

华为2025年年度报告 可持续发展附录



目录

01 / 关于报告

02 / 可持续发展影响、风险和机遇管理

04 / 利益相关方参与

05 / 员工关爱

08 / 供应责任

10 / 华为可持续发展目标和指标

13 / 对联合国可持续发展目标(UN SDGs)的贡献

15 / GRI内容索引

关于报告

报告说明

自2008年起，华为投资控股有限公司(以下简称“华为”“公司”或“我们”)每年主动发布可持续发展报告，披露华为的可持续发展理念和实践。自2023年开始，为更好地满足内外部利益相关方诉求，华为将集团可持续发展报告与公司年度报告合并发布，同时授权各产业和区域子公司根据业务和合规需求发布独立的可持续发展报告。

报告范围

华为《2025年年度报告》及本附录(以下合称“本报告”)的组织范围涵盖了公司对财务和运营政策及措施有控制权或有重大影响的所有实体。除非有特殊说明，本报告描述报告期内(2025年1月1日至2025年12月31日)华为总部和所有分支机构在经济、环境和社会方面的全球运营情况，所用数据来自华为的正式文件和统计报告。

编制依据

本报告可持续发展相关内容符合《全球报告倡议组织(GRI)标准》。为了保证报告的可靠、公正和透明，公司聘请了第三方机构BSI对报告进行独立审验，《独立审验意见声明书》将在华为完成2025年温室气体核查后出具，预计2026年7月作为本报告附录发布上网。

报告获取方式

本报告于2026年3月以中、英文版同时发布(上期报告于2025年3月发布)，附录仅提供电子版，如需在线浏览或下载本报告，敬请访问：<https://www.huawei.com/cn/sustainability>，或扫描以下二维码：



反馈渠道

如对本报告有任何建议和意见，请通过以下方式与华为联系：

电话：+86-(0)755-28780808

电子邮箱：sustainability@huawei.com

可持续发展影响、风险和机遇管理

华为已建立由董事会、可持续发展委员会和分委会、可持续发展工作组构成的“决策－管理－执行”三级可持续发展管理架构，确保将可持续发展相关影响、风险和机遇（IRO）纳入公司战略实施、重大决策、风险管理及日常运营中。

华为重要可持续发展IRO识别和管理：

实质性议题	影响、风险与机遇描述	应对策略	回应章节
应对气候变化	世界气象组织认为，未来五年全球气温将继续保持在历史高峰水平，气候风险对社会、经济和可持续发展的影响会继续增加。 对华为而言，气候变化带来的物理和转型风险及财务影响主要有： - 物理风险：地震、台风、暴雨等自然灾害的出现可能影响华为维护、供应的及时性，进而影响网络运行。为保证业务连续性，我们需要投资于灾后重建、制造供应能力备份、原材料和备件储备等，这将导致运营成本的增加。 - 转型风险：法律法规和利益相关方日益增长的需求推动我们提供能效更优的产品和服务。华为需要投入更多的研发资源持续改进产品能效。 同时，气候变化也为华为带来了机遇。我们与全球客户和合作伙伴携手，通过聚焦清洁发电、交通电动化、绿色ICT能源基础设施等领域，推动绿色转型和新能源产业高质量发展。	气候变化减缓方面，华为通过持续的技术创新，向客户提供领先的节能环保产品和解决方案，使能千行万业节能减排；不断从管理和技术层面，进行节能减排的创新和实践；采购清洁能源和可再生能源，减少自身碳排放；推动Top100供应商设定碳减排目标，打造绿色供应链。 气候变化适应方面，华为已建立针对性的预案管理机制，持续提升应对自然灾害的能力，保障自身业务连续性，并有效支撑客户网络稳定运行。此外，华为重视产品的耐高温、防潮设计，提升产品在极端气候环境下的可靠性和耐用性，并通过ICT创新加强气象预测和灾害预警，降低自然灾害影响。	绿色环保
资源利用和循环经济	全球资源消耗速度远超自然再生能力，关键矿产资源面临枯竭风险，传统线性经济模式（开采-生产-使用-丢弃）难以为继。	在满足性能、质量、竞争力的前提下，华为优选循环经济模式，持续追求更环保的材料、更低碳的工艺、更耐用的产品、更绿色的包装、更少的废弃物，致力于减少对原生资源的依赖。	绿色环保
可再生能源	国际能源署发布的《能源与人工智能》报告显示，大规模数据中心建设推动全球电力需求大增。人类在享受人工智能技术发展带来的科技红利时，用电需求爆发式增长也给全球能源供给带来严峻挑战。	华为支持化石能源向可再生能源转型：在能源消费侧，华为在自身运营中优先采用清洁能源代替化石能源，并在供应链推广；在能源供给侧，华为致力于融合数字技术和电力电子技术，发展清洁能源与能源数字化，提升客户可再生能源的生产和使用效率，助力低碳化、电气化、数字化、智能化的能源变革。	绿色环保
网络安全与隐私保护、 负责任的AI	全面智能化时代已然来临。AI技术的快速发展为企业带来了显著的效率提升和创新机遇，但其潜在的安全、合规、伦理等方面的风险和挑战也需要审慎应对。	华为持续通过管理优化、技术创新、开放合作拥抱技术变革的挑战和机遇，打造产品和解决方案的安全竞争力，与客户、伙伴、供应商等共建网络安全和隐私保护能力，为数智世界保驾护航。	安全可信
利益相关方沟通与合作	随着全球利益相关方对可持续发展问题日益关注，监管机构对企业可持续发展信息披露、数据治理与鉴证等方面提出了更多要求，企业需不断完善对外披露机制，加强利益相关方沟通与合作，提升透明度。	华为建立了分层分级的可持续发展报告和沟通机制，满足差异化的客户需求和区域合规要求，并积极与利益相关方开展合作，促进社会和环境可持续发展。	利益相关方参与
合规遵从	合规遵从是华为在全球生存、服务和贡献的基石，华为长期致力于遵守业务所在国适用的法律法规。尽管如此，在一些国家和地区，法律环境的复杂性如法律的明确及透明程度、司法和执法的尺度等，仍有可能对华为业务产生影响。	华为长期致力于通过资源的持续投入建立符合业界最佳实践的合规管理体系，并坚持将合规管理端到端地落实到业务活动及流程中。例如：华为对标ISO 37001反贿赂管理框架开展合规建设和运营，目前已顺利完成11个国家的ISO 37001认证，反贿赂、反腐败合规管理覆盖所有员工及主要合作伙伴。	和谐生态
供应链可持续发展和 尽责管理	华为业务遍及170多个国家和地区，与全球供应商和伙伴开展广泛合作，对社会和环境的影响远超自身运营，供应链可持续发展和尽责管理极为重要。	华为高度重视全球采购及供应链的社会和环境影响，持续落实基于风险的供应链尽责管理，与供应商共同识别可持续发展影响、风险与机遇，并采取措施预防和减轻相关风险，降低负面影响。	和谐生态

实质性议题	影响、风险与机遇描述	应对策略	回应章节
环境、职业健康和安全（EHS）	华为员工遍布全球，各地突发的自然灾害、重大疾病以及一些地区不断恶化的安全形势等，都可能对员工的健康乃至人身安全造成重大影响。	华为奉行“安全第一，关爱员工”的方针，致力于为全体员工创建安全、健康、包容的工作环境。我们要求公司所有业务领域基于ISO 45001职业健康安全管理体系，实施科学管理，持续提升EHS管理体系运行绩效。	和谐生态
尊重和保障人权	联合国全球契约（UNGC）号召企业在战略和运营中履行全球公认的人权、劳工、环境和反腐败方面的标准，并为实现联合国目标而采取行动。	2004年起华为成为“联合国全球契约(UNGC)”成员，2018年成为“责任商业联盟(RBA)”的成员。华为认同《联合国工商企业与人权指导原则》（UNGPs）和国际劳工组织发布的相关人权规范。	和谐生态
保障通信畅通	地震、台风、暴雨等自然灾害的出现可能影响华为维护、供应的及时性，进而影响网络运行。	华为已建立针对性的预案管理机制，持续提升应对自然灾害的能力，保障自身业务连续性，并有效支撑客户网络稳定运行。	安全可信
ICT人才培养	数字经济时代，ICT人才是助力数字化转型、释放数字生产力的关键，但全球ICT人才缺口在持续扩大。国际数据公司（IDC）预测，到2026年，超过90%的全球组织将受到技术人才短缺的影响。	华为与高校、学术组织、科研机构等积极合作，通过校企合作、科技竞赛等多元形式，依托自身技术积淀与实战化培养体系，培育兼具跨领域创新力、全球视野的ICT人才。这既顺应产业发展需求，更赋能个人成长，为全球数智化未来注入持久活力。	和谐生态
可持续发展管理	可持续发展管理对于在环境、社会和经济之间取得平衡至关重要，它能有效降低环境风险，提升企业可持续发展表现，在满足监管要求的同时，驱动长期商业增值与社会责任共赢。	华为基于ISO 26000国际标准和责任商业联盟（RBA）行为准则等，并参考业界优秀实践，按照策划、实施、检查、行动（PDCA）循环构建了系统化的可持续发展管理体系。	华为可持续发展管理
数字包容	数字技术与智能化的加速演进，正以前所未有的方式重塑个体发展路径、社区治理模式和行业创新范式。这种变革不仅是效率提升，更是公平与可持续未来的关键赋能器。	自2019年发起数字包容倡议以来，华为持续围绕公平优质教育、保护脆弱环境、促进健康福祉、推进均衡发展四大领域与伙伴积极开展合作，利用数字技术助力世界更平等、可持续地发展。	数字包容
生物多样性和生态系统	2022年12月，《联合国生物多样性公约》第十五次缔约方大会通过《昆明-蒙特利尔全球生物多样性框架》，提出到2030年保护至少30%的陆地、海洋和内陆水域，恢复30%的退化生态系统。	华为相信健康的生态系统是人类和经济可持续发展的基础，数字技术在生物多样性和生态系统保护中发挥关键的使能作用。自2019年以来，华为携手全球伙伴和客户，运用联接、云、AI和物联网等数字技术，保护森林、湿地、海洋、沙漠等典型的生态系统。	数字包容
社区责任和本地贡献	社区责任和本地贡献对于构建和谐的商业生态至关重要，不仅能提升企业声誉、吸引本地人才，还有助于改善营商环境，促进当地经济和社会可持续发展。	华为秉持“在当地，为当地”的理念，在每一个经营所在地主动履行企业社会责任，通过数字技术创新持续产生积极影响，让越来越多的人享受到数字世界的便利，推动当地数字化转型和可持续发展。	和谐生态
多元化和包容性	华为全球员工总数约21.3万，来自全球166个国家和地区，海外员工本地化率约为63.8%。强化本地人才承重和发展，打造互信的多元化团队是公司长期稳定运营、商业成功的基础，也是华为对当地社会的贡献。	作为一家国际化公司，华为一直以来十分重视员工的多元化与包容性。我们发布了《关爱员工政策》和《关于加强本地化建设的决议》，不拘一格吸引全球优秀人才，为全人类提供服务，并构建了多元化的人才结构，激发组织活力。	和谐生态

利益相关方参与

企业的目的是让所有利益相关方共同参与到可持续的价值创造。基于公司业务特点和价值链，华为识别的主要利益相关方有：客户与消费者、员工、供应商与合作伙伴、政府/监管机构、非政府组织（NGOs）、行业组织、专业机构、媒体和社区等。

华为设立了多维度的信息与沟通渠道，及时获取来自客户、供应商等的外部信息，并建立公司内部信息的正式传递渠道，同时在内部网站上建立了所有员工可以自由沟通的心声社区。华为鼓励各利益相关方就公司可能造成或助长的不利影响提出申诉，我们设立了内部投诉渠道、调查机制、防腐机制与问责制度，并在与供应商签订的《诚信廉洁合作协议》中明确相关规则，供应商能根据协议内提供的渠道，举报员工的不当行为，以协助公司对员工的诚信廉洁进行监查。我们还发布了《BCG投诉与申报线索管理规定》，对道德遵从委员会（CEC）投诉邮箱（BCGcomplain@huawei.com）收到的有效举报线索及时处理并跟踪闭环。

利益相关方	 客户与消费者	 员工	 供应商与合作伙伴	 政府/监管机构	 NGOs/行业组织/专业机构	 媒体	 社区
-------	--	--	--	---	--	--	--

沟通渠道及频率	- 客户满意度调查——1次/年 - 客户交流和拜访——不定期 - 消费者花粉俱乐部——例行 - 客户审核、调研和项目合作——例行	- 员工调查，如：组织氛围调查——1次/年 - 经理人反馈计划（MFP）——1次/年 - 员工代表沟通会——例行 - 民主生活会——例行 - 投诉、建议、举报、申诉热线和公共邮箱——例行 - 主管、专家开放日（Open Day）——例行 - 心声社区——例行	- 供应商可持续发展审核认证——例行 - 供应商大会——1次/年 - 供应商培训赋能——例行 - 可持续发展合作项目——例行 - 调研问卷——不定期	- 政府/监管机构政策沟通会——不定期 - 政府/监管机构公开咨询——不定期 - 政府和跨政府会议——不定期 - 政府可持续发展项目——不定期 - 政府/监管机构调研和访谈——不定期	- 行业会议、论坛与工作组——不定期 - 标准研讨会——不定期 - 可持续发展合作项目——不定期 - 学术调研活动——不定期	- 新闻发布会——不定期 - 独家访谈——不定期 - 受邀参加华为举办的会议或活动——不定期	- 本地招聘和采购——例行 - 社区项目参与——例行 - 社区公益慈善活动——例行 - 公司网站、社交媒体互动——例行
---------	--	---	--	---	--	--	---

主要关注点	- 应对气候变化 - 资源利用和循环经济 - 网络安全与隐私保护 - 保障通信畅通 - 环境、职业健康和安全 - 供应链可持续发展和尽责管理 - 数字包容	- 环境、职业健康和安全 - 多元化和包容性 - 员工培训和发展 - 可持续发展管理 - 利益相关方沟通	- 环境、职业健康和安全 - 合规遵从 - 供应链可持续发展和尽责管理 - 社区责任和本地贡献 - 利益相关方沟通与合作	- 应对气候变化 - 可再生能源 - 资源利用和循环经济 - 生物多样性和生态系统 - 网络安全和AI治理 - ICT人才培养 - 社区责任和本地贡献 - 利益相关方沟通与合作	- 应对气候变化 - 可再生能源 - 资源利用和循环经济 - 网络安全和AI治理 - 尊重和保障人权 - 利益相关方沟通与合作	- ICT人才培养 - 数字包容 - 可再生能源 - 网络安全与隐私保护	- 网络安全与隐私保护 - 数字包容 - 社区责任和本地贡献 - 合规遵从 - 尊重和保障人权
-------	---	--	--	--	---	--	---

华为加入的可持续发展组织



员工关爱

华为奉行“安全第一，关爱员工”的方针，致力于为全体员工创建安全、健康、包容的工作环境。在员工雇佣、多样性、反歧视、薪酬福利、隐私保护、学习与发展等方面，华为遵守《世界人权宣言》等相关规定，发布了《关爱员工政策》和《华为员工商业行为准则》，并将相关要求落入招聘、报酬、培训机会、升迁、解职或退休等重要环节及事项，充分保障员工权益。

员工健康和安全

华为在全球范围内持续扩大ISO 14001、ISO 45001管理体系认证覆盖率，环境、职业健康和安全（EHS）管理体系覆盖华为所有运营业务及公司员工。在自身运营全过程满足并超越当地法律法规、客户、员工等利益相关方要求的同时，华为还建立了供应商EHS发展管理机制，发布供应商EHS准则，树立供应商标杆并分享优秀实践，带动整个供应链共同承担起EHS社会责任。

在持续提升EHS管理体系运行绩效的同时，华为更加关注业务EHS风险管控，引入PSM过程安全等管理方法，成立业务EHS专家组织，并不断向业界学术及科研机构吸取最前沿的EHS管理技术和知识，用以建立和优化公司EHS风险防控体系，构建本质安全设计、过程安全管理、应急响应机制三层防线，保障产业高速发展。华为深度执行环境管理内外部标准，切实注重员工健康，保障每一位进入华为工作场所人员的安全，制定分层分级标准，并将管理要求融入业务流程。

在各个业务职能领域及全球各运营地点，华为签发了EHS责任任命，成立EHS管理组织及EHS专家体系，设计公司EHS能力体系并逐层夯实管理责任，通过赋能和改进管理不断提升业务能力体系成熟度，鼓励员工反馈EHS问题，并在核心业务领域建立问题反馈渠道及奖励机制。

开展EHS领导力和文化建设，并应用AI等技术手段，确保交付安全

华为EHS管理结合自上而下的领导力驱动和自下而上的全员参与，通过培训、宣传、激励以及AI等技术手段，构建了全面的管理体系，确保工程交付的安全与质量。

安全领导力：华为强调领导层在EHS管理中的带头作用，并通过激励措施巩固安全文化。2025年，全球交付主管上站践行安全领导力2,400余次，体现了高层对安全管理的重视。代表处主管还亲自对供应商优秀塔工代表颁发奖杯和奖品，鼓励他们认真遵守安全规程，并及时建言献策持续改进流程，有效提升了他们的积极性。

安全文化活动：全球举办工程项目安全施工宣传200余次，并在中国区、亚太、北非等地区开展“Family Day/塔工日”10余场，以及安全月活动和应急演练100余场。我们还邀请了红十字急救专家分享急救常识，开展自动体外除颤仪（AED）实操培训，提升员工应对突发事件的能力。

EHS训战：2025年组织全球7个区域开展EHS专项培训，超过1,000名华为员工参与；依托45个国家的65个硬装基地，累计培训分包商员工19,000余人次，在线学习考试人数达88,000余人次，实现从华为员工到供应商员工的全面覆盖。

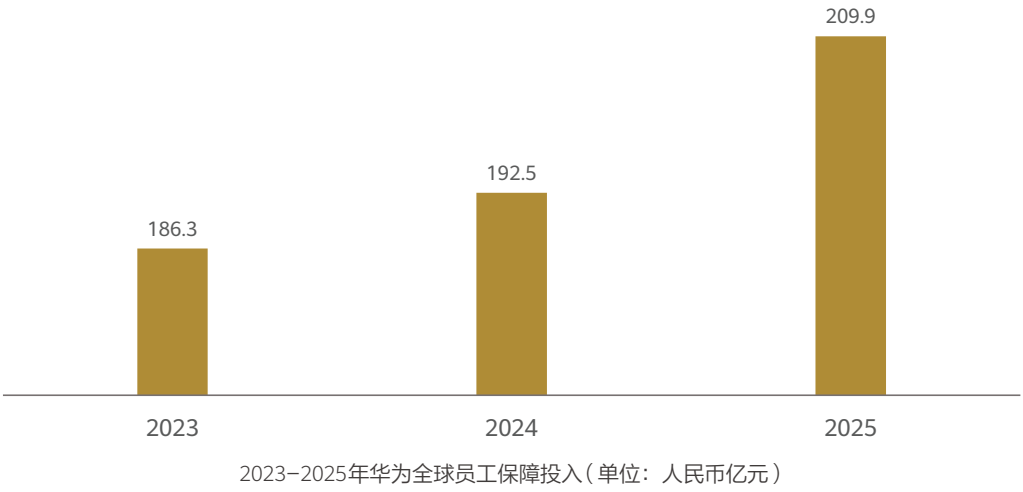


硬装基地EHS训战

AI技术应用：2025年起，华为交付EHS AI准确率和效率进一步提升。94%的站点已应用AI辅助EHS审核并引入多模态大模型，EHS高风险检查100%应用AI，实现作业过程EHS无感检查。海量站点通过应用AI态势感知和关键动作打点，快速从多个站点中精准识别高风险站点并针对性管控。



华为建立了完善的员工健康安全保障体系，不断改善办公环境，并通过全面的员工保险和健康促进机制为全球每一个角落的华为员工提供坚强后盾。员工保险包括社会保险、商业保险和公司医疗救助；健康促进主要有各类体检、健康中心及咨询服务、全球医疗应急响应和健康生活指导。2025年，华为全球员工保障投入209.9亿人民币。



对标WELL标准，持续改善员工办公环境

华为在办公环境改善项目中全面贯彻可持续发展要求，将健康与安全、绿色环保等因素固化到选址、设计和运营标准，从规划、设计、施工实施、运营维护、处置拆除到回收再利用等全生命周期阶段予以落实，关爱员工的同时也关心地球。

2025年7月，华为成都OCG办公点获得WELL金级认证。该办公点合计约3万平方米，我们围绕WELL认证关于空气、水质、光线、声环境、热舒适、材料等十大核心要素，结合华为不动产“规划-选址-设计-建设-运营”标准，将可持续发展理念落实到办公环境的设计和运营，显著改善了办公环境，获得员工广泛好评。同时，我们践行循环经济理念，成功利旧架空地板2.1万平方米，空调、造型灯具、电视等设备设施930件，休闲沙发、书架、静音舱等家私105件，相当于减少746吨碳排放。



此外，为全面提升员工健康福祉，马来西亚TRX办公室以WELL铂金级认证为标准，从空间设计与运营管理两个维度，系统化打造以人为本的健康办公环境。

- 在空间硬件上，通过100% LED照明和专业采光模拟，确保每位员工都能沐浴在充足、舒适的自然光中。
- 部署实时室内环境监测系统，让清新空气与健康环境“看得见”。
- 在运营服务上，注入细致入微的健康关怀：茶歇区提供纯素、无过敏原等多元化健康选项，并结合室内蔬菜墙开展收割体验，鼓励员工参与绿色生活；定期组织普拉提等团体健身课程、健康主题讲座、疫苗接种及身体检测，全方位关注员工身体健康。
- 设立现场保健室及驻场护士，引入心理健康评估与心理健康急救员支持机制，为员工提供及时、温暖的心理慰藉。

我们通过将WELL标准融入空间、服务与活动的每个细节，持续守护每一位员工的身心健康。



员工培训和发展

在华为，能胜任岗位的人才，就是优秀人才。员工可以选择专家类岗位，面对不确定的挑战，不断突破自我；也可以选择专业类岗位，长期稳定地在岗位上持续积累与提升，做精做深。不管是专家类还是专业类岗位，每个人都能够被看见，每份贡献都会被尊重。

专家类岗位有管理线和专业线双通道发展路径，管理路线和专业路线之间是互通的。在职业发展过程中，员工可以得到循环赋能与流动的机会。华为既有组织性调配机制，也有内部人才市场自由流动平台，促进员工合理流动，快速复合式成长。2025年，有超过一万名员工通过内部流动机制匹配到更适合个人职业发展的岗位，获得更大的发展空间。同时，华为有全球化的发展平台与机会，支持员工跨领域、跨地域发展，为优秀人才的成长提供广阔的舞台。

华为秉承“用最优秀的人培养更优秀的人”的培训理念，选用有成功实践经验的业务专家和管理者担任讲师、导师或教练，在员工的不同成长阶段开展赋能和个性化培养。比如对于新员工，我们有完整的培养体系，并为每一位新入职员工配备有经验的导师，帮助其快速融入公司，提升上岗能力；对于在岗员工，我们有各类专业能力提升培训项目；对于管理者，我们有管理能力发展项目。

为帮助员工自主学习和成长，华为还构建了多元、全面、系统的学习资源和平台。iLearning数智化学习平台为员工提供丰富的知识技能课程，方便他们随时随地在线学习。此外，我们还建设了2万多个内外部知识论坛和社区，汇聚各个领域的同行和专家分享交流，支撑员工网络化、社交化、自主化学习。

2025年，我们开展了形式多样的培训活动：

 员工人均参训时长**48.7**小时^{注1}  参与授课讲师**2.9**万余人  参与辅导新员工导师**1.5**万余人

多元化和包容性

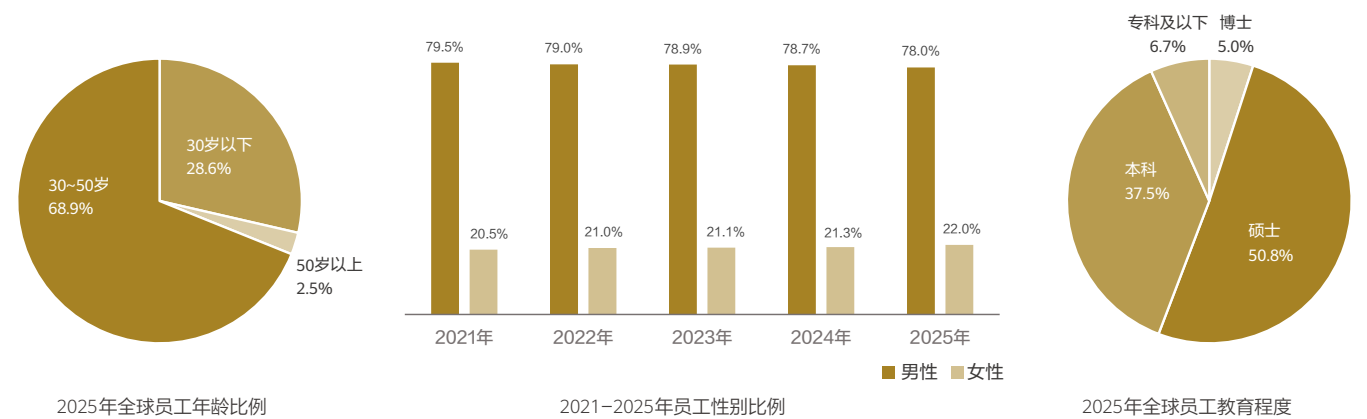
作为全球最具吸引力的雇主之一，华为一直以来十分重视员工的多元化与包容性，致力于建立积极、开放、多元、包容和机会平等的工作环境。我们不拘一格，吸引全球优秀人才，努力攀登科学高峰，为全人类提供服务。我们构建了多元化的人才结构，激发组织活力。截至2025年底，华为全球员工总数约21.3万，来自全球166个国家和地区，研发员工约占总员工数量的53.7%，海外员工本地化率约为63.8%^{注2}。

普及身心健康急救资源，打造安心职场环境

2025年，华为以“为心护航，救在分秒”为主题，打造“9.9急救日”系列活动，近7万名员工参与。“华为园区一键急救APP”安装量近15万，持续强化员工的急救意识和能力，营造互助互爱的文化氛围。

我们引入了专业第三方机构对中国各基地急救能力进行盲测，识别改进机会点，持续科学运营。通过精准的动线分析与人员密度评估，华为按“3分钟可及”的标准，在全球办公场所部署了近1,300余台自动体外除颤仪（AED），支撑突发情况下能快速获取救援设备，最大限度争取黄金救援时间。

我们还跟专业健康管理机构合作，为员工提供了100多场健康活动、健康讲座等，并面向员工提供7x24小时的健康咨询、心理咨询等服务。员工帮助计划（EAP）咨询主题包括个人成长、人际交往、职业发展、情感家庭、子女教育、孕期产后等，帮助员工高效工作，快乐生活。2025年，EAP服务继续优化“视频咨询”与“即时倾诉”功能，全年总体咨询时长近5,000小时，呵护员工身心健康。



华为遵守《世界人权宣言》等相关规定，并在公司《关爱员工政策》中明确了华为公司关爱员工的总体原则及要求，其涵盖了童工、强制性或非自愿劳动、健康和 safety、多样性、反歧视、人道待遇、工作时间、薪酬及福利、自由结社、隐私保护、学习与发展等方面。华为为不从事或支持基于种族、社会出身、血统、宗教、身体残疾、性别、性取向、婚姻状况、政见、年龄或其他方面的歧视，并在招聘、报酬、培训机会、升迁、解职或退休等重要环节及事项上制定了完善的预防措施。

此外，华为还发布了员工商业行为准则，要求全员学习、掌握并签署。该准则描述了华为员工在从事商业活动时应遵从的法律和道德要求，例如：禁止歧视、性骚扰、暴力行为，保护用户隐私和通信自由，与供应商交易坚持公正原则，尊重他人知识产权，

^{注1} 员工人均参训时长 = 员工参训总小时数/员工总数

^{注2} 海外员工本地化率 = 海外本地雇佣员工总数/海外员工总数*100%

遵守适用的竞争法规和环境保护法规，避免利益冲突，了解和尊重所在国的宗教教义和习惯等。华为员工如有违反员工商业行为准则的行为，将会受到相应处罚，包括解除劳动合同、追究法律责任等。

华为遵守所有适用的工资和工时法律和法规（包括与最低工资、加班工资、计件工资和其他补偿部分相关的法律法规），并推行具有市场竞争力的薪酬制度。华为定期开展薪酬数据调查，并根据调查结果和公司业绩、个人表现对员工薪酬进行及时调整，员工的薪酬标准不因性别而有任何的差异。华为确保在每个支薪期向员工清楚详细地定期以书面等形式列明工资、待遇构成。

华为重视员工的多样性，尊重各类员工的生活方式，对少数族裔的员工，华为不干涉其行使尊奉信仰和风俗的权利，并提供满足其信仰与风俗的便利条件。我们在园区内建设有环境一流的咖啡厅、健身房、母婴室、图书馆、祈祷室、清真餐厅等场所，为员工提供多样化的选择和人性化的服务。

华为致力于为员工营造充满活力与创造力的工作氛围和文化生态。在这里，工作之外的生活同样精彩纷呈：

因趣相聚，绽放热爱：

公司拥有摄影、舞蹈、音乐等丰富多样的兴趣协会，让志同道合的伙伴们得以“以协会友”，在工作之余追寻热爱、交流技艺，为生活增添一抹亮色。

活力联动，凝聚一心：

拔河比赛的齐心协力、青春赛歌会的热情洋溢、多人多足的默契配合……一系列充满趣味的团队活动，不仅点燃了大家的激情，更在欢笑与协作中强化了团队凝聚力，让每个人都能量满满。

温情相伴，共筑家园：

专为家属打造的Family Day，邀请员工与家人朋友一同走进华为、了解华为，让亲情与友情融入职场生活。

从兴趣社群到团队互动，再到家庭联结，多元活动百花齐放，全方位丰富着我们每一个员工的业余生活。

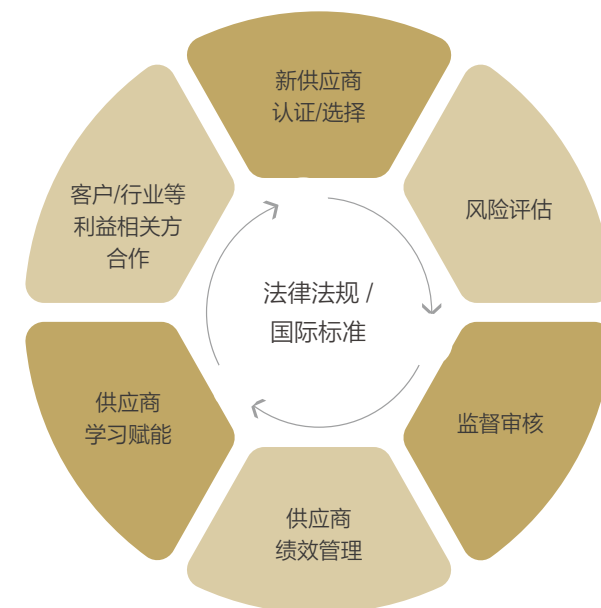


为持续营造开放、多元、包容、尊重的用工环境，华为建立了有效的员工沟通机制。员工每年可以通过组织气氛调查、经理人反馈计划（MFP）、主管开放日（Open Day）等多种方式和途径反馈意见及建议，还可以通过道德遵从委员会（CEC）投诉邮箱（BCGcomplain@huawei.com）、人事服务热线等进行相关问题投诉、举报或求助，华为对举报人信息严格保密，绝不允许任何人对举报者进行威胁或打击报复。

供应责任

华为高度重视全球采购及供应链的社会和环境影响，认同《联合国工商企业与人权指导原则》（UNGPs）。我们与客户和供应商密切合作，共同推动全球供应链可持续发展。我们将企业社会责任（CSR）融入价值链活动和质量优先战略，通过“优质优价”鼓励供应商提升CSR绩效。我们还将CSR要求落入全球采购业务全流程，包括物料认证、供应商的认证、选择、评估、绩效管理和业务履行全过程。

采购CSR管理体系



华为对照经济合作与发展组织（OECD）责任商业行为尽责管理指南和IPC-1401企业社会责任管理体系标准等建立了采购CSR管理体系。我们要求供应商遵守所有适用的法律法规，牵引供应商采用国际公认的行业标准，并鼓励供应商多元化，持续提升CSR管理水平。

华为采用责任商业联盟（RBA）行为准则和全球电信企业社会责任联盟（JAC）可持续发展指引，制订了供应商社会责任行为准则和供应商CSR协议，要求所有供应商遵守，内容包括劳工标准、健康与安全、环境保护、商业道德以及管理体系。华为还要求供应商将相同的要求逐级传递到整个供应链。我们将使用童工或强迫劳动等行为列为CSR红线，对CSR红线违规采取零容忍政策。2025年，华为供应商童工及强迫劳动红线违规事件为零。

为支撑可持续采购战略目标达成，我们定期开展采购全员CSR培训，内容包括采购CSR协议、采购CSR红线要求、采购CSR流程及CSR审核技巧等，并将CSR要求纳入采购各级部门绩效考核指标。

华为采购CSR红线要求

1. 禁止使用任何形式的童工。
2. 禁止使用监狱劳动（包括使用监狱作为供应商或分包商）和强迫劳动（包括限制人身自由和扣留身份证明文件等行为）。
3. 禁止使用暴力、体罚、性骚扰、非法搜身和异性搜身等行为。
4. 禁止低于当地最低工资标准支付员工工资。
5. 杜绝任何重大火灾和爆炸事故发生。
6. 杜绝任何严重危及生命安全或健康的工作条件，更不能因此发生作业现场致命事故。
7. 禁止违法排放有毒有害污染物，包括废水、废气或废渣。
8. 杜绝任何媒体危机和严重群体性的负面事件，包括非正常死亡、集体劳资纠纷、群体性打架斗殴、集体中毒或其他群死群伤事件。
9. 杜绝在工作过程中发生或引起职业病或传染病疫情导致集体性感染事件。
10. 禁止发生腐败和不诚信事件，做到“不行贿、不送礼、不关联、不弄虚作假、不偷工减料、不商业欺诈、信守承诺”，即“六不一守”。

供应商风险评级和审核

华为持续落实基于风险的供应链尽责管理，与供应商共同识别CSR影响、风险与机遇，并采取措施预防和减轻CSR风险，降低负面影响。华为对占采购金额 90% 以上的主力供应商例行开展年度风险评级，划分为高、中、低三个风险等级，并将高、中风险供应商纳入年度可持续发展审核计划。另外，华为对所有新供应商开展可持续发展体系现场认证，认证不通过则不能成为华为供应商。



我们基于供应商CSR绩效表现与风险防控体系建设水平制定了供应商CSR风险评级方法，围绕CSR绩效等级、健康与安全风险、环境风险、劳工风险及审核状况5个维度综合评估供应商CSR风险等级，并重点关注中、高风险供应商的改善进展。

我们对标行业最佳实践，建立并持续刷新供应商CSR审核检查表，并采用国际公认的CSR审核方法开展供应商审核，如：现场检查、员工访谈、管理层访谈、文件审核和网络检索等。此外，我们还采用公众环境研究中心（IPE）开发的蔚蓝地图进行供应商环保和安全合规性监督。2025年，我们识别到5家供应商存在环保或安全违规问题，并推动供应商在限期完成全部问题整改。

同时，我们对1,600多家主力供应商进行了CSR风险评级，组织了238次现场CSR审核及900多次工程分包商现场EHS审核。

2025年供应商CSR现场审核问题分布

审核维度	审核内容		问题占比
劳工标准	- 童工和未成年工 - 强迫劳动 - 歧视和惩戒	- 结社自由及沟通 - 工时工资 - 多元化管理	29.3%
健康与安全	- 消防安全 - 化学品安全 - 施工安全 - 设备安全及健康	- 应急预案 - 职业病防治 - 工业卫生 - 饮食与住宿	39.4%
环境保护	- 环境许可报告 - 废水排放 - 废气排放 - 固体废弃物 - 噪音	- 能源消耗与温室气体排放 - 预防污染和节约资源 - 水资源管理 - 生物多样性	6.7%
商业道德	- 诚信廉洁管理 - 无不正当优势	- 公平竞争 “六不一守”^{注1}	6.5%
管理体系	- 体系架构 - 法律及客户要求 - 供应商管理 - 负责任矿产管理	- 培训与沟通 - 风险与应急管理 - 持续改进	18.1%

^{注1}六不一守：即“不行贿、不送礼、不关联、不弄虚作假、不偷工减料、不商业欺诈、信守承诺”

对于现场审核发现的问题，我们指导供应商采取检查、根因分析、改进、预防和评估（CRCPE）五步法，举一反三识别共性问题并制定针对性改进措施。



供应商绩效管理

华为每年开展供应商可持续发展绩效评估，作为供应商综合绩效的组成部分。我们还将二级供应商可持续发展管理列入一级供应商可持续发展绩效考核。供应商可持续发展绩效分为A（优秀）、B（良好）、C（合格）、D（不合格）四个等级。2025年，我们综合考虑供应商在环保、碳减排、劳工管理、EHS事故及管理体系5个维度的具体表现，对1,600多家主力供应商开展了可持续发展绩效评估。

华为将供应商可持续发展绩效与商务挂钩，在供应商选择、招标和组合管理等阶段应用。对于绩效表现好的供应商，在同等条件下优先提高合作份额或优先提供业务合作机会；对于绩效表现差的供应商，要求其限期整改、减少采购份额、限制业务合作或取消合作关系。

供应商能力建设和发展

为帮助供应商持续提升可持续发展绩效，华为定期开展供应商可持续发展培训和辅导，鼓励供应商对标行业最佳实践，将可持续发展要求融入业务战略，降低经营风险，提升运作效率。



为夯实供应商CSR风险识别与管理能力，2025年我们识别了20家CSR绩效偏弱的主力供应商开展专项CSR能力发展辅导，指导供应商在安全生产、碳排放、减塑去塑、管理体系等方面加强建设，供应商可持续发展平均分提升8%。

利益相关方交流与合作

华为积极参与行业交流与合作，与供应链上下游共同推动CSR标准化，开展CSR尽责管理，持续提升CSR管理水平和供应韧性，共建负责任的供应链。

2025年，华为与多家客户共享了供应链尽责管理相关信息，包括供应链追溯性、强迫劳动、冲突矿产尽职调查等，并提名6家供应商参与全球电信企业社会责任联盟（JAC）联合审核。

举办PCB企业环保工安ESG论坛，促进行业ESG协同发展

2025年11月，华为联合印制电路板（PCB）行业协会举办第十届PCB企业环保工安环境、社会和治理（ESG）论坛，邀请来自华为供应链及PCB产业链多家知名企业共同探讨行业绿色转型的有效路径，分享行业ESG优秀实践，倡导产业链通过加大协同、共享资源、优化供应链等方式提升可持续发展意识与能力。华为在呼吁产业链践行可持续发展的同时，也推荐了6家供应商分享优秀实践。



第十届PCB企业环保工安ESG论坛

责任矿产管理

华为承诺并致力于推动以负责任的方式采购含锡、钽、钨、金、钴、云母等原材料的产品，并参照OECD负责任商业行为尽责管理指南和中国矿产供应链尽责管理指南，建立了基于风险的责任矿产管理体系，将责任矿产作为采购CSR管理体系的组成部分，融入供应商认证和监督审核。作为矿产供应链下游企业，华为不直接采购矿产，与采矿相隔 7 层或更多层关系。华为要求供应商不采购冲突矿产，并将这一要求延伸至其上级供应商，防范和减少其产品所含的矿产以直接或间接的方式助长侵犯人权、危害环境、损害健康安全及滋生腐败等行为。华为通过负责任矿产倡议（RMI）和关键矿产责任倡议（RCI）行业组织，积极参与全球行业合作，与供应链上下游企业合作开展供应链调查，识别冶炼厂清单，推动冶炼厂申请和维持负责任矿产保证流程（RMAP）合规认证。

华为响应RMI倡议，识别涉及锡、钽、钨、金（3TG）、钴和云母等责任矿产的供应商，采用冲突矿产报告模板（CMRT）/ 扩展矿物报告模板（EMRT）责任矿产问卷，要求供应商逐级调查识别冶炼厂，要求冶炼厂不得采购来自受冲突影响和高风险地区（CAHRA）的矿产，必要时要求尚未通过RMAP认证的冶炼厂限期通过认证。

更多信息请访问：
华为责任矿产尽职管理声明：<https://www.huawei.com/cn/declarations/huawei-statement-on-responsible-mineral-supply-chain>

华为可持续发展目标和指标

序号	类别	指标名称	单位	目标	实际值		
					2025	2024	2023
1	经济	华为研发费用支出金额	人民币亿元	/	1,923	1,797	1,647
2	经济	华为研发费用支出占全年收入的比例	%	华为每年将10%以上的销售收入投入研究与开发	21.8%	20.8%	23.4%
3	社会	华为全球员工人数	万人	/	21.3	20.8	20.7
4	社会	– 男性员工比例	%	/	78%	78.7%	78.9%
5	社会	– 女性员工比例	%	/	22%	21.3%	21.1%
6	社会	– 研发员工比例	%	/	53.7%	54.1%	55%
7	社会	– 非研发员工比例	%	/	46.3%	45.9%	45%
8	社会	– 30岁以下员工比例	%	/	28.8%	28.95%	30%
9	社会	– 30岁–50岁员工比例	%	/	68.7%	68.82%	68%
10	社会	– 50岁以上员工比例	%	/	2.5%	2.23%	2%

序号	类别	指标名称	单位	目标	实际值		
					2025	2024	2023
11	社会	– 中国员工比例（含港澳台）	%	/	82.5%	/	/
12	社会	– 海外员工比例	%	/	17.5%	/	/
13	社会	– 海外员工本地化率	%	/	63.8%	/	/
14	社会	– 博士学历员工比例	%	/	5%	4.8%	5%
15	社会	– 硕士学历员工比例	%	/	50.8%	49.3%	49%
16	社会	– 本科学历员工比例	%	/	37.5%	38.6%	39%
17	社会	– 专科及以下学历员工比例	%	/	6.7%	7.3%	7.0%
18	社会	员工人均参训时长 ^{注1}	小时	/	48.7	55.8	55.5
19	社会	定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	%	100%	100%	100%	100%
20	社会	接受人权政策或程序方面培训的安保人员百分比	%	100%	100%	100%	100%
21	社会	全球员工保障投入（社会保险+商业保险）	人民币亿元	/	209.9	192.5	186.3
22	社会	职业健康体检覆盖率	%	100%	100%	100%	100%
23	社会	工作相关健康问题导致的死亡数	人	零	0	0	0
24	社会	新供应商CSR体系认证覆盖率	%	100%	100%	100%	100%
25	社会	高、中CSR风险供应商审核覆盖率	%	≥ 90%	100%	100%	100%
26	社会	参与全球电信企业社会责任联盟（JAC）联合审核的供应商数量	家	/	6	6	6
27	社会	客户审核供应商CSR通过率	%	100%	100%	100%	100%
28	社会	供应商CSR红线（含童工、强迫劳动等）违规事件数量	次	零次	0	0	0
29	社会	分包商EHS致命责任事故次数	次	零次	0	0	0
30	社会	存在IPE环保或安全违规问题的供应商数量	家	/	5	14	7
31	社会	完成IPE环保或安全违规问题整改的供应商比例	%	100%	100%	100%	100%
32	社会	华为ICT学院累计培养学生数量	万人	/	>180	>130	>100
33	社会	数字包容教育项目累计受益人数	万人	/	>70	>51	>40
34	环境	数字包容环境项目覆盖的保护地数量	个	/	65	58	53
35	环境	华为主力产品平均能效提升倍数	倍	2025年，华为主力产品平均能效提升为2019年（基准年）的2.7倍	3.4	3.0	2.6
36	环境	华为Top100供应商（按华为采购金额排序）碳减排目标设定完成比例	%	2025年，华为Top100供应商（按华为采购金额排序）完成碳减排目标设定	100%	100%	100%

^{注1} 员工人均参训时长 = 员工参训总小时数/员工总数，2023–2024年的历史数据已按此口径重新计算，信息重述前的计算口径为：员工人均参训时长 = 员工参训总小时数/参训员工总数

序号	类别	指标名称	单位	目标	实际值		
					2025	2024	2023
37	环境	华为单位销售收入碳排放量（温室气体排放范围一和范围二） ^{注1}	吨/人民币百万元	2025年，华为单位销售收入碳排放量（温室气体排放范围一和范围二）相对于2019年（2.26吨/人民币百万元）下降16%	经第三方审验后发布， 预计2026年7月提供	1.77	1.95
38	环境	华为温室气体排放量：范围一	t-CO ₂ e	/		103,240	99,525
39	环境	华为温室气体排放量：范围二（基于市场）	t-CO ₂ e	/		3,011,153	2,346,200
40	环境	华为温室气体排放量：范围二（基于区域）	t-CO ₂ e	/		5,707,567	4,605,160
41	环境	华为温室气体排放量：范围三	t-CO ₂ e	/		5,986,209	4,838,848
42	环境	总用电量	万度	/		708,021	563,760
43	环境	– 可再生能源（水电、太阳能等）电量	万度	/		106,563	72,076
44	环境	– 清洁能源（核电、水电、太阳能等）电量	万度	/		357,611	287,290
45	环境	天然气用量	兆瓦时	/		136,477	96,064
46	环境	汽油用量	兆瓦时	/		9,589	9,848
47	环境	柴油用量	兆瓦时	/		7,924	4,928
48	环境	蒸汽用量	兆瓦时	/		33,887	31,055
49	环境	能源强度	兆瓦时/人民币百万元	/		/	/
50	环境	华为中国区用水量	万立方米	/		2,124	1,896
51	环境	华为中国区单位销售收入用水量	立方米/人民币百万元	/		34.5	40.2
52	环境	华为ICT业务电子废弃物处理量	吨	/	24,414	20,933	16,785
53	环境	华为ICT业务电子废弃物填埋率	%	<1.5%	0.47%	0.47%	0.5%
54	环境	华为智能终端废弃物处理量	吨	/	3,500	3,702	2,998
55	环境	华为智能终端废弃物填埋率	%	零	0%	0%	0%
56	治理	员工商业行为准则（BCG）培训和签署率	%	100%	100%	100%	100%
57	治理	1级网络安全危机事件次数	次	零次	0	0	0
58	治理	1级个人数据泄露事件次数	次	零次	0	0	0
59	治理	EcoVadis可持续发展评估得分	分	/	80	81	68

^{注1} 华为单位销售收入碳排放量目标和实际值不含华为云

对联合国可持续发展目标（UN SDGs）的贡献

注：如无特殊说明，下表中的页码默认为《华为投资控股有限公司2025年年度报告》中对应的页码。

UN SDGs	目标描述	华为的实践	报告章节及页码
	在全世界消除一切形式的贫困	- 国际电信联盟（ITU）最新统计显示，2025年全球约有四分之一的人口无法使用互联网，而农村人口的互联网普及率仅为58%。华为致力于联接未联接，为身处信息孤岛的人们带去联接外部世界的希望。截至2025年底，华为ICT解决方案已在80多个国家和地区落地，帮助偏远及农村地区超过1.7亿人接入数字世界。 - 华为秉持“在当地，为当地”的理念，在每一个经营所在地主动履行企业社会责任，通过数字技术创新持续产生积极影响，让越来越多的人享受到数字世界的便利，推动当地数字化转型和可持续发展，回馈本地社区。	数字包容：第129页 社区责任：第137–138页
	确保健康的生活方式，促进各年龄段人群的福祉	- 华为致力于弥合数字鸿沟，让更多人平等、便捷地共享科技进步成果。数字包容项目持续聚焦老年人、残障人士等群体的数字需求，通过提升数字技能及优化信息无障碍体验，帮助他们更顺畅地融入数字社会，减少其在信息获取与日常沟通中的不便。 - 华为Tech4City青年创意大赛以“科技服务民生”为宗旨，持续激励本地青年运用人工智能应对社会挑战，已成功举办四届，吸引超过千名学生参赛。在2024年大赛中，来自新加坡国立大学的团队Golden Gamers凭借项目PrimePlay夺得冠军。该项目积极响应新加坡“活跃乐龄”社区战略，针对长者健身需求，开发出一套AI驱动游戏系统，为长者提供个性化、游戏化的健康促进方案。2025年，华为联手获奖团队积极推进项目在新加坡多个社区“活跃乐龄”中心的试点。华为将继续通过大赛平台与孵化支持，助力青年创新方案落地社区，携手共建更包容、更健康的智慧老龄化社会。	数字包容：第128–129页 社区责任：第137页
	确保包容和公平的优质教育，让全民终身享有学习机会	- 华为持续通过数字技术打破地域、文化、经济等限制，努力帮助更多偏远地区和弱势群体获取公平优质的教育资源。截至2025年底，华为深化与UNESCO、各国教育部、非政府组织、电信运营商、教育机构等伙伴的合作，已让全球1,790所学校及逾70万名基础教育阶段的师生、待业青年、老年人和偏远社区居民受益。 - 数智化浪潮下人才需求日益多元，华为公司与高校、学术组织、科研机构等积极合作，通过校企合作、科技竞赛等多元形式，依托自身技术积淀与实战化培养体系，培育兼具跨领域创新力、全球视野的ICT人才。这既顺应产业发展需求，更赋能个人成长，为全球数智化未来注入持久活力。	数字包容：第126–127页 ICT人才培养：第138–141页
	实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能	- 华为为不从事或支持基于种族、社会出身、血统、宗教、身体残疾、性别、性取向、婚姻状况、政见、年龄或其他方面的歧视，并在招聘、报酬、培训机会、升迁、解职或退休等重要环节及事项上制定了完善的预防措施。 “女性科技人才培养计划”是由捷克商会创业与创新研究所（VUPI）和华为联合发起的一项教育项目。项目至今已连续开展5年，旨在通过职业培训、专家指导和平台机会支持等方式，帮助女性创业者实现商业梦想。	多元化和包容性：本附录第7–8页 社区责任：第137页
	确保人人获得负担得起的、可靠和可持续的现代能源	- 在能源消费侧，我们优先采用清洁能源（含可再生能源），清洁能源电量占比约50%。我们还在中国东莞、杭州、西安、南京、南宁以及南非约翰内斯堡等园区自建光伏，年发电量近1,000万度。 - 在能源供给侧，华为数字能源通过聚焦清洁发电、交通电动化、绿色ICT能源基础设施等领域，推动绿色转型和新能源产业高质量发展。截至2025年底，华为数字能源助力客户累计生产绿电超2万亿度，节约用电超1,500亿度，减少二氧化碳排放约10.6亿吨，相当于种植14.5亿棵树。	加大可再生能源使用：第132–133页

UN SDGs	目标描述	华为的实践	报告章节及页码
8 体面工作和经济增长 	促进持久、包容和可持续的经济增长，促进充分的生产性就业和人人获得体面工作	■ 阿塞拜疆的希纳利格村位于高加索山脉的险峻地带，因其海拔高，该村长期处于信息孤岛。响应国家数字基础设施战略“在线阿塞拜疆”（Online Azerbaijan），运营商Aztelekom与华为合作，采用10G PON等创新技术将千兆光网接入村庄，实现了村民与世界的联接对话，不仅为当地民宿吸引了数字游民，支持了传统手工艺的在线直播与传承，还让孩子们通过网络课程同步访问首都的优质教育资源。截至2025年底，阿塞拜疆全国已实现了100%光纤覆盖，超240万家庭和企业均能享受高速光纤宽带服务。 ■ 在员工雇佣、多样性、反歧视、薪酬福利、隐私保护、学习与发展等方面，华为遵守《世界人权宣言》等相关规定，发布了《关爱员工政策》和《华为员工商业行为准则》，并将相关要求落入招聘、报酬、培训机会、升迁、解职或退休等重要环节及事项，充分保障员工权益。 ■ 如涉及运营变更或办公场所的迁移，公司会高度重视并制定详尽的员工安置预案，致力于确保过渡过程的平稳顺利。 - 透明沟通，提前知悉：在迁址或新园区入驻前，公司将提前发布正式通知，并举办专题搬迁说明会。会上将详细介绍新办公场所的环境、设施及周边交通、商业等公共资源情况，并设立专项环节听取员工的个人诉求与建议。 - 全方位支持，安居乐业：除满足基本办公需求外，公司还提供全方位的后勤支持。针对员工关心的住宿、通勤、医疗资源及子女就学等核心问题，我们会整合并提供全面的资源信息与本地支持服务，全力协助员工解决后顾之忧，确保员工能在新环境中迅速适应，真正实现安居乐业。 ■ 华为采用责任商业联盟（RBA）行为准则和全球电信企业社会责任联盟（JAC）可持续发展指引，制订了供应商社会责任行为准则和供应商CSR协议，要求所有供应商遵守，内容包括劳工标准、健康与安全、环境保护、商业道德以及管理体系。华为还要求供应商将相同的要求逐级传递到整个供应链。我们将使用童工或强迫劳动等行为列为CSR红线，对CSR红线违规采取零容忍政策。2025年，华为供应商童工及强迫劳动红线违规事件为零。 ■ 华为秉持“在当地，为当地”的理念，在每一个经营所在地主动履行企业社会责任，通过数字技术创新持续产生积极影响，让越来越多的人享受到数字世界的便利，推动当地数字化转型和可持续发展，回馈本地社区。	数字包容：第129页 员工关爱：第135页 供应责任：本附录第8–10页 社区责任：第137–138页
9 产业、创新和基础设施 	建造具备抵御灾害能力的基础设施，促进具有包容性的可持续工业化，推动创新	■ 作为ICT基础设施提供商，华为始终将保障客户网络与业务的稳定、安全运行作为首要责任，全力守护每一条通信链路的畅通。2025年，华为6,000多名专业工程师同客户、伙伴一起，构建全球7 × 24小时不间断的ICT网络保障体系，对300多起重大事件及突发灾害进行专项保障和应急响应，有效保障了关键通信基础设施的稳定运行。 ■ 华为致力于联接未联接，为身处信息孤岛的人们带去联接外部世界的希望。截至2025年底，华为ICT解决方案已在80多个国家和地区落地，帮助偏远及农村地区超过1.7亿人接入数字世界。 ■ 华为坚持每年将10%以上的销售收入投入研究与开发。2025年，研发费用支出为人民币1,923亿元，约占全年收入的21.8%。近十年累计投入的研发费用超过人民币13,820亿元。截至2025年12月31日，研发员工约11.4万名，占总员工数量的53.7%。通过多年持续在基础领域的创新，目前华为是全球最大的专利持有企业之一，在全球共持有有效授权专利约16.5万件。	保障通信畅通：第130–131页 数字包容：第129页 研究与创新：第49页
10 减少不平等 	减少国家内部和国家之间的不平等	■ 自2019年发起数字包容倡议以来，华为始终致力于通过数字技术与多方合作，不让任何人在数字世界中掉队。截至2025年底，华为与全球60余家合作伙伴共同探索数字包容项目实践，聚焦公平优质教育、保护脆弱环境、促进健康福祉、推进均衡发展四个领域，致力于缩小数字鸿沟，让数字世界更平等、可持续。 ■ 华为携手安哥拉政府推出促进国家数字经济多元化转型的“点亮安哥拉”项目，为比耶省政府卡塔博拉市散蒂村庄提供网络接入并保障日常电力供应。该项目惠及5,000多名本地村民，使身处偏远区域的安哥拉人民在稳定的电力保障下更自由地通信及享受数字技术的便利。	数字包容：第126–129页 社区责任：第137页
11 可持续城市和社区 	建设包容、安全、有抵御灾害能力和可持续发展的城市和人类住区	■ 华为乾崮智驾凭借高安全性和智能化体验赢得了广泛的用户信任。到2025年底，搭载乾崮智驾的车辆累计辅助驾驶里程超70亿公里，辅助泊车次数累计达4.4亿次，车位到车位功能使用超3,000万次，这些卓越表现源于乾崮智驾在真实场景中积累的安全运营记录，以及对用户痛点的精准解决，从而奠定了坚实的市场口碑。 ■ 华为Tech4City青年创意大赛以“科技服务民生”为宗旨，持续激励本地青年运用人工智能应对社会挑战，已成功举办四届，吸引超过千名学生参赛。在2024年大赛中，来自新加坡国立大学的团队Golden Gamers凭借项目PrimePlay夺得冠军。该项目积极响应新加坡“活跃乐龄”社区战略，针对长者健身需求，开发出一套AI驱动游戏系统，为长者提供个性化、游戏化的健康促进方案。2025年，华为联手获奖团队积极推进项目在新加坡多个社区“活跃乐龄”中心的试点。华为将继续通过大赛平台与孵化支持，助力青年创新方案落地社区，携手共建更包容、更健康的智慧老龄化社会。 ■ 华为开发者大赛北非赛区获奖作品古埃及文AI识别应用Manetho，实现象形文字多语种实时翻译与AR互动，已落地埃及文明国家博物馆、大埃及博物馆，解锁千年古埃及文物。 ■ ICT网络作为社会数字化与智能化发展的基石，承载着国计民生和经济社会运行的重要使命，不仅为人们的沟通与生活提供便利，更在自然灾害救援、重大事件保障等关键时刻发挥着不可替代的作用。作为ICT基础设施提供商，华为始终将保障客户网络与业务的稳定、安全运行作为首要责任，全力守护每一条通信链路的畅通。	智能汽车解决方案业务：第46–47页 社区责任：第137页 ICT人才培养：第140页 保障通信畅通：第130–131页

UN SDGs	目标描述	华为的实践	报告章节及页码
	采用可持续的消费和生产模式	在满足性能、质量、竞争力的前提下，华为优选循环经济模式，持续追求更环保的材料、更低碳的工艺、更绿色的包装、更耐用的产品、更少的废弃物，致力于提升资源利用率，减少对原生资源的依赖，保护生态系统。	促进循环经济：第134页
	采取紧急行动应对气候变化及其影响	- 作为全球领先的ICT基础设施和智能终端提供商，华为长期围绕“持续推进节能减排、加大可再生能源使用、促进循环经济”三大方向采取行动，通过科技创新应对环境挑战，促进人与自然的和谐发展。 2025年，我们对外发布了《华为环境政策》，整体阐述华为环境管理的总体原则及要求，包括：环境管理体系、气候变化、循环经济、污染防治、生物多样性、利益相关方参与及合作等内容。	绿色环保：第131–134页
	保护和可持续利用海洋和海洋资源以促进可持续发展	- 在巴西亚马逊河口的苏雷海洋资源保护区（Soure Marine Extractive Reserve），华为支持伙伴利用低成本的环境传感器，实时采集水温、盐度等信息，监测气候变化对红树林生态系统的影响，以保护当地的蟹类资源，守护当地社区1,600户居民的生计来源。 - 珊瑚礁是地球上生物多样性最富集的生态系统之一，气候变化引发的海水升温、环境污染等正持续威胁着珊瑚礁的健康。2025年，华为联合厦门大学、北京市企业家环保基金会开发了珊瑚及鱼类智能识别分析系统，实现了中国南部海域60种珊瑚、74种鱼类的AI识别，整体识别准确率达到83%，同时可对整条珊瑚样线的生态健康状态进行综合分析。该系统将珊瑚群落与鱼类的科研监测效率提升了近30倍，可对珊瑚礁生态系统进行更宏观、更高效的数据分析，为我国海洋生态保护与研究提供技术支撑。	数字包容：第127–128页
	保护、恢复和促进可持续利用陆地生态系统，可持续管理森林，防治荒漠化，制止和扭转土地退化，遏制生物多样性的丧失	沙特萨勒曼国王皇家自然保护区是中东最大的自然保护区，其独特的多样化地貌孕育了包括阿拉伯大羚羊、阿拉伯瞪羚、努比亚獐羊等300多种珍稀物种。沙特电信集团响应沙特2030国家愿景，携手华为在萨勒曼国王皇家自然保护区开展了智慧保护项目。利用绿色极简的可移动通信基站、云和AI平台等端到端技术，该项目实时监测和分析保护区内野生动物的活动，实现了物种数据的实时采集，动物识别准确率达90%以上，显著提高了监测效果，推动了沙漠气候下生物多样性保护工作的智能化转型。	数字包容：第128页

GRI内容索引

使用说明	华为投资控股有限公司在报告期（2025年1月1日至2025年12月31日）符合GRI标准编制报告。如无特殊说明，本索引中的页码默认为《华为投资控股有限公司2025年年度报告》中对应的页码。
使用的GRI 1	GRI 1: 基础 2021
适用的GRI行业标准	无

GRI 2：一般披露 2021

1.组织及其报告做法			
披露项	描述	报告章节及页码	补充说明
2-1	组织详细情况	华为是谁：封面页	/
2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	关于报告：本附录第1页	/
2-3	报告期、报告频率和联系人		
2-4	信息重述	华为可持续发展目标和指标：本附录第11页	/
2-5	外部鉴证	/	预计2026年7月发布
2.活动和工作者			
2-6	活动、价值链和其他业务关系	华为是谁：封面页	/
		愿景、使命与战略：第13-14页	
		业务架构：第119-120页	
2-7	员工	多元化和包容性：本附录第7-8页	/
		华为可持续发展目标和指标：本附录第10-12页	
2-8	员工之外的工作者	从略：信息不完整	海外子公司数据不便获取
3.管治			
2-9	管治架构和组成	公司治理报告：第108-120页 华为可持续发展管理：第124-125页	/
2-10	最高管治机构的提名和遴选		
2-11	最高管治机构的主席		
2-12	在管理影响方面，最高管治机构的监督作用		
2-13	为管理影响的责任授权		
2-14	最高管治机构在可持续发展报告中的作用	华为可持续发展管理：第124-125页	/
2-15	利益冲突	多元化和包容性：本附录第7-8页	/
2-16	重要关切问题的沟通	华为可持续发展管理：第124-125页	/
2-17	最高管治机构的共同知识		
2-18	对最高管治机构的绩效评估		
2-19	薪酬政策	多元化和包容性：本附录第7-8页	/
2-20	确定薪酬的程序		
2-21	年度总薪酬比率	从略：保密限制	组织非公开信息
4.战略、政策和实践			
2-22	关于可持续发展战略的声明	华为可持续发展战略及进展概览：第122-123页	/
2-23	政策承诺	尊重和保障人权：第142页	/

2-24	融合政策承诺	华为可持续发展管理：第124-125页 可持续发展影响、风险与机遇管理：本附录第2-3页	/
2-25	补救负面影响的程序	利益相关方参与：本附录第4页	/
2-26	寻求建议和提出关切的机制	多元化和包容性：本附录第7-8页	
2-27	遵守法律法规	合规遵从：第51-52页	/
2-28	协会的成员资格	华为加入的可持续发展组织：本附录第5页	/

5.利益相关方参与			
2-29	利益相关方参与的方法	利益相关方参与：本附录第4页	/
2-30	集体谈判协议	多元化和包容性：本附录第7-8页	/

GRI 3：实质性议题 2021

披露项	描述	报告章节及页码	补充说明
3-1	确定实质性议题的过程	华为2025年可持续发展实质性议题：第125页	/
3-2	实质性议题清单		
3-3	实质性议题的管理	可持续发展影响、风险与机遇管理：本附录第2-3页	/

议题标准

披露项	描述	报告章节及页码	补充说明
GRI 101：生物多样性 2024			
101-1	阻止和扭转生物多样性丧失的政策	科技守护自然：第127-128页	/
101-2	生物多样性影响的管理		
101-3	获取和惠益分享		
101-4	确定生物多样性影响		
101-5	具有生物多样性影响的地点		
101-6	生物多样性丧失的直接驱动因素		
101-7	生物多样性状况的变化		
101-8	生态系统服务		

GRI 201：经济绩效 2016			
201-1	直接产生和分配的经济价值	五年财务概要：第5页	/
201-2	气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	可持续发展影响、风险与机遇管理：本附录第2-3页	/
201-3	固定福利计划义务和其他退休计划	雇员福利：第69页、第77页 员工关爱：本附录第5-8页	/
201-4	政府给予的财政补贴	其他净收支：第86页	/

GRI 202：市场表现 2016			
202-1	按性别的标准起薪水平工资与当地最低工资之比	从略：保密限制	组织非公开信息
202-2	从当地社区雇用高管的比例		
GRI 203：间接经济影响 2016			
203-1	基础设施投资和支持性服务	对UN SDGs的贡献：本附录第13-15页	/
203-2	重大间接经济影响		
GRI 204：采购实践 2016			
204-1	向当地供应商采购的支出比例	从略：保密限制	组织非公开信息
GRI 205：反腐败 2016			
205-1	已进行腐败风险评估的运营点	合规遵从：第51-52页 可持续发展影响、风险与机遇管理：本附录第2-3页	/
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训		
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动		
GRI 301：物料 2016			
301-1	所用物料的重量或体积	从略：信息欠缺	公司产品及服务众多，数据暂不可获取
301-2	所用循环利用的进料	促进循环经济：第134页	/
301-3	再生产品及其包装材料		
GRI 302：能源 2016			
302-1	组织内部的能源消耗量	/	预计2026年7月发布
302-2	组织外部的能源消耗量		
302-3	能源强度		
302-4	降低能源消耗量	绿色环保：第131-134页	/
302-5	降低产品和服务的能源需求量		
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接(范围1)温室气体排放	/	预计2026年7月发布
305-2	能源间接(范围2)温室气体排放		
305-3	其他间接(范围3)温室气体排放		
305-4	温室气体排放强度	从略：信息欠缺	数据暂不可获取
305-5	温室气体减排量		
305-6	臭氧消耗物质(ODS)的排放		
305-7	氮氧化物(NO _X)、硫氧化物(SOX)和其他重大气体排放		

GRI 306：废弃物 2020			
306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响		
306-2	废弃物相关重大影响的管理		
306-3	产生的废弃物	促进循环经济：第134页 华为可持续发展目标和指标：本附录第10-12页	/
306-4	从处置中转移的废弃物		
306-5	进入处置的废弃物		
GRI 308：供应商环境评估 2016			
308-1	使用环境评价维度筛选的新供应商		
308-2	供应链的负面环境影响以及采取的行动	供应责任：本附录第8-10页	/
GRI 401：雇佣 2016			
401-1	新进员工雇佣率和员工流动率	从略：保密限制	组织非公开信息
401-2	提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	雇员福利：第69页、第77页 员工关爱：本附录第5-8页	/
401-3	育儿假	从略：信息欠缺	数据暂不可获取
GRI 402：劳资关系 2016			
402-1	有关运营变更的最短通知期	公司治理报告：第108-120页	/
GRI 403：职业健康与安全 2018			
403-1	职业健康安全管理体系		
403-2	危害识别、风险评估和事故调查		
403-3	职业健康服务		
403-4	职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通		
403-5	工作者职业健康安全培训	员工健康和​​安全：本附录第5-7页 华为可持续发展目标和指标：本附录第10-12页	/
403-6	促进工作者健康		
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		
403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者		
403-9	工伤		
403-10	工作相关的健康问题		
GRI 404：培训与教育 2016			
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数		
404-2	员工技能提升方案和过渡援助方案	员工培训和发展：本附录第7页 华为可持续发展目标和指标：本附录第10-12页	/
404-3	定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比		

GRI 405：多元化与平等机会 2016			
405-1	管治机构与员工的多元化	公司治理报告：第108-120页 多元化和包容性：本附录第7-8页 华为可持续发展目标和指标：本附录第10-12页	
405-2	男女基本工资和报酬的比例	从略：保密限制	组织非公开信息
GRI 406：反歧视 2016			
406-1	歧视事件及采取的纠正行动	多元化和包容性：本附录第7-8页	/
GRI 407：结社自由与集体谈判 2016			
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	多元化和包容性：本附录第7-8页	/
GRI 408：童工 2016			
408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	尊重和保障人权：第142页 供应责任：本附录第8-10页	/
GRI 409：强迫或强制劳动 2016			
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	尊重和保障人权：第142页 供应责任：本附录第8-10页	/
GRI 410：安保实践 2016			
410-1	接受过在人权政策或程序方面培训的安保人员	华为可持续发展目标和指标：本附录第10-12页	/
GRI 413：当地社区 2016			
413-1	有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	社区责任：第137-138页 对UN SDGs的贡献：本附录第13-15页	/
413-2	对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点		
GRI 414：供应商社会评估 2016			
414-1	使用社会评价维度筛选的新供应商	供应责任：本附录第8-10页	/
414-2	供应链的负面社会影响以及采取的行动		
GRI 416：客户健康与安全 2016			
416-1	评估产品和服务类别的健康与安全影响	坚定以质取胜，坚守安全可信：封面页 以质取胜：第50-51页	/
416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	质量、安全与用户信任：第47页	
GRI 418：客户隐私 2016			
418-1	涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	网络安全与隐私保护：第55-58页 华为可持续发展目标和指标：本附录第10-12页	/