

Farben

Farben

2025

环境、社会和公司治理报告

深圳市法本信息技术股份有限公司

目录 CONTENTS

关于本报告	02	附录一：ESG绩效数据	53
董事长致辞	03	附录二：《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）》索引表	58
关于法本信息	05		
2025年亮点绩效	09		



01 ESG治理

ESG管理架构	13
利益相关方参与与沟通	13

02 负责任运营

公司治理	19
风险管理	21
反商业贿赂及反贪污	22
反不正当竞争	22

03 服务与品质

创新驱动	25
产品和服务安全与质量	28
数据安全与客户隐私保护	31
供应链安全	33

04 员工与社区

员工权益	37
员工发展与培训	38
员工福祉	42
乡村振兴与社会贡献	46

05 环境与气候

绿色运营	49
能源利用	49
应对气候变化	51

关于本报告

本报告是深圳市法本信息技术股份有限公司的第二份环境、社会和公司治理（ESG）报告。报告旨在向利益相关方披露公司2025年在环境、社会和治理方面开展的工作及获得的成果。

称谓说明

为便于表达和阅读，本报告中“深圳市法本信息技术股份有限公司”也以“法本信息”“公司”或“我们”表示。

时间范围

本报告为年度报告，时间范围为2025年1月1日至2025年12月31日，部分内容往前后年度适度延伸。

报告范围

除特别指出外，本报告信息和数据涵盖深圳市法本信息技术股份有限公司及其子公司。

编制依据

本报告遵循深圳证券交易所《上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》，并参考中国财政部《企业可持续披露准则——基本准则（试行）》、全球可持续发展标准委员会(GSSB)《GRI可持续发展报告标准》等现行规则进行编制。

数据说明

本报告所用所有数据来源于深圳市法本信息技术股份有限公司正式文件、统计报告或有关公开数据。如无特殊说明，本报告中所涉及金额均以人民币作为计量币种。

可靠性保证

公司承诺本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

报告批准与获取

本报告已于2026年4月22日获董事会审议批准。本报告以电子版方式提供。

读者可登录法本信息官方网站(<https://www.farben.com.cn/>)下载电子版报告。

董事长致辞



2025年，是法本信息深耕IT服务行业的第19年，也是我们上市的第5年。当人工智能从技术突破走向规模化应用，当信创生态从局部试点迈向全局重构，我们以更坚定的姿态站在数字经济浪潮之巅。这一年，我们不仅将ESG理念深度融入战略决策与日常运营，更以“AI+信创”双引擎驱动责任与增长的同频共振，用安全、包容、绿色的代码书写可持续发展的新篇章。



领航AI技术浪潮

大模型技术正在重塑千行百业，人工智能已成为新质生产力的核心引擎。我们持续深耕“AI+信创”战略，依托FarAI技术矩阵全栈能力，推动GPTCoder智能编程、GPTRecruit智能招聘、FarCar智能座舱等系列产品迭代升级。我们与哈尔滨工业大学共建AI联合实验室，深化产学研协同创新；制定《基于大模型的智能招聘系统服务规范》标准并正式发布于国家标准信息平台。此外，我们还参编《智能化软件工程》系列团体标准，并与华为联合发布基于昇腾的FarAI GPT系列AI一体机。作为鸿蒙生态钻石级服务商，我们深化武汉鸿蒙基地布局，建设鸿蒙全栈技术赋能中心，深度参与国产操作系统生态建设。报告期内，我们研发投入金额达18,143.50万元，软件著作权总计655项，应用于主营业务的发明专利数量共计48项。

夯实透明治理底座

治理是数字时代的信任基石，我们以稳健、高效的治理体系，持续赢得客户、投资者与社会的信任。我们依据《中华人民共和国公司法》及监管要求完成治理架构专项优化，取消监事会并将监督职能划转至董事会审计委员会，实现监督职能的优化整合。董事会坚持多元化原则，注重性别平衡与独立专业性。我们构建“决策层—统筹层—执行层”三层风险管理架构，将廉洁合规贯穿经营全过程。报告期内，反贪腐培训总时长达到1,997小时，董事会和管理层反贪腐受训覆盖率达100%覆盖，公司未发生商业贿赂及职务侵占事件，未因不正当竞争行为引发诉讼或受到行政处罚。

厚植人才成长沃土

人才是数字时代的核心资产，我们用心守护员工福祉与权益，让每一位法本人在奋斗中感受温暖与归属。我们坚持平等、多元、包容的用人理念，截至报告期末，全职员工总数达30,570人，其中STEM岗位女性占比17.22%。我们构建管理、专业、技术三大发展序列，并将AI技术贯穿于课程开发、教学、学习及运营管理全过程，赋能员工即需即学、即学即用。本年度，公司培训总时长达86,978小时，培训覆盖率达99.76%。同时，我们健全法定及额外福利保障，畅通员工沟通渠道与投诉闭环机制，开展女性健康讲座等员工关怀活动，并定期组织消防演习、急救培训以强化职业健康与安全。报告期内，工伤保险覆盖率达100%，员工满意度保持4.16分的高位水平。

践行绿色低碳承诺

绿色是可持续发展的底色。我们积极响应国家“双碳”战略，全面启动绿色办公专项行动，推行电脑智能关机、节水行动、无纸化办公等精细化管理举措。报告期内，我们建立温室气体排放精准计量体系，范围1+2温室气体密度为0.16吨二氧化碳当量/百万营收，能源消耗总量密度0.04吨标煤/百万营收。面对超强台风等极端气候事件，我们第一时间启动应急响应，系统化提升气候韧性管理能力。

创变笃行，探索未来

2026年，我们将继续以FarAI技术矩阵赋能千行百业数字化转型，以信创生态重构产业基因，以更负责任的治理、更温暖的员工关怀、更绿色的运营实践，推动ESG战略从“合规披露”走向“价值创造”。期待全体法本人继续以AI为桨，以信创为帆，在数字文明的浪潮之上，领航责任商业的新航向。

关于法本信息

法本信息是国际一流的信息技术服务商，致力于为客户提供先进的数字化平台、成熟的技术和解决方案，以创新的数字技术驱动企业业务变革与价值跃迁，全领域赋能企业数字化转型。

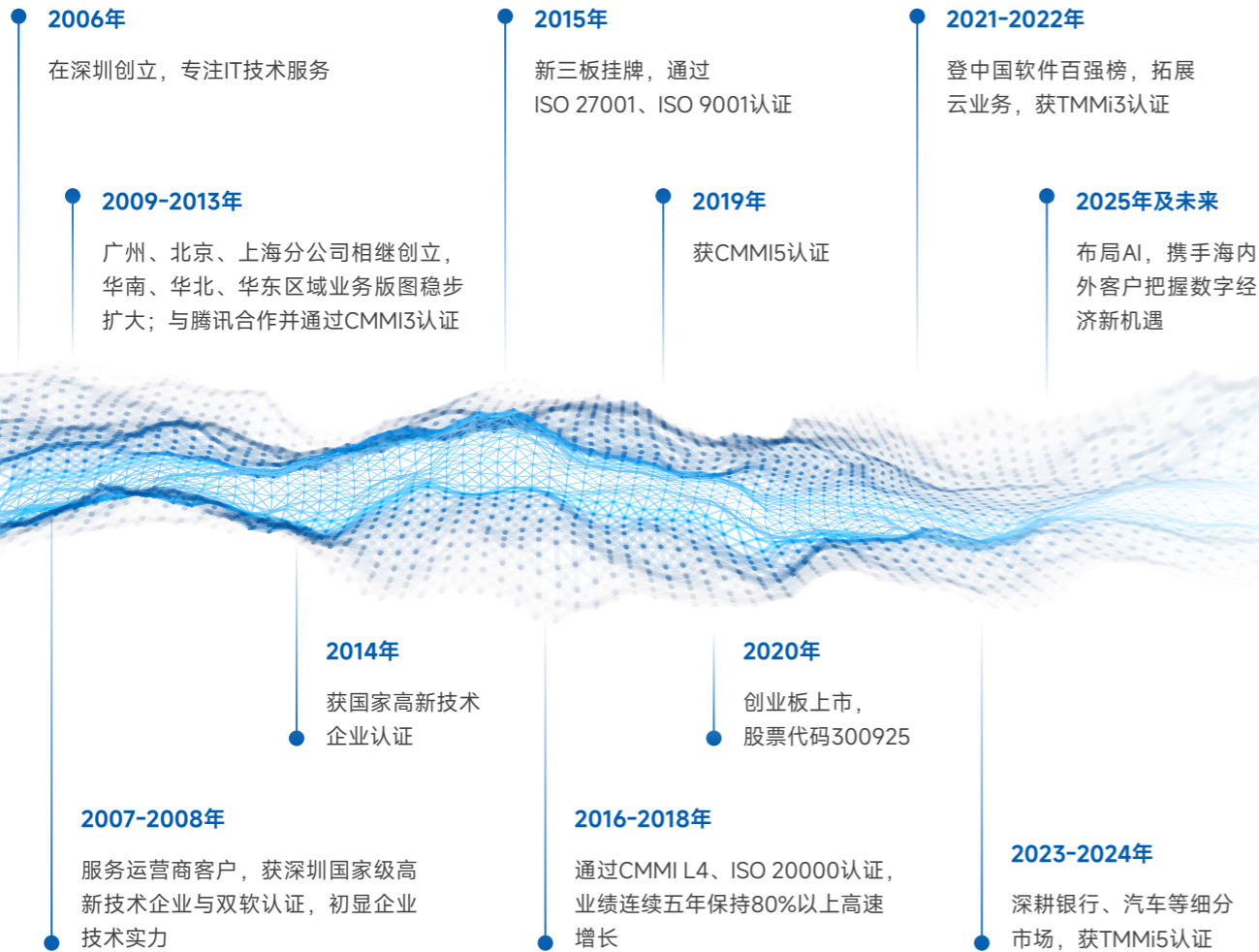
公司成立于2006年，总部位于中国深圳，在北京、上海、广州、杭州、成都、西安等60余城市设有分支机构，在德国、新加坡、日本设有技术支持中心，服务范围覆盖金融、汽车、互联网、运营商、能源和智能制造等10余个行业领域，业务范围覆盖软件开发服务、产品与解决方案、数字化运营支撑服务和咨询服务等。

法本信息布局全球15个国家和地区，深耕中国。

■ **海外：**业务覆盖欧洲、亚太、北美、南美、中东、非洲等**10+**区域，重点深耕越南、新加坡、日本、德国等国际业务；

■ **国内：**深圳、北京、上海、广州、南京、杭州、成都、西安、武汉、重庆、苏州、长沙、福州等**60+**城市；公司业务已覆盖全国各大省市。

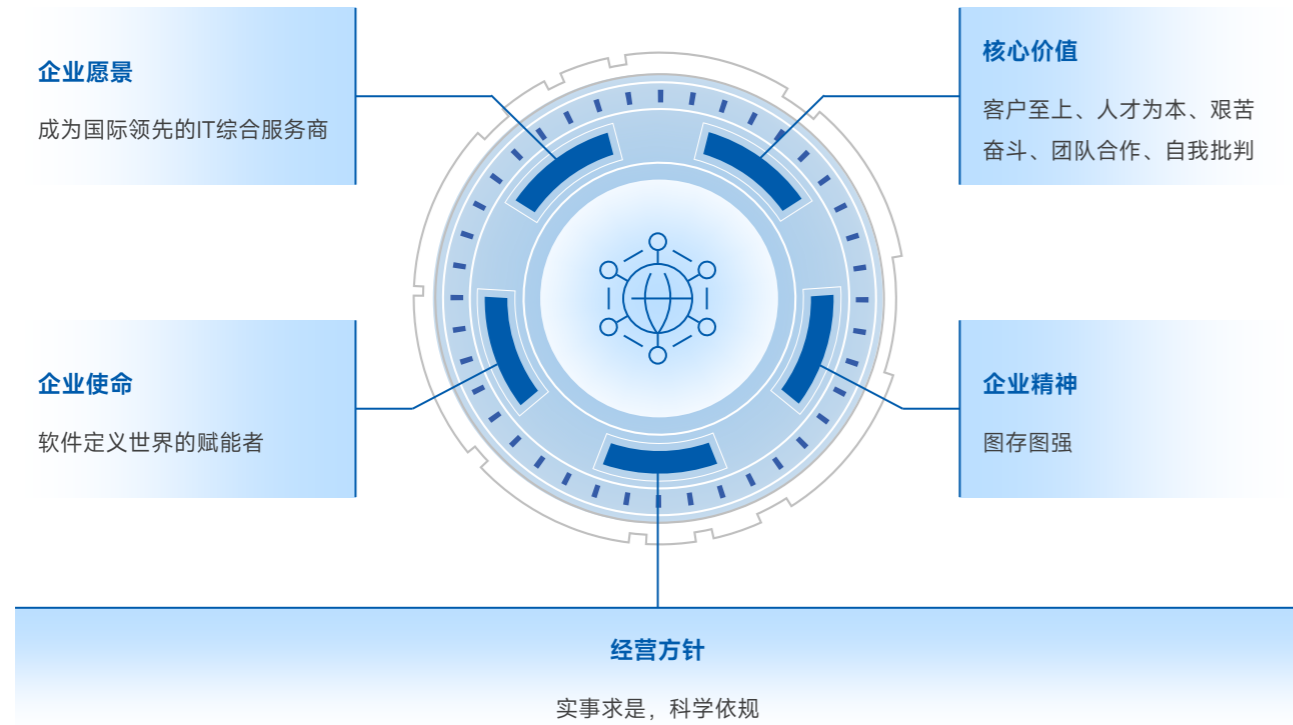
法本信息发展里程碑



主要服务行业

 <p>金融行业</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 金融行业专业咨询服务方案 ■ 产品工具赋能 ■ 全场景解决方案服务 ■ 定制化需求开发/测试/实施服务 ■ 高效敏捷交付服务 ■ 行业专家人才资源池 	 <p>汽车行业</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 智能座舱解决方案 ■ 智能座舱/整车集成测试 ■ 软件研发服务 ■ 智能驾驶/海外测试 ■ 车企数字化 ■ 汽车工程
 <p>互联网行业</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 全面满足客户定制化服务需求 ■ 多元化的全方位解决方案服务 ■ 高效敏捷交付服务 ■ 端对端IT技术服务 ■ 依托创新产品工具，先进的产品/技术服务 ■ 高端咨询服务 	 <p>运营商行业</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ITO服务 ■ 数字化运维 ■ AI及数据解决方案 ■ KPO指标运营 ■ 数字化测试 ■ 信创服务
 <p>通信行业</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 财务系统软件服务 ■ 人工智能系列产业服务 ■ 系统软件产业服务 ■ 系统移植和开发服务 ■ 软件产品本地化服务 ■ 信创服务 	 <p>高科技行业</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 财务系统软件服务 ■ 人工智能系列产业服务 ■ 系统软件产业服务 ■ 系统移植和开发服务 ■ 软件产品本地化服务 ■ 信创服务
 <p>能源行业</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 提供管理咨询、技术咨询服务 ■ 能源体系解决方案规划服务 ■ 自主研发可复制、高成熟软件产品/平台/工具 ■ 提供产品配套技术服务 ■ 提供信息系统设计与开发、测试、运行维护服务 ■ 应用场景定制化服务 	 <p>航空物流行业</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 基于大数据精准营销推送方案 ■ 智能运输调拨方案 ■ 清关管理系统 ■ 物流管理系统 ■ 业务综合管理平台 ■ 采购管理系统解决方案

企业文化



年度荣誉



2024-2026
南山区“绿色通道”企业



2025年
人工智能企业奖



2025年
2025年度软件和信息技术服务竞争力百强企业



2025年-2028年
中国软件诚信示范企业



2025年度优秀软件产品
法本信息一表通监管报送系统V1.0



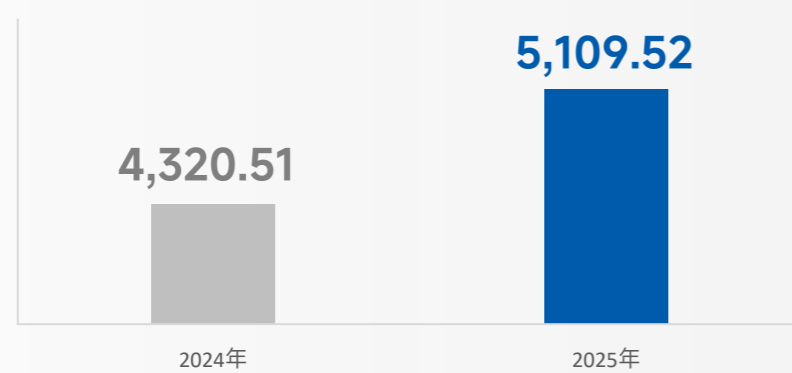
2025年全国企业新质生产力赋能典型案例
FarAI GPTCoder企业级辅助编码系统平台

2025年亮点绩效

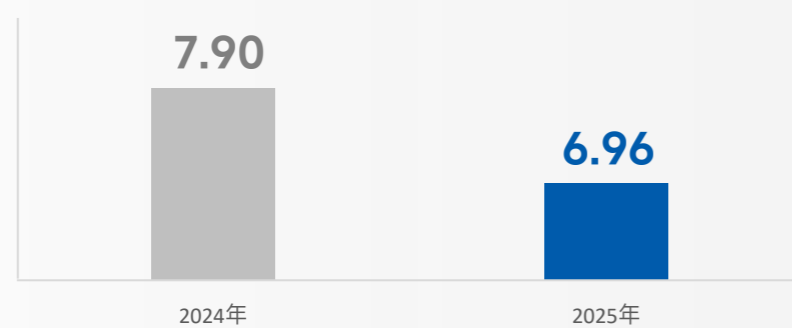


经济绩效

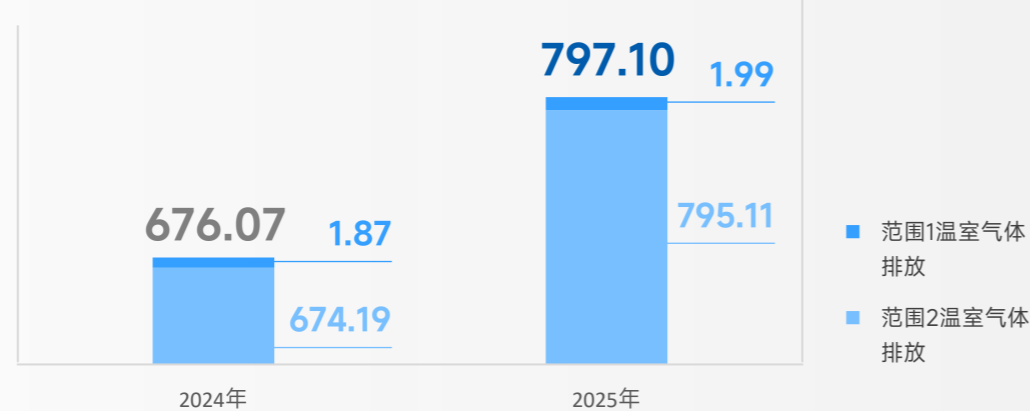
营业收入 (百万)



有害废弃物总量 (吨)



范围1+2温室气体排放 (吨二氧化碳当量)

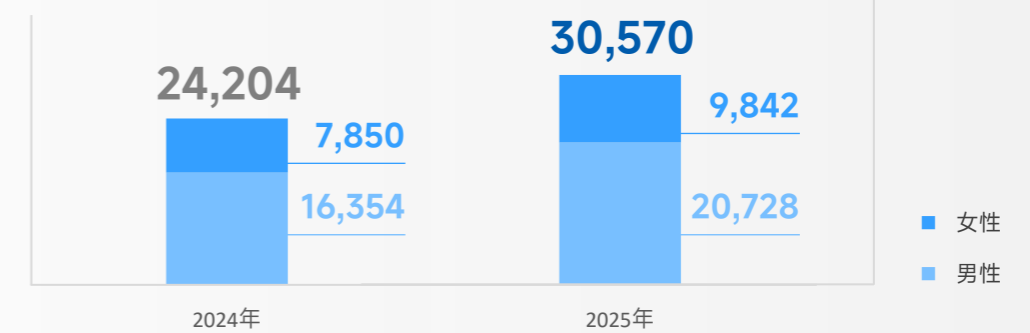


环境绩效



社会绩效

全职正式员工总数 (人)



高级管理层女性占比

8.33%

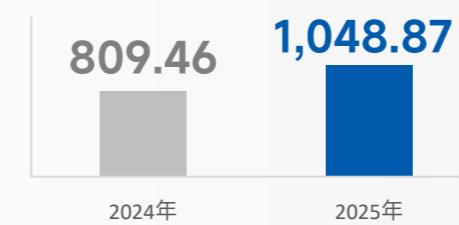
中级管理层女性占比

31.69%

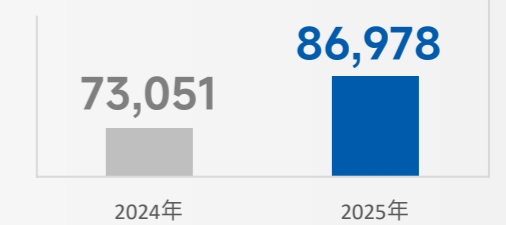
STEM岗位女性占比

17.22%

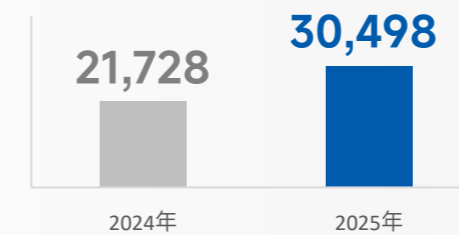
年度培训总支出 (万元)



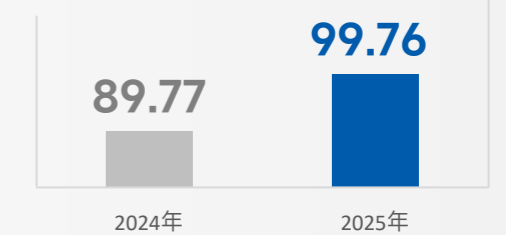
受训总时长 (小时)



员工受训总人数 (人)



员工培训覆盖率 (%)



治理绩效

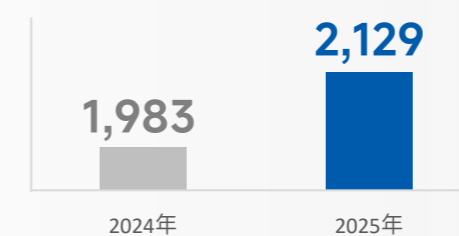
董事会反贪腐受训

100%

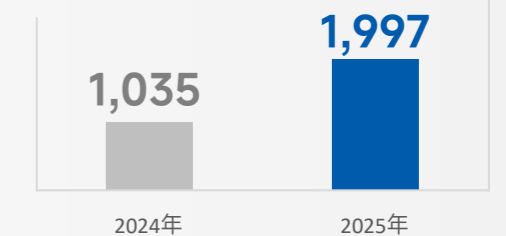
管理层反贪腐受训

100%

反贪腐受训人次 (人次)



反贪腐受训总时长 (小时)



01 ESG治理

法本信息始终将ESG治理融入战略决策与经营管理全过程，构建权责清晰、协同高效的治理架构，以系统化、透明化的管理机制推动环境、社会和治理价值的全面提升，为可持续发展筑牢根基。

- ESG管理架构 13
- 利益相关方参与与沟通 13

贡献SDGs:

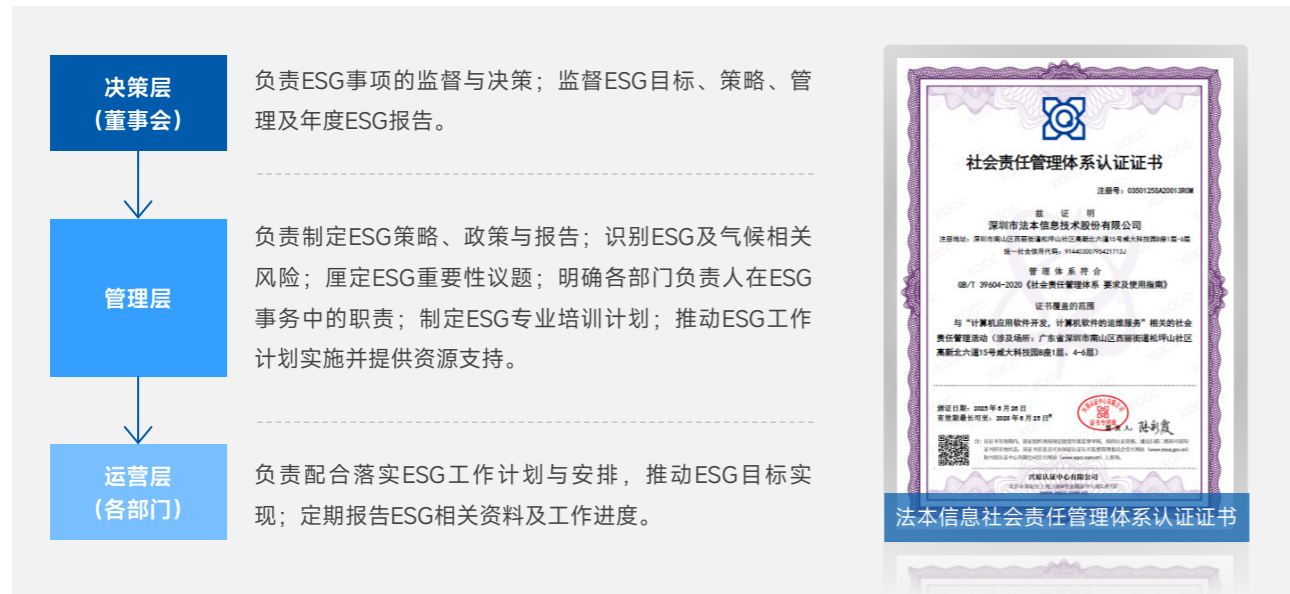


涉及议题

利益相关方沟通

ESG管理架构

为筑牢ESG治理根基，公司构建由“决策层—管理层—运营层”组成的三层级ESG治理架构，明确各层级职责，形成权责清晰、协同联动的管理闭环。



利益相关方参与与沟通

公司构建了覆盖信息披露、投资者沟通及利益相关方回应的全流程管理机制，通过透明高效的沟通与及时响应，保障各方知情权与参与权，促进协同发展。

信息披露与投资者沟通

公司严格遵循监管要求，坚持真实、准确、完整、及时、公平的信息披露原则，依据《信息披露管理制度》《投资者关系管理制度》规范开展信息披露与投资者沟通工作。报告期内，公司召开业绩说明会2场，参加券商策略会25场，触达投资者近1500人。



- 信息披露：** 公司通过深交所、巨潮资讯网等法定平台，按时披露定期报告与临时公告，确保信息披露合规透明。
- 投资者沟通：** 公司通过电话、邮箱、互动易、业绩说明会及机构调研等多种渠道，与投资者保持常态化沟通，切实保障投资者知情权与合法权益。

利益相关方沟通与回应

利益相关方	期望与要求	沟通方式	回应与行动
<p>股东及投资者</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 可持续投资价值 ■ 稳健运营 ■ 信息公开透明 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 股东会 ■ 信息披露 ■ 业绩公告 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 建立良好的投资者沟通机制 ■ 定期发布报告
<p>政府及监管部门</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 坚持合规经营 ■ 促进经济发展 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定期汇报 ■ 监督检查 ■ 调研考察 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 诚信经营、依法纳税 ■ 参与政府项目、行业协作 ■ 积极落实政府部门要求 ■ 定期披露与不定期汇报沟通
<p>客户</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 提供优质产品及服务 ■ 数据安全与隐私保障 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 满意度调研 ■ 营销活动 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 完善质量管理体系 ■ 提升服务品质 ■ 技术研发与创新 ■ 保障客户信息安全
<p>员工</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 保障员工权益 ■ 职业发展和培训 ■ 职业健康和安全 ■ 平衡工作生活 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 职工代表大会 ■ 员工座谈会 ■ 员工活动 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 保障员工权益 ■ 合理的晋升机制和培训制度 ■ 完善职业健康安全管理体系
<p>供应商与合作伙伴</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 确保公平竞争 ■ 实现诚信互惠 ■ 推动行业发展和技术进步 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定期沟通 ■ 日常交流 ■ 线下考察 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 加强供应链管理 ■ 合规采购 ■ 依法履约 ■ 建立良好合作关系、坚持互利共赢
<p>社区</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 服务社区发展 ■ 投身公益慈善 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 公益捐赠 ■ 志愿活动 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 加强社区沟通 ■ 公益慈善捐赠 ■ 开展志愿活动

双重重要性分析

公司依据《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）》，结合法本信息行业特征、自身经营业务特点以及各利益相关方的核心关切，以财务重要性和影响重要性双重视角，系统性开展法本信息2025年双重重要性议题调研工作。

 <p>议题识别</p>	<p>通过系统梳理国内外主流ESG标准、国家监管政策及资本市场关注焦点，同步开展行业对标研究，结合公司经营实际与发展战略，并严格对照深交所相关规则要求，初步筛选形成共计27项议题的ESG议题清单。</p>
 <p>议题调研</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 影响重要性评估：面向高管、员工、政府及监管机构、股东/潜在投资者、客户、供应商/商业伙伴等内外部利益相关方，围绕议题影响的规模、范围及重要性开展问卷调研。 ■ 财务重要性评估：通过专家访谈与内部专业人员调研，系统识别各议题可能带来的财务风险与机遇。
 <p>议题排序</p>	<p>基于影响重要性和财务重要性两个维度的评估结果，对议题进行综合排序，形成法本信息ESG议题双重重要性矩阵。</p>
 <p>议题审核与披露</p>	<p>公司内部由管理层牵头，组织相关部门对议题筛选及排序结果进行综合审议，最终判定具有双重重要性议题为数据安全与客户隐私保护。</p> <p>未来，公司将在运营中对关键议题实施重点管理，并在ESG报告中予以重点披露。</p>

法本信息2025年双重重要性矩阵

<p>具有影响重要性，但不具有财务重要性的议题</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 应对气候变化 ■ 能源利用 ■ 知识产权保护 ■ 科技伦理 ■ 供应链安全 ■ 平等对待中小企业 ■ 创新驱动 ■ 员工关爱 ■ 员工发展与培训 ■ 员工薪酬与福利 ■ 客户关系 ■ 保障员工权益 ■ 产品和服务安全与质量 ■ 反商业贿赂及反贪污 ■ 利益相关方沟通 ■ 风险管理 ■ 反不正当竞争 	<p>同时具有影响重要性与财务重要性的议题</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 数据安全与隐私保护
<p>既不具有财务重要性，也不具有影响重要性的议题</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 环境合规管理 ■ 水资源利用 ■ 污染物排放 ■ 循环经济 ■ 废弃物处理 ■ 生态系统和生物多样性保护 ■ 乡村振兴 ■ 社会贡献 ■ 尽职调查 	<p>具有财务重要性，但不具有影响重要性的议题</p>

环境				
能源利用	水资源利用	循环经济	废弃物处理	
环境合规管理	污染物排放	应对气候变化	生态系统和生物多样性保护	
社会				
知识产权保护	平等对待中小企业	员工发展与培训	保障员工权益	
科技伦理	创新驱动	员工薪酬与福利	产品和服务安全与质量	
供应链安全	员工关爱	乡村振兴	客户关系	
社会贡献	数据安全与隐私保护	客户关系		
治理				
反商业贿赂及反贪污	利益相关方沟通	尽职调查	风险管理	反不正当竞争

02 负责任运营

法本信息以合规经营为立身之本，将治理规范、风险防控与商业道德贯穿于决策与运营全过程，构建稳健、透明、负责任的治理体系，为可持续发展提供坚实保障。

- 公司治理 19
- 风险管理 21
- 反商业贿赂及反贪污 22
- 反不正当竞争 22

涉及议题

风险管理

反不正当竞争

反商业贿赂及反贪污

贡献SDGs:

16 和平、正义与强大机构



17 促进目标实现的伙伴关系

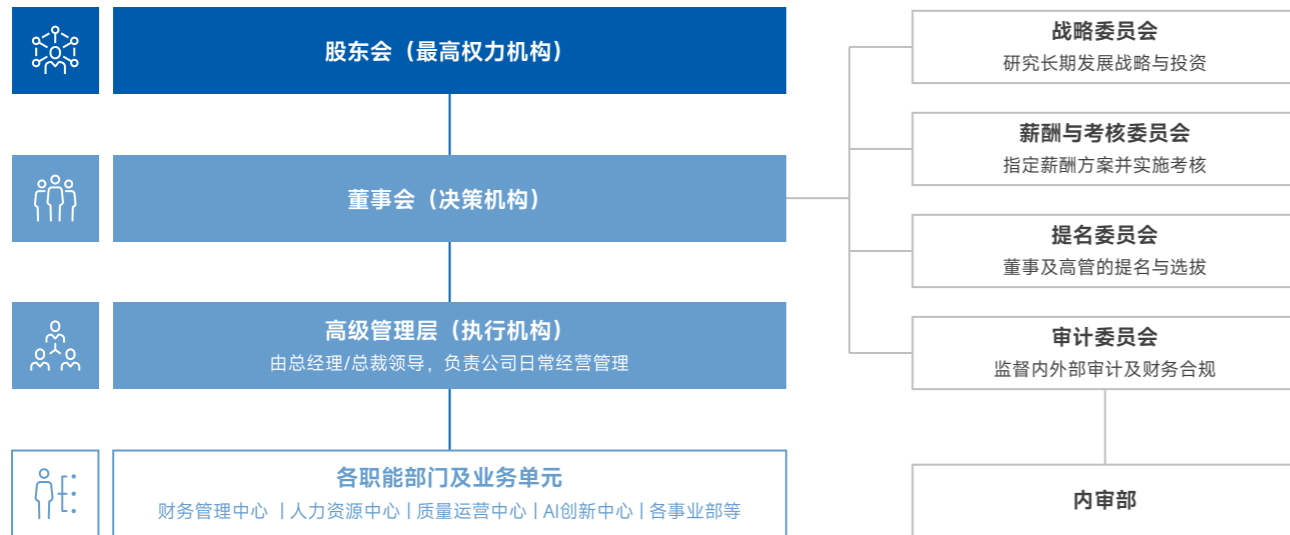


公司治理

公司构建权责清晰、运行高效的治理架构，以规范治理保障企业行稳致远。报告期内，公司依据《中华人民共和国公司法》及监管要求开展治理架构专项优化，取消监事会并将相关监督职能划转至董事会审计委员会，同步调整董事会专门委员会设置，强化独立董事与审计委员会专业监督作用。公司持续健全董事及高级管理人员任职、履职管理与责任追究机制，推动监督体系由双层模式调整为单层模式，实现监督关口前置，增强内控合规能力。

公司最高权力机构为股东会，董事会下设战略委员会、薪酬与考核委员会、提名委员会及审计委员会四个专门委员会，其中审计委员会直接领导内部审计部门，以保障监督职能的独立性。在董事会之下，设置负责日常经营管理的高级管理层，由总经理（或总裁）统筹领导；高级管理层下辖财务管理中心、人力资源中心、质量运营中心、AI创新中心及各事业部等职能部门与业务单元。

公司治理架构图



董事会多元化

公司制定并实施《董事会多元化政策》，以“技术适配性、经验互补性、视角包容性”为核心原则，从专业背景、管理能力、性别、年龄、国籍、文化信仰及内外结构等方面推进董事会多元化建设。

专业背景与职责	选拔董事时重点关注专业背景与公司战略目标的匹配度，确保董事会具备会计学、应用经济学、IT、工商管理、软件等多元专业技能。
经验与管理能力	注重董事的管理经验与领导才能，推动治理结构完善与业务发展。
性别多样化	将性别平衡作为选拔重要考量因素，主动寻访女性候选人，致力于推进董事会性别平衡。
年龄、国籍、种族和民族多样性	注重年龄梯度配置，实现经验传承与创新思维的融合，积极拓展国籍、种族与民族多样性，吸纳具备国际经验及跨文化能力的候选人。
文化信仰与婚姻状况包容	以“多元无歧视”为基本准则，尊重文化背景、宗教信仰与婚姻状况差异，营造平等开放的沟通氛围。

报告期内，公司董事会共8名成员，其中女性董事1名，占比12.5%，独立董事3名，占比37.50%。

指标	单位	2025年	2024年
董事总人数	人	8	7
非独立董事	人	5	4
非独立董事占比	%	62.50	57.14
独立董事	人	3	3
独立董事占比	%	37.50	42.86
女性董事	人	1	1
女性董事占比	%	12.50	14.29
董事会平均出席率	%	100	100
董事会最低出席率	%	100	100

风险管理

为有效防范经营风险，公司建立全面风险识别与管控体系，制定并实施《风险管理规范框架指引》，构建“决策层、统筹层、执行层”三层治理架构，明确各层级分别履行风险决策、体系统筹及落地执行职责。

层级	组织	核心职责
决策层	业务管理团队	推进全面风险管理工作，对重大风险事项进行决策。
统筹层	质量运营中心	搭建风险管理体系框架，监督闭环情况，组织风险培训，向决策层汇报风险管理相关事项。
执行层	监控主体部门、业务单元	由各部门负责人承担首要责任，梳理风险点并建立清单，及时上报风险事件。

公司围绕风险识别、评估、应对与监督构建全流程管理体系，明确“早预防、早控制”原则，将风险划分为市场环境类、业务经营类、内部运营类三大领域，并将风险管理相关指标纳入组织绩效考核体系，实现风险管控闭环。

法本信息风险识别管理流程

风险识别

质量运营中心每年1月组织各领域完善风险类别，输出年度重点关注风险，形成公司及相关业务单元年度风险管理地图。

风险评估

根据风险后果影响程度，划分为高风险、中风险、低风险三个等级。
根据危机影响程度，划分为一级、二级、三级危机。

风险应对

各级主管对管辖范围内风险事件承担主责，按等级在规定时限内上报，及时拉通跨部门小组处理，防止扩大升级；危机事件由质量运营中心统筹处理。

风险监督

质量运营中心按月进行全方面风险识别与审视，向业务管理团队汇报，跟踪整改进度；将风险管理指标作为加分项纳入各业务单元组织绩效考核，考核权重上限为5%。

反商业贿赂及反贪污

公司构建反腐败、反舞弊廉洁制度体系，制定并实施《员工廉洁自律与利益冲突管理规定》《反舞弊管理制度》《反舞弊举报管理办法》《投诉举报管理办法》等多项制度，明确员工廉洁规范与投诉举报受理规则。报告期内，公司未发生商业贿赂及贪污相关违法违规事件。

- 廉洁从业管理：公司建立健全廉洁从业管理规范，明确全体员工在利益冲突、商业贿赂、礼品往来、财务合规等方面的廉洁从业要求。报告期内，公司持续拓宽利益冲突管理覆盖范围，构建“全员申报—分级筛查—闭环整改”全流程管理机制，重点覆盖董事、高级管理人员及关键岗位人员，持续强化利益冲突风险排查与管控。
- 举报管理：公司建立规范的举报管理机制，明确受理范围与多元举报渠道，完善调查处理、举报人保护及奖励制度。公司严格落实举报人信息保密，防范举报人信息泄露与打击报复，对有效线索予以奖励、对恶意举报实施惩戒，保障举报渠道规范高效运行。

指标	单位	2025年	2024年
董事会反贪腐受训	人	8	/
	%	100	/
管理层反贪腐受训	人	279	/
	%	100	/
基层员工反贪腐受训	人	1,842	/
	%	6.03	/
反贪腐受训人次	人次	2,129	1,983
其中：董事会	人次	8	/
其中：管理层	人次	279	804
其中：基层员工	人次	1,842	1,179
反贪腐受训总时长	小时	1,997	1,035
其中：董事会	小时	16	/
其中：管理层	小时	139	16
其中：基层员工	小时	1,842	1,019

反不正当竞争

公司严格遵守反不正当竞争相关法律法规，秉持公平、诚信的市场竞争原则，在经营活动中坚决杜绝虚假宣传、商业诋毁、仿冒混淆等不正当竞争行为，自觉维护公平有序的市场竞争环境。报告期内，公司未发生因不正当竞争行为引发诉讼或受到重大行政处罚的事件。

03 服务与品质

法本信息以客户价值为核心，通过持续创新与精益管理，驱动产品与服务品质的全面升级，致力于为客户提供卓越、可靠、可持续的解决方案。

- 创新驱动 25
- 产品和服务安全与质量 28
- 数据安全与客户隐私保护 31
- 供应链安全 33

涉及议题

- 创新驱动
- 产品和服务安全与质量
- 数据安全与隐私保护
- 科技伦理
- 知识产权保护
- 供应链安全
- 平等对待中小企业

贡献SDGs:

9 产业、创新和基础设施
12 负责任消费和生产
17 促进目标实现的伙伴关系

创新驱动

公司坚持技术引领与创新驱动，将创新能力作为可持续发展的核心动能，持续探索前沿技术，不断拓展业务边界。公司建立并实施《产品研发项目立项管理规范》《研发项目管理制度》《技术管理委员会管理办法》等制度，构建覆盖立项审批、过程管控、结项验收的全流程研发管理体系。

公司全流程研发管理体系

立项审批

公司采用OBP产品研发立项方式，实施“统一管理、分级决策”机制，由产品线、技术管理委员会、业务管理团队分级决策；立项过程涵盖“OBP制定项目”立项、技术可行性分析、制定OBP产品立项申请、多级评审四个阶段，明确各阶段输出资料与评审要点。

过程管控

公司建立研发项目全生命周期管理机制，对进度滞后、项目暂停、需求变更、项目终止等异常情形实施分级管控，根据滞后程度设置轻度、中度、重度三级处理机制，明确整改方案审批流程与预算释放规则；项目开发过程中依据关键里程碑节点分阶段授予预算，确保资源投入与项目进度匹配。

结项验收

项目按计划完成并达到预期目标后，由项目经理提交项目结项说明书及汇报PPT，经技术管理委员会会议审批通过后方可结项；结项后相关资料统一归档至知识库，确保技术资产完整可追溯。

公司构建由业务管理团队、技术管理委员会、项目管理办公室及各业务单元共同构成的多层级协同治理体系，明确职责分工与协同机制，保障研发项目从决策、评审到执行的全流程规范运行。

组织	核心职责
业务管理团队	负责重大研发项目决策与战略方向把控，对高风险项目行使最终决策权
技术管理委员会	负责技术战略规划、技术评审与技术管理，下设技术规划组、技术评审组、技术管理组，对研发项目进行技术可行性评估与立项决策
项目管理办公室	负责研发项目立项编码与预算授予、进度监控与风险预警、过程管控与结项归档，保障项目全流程规范运行
产品线/业务单元	负责发起项目、组建团队、审核任务书与可行性报告，对项目商业成功负责

为激励技术创新，公司设立项目型创新激励，包括AI 技术先锋领航奖与鸿蒙技术创新突破奖。两项奖励均面向在对应技术领域实现技术突破、沉淀优秀案例及储备专业人才的项目团队，要求技术方案具备创新性与行业领先性，形成自主知识产权或关键技术突破。公司对获奖团队给予专项奖金及荣誉称号，推动技术创新成果向商业价值转化。

指标	单位	2025年	2024年
研发投入金额	万元	18,143.50	18,348.90
研发投入金额占营业收入比例	%	3.55	4.25
研发人员数量	人	644	603
研发人员占比	%	2.11	2.49

产学研与生态合作

公司持续深化产学研合作与头部企业技术协作，积极参与行业标准制定。报告期内，公司与哈尔滨工业大学共建AI联合实验室，完成行业大模型核心研发阶段性目标；参编《智能化软件工程》系列团体标准，主导制定《基于大模型的智能招聘系统服务规范》国家标准；与华为合作发布基于昇腾的FarAI GPT系列AI一体机。

案例：法本信息深度参与鸿蒙生态建设，布局区域创新基地

报告期内，公司作为华为认证的鸿蒙生态钻石级服务商及先锋伙伴，参与鸿蒙人才白皮书编制及相关标准建设，协助落地鸿蒙人才补贴项目；在武汉设立鸿蒙专项子公司，建设本地化创新基地，提升国产操作系统服务能力。

案例：法本信息亮相新加坡金融科技节，赋能全球金融机构AI转型

报告期内，公司应邀出席新加坡金融科技节。针对金融机构在数字化转型中面临的核心系统改造难、迁移风险高、AI落地周期长等行业痛点，公司提出“从数字化转型到AI化转型”的解决方案。公司金融行业方案专家发表主题演讲，介绍覆盖数据治理、智能风控、监管合规与智能支付等核心场景的技术架构。



知识产权保护

公司制定并执行《专利管理制度》《专利申请流程》，对专利开展全生命周期规范化管理。公司设立知识产权管理部门，承担专利战略制定、专利申请与维护、资产管理及专利奖励落实等工作，并建立分级审批流程与相应奖励细则。

法本信息战略布局策略与专利维护举措

专利布局

- 公司在产品技术开发立项前开展专利文献检索与分析，规避重复研发与侵权风险；对具备海外市场潜力的技术，经评估后开展境外专利申请，构建覆盖国内外的专利保护体系。

专利维护

- 公司统一管理专利相关费用，依法按期缴纳专利年费及维持费；对拟放弃或终止的专利，经论证后规范归档管理，保障专利资产有效存续与合理处置。

指标	单位	2025年	2024年
应用于主营业务的发明专利数量	项	48	39
报告期内发明专利的申请数	项	9	11
报告期内发明专利的授权数	项	11	11
新增软件著作权数量	项	83	115
软件著作权合计	项	655	572

科技伦理

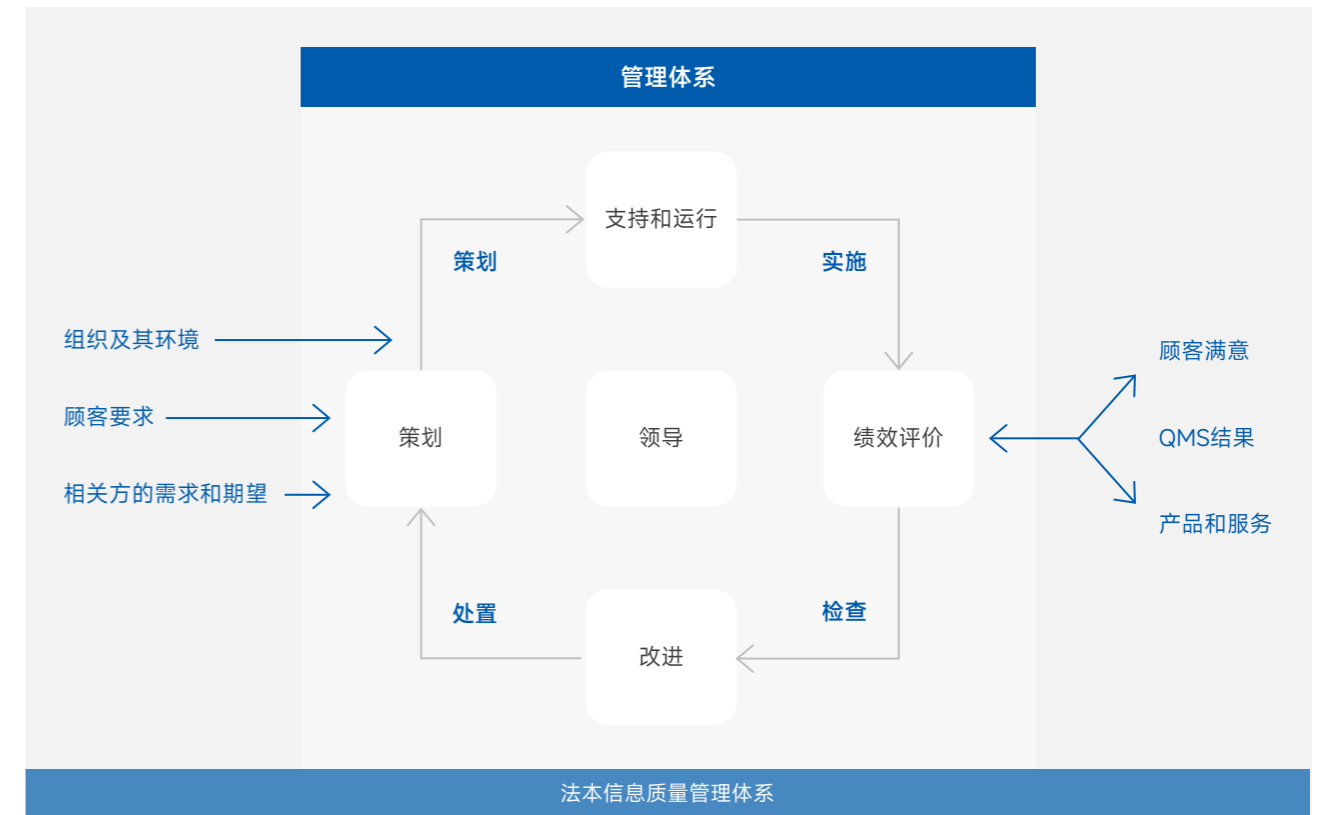
公司秉持负责任、透明、公平的科技伦理原则，将伦理要求融入技术研发与产品应用全过程。公司重点针对人工智能、大数据等前沿领域，确保技术应用不侵犯用户权益、不加剧社会歧视、不损害公共利益，推动技术创新与伦理规范协同发展。

产品和服务安全与质量

公司始终将产品和服务安全与质量作为企业发展的核心命脉与客户信任的根本基石，以持续改进为引擎，驱动品质服务升级，不断夯实可持续发展根基。

质量管理

公司设立了项目终验合格率达100%的质量总目标，构建了以嵌套式PDCA循环为核心、过程方法为导向的质量管理体系，实现从策划到改进的闭环运行，确保产品与服务持续满足客户需求。



阶段	内容说明
策划(Plan)	识别内外部环境（如组织环境、顾客要求、相关方期望），设定质量目标，进行风险评估和资源规划。是体系运行的起点和基础。
实施(Do)	将策划转化为实际行动，包括资源配置、人员培训、过程控制、产品和服务的提供等。强调执行力和标准化操作。
检查(Check)	通过监控、测量、分析和评审，评估实施效果是否符合预期。主要依托绩效评价机制，发现问题和偏差。
处置(Act)	根据检查结果采取纠正措施、优化流程、推动改进，实现体系升级，并反馈到下一周期的策划中，形成闭环。

报告期内，公司获得信息系统建设和服务能力等级证书（CS3级）与信息技术服务标准符合性证书（ITSS二级）。公司未发生与产品或服务相关的安全及质量重大责任事故，未因此受到行政处罚，亦未产生相关经济损失及不利影响。



客户关系

公司制定并实施《客户关系管理制度》与《客户满意度管理制度》，构建覆盖组织、关键、普遍三个层级的立体式客户关系管理体系，明确责任到人、分层管理与互访要求，并将客户满意度纳入绩效考核。

层级	角色	核心职责
决策层	体系总及更高级别管理层	提供资源协调及方向指导，支撑组织型客户关系达成，全年至少参与1次高层互访。
管理层	业务单元总经理	对高层客户关系负责，支撑组织及关键客户关系达成。
	产线总经理、行管总经理	提供产品方案与技术看方案支持，支撑关键客户关系达成，每季度实施互访1次。
执行层	业务部长	对客户决策链关键客户关系负责。
	系统部长	对普遍客户关系负责，制定并推动客户关系规划落地。
统筹层	销售管理与支持中心	统筹高层互访规划与资源协调，管理公司级价值客户，定期实施复盘闭环。

为提升客户满意度与市场竞争力，公司建立客户满意度管理机制，明确客户责任人为客户满意度第一责任人，交付责任为交付满意度第一责任人。公司对客户表彰、战略签约等正向事件及投诉、处罚、服务等级协议排名下滑等负向事件实施相应奖惩，规范投诉分级处理流程，并将客户满意度纳入组织及个人商业承诺与关键绩效指考核，由销售管理与支持中心按季度出具考核结果。

本报告期内

公司开展客户满意度调研，客户满意度整体评分为百分之**95.4**

客户投诉处理机制

公司建立客户投诉分级管理机制，按产品类型划分投诉等级（一般投诉、重大投诉），一般投诉由业务单元直接闭环处理，重大投诉则升级至产品线及业务单元协同处置，确保问题有效解决。公司建立多元投诉接收渠道通过官方网站、热线、邮箱及客户对接窗口等渠道接收投诉。

公司客户投诉处理流程



指标	单位	2025年	2024年
客诉完结率	%	100	/

数据安全与客户隐私保护

公司始终将数据安全与客户隐私保护作为企业治理的核心底线与合规经营的重要基石，致力于构建全方位、多层次、主动防御的安全防护体系。

治理

公司制定并实施《信息安全管理规定》《个人信息保护管理制度》《网络设备信息安全使用管理规定》《数据备份与安全恢复制度》《外派员工信息安全管理规定》等内部制度，搭建“决策层—管理层—执行层”三级管理架构，形成覆盖数据全生命周期管理与客户隐私保护的信息安全管理体系。

层级	负责部门	核心职责
决策层	业务管理团队	批准信息安全风险管理制度，对风险处理策略进行决策
	质量运营中心	负责制度制定、宣贯、维护、更新，组织风险评估，协调风险管控，监督闭环，识别重大共性风险
管理层	流程IT管理部	协助识别技术层面内容，配合重大共性风险识别与闭环
	交付管理与支持中心	协助制定信息安全管理规范，对业务场地进行不定期稽核，组织驻外项目组培训
	业务流程外包业务中心	协助制定信息安全管理规范，对集中交付离岸场地进行稽核，组织相关培训
	内审部	制定信息安全合规性审计内容和要求，组织合规性审计
执行层	一级部门	对部门信息安全管理规定、方案进行评审确认；高级风险由一级部门负责人牵头制定预防计划；信息安全对接人负责政策宣导、风险识别上报与跟踪

报告期内，公司ISO 27001信息安全管理体系和ISO 27701隐私信息安全管理体系统认证持续有效。



法本信息ISO 27001信息安全管理体系证书



法本信息ISO 27701隐私信息安全管理体系统证书

战略

公司所处信息技术服务行业数据资产密集、客户隐私保护要求严格，数据安全与合规能力直接影响业务连续性与客户信任。公司系统识别数据安全与客户隐私保护相关风险与机遇，据此分析相关财务影响并制定应对措施。

议题名称	时间跨度	风险、机遇描述	财务影响	应对措施
数据安全与客户隐私保护	短期至中长期	运营风险：数据泄露导致客户赔偿、合同终止、声誉损失	增加应急处理与法律合规成本	实施最小权限原则、终端准入控制、USB接口禁用、数据加密存储与传输
	中长期	合规风险：违反法规导致罚款、业务受限、监管调查	增加合规审计与整改投入	依据《通用数据保护条例》《加州消费者隐私法案》等国际法规制定内部制度，定期开展全面及专项合规审计，跨境数据传输遵循国家规定
	短期至中长期	运营风险：系统中断导致客户索赔、服务违约	增加恢复成本与业务损失	建立数据备份与恢复机制，异地双份备份，定期模拟恢复，制定应急响应计划
	中长期	战略机遇：健全的数据安全体系增强客户信任、拓展市场	降低合规成本，提升品牌溢价	持续完善信息安全管理体系，通过合规审计与培训提升全员意识，将安全能力转化为市场竞争优势

影响、风险与机遇

公司将数据安全与客户隐私保护风险纳入全面风险管理体系，构建技术防护与风险管理并重的闭环机制。

法本信息技术防护与风险管理机制

- 技术防护措施**
 - 边界与访问控制：部署企业级防火墙，实现内外网隔离、访问控制、入侵防御与DDoS攻击防范；按照“最小权限”原则实施端口管控、IP白名单与区域隔离，并定期审核清理安全策略。
 - 流量监测与预警：对全网流量进行实时监测、可视化管理与异常行为分析，建立自动预警机制，及时发现并处置异常外联、带宽突增等风险。
 - 病毒防护：构建覆盖办公终端、服务器及业务终端的统一防病毒体系，实现集中管理、自动升级与实时防护，有效抵御病毒、木马及勒索软件等安全威胁。
- 风险管理机制**
 - 风险识别与评估：建立双向风险识别机制，结合战略目标分解与部门提报，划分高、中、低三级风险等级，规范记录风险信息，高等级风险需制定管控计划并提交相关决策层审批。
 - 组织协同与合规审计：设立信息安全虚拟管理组织，联动各相关部门协同运作，跟踪风险整改闭环；定期开展全面合规审计与专项审计，保障相关管理制度有效落地。
 - 应急响应机制：制定完善的信息安全及个人信息保护应急预案，组建应急团队，建立全流程应急处置机制，实行7×24小时实时监测，及时采取阻断、处置等措施，完善应急演练与日志追溯机制，确保安全事件快速响应、全程可追溯。

指标与目标

公司围绕数据安全与客户隐私保护设立管理指标。报告期内，公司未发生因信息安全导致的隐私或数据泄露事件，相关经济损失金额为零。



指标	单位	2025年	2024年
数据安全事件涉及的具体金额	万元	0	/
信息泄露事件数量	件	0	/
客户隐私泄露事件涉及的具体金额	万元	0	/

供应链安全

公司建立完善的供应商管理体系，制定《采购管理制度》，从供应商考核、问题整改及索赔、供应商淘汰、供应商申诉等四个方面进行供应商管理，确保供应商管理工作的规范化与科学化。同时，公司采用数字化供应链管理，使用数字化采购平台与OA审批相结合的模式进行采购管理，提升供应链管理的效率与透明度。




公司在与中小企业合作中始终遵循公平、公正、透明的原则，给予中小企业与大型企业同等的商业机遇与尊重。报告期内，公司未发生逾期尚未支付中小企业款项情况。

法本信息供应商准入管理流程

供应商 筛选	<ul style="list-style-type: none"> ■ 填写推荐表单，包含核心供应商信息； ■ 提交采购/供应商管理部门，启动初步审核。 	
供应商 考察	<ul style="list-style-type: none"> ■ 采购部门基于推荐信息，明确考察时间、考察人员及考察重点； ■ 考察人员实地走访供应商职场，核实企业基本情况，调研业务运作模式； ■ 由每位考察人员独立签名，明确考察结论及具体意见。 	
供应商 入库	<ul style="list-style-type: none"> ■ 供应商管理部门复核考察意见表，确认供应商是否符合入库条件； ■ 向合格供应商发入库邀请，分类纳入合格/短期响应供应商库。 ■ 针对有保密需求的项目，与供应商提前签订保密协议，确保行业数据安全。 	

公司高度重视廉洁合规管理，在与供应商合作过程中，将廉洁自律要求纳入合作协议，明确双方廉洁从业的权利与义务，共同恪守法律法规及公开、公平、公正的合作原则，建立相互监督、诚信共赢的合作机制。对出现违约行为的员工，公司将依规严肃追责；对违约供应商，将按约定纳入合作黑名单并实施禁入处理，造成经济损失的依法追究赔偿责任，持续营造风清气正的营商环境。

法本信息供应商商业道德举报渠道

 邮箱	ia@farben.com.cn
 电话	(0755) 26651580
 地址	广东省深圳市南山区西丽街道云城社区龙珠大道880号南山区科技创新中心1栋1单元(A2)36层-38层

指标	单位	2025	2024
供应商总数	家	658	635
其中：中国大陆	家	637	634
其中：港澳台	家	1	1
其中：海外	家	20	0
供应商廉洁协议签署数量	家	551	/
供应商廉洁协议签署率	%	83.74	/



04 员工与社区

法本信息坚持以人为本的价值理念，关注员工福祉与职业成长，构建和谐稳定的用工关系，营造多元、平等与包容的职场氛围。公司不断畅通内部沟通渠道，持续完善培训体系与课程建设，为员工实现自我价值搭建广阔平台。公司亦积极践行社会责任，推动产业链上下游协同共进、绿色发展；主动投身社区公益事业，与各方携手共创可持续发展的美好未来。

- 员工权益 37
- 员工发展与培训 38
- 员工福祉 42
- 乡村振兴与社会贡献 46

涉及议题

保障员工权益

员工发展与培训

员工薪酬与福利

员工关爱

社会贡献

乡村振兴

贡献SDGs:



员工权益

法本信息尊重并保障员工各项合法权益，积极践行多元、平等与包容理念，倡导尊重个体差异、反对任何形式的歧视，营造开放包容的职场氛围。

员工雇佣

公司恪守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，坚持平等雇佣、公开公正原则，构建规范完善的招聘与用工管理体系，严格执行内部人力资源管理制度，规范招聘流程、录用标准及用工管理，确保招聘工作合规有序。

公司禁止使用童工、抵制强迫劳动的管理机制，通过身份信息核验、资质审查等措施实施风险防控，杜绝童工、强迫劳动等违规行为。报告期内，公司未发生任何强迫劳动或使用童工事件，亦未发生任何劳动争议或纠纷事件。

公司通过校园招聘、社会招聘和内部招聘相结合的方式，持续优化人才梯队建设。同时，我们通过内部竞聘机制，为优秀员工提供职业发展通道。

法本信息招聘渠道

校园招聘	公司在招聘院校召开专场招聘会，精准吸引优秀毕业生，为公司发展注入源源不断的新生力量。
社会招聘	依托招聘网站、社交媒体、人才市场等多元渠道，公司广泛搜寻各类专业人才，精准匹配岗位需求，确保人才选拔的高效与精准。
内部竞聘	公司积极拓展内部推荐和员工介绍等补充方式，充分发挥员工的主观能动性，借助其人脉资源，挖掘潜在优秀人才。

指标	单位	2025	2024
全职正式员工总数	人	30,570	24,204
按性别划分正式员工人数	女性	9,842	7,850
	男性	20,728	16,354
按年龄划分正式员工人数	29周岁及以下	17,091	13,876
	30-49周岁	13,413	10,254
	50周岁以上	66	74
按地区划分正式员工人数	中国大陆地区	30,551	24,198
	港澳台地区	4	0
	海外地区	15	6

指标	单位	2025	2024
按职级划分正式员工人数	高级管理层	36	32
	中级管理层	243	181
	基层员工	30,291	23,991

多元化、平等与包容

公司坚持贯彻平等、公平、公正的用人原则，践行平等、多元与包容的用工标准，尊重不同年龄、种族、性别、国籍、身体条件的员工，确保在招聘、薪酬激励、培养、晋升等环节的程序与过程均做到公平公正。



法本信息妇女节活动

案例：“法本地力量”风采月活动

报告期内，公司举办“法本地力量”风采月活动，聚焦各岗位女性员工风采，致敬每一份专业与坚守。公司始终尊重并赋能女性员工发展，充分肯定其在不同岗位上的专业能力与责任担当，鼓励女性员工立足本职、发光发热，以实际行动营造多元平等、包容共进的职场氛围，持续推进性别平等与多元包容文化建设。



2025年

高级管理层女性占比

8.33%

中级管理层女性占比

31.69%

STEM岗位女性占比

17.22%

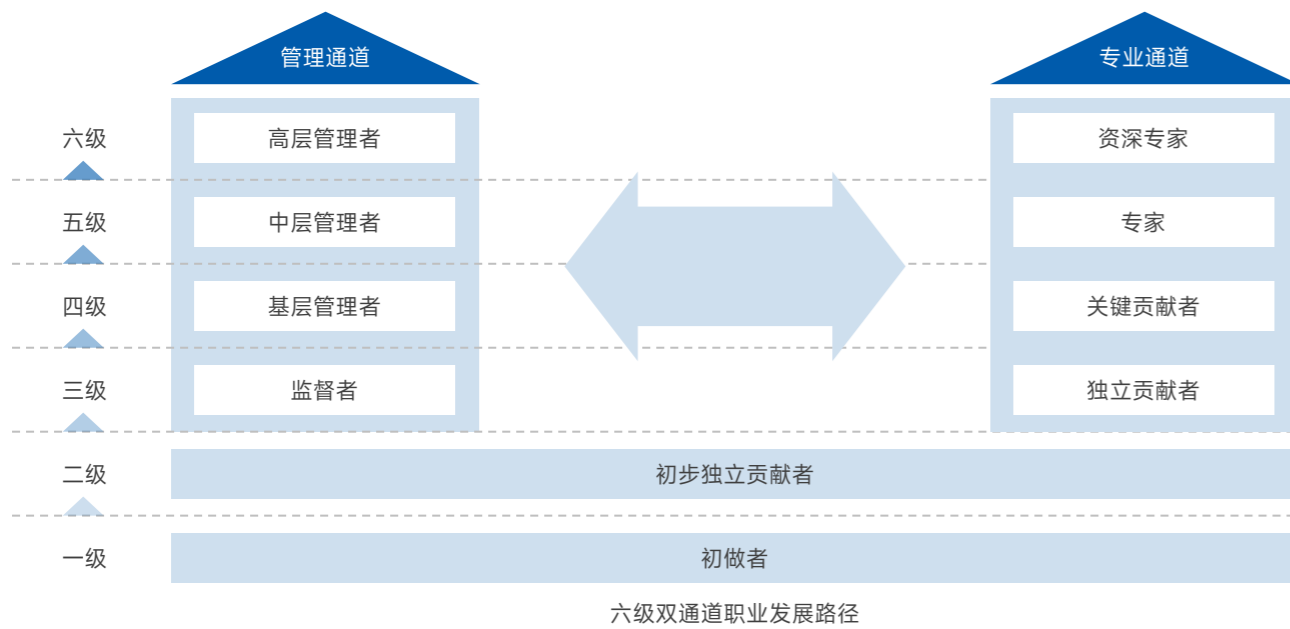
员工发展与培训

公司重视员工成长，通过系统培训、公正晋升及多元激励，激发员工潜能，助力每位员工在职业道路上不断攀登，实现个人与公司的共赢。

员工发展

公司坚持人才引领发展，不断完善人才评价与职业发展体系，搭建管理、专业、技术三大发展序列，构建路径清晰、标准科学的多通道晋升机制，畅通人才发展通道，助力员工实现职业理想。同时，公司建立健全高潜人才识别、培养、激励与任用全链条机制，明确科学透明的选拔标准，打造关键岗位人才储备池，为公司战略落地与高质量可持续发展提供坚实的人才支撑与组织保障。

法本信息员工发展序列



员工培训

公司制定并执行《员工培训发展管理制度》，不断提高员工的专业技能和综合素质，帮助员工制定适合自身职业发展通道的学习课程，促使员工不断学习成长，激发员工潜能，做到员工与公司的双赢。

公司的培训课程覆盖全体员工（包含兼职员工）。按照培训对象和培训目的的不同分为新员工入职培训、员工能力提升培训、管理能力发展培训、综合素质提升培训、文化制度宣导培训、专项培训。

法本信息员工培训体系

类型	适用员工	内容与目标
新员工入职培训	新员工	帮助新员工快速融入，了解企业文化、制度流程，完成角色转换，夯实职业基础。
员工能力提升培训	核心团队员工	围绕业务与岗位需求，开展专业技能、行业知识培训，提升履职能力与工作效能。
管理能力发展培训	全体员工	聚焦管理思维、团队建设、领导力提升，优化管理效能，打造高素质管理梯队。
文化制度宣导培训	全体员工	宣贯企业文化、合规制度、管理体系，强化文化认同与合规意识，保障规范运营。
专项培训	校招员工	针对校招员工开展职场融入培训，面向特定岗位开展技术、项目专项培训。

公司高度重视内生型人才梯队建设，设立管培生专项培养项目，为公司中长期可持续发展储备核心管理与专业人才。项目以系统化、全周期的培养与看护为核心，设定明确的人才留存与成才目标，通过科学的培养策略赋能管培生成长。

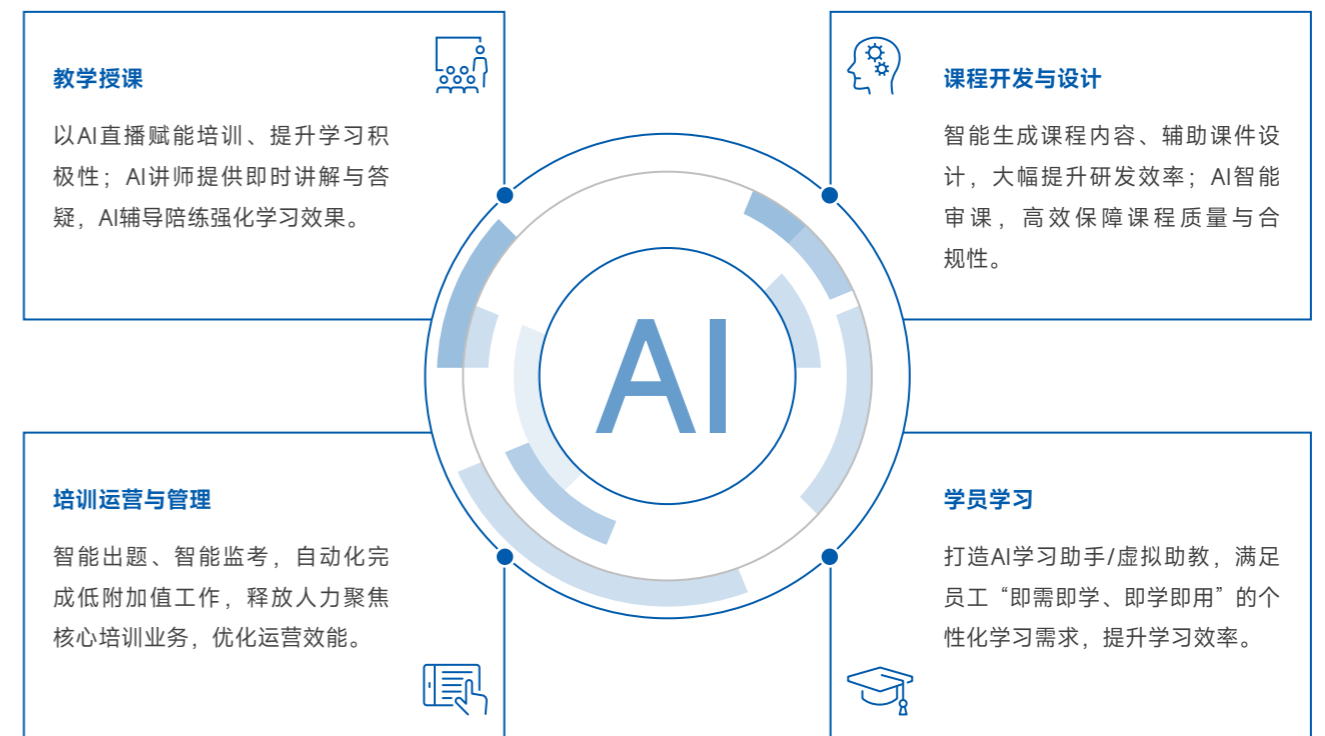
法本信息管培生三年发展设计

目标	为系统部长后备梯队做资源积累		
策略	关键岗位适岗赋能	内外联动能力建设	定制化看护推进成才
行动专项	销售管培生训练营专项	三年培养策略持续完善	往届一对一定制化看护

人工智能培训赋能

面对AI（人工智能）技术革命，公司主动拥抱变革、抢抓机遇。一方面，公司深度探索AI在员工学习发展领域的创新应用，全面升级培训赋能效能与员工学习体验；另一方面，公司系统导入AI前沿理念与学习资源，将其融入管理干部与专业条线的培训体系，持续提升组织对AI技术趋势的敏锐度与前瞻性，以数字化学习赋能公司长远发展。

法本信息培训工作四大核心步骤中的AI应用



指标	单位	2025	2024
年度培训总支出	万元	1,048.87	809.46
员工培训平均时数	小时	2.85	3.02
受训总时长	小时	86,978	73,051
按职级划分	高级管理层	小时	1,152
	中级管理层	小时	2,930
	基层员工	小时	82,896
按性别划分	女性	小时	28,704
	男性	小时	58,274
员工受训总人次	人次	144,072	295,265
按职级划分	高级管理层	人次	144
	中级管理层	人次	341
	基层员工	人次	143,587
按性别划分	女性	人次	24,012
	男性	人次	120,060
员工受训总人数	人	30,498	21,728
按职级划分	高级管理层	人	36
	中级管理层	人	179
	基层员工	人	30,283
按性别划分	女性	人	9,842
	男性	人	20,656
员工培训覆盖率	%	99.76	89.77
按职级划分	高级管理层	%	100
	中级管理层	%	73.66
	基层员工	%	99.97
按性别划分	女性	%	100
	男性	%	99.65

员工福祉

公司坚持以人为本，构建完善的员工福利体系与多渠道双向沟通机制，倾听员工诉求、回应关切，优化员工职场体验，激发组织活力，强化核心人才吸引与保留，为公司可持续发展筑牢人才根基。

员工福利

公司始终将员工福祉作为企业发展的重要基石，构建了覆盖基础保障、生活支持、健康关怀与文化建设的全方位福利体系，为员工创造更加优质的工作和生活体验。我们履行社会责任，依法为全体员工缴纳养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金，确保社会保障全面覆盖。

法本信息员工福利

法定福利	额外福利	家庭福利
<ul style="list-style-type: none"> ■ 养老保险 ■ 医疗保险 ■ 失业保险 ■ 工伤保险 ■ 生育保险 ■ 住房公积金 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 意外综合保险 ■ 通讯补贴 ■ 生日礼品 ■ 就餐补贴 ■ 节日福利 ■ 员工活动 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 年假 ■ 病假 ■ 生育假 ■ 婚假

报告期内，公司持续开展员工活动，以多元化、多层次的文体与关怀活动为载体，丰富员工业余生活，营造积极向上、团结协作的职场氛围，切实提升员工的归属感与幸福感。



案例：法本信息组织开展“她健康”主题女性健康讲座

为切实关爱女性员工身心健康，报告期内，公司组织开展女性健康讲座，特邀专业医师团队，围绕女性常见健康问题、生理保健、情绪管理等核心内容进行专业讲解与答疑，帮助员工系统掌握健康知识，提升自我保健意识与健康管理能力，缓解职场与生活压力，打造有温度、有关怀的职场环境。



法本信息女性健康讲座

员工沟通

公司通过多元化员工福利与民主沟通机制，搭建起企业与员工之间的信任桥梁，让每一位员工在关怀中成长，在沟通中共赢，凝聚合力，共筑美好未来。

公司制定并执行《员工投诉管理办法》，构建开放、多元的员工沟通环境，建立并持续维护多维度核心反馈渠道，同时通过内部平台、入职培训等方式，向员工全面宣贯各类反馈路径，保障员工诉求有效传递。

员工来信
专用邮箱

公司设立独立邮箱接收员工正式意见与建议，将管理与处理流程纳入内部制度，确保处理过程规范、保密、及时。

自有APP
工单系统

员工可通过内部办公APP的标准化工单模块，随时提交咨询、建议或投诉，明确处理时效要求，高效响应员工诉求。

定期匿名
调研

公司开展年度/半年度员工敬业度、组织氛围与满意度匿名调研，系统性收集员工对公司文化、管理、环境等方面的感受与改进建议。

团队沟通
会议

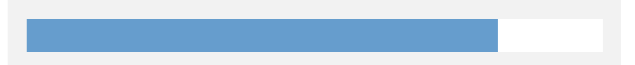
公司依托部门例会、团队建设、氛围分享会等场景，鼓励员工开展面对面直接沟通，打通一线诉求传递路径。

公司建立标准化的员工反馈处理闭环机制，以高效响应、切实解决员工诉求为核心，通过全流程管理、时效保障与持续优化，构建完善的员工沟通与权益保障体系。

法本信息员工反馈流程

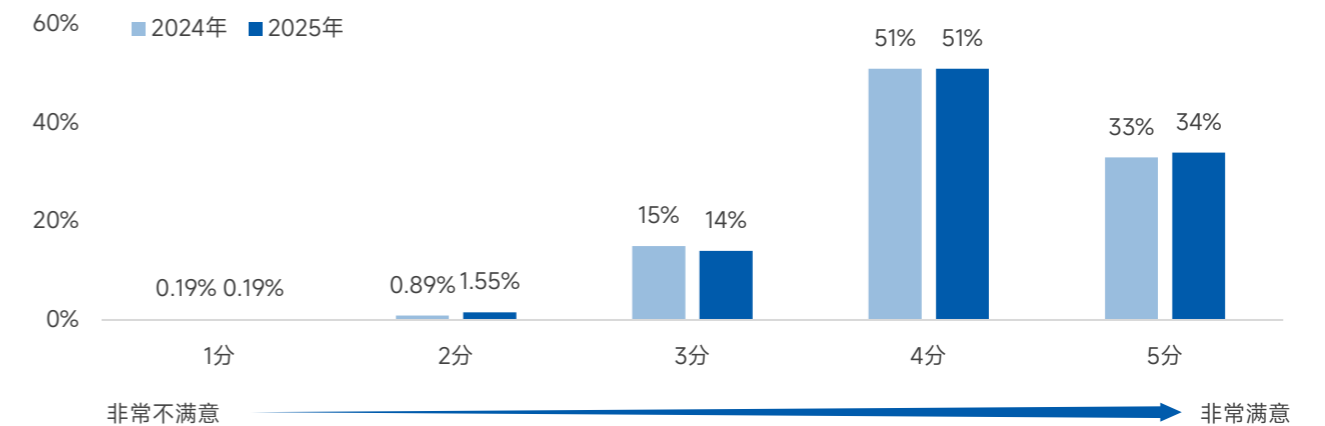


公司每年定期开展员工满意度调研，系统倾听员工心声，全面掌握员工职场体验与核心诉求。2025年调研结果显示，公司员工总体满意度为4.16分，与2024年持平，整体满意度水平保持稳定。



公司员工总体满意度为**4.16分**

法本信息员工满意度分数



职业健康与安全

公司重视员工职业健康与安全，持续健全职业健康与安全管理体系。公司无生产性作业环节，核心安全风险为办公场景下的火灾、用电安全等非生产类风险。为此，公司定期开展消防安全、用电安全等专项培训，并定期组织消防应急演练，全面提升员工安全意识与应急处置能力，保障员工职业健康与安全权益。

案例：法本信息组织年度消防演习

报告期内，公司组织开展年度消防演习，切实增强员工消防意识与自救自护能力，通过现场演示教学，让员工学习消防设备操作方法，从演习实战、日常检测、技能培训多维度强化消防安全管理体系。



法本信息年度消防演习

案例：法本信息组织公众应急培训

报告期内，公司持续强化员工应急能力建设，组织员工参与当地政府认证的安全急救专项培训。数名员工取得相关安全培训证书，具备熟练操作AED（自动体外除颤器）设备、处置心脏骤停等突发紧急情况的专业能力。同时，公司面向员工开展职场急救等内部培训，全面提升员工安全意识与应急技能。



法本信息应急培训

指标	单位	2025	2024
工伤保险的人员覆盖率	%	100	100
工伤保险的投入金额	万元	469.09	370.90
工伤次数	次	43	46
员工体检覆盖率	%	38.80	/

乡村振兴与社会贡献

法本信息始终将社会责任融入企业发展战略，积极响应国家乡村振兴号召，立足信息技术服务主业优势，探索科技赋能乡村发展路径，助力巩固拓展脱贫攻坚成果。此外，公司秉持可持续发展理念，在保障经营稳健、持续回报投资者的前提下，主动履行企业公民责任，积极参与社会公益慈善与志愿服务，以实际行动传递企业温度。公司将持续深化社会责任实践，推动企业价值与社会价值协同提升，助力经济社会高质量可持续发展。



05 环境与气候

气候与环境是人类赖以生存的重要基础，也是经济社会可持续发展的关键支撑。认识气候规律、主动适应气候变化、积极守护生态环境、切实履行环境责任，已成为全社会的共同共识与行动方向。法本信息重视生态环境保护，坚持绿色低碳发展理念，致力于降低业务运营对自然环境的影响与资源依赖，以生态友好、低碳集约的方式推动业务高质量发展。

- 绿色运营 49
- 能源利用 49
- 应对气候变化 51

贡献SDGs:



涉及议题

- 环境合规管理
- 能源利用
- 水资源利用
- 污染物排放
- 循环经济
- 应对气候变化
- 废弃物处理

绿色运营

法本信息致力于降低自身对自然的影响和依赖，以生态友好的方式发展业务。报告期内，公司未发生重大环境事件，亦未因环境事件受到生态环境等有关部门重大行政处罚或被追究刑事责任的情况。

废弃物与排放物

公司遵守《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等环保相关法律法规，制定并执行《环境管理文件》《卫生环境管理标准作业程序》。报告期内，公司未因污染物排放与废弃物受到重大行政处罚或被追究刑事责任的情况。

公司主营业务为信息技术服务，不涉及生产性作业环节，运营过程中产生的废弃物均来自日常办公场景，主要包括废纸、废灯管、废墨盒、废弃电子电器设备等。公司对各类办公废弃物实施分类规范管理，并定期交由市政系统统一回收处置。

公司在运营过程中的排放主要来自办公场景的生活污水，相关污水均通过市政污水管网统一收集，并接入城市污水处理系统进行集中处理，符合地方环保排放要求。

指标	单位	2025	2024
无害废弃物总量	吨	49.48	96.00
无害废弃物密度	吨/百万营收	0.01	0.02
有害废弃物总量	吨	6.69	7.90
有害废弃物密度	吨/百万营收	0.001	0.002
废水排放总量	吨	8,779.52	5,660.80
废水排放密度	吨/百万营收	1.72	1.31

能源利用

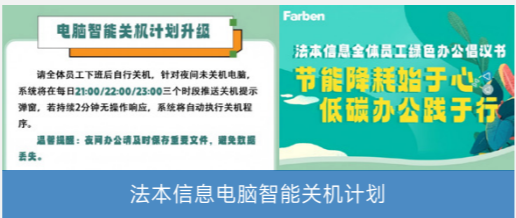
法本信息高度重视资源高效利用与可持续管理，围绕能源管理、水资源管理、循环经济等关键领域，推进全流程精细化管控，不断提升资源使用效率。

能源管理

公司遵循《中华人民共和国能源法》《中华人民共和国节约能源法》等相关法律法规，建立并落实《空调与照明管理规定》《节约用电规章制度》等内部管理制度，持续强化能源使用全过程管理。报告期内，公司通过推行办公设备智能关机、优化非工作时段用电管控等措施，有效减少无效耗电，在降低运营成本的同时，切实降低碳排放，以精细化管理推动绿色低碳运营。

法本信息开展绿色办公行动，共建低碳可持续办公环境

为积极响应国家“双碳”战略部署，践行绿色低碳与集约高效发展理念，切实履行企业环境责任与社会责任，培育全员节能低碳、绿色环保的工作氛围，公司于报告期内全面启动绿色办公专项行动，倡导全员从日常点滴做起，践行低碳办公行为，共同打造资源节约、生态友好、可持续发展的绿色办公环境。



法本信息电脑智能关机计划

请全体员工下班后自行关机，针对夜间未关机电脑，系统将在每日21:00/22:00/23:00三个时段推送关机提示弹窗，若持续2分钟无操作响应，系统将自动执行关机程序。

温馨提示：夜间办公请及时保存重要文件，避免数据丢失。

指标	单位	2025	2024	
直接能源	汽油消耗量	吨标煤	0.96	0.91
	直接能源消耗量	吨标煤	0.96	0.91
	直接能源消耗量密度	吨标煤/百万营收	0.0002	0.0002
间接能源	外购电力	吨标煤	184.17	154.41
	间接能源消耗量	吨标煤	184.17	154.41
	间接能源消耗量密度	吨标煤/百万营收	0.04	0.04
综合能源	能源消耗总量	吨标煤	185.12	155.32
	能源消耗总量密度	吨标煤/百万营收	0.04	0.04

水资源利用

公司重视水资源管理，积极践行绿色办公理念，在各办公区域醒目位置设置节约用水标识，引导员工规范用水行为。同时，公司将节水教育纳入常态化管理，通过内部培训、会议宣导等方式，持续强化员工节水意识与责任意识。

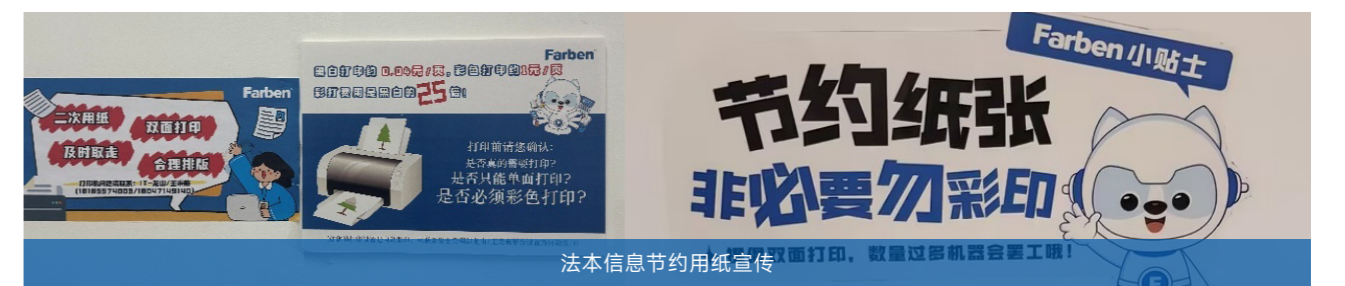
法本信息节水小行动

报告期内，公司结合世界水日、全国节能宣传周等节点，开展节水主题实践活动，组织员工参与“节水小行动”打卡活动，鼓励员工拍摄自己的节水行为、分享节水技巧，对积极参与、表现突出的员工给予适当奖励；同时，公司安排专人定期检查办公区域用水情况，及时制止浪费水资源的行为，引导员工将节约用水理念转化为实际行动。

指标	单位	2025	2024
总取水量	立方米	10,974.40	7,076.00
总耗水量	立方米	2,194.88	1,415.20
水资源总消耗密度	立方米/百万营收	0.43	0.33

循环经济

公司积极践行循环经济发展理念，遵循3R³核心原则，持续推进资源节约、高效复用与循环利用。报告期内，公司推行无纸化办公，并建立办公废纸专项回收机制，强化资源循环利用，有效降低资源消耗与环境影响，以实际行动助力绿色低碳与可持续发展。



³减量化 (Reduce)、再利用 (Reuse)、再循环 (Recycle)。

应对气候变化

法本信息认识到应对气候变化的紧迫性，以及其在全球健康与人类福祉的深远影响。公司定期识别和评估气候相关风险与发展机遇，强化对经营、市场环境变化的前瞻性应对。

治理

公司已建立覆盖“决策—管理—执行”的三层气候治理架构，并致力于将气候变化系统性纳入公司经营管理流程，通过定期披露气候信息和开展沟通活动动态传递气候管理进展，增强内部共识，提升各层级参与度。在治理机构专业技能和能力方面，公司借助外部专业资源开展培训与交流，持续提升团队在气候战略、风险识别与低碳转型方面的专业能力，为气候战略实施提供有力支撑。公司不断健全气候相关监督管理体系，将气候管理成效纳入考核范畴，保障公司气候治理有序推进并落地见效。

战略

公司参考国际可持续准则理事会（ISSB）发布的《国际财务报告可持续披露准则第2号——气候相关披露》（IFRS S2）披露建议，采用定性描述方式识别气候相关风险和机遇。在此基础上，公司结合自身业务特点，制定风险应对与减缓措施，增强公司应对气候变化的适应能力与气候韧性。

类型	商业模式影响	潜在财务影响	时间范围 ⁴	
急性风险	高温热浪	极端高温导致办公区域空调能耗上升，部分区域极端高温可能引发临时停工、员工出勤效率下降；同时高温加剧数据中心散热压力，影响服务交付稳定性。	成本上升	S、M
	强降水与洪涝	极端强降水、洪涝灾害可能导致办公场所、数据中心机房进水，造成设备损坏、业务系统中断，影响全国范围的服务交付与客户项目履约。	损失增加	S
慢性风险	平均气温上升	长期气温升高持续推高办公、设备制冷能耗，增加运营成本；同时气候变暖引发的极端天气频次上升，加剧业务连续性风险，影响客户对公司服务稳定性的信任。	成本上升	L
政策及法律风险	加强排放报告的要求	中国碳披露监管趋严、ESG信息披露强化，叠加下游客户CDP（碳披露项目）问询压力，公司需投入资源完善碳排放核算与合规披露体系，否则将面临监管处罚与客户合作限制。	合规成本增加	M、L
市场风险	客户行为不断变化	下游客户低碳转型需求升级，将ESG表现、碳减排能力纳入供应商准入与招投标评审标准，导致公司需进行低碳转型以维持市场竞争力。	订单流失风险	S、M
声誉风险	气候相关信息披露不充分/低碳转型滞后	公司面临下游客户CDP披露压力，若披露不充分、低碳转型进度滞后，将引发客户、投资者、公众负面评价，损害品牌声誉，影响市场拓展与资本市场表现。	品牌价值受损	S、M
能源来源	使用低碳能源	公司核心运营能源为电力，通过采购绿色电可直接降低运营碳排放强度，强化公司绿色服务品牌竞争力，巩固与头部客户的长期合作关系。	成本优化、收益提升	M

⁴短期（S）：1年以内（含1年）；中期（M）：1年至5年（含5年）；长期（L）：5年以上

影响、风险和机遇管理

公司将气候相关影响、风险及机遇管理全面融入整体风险管理体系，建立识别、评估、排序、监测与应对的全流程管理机制，运用定性方法开展风险及影响评估，合理确定气候风险在整体风险体系中的优先级，实现气候风险管理与公司内部管理流程的深度融合，有效降低气候变化对经营的潜在不利影响，积极把握绿色转型发展机遇，保障公司长期稳健运营与可持续发展。

“桦加沙”台风应急处置，提升气候韧性管理能力

报告期内，面对“桦加沙”超强台风，公司第一时间启动应急响应，全面开展防汛防涝部署，快速完成办公区域门窗加固、空调外机等高空设施排查，疏通楼顶及地面排水管网，预置防汛沙袋、应急照明等物资，确保排水系统畅通无内涝。通过系统化防御措施，有效化解洪涝对办公场所、设备设施的冲击，维护人员与资产安全。



指标与目标

公司遵循相关法律法规要求，结合自身经营特点，对气候治理相关绩效实施动态监测与系统性评估。通过建立健全气候绩效监控体系，持续跟踪能源消耗、碳排放及资源利用等关键指标，为下一阶段气候目标设定提供科学依据。

指标	单位	2025	2024
范围1温室气体排放	吨二氧化碳当量	1.99	1.87
范围2温室气体排放	吨二氧化碳当量	795.11	674.19
范围1+2温室气体排放	吨二氧化碳当量	797.10	676.07
范围1+2温室气体密度	吨二氧化碳当量/百万营收	0.16	0.16

附录一：ESG绩效数据

经济与治理指标

经济表现

指标	单位	2025年	2024年
营业收入	百万	5,109.52	4,320.51

公司治理

指标	单位	2025年	2024年
董事总人数	人	8	7
非独立董事	人	5	4
非独立董事占比	%	62.50	57.14
独立董事	人	3	3
独立董事占比	%	37.50	42.86
女性董事	人	1	1
女性董事占比	%	12.50	14.29
董事会平均出席率	%	100	100
董事会最低出席率	%	100	100

反商业贿赂及反贪污

指标	单位	2025年	2024年
董事会反贪腐受训	人	8	/
	%	100	/
管理层反贪腐受训	人	279	/
	%	100	/
基层员工反贪腐受训	人	1,842	/
	%	6.03	/
反贪腐受训人次	人次	2,129	1,983
其中：董事会	人次	8	/
其中：管理层	人次	279	804
其中：基层员工	人次	1,842	1,179
反贪腐受训总时长	小时	1,997	1,035
其中：董事会	小时	16	/
其中：管理层	小时	139	16
其中：基层员工	小时	1,842	1,019

社会指标

创新驱动

指标	单位	2025年	2024年
研发投入金额	万元	18,143.50	18,348.90
研发投入金额占营业收入比例	%	3.55	4.25
研发人员数量	人	644	603
研发人员占比	%	2.11	2.49

知识产权保护

指标	单位	2025年	2024年
应用于主营业务的发明专利数量	项	48	39
报告期内发明专利的申请数	项	9	11
报告期内发明专利的授权数	项	11	11
新增软件著作权数量	项	83	115
软件著作权合计	项	655	572

产品和服务安全与质量

指标	单位	2025年	2024年
客诉完结率	%	100	/

数据安全与客户隐私保护

指标	单位	2025年	2024年
数据安全事件涉及的具体金额	万元	0	/
信息泄露事件数量	件	0	/
客户隐私泄露事件涉及的具体金额	万元	0	/

供应链安全

指标	单位	2025年	2024年
供应商总数	家	658	635
其中：中国大陆	家	637	634
其中：港澳台	家	1	1
其中：海外	家	20	0
供应商廉洁协议签署数量	家	551	/
供应商廉洁协议签署率	%	83.74	/

员工雇佣

指标	单位	2025年	2024年
全职正式员工总数	人	30,570	24,204
按性别划分 正式员工人数	女性	9,842	7,850
	男性	20,728	16,354
按年龄划分 正式员工人数	29周岁及以下	17,091	13,876
	30-49周岁	13,413	10,254
	50周岁以上	66	74
按地区划分 正式员工人数	中国大陆地区	30,551	24,198
	港澳台地区	4	0
	海外地区	15	6
按职级划分 正式员工人数	高级管理层	36	32
	中级管理层	243	181
	基层员工	30,291	23,991

多元化、平等与包容

指标	单位	2025年	2024年
高级管理层女性占比	%	8.33	/
中级管理层女性占比	%	31.69	/
STEM岗位女性占比	%	17.22	/

员工培训

指标	单位	2025年	2024年
年度培训总支出	万元	1,048.87	809.46
员工培训平均时长	小时	2.85	3.02
受训总时长	小时	86,978	73,051
按职级划分	高级管理层	1,152	670
	中级管理层	2,930	907
	基层员工	82,896	71,475
按性别划分	女性	28,704	24,351
	男性	58,274	48,700
员工受训总人次	人次	144,072	295,265
按职级划分	高级管理层	144	134
	中级管理层	341	406
	基层员工	143,587	294,725
按性别划分	女性	24,012	95,213
	男性	120,060	200,052

指标	单位	2025年	2024年
员工受训总人数	人	30,498	21,728
按职级划分	高级管理层	36	32
	中级管理层	179	79
	基层员工	30,283	21,617
按性别划分 ⁵	女性	10,023	7,077
	男性	20,475	14,667
员工培训覆盖率	%	99.76	89.77
按职级划分	高级管理层	100	100
	中级管理层	73.66	43.65
	基层员工	99.97	90.10
按性别划分	女性	100	90.15
	男性	99.65	89.68

职业健康与安全

指标	单位	2025年	2024年
工伤保险的人员覆盖率	%	100	100
工伤保险的投入金额	万元	469.09	370.90
工伤次数	次	43	46
员工体检覆盖率	%	38.80	/

环境指标

废弃物与排放物

指标	单位	2025年	2024年
无害废弃物总量 ⁶	吨	49.48	96.00
无害废弃物密度	吨/百万营收	0.01	0.02
有害废弃物总量 ⁷	吨	6.96	7.90
有害废弃物密度	吨/百万营收	0.001	0.002
废水排放总量 ⁸	吨	8,779.52	5,660.80
废水排放密度	吨/百万营收	1.72	1.31

⁵数据包含兼职人员培训人数。

⁶本期无害废弃物总量较上年有所减少，主要因公司持续开展日常垃圾减量与分类节约行动所致。无害废弃物总量系根据每日实际处理垃圾重量估算统计。

⁷有害废弃物总量系根据每日实际处理垃圾重量估算统计。

⁸公司的生活废水全部排入市政污水管网，无单独外排口，故无法精准统计实际废水排放总量。废水排放量按取水量×0.8的折算系数核算，同时以此更正了2024年废水排放数据。

能源管理

指标	单位	2025年	2024年	
直接能源	汽油消耗量	吨标煤	0.96	0.91
	直接能源消耗量	吨标煤	0.96	0.91
	直接能源消耗量密度	吨标煤/百万营收	0.0002	0.0002
间接能源	外购电力	吨标煤	184.17	154.41
	间接能源消耗量	吨标煤	184.17	154.41
	间接能源消耗量密度	吨标煤/百万营收	0.04	0.04
综合能源	能源消耗总量 ⁹	吨标煤	185.12	155.32
	能源消耗总量密度	吨标煤/百万营收	0.04	0.04

水资源利用

指标	单位	2025年	2024年
总取水量	立方米	10,974.40	7,076.00
总耗水量 ¹⁰	立方米	2,194.88	1,415.20
水资源总消耗密度	立方米/百万营收	0.43	0.33

应对气候变化

指标	单位	2025年	2024年
范围1温室气体排放 ¹¹	吨二氧化碳当量	1.99	1.87
范围2温室气体排放 ¹²	吨二氧化碳当量	795.11	674.19
范围1+2温室气体排放	吨二氧化碳当量	797.10	676.07
范围1+2温室气体密度	吨二氧化碳当量/百万营收	0.16	0.16

⁹各项能源折标煤数据来源于《综合能耗计算通则》(GB/T 2589-2020)；因数据统计口径差异，2024年相关数据已予以更正。

¹⁰本年度修改耗水量定义为通过取水量减去废水排水量计算，反映公司对下游水资源可利用量的整体影响程度。

¹¹范围1温室气体排放量为法本信息在运营过程中因消耗汽油产生的直接温室气体排放量。

¹²范围2温室气体排放量为法本信息在运营过程中因消耗电力产生的间接温室气体排放量。2025年排放因子来源：中华人民共和国生态环境部《关于发布2023年电力二氧化碳排放因子的公告》2023年平均二氧化碳排放因子。2024年排放因子来源：中华人民共和国生态环境部《关于发布2022年电力二氧化碳排放因子的公告》2022年平均二氧化碳排放因子。

附录二：《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）》索引表

维度	序号	议题	对应条款	对应章节
环境	1	应对气候变化	第二十一条至第二十八条	应对气候变化
	2	污染物排放	第三十条	该对公司不具有财务重要性影响重要性，且公司生产运营未对环境产生重大影响，未被纳入重点排污单位名录，相关内容已结合实际情况简化披露。
	3	废弃物处理	第三十一条	该对公司不具有财务重要性影响重要性，且公司生产运营未对环境产生重大影响，未被纳入重点排污单位名录，相关内容已结合实际情况简化披露。
	4	生态系统和生物多样性保护	第三十二条	公司不涉及生态保护红线、自然保护区、重点生态功能区等生态敏感区域，生产经营活动未对生态系统及生物多样性产生重大影响。该议题与公司业态及运营场景不适用，且对公司不具有财务重要性影响重要性，故未按相关指引条款进行披露。
	5	环境合规管理	第三十三条	该对公司不具有财务重要性影响重要性，且公司生产运营未对环境产生重大影响，未被纳入重点排污单位名录，故未按相关指引条款进行披露。
	6	能源利用	第三十五条	能源管理
	7	水资源利用	第三十六条	水资源利用
	8	循环经济	第三十七条	循环经济
社会	9	乡村振兴	第三十九条	该议题对公司不具有财务重要性影响重要性。公司主营业务为信息技术服务，业务布局、经营模式与运营规模未涉及乡村振兴相关产业投资，相关活动未对公司财务状况、经营成果及现金流量构成重大影响，相关内容已结合实际情况简化披露。
	10	社会贡献	第四十条	该议题对公司不具财务重要性影响重要性，相关内容已结合实际情况简化披露。
	11	创新驱动	第四十二条	创新驱动
	12	科技伦理	第四十三条	科技伦理
	13	供应链安全	第四十五条	供应链安全
	14	平等对待中小企业	第四十六条	供应链安全
	15	产品和服务安全与质量	第四十七条	产品和服务安全与质量
	16	数据安全与客户隐私保护	第四十八条	数据安全与客户隐私保护
	17	员工	第五十条	员工权益、员工发展与培训、员工福祉、职业健康与安全
	18	尽职调查	第五十二条	本条为鼓励性披露事项，公司结合自身业态及实际情况未进行专项披露。
可持续发展相关治理	19	利益相关方沟通	第五十三条	利益相关方参与与沟通
	20	反商业贿赂及反贪污	第五十五条	反商业贿赂及反贪污
	21	反不正当竞争	第五十六条	反不正当竞争