百融云创
Bairong, Inc.

（於開曼群島註冊成立以不同投票權控制的有限公司）

（股份代號：6608.HK）

百融雲創

2025 年度
環境、社會及管治報告



地址：北京市朝陽區望京阜榮街10號環球創意廣場

郵遞編碼：100102

電郵：ir@brgroup.com

關於本報告

報告說明

本報告是百融雲創發佈的第六份ESG報告，本着客觀、規範、透明和全面的原則，詳細披露了百融雲創在2025年在積極承擔社會責任和促進可持續發展等方面的具體舉措、重點實踐、亮點案例和關鍵績效，旨在回應利益相關方的期望，爲未來更好地履行社會責任。

時間範圍

本報告涵蓋期間為2025年1月1日至12月31日。為增強本報告的對比性和前瞻性，部分內容可能超出此時間範圍。

組織範圍

本報告以百融雲創科技股份有限公司為主體，包括其子公司和合併關聯實體。除特別說明外，本報告範圍與公司年報範圍保持一致。

稱謂說明

為便於表述與閱讀，本報告中「百融雲創」、「公司」和「我們」均指代百融雲創科技股份有限公司及其子公司。

編制依據

本報告依據香港聯合交易所有限公司（「聯交所」）證券上市規則（「上市規則」）附錄C2《環境、社會及管治報告守則》、全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative，簡稱為「GRI」）發佈的《可持續發展報告標準（GRI　Standards）》以及《聯合國可持續發展目標》（UN SDGs 2030）要求編制。

數據來源及可靠性保證

本報告引用的全部資訊數據均來自百融雲創內部文件或有關公開資料，並已通過公司保密審查及董事會審議。百融雲創董事會保證本報告內容不存在虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏，並對其內容的真實性、準確性和完整性承擔個別及連帶責任。

基礎彙報原則

重要性：本報告採用重要性評估的方式，識別出了公司報告期內的重要ESG議題，並披露了關於重要利益相關方的描述及利益相關方參與的過程及結果。
量化：本報告針對百融雲創在環境、社會和管治等方面披露了關鍵績效，並盡可能對關鍵績效進行附帶說明與目的闡述。
平衡：本報告內容反映客觀事實，力求不偏不倚地呈報百融雲創的表現。
一致性：本報告採用一致的披露方法，對具有可比性的指標儘量使用統一口徑，以此提供更具參考性的績效披露。

貨幣單位

除另作說明外，本報告以人民幣為貨幣單位。

報告獲取途徑

本報告的中、英文版本可在聯交所網站（www.hkex-news.hk）及百融雲創網站（www.brgroup.com）查閱和下載。

本報告回饋

如對本報告內容或公司的ESG表現方面有任何意見或建議，可透過電郵（ir@brgroup.com）與我們聯繫。任何意見和建議將幫助我們進一步完善本報告以及提升公司ESG表現。



CONTENTS

目錄

關於本報告

董事會聲明 1

關於我們 2

ESG管理 9

01

治理築基 數智引領穩健未來 15

完善架構 穩固治理 17

深化合規 穩健經營 19

內化道德 築牢誠信 23

資訊透明 鞏固權益 25

02

AI引領 定義產業轉型範式 27

佈局AI 升維能力 29

聚焦研發 轉化成果 35

保障產權 增值創新 40

03

服務臻境 創造多維責任價值 41

堅守品質 體驗恒常 43

售後回應 深耕信任 46

數據嚴守 護航安全 47

協同供應 責任採購 51

04

聚力成林 建構開放產融生態 53

平等雇傭 多元包容 55

深入關懷 健全福祉 61

平台賦能 拓寬路徑 65

持續公益 社區共創 69

05

綠色運營 守護可持續新家園 71

綠色AI 低碳轉型 73

完善管理 提升效能 74

循環增效 集約利用 75

排放管控 精準減排 75

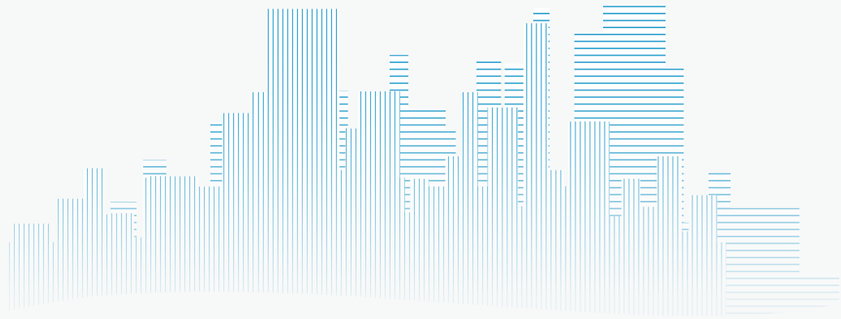
氣候前瞻 增強韌性 76

附錄

附錄1:關鍵績效表 79

附錄2:指標索引表 82

附錄3:意見回饋表 85



董事會聲明

本公司董事會（「董事會」）對本公司的環境、社會及治理策略及匯報承擔全部責任，負責評估及分析本公司有關環境、社會及治理的風險，確保公司設立合適及有效的環境、社會及治理風險管理及內部監控系統，充分監督ESG工作的開展情況，定期審閱相關報告。公司基於外部經濟社會環境和公司發展戰略，定期評估ESG議題的重要性，透過ESG關鍵議題的識別和優先次序排列，對其目標承諾及實際表現監管，確保ESG理念與公司戰略的融合。公司設有由投資者關係部、戰略投資部、人力資源部、行政部、財務部、政府事務部、營運部、法務部等部門主要負責人參與的ESG工作小組，ESG工作小組向董事會、企業管治委員會及高級管理層匯報，以幫助其評估及梳理公司的ESG管理體系，監督達成企業戰略目標及提升本公司ESG表現。公司結合自身業務營運特點，建立了ESG績效指標體系，針對環境維度設立管控目標，ESG相關指標進展均隨同本報告由公司董事會審閱。本報告詳盡披露百融雲創2025年ESG工作的進展與成效。公司董事會及全體董事保證本報告內容不存在任何虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏，並對其內容的真實性、準確性、完整性承擔個別及連帶責任。未來，公司將持續根據利益相關方期望和營運實際調整ESG管理策略及推進方式，不斷提升本公司ESG管理水準與表現。

關於我們

公司簡介

百融雲創（股份代號：6608）是一家領先的企業級AI應用服務公司。公司以「智惠千業萬戶」為使命，透過結果即服務（RaaS）的商業模式向機構客戶輸出硅基員工服務。基於自研BR-LLM大模型與「百融百工」企業級智能體作業系統幫助客戶自建Agent硅基員工，透過業務外包或崗位外包幫助機構端到端地交付業務結果。

截至2025年底，百融雲創已服務超過8,000家機構客戶，核心客戶留存率達98%，代表性客戶覆蓋互聯網、零售、通訊、教育、醫療等多個行業，廣泛應用於營銷推薦與銷售協同、智能客服與外呼、合約/票據與制度解析、授信與反欺詐、理賠與檔案管理、招聘營運與培訓賦能等場景。

作為新質生產力的實踐標杆，百融雲創入選摩根士丹利行業報告的「中國Top60 AI企業」之一，並獲得開源海外和平安計算機年度報告推薦，在IDC大模型和智能體的多個維度報告中位居領跑者地位，同時萬得ESG獲得A級評級。



關鍵績效

• 2025年

AI業務孵化新動能

研發人員總數
1138 人

同比增長
51%

研發投入占收入比重
22%

同比增長
5 PCT

成熟業務壁壘深厚

MaaS收入突破
10 億元

同比增長
9%

核心客戶數
223 家

同比增長
12 家

客單價
359 萬元

同比增長
6%

核心客戶留存率
98%

連續多年超
95%

財務健康持續高毛利

毛利率
72%

維持行業
高水準

調整後淨利潤
1.79 億元

調整後淨利潤率
6%

資產負債率陣至歷史最低
0.14

IPO以來持續低於
0.25

品牌煥新

品牌內涵：破界創生的勇氣 進化不已的信念 硅碳共治的藍圖

Best Results

破界創生、進化不已、硅碳共治

Results Cloud

Results Cloud

最佳結果雲，對結果負責

願景
成爲AI時代領航者

使命
智惠千業萬戶

價值觀
誠信 擔當 務實
協作 開放 創新

發展歷程

2014 年

3月 公司成立並受邀落戶石景山金融產業基地
12月 獲批中國人民銀行頒發的榮獲企業征信備案證

2016 年

1月 通過國家信息系統安全等級保護三級認證
9月 成為中國互聯網金融協會會員
12月 獲得國家高新技術企業稱號

2017 年

6月 與國家信息中心成功簽署戰略合作協議
9月 獲得互聯網+重點信用認證企業證書



2018 年

5月 與清華大學五道口金融學院合作成立研究中心
9月 通過CMMI3認證
10月 入選國家發展改革委首批27家「綜合信用服務機構試點名單」

2019 年

2月 榮獲中關村高新技術企業稱號
4月 被評選為中國中小企業協會副會長單位
6月 成為北京市互聯網金融行業協會技術風控專委會委員單位
7月 被評選為2019年度北京市信用聯合決策諮詢機構
9月 通過品質管理體系認證、資訊安全管理體系認證



2020 年

5月 獲評中國銀行業協會運營創新優秀解決方案獎
6月 成為北京市互聯網金融行業協會委員單位
9月 獲得行業首個ISO27701隱私資訊管理體系認證



2021 年

1月 連續三年獲評北京誠信創建企業
3月 於香港聯交所主板成功上市
4月 成為中國支付清算協會會員
5月 成為工信部中國信通院「卓信大數據計劃」首批成員單位
7月 連續4年獲得「北京市信用AAA級企業」稱號

2022 年

1月 為中國信息通信研究院隱私計算聯盟成員
1月 取得華為雲生態技術認證證書
2月 成為北京市通信行業協會會員單位
11月 取得資訊技術服務管理體系認證證書和業務連續性管理體系認證證書
12月 取得數據管理能力成熟度評估模型穩健級（DCMM3級）
12月 連續三次獲得「國家高新技術企業」認定



2023 年

1月 入選中國互聯網綜合實力前百家企業
2月 榮獲中關村高新技術企業稱號
3月 成為中國互聯網協會會員單位
4月 獲評北京市共鑄誠信企業
4月 成為鄉村振興突出貢獻單位
9月 入選北京民營企業科技創新百強
12月 獲評北京軟件核心競爭力

2024 年

3月 入選中國互聯網綜合實力前百家企業
3月 榮獲首都文明單位
4月 榮獲中關村高新技術企業稱號
4月 獲得北京市共鑄誠信企業
5月 連續7年取得「北京市信用AAA級企業」認證
6月 綠色金融項目入選工信部優秀案例



2025 年

2月 品牌煥新升級，加速躍進智能時代
4月 企業級智能體平台百工CybotStar、大模型BR-LLM先後通過國家備案
4月 百企查重磅發佈，會員可以免費檢索企業資訊
10月 受聘信通院智能體生態建設組長單位
10月 成為數位產權創新（成都）基地「數據服務夥伴計劃」聯合發起單位
11月 三賽道入選工信部體系權威報告
12月 正式發佈企業級 AI Agent 戰略，明確提出RaaS（Result as a Service，結果即服務） 商業模式，並推出Results Cloud（結果雲） 與面向多業務崗位的企業級 Agent 產品體系

榮譽成就 AI



人工智慧領域
2025AI大模型創新應用獎
德本諮詢、互聯網週刊、eNet研究院



2025中國金融智能體
服務卓越提供商
第七屆中國金融科技論壇



最具價值人工智能公司
智通財經



年度AI交互創新大獎
財經



2025年中國互聯網企業
綜合實力TOP 100
中國互聯網協會



2025年度科技創新
領航企業
經濟觀察報

2025中國AI智能體百強
互聯網週刊、eNet研究院、德本諮詢

最佳數字金融獎
2025「廈門國際銀行杯」數字金融
創新創業大賽

信用風險防控（信控）
行業標杆企業
粵港澳大灣區信用建設發展聯盟

2025人工智能
年度領航企業
量子位





職業健康安全管理體系認證證書



環境管理體系認證證書



業務連續性管理體系認證證書



資訊技術服務管理體系認證證書



品質管制體系認證證書



隱私資訊管理體系認證證書



個人資訊安全管理體系認證證書



資訊安全管理體系認證證書

ESG管理

ESG管治理念

百融雲創始終將社會責任貫穿於日常營運、產品與服務之中，透過推動科技創新為所有利益相關者創造長期價值，並積極將ESG（環境、社會和公司治理）理念融入公司發展戰略、重大決策和日常生產經營。在全球化佈局加速推進的同時，公司高度關注全球可持續發展議題，結合自身業務特點和近期關注重點，助力公司實現長期、均衡且高品質的可持續發展目標。公司識別出的對經濟、社會、環境產生重大影響的可持續發展相關事項，以及為監測、預防、管理、控制、減緩相關重大影響所採取的措施和行動可見正文各章節相關內容。2025年公司標普ESG評分為36分，同比提升64%，獲WIND ESG評級A級。

議題	預期風險或機遇	應對措施
技術創新	基於技術難度、技術壁壘及成熟度等原因，存在達不到預期目標等風險。 技術創新帶來市場競爭力提升。	透過增加創新投入、出台激勵制度、培育科研人才、產學研合作等措施，加大科技創新力度。
資訊安全	資訊洩露可能導致合規風險增加，最終引發訴訟、罰款等。	透過流程、機制、工具、培訓提升公司安全防控能力，不斷加強網絡安全管理
合規管理	監管政策變化可能導致合規風險增加，最終引發訴訟、罰款等。	建立健全合規管理體系，定期進行合規培訓和審查，確保符合最新監管要求。
信息披露	隨著 ESG 信息披露要求的提高，ESG 信息披露不充分或不準確可能導致公司 ESG 評級下降。	持續達致國內外優秀企業的標準，完善 ESG 信息披露與日常溝通機制，提高信息披露品質。
應對氣候變化	詳見應對氣候變化章節。	

ESG管治架構

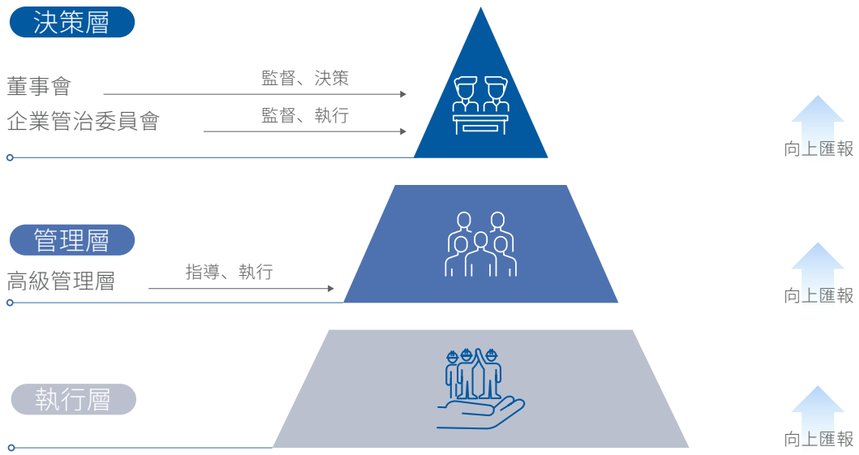
公司構建了一套自上而下的ESG管治架構，形成了由董事會、企業管治委員會、高級管理層和ESG工作小組共同領導的ESG治理體系，以確保ESG工作的高效推進。

董事會作為公司ESG管理架構的最高決策機構，負責制定公司在環境、社會及治理領域的戰略規劃和制度政策，確保相關政策的有效實施，並承擔相關政策、制度及信息披露的全部責任。

企業管治委員會負責識別與公司營運相關ESG事宜，制定及審查公司ESG的責任、願景、策略、架構、原則及政策並向董事會報告及提出建議；協助董事會識別及評估公司ESG相關風險及機遇。

高級管理層在董事會的領導下，負責ESG工作的統籌協調，落實董事會關於ESG工作的各項決議及政策，建立健全公司ESG管理體系，並監督ESG工作的具體落實情況。

ESG工作小組作為執行層，由各部門管理層組成，負責將ESG工作融入部門日常業務管理及營運中，開展ESG資訊的定期收集、上報與審核工作，提升ESG相關資訊的統計管控效率和ESG工作效能，保障ESG工作的高效開展與落實。



ESG工作小組（投資者關係部、戰略投資部、人力資源部、行政部、財務部、內控部、政府事務部、運營部、法務部等）

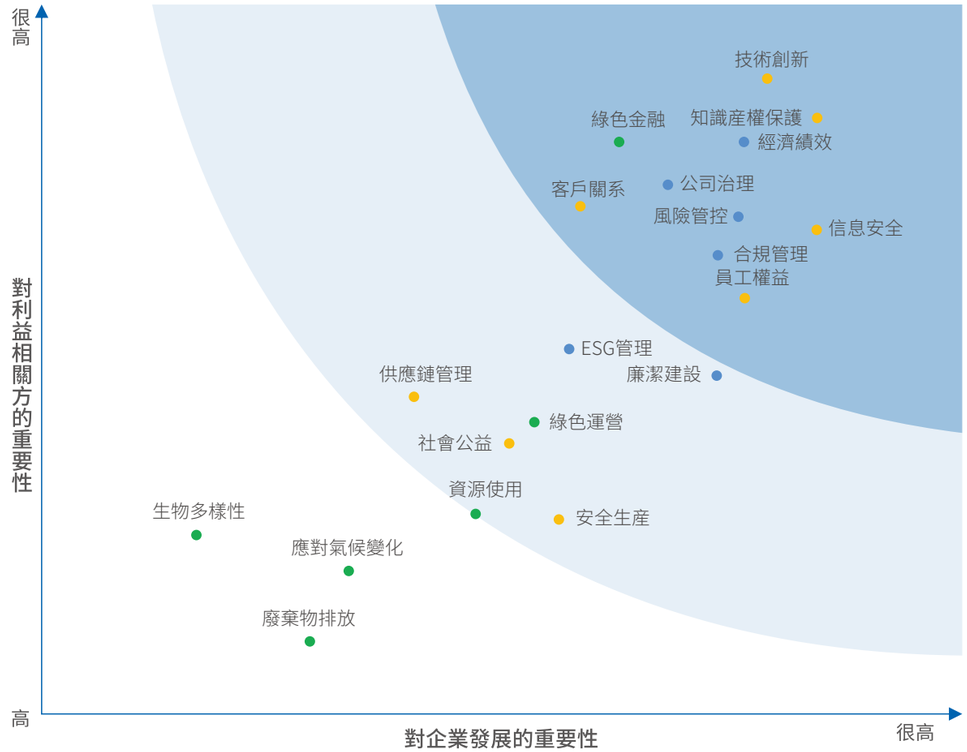
實質性議題分析

百融雲創按照實質性、完整性、平衡性的原則，在日常經營中與利益相關方進行密切的溝通，充分收集和整理利益相關方的關注與要求，結合國家政策、資本市場關注要點，以及ESG相關原則指引，定期識別和更新公司的ESG關鍵議題。

2025年，百融雲創實質性議題的判定流程如下：

步驟	判定流程	說明
1	識別議題	透過行業調研識別與公司相關的重大趨勢，結合國家政策、資本市場關注要點，識別3大類20個重要議題。
2	問卷調研	對普通員工、政府機構、投資者、客戶、供應商等利益相關方進行問卷調查，以充分瞭解內外部利益相關方對我公司ESG議題的重要性評估意見。
3	重要性分析	對問卷結果進行合理性分析，同時結合國家政策、資本市場關注要點等，生成最終的利益相關方重要性矩陣。
4	管理層確認	公司管理層對重要性分析結果進行審閱，確認本報告重點披露內容以及未來ESG管理的工作目標及實施計劃。

2025年，百融雲創實質性議題判定矩陣如下圖所示：



- 廢棄物排放
- 資源使用
- 生物多樣性
- 應對氣候變化
- 綠色運營
- 綠色金融
- 員工權益
- 安全生產
- 客戶關係
- 技術創新
- 知識產權保護
- 信息安全
- 供應鏈管理
- 社會公益
- 公司治理
- 合規管理
- 廉潔建設
- 經濟績效
- 風險管控
- ESG管理

我們將根據本次重要性議題評估結果，在日常經營活動中將ESG議題評估結果作為未來工作方向的指導，不斷開展改進工作，以回應利益相關方期望，增強信任與合作，共同推動公司和社會的可持續發展。

持份者溝通

為深化與利益相關方溝通，公司自2020年起每年發佈社會責任/ESG報告，全方位向社會公眾披露公司在經濟、環境、社會方面的履責情況。同時，公司透過業績說明會、各類調研活動，以及公司官方網站、公眾號、郵箱等多元化方式，加強與利益相關方的溝通。

公司往期ESG報告



公司重視與利益相關方的溝通，搭建了利益相關方常態化溝通機制，識別利益相關方關注的ESG議題，並予以積極回應。本年度，公司與利益相關方的主要溝通如下：



持份者	期望	溝通機制
政府與監管機構	• 誠信合規經營 • 依法合規納稅 • 完善治理結構	• 政府溝通會議 • 信息披露與報送 • 監管機構交流 • 定期拜訪
股東	• 業績穩定增長 • 創造優良業績 • 誠信合規經營	• 公司年報、中期報告與公告 • 股東大會 • 投資者調研 • 互動平台溝通答疑
客戶	• 產品技術創新 • 保障資訊安全 • 提供優質服務 • 誠信合規經營	• 日常溝通答疑 • 客戶滿意度調查 • 客戶服務熱線
員工	• 保障員工權益 • 促進職業發展 • 關愛職業健康 • 薪酬福利增長	• 全體員工會議 • 投訴回饋信箱 • 員工滿意度調查 • 員工文化活動
環境	• 深化節能減排 • 踐行綠色辦公 • 資源回收利用	• 環境績效採集與披露 • 環保理念宣傳
供貨商	• 廉潔誠信合作 • 長期穩健經營 • 公平公正交易	• 對標審查評估 • 展開日常溝通 • 倡導綠色供應

01

治理築基
數智引領穩健未來

- 完善架構 穩固治理 17
- 深化合規 穩健經營 19
- 內化道德 築牢誠信 23
- 資訊透明 鞏固權益 25

聯合國可持續發展目標





完善架構 穩固治理

■ 治理架構

百融雲創遵循《企業管治守則》及《企業管治報告》以及相關的《上市規則》條文，建立了由股東大會、董事會及專門委員會、高級管理層等構成的健全、有效的公司治理架構，並形成了高效運轉、有效制衡的監督約束機制。公司會不斷完善管治架構，提升公司治理水準，最大程度維護股東和投資者的利益。



- 對有關百融雲創政策事宜、策略及預算、內部控制及風險管理、重大交易、財務數據、委任董事及其他重大經營事項負責。董事會下設審核委員會、薪酬委員會、提名委員會、企業管治委員會四個專門委員會。
- 實施董事會決策、指導及協調百融雲創日常經營及管理履行職責。
- 公司嚴格按照《中華人民共和國公司法》、《上市公司股東大會規則》、《公司章程》和《公司股東大會議事規則》的規定和要求，規範股東大會的召集、召開、表決機制，保障公司所有股東公平、合法地行使股東權利及履行股東義務。

2025年

召開股東大會 1 次	董事會會議 4 次	審核委員會會議 2 次
企業管治委員會會議 3 次	薪酬委員會會議 3 次	提名委員會會議 2 次

■ 董事會多元化

百融雲創注重董事會多元化，致力於建立一個由不同背景、專業、技能、經驗和性別之成員組成的董事會。公司制定並遵守《董事會多元化政策》，對公司實現董事會多元化的方式進行了詳細說明。 在審核與評估適合擔任百融雲創的董事候選人時，綜合考慮包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景、專業資格、技能知識以及業內經驗等多種因素。透過引入多元化的視角和思維，董事會能夠做出更全面、創新的決策，提升公司治理水準。百融雲創認識到多元化董事會的重要性，積極吸引優秀人才加入，以提高公司的競爭力和聲譽。同時，多元化的董事會有助於更好應對複雜的商業環境和社會變化，推動公司的可持續發展，實現長期利益最大化。

截至2025年末，董事會成員共7名。公司董事會成員背景多元化，且富含業界資歷，包括：科技、金融、投資、會計及學術經驗，所有百融雲創董事均具備履行職務所必需的知識、技能、素養及經驗，以督導經營團隊重大決策方案。

» 董事提名與遴選

公司制定《董事提名政策》，載有提名準則及標準，確保全體董事的選任程序公平、公開及公正，符合《公司章程》及相關管治規定。公司董事會提名綜合考慮公司業務特點及未來發展策略，中長期規劃、董事會結構及多元化配置，制定詳細的董事選任基本條件、專業知識技能及整體應具備的能力。

» 董事培訓

公司高度重視董事會的專業發展，結合監管政策發展及變動，綜合採用現場培訓、遠端培訓、閱讀材料等方式，為董事提供培訓與學習機會，進而提升董事對公司治理及ESG管治的重視程度並有效發揮其職能，持續提升及維持公司良好的治理效能及水平。2025年，公司在任董事培訓覆蓋率達100%。

» 管理層薪酬與績效

董事會下設薪酬委員會，由一名非執行董事和兩名獨立董事擔任委員。薪酬委員會除向董事會提供薪酬政策及其制定程序之建議外，還將考慮可比公司的薪酬水平、職責與任職時間、公司經營績效及未來風險等關聯合理性因素，定期審議董事與高級管理層的薪酬制度及標準，並提報董事會審議。

公司根據高級管理人員薪酬管理辦法規範董事、監事、高級管理人員薪酬管理。高管薪酬根據業績貢獻決定，業績與激勵相匹配，公司設置股權激勵計劃，充分激勵高管。

深化合規 穩健經營

■ 風險管理

百融雲創高度重視管理公司發展過程中面臨的各項風險，持續健全全面風險管理體系，完善風險識別及應對機制，組織開展全面風險評估工作，對年度重大及重要風險進行針對性管理，並編制全面風險管理報告。同時，公司不斷完善內控制度體系，強化內控監督管理，為可持續發展保駕護航。

百融雲創嚴格落實監管要求，已構建了完善的風險管理體系，遵守風險管理針對各類重點風險源，持續提升風險防範與管理能力，實現以風險管理護航高品質發展。

風險管理機制

公司制定風險管理工作綱領性文件《全面風險管理辦法》，明確了風險管理工作的組織機構、制度流程和方法技術等。在日常工作中，公司將全面風險管理與各項工作緊密結合，充分把風險管理的各項要求融入公司管理和業務流程中，共同服務於公司的總體經營發展目標。

風險管理目標

- 確保將風險控制在與公司總體經營發展目標相適應並可承受的範圍內，促進公司實現戰略目標；
- 確保公司實現內外部真實、可靠和有效的資訊溝通；
- 確保遵守有關法律法規，履行相應的社會責任；
- 確保經營管理的有效性，提高經營活動的效率和效果；及
- 確保公司建立針對各項重大風險發生後的危機處理計劃，保護公司不因災害性風險或人為失誤而遭受重大損失。

風險管理組織體系

董事長：對全面風險管理工作有效性負責，職責包括：制定公司風險管理總體目標，確定公司全面風險偏好和風險承受度，審定公司重大事項的風險評估結果和應對方案。

法務部：組織各部門開展全面風險管理的監督與評價工作，出具全面風險監督評價報告，向公司管理層匯報。

風險管理流程

百融雲創風險管理流程主要為：風險識別和分類、風險評估、風險應對、風險監控和報告。

風險管理文化建設

百融雲創努力塑造風險意識濃厚的企業文化，借助豐富多樣的培訓和宣傳活動，將風險管理文化深度融入公司治理之中，幫助全體員工樹立正確的風險管理觀念，形成風險與機遇並存、崗位風險管理責任重大的意識和理念，有力推動公司風險管理水準和員工風險管理素養的提高，為公司風險管理目標的達成提供堅實保障。2025年公司全員簽署內控承諾書，全年召開風險培訓4場。

案例

精准賦能 築牢防線



2025年，公司內控部結合各業務部門的特定流程與模式，完成了定制化的內控政策系列培訓。此次培訓旨在將風控要求精準融入日常工作，為業務穩健運行築牢防線。

案例

AI內控治理新範式：從被動合規到主動風控的體系化實踐

2025年5月，百融雲創與網易易盾在對話中深入探討了以內控治理為核心的安全體系建設。面對算力瓶頸、數據安全、合規風險等挑戰，雙方提出透過「數位內容風控中台」實現從被動合規到主動風控的轉型：一方面，依託風險分級管控模型（L1-L5）對生成內容進行精準攔截與改寫，構建涵蓋數據體檢、安全語料對齊的「內生安全」機制；另一方面，透過端雲協同的一體機方案與動態策略更新，滿足客戶對實時風控、信創相容與隱私保護的高要求。這一體系化路徑不僅解決了AIGC場景下的虛假宣傳、倫理偏差等問題，更透過「策略知識轉移」和「以攻促防」等長效運維機制，推動內控治理成為核心競爭力。



■ 合規經營

百融雲創認真貫徹《中華人民共和國公司法》等法律法規和規範性文件，制定了《合規風險管理辦法》以及數據、財務、人事、營運、保密、運維及網絡安全等方面的合規制度。公司高度重視依法合規經營，透過建立完善的合規管理機制和制度，有效識別和管理合規風險，確保公司及員工的經營管理和執業行為符合法律法規和準則。透過建立健全合規組織、制定完善合規制度、防範管控合規風險、宣傳強化合規文化，合規管理全面覆蓋內部環境、風險評估、控制活動、資訊與溝通、內部監督等重要業務領域和關鍵環節。報告期內，公司未發生重大違法違規事件。

合規管理原則

全面性、主動性、獨立性、有效性。

合規管理體系



公司管理層：

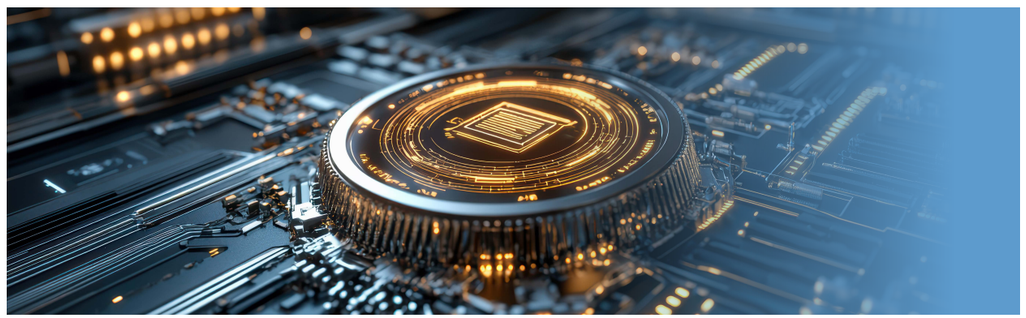
審議批准公司的合規政策和基本制度、合規風險管理報告；評估公司合規管理有效性，督促解決合規管理中存在的問題；及任用、考核公司合規管理相關人員，建立與合規負責人的直接溝通機制。

合規負責人：

擬定公司合規管理的基本制度和其他合規管理制度；對公司規章制度、重大決策、新產品和新業務方案等組織合規審查；組織開展合規培訓，並提供合規諮詢；及時報送發現的違法違規行為或合規風險隱患；及監督處理針對違法違規行為的投訴和舉報。

合規管理部門：

根據法律法規與監管政策，起草公司合規管理制度；開展監管動態監測，及時評估其對合規管理的影響；開展多種形式的合規宣導與培訓；編制上報合規報告；及開展合規風險評估、合規審查、合規檢查及利益衝突管理等工作。



合規管理三道防線

公司立足AI行業特性，嚴格遵循上市公司合規營運要求，構建權責清晰、協同聯動、閉環管控的合規管理三道防線體系，將合規管理全面融入經營發展各環節，有效防範化解合規風險，築牢公司可持續發展的合規根基。

第一道防線	第二道防線	第三道防線
業務及職能部門，築牢合規源頭防控。	合規管理部門，加強過程監督管控。	內控部門，實現獨立效果驗證。
業務各條線及人力、財務等職能部門作為合規管理第一責任主體，承擔合規風險源頭把控職責。將數據安全、反商業賄賂、知識產權保護等合規要求深度嵌入業務全流程，在客戶合作、合約簽訂、產品研發等各環節落實合規審查標準；建立部門專屬合規風險清單，定期開展合規自查與風險排查，主動識別並處置業務開展中的合規隱患；同步做好內部合規宣導與員工賦能，及時向後續防線回饋新型合規風險，確保業務操作合規先行。	合規管理部門履行合規體系搭建、過程監督、專業支持核心職責。依據監管法規與公司發展戰略，制定完善合規管理手冊及各項專項合規制度，形成全覆蓋、標準化的合規制度體系；牽頭開展年度合規風險評估，建立動態監測與預警機制，重點關注全局性、高風險領域；透過專項檢查、突擊抽查等方式監督第一道防線制度執行效果，對發現問題督促整改並形成閉環，同時為業務部門提供日常合規諮詢，統籌公司合規培訓與違規線索核查處置工作。	內控部門保持獨立於業務及合規管理體系的工作屬性，承擔合規成效獨立驗證與體系優化職責。聚焦數據合規、反腐敗、內部控制等重點領域，客觀評估業務合規性與合規體系有效性；對前兩道防線問題整改結果進行覆核驗證；定期評估合規管理體系的健全性與相容性，提出體系完善建議，並將審計結果及改進建議直接向治理層匯報，推動合規管理體系持續完善。



內化道德 築牢誠信

■ 公平競爭

百融雲創嚴格遵循《中華人民共和國反壟斷法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》、《禁止壟斷協議暫行規定》及《禁止濫用市場支配地位暫行規定》等法律法規及相關規定，在《投標管理辦法》、《市場工作準則》、《宣傳管理辦法》及《採購管理辦法》等文件中，有效防範反壟斷法律風險。完善處罰機制，有效預防和打擊違規行為，維護市場經濟的良好秩序。

公司制定並發佈《反壟斷合規制度》，對管理人員開展合規培訓。公司制定《競爭者交流指引》，對業務部門予以指導。公司合規團隊與法務團隊密切配合，從公平競爭角度對合約進行合規性審核。公司相關業務均需經合規評估並按法律要求進行申報。在反不正當競爭中，對於違反廉潔與合規行為準則的行為，公司將視情節嚴重程度，按照《員工手冊》、《公司員工罰則管理辦法》及其他規章制度給予警告、記過、辭退、罰款等不同程度的處罰，取消已經授予的期權，涉嫌違法犯罪的將依法移交司法機關處理。

■ 反腐敗與商業賄賂

公司堅守誠信經營原則，致力於營造風清氣正、幹事創業、執紀守法的良好工作氛圍。公司依據「一中心+三不腐」：「以業務發展為中心」及「不敢腐、不能腐、不想腐」的指導思想，並結合《員工手冊》中的相關規定制定《百融反腐敗條例》，對員工行為準則進行規範，為員工提供原則指南、實踐方向，對工作交往中的合規、廉潔與違紀舉報進行了具體說明，嚴查杜絕腐敗行為。為預防貪腐事件，公司建構了有效的反腐敗、反商業賄賂管理體系，將「貪污，受賄」作為公司高壓紅線行為的首項內容予以充分的警示。持續加強內控合規機制。同時，積極開展包含反腐敗與商業賄賂相關內容的合規審查、合規檢查，以定期或不定期檢查形式及時對相關腐敗隱患予以查處、報告和處置。此外，公司加強供應商管理，制定《陽光採購準則》，設置綠色陽光條款、紅色條款及高壓線條款，規範各級人員廉潔行為。

2025年

公司未發生任何腐敗案件
舉辦反貪污培訓 **10** 次



■ 反洗錢

百融雲創在反洗錢方面採取了一系列措施。例如嚴格執行客戶身份識別，監測交易活動，開展員工培訓，建立合規制度，與相關機構合作共享資訊，進行定期審計和風險評估，以及進行客戶盡職調查，防範洗錢活動，保護金融安全。

■ 監督與舉報

百融雲創自成立以來一直秉承公開、公正、誠信、透明的原則，絕不姑息任何違法、違規行為和商業腐敗行為，並呼籲全體員工應對法律存敬畏之心，堅決抵制任何違法、違規行為和不正當行為，頒佈《廉潔舉報政策》。公司透過入門網站、電話來訪、設置舉報箱等多種舉報途徑，鼓勵員工揭發、舉報各種腐敗行為。公司由內控部負責處理違反廉潔與合規制度的舉報受理及調查工作，並獨立行使調查權，有權力約談任何員工，任何部門和個人不能干預及限制，不得拒絕、阻礙調查工作展開。被調查部門及個人應對提供材料的真實性負責。內控部會對所有資訊提供者及所提供資訊在舉報受理、調查等各個環節做到嚴格保密。為鼓勵員工對違規及不誠信行為進行舉報，公司設置了多元的信箱、電子郵箱等舉報通道（舉報郵件：jubao@brgroup.com），並全力保護舉發違規或參與、協助調查過程的員工，避免遭受不公平的報復與對待。

百融雲創重視舉報人保護，採取了一系列措施。公司確保舉報渠道安全保密，對舉報人身份嚴格保密，嚴禁報復行為。同時，公司還開展宣傳教育，提高員工對舉報人保護的意識，確保舉報人的安全與權益。

■ 稅務管理

遵守稅收法規、依法誠信合理納稅是百融雲創稅務管理工作的宗旨。公司嚴格遵守國家稅收法律、行政法規和相關政策，制定《稅務管理制度》，持續加強稅務管理品質，規範稅務管理流程，合理控制稅務風險，防範稅務違法行為，確保在決策、營運各環節中依法、合理納稅。公司每年定期進行稅務風險評估，並對稅務風險實行動態管理，及時識別和評估原有風險的變化情況以及新產生的稅務風險。公司根據稅務風險評估的結果，考慮風險管理的成本和效益，在整體管理控制體系內，制定稅務風險應對策略，建立有效的內部控制機制，合理設計稅務管理流程及控制方法，全面控制稅務風險。

資訊透明 鞏固權益

■ 投資者關係管理

公司高度重視各類股東的權益，透過官網、公眾號、熱線電話、電子郵箱等多渠道聽取意見、建議。此外，公司創建IR助理「百融融」及時發佈公司動態，與投資人進行及時互動。2025年百融融升級為AI Agent，開發自動問答和自動預約會議功能（已在內部測試）。

掃码添加数字IR助理-百融融

2025年，公司組織2場百人規模業績發佈會，組織約223場路演會議，覆蓋北上深港線上，溝通近千家投資機構或個人，牢固樹立起「尊重投資者、敬畏投資者、保護投資者」的責任意識。截至2025年底公司獲得多家電腦相關分析師覆蓋或提及，包括國泰海通、天風、中泰、長城、開源、國海、平安、國元國際、民銀國際等，並有超過15家券商覆蓋，發佈超過26份相關報告。

2025年

2025年公司累計回購 **960** 萬股

斥資（港幣） **9,000** 萬

■ 信息披露

百融雲創嚴格遵循公平、公正、公開的信息披露原則，按照有關法律法規及公司制定的相關信息披露要求，制定《信息披露管理制度》，對信息披露、財務資料發佈、重大事項處理等多方面予以規範，明確各部門職責，規定相關事務的處理流程、時間節點，真實、準確、完整、及時披露所有可能對股東和其他利益相關方決策產生實質性影響的資訊。公司在證券交易所網站、公司官方網站、主流財經媒體、行業特定媒體、社交媒體平台發佈資訊並與投資者進行互動，並保證所有股東有平等的機會獲得資訊。

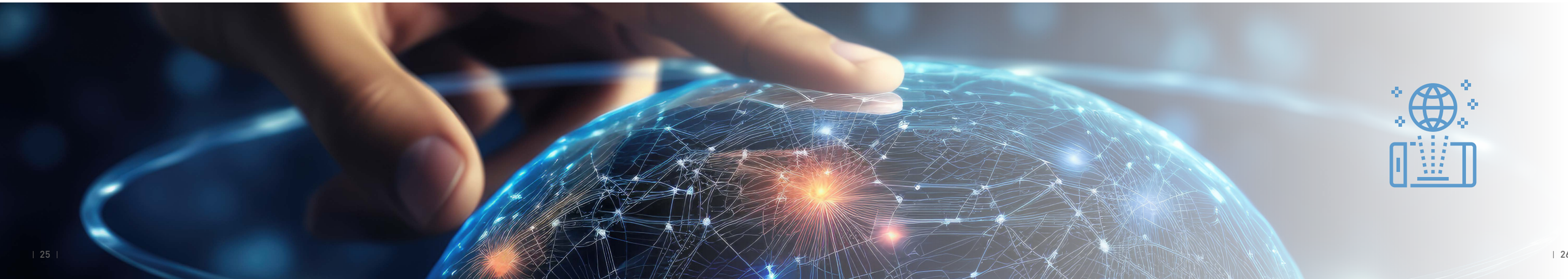
2025年

公司發佈年報、半年報、ESG報告

12 篇月報

23 篇翌日披露報表

11 篇其他臨時公告



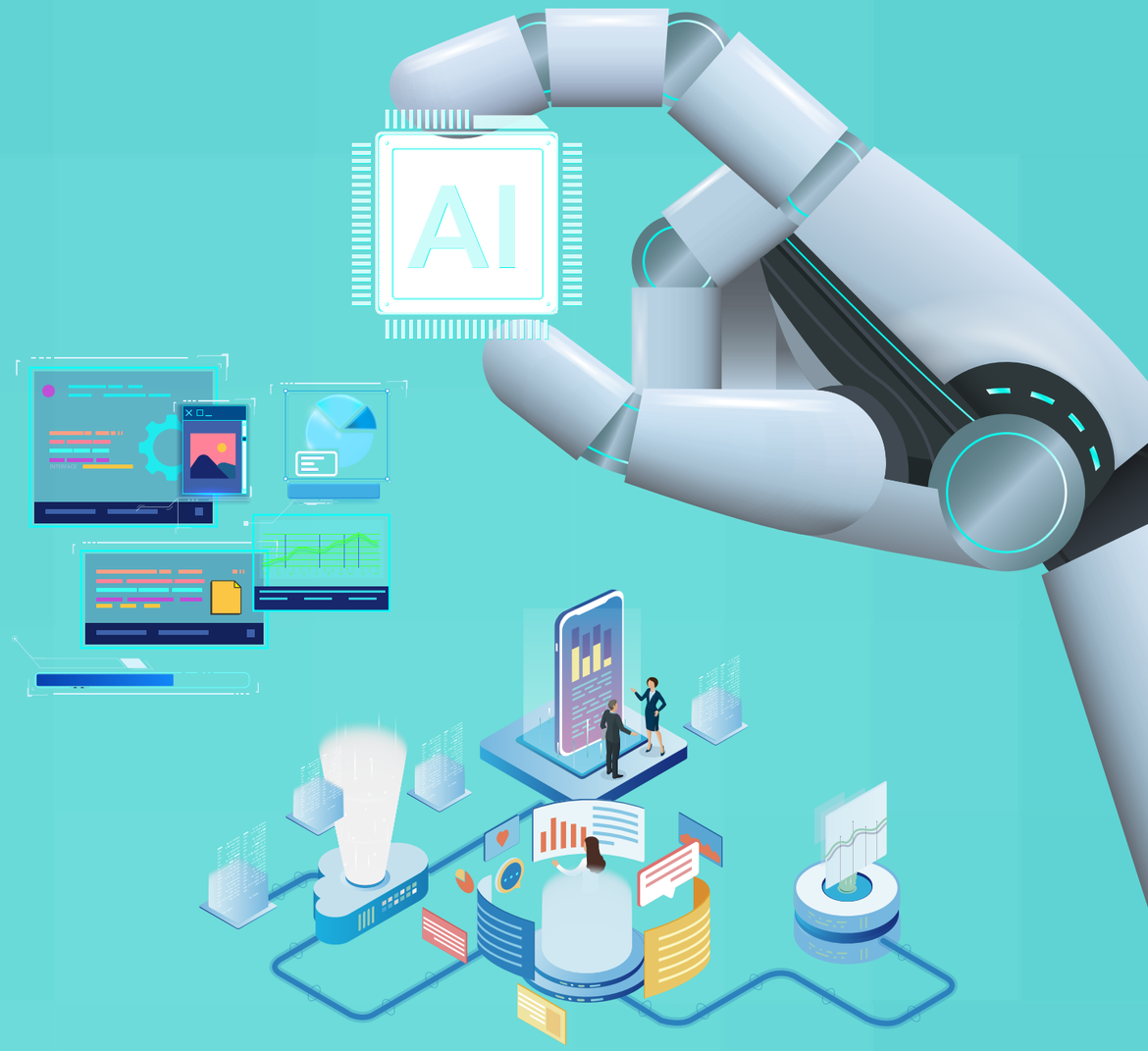
02

AI引領
定義產業轉型範式

- 佈局AI 升維能力 29
- 聚焦研發 轉化成果 35
- 保障產權 增值創新 40

聯合國可持續發展目標





佈局AI 升維能力

百融雲創持續加碼企業級人工智能能力建設，圍繞「以結果為導向」及「對結果負責」的核心邏輯，在智能風控、客戶營運、營銷自動化等核心場景中實現關鍵突破，透過「硅基員工」規模化落地，進一步鞏固在 AI 產業化進程中的優勢地位。公司搭建的企業級 AI Agent 體系能夠理解業務意圖，主動進行任務拆解、流程執行與結果回饋，使得碳基人類與硅基智慧能夠有序協作。無論是在招聘、客服還是質檢等場景，硅基員工都已不再只是輔助工具，而是能夠承擔起清晰的崗位職責。

作為國內領先的 AI Native 科技企業，百融雲創始終將技術工程能力作為核心競爭力。公司自主研發的 Results Cloud（結果雲）平台，集數據智能、模型服務、策略引擎、效果追蹤於一體，形成了完整的結果導向型 AI 交付閉環，更成為「硅基員工」規模化部署與管理的核心載體。



Results Cloud（結果雲）

國內首個真正面向「結果交付」而生的硅基員工生態系統，透過「百基-百工-百匯」三層架構，讓AI從「提供功能」躍升為「交付結果」，開啟「硅碳共治」的生產力革命。

Results Cloud: 三層架構 逐層深入



最底層

AI Infra-百基

面向多場景的大模型規模化生產力底座

承載著「算力+模型+引擎」的核心支撐，解決智能體「基礎能力」問題。摒棄「單一大模型包打天下」的誤區，建立三大核心專屬模型：

•主動大模型（BR-LLM-Proactive）：像金牌銷售一樣外向主動，懂策略、善引導，真實場景 ROI 可達通用大模型的 2 倍。

•端到端語音大模型（BR-Voice）：打破「語音辨識 - 語義理解－語音合成」三段式流程，情感識別達行業頂尖水準，回應速度提升 4 倍。

•視覺語言模型（BR-Vision-Doc）：不止於 OCR，能完成複雜非結構化文檔的解析、抽取、對比、審核，相容發票、合約、破損文件等多場景。

這套完整的模型矩陣，採用「訓練上雲，推理歸己」的模式。同時我們推出了自研 BR Vortex 推理引擎，透過多級緩存將 P99 延遲降低一個數量級，晶片利用率提升 30%，系統吞吐提升 3 倍，實現「更快、更穩、更經濟」的運行目標。

中間層

AgentOS -百工

我們為交付結果而建立的「硅基員工母星」

三大核心模組，打通工程鏈路：

•LLM Ops：對模型層統一抽象，實現極簡大模型治理。

•Agent Builder：將企業級能力「原子化」封裝，支持智能體快速構建，全鏈路可觀測、可調優，確保「上線即達標」。

•Agent Runtime：支撐智能體運行中持續進化，讓價值可量化。

Agent DevOps 體系，顛覆了開發與迭代的模式，將智能體開發部署週期從數月縮短至數週。

最上層

AgentStore - 百匯

崗位即服務的硅基員工商店

「百匯」是崗位即服務的硅基員工商店，是連接供給側與消費側的橋樑，讓智能體能力直接轉化為商業價值。

•崗位化交付：開箱即用、效果穩定。

•產權化保護：保障開發者核心資產與邏輯安全。

•價值化閉環：使用可計量、效果可衡量，收益與價值緊密掛鉤。

支持按任務計價、按崗位薪酬制、按價值創造分成三種模式

2025年，公司引入海量高尖端AI人才、加大數據演算法投入、鞏固基礎設施佈局，在技術積累與差異化優勢建構方面取得了實質性突破。

在應用技術層面

我們實現了從基礎能力到行業領先的跨越。語音模型領域，自研的ASR（Automatic Speech Recognition，自動語音辨識）和TTS（Text to Speech文本到語音）模型已完成從三段式至端到端大模型方案的升級，支援52種音色和粵語、日語等多種方言或語種，並且將決策時延從小時級縮短至秒級。我們目前的語音互動技術的理解準確率超過99%，情緒識別準確率超過95%，打斷識別準確率100%，回應速度達40毫秒級。智能體營運領域，我們同時完成了企業級AgentDevops體系支援，創新開發了Free-Training方案，實現在Agent營運層面的自動監控和自動完善，有力的保障了眾多Agent上線之後的持續效果提升。硅基員工應用領域，我們對硅基員工的生命週期管理日漸成熟，開發週期從2個月縮短至2週，輸出的硅基員工不僅在入職前進行自評價，還能在入職後透過收集回饋、識別改進、自我完善來實現持續的自迭代。

在大模型層面

我們成功完成了MoE（Mixture of Experts混合專家模型）架構的技術路線升級，並引入DPO（Direct Preference Optimization自動偏好最佳化）後訓練技術。多個行業專屬大模型歷經4—6個版本迭代，已應用於營運商套餐推薦與續費、化妝品客服與產品推薦、母嬰用品推薦、財富產品營銷、信用卡分期、招聘篩選等業務場景；端到端語音大模型實現性別年齡識別準確率超過90%，並已完成上線投產；視覺模型方面，我們從零起步並迅速發展，在金融、醫療文檔分類、複雜結構和內容提取等任務上取得突破，為後續模型商業化開闢了路徑。

在工程基礎設施層面

我們完成了Results Cloud的三層架構搭建和自研訓推平台的大版本升級。「Results Cloud，最佳結果雲」，採用「百基-百工-百匯」三層架構，百基（AI Infra）作為技術底座，構建了面向多場景的大模型生產體系；百工（AgentOS）作為智能體工業化生產平台，集成LLM Ops、Agent Builder、Agent Runtime三大模塊，支援低代碼可視化編排、企業知識庫介入及MCP（Model Context Protocol）通訊協議擴展；百匯（Agent Store）作為硅基員工商店，為企業提供開箱即用的場景化解決方案，使企業能夠部署、管理和衡量硅基員工團隊。此外，面對模型應用「成本決定天花板」的行業現實，我們重構了上一代訓推平台，相比主流推理引擎，在主流顯卡上實現時延降低1/3、資源佔用節省1/2、吞吐提升1.5倍的改良。同時主要模型也已完成對國產顯卡的相容。

在成本控制層面

我們重點發力的專屬大模型根據不同模型尺寸靈活調配算力與成本，將不同場景的知識共享與複製，並透過混合彈性架構實現多地穩定運行和總成本最佳部署，利用BR Vortex推理引擎，集計算、智能調度與多級緩存於一體，實現高效的模型推理能力，將算力利用率提升30%、混合調度吞吐能力提升3倍。

百融雲創上榜摩根士丹利「China AI 60」榜單



■ 研發人才培育

貫徹落實新時代人才強國戰略，公司積極完善創新人才服務，激發高層次人才創新活力，制定相關管理辦法，支持在科研生產活動中推動科學技術進步做出突出貢獻的團隊與個人，調動科創工作者的積極性與創新性，透過系列定制化課程和培訓，提升員工技術密度。公司協助人才獎勵項目申報引導，暢通激勵獎項申報渠道。

■ 產學研合作

百融雲創促進產、學、研深度融合，實現定向專業特色培養、校企雙師隊伍建設、聯合交流體驗活動三大培養模塊，聯合培養適應科技創新與高新技術產業發展的複合型高級科創人才。公司與清華大學、香港科技大學、中國人民大學、中央財經大學、香港城市大學等多所高校聯合開展校企合作活動，交流AI前沿科技的認知和見解，校企合作已成為推動公司優秀科研人才隊伍建設的重要力量。

案例

百融雲創×人大高瓴人工智慧學院：共建智能體聯合實驗室！

2026年3月24日，公司與中國人民大學高瓴人工智能學院舉行產學研合作發佈會，並為「智能體聯合實驗室」開幕。雙方發佈三項捐贈基金與六項聯合研究課題，探索「科研攻關—人才培養—成果轉化」的協同機制，推動智能體技術在真實場景中的工程化應用，為新質生產力相關實踐提供可複製樣本。「智能體聯合實驗室」的命名，體現了雙方對產業方向的共識：從「大模型能力」走向「智能體生產力」，關鍵在工程化、治理與可驗收的落實路徑。此次聯合實驗室開幕，將進一步促進學術研究與產業需求的雙向對接。



案例

百融雲創獲任信通院智能體生態建設組長單位 帶頭制定行業標準與產業實踐

2025年10月，在中國信通院主辦的「2025人工智能產業大會」上，百融雲創與平安人壽、中國電信等機構共同受聘為AIIA智能體創新與應用委員會的「智能體生態建設工作組聯席組長單位」。此次任命標誌著其基於「模型－平台－場景」三位一體的智能體生態體系（如自研BR-LLM大模型、百融百工平台及硅基員工矩陣）獲得權威認可。未來，百融雲創將協同產學研夥伴，聚焦標準制定、生態共建與場景落地，推動智能體技術從「熱技術」向「實價值」轉化，助力構建可規模化複製的企業級AI應用新範式。



案例

百融雲創冠名人大「百融杯」AI大賽 推動智能體從「功能秀」邁向「交付力」

2025年12月，百融雲創宣佈冠名支持中國人民大學高瓴人工智能學院舉辦的首屆「百融杯」AI智能體創新應用大賽，聚焦「AI+教育」真實場景，透過教師與學生雙賽道設計，以「崗位化職責定義—推理可觀測—結果可驗收」為核心標準，旨在檢驗智能體能否「閉環把事辦好」。賽事強調可落地的工程化能力，透過方法、資料、人才三重閉環機制，將校園創新成果反哺企業級Agent平台，加速形成可複用的「硅基崗位」樣本，為行業提供可追蹤、可衡量的智能體實踐範式。





香港中文大學（深圳）傑出合作夥伴

香港中文大學（深圳）以培養國際化高層次人才為核心目標，百融雲創依託自身AI技術優勢，與學校在AI前沿技術探索、國際化人才實習就業、科研成果轉化等方面展開緊密合作，共同培養未來精英。



北京郵電大學2025年度就業合作單位獎

該獎項是北京郵電大學對優質就業合作夥伴的重要表彰，百融雲創長期與北郵保持深度合作，為北郵學子提供了貼近行業前沿的實踐機會與就業平台，共同推動高校人才培養與就業銜接。

■ 遵循AI倫理

百融雲創參與發起國內首份由智庫媒體發起的對金融領域生成式 AI 倫理治理規範的倡議書—《發展負責任的金融 AIGC 聯合倡議》，秉持「堅持智慧向善，金融高品質發展；堅持以人為本，金融風險可控；堅持回歸本源，助力實體經濟」價值觀，堅持「推動有序創新、堅持合規底線、加強倫理善治、完善數據治理、增強透明可信、保障用戶權益、共促公平普惠、鼓勵開放互通」基本原則。公司積極攜手社會各界共同發展負責任的 AI，推動 AI 產業的健康發展，為人民增進福祉。

聚焦研發 轉化成果

用AI「交付結果」——百融雲創發佈RaaS戰略及「結果雲」平台 定義AI硅基智慧新範式

案例

2025年12月，百融雲創正式發佈以「結果即服務」為核心的RaaS戰略，推出「結果雲」平台，旨在推動AI從提供工具轉向直接交付可衡量的業務結果。其核心是透過「硅基員工」承擔企業行銷、客服、人力、法務等高價值崗位的具體任務，構建人類與AI協同的「硅碳共治」新範式。該戰略依託於「結果雲」平台的三層技術架構，具備可觀測計量、線上自迭代運算等五大能力，並透過按結果計價等商業模式，確保AI應用的效果可衡量、可審計。公司已在招聘、專業服務等領域推出多款旗艦「硅基員工」產品，以縮短流程週期、提升效率，並將與產業夥伴共建技術標準與生態。



2026硅基生產力大會







■ 大模型創新領航

案例

百融雲創 BR-LLM大模型通過國家備案

2025年4月，繼CybotStar企業級智能體平台透過演算法備案後，百融雲創再傳捷報——自主研發的大語言模型BR-LLM正式通過大模型備案。這標誌著百融雲創已經完全建構起覆蓋大模型訓練、智能體開發與企業場景化落地的全端式AI能力，並在內容生成控制和合規管理方面，達到對客服務的標準，為智惠千業萬戶注入新動能。



案例

百融雲創推出米荔AI：首款AI to C智慧記帳與生活管理助手

2025年11月，百融雲創發佈其首款面向消費者的AI產品「米荔AI」，旨在透過AI技術解決記帳和日程管理中的操作繁瑣、易遺忘及隱形消費等問題。該產品集成語音辨識、OCR拍照識別及大模型能力，支援一句話自動記錄消費與待辦事項，並提供消費分析、預算管理及多角色人設（如英語教學模式）。以微信服務號形式提供免費核心服務，未來計劃升級為個人AI財務顧問，幫助用戶實現輕鬆高效的財務與時間管理。

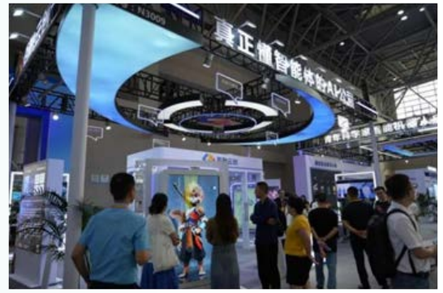


■ AI應用技術和數智化解決方案

案例

百融雲創全端AI產品亮相智博會，多模態「硅基員工」覆蓋千行百業

2025年9月，在2025智博會上，百融雲創展出VoiceGPT、3D全息數位人、數智人一體機等產品，展示其從大模型到場景化應用的全端能力。VoiceGPT實現毫秒級回應與99%語義識別精度，3D數位人「小雲」相容多場景互動，心理看護「小悟空」則融合情感識別技術。這些產品透過智能體協作，為多種垂類領域提供沉浸式、可量化的數位員工解決方案。





案例

百融雲創構建汽車營銷AI智能體，全鏈路完善客戶生命週期服務

2025年5月，在中國汽車流通協會、北京市朝陽區人民政府主辦的「振消費 智資料 馭未來」2025中國汽車消費論壇中，百融雲創推出以AI語音機器人、企微機器人及高品質線索為核心的汽車營銷方案，覆蓋客戶畫像分層、動態話術生成到戰敗線索回溯的全流程。透過多模型協同與方言識別技術，系統實現線索智能分級與30%無效成本攔截，同時依託企業微信機器人提供7×24小時專家級服務。該方案以數據建模與場景積累為核心壁壘，推動車企實現精準觸達與體驗升級。

■ 提供定制化AI解決方案

案例

營運商客服場景的「硅基員工」定制實踐

2025年8月，針對通訊行業客服場景的高度定制化需求，百融雲創基於「百工」平台為某大型營運商部署了具備行業知識庫與多輪對話能力的智能客服體。該智能體深度融入了營運商的套餐規則、故障處理流程等專業知識，實現了7×24小時自動回應查詢、業務辦理與投訴預處理等任務，日均處理互動量達千萬級。透過「按崗位交付、按效果計量」的模式，不僅將客戶滿意度提升15%，更以持續進化的「硅基勞動力」形態，重塑了企業服務的成本結構與回應效率。

案例

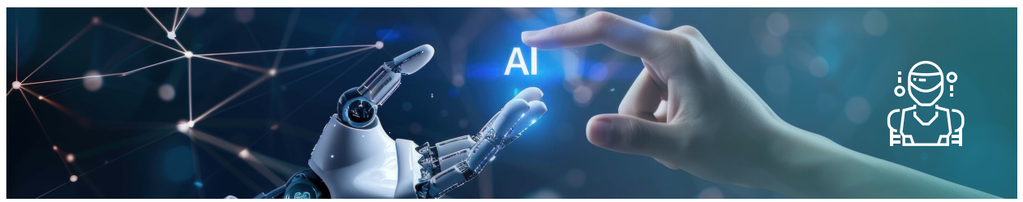
百融雲創定制AI智能體平台

2025 年 11 月，百融雲創與某銀行達成深度戰略合作，共同探索「AI+ 金融」的深度融合。基於「結果即服務（RaaS）」商業模式，百融雲創將提供高度定制化的 AI 中樞與企業級智能體能力，支持其在智能理財、信貸決策、風險監控、跨境金融等核心業務環節實現智慧化重塑。此次合作旨在構建開放、智能的銀企協同生態，透過可進化、可量化的「硅基員工」系統，推動該銀行全鏈路業務效率提升與智能升級，成為「AI+ 金融」領域的標杆實踐。



保障產權 增值創新

公司嚴格遵守相關法律法規，包括但不限於《中華人民共和國商標法》、《中華人民共和國專利法》、《中華人民共和國著作權法》及《中華人民共和國反不正當競爭法》等，並制定了《百融雲創知識產權管理制度》，包含《專利權管理制度》、《商標權管理制度》及《計算器軟體著作權管理制度》等，對涉及知識產權的相關工作進行備案，並明確知識產權創作成果的歸屬。透過這種方式，既保護公司自身的知識產權，又能加強知識產權管理，進而鼓勵創新創造，推動行業的健康發展。百融雲創要求員工必須自覺保護公司的知識產權，同時也要尊重他人的知識產權。百融雲創鼓勵大家透過舉報投訴渠道，對侵犯百融知識產權的行為進行檢舉，以更妥善維護公司無形資產的合法權益。公司將知識產權保護工作融入研發團隊日常工作中，以「及時保護」及「主動挖掘」為基本原則，定期開展相關技能培訓和專利挖掘，提升研發人員知識產權保護意識。





經過長期的技術投入，百融雲創在隱私計算、智慧語音、機器學習等技術領域具備了先發優勢，並取得了豐碩的成果。截至2025年末，公司累計獲得超過573項專利及軟體著作權，並透過將技術、產品和業務充分結合，推動當下的技術革新去服務未來的客戶需求，以此來建構企業發展的護城河。

截至2025年末

累計獲得超過 **573** 項專利及軟體著作權

03

服務臻境
創造多維責任價值

- 堅守品質 體驗恒常 43
- 售後回應 深耕信任 46
- 數據嚴守 護航安全 47
- 協同供應 責任採購 51

聯合國可持續發展目標





堅守品質 體驗恒常

在研發過程中，百融雲創注重市場需求和用戶回饋，不斷完善產品設計，確保產品及技術具有出色的性能和功能。針對性提供解決方案。百融雲創的產品品質體現在準確性、可靠性、安全性、穩定性、相容性、用戶體驗、創新性以及快速回應和迭代能力等方面。為了滿足這些要求，公司通常會加大研發投入，注重測試和改良，並積極收集用戶回饋，以不斷提升產品的品質和競爭力。

品質管制體系認證證書



2025年百融雲創在企業級智能體服務領域率先提出並落實了「RaaS（Result-as-a-Service，結果即服務）」理念，從根本上重構了技術與客戶價值之間的連接邏輯，而這一理念的核心正是「對結果負責」。在百融雲創看來，技術不是目的，結果才是價值的兌現；AI不應只是工具，而應成為「硅碳共治」中為企業經營結果負責的「硅基員工」。RaaS模式跳脫出傳統「按技術模塊付費」的框架，轉而圍繞「業務目標達成」建立服務定價與交付邏輯，實現了AI從工具型採購向價值型交付的轉變，讓「硅基員工」的價值透過可量化的業務結果得以體現。

在RaaS模式下，百融雲創交付明確的、可量化的業務指標成果——如轉化率提升、風險識別率最佳化、客戶響應效率等，這正是「對結果負責」的直接落實。客戶「按結果付費」，百融雲創「對結果負責」，實現了企業與服務方之間更緊密的目標對齊，也推動了「硅基員工」從實驗室走向核心業務，成為「硅碳共治」的核心生產力。

透過結果雲平台與RaaS模式，百融雲創將「硅基員工」真正納入企業生產體系，用結果定義價值、用結果檢驗能力，突破AI從「能用」走向「好用」的關鍵階段，成為可以規模化入職、長期創造業務價值的新型生產力，更構建起「硅碳共治」的高效協作範式。

圍繞RaaS戰略，百融雲創將AI互動衡量體系從回應速度、語義理解等技術指標，升級為效率提升、轉化增長、成本下降等經營指標，也即讓AI真正承擔起崗位化職責，為KPI負責。

在商業實施層面，百融雲創圍繞兩大主線建立「硅基員工矩陣」：

- EX（Employee Experience，對內提升員工體驗的硅基員工）比如硅基風控經理、硅基信審專員、硅基招聘專員、 硅基財稅法專員等。
- CX（Customer Experience，對外提升客戶體驗的硅基員工）比如硅基營銷專員、硅基客服專員等。

2025年，公司正式建構起覆蓋客戶體驗（CX）與員工體驗（EX）兩大維度的旗艦硅基員工產品矩陣，對外輸出的旗艦產品包括：

硅基行銷服專員百盈（CX）

通過硅基營運專員進行業務辦理、分析看板，硅基行銷專員進行方案講解、產品推斷，硅基客服專員進行遠端排障、問題閉環，三位一體助力B端機構實現統一大腦統一看板的營銷服閉環。百盈已廣泛應用於財富保險、通訊營運商、零售等1,000+營運場景，支援情緒識別、方言版、英文版等互動。

硅基分析師百智（CX）

透過MasterAgent架構串聯多智能體協作，透過錄音卡、PC端、APP端三端一體，針對資訊暴漲、資訊碎片、人工採集成本高的問題，百智可幫助職場人快速實現「聽-錄-記-寫」全流程閉環。

硅基法商財稅專家百鑒（EX）

透過硅基法商財稅專家承擔資料收集、案例檢索、文本起草、過程管理等標準化工作，碳基法商財稅專家專注規則制定、價值判斷、最終審核與專業背書，建構起「硅基專家承擔90%工作量+碳基專家承擔10%工作量」的協同範式。

硅基招聘專員百才（EX）

透過AI面試官與智能篩選的雙輪驅動，聚焦人力資源招人慢、看不准、診斷難的核心問題，成為企業人才獲取的數位招聘官。

硅基員工之家

除了百盈、百智、百鑒、百才等對外輸出產品，公司內部依託百工平台建立了「硅基員工之家」，管理著內部總計200多类硅基員工崗位，每個崗位對應著多個碳基員工的工作量、同時可被多人高頻調用，全面覆蓋財務、法務、人力、營運等多項職能，滲透線索篩選、合約錄入、帳單核對、客戶數據監控等lead to cash全流程以及客戶服務、測試質檢等全流程。

案例

百融雲創獲信通院DevOps持續交付三級認證

2025年12月，百融雲創旗下全資子公司百融至信（北京）科技有限公司正式通過由中國信通院帶頭開展的《研發運營一體化（DevOps）能力成熟度模型（持續交付）》三級能力成熟度評估。工程能力作為隱藏在產品背後的幕後角色，決定著AI價值能否持續兌現，是AI真正「入職工作」的底層通行證。此次通過信通院三級評估，標誌著百融雲創在穩定、可靠交付方面的能力獲得權威認可。

售後回應 深耕信任

百融雲創重視對客戶需求的瞭解，百融雲創的客戶服務以專業、及時和個性化為特點。百融雲創透過多種管道及時回應客戶需求，提供定制化解決方案。為了滿足客戶的個性化需求，服務團隊還會根據客戶的特點和需求提供定制化的解決方案。

2025年我們服務的客戶滿意度為98%，印證了我們在過去十一年品牌聲望積累贏得的絕對領先地位。

2025年

我們服務的客戶滿意度為 **98%**

我們以「智惠千業萬戶」為使命，透過結果即服務（RaaS）的商業模式向機構客戶輸出硅基員工服務。基於自研BR-LLM大模型與「百融百工」企業級智能體作業系統幫助客戶自建硅基員工，透過業務外包、崗位外包或平台生態賦能三種合作模式來端到端地幫助機構交付業務結果。截至目前，我們已服務超過8,000家機構客戶，部分業務核心客戶留存率達98%，代表性客戶覆蓋互聯網、零售、通訊、教育、醫療等多個行業，廣泛應用於營銷推薦與營運、智能客服與外呼、合約/票據與制度解析、授信與反欺詐、理賠與檔案管理、招聘與培訓賦能等場景。



數據嚴守 護航安全

百融雲創高度重視客戶及利益相關方的資訊安全，同時高度關注客戶資訊保護，採取了一系列嚴格的措施，並將資訊安全融入業務全生命週期，同步覆蓋傳統數據處理與新興技術應用場景，確保安全防護與業務發展同頻共振，為客戶信任與市場聲譽築牢根基。公司採用先進的加密技術，確保客戶數據在傳輸和儲存過程中的安全性。同時，公司建立了完善的存取控制機制，限制員工對客戶資訊的存取權限。在數據處理方面，公司遵循嚴格的合規標準，確保數據的合法使用。此外，百融雲創透過定期開展內部保密培訓和教育活動，加強員工對保護客戶資訊重要性的認識和理解，提高員工的風險防範能力。2025年公司開展數據安全培訓4場。

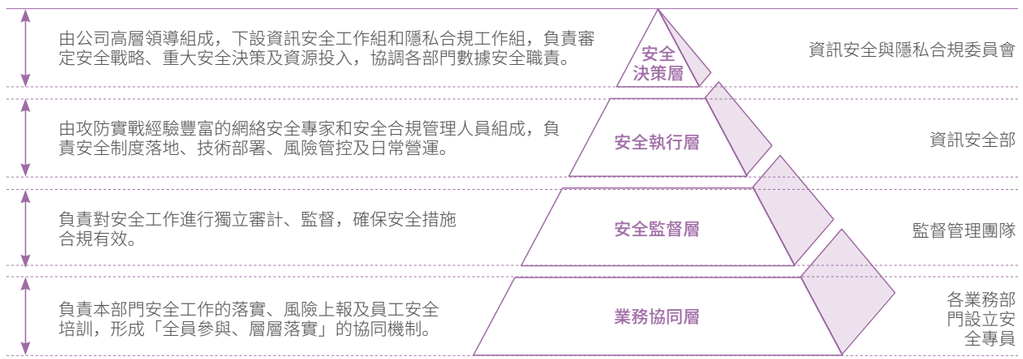
2025年

公司開展數據安全培訓 4 場

■ 資訊安全治理

組織架構

公司建立「決策－執行－監督」三級安全性群組織架構，明確各角色職責，確保安全工作有序推進，貼合公司實際管理模式。



制度流程體系

公司建構「策略－規程－操作手冊」三級制度體系，覆蓋資訊安全全領域，結合公司業務特點制定，確保安全工作有章可循：

01 核心策略

明確安全工作的總體要求，涵蓋資訊安全管理總則、數據安全管理策略、網絡安全性、資訊分類分級保護等方面的管理要求。

02 專項規程

針對具體安全場景制定可執行的規程，如風險評估規程、事件回應規程、存取控制規程、數據銷毀規程等。

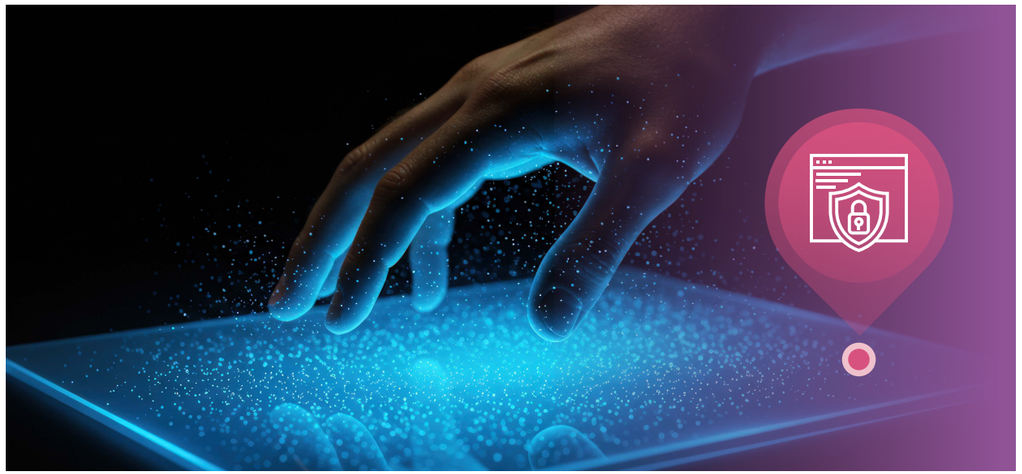
03 操作手冊

為一線員工提供標準化操作指引，確保安全措施落實到具體工作環節，涵蓋系統操作、資料處理、安全應急等場景。

責任體系

公司建立「全員安全責任制」，明確從高層領導到基層員工的安全職責，形成「人人有責、層層落實」的安全責任鏈條。制定《違反資訊安全處罰措施》，對任何造成數據安全破壞的直接負責人和所在部門主管人員進行處罰；對安全工作成效顯著的團隊及個人予以表彰，加強責任意識。

公司持續沿用並完善先進的加密技術體系，確保客戶資料在傳輸、儲存及使用全環節的加密保護，從技術層面杜絕數據洩露風險。同時，升級存取控制機制，在原有權限限制基礎上，引入精細化權限管理模型，結合角色、場景、操作類型三維度授權，實現 「最小必要限權」 精準管控，進一步降低內部非授權存取風險。



數據安全策略

» **數據存取權限控制。**實施嚴格的數據存取審批和授權機制，確保數據存取的最小授權和必要性。數據存取的網絡策略控制，防止未經授權的存取。

» **數據加密傳輸。**使用專線、VPN、HTTPS 等安全鏈路和加密協議進行數據傳輸，確保數據在傳輸過程中的安全性。

» **數據儲存。**使用安全的加密技術 AES256、SHA256、SM3等技術對重要數據進行加密或脫敏存儲。規範加密密鑰的保管流程，確保密鑰儲存安全、使用可控，避免因密鑰洩露導致的數據安全風險。
根據數據安全級別，對數據進行分域分級儲存，確保不同儲存域之間的物理或邏輯隔離。
建立數據備份與恢復機制，定期測試備份數據，確保在需要時可用。

» **數據刪除。**數據刪除與銷毀已建立完善的流程和處理機制，判定為儲存「企業機密」的磁碟必須消磁處理，儲存「企業秘密」和「內部公開」資訊的磁碟複用前必須反復擦寫確保數據不可複用，所有的操作過程必須有雙人進行，並對銷毀過程進行記錄和確認。



資訊系統安全等級保護3級備案證明



資訊安全管理體系認證證書

公司對資訊安全事故進行了明確的分級說明，制定用於明確敏感資訊和數據的範圍的《百融資訊安全管理規範 v2.0》和防止數據洩漏相關事故的《保密協議》。事故處理流程規範，包括QA（品質保證團隊）、事故責任人、客戶營運人員協作完成；事故處罰責任明晰，在文件中同樣具有明確規定，體現百融雲創在資訊安全管理方面的重視，確保資訊安全事故能夠得到及時、有效地處理。

在嚴格遵循現有數據合規標準的前提下，針對人工智能大模型應用、漏洞防控等新興風險點，2025年公司新增兩項核心管理規範：

» **《使用大模型數據安全規範》：**明確大模型訓練數據來源合規性要求、客戶數據脫敏標準、模型輸出內容安全審核流程，防範大模型應用過程中的數據洩露、偏見傳播等安全與倫理風險；

» **《漏洞管理規範》：**建立漏洞發現、分級、上報、修復、驗證的全流程閉環機制，明確不同級別漏洞（高危、中危、低危）的修復時限與責任主體，提升系統漏洞防控的主動性與時效性。



■ 數據洩露應急預案

公司建立完善的安全事件應急回應體系，確保重大安全事件快速處置、降低損失。

事件分級　將事件分為特別重大、重大、較大、一般四級，實施分級回應，明確各等級處置流程。

應急預案　明確應急回應的啟動、處置、上報、復盤全流程，明確各部門職責，透過工單跟蹤處置進度，確保回應高效有序。

應急預案　制定針對性的應急預案（如數據洩露、網絡攻擊、系統癱瘓等），定期進行應急演練，確保制度和流程的可執行性。

事後復盤　安全事件處置完成後，及時開展復盤，分析事件原因，完善安全措施，避免同類事件再次發生，對處置過程進行歸檔回顧。



■ 資訊安全審查

公司資訊安全審查參照管理體系內部審核要求，覆蓋公司安全管理全領域，重點圍繞以下內容展開，確保全面排查安全隱患、驗證合規性：

» **安全治理審查：**核查安全組織架構、制度流程、責任體系的完整性與實施情況，確認符合公司安全戰略及相關法規要求。

» **核心能力審查：**針對數據安全、網絡安全、應用安全、身份與存取管理等核心安全能力，核查防護措施的有效性、合規性。

» **業務系統審查：**對各核心業務系統的安全配置、權限管控、合規調節情況進行專項審查，排查系統安全性漏洞與管理缺陷。

» **合規與營運審查：**核查合規資格的有效性，以及安全營運、應急回應、漏洞管理等日常工作的規範性。

» **應急相關審查：**安全事件處置過程中及處置完成後，專項審查事件原因、處置流程、防控措施的合理性，為完善應急預案提供依據。

協同供應 責任採購

百融雲創以高度的社會責任感為出發點，致力於建立一個負責任的供應鏈。公司積極與供應商合作，共同制定並執行高標準的品質管理體系，確保產品和服務的品質可靠。

■ 供應商管理

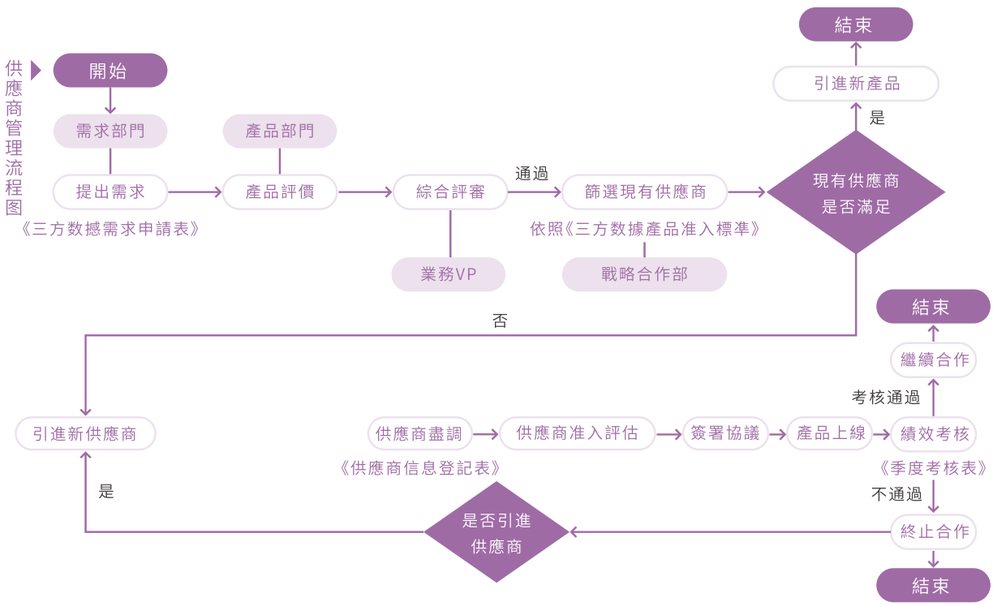
百融雲創努力建構可持續的供應體系，堅決遵循國家法律法規和行業內的相關規定。公司透過制定《三方數據產品需求評審及供應商管理制度》，將供應商管理制度切實執行，旨在維護公司、供應商以及資訊主體的合法權益，推動公司業務的規範化運作，保障其健康發展。

百融雲創透過制度規範供應商管理。公司將供應商在環境、社會及管治方面的表現納入供應商准入、評估、退出等全過程，涵蓋環境、品質、安全、勞工、商業道德等維度。例如，在供應鏈管理中，百融雲創注重環境保護和可持續發展，鼓勵供應商採用環保材料和生產工藝，減少對環境的影響。同時，公司也關注供應鏈中的工作條件，宣導供應商遵守道德和人權準則，保障工人的權益。

百融雲創積極推動供應鏈的創新和完善，透過技術手段提高供應鏈的效率和靈活性，以滿足客戶不斷變化的需求。

供應商准入

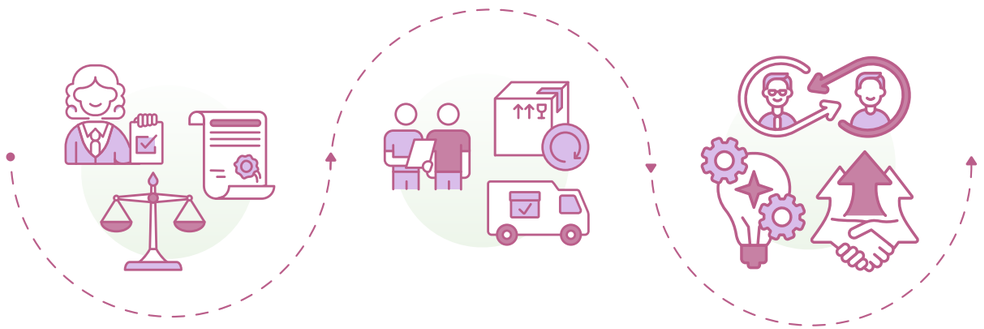
在供應商管理的各項工作流程中，根據《數據來源供應商准入標準》，百融雲創有針對性地加入對供應商ESG風險的考慮，重點關注其在資訊安全、產品責任、風險管理、商業道德等方面的表現。



供應商考核

百融雲建立了嚴格的供應鏈監督機制，定期對供應商進行評估和審核，確保其符合公司的要求和標準。透過與供應商的密切合作和溝通，百融雲創努力實現供應鏈的透明化和可追溯性。百融雲創對其每季度評審一次，評審會議由戰略合作部組織，評審小組負責評審，並根據績效考核的效果，決定是否引進新供應商、是否與存量供應商繼續合作和是否調整後期採購的配額。

為更加保障利益相關方的利益，避免並盡可能降低各個環節可能發生的風險，當供應商出現如下情況時，百融雲創將考慮是否暫停或終止合作：



- 出現數據洩露、被濫用等情況或其他重大負面事件；
- 出現較大規模的客戶、用戶投訴事件；
- 被公安部門調查或被直轄市、省級以上網信部門、電信主管部門、市場監督管理部門、行業協會等監管部門約談、調查、要求整改或罰款等；
- 供應商對公司成員進行賄賂；或
- 其他可能對公司造成不利影響的情況。

■ 綠色供應鏈

「綠色供應鏈」是一種將環境因素納入供應鏈管理的理念和實踐。它旨在減少供應鏈活動對環境的負面影響，並提高資源利用效率。百融雲創積極建立綠色供應鏈，在供應鏈中，公司不僅關注自身的環境績效，還積極推動供應商、生產商、分銷商等各個環節共同實現綠色發展。公司大力倡導綠色採購，明確規定在評估供應商和採購產品時，應優先選用那些已獲得環境管理體系認證的供應商，以及具有綠色認證或能效等級較低的產品。對於存在重大環境負面資訊的供應商，公司將謹慎處理並適時終止與其合作的同時，提高員工對綠色採購的認識和技能，確保綠色採購政策的有效實施。透過這種方式，公司旨在帶動供應鏈上的企業改善環境績效，共同推動與環境的和諧共生。

聚力成林
建構開放產融生態

- 平等雇傭 多元包容 55
- 深入關懷 健全福祉 61
- 平台賦能 拓寬路徑 65
- 持續公益 社區共創 69

聯合國可持續發展目標



平等雇傭 多元包容

百融雲創注重培養人才和技術團隊的建設。公司積極招募高質素的人才，提供良好的培訓和發展機會，吸引更多優秀的科技人才加入團隊。百融雲創鼓勵員工學習和掌握最新的科技知識，提升自身的技術水準，為公司的創新研發提供堅實的支援。

百融雲創嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》及《中華人民共和國勞動合同法》等法律法規，堅持公開招聘、平等競爭、擇優錄取的原則，不因性別、民族、年齡等而歧視任何一位應聘者，禁止雇傭童工或強迫工作。

» 員工招聘

公司嚴格恪守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國社會保險法》及《中華人民共和國民法典》等相關的法律法規，制定並嚴格執行《招聘管理辦法》等內部管理制度，保障內部招聘體系的完整性、合規性，規範人才的選拔與錄用機制，為公司的長遠發展儲備優秀後備力量，建立健全企業職工權益保障制度。

在招聘工作的組織架構上，公司採取「統一政策、分級管理」的模式。具體而言，人力資源部門負責制定全域性的招聘與錄用政策，而各部門、分公司及辦事處則負責實施具體的招聘活動和管理流程。這種分工明確的管理方式，不僅

公司致力於推動多元化與包容性發展戰略，透過多種渠道積極吸納外部優秀人才。具體而言，公司採取了一系列策略，包括社會招聘計劃、校園招聘活動以及內推渠道，以吸引不同背景和經驗的專業人士加入我們的團隊。這種全面的人才引進策略不僅豐富了公司的文化底蘊，也為公司的創新和發展注入了新的活力。透過這些多元化的招聘途徑，公司能夠更加適應市場變化，提升競爭力，並為實現長期可持續發展奠定堅實的人才基礎。

校園招聘：開闢校園招聘專區；高校現場招聘雙選會；實習生通道
社會招聘：現場招聘會；網絡招聘；獵頭招聘；勞務派遣與外包；行業沙龍等活動
內部推薦：公司員工內部推薦；內推海報；內部招聘與輪崗



截至2025年末

在職員工總數
1,777 人

少數民族員工：101人
殘疾員工：15人
勞務派遣員工：69人

按地域分佈劃分：
中國大陸：1,770人
港澳臺地區：6人
海外：1人

新入職員工總數
639 人

按性別結構劃分：
男性：441人
女性：198人

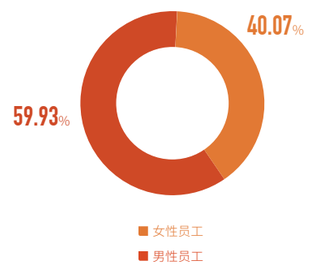
按招聘渠道劃分：
應屆畢業生：66人
社會招聘：573人

新入職員工勞動合約簽訂率
100 %

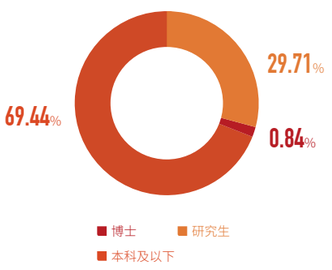
在職員工勞動合同簽訂率
100 %

員工流失率
17 %

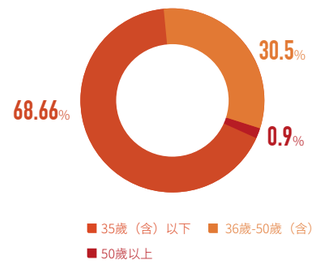
按性別結構劃分：



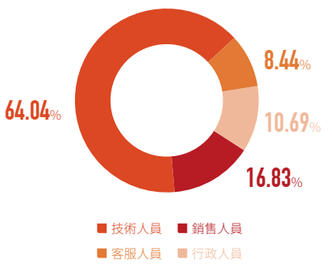
按教育背景劃分：



按年齡結構劃分：



按專業構成劃分：



» 規則清晰

為了確保招聘活動的順利進行，公司制定了一項全面的《年度招聘工作規劃》。該規劃明確了年度招聘工作的目標、原則、策略、任務、所需資源、工作節奏和評價指標，以確保公司各部門能夠協調一致地完成年度人才招聘工作。透過這種方式，百融雲創能夠確保招聘活動與組織戰略保持一致，高效地吸引和選拔合適的人才，滿足業務發展的需求。

» 渠道豐富

數位化浪潮為百融雲創帶來了歷史性發展機遇，公司相信，數位提效可以實現內部營運轉型，以便提升與客戶、合作夥伴和員工互動。秉承「數智創新」的理念，百融雲創在人力資源的各個模塊開展了數位化轉型與實踐。借助數位化賦能組織創新建設及人才的選、融、用、育、留、聚，開啟了「數智領航、人效提升」道路。

在招聘方面，企業打通EHR與外判招聘系統完成了數據互通，實現從人才選拔到錄用的智能招聘一體化管理，並透過各類線上數位化BI看板，時刻洞察招聘品質和招聘效率，透過數位化驅動招聘結果；在組織人才盤點方面，建設了數位化績效管理體系和人才盤點體系，並透過該體系明確人才發展情況，制定未來的人才規劃和人才培養計劃；在薪酬福利方面，成立數位化薪酬福利平台，讓員工透過企業內購平台實現線上化一鍵採買，真正做到了在實踐中建構數位化的人力資源管理體系。

硅基招聘專員（百小才）

流程節點 → 履歷擷取 → AI智能評分 → AI數位人面試 → 業務部門篩選 → 致電邀約

» 各環節價值評述

履歷擷取：系統自動擷取MOKA履歷，建立標準化待處理池，為後續自動化流程奠定數據基礎。

AI智能評分：基於大模型與崗位畫像，對學歷、實習、技能等關鍵維度進行量化打分，實現24小時不間斷篩選，快速過濾低匹配履歷，顯著降低人工初篩壓力。

AI數位人面試：透過標準化題目與多模態評估完成首次面試，24小時全天候服務，確保評價客觀統一，高效支援大規模初篩需求。

業務部門篩選：AI環節通過的候選人推薦給業務部門篩選。

致電邀約：業務部門篩選通過的履歷可一鍵發起面試邀約及致電，自動完成候選人面試日程安排。

» 量化成果與提效分析

初篩環節：效率提升69%，耗時從117小時縮短至36.4小時；AI實現100%全量自動篩選，招聘漏斗頂端基數擴大66%。

複試環節：攔截近1/3無效面試，業務面試官負荷降低32%，候選人品質提升28.57%；業務側總耗時從277小時提效41%至164小時，單人投入時長從17小時/Offer降至12小時/Offer。

全鏈路提效：整體效率提升50%，單Offer所需人工作業時間從30小時縮減至15小時，顯著降低招聘成本。









» 社會認可

百融雲創始終堅持行業高標準，致力於成為一家高效且有溫度的企業。我們依法保障員工平等就業、合理工作條件、完善薪酬福利及職業發展，讓不同年齡、種族、性別、國籍、身體條件、宗教等的員工享有平等機會，並提供暢通的溝通申訴渠道。公司堅決反對並零容忍任何形式的歧視和騷擾行為，尊重他人的人格與尊嚴是每一位員工應當踐行的義務，維護自身的人格與尊嚴同樣也是每一位員工的權利。因此，百融雲創也榮獲了多項僱主價值類、數位驅動人效提升類、員工體驗類相關的僱主品牌及人力資源管理獎項。獎項的背後，是公司上下一心、團結一致、共同進取的成果，體現了百融雲創作為人才磁石的力量。



MOKA2025中國人力資源天狼星獎——人力資源AI實踐卓越獎

該獎項以「權威、公正、專業」為核心評選準則，重點表彰在人才戰略創新、組織數位化升級、完善員工體驗等方面樹立行業典範的企業。百融雲創將自研AI深度融入人才管理全流程，在組織數位化與員工體驗方面樹立行業典範。



獵聘2025北京年度非凡僱主

獵聘「非凡僱主」秉持「Work Different」核心理念，透過獨特的「六感模型」（安全感、公平感、成長感、認同感、愉悅感、價值感），全面評估企業的僱主綜合實力。百融雲創憑藉完善的中高端人才發展通道、包容開放的企業文化，以及對員工個人價值實現的深度賦能成功上榜。



牛客2025年度NFuture科技人才最青睞校招僱主

該獎項依託百萬大學生真實口碑數據與行業專家評審雙重背書，聚焦企業技術實力、科技人才培養體系及校招服務品質等核心維度。百融雲創憑藉深厚的AI技術積澱、「導師帶教+項目實踐」的校招新人培養模式，以及廣闊的技術創新舞台，成為科技類學子心中的「理想僱主」。



實習僧2025年度最愛僱主

實習僧「年度最愛雇主」評選以百萬大學生真實回饋為核心依據，重點考察崗位品質、培養體系完善度及員工關懷溫度。百融雲創憑藉系統化的培養方案、一對一導師帶教機制、豐富的實踐資源，以及人性化的關懷舉措，贏得了大學生的一致好評。

勞動糾紛

公司依據《中華人民共和國勞動爭議調解仲裁法》規範勞動爭議事件管理辦法與處理措施，按照公平公正依法原則處理勞動糾紛，公司與員工在工作過程中產生的爭議以《勞動合同》規定為準。

民主管理

公司積極建構開放、透明、民主的溝通機制，透過員工溝通與訪談、內部管理調研等渠道，為員工搭建多元化的民主溝通平台。公司尊重和保障職工依法享有的知情權、參與權、表達權和監督權、結社自由等民主權利，支持職工參加公司管理活動。

員工滿意度得分

4.92 分（滿分5分）

參與調查的員工數量

729 人



深入關懷 健全福祉

■ 薪酬與福利

百融雲創的成功取決於我們吸引、挽留及激勵合格人才的能力。作為人力資源戰略的一部分，公司為員工提供有競爭力的薪酬方案，包括具有競爭力的薪金、與績效掛鉤的現金紅利及其他激勵。

截至報告期末

本公司產生的薪酬成本總額為人民幣 **1,010.66** 百萬元

上一報告期則為人民幣 **875.30** 百萬元

薪酬的理念與結構

目的

薪酬管理的根本目的在於透過建立具有內部公平性、外部競爭力的薪酬體系，吸引、保留並激勵公司的優秀人才。透過落實公司體現職位價值及員工績效的薪酬哲學，創建公司「以績效為導向」的薪酬理念。以崗位職責、能力、績效貢獻等因素為標準，實現科學的付薪理念及激勵制度。

理念

市場：公司參照外部薪酬調研數據，並將公司整體薪酬水平定位不低於外部市場水平，針對崗位市場供求情況，採取差異化薪酬策略，以保證公司薪酬水平的外部競爭性。

崗位：薪酬體系同員工職業發展通道體系相結合，體現不同職位價值和級別對應的薪酬水平。

任職資格：員工固定工資體現員工職位性質與任職能力，同一職位的員工因能力和經驗不同在固定工資上有一定的差異。

績效：績效獎金體現員工績效和貢獻，體現薪酬激勵的績效導向。

結構

非銷售系：基本工資+績效工資+綜合補貼+出差補貼+13薪+年終績效獎金+長期激勵；

銷售系：基本工資+綜合補貼+提成（月）/獎金（季度）+長期激勵。

薪酬福利保障

公司根據《薪酬管理規定》、《工資總額管理辦法》及《付薪管理細則》等相關規定建立工資總額與企業經濟效益和勞動生產效率掛鉤的決定機制，堅持同工同酬的原則。形成崗位決定基本工資、業績決定績效工資、貢獻決定獎勵獎金的多元薪酬體系，激勵員工與公司共同成長。公司特制定《薪酬及福利管理制度》以保障薪酬管理的科學、規範與合理。

● 薪酬調研

為了針對性地解決薪酬的對外競爭力和對內公平性問題，並實現薪酬體系的個性化設計，百融雲創採取了市場薪酬調研的方法來完善其薪酬結構。這一策略有助於公司更精準地制定與市場趨勢相符的薪酬政策，確保公司在吸引和保留關鍵人才方面保持競爭力，同時維護內部薪酬的公正性。透過這種方式，百融雲創能夠根據員工的具體貢獻和市場標準，提供更為合理和具有激勵性的薪酬方案。



● 薪酬體系原則

百融雲創在建構其薪酬體系時，採用了四個核心維度作為設計的基礎：市場競爭力、崗位價值、任職資格以及個人績效。這種多維度的薪酬設計方法確保了公司在制定薪酬政策時，能夠全面考慮外部市場薪酬水平、崗位工作內容與要求、員工的專業技能和工作經驗，以及員工的工作表現和貢獻。透過這種方式，百融雲創能夠建立一套既公平又具有競爭力的薪酬體系，有效激勵員工，同時吸引和保留關鍵人才，支持公司的長期發展。

● 績效回饋機制

百融雲創績效考核遵循既定流程。評估結束後，上級必須與下屬進行一對一溝通，就績效考核結果及具體表現進行說明，並共同制定下一步的改進計劃。此次溝通是績效管理的關鍵環節。溝通完成後，被評估人需確認上級已履行溝通職責，並可隨時查看個人的正式績效評估報告。

● 績效申訴渠道與處理機制

若員工對考核結果存有異議，可透過以下正式管道申訴以保障權益：

提出申訴：員工在接到考核結果的一定時間內，有權向人力資源部提交書面申訴。

調查與協調：人力資源部在接到申訴後的一定時間內進行調查核實與協調，並形成處理建議。

回饋與落實：人力資源部將事實認定結果及處理意見回饋給申訴人、考核者及相關部門負責人或分管領導，並監督後續落實。

最終仲裁：如當事人對處理意見仍有異議，可向公司考核委員會提請仲裁，考核委員會的裁定即為最終結果。

員工福利

公司不斷完善薪酬福利體系，按時足額發放薪酬，依法為職工繳納社會保險、公積金、企業年金，建立了相對完備的福利保障制度，倡導員工高效工作、合理安排休息休假。員工依法享有各種法定的帶薪假期，包括法定節假日、年休假、婚假、探親假、喪假、產假、病假、工傷假等。2025年公司員工社會保險覆蓋率100%，人均帶薪休假時間7天。

為了規範福利管理流程，並緊密結合公司實際情況，百融雲創出台了《福利管理制度》。除了滿足國家法定規定的福利項目外，為了吸引和留住更多優秀人才，提升員工福利與保障的水準，公司還為員工提供了以下額外的補充福利：

- **補充醫療**

公司提供的補充醫療保險計劃不僅覆蓋了常規醫療費用，還包括交通工具（如自駕）意外傷害、重大疾病以及疾病身故等責任，從而為員工提供了更為全面的保障。

- **性別友好**

公司設有母嬰室，以滿足女性員工在特定時期的特殊需求，體現了公司對性別平等和員工關愛的重視。

- **餐飲**

公司為員工提供免費的加班晚餐，或者提供便利的零售食品供應服務，確保員工在工作期間能夠得到良好的飲食保障。

- **其他**

公司還組織了員工生日慶祝活動，提供節日禮品，以及定期安排健康體檢等，以此來增強員工的歸屬感和幸福感。





■ 關愛與扶助

百融雲創對員工的健康與安全持有最高的重視程度，堅決反對任何可能對員工健康和安全構成威脅的行為。

員工健康

百融雲創致力於打造一個安全的工作環境，確保在遵循所有適用法律法規和安全規範的基礎上，採取適當的安全措施，以消除所有已知的安全隱患。百融雲創制定了《消防安全制度及應急方案》，為員工普及了日常消防注意事項、消防安全常識和消防安全管理制度，並制定了詳細的消防疏散逃生應急方案，以提高員工的消防安全意識和應急處理能力。

百融雲創高度關注員工身體健康，遵守《中華人民共和國勞動法》及《中華人民共和國職業病防治法》，加強職業病危害因素的識別、監測，職業病的防治、檢查和事故處理。在員工心理健康方面，公司制定了「保持身心愉悅小妙招」，以幫助員工在疫情壓力下仍能保持愉悅的心情，全身心地投入工作和生活中。這一措施旨在協助員工緩解焦慮、不安和焦躁情緒，保持積極、樂觀的心態，促進員工的心理健康和整體福祉。2025年公司成立百融融安應急義工服務隊，主要應對場景涉及工作場所突發疾病事故的院前緊急救助，涉及體外心臟按壓（CPR）、自動體外除顫儀（AED）應用；初起火災處置，需採用滅火器等消防器材實施撲救。

百融雲創定期組織員工進行全面的體檢，以確保員工的身心健康得到有效地關愛和保護。此外，公司還聘請了專業的供應商團隊，對公司的公共區域，如大型景觀、牆面、地毯、綠植以及整個辦公空間進行定期的清潔、保養和相關的消毒工作，以保障員工的工作環境整潔、衛生和安全。過去三年公司每年因工身故人數為0。

案例

心肺復蘇急救培訓

2025 年 12 月公司聯合石景山區紅十字會，重磅開啟「急救知識與 CPR+AED（心肺復蘇急救 + 自動除顫裝置使用」與滅火器正確使用方法 ” 專題培訓活動，專業指導助力掌握關鍵急救技能。





指標	單位	2025年
工作場所員工發生事故的數量	件	0
工傷率	%	0
因工亡故人數	人	0
因工亡故比率	%	0
因工傷損失工日數	小時	0

員工關懷

百融雲創高度重視員工關愛工作，積極營造健康積極、奮進向上的企業文化氛圍，促進企業凝聚力、向心力的提升，提升員工幸福感和歸屬感。

案例

AI奔跑

為慶祝公司成立 11 周年，2025 年 8 月，「AI 奔跑」主題活動在北京奧林匹克森林公園南園火熱開跑。來自北京總部及各外埠分支機構的數百名員工以奔跑之名，共慶公司十一華誕，用汗水與激情詮釋「AI」與「奔跑」的雙重寓意。

十一年風雨兼程，公司始終保持著奔跑者的姿態。本次「AI 奔跑」不僅是一場體育競技，更是一次團隊凝聚力的生動實踐——北京主會場的同場競技、外埠同事的雲端聯動，共同描繪了全員參與的慶生畫卷。

十一年是一個里程碑，更是一個新起點。願全體同仁永遠保持奔跑的激情，在未來的征程中攜手奔向更輝煌的明天！





平台賦能 拓寬路徑

百融雲創遵循民主、公開、競爭、擇優與職級能上能下、員工能進能出，薪酬能增能減的原則，發展多元晉升序列，為各類員工設計完善的職業發展路徑與升級體系，注重培養造就、用好用活各類優秀人才，滿足員工職業發展與個人價值實現的追求。

» 員工發展

百融雲創始終重視員工職業發展和個人價值提升，不斷完善人才培養體系，制定並落實員工培訓相關管理制度，改良員工績效考核與回饋流程。百融雲創加強後備幹部梯隊建設，為優秀人才提供廣闊的發展平台；鼓勵員工學習各類專業知識，積極提升學歷和獲取專業資格，全面提高管理水準和職業技能。

以長期戰略與短期業務發展需要為牽引，公司把重心放在創造直接積極的業務影響，融合人才使用與發展，踐行「抓兩端帶中間」的人才引導策略，關注組織中的Top端與Bottom端，即表現最好和最差的幹部與個人，打破平衡，拉開差距，杜絕大鍋飯，讓先進者帶動中間者，中間者影響後進者，同時公司也鼓勵員工「之字形」發展。

百融雲創充分鼓勵員工跨部門、跨城市甚至國家的斜線式發展、「之字形」發展路徑，提供人才發展雙通道，為公司大部分員工提供正常的職業發展路線的同時，也為專業人員設計出一條更適合的職業發展道路。2025年有28位員工積極響應並參與「之字形」發展計劃，其中11人透過個人崗位輪換實現能力躍升，17人隨團隊調整擁抱變革，共同拓展成長邊界。當員工在產品、營運、職能等多部門做過管理，又在市場一線做過項目時，豐富的工作經歷無疑會幫助他有效地解決公司遇到的問題，能夠在遇到問題時更能從全局考量，端到端、全流程地考慮並解決問題。而在某個體系裏一條線成長起來的員工難免出現本位主義思想，思維局限，想法片面。因此，公司鼓勵幹部與人才合理流動，形成一個有力的作戰群。

2025年

公司組織變革產生 **194** 個新崗位

255 個新角色

（如MT人員，委員會人員，專案組人員等）

共 **449** 人次 獲得新的任命

» 員工培訓

為了全面提升員工的專業質素，增強員工對本職工作的掌握能力以及對公司企業文化的深入理解，同時有計劃地豐富員工的知識和技能，發掘並發揮他們的潛在能力，以及建立和維護良好的人際關係，百融雲創特別制定了《培訓管理制度》。該制度為公司的人員培訓活動提供了明確的實施和管理指導，確保培訓工作的系統性和有效性，從而支援公司的長期發展目標。

為破解組織知識傳承與員工能力提升的效率瓶頸，百融雲創從0到1搭建公司內部一體化智能學習生態——百融硅基雲學園　融課星球。專案以「人人為師，硅碳共學」為核心，建立一體化學習應用生態，自主研發四大硅基智慧團隊，構建「課程生產+智慧問答+管理賦能+營運提效+資源生態」五位元一體服務矩陣。透過「自動化生產+智慧服務」雙輪驅動，全面替代高強度人工作業，推動學習體系邁入「AI原生」階段。產生的內容全程在企業專屬環境內處理，無外部留痕、無資訊傳輸，保障組織核心知識資產安全。同時該項目已成為行業標杆學習案例，形成了行業內可複製的「AI＋學習」新模式，為行業企業數位化轉型提供了可借鑒的標杆案例。

案例

2025特徵管理培訓

「2025 特徵管理培訓」正式畫上圓滿句號。這不是終點，而是一場管理實踐變革的起點——13 門線上核心課程鞏固理論根基，4 期深度線下培訓淬煉實戰能力，更有一群管理者正在將「定目標、追過程、拿結果」的系統方法論，轉化為團隊效能的真實提升。

體系化培養：從「經驗驅動」到「方法驅動」。本次培訓精心設計「13+4」立體培養體系，直擊管理者從業務骨幹到團隊領導者的轉型問題。一位參訓管理者在回饋中坦言：「這次學習迅速提高了我的管理思維，幫我從以往的商務思維中跳脫出來，學會將目標有效拆解並匹配成員優勢。」這種從「單打獨鬥」到「系統賦能」的認知躍遷，正是培訓設計的核心目標。

當越來越多的管理者開始用系統方法賦能團隊、用復盤文化驅動成長，我們正在見證一場靜默而深刻的組織變革。期待全體管理者以此次培訓為支點，撬動團隊效能的持續增長，共同書寫公司高品質發展的新篇章！







2025AI互動課



2025創和新員工訓練營



2025校招生訓練營



融課星球－硅基員工 榮獲：中外人力資源協會2025年度【中國人力資源價值大獎】、【中國人力資源管理最佳實踐——數字化變革方向】雙獎項

平台構建的「五位一體」學習發展服務矩陣，形成了行業內可複製的「AI + 學習」新模式，為行業企業AI數智化轉型提供了可借鑒的標杆實踐。透過「自動化生產+智慧服務」雙輪驅動，全面替代高強度人工作業，推動學習體系邁入「AI原生」階段。

2025年

培訓支出人民幣 **114** 萬元

培訓舉辦數量 **663** 場次

接受培訓員工覆蓋率 **99%**

員工平均培訓時長 **75** 小時

持續公益 社區共創

在尋求自身發展，為社會創造商業價值的同時，百融雲創日益重視生態環境、社會責任等建設活動，並將踐行社會責任視為企業經營管理的關鍵一環。近年來，公司全面推進鄉村振興戰略，推進消費扶助、教育扶助、扶農助農；多形式開展各類活動，從企業到員工個人都積極參與到公益活動中。

■ 推進社區共建

百融雲創重視與所在社區協同發展，在開展各項業務的同時，及時識別、評估、化解社區與企業產生衝突的風險。百融雲創尊重社區的文化習俗和行為方式，促進實現企業發展與社區繁榮的共贏局面。

百融雲創積極參與社區發展支援工作，帶動當地社區建設與經濟發展。為本地人才提供就業崗位。同時，積極鼓勵開展衛生清潔、植綠護綠、節水惜水、文明引導等志願活動。

案例

科技與童心邂逅：數位人一體機亮相中國福利會少年宮

2025 年 6 月，中國福利會少年宮在「六一」遊園會中設立「樂樂星球 AI 童心站」，百融雲創數位人一體機以齊天大聖形象「樂樂」亮相，透過生成式 AI 與情感計算技術，為兒童提供沉浸式心理輔導。「樂樂」能即時感知情緒、調整對話策略，以非接觸互動消除傳統心理諮詢的隔閡，支援多語言、方言及隱私加密，目前已在上海、河北、深圳等地試點，成為青少年情感看護的創新實踐。



案例

百融雲創數位人一體機再度來到校園 陪伴同學們「心」成長

2025 年 3 月，百融雲創數位人一體機以「齊天大聖」形象進入校園，針對學校心理教師資源不足、學生主動求助率低等問題，提供 24 小時情感看護。透過高擬真數位人互動打破溝通屏障，搭載青少年情感看護大模型，實現抑鬱量表智慧篩查與實時干預，同時具備多語言教學功能。設備採用數據加密技術保障隱私，有效緩解校園心理健康管理壓力。



■ 熱心社會公益

公司始終秉承企業發展與履行社會責任和諧共融的理念，不斷加強政治擔當，積極參與社會公益事業，用實際行動奉獻愛心、服務群眾，扎實推進各項志願服務工作。百融雲創積極承擔企業社會責任，緊扣國家發展戰略，利用AI技術和行業深耕優勢，全力服務經濟社會發展大局。

2025年

社會公益活動投入人民幣	義工人數	義工（或員工）參與公益活動的總時長
18 萬元	141 人	590 小時



案例

發展公益新樣板：百工智能體平台賦能殘疾人就業

2025 年 9 月，百融雲創將其百工智能體平台與重慶市殘疾人就業指導中心「職友愛」平台深度融合，透過基於 DeepSeek 大模型的 H5 智能問答系統，為當地約 60 萬殘疾人群體提供全流程就業服務。該方案依託 RAG、微調、三維映射模型等技術，實現殘疾人資訊管理、崗位精准匹配（基於知識圖譜畫像）、職業能力智能評估及無障礙互動（支援語音溝通與殘疾人證識別）等功能，有效解決就業資訊不對稱、培訓資源分散等問題，推動殘疾人就業服務從「大水漫灌」向「精準滴灌」升級，彰顯科技公益的實踐價值。

05

綠色運營
守護可持續新家園

- 綠色AI 低碳轉型 73
- 完善管理 提升效能 74
- 循環增效 集約利用 75
- 排放管控 精準減排 75
- 氣候前瞻 增強韌性 76

聯合國可持續發展目標

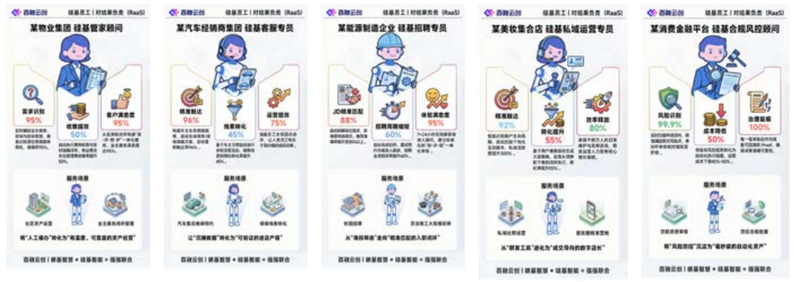




綠色AI 低碳轉型

百融雲創深耕綠色發展，在企業發展的同時，踐行綠色使命。百融雲創提出的綠色解決方案，是一套前瞻性和可實施性兼具的創新方案。該方案不僅緊跟國家的宏觀政策，還深度結合了國內外的領先經驗。此外，百融雲創還重視自身的綠色轉型，除了協助金融機構建設綠色金融體系，還積極推動公司自身的綠色營運理念落實。透過將ESG理念融入公司的各個方面，百融雲創確保在實現自身的高品質發展的同時，也能在經濟、社會和環境領域持續創造價值。

公司創新建立「硅基員工」AI智能體體系，將硅基員工深度落實於金融、零售、製造、政務服務等多行業全流程作業場景，以技術替代人工重複性、標準化工作，從資源消耗、能效提升、流程完善多維度實現節能減排，為各行業綠色低碳營運提供可複製、可落實的實踐方案，推動產業端綠色發展轉型。硅基員工可廣泛適應風控審核、客戶服務、質檢營運、報告撰寫、流程審批、資料處理等通用型工作場景，憑藉7×24小時不間斷作業、全流程自動化執行的特性，大幅減少人工辦公帶來的電力、紙張等資源消耗，降低線下作業與人力協作的碳排放，同時透過提升業務處理效率、壓縮作業週期，進一步提升行業資源配置效率，實現經濟效益與環境效益的協同提升，成為各行業踐行綠色營運、落實「雙碳」目標的重要技術基礎。



我們承建了多個綠色金融項目，利用決策式AI賦能銀行客戶精準識別綠色信貸、綠色債券、綠色票據等業務，建立分行業的環境與社會風險管理體系，將環境與社會風險的識別、評估、管理流程與信貸管理流程進行整合，建構綠色金融系統，將綠色信貸、綠色債券、綠色投資、綠色租賃、綠色理財等業務全面整合的同時，實現業務流程自動化。

案例

大模型驅動綠色金融智能化：百融雲創攜手某銀行落實「5R」創新框架

2025年8月，百融雲創為某銀行建構基於大模型的一站式綠色金融解決方案，透過「5R」框架（貸款投向識別、綠色信貸識別、ESG 評分、風險預警與處置、監管報送）實現核心業務場景的智能化升級。該方案利用 RAG 技術建構綠色金融知識庫，結合 LoRA 微調與大模型 Agent 能力，自動完成政策匹配、環境效益分析及合規報表生成，有效提升綠色項目識別精度與效率。應用後營運成本降低 30%，數據統計效率提升 120%，以技術手段促成金融機構落實「雙碳」目標，推動綠色金融從人工審核向智能決策轉型。

完善管理 提升效能

百融雲創嚴格遵循《中華人民共和國環境保護法》和《中華人民共和國節約能源法》等相關法律法規，致力於持續加強內部環境管理體系的建構。公司採取了一系列針對性的節能減排措施，旨在減少日常辦公活動和數據中心運行中的能源消耗，以此具體落實對環境保護的承諾。

公司辦公場所在設計時就融匯了環保和可持續的理念，在結構設計、通風照明、設施系統等方面與嚴格的建築標準接軌，並已獲得環境管理體系（ISO14001）認證。

公司將低碳貫穿於企業營運的全流程，採取一系列舉措落實綠色辦公，踐行綠色低碳生活。

節能降耗	在採購和使用環節杜絕耗能高、能效低的辦公用品及設備，提倡使用 LED 節能燈具、電器、可替換內芯筆、充電電池及其它可循環使用的物品；電腦、影印機、掃描器等辦公設備在下班後切斷電源開關；辦公室劃分為多個不同照明區域，在不同照明區域設立可獨立控制的照明開關；在冬、夏季執行限定空調溫度的規定；鼓勵員工低碳出行。
節約用水	選擇節水型衛生器具；安裝直飲水系統，替換桶裝水，提高用水效率；減少塑膠包裝材料的使用；降低水壓；定期檢查隱蔽處有無滲漏現象。
無紙化辦公	全面使用線上辦公平台，實現常規審批流程線上化，取消非必要紙質單據和文件，借助資訊化手段全面提升辦公效率；紙張雙面列印、重複利用，號召全員參與節約用紙。鼓勵採用線上視像會議， 減少不必要的差旅和時間成本，並降低因差旅交通產生的溫室氣體排放。
節能宣傳	加強日常節能宣傳和能源使用監督檢查。

■ 綠色宣傳

百融雲創積極引導員工把對建設美好綠色家園的需求轉變為保護生態環境的實際行動，共同營造人人參與保護生態環境的良好氛圍。公司積極開展節能宣傳教育活動，充分運用電視、報紙、刊物、講座和其他宣傳工具，積極宣傳節能方針、政策、法律法規、標準和節能科學知識，弘揚節能先進典型，教育廣大員工增強節能意識和節能觀念。在辦公區域張貼標語，宣傳節約用電、用紙、用水理念。

循環增效 集約利用

百融雲創重視資源能源管理工作，不斷提高資源的利用效率，實現經濟效益和環境保護的雙贏。

指標	單位	2025年
用水量	噸	2,587
用電量	千瓦時	917,241

公司設有綠色數據中心，截至2025年末，公司共計使用百餘個機櫃。公司將安全性、穩定性、經濟性等指標以及資料中心的用能類型、製冷技術等能效技術與表現納入篩選數據中心服務商的考慮範疇，並定期監督數據中心的電源使用效率（PUE）和碳排放強度等指標，透過數據移轉上雲，公司相比重基建公司減少大量耗電量，推動數據中心服務商履行環境責任，實現可持續發展。

- 電信五星級綠色數據中心;
- 通過 ISO27001 資訊安全體系認證;
- 國家級災備中心，金融和證券指定機房;
- 漏水報警系統和漏液檢測系統;
- 冷機配有板式換熱器，氣溫在6°C以下不用開冷機;
  機房冷信道封閉，熱信道上回風，充分利用能源;
- 溫濕度及空調間漏水等環境狀態監測;
- 高等級數據中心 T3+;
- 水冷型機房專用精密空調；及
- 7×24 動力環境監控系統。



排放管控 精準減排

百融雲創遵守《中華人民共和國環境保護法》等適用的環境法律法規及各項國家標準，開展廢棄物管理相關工作。公司產生的有害廢棄物主要有日常辦公消耗的廢棄硒鼓、墨水匣、燈管等；無害廢棄物主要包括廢舊紙張、塑膠和生活垃圾等。這些有害廢棄物和無害廢棄物均委託專業處置單位回收處理。同時，公司嚴格遵循《北京市生活垃圾分類管理條例》，在辦公場地各樓層設置了廚餘垃圾、可回收垃圾、其他垃圾專用收集容器。2025年公司垃圾清運322桶。此外，公司還透過宣傳和海報張貼等方式，引導員工做好垃圾分類工作，推動資源循環利用。對於廢舊電子產品，公司進行分類管理存放。

氣候前瞻 增強韌性

全球氣候變化致使極端事件屢屢發生，生態不斷退化，空氣、土壤、水等環境問題接踵而至，這對人類的生存構成了嚴重威脅。隨著全球氣候問題的日益嚴峻，百融雲創深知自身在應對氣候變化中應承擔的責任。百融雲創意識到環境和氣候變化風險給日常業務及營運帶來的挑戰，積極主動地識別與公司營運及發展緊密相關的氣候變化風險與機遇。我們根據氣候變化相關財務信息披露工作組（TCFD）的披露建議，開展氣候變化風險管理工作，從管治、策略、風險管理、指標和目標四個方面進行管理和披露，減少氣候變化給公司帶來的負面影響。

■ 治理

公司董事會負責對公司ESG風險管理等重大事項進行研究、決策、監督實施進展，其中包括對氣候風險議題的監督及指導。公司高度重視氣候相關風險與機遇管理，已將氣候治理及可持續發展理念納入整體薪酬管理框架，未來將結合公司戰略與營運實際，持續推動氣候相關考量與薪酬機制的銜接與優化。

■ 策略

為積極響應國家「雙碳」目標，百融雲創致力於將技術運用於綠色低碳產品的研發，推動金融領域的綠色轉型。公司始終踐行綠色低碳營運理念，降低能源消耗，加強了自身的節能減排管理。公司積極回應各方關注，例如為客戶提供綠色金融服務，滿足投資者對可持續發展的需求。此外，公司還不斷加大對日常營運中溫室氣體排放源的監測和管理力度。透過這些努力，公司在綠色低碳運營發展的道路上不斷前進，為實現「雙碳」目標貢獻力量。



■ 風險管理

» 氣候風險管理

氣候相關風險			應對措施
實體風險	急性風險：極端天氣	• 公司建築及設備可能被破壞，造成資產損失； • 數據中心的物理安全可能受到威脅，地區極端天氣事件發生的頻率和強度持續增加，進一步加劇了急性風險發生的可能性及影響程度；及 • 設備損壞、服務中斷或重大設備損壞可能直接或間接損害業務營運管理連續性和經濟利益。	• 制定自然災害的緊急應對預案，並不斷完善自然災害緊急應變機制； • 識別可能的資產損壞，購買必要的保險；及 • 選擇具有抗災能力的數據中心合作，以降低與急性天氣事件相關的損失。
	慢性風險：持續高溫、乾旱等	• 氣溫升高可能導致需配備更多製冷設備，增加營運成本；及 • 海平面上升可能會對沿海地區數據中心產生影響。	• 配備更高效能的製冷技術和設備；及 • 繼續促進企業綠色發展，以減緩相關氣候變化風險。
轉型風險	政策和法律風險	• 政策法規、監管政策和稅種增加可能提高公司合規管運成本，相關訴訟或索賠可能增加。	• 密切關注環境法律法規、政策的變化並及時應對。
	技術風險	• 未及時識別並應用低碳技術、人工智能等新興技術，可能導致營運中面臨更大的氣候相關風險。	• 透過培養與留住人才等措施，提升本公司研發能力。
	市場風險	• 數據中心可能會受到氣候變化影響導致成本上升，間接提高公司成本；及 • 客戶偏好轉變可能會增加對綠色低碳產品關注。	• 尋求受氣候變化影響較低的供應商；及 • 積極關注綠色低碳產品，跟蹤市場動態，滿足消費者需求。
	聲譽風險	• 因在應對氣候變化及可持續領域表現不佳，導致利益相關方負面回饋。	• 提升本公司可持續發展能力，積極應對氣候變化；及 • 提升相關管理透明度，回應利益相關方關切。

» 氣候風險機遇

氣候相關機遇		應對措施
產品和服務	• 綠色低碳產品的研發；及 • 行業內氣候變化應對解決方案。	• 積極探索應用新技術； • 識別並回應政府支援性政策及綠色方案； • 加強綠色低碳產品研發，持續提高綠色低碳業務佔比；及 • 識別、參與新興市場。
市場	• 使用者偏好轉變擴大綠色市場需求；及 • 綠色信貸服務需求增加。	
適應力	• 選擇受氣候變化影響較低的數據中心來確保數據隱私、安全和業務連續性。	

■ 指標和目標

2025年百融雲創溫室氣體排放主要是二氧化碳。統計範圍包括範圍一和二，暫未包括範圍三，公司主要從宣傳，督促員工、供應商等合作夥伴節能減排。

2025年

溫室氣體排放總量
486.69 噸二氧化碳當量

範圍一排放量
0 噸二氧化碳當量

範圍二排放量
486.69 噸二氧化碳當量

附錄1：關鍵績效表

第一部分：環境範疇

指標	单位	2025
用水量	噸	2,587
用水強度	噸/百萬營業額	0.89
用電量	千瓦時	917,241
用電強度	千瓦時/百萬營業額	314.10
溫室氣體排放總量	噸二氧化碳當量	486.69
範圍一排放量	噸二氧化碳當量	0
範圍二排放量	噸二氧化碳當量	486.69
溫室氣體排放強度	噸二氧化碳當量/人民幣百萬營業額	0.17

第二部分：社會範疇

指標	单位	2025
新入職員工總數	人	639
按性別結構劃分：男性	人	441
女性	人	198
按招聘渠道劃分：應屆畢業生	人	66
社會招聘	人	573
新入職員工勞動合約簽訂率	%	100
在職員工總數	人	1,777
少數民族員工	人	101
殘疾員工	人	15
勞務派遣員工	人	69
按地域分佈劃分：中國大陸	人	1,770
港澳臺地區	人	6
海外	人	1
按性別結構劃分：男性	人	1,065
女性	人	712
按年齡結構劃分：35歲（含）以下	人	1,220
36歲-50歲（含）	人	541
50歲以上	人	16
按專業構成劃分：銷售人員	人	299
研發人員	人	1,138
客服人員	人	150
行政人員	人	190
其他	人	190
按教育背景劃分：博士	人	15
研究生	人	528
本科及以下	人	1,234
在職員工勞動合同簽訂率	%	100
員工流失率	%	17
員工滿意度得分	分	4.92（滿分5分）
參與調查的員工數量	人	729
工作場所員工發生事故的數量	件	0
工傷率	%	0
因工亡故人數	人	0

因工亡故比率	%	0
因工傷損失工日數	小時	0
培訓支出	萬元	114
培訓舉辦數量	場次	633
接受培訓員工覆蓋率	%	99
男性員工受訓人數	人	99
女性員工受訓人數	人	98
高級管理層員工受訓人數	人	99
中級管理層員工受訓人數	人	99
基層員工受訓人數	人	99
員工平均培訓時長	小時	75
男性員工人均培訓時長	小時	61
女性員工人均培訓時長	小時	86
高級管理層員工人均培訓時長	小時	67
中級管理層員工人均培訓時長	小時	82
基層員工人均培訓時長	小時	75
勞動糾紛事件量	起	0
社會公益活動投入	人民幣萬元	18
義工人數	人	141
義工（或員工）參與公益活動的總時長	小時	590
惠及群體範圍及人數	人	934
研發投入金額	人民幣百萬元	636.78
研發投入佔主營業務收入比例	%	22

第三部分：治理範疇

指標	單位	2025
召開股東大會	次	1
召開董事會	次	4
召開審核委員會	次	2
召開企業管治委員會	次	3
召開薪酬委員會	次	3
召開提名委員會	次	2
董事會成員	人	7
在任董事培訓覆蓋率	%	100

附錄2：指標索引表

香港聯交所《環境、社會及管治報告守則》

B部分：強制披露規定

強制披露規定	描述	所在章節
管治架構	由董事會發出的聲明，當中載有下列內容：(1)披露董事會對環境、社會及管治事宜的監管；(2)董事會的環境、社會及管治管理方針及策略，包括評估、優先順序排列及管理重要的環境、社會及管治相關事宜（包括對發行人業務的風險）的過程；及 (3) 董事會如何按環境、社會及管治相關目標檢討進度，並解釋它們如何與發行人業務有關聯。	董事會聲明 ESG 管理
報告原則	描述或解釋在編制環境、社會及管治報告時如何應用下列匯報原則： 重要性：環境、社會及管治報告應披露：(1) 識別重要環境、社會及管治因素的過程及遴選這些因素的準則；(2) 如發行人已進行利益相關方參與，已識別的重要利益相關方的描述及發行人利益相關方參與的過程及結果。	關於本報告

報告原則	量化：有關匯報排放量 / 能源耗用（如適用）所用的標準、方法、假設及 / 或計算工具的資料，以及所使用的轉換因素的來源應予披露。 一致性：發行人應在環境、社會及管治報告中披露統計方法或關鍵績效指標的變更（如有）或任何其他影響有意義比較的相關因素。	關於本報告
彙報範圍	解釋環境、社會及管治報告的匯報範圍，及描述挑選哪些實體或業務納入環境、社會及管治報告的過程。若匯報範圍有所改變，發行人應解釋不同之處及變動原因。	關於本報告

C部分：「不遵守就解釋」條文

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		所在章節
A：環境		
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。	排放管控 精準減排
A1.1	排放物種類及相關排放資料。	不适用
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）。	不適用
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）。	不適用
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。	排放管控 精準減排
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。	排放管控 精準減排
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。	循環增效 集約利用
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）。	循環增效 集約利用
A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	循環增效 集約利用
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。	循環增效 集約利用
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。	循環增效 集約利用
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。	不適用
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。	綠色 AI 低碳轉型
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。	綠色 AI 低碳轉型
B：社會		
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。	平等雇傭 多元包容 深入關懷 健全福祉
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。	平等雇傭 多元包容
B1.2	按性別、年齡組別、地區劃分的僱員流失比率。	平等雇傭 多元包容
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。排放物種類及相關排放資料。	深入關懷 健全福祉

B2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故人數及比率。	深入關懷 健全福祉
B2.2	因工傷損失工作日數。	深入關懷 健全福祉
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。	深入關懷 健全福祉
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。	平台賦能 拓寬路徑
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。	平台賦能 拓寬路徑
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。	平台賦能 拓寬路徑
B4勞工准則：		
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。	平等雇傭 多元包容
B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	平等雇傭 多元包容
B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	平等雇傭 多元包容
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。	協同供應 責任採購
B5.1	按地區劃分的供應商數目。	不適用
B5.2	描述有關聘用供貨商的慣例，向其執行有關慣例的供貨商數目、以及有關慣例的執行及監察方法。	協同供應 責任採購
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。	協同供應 責任採購
B5.4	描述在揀選供貨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。	協同供應 責任採購

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。	堅守品質 體驗恒常
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。	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。	不適用
B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	保障產權 增值創新
B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	堅守品質 體驗恒常
B6.5	描述消費者數據保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	資料嚴守 護航安全
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。	內化道德 築牢誠信
B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出已審結的貪污訴訟案件數目及訴訟結果	內化道德 築牢誠信
B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	內化道德 築牢誠信
B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	內化道德 築牢誠信
B8：社區投資		
一般披露	有關以社區參與來了解營運所在小區需要和確保其業務活動會考慮小區利益的政策。	持續公益 社區共創
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)。	持續公益 社區共創
B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	持續公益 社區共創

D部分：氣候相關披露

層面、一般披露及關鍵績效指標		所在章節
(I) 管治	負責監督氣候相關風險和機遇的治理機構或個人的資訊	氣候前瞻 增強韌性
	管理層在用以監察、管理及監督氣候相關風險和機遇的管治流程、監控措施及程序中的角色	
(II)策略	氣候相關風險和機遇	氣候前瞻 增強韌性 鑒於公司目前氣候相關工作的技術資源儲備以及成本經濟性考慮，暫未披露涉及氣候相關機遇的資產或業務活動的金額及百分比。公司將持續關注相關政策實踐，在條件成熟時評估其可行性。
	業務模式和價值鏈	氣候前瞻 增強韌性
	策略和決策	
	財務狀況、財務表現及現金流量	鑒於公司目前氣候相關工作的技術資源儲備以及成本經濟性考慮，暫未實施氣候情景分析、氣候韌性評估。公司將持續關注相關政策實踐，在條件成熟時評估其可行性。
	氣候韌性	
(III)風險管理	用於識別、評估氣候相關風險，以及厘定當中輕重緩急並保持監察的流程及相關政策	ESG 管理 氣候前瞻 增強韌性
	用於識別、評估氣候相關機遇，以及厘定當中輕重緩急並保持監察的流程	
	氣候相關風險和機遇的識別、評估、優次排列和監察流程融入發行人的整體風險管理流程，以及融入的程度。	
(IV)指標及目標	溫室氣體排放	氣候前瞻 增強韌性 關鍵績效表（鑒於範圍 3 溫室氣體排放數據可得性與成本經濟性考慮，公司目前未披露範圍 3 溫室氣體排放。本集團將持續關注相關政策實踐，在條件成熟時評估其可行性。）
	氣候相關轉型風險	氣候前瞻 增強韌性（鑒於公司目前氣候相關工作的技術資源儲備以及成本經濟性考慮，暫未統計具體量化數據資訊。公司將持續關注相關政策實踐，在條件成熟時評估其可行性。）
	氣候相關物理風險	
	氣候相關機遇	
	資本運用	
	內部碳定價	鑒於公司目前氣候相關工作的技術資源儲備以及成本經濟性考慮，暫未實施內部碳定價機制。公司將持續關注相關政策實踐，在條件成熟時評估引入內部碳定價的可行性。
	薪酬	氣候前瞻 增強韌性
	行業指標	關鍵績效表
	氣候相關目標	氣候前瞻 增強韌性（ 公司暫未披露詳盡的溫室氣體排放目標，後續將規劃開展相關工作。).

附錄3：意見回饋表

尊敬的讀者，您好：

非常感謝您在百忙之中閱讀《百融雲創2025年環境、社會及管治（ESG）報告》。殷切盼望您對報告和我們的工作提出意見與建議。您可以透過郵寄或掃描後發送電子郵件將填好的問卷回饋給我們提出您的寶貴意見。謝謝！

地址：北京市朝陽區望京阜榮街10號環球創意廣場

郵遞編碼：100102

電郵：ir@brgroup.com

1.您的工作單位屬於百融雲創的哪一類利益相關方：

□內部管理層　□股東/投資人　□內部員工　□供應商/合作夥伴

□客戶及潛在客戶　□政府及監管機構　□社區　□專家學者　□非政府組織

□公眾　□其他（請說明）

2.您所關注的資訊在報告中是否都有所體現?

□是　□一般　□否

3.您對2025年環境、社會及管治（ESG）報告的綜合評價：

•可讀性（表達方式通俗易懂，設計美觀，引人入勝，容易找到所需資訊）

□ 3 分 (較好)　□ 2 分 (一般)　□ 1 分 (較差)

•可信度（報告資訊真實可信）

□ 3 分 (較好)　□ 2 分 (一般)　□ 1 分 (較差)

•資訊完整性（正負兩方面資訊兼顧，並且滿足您對資訊的需求）

□ 3 分 (較好)　□ 2 分 (一般)　□ 1 分 (較差)

4.您在報告中能否方便地找到您所關注的資訊?

□是　□一般　□否

5.除報告已披露的內容以外，您還更希望看到哪方面的資訊?