



# 2025 | 年度 環境、社會及管治報告

北京智譜華章科技股份有限公司



# C 目录 CONTENTS

關於本報告	01
關於智譜	03
公司概況	03
企業文化	03
發展歷程	04

可持續發展管理	05
ESG 管治架構	05
持份者識別與溝通	06
重要性議題識別與分析	07

附錄一：關鍵績效	39
附錄二：指標索引	43

## 01 綠色運營

應對氣候變化	09
環境管理	10

## 04 生態共贏

供應管理	29
社會貢獻	32

## 02 以人為本

保障員工權益	11
助力人才發展	14
關愛員工生活	15
職業健康與安全	16

## 05 責任經營

治理體系	33
風險防控	35
商業道德	36

## 03 產品服務

研發創新	17
科技倫理	20
信息安全	22
客戶服務	26



## 關於本報告

本報告是北京智譜華章科技股份有限公司（以下簡稱“智譜”“公司”和“我們”）的第一份環境、社會及管治（以下簡稱“ESG”）報告，旨在向各利益相關方披露公司履行社會責任，致力於可持續發展所採取的行動以及達到的成效。

## 時間範圍

本報告涵蓋時間範圍為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，特別註明除外。

為保證報告的完整性，部分信息時間範圍進行了前後延伸。

## 報告範圍

本報告內容覆蓋智譜及附屬公司，與財務報告合併報表範圍一致。

## 數據來源

本報告的全部信息數據來源包括政府部門公開數據、本公司的正式文件、公開披露文件和內部相關匯總統計等。報告所引用的財務數據源自本公司 2025 年報所載的經審計財務資料。本報告中所涉及貨幣金額以人民幣（中國法定貨幣）作為計量幣種，特別註明的除外。若本報告與年報存在衝突，請以年報為準。

## 編製依據

本報告依據《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄 C2《環境、社會及管治報告守則》編製。

## 匯報原則

**重要性原則：**本報告通過開展重要性議題評估，確認 ESG 相關事宜對各利益相關方的影響程度，並對重要性程度較高的議題進行重點響應和披露。

**量化原則：**通過建立覆蓋總部及各子公司的 ESG 指標收集工具，對 ESG 關鍵績效指標於可行情況下以可計量的方式呈現，本報告亦披露定量數值計算依據及統計口徑。

**平衡原則：**本報告內容均來自公司內部管理文件、統計及公開披露信息，對正面、負面指標均進行披露，反映客觀事實，呈現智譜 ESG 方面的表現。

**一致性原則：**若無特殊說明，未來的報告將採用與本報告相一致的披露統計方法，若指標統計口徑發生變化，將在報告中進行註釋說明。

## 報告批准

本報告於【2026 年 3 月 27 日】獲董事會批准通過。

## 報告發佈

本報告有中文繁體版本和英文版本，可在香港聯交所網站（www.hkexnews.hk）或本公司網站（www.zhipuai.cn）獲取或閱覽。

## 聯繫方式

為持續提高本公司 ESG 管理水平、增強 ESG 信息披露質量、推動企業切實踐行 ESG 發展理念，誠對本報告的內容如有疑問或建議，歡迎通過以下聯絡方式與我們聯繫。

電郵：ir@aminer.cn

地址：北京市海淀區中關村東路 1 號院 9 號樓 10 層

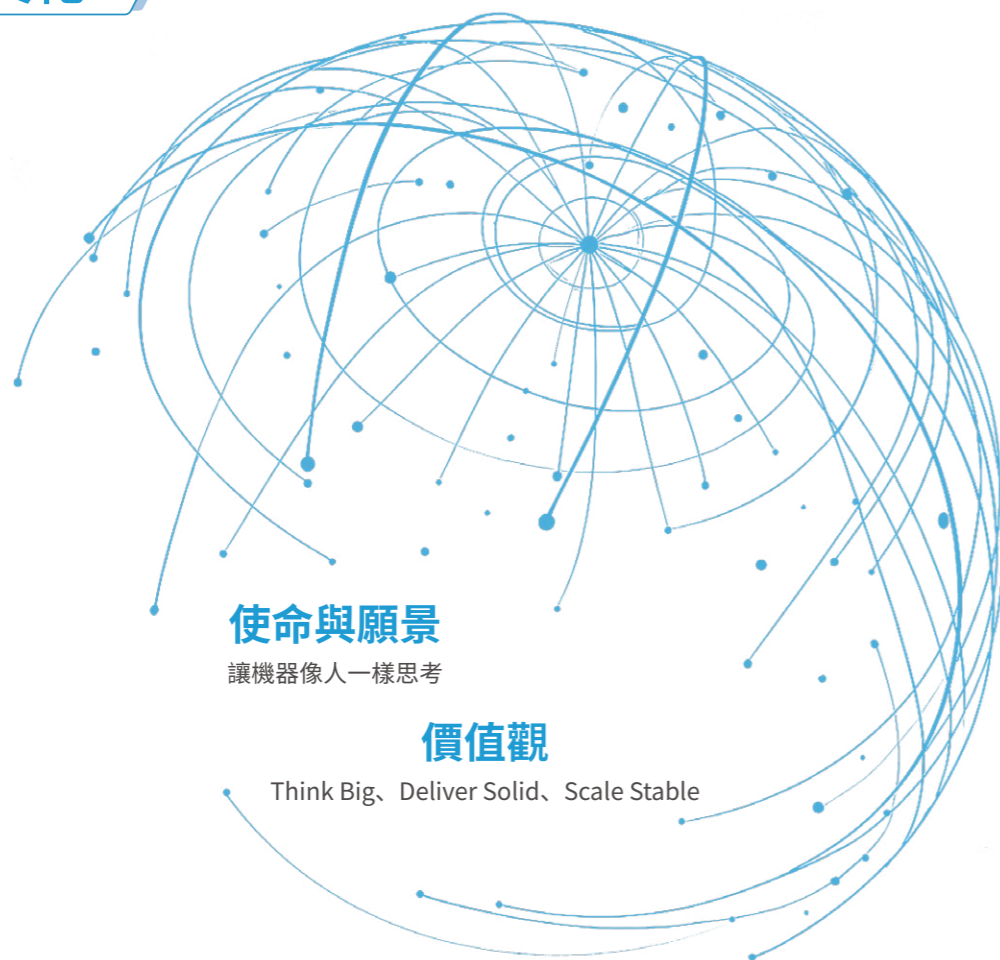
# 關於智譜

## 公司概況

智譜成立於 2019 年，由清華大學計算機系知識工程實驗室技術成果轉化而來，具備從底層算法、預訓練框架到國產硬件適配的大模型全鏈路自主研發能力。公司極致專注探索人工智能上限，致力於用大模型實現甚至超越人類的語言、推理、視覺、聽覺、工具使用等能力。

我們於全方位的人工智能研究中扎實交付先進技術，並穩步擴大其商業應用，以實現收入的快速增長。2021 年，我們發佈了中國首個專有預訓練大模型框架 GLM 框架，並推出了我們的模型即服務 (MaaS) 產品開發及商業化平台，透過該平台提供我們的大模型服務。於 2022 年，我們開源首個 1,000 億規模的模型 (GLM-130B)。我們運營於大語言模型 (LLM) 市場，其為更廣泛 AI 市場的一個細分領域。我們為機構客戶 (包括私營企業及公共行業實體) 及個人用戶 (包括個人終端用戶及獨立開發者) 提供通用大模型服務。

## 企業文化



## 發展歷程

- 2019 年**  
● 智譜成立，源自清華計算機系知識工程實驗室 (KEG)
- 2021 年 3 月**  
● 發佈自研預訓練框架 GLM，打破 BERT/GPT 瓶頸
- 2022 年 9 月**  
● 中國第一個開源的千億基座模型 GLM-130B
- 2023 年 3 月**  
● 中國第一個千億對話基座模型 ChatGLM
- 2024 年 1 月**  
● 發佈新一代基座大模型 GLM-4，國內率先對標 GPT4
- 2024 年 8 月**  
● 中國第一個對齊文本 / 圖像 / 視頻 / 聲音的多模型模型 VideoCall
- 2024 年 10 月**  
● 發佈全球首個手機智能體 AutoGLM
- 2024 年 12 月**  
● 發佈並上線推理模型 GLM-ZeroPreview
- 2025 年 3 月**  
● 發佈沉思模型，首次集合操作能力 AutoGLM 沉思
- 2025 年 7 月**  
● 發佈面向推理、代碼與智能體的開源 SOTA 模型 GLM-4.5
- 2025 年 9 月**  
● 智譜最新旗艦 GLM-4.6，代碼能力全面對齊 Claude Sonnet4，更好支持複雜長線任務，綜合能力達全球開源模型 SOTA
- 2025 年 12 月**  
● 智譜發佈新一代旗艦模型 GLM-4.7，國內最好的 Coding 模型，LM Arena 開源第一、全球第四，全球大模型 API 超市 OpenRouter 趨勢榜第一

## 可持續發展管理

智譜高度重視 ESG 管治在現代化發展中的核心價值，致力於構建權責明確、執行高效的治理體系。公司將 ESG 理念融入整體發展戰略與經營全過程，並計劃在未來制定可持續發展戰略規劃、總體目標及階段性目標。公司聚焦實質性議題並設定跟蹤指標，各職能部門協同落實 ESG 治理責任，驅使 ESG 績效水準持續提升。

### ESG 管治架構

智譜的 ESG 相關事宜由公司董事會最終負責。公司已成立 ESG 及戰略委員會，負責監督我們的 ESG 戰略制定、風險管理及目標落實情況，確保 ESG 工作在董事會層面得到有效推進。我們亦計劃採納一項全面的 ESG 政策。此外，我們計劃設立由 ESG 及戰略委員會領導的 ESG 工作小組，負責 ESG 舉措的制定、實施和評估，並定期向 ESG 及戰略委員會報告。我們還計劃聘請專業的外部 ESG 顧問，協助我們制定和完善 ESG 政策與標準。

#### — ESG 及戰略委員會的主要職責 —

監督本公司的業務運營

研究及監測國內外行業發展及相關政策

審閱並考慮本公司的戰略發展計劃，並向董事會提出建議


就重大資本運營、重要投融資決策及重大業務改革提供意見及建議

就本公司的 ESG 管理（包括但不限於 ESG 目標、目的、政策及重大 ESG 風險）進行研究並提供建議及支持

履行適用法律法規（包括上市規則）可能規定及董事會不時指派的其他職責

### 持份者識別與溝通

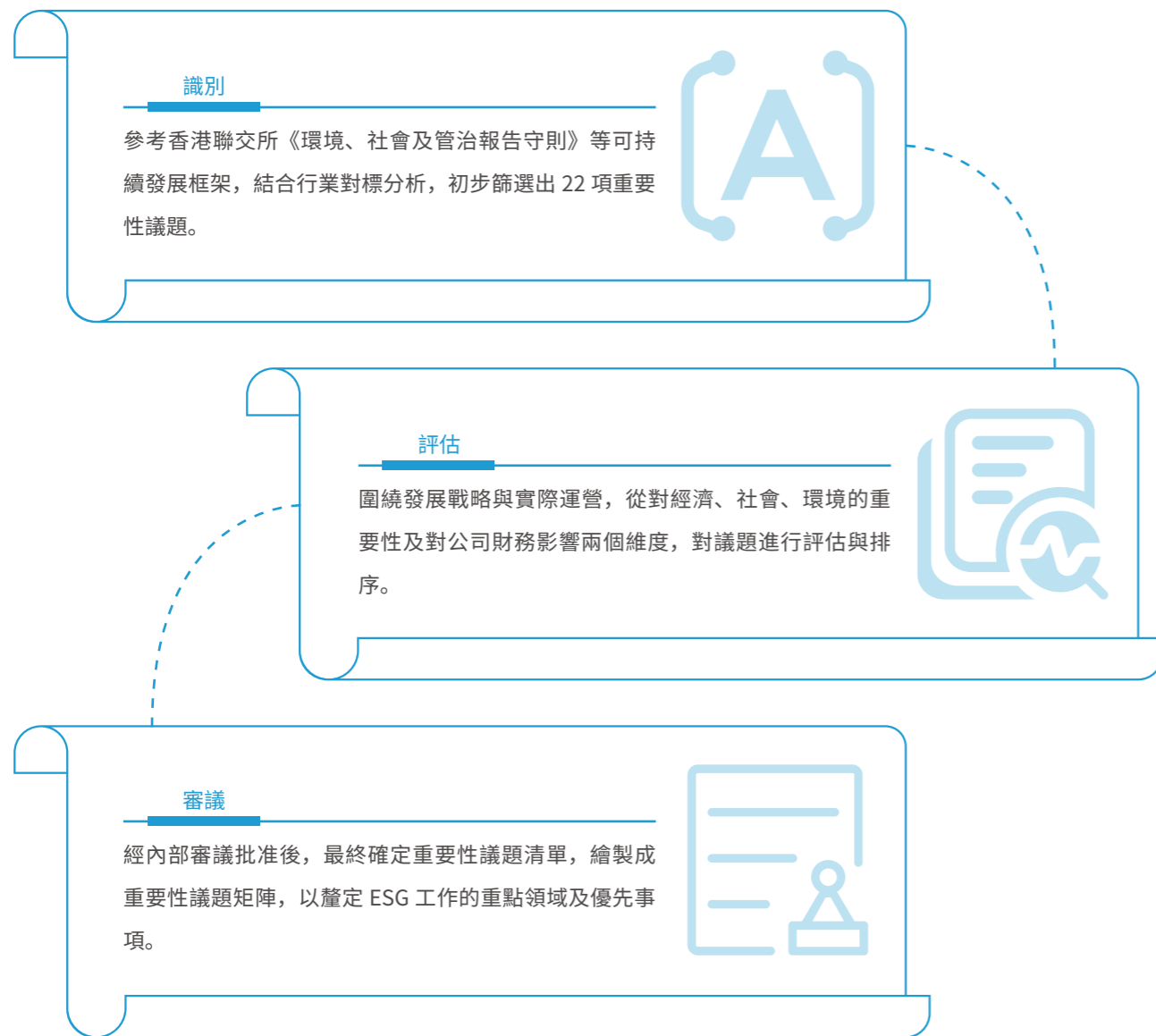
智譜重視與持份者建立持續及具建設性的溝通機制，積極回應各方關注及期望，致力於在業務發展過程中創造可持續價值。公司根據業務特點及營運模式，識別主要持份者，透過多元化溝通渠道持續收集意見及反饋，從而優化營運策略及可持續發展管理方針，並持續優化和調整溝通渠道以積極回應持份者關注。

持份者	溝通方式
 政府及監管機構	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 日常監管溝通</li> <li>• 政府座談會</li> </ul>
 股東及投資者	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 投資者會議及路演</li> <li>• 企業年報、季報與公告</li> <li>• ESG 相關議題的匯報與溝通</li> </ul>
 客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 社會化媒體溝通</li> <li>• 客戶服務熱線</li> <li>• 線上線下調研問卷 / 訪談</li> </ul>
 員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 溝通會議</li> <li>• 全員郵件及內部平臺資訊發佈</li> <li>• 各執行部門的 ESG 跨部門協調溝通機制</li> <li>• 培訓活動及申訴機制</li> </ul>
 業務合作夥伴	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 供應商培訓、ESG 能力評估溝通</li> <li>• 供應商大會</li> <li>• 行業交流活動</li> </ul>
 社區及公眾	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公益活動</li> <li>• 志願者活動</li> <li>• 社會化媒體溝通</li> <li>• 公益行業論壇和活動</li> </ul>

## 重要性議題識別與分析

智譜依據行業特性與發展戰略，開展 ESG 重要性議題分析。透過參考國內外政策標準與行業實踐，結合持份者溝通及同業對標，遵循規範的識別、評估與審議流程，於 2025 年最終確定 22 項 ESG 重要性議題，為可持續發展管理提供清晰指引。

### 重要性議題判定過程



公司從「影響重要性」與「財務重要性」兩個維度，對重要性議題進行排序，並製作重要性議題矩陣圖。

重要性議題矩陣



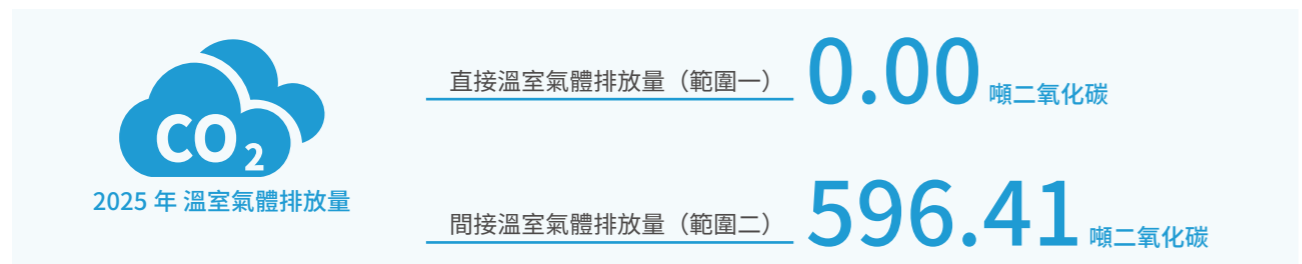
# 綠色運營

智譜始終將生態文明建設擺在突出位置，加強氣候變化應對管理，統籌低碳節能與高效運營，堅持走綠色、低碳、可持續發展道路，構建長期韌性競爭力，助力企業長遠發展。

## 應對氣候變化<sup>1</sup>

智譜貫徹香港聯交所氣候信息披露要求，參考 ISSB (IFRSS1 及 IFRSS2) 及 TCFD 框架，建立健全氣候相關風險與機遇管治體系，科學識別氣候相關風險及機遇，制定應對策略，強化風險管理，披露溫室氣體管理指標並定期評估成效，全面提升氣候變化管理能力。

- 管治** 智譜不斷完善氣候相關治理工作，提升企業應對氣候變化的能力。應對氣候變化作為 ESG 的關鍵議題，相關管理工作由公司董事會下設的 ESG 及戰略委員會負責統籌推進，同時公司逐步將氣候相關因素納入公司的重要業務考量，確保發展路徑與可持續發展目標相契合。
- 策略** 公司依據香港聯交所《環境、社會及管治框架下氣候信息披露的實施指引》，參照 TCFD 框架要求，圍繞氣候相關風險、機遇與財務影響開展分析並制定應對策略，確保氣候因素融入業務決策。  
公司積極識別政策法律、市場聲譽等轉型風險及極端天氣、氣候變暖等物理風險所造成的影響，重點把握綠色算力、低碳 AI 解決方案、綠色品牌建設等潛在機遇，不斷優化綠色算力佈局、低碳技術研發、責任供應鏈建設等應對措施，持續提升公司應對氣候風險韌性。
- 風險管理** 智譜嚴格遵守香港聯交所《環境、社會及管治框架下氣候信息披露的實施指引》，計劃逐步推進氣候變化風險融入企業全面風險管理體系中，在氣候相關風險與機遇的識別、評估、排序、管理和整合等關鍵環節中，通過定性與定量相結合的方式，不斷完善風險及機遇的識別，基於可能性、影響程度和適應能力等指標進行評估和優先級排序，制定針對性應對策略，並通過動態監控與評估持續優化應對措施，定期通過環境、社會及管治報告公佈分析與管理結果。
- 指標與目標** 公司積極開展碳核算工作，並以此為基礎持續推進減排工作，目前公司沒有範圍一溫室氣體排放，現階段僅披露範圍二排放相關數據，未來進一步計算並披露範圍三的碳排放。  
我們溫室氣體統計方法參考《溫室氣體核算體系：企業核算與報告標準》，外購電力的二氧化碳排放因子主要參考《關於發佈 2023 年電力二氧化碳排放因子的公告》，以全國電力平均二氧化碳排放因子 0.5306 (kgCO<sub>2</sub>/kWh) 計算。



<sup>1</sup> 本公司于 2026 年初上市，結合公司可持續發展所處階段及現有資源能力，本報告采用契合當前實際的方式進行氣候相關信息披露，我們尚未設定碳排放、能源消耗、水資源消耗等目標。未來，我們將持續細化氣候相關信息披露。

## 環境管理

公司深度踐行低碳運營理念，全力打造綠色、潔淨的辦公生態。

### 綠色運營

公司聚焦辦公運營提質增效，能源消耗主要集中於日常水電耗用，秉持低碳節能理念多措并举，在保障職場環境舒適性的基礎上，深度壓降水、電、紙等資源消耗，統籌兼顧運營效能與生態效益，實現綠色低碳運營。鑒於本公司業務屬性，日常運營無需使用包裝材料。



#### 節約用電

- 充分利用自然採光，在陽光光照充足時減少燈光使用
- 離開辦公室隨時關閉燈、空調及其他電器，做到人走燈滅電源斷
- 提倡辦公室使用電風扇，要求空調限定溫度

#### 節約用水<sup>2</sup>

- 強化節水宣傳，樹立節水意識，推動節水自覺行動

#### 節約用紙

- 充分利用信息系統，辦公流程線上化
- 大力推行無紙化會議
- 打印、複印提倡雙面用紙

#### 杜絕餐飲浪費

- 引導員工踐行“光盤行動”

#### 綠色採購

- 將環保表現作為挑選算力供應商的重要評估維度，優先採用可再生能源供電、具備完善碳排放管理體系的合作夥伴

### 2025 年資源管理績效

績效指標	單位	2025 年數值
總耗水量	噸	20,035.5
總耗水密度 <sup>3</sup>	噸 / 萬元	0.2766
直接能源消耗量	噸標準煤	0
間接能源消耗量 - 總耗電量 <sup>4</sup>	千瓦時	1,124,032
總耗電密度 <sup>5</sup>	千瓦時 / 萬元	15.5181

### 排放物管理

公司無生產運營環節，不產生工業廢氣、廢水及危險廢棄物排放。運營過程中僅涉及日常辦公與員工餐飲產生的一般生活垃圾，均由辦公場所所屬物業公司委託具備資質的第三方清運單位進行清運，嚴格按照規範分類收集、密閉轉運並實施無害化處理，確保環境管理合規、環境風險可控。

<sup>2</sup> 總公司在日常營運用水取用並未遭遇任何困難。 <sup>3</sup> 總耗水密度 = 總耗水量 ÷ 總營業收入 <sup>4</sup> 均為外購電力 <sup>5</sup> 總耗電密度 = 總耗電量 ÷ 總營業收入

# 以人為本

智譜注重員工權益保障，提供公平就業機會，暢通職業發展通道，關注員工身心健康，以溫情守護成長，以責任托舉未來，彰顯有溫度、有力量的企業擔當。

## 保障員工權益

公司堅守依法合規用工底線，持續完善多元薪酬福利保障體系，營造平等、多元、透明的職場環境。

## 依法僱傭

公司嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》等法律法規，建立並執行《招聘管理制度》《員工道德準則及行為規範》等人力資源制度，堅持依法僱傭，嚴禁非法用工、童工及強迫勞動。公司反對任何形式就業歧視，不因性別、年齡、民族等自然屬性，以及宗教信仰、婚姻狀況等社會文化因素區別對待員工，保障男女員工同工同酬、機會平等，切實維護員工合法權益。

我們規範招聘管理流程，確保招聘工作有序開展，持續優化引進機制，拓寬多元化渠道。通過內部推薦、社會招聘等方式，擇優錄用優秀人才，為企業發展注入創新活力。我們對童工與強迫勞動採取一系列的管理與防範措施。2025年，公司未發生僱傭童工或強迫勞動等違法違規事件。

公司依法對勞動合同履行、薪酬福利、休息休假等事項實施監督，及時糾正侵害員工權益的行為，維護員工人格尊嚴與勞動自由。

### 2025 年員工結構

#### 关键绩效

員工總數<sup>6</sup> **937**人



女性員工  
297人

男性員工  
640人

按性別劃分的員工人數

30-39 周歲  
500人

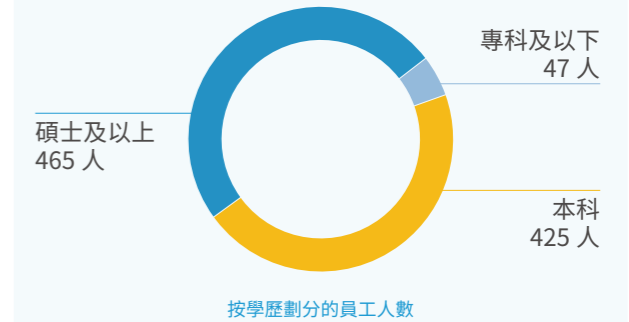
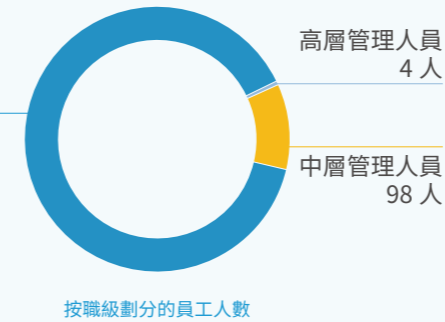
40-49 周歲  
77人

50 周歲及以上  
7人

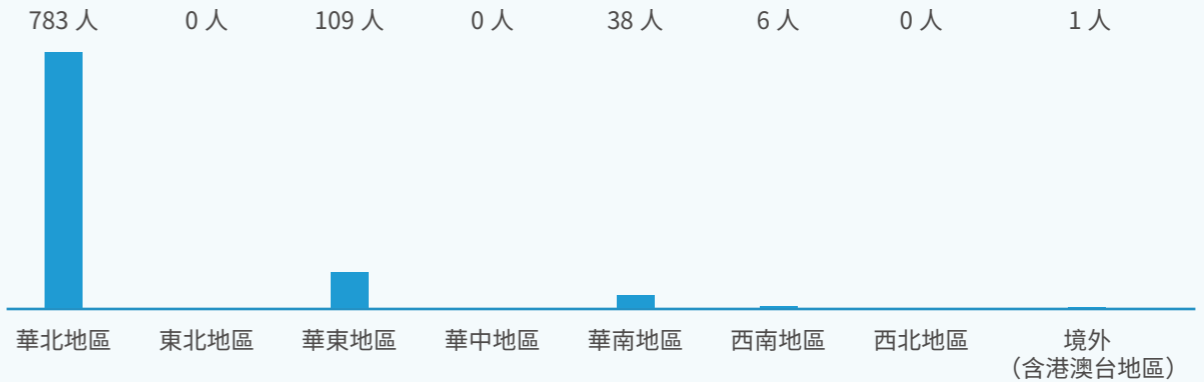
29 周歲及以下  
353人

按年齡組別劃分的員工人數

<sup>6</sup> 雇員情況的統計範圍為截至 2025 年 12 月 31 日智譜所有財務報表合并實體的正式員工。於報告期內，正式員工總計 1,094 名。



#### 按地區劃分的員工人數



### 2025 年員工流失情況

#### 关键绩效

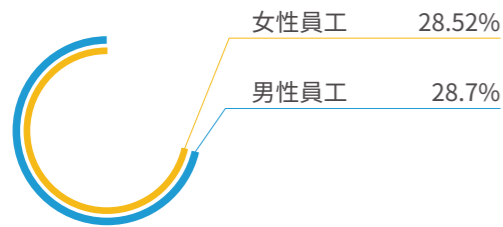
員工總體流失人數 **445**人

員工總體流失比率<sup>7</sup> **28.64%**

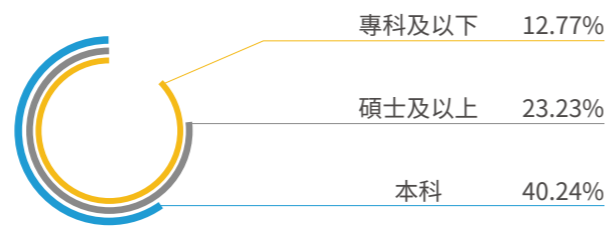


<sup>7</sup> 流失比率 = 該類別雇員的離職人數 ÷ 該類別員工平均人數 \* 100%

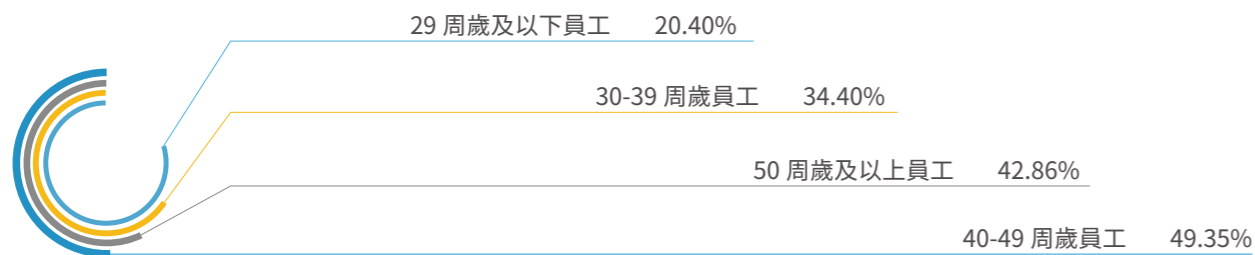
員工流失率 - 按性別劃分



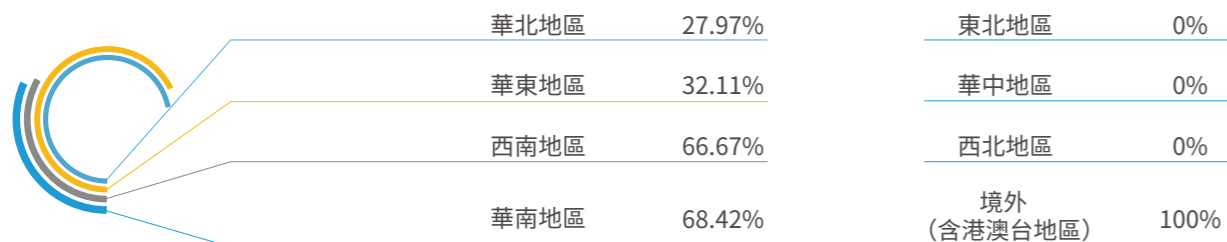
員工流失率 - 按學歷劃分



員工流失率 - 按年齡組別劃分



員工流失率 - 按地區劃分



## 薪酬福利

公司制定《薪酬管理制度》，秉持法律遵從原則、價值導向原則、市場競爭原則，科學設計“月度工資 + 年度獎金 + 其他獎勵 + 福利保障”一體化薪酬結構，兼具外部市場競爭力與內部崗位公平性。2025 年，公司人均帶薪年假為 7.3 天。

2025 年，公司深入推進 DEI（多元化、公平與包容）戰略，通過開展薪酬公平性審查，嚴控同類崗位男女薪酬差異，營造公正、透明、包容的職場生態。

公司堅守以人為本理念，完善福利保障體系。嚴格落實法定節假日、帶薪年假等休假權益，為員工繳納五險一金（養老保險、醫療保險、工傷保險、生育保險、失業保險及住房公積金），並增設補充醫療保險，提供工作餐、公務出行保障、特殊節點禮金及疾病慰問補貼等全方位福利，維護員工權益。

## 助力人才發展

公司著力強化人才發展體系，暢通晉升通道，加大培養力度，打造支撐企業發展的牢固人才基石。

### 人才發展

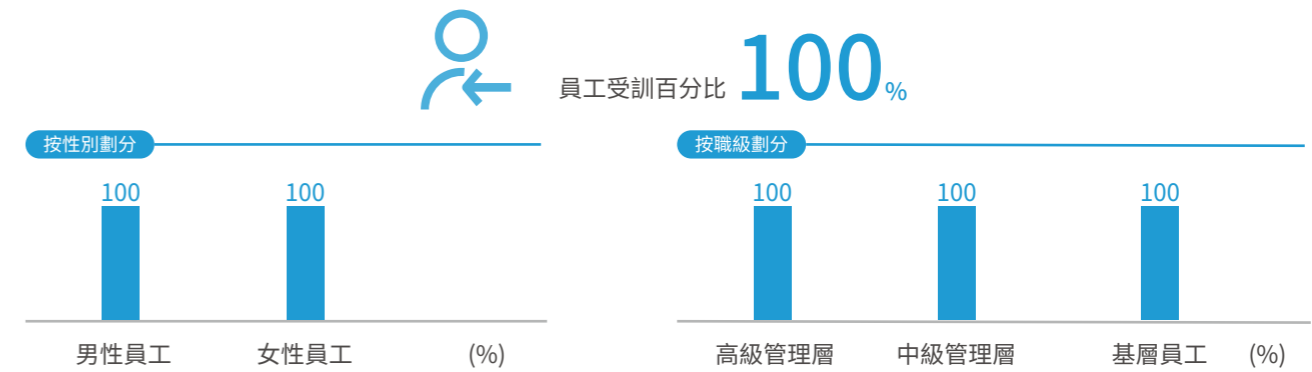
公司將人力資源視作高質量發展的寶貴財富，為員工搭建清晰的職業發展通道，制定《晉升管理制度》，構建清晰透明的晉升層級體系，明確各層級崗位發展階梯與能力要求，為員工搭建穩定、可預期的成長平臺，推動員工橫向流動和縱向提升。2025 年，公司針對關鍵崗位實施“雙軌制”職業發展路徑，有效激發組織活力，拓寬人才成長賽道。

### 人才培養

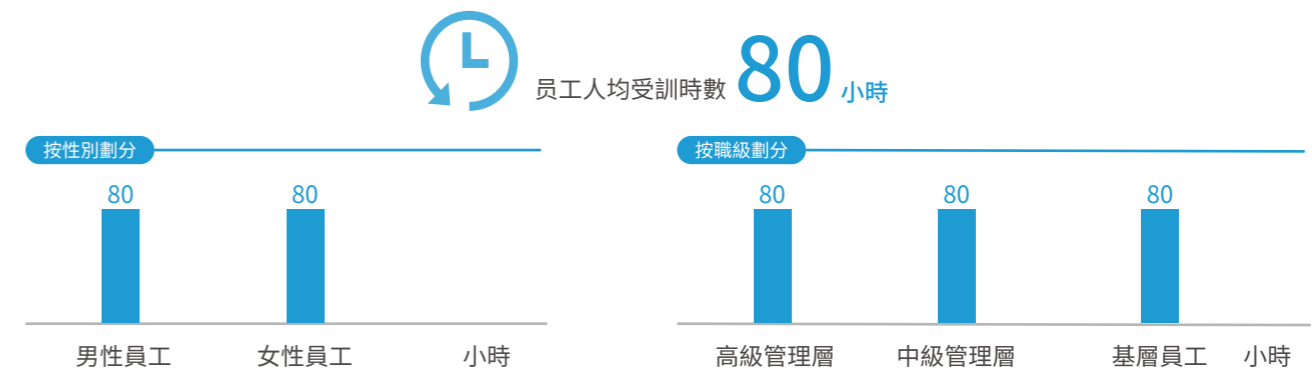
公司系統搭建員工分層分類培訓體系，常態化開展新人入職、銷售業務、模型技能及領導力提升等專項培訓，全面提升員工專業素養與履職能力，賦能員工成長、驅動個人價值與企業效能雙向躍升。



2025 年員工受訓百分比<sup>8</sup>



2025 年員工人均受訓時數<sup>9</sup>



<sup>8</sup> 受訓百分比 = 該類別下參與培訓的人數 / 該類別下員工總人數 \* 100%

<sup>9</sup> 人均受訓時數 = 該類別下員工完成受訓的總時數 / 該類別下員工總人數 \* 100%

## 關愛員工生活

公司深耕人文關懷，暢通多元溝通渠道，持續增強團隊凝聚力與員工歸屬感，共築溫暖奮進家園。

### 員工關愛

公司關注員工身心健康與多元需求，積極營造溫暖和諧的組織氛圍，助力員工實現工作與生活的平衡。2025 年，公司支出員工關愛與幫扶總投入 175.8 萬元，開展員工關心關愛活動 5 次。

關愛類別	舉措與意義
訂餐服務升級	大幅提高餐食供應商准入及質量標準，嚴控用餐安全與品質，杜絕飲食隱患，保障員工吃得安心、吃得健康
辦公環境整治	解決晚餐垃圾過夜異味、滋生蟲蟻問題，要求保潔團隊加密晚間垃圾清理頻次、強化死角清潔，優化辦公人居環境，消除衛生困擾，打造乾淨清爽、舒適宜居的辦公空間
暖心福利待遇	通過生日關懷、司齡致敬、節日心意，強化儀式感和歸屬感，貼心傳遞企業關懷與心意
BeerTime 文化	配置專項活動預算，豐富業餘休閒氛圍，舒緩工作壓力，凝聚團隊活力，彰顯輕鬆人文企業文化

公司嚴格遵守國家關於女員工勞動保護及特殊權益相關政策法規，全面保障女性員工合法正當權益。我們設立母嬰關愛室，創新配置人臉識別門禁系統，僅授權哺乳期女員工刷臉准入，有效強化空間安全性與隱私保密性，同時配備舒適休憩環境、齊全貼心便民設施，守護女性員工特殊階段身心健康，助力高效平衡工作與生活。

### 員工溝通

公司重視與員工的溝通與交流，通過滿意度調查、樹洞信箱等多渠道傾聽心聲、激發活力，厚植團結向善的人文氛圍。

反饋渠道	具體內容及意義
“首席服務員”話題群	掃碼加入公司話題群，在群內提出工作流程優化、環境改善等各類建議，搭建開放的溝通平臺，集思廣益，推動問題高效解決
對話首席服務員	搜索【首席服務員】發起對話，或預約面對面溝通，建立直達核心的專屬反饋通道，及時跟進意見，提升反饋響應效率與員工信任感
樹洞信箱	每層男女衛生間設置實體意見箱，提供匿名表達的安全渠道，消除員工顧慮，定期整理確保建議得到重視與落地

公司定期開展員工滿意度調查，針對收集到的意見制定整改承諾並閉環跟進，切實回應員工訴求。2025 年，公司上線行政服務工單，工單解決率達到 100%。

舉措	具體內容
流程審批提速	OA 審批每日至少查看兩次，如有修改意見，及時通知流程發起人，減少等待時間
報銷體驗優化	定期發佈“員工報銷滿意度調查”，對員工反應較多的問題進行針對性改進
數據獲取便捷化	新增並上線“財務數據獲取”OA 流程，員工可以獲取標準化、制度化、規範化的數據

## 職業健康與安全

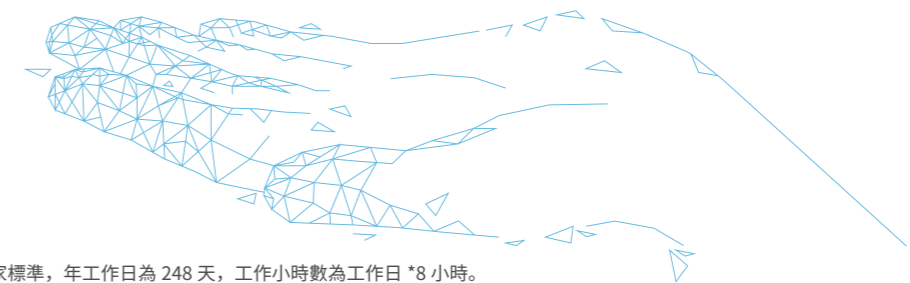
公司嚴格遵守《中華人民共和國職業病防治法》《工傷保險條例》《中華人民共和國消防法》等法律法規，通過落實相關制度、定期組織員工健康體檢等舉措，致力於為全體員工提供安全、健康的工作環境，保障員工的生命安全與身心健康。

公司制定《職場應急預案》，涵蓋雨水或跑水工作應急預案、火警應急處理預案、發生觸電事故時應急預案等多項應急場景預案，明晰應急預案處置流程，提升突發狀況應急處置效率與風險防控能力，築牢職場安全防線。

我們要求所有員工遵守安全規章制度，全員須接受安全培訓，培訓內容包含消防演練、疏散教學視頻以及其他消防安全相關措施。

員工職業健康與安全績效

績效指標	單位	2025 年數值	2024 年數值	2023 年數值
因工作關係而死亡的員工人數	人	0	0	0
因工作關係而死亡的員工比率	%	0	0	0
因工傷損失工作日數 <sup>10</sup>	天	68.5	/	/
職業健康體檢覆蓋率	%	100	/	/



<sup>10</sup> 工作日統計按照國家標準，年工作日為 248 天，工作小時數為工作日 \* 8 小時。

# 產品服務

智譜堅守技術創新本源，持續突破大模型技術邊界，深耕技術創新與產業落地，持續推動通用人工智能技術突破與產業賦能。公司恪守科技倫理，嚴守信息安全防線，強化數據全生命周期管理，築牢用戶隱私屏障，深化客戶管理服務，以負責任的技術創新助力數字經濟發展，推動人工智能產業可持續健康發展。

## 研發創新

智譜持續推出突破性的模型，聚焦核心技術自主創新，構建高效協同創新體系，夯實研發能力與基礎設施建設，依託高水平創新平臺開展技術攻關，持續完善知識產權保護與運用機制，以核心技術突破賦能人工智能產業高質量發展。

## 研發創新管理

公司堅持自主可控的技術創新路線，建立科學規範的研發管理體系，持續提升研發管理規範化水平和創新的基礎架構，依託自主研發的 GLM 大模型架構，融合雙向與單向注意力機制，形成差異化技術優勢。公司完善創新管理機制，強化跨領域協同研發，推動核心技術持續疊代升級。

我們持續投入研發基座模型，不斷探索智能能力的邊界與上限，致力於通過對基座模型、核心算法以及大規模訓練與推理基礎設施的疊代開發投入，構建堅實的技术壁壘，鞏固並擴大技術領先優勢。

**提升大模型能力及優化訓練基礎設施**

繼續投資構建多功能、強大的大模型，重點聚焦於設計新的模型架構，並優化訓練基礎設施，以降低訓練成本並提升效能。

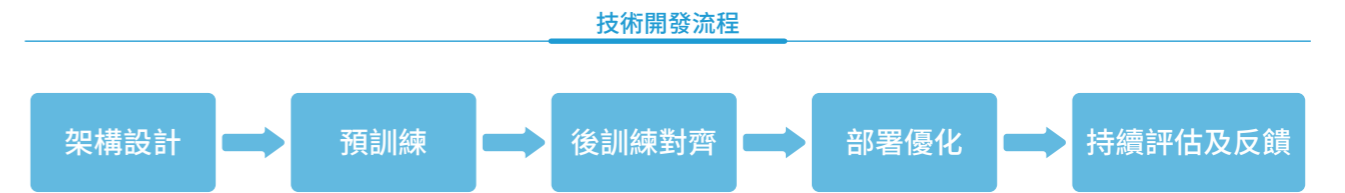
**增強我們的 GLM 框架及優化數據處理平臺**

持續改進 GLM 框架，持續投資於技術基礎設施的研發，以提升模型效能、提高基礎算力資源的效率及確保算力資源合作夥伴提供的算力資源最適合我們的模型，並足以用於進行跨不同平臺及硬件的可擴展的訓練及模型部署。

**持續開發 AI 代理**

構建能夠驅動創新並在組織中作為多智能體協作運行的模型，計劃進一步升級智能體工作區，使客戶能夠輕鬆無縫地集成各種模型應用及工具。

智譜構建規範化、模組化及評估驅動的研發流程，以嚴格技術把控確保模型在技術上堅固耐用且符合安全、效能、可擴充性等關鍵標準，通過多維度評估體系校驗技術性能，保障研發成果合規可靠。



## 科技創新成果

我們持續加碼核心技術自研，深耕 AI 技術領域的持續創新和開創性研究，依託 GLM 自主架構構建起覆蓋語言、多模態及智能體的全棧模型矩陣，致力於推動先進 AI 發展並通過負責任的創新解決全球挑戰，為人工智能高質量發展注入強勁動能。

公司深度融入國家標準化戰略，充分發揮通用人工智能領域領軍企業的技術積澱與產業實踐優勢，以標準引領推動技術創新與產業應用協同並進，在人工智能標準化體系建設中發揮主力軍作用，為行業高質量發展貢獻智譜方案。2025 年，公司主持或參與制定及修訂行業標準共 4 項。

2025 年公司主持或參與制定及修訂行業標準

 國家標準制定  <b>1</b> 件	 行業標準制定  <b>2</b> 件	 團體標準制定  <b>1</b> 件
---	---	---

我們積極開展 AI 前沿的研究，在學術領域收獲了顯著的全球影響力。2024 年 5 月，國際頂級學術期刊《NATURE》報道了我們的 ChatGLM 模型，將其視為中國基座大模型的亮眼代表。我們在國際學習表徵會議 (ICLR) 和國際萬維網大會 (www) 等國際頂級學術會議上發佈我們的研究項目。

### GLM 大模型獲 2025 世界互聯網大會領先科技獎

2025 年 11 月 6 日，公司開發的 GLM 大模型因大模型全鏈路自主研發能力和海內外規模化應用在 2025 世界互聯網大會上榮獲“領先科技獎”。GLM 大模型開放平臺爲客戶提供開箱即用的大模型應用開發資源和企業級模型解決方案，目前擁有超過百萬規模的開發者社區和企業用戶。



2025 世界互聯網大會領先科技獎頒獎儀式

### 研發能力建設

公司持續提升研發能力，不斷加大研發投入，着重強化對核心技術人才的激勵機制，增強公司在核心技術上的自主研發與攻堅能力。公司制定《2025 年公司級專項激勵政策》，激發全體員工在產品研發、技術創新、業績突破、運營優化、成本控制等方面的潛力，鼓勵員工積極提出並實施有效的降本增效措施和創收方案，充分提升公司整體盈利能力和市場競爭力。2025 年，公司研發投入 318,040 萬元。

公司積極開展並深化與高校、科研院所的產學研合作，與行業夥伴建立緊密的協作關係，共同推動技術進步與成果轉化。我們與清華大學、浙江大學、天津大學、燕山大學及北京中關村學院等多所中國大學及研究機構建立緊密合作關係，通過聯合實驗室、項目課題組等形式，促進了 AI 領域跨學科協作、學術交流與人才培養，持續引入前沿學術成果與高端智力資源。

#### 公司與清華大學共建知識工程課題組

我們與清華大學計算機系深度合作共建知識工程課題組（KEG），聚焦「數據 + 知識」雙驅動的 AI 原始創新，研究複蓋人工智能、大語言模型、知識圖譜、數據挖掘及社交網絡分析等領域，參與多項國家級及國際級重大項目。

### 知識產權保護

智譜嚴格遵守《中華人民共和國商標法》《中華人民共和國專利法》等法律法規，制定《知識產權管理制度》等內部制度，建立覆蓋專利權、商標權、著作權（含計算機軟件）等在內的知識產權管理體系，強化知識產權保護工作，推動知識產權與科技創新深度融合。

公司建立知識產權激勵機制，對專利申請、專利授權及軟件著作權登記給予相應獎勵，並在績效考核、職務晉升等方面對發明人予以優先考慮，充分激發員工參與知識產權管理、挖掘及創新的熱情。

截至 2025 年，公司累計獲得發明專利 86 件，授權商標 314 個，軟件著作權 153 件，作品著作權 6 個。



公司構建常態化知識產權培訓體系，鍼對新員工設置知識產權專項板塊入職培訓，系統闡釋知識產權保護制度、合規要求以及典型案例。同時，公司創新性地採用 AI 數字人視頻技術，將知識產權培訓內容製作成數字化課程，供全體員工在線學習，實現培訓內容標準化、學習方式靈活化、覆蓋範圍全員化，切實增強全體員工的知識產權保護意識與合規能力。



知識產權數字化課程

### 科技倫理

公司在人工智能研發與應用中始終堅持“科技向善”理念，嚴格遵守《新一代人工智能倫理規範》《生成式人工智能服務管理暫行辦法》等法律法規，在內容安全、數據隱私保護、算法公平性與透明度等方面全面落實倫理要求，推動人工智能技術的安全、可控、可信發展。

### 科技倫理治理架構

智譜建立完善的科技倫理治理體系，成立科技倫理（審查）委員會，全面負責算法模型研發的倫理複核、規則制定與全程把關，爲科技倫理工作落地提供堅實組織保障。公司制定《科技倫理審核制度》《算法安全監測制度》《算法安全自評估制度》《算法更新管理辦法》《模型退役管理辦法》等覆蓋算法全生命周期的管理制度，確保技術研發從立項、開發、上線、運行到退役各環節均經過嚴格的倫理審查與風險管控。

公司獲頒 ISO/IEC42001:2023 人工智能管理體系認證證書，標誌着人工智能系統研發、部署、運營和監控全生命周期的管理能力達到國際認可水平。



人工智能管理體系認證證書

## 科技倫理管理措施

公司特別關注人工智能生成內容（AIGC）的合規性，確保技術在研發和應用過程中不違背公序良俗，尊重知識產權與個人隱私，積極踐行科技倫理自律承諾，致力於通過技術進步造福社會。



### 模型訓練階段

公司建立嚴格的倫理審查機制。科技倫理（審查）委員會對算法模型研發進行前置複核，語料經多輪清洗去除不良信息及個人隱私內容，提升主流媒體數據權重以強化正向價值觀引導。標註團隊經嚴格培訓考核，執行雙輪審核與 100% 準確性核驗，標註規則貼合社會主義核心價值觀。



### 服務上線階段

倫理委員會對算法模型開展前置審查，制定服務協議明確使用規範，設立投訴舉報渠道，建立 7×24 小時全渠道輿情監測機制，制定三級安全事件應急處置預案並定期開展演練。



### 內容生成階段

公司構建端雲結合安全架構，實行“先審後發、全量自動審核與重點人工審核”相結合模式，通過 50 餘萬敏感詞攔截庫、多維度內容檢測機制有效防控風險，組建對抗藍軍開展攻防測試，動態更新詞庫和安全策略，設置拒答機制嚴格把控內容輸出。

## 科技倫理文化建設

公司高度重視科技倫理文化的建設，在內部開展科技倫理治理的宣導培訓，提升全員倫理素養並推動社會認知，在外部極履行社會責任，通過多形式的科普活動消除公眾對 AI 技術的認知壁壘。

內部培訓	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立常態化的科技倫理學習機制，定期組織研發、產品及運營團隊開展專題研討，內容涵蓋數據隱私保護、算法公平性、AI 安全風險防範等前沿議題</li> <li>在新員工入職培訓中設置科技倫理課程</li> </ul>
內部宣導	<ul style="list-style-type: none"> <li>鼓勵員工積極參與行業倫理標準的討論</li> </ul>
外部科普	<ul style="list-style-type: none"> <li>通過官方網站、社交媒體平臺發佈通俗易懂的 AI 技術解讀，向公眾客觀展示 AI 技術的潛力與局限性，倡導理性看待人工智能</li> </ul>
外部合作	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極參與行業學術交流，通過與高校、科研機構的深度合作，共同探討人工智能倫理治理的前沿問題，推動行業倫理標準的完善與共識的形成</li> </ul>

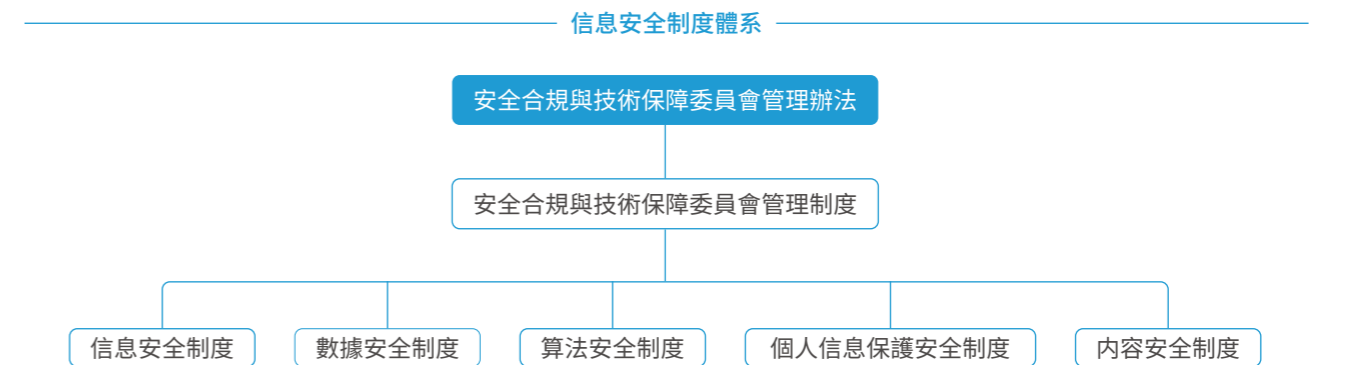
科技倫理文化建設舉措

## 信息安全

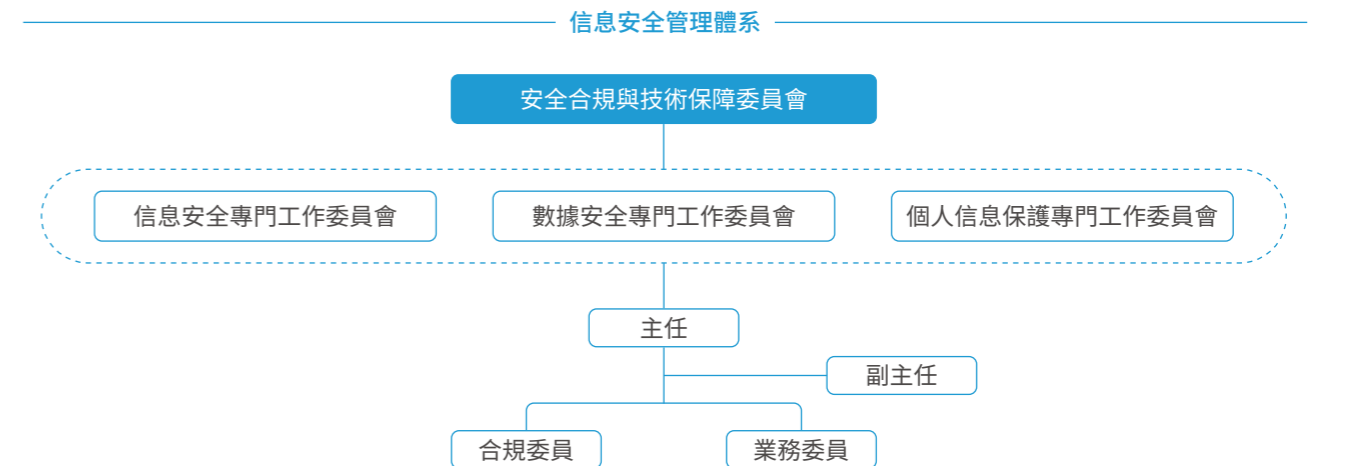
智譜高度重視數據安全和保護，建立完善的個人信息管理制度，制定一系列技術標準和規範，成立數據安全團隊負責監督數據安全與個人信息保護工作，確保數據和個人信息在全生命周期中的安全，不斷提升信息安全水平。2025 年，公司未發生任何信息數據泄露及網絡安全事件。

## 信息安全體系建設

公司依據《網絡安全法》《數據安全法》《個人信息保護法》等法律法規，制定《個人信息管理制度》《個人信息保護影響評估管理制度》《保密管理制度》等核心制度，覆蓋個人信息收集、存儲、使用、加工、提供、傳輸、刪除及公開披露等全生命周期管理環節。



公司持續完善安全機制，強化合規管理，構建基礎防護、合規管理、特色實踐三位一體的安全體系，設立安全合規與技術保障委員會統籌負責信息保護工作，建立精細化管控體系，保障數據合規安全，確保個人信息處理合法合規、安全可控，全力守護信息系統與客戶隱私安全。



公司獲得多項權威信息安全認證，包括信息安全管理體系認證（ISO/IEC27001:2013）、個人信息保護影響評估一星級標識、數據管理能力成熟度（DCMM）二級認證、隱私數據信息管理系統認證（ISO/IEC27701:2019）等多項認證，確保管理體系符合國際國內標準。

## ◊ 信息安全管理措施

公司深刻認識到人工智能技術可能帶來的潛在風險，在研發與落地的全生命週期中建立嚴格的風險防範措施，採取多元舉措守護網絡安全與數據安全。我們持續強化信息安全與數據保護，通過全員培訓、定期風險評估、內部審核、權限管控等常態化措施，積極開展數據安全專項應急演練，提升應對信息安全突發事件的能力，全面保障信息安全、客戶隱私及業務合規。

### ▶ 信息安全風險防範

#### 數據治理與隱私保護

公司建立嚴格的數據準入與清洗機制。在模型訓練前，對訓練數據進行嚴格的合規性審查與脫敏處理，剔除涉及個人敏感信息、偏見歧視及違法內容的數據，從源頭杜絕技術對個人權益的侵害。

#### 技術安全與內容風控

公司高度重視模型輸出的安全性。通過引入人工反饋強化學習 (RLHF) 等先進技術手段，持續優化模型對齊 (Alignment)，確保模型生成的內容符合人類價值觀。同時，公司建立了多層級的內容安全過濾體系，嚴密防範技術被用於生成虛假信息、暴力恐怖內容或進行網絡攻擊等危害公共安全的行為。

#### 應用邊界管控

公司明確劃定技術應用的“紅線”。堅決抵製將技術應用於研發致命性自主武器、侵犯公民隱私的監控手段或其他違背倫理道德的場景。在向客戶提供服務時，公司通過用戶協議與技術限制措施，明確禁止將技術用於非法用途，並保留對違規行為的追溯權利，確保技術始終在安全、合規的軌道上運行。

### ▶ 信息安全管控

#### 基礎安全方面

對關鍵系統和設備實行本地備份 + 異地容災，定期開展災備演練，保障業務連續、數據可恢復；嚴格執行最小權限原則，採用統一身份認證與多因素驗證，權限分級審批、動態管控。

網絡層面部署各類防護設備，7×24 小時監測，常態化開展漏洞掃描與滲透測試；數據傳輸、存儲全程加密，實行分級分類與脫敏處理，對客戶信息全生命週期嚴格管控。

#### 隱私合規方面

嚴格落實知情同意原則，透明告知用戶信息使用規則，不強製授權；堅持最小必要，嚴控數據收集範圍；暢通賬號註銷通道，註銷後依法處理相關數據；新增功能均執行二次授權，保障用戶選擇權。

#### 特色實踐方面

運用 AI 實現界面安全預警、安全輿情監測，及時處置風險；自研釣魚攻防平臺，常態化開展員工安全演練；落實網絡分區分域隔離，最小化安全攻擊面。

公司高度重視數據和信息安全應急管理，構建完善的應急響應體系，對應急響應的全流程環節提出了明確、具體的要求。通過定期開展網絡安全事故應急演練，我們不斷檢驗和優化預案，有效提升公司在抵禦網絡攻擊、應對各類安全事件方面的整體能力與綜合防禦水平。

### 公司組織多場次數據安全專項應急演練

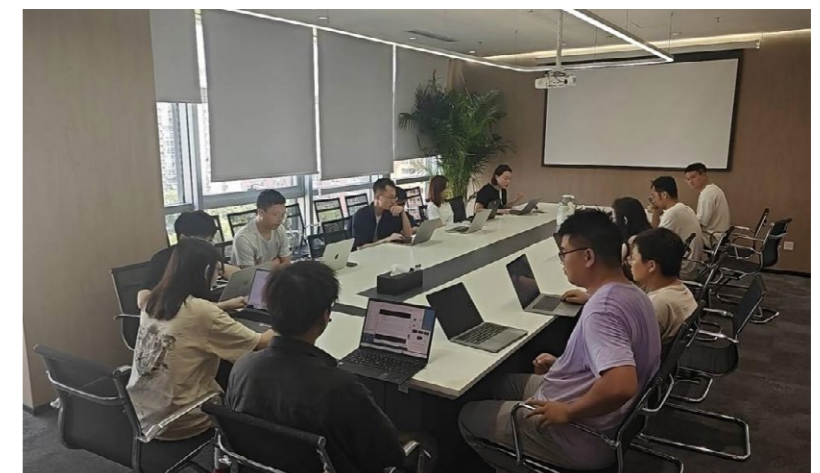
2025 年 11 月，公司組織多場次數據安全專項應急演練，覆蓋數據泄露、核心數據篡改、數據庫外部入侵、網絡安全釣魚四大場景。其中釣魚演練模擬常見釣魚形式，聯動多部門參與，檢驗員工識別及應急能力；整體演練檢驗了應急預案可行性，提升了公司應急處置及跨部門協同水平。針對演練暴露的各類薄弱環節，公司已梳理問題清單、制定改進措施並專人跟蹤落實。後續公司將持續開展演練，豐富場景形式，強化釣魚演練力度，提升員工安全意識與處置能力，持續完善應急管理體系，築牢安全防線。

## ◊ 信息安全文化建設

公司關注數據安全與客戶隱私保護工作，分層開展外部專項認證培訓與內部常態化合規培訓，覆蓋核心崗位及關鍵業務接口人，有效提升相關人員專業能力與合規操作意識，營造全員關注安全、主動防範風險的組織氛圍。

### 公司組織合規安全隱秘培訓

2025 年 2 月 26 日，公司組織安全合規與技術保障委員會各業務線接口人開展合規安全隱秘培訓，通過講解移動應用隱秘合規檢測要點，夯實隱秘保護实操能力，提升企業數據安全全流程管理水平和人才專業素養。



合規安全隱秘培訓

### 公司開展數據安全專項培訓

2025年8月7日，再次鍼對安全合規與技術保障委員會業務線接口人開展數據安全專項培訓，系統講解數據安全舉報投訴、應急管理等辦法及數據接口安全傳輸方案，強化內部數據安全全流程管理能力，為築牢企業數據安全防線奠定了能力基礎。



數據安全專項培訓

### 公司參加“電信和互聯網行業數據安全人才強基計劃”數據安全培訓

2025年11月，公司核心員工2025年參加“電信和互聯網行業數據安全人才強基計劃”數據安全培訓，課程涵蓋數據安全基礎知識、風險防護及電信領域實踐等內容，全體參訓人員均通過考核，獲頒數據安全中級評估師認證。

### 2025年數據安全 / 客戶隱私保護培訓績效



數據安全 / 客戶隱私保護培訓次數 **3** 次



數據安全 / 客戶隱私保護培訓時長 **34** 小時



數據安全 / 客戶隱私保護培訓人次 **32** 人次

## 客戶服務

智譜秉持“讓機器像人一樣思考，用可信賴 AI 讓人類更美好”的願景，將客戶價值置於核心位置，提升模型穩定性與輸出可靠性，確保產品功能滿足多元應用場景需求，持續優化服務流程，傾聽客戶反饋，全面落實責任營銷，為客戶提供優質、可靠、高效的服務保障。

## 質量管理

公司堅持“預防為主、閉環管理”的原則，構建貫穿產品全生命周期的質量安全管控體系，其中，管理層作為質量治理的核心，負責確立質量戰略、提供資源保障、承擔最終責任並組織管理評審。我們建立金字塔形制度體系，涵蓋綱領性的質量手冊、規範核心過程的程序文件、指導具體操作的作業指導書與管理制度，以及保障可追溯性的質量記錄，確保各項質量活動有章可循。

### 質量管理舉措

#### 產品上市前

將客戶需求轉化為質量安全標準，通過設計評審、可靠性測試規避潛在風險，同時嚴格把控供應商準入與來料檢驗，保障上游輸入合格



#### 在市階段

實時監控研發過程、設置關鍵質量控制點，開通專門渠道收集客戶反饋，統計分析後跟蹤整改，實現質量問題閉環處理與持續改進



#### 產品功能變更時

嚴格執行變更控制流程，先評估影響，經充分驗證測試並獲授權批准後實施，同步更新相關文件確保可追溯



#### 產品退市階段

制定詳細計劃明確關鍵節點並提前通知相關方，延續法定服務支持，同時總結全生命周期質量經驗為新品研發提供支撐

我們嚴格遵循軟件工程、軟件可靠性與測試、運維服務等領域的核心標準，定期開展產品和服務合規性評審，按期接受質量管理體系認證監督審核，為產品服務質量提供堅實合規保障。

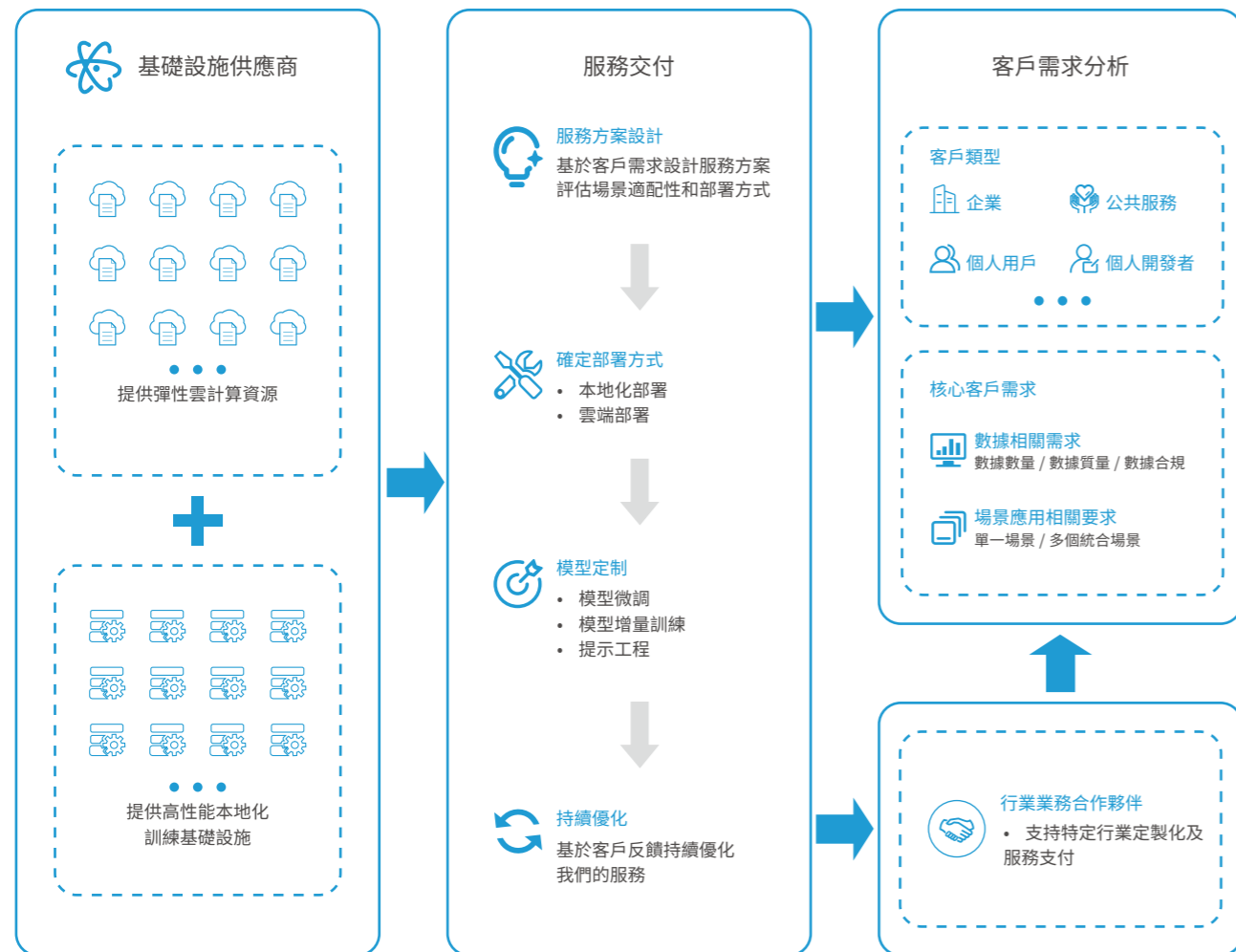


質量管理體系認證證書

## 客戶服務體系

我們致力於為客戶創造價值，通過一體化 MaaS 平臺，依託模型與智能體解決方案，經由多種部署選項，向各行各業的客戶提供滿足不同需求的智能服務，與客戶共享成功。我們持續提升產品可及性，註重用戶友好設計，優化數字化流程提升交付效率，建立高效售後支持網絡，及時解決用戶問題，保障產品正常可用。

### 客戶服務流程



公司提供多種途徑準確收集和處理客戶意見，為用戶提供便捷的渠道以進行投訴與舉報備案。2025 年，我們未收到任何重大用戶投訴，亦未受到任何待決或具有威脅的訴訟、仲裁或行政程序。

公司高度重視客戶滿意度管理，嚴格落實《中華人民共和國消費者權益保護法》，依託自研智能體技術搭建客服話術質檢體系，通過多維度評估模型精準提取對話關鍵信息，對服務態度、溝通能力、解決方案等核心指標開展科學評分，助力企業快速定位服務短板。公司通過全渠道收集用戶反饋與投訴建議，圍繞服務質量、服務效果、投訴響應及時性等維度持續完善客戶滿意度調查機制。針對用戶反映的客服響應效率、問題解決時效等訴求，公司不斷優化工單處理流程與服務質量管控體系，推動客戶體驗持續提升。

## 責任營銷

公司始終將負責任營銷作為品牌建設與業務發展的核心原則，嚴格落實《中華人民共和國廣告法》和《中華人民共和國消費者權益保護法》，遵循“真實準確、公平公正、尊重消費者”的基本準則制定明確的營銷政策，規範廣告、宣傳及銷售行為，確保營銷活動符合法律法規與道德規範。



智譜將責任營銷宣導作為合規經營、踐行社會責任的重要舉措，面向市場推廣、品牌宣傳等營銷相關崗位人員，明確傳達負責任營銷的核心要求與具體標準，嚴格遵循法律法規與公司內部合規準則，杜絕虛假宣傳、誤導用戶等行為，引導營銷人員堅守真實、合規、誠信的營銷原則，傳遞正向品牌價值，以負責任態度推動企業可持續發展。

### 責任營銷舉措

- 在新員工入職時，通過內部政策解讀會明確負責任營銷的核心原則（如廣告內容必須真實準確、不得誇大產品功效、需標註風險提示等），強調違反政策的法律風險與公司處罰措施。
- 在日常工作中，通過團隊會議、內部郵件定期傳達營銷活動的道德推廣標準，要求員工在廣告策劃、銷售話術設計等環節嚴格遵循公司政策，確保宣傳內容與產品實際功能一致，不隱瞞關鍵信息或使用模糊表述。
- 要求員工在營銷活動中主動規避誤導性內容，對符合標準的行為予以肯定，對違規行為及時糾正並反饋，強化其對負責任營銷的重視。
- 設立多級審核流程，對市場營銷材料（如廣告文案、宣傳海報、銷售話術）進行合規性審查，確保符合公司政策與道德規範，從源頭防範誤導消費者或違反道德的行為。

## 生態共贏

智譜圍繞人工智能大模型技術生態，推動供應鏈責任管理與合作夥伴能力建設，並透過資金及技術工具捐贈賦能教育機構、學術機構及 AI 產業聯盟，積極開展科技向善實踐。

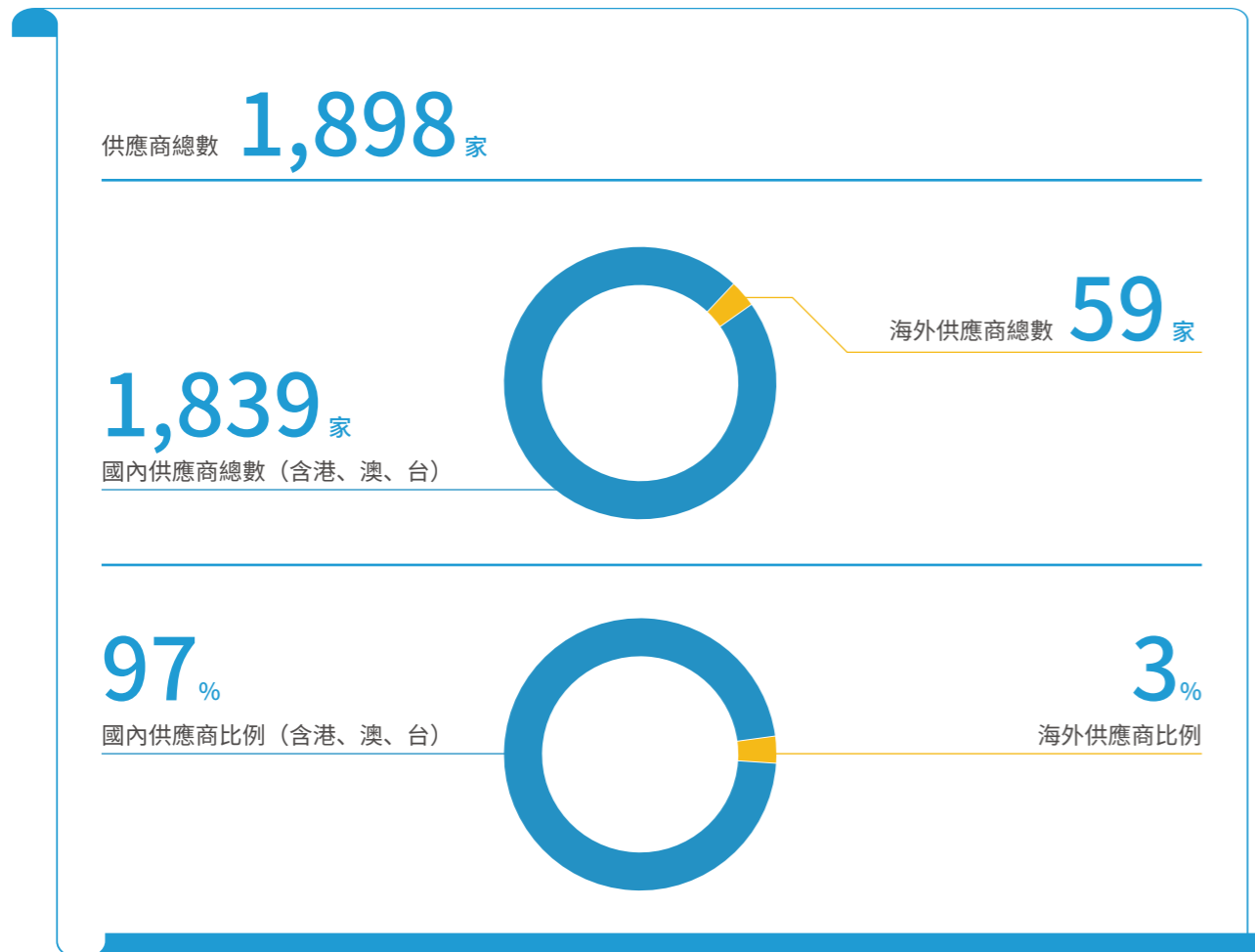
### 供應管理

智譜恪守互惠共贏原則，堅守法律法規，致力於構建廉潔、誠信、可持續的供應鏈體系。公司不斷優化採購流程，確保採購活動的公正與透明，持續完善供應商管理體系，堅持與高標準的供應商建立穩固合作，共同促進商業與社會的可持續發展。

### 供應鏈管理體系

公司依託《招標採購管理辦法》和《採購供應商管理辦法》持續規範供應商管理，確保供應鏈管理的有效運行，為長期可持續發展奠定基礎。供應商管理工作由採購部歸口管理，需求部門、財務部及內審部協同配合，加強對供應商引入及考核工作合規合法的監督。

2025 年



## 全生命週期管理

公司嚴格把關供應商從開發准入、溝通維護、評估考核到處置退出的全生命週期管理，將 ESG 理念融入各個環節，確保供應鏈的韌性與責任擔當。以下供應商管理流程適用於所有供應商。



供應商准入

- ◆ 供應商尋源：遵循「廉潔奉公、統一管理、一致性、充分競爭」等原則，在保證合法合規的同時，兼顧供應商尋源廣度和品質。
- ◆ 供應商准入：結合經營資質要求和安全環保、技術性能、品質體系、信用管理等要求制定供應商准入標準，如選擇環保合規的算力供應商。



供應商評價

- ◆ 日常評價：對供應商信用、品質、履約情況每年兩評，評價結果由高到低分為優秀、合格、待整改、不合格四個等級。
- ◆ 聯動機制：評價結果與採購政策和信用管理聯動，並作為供應商激勵與退出的依據，形成有效的正向激勵與反向約束。



供應商處置

- ◆ 供應商處置：涉及履約異常、產品及服務不達標、交易糾紛、失信洩密、違反商業道德、資訊造假的供應商，根據情節嚴重程度，作減量、暫停採購或黑名單處置。
- ◆ 供應商退出：涉及列入黑名單、評價結果持續不合格且整改未達標的供應商，做清理和退出。

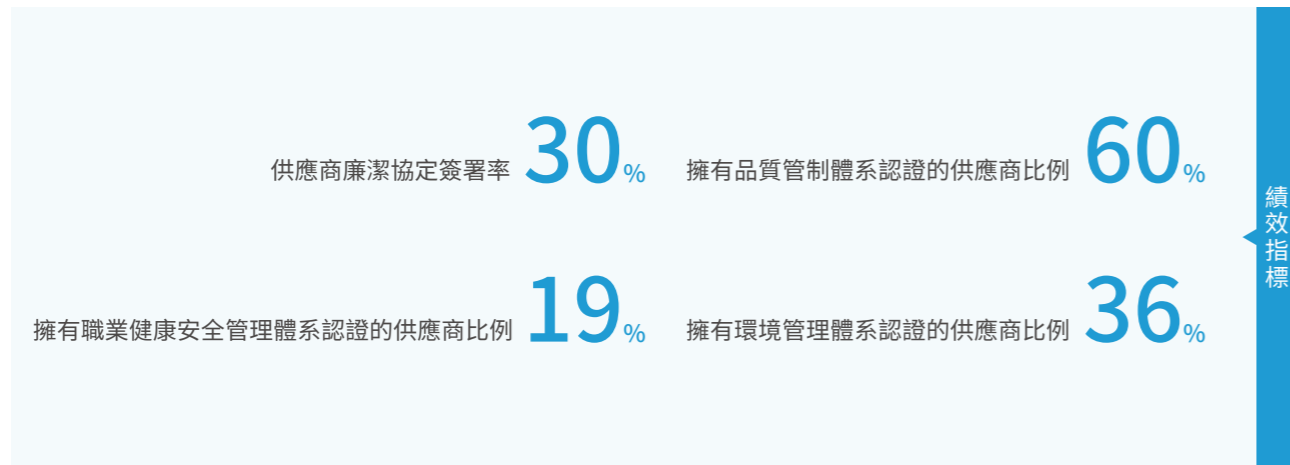


供應商維護

- ◆ 互訪制度：透過供應商互訪與檢查，增強交流合作，掌握市場資訊和產品發展趨勢，同時傳達公司對環保合規、勞工合規及廉潔經營的要求。
- ◆ 投訴通道：提供多種供應商投訴管道，包括電話、郵件、社交媒體、在線客服等，以及時聽取供應商反饋，建立透明、暢通的溝通機制。

## 供應鍊可持續管理

公司致力於構建安全、可持續、數位化的供應鍊生態體系，攜手合作夥伴共同提升產業鏈韌性與價值創造能力。



可持續供應鍊

- ◆ 可持續採購：考察供應商 ISO14001（環境）、ISO45001（職業健康安全）、ISO9001（品質）等 ESG 相關認證，並優先選擇。
- ◆ 廉潔合規管理：採購供應商入庫，必須簽署《陽光採購協定》；要求供應商簽署《廉潔協議書》，2025 年共 30% 供應商完成簽署。



數位化供應鍊

- ◆ 數位化管理：建設供應商管理 OA 資訊系統，通過完善囊括供應商准入、資料更新等環節的電子檔案，逐步實現電子化管理。

### 算力供應商環保評估溝通案例

在篩選算力供應商時，智譜採購團隊透過商務談判及實地考察，與供應商就環保節能措施進行專項溝通。公司明確傳達了對「綠色算力」的關注，優先選擇採用清潔能源或具備完善碳排放管理體系的合作夥伴。透過此類專項溝通，公司有效引導供應鍊向更加環保的方向發展，持續構建可持續供應鍊。

## 社會貢獻

智譜深知人工智能技術的進步應以增進社會福祉為依歸。2025 年，公司將大模型技術能力與社會責任深度融合，持續投入資源支持教育事業發展、科技人才培養及技術賦能科研工具捐贈。透過跨界資源整合，我們致力於打破技術壁壘，為未來的科技創新者提供實質性支援。報告期內，公司於公益捐獻的累計投入資金達人民幣 13.47 百萬元。

2025 年公益志願活動投入資金金額 **13.47** 百萬元人民幣

### 社會公益舉措



#### 設立專項獎學金

向多家大學教育基金會捐贈資金，設立人工智能專項獎學金，旨在獎勵在 AI 領域展現卓越潛力的優秀學子，緩解其科研壓力，激發創新活力。

#### 推動 AI 普及教育

積極支持人工智能教育賦能項目，透過資金支持等形式，向青少年及高校學生普及大模型知識，縮減數字鴻溝，助力構建全民智能素養。



#### 技術賦能科研工具

利用自身技術優勢，向學術機構及教育組織捐贈「AI 編程助手一體機」等前沿大模型產品。透過免費授權與技術支持，有效提升了科研人員與學生的開發效率，推動人工智能技術在學術研究中的廣泛應用。

## 責任經營

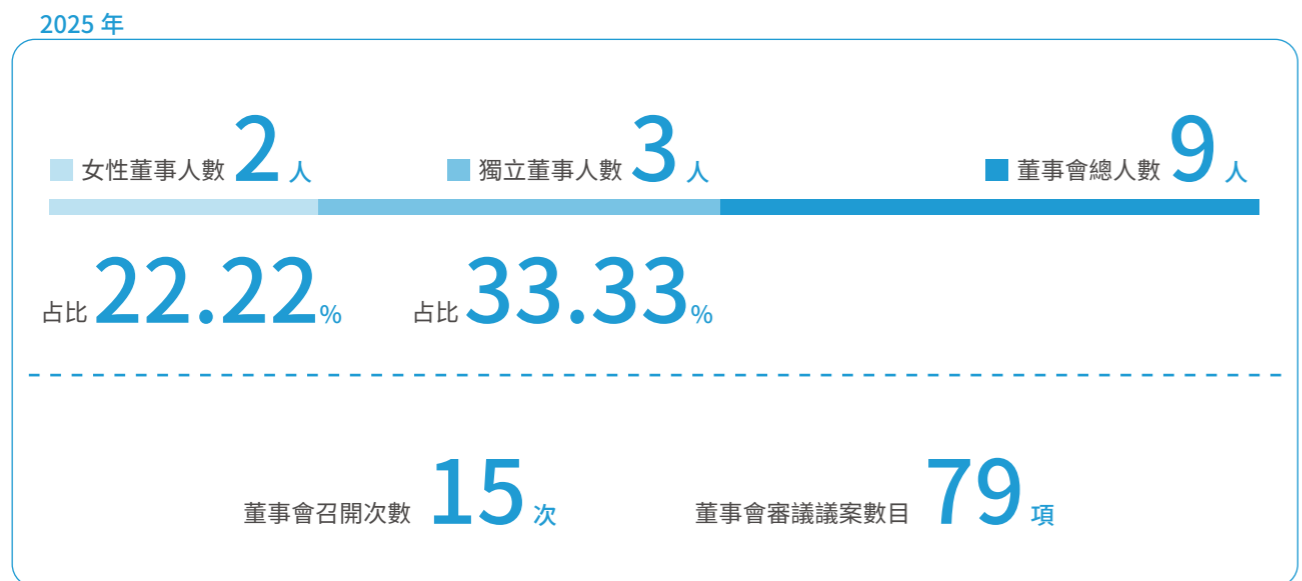
智譜依據適用法律法規及監管要求，持續完善公司治理架構與董事會運作機制，強化薪酬激勵與獨立監督安排，並將 ESG 因素納入經營決策考量。同時，建立完善的合規風控管理體系，落實商業道德、反貪腐及公平競爭要求，以保障企業穩健及負責任運營。

## 治理體系

智譜嚴格遵守香港相關法律法規，以及香港證監會、聯交所相關要求，持續完善內部治理體系。公司構建完整、專業、有效的治理架構，保障公司董事會的獨立性、多元化與專業性。

## 董事會構成

截至報告期末，公司董事會由九名董事組成，包括三名執行董事、三名非執行董事及三名獨立非執行董事，其中兩名董事為女性。



公司提名委員會每年對董事會進行有效性評估，聚焦獨立性、多元化及專業性，審查董事會的架構、規模及組成，評估成員的技能與經驗，並就續聘及繼任計劃向董事會提供建議，以確保董事會運行有效。

**獨立性**

- 公司現有 3 名獨立董事，占董事會總人數的三分之一，符合香港證監會、聯交所及相關法規的要求。
- 公司對每位獨立董事的獨立性進行嚴格審查，確保其未在公司及主要股東單位擔任除獨立董事外的任何職務。

**多元化**

- 董事會已採納「董事會多元化政策」，透過考慮多項因素（包括但不限於天分、技能、性別、年齡、文化及教育背景、種族、專業經驗、獨立性、知識及服務年期）以尋求達致董事會多元化，為公司決策提供多元視角。
- 公司在選任董事時注重才能與資質，同時積極推動性別平衡，目前董事會中有 2 名女性董事，占比 22.22%。
- 提名委員會將不時檢討「董事會多元化政策」及其實施情況，以監察其持續有效性。

**專業性**

- 董事會擁有均衡的知識、技能及經驗組合，包括但不限於計算機科學、人工智能研究、商業管理、投資、會計、諮詢及市場營銷。
- 董事會成員在多個專業獲得學位，包括計算機科學、工程、經濟及工商管理。

董事會下設四個委員會，包括審計委員會、薪酬委員會、提名委員會、ESG 及戰略委員會。各專門委員會對董事會負責，依據公司章程及董事會授權履行職責。

- 行使監事會職權
  - 審核財務報告、會計政策及內部監控
  - 評估外聘核數師獨立性及審核程式有效性
- 審計委員會**
- 制定及審閱董事與高級管理層薪酬政策
  - 評估績效表現並監督薪酬體系執行
- 薪酬委員會**
- 制定甄選標準與程式
  - 評估董事會架構與多樣化
  - 評估獨立非執行董事的獨立性
- 提名委員會**
- 負責指導與監督公司 ESG 相關工作，研究並監督 ESG 目標、政策及重大 ESG 風險
  - ESG 及戰略委員會由 3 名董事組成
- ESG 及戰略委員會**

## 高管薪酬管理

公司建立了科學的高管薪酬體系，旨在吸引、留住並激勵優秀人才，推動企業長期價值的實現。薪酬體系根據董事及高級管理層的職責以及市場可比公司的薪酬水準制訂，薪酬組合包括固定工資、津貼、酌情花紅及退休金計劃供款等。薪酬委員會負責監督薪酬政策的執行，維持程式的公平性。

## 風險防控

智譜將風險管理視為企業穩健經營的基石，堅持將風險防控融入戰略規劃與日常營運，以風險管理「三道防線」為核心指引，構建覆蓋風險識別、管控及追蹤調整的全鏈條管理機制，確保業務發展在可控的風險水準下持續創造價值。

### 組織架構

公司以風險管理「三道防線」為指引，搭建完備的風險管理架構，實現治理層、經理層與執行層的高效聯動協同，明確並壓實各部門工作職責，將風險管理融入戰略規劃與日常運營。

#### 風險管理「三道防線」

層級	主要職責
董事會	審議風險管理政策與重大風險事項，確保風險承擔與公司戰略目標一致。
高級管理層	負責落實具體的風險管理措施，並定期向董事會匯報風險狀況，確保決策層及時掌握風險動態。
風險管理部門	負責協調及推動各業務單位落實風險識別、評估與應對流程。

### 管理舉措

公司構建覆蓋風險識別、管控及動態調整的全鏈條風險管理機制，實現對市場、操作、合規及戰略等關鍵領域風險的精準應對與動態調整，有效評估、及時跟蹤重大風險，分層管理和應對次重大風險，全方位、多角度地聚焦風險防控工作。報告期內，公司運作良好，未發生任何重大訴訟、仲裁事項或其他對公司財務狀況及經營成果產生重大不利影響的風險事件。

#### 風險管理流程

- 風險識別** >>>> 緊密監測行業發展趨勢，定期開展內部流程審查，並實時跟蹤外部監管政策的變動，確保風險的全方位識別。
- 風險管控** >>>> 針對識別出的風險，據其發生的可能性及潛在影響程度進行評估與等級劃分，並針對高風險領域制定專項管理策略，實施差異化的應對措施。
- 動態調整** >>>> 定期評估現有應對措施的執行效果，並根據市場環境與業務發展的變化及時調整管理策略，覆蓋市場風險、信用風險、操作風險、合規風險及戰略風險等領域。

## 商業道德

智譜始終秉持誠信經營的理念，將合規底線與商業道德作為維護行業秩序與保障高質量發展的根本防線，嚴格遵守境內外法律法規，將合規意識與廉潔文化內化於企業基因，營造公平、透明、合作的人工智能生態環境。

### 合規經營

公司堅持以誠信經營為本，恪守商業道德與合規底線，通過強化合規管理、審計監督與廉潔管控，築牢運營防線，以高效治理推動管理提升、風險防控和價值創造，為高品質發展提供堅實支撐。

#### 法務合規管理

公司嚴格遵守《中華人民共和國公司法》及聯交所《上市規則》等境內外法律法規要求，制定《法律事務工作管理辦法》《內控控制制度》《公司制度流程管理辦法》等制度，明確制度分級審批、流程全生命週期管理及 IT 系統固化要求，建立健全法務合規管理體系與內部控制機制，切實將合規要求融入決策、執行、監督各環節，貫穿經營管理全領域。

公司法務部與內控內審部緊密協作，共同構建了以「合規雙簽機制」為核心的合規防禦體系。法務部負責擬定法律事務管理辦法並執行合法性審查，內控內審部負責內部控制體系的建設與體系一致性審核，確保各類規章制度既合法規亦符合內部治理邏輯。透過「季度自查、年度專項檢查、審計部門穿透式檢查」的三級監督體系，及時識別並化解潛在風險，同時將合規執行情況納入員工績效考核指標，強化全員的合規責任感。

公司將內部審計作為規範運營、防範風險的重要保障，推動體制、機制與制度層面的問題識別與改進。通過制定並實施《內部審計制度》和《離任審計制度》兩項核心制度，公司持續完善審計監督體系，規範審計程式與問責機制。內控廉政部為內審執行部門，內部審計事項全面覆蓋財務收支、內控執行及經營效益，並將反舞弊調查與廉潔建設作為審計重點。報告期內，公司針對離任高級管理人員執行了 4 次專項離任審計，審計內容涵蓋任職期間業績、重大項目履約、團隊管理等情況，並出具正式審計報告，確保管理層交接的合規性與業務連續性。

公司致力於將合規意識內化於心、外化於行，針對不同崗位需求開展覆蓋全員的一般性培訓及分層分類的法律合規專題培訓，覆蓋資料隱私保護、出口管制、跨境合規及全員安全意識等多個核心領域。

2025 年

風控合規培訓次數 **4** 次 風控合規培訓時長 **19** 小時 風控合規培訓參與人次 **1000** 人次

數據安全與隱私保護合規專題培訓

2025 年，智譜邀請外部專業機構，面向安全及業務團隊開展移動應用隱私合規培訓，內容涵蓋隱私合規檢測方法及實務操作要點，有效提升了相關人員的合規实操能力，為公司多條產品線的資料合規整改提供了有力支撐。

貿易合規培訓

2025 年，智譜聯合外部專業律所，分別面向採購及銷售管理團隊、產品及海外業務團隊開展了出口管制合規培訓和出海業務合規培訓，聚焦出口管制法律法規體系、管制物項識別、跨境資料傳輸合規及海外市場准入等關鍵議題，切實增強了相關業務線人員的跨境合規風險識別與防範能力，為公司業務的全球化佈局保駕護航。

反商業賄賂及反貪污

公司始終將誠信經營視為發展基石，恪守高標準的商業道德規，抵制貪污、賄賂行為。公司嚴格遵守《中華人民共和國反洗錢法》《中華人民共和國反不正當競爭法》等法律法規，制定並落實《員工道德行為准則》《銷售管理制度》《採購管理制度》《內部審計制度》等核心政策，明確規範高風險環節的操作流程，全面防範貪腐、賄賂行為。報告期內，公司未發生任何涉及商業賄賂或貪污的訴訟事件。

公司構建董事會領導下的反貪污管治架構，董事會下設審計委員會負責全面監督，並由內控內審部門統籌執行，落實常態化的反貪污監督管理機制。公司設立由高管組成的「陽光管理委員會」，並設置其郵箱為獨立舉報管道，確保匿名舉報與反報復保護。

公司設立專項獎勵基金，鼓勵實名舉報，對於經查證屬實並提供關鍵證據的舉報者提供獎金。並且，公司針對董事進行反貪腐相關培訓，將商業道德與廉潔從業納入新員工入職培訓核心課程，確保合規意識融入董事、高管及基層決策與執行。

公司對供應商實施嚴格的廉潔准入與全週期管理機制，並每年開展對銷售、採購等關鍵崗位實施專項審計與利益衝突排查。

供應商廉潔管理措施

准入環節要求供應商簽署《無利益衝突承諾》及《陽光採購協議》，禁止與採購人員存在利害關係

設立採購黑名單制度，針對涉及商業賄賂、違法違紀或提供虛假材料的供應商實施「一票否決」制，並永久列入禁入名單

設置供應商投訴通道（包括熱線、郵件、線上表單等渠道），接受雙向監督

採購人員須遵守互訪標準與保密規定，內控內審部對供應商引入及考核實施獨立監督，確保採購活動合法合規，營造公平公正的供應鏈環境

反不當競爭

公司嚴格遵守《中華人民共和國刑法》《中華人民共和國反不正當競爭法》等法律法規要求，積極維護健康的行業秩序，在業務開展過程中倡導公平競爭，堅決抵制壟斷、不正當競爭等違法違規行為。

公司尊重市場規則，定期評估合作模式與商業條款的合規性，致力於與同行業夥伴保持良性互動，共同構建開放、合作的人工智能生態。同時，針對人工智能大模型行業特性，公司高度重視核心演算法、代碼及數據資產的安全管理。公司於新員工培訓中加入公平競爭與數據安全專題，通過解讀行業規範及真實案例分享，明確禁止壟斷行為及侵犯商業秘密。

報告期內，公司未發生因不正當競爭行為而產生的訴訟案件，亦無因不正當競爭行為導致重大行政處罰的涉案金額。



## 附錄一：關鍵績效

環境績效			
績效指標		單位	2025 年數值
直接溫室氣體排放量（範圍一）		噸二氧化碳	0
間接溫室氣體排放量（範圍二）		噸二氧化碳	596.41
總耗水量		噸	20,035.5
總耗水密度 <sup>11</sup>		噸 / 萬元	0.2766
直接能源消耗量		噸標準煤	0
間接能源消耗量 - 總耗電量 <sup>12</sup>		千瓦時	1,124,032
總耗電密度 <sup>13</sup>		千瓦時 / 萬元	15.5181
社會績效			
績效指標		單位	2025 年數值
員工總數 <sup>14</sup>		人	937
按性別劃分的員工人數	男性員工	人	640
	女性員工	人	297
按年齡組別劃分的員工人數	29 周歲及以下	人	353
	30-39 周歲	人	500
	40-49 周歲	人	77
	50 周歲及以上	人	7
按職級劃分的員工人數	高層管理人員	人	4
	中層管理人員	人	98
	基層人員	人	835
按學歷劃分的員工人數	專科及以下	人	47
	本科	人	425
	碩士及以上	人	465
按地區劃分的員工人數	華北地區	人	783
	東北地區	人	0
	華東地區	人	109

<sup>11</sup> 總耗水密度 = 總耗水量 ÷ 總營業收入    <sup>12</sup> 均為外購電力    <sup>13</sup> 總耗電密度 = 總耗電量 ÷ 總營業收入

<sup>14</sup> 雇員情況的統計範圍為截至 2025 年 12 月 31 日智譜所有財務報表合并實體的正式員工。於報告期內，正式員工總計 1,094 名。

按地區劃分的員工人數	華中地區	人	0
	華南地區	人	38
	西南地區	人	6
	西北地區	人	0
	境外（含港澳台地區）	人	1
員工總體流失人數		人	445
員工總體流失比率 <sup>15</sup>		%	28.64
按性別劃分的員工流失比率	男性員工流失比率	%	28.70
	女性員工流失比率	%	28.52
按年齡組別劃分的員工流失比率	29 周歲及以下員工流失比率	%	20.40
	30-39 周歲員工流失比率	%	34.40
	40-49 周歲員工流失比率	%	49.35
	50 周歲及以上員工流失比率	%	42.86
按學歷劃分的員工流失比率	專科及以下流失比率	%	12.77
	本科流失比率	%	40.24
	碩士及以上流失比率	%	23.23
按地區劃分的員工流失比率	華北地區流失比率	%	27.97
	東北地區流失比率	%	0
	華東地區流失比率	%	32.11
	華中地區流失比率	%	0
	華南地區流失比率	%	68.42
	西南地區流失比率	%	66.67
	西北地區流失比率	%	0
	境外（含港澳台地區）流失比率	%	100
人均帶薪年假		天	7.3
培訓總次數		次	40
培訓總時長		小時	80
培訓參與總人次		人次	37,480
受訓百分比 <sup>16</sup>			

<sup>15</sup> 流失比率 = 該類別雇員的離職人數 ÷ 該類別員工平均人數 \* 100%

<sup>16</sup> 受訓百分比 = 該類別下參與培訓的人數 / 該類別下員工總人數 \* 100%

員工受訓百分比		%	100
按性別劃分	男性員工受訓百分比	%	100
	女性員工受訓百分比	%	100
按職級劃分	高級管理層受訓百分比	%	100
	中級管理層受訓百分比	%	100
	基層員工受訓百分比	%	100
人均受訓時數 <sup>17</sup>			
員工人均受訓時數		小時	80
按性別劃分	男性員工人均受訓時數	小時	80
	女性員工人均受訓時數	小時	80
按職級劃分	高級管理層人均受訓時數	小時	80
	中級管理層人均受訓時數	小時	80
	基層員工人均受訓時數	小時	80
員工關愛與幫扶總投入		萬元	175.8
員工關心關愛活動次數		次	5
工單解決率		%	100
因工作關係而死亡的員工人數		人	0
因工作關係而死亡的員工比率		%	0
因工傷損失工作日數 <sup>18</sup>		天	68.5
職業健康體檢覆蓋率		%	100
國傢標準制定		件	1
行業標準制定		件	2
團體標準制定		件	1
研發投入		萬元	318,040
應用於主營業務的發明專利數量		件	86
截至年末累計授權專利數量		件	86
年度內申請專利數量		件	75
年度內授權專利數量		件	15
截至年末累計軟件著權登記數量		件	153

<sup>17</sup> 人均受訓時數 = 該類別下員工完成受訓的總時數 / 該類別下員工總人數 \* 100%

<sup>18</sup> 工作日統計按照國家標準，年工作日為 248 天，工作小時數為工作日 \* 8 小時

年度內軟件著權登記數量		件	10
數據安全 / 客戶隱私保護培訓次數		次	3
數據安全 / 客戶隱私保護培訓時長		小時	34
數據安全 / 客戶隱私保護培訓人次		人次	32
供應商總數		家	1,898
按地區劃分	國內供應商總數 (含港、澳、台)	家	1,839
	國內供應商比例 (含港、澳、台)	%	97
	海外供應商總數	家	59
	海外供應商比例	%	3
供應商廉潔協定簽署率		%	30
擁有品質管制體系認證的供應商比例		%	60
擁有環境管理體系認證的供應商比例		%	36
擁有職業健康安全體系認證的供應商比例		%	19
公益志願活動投入資金金額		百萬元	13.47
治理績效			
績效指標		單位	2025 年數值
董事會總人數		人	9
女性董事人數		人	2
女性董事占比		%	22.22
獨立董事人數		人	3
獨立董事占比		%	33.33
董事會召開次數		次	15
董事會審議議案數目		項	79
風控合規培訓次數		次	4
風控合規培訓時長		小時	19
風控合規培訓參與人次		人次	1,000
因貪污賄賂或不正当競爭行為產生的訴訟案件		件	0
因貪污賄賂或不正当競爭行為導致重大行政處罰的涉案金額		萬元	0

## 附錄二：《香港聯合交易所ESG指引》 指標索引

層面	內容	報告章節
<b>環境</b>		
層面 A1 排放物		
一般披露	有關廢氣、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	環境管理
A1.1	排放物種類及相關排放數據。	環境管理
A1.2	[ 於 2025 年 1 月 1 日刪除 ]	
A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	環境管理
A1.4	所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	環境管理
A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	環境管理
A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	環境管理
層面 A2 資源使用		
一般披露	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	環境管理
A2.1	按類型劃分的直接及 / 或間接能源（如電、氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	環境管理
A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	環境管理
A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	環境管理
A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	環境管理
A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位佔量。	環境管理
層面 A3 環境及天然資源		
一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	環境管理
A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	環境管理

層面 A4：氣候變化		
[ 於 2025 年 1 月 1 日刪除 ]		
A4.1	[ 於 2025 年 1 月 1 日刪除 ]	
<b>社會</b>		
層面 B1 僱傭		
一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	保障員工權益
B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	保障員工權益
B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	保障員工權益
層面 B2 健康與安全		
一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	職業健康與安全
B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	職業健康與安全
B2.2	因工傷損失工作日數。	職業健康與安全
B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	職業健康與安全
層面 B3 發展及培訓		
一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。 注：培訓指職業培訓，可包括由僱主付費的內外部課程。	助力人才發展
B3.1	按性別及僱員類別（如高級管理層、中級管理層等）劃分的受訓僱員百分比。	助力人才發展
B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	助力人才發展
層面 B4 勞工準則		
一般披露	有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	保障員工權益
B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	保障員工權益
B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	保障員工權益

層面 B5 供應鏈管理		
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	供應管理
B5.1	按地區劃分的供應商數目。	供應管理
B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。	供應管理
B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	供應管理
B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	供應管理
層面 B6 產品責任		
一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	信息安全
B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	與主營業務不相關，故不適用
B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	客戶服務
B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	研發創新
B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	客戶服務
B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	信息安全
層面 B7 反貪污		
一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	商業道德
B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	商業道德
B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	商業道德
B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	商業道德
層面 B8 社區投資		
一般披露	有關以社區參與來瞭解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	社會貢獻
B8.1	專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）。	社會貢獻
B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	社會貢獻

D. 氣候相關披露		
( I )	管治	應對氣候變化
( II )	策略	應對氣候變化
( III )	風險管理	應對氣候變化
( IV )	指標及目標	應對氣候變化