



-  地址:北京市西城区红莲南路57号中国文化大厦2层
-  邮编:100055
-  网址:<http://www.crhc-culture.com>
-  电话:010-88332320

2025

环境、社会和公司治理(ESG)报告

ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE (ESG) REPORT

关于本报告

本报告是国新文化控股股份有限公司发布的第五份 ESG 报告，本着客观、规范、透明和全面的原则，详细披露了国新文化 2025 年在积极承担社会责任、有效管理 ESG 风险与机遇等方面的具体举措、重点实践、亮点案例和关键绩效，旨在积极回应利益相关方期望，并在未来更好地履行社会责任。

■ 报告期间

本报告涵盖期间为 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。为增强本报告的可比性和完整性，部分内容适当追溯以往年份，或具有前瞻性描述。

■ 报告范围

本报告以国新文化控股股份有限公司为主体，包括下属分子公司。除特别说明外，本报告范围与公司年报范围保持一致。

■ 编制依据

本报告主要参考国务院国有资产监督管理委员会《关于新时代中央企业高标准履行社会责任的指导意见》《央企控股上市公司 ESG 专项报告参考指标体系》（简称《央企 ESG 指标体系》）、上海证券交易所《上市公司自律监管指引第 1 号——规范运作》《上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告（试行）》（简称《可持续发展报告指引》）、全球可持续发展标准委员会（GSSB）《可持续发展报告标准（GRI Standards）》以及《联合国可持续发展目标》（UN SDGs 2030）要求编制。

■ 数据来源及可靠性保证

本报告引用的全部信息数据均来自国新文化控股股份有限公司内部文件或有关公开资料，国新文化保证本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

■ 货币单位

除另作说明外，本报告以人民币为货币单位。

■ 报告称谓

国新文化、公司、我们	指	国新文化控股股份有限公司
中国国新	指	中国国新控股有限责任公司
奥威亚	指	广州市奥威亚电子科技有限公司
国文新思	指	北京国文新思智慧科技有限责任公司
华晟经世	指	北京华晟经世信息技术股份有限公司

■ 报告获取途径

您可以在 <http://www.crhc-culture.com/> 下载本报告。如对报告有疑问和建议，您可发邮件至 bod@crhc.cn，或可致电 010-68313202。



目录

CONTENTS

关于本报告	01
走进国新文化	05
强化 ESG 管理	14

专题一： 党建铸魂， 奋楫扬帆显担当 19

初心如磐，筑牢政治根基	21
党建融合，激活发展动能	22
清风护航，锻造过硬队伍	24

专题二： 创新领航， 数字浪潮塑新局 25

战略聚焦，构筑创新高地	27
智慧深耕，引领教育变革	32
安全固本，守护数字生态	35

专题三： 教育筑梦， 育才强基兴乡土 37

扶智兴教，点亮乡村未来	39
聚合资源，共筑人才星河	40
产教协同，铺就成长长路	42

01

稳健治理，筑基行远之路 43

诚信立企，治理透明有序	49
风控为盾，经营合规稳健	47
德商并重，弘扬正气清风	51
透明直通，守护投资权益	54

02

责任在肩，共绘温暖画卷 57

英才汇聚，赋能成长舞台	59
以仁为怀，守护员工权益	64
公益同行，传递央企温度	69

03

品质匠心，引领卓越风范 71

精益求精，塑造产品标杆	73
聆听客声，铸就口碑典范	75
链通共赢，提升协同效能	79

04

绿色未来，同行永续之路 81

双碳先行，践行绿色运营	83
节能创绿，打造环保产品	84
积极应变，共筑气候韧性	85

未来展望	89
附录 1：关键绩效表	90
附录 2：指标索引表	94

走进国新文化

公司简介

国新文化控股股份有限公司（股票代码：600636.SH）是国资委所属中国国新控股有限责任公司的成员企业，是以文化教育为主业的央企控股上市公司。旗下拥有全资子公司广州市奥威亚电子科技有限公司和北京国文新思智慧科技有限责任公司，参股企业北京华晟经世信息技术股份有限公司。

股票代码

600636.SH

■ 广州市奥威亚电子科技有限公司

公司全资子公司广州市奥威亚电子科技有限公司凭借自主研发经验，构筑了全链条自主研发能力，涵盖 FPGA 芯片级设计能力、硬件设计、视音频传输算法、实时通讯算法、人工智能算法与教育平台等环节，有效确保了产品的完整性、兼容性与稳定性。秉承“让更多师生共享优质教育”的理念，奥威亚推动教育多模态分析模型与国产通用大模型深度融合，构建了“数据采集 - 证据挖掘 - 策略生成 - 教学实践”的闭环体系，为普教 AI 循证教学、高职教 AI 督导巡课与教师教学技能实训提供成熟方案。不断拓宽应用边界，已服务智慧警训、党建培训等数十个行业领域；大力开拓海外教育市场，携手更多合作伙伴共创教育美好未来。

人工智能教育服务商

深耕教育行业

20年

自主知识产权近

500项

学校成功案例

70,000余所

本地化服务中心

33个

■ 北京国文新思智慧科技有限责任公司

公司全资子公司北京国文新思智慧科技有限责任公司成立于 2020 年，是国新文化教育设备应用创新平台，专注于教育音视频互动技术创新，以优质的产品 & 系统集成能力，助力国家“双减”政策和教育均衡落实落地，为国家教育数字化转型贡献国新文化力量。

国新文化教育
设备应用创新平台

■ 北京华晟经世信息技术股份有限公司

公司参股子公司北京华晟经世信息技术股份有限公司 2020 年获国新文化战略性投资。华晟经世深耕职业教育、工程教育 20 年，秉持创新的教育理念，以技术改变学习生态，以内容和服务深化产教融合，推动学习创新与教育进步，让教育更简单。2023 年 9 月，华晟经世进入新三板创新层。

深耕职业教育、工程教育

20年



国新文化企业使命

教育强国、产业报国。

发展历程

DEVELOPMENT HISTORY

1960年

上海市合成橡胶研究所成立 (SISR)。

1992年

上海三爱富新材料股份有限公司成立，次年在上交所上市 (证券代码“600636”)。

1993—2017年

公司氟化工业务到达成熟期后，启动重大资产重组，收购广州奥威亚。

2018年

完成重大资产重组，中国文化产业集团成为控股股东，国务院国资委成为实际控制人，更名为国新文化控股股份有限公司。

2019年

国新文化冠名中国国际教育装备 (上海) 博览会，发起“一带一路”智慧教育发展联盟。

2020年

- 5月8日，证券简称由“三爱富”变更为“国新文化” (证券代码“600636”不变)。
- 11月2日，战略投资华晟经世，布局职业教育领域。
- 年底，化工业务完全剥离，聚焦发展文化教育主业。

2021年

- 国新文化作为中央企业中以文化教育为主业的上市公司，探索央企“志智双扶”新模式、新方案。
- 国新文化结合利川市当地实际，通过引入领先的教育理念、创新的教学模式、优秀的技术方案和高质量的运维服务，通过“三个课堂”建设，着力提升当地教育发展水平。

2022年

- 奥威亚发布 AI 技术，并推出一系列自主研发的 AI 产品。
- 8月公司搬迁新址；11月入选“央企 ESG 社会价值先锋 50 指数”，ESG 工作成果得到广泛认可。
- 公司进入高质量发展期。

2023年

- 重点教育信息化项目迎来重大进展，海南陵水黎安国际教育创新试验区“智慧园区”二期建设信息化项目顺利验收。
- 加速推进教育数字化转型，奥威亚推出全连接智慧教学平台 2.5。

2025年

- 奥威亚连续 9 年被评定为“国家重点软件企业”，并跻身“一类企业 - 人工智能方向”队列。
- 完成多模态教育垂域模型与 DeepSeek 等多个大模型对接并投入应用。成功入选 2025 年广州市首版次软件产品研发项目。

2024年

牵头组建中国国新粤港澳大湾区协同团队，成效突出，逐步探索出一条从湾区九市出发全面开拓广东市场的工作路径。

业务概况

作为中国国新控股有限责任公司成员企业，国新文化是以文化教育为主业的央企控股上市公司，致力打造中国文化教育行业的央企领军品牌。

教育信息化业务

公司坚持服务教育现代化的企业定位，紧紧围绕国家在促进教育公平、建设教育强国中的实际需要和薄弱环节，专注于教育信息化，依托“云+端+应用+服务”的核心能力及自研 AI 算法优势，不断提升科技创新能力，提供全方位教育数字化综合解决方案。



普教领域

按照“需求牵引应用为王”的原则，融入“云计算”技术，依托 AI 分析、音视频互动、学情分析、大数据管理等核心能力，实施“云+端+应用+服务”，推出满足集团校平台、区校级平台和省级平台的互联互通的多个解决方案，实现课堂多元互动、多维数据采集与分析，应用数据驱动课堂教学过程变革、教师队伍专业成长、教育评价模式创新，助力师生与管理者信息化能力提升，推动教育全要素、全业务和全流程的数字化转型。

助力“双减”新教室解决方案 教育数字化转型促区域教育优质均衡建设解决方案

全连接智慧教学解决方案 AI 课堂循证教学教研解决方案

校园文化及德育工作解决方案 AI 精品微课程制作解决方案

人工智能赋能教师发展解决方案

高职教领域

围绕教育数字化转型需要，依托互动录播、智慧教学、人工智能、大数据等技术，从教学空间的改造升级、教育教学督学管理，到智慧教育常态化、实验实训教学体系建设与高质量应用提供全方位生态解决方案，致力为高校构建“最智慧的教学空间”。

智慧校园建设应用方案

智慧图书馆建设应用方案

智慧教室建设应用方案

人工智能赋能高职校督导巡课解决方案

智慧实验室建设应用方案

垂直行业泛教育

充分发挥“云+端+应用+服务”核心优势，从法院、金融的真实需求出发，构建多样化、智能化的学习与实训空间；推出十余款司法智能化应用，满足人民群众对“低成本”“高效率”“零距离”的司法工作新需求；推出泛在化的智慧培训平台，赋能政企行业提质增效。

智慧庭审解决方案

企业培训学习解决方案

党校智慧教育培训应用方案

智慧警讯解决方案

央企教育帮扶

以“科技扶智、精准助教、优质均衡”为目标，为脱贫地区补齐信息化教育建设短板、打造乡村教育振兴特色，实现“三个课堂”“双减”“新课标”等在脱贫地区的常态化应用，促进脱贫地区教育均衡发展、教学质量提升和教师专业成长，全面推动脱贫地区教育高质量发展，积极赋能助力乡村振兴。

职业教育业务

公司聚焦战略性新兴产业技能人才和高技能人才需求，探索通过布局职业院校、产教融合和职业技能培训等途径，提供央企国企和全社会人才培养服务。

职业技能人才培养

联合各部委、中央企业、高等院校、职业技能鉴定指导中心等，开展职业技能人才培养项目，通过推动各科各类高质量职业技能课程开发，搭建职业技能线上培训与鉴定考试平台，构建涵盖课程资源、培养测评、考试鉴定为一体的“互联网+职业技能培养与鉴定”体系，实现职业技能人才线上线下培训的灵活转换，拓宽各类人才发展路径，加快职业技能培养效率，提升高质量人才培养水平，推动人才振兴建设。

实践教学解决方案	整合行业前沿技术及全球领先企业的设备，为高校提供实践教学解决方案，实现高校专业发展与行业前沿技术的同步。
教学资源	以行业需求和岗位需求为导向，以典型项目为载体，开发优质的线上线下一体化教学资源。
教育技术产品	基于云计算、大数据、人工智能、VR 等技术，建设华晟智慧工场平台，提供专业建设数字化解决方案，以技术推动教育进步。
企业工程师驻校服务	以来自行业的企业工程师驻校服务，联合进行工场化学习实施，支撑高校科研、社会服务和双创建设。

产教融合

以先进的数字化技术打造面向 ICT 和智能制造方向的实训实验室产品并提供配套服务，为高校提供同步产业发展的实践教学解决方案。ICT 领域实训实验室主要集中于信息通信相关领域，智能制造领域实训实验室主要聚焦工业互联网、数字化、自动化、机器人相关领域。以信息化技术赋能高校学科建设，以企业工程师驻校服务，为高校学科建设、人才培养提供综合服务包。

荣誉 2025

国新文化荣誉



国新文化资质证书



奥威亚荣誉



奥威亚荣誉



智慧教育
优秀案例

全球智慧教育大会组委会



“2025 全球智慧教育大会”
卓越合作伙伴

全球智慧教育大会组委会



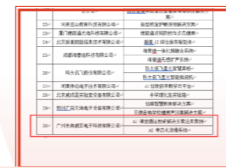
“2025 全球智慧教育大会”
突出贡献奖

全球智慧教育大会组委会



2025AIGC 创意作品
三等奖

国务院国资委



2025 年度河南省教育装备创新
成果

河南教育资源保障中心

奥威亚资质证书



强化 ESG 管理

ESG管理

治理

为适应公司战略发展需要,增强公司核心竞争力,确定公司发展规划,健全投资决策程序,加强决策科学性,提高重大投资决策的效益和决策的质量,完善公司治理结构,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《公司章程》及其他有关规定,公司特设立董事会战略与 ESG 委员会,并制定《董事会战略与 ESG 委员会工作细则》。

决策层

董事会

负责拟定公司在 ESG 方面的战略规划和制度政策,确保有关政策能有效实施,亦对相关政策、制度及信息披露承担责任。

管理层

战略与 ESG 委员会

负责审阅公司总体 ESG 战略,包括 ESG 理念、目标及策略,监督公司 ESG 目标的执行,评估 ESG 风险与机遇并就应对措施提出建议。

执行层

ESG 工作小组

负责研究制定 ESG 相关制度文件及方案,推动 ESG 工作规范化、制度化,推进 ESG 相关事宜落地执行;收集、整理、编制公司 ESG 报告相关信息披露文件,并向战略与 ESG 委员会提交正式提案。



战略

国新文化始终秉持可持续发展理念，坚持“教育强国、产业报国”使命，不断提高研发投入，持续提升产品 AI 能力，赋能教育数字化转型，将 ESG 理念融入企业日常经营管理。公司定期识别并评估公司面临的 ESG 相关风险和机遇，对合规管理、技术创新、应对气候变化等可持续发展相关议题的重要性进行评估，制定风险与机遇应对措施，定期跟踪风险情况。公司所识别出的对经济、社会、环境产生重大影响的可持续发展相关事项，以及为监测、预防、管理、控制、减缓相关重大影响所采取的措施和行动可见正文中各章节相关内容。

议题	预期风险或机遇	应对措施
合规管理	<ul style="list-style-type: none"> 监管政策变化可能导致合规风险增加，最终引发诉讼、罚款等。 	<ul style="list-style-type: none"> 建立健全合规管理体系，定期进行合规培训和审查，确保符合最新监管要求。
技术创新	<ul style="list-style-type: none"> 基于技术难度、技术壁垒及成熟度等原因，存在达不到预期目标等风险。 技术创新带来市场竞争力提升。 	<ul style="list-style-type: none"> 通过增加创新投入、出台激励制度等措施，加大科技创新力度。
产品质量	<ul style="list-style-type: none"> 产品存在安全问题，将导致客户满意度降低或投诉。 	<ul style="list-style-type: none"> 加强质量控制流程，进行定期质量审核，确保产品质量符合标准。
安全生产	<ul style="list-style-type: none"> 生产安全问题将导致员工的生命健康受到威胁。 	<ul style="list-style-type: none"> 建立健全风险防控机制，加大安全生产管理、培训力度，开展安全应急演练，提升安全生产的风险防范能力。
应对气候变化	<ul style="list-style-type: none"> 详见应对气候变化章节 	

影响、风险和机遇管理

公司通过加强 ESG 管理力度，提升公司 ESG 绩效表现。为切实提升公司全员的 ESG 意识，全力推进公司 ESG 工作迈向新台阶，公司邀请外部专业机构开展 ESG 培训，让员工掌握国内外 ESG 新规以及企业披露准则调整，使公司 ESG 行动稳步落地，实现长远的多方共赢。

ESG 表现与高管薪酬挂钩

公司通过签订年度经营业绩责任书，将 ESG 相关要求纳入高级管理人员绩效考核体系，实现薪酬与可持续发展绩效的联动。根据责任书约定，考核指标除经营业绩外，还涵盖合规经营、安全生产、风险防控、党建与廉洁从业等关键内容，并设置明确的评分规则与权重，对相关工作完成情况进行量化评价。

指标与目标

公司持续提高 ESG 管理水平，参照国务院国资委《央企控股上市公司 ESG 专项报告参考指标体系》和上海证券交易所《上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告（试行）》等文件要求，完善 ESG 指标体系，推动公司可持续发展。2025 年，公司荣获财联社致远奖“社会责任先锋企业奖”、价值在线“2025 年度上市公司 ESG 价值传递奖”等荣誉。

重要性议题分析

国新文化基于上海证券交易所《上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告（试行）》中的“双重重要性”原则，从“财务重要性”和“影响重要性”两个维度，开展利益相关方调研，结合各方意见对实质性议题的重要性排序评估，公司董事会及外部专家对结果进行验证，最终形成重要性议题矩阵，作为公司管理和报告披露的重点。

重要性议题识别流程

公司按照“利益相关方沟通—议题识别—议题评价—重要性确认—议题审核”的重要性议题评估步骤，有序开展相关方调研工作，系统性地识别公司在 ESG 方面所面临的关键议题及未来发展方向，并从“财务重要性”与“影响重要性”两个维度来评估议题。

重要性议题分析流程

议题识别	根据业务所在地监管政策、客户反馈和需求分析结果、ESG 披露标准和国际主流 ESG 评级要求, 同行企业、媒体监测、投资者等利益相关方沟通结果等, 识别出与公司高度相关的议题。
议题评价	向利益相关方开展可持续发展重要性议题调研, 接收不同利益相关方对议题的重要性排序结果及提升建议。
重要性确认	结合公司发展战略、访谈沟通、外部问询、行业趋势, 对重要性议题进行确认, 绘制重要性议题矩阵。
议题审核	将确认后的重要性议题排序及重要性议题矩阵提交公司管理层审批确认。

重要性议题矩阵



利益相关方沟通

国新文化积极履行社会责任, 高度重视利益相关方的期待与诉求, 借助不同渠道开展深入交流, 充分了解政府及监管机构、股东、合作伙伴、社区、员工等利益相关方的意见和建议, 有针对性地提升国新文化 ESG 表现, 持续调整企业可持续发展战略与行动。

利益相关方	期望与诉求	沟通机制与方式
政府及监管机构	守法合规经营 依法纳税 促进社会发展	工作汇报 参加会议 汇报文件和专题报告 接受监督
股东及投资者	创造经济价值 完善公司治理 加强投资者关系管理 及时准确全面披露信息	股东会 定期报告、临时公告 业绩说明会 发布报告 利润分配
客户	提供优质的服务 满足客户需求	产品和服务 访谈、座谈 问卷调查
合作伙伴	互惠互利 共同发展	合作交流 合同执行 日常沟通
环境	助力“双碳” 保护环境 节能减排	环保信息披露 环保宣传 环保公益活动
员工	保障基本权益 薪酬福利保障 职业健康安全 职业晋升与发展 员工关爱	职代会、座谈、培训 建议及反馈 参与决策 工作沟通
社区与公众	及时准确提供信息 参与社区活动 共建和谐社会	公司公告 信息披露 交流沟通

专题一

专题二

专题三

党建铸魂， 奋楫扬帆显担当

国新文化将党的领导深度融入战略谋划、经营管理与改革发展全过程，通过持续强化思想引领、夯实组织基础、涵养清朗生态，赓续红色血脉，凝聚奋进共识，为企业行稳致远和高质量发展提供坚强保障。

SDGs 回应

16 和平、公正和包容的社会





初心如磐， 筑牢思想根基

国新文化把坚持党的全面领导作为公司经营发展的根本保证，始终把贯彻落实习近平总书记重要指示批示精神作为头等大事，严格落实“第一议题”制度，健全学习引领机制、落实机制，探索形成“四种机制+信息化赋能”工作法。自觉把贯彻落实习近平总书记重要指示批示精神体现到谋划发展战略、完成重点任务中，公司战略更加清晰。

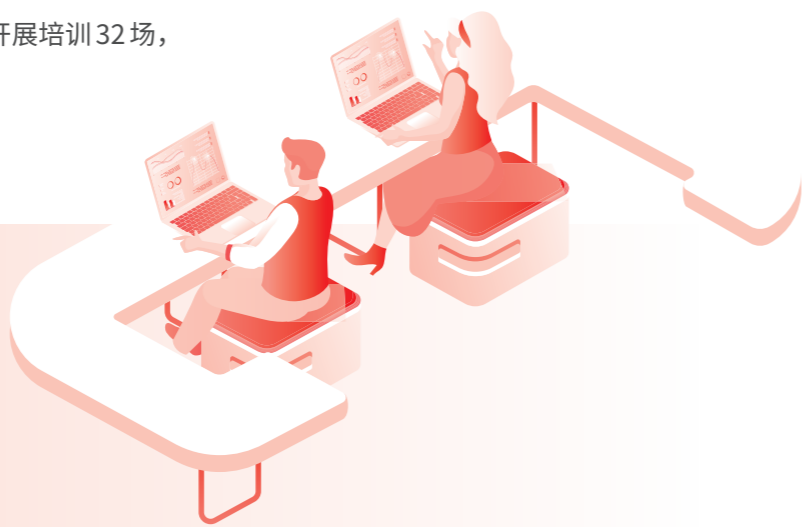
公司把深化党的创新理论武装作为公司经营发展的思想基础：

突出凝心铸魂，在凝聚共识上持续发力

制定《国新文化党委深入学习党的二十届四中全会精神方案》，举办深入学习党的二十届四中全会精神读书班，邀请专家授课。党委书记带头面向全体员工进行宣讲，引导全员把握发展大势，坚定对未来的发展信心。举办深入学习党的二十届四中全会精神读书班，邀请专家授课。

突出学以致用，在赋能发展上持续发力

围绕上市公司高质量发展、AI 数字人技术与应用专题培训、并购市场机遇与并购投资策略分析等开展培训 32 场，覆盖 325 人次。



案例 国新文化党委开展“传承抗战精神 砥砺教育强国”系列主题教育活动

2025 年 9 月在纪念中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利 80 周年之际，国新文化党委精心策划“传承抗战精神 砥砺教育强国”系列主题教育活动。活动期间，公司召开青年员工座谈交流会，组织党员赴中国人民抗日战争纪念馆参观学习；奥威亚党总支组织观看红色电影《731》，开展“铭记抗战史·砥砺复兴志”知识竞赛，多维度引导全员传承红色基因，以实干助力教育强国。



党建融合， 激活发展动能

2025 年国新文化开展基层党组织提升专项行动工作，组建工作专班，确保工作强力推进。调整公司总部支部书记，指导奥威亚补选支部委员，切实建强支部班子。明确职责分工，制定具有公司特点的 7 个支部手册和党建工作职责流程图，制定发展党员材料填写与审核模板，有效破解“谁来干、怎么干”难题。组织公司党务干部共计 25 人开展业务培训 2 次，从思想与技能双向赋能。构建“平时亮表现、急时能冲锋”作用发挥机制，在公司重点项目上成立 2 支党员突击队，有力推动项目建设。公司下设 8 个党支部，共有 139 名党员，形成了党委—党总支—党支部上下贯通的组织体系。2025 年公司召开党委会议 29 次，审议事项 138 项，确保党委意图在决策环节得到充分体现。

2025 年

29 次

召开党委会议

138 项

审议事项

案例 国新文化党委举办“党建携手聚合力，校企联动谋发展”主题党日活动

2025 年 10 月，国新文化党委与北京师范大学教育技术学院党支部联合举办“党建携手聚合力，校企联动谋发展”主题党日活动，深化党建引领下的校企合作。双方围绕“AI+教育”发展方向、技术研发与教学应用融合等核心议题展开深入交流，达成多项合作共识。

国新文化党委将以此次活动为基础，建立健全校企联学共建长效机制，充分发挥党建引领作用，在人工智能赋能教育领域探索更广维度、更深层次的合作，共同为教育强国建设注入动力。



案例 国新文化组织召开党委理论学习中心组（扩大）会议

2025 年 9 月，国新文化组织召开党委理论学习中心组（扩大）会议，特别邀请中国人民大学国企形象建设研究院原院长、中国公共关系协会专家咨询委员会执行主任吕大鹏，以《智媒体时代央企的声誉管理和舆论引导》为题开展专题授课。吕大鹏围绕“舆论生态的变与不变”“声誉风险处置的原则”“舆论危机的应对策略”“声誉风险处置的边界”四大核心板块，结合丰富案例深入解读了智媒体时代央企声誉管理的重点与难点，为公司提升舆论引导能力、防范化解声誉风险提供了专业指导。



清风护航，
锻造过硬队伍

国新文化开展深入贯彻落实中央八项规定精神学习教育，采取上下联学方式组织读书班 1 期，各支部组织“三会一课”36 次及时向全体党员配发《习近平关于加强党的作风建设论述摘编》等重要学习资料，积极宣传党中央部署和上级党委要求，切实提高党员干部改进作风的自觉性和主动性。

公司持续完善干部员工监管机制，制定《国新文化控股股份有限公司干部员工交流管理办法》《国新文化干部兼职管理办法》《国新文化干部人事档案管理办法》。聚焦重点领域开展监督。部署开展违规经商办企业问题专项整治，利用大数据对公司 211 名中层及以上干部和销售人员及近亲属信息进行全面排查，搜索上万条关键信息，责令违规人员签订限期退出书面承诺，将违规企业纳入“黑名单”，将违纪问题线索移交公司纪委，有效形成“排查—整改—销号—移交”整治闭环。



案例 国新文化召开党风廉政建设和反腐败工作会议

2025 年 1 月，国新文化召开党风廉政建设和反腐败工作会议，传达贯彻国务院国资委党风廉政建设和反腐败工作会议精神，认真落实中国国新党风廉政建设和反腐败工作会议暨警示教育大会工作部署，总结公司 2024 年党风廉政建设和反腐败工作，研究部署 2025 年重点工作。



专题一

创新领航， 数字浪潮塑新局

国新文化积极响应“人工智能+”战略部署，构建起“技术突破—场景落地—生态共建”的 AI 赋能教育全链条的发展路径，从核心硬件到基础软件，再到自主生态，破局教育数字化转型之痛，处处彰显国新文化向“新”发力。

SDGs 回应

4 优质教育



9 产业、创新和基础设施



专题二

专题三





战略聚焦， 构筑创新高地

治理

国新文化持续加强和规范技术研发活动，培养公司核心竞争力，制定《技术研发管理办法》，有效控制研发风险，落实公司战略规划，确保实现健康稳定发展。公司设立技术委员会，由公司及其所属企业高级管理人员、技术人员及外部专家组成，对所属企业开展的技术研发活动进行管理。所属企业根据研发中长期规划和年度计划开展具体研发工作，实施研发管理，应及时向公司技术委员会报告，并接受技术委员会的管理。

战略

公司高度重视创新技术的孵化，通过加快数字化转型提升科技创新能力，打破录播业务边界，聚焦教育音视频技术与产品升级，构建“云+端+应用+服务”的生态核心竞争力，鼓励科技创新和产品研发，以智慧科技助力教育信息化进程，持续秉持“教育强国、产业报国”的使命，推动人工智能与教育深度融合，助力中国教育迈向高质量发展新阶段。

影响、风险和机遇管理

全栈自主研发能力

公司拥有近 20 年的自主研发经验，从 FPGA 芯片级设计能力、硬件设计、音视频传输算法、实时通讯算法、人工智能算法，再到教育平台及应用的全链条自主研发能力，使系统完整性、兼容性与稳定性更强，具有明显优于其他厂家的产品掌控力。

深厚的音视频技术储备

公司拥有多项视音频处理算法技术专利，囊括视音频采集、传输、处理到解码应用，可以提升整体的传输效率与传输质量，以高分辨率的视频录制，清晰捕捉教师的板书、课件展示以及学生的课堂表现细节，多景别实时摄录的同步性在 100ms 以内，同时具有音频的 AI 降噪、回声消除、智能混音技术等。

计算机视觉分析技术储备

公司利用计算机视觉精准对各类教育场景中的图像元素进行分类和解析，具备快速的实时处理能力，可在短时间完成对大量视觉数据的分析，确保教育过程中的信息反馈及时且高效。目前构建了如人物识别、人脸识别、肢体行为识别、智能课堂跟踪、智能板书增强等多种 AI 能力。

自然语言处理 (NLP) 技术储备

公司利用自然语言处理技术，通过强大的语义理解能力，实现高质量的文本分析与处理。同时，还具备高效的语言生成能力，能够根据给定的语境和需求，生成通顺、合理且富有逻辑性的文本内容，这对于教学辅助材料的创作、智能答疑系统的回复等方面具有重要价值，目前已实现关键词、高频词、敏感词的获取，并且利用语义理解能力，分析课堂过程中的师生问答情况。

■ 科研团队建设

公司组建了一支由顶尖科研人才组成的研发团队，专注于人工智能、大数据、云计算等前沿技术在教育领域的应用研究，研发推出教育专用模型——教育多模态分析模型 2.0，融合人工智能算法深度优化技术，充分发挥边缘端“采集分析一体化”能力。2025 年，该模型正式接入 DeepSeek，实现了教育垂类模型与通用大模型“双模型”协同，AI 分析能力与应用价值进一步提升。此外，公司还积极探索开发知识图谱在线学习、课堂思维链等应用场景。

平台建设

在科技创新的道路上，单打独斗难以取得长远发展，只有汇聚行业资源，形成强大的创新合力，才能激发创新的内生动力。公司会同北京师范大学、中国联通、华为、科大讯飞等多家单位联合发起成立中国智慧教育产学研协同创新平台。在人工智能方面，该平台会积极开展前沿技术研究探索，推动人工智能与教育深度融合的理论创新；同时大力推进人工智能在教育场景中的实践应用开发，加速智慧教育成果转化落地，为教育行业变革注入新动力。

产学研合作

公司深度维系核心专家，强化“三层”赋能作用。2025 年拓展专家 58 位，智库累计实名人员 289 人。专家智库建设重点从“拓展”转向“活化”，逐步构建起以中国教育科学研究院、北京师范大学、北京教育科学研究院及全国多地名师名校长为核心的专家圈层，专家门类及领域相对完善，在推动业务、学术交流、联合资源等层面充分发挥赋能作用。

2025 年

拓展专家

58 位

智库累计实名人员

289 人

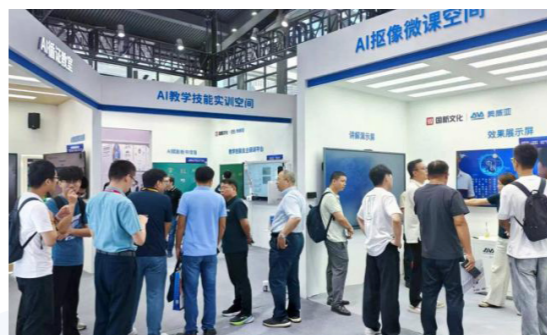


2025 年 4 月国新文化与罗湖区教育局、武汉大学深圳研究院、浪潮软件股份有限公司等多家单位联合发起成立“罗湖人工智能教育产业联盟”

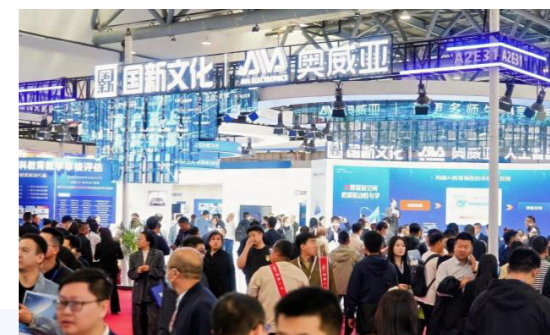
行业交流

案例 国新文化承办全球智慧教育大会“人工智能与未来教师”论坛

2025 年 8 月，全球智慧教育大会 (GSE2025) 在北京召开。国新文化携手联合国教科文组织教育信息技术研究所共同承办“人工智能与未来教师”平行论坛。论坛围绕“教师数字素养提升”“人机协同教学场景设计”“智能时代教育伦理”等主题，聚焦教育数字化与教师队伍发展，吸引了来自国内外教育和科技领域的近千名专家参加。在同期举办的智慧教育展上，国新文化全面展示了“AI+ 教育”解决方案的创新成果。



奥威亚携 AI 创新方案亮相第七届深圳教育装备博览会



奥威亚携 AI 系列方案亮相 63 届高博会

■ 遵循科技伦理

公司在业务开展过程中，高度重视科技伦理建设，严格规范智能技术应用与数据信息管理，强化校园数据安全与师生隐私保护，坚持技术向善，健全内控治理机制，推动人工智能、数字化产品合规、安全、负责任应用，切实维护用户权益与公共利益。

指标与目标

总体思路

充分探讨不同应用场景的可能性，并结合实际情况，聚焦在人工智能 + 音视频的技术优势上，在可迅速产品化的场景进行快速变现，在其他场景上通过生态合作的方式实现技术的商业化与应用的多元化。

总体目标

每年 (2025—2027 年) 发布不少于 2 款新产品，持续提升技术产品核心竞争力。逐步拓宽应用场景覆盖面，从原有的“助研”领域扩展至“助学、助管”等多个方面，以实现应用场景的多元化与丰富化。



截至 2025 年，奥威亚连续 9 年被评定为“国家重点软件企业”，并再度跻身“一类企业 - 人工智能方向”队列。

研发投入

6,093.28 万元

研发投入占比

20.61%

研发人员占比

15.25%

研发人数

79 人

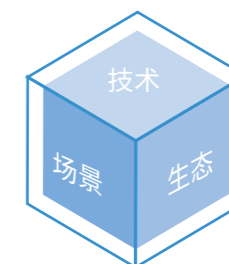


奥威亚“基于 AI 技术的视频资源应用与智慧督导巡课管理平台”入选 2025 年广州市首版次软件产品研发项目 (人工智能和信息安全软件方向)



智慧深耕， 引领教育变革

教育数字化转型是一场涉及教育理念、教学模式与评价体系的系统性重构，其核心在于以技术为支撑，实现教育的个性化、智能化和高效化。国新文化以“技术 + 场景 + 生态”的三维创新模式为引领，聚焦教育实践中的痛点问题，为教师专业发展和学生个性化成长提供了全方位、多层次的解决方案。



案例

践行教育部数字化赋能教师发展行动，奥威亚以 AI 赋能高水平教师队伍建设

基于教育治理体系现代化与课堂教学数字化转型的双重诉求，奥威亚构建了包含职前智能实训平台与职后精准研训系统的一体化解决方案，推动教师队伍建设进入数据驱动、智能循证的新时代。

● 职前培养：AI 重构教师培养方式，落实“诊断改进”政策要求

支持 AI 赋能教学行为诊断

系统搭载教师技能实训模型，实时分析师范生的语言表达、课堂情绪、板书内容、PPT 讲授等关键行为，客观评价普通话、语速、音量、课堂关键词、情绪变化、教姿教态、板书规范度等各项指标，辅助师范生精准诊断教学问题，全面提升新时代师范生的教学实践能力。

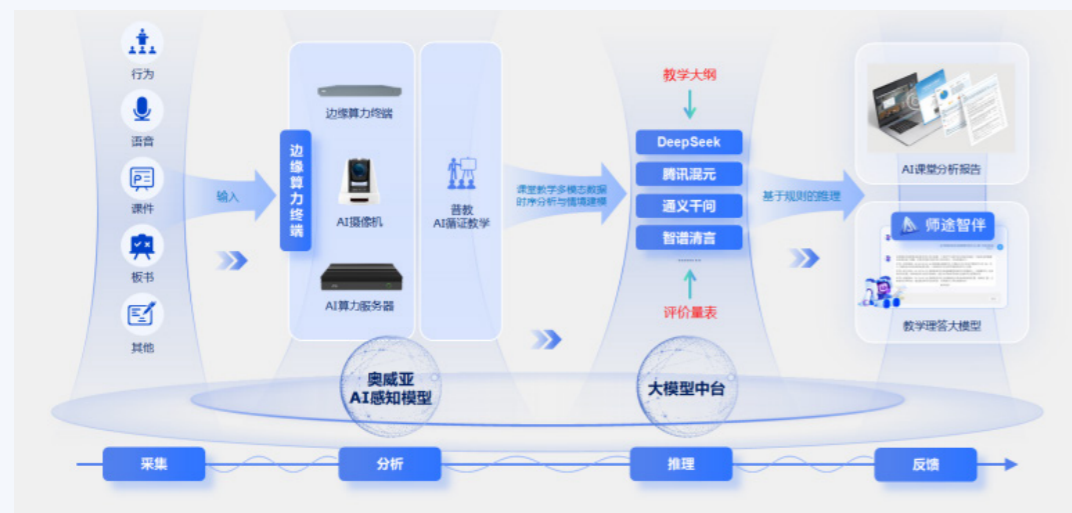
提供一站式技能训练服务

系统以 AI 教学技能研训室和智能自主研训平台为核心，为师范生提供“场室预约—过程录制—智能评价—训练优化”的一站式服务，打破数据孤岛，实现训练数据、评价数据、资源数据的深度融合与智能分析，支持师生高效在线评阅与反馈，大幅提升技能训练效率与质量。

打造人机协同教学新形态

系统提供师途智伴应用，支持师范生开展实时人机交互对话，基于训练数据智能梳理知识脉络，开展教学一致性评测，快速定位教学问题，为每一位师范生提供个性化改进策略。

职后发展：循证教研破解课堂黑箱，推动“数据赋能评价改革”



奥威亚课堂多模态循证分析模型架构

实时捕捉与分析多模态数据，全面反馈教学质量



系统通过“具身智能”AI摄像机和多类型感知终端，实时捕捉和识别课堂行为、课堂语音、板书文本、课件图像、课堂作业、人工评价等课堂多模态数据，整合成 20 多类教学事件、30 多种观察点与 80 多个分析维度，快速生成课堂分析报告，并对每一堂课的教学指标进行量化评分，为教师深刻反思课堂教学全过程提供详实依据。

支持师途智伴人机交互对话，精准辅助课后反思

系统搭载了一款基于人机交互对话的应用程序“师途智伴”，它利用课堂上师生互动的丰富数据作为生动的语料库，旨在为教师和教研人员提供高质量的人机对话服务。



AI 分析报告及师途智伴对话

采用边缘计算架构，保障师生隐私安全

系统采用边缘计算设计，可在本地高效完成数据分析，有效降低师生生物特征数据泄露的安全风险。

教师数字画像应用，促进教师自我发展

奥威亚基于 AI 能力采集的各项教师教学行为数据，以及教师在全连接智慧教学平台开展数字化教学应用的相关数据，运用专业的理论模型构建教师数字画像，记录教师专业成长趋势，辅助教师进行多维度的自我认知和评价，进而优化课堂教学，规划专业发展路线。

全流程教研应用，支撑名师领研领教

全连接智慧教学平台提供网络教研、研修共同体、集体磨课备课、名师示范观摩等丰富的教研应用，为名师、教研员等提供虚拟名师工作空间，支撑区域充分发挥名师的引领带动作用，开展集体备课、听评课、教学研讨等教研实践，构建网络环境下的教研共同体，创新教师研修模式，带动青年教师专业化发展。



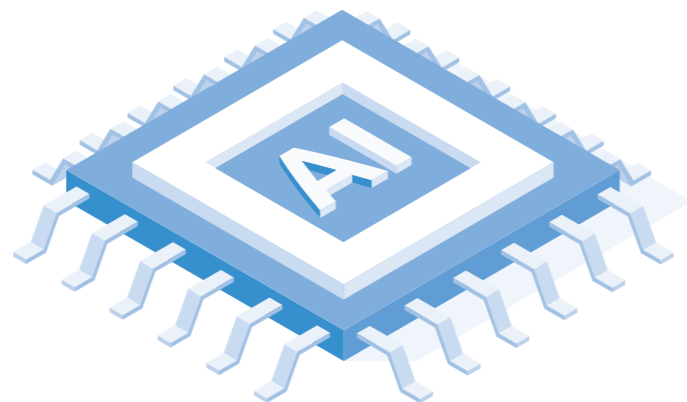
安全固本， 守护数字生态

国新文化坚持科技自立自强，持续推进产品国产化开发，积极适配信创产业链，加强知识产权布局，在不断强化竞争优势的同时，以核心技术攻关、守护数据安全、技术赋能教育等为重要抓手，为赋能教育高质量发展奠定安全之基。

强化数字安全

公司坚持教育以人为本，从顶层设计开始，就把数据安全和信息系统建设与教育数字化转型有机融合起来，在创新实践中推进数据安全，在坚持可信与可控中筑牢数据安全屏障，确保技术和产品有利于师生健康发展。深度融合人工智能和音视频互动两大能力，采用边缘计算与雾计算解决方案，将 AI 跟踪、AI 课堂分析、AI 考勤等 AI 能力前置到录播终端和摄像机当中，数据无需通过互联网上传至云端，有效保护了用户的数据和隐私安全。

作为文化教育行业的央企方阵，国新文化有着保护信息安全的天然自律性与责任心。作为信创产业成员，奥威亚在建立数据安全保护体系方面发挥着重要力量，有实力为教育数字化转型保驾护航。目前，奥威亚的全连接智慧教学平台、互动云、云直播平台等自研产品，均满足 GB/T22239-2019《信息安全技术网络安全等级保护基本要求》的第三级要求。而主营产品的国产化适配认证，则提升了奥威亚产品的安全性和自主性，为技术赋能教育高质量发展奠定安全之基。



信息安全管理体系
认证证书



信息技术服务管理体系认
证证书



奥威亚信息安全管理体系
认证证书

保护知识产权

知识产权是企业创新发展的基石，更是维护企业核心竞争力的有力武器。国新文化及奥威亚一直高度重视知识产权，尤其是核心技术领域的专利布局与创造。



2025 年，公司
获得有效授权专利 **12** 项、软著 **10** 项、商标 **2** 项、作品 **4** 项，知识产权合计 **28** 项。



截至 2025 年 12 月 31 日，奥威亚
累计拥有授权专利 **87** 项、软著 **315** 项、商标 **60** 项，作品 **9** 项，知识产权合计 **471** 项。

公司建立《知识产权管理制度》，从创造、保护到管理，每一个环节都严格把关，确保知识产权的安全与合法。只有维护好知识产权，才能真正激发企业的创新活力，促进企业的可持续发展。国新文化携奥威亚通过知识产权建设释放核心技术优势，打造自主创新品牌新标杆，为人才强国、教育强国战略贡献央企力量。



奥威亚获得了 GB/T29490-2013
知识产权管理体系认证

专题一

教育筑梦，育才强基兴乡土

国新文化立足央企责任与教育主业优势，积极汇聚多方资源，探索可持续、可复制的教育帮扶路径。通过推动优质教育资源下沉与共享，助力教育公平与均衡发展，让更多孩子共享发展成果，为乡村振兴和社会进步注入持久动力。

专题二

专题三

SDGs 回应

<p>4 优质教育</p> 	<p>10 减少不平等</p> 	<p>16 和平、正义与强大机构</p> 
---	---	--





扶智兴教， 点亮乡村未来

国新文化通过捐赠录播教室、互动管理平台、全连接教学平台、构建跨区域教研模式、举办专题培训班等方式，持续为对口帮扶地区教育高质量发展造血、活血，有效巩固拓展脱贫攻坚成果，探索打造央企教育帮扶样板。

自 2023 年以来，公司一直致力于开展“名师专家送教”行动，行动范围覆盖贵州、湖北、海南等多地，累计帮扶 5,000 余名乡村学校校长、教师和 2 万余名学生，助力优质教育资源直达基层。“名师专家送教”专项行动是推动优质教育资源直达乡村“最后一公里”的新型力量。行动始终把解决乡村教育发展的薄弱问题作为出发点和落脚点，通过“云端”架构打破传统教育边界，通过调研诊断、专家讲座、专题培训、顶层设计等环节引入外部优质资源，助推乡村教育内生式发展，以精准帮扶模式提高乡村教育质量，为乡村全面振兴注入新动能。

累计帮扶乡村学校校长、教师

5,000 余名

帮扶学生

20,000 余名

案例

国新文化承办利川市中小学教师人工智能素养提升专题培训

2025 年 8 月，在中国国新出资支持下，国新文化联合北京师范大学数字学习与教育公共服务教育部工程研究中心，成功举办“利川市中小学教师人工智能素养提升专题培训”，助力乡村教师适应智能时代教育发展需求。本次培训聚焦“培养面向智能时代的创新人才”核心主题，国新文化充分整合优质资源，邀请教育专家及一线骨干教师，为利川市中小学教师提供专题讲座与实践指导。培训内容紧密结合基层教育实际，重点覆盖人工智能技术在课堂教学中的应用、数字化教学资源开发等关键领域，有效推动了人工智能技术在基层教育领域的普及。



聚合资源， 共筑人才星河

针对县中师资结构性短缺、优质资源辐射不足、城乡教育发展失衡等现实困境，奥威亚积极响应国家教育数字化战略号召，依托多模态 AI 分析与音视频能力，创新推出“县域帮扶智慧教室”，打造集教研支撑、名师引领、空中课堂三大功能于一体的综合性解决方案，为县中振兴注入数字化动能。

教研支撑环境：打造数据驱动教研新模式

 <p>网络教研</p>	<p>集成在线听课评课、磨课备课等一站式教研应用，助力构建跨区域或跨校教研共同体，打破县域教师专业成长的时空限制。</p>
 <p>循证教研</p>	<p>通过多模态数据无感采集与实时分析，将课堂解构为 20 多类教学事件和 80 多个分析维度，课后 2 分钟内生成课堂循证报告，客观呈现教学优势与改进空间。</p>
 <p>人机交互</p>	<p>“AI 师途智伴”基于校本评价体系，自动开展课堂评价、教学一致性比对和学业质量分析，为教师持续提供教学改进建议。</p>
 <p>教师画像</p>	<p>通过长期追踪教师专业发展轨迹，构建教师数字画像，精准匹配研训资源，实现教师个性化培养。</p>

名师经验学习：搭建名校资源直达通道

名师课堂直播

直通省市名师课堂，县中教师可观摩名师教学实况，深度学习前沿教学理念与方法。

优质课例学习

平台汇聚名校精品课程资源，支持按学科、年级精准搜索，教师可灵活调用并进行本土化二次开发，促进教学质量快速提升。



依托全连接平台搭建名校名师资源直达通道

空中课堂教学：打造精准帮扶数字桥梁

实时互动授课

支持名校与县中、县中与乡村学校开展“同步课堂”，两端师生通过音视频、纸笔与白板等多形式互动，营造沉浸式空中课堂体验。

数据驱动教学

实时采集两端学生纸笔作答数据，教师基于学情分析结果，动态调整教学策略，实现“课前精准预习、课中高效互动、课后个性化辅导”的全流程精准教学。

双师教学循证

同步采集空中课堂数据，自动生成双师教学循证报告，为优化跨区域教学实践提供科学依据，确保帮扶效果可持续、可衡量。



空中课堂教学

产教协同，铺就成长长路

央企教育帮扶业务高度体现央企教育国家队的社会责任，国新文化先后助力中海油集团、中国中煤集团、中广核集团等央企在对口帮扶地区开展教育帮扶试点，持续完善中国国新利川教育帮扶样板，累计服务中小学校 730 余所，培训教师 6,100 余人，覆盖学生 19.8 万余人，为乡村孩子打开了一扇圆梦之窗，突出公司专业能力的“系统思维 + 央企体系 + 专业能力”的乡村振兴教育帮扶的实施路径。

服务中小学校

730 余所

培训教师

6,100 余人

覆盖学生

19.8 万余人

案例 国新文化携手中国广核集团助力凌云“白鹭班”学子行黔蜀寻梦

2025年8月，凌云县“白鹭班”的170名学子揣着好奇与期待，分别踏上前往贵州、四川的旅程。这次特殊的社会实践，是中国广核集团携手国新文化共同打造的“复兴栋梁”央企协同育人活动的主要内容。该活动以“红色传承、科技发展、生态保护、文化振兴”为脉络，为大山里的孩子打开了一扇望向广阔世界的窗。



01

稳健治理， 筑基行远之路

国新文化将治理体系视为企业稳健前行的压舱石。我们依托现代公司治理架构，夯实决策基石。我们坚持“不合规不运营”工作原则，完善“三道防线”风险管理机制，强化法律审查和制度建设；以公开透明为原则，不断提升信息披露质量与投资者关系管理，保护中小股东权益、树立良好资本市场形象。制度如磐、治理如山，护航公司行稳致远、基业长青。

SDGs 响应

8 体面工作和经济增长



16 和平、公正和包容的社会



17 为实现这些目标建立伙伴关系




诚信立企， 治理透明有序

根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》等相关法律法规及规范性文件的要求，国新文化建立规范运行、协调运转、有效制衡的现代公司治理架构，确保了各个部门运作的规范性和相互之间的协调与制衡，为公司的长期稳定发展提供了坚实的保障。2025 年公司取消监事会，由董事会审计与风险管理委员会承接监事会监督职能。

股东会

股东会是公司的权力机构，公司严格按照《中华人民共和国公司法》《公司章程》《上市公司股东会规则》的规定和要求，制定《股东会议事规则》，规范股东会的召集、召开、议事及表决程序，股东按所持股份平等享有股东权利，承担相应义务。公司严格依据规则要求，股东会均邀请律师事务所到会见证并出具法律意见书，确保会议召集、召开、审议和表决程序合法合规，保障全体股东特别是中小股东享有平等地位，充分行使权利。2025 年，公司召开股东会 2 次，审议通过 14 项议案。

2025 年

公司召开股东大会

2 次

审议通过议案

14 项

董事会

公司严格按照《中华人民共和国公司法》《公司章程》《上市公司股东会规则》等法律法规，公开、公平、公正、独立地选聘或更换董事。公司董事会严格按照《公司章程》《公司董事会议事规则》等规定召集召开董事会。公司董事会下设四个专业委员会：战略与 ESG 委员会、审计与风险管理委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会，各委员会分工明确，权责分明，有效运作，充分发挥专业职能作用，为董事会决策提供科学、专业意见。

董事由股东会选举产生，每届董事会任期三年。董事任期届满可以连选连任；独立董事连任时间不得超过六年。公司董事根据法律法规赋予的权利，忠实、诚信、勤勉、严谨地行使权利和履行义务。独立董事均为在行业、财务、法律等方面的专业人士担任，对公司重要及重大事项均独立发表意见，有效维护

公司和全体股东的利益。公司独立董事候选人由公司董事会、单独或者合并持有公司有表决权的股份总数 1% 以上的股东提名；除独立董事之外的其他董事候选人由董事会、单独或者合并持有公司有表决权的股份总数 3% 以上的股东提名，董事候选人名单以提案的方式提请股东会决议。

截至报告期末，公司有董事 9 名，其中独立董事 3 名，占全体董事的三分之一，董事会成员构成符合法律法规要求。2025 年，公司共计召开董事会会议 4 次。

董事会有效性评估

公司董事会秉持对全体股东负责的原则，严格按照《公司法》《证券法》等法律法规及《公司章程》《董事会议事规则》等公司规定，积极发挥在公司治理中的核心作用，科学高效决策重大事项，督促经理层完成经营任务，切实履行董事会职责，争取实现全体股东和公司利益最大化。公司董事会成员结构合理，独立董事占比符合监管要求，各专门委员会规范运作、分工明确，在战略决策、风险控制及薪酬考核等方面充分发挥专业支持作用；董事勤勉尽责、独立发表意见，有效维护公司及全体股东利益。

董高薪酬管理

薪酬与考核委员会负责制订公司董事、高级管理人员薪酬方案，负责薪酬管理、考核和监督的专门工作机构。董事会具有高级管理人员薪酬、考核及奖励的最终审批权。董事薪酬、考核及奖励须报经董事会同意并提交股东会审议通过后方可实施。

在公司担任行政职务的非独立董事的薪酬，按其所任岗位领取薪酬；未在公司担任行政职务的非独立董事不在公司领取报酬。公司高级管理人员的薪酬分配与考核，分配坚持业绩、薪酬双对标原则，根据公司年度经营目标和个人岗位的年度工作，进行综合考核，根据考核结果确定年度绩效。年薪标准以业绩完成情况为前提，考虑企业规模、业务类型、发展阶段、运行质量等因素，参考同性质、同行业、同规模的市场薪酬情况综合确定。

董事会

公司董事人数

9 人

其中独立董事

3 人

占全体董事

1/3

2025 年

公司共计召开董事会会议

4 次



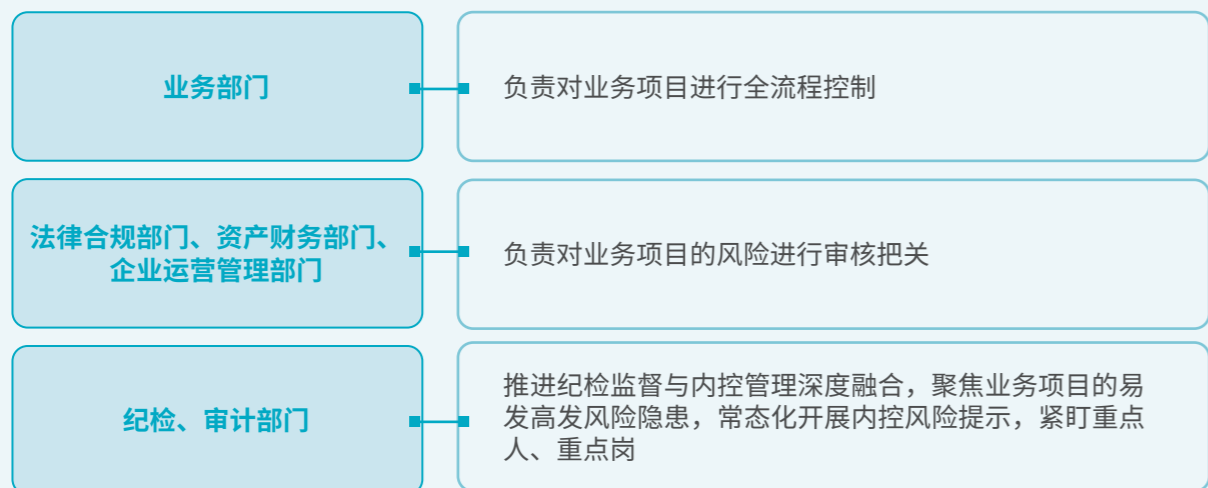
风控为盾， 经营合规稳健

坚持合规经营

国新文化遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国企业国有资产法》《中央企业合规管理办法》，实施《合规管理办法》《业务开展负面清单》，2025 年修订《合同管理办法》等，坚持“党的领导、全面覆盖、权责清晰、务实高效”的原则，践行“不合规不运营”理念，不断建立健全合规管理体系。通过完善法律审查机制、排查处置合规风险以及开展合规文化建设，公司致力于打造公平、透明、诚信的营商环境，确保公司活动合规合法进行。

合规管理治理体系

公司党委充分发挥领导作用，严格落实法律合规重大事项党委前置研究程序，推动合规要求得到严格遵循和落实；董事会、经理层严格按照授权落实合规管理职责，研究决定合规管理重大事项，组织应对重大合规风险事件；合规委员会研究讨论合规管理重大事项，解决重点难点问题；总法律顾问兼任首席合规官全面领导法律风控部开展合规管理各项具体工作；所属企业同步设置总法律顾问统筹合规事务。公司搭建业务管理“三道防线”。



公司建立合规风险评估机制，深入评估形成主要业务法律合规审查标准，总结业务风险事项，制定防控要点。通过开展公司及所属企业季度风险监测，定期监控各项运行数据，排查重大风险和突发风险情况；开展年度风险评估和预测等工作，识别、评估、分析企业下一年度可能面临的重大风险，建立重大风险防控责任台账，指导年度风险防控工作；开展专项风险排查，摸清风险总体情况、全业务风险底数，落实风险管理责任，及时化解风险隐患。

公司及所属企业持续保障规章制度、经济合同、重要决策法律审核率 100% 的工作要求，并持续提升审核质量。坚持法律合规提前介入工作要求，制定公司《主要业务法律合规审查标准》，发布公司及所属企业合同范本，进一步规范经济合同签署要求，持续提升审核效率和审核水平。公司总法律顾问兼任首席合规官参加党委会、董事会、总经理办公会等重要决策会议，参与研究讨论涉及法律合规相关议题，均将合法合规性审查和重大风险评估作为重大决策事项必经前置程序。

2025 年公司严格落实合规管理要求，制定《贯彻落实“合规管理深化年”任务措施的工作方案》并组织落实。

丰富文化建设

把强化合规经营理念作为公司党委理论学习中心组学习的重要内容，开展法治专题学习，带动全体干部员工强化法治思维和底线思维，打造特色合规文化；组织全系统签订合规承诺书，宣传合规经营文化理念，促进法治文化、合规文化与企业文化融合发展；组织开展民法典主题学习宣传活动，提升全员合规素养；聚焦行业合规热点，结合公司实际，定期开展合规培训，推动合规意识入脑入心。

强化管理架构

充分发挥合规委员会作用，定期召开会议，研究审议合规管理重大事项，统筹推动合规管理工作开展；组建合规管理员队伍，完善合规管理员工作机制，促进合规管理与业务工作深度融合。

夯实制度建设

制定法律纠纷案件调解、和解工作管理办法，完善公司案件管理工作机制，明确案件调解、和解管理体系，健全案件调解、和解工作机制；修订内部管理授权手册，完善授权管理体系，加强制度清单化，增强制度的可操作性，强化内部控制。

完善审查机制

进一步明确法律尽调工作标准，严格工作程序和纪律规范，提升法律尽调工作质量；持续保持三项法律审核 100% 全覆盖，不断完善法律合规审查工作机制；制订公司主要业务法律合规审查标准，建立全系统法律合规审查标准体系，着力提升法律合规审查把关能力。



全面风险管理

国新文化遵守《中央企业全面风险管理指引》《企业内部控制基本规范》，贯彻落实《全面风险管理制度》，不断完善风险管理体系建设，建立“统一领导、分工负责、全员参与”的全面风险管理工作机制，切实发挥总法律顾问、首席合规官及法律风控部门在风险与合规管理工作中的重要作用，持续提升公司重大风险的管控和处置能力。公司严格落实重大风险报告工作责任，对风险进行季度监测，对风险变化情况进行密切跟踪，并采取风险应对措施，按季度开展风险监测，切实做到风险管理与日常经营紧密结合。

● 公司全面风险管理总体目标

- ☞ 保障公司经营管理的有效性，提高经营活动的效率和效果，降低实现经营目标的不确定性；
- ☞ 确保国家有关法律法规和公司内部规章制度的贯彻执行；
- ☞ 保障生产安全稳定运行，提高公司生产经营效益及效率；
- ☞ 保障公司资产的安全、完整。

完善制度体系建设

2025 年，公司制度管理体系进一步完善。目前国新文化已形成以公司章程为统领，涵盖公司治理、职能管理、业务管理、党建工作四类涉及公司经营管理主要事项共计 152 项制度的制度体系，公司的风险防范能力和管控水平得到有效提升。

公司经营管理主要制度共计

152 项

风险评估

公司根据《内部控制管理制度》，全面系统持续地收集相关信息，通过风险识别、风险分析、风险评价三个步骤，准确识别与实现控制目标相关的内部、外部风险，评估相应的风险承受度。2025 年公司专项开展 2026 年度重大经营风险预测评估工作，综合运用多种方式收集风险信息，客观评估 2026 年度可能影响本企业高质量发展的重大经营风险，关注已发生仍持续的风险，新出现的苗头性倾向性风险，通过分析研判、评估影响，建立了风险防控任务台账，并逐项确定防控目标、责任单位，制定了具体可行的风险防控措施。

风险应对与控制

公司根据风险评估的结果，结合风险承受度，权衡风险与收益，综合运用风险规避、风险降低、风险分担和风险承受等风险应对策略，实现对风险的有效管理；通过预防性控制与发现性控制相结合等方法，实施不相容职务分离控制、授权审批控制、会计系统控制、财产保护控制、战略执行及预算控制、运营分析控制和绩效考评控制等控制措施，风险控制在可承受度之内。

严格内控管理

国新文化遵守《企业内部控制基本规范》及配套指引、《关于加强中央企业内部控制体系建设与监督工作的实施意见》等相关制度及监管要求，制定《内部审计管理办法》《违规经营投资责任追究实施办法（暂行）》《经济责任审计管理办法》《违规经营投资问题线索查处工作管理办法》《内部控制管理制度》，坚持“全面性、重要性、制衡性、适应性、成本效益”的原则，持续推进健全内部控制体系，定期进行财务审计和业务流程审计，确保内部控制的有效性，全面提升依法合规经营与风险防范能力，为公司高质量发展提供支撑。

● 内部控制管理治理体系

- ☞ 董事会是公司内部控制管理的最高决策机构，决定公司内部控制体系，对内部控制及其有效实施进行总体监控和评价。
- ☞ 董事会下设审计与风险管理委员会，负责指导公司内部控制体系建设。
- ☞ 公司设立合规委员会，指导公司内部控制体系建设及运行。法律风控部作为公司内控合规管理的日常工作机构，推进内部控制体系建设。审计部独立行使内部控制管理的检查评价职能。

内部控制目标

树立和强化管理制度化、制度流程化、流程信息化的内控理念，将风险管理和合规管理要求嵌入业务流程，促使公司依法合规开展各项经营活动，实现“强内控、防风险、促合规”的管控目标，形成全面、全员、全过程、全体系的风险防控机制，保障公司实现高质量发展。

**公司建立内控监督检查机制，进行年度评价，评价工作程序包括：**

制定评价方案、组成检查工作组、开展自我评价、开展检查评价、沟通与认定缺陷、缺陷整改、编制评价报告。

公司通过定期风险监测、专项风险排查和年度风险预测，实现风险事件线索收集、风险预警、风险评估、管理改进、监控与报告等业务功能；建立重大风险事件报送机制，制定应对方案，防范重大风险蔓延和叠加。

内部审计

公司制定《国新文化内部审计管理办法》《经济责任审计管理办法》等制度，对开展内部审计等工作进行规范管理，配备专职审计人员，对财务收支和经济活动进行内部审计监督。公司设立董事会审计与风险管理委员会，监督及评估内部审计工作，指导内部审计部门的有效运作。通过内部审计机制，定期评估和监督公司各项经营活动的合规性和有效性，发现问题、解决问题、提升管理水平，确保企业运营稳健以及可持续发展。



**德商并重，
弘扬正气清风**

反商业贿赂及反贪污**治理**

国新文化遵守《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国反洗钱法》《企业国有资产监督管理暂行条例》《中国共产党廉洁自律准则》等法律法规，印发《纪委关于落实党风廉政建设监督责任的实施意见》《纪委党风廉政意见回复工作办法》《纪委信访举报及问题线索集中管理和处置工作办法》等一系列内部管理制度。

中国国新委派纪委书记 1 名，国新文化纪检工作部现有员工 3 名，其中本年初新增纪检干部 2 名，并向所出资企业奥威亚派驻纪检干部 1 名。奥威亚设纪检委员 1 名，各 BU 共设立党风廉政联络员 28 名。召开大监督工作会，全面从严治党专题会，督促公司领导履行“一岗双责”、各职能部门履行监督责任。

战略

公司建立一体推进“三不腐”机制，与公司领导、本部中层干部及所属企业领导人员签订廉洁从业承诺书，并将承诺内容列入本单位党风廉政建设责任制考核和个人考核。组织全体党员签订《自觉抵制违规吃喝承诺书》。

影响、风险和机遇管理**关键业务领域廉洁风险防控**

物资采购	公司严格落实国新文化采购管理办法，围绕招标投标、询价比价、议价谈判等关键环节全程监督，提出合规建议。
选人用人	对 11 名干部提拔、校园招聘工作进行监督。与 3 名新选拔干部开展任前廉洁谈话，审慎回复党风廉政意见 26 人次。
产品销售	开展违规经商办企业问题专项整治。上下两级联合召开党风廉政建设和反腐败工作会议，扩大参会人员至区域经理。
教育培训	开展多维度警示教育。在 OA 系统开设纪法小课，全年推出 12 期。在宣传展示墙开设“清风小课堂”专栏，发布警示教育专题 4 期。书记讲授专题党课，组织公司党员干部旁听国企干部受贿案庭审 1 次，集体参观警示教育基地 1 次，形成立体化警示教育模式。

对商业伙伴反贪污、贿赂的监管

公司在节日期间，对所出资企业开展违反中央八项规定问题专项检查，重点关注违规向商业合作伙伴赠送礼品、违规宴请商业合作伙伴等情况，责令违规人员退赔费用，督促所出资企业完善礼品管理制度和审批流程，进一步防范廉洁风险。2025 年公司利用大数据筛查商业合作伙伴违规关联交易等行为，将 26 家企业纳入所出资企业合作“黑名单”。

廉洁举报机制

公司官网设立信访举报邮箱、电话及通讯地址，确保全体员工及相关方可以通过书信、电话、来访、电子邮件、手机短信等渠道举报怀疑涉及本公司的违规行为。我们对举报者信息及权益保障做出严格要求，确保举报者的身份得到保密，承诺员工不会因举报而受到不公平解雇、伤害或不当的纪律处分。

惩治贪腐行为

公司严格按照国家法律法规以及集团和公司的规章制度，采取“零容忍”的态度惩治贪污腐败行为，全系统开展违规经商办企业问题专项整治，深化“影子公司”“影子股东”问题专项整治，违规送礼问题专项检查等。



公司赴北京西城法院旁听案件



奥威亚党总支“以严明的纪律，强化履职尽责”专题党课

指标与目标

报告期内，公司或员工没有涉及法院审结的贪污诉讼案件。

2025 年

反商业贿赂及反贪污培训次数

7 次

反商业贿赂及反贪污培训时长

11 小时

推送反贪污主题相关文章、案例次数

19 次



反不正当竞争

国新文化遵守《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》，制定《竞业禁止报备管理办法（暂行）》《广州市奥威亚电子科技有限公司跨行业跨区域业务的管理办法》。公司每年开展竞业禁止报备、关联企业报备，开展公平竞争等相关培训。公开合规经营监督投诉举报渠道，受理公司干部员工违法违纪违规经营行为的投诉及建议。奥威亚对关联企业情况进行不定期摸排。报告期内，公司未因不正当竞争行为导致诉讼或重大行政处罚。



投资者关系管理

投资者是上市公司高质量发展的核心支撑。国新文化严格遵循《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工作指引》等法规，以及 2025 年新施行的《上市公司信息披露管理办法》《关于加强资本市场中小投资者保护的若干意见》等政策要求，同时依据公司《投资者管理工作制度实施细则》，持续深化投资者关系管理体系建设，致力于构建长期稳定、互信共赢的投资者生态。

● 投资者关系管理目标:

积极构建公平、透明、共赢的投资者关系生态, 主动倾听并响应投资者合理诉求;

聚焦中小投资者权益保护, 通过通俗化信息披露与精准化双向沟通, 增进投资者对公司的深度认知与认同;

健全现金分红机制以强化投资者回报, 切实保障投资者长远利益;

持续提升信息披露透明度与规范性, 推动公司治理水平迭代升级;

最终实现股东价值稳步提升, 打造合规透明的资本市场形象, 增强融资能力、降低融资成本。

2025 年, 为持续精进投资者关系管理水平, 加深与投资者的双向信任, 公司进一步深化与常年投资者关系顾问机构的协同合作。依托专业机构的成熟经验与资源优势, 公司不仅有效提升了投资者沟通对接的效率与精准度, 更从专业层面为投资者关系工作筑牢合规防线, 切实保障各项开展工作的公平性与规范性。公司设置投资者接待日, 日常通过投资者热线、邮件及上证互动等多渠道做好中小投资者沟通。

2025 年公司通过上证 E 互动平台累计回复 82 条投资者提问, 年内先后召开 2024 年年度业绩说明会暨 2025 年一季度业绩说明会、2025 年中报业绩交流会, 正面解读公司业绩, 回应市场关切。加强专业投资机构交流, 年内邀请机构来公司及广州奥威亚调研, 召开电话交流会推介上市公司, 累计 17 场次。

2025 年



累计回复投资者问询次数

82 次

召开电话交流会推介上市公司

17 场次

信息披露

国新文化建立及时、准确、完整、公平的信息披露与沟通机制, 确保法定信息披露简明清晰、通俗易懂。公司搭建多渠道、多平台互动体系, 通过业绩说明会、上证 E 互动、现场交流等形式, 强化与投资者的双向沟通。常态化沟通让投资者全面了解公司经营质效、发展规划及治理情况, 持续增强投资者信任度, 提升公司治理水平与市场形象。

2025 年



公司共披露定期报告

4 份

临时报告

91 份

保障债权人权益

国新文化坚守合规经营底线, 将信用管理纳入核心治理体系, 严格遵守相关法律法规, 筑牢财务稳健运营根基。报告期内, 公司信贷方面无不良信用记录, 无公开市场债务融资情况及债务违约情况。



02

责任在肩， 共绘温暖画卷

国新文化坚持平等、多元的用人原则，尊重每一位员工的权利与梦想。我们把安全健康视为生命线，持续完善职业健康安全管理体系；我们把公益慈善融入血脉，志愿者走进养老院传递关爱，智慧教室援建海外学校助力“一带一路”。把责任落到行动，让央企温度润泽心田，让发展成果惠及更多群体。



SDGs 响应

- 3 良好健康与福祉
- 4 优质教育
- 5 性别平等
- 8 体面工作和经济增长

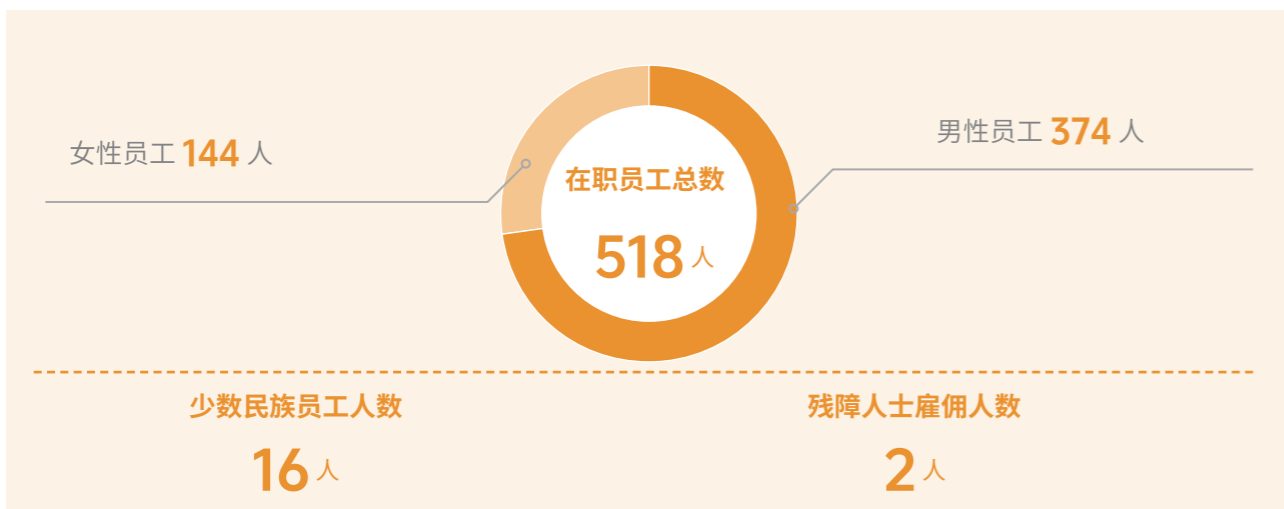
英才汇聚， 赋能成长舞台

秉持多元平等

优秀的人才队伍是企业发展的核心动力，也是推动企业可持续发展的重要支撑。国新文化遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，制定《招聘录用和员工调动管理办法》，始终秉持平等和多元的招聘原则，规范招聘程序、考试测评、入职程序全流程，坚持公开招聘、择优录取，不因性别、民族、年龄等而歧视任何一位应聘者。公司已建立系统化的人力资源管理体系与制度，覆盖人才招聘、培训发展、绩效考核、薪酬激励及员工关系等核心模块，制定《招聘录用管理办法》，确保招聘录用程序合规与公平透明。

公司建立了多元化、透明规范的员工招聘体系，覆盖校招、社招，通过招聘网站、线下宣讲等多渠道发布信息。招聘流程严格遵守相关法律法规，坚持公平、公正、公开原则，积极吸纳优秀人才。同时，公司依法合规开展灵活用工管理，在部分岗位合理使用劳务外包模式，保障各类劳动者合法权益，持续优化人才结构。公司通过完善人才发展通道、开展专项培训计划、持续建设人力资源信息系统等措施，在人才保留率与核心岗位储备率等关键指标上取得有效进展。

公司严格遵守相关法律法规，支持《世界人权宣言与国际人权公约》，遵守国际劳工组织 (ILO) 及联合国全球契约在人权方面的规定，倡导多元化和机会平等，禁止任何形式的歧视，反对任何形式的强迫劳动和骚扰虐待，杜绝使用童工，公平对待不同国籍、种族、性别、宗教信仰和文化背景的员工。报告期内，公司未发生劳动争议事件。



按年龄划分的员工数量

30 岁以下员工人数	80 人
30-50 岁以下员工人数	421 人
50 岁以上员工人数	17 人



按教育程度划分的员工数量

研究生人数	52 人
本科人数	327 人
专科人数	118 人
中专及以下人数	21 人



按专业构成划分的员工数量

研发人员数量	79 人
技术人员数量	167 人
行政管理人员数量	83 人
生产人员数量	28 人
销售人员数量	145 人
财务人员数量	16 人



按地域划分的员工数量

中国大陆员工人数	517 人
海外员工人数	1 人

新入职员工总数



劳动合同签订率



员工流失率



未解决的劳动纠纷案件数量





厚植员工福祉

国新文化制定《员工薪酬管理办法》《工资总额管理办法》等管理办法，构建合理且具有竞争力的薪酬结构，以及完善的员工福利，以吸引和留住优秀人才。

完善的薪酬激励机制

国新文化认为每个岗位在公司中都有其独特的价值和贡献，薪酬水平应该反映岗位的价值。公司奖金总额与业绩评价高度关联，充分体现业绩导向性和激励性。公司按岗定薪、易岗易薪，结合员工须知能力、工作经验、岗位匹配度等因素确定薪酬水平，充分体现“公平性、激励性、可操作性、竞争性、合法性”的薪酬理念，确保每个岗位的薪酬与其价值相匹配。公司致力于构建合理且具有竞争力的薪酬体系，提供有吸引力的薪资，实施多元化的奖励机制，激发员工的创造力和潜能。

公司始终将员工薪资的足额按时发放作为首要任务，严格遵循相关法律法规及内部薪酬制度执行。薪资发放日定于每月固定日期，如遇节假日或特殊情况，提前安排并及时通知员工，确保员工能够按时收到劳动报酬。多年来，从未出现过薪资故意拖欠或克扣现象，切实保障了员工的基本权益，为员工营造了稳定、安心的工作环境。

■ 绩效反馈与申述

公司业务部门人员对考核结果有异议的，在接到考核结果后 3 个工作日内向绩效管理领导小组提出申诉，说明申诉主张和理由，并附相关证明资料。绩效管理领导小组接到申诉后，在 10 个工作日内召开评议会，申诉人员有权利参加评议会，进行陈述和辩解，评议会结束后 3 个工作日内，绩效管理领导小组做出评议结果。

完备的福利保障体系

员工的幸福感和工作激情是公司发展的重要动力，员工依法享有各种法定的带薪假期，包括法定节假日、年休假、婚假、丧假、产假等。除法定年假，我们增设公假等福利假期。公司依法为员工缴纳了足额的社会保险及住房公积金，员工在退休、医疗、购房等方面可以享受到相应的福利待遇。这些福利不仅为员工的生活提供了保障，也是公司对员工承诺的一种体现。除“五险一金”、带薪年假休假等福利外，公司提供由餐费、过节费、年度体检、补充医疗保险和综合意外伤害保险等内容构成的补充福利项目。公司在传统节日期间，会为员工发放节日礼品，这更能够让员工感受到公司的温暖和关怀。

2025 年



员工社会保险覆盖率

100%

平均工作时间

8 小时 / 人

畅通发展通道

国新文化重视员工职业发展，构建科学、合理的内部员工职业发展体系，遵照多因素并重、逐级晋升、结合发展以及能升能降四项原则，致力于打造公平、透明的职级晋升机制，规范选拔任用干部办法，坚持市场化选人用人体制机制，在确定标准、规范程序、参与考察、推荐人选等方面发挥作用。公司基于每个岗位职级提供了不同的职责和要求，确保员工能够根据自身能力和职业规划，选择合适的发展路径，完善晋升机制，实行管理和专业的双通道晋升路径。

■ 管理发展通道

使具备一定管理能力的员工参与企业运营管理，承担更多职责来实现职位晋升，成为更高层次的管理人员。

■ 专业发展通道

让专业技术人才通过在专业岗位上的技能和经验提升，成长为领域专家。

赋能员工成长

国新文化通过分梯次、多方位的培训，加大公司人才储备力度，优化、完善人才培养体系，为公司人才培养发展打下坚实的基础。公司人才培养紧紧围绕总体发展战略，以制度为基础，课程为核心，讲师为载体，线上平台为工具，聚焦关键岗位人员提升，为公司发展提供强有力的人才保障，同时支持员工不断成长与发展。

培训体系



新员工培训

奥威亚新员工入职 1 个月内，在总部统一安排进行为期一周的集中培训，培训采用线上学习、集中授课、实操演练、汇报考核等方式，内容涵盖企业介绍、文化宣导、产品方案、规章制度等 7 大类型 25 个课程。



中高层管理干部培训

结合公司当前的市场竞争环境及未来发展规划，启动组织流程改革，构建“以客户为中心”流程型管理体系并打造匹配未来公司发展规划的流程型组织结构，通过改革提升公司市场竞争力及组织管理效率，推动公司高质量发展。



岗位能力提升培训

针对不同岗位的员工，奥威亚设计了专业技能和工作方法的培训课程。这些培训旨在提升员工在特定岗位上的专业能力，包括技术更新、工作技巧和效率提升等，以满足公司业务发展的需求。

以仁为怀， 守护员工权益

严守安全底线

治理

国新文化深入学习贯彻习近平总书记关于安全生产的系列重要指示批示精神，贯彻上级决策部署，落实《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规要求，制定《安全生产监督管理办法》，将安全视为生命线，始终将员工安全放在首位，积极探索职工健康工作新路径。



职业健康安全管理体系认证

公司成立由主要负责同志担任主任的安全生产委员会，作为公司安全生产工作的领导机构，研究部署、统筹协调和督促指导公司及所属企业安全生产工作。所属企业是安全生产的责任主体，负责本企业的安全生产工作。公司按照“谁主管谁负责”原则，明确各职能部门的具体安全生产管理职责，实行“一岗双责”。

战略

公司坚持人民至上、生命至上，把保护人民生命安全摆在首位，树牢安全发展理念，坚持安全第一、预防为主、综合治理的方针，从源头上防范化解重大安全风险，践行总体国家安全观，加强公司安全生产管理工作，全面落实安全生产主体责任，建立安全生产长效机制，保障全体员工和人民群众生命财产安全。牢固树立“零事故、零伤亡”理念，加强安全生产源头治理，坚持标本兼治、重在治本，实现安全生产与改革发展同研究、同部署、同落实。

影响、风险和机遇管理

■ 安全事故责任追究

公司建立生产安全事故报告和调查处理制度,按照“四不放过”原则进行原因分析、调查处理、警示教育、责任追究。同时按公司 QHSE 考核相关规定及年度安全生产工作责任书,对事故责任单位给予减分或降级处理。建立事故通报警示、挂牌督办、“说清楚”机制。事故发生单位要召开事故现场警示教育现场会,复盘还原事故经过、剖析事故原因,对照“十二个到位”找准不足和短板。

■ 工伤管理

公司依据国家《工伤保险条例》和相关法规的规定,按时为公司员工缴纳工伤保险费用。发生工伤事故后,相关部门应立即前往现场处置并进行事故调查,必要时及时送员工到合适医院进行医疗,为员工申请工伤认定和待遇,并定期慰问。后续查明事故发生原因、伤害情况,分清事故性质和责任,拟定改进措施并监督实施。

■ 维护职业健康

为了保障员工的健康和安全生产,提高企业的生产效率和员工的工作满意度,公司高度重视职业健康管理工作,并采取了一系列措施来加强管理:

① 定期开展职业健康检查

每年定期组织员工进行职业健康检查,建立健康档案,及时发现和处理员工的健康问题。

③ 提供劳动防护

为员工提供符合国家标准劳动防护用品,如手套、口罩、护目镜等,以减少职业病的发生。

② 加强职业卫生宣传教育

通过开展各种形式的宣传教育活动,增强员工的职业卫生意识和自我保护能力。

④ 改善工作环境

加强工作场所的通风设施,定期检测空气质量,确保员工处于良好的工作环境。



案例

奥威亚开展沉浸式应急培训与演练

为切实提升员工安全生产意识和应急处置技能,奥威亚于 2025 年 6 月聘请专业救援机构,深入总部、研发中心及供应链中心,组织开展了系列沉浸式应急培训与演练。培训内容涵盖:模拟逃生体验、急救技能实操、应急器材应用。



观看安全警示教育视频

安全专项检查

指标与目标

● 安全生产目标

不发生

一般及以上人身伤亡事故

不发生

一般及以上火灾事故

不发生

同责、主责、全责的一般及以上交通事故不发生一般及以上设备事故及国务院 599 号令规定的电力安全事故。



报告期内，公司无重大安全事故发生。

2020—2025 年，国新文化连续五年组织职工体检，体检覆盖率为 **100%**

创造和谐氛围

国新文化高度重视文化活动建设，致力于打造多元平等、互助友好的工作氛围，努力营造有活力、有动力的企业环境。2025 年，公司组织各项文体活动丰富员工业余文化生活，提升员工获得感和幸福感，增强团队向心力和凝聚力。

2025 年，公司下属奥威亚举办 2025 年（第 3 届）ABA 三人篮球联赛、心灵疗愈读书会、掐丝珐琅文化体验等活动，参加广州黄埔区总工会举办职工欢乐跑、职工义务植树活动、职工羽毛球赛等，引导健康积极的生活方式，营造真诚、团结、开放、进取的组织氛围。



奥威亚举办以“活力大湾区，幸福国新人”为主题的 2025 年第 3 届三人篮球赛



奥威亚心灵疗愈读书会



奥威亚掐丝珐琅文化体验



奥威亚参加职工羽毛球赛

加强民主管理

国新文化依照《中华人民共和国工会法》，严格落实职工代表大会制度，明确职工代表大会各项职权、组织制度、工作制度，完善工会内部管理制度，落实依法建会、依法管会、依法履职、依法维权。

公司依法设立工会，公司工会是工会会员和职工合法权益的代表者和维护者，为员工申请发放节日慰问、生病住院慰问、婚育津贴等相关福利补贴，并统筹开展羽毛球、篮球、乒乓球、瑜伽、观影等丰富的社团活动，以及春游、秋游、徒步、趣味运动会等拓展活动，确保每一位会员每年至少参与一次团队活动。

公司认真执行重大事务公开规定，将公司重大决策、经营管理方面重大问题、涉及员工切身利益等信息通过职工代表大会、员工座谈会、网上公开等形式让员工参与民主管理、民主监督；召开职工代表大会，依法行使审议建议、民主选举、民主评议、监督审查等职权。



2025 年，公司召开职工大会，保障职工参与公司管理的知情权、参与权和监督权，为职工提供了一个表达意见、参与决策的平台，进一步增强了公司的透明度和民主性。奥威亚工会在公司中的运行情况体现了其作为员工利益代表和沟通桥梁的重要作用。工会积极鼓励员工提出合理化建议，这些建议覆盖了工作条件、福利待遇、工作环境等多个方面。通过定期组织的座谈会，员工能够直接与管理层进行对话，共同探讨公司发展和员工福利等议题。

公益同行， 传递央企温度

国新文化致力于践行社会责任，将公益慈善融入企业发展的血脉之中。公司积极参与各类公益活动，关注弱势群体的需求，提供志愿服务，用实际行动传递温暖与关爱。未来，国新文化将继续发挥自身力量，为创造更美好的社会贡献一份力量。

热心社会公益

2025 年 11 月，奥威亚党总支组织开展了“以爱为桥，心手相牵”主题党日活动。党员志愿者前往龙头山寿星院，陪伴老人唱歌、游戏，传递温暖与关怀。



诚信依法纳税

国新文化严格遵守《中华人民共和国税收征收管理法》《中华人民共和国企业所得税法》及其实施条例等国家税收法律法规，坚持“依法纳税、规范管理、风险防控”的原则，持续完善税务管理体系。公司立足税务规范和风险防控，通过建立健全税务合规审查机制、强化税务申报与缴纳审核流程，公司致力于构建高效、透明、规范的税务管理，保障各项涉税业务依法依规。公司纳税信用等级为 A 级。



助力“一带一路”

2025 年 9 月，山东省向马来西亚阿松塔国民中学 (SMK Assunta) 捐赠智慧教室。该智慧教室项目由山东港口集团出资援建，国新文化所属奥威亚提供音视频整体解决方案。方案集成 4K 录播、远程互动、课程资源制作等核心功能，可充分满足当地学校异地开课、优质课程资源建设等需求，为马来西亚教育数字化转型注入新动能。此次合作是国新文化助力“一带一路”教育交流的重要实践，未来将持续推动中国优质教育技术与服务走向国际，深化中外教育合作共赢。



智慧教室项目揭牌仪式



奥威亚 AI 教育解决方案亮相新加坡教育装备展览会



03

品质匠心， 引领卓越风范

品质是企业立身之本，匠心是品牌生命之源。国新文化倾听客户心声，深化定制化服务，建立满意度回访机制，确保服务有回应、有温度。我们精耕供应链，完善供应商管理制度，推进绿色采购、协同创新。用匠心雕琢品质，用创新打造标杆，让“中国智造”在教育舞台上熠熠生辉。



SDGs 响应

<p>9 产业、创新和基础设施</p> 	<p>12 负责任消费和生产</p> 
---	--

精益求精 塑造产品标杆

品质是企业的核心竞争力，国新文化始终坚持对产品品质的高标准要求，严格遵守《中华人民共和国产品质量法》等相关法律法规，结合公司实际，制定《生产过程管理规定》《产品质量保证管理规定》《产品不合格控制流程》等一系列管理制度文件，并按照 GB/T19001-2015 标准要求规范，建立一整套完善的质量管理体系，从产品设计、材料采购、生产制造到售后服务，每一个环节都经过严格的质量检测和控制，确保产品品质的稳定性和可靠性，提高顾客满意度和产品竞争能力，以质量管理体系建设贯彻国家高质量发展战略。



质量管理体系认证证书

公司持续完善产品质量全过程管理机制，围绕新产品导入、生产过程控制、质量检测与质量文化建设等关键环节，构建闭环式质量管理体系。



在产品导入阶段，开展可制造性与可测试性评估，制定试产计划并对试产过程进行监控，通过对试产结果的统计分析形成问题总结报告，为量产提供依据。



在生产制造环节，严格执行标准化作业流程 (SOP)，对关键工序进行重点管控，并通过首件检验、过程巡检等方式实现全过程质量监控。



在质量检测与供应链管理方面，建立覆盖原材料、过程及成品的全流程检验机制，并对供应商开展质量评估，确保关键物料符合标准。



强化质量数据记录与追溯管理，建立异常识别及纠正预防机制，不断提升产品一致性与合格率，并通过培训与宣传持续强化全员质量意识，推动质量管理理念融入生产经营全过程。

产品设计的极简化和人性化

“开箱即用”的便携式移动录播

坚持“简美极致”的设计哲学，便携式移动录播采用业内最轻薄的无线便携录播主机与全无线传输技术，实现“导播 + 录制一体化设计”。其箱式收纳设计使得整套系统 5 分钟即可快速完成搭建，一个航空箱即可装载所有设备，轻松实现跨教室、跨校区移动使用，极大降低了学校部署和使用的物理与技术门槛。

“All in One”的智慧云眼

智慧云眼是目前业内最精小的一款录播产品之一，集拍摄、录制、直播、互动、跟踪、音频处理功能于一体。其小巧的体积和极简化的设备搭配，使得接线、运维极为便捷，能够轻松部署于任何一间普通教室，实现常态化、无感化的课堂录制与互动，让技术应用“润物细无声”。

解决核心教学痛点的 AI 板书增强

推出的 AI 板书增强摄像机，能够在不影响老师正常授课的前提下，通过摄像机精准识别老师的板书动作，对黑板上的文字、公式与图形等笔迹进行电子化处理，有效解决教师身体遮挡板书、板书笔迹模糊的长期痛点，让后排学生也能清晰看到板书内容，体现了技术对教学细节的人性化关怀。

全方位、持续的用户赋能体系

系统化的线下培训服务

奥威亚建立了完善的售后培训体系，定期在广州总部及各地举办用户培训大会，通过“理论讲解 + 实操演练”相结合的方式，手把手指导教师和管理员掌握设备操作、平台应用与数据分析技能。

轻量化、低门槛的线上接入与培训

充分利用微信等普及平台，开发轻量化应用。通过奥威亚智慧教学平台支持线上培训，提供稳定直播、实时签到、连麦互动、课后回放等一站式服务，让教师无需安装复杂软件，通过微信即可便捷参与专业发展活动，有效降低了学习成本。

聆听客声 铸就口碑典范

国新文化始终秉持诚信、公平、透明的原则，竭尽全力保障客户的权益。我们倾听客户的需求，提供定制化的解决方案，以满足客户多样化的需求。公司不断优化服务体系，并定期进行客户满意度调查，了解客户对服务的评价和建议，以便及时改进。

三级服务支撑体系

一级响应 (基础服务)	二级诊断 (专业赋能)	三级攻坚 (源头治理)
优化“总部-区域”联动机制，实现首次响应 1 分钟以内、平均受理时长 3.5 分钟，保障基础报障的高效流转。	由资深工程师提供复杂问题远程诊断，缩短一线解决周期，提升技术闭环效率。	建立并发布《产品失效分析流程》，针对产品质量问题开展根因定位，推动服务模式从“被动维修”向“主动预防”转型。



售后服务认证证书

客户满意度调查

为了及时、真实有效掌握客户使用公司产品的情况，公司制定《客户满意度回访管理办法》，定期开展满意度回访工作，全面了解客户服务需求和使用要求，使产品获得客户的认可、提升客户满意度，同时可加强客户信息管理，提供针对性的客户关系维护，增强客户黏性。

2025 年客户满意度调查结果

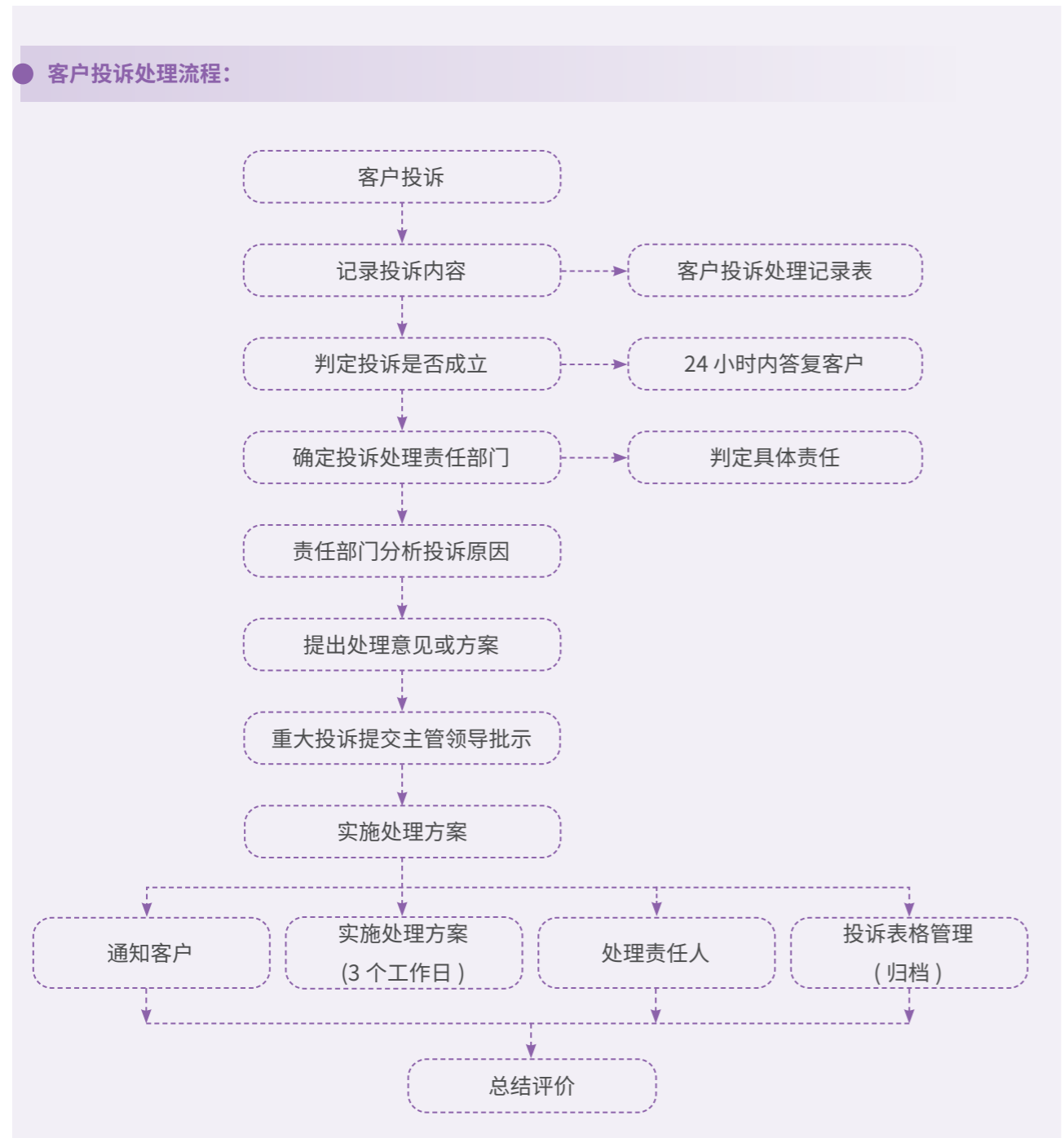
调查方式：
客服电话回访、微信服务号在线服务评价

调查内容：
客服回访内容：技术是否邀请填写服务评价、对本次服务是否满意、产品功能、应用、服务等方面有什么需求或建议。
微信服务号用户服务评价回访内容：用户对技术人员上门的服务态度是否满意？用户对技术人员上门的服务专业性是否满意？本次上门服务为您提供了哪些服务？请对本次服务进行评分，对奥威亚产品功能、应用、服务等方面有什么需求或建议。

调查结果：
电话回访：参与人数 **378** 人，服务评价共 **249** 个，满意度达 **99.8%**。
微信服务号服务评价：参与人数 **195** 人，服务评价共 **195** 个，满意度达 **100%**。

客户投诉处理

为了规范客户投诉处理及相关管理工作，确保客户投诉能得到及时、有效地处理，国新文化制定《客户投诉处理管理办法》，通过纠正预防不断提升服务质量，完善客户服务体验，维护公司形象和客户合法权益。2025 年公司未接到客户投诉案件。



协同引领发展

为落实中国国新“集团出海、联合作战”战略部署，国新文化于 2025 年 3 月正式组建市场协同部，锚定战略目标精准谋划，聚焦战略合作、高层资源建设、日常协同保障及区域协同攻坚等核心任务，扎实推进各项工作，截至 2025 年 12 月底累计落实中国国新系统内协同工作 124 次，高效响应出资企业 21 项协同诉求，在资源整合、合作拓展、协同赋能等方面取得阶段性成效，为公司高质量发展注入强劲动力。



截至 2025 年 12 月底
累计落实中国国新系统内协同工作 **124** 次，高效响应出资企业 **21** 项协同诉求

公司牵头组建中国国新粤港澳大湾区协同工作小组，探索“联合营销、党建联建”联合作战模式，常态化开展区域联合营销，全年累计组织 6 次区域联合营销活动，推动跨板块合作突破，培育协同文化，协同工作成效获得集团高度认可，公司及粤港澳大湾区协同团队荣获 2024 年度中国国新市场协同先进单位称号，两名同志获评优秀个人。



“走进罗湖、走进资产”联合营销活动



“走进中山、走进基金”联合营销活动



中国国新 2025 年市场协调工作会议





链通共赢 提升协同效能

供应链是企业运营的重要环节，国新文化致力于打造高效、透明的供应链体系，制定《供应商管理办法（试行）》《供应链中心供应商管理办法》《采购管理办法》，通过严格的评估和考核，建立安全、稳定的供应商队伍，对其提供的过程、产品和服务进行持续监控。通过公平、透明的采购政策，确保供应商的稳定性和可靠性，降低运营风险。同时，公司秉持公平原则，对待各类规模企业一视同仁，为能够提供优质服务及解决方案的中小企业提供入选通道，携手共创价值。

治理架构

公司设供应商评审小组，小组办公室设在技术支持部，小组组长由分管采购工作的公司领导担任，小组副组长由公司总法律顾问担任，小组成员由技术支持部、业务部门、企业运营管理部门、财务部门和法律风控部门相关成员组成。

公司已构建起覆盖需求预判、采购执行、生产调度、售后处理及风险应对的全链条供应链管理体系：前端以市场需求为导向精准制定备货采购计划，全流程严格遵循采购管理办法规范落地，从源头把控采购合规性与物资适配性；中端依托动态存货数据科学分配生产资源，实现库存与生产计划的最优匹配，确保订单与产品交付效率；后端建立标准化不良退货处理机制，全流程账务留痕可追溯，保障售后响应及数据准确性；同时针对原材料、产成品供应中断等风险场景，形成多维度应急预案——技术端可快速启动设计方案变更、材料替代及紧急备料，采购端动态拓展现货渠道并成立专项审批小组压缩采购周期，业务端同步发布停产通知及时调整供货节奏，多重举措共同保障供应链韧性运转，有效降低生产中断风险，减少非必要运营损失。

采购流程



供应商管理

在供应商选择时，公司优先考虑具有相关绿色认证的供应商，如 ISO 14001 环境管理体系认证、中国环境标志产品认证等。对于没有绿色认证的供应商，鼓励其在合作期间获取相关认证。建立合同执行跟踪机制，实时监控合同履行情况，确保公司和供应商都严格按照合同约定执行。例如，定期检查供应商的供货进度、质量等是否符合合同要求，同时确认公司内部各部门是否及时完成相关审批流程。

公司建立定期的“四新”协同创新交流会议制度，供应链公司与供应商共同参与，分享行业最新的技术、材料、工艺和模式动态，探讨潜在的合作创新点。持续对基于流程、规则、引擎的数字化解决方案进行优化升级，根据实际业务需求和技术发展，不断完善实时数据可视化功能，提高自动化决策的准确性和智能化程度。开展用户体验调研，收集供应链上下游企业在使用数字化解决方案过程中的反馈意见，针对问题及时进行改进，提升用户满意度。

公司对供应商进行监督，包括工作时间、工资待遇、工作环境等方面。建立举报热线和匿名反馈渠道，鼓励供应商员工和合作伙伴举报违规行为；每年开展合规培训和研讨会，提升供应商的合规意识。

供应链安全管理

公司定期对应急保障产品目录中的重点原料进行评估，依据市场变化、企业生产需求调整等因素，动态更新目录内容。随着企业产品线的拓展或原材料供应市场的波动，及时将新的关键原料纳入目录，剔除不再关键的原料。分析行业趋势和技术发展，预测可能影响重点原料需求或供应的因素，提前规划应急保障产品目录的调整方向。关注新兴替代材料的研发进展，评估其对现有重点原料的潜在影响。

04

绿色未来， 同行永续之路

国新文化积极响应国家“双碳”战略，制定“双碳”行动方案，完善绿色供应链建设，自主研发的AI分析主机功耗大幅低于传统设备，为教育行业提供智能、环保的解决方案。我们开展节能宣传和绿色办公实践，号召员工节水节电、绿色出行，营造全员参与的低碳氛围。让绿色脉搏在每一次决策和行动中跳动，与社会各界共绘生态文明的未来画卷。



SDGs 响应

- 6 清洁饮水和卫生设施
- 7 经济适用的清洁能源
- 11 可持续城市和社区
- 13 气候行动

双碳先行 践行绿色运营

国新文化积极探索创新实践“双碳”目标实现路径，践行央企担当，逐步完善企业绿色供应链建设，公司在传统的供应链管理中融入了全生命周期、生产者责任延伸等理念，依托上下游企业间的供应关系，通过绿色供应链管理、绿色采购等工作，带动整个供应链持续提升绿色绩效，起到“以点带线”和“以线带面”的作用，带动供应链相关企业持续提高绿色发展水平。

完善绿色生产

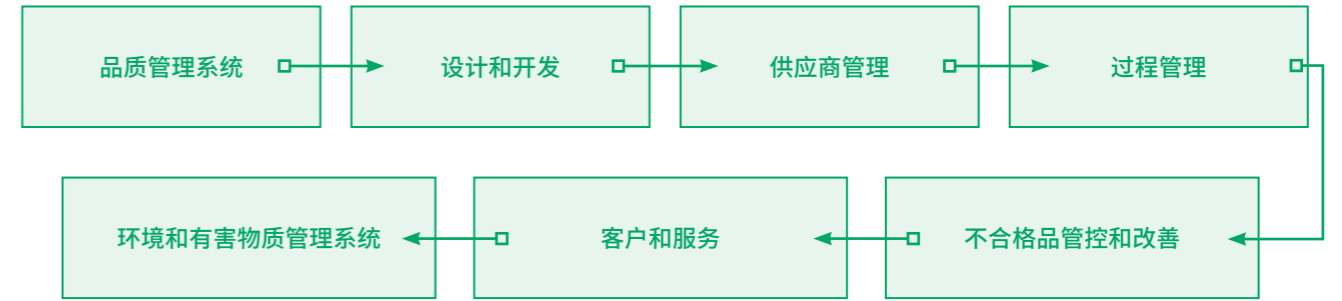
公司践行企业产品全生命周期绿色发展理念，从设计之初便遵循绿色设计理念，从电路板设计到加工再到器件选型均符合 ROHS 检测要求，具备较为健全的 ISO 9001 质量管理体系、ISO 14001 环境管理体系。公司强化内部绿色运营管控，将环保要求嵌入研发、生产、办公各环节，针对设备运行、数据中心运维等关键能耗场景，优化运行参数。



公司严格管控污染物排放，规范废弃物分类处置与资源化利用，持续筑牢环境合规管理体系。公司严格按照体系要求进行生产，对供应商来料进行严格检验，实现零容忍，同时关注生产过程中的能源消耗问题，通过提高生产经营活动中的效能提升来降低碳排放。对生产的每一台设备都进行严格的出库检验，确保符合相应的管理资质要求，从环境保护的视角进行严格保管，做好低碳绿色制造。

绿色供应链管理

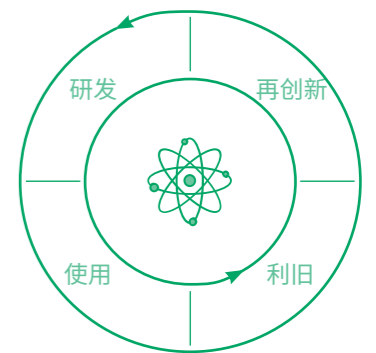
国新文化关注供应商的环境表现，把环境保护、有害物质排放管理作为合作供应商的重要入围标准，并逐步将企业 ESG 管理作为各项采购业务的重要加分项，旨在推动企业上游供应链重视 ESG 管理、重视节约资源和保护环境，推动行业绿色发展理念。公司制定绿色采购方案，优先选择具有环保资质与低碳举措的供应商，要求供应商提交年度碳排放报告，共同设定减排目标。通过合作，部分供应商已采用节能设备，优化生产流程，降低能耗。制造类别供应商评选首先需通过体系考核标准，其中环境和有害物质管理系统建设成为合格供应商的重要评判标准之一。考核标准如下：



公司持续加强对供应商的产品进行质量把控，通过来料检验、定期实地考察、改善工艺、体系文件审核等方式进行严格把控。目前国新文化供货的产品均属于绿色环保，符合行业绿色生态要求。

节能创绿 打造环保产品

国新文化持续优化能源使用结构，强化水资源节约与循环利用，稳步提升资源利用效率，并不断推动技术创新，致力于打造更强大、更智能、更低功耗的产品。公司聚焦核心产品节能研发，持续推广低功耗嵌入式产品，新推出的 ASR 服务器在支持同等路数处理能力的前提下，功耗明显低于行业友商同类产品，成为绿色节能产品标杆。通过用户反馈收集、市场调研分析，精准对接客户需求升级产品，减少用户更新换代过程中的资源浪费，推动形成“研发—使用—利旧—再创新”的绿色循环模式。



积极应对， 共筑气候韧性

治理

国新文化将气候变化与碳排放议题作为重要考虑因素，并纳入环境管理体系。公司决策层与管理层不断提升气候相关的知识与技能，安排能源和环保专业背景的专人负责，同时邀请行业专家、专业机构开展气候相关专题研讨并根据政策变化组织针对性培训，为公司气候问题治理决策提供咨询支撑。

战略

公司坚持以习近平生态文明思想为指导，坚定走绿色发展道路，持续关注全球气候变化问题，主动识别与分析气候风险与机遇对公司的潜在影响，制定《“双碳”行动方案》。公司深知气候变化对各行业带来的影响及风险，逐渐将气候变化议题识别为公司发展的重要考虑因素，积极回应政府、投资者等利益相关方对气候变化的关注，识别气候变化相关的风险与机遇，并依据结果不断完善管理。

实体风险

气候风险因子	风险描述	风险应对
急性实体风险	暴雨、暴雪、台风等极端天气现象导致的断电、城市内涝将对公司运营场所、原材料及产品的仓储等产生消极影响，公司将会面临财产损失或业务中断情况。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 紧密关注灾害性天气，加强应急预案和应急处理能力的建设； ○ 加强与所在地相关部门的沟通与联系； ○ 定期对相关设备设施进行检查与维护，保障其抵御或降低自然灾害冲击的能力。
慢性实体风险	气候变化造成的温度变化、海平面上升、水资源短缺等不利因素对公司可能造成成本上升等不良影响。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 及时评估温度变化情况，保障项目稳定开展。

转型风险

气候风险因子	风险描述	风险应对
政策法规风险	国际国内环境相关法律法规和监管日趋完善和严格公司若未能遵守相关政策要求，将面临诉讼或违规处罚等合规风险。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 高度关注国内外环境保护政策及法律法规出台和更新情况，结合自身实际情况加强合规管理。
技术风险	低碳与环境保护技术持续更新，公司采购环保节能设备或进行低碳改造可能增加财务成本。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 在日常生产和运营中采用低碳节能手段，降低研发、生产、日常设备运维、仓储、运输供应等环节的碳排放。
市场及声誉风险	在低碳经济转型的背景下，公司应对气候变化能力将被市场和客户重点关注，利益相关方将期望公司采取更积极的应对措施，若未能及时回应利益相关方诉求或做出相关调整，将影响公司声誉和市场价值。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 提升信息披露质量，加强与利益相关方的交流，了解相关诉求并通过高质量的信息披露进行回应，树立绿色、低碳、负责任的企业形象。

气候变化问题给公司带来挑战的同时，也带来了新的发展机遇。2025 年，国新文化对气候变化带来的机遇进行充分识别，并有机融入生产经营过程中，积极培育企业转型发展新动能。

类型	气候相关机遇	应对策略
资源效率	更高效的生产、销售流程和资源、能源使用效率	<ul style="list-style-type: none"> ○ 关注生产过程中的能源消耗问题，通过提高生产经营活动中的效能提升来降低碳排放。对生产的每一台设备都进行严格的出库检验，确保符合相应的管理资质要求，从环境保护的视角进行严格保管，做好低碳绿色制造。
能源来源	清洁能源使用	<ul style="list-style-type: none"> ○ 探索开展绿色清洁能源使用
产品和服务	开发和扩大低碳商品和服务	<ul style="list-style-type: none"> ○ 积极开发绿色产品，通过对软件充分优化，实现边缘及设备侧的软件落地；自研一体化软硬件产品功耗较竞品降低一个数量级，更加符合国家绿色环保、节能减排的要求。
气候适应能力	低碳转型	<ul style="list-style-type: none"> ○ 积极识别和管理气候变化所带来的机遇，制定“双碳”发展规划，不断提升低碳转型的反应速度和适应能力。

影响、风险和机遇管理

公司践行生态优先、绿色发展理念。节约能源的行动已经贯穿在生活和工作的每一个细节，国新文化积极组织开展节能低碳宣传，增强全体员工节能环保意识，普及节能知识；倡导低碳生活方式，将节能降碳理念融入日常生活，养成勤俭节约、合理用能的好习惯，积极践行绿色低碳的工作生活方式，增强员工的环保责任感；推广节能降耗措施，降低公司运营成本。

积极绿色宣传



通过在公司内部设立展板、张贴宣传海报、在公司大屏播放等方式，向员工宣传节能减排知识，传播节能理念，宣传全国及重点行业领域节能降碳工作成效，普及节能标准和相关知识，传播有益经验和成功做法，营造全员参与节能降碳的良好氛围。

在公司宣传大屏播放节约粮食、反对浪费的宣传片，张贴世界粮食日海报，引导员工牢固树立“浪费可耻、节约光荣”的意识，切实养成节约习惯，切实制止餐饮浪费。

号召员工减少办公设备的能耗，倡导使用节能灯、节能空调等；倡导员工上下班乘坐公共交通工具或步行，减少开车出行，降低碳排放；鼓励员工积极参与植树活动，为地球绿化贡献一份力量。

案例

奥威亚参加广州开发区、黄埔区 2025 年职工义务植树活动

2025 年 3 月 9 日，奥威亚积极响应黄埔区工会的号召，组织职工及家属 40 余人共同参与了“共建绿美黄埔，共享生态家园”植树活动，以坚定的步伐和务实的举措践行央企的社会责任，为共建美丽中国添砖加瓦。



倡导绿色办公



加大办公耗材节能管理力度，在办公活动中使用节约资源、减少污染物产生、可回收利用的产品。

珍惜每一度电，在阳光照射条件允许的情况下，门厅和走廊的照明设施少开或不开，坚决杜绝“长明灯”，做到人走灯灭，夏天空调度数设置在 26°C，下班前务必关闭空调。

珍惜每一滴水，随手关好水龙头，注意控制用水量，提高日常生活用水的循环利用率，同时加强水龙头等用水设备的日常维护和管理，发现损坏及时报修。

珍惜每一张纸，节约打印、复印用纸，提倡双面打印，充分利用网络，减少纸张消耗，收集反面空白的打印纸当作草稿纸或便笺纸使用，积极建设勤俭节约型办公环境。

坚持节约用油。严格单位公务用车管理，公司依照《国新文化公务用车管理制度》统一合理调配，避免公车不必要的浪费和公车私用；每年按时保养公车，对发现的一般性问题和故障，及时处理，尽可能减少大修大开支。

指标与目标

2025 年

温室气体排放总量（范围一和范围二）

309.27 吨二氧化碳当量

人均温室气体排放量（范围一和范围二）

0.60 吨二氧化碳当量 / 人

其中 >>

温室气体排放量（范围一）

9.32 吨二氧化碳当量

温室气体排放量（范围二）

299.95 吨二氧化碳当量

未来展望

2026 年，国新文化将坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大和二十届历次全会精神，积极服务“科教兴国、人才强国”战略，聚焦持续增强核心功能、提升核心竞争力，以推动高质量发展为主题，持续深化 ESG 理念与企业战略、治理体系和业务实践的深度融合。公司将以科技创新为牵引，推动人工智能与教育场景的协同演进，不断提升产品与服务的社会价值与长期价值创造能力。面向新阶段，国新文化将以更高标准履行央企使命，与各利益相关方携手同行，共同迈向更加包容、创新与可持续的未来。



附录 1：关键绩效表

环境范畴			
指标	单位	2024 年	2025 年
用电量	万千瓦时	44.63	56.53
耗水总量	万吨	0.25	0.36
汽油消耗量	吨	4.90	3.12
综合能耗	吨标准煤	62.06	74.08
直接能源消耗	吨标准煤	7.21	4.60
间接能源消耗	吨标准煤	54.85	69.48
人均综合能耗	吨标准煤 / 人	0.11	0.14
温室气体排放总量 (范围一和范围二)	吨二氧化碳当量	254.38	309.27
温室气体排放量 (范围一)	吨二氧化碳当量	14.91	9.32
温室气体排放量 (范围二)	吨二氧化碳当量	239.47	299.95
人均温室气体排放量 (范围一和范围二)	吨二氧化碳当量 / 人	0.45	0.60

社会范畴			
指标	单位	2024 年	2025 年
在职员工总数	人	563	518
少数民族员工人数	人	19	16
残障人士雇佣人数	人	2	2
按性别划分的员工数量			



指标	单位	2024 年	2025 年
女性员工人数	人	152	144
男性员工人数	人	411	374
按年龄划分的员工数量			
30 岁以下员工人数	人	121	80
30-50 岁以下员工人数	人	423	421
50 岁以上员工人数	人	19	17
按专业构成划分的员工数量			
研发人员数量	人	91	79
技术人员数量	人	168	167
行政管理人员数量	人	77	83
生产人员数量	人	28	28
销售人员数量	人	183	145
财务人员数量	人	16	16
按教育程度划分的员工数量			
研究生人数	人	47	52
本科人数	人	356	327
专科人数	人	137	118
中专及以下人数	人	23	21
按地域划分的员工数量			
中国大陆员工人数	人	562	517
海外员工人数	人	1	1
新入职员工总数	人	37	30
按性别划分的新员工总数			

指标	单位	2024 年	2025 年
女性员工人数	人	11	7
男性员工人数	人	26	24
劳动合同签订率	%	100	100
员工流失率	%	3.13	9.96
未解决的劳动纠纷案件数量	%	0	0
员工社会保险覆盖率	%	100	100
平均工作时间	小时 / 人	8	8
研发投入	万元	8,560.57	6,093.28
研发投入占比	%	30.25	20.61
研发人员占比	%	16.19	15.25
有效授权专利数量	个	76	87
软件著作权数量	个	305	315
商标数量	个	58	60
供应商数量	家	193	200

治理范畴

指标	单位	2024 年	2025 年
党委会会议次数	次	31	29
党支部数量	个	7	8
党员数量	个	129	139
党委会审议议题	项	120	138



指标	单位	2024 年	2025 年
股东会次数	次	4	2
董事会次数	次	6	4
审计委员会次数	次	8	5
提名委员会次数	次	1	2
薪酬与考核委员会次数	次	1	1
战略与 ESG 委员会次数	次	1	1
股东会董事出席率	%	100	100
股东会议案审核	项	18	14
董事会议案审核	项	42	34
投资者交流会次数	次	16	17
平台回复次数	次	79	82
报告期内因公司不正当竞争行为导致诉讼或重大行政处罚的涉案金额	万元	0	0
重大诉讼数量	个	0	0
仲裁事项数量	个	0	0
违规处罚次数	次	0	0
违规处罚总金额	万元	0	0
编制与披露定期报告	个	4	4
发布的临时公告	个	97	91

附录 2：指标索引表

章节题目	央企 ESG 指标体系	可持续发展报告指引
专题一：党建铸魂，奋楫扬帆显担当	G1.1	/
专题二：创新领航，数字浪潮塑新局	S2.3	第四十二条、第四十八条
专题三：教育筑梦，育才强基兴乡土	S4.4	第三十九条、第四十条
稳健治理， 筑基行远之路	诚信立企，治理透明有序	G1.2、G1.3 第十二条
	风控为盾，经营合规稳健	S4.1、G2.1、G5.1、G5.2 第十条
	德商并重，弘扬正气清风	G2.2、G2.3 第五十五条、第五十六条
	透明直通，守护投资权益	G3.1、G3.2、G3.3、G4.1 第五十三条
责任在肩， 共绘温暖画卷	英才汇聚，赋能成长舞台	S1.1、S1.2、S1.4 第五十条
	以仁为怀，守护员工权益	S1.3 第五十条
	公益同行，传递央企温度	S4.3、S4.4 第四十条
品质匠心， 引领卓越风范	精益求精，塑造产品标杆	S2.1 第四十七条
	聆听客声，铸就口碑典范	S2.2 第四十四条
	链通共赢，提升协同效能	S3.1 第四十五条、第四十六条
绿色未来， 同行永续之路	双碳先行，践行绿色运营	E.5.4、E.5.5 第三十三条
	节能创绿，打造环保产品	E.1.3 第三十五条
	积极应变，共筑气候韧性	E.3.1、E.3.2、E.3.4、E.5.1、E.5.4 第二十一条至第二十八条