



神州数码集团股份有限公司
2025 年可持续发展报告
——以数字化的力量践行社会责任

2026 年 3 月

目录

关于本报告	3
1.0 走进神州数码	4
1.1 公司概况	4
1.2 公司文化	4
1.3 公司战略	7
1.4 主要荣誉	8
1.5 可持续发展管理	9
2.0 数字化推动产业发展	14
2.1 研发与创新	14
2.2 产品与服务	16
2.3 可持续供应链	17
3.0 数字化提升治理水平	20
3.1 公司治理	20
3.2 反垄断与公平竞争	25
3.3 反腐倡廉	26
4.0 在 AI 数字化转型中共同成长	29
4.1 神州数码的人才观	29
4.2 数字化人力资源管理	29
4.3 员工雇佣权益	30
4.4 包容性与多元化	31
4.5 员工培训	36
4.6 薪酬与福利	39
4.7 职业健康与安全	40
5.0 AI 数字化赋能绿色低碳发展	42
5.1 环境管理	42
5.2 气候战略与行动	46
5.3 水资源管理	49

5.4 废弃物排放管理.....	51
6.0 数字化创造和谐价值.....	55
6.1 公益捐赠与乡村振兴.....	55
6.2 智慧党建新征程.....	55
GRI 内容索引表.....	59
读者反馈.....	63

关于本报告

本报告是神州数码集团股份有限公司发布的第五份可持续发展报告。报告遵循客观、规范、透明和全面的原则，披露了公司在社会责任方面的具体实践和绩效。期待您能够通过本报告更了解公司，与神州数码携手用数字化的力量践行社会责任。

时间范围

报告的时间范围为 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。为确保数据的连贯性和完整性，部分关键指标和案例适当回溯至以往年份。

组织范围

报告以神州数码集团股份有限公司为主体，涵盖其子公司和分公司。

编制依据

本报告参考深圳证券交易所发布的《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——主板上市公司规范运作》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》中对于 ESG 信息披露的要求指引，以及全球报告倡议组织（GRI）发布的《GRI 可持续发展报告标准》（简称“GRI 标准”）编写。

数据说明

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

报告获取

本报告刊登在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）。如果您想进一步了解公司的社会责任理念、战略及相关实践活动，请登录神州数码网站（www.digitalchina.com）及公司官方微信公众号“神州数码集团”。

1.0 走进神州数码

1.1 公司概况

神州数码集团股份有限公司（简称：神州数码；股票代码：000034.SZ），2000 年成立伊始，神州数码以“数字中国”为使命，锐意变革，砥砺前行，始终坚持以全球领先科技和自主创新核心技术赋能产业数字化转型和数字经济发展。神州数码 2025 年全年营业收入实现 1437.51 亿元，连续 9 年上榜《财富》中国 500 强榜单，连续 3 年获评《财富》最受赞赏中国公司，《福布斯》中国数字经济 100 强第 29 位。

致力于成为领先的数字化转型合作伙伴，神州数码围绕智能时代企业数智化转型的关键要素，开创性的提出“AI 驱动的数云融合”技术体系框架，围绕“AI for Process”在 AI 算力、AI 场景应用等领域架构产品和服务能力，为处在不同数智化转型阶段的医药医疗、制造、汽车、快消零售、金融、政企、教育、运营商等行业客户提供泛在的敏捷 IT 能力、融合的数据驱动能力和全栈 AI 服务能力，推动 AI 企业场景落地，加速企业 AI 就绪，助力企业构建 AI 时代的核心竞争力和新增长曲线，全面推动社会的数字化、智能化转型升级。

1.2 公司文化

(1) 企业初心和使命：数字中国

2000 年，神州数码独立启航。在为新公司命名之际，郭为先生看到联合国的一份报告，报告中提到，发达国家与欠发达国家间的差距是存在着一条数字鸿沟。郭为先生认为，消弭数字鸿沟的过程就是实现中华民族伟大复兴的过程，作为一间从事信息技术的新公司，神州数码应该承担这样的使命。因此，从诞生第一天起，Digital China（神州数码）就成为了我们的名字也是使命。

神州数码要做数字中国的探索者、实践者和赋能者。以探索未知的坚定脚步，丈量数字化之路，敢为人先，不惧无路可循；以神州数码场景探索最佳实践，实现自我的数字化重构；以自身的实践和积累提供数字化服务，推动全社会数字化进程。在“加快数字化发展，建设数字中国”的新时期，更要不忘初心，不辱使命，成为推动数字中国建设发展的中坚力量。

(2) 企业愿景：领先的数字化转型合作伙伴

秉承“数字中国”的初心与使命
坚持“理念领先、技术领先、实践领先”
以强大的数字产业生态力量为基石
以贴近客户场景的卓越数字化技术、产品、服务为载体
持续推动全社会数字化进程，引领数字经济发展
实现与客户、生态、员工、投资人的共生共赢
努力成为最值得信赖的数字化合作伙伴

(3) 企业价值观

“战略最核心的就是价值观。只有把大家的价值观做成最大公约数，才能形成我们未来的远景规划，才能形成目标。反过来这个最大公约数就会成为整个公司的约束半径，最终成为自觉的行为。”

传承“责任、激情、创新”神州数码初代价值观，经历了 20 余年的风风雨雨，我们成就了收入规模超千亿的企业集团。2021 年，神州数码对价值观进行刷新，并非是对过去的否定，而是立足于过往成绩带来的坚实基础，面向未来的一次自我重塑。我们，不仅由过去的成绩所定义，更应该由面向未来的希望所定义。为了让我们的组织更加坚韧、敏捷、强大，我们集合了适应过去积淀、适应当前理念、适应未来挑战的组织最大公约数，形成了新的核心价值观：**成就客户、创造价值、追求卓越、开放共赢。**



我们，不仅由过去的成绩所定义，更应该由面向未来的希望所定义。为了让我们的组织更加坚韧、敏捷、强大，我们集合了适应过去积淀、适应当前理念、适应未来挑战的组织最大公约数，形成了新的核心价值观：**成就客户、创造价值、追求卓越、开放共赢。**

成就客户是一切决策的出发点，创造价值是衡量所有工作的标准，追求卓越是我们做事做人的态度，开放共赢是我们的格局也是最终的结果。价值观的齿轮环环相扣，推动着组织里的每个人不断向前。

成就客户

成就客户——成就客户是一切的出发点

我们的客户包括最终客户、客户的客户（用户）和渠道合作伙伴。

不断贴近客户：客户始终是企业存在的理由，服务客户、满足客户需求是企业最基本的功能，所以我们要离客户更近一点，在做任何决策的时候，都要以客户为先。

深刻理解客户：从更多维度感知客户需求，着眼于客户的客户（用户），站在客户的视角去思考问题，深入客户的业务一线去解决问题、设计并迭代我们的产品和服务。

带给客户惊喜：用更全面、更前瞻的视角，从客户价值创造出发，提供给客户超预期的产品和服务，成为客户的长期战略合作伙伴。

创造价值

创造价值——每个人都是价值创造者

价值创造是衡量一切工作的基本准则：每个岗位、每个员工都应该成为价值的创造者。没有价值，就没有存在的理由；没有增长，就没有未来。我们要构建以价值为导向的组织体系、考核激励体系和业务管理体系。

以数字化重构企业价值：价值是以数云融合的技术创新，赋能客户数字化转型；价值是不断推进自身数字化转型，持续累积数字资产；价值也是更有质量的业务、更高的效率、更低的成本。

价值创造需要自我认知的不断颠覆：突破惯性模式，不断实现认知迭代和升级；用数字化的思维，创新的手段和方法，创造性地解决问题。

追求卓越

追求卓越——让优秀成为一种习惯

追求卓越是相信自己：相信自己，是任何时候都坚持反思自我，敢于承认自己的不足；相信自己，是越是艰难困苦，越是一往无前，不会让磨难泯灭激情；相信自己，是探索未知时，能够忍受孤独和压力，坚定信念，不怕寂寞。

追求卓越是拒绝躺平拒绝设限：始终保持好奇心和自驱力，坚持学习；不断挑战更高的目标，承担更大的责任；以结果为导向，不断追求更有价值的业务，更敏捷的流程，更有效的方法。

追求卓越是一种工作习惯：往大处考虑，往小处着眼，事事认真，在做到 100 分的时候考虑如何做到 120 分；每一个点点滴滴能够做得比别人更好，别人就致以你尊敬。

开放共赢

开放共赢—共同成长 双向奔赴

数字化时代，开放是企业和个人成功的必然选择。

开放的前提是共识：只有对战略的共识、对目标的共识、对文化和价值观的共识，才能相互欣赏、相互包容，才能建立信任、团结一致，最终形成组织的共振。

让“共享”而不是“拥有”，成为组织的新名词：要把个人的知识、经验、资源变成组织的知识、经验和资源；打破部门边界，强调专业化分工和协作，建立无边界的敏态组织；鼓励人才流动和轮岗，相信组织的力量一定大于个人的力量。

共建利益共同体：我们要与骨干员工建立利益共同体，共担风险，共享收益，发挥集体智慧；我们要与生态建立利益共同体，共享资源，共赢未来。共赢，就是把个体成功，建立在集体成功的基础之上，实现双向奔赴，共同成就。

1.3 公司战略

2025 年，随着人工智能技术的爆发式增长与深度应用，神州数码坚定地站在了技术变革的潮头，致力于从“数字化转型合作伙伴”向“智能生态的构建者”跨越。在这一年里，神州数码深刻洞察到，AI 不仅仅是效率工具，更是重塑企业流程、构建新商业模式的核心驱动力。郭为先生指出，企业正从单纯的“智能化企业”迈向更广泛的“智能生态”，而“AI for Process”正是这一跨越的基石。

面对全球数字化浪潮的加速演进，神州数码明确了“AI 驱动的数云融合”为核心战略方向，旨在通过技术与场景的深度耦合，打破传统信息化的“烟囱”式架构，让数据在流程中自由流动并产生智能。神州数码致力于成为这一变革的连接者与赋能者，通过平衡股东、客户、员工与社会的利益，以“长期主义”的

姿态打造基业长青的“百年老店”，在不确定的市场环境中为客户提供确定性的增长动力。

1.4 主要荣誉

首度入选“2025 年度亚洲品牌 500 强”榜单，再度蝉联“2025 年度中国最具价值品牌 500 强”；

荣获 2025 中国上市公司年度民营领军品牌；

荣获 2025 年度最具投资价值上市公司；

荣获 2025 年度“人民匠心品牌”；

荣获 2025 年度信息技术卓越竞争力上市公司；

荣获 2025 年度科技价值上市公司；

“2025 数字经济企业 TOP500”榜单第 99 位；

位列“2025 中国民营企业 500 强”第 72 位，“2025 中国服务业民营企业 100 强”第 17 位，双榜排名再创新高；

位列“2025 中国服务业企业 500 强”第 75 位；“2025 数字经济企业 TOP500”榜单第 99 位；“2025 中国战略性新兴产业领军企业 100 强”榜单第 37 位；

首度获得“2025 凤凰之星上市公司评选——最佳雇主奖”；

连续两年入选中国卓越管理公司（Best Managed Companies）项目榜单；

被国际数据公司（IDC）多篇 AI 相关研究报告收录和推荐：①入选 IDC《基于 AGENT 的企业流程优化市场成熟度分析及厂商推荐》研究报告，成为被 IDC 推荐的 5 家卓越 Agent 厂商之一，并获得销售管理场景下的唯一推荐；②首度入选 IDC《MarketScape：中国智能体开发平台厂商评估》，并进入领导者类别；③被 IDC 推荐的“经过市场长期验证的卓越供应商”（全国 50 家供应商短名单之一）；

神州数码 AI 驱动的数字转型案例《塑造未来，神州数码从数字化迈向 AI 驱动型组织的转型之路》收入欧洲工商管理学院（INSEAD）案例库；

2025 年 4 月，国际数据公司（IDC）发布《IDC Market Glance：中国 AI Agent 应用市场概览，1Q25》研究报告，首次对中国 AI Agent 应用市场格局进行系统性梳理，神州数码成功录入“消费级智能体应用”和“企业级智能体应用”两大

板块，并在智能终端、智能营销、 workflow、客户服务、生产力工具、数据分析、智能运营等 7 个细分领域露出；

2025 年 5 月，GYBrand 全球品牌研究院独家编制的“2025 年度中国最具价值品牌 500 强排行榜”正式发布，神州数码再度上榜，位列榜单 238 位；

2025 年 5 月，大数据产业创新服务头部媒体“数据猿”与上海大数据联盟联合发布《2025 中国 AI 大模型产业图谱 1.0 版》，神州数码上榜“AI 服务器、流程智能体、行业数据集”三大核心版块；

2025 年 5 月，神州数码荣获每日经济新闻发布的“2025 第九届中国上市公司品牌价值榜——2025 中国上市公司年度民营领军品牌”；

2025 年 5 月，安全牛第十二版《中国网络安全行业全景图》发布，神州数码及其成员企业连续第四年上榜，入选 48 项二级安全分类；

2025 年 7 月，第七届中国卓越管理公司（Best Managed Companies）项目榜单发布，神州数码连续两年入选；

2025 年 7 月，国际数据公司（IDC）发布《基于 AGENT 的企业流程优化市场成熟度分析及厂商推荐》研究报告，神州数码成为被 IDC 推荐的 5 家卓越 Agent 厂商之一，并获得销售管理场景下的唯一推荐；

2025 年 8 月，全国工商联发布“2025 中国民营企业 500 强”“2025 中国制造业民营企业 500 强”和“2025 中国服务业民营企业 100 强”榜单，神州数码荣登“2025 中国民营企业 500 强”第 72 位、“2025 中国服务业民营企业 100 强”第 17 位，双榜排名再创新高；

2025 年 9 月，位列《2025 中国企业 500 强榜单》第 211 名；

2025 年 9 月，中国企业联合会、中国企业家协会发布“2025 中国服务业企业 500 强”榜单，神州数码集团股份有限公司位列榜单第 75 位。

2025 年 10 月，中国企业评价协会与中国信息通信研究院联合发布“2025 数字经济企业 TOP500”榜单，神州数码凭借在数字经济领域的深厚积淀和创新实践成功上榜，位列第 99 名，较去年上升 13 名。

1.5 可持续发展管理

为进一步加强公司社会责任管理，推动经济社会和环境的可持续发展，积极履行 ESG（环境、社会和公司治理）职责，根据《中华人民共和国公司法》《深

圳证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——主板上市公司规范运作》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》等有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定，公司制定了《神州数码集团股份有限公司 ESG 管理制度》，从公司顶层治理架构将可持续发展的理念嵌入到公司管理决策体系中，完善公司的治理体系与可持续发展能力，持续提升公司可持续发展管理水平，促进公司在经济、环境、社会等相关议题上得到更高质量的发展。

<p>董事会及其下设的战略与 ESG 委员会</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、 制定 ESG 治理目标、战略与方针； 2、 审议 ESG 相关重大决策、政策、规划； 3、 监督 ESG 执行情况，确保管理层战略与目标推进工作； 4、 审议 ESG 报告以及其他 ESG 相关披露； 5、 识别与评估公司 ESG 领域的相关风险。
<p>战略与 ESG 专委会</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、 根据 ESG 战略目标与方针，拟定管理方针、具体工作计划； 2、 制定公司 ESG 相关政策，并定期进行审阅及更新； 3、 识别 ESG 风险与机遇，指导公司采取适当的应对措施； 4、 监督公司 ESG 工作计划执行情况，确保相关措施得到有效落实； 5、 推动 ESG 文化建设，提升公司整体的可持续发展能力； 6、 审阅公司的 ESG 报告及其他 ESG 相关披露。

ESG 工作组	<p>1、拟定 ESG 制度文件、相关议题、阶段性工作计划及实施方案；</p> <p>2、协调公司内部各部门之间的 ESG 工作，确保信息流通和资源整合；</p> <p>3、组织识别和评估公司 ESG 风险和机遇，制定并汇总应对措施；</p> <p>4、跟踪 ESG 政策要求及趋势，为战略研究提供信息支持；</p> <p>5、组织开展利益相关方沟通工作，回应其 ESG 诉求；</p> <p>6、组织开展 ESG 相关培训工作，提升公司内部对 ESG 理念的理解和实践能力；</p> <p>7、收集、整理和汇编公司 ESG 信息，编制年度 ESG 报告及相关文件；</p> <p>8、定期向战略与 ESG 专委会汇报工作进展，反馈工作中的问题和成果。</p>
---------	--

利益相关方沟通

公司致力于打造稳定持续的沟通渠道，主动与关键利益相关者开展对话，并实施精准的互动与反馈。

利益相关方	关注议题	沟通方式	对应章节
政府与监管机构	合规治理 产品质量 依法纳税 环境保护	日常沟通与汇报 来访接待 调查问卷 定期与临时信息披露	公司治理 产品与服务 环境管理 反腐倡廉
股东及投资者	ESG 管理 研发创新 经营绩效 股东权益保护	股东会 定期信息披露 投资者热线电话与邮件 深交所互动易平台 业绩说明会	研发创新 公司治理 环境管理 数字化理念出海
供应商以及合作伙伴	反垄断与公平竞争	现场沟通与审核 交流参观	可持续供应链 公司治理

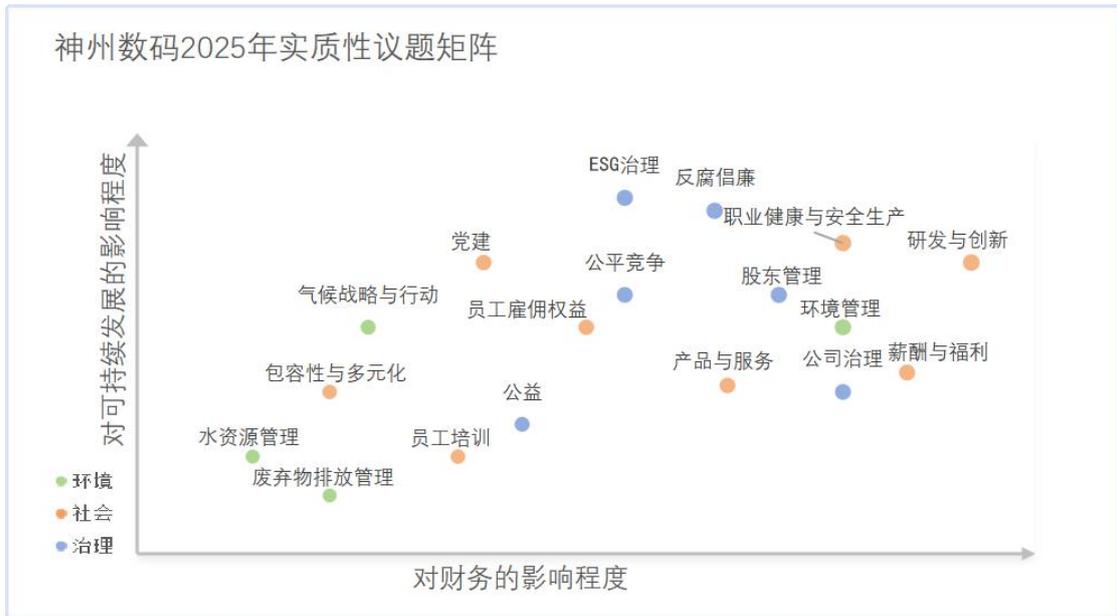
利益相关方	关注议题	沟通方式	对应章节
	可持续供应链 公司治理 反腐倡廉	研讨会 合同与合作协议	反腐倡廉 数字化理念出海
客户	产品质量 公司治理 ESG 管理	客户满意度调查 售后服务	产品与服务 研发创新
员工	职业健康与安全 人才观 员工培训 薪酬与福利	员工满意度调查 投诉信箱 员工培训	神州数码的人才观 员工培训 薪酬与福利 职业健康与安全 包容性与多元化 员工雇佣权益
社区	社会公益 气候变化管理 环境治理	慈善捐赠 公益项目 校企合作	公益 党建 水资源管理 废弃物排放管理

实质性议题的识别

在实质性议题识别中，公司通过与各利益相关方沟通，了解其关注焦点与核心诉求，为公司的可持续发展奠定坚实基础。

识别议题	<p>公司立足于自身的业务范畴及利益相关方的关切，融合国际广泛认可的可持续发展目标与框架，例如 SDGs、GRI 标准，以及国内法规和交易所政策等。在此基础上，还汲取同行业先进管理经验及外部专家的权威见解，精准筛选出覆盖治理、社会、环境三个关键维度的 ESG 议题，构建了独具公司特色的议题库。为了保障议题表述的精准无误以及范围的明确界定，公司依据自身实际运营状况，对每一个议题都进行了严谨的定义与清晰的边界划分。</p>
------	---

重要性排序	<p>公司参考内外部评估确定的利益相关方权重，对议题开展综合排序工作。为了全面评估议题的重要性，公司着重考量议题对公司可持续发展的影响力以及其对财务的重大影响程度，通过综合分析，构建出实质性议题矩阵。同时，公司将具有较大影响力的实质性议题作为可持续管理与 ESG 信息披露的核心，以保障公司的可持续发展管理能够精准满足利益相关方的期望和需求。</p>
-------	---



2.0 数字化推动产业发展

2.1 研发与创新

(1) 研发与创新管理体系与制度

集团将研发与技术创新置于战略核心位置，董事会下设的战略与 ESG 委员会确保技术创新与集团整体战略紧密协同。在管理层架构上，集团设立了由 CEO 和总裁共同牵头的技术委员会，成员涵盖集团高层领导、各领域技术专家、业务部门技术带头人及职能部门代表，总人数超过 20 人。技术委员会负责制定技术战略与规划，确保技术方向与组织战略目标一致，评估和推动技术创新项目，并参与重大科研项目的选题、论证和指导工作。

集团将研发创新战略与碳中和目标深度绑定，形成“数字技术赋能绿色转型”的独特定位，构建了“决策层（战略与技术委员会、ESG 委员会）-管理层（工作小组）-执行层（研发部门）”的三级责任体系。各业务部门根据技术委员会的指导明确项目任务，推进技术创新项目落地实施。

为提升研发体系管理能力，公司采取“外拓内管”双轮驱动策略。对外，公司作为全国信息技术标准化技术委员会人工智能、云计算及物联网分委会成员单位，积极参与多项跨行业国家标准、行业标准与团体标准的研制与发布。内部管理方面，公司建立了一套完整的研发管理制度，构建了矩阵式管理体系，通过 PDCA 循环实现动态优化：前端建立敏捷反馈通道，保障基层实践经验高效传导；后端强化制度执行督导，形成从战略解码到落地管控的闭环管理链路。该体系既确保研发流程的灵活迭代，又通过标准化治理严守合规底线。

(2) 研发与创新管理目标与规划

集团制定了明确的研发创新目标：

到 2028 年，在数云融合和人工智能领域相关知识产权达到 1000 项以上。这一目标与集团战略规划紧密衔接，通过年度分解落实机制确保执行效果。规划实施过程中，集团注重与国家创新驱动发展战略相对接，积极把握产业升级和技术变革趋势，动态优化技术路线图。

(3) 知识产权保护

公司秉持“创新驱动，全方位保护技术资产”的原则，建立了一套完善的知识产权保护体系。制度层面，公司制定并发布了《知识产权管理办法》，构建了

覆盖法务、研发等多部门的知识产权管理体系，并从产品经理管理、研发过程管理、开源软件及社区管理、技术资产管理等维度持续完善管理细则。在实施层面，公司注重核心技术的全生命周期保护，强化研发过程中技术资产的挖掘与保护。监管部门根据不同研发项目的知识产权规划，定期开展评审工作，确保知识产权管理动作落实到位。同时，法务部门定期组织宣传培训，提升全员知识产权保护意识，实现全方位的技术资产管控，在保护自身知识产权的同时，有效避免侵犯他人权利。相关部门积极开展知识产权保护体系建设工程，不断提升知识产权管理的专业化和系统化水平。通过建立健全知识产权风险防控机制，为企业的持续创新提供坚实保障。

子公司北京神州鲲泰信息技术有限公司（原名：北京神州数码云科信息技术有限公司）通过知识产权合规管理体系认证，符合 GB/T29490-2023 标准。

(4) 鼓励研发与创新

在创新成果方面，神州数码集团通明湖云和信创研究院及各业务研究中心基于研发与业务的交互式结构，聚焦 AI、数据等前沿领域，持续夯实基础研发能力，拓宽业务场景与基础研究的交互渠道。在“AI For Process”战略背景下，公司完善技术创新与场景突破机制，推动研究与业务的深度融合，有效赋能场景拓展。

公司凭借经验丰富的研发团队和广泛的对外合作，在多领域客户场景探索与落地方面取得显著突破。公司拥有的中国电子技术标准化研究院认证的云计算应用软件适配研究中心，依据 GB/T 25000.51-2016 标准，为内外部软件产品提供安全与功能验证支持，并出具权威检测报告，充分满足客户需求。

在产学研协同方面，公司与武汉大学、东北大学、湖北工业大学等多所高校建立深度合作，共同搭建研发实验室，为前沿技术研究创造良好环境。集团鼓励各业务部门积极申报研发项目，对通过专业评审的项目给予资源支持。

激励机制方面，集团联合技术管理部与人力资源部，设计了完善的技术激励体系，覆盖发明专利、国际/国家标准、核心期刊论文及重要赛事奖项等多类技术成果。技术委员会负责统一评审标准，确保激励的公平性和有效性，且为鼓励长期研发投入，实施阶段性奖励机制。技术激励体系与知识产权管理体系深度嵌入产品全生命周期管理流程，覆盖产品研发规划、执行、验收结项与商业化各环

节，有效促进技术资产与成果转化。

(5) 2025 年集团以及子公司的企业创新能力认证情况

集团及子公司连续多年获得多项权威认证，包括国家级专精特新“小巨人”企业、国家高新技术企业、北京市企业技术中心、中关村高新技术企业、北京市专精特新中小企业、北京市创新型中小企业等资质认证。

在管理体系认证方面，集团及子公司持续通过 ISO9001 质量管理体系、ISO56001 创新管理体系、ISO27001 信息安全管理体、ISO27701 隐私信息管理体系、ISO20000 信息技术服务管理体系、ISO42001 人工智能管理体系、ISO38505 数据治理管理体系等系列认证。此外，集团荣获德勤中国“中国卓越管理公司”等业界权威荣誉，体现了公司在创新管理方面的卓越表现。

(6) 关键绩效

有效专利总数：348 件

软件著作权数量：1,179 件

研发员工人数：1,231 人

研发员工比例：22.19%

研发投入：41,491.56 万元, CNY

2.2 产品与服务

(1) 产品质量管理体系与制度

目前，深圳神州数码云计算有限公司、合肥神州信创科技集团有限公司、北京神州鲲泰信息技术有限公司（原名：北京神州数码云科信息技术有限公司）等 11 家公司已通过 ISO9001 质量管理体系认证。这一认证确保了我们在产品质量管理方面遵循国际标准，进一步保障了产品的质量与环境合规性。

(2) 提升产品质量

公司始终秉承“客户至上，打造精品，持续改善，精益求精”的质量方针，建立了覆盖从原材料采购到最终产品交付的全流程质量管控体系。具体措施包括：

原材料质量控制：《IQC 作业规范》

我们严格把控原材料的质量，确保其符合环保和质量标准。这不仅减少了因原材料问题导致的生产浪费，还有效降低了对环境的影响，同时保障了产品的基础质量。

生产过程管控：《生产管理程序》

我们规范化生产流程，确保各环节的标准化与一致性。通过优化生产流程，我们推动绿色生产，降低了能源消耗和废弃物排放，从而减少了对环境的负面影响。

成品质量把控：《OQC 检验作业规范》

在成品出厂前，我们进行严格的质量检验，以确保产品的高质量标准。这一措施有效减少了客户投诉和资源浪费，提升了客户满意度。

不合格品管控：《不合格品管控程序》

我们明确了不合格品的处理流程，确保有问题的产品不会流入市场。通过不合格品的分析和改进，我们推动了质量的持续提升。

通过这些措施，公司不仅提高了客户的信任度，也有效降低了退货率和资源浪费。2025 年，公司的服务器 DOA（死亡到货）率仅为 0.04%，这一成绩充分体现了我们对产品质量的严格把控。

(3) 产品召回程序

公司已建立《客户重大事件处理流程规范》《产品 DOA 处理程序》以确保产品存在潜在问题时能及时保护客户权益。

通过 400 热线、公共邮箱等渠道接收客户反馈，服务二线部门对问题进行初步判定和排查，根据问题的分析对客户进行维修、更换、升级等服务，对于涉及批量召回的产品，由质量主导、产品、研发、采购、服务等部门确定召回方案，服务部门对接客户，进行市场端产品的退回处理工作。

(4) 提升产品可及性

我们产品设计阶段就考虑不同场景的使用需求，包括存储型服务器、高性能服务器、AI 计算型服务器、整机柜等，确保客户的不同使用需求。

我们的产品涵盖不同行业包括政企、金融、运营商、职教等，满足不同行业客户不同场景下对产品及解决方案的需求。

(5) 关键绩效

产品召回比例:0%

2.3 可持续供应链

(1) 供应链管理体系与制度

公司秉承长期合作、互利互惠及维护供应商等各方合法权益的合作目标，公司对供应商的准入标准严格要求，采用公开、透明的甄选流程，制定了采购相关管理规定并推动执行。整体业务开展包括供应商体系建设均有完备的系统进行引入、评审和后续项目管理的闭环评价，并制定《供应商管理规定》《采购管理程序》《采购原则》以及后续业务开展过程中的《新产品管理规定》《外购管理规定》《技术服务分包管理规定》等，做好体系数字化建设，以及过程和闭环管理。

子公司合肥神州信创科技集团有限公司和北京神州鲲泰信息技术有限公司（原名：北京神州数码云科信息技术有限公司）已经通过了 ISO 28000 供应链安全管理体系认证。北京神州鲲泰信息技术有限公司（原名：北京神州数码云科信息技术有限公司）目前已通过 GB/T33635 绿色供制造供应链认证。

(2) 供应商 ESG 评价准入与尽职调查

按照业务和供应商属性的不同区分，公司成立了核心供应商准入评审委员会，由各财务、风险、运营、人力、战略发展、技术管理等专业部门对供应商的合作前景与业务发展进行评估，对供应商的信用、相关资质、知识产权等方面信息进行审核，做到供应商可追溯、可验证、可核查。同时对优质的供应商资源进行整合，持续关注供应商在市场端的表现及合作进展，从而实现对采购过程的合规管理及对采购产品及服务的质量把控，帮助公司缓解企业风险，并保障上下游权益。

(3) 供应商 ESG 动态考核与退出机制

为加强供应商管理，确保其提供的产品和服务持续满足公司要求，公司制定《供应商管理程序》。该程序适用于所有通过公司供应商管理系统完成准入评审的供应商。

在供应商纳入管理后，公司每季度对供应商在质量、服务、成本、交期等方面的表现进行综合考核。依据考核结果，将供应商划分为“A、B、C、D”四个等级，并建立相应的激励与约束机制，考核结果与采购份额分配挂钩，同时明确供应商退出机制。

此外，公司每年对合格供应商名录中的供应商开展年度评价，评价维度包括品质系统管理、成交信息管理、客户管理、外部供方管理、产品设计开发、生产过程控制等方面。

对于集团核心供应商，在准入满半年后，实施“红黄绿灯”动态考核机制，持续跟踪其发展状况，及时关注供应商在市场端的表现与合作进展。对于两次评价结果表现良好的供应商，可转入常规管理；对于发展不达标的供应商，及时沟通、分析差异原因，并根据情况调整后续发展计划，或采取业务关停并转、一单一议等方式进行管理。

对于非核心供应商，公司主要通过身份认证、品牌认定、评级与有效期管理等方式进行规范管理；同时，针对已纳入 PMC 项目管理的供应商，后续将补充服务再评价环节，以持续提升供应商管理水平。

(4) 供应商产品质量管理

与公司合作的供应商通过导入评估后将进入合格供应商名录。针对供应商的质量、服务、成本、交期等按季度进行考核，并设定奖罚机制。公司设定每季度为一个考核周期，确保考核的准确性和时效性，确保供应商的表现能够及时得到反馈和调整。考核内容应包括供应商的质量控制能力、响应速度、成本效益和交货准时性等关键绩效指标对供应商的表现进行深入分析，识别表现优异和需要改进的供应商，并设定奖惩机制，对于表现优异的供应商，可以给予奖励，对于表现不佳的供应商，可以采取惩罚措施，激励与改进；奖罚机制的目的是激励供应商持续改进，提高整体供应链的效率和效果。通过这样的流程，公司能够确保供应商的持续改进和优化，同时也能够维护和提升公司产品的质量与竞争力。除了供应商资质认定及绩效考核，物料在导入前需要进行样品承认，公司特制定《物料替代流程》和《物料承认流程及样品管理》，确保物料在使用前经过质量、技术方面的认证，确保其满足我司技术要求。

(5) 供应商沟通与培训

公司不断加强环境、健康与安全政策等方面的宣传，通过《质量环境安全告知函》方式向供应商进行宣导，全面让供应商了解我司对质量、环境、安全方面的要求和管理，提升对环境安全等的认知。

每季度考核结束后，采购部门针对考核结果与供应商进行沟通说明，并对问题改善部分进行沟通。日常采购工作中，与供应商进行交付，质量等进行不定期的沟通。公司不定期通过邮件、会议、微信等形式与供应商就产品质量问题、产品变更要求进行沟通。针对重大来料问题，现场对供应商的改善情况进行稽核确

认，对供应商的服务及产品质量进行反馈。新产品导入前与供应商通过会议或现场审核方式对产品要求、生产注意事项、装备测试要求进行培训和验收，明确产品质量和生产要求。

(6) 关键绩效

供应商本地化比例:98%

本地化采购比例:98%

可持续认证供应商数量: 125 家

可持续认证供应商比例: 91%

3.0 数字化提升治理水平

3.1 公司治理

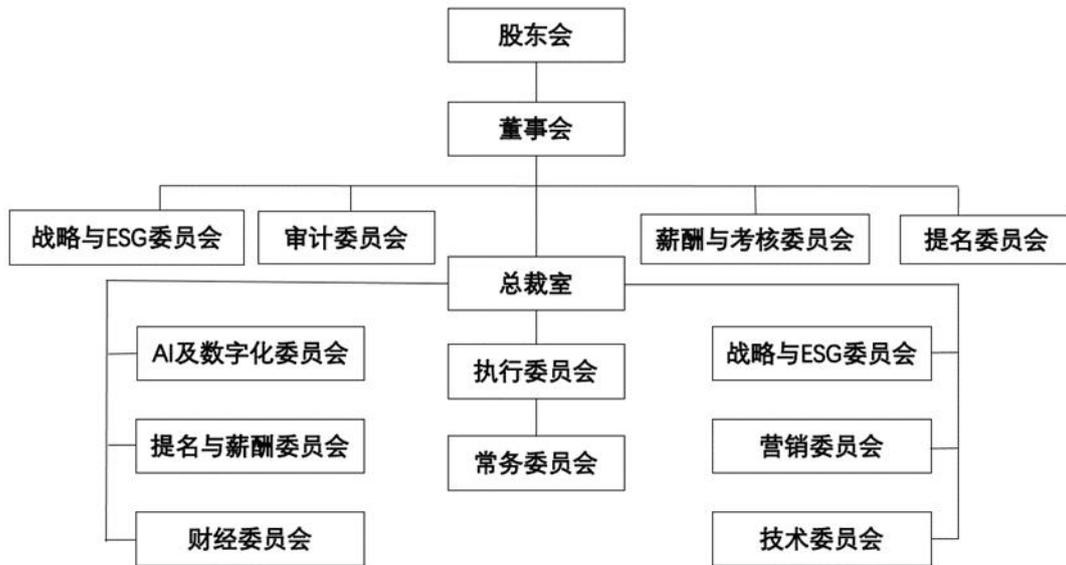
神州数码严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所股票上市规则》《公司章程》等内外部制度规范，结合神州数码自身实际情况，建立并不断优化公司法人体的三层治理架构，自上而下分别为上市公司治理层、核心管理层、运营管理层，全方位保障公司合规安全、决策专业精准、运营敏捷高效，切实保障股东权益。

(1) 治理架构

2025 年，为进一步提升公司规范运作水平，完善公司治理结构，根据有关法律、法规和规范性文件的规定，结合公司实际情况，公司调整了内部监督机构设置，不再设置监事会及监事岗位，由公司董事会下设的审计委员会行使《公司法》规定的监事会职权，以通过强化董事会审计委员会的监督职能，能够更精准、高效地对董事、高级管理人员等公司关键少数实施监督，进而提升公司信息披露的透明度与规范性，有效防范大股东侵害中小股东利益的情形，切实增强广大投资者尤其是中小投资者信心。

同时，公司对《公司章程》及配套治理制度开展全面梳理并完成系统修订，全年累计制定及修订制度 26 项，核心涵盖《公司章程》《股东会议事规则》《董事会议事规则》《首席执行官、总裁工作细则》等关键治理文件，进一步夯实公司规范治理的制度基石。依托完善的制度体系，公司决策流程的规范性、专业性与独立性持续提升，治理效能得到切实保障，奠定公司可持续发展的治理根基。

(2) 三会运作



股东会

股东会是公司的法定最高权力机构，依据《中华人民共和国公司法》及《公司章程》规定，行使章程修订、利润分配、变更公司形式等重大经营管理事项的核心职权，是股东依法参与公司治理、行使股东权利的核心载体。

为充分保障全体股东，尤其是中小股东的合法权益，公司严格遵循监管要求及市场化治理原则，规范股东会运作。公司股东会提供现场会议与网络投票双重渠道，确保股东便捷行使参会权与表决权。同时，公司对中小股东的表决意见单独计票并及时披露，充分尊重中小股东在重大决策中的话语权。此外，每次股东会均聘请专业律师列席全程见证，对会议召集、出席人员、表决程序和结果等出具专项法律意见，为股东会的规范运作提供专业法律保障。

董事会

董事会作为公司的核心决策机构，对股东会负责，执行股东会决议，并依据《公司章程》及相关监管要求行使重大事项决策权，包括在股东会授权范围内决定公司对外投资、关联交易等关键经营事项，决定聘任或解聘公司高级管理人员并审定其薪酬等。同时，指导管理层完善公司治理架构、优化内部控制与风险管理、规范开展日常经营管理事务，牵头推动公司战略转型与升级落地。此外，董事会积极履行可持续发展治理责任，牵头制定并监督实施公司可持续发展战略规划，统筹环境、社会及治理（ESG）领域的重大决策部署，平衡股东、员工、客户、供应商等多元利益相关方的合法权益，以科学决策护航公司稳健运营与长期

价值增长，为企业可持续发展筑牢坚实的决策根基。

公司现行董事会共有 7 名董事，其中独立董事 4 名，会议平均出席率 100%，独立董事凭借其在各自专业领域的深厚积淀，为公司研判行业发展趋势、评估市场机遇提供了独立、客观、专业的决策支持，有效提升了董事会科学决策的能力，为公司可持续发展战略的落地实施筑牢专业保障。

公司董事会下设审计委员会、薪酬与考核委员会、提名委员会、战略与 ESG 委员会共 4 个专门委员会。各专门委员会作为董事会决策的专业支撑机构，为董事会履职提供专业化、精细化支持，在提升董事会决策的科学性、有效性及公司治理整体质量上发挥重要作用。

监事会

监事会是公司的内部监督机构，本着对全体股东负责的态度，依法独立行使职权，从切实维护公司利益和全体股东权益出发，认真履行监督职责。监事会对公司经营活动、财务状况、董事及高级管理人员履行职责等实施有效监督，有效的保障了股东权益、公司利益和员工的合法权益，充分保障公司规范运作。

2025 年，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司章程指引》《关于新〈公司法〉配套制度规则实施相关过渡安排》《深圳证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件的规定，结合公司实际情况，公司调整了内部监督机构设置，不再设置监事会及监事岗位，由公司董事会下设的审计委员会行使《公司法》规定的监事会职权。

董事会成员

公司高度重视董事会治理结构的多元化建设，将其纳入公司治理体系优化的核心范畴，推行董事会多元化遴选与管理机制，通过体系化的安排保障董事成员在专业背景、职业履历、知识结构、文化视野等维度的多元互补，为公司战略决策注入全方位、多视角的专业智慧，保障了董事会决策的科学性、专业性与全面性，为公司稳健经营与可持续发展提供了坚实的治理支撑。

本届董事会成员均为商界、学界深耕多年的资深专业人才，专业领域横跨人工智能、金融投资、财务管理等，多数拥有硕士及以上学历，兼具扎实的理论功底与丰富的实战经验。得益于多元化的成员结构，董事成员的专业价值与协同效应能被充分激活，打破单一视角的决策局限，各位董事能够依托自身差异化的专

业背景与行业洞察，从不同维度审视公司战略布局、业务拓展等核心议题，不仅为公司提供兼具前瞻性与实操性的决策建议，更积极引入海内外标杆企业的先进经营思路与创新商业模式，有效拓宽公司发展视野。

姓名	岗位	专业知识与技能		主要经历	
		行业或科技	财务或会计	行业或科技	财务或会计
郭为	董事长	√		√	
王冰峰	联席董事长	√		√	
陈振坤	董事	√		√	
尹世明	独立董事	√		√	
王能光	独立董事		√		√
熊辉	独立董事	√		√	
杨楠	独立董事	√		√	

董事会有效性评估

独立董事每年就自身独立性情况进行自查，并将自查情况提交董事会，同时以年度述职报告的形式完成履职情况自我评价。董事会结合独立董事自查情况，每年对在任独立董事独立性情况进行评估并出具专项意见，相关意见与公司年度报告同时披露。

公司建立对董事会规范运作和履职有效性进行全面评估的常态化机制，评估范围涵盖董事出席会议情况，以及对公司战略规划、治理优化、激励体系设计等核心事项的参与深度与贡献程度等关键维度。上述评估工作旨在确保董事会高效履行决策与监督职能，进一步强化其作为公司治理核心的功能定位，持续优化公司顶层治理制度架构。具体详情请参见公司《2025 年度董事会工作报告》。

(3) 高管薪酬政策

公司构建了分层分类的薪酬与考核治理体系，制定并实施《董事薪酬管理制度》《高级管理人员薪酬管理制度》《董事会薪酬与考核委员会工作规则》专项制度，为公司董事、高级管理人员提供具有市场竞争力的薪酬方案。高级管理人员每年薪酬的具体数额，由董事会薪酬与考核委员会依据公司制度规定，以及公司和个人的业绩达成情况进行年度考核确定，并在年度报告中披露。同时，公司

支持高级管理人员参与股权激励及员工持股计划，通过长效激励机制引导高管聚焦公司长期战略目标，推动企业价值持续提升。

公司持续优化薪酬管理体系，深化长效激励约束机制建设，将可持续发展表现与高管薪酬深度绑定，推动公司长期价值创造与股东利益最大化目标的协同实现。报告期内，公司进一步强化 ESG 治理导向，针对联席董事长、董事会秘书等 ESG 治理关键岗位，专项设置 ESG 绩效考核指标，重点考评 ESG 专项任务达成情况、合规治理成效等核心维度，以量化考核的方式凸显 ESG 在公司战略发展中的重要地位，彰显公司践行可持续发展理念的坚定决心。

(4) ESG 能力建设

为系统性地将 ESG 理念融入企业文化与日常运营，我们建立了覆盖全员、分层分类的培训体系，持续提升员工对 ESG 的认知与实践能力。

分层培训与全覆盖

我们建立了包含以下四个层次的 ESG 培训体系：

全员通识培训：面向全体员工，普及 ESG 基础理念、公司可持续发展政策与准则，报告期内覆盖率达 100%。

管理层专项培训：针对中高层，重点提升其将 ESG 纳入战略规划与业务决策的能力。

关键岗位深化培训：为供应链、合规等岗位提供碳核算、尽职调查等专业技能培训。

董事会及委员会培训：确保治理层掌握 ESG 前沿趋势、监管要求与最佳实践。

内容聚焦与形式多元

培训内容紧密围绕公司实质性 ESG 议题，涵盖气候变化、能源管理、安全生产、多元包容、商业道德、数据安全等重点领域。采用线上课程、线下研讨、案例分析与情景模拟等多种形式，提升培训实效。

评估优化与未来计划

我们计划将培训参与纳入相关岗位绩效考核，定期评估效果并持续优化。未来计划包括：开发业务场景化课程、加强数字化学习工具应用、拓展外部合作，以持续赋能组织与员工的可持续发展能力。

(5) 关键数据

2025年，公司总计召开8次股东会，15次董事会会议，9次监事会会议，6次审计委员会会议，3次薪酬与考核委员会会议，3次提名委员会会议。

3.2 反垄断与公平竞争

(1) 反垄断管理体系与制度

为了预防和制止垄断行为，保护市场公平竞争，鼓励创新，提高经济运行效率，维护消费者利益和社会公共利益，公司制定了《神州数码集团股份有限公司公司反垄断制度》，规范公司的经营行为，明确公司反垄断的立场和原则，确保所有经营活动符合《中华人民共和国反垄断法》及相关法律法规的要求，促进市场公平竞争的健康发展通过这一制度，该制度覆盖公司的所有产品渠道、各职能部门及全体员工，贯穿决策、执行、监督全流程、

集团董事会下设了审计委员会，董事会及审计委员会负责监督与审核各项反垄断管理工作，审计部作为反垄断与公平竞争的执行机构，负责拟定并执行反舞弊风险的内部审计计划，对公司内部发生的舞弊行为进行调查。

(2) 培训与宣贯

公司持续完善公平竞争规则体系，不定期展开公平竞争相关培训宣贯，指导不同业务领域、不同区域的员工更加全面的认识公平竞争和反垄断合规要求、践行公平竞争。

报告期内，公司在享学中心上线了反垄断课程，这一举措体现了公司对合规经营的高度重视，该课程针对公司业务端、职能端等各部门超过5000名员工，有利于不同岗位的员工都能深入了解反垄断法规和公平竞争的要求，从而在各自的业务领域中更好地践行合规原则，维护市场的公平竞争环境。

(3) 反垄断的风险控制

公司持续开展反垄断合规管理，不定期对重点岗位和关键环节进行反垄断合规风险梳理与识别。依托专业化合规管理团队，结合行业特征与市场竞争态势，突出对重点领域、关键环节及核心人员的风险管控，系统强化反垄断合规风险的识别与防范能力。

在反垄断与公平竞争风险控制方面，公司已制定明确的合规政策，严格禁止价格操纵、市场分割等垄断行为。通过深入分析组织架构与业务流程，主动识别潜在垄断风险点，并建立动态监测机制。同时，公司不定期组织反垄断专题培训，

提升全员合规意识；定期评估合规管理体系，根据法律法规与市场环境变化及时优化防控措施，确保经营活动全程合法合规，为企业可持续发展提供坚实保障。

(4) 关键绩效

报告期内，公司无任何涉及国内外不正当竞争行为、反托拉斯及垄断行为的法律诉讼事实。

3.3 反腐倡廉

(1) 反腐倡廉管理制度

神州数码集团把廉洁诚信视为立身之基、立业之本，把反腐倡廉列为公司重点工作，自上而下形成高压反腐态势，旗帜鲜明地反对妨碍企业发展的不良风气。集团董事会下设了审计委员会，董事会及审计委员会负责监督与审核各项反舞弊管理工作，审计部作为反舞弊管理工作的执行机构，负责拟定并执行反舞弊风险的内部审计计划，对公司内部发生的舞弊行为进行调查。

公司不断完善制度规范建设，设置反腐专栏，发布《内部审计制度》《神州数码廉洁从业管理办法》《员工手册》《业务行为规范》等一系列与反腐倡廉相关的制度规范，公司所有员工入职即签署《合规承诺书》，承诺遵守法律、职业道德和业务规范，承诺防范商业贿赂、职务侵占、商业欺诈，远离一切不正当、不诚信的业务行为。公司持续宣传廉洁诚信文化，强化审计监察机制，形成了系统的有效的反腐倡廉保障体系。

子公司北京神州鲲泰信息技术有限公司（原名：北京神州数码云科信息技术有限公司）通过了 ISO37001 反贿赂管理体系认证和 GB/T35770 合规管理体系认证

(2) 对商业伙伴的监管

在各类商业活动中，公司始终坚守最高标准的正直与诚信，坚决抵制任何阻碍企业发展的不良风气，严格遵循法律法规及道德规范，积极与上下游伙伴携手共进，共同打造一个公平、健康、可持续的营商环境，培育阳光、诚信的合作生态。

公司深刻认识到，在激烈的市场竞争中，维护商业道德的纯洁性与合法性是企业实现可持续发展的关键基石。秉持诚信经营的经营理念，公司致力于构建一个公平、透明、公正的商业环境，确保所有业务活动严格遵守相关法律法规，坚

决杜绝任何形式的贪腐与贿赂行为。

公司要求所有供应商及合作伙伴在与公司员工、当地社区及公司的业务往来中，严格遵守反贪腐及反贿赂的法律法规。为此，公司所有供应商均需签署《反商业贿赂承诺书》，以确保其充分理解和遵守公司的反贪腐及反贿赂政策。通过这些举措，公司旨在与所有利益相关者共同营造一个廉洁、高效、透明的商业环境，为公司的长期稳定发展奠定坚实基础。

在各类商业活动中，公司始终坚守最高标准的正直与诚信，坚决抵制任何阻碍企业发展的不良风气，严格遵循法律法规及道德规范，积极与上下游伙伴携手共进，共同打造一个公平、健康、可持续的营商环境，培育阳光、诚信的合作生态。

公司深刻认识到，在激烈的市场竞争中，维护商业道德的纯洁性与合法性是企业实现可持续发展的关键基石。秉持诚信经营的经营理念，公司致力于构建一个公平、透明、公正的商业环境，确保所有业务活动严格遵守相关法律法规，坚决杜绝任何形式的贪腐与贿赂行为。

公司要求所有供应商及合作伙伴在与公司员工、当地社区及公司的业务往来中，严格遵守反贪腐及反贿赂的法律法规。为此，公司所有供应商均需签署《反商业贿赂承诺书》，以确保其充分理解和遵守公司的反贪腐及反贿赂政策。通过这些举措，公司旨在与所有利益相关者共同营造一个廉洁、高效、透明的商业环境，为公司的长期稳定发展奠定坚实基础。

(3) 举报与投诉

为及时发现并解决腐败行为，公司鼓励员工、商业伙伴和利益相关者共同参与反腐监督，共建健康阳光商业生态。

公司坚定不移正风肃纪，把反腐败的基调一贯到底，鼓励员工、商业伙伴和利益相关者共同参与反腐监督，共建健康阳光商业生态。公司设立举报邮箱，并通过公司官网、员工手册、招标信息、合作伙伴会议、主动与供应商及客户等合作伙伴签署廉洁诚信协议等多种途径广为宣传，鼓励全体员工、全体商业伙伴、全体利益相关者和社会公众共同参与，对违法、违规、不诚信的人员和行为进行监督和举报。

公司制定《神州数码举报制度及奖励办法》，拟定举报人保护措施，对举报

人信息及内容严格保密，对举报设置适当的奖励，并严禁公司员工对举报人进行直接或间接的任何形势的打击或报复。对于收到的涉及贪污腐败举报，审计部将展开详细调查，作出调查结论并向审计委员会进行汇报，同时对违规违纪员工进行处分处罚，如涉及违法犯罪，坚决移送司法机关。

举报邮箱：audit@digitalchina.com

(4) 反腐倡廉培训

公司持续完善公平竞争规则体系，开展多次公平竞争、反舞弊相关培训宣贯，指导不同业务领域、不同区域的员工更加全面的认识公平竞争和反垄断合规要求、践行公平竞争责任。

	培训方式	覆盖人数	考试通过率
全体员工	线上培训	5000+	未设置考试
专业人员	线下宣讲	30+	100%



同时，公司分享廉洁文化故事、格言警句等，潜移默化地引导员工树立正确的价值观和职业操守，培育积极向上的廉洁文化氛围。面向新员工，公司专门开展廉洁诚信培训，培育廉洁从业理念，并确保每一位新员工签署《合规承诺书》。报告期内，新员工全员通过入职廉洁诚信培训，承诺防范商业贿赂、职务侵占、商业欺诈，远离一切不正当、不诚信的业务行为，切实将廉洁诚信文化建设落到实处。面向合规专业人员，公司持续开展专业培训，提升其廉洁管理能力和业务

水平。日常通过开展廉洁反腐小游戏等寓教于乐的方式进行廉洁宣讲，强化廉洁意识，确保公司廉洁诚信文化深入人心，为公司可持续发展提供坚实保障。

4.0 在 AI 数字化转型中共同成长

4.1 神州数码的人才观

自觉践行公司价值观、拥有一流专业能力、持续为公司创造价值的人才是神州数码不断向前的强劲动力。神州数码致力于打造一个没有天花板的舞台，始终坚持与优秀人才共同成长、双向成就，为价值创造者打造更大的事业平台、更多元的晋升通道、更好的激励机制、更多的获得感。以 AI 业务为核心，一体化实践数字人才“引育留用”，已形成“外部引才+内部培养+校企合作”的基础模式：外部重点引入 AI 领军人才，内部推动传统岗位向 AI 相关方向转型，同时与武汉、北京等地高校建立产学研合作。

4.2 数字化人力资源管理

2025 年，公司深度融合人工智能技术与人力资源管理实践，以数智化转型驱动管理效能升级，基于公司自主研发的“问学”，构建起以 AI 为核心引擎的人力资源管理新生态，为 ESG 体系中“治理（G）”维度的精细化发展注入强劲动力。

在核心业务场景的 AI 应用中，我们实现了多维度突破。针对周报管理这一高频工作，依托自然语言理解与逻辑输出技术，打造了全流程智能支撑体系：从战略目标的精准拆解、跨部门目标的协同对齐，到周报内容的智能生成与优化指导，再到工作推进中的潜在风险预警，全链路提升工作协同效率。同时，结合干部成熟度模型，AI 技术能够基于周报数据进行多维度分析，实现对干部履职能力、目标达成度的智能化评估，为干部管理与发展提供数据化决策依据。

招聘管理领域借助生成式 AI 能力完成效能跃迁。通过公司自有 AI 技术实现智能辅助功能全覆盖，包括岗位 JD 与面试题的快速生成、简历的自动化精准评估、岗位画像的立体构建，以及基于人才与岗位匹配度的智能推荐，大幅缩短招聘周期、提升人才筛选精准度，有效降低招聘成本，构建起高效便捷的人才引入通道。

在数据驱动管理方面，基于公司 AI 4 BI 技术底座，构建了 14 个标准化“问数”SOP，内置 100 余项业务规则，通过自然语言识别技术实现对数据的“精准提问、高效反馈”。无需专业数据技能，即可通过日常语言获取人力资源核心数据洞察，显著提升管理决策的及时性与科学性。

值得一提的是，凭借在人力资源数智化领域的实践积累与行业影响力，公司受“中国管理科学学会”之邀，参与国家级团体标准《企业人力资源数字化管理成熟度评价指南》的编撰工作，将自身实践经验转化为行业标准参考，助力推动人力资源数字化管理的规范化、标准化发展，彰显了公司在该领域的责任与担当。

4.3 员工雇佣权益

(1) 坚持平等、多元化的用工

神州数码坚持公平、公正的雇佣原则，在全球范围内广纳英才，将平等、非歧视的用工理念融入招聘、入职、晋升、离职等各个环节，反对任何形式的用工歧视。为确保公司劳动者在就业过程中不因性别、年龄、地区、种族、宗教信仰、家庭状况等差异而在工作中受到歧视和差别对待，保证平等就业的权利和人道待遇，公司制定了《神州数码集团股份有限公司反歧视制度》，为员工提供包容、公平的发展和晋升机会。同时为进一步确保公司遵守相关法律法规，促进市场竞争的健康发展，制定了《神州数码集团股份有限公司反垄断制度》，以此明确公司的反垄断立场和原则、规范公司的经营行为。

我们严格参照《未成年人保护法》《禁止使用童工的规定》等相关国家法律法规和国际劳工组织关于保护童工权益的要求，制定了《神州数码集团股份有限公司禁止使用童工规定》，在招聘过程中严格进行资格识别、审查，明确禁止聘用未满 16 周岁童工和未成年工，并传达给所有员工和其他利益相关者，坚决落实，避免疏漏。同时，公司为劳动者提供多样化和平等的机会，保障员工人身自由，避免强制劳动，尊重并保护员工的隐私，充分保障员工权益。报告期内，神州数码未发生任何雇佣童工、强制劳动事件。

神州数码严格遵循《工会法》等相关法律法规推进民主管理工作，依法建立神州数码集团工会组织，结合公司实际情况，维护和保障全体员工的合法利益。我们建立了员工与公司之间良好的沟通渠道，员工可通过书面邮件、意见箱、当面沟通等公开透明的形式与公司高层管理者进行沟通反馈。工会定期组织各项员

工集体活动，包括但不限于各大节日福利、员工定期体检、DCONE 员工互助基金会、希望小学慰问社会公益活动、内部体育赛事等。

(2) 合力打造高绩效文化

在绩效管理方面，神州数码致力于打造高绩效文化，严格遵循公平、公正的原则制定了《DCG 绩效考核管理规范》《KPI 考核操作手册》。通过规范化的管理，客观评价员工工作绩效，持续提高员工价值贡献，为所有员工提供均等的职业晋升机会。公司十分重视人才梯队建设，持续完善内部晋升、内部竞聘、活水计划等机制，公平科学地对所有员工进行年度考核（入职半年以上），并按照考核成绩提拔员工等级，为薪资评估、等级评定、评先评优、晋升、异动、员工培训等提供依据，帮助和激励团队及员工持续提升工作绩效，促进员工职业发展。

绩效管理体系方面，每年年初，神州数码以公司战略和价值目标为导向，逐层分解岗位职责和任务，并将当年的重点任务及任务目标，逐级分解至每一名员工。年度末根据个人自评和直属主管评分综合评议个人绩效等级，共五个等级（A/B+/B/C/D）。每年定期公开、公正地进行绩效考核，员工可通过绩效系统提交自评结果，上级进行复评。绩效考核结果将应用于晋升等工作中，以有效识别优秀人才，实现精准激励。所有员工都需进行年度考核（入职满半年以上），不同管理类别、不同职级员工的年度绩效考核覆盖率达 100%，并根据个人意愿、职业成长需求与年度绩效考核结果，制定个人发展计划，与薪酬挂钩。

同时，神州数码也十分重视绩效评估过程中的沟通，确保所有员工拥有合理有效的申诉途径。员工对于考评结果有任何异议，收到结果的一周内可以向人力资源部进行申诉。人力资源部将帮助员工解决各项合理需求、确保公平、公正的受理结果。

(3) 关键绩效

- 公司员工总数，5548 人
- 女性员工比例，40.2%
- 少数民族员工比例，5.6%
- 困难员工帮扶人数，6 人

4.4 包容性与多元化

(1) 广纳人才

神州数码通过多元化的招聘渠道广纳人才，并持续加大人才引进力度。上至总裁室，下到新业务团队，人才的构成不仅保持着多样性，也越来越趋于年轻化，核心岗位和技术人才队伍在不断壮大。面向潜在人才，不断加大在招聘渠道、视频号、公众号等内外部平台的宣传推广，并长期组织校园技术大赛，为广大高校学子提供知识与创意交锋的赛道。我们希望汇聚高校人才，推广开源理念，打通象牙塔与真实行业之间的壁垒，促进产、学、研同步发展。

2025年，神州数码围绕目标院校加大校企合作力度，走进清华、北大、人大、北航、武大、东大、西电、民大、北师大、兰大等双一流院校，组织了近百场校园活动。同时分阶段与目标高校深度合作育人，大一、大二阶段开展企业参访与技术交流，大三、大四阶段推进课题合作（如AI在智能制造中的应用）、实习实训，学生可通过企业项目获得学分，企业从实习中选拔适配人才，形成“校园-企业”人才输送闭环。神州数码十分重视高潜人才的培养，通过公司全方位的培训和业务实战的反复历练，越来越多的优秀青年崭露头角，成为公司长足发展的生力军。



(2) 海外人才

神州数码鼓励人才发展、自我突破，积极探索自身的未知可能，为员工提供轮岗、外派等多样发展渠道，打造没有天花板的舞台。许多优秀的同事与当地团队一起共同拓展东南亚的业务。并快速搭建完整的职位职级体系、目标和激励管理办法及相关制度，秉持着开放、多元、包容、以人为本的用工理念，如今已吸引超100名本地员工、超80名技术人员。

(3) 技术创新

2025年神州数码提出“AI for Process”理念，旨在通过AI技术实现企业业务流程的再造和优化，推动企业的持续创新与发展。公司大力营造开放的技术

创新文化氛围，按人群分层、从集团到部门分级，通过多样形式促进技术交流分享与互动协作。2025 年公司成功举办 Wetaik 技术路演、1024 程序员节等多个技术文化活动，并依托技术分享交流社区及知识库，在线上构建起技术共享与沉淀的长效机制。



(4) 激励牵引

为了更好地实现员工和公司利益的一致，吸引和保留优秀管理人才与核心干部，提升员工凝聚力和公司竞争力，2025 年更大范围的员工参与到员工持股激励计划中，于 11 月发布《神州数码集团股份有限公司 2025 年员工持股计划》，以不断完善全面薪酬体系、优化薪酬分配体系，激励、保留公司的关键人才，进一步激发员工积极性和创造性。同时，神州数码以荣誉体系强化文化 IP 为牵引，着力打造集团荣誉体系，从以技术创新文化为导向的金帆奖、到以价值创造为核心的金马奖、再到最高荣誉金鼎奖，从精神和物质双重维度不断激励员工创造更高价值。

案例：神州数码集团金帆奖

神州数码集团金帆奖旨在奖励在技术上取得突出成绩和创新性成果，对公司战略转型与市值提升产生价值创造与促进作用的个人。2025 年金帆奖评选活动，在为期两个多月的进程中，历经自荐、部门海选、中期评审、Wetaik 技术路演以及集团决赛



等多个环节，充分调动了每一位员工的参与积极性，有效激发了全公司对技术领域的关注与重视。金帆奖评选是神州数码技术创新文化建设的重要组成部分，鼓励广大技术人员勇于创新突破，也是神州数码最新技术成果的展示平台。

(5) 开放倾听

神州数码将员工视为公司最宝贵的财富，致力于营造高满意度、高敬业度的工作环境。公司通过系统性的年度调研，持续聆听员工声音，驱动组织健康发展。

系统性调研机制

我们建立了科学、规范的员工满意度年度调研机制，确保能够全面、真实地反映员工感受：

调研设计：采用国际通用的 MSQ 短式量表和盖洛普 Q12 模型，并结合公司特有的组织文化进行本地化修订，确保调研工具的专业性与适用性。

调研范围与方式：每年年初面向全体员工开展匿名问卷调查，通过内部办公平台、全员邮件等多种渠道确保覆盖的全面性与反馈的便捷性。

核心维度：调研涵盖员工满意度、敬业度及对企业文化的认同度等关键维度，旨在全方位评估组织健康度与员工体验。

实施原则：整个过程严格遵循真实性、保密性与有效性原则，鼓励员工坦诚表达，并承诺每一条反馈都将被认真分析并作为管理改进的重要输入。

卓越的调研成果

在 2025 年度的调研中，我们收获了积极的反馈，各项关键指标均保持在高位水平：

员工满意度得分：4.45 / 5.00

员工敬业度得分：4.58 / 5.00

集团文化认同度得分：4.74 / 5.00

这些数据不仅体现了员工对工作环境、组织管理和文化价值的充分肯定，也为我们持续优化人力资源政策与实践提供了信心与方向。

闭环管理与持续提升

我们视调研为起点，而非终点。公司建立了“调研-分析-行动-反馈”的闭环管理机制：

对调研结果进行深度归因分析，识别优势领域与待改进机会点。

制定并实施针对性的行动计划，涉及管理提升、福利优化、文化建设等多个方面。

通过后续沟通向员工反馈改进举措，形成良性互动，切实将员工心声转化为组织进步的动力。

通过这一系列努力，神州数码旨在不断提升员工的归属感与幸福感，构建更具韧性、更可持续的人才队伍，为公司的长期发展奠定坚实的社会基础。

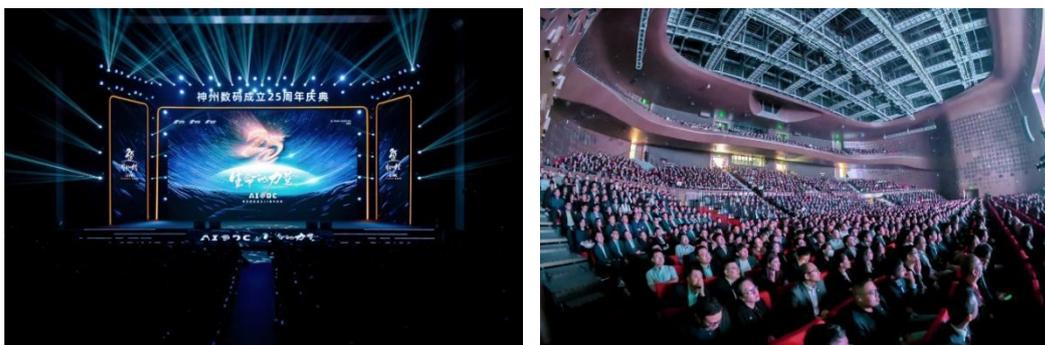
(6) 员工关怀

神州数码为员工提供涵盖健康、生活、财务保障等多维度的福利与关怀。通过将正向行为与员工积分挂钩，基于岗位、行为、获奖等情况，每位员工都可以获得员工积分，积分商城提供包括神码文创、学习提升、健康关怀等在内的丰富礼品，员工可以使用积分随时兑换。同时，还设有员工内购商城，定期上线内购价商品，让员工可以以折扣价购买最新款 IC 产品及各类商品。同时，神州数码还为员工提供包括健身房、合作游泳馆、羽毛球馆等在内的各项配套设施，并在全国各办公地组织丰富多彩的员工活动，例如趣味运动会、足球赛、篮球赛等，让员工在积极工作的同时，可以更好地保持身心健康。2025 年，神州数码在河北崇礼举办“AI@DC·生命的力量”25 周年庆，颁发多项大奖，感谢员工一路同行共庆生日。



案例：AI@DC·生命的力量——神州数码成立 25 周年庆典

2025 年 8 月 30 日，“AI@DC·生命的力量——神州数码成立 25 周年庆典”隆重举行，神州数码大家庭的 2500 名员工以及董事和兄弟公司的朋友们齐聚崇礼，全国两万余名员工线上同乐，一同回望 25 载数字追梦路，共启 AI 时代新征程。其中，现场还特别颁发四大“生命的力量”系列奖项，致敬在不同领域为公司发展做出突出贡献的员工。未来，神州数码将继续携手员工、客户与合作伙伴，以 AI 拓界、以爱聚力，在数字中国建设的道路上，书写下一个 25 年的温暖与辉煌！



4.5 员工培训

(1) 发展通道

神州数码通过搭建职位职级体系，梳理任职资格标准，为员工提供了管理通道和专业通道“双通道”发展路径，鼓励员工不断提升专业能力。此外，通过活水计划、挂职锻炼和轮岗等机制，鼓励员工在组织内部自由流动，把握机会，快速成长，创造更大的价值。

(2) 培训体系

神州数码搭建了完善的培训体系，以成为学习型组织为目标，不断聚焦战略、共识文化、统一方法，总结经验、传递智慧、赋能员工，打造组织能力和人才队伍。坚持战略导向、敏捷迭代和学以致用的基本原则，依据不同层次、不同岗位的能力画像，建立了以文化力、领导力和专业力为主的培训体系。

AI 技术赋能学习，通过在线学习平台升级，以“享学中心”为核心载体，以 AI 助教、AI 陪练和 AI 智能出题等场景为入口，以完善的知识管理、讲师管理及学员管理机制为坚实保障，有效提升培训组织效率与人才培养精准度，助力

员工能力提升与组织知识资产积累，以数字化、智能化培训实践践行企业战略。此外，集团文化的刷新，也为人才培养与发展提供了指导思想和文化根基。

2025 年，全年实施培训 39318 小时，覆盖 23624 人次，推动 3650 员工完成能力进阶，为战略转型提供坚实人才保障。

(3) 培养架构

神州数码构建了战略导向型的人才发展体系，以“出成果出人才”为目标，通过三阶递进式培养架构（战略专班-青年梯队-数字专才）支撑集团战略转型。我们以“战略解码-能力建模-知识沉淀”的科学方法论为指引，依托 E-learning 平台“享学中心”构建 OMO 混合式培养生态，形成“战略共识传导、关键能力锻造、组织智慧传承”的良性循环。基于岗位胜任力模型构建分层分类培养矩阵，通过文化力筑基、领导力赋能、专业力精进的三维驱动，系统性提升人才供应链质量。



(4) 高管引领的共识工程

神州数码为打通战略落地及文化传导最后一公里，围绕战略转型的关键问题，聚焦关键人群，2025 年持续开展培训专班项目：1 个高管商学院及 7 大主题专班，覆盖神州数码战略方法论、财务人力营销专业领域，以及区域、海外和投并购企业的全域协同。通过战略工作坊实现战略解码到业务单元，采用“理论导入-案例推演-实战结合”三阶培养法，沉淀形成覆盖战略管理、AI for process 等专

业领域的 10+知识库，关键岗位战略解码能力显著提升，有效推动了集团战略共识度及文化传导。

(5) 青年人才培养

青年人才是企业锚定 AI 时代、孕育新质生产力的核心动能，更是组织洞察技术变革、实现基业长青的活力源泉。在 2025 年“AI 驱动的数云融合”战略深化落地的关键期，神州数码以高潜人才领导力评估模型为基石，升级迭代“选-用-育-留-记”全链条培养机制，将青年成长与企业战略、行业趋势深度绑定。

青年干部全生命周期管理蓝图在 2025 年持续深化落地，以应届生、青年沙龙、青干班三大青年培训项目为核心抓手，锚定“AI 时代技术先锋、业务精英、管理潜才”的三重培养目标。课程体系将企业战略全面融入时代内核，通过《走中国特色的 AI 发展之路》《AI for Process》《神州问学简介》等内容，聚焦 AI 流程重塑、数云融合实践等前沿理念，搭配《时间的力量》《数字化的力量》两本指导思想力作，加深高效能时间管理与“数字中国”的使命共鸣，形成“战略认知-技术能力-职业素养”的三维成长矩阵。

培养形式更加差异化、多元化、个性化、专业化。追求实战淬炼与价值创造，通过 AI for Process 实践，挖掘业务场景痛点，利用个性化解决方案，不断积累实战经验。同时组织行业标杆企业参访与交流，践行开放共赢的生态合作理念，更以高管座谈会实现战略解码的“零距离”传递。针对应届生群体，设计“游戏化培训+自治组织+AI 先锋营”的创新赋能模式，由集团数字化转型部导师一对一指导，推动青年人才 AI 创意孵化。

为让青年人才“脚踏实地、快速成长”，2025 年更将员工持股计划、表彰激励机制向青年骨干倾斜，配套“金帆奖-技术新星”专项荣誉与 25 周年庆青年奖荣誉称号，形成“能力进阶有路径、价值创造有回报”的成长闭环。这种“战略赋能+实战淬炼+多元激励”的培养体系，不仅为青年人才搭建了一个没有天花板的成长快车道，更让他们在突破中收获价值成就感，成为推动公司 AI 渗透率 100% 目标落地的中坚力量。

(6) 全体系 AI 赋能

从高管研学到骨干专班，从青年培养到新任管理者培训，从新员工入职培训到 AI 全员赋能，2025 年，针对不同员工群体，结合工作场景，精准设计 AI 相

关的课程，覆盖关键人群超 300 人。从 AI 战略到 AI 技术，再到 AI 工具，沉淀自主课程 20 多门，累积 AI 能力测评报告 1000 余份，用于评估个人及团队的 AI 应用能力。

针对 AI 解决方案架构师等关键岗位，搭建了四层级的认证体系，青铜级认证面向全员开放，白银级认证针对 AI 解决方案初级岗位，黄金和钻石分别针对中级及高级岗位。目前已经完成各级认证 346 人。

此外，通过全员赋能和以赛促训的形式，先后开展数字化先锋和 AI can DO 小先锋比赛，促进 AI 实践探索，充分展现和分享 AI 技术在自身工作、客户场景中的应用，激活创新势能，累计收到 91 个选题，并根据“实际业务场景可验证价值、技术实现流程的完整性、场景复用性”标准，选出“AI can DO 最具价值先锋奖”典型案例。

4.6 薪酬与福利

神州数码在日常运营中尊重和保障每位员工的合法权益，遵循《中华人民共和国劳动合同法》和当地的法律法规，平等对待每位员工。神州数码提倡劳逸结合，不鼓励加班，不以工作时长、加班情况来衡量员工的绩效，以保障员工正常工作和休息休假的权利。

神州数码尊重每位员工的职业选择，严格按照法律法规处理员工的离职，了解员工的离职原因，倾听反馈与建议。每年，神州数码都会对员工的流失情况进行统计分析，制定针对性的改善措施。

神州数码坚持以价值贡献为导向，充分落实以人为本的管理理念，结合公司的实际情况，制定了《DCG 绩效考核管理规范》《神州数码集团薪酬福利管理规定》，完善薪酬福利保障。公司建立了公平、公正、规则透明的薪酬激励体系，基于岗位价值、具体业绩达成与个人贡献，为员工提供相应的奖金提成与股权激励，提供包括餐补、通讯补贴、自备机补贴、通勤补贴等在内的各项福利补贴。除薪酬激励及依法缴纳五险一金外，公司还结合员工在工作与生活的需求，为员工提供公租房、补充医疗保险、健康体检、员工积分平台、福利内购商城等，致力于员工更好实现工作与生活的平衡。除享有国家法定节假日外，员工还有带薪年假、企业福利年假、婚假等，同时女员工也享有孕产假、哺乳假等。

4.7 职业健康与安全

(1) 体系与制度

公司严格遵守《中华人民共和国职业病防治法》《中华人民共和国安全生产法》等所在地法律法规,高度重视安全生产,将其纳入公司治理的重要组成部分。秉承“安全在我,守岗有责”的安全理念,公司不断完善职业健康与安全生产管理体系建设,制定《安全管理程序》规范,成立安全委员会,明确加强安全生产工作的有效管理和落实,防范各类安全事故的发生,保障人身和财产安全。

神州数码(中国)有限公司、合肥神州信创科技集团有限公司、神州数码数云科技有限公司、北京神州鲲泰信息技术有限公司(原名:北京神州数码云科信息技术有限公司)等7家子公司通过ISO45001职业健康与安全生产管理体系认证。

(2) 目标与规划

公司严格遵守消防法律法规,贯彻“预防为主、防消结合”方针,将“零重大安全事故”目标纳入可持续发展战略。具体规划如下:

消防设施:办公区域配备灭火器、应急照明灯、安全标志等消防设施,定期检查维护,确保功能正常。

通道管理:预留并保持消防通道、安全通道畅通,保障人员疏散和应急车辆通行。

应急管理:制定灭火和应急疏散预案,定期组织演练,提升员工应急能力。

火灾预防:加强电气设备管理,防止线路老化或使用不当引发火灾。

持续改进:通过定期评估和优化,持续完善安全管理体系,确保安全目标的实现。

(3) 应急预案

合肥工厂针对职业健康与安全生产风险事件,成立应急指挥部和应急小组,制定《火灾应急预案》《安全生产应急预案》《空压机应急预案》《UPS电源爆炸应急预案》等专项预案,每年开展应急演练,提升全员应对突发事件的能力。同时,加强安全教育,由环境管理人员协同安全检查人员定期对环境风险场所和设施进行检查,发现问题及时整改。严格执行国家有关劳动安全和劳动卫生规定、标准,为员工提供符合要求的劳动条件和生产场所,建立安全生产事故应急处理机制:成立应急管理组织(ERC、ERT)、安全生产事故综合应急预案、安全生产

事故年度演练计划、安全生产事故演练方案。每月组织开展安全生产例会，安全大检查，主要对全厂区的安全巡检，确保消防设备器材（灭火器、消防栓）、紧急疏散通道、化学品存放及化学品使用规范操作、仓库物品限高堆放、作业安全标识牌、劳防用品的使用。提前发现安全隐患，消防安全隐患。

此外，工厂制定《危险源辨识与风险评价控制程序》，组织各部门开展危险源辨识，针对重大危险源制定管理方案，并完善《应急准备和响应程序》及《事件调查、不符合和纠正控制程序》，明确应急处理流程。同时在企业内进行安全、环境风险教育，组织单位人员学习消防知识，提高员工防范意识，引起职工对安全环境风险的重视。

(4) 培训与宣传

公司坚持全员参与的安全教育理念，企业环境管理人员应协同企业安全检查人员对涉及环境风险的场所、设施定期检查，发现问题及时补救；同时在企业内进行安全、环境风险教育，组织单位人员学习消防知识，提高员工防范意识，引起职工对安全环境风险的重视为提升员工的安全意识和应急处理能力，通过系统的培训，员工能够熟练掌握相关的安全知识、操作规程以及急救技能。

报告期内合肥工厂全年共安排 40 门课程，共培训 317 人次；公司累计开展安全相关培训 182 人次，培训内容涵盖职业健康、安全生产和应急处置等方面，培训通过率 100%。

(5) 安全实践

安全是企业 ESG 建设的重要基石，更是守护员工幸福的第一道防线，公司 2025 年消防演习中，以“模拟火情—应急响应—有序疏散—沉浸学习”为主线，开展了一场系统性、全员参与的安全实践。整个过程严谨高效，从火情触发到预案启动、从专业救援到全员疏散，展现了公司在治理层面应急体系的完整性与执行力。



演习不仅是一次流程检验，更是社会责任的具体体现。通过趣味打卡、实操教学与知识闯关，我们提升了员工的安全意识与自救能力，将安全文化融入行为日常，切实守护员工福祉。活动现场联合海淀区消防救援支队开展专业指导，体现了企业在构建社会安全生态中的协同作用。

此次演练，是公司将 ESG 理念融入运营管理的生动缩影。我们坚持以环境安全为基础、以社会参与为路径、以治理机制为保障，持续推进安全培训常态化、体系化，筑牢企业可持续发展根基，为员工、为企业、为社会传递可靠的安全价值。

未来，公司将继续深化 ESG 融合，让安全成为组织基因，助力构建更具韧性的企业未来。

(6) 关键绩效

职业病发生率：0%

因公死亡人数：0 人

工伤率：0%

因工伤损失工作日数：0 日

百万工时伤害率：0%

人均安全培训时长：3 小时

5.0 AI 数字化赋能绿色低碳发展

生态环境是人类生存和发展的物质来源与生存空间基础，是我们共同生活和守护的地球家园。我们致力于企业绿色高质量发展，主动迎接碳达峰碳中和行动，持续建设现代环境管理体系，积极开展节水节电等资源管理工作，坚决打好污染防治攻坚战，致力于成为环保治理的实践者、生态文明推动者、美丽中国的建设者。

5.1 环境管理

(1) 环境管理体系

公司的环境管理深度嵌入集团 ESG 治理架构，形成“决策-监督-执行”三层管理体系：董事会下设的战略与 ESG 管理委员会负责制定环境管理目标与战略方向；管理层设立的战略与 ESG 专委会负责监督环境管理体系的运行，并确保其符

合国家环保法律法规；执行层面的 ESG 工作组则负责协调与推进具体环保措施的实施，明确各业务单元及员工的环保职责。在此框架下，生产、采购、行政等各部门分协作，分别聚焦于减排、绿色供应链及节能办公等领域，并由 ESG 工作组定期向委员会汇报进展。公司严格遵守《中华人民共和国环境保护法》等法规，通过制定并持续完善内部环保政策与程序，确保环境行为的合规性与环境绩效的持续改进。

公司积极关注并对标联合国可持续发展目标（SDGs）和国家“双碳”战略，结合业务实际推进节能减排、清洁生产和绿色运营相关工作。

公司全资子公司北京神州数码云计算有限公司于 2024 年 12 月向科学碳目标倡议（SBTi）提交科学碳目标，并于 2025 年获得 SBTi 对其温室气体减排目标的验证，相关信息已在 SBTi 官方平台公开披露。

根据安徽省工业和信息化厅的官方公示，合肥神州信创科技集团有限公司成功入选“安徽省绿色工厂（2025 年）”名单，这意味着公司在用地集约化、原料无害化、生产洁净化、废物资源化、能源低碳化等方面，达到了省级层面的先进水平，其绿色制造能力获得了官方认证。

(2) 环境管理制度与认证

公司从集团层面制定《神州数码集团环境保护管理制度》，确立了覆盖气候变化、能源、废弃物与废水等方面的管理基调。旗下业务单元据此细化落实，合肥神州信创科技集团有限公司即出台了《环境运行管控程序》等操作文件。为专项推动工厂的绿色转型与认证工作，合肥工厂于 2025 年进一步制定了《绿色工厂管理手册》与《绿色工厂管理制度》，从而确保了从战略到执行的全链条闭环管理。

公司子公司神州云科（北京）科技有限公司、神州数码（中国）有限公司、北京神州鲲泰信息技术有限公司（原名：北京神州数码云科信息技术有限公司）、神州数码数云科技有限公司、合肥神州信创科技集团有限公司、武汉神州数码网络技术有限公司（原名：武汉神州数码云科网络技术有限公司）、北京神州数码有限公司通过了 ISO14001 环境体系认证。北京神州鲲泰信息技术有限公司（原名：北京神州数码云科信息技术有限公司）、合肥神州信创科技集团有限公司目前已经通过 ISO50001 认证。

(3) 环境风险识别与应对措施

公司建立并实施环境风险识别与应对管理机制，将突发环境事件风险纳入日常运营管理体系，定期开展环境风险识别、评估及应对措施的制定与更新，持续降低环境风险对生产经营和环境的潜在影响。

集团依据《中华人民共和国环境保护法》《突发环境事件应急管理办法》等相关法律法规，制定并实施突发环境事件应急预案，明确环境风险防控和应急响应流程，并按要求完成属地备案。合肥工厂制定并执行《环境因素识别与评价控制程序》，组织各部门系统开展环境因素识别与评价工作，对识别出的环境因素及重要环境因素实施分级管理，并制定相应的管理方案。同时，工厂配套实施《应急准备和响应程序》，明确突发环境事件的应急处置流程和责任分工。针对可能发生的突发环境风险事件，合肥工厂建立应急管理组织架构，成立应急指挥部及专项应急小组，围绕自然灾害、消防安全及设施设备运行等重点风险场景，制定并实施《自然灾害（防汛）应急演练》《自然灾害（地震）应急演练》《消防应急演练》《特种设备空压机储气罐爆炸应急演练》《机房 UPS 电源爆炸和起火应急演练》等专项演练方案，并按年度组织开展应急演练，持续提升员工应对突发事件的应急处置能力。公司持续完善突发环境事件应急响应机制，合理配置应急物资，定期开展设施设备安全检查和应急演练，不断提升整体应急响应和环境风险管控能力。IIC 围绕设施设备运行风险，建立并实施设施设备类应急管理制度体系，包括《综合应急预案》（涵盖台风、洪水、火灾、地震、触电等情景）以及《供配电系统应急处理工作指引》《电梯系统应急处理工作指引》《空调系统应急处理工作指引》《给排水系统应急处理工作指引》《设施设备应急管理程序》等，相关制度已在深圳市南山区住房和建设局完成备案。

公司子公司北京神州鲲泰信息技术有限公司（原名：北京神州数码云科信息技术有限公司）已通过 ISO22320 应急管理体系认证，为公司突发事件应急管理和协同处置能力提供外部验证。

(4) 环境保护相关培训

2025 年，公司系统组织面向各层级管理人员及相关员工的环境管理专项培训，通过多元化形式全面提升员工环境管理意识与岗位履职能力。培训内容覆盖环境管理体系、绿色工厂建设、消防安全、清洁生产及绿色环保宣传等重点领域，

并依托线上课程、现场宣讲及安全宣传栏等多种载体落地实施。报告期内，公司累计开展线上线下培训活动，参与员工约 5,000 人次，有效推动了环境管理要求的内部贯彻与能力建设。

(5) 清洁生产

公司生产经营过程中主要使用的能源包括电力和水资源。为提升能源利用效率、推进绿色工厂建设，公司导入 ISO50001 能源管理体系，对能源使用实施系统化、规范化管理。

在具体管理措施方面，工厂建立并执行能源运行控制程序，对生产活动全过程的能源使用进行有效管控，通过持续优化能源使用方式，提高能源利用效率，降低能源消耗和能源成本，并支撑既定能源管理目标和指标的实现。

同时，为全面分析能源使用结构和能源消耗情况，充分识别主要能源使用区域及能源绩效持续改进机会，工厂建立并实施能源评审控制程序，对能源评审过程进行规范管理，形成能源评审报告，并据此推进相关改进措施的落实。

(6) 绿色产品设计

公司在产品设计与生产过程中积极推进绿色设计理念，持续提升产品能源效率和环境友好水平。公司生产的服务器和计算机产品已通过碳足迹产品认证、CCC 节能产品认证以及中国环境标志产品认证。

相关产品在设计和制造过程中严格遵循国家及行业能效和环保标准要求，符合《GB28380-2025 微型计算机能效限定值及能效等级》《CQC31-452425-2025 电子产品节能认证规则》《GB43630-2023 塔式和机架式服务器能效限定值及能效等级》《HJ2536-2014 环境标志产品技术要求 微型计算机、显示器》及《HJ2507-2011 环境标志产品技术要求 网络服务器》等相关标准，产品能耗均满足上述标准要求。

在产品全生命周期管理方面，公司持续提升产品可再生利用水平，服务器产品的可再生利用率达到 92%，台式计算机产品的可再生利用率达到 89%，有效降低产品全生命周期对环境的影响。

(7) 绿色建筑

国际创新中心项目按照绿建一星进行设计，采用了多种节能设备和技术，以实现绿色建筑的目标。通过使用二级节水器具够减少水的使用量，提高用水效率

来节约水资源；通过使用高效节能灯具来降低能耗；蓄冰空调技术利用夜间低谷负荷电力制冰储存，在白天融冰释放冷量，减少电网高峰时段空调用电负荷及空调系统装机容量，提高电能的有效利用；通过监测室内二氧化碳浓度并与其联动的通风系统，提高室内空气质量，同时节约能源。

(8) 关键绩效

环境安全事：0 例

环保总投入：82.96 万元

服务器产品可再生利用率：92%；

台式计算机产品可再生利用率：89%

5.2 气候战略与行动

全球环境和气候变化呈现日益严峻和复杂化趋势，极端气候灾害、海平面上升、资源短缺、环境污染等问题已成为全球共同面临的挑战。

(1) 气候变化管理体系与制度

神州数码积极响应国家“3060”双碳目标和生态文明建设相关战略要求，将气候风险与机遇管理纳入公司治理体系，由董事会统一领导相关工作。董事会下设战略与 ESG 委员会，负责审议公司气候变化相关战略和管理目标，并对集团碳排放管理体系建设及运行情况进行监督。

公司已将气候风险与机遇管理纳入公司治理体系。董事会下设战略与 ESG 委员会，负责审议气候变化相关战略、目标和重大事项，并对管理层相关工作进行监督。公司高级管理层通过 ESG 工作组负责具体实施气候相关管理工作，推动全集团碳排放管理体系建设，组织开展温室气体盘查、减排措施和气候风险与机遇识别，并定期向战略与 ESG 委员会汇报进展，形成“决策—执行—监督”的闭环管理机制

报告期内，北京神州鲲泰信息技术有限公司（原名：北京神州数码云科信息技术有限公司）、合肥神州信创科技集团有限公司已获得 ISO14064-1 温室气体核查声明证书。此外，公司针对服务器产品开展碳足迹核查，通过第三方认证机构对产品“从摇篮到大门”生命周期阶段的温室气体排放进行核算并出具产品碳足迹证书。

(2) 气候变化管理目标与规划

神州数码深刻认识气候危机的紧迫性与参与全球气候治理的必要性，并于2024年制定了碳中和战略目标，将碳中和战略推进计划划分为四个阶段：

2025年前：启动碳排放管控，纳入战略规划。

2030年前：实现碳排放强度达峰，完善碳排放源及排放水平管控。

2050年前：按节奏实现区域碳中和目标。

2060年前：集团整体实现最终碳中和目标。

2025年工作进展

碳排放管理体系的初步规划：公司已启动碳排放管控框架的规划工作，正在制定相关政策与流程，力争在未来建立完整的碳排放管理体系。

碳排放核查的初步安排：公司计划逐步开展碳排放核查工作，相关流程正在设计中，目标是为未来制定更具针对性的减排措施提供数据支持。

碳排放目标规划：公司正在为实现2030年碳排放强度达峰目标制定长期实施规划，并积极准备相关目标和措施。

节能措施的初步部署：公司正考虑引入节能技术并优化生产流程，以便逐步提高能源利用效率，朝着低碳目标迈进。

(3) 气候风险识别和应对措施

公司深知气候风险对可持续发展的深远影响，致力于通过科学的风险管理与创新实践，积极应对气候变化带来的挑战。公司在气候风险识别和应对方面采取了以下具体措施：

极端天气风险与应对

风险识别：极端天气（如台风、暴雨、洪水等）可能导致生产中断、安全事故或运营受阻。

应对措施：公司已制定并完善突发环境事件应急响应预案，配备必要的应急物资，并定期开展设备安全检查和应急演练，以提升应急响应能力和生产安全。

能源风险与应对

风险识别：气候变化（如全球变暖、海平面上升等）可能引发能源资源紧缺，影响生产效率和运营稳定性。

应对措施：公司持续推进智能制造，减少自然因素和人为因素对生产效率的影响，确保生产的持续性和稳定性。

自然灾害与应急管理

风险识别：极端天气事件（如高温、降水、洪水等）可能导致生产基地设备损坏、生产中断，增加维修和设备更换的额外成本，进而影响生产产值。

应对措施：公司定期识别和评估气候变化对生产经营的财务风险；在发生突发环境灾害时，及时启动应急预案，确保快速响应。公司还制定并不断更新极端天气和自然灾害应急预案，定期开展演练，优化应急响应机制。

(4) 气候变化风险量化分析

为系统评估与管理气候变化相关风险，我司正积极筹备开展气候风险压力测试，逐步构建科学、全面的量化分析体系。目前，我们已明确相关方法学框架与实施路径，并将有序推进以下工作：

采用的方法学与模型框架

我们计划借鉴国际通行的气候情景分析框架（如 NGFS 与 IEA 推荐情景），结合行业特点与公司业务布局，搭建“物理风险+转型风险”双维评估模型。物理风险方面，将引入地理信息数据与气候模型，识别极端天气事件对公司资产与运营的潜在影响；转型风险方面，将通过碳定价传导模型、技术替代率分析及政策敏感性测试，评估低碳转型对业务结构、成本与收益的冲击。

测试推进与预期应用

目前，公司已启动内部数据收集与跨部门协作机制建设，为压力测试提供基础支持。未来测试结果计划应用于：

风险识别与披露：增强对气候相关财务风险的透明度，响应 TCFD 等国际披露建议；

战略调整参考：为业务转型、投资决策与资产配置提供依据；

韧性建设：推动运营设施、供应链与应急预案的气候适应性提升。

未来工作计划

第一步：年内完成首轮定性及半定量气候风险筛查；

第二步：逐步引入外部数据与工具，建立量化分析模型；

第三步：开展试点压力测试，优先覆盖高暴露业务单元；

第四步：持续完善气候风险管理体系，并将其纳入公司整体风险治理流程。

我司将持续投入资源，推动气候风险管理的专业化与系统化，以增强企业长

期韧性，支持可持续战略目标的实现。

(5) 科学碳目标

公司全资子公司北京神州数码云计算有限公司于2024年12月向科学碳目标倡议（SBTi）提交科学碳目标，并于2025年获得SBTi对其温室气体减排目标的验证，相关信息已在SBTi官方平台公开披露。

具体而言，以2022年为基准年，北京神州数码云计算有限公司计划到2032年实现：范围1和范围2温室气体绝对排放量减少50.4%，范围3温室气体绝对排放量减少30%。相关目标按照SBTi方法学要求制定。

(6) 关键绩效

温室气体排放总量（范围一和范围二）：9,867.47吨二氧化碳

5.3 水资源管理

(1) 水资源管理体系

神州数码建立了覆盖全生命周期的水资源管理体系，以“高效利用、循环再生、合规排放”为核心原则，融合技术创新与精细化运营，推动水资源的可持续管理。公司通过制度建设、技术升级、员工参与和绩效评估等多维度举措，系统性提升用水效率，降低环境影响，助力绿色低碳发展。

(2) 水资源获取与用途

公司所有运营场所的用水均来自市政供水系统，确保水源的稳定性、安全性与合法性，有效避免对地表水及地下水的直接开采，最大限度减少对自然水生态系统的干扰，符合可持续水资源管理的最佳实践。

水资源主要用于以下两类：

生活用水：保障员工日常办公、卫生等基本需求；

生产运营用水：支持数据中心冷却、设备清洗等必要生产环节。

通过规范用水来源与用途，公司在满足业务需求的同时，切实履行对区域水资源保护的责任。

(3) 废水排放管理目标与规划

为践行绿色运营理念，神州数码制定了明确的废水管理战略，致力于实现“减量化、资源化、合规化”的废水治理目标。

管理目标

合规排放：确保所有外排废水 100%符合国家及地方环保法规标准，杜绝超标排放；

总量控制：以 2020 年为基准年，到 2035 年实现废水排放总量减少 20%；

效率提升：通过工艺优化与清洁生产，持续降低单位产品/服务的废水产生强度；

透明沟通：定期披露废水排放数据，主动接受公众与利益相关方监督，强化环境信息披露。

实施路径

技术升级：引入高效废水处理设施，推广低耗水、低排污的清洁生产工艺；

智能监控：部署在线水质监测系统，实现废水排放全过程数字化、可视化管理；

制度赋能：完善内部环保管理制度，常态化开展环保培训，提升全员环境责任意识。

当前进展

截至 2025 年底，公司所有运营点位废水排放达标率连续多年保持 100%，未发生任何水环境污染事件或监管处罚。

(4) 废水处理与排放管理

公司严格按照相关法规进行废水处理和排放，并采取以下措施确保符合环境标准：

废水处理与排放：神州数码明确说明了废水的处理方式，并确保其处理过程符合排放标准。所有废水在排放前都经过合规处理，确保不对环境造成污染。

废水减少措施：公司正在探索可持续解决方案，包括废水的回用和资源化利用等措施，以减少对外部水源的依赖。

废水减量效益的量化：公司计划对废水减少措施的效果进行量化评估，以确保实现持续的改进和环保目标。

废水回用与资源化：我们正在研究并推动废水回用系统，以减少外部水源需求，并通过废水资源化利用最大限度地减少废水排放。

(5) 水资源可持续利用措施

为切实减少废水污染物排放，公司制定了严格的用水管理制度，对用水过程

进行精细化管理。一方面，通过定期监测和统计用水数据，及时发现用水异常情况并采取相应措施进行处理，如对漏水管道进行及时维修，避免水资源的无谓浪费；另一方面，加强对员工的用水行为规范管理，提高员工的节水意识，引导员工养成良好的用水习惯。公司坚持“源头减量、制度保障、合规处置”的一体化管理路径，并通过可量化指标持续追踪减排成效。

在源头控制方面，IIC 全面推行二级及以上节水器具，覆盖所有办公场所及员工生活区域。这些器具采用感应出水、限流阀等先进节水技术，在保障员工正常用水需求的同时，有效降低用水量，从而直接减少污水产生与排放负荷。

制度与过程管理方面，集团制定《神州数码集团环境保护管理制度》，各下属单位据此细化并执行《环境运行管控程序》，明确废水收集、预处理及排放管理要求，确保各项操作合法合规。公司所有运营场所的废水均经规范预处理后，排入市政污水管网，严格执行国家及地方排放标准，2025 年，公司所有运营场所废水 100% 经规范预处理后排入市政管网，排放达标率 100%，未发生任何水污染违规事件。

(6) 节水意识宣贯

节水意识的宣贯是神州数码环保文化建设的重要一环。我们通过多种渠道加强员工的节水教育，确保公司每位员工都能积极参与水资源保护：

定期节水培训：组织多次节水培训，普及节水知识，提升员工节水行为的技能。

广泛宣传：通过内部宣传栏、电子显示屏等多种方式传播节水知识和保护水资源的重要性。

(7) 关键绩效

废水排放量：83,525.78 吨

氨氮排放量：2.96 吨

化学需氧量：28.29 吨

5.4 废弃物排放管理

(1) 废弃物管理体系与制度

公司致力于通过系统化、规范化和专业化的管理措施，将废弃物管理纳入 ESG 治理的核心议题。董事会战略与 ESG 管理委员：负责把控集团废弃物管理的

整体方向，确保战略与公司可持续发展目标一致；管理层战略与 ESG 专委会制定具体的废弃物管理目标，并规划实现目标的详细措施，推动管理落地。ESG 工作组：通过制定和实施严格的管理制度与标准，确保废弃物管理的各个环节符合环保要求，降低对环境的影响。

集团制定了《神州数码集团环境保护管理制度》，工厂根据集团制度精神，制定并颁布《环境运行管控程序》，明确固废和废水管理要求，确保管理活动合法合规。在具体措施方面，工厂对废弃物进行分类管理，明确报废规则，制定《仓储报废与回收管理规范》，细化操作流程，提高废弃物回收利用率，减少环境影响。

(2) 废弃物管理目标与规划

为贯彻落实绿色发展理念，提升资源利用效率，降低环境负荷，本公司制定以下废弃物管理的系统性目标与实施规划，推动废弃物减量化、资源化与无害化处理。

管理目标

分类与减量目标：全面推行废弃物源头分类，到 2035 年实现废弃物总量较基准年减少 15%。

资源化利用目标：提高可回收废弃物利用率至 50% 以上，推动废弃物向资源转化。

合规处置目标：确保所有废弃物依法合规处置，危险废弃物安全处置率达到 100%。

循环经济参与目标：逐步建立废弃物循环利用体系，积极参与产业链资源循环合作。

实施规划

严格执行垃圾分类，建立可回收材料处理机制，确保生产过程中产生的废弃物得到有效管理和循环利用。

电子废弃物应符合 WEEE 指令要求，进行安全处理和回收，减少电子垃圾对环境的影响。

生产废料应尽量循环再利用，减少填埋和焚烧，提高废旧物料的再利用率。

建立危废管理体系，对有害废弃物进行规范处理，并与合规处理机构合作，

确保无害化处置。

采用数字化管理系统，实时监测和记录废弃物的产生、处理和回收情况，确保管理的透明性和可追溯性。

目标实现进展

分类体系建设成效显著：公司已在办公区与生产区全面实现生活与生产废弃物的分类覆盖，当前整体分类准确率稳定在 85%以上，为后续资源化利用奠定了良好基础。

危险废弃物管理全面合规：所有危险废弃物均委托具备相应资质的专业单位进行规范化处理，合规处置率连续保持 100%，并已全面推行电子转移联单系统，实现全过程可追溯管理。

管理体系持续优化：定期开展废弃物管理流程评审与优化，同时通过常态化培训，持续提升全体员工的废弃物分类意识与操作规范性。

(3) 废弃物管理措施

公司按照性质和材料的不同，废弃物分为可回收物、有害物和其他垃圾三类。可回收物包括废纸、塑料瓶、废旧电器等，应分类收集并做好标识。有害物包括废电池、废灯管、废荧光剂等，应妥善包装并做好标识，单独存放；其他垃圾指不能再次利用的废品，如废旧家具等，应分类存放，并做好标识。

公司确保废弃物的处理和处置符合环保要求，特别是有害废弃物的处理，采取妥善的方式加以管理，并保持透明，让利益相关方知晓此类危险废弃物以安全的形式存在。并通过与专业的废弃物处理服务商合作，确保废弃物的合法、安全处置。

(4) 无害废弃物处置

对于可回收但不可重复使用的废弃物，比如废纸、塑料瓶、废旧电器等，公司委托具备资质的供应商进行专业回收处理，确保废弃物妥善处置，减少对环境的影响。对于可回收再使用的物料，比如包装材料、办公用品等可回收物料进行分类收集和整理，以便在公司内部或其他场所进行再利用，提高资源利用效率，减少浪费。对于生产过程中产生的电子残次品由专门的报废仓集中管理，严格按照《仓储报废与回收管理规范》进行存储和处理，并由资质供应商回收，防止有害物质泄漏。

对于生活垃圾，北京办公场所产生的所有垃圾均由政府指定的垃圾清运单位统一回收。合肥工厂与物业管理有限公司签订物业服务合同，确保生活垃圾定期清运。同时，与合肥市韦杰保洁有限公司合作，采用厌氧无害化处理和微生物资源化利用技术对餐厨垃圾进行处理，终端产品为有机肥料。

(5) 有害废弃物处置

神州数码集团在有害废弃物处置方面严格遵循环保标准，采取系统化的措施确保安全合规。

第一，严格分类与集中管理，在生产源头将废机箱、主板、硬盘及维修产生的废氧化铝等有害废弃物分类暂存于危废仓库。第二，实现全程信息化监管，所有废弃物均在“安徽省固体废物管理信息系统”登记备案，确保可追溯。第三，委托专业第三方处理，已签约合肥创美环保科技有限公司进行统一的无害化处置。第四，协同政府体系，与街道指定清运单位合作保障收运环节合规。2025年合肥工厂产生有害废弃物包含机箱、主板、硬盘、内存、板卡类等，约0.1吨，生产过程中空压机维保产生的废氧化铝共计0.2吨统一转移至危废仓库，并已在安徽省固体废物管理信息系统登记备案，已签约第三方处理单位合肥创美环保科技有限公司统一处理。此外，我们与政府街道指定的垃圾清运单位合作，确保所有有害废弃物得到安全、合规的回收和处置。

通过构建“分类收集—安全暂存—专业转移—合规处置”的全链条闭环管理体系，并依托安徽省固体废物管理信息系统实现全程动态可追溯，神州数码集团在2025年实现了有害废弃物处置的100%合规化，累计安全处置约0.3吨废弃电子元件及废氧化铝等危险废物，杜绝了有害物质进入自然环境或普通垃圾流向的风险，显著降低了对土壤、水体及公共健康的潜在影响，全面履行了企业的环保责任与可持续发展承诺。

(6) 关键绩效

无害废弃物总量：2796.6吨

有害废弃物总量：0.337吨

废弃物合法处置率：100%；

回收再利用废弃物总量：66.64吨

有毒有害物品回收率：100%

有害物质与化学品违规和异常事故：0 例

6.0 数字化创造和谐价值

6.1 公益捐赠与乡村振兴

为推动 AI、数字经济理念普及，助力技术普惠，2025 年，神州数码继续推动《数字化的力量》第 2 版的图书捐赠，截止 11 月 27 日，累计向 33 所“985 工程”高校、60 所“211 工程”高校，以及 18 所省级公共图书馆捐赠专业书籍、文献资料 318 本，惠及百余家院校、文化机构，覆盖超过百万学生及社会人士。

6.2 智慧党建新征程

2025 年在中关村科学城企业党委的领导下，神州数码党委坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大和二十届三中、四中全会精神，聚焦企业战略，强化党建基石作用，不断推动党建工作与企业发展深度融合，助力企业高质量发展。

(1) 提升群团合力，助力文化基因传承

党组织活动与企业文化活动相结合，在增强员工归属感、文化认同等方面取得实效。

以工会活动为载体，激励员工强身健体，持续开展员工游泳、羽毛球健身俱乐部。组织神州数码员工户外家庭日、趣味运动会，羽毛球单项赛。全年员工累计参加人数 2000 余人次，增强了员工的归属感和文化认同。

(2) 聚焦思想领航，筑牢理论学习根基

党委坚持以思想建设为根本，持续深化政治理论学习，开展落实“第一议题”制度，建立健全“常态学+灵活学+延伸学”学习机制，依托“党支部云课堂”“云端党课”“红领云课堂”线上学习教育载体，组织党委中心组专题学习，二十大、二十届三中、四中全会、习近平总书记重要讲话精神学习培训、党支部书记专题培训以及“感动海淀”年度文明人物学习培训。截止至 12 月，共计参与学习的党员总人数 1000 余人次。

强化政治引领，积极引导党员切实增强“四个意识”、坚定“四个自信”，做到两个“维护”。2025 年 9 月 3 日，党委组织京区与地方平台党员、员工集中观看中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利 80 周年大会盛况，共同见证

这一历史性荣耀时刻，在震撼与感动中体悟强国强军的时代脉动，凝聚起奋进前行的磅礴力量。

强化党性教育，组织党员干部赴“北京焦庄户地道战遗址纪念馆”“中国共产党历史展览馆”“宛平城抗日纪念馆”“卢沟桥红色教育基地”“贵阳息烽集中营革命历史博物馆”“遵义会议会址”以及“延安红色圣地”等教育基地开展现场学习活动4次，举办“红色基因我传承”主题党日研学活动3次，覆盖党员、积极分子120余人次。积极实践“以学铸魂、以学增智、以学正风、以学促干”的长效机制。

(3) 强化正风肃纪，营造风清气正生态

持续深化党风廉政建设，认真学习习近平总书记关于加强党的作风建设的重要论述和中央八项规定及其实施细则精神，总结学习深入贯彻中央八项规定精神的成效和经验。将党纪学习和党性教育、廉洁文化教育相互贯通，努力做到融入日常、抓在经常，营造风清气正的工作环境。同时抓住“关键少数”领学促学作用，党委、纪委委员定期开展党纪专题集体学习，推动作风建设常态化、长效化。

推动党建融合，服务企业业务发展

聚焦战略、凝聚共识、注重创新，助力公司重点工作的推进落实。党的工作紧紧围绕业务重点，把公司战略纳入党员学习教育的重要内容。围绕学习郭为先生《2025年新年致辞》《在公司25年度工作上的重要讲话汇编》等有关精神，组织各总支、支部认真开展学习讨论，收到党员学习心得80余篇，通过全体党员深入学习、理解郭为先生重要讲话的深刻内涵和有关创新理论、实践案例，不断提升领会公司战略和重点工作，凝聚共识、增强信心。

深入推动实施“人工智能+”行动。为深入贯彻落实国务院《关于深入实施“人工智能+”行动的意见》（国发〔2025〕11号）的重大决策部署，积极响应郭为先生在公司成立25周年庆典上提出的“拥抱AI人机共舞”“三年内实现三个AI目标”的要求，牢牢把握人工智能发展的历史机遇，推动人工智能技术与公司业务深度融合、流程深度重塑、交付效能跨越式提升。在公司党委协调督导下，各公司人力资源部牵头抓总，统筹“人工智能+”行动计划的组织实施，各集团、各部门、各党总支、支部紧密配合，协同推进“深化学习研讨，凝聚战略共识”“设立先锋岗，发挥模范带头作用”“推动深度应用，赋能提质增效”

“营造创新文化的浓厚氛围”以及“筑牢安全底线，确保稳健发展”各项重点任务，确保在公司内部扎实落地。

积极参与推动科学城企业党委“模块化党建”工作，拓展在人工智能、软件与信息服务领域合作，不断探索、推动党的工作与业务工作融合发展。2025年作为中关村科学城“软件和信息服务产业专委会”和“人工智能产业专委会”的副主任单位，公司党委持续协调资源支持两个专委会的相关工作，积极投入，为打造“人工智能+教育”标杆，举办产学研结合高效通用人工智能大会，联合承办通用人工智能大会、《2025年工业互联网安全产业发展报告》等工作成果贡献力量，不断拓展业务、营造合作共赢的“朋友圈”铺路搭桥。

强化信息安全管理建设，开展信息安全法治教育等活动，为公司经营、信息安全等业务工作保驾护航。党委协助公司信息安全委员会工作，紧密联系业务实际“以案说法”，继续推动防范投标违规风险，筑牢合规运营防线的培训等工作。指导各公司人力资源、法务同事结合公司内外部典型案例开展专题培训，协助处理违规投标事件，避免给公司涉密资质等安全带来的风险。督促所有营销人员和管理人员全员覆盖培训，有效提高公司投标风险的管理能力和意识。

进一步加强支部建设，构建业务与党建工作相互促进的党建工作新格局。公司党委积极推进以党支部为枢纽，结合公司核心业务，与行业主管部门、合作企业、科研单位等开展不同形式的主题“联学联建”等活动，促进合作，助力公司业务。

(4) 夯实组织基础，激发组织队伍活力

组织各支部开展组织生活会。全体党员深入学习贯彻党的二十大精神及习近平总书记的重要讲话精神。结合业务，学习领悟郭为先生关于公司战略和企业文化等重要讲话，把思想统一到公司各项战略目标上来，把力量凝聚到公司的各项任务实践中。通过组织召开民主生活会深入开展批评与自我批评，深刻剖析，再一次认识和总结我们在思想意识、组织管理和工作状态、自我管理等方面存在的差距，为实现既定的战略目标而努力奋斗。

做好2025年度党员及支部民主测评工作。按照上级党委要求，党支部建设基本要求和各支部书记落实上级党委工作完成汇总情况，组织开展了相关民主评议工作，参加党员及党支部工作测评人数300人。

(5) 员工互助基金工作

工会持续推进员工互助基金帮扶工作，2025 年入会人数 4993 人，2025 年，审议通过救助申请 4 例，完成理赔救助 6 例，理赔金额 16.84 万元，切实解决员工困难。

(6) 关键绩效

党员合格率：100%

互助基金救助员工：6 人

理赔金额：16.84 万元

GRI 内容索引表

章节	标题	GRI 索引	说明	
关于本报告	报告范围与边界	GRI 2-2	报告的编制范围和边界说明	
	报告编制原则	GRI 2-3	报告的编制方法和遵循的原则	
	利益相关方参与	GRI 2-29	利益相关方的识别和参与过程	
走进神州数码	公司概况	GRI 2-1	企业基本信息介绍	
	公司文化	GRI 2-23	企业价值观和文化展示	
	公司战略	GRI 2-22	企业战略规划和目标	
	主要荣誉	GRI 2-28	企业获得的荣誉和成就	
	可持续发展管理	GRI 2-12	GRI 2-12	可持续发展管理体系和制度
		GRI 2-13	GRI 2-13	ESG 管理层的责任授权
		GRI 3-1	GRI 3-1	实质性议题识别过程及方法
GRI 3-2		GRI 3-2	实质性议题清单及矩阵图	
数字化推动 产业发展	研发与创新	GRI 3-3	创新管理体系、研发制度、知识产权保护	
		GRI 203-1	基础设施投资和支持性服务	
	产品与服务	GRI 416-1	产品健康与安全影响评估、质量管理体系	
		GRI 416-2	产品召回事件	
	可持续供应链	GRI 308-1	使用环境标准筛选新供应商	
		GRI 414-1	使用社会标准筛选新供应商	
		GRI 308-2	供应链负面环境影响的识别与行动	
		GRI 414-2	供应链负面社会影响的识别与行动	
		GRI 204-1	向当地供应商采购支出比例	
	数字化提升	公司治理	GRI 2-9	治理结构及组成

章节	标题	GRI 索引	说明
治理水平		GRI 2-10	最高治理机构的提名和遴选
		GRI 2-11	最高治理机构的主席
		GRI 2-15	利益冲突管理
		GRI 2-16	关键关切问题的沟通机制
		GRI 2-17	最高治理机构的 ESG 能力建设
		GRI 2-18	最高治理机构绩效评估
	反垄断与公平竞争	GRI 206-1	反竞争行为、反托拉斯和反垄断法律诉讼
	反腐倡廉	GRI 205-1	腐败风险评估覆盖的运营点
		GRI 205-2	反腐败政策传达及培训
GRI 205-3		确认的腐败事件及行动	
在数字化转型中共同成长	神州数码的人才观	GRI 2-23	人才理念的政策承诺
	员工雇佣权益	GRI 2-7	员工总数
		GRI 408-1	童工风险规避
		GRI 409-1	强迫劳动风险规避
	包容性与多元化	GRI 405-1	治理机构与员工多元化
		GRI 404-1	人均培训时长
		GRI 404-2	员工技能提升方案
		GRI 404-3	定期接受绩效考评的员工比例
	薪酬与福利	GRI 401-2	全职员工福利
		GRI 401-3	育儿假
	职业健康与安全	GRI 403-1	职业健康安全管理体系
		GRI 403-2	危害识别、风险评估和事故调查
		GRI 403-3	职业健康服务
		GRI 403-4	工作者参与、协商和沟通
		GRI 403-5	工作者职业健康安全培训

章节	标题	GRI 索引	说明
		GRI 403-6	促进工作者健康
		GRI 403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者
		GRI 403-9	工伤
		GRI 403-10	工作相关的健康问题
数字化赋能 绿色低碳发展	环境管理	GRI 3-3	环境管理制度及管理体系
		GRI 301-3	回收产品及其包装物料
		GRI 302-4	减少能源消耗
		GRI 302-5	降低产品和服务的能源需求
	气候战略与行动	GRI 201-2	气候变化带来的财务影响及其他风险与机遇
		GRI 305-1	直接温室气体排放
		GRI 305-2	能源间接温室气体排放
		GRI 305-5	温室气体减排量
	水资源管理	GRI 303-1	组织与水作为共有资源的相互影响
		GRI 303-2	管理与排水相关的影响
		GRI 303-4	排水
	废弃物排放管理	GRI 306-1	废弃物的产生及重大影响
		GRI 306-2	废弃物相关重大影响的管理
		GRI 306-3	产生的废弃物
		GRI 306-4	从处置中转移的废弃物
		GRI 306-5	进入处置的废弃物
数字化创造 和谐价值	公益捐赠与乡村振兴	GRI 203-1	公益项目
	智慧党建新征程	GRI 2-23	党建与企业文化结合的政策承诺

章节	标题	GRI 索引	说明
附录	GRI 内容索引表	GRI 2-24	GRI 标准与报告章节对应关系
	读者反馈	GRI 2-3	利益相关方反馈机制

读者反馈

<p>尊敬的读者：您好！十分感谢您阅读《神州数码集团股份有限公司 2025 年度可持续发展报告》。我们非常重视并期望聆听您对公司可持续发展管理及公司治理的反馈意见与建议。为了更好的提供专业、有价值的企业社会责任信息，提升我们企业社会责任报告质量，请您协助完成意见反馈表中的相关问题，并选择以下方式反馈给我们</p> <ul style="list-style-type: none">● 邮寄（请在信封上注明《社会责任报告读者意见反馈表》）● 电邮（请邮件标题注明）● 电话 <p>选择性问题的（请在相应的位置打√）</p>		
1. 您认为本报告是否能反映公司对经济、社会和环境的影响？		
是 <input type="checkbox"/>	一般 <input type="checkbox"/>	否 <input type="checkbox"/>
2. 您认为本报告对利益相关方所关心的问题回应和披露是否满意？		
是 <input type="checkbox"/>	一般 <input type="checkbox"/>	否 <input type="checkbox"/>
3. 您认为本报告提供的信息是否全面？		
是 <input type="checkbox"/>	一般 <input type="checkbox"/>	否 <input type="checkbox"/>
4. 您认为本报告提供的信息是否具有可读性？		
是 <input type="checkbox"/>	一般 <input type="checkbox"/>	否 <input type="checkbox"/>