

软通动力2025年度 环境、社会及治理(ESG)报告

ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND
GOVERNANCE REPORT

目录

CONTENTS

前篇

01	关于本报告
03	董事长寄语
05	关于我们
11	可持续发展治理

附录

125	展望
126	关键绩效表
129	指标索引表

01 气候环境

21	气候行动
27	清洁技术与绿色产品
32	环境合规管理

02 产品服务

37	全栈智能服务
40	质量与服务管理
46	创新研发
50	供应链管理

03 信息安全

55	治理
56	战略与管理方式
64	指标与目标

04 人才发展

67	员工权益保障
71	人才吸引与留任
83	人才培养与发展
95	职业健康安全
98	员工关爱与帮扶

05 社区参与

103	产教融合
125	校企合作
107	公益志愿
109	乡村振兴

06 公司治理

113	公司治理
120	商业道德
124	税务管理

关于本报告

报告主体

本报告是软通动力信息技术（集团）股份有限公司的第四份环境、社会及治理（ESG）报告。

称谓说明

为了便于表述和阅读，在本报告中“软通动力信息技术（集团）股份有限公司”也以“软通动力”“公司”或“我们”表示。

报告时间范围

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。本报告为年度报告。

报告边界

报告重点披露了 2025 年软通动力及子公司在履行经济、社会和环境责任方面的信息和关键绩效。

报告目的

公司以开放坦诚的态度向利益相关方披露公司在可持续发展方面的理念、实践和关键绩效，充分回应利益相关方关注的重要问题。

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，并对其内容真实性、准确性和完整性负责。本报告经过公司董事会审议，并对外发布。

信息来源

报告中所使用的全部信息数据来自公司正式文件、统计报告与财务报告，以及由公司 ESG 委员会汇总、董事会审核的可持续发展实践信息。如无特殊说明，本报告中所涉及货币金额以人民币作为计量币种。

编制依据

《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）》；《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 3 号——可持续发展报告编制》；全球可持续发展标准委员会《GRI 可持续发展报告标准》（GRI Standards 2021）；联合国可持续发展目标（SDGs）。

获取方式

报告以印刷品和 PDF 电子文件两种形式发布，欢迎登录软通动力官方网站 <http://www.isoftstone.com> 获取电子版报告。为不断改进报告编制工作，我们希望倾听您的意见和建议。如对报告有疑问和建议，您可发邮件至 contact@isoftstone.com，亦可致电 010-58749000。

董事长寄语

很高兴与大家分享软通动力新一年度的《环境、社会及治理报告》。2025 年不仅是公司成立二十周年的里程碑，更是我们站在 AI 时代潮头、重新定义企业价值的关键节点。

二十年来，软通动力从一家软件与信息技术服务企业，成长为中国领先的全栈智能化产品与服务提供商，服务超过 230 家世界 500 强或中国 500 强企业。回望这条探索与成长之路，我们始终确信：企业的真正价值不仅在于商业版图的扩张，更在于我们能够将自身的技术能力，转化为赋能庞大产业生态与创造社会价值的“可持续引擎”，从而在技术变革的洪流中，守护绿色底线、引领产业升级、为未来沉淀价值。

当前，我们正经历 AI 带来的深刻变革——随着智能体的加速落地，以 Token 为核心的数字交互范式，正在重塑产业协作与价值分配体系。这不仅是生产力的跃迁，更是一场关于人类智慧与机器智能协同进化的社会实验。在“软硬一体、全栈智能”的战略指引下，我们围绕 AI 基础设施、计算智能、场景智能、终端智能四大板块，打造一站式“企业 AI 工厂”，以算力为底座、以 Token 为纽带，全面赋能客户智能化转型。

AI 基础设施领域，我们构建了“绿色能源 + 算力基建 + Tokens”一体化 AI 算力服务体系，平潭两岸融合算力中心 1300P 异构算力池全面运营；牵头承建粤港澳大湾区公共算力服务平台，打造全国一体化算力网络建设标杆，为千行百业提供高性价比、绿色低碳的算力支撑。计算智能领域，我们的 AI 服务器与存储设备依托“东数西算”布局，实现软硬协同优化，让每一份算力都释放出更大的产业价值。场景智能领域，我们以“咨询定义高价值场景 + FDE 敏捷交付”的闭环体系，成功打造了绿色交通、AI+ 农业、民用航空等标杆项目。终端智能领域，我们以“开源鸿蒙 + 端侧模型 + 智能体”为底座，让 AI PC、开源鸿蒙智慧屏、天鸿操作系统 V6、具身智能机器人分别从低碳设计、平台共享、高危替代等维度，践行科技向善与可持续未来的承诺。这些数字和案例背后，是软通动力以科技驱动产业绿色化、智能化深度融合的坚定实践。

我们看到，技术变革与 ESG 实践并非平行线，而是驱动未来企业可持续发展的双引擎。在技术的有力带动下，可持续发展的愿景正转化为更具效率、更可感知的现实。当前，全球领先的科技企业正在形成共识：必须负责任地开发与应用 AI 等前沿技术，共同构建环境更可持续、社会更多元包容、经济更高质量发展的未来。在这一共识下，软通动力将 ESG 理念内化为生长基因——在制造端，我们以数字化能力赋能绿色转型。子公司软通计算机获评“绿色工厂”，推行轻量化包装设计，采用高回收率的环保物料，将绿色理念贯穿产品全生命周期；在社会端，我们借助全栈智能的技术普惠，通过“软通 AI 教室”缩小城乡数字鸿沟，支持残障人士高质量就业。我们希望以技术成为链接美好的纽带，让数字红利惠及每一个群体。

我们同样坚信，技术的跃迁本质上是人的进化。面对 AI 带来的知识迭代，我们全面“All in AI”，通过数字化学习平台系统性升级全员智能化技能，让员工在 AI 时代不仅具备岗位胜任力，更拥有长期竞争力。我们致力于构建“共生、共创、共成长”的人才生态，让技术进步与个人成长相互促进，让多元包容的文化成为创新的土壤。

2025 年，软通动力成功入选《财富》中国 500 强，连续三年获得 Wind ESG 评级 AA 级等权威认可。这些荣誉是对我们坚持高质量发展道路的肯定，更是我们面向未来的新起点。我们将继续秉持“发挥科技的力量，打造环境、社会、治理生态和谐共赢的新世界”的 ESG 战略目标，对标国际最高水准的 ESG 准则，将负责任的人工智能治理与可持续发展实践深度融入企业战略与日常运营。

站在二十周年的新起点，软通动力希望成为连接技术与产业转型的桥梁，将自身的能力图谱输送至更广阔的产业生态中，通过全栈智能的价值传递，赋能千行百业在数字化浪潮中重塑竞争优势。我们愿与每一位客户、员工及伙伴并肩同行，以科技之力，赴可持续之约，共同书写一个更加绿色、智能、包容的未来。

刘天文
软通动力董事长兼首席执行官



关于我们

公司概况

软通动力信息技术（集团）股份有限公司（以下简称“软通动力”）是中国领先的全栈智能化产品与服务提供商，2005 年成立于北京，始终持续创新，致力于成为一家具有全球影响力的科技企业。公司提供软件与数字技术服务、计算产品与智能电子和数字能源与智算服务以及国际化服务，员工 90,000 余人。目前，公司在 10 余个重要行业服务超过 2,600 家国内外客户，其中超过 230 家客户为世界 500 强或中国 500 强企业。公司位列 2024 年中国 IT 服务市场第一，入选 2025 年财富中国 500 强企业，位列 429。

软通动力拥有软通咨询、软通金科、软通国际、软通华方、机械革命、恒悦等业务子品牌，北京、江苏两大智能制造基地，布局北美、日韩、亚太、中东四大区域市场，在全球 60 余个城市构建完善的全球业务网络。公司全面落地“软硬一体 全栈智能”战略，以 AI 基础设施、计算智能、场景智能、终端智能四大板块为核心支柱，融入数字 AI、物理 AI、科学 AI 前沿能力，打造一站式“企业 AI 工厂”，让 Tokens 赋能行业智能落地。

软通动力设立 30 个能力中心，拥有 1 个国家级工程实验室，6 个省市政府认定的工程、技术实验室及研发中心，1 个博士后科研工作站，依托全球软硬生态协同创新体系，不断探索前沿技术应用潜力。公司旗下教育品牌软通教育，拥有一家全日制本科学院——郑州西亚斯学院数字技术产业学院；全国合作院校 700 多所，设有 70 多个校企联合人才培养基地，通过校企合作、协同育人，为社会培养高素质应用型人才。

软通动力先后荣获“2024 新经济企业 500 强”、“2024 年中国软件和信息技术服务竞争力百强企业”、“中国软件产业 40 年贡献企业”、“2024 年信创领军企业”、“省级科技进步奖”，入选沪深 300、中证 A500、创业板 50 等核心指数，深交所信息披露最高“A”级评价，连续三年获得 Wind ESG 评级 AA 级等权威认可；拥有专利 380+ 项、全球软件工程领域最高级别 CMMI V2.0 成熟度 5 级评估认证、信息系统建设和服务能力最高等级——杰出级（CS5）、信息技术服务标准（ITSS）运维能力成熟度一级认证等专业资质，支撑公司更优质的服务体系。



我们的 2025

关键绩效

E

直接温室气体排放量（范围一）

3,320.24 吨二氧化碳当量

间接温室气体排放量（范围二）

27,292.75 吨二氧化碳当量

其他间接温室气体排放量（范围三）

4,293.95 吨二氧化碳当量

温室气体排放强度

0.99 吨二氧化碳当量 / 百万元营收

温室气体排放强度年同比下降

0.03 吨二氧化碳当量 / 百万元营收

S

员工培训覆盖率

100 %

员工人均培训时长

41.90 小时

高级管理层女性占比

29 %

育儿假返岗率

100 %

员工沟通及诉求解决率

100 %

G

反贪腐培训覆盖率

100 %

客户满意率

99.62 %

客户投诉解决率

99 %

信息安全培训覆盖率

100 %

派发现金红利

9,529.41 万元（含税）

年度荣誉

品牌地位



2025 年《财富》中国 500 强 NO.429

财富 FORTUNE



沪深 300 指数企业

中证指数有限公司



2025 中国民营企业 500 强

全国工商联、辽宁省人民政府



中国 AI 咨询服务市场
2025 年厂商评估位居领导者象限

IDC



2024 年银行 IT 解决方案
市场占有率并列 NO.5

IDC（2025 年发布）



连续 2 年位居中国 IT 服务市场份额第一

赛迪顾问



2025 年度软件和信息技术服务竞争力百强企业

中国电子信息行业联合会



2025 北京民营企业百强

北京市工商业联合会



2025H1 “云专业和管理服务”整体市场及
细分领域“云专业服务”双料市场份额第三

IDC



2024 年保险 IT 解决方案市场
占有份额 NO.2

IDC（2025 年发布）

ESG 奖项



2025 年度中国上市公司 ESG 最佳实践
100 强（大市值）和最佳实践奖（蝉联）

Wind 万得



2025 年上市公司可持续发展最佳实践案例

中国上市公司协会



2025 年向善企业

中国社会企业与影响力投资论坛、向光未来与中国经营报



2024 深交所信息披露考评最高等级 A（优秀）级评价

深圳证券交易所



2025 北京软件和信息服务业企业社会责任
治理 AAA 级

北京软件和信息服务业协会



2025 年企业 ESG 优秀
成果论文（案例）一等奖

《企业管理》杂志社、首都经
济贸易大学中国 ESG 研究院



2025 年度 ESG 优秀实践奖

华夏时报、华夏 ESG 观察联盟



商道「520 社会责任日」
可持续发展优秀奖

思盟企业社会责任促进中心



北京民营企业社会责任优秀案例

北京市工商业联合会



楚商社会责任标杆企业

湖北省工商业联合会

09

16

可持续发展治理

ESG 治理机制

软通动力在董事会的监督指导下成立 ESG 委员会，由董事长兼首席执行官担任 ESG 委员会主任。ESG 委员会负责审批符合公司实际的 ESG 战略规划和工作机制，管理重要的 ESG 议题，制定 ESG 目标等。ESG 工作小组落实 ESG 委员会决议，联动整合跨部门资源，收集和汇总 ESG 数据，为 ESG 委员会提供决策所需信息，推动 ESG 工作在公司各层级落地执行，定期向 ESG 委员会汇报重大项目进展以及目标达成情况等。

公司从“决策层 - 管理层 - 执行层”搭建起全面系统的 ESG 治理架构，建立了高效的 ESG 管理机制。董事会每年定期听取 ESG 委员会对年度可持续发展工作进展汇报，确保 ESG 战略充分落实到公司日常运营中。2025 年，软通动力持续贯彻 ESG 理念，进一步完善 ESG 管理制度，通过行之有效的 ESG 治理架构，不断提升公司上下的 ESG 参与深度和管理水平。



2025 年度公司 ESG 委员会共召开 2 次全体会议，审议内容如下：

- 审议 2025 年度 ESG 关键绩效指标识别与对齐。
- 审议 2025 年度 ESG 关键绩效指标进度。
- 审议《软通动力 2026-2028 年度减碳目标》。
- 审议《软通动力人权政策》。
- 审议 ESG 委员会年度工作成果，包括 ESG 主流评级结果；生态建设获十多项重点荣誉；公司海外官网 ESG 专栏上线；发布《软通动力反腐败政策》《软通动力供应商 ESG 行为准则》《软通动力个人隐私政策》《软通动力员工多元化政策》《软通动力人权政策》等。

ESG 能力建设

2025 年，软通动力高度重视 ESG 能力建设。为进一步提升 ESG 管理水平和绩效，公司多次组织召开年度 ESG 工作复盘总结会议以及专项培训（ESG 委员会与 ESG 工作小组成员培训覆盖率 100%），全面回顾了公司本年度 ESG 工作所取得的积极成果与待攻坚议题，并深入学习最新的 ESG 发展趋势与前沿动态。公司董事会成员、ESG 委员会以及 ESG 工作小组核心成员参与会议及培训，围绕包括但不限于气候环境、信息安全、平等包容职场、商业道德等关键 ESG 议题，开展了多轮次的专项研讨与深入学习，有效提升了核心团队的 ESG 专业能力。此外，为确保 ESG 管理体系的有效运行和持续优化，ESG 工作小组积极联动各职能部门，共同推进 ESG 议题管理制度的优化完善工作，并进一步细化和健全 ESG 绩效指标的设置与管理机制，为 ESG 目标的有效落实奠定了坚实基础。

在提升内部 ESG 管理能力的同时，软通动力亦积极参与外部 ESG 相关的交流与合作活动，汲取最佳实践经验，持续拓展 ESG 视野，彰显了公司在可持续发展领域的积极姿态与行业引领作用。2025 年，公司参编的北京软件和信息服务业协会《软件和信息技术服务行业企业环境社会治理信息披露指南》标准正式发布，为行业可持续发展信息披露贡献经验与力量；核心参编由工业互联网产业联盟碳达峰碳中和工作组联合中国互联网协会网络绿色发展工作委员会牵头编制的《碳达峰碳中和蓝皮书（2025 年）》正式发布，深度参与蓝皮书场景侧重点行业技术创新驱动低碳转型以及产业侧等多个核心章节内容编制，并围绕数字化绿色化协同转型、产品碳足迹管理等关键议题贡献创新思路与行业洞察。公司 ESG 规划实施负责人为中华环保联合会 ESG 专业委员会委员、智库专家、中国节能协会节电降碳高级专家，为公司 ESG 体系建设、战略规划和实践进化，ESG 深度融入公司战略和稳健的运营提供专业赋能。

ESG 战略发展规划

软通动力始终相信对社会高度负责的企业才能够行稳致远。源于数字向善、科技向善的核心理念和对国家战略的遵循，公司坚持“以人为本，科技赋能，ESG 领跑可持续发展”的总基调，将环境、社会及治理工作作为公司可持续发展的核心支撑，逐步建设有自身特色的可持续发展治理体系，发挥科技的力量，打造环境、社会、公司治理生态和谐共赢的新世界，助力公司达成“持续创新，致力于成为一家具有全球影响力的科技企业，用数字技术提升客户价值”的愿景使命。

软通动力的环境、社会及治理战略与公司战略高度契合，通过建立涵盖董事会、管理层、员工的 ESG 治理架构，把 ESG 与可持续发展理念深度融入公司战略和稳健的运营，发布符合国际国内准则要求的 ESG 年度报告，致力于开展高质量信息披露，让利益相关方全面了解公司可持续发展实践与绩效。

我们通过制定环境、社会及治理战略以明确发展目标和方向，ESG 体系框架主要聚焦环境、社会、公司治理三大行动主题，将气候环境、产品服务、信息安全、人才发展、社区参与、公司治理等六大关键领域纳入未来发展的关键考量，以此确定各领域工作范畴及行动路径，期望在推动实施负责任的商业行为，实现可持续商业发展目标的同时，逐步促使科技向善的理念成为日常实践，携手客户共创价值，将深厚的积累转化为对人才的培养、就业的带动和对绿色转型的赋能，助力推进 17 项联合国可持续发展目标（SDGs），并以此推动公司步入更加广阔和长久的发展空间。

我们的具体战略框架内涵如下：



利益相关方沟通

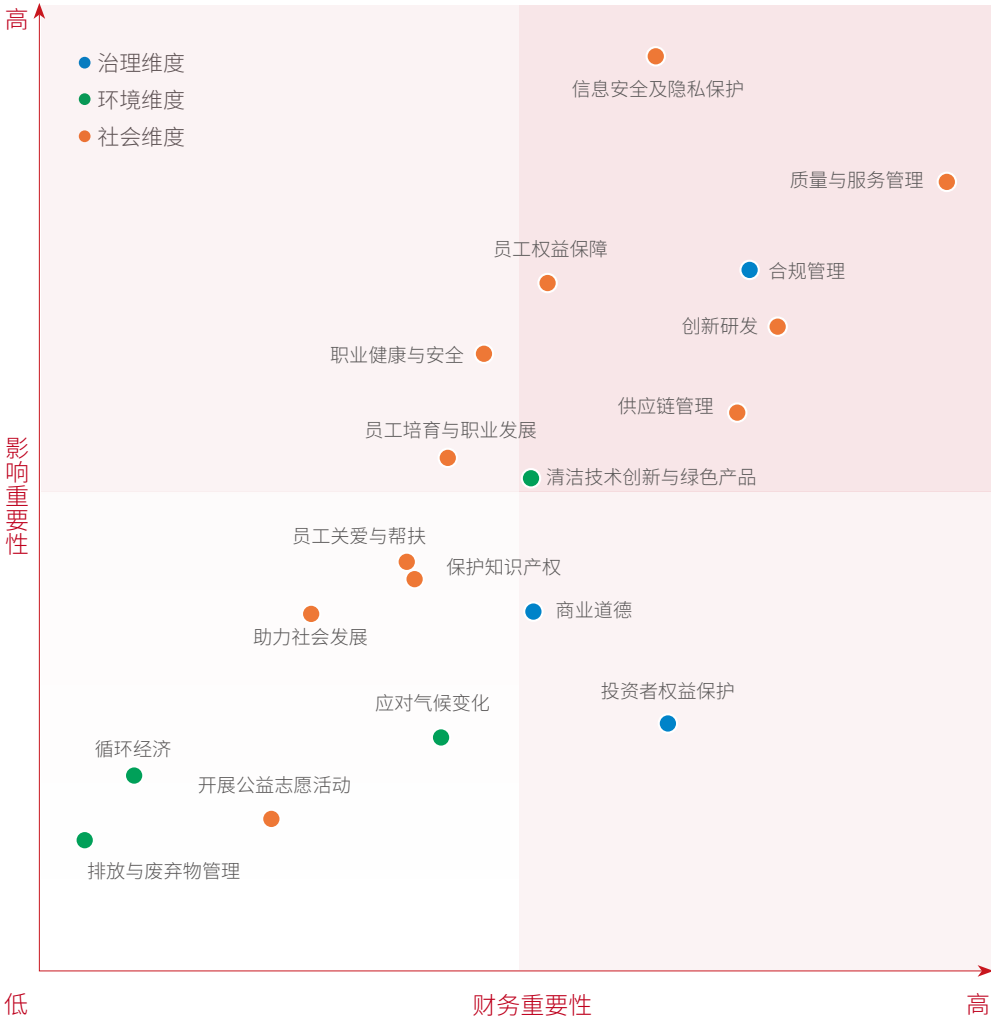
利益相关方	期望与要求	沟通方式	回应与行动
股东及投资者	良好盈利能力 稳健运营 信息透明公开	股东大会 信息披露 路演 业绩公告	提升经营业绩 定期发布公告
政府及监管部门	遵纪守法 依法纳税 带动就业 推进“双碳”目标、乡村振兴等	定期汇报 指导检查 调研考察	依法合规运营 主动足额纳税 提供就业机会 发展绿色业务、实行绿色运营 助力乡村振兴
客户	产品质量 优质服务 隐私安全	营销活动 多渠道客服系统 满意度调查	完善质量管理体系 提升服务品质 保护消费者权益 保障客户信息安全
员工	薪酬福利 发展及培训 健康和安 顺畅沟通	工会组织 内部邮箱 座谈会 员工活动	保障员工权益 合理晋升机制 培养员工能力 完善职业健康安全管理体系
供应商	公平诚信合作 共同发展	定期沟通 日常交流 线下考察	依法履约 合规采购 建立良好合作关系
社区与公众	回馈社会 支持社会发展	公益捐赠 志愿活动	公益慈善捐赠 开展志愿活动 营造和谐关系

重要性议题管理

双重重要性评估

基于对 ESG 议题连续性与管理一致性的综合评估，同时考虑到公司在本年度未发生重大经营事件或业务模式变更，重要性议题框架仍具有持续的适用性与指导价值。经内部审慎研判，2025 年度公司基本延续此前的重要性议题识别结果与管理方式。在此基础上，为进一步响应监管导向并匹配公司管理深化的现状，我们对部分议题的披露范畴、命名逻辑与归类方式进行了专业化微调与整合，以更精准地呈现公司现阶段的管理重点，整体议题框架保持稳定且不涉及重大实质性变动。双重重要性议题识别及评估流程详见《软通动力 2024 年度环境、社会及治理（ESG）报告》。公司将持续关注内部运营状况与外部环境变化，若发生重大调整或周期性更新需要，将及时对重要性议题进行复核与优化，确保其始终贴合公司可持续发展实践与利益相关方期待。

维度	议题	较上年度变化
环境	• 应对气候变化 • 清洁技术创新与绿色产品 • 排放与废弃物管理 • 循环经济	• 新增“循环经济”议题，积极响应监管导向，深化绿色运营
社会	• 质量与服务管理 • 创新研发 • 保护知识产权 • 信息安全及隐私保护 • 员工权益保障 • 员工培育与职业发展 • 职业健康与安全 • 员工关爱与帮扶 • 供应链管理 • 助力社会发展 • 开展公益志愿活动	• 合并“服务与产品品质”与“优化客户服务体验”两项议题，更精准呈现产品服务一体化的管理范式
治理	• 投资者权益保护 • 风险管理与内部控制 • 商业道德	• 将“公司治理”作为全局性的管治披露框架，不再将其作为单一议题呈现 • 将“反腐败与反舞弊”议题升级为“商业道德”，更全面地体现公司对内外部商业文明生态的管理逻辑



ESG 影响、风险与机遇管理

软通动力遵循“双重重要性（Double Materiality）”原则，初步构建了 ESG 影响、风险与机遇（IRO）管理框架，建立起涵盖 IRO 的评估体系。我们不仅将 ESG 因素视为基础的合规底线，更将其切实融入公司短中长期的自身运营与价值链管理之中。

识别与评估影响 (Impact)	研判风险与机遇 (Risk & Opportunity)
公司建立了一套较为完善的识别机制，动态审视自身运营及价值链活动对环境与社会的双向作用。通过定性分析与定量模拟相结合的方法，我们评估各类事项的影响范围、程度及不可补救性，从而锁定对外部环境具有显著实质性的关键领域。	公司参考 COSO-ERM 与 ISO 31000 等国际标准，结合行业与企业属性，将 ESG 风险集成至现有的企业风险管理（ERM）框架。我们通过对行业趋势、监管导向及市场变化的系统性分析，识别 ESG 因素对公司财务表现及业务连续性的潜在冲击（风险）与增长动能（机遇）。基于风险概率与财务影响程度的矩阵评估，我们确立了分级别的响应机制，持续锻造管理韧性。

财务重要性议题 IRO 管理

重要性议题	影响范围			影响周期	风险	机遇
	价值链上游	企业运营	价值链下游			
应对气候变化	√	√	√	中长期	气候变化可能导致极端天气频发、政策变化、市场偏好改变等影响，使公司面临实体风险和转型风险，详见“气候行动”。	- 通过提升能源效率、优化资源利用，可以显著降低运营成本，提高盈利能力，增强应对气候风险的韧性。 - 开发和提供气候变化相关的数字化解决方案和服务，如碳智能管理平台、虚拟电厂平台等，获得更多客户和市场机会。
清洁技术创新与绿色产品	√	√	√	中长期	- 若未能及时把握清洁技术发展趋势，将错失市场机会。 - 客户对绿色产品的需求持续增长，若无法提供相关产品，可能在市场竞争中落后。	打造符合市场需求的软硬件产品，在清洁技术和绿色产品领域形成核心竞争力。
排放与废弃物管理		√	√	短期	若排放和废弃物管理不当，可能面临环境处罚和声誉风险。	建立完善的排放和废弃物管理体系，提升环境绩效，实现更高效的资源利用和更少的环境排放，树立绿色环保的企业形象。
质量与服务管理	√	√	√	中长期	- 产品服务与客户预期的偏离可能触发口碑负面评价，面临客户流失及市场地位下滑的风险。 - 服务体验不佳增加客户投诉、负面反馈，增加客户服务成本。	- 卓越的服务体验有助于树立行业领先的市场口碑，在提升品牌价值的基础上，为公司开拓新市场与新业务提供有力支撑。 - 提高客户满意度、建立良好客户关系可增加客户粘性，降低客户流失率，树立卓越的服务口碑。
创新研发		√	√	长期	对研发资金和人才投入有较高要求，若无法跟上技术发展趋势，或将面临产品和服务竞争力下降的风险。	开发出差异化、有竞争力的产品和服务，有利于开拓新的市场领域，提高营收和市场占有率。
保护知识产权	√	√	√	中长期	知识产权泄露、侵权将导致直接经济损失或诉讼纠纷，无法维持良好的研发投入回报率。	有效保护自身创新成果，通过专利授权等方式实现知识产权的商业价值。
信息安全及隐私保护	√	√	√	短期	数据泄露、系统瘫痪、客户信息被滥用导致直接经济损失和监管处罚，损害客户信任度。	保障业务运营的稳定性和安全性，赢得客户信任。
员工权益保障		√		中长期	员工权益受损将导致员工不满、工作效率降低，可能出现劳资纠纷。	提高员工满意度和归属感，提升雇主品牌形象，降低招聘成本。
员工培育与职业发展		√		中长期	员工技能不足无法满足业务发展需求，员工职业发展受限可能出现人才断层、流失。	提升员工技能水平和工作效率，实现有效留才，打造高素质的人才队伍。

重要性议题	影响范围			影响周期	风险	机遇
	价值链上游	企业运营	价值链下游			
职业健康与安全		√		中长期	工伤、健康状况不佳可能导致工时损失和赔偿，造成员工流失。	打造安全健康的工作环境，提升雇主品牌形象，增强员工归属感。
员工关爱与帮扶		√		长期	员工压力增大，工作积极性降低，团队凝聚力下降。	营造积极和谐的企业文化，提升员工整体福祉。
供应链管理	√	√		中长期	因供应链风险影响业务连续性、损害企业声誉、面临监管压力，进而导致运营成本增加。	确保供应商的合规、稳定合作和高质高效服务 / 供应等，构建可持续的供应链体系，强化可持续发展能力。
助力社会发展		√	√	中长期	缺乏责任意识将难以获得社区和公众的认可。	发挥自身业务和技术优势，助力培养数字技术人才，为企业长期发展创造良好环境。
开展公益志愿活动		√	√	长期	公益志愿活动需保持一定的人力财力投入及延续性，否则不易形成持续效果和影响力。	树立积极正面的企业公民形象，提升品牌价值。
投资者权益保护		√		中长期	信息披露不及时或不准确、投资者沟通不足等问题，将损害投资者信任，进而导致融资能力下降。	建立健全投资者关系管理体系，积极回应投资者关切，赢得投资者信任和支持。
风险管理与内部控制	√	√	√	长期	合规问题导致经营风险增加，可能面临监管机构的调查和处罚，影响业务开展。	确保合规管理体系运行有效，保障公司稳健运营，为公司长期可持续发展奠定坚实基础。
商业道德	√	√	√	短中长期	- 若在招投标或业务往来中发生违反商业道德的行为，可能面临监管部门的行政处罚或法律诉讼。 - 若合规意识未能覆盖全体员工与业务全流程，系统性的职业操守缺失将侵蚀企业文化和长期发展根基。	营造廉洁高效的运营环境，树立廉洁诚信的企业形象，为公司长期健康发展保驾护航。

高管薪酬与可持续发展

软通动力已确立高管薪酬与公司可持续发展表现挂钩的管理体系。每年年初，根据公司可持续发展战略及关键议题，由薪酬与考核委员会核准年度 ESG 核心指标要求。2025 年 4 月，董事会已审议通过相关议案，标志着 ESG 指标正式嵌入公司高级管理人员的年度绩效评价体系。

为确保 ESG 战略的扎实落地，公司将高管年度浮动薪酬与 ESG 指标达成情况深度绑定，每年年终由薪酬与考核委员会对高管年度 ESG 目标达成百分比进行最终回顾与审定，ESG 指标得分是年度浮动薪酬核算的重要挂钩维度。2026 年初，公司进一步深化高管 ESG 绩效考核方案，确立了更为详细的权重分配，各高管人员统筹分管领域的各层级组织制定对应年度计划，通过工作成效复核，强化对 ESG 关键任务落地的闭环管理，推动公司可持续发展目标的稳健达成。

气候环境

气候是实现全球可持续发展目标的基础性资源与先决条件。面对全球气候挑战，软通动力以不断创新的产品服务体系助力绿色变革，将低碳硬件的硬实力与数字技术的软实力相结合，为企业提供高效、智能的绿色底座方案。我们不仅助力合作伙伴把握低碳转型机遇，更致力实现自身减排承诺，通过科技创新与能耗管理，共建具备气候韧性的绿色数字生态。

响应的联合国可持续发展目标（SDGs）

7

经济适用的清洁能源

12

负责任消费和生产

13

气候行动

气候行动

2026 年初，世界气象组织（WMO）发布的《2025 年全球气候状况》报告，再次敲响警钟，2015 年至 2025 年是有记录以来最热的 11 年，而 2025 年位居前三。全球范围内的极端天气事件，包括酷暑、强降雨和热带气旋等，造成了破坏和灾难，并凸显了经济和社会的脆弱性。面对气候挑战，软通动力将气候考量融入企业战略与决策中，通过不断完善治理机制，提升组织应对极端环境的适应力，为推动迈向更低碳的全球协作贡献力量。

治理

董事会

指导并批准应对气候变化的总体目标与实施方案，董事会负责审核、指导、批准软通动力应对气候变化的战略、政策、行动计划等，监控气候目标实施进展；由董事长指导软通动力应对气候变化计划的实施工作。

ESG 委员会

研究制定应对气候变化的战略、目标与行动路径，提供 ESG 和应对气候变化策略管理与实践的发展，每年至少向董事会汇报一次软通动力 ESG 工作进展及关键绩效指标，包括气候战略及其气候变化减缓目标的进度。

ESG 工作小组

推进并监督各部门应对气候变化工作的落地与执行，传达与气候变化相关的风险信息并提供应对策略，通过研究总结 ESG 和应对气候变化相关经验，为董事会做出最适当的可持续发展机遇和风险相关决策提供参考。

战略

根据公司设定的减排目标，评估重大气候风险与机遇对公司运营和财务状况的影响，跨部门讨论、识别短中长期的气候风险与机遇。对业务运营的影响包括战略方向、产品服务、供应链、客户、研发、气候行动等方面，对财务方面则有可能对营收、支出、融资方式及成本等产生影响。

气候风险与机遇评估

报告期内，软通动力根据气候相关财务信息披露工作组（TCFD）建议，在充分考量外部政策法律、技术、市场、声誉等因素，结合自身业务特性和行业对标结果，进行气候风险与机遇识别。其中，影响周期是指影响的时间长度，短期为 1 年以内，中期为 1-5 年，长期为 5 年以上。

风险 / 机遇类型	风险 / 机遇描述	影响周期	潜在财务影响	应对措施
实体风险				
急性风险	- 极端高温、洪涝、干旱、强风暴等极端天气事件发生频率和强度增加，可能导致数据中心电力中断、冷却系统失效、供应链中断等问题，直接影响业务连续性。 - 极端天气事件可能威胁员工的人身安全，影响员工通勤和工作效率。	短期 中期 长期	业务中断造成直接经济损失；气候风险上升可能导致保险费用上涨，增加运营成本。	- 制定针对不同类型极端天气事件的应急预案，加强关键基础设施的防洪、防风、抗震等设计，提升抵御极端天气事件的能力。 - 建立极端天气预警机制，保障员工在极端天气下的安全。
慢性风险	全球气温持续升高，数据中心等高耗能设施的制冷需求增加，导致能源消耗和运营成本上升。	中期 长期	制冷制热成本等长期增加，压缩利润空间；运营点选址可能需要更多考虑气候变化因素，增加选址难度和成本。	持续关注气候变化科学研究进展，评估长期气候变化对企业运营的潜在影响，并提前制定应对策略。
转型风险				
政策法规	- 为推动“双碳”目标，国家可能出台更严格的碳排放限制政策、更高的能效标准要求等，或将影响数据中心等高耗能基础设施的运营成本。 - 监管机构要求企业进行更全面的气候信息披露，增加合规成本，并可能面临信息披露不达标的风险。	短期 中期	需要投入更多资金进行技术升级、排放监测和报告等。	- 密切关注国际、国内环境和碳相关法律法规、政策变化，每年开展碳核算。 - 按照 TCFD 框架进行气候信息披露，提升透明度和披露质量。 - 通过行业协会等渠道，积极参与政策讨论、关注政策变化。

风险 / 机遇类型	风险 / 机遇描述	影响周期	潜在财务影响	应对措施
市场	投资者越来越重视企业的 ESG 表现，低碳转型能力将成为影响投资决策的重要因素。 同行企业可能率先推出更具吸引力的绿色产品和服务，抢占市场先机。	中期 长期	ESG 表现不佳可能导致融资成本上升； 未能及时满足市场对绿色解决方案的需求，导致市场份额下降。	加强 ESG 管理，持续提升 ESG 表现。 积极开发和推广绿色产品与服务。 深入洞察客户绿色需求，针对性地开发解决方案。
技术	若未能及时跟进绿色低碳技术的快速发展，可能导致技术落后，竞争力下降。 AI 模型的训练和运行、大型数据中心的能耗都较高，若不加以优化，可能增加实现碳中和目标的难度。	短期 中期	需要加大在低碳技术、节能技术方面的研发投入。	密切关注清洁技术领域的最新发展动态，加大低碳技术研发投入，引领行业技术创新。 通过技术和管理创新，降低现有业务的碳排放强度，例如优化数据中心运营效率、提升算法能效等。
声誉	日益严格的环境表现披露要求增加了用以维持或提升声誉的相关合规成本。	中期	声誉受损可能直接影响品牌价值，降低客户信任度和人才吸引力。	将绿色环保理念真正融入企业运营的各个环节，公开企业的气候行动和绩效。
气候机遇				
产品和服务	各行业各领域都在积极推进低碳转型，对绿色数字化解决方案的需求快速增长，例如能源管理系统、碳排放管理平台、环境监测软件。 AI 和云计算技术是支撑低碳转型的关键技术，在能源优化、碳捕集、气候预测、环境监测等领域具有广阔的应用前景。 碳交易、可再生能源等新兴绿色市场快速发展，为软件与信息技术服务企业提供了新的市场空间。	短期 中期	通过开发和销售绿色数字化解决方案，拓展新的业务领域，增加收入来源。	围绕能源、环保、可持续发展等领域，加大绿色数字化解决方案的研发投入，打造核心竞争力产品。 积极开拓能源、环保、制造、交通等重点行业的绿色转型市场，寻找新的业务增长点。 积极参与绿色技术标准、行业标准的制定，提升行业影响力。
资源效率	通过提升能源效率、优化资源利用，可以显著降低运营成本，提高盈利能力，增强应对气候风险的韧性。	短期 中期	降低能源支出，提升利润空间。	采用先进的节能技术和管理手段，降低能耗成本。
市场	积极响应气候变化政策，把握清洁技术机遇，获得更多客户和市场机会。	短期 中期	开辟新的业务增长空间。	积极参与国际认证和标准制定，提升公司产品在国际市场的竞争力。

影响、风险和机遇管理

软通动力将气候风险识别与管控纳入 ESG 管理体系和 ESG 影响因素评估，规划制定 ESG 发展升级路径（包括碳中和实施方案），全面研究分析气候风险现状，同时强化气候风险管控。每年至少完成一次气候风险管理流程。

✓

风险识别

根据《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》、IFRS S2、CDP 气候变化问卷等，对气候相关风险与机遇进行初步识别，形成风险与机遇清单，风险识别大类涵盖政策与法规风险、技术风险、市场风险等转型风险，以及急性与慢性实体风险。

✓

风险评估

根据行业研究及外部建议，对气候风险与机遇的发生可能性、影响程度及重要性等级进行评估。

✓

风险应对

针对具有重要性的气候相关风险和机遇，制定关键应对策略，减缓与适应并重，提升适应气候韧性。

指标与目标

2025 年，软通动力参照 ISO 14064-1 和 GHG Protocol 完成了对温室气体排放的核查，包括范围一、二以及及部分范围三（数据口径：含软通动力集团及 16 家子公司），并逐年更新数据。

★

集团公司通过

ISO 50001

能源管理体系认证

★

气候目标与进展

中长期目标	2026 年目标	2025 年目标达成情况
• 2028 年左右 • 2040 年左右 • 2050 年左右 碳达峰 碳中和 净零排放	• 以 2024 年为基准年，碳排放总量降低 3-5%	已达成 ✓ • 直接温室气体排放量（范围一） 3,320.24 吨二氧化碳当量 • 间接温室气体排放量（范围二） 27,292.75 吨二氧化碳当量 • 其他间接温室气体排放量（范围三） 4,293.95 吨二氧化碳当量

减排路径

- 2025 年，针对公共区域饮水机、空调等高耗能设备部署时控管理系统，通过精细化能效控制实现节能降耗；在大楼车库部署物联网感应灯、楼宇智能控制系统及远控水电气热力表，实现照明自适应调节、楼宇环境精准调控及能耗实时监测，降低能源消耗。
- 制定节能减排方案，要求各子公司建立发布节能减排措施，持续关注绿色办公、节能环保相关举措的落地，包括办公区“五关”措施、员工离席锁屏、更换节能灯管、下班后全场地熄灯等，有效减少办公用电；落实办公区域的空调温控管理要求（夏季制冷不低于 26℃，冬季制热不高于 20℃），降低日常耗电量。
- 打造武汉绿色智能园区，通过优化建筑结构围护的热工性能与保温性能，大幅提升空调等高耗能设备的使用效率（该园区已向当地住建部门提报二星级绿色建筑认证）。
- 打造绿色低碳光伏示范工程，在公司自有产权楼宇中规模化部署太阳能光伏及光伏储能系统，提升日常运营中绿电的使用占比，预计 2026 年并网发电。
- 开展“节能减排”主题相关的宣传，倡导员工积极开展节水、节电、纸张回收、垃圾分类等行动，提升员工绿色节能意识
- 集团总部及子公司软通计算机均已获得 ISO 50001 能源管理体系认证，并结合绿色工厂实践，持续优化能效。

能源管理

低碳出行
/ 商旅

- 根据场地需求开通通勤电动班车，减少通勤碳排放。
- 配套新能源汽车充电桩，保障员工绿色出行；鼓励员工选择骑行、步行、公共交通等绿色出行方式。
- 减少、合理化安排差旅。

循环利用

- 推动生活垃圾分类处理回收。
- 定期回收电子类、耗材类废弃物品。
- 依据优先利旧原则调配固定类资产，提升资产使用率。

供应链

- 优先采购低碳物品。
- 鼓励供应商使用可再生能源。

清洁技术与绿色产品

在绿色转型与数字技术交汇的背景下，软通动力聚焦清洁技术领域，立足“软硬一体”优势，加速绿色低碳产品与解决方案的研发突破。我们致力于通过数字技术提升资源配置效率，在数字经济与生态文明的共生中，筑牢高质量增长的绿色底座。

治理

作为中国领先的全栈智能化产品与服务提供商，软通动力将“绿色化”确立为与“智能化、自主化、国际化”并行的核心战略。软通动力以“智能化、自主化、绿色化、国际化”战略为指引，扎实推进软件与数字技术服务、计算产品与智能电子、数字能源与智算服务三大业务，与战略客户携手共进，布局中国市场突破海外市场。

战略与管理方式

在“四化”战略指引下，软通动力充分发挥“软硬一体 全栈智能”的创新模式，重点依托数字能源与智算服务双轮驱动落地，持续打造低碳计算产品，同时积极开展绿色生态共建，全面赋能数字经济的可持续发展。

数字能源

“算电协同” 释放数字能源减碳潜能

软通动力深入贯彻绿色化战略，致力于通过数字技术打破“比特（算力）”与“瓦特（电力）”的系统壁垒，将全栈智算能力转化为强劲的绿色动能。公司依托“天能云+天曜能源大模型”，并结合行业领先的智能光伏与储能技术，在数字能源领域打造了一系列高商业价值的清洁技术示范。在园区与高耗能场景中，公司部署源网荷储一体化管控平台，助力大型水泥企业实现风、光、储资产的智能化运营与“零外购电”目标，并基于市场电价数据动态优化运行策略，大幅提升园区经济性与绿电比例；在城市交通领域，公司成功落地换电虚拟电厂项目，通过对分散充电资源的聚合调度实现电网削峰填谷。未来，软通动力将持续共建算电协同的绿色产业生态，以“电力即算力”的创新模式为千行百业通向零碳未来开启全新可能。

自主研发 打造碳智能管理平台

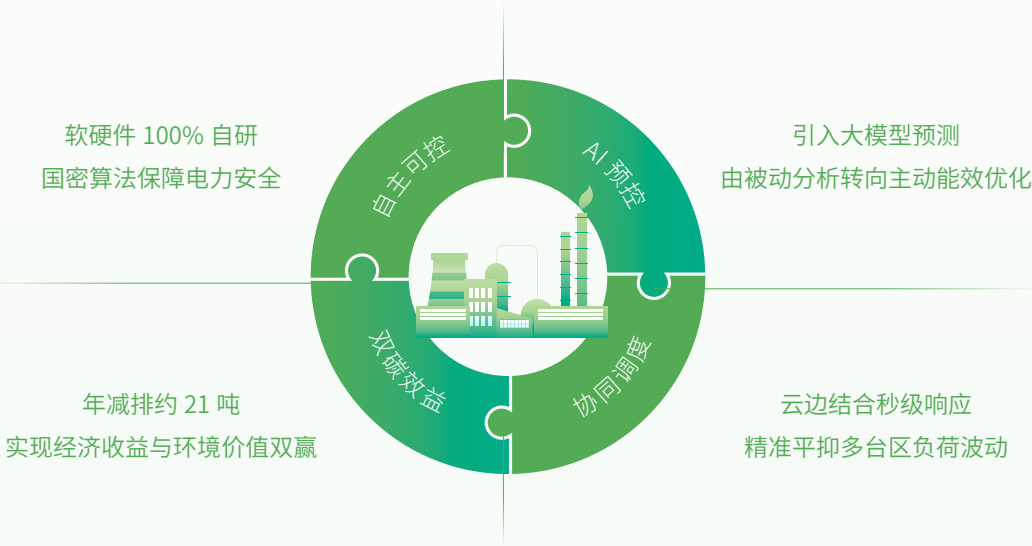
软通动力作为中国领先的全栈智能化产品与服务提供商，围绕“场景”与“产业”双主线，以碳管理为切入点，提供全方位数字化绿色化解决方案。面向碳排放计算、绿电溯源等场景，公司融合 Kaya-LMDI、LEAP-Energy 等优化算法识别关键影响因素；基于绿电供需开展智能匹配，提升交易效率；利用区块链与电碳耦合技术建立绿色电力全息拓扑图，实现“源—网—荷—储”全链条跟踪与碳感知全流程量化。

为服务国家双碳战略，公司自主研发 iSSMeta-Green 碳智能管理平台，联合 BSI、SAP 发起落地绿色企业及产品认证中心，提供碳测评、碳认证两大核心产品，帮助企业实现碳数据精准量化。该平台已在电网、零碳园区、零碳球场等多个领域成功落地，助力解决碳管理难题，构建可持续未来。



虚拟电厂 以数智驱动能源转型

软通动力携手国网辽宁电力，在辽宁本溪落地了省内首个“锌溴液流储能 + 全国产化虚拟电厂”示范项目。针对农村及旅游景区台区节假日负荷波动大、新能源消纳难等痛点，项目依托 50kW/200kWh 锌溴液流储能系统，构建了具备“可观、可测、可控、可调”能力的全国产化管理平台。该平台采用“云 - 管 - 边 - 端”架构，深度融合 DeepSeek 大模型预测能力与智能控制算法，实现了分布式储能资源的统一调度与市场化运营。项目通过缓解电网过载、峰谷套利与节能降碳，探索出“绿色能源 + 数字智能 + 产业协同”的融合发展路径，为构建新型电力系统提供了可复制的数字化样板。



构建“云边端”协同的全栈智能生态

软通动力依托“云边端”协同的全栈智算能力，积极赋能产业的绿色低碳转型。公司打造具备弹性架构的“天元智算服务平台”，通过算力互济与动态调度有效降低冗余算力能耗。在此基础上构建的“AI Factory”解决方案，深度融合 Science AI 与专业求解器破解复杂工艺黑箱，系统性地将模型智能应用于生产排程与能耗优化环节，大幅降低传统制造过程中的资源与能源损耗。

为确保绿色智算能力在生产一线的精准落地，子公司鸿湖万联推出 WeOS 开源鸿蒙工业操作系统。该系统有效打破底层协议与数据孤岛，为海量设备的能耗监测与全局智能调控夯实了数据底座。结合数字孪生与工业仿真平台，软通动力助力实体厂区在虚拟空间完成工艺优化与设备调试，大幅减少了物理试错带来的物料浪费。这种云端算力大脑与边缘操作系统的深度协同，正持续转化为高端制造等领域的切实环境效益。

低碳产品

软通动力子公司软通计算机致力于将环保理念贯穿产品全过程，制定了绿色低碳计算机生态设计方案，从源头开展产品全生命周期的减碳。软通计算机推行轻量化包装设计，积极采用高回收率的绿色 PCB 板材等环保物料，从物理层面有效减少资源消耗与废弃物排放。为科学量化并管理环境影响，软通计算机严格依据 ISO 14067:2018 标准开展产品生命周期碳足迹核算，并顺利获得碳足迹证书，相关产品已正式纳入《产品碳足迹标识认证试点认证目录（第一批）》。基于核算结果，软通计算机进一步制定《产品全生命周期碳足迹改善方案》，将减碳举措延伸至供应链，优先采购低碳原材料并持续提升绿色供应商占比。



智算服务

推出软通天璇 AI Factory 智能制造转型整体解决方案

软通动力联合金盘科技发布“AI Factory”智能制造解决方案，将智算服务深度转化为工业领域的清洁技术生产力。该方案以软通天璇 MaaS 平台为核心中枢，以 Science AI 为引领，融入专业求解器破解复杂工艺黑箱。它将原本数小时的计算优化缩短至秒级，不仅显著提升了系统算力能效，更全面赋能生产排程、设备预测性维护与全局能耗优化等核心场景，为企业的绿色生产与智能降碳提供科学最优解。

为确保智算决策的低碳落地，公司结合 Physical AI 技术、iSSMeta 数字孪生与 FSim 工业仿真平台，实现物理厂区的数字化精准映射与全流程仿真。此举使得设备调试与工艺改进在虚拟空间即可高效完成，从源头大幅降低了实体产线试错带来的物料损耗与资源浪费。最终，具身智能矩阵将云端的节能策略转化为产线上的精准操作。目前，这一智算赋能绿色制造的标杆范式已在新能源等领域验证成功，正加速向更广泛的行业复制，持续释放智能减碳的新质生产力潜能。

通过上述生态设计与碳管理体系，软通计算机持续将减碳目标落实到具体的绿色低碳产品中，已在多款核心产品中实现了高性能与低能耗的深度融合：

软通华方
超强 K620-V7 系列服务器

采用 ARM 低功耗微架构设计，配备高等级铂金电源模块与冗余供电方案。结合高效率单板 VRD 电源与 PID 智能调速技术，大幅降低了电能转换损耗。其科学的散热设计在有效控制运行噪音的同时，显著降低了整机能耗与总体拥有成本，为大规模数据中心的高效低碳部署提供了绿色算力支撑。



软通华方
超炫 3700 AI 四卡液冷工作站

搭载先进液冷技术，实现算力输出与低碳排放的双重兼顾。依托底层模组的超低功耗与液冷方案，相较传统风冷可显著优化 PUE 指标并降低能耗，同时降噪 50%。产品兼具高算效与高碳效，为多个行业的智能化转型提供了绿色的端侧算力解决方案。

生态共建

2025 年，软通动力在全球计算大会上参与发布了《冷板式液冷整机柜服务器技术规范》《液冷盲插快接头发展研究报告》及《绿色计算产业发展白皮书（2024）》。这些技术成果聚焦高密算力场景下的高能耗挑战，通过确立统一的技术标准与发展路径，从底层改善数据中心散热效率并降低 PUE（电能利用效率）。我们致力于将自身的绿色算力技术积淀转化为促进行业低碳转型的共识，携手合作伙伴共同突破能效瓶颈，以标准化建设夯实绿色算力底座，持续助力数字经济的可持续与低碳发展。



环境合规管理

软通动力严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国环境影响评价法》等相关法律法规以及海外业务所在地区的相关要求，以 ISO 14001 环境管理体系为基础，持续完善环境管理体系建设。公司针对生产运营环节制定了《环境监视测量管理程序》《废气排放控制管理办法》《废水排放控制管理办法》《危险物品管理制度》等一系列规范性文件，同时制定了《EHS 应急响应机制及处理流程》《应急准备和响应过程》等突发事件应急预案，将环境保护要求落实到日常运营与管理实践之中。同时，软通动力设定了清晰的环境目标并采取行动，稳步推进企业的绿色发展。

软通动力主要运营场所均位于城市已开发的商业楼宇或科技园区内，不涉及对自然保护区、生态脆弱区及动植物栖息地的占用与开发。公司生产与运营过程亦不涉及高污染制造环节，对周边的生态系统与生物多样性不构成直接且重大的影响。2025 年，软通动力集团公司及各子公司环境管理工作稳步推进，未发生行政处罚、被追究刑事责任的情形或重大环境事件。

案例 软通计算机系统推进绿色制造，打造“绿色工厂”

软通计算机将低碳环保理念深度融入生产制造全流程，系统优化能源结构、产品设计及资源利用，于 2025 年成功获评江苏省“绿色工厂”称号。在能源供给端，工厂建设 3.69 兆瓦光伏发电系统且已并网运行，预计年发电量达 360 万千瓦时，可实现生产环节绿电全覆盖。在产品设计与资源循环端，公司从源头引入生态设计理念，产品再生塑料占比为 17.5%，整机报废回收利用率提升至 82.7%，实现年度固体废弃物回收量 15.43 吨。同时，工厂积极采用节水型器具等管理及技改措施，节水率达 17.72%。通过多维度发力，软通计算机夯实了制造环节的绿色基石，实现了环境效益与业务运营的深度融合。

指标与目标

中长期目标	2026 年目标	2025 年目标达成情况
坚持“绿色化”的战略发展导向，致力于提供更具环境效益的基础设施与数字化服务，系统性提升软硬件产品在能效管理与资源循环方面的综合表现，携手价值链上下游共建绿色低碳的产业生态。	- 持续开发和推广创新低碳解决方案，助力客户在其各自的业务领域实现更高的资源利用率、降低环境影响； - 打造绿色低碳的计算机产品，降低产品能耗及碳排放，同时积极探索和实施产品全生命周期的环境管理，包括优化包装、推行产品回收计划，以减少电子废弃物的产生。	已达成 - 解决方案端：依托数字能源与智算服务业务，持续向客户输出全栈低碳解决方案，有效支持多行业客户优化能源结构与资源利用率。 - 硬件产品端：成功打造多款绿色低碳标杆产品，持续推动产品全生命周期的减碳管理，减少电子废弃物的产生。



能源资源利用

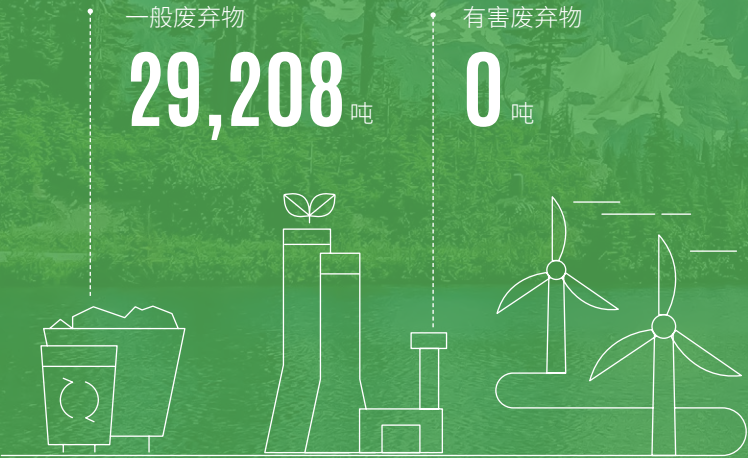
软通动力严格遵守《中华人民共和国能源法》《中华人民共和国水法》《中华人民共和国水污染防治法》等能源与资源管理相关的法律法规。公司持续完善常态化的能源精细化管理机制，坚持管理节能与结构优化并重，积极统筹清洁能源的探索与应用，夯实低碳发展之路。我们设定了清晰的节能目标：力争 2026 年全年的能源消耗量与 2025 年持平，实现能源用量零增长，持续夯实低碳发展之路。

同时，公司推动水资源减量、循环利用与合规排放；生产型子公司制定并依据《废水排放控制管理办法》开展管理，确保各类废水排放符合法律法规标准。2025 年，公司基础设施优化：在新建的武汉基地楼宇中融入节水设计，建设中水处理系统与“海绵城市”系统，将雨水收集与净化后的中水用于绿地灌溉，从源头减少市政自来水消耗。



排放物与废弃物管理

软通动力严格遵守《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等环境保护相关法律法规，生产型子公司制定并依据《废气排放控制管理办法》《危险物品管理制度》开展排放物与废弃物管理，确保所有产品设计、生产和相关管理活动符合环境法规要求，最大程度减轻环境影响。软通动力计算产品生产线均不产生废气或有害废弃物，对一般废弃物交由有资质的第三方合规处置。



注：2025 年度总取水量、一般废弃物产生量均为全集团口径。

循环经济

软通动力积极践行循环经济理念，致力于提升多业务场景的资源使用效率。在日常运营中，公司推行垃圾分类，并建立规范的废弃物回收转运机制，促进办公物资的循环利用；在制造环节，软通计算机将循环经济理念深度贯穿于硬件产品的全生命周期，持续推进资源的减量化与循环利用。



绿色理念倡导

为营造良好的绿色低碳氛围，公司面向全体员工发布了节能降碳倡议，并在各运营场所广泛张贴节水、节电及垃圾分类等提示标识，引导员工从点滴做起践行绿色办公。此外，我们推动生产型子公司开展环保专项宣贯。报告期内，软通计算机共组织开展了 4 场环保培训，智通国际开展环保培训 3 场，不断提高员工对环保和可持续发展的认识。

产品服务

软通动力全面落地“软硬一体 全栈智能”战略，围绕 AI 基础设施、计算智能、场景智能、终端智能四大板块，打造软硬一体的 AI 产品与服务体系，全力投入 AGI 的发展浪潮；深耕软件与数字技术服务、计算产品与智能电子、数字能源与智算服务三大核心业务，积极拓展中国与国际市场。

响应的联合国可持续发展目标（SDGs）

9

产业、创新和基础设施



17

促进目标实现的伙伴关系



全栈智能服务

以 AI 基础设施、计算智能、场景智能、终端智能四大板块为核心支柱，融入数字 AI、物理 AI、科学 AI 前沿能力，打造一站式“企业 AI 工厂”。



谱写出海篇章 积极探索智能时代出海新路径

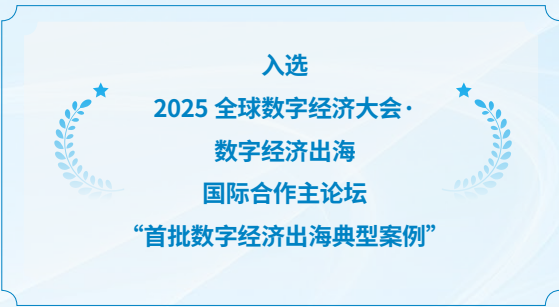
软通动力从“出海 1.0”向“出海 2.0”的战略升级，聚焦新兴市场，服务中资企业出海及赋能当地企业数字化转型。依托新加坡总部、独立品牌“软通国际”及香港财税法务平台，公司布局四大核心区域，并通过本地化运营与人才培养，全面加速国际化进程。

2026 年 3 月，软通动力在 NVIDIA GTC 2026 大会期间成功举办“Night of China's AI Factory”，正式向全球发布 AI 全栈服务出海品牌——MerakAI，软通动力董事长兼首席执行官刘天文出席活动并发表主题演讲。

AI 全栈服务出海品牌“MerakAI”标志着公司全球化战略进入新阶段。针对全球制造业 AI 落地难、ROI 不清晰等痛点，MerakAI 依托国内成熟的“天璇 AI Factory”解决方案，通过“数据 + 模型 + 智能体”技术底座，打通算力硬件至行业应用的全链路，提供一站式、规模化、可复制的智能化路径。该平台深度融合 Agentic AI 等前沿技术，通过“智能化陪跑”模式，将 AI 潜力转化为可持续的生产力。MerakAI 旨在为海外客户提供敏捷的端到端智能服务，打造中国科技企业国际化发展的实践样本，共同推动全球智能化进程。

2025 年，软通动力旗下机械革命成功中标巴基斯坦“总理青年计划”十万台定制化笔记本电脑项目。该项目是巴基斯坦推动教育公平、弥合数字鸿沟的核心战略，旨在加速信息技术普及与教育质量提升。为契合巴基斯坦教育场景和当地气候条件，机械革命技术团队在设备续航、散热性能、耐用性、本地化软件适配等关键环节进行定制优化，并提出了全生命周期服务承诺，在当地设立三大服务中心，提供“7×24 小时本地技术支持”及 48 小时故障响应。

结合此次项目，软通动力提出了针对海外教育客户的全周期赋能模型，创新提出“设备 + 平台 + 人才”生态方案，系统性提升巴基斯坦青年数字竞争力。此次突破性合作不仅彰显中国科技企业的全球竞争力，更以“技术普惠”为内核，为“一带一路”数字经济合作提供可复制的标杆案例，为中国科技品牌全球化书写新的注脚。



为巴基斯坦提供教育资源部署

5 个 AI 开发中心

开发本土化数字课程（含编程、智能硬件开发等）

7 个 AI 实验室

认证本地技术导师

20 名

500 名

实现巴方人才的自主培养

打造全栈自主 软通华方推出全栈国产化计算基座

软通动力旗下软通华方重磅推出业界首款高性能 AI 推理端侧产品——超炫 3700 AI 四卡液冷工作站。该产品从整机架构、固件到操作系统均具备完全自主知识产权，搭载强劲“中国芯”（ARM 架构处理器与昇腾 AI 加速模组），以内生安全架构构筑了坚实的国产全栈 AI 算力底座。

依托繁荣的国产技术生态圈，超炫 3700 深度适配昇腾体系与 MindSpore 框架，全面支持 DeepSeek-V3 等国产大模型，单机即可实现微调与“训推一体”。同时，产品兼顾四卡液冷降噪与高能效，已与多家 ISV 完成互认证。凭借“开箱即用”和全面兼容主流科研平台与教学框架的特点，华方超炫 3700 不仅为中小企业大幅降低了 AI 本地部署与推理应用门槛，更为科研院所提供了无缝集成的算力平台，赋能千行百业的智能化升级。

共建数字生态 软通国际加入全球数字经济城市联盟

软通动力旗下国际业务品牌——软通国际正式成为首批加入全球数字经济城市联盟（DEC40）的理事单位，标志着软通国际在国际数字经济舞台上的角色进一步深化。在联合国“国际数字经济治理与领军人才能力建设项目”中，软通国际分享的“数字产业园建设项目”和“青年成长计划：从高校数字基建到数字化人才培养”课题，获得学员高度认可，被誉为“可落地、可复制、可推广”的典范案例。未来，软通国际将继续依托其在数字园区、数字教育、产才融合等领域的成熟经验，与全球城市及机构开展多层次合作，推动可复制的数字化转型模式落地更多国家和地区，共同构建包容、可持续的全球数字发展生态。

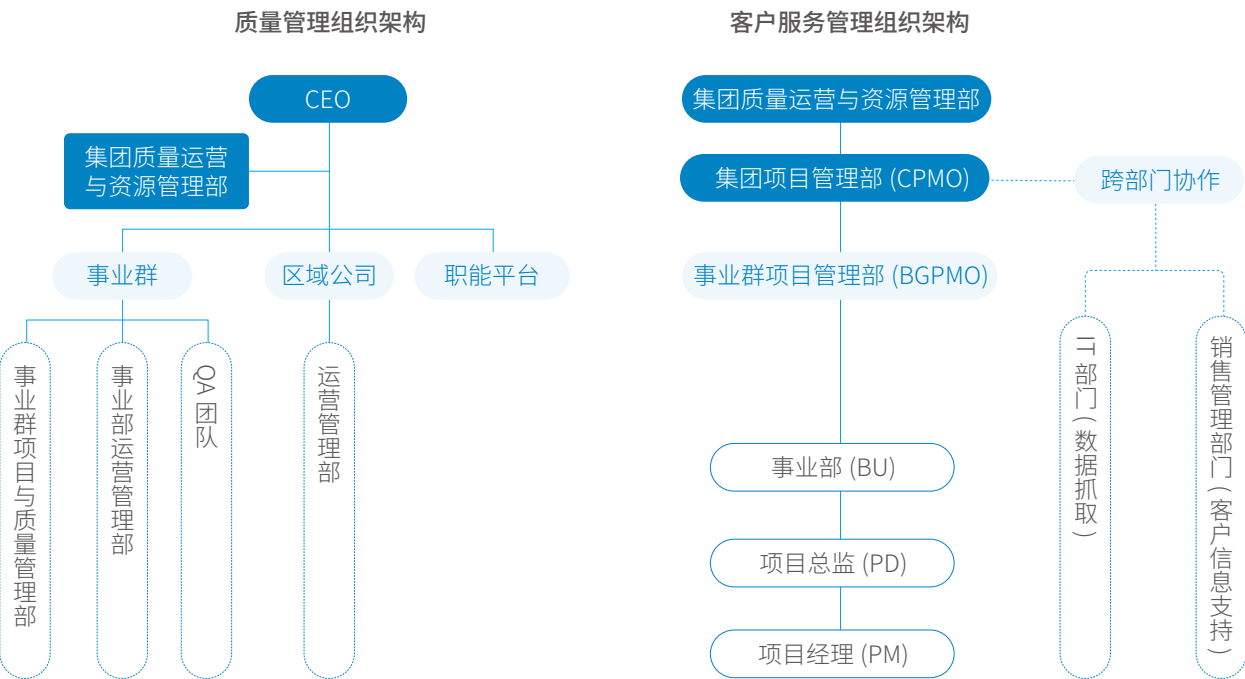


质量与服务管理

软通动力相信卓越的品质和服务源于对细节的极致追求。我们将严苛的质量控制标准贯穿于软硬件产品的每一个环节，力求为客户交付高品质的产品与稳定可靠的服务。我们坚持以客户为中心，以敏锐的需求反馈机制与持续优化的服务流程，不断提升响应速度与解决效率，致力超越客户期望。在追求商业价值的同时，软通动力严守商业伦理与责任营销准则，与客户共创可持续发展的价值。

治理

软通动力严格遵守《中华人民共和国产品质量法》等质量相关法律法规。在董事会及高级管理层的统筹监督下，公司统一部署质量战略，并将核心质量指标纳入管理层与相关团队的绩效考核体系，构建自上而下的产品与服务质量治理体系，驱动产品与服务质量的持续改进与稳定交付。



战略与管理方式



BCM 体系管理

软通动力建立了分层管控的风险管理体系，实现风险的精准防控与全覆盖。公司对重大及较大风险实施 PDCA 闭环管理与重点看护，通过差异化资源分配提升响应效率；同时将一般风险下沉至归口部门进行常态化自主管理，形成“统筹全面、聚焦重点”的管理模式。2025 年，公司业务连续性管理（BCM）组织架构的迭代，匹配现有组织架构并明确各级接口人，每年更新《业务连续性管理制度》及相关手册、程序等体系文件，确保管理机制的有效性与时效性。

报告期内，软通动力开展年度业务连续性风险识别，共识别风险 72 项，其中低风险 11 项、一般风险 37 项、较大风险 10 项、重大风险 14 项，新增风险均为低 / 一般等级。针对重大风险，公司均制定了专项应急预案（BCP）或应急响应计划，2025 年更新 BCP 预案 6 个。此外，公司每年定期组织演练并形成演练报告，全年开展的 16 场 BCP 演练有效验证了业务连续性风险保障能力。

公司通过 BCM 体系培训进一步强化运营韧性，依托 iCollege 学习平台，面向全员上线 BCM 及供应链安全管理体系培训课程；并开展针对性的管理体系知识测评，已有 200+ 名员工通过事业群级别的课程测评，实现风险管理知识的广泛触达与能力转化。

强化可信能力

软通动力以“打造可信的企业，成为客户可信赖的合作伙伴”为目标，成立能力发展委员会可信组，将可信能力指标深度融入业务链条，在夯实传统质量管理的基础之上，强化数字化场景下应对未知风险的主动防御能力。

为筑牢“技术 + 管理”的双重防线，公司打造了多维度的可信服务评估机制，聚焦服务响应速度、质量及数据安全等核心指标，确保风险早发现、早预警。同时，公司持续加强对服务过程的监督，进一步保障各项交付均符合高标准的可信准则。



完善推广软件产品可信交付工具体系

- ISS DevOps 可信工具研发及推广应用。
- 上线集团信息资产管理系统，对集团所有信息资产（集团内网资产及公有云资产）进行统一监控与预警，及时发现高危风险并处置。

强化软件产品开源治理

- 通过开源安全工具梳理存量系统软件物料清单，并以其为抓手逐步修复梳理过程中发现的安全问题。
- 将开源治理工具嵌入 ISS DevOps 研发流程中，实现研发过程中的安全检测，以便提前发现安全问题并进行处置。

完善产品可信（软件、硬件）管理体系

- 制定软件产品可信审计规范，加强对风险的及时发现和处置，组织可信安全设计、安全运维等培训。
- 制定硬件产品可信管理规范并在业务组织落实推广；ISO 9001 认证。
- 完善信息安全 ISO 27001 相关制度规范与记录留存，加强隐私数据保护策略与措施，通过 ISO 27701 认证，强化客户可信评估要求落地实施。

★ 全球软件工程领域
最高级别
CMMI V2.0 成熟度
5 级评估认证

★ 国际权威测试
成熟度模型集成
(TMMi) 5 级认证

★ CS 信息系统建设
和服务能力评估体系
杰出级 (CS5)

★ DCMM 数据管理能力
成熟度 量化级
(4 级) 能力认证

★ CCRC
信息安全服务
资质认证

★ ITSS
运行维护
一级认证

优化客户体验

软通动力重视产品与服务在宣传、营销等环节中的负责任行为，将责任营销理念融入营销全流程，确保信息使用和传递的合规性、准确性与透明性，切实保障客户及消费者合法权益，助力优化客户体验。公司严格遵守《中华人民共和国广告法》《中华人民共和国商标法》《中华人民共和国消费者权益保护法》《中华人民共和国个人信息保护法》等法律法规，以及业务所在地区的相关法律法规，逐步完善责任营销管理体系，避免虚假宣传、歧视性内容、数据滥用等违规行为。针对软件与综合解决方案，公司客观准确地界定服务范围、交付标准与技术能力等细节，不夸大技术优势、不隐瞒服务边界；针对计算设备等实体产品，我们严格规范广告宣传、产品标识及各类营销物料中的信息呈现，清晰标示硬件规格、能效表现、环境认证、安全使用提示及售后保障等关键信息，确保信息真实完整。同时，公司通过开展多场营销专题合规培训，采用线上与线下相结合的方式，提升一线营销人员的合规意识，确保每位员工知晓并严格遵守公司营销管理规范，确保客户和消费者充分知悉产品与服务的真实能力与适用场景，杜绝夸大效果、虚假承诺或引发误解的宣传行为，以责任营销筑牢客户信任根基。

为持续精进高品质服务能力，软通计算机于 2025 年通过 CCCS 服务认证第二次监督审查。在智能客服领域，软通计算机积极推进多模态交互的融合应用，打造的智能客服系统可实现语音与文本无缝切换，并基于多维数据构建的精准画像，提供个性化服务。同时，软通计算机部署了“京小智”智能机器人，面向高频、标准化场景提供服务，当遇到复杂问题或客户明确要求人工时将完整对话记录转交人工座席，确保问题闭环解决。该平台集智能客服、营销与分析于一体，已在多类业务中得到验证。此外，软通计算机积极践行科技普惠，将多模态技术应用于无障碍服务：为视障群体开发语音辅助系统，为听障用户引入文本与手势识别，让更多客户能够便利地获取服务。

★ 软通计算机
通过 CCCS 服务认证第二次监督审查

★

智通国际致力于为客户提供完善优质的售后服务，搭建了涵盖小程序、400 热线、官网及线下门店的全渠道客服矩阵，提供全年无休（8:00-22:00）的技术咨询。在维修体验上，客户可通过智能物流自主预约上门取机，享受保内往返免邮的便捷服务。依托苏州、广州、成都、北京、武汉、西安六大互联网服务中心的全国覆盖网络，智通国际构建了高效响应的全国网络。设备返修均由原厂认证工程师提供专属服务，并通过可视化小程序实现流程的全面透明化。客户可实时获取设备状态，并在线查看拆解检测、维修及返厂发运的全程视频，确保服务过程公开透明、安心无忧。

开展满意度调查

软通动力将客户反馈视为服务升级的重要驱动力，通过制定 CSS（Customer Satisfaction Survey）全流程管理机制，同时设置 VOC（Voice of Customer）系统实时收集客户建议与投诉，自动派发至对应项目团队进行跟踪优化，并在系统中实现改进方案录入、执行验证到效果反馈的闭环管理。同时开通 C 端客户服务热线（4009905898），确保诉求得到根源性解决。

软通动力始终以“为客户创造价值、提供高品质服务”为核心目标，将客户满意度作为检验产品与服务质效的核心标尺。2025 年，我们常态化开展半年度、年度客户满意度专项问卷调查，累计触达客户 800 余家、发放问卷近 2000 份，实现 100% 回收，全年整体客户满意率达 99.62%。软通动力以调研结果为抓手，精准匹配客户需求，持续优化服务质效，提升客户体验，筑牢市场核心竞争力。智通国际开展售后服务提升调研，了解客户对售后服务的感受。通过数据归因分析，公司精准定位服务短板并建立专项改进机制，持续优化服务流程与资源投入，深化客户信任。

2025 年

智通国际新增官方售后服务体验中心

12 家

新增销服一体特约服务站

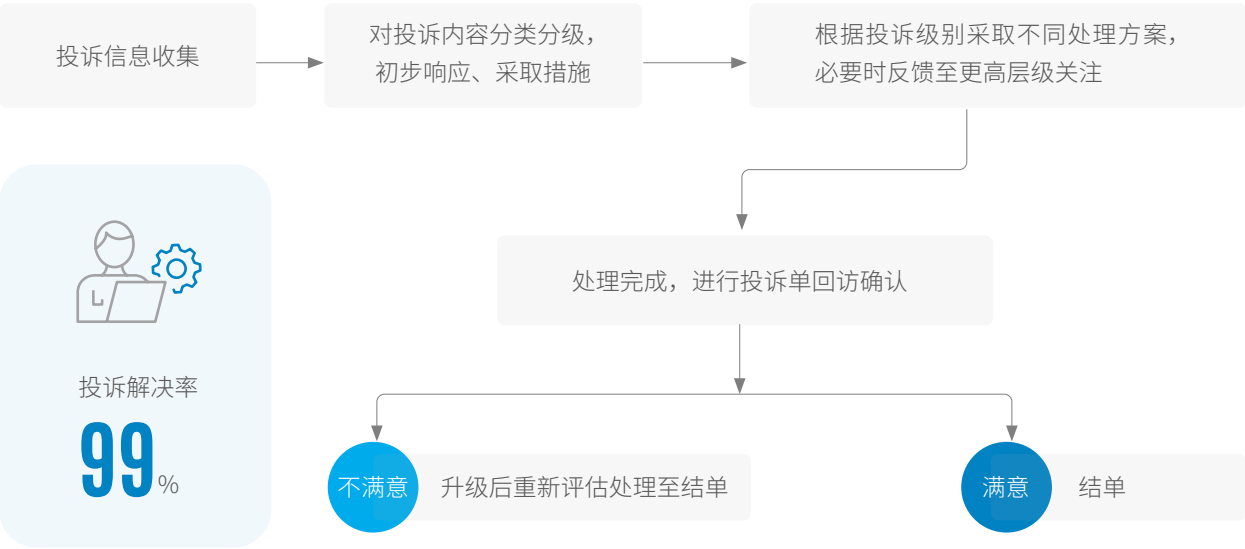
67 家



响应客户投诉

智通国际以系统性降低消费投诉率核心理念，从战略层面成立品牌运营中心，统一管控产品研发质量、原材料质量、制造质量及最终产品质量，有效提升用户对产品的体验感。同时，智通国际以终端消费用户使用感受为导向，强调用户需求，关注用户在使用产品或售后服务过程中的体验，明确投诉处理流程与责任人，要求在 24 小时内反馈处理结果或进度，通过产品端与服务端双向优化，实现用户满意度跃升。

投诉处理流程



指标与目标

中长期目标	2026 年目标	2025 年目标达成情况
- 不断完善质量管理体系，确保软硬件产品的高可靠交付； - 常态化践行负责任营销和满意度管理，持续驱动服务质量升级，打造超越客户期待的高品质服务。	- 产品和服务交付一次验收合格率 99% - 集团年度客户满意率 $\geq 99\%$	已达成  - 产品和服务交付一次验收合格率 99% - 客户满意率 99.62% - 客户改进建议数量 87 - 客户改进建议解决率 100%

创新研发

软通动力建立了完善的研发与创新体系，围绕数字技术自主创新和产业数字化，以战略大客户和生态伙伴的共创共赢模式为依托，以体系化创新为可持续发展提供新动能，充分保障了技术研发与创新工作的有序推进，持续提升科技创新硬实力，塑造战略高地软实力。

治理

软通动力构建起合理有效的研发管理组织架构，由集团创新与研发委员会负责研发管理工作，为公司提出产品研发规划、相关产业发展政策，确定研发项目的重点领域和重点任务，编制年度研发项目计划及投资计划；由各事业群研发机构承担和实施研发项目，提高创新研发的质量和效率。

公司建立了研发与创新的激励机制和制度，发布《研发知识产权成果考核制度》《知识产权奖励制度》《专利管理制度》等相关制度，设有个人及团队的奖励政策，对员工给予精神和物质奖励，进一步引导公司各部门及员工积极开展技术创新，鼓励发明创造。

战略与管理方式

作为中国领先的全栈智能化产品与服务提供商之一，软通动力以“四化”业务增长战略推动软硬一体协同发展，实现营收与市场竞争力大幅提升。

ITS 服务
板块

以 IT 咨询为牵引，行业解决方案和数字技术服务能力持续提升，在 ICT、金融、互联网、运营商等重点行业核心大客户业务的份额保持领先。

计算产品与
智能电子业务板块

全面推进企业级整机产品技术的突破与创新，实现了在通用算力和异构算力上的全面布局，目前已具备“开源鸿蒙产业化”和“产业开源鸿蒙化”的全方位能力。

数字能源与
智算服务板块

通过深化产业合作推进业务发展，先后在辽宁、广东成立分支机构，采用联营共建模式提供投建运一体化服务。

国际化
业务板块

加快海外运营体系建设，随船出海和本地开拓并举，推动“服务交付+硬件产品”全球化。

基础设施强化

公司积极布局数字经济底层能力，2025 年 5 月拟定增募资不超过 33.78 亿元，规划推进四项核心产研基础设施建设。在信创研发与生态建设方面，公司投资建设京津冀软通信创智造基地，重点推进欧拉操作系统与高斯数据库研发，并搭建信创整机适配平台以提升产业链兼容性；在智能制造与产研融合方面，公司规划建设 AIPC 智能制造基地及实施计算机生产车间智能升级技改，聚焦 AI 终端产品的产研一体化，通过无尘车间建设与产线改造夯实制造效能；在算力基础设施方面，依托“东数西算”张家口集群规划建设怀来智算中心（一期），建成后拟提供超 3300P 的训练与推理算力。通过上述重大项目的统筹布局，公司正逐步构建涵盖研发、制造、适配与算力的综合创新体系，为长期的可持续发展提供坚实的底层支撑。

科研平台搭建

公司依托博士后科研工作站，与清华大学、北京航空航天大学等顶尖高校深化产学研合作，构建起高层次人才培养与成果转化的良性生态。2025 年，工作站围绕数字孪生、工业仿真、复合机器人及人工智能等核心领域，持续开展前沿技术攻关，累计承担国家及省部级科研项目 10 余项，主导或参与编制国家及行业标准 20 余项，并在专利申请、学术论文及行业白皮书等维度积累了数十项创新成果，先后荣获省部级科技进步奖等多项荣誉。通过加速推动科研成果向现实生产力转化，公司持续以科技创新赋能新质生产力发展，为行业高质量数字化转型贡献技术底座。

研发范式变革

面对全球科技博弈与产业链“卡脖子”挑战，软通动力深耕科技自立自强，致力于通过研发范式变革突破原始创新向工程化验证转化的瓶颈，打通从“实验室”到“生产线”的最后一公里。公司 AI 创新研究院携手中科院赵宇亮院士团队，联合发布科学智能品牌“谷硅动力”，并在国际顶刊首次提出“TBO 硅基实验室”概念，深度解构了科研过程中“思考（Think）- 构造（Build）- 自动化验证（Operate）”的全生命周期。作为科学发现的“工业母机”，该范式以数据为燃料、算法为引擎，构建了从比特到原子再回归比特的价值增值流水线，实现了科研过程的标准化的、规模化与智能化，极大程度降低了研发成本并缩短了周期。

鉴于硅基实验室在多元科研场景中的优异表现，公司成功中标国家级科研机构“硅基实验室平台 THINK 科研智能体项目”，提供从智算基础设施到智能体开发的一站式解决方案。该实验室以“AI 驱动 + 自动化验证”的方式，精准切入芯片材料工艺优化、创新药物靶点验证及高端制造配方制备等产业升级的关键环节，将科学发现的触角真正延伸到产业一线，助力打通从“实验室”到“生产线”的最后一公里。未来，软通动力将持续以 AI4S 为支点，为培育新质生产力注入澎湃动力。

信创研发能力

在信创产业从规模扩张迈向质量提升的转型期，软通华方在软通动力的深度赋能下，融合清华同方三十年硬件底蕴与领先的软件及 AI 能力，致力于成为全栈智算产品与解决方案提供商。在研发创新层面，软通华方建设集“底层技术 + 基础设施 + 生态培育 + 产业创新”于一体的信创整机生态平台，承担前沿及共性关键技术的攻关，提升产业链软硬件整机适配能力。通过从“硬件产品思维”向“行业场景思维”转变，软通华方实现了由传统终端供应向高阶效能交付的价值跃迁，提供“国产 CPU+ 国产 OS+ 基础软件 + 行业应用”的一体化交付方案。

同时，软通华方向上游共研底层协同，向下游激活应用生态，并横向参与制定产业标准与测试体系。依托软通动力在软件研发、咨询规划及全生命周期服务上的“软实力”支持，软通华方有效解决了信创迁移中的业务适配与安全统筹难题，通过软硬协同的自主创新，为千行百业的高质量发展筑牢数字底座。

软通计算机

连续 5 年荣获“信息技术应用创新工作委员会卓越贡献成员单位”

知识产权保护

软通动力重视知识产权保护工作，严格遵守《中华人民共和国商标法》《中华人民共和国著作权法》《中华人民共和国专利法》等法律法规要求，制定《知识产权管理手册》及《知识产权管理制度》，其中包括《知识产权管理总则》《专利管理制度》《商标管理制度》《企业著作权管理制度》《域名管理办法》《商业秘密管理制度》《知识产权奖惩制度》《研发知识产权成果考核制度》《关于加强研发知识产权成果考核的通知》《知识产权应急方案》等一系列知识产权保护的管理制度文件，并面向员工制定了《保护知识产权承诺书》，实现知识产权规范化管理。

软通动力设立集团资质与知识产权管理部，设置知识产权专岗，负责相关知识产权的管理和具体工作。公司搭建知识产权管理系统，高效开展知识产权的申请、认证与维护工作，保护自有知识产权不受侵犯，同时充分尊重他人的知识产权，合法、合理且正当地使用相关方（包括供应商、客户、商务伙伴）的信息、材料、产品、知识产权。公司通过风险管理、争议处理、合同管理、保密、员工培训等多方面举措，不断加大知识产权保护力度，致力于营造良好的创新与合作环境。



科技伦理规范

当前，科技风险与伦理治理已成为行业核心关切。随着《人脸识别技术应用安全管理办法》的出台实施及国务院《关于加强科技伦理治理的意见》的深入落实，公司积极响应国家完善科技伦理体系的号召，将人工智能等前沿技术伦理全面纳入综合治理范畴。

软通动力始终坚持“伦理为先，安全可靠，创新发展，监管有序”人工智能管理体系方针，持续强化技术研发、创新及应用等方面的审查监管，建立科技伦理相关标准与准则。针对“天璇”大模型等前沿技术产品，公司建立了涵盖语料安全、标注规则、模型评测及应急响应的闭环管理体系。通过对训练语料实施 100% 的合法性核验与数据脱敏清洗，从源头封堵个人隐私泄露及知识产权侵权风险。同时，公司构建了覆盖多种风险指标的安全性评测题库，并配套拥有超 5 万条词条的关键词拦截矩阵及四级突发事件分级响应机制，确保人工智能技术的生成内容符合社会公德与伦理标准。

公司成立内控与合规管理委员会，各级组织建立健全风险分析、评估、应对的内部控制体系，并建立全面覆盖的多级监管体系，加强科技创新与治理，确保用数字技术赋能千行百业数字化转型、促进数字经济高质量发展，严防数字技术滥用。从 2018 年起，公司每年在全公司范围内开展由 CEO 顶层设计的合规守纪月宣传活动，以规范的伦理治理筑牢数字经济高质量发展的底座。

更多研发领域、研发项目详细信息请见《软通动力 2025 年年度报告》。



通过 ISO 42001:2023 人工智能管理体系认证

供应链管理

供应链的质量、韧性和可持续性对于软通动力稳健发展至关重要。软通动力建立稳定、合规且具韧性的供应链，主动识别供应链中的潜在风险，涵盖合规经营、质量、环境表现及反腐败等多个维度，持续建设高质量供应链，为公司的数字化服务交付与可持续增长提供坚实保障。

治理

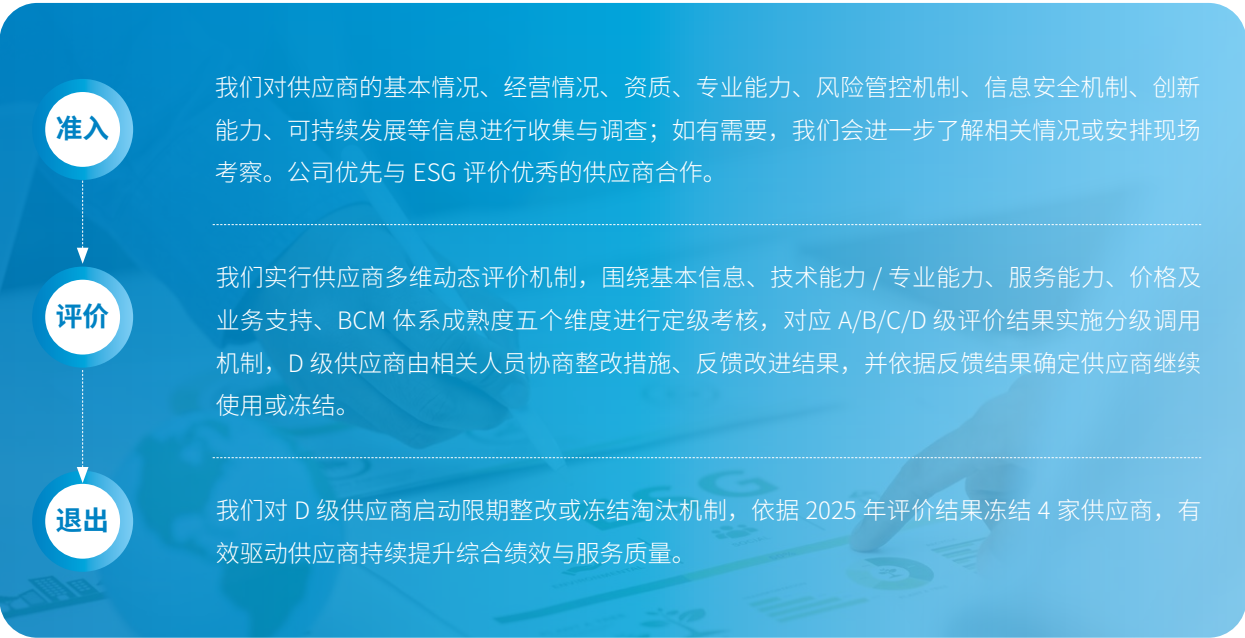
软通动力严格遵守《中华人民共和国招标投标法》等国家相关法律法规，制定《软通动力采购管理制度》《软通动力供应商管理制度》等管理制度，并于 2025 年更新了《基础合作承诺》，便于供应商更为快捷准确地掌握合规底线与合作要求。



战略与管理方式

软通动力以打造“可持续有韧性生态圈”为核心理念，坚持“提前识别风险 降低风险影响 保障供应链安全和业务连续性 为业务发展保驾护航”的供应链管理方针，将 ESG 考量融入供应商全生命周期动态管理体系。同时致力于向上游合作伙伴传导合规与反腐败要求，推动供应链从单一的采购协同向深度的责任生态共建转型。

供应商全生命周期管理



指标与目标

中长期目标	2025 年目标达成情况
- 加强公司技术与产品研发与解决方案开发的结合； - 发展数字 AI 和物理 AI 核心能力与价值闭环，支持公司 AI 战略推动； - 支持公司计算产品与智能电子软硬件基础技术能力发展和突破，支持鸿蒙 PC、AIPC 以及软硬一体模式的发展； - 孵化公司机器人产品与核心业务，实现技术、产品、商业的初步闭环。	已达成 - 研发投入 9.59 亿元 - 研发投入占营收比例 2.73% - 研发人员人数 3,161 人 - 累计参与制定行业标准 49 项 2025 年新增专利数量 123 件 - 累计获得专利数量 367 件 2025 年新增软件著作权数量 285 项 - 累计获得软件著作权数量 2,977 项

供应链 ESG 风险管控

2025 年，我们全面落实《软通动力供应商 ESG 行为准则》，持续将可持续发展理念融入供应链管理体系。报告期内，我们强化了对供应链环节中各类 ESG 潜在风险的常态化识别、评估、管控与监测，严格把关采购核心流程与供应商全生命周期管理。通过持续向供应商宣贯合规与履责要求，我们携手生态伙伴共同打造高质量、有韧性、可持续的供应链生态。

公司通过 BCM 体系进一步强化供应链 ESG 风险管控。业务连续性小组每半年度围绕供应链管理的各环节，组织跨部门和业务线开展各组织的风险点识别工作，包括供应链连续性、环境管理、合规管理、人力资源、信息安全等维度的 ESG 相关风险，2025 年识别出供应链 ESG 相关风险 39 项，其中重大风险 6 项，针对重大风险项制定专项的应急预案，明确预防风险举措并定期开展演练，有效降低供应链 ESG 风险。

平等对待中小企业

2025 年，软通动力未发生应付账款（含应付票据）余额超过 300 亿元或占总资产的比重超过 50% 的情况，集团及子公司不涉及中小企业款项支付相关的诉讼仲裁。

指标与目标

中长期目标	2026 年目标	2025 年目标达成情况
持续完善业务连续性管理（BCM）机制，确保在面临突发性业务或供应中断时，能够严格按照既定预案高效响应，并在目标时间内保障生产经营的平稳恢复。	- 保障供应链可靠、稳定，快速响应，降低采购成本 - 完善《基础合作承诺》中关于 ESG 管控的升级，增加供应商的人权保障承诺条款	已达成 - 完成年度供应商合规共建会 - 完成供应商信息安全检查 - 完成 ISO 27001 纳入供应商评价 - 年度合作供应商总数 3,067 家 中国内地 2,665 家 港澳台及其他国际地区 402 家

信息安全

信息安全是软通动力驱动数字化转型的治理基石，更是维护数字生态信任与合规运营的底层保障。面对全球网络安全形势的动态演变、日益严苛的数据保护法规以及新技术应用的挑战，公司持续夯实信息安全治理体系，构筑起多维一体、主动防御的内生安全体系。我们致力于打造全方位的数据安全能力，通过敏捷的管理机制与前沿技术手段，在多元化业务场景中筑牢安全底座，确保企业数字化进程行稳致远。

响应的联合国可持续发展目标（SDGs）

12

负责任消费和生产

17

促进目标实现伙伴关系

治理

软通动力高度重视信息安全管理，不断追求更高的管理水平，制定《个人隐私政策》《个人信息保护管理制度》《软件个人信息合规评估清单》《信息安全奖惩制度》《安全漏洞管理规范》《信息资产管理制度》《信息安全检查表》《资产清单》《风险评估记录》等管理文件，为业务稳定运行和客户信任提供坚实保障。公司每年对外部信息安全与隐私保护法律法规进行识别，并对照更新内部管理制度，2025 年更新《信息安全策略》《数据安全策略》，新增《人脸识别技术应用安全管理办法》，确保在快速变化的数字化环境中满足更高的信息安全管理要求。

软通动力建立了完善的信息安全组织架构，各层级管理者、相关部门或人员各司其职，全力保障公司信息安全，实现信息安全体系持续、稳健和可靠。



战略与管理方式

公司始终坚持“合规驱动、系统治理、技术赋能、前瞻预控”的总体方向，依托国际标准化管理体系，推动信息安全治理从“被动合规”向“主动内化”与“业务赋能”的深层转型。通过构建覆盖全业务链条的纵深防御体系，公司持续强化对新兴数字业态及关键资产的风险穿透管理，不断提升安全运营的自动化与智能化水平。同时，公司致力于将安全基因植入组织文化与研发全生命周期，构建全员参与、全链路可信的安全生态，为数字经济时代的业务创新提供坚实的安全韧性保障。



管理体系认证

软通动力持续强化信息安全管理体系建设，致力提升信息安全与隐私保护能力。软通动力集团总部与 5 家核心分子公司已通过 ISO 27001 信息安全管理体系认证，以认证主体年度收入占全集团营收比例计，认证范围已覆盖软通动力核心营收业务的 90% 以上。此外，软通动力集团公司已通过 ISO 27701：2019 隐私信息管理体系认证，构建起覆盖数据收集、存储、处理的全流程隐私保护机制，为全球化业务合规运营提供了坚实保障。

产品全生命周期安全管理

软通动力构建了“全链路、闭环式”的软件全生命周期安全管理体系。公司结合法律法规与行业标准，参考行业优秀实践构建了完善的 DevSecOps 流程，并将其深度植入研发各环节，实现了需求分析、威胁建模、代码开发、测试验证及发布运维的全链路标准化管控。我们依托《软件产品安全基线》及多语言《安全编码规范》《安全漏洞管理流程规范》等核心制度，公司通过“规范 + 指南 + 模板”的立体化工具矩阵，推动安全管控全面“左移”并覆盖交付全过程；同时配合严谨的《发布评审流程》与《下线管理办法》等管理文件，实现安全管理从源头至末端的完整闭环，切实保障产品与数据安全。

安全需求

公司组织安全人员和项目组成员共同对重点产品开展全面的安全需求分析，涵盖个人 PII 信息 / 企业敏感信息风险评估、软件产品基线、系统威胁建模及系统高可靠要求。公司将分析得出的风险削减方案和保护措施转化为安全需求点，用以指导后续设计与开发，并在测试通过后实现闭环。

- 2025 年举行安全需求评审 **5** 次
- 新增安全需求点 **100+**

安全设计

公司要求开发人员对重点产品进行架构与详细设计，并引入零信任安全防护体系。在设计阶段，公司严格管控组件选型、模块划分、产品蓝图（含逻辑 / 运行 / 数据流图等）、认证授权、加密方案、隐私保护、高可靠 / 灾备方案、FMEA 方案及日志场景等细节，确保全面实现业务功能与安全需求。

- 2025 年完成 **10** 个项目的安全架构设计与详细设计文档

安全开发

公司多次开展安全编码培训，显著提升开发人员的安全意识，确保其在前期采用安全编码、输入校验、网络访问策略等措施规避常见漏洞。通过代码仓流水线集成源码及软件成分扫描工具自动发起扫描，并结合代码走查与分支合并管理，确保安全问题尽早发现并修复。

- 2025 年实现 **115** 个项目接入流水线安全扫描
- 组织所有软件开发人员学习安全编码规范，**100%** 通过安全编码规范测评

安全测试

公司组织测试人员对所有项目开展全面的安全测试，包括交互式扫描、代码及第三方组件扫描、认证授权 / 逻辑漏洞挖掘、OWASP 通用漏洞测试、敏感数据保护验证及安全基线检查等。同时，公司对安全用例、Bug、需求点及报告实行统一线上管理，确保过程全面可追踪。

- 2025 年修复安全漏洞 **237** 个
- 测试人员 **100%** 通过专项安全测试培训测评

安全部署和运维

公司在产品上线前严格执行发布评审，确保风险可控。在部署阶段采用高可用架构，并利用云资源安全组、态势感知、入侵防御等机制阻断安全入侵。2025 年，公司部署了身份认证系统，对接包括 OA、邮箱在内的核心业务系统，实现了从单因素向多因素认证的转变，为未来去密码化改造提供了技术底座。同时，通过不定期渗透测试、护网行动及漏洞预警机制，及时排查并整改线上隐患，保障系统稳定运行。

- 2025 年线上业务可靠性达 **99.98%**，实现 **100%** 资源监控与接口故障通知
- 识别处置各类安全告警 **237** 万件，渗透测试及护网行动发现问题 **100%** 闭环处理
- 执行渗透测试 **6** 次、护网行动 **2** 次，发现问题 **100%** 闭环处理
- 核查安全组策略 **30,000+** 条、优化 **3,000+** 条，部署公有云白名单已于防火墙侧部署，改造率 **100%**

开源及第三方组件安全管控

在项目框架组件选型阶段，优先选择安全稳定版本；在开发阶段，开发人员可以通过流水线提交源码与探真 SCA 工具联动，自动发起安全扫描，通知开发人员修复高危漏洞 /license 不合规组件安全问题；在测试阶段，测试人员通过探真 SCA 工具再次对编译前 / 编译后的软件包进行完整的安全扫描，识别高危漏洞 /license 不合规组件，对问题跟进修复。

- 扫描存量项目 **317** 个，可实时查看 SBOM 清单和漏洞情况
- 识别开源组件资产 **10.4** 万余件，修复高危漏洞组件 **570** 个

信息安全培训

2025 年度，我们体系化开展了覆盖信息安全、数据安全与隐私保护三大领域的 30 余项专项培训，构建贯穿员工全职业周期的立体化赋能体系。在例行培训方面，全面落实新员工入职筑基、项目开展前客户定制化要求宣贯，及季度全员主题赋能，并针对高保密人员实施定期的严格培训与测评。在专项培训方面，深度结合违规案例与护网行动等实战场景，将防钓鱼、业务与软件合规等关键内容沉淀至 iCollege 平台，并通过组织高风险岗位人员全员知识竞赛等多元形式，全面提升队伍的开发、管理与客户适配能力。系列信息安全培训覆盖全体工作人员，包括但不限于正式员工、实习生、伙伴计划成员、供应商员工等。



应急管理

软通动力坚持“防患于未然”的主动防御策略，制定了《数据运维管理安全规范》《数据安全应急预案》，为确保在发生数据泄露或系统宕机时能够敏捷响应，公司定期开展业务连续性与信息安全应急演练，并形成“演练 - 评估 - 优化”的闭环机制。2025 年，公司针对打卡系统、核心运营系统以及邮件网络等关键节点开展故障模拟。演练不仅验证了双环境架构下业务无缝接管的高可用性，更确保了现有数据还原与应用恢复模式能够满足核心业务的恢复时间目标。此外，通过断网等极限场景的测试，技术团队的快速响应与跨部门协同处置能力得到显著验证。基于历次演练的深度复盘，公司正加速推动关键业务连续性保障机制向智能化、自动化方向升级。公司已建立数据库实时备份、离线备份、异地备份的多层保障机制，确保极端场景下数据可恢复、业务可持续。

信息安全事件应急响应措施

- 第一时间保护好故障或事件的现场、各种证据，并采取适当的应急措施，防止事态的进一步扩大。
- 按照相关的事件应急相应计划、故障处理文件（程序、作业手册），启动应急措施或排除故障恢复系统或服务。必要时，启动业务连续性管理计划。
- 事件处理状况及进展应及时上报相关各级组织的负责人。各级负责人应提供足够资源以支持应急处理的快速有效实施。

全年开展信息安全演练

58次

安全审计

公司由集团信息安全管理部牵头，每年独立开展跨区域的信息安全管理体系内审工作。2025 年度，信息安全内审覆盖 6 个子公司 106 个部门，共识别出 36 项待优化及不符合项。通过人员访谈与文件审查相结合的方式，审查组客观评估了各项核心业务与支持流程的合规性与一致性，实现了对安全管控体系运行状况的纵深检验。截至报告期末，已完成整改并确认关闭 33 项，剩余 3 项已制定明确的纠正措施与时间表，将由专责团队持续跟进复测。

公司每年聘请具备资质的独立第三方专业机构，对信息系统总体控制环境开展安全与隐私管理审计。2025 年，外部审计机构依据 ISO 27001:2022 及 ISO 27701:2019 国际标准，对集团总部及 5 家核心分子公司完成了全面审查。针对外部审计提出的“完善隐私信息资产识别与风险评估”等改进建议，公司积极响应，全面对标《GB/T 20984-2022 信息安全技术 信息安全风险评估方法》等最新国家标准，优化了全集团的风险识别与评估模型，切实将外部监督转化为管理效能的提升。

隐私保护

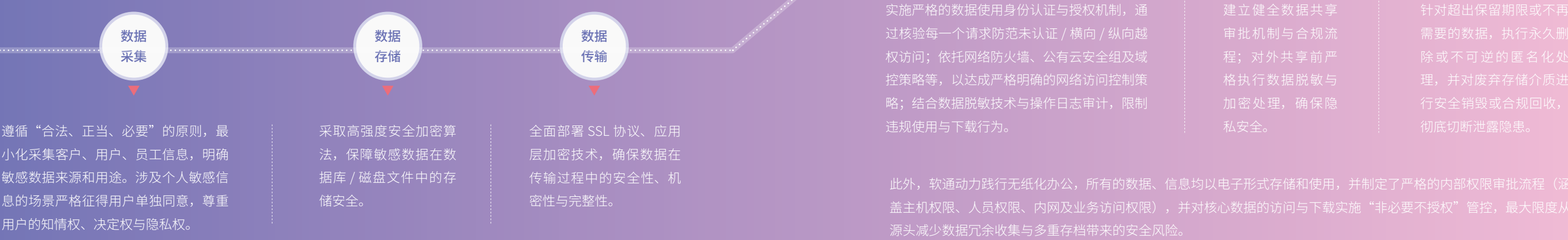
软通动力严格遵守国内外数据安全相关法律法规的要求，致力于保护用户隐私和敏感数据本身，高度重视数据处理活动的安全合规，建立起数据安全保护体系，制定了覆盖全部业务流程的管理规范和要求，以确保用户隐私信息与业务数据安全。

数据安全与隐私保护系列制度



数据全生命周期管理

我们在项目中落实数据安全保护要求，将管控措施深度融入数据的采集、传输、存储、使用、共享及销毁等各个环节，通过技术和管理手段有效地防止数据泄露、篡改、破坏和滥用等风险。



隐私安全设计

公司在产品研发与运营中全面贯彻“隐私设计（Privacy by Design）”理念，将合规要求内化于产品前端交互功能中，切实保障数据主体的合法权益。

**强化授权
知情同意**

在移动端应用（含微信小程序）中，通过醒目的弹窗及详尽的隐私声明主动提示用户，严格落实“确保用户阅读完毕后再开展信息收集”的合规交互流程。

**保障权限
自主管控**

提供清晰的“撤回授权”操作界面，使用户能够随时便捷地收回相机、麦克风等设备的使用权限，即时阻断音视频等敏感信息的持续采集。

**畅通数据
权利通道**

在产品端为用户设置便捷的个人信息删除与账户注销专属入口。公司承诺，在用户自主提交删除或注销请求后，将于 15 日内彻底删除或匿名化处理该用户的全部个人信息。

**动态更新
隐私声明**

在每次产品功能迭代时，同步开展隐私声明的审查与更新工作，确保隐私政策准确反映所有个人信息的收集与处理场景，并始终紧跟最新法律法规及监管要求的变化。

个人信息管理

软通动力持续完善高标准的数据隐私保护体系，在运营与数字化服务过程中严格把控数据来源的合规性，确保所有的个人数据均直接来源于数据主体（即客户或用户）的自主提供及其在使用服务过程中的主动授权。公司《个人隐私政策》明确规定，不从第三方收集个人数据（法律法规有明确要求的情况除外）。此外，针对 B2B 业务场景中受客户委托处理的数据，公司严格恪守“数据受托处理者”的合规边界，仅在客户授权的范围内处理数据，严禁将相关数据用于任何第三方商业用途或进行违规交易。

公司坚决防范数据的过度留存风险，仅在为实现服务目的所必需的最短规定时间内保留个人数据。一旦数据超出法定或约定的存储期限，或在用户主动注销账户、撤回授权同意后，公司将严格执行在规定时间内对相关个人数据进行彻底删除或不可逆的匿名化处理。

公司严格依照《个人信息保护法》等相关法律法规，建立了完善的数据主体权利保障机制，赋予并全方位保障用户对其个人信息的绝对控制权。公司明确支持用户行使以下法定权利：对个人信息处理的知情权与决定权；对自身数据的访问、获取、更正与删除权；在符合法定条件下的数据可携带权。此外，公司畅通了撤回授权同意与账户注销的路径，并严格保障用户拒绝 / 约束信息系统自动化决策的权利。通过设立标准化的隐私响应渠道，公司承诺在法定期限内及时受理并合规响应用户的每一项个人信息行权请求。详情请参见软通动力《个人隐私政策》。

风险评估与技术加固

为进一步提升数据安全水平，软通动力持续完善风险评估机制，并对底层系统实施严密的技术加固。在制度层面，公司发布了《软件个人信息合规评估清单》以规范隐私处理标准，并在《信息安全检查表》中增设隐私保护专属检查项，推动合规要求在各分子公司信息安全内审及日常业务中的全面落地。

我们在产品需求和设计阶段，分析和枚举个人信息和敏感业务数据清单，并评估数据安全风险，对数据进行分类分级保护，对每一个可能的安全漏洞和风险点制定严密的防范措施。2025 年，公司对 5 个核心项目进行了数据安全风险评估和安全加固方案设计，并在正式投入使用前的安全测试阶段，严格验证了各项保护措施的有效性。

针对后端系统与数据链路，公司全面部署了以下核心技术加固措施：



合作方规范

软通动力要求供应商签署《基础合作承诺》，明确信息安全、数据保护的相关要求，督促合作伙伴履行信息安全管理义务。所有供应商必须遵守强制性安全基本要求：在合作期内，供应商应按照符合业界标准的信息管控要求执行信息安全管理，确保敏感信息在采集、处理存储、传输、分发、备份、恢复、清理和销毁等各环节的完整性、保密性和可用性；合作人员必须遵守软通动力及涉及的第三方信息安全管理制度。软通动力有权检查、评估其信息安全管理效果，可限制、拒绝未达要求的供应商执行项目。

软通动力在供应商评价中，将信息安全资质纳入评价指标，严格审核供应商在数据保护、合规认证（如 ISO 27001）及安全实践方面的能力。2025 年，公司开展关键供应商现场考察，将信息安全、数据安全作为检查项。通过与合作伙伴共建风险联防机制，系统性降低供应链环节的信息泄露与合规风险，确保从源头到终端的全链路安全可控。



指标与目标

中长期目标	2026 年目标	2025 年目标达成情况
- 面对不断演进的国内外法律法规与日益复杂的业务场景，建立常态化的技术评估机制，推动信息安全与隐私防护技术的迭代升级，持续优化信息安全与隐私保护管理体系，常年保持信息安全与隐私泄露事件为零。 - 一是建立常态化的安全评估机制，推动安全防护能力的持续迭代升级；二是积极引入 AI 工具赋能安全管理，同时建立覆盖 AI 全生命周期的风险管控体系；三是深化高保密项目与合同保密协议的智能联动，将客户要求精准转化为日常管控动作。	- 安全承诺书签署率、安全自检完成率、安全考试通过率均达 95% 以上。 - 完成核心业务风险画像、推动隐私体系在关键业务部门有效运行。最终目标是构建一个更精准、更智能、更融入业务的信息安全防护体系，为公司稳健发展提供可信赖的安全保障。	已达成 - 安全承诺书签署率、安全自检完成率、安全考试通过率均达 95% 以上 - 信息安全相关违规事件数量低于上一年度

人才发展

软通动力始终将人才视为企业长远发展的核心驱动力。我们致力于营造多元、平等、包容的职场生态，通过持续优化人才发展体系与资源配置，为员工提供施展才华与专业精进的广阔平台。公司支持员工在业务实践中实现自我价值，同时高度关注员工的全面福祉与健康安全。我们期望构建企业与员工互利共赢的发展纽带，在相互成就的过程中，持续提升团队的幸福感、获得感与归属感。

响应的联合国可持续发展目标（SDGs）

3 良好健康与福祉

5 性别平等

8 体面工作和经济增长

10 减少不平等

员工权益保障

软通动力严格遵循国际人权公约与劳动法规，构建起平等、尊重的劳工准则体系，在招聘、晋升及薪酬福利中严禁任何形式的歧视。公司建立多层次的沟通与申诉渠道，确保员工诉求得到及时响应与处理，充分维护劳动者的合法权利，共建安全健康、充满活力的职场环境。

治理

软通动力建立了由董事兼首席人力资源官（CHO）统筹、多部门协同落实的员工权益治理架构。公司董事兼 CHO 负责全面防控用工合规与职场健康安全风险，并监督员工多元化等 ESG 关键指标的达成。各职能部门协同确立了严密的权益保障执行体系：人力资源部负责制定员工权益保障相关制度及策略，每月向高管层汇报工作进展，并由各事业群人力资源部定期审查政策执行情况向集团汇报；法务部负责审核员工权益保障相关政策，确保其符合法律法规；工会负责监督相关政策的制定与实施，切实维护员工合法权益；内审部基于年度内部控制评价，对相关控制有效性进行审视。

软通动力遵循《国际人权宪章》《国际劳工公约》《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》《联合国工商业与人权问题指导原则》等国际公认的人权原则，严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等及海外运营点所在地区和国家的法律法规。我们制定了系列制度和流程，明确规定了员工在劳动报酬、工作时间、各类假期、社保福利、职场环境等方面的权益，确保将人权保护承诺切实融入并落实于企业运营之中。



战略与管理方式

软通动力遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《禁止使用童工规定》等相关法律法规，要求所有员工遵守人权相关的要求，并定期提供相关的培训，持续提升全员的合规与权益保护意识。

禁止使用童工与强迫劳动

软通动力明确禁止任何形式的童工或强迫劳动，并在《人权政策》中做出了明确规定，一旦发现相关情况将依据法律法规及公司要求进行严肃处理。我们在签订劳动合同前要求求职者提供有效身份证明文件，以确保合法雇佣，同时设立了管理机制和举报机制。报告期内，软通动力未发生雇佣童工和强制劳动等违法事件。

禁止骚扰歧视

为营造具有安全感的职场环境，软通动力制定了《禁止歧视政策程序》《职场性骚扰防治指南》，对工作场所及外部一切与工作相关环境中的各类骚扰、霸凌和强迫行为，均持零容忍态度。我们鼓励受到骚扰或歧视的员工及时报告，并保护员工特别是女性员工免受不公待遇及报复。

工作时间

软通动力实施规范化的工时与考勤管理，制定了《考勤管理制度》，明确考勤规范、标准作息时间、考勤异常界定及处理办法，通过严格执行加班规定及完善考勤记录管理，有效防范违规超时工作风险，确保员工获得合理作息。

沟通与申诉

软通动力致力于构建开放、透明的职场沟通环境，建立了集团与事业群分级联动、线上线下全覆盖的多元化沟通与申诉反馈体系。该体系覆盖所有全职、兼职及实习生等全员群体，确保每一位员工的诉求均能畅通表达。公司高度尊重员工保密意愿，严格遵循“申诉保密、程序公开、结果闭环”的原则，通过严密的匿名化处理和标准化处理程序，确保每项诉求均在受保护的环境下进行公正调查与及时处理，切实维护全员的合法权益。

多样化沟通渠道

职工代表大会

搭建起“双向互通、多元参与”的民主管理体系，以职工代表大会为核心载体，充分发挥其在员工诉求传递与企业决策共商中的纽带作用。2025 年，公司累计召开 2 次职代会，针对薪酬体系、福利政策及职业发展等核心维度，集中评议并优化了 4 项人力资源关键制度。

年度体验度调研

每年开展员工体验度调研，采集员工真实声音，综合评估员工敬业度与满意度情况，鼓励员工就薪酬福利、管理机制、工作环境等议题自由表达意见，采用第三方加密技术，确保每一份反馈的独立性与安全性。我们将调研结果直接关联集团年度管理优化计划，通过精准识别管理待提升项并实施针对性改进，不断完善人力资源管理体系。

数字化智能平台

用心打造便捷可及的沟通网络，在钉钉、WeLink、iPSA 等办公系统中嵌入“通通智能服务台”和“IT 专属 i 小 7”，将申诉窗口延伸至员工日常办公终端；同时配备专属客服人员，让员工诉求或申诉得到高效回应与解决。

规范化申诉通道

集团官方邮箱

集团人力资源部及核心职能部门设立了独立、保密的专线举报与投诉邮箱，受理范围广泛覆盖贪污贿赂、侵占资产、泄露秘密等合规违纪行为；劳动纠纷、薪酬争议、职场骚扰等人事问题；滥用职权、推诿扯皮等作风问题；安全隐患、系统故障、流程优化建议及其他损害公司与员工权益等多元场景。承诺所有申诉邮件在提交后 24 小时内必触发受理确认通知。

事业群投诉反馈渠道

各事业群（BG）设立专属的投诉渠道，结合业务特性优化沟通模式。投诉渠道由 BG 人力资源团队牵头运营管理，同时接受集团人力资源部、干部监察部等相关部门的统一监督与指导，确保投诉处理过程公开、规范。通过集团与事业群双向联动、上下贯通的监督机制，所有渠道信息均在内部公示，员工可根据投诉事项属性自主选择对应反馈路径，实现“就近响应、精准处理”。



申诉处理流程



指标与目标

中长期目标	2026 年目标	2025 年目标达成情况
• 员工商业保险覆盖率保持 100% • 育儿假返岗率维持在 95% 以上 • 打造多元包容工作环境，坚持职场歧视“零容忍”原则 • 员工满意度调研得分持续提升 • 劳动合同签订率、社会保险覆盖率始终保持 100% • 员工沟通及诉求解决率稳定在 100% • 职业健康安全事故发生率趋近于 0	• 劳动合同签订率 100% • 社会保险覆盖率 100% • 育儿假返岗率 ≥ 95%	已达成 • 持续提升员工满意度 • 提升员工职业发展机会（培训 + 晋升） • 劳动合同签订率、社会保险覆盖率均达 100% • 员工歧视事件 0 件 • 育儿假返岗率 100%

人才吸引与留任

软通动力秉持“人才是第一资源”的理念，始终坚持公平招聘原则，致力于打造多元、平等、包容的职场生态，并实施科学合理的绩效评估体系。同时，我们开展常态化的满意度调研，深度优化职场体验并积极回应人才反馈，不断增强人才留任黏性，实现人才价值与企业发展的同频共振。

人才招聘

软通动力持续升级智能人才招聘体系，打造完善的人才供应链以支撑公司人才需求。公司强化前瞻性规划，于每年底启动下一年度招聘需求精准预测工作，提前夯实资源储备与招聘团队配置，确保组织能力与业务发展战略的动态匹配。坚持“内外并举”策略，深度融合 AI 技术赋能工具矩阵，通过精准人岗画像缩短招聘周期、提升选拔质量与效能，为高质量发展筑牢人才根基。

人才供应链全景图



丰富招聘渠道

打造招聘生态：构建多元协同的人才供给体系，2025 年对招聘官网进行战略升级，通过全景展示福利体系与文化活动强化雇主品牌吸引力，并增设领军人才与博士后专属通道；创新举办第七届“软通招聘节”，带动内推简历量同比增长 12%；同时在“脉脉”平台定向触达 AI、新能源、芯片、鸿蒙等领域的高端人才，累计曝光量达 80 万次，其中硕士及以上学历、5 年及以上工作经验的人才占比均超 50%。

拓宽私域人才池：持续升级招聘私域运营体系，对潜在人才资源进行系统化整合与长期维护，累计沉淀企业用户超 69 万；完成微信公众号、脉脉企业号等矩阵平台的多平台协同运营，粉丝总量约 4 万，通过精准内容推送与互动，持续提升私域流量的触达与转化效能。

招揽海外人才：积极引进国际化人才，全年储备高端人才超 7,500 人。依托 LinkedIn、JobStreet、Offertoday 等国际平台，2025 年成功引入来自美国、日本、新加坡、马来西亚等地的海外人才 239 名，进一步提升了团队的国际化程度，为公司全球化业务布局提供坚实保障。

吸纳校园人才：持续加大校园招聘力度，全年提供超过 4,000 个应届生专属岗位，成功招募 2,398 名毕业生，覆盖研发、咨询、数字化、职能等各业务模块。同时深入推进产教融合，已累计共建 22 家产业学院和 4 个实训基地，年联合培养学员超 7,500 人，实训人数超 20,000 人，通过“招生—培养—就业”的人才共育机制，为企业储备了高契合度的后备人才队伍。

提升招聘效率

2025 年，公司在招聘体系中深化“AI 协同”，推动人才供应链由传统的“人力密集型”向“智能精准型”加速转型，打造行业领先的智能化人才供给模式。我们全面升级 AI 核心工具，赋能招聘全链路关键环节。



盘活内部人才

软通动力以高效响应客户需求为核心，依托成熟的内部人才市场体系，构建精准有序的人才流动机制，驱动员工在多元场景中实现技能迭代与经验沉淀，形成能力发展正向闭环。2025 年，公司在内部人才地图、内部招募及资源调配三大系统中深度融合 AI 技术，实现调配成功率同比增长 13%，更好地满足业务项目与服务交付的人才需求。

创新人才供给模式

为进一步拓宽人才供给渠道，软通动力与郑州西亚斯学院联合打造了产教融合示范项目——西亚斯数字技术产业学院。学院紧贴公司业务需求，开设软件工程、人工智能等 6 个专业，通过项目制、师徒制等创新教学模式，系统性培养具备创新思维的新工科人才，成为公司人才战略的重要组成部分。

2025 年，西亚斯数字技术产业学院获批省级“视频图像信息安全与深度合成检测技术工程研究中心”，成为产教融合的标志性成果。学院首批三年创新班本科毕业生 100% 就业，首届 510 名学生中，2025 年共有 121 人成功入职软通动力，提升了高质量人才的供给效率。

职场合规

劳动合同签订率

100%

社会保险覆盖率

100%

育儿假返岗率

100%

员工歧视事件总数

0 件

员工构成

员工总数

91,849 人

新招聘员工人数（人）



本地招聘人数

5,142 人

少数民族员工人数

3,563 人

外籍员工人数

367 人

退役军人人数

444 人

残疾员工人数

684 人

在职时长

男性员工平均在职时长

2.90 年

女性员工平均在职时长

3.36 年

员工流失

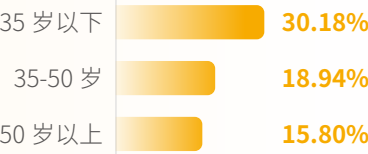
总流失率

27.68%

按性别划分的雇员流失比率



按年龄划分的雇员流失比率



多元与共融

软通动力深刻认同多元化员工队伍是创新活力的源泉，将“公平机会与包容性文化”准则写入《员工多元化政策》《人权政策》，确保基于能力的公正公平对待全面贯穿于企业日常运营。我们致力于通过制度建设、资源投入与全球化实践，构建包容共生的职场生态。

在绩效监督方面

2025 年软通动力进一步将 DEI 理念深度融入公司治理与管理层考核体系。公司董事兼首席人力资源官（CHO）作为最高监督者，统筹规划公司人力资本与多元化战略，全面防控用工合规与职场健康安全风险，监督 ESG 及多元共融专项关键指标的达成，引领公司持续打造卓越雇主品牌。我们确立了明确且可追踪的量化目标，承诺每年晋升申报人员中女性比例总体不低于 25%。该目标由公司董事兼 CHO 主导，并严格监督人力资源部门的执行进展。每年年底，由公司董事兼 CHO 牵头人力资源部门对多元化绩效进行系统性回顾与差距分析，并据此制定下一年度的行动与资源倾斜计划，确保多元化战略持续推进。

在培训提升层面

公司依托 iCollege 线上学习平台构建了“多元化”特色学习专区，精选 10 余门课程，支持多终端随时按需学习。专区内容深度融合职场平权与包容性团队协作，覆盖不同群体的赋能需求。面向全体员工，平台重点宣贯《员工多元化政策》《人权政策》，全面夯实多元包容的组织文化底座；面向女性管理者，开设《女性领导力修炼实战课》，精准破解女性职业成长痛点。这种灵活培训矩阵有效提升了全员对多元平等理念的践行能力，助力打造和谐稳定、富有活力的内部职场生态，持续巩固包容共生的职场生态。



支持女性发展

软通动力将女性权益保护深度植入员工全生命周期管理，在招聘环节严格遵守反歧视原则，以完善的《招聘管理规程》保障女性平等的就业机会，采用技术手段系统性地消除招聘过程中的偏见，以候选人技能为核心评估标准，100% 剔除性别、年龄等非能力因素的干扰。2025 年，公司新招聘女性员工达 10,204 人，占新聘总人数的 28.4%，持续为组织注入多元化的人才活力。

公司新招聘女性员工达
10,204 人
占新聘总人数的
28.4%

公司坚守同工同酬底线，并提供全面贴心的女性专属福利保障。除严格落实产检假、产假、哺乳假及育儿假等法定假期外，公司还在职场内打造了完善的母婴室等实体设施，为职场母亲提供切实的支持与便利。

公司制定《员工职位职级管理制度》保障在晋升中对所有员工一视同仁。为畅通女性员工的职业晋升通道，在《2025 年员工晋升指导方案》中明确规定晋升申报人员中女性比例不应低于 **25%**。这一硬性指标由公司董事兼 CHO 直接承接并纳入年度绩效考核。在 2025 年的实际执行中，女性员工晋升比例达 **35%**，其中女性中层管理者及专家晋升比例更是高达 **45%**，远远高于报告期内女性中层管理者占比 **33%** 及女性高层管理者占比 **29%**。



为更好地支持女性员工的职业成长，公司特别面向女性管理者推出了《女性领导力修炼实战课》系列课程。该课程精准聚焦女性管理者的实际需求，着力提升其思维深度、拓展能力广度、增强心理韧性 with 领导定力。该系列课程累计学习时长已超 1 万小时，持续激发女性的内在潜能，助力她们在职业道路上取得更出色的成就。



此外，软通动力同样重视女性员工的身心健康与文化关怀。2025 年三八妇女节，公司策划了“春暖花开 为 i 绽放”主题活动，通过健康讲座、成长分享及职场形象沙龙等线上线下互动，搭建放松身心与交流赋能的平台。活动期间，公司特邀拥有 20 余年临床经验的三甲医院主任医师开展女性健康专题讲座，通过“线下互动 + 线上直播”的形式，系统科普健康信号与科学预防策略，助力女性员工在职场与生活中持续绽放光彩。

跨文化交流



公司充分尊重不同国籍、文化背景及信仰员工的差异性，坚持平等的沟通与协作机制。通过搭建高效协同的跨国工作团队，我们致力于消除跨文化壁垒，让每一位员工的知识与经验都能在包容的氛围中碰撞交融，充分释放全球化发展的创新活力。2025 年恰逢公司成立二十周年，我们于阿联酋、日本、美国、马来西亚、沙特等多地海外团队同步举办了庆典派对。这场跨越山海的联动盛会，不仅凝聚了全球员工的向心力，更为不同文化背景的员工创造了深度的职场归属感，生动诠释了公司“跨越山海、全球同心”的多元包容内核。



打造无障碍职场



公司携手社会组织积极开展残疾人专项招聘行动，坚持“量才录用”与“合理便利”原则。针对残疾员工的需要，公司主动进行工作岗位改造与办公环境优化，已配备无障碍的洗手间、通道、电梯及母婴室等硬件设施。同时，通过持续的内部宣导与文化培训消除潜意识偏见，营造平等、尊重、关爱的无障碍职场氛围。

定向招募多元人才



公司重点关注退役军人等重点就业群体的就业与发展。2025 年，公司在全国 9 个城市开放涵盖技术、管理等方向的 6 大类退役军人优先岗位，助力其实现高质量职场转型。同时，依托官网及小程序等多元渠道精准发布招募信息，全年成功为 314 名退役军人提供就业岗位。为进一步支持该群体的职业成长，公司为其量身定制职业发展与融入计划，助力多元人才平稳转换角色并持续释放潜能。

薪酬与激励

薪酬奖金

软通动力建立有完善的员工薪酬体系，由基本工资、项目津贴、岗位津贴、项目奖金、绩效奖金、福利补贴、其他奖金等部分构成。公司遵循 3P1M 薪酬理念，以个人能力和岗位决定固定薪酬，并结合在项或在岗时间和绩效达成情况决定浮动薪酬，同时根据地区竞争状况、所在地工资水平、当地经济发展状况，以及结合员工的从业经历、知识和技能水平、岗位职责、绩效水平等因素综合考虑，构建和调整薪酬体系。



公司制定并严格执行《薪酬管理制度》《定薪调薪管理办法》《年度贡献奖金激励方案》，对不同类别员工的薪酬结构进行了科学梳理，清晰界定了各项薪资模块的定义与发放规则；明确了年度贡献奖金的计算公式，使每位员工在付出努力的同时能够清晰地看到自己的成果。

2025 年，为适配公司规模化与多元化发展，实现“激励有效、管理高效、风险可控”的总体目标，我们对激励管理体系进行了系统性升级，修订完善《个性化奖金激励管理制度》，进一步强化激励机制与战略目标、财务稳健与合规管理的深度协同。本次体系升级聚焦四大核心维度：一是深化战略导向，优化七大类战略专项激励，实现业务目标与价值贡献的精准匹配；二是优化管理机制，确立“集团统筹 + 事业群个性化”的两级管理架构，明确权责与协同规则；三是强化流程合规，健全人力资源、财务、法务及行政等多部门联合汇审机制，进一步提升风险防控能力；四是完善可持续评估，优化涵盖“申报评审—执行审核—事后评估”的闭环评估体系，推动激励策略动态优化。

股权激励

2025 年，软通动力在原有股权激励基础上，针对开源鸿蒙创新业务推出了《鸿湖万联股权激励计划》，采用限制性股权和期权两种激励工具，覆盖核心管理人员、技术及业务骨干。解锁与兑现机制兼顾企业和个人业绩——既考量企业连续三年的营收增长目标，又严格挂钩个人年度绩效评级，深度绑定核心团队与创新业务发展。该方案可激发核心人才在开源鸿蒙研发、生态构建等领域的创新活力，稳定人才队伍，为鸿湖万联深耕智能制造等领域、推进技术商业化筑牢人才根基，助力软通动力开源战略落地见效。

多样化福利

软通动力高度重视员工福祉，依法为所有正式员工提供法定福利，制定了《福利管理制度》并打造法定福利与补充福利并行的双支柱体系。为更好地支持员工职场需求，补充福利的适用范围包含全职、兼职及实习生在内的所有员工类别人员，覆盖员工工作、生活、成长与特殊关怀场景，让所有员工在职业发展各阶段均能获得稳定支持，持续传递超越契约的人文温度。



灵活办公

- **弹性工作：**允许员工（所有全职、兼职及实习生）错峰上下班，灵活安排通勤时间。



福利补助

- **节日与生日福利：**在传统节日发放节日礼盒；为员工发送电子贺卡和生日祝福。
- **丧葬补贴：**提供专项资金，减轻员工家庭突发经济负担，给予家属温暖慰藉。
- **餐饮与交通补助：**提供加班餐补、夜间打车全额报销。
- **项目补贴：**根据客户和项目的实际情况，为参与项目的员工提供餐饮、住宿、交通、电脑等方面的补贴。
- **外派补贴：**根据客户和项目的实际情况，为跨地区员工提供生活补贴。



健康保障

- **补充保险：**意外险、补充医疗险、重疾险、定期寿险、境外险。
- **年度体检：**100% 覆盖正式员工。
- **心理与压力管理：**定期开展职场压力管理及心理健康测评。
- **体育与健康：**组织体育健康活动，倡导工作与生活的平衡。



家庭支持

- **家庭日活动：**定期举办“家庭日”活动。



生育支持

- **假期保障：**落实法定产前检查假、产假、哺乳假；提供陪产假与育儿假。
- **设施支持：**设置母婴室 / 哺乳室，为孕期及哺乳期员工提供私密、温馨的环境。

绩效评估与反馈

绩效评价管理

软通动力按照《软通动力绩效管理制度》实施员工绩效评估与反馈工作，构建全面绩效管理 with 评价反馈机制，采用 OKR（目标与关键成果法）、BSC（平衡计分卡）、KPI（关键绩效指标）等评价工具，将“智能化、自主化、绿色化、国际化”战略目标逐层分解落地，并将绩效结果深度应用于薪酬激励、职业发展、培训资源配置等领域。

评价工具

- 采用 **OKR**（目标与关键成果法）
- **BSC**（平衡计分卡）
- **KPI**（关键绩效指标）

在评价周期设置上，我们针对不同岗位的管理特点设置“年度 / 季度 / 月度”三种评价周期。我们实行全员覆盖的年度综合评估，全面审视各级各类员工年度贡献与发展潜力；要求管理者与员工每季度开展一次正式绩效面谈，涵盖绩效结果、综合评价、工作复盘、能力提升等维度，实现实时反馈与精准指导；鼓励及时开展双向沟通，同步工作进度、解决执行难题、调整工作方式方法。同时，针对不同岗位设置合理评价周期，研发及职能岗实施季度评估，保持组织敏捷响应能力；针对招聘类岗位进行月度评估，以快速响应业务规模化需求并保障客户 SLA 交付。我们营造开放的绩效文化氛围，支持管理人员在进行评估前全方面收集信息以保障评价的客观公平性，尤其是来源于与员工有合作密切合作关系的同事反馈；也鼓励管理人员邀请相关人员直接参与评估。



此外，公司尤为关注绩效管理举措在员工端产生的实际体验与落地成效。根据 2025《年度员工体验度调研核心结果》显示，员工对绩效管理相关题目的满意度评分显著提升，表明各项优化举措有效解决痛点，赢得了员工的认可。



反馈申诉机制

软通动力建立了完善的绩效反馈与申诉机制，以保障员工的合法权益与评价的程序公平。各级管理人员在绩效考核结束后的 1 个月内需与员工进行绩效沟通与反馈，若绩效等级评价为 C（需改进）、D（不合格），由直接上级与员工进行绩效提升面谈，签订绩效改进计划；绩效改进期为一个月，通过赋能培训、在岗辅导等方式助力其提升成长。若员工在改进期后仍未能达到岗位要求，公司将根据实际情况与员工妥善协商，通过转岗调配等方式协助员工发挥优势与创造价值。

员工若对评价结果存疑，可在获知结果 3 个工作日内向直接上级发起沟通；若未达成共识，可逐级向所在事业群及集团人力资源部提出书面申诉。各级人力资源部将在规定时效（各 10 个工作日）内，独立组织事实核查、调研分析并出具最终裁定，申诉全过程由集团人力资源部统一备案。绩效评价过程及绩效结果具有保密性。公司郑重承诺并严格执行反报复政策，严禁对提出申诉的员工采取任何不利对待，确保员工在安全互信的环境中行使正当权益。

满意度调研

为持续提升员工体验，公司每年委托独立第三方开展全员体验度调研，采集员工真实声音，综合评估员工敬业度与满意度情况。2025 年，共有 90,172 名员工参与调研，员工满意度达 74.2%，同比提升 3.3 个百分点，对比第三方机构提供的近三年软件和信息服务业行业均值，领先行业平均水平 1.4 个百分点，实现参与度与满意度双提升。

结合调研反馈，我们重点围绕文化凝聚与情感连接开展了针对性提升：以公司成立 20 周年及重要节假日为契机，通过发布 CEO 致全员信、举办管理层线下庆生活动等形式，强化管理层与员工的互动交流，深化组织归属感；同时依托内宣渠道及时传递业务成果与荣誉，提升全员自豪感与向心力。

过渡协助方案

为支持员工平稳度过职业发展的关键节点，公司建立了过渡协助机制，将组织业务延续、知识传承与员工权益保障深度融合。针对退休员工，实施三阶段平稳过渡：前 3-6 个月开展继任规划，保障核心经验传承；前 1-3 个月通过导师带教完成交接；退休后协助办理待遇申领，并配套“退休返聘”机制，充分发挥资深员工的经验优势，持续为公司发展提供智力支持。针对离职员工，除规范开展面谈与薪酬结算以保障合法权益外，公司设立“人才回流通道”，对离职 3 个月内申请回归的优秀员工提供简化面试的绿色通道，畅通优秀人才的回归路径，持续打造有温度的人才发展生态。

雇主品牌建设

软通动力始终将人才视为企业发展的核心资源，致力于构建具有吸引力、包容性和成长性的雇主品牌。2025 年，公司围绕“信赖，奋斗，与我们一同攀升”的雇主价值主张，将品牌建设深度融入人才管理全生命周期。



荣膺肯耐珂萨星跃奖

最佳雇主品牌卓越企业奖 & AI 驱动创新卓越企业奖



荣膺脉脉

年度职得去雇主奖



荣膺智联招聘

2025 年北京最佳雇主



荣膺 Boss 直聘

2025 年度王者之舟

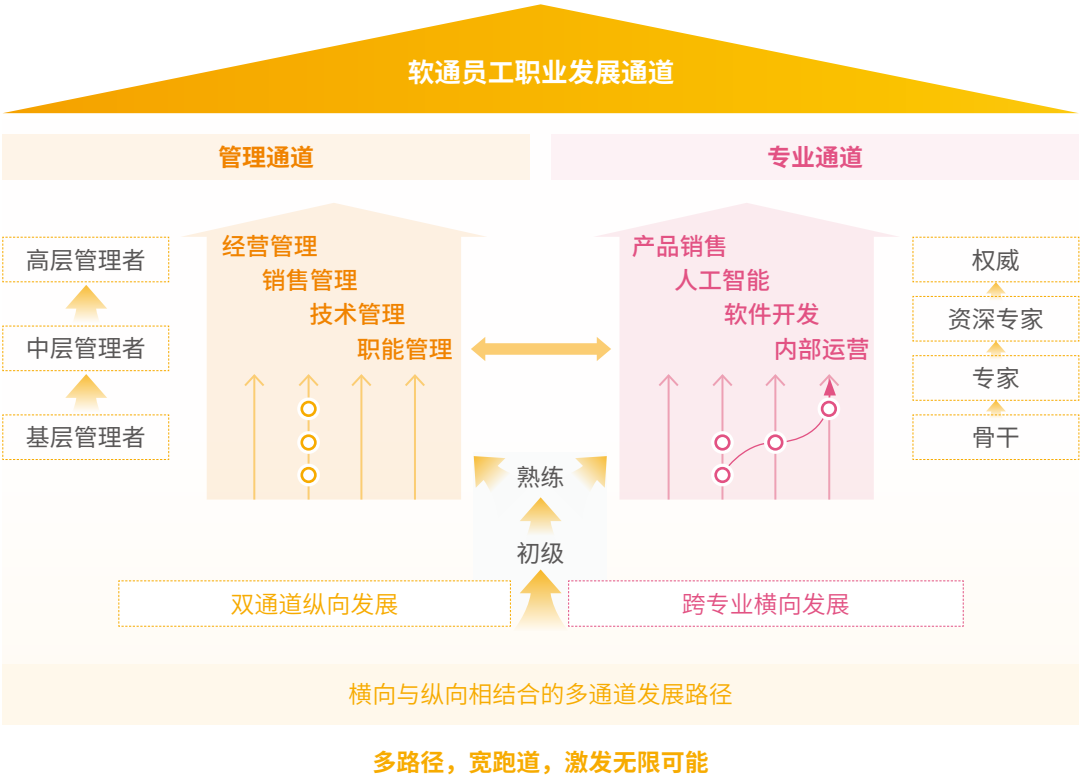
人才培养与发展

软通动力致力于为员工创造良好的职业发展环境，通过系统化的培养计划、丰富的培训资源和多元化的发展路径，支持员工实现个人与职业的双重成长，助力员工个人能力与职业目标的协同发展。

职业发展

双通道晋升路径

软通动力重视员工职业发展，制定《职位体系管理制度》，将组织能力建设与员工发展意愿深度结合，实现个人成长与公司经营的双赢。公司通过构建纵向“管理 + 专业”双通道及横向跨序列转型路径，为员工提供多元化的职业选择与晋升空间。针对实施交付人员，公司进一步打破晋升窗口限制，建立按月申报评审的绿色通道，以敏捷、高效的人才发展机制，有力支撑了前端业务发展与员工价值的持续攀升。



任职资格认证

公司建立以能力为核心的任职资格体系，推动关键岗位“持证上岗”，实现人才质量与业务交付的双重保障。2025 年，集团针对项目管理、质量管理及运营管理三大职位序列组织 6 场培训及认证。课程体系紧跟技术前沿，创新融入《AIGC 助力工作汇报》《卓越的项目管理应用与实践》等数字化实战内容。全年共有 3,600+ 人顺利通过认证，实现上述三大类关键岗位人员持证上岗率 100%。

学历提升支持

2025 年，公司持续深耕员工学历进阶计划，与中国人民大学高瓴人工智能学院联合推出硕士学历项目“人工智能专业在职课程项目”，覆盖所有全职、兼职员工，赋能员工系统提升 AI 专业素养与未来职场竞争力。配合该项目的开展，我们同步推出了一系列专属辅导与学费减负举措，于年内开展 22 场全渠道宣发及“走进人大”体验营帮助员工直观评估课程，设立专项小组提供 122 人次一对一报考咨询，报名员工可享有 95 折的专属学费减免，目前首批 3 名员工已顺利开班就读。



人力资本评估

2025 年，为支撑公司战略转型与业务升级，软通动力开展贯穿“人 - 岗 - 薪”三大维度的关键人才盘点，驱动组织整体效能提升，确保人力资本布局与长期战略高度适配。

核心岗位评估

我们结合公司战略全面评估核心岗位的效能与价值，梳理了近 300 项可由 AI 技术提效或替代的业务场景建议，为 2026 年 AI 智能化建设规划提供业务场景与数据输入，助力组织从“传统型”向“智能型”平稳跃迁。

人才潜力评价与人才盘点

我们对人才能力体系建设进行了前瞻性规划与系统性升级，为公司发展注入精准的数据动能与人才保障。以独有的“动力引擎”模型为核心，结合近年来 AI 发展趋势，优化人才评估模型，综合考察关键人才的自驱力、专业力、领导力及 AI+ 生产力。此外，采用绩效与潜力双维“九宫格”人才盘点模型，对超 2,500+ 名关键核心人才开展系统评估，精准识别出 500+ 名高潜人才与 1,100+ 名业务中坚，并将其衔接至定制化培养与继任者计划中，系统性提升了关键岗位的梯队韧性。



人员薪酬盘点

依托人才盘点结果开展薪酬分析，确保薪酬投入与员工的能力、贡献及市场价值精准适配，全面聚焦并有效激励支撑战略发展的核心人才梯队。

培训体系

软通动力致力于通过系统化的员工培训计划，持续提升员工的专业技能和综合素养，帮助员工在快速变化的行业环境中保持竞争力。公司制定了《软通动力培训管理办法》，以规范和优化培训管理工作。公司构建由首席人力资源官（CHO）统筹、人才发展与绩效管理部专职负责、各部门 / 事业群 / 子公司协同实施的培训体系。集团职能端聚焦制度制定、全局规划与资源统筹，以及策划实施重点培训项目各部门 / 事业群 / 子公司侧重开展贴合业务需求的专业培训，确保培训体系的规范运作与高效落地。

培训体系全景图



新员工培训

公司针对不同岗位的应届生量身定制培养体系，通过系统化入职培训、多岗位轮岗实践、一对一导师辅导及专项成长项目，全方位支持新人快速融入企业文化、掌握岗位核心技能，同时为其搭建清晰的长期职业发展路径。

新员工特训营

面向所有新员工

针对社招新员工，公司打造了三阶段培训体系。入职前，通过《新员工入职须知》建立初步认知；转正前，安排完成企业文化、信息安全等必修课及 AI 通用能力课程，并结合事业群个性化培训，通过趣味游戏的学习模式帮助新员工加速融入；入职半年内，针对性开展岗位专项技能培训。该体系从文化认同到业务胜任层层递进，帮助新员工熟悉管理规定、对齐价值规范，确保快速胜任岗位需求。

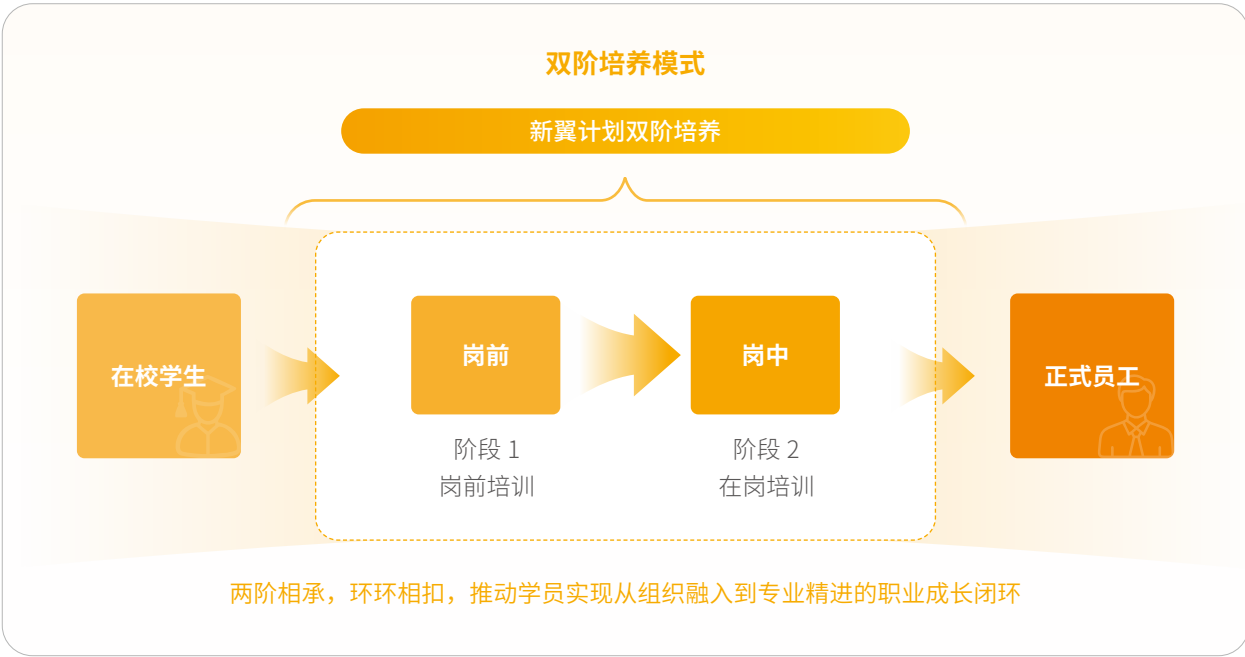


新翼计划

面向技术类岗位的实习生

新翼计划（ITP）作为战略性人才储备项目，深化校企合作，主要面向在校实习生定向开展技术岗位培养。项目构建了“岗前培训+在岗培育”的双阶段赋能体系，以个人发展计划（IDP）为轴线，设计了六阶段的专属成长路径，并配备通用与定制化复合课程。同时，该计划实行一对一导师制，依托 iCollege 平台实现“目标设定—实践辅导—复盘优化”的数字化闭环管理，为学员建立可视化的动态成长档案，系统化赋能实习生快速提升专业技能，高效完成向职场新锐的迅捷转身。

2025 年项目共培养 121 名学员，累计 4,692 学时，完成率与考核通过率达 100%，成功向 6 个事业群输送优秀人才，获得业务部门与高管的高度认可。



维英计划

面向职能、研发、销售类岗位的应届生

“维英计划”主要面向职能、研发与销售类岗位的高潜高校人才，开展为期一年的系统性培养，精准对标组织与岗位需求，打造涵盖通用能力、职业素养与专业技能的复合型素质模型，并创新推出专属的“3C 培养体系”：标准化培养（Standardized Cultivation），通过集训与线上线下混合教学夯实通识基础；个性化培养（Individualized Cultivation），通过匹配专属导师、制定 IDP 和部门专项培养，保障职业平稳发展；挑战型项目（Challenging Projects），以研究课题答辩检验专业突破成效。

截至 2025 年底，该计划已成功运营四期，累计培养超百名优秀人才，持续向公司 19 座城市的 7 个事业群输送新生力量。



职业技能培训

软通动力用心打造“培训赋能 - 能力评估 - 职业发展”的人才发展体系。公司不仅为员工提供丰富的专业技能与通用素质培训，更将培训成果、专业资格认证及考核成绩，作为员工薪酬调整、内部调岗及职级晋升的重要考量指标。

技术人才培养

公司将 CTO 训练营作为培养技术领军人才的核心平台。2025 年，为支撑智能提效战略，训练营联合外部行业专家与伙伴资源，面向技术骨干开展 8 个主题 23 门课程，覆盖超 3,000 人；并协同人工智能工程能力委员会组织三期技术培训，推动全员 AI 学习和有效果的 AI 实践落地。为保障技术人才梯队建设，公司将参训表现与职业发展深度绑定，将表现优异的骨干学员纳入技术人才池，并获得参与公司年度评优资格。

专业认证培训

公司依托软通教育定期开展涵盖华为鸿蒙生态、项目管理（PMP/ACP）、信息安全（ISO 27001/CISP 等）、国家软考及工信部系列等多层级职业资格与技能培训。我们邀请外部领域专家进行资质认证课程培训，定向安排专业人员或资深员工进行考前辅导；结合 iCollege 平台的线上资源和模拟测评，帮助学员更好地准备和通过认证考试。

同时，公司设立《年度鼓励员工获得各项专业技术资质的奖励办法》，针对公司实际需求的 25 类专业技术资质考试，设立有相应的奖励资金，全面覆盖 100% 正式员工。2025 年，总计备案 596 个证书，并发放专项奖励资金超 43.6 万元。

2025 年开展认证培训共计 8,805 人次，培训成果显著：

鸿蒙与华为生态：基金会 OpenHarmony 认证 5,822 人，华为体系认证（含 HarmonyOS、HCCDA/DP、HCIA/IP 等）共 2,233 人，鸿蒙专项职业能力考核 31 人；

行业与国家权威认证：工信部认证 282 人，阿里职业认证 222 人，计算机软考 106 人；

通用专业技能认证：PMP 及敏捷项目管理认证 102 人，中高级经济师 5 人，CISP 及 ISO 27001 信息安全认证 2 人。

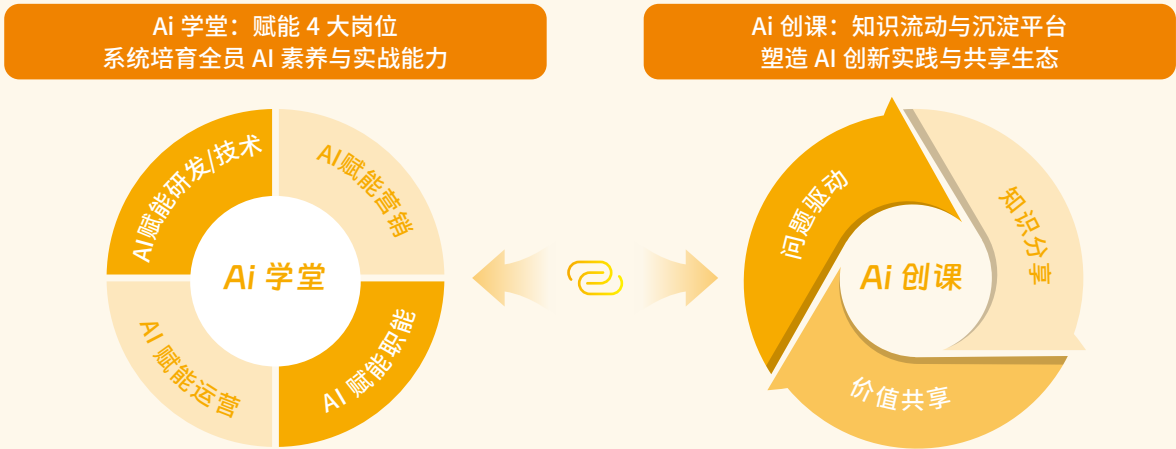
营销团队培训

为贯彻集团营销驱动战略、优化销售管理流程，公司打造 KA 训练营，着力构建“战略 - 管理 - 执行”三位一体的营销能力提升体系。2025 年面向全体营销序列员工开展体系化赋能，覆盖营销序列员工 2,300 余人次重点提升营销团队的战略执行、流程标准化及风险防控能力。此外，我们开展“AI 业务产品专题培训”系列，通过 7 场培训覆盖近 1,400 人次销售人员，系统普及 AI 产品知识体系与应用场景。全年培训通过管理与业务的双轮驱动，显著提升了营销团队的能力水平。

专题

AI 能力培训——双轮驱动，助推 ALL IN AI 战略落地

在人工智能浪潮下，企业智能化转型已成为提升核心竞争力的关键。软通动力深化“ALL IN AI”战略，坚定推进全面智能化转型，持续夯实 AI 技术底座，完善能力矩阵。为此，公司创新打造“AI 学堂”与“AI 问课”双轮机制，旨在实现能力跃迁：一是提升员工能力，通过“AI 学堂”培养员工的 AI 思维与解决实际业务问题的能力，推动员工从 AI 使用者向 AI 驾驭者转变。二是沉淀组织智慧，将“AI 问课”融入业务场景，构建“问题驱动 - 知识分享 - 价值共享”的闭环体系：由员工提出工作难题，内部专家或优秀实践者承接开发任务，借助 AI 做课“超级助理”萃取经验、形成案例课程并全员分享。这一机制通过双方互动共建，既解决了实际业务问题，又持续沉淀组织知识资产，从根本上提升组织效能。



领导力培训

软通动力高度重视管理者的能力培养与向上流动通道建设，通过“基层 - 中层 - 核心”的阶梯式领导力培养体系，保障组织队伍的持续稳定与业务连续性。公司将核心岗位识别、人才盘点评估机制与领导力赋能深度结合，持续发掘并筛选高潜力的继任候选人。2025 年，公司对超 2,500 名关键核心人才开展了系统性评估，精准识别出 500 余名高潜人才与 1,100 余名业务中坚。

我们紧扣人才发展战略，并以人才盘点结果为依据，为不同梯队的人才量身打造了差异化培养路径。公司将筛选出的业务骨干与高潜干部衔接至各级定制化培养计划中，不仅充实了各级高质量后备人才库，更有效激活了内部人才的发展动能。

核心岗位继任：“NGL 计划”

- **定位与目标：**面向公司核心领导者群体，从责任担当、绩效表现、年轻化导向等维度严格选拔，为公司未来的业务、管理与文化成功提供顶层继任支撑。
- **培养模式：**由集团董事长亲自带队担任导师，传授文化价值观与拉通协作理念。培训项目高度贴近实战，要求学员“向外看”对标行业标杆与高校前沿，“向内看”深挖组织突破点。采用高管团体共创方式，候选人需围绕公司核心经营挑战展开共创，在商业沙盘探索破题之道，切实完成向有效经营者的角色转变。

成效与继任转化

2025 年，为 **58** 名 NGL 计划学员建立了关键岗位继任者档案与常态化跟踪评估机制；其中有 **10** 名核心干部进入公司“管理层继任储备梯队”，**5** 名学员已在年内被正式任命至更高级别的关键经营管理岗位。

一线管理者：“领航计划”

- **定位与目标：**针对一线管理者在管理技能与知识方面的共性需求，致力于锻造一支具备高效执行力与敏捷应对能力的基层管理团队，为其从业务骨干向合格管理者转型提供支撑。
- **培养模式：**围绕“一线管理者通用胜任力画像”，以“自我管理、管理团队、管理任务”三大维度为框架，打造涵盖 5 大主题、28 门课程的标准体系，采用“线上自学 + 线下集中授课 + 双师辅导”模式。

成效与梯队转化

2025 年共开展 **8** 次专项培训，累计学习 **37** 小时，储备培养 **222** 名一线管理者。

中层高潜管理者：“HiPo+ 项目”

- **定位与目标：**旨在助力年轻中坚干部能力转型，帮助其在业务变革中主动担当，以全局战略思维带领团队协同作战，实现从“资源型干部”向“营销及能力型经营干部”的跃升。
- **培养模式：**紧扣公司战略规划，打造了“战略思维、营销能力、经营意识”三位一体的核心赋能矩阵。开展《战略解码》《立体式客户关系》《经营主题内部分享》等核心课程，全面拓宽干部的全局协同与成本意识。创新采用“共创项目”模式，学员围绕公司核心战略进行选题、开题与实施，并在年末进行毕业课题答辩，确保培训贴近业务，发挥高潜核心干部力量。

成效与高潜转化

2025 年，HiPo+ 项目 **121** 名学员结业，学员覆盖了 **100%** 的事业群事业部和职能二级部门负责人以及核心骨干人员，其中 **60%** 的干部进入上一级管理者后备人选资源池，有效打通了中坚力量的向上发展通道。

外部机构合作

软通动力着眼于拓展员工的长远职业发展前景，依托软通教育积极引入外部优质教育资源，构建了多元化的职业技能与认证培训生态。软通教育已与多家认证培训机构建立深度合作，成为联合授权培训认证中心。我们在多个前沿技术领域为员工打通了获取行业顶尖资质的桥梁，软通教育现已成为 Pearson VUE 国际考试中心授权考场、AWS 授权培训合作伙伴、工信人才认证合作伙伴、腾讯职业技能认证合作伙伴，以及 CISP 授权培训机构等。



职业健康安全

软通动力建立了全面的职业健康安全管理体系，打造安全、健康、安心的工作环境，致力于全方位守护员工的身心健康。公司还积极推行健康体检、心理关怀和员工援助计划，多维度提升员工生活品质与工作幸福感，为每一位员工的健康护航。

安全生产管理

软通动力积极响应《“健康中国 2030”规划纲要》《健康中国行动（2019—2030 年）》，高度重视员工职业健康安全。软通动力设立健康安全委员会 / 应急管理小组，开展日常监管并不断改善工作场所的健康和安全条件，定期进行职业健康安全风险评估，并已完成安全生产标准化三级认证工作，系统化提升风险防控能力。公司制定并实施了《安全生产标准化管理手册》《安全生产标准化操作规程》《安全生产标准化应急分册》等安全生产制度，并汇总划分了包括综合应急预案、专项应急预案、现场应急处置方案在内的三大类应急预案，广泛覆盖了人员伤亡事故、火灾事故、职工食物中毒、电器设备漏电、公共安全卫生、群体性事件以及场地特种设备事故专项处理预案等内容。

同时，依托 ISO 45001 职业健康安全管理体系，公司通过《EHS 应急响应机制及处理流程》《应急准备和响应过程》《危险源辨识、风险评价和控制措施确定过程》《环境、职业健康安全程序》等程序文件，扎实做好规范安全体系管理。我们设定了年度火灾及爆炸事故为 0、重大安全事件发生数为 0 的职业健康目标，报告期内已达成目标。

2025 年，公司各城市市场地严格按照总体安全策略，每年组织 2 次消防演练活动，并因地制宜适时开展地震逃生、洪涝、台风、高温灾害等恶劣地质或自然灾害应急演练逃生。2025 年，软通动力分别在 5 月开展防灾减灾宣传活动，6-7 月全国安全生产月，9-10

月公司级合规守纪活动，11-12 月消防月活动。报告期内，公司开展“查找身边安全隐患”专项行动，聚焦消防安全、电气安全、机械设备安全、特种设备安全、作业环

境安全等重点领域，确立 38 项安全隐患排查清单，实现 100% 覆盖全国七大基地城市，发现安全隐患 143 项，100% 整改关闭。



健康安全培训

软通动力每年开展员工安全意识培训与应急能力提升。2025 年，公司每月组织安全生产相关培训，覆盖场地办公环境、节能减排相关内容，共计培训时长 33,600 小时；全年组织 2 次消防安全培训与演练，累计培训时长 62,000 小时，各地城市管理中心因地制宜开展地震、洪涝、台风等灾害应急演练逃生。在安全文化建设方面，我们在防灾减灾月、安全生产月、消防月等专项活动中，累计发布安全宣传物料 370 份，实现了全体员工的安全宣导全覆盖。此外，结合行业特性与核心数字资产保护需求，我们对近 100 个核心 IT 机房开展了全面的消防安全隐患排查，并针对 90 名一线机房管理人员进行了定向安全培训，全面筑牢安全生产防线。



身心健康管理

软通动力高度重视员工身心健康，系统打造“大健康”关怀体系，通过线上线下融合的方式全方位守护员工身心健康。

打造健康体魄

- **完善健康设施：**在北京、深圳两地设立“健康驿站”，为员工常态化提供健康咨询与应急处置服务，保障日常健康安全。
- **科普健康知识：**依托内部多渠道平台，定期发布紧跟季节与时事的健康科普图文（如冬季《一图读懂 H3N2 流感病毒》），生动直观地科普传播途径与防护措施，系统提升员工疾病防范意识与自我保护能力。
- **丰富健康活动：**融合线上线下双重形式，定期举办健康讲座与趣味体育活动，全方位提升员工身体素质与健康意识。

塑造阳光心灵

- **心理咨询热线：**特聘专业心理专家开设心理咨询热线，在周一到周日 9:00-22:00 提供一对一私人咨询服务，全天候守护员工心理健康。
- **心理状况监测：**每年开展覆盖全员的“阳光心检”测评专项行动。依托专业工具科学评估多维度心理状况，精准识别压力源，并为员工提供个人专属心检报告，用数据支撑针对性干预。
- **心理赋能项目：**组织专业心理工作坊，通过情景模拟、互动研讨等创新形式，帮助员工切实掌握压力调节技巧，系统强化个人心理韧性与团队整体支持能力。

员工关爱与帮扶

软通动力不仅关注员工的职业发展，更重视他们的身心健康与幸福感，将员工的关怀与帮扶放在首位。公司通过建立系统化的关怀与帮扶机制，并结合丰富的职场文化活动，积极营造健康向上的组织氛围，支持每位员工在工作中找到平衡与满足。

丰富员工活动

软通动力高度重视员工的身心健康与工作生活平衡，系统策划并持续开展形式多样、内涵丰富的员工关怀与文化活动，积极营造温暖包容、积极向上的组织氛围，有效增强员工的归属感、幸福感与凝聚力，为企业的可持续发展注入人文动力。



全球 20 周年庆典

2025 年，公司以“向新而行·全新出发”为主题，在全球范围内组织了 20 周年庆，覆盖北京、深圳、杭州、成都、南京、武汉、西安、上海、广州等国内主要城市，以及美国、日本、马来西亚、阿联酋等海外分支机构。通过历程回顾、智能产品展示、员工才艺表演，并发布“20 周年纪念邮折”，实现跨地域、跨文化的联动。系列活动有效展示了公司发展成就，强化了组织凝聚力与文化认同。



节日关怀活动

端午节期间，公司以“粽 i 端午·动力无限”为主题，公司创新推出线上龙舟、花灯手作及投壶等沉浸式文化体验，打造传统文化探索之旅。同时将 AI 技术与公益深度结合举办画展，用“AI 画笔”将孩子们的诗篇转化为画作，传递节日的温暖与善意。



健康月活动

公司每年定期举办“健康月”主题活动，围绕“爱健康·爱工作·爱生活”的主线，统筹开展体育竞赛、徒步、健康讲座、心理工作坊等多元化活动，全方位关注员工身心状态。2025 年深圳地区举办“跃动前行，敢为必成”趣味运动会，强化员工体能、协作与应变能力。



家庭日活动

公司每年面向员工及其家庭成员系统化开展“iFamily Day”家庭日，提升员工的归属感与组织认同。2025 年活动首次走进大湾区在深圳落地举办，吸引百余员工家庭三百余人参与，通过亲子互动、集体生日、愿景共绘等环节，有效搭建起家庭与企业的情感桥梁。



困难员工帮扶

公司成立了爱心互助会，制定《爱心互助会管理规定》，长期对遇到困难的员工给予支持，让温暖化作有型的防线。报告期内，公司完成爱心互助会全面升级，实现资助适用范围的扩大、资助标准的提升、组织覆盖范围的调整以及审批流程的优化，构建了更为包容、高效的员工帮扶体系。截至 2025 年底，公司累计对 140 名困难员工进行爱心帮扶，资助金额超过 237.6 万元。



退伍员工关爱

公司高度重视退役军人员工的贡献与价值，将其视为企业文化与团队精神的重要组成部分。2025 年 8 月 1 日，公司举办“i 聚盈怀 共忆初心”建军节特别慰问活动，以纪念建军 98 周年，并向全国 29 个城市的 222 位退役军人员工送去慰问。活动通过北京、西安、武汉、南京、深圳五城联动、同屏连线的形式开展，公司管理层亲临现场并与员工亲切交流。活动中，退役军人员工代表分享了从军营到职场的奋斗历程，展现了军人精神与职业价值的深度融合。此次慰问活动不仅体现了公司对退役军人群体的持续关怀，也进一步强化了企业文化精神内核，彰显了公司与员工同心同行、共赴未来的组织凝聚力。



社区参与

作为数字经济的积极参与者，软通动力高度重视社区共建与社会价值回馈。我们在产教融合领域稳健投入，通过校企协同育人机制，助力数字技术人才的成长。公司切实履行企业公民责任，广泛参与社会公益，关注不同群体的实际需求并提供有效支持。我们期望通过持续的公益志愿实践增进社区福祉，与各方共创包容、美好的未来。

响应的联合国可持续发展目标（SDGs）

1

无贫穷

4

优质教育

11

可持续城市和社区

产教融合

软通动力依托旗下教育品牌软通教育，直面数字产业人才缺口，构建了“产教融合 - 课程研发 - 人才输送”的全链条生态闭环。软通教育通过产业学院共建、实训基地建设、专业资源开发等多元途径，有效打通人才供需通道，助力学子与开发者向复合型技术人才转型。



引领生态标准建设

软通教育积极参与技术生态底层标准的构建，牵头发布人社部《鸿蒙应用开发专项职业能力考核规范》，并参与编写工信部《鸿蒙人才发展白皮书》及《鸿蒙生态人才能力评价标准》，从行业层面确立了鸿蒙人才培养与能力评价的框架。2025 年 10 月，雄安软通教育独家承办全国“鸿蒙应用开发专项职业能力鉴定考试”。通过引入真实项目案例及“AI+ 专家”评审模式，有效填补了国产操作系统职业评价空白，完善了数字人才“培训 - 考核 - 认证 - 就业”的培育闭环。



深化校企协同育人

软通教育持续规模化推进校企合作，累计签约 22 家产业学院及 4 个产教融合基地，目前在读学生总数超 1 万人。其中，采取混合所有制办学的郑州西亚斯数字技术产业学院成功获批省级工程研究中心，实现了教育链、人才链与产业链的高效衔接。



完善教材认证体系

软通教育将丰富的产业实践沉淀为教学资源，出版了涵盖物联网、人工智能、操作系统等前沿技术的系列专业教材。同时，软通教育积极推进技术能力评估，目前 HarmonyOS 等核心技术认证已覆盖全国 110 所院校，累计通过超 8,200 人，系统化支撑学子与开发者的技能成长。



赋能高校师资发展

为强化教育端的人才支撑能力，软通教育在全国多地常态化举办师资研习营。紧跟鸿蒙、AI 等行业前沿热点，软通教育为全国 37 所高校的百余名教师提供了深度技术培训，有效赋能高校“双师型”队伍建设与专业教学升级。



打通高质量就业闭环

软通教育依托“猿舟人才服务平台”及技能测评体系，切实打通人才输送的“最后一公里”。全年累计开展实习实训超 1.6 万人次，发布校招岗位超 4,000 个，录用实习生 2,398 人。在部分重点产教融合项目中，实训学生就业录用率达 95%，真正实现了“招生 - 培养 - 就业”的规模化高质量闭环。

搭建实战赛事平台

软通教育深入践行“以赛促学”理念，主办及协办开放原子开源大赛、全国嵌入式芯片与系统设计竞赛等多项高水平专业赛事。相关赛事累计吸引全国 28 个省份、300 余所高校的 13,000 余名学生参与，通过实战有效提升了高校学子的技术应用水平与创新思维。

软通教育担任

全球智慧
物联网联盟（GIIC）
人才发展组组长单位

中国民办教育协会
信息技术现代产业学院
建设专业委员会理事单位

全国工业人工智能
行业产教融合共同体
副理事长单位

国家数据标注优秀案例

《“政校企共建 产教训融合”数据
标注人才培养模式》

《企业管理》杂志社

“2025 年企业
ESG 优秀成果”一等奖

2 篇联合案例入选第二十七届高交会

《全国产教融合与科教融汇
典型案例汇编》

鸿蒙生态

“薪火相传——人才贡献奖”
“薪火相传——培训服务商·优秀奖”

校企合作

软通教育与高校构建协同育人模式，在全国范围内广泛开展校企合作，通过共建产业学院、签署战略合作协议、实施师资培训及就业促进专项，将行业前沿需求精准引入教学体系。这种模式有效促进了人才链与产业链的深度对接，在精准培养数字经济紧缺人才的同时，为行业的高质量发展提供持续的智力支撑。

截至 2025 年，累计合作院校

700+ 家

2025 年 8 月

软通教育积极响应“一带一路”倡议，推动中国职业教育标准与模式走向国际。在第十一届 WVEC 世界教育者大会上，软通教育与马来西亚吉隆坡科技大学签署战略合作协议，旨在共建海外人才培养平台，促进中马产业协作与人才互通。



2025 年 9 月

软通教育携手哈萨克斯坦瓦列汉诺夫大学、鲁哈丝路数智农业科技签署合作备忘录。此次合作以职业教育国际化与数字化转型为核心方向。三方就职教出海、人才培养、技术交流等多个领域进行深入探讨并达成广泛共识。未来，各方将共同推动中哈两国在数字技能提升、产学研协同与文化交流等方面的深度合作，为“数字丝绸之路”建设注入新动能。



2025 年 12 月

软通教育与马来西亚敦胡先翁大学（UTHM）在北京软通动力总部正式签署合作备忘录。双方围绕职教出海、中外合作办学、国际数字技能人才培养三大方向达成深度合作，共同开发符合东南亚产业需求的职业标准与课程体系。通过整合数字技术标准与产业经验，双方探索联合培养、学分互认及师资交流等多元化协作模式，拓宽跨境人才发展通道，以国际化产教融合筑牢数字经济的人才底座。



公益志愿

公益志愿是企业与社会联结的重要纽带。软通动力将“源于社会，回报社会”的理念落到实处，深耕公益助学、志愿服务、乡村振兴等领域，积极组织员工参与残障人士、城市绿化、山区儿童等领域的公益行动。公司通过常态化践行公益，以实际行动履行社会责任，持续为社会和谐进步贡献力量。

支持残障人士就业

软通动力持续关注残障群体发展，连续多年与互联心集团开展战略合作。2025 年，双方聚焦就业全链条服务，联合打造“岗位适配 - 职业培训 - 入职保障”一体化支持体系。通过精准对接公司岗位需求与残障人士的技能基础，公司为其开展涵盖岗位操作与职业素养的针对性培训，实现从技能提升到稳定入职的无缝衔接，系统性推进残障人才的融入与发展。2025 年，合作项目帮助 20 余名残障人士实现稳定就业，共同推动“科技向善”力量在残疾人就业领域的落地。



助力增添城市绿色

2025 年 4 月，中共软通动力信息技术（集团）股份有限公司委员会 25 名志愿者在中关村软件园二期绿地开展“互联网+全民义务植树”抚育管护活动。志愿者累计完成 50 小时服务，实施绿地保洁、枯枝清扫等工作。活动通过“云端签到+线下服务”模式高效完成，既助力首都“花园城市”建设目标，也创新践行了“方寸之间添新绿”的微尽责理念。



打造创新公益画展

2025 年 6 月，公司以端午节活动为契机开设 AI 公益画展，与公司在云南省玉龙县援建的美泉软通动力完小再度开启深度联动，组织在校学生围绕端午主题进行诗歌创作，并依托自主研发的 AI 工具将诗作转化为治愈系插画，同步对插画及创作者信息进行精心展陈。这一举措将核心技术与公益项目有机融合，构建了“技术+公益”的创新合作模式，在提升公益项目专业度的同时，以技术跨界应用推动了社会责任的落地增效。



暖心帮扶特殊群体

公司积极发挥基层党组织的引领作用，开展暖心志愿帮扶活动。2025 年 7 月与 12 月，中共杭州软通动力总支部委员会先后走进听障人士工作场所及长河街道残疾人之家，帮助听障从业者开展店务秩序维护、环境引导，为残障康复人员捐赠冬季保暖用品及生活物资。10 月，中共西安软通动力技术服务有限公司支部委员会前往心童特殊儿童发展中心，针对孤独症、智力发育迟缓等特殊儿童群体开展专项志愿服务，为孩子们带去爱心物资和真诚陪伴。志愿者们用实际行动诠释了企业的责任担当，让每一次爱心触达都汇聚善意的光。



乡村振兴

软通动力积极响应国家乡村振兴战略，通过技术赋能与公益资源投入，持续助推乡村发展。公司对接偏远地区实际需求，为当地补充基础教育资源、弥合城乡数字鸿沟，以科技向善的实际行动，为乡镇学童的全面发展与乡村振兴的深入推进注入长效动能。

AI 教室，赋能乡村教育振兴

AI

软通动力积极推进“软通 AI 教室”公益项目落地，以数字技术赋能乡村教育高质量发展。2025 年 11 月，首批“软通 AI 教室”正式落地湖北省京山市坪坝镇初级中学与中心小学。项目为两所学校配备公司自有品牌“软通华方”高性能电脑、智慧大屏等全套硬件设备，并搭载量身定制的教学软件，通过流畅稳定的运行保障、沉浸式互动教学体验，为学生提供个性化学习辅导，切实推动乡镇地区教育硬件升级与教学质量同步提升。此次捐建既是公司教育公益版图的持续拓展，也是公司积极响应国家教育数字化战略、助力乡村基础教育发展的重要实践。



书香传爱，情暖乡村儿童成长

Icon of a person reading a book

2025 年 9 月，中共深圳软通动力信息技术有限公司委员会精心遴选了文学经典、自然科学、成长励志等各类优质图书，向四川凉山教育基金会进行捐赠，通过物流网络送达基金会的“阿依圆梦书屋”。这些书籍将惠及凉山自主搬迁户子女、进城务工人员子女及乡村留守儿童，有效丰富当地的基础阅读资源。此次公益行动收到了凉山州教育基金会的官方感谢信，受捐单位表示：“这些书籍不仅丰富了学校的藏书资源，更让孩子们感受到了来自远方的温暖与关怀。”

公司治理

稳健的公司治理是软通动力实现长期价值与可持续发展的基石。我们致力于构建透明、高效的现代化治理体系，通过完善的风险管理与合规管理机制，将诚信经营与商业道德深度融入企业基因，并持续完善税务管理流程。在践行负责任商业准则的同时，软通动力将可持续发展理念嵌入决策机制，为企业的高质量稳健增长提供坚实保障。

响应的联合国可持续发展目标（SDGs）

12

负责任
消费和生产

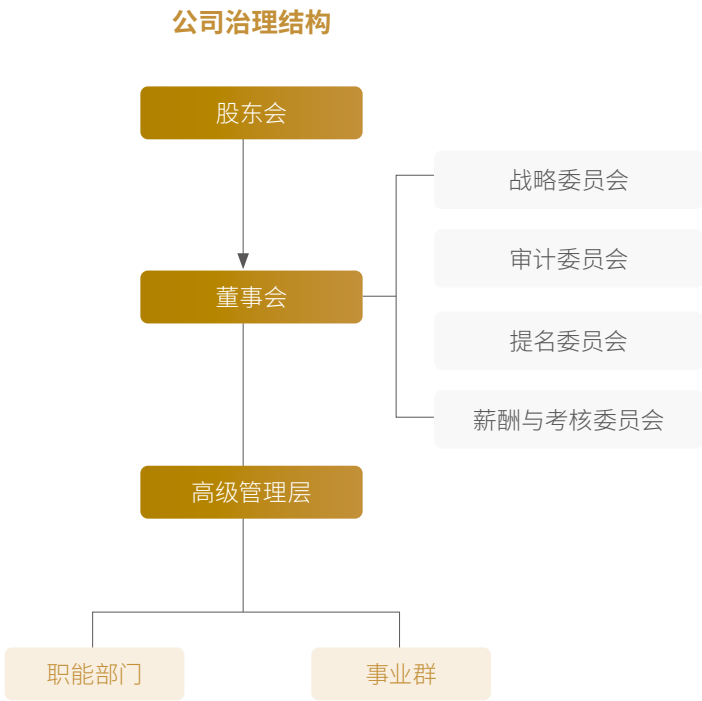
16

和平、正义与
强大机构

公司治理

治理架构

软通动力严格遵循法律法规以及规范性文件要求，确保公司治理机制的规范、高效运作。2025 年，公司按照《中华人民共和国公司法》《国务院关于实施〈中华人民共和国公司法〉注册资本登记管理制度的规定》及证监会配套制度规则等规定，开展公司制度体系优化和治理架构调整工作。优化制度体系方面，修订《公司章程》《董事会议事规则》《股东会议事规则》等多个公司治理制度，完善优化 4 个专委会工作细则；调整治理架构方面，改“股东大会”为“股东会”，取消监事会并将职能划归董事会审计委员会，并在董事会中设置职工代表董事席位，确保公司治理规章制度及运行机制符合最新监管政策要求。



董事会有效性与多元化

公司董事会严格按照《中华人民共和国公司法》等法律法规及《公司章程》《股东会议事规则》《董事会议事规则》等公司制度的规定，切实履行股东会赋予的董事会职责，严格执行股东会各项决议，积极推进董事会各项决议的实施，勤勉尽责地开展各项工作，不断规范公司法人治理结构，促进公司持续、稳定、健康地发展。

在公司经营管理上，董事会勤勉履行职责，科学决策，积极推动公司各项业务发展，带领公司全体员工兢兢业业、砥砺前行，认真落实年初制定的工作任务，扎实开展各项工作。在公司规范运作上，董事会根据监管部门的最新要求持续提升公司规范化运营和治理水平，优化公司的治理结构，不断完善风险防范机制，进一步健全公司规章制度，持续提升公司规范化运营和治理水平。更多具体内容详见《2025 年度董事会工作报告》。

董事会专门委员会构成

董事会专门委员会	董事总人数	独立董事人数
战略委员会	3	1
审计委员会 *	3	3
提名委员会 *	3	2
薪酬与考核委员会 *	3	2

注：* 表示独立董事担任主任委员

公司高度重视董事会多元化建设，从多元化文化、教育背景、技术研发、行业经验、年龄等多方面综合考虑董事会成员的组成，致力于以更全面综合的视角提升公司治理效能，确保董事会决策的科学性和有效性。公司 9 名董事涵盖企业管理、业务运营、信息技术、财务管理、人力资源等多元专业背景及从业经验。公司独立董事具备丰富经验，可有力协助企业识别风险、防控风险。更多董事会的构成及履职情况、董事会及管理层职责、专业委员会人员构成及分工运作情况、独立董事履职情况详细内容见《软通动力 2025 年年度报告》。

	指标	单位	2025 年
董事职务	非独立董事	名	5
	职工代表董事	名	1
	独立董事	名	3
董事学历	博士	名	3
	硕士	名	5
	学士	名	1

姓名	任期	职位	专业知识与技能					
			战略 规划	财务 和会计	风险 管理	技术 研发	市场 营销	行业 经验
刘天文	2020 年 09 月 02 日至今	董事长	√			√		√
车俊河	2020 年 09 月 02 日至今	职工代表董事	√		√			√
张成	2020 年 09 月 02 日至今	董事		√	√			√
黄颖	2020 年 09 月 02 日至今	董事				√		√
刘会福	2024 年 09 月 24 日至今	董事				√		√
赵勇	2020 年 09 月 02 日至今	董事						√
李宏	2020 年 09 月 02 日至今	独立董事					√	
张旭明	2020 年 09 月 02 日至今	独立董事	√	√	√			
简建辉	2020 年 09 月 02 日至今	独立董事		√	√			

投资者权益保护

治理

公司严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司投资者关系管理工作指引》等相关法律法规和《公司章程》等相关规定，建立健全投资者权益保护机制，制定《信息披露管理办法》《年报信息披露重大差错责任追究制度》《信息披露暂缓与豁免业务管理制度》，切实做到尊重投资者、回报投资者、保护投资者，实现公司与投资者共享发展成果。

公司设立专门部门负责投资者权益保护工作的具体实施，建立健全相关制度与流程，确保工作高效开展。公司董事会对投资者权益保护工作进行监督和指导，保障公司治理结构的透明性和公正性，切实维护投资者的合法权益。

战略与管理方式



信息披露

公司严格遵守《上市公司信息披露管理办法》等规范性文件的要求，制定并严格执行《信息披露管理办法》《内幕信息知情人登记制度》等，规范信息披露行为，确保信息披露真实、准确、完整、及时、公平，并指定《中国证券报》《上海证券报》《证券日报》《证券时报》《经济参考报》和巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）为信息披露的法定媒体和网站，保障股东平等获取信息。公司强化内幕信息管理，防范内幕交易行为，保障信息披露的公平性。此外，公司重视关联交易的规范管理，明确决策程序、信息披露与定价机制，确保交易公平、公正、透明，维护公司整体利益和市场公平竞争秩序。报告期内，公司的信息披露未出现虚假记载、误导性陈述、重大遗漏或其他不正当披露。

投资者关系管理

公司高度重视投资者关系管理，制定了《投资者关系管理办法》，通过投资者电话、投资者关系邮箱、投资者互动平台、现场调研等多种渠道，加强与投资者的互动交流，及时解答投资者关心的公司业绩、公司治理、发展战略、经营状况、发展前景等问题，切实保护投资者合法权益。2025 年，公司积极召开业绩说明会、进行“互动易”平台回复、参加路演活动、接待机构投资者调研等，与投资者进行充分的沟通交流，提升投资者对公司业务和战略的理解，增强投资者对公司的信心。

公司平等对待所有股东，严格遵循《上市公司股东会规则》以及制定的《公司章程》《股东会议事规则》等制度，采取多项针对性措施保障股东获取投资决策所需信息，确保中小股东对公司重大事项享有平等的知情权与参与决策权。公司严格执行中小投资者单独计票制度，由中介机构监督计票过程并披露结果，使中小股东清晰知晓表决情况；科学选择股东会时间与地点，提升参会便利度；同时通过“现场会议 + 网络投票”模式及详实指引，有效解决异地股东参会的限制，显著扩大股东参会比例，构建起公平、公正、透明的投资者权益保护体系。

投资者回报

公司构建合理的投资回报机制，制定兼具连续性与稳定性的现金分红政策，兼顾投资者即期利益与长远利益，为投资者提供稳健的回报，与投资者共享企业价值。报告期内，公司以截至 2024 年 12 月 31 日的总股本 952,941,177 股为基数，向全体股东每 10 股派发现金红利 1.00 元（含税），共计派发现金红利 95,294,117.70 元（含税），不送红股，不以公积金转增股本。

指标与目标

公司持续打造高质量的投资者沟通机制，积极举行投资者交流活动、业绩说明会等各类交流活动，充分保障投资者的知情权与合法权益，增进市场认同，树立良好资本市场形象。



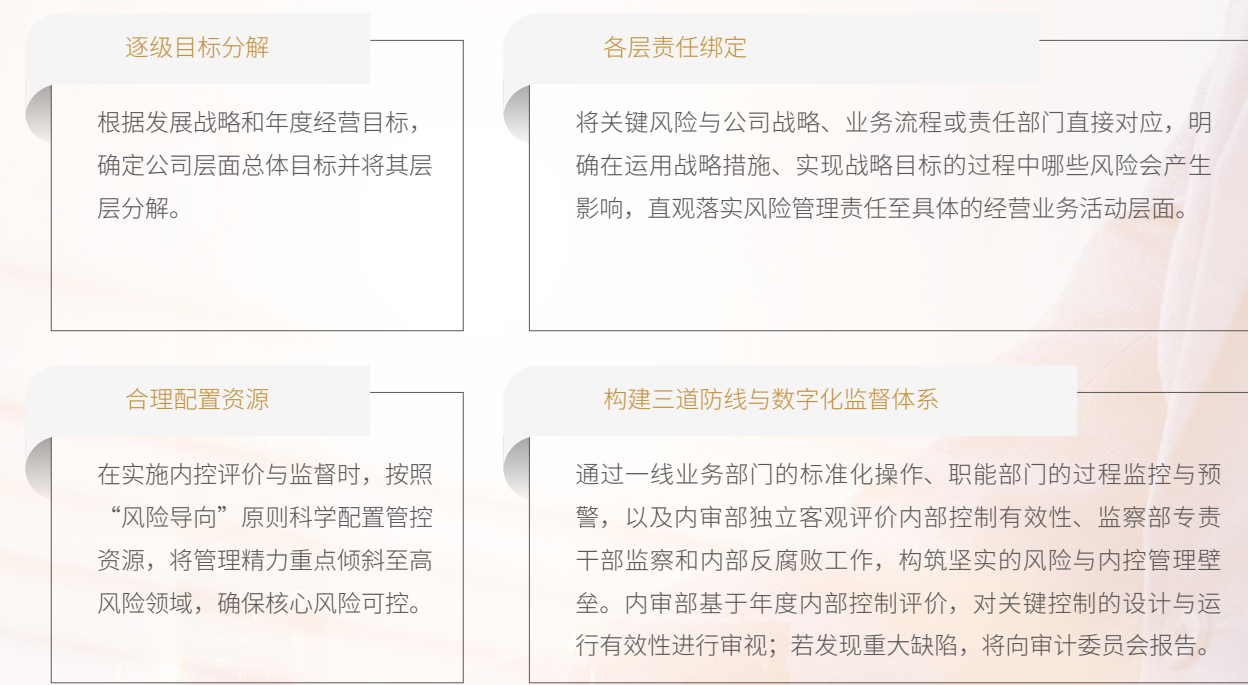
风险管理与内部控制

治理

软通动力严格依照《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《企业内部控制基本规范》《企业内部控制应用指引》等法律法规要求，建立了权责清晰、相互制衡的风险管理与内部控制治理架构，确保风险管控机制自上而下有效贯穿。

决策层	董事会对建立、实施和维护有效的内部控制，以及评价其有效性承担最终责任。
监督层	- 由董事会审计委员会全面行使监督职权，负责对公司内外部审计、内控制度及风险管理机制的有效性进行核查与监督。审计委员会下设独立运作的内审部，配备专职内部审计师，负责开展日常监督与专项审计。 2025 年 12 月 15 日之前，监事会是公司的监督机构，负责对公司董事、经理的行为及公司财务进行监督。2025 年 12 月 15 日，公司召开 2025 年第三次临时股东会，修订《公司章程》，不再设监事会。审计委员会行使《公司法》规定的监事会的职权。公司《监事会议事规则》等监事会相关制度亦相应废止。
执行层	公司管理层（CEO 及各事业群 / 职能部门）负责组织领导企业内部控制的日常运行，将各项风险控制措施落实到具体业务环节。

战略与管理方式



2025 年，公司进一步深化合规治理效能，在“三道防线”基础上增加了一体化监督数字平台。作为三级监控体系下的标准化闭环管理平台，其承担了输出各部门、事业群及子公司的内审评价考核结果，以及发布监督信息的职能，实现风险管控过程的数据沉淀与策略积累，确保合规监督的穿透力与整改措施的有效落地。





指标与目标

公司建立与实施内部控制的目标，是合理保证经营管理合法合规、资产安全、财务报告及相关信息真实完整，提高经营效率和效果，促进企业实现发展战略。



商业道德

软通动力始终将诚信经营视为企业发展的底线，恪守高标准的商业道德与合规准则。公司积极打造清正廉洁的商业生态，加入企业诚信经营组织“阳光诚信联盟”，携手合作伙伴共同打造反腐生态圈。

治理

软通动力建立了有效的商业道德及合规管理框架，由董事长负责最高层级的决策，确保对经营层的有效监督。同时，公司制定《软通动力反腐败政策》《软通动力控贪反腐条例》《内部审计制度》《关于加强商业行为准则（BCG）管理的通知》《关于干部必须遵守合规要求的通知》等文件，建立健全合规管理体系，强化内部监督机制，确保公司运营的合法合规性。

公司建立了系统化的反舞弊机制，明确了各管理机构在识别、调查及补救舞弊案件中的职权范围。相关反舞弊与举报保护制度已全面覆盖全体员工，确保合规信息渠道畅通。在执行层面，干部监察部负责对商业道德及腐败违规行为进行受理与调查，依托公司“三道防线”治理架构履行监督职责。此外，公司发布《干部员工八项廉洁规定》，通过严控费用报销、商务往来等关键环节，将合规要求转化为具体的日常行为准则。

公司要求合规管理在各级组织实行“一把手负责制”，并通过层层落实责任制，明确各部门和岗位的合规职责，形成合规管理的有效合力。

战略与管理方式

公司以“规范权力运行、防范廉洁风险、保障企业发展”为核心，统筹推进内外联动的商业道德与合规治理机制：深化反腐败合规审计与全员赋能培训，完善举报人保护机制，筑牢内部纪律防线；强化供应商反腐败管理，维护公平有序的市场秩序。

以廉洁风险防控为核心的内部监督体系

在商业道德及合规管理框架下，公司设立干部监察部，负责监察日常运营过程中的商业道德违规案件，并承担公司廉洁文化与制度的宣导与建设工作。为防范商业道德相关风险、规范全体员工及商业伙伴行为，公司建立以风险为导向的监督机制：干部监察部专责案件调查与干部评价，调查结果向管理层报告；内审部独立开展内部控制有效性评价。依托公司风险导向的审计机制，干部监察部协同内审部对商业道德高风险领域开展专项监督。

干部监察部专职负责内部反腐败及干部监察工作，受理并调查违反商业道德与腐败等违规举报；通过畅通的内外部举报渠道，对违规线索进行独立、严谨的深挖彻查；针对排查或接报的贪腐线索，实行标准化的闭环处理流程：涵盖线索初核、全面取证、人员约谈及事实认定。调查结果向管理层汇报后，协同业务与人事部门严格落实通报、追偿、问责或司法移交等处置措施。干部监察部针对管理漏洞向责任部门发出监察建议，持续跟踪整改落实情况并开展干部评价等，将系统性控制缺陷及整改进展等情况抄送内审部；同时，内审部与干部监察部建立了线索移送与协同机制，发现涉嫌违规线索及时移交干部监察部，形成监督合力。

为持续筑牢合规与反腐败工作防线，确保制度体系的科学性、适用性和时效性，公司定期开展制度评估与适时更新。干部监察部形成“全面检视—精准修订—闭环落实”的全流程工作模式，于每年第一季度开展实地调研与台账查阅，多维度排查制度的薄弱环节并推进修订。2025 年 8 月，公司依据内外部要求更新了《软通动力监察办法》并向全员宣贯，确保反腐败防线与时俱进。2025 年，公司查办贪腐类案件 6 起（其中接报线索 3 起、自查发现 3 起），涉及违规、贪腐问题 14 种。除 1 起案件还在调查中外，其余所有案件已结束调查，形成调查报告并存档。

反腐败培训

软通动力将商业道德与反腐败培训作为全体员工的必修要求。公司依托内部“iPSA- 软通监察”专栏，明确要求正式员工、实习生、伙伴计划成员、供应商员工等全体人员参与线上学习。本年度重点推出《说法纪小讲堂：企业“压舱石”——合规》《合规文化小讲堂》，确保廉洁价值观在内部实现百分百覆盖。

在全员夯实底线的基础上，公司干部监察部深入苏州、无锡等制造基地开展实地巡视，针对事业群高管及关键岗位，组织了每场 2 小时的线下反腐败深度宣贯与培训，切实筑牢“关键少数”的合规经营意识。

反腐败共建

软通动力持续在守法经营、廉洁合规方面积极开展共建行动。经批准，“警企服务站”正式落户集团总部，成为海淀区少数设立该站的企业之一。2025 年 3 月，海淀经侦大队走进软通动力举办首次警企沟通座谈会，与公司干部监察部、采购与费用管理部、内审部等部门共商反腐败风险防范，构建“以防为主、以打促防”的联动模式。“警企服务站”以防自身犯罪、防外部侵害、防内部职务犯罪为核心，为公司提供预警信息、法律解读和法律咨询，助力企业合法合规经营，对内外部舞弊行为形成有力震慑。

供应商反腐败管理

公司将反腐败与合规要求延伸至供应链，要求供应商遵循《软通动力供应商 ESG 行为准则》。公司在供应商遴选考察工作阶段，加强廉洁管控，从采购源头杜绝腐败问题的产生；在供应商认证时，要求供应商签署《基础合作承诺》，其中包括廉洁承诺、无利益冲突保证内容，要求供应商对商业行为做出承诺，并规避利益关联；在供应商合作过程中，针对发现的异常迅速介入调查以及时止损；若发生供应链腐败问题，通过出具《监察报告》明确责任与处置结果，并向其他领域延伸排查，实现由“点”及“面”的全球协同管控。软通动力保留对供应商开展审查的权利，通过现场检查、问卷调查、信息审查等方式确保其合规。如发现问题，将督促供应商限期整改；对整改不力或存在欺瞒行为者，公司保留终止合作的权利。此外，我们每年举办供应商大会，并定期召开供应商座谈会，对供应商进行反腐败与合规培训，要求供应商遵守相关要求，共同推动行业健康发展。

案例 三方联动防范舞弊风险，共筑阳光反腐生态防线

2025 年 9 月，公司举办第三届合作伙伴合规共建大会，以“全域合规固本，数字智能领航”为主题，围绕采购与费用合规、廉洁合规、案例宣讲等内容展开，旨在打造健康的供应链体系。会议上，公司监察部门详细介绍了公司的反腐败标准和要求，明确了合作伙伴规范经营、廉洁共建的具体要求；邀请经侦专家开展主题宣讲，通过剖析典型经济犯罪案例，倡导合作伙伴加强职业道德认识与守法意识。



举报与举报人保护

公司制定并严格执行《软通动力举报人保护和奖励制度》等管理制度，规范和畅通举报流程，设置多种公开举报渠道，鼓励员工、客户、供应商以及社会各界对舞弊、腐败行为进行举报，对利用职务及职权谋取不正当利益的违法违纪行为进行严防严控。公司高度重视举报人保护，对举报人的有关情况和举报内容严格保密，确保举报人合法权益不受侵犯。对于经核实属实的举报，公司将给予适当奖励，鼓励员工积极参与公司反腐倡廉工作。同时，公司向主动举报腐败信息的供应商及其他合作伙伴提供相应保障，确保举报人不受任何形式的威胁和打压。

举报途径及处理流程

举报电话

010-56647060

举报邮箱

ruantongjubao@isoftstone.com

举报地点

集团总部软通动力大楼 5 层 511 会议室

举报处理流程

公司接受任何方式的实名或者匿名举报，根据举报内容进行核实，举报属实后立案调查。如举报不实，告知举报人。如有恶意举报，追究举报人的相关法律责任。

反垄断与公平竞争

为践行公平竞争理念，防范反垄断合规风险，软通动力根据《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国广告法》等法律法规，制定并发布《营销反垄断与公平竞争制度》，全面覆盖市场推广、品牌宣传、销售行为、渠道管理、广告投放、商务合作、公关活动及社交媒体运营等所有营销相关的业务活动，严禁任何形式的垄断行为、滥用市场支配地位、经营者集中违规及不正当竞争行为。明确禁止利用数据和算法、技术、资本优势以及平台规则等从事垄断行为，切实维护市场公平竞争秩序。

在管理架构上，公司依托合规管理“三道防线”与多级监管体系，明确“高级管理层—营销管理部—各业务部门—营销人员”的全链条管理责任，将公平竞争要求渗透至经营末端，确保各项制度落地执行。同时，公司设立便捷、保密的举报渠道与规范的违规处理机制，对损害公平竞争环境的违规行为实行“零容忍”，严肃追究相关人员责任。此外，公司将反垄断合规要求融入员工培训与企业文化建设，结合每年开展的合规守纪月活动，持续提升全员反垄断合规意识，确保经营活动全程合法合规。2025 年公司未发生重大违反反不正当竞争法律法规情形，以实际行动践行公平竞争承诺，助力行业健康有序发展。

指标与目标

公司致力推动合规管理从“被动合规、事后追责”向“主动价值创造、事前事中管控”全面升级，依托内部治理、产业链协同与数智赋能，坚决消除灰色合作，将诚信尽责内化为核心价值观。全面构筑“不想腐”的廉洁生态，打造公平透明的商业环境，护航公司高质量可持续发展。



税务管理

税务合规是企业合规经营的重要基础。软通动力始终秉持合规纳税的运营理念，严格遵循国家税收法律法规以及各业务区域的税收规定，持续完善税务管理流程，构建起全面系统的税务管理体系。公司设立了税务共享中心，建立了按国家和税种分类的标准化税务管理制度，同时配套制定了纳税申报、发票管理等关键流程的指引规范，确保税务管理工作在各公司规范有序开展，以实现高效运营。

为配合公司国际化战略，软通动力建立了完善的全球税务合规框架，有效履行跨国经营中的纳税义务。税务团队深度参与业务决策，从源头对重点项目进行税务评估和规划，并在合同评审等环节提供专业支持，助力业务流程规范化，防范税务风险。此外，公司定期组织税务培训，提升相关人员的专业能力和风险意识，筑牢税务合规管理基础。

在数智化转型方面，软通动力构建了智能化税务管理平台，实现涉税数据的全方位采集、智能分析和精准预测。通过“数据+场景”的立体化管理体系，公司在集团总部与分子公司层面实现税务数据互联互通，确保风险可控、数据可溯、决策有依，形成合规、高效、智能的税务管理新模式。

报告期内，软通动力严格履行纳税义务，保持良好税务信用记录。集团母公司及旗下多家公司连续多年被评为 A 级纳税人，彰显了公司在税务合规方面的卓越表现。



展望

站在公司成立二十周年的新起点，软通动力正全面推进向“全栈智能”的战略跃迁。在全球数字化与绿色化协同转型的大背景下，ESG 已不仅是企业的社会责任，更是我们在智能时代构建核心竞争力的内在基石。展望未来，我们将坚持“以人为本，科技引领，ESG 领跑可持续发展”的战略共识，将可持续理念深度融入 AI 基础设施、计算智能、场景智能、终端智能四大战略板块，以管理进化与技术沉淀，不断积蓄高质量发展的内生动力。

在环境层面，我们将继续响应全球气候治理趋势，推动数字技术与低碳发展的深度融合。面对 AI 时代带来的机遇与挑战，我们坚信，真正的绿色转型不在于被动约束能耗，而在于以技术创新重塑资源配置。软通动力将以“软硬一体、全栈智能”的能力体系，从 AI 基础设施到计算、场景、终端应用，从算力调度到 Token 流通，系统性赋能千行百业的绿色化进程——让算力更高效，让算法更精准，让每一度电、每一份数据都释放出更大的价值和效益，助力全社会迈向低碳可持续的未来。

在社会层面，我们致力于构建适应人工智能时代的人才生态。面对技术范式演进带来的劳动力结构变革，我们将员工的技能重塑视为长期投资，通过系统性培训与数字化学习平台，让每一位员工在 AI 时代拥有持续竞争力。我们持续深化多元、平等与包容的职场环境，尊重并保护每位员工的权益。在公益领域，软通动力坚持“科技向善”，通过教育助学、数字普惠等行动，努力缩小数字鸿沟，让技术进步的红利惠及更广泛的社会群体。

在公司治理层面，我们将进一步完善 ESG 治理架构，将可持续发展议题深度嵌入业务决策与管理流程，确保经营活动始终遵循国际准则与最高商业道德标准。面对日益复杂的全球监管环境与数据安全挑战，我们将持续强化风险防控体系，筑牢稳健经营的根基。通过公开、透明的信息披露与利益相关方对话，构建深度互信、共生共荣的责任生态。

二十载初心不改，软通动力愿与每一位客户、员工及伙伴并肩前行，在变局中坚守责任，在智能时代践行担当，共同开启高质量发展的下一个篇章。

关键绩效表

指标		单位	2025 年
能源使用			
汽油		升	35,415.01
天然气		立方米	121,081
外购电力		兆瓦时	51,315.09
能源消耗总量		吨标准煤	6,505.56
温室气体排放			
范围一温室气体排放量		吨二氧化碳当量	3,320.24
范围二温室气体排放量		吨二氧化碳当量	27,292.75
范围三温室气体排放量		吨二氧化碳当量	4,293.95
温室气体排放总量		吨二氧化碳当量	34,906.94
温室气体排放强度		吨二氧化碳当量 / 百万元营收	0.99
水资源			
总取水量		吨	438,120
废弃物			
一般废弃物		吨	29,208
人才吸引与留任			
员工总数		人	91,849
新员工		人	35,874
按性别划分	男性	人	62,660
	女性	人	29,189
按年龄划分	35 岁以下	人	73,689
	35-50 岁	人	17,821
	50 岁以上	人	339

指标		单位	2025 年
按层级划分	普通员工	人	81,530
	骨干层	人	10,042
	管理层	人	277
按学历划分	大专及以上学历	人	23,709
	本科学历	人	65,867
	研究生 /MBA 及以上	人	2,273
按地区划分	中国员工（含港澳台地区）	人	91,336
	海外员工	人	513
员工满意度		%	74.2
员工流失率		%	27.68
按性别划分	男性员工	%	28.05
	女性员工	%	26.87
按年龄划分	35 岁以下	%	30.18
	35-50 岁	%	18.94
	50 岁以上	%	15.80
多元包容			
少数民族员工		人	3,563
残疾员工		人	684
中级管理层女性占比		%	33
高级管理层女性占比		%	29
培训与发展			
员工培训投入		万元	1,142.29
员工培训总学时		小时	3,848,347
人均培训时长		小时	41.90
培训覆盖率		%	100
男性员工人均培训时长		小时	42.42
女性员工人均培训时长		小时	41.34

指标		单位	2025 年
高层员工人均培训时长		小时	131.51
中层员工人均培训时长		小时	49.49
基层员工人均培训时长		小时	38.70
员工关爱与社区参与			
帮扶困难员工		名	140
帮扶金额		万元	237.6
公益慈善捐赠投入		万元	149.17
产品与服务			
客户满意率		%	99.62
投诉解决率		%	99
创新研发			
研发投入		亿元	9.59
研发人员		人	3,161
年度新增专利数量		件	123
新增软件著作权数量		项	285
供应链管理			
合作供应商总数		家	3,067
按地区划分	中国内地	家	2,665
	港澳台及其他国际地区	家	402
信息安全			
信息安全外部审计		次	1
信息泄露事件		起	0
信息安全培训		次	140+
信息安全培训总人次		人次	100,000+
信息安全培训覆盖率		%	100
反腐败			
反腐败培训覆盖率		%	100

指标索引表

报告框架	GRI 标准	可持续发展报告指引议题
关于本报告	2-2/2-3/2-4	/
董事长寄语	2-11/2-22	/
关于我们	2-1/2-6/203-2/205-2/305-1/305-2/305-3/305-4/401-3/404-1/405-1/417-1	/
可持续发展治理	2-12/2-13/2-14/2-16/2-17/2-22/2-26//2-29/3-1/3-2/3-3	第十二条（一）、第十二条（二）、第十二条（三）、第十二条（四）、第十二条（五）、第十三条、第十四条（一）、第十四条（二）、第十五条（一）、第十五条（三）、第十七条、第十八条（一）、十八条（二）、第十八条（三）、第十八条（四）、第五十一条、第五十二条、第五十三条（一）、第五十三条（二）
气候环境		
气候行动	2-12/2-13/2-22/201-2/301-2/302-4/302-5/305-1/305-2/305-3/305-4/305-5/308-1	第十一条（一）、第十一条（二）、第十一条（三）、第十一条（四）、第十九条、第二十条、第二十一条、第二十二条（一）、第二十二条（二）、第二十二条（三）、第二十三条（一）、第二十三条（二）、第二十三条（三）、第二十三条（五）、第二十四条、第二十五条（三）、第二十六条、第二十七条、第二十八条、第三十四条、第三十五条（一）、第三十五条（二）、第三十五条（三）
清洁技术与绿色产品	2-22/203-2/302-5/308-1	第十一条（一）、第十一条（二）、第十一条（三）、第十一条（四）、第十九条、第四十一条、第四十二条（一）、第四十二条（二）、第四十二条（三）、第四十二条（四）
环境合规管理	2-27/303-3/306-3	第十九条、第三十一条（一）、第三十一条（二）、第三十四条、第三十六条（一）、第三十六条（二）、第三十七条（二）
产品服务		
全栈智能服务	2-6	/
质量与服务管理	2-9/2-25/2-26/416-1/416-2/417-1/417-2/417-3	第十一条（一）、第十一条（二）、第十一条（三）、第十一条（四）、第十九条、第四十四条、第四十七条（一）、第四十七条（二）、第四十七条（三）、第四十七条（四）
创新研发	2-13/2-27	第十一条（一）、第十一条（二）、第十一条（三）、第十一条（四）、第十九条、第四十一条、第四十二条（一）、第四十二条（二）、第四十二条（三）、第四十二条（四）、第四十三条（一）、第五十四条
供应链管理	308-1/308-2/414-1/414-2	第十一条（一）、第十一条（二）、第十一条（三）、第十一条（四）、第四十四条、第四十五条（一）、第四十六条、第十九条

报告框架	GRI 标准	可持续发展报告指引议题
信息安全		
治理	2-9/2-12/2-13/2-25/418-1	第十一条（一）、第十一条（二）、第十一条（三）、第十一条（四）
战略与管理方式	2-25/2-27/404-2/414-2/418-1	第四十八条（一）、第四十八条（二）、第四十八条（三）
指标与目标	418-1	第十九条、第四十八条（二）、第四十八条（三）
人才发展		
员工权益保障	2-27/2-25/401-3	第十一条（一）、第十一条（二）、第十一条（三）、第十一条（四）、第十九条、第四十九条、第五十条（一）、第五十条（三）
人才吸引与留任	2-7/2-19/2-25/2-26/2-27/2-30/201-3/401-1/401-2/401-3/405-1/406-1/407-1/408-1/409-1	第五十条（一）、第五十条（三）
人才培养与发展	404-1/404-2/404-3	第五十条（三）
职业健康安全	201-3/403-1/403-3/403-5/403-6/404-2	第十一条（一）、第十一条（二）、第十一条（三）、第十一条（四）、第十九条、第五十条（二）
员工关爱与帮扶	403-6	第三十八条
社区参与		
产教融合	203-2/404-2	第四十一条
校企合作	203-2/404-2	第四十一条
公益志愿	203-1/203-2	第三十八条
乡村振兴	203-2/413-1/413-2	第三十八条、第三十九条（一）、第三十九条（二）、第三十九条（三）
公司治理		
公司治理	2-9/2-10/2-12/2-13/2-15/2-16/2-17/2-26/2-27/405-1	第十一条（一）、第十一条（二）、第十一条（三）、第十一条（四）、第十九条、第五十三条、第五十四条
商业道德	2-12/2-13/2-25/2-27/205-1/205-2/205-3/206-1	第十一条（一）、第十一条（二）、第十一条（三）、第十一条（四）、第十九条、第五十四条、第五十五条（一）、第五十五条（二）、第五十五条（三）、第五十五条（四）、第五十六条（一）、第五十六条（二）
税务管理	207-1/207-2	第五十四条
附录		
展望	-	/
关键绩效表	2-7/302-1/302-3/303-3/305-1/305-2/305-3/305-4/306-3/401-1/401-3/403-5/403-8/403-9/403-10/404-1/405-1	第二十四条、第三十一条（一）、第三十五条、第三十六条、第四十条、第四十二条（二）、第四十七条（四）、第五十条（一）、第五十条（二）、第五十条（三）、第五十五条（三）



邮编：100193

电话：+86 105874 9000

传真：+86 105874 9001

邮箱：esg@isoftstone.com

地址：北京市海淀区西北旺东路 10 号院东区 16 号楼