

HUNDSUN SUSTAINABILITY REPORT
恒生电子可持续发展报告

2025





让金融变简单 让未来更美好



目录 CONTENTS

前言

可持续发展委员会致辞	01
关于恒生电子	02
企业文化	02

推进可持续发展

可持续发展治理	03
可持续发展战略	04
可持续议题识别与分析	05
利益相关方沟通	08
2025年可持续发展亮点绩效	09
荣誉及认证	11

01

稳健治理

公司治理	13
商业道德与合规经营	18
数据安全与隐私保护	21

02

赋能金融

产品责任与客户服务	27
供应链管理	37

恒生电子 可持续发展报告

2025

可持续发展综合指标

关键绩效指标列表 73

关键政策列表 78

内容索引表

联合国可持续发展目标 (SDGs) 内容索引 79

《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)》索引

全球报告倡议组织GRI《可持续发展报告标准》索引 81

关于本报告 84

03

科技创新

立足科技创新 39

知识产权保护 46

科技伦理 47

04

以人为本

人力资本发展 49

社会贡献与乡村振兴 62

05

低碳环保

应对气候变化 67

清洁技术机遇 67

绿色运营 70

可持续发展委员会致辞



‘持之以恒，生生不息’
是恒生精神，是对行业的期许、对社会的承诺，
也是我们的可持续发展梦想。



三十一年深耕不辍，恒生电子自1995年由八位工程师创立以来，始终扎根金融科技主赛道，伴随中国资本市场的蓬勃发展一路成长。从初创团队到超万人的行业领军企业，恒生持续为中国财富管理机构与交易场所提供服务，连续18年跻身FinTech100全球金融科技百强榜单，上榜Brand Finance 2025年度中国品牌价值500强。站在高质量发展的新起点，时代对企业可持续发展能力提出了更高要求，也赋予了恒生更深远的责任与使命。

2025年，沪深北交易所已建立并完善可持续发展信息披露指引，为企业规范披露、提升可持续发展治理水平提供了重要遵循。在此背景下，公司构建兼具国际视野、扎根本土实践、彰显恒生特色的可持续发展披露框架，不断提升信息透明度与价值沟通能力，与公司“持之以恒、生生不息”的品牌精神高度契合，也进一步坚定了恒生电子深化可持续发展实践、实现长期稳健发展的战略方向。

秉持长期主义发展理念，恒生电子将可持续发展全面融入战略布局与经营全流程。在董事会可持续发展委员会的统筹引领下，公司持续优化顶层设计，完善管理制度与政策体系，全面提升ESG治理效能与信息披露质量。凭借在环境、社会、治理领域的扎实实践，公司ESG评级持续攀升，MSCI ESG评级稳居AA级，同时获评中国上市公司社会责任指数榜首，可持续发展综合实力获得权威认可。

2025年，面对复杂多变的外部环境，公司以稳健经营为根基，将可持续发展理念深度嵌入经营管理各环节，以ESG赋能提质增效，推动实现长期稳健的高质量发展。

在赋能金融领域，公司坚守“客户第一”初心，聚焦自主创新产品迭代升级，攻坚性能优化、开放架构、自主创新与质量管控，核心产品全栈自主创新改造全面落地，质量管控体系持续完善，客户服务体验稳步提升，以负责任的产品与服务助力金融机构数字化转型。

在科技创新层面，公司坚持研发高投入战略，2025年的研发费用投入总计21.80亿元，占营业收入的37.70%。2025年公司产品技术人员为6,953人，占公司总人数的67.66%。无论是产品技术人员数量还是研发费用投入，公司均在业内处于领先水平。在数智化升级进程中，公司积极拥抱AI，依托自主研发的AI能力工具，加速大模型技术在金融场景的商业化落地，覆盖投研、合规、运营等核心领域，以技术创新为数字金融发展注入新动能。作为一家科技公司，自身亦是人工智能应用的重要场景，恒生正持续将AI技术深度融入研发生产与内部管理，全面提升运营效率与管理效能。

在以人为本方面，公司构建多层次人才培养体系，培育复合型金融科技人才，通过长效股权激励稳定核心骨干，激发团队活力。同时践行“科技向善”，依托浙江恒生电子公益基金会持续深耕公益领域，在青少年财商教育、孤独症儿童关爱、残疾人就业帮扶等方面持续发力，自2016年成立以来，基金会公益投入超过1,300万元，受益人数超过2.3万人，探索可持续公益新模式。

在低碳环保领域，公司立足双碳目标，深挖业务减碳潜力，发挥金融科技平台生态优势，带动产业链上下游协同减碳。通过精细化能源管理、优化能源结构，公司持续降低温室气体排放，巩固环境管理体系与能源管理体系认证成果，以绿色运营践行低碳发展责任。

可持续发展之路是通向未来之路。未来，恒生电子将持续提升ESG治理能力，深化可持续发展战略落地，携手全体利益相关方，共筑环境友好、社会担当、治理高效的发展格局，以金融科技之力，让金融变简单，让未来更美好。

关于恒生电子

恒生电子是一家以“让金融变简单”为使命的金融科技公司，总部位于中国杭州。1995年成立，2003年在上海证券交易所主板上市(600570.SH)。

恒生电子聚焦金融行业，始终坚持“以客户为中心”的服务理念，致力于为证券、期货、基金、信托、保险、银行、交易所、私募等金融客户提供整体解决方案和服务。恒生电子已连续18年入选FinTech100全球金融科技百强榜单，2024年排名第22位，位列亚洲上榜企业第一，目前公司拥有超过10,000名员工。恒生电子自创立便以技术服务为核心，注重科技创新，每年以35%以上营业收入投入研发，同时重视技术人才培养和知识产权保护，2022年获批国家级博士后科研工作站。公司一直专注在金融领域深耕细作，凭借多年金融IT建设经验，以及对金融业务的深刻洞察和理解，用优质的产品与服务，持续赋能金融机构创新发展。

在企业发展的同时，恒生电子积极履行企业社会责任，2016年成立浙江恒生电子公益基金会，2017年投入运营恒生投资者教育基地，在投资者教育、扶贫济困、关爱孤独症儿童等领域持续贡献力量，实现企业与社会共同可持续发展。

愿 景

成为全球领先的金融科技公司

使 命

让金融变简单

企业文化

恒生电子始终坚持“持之以恒，生生不息”的品牌精神，并将其深植于企业文化建设与实际行动之中。公司鼓励每位员工以工程师精神，秉承“客户第一、正直诚信、敬业担当、开放合作、创新成长”的核心价值观，通过文化驱动实现商业价值与社会价值，持续提升员工敬业度，倡导负责任的产品与服务。

持之以恒 生生不息

践行恒生价值观



传承工程师精神

- 探寻世界本质
- 精益求精
- 持续学习

延续团队合作成长

- 专业分工
- 团队合作
- 共同成长

推进可持续发展

恒生电子认为，践行可持续发展理念与公司长久发展息息相关、密不可分。公司自2020年以来连续第6年对外发布《可持续发展报告》，并根据重要性调整了相关实质性议题，对2025年的可持续发展实践进行有针对性的对外披露。

可持续发展治理

恒生电子积极构建全面而精细的可持续发展治理矩阵，以及覆盖全业务、穿透全流程的可持续发展治理体系，推动可持续发展理念深度融入经营管理各环节，实现理念传导、责任落地与执行闭环的有机统一。

为提高可持续发展及ESG的工作水平，公司在董事会下设立可持续发展委员会，并制定《可持续发展委员会组织和办法》。2025年，可持续发展委员会持续完善ESG治理顶层设计，指导制定契合监管新规与公司战略的ESG发展规划，监督评估环境、社会及治理各维度工作落地成效；牵头审阅并推动公司首份参考交易所新规的《2024年可持续发展报告》披露，全面提升信息披露规范性与透明度；持续识别ESG风险与机遇，指导公司在绿色运营、负责任产品、人才发展、公益实践等领域深化实践，助力公司MSCI ESG评级稳居AA级；根据公司治理结构优化需要，完成委员调整与履职衔接，确保ESG治理工作平稳高效推进，引领公司可持续发展与高质量治理协同提升。

恒生电子可持续发展组织架构

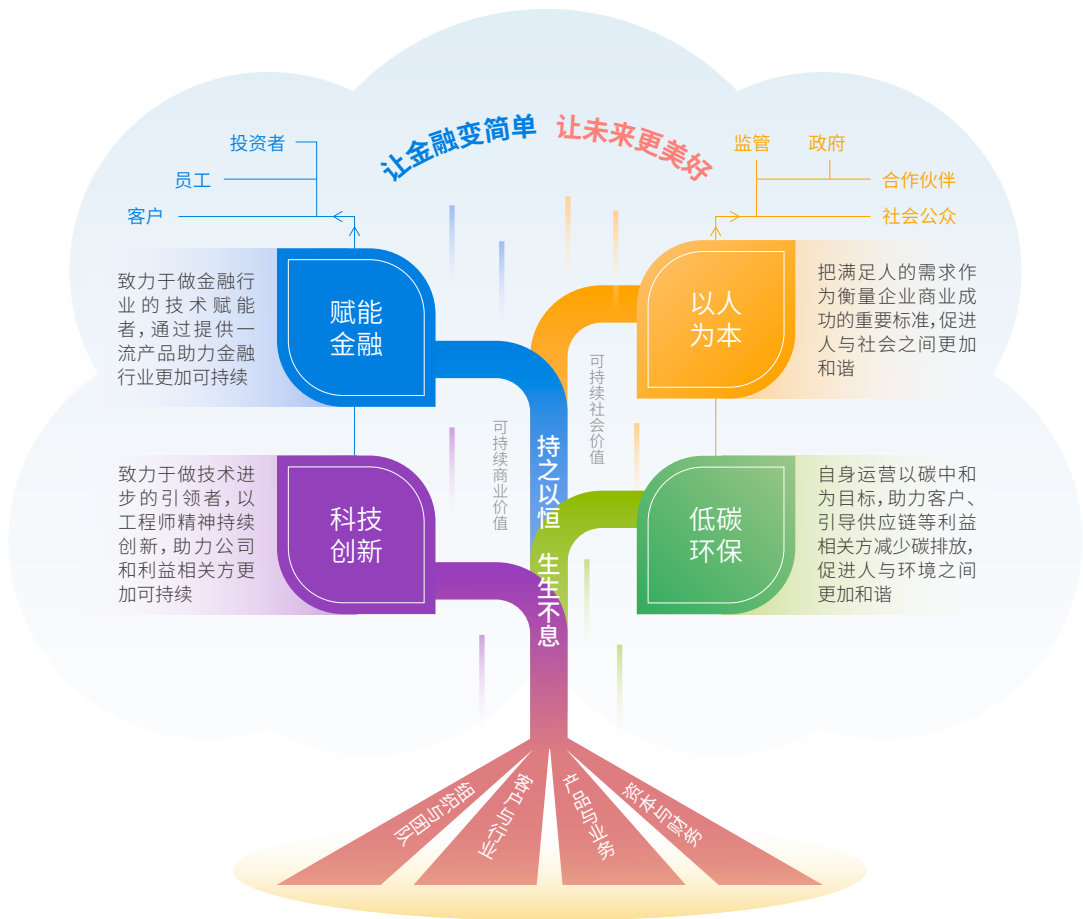


可持续发展战略

恒生电子以愿景、使命、价值观为指引，秉承“持之以恒、生生不息”的企业精神，坚持“让金融变简单”的企业使命，履行“让未来更美好”的社会责任。

我们让可持续发展理念扎根于公司经营管理的全过程，融入客户与行业、产品与业务、组织与团队、资本与财务等四大方面建设，将“赋能金融、科技创新、以人为本、低碳环保”，作为公司可持续发展工作的核心指导原则。

我们致力于与股东、客户、员工、政府、监管、合作伙伴以及社会公众携手共进，共创美好未来，不断创造可持续的商业价值，努力实现可持续的社会价值。

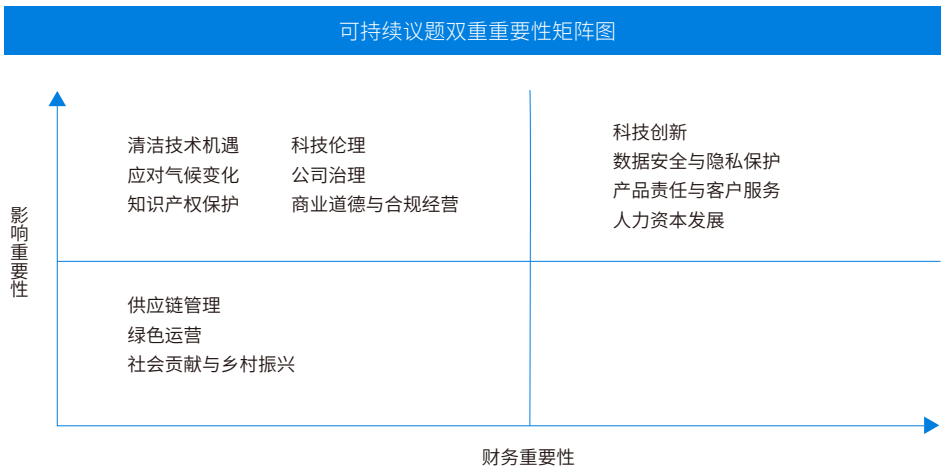


■ 可持续议题识别与分析

恒生电子不断推进并完善可持续议题的识别与评估。2025年，公司参考《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）》披露要求和同行优秀实践，结合行业发展趋势与利益相关方沟通反馈，共识别出13项可持续议题。

环境议题	社会议题	治理议题
<ul style="list-style-type: none"> • 清洁技术机遇 • 应对气候变化 • 绿色运营 	<ul style="list-style-type: none"> • 科技创新 • 产品责任与客户服务 • 人力资本发展 • 知识产权保护 • 科技伦理 • 供应链管理 • 社会贡献与乡村振兴 	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理 • 商业道德与合规经营 • 数据安全与隐私保护

公司充分采纳内部管理及业务意见，辅以外部专业机构建议，全面分析各项议题的财务重要性和影响重要性。通过整合影响重要性和财务重要性评估结果，公司采用矩阵模型对各可持续议题进行系统性梳理，形成2025年双重重要性分析结果及对应矩阵图。2025年，本公司有4项可持续议题，兼具影响重要性和财务重要性，分别是科技创新、数据安全与隐私保护、产品责任与客户服务、人力资本发展。对具有财务重要性的议题，围绕“治理，战略，影响、风险和机遇管理，指标和目标”的“四要素”结构进行分析和披露。



影响重要性：

通过对正面影响和负面影响的规模、范围、发生可能性和不可补救性（仅针对负面影响）的判断，评估公司在各议题上的表现对经济、社会与环境可能产生的重大影响。

财务重要性：

通过对财务影响发生可能性和财务影响程度的判断，评估各议题是否会在短期、中期或长期内对公司财务表现产生重大影响。

议题名称	与《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)》可持续议题的对应性	是否具有影响重要性	是否具有财务重要性
环境			
清洁技术机遇	1.应对气候变化 18.尽职调查 19.利益相关方沟通	✓	✗
应对气候变化	1.应对气候变化 19.利益相关方沟通	✓	✗
绿色运营	1.应对气候变化 2.污染物排放 3.废弃物处理 4.生态系统与生物多样性保护 5.环境合规管理 6.能源利用 7.水资源利用 8.循环经济 19.利益相关方沟通	✗	✗
社会			
科技创新	11.创新驱动 19.利益相关方沟通	✓	✓
产品责任与客户服务	15.产品和服务安全与质量 21.反不正当竞争 19.利益相关方沟通	✓	✓
人力资本发展	17.员工 19.利益相关方沟通	✓	✓
知识产权保护	11.创新驱动 21.反不正当竞争 19.利益相关方沟通	✓	✗

议题名称	与《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)》可持续议题的对应性	是否具有影响重要性	是否具有财务重要性
社会			
科技伦理	12.科技伦理 19.利益相关方沟通	✓	✗
供应链管理	13.供应链安全 14.平等对待中小企业 19.利益相关方沟通	✗	✗
社会贡献与乡村振兴	9.乡村振兴 10.社会贡献 19.利益相关方沟通	✗	✗
治理			
公司治理	19.利益相关方沟通	✓	✗
商业道德与合规经营	20.反商业贿赂及反贪污 21.反不正当竞争 19.利益相关方沟通	✓	✗
数据安全与隐私保护	16.数据安全与客户隐私保护 19.利益相关方沟通	✓	✓

利益相关方沟通

恒生电子和客户、员工、股东与投资者、监管机构和各级政府、合作伙伴与供应商、高校及学术机构、媒体、社区等利益相关方群体保持常态化沟通。

利益相关方	期望与要求	沟通及回应
 客户	提供负责的产品与服务 保障数据信息安全 提升客户体验	客户培训、客户满意度调查 U+网站、U+App 客服热线、邮件、QQ、网站、钉钉 客服总部微信公众号 客户投诉 客户现场/巡检巡访
 员工	权益保障、有竞争力的薪酬福利 良好的工作环境、完善的培训体系 公平晋升与发展 健康与安全、沟通与关怀	党委、工会 培训、组织效能调研、绩效沟通 员工关系工作、HRBP工作 OA系统、社区、钉钉、邮件、员工交流会等
 股东 与投资者	公司治理 合规运营 风险管理 信息披露 商业道德 投资回报	信息披露 投资者日活动、投资者热线、投资者公开邮箱 上证E互动沟通；参与券商策略会进行路演 日常电话沟通、调研参访接待 公司官网/微信号/微博多种渠道 投资者教育基地
 监管机构	合规经营 风险管理 监管支持 合作共建	定期汇报、专项问题的沟通 专题会议、各类培训 日常信息报送、更新、维护 学习讨论监管政策法规 配合监管的问卷调查
 各级政府	健全完善企业营商环境 促进社会进步 协助制定行业政策	参加政府会议 政府来访接待 走访交流 专题汇报 信息填报
 合作伙伴	保持良好往来 促进行业发展	参与行业标准制定项目 参与行业展会、论坛等 战略合作、交流互动
 供应商	公平公正公开 诚信合规、反腐败反贿赂	采购及招标 实地考察
 高校及 学术机构	校企联培 促进就业	高校产学研 开展就业培训 提供实习机会
 媒体	公司与业务健康发展 产品和技术创新	媒体采访和接待 日常沟通与交流
 社区	投资者教育 公益事业 支持社区发展	浙江恒生电子公益基金会项目 志愿者活动

2025年可持续发展亮点绩效

赋能金融

3,500+金融客户

打造一系列产品与解决方案，累计服务3,500多家金融行业客户。

100%

针对客户投诉以及问题和意见建议，通过复盘总结、产品服务质量风险预警等机制，持续提升产品和服务质量及客户满意度。2025年，客户投诉解决比率100%；投诉处理满意度100%，同比上升2.5%。



99.76%

建立日常客户评价体系，根据业务流程对关键客户接触场景设有客户评价功能，及时解决客户反馈的问题。2025年，公司收到客户评价数5万余条，客户评价满意度99.76%。



15.19万次

智能客服服务量15.19万次，以数智化能力赋能客户，助力客户服务提质增效。

1,100人次

年内举办各类责任营销培训50次，覆盖约1,100人次，规范过程中关键责任营销行为和沟通要素，构建可信任、可持续的责任营销体系。



零发生

针对数据隐私风险开展专项工作，完善个人隐私保护机制，让金融科技服务更安心、更放心。年内，数据和隐私泄露事件零发生。



科技创新

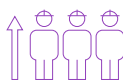
21.80亿元

继续保持较高的研发投入，年度研发费用投入金额21.80亿元，占营收比重37.70%。



67.66%

产品技术人员数量占比67.66%，处于行业领先水平。



557件

高度重视知识产权保护，全球范围内累计共持有：申请发明专利557件、登记软件著作权1,641件，注册商标1,462件。

50+项

积极参与国家级、省市级科技立项申报，加强自身研发创新能力，推动科技创新和行业升级，为国家的科技发展作出贡献。截至2025年末，恒生效累计科技立项超过50项，其中，国家立项17项，省市立项38项。

准确率95%以上

与多家金融机构推出基于大模型的Agent抽取、审核、生成、分析平台，将文档处理效率提升至传统模式的数倍，单份复杂文档处理从数小时缩短至分钟级，审核准确率达95%以上，为客户在报告季等高峰期提供稳定高效可扩展的智能生产力支撑，助力客户降本增效。

以人为本

23人

始终秉持平等雇佣的原则，致力于实现多元化招聘。2025年，有23名残疾员工就职于恒生电子。

22个少数民族

构建包容多元职场生态，员工民族构成丰富，覆盖22个少数民族。

5,520场

与人才同发展，2025年共开展各类培训5,520场，员工培训时长180,690小时。



4,300人

通过长效激励机制激励和保留人才，自2021年起，公司累计实施4个员工持股计划和4个股票期权激励计划，共有4,300名员工获得过股权激励。2025年，员工持股计划面向中高层管理人员95名，授予A股员工持股计划120.85万份；股票期权激励计划面向中高层管理人员及优秀的业务骨干619名，授予A股股票期权1,511万份。

下降5%

以健全的管理体系与合理的激励措施保留关键人才，2025年人才流失率同比下降5%。



覆盖23,750+人

年内“未来金融家”财商教育课堂开展16期，受益学生达到7,590人；“长青计划”中老年人金融风险防范公益课堂开展4次，年覆盖人数约230人。截至2025年末，两个项目累计覆盖人数超过23,750人。

低碳环保

减少2,006.80吨二氧化碳当量

公司积极推行节能举措，减少碳排放，2025年温室气体排放总量较2024年减少2,006.80吨二氧化碳当量，同比下降24.52%。



176,594次

为多家公司提供电子合同相关服务，2025年度使用量176,594次，节省A4纸约176.6万张，相当于保护20年生树木587棵。



6,000+份

通过恒生i私募电子签完成投资入基金合同，年度签署数量超过6,000份，节省约165万张A4纸，约合减少木材消耗6.38吨。

回收2,367台废弃电子设备

2024年至2025年，恒生通过“资产回收计划”回收2,367台废弃电子设备，减少温室气体排放总量161.08吨二氧化碳当量，相当于一辆燃油汽车行驶635,062.2公里，或为782,216平方米森林减少了一年吸收的碳量。

荣誉及认证

ESG评级



ESG可持续发展奖项

2025年上市公司可持续发展优秀实践案例

- 中国上市公司协会

第19届上市公司价值评选ESG百强

- 《证券时报》

2025年浙商ESG经典100

- 《浙商》杂志

稳健治理

2025年最受赞赏的中国公司

- 《财富》杂志

2024年胡润中国500强榜单

- 胡润研究院

赋能金融

连续18年入选FinTech100全球金融科技百强榜单, 2024年恒生排名第22位, 位列亚洲上榜企业第一

- International Data Corporation (IDC)

2025年毕马威中国金融科技企业双50榜单

- 毕马威

多个共建项目荣获2024年“金融科技发展奖”

- 中国人民银行

科技创新

2025年软件和信息技术服务竞争力百强企业

- 中国电子信息行业联合会

2025年中国硬科技上市公司科技创新力榜

- 和讯财经研究院

2025建设金融强国创新实践案例

- 人民网

国家知识产权强国建设示范创建对象

- 国家知识产权局

2025年民营企业研发投入500家、发明专利500家榜单

- 中华全国工商业联合会办公厅

以人为本

2025年中国上市公司社会责任指数-第一名

- 浙江大学/浙江省公共政策研究院

2025年信息技术行业最佳雇主、金融科技十大雇主品牌

- HR价值网

2025年大学生喜爱的雇主品牌

- 前程无忧

低碳环保

2024年“数据要素×绿色低碳”新质生产力企业/机构TOP20

- 德本咨询

管理体系认证

2025年通过ISO22301业务连续性管理体系(BCMS)认证

2024年通过ISO37301/GB35770合规管理体系认证

2024年通过ISO14001环境管理体系认证

2024年通过ISO50001能源管理体系认证

2023年通过GB/T29490-2013知识产权管理体系认证

2017年通过CMMI2.0五级认证

2011年通过ISO20000信息技术服务管理体系认证

2008年通过ISO27001信息安全管理体系认证

1999年通过ISO9001国际质量认证



回应联合国可持续发展目标 (SDGs)

12 负责任
消费和生产



16 和平、正义与
强大机构



17 促进目标实现的
伙伴关系



- 公司治理
- 商业道德与合规经营
- 数据安全与隐私保护

稳健

2025

恒生电子可持续发展报告

HUNDSUN SUSTAINABILITY REPORT

治理

恒生电子严格遵守商业道德准则和相关法律法规,构建并不断完善有效、透明和多元的公司治理框架,促进治理主体科学高效决策、有效监督制衡;持续健全与公司经营管理实际相匹配的内部控制体系,强化内部控制管理水平;纵深推进信息安全防护体系与文化建设,增强全公司信息 and 数据安全能力,为公司长期稳健发展保驾护航。

**ROBUST
GOVERNANCE**

01

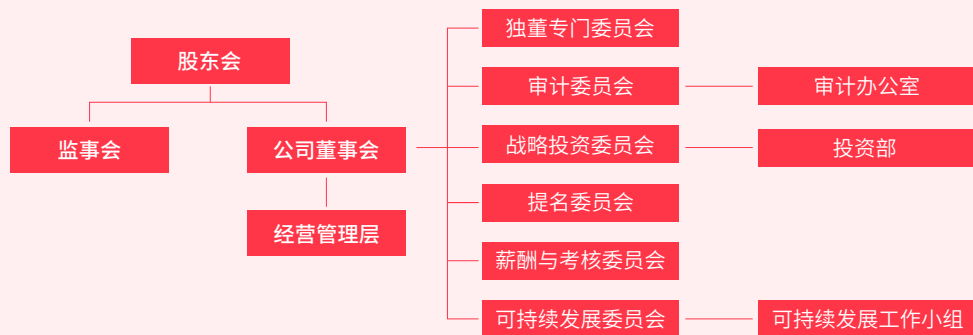
公司治理

治理结构

恒生电子坚信，一流的公司治理是企业可持续创新能力的保障，是企业为客户、社会提供一流产品和服务的基础。公司根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所股票上市规则》等法律法规、规范性文件的规定，构建并不断完善运作科学、规范、高效的公司治理体系，并结合公司经营实际，通过多项举措进一步提升公司治理水平。

2025年12月，公司统筹完成《公司章程》修订、取消监事会等重点治理事项，由董事会审计委员会承接原监事会相关职权，进一步优化治理架构，完善经营管理顶层设计，提升决策效率与管理效能。

恒生电子报告期内的公司治理架构图



股东会

股东会是公司最高权力机构，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》及《恒生电子股份有限公司章程》行使职权，在公司治理体系中发挥核心决策与监督作用。2025年，股东会的主要职责包括：审议决定公司经营方针与投资计划；选举、更换董事、监事并确定其薪酬；审议批准董事会、监事会报告；审议批准年度财务预决算、利润分配及弥补亏损方案；对增减注册资本、发行债券、合并分立解散等重大事项作出决议；修订公司章程；审议批准重大担保、关联交易及股权激励等事项。

股东会的召集、召开和表决程序均符合法律法规及相关监管要求，规范有序展开。2025年，公司严格遵循相关监管要求，依法规范召开股东会，全年共召开1次年度股东会和2次临时股东大会。会议均采用现场会议与网络投票相结合的方式进行，持续提升股东参与的便利性与透明度，保障全体股东便捷行使表决权。

董事会

2025年，公司董事会严格按照《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》及《公司章程》等相关规定，规范履行决策、监督与战略引领等职责，统筹推进公司治理、经营发展、风险管控及可持续发展等各项工作。

• 董事会有效性

2025年，公司董事会顺利完成换届选举，选举产生第九届董事会，由彭政纲先生担任董事长。年内，董事会共召开会议9次，审议通过战略规划、定期报告、高级管理人员聘任、股权激励、关联交易、股份回购及章程修订等各类议案47项。各项议案均严格按照规范程序履行审议与决策流程，确保决策过程合规、结果科学。全体董事勤勉尽责，认真审阅相关议案，充分参与讨论并发表专业意见，有效保障董事会决策的规范性、科学性与执行效能。

恒生电子董事会成员



彭政纲 董事长
1995年创立恒生电子，系联合创始人之一，现任公司董事长。



范径武 副董事长
1996年加入恒生电子，现任公司副董事长兼总裁，历任公司CTO。



蒋建圣 职工董事
1995年创立恒生电子，系联合创始人之一，现任公司职工董事。



韩歆毅 股东董事
现任蚂蚁科技集团股份有限公司董事、CEO、首席执行官。



纪纲 股东董事
现任蚂蚁科技集团股份有限公司副总裁。



朱超 股东董事
现任蚂蚁科技集团股份有限公司资深总监、企业发展部负责人。



陈志杰 股东董事
现任蚂蚁科技集团股份有限公司投资与企业发展部总监。



汪祥耀 独立董事
1957年出生，高级会计师、中国注册会计师，经济学博士，会计学教授，博士生导师。曾获浙江省高等教学成果奖一、二等奖，浙江省哲学社会科学优秀成果奖等多项奖项。2019.5-2025.6担任杭州滨江房产集团股份有限公司独立董事。



周淳 独立董事
1988年出生，现任浙江大学光华法学院副教授。北京大学法学学士、哥伦比亚大学法学硕士 (James Kent Scholar)、北京大学法学博士。主要研究领域：公司法、证券法、金融监管、比较公司治理等。中国法学会证券法学研究会理事，中国商业法研究会理事。现任浙江大学民商法研究所执行所长、杭州安恒信息技术股份有限公司独立董事。



宋艳 独立董事
1976年出生，本科及硕士分别毕业于南京大学和复旦大学，获经济学学士、金融学硕士，并获得纽约大学斯特恩商学院MBA学位。宋女士为特许金融分析师 (CFA)，在金融及投资领域具有极为丰富资深的从业经验。主要工作经历：2000-2005年任中国国际金融股份有限公司投资银行部高级经理；2007-2010年任新加坡政府直接投资有限公司 (GIC Special Investments) 直接投资部助理副总裁；2010-2013年任KKR亚洲基金以及KKR中国成长基金的董事；2015-2016年任弘章资本投资合伙人；2016-2018年任加拿大养老基金 (亚洲) 投资公司 (CPPIB Asia) 资深董事；2019年至今任香港正荣伙伴投资咨询合伙人及董事职位。



田素华 独立董事
1969年出生，毕业于复旦大学世界经济专业，获经济学博士学位；美国哥伦比亚大学商学院国家教育部公派访问学者。现任复旦大学世界经济专业教授、博士生导师。曾任复旦大学经济学院副院长和教学指导委员会主任 (2015-2024)、复旦大学世界经济系系主任 (2009-2014)。兼任中国美国经济学会副会长 (2023年至今)、教育部经济与贸易类专业教学指导委员会委员 (2018年至今)、中国世界经济学会常务理事 (2016年至今)、上海市世界经济学会国际投资专委会主任 (2017年至今)、国家社科基金重大项目首席专家。

董事会下设各专门委员会，依据既定议事规则独立、专业、高效履职，为董事会科学决策提供有力支撑，持续提升公司治理效能，保障公司规范运作与高质量发展。

恒生电子董事会专门委员会履职情况

1 可持续发展委员会

由彭政纲先生担任主任委员，统筹推进公司ESG治理与可持续发展相关工作。2025年，委员会持续完善ESG治理顶层设计，制定与监管要求及公司发展战略相衔接的ESG发展规划；监督环境、社会与治理各维度工作的落实，持续深化绿色运营、负责任产品与服务、人才发展及公益实践等重点领域工作；审阅公司可持续发展报告，不断提升信息披露质量与透明度；系统识别与评估ESG相关风险与机遇，推动可持续发展理念深度融入公司经营管理全过程。

2 审计委员会

由汪祥耀先生担任主任委员，主任委员为会计专业人士；委员专业背景多元，具备会计、金融等相关专业领域背景，审计委员会委员独立性与专业性符合监管要求。2025年，审计委员会严格履行监督职责，全年召开多次会议，重点开展以下工作：一是监督评估外部审计机构执业情况，协调内外部审计沟通机制，确保审计工作独立、客观、公正开展；二是审阅公司年度、半年度及季度财务报告以及内部控制评价报告，就财务信息的真实性与内部控制的有效性提出专业意见；三是指导内部审计工作，审议内部审计计划及相关报告，持续督促内控缺陷整改落实；四是审议关联交易、会计师事务所聘任等事项，强化财务合规与风险管控，持续提升公司财务信息披露质量。

3 薪酬与考核委员会

由宋艳女士担任主任委员，聚焦公司激励与约束机制建设。2025年，委员会按照规范召开会议，审议董事及高级管理人员薪酬方案与绩效考核结果；审议2025年股票期权激励计划、员工持股计划等中长期激励方案，持续优化人才激励体系；同时，对激励计划的实施及考核过程进行监督，激发核心团队活力，促进公司人才战略与经营目标的协同实现。

4 战略投资委员会

由彭政纲先生担任主任委员，重点关注公司战略规划与重大投资决策。2025年，委员会审议公司中长期发展战略、重大投资项目及产业布局规划等议案；评估投资项目可行性与风险收益，统筹核心业务与生态协同发展；围绕金融科技数字化、智能化转型方向，为董事会战略决策提供专业建议，助力公司巩固行业领先地位，协同实现经营目标。

5 提名委员会

由周淳女士担任主任委员，负责董事及高级管理人员的提名与资格审核工作。2025年，委员会严格依据监管要求及公司治理需要，审慎审核第九届董事会董事候选人资格，持续优化董事会的专业结构与年龄结构。同时，对董事履职能力开展评估并提出改进建议，保障董事会成员的专业性、独立性与履职适配性，进一步提升董事会整体运作效能。

2025年，公司董事会及各专门委员会严格遵守法律法规、监管规则及公司制度，勤勉尽责、规范运作，充分发挥决策与监督职能。董事会统筹全局、科学决策，各专门委员会专业分工、协同发力，在公司治理、战略引领、风险管控、ESG建设、人才激励等方面发挥重要作用，有效提升公司治理水平与规范运作能力，为公司持续健康发展奠定坚实治理基础。

• 董事会独立性

公司严格遵循《上市公司独立董事管理办法》及新修订的《中华人民共和国公司法》相关要求，持续构建“高标准、强独立、重实效”的独立董事治理体系。公司董事会由11名董事组成，其中独立董事4名，占比超过三分之一，专业背景涵盖会计、法律、金融、风险管理等领域，整体结构合理、专业能力突出。全体独立董事严格恪守独立性要求，不存在影响独立判断的利害关系，并遵循“原则上最多在三家境内上市公司任职”的监管规定，确保履职的独立性与审慎性。

2025年，公司结合最新监管导向与治理实践，修订《公司章程》《独立董事工作制度》，进一步细化独立董事任职资格、履职权限、回避机制及履职保障，明确重大关联交易及利益冲突事项须经独立董事过半数同意后方可提交董事会审议，持续强化独立董事在事前把关、事中监督与事后核查中的独立监督作用。同时，公司常态化组织独立董事专题学习，围绕新修订的《中华人民共和国公司法》实施、董事会职权边界、ESG治理融合、中小股东权益保护及审计委员会监督职能强化等重点议题开展研讨，不断提升独立董事的专业履职能力与独立判断水平，充分发挥其在决策制衡、风险防控与专业咨询中的重要作用，保障公司治理规范、透明、高效运行。

• 董事会多元化

公司持续深化董事会多元化建设，以专业互补、结构均衡、经验多元为导向，持续优化董事会成员构成，为公司战略决策与高质量发展提供坚实支撑。提名委员会严格规范董事任职资格、选聘流程及权责边界，结合金融科技行业特性与公司发展战略，系统统筹董事会成员在性别、年龄、专业背景、行业经验、技术能力及履职专长等多维度的结构配置，确保董事会具备与公司发展相匹配的综合决策能力。

2025年，董事会结构进一步优化，推进性别、专业背景等维度多元化。女性董事席位达两席，持续推动董事性别结构均衡；独立董事占比超过三分之一，专业背景覆盖会计、法律、金融、投资、经济及风险管理等领域；董事会成员兼具深厚行业经验与前沿技术视野，既包括深耕金融科技领域的产业专家，也涵盖具备资本市场、公司治理及ESG管理经验的专业人士，形成“专业互补、经验多元、运作高效”的治理团队，有效提升董事会在战略引领、风险管控及创新驱动方面的能力，助力公司在复杂市场环境中实现稳健与高质量发展。

• 董事履职培训

公司高度重视董事ESG履职能力建设，2025年持续推进“ESG治理赋能行动”，由董事会可持续发展委员会统筹组织，围绕ESG战略、气候风险管理、数据安全治理及新修订的《中华人民共和国公司法》合规要求等重点议题，开展专题培训与研讨，推动ESG理念深度融入董事会决策全过程。同时，持续强化董事在ESG战略制定、风险识别与监督评估中的关键作用，不断提升ESG治理的专业化与规范化水平。

高级管理层

公司高级管理层全面负责经营管理、战略执行、风险防控及可持续发展推进工作，统筹落实董事会决议，组织制定并实施经营计划与投资方案，持续强化合规运营、信息披露及投资者关系管理，并推进ESG治理体系建设，保障公司稳健运营与股东权益。

针对高级管理层薪酬，公司建立覆盖年度激励与中长期激励的绩效薪酬追索扣回机制，明确高级管理人员若存在信息披露违规、财务造假、重大经营损失或履职不当等情形时，公司将依法追索扣回已发放的年度绩效薪酬，并取消或收回股票期权、限制性股票等长期激励权益，持续强化责任约束与长期价值导向。

公司高级管理层的个人绩效承诺（PBC）考核体系中涵盖研发创新、数据安全与产品质量与合规等指标，与年度薪酬及长期激励直接挂钩，推动ESG目标深度融入经营管理。

信息披露

公司始终坚守信息披露“真实、准确、完整、及时、公平”的核心原则，持续完善信息披露管理体系。2025年，公司结合最新监管要求与治理实践，修订《信息披露管理制度》《内幕知情人信息登记备案制度》《年报信息披露重大差错责任追究制度》等多项制度，进一步压实各部门、各岗位信息披露责任，构建全流程、闭环式信息披露管控机制，全面提升信息披露质量与合规水平，保障全体投资者平等、及时、准确获取公司信息。

2025年，公司通过上海证券交易所网站及《中国证券报》《证券时报》等法定披露媒体，规范披露

定期报告份数

4份

临时报告份数

87份

全年信息披露工作严谨有序，未收到中国证监会、上海证券交易所问询函件，信息披露质量获得监管与市场认可。公司严格按照法律法规及自律规则要求，对关联交易、股份回购、股权激励、章程修订、可持续发展等重大事项履行充分披露义务，披露内容真实、准确、完整，程序合规、要素齐全，有效保障投资者知情权与监督权，持续提升公司信息透明度与治理公信力。

投资者关系管理

公司始终将投资者关系管理与中小股东权益保护置于治理工作重要位置，严格遵循最新监管指引，于2025年12月修订《投资者关系工作制度》，进一步健全规范化、专业化、精细化的投资者沟通与权益保障机制，切实维护全体股东尤其是中小股东合法权益。

2025年，公司持续拓宽多元沟通渠道，全年举办2024年度、2025年半年度、2025年第三季度业绩说明会，通过上证路演中心网络互动、线上会议等形式，与广大投资者就公司战略布局、经营业绩、成本管控、研发投入及可持续发展规划等重点议题开展深入交流，有效传递公司经营韧性与长期价值，降低信息不对称。同时，公司常态化接待机构调研，开通投资者热线、互动易问答，全方位回应投资者关切。

公司致力于构建中小投资者诉求快速响应通道，确保中小股东意见建议直达管理层并闭环落实；严格执行中小投资者单独计票制度，在利润分配、股份回购、章程修订等重大事项中充分保障中小股东表决权；坚持稳定分红政策与股份回购机制，与全体股东共享发展成果；依托股东会、信息披露、合规咨询等多维载体，构建全流程中小股东权益保护体系，持续提升投资者获得感与认同感，推动公司治理水平与资本市场形象稳步提升。

员工行为与反腐倡廉管理

公司致力于遵循高标准的商业行为规范，制定并发布适用于公司全体员工的《员工道德及合规行为准则》^注，为公司及员工在公司商业行为中遵守法律法规和道德规范提供了根本遵循和指导规范。该准则涵盖诚信、合规的商业行为（包括反商业贿赂及反腐败、反不正当竞争及反垄断、反洗钱等），保护资产、知识产权及信息安全，安全平等的工作环境及秩序，企业社会责任和环境保护等内容。此外，公司编制并发布《研发测试行为合规指引》《数据服务合规指引》《运维服务合规指引》《运营宣传行为合规指引》《信息技术服务管理合规手册》等规范性制度文件，为公司员工在具体工作中遵守法律法规要求、降低合规风险提供具体指引和规范。

公司对商业贿赂和腐败行为坚持“零容忍”原则，禁止任何形式的商业贿赂和腐败行为。公司制定适用于全体员工的《反舞弊管理制度》，构建覆盖预防、监督、举报及处置的全链条管控体系。公司设立专职监察团队，专职负责内部舞弊、违反廉洁规定等侵害公司利益案件的查处，以及制度流程执行效果的查漏补缺，明确“以查为始、以防为本、以意为终”的工作策略，对舞弊等违反商业道德的行为进行调查，不断提升公司的合规意识和内部控制体系效能，确保公司在运营过程中严格遵守法律法规和社会伦理道德标准。

2025年，公司进一步强化风险管控与舞弊案件查处力度。监察团队协同人力、法务、信息安全、财务等部门，通过受理举报、自行排查发现案件线索，开展反舞弊案件调查，并通过案件调查，风险识别，推动制度、机制及流程优化，有效防范舞弊风险。在商业秘密保护方面，公司已查处多起典型案例，均及时处置、消除风险，切实维护了核心资产安全。

2025年，共受理或主动发现

各类线索

40+起

经调查

- 移送司法机关追究刑事责任1人
- 依法解除劳动合同2人
- 其余给予相应纪律处分

公司高度重视审计监察工作，构建规范高效的内部监督体系。2025年，公司监事会受董事会委托，由公司监事长负责领导内部审计团队和法务合规团队，承担对商业道德和腐败问题的监督和调查职能。公司内部审计部门负责重要经营活动的独立审计工作，重点识别违反国家法律法规、商业道德和公司制度的行为。公司对商业道德行为的审计覆盖全部业务条线及办公场所，审计巡查频率不低于三年一次，确保监督覆盖全面、执行有力。

合规审计目前已成为公司预防和控制合规风险的重要措施之一。公司针对重要产品及服务，制定周期性合规审计计划，持续强化合规风险识别与管理。2025年，合规审计对25项重要产品及服务的覆盖率达到96%，有效提升了重点业务领域的合规管理水平。

针对新模式、新架构、新产品，公司通过联合法务、合规、监察、信息安全等部门，不定期开展专项审计，实现“逢新必审”，并构建“风险预警-数据洞察-协同治理”三位一体的新型审计体系，合理预防、降低经营风险，助力公司经营目标的有效达成。

注：《员工道德及合规行为准则》详细内容刊载于<https://www.hundsun.com/statement>，敬请参阅。

■ 举报渠道与举报人保护

公司持续畅通举报渠道，制定并严格执行《举报人保护办法》，明确举报途径、受理范围及保密要求。公司支持匿名举报，举报渠道涵盖电话、邮箱、信函等多种方式。公司严格保护举报人的合法权益，对举报人信息实施隔离保密，建立匿名受理、身份隐匿等全流程保护机制，严禁任何形式的打击报复行为，切实保障举报机制的有效运行与公信力，筑牢反腐败风险防线。

恒生电子反舞弊咨询与举报渠道

反舞弊举报邮箱:jubao@hundsun.com
 监察咨询邮箱:jiancha@hundsun.com
 反舞弊举报电话:13216810110

■ 商业道德与合规培训

公司建立健全商业道德相关培训体系，常态化开展覆盖劳动合同制员工、兼职人员及外包人员在内的全层级商业道德培训，确保合规管理知识、理念深入人心。

2025年，公司持续开展各类合规培训，举办第五届“合规文化宣传月”活动，强化合规文化建设与员工合规意识。同时，公司持续推动廉洁文化从“被动培训”向“主动浸润”转型，通过多渠道、多形式的宣导活动，实现商业道德理念对全体员工的全面触达与有效覆盖。

公司全年累计开展合规培训 45次	《合规承诺书》 全员签署率 98%	高管签署率 100%	关键岗位的合规认证考试通过3,844人次 持续夯实重点岗位合规能力基础
全场景常态化宣导	<ul style="list-style-type: none"> 在公司公共区域设置廉洁主题宣传材料，实现办公场景高频覆盖；在内部社区“阳光恒生”发布廉洁宣传7篇，累计浏览量超6,700次。 		
合作伙伴廉洁共建	<ul style="list-style-type: none"> 制作廉洁沟通内容，下发至30余家合作供应商，明确廉正红线及举报途径，将廉洁要求延伸至供应链末端，覆盖与公司业务相关的人员。 		
典型案例警示教育	<ul style="list-style-type: none"> 通过邮件定向推送、内部论坛公示等方式，对2025年查处的内部舞弊典型案例进行通报，以身边事警示身边人，强化全员红线意识。 		

■ 反不正当竞争

公司日常经营管理过程中严格遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国反垄断法》等法律法规，制定并发布《员工道德及合规行为准则》《反舞弊管理制度》《反垄营销宣传行为合规指引》等反不正当竞争及反垄断相关的制度及文件。公司禁止以弄虚作假的方式骗取中标等违法投标行为，始终秉持公平、公正的市场竞争原则，坚决反对扰乱市场竞争秩序的行为，持续营造规范有序的竞争环境。

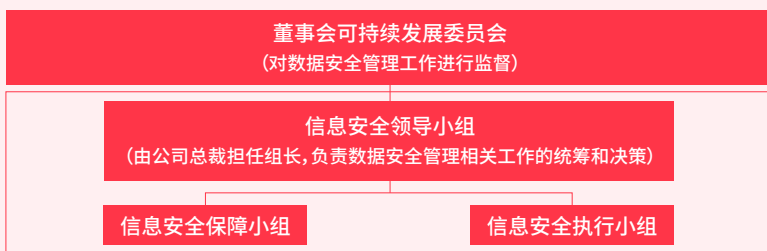
公司法务合规部负责反不正当竞争及反垄断的合规风险防范工作，将商业贿赂、垄断协议、滥用市场支配地位、经营者集中等不正当竞争及反垄断的典型行为纳入日常合规评估审查及审计的范围，定期或专项向管理层汇报反不正当竞争及反垄断工作的相关情况，持续强化风险识别与管控能力。2025年，公司将反不正当竞争及反垄断的相关内容纳入合规承诺书和合规认证考试的范围，不断提高员工反不正当竞争及反垄断合规意识。年内，公司未发生因不正当竞争行为导致诉讼或重大行政处罚的情况。

数据安全与隐私保护

治理

恒生电子严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》《工业和信息化领域数据安全管理办法（试行）》《生成式人工智能服务管理暂行办法》等法律法规与监管要求，持续构建并完善数据安全与隐私保护治理体系，优化数据安全架构。

公司设立信息安全领导小组、保障小组及执行小组，由公司总裁担任组长，负责数据安全管理工作相关工作的统筹和决策，并接受公司董事会可持续发展委员会的监督。



1 董事会可持续发展委员会

- 将隐私保护与数据安全视为企业可持续发展的关键，通过制度构建、风险评估、监督执行、专业支持、报告披露及持续改进的闭环管理机制，履行对隐私保护和数据安全的监督职责。
- 基于反馈优化管理机制，推动隐私保护与数据安全治理水平不断提升，为公司稳健与可持续发展提供保障。

2 信息安全领导小组

- 负责结合公司发展战略及国家法律法规、行业监管要求，统筹评估整体安全风险，制定公司信息安全与隐私保护总体策略与目标。
- 为信息安全与隐私保护工作提供决策支持与资源保障，审议与信息安全相关的重要事项，统筹推进安全工具及防护体系建设，指导并审议监督各项安全工作落实。

3 信息安全保障小组

- 以满足监管合规和公司安全目标为导向，负责协调公司资源，推动内部信息安全治理和安全技术实现。

4 信息安全执行小组

- 负责处理安全事件，推动公司各项信息安全要求和安全技术在公司内部的宣导、实现和落地，保障公司信息安全。
- 研究行业数据安全法律法规要求，结合公司特点制定符合数据生命周期的各项要求，打造并持续完善公司数据安全体系；明确数据安全基线，落实相关数据安全技术监督措施，管控数据安全风险；有序运营数据安全体系，组织相关方对数据安全事件及风险进行应急响应。

5 信息安全管理部

- 作为公司数据安全执行部门，负责组织、开展、协助推动、监督、检查公司数据安全和信息保护相关工作，确保各项措施有效落实。

战略

为精准把握信息安全态势的动态演变,及时优化调整安全策略,科学合理配置资源,切实保障信息安全管理体系的持续有效性与高度适应性,公司系统化开展数据安全与隐私保护相关风险和机遇的识别、评估与深度分析。

风险/机遇类别	风险/机遇因素	风险/机遇描述及其影响	核心举措与影响分析
风险	核心数据泄露风险	公司独特的技术算法、业务逻辑和创新设计等内部产品代码属于核心知识产权范畴,若因代码泄露,核心技术极易被竞争对手快速解析与低成本复制,甚至导致产品功能被逆向超越,这将使公司在市场竞争中失去优势,导致客户流失、市场份额下降。	<ul style="list-style-type: none"> 制定《数据安全管理制度》,强化员工数据安全意识,明确数据在产生、传输、存储、展示、使用、披露及销毁等全生命周期各环节的管理原则,规范数据分类分级要求,持续加强数据安全风险管控。 强化代码安全防护能力,建立严格的代码访问控制机制,根据员工岗位职责实施差异化权限管理,降低敏感信息泄露风险。 定期组织员工参加数据安全及代码安全培训,持续提升员工安全意识与安全技能。
风险	网络安全与系统漏洞风险	若发生安全漏洞风险,恶意攻击者可以利用这些漏洞对公司系统发起攻击,导致系统瘫痪,造成公司的业务无法正常开展,给公司带来经济损失。此外,后续漏洞修复、系统重检等应急响应工作需要投入大量时间和资源,间接增加公司的运营成本。	<ul style="list-style-type: none"> 网络隔离与安全监测方面,对研发网络与企业内部其他网络实施隔离管理,限制外部网络访问,并持续加大安全建设投入,在研发网络中部署入侵检测系统(IDS)、入侵防御系统(IPS)等安全监测设备,实时识别并阻断异常访问行为。 在产品研发过程中,定期进行安全测试,包括静态代码分析、动态测试、渗透测试等,及时发现存在的安全漏洞。对发现的安全漏洞,及时进行修复和验证,确保漏洞得到彻底解决。同时,建立漏洞跟踪管理系统,对漏洞的发现、修复、验证等过程进行全程跟踪和管理。
机遇	市场布局商业转化机遇	面对日益严苛的数据安全及隐私保护市场环境,公司凭借前期在安全能力建设上的前瞻性布局构筑差异化竞争壁垒,作为加分项提高客户的信任度与公司声誉,带动客户拓展与收入增长,转化为切实的发展红利。	<ul style="list-style-type: none"> 构建了产品全生命周期安全研发体系,将信息安全与隐私保护的相关要求无缝嵌入产品的设计与开发流程,全方位提升了产品的安全性能,让产品安全保障更具可靠性。

影响、风险和机遇管理

数据保护与安全管理

公司建立健全数据安全管理制度体系，制定《信息安全管理制度》《数据安全管理制度》《信息安全运营管理制度》《员工信息安全违规行为管理规范》《信息安全漏洞管理办法》等适用于公司各业务条线及子公司的内部制度和行为规范，对数据进行分类分级和全生命周期安全管理。

1 数据分类分级

- 按照适用的法律法规及数据安全合规要求，结合自身业务数据特性，将数据科学划分为3个基础类别；同时，综合考量数据的业务价值、敏感程度及泄露潜在风险等核心维度，将数据精细划分为5个安全级别。

2 数据安全防控机制

- 在《数据安全管理制度》中明确数据的产生、存储、使用、流通、销毁的相关要求。
- 核心源代码由信息安全管理部统一管控。在备份机制上，采用磁盘备份和磁带备份并存的方式，磁盘备份采取每日增量备份，磁带备份采取月度全量磁带刻录、年度全量磁带刻录。

3 信息安全审计与认证

- 互联网安全专项检查：**每年对公司及控股子公司的互联网资产进行盘点和安全测试，保障业务持续稳定运行。通过引入第三方安全测试服务，提升互联网资产安全防御能力。
- 子公司安全审计：**每年开展公司及子公司安全审计工作，对所存在的问题进行分析改进，进一步提升公司整体信息安全水平。
- 职能部门信息安全专项审计：**每年开展职能部门信息安全专项审计工作，提高信息安全管理制度的管理实效，增强信息安全风险防范水平。
- 外部审计：**每年聘请外部专业审计机构进行信息安全审计，主动发现现存的信息安全风险并进行整改。
- 信息安全认证：**于2008年首次通过ISO27001信息安全管理体检测认证，自获认证起每年接受监督审核，每3年进行一次再认证。2025年，公司已进行重新认证，认证范围覆盖公司全部业务，认证有效期至2028年12月。



恒生电子ISO27001信息安全管理体认证证书

4 产品全生命周期数据安全

- 公司高度重视产品的信息安全与隐私保护，建立了产品全生命周期安全研发体系，将信息安全与隐私保护相关要求融入产品的设计和开发中。2025年，公司更新修订《信息安全管理制度》，健全产品安全管理架构，规范软件研发过程的安全活动，优化了产品规划、产品实现、产品发布等过程的管理要求。

1、产品规划充分考虑产品安全性规划

技术产品立项：参照《产品OBP开发规程》执行，结合产品自身特性，从保密性、完整性、可用性、业务连续性等多个维度，明确产品安全等级和安全指标。

研发项目立项：参照《Release研发项目管理规程》执行，结合产品业务场景、产品安全等级和安全指标，形成产品安全需求清单和实现规划，确保满足信息安全等级保护、个人隐私保护等相关标准规范要求。

2、产品实现时确保安全规划落地和安全质量

安全设计:参照《DFX-安全指标、需求、设计及评估指引》执行,基于已规划的安全需求清单进行安全设计和测试分析。

安全编码:基于安全设计方案并参照《编码规范总则》执行,确保业务功能、安全功能的高质量实现。

安全测试:参照《产品质量评估测试结论输出标准规范》执行,充分运用自动化工具,对程序、代码和组件进行安全扫描,并完成安全测试验证、安全评估和安全需求验收。

3、产品交付时确保交付范围和风险可控

物料登记:参照《软件资产管理规程》,登记软件物料信息,提升产品和客户现场版本信息管理能力。

风险监控:定期基于产品物料信息对交付物进行安全扫描,确保不存在安全风险或剩余风险可控。

实施交付:基于产品物料清单进行交付,以确保交付范围可控。

4、研发过程管理稳步增强产品安全韧性

技术工具准用:参照《准用工具管理规范》执行,对引入的各类技术工具进行风险评估和准用管理,从源头杜绝存在安全、合规等风险的工具被引入到研发环节中,以确保引入的技术工具安全可控。

安全缺陷管理:参照《研发缺陷管理规范》执行,确保研发过程中发现的各类安全缺陷得到及时、准确、高效的处理,所有的安全缺陷处理过程以规范化的方式进行,保障产品的安全性。

风险隐患管理:参照《产品研发风险隐患管理规程》执行,对于已识别的产品安全问题及时评估风险影响并制定解决方案,发布风险隐患通知,并协助客户进行应急处置,避免已知安全问题重复发生。

5 应急响应机制

主动措施

- 针对核心数据,通过云桌面技术(Virtual Desktop Infrastructure)及数据防泄漏技术(Data leakage prevention)等安全防护机制,打造独立和受保护的研发环境。通过威胁情报和互联网风险监控,定期审查敏感数据,并采用主从数据实时热备、冗余存储、多地备份及应急演练等手段确保数据安全。
- 公司已制定《数据安全管理制度》《信息安全事件应急响应管理制度》《应急管理规范》,确保在安全事件发生时有适当的响应措施;制定《信息安全漏洞管理制度》,明确漏洞处理流程、反馈途径、上报机制及职责,确保对安全漏洞及时响应并有效处理。

被动措施

- 明确数据安全事件范畴,包括但不限于内外部发生的公司数据泄露、篡改、窃取、丢失、个人信息权益侵害等。依据数据安全事件的性质、严重程度、社会影响范围等因素,将数据安全事件分级为四个等级;判断数据安全事件类型、级别,采取对应的响应措施,持续监督数据安全事件或常规安全风险处置进度,及时发现可能存在的问题、向信息安全保障小组组长汇报安全事件进展。
- 数据安全事件应急处置完成后,由信息安全管理部组织数据安全事件的相关方及时对事件进行复盘总结并跟踪整改措施,通过类似风险摸排、系统加固、流程优化等方式改进系统功能和业务流程,避免类似事件再次发生。
- 定期开展应急演练,从技术层面评估、监督运维业务及各运维团队应急演练情况,对安全风险进行预警提示,从安全角度对应急处置工作进行指导,提高相关部门应急协作能力和实战能力,提升应对突发事件的综合处置水平。

6 第三方管理

- 公司将隐私与数据安全保护要求延伸至合作伙伴,合作商不得以任何直接或间接方式向第三方透露在合作期间获得或知晓的公司及子公司的任何数据和保密信息;不得通过任何不正当途径与手段探听、窃取、使用、泄露甲方商业秘密。
- 对于提供软件买卖和实施开发的供应商进行信息安全审核,要求其至少提供以下任一材料:ISO27001证书、网络安全等级保护证书、第三方信息安全风险评估报告、任何替代同等标准的报告或供应商信息安全承诺函,保障与供应商合作过程中的信息安全得到有效控制。
- 公司每年对供应商与合作伙伴隐私数据安全管理制度遵守情况进行评估,确保业务开展依法合规。

《保密承诺函》部分摘录

- 保证不因参与项目服务工作损害恒生电子的信息或数据安全,不对恒生电子的信息或数据安全造成潜在隐患。
- 保证在为恒生电子提供服务的过程中及交付的服务成果不侵犯恒生电子及任何第三方的知识产权和商业秘密。如涉及侵犯恒生电子及第三方知识产权和商业秘密而给恒生电子造成损失,供方应对由此产生的纠纷承担全部法律责任,恒生电子不对此侵权行为负责,供方应赔偿恒生电子由此遭受的全部损失及承担的一切费用。
- 保证保密信息仅由供方参与项目的工作人员所知悉,并保证知悉保密信息的供方人员不以任何方式将保密信息透露给任何第三方。在供方内部工作人员知悉保密信息前,应向有关人员提示保密信息的保密性和应承担的保密义务,并与上述人员签订相应的保密文件。
- 保证不会将恒生电子的保密信息存储在第三方云服务商或者服务器上,如必须使用第三方提供的数据存储服务,供方应于知悉保密信息前书面通知恒生电子,并获得恒生电子同意后方可存储。
- 保证不会以任何理由或方式修改、反向工程、反编译或拆解任何包含保密信息的软件或硬件。保证所掌握的保密信息仅用于与恒生电子合作的项目服务有关的用途或目的。

《供应商信息安全承诺函》部分摘录

- 建立健全信息安全管理体体系,明确各部门职责,确保信息安全工作落到实处。
- 履行合同的员工必须遵守恒生电子的信息安全管理要求,保护恒生电子的信息资产(数据、系统、设施),不得以任何形式破坏或影响信息资产的可用性,定期对供方员工进行信息安全意识培训,内容至少包括:数据保护义务、保密要求、常见威胁(如钓鱼邮件)、安全操作规范及事件报告流程。
- 供应商针对直接处理恒生电子数据或拥有系统访问权限的关键岗位员工,进行适当的背景调查。
- 严格管理员工账号权限,禁止账号共享,妥善保管认证凭证(密码、密钥),及时禁用或撤销不再需要访问权限的员工账号,要求在离职/转岗当天完成账号回收。按照最小权限原则,仅提供员工最小必要权限,若需要恒生电子内部工作账号访问恒生系统时,向恒生电子申请,不得进行远程访问。

客户隐私保护

公司高度重视数据隐私保护,针对数据隐私风险开展专项工作,完善个人隐私保护机制,让金融科技服务更安心、更放心。

1 隐私风险识别与评估

- 开展隐私保护专项治理检查,针对公司自营系统的研发流程及运行保障进行数据管控,制定《数据资产分级与保护规范》《数据资产密级参考表》等制度和工具,进一步提升隐私风险管控能力。
- 通过“技术手段自查”与“第三方服务评估检查”相结合的方式,不断完善隐私风险识别与评估工作流程,确保隐私保护相关工作落到实处。
- 重视软件产品的个人信息保护,并依据《信息安全技术个人信息安全规范》(GB/T35273-2020)和《个人信息金融信息保护技术规范》(JR/T0171—2020),制定个人隐私保护需求指标库和检测规范,确保产品需求设计、开发测试均将个人信息隐私保护作为基线要求。
- 常态化开展App隐私保护检查,全面、深入地发掘潜在安全问题,进一步增强公司产品的隐私保护能力。

2 客户个人信息收集与留存

- 严格执行强密码及强制修改密码策略、双因素认证登录等措施，建立健全数据访问控制策略。
- 控制特权用户数量，防止非法访问，对数据的重要操作环节设置内部审批流程，明确信息系统权限及权限审批管理流程，严格控制信息接触和知悉范围，确保仅有授权人员才可访问个人信息，满足权限最小化策略。
- 公司不采集和保留客户数据和第三方数据。此外，公司在与金融机构签订合同时，将保密义务列入合同关键条款，确保对客户名单、市场信息、营销计划等内容高度保密。

3 客户个人信息控制权

- 对个人信息的收集、传输、存储和使用等作出明确规定与承诺，进一步明确个人信息主体对其信息拥有删除权、查询和变更权、复制和转移权、个人信息授权撤回权，确保公司在个人信息与数据处理上的合法合规，防止个人信息泄露或非法使用。
- 公司不收集个人数据用于市场营销、产品开发等二次使用场景。

数据安全与隐私保护培训

公司持续强化全员信息安全意识，建立常态化培训机制，面向全体员工（含外包人员）开展信息安全培训与考试，并针对关键岗位实施专项安全培训，同时将信息安全培训纳入新员工入职培训体系。2025年，公司开展以“AI乘风·安全护航”为主题的信息安全宣传周活动，强化员工对人工智能时代安全风险的认识，推动构建“人机协同”的主动防御体系。

2025年，公司开展多样化信息安全培训

信息安全培训

21次

员工覆盖率

100%

指标与目标

公司制定数据安全与隐私保护相关目标，2025年，目标均已完成。

目标	2025年目标完成情况
2025年不发生数据和隐私泄露事件。	公司未发生数据和隐私泄露事件。
信息安全、数据安全培训覆盖率100%。	公司信息安全教育培训实现员工全覆盖。

回应联合国可持续发展目标 (SDGs)

9 产业、创新和基础设施



12 负责任消费和生产



17 促进目标实现的伙伴关系



- 产品责任与客户服务
- 供应链管理

赋能

2025

恒生电子可持续发展报告

HUNDSUN SUSTAINABILITY REPORT

金融

恒生电子深耕金融行业，坚持“客户第一”的核心价值观，践行“让金融变简单”使命，夯实产品质量基石，完善数智化服务体系，全力保障产品与服务安全稳健；构建负责任供应链治理矩阵，驱动产业链价值共生，助力金融生态向更合规、更可靠、更具责任感的高质量方向发展。

EMPOWERING
FINANCE

02

产品责任与客户服务

治理

恒生电子建立职责清晰、多层次衔接的组织架构，自上而下高度重视产品责任与客户服务工作，加强对产品质量和客户服务工作的指导、协调、督促和推进，保障各项管理要求有效落地。2025年，工程服务管理委员会审议故障管理规程优化方案、客户索赔处理流程方案，完善故障分级标准、故障原因分类及管理要求，明确客户索赔处理核心原则、角色职责、决策机制等，确保标准化、规范化、高效化的处理客户索赔事件，提升客户体验。

董事会

机构	战略投资委员会	可持续发展委员会	审计委员会
人员构成	董事长、独立董事	董事长、独立董事、职工董事	独立董事、职工董事
职权范围、工作任务及目标	负责审议客户服务管理规划，就客户服务战略定位和策略等向董事会提出建议；审议和监督重大客户服务项目规划及进展；识别、评估及管理客户服务相关的风险、机遇和影响，审议相关重大风险清单、年度评价报告。	负责研究包括客户服务在内的可持续发展关键议题的政策、战略和规划；监督公司客户服务相关信息披露工作。	负责评估公司风险管理和内部控制制度的有效性。

经营管理层

机构	行业经营管理委员会 (BGMT)	技术管理委员会 (ITMT)	产品战略管理委员会 (PSMT)	工程服务管理委员会 (ESMT)	解决方案管理委员会 (SSMT)
人员构成	主要由具备销售、产品、工程、客服、财经、基层管理等丰富专业知识和经验的公司中高层管理人员构成。	主要由具有丰富研发管理、技术管理、前沿研究、质量运营管理等相关知识和经验的高级管理人员、技术专家组成。	主要由公司总裁，具有丰富产品管理、软件工程、项目管理等相关知识和经验的高级副总裁等管理人员，以及技术顾问等人员组成。	主要由具有丰富销售、产品研发、工程管理、客户服务等相关知识和经验的高级副总裁等管理人员，以及技术顾问等人员组成。	主要由具有丰富营销运作、解决方案规划设计和咨询等相关知识和经验的高级副总裁等管理人员，以及规划专家、咨询顾问等人员组成。
职权范围、工作任务	负责制定和执行公司的行业经营战略，促进销售业绩增长，提升市场份额，监督负责营销活动，确保品牌市场认可度，并管理生态合作伙伴关系。	负责研究审核公司科技创新战略规划，审定科技创新年度计划，并对重大科技创新事项进行决策审议，指导完善科技创新、产品质量相关政策落实及制度制定。	负责制定和执行公司的产品经营战略，确保产品竞争力，管理产品全生命周期，推动产品创新和满足市场需求。	负责研究审核公司工程管理、客户服务战略规划，审定年度计划，并对重大工程管理、客户服务事项进行决策审议，指导完善工程管理、客户服务相关政策落实及制度制定，推动服务要求与交付各环节融合，监督相关部门执行情况，督促整改，确保工程交付及客户服务达标。	负责制定和执行公司的解决方案战略，负责解决方案能力提升，为客户创造业务价值，构建专业的解决方案品牌。

执行层

机构	主要由一级业务部门、工程总部、客服总部、相关职能部门、协同部门等组成			
构成	工程总部	客服总部	工程服务管理部	协同部门
职权范围、工作任务及目标	负责研究编制公司中长期工程高效管理战略规划，推进工程高效管理年度计划，持续推进解决方案的工程交付体系深化改革，组织管理公司工程项目交付，提升工程高效管理水平。	负责研究编制公司中长期服务卓越管理战略规划，持续推进公司服务卓越管理机制优化，组织管理公司服务项目交付，提升服务卓越管理水平。	将客户服务相关风险纳入公司全面风险管理体系与内部管理流程。每年组织开展风险识别与评估工作，每季度编制公司重大风险管理报告，监测客户服务等有关风险管理情况，统筹客户服务相关议题。	协同工程高效与服务卓越管理战略规划落实，针对识别出来的风险，协同落实对应管理举措，支撑工程项目与服务项目的交付。

战略

公司基于宏观经济、行业发展、监管政策导向及自身发展战略，识别产品责任与客户服务为公司带来的风险和机遇。公司通过BGMT、ITMT、PSMT、ESMT、SSMT协同管理，立足产品责任和客户服务，保障产品质量、提升客户服务水平，持续为客户创造业务价值。

风险/机遇类别	风险/机遇因素	风险/机遇描述及其影响	核心举措与影响分析
产品责任			
风险	核心金融系统故障风险	金融行业对系统可用性与实时性要求极高。若核心金融系统因底层架构缺陷、代码逻辑漏洞、软硬件兼容性问题或网络攻击等因素触发运行故障，可能导致业务处理中断、数据不一致或交易延迟，影响客户正常业务，导致客户满意度下降，造成业务连续性损失。	<ul style="list-style-type: none"> 建立了高标准要求的产品全生命周期质量管理体系，在产品研发全流程环节严格控制活动及交付件质量，以确保交付高品质的产品。 将提升产品品质纳入产品竞争力模型体系，以质量可靠为目标来获得客户信任和价值认同。
机遇	产品发展机遇	在金融数字化转型发展大趋势下，从技术供给驱动转向业务需求驱动。高品质产品精准满足客户业务需求，带来客户满意度和产品价值的提升、公司收入的增长，有助于公司持续发展。	<ul style="list-style-type: none"> 2025年公司未发生产品责任相关重大风险事件，产品交付质量稳定，持续提升产品研发质量和效率以实现降本增效。未来公司将持续提升产品品质，支撑行业和客户可持续发展。

风险/机遇类别	风险/机遇因素	风险/机遇描述及其影响	核心举措与影响分析
客户服务			
风险	服务等级协议 (SLA) 违约风险	金融机构对技术供应商的服务响应和保障能力有极高的准入标准。若因运维支撑不力、突发技术故障或应急响应机制失效,可能导致违约,造成公司收入损失与现金流波动。	<ul style="list-style-type: none"> 建立高可用服务保障体系,强化7×24小时监控、投诉闭环、数据安全与合规管理。 推行客户服务分级管理,推进智能客服与自动化运维,打造专业服务支持体系。 2025年,公司未发生重大客户服务相关风险事件,核心客户续约稳定,服务提质、数字化优化与专业服务实现增收降本。未来服务能力持续提升将增强核心竞争力,保障财务稳健与可持续发展。
风险	投诉处理与合规风险	若投诉响应机制不透明、处理不及时,可能引发监管处罚与客户信任损失,引发舆情风险,损害品牌形象,增加行政与财务成本。	
机遇	服务质量提升机遇	通过精细化的服务管理,以及主动赋能的服务形式,能够有效提升客户续约与增购率。同时,通过规模化服务效应,降低成本,提高收益。	
机遇	数字化发展市场机遇	通过数字化服务转型,降低服务成本,提高服务支撑效率,拓展相关增值收入,带动投入产出比例提升。	

影响、风险和机遇管理

产品质量

公司持续构建并完善符合ISO9001国际质量认证的质量管理体系,通过《产品质量管理手册》进行统一化管理,形成产品在需求分析、架构设计、开发测试、部署运维各个环节的质量控制和保障。公司是国内首批通过ISO9001国际质量认证的软件企业,也是国内首批升级CMMI2.0五级的软件企业之一,具有出色的管理和服务能力。



恒生电子在1999年获得国内
证券软件行业首家ISO9001
质量管理体系认证



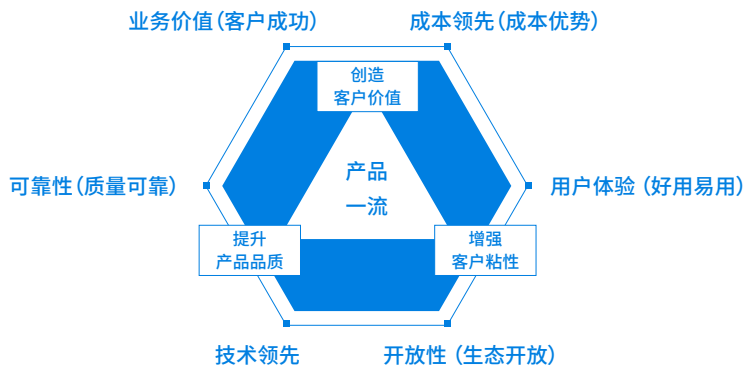
恒生电子在2017年
通过CMMI2.0五级评估



恒生电子在2011年
通过ISO20000管理体系认证

• 产品质量模型

公司基于行业发展前瞻视角,系统性构建产品质量模型,并创新性地将ESG可持续发展理念深度整合至模型中,形成具有战略引领性的质量管理体系。该模型以业务价值创造为原点,通过成本领先优势、极致用户体验、开放生态构建、技术领先驱动、系统可靠性保障六大支柱形成协同效应。



- 1 **业务价值创造**: 构建对价值需求的管理, 将产品功能与客户业务场景深度融合, 确保产品始终围绕为客户创造高价值目标演进, 助力客户成功。
- 2 **成本领先优势**: 贯穿产品设计、研发实现、交付部署全流程, 通过模块化设计、云原生架构等, 实现客户视角的综合成本最优。
- 3 **极致用户体验**: 通过产品易学、易用、易运维设计, 提升问题解决效率, 实现客户用户体验持续升级。
- 4 **开放生态构建**: 利用接口开放、二开平台/引擎能力建设、客户合作案例等方式, 进一步推动行业互联。
- 5 **技术领先驱动**: 每年将30%以上的营收投入AI、大模型、低代码、自动化、区块链等前沿技术研发, 满足客户关注的技术能力要求。
- 6 **系统可靠性**: 将产品稳定性、成熟性列入年度质量目标, 在全流程关键节点设置质量标准和准出标准, 坚守质量红线原则, 通过红黑榜、质量复盘、质量文化运营等, 持续夯实全员“我生产、我负责”“一次性把事情做对”“发现一个问题解决一类问题”的质量履职意识, 从根本上减少质量问题的发生, 提升产品的可靠性。

• 产品质量培训

公司持续开展各岗位的产品质量专项赋能培训, 提升全员质量意识, 助推产品质量提升。

2025年, 公司围绕产品质量提升

开展培训 121 场	参与人次 2,740 人次	培训时长 323 小时
----------------------	-------------------------	-----------------------

为助推员工提升质量意识, 近3年

开展认证考试 ^注 106 次	参与人次 1,549 人次
-------------------------------------	-------------------------

注: 认证考试包括开发岗位、产品经理、研发项目经理、架构师、需求分析师等上岗考试。

○ 通用质量技能培训:

产品研发与质量管理规范、产品与工程分离专项、做实产品-版本管理、产品发布(Release)流程规范及基础操作、三大基线及工具介绍等培训, 涵盖研发部长、项目经理(研发)、架构师、开发、测试人员等。

○ 关键岗位履职培训:

项目经理(研发)试运行(DryRun)、研发部长试运行(DryRun)等。

○ 专业质量技能培训:

包括质量策划、流程遵从、质量复盘、质量文化等。

案例与实践

2025恒生质量文化周系列活动

9月，公司举办“质量决定明天——2025恒生质量文化周”系列活动，以“责任与履职”为主线，旨在通过强化责任意识与履职精神，推动公司质量文化再深化，促进产品与服务质量的持续提升。在活动中，公司总裁和首席技术官（CTO）深度参与全面质量管理研讨会，围绕典型质量问题案例讨论分析。同时，线下开展的“质量保卫战”活动吸引了超过600名员工参与，让质量文化深入人心。



行业赋能

• 让金融更合规

公司密切关注金融监管政策变化，及时响应监管要求。依靠深厚的技术研发能力与多年来积累的行业监管经验，公司不断优化合规风控产品体系，融合大数据、云计算等前沿技术，提升风险识别、预警与响应水平，为金融行业提供合规和风控解决方案。

案例与实践

科技赋能反洗钱

2007年起，恒生电子在金融机构反洗钱系统建设方面持续发力，致力于推动行业新一代反洗钱管理系统全面升级重构。截至2025年末，公司助力支持各行业上百家客户开展首轮风险自评估工作，帮助金融机构稳步提高反洗钱作业效率。

2025年，新一代反洗钱5.0系统累计在60多家金融机构上线，并荣获第四届“金信通”金融科技创新应用案例“最具社会责任案例”奖，帮助金融机构更高效、更全面识别洗钱风险，全面提升金融机构洗钱风险识别的覆盖面与有效性。

• 让金融更可靠

在资本市场的每一次发展与变革背后，公司始终以提供负责任的产品和服务为己任，全力为金融机构业务的平稳开展做好保障和支持，为金融市场的稳定运行提供坚实的技术支撑。

案例与实践

支撑金融机构业务稳健运行

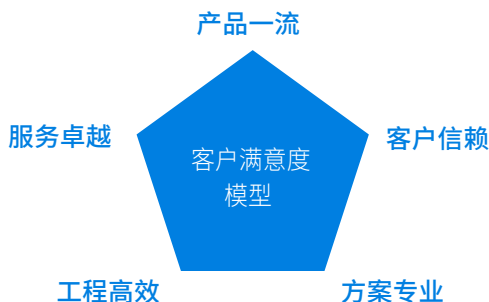
2025年，机构理财、境外投资、数字人民币、管理人的管理人基金(MOM)、财富账户、柜台债等业务不断创新，信托EAST5.0报送、人民银行BOMIS接入工作平稳开展。公司以专业的解决方案和产品，第一时间为金融机构提供全方位支持，为金融机构业务平稳开展做好保障和支持。

客户服务

• 客户满意度管理

公司基于层次分析法，构建客户满意度模型，并整合ESG相关指标，确保产品和服务与可持续发展同频共振。2025年，公司对客户满意度模型进行迭代优化，由内部视角转换为结果导向，实现客户体验驱动商业价值，商业价值反哺客户体验双闭环管理。

公司建立客户满意度三级指标体系，并将其贯穿于“日常评价”与“年度调研”相结合的客户满意度评价管理机制，形成覆盖全流程、可量化、可追溯的端到端客户满意度管理体系。



日常客户满意度评价机制:为更好的解决客户问题，公司建立日常客户评价体系。根据业务流程，对关键客户接触场景增设客户评价功能，客户可通过呼叫中心、U+Online等渠道，实时评价服务请求处理、需求处理、项目等内容。

2025年, 日常客户满意度

收到客户评价数	客户评价满意度	客户问题解决率
5万+	99.76%	98%

年度客户满意度调研:公司每年开展客户满意度调查，了解客户对公司产品及服务的满意度情况及诉求，深挖客户痛点及诉求，从客户视角持续推动公司产品质量的提升和客户服务体验的完善。

2025年, 年度客户满意度调研

参与评分客户机构数量	回收问卷	客户满意度评分
702家	3,820份	88.49分

• 客户声音处理

立足金融行业特性与可持续发展管理要求,公司持续健全客户服务相关制度,修订完善《VOC(客户声音)管理规范》《客户问题内部升级渠道及处理规范》等核心制度,明确客户声音收集、分析、处理的闭环全流程标准,细化7×24小时客服热线响应、需求回复、投诉处理等时效要求,规范服务人员行为准则与合规操作流程。同时,将客户声音相关指标纳入体系化、标准化管理,确保数据收集、统计真实可追溯、全程可核查,全面夯实客户服务治理制度保障。

客服热线 7×24小时	客户需求回复时效要求 2个工作日内	与客户进行沟通并处理客户投诉, 且内部通报,确保及时有效解决 0.5个工作日内
-----------------------	-----------------------------	--

公司通过多维度实时分析全量客户声音,及时解决客户反馈的问题,并推动长效优化。针对客户投诉以及问题和意见建议,公司通过复盘总结、产品服务风险预警等机制,不断优化流程体系,持续提升产品和服务质量,稳步提高客户体验与满意度。

2025年

客户投诉解决比率 100%	投诉处理满意度 100%	同比上升 2.5%	投诉复盘形成并落实的预防措施 120+项	预防措施按期关闭率 97%
-------------------------	------------------------	---------------------	--------------------------------	-------------------------

• 客户服务体系

公司建立了专业、规范、高效的客户服务体系,通过遍布全国的近千名恒生工程师为客户提供软件实施、维护、培训服务,以7×24小时响应机制,提供专业的技术支持服务。

远程服务,即时响应	现场服务,12小时内到位	自助服务,智能护航
 7x24小时客服热线  邮件服务  企业QQ	<p>如果热线无法解决的紧急问题,恒生将在收到通知后12小时内安排专业服务人员抵达现场,诊断并排除故障,直至系统恢复正常。</p> <p>北京/上海/深圳/杭州 < 8小时 其他地区 < 12小时</p>	 客服网站  U+APP平台  U+微信小程序

• 售后服务体系

公司持续构建并完善符合ISO20000国际质量认证的客户售后服务管理体系，立足金融行业特性，全面识别客户服务领域的ESG影响、潜在风险与发展机遇，建立“识别-评估-应对-监控”的全流程管理机制，主动防范风险、抢抓机遇，最大限度降低负面影响，提升客户服务的可持续性竞争力。

公司秉承“专业、高效、透明”的服务理念，致力于为客户提供及时、优质、创新的IT服务，以技术服务为核心，凭借多年金融IT建设经验，以及对互联网的深刻洞察和理解，用优质的产品与服务，驱动金融机构创新发展。

恒生客户服务管理体系	
<p>服务监督机制</p> <ul style="list-style-type: none"> 设立独立部门定期开展客户满意度调查，指定专人跟踪客户满意度改进措施。 定期召开质保例会，促进产品质量提升。 开设投诉渠道，指定专人负责投诉的受理和跟踪。 	<p>服务培训体系</p> <ul style="list-style-type: none"> 拥有完善的新人培养、维护工程师持续提升培养、实施工程师提升培养、产品维护经理培养、客户维护经理培养、业务专家培养等各类培训体系。 通过系统化的培训项目安排，确保服务团队人员能力的不断提升。
<p>服务人员管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 拥有专业的后台管理支持团队、完备的职业规划和晋升机制，能保障人员的积极性和稳定性。 	<p>服务知识沉淀</p> <ul style="list-style-type: none"> 拥有强大的知识库体系，针对不同产品、不同业务、不同人员等级等多种维度设立全流程知识体系，能有效确保知识的有效传承。

• 数字化客户服务

公司构建全生命周期金融科技服务生态体系，依托U+客户服务平台，打造服务、知识和产品三位一体的服务形态，打通U+客户服务网站、U+APP、恒生U+微信小程序等多个在线入口，实现客户一站式服务触达，为客户提供高效、专业、透明的售后和交付服务。同时，U+客户服务平台构建金融行业知识分享、互动和交流渠道，携手客户共同成长。2025年，恒生U+平台活跃客户用户数3.2万，平均机构周活519家。

客服即服务,让服务更有温度

助力提升客户服务效率

知识库客户阅读量	智能客服服务量
10.54 万次	15.19 万次

知识即服务,让知识得以传递

赋能客户,开展知识直播

客户直播场数	客户观看人次	覆盖金融机构	覆盖客户数
96 场	4,131 人次	331 家	1,499 人

提供在线课堂

面向客户上新	客户学习人数	客户学习量	客户学习时长
454 门	1,827 人	4.33 万人次	23.38 万分钟

负责任营销

公司严格遵守《中华人民共和国广告法》等法律法规，制定《对外信息发布管理规范》，全面规范宣传推介材料和宣传推介行为，明确宣传材料制作、审核、使用以及营销宣传行为规范，持续建立健全产品广告及营销管理内控制度，保障客户能够便捷地获取真实、完整的产品信息。2025年，公司在产品及服务营销推广过程中，未发生违反营销宣传相关规定的事件。

2025年，公司有序开展各类责任营销培训活动，进一步规范过程中关键责任营销行为和沟通标准，构建可信任、可持续的责任营销体系。

2025年

培训覆盖约 1,100 人次	培训次数 50 次	培训总时长 38 小时
--------------------------	---------------------	-----------------------

同时，公司积极开展客户准入合规审核工作，强化源头风险管控。针对新兴或高风险业务领域，公司结合业务法规要求及所需资质、客户经营能力及风险信用状况等，设定准入标准，实施严格的准入禁令以过滤不合规风险。公司通过年度合规审计等方式，审视准入标准是否与业务变化发展相符合，并对准入标准进行动态调整与更新。

指标与目标

公司紧扣客户服务战略及行业动态，设定了一系列客户服务领域的指标与目标，确保客户服务工作落地见效。公司根据外部环境演变与企业自身战略需求，持续对指标维度实施迭代优化，保障服务治理水平稳步提高。

目标	2025年目标完成情况
客户满意度保持行业领先水平。	日常客户评价满意度99.76%。
维持产品质量事故发生次数的稳定可控。	事故次数控制在去年同期水平，无增长情况发生。

供应链管理

管理体系

恒生电子秉持“统一管理，集中采购”的方针，制定《采购管理制度》并完善《供应商管理制度》，夯实规范化供应商选择及管理工作基石。公司实施采购全生命周期闭环管控，将采购业务细化为需求管理、供应商选择、合同签订及合同执行四大核心阶段，严格管控供应商入库，从源头确保产品与服务的“责任属性”，牢牢把控供应链合规风险底线。

公司不断优化供应商准入规则，提升供应商准入和审核效率，修订供应商选择评估方式和策略、优化分级管理标准、退出机制等，实现注册、审核、准入及选择全链路数据线上可回溯，保证过程透明高效。同时，公司通过第三方数据及相关技术手段，对供应商是否存在关联关系进行深度识别，有效防范串标围标等违规行为。截至2025年末，公司供应商库活跃供应商1,600余家。

廉洁生态

公司致力于构建阳光透明的供应链体系。在准入阶段，公司对预选供应商实施资质审查，要求其提供《供方资信调查评估表》及符合要求的相关资质文件，并签署《反商业贿赂承诺函》，通过延长溯及时间范围，明确违约责任条款，加强供应商廉洁合规建设力度。在日常管理阶段，每年对供应商进行信用等级评定。同时，公司要求采购人员每年签署《采购人员廉洁承诺书》，从源头防范采购管理中的利益交换和利益输送，筑牢供应链廉洁风控防线。

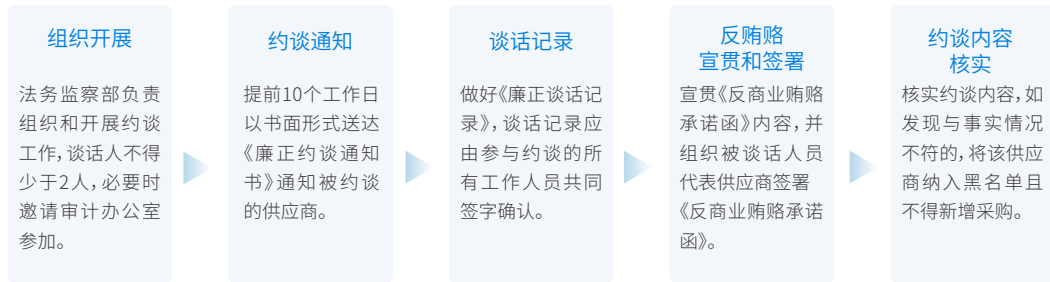
供应商《反商业贿赂承诺函》部分摘录

- ▶ 应加强员工管理，对工作人员进行针对反商业贿赂的培训，并保证工作人员自觉遵守国家法律法规的规定以及本承诺函的约定。
- ▶ 股东、董事、监事、高级管理人员、经理、合作项目负责人及项目成员系恒生员工或其利害关系相关人员的，应在合作前以书面方式如实、全面告知恒生。
- ▶ 工作人员与恒生的业务往来应正常进行，不得以任何名义、理由实施商业贿赂行为。

《采购人员廉洁承诺书》部分摘录

- ▶ 不参加合作伙伴安排的可能影响公正执行公务的宴请、旅游等娱乐活动。
- ▶ 不以谋取不正当利益为目的与合作伙伴就业务活动进行私下商谈并达成利益默契。
- ▶ 本人及近亲属如参股(包括由他人代持)与公司有商业往来的其他公司或组织，将如实向公司申报，回避与该参股公司相关的审批决策，且不损害公司利益。

公司制定《供应商廉正谈话制度》，对采购金额较大，往来密切的供应商、服务商定期进行廉正谈话，谈话覆盖90%以上的头部供应商，有效加强对商业贿赂风险的防控。



负责采购

公司制定《供应商行为守则声明》，优先选择更符合ESG标准的供应商，倡导合作伙伴共同履行可持续发展义务，提升供应商在环境保护、社会责任等方面的表现。此外，针对服务器和芯片采购，公司优先选用运输距离更短的供应商，通过缩短运输半径，减少物流环节的碳排放，践行绿色低碳发展理念。

案例与实践

携手供应商，共创绿色采购新局面

公司在采购笔记本电脑等电子设备时，在综合考虑供应商产品质量和服务能力的基础上，重点评估供应商电子废弃物回收和处理的环保合规能力。经多维度审慎筛选，公司选定惠普作为重要合作伙伴，共同实施“资产回收计划”。该举措不仅实现电子资产合规回收与资源循环再利用，并在有效降低碳排放方面发挥了积极作用，通过绿色采购有效践行低碳环保与可持续发展理念。

公司高度重视供应链的稳健运行与合规管理，建立贯穿采购全流程的风险管理机制。

在供应链风险识别方面	在供应商经营断裂风险识别方面
<p>公司对细分品类开展深入的市场调研与行业趋势分析，结合业务需求动态评估单一来源依赖性。2025年，经评估，公司对生产运营具有重大影响的物料及服务未出现单一来源依赖情形，整体风险可控。</p>	<p>公司依托权威第三方数据，常态化监测核心供应商的经营状态，并在重大项目准入阶段，严格审核供应商资质与财务状况，从源头把控风险。此外，公司对主要品类均储备了备选供应商，以有效应对因供应商自身原因引发的供应中断风险，确保关键软硬件在突发情况下持续供应，提升供应链的整体韧性与安全水平。</p>

公司始终坚持“公平、公正、公开”的原则，通过组建采购评审小组实施集体决策，杜绝倾向性选择或徇私舞弊行为，平等对待包括中小企业在内的所有合作伙伴。在款项结算方面，公司严格按照合同约定或双方协商的付款条件执行。截至2025年末，公司不存在应付账款（含应付票据）余额占总资产比重超过50%的情况，资金支付情况良好，合作关系稳健。

回应联合国可持续发展目标 (SDGs)



- 立足科技创新
- 知识产权保护
- 科技伦理

科技

创新

恒生电子以探寻世界本质、精益求精、持续学习的“工程师精神”为引领，将科技创新作为高质量、可持续发展的核心动力，坚持用领先技术打造更优产品，深化外部协同创新，鼓励员工发明创造，强化知识产权保护，严守科技伦理底线，以科技之力赋能社会民生，履行时代责任。

TECHNOLOGY
INNOVATION

03

立足科技创新

治理

公司构建由董事会战略引领、经营管理层统筹推进、执行层落地执行的科技创新治理架构。2025年,围绕科技创新研究,技术管理委员会审定科技创新年度计划,并对重大科技创新事项进行决策审议。

董事会

机构	战略投资委员会	审计委员会	可持续发展委员会
人员构成	董事长、独立董事	独立董事	董事长、独立董事
职权范围、工作任务及目标	负责审议科技创新规划,就科技创新战略定位和策略等向董事会提出建议;负责审议和监督重大科技创新项目规划及进展;负责识别、评估及管理科技创新相关的风险、机遇和影响,审议相关重大风险清单、年度评价报告。	负责评估公司风险管理和内部控制制度的有效性。	负责研究包括科技创新在内的可持续发展关键议题的政策、战略和规划;负责审议公司年度可持续发展报告,监督公司科技创新相关信息披露工作。

经营管理层

机构	技术管理委员会 (ITMT)
人员构成	主要由具有丰富研发管理、技术管理、前沿研究、质量运营管理等知识和经验的高级管理人员、技术专家组成。
职权范围、工作任务及目标	负责研究审核公司科技创新战略规划,审定科技创新年度计划,并对重大科技创新事项进行决策审议,指导完善科技创新相关政策落实及制度制定,监督相关职能部门的执行实施。

执行层

机构	主要由研发管理部、研究院、质量运营管理总部、相关职能部门、协同部门等组成			
构成	研发管理部	研究院	质量运营管理总部	协同部门
职权范围、工作任务及目标	参与研究和编制公司中长期科技创新战略规划,负责科技创新年度计划执行,参与推进公司科技创新规划迭代,提升科技创新管理水平。	参与研究和编制公司中长期科技创新战略规划,负责前沿技术研究计划执行,参与推进公司科技创新规划迭代,提升科技创新管理水平。	将科技创新相关风险纳入公司全面风险管理体系与内部管理流程。每年组织开展风险识别与评估工作,每季度参与编制公司重大风险管理报告,监测科技创新等有关风险管理情况,统筹科技创新相关的议题。	协同科技创新战略规划落实,针对识别出来的风险,协同落实对应管理举措,支撑科技创新年度计划执行。

此外,公司高度关注前沿科技的研发工作并持续加大投入力度,构建以恒生研究院、技术平台总部和业务部门平台研发为核心的三级研发架构体系,确保研发投入的有效转化与技术创新能力的持续提升。



战略

公司基于国家政策导向、行业发展趋势及自身科技金融战略规划,识别科技创新对公司带来的风险和机遇。

风险/机遇类别	风险/机遇因素	风险/机遇描述及其影响	核心举措与影响分析
风险	技术路线迭代风险	金融科技领域技术革新迅速,新兴技术路线持续涌现。需要考虑技术迭代对产品演进的支撑,以便更好体现产品在教学上的领先性,有助于提升产品市场竞争力。	<ul style="list-style-type: none"> 建立涵盖科技创新年度计划评审、活动立项、定期审定活动执行进展、评估活动成效等全流程闭环的科技创新管理体系,确保科技创新相关风险得到有效控制。
风险	金融业务系统合规管理	金融行业对技术产品的稳定性、合规性及与现有系统的适配性要求极高。金融业务系统不能仅考虑研发进度,更要保障满足监管合规要求、满足金融机构客户的业务合规展业需求。	<ul style="list-style-type: none"> 2025年,公司科技创新活动保持稳健有序推进,技术先进性水平持续提升,有效实现了产品增收降本,全年未发生重大科技创新风险事件。未来,公司将持续增强科技创新能力,更好地支撑行业及客户的可持续发展。
机遇	技术发展机遇	在金融数字化转型持续深化的背景下,技术迭代迅速。做好技术路线演进的分阶段实施与评估,及时将研发成果应用于产品,具备先进技术的产品有助于提升客户满意度和产品价值,从而带动公司收入的增长,助力公司可持续发展。	<ul style="list-style-type: none"> 坚持技术领先,并将提升产品品质纳入产品竞争力模型体系,以高品质产品赢得客户信任和价值认同。

影响、风险和机遇管理

前沿技术应用

• 大模型应用

2025年,公司积极把握生成式人工智能(AI)与数据要素发展机遇,在大模型应用领域取得实质性突破,相关应用已逐步嵌入到金融机构客户的各类业务流程,并在代码生成环节展现出显著的生产有效性。

投顾场景

客户咨询响应时间从平均15分钟降至

5秒

信息披露材料审计场景

深度分析报告生成效率提升

95%

审计时间从2小时缩短至

5分钟

运营响应速度缩短至传统模式的

30%

准确率提升至

90%+

案例与实践

恒生大模型助力多家金融机构应用落地,提供稳定高效的智能生产力支撑

2025年,恒生与广发证券、招商证券、东吴证券、华夏基金等合作,推出基于大模型智能体(Agent)的智能抽取、审核、生成、分析平台,深度赋能投行、运营、经纪等核心业务场景,实现非结构化数据的智能化处理与业务流程重构。

在投行场景中,支持用户对非结构化数据进行快速解析、分析与审核,大幅提升尽职调查与材料编制效率;在运营场景中,实现报告季上千份文档的批量自动化处理,显著降低人工处理压力;在经纪场景中,通过智能表单填充与材料审核功能,业务办理时间缩短超过30%。

自上线以来,该平台将文档处理效率提升至传统模式的数倍,单份复杂文档处理时间从数小时缩短至分钟级,同时确保审核准确率达到95%以上,为金融机构在报告季等高峰期提供了稳定、高效、可扩展的智能生产力支撑,助推金融机构降本增效。

发布AI友好型金融数据库AIDB,让金融AI应用更加可用可信赖

2025年5月,作为“三数一链”——国家数据基础设施杭州先行先试任务阶段性成果,恒生旗下金融数据服务子公司恒生聚源,在中国数谷·西湖论剑大会上正式发布AI友好型金融数据库AIDB。该数据库通过统一数据范式、简化查询逻辑及强化数据治理,为大模型在投研、投顾、营销、合规等场景的应用提供高可靠、高精度的底层数据支持。



• 低码技术应用

公司通过在产品研发及工程项目交付中应用低代码工具，显著缩短了客户需求交付周期，有效降低了交付成本，从而能够更灵活响应并满足金融机构在创新与个性化方面的多样化需求，提升运营效能。得益于低代码工具的应用，公司在保障软件交付质量的同时，扩大了可参与软件交付的人员范围，优化了软件生产关系，进一步提升了金融行业的数字化效率。

案例与实践

低码技术赋能金融机构降本增效

2025年，恒生财富客户关系管理(CRM)业务全面应用低码平台进行项目交付。在已完成交付的10余个项目中，90%以上的业务功能通过低码交付。并已有标杆客户基于低码构建的CRM业务二次开发平台，上线自研功能。通过低码平台及其交付模式的普及，项目平均交付周期缩短40%，整体成本下降30%。同时，公司配套提供低码配置工具与培训服务，为客户的自主业务创新提供了有力支持。

全栈自主创新

公司坚持技术领先、自主创新，通过“星辰”专项工作组全力推进产品自主创新适配、应用推广与生态建设等。在金融科技自主创新领域，公司已经形成集“咨询规划-架构设计-实施交付-售后运维”为一体的金融自主创新整体解决方案，为金融机构提供全栈式服务。

2025年，公司参与编写《新一代证券交易白皮书》，为金融行业自主创新提供清晰可行的路径参考。同时，联合上海证券交易所、深圳证券交易所等发布资管行业业务系统全栈自主创新一体化行业云部署解决方案，进一步推动中小资管机构自主创新建设。



创新生态协同

公司在追求科技创新的同时，始终秉持“共建、共享、共创、共赢”的理念，积极将自身的创新成果与行业共享，与业界同仁共同推动行业的创新与发展。同时，公司与政府合作参与科技立项，共同推进科技进步与应用。此外，公司高度重视与高校的合作，通过产学研一体化模式，与高校共同培养创新人才，推动科技创新与人才培养的深度融合。

• 创新文化激励

案例与实践

建设国家级博士后科研工作站

公司致力于打造高水平的科研人才孵化平台，于2017年正式设立博士后工作站，与浙江大学博士后流动站联合招收培养博士后，并于2022年获批设立国家级博士后科研工作站。这既是国家对恒生科技创新、人才培养及成果转化等工作的认可，也标志着公司自主研发能力和人才平台建设再上新台阶。

工作站聚焦于“智能”和“计算”等前沿科技领域，与中国科学院自动化研究所、浙江大学、复旦大学等建立联合培养计划，开展多项学术合作项目，已有诸多研究成果在国际计算语言学学会 (ACL) 等国际顶级学术会议及行业权威期刊发表，并应用于诸多恒生金融科技创新产品中。

恒生博士后工作站
现有博士3人

2025年：

发表前沿论文 **1篇**

发明专利 **2个**

举办优秀实践奖评选活动，赋能全员质效提升

2025年6月，公司启动优秀实践奖评选活动，旨在通过持续表彰优秀实践案例推动经验复用，进一步赋能全体员工质效提升。该评选活动由公司首席技术官 (CTO) 倡议并发起，精准聚焦研发“主战场”，深入挖掘各领域研发工作中的创新成果与实现“效率提升、质量精进、成本降低”的优秀、高效实践。

举办2025年LIGHT技术争霸赛，赋能技术创新

2025年7月，公司连续16年举办“探索AI边界·共码数智未来”LIGHT技术争霸赛系列活动，本次活动围绕AI创新实践，涵盖智能研发辅助、数据洞察能力构建、业务决策模型优化等多个方向，吸引了超过180名工程师参赛。该活动不仅有助于挖掘潜在技术创新点，更促进了技术应用落地，为产品持续创新注入强劲动力。



• 聚力行业共建

公司从行业可持续发展的长期视角出发，积极开放地分享创新成果，积极承担行业发展责任，推动行业价值链发展。此外，公司作为证券行业标准委员会及全国金融标准化技术委员会会员，参与多项金融行业技术标准的制定，为国家金融标准提供专业化技术性意见，持续提升金融IT运行的平稳性与安全性。

案例与实践

举办行业峰会、搭建行业交流平台，构建开放协同的金融科技生态

2025年，恒生电子举办“证券行业合作伙伴峰会”“基金保险行业峰会”“期货行业峰会”等多个行业会议，超400家、数千位行业专家齐聚，分享行业先进实践经验并探讨未来发展方向。

年内，公司聚焦公司金融、资管科技等细分行业领域，举办“公司金融2025发展论坛”和“2025年资管科技研讨会”进行主题研讨，并通过走进易方达基金、大成基金等机构，搭建交流平台，构建技术共享、业务互通、合作共赢的开放型金融科技生态。



参与“面向金融行业大模型的多模态高质量数据集建设”项目

由中国证券监督管理委员会推荐，公司联合浙商证券、子公司恒生聚源共同申报的“面向金融行业大模型的多模态高质量数据集建设”项目，入选国家数据局2025年高质量数据集建设先行先试入围名单。该项目旨在聚焦金融垂类大模型在数据质量参差、可解释性不足及场景落地困难等方面的核心难题，构建“数据融合—标准化处理—知识建模—场景应用—生态赋能”的建设路径，形成高准确性、高时效、高覆盖的金融高质量数据集，助力金融行业智能化升级迈向新台阶。

• 强化科技立项

公司积极参与国家级、省市级科技立项申报，加强自身研发创新能力，推动科技创新和行业升级，为国家的科技发展贡献力量。2025年，恒生科技立项2项，其中，国家级科技立项1项。

截至2025年末，公司科技立项

累计数量	其中，国家立项	省市立项
50+ 项	17 项	38 项

• 深化产学研协同

恒生积极推动与学术界及科研机构的深度合作, 助推理论知识与实践需求的深度融合, 加快创新技术的研发与应用进程。

案例与实践

开展特色金融科技训练营

公司从高校选拔优秀学生, 遵循产学研一体的复合式人才培养理念, 以项目式学习(PBL)为设计思路, 培养技术与业务深度融合的新时代金融科技人才, 打通高校和企业间的人才培育链条。截至2025年末, 公司联动同济大学、浙江工业大学、杭州电子科技大学、长沙理工大学等院校, 选拔78名学生开展特色金融科技训练营项目; 并与浙江大学、复旦大学等科研平台持续开展产学研一体化实践。

建设教学实践基地

公司联合浙江工商大学计算机科学与技术学院, 于2004年共同建设教学实践基地, 并长期保持合作关系。合作领域涵盖可信交易服务、物联网金融、金融监管、移动安全支付系统、移动数字多媒体接收系统、信用卡数据分析处理系统、视频处理系统等。截至2025年末, 累计完成横向科研经费800余万元; 联合申报省部级以上项目10余项, 其中包括1项省重点研发计划; 合作成果荣获教育部高等学校科学研究优秀成果奖二等奖1项。

指标与目标

根据科技创新战略, 公司围绕研发投入、技术领先、技术创新、科技立项等维度, 设定可量化、可验证、可实现的可持续发展指标与目标。

目标	2025年目标完成情况
持续高研发投入, 构建领先的技术体系与产品能力, 夯实公司长期竞争力。	2025年, 公司研发投入金额为21.80亿元, 占营收比例达到37.70%; 产品技术人员6,953人, 数量占比67.66%, 均处于行业领先水平。

知识产权保护

恒生电子高度重视知识产权保护，针对侵犯商标权、著作权、专利权、商业秘密等不正当竞争行为，依法采取法律措施予以严肃处理。同时，公司通过建立健全第三方知识产权产品的侵权风险识别、排查与使用管理制度，有效降低侵权风险。

管理体系

公司严格遵循《中华人民共和国著作权法》《中华人民共和国商标法》《中华人民共和国专利法》等法律法规要求，制定《法律风险防范管理制度》《专利管理制度》《软件著作权管理制度》《品牌资产管理制度（商标管理）》《数据安全管理制度》等内部规定，对著作权、专利权、商标权、商业秘密权、网络域名权、企业名称等进行分类管理，确保公司知识产权在立项、研发、销售、交付服务等环节得到有效保护。

2025年，公司通过中知（北京）认证有限公司知识产权合规管理体系（GB/T29490-2023）认证，无任何不符合项。此外，公司还通过2025年度杭州市知识产权强企复核。



公司建立知识产权激励与表彰机制。根据《中华人民共和国专利法》及其实施细则中的相关规定，公司对开展职务发明创造的发明人或设计人给予专项奖励。同时，对于在维护公司合法权益、制止侵权行为和挽回经济损失等方面作出实质性贡献的人员，公司同样予以相应的表彰与奖励，充分激发全员参与知识产权创造与保护的主动性与积极性。

公司面向管理层及员工定期开展知识产权保护专项培训，内容涵盖专利保护、商业秘密、版权登记、商标保护等。2025年4月，公司举办“初心·赴未来，创新·筑高地”知识产权月活动，通过多元化的宣教形式，面向全员普及知识产权保护基础知识，进一步夯实了尊重创新、崇尚合规的文化根基。

成果积淀

凭借在科技创新与知识产权领域的持续深耕，公司荣获“国家知识产权优势企业”称号，并入选“国家知识产权强国建设示范创建对象”“2025年民营企业研发投入500家”及“2025年民营企业发明专利500家”榜单，彰显了公司在自主研发和知识产权治理等维度的行业领先地位。

申请发明专利		登记软著		注册商标	
2025年申请数	累计数量	2025年登记数	累计数量	2025年注册数	累计数量
43件	557件	59件	1,641件	7件	1,462件

风险防范

公司构建了覆盖项目立项、技术研发、售前发布及售后服务的全生命周期知识产权管理与监控流程。通过及时、高效完成发明专利申请、软件著作权登记及商标注册等知识产权布局，持续筑牢核心技术的法律壁垒；同时，借助产品分析、专利情报分析、专利监控及舆情监控等方式，动态监控市场知识产权风险，并及时采取防范与维权措施，有效管控潜在侵权风险，坚决捍卫公司的创新成果与品牌价值。

科技伦理

恒生电子作为一家秉持高度社会责任感、致力于技术创新与可持续发展的科技企业，始终将科技伦理贯穿于公司治理与产品研发的全过程。在科技创新研发中，我们坚持以人为本，尊重人的尊严与权利，将社会福祉、行业及客户利益置于技术创新优先位置；坚持科技向善，推动技术成果服务于社会进步与公共利益，防范技术滥用和潜在社会风险；坚持合规和数据安全，致力于构建合规、安全、符合隐私保护的金融科技信息系统。

治理体系

为加强科技伦理建设的组织保障，公司参照《科技伦理审查办法（试行）》要求，构建管理层与业务部门共同参与、外部资深专家提供指导的科技伦理治理体系，同时，公司建立常态化的科技伦理治理机制，致力于实现科技创新的伦理可控与社会可信，支撑公司高质量、可持续发展。

机构	科技伦理委员会
人员构成	委员会由公司CTO担任主任委员，公司首席合规官担任副主任委员；委员由来自公司内外的技术、伦理、法律等多领域、不同性别专家担任，确保审查独立、公正、专业。
职权范围、工作任务及目标	制定发布科技伦理委员会章程与工作制度，着手开展伦理审查、风险评估、投诉处理等工作，形成业务部门申报-委员会审查-全流程跟踪监督的闭环治理机制。委员会对重大科技创新项目开展伦理审查与风险评估，对科技活动进行全过程跟踪审查，切实防范新技术在个人隐私、公共秩序等方面可能带来的伦理风险，支撑公司与行业客户高质量、可持续发展。

负责任的人工智能实践

伦理规范

面对人工智能时代带来的复杂伦理挑战，恒生大模型落地解决方案始终践行“负责任的AI”理念，严格遵守国家法律法规及行业监管要求，高度重视金融合规、数据安全、AI安全、隐私保护等技术环节，并对金融垂域AI应用的合规安全严格把关、不断优化。

在人工智能大模型研发与应用过程中，为提升技术可靠性与社会价值，践行负责任创新理念，公司围绕降低模型“幻觉”问题，通过高质量可信数据治理、多源知识对齐、事实性校验机制等手段，强化模型事实推理与信息甄别能力，减少虚构内容与错误输出。

未来，公司在科技伦理领域将重点布局三大方向

构建可解释与可溯源AI体系，实现决策逻辑可追溯、可核验。

搭建实时权威知识图谱对接模块，保障输出内容精准可信。

完善人机协同审核闭环，形成全流程幻觉治理机制。以技术合规、安全可控、伦理可靠为目标，推动AI技术可持续、负责任发展。

算法备案及合规审查

公司高度重视算法产品科技伦理相关治理,严格遵守《中华人民共和国个人信息保护法》《中华人民共和国数据安全法》《生成式人工智能服务管理暂行办法》《互联网信息服务算法推荐管理规定》《互联网信息服务深度合成管理规定》等法律法规与监管规定的相关要求,依法在互联网信息服务算法备案系统中完成恒生LightGPT金融领域文本生成类算法备案。

公司尊重社会公德和伦理道德,坚持正确政治方向、舆论导向、价值取向,将法律法规中有关算法的相关禁止性规定及要求纳入算法产品设计、开发、测试、上线、运行、退役的全生命周期管理流程及合规审查流程,维护客户合法权益与社会公共利益,防范相关合规风险。2025年,公司未发生因算法伦理、算法安全等算法相关合规问题而导致诉讼或重大行政处罚。

科技伦理培训

公司坚持以“客户第一”为导向的AI技术应用以及“合法合规”的AI技术路线。通过AI应知应会培训与考核,提升全员AI基础素质;研讨提升员工对科技伦理问题的认知和敏感度,确保相关人员在科技研发与创新过程中遵守道德规范,为全面AI时代的来临做好准备。

2025年,公司围绕大模型技术治理与社会责任两大核心目标,系统性开展了《大模型应知应会》专项培训,培训内容涵盖大模型技术发展趋势、大模型风控合规等内容,高度重视并讨论AI领域可能出现的偏见、歧视、隐私、滥用、伦理以及价值观等问题。

2025,科技伦理培训通过线下工作坊、线上微课、考试测验等多元化形式开展

累计覆盖

4,000+人次



回应联合国可持续发展目标 (SDGs)



- 人力资本发展
- 社会贡献与乡村振兴

以人

为本

恒生电子始终秉持“以人为本”的理念，坚持“德才兼备”的人才观，持续优化人才培养体系，完善员工福利保障，激发员工潜能，用心倾听员工心声，致力于成为一家支持员工实现自我价值和梦想的公司。同时，公司心系民生社会，积极践行社会责任，以科技力量赋能公益事业，以实际行动回馈社会，彰显企业担当。

公司已建立覆盖外包员工、兼职员工等在内的全体在岗员工培训与福利保障体系，致力于实现员工发展与福利关怀机制的全面覆盖。

HUMAN
ORIENTED

04

人力资本发展

治理

决策层

公司董事会统筹人才发展战略方向与重大决策，依托下设战略投资委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会、可持续发展委员会、审计委员会，构建分工明确、协同运作的人才治理体系。

- ▶ **董事会**主要负责审定公司中长期人才发展战略、核心人才队伍建设规划；审议批准股权激励、员工持股、核心人才薪酬福利等重大人才政策；监督人才发展战略落地与人才治理体系运行效果等。
- ▶ **董事会提名委员会**主要负责拟定董事、高级管理人员的选聘标准与程序；遴选、审核核心管理人才任职资格，就高管聘任向董事会提出建议等。
- ▶ **董事会薪酬与考核委员会**主要负责制定董事、核心管理团队、技术骨干的绩效考核与长效激励机制；审议股票期权激励、员工持股计划等方案及考核管理办法；核定激励对象、授予数量与行权条件，监督激励计划实施与考核兑现等。
- ▶ **董事会可持续发展委员会**主要负责将人才发展、员工权益、职业健康、人才多元化等纳入ESG治理框架；监督人才社会责任落实、员工发展保障体系建设，审阅人才相关ESG信息披露等。
- ▶ **董事会审计委员会**主要负责监督人才相关薪酬、激励、费用的财务核算与内控合规性。

2025年，公司董事会及董事会薪酬与考核委员会等专门委员会聚焦核心技术人才与骨干员工长效激励，审议通过《关于〈恒生电子股份有限公司2025年股票期权激励计划（草案）及其摘要〉的议案》《关于〈恒生电子股份有限公司2025年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理2025年股票期权激励计划相关事宜的议案》《关于〈恒生电子股份有限公司2025年员工持股计划草案及其摘要〉的议案》《关于〈恒生电子股份有限公司2025年员工持股计划管理办法〉的议案》《关于调整2025年股票期权激励计划授予激励对象名单及期权数量的议案》《关于向2025年股票期权激励计划激励对象授予股票期权的议案》等议案。

经营管理层

经营管理委员会，主要由具备丰富经营管理及金融科技行业相关知识和经验的公司总裁、执行总裁、高级副总裁等管理层人员构成。该委员会负责制定和执行公司整体战略方向，领导和管理整个公司的运营和发展。

执行层

执行层主要由公司人力资源管理总部和恒生学院组成，包含绩效、薪酬、招聘、培训等模块，保障公司自上而下的可持续发展。

战略

公司结合国家政策要求、行业竞争现状与自身经营规划，识别人力资本发展对公司带来的风险和机遇，并制定相应战略规划。

风险/机遇类别	风险/机遇因素	风险/机遇描述及其影响	核心举措与影响分析
风险	核心人才流失风险	核心研发、业务骨干流失，将直接导致关键技术项目延期，研发投入效率下降，无法按时交付客户订单、确认营收；同时，核心岗位空缺后，紧急招聘产生的溢价成本与人才重置成本显著推高招聘与薪酬支出，直接影响全年毛利率。若该风险未能有效遏制，将进一步引发核心技术流失，导致产品迭代速度放缓，削弱公司中长期订单获取能力，对营收增长构成持续压制，加剧现金流压力。	<ul style="list-style-type: none"> 健全核心人才识别体系，推行短期与长期激励机制，搭建专属职业发展通道，将核心人才流失率控制在一定范围以内。 结合财务目标制定人才编制规划，完善人均营收、利润等效能考核办法，优化薪酬结构，将人力成本占营收比例控制在一定范围以内。 持续加大高层次人才与优秀应届生的引入力度，不断优化人才结构，提升产研一体化水平，助力产品升级与服务提质；健全内部培训体系，促进人才专业能力提升，推动产品创新成果落地。
风险	人力成本与人才结构失衡风险	金融科技行业存在人才薪酬高、跨区域用工多等特性，整体人力成本提高；若人才结构呈现“基础岗位冗余、高端人才缺位”的失衡状态，将导致薪酬总额增幅超过人均效能提升幅度，进一步削弱净利润空间。若人才结构失衡状态持续，将使人力成本刚性上涨与人均效能提升不足的矛盾更加突出，导致公司期间费用率高于行业平均水平，持续侵蚀净利率，加重财务负担。	
机遇	数字化人才驱动产品升级机遇	在金融数字化转型发展大趋势下，数字化人才凭借深厚技术功底与敏锐业务洞察，推动产品持续升级与精准迭代，带来业务增长与产品价值提升，从而增加公司收入、扩大市场份额。	

基于上述人力资本发展风险和机遇分析，公司制定核心人才发展战略。

- 降低核心人才流失率，保障研发与业务连续性，减少重置成本，稳定营收来源。
- 优化人力成本结构，实现“成本与效能匹配”，改善现金流。
- 补齐人才短板，抓住行业机遇，推动产品升级与市场拓展，提升营收质量。

影响、风险和机遇管理

人才招聘雇佣

公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，制定《招聘管理制度》《任职资格标准》等招聘政策制度，积极构建合规、平等、多元包容的员工雇佣体系。

• 平等雇佣

公司秉持“公开、公平、平等”的用工原则，承诺不因员工种族、肤色、宗教、性别、国籍、族裔、年龄、残疾、婚姻状况等方面的差异而产生歧视，致力于构建包容多元的职场文化。

构建平等雇佣机制，明确岗位筛选标准与任职资格要求，从职责要求、专业技能及从业经验等维度精准匹配候选人。

要求面试官接受反偏见培训，严禁涉及隐私与歧视性的提问，并推行星级面试官资质认证，确保人才筛选过程的专业性与客观性。

建立权限审批矩阵，规范招聘流程，通过结构化评估体系保障招聘环节的公平透明，切实维护求职者平等竞争权益。

通过设立无障碍就业通道、提供适应性岗位等举措，保障残障人士平等就业权益。

• 招聘合规

公司建立健全招聘合规管控与风险防控体系，严格核查把关招聘全流程，确保招聘晋升环节无种族、性别及残障等歧视，并对违规行为予以处分通报。公司坚决反对并严禁雇佣童工和强迫劳动行为，通过在入职环节多次审核身份证件、学历学位证书等方式严查候选人年龄信息，确保无误招童工的行为发生。同时，公司依托第三方专业机构持续完善“三阶九维”背调模型，模型覆盖候选人近三年教育背景、职业资格、职业经历等九大维度，最大限度降低用工风险。

• 人才引进

公司依托社会招聘与校园招聘持续拓宽引才广度，全方位推动人才来源的多元化布局。2025年，公司通过校招、社招、博士后工作站、内推、猎头等多元化招聘渠道，吸纳人才908人。

1 社会招聘

根据公司人才战略及业务发展需要，制定明确的人才选拔与引进计划，通过定期评估和持续反馈调整人才引进策略，确保人才选拔机制更加系统化。

- **招聘渠道多样化**：通过招聘网站、社交媒体、人才市场等开展多渠道招聘，构建涵盖线上平台、线下活动和人才库的“三维一体”的招聘矩阵。
- **面试官赋能认证**：建立星级面试官培训认证与运营管理体系，健全面试官胜任力模型，规范面试官面试流程与标准，持续提升面试官的职业化和专业化水平，严格落实面试官“持证上岗”的管理要求。2025年，51名面试官通过资格认证，认证通过率96%。

2 校园招聘

积极探索校企合作模式,通过线上和线下宣讲相结合的方式进行校招宣传,不断为高校应届生提供多元化、高质量的就业和实习岗位。

2025年,恒生电子通过校园招聘

开展校招宣讲会

83场

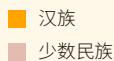
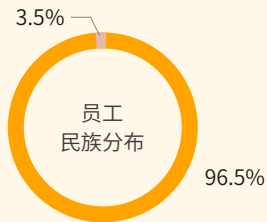
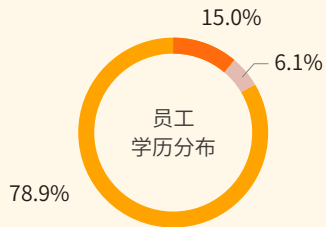
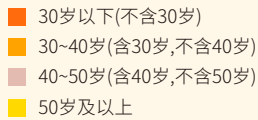
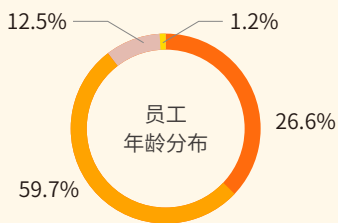
吸纳应届生就业

104名

提供实习岗位

200+个

• 员工分布



港澳台员工

45人

海外国家或地区员工

5人

残疾员工

23人

员工涵盖的少数民族数量

22个

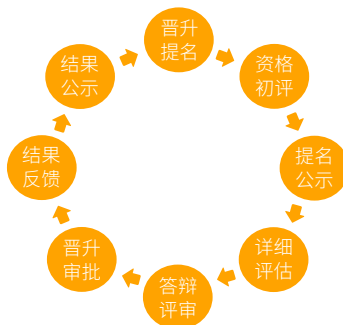
数据截至2025年末

人才职业发展

公司持续完善《职级管理制度》《岗位序列职级标准》等制度标准，为员工提供更加清晰明确的发展指引。公司充分尊重员工的个人发展意愿，致力于员工的多通道发展路径建设，建立了“专业”“专家”及“管理”岗位序列，目前设置岗位序列23条，其中专业岗位序列11条、专家及管理岗位序列12条，为员工提供了多元化的职业发展道路。

序列	起始职级	发展方向与特点
专业岗位序列	1级起	主要面向主流岗位员工，通过不断积累工作经验和提升专业技能实现晋升。
专家岗位序列	5级起	主要面向各特定领域的成熟人才，旨在培养和保留高水平技术人才。
管理岗位序列	5级起	主要面向各特定领域的成熟人才，与专家序列共用职级体系，考量人才的领导力、决策力、沟通与跨部门协调能力，注重管理成果和团队绩效。

2025年，公司优化了多个职位序列的晋升通道，明确序列能力发展路径及任职要求，为员工专业能力发展提供更加精准的指导，并以高效透明的晋级流程为员工提供职业发展通道。同时，公司针对不同层级的核心干部，安排针对性的培养与发展项目，通过集中培训、实战锻炼、课题研讨等形式，提升各级干部的管理能力和管理意识。2025年超过1,500人通过职级标准评审并获得职级晋升，岗位称重、干部领导盘点等项目有序开展。



案例与实践

研发项目经理培养

2025年，为响应进一步精进项目管理的战略要求，公司开展了研发项目经理的任职资格能力标准建设与培养项目，共筛选100余位研发项目经理，并通过DRYRUN训练、任职资格认证答辩等方式，加速其专业能力提升，持续为公司输送高质量的研发项目管理人才。



人才培养

• 培养机制

公司持续完善《培训管理制度》《讲师管理办法》《课程开发与管理办法》等制度，建立层级清晰、重点明确的员工培训体系，助力员工不断提升核心竞争力。2025年，公司深化知识管理体系建设，通过迭代内部知识激励机制，有效促进了内部知识的产出与沉淀，激发了员工的知识分享热情，从而强化组织智慧资产积累，赋能公司可持续发展。

恒生电子人才发展管理流程



• 多元人才培养体系

公司持续优化员工发展政策，为员工打造多元培训体系，不断夯实人才体系建设制度和运作模式。依托技术学院、产品学院、销服学院及领导力学院四大学院，采用“学院+岗位”二维培养模式，实时跟进员工成长并精准赋能，持续推动员工学习体系迭代升级。

技术学院: 专业能力培养全面项目化，基于岗位知识图谱生成岗位学习地图，实现学习、评价与晋升的有机衔接。

2025年，

- 开发全新课程46门，完成课程认证15门，新增认证讲师7人，激活在库讲师43人。
- 开展研发项目管理DRYRUN训练营，执行5期，覆盖252人。
- 开展研发部长DRYRUN训练营，执行5期，覆盖227人。
- 开展测试经理DRYRUN训练营，执行1期，覆盖43人。

产品学院: 在解决方案侧，持续开展售前能力认证，形成市场代表等多岗位、多角色职责认知课程，推进DRYRUN在相关岗位落地；在产品管理侧，推进产品经理DRYRUN训练营，确定3门核心课程，组建以产品开发团队(PDT)经理为核心的课程开发和讲师团队。

销服学院: 关注一线代表培养及底层能力建设。2025年，公司响应一线代表能力提升需求，围绕业务应知应会、岗位技能提升及通用素养等方面，上线微课超过401门。

领导力学院: 以师课建设为核心，聚焦全层级高潜力人才赋能，持续提升高潜力人才培养效率。

- 师课库建设: 围绕领导力模型，自主研发、更新课程共计14门。
- 2025年，设计与实施应届生高潜、关键岗位高潜、基层团队长高潜的培养方案，落地交付课程21场，培训覆盖829人次。
- 持续深化训战融合培养模式，通过集训、轮岗、沙盘模拟、项目历练等形式，实现核心能力针对性提升与场景化落地。

此外，在四大学院的基础之上，公司分别建设了涵盖技术、业务、交付、通用能力等不同维度能力提升的课程和人才发展项目。

• 应届生培养体系

公司始终将应届生视为公司发展的重要力量，围绕“吸引、培养、激励、发展”的核心理念，助力应届生的职业成长与个人发展。

应届生一年期培养：2025年，公司全新升级应届生一年期培养体系与跟踪计划，构建“职前学习+应届生集训（一级培训）+岗位二级培训+转正跟踪”的全链条培养路径。针对研发技术、测试、客服等重点岗位，分别设计二级培训方案，由专业学院统筹规划、业务专家主导课程开发。全程关注应届生成长直至转正，实现培训体系化、专业化。

入职培训：为每位新入职的应届生提供为期3个月的入职培训。

- 第一阶段：入职前一个月进行职前学习，涵盖公司介绍、业务与技术通识等，旨在帮助应届生预研岗位必备知识，提前建立导师联系，实现从校园到职场的平稳过渡。
- 第二阶段：开展为期7天的应届生集训，集训主要涵盖公司、行业与产品介绍，文化价值观宣贯，组织管理体系等内容，进一步加深应届生对公司的理解和认知，提升学员之间的交互。
- 第三阶段：入职1-3个月开展二级培训，涵盖本岗位的角色认知、流程规范、专业能力、业务能力。针对研发技术、测试、客服等重点岗位，由专业学院统筹规划、业务专家主导课程开发，设计专项二级培训方案。
- 第四阶段：深入具体的业务组和岗位，导师全程辅导。

终身导师制：实行一对一导师辅导机制。针对新入职的应届生，在接收录用通知后，由相关部门资深员工作为导师，为应届生提供从技术指导到职业规划的全方位支持，确保其在初期阶段获得充分的成长资源。同时，公司每年定期开展导师培训认证，持续提升导师专业度。

一年期跟踪计划：在试用期帮助应届生实现角色转身、快速上岗的基础上，针对研发技术、测试和客服等重点岗位，设立一年期学习目标，并储备相应的在线学习资源。针对顺利转正的应届生，在第6个月、第9个月、第12个月等关键时段，设立对应的成长目标并提供相应的学习资源，持续完善培训的体系化与专业化建设。



• 领导力培训

领导力学院持续深化训战融合培养模式，推动领导力培育与业务实践相融合。通过集训、项目历练、轮岗、外部优质课程引入、沙盘模拟等多元形式，推动培训内容与实际工作有机衔接，实现管理知识向实战能力高效转化。同时，领导力学院建立并落地“学习-评价-复盘”全流程闭环机制，将培训成果与人才评价体系关联，通过阶段性考核、项目成果验收等多维方式跟踪培养效果，动态优化培养方案。

2025年，领导力学院完成应届生高潜、关键岗位高潜、基层团队队长高潜三类人才系统化培养，通过全员赋能与精准培养相结合，提升了员工在AI时代的通用软实力与职业素养。

2025年，领导力学院

开展各类专项培训

21场

开发课程

14门

覆盖

829人次



• 资质认证支持

为提升包括外包员工在内的全体员工的专业能力和金融素养，规范不同岗位员工的工作以适应行业的发展要求，公司成立认证中心，通过建立内部认证机制，利用外部认证资源，鼓励全体员工考取各类金融从业资格证书。同时，公司积极与外部相关认证机构合作，鼓励全体员工考取认证证书，并按照一定比例报销考证费用。

2025年，鼓励员工考取各类金融从业资格证书

累计开展内部考试

6场

全年通过内外部认证人数约

400人

2025年，鼓励员工考取项目管理证书

全年员工获取各类外部证书约

500人次

共涵盖外部证书

46类

• 外部教育机构合作

公司与多家外部优质教育机构建立长期合作,持续筛选并引进成熟的业务及技术类课程。通过讲师培训(TTT)课程提升内部讲师专业授课能力,通过项目管理、实战沙盘等课程强化项目经理实战管理水平,助力员工实现体系化、专业化学习。

此外,公司与浙江大学、浙江工业大学、浙江工商大学等多所重点高校开展校企联合培养项目,开设定制化课程。同时,结合公司实际业务需求,邀请前沿学术专家开展内部分享,持续打造兼具技术能力与综合素养的复合型人才队伍。

• 数字化培训支撑

公司依托在线学习平台,建立“数字化学习内容、数字化学习数据、数字化学习活动”的“三数”模型,实现数字化手段与人才项目落地的深度融合,有效优化学习体验、提升学习效率,并以常态化在线考试机制,保障学员持续学习。

2025年,恒生学习平台

新增课程数	累计课程总数	员工学习活跃时长	员工人均时长
1,082 门	6,349 门	180,690 小时	14.6 小时

2025年,恒生聚焦提升讲师授课能力和质量

持续活跃讲师	累计贡献课时量	课程满意度评分
347 人次	600+ 小时	4.83 分(满分5分)

人才激励与留存

• 薪酬管理

公司建立以岗位价值和个人能力为基础的薪酬体系。通过每年开展外部市场薪酬调研,精准对标区域、行业及同岗位的薪酬水平,并以此为依据调整薪酬,确保公司薪酬水平在行业内持续具有竞争力,从而有效激励并保留优秀人才。

• 绩效管理

1 建设绩效管理体系

公司制定《绩效管理办法》,明确绩效目标制定、过程指导、考核、面谈反馈及改进的全流程管理要求;设置年度及半年度考核,涵盖组织、项目及个人绩效管理三大核心内容,致力于构建客观公平的绩效管理体系。

2 完善绩效评价标准

公司在每年初根据战略目标制定各级年度和半年度关键绩效指标(KPI),并分解至每位员工。同时,根据半年度KPI完成实际情况调整年度绩效计划。组织绩效考核以KPI为主要工具,根据组织目标设置合理性及KPI完成情况综合评定组织绩效等级;员工绩效考核聚焦工作业绩和价值观表现,灵活运用个人绩效计划、个人业务承诺(PBC)、目标与关键结果(OKR)、360度绩效评估等工具,并参考项目评价结果等进行综合评定。

3 重视绩效过程管理

公司高度重视绩效管理全流程中员工和上级主管的双向沟通。主管基于日常绩效跟踪结果为员工提供及时反馈与针对性辅导,并可通过面谈向员工反馈绩效考核结果和判定原因、分析不足并制定改进提升计划。同时,公司开展针对各级主管的绩效赋能培训,有效提升其绩效辅导与沟通专业水平。绩效管理体系已完成全面信息化管理,计划填写、评定、结果查询和反馈等均实现线上操作。

4 优化绩效申诉机制

公司建立“1+1+HR”绩效申诉机制,分级管理绩效申诉。员工对个人绩效考核结果存在异议时可提起申诉,公司及时予以调查核实并向员工反馈结果。此外,公司为员工提供HR服务热线、HR公共邮箱及合规邮箱等多维反馈路径,确保员工绩效申诉得到高效、透明的响应与处理。

· 激励机制

1 股权激励计划

公司进一步建立健全长效激励机制,通过深度链接公司利益、股东利益与核心团队个人利益,充分调动员工积极性,有效吸引并保留优秀人才,实现公司、员工及各方的共同可持续发展。公司每年推出A股股权激励计划,截至2025年末,已累计实施4个员工持股计划和4个股票期权激励计划,股权激励已覆盖4,300名员工。

2025年,公司开展员工持股计划和股票期权激励计划

员工持股计划:面向中高层管理人员

95名

授予A股员工持股计划

120.85万份

股票期权激励计划:面向中高层管理人员及优秀的业务骨干

619名

授予A股股票期权

1,511万份

2025年,公司基于激励对象个人绩效达成情况,完成472名激励对象的员工持股计划份额归属。同时,公司以数字化赋能股权激励计划全流程运营,持续提升对核心骨干员工的服务效能,有效激发人才队伍活力。

2 创新业务子公司股权激励

为促进公司创新业务发展,激发一线核心骨干员工的创业精神和战斗力,公司实行创新业务子公司股权激励计划,入股员工包括母公司及子公司核心管理层、事业部核心层、业务骨干等。

3 并购员工稳定与保留

公司高度重视并购员工的稳定与保留,通过制定一系列专项政策,在薪酬福利、岗位安排、职业发展等维度,给予并购员工充分保障。同时,公司积极开展并购员工心理疏导与企业文化融合行动,有效增强并购员工的认同感与归属感。

人才关怀

公司积极倡导健康高效的工作方式，致力于营造平等尊重、自由开放的工作氛围，切实提升员工归属感和凝聚力。

• 福利体系

公司致力于打造“幸福职场”，持续完善规范化、市场化、人性化的福利保障体系，为全体员工提供多重福利保障与服务。

入职关怀

提供入职礼包、入职体检等。

入职周年

提供入职五、十、十五、二十周年司龄庆祝和贺礼等。

结婚祝贺

提供婚假、礼金等。

帮扶困难员工

设立专项爱心基金，为困难员工提供一定的财务帮助。

五险一金

依法为全体在职员工缴纳养老保险、医疗保险、失业保险、生育保险、工伤保险，以及最高比例的住房公积金；并督促外包公司为外包员工缴纳五险一金，切实保障员工基础福利。



恒生员工福利体系

生育支持

提供全新产假（顺产98天；剖腹产或难产增加15天；多胞胎生育每多一胎增加15天；同时配套奖励假政策：生育一孩享受奖励假60天，生育二孩或三孩享受奖励假90天）、全新陪产假（15天）、哺乳假，子女3岁以下的父母每年均可享有全新育儿假（10天，覆盖所有正式员工）。此外，公司配以一胎生育探望费、六一儿童节礼物等。

健康保障

每年度组织全员健康体检、“恒心”EAP项目（员工帮助计划）；每月提供专家健康咨询和义诊、健康讲座等，以缓解因员工久坐可能引起的职业健康问题。

丰富生活

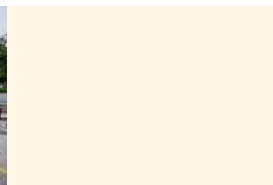
建立摄影、音乐、电影等10大特色兴趣圈子，以及篮球、足球等14个员工俱乐部；设立专项团建基金并开展年度团队建设活动；配套设有健身房、员工餐厅等。

节日慰问

发放春节礼金、开工利是、中秋福利、三八妇女节礼金等。

休息休假

提供5-15个工作日全薪年假，每月2小时按需支配的弹性假期。



• 平等多元文化氛围

公司关注职场女性的需求，致力于为女性员工在职业发展全阶段提供平等机会和关怀支持。在工作环境上，公司为孕产期员工提供母婴室、孕妇爱心车位，设立食堂及电梯孕妇快速通道等贴心便利服务，并在国际妇女节为全体女员工提供半天假期，发放三八妇女节礼金等活动经费补贴。

公司关注员工多元化办公需求，推行弹性考勤制度，并为特殊时期特殊人群设立远程办公选项，为员工提供灵活可控的工作安排空间。

职业健康与安全

• 员工健康管理

公司重视员工身心健康，多措并举为员工身心健康保驾护航。

在身体健康方面，公司设立“恒生健康咨询室”，同步开通“企业医疗官”线上服务，邀请医学专家和健康管理师开展健康咨询、健康讲座和中医义诊等活动，并配套企业药箱，就医绿色通道服务等，保障员工享有便捷优质的健康服务。此外，公司组建阳光急救队和楼层安全管理员队伍，并在办公大楼配备自动体外除颤器(AED)，为员工人身安全提供应急保障。

在心理健康方面，公司深度运营“恒心”EAP项目(员工帮助计划)，为员工科普心理知识，并通过“内部晴天热线+外部7×24小时热线+钉钉答心+驻场咨询”等方式解答员工关于压力管理、亲子关系、婚恋家庭、工作生活平衡等方面的困惑。截至2025年末，EAP项目“基层管理者工作坊”累计开展19场，助力500多位基层管理者提升在员工关怀、情绪识别和自我关爱等方面的能力。项目成为2025年第二十二届中国(中智)EAP年会《EAP与新质生产力背景下的组织发展战略》专家分享案例，并入选中智旗下《关爱通2025—2026企业福利优秀实践案例》。

• 生产安全保障

2025年，公司根据管理运营实际需求，在全国安全生产月和消防宣传月期间，积极开展消防安全宣传、火灾应急演练等活动，提升员工消防安全意识与自救能力；公司按期进行建筑消防设施年度检测与维修保护，依托专业团队定期开展消防安全检查等，严格排查和整改隐患，确保公司员工人身安全。

权益保障

• 民主沟通

公司重视与员工的沟通交流，建立多样化沟通与反馈渠道，及时给予反馈并制定改进计划与落实措施，打造开放、透明、高效的谏言环境，增进员工对公司的信心与满意度。

组织效能调研

调研员工意见，调研维度包括对领导者的信任、尊重和认可、发展机会、薪酬和激励、绩效管理。

满意度调查

每年邀请全体员工对公司行政、人力资源、品牌、信息安全、战略规划管理等关键职能模块进行评分，并对公司流程、工具、制度和政策、协作、团队管理、文化、培训发展等方面提出建议。

E社区

邀请员工通过内部社区论坛为公司发展建言献策；完善“阳光恒生”板块，提升员工合规意识、促进经验交流。

T+2员工建议平台

员工可实名或匿名提交反馈意见，公司将在2个工作日内处理反馈诉求。2025年，T+2平台处理员工反馈27条，均在2个工作日内响应并办结。

全体员工会议

传递公司战略与业务布局、报告业务、表彰员工及团队等。

管理层见面交流会

举办“老范茶会”，总裁和青年干部以茶会友，在会后形成专项推进计划，持续推进公司管理变革。

高管全员邮件

董事长和总裁不定期通过邮件与全员沟通。



• 员工申诉

若发生歧视、骚扰等职场争议事件，员工可依据《举报人保护办法》等制度要求，通过举报邮箱、举报电话等方式进行申诉或举报，或通过“T+2”员工建议平台直接进行匿名举报。在员工申诉或举报处理过程中，公司将严格遵循保密原则，保障举报人合法权益不受侵害。在案件受理环节，公司设立专职监察岗位负责案件的接收、受理与调查，监察人员严格遵循“最小化知密”原则与职业道德规范，切实做好保密工作。调查结果经核实后提报公司奖惩小组，并严格按照《员工日常奖惩管理制度》追究责任；凡涉及违法犯罪的，坚决移交司法机关处理。

• 隐私保护

公司严格遵守国家相关法律法规，员工个人信息物理档案室采用人脸识别门禁，设置专人专岗；电子档案册查阅权限仅授权数据管理人员，构建从制度到系统可监视的数据分层管理机制。

员工查询本人信息时，可通过HR系统查询本人履历页面，仅限员工查询本人在公司的登记信息。公司使用员工数据时，一般情况下公司不对外提供员工个人信息。如公司确有员工数据提供需要，则应在系统中提交《员工材料提供》流程，获批后，由人力资源数据管理员遵照《HR数据管理员管理办法》，采取附件加密等安全手段进行邮件传输。

■ 指标与目标

目标	2025年目标完成情况
核心技术人员的年度流失率控制在8%以内。	2025年，核心技术人员的年度流失率为3.6%。
未来三年持续实施股权激励计划。	截至2025年末，公司已累计实施4个员工持股计划和4个股票期权激励计划，股权激励已覆盖4,300名员工。

社会贡献与乡村振兴

恒生电子积极履行企业公民责任，2016年浙江恒生电子公益基金会正式成立，2017年恒生电子投资者教育基地投入运营。

公司成立30多年以来，立足可持续发展，在精准帮扶、关爱孤独症儿童、帮助残疾人就业、青少年财商教育、低碳环保等领域持续贡献力量，以实际行动回报社会。



乡村振兴

为深入贯彻落实乡村振兴和共同富裕战略，恒生持续推进“深化协作帮扶，助农惠民共富，支持乡村高质量发展”专项工作，以优质农副产品为纽带，探索构建农民增收、市民受益、地方经济协同发展的可持续帮扶生态闭环。

案例与实践

共建帮扶赋能浙江乡村振兴

2025年3月，恒生于浙江省杭州市铜鉴湖畔建设“恒生开心农场”。以此为基点，公司进一步拓宽帮扶版图，在杭州市富阳区、龙坞茶镇长埭村开展乡村共建点项目，并在丽水市、金华市浦江县等地深入调研当地结对帮扶项目，助力实现当地帮扶需求的精准对接。

截至2026年3月，浦江县、丽水市、建德市、龙坞茶镇等地多个乡村共建点已建成落地。

累计开展农副产品消费帮扶订单超过

39万元

带动当地农户平均增收

13%



公益慈善

“浙江恒生电子公益基金会致力于将技术的专业力量与公益事业深度融合，积极探索可持续发展的公益新模式，参与公益实践，影响更多人共同参与公益事业。”

浙江恒生电子公益基金会(简称“恒生公益基金会”)是由恒生电子股份有限公司发起,经浙江省民政厅注册备案,于2016年12月正式成立的全国性非公募基金会。公益基金会立足金融行业,以金融服务与ESG整合为着力点,探索出了一条具有行业特色的深入践行企业社会责任之路。2019年,浙江恒生电子公益基金会通过浙江省民政厅全省性社会组织评估,获评AAAA级社会组织。



公益项目

案例与实践

“点亮星星行动”，关爱孤独症儿童

恒生公益基金会和社会康复机构合作,通过爱心义卖、建立康复教室、“恒跑团”公益跑等方式关爱孤独症群体。“点亮星星行动”项目组招募公司产品、开发和设计等各部门爱心志愿者,并联合专业机构共同搭建集孤独症儿童及家庭信息资讯、专业辅导、家庭互助等服务为一体的微信小程序平台,以技术赋能公益,为孤独症儿童及其家庭提供全方位的专业支持与情感链接,截至2025年,平台上线14个主题课程。

2025年,该项目开展“关爱孤独症儿童”系列公益直播讲座8场,覆盖超过6,000人次,特邀浙江省孤独症领域权威专家等举办公益讲座。并荣获2025年“滨江区青年志愿服务项目大赛”铜奖,“公益为本·大爱致远”荣誉证书。



截至2025年末,恒生公益基金会为康乃馨儿童康复中心和浙江康复医疗中心的孤独症儿童

募集善款和物资金额

300+万元

累计帮助孤独症儿童困难家庭数

530+户



“点亮星星行动”微信小程序

案例与实践

“传递微笑行动”，助力听障人士提高就业竞争力

公司为微笑咖啡(LIGHTPARK店)提供数智恒生中心的免租场地,店内咖啡师、服务员100%都是听障人士。同时,依托恒生公益基金会,将该门店部分营收定向反哺给听障人士技能提升项目,助力就业技能培训,有效提升听障人士的职业化水平与就业竞争力。

截至2025年末,恒生公益基金会

资助听障家庭困难学员

资助金额达

21人

11万元



案例与实践

“恒星碳索者”，践行低碳环保

“恒星碳索者”是恒生公益基金会于2024年推出的低碳公益品牌项目。该项目发端于员工自发的“无痕山林”清山行动,旨在唤醒公众的环保意识,倡导文明、负责任、可持续的户外探索方式,培养具有社会责任感的公民。

2025年,公益清山行动

开展活动

参与人次

清理户外垃圾

8期

662人次

1,787千克



志愿服务

“阳光恒生电子志愿者协会”是恒生员工自发组建的非营利性公益组织，自2015年成立以来，持续深耕无偿献血、急救培训、低碳环保等多元公益领域。

阳光恒生电子志愿者协会

年内参与志愿者活动

14场

参与人次

647人次

累计志愿服务人次

3,678人次

累计信用时数

10,811.8小时

累计无偿献血

35,800毫升

引入美国心脏协会(AHA)课程体系，开展高标准CPR与急救技能培训，实现急救操作规范化、国际化。

年内新增持证

4人

复训

6人

累计持证

78人

推动“人人学急救、急救为人人”理念落地，红十字救护员证的持证人员。

年内新增

33人

累计

541人

案例与实践

恒生“常和”青年志愿者服务队助力杭州市夏季治安打击整治行动

2025年，恒生“常和”青年志愿者服务队深耕社区治理，常态化开展反诈宣传、平安宣传、安全隐患排查及流动人口清查等多项行动。截至2025年末，服务队正式队员60名，储备志愿者45名，全年累计发起志愿活动19场，服务规模达100余人次，有力支持杭州市平安建设。



投资者教育

作为一家金融科技企业，公司发挥技术所长，积极投身于普惠金融和投资者教育工作中，建设和运营恒生电子投资者教育基地，于2017年5月获批成为浙江首批省级投教基地，面向社会公众免费开放投资者教育讲堂，践行投资者教育行动。

恒生电子投资者教育基地以科技、互动体验为特色，拥有百余种投教产品，2025年，投教基地参观流量超过3.7万人次，举办各类投教课程活动及外部投资者参访活动50余场。

案例与实践

“未来金融家”青少年财商教育课堂

恒生连续八年面向杭州市重点中小学开展“未来金融家”青少年财商教育课堂项目，围绕认识金钱、学会储蓄、了解投资、认识风险等主题，向青少年普及基础金融知识和理财技能，帮助其树立正确财观，提高金融风险防范意识。2025年，项目已覆盖浙江杭州市及安徽泗县、西藏那曲市、新疆博乐市等17所学校，并联合中国少年儿童发展服务中心向新疆博州中小学开展童书捐赠、公益讲座和主题课堂等活动。



2025年，“未来金融家”财商教育课堂

开展课程

受益学生

16期

7,590名

累计覆盖学生

23,420名

“长青计划”中老年人金融风险防范讲座

为提醒中老年人“守住钱袋子”，恒生投教基地邀请专业讲师，以通俗易懂的方式向中老年人讲解金融风险防范知识。在讲座中，通过重点剖析具有社会影响力的典型案例等方式，帮助中老年人识别金融风险、防范金融诈骗。

2025年，“长青计划”中老年人金融风险防范公益课堂

开展活动

覆盖人数约

累计覆盖约

4次

230人

330人



回应联合国可持续发展目标 (SDGs)



- 应对气候变化
- 清洁技术机遇
- 绿色运营

低碳

2025

恒生电子可持续发展报告

HUNDSUN SUSTAINABILITY REPORT

环保

恒生电子坚持践行绿色发展理念,致力于实现自身发展与生态环境的共生共赢,通过主动履行节能减排责任,加速办公运营绿色转型;依托技术优势,不断深耕绿色金融科技创新,为达成碳达峰、碳中和目标贡献科技力量。

CARBON
NEUTRALITY

05

应对气候变化

气候治理与目标

恒生电子积极应对气候变化挑战, 响应国家“3060”双碳目标, 依托董事会可持续发展委员会开展气候治理相关工作。

恒生电子双碳总体目标

力争于2030年前实现碳达峰
力争于2060年前实现碳中和

目标完成进度

2025年, 公司温室气体排放总量(范围一+范围二)较2024年

减少**2,006.80**吨二氧化碳当量

同比下降

24.52%

温室气体排放核算

公司依据《温室气体盘查议定书》(GHG Protocol) 要求, 核算自身运营涉及到的范围一和范围二温室气体排放量、排放强度与排放密度。公司范围一直接排放来自于汽油的消耗, 范围二间接排放源于外购电力。核算采用排放因子法, 并优先选用联合国政府间气候变化专门委员会(IPCC) 或国家主管部门发布的排放因子数据。同时, 公司参考最新排放因子, 对往年数据进行追溯调整, 确保温室气体排放数据的一致性与可比性。经核算, 2025年公司温室气体排放总量(范围一+范围二)为6,176.47吨二氧化碳当量。

清洁技术机遇

恒生电子通过大模型技术帮助金融客户提升效率, 显著提升金融行业生产力, 并降低了生产环境中的能耗。在降低能耗方面, 公司协同生态合作方优化算力及应用层, 提高金融业务的数字化和智能化水平, 减少传统业务流程中不必要的资源消耗, 降低金融客户生产环境能耗20%以上, 整体优化金融行业资源运营效率, 同时实现研发全流程、客服问题解决效率双提升。

助力绿色金融基础设施建设

公司积极探索“业务减碳”潜力, 着力打造碳领域全面解决方案。通过充分发挥金融科技平台的生态效应和技术优势, 在更多价值链环节和更广的范围内带动更多利益相关方参与减碳, 切实支持经济、社会和环境的可持续发展。

案例与实践

恒生电子和兴业银行签署绿色主题存款协议

2025年,公司与兴业银行签署绿色主题存款协议。该批绿色主题存款在传统单位存款业务的基础上,通过匹配并投放不低于存款规模的绿色信贷,定向支持绿色产业发展及高ESG评级企业。同时,聘请独立第三方机构对存款匹配的贷款资金用途进行认证,有效确保了金融资源精准流向低碳环保领域,打通从绿色资金到绿色资产全路径,以实际行动响应国家绿色发展战略,为服务实体经济的可持续发展注入绿色动能。

承建碳排放权注册登记和交易等系统项目

自2021年全国碳市场启动以来,公司配合相关牵头单位,协助建设全国碳排放权注册登记系统(武汉)、全国碳排放权交易系统(上海)和全国温室气体自愿减排交易系统(北京)等系统,各系统自上线以来平稳运行至今。公司以科技赋能多层次碳市场建设,为国家“双碳”目标的实现贡献数字化底座。

此外,公司为湖北、上海、福建、山西、辽宁等多地碳排放权交易平台提供技术支撑,有效促进了碳排放权在全国及区域范围内的科学配置与高效流动。

截至2025年末,全国碳排放权交易市场配额

累计成交量

8.65亿吨

累计成交额

576.63亿元

参与制定企业和产品碳中和实施通则

恒生参与制定上海环境能源交易所牵头编制的《企业碳中和实施通则》和《产品碳中和实施通则》,两项标准分别在企业及产品层面确立了实施碳中和工作的基本原则,规定了碳中和实施流程、基准年温室气体排放量及产品碳足迹核算、碳中和承诺、温室气体减排行动实施、温室气体排放抵消、碳中和评价和碳中和信息披露等 workflows 的具体要求。

恒生碳中和解决方案,以技术助力多层次低碳产业发展

恒生碳中和解决方案涵盖碳资产管理、碳核查、碳咨询、绿色金融、碳普惠、碳足迹、碳中和数据等多个领域。

碳资产管理解决方案:恒生碳资产管理与投资交易系统旨在建立全国碳市场的直连互通,实现集团级的电子化交易、配额管理、风险控制等业务能力。通过智能化供需预测、策略交易、行情分析等技术手段,为排控企业提供高效、低成本、高质量的碳资产管理服务。

碳普惠解决方案:基于个人减排行为实现碳普惠场景管理、碳减排量计算、碳点管理、碳普惠商城资源合作等功能,可覆盖政府机构、居民社区、校企单位等多元场景。基于区块链技术,建立碳普惠联盟链,实现各运营场景减排数据从采集到汇聚的全流程可追溯、不可篡改。并根据减排量签发碳点,打通减排行为与消费场景,以数字化手段驱动公众低碳生活方式的养成。

恒生旗下子公司恒生聚源搭建ESG数据产品架构,涵盖ESG基础数据、评级、绿色金融、碳排放与碳交易、公司治理等多个专题,全面覆盖A股,有500+数据指标,并开发适用于中国企业的ESG评级体系,为企业全面管理ESG风险提供完整解决方案,为投资研究提供更有力的支持,促进ESG投资理念在中国市场的深入发展。2025年,恒生聚源接入大模型技术,在保证数据质量的同时,提高数据的处理效率,实现评级结果的及时更新。

案例与实践

联合蚂蚁集团共同打造ESG数据智能生产新方案

恒生聚源携手蚂蚁集团共同打造ESG数据智能生产新方案,建立了覆盖ESG底层数据、ESG评级、ESG投资策略的完整产品架构,支持投资者和金融机构开展投研和投资决策,以人工智能技术赋能数据生产,持续推动数据治理进程,进一步保障金融数据的安全和高质量发展。

提供数字化低碳运营服务

公司加快清洁技术应用,在云计算等领域深度探索,以优势技术力量助力经济社会发展全面绿色转型。

案例与实践

通过电子合同服务赋能多家证券公司减碳

公司为多家证券公司提供电子合同服务,避免了传统纸质合同制造过程中的大量纸张消耗和电能浪费。2025年,恒生电子合同服务年度使用量176,594次,节省A4纸约176.6万张,相当于保护20年生树木587棵。

场外开基业务线上化和无纸化减碳行动

公司通过旗下子公司云毅网络推出“易连通”,开启全行业场外开基业务线上化、无纸化减碳行动。通过电子化线上开户、交易和对账,有效提升投管人交易效率,同时助力减少系统软件运行过程中的能源消耗,大幅减少了办公纸张的使用。

恒生i私募电子签助力无纸化减碳行动

恒生i私募电子签通过运用恒生区块链、密码学技术,以及中金金融认证中心(CFCA)数字证书,为私募用户提供中立、合法、可信、可靠的第三方电子合同签约服务平台和合同存证公证出证一站式服务。电子签约模式极大减少了纸张的使用。

通过恒生i私募电子签完成投资人基金合同

年度签署量

6,000+份

节省A4纸约

165万张

约合减少木材消耗

6.38吨

绿色运营

环境管理体系

公司严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国节约能源法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等法律法规，制定《管理手册》《突发环境事件专项应急预案》等内部管理制度，履行生态环境保护责任，提高内外部利益相关方对环境管理政策和环境影响的认识。公司从事软件研发工作，不涉及生产、储存或运输有毒有害物质等活动。2025年，公司未发生重大突发环境事件，未因环境事件受到生态环境等有关部门的重大行政处罚或被追究刑事责任。公司及重要控股子公司未被列入环境信息依法披露名单。公司办公区域均未在海洋重点生态功能区、生态保护红线、自然保护区范围内。

公司制定了“开源”与“节流”并举的环境管理策略，高度关注能源及资源的利用效率，在日常运营中落实能源与资源的精细化管理。同时，加强对废弃物的科学管理，发展循环经济，加快绿色运营转型。公司承诺严格履行环境合规义务，并在未来逐步减少二氧化碳的排放，持续降低商业活动对环境和社会的负面影响。同时，公司积极发挥自身影响力，呼吁员工、供应商及合作伙伴共同践行绿色发展理念，减少对生态环境的负面影响，携手共建可持续供应链。



恒生于2024年获得由国家级认证机构中国质量认证中心(CQC)颁发的“环境管理体系”和“能源管理体系”两项国际标准认证。2025年9月，公司通过环境和能源体系运行复审。

环境管理建设与组织运行

公司持续推进环境与能源管理体系文件的规范化与标准化建设。通过组织内部审核，确保管理手册及程序文件的高效执行，落实好节能管控措施。

- **强化风险研判：**策划和实施公司的组织环境评价、相关方需求和期望识别，以及环境相关风险和机遇的识别和对应措施的策划，整理分析当前环境相关组织知识，制定2025年内外部环境、相关方期望或要求识别表、组织2025年风险与机遇评价与应对策划表。
- **夯实制度基础：**编制环境与能源管理手册、程序文件，收集和整理规章制度、技术文档等资料；统筹对内、对外相关数据的传递与分析处理，选用、批准、组织培训及检查统计技术的实施效果等。
- **深化内审机制：**开展环境与能源管理体系内审工作，制定内审计划，实施内审。采取了一系列的纠正和预防措施，并进行跟踪验证，确保管理体系有效运行。

能源效益管理

为加强能源效益管理，公司制定并实行《能耗看板制度》，对关键能耗指标开展月度监控与分析，便于及时发现异常数据并纠偏，同时，根据分析结果制定具有针对性的节能降耗措施；搭建数字化能耗管理体系，统筹管理热源、空调、智能照明、变配电、给排水等20余项能耗模块，切实提升能源使用分析效能。此外，公司通过开展能源审计，实现能源使用政策和措施的持续优化；积极拓展清洁能源使用场景，加速替代传统能源。

2025年，公司根据能源改进计划，制定并落实年度能源管理方案，持续挖掘运营环节的节能降碳潜力。在数智恒生中心，提前关闭部分健身房及楼层的空调，节假日及晚上零点后电梯实行停半运行，减少非工作时段的能源浪费；在地库，将照明灯替换为物联网节能灯，依托科技手段实现按需照明。

能源绩效目标	2025年完成情况
截至2025年末,公司人均综合能耗同比下降0.5%。	2025年,公司人均综合能耗224.31千克标准煤/人,相较于2024年基准值下降0.5%。
截至2025年末,公司单位建筑面积综合能耗同比下降0.5%。	2025年,公司单位建筑面积综合能耗8.13千克标准煤/平方米,相较于2024年基准值下降0.5%。

资源循环利用

水资源管理

公司水源为市政供水。公司积极响应节水号召,以提高水资源利用效率,减少水资源消耗为目标,通过淘汰非节水型卫生洁具、安装节水型设施等方式,加强用水设备管理;定期检修用水设备,减少跑冒滴漏现象发生;采用雨水收集系统用于浇灌园区绿化和路面浇洒,实现水资源循环利用。

废弃物管理与循环经济

废弃物管理	<ul style="list-style-type: none"> 规范处置有害废弃物:委托具备专业资质的第三方机构统一回收废弃电子设备、硒鼓和墨盒等有害废弃物,并对其进行无害化处置或资源化再利用。 倡导循环经济理念:秉持“废物利用,创新价值”的理念,通过爱心义卖等方式妥善处置物资,实现物资二次循环;评估废旧办公设备的使用状况,优化固定资产资源配置,提升资产利用率;积极推进家具利旧使用,避免闲置与浪费。
垃圾分类管理	<ul style="list-style-type: none"> 实施垃圾分类回收制度:对一般垃圾、有害垃圾、可回收物进行分类收集。 积极开展垃圾分类宣传活动:进一步推广垃圾分类理念,提升员工垃圾分类意识。

案例与实践

电子设备分类处置与资源化循环利用

公司针对电子设备等物资实行“资产回收计划”。针对笔记本电脑等电子办公设备,在达到一定使用期限后,员工可申请将其归属个人所有;针对其余报废电子产品,公司定期委托具备相关资质的第三方机构进行集中回收与合规处置,杜绝环境污染。

2024年至2025年,公司通过“资产回收计划”

累计回收电子设备

2,367台

减少温室气体排放总量

161.08吨·二氧化碳当量

相当于一辆燃油汽车行驶

635,062.2公里

为同等面积森林减少了一年吸收的碳量

782,216平方米

绿色建筑

公司聚力绿色新总部建设,通过购置并安装太阳能板、应用节能专项技术等措施,将数智恒生中心打造为“绿色、节能、环保”的智慧大厦,为员工提供“适用、健康、环保”的办公环境。

数智恒生中心十大节能专项技术	
节能幕墙	选用三银Low_E节能幕墙玻璃,通过阻隔光线照射、优化隔热保温性能,每年可节约10%-15%总能耗。
节能墙体材料	采用隔音、隔热、环保的型聚苯颗粒轻质隔墙板,有效减少墙体占用面积,提高建筑面积使用率,减轻结构负荷,提高建筑物抗震能力及安全性能。
环保市政配套	通过配套光导筒照明、生化处理化粪池及雨水收集系统等设施,实现了自然光能利用、污水达标排放与水资源循环利用。
空调及新风系统	通过采用风冷热泵机组、集成全热回收技术、PM2.5净化装置及智能空气质量监控系统等,实现热能循环利用与低碳节能的同时,确保了室内环境的高效净化与健康循环。
专项节电措施	通过优化变电所布局,精细化分类分区设置计量电表,并结合高效LED光源与智能照明控制技术,实现了电能传输与使用端的高效节能,显著降低了照明能耗。
装配式钢结构	采用绿色可回收的钢结构,并通过工业化施工减少粉尘、噪声及建筑垃圾的产生,符合绿色建筑的施工要求。
三景合一景观	园区绿地率高达30%,以“三景合一”理念设计景观,增强自然采光、扩大活动空间,有效改善员工办公生活环境。
智能电梯系统	通过集成目的楼层控制系统与人脸识别闸机,优化电梯群组的运行方式,减少电梯无效停站,有效降低垂直交通能耗。
专项节水措施	通过配置分户用水计量设施、使用节水型洁具及感应龙头等,实现了水资源精细化管理。
能耗监控系统	利用数字化技术构建覆盖排风、供电、给排水及电梯等机电设备的监控管理系统,有效监控园区整体能耗,最大限度提升能源合理利用率。

绿色办公文化

公司常态化开展绿色办公宣教活动,通过在办公场所醒目位置张贴节约用水宣传海报、在电梯厅循环播放节约用水宣传视频等方式,做好节水宣传教育,督促员工树立节约用水意识。

关键绩效指标列表

环境^{注1}

指标名称	单位	2023年	2024年	2025年
温室气体排放^{注2}				
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	8,365.77	8,183.27	6,176.47
范围一温室气体排放量	吨二氧化碳当量	23.55	18.74	17.38
范围二温室气体排放量	吨二氧化碳当量	8,342.22	8,164.53	6,159.09
温室气体排放强度(每百万营业额)	吨二氧化碳当量/百万营业收入	1.149	1.243	1.068
范围一温室气体排放强度(每百万营业额)	吨二氧化碳当量/百万营业收入	0.003	0.003	0.003
范围二温室气体排放强度(每百万营业额)	吨二氧化碳当量/百万营业收入	1.146	1.241	1.065
温室气体排放密度(每平方米)	吨二氧化碳当量/平方米	0.055	0.054	0.040
能源利用				
传统能源 汽油	升	10,693.55	8,508.00	7,891.90
外购电力总量	千瓦时	15,722,244	15,387,360	11,607,793
外购电力总量占综合能耗百分比	%	100	100	100
电力 人均耗电量 ^{注3}	千瓦时/人	1,192.07	1,408.20	1,129.60
公司机房消耗的总电量	万千瓦时	不适用	82.54	78.49
电力使用强度	千瓦时/平方米	78.00	73.60	67.30
水资源利用				
总用水量	吨	127,654.40	130,722.00	103,147.00
用水强度	吨/平方米	0.58	0.63	0.68
人均用水量 ^{注4}	吨/人	9.68	11.96	10.04
废弃物管理				
电子设备回收 ^{注5}	台	2,501	不适用	2,367
分拣可回收垃圾	千克	17,000.00	14,673.60	16,375.90
清洁技术				
清洁技术带来的收入	万元	不适用	59,694.63	60,104.19

注1:环境绩效指标统计范围为公司杭州总部、武汉总部、北京分公司、深圳分公司及上海平台。

注2:2025年,本公司继续开展碳核算相关工作,为统一数据核算标准,对2023、2024年的温室气体排放数据进行回检调整。汽油排放因子计算参考《2006年IPCC清单指南》,对应排放因子采用69.3tCO₂/TJ。电力排放因子计算参考《关于发布2023年电力二氧化碳排放因子的公告》(000014672/2025-00429)。

注3:2025年公司调整人均耗电量计算公式分母,并同步回检2023年与2024年数据。

注4:2025年公司调整人均用水量计算公式分母,并同步回检2023年与2024年数据。

注5:本公司并非按年度进行电子设备回收,而是累计一定数量后统一处理。2025年的统计范围为2024年-2025年的累计数据。

社会：

指标名称	单位	2023年	2024年	2025年	
产品质量^{注1}					
质量事故发生次数	次	13	8	8	
质量文化培训人次	人次	27,063	16,637	2,740	
质量文化培训总时长	小时	11,392	274	323	
质量文化培训次数	次	234	145	121	
责任营销培训					
负责任营销培训总时长	小时	30	34	38	
负责任营销培训次数	次	20	46	50	
客户服务					
客户投诉数量	次	53	46	58	
客户投诉解决数量	件	53	46	58	
客户投诉问题解决占比	%	100	100	100	
客户满意度调查问卷发放有效份数	份	4,063	4,021	3,820	
客户满意度得分 ^{注2}	分	88.4	89.5	88.5	
隐私与数据安全培训					
隐私与数据安全相关培训次数	次	15	16	21	
隐私与数据安全相关培训覆盖率	%	94	100	100	
隐私与数据安全相关培训活动时长	小时	27	28	35	
隐私与数据安全相关培训人次	人次	14,409	13,324	12,882	
信息安全泄露事件次数	次	0	0	0	
信息安全泄露事件中受到影响的用户数量	人	0	0	0	
信息安全泄露事件中泄露的数据量	条	0	0	0	
信息安全泄露事件中泄露的数据涉及个人身份信息的百分比	%	0	0	0	
隐私保护					
信息被用于其他次要目的的用户数量	人	0	0	0	
因与用户隐私相关的法律诉讼而造成的金钱损失总额	元	0	0	0	
执法部门索取用户信息的数量	条	0	0	0	
被执法部门索取信息的用户数量	人	0	0	0	
研发与创新					
研发投入	研发投入金额	亿元	26.61	24.58	21.80
	研发投入占营收比重	%	36.55	37.36	37.70
研发团队	研发团队总人数	人	7,191	5,818	5,463
	本科及以下	人	6,004	4,865	4,593
	硕士及以上	人	1,187	963	870
创新成果 ^{注3}	申请发明专利累计数	件	443	531	557
	授权发明专利累计数	件	216	273	311
	商标累计数	件	1,447	1,455	1,462
	软件著作权累计数	件	1,400	1,645	1,641

社会：

指标名称	单位	2023年	2024年	2025年
劳动关系管理				
员工总人数	人	13,189	10,927	10,276
男性员工人数	人	9,565	7,953	7,488
女性员工人数	人	3,624	2,974	2,788
管理层中女性数量	人	18	14	15
高级管理层中女性数量	人	4	3	3
残疾员工人数	人	20	19	23
少数民族员工数	人	399	383	364
新招聘员工总人数	人	2,702	1,582	908
新招聘女性员工总人数	人	699	377	223
年度员工流失率	%	17	17	12
多元化与机会平等				
男性员工平均任期	年	4	4	5
女性员工平均任期	年	4	4	5
按地区划分的员工数				
中国大陆	人	13,125	10,888	10,226
港澳台	人	54	31	45
海外国家或地区	人	10	8	5
按性别划分员工数				
女性	人	3,624	2,974	2,788
男性	人	9,565	7,953	7,488
按岗位划分员工数				
产品技术	人	9,535	7,348	6,953
客户服务	人	840	866	843
职能管理	人	635	589	549
市场销售	人	424	406	364
其他	人	1,755	1,719	1,567
员工福利与薪酬				
定期接受绩效和职业发展考核的员工比例	%	100	100	100
享受产假员工数	人	162	201	223
享受产假返岗率	%	96	85	85
享受育儿假员工数	人	1,733	1,597	1,592
享受育儿假员工返岗率	%	91	100	100
员工权益				
劳动合同签订率	%	100	100	100
社会保险覆盖率	%	100	100	100
劳工歧视事件总数	件	0	0	0
人均带薪年假天数	天	6.5	6.1	7.3
兼职员工人数	人	81	115	87
职代会/工会审议通过项目数	项	13	16	18
在职工工占工会会员比例(员工自愿加入)	%	96	98	98
收到员工投诉数目	个	0	0	0

社会：

指标名称	单位	2023年	2024年	2025年
发展与培训				
员工培训投入 ^{注4}	万元	1,000	450	276
培训场次	场	5,733	6,287	5,520
培训总时长	小时	131,708	172,555	180,690
员工人均培训时长	小时	10.2	13.6	14.6
员工培训覆盖率	%	100	100	100
健康与安全				
新增职业病人数	人	0	0	0
因工作关系死亡人数	人	0	0	0
员工满意度调查				
参与持股计划/股权激励的员工占比	%	28	34	19
享受福利(非工资)的员工占比	%	100	100	100
社会公益				
公益总投入	万元	133.92	178.39	157.36
志愿者活动参与人次	人次	1,452	908	1,589
志愿者活动数量	次	36	19	33
志愿者活动总时间	小时	1,030	720	1,019
实现乡村振兴项目	项	1	1	4
投入帮扶资金	万元	133.92	8	22.14
引入无偿帮扶资金	万元	6	8	6
帮扶人口数量	人	3,901	4,085	4,211

注1:目前,公司更加聚焦专业岗位的体系化培训,对培训课程进行相应调整,故质量文化培训数据持续下降。

注2:2025年,因公司新产品集中上线,较多客户核心系统迭代升级,客户整体感受略有波动,故该数据较去年有所下降。

注3:2025年,由于公司注销部分子公司,导致软件著作权累计数较2024年有所下降。

注4:公司持续优化培训资源配置,聚焦“精准培训、按需投入”,减少重复性、通用性培训的投入,将资源重点倾斜于核心岗位、关键人才及新兴业务领域的专项培训,同时通过内部讲师体系搭建、线上培训平台优化等方式,降低了培训运营成本,在控制投入规模的同时,进一步提升培训的针对性和实效性。因此员工培训投入金额连续三年大幅下降。

治理：

指标名称	单位	2023年	2024年	2025年
董事会成员构成				
董事会成员人数	人	11	11	11
独立董事人数	人	4	4	4
董事会成员性别构成				
男性董事人数	人	10	10	9
女性董事人数	人	1	1	2
董事会成员年龄构成				
55岁以下董事人数	人	10	10	6
55-60岁董事人数	人	1	1	5
董事会成员行业经验				
具有行业经验的独立董事人数	人	4	4	4
董事会有效性				
全年召开董事会次数	次	7	8	9
年内平均董事会会议出席率	%	100	100	100
董事会全年共审议议案数量	项	43	39	47
董事会全年通过议案数量	项	43	39	47
合规与商业道德				
参与法律培训人员占比	%	100	100	100
培训次数	次	不适用	50	45
培训时长	小时	不适用	100	90
培训覆盖人次	人次	不适用	11,000	10,000
合规承诺书全员签署率	%	99	96	98
合规承诺书高管签署率	%	100	100	100
因与反竞争行为法规相关的法律诉讼而造成的金钱损失总额	元	0	0	0
反贿赂与反腐败				
培训次数	次	1	3	5
培训覆盖总人次	人次	30	30	100
培训总时长	小时	2	4.5	8
培训覆盖的管理层人员总数	人	10	20	25
员工行为管理				
处置违规行为员工人数	人	4	4	6
经确认事件(其中员工由于腐败被开除或受到纪律处分)的总数	次	0	1	2
经确认事件(其中因与腐败有关的违规事件,与业务伙伴的合同终止或未续订)的总数	次	0	0	1

关键政策列表^注

ESG维度	对应的政策与声明	
环境(E)	《气候和环境保护声明》	
	《绿色低碳环保政策声明》	
	《自用IT设备管理制度》	
	《自用非IT设备管理制度》	
社会(S)	《隐私及数据安全声明》	《恒生园区管理制度》
	《信息安全管理制度》	《恒生园区消防安全管理制度》
	《数据资产分级与保护规范》	《供应商行为守则声明》
	《信息安全漏洞管理办法》	《采购管理制度》
	《外部信息安全事件应急响应管理制度》	《VOC(客户声音)管理制度》
	《公司办公网络制度》	《产品研发项目管理规程》
	《内部QA审计管理制度》	《客户服务工作规范》
	《运维安全审计办法-线下》	《客户投诉管理规程》
	《人力资源政策声明》	《软件著作权及专利管理规程》
	《招聘管理制度》	《著作权登记操作指南》
	《培训管理制度》	《对外信息发布管理规范》
	《绩效管理辦法》	《品牌资产管理制-商标》
	《绩效管理制度》	《浙江恒生电子公益基金会章程》
	《职级管理制度》	《浙江恒生电子公益基金会内部管理办法》
	《薪酬管理制度》	《浙江恒生电子公益基金会信息公开制度》
	《组织与岗位管理制度》	《浙江恒生电子公益基金会财务管理制
治理(G)	《员工道德及合规行为准则》	《审计委员会组织和工办法》
	《法律风险防范管理制度》	《薪酬与考核委员会组织和工办法》
	《反舞弊管理制度》	《提名委员会组织和工办法》
	《举报人保护办法》	《战略投资委员会组织和工办法》
	《监察工作管理制度》	《可持续发展委员会组织和工办法》
	《内部审计管理制度》	《总裁办公会组织和工办法》
	《反舞弊管理及举报人保护的声明》	《信息披露管理制度》
	《礼品上报管理办法》	《投资者关系管理工作制
	《员工日常奖惩管理制度》	《内幕信息知情人登记管理制度》
	《公司章程》	《对外担保管理制度》
	《股东议事规则》	《关联交易管理制度》
	《董事会议事规则》	《突发事件危机处理应急制

注：公司关键可持续发展(ESG)制度刊载于公司官方网站“可持续发展”专栏——恒生ESG——声明与制度页面，详见：<https://www.hundsun.com/statement>页面查看详情。

联合国可持续发展目标 (SDGs) 内容索引

章节	内容	可持续发展目标
稳健治理	公司治理 商业道德与合规经营 数据安全与隐私保护	  
赋能金融	产品责任与客户服务 供应链管理	  
科技创新	立足科技创新 知识产权保护 科技伦理	  
以人为本	人力资本发展 社会贡献与乡村振兴	      
低碳环保	应对气候变化 清洁技术机遇 绿色运营	    

《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)》索引

维度	序号	议题	对应条款	披露位置
环境	1	应对气候变化	第二十一条至第二十八条	低碳环保-应对气候变化 低碳环保-清洁技术机遇 低碳环保-绿色运营 关键绩效指标-环境
	2	污染物排放	第三十条	低碳环保-绿色运营
	3	废弃物处理	第三十一条	低碳环保-绿色运营 关键绩效指标-环境
	4	生态系统和生物多样性保护	第三十二条	低碳环保-绿色运营
	5	环境合规管理	第三十三条	低碳环保-绿色运营
	6	能源利用	第三十五条	低碳环保-绿色运营 关键绩效指标-环境
	7	水资源利用	第三十六条	低碳环保-绿色运营 关键绩效指标-环境
	8	循环经济	第三十七条	低碳环保-绿色运营 关键绩效指标-环境
社会	9	乡村振兴	第三十九条	以人为本-社会贡献与乡村振兴 关键绩效指标-社会
	10	社会贡献	第四十条	以人为本-社会贡献与乡村振兴 关键绩效指标-社会
	11	创新驱动	第四十二条	科技创新-立足科技创新 科技创新-知识产权保护 关键绩效指标-社会
	12	科技伦理	第四十三条	科技创新-科技伦理
	13	供应链安全	第四十五条	赋能金融-供应链管理
	14	平等对待中小企业	第四十六条	赋能金融-供应链管理
	15	产品和服务安全与质量	第四十七条	赋能金融-产品责任与客户服务 关键绩效指标-社会
可持续发展相关治理	16	数据安全与客户隐私保护	第四十八条	稳健治理-数据安全与隐私保护 关键绩效指标-社会
	17	员工	第五十条	以人为本-人力资本发展 关键绩效指标-社会
	18	尽职调查	第五十二条	推进可持续发展-可持续议题识别与分析
	19	利益相关方沟通	第五十三条	推进可持续发展-利益相关方沟通
	20	反商业贿赂及反贪污	第五十五条	稳健治理-商业道德与合规经营 关键绩效指标-治理
	21	反不正当竞争	第五十六条	稳健治理-商业道德与合规经营 赋能金融-产品责任与客户服务 科技创新-知识产权保护 关键绩效指标-治理

全球报告倡议组织 GRI《可持续发展报告标准》索引

GRI 标准	披露项	披露位置
一般披露		
GRI 2:一般披露2021	2-1 组织详细情况	关于恒生电子
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告
	2-3 报告期、报告频率和联系人	关于本报告
	2-7 员工	以人为本-人力资本发展 关键绩效指标-社会
	2-8 员工之外的工作者	以人为本-人力资本发展 关键绩效指标-社会
	2-9 管治架构和组成	稳健治理-公司治理
	2-10 最高管治机构的提名和遴选	稳健治理-公司治理
	2-12 在管理影响方面,最高管治机构的监督作用	稳健治理-公司治理
	2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	推进可持续发展-可持续发展治理 稳健治理-公司治理
	2-16 重要关切问题的沟通	稳健治理-公司治理
	2-17 最高管治机构的共同知识	稳健治理-公司治理
	2-18 对最高管治机构的绩效评估	稳健治理-公司治理
	2-19 薪酬政策	以人为本-人力资本发展 稳健治理-公司治理
	2-20 确定薪酬的程序	以人为本-人力资本发展 稳健治理-公司治理
	2-22 关于可持续发展战略的声明	推进可持续发展-可持续发展战略
	2-23 政策承诺	稳健治理-商业道德与合规经营 以人为本-人力资本发展 稳健治理-公司治理
	2-24 融合政策承诺	稳健治理-商业道德与合规经营 以人为本-人力资本发展
	2-25 补救负面影响的程序	稳健治理-商业道德与合规经营 以人为本-人力资本发展
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	稳健治理-公司治理 以人为本-人力资本发展 稳健治理-公司治理
	2-27 遵守的法律法规	稳健治理-商业道德与合规经营 稳健治理-数据安全与隐私保护 赋能金融-产品责任与客户服务 科技创新-知识产权保护 科技创新-科技伦理 以人为本-人力资本发展 低碳环保-绿色运营
	2-29 利益相关方参与的方法	推进可持续发展-利益相关方沟通

GRI 标准	披露项	披露位置
实质性议题		
GRI 3:实质性议题2021	3-1 确定实质性议题的过程	推进可持续发展-可持续议题识别与分析
	3-2 实质性议题清单	推进可持续发展-可持续议题识别与分析
	3-3 实质性议题的管理	推进可持续发展-可持续议题识别与分析
间接经济影响		
GRI 203:间接经济影响2016	203-2 重大间接经济影响	科技创新-立足科技创新 以人为本-社会贡献与乡村振兴
反腐败		
GRI 205:反腐败2016	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	稳健治理-商业道德与合规经营
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	稳健治理-商业道德与合规经营
能源		
GRI 302:能源2016	302-1 组织内部的能源消耗量	关键绩效指标-环境
	302-3 能源强度	关键绩效指标-环境
	302-4 减少能源消耗	低碳环保-清洁技术机遇 低碳环保-绿色运营
	302-5 产品和服务的能源需求下降	低碳环保-清洁技术机遇
水资源和污水		
GRI 303:水资源和污水2018	303-5 耗水	关键绩效指标-环境
排放		
GRI 305:排放2016	305-1 直接(范围1)温室气体排放	关键绩效指标-环境
	305-2 能源间接(范围2)温室气体排放	关键绩效指标-环境
	305-4 温室气体排放强度	关键绩效指标-环境
	305-5 温室气体减排量	低碳环保-应对气候变化
废弃物		
GRI 306:废弃物2020	306-2 废弃物相关重大影响的管理	低碳环保-绿色运营
	306-3 产生的废弃物	低碳环保-绿色运营 关键绩效指标-环境
雇佣		
GRI 401:雇佣2016	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	关键绩效指标-社会
	401-2 提供给全职员工(不包括临时或兼职员工)的福利	以人为本-人力资本发展
职业健康与安全		
GRI 403: 职业健康与安全2018	403-5 工作者职业健康安全培训	以人为本-人力资本发展
	403-6 促进工作者健康	以人为本-人力资本发展
	403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	以人为本-人力资本发展
	403-9 工伤	关键绩效指标-社会
	403-10 工作相关的健康问题	以人为本-人力资本发展

GRI 标准	披露项	披露位置
培训与教育		
GRI 404: 培训与教育2016	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	关键绩效指标-社会
	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	以人为本-人力资本发展
	404-3 接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比	关键绩效指标-社会
多元化与平等机会		
GRI 405: 多元化与平等机会2016	405-1 管治机构与员工的多元化	以人为本-人力资本发展 关键绩效指标-社会
反歧视		
GRI 406: 反歧视2016	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	以人为本-人力资本发展 关键绩效指标-社会
童工		
GRI 408: 童工2016	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	以人为本-人力资本发展
强迫或强制劳动		
GRI 409: 强迫或强制劳动2016	409-1 具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	以人为本-人力资本发展
当地社区		
GRI 413: 当地社区2016	413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	以人为本-社会贡献与乡村振兴
客户隐私		
GRI 418: 客户隐私2016	418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	稳健治理-数据安全与隐私保护 关键绩效指标-社会

关于本报告

本报告是恒生电子股份有限公司(简称“恒生电子”“恒生”“公司”或“我们”)对外发布的第6份可持续发展报告。

除特别说明外,本报告范围与本公司年报合并财务报表范围保持一致。

编写原则

本报告参考《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)》、全球可持续发展标准委员会(GSSB)发布的可持续发展报告标准(GRI标准)编制。

时间范畴

本报告的时间跨度为2025年,自2025年1月1日至2025年12月31日,部分内容超出此时间范围。

数据来源

除特殊说明外,本报告中的数据来自恒生电子招股说明书、内部报表和相关统计。数据统计以自然年为跨度则标明为“年”,如“2025年”。

货币

如无特殊说明,本报告所示金额均以人民币列示。

报告获取

为保护环境,我们推荐您阅读PDF格式的电子版报告,可以通过访问恒生电子ESG网站(www.hundsun.com/esg)下载获取。

若您对本报告有任何疑问、评论或反馈,可通过电子邮件(esg@hundsun.com)与恒生电子可持续发展工作组取得联系。

我们开通了恒生电子股份有限公司官方微信公众号([hundsun600570](https://www.hundsun.com/600570)),实时发布公司经营发展情况。



 官方微信