支撑。与表一采用的原有口径相比，新口径在范围一中进一步纳入空调设备、灭火器及化粪池等逸散排放源，因此识别出范围一排放；在范围二中，按杭州、深圳、上海、嘉兴等用电所在地分别采用当地电力排放因子进行测算；在范围三中，除原有口径覆盖的部分排放源外，进一步纳入上游原物料运输与制造、员工通勤、商务旅行中的高铁出行、产品销售与运输、资本货物及产品使用阶段排放等类别。由于两种方法在核算边界、排放源范围及排放因子选取方面存在差异，结果不宜直接比较。因此，公司在下文单独披露按ISO 14064口径测算的2025年温室气体排放数据，作为后续提升碳足迹管理水平的参考基础。

商米温室气体排放数据 (ISO14064 核算口径)	2025
范围一温室气体排放 (tCO2e)	98.74
范围二温室气体排放 (tCO2e)	1479.96
范围三温室气体排放 (tCO2e)	387098.53
温室气体排放强度 (tCO2e / 百万元)	101.96

商米制造工厂气体排放数据 (ISO14064 核算口径)	2025
范围一温室气体排放 (tCO2e)	61.28
范围二温室气体排放 (tCO2e)	552.18
范围三温室气体排放 (tCO2e)	177096.51
温室气体排放强度 (tCO2e / 百万元)	46.62



ISO 14064 温室气体排放核查声明

为降低运营过程中的温室气体排放，商米集团从办公运营及生产制造两个层面推进节能减排措施。在办公层面，公司倡导低碳办公与绿色出行理念，通过完善线上协作机制，减少不必要的差旅活动，并优先采用视频会议等方式开展商务沟通，以降低因出差产生的交通排放。同时，公司鼓励员工选择公共交通工具、班车或拼车等低碳通勤方式，并逐步优化办公场所能源使用管理，推动形成节约资源、减少排放的办公环境。

节能减排

践行利他，绿色出行

- 1990年，国务院确立全国节能宣传周，至今已成为推动绿色发展的重要平台。2025年节能周时间为6月23-29日，主题为“节能增效，焕‘新’引领”。
- 节能减排就是节约能源、降低能源消耗、减少污染物排放。低碳生活，是一种以低能耗、低排放、低污染为基础的生活方式。
- 6月25日全国低碳日，商米发起“践行利他，绿色出行”活动，邀请大家共同参与。

ESG活动月-“践行利他，绿色出行”环保活动

绿色出行 环保遛娃

节能减排选地铁出行

地铁出行，节能减排，践行利他，绿色出行。绿水青山就是金山银山。节能增效，焕新引领。

商米集团“践行利他，绿色出行”活动

在生产制造环节，公司持续推进节能技术改造，逐步引入能效水平较高的先进生产设备及自动化工艺，以提升生产效率并降低单位产品能耗。相关措施有助于减少生产过程中的能源消耗及碳排放强度，支持集团实现制造环节的节能减排目标。

能源管理

商米集团主要能耗为办公用电与生产用电，公司披露 2023 年至 2025 年三年的电量，并且通过营业收入分摊电耗计算出三年用电强度。

下表载列 2023 年、2024 年以及截止 2025 年 12 月 31 日公司在能源及资源使用方面的定量数据：

商米用电数据	2023	2024	2025
用电 (兆瓦时)	1001.85	1083.68	2854.96
办公用电	1001.85	1083.68	1744.83
生产用电	N/A	N/A	1110.13
能源总耗密度 (兆瓦时 / 百万元)	0.33	0.31	0.75

2025 年，公司总用电量为 2854.96 兆瓦时，较 2024 年的 1083.68 兆瓦时有所增长。其中，办公用电为 1744.83 兆瓦时，生产用电为 1110.13 兆瓦时。报告期内，用电总量增加，主要与生产用电纳入统计范围以及业务运营变化有关。2025 年能源总耗密度高于 2024 年的 0.31 兆瓦时 / 百万元，反映出公司在用能边界扩大和经营活动变化的背景下，单位产出对应的能源消耗水平有所波动。

公司积极践行绿色发展理念，将节能降耗作为提升运营效率和履行环境责任的重要举措，通过在办公运营和生产制造环节持续推进节能措施，不断降低能源消耗并提升资源利用效率。

在办公场所管理方面，公司通过多项措施提升日常运营的能源使用效率。公司在办公区域均使用节能灯具及 LED 照明设备，以降低照明用电需求并延长设备使用寿命。同时，公司倡导合理使用空调设备，在确保员工办公舒适度的前提下，通过设定合理温度范围、加强空调使用管理以及鼓励员工在适宜气候条件下采用自然通风等方式，减少不必要的空调能耗。此外，公司持续开展节能宣传与员工倡导活动。通过内部通知、宣传海报及节能倡议等方式，提高并鼓励员工的节能意识，鼓励员工在日常办公中践行节约用电、随手关灯及关闭限制设备等节能行为，共同营造绿色低碳的办公环境。



办公场所节能宣传

在生产运营方面，公司不断优化生产设施与能源结构，通过技术升级和设备改造降低生产过程中的能源消耗。报告期内，商米制造工厂屋顶使用园区太阳能光伏板，为商米制造工厂生产运营提供了部分电力支持。同时，公司在设备更新和生产技术升级过程中优先选用低能耗、高效率的生产设备，以提升生产效率并降低单位产品能耗。此外，公司逐步将工厂生产及仓储区域的照明设备升级为 LED 节能灯具，通过提高照明能效进一步降低能源消耗。



商米制造工厂屋顶太阳能光伏板



商米制造工厂用电节能宣传

商米集团持续提升能源管理水平，推动办公运营与生产活动向更加绿色、高效和低碳的方向发展。未来，公司将继续探索更多节能减排措施，进一步提升能源利用效率，为实现可持续发展目标贡献力量。

水资源管理

商米集团披露 2023 年至 2025 年三年总部大楼和商米制造工厂的用水量：

商米用水数据	2023	2024	2025
用水 (吨)	1454	1337	5371.7
办公用水 (吨)	1454	1337	1558
生产用水 (吨)	N/A	N/A	3813.7
员工数量 (人)	1073	1227	1311
办公面积 (平方米)	14426.59	15370.85	20059.56
生产面积 (平方米)	N/A	N/A	7427.53

报告期内，公司总用水量为 5371.7 吨，较往年有所增长。该变化主要由于 2025 年公司报告边界扩展至新投产的商米制造工厂，新增生产用水 3813.7 吨所致。本年度办公用水为 1558 吨，与员工人数增长，办公面积增加基本匹配。总体而言，本年度用水量增长主要源于生产运营纳入统计范围及业务规模扩大，不具有可比性。

公司重视水资源的合理利用，在日常运营和生产活动中持续关注节水管理，通过加强用水管理和提升员工节水意识，逐步推动水资源的高效利用。

在办公场所方面，公司通过加强日常用水管理，倡导员工树立节

水意识，减少不必要的水资源消费。公司通过内部宣传和日常提醒，鼓励员工在日常办公中养成节约用水的习惯，例如合理使用洗手设施、及时关闭水龙头等，以降低办公运营中的用水消耗。



📍 办公场所节水宣传

在生产运营方面，公司持续关注生产过程中的用水情况，并通过优化生产流程和加强设备维护管理，减少生产环节中的水资源浪费。同时，公司对厂区用水设施进行定期检查与维护，及时修复漏水问题，以确保用水系统运行稳定并减少不必要的水资源损耗。

未来，公司将继续关注节水管理，并根据业务发展和生产运营需求，逐步探索更多节水措施，持续提升水资源利用效率。

废气、废水、废弃物管理

商米集团遵守《上海市生活垃圾分类管理条例》《浙江省生活垃圾分类管理条例》《嘉兴市生活垃圾分类管理条例》《危险废物转移管理办法》《电子废物污染环境防治管理办法》《危险废物贮存污染控制标准》《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国大气污染防治法》等法律法规。

商米集团积极构建三废管理体系，在内部制定了《环境因素控制程序》《环境运行控制程序》《环境和安全检测控制程序》，通过环境影响评价、生产工艺分析及原辅材料清单梳理，系统识别各类废弃物的产生环节及类型，并依据国家危险废物名录对废弃物进行分类评估，建立危险废物及一般工业废弃物管理清单。集团对相关产废部门开展专项培训，规范废弃物在产生、现场贮存、转运及入库等环节的管理流程，确保各项操作符合适用法律法规及内部管理制度要求。

在废弃物处置方面，商米集团选择具备相应资质的第三方单位进行收集、转运及处置，并通过合同约定及不定期核查等方式监督其合规处置情况，确保废弃物按照法规要求得到妥善处理，降低环境风险。

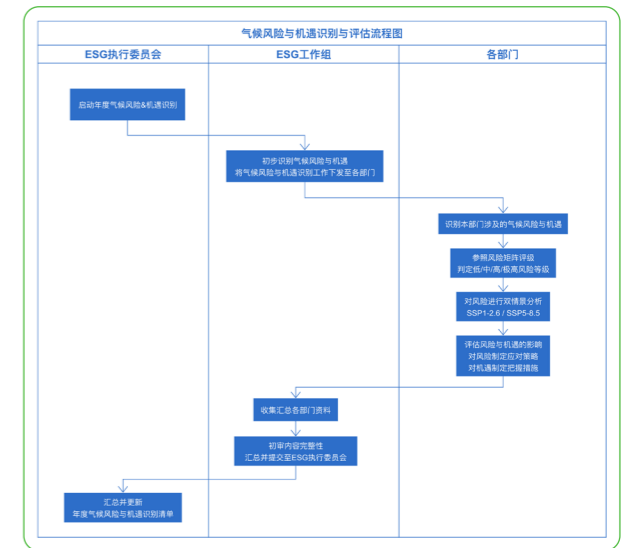
在废气废水处置方面，商米集团不涉及直接的废气排放，排放的废水主要为办公场所的生活污水，且均达标排放。

此外，集团严格按照排污许可管理要求开展日常环境管理工作，通过政府主管部门执法检查、内部及外部审核、客户审核、EHS 专项检查及责任部门自查等多层级监督机制，持续提升合规管理水平。集团各生产基地均落实相应的废弃物管理措施，规范废弃物分类收集、贮存及处置流程，减少对环境的潜在影响。

气候风险识别与管理

公司积极应对气候变化的态度

商米集团始终积极致力于管理气候相关风险并把握相关机遇，以确保业务的长期韧性和可持续发展。2025 年，本公司进一步优化自上而下的管理机制，完善公司 ESG 管理架构，确保气候变化相关决策与执行能够高效联动，推动气候目标落实。同时，本公司建立系统化的气候相关风险和机遇管理流程，编写《气候风险和机遇识别与评估管理规范》，覆盖识别、评估、优先排序及监测等环节，助力提升面临气候相关风险时的韧性，同时挖掘业务中的潜在价值和机遇。



📍 商米集团气候变化的管理流程



商米集团不断强化识别和管理气候相关风险和机遇的能力，并将气候相关风险纳入现有风险管理流程。2025 年，本集团通过进行情景分析，对可能影响商米集团资产，业务运营以及价值链的物理风险、转型风险以及机遇进行评估。在此过程中，本公司采用了政府间气候变化专门委员会（Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC)）开发的共享社会经济路径 (SSP) 情景，评估短中期（至 2030 年）和中长期（至 2050 年）的影响。

表格：商米集团 2025 年气候情景分析采用的情景及时间框架

时间框架	2030 年至 2050 年	
IPCC 情景	SSP1-2.6 情景	SSP5-8.5 情景
排放路径	低排放路径，符合巴黎协定 2 摄氏度目标	极高排放路径，化石能源主导发展
情景描述	全球通过协同一致且有效的碳中和行动，迅速削减温室气体排放，有望将全球升温控制在 2°C 以内，并力争实现 1.5°C 目标。这将显著减缓气候变化的速度和幅度，从而大幅减少极端天气事件的频率与强度，并将全球气候系统的扰动限制在相对较低的水平	由于持续依赖化石燃料、高能耗增长和缺乏实质性的全球气候政策，导致温室气体排放量极高。这将驱动前所未有的剧烈气候变暖，引发更频繁、更强烈的极端天气事件，并导致全球气候系统发生深刻且可能不可逆转的巨变。

公司气候风险与机遇评估结果

2025 年，商米集团共计识别出 13 项气候相关风险与机遇，其中包括 4 项物理风险，4 项转型风险，5 项机遇。基于评估结果，本公司制定相应措施并持续跟踪实施效果，确保措施的有效性和进度。针对识别出的气候物理风险和转型风险，本公司已将其纳入现有的风险管理流程，并采取妥善措施进行管理。

机遇类型	机遇描述	潜在商业影响	潜在的财务影响	把握措施
政策机遇	国家及地方碳减排扶持政策、低碳项目支持和绿色认证激励持续推出	有助于提升项目落地条件，优化资金使用结构，增强绿色形象和客户信心	有望获得补贴、税收优惠和更低融资成本，缩短相关项目投资回收期	安排专人跟踪政策动态，建立信息更新机制，及时组织符合条件项目申报
市场机遇	随着欧美零售和餐饮行业持续复苏，商用 POS 机及智能终端更新需求稳步释放。同时，受欧盟能效监管要求趋严及美国企业可持续采购政策推动，低功耗、低碳型商用设备的市场需求呈增长趋势	有利于拓展绿色产品市场、优化客户结构、增强差异化竞争优势并扩大海外业务	绿色产品收入和毛利率有望提升，海外及优质客户贡献增加	将绿色产品列为重点方向，加大研发投入，完善推广方案及海外销售服务网络
技术机遇	低功耗芯片、太阳能供电、数字化能耗管理及全生命周期碳管理具备应用空间	有助于形成低碳技术优势，提升产品附加值和市场竞争能力。	绿色技术专利、产品溢价及工艺降耗有望带来收入增长和成本优化	增加绿色技术研发预算，完善专业人才培养，并与高校和机构开展合作
运营机遇	光伏应用、绿色供应链、设备回收再利用及应急供应链建设可提升运营韧性	有助于提升能源使用效率、降低供应中断风险、优化资源利用并增强抗风险能力	有望节约用电、物流和原材料采购成本，并减少应急支出	研究推进光伏系统应用，建立绿色供应商标准，探索回收再利用机制并完善安全库存管理
品牌机遇	低碳发展、规范 ESG 披露、绿色公益和绿色认证有助于塑造绿色科技企业形象	有利于提升品牌价值、增强客户粘性、改善融资环境并吸引优秀人才	有望提高产品溢价、降低融资及营销成本，并减少人才招聘与培训支出	制定绿色品牌建设方案，持续开展 ESG 披露、公益参与和品牌传播，完善绿色认证体系

2025 年商米气候机遇识别把握措施表

类型	风险评级	风险描述	公司受影响部分		潜在的商业影响		潜在的财务影响		数据来源	公司应对策略		
			SSP1-2.6	SSP5-8.5	SSP1-2.6	SSP5-8.5	SSP1-2.6	SSP5-8.5		短中期	中长期	
物理风险	急性风险	高风险	极端暴雨	交通受阻可能影响员工通勤；办公区域可能出现渗漏积水，造成设备及办公资产受损	暴雨频次上升将加大交通中断和场地受损风险，设备及资产损失概率提高	项目推进、生产安排和订单交付可能短期延后，客户体验受到影响	项目延期和交付波动风险上升，供应链稳定性及客户满意度承压	可能增加应急处置、维修及临时停工成本	维修、停工、赔付及设施改造等支出可能明显增加，并对收入产生一定影响	中国气象局《中国气候公报》《中国气候变化蓝皮书》、WMO《全球气候状况报告》《温室气体公报》	制定暴雨应急预案，完善排水和物资储备，加强员工应急培训，并协同供应商保障运输	结合风险变化优化场地选址和生产布局，提升设施抗灾能力，研究备用产能并强化远程协同
		极高风险	台风	台风可能造成建筑物局部受损、短时停电、设备受水影响，员工通勤及物流运输受阻	台风影响次数和强度上升，停电停工时间、设备损坏和物料延误风险进一步加大	项目推进和订单交付可能短期延后，客户满意度受到影响	交付稳定性下降风险上升，供应链波动加大，客户满意度可能明显承压	可能增加维修、应急采购、应急物流和停工相关成本	维修、停工、赔付、库存保障及设施改造支出可能显著增加，并对经营造成影响	中国气象台台风网、中国天气台风网、温州台风网	根据预警启动防台措施，加固厂房门窗，储备防水和应急电力物资，并合理备货	结合台风长期趋势优化基地和仓储布局，完善供应链预警机制，分散物流与库存风险
		中风险	梅雨季高湿度	高湿度可能提高设备故障率，增加 PCB 等物料受潮风险，并推高维护成本	梅雨持续时间延长将加大设备受潮、数据安全、原材料不良和返工风险	办公效率和产品稳定性可能受到影响，防潮及维修支出增加	停工时长、原材料质量波动和订单延迟风险上升，客户流失风险增加	可能增加设备维修、原材料损耗和防潮物资采购支出	设备更新、防潮投入、运营成本和员工健康管理成本可能进一步增加	上海市气象局《上海气候公报》	加强防潮管理、设备巡检和通风除湿，优化原材料包装与存储，并调整生产计划	完善恒温恒湿和防潮系统，推进仓储升级与监测预警，提升设施长期适应能力
	慢性风险	极高风险	持续高温	持续高温可能增加设备散热压力和能耗，降低作业效率，并提升员工健康风险	高温天数增加将推高制冷和设备负荷，影响原材料存储条件并增加限产风险	产品合格率可能小幅波动，员工高温作业健康风险上升	办公及生产效率可能明显下降，有效生产天数减少，客户投诉风险增加	可能增加能耗、停工损失和高温保障相关支出	能耗、设备维护及员工保障费用可能持续上升，并对生产稳定性造成影响	中国气象局《中国气候公报》《中国气候变化蓝皮书》、WMO《全球气候状况报告》《温室气体公报》	落实防暑降温措施，优化空调和通风系统，建立高温预警及生产调整机制	推广光伏和智能温控设施，引进耐热设备，优化工艺并完善员工健康保障体系
转型风险	技术风险	高风险	低碳技术迭代快	节能改造、低碳研发和绿色设施建设投入较大，新技术与现有设备存在适配周期	低碳标准持续提高，早期改造设备可能面临更新压力，资金投入需求增加	技改投入可能挤占研发和产能资源，新品上市节奏可能受到影响	低碳技术储备不足可能削弱竞争力，大额投入对经营灵活性形成约束	可能增加节能技改、研发适配和产能调整相关支出	设备更新、低碳研发及潜在减值成本可能持续增加	UNEP《Industrial Energy Efficiency and Decarbonization Cost Analysis》、中国工业节能与绿色发展相关报告	分阶段推进节能改造，优先实施投入产出较优项目，建立技术评估机制并争取政策支持	搭建低碳技术研发平台，推进柔性化生产，建立绿色技术投入产出评估机制
	政策与法规风险	高风险	碳减排政策收紧	工厂碳管理要求提高，出口产品可能面临欧盟 CBAM 等合规要求	碳管控标准持续提高，现有设施和供应链可能面临改造与管理升级压力	产品成本和出口合规压力可能上升，市场竞争方面面临挑战	高碳产品和工艺调整压力增加，市场准入和企业形象可能受到影响	可能增加碳成本、出口合规成本及设施改造投入	碳成本、设备更新和供应链改造投入可能持续增加	国家“双碳”政策文件、上海市碳交易市场规则、欧盟 CBAM 法案	逐步建立碳排放核算体系，跟踪政策变化，优化经营策略并推进低碳产品研发	推进绿色工厂和绿色供应链建设，持续加大低碳技术投入，提升长期合规能力
	名誉风险	中风险	气候行动滞后	气候信息披露不足或供应链低碳管理薄弱，可能引发客户、投资者及公众关注	高碳生产及产品结构可能持续受到外部审视，品牌与合作机会承压	对客户合作、项目投标和市场形象可能产生不利影响	绿色品牌形象弱化，高端市场拓展和资本合作压力上升	可能增加品牌维护、客户维系和投标相关支出	舆情应对、品牌修复及融资成本可能上升，并对收入造成一定影响	The RepTrak Company《Global RepTrak 100》	按要求披露气候行动与碳排放信息，参与绿色认证和行业活动，建立舆情监测机制	强化绿色品牌建设和全链条低碳管理，积极参与行业标准建设，提升外部认可度
	市场风险	极高风险	绿色消费趋势增强	高能耗商用设备需求可能下降，客户对碳足迹等信息披露要求提高	低碳环保产品市场占比提升，传统产品替代风险和绿色竞争加剧	传统产品库存周转和中高端市场拓展承压，客户流失风险上升	传统产品市场份额和盈利空间可能收窄，研发进度将影响市场地位	可能增加库存减值风险和绿色研发投入，对收入形成一定压力	传统设施减值、研发投入增加及传统产品收入下降风险上升	UNEP 相关报告、《中国绿色消费发展报告》	加快低功耗产品研发和绿色推广，为重点客户提供碳足迹信息支持	推进产品结构低碳化转型，探索全生命周期管理和回收利用，完善绿色产业布局



Chapter 05

Responsibility 社会责任

权益保障	47	人才雇用与晋升	57
薪酬与福利保障	49	多元化与平等	58
员工幸福感	50	人才发展	59
员工活动	51	职业健康安全	61

员工是企业最宝贵的财富，社会责任是企业可持续发展的重要支撑。本章节围绕员工权益保障、薪酬福利、职业健康安全、人才雇用与晋升、多元化与平等、人才发展、员工活动及幸福感提升等方面，系统展现公司以人为本的管理理念与实践成果。公司始终坚持公平就业、平等发展、合规用工，持续完善薪酬福利体系与职业发展通道，积极开展员工关怀与文化活动，着力提升员工幸福感与归属感，全力打造安全、健康、包容、共进的职场环境，以员工成长驱动企业与社会共同发展。

权益保障

员工权益政策与管控体系

商米集团始终秉持“利他心”的核心价值观，尊重和维 护所有员工的人权，不论其种族、肤色、宗教信仰、性别、性取向、年龄、残疾、国籍或其他身份特征。公司始终尊重并保障全体员工的合法权益，严格遵循各运营所在地适用的法律法规，并参照国际劳工标准开展用工管理。集团在劳动用工实践中遵循包括世界人权宣言、国际劳工组织公约、联合国工商业与人权指导原则、《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动法》及《上海市劳动合同条例》等相关法律法规和国际准则，持续完善劳工权益保障体系，推动形成规范、公平、合规的用工环境。

为建立系统化的劳工权益管理机制，集团制定并实施《商米集团员工手册》《招聘及录用管理制度》《禁止强迫劳动和允许自由控制程序》《禁止使用童工及童工拯救控制程序》《考勤管理制度》《保障结社自由及集体协商权利控制程序》《无歧视、无骚扰、无虐待工作程序》《国内福利管理制度》等多项制度文件，对员工招聘、录用、工作条件、薪酬福利及职业行为进行规范管理，明确禁止强迫劳动和使用童工，防范歧视、骚扰及不当行为的发生，保障员工合理工作时长，并依法支付包括加班报酬在内的薪酬待遇。同时，集团尊重员工依法享有的结社自由及集体协商权利，营造平等、包容的工作环境。

集团通过公司内网等渠道定期发布并更新相关制度及政策，加强

员工知情权与参与度，强化管理透明度，体现公司维护劳工权益的承诺。此外，集团将劳工权益管理延伸至供应链，定期开展供应商社会责任（CSR）风险评估与审核，识别并防控潜在的劳工风险，推动供应链伙伴共同遵守相关劳工标准。

在运营管理方面，集团遵守国家法律法规中有关运营变更最短通知期的规定，充分保障员工及其他利益相关方的合法权益。截至报告期末，集团未发生需依据相关规定向利益相关方发出重大通知的事项。



劳工与人权保障措施

为保障员工权益并营造安全、尊重与合规的工作环境，商米集团建立并实施多项劳工与人权保障措施，涵盖反骚扰、反歧视、职业健康安全及工作时长管理等方面。

反性骚扰

公司禁止在公司或办公场所所有性骚扰行为，包括性强迫、威胁、凌辱等有关的语言、姿势和身体的实际接触。公司设立投诉信箱，接到相关人员的申诉，将由人力资源部对其情况进行查证，如情况属实，对情节轻微者进行教育，让其认识到自己的错误，严重者追究刑事责任。

反虐待

公司禁止在公司或工作场地有虐待行为的发生，包括各种身体上的处罚，语言上的辱骂，精神上的虐待等行为。公司设立投诉信箱，接到相关人员的申诉，将由人力资源部对其情况进行查证，如情况属实，将视情节的严重程度追究相关肇事者的责任。

防止童工

公司仔细核对应聘者身份证的真假，如对提供证件有怀疑，可要求应聘者提供其它足以证明其身份、年龄的证件。如果公司发现有童工时，将遵循以下拯救控制程序：1、一旦发现未满 16 周岁的员工（童工）隐瞒其真实年龄，应立即停止其工作，并在三日内安排该儿童到医院进行健康检查，同时通知当地劳动和社会保障局；2、如果该童工身体健康，则经劳保局同意后安排专人直接将其送到家中，本公司负责全部费用；如该童工经检查患疾病，公司应安排治疗，直到痊愈，医疗费用由公司承担；3、公司应调查该儿童家庭状况，如该儿童家庭人均收入低于当地最低生活收入，公司应给该童工提供足够的经济资助，使该儿童接受学校教育直至年满 16 周岁为止，必要时，向该儿童家庭成员提供工作机会，以改善他们的家庭状况。当该童工达到法定年龄，自愿返回公司时，公司将无条件接受；4、调查误招童工的原因，采取有效的纠正措施以杜绝此类事件再次发生。

反歧视

公司的政策和守则要依照国家法律制定，不能存在歧视内容或行为。公司在招聘时：不分民族、种族、社会阶层、性别、区域或国籍、政治归属等，具体请参照《招聘与录用管理制度》。如发现相关人员的申诉，将由人力资源部对其情况进行查证，如情况属实，将视情节的严重程度追究相关肇事者的责任。

职业健康与安全

公司识别、评估和减少潜在的健康和安全风险，制定风险控制措施：a) 如果可能，完全消除危险源或风险，如用安全品取代危险品。b) 如果不能消除，应努力降低风险，如使用低压电器。c) 工程控制，利用技术进步，改善控制措施。d) 张贴警告、标识。e) 其他控制方案均已考虑过后，作为最终手段，使用个人防护用品。

拒绝强迫劳动

公司拒绝任何形式的强迫劳动。入职前，保证招聘过程透明真实，拒绝通过虚假承诺诱骗员工入职。入职后，严禁任何通过威胁、惩罚、债务束缚、扣押身份证件、人身限制或其他强制手段迫使员工提供其非自愿劳动的行为、违背意愿工作或延长工作时间。同时，公司将相关要求明确写入规章制度内，定期评估企业运营及供应链中的强迫劳动风险并对员工进行培训。公司也设立了申诉机制，全面保障劳动自由。

结社自由及集体谈判

公司员工可自由成立、加入或退出工会组织或类似合法组织，可以选出员工代表与管理层就工作条件、工资及其他相关政策进行谈判。公司尊重职工行使他们自由结社及集体谈判的合法权利，包括参加或不参加任何社团的权利。

工作时长

公司一般采用每天工作 8 小时，一周工作 40 小时的标准工时工作制。对于特殊工时制的员工，以签署的劳动合同为准。公司实行考勤制，对于采取标准工时工作制的员工，应进行工作日上午下班打卡，考勤打卡方式有手机 OA 端打卡和使用工牌在门禁处刷卡两种方式；每日考勤时长计算周期为当日 04:00 至次日 03:59。公司原则上不安排员工加班，员工应对其工作提前安排，并做好工作计划，在工作时间内完成工作。员工确需加班的，应在加班前向其直接上级提出申请。法定节假日加班及工作日延时加班经直接上级及部门负责人审批；法定节假日加班经直接上级、部门负责人及人力资源部审批后生效。

加班补偿

工作日加班——工作日因工作需要延长工作时间的，优先自行调休，经直接上级同意后，可在第二日调整出勤时间，二日均不视作加班。2、双休日加班——双休日和非法定节假日加班按 1:1 折算调休时长，员工应先填写《周末 / 假日加班申请》流程，流程审批结束后，加班时数自动转换为调休时数。调休时数自加班当日起 2 年内有效，员工应在有效期限内使用完毕，过期时数按自动放弃处理。3、法定节假日加班：员工因工作需要安排法定节假日放假期间加班的，法定节假日加班结算加班费，加班费工资为加班当日工资的 300%。法定节假日加班工资结算标准以员工直接上级、部门负责人及人力资源部审批通过的《周末 / 假日加班申请》流程为准。

个人隐私数据及安全

在员工受雇于商米期间，公司会出于人力资源管理等目的处理员工个人信息，并会收集、使用、存储、对外提供员工的相关个人信息。为呈现公司处理员工个人信息的情况，公司特制定《员工个人信息保护政策》（以下简称“政策”），承诺严格按照政策处理员工个人信息，包括如何收集和使用员工的个人信息、如何存储员工的个人信息，以及如何委托处理、共享、转让、公开披露员工的个人信息。



薪酬与福利保障

商米集团高度重视员工权益保障，致力于构建公平、规范且具市场竞争力的薪酬与福利体系，通过制度化管理与持续优化机制，提升员工获得感、归属感与组织凝聚力，为公司稳健经营与可持续发展提供坚实的人才支撑。

薪酬水平

公司持续完善薪酬管理体系，建立以岗位价值、个人能力、绩效表现及市场水平为基础的薪酬结构，为员工提供具市场竞争力的薪酬待遇。集团秉持“同工同酬”原则，在不低于各运营地法定最低工资标准的前提下，定期开展行业薪酬调研，确保整体薪酬水平保持在行业中上游水平。

报告期内，公司持续推进薪酬调整机制的科学化与规范化，结合员工绩效结果、岗位变化及市场薪酬趋势，从内部公平性与外部竞争力两个维度开展薪酬评估与调整，强化对关键岗位及核心人才的激励与保留。同时，公司通过薪酬政策宣导与沟通机制，提高薪酬体系透明度，增强员工对薪酬制度的理解与认同。

绩效考核

公司建立覆盖全体员工的绩效管理体系，形成以开放信任、求真务实、追求卓越及差异化分布为原则的考核机制。针对不同岗位类别，从业绩成果、管理成果及价值观三个维度进行综合评估，形成半年度或年度绩效结果。考核过程通过多轮校准与审核机制，确保评估结果的客观性、公平性与一致性，并将考核结果作为薪酬调整、晋升发展及培训计划的重要依据。报告期内，商米集团绩效评估覆盖率为100%。

公司高级管理人员薪酬与绩效考核结果直接挂钩，并与公司长期战略目标保持一致。报告期内，高管绩效审议机制已将气候目标及 ESG 相关指标纳入核心考核范畴，强化管理层对可持续发展的责任落实。薪酬发放依据最终绩效结果执行，体现责任与激励相匹配的原则，促进公司长期价值创造。

公司高管成员绩效与公司财务表现、组织发展及 ESG 指标挂钩，其中 ESG 相关考核重点包括：

ESG 支柱	绩效考核重点指标
环境	推进公司 2050 年碳中和目标及节能减排措施落实
	推动多元与包容发展，持续提升女性管理者及女性员工占比
	为员工提供平等的培训与职业发展机会
社会	强化供应链可持续管理，实现 TOP50 供应商 ESG 合规审核通过率 100%
	积极履行企业社会责任
	强化合规经营与反商业贿赂管理
治理	持续提升数据安全与隐私合规水平

通过将 ESG 指标纳入绩效考核，公司将可持续发展要求融入经营管理与人才激励体系，推动责任目标与业务发展协同推进。

员工福利

公司关注员工的职业发展与生活福祉，不断完善福利体系，努力为员工营造稳定、健康与有温度的工作环境。除依法为员工提供养老、医疗、失业、工伤及生育保险及带薪休假等法定福利外，公司还为员工提供补充商业保险、年度健康体检及多项关怀福利，包括结婚礼金、生育礼金、抚恤金及节日关怀等。

同时，公司通过员工关怀项目及多元化福利措施，关注员工在不同人生阶段的需求，帮助员工实现工作与生活的平衡，持续提升员工满意度与幸福感。

指标	数据
商业补充保险覆盖率 (%)	94 ¹
年度健康体检覆盖率 (%)	87 ²
员工福利满意度 (%)	81.8

¹ 长期员工商业保险覆盖率为 100%，其余非长期员工如兼职等由雇主责任险进行覆盖。
² 年度健康体检仅适用于国内长期员工



加班管理

公司严格遵守适用劳动法律法规，规范加班管理制度，杜绝强制加班，倡导合理安排工作时间与自愿加班原则。公司对加班实行严格审批流程与时长控制，确保不超过法定上限，并依法提供加班补偿或调休安排，切实保障员工休息权与健康权益。

同时，公司通过优化工作流程、提升数字化办公效率等措施减少不必要加班，推动形成高效、可持续的工作方式，持续推进合规用工管理。

指标	数据
加班审批合规率 (%)	100
超时加班违规事件 (起)	0

员工幸福感

员工幸福感调研

商米集团高度关注员工需求，致力于为员工提供具有市场竞争力的薪酬，并持续完善多元化福利体系。集团同时重视员工的获得感与幸福感，努力营造温馨、和谐、积极向上的工作氛围。这亦是商米一贯秉持的理念——让商米人在物质与精神层面实现双重幸福，并以此激发组织活力，为社会的进步与发展贡献力量。

公司持续开展员工幸福感调查，从多个维度系统关注员工在物质与精神层面的获得感与满意度。下表展示了 2024 幸福感调查的数据收集情况³。

2024 年度员工需求与满意度调研情况表		
类型	数据	单位
公司级共性问题	8	条
结案率	100	%
满意度调研卷回收量	625	份

³ 员工幸福感调研数据采用滞后一年披露口径，以便公司在调研完成后充分开展问题分析、建议反馈及整改落实，并在下一报告期统一披露调研结果及改进措施。

根据问卷结果提炼，报告期内员工在流程效率、员工反馈及考核与激励等方面提出 8 项公司级共性问题，这些问题在 2025 年工作中得到重点关注与改进。与 2023 数据相比，员工在职场氛围建设方面的幸福感水平实现了明显提升，表明公司在流程与组织效率、协同与项目管理、沟通与信息管理以及员工关怀与反馈机制方面采取的相关举措取得了积极成效。未来，公司将持续推进

上述措施，并结合员工反馈及改进效果进行动态优化，进一步提升员工整体幸福感水平。

报告期内，公司以 2024 年员工反馈为重要切入点，围绕影响员工体验的关键痛点，系统推进组织效能优化与工作环境改善。

表格：员工反馈的部分问题及其解决方案

问题方面	问题描述	解决措施
流程与组织效率	员工反映的流程繁琐、职责界定不清等问题	公司发布《流程管理制度》与《授权制度》，明确流程责任主体与审批权责，并持续推进 OA 流程优化，有效提升内部运转效率。
协同与项目管理	跨部门沟通成本高、资源配置不合理等问题	公司完善部门职责说明，优化虚拟组织与横向协同机制，并引入 IPD 等项目管理工具，提升协同效率与项目执行能力。
沟通与信息管理	会议效率不高、信息碎片化及知识沉淀不足等问题	公司强化数字化办公工具应用，推动知识平台建设，提升信息共享与沉淀效率。
	员工反馈渠道不畅	公司建立多元化意见反馈与快速响应机制，确保员工声音能够被及时听见并形成闭环管理。

通过上述举措，公司从员工实际需求出发，持续优化组织运行机制，切实提升员工工作体验与组织活力。2025 年员工幸福感调研已回收 667 份有效问卷，公司共性与个性分析与针对跟进项正有序进行中。

提高员工幸福感的整体战略方式

和谐职场

公司致力于营造和谐、包容的职场氛围，建立多元化沟通渠道，鼓励员工积极表达意见与诉求，并设立专人负责跟进与及时处理，保障沟通机制的有效运行。同时，公司定期开展员工满意度调查，全面了解员工对工作环境及公司管理的评价与期望，并据此制定针对性的改进措施，切实协助员工解决在工作与生活中面临的实际问题，持续提升员工的归属感与满意度。

员工沟通

公司尊重并保障员工平等协商、集体谈判及自由结社的权利，持续完善员工沟通机制，构建畅通、有效的沟通渠道。在公司层面建立了多元化的线上及线下沟通平台与反馈方式，从多渠道、多维度倾听员工意见与诉求，促进劳资之间的良性互动与信息透明。

沟通渠道

微信公众号、抖音账号、员工座谈会、官方网站



商米十二周年大合照

员工活动

员工满意度

公司定期面向全体员工开展员工满意度调研。2025年，公司采用线上问卷与线下访谈相结合的方式推进调研工作，由各部门指定专人组织开展员工访谈，共收回有效问卷667份，问卷回收率为50.88%。根据调研结果，公司正在有序开展系统梳理并推进可行的改善措施，持续优化员工管理与支持机制，推动员工满意度稳步提升。

员工荣誉墙

公司设立员工荣誉墙“感谢你为实现商业4.0所做出的努力”，对公司发展作出突出贡献的优秀员工予以公开表彰。报告期内，工作业绩评估等级为“S”的员工将被提名进入年度评优名单，参与后续评选。通过建立规范化的荣誉激励机制，公司持续强化价值导向，鼓励员工积极进取，提升组织凝聚力与员工归属感。



2025年商米员工荣誉墙

员工非公益活动

公司坚持以人为本，将员工的职业认同、身心健康与全球视野视为企业可持续发展的重要基础，持续打造积极、健康、富有凝聚力的职场环境。2025年，公司围绕文化传承、健康生活、心理关怀及全球协同等方面开展多元化员工活动，不断增强组织向心力，助力员工实现工作与生活的平衡，共同迈向“ONE 2 FUTURE”的发展愿景。

文化传承与愿景共创：凝聚发展共识

在公司成立12周年之际，公司以“ONE 2 FUTURE”为主题举办开工会暨周年庆典，通过多层次互动活动深化员工对企业文化与战略方向的理解。



商米2025开工会

情感连接活动：在中秋与国庆期间开展以“Together”为主题的影像征集活动，员工通过分享生活点滴与家庭时刻，实现跨地域的情感交流，营造温暖包容的组织氛围。



中秋国庆影像征集活动

10/24 商米工程师感谢日



与此同时，延续往年传统，公司在报告期内继续开展“1024商米工程师感谢日”活动，向工程师群体表达感谢与关怀。作为商米专属于工程师的节日活动，公司通过发放免费福利咖啡的方式，为工程师送上节日问候，感谢其为公司发展作出的专业贡献。与此同时，公司新增组织八段锦活动，鼓励员工在工作之余关注身心健康、培养良好生活习惯。通过将节日关怀与健康倡导相结合，公司持续丰富员工活动形式，让员工在日常工作中感受到更多温暖与支持，进一步营造积极、健康的职场氛围。

“1024商米工程师感谢日”是商米专属于所有工程师的节日活动，感谢每一位工程师为商米做出的贡献。

惊喜彩蛋

本次活动咖啡费用均由公司统一支付，商米街咖啡店会将所有收益以双倍费用全额捐出，用于橙光公益后续活动使用，做好员工关怀的同时助力善意传递。



健康活力职场：倡导积极生活方式

公司倡导“快乐工作，健康生活”的理念，通过“商米运动月”等品牌活动推动员工积极参与体育锻炼，塑造充满活力的职场文化。

公司在上海、杭州、深圳、嘉善等地成立羽毛球、篮球、乒乓球、桌球、跑步等兴趣俱乐部，定期组织友谊赛与交流互动，促进员工跨部门沟通与协作。

同时，公司还在挑战月设置了个人挑战项目，如跳绳、呼啦圈、平板支撑、仰卧起坐等个人挑战赛，鼓励员工突破自我、增强体能与自信。

俱乐部比赛回顾（上海）

驾驶俱乐部

（第一周）



俱乐部比赛回顾（嘉善）

篮球俱乐部



俱乐部比赛回顾（杭州）

羽毛球俱乐部



多元兴趣俱乐部

个人挑战赛赛回顾（上海）

跳绳挑战



挑战成功：1分钟 80 个

（第二周） 平板支撑挑战



挑战成功：坚持 1 分 15 秒

（第三周）



呼啦圈挑战



挑战成功：1分钟 30 个

仰卧起坐挑战



挑战成功：1分钟 40 个

个人挑战项目

心理关怀与人文支持：守护身心健康

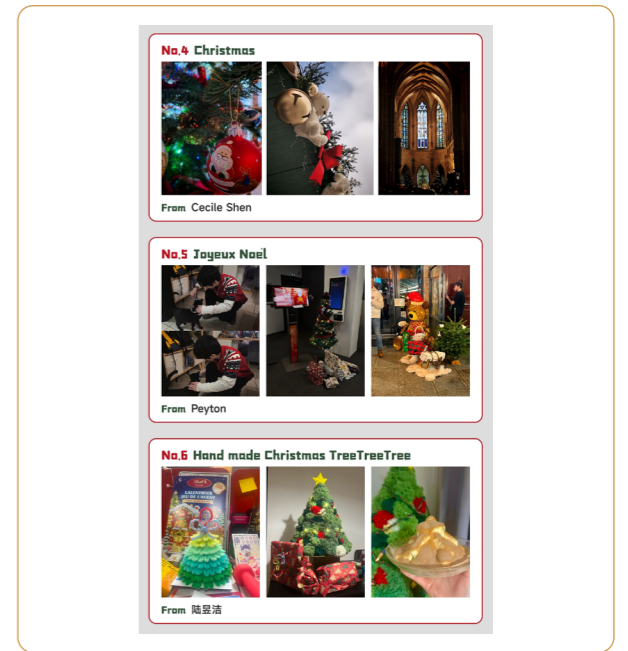
公司高度重视员工心理健康，持续探索创新关怀方式，帮助员工提升心理韧性 with 幸福感。

《利他心练习场》体验活动，为员工提供放松身心的空间，在无绩效压力的环境中调节情绪。引入专业指导，组织午间放松与冥想活动，帮助员工缓解焦虑与压力，提升专注力与情绪稳定性，体现企业对员工身心健康的长期关注。



全球文化融合：构建多元包容团队

作为全球化企业，公司致力于促进不同国家和地区员工之间的交流与融合，打造开放包容的国际化团队。在“跨越山海·圣诞月”活动中，全球各地员工通过节日装饰、传统美食分享与文化展示等形式参与互动，促进跨文化理解与协作。多元文化交流活动有效提升了海外员工的参与感与归属感，进一步强化全球团队的凝聚力与协同能力。



跨越山海·圣诞月

通过系统化、多层次的员工活动，公司不断提升员工的幸福感、归属感与成长体验，营造开放、健康、富有活力的职场生态。未来，公司将持续完善员工关怀与文化建设机制支持员工与企业共同成长，携手实现长期可持续发展目标。

公益活动

商米集团积极倡导员工参与社会公益，将志愿服务与企业社会责任实践相结合，持续打造“橙光公益 (Orange Shine)”公益品牌，鼓励员工以实际行动回馈社会、传递温暖。2025 年，公司围绕社区关怀、绿色环保、教育帮扶等领域开展了一系列员工公益活动，将 ESG 理念融入企业发展与员工日常。

真正的科技向善不在于宏大的叙事，而在于将利他心转化为触手可及的温暖实践，当商米把公益情怀转化为系统性行动，当商米人将社会担当内化为价值信仰，我们便在成就他人的过程中，实现了企业、员工与社会的共生共赢。



社区关怀：致敬城市守护者

公司关注户外工作者群体的实际需求，组织员工开展多项关爱行动，为城市一线劳动者提供力所能及的支持。

爱心补给行动：公司设立“爱心角”，为环卫工人、快递员、外卖骑手等户外工作者免费提供饮用水及防暑物资，为高强度工作的劳动者打造补给与休憩的“温暖驿站”。



爱心补给行动

高温送清凉行动：在夏季极端高温期间，员工志愿者开展“橙光公益送清凉”活动，在高温时段为户外工作者发放冰水、冷饮等消暑物资，以实际行动致敬坚守岗位的城市守护者，传递社会关怀。



高温送清凉活动

绿色环保：推动可持续生活方式

公司将绿色发展理念融入员工活动，通过富有参与感的公益实践提升环保意识，倡导低碳生活方式。

环保倡导活动：在世界环境日期间，公司组织开展绿植领养活动，鼓励员工通过种植与养护植物关注生态保护，增强节能减排和资源循环利用意识。



环保倡导活动

教育帮扶：传递知识与希望

公司联合火柴公益持续关注偏远地区教育发展，通过资源捐赠与能力支持，促进教育公平。

闲置物资捐赠：员工自发参与捐赠书籍、文具及学习用品等物资，定向支持偏远地区学校，改善当地学习条件。



闲置物资捐赠

教师赋能培训：联合公益机构开展教师专业能力培训项目，围绕教学方法、心理健康教育及数字化工具应用等内容，提升乡村教师综合能力。



教师赋能培训

关爱儿童行动：开展山区儿童生日关怀活动，为孩子们送去生日蛋糕与祝福，帮助他们感受来自社会的关爱与温暖。

通过“橙光公益”系列行动，商米集团不断拓展员工参与社会责任实践的广度与深度，将企业发展与社会需求紧密结合。未来，公司将持续完善员工公益体系，推动公益行动常态化、专业化，以实际行动践行企业公民责任，为社会创造更多积极价值。




商米橙光公益联合火柴公益 为当月过生日的山区小朋友们赠送生日蛋糕

大手拉小手，我们一起过生日
即使遥遥数里，橙光行动也将努力传递温暖

真正的科技向善不在于宏大的叙事，而在于将利他心转化为可触达的温暖实践。
商米人始终坚信心怀利他，行则久远~



关爱儿童活动

人才雇用与晋升

人才招聘

商米集团坚持公平、公正、公开与计划性的人才理念，广泛招聘和录用认同公司文化与价值观、符合岗位要求的优秀人才，持续优化人才结构，夯实公司可持续发展的人才基础。公司严格遵循合规招聘流程与标准，确保招聘过程透明规范、机会平等，为不同背景的人才提供公平的就业机会。

公司致力于打造平等、多元的员工队伍，积极构建包容性的职场环境。在人才选用过程中，坚持以能力与岗位匹配度为核心标准，反对任何形式的歧视，保障员工在性别、年龄、地域、教育背景等方面享有平等的发展机会，推动多元文化融合与团队协作。



在人才储备方面，公司持续深耕校园招聘，面向海内外应届毕业生开展“校园储干”招聘项目。通过线上空中宣讲会与直播、线下专场招聘会及校企合作活动等多元形式，覆盖境内外多所高校，吸引数千名优秀毕业生投递简历。报告期内，有 15 名毕业生通过系统化选拔加入公司，为企业注入年轻活力与创新动力。



商米校招

2025 年员工情况统计		
分类一（性别）	数量	单位
男性员工	856	人
女性员工	455	人
分类二（年龄）		
25 岁及以下员工	74	人
25 岁 -29 岁员工	247	人
30 岁 -34 岁员工	378	人
35 岁 -39 岁员工	324	人
40 岁及以上员工	288	人
分类三（地区）		
上海市	745	人
深圳市	155	人
杭州市	67	人
北京市	6	人
其他地区	338	人
分类：其他		
长期员工	1311	人
兼职员工	0	人

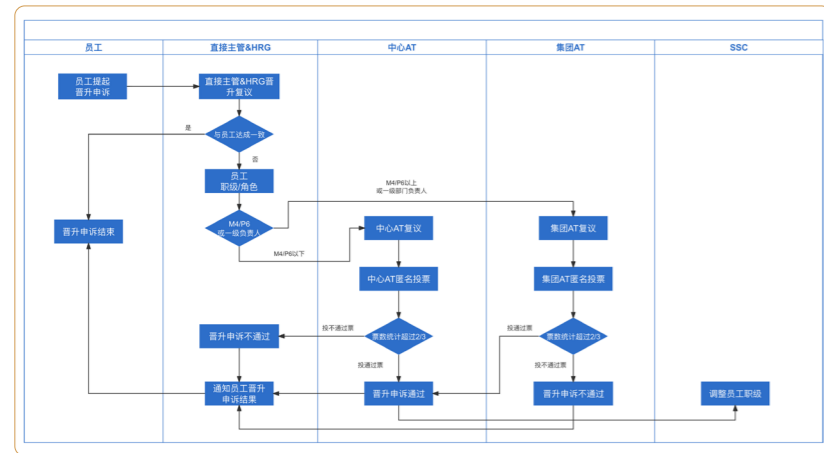
报告期内，随着位于浙江省嘉善市的商米制造工厂正式投产，公司为当地创造了显著的就业机会。截至报告期末，该工厂累计雇佣员工 110 人（仅正式员工）。在人才招聘过程中，商米积极践行本地化策略，本地员工（户籍或常住地为工厂所在城市）占比达到 99%，有效促进了周边社区居民的稳定就业与收入增长。新工厂的投产不仅增加了公司的产能布局，更成为带动区域经济发展的新引擎。

商米制造工厂员工情况统计		
类型	数量	单位
分类一（性别）		
女性员工	68	人
男性员工	42	人
分类二（年龄）		
25 岁及以下员工	35	人
25 岁 -29 岁员工	29	人
30 岁 -34 岁员工	24	人
35 岁 -39 岁员工	18	人
40 岁及以上员工	4	人
分类三（其他）		
正式员工	110	人
劳务外包	0	人
劳务派遣	0	人

职务晋升

在员工发展方面，公司为员工规划清晰的职业发展通道，建立管理序列与专业序列并行的双通道职业发展体系，使员工可根据个人能力与职业志向选择适合的发展路径。公司不断完善晋升体系与机制，在公平、公正、合理用人的基础上，充分激发员工积极性与组织认同感，助力员工实现长期职业成长。

公司为全体员工设置透明、规范的晋升流程，明确晋升标准与评价机制，确保晋升机会公开、结果公正。晋升体系遵循能力导向、绩效导向、价值观导向及岗位需求导向四大原则，综合考量员工的专业能力、工作业绩、领导潜力及文化契合度，力求打造科学、合理、可持续的人才发展与晋升机制，促进员工与企业共同成长。



商米晋升流程图

在报告期内，高层（职级：E类）晋升比例为0%；中层（职级：M2/P4-M5/P7）晋升比例为9.3%。

多元化与平等

商米集团始终坚信多元化、平等和包容性是公司长期发展的基石。公司致力于打造一个尊重每一位员工背景与差异的职场，推动一个无歧视、无偏见的工作环境，以实现公平的机会和待遇。无论是在招聘、培训还是职业发展的各个环节，公司始终秉持着平等、公正和包容的原则，确保所有员工能够在同一个起点上展现自己的才华与潜力。

公司坚决杜绝一切形式的歧视，始终坚持多元即优势的理念，欢迎来自不同文化、性别、种族、宗教和性取向的员工加入商米集团。招聘流程中，公司特别注重消除任何可能存在的偏见，力求为各类候选人提供平等的机会，并且通过一系列措施确保多元化和包容性不仅体现在招聘阶段，也在职场中得到了长期的坚持与发展。

公司特别关注员工中的弱势群体，商米集团始终认为，提供一个包容和支持的工作环境，能帮助他们更好地融入商米大家庭，充分发挥各自的潜力。公司为残障员工提供了无障碍的工作空间和合理的支持措施，确保他们在工作享有平等的机会和待遇。

截止2025年，公司在职残障员工已达到11人，其中5人是新加入的成员。公司为他们提供了定制化的职场支持，帮助他们更好地适应和融入工作环境。这些措施体现了商米集团对社会责任的承担，也展现了公司在推动多元化方面的持续努力。

在性别平等方面，商米集团始终关注并推动女性员工的职业发展和成长。到2025年，女性员工总数达到455人，占公司总员工的35%。其中，女性管理人员为38人，充分反映了公司在推动性别多元化和赋能方面所做的努力。公司通过提供灵活的工作安排、职业发展机会和支持性培训，鼓励女性员工发挥领导才能，突破职业发展的限制。

商米集团将继续致力于打造一个更加多元、包容、公平的工作环境，确保每一位员工，无论其背景如何，都能在商米实现自我价值，并为公司的发展做出贡献。



展现商米多元化的照片

人才发展

员工培养体系

人才是企业高质量与可持续发展的核心资源。商米集团坚持“以人才驱动发展”的理念，将员工成长视为企业长期竞争力的重要来源，持续完善覆盖员工全职业周期的人才发展体系。公司通过系统化培训、能力提升项目及领导力建设计划，帮助员工不断提升专业能力与综合素质，实现个人价值与企业发展的协同共进，打造学习型、创新型组织。

报告期内，公司围绕“体系化培养、分层分类发展、持续能力提升”的思路，构建科学合理的人才发展框架，提供多层次、多形式、定制化的培训课程与发展项目促进员工职业能力提升与领导力成长，助力员工实现全面、长期、可持续的发展。

公司遵循有效性、实用性、针对性与跟踪性原则，建立了结构清晰、层次分明的人才培养体系，并根据员工发展阶段和岗位需求进行分类实施，确保培训资源精准匹配业务与个人发展需要。

培训名称	培训内容
按员工类别划分	
新人培训	帮助新员工快速融入组织并掌握基础能力
岗位培训	强化专业技能与岗位胜任力
全员培训	提升通用能力与安全意识
按培训实施方式划分	
内训	由内部讲师或外聘专家开展，包括专业课程与管理课程
外训	组织员工参加外部专业培训、行业交流及职业认证项目

此外，公司持续推动培训数字化与学习平台建设，逐步形成线上线下融合的学习模式，满足员工多样化学习需求。

新人培训：夯实基础、加速融入

公司为新员工提供系统化、标准化的入职培训项目，帮助其全面了解公司战略、业务体系与企业文化，加速角色转变与团队融入。

培训内容包括：

- 公司发展历程与战略规划
- 企业文化与价值观
- 管理制度与合规要求
- 产品与技术基础课程（软硬件产品）
- 信息安全与数据保护
- IPD/ITR 等核心业务流程体系。

案例展示：新人入职培训项目

为促进储备干部和新员工快速成长，公司开展集中式入职培训。培训团队通过专题授课、互动交流及实践分享，系统介绍公司业务、文化与制度，使新员工全面了解企业运营模式与岗位职责，增强归属感与职业认同，为未来发展奠定坚实基础。



新人培训

岗位培训：强化专业能力与领导力

公司围绕岗位职责与职业发展需求，开展专业化、进阶式培训项目，帮助员工持续提升岗位胜任力与职业竞争力。

培训内容包括：

- 岗位职责与工作流程
- 专业知识与技能提升
- 行业趋势与技术创新
- 项目管理与跨部门协作能力
- 领导力与管理能力课程

案例展示：岗位技能提升项目

公司为员工提供多样化技能提升培训,并鼓励参与外部职业认证。报告期内,公司针对重点岗位开展专项技能培训,采用理论与实操相结合的方式,帮助员工提升专业水平,同时支持员工参与职业技能等级认定,为职业发展提供支持。



岗位培训

全员培训：构建安全与合规意识

公司面向全体员工开展通用能力与安全培训,提升组织整体风险防控能力与规范管理水平。

培训内容包括:

- 管理体系与合规要求
- 信息安全与数据保护意识
- 消防安全与应急处置
- 急救与健康知识
- 职业道德与行为规范

通过常态化培训与应急演练,公司不断增强员工安全意识和责任意识,营造安全、稳定、可持续的工作环境。

领导力与人才梯队建设

公司高度重视管理人才培养与后备梯队建设,通过领导力课程、管理实践与导师辅导相结合的方式,培养具备战略视野与组织能力的管理者,为企业长期发展储备关键人才。

持续优化的人才发展机制

商米集团持续完善培训评估与反馈机制,对培训效果进行跟踪与改进,不断提升培训质量与实际成效。同时,公司鼓励员工主动学习与自我提升,营造积极向上的学习氛围,使人才发展成为推动企业创新与成长的重要动力。

通过系统化、多层次的人才发展体系,公司逐步形成“学习促进成长、成长推动创新、创新驱动发展”的良性循环。未来,商米集团将持续加大人才培养投入,完善数字化学习平台与个性化发展路径,助力员工与企业共同迈向可持续发展的未来。

2025 年培训情况表		
员工培训项目支出金额	266	万元
员工培训总课时	17327	h
其中：高级管理层	253	h
其中：中级管理层	7203	h
其中：基层员工	9871	h
受培训人数	1234	人

典型培训专题			
类型	时长 / h	接受培训人数 / 人	接受培训人次 / 人次
内控反腐宣导	1	1234	1234
新员工入职培训	16	352	352

类型	时长 / h	接受培训人数 / 人	接受培训人次 / 人次
信息安全意识培训	1	220	220
网络数据安全合规培训	1	198	198
数据安全事件应急响应机制	1	164	164
高效沟通	1	161	161
GUI Agent 一向智能体设备演进的一种范式	1	115	115
AI 如何让课堂变有趣	1	108	108
幻灯片画面基础	1	104	104
如何借助 AI 提升工作效率	8	100	100
AI 助你准点下班 - 生成周报	1	99	99
知识产权小课堂之专利的三性	1	86	86
利他心练习场	16	87	87
高品质沟通技巧与冲突管理	8	51	51
项目管理实战	8	50	50
韧性与情绪领导力	8	50	50
打造故事力	8	50	50
诗情画意 - 我眼中的苏东坡	2	41	41
AI 从顾问到助理	1	30	30

职业健康安全

职业健康安全管理体

商米集团始终将职业健康与安全视为企业可持续发展的重要基石，坚持“遵法降耗，防污保安，持续改进”的管理方针，致力于为员工提供健康、安全、环保的工作环境。公司将环境、健康与安全（EHS）管理融入日常运营全过程，确保所有业务活动在符合职业健康安全要求的条件下开展，最大限度降低安全风险，保障员工生命安全与身心健康。

公司已在集团层面建立系统化的 EHS 管理体系，成立 EHS 管理委员会，以此监管公司 EHS 事宜，严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等相关法律法规，制定并执行《EHS 监视和测量控制程序》《EHS 运行控制程序》《EHS 应急准备与相应控制程序》《环境因素和危险源识别与风险评价程序》等工作程序，监督公司各部门遵照执行，并进行细项管理。



▲ EHS 管理委员会架构图

公司的 EHS 管理体系持续向各分子公司推广实施，推动形成覆盖研发、制造、供应链及办公场景的统一管理标准。公司已向商米制造工厂派遣专职的 EHS（环境、健康、安全）管理团队。该团队直接向企业 EHS 部门汇报，负责新工厂的环境合规、职业健康监护与安全管理。确保新工厂自运营首日起即遵循与商米集团一直的高标准 EHS 管理体系。公司同时积极将 EHS 管理要求延伸至供应链，通过签署 EHS 协议的方式强化供应商安全与环保责任，目前零件供应商 EHS 协议签署率已达 80.7%，间接采购供应商签署覆盖达 11.8% 且该项工作将持续推进，逐步构建覆盖上下游的职业健康与安全责任体系。



职业健康安全管理体

在治理层面，公司建立了由董事会监督、管理层统筹、专业部门执行、全员参与的职业健康与安全管理架构。董事会负责统筹 EHS 战略与监督执行情况，高级管理层负责体系建设与持续改进，职业健康与安全管理委员会负责日常监督与应急管理，各业务部门负责落实具体措施，确保安全管理责任层层落实。委员会成员包含员工代表，保障员工在职业健康安全中的参与权与监督权，提升管理透明度与执行效果。

公司通过常态化巡查、隐患排查与风险评估机制，持续识别和消除安全隐患，并建立突发事件应急响应体系，提高风险应对能力。同时，公司持续开展职业健康与安全培训与宣传活动，提高员工安全意识与自我保护能力。报告期内，公司职业健康与安全培训覆盖率保持在较高水平，重点岗位员工实现专项安全培训全覆盖，进一步强化安全管理基础。

在职业健康保障方面，公司为员工提供职业健康检查与健康管理服务，关注员工身心健康状况，并通过改善办公与生产环境、加强安全设施投入等措施降低职业风险。报告期内，公司未发生重大安全生产事故，整体安全管理保持稳定可控。

公司内审部与质量安全部持续跟踪职业健康与安全相关法律法规的更新情况，并转化为内部管理标准，确保公司运营符合监管要求。为提升管理效率，公司依托数字化办公平台对 EHS 相关文件、数据和报表进行统一管理，实现信息化、规范化和可追溯的安全管理模式。

未来，商米集团将持续完善职业健康与安全管理体系，加大安全投入与培训力度，推动安全文化建设，努力实现“零重大事故、零重大伤害”的目标，为员工创造更加安全、健康、可持续的工作环境，促进企业长期稳健发展。

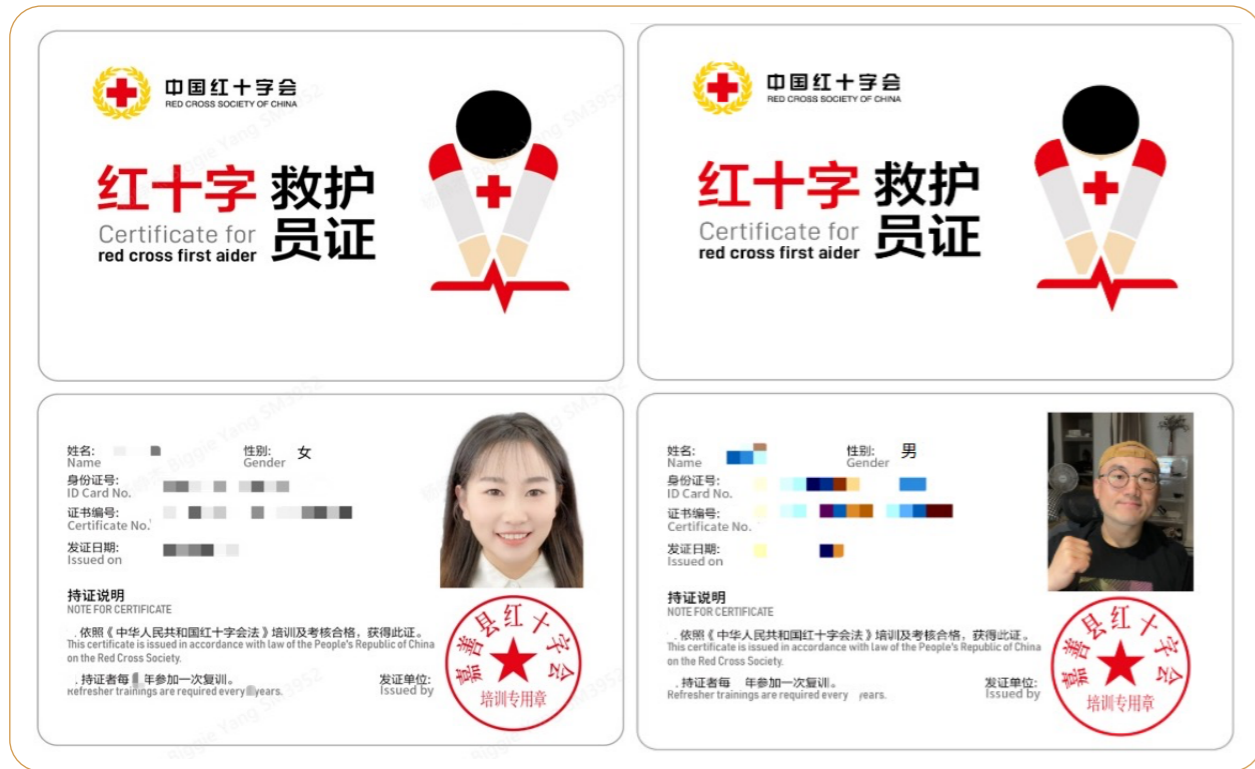
商米集团将风险识别与控制作为保障安全生产与环境管理的重要抓手，持续构建覆盖全流程、全要素的风险防控体系。公司围绕“风险预控、隐患治理、持续改进”的管理思路，系统推进风险识别、分级管控、隐患排查与应急管理等工作，筑牢安全生产与环境保护防线，确保各项业务在安全、可控的条件下运行。

在风险管理策略方面，公司以全链条风险管控为核心，建立完善的双重预防机制，全面开展厂区安全风险辨识与分级管控工作，对潜在风险进行系统评估并制定针对性控制措施，实现重大风险动态清零。同时，公司常态化推进隐患排查治理，严格落实整改闭环管理机制，报告期内安全隐患整改率达到 98%，有效提升风险防控能力，构建起“风险分级管控与隐患排查治理”双重防线。

在预防控制与日常检查方面，公司以风险分级管控清单为基础，持续完善操作规程和安全控制措施，通过张贴操作提示、强化危害告知、配备充足的个人防护用品等方式，从源头降低作业风险。公司同时建立常态化安全检查机制，定期对生产运行状况和员工健康情况进行全面排查，及时发现并纠正违规行为与潜在隐患，确保安全管理覆盖各环节、无盲区。

在员工安全能力建设方面，公司坚持全员参与和能力适配原则，系统开展综合安全培训与专项技能培训，使员工熟练掌握岗位安全知识和风险应对方法。公司还通过安全文化活动创新培训形式，提升员工参与度和安全意识，营造“人人关注安全、人人参与安全”的良好氛围，持续强化员工自我防护能力。

在应急管理能力建设方面，公司构建“演练—评估—改进”的闭环管理体系，结合生产实际定期组织综合疏散演练，并针对不同风险场景开展专项应急演练，确保员工掌握基本逃生技能和应急处置方法，提升突发事件应对能力。演练结束后，由应急管理小组联合相关部门开展复盘评估，识别不足并持续优化应急预案，最大限度降低突发事件可能造成的人员伤害与财产损失。

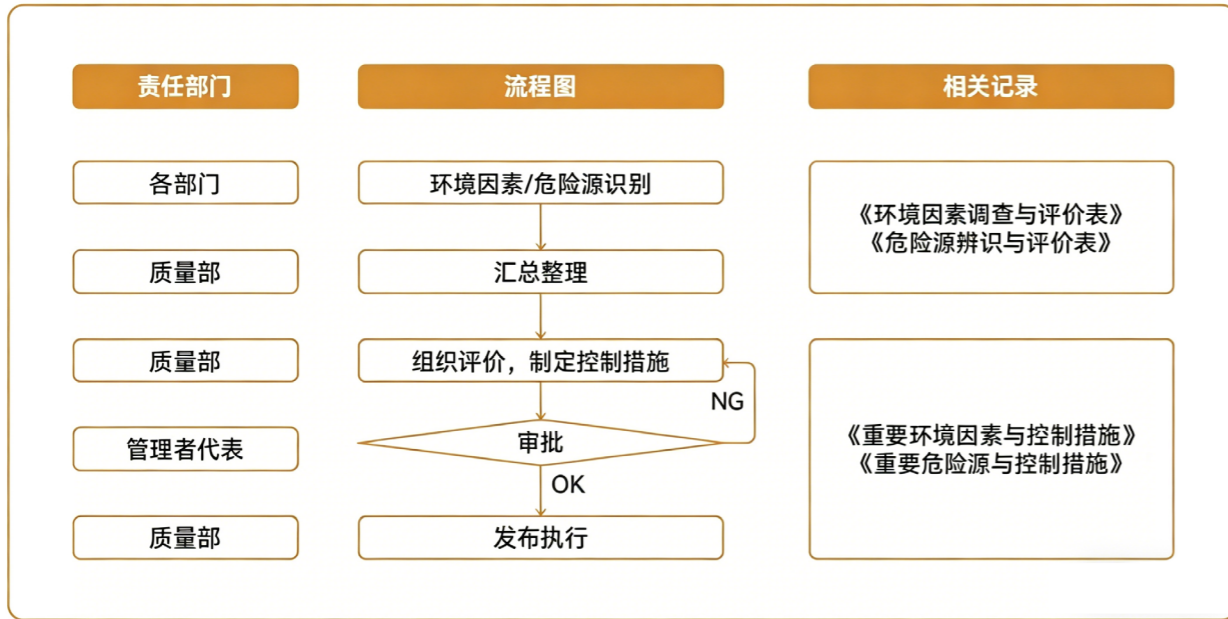


员工中的红十字救护员



商米制造工厂消防演练

在事故管理方面，公司建立规范的 EHS 事故管理流程，明确各环节职责与报告机制。事故发生后，现场人员需按照应急预案及时上报，相关部门根据事故性质和影响程度组织调查，必要时联合政府有关部门开展调查处理，并保存调查结果和记录。公司对所有事故进行原因分析，评估环境影响、人员伤害及财产损失，明确责任并制定纠正和预防措施。事故处理坚持教育与改进并重的原则，在公司范围内进行通报并评审应急预案，防止类似事件再次发生。



⬆ EHS 事故管理流程

在工伤与职业健康事件管理方面，公司制定工伤处理与应急响应相关制度《工伤处理程序》《EHS 应急准备与响应控制程序》，建立规范的处理流程。员工发生事故伤害或被诊断为职业病后，公司将依法及时向相关主管部门报告并启动工伤认定程序，确保员工权益得到保障，同时通过案例分析与改进措施降低类似风险再次发生的可能性。

在 EHS 培训方面，公司针对不同层级员工开展差异化培训。面向普通员工，公司通过线上与线下相结合的方式定期开展职业健康与安全培训，提升全员风险意识与防护能力；面向管理层，公司开展 EHS 管理能力培训，强化领导层风险管控意识与决策能力，推动公司整体 EHS 管理水平持续提升。

报告期内，公司共发生工伤事件 4 起，同比显著下降。相关事件均发生于员工活动过程，属于轻微意外情况，未造成人员重大伤害或重大安全事故。公司对此高度重视，已进一步完善员工活动安全管理机制，并计划在后续活动中统一配置专项保险保障，以有效降低潜在风险，持续提升员工安全健康保障水平。

通过系统化的风险识别与控制机制，商米集团不断提升安全管理能力与风险防范水平。未来，公司将持续完善风险管理体系，强化数字化与精细化管理手段，推动安全文化建设，努力实现风险可控、隐患可防、事故可避免的目标，为企业稳健运营和员工安全提供坚实保障。

表一：2025 年供应商 EHS 管治情况

完成供应商厂稽核	35	家
开展飞检	0	次
总计监督完成整改	16	项

表二：2025 年员工健康情况

工伤	4	起
同比去年下降	-400	%

表三：2025 年 EHS 培训情况

培训时间	1602	h
------	------	---

关键绩效量化指标

社会绩效表

指标	单位	2025 年	2024 年
GRI 2-6 活动、价值链和其他业务关系			
在库供应商总数	家	686	648
海外供应商	家	24	18
中国供应商	家	662	630
GRI 2-7 员工			
员工雇佣总数	人	1311	1227
性别			
男性员工	人	856	788
女性员工	人	455	439
年龄			
25 岁及以下员工	人	74	103
25 岁 -29 岁员工	人	247	289
30 岁 -34 岁员工		378	325
35 岁 -39 岁员工	人	324	281
40 岁及以上员工	人	288	229
地区			
上海市	人	745	817
深圳市	人	155	155
杭州市	人	67	64
北京市	人	6	7

指标	单位	2025 年	2024 年
其他地区	人	338	184
其他			
长期员工	人	1311	1159
兼职员工	人	0	68
GRI 2-28 协会的成员资格			
参与的重要协会总数	个	10	10
GRI 201-1 直接产生和分配的经济价值			
营业收入金额	亿元	38.12	34.56
营业收入较上年增长率	%	10.28%	12.56%
GRI 201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇			
节能减排投入金额	万元	/	/
2024 年节能减排投入目标	万元	/	/
财产一切险投保金额 (即保险赔付金额)	万元	/	/
财产一切险年度投保保费	万元	69.64	81.43
GRI 205-1 已进行腐败风险评估的运营点			
今年开展了廉洁 / 反贪腐内部风险评估的子公司百分比	%	100%	100%
GRI 205-2 反腐败政策和程序的传达及培训			
员工签署廉洁承诺书 / 签收廉洁告知函的人数	人	1263	1227

指标	单位	2025 年	2024 年
管治机构成员签署廉洁承诺书 / 签收廉洁告知函人数	人	5	7
中国大陆			
	%	100%	100%
港澳台			
	%	100%	100%
境外 (不包含港澳台)			
	%	100%	100%
供应商签署《厂商廉洁承诺书》的数量	家	236	256
服务类供应商	%	100%	100%
原辅材料供应商	%	100%	100%
员工反腐败受训总人数	人	964	1227
管治机构成员反腐败受训人数	人	5	7
反腐败受训总人次	人次	964	1227
反腐败受训总时数	h	465	1227
GRI 205-3 经确认的腐败事件和采取的行动			
接收的贪腐举报次数	件	3	3
经确认的腐败事件的总数	件	3	3
涉及员工被开除或受到纪律处分的事件总数	件	3	3
涉及与业务伙伴的合同终止或未维订的事件总数	件	0	0
经确认涉及公司及员工贪腐的法律诉讼	件	1	1

指标	单位	2025 年	2024 年
已审结的涉及公司及员工的反贪腐诉讼	件	0	0
已审结的涉及公司及员工的反贪腐诉讼赔偿金额	元	0	0
GRI 206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼			
经确定为反不正当竞争、违反反托拉斯和反垄断法诉讼	件	0	0
已审结的涉及公司的反竞争、反托拉斯和反垄断法诉讼	件	0	0
已审结的涉及公司的反不正当竞争、违反反托拉斯和反垄断法诉讼赔偿金额	元	0	0
GRI 401-1 新进员工雇佣率和员工流动率			
员工离职率 (离职人数包括辞职人数、免职人数、解职人数)	%	25%	23%
GRI 401-3 育儿假			
有权获得育儿假的员工数 (男)	人	96	85
实际使用育儿假的员工数 (男)	人	96	85
有权获得育儿假的员工数 (女)	人	53	33
实际使用育儿假的员工数 (女)	人	53	33
GRI 403-5 工作者职业健康安全培训			
EHS 受训总时数	小时	2628	2454
EHS 受训总人数	人	1311	1227

指标	单位	2025 年	2024 年
EHS 受训总人次	人次	1311	1227
领导层 EHS 受训总时长	小时	112	112
领导层 EHS 受训总人数	人	7	7
领导层 EHS 受训总人次	人次	14	14
GRI 403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者			
建立职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工数量	人	1311	1227
建立职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工比例	%	100%	100%
通过内部审计的职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工数量	人	1311	1227
通过内部审计的职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工比例	%	100%	100%
通过外部审计的职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工数量	人	1311	1227
通过外部审计的职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工比例	%	100%	100%
GRI 403-9 工伤 GRI 403-10 工作相关的健康问题			
工时总数	小时	2606976	2463816

指标	单位	2025 年	2024 年
工伤造成的员工死亡数量	人	0	0
每工时工伤造成的员工死亡人数	人 / 小时	0	0
工伤造成的员工重伤次数	次	0	0
每工时严重后果员工工伤次数	次 / 小时	0	0
除上述死亡及重伤外之员工工伤数量	次	0	0
可记录员工工伤总次数	次	4	0
每工时可记录员工工伤次数	次 / 小时	0	0
GRI 404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数			
员工受训总时间	小时	17327	17011.5
男性员工受训总时间	小时	11626	10925.1
女性员工受训总时间	小时	5701	6086.4
人均受训时间	小时	14	13.9
受训总人次	人次	10489	10294
GRI 404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案			
总培训金额支出	万元	266	660
GRI 404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比			
接受定期绩效和职业发展考核的间接员工百分比	%	100%	100%

指标	单位	2025 年	2024 年
GRI 405-1 管治机构与员工的多元化			
管理机构成员总数	人	5	7
男性	%	80%	71%
女性	%	20%	29%
员工总数	人	1311	1227
男性	%	65%	64%
女性	%	35%	36%
残疾员工	%	1%	1%
GRI 308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商 GRI 308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动 GRI 414-1 使用社会评价维度筛选的新供应商 GRI 414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动			
新进供应商数量	家	31	51
采用 CSR 审核的新进供应商占比	%	100%	100%
2024 年度完成 CSR 审核之供应商数量	家	31	51
其中完成现场审核之供应商数量	家	31	51
经确定具有重大实际和潜在负面环境和社会影响的供应商数量	家	0	0
评估后一致同意改进的供应商占比	%	100%	100%
评估后终止关系的供应商占比	%	0	0

指标	单位	2025 年	2024 年
GRI 418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉			
涉及侵犯客户隐私或丢失客户资料的经证实的投诉	件	0	0

环境绩效表

指标	单位	2025 年	2024 年
GRI 302-1 组织内部的能源消耗量			
不可再生能源使用量	MWh	2854.96	760.68
汽油	MWh	/	/
柴油	MWh	/	/
液化石油气	MWh	/	/
天然气	MWh	/	/
可再生能源使用量	MWh	/	/
生物质能（乙醇汽油）	MWh	/	/
光伏发电量自用	MWh	/	/
外购市政用电	MWh	2854.96	1083.68
光伏总发电量	MWh	/	/
外购绿电	MWh	/	/
外购绿证	MWh	/	320
外购热能	MWh	/	/
外购冷能	MWh	/	/
外购蒸汽	MWh	/	/
光伏发电量外售	MWh	/	/
能源消费总量	MWh	2854.96	1083.68

指标	单位	2025 年	2024 年
GRI 302-3 能源强度			
单位营收能源消耗强度	kWh/百万元	748.94	221
单位营收电力消耗强度	kWh/百万元	748.94	221
GRI 302-4 减少能源消耗			
年度节电量	MWh	/	/
光伏装机总量	MW	/	/
GRI 303-3 取水			
总取水量	t	5371.7	1337
地表水	t	/	/
地下水（可再生）	t	/	/
地下水（不可再生）	t	/	/
海水	t	/	/
采出 / 夹带水 / 产生水	t	/	/
第三方水源	t	5371.7	1337
水资源压力地区总取水量	t	5371.7	1337
GRI 303-4 排水			
总排水量	t	/	/
排放至地表水总量	t	/	/

指标	单位	2025 年	2024 年
排放至地下水总量	t	/	/
排放至海水总量	t	/	/
排放至第三方组织使用的总量	t	/	/
工业废水总量	t	/	/
生活污水排放总量	t	/	/
水资源压力地区总排水量	t	/	/
涉及公司的污水排放行政处罚次数	次	0	0
GRI 303-5 耗水			
总耗水量	t	/	/
水资源压力地区总耗水量	t	/	/
GRI 305-1 直接（范围 1）温室气体排放¹			
范围 1 温室气体排放总量	tCO ₂ e	98.74	/
GRI 305-2 能源间接（范围 2）温室气体排放¹			
范围 2 温室气体排放量	tCO ₂ e	1479.96	/
GRI 305-3 其他间接（范围 3）温室气体排放¹			
范围 3 温室气体排放量	tCO ₂ e	387098.53	/
GRI 305-4 温室气体排放强度¹			
温室气体排放总量	tCO ₂ e	388677.23	/

¹ 由于计算边界和计算方式变化，导致去年与今年数据无可比性。详细解释请参考章节 4.2.1

指标	单位	2025 年	2024 年
温室气体总排放强度	tCO ₂ e / 百万元	101.96	/
GRI 305-5 温室气体减排量			
温室气体减排总量	tCO ₂ e	/	/
GRI 306-3 产生的废弃物²			
废弃物产生总量	t	/	/
无害废弃物产生量	t	/	/
生活废弃物产生量	t	/	/
危险废弃物产生量	t	0.01188	0.01140
GRI 306-4 从处置中转移的废弃物			
废弃物回收利用总量	t	/	/
危险废弃物回收利用量	t	/	/
进入循环利用的危险废弃物转移量	t	/	/
进入其他回收作业的危险废弃物转移量	t	/	/
无害废弃物回收再利用量	t	/	/
进入准备再使用的无害废弃物转移量	t	/	/
进入循环利用的无害废弃物转移量	t	/	/

² 由于历史数据与本年度数据存在可比性偏差，本报告未披露无害垃圾及生活垃圾的具体重量数据。公司正在优化数据收集和统计方法，以提高环境绩效信息的准确性和可比性。

指标	单位	2025 年	2024 年
进入其他回收作业的无害废弃物转移量	t	/	/
生活废弃物回收再利用量	t	/	/
进入准备再使用的生活废弃物转移量	t	/	/
进入循环利用的生活废弃物转移量	t	/	/
进入其他回收作业的生活废弃物转移量	t	/	/
GRI 306-5 进入处置的废弃物			
废弃物进入处置（含转移）总量	t	/	/
危险废弃物处置总量	t	/	/
进入焚烧（有能源回收）的危险废弃物处置量	t	/	/
进入焚烧（无能源回收）的危险废弃物处置量	t	/	/
进入填埋的危险废弃物处置量	t	/	/
进入其他处置方式的危险废弃物处置量	t	/	/
无害废弃物处置量	t	/	/
进入焚烧（有能源回收）的无害废弃物处置量	t	/	/

指标	单位	2025 年	2024 年
进入焚烧（无能源回收）的无害废弃物处置量	t	/	/
进入填埋的无害废弃物处置量	t	/	/
进入其他处置方式的无害废弃物处置量	t	/	/
生活废弃物处置量	t	/	/
进入焚烧（有能源回收）的生活废弃物处置量	t	/	/
进入焚烧（无能源回收）的生活废弃物处置量	t	/	/
进入填埋的生活废弃物处置量	t	/	/
进入其他处置方式的生活废弃物处置量	t	/	/

GRI 指标索引

使用说明：上海商米科技集团股份有限公司 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期间符合 GRI 标准编制报告。

使用的 GRI 1: 基础 2021

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
GRI 2: 一般披露 2021				
2-1 组织详细情况	公司简介			
2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告			
2-3 报告期、报告频率和联系人	关于本报告			
2-4 信息重述	可持续发展战略与目标			
2-5 外部鉴证		2-5-a 2-5-b	信息欠缺	未进行外部鉴证
2-6 活动、价值链和其他业务关系	公司简介			
2-7 员工 雇佣与留任	人才雇佣和晋升			
2-8 员工之外的工作者				
2-9 管治架构和组成	公司治理			
2-10 最高管治机构的提名和遴选	公司治理			
2-11 最高管治机构的主席	公司治理			
2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	公司治理			

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
2-13 为管理影响的责任授权	公司治理			
2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	可持续发展管理架构			
2-15 利益冲突	公司治理 风险管理			
2-16 重要关切问题的沟通	利益相关方沟通与实质性议题			
2-17 最高管治机构的共同知识	可持续发展战略与目标			
2-18 对最高管治机构的绩效评估	公司治理 风险管理 薪酬与福利保障			
2-19 薪酬政策	薪酬与福利保障			
2-20 确定薪酬的程序	薪酬与福利保障			
2-21 年度总薪酬比率		2-21-a 2-21-b 2-21-c	保密限制	为保护员工隐私从略披露
2-22 关于可持续发展战略的声明	可持续发展战略与目标			
2-23 政策承诺	可持续发展战略与目标 商业道德 权益保障			

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
2-24 融合政策承诺	可持续发展战略与目标 商业道德 权益保障			
2-25 补救负面影响的程序	风险控制 商业道德 产品责任 信息安全管理 数据安全与隐私合规 气候风险识别与管理 职业健康安全			
2-26 寻求建议和提出关切的机制	利益相关方沟通与实质性议题 商业道德			
2-27 遵守法律法规	详见报告各议题章节			
2-28 协会的成员资格	公司简介			
2-29 利益相关方参与的方法	利益相关方沟通与实质性议题			
2-30 集体谈判协议		2-30-a 2-30-b	信息欠缺	公司保障员工合法权益，因此难以准确统计数据，无法完整披露
GRI 3: 实质性议题 2021				
3-1 确定实质性议题的过程	利益相关方沟通与实质性议题			

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
3-2 实质性议题清单	利益相关方沟通与实质性议题			
GRI 201: 经济绩效 2016				
3-3 实质性议题的管理	可持续发展战略与目标 薪酬与福利保障			
201-1 直接产生和分配的经济价值	关键绩效			
201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	打造环保产品 气候风险识别与管理			
201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	权益保障 薪酬与福利保障			
201-4 政府给予的财政补贴		201-4-a 201-4-b 201-4-c	保密限制	基于信息保密限制，暂不对外披露
GRI 202: 市场表现 2016				
3-3 实质性议题的管理	可持续发展战略与目标 供应链连续性风险管理			
202-1 按性别标准起薪水平工资与当地最低工资之比	权益保障 薪酬与福利保障			
202-2 从当地社区雇用高管的比例	人才雇佣与晋升			
GRI 205: 反腐败 2016				

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
3-3 实质性议题的管理	商业道德			
205-1 已进行腐败风险评估的运营点	商业道德			
205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	商业道德			
205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	商业道德			
GRI 206: 反竞争行为 2016				
3-3 实质性议题的管理	风险管理			
206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	社会绩效表			
GRI 302: 能源 2016				
3-3 实质性议题的管理	可持续发展战略与目标 碳排放和能源管理 气候风险识别与管理			
302-1 组织内部的能源消耗量	碳排放和能源管理			
302-2 组织外部的能源消耗量		302-2-a 302-2-b 302-2-	信息欠缺	估算方式尚不完善，因此无法准确披露
302-3 能源强度	碳排放和能源管理			
302-4 降低能源消耗量	碳排放和能源管理			

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
302-5 降低产品和服务的能源需求量	碳排放和能源管理			
GRI 303: 水资源和污水 2018				
3-3 实质性议题的管理 水资源管理	可持续发展战略与目标 碳排放和能源管理			
303-1 组织与水作为共有资源的相互影响	水资源管理			
303-2 管理与排水相关的影响	水资源管理			
303-3 取水	环境绩效表			
303-4 排水	环境绩效表			
303-5 耗水	环境绩效表			
GRI 305: 排放 2016				
3-3 实质性议题的管理	可持续发展战略与目标 碳排放和能源管理 废气、废水、废弃物管理			
305-1 直接（范围 1）温室气体排放	碳排放和能源管理			
305-2 能源间接（范围 2）温室气体排放	碳排放和能源管理			
305-3 其他间接（范围 3）温室气体排放	碳排放和能源管理			

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
305-4 温室气体排放强度	碳排放和能源管理			
305-5 温室气体减排量	碳排放和能源管理			
305-6 臭氧消耗物质 (ODS) 的排放	碳排放和能源管理	305-6-a 305-6-b 305-6-c 305-6-d	信息欠缺	公司不涉及此类气体显著排放，因此未核算
305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 和其他重大气体排放	废气、废水、废弃物管理	305-7-a 305-7-b 305-7-c	信息欠缺	公司不涉及此类气体显著排放，因此未核算
GRI 306：废弃物 2020				
3-3 实质性议题的管理	可持续发展战略与目标 废气、废水、废弃物管理			
306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	废气、废水、废弃物管理			
306-2 废弃物相关重大影响的管理	废气、废水、废弃物管理			
306-3 产生的废弃物	废气、废水、废弃物管理			
306-4 从处置中转移的废弃物	废气、废水、废弃物管理			
306-5 进入处置的废弃物	废气、废水、废弃物管理			

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
GRI 308：供应商环境评估 2016				
3-3 实质性议题的管理	供应商合规风险管理、数字化供应链管理、推进供应商能力建设			
308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	供应商合规风险管理、数字化供应链管理、推进供应商能力建设			
308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动	供应商合规风险管理、推进供应商能力建设、优化冲突矿产管理、供应链连续性风险管理			
GRI 401：雇佣 2016				
3-3 实质性议题的管理	人才雇佣和晋升、薪酬与福利保障			
401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	人才雇佣和晋升			
401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	薪酬与福利保障			
401-3 育儿假	薪酬与福利保障			
GRI 402：劳资关系 2016				
3-3 实质性议题的管理	权益保障、员工幸福感			
402-1 有关运营变更的最短通知期	权益保障、员工幸福感			

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
GRI 403：职业健康与安全 2018				
3-3 实质性议题的管理	职业健康安全			
403-1 职业健康安全管理体系	职业健康安全			
403-2 危害识别、风险评估和事故调查	职业健康安全			
403-3 职业健康服务	职业健康安全			
403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	职业健康安全			
403-5 工作者职业健康安全培训	职业健康安全			
403-6 促进工作者健康	职业健康安全			
403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	职业健康安全			
403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	职业健康安全			
403-9 工伤	职业健康安全			
403-10 工作相关的健康问题	职业健康安全			
GRI 404：培训与教育 2016				
3-3 实质性议题的管理	详见各章节			
404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	人才发展			
404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	人才发展			

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	人才发展			
GRI 405：多元化与平等机会 2016				
3-3 实质性议题的管理	多元化与平等			
405-1 管治机构与员工的多元化	多元化与平等			
405-2 男女基本工资和报酬的比例				
GRI 406：反歧视 2016				
3-3 实质性议题的管理	多元化与平等			
406-1 歧视事件及采取的纠正行动	多元化与平等			
GRI 407：结社自由与集体谈判 2016				
3-3 实质性议题的管理	权益保障			
407-1 结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商	权益保障			
GRI 408：童工 2016				
3-3 实质性议题的管理	权益保障			
408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	权益保障			
GRI 409：强迫或强制劳动 2016				
3-3 实质性议题的管理	权益保障			

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
409-1 具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	权益保障			
GRI 413：当地社区 2016				
3-3 实质性议题的管理 回馈社会	可持续发展战略与目标、员工活动			
413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	员工活动			
413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	员工活动			
GRI 414：供应商社会评估 2016				
3-3 实质性议题的管理	供应商合规管理、推进供应商能力建设、优化冲突矿产管理、供应链连续性风险管理			
414-1 使用社会评价维度筛选的新供应商	供应商合规风险管理、推进供应商能力建设、优化冲突矿产管理			
414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动	供应商合规风险管理、推进供应商能力建设、优化冲突矿产管理、供应链连续性风险管理			
GRI 416：客户健康与安全 2016				
3-3 实质性议题的管理	打造环保产品 产品责任			

GRI 标准及披露项	位置	要求从略	原因	解释
416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	打造环保产品 产品责任			
416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	打造环保产品 产品责任			
GRI 418：客户隐私 2016				
3-3 实质性议题的管理	可持续发展战略与目标、信息安全管理、数据安全与隐私合规			
418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	信息安全管理、数据安全与隐私合规			

香港交易所《环境、社会及管治报告守则》索引索引

规定、主要范畴、层面、一般披露及关键绩效指标	披露位置或备注
强制披露规定	
管治架构	由董事会发出的声明，当中载有下列内容： 1) 披露董事会对环境、社会及管治事宜的监管； 2) 董事会对环境、社会及管治管理方针及策略，包括评估、优先排序及管理重要的环境、社会及管治相关事宜（包括对发行人业务的风险）的过程；及 3) 董事会如何按环境、社会及管治相关目标检讨进度，并解释他们如何与发行人业务有关联
汇报原则	描述或解释在编制环境、社会及管治报告时如何应用汇报原则（重要性、量化和一致性）
汇报范围	解释环境、社会及管治报告的汇报范围，及描述挑选哪些实体或业务纳入环境、社会及管治报告的过程。若汇报范围有所改变，发行人应解释不同之处及变动原因
“不遵守就解释”条文	
A. 环境	
层面 A1: 排放物	
一般披露	有关废气排放、向水及土地的排污、有害及无害废弃物的产生等的： 1) 政策；及 2) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及法规的情况
指标 A1.1	排放物种类及相关排放数据

规定、主要范畴、层面、一般披露及关键绩效指标	披露位置或备注
指标 A1.3	所产生的有害废弃物总量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位、每项设施计算）
指标 A1.4	所产生的无害废弃物总量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位、每项设施计算）
指标 A1.5	描述所订立的排放量目标及为达到这些目标所采取的步骤
指标 A1.6	描述处理有害及无害废弃物的方法，及描述所订立的废弃物目标及为达到这些目标所采取的步骤
层面 A2: 资源使用	
一般披露	有效使用资源（包括能源、水及其他原材料）的政策
指标 A2.1	按类型划分的直接及 / 或间接能源（如电、气或油）总耗量（以千个千瓦时计算）及密度（如以每产量单位、每项设施计算）
指标 A2.2	总耗水量及密度（如以每产量单位、每项设施计算）
指标 A2.3	描述所订立的能源使用效益目标及为达到这些目标所采取的步骤
指标 A2.4	描述求取适用水源上可有任何问题，以及所订立的用水效益目标及为达到这些目标所采取的步骤
指标 A2.5	制成品所用包装材料的总量（以吨计算）及（如适用）每生产单位占量
层面 A3: 环境及天然资源	
一般披露	减低发行人对环境及天然资源造成重大影响的政策

规定、主要范畴、层面、一般披露及关键绩效指标	披露位置或备注
指标 A3.1	描述业务活动对环境及天然资源的重大影响及已采取管理有关影响的行动
层面 A4: 气候变化	
一般披露	识别及应对已经及可能会对发行人产生影响的重大气候相关事宜的政策
指标 A4.1	描述已影响及可能对发行人产生影响的重大气候相关事宜，及应对行动
B. 社会	
雇佣及劳动常规	
层面 B1: 雇佣	
一般披露	有关薪酬及解雇、招聘及晋升、工作时数、假期、平等机会、多元化、反歧视以及其他待遇及福利的： 1) 政策；及 2) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的情况
指标 B1.1	按性别、雇佣类型（如全职或兼职），年龄组别及地区划分的雇员总数
指标 B1.2	按性别、年龄组别及地区划分的雇员流失比率
层面 B2: 健康与安全	
一般披露	有关提供安全工作环境及保障雇员避免职业性危害的： 1) 政策。及 2) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的情况
指标 B2.1	过去三年（包括汇报年度）因公亡故的人数及比率

规定、主要范畴、层面、一般披露及关键绩效指标	披露位置或备注
指标 B2.2	因工伤损失的工作日总数 职业健康安全
指标 B2.3	描述所采纳的职业健康与安全措施，以及相关执行的监察方法 职业健康安全
层面 B3：发展及培训	
一般披露	有关提升雇员履行工作职责的知识及技能政策。描述培训活动 详见各章节议题
指标 B3.1	按性别及雇员类别（如高级管理层、中级管理层）划分的受训雇员百分比 人才发展
指标 B3.2	按性别及雇员类别划分，每位雇员完成受训的平均时数 人才发展
层面 B4：劳工准则	
一般披露	有关防止童工或强制劳工的： 1) 政策；及 2) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的情况 权益保障
指标 B4.1	描述检讨招聘管理的措施以避免童工及强制劳工 权益保障
指标 B4.2	描述在发现违规情况时消除有关情况所采取的步骤 权益保障
运营惯例	
层面 B5：供应链管理	
一般披露	管理供应链的环境及社会风险政策 合作共赢
指标 B5.1	按地区划分的供应商数目 供应商合规风险管理

规定、主要范畴、层面、一般披露及关键绩效指标	披露位置或备注
指标 B5.2	描述有关聘用供应商的惯例，向其执行有关惯例的供应商数目，以及相关执行及监察方法 供应商合规风险管理
指标 B5.3	描述有关识别供应链每个环节的环境及社会风险管理，以及相关执行及监察方法 供应商合规风险管理 数字化供应链管理 优化冲突矿产管理 供应链连续性风险管理
指标 B5.4	描述在拣选供应商时促使多用环保产品及服务的惯例，以及相关执行及监察方法 供应商合规风险管理 数字化供应链管理 推进供应商能力建设
层面 B6：产品责任	
一般披露	有关所提供产品和服务的健康与安全、广告、标记及隐私事宜以及补救方法的： 1) 政策；及 2) 遵守对发行人与重大影响的相关法律及规例的情况 产品责任
指标 B6.1	已售或已运送产品总数中因安全与健康理由而须回收的百分比 产品责任
指标 B6.2	接获关于产品及服务的投诉数目以及应对方法 产品责任
指标 B6.3	描述与维护及保障知识产权有关的惯例 产品责任
指标 B6.4	描述质量检定过程及产品回收程序 产品责任
指标 B6.5	描述消费者数据保障及隐私政策，以及相关执行及监察方法 产品责任
层面 B7：反贪污	

规定、主要范畴、层面、一般披露及关键绩效指标	披露位置或备注
一般披露	有关防止贿赂、勒索、欺诈及洗黑钱的： 1) 政策；及 2) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的情况 商业道德 风险控制
指标 B7.1	于汇报期内对发行人或其雇员提出并以审结的贪污诉讼案件的数目及诉讼结果 商业道德
指标 B7.2	描述防范措施及举报程序，以及相关执行及监察方法 商业道德
指标 B7.3	描述向董事及员工提供的反贪污培训 商业道德
社区	
层面 B8：社区投资	
一般披露	有关以社区参与来了解营运所在社区需要和确保其业务活动会考虑社区利益的政策 员工活动
指标 B8.1	专注贡献范畴（如教育、环境事宜、劳工需求、健康、文化、体育） 员工活动
指标 B8.2	在专注范畴所动用资源（如金钱或时间） 员工活动
Part D. 气候披露	
一般披露	发行人须按「不遵守就解释」原则在环境、社会及管治报告中披露本部分规定的气候相关资料 气候风险识别与管理

SUNMI