

2025

環境、社會及 管治報告

股份代號 : 00861.HK

於百慕達註冊成立之有限公司

神州數碼控股有限公司*

*僅供識別

 神州控股
DC Holdings

目錄

概要	1
主席致辭	2
關於本報告	4
關於神州控股	6
董事會 ESG 聲明	7
ESG 管理體系	7
2025 年 ESG 績效一覽	11
2025 年 榮譽獎項	15
2025 年 ESG 亮點實踐：數智雙擎驅動，創新引領未來	19
亮點 1：塑造數智升級新引擎——Data × AI 驅動供應鏈價值重構	20
亮點 2：深化客戶共創新模式——全週期服務賦能高質量增長	23
亮點 3：開拓產業協同新生態——開放合作匯聚可持續發展動能	25
亮點 4：探索綠色算力新路徑——低碳運維引領可持續轉型	27
1.0 管治篇：打造負責任的企業治理體系	29
1.1 管治架構與道德規範	30
1.2 風險管理與內部控制	34
1.3 數據安全與隱私保護	35
1.4 科技創新與知識產權	38
1.5 品質管理與服務保障	39
1.6 供應鏈管理與賦能	41
2.0 環境篇：構建可持續的數智服務生態	43
2.1 環境管理體系	44
2.2 應對氣候變化	45
2.3 精益綠色運營	47
2.4 可持續解決方案	49
3.0 社會篇：繪就有溫度的和諧社會圖景	53
3.1 合規用工	54
3.2 員工發展	62
3.3 員工關愛	68
3.4 社區共建	73
關鍵績效表	79
環境部分	80
社會部分	82
附錄	85
附錄 1：香港聯交所 ESG 報告指引內容索引	86
附錄 2：GRI 內容索引	89
附錄 3：IFRS S2 氣候相關披露索引	91

主席致辭

關於本報告

關於神州控股

董事會 ESG 聲明

ESG 管理體系

概要

2025 年 ESG 概要

概要

主席致辭



我們正身處一個智能技術從爆發走向深耕的關鍵轉折點。全球範圍內的智能革命已超越早期的概念喧囂與技術競賽，進入加速落地與價值兌現的嶄新階段。歷史經驗表明，任何一次深刻的產業變革，其根本驅動力從來不只是新技術的引入，而在於依託技術對舊有生產與管理流程進行的系統性再造。基於這一認知，神州控股認為，當前企業實現數字化轉型與智能化升級的核心戰略命題，在於如何讓人工智能不再僅僅是附屬的工具，而是成為業務流程本身的內生基因與驅動核心。為此，我們正式提出了以“AI for Process”為核心的發展理念。

“AI for Process”絕非一個狹窄的技術概念，它代表著一套完整的、以價值實現為終極導向的方法論體系。其核心宗旨，是推動人工智能從主要用於數據分析和信息呈現的“管理生產力”，躍遷為能夠自主進行複雜判斷、執行並優化一系列運營任務的“運營生產力”。最終，我們追求的是在組織的每一個關鍵流程節點上，實現人工智能與人類智慧的無縫銜接與精準協同，達成“人機共舞”的全新工作範式，從而釋放出指數級的協同效能。

過去一年，我們搭建起層次分明、協同賦能的AI全棧技術服務體系，推動AI技術從概念驗證走向落地實踐。全新推出的燕雲3.0模式——AI First FDE，實現AI技術與客戶業務流程全鏈路深度耦合，打通售前至簽約全流程，整體運營效率提升30-50倍，項目交付週期提速5-7倍。一體化供應鏈業務在“客戶+生態”雙輪驅動下，賦能更多合作夥伴實現降本增效。在實現技術與商業突破的同時，神州控股始終將ESG理念深度融入“Data×AI”戰略全流程，讓智能化發展兼具可持續性與社會溫度，這一理念也獲得資本市場與權威機構的高度認可：標普全球企業可持續發展評估斬獲42分，遠超34分的行業平均水準；華證指數ESG評級AA級且位列港股同業第一；同時斬獲香港商報“ESG卓越可持續發展企業”、財聯社致遠獎“社會責任(S)先鋒企業獎”等多項榮譽。

在環境(E)維度，我們以綠色智能賦能產業可持續發展，既推動自身運營低碳化，更以技術助力產業鏈綠色轉型。針對算力基礎設施的能源消耗問題，我們積極推動算力資源綠色循環運營。雙11期間，通過AI驅動綠色供應鏈革新，即時動態調度運輸資源，實現平均支攬時效縮短1.4小時、包裹交接區滯留時長減少1小時，實現碳排放實質性降低。

在社會(S)維度，我們將人才視為核心資產，打造AI型人才培養與發展體系，同時以科技惠民、生態共建反哺社會。人才建設方面，公司頒佈AI軍規，明確AI技術應用與人才發展的核心準則，同步在內部開展全維度AI相關培訓，打造適配數智化發展的人才梯隊。2025年恰逢公司成立二十五周年，系列紀念活動進一步增強了員工的歸屬感與凝聚力。科技惠民方面，在福建漳州打造首個全覆蓋智能政務服務助手“侯喜”，切實解決基層群眾辦事難問題。

在管治(G)維度，我們以卓越治理築牢發展根基，以持續研發與標準制定打造行業引領力。2025年，公司持續加碼“Data×AI”核心領域，構築堅實技術護城河。在標準制定方面，截至2025年末，公司累計主導、參編國家、行業及團體標準225項。通過將自身最佳實踐昇華為行業標準，我們不僅提升了自身運營的規範化水準，更推動了整個產業鏈的透明、高效與可持續發展。我們將合規與廉潔文化建設深植於運營與合作夥伴管理體系，確保公司在快速發展中行穩致遠。

展望未來，神州控股將始終把可持續發展融入每一步創新實踐，我們願與投資人、客戶、合作夥伴及全體員工攜手同行，不僅做人工智能技術應用的先行者，更做產業價值重塑與社會正向變革的共建者，以數智化力量增強供應鏈韌性，為企業發展賦予確定性增長能力，在數字文明建設中，留下負責任、有溫度的中國智慧足跡。

郭為

董事會主席

2026年3月30日

關於本報告

報告範圍

時間範圍：本報告全面涵蓋 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間（以下簡稱 " 報告期 " 或 " 本年度 "）。為確保敘述邏輯的完整性與技術演進的連續性，部分重大戰略發佈及業務進展（如 2026 年第一季度 AI First FDE 模式的正式發佈）在報告中進行了適當的追溯或延展。

組織範圍：除非另有說明，本報告覆蓋神州數碼控股有限公司及其主要附屬公司（以下簡稱 " 神州控股 "、" 公司 "、" 本集團 " 或 " 我們 "）在報告期內的環境、社會及管治表現。本報告的組織統計範圍與公司年報的財務報表合併範圍保持嚴格一致。報告期內，本集團合併範圍未發生重大變化。

編制依據

本報告依據以下標準及指引編制：

- 香港聯交所上市規則附錄 C2 《環境、社會及管治報告守則》（2025 年修訂版）
- 國際財務報告準則可持續披露準則第 S2 號《氣候相關披露》（IFRS S2）
- 全球報告倡議組織（GRI）永續發展報告標準（GRI Standards 2021）
- 聯合國 2030 年可持續發展目標（SDGs）

本報告同時參考了以下框架及指引中與本集團行業相關的披露要求：

- 可持續發展會計準則委員會（SASB）—— 軟件與 IT 服務行業標準及物流行業標準
- 氣候相關財務信息披露工作組（TCFD）建議框架

相關報告索引信息請參考：

附錄 1：香港聯交所 ESG 守則索引表

附錄 2：GRI 標準索引表

附錄 3：IFRS S2 建議披露索引

數據說明

本報告所引用的全量定性與定量數據均來源於本集團正式發佈的官方檔、經過獨立審計的財務報告、以及經由公司各職能中心與業務線嚴格統計與交叉審核的內部運行記錄。環境績效數據的統計邊界全面覆蓋本集團擁有運營控制權的主要物理場所，包括遍佈全國的六大科技園區、四大核心物流園區以及各地級市的主要辦公與服務設施。

溫室氣體（GHG）排放數據的核算嚴格依據《溫室氣體核算體系：企業核算和報告標準》（GHG Protocol）進行。為了提升披露透明度，2025 年本集團實施了範圍一（直接排放）與範圍二（間接排放）的精細化拆分核算。其中，範圍二外購電力的排放因數統一採用中國生態環境部發佈的最新可用年度全國電力平均二氧化碳排放因數（0.5777 tCO₂/MWh）進行計算。除特殊說明外，本報告中所列示的財務與經濟績效金額均以人民幣（CNY）作為計量單位。

報告原則

本報告遵循以下報告原則：

重要性：本集團通過多維度的利益相關方調研與雙重重要性評估模型，精準識別對公司長期財務表現以及對外部環境與社會具有深遠影響的重大 ESG 議題，並在報告結構的安排與內容深度的挖掘上予以重點披露。

量化：對於環境排放、資源消耗、員工多元化、健康安全等關鍵表現，本集團盡可能採用精確的量化數據進行呈現，並在關鍵績效表章節詳細披露了數據的統計口徑、折算假設及變化趨勢。

平衡：報告秉持客觀中立的立場，全面、公允地反映本集團在報告期內取得的可持續發展成就，同時不回避在轉型過程中面臨的挑戰與有待提升的領域，避免選擇性披露。

一致性：在環境及社會關鍵績效指標的統計方法上保持與過往年度的高度一致性，以確保跨期數據的可比性。如因業務擴張或管理精細化導致統計口徑發生變更，本報告均在相應數據圖表下方提供了明確的附注說明。

報告獲取方式

本報告以中文和英文刊發，分別刊載於香港聯交所網站（www.hkexnews.hk）及神州控股官網（www.dcholdings.com）ESG 專頁。本集團鼓勵利益相關方通過官網或聯交所平臺查閱本報告全文，如對報告內容有任何意見或建議，歡迎通過公司投資者關係管道與我們聯繫。如中英文版本存在歧義，以中文版本為準。



關於神州控股

神州數碼控股有限公司（簡稱“神州控股”，00861.HK）成立於 2000 年，2001 年在香港聯合交易所主板上市。公司始終以“數字中國”為初心使命，秉持“成就客戶、創造價值、追求卓越、開放共贏”核心價值觀，堅持“理念領先、技術領先、實踐領先”，立足中國，放眼全球，銳意創新。在“AI for Process”理念指引下，神州控股堅定推行“Data x AI”戰略升維，以 AI 全棧技術和一體化供應鏈場景融合成果，持續賦能企業流程智能化升級，並努力構建技術自主、價值共享的智能經濟新生態。

公司著力構建以算力、數據、算法、應用及定制化解決方案為核心的 AI 全棧服務能力，加速推動前沿技術向高價值商業場景轉化。算力層，提供算力規劃建設、統籌調度、優化再造及算力資產管理等全生命週期的端到端服務；數據層，提供數據採集、清洗、建模、運維及安全防護的全生命週期數據治理能力，通過全鏈路治理保障高質量、安全可信的供給，幫助企業驅動原始數據向高價值數據資產的合規演進；以“AI for Process”為核心理念，打造“小金”供應鏈智能體，通過大語言模型與多智能體協同技術，將 AI 深度嵌入訂單、倉儲、運輸、計費等核心運營流程，由 AI 主動規劃核心業務場景，助力企業完成全鏈路智能協同與效率變革。公司還創新地推出“AI First FDE”模式，快速切入行業，積累和萃取數據資產，將 AI 技術與客戶業務流程深度融合，持續創造價值。

在核心業務場景，公司整合國內和國際資源，構建了技術驅動、深度協同的智慧供應鏈服務體系，業務聚焦倉儲、運輸、配送、逆向及智能運營全環節，為客戶提供貫穿國內倉配一體、跨境進出口乃至海外運輸和倉配服務的端到端履約解決方案，旨在幫助客戶優化庫存、降低成本、提升效率、增強供應鏈韌性，實現全鏈路價值最大化。此外，公司還搭建了覆蓋店站運營、數字行銷、創意直播、訂單履約、本地化運營及客戶服務的全鏈路電商運營服務矩陣，為品牌提供全週期成長賦能。

公司在全國各地設有分支機構，在長三角、珠三角、中西部及環渤海四大經濟圈核心區打造了高品質的六大科技園區、五個研發中心和四大物流園區，在馬來西亞、泰國、越南及新加坡等地設有海外分支機構，業務服務能力實現國內地級市 100% 覆蓋，並觸達超過 50 個國家和地區。公司在技術研發方面持續投入，主導、參編國家及行業各類標準 225 項，獲得軟件著作權、專利等知識產權超 3400 項，並獲得包括國家技術發明獎一等獎、世界互聯網領先科技成果等國內外各類榮譽獎項。

董事會 ESG 聲明

本公司及董事會全體成員嚴格遵守並全力踐行香港聯合交易所有限公司上市規則附錄 C2《環境、社會及管治報告守則》的各項強制及“不遵守就解釋”條款，持續推動集團完善環境、社會和管治的管理體系。本集團深刻認識到，在全球氣候治理格局重塑、科技倫理邊界不斷拓展、數據主權意識全面覺醒的大背景下，將 ESG 因素全面融入企業戰略規劃與日常運營，不僅是履行企業公民責任的必然要求，更是規避系統性風險、捕捉下一代商業機遇的必由之路。

董事會對公司 ESG 相關事宜承擔全面責任，包括：

- 制定和審批集團的 ESG 戰略、政策和目標；
- 評估和厘定與 ESG 相關的重大風險和機遇，特別是氣候相關風險；
- 確保集團已設立適宜且有效的 ESG 風險管理及內部監控系統；
- 審閱集團的 ESG 表現、目標達成進度及本 ESG 報告的內容。

董事會授權審核委員會定期審閱本集團的 ESG 策略和績效表現，確保與集團整體發展策略保持一致，並定期向董事會彙報。董事會建立了一套行之有效、覆蓋全業務生命週期的系統化 ESG 風險管理流程，用於評估及管理與 ESG 相關的重要事宜。該流程能夠敏銳捕捉外部監管風向與市場需求的變化，並將其轉化為內部流程的優化指令。董事會定期根據既定的 ESG 相關目標檢討目標達成進度，確保公司在可持續發展方面的承諾得到有效執行，並及時調整策略以應對不斷變化的市場環境與監管要求。

董事會已詳細審閱本報告所載之所有數據，包括環境績效數據、社會責任實踐、管治架構信息及關鍵績效指標，並就報告內容的完整性與重大議題的覆蓋度進行了充分討論。

ESG 管理體系

可持續發展策略

神州控股的可持續發展策略並非游離於主業之外的孤立行動，而是與“Data×AI”核心商業戰略高度融合的有機整體。公司致力於實現商業價值、環境價值與社會價值的三位一體，將環境、社會及管治因素全面融入日常營運及管理，作為企業發展策略的重要組成部分。

公司的可持續發展策略圍繞以下三大支柱展開：

- **環境**——數智驅動的綠色革命：我們堅信數智化是實現脫碳目標的加速器。一方面從自身做起，打造低 PUE 的綠色算力基礎設施，推行極致的精益物流與無紙化辦公；另一方面，發揮數據和 AI 的乘數效應，將 AI 路徑優化、智能包材推薦、智能庫容算法等技術能力對外輸出，賦能廣闊生態的低碳轉型。
- **社會**——科技普惠與多元共融：我們秉持“科技為民”的初心。在內部，致力於打破職業天花板，培育極具包容性、尊重多元文化的敏捷組織；在外部，將 AI 全棧技術應用於一體化供應鏈、智慧政務等經濟民生重點領域，助力中小微企業跨越數字鴻溝，促進全社會的協同與公平發展。
- **管治**——堅守底線的透明治理：在充滿不確定性的時代，管治是防範風險的護城河。我們以國際最高標準要求自身，嚴守反腐敗與反壟斷底線，構建固若金湯的數據安全與隱私保護體系，持續推動標準化建設，強化服務品質，提升管理效能，以透明、互信的姿態贏得全球投資人與客戶的長期信賴。

ESG 管治架構和彙報機制

董事會作為公司 ESG 管理最高決策機構，負責制定公司 ESG 戰略與目標、評估重大 ESG 風險，並將 ESG 考慮納入決策過程，以促進公司的可持續發展。為確保可持續發展戰略能夠自上而下貫穿至每一個業務末端，公司建立了權責清晰、運轉高效的 " 三級聯動 " 管治架構，以確保 ESG 工作的有效推進：

ESG 指導委員會（決策與統籌層）：

由集團最高管理層及各核心業務線總裁組成，承接董事會的戰略意圖，負責研判宏觀 ESG 趨勢，明確集團在特定週期內的 ESG 戰略實施路徑，審批重大 ESG 投資計劃，並對總體目標的達成情況進行監督與考核。

ESG 協同委員會與專項工作組（協調與推進層）：

作為連接高層決策與基層執行的中樞，協同委員會負責打破部門壁壘，統籌協調人力、行政、法務、技術、供應鏈等部門。2025 年全新設立的 "ESG 專項工作組 " 常態化運作，負責建立 ESG 數據收集體系、組織內外部審核培訓，並主導年度 ESG 規劃與報告的編制工作。

各部門 ESG 業務代表（執行與回饋層）：

深植於各一線業務單元與運營實體之中，負責將集團的 ESG 管理舉措轉化為具體的業務操作標準，精準採集前端能耗、排放、員工健康等海量原始數據，並及時向協同委員會回饋執行過程中的痛點與創新實踐。

利益相關方溝通

神州控股構建了全方位、多層次的利益相關方溝通體系，將其作為企業可持續發展戰略的核心支柱。公司秉持“開放透明、互利共贏”的溝通理念，在嚴格履行信息披露義務的基礎上，主動搭建多維度交流平臺，通過定期與不定期溝通相結合的方式，確保與各利益相關方保持順暢、及時的信息共享。

利益相關者	主要議題	主要溝通渠道
政府及監管機構	合規、企業管治	會議、書面報告、訪問、政策諮詢、信息披露
股東及投資者	業務發展、投資回報、ESG 表現	信息披露、投資者會議、業績路演、社交媒體互動
非政府組織及媒體	環境保護、合規諮詢、慈善	行業活動、新聞發佈會、社交媒體平臺
客戶	產品及服務品質、隱私保護	客戶回饋、會議、服務熱線、即時客戶支援
員工	培訓、福利、職業規劃、健康安全	員工大會、企業社交平臺、滿意度調查、HRBP 溝通
社區及公眾	志願者服務、慈善、環境保護	公司網站、微信公眾號、媒體報導、社區活動
供應商	公平合作、誠信、可持續採購	會議、定期評估、實地考察、培訓支持

2025 年，本集團在資本市場互動與品牌透明度建設方面取得了顯著成效。憑藉高質量的信息披露與積極的投資者溝通，公司榮獲新財富雜誌“港股最佳 IR”大獎、財聯社“最佳港美股 IR 團隊獎”，以及證券之星“2025 資本力量年度卓越品牌傳播團隊獎”。2025 年，投資人累計線下交流場次高達 240 次，並通過組織各類線上公開路演，實現累計流覽量超 5000 餘次，新聞媒體報導近 30,000 篇次，累計流覽量超 7000 萬。

ESG 議題重要性評估

公司堅持 " 雙重重要性 " (Double Materiality) 評估原則，從 " 對公司財務表現的影響 " (財務重要性) 和 " 對環境與社會的影響 " (影響重要性) 兩個維度對 ESG 議題進行系統評估。公司採用科學方法識別和評估 ESG 重要議題，確保公司資源能夠投入到最具影響力的可持續發展領域。我們根據利益相關方溝通調查問卷結果、結合集團實際情況，同時對標 SASB、TCFD 等國際框架及行業領先實踐，從 " 對公司及業務運營重要性 " 和 " 對利益相關者重要性 " 兩個維度進行分析，篩選並形成重要性議題矩陣，為 ESG 管理提升及 ESG 報告編制指明方向。

重要性議題評估結果顯示，數據安全與隱私保護、知識產權管理、客戶滿意度、政府監管和吸引與挽留人才位於矩陣的高優先順序區域，這些議題既反映了公司作為科技企業的特性，也體現了當前市場環境下的核心關注點。

公司將評估結果中涉及的重要議題納入 ESG 管理體系，制定了相應的管理措施和改進計劃。例如，針對數據安全議題，加強了信息系統安全防護；對於員工福利與培訓，完善了人才培養及考核機制；在環境管理方面，強化了節能減排技術應用。這些措施不僅回應了利益相關方的期望，也促進了公司業務的可持續發展。

公司將評估結果中涉及的重要議題納入 ESG 管理體系，制定了相應的管理措施和改進計劃，並在本報告的各相應章節中予以重點回應。對於高優先順序議題，本集團設立了專門的跨部門工作組進行跟蹤推進，確保在戰略規劃和日常運營中對這些核心關切給予充分的資源配置與管理關注。

績效

2025 年 ESG 績效一覽

2025 年 ESG 績效一覽

2025 年是神州控股在 ESG 領域迎來全面突破與價值重估的一年。本集團在第三方機構的獨立評級中屢創佳績，並在環境與社會維度的量化指標上實現了質的飛躍。以下為本集團 2025 年度 ESG 關鍵績效指標概覽。詳細數據請參見本報告 " 關鍵績效表 " 章節。

環境篇

AI+ 供應鏈：打造 " 小金 " 智能體集群，深度嵌入需求預測、智能調度、出庫交接等供應鏈核心環節，在 " 雙十一 " 峰值場景下實現訂單峰值處理能力提升 280%、包裹交接滯留時長減少 1 小時，並帶動多場景工作效率提升 50% - 70%，以智能決策驅動供應鏈運營提質增效。

環境合規率

100 %

協助客戶完成的包裝材料回收量

58 噸 同比增長 6344%

碳排放總量

7808.73 萬噸
人均碳排放量 0.36 噸

用水總量

118809.31 噸
人均用水量 5.42 噸

溫室氣體直接排放總量
(汽油 + 柴油 + 天然氣)

269 tCO₂e
同比下降 51%

廢棄物總量

6096.68 噸
人均廢棄物產生量 0.28 噸

社會篇

AI+ 政務：承建漳州 " 候喜 " AI 政務助手項目，推動近 5 萬項政務服務事項完成智能化梳理與改造，表單字段填寫量減少 74%，群眾滿意度達 98.5%，通過 " 搜、問、辦 " 一體化模式提升政務服務效能與群眾辦事體驗。

總人數

21936 人
同比增加 13.8%

本科及以上

15619 人 占比 71.2%

員工平均培訓時長

11.5 小時 員工培訓率 100%

互助基金會人數

7993 人

完成理賠金額 69.27 萬元

同比增長 33%

因公亡故人數

0 人 連續五年為 0

工傷人數 16 人

同比下降 43%

工傷損失工作日 97 天

同比下降 90%

管治篇

與境內外投資機構累計交流 240 餘次，含一對一交流 120 餘次、群組交流 60 餘次、策略會交流 60 餘次；累計觸達境內外投資機構超 300 家，透過多元化溝通機制持續加強資本市場互動；線上公開路演累計瀏覽量超 5,000 次，透過公司官網、微信公眾號及小程序及時傳遞公司動態，保障投資者知情權。

反腐倡廉培訓員工覆蓋率

100 %

客戶投訴處理率

100 %

非原廠供應商《合作夥伴廉潔誠信協議》簽署率

100 %

知識產權

3,415 項
同比增加 7.5%

參與國家 / 行業 / 團體標準

225 項
在研 102 項 已發佈 123 項

具有技術人員占比

88.72 %
總人數 19,461 人

庫存準確率

99.98 %

環境績效：推進節能降耗，循環經濟新突破

指標	單位	2025 年	亮點說明
溫室氣體排放總量	tCO2e	7,809	
- 範圍一（直接排放）	tCO2e	269	較 2024 年同比下降 51%（汽油 + 柴油 + 天然氣）
- 範圍二（間接排放）	tCO2e	7,541	外購電力
- 人均溫室氣體排放	tCO2e/ 人	0.36	
外購電力	兆瓦時	13,054	
汽油消耗	升	11,972	
柴油消耗	升	1	
天然氣使用	立方米	110,200	
耗水總量	噸	118,809	
- 人均耗水量	噸 / 人	5.42	
有害廢棄物	噸	9.57	
無害廢棄物	噸	6,087	
協助客戶包裝回收量	噸	58	同比增長 6344%，循環經濟新突破
環境違規罰款	元	0	環境合規率 100%
環境培訓	場次	31 場 +228 次演練	

社會績效：助力員工發展，激發社區活力

指標	單位	2025 年	亮點說明
正式員工總數	人	21,936	提供就業機會，同比增長 14%
因工亡故人數	人	0	連續五年為零
工傷人數	人	16	同比下降 43%
工傷損失工作日	日	97	同比下降 90%
人均培訓時長	小時	11.5	同比增長 1.4%
本科及以上員工占比	%	71.2%	同比增長 3.3%
員工學習總時長	萬小時	25.3	同比增長 11.5%
互助基金入會人數	人	7,993	成立於 2008 年，同比 +7.8%
互助基金理賠金額	萬元	69.27	同比增長 33%
希望小學累計惠及學生	人	17,070	9 省 10 所，22 年持續投入

管治績效：強化企業治理，促進合作協同

指標	單位	2025 年	亮點說明
反貪腐培訓覆蓋率	%	100%	連續三年 100%
廉潔誠信協議簽署率	%	100%	連續三年 100%
反競爭訴訟 / 處罰	件	0	2025 年新增披露
ISO 37001 認證	項	1	已通過年度監督審核
ISO 27001 認證	家	4	已通過年度監督審核
數據泄露事件	件	0	連續三年為 0
累計知識產權	項	3,415	同比增長 7.5%
累計參編標準	項	225	同比增長 22%
供應商總數	家	4,830	
客戶投訴處理率	%	100%	連續三年為 100%

榮譽獎項

2025 年榮譽獎項

2025 年榮譽獎項

2025 年，神州控股憑藉在 ESG 管理、社會責任和可持續發展方面的持續投入和卓越實踐成效，獲得了來自行業和資本市場的廣泛認可，構建了強勁的榮譽矩陣。在香港商報主辦的 " 香港全球 ESG 投資年會 " 盛典中，本集團摘得最高規格的 " ESG 卓越可持續發展企業 " 大獎；在第十屆智通財經上市公司評選中，榮獲 " 最佳 ESG 公司獎 " ；憑藉在科技惠民領域的長期投入，還斬獲了 2025 年度財聯社致遠獎的 " 社會責任 (S) 先鋒企業獎 " 。在投資者關係領域，公司榮獲新財富雜誌 " 港股最佳 IR " 大獎、財聯社 " 最佳港美股 IR 團隊獎 " 及證券之星 " 2025 資本力量年度卓越品牌傳播團隊獎 " 。



社會責任 (S) 先鋒企業獎

財聯社

ESG 卓越可持續發展企業

香港商報

供應鏈 ESG 卓越獎提名

Sedex (全球領先供應鏈道德審核平臺)

2025 年最佳 ESG 公司獎

智通財經

港股最佳 IR

新財富雜誌

2025 鸞鷲 - 最佳港美股 IR 團隊獎

財聯社

卓越品宣獎

證券之星

2025 最佳 PR 團隊獎

智通財經

最佳投資者關係項目獎

路演中 卓越 IR

生態創新應用獎

IDC 中國

科學技術獎項項目獎 - 科技進步獎三等獎

中國物流和採購聯合會

全球跨境電商行銷優質服務商

中國服務貿易協會

**“數據要素 × 交通運輸解決方案” 大賽
二等獎**

中國物流和採購聯合會信息平台分會

**2025 央國企數智化轉型與智能製造領航
技術服務品牌 TOP50**

機械工業信息研究院

北京民營企業百強

北京市工商聯合會

北京民營企業科技創新百強

北京市工商聯合會

神州控股 2025 年度 ESG 評級一覽

42

标普全球 (CSA)

10.19

晨星

A

Wind

AA

華證指數

AA-

聯合赤道

A

中誠信

A

秩鼎

B+

商道融綠

亮點 1：塑造數智升級新引擎——Data × AI 驅動供應鏈價值重構

亮點 2：深化客戶共創新模式——全週期服務賦能高質量增長

亮點 3：開拓產業協同新生態——開放合作匯聚可持續發展動能

亮點 4：探索綠色算力新路徑——低碳運維引領可持續轉型

亮點實踐

2025 年 ESG 亮點實踐：數智雙擎驅動，創新引領未來

2025 年 ESG 亮點實踐：數智雙擎驅動，創新引領未來

2025 年是神州控股成立二十五周年，也是公司 Data×AI 戰略全面升維、ESG 實踐縱深落地的關鍵一年。本集團在數智化轉型、供應鏈升級、產業生態共建與綠色算力實踐中形成四大亮點實踐，以可持續發展理念驅動企業與產業鏈高質量發展，全面彰顯責任擔當與長期價值。

亮點 1：塑造數智升級新引擎——Data × AI 驅動供應鏈價值重構

面對通用大模型與實體產業適配不足、企業數字化轉型成本高企、供應鏈運營效率與綠色低碳目標難以協同等行業痛點，本集團以 AI 全棧技術底座建設與供應鏈場景深度落地為雙核心路徑，摒棄單純技術堆砌，將人工智能與產業流程深度融合，以技術創新驅動效率提升、成本優化與低碳發展，為 ESG 可持續發展注入數智動能。

以燕雲為核心的 AI 全棧能力：築牢數智轉型技術根基

本集團以燕雲系列技術平臺為核心，構建覆蓋算力、數據、算法及智能應用的 AI 全棧技術服務體系，實現從數據打通、治理到智能應用的全鏈路賦能，以技術效率提升創造直接 ESG 價值。

燕雲 Infinity：數據智慧決策使能平臺

燕雲 Infinity 由國家科技發明獎一等獎成果轉化陞級而來，進一步形成了將打通的數據轉化為可理解、可分析、可執行的業務能力。在數據層，可提供資料獲取、清洗、建模、運維及安全防護的全生命週期數據治理能力，將原始數據轉化為規範的數據資產，保障高品質、安全可信的企業級數據供給；在知識層，通過無程式碼業務建模平臺，構建數據與業務的數位孿生體；在決策執行層，結合大模型，通過強化學習、因果推理、多目標優化完成人 +AI 協同決策，大幅降低企業數位化轉型的時間與資金成本，減少資源閒置與重複投入，實現資源集約利用，契合 ESG 環境與社會維度的覈心要求。

AI First FDE 模式：AI 優先型業務交付新範式

本集團創新推出 AI First FDE（AI 優先型前沿部署工程師）模式，以“敏捷驗證 + 深度共創”為核心，直擊傳統 IT 建設週期長、效果難量化、資源浪費嚴重等痛點。該模式依託大模型推理與意圖編程技術，實現業務邏輯極速拆解與系統原型快速生成，以極短週期完成業務 POC 驗證，以低成本試錯實現規模化場景複製，最終向客戶直接交付可量化的業務結果而非單一軟件產品。AI First FDE 模式實現了 AI 技術與客戶業務流程全鏈路深度耦合，打通售前至簽約全流程，整體運營效率可提升 30-50 倍，項目交付週期可提速 5-7 倍，大幅減少傳統 IT 建設中的人力、物力與時間消耗，以高效交付降低全流程資源浪費，是技術賦能 ESG 的典型實踐。

AI 全棧技術四層架構

算力層：以 Infinity- 智算平臺為底座，提供算力規劃建設、統籌調度、優化運營及資產管理等端到端服務，保障底層算力資源的高效配置與穩定供給，為上層數據處理、模型訓練和智能應用落地夯實基礎。

數據層：以 Infinity- 智數平臺為核心，圍繞數據採集、清洗、治理、建模、運維與安全等關鍵環節，沉澱高質量數據資產與行業知識庫，將分散數據轉化為可用、可信、可管理的智能化資源，為 AI 應用提供堅實的數據支撐。

算法層：依託 Infinity- 智策平臺，整合模型微調、Agent 編排及 MCP/A2A 協議等關鍵能力，將業務知識進一步數字化、結構化，推動模型能力與業務場景深度結合，打通數據到決策之間的關鍵鏈路。

應用層：基於 AI First FDE 方法論，將平臺能力帶到客戶業務現場，圍繞決策優化、精算洞察、數據協同等企業數字化轉型核心需求，與業務專家共同識別真實問題、驗證可行方案，並形成可快速交付、可落地、可轉化為商業價值的 AI 能力產品。



本集團 AI 全棧能力以技術創新實現降本增效、資源節約，從源頭減少能源與物資消耗，將技術價值轉化為 ESG 環境維度與社會維度的實質性貢獻。

AI for Process 在供應鏈場景的落地：AI 賦能綠色高效運營

本集團秉持 AI for Process 核心理念，讓 AI 深度嵌入供應鏈真實業務流程而非表層輔助，基於 AI 全棧技術底座打造供應鏈智能體集群“小金”，實現供應鏈全鏈路智能決策與高效運營，同步推進綠色低碳發展。

小金智能體集群：供應鏈全鏈路智能引擎

“小金”智能體集群整合 20 餘年供應鏈行業知識庫、燕雲 Infinity 平臺即時數據與決策式 AI 算法，以“3+N”架構實現 AI 與崗位流程深度融合，覆蓋需求預測、庫容測算、智能調度、出庫交接、售後管理等全供應鏈環節，為客戶提供自主分析、精準決策與自動化執行能力。“小金”將原生的 AI 決策能力嵌入日常業務流程。基於“小金”的能力，我們全面重構了 OMS、WMS、TMS 及 BMS 等業務執行系統，推動運營由傳統經驗驅動向智能決策驅動升級，在倉內調度與運作場景下實現決策效率提升 30% 以上；在經營分析、智能問數及標書編寫等場景下，實現工作效率提升 50% - 70%。



極限場景驗證：雙十一實戰效能突破

在 2025 年“雙十一”千萬級訂單峰值極限壓力測試中，“小金”智能體集群全鏈路賦能供應鏈運營，實現多項核心指標顯著提升：訂單峰值處理能力提升 280%，複雜單據揀選分揀效率提升 20%，包裹交接滯留時長減少 1 小時，訂單簽收及時率超 99.7%。同時，制單、打包、復核等崗位效率大幅提升，數據查詢與輔助決策效率優化 50% 以上，以極致運營效率降低人力消耗與物資浪費。

AI 驅動綠色供應鏈發展

“小金”智能體與供應鏈控制塔搭載的 AI 路徑優化算法，可動態規劃運輸路線、減少冗餘里程，直接降低物流環節碳排放；倉儲網路智能優化功能提升倉庫空間與能源利用效率，減少倉儲能耗。燕雲 Infinity 平臺同步為客戶搭建碳排放追蹤與管理體系，實現全產業鏈碳數據可感、可測、可管，推動上下游協同減碳。本集團以 AI 技術重構供應鏈運營模式，實現效率提升與低碳發展雙向協同，將 ESG 目標融入業務核心場景。

以“Data × AI”戰略升維為牽引，本集團通過燕雲全棧技術與“小金”智能體的深度融合，持續以數智雙擎驅動效率提升、成本優化與綠色低碳發展。未來，公司將進一步深化 AI 與產業場景的融合創新，以技術創新持續釋放 ESG 價值，助力產業鏈高質量、可持續發展。

亮點 2：深化客戶共創新模式——全週期服務賦能高質量增長

客戶是神州控股可持續發展的核心基石。2025 年，本集團將客戶戰略置於發展核心位置，在客戶“存量深耕 + 增量拓展”上，通過“寶貝計劃”穩固長期合作、“摘星計劃”擴大市場覆蓋，強化精益運營，保障服務品質，持續提升客戶滿意度與合作黏性，以穩定可靠的服務創造長期商業與社會價值，為 ESG 可持續發展築牢客戶根基。2025 年度雙十一期間公司單量同比增長超 50%；通過客戶分層精細化運營，淨留存客戶數同比增加至 508 家，淨金額續費率達 100%；成功拓展與 5 家收入貢獻超千萬體量的增量客戶。

存量客戶深耕：寶貝計劃 —— 全生命週期陪伴，築牢長期信任

本集團以“寶貝計劃”為核心，聚焦存量客戶深度運營，致力於提升客戶全生命週期價值，打造長期穩定的戰略夥伴關係。公司還將端到端一體化供應鏈服務延伸至海外，覆蓋東南亞、中東、拉美等新興市場，助力客戶全球化業務佈局，實現從國內到全球的服務能力躍升。同時建立基於 NPS（淨推薦值）的客戶體驗度量模型，配備專屬服務經理，開展月度 KPI 複盤與常態化客戶拜訪，形成主動式服務機制。依託 AI 智能體即時分析客戶工單與回饋，提前預判並介入解決系統卡頓、物流延遲等潛在風險，推動服務從被動回應向主動預防轉型。在該計劃支撐下，公司與多個客戶合作週期長達十餘年，建立深度互信關係；2025 年客戶投訴處理率達 100%，以高質量服務兌現對客戶的長期承諾。

增量客戶拓展：摘星計劃 —— 精准賦能行業，擴大價值覆蓋

以“摘星計劃”為抓手，本集團快速拓展增量客戶，依託模組化服務能力與深厚行業積澱，為不同領域客戶提供柔性定制解決方案。公司基於原子化標準能力矩陣，結合消費電子、智能通訊、快消美妝及耐用消費品等行業特性，靈活拼裝組合形成適配細分領域的服務方案，將 20 餘年供應鏈 know-how 經驗轉化為可複製、可落地的行業能力，高效滿足客戶數智化轉型與供應鏈升級需求。2025 年，公司通過“摘星計劃”成功拓展一批優質行業客戶，進一步完善客戶結構與市場佈局，為長期穩健增長奠定堅實基礎。

精益服務運營：強化精益運營，保障服務品質

本集團圍繞履約、品質、庫存、人效、場效五大維度，建立了“看得見、說得清、管得了、能進化”的倉指標體系，持續加強供應鏈精益管理能力，不斷提升客戶滿意度。倉儲管理方面，對標準作業程式（SOP）進行全供應鏈升級，通過“一崗一屏”策略推動作業革命，人效指標中發貨單效同比提升了 9%，倉運營指標中發貨及時率與 24 小時支攬率分別提升至 99.97% 及 99.75%，整體成效明顯。庫存管理方面，以百萬機會缺陷數（DPMO）理念標準嚴格管控庫存，庫存準確度提升至 99.98%，為高效履約提供堅實保障，以穩定、高效、可靠的服務能力贏得客戶廣泛認可。

客戶共建：互動與認可，見證服務價值

2025年，公司舉辦首屆“智鏈神州·NextChain”2025智慧供應鏈創新大會，彙聚政府、協會、企業、高校、投資人、媒體等數百位嘉賓，共探AI與供應鏈融合路徑，多家標杆客戶參與分享與戰略合作簽約，搭建開放共贏的行業交流平臺。



2025年，旗下科捷憑藉卓越服務榮獲佳能“2025年度戰略採購合作貢獻獎”和“2025年度運輸KPI優秀獎”，多項客戶認可充分印證公司客戶戰畧的落地成效與服務實力。



2025年，本集團實現客戶存量穩固、增量突破、服務提質、生態共融，與客戶攜手持續構建可持續的服務共同體。未來，公司將堅守以客戶為中心的初心，以更高品質服務創造更大客戶價值，以穩定健康的客戶關係推動企業與行業高質量可持續發展。

亮點 3：開拓產業協同新生態 —— 開放合作匯聚可持續發展動能

生態協同是數字經濟時代產業高質量發展的核心路徑。2025 年，神州控股秉持利他、開放、共贏的核心價值主張，以標準引領、業務協同、技術創新三重驅動，構建覆蓋全鏈條的產業生態體系。年內，集團與 15 家行業龍頭企業達成戰略合作，成功啓動“供應鏈 + AI 生態聯盟”，以開放合作推動資源集約、綠色低碳與行業共榮，為 ESG 可持續發展築牢生態根基。



一、標準引領：構建多層次標準體系，夯實行業發展根基

集團以標準化建設為核心抓手，構建覆蓋國家、行業、團體、企業的多層次標準生態，全面提升行業話語權與規範引領能力。2025 年，累計主導、參編國家、行業及團體標準 225 項，其中獲批發布 123 項、在研 102 項，較 2024 年 184 項增長 22.3%；擁有知識產權 3415 項，年內新增 238 項。作為可信數據空間發展聯盟成員，公司深度參與兩項大數據國家標準編制，聯合發佈《中國物流數據發展白皮書》，參編電子供應鏈“一碼到底”行業標準、跨境電商平臺經營規範團體標準等關鍵文件。同時踐行分層建標理念，牽頭髮布《軟件過程能力成熟度模型》國家標準，主導《大語言模型金融應用技術要求》獲評行業五佳團標，發佈首個 AI Coding 企業標準，以標準化推動行業數智化與綠色化有序發展。

二、業務協同：搭建供應鏈生態網絡，實現多方價值共贏

以網絡協同與資源整合為支撐，打造高效集約、綠色低碳的供應鏈業務生態，實現上下游價值共創與最優配置。

科捷雲倉共享平臺：整合全國優質第三方倉儲資源，構建規模化、強管控運營網絡。面向中小客戶推出輕量化 SaaS “科捷雲倉”，助力企業快速實現供應鏈 AI 轉型，提升運營效率，降低空置率與重複建設，推動土地、能源集約利用與全鏈路降碳。

物流數據開放互聯倡議：2025 年 4 月 30 日，聯合 16 個試點城市、北京交通大學、中國物流與採購聯合會等單位共同發起倡議，圍繞數據流通、產業協同、安全可靠、數字生態四大方向共建基礎設施、參與標準制定、創新價值模式，推動數據合規高效流通與供應鏈高效協同。

三、技術創新：深化產學研用融合，共筑前沿技術生態

以頂尖產學研合作為支撐，聚焦前沿技術創新，構建從基礎研究到產業落地、從高端人才到一線技能的完整技術生態。

產學研協同驅動技術躍升：2025年，公司相繼與北京大學、北京交通大學成立智能化軟件聯合實驗室、數據智能研究院，圍繞數據和AI前沿技術攻堅及其在供應鏈場景下的應用開展深度合作。。同時，公司還聯動中國信通院、北京金融科技研究院等機構，共同構建金融AIGC全棧生態體系，並與多家區域性銀行共建聯合實驗室，推動前沿技術在金融場景深度落地與規模化應用。

實踐賦能人才培養：公司連續三年作為技術支持單位參與河南省物流行業職業技能大賽，神州金庫系統作為競賽指定系統，也已深度融入參賽院校的常規教學體系，成為物流專業職業技能培訓的標準化教學軟件。學生們在課堂上學到的正是行業中領先企業正在應用的系統，實現了學習與就業的無縫銜接。這種“以賽促教、以賽促學、賽教融合”的模式，有效解決了傳統職業教育中理論與實踐脫節的痛點，為數字物流人才供給與行業可持續發展提供堅實保障。

前沿探索引領產業未來：2025年，集團旗下科捷與優必選旗下UQI優奇達成具身智能戰略合作，共建物流具身智能實驗室，聯合攻關多模態識別、自主學習作業等關鍵技術，打造“雲腦+端腦”雙核架構，在裝卸、揀選等人力密集環節實現無人化落地。雙方同步制定開放接口協議、參與行業標準制定，推動具身智能規模化複製，助力物流行業向技術密集型轉型。



2025年，本集團以開放生態打破壁壘、以協同合作創造價值，通過業務生態實現資源集約與綠色低碳，通過技術生態推動創新共享與人才賦能。未來，公司將持續深化生態戰略，與各方夥伴攜手構建安全、高效、綠色、智能的產業共同體，以生態繁榮驅動行業高質量可持續發展。

亮點 4：探索綠色算力新路徑——低碳運維引領可持續轉型

人工智能的爆發式發展帶來算力需求高速增長，隨之而來的能源消耗、資源利用與環境壓力日益凸顯。2025 年，神州控股積極回應國家“東數西算”工程與算力高質量發展戰略，將綠色低碳理念深度融入算力基礎設施規劃、建設、運維、回收全生命週期，以技術創新與精細化運營打造綠色算力新範式，在保障算力高效供給的同時，持續降低環境負荷，踐行可持續發展承諾。

綠色運維實踐：能效提升與技術創新

本集團將節能降耗作為算力運維核心目標之一，通過自研平臺與綠色技術創新，持續提升能源使用效率。自主研發的 HISO 異構智算調度運營平臺，可實現跨架構、跨廠商算力資源統一調度與智能分配，依託動態負載均衡、智能休眠等策略大幅降低空載能耗，使公司運維的數據中心 PUE 值達到 1.2，處於行業領先水準。

在綠色技術落地方面，公司與施耐德深度合作，規模化推進 IDC 機房液冷改造項目。改造後機房 PUE 由 1.5 降至 1.1，整體能耗降低約 25%，相關方案已於 2025 年下半年在多個客戶項目成功應用。面向 2026 年，本集團規劃推進機房交流電改直流 800V 供電架構，與施耐德、臺達等企業開展技術合作，進一步提升供電效率、降低線路損耗，持續強化綠色算力底座。



循環經濟實踐：IT 設備綠色回收與資產再生

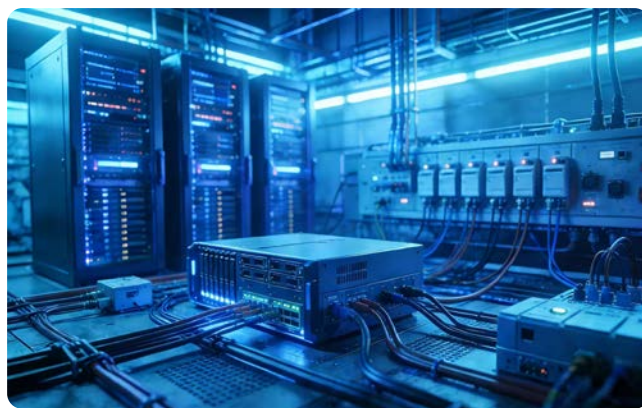
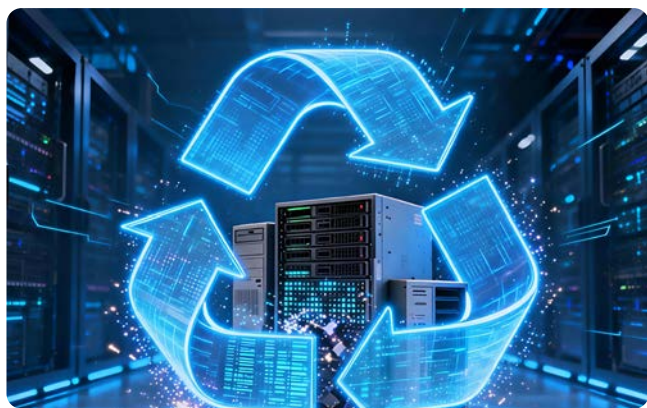
2025 年下半年，本集團正式啟動綠色 IT 設備回收業務，已取得權威綠色回收資質認證，當期回收設備貨值達 5,000-6,000 萬元。公司聚焦 GPU、CPU、伺服器等核心算力硬件，通過合規數據擦除、專業檢測整修、安全轉售複用，構建“回收—整修—複用”閉環體系，有效延長電子設備生命週期，減少電子廢棄物產生與原生資源消耗，以循環經濟模式助力算力產業低碳轉型。

綠色算力展望：目標引領與長期佈局

面向未來，本集團將持續深化綠色算力佈局，重點推進四大方向：推動算力中心向可再生能源豐富地區優化佈局，提升清潔能源使用比例；加大液冷、自然冷卻等先進散熱技術應用規模，持續降低製冷能耗；依託 HISO 平臺智能調度能力，實現算力資源精準匹配與高效利用，減少無效能耗；探索算力碳足跡核算方法，為客戶提供全流程綠色算力解決方案。

目前，本集團正制定綠色算力量化目標及實施時間表，計劃在下一報告週期正式披露 PUE 優化目標與可再生能源使用比例目標；短期將積極研究通過購買綠色電力證書（綠證 / GEC）降低數據中心碳排放，構建多元化減碳路徑。

綠色算力已成為企業核心競爭力的關鍵組成部分，本集團將以科學碳目標為牽引，持續深化技術創新與管理優化，推動算力基礎設施全面邁向綠色低碳，為國家“雙碳”目標實現與數字經濟高質量發展貢獻力量。



1.1 管治架構與道德規範

1.2 風險管理與內部控制

1.3 數據安全與隱私保護

1.4 科技創新與知識產權

1.5 品質管理與服務保障

1.6 供應鏈管理與賦能

管治篇

1.0 管治篇：打造負責任的企業治理體系

1.0 管治篇：打造負責任的企業治理體系

健全且極具前瞻性的企業管治架構，是神州控股穿越經濟週期、實現 "Data×AI" 戰略穩健著陸的定海神針。作為一家深耕科技領域的港股上市公司，本集團堅持高標準的道德操守，嚴守合規底線，將合規經營、商業道德、風險管控、信息安全和負責任的供應鏈管理深度嵌入每一行代碼與每一次商業履約之中，為公司的長遠發展奠定堅實基礎。

1.1 管治架構與道德規範

1.1.1 公司治理

公司治理架構

本集團嚴格遵照《中華人民共和國公司法》《中華人民共和國證券法》、香港聯交所《上市規則》及《企業管治守則》等法律法規與外部規範，以及本公司《公司章程細則》的要求，建立了由股東大會、董事會、董事會委員會及高級管理層構成的多層級、規範化治理架構。各治理主體依法履職、有效制衡、協調運轉，確保公司規範運作和持續健康發展。2025年，公司依法合規召開了年度股東大會、4次董事會會議及2次審核委員會會議，並就重大事項進行了嚴謹的審議與授權，確保了公司資本運作的高效與透明。

董事會獨立性

董事會是企業戰略方向的掌舵者。公司董事會目前共有10名成員，包括3名執行董事（含兼任CEO的董事會主席）、2名外部非執行董事及5名獨立非執行董事。獨立非執行董事占比達50%，半數的獨立董事配置構築了強大的客觀監督力量，確保董事會決策符合公司整體利益。

董事會多元化

本集團深知，多元化的認知結構是防範群體思維、保持創新活力、提升決策品質的關鍵所在。公司制定了明確的董事會多元化政策，綜合考量性別、年齡、文化背景、專業經驗等多個維度。在多元化方面，女性董事保持在2名，占比20%。董事會成員的專業背景橫跨前沿科技、財務審計、宏觀經濟與風險管理等多個領域，確保了在審議複雜AI投資或跨國業務時，能夠提供多維度的專業洞見。

委員會專業性

審核委員會成員全部為獨立非執行董事，由具備審計專業背景的董事擔任主席，保障了內部控制審查的絕對公正性。薪酬委員會的主席由具備行業知識及專業背景的獨立非執行董事擔任，負責監督薪酬政策與ESG績效的掛鉤機制。提名委員會大部份成員均為獨立非執行董事，負責審查董事候選人的專業資質與多元化背景，確保董事會始終保持開放、包容的治理視野。

經營管理機制：總裁室工作體系

為保障戰略高效落地、強化經營閉環與重點任務執行，公司建立神州控股總裁室工作機制，構建科學規範的經營決策與管理執行體系。總裁室由核心領導團隊、業務集團負責人、專業線負責人及創新業務負責人組成，任期三年一任，實行常態化動態調整。作為公司重大事項決策機構與日常經營管理機構，總裁室在董事會授權下開展戰略規劃、ESG統籌推進、規則流程建設、組織文化、財經管理、審計與風險管控等工作，並通過月度經營分析會、專題會議、務虛學習會、民主生活會、階段總結會“五會”機制實現科學決策、民主決策，會後形成會議紀要與待辦事項閉環跟蹤，確保戰略執行不偏離、經營管理可量化、風險問題可整改，全面提升組織運行效率與治理能力。

【案例：管理實踐——神州控股管理宣言】

為強化幹部擔當、統一管理理念、護航可持續發展，神州控股總裁室正式發佈《管理宣言》，作為全體管理人員行為準則與價值指引，核心內容包括：

成就客戶，創造價值：堅持客戶至上，以客戶價值為出發點設計流程、解決問題；

主人翁精神：以公司長遠利益為先，主動擔當、不推諉懈怠；

目標導向，說到做到：信守承諾、結果導向，迎難而上、言出必行；

躬身入局，求真務實：深入業務一線，深挖根源、解決實質問題；

保持好奇，持續學習：敏銳應對市場變化，主動學習新技術、新範式；

實踐檢驗，定期複盤：鼓勵審慎嘗試，強化過程複盤與動態糾偏；

求賢若渴，開放包容：廣納優秀人才，包容並培養能力出眾者；

關心員工，凝聚力量：主動傾聽員工訴求，團結協作、凝聚合力；

執行決策，團結合作：堅決執行公司決策，強化協同，將能力建設在組織之上。

《管理宣言》推動管理層自律自省、接受監督，以堅定領導力支撐公司高質量、可持續發展。

1.1.2 合規廉潔

多措并举：建設合規廉潔文化

神州控股將“公平、誠信、廉潔”視為企業生存的底線與最重要的無形資產。公司系統化、持續化推進反腐敗機制建設，形成“宣傳機制、預防機制、懲戒機制、完善機制”四位一體的反腐建設體系：宣傳機制作為基礎，持續開展廉潔教育，將廉潔文化根植於企業 DNA；預防機制作為關鍵，通過 ISO 37001 管理體系、內部審計等手段預防腐敗行為的發生；懲戒機制作為保障，對腐敗行為零容忍，堅決移交司法機關處理；完善機制作為目標，持續優化風險管理及內部監控體系，每年更新風險評估標準。董事會下設審核委員會，由獨立非執行董事擔任主席，全面監督集團的商業道德及反腐敗工作。

本集團持續深化以《神州控股廉潔從業政策》《神州控股舉報政策》為核心的制度防護網，明確了廉潔從業紅線，對舞弊行為保持“零容忍”態度。該政策適用於集團所有員工（含兼職）及合作夥伴。舉報通道向所有員工及外部合作夥伴 24 小時敞開，員工及供應商、業務合作夥伴均可以通過專用舉報信箱（dchaudit@dcholdings.com）開誠佈公地舉報各種舞弊違規情況，並承諾對舉報人實施最高級別的身份保護。公司將反貪腐培訓全面嵌入新員工入職及全員年度必修課程中。

本集團旗下公司於 2023 年 10 月 7 日率先通過 ISO 37001:2016 反賄賂管理體系認證，成為集團內首個獲得該項國際權威反賄賂認證的實體。認證範圍覆蓋組織活動相關的賄賂風險管控，包括各部門賄賂風險及組織自身、員工及商業合作夥伴實施的直接和間接賄賂行為。反賄賂方針明確“依法辦事、誠實守信、抵制腐敗、優質服務”，對賄賂 / 腐敗事件零容忍。本集團 ISO 37001 反賄賂管理體系認證持續有效，2025 年度已順利通過年度監督審核，審核結果表明該體系在設計合理性和運行有效性方面均滿足國際標準要求。本集團計劃在條件成熟時逐步將 ISO 37001 認證範圍擴展至更多核心業務實體。

2025 年度，集團內部共查實舞弊違規案件 2 起。針對員工違規行為，公司已依規嚴肅處理，追回相關不當款項，並對涉事人員依法依規予以處分，同時在內部進行通報警示，持續強化合規與反舞弊管理。

此外，針對審計部 2024 年接報並查實的職務侵佔類案件，公司迅速開展專項調查與後續跟進。該類案件已於 2025 年完成司法審理程式，並於 2026 年 2 月取得正式司法文書，涉案人員被依法追究刑事責任，相關損失款項已全額退賠。公司以此為契機，開展全面自查與流程整改，進一步堵塞管理漏洞，築牢公司資產安全與合規經營防線。

合規廉潔指標	2025 年數據	2024 年對比
反貪腐廉潔培訓覆蓋率	100%	100%
供應商《廉潔誠信協議》簽署率	100%	100%
已審結貪污訴訟案件數	1 件	0 件
舞弊案件查處數	2 件	3 件，4 人開除
ISO 37001 認證狀態	已通過年度監督審核	已通過監督審核

【案例：警企攜手築防線反腐倡廉護髮展】

2025年，集團稽核部聯合人力資源及行政部，聯合屬地公安機關舉辦廉潔專題座談會，覆蓋倉儲物流板塊關鍵管理崗位人員。活動聚焦行業腐敗風險痛點，通過警方典型案例警示教育與公司廉潔從業制度解讀相結合的管道，強化關鍵崗位人員的廉潔風險識別與防控能力，推動廉潔教育從“被動告知”轉向“主動預防”，進一步夯實企業反腐敗防線。未來，集團將持續深化警企合作，常態化開展廉潔警示教育與專項排查，為穩健經營注入持續“廉動力”。

活動聚焦倉儲物流行業腐敗風險痛點，警方警官結合職務侵佔、非公受賄、挪用資金等典型案例開展警示教育，深入剖析風險表現與法律後果；集團審計部同步解讀《廉潔從業管理辦法》，明確廉潔五條“紅線”要求，以“製度+案例”強化全員敬畏之心。本次警企聯動，有效提昇了關鍵崗位人員廉潔風險識別與防控能力，推動廉潔教育從“被動告知”轉向“主動預防”，進一步夯實企業反腐敗防線。未來，集團將持續深化警企合作，常態化開展廉潔警示教育與專項排查，為穩健經營注入持續“廉動力”。



攜手共進：維護透明良性生態

在供應商管理方面，公司已與所有非原廠供應商簽署《合作夥伴廉潔誠信協議》，簽署率保持100%。作為陽光誠信聯盟的堅定成員，公司積極投身行業自律體系建設，與聯盟夥伴共享反舞弊數據黑名單，淨化商業生態，在反舞弊等方面與聯盟進行數據及信息共享。

公平競爭聲明

神州控股堅守公平競爭原則，嚴格遵守經營所在地的反壟斷法律法規，禁止任何形式的價格操縱、市場分割、不正當競爭行為。公司已將反競爭合規要求納入員工行為守則和年度合規培訓範圍。報告期內，本集團未發生反競爭、反壟斷相關訴訟或處罰事件。

稅務透明度

神州控股秉持負責任的稅務管理理念，嚴格遵守經營所在地的稅務法律法規，依法納稅，積極履行納稅義務。公司反對任何形式的激進稅務籌劃，不利用避稅天堂或人為安排進行不合理的稅基侵蝕和利潤轉移。公司財務部門定期接受稅務合規培訓，確保稅務申報的準確性和及時性。

1.2 風險管理與內部控制

在技術迭代呈指數級爆發的今天，風險呈現出高度的隱蔽性與連鎖性。有效的風險管理和內部控制是企業穩健經營的基礎。神州控股建立了一套以防範重大風險為導向、以優化流程為手段的全面風險管理體系，通過建立健全內部控制制度，將風險管理的各項要求融入日常管理活動和業務流程中。

規範經營：構建內部控制體系

本集團建立了以董事會為最高決策機構的內部控制體系，制定並執行涵蓋公司經營活動中所有業務環節的企業管理及內部控制制度。該體系覆蓋了從戰略規劃、業務審批、財務管控到信息披露的全鏈條管理流程，通過明確各層級的許可權邊界與責任歸屬，確保公司運營決策的合規性、有效性和可追溯性。

三道防線：築牢風險管理屏障

<p>第一道防線</p>	<p>由各事業部的業務線總裁及運營管理層擔綱，負責在日常業務流程（如重大項目投標、新產品上線）中開展即時的風險識別與對沖，承擔日常風險管理的主體責任；</p>
<p>第二道防線</p>	<p>由集團法務、合規及風控部門組成，負責制定統一的風險閾值與評估工具，提供專業的合規審查與指導支持；</p>
<p>第三道防線</p>	<p>由向審核委員會直接彙報的內部審計部門構成，執行獨立的穿透式審計，定期評價內部控制體系的設計缺陷與執行漏洞，監督評價風險管理體系的有效性。</p>

公司建立了風險識別、評估和應對的系統性風險管理機制。2025年，面對外部環境的變化，本集團動態更新了風險特徵庫，將“生成式人工智能的倫理與知識產權風險”、“國際地緣政治對供應鏈的影響”以及“氣候變化帶來的極端物理風險”列為年度高優管控風險，並分別制定了針對性的應急回應預案與業務連續性計劃（BCP）。2025年，本集團已識別ESG相關風險51項，較上年39項增加12項，新增風險主要為12項ESG專題風險，包括：環境類風險：碳排放風險、能源消耗風險、水資源管理風險、廢棄物處理風險；社會類風險：員工權益風險、社區關係風險、產品責任風險、供應鏈管理風險；管治類風險：董事會治理風險、管理層激勵風險、信息披露風險、股東權益保護風險。

1.3 數據安全與隱私保護

在 "Data×AI" 戰略中，高質量的數據是驅動決策的燃料。數據已成為企業最寶貴的資產之一。神州控股深刻意識到，捍衛數據安全與用戶隱私，就是捍衛公司的生命線。本集團堅持 " 安全第一、預防為主、綜合治理 " 的最高原則，構建了覆蓋數據全生命週期的安全防護體系。

1.3.1 保障數據安全

架構建設：信息安全組織保障

神州控股構建了自上而下的信息安全管理架構。集團信息化領導委員會作為信息安全管理體系的最高決策機構，統攬全局。信息化管理部設立專門的信息安全小組，涵蓋規劃、實施、運維與審計的全職能工作組，分為信息安全委員會、規劃管理組、實施運維組和審計控制組，形成了從策略制定到執行監督的完整閉環。

為進一步強化數據安全頂層治理，集團還成立了數據安全管理小組，由合規、技術、人力、財務及核心業務單元聯合組成，建立「決策—管理—執行」三層聯動組織機制，明確數據安全權責與協同流程，確保制度落地、風險可控、事件可響應。

制度建設：發布實施《數據安全管理規範》，筑牢合規底座

為貫徹落實《網絡安全法》《數據安全法》《個人信息保護法》等法律法規要求，集團依托 DSMM 數據安全能力成熟度模型，由軟件與智能化部牽頭編制、總裁室審核批准，正式發布《數據安全管理規範（V1.0）》，並通過內網發文面向全集團推廣實施，建立統一、系統、可落地的數據安全管理框架。集團以制度發布為契機，全面推進數據資產梳理、分級標注、權限優化、流程整改與合規檢查，將數據安全深度嵌入業務全流程，切實提升數據治理能力與風險防控水平。

【案例：《數據安全管理規範》核心內容摘要】

規範核心涵蓋九大關鍵領域：

- 明確數據安全總則、適用範圍、五大基本原則；
- 建立決策—管理—執行三級組織架構，明確界定部門與崗位職責；
- 構建 5 大類、4 級安全等級的數據分類分級體系（公開 L1、內部 L2、機密 L3、絕密 L4）；
- 覆蓋采集、傳輸、存儲、使用、共享、銷毀、出境的數據全生命周期安全管控；
- 建立身份認證、加密、安全開發、AI 大模型安全等技術防護體系；
- 強化源代碼安全、開源組件、外包合作等高風險場景管控；
- 建立數據安全事件分級、應急響應、內部審計與問責機制；
- 規範飛書知識庫統一文檔歸檔與權限安全管理；
- 明確新員工入職、年度全員、關鍵崗位分層培訓與考核要求。

權威認證：鑄就信息安全標杆

認證 / 資質	狀態
ISO 27001 + ISO 20000	有效
CCRC 信息安全服務資質	有效
信息系統安全等級保護 II 級	已通過外部審計
ISO 37001 反賄賂管理體系	有效

2025 年度，本集團各項信息安全認證（ISO 27001 信息安全管理体系、ISO 20000 信息技術服務管理体系、信息系統安全等級保護等）持續有效並通過年度審核，覆蓋神州數碼信息服務股份有限公司、深圳科捷物流有限公司、智慧神州（北京）科技有限公司、神旗數碼有限公司及北京神州數碼一諾技術服務有限公司等多家覈心運營實體。此外，公司還持有 CCRC 信息安全服務資質認證（三級，軟件安全開發服務方向）、ISO 9001 品質管理體系認證及 ISO 14001 環境管理體系認證，構建了覆蓋信息安全、品質管理、環境管理的多維度認證體系。

強化意識：開展數據安全培訓

安全沒有絕對的靜態，只有動態的對抗。公司構建了多層次、全覆蓋的安全培訓體系，將數據安全培訓嵌入新員工入職流程，輔以勞動合同中的保密條款和網路安全崗位承諾函，從源頭築牢安全意識底線。

本集團常態化開展覆蓋全員的網路釣魚郵件模擬測試與數據泄露應急演練，並於 2025 年 7 月專項開展“網路安全與數據隱私保護”專題培訓課程，系統講解網路安全概述、數據隱私保護基礎、網路安全技術與工具、數據隱私保護實踐方法、企業內部網路安全管理策略、網路安全事件與數據泄露應對流程等核心內容，同步配套線上知識考試，以“培訓 + 考核”雙閉環強化全員數據安全與隱私保護能力，推動安全要求入腦入心。



為進一步檢驗應急處置實效，公司於 2025 年 7 月 18 日組織開展客戶信息泄露處理流程實戰演練，以金庫倉儲管理系統 5000 條個人信息泄露為模擬場景，完整覆蓋泄露發現、等級判定、源頭排查、緊急止損、系統整改、客戶溝通、損失安撫及復盤優化全流程，精準定位系統許可權、終端安全、數據導出管控等薄弱環節並形成閉環改進。通過常態化培訓、專項課程、實戰演練三位一體推進，集團全員安全意識、風險識別能力與應急回應水準持續提升，為數據安全與隱私保護提供堅實保障。

1.3.2 關注隱私保護

面對海量的 C 端消費者隱私與 B 端企業核心經營數據，公司基於數據價值和敏感程度，建立了一套嚴密的基於敏感度分級的安全管控矩陣（絕密級、機密級、內部級、公開級），針對不同級別數據實施差異化的安全控制。在數據採集環節，嚴格遵循 " 最小必要與明示同意 " 原則；在傳輸與存儲環節，採用國密算法進行高強度加密；在數據展示與使用環節，實施嚴格的脫敏處理。公司正逐步完善客戶合同中的數據使用條款，明確數據收集目的與範圍，並建立用戶數據知情權、訪問權及刪除權（被遺忘權）履行機制，與《個人信息保護法》及 PDPO 等數據隱私法規全面接軌。

針對個人消費者，各業務平臺傳輸消費者隱私數據時自動加密處理，客服與前端業務人員僅能接觸到脫敏後的虛擬化信息（如虛擬號碼、掩碼地址）；業務履約完成起 3 個月後，系統觸發自動化機制，對底層消費者隱私數據執行不可逆的清洗與銷毀。公司制定了詳細的《數據安全及隱私保護聲明》和《數據主體權利請求回應流程》。

1.3.3 防範信息泄露

公司建立了科學完備的數據泄露事件應急回應機制，制定了《信息安全事件管理》《釣魚郵件應急預案》和《勒索病毒應急預案》等管理辦法，明確了從事件發現、定級上報、緊急隔離到根除恢復的黃金 72 小時回應標準作業程式（SOP），建立了分級回應機制。

在數據泄露事件發生時，公司遵循分級回應標準，根據事件嚴重程度啟動相應級別的應急回應。對於涉及客戶數據的安全事件，公司承諾在確認事件後 72 小時內通知受影響的客戶，並在事件處理完畢後出具詳細的事件報告和改進措施。

報告期內，本集團保持了數據安全事件 " 零發生 " 的完美記錄，未發生任何一起重大數據泄露、信息安全侵害或客戶隱私泄露事件。這一成績得益於本集團覆蓋全生命週期的分級加密防護體系、常態化的攻防演練機制以及全員安全意識的持續強化。

信息泄露級別	回應時間	故障解決時間
I 級：屬於緊急問題；其具體現象為：泄露數據為 10 萬行以上，或中毒機器為 5 臺以上	10 分鐘，30 分鐘內提交故障處理方案	6 小時以內
II 級：屬於嚴重問題；其具體現象為：泄露數據為 1 萬到 10 萬行，或中毒機器為 2-5 臺	10 分鐘，30 分鐘內提交故障處理方案	12 小時以內
III 級：屬於較嚴重問題；其具體現象為：泄露數據少於 1 萬行，或中毒機器為 1 臺	10 分鐘，30 分鐘內提交故障處理方案	24 小時以內

1.4 科技創新與知識產權

1.4.1 研發創新

在智能化競速中，誰掌握了核心的底層技術專利，誰就擁有了制定行業規則的權力。神州控股將技術研發投入視為最具確定性的戰略投資，2025 年公司研究及開發成本（不包括其他無形資產攤銷）投入 5.63 億元。公司建立了高效運轉的軟件研發及應用體系，形成了從需求收集、功能設計到技術研發、測試驗證再到系統運維及客戶服務的完整研發閉環。公司建立了全面的資質認證管理體系，已獲得 CMMI 5 級（軟件能力成熟度模型集成）、ISO 27001 信息安全管理體系、ISO 9001 品質管理體系、ISO/IEC 20000-1 信息技術服務管理體系、ISO 14001 環境管理體系及 CCRC 信息安全服務資質（三級）等多項權威認證，覆蓋了軟件安全開發、信息安全、品質管理、IT 服務及環境管理各維度。我們注重研發活動對環境的影響，以租用公有雲的方式代替購買硬件設備，有效降低資源消耗。

1.4.2 知識產權

知識產權指標	2025 年數據	2024 年對比
軟件著作權	2,819	2,588
專利	176	164
商標	420	425
知識產權總量	3,415 項	3,177 項
累計參編標準	225 項	184 項

本集團在報告期內亦取得了豐碩的知識產權成果：新增知識產權合計不少於 71 項，累計知識產權總量突破 3,400 項，累計主導及參編各類標準 225 項（其中已發佈 100 項、在研 92 項）。在知識產權管理方面，公司建立了完善的知識產權管理制度：員工在執行職務、利用企業資源完成的研發成果均歸企業所有；產品開發完成後須提交軟件著作權申請；員工簽署《保密協議》，對未公開的研發信息承擔保密責任；每年對知識產權有效性進行核查，建立專利年費繳納預警機制；發現侵權行為時須在 15 日內啟動調查並採取維權措施。

1.5 品質管理與服務保障

1.5.1 品質管控

在 ToB 服務的深水區，交付品質決定了客戶的信任深度。神州控股依託基於 PMBOK 的項目交付管理體系、基於 CMMI-5 級的全球最高標準軟件成熟度體系和 ISO 9001 的品質管理體系，構築了從需求調研、架構設計、代碼編寫、灰度測試到最終上線的全鏈路品質閘門。其中，旗下神旗數碼獲取 CMMI 5 級認證，標誌著本集團軟件工程能力達到國際頂尖水準。公司獨創了總部質控抽檢、區域質控巡檢和營業點自查的 " 三級立體檢查網路 "。

公司	資質
北京科捷智雲技術服務有限公司	ISO 9001 品質管理體系認證
北京科捷物流有限公司	ISO 9001 品質管理體系認證
	ISO 13485 醫療器械品質管理體系
上海科捷物流有限公司	ISO 9001 品質管理體系認證
深圳科捷物流有限公司	ISO 9001 品質管理體系認證
	ISO 22000 食品安全管理體系
北京神州數碼一諾技術服務有限公司	ISO 9001 品質管理體系認證
	ISO27001 信息安全體系認證
	ISO 20000-1 IT 服務管理體系認證
	ISO45001 職業健康安全管理體系認證
智慧神州（北京）科技有限公司	ISO14001 環境管理體系認證
	ISO27001 信息安全體系認證
	ISO20000 信息技術服務管理體系認證
神旗數碼有限公司	ISO9001 品質管理體系認證
	CMMI5 軟件能力成熟度模型集成認證
	ISO 9001 品質管理體系認證
	ISO27001 信息安全體系認證
神州數碼信息服務集團股份有限公司	ISO20000 信息技術服務管理體系認證
	ISO45001 職業健康安全管理體系認證
	ISO14001 環境管理體系認證
	ISO22301 業務連續性管理體系認證
神州數碼信息服務集團股份有限公司	ISO 9001 品質管理體系認證
	ISO27001 信息安全體系認證
	ISO20000 信息技術服務管理體系認證
	ISO45001 職業健康安全管理體系認證
神州數碼信息服務集團股份有限公司	ISO14001 環境管理體系認證

1.5.2 服務保障

公司建立了多重客戶溝通管道，通過月度客戶 KPI 指標達成情況分析、月度客戶拜訪和客戶溝通會等方式，及時瞭解客戶需求。在供應鏈客戶服務端口，公司對 34 個關鍵大客戶（KA）建立了雙周紅燈/黃燈預警管理機制，從結果管理轉型為過程管理。供應鏈智能體“小金”在 2025 年雙 11 大促期間每日發出超 300 次提醒，在全國多個倉庫的線上群內每隔 1 小時自動播報各倉情況，形成數據驅動的協同機制。專屬的服務經理借助 AI 智能體即時分析客戶回饋工單文本，提前介入解決潛在風險。在倉庫精細化管理方面，公司借鑒 DPMO 方法引入庫存漂移管理機制，持續強化運營水準。針對重點客戶 ESG 需求提供定制化綠色方案：為寶潔打造節能倉與 AI 數據模型，為佳能配合 10% 綠色運力要求，為施耐德實現 7×24 小時全線上無紙化操作流程。

【案例：第七屆“王者挑戰賽”以賽促練，夯實服務保障能力】

2025 年 9 月，作為“智鏈神州·Next Chain”智慧供應鏈創新大會重要組成部分，神州控股科捷舉辦第七屆“王者挑戰賽”，以“智鏈精英 效能覺醒”為主題，彙聚全國各戰區精英員工在昆山旗艦倉開展技能大比拼。大賽設置智選包裝、智鏈巔峰、毫釐洞見、鋼鐵之舞等貼近實戰的競賽單元，深度融合數智化作業、人機協同、綠色物流、無紙化操作、包材循環利用等核心服務能力，全面檢驗倉儲運營、智能分揀、系統操作、庫存管理等關鍵崗位技能水準。大賽邀請行業客戶、中物聯及職業院校專家共同參與評審，以賽促學、以賽促練、以賽促優，持續提升一線團隊標準化作業能力、應急回應能力與綠色服務能力，為高質量服務保障與穩定履約提供堅實人才支撐。



1.6 供應鏈管理與賦能

神州控股深知，一棵大樹無法抵禦狂風驟雨，一片森林才能生生不息。作為國內領先的供應鏈及技術服務平臺，本集團堅持“利他、開放、共贏”的合作理念，將數以萬計的供應商視為利益共同體，不斷完善供應商管理體系，加強供應鏈韌性建設，全力打造一條極具韌性、綠色且透明的可持續供應鏈生態系統。

協同賦能：構建高效管理架構

公司建立了極為詳盡的系統化供應商管理組織架構，實現從市場需求到最終交付的全鏈路管理。本集團制定了嚴格的《供應商行為守則》，將勞工權益保障（嚴禁童工及強迫勞動）、商業道德（反商業賄賂）以及環境保護要求，硬性嵌入了供應商准入的第一道門檻。公司建立了供應商 ESG 評分卡體系（環境 30%/ 社會 40%/ 治理 30%），得分低於 60 分者暫停合作。旗下科捷物流建立了覆蓋承運商“引入 - 考核 - 替換 - 黑名單”全生命週期的管理機制，根據月度、年度考核結果對承運商進行 A/B/C/D 四級評價，D 級直接淘汰。2025 年，我們對 200 餘家物流承運商實施時效達成率、貨物破損率、特殊費用控制三維度 KPI 考核，月度例行考核疊加季度 / 年度現場走訪，形成常態化管理閉環。除此之外，本集團還自建運網系統平臺，200 餘家承運商線上註冊並接入車輛 GPS 軌跡即時追蹤，平臺管控整車裝載率 ≥ 90%，支持門到門 / 門到倉靈活調度，提升資源利用率。

全面施策：供應鏈精細化管理

供應商指標	2025 年數據
供應商總數	4830
其中：海外供應商	110
廉潔誠信協議簽署率	100%
供應商行為守則簽署率	100%

供應商行為守則

為系統化推進供應鏈可持續管理，本集團制定了《供應商行為守則》，明確了對供應商在以下方面的要求和期望：

- 商業道德：禁止賄賂、腐敗、欺詐，要求供應商遵守經營所在地法律法規；
- 勞工標準：禁止使用童工和強迫勞動，保障員工合理工作時間和公平薪酬，尊重結社自由；
- 健康安全：為員工提供安全的工作環境，建立職業健康安全管理制度；
- 環境保護：要求供應商建立環境管理體系，減少廢棄物和排放，節約能源和水資源；公司進一步要求供應商承諾遵守碳排放披露要求（含 Scope 1-3），並在合同中嵌入可再生能源占比和廢棄物回收率等綠色條款；
- 信息安全：要求供應商妥善保護本集團及客戶的機密信息和數據安全。

供應商 ESG 評估與審計

公司將 ESG 要素納入供應商全生命週期管理：

- 准入階段：在基礎資質評估、風險防控能力評估基礎上，新增可持續發展潛力評估和誠信合規評估維度；
- 持續監控：定期開展供應商績效評估，綜合考量服務能力、資源實力、專業能力和 ESG 表現；
- 糾正行動：對發現 ESG 風險的供應商啟動糾正行動計劃（Corrective Action Plan, CAP），要求在限定期限內完成整改；
- 黑名單機制：對存在嚴重違規行為的供應商實行禁入，並與陽光誠信聯盟共享黑名單信息。

供應商賦能與培訓

相較於單純的管理與懲罰，神州控股更注重對供應商生態的 " 造血式 " 賦能。本集團將自身積澱的 AI 工具鏈、倉儲管理系統（WMS）及運力調度算法，以 SaaS 或輕量化介面的形式開放給廣大中小微物流承運商及硬件代工廠，大幅降低了這些長尾企業的數字化轉型門檻。公司還通過多種方式為供應商提供可持續發展支持：

- 為新合作供應商提供詳細的操作手冊和業務流程培訓；
- 與供應商分享行業前沿信息和技術知識，幫助提升創新能力；
- 通過簽署《環境保護和職業健康安全維護倡議》，傳導環保理念；
- 要求重要供應商獲取 ISO 14001 環境管理體系認證，關注其環境管理能力。

攜手共進：履行環境社會責任

我們將禁用童工、保障工人合法權益等用工標準作為供應商篩選的重要考量因素，要求供應商為員工提供安全的工作環境和必要保障。本集團積極踐行綠色採購政策，在合同中嵌入綠色條款（要求可再生能源占比 ≥ 30%、廢棄物回收率 ≥ 90%），新增 " 綠色能力 " 專項評分（占比 30%），包括產品環保認證（RoHS/REACH/ 中國環境標誌）、節能技術占比等。辦公設備優先選擇通過 ENERGY STAR 認證的產品，包裝材料使用可降解塑膠（PLA 材料）或再生紙箱。ESG 評估排名前 10% 的供應商可獲得訂單量增加 15% 的激勵；承諾 2030 年前實現碳中和的供應商可獲得審計費用補貼及技術諮詢優先權。

2.1 環境管理體系

2.2 应对气候变化

2.3 精益綠色運營

2.4 可持續解決方案

環境篇

2.0 環境篇：構建可持續的數智服務生態

2.0 環境篇：構建可持續的數智服務生態

面對全球日益嚴峻的氣候變化挑戰與資源環境約束，神州控股將綠色可持續理念刻入了企業的 DNA 中。作為一家以數據智能為驅動的科技領軍者，公司的環境責任被賦予了雙重內涵：第一重，是利用精細化管理與綠色運營，最大程度地壓降自身業務擴張帶來的碳足跡；第二重，也是更為宏大的一重，是發揮 "Data×AI" 的乘數效應，將節能減排的算法模型輸出至物流、水務、製造等千行百業，以科技之刀斬斷碳排放的粗放增長，構築綠色的數智服務生態。2025 年，公司在環境管理方面取得了以下重要進展：

- 按照 IFRS S2/TCFD 框架要求，建立了 " 治理—策略—風險管理—指標與目標 " 四支柱的氣候披露架構；
- 擴大了環境數據統計範圍，新增多個業務部門和運營場所納入統計邊界。

2.1 環境管理體系

神州控股確立了 " 合規為底線、預防為主、持續改進 " 的環境管理總方針，將環境保護理念融入企業經營管理全過程。在日常運營中，本集團嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》《中華人民共和國節約能源法》等各項法律法規。本集團旗下公司已通過 GB/T 24001-2016 等同採用 ISO 14001:2015 環境管理體系認證，獲取環境管理體系認證證書。在全國的科技園區及倉儲樞紐，本集團參照 ISO 14001 標準建立了詳盡的廢棄物處置、污水排放與能耗監控標準，並將逐步推動更多核心運營實體通過 ISO 14001 認證。

環境方針與承諾

公司承諾嚴格遵守經營所在地的環境法律法規，持續推進節能降耗、減排放、提效率的綠色運營實踐。報告期內，本集團未發生任何一起因違反環境法律法規而受到重大罰款或非經濟處罰的事件，環境合規率保持了 100% 的優異記錄。公司高度關注算力擴張帶來的能耗激增問題，正積極通過綠色技術進行對沖，探索液冷技術、自然冷源利用等先進節能方案。

環境量化目標

為持續推動綠色運營轉型，本集團以 2025 年為基準年，設定以下環境管理目標：

目標領域	基準年	目標年	目標內容	進展狀態
碳排放強度	2025	2030	碳排放強度（每百萬元營收 tCO ₂ e）較基準年降低 20%	基準已建立（當前約 1.17 tCO ₂ e/百萬元營收）；液冷改造 PUE 從 1.6 降至 1.2，能耗降低 25%；綠證採購路徑已規劃
能源效率	2025	2030	人均能源消耗較基準年降低 15%	2025 年本集團物流園能耗目標 -10%，實際達成 -13.5%（超額完成）；LED 燈具改造 + 空調溫控 + 時控設備已全面部署；直流 800V 供電升級規劃中
包裝減量	2025	2030	包裝材料耗用強度持續下降，循環回收量年增長 20% 以上	基準已建立；協助客戶完成的包材回收量達 58 噸，同比增長 6344%；部分倉庫包材利用率提升至 84%；年節約纏繞膜 3.4 萬卷
可再生能源	2025	2030	外購電力中可再生能源占比達到 15%	綠色電力證書（GEC）採購方案已啟動研究；當前占比待首次統計
新能源運力	2025	2030	全網運力新能源車占比達到 40%	2025 年市內配送新能源車占比約 50%，已寫入招標准入條件；電動叉車替代推進中
環境管理體系	2025	2027	推動核心運營實體通過 ISO 14001 環境管理體系認證	本集團已通過 ISO 14001:2015 認證；覈心業務法人體資質認證持續推進中

環境培訓與宣傳

公司積極開展環境保護宣傳教育活動，增強員工環保意識：

環境培訓指標	2025 年數據
節能環保宣傳培訓	31 場
環境突發事件應急演練	228 次
節能環保教育培訓	37 次

2.2 應對氣候變化

氣候變化帶來的極端天氣頻發（物理風險）與碳排放政策的趨嚴（轉型風險），正深刻重塑全球商業邏輯。氣候變化是當今世界面臨的最重大環境挑戰之一。2025 年，神州控股在應對氣候變化領域邁出了歷史性的一步——全面參照 IFRS S2 和 TCFD 框架，積極回應國家“雙碳”目標和香港聯交所氣候相關披露要求，構建了涵蓋“治理、策略、風險管理、指標與目標”的四支柱氣候披露體系。

2.2.1 治理

董事會作為公司 ESG 管理的最高決策機構，對氣候相關風險和機遇的識別、評估和管理承擔監督責任。ESG 指導委員會定期聽取關於能耗政策變化以及颱風、洪澇等極端天氣對全國倉儲物流網絡潛在衝擊的風險評估報告，並將其納入集團最高級別的企業風險圖譜中。具體職責分工如下：

- 董事會審核委員會負責定期審閱氣候相關策略和目標達成進度；
- ESG 指導委員會負責制定氣候相關工作計劃並監督執行；
- 各業務部門 ESG 代表負責收集氣候相關數據並落實減排舉措。

2.2.2 策略

公司基於自身業務特徵和行業特點，系統識別了氣候變化帶來的風險和機遇。針對物流運輸的物理中斷風險，本集團利用 AI 控制塔建立動態路由災備預案，確保在極端天氣下救災物資與商業訂單的履約連續性。**以下為主要氣候相關風險與應對措施：**

風險類型	風險描述	對公司的影響	應對措施
轉型風險 - 政策法規	碳排放政策收緊、能效標準提高	運營成本上升	持續跟蹤政策動態，提前佈局合規
轉型風險 - 技術變革	低碳技術迭代加速	技術投資壓力增大	加大綠色算力技術研發投入
轉型風險 - 市場變化	客戶對供應鏈碳足跡要求提高	產品服務需升級	開發供應鏈碳足跡追蹤能力
物理風險 - 極端天氣	颱風、洪澇等頻發	倉儲物流設施受損	建立應急回應機制，分散倉儲佈局
物理風險 - 氣溫上升	長期氣溫上升致製冷能耗增加	算力中心運營成本上升	探索液冷、自然冷卻等先進散熱技術

2.2.3 風險管理

公司將氣候相關風險納入整體風險管理框架，通過已建立的“三道防線”機制進行識別、評估和應對。在公司已識別的 109 項風險中，與氣候變化直接相關的風險已根據其風險等級採取了相應的防控措施。2025 年，本集團將“氣候變化帶來的極端物理風險”列為年度高優管控風險之一，並制定了針對性的應急回應預案與業務連續性計劃（BCP）。公司還將氣候風險評估納入供應商准入評估體系中，要求重點供應商披露其碳排放管理情況。

2.2.4 指標和目標

溫室氣體排放

本集團的主要溫室氣體排放源為使用化石燃料產生的直接排放（範圍一），以及由外購電力產生的間接排放（範圍二）。為了提供更具備公信力與對比度的碳排放數據，2025 年，公司嚴格按照 GHG Protocol 將溫室氣體排放精細拆分為範圍一和範圍二分別披露。這一舉措不僅回應了國際評級機構（如 S&P Global CSA、MSCI）的核心關切，更為未來制定科學碳目標（SBTi）奠定了堅實的數據基座。

指標	單位	2025 年	2024 年	同比變化	說明
範圍一（直接排放）	tCO2e	267.26	541.58	-50.7%	汽油 + 柴油 + 天然氣燃燒
- 其中：汽油	tCO2e	26.53	25.35	+4.7%	轉換因子：0.002216 tCO2/L
- 其中：柴油	tCO2e	0.0027	0.0027	+0%	轉換因子：0.002663 tCO2/L
- 其中：天然氣	tCO2e	240.72	516.23	-53.4%	轉換因子：0.002188 tCO2/m3
範圍二（間接排放）	tCO2e	7,541	6,295	+19.8%	外購電力排放 轉換因子：0.5777tCO2/MWh
- 溫室氣體排放總量	tCO2e	7,809	6,837	+14.2%	
- 人均溫室氣體排放	tCO2e/人	0.36	0.35	+0.3%	員工總數 21,936 人

註：

- 2025 年數據統計範圍較上年度有所擴大，新增納入了多個業務部門和運營場所，絕對量的同比變化受統計邊界調整影響。範圍二排放量採用中國生態環境部發佈的 2024 年度全國電力平均二氧化碳排放因數（0.5777tCO2/MWh）進行核算。
- 本報告期內，本集團溫室氣體排放總量較上年同期有所上升，主要系因本期優化並完善了溫室氣體排放資料統計口徑，擴大了業務場景與營運場所的核算邊界，新增納入此前未統計的業務單元與用電場景，資料統計更為完整嚴謹，真實反映集團整體排放狀況。與此同時，本期集團員工規模較上年增長 13.8%，辦公運營、資料中心等用電需求相應新增，帶動範圍二間接排放同比上升，亦對排放總量名額構成客觀影響。值得注意的是，在統計邊界擴大的背景下，人均溫室氣體排放基本持平，且範圍一直接排放實現大幅下降（同比 - 50.7%），體現了公司在化石燃料使用管控上的顯著成效。上述變動並非經營效率下降或碳排放管理鬆弛所致，而是統計範圍擴大與業務規模增長共同作用的結果。本集團已嚴格按照 GHG Protocol 標準規範披露範圍一、範圍二排放數據，為未來科學碳目標（SBTi）製定奠定了堅實數據基礎，並將持續推進節能減排措施，優化能源結構，提升可再生能源使用比例，致力於降低組織產出碳排放強度，推動綠色低碳轉型。

2.3 精益綠色運營

在全國六大科技園區與各大物流基地，神州控股推行了無孔不入的節能行動。公司在日常運營中堅持節能降耗、綠色低碳的理念，通過精細化管理和技術創新，持續提升資源使用效率。通過將能耗指標與園區管理層的年度績效直接掛鉤，建立起了自發性的節能降耗長效機制。

2.3.1 降耗增效

公司在全國六大科技園區及物流基地推行了系統化的節能降耗行動。在科技園方面，本集團建立了完善的能源管理機制，全年實施用電/用水監測，當月度能耗異常增長超過 10% 時立即啟動排查程式。在物流園方面，設定了水電能耗同比下降 10% 的管理目標，2025 年實際下降達成 13.5%，超額完成目標。公司採取的主要節能舉措包括：

- 加大設備改造力度，淘汰高耗能設備，推廣使用變頻設備等先進技術；
- 主要辦公大廈及倉庫採用新型低功率 LED 節能燈具，地下車庫採取自動照明控制系統；燈具、熱水器、空調均採用時控設備，每晚進行安全節能巡查；空調實行嚴格管理，夏季室溫 $\geq 30^{\circ}\text{C}$ 方可開啟且設定溫度不低於 26°C ，冬季室溫 $\leq 8^{\circ}\text{C}$ 方可開啟且設定溫度不高於 20°C ；
- 建立節能降耗指標考核機制，將能耗指標納入部門年度考核；
- 全面落實無紙化辦公：所有內部審批、檔傳閱、會議紀要及檔案管理均通過企業 OA 系統或協同辦公平臺完成，原則上不打印紙質檔，推行電子發票無紙化報銷，倉內揀選採用手持 PDA 替代傳統紙質揀選單，全年預計節約 A4 紙 10 萬餘張以上。

能源指標	單位	2025 年	2024 年	同比變化
汽油消耗	昇	11,972	11,438	+4.7%
柴油消耗	昇	1	1	+0%
天然氣使用	立方米	110,020	235,939	-53.4%
外購電力	兆瓦時	13,054	11,732	+11.3%
蒸汽用量	噸	115	120	-4.2%

2.3.2 節約用水

公司採用分質供水、循環用水等技術，建立了系統化的水資源管理機制。資產運營本部科技地產部物業工程人員每日對園區內所有水龍頭、閥門、管道介面、衛生潔具等用水點位進行目視檢查，發現滴漏、滲水問題當日報修；定期審核用水數據，若出現異常增長即啟動排查程式；綠化澆灌避開高溫時段，採用分區輪灌，雨後暫停人工澆水，充分利用自然降水。在洗手池、茶水間等位置設置節水提示標識，保潔人員採用水桶接水，禁止直接水龍頭沖洗。本集團使用水源來自市政自來水供水，在取用水源方面不存在重大困難。

本報告期內，本集團耗水總量及人均耗水量較上年同期有所上升，主要系因本期優化並完善了用水資料統計口徑，將此前未納入統計範圍的場所用水、配套設施用水等全面納入核算，資料統計更為完整嚴謹，真實反映集團整體用水狀況。與此同時，本期集團員工規模較上年增長 13.8%，辦公運營、後勤服務等日常用水需求相應新增，亦對耗水名額構成客觀影響。上述變動並非經營效率下降或用水管理鬆弛所致，而是統計範圍擴大與員工規模增長共同作用的結果。本集團持續推行節水管理措施，優化用水設施與流程，嚴格管控組織產出用水強度，致力於提升資源利用效率。

用水指標	單位	2025 年	2024 年	同比变化
耗水總量	噸	118,809	93,802	+26.7%
人均耗水量	噸 / 人	5.42	4.87	+11.3%

2.3.3 排放物

本集團對產生的廢棄物實施了極度嚴格的分類追蹤管理，建立了規範的廢棄物分類收集和處置體系：

- 針對生活垃圾及無害辦公廢棄物，委託市政環衛部門及資源回收企業進行分類回收，最大程度實現資源的循環再生利用；
- 針對辦公產生的廢舊電池、廢棄硒鼓及伺服器報廢硬件等有害廢棄物，全部交由具備國家環保資質的專業危廢處理機構進行無害化處理；
- 與供應商合作實施辦公耗材 " 以舊換新 " 計劃。

廢棄物指標	單位	2025 年	2024 年	同比变化
有害廢棄物總量	噸	9.57	7.46	+28.2%
無害廢棄物總量	噸	6,087	5,028	+21.1%
人均無害廢棄物	噸 / 人	0.28	0.26	+6.4%

2.3.4 循環再生

公司積極推動包裝材料的減量化和循環利用，並著力構建逆向物流一體化能力。本集團已與圓通簽署戰略合作協議，探索鞋服行業逆向物流整體解決方案，同步打通國補退貨鏈路，形成正逆向一體化物流能力，推動循環經濟深入發展：

包裝材料指標	單位	2025 年	2024 年	同比变化
包裝材料耗用量	噸	18,129	16,197	+12%
協助客戶完成的包裝回收量	噸	58	0.9	+6344%

2025 年公司供應鏈 To C 業務發貨總單量突破億級，同比增長 40%；而包裝材料耗用量增長僅 12%，是因為依託 AI 視覺識別與智能推薦算法，系統能夠迅速為每一件形狀各異的商品匹配出體積最緊湊、耗材最少的環保包材，相對降低了包材使用量，實現了降本增效。同時，本集團利用遍佈全國的逆向物流網絡，協助核心品牌客戶完成的包裝回收量從上年的 0.9 噸躍升至 58 噸，實現了由單向消耗向循環經濟的變化。

2.4 可持續解決方案

這部分是神州控股環境戰略中最具顛覆性與核心競爭力的板塊。數字化轉型不僅是提升企業運營效率的重要手段，更是推動綠色可持續發展的關鍵力量。我們不局限於“獨善其身”，而是利用算法優勢“兼濟天下”。

2.4.1 可持續綠色供應鏈

綠色倉儲

全面推廣 KingKooData 供應鏈大數據管理系統，科捷憑藉 20 餘年積累的 160 餘個倉庫運營經驗、300 餘座城市業務覆蓋的實戰沉澱以及日處理 500 萬單訂單的技術儲備，全部倉庫均實現高清“天眼”無死角全覆蓋。在倉儲微創新方面，公司在寶潔等重點客戶的倉庫中應用全視之眼智能庫存系統、自動分撥牆、自動打包機，通過設備補貼機制推廣，實現倉儲精細化管理與人力降本。通過引入智能溫控系統與傳送帶變頻技術，淘汰高能耗的老舊電機設備，倉儲能效持續提升。施耐德項目實現 7×24 小時全線上無紙化操作流程，移動端人證一體機實現無紙化簽單。

綠色包裝

公司推行包裝極限減量化設計與循環材料應用。依託 AI 視覺識別與智能推薦算法，系統能夠為每一件商品匹配體積最緊湊、耗材最少的環保包材。2025 年協助客戶完成包裝回收量達 58 噸。填充物採購量同比下降 70%，膠帶實施薄型化、窄型化改造；託盤累計超 7 萬個，其中 70% 以共享租賃模式使用。針對特殊品類如新零售 / 即時零售類產品，公司與客戶合作增加循環包裝箱使用數量，累計使用 3.6 萬個，可循環回收材料比例占全國包材使用 72%，單位訂單消耗包材材料下降 5%。在包材利舊方面，成都雙流 A 倉利舊率從 0.002% 提升至 32%，鄭州經開 B 倉從 1.54% 躍升至 84%。施耐德項目去塑化預計年節約纏繞膜 3.4 萬卷。

綠色運輸

物流運輸是現代供應鏈的碳排放大戶。公司依靠深度融合 AI 算法的“供應鏈控制塔”，向高碳排放發起了正面強攻。2025 年“雙 11”大促期間，科捷首次引入企業級供應鏈智能體集群“小金”，實現了從訂單接入到出庫交接的全流程 AI 賦能：金庫系統每秒峰值接單量同比提升 280%， “小金”預測單量 2,221 萬單、實際 2,133 萬單、達成率 96%，平均支攬時效縮短 1.4 小時，24 小時內出庫率提升 2.6 個百分點。“小金”每日發出超 300 次提醒，每隔 1 小時自動播報各倉情況，效率的大幅提升直接意味著燃油消耗與尾氣排放的大幅降低，為客戶節省了約 8% 的運配成本。在綠色運力方面，2025 年招標檔中正式納入新能源車占比要求：市內配送約 50% 使用新能源車，全網平均占比預估 25-30%。公司還逐步推進電動叉車替代燃油叉車，利用一站式交付模式減少貨物中轉碳排放。在差旅管理中，對 800-1,200 公里目的地鼓勵高鐵替代飛機——高鐵每千人公里 CO 排放量僅約 4 千克，不足飛機的 1/4。

本集團以數智化技術為核心，打造高效、綠色、精益的一體化可持續供應鏈解決方案，通過供應鏈控制塔、智能調度、流程優化與自動化設備創新，幫助客戶實現降本增效、低碳運營與高質量發展，將可持續發展理念深度融入供應鏈全鏈路。

【案例一：徐福記供應鏈控制塔】

針對食品行業供應鏈複雜、調度壓力大、時效要求高等痛點，本集團為某頭部食品公司定制化部署供應鏈控制塔系統，實現廠內運輸、外部運輸、倉儲全流程可視化管理。項目一期成功鏈接 12 個業務系統，搭建 143 個功能菜單，支撐 60 餘個崗位、超 1000 人協同作業，通過即時監控、異常預警、智能調度與數據看板管理，全面提升物流精益化水準。項目落地後，發貨效率提升 30%，場內物流效率提升超 10%，倉庫作業增效 5%，耗材紙張減少 65%，優化流程節點 53 個，顯著降低資源消耗與運營成本，助力該頭部食品公司實現供應鏈數智化與綠色化轉型，本集團也憑藉該項目榮獲該公司 2025 年度創新獎。

【案例二：倉內微創新設備規模化應用，高效低碳雙提升】

本集團持續推進倉內作業環節微創新與設備自動化改造，在塑封、封袋、打包、稱重分揀、播種、分撥等關鍵環節引入自動化設備，以技術替代人工、以智能提升效能，同步降低能耗與物料消耗。自動塑封機效能由人工 50 個 / 小時提升至 250 個 / 小時；自動封袋機由 80 個 / 小時提升至 200 個 / 小時；DWS 自動分揀設備效率達人工 6 倍，準確率提升至 99.99%；光學播種牆效率提升 2.5 倍，串貨問題顯著改善；自動封箱、打包貼面單、自動擱單、BTB 分播機等設備全面應用，倉內整體效能提升 10% 以上，人力配置持續優化，差錯率持續下降，在提升運營效率與服務品質的同時，實現低碳、集約、可持續的倉內作業模式。



2.4.2 科技賦能生態：數智化水利與環境治理解決方案

公司將數據智能、AI 預警、數字孿生等核心技術深度應用於生態保護、水資源管理與環境可持續發展領域，以技術創新賦能生態治理現代化與綠色低碳轉型。燕雲 Infinity 平臺在 2025 年實現重要能力升級，新增多模態數據加工能力（圖文音視頻），Data Agent 支持自然語言數據洞察，Agentic AI 可自主規劃多步驟數據處理任務，大幅降低企業級數據智能的使用門檻。在生態水系與智慧水利領域，本集團依託燕雲核心技術與“算力、算據、算法”三算能力，構建全週期智慧水利解決方案，助力水資源高效利用、水安全智能防控與生態環境高質量保護。

【案例一：吉林大中型水庫大壩安全監測系統——數字孿生賦能水安全“四預”智慧升級】

2025 年 1 月，神州控股旗下公司承建的吉林省大中型水庫大壩安全監測系統項目順利驗收交付。項目覆蓋吉林省 94 座大中型水庫及省級中心站，完成軟硬件升級、通信系統建設及沙河水庫信息化試點打造，構建“算力、算據、算法”三位一體智慧水利平臺。算力層面完成設施設備現代化升級；算據層面完善基礎監測、地理空間、三維實景等數據體系；算法層面搭建洪水預報、工程安全監測、可視化仿真模型，實現洪水演進、庫水位變化、淹沒場景高保真模擬與毫秒級隱患預警，全面提升水庫防洪“預報、預警、預演、預案”能力，以數智化手段築牢區域水安全與生態防洪屏障。



【案例二：湖北智慧江漢平臺項目——燕雲無侵入式數據打通，支撐智慧水利高效協同】

2025 年 7 月，神州控股旗下公司成功中標湖北省水利廳智慧江漢平臺數據集成項目。項目依託國家技術發明獎一等獎成果燕雲 DaaS 核心技術，採用“無侵入式”數據對接能力，在無需原系統開發商配合、無需開放底層資料庫許可權的前提下，完成異構系統快速打通與數據彙聚，成功接入山洪災害四預、水資源監控、河湖長管理、水雨情監測等 19 個業務系統，累計彙聚數據超千萬條，有效破除水利行業數據孤島，實現數據高效整編、共享與智能應用，為湖北“千湖之省”水資源精細化管理、生態調度與智慧水利建設提供堅實技術支撐，形成全國可複製推廣的水利數智化標杆範例。



2.4.3 科技賦能普惠金融：以數智化服務助力金融公平

本集團依託金融科技與數據智能核心能力，聚焦小微金融、三農普惠、鄉村振興等重點領域，以 AI、大數據、區塊鏈技術破解普惠金融“信息不對稱、風控難度高、服務觸達難”等痛點，構建覆蓋全場景、全流程的數智化普惠金融解決方案，推動金融服務下沉、提質、增效，促進金融資源公平可及，以科技力量踐行社會公平與共同富裕目標。

公司深度佈局零售金融、小微金融、三農普惠等普惠場景，打造“數據 + 風控 + 產品 + 場景”四維一體化服務體系，通過多模態數據解析、智能風控建模、線上化敏捷審批、生物資產數字化等創新手段，為農戶、個體工商戶、小微企業提供便捷、高效、低成本的金科技服務，助力金融機構提升普惠金融服務覆蓋面與風控能力。

在三農普惠與鄉村振興領域，本集團融合涉農政務、農業生產、交易流通等多源數據，運用衛星遙感、物聯網、AI 識別等技術，構建農業全產業鏈金融賦能體系。通過銀農直連、整村授信、農村產權金融化、生物資產抵押等模式，將土地經營權、林權、生豬 / 果疏等生物資產轉化為可授信、可抵押的信用資產，有效破解農戶與新型農業經營主體“融資難、融資貴”問題。依託區塊鏈技術實現農村產權交易數據可信存證與不可篡改，推動農村要素有序流通與金融賦能，助力農業增效、農民增收、鄉村發展。

在小微金融服務領域，本集團以 AI 大模型與多模態解析技術為核心，推出智能綜合信貸系統，針對小微企業財務不規範、非標數據多、風控難等痛點，實現對手寫帳本、非標準化流水等弱相關信息的精準識別與量化建模，提升授信審批效率與風險識別精準度，幫助中小金融機構實現對小微企業的“精準滴灌”，助力實體經濟穩定發展。

未來，本集團將持續以數智化技術為紐帶，深化普惠金融場景創新，不斷擴大服務覆蓋面、提升服務質效，以科技賦能金融公平，為鄉村振興、小微企業成長與共同富裕貢獻堅實力量。

3.1 合規用工

3.2 員工發展

3.3 員工關愛

3.4 社區共建

社會篇

3.0 社會篇：繪就有溫度的和諧社會圖景

3.0 社會篇：繪就有溫度的和諧社會圖景

在追求技術巔峰與商業增長的道路上，神州控股始終恪守“以人為本，科技向善”的深層底色。本集團深信，偉大的科技不僅應當在資本市場創造超額利潤，更應當成為消弭社會鴻溝、增進人類福祉的普惠工具。從保障每一位員工的合法權益到激發其創造潛能，從利用 AI 技術重塑基層政務到下沉鄉村教育幫扶，公司致力於構建合規、公平、多元、共融的用工環境，完善員工培養與發展體系，守護員工健康安全，積極回饋社會，用數據的理性，繪就有溫度、共繁榮的社會圖景。

3.1 合規用工

3.1.1 規範用工管理

本集團在全球範圍內的招聘與用工實踐中，嚴格遵循《中華人民共和國勞動法》等國內法規及國際勞工組織（ILO）核心公約的精神，制定並持續完善《招聘管理制度》《勞動合同管理制度》，建立了全面的雇傭合規管理體系。我們通過設立涵蓋 HRBP 審查與系統多重校驗的嚴密入職流程，堅決杜絕任何形式的童工使用與強制勞動行為，公開承諾在招聘錄用、薪酬福利、職位晉升等方面，絕不因性別、年齡、民族、宗教信仰或身體狀況而產生任何歧視。

- 杜絕任何形式的強迫勞動和就業歧視，尊重員工的社團自由及集體談判權利；
- 依法與員工簽訂勞動合同，按照相關政策要求為員工繳納社會保險和住房公積金；
- 明確禁止使用童工，員工入職流程須經 HRBP、員工關係崗等多道程序校驗。

人權政策聲明

神州控股承諾尊重和保護國際社會公認的基本人權，包括但不限於《世界人權宣言》《聯合國商業與人權指導原則》和國際勞工組織核心公約所確立的原則和標準。本聲明適用於本集團所有運營實體、全體員工以及供應鏈合作夥伴。

公司承諾：

- 禁止在任何運營環節和供應鏈中使用強迫勞動、債務奴役、人口販運或任何形式的現代奴隸制；
- 禁止使用童工，確保所有員工年齡符合當地法定要求；
- 尊重員工的結社自由和集體談判權利；
- 保障工作場所不受歧視和騷擾，提供公平平等的就業機會；
- 尊重當地社區和原住民權利，在運營中避免侵害人權。

人權盡職調查

公司建立了人權盡職調查機制，定期識別和評估運營活動和供應鏈中的人權風險。尽职调查流程涵蓋：

- 風險識別：通過員工訪談、供應商審查、投訴管道等方式識別潛在人權風險；
- 影響評估：評估已識別風險的嚴重性和可能性，確定優先處理事項；
- 預防與糾正：制定並實施預防措施和糾正計劃，消除或減輕人權風險；
- 跟蹤監控：定期回顧和評估人權管理措施的有效性，持續改進。

工作時間管理

公司嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》關於工作時間和休息休假的規定，實行每日工作不超過 8 小時、每週工作不超過 40 小時的標準工時制度。對於因業務需要確需加班的情況，公司嚴格執行加班審批制度，確保每月加班時間不超過法定上限，並依法支付加班報酬或安排調休。

公平薪酬承諾

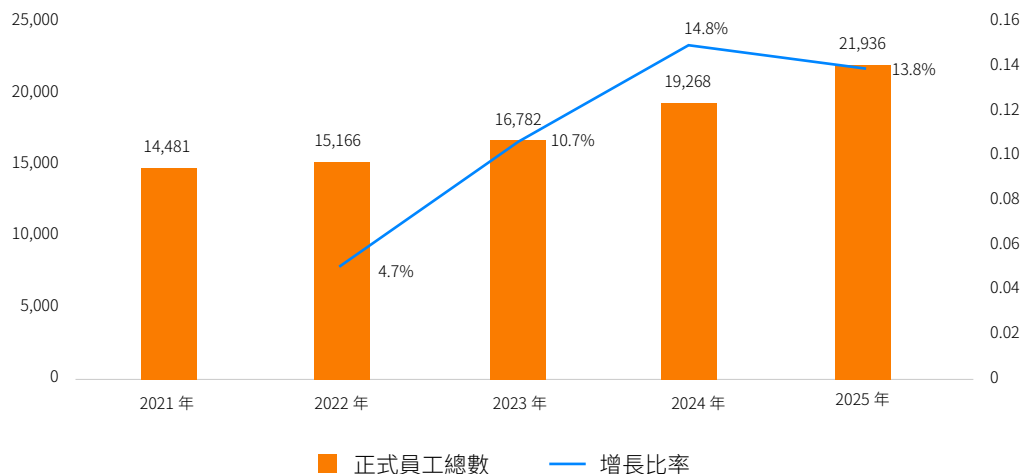
公司承諾所有員工的薪酬水準不低於經營所在地的法定最低工資標準，並配備了具有市場競爭力的寬頻薪酬體系與極具吸引力的受限股份激勵計劃，使員工的個人財富增長與公司市值的長期發展深度綁定。公司根據市場薪酬水準和崗位價值定期調整薪酬結構，確保員工獲得公平合理的勞動報酬。

在職員工情況

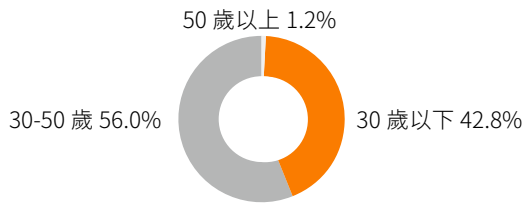
本集團嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》等相關法律法規，堅持平等就業、規範用工，構建結構合理、充滿活力的人才隊伍。截至 2025 年末，集團正式員工總數達 21,936 人，較 2024 年增長 13.85%，人才規模持續穩步擴張。

從年齡結構來看，公司人才隊伍呈現持續年輕化的鮮明特徵：2025 年 30 歲以下員工數量為 9,399 人，佔正式員工總數的 42.8%；30-49 歲核心骨幹員工佔比 56.0%，50 歲及以上資深員工佔比 1.2%，形成「青年人才為主體、骨幹力量為支撐、資深專家為引領」的良性人才梯隊。青年員工佔比的持續提升，彰顯了公司對年輕人才的吸引力與培養力度，為集團「Data×AI」戰略落地與長期可持續發展注入了源源不斷的創新活力。

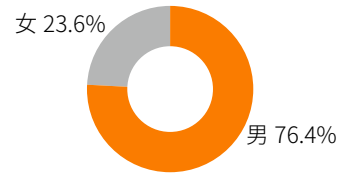
神州控股近五年正式員工數量



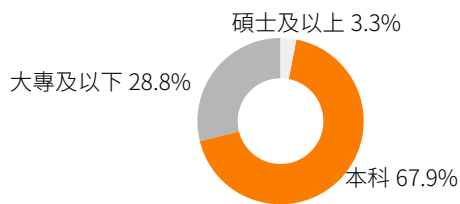
人員構成－按年齡劃分



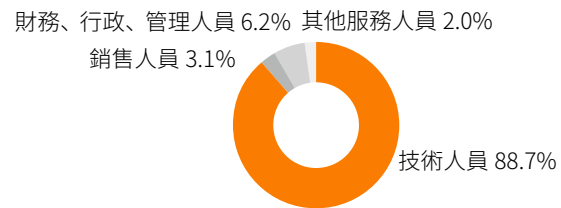
人員構成－按性別劃分



人員構成－按學歷劃分



人員構成－按專業劃分



員工指標	2025 年	2024 年	同比變化
正式員工總數	21,936	19,268	+13.8%
- 男性占比	76.4%	75.3%	+1.1%
- 女性占比	23.6%	24.7%	-1.1%
- 30 歲以下	42.8%	45.4%	-2.5%
- 30-49 歲	56.0%	53.6%	+2.4%
- 50 歲及以上	1.2%	1.1%	+0.1%
學歷			
- 大專及以下	28.8%	31.1%	-2.3%
- 本科	67.9%	65.0%	+2.9%
- 碩士及以上	3.3%	3.9%	-0.6%
- 本科及以上	71.2%	68.9%	+2.3%
專業			
- 技術人員	88.7%	87.2%	+1.5%
- 銷售人員	3.1%	3.8%	-0.7%
- 財務 / 行政 / 管理人員	6.2%	6.5%	-0.3%
- 其他服務人員	2.0%	2.5%	-0.5%

3.1.2 宣導多元包容

神州控股積極推動多元包容文化建設，致力於打造一個百花齊放、兼收並蓄的全球化企業生態。公司堅持在招聘、培訓、晉升、調職、薪酬、激勵、福利等方面公平對待每一位員工，不因年齡、性別、身體健康、婚姻狀況、家庭情況、種族、膚色、國籍等因素而影響職業發展機會。2025年，本集團維持了一支多達 21,936 人的龐大且高素質的人才隊伍，其中，僱傭殘疾人 101 名，公司女性員工占比 24%，女性董事占比 20%。我們致力於為每一位奮鬥者提供公平、包容且充滿無限可能的職業舞臺。

本集團為所有員工提供平等機會保障，招聘盲選與去偏見化、多樣化招聘管道，更看重技能和經驗；晉升透明，不因性別、種族、宗教區別對待；建立包容性人才培養機制，為不同背景員工提供同等培訓、輪崗、導師制機會，不設隱形門檻；多元福利適配，育兒假、母嬰室、獨生子女父母護理假、彈性工作制、心理健康支持等；持續完善新員工融入計劃，設立 buddy 制度、跨部門結對，減少新員工的邊緣化與孤獨感，提升集團整體凝聚力。

同時，建立數據監測機制並持續改進，通過多元化數據看板，監控性別、年齡、管理層構成、離職率、晉升率等指標，為本集團多元包容文化建設提供數據抓手。

3.1.3 守護健康安全

本集團始終將員工的生命安全與身體健康置於一切經營活動的首位。神州控股旗下公司已獲得 ISO 45001 職業健康安全管理體系認證。全國各大業務線及下屬核心企業（如科捷物流）均嚴格推行安全管理體系，集團下屬科捷公司制定了《科捷物流安全管理手冊》《科捷物流生產安全事故應急預案》等事無巨細的管理制度，並要求一線員工持證上崗。得益於近乎苛刻的預防管理，本集團連續多年保持了“因工亡故人數為零”及“重大健康安全訴訟為零”的卓越安全記錄。

健康安全指標	2025 年	2024 年
因工亡故人數	0	0
工傷人數	16 人	28 人
工傷損失工作日數	97 日	958 日
健康安全相關訴訟	0 件	0 件

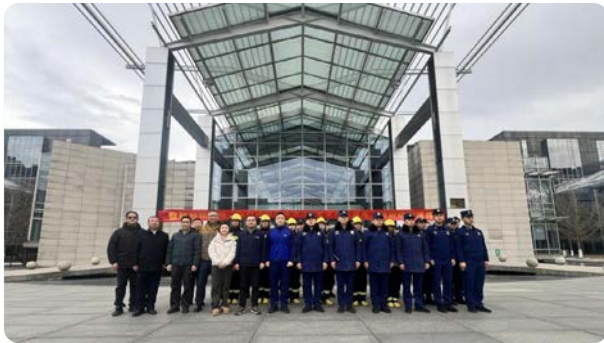
公司還建立健全安全生產、消防安全、職業健康三位一體的保障體系，通過常態化安全管理、專項培訓、應急演練等舉措，全面築牢員工健康安全防線，營造安全、安心、穩定的工作環境。

【案例：全員消防實戰演練 築牢安全防護屏障】

為強化全員消防安全意識、提升應急處置能力，公司於 2025 年 12 月在數碼科技廣場組織開展全員消防演練活動。本次演練採用真實火情模擬 + 應急流程實操 + 趣味打卡學習相結合的形式，完整模擬火情預警、現場勘查、初期撲救、緊急疏散、電梯迫降、防火卷簾聯動、微型消防站處置等全流程應急回應，微型消防站隊員實現 3 分鐘快速到場處置，全員按照指定路線規範疏散撤離，有效檢驗了應急預案的科學性與應急團隊的實戰能力。

演練同步設置滅火器實操、消防栓連接、逃生倉體驗、消防車參觀及消防安全知識答題等互動環節，讓員工在沉浸式體驗中熟練掌握“提、拔、握、壓”滅火操作、低姿匍匐逃生等實用技能，進一步強化火災防範與自救互救能力。本次演練得到海澱區消防救援支隊西二旗救援站專業支持，全程規範有序、全員參與度高，切實將安全理念轉化為實操能力，為公司安全生產與可持續發展夯實安全基礎。

公司持續推進健康安全管理常態化，定期開展消防、用電、辦公環境安全檢查，完善應急物資配備與應急預案更新，以實際行動守護員工健康安全，踐行 ESG 社會責任。



3.1.4 暢通溝通渠道

暢通的溝通管道是構建和諧工作環境、保障員工權益的重要基礎。神州控股秉持“開放透明”的溝通理念，宣導上級與下級之間保持平等、開放的對話，致力於營造良好、融洽、坦誠的溝通氛圍。為此，我們建立了順暢的溝通管道並持續優化管理機制，員工可通過直接溝通、員工大會、座談會的形式，向直接上級、人力資源部及管理層傳遞其在工作滿意度、薪酬福利、勞動保障、職業心理輔導等方面的想法或建議。

- HRBP 溝通：公司自 2022 年設置深入各業務部門的 HRBP 崗，為部門管理提供專業支持的同時負責收集員工的合理化建議和回饋，並及時進行傳遞和改善。
- 員工大會：公司於 2019 年建立了員工大會機制並每年定期召開，員工可採用線上、線下相結合的方式向管理層提問，給予全體員工平等開放的溝通機會。
- 座談會：公司不定期針對核心管理幹部、專業團隊召開座談會，參會人員可暢所欲言，並針對個人工作領域的成果及遇到的問題進行彙報。

【案例一：智慧供應鏈集團季度 / 年度總結會 —— 上下同欲，閉環溝通】

2025 年，神州控股智慧供應鏈集團（科捷）常態化召開半年總結會、戰區複盤會、Q4 員工大會，採用“總部 + 戰區”線上線下聯動模式，覆蓋全體管理幹部與業務骨幹。會議全面複盤經營業績、聽取一線痛點、明確改進舉措、開展評優表彰，實現“問題擺上臺、建議當場提、決策現場定、任務閉環落”，讓管理層決策與一線執行同頻共振，構建高效透明的業務溝通機制。



【案例二：神州控股年度幹部大會 —— 戰略對齊，凝聚共識】

2025年11月，公司在昆山召開年度工作會議，集團及各業務單元核心骨幹80餘人參會。會議圍繞戰略復盤、目標拆解、專題研討、路徑落地展開，高管團隊直面業務問題、傾聽一線聲音、明確三年規劃與年度重點，將頂層戰略轉化為可執行、可回饋、可優化的行動方案，搭建起高層與骨幹之間直達式溝通平臺。



【案例三：25周年慶典·功勳獎 / 青年獎座談會 —— 文化傳承，雙向交心】

在公司成立25周年系列活動中，專門舉辦功勳員工座談會、青年員工座談會，董事會主席、總裁室成員與功勳獲獎者、優秀青年代表面對面交流，傾聽成長心聲、傳承奮鬥文化、收集發展建議，既傳遞企業對人才的重視，也讓資深經驗與青年活力充分交融，形成有溫度、有深度的內部溝通紐帶。

【案例四：領導層民主生活會 —— 坦誠自省，協同破局】

根據《神州控股總裁室工作機制》要求，2025 年公司分級多次召開總裁室民主生活會，核心管理層圍繞《管理宣言》開展批評與自我批評，直面流程效率、跨部門協同、專業能力、責任擔當等問題，坦誠交流、共謀改進。會議以平等開放姿態查擺問題、統一思想，推動管理層帶頭踐行開放溝通，為全公司樹立坦誠溝通、務實解決問題的表率。

在申訴管道方面，神州控股建立了覆蓋全體員工的溝通管理制度與申訴處理機制，制定《員工申訴管理制度》以規範申訴處理流程。員工如對獎懲、晉升、降級、調動等處理過程和結果存在異議可按照《員工申訴管理制度》提出申訴，公司成立申訴處理委員會進行受理。公司將在保密的原則下，依據相關規定對申訴事件給予嚴肅認真對待，保證員工的正當利益不受侵害。

員工申訴處理流程

- 1 - 接收申訴：人力資源及行政部負責接收員工的申訴，HRBP 負責調查、取證、提出初步處理意見、參與研究、回饋答復意見等工作；
- 2 - 成立申訴處理委員會：成立由申訴人所在的部門經理、HRBP 和人力資源及行政部專業模組負責人組成的申訴處理委員會；
- 3 - 調解處理：HRBP 負責調查申訴發生的原因，並在查清事實的基礎上對申訴事項進行初步處理和調解，如申訴人接受該答復即可終結申訴；
- 4 - 裁決決策：對於調解不成功的申訴，由 HRBP 在申訴書上簽署意見並將申訴書和調查材料交由總經理審閱，由總經理根據公司制度做出裁決。

此外，員工亦可依照《舉報制度及獎勵辦法》相關流程向審計部匿名回饋有關舉報信息，公司將遵循相關規定進行調查處理。員工如因舉報而受到打擊報復，公司將視情節嚴重程度對打擊報復實施者採取不限於開除、移送司法機關等措施。

3.2 員工發展

3.2.1 激勵體系

神州控股始終將內部公平與價值導向作為薪酬管理的核心原則，持續優化“現金激勵+股權激勵+榮譽激勵”三位一體的全面激勵體系，在保障薪酬市場競爭力的同時，實現員工價值與公司長期發展深度綁定，為人才吸引、保留與成長提供堅實支撐。

本年度，公司持續運行寬頻薪酬管理機制，根據職級、崗位、能力與績效設定差異化薪酬標準，構建月度、季度、年度全週期績效考核體系，將考核結果與獎金分配、調薪、晉升、培養發展直接掛鉤，確保“多勞多得、績優多得”。

在現金激勵方面，公司以業績貢獻為核心，實施即時激勵與週期獎勵相結合。智慧供應鏈集團（科捷）在季度/半年度總結會、年度員工大會上，對精益成本、卓越品質、大客戶行銷、傑出創新等優秀團隊與個人現場頒發現金獎勵，直接兌現業績成果，有效激發團隊攻堅動力。

在長期股權激勵方面，公司制定受限股份獎勵計劃，將核心骨幹、傑出貢獻者與公司長期發展深度綁定，其中2025年度“金鼎、金帆、金馬”三金獎獲獎者均被納入股權激勵範圍，讓優秀人才共享企業長期成長收益。

【案例一：2025年度“三金獎”榜樣激勵】

2025年，公司依託企業文化榮譽體系，重磅頒發金鼎獎、金帆獎、金馬獎三大覈心獎項，以榮譽激勵與股權激勵結合的管道，全方位表彰在不同領域做出突出貢獻的員工，樹立價值創造標杆：

金鼎獎：作為本集團企業文化最高獎項，旨在表彰過去三年在公司重點工作推進與戰略轉型中作出突出貢獻的個人，是對員工踐行企業核心價值觀、引領組織變革的最高肯定。

金帆獎：作為科技人員個人最高獎項，面向在技術創新、關鍵成果突破中創造顯著價值的個人，表彰其以技術創新推動公司戰略轉型與業務發展的突出貢獻。

金馬獎：作為行銷人員個人最高獎項，表彰過去三年在成就客戶、市場拓展中取得突出成績的個人，是對員工踐行客戶導向、推動業務增長的高度認可。

三大獎項通過“精神表彰+股權激勵”的組合激勵，具象傳遞企業文化價值導向，凝聚全員奮進力量，為公司戰略轉型注入強勁動力。



【案例二：25周年慶典系列榮譽表彰】

在公司成立25周年慶典上，集團隆重頒發“生命的力量”系列重磅獎項：

- 25年員工紀念獎：致敬陪伴企業四分之一世紀的資深員工，銘刻長期堅守與同行；
- 徵文獎：鼓勵員工記錄成長故事，傳遞企業文化溫度；
- 青年獎：表彰銳意進取、創新突破的優秀青年骨幹，啟動企業青春動能與未來活力；
- 功勳獎：表彰與企業同呼吸、共命運，在關鍵時期挺身而出、擔當重任的傑出員工。



通過高規格榮譽體系，公司進一步強化精神激勵與文化認同，讓奮鬥者被看見、被尊重、被激勵；通過物質激勵、現金獎勵、股權激勵、榮譽表彰有機結合，構建有溫度、有力度、有長期價值的激勵體系，充分調動員工積極性與創造性，營造爭先創優、共生共榮的組織氛圍。

3.2.2 發展機制

我們始終堅信，人才是公司最核心的資源。神州控股持續運行專業通道 + 管理通道的雙通道職業發展體系，為員工提供清晰的成長路徑，滿足員工多樣化發展需求。我們通過年度綜合考評與人才盤點，為優秀員工提供更多資源與更高平臺，賦予其更重要的職責與崗位，幫助其實現更大價值。為支持業務全球化發展，公司亦制定了《人員外派港澳臺及海外管理制度》，吸引員工投入到海外市場拓展中，為集團國際化戰略的實施奠定堅實的人才基礎。

在評定員工晉升及幹部任命時，我們綜合考慮工作表現、技能經驗、部門需求、公平公正原則及職業發展需求，確保晉升決策公正合理，為員工提供完善的職業發展通道。

我們鼓勵員工主動規劃職業發展路徑，並結合公司與部門需求，為其提供通道內晉升、跨職位調動及通道轉換的機會。同時，我們致力於通過多元路徑賦能員工成長，以定制化專業培訓築牢知識根基，用富有挑戰性的工作任務激發員工潛能，通過輪崗機制拓寬職業視野，鼓勵員工參與公司虛擬組織積累跨界協作經驗。

管理人才培養體系

為支撐業務發展、提高組織建設能力，公司針對關鍵崗位高潛幹部搭建常態化培養體系，由總裁室、核心管理團隊及外部專家組成講師團，圍繞戰略落地、組織變革、業財融合、數字化轉型等核心內容舉辦專題研討班，持續提升幹部隊伍的專業素養與綜合管理能力：

【案例一：人力資源研討班】

公司定期舉辦人力資源專題研討班，聚焦組織變革、以成就客戶為中心的組織設置、人力資源職責定位、組織能力構建等核心議題，組織集團人力骨幹與青年管理者共同學習研討。課程緊密圍繞集團戰略要求、市值管理、時間管理與戰略管理、新技術趨勢下的人力工作方向等內容展開，引導學員結合業務實際提出組織優化方案、人才發展舉措與落地路徑，通過理論聯繫實際、批評與自我批評、密切聯繫群眾等方式淬煉管理真知，有效提升人力資源團隊支撐戰略、服務業務、賦能組織的綜合能力。



【案例二：財務研討班】

公司定期舉辦財務專題研討班，以“用確定性劈開不確定性迷霧”為核心目標，面向集團財務骨幹與青年財經人才開展集中培養。研討班以“抗大精神”為引領，聚焦核算基礎、滾動預算、業財融合、數字化轉型、資本運作與市值管理等關鍵課題，深入解析核算與預算的內在關係、資源統籌、動態預算迭代機制，並圍繞“水滴計劃”等數字化財務實踐開展共創研討。學員們結合業務實際進行課題攻關，將學習成果轉化為滾動預算應用、核算模型優化、業財數據貫通等實踐成果，有效提升財務隊伍支撐戰略決策、推動價值創造、應對不確定性的專業能力。



3.2.3 培訓支撐

公司構建了綜合性培訓體系，持續運行 Buddy（夥伴）和 Mentor（導師）雙重輔導機制，為新員工打造全方位融入與成長平臺。依託完善的內部線上學習資源，公司實現對全體員工 100% 的培訓覆蓋率，覆蓋企業文化、制度流程、崗位技能、合規風控等全維度內容。在 AI 時代的技能轉型浪潮中，70%–80% 的研發員工已接入 AI Coding 工具（如 GitHub Copilot 等），公司內部建立 AI 工具使用培訓與經驗分享機制，形成持續學習文化，幫助老員工迅速實現 AI 技能轉型，幫助新員工快速融入高強度的項目實戰。2025 年適逢公司成立二十五周年，一系列技術分享會和文化活動不僅回顧了奮鬥歷程，更極大地激發了全體員工的歸屬感與學習熱情。

為強化文化傳承、統一價值理念、規範職業行為，公司打造新員工“入模子”特色文化培訓體系，將企業文化、歷史傳承、制度規範、工作方法與合規要求深度融入新員工融入全過程，實現從“職場新人”到“合格神碼人”的理念蛻變與行為統一。

培訓指標	2025 年	2024 年
員工學習總時長	約 25.31 萬小時	約 22.70 萬小時
培訓覆蓋率	100%	100%
人均培訓時長	11.54 小時	11.78 小時
男性員工人均培訓時長	11.93 小時	12.22 小時
女性員工人均培訓時長	10.32 小時	10.44 小時
一般員工人均培訓時長	9.84 小時	9.82 小時
經理人均培訓時長	17.24 小時	16.72 小時
高級經理至總經理人均培訓時長	21.97 小時	27.72 小時
總裁及副總裁人均培訓時長	47.68 小時	38.19 小時

【案例：新員工“入模子”特色文化培訓】

公司持續開展新員工入模子培訓，以“薪火相傳，同心同行”為核心目標，面向全體新員工開展沉浸式、體系化文化融入與職業賦能培訓。培訓以企業歷史傳承、文化理念、核心價值觀、規章制度、工作方法論及合規紅線為核心內容，設置《公司介紹》《生命的力量》《溝通與團隊協作》《合規與工作方法論》等核心課程，搭配資深員工成長分享、團隊協作互動遊戲、文化理念沉浸式體驗等多元形式，讓新員工全面瞭解公司發展歷程、戰略佈局、業務體系與文化內核，深刻理解“成就客戶、創造價值、追求卓越、開放共贏”的核心價值觀。

培訓通過標準化、儀式化、體系化的設計，讓新員工從被動接受制度要求轉變為主動認同企業文化，從淺層瞭解公司轉變為深度踐行價值理念，有效強化新員工歸屬感、認同感與職業使命感，實現個人成長與公司發展同頻共振。截至目前，入模子培訓已連續舉辦790餘期，覆蓋新員工數千人，成為公司文化傳承、人才凝聚與員工發展的標誌性品牌活動，為員工高質量發展與公司可持續發展提供堅實文化支撐與人才保障。



3.3 員工關愛

3.3.1 員工保障

除了提供完備的法定社會保險外，公司建立了多層次的健康保障機制：為員工及其家屬提供醫療保險、商業保險、意外險等多種保險福利；開通北大醫療轉診平臺，為員工及家屬提供優質醫療資源對接服務；在辦公環境中配置新風淨化系統、健身設施、母嬰關愛空間等人性化設施，構建全方位的健康生態。

員工互助基金會

2008年設立的神州控股員工互助基金會是最為人稱道的溫情舉措。該基金會在2025年持續發揮著不可替代的“安全網”作用，凝聚了數千名員工的愛心力量，為那些突遇重大疾病、家庭變故或意外災害的員工及其家屬，第一時間送去無需繁瑣審批的經濟理賠救助與心理疏導支持。這種跨越層級與部門的守望相助，極大地增強了全體神州人的歸屬感、向心力與抗風險韌性。

互助基金指標	2025年	2024年
入會人數	7,993人	7,413人
收取會費	95.92萬元	88.96萬元
完成救助員工	11例	14例
完成理賠金額	69.27萬元	52.03萬元

3.3.2 企業文化建設

2025年是神州控股成立25週年，公司以「AI@DC·生命的力量」為主題舉辦大型周年慶典，董事會主席郭為現場發表主旨講話，全面闡釋「生命的力量」與「AI for Process」戰略內涵，統一戰畧共識、凝聚奮進力量。慶典現場設定25周年紀念影片、AI實踐分享、「生命的力量」之25年員工紀念獎、徵文獎、青年獎、功勳獎等系列頒獎表彰環節，並舉辦音樂節活動，以正能量歌曲與搖滾版司歌點燃現場氛圍，全國兩萬餘名員工線上同步參與，極大增強了員工歸屬感、榮譽感與團隊凝聚力。



集團工會圍繞“員工關懷、健康賦能、文化凝聚”核心目標，常態化運營企業文化活動，2025年累計開展各類文體活動超2000人次參與。持續運營員工游泳俱樂部、羽毛球俱樂部，組織舉辦京區員工羽毛球單項賽、組隊參與中關村軟件園乒乓球團隊賽，開展“愛聚力 活力挑戰”趣味運動會、第八屆員工戶外家庭日等活動，覆蓋員工及家屬，有效緩解工作壓力、增進情感聯結，強化企業文化認同。



上圖：公司 2025 年員工戶外主題家庭日活動



上圖：愛聚力 活力挑戰 -2025 年神州數碼員工趣味運動會



上圖：公司 2025 年京區員工羽毛球單項賽



上圖：2025 年組隊參與中關村軟件園乒乓球團隊賽



在智慧供應鏈業務一線，企業文化深度融入實戰場景。2025 年雙十一大促前夕，科捷物流全國三大戰區舉辦第 16 次護航雙 11 誓師大會，通過戰旗交接、徽章頒授、軍令狀簽署等儀式，覆蓋全國各倉儲運營團隊，強化安全、效率、品質底線要求，凝聚“使命必達”的作戰意志，以文化力量支撐年度業務高峰平穩履約。





每年5月6日物流節期間，科捷舉辦“物流人永遠是年輕”主題活動，全國各倉庫超千名員工參與，徵集物流青年成長故事近200份，開展師徒結對拜師禮、環保創意DIY、團隊趣味競技等活動，將師徒傳承、綠色運營、崗位成長等文化理念具象化落地，展現一線物流團隊昂揚風貌與責任擔當。



公司以25周年慶典為引領，以工會常態化活動為紐帶，以業務一線文化實踐為載體，構建覆蓋全員、貫穿全場景的企業文化體系，將“成就客戶、創造價值、追求卓越、開放共贏”的核心價值觀融入員工日常，持續提升組織活力與凝聚力。

3.4 社區共建

3.4.1 教育幫扶

神州控股深知，教育公平是阻斷貧困代際傳遞、實現共同富裕的最根本途徑。自 2002 年起，本集團便滿懷赤誠地啟動了希望小學援建計劃。二十餘載風雨無阻的堅持，本集團攜手一代代員工志願者的愛心捐贈，已在全國九個省份的偏遠地區累計援建了 10 所神州數碼希望小學，截至 2025 年末累計惠及超過 17070 名學童，累計志願服務時長 3920 小時。2015 年，在管理層帶領下，經黨委討論決定，建立了神州數碼希望小學維護工作的長效運維機制，由各黨總支與希望小學所在區域平臺共同承擔。2025 年 4 月 29 日，神州控股聯合直屬黨支部赴福州市永泰縣塘前中心神州數碼希望小學開展 " 科技神州，築夢未來 " 志願服務活動，向同學們捐贈智能學習機和學習套裝，與師生共同參與主題班會，將數字中國理念帶入鄉村課堂。



3.4.2 產學研合作

在 2025 年，本集團的產學研合作邁向了向世界級科研難題發起衝鋒的新高度，形成高端科研攻關、行業生態引領、技能人才培养三位一體格局。報告期內，集團與北京大學深耕基礎研究與核心技術平臺，築牢創新底座；與北京交通大學共建行業標準、發起雙倡議，引領綠色與數據協同發展；以職業技能大賽等模式下沉一線，完善產學研用全閉環。通過重磅合作與成果落地，公司持續強化技術創新源頭供給，加速高端人才與高技能人才梯隊建設，全面提升在智慧供應鏈、數據智能領域的產業影響力、技術話語權與品牌價值，以創新賦能數字中國與行業高質量可持續發展。

【案例一：北京大學 — 神旗數碼「燕雲 Infinity 智能化軟件聯合實驗室」】

2025 年 2 月 25 日，神州控股旗下神旗數碼與北京大學計算機學院正式啟動共建“燕雲 Infinity 智能化軟件聯合實驗室”，該實驗室由中國科學院院士梅宏、北京大學副校長樸世龍院士等頂尖學者見證。實驗室聚焦 AI for Process 核心方向，攻堅通用大模型商業化落地、智能化軟件“卡脖子”技術，由北京大學計算機學院頂尖教授擔任實驗室主任，雙方投入專項研發資源，依託國家技術發明獎一等獎成果迭代升級，依託雙方近 20 年深度合作積澱，發佈新一代燕雲 Infinity 一站式 AI + 數據智能決策平臺，可整合百餘種數據源，構建企業級智能體 (Agent)，項目交付週期提速 5-7 倍，整體運營效率提升 30-50 倍。同時現場還聯動超 15 家行業夥伴，推動技術在供應鏈、製造、能源等實體經濟場景規模化落地，年度新簽約規模達 161.90 億元，實現公司產學研從項目合作升級為共建國家級高水準研發實體，助力攻克大模型產業落地關鍵難題，夯實公司在數據智能與供應鏈 AI 領域的技術引領地位。



【案例二：與北京交通大學戰略簽約，雙倡議引領行業生態升級】

2025年4月30日，在第八屆數字中國建設峰會·數字交通與物流分論壇這一國家級平臺上，公司與北京交通大學簽署全面戰略合作協議，覆蓋人才培養、科研攻關、共建研究機構、綠色供應鏈四大領域，雙方聯合發起綠色供應鏈倡議回應國家雙碳目標，公司作為核心成員參與物流數據開放互聯倡議，聯動16個試點城市、中國物流與採購聯合會等多家機構破解行業數據孤島難題，現場展示燕雲Infinity平臺落地成果，服務食品行業頭部客戶實現12大系統集成，助力成本節約超5%、耗材減少65%、風險預警提示超90%，此次合作在國家級平臺推動行業在數據開放、綠色發展形成共識與行動框架，提升公司在智慧物流生態的話語權與標準制定參與度，也標誌著雙方合作從項目層邁向產業生態共建、行業標準共創的戰略高度。

【案例三：連續三屆支持河南省物流行業職業技能大賽，打造產學研用閉環】

截至2025年，公司已連續三屆支持河南省物流行業職業技能大賽，作為唯一指定競賽專用系統技術支持單位，為大賽提供自主研發的神州金庫供應鏈管理系統，該系統覆蓋OMS/WMS/TMS/BMS全模組，精準模擬動態庫存優化、智能路徑規劃等真實業務場景，同時深度融入省內物流類職業院校日常教學，成為物流專業標準化教學軟件，實現以賽促教、以賽促學，累計服務多屆大賽、數千名師生，搭建起產業需求與職業教育的無縫對接通道，有效破解物流人才培養理論與實踐脫節的痛點，構建技術反哺教育、教育供給人才的良性循環，神州金庫系統連續三屆獲官方指定，其技術成熟度與場景適配度獲得政府、教育界、行業三重權威認可。



3.4.3 科技惠民

2025年，神州控股堅守科技為民、普惠共享理念，依託自主可控的數字技術與AI能力，聚焦政務服務、城市治理等民生關鍵領域，推動前沿技術下沉落地、消除數字鴻溝，以數字化、智能化手段提升公共服務可及性與便捷度，讓科技成果真正惠及全體民眾，持續釋放社會價值與民生紅利。集團以自研燕雲 Infinity 智能化軟件平臺為核心底座，在全國多地推進重大數字化民生項目，同步承建長春數字經濟運行平臺、吳江大數據平臺等重點工程，以技術創新賦能城市治理與服務升級，其中福建漳州“候喜”AI政務助手項目成為全國AI+政務服務的標杆實踐。

【案例：福建漳州“候喜”AI政務助手 —— 打造全國AI+政務服務普惠標杆】

本集團承建的福建漳州“候喜”AI政務助手項目，積極回應國家《政務領域人工智能大模型部署應用指引》，以破解政務服務諮詢分散、操作繁瑣、材料反復等痛點為目標，打造全國領先的政務智能體標杆。項目以燕雲 Infinity 平臺為技術核心，深度整合漳州城市大腦AI中臺與數據中臺，構建具備關聯分析能力的“政務大腦”，首創“搜、問、辦”一體化服務模式，採用“非侵入式”協同實現跨部門數據互通與業務協同，兼顧深度本地化與普惠性設計，支持普通話、閩南語多語種對話，適配老年群體使用習慣，通過鴻蒙端、微信小程序等多端提供統一服務，並上線智能問答、智能幫辦、智能預審、智能提醒辦、智能預警等功能模組，形成全流程智能化服務閉環。項目已完成近5萬項政務服務事項的智能化梳理與改造，智能問答精確度超95%，具備7×24小時服務能力，併發服務效能相當於1000名工作人員，表單字段填寫量減少74%，申請材料壓縮26%，材料一次性通過率提升80%，線上諮詢“一次性告知率”達100%，群眾滿意度達98.5%，以漳州市行政服務中心為例，助力出入境窗口20名工作人員從填表輔助轉向諮詢導辦、特殊群體幫扶等高價值崗位，實現人力資源優化配置。“候喜”作為福建省首個、全國首批實現“智能諮詢、邊問邊辦、輔助審批”功能全覆蓋的政務服務AI智能體，更是全國首創“原始取得全部權利”的政務服務智能體，項目技術方案被吸收進中央部委《政務領域人工智能大模型部署應用指引》及清華大學《政務大模型發展應用報告（2025）》，成功入選福建省人工智能模型和智能體應用合作項目並參與省級簽約，形成可複製推廣的“漳州範式”，為全國AI+政務建設提供了可落地的技術路徑與實踐參考。



3.4.4 賦能地方產業帶發展

神州控股立足數字科技與智慧供應鏈核心能力，深度融入區域產業佈局，以技術賦能、樞紐建設、生態協同、數字貿易為抓手，精準對接地方特色產業需求，助力區域產業提質增效、轉型升級，推動地方經濟高質量發展，同時創造高質量就業崗位，切實履行企業社會責任，為地方產業帶可持續發展注入強勁動能。

【案例一：科捷廣州白雲人和倉開倉運營，打造華南美妝快銷產業智慧供應鏈樞紐】

2025年7月23日，神州控股旗下智慧供應鏈品牌科捷在廣州白雲區人和鎮基實白雲空港產業園正式舉行科捷廣州白雲人和倉開倉儀式，該倉作為科捷在華南地區打造的旗艦級倉儲物流中心，是賦能華南國貨美妝等快銷產業帶的核心供應鏈基地。白雲人和倉選址全國化妝品快銷產業核心區，毗鄰白雲機場與物流貨運市場，將工廠入倉時間從4小時大幅縮短至30分鐘，可實現“華南24小時達、全國48小時達”，並聯動東南亞20餘個海外倉與廣州港口資源，為品牌提供“國內倉-跨境運輸-海外倉”一站式跨境服務，顯著提升國貨美妝出海時效與成本優勢。針對美妝快銷產品SKU多、效期敏感、包裝精細等特點，倉庫部署自動播種牆、半自動打包貼單一體機等智能設備，搭配全鏈路效期管理系統與自主研發的供應鏈控制塔、KingKooData大數據平臺及OMS、WMS、TMS、BMS等系統，實現庫存智能管控與訂單高效履約；同時推出“一鍵攔截”快速退貨功能，優化消費體驗。該倉投運後有效降低品牌物流成本、縮短產品上市週期，創造大量就業崗位並帶動區域上下游產業發展，成為華南美妝快銷供應鏈“加速器”，目標打造“智慧供應鏈賦能產業帶”全國範本。



【案例二：亮相雄安服貿會，深度參與雄安數字貿易與產業帶建設】

2025年9月11日，神州控股受邀出席在雄安新區舉辦的2025年中國國際服務貿易交易會·雄安新區數字貿易創新發展大會，與700餘位行業嘉賓共話數字經濟時代可信貿易新機遇。會前，河北省及雄安新區領導會見公司高管，高度認可公司在智慧城市建設領域的引領地位，雙方就AI基礎設施、可信數據空間、可信貿易體系等方向達成深度合作共識。公司依託AI全棧服務能力，正與雄安合作推進城市計算中心“雄安之眼”算力擴容，聯合共建可信數據空間、數據標注基地、城市AI治理等重點場景；在數字貿易領域，積極構建可信貿易體系，培育地方產業帶跨境電商，圍繞供應鏈全鏈條開展深度合作，助力雄安數字貿易規模快速增長。在圓桌論壇上，公司分享可信數據空間在城市、行業、企業三大維度的標杆實踐，並建言全球可信貿易新機制，與各方共同發佈《全球可信貿易（雄安）倡議》，以技術創新與生態共建助力雄安打造以人工智能為特色的未來之城，賦能地方數字貿易產業帶高質量發展。



環境部分

社會部分

關鍵績效表

2025 年 ESG 關鍵績效表

關鍵績效表

本章節彙集了神州控股 2025 年度在環境、社會及管治維度的核心量化績效數據，以利益相關方進行跨期對比和同業基準分析。以下數據涵蓋本集團中國區主要運營實體（辦公大樓、科技園區及物流基地），除特殊說明外，均以人民幣作為計量單位。

環境部分

資源消耗數據

指標	單位	2025 年	2024 年	2023 年
直接能源消耗量	兆瓦時	950	2,653	1,462
- 汽油消耗總量	升	11,972	11,438	7,395
- 柴油消耗總量	升	1	1	22,776
- 天然氣使用量	立方米	110,020	235,939	121,028
間接能源消耗量	兆瓦時	13,054	11,732	12,337
- 外購電力	兆瓦時	13,054	11,732	12,337
綜合能源消耗量	兆瓦時	14,005	14,385	13,799
人均綜合能源耗用量	兆瓦時 / 人	0.64	0.75	0.82
綜合能源消耗密度	兆瓦時 / 萬單	0.63	0.88	/
耗水總量	噸	118,809	93,802	80,476
人均耗水量	噸 / 人	5.42	4.87	4.80
耗水密度	噸 / 萬單	5.55	5.72	/
蒸汽用量	噸	115	120	430
人均蒸汽用量	噸 / 人	0.01	0.006	0.03
包裝材料耗用量	噸	18,129	16,197	15,179
平均每萬單包裝材料耗用量	噸 / 萬單	1.36	1.04	1.22
協助客戶完成的包裝材料回收量	噸	58	0.90	/

註：

1. 直接能源消耗按《綜合能耗計算通則》中所載的適用係數進行核算。
2. 包裝材料密度指標僅涉及供應鏈業務訂單量。
3. 2025 年公司供應鏈 To C 業務發貨總單量突破億級，同比增長 40%；而包裝材料耗用量增長僅 12%，是因為依託 AI 視覺識別與智慧推薦算灑，系統能夠迅速為每一件形狀各異的商品匹配出體積最緊湊、耗材最少的環保包材，相對降低了包材使用量，實現了降本增效。同時，本集團利用遍佈全國的逆向物流網絡，協助覈心品牌客戶完成的包裝回收量從上年的 0.9 噸躍升至 58 噸，實現了由單向消耗向迴圈經濟的變化。
4. 本報告期內，本集團耗水總量及人均耗水量較上年同期有所上升，主要系因本期優化並完善了用水資料統計口徑，將此前未納入統計範圍的場所用水、配套設施用水等全面納入核算，數據統計更為完整嚴謹，真實反映集團整體用水狀況。與此同時，本期集團員工規模較上年增長 13.8%，辦公運營、後勤服務等日常用水需求相應新增，亦對耗水名額構成客觀影響。上述變動並非經營效率下降或用水管理鬆弛所致，而是統計範圍擴大與員工規模增長共同作用的結果。本集團持續推行節水管理措施，優化用水設施與流程，嚴格管控組織產出用水強度，致力於提升資源利用效率。

溫室氣體排放數據

指標	單位	2025年	2024年	2023年
直接排放源的溫室氣體排放量（範圍一）	tCO2e	267	542	348
- 汽油消耗折合排放量	tCO2e	27	25	16
- 柴油消耗折合排放量	tCO2e	0.0027	0.0027	61
- 天然氣消耗折合排放量	tCO2e	241	516	272
間接排放源的溫室氣體排放量（範圍二）	tCO2e	7,541	6,295	10,654
- 外購電力消耗折合排放量	tCO2e	7,541	6,295	10,654
溫室氣體排放總量	tCO2e	7,809	6,837	11,002
人均溫室氣體排放量	tCO2e/人	0.36	0.35	0.66
溫室氣體排放密度	tCO2e/萬單	0.37	0.42	/

註：

- 2025年嚴格按照《溫室氣體核算體系：企業核算和報告標準》（GHG Protocol）將溫室氣體排放拆分為範圍一（直接排放，主要來自運營自有車輛燃燒汽油、柴油及園區天然氣使用）和範圍二（間接排放，主要來自數據中心及辦公區域外購電力）分別披露。
- 範圍二排放量採用中國生態環境部發佈的2024年度全國電力平均二氧化碳排放因數（0.5777 tCO2/MWh）進行核算。
- 2023年數據未拆分範圍一/二，採用的電力排放因數為2021年度因數。由於歷年排放因數及統計邊界存在差異，跨年度絕對量對比需謹慎解讀。公司將以2025年擴大後的統計口徑和最新排放因數為基準，在後續報告中實現標準化的同口徑可比。

廢棄物數據

指標	單位	2025年	2024年	2023年
有害廢棄物產生量	噸	9.57	7.46	1.00
- 廢棄硒鼓及墨水匣	噸	3.34	4.75	/
- 廢棄電池	噸	2.50	2.71	/
人均有害廢棄物產生量	千克/人	0.44	0.39	0.06
有害廢棄物產生密度	千克/萬單	0.21	0.45	/
無害廢棄物產生量	噸	6,087	5,028	1,365
- 生活垃圾	噸	1,731	1,201	/
- 無害辦公廢棄物	噸	4,356	3,827	/
人均無害廢棄物產生量	噸/人	0.28	0.26	0.08
無害廢棄物產生密度	噸/萬單	0.32	0.31	/

註：

- 本集團利用遍佈全國的逆向物流網絡，協助核心品牌客戶完成的包裝回收量從上年的0.9噸躍升至58噸，實現了由單向消耗向循環經濟的變化。
- 無害廢棄物產生量新增，是由於2025年員工人數增長以及統計範圍和口徑變化，統計資料更為全面嚴謹。

社會部分

員工數據

指標		2025 年	2024 年	2023 年
員工總數		21,936	19,268	16,782
按類型劃分	全職員工	21,936	19,268	16,782
	兼職員工	0	0	0
按性別劃分	男性員工	16,753 (76.4%)	14,517 (75.3%)	12,768 (76.1%)
	女性員工	5,183 (23.6%)	4,751 (24.7%)	4,014 (23.9%)
按年齡劃分	30 歲以下	9,399 (42.8%)	8,739 (45.4%)	7,875 (46.9%)
	30-49 歲	12,277 (56.0%)	10,320 (53.6%)	8,711 (51.9%)
	50 歲及以上	260 (1.2%)	209 (1.1%)	196 (1.2%)
按地區劃分	中國大陸	21,793 (99.3%)	19,167 (99.5%)	16,651 (99.2%)
	港澳臺及海外	143 (0.7%)	101 (0.5%)	131 (0.8%)
按專業劃分	技術人員	19,461 (88.7%)	16,794 (87.2%)	14,210 (84.7%)
	銷售人員	683 (3.1%)	734 (3.8%)	853 (5.1%)
	財務 / 行政 / 管理人員	1,363 (6.2%)	1,258 (6.5%)	1,157 (6.9%)
	其他服務人員	429 (2.0%)	482 (2.5%)	562 (3.3%)
按學歷劃分	大專及以下	6,317 (28.8%)	5,989 (31.1%)	5,758 (34.3%)
	本科	14,888 (67.9%)	12,532 (65.0%)	10,390 (61.9%)
	碩士及以上	731 (3.3%)	747 (3.9%)	634 (3.8%)

離職員工數據

指標		2025 年	2024 年
員工離職人數		7,183	5,359
員工流動率		24.7%	21.8%
按類型劃分	全職員工流動率	24.7%	21.8%
	兼職員工流動率	/	/
按性別劃分	男性員工流動率	24.9%	23.0%
	女性員工流動率	23.9%	17.7%
按年齡劃分	30 歲以下員工流動率	29.1%	26.1%
	30-49 歲員工流動率	21.1%	17.8%
	50 歲及以上員工流動率	12.5%	13.6%
按地區劃分	中國大陸員工流動率	24.6%	21.7%
	港澳臺及海外員工流動率	33.2%	35.0%
按專業劃分	技術人員流動率	24.8%	22.3%
	銷售人員流動率	24.6%	23.0%
	財務 / 行政 / 管理人員流動率	22.7%	13.1%
	其他服務人員流動率	22.6%	19.6%
按學歷劃分	大專及以下流動率	26.6%	22.9%
	本科流動率	23.7%	20.5%
	碩士及以上流動率	27.9%	15.57%
按流動類型劃分	自願流動率	19.77%	17.89%
	非自願流動率	7.45%	5.63%
	退休流動率	0.05%	0.06%

註：

1. 員工流動率 = 流動人數 / (年末人數 + 當年內流動人數) × 100%。本集團致力於透過具競爭力的薪酬體系、雙通道職業發展機制及豐富的企業文化活動，持續優化員工留存率。
2. 2025 年整體員工流動率為 24.7%，其中自願流動 19.77%、非自願流動 7.45%、退休及契約到期 0.05%。自願流動指：員工因個人原因主動辭職；非自願流動指：集團因組織架構、人員結構調整主動精簡人員；退休屬於大陸法定勞動契約終止情形。本集團當期員工整體流動率小幅上升，並非團隊人員穩定性不足，而是集團結合戰略發展、行業變革及經營規劃，主動開展的結構性、優化型人員調整，屬於集團高質量發展下的常態化統籌布局。

訴訟案件數據

指標	2025 年	2024 年
因僱傭問題而導致的訴訟案件次數	39	43
審結數量	20	19

註：

報告期內，因僱傭問題而導致的訴訟案件 39 件，審結數量 20 件，同比有所降低。主要原因包括項目裁撤、員工違紀、不勝任工作及公司客觀情況變化導致的勞動關係解除。公司勝訴的訴訟案件占比 40%，剩餘大部分案件僅支持員工部分請求。此訴訟案件數據不包含調解結案以及未正式立案審理的情形。

員工培訓數據

指標	2025 年	2024 年	
受訓員工數	21,936 人	19,268 人	
培訓覆蓋率	100%	100%	
培訓總時數	約 25.31 萬小時	約 22.70 萬小時	
人均培訓時長	11.54 小時	11.78 小時	
按性別劃分	男性員工人均培訓時長	11.93 小時	12.22 小時
	女性員工人均培訓時長	10.32 小時	10.44 小時
按職級劃分	一般員工人均培訓時長	9.84 小時	9.82 小時
	經理人均培訓時長	17.24 小時	16.72 小時
	高級經理至總經理人均培訓時長	21.97 小時	27.72 小時
	總裁及副總裁人均培訓時長	47.68 小時	38.19 小時

健康安全數據

指標	2025 年	2024 年
因工亡故人數	0	0
工傷人數	16	28
工傷損失工作日數	97	958
健康安全相關訴訟	0	0

社區投資數據

指標	2025 年	2024 年
希望小學累計惠及學生	17,070 人	16,289 人
員工互助基金人數	7,993 人	7,413 人
員工互助基金理賠金額	69.27 萬元	52.03 萬元

附錄 1: 香港聯交所 ESG 報告指引內容索引

附錄 2: GRI 內容索引

附錄 3: IFRS S2 氣候相關披露索引

附錄

2025 年 ESG 附錄

附錄

附錄 1: 香港聯交所 ESG 報告指引內容索引

下表詳細列示了本報告對香港聯合交易所有限公司《主板上市規則》附錄 C2《環境、社會及管治報告指引》各項“不遵守就解釋”條款及強制披露條款的精準回應情況。本集團力求在每一項披露要求上做到全面覆蓋、內容翔實，確保利益相關方能夠便捷地定位所需信息。

層面 / 關鍵績效指標	披露要求	報告章節
強制披露要求		
管治架構	董事會對 ESG 事宜的監管	董事會 ESG 聲明; ESG 管理體系
報告原則	重要性、量化、平衡、一致性	關於本報告
報告範圍	報告邊界說明	關於本報告
A. 環境		
層面 A1: 排放物		
一般披露	排放物相關政策及合規	2.1 環境管理體系; 2.3.3 排放物
A1.1	排放物類型及資料	2.3.3 排放物
A1.2	溫室氣體排放總量及強度	2.2.4 指標和目標; 關鍵績效表
A1.3	有害廢棄物總量及強度	2.3.3 排放物; 關鍵績效表
A1.4	無害廢棄物總量及強度	2.3.3 排放物; 關鍵績效表
A1.5	減少排放措施及成效	2.2 應對氣候變化; 2.3 精益綠色運營
A1.6	處理有害及無害廢棄物方法	2.3.3 排放物
層面 A2: 資源使用		
一般披露	資源使用效率政策	2.1 環境管理體系; 2.3.1 降耗增效
A2.1	能源消耗總量及強度	2.3.1 降耗增效; 關鍵績效表
A2.2	耗水量及強度	2.3.2 節約用水; 關鍵績效表
A2.3	能源使用效率目標	2.1 環境管理體系; 2.3.1 降耗增效
A2.4	求取適用水源困難	2.3.2 節約用水 (無重大困難)
A2.5	包裝材料耗用量	2.3.4 迴圈再生; 關鍵績效表
層面 A3: 環境及自然資源		
一般披露	減低重大影響的政策	2.1 環境管理體系
A3.1	業務活動對環境及自然資源的重大影響	2.4 可持續解決方案
層面 A4: 氣候變化		
一般披露	識別及應對氣候變化重大影響的政策	2.2 應對氣候變化
A4.1	氣候變化重大影響及應對行動	2.2.1-2.2.4

層面 / 關鍵績效指標	披露要求	報告章節
B. 社會		
層面 B1: 僱傭		
一般披露	僱傭相關政策及合規	3.1.1 規範用工管理
B1.1	按性別、年齡組別等的員工總數	3.1.1; 關鍵績效表
B1.2	按性別、年齡組別等的流失率	3.1.1; 關鍵績效表
層面 B2: 健康與安全		
一般披露	健康安全相關政策及合規	3.1.3 守護健康安全
B2.1	因工亡故人數及比率	3.1.3; 關鍵績效表
B2.2	工傷日數	3.1.3; 關鍵績效表
B2.3	職業健康安全措施	3.1.3 守護健康安全
層面 B3: 發展及培訓		
一般披露	培訓政策	3.2.3 培訓支撐
B3.1	按性別和類別劃分的受訓員工百分比	3.2.3; 關鍵績效表
B3.2	按性別和類別劃分的平均培訓時數	3.2.3; 關鍵績效表
層面 B4: 勞工準則		
一般披露	防止童工或強制勞工的政策及合規	3.1.1 規範用工管理
B4.1	避免童工和強制勞工的措施	3.1.1 規範用工管理
B4.2	發現違規時所採取的步驟	3.1.1 規範用工管理
層面 B5: 供應鏈管理		
一般披露	供應鏈管理政策	1.6 供應鏈管理與賦能
B5.1	按地區劃分的供應商數目	1.6; 關鍵績效表
B5.2	供應商准入常規及措施	1.6 全面施策
B5.3	對供應商的環保社會風險及應對措施	1.6 攜手共進
B5.4	識別供應鏈環境及社會風險的慣例	1.6 攜手共進

層面 / 關鍵績效指標	披露要求	報告章節
層面 B6: 產品責任		
一般披露	產品 / 服務品質政策及合規	1.5 品質管制與服務保障
B6.1	已售或已運送產品總數中被召回百分比	不適用 (IT 服務業)
B6.2	接獲產品和服務的投訴數目及應對方法	1.5.2 服務保障
B6.3	智慧財產權保護措施	1.4.2 智慧財產權
B6.4	產品和服務品質保證流程	1.5.1 品質管控
B6.5	個人資料保護政策及合規	1.3.2 關注隱私保護
層面 B7: 反貪污		
一般披露	反貪污政策及合規	1.1.2 合規廉潔
B7.1	已審結的貪污訴訟案件數目及結果	1.1.2 合規廉潔
B7.2	反貪污培訓	1.1.2 合規廉潔
B7.3	反貪污相關法律法規的遵守情況	1.1.2 合規廉潔
層面 B8: 社區投資		
一般披露	社區參與政策	3.4 社區共建
B8.1	貢獻領域	3.4.1-3.4.4
B8.2	在專注領域使用的資源	3.4 社區共建

附錄 2: GRI 內容索引

本報告參照全球報告倡議組織（GRI）2021 版標準編制。GRI 標準是全球應用最廣泛的可持續發展報告框架，本集團通過系統性地對標 GRI 各項披露要求，確保報告內容的國際可比性與專業度。以下為 GRI 內容索引。

GRI 標準	披露項	報告章節
GRI 2: 一般披露 2021		
2-1	組織詳情	關於神州控股
2-2	納入可持續發展報告的實體	關於本報告
2-3	報告期、報告頻率及連絡人	關於本報告
2-4	信息重述	關於本報告（如適用）
2-5	外部鑒證	本集團計劃在未來報告週期中逐步引入獨立協力廠商鑒證
2-6	活動、價值鏈及其他商業關係	關於神州控股
2-7	員工	3.1.1; 關鍵績效表
2-9	治理架構和組成	1.1.1 公司治理; ESG 管理體系
2-10	最高治理機構的提名和遴選	1.1.1 公司治理
2-11	最高治理機構主席	1.1.1 公司治理
2-12	最高治理機構在管理影響方面的角色	董事會 ESG 聲明; ESG 管理體系
2-13	影響管理的職責委派	ESG 管理體系
2-14	最高治理機構在可持續發展報告中的角色	董事會 ESG 聲明
2-15	利益衝突	1.1.1 公司治理
2-16	溝通關鍵關注事項	ESG 管理體系; 利益相關方溝通
2-17	最高治理機構的集體知識	1.1.1 董事會多元化
2-22	可持續發展戰略的聲明	主席致辭
2-23	政策承諾	1.1.2; 3.1.1
2-24	納入政策承諾	1.1.2; 1.6
2-25	補救負面影響的流程	1.1.2; 3.1.4
2-26	尋求建議和提出關注事項的機制	3.1.4 暢通溝通管道
2-27	法律法規合規	各章節合規聲明
2-28	協會會員身份	1.1.2 陽光誠信聯盟; 3.4.2
2-29	利益相關方參與方式	利益相關方溝通
2-30	集體談判協定	3.1.1 規範用工管理
GRI 3: 實質性議題 2021		
3-1	確定實質性議題的過程	雙重重要性評估
3-2	實質性議題清單	雙重重要性評估
3-3	實質性議題管理	各章節
GRI 205: 反腐敗 2016		
205-1	運營點的腐敗風險評估	1.1.2 合規廉潔
205-2	反腐敗政策和程式的溝通和培訓	1.1.2 合規廉潔
205-3	確認的腐敗事件及採取的行動	1.1.2 合規廉潔
GRI 206: 反競爭行為 2016		
206-1	反競爭行為、反壟斷的法律行動	1.1.2 公平競爭聲明

GRI 標準	披露項	報告章節
GRI 302: 能源 2016		
302-1	組織內部的能源消耗	2.3.1; 關鍵績效表
302-3	能源強度	2.3.1; 關鍵績效表
302-4	減少能源消耗	2.3.1 降耗增效
GRI 303: 水與廢水 2018		
303-1	與水作為共用資源的互動	2.3.2 節約用水
303-5	耗水量	2.3.2; 關鍵績效表
GRI 305: 排放 2016		
305-1	直接 (範圍一) 溫室氣體排放	2.2.4; 關鍵績效表
305-2	間接 (範圍二) 溫室氣體排放	2.2.4; 關鍵績效表
305-4	溫室氣體排放強度	2.2.4; 關鍵績效表
305-5	減少溫室氣體排放	2.2 應對氣候變化; 2.3
GRI 306: 廢棄物 2020		
306-1	與廢棄物相關的重大影響	2.3.3 排放物
306-2	與廢棄物相關的重大影響的管理	2.3.3 排放物
306-3	產生的廢棄物	2.3.3; 關鍵績效表
GRI 308: 供應商環境評估 2016		
308-1	使用環境標準篩選的新供應商	1.6 攜手共進
GRI 401: 僱傭 2016		
401-1	新進員工和員工流動	3.1.1; 關鍵績效表
401-2	為全職員工提供的福利	3.3.1 員工保障
GRI 403: 職業健康與安全 2018		
403-1	職業健康與安全管理體系	3.1.3 守護健康安全
403-2	危險識別、風險評估和事件調查	3.1.3
403-5	工人職業健康與安全培訓	3.1.3
403-9	工傷	3.1.3; 關鍵績效表
403-10	工作相關的健康問題	3.1.3
GRI 404: 培訓與教育 2016		
404-1	每名員工每年平均培訓時數	3.2.3; 關鍵績效表
404-2	升級員工技能方案	3.2.2; 3.2.3
404-3	接受定期績效考核和職業發展審查的員工百分比	3.2.1 激勵體系
GRI 405: 多元化與平等機會 2016		
405-1	治理機構和員工的多元化	1.1.1; 3.1.2; 關鍵績效表
GRI 413: 當地社區 2016		
413-1	有當地社區參與的運營點	3.4 社區共建
GRI 414: 供應商社會評估 2016		
414-1	使用社會標準篩選的新供應商	1.6 攜手共進
GRI 418: 客戶隱私 2016		
418-1	關於侵犯客戶隱私和遺失客戶資料的經證實投訴	1.3.3 (報告期內未發生)

附錄 3：IFRS S2 氣候相關披露索引

本報告參照國際可持續準則理事會（ISSB）發佈的國際財務報告準則可持續披露準則第 S2 號《氣候相關披露》（IFRS S2）建議，在相關章節系統性地披露氣候信息。該索引亦同步覆蓋氣候相關財務信息披露工作組（TCFD）的核心框架建議，體現了本集團在氣候信息披露上與國際最高標準全面接軌的決心。

IFRS S2 / TCFD 要素	披露要求	報告章節	完成度
治理			
治理 (a)	負責氣候相關風險和機遇的治理機構	2.2.1 治理；董事會 ESG 聲明	已披露
治理 (b)	管理層在評估和管理氣候相關風險和機遇中的角色	2.2.1 治理；ESG 管理體系	已披露
策略			
策略 (a)	已識別的短期、中期和長期氣候相關風險和機遇	2.2.2 策略	已披露
策略 (b)	氣候相關風險和機遇對商業模式和價值鏈的影響	2.2.2 策略	已披露
策略 (c)	氣候相關風險和機遇對財務狀況、經營業績和現金流的影響	2.2.2 策略	定性披露
策略 (d)	氣候韌性——情景分析	待設定並披露	待完善
風險管理			
風險管理 (a)	識別和評估氣候相關風險的流程	2.2.3 風險管理；1.2	已披露
風險管理 (b)	管理氣候相關風險的流程	2.2.3 風險管理	已披露
風險管理 (c)	氣候風險管理與整體風險管理的整合	2.2.3 風險管理；1.2	已披露
指標和目標			
指標 (a)	溫室氣體排放（範圍一、二）	2.2.4 指標和目標；關鍵績效表	已披露
指標 (b)	氣候相關的過渡風險敞口	2.2.2 策略	定性披露
指標 (c)	氣候相關的物理風險敞口	2.2.2 策略	定性披露
指標 (d)	氣候相關的機遇	2.2.2 策略	定性披露
指標 (e)	資本部署——氣候相關投資	待設定並披露	待完善
指標 (f)	內部碳定價（如適用）	不適用	—
指標 (g)	薪酬——氣候相關績效掛鉤	待設定並披露	待完善
目標 (a)	量化溫室氣體減排目標	待設定並披露	待完善
目標 (b)	其他氣候相關目標	待設定並披露	待完善

註：

本報告為首次參照 IFRS S2 框架進行氣候相關披露，標誌著本集團在氣候治理透明度方面邁出了歷史性的一步。標注“待完善”的項目（如氣候情景分析、量化減排目標、氣候相關薪酬掛鉤等）將在未來報告週期中逐步完善，本集團承諾在 2026 年度報告中實現更高水準的氣候信息披露。

說明：

附錄 3 為 2025 年新增內容，回應 IFRS S2 建議披露索引的要求。完成度列便於管理層和投資者快速定位信息差距與未來提升方向。本集團將持續完善氣候披露體系，逐步覆蓋氣候情景分析（1.5°C/2°C）、資本部署及氣候績效薪酬掛鉤等高階披露項目。



www.dcholdings.com