



CHT·世纪华通

证券代码：002602.SZ



2025

可持续发展报告

SUSTAINABILITY REPORT

目录

关于本报告	04
委员会之声	06
走进世纪华通	08

治理先行,让权责共履 01

监督有力,强化管治责任	14
以信致远,践行使命担当	21
党建引领,永葆初心使命	25
创新赋能,知产驱动发展	28

连接未来,与科技共生 02

今承古意,宣扬中华文脉	34
全员 AI,共赴崭新征程	38
数据安全,以信行稳致远	43
服务为先,打造卓越体验	49

人尽其才,与员工共心 03

开放,构建多元人才生态	56
进取,打造赋能学习组织	61
担当,践行责任导向激励	67
创新,激发人才持续活力	70
有温度,营造聚力组织氛围	75



精准向善,与社会共益 04

守护童行,安心健康成长	85
情系乡村,共筑振兴之路	88
温情相伴,守护多元美好	92

附录

GRI 索引	102
SDGs 行动	106
长江商学院《中国游戏行业商业向善倡议》索引	109
关键绩效索引	111

和谐发展,与环境共荣 05

低碳之路,携手绿色前行	96
绿算融合,推动焕新转型	100



| 关于本报告

📖 报告说明

本报告是浙江世纪华通集团股份有限公司发布的第五份《可持续发展报告》（以下简称“报告”），全面阐述了世纪华通 2025 年度在可持续发展方面的表现及管理举措，集中回应各利益相关方的关注事项。

📅 报告时间

2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日（简称“报告期”），出于报告完整性的考虑，部分内容会超出上述范围。

🔄 报告范围与边界

本报告范围覆盖本公司及附属公司，部分数据范围与此不一致的，将在正文中进行说明。报告正文中提及公司品牌及附属公司简称如下：

- 上海盛趣科技（集团）有限公司（以下简称“盛趣游戏”），代指整体品牌名，品牌包括：
上海数龙科技有限公司，盛趣信息技术（上海）有限公司等公司；
- 浙江世纪华通车业有限公司（以下简称“华通车业”）；
- 点点互动（北京）科技有限公司（以下简称“点点互动”）；
- 上海天游软件有限公司（以下简称“天游软件”）；
- 深圳弈峰科技有限公司（以下简称“深圳弈峰”）；
- 武汉掌游科技有限公司（以下简称“掌游科技”）。

📊 数据说明

本报告中的资料和数据主要来源于公司相关统计报告或文件，涉及的货币金额以人民币作为计量币种。

📚 参照标准

本报告遵循《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》编制要求，参考中国证券监督管理委员会（以下简称“证监会”）发布的《上市公司治理准则》以及深圳证券交易所（以下简称“深交所”）发布的《上市公司社会责任指引》，适当参照全球报告倡议组织（Global Reporting Initiative, GRI）发布的《可持续发展报告标准》（GRI Standards）及联合国可持续发展目标（UN SDGs），同时参照了长江商学院推出的《中国游戏行业商业向善倡议》编制而成。

✅ 确认及批准

本报告经管理层确认后，于 2026 年 4 月 28 日获董事会审批通过。



委员会之声

坚持长期主义

回望过去，中国数字娱乐产业经历了快速发展的阶段。从立足本土市场，到逐渐走向全球舞台，中国企业开始在更广阔的竞争环境中寻找自己的位置。对于世纪华通而言，这些年的成长不仅意味着规模的扩大，也意味着在变化的行业格局中不断重新理解自身的角色。

2025年，对世纪华通来说，是值得被记住的一年。公司成功摘帽轻装上阵，千亿市值目标顺利达成，游戏出海业务持续突破，全球排名稳步攀升至第六位，海外收入占比超过七成。全球化不再只是一个目标，而正在成为企业发展的日常状态。在今年的新春年会上，世纪华通董事长王佶与员工分享了一些关于未来的思考。他提到，未来十年，中国企业若想在全球竞争中占据一席之地，需要拥有全球化视野，也需要保持谦逊务实的态度，更需要以长期主义作为前行的底气。真正重要的事情，往往需要时间来证明。

与此同时，新的技术浪潮正在到来。人工智能正在改变数字娱乐产业的运行方式。从创意生成到玩家互动，从产品运营到企业管理，AI技术正在不断拓展行业的想象空间。董事长王佶发起“全员AI”号召，让人工智能逐渐成为员工日常工作的基础能力，也让人机协同成为新的工作方式。

技术从来不是终点，而是帮助人类放大创造力的工具。这份报告所记录的，正是世纪华通作为中国数字娱乐产业的一份子，在全球化与技术变革之中不断探索前行的点滴足迹。回望2025年，我们在变化中寻找方向，在实践中积累经验，也在一次次尝试之中，坚持做一个长期主义，做困难而正确的事。



科技向实而生

规则之上，信任之间

稳健的发展离不开清晰而透明的治理体系。过去一年，公司持续推进治理结构升级，通过修订核心制度、完善集团管控与风险管理机制，使企业运行更加规范透明。同时，公司不断强化未成年人保护体系，通过实名认证、防沉迷系统和人脸识别等技术手段，为青少年营造更加健康的网络环境。制度建设与责任实践相互支撑，也为企业积累了更加稳固的社会信任。

新的大陆，新的耕耘

人工智能的快速发展，为数字娱乐产业带来了新的机遇。从内容创作到玩家互动，从创意设计到运营管理，AI技术不断拓展行业边界。2025年，董事长发起“全员AI”号召，推动人工智能在研发、运营和管理等多个场景中的应用。通过培训与机制建设，让员工逐渐掌握AI工具并融入日常工作。新的技术浪潮正在展开，而企业也在新的大陆上继续耕耘。

时间里的答案

企业与社会之间的关系，也在不断被重新理解。世纪华通在乡村教育、公益实践与绿色行动等领域持续投入。例如“爱传递·再生电脑教室”为云南乡村学校建设数字课堂，并通过“去远方”公益研学项目让更多孩子看见更广阔的世界。公司还推出《游戏是怎样炼成的》等公益游学项目，帮助青少年建立对游戏的理性认知，助力青少年网络素养的提升。同时，通过ChinaJoy减塑倡议与环保校服项目，将环保行动与公益实践相结合，让责任在长期行动中不断延续。

未来，世纪华通将继续以技术创新为动力，以文化传播为桥梁，以可持续发展理念为引领，在数字文明时代不断拓展新的可能。

文化有根，世界有声

游戏既是技术产品，也是一种文化表达方式。公司在游戏创作中不断探索传统文化与现代设计的融合路径。例如《奔奔王国》的“盛世庆典”活动，将中国龙与舞狮等传统文化元素融入游戏场景，让玩家在互动体验中感受中国节庆文化的魅力。《泡泡堂》则在主题活动中融入白娘子与哪吒等经典故事，通过轻松互动的方式，让东方文化在玩家之间自然传播。

同行的人，温暖的路

企业的发展离不开人与人之间的信任与协作。公司始终努力营造开放、包容、有温度的组织氛围，让员工能够在团队中找到归属感，并在共同目标之下实现个人成长。随着企业不断迈向全球化，团队也在持续拓展视野，在不同文化与市场环境中积累经验。稳定而积极的组织文化，使企业在不断变化的行业环境中依然能够保持创造力与凝聚力。

走进世纪华通

集团简介

浙江世纪华通集团股份有限公司（证券代码：002602）成立于 2005 年，2011 年 7 月在深圳证券交易所上市。

业务板块

世纪华通是 A 股名列前茅的文化传媒板块上市公司，业务包含互联网游戏、人工智能云数据、汽车零部件制造三大主营业务，同时覆盖人工智能应用与开发、创新科技产业投资等多个领域。



互联网游戏

全球领先的网络游戏开发商与运营商



人工智能云数据

“算力租赁 + 算力运维 + 机柜出租”
全产业链服务



汽车零部件制造

知名车企定点配套 A 级供应商



新科技业务

融合 AI 等创新技术的前沿方向

经济绩效表现

自 2023 年开始，世纪华通已实现收入连续 12 个季度环比增长、归母净利润连续两年同比增长翻倍以上，不断创下历史新高，业绩增长的势头在全球游戏行业中“独树一帜”。报告期内，公司经济绩效表现如下：

经营业绩

2025 年		2024 年	
全年营收	同比增长	全年营收	同期增长
378.98 亿元	67.55%	226.20 亿元	70.27%
归母净利润	同比增长	归母净利润	
56.05 亿元	362.02%	12.13 亿元	
扣非后净利润	同比增长	扣非后净利润	同期增长
56.38 亿元	243.12%	16.43 亿元	290.2%
经营性现金流量净额	同比增长	经营性现金流同比增长	
85.64 亿元	69.71%	62.67 %	

公司表现¹

游戏业务亮点



发行版图国家与地区

200+

全球手游发行商

第三

(来源: Games Industry.biz)



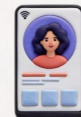
盈利游戏

100+

中国手游发行商

第二

(来源: Sensor Tower)



注册用户

30+亿

《Whiteout Survival》

全球手游收入榜

第四

(来源: AppMagic)

《Kingshot》

全球手游收入榜

第十四

(来源: AppMagic)

《Tasty Travels: Merge Game》

全球合成手游赛道收入榜

第四

(来源: Sensor Tower)

中国手游出海收入

冠军

(来源: Sensor Tower)

中国手游出海收入

第三

(来源: AppMagic)

国内核心 IP 《热血传奇》《传奇世界》《冒险岛》《最终幻想 14》《永恒之塔》《彩虹岛》等持续稳定运营，多端产品日益丰富。

¹ 以上数据截止 2025 年 12 月。

责任荣誉¹

世纪华通



2025 年度游戏十强优秀
“走出去” 游戏企业

中国音像与数字出版协会

世纪华通



2025 年中国互联网
综合实力前百家企业

中国互联网协会

世纪华通



浙江省民营企业 200 强

浙江省工商业联合会、浙商总会

世纪华通



浙江省服务业民营企业 100 强

浙江省工商业联合会、浙商总会

世纪华通



浙江省民营企业研发投入 200 家

浙江省工商业联合会、浙商总会

华通传奇信息技术(绍兴上虞)有限公司



2025 年度上虞区高质量发展
“实绩实效” 功臣(文化企业)

中共绍兴市上虞区委、
绍兴市上虞区人民政府

世纪华通



上虞区年度高质量发展
特别贡献奖

中共绍兴市上虞区委、
绍兴市上虞区人民政府

世纪华通



2025 年度社会责任和
社会公益优秀案例奖

上海市互联网业联合会

世纪华通



2025 年度社会责任卓越品牌

董秘学苑

世纪华通



2025 年度臻善企业

上海报业集团、界面新闻

世纪华通



ESG 创新实践案例

南方都市报

01

治理先行 让权责共履

监督有力，强化管治责任	14
以信致远，践行使命担当	21
党建引领，永葆初心使命	25
创新赋能，知产驱动发展	28

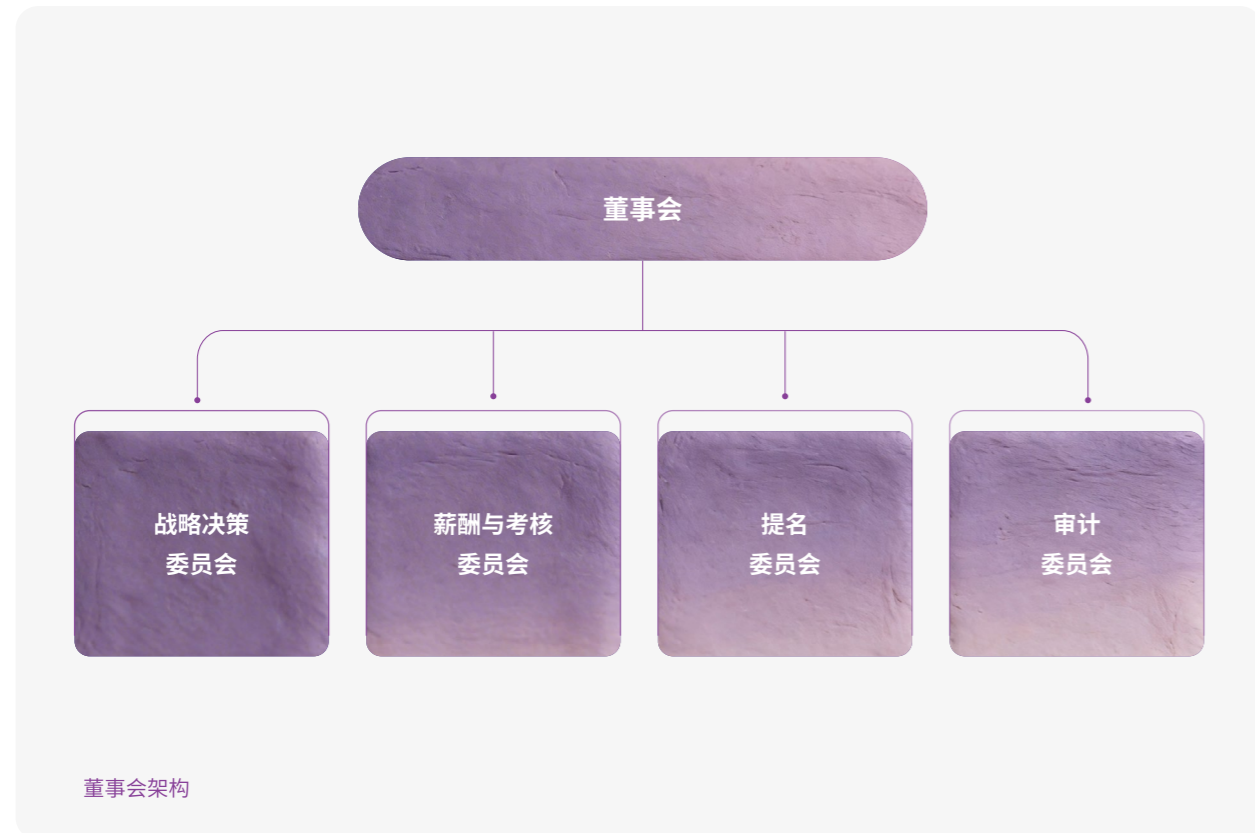


监督有力 强化管治责任

世纪华通以构建规范高效的企业治理为目标，通过完善管治架构、建立多元化专业董事会以及健全覆盖全流程的风险管控体系，持续提升治理效能与风险抵御能力，为集团的长期稳健发展奠定坚实基础。

董事会治理

世纪华通严格遵循《中华人民共和国公司法》及《上市公司独立董事管理办法》等法规，构建多元、独立且高效的董事会。董事会下设战略决策委员会、薪酬与考核委员会、提名委员会、审计委员会，形成系统化的治理架构。董事会负责整体战略的制定与监督，各专业委员会则在其职责范围内开展监督工作，向董事会负责，并提供专业建议。报告期内，我们对《公司章程》进行修订，已取消监事会，其法定职权由董事会审计委员会行使。同时，我们于本次章程修订同步发布了多项核心制度修订文件，进一步强化“制度保障—风险可控—效率提升”的闭环管理，为业务发展提供了坚实的制度支撑。



董事会多元化

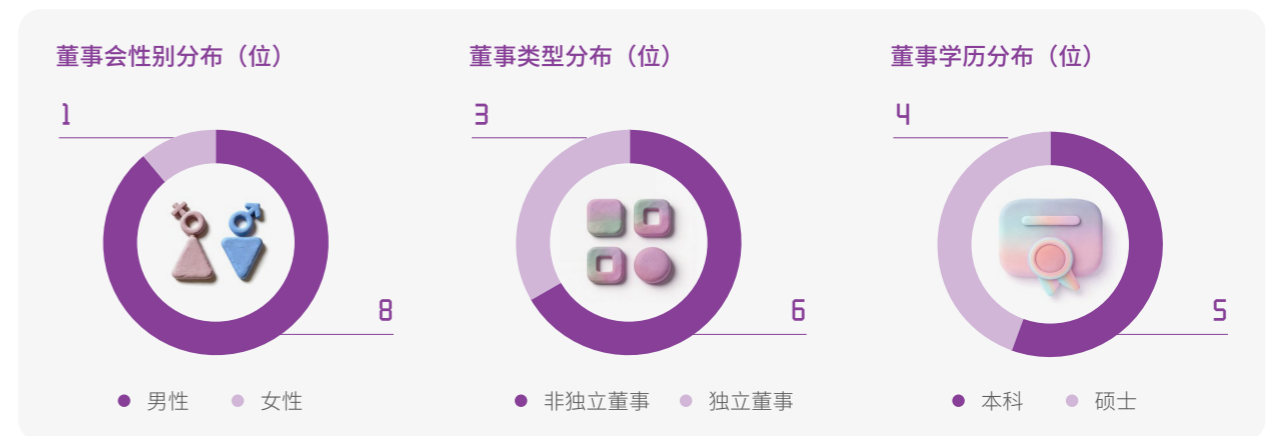
世纪华通持续构建多元化、专业化的董事会，在成员遴选时综合考量性别、年龄、文化背景、教育背景、行业经验和专业经验等多方面因素，致力于打造兼具前瞻视野与资深专业能力之董事会团队。

截至报告期末

世纪华通共有董事会成员	其中包括女性董事	占董事会人数的
9位	1位	11%

世纪华通高度重视董事会的独立运作，截至报告期末

本集团共有独立董事	占董事会人数的
3位	33%



世纪华通现任董事会组成类型	姓名	性别	专业能力		
			行业经验	风险管理	财务管理
董事长	王佶	男	●	●	
非独立董事	李纳川	男	●	●	●
非独立董事	何九如	男	●	●	
非独立董事	赵骥	男		●	
非独立董事	钱昊	男	●	●	●
非独立董事	谢斐	女	●	●	
独立董事	李臻	男	●	●	●
独立董事	张欣荣	男		●	●
独立董事	姚承骧	男			●

董事会多元化背景

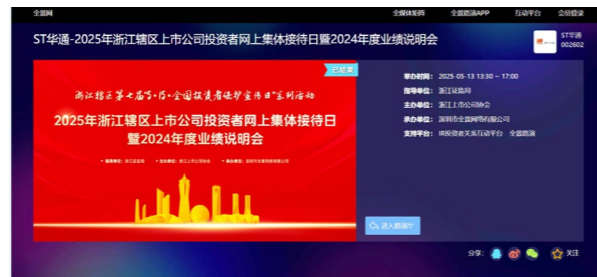
投资者沟通

世纪华通严格遵守法律法规与监管要求，切实履行信息披露义务。本年度，我们修订了《投资者关系管理制度》《信息披露事务管理制度》，并制定《市值管理制度》及《舆情管理制度》，进一步保障所披露信息的真实性与完整性，切实维护全体股东及相关方权益。除定期报告外，我们还通过官方网站、线上线下投资者交流及专项调研等多种渠道，持续向市场传递战略部署与经营成果。

2025年，世纪华通共举办2次线下投资者交流会及1次线上业绩说明会，并邀请董事长王佶先生出席线下会议，与股东进行直接对话，深入阐释公司在AI时代的业务布局与战略方向，增强了投资者对公司长期发展的理解与信心。报告期内，世纪华通积极回应投资者关切，全年完成线上回复295次，并通过投资者热线保持良好沟通。

世纪华通参加2025年浙江辖区上市公司投资者网上集体接待日暨2024年度业绩说明会

2025年5月13日，世纪华通参加由浙江证监局指导，浙江上市公司协会主办，深圳市全景网络有限公司承办的“2025年浙江辖区上市公司投资者网上集体接待日暨2024年度业绩说明会”。公司董事兼总裁谢斐女士、董事兼财务总监钱昊先生、副总裁兼董事会秘书黄怡先生、独立董事李臻先生等在线就公司2024年度业绩、公司治理、发展战略、经营状况等投资者关心的问题，与投资者进行沟通与交流。



世纪华通举办2024年年报及2025年一季报后的首场投资者交流会

2025年5月6日下午，世纪华通在上海举办2024年年报及2025年一季报后的首场投资者交流会。集团董事长王佶，副总裁兼董事会秘书黄怡，集团公关总监胡昕作为上市公司接待人员出席此次交流会，与来自80余家机构的分析师及投资者展开深度对话。



世纪华通举办投资者交流会

2025年11月25日下午，世纪华通于上海举办投资者交流会。董事长王佶、CFO钱昊及副总裁兼董事会秘书黄怡共同出席，与到场的上百家机构进行面对面交流，并就市场关注的公司战略布局、产品表现、财务状况等热点问题作出详细回应。



可持续沟通

为系统回应利益相关方的关切，我们通过多渠道、多形式的沟通方式，持续、透明地传递公司在可持续发展方面的理念、实践与进展。

世纪华通开展“青年话清廉”ESG主题沙龙直播

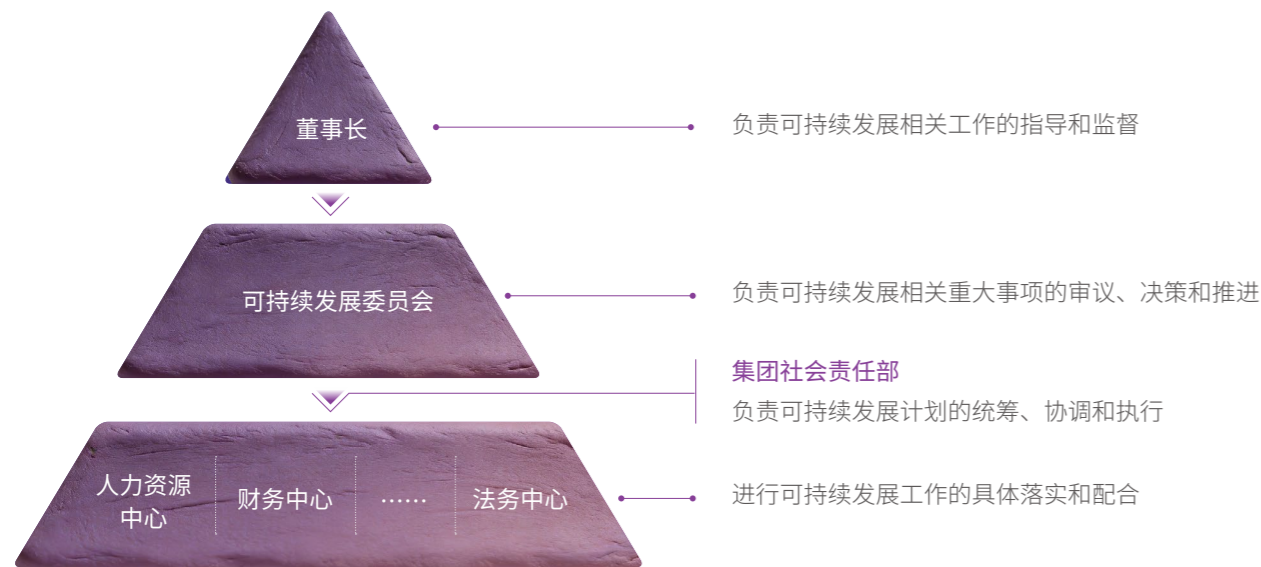
2025年4月30日，世纪华通举办了以“青年话清廉”为核心主题的ESG主题沙龙，聚焦青年成长与企业发展的同频共振。世纪华通监事会主席、风险控制中心高级总监王辉与集团社会责任总监王一敏参与沙龙。同时，公司邀请华大股份监事、内审内控总监张金锋、安永气候变化与可持续发展服务合伙人张彬、证券时报记者孙亚华作为嘉宾共同做客沙龙，围绕互联网行业廉洁合规挑战、青年员工“第一道防线”建设等前沿议题展开思想碰撞。



可持续发展战略

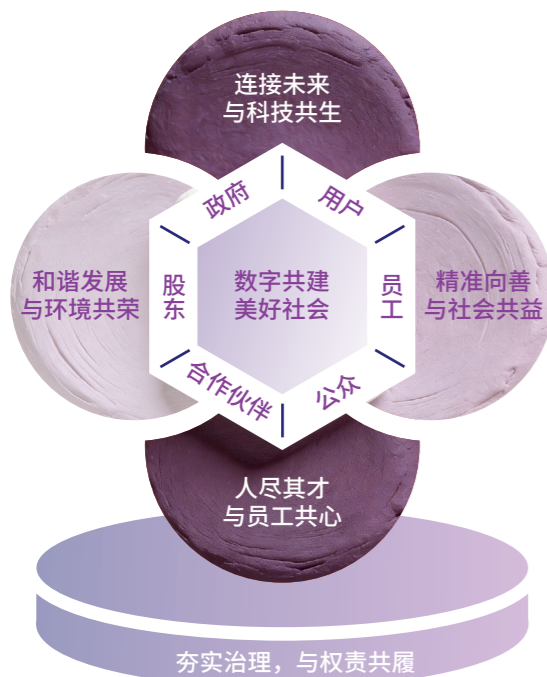
世纪华通已建立权责分明的 ESG 三级治理架构。董事会作为最高决策机构，负责指导与监督 ESG 重大事项；其下设的可持续发展委员会，负责审议并决策相关重大议题。我们设立了专业的社会责任部，负责统筹、协调及执行可持续发展计划。各职能部门协同配合，共同推动资源协调、跨部门协作及具体举措的实施落地。

世纪华通可持续发展管理架构



世纪华通可持续发展战略图

由外部跨领域专家和内部员工共创而来



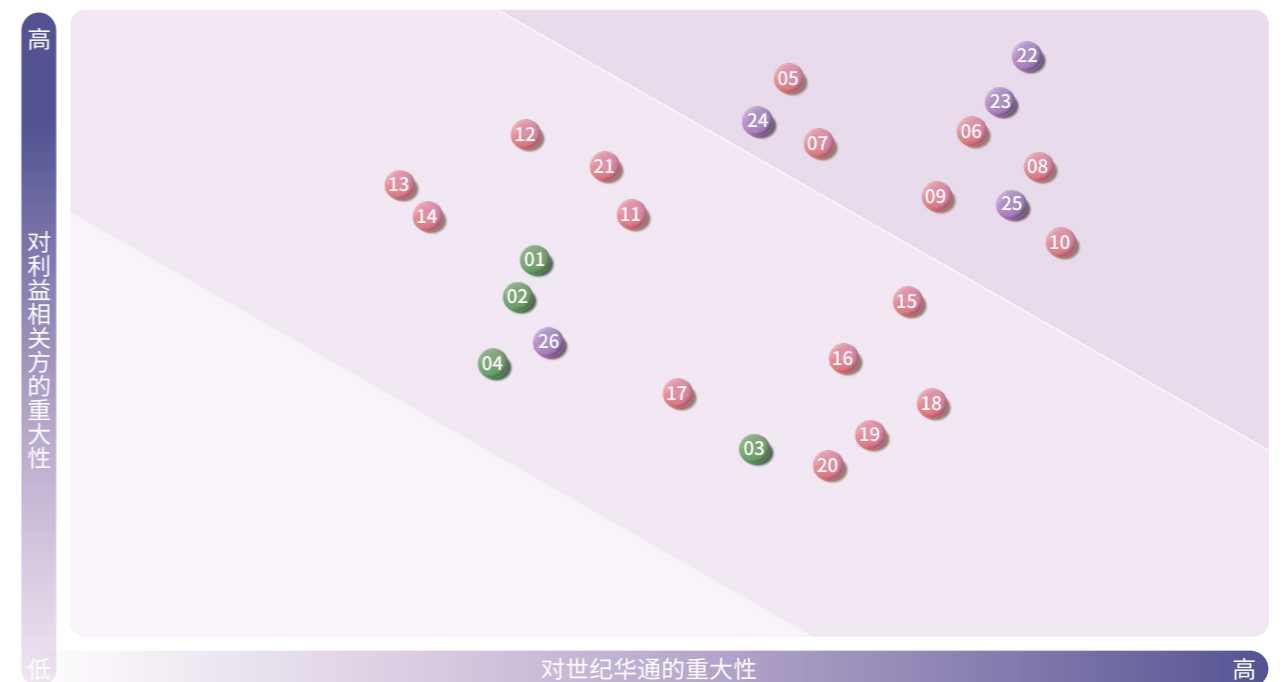
- 一个使命，转变角色**
确保并加速“角色转变”——不断探索世纪华通如何以自身力量服务高质量的社会建设。
- 以优质治理强力支撑**
兢兢业业，不断提高公司治理水平，保障公司稳定、健康、可持续地发展，并有能力扎实履行对内外部应尽的责任。
- 四大方向，蓄力而为**
锚定“同一个方向”有策略地推进，确保行动落地、影响力真实有效，并形成可持续的向善机制。
- 与攸关方共创、共建、共向善**
开放创新、合作共创。满足利益攸关方的期待，也以让内外各方愿意一起加入的方式，做向善的事。

重大性议题

为回应各利益相关方对企业经营以及 ESG 表现的关切，世纪华通结合自身业务运营、行业对标与外部舆情分析，识别出 26 项对集团及利益相关方具有重要影响的 ESG 议题。



世纪华通重大性议题矩阵



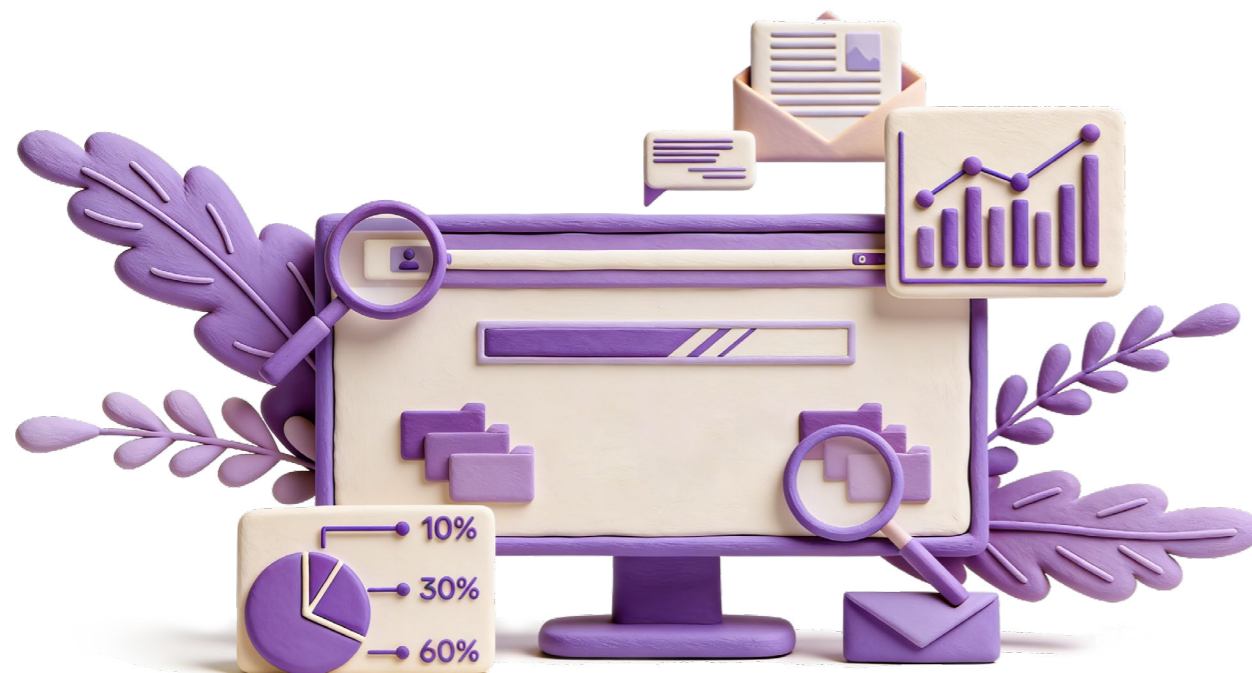
风险管理¹

本年度，世纪华通对《内部审计制度》《内部控制评价制度》进行更新，进一步健全了内部风险管理体系，切实提升对各类风险的管控效能。同时，世纪华通构建了由董事会、审计委员会、内部审计部协同的风险管理三道防线，全面识别、评估内外部风险（包括气候变化与可持续发展相关风险），并依据风险发生可能性与影响程度排序，制定风险管理清单，实施体系化管控。



世纪华通风险管控三道防线

世纪华通依据《企业内部控制基本规范》及相关配套指引、其他内控监管要求，并结合本集团内部审计制度、内部控制评价制度，在开展内部控制日常监督与专项监督的基础上，定期对风险管理与内部控制的有效性进行评估。同时，我们每年开展内部审计工作，并与外部审计相协同，持续检视并优化内部控制及风险管理流程，形成管理闭环，推动风险管理体系持续完善。



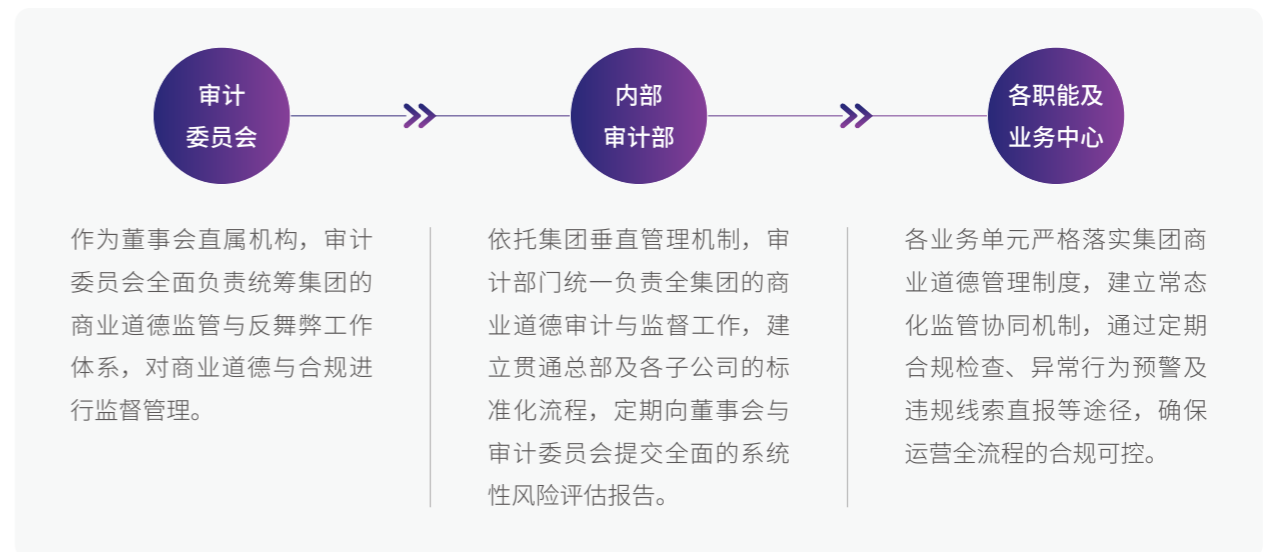
以信致远 践行使命担当

世纪华通着力推进商业道德体系建设，不断完善治理结构，深入践行商业行为准则，以明确规范指引员工与合作伙伴行为。我们常态化开展廉正文化宣导，全面落实举报人保护机制，致力于构建公开透明的商业环境。

商业道德管理¹

为持续提升商业道德治理水平，世纪华通制定了《投诉与反舞弊制度》《关于收受外部馈赠统一申报处理的管理规定》作为内部商业道德管理依据。报告期内，我们制定并在官网上公布正式的反贪腐政策《世纪华通集团阳光诚信准则》，进一步对集团总部、下属分公司、子公司及关联公司的全体员工及商业合作伙伴的商业行为进行规范。同时，世纪华通至少每三年开展一次覆盖所有运营地的商业道德与反贪腐制度审计工作，以确保相关规范落实到位。

世纪华通构建了三级商业道德治理体系，明确划分各层级的责任边界，强化对员工及合作伙伴的合规监督。董事会下设审计委员会，承担对商业道德与合规计划的监督管理职责，协同内部审计部门及各职能、业务单元，全面审视企业行为，推动廉洁文化在组织内部的深化与贯彻。



世纪华通商业道德管理架构

为持续强化合规监控与风险防范，世纪华通在各类审计与运营流程²中系统开展商业道德与反舞弊线索的排查与跟踪。报告期内，我们未发现任何违反商业道德的重大事件以及严重贪污腐败诉讼案件。

²此处指代：上市公司内控自评、分子公司常规审计、各类专项审计，以及常规市场活动、物资采购、工程搭建装饰等。

深化合规经营

世纪华通面向全体员工（含合同工及兼职员工）开展商业道德准则培训，并要求所有员工遵守商业道德，以确保其充分理解公司商业道德及反贪腐要求。世纪华通自2017年起加入中国企业反舞弊联盟，并于2018年成为阳光诚信联盟成员。我们持续参与行业廉洁生态共建，协同各方推动构建阳光透明、诚信守法的商业环境。

> 2025年度“诚信月”活动

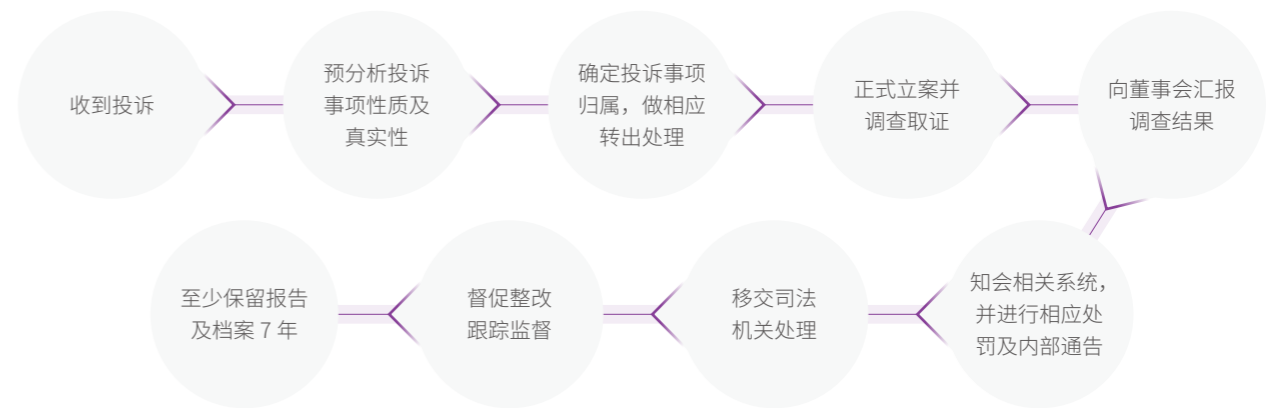
2025年，世纪华通以“破圈、入心、联动”为主线开展“诚信月”系列活动。我们通过创作AI+RAP廉洁视频、举办线下沉浸活动、发布《给合作伙伴的公开信》等方式，实现内部全员参与与外部生态共建。同时，我们组织了中高层廉洁诚信专项培训，以行业真实案例强化警示教育。活动推动廉洁文化从宣传走向实践，近年来，累计推动近千人次外部礼品申报，有效提升员工合规意识，为企业高质量发展筑牢廉洁防线。



合规投诉及处理流程

世纪华通鼓励包括公司员工、供应商及商业合作伙伴在内的各利益相关方，通过邮件、电话、书面信函等渠道向我们报告任何违反商业道德的不当行为。同时，公司已建立规范的举报接收与管理机制，倡导相关知情单位或个人依法举报各类损害公司或客户权益的违法违规行，以切实保障各方合法权益。

 举报电话 021-50818898-815074	 举报邮箱 wanghui01@digiloong.com
 信函渠道 上海市浦东新区博云路22号 风险控制中心收	上海市浦东新区海趣路58号1号楼 风险控制中心收



世纪华通违规举报处理流程

世纪华通已建立举报人保护与保密政策，由高级管理层直接负责，并对打击报复行为采取零容忍态度。举报人可通过匿名方式投诉，公司在举报受理、核查及处理的全过程中，将对举报人身份及相关信息严格保密，杜绝任何形式的打击报复，切实保障举报人合法权益。

匿名举报 举报人可通过邮件、电话等渠道匿名提交线索，无需提供个人信息。	严格保密 调查全程严格保密，所有沟通内容与相关资料仅限必要调查人员知悉，严禁无关人员接触。	反报复保护 实行反报复保护机制，调查结束后持续关注举报人权益状况。如发现打击报复行为，将依据制度对责任人员从严追究。通过闭环管理，构建安全可信的监督环境。
---	---	---

共建廉洁生态

世纪华通视供应商廉洁管理为企业商业道德管理工作的重要环节，本集团已制定《不良供应商管理制度》《采购管理制度》等内部规章制度，涵盖反腐败、反贿赂、反利益冲突等内容，对供应商行为进行约束。世纪华通已建立完善的廉洁管理体系与政策，为供应商评估提供框架与指引。同时，我们设立了多个专项小组，负责供应链合规审查与持续监督，通过财务审计、合规审计、工程审计及反舞弊调查等措施，系统性监控供应链风险。此外，世纪华通已组建专门团队，针对采购环节中潜在的腐败与利益冲突风险实施专项管控，预防贿赂与不当行为的发生。

世纪华通秉持廉洁经营理念，积极推动行业清风建设。2025年，我们通过集团官网及官方公众号同步发布《给合作伙伴的公开信》，系统阐述公司的廉洁政策，明确公司与合作伙伴双方的行为准则，清晰界定各类行为边界及对应违规处理措施。为持续巩固合规治理成效，世纪华通每年开展定期与不定期的采购审计监督，推动全价值链健康、良性的发展。



2025年，阳光诚信联盟发起“守廉洁初心，行合规之路”主题月活动评选，世纪华通凭借在廉洁文化建设领域的创新实践与突出成效，荣获：

“廉洁文化最佳实践奖”



党建引领 永葆初心使命



在新时代发展进程中，世纪华通始终将党的建设置于企业发展全局的核心位置，坚持党建与经营同步谋划、同步部署、同步推进，以高水平的党建工作引领企业实现更高质量的发展。

世纪华通根据属地情况，在上海市和浙江省分设了盛趣党委和华通党委，以分别管理相应地域的中共党员，负责相应的党务工作。

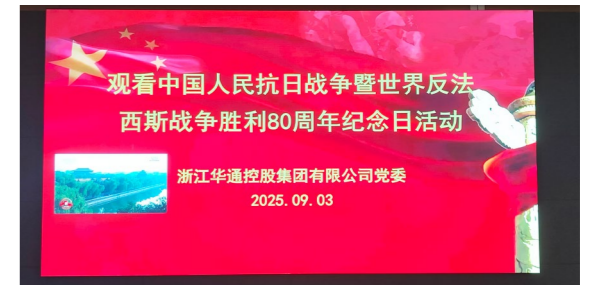
公司党委紧紧围绕“科技赋能文化，党建赋能发展”的工作思路，不断实践“互联网+党建”，坚持“党建五融合”，将党建与政治引领、队伍建设、业务发展、联盟共建、社会责任相融合，形成“生趣”党建品牌，寓意“生机勃勃，趣向党心”，以符合互联网行业年轻党员们创新、生动化的工作方式，达成了趣学党史、趣聚合力、趣传文化、趣开新局、趣味公益工作效果，实现党建工作与企业发展互促共赢，使党建工作既有“网味”，也有“趣味”。

强化党员教育



> 观阅兵、强信念、担使命

2025年9月3日上午，公司党委组织全体党员，于上海和浙江两个会场集中观看中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利80周年阅兵式现场直播。此次观摩既是一次生动的爱国主义教育，也是一次深刻的精神洗礼。通过观看阅兵式，全体党员重温了中国人民抗日战争的光辉历程与世界反法西斯战争的重大意义，进一步激发了爱国热情与民族自豪感。



> 开展“追寻工运初心·赓续红色血脉”主题党日

为学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育成果，纪念五卅运动爆发一百周年，盛趣党委联合招商银行上海分行东方支行党支部于2025年4月组织党员代表们赴中国劳动组合书记部旧址陈列馆开展沉浸式学习教育。通过红色戏剧棋局、中国劳动组合书记部的故事、致敬先烈等形式，见证百年前工人阶级觉醒的壮阔历程，为新时代党员干部注入精神动能。



> 开展“烽火映山河，薪火永传承”主题党日活动

2025年9月，在纪念中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利80周年之际，盛趣党委联合上海市委网信办网络管理处党支部和恺英网络党委，共同开展了“烽火映山河，薪火永传承”主题党日活动。党员们通过角色扮演，沉浸式体验南京保卫战的历史场景，这种“可感、可触”的学习模式，增强了党史学习教育的实效性和感染力。



> 走进“两山”理论诞生地开展绿色理念实地学习

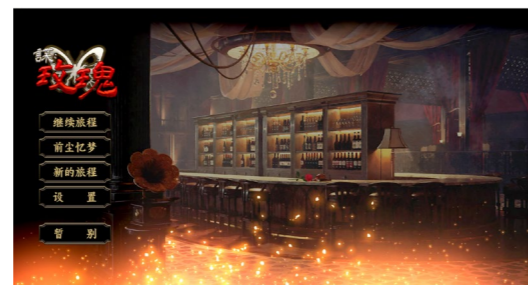
2025年6月底，华通党委党员们赴浙江安吉余村，实地学习习近平总书记在浙江时提出的“绿水青山就是金山银山”理论。“两山”理念已从余村走向全国，成为新发展理念的重要组成部分。通过此次学习，旨在引导党员以“两山”理念为指引，在产业实践中探索绿色转型路径，为建设美丽中国贡献企业力量。



弘扬红色文化

> 发行谍战解谜游戏

近年来，世纪华通积极推动数字内容与本土文化深度融合，在“科技赋能文化”理念指引下，旗下游戏业务不断探索以创新形式讲述中国故事。2025年，由世纪华通游戏业务板块下属企业掌游科技发行的谍战解谜游戏《谍：玫瑰》，凭借深厚的历史底蕴与鲜明的数字创新表达，成功斩获武汉文化特别奖，让1938年武汉会战时期的地下情报战首次以游戏形式进入公众视野，实现了历史叙事与数字体验的有机融合。



> 推出《光辉·坐标》系列微党课

2025年，盛趣党委积极探索运用新技术新手段，推出《光辉·坐标》系列微党课，上线内部学习平台，积极响应党的二十大号召“弘扬以伟大建党精神为源头的中国共产党人精神谱系”，立足上海红色地标，以物见史、以史明志。通过一馆一故事、一址一信仰，生动诠释革命先辈“愿得此身长报国”的赤子初心，让红色基因在新时代焕发磅礴伟力。同时，我们号召广大党员利用碎片化时间学习，提高学习教育覆盖面，适应互联网时代党员教育管理的新要求。



> 开展《马克思漫漫说·新时代的红色创新故事》主题讲座

2025年4月，盛趣党委邀请“马克思漫漫说”系列创始人徐亮将他的第200场主题讲座《马克思漫漫说·新时代的红色创新故事》带给广大党员及积极分子。徐亮老师巧妙地将课件与动画相结合，精准还原历史细节，为党员们生动展现了一个鲜活的马克思形象，同时号召党员们以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，在守正创新中推动马克思主义时代化，积极应对重大变局带来的挑战。



荣获先进组织

在持续推进党建工作创新、深化党建与业务融合的实践中，世纪华通各级党组织积极作为、锐意进取，取得了一系列扎实成效与积极反响。



盛趣第二党支部获得
“上海市工经联党委先进基层党组织”称号



盛趣第三党支部获得
“上海市信息服务业行业协会党委系统
先进基层党组织”称号

创新赋能 知产驱动发展

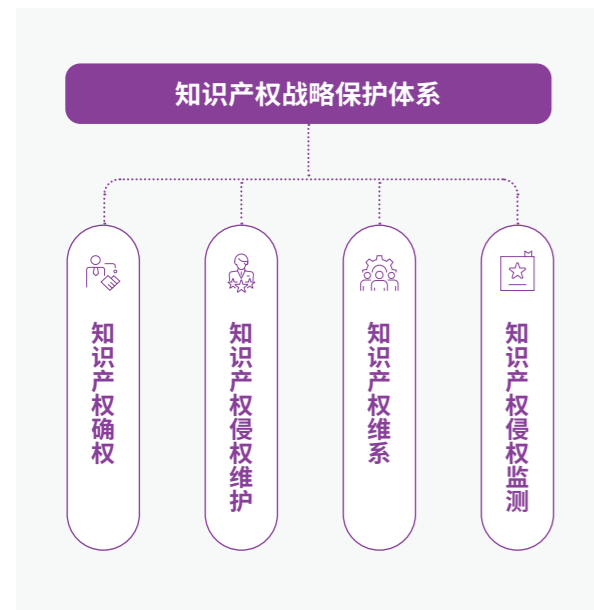


作为中国领先的互动娱乐企业，世纪华通始终将知识产权保护视为公司与合作伙伴、用户之间建立持久互信的基石。我们建立了覆盖专利、商标、著作权等领域的全方位知识产权保护体系，以严格标准杜绝任何侵权行为，为业务的可持续创新与稳健增长提供坚实保障。

知识产权管理体系³

围绕知识产权管理，世纪华通已出台《世纪华通信息分类分级制度》《世纪华通商标管理制度》《世纪华通著作权管理制度》《世纪华通专利管理制度》等专项制度，全面规范相关工作。在具体执行中，我们设立了专门的知识产权团队，并建立起以 IP³ 为核心的战略保护框架，开展多方面的规范运作与管理。

为切实保护自身创新成果与品牌价值，世纪华通持续完善侵权响应机制，通过开展全媒体平台监测，对各类侵权行为进行实时识别、快速阻断、有效打击与积极维权，坚决维护企业合法权益与市场秩序。



报告期内，世纪华通累计持有专利 165 件，其中包含 2025 年新增专利 17 件；累计持有境内外已注册商标 10,042 件，其中包含 2025 年注册商标 373 件；累计持有境内外软件著作权 915 件，其中包含 2025 年登记著作权 71 件⁴。

《沁园春·趣》音乐专辑发布主题活动

2025 年，盛趣游戏积极促成行业合规共建，盛趣游戏携手央广网举办《沁园春·趣》音乐专辑发布及主题直播活动，聚焦游戏与音乐版权、IP 保护与艺术创新的共生关系，呼吁行业重视音乐版权保护，推动游戏及音乐产业的共同健康发展。



³ Intellectual Property, 知识产权。

⁴ 知识产权持有相关数据仅包括世纪华通集团总部、点点互动、盛趣游戏及 AIDC 业务。

知识产权宣贯⁴

世纪华通高度重视员工知识产权意识及管理能力的提升，我们持续开展知识产权培训为员工赋能。2025 年，我们组织了多场知识产权专项培训，内容涵盖专利挖掘与保护、商标管理、商业秘密合规、知识产权风险防范以及 AI 合规运用等重点领域。培训面向研发、品牌管理、销售运维及新员工等不同岗位与业务场景展开，系统提升相关团队的专业能力与合规意识。



“广告素材投放合规”培训



“AI+ 游戏法律风险与合规建议”主题专项培训



“游戏项目全流程知产保护与风险防控”专项培训



“网络游戏维权实战攻略：案例复盘与攻防要点”主题分享

知识产权风险管控

为持续强化知识产权保护实效，2025年，世纪华通依托“监测—预警—处置”全链条维权机制，系统展开年度维权行动，累计发起各类维权措施，其中包括刑事举报 105 起、民事诉讼 7 起、行政投诉 35 余次，监测并下架 4 万+ 个私服宣传视频，封禁 509 个私服直播间，成功关停侵权服务器 143 台，清除私服推广群组 132 余个，构筑起知识产权管理全周期的法治闭环。

知识产权维权

> 《无尽冬日》关键词引流侵权案

在点点互动（北京）科技有限公司起诉七家游戏公会侵权一案中，被告方通过在多渠道使用《无尽冬日》相关关键词进行违规引流，无偿获取该游戏推广流量，导致营销转化率降低，对点点互动造成经济损失。经诉讼程序，七名被告已达成和解，履行书面道歉并支付共计 30 万元和解款。

品牌保护专项行动

> 《无尽冬日》《奔奔王国》全球知识产权专项保护行动

为强化核心产品的知识产权全球布局与长效保护，世纪华通围绕《无尽冬日》与《奔奔王国》等重点项目，系统开展了境内外专项保护行动，涵盖：推进核心商标的全球注册登记，完成版权登记保护，并对代充、私服、素材侵权等侵权行为实施持续监测与打击等领域。



> 发布《中国网络游戏诉讼蓝皮书（2014-2024）》

盛趣游戏与“红与蓝”律师团队联合发布了《中国网络游戏诉讼蓝皮书（2014-2024）》，首次系统梳理了过去十年间中国网络游戏领域的 156 份裁判文书与 100 件典型案例，深度解读和剖析网络游戏行业知识产权保护的演变路径，为网络游戏行业知识产权合规提供了重要参考。

荣誉奖项

“中国商标保护典范企业 Top50”

“中国知识产权保护优质企业 Top100”

“盛趣游戏”被纳入“上海市重点商标保护名录”、“盛趣游戏”及“热血传奇”双双荣获“AAA 知名商标品牌”认定



扫码收听《沁园春·趣》



02

连接未来 与科技共生

今承古意，宣扬中华文脉	34
全员 AI，共赴崭新征程	38
数据安全，以信行稳致远	43
服务为先，打造卓越体验	49



今承古意 宣扬中华文脉



锚定数字经济发展浪潮，世纪华通以科技为核心驱动力，推动文化数字化传承、AI 技术全产业应用，筑牢数字信任屏障，升级用户服务体验，以科技创新赋能产业高质量发展实现科技与文化、产业、用户的共生共赢。

连接文化枢纽

数字化浪潮下，科技与文化的深度融合为文化传播开辟了全新路径。世纪华通积极探索传统文化与游戏内容的创新融合，通过技术赋能与创意表达，将文化内涵转化为可体验、可互动的数字内容，让游戏成为连接传统文化与当代社会的重要载体，推动中华文脉在现代语境中创新传承、跨圈传播。

> 《奔跑王国》“盛世庆典”国庆主题活动

2025年10月，《奔跑王国》推出“盛世庆典”系列活动，全服共同庆祝国庆。玩家通过任务获取“节庆福袋”、击鼓积分兑换限定内容，包括以中国龙文化为核心设计的城镇皮肤“龙吟九州”，以及融合舞狮元素的“祥狮献瑞”行军装扮、醒狮主题头像框与铭牌等。活动以传统文化符号结合现代游戏设计，让全球玩家在互动体验中感受中国龙与舞狮文化的节庆寓意。



> 《超级地城之光》三国文化数字化传播

2025年，《超级地城之光》借助抖音小手柄等新兴平台推广三国文化，塑造赵云、大乔、貂蝉等战魂形象，分别呈现勇武护主、温婉忠贞与智勇兼备的文化特质，诠释忠义仁勇等传统价值观。游戏在移动端语境中保留三国文化精神内核，通过创新表达与跨文化传播，使经典历史人物成为连接全球玩家理解中华文化的重要载体。



> 《泡泡堂》融合白娘子传说文化内容

萌芽工作室代理运营的《泡泡堂》在2025年活动中融入中国白娘子传说与哪吒故事元素，以青蛇与白蛇经典叙事呼应生肖“蛇”主题设计。活动通过角色与剧情表达强化亲情、友情与爱情等情感联结，在轻松互动体验中传递东方文化故事与情感价值，让传统民间传说以游戏形式实现跨文化传播。



> “废土重聚，旧世年味”新春文化活动

2025年1月底至2月中旬，《辐射：避难所 Online》上线“废土重聚，旧世年味”龙年新春版本，在全服推出“新春接龙”“年夜饭收集”等互动玩法，并上线融合东方美学的节日皮肤与专属头像。玩家通过签到与红包雨等仪式化设计体验传统贺岁文化。作为多年春节运营的延续，该活动将“团圆”精神融入避难所经营，在“Z世代”玩家中引发文化共鸣，并有效提升春节期间用户活跃度。



传承入“戏”，文化出“圈”

公司以虚实结合为路径，推动传统文化从数字空间延伸至现实场景，通过游戏内容创作与线下跨界联动，实现传统文化多维度传播与体验升级，让中华文化魅力可感可触。

> 游戏直播联动神农架文化传播

世纪华通联动湖北神农架文旅资源开展游戏直播跨界合作，在直播内容及游戏场景中植入神农架自然与文化元素，探索“游戏+文旅”的虚实融合传播路径。



> 《传奇新百区合击 - 盟重神兵》关帝祖庙跨界联动

2025年12月至2026年2月，《传奇新百区合击 - 盟重神兵》新春公测期间联动解州关帝庙，探索“传统文化IP+实体文化信物”传播模式。游戏将象征忠义精神的经典武器“裁决”转化为紫檀、白玉文玩，并于2025年12月14日在关帝祖庙举行赐福仪式，使虚拟符号与传统仪轨结合。活动以忠义文化为核心，连接游戏IP与关公信仰文化，提升公测热度，并推动传统文化触达年轻玩家群体。



全员 AI 共赴崭新征程



人工智能技术的迭代升级，正推动游戏产业从内容生产到用户服务的系统性变革。世纪华通发起“全员 AI”号召，彰显“ALL IN AI”的决心，以战略为引领、人才为根基、生态为支撑、场景为落点、合规为底线，将 AI 全面融入研发、运营、管理等全场景，推动 AI 从工具应用向能力升级，赋能产业高质量发展，开启数字娱乐智能新时代。

战略牵引 AI 从工具到能力，公司将人工智能确立为组织升级与业务创新的核心支柱，通过顶层战略发布、机制保障与组织统筹，推动 AI 从单点工具应用向企业核心能力转型，为“全员 AI”战略落地筑牢根基。

2025 年 7 月，公司董事长王佶正式发起“全员 AI”号召，明确 AI 发展核心方向，推动企业向人机协同模式全面转型。为保障战略落地，构建“考核牵引+培训赋能”双轮驱动体系。

为确保人工智能技术发展与企业治理体系相协调，世纪华通正式成立 AI 发展与管理委员会（AI 委员会），全面提升公司对人工智能发展的战略统筹能力。由董事长王佶担任委员会主席，集团相关中心负责人担任委员，并设立 AI 战略研究小组，持续跟踪全球 AI 发展趋势并提供决策支持。AI 委员会负责制定公司 AI 发展战略与年度规划，统筹跨部门协作并监督执行进度，为 AI 技术在公司各业务领域的深入应用提供组织保障。

生态共建：开放创新平台

公司坚持开放合作、协同创新，搭建多元化 AI 创新平台，联动行业资源、汇聚创新力量，推动 AI 生态化发展，同时发布子品牌“数龙 AI”，实现 AI 能力的体系化输出。



> “数龙杯”全球 AI 创新大赛促进负责任技术生态建设

2025 年 4 月，世纪华通发起首届“数龙杯”全球 AI 游戏及应用创新大赛，联合中国音数协游戏工委、浦东新区区委宣传部（文体旅游局）、上海市网络游戏行业协会等多方机构共同举办。

赛事在两个月报名期内吸引 151 支团队参赛，最终 20 支团队进入线下路演，并于 8 月 1 日在 ChinaJoy AIGC 大会正式发布评选结果，共 11 支团队斩获 6 项奖项。本次活动通过搭建开放创新平台，发掘潜力团队与优质项目，为 AI 产业生态的长期发展储备创新资源与人才动能。



> 1024 技术创造者节

2025 年 10 月 24 日，盛趣游戏举办年度技术盛会“1024 技术创造者节”，以“AI 助我，探索无限”为主题，首次将技术创新展示与开发者关怀相结合。活动不仅展示 AI 在游戏场景生成、智能交互及办公应用中的实践成果，还通过健康关怀与互动体验设置，为研发人员提供身心支持，强调“技术服务于人”的理念。该活动成为公司展示 AI 技术探索成果与推动“全员 AI”文化的重要载体。



场景落地，AI 赋能业务全链路

公司坚持“场景为王”，将 AI 技术深度融入研发、运营、营销、用户服务、内部治理等全业务链路，实现效率提升、体验优化与创新突破，打造差异化竞争优势。



AI 玩家反馈智能洞察体系

公司构建基于人工智能的数据分析机制，整合多平台玩家讨论与社交媒体信息，通过大语言模型对用户观点与情绪进行识别、归类与优先级分析，将分散反馈转化为量化的运营洞察，为产品迭代与体验优化提供数据支撑。



智能客服与数字人交互实践

世纪华通依托盛趣游戏技术中心与 CRM 体系联合开发智能客服解决方案，利用大语言模型结合 RAG 技术与长期积累的知识库资源，实现更加精准、高效的问答服务，目前已进入规模化内部验证阶段。在此基础上，公司引入虚拟人技术打造 3D 数字人“小趣”，通过多模型协同与自研算法实现实时理解与交互能力，并借助实时渲染技术生成动态视觉内容，使服务交互无需预制素材即可灵活响应用户需求，进一步提升沉浸式体验。

应用 AI 提升玩家体验

> 24 小时 AI 盯盘机制提升投放效率

掌游聚焦游戏投放核心场景，基于女娲智能投放系统与哈勃大数据实时分析能力，构建 24 小时不间断 AI 盯盘机制。系统结合 AI 模型与广告优化师操作训练模型，对投放数据进行实时监测与动态优化，实现自动化决策支持，大幅提升投放效率与转化效果，使广告投放由人工经验驱动向智能数据驱动转型。

> AI 技术赋能广告视频制作

2025 年，天游在项目推广中与国际篮球巨星麦迪合作，通过 AI 技术将平面素材转化为真人演绎形式的广告视频。借助 AI 生成与剪辑技术，实现视觉内容重构与动态呈现，在提升制作效率的同时增强广告表现力，为游戏营销提供更加灵活高效的内容生产方式。



> 《热血奇迹》AI 驱动游戏美术创作升级

传奇工作室在《热血奇迹》项目中将 AI 应用于美术制作全流程，包括基础素材高清重制、角色与宠物设计、宣传视觉生成、图片特效处理及 3D 资产制作辅助。AI 支持图标、武器与角色重绘、自动绑定与 UV 处理等环节，有效提升制作效率与视觉品质，实现游戏美术生产的智能化升级。

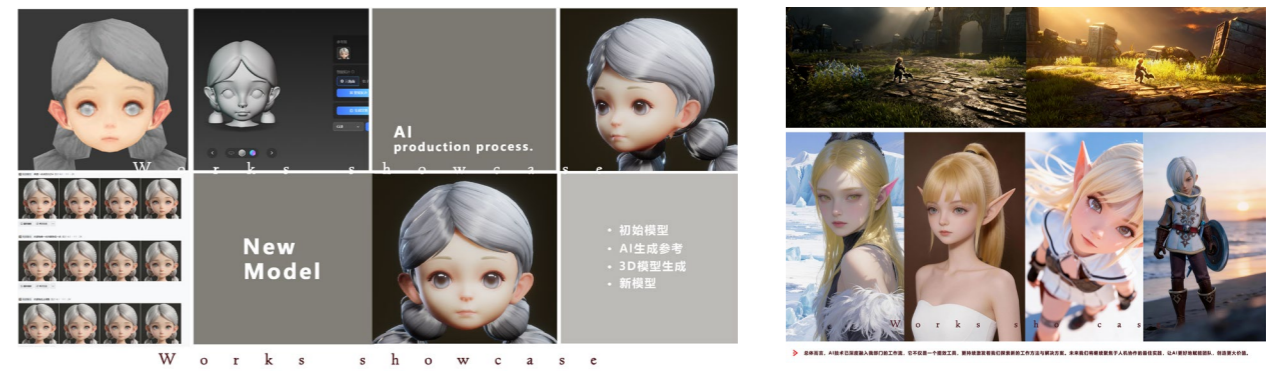


> AI 赋能视频广告内容规模化生产

点点互动将生成式 AI 与多模态模型应用于视频广告内容生成，构建自动化视觉素材生产体系。系统可基于投放需求批量生成多风格广告画面与视频素材，并结合历史高表现数据持续优化创意输出，在保证品牌一致性的同时支持高频测试与快速迭代，显著提升内容产能并降低制作成本。

> AI 工具推动部门创新提效


DNA 工作室将 AI 工具深度融入美术工作流，在 UI 设计、3D 模型制作、场景优化、美宣及数字人制作等环节实现提效升级。AI 辅助完成字体设计、模型高模生成、贴图优化与动作生成等工作，使 3D 制作效率提升约 30%，释放团队精力聚焦创意创新，推动人机协作成为日常生产模式。



> AI 办公助手“小i”推动智能治理落地


2025年8月，盛趣游戏上线AI桌面助手“小i”，探索AI在企业内部治理与员工服务场景中的应用实践。“小i”基于火山引擎大模型构建，结合员工自选宠物形象，以拟人化方式解答公司制度与福利政策咨询，并支持联网检索确保信息准确及时。系统每日自动同步考勤异常数据，员工可通过桌面窗口一键获取处理方案并提交申请，实现异常处理闭环管理，有效减少人工沟通成本。

随着AI技术在多业务场景中的持续实践与规模化应用，公司在数字化创新与AI应用领域的探索成果也获得行业与专业机构的认可。



**2025 年度
数字化创新先锋案例**

中国经营报



**AI 应用创新榜 2025 年度
领军企业**

证券之星

2025年世纪华通AI相关奖项

负责任 AI，科技伦理与合规治理

公司高度重视AI技术发展与伦理治理的平衡，坚持“安全、合规、负责任”的AI发展理念，通过组织保障、议题管控与全员培训，推动AI应用规范有序发展。

随着AI技术在业务场景中的不断深化，公司持续完善内部制度体系，明确人工智能应用的伦理边界与责任要求，引导技术创新与合规治理协同发展

> 多层次 AI 培训推动合规意识普及

报告期内，集团将人工智能的合规治理纳入重点风控范畴，通过组织覆盖全员、内容扎实的专项培训，系统提升公司在AI应用中的风险防控能力。我们围绕已识别的AI应用风险场景，累计开展超过30场多层次培训，内容涵盖AI合规应用、生成式人工智能合理使用、AIGC前沿法律问题分享等前沿议题，持续强化员工合规意识与实操能力，为业务创新与稳健发展提供坚实保障。

数据安全 以信行稳致远



世纪华通将数字信任建设视为数字化运营的基础工程，持续将隐私保护与数据安全视为重点管理领域，致力于建设更稳健的数字信任生态，支持企业与行业的长期健康发展。

完善治理体系

公司通过设立数据安全委员会，统一推进数据安全与隐私保护相关工作。报告期内，我们对《数据安全事件应急管理规范》进行修订，优化了响应等级、上报监管机构的时限等相关要求，进一步完善数据安全管理制度体系。

为强化数据安全治理与责任落实，世纪华通构建了由领导层、管理层与执行层组成的分层管理架构，形成职责清晰、协同运作的数据安全管理体系。



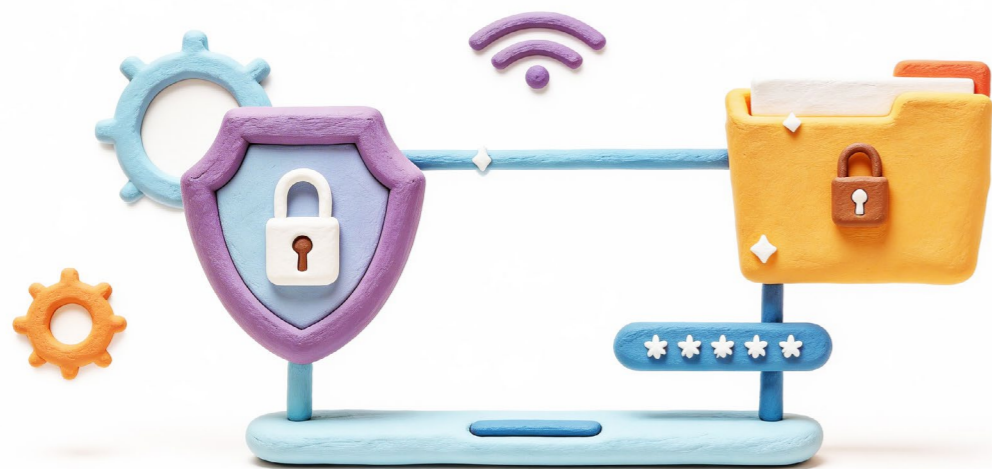
数据安全委员会管理架构

筑牢网络安全防线

世纪华通持续推进网络安全技术能力建设，将安全防护理念融入技术研发与系统运营全过程，并不断优化安全技术体系，为业务稳定运行提供基础保障。为降低数据泄露风险，公司从监测预警、访问控制、系统运维及安全管理等多个维度建立常态化防护机制，形成覆盖“发现—防控—响应”的数据安全防护体系。

外部威胁监测	通过多种技术手段持续监控外部攻击环境，对系统流量、日志及权限进行审计管理，并跟踪互联网威胁情报，及时识别潜在风险。
漏洞扫描与风险预警	常态化开展端口扫描、漏洞扫描及网站安全检测，持续跟踪漏洞状态，及时发布风险预警并完成安全补丁更新。
访问控制与身份认证	实施严格访问控制策略并引入多因素认证（MFA），定期开展人工与自动化权限审查，及时发现异常访问行为。
系统稳定与灾备保障	通过网络隔离、物理防护及定期数据备份机制保障系统稳定运行，并开展数据恢复与灾备切换演练提升应急能力。
AI 技术安全管理	在安全可控前提下审慎测试与引入 AI 技术，避免新技术应用带来额外数据安全风险。
内外部定期审计	通过内外部审计相结合的方式持续评估网络安全管理有效性，推动安全管理体系持续优化与合规运行。 外部审计方面，每半年配合客户开展机房数据与物理安全审计检查。同时，每年配合法务部门开展《信息安全管理体系》《信息技术服务管理体系》等相关第三方审计工作。
举报与投诉机制	建立 7×24 小时用户投诉接入渠道，及时发现安全问题并支持风险处置与决策优化。
安全宣贯与现场管理	定期开展机房安全与隐私保护宣贯。例如，深圳弈峰科技项目在运维会议中明确机房禁止拍照并实施设备防拍措施。
供应商和商业伙伴数据安全	根据《网络数据安全条例》要求，在部分供应商合同中更新数据安全保护条款，明确数据安全责任边界。要求供应商及商业伙伴尽商业上合理的努力，遵循不低于国家标准以及适用法律法规要求，遵守公司数据安全要求，并建立自身数据安全保护政策，以保护客户数据的安全性、机密性和完整性。

数据安全主动防御措施



公司建立了覆盖事件识别、应急处置、审计复盘与持续改进的全流程数据安全应急管理机制，确保安全事件能够被快速响应与有效控制。

初步评估	公司在事件发生后首先开展研判与溯源分析，对数据安全事件的性质、影响等级及可能来源进行识别与确认，为后续处置提供依据。
紧急处置	通过审计日志分析与网络排查快速定位泄露原因，并及时采取措施阻断风险源；在必要情况下暂停相关系统运行，以控制事件影响范围。
整改与修复	依据排查结果修补安全漏洞并清理泄露数据副本，同时对相关系统开展风险评估与加固优化；如涉及违规行为，由相关部门依法依规开展调查处理。
通报与报告	公司按照监管要求向有关主管部门报告事件进展，并在可能对个人信息主体产生重大影响时，及时履行告知义务或发布风险提示信息。
审计复盘	事件处置完成后，相关处理情况提交数据安全委员会及管理审计委员会审查，并通过复盘评估总结经验与改进方向。
结案与改进	经审计确认后形成结案报告并完成归档，同时通过内部通报与宣导强化员工数据安全意识，推动持续改进。

全流程数据安全应急管理机制

世纪华通将员工安全意识建设视为网络安全治理的重要组成部分。公司依据《数据安全教育培训管理制度》，通过常态化培训与专项活动相结合的方式，持续提升员工的数据安全与隐私保护能力。

> 数据安全月培训活动

2025年1月15日至2月19日，世纪华通开展“强化数据保护、共筑安全屏障”数据安全月活动，通过在线视频学习与答题机制开展网络安全科普，并结合线下培训与抽奖活动提升参与度。活动覆盖集团总部及盛趣游戏员工，有效增强员工安全意识与学习积极性。



> 数据安全岗位专项培训

2025年10月，盛趣游戏面向47名数据安全相关岗位员工开展专项培训，内容涵盖数据安全法律法规、制度流程与技术实践，人均培训时长达20小时，培训后统一考试通过率100%；所有新员工均完成信息安全培训与考核。

> 运维人员网络安全培训体系

世纪华通IDC数据中心围绕“数据安全筑牢运维底线、隐私保护守护客户信任”目标，建立分层分类培训机制，全年覆盖运维人员100%。数据安全培训按季度开展4次，隐私保护培训每半年开展1次，显著提升员工实操能力与风险意识。



此外，通过持续推进安全认证与等级保护建设，公司不断提升信息安全管理规范化水平，强化外部合规认可与客户信任基础。

2025年，集团子公司持续推进网络安全等级保护建设，其中掌游完成《安锋游戏官网》二级等保及《安锋游戏运营平台》三级等保年度测评，天游完成三级等保认证更新，进一步提升了核心系统的安全合规水平与运行保障能力。

截至报告期末

世纪华通获得国家网络安全等级保护认证的系统数量

15个

深圳弈峰科技维持

ISO 27001 信息安全管理体系认证

净化数字生态

健康有序的网络环境是数字内容产业可持续发展的重要基础。世纪华通持续完善内容安全治理体系，通过制度建设、技术管理与外部协同相结合的方式，加强网络生态治理，积极营造清朗、规范的数字空间。公司围绕内容安全与舆情风险管理建立多层次制度体系，为网络生态治理提供规范依据与管理支撑。

报告期内，世纪华通在安全运营、行业治理协同及社会责任履行等方面持续开展网络清朗行动，通过多维举措维护网络环境秩序并取得阶段性成效。

打击违法违规与执法协同

公司积极配合公安机关开展网络违法行为治理工作，全年参与历史私服打击调证4次，协助外地公安案件调查25次、本地公安案件调查4次，并累计上报违法违规信息881条。

维护公平健康的游戏环境

为保障网络游戏运行秩序，公司持续加强违规行为监测与治理，全年检测账号超过100万个，封禁使用外挂及违规程序的账号或角色近20万个。

参与社会网络安全行动

公司积极参与“净网行动”“护网行动”“磐石行动”及国家网络安全宣传周等社会网络安全活动，强化企业在网络空间治理中的责任担当。



网络安全荣誉

在上海市通信管理局组织的“磐石攻防演练”中，公司凭借网络安全防护与应急响应能力表现突出，荣获“优秀蓝方公司”称号，体现了公司在网络安全治理与攻防能力方面的综合实力。

守护隐私权益

世纪华通在集团官网统一发布适用于各分子公司及业务板块的《隐私政策》⁵，系统说明个人信息的收集范围、使用方式及保存期限，并明确用户对自身数据的管理与控制权以及第三方处理数据的适用情形。同时，公司依据《用户隐私协议》《账户注销协议》《数据处理指南》等内部制度开展管理工作，通过规范化治理机制持续强化个人信息与数据安全保障。报告期内，公司未发生重大网络安全或信息泄露事件。

最小化收集用户数据

- 坚持数据最小必要原则，仅在取得用户授权的前提下收集开展业务所必需的信息

收集、使用及保留用户数据

- 除法律法规另有规定外，不通过第三方渠道获取个人数据
- 对服务器日志数据实施定期运维检查，并控制数据保存周期在一定时间范围内

用户数据控制权

- 保障用户依法行使个人信息相关权利，提供便捷渠道支持信息查询、更正、删除，以及授权范围调整与账号注销等操作

第三方获取和处理用户数据

- 除业务约定及服务必要情形外，不向第三方出租、出售或提供用户个人信息
- 如需第三方参与数据处理，要求其遵守法律法规并取得用户明确授权同意

世纪华通用户隐私保护规定

公司通过持续优化技术防护能力与后台数据管理机制，构建多层次隐私保护体系，降低信息泄露风险。

产品隐私设计评估

在产品开发设计过程中采用“隐私设计”原则，评估数据处理流程中可能存在的隐私风险，在推出新产品前进行持续开展隐私影响评估，并采取相应的措施以降低潜在的隐私风险。

技术措施

公司持续优化统一加密与解密体系，兼容国际与国产加密算法标准，不断强化数据安全基础与个人信息保护能力，提升整体安全合规水平。

权限管理

通过实施精细化访问权限管理，对敏感数据开展脱敏处理，并在关键环节引入水印防护机制，有效降低信息泄露风险。同时，后台系统实现全流程操作留痕与审计日志记录，确保操作行为可追溯、可核查。

风险管控

公司定期开展数据安全风险评估与漏洞识别工作，持续完善风险监测与防控机制，推动数据安全安全管理能力的动态优化与持续提升。

世纪华通防止信息泄露措施

⁵ 隐私策略 - 浙江世纪华通集团股份有限公司 (sjhuatech.com)。

服务为先 打造卓越体验



在“服务为先”的理念引领下，世纪华通以“赋能行业、培养人才、守护用户”为使命，持续完善服务体系，并在 ESG 实践中形成具有行业影响力的成果。二十余年来，公司围绕游戏业务提供全链路服务解决方案，自 2005 年起累计 18 次荣获“中国最佳客户联络中心”奖项，并于 2012 年获得国内互联网领域首个 CCCS 钻石五星级认证。同时，公司作为核心起草单位之一参与制定《上海市网络游戏服务规范》，推动行业服务标准化发展。

优质用户体验

世纪华通以用户体验优化为中心，持续完善服务体系，通过整合多渠道服务能力与数据化运营手段，不断提升服务响应效率与沟通质量。报告期内，公司以私域渠道为核心进行服务能力升级，推动服务从“被动等待问题”转向“主动创造价值”，致力打造人格化的“私人助理 IP”。此外，我们强化了企微渠道的服务能力，使用户无需等待即可一键添加企微，获取专属服务。

公司构建多渠道用户沟通网络，为用户提供全天候、多触点的服务支持。

客户沟通渠道

- 视频服务
- 接待服务
- 微信服务
- 企微服务
- 自助递交
- 自助搜索
- 智能外呼
- SVIP 专属服务
- 投诉受理与回访服务

私域服务与分层运营机制

- 服务模式由被动响应向主动互动转型，强化用户关系运营能力
- 依托自研“白鲸系统”开展主动私域沟通，全年累计触达用户 550 万次
- 结合 1v1 专属客服与分级分层服务体系，为高价值用户配置大客户经理及游戏私人助理服务

智能运营与响应能力提升

- 构建“人工 + 智能”协同服务模式，部署可视化 KPI 报表、会话实时监控与关键词分析工具，实现服务全过程的数据化管理与动态优化
- 企微作为核心服务通道承接 86% 的人工服务量，实现 100% 响应与 100% 回复

智能化服务体系升级

- 构建全流程自助服务体系，上线事件递交、进度追踪、封号查询及智能搜索等功能
- 引入 AI 语义理解与多轮交互能力，推动用户问题自助化处理与服务体验持续优化
- 报告期内，自助服务量突破 1,324 万次，自动消化近 90% 的基础咨询需求，有效缓解人工服务压力

投诉处理体系优化与权益保障

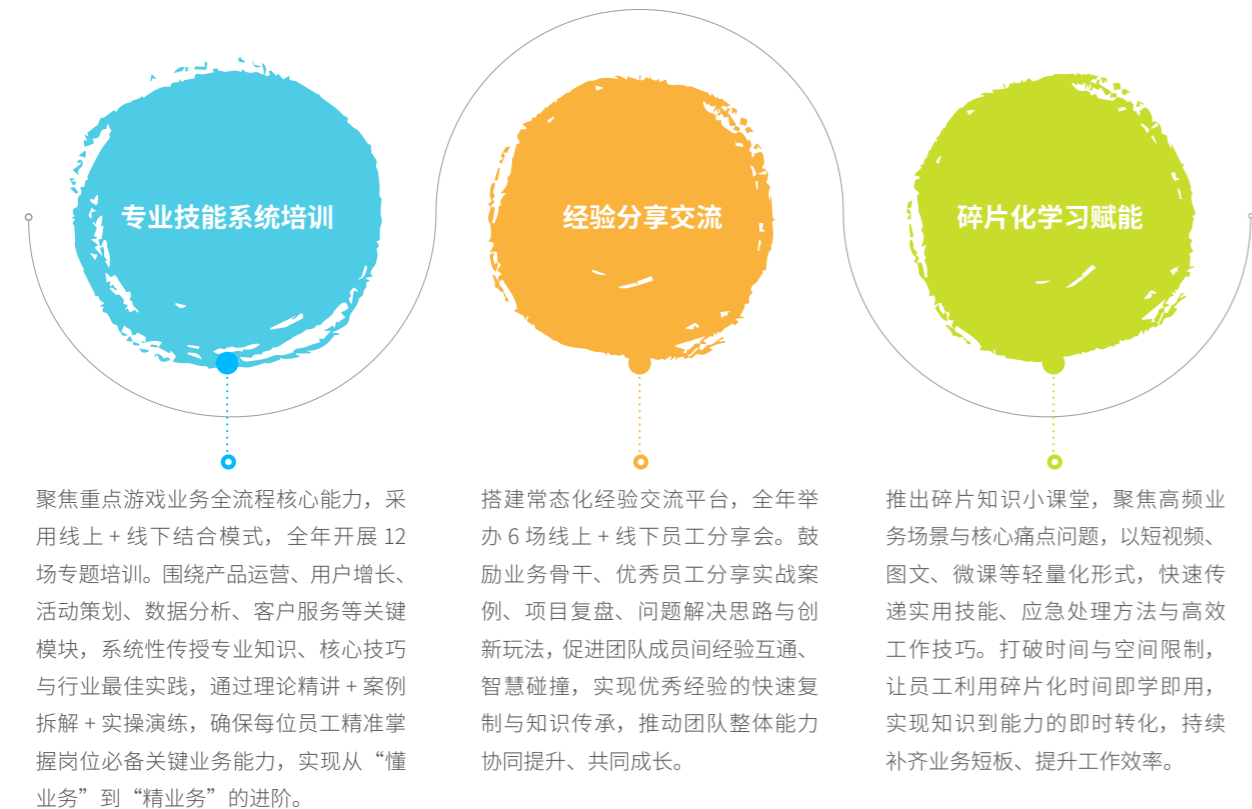
- 以“全渠道覆盖、全流程管控、高响应保障”为核心，打通各前端服务触点，建立投诉邮箱、VIP 专属企微通道及投诉专线等多维受理渠道
- 构建“标准化流程 + 风险分级管理”机制，执行“上报—处理—跟进—回访”闭环流程，并依据风险等级明确响应路径与处理时限
- 报告期内，实现用户投诉 100% 响应、100% 回复，投诉解决率达 85% 以上

客户服务优化措施

公司通过满意度调查与服务数据分析持续评估用户体验表现，并将调查结果纳入服务优化的重要依据。



世纪华通持续完善客服人员培养体系，通过分阶段培训与质量管理机制，提升服务团队专业能力与服务水平。报告期内，公司重点提升游戏业务核心竞争力，构建“系统培训+经验沉淀+碎片化赋能”三位一体的培训框架。



多彩活动体验

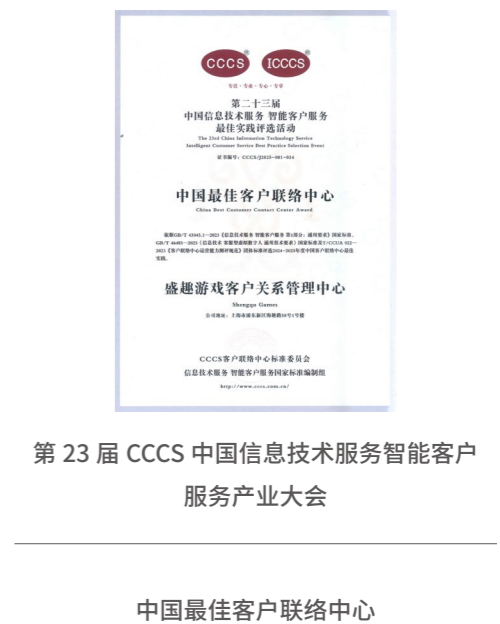
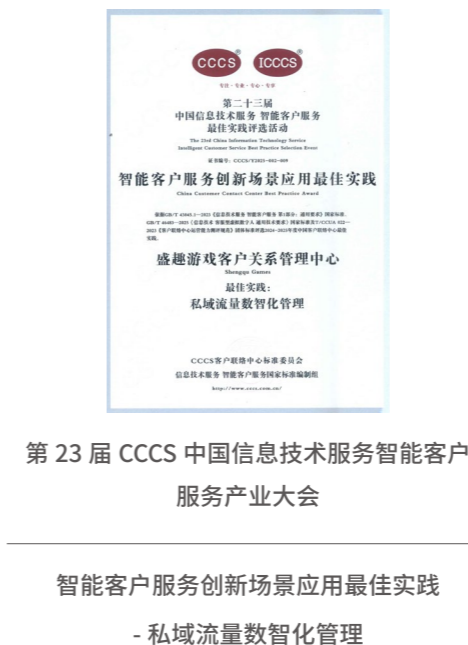
世纪华通通过线上与线下多元用户活动，加强与玩家社区的互动连接，将产品体验、内容传播与用户共创相结合，持续提升用户参与度与品牌认同感。

《无尽冬日》用户互动活动

《无尽冬日》联合影视飓风开展“雪地生存 100 小时直播”活动，通过长时沉浸式直播与知名博主 Tim 互动增强玩家参与体验。活动期间用户围绕直播挑战、生存策略及联动玩法展开广泛讨论，各平台整体舆论反馈积极，有效提升游戏关注度与社区活跃度。



报告期内，公司客户服务团队在行业评选中获得多项认可，体现了公司在客户服务体系建设与服务创新方面的持续成果。



03

人尽其才 与员工共心

开放，构建多元人才生态	56
进取，打造赋能学习组织	61
担当，践行责任导向激励	67
创新，激发人才持续活力	70
有温度，营造聚力组织氛围	75



治理

世纪华通坚持以人为本、依法合规、多元包容、共同发展的治理理念，将员工权益保障、职业发展、健康安全与公司治理体系深度融合，构建权责清晰、运行高效的治理机制。

我们建立了由董事会、高级管理层、DEI委员会及公司各组织共同组成的管理架构。



战略

世纪华通着力于从“选、育、用、留”四个阶段不断地完善人才发展战略，将“开放、进取、担当、创新、有温度”的企业文化深度融入人才管理全链条，构建全周期人才培育与激励体系，持续激活组织内部活力，实现员工价值与企业可持续发展的双向赋能、共生共赢。

为巩固长期优势，世纪华通持续开展人力资源发展相关风险与机遇的识别、评估与研判工作，以构建更具韧性的人才梯队，支撑业务的长远发展，有效维护人力资源的稳定性，防控核心人才流失风险。面对市场人才争夺、高端技术人才稀缺、人才吸引和保留，公司采取了一系列激励措施与应对策略。

- 规划人才发展路径
- 拓展多元化人才引进渠道
- 强化雇主品牌建设
- 建立全方位、多层次覆盖的员工培训体系
- 推动全员 AI 素养提升
- 定期开展人才盘点
- 全面的薪酬福利体系
- 建立奖惩分明的激励与约束机制
- 营造有温度的组织氛围

企业文化

世纪华通始终秉持“开放、进取、担当、创新、有温度”的企业文化内核，将可持续发展理念深度融入战略决策与日常运营，以高质量治理推动环境、社会与公司治理（ESG）的协同发展。



开放，构建多元人才生态

世纪华通以“开放聚合、多元包容”为人才战略核心，依托科学的人才规划以及系统化、标准化且与战略高度协同的招聘体系，深化校企协同共育，升级雇主品牌影响力，拓宽全球化引才渠道，构建专业能力与创新潜力兼备的多元人才梯队，助力公司高质量发展。



人才规划

世纪华通结合中长期战略与年度计划，基于行业趋势预测人才需求，定期梳理人员配置和人才梯队现状，明确关键岗位需求，积极布局人才池储备，内部培养与外部引进并行，为公司可持续发展提供科学的人才规划方案。

报告期内，紧扣公司“全员AI”与“高质量发展”战略部署，聚焦AI高精尖、核心创意、全球化运营等关键领域，搭建“高精尖人才地图”，精准研判各业务板块人才缺口，推动人才供给与业务战略同频同步。

人才吸引

世纪华通不断探索更加灵活多元的招聘渠道，打造丰富有趣的招聘活动，在招聘过程中充分落实《招聘与录用管理制度》，保障求职者的合法权益，吸引和培养优秀人才。我们坚持平等雇佣原则，严禁使用童工，杜绝强迫性劳动，严禁因民族、种族、性别、宗教信仰等因素限制员工招聘与录用，保障人才引入的多元化。

招聘与配置体系

世纪华通始终坚持“高效、公平、发展”的招聘理念，通过立体化招聘管理矩阵，确保人才的快速引进与公平竞争。

核心关键词 / 理念	延展策略	具体措施 / 项目
高效	灵活多元的人才配置模式	内部转岗 社招、校招、内部推荐、实习生转正等
	高效的招聘流程	通过招聘系统工具提升信息流转和反馈效率 通过线上及线下结合方式进行各环节流程迭代
	强引力雇主品牌的打造	公众号及企业号运营 空中宣讲会（直播）、企业开放日、校园招聘会
公平	公平的竞争机会	反歧视、反骚扰制度
	明确的评价体系	科学的人才测评工具、面试官培训
发展	完善的决策机制	业务视角、HR 视角、合作方视角多轮面试共同决策
	面向未来的招聘和培养策略	实习生项目、校企合作基地建设、行业人才库搭建与运营
	不同层级能力模型建设	从专业技能、通用能力、发展潜力等不同维度构建人才能力模型

招聘流程



世纪华通持续迭代数字化招聘流程并应用科学评估工具，提升人才选拔的效率与精准度，为业务发展提供高质量的人才保障。公司已实现招聘全流程数字化闭环管理，利用 AI 技术辅助人岗匹配，确保每一位候选人的公平机会，并基于岗位胜任力模型构建标准化面试题库与评估工具，进一步提升人才甄选的专业性与岗位匹配度。

招聘渠道

世纪华通整合内外部优质资源，构建“全景式”人才触达网络，搭建覆盖“校园潜力人才”“经验骨干人才”“行业顶尖人才”的立体化招聘渠道矩阵，以科学的人才评价标准与开放的引才理念，精准吸纳适配企业战略发展的高素质人才，不断增强组织活力与核心竞争力。

校园招聘

积极开展校企合作，与数十家国内外院校建立合作网络，与各大高校教师积极沟通，通过校招平台，年度校招“校园主理人”项目等多种举措，吸引不同专业背景的应届毕业生人才。

社会招聘

通过多种社招平台招贤纳士，尤其针对专业岗位和专项人才需求进行动态评估和深入挖掘，形成稳定、及时的外部人才引进机制。

内部推荐

建立完善的内部推荐与奖励机制，基于现有人才储备和人脉网络，进行内推活动，发挥人才聚集效应。

实习生转正

根据长期高潜人才储备计划，推行实习生培养计划、轮岗制度和招聘项目，建立完善的培养与转正机制，形成稳定的人才来源。



校园招聘特色项目

报告期内，公司积极推进多元化与精准化战略转型，聚焦新生代创意人才的发掘与培养，推出了线上实战训练营、校园主理人、夏令营以及职业体验周等系列特色项目，为不同阶段、多元背景的青年人才提供沉浸式的职业体验机会，有效提升了人才选拔的精准度与校招留存率，更生动诠释了我们的多元、平等、共融承诺。



> 世纪华通积极探索新型人才储备模式

• 精英校招计划

面向 2025 届海内外高校毕业生的春季校招，招募策划、美术、程序、发行等领域的青年人才，为公司的长远发展引入更多优秀的“生力军”。加入该项目的校招生除了能得到丰富的项目实践机会和顶尖导师的指导外，还能获得定制化的培养和行业 TOP 级的薪酬回报。

• B.W.B 实习计划与“线上实战训练营”

公司面向在校学生建立长期储备人才池，主要通过校企合作定向输送、院校推荐、自主投递及员工内部推荐等渠道吸引优秀人才加入公司。实习期间表现优异并通过考核的学生，可进入 B.W.B 实习计划，将有机会获得校招正式录用资格。

报告期内，我们新增“线上实战训练营”定向人才培养项目，面向大学在校生公益开展，聚焦不同游戏品类深度研究，滚动招募学员，采取分主题统一授课的形式，项目中表现优秀者可获得“直通校招终面”机会。

• “校园主理人”项目

报告期内，我们持续运营并系统优化“校园主理人”项目，围绕青年人才赋能与雇主品牌建设，构建更加多元、高效的校园沟通与协作机制。我们选拔在校学生担任“校园主理人”，协助开展校园招聘信息传播、线上社群运营及线下活动策划等工作，进一步拓展校园招聘传播触点，触达高校内部论坛等新兴渠道。



人才联合培养

世纪华通持续深化与高校的战略合作，共建联合培养基地，整合企业实践资源与高校科研优势，推动教学内容与产业需求对接。公司围绕互动媒体领域核心技术与业务场景，支持学生参与课题研究与实践项目，强化专业能力与创新思维培养。

> 世纪华通与知名院校深化联合培养战略合作关系

报告期内，世纪华通与吉林动画—游戏学院、四川美术学院、重庆工程学院、重庆工商大学等知名院校深化战略合作关系，成立校外实践教学基地，定期进入合作高校、学府，为在校学生提供实操性课程讲授，提高学生们的专业技能。

此外，我们围绕青年人才储备与高潜人才识别机制，举办“六边形战士夏令营”等暑期实习生培养项目。同时，在寒暑假为学生提供多元丰富的实习就业机会，缓解高校毕业生就业压力。



> 世纪华通深化产学研交流

报告期内，我们开展与武汉大学的交流活动，双方就游戏产业发展趋势、数字内容管理及行业研究方向进行深入探讨。后续公司将围绕文化资源数字化开发、用户行为研究、产业政策分析等领域，与武汉大学开展课题共研与数据共享合作，并开放实习实践岗位，参与校园招聘与人才培养工作。



雇主品牌

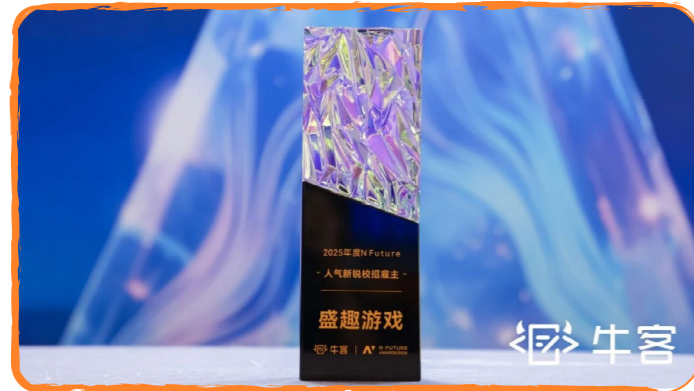
报告期内，世纪华通获得了多项人才培养和雇主品牌奖项，代表了业界对我们人力资源管理实践与创新的认可。



世纪华通：2025 全球年度领航雇主



世纪华通：HRoot 2025 卓越雇主



世纪华通旗下盛趣游戏：牛客 2025NFuture “人气新锐校招雇主”称号



世纪华通旗下盛趣游戏：2025 云图奖“AI 赋能业务增长奖”金奖



进取，打造 赋能学习组织



世纪华通立足“进取赋能、终身成长”战略导向，紧扣公司 AI 转型与业务升级需求，构建分层分类、线上线下一深度融合的全周期培训体系，优化数智化学习生态，强化专业能力、AI 技能与领导力培育，推动学习型组织建设，实现员工能力与企业战略发展同频共振，助力员工成长为企业发展的核心力量。

培训体系

世纪华通为全体员工定制了科学化、多样化、个性化的培训方案，推动学习型组织建设。



培训管理模式：1+X+N



面向各层级全方位的矩阵设计

专业知识与职能培训

我们根据不同岗位及层级员工的专业发展、职业成长需求，提供专业发展课程和业务知识培训，帮助员工快速掌握前沿技术，提升专业能力与职场竞争力。

专业知识 <ul style="list-style-type: none"> 各中心专业领域知识课程，包含内部分享、外部培训等 	通用能力 <ul style="list-style-type: none"> 沟通、协作、效率提升、时间管理等跨职能通用课程 	其他 <ul style="list-style-type: none"> 各中心流程规范类培训 各类证书资质认证
新员工培训 <ul style="list-style-type: none"> 线上视频课 线下体验营 	领导力培训 <ul style="list-style-type: none"> 针对不同层级管理者提供领导力专项课程 	专题培训 <ul style="list-style-type: none"> 世说新语系列（在 AI 领域的交流与分享等） 多元文化、诚信月、数据安全月等

> 世纪华通支持员工专业能力发展与全面成长

公司定期组织内部资深员工作为专业讲师进行知识分享，同时也积极引入外部行业专家开展专题交流，确保团队能及时吸收前沿理念与实践。例如“出版专业技术人员专题课程”“社交媒体风险防范”“小游戏市场分析与内部立项思考”等项目。

在培训内容设计上，我们采用“80/20”原则——其中约 80% 的内容紧密围绕专业能力提升，而约 20% 则用于设计兴趣拓展类课程，以促进员工的多元成长与工作生活平衡。我们开展了“摄影经验分享沙龙”“桌游读书会”等丰富的学习活动，并鼓励员工根据自身岗位发展与项目需求，主动甄选并参与外部优质专业课程和行业交流，并为符合条件的申请者提供专项学习预算支持。

此外，我们培训课程设计均秉持“立足当下、着眼未来”的双重导向，提前储备关键专业能力，为支撑更长期的战略目标奠定坚实基础。报告期内，我们组织开展《流程化叙事》专题培训，围绕《AI 辅助小说写作》产品研发需求，强化技术团队对内容创作逻辑与商业化路径的理解。



领导力培训

世纪华通领导力培训项目涵盖了不同阶段、不同职级的员工需求，通过多种领导力和通用素质培训课程，为员工量身定制发展方案，提供学习资源、实践机会以及导师指导等全方位支持，帮助员工不断提升领导力，实现个人与组织的共同成长。

根据企业发展需求，为高层管理人员提供外派交流和学习机会，帮助其制定更清晰的战略方向；提供高阶领导力课程，以辅助组织能力打造和人才梯队建设。	高级管理人员
以角色认知转变和进阶培养为重点，帮助新晋管理者快速适应管理角色，中层管理者进一步提升管理技能，提高管理认知，掌握战略拆解和团队培养能力。	中层管理员工
以综合能力提升为重心的，以员工多元化发展与晋升储备为目标，为具有潜力的员工提供基本管理技能培训，为高潜人才梯队建设注入创新动能。	基层员工

领导力培训体系



> 世纪华通为不同阶段、不同职级的员工提供领导力培训

基层员工领导力 发展项目

对于具有潜力的青年员工，我们开展“星耀项目”，培养用户思维及用户导向的工作意识，强化用户感知力；提供线下“掘金沙盘”课程，以游戏化沙盘模拟为载体，通过情景决策、资源分配等课程设计，引导青年员工在模拟业务场景中建立全局思维与决策意识，帮助员工了解领导力本质，夯实沟通协作、目标拆解等基础能力，为高潜人才梯队建设注入创新动能。

新晋管理层领导力 发展项目

对于新晋管理层的员工，我们提供线上“管理者工作场景”系列课程以及领导力分享会，帮助员工进一步了解领导的角色和定位，进一步学习团队工作规划、团队文化建设、员工绩效辅导和决策能力等的关键理论和技巧。我们举办新闻写作培训以赋能管理者强化沟通领导力，助力管理者与团队拉齐沟通标准，以专业的文稿能力与流程化管理思维提升组织价值输出效能。

中高层领导力 发展项目

对于中高层的员工，我们针对性提升团队协作效率与领导力水平。我们针对总部高管及核心管理层开展了“战略融合与 ESG 实践”项目，将集团使命与可持续发展目标深度融合，推动战略协同、团队凝聚，实现核心管理团队的思想同频与行动同步。



外部联合培训

世纪华通持续拓展外部学习资源，与专业教育机构及咨询公司建立合作，引入行业前沿知识与最新发展动态。我们与外部机构联合开展了 AI 专项学习、新闻写作与内容表达能力提升专项训练，系统提升员工在数字化环境下的信息整合与价值输出能力。



> 世纪华通为员工提供外部联合培训项目

• 《世说新语》《G 客来访》行业大咖交流会

集团及分子公司内部定期邀请游戏行业内及关联行业的各个领域专家和大咖来公司分享交流，通过线上直播、线下讲座及工作坊的形式，搭建业内交流的平台，持续为员工提供最前沿的技术咨询和行业动态讯息，开拓视野。

• 加深外部合作强化相关专业能力

报告期内，我们与外部咨询公司合作，开展《通过每一次沟通放大价值》培训，旨在强化学员以用户为中心的沟通思维，深入探讨如何通过精准的文稿撰写赢得用户的好感与信心。

此外，我们与审计机构合作，面向全体财务人员开展《企业会计准则及相关应用培训》，结合行业特性，解析准则执行中的常见难点与潜在风险点，夯实合规基础。



学位提升项目及认证计划支持

世纪华通为全体员工提供学历认证和外部资质认证支持。我们建立了面向全体员工的学历提升与专业资格考试支持机制，持续完善并实施《世纪华通员工专业资格认证激励办法》，将培训预算的5%-10%作为专项支持基金，员工如有与自身岗位需求相关的职业技能证书考取、学习深造计划，均可申请专项人才基金支持，获取费用报销与奖励。

报告期内，已有多名员工成功申请该专项人才基金并获得了资质认证的费用报销，出版岗位员工100%完成年度继续教育学时，部分员工通过PMP认证，不同岗位员工分别取得高级工程师证书、高级经济师证书、工程师证书、内审员证书、安全生产管理人员证书、财务专业资格证书等。

线上培训平台

世纪华通依托成熟的在线学习平台开展线上培训，为员工打造沉浸式学习社区，员工可在PC端及移动端随时学习，及时获取最新知识资源。线上学习平台核心功能涵盖培训项目管理与运营、在线课程学习与测评、知识库管理、学习社区与学习圈建设以及积分商城等。

报告期内，员工参与培训情况如下：

2025年

总培训

40,505 人次

培训覆盖率

100%



担当，践行 责任导向激励



世纪华通紧扣企业战略与员工成长需求，完善“专业+管理”双通道职业发展体系，落地PDCA循环绩效管理机制，开展精准人才盘点，健全荣誉激励与长期激励体系，激发全员活力，实现企业与员工的价值共创。

员工发展

世纪华通为专业类人才及管理类人才构建了多元的发展路径。同时，为满足员工不同阶段的职业发展需求，不断完善内部转岗机制，为员工提供更多职业选择与跨领域、跨部门的横向发展机会，进而促进人才在企业内部流动，减少人才流失。

P 通道：

专家岗位职级

定义：从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位

M 通道：

管理岗位职级

定义：在公司各级组织内行使管理职能、通过指挥或协调他人完成具体工作的岗位



世纪华通双通道职业发展体系

人才盘点

公司定期开展人才盘点工作，通过人才发展能力模型、任职资格模型、九宫格等工具，常态评估组织中的人力资源状况。

报告期内，我们引入相关测评工具，基于实际观察与工作互动所提供的专业反馈，精准识别被评估者的能力优势与发展方向。同时，公司通过评估组织内人才稳定性、优劣势、发展方向等，为后续培养项目发掘内部高潜人才，以便满足业务未来实际人才需求。

绩效管理

世纪华通以 PDCA（计划、执行、检查、改进）质量管理循环为核心框架搭建绩效管理体系，围绕公司战略与年度规划制定年度绩效目标，在考核周期内开展绩效评估、反馈与沟通工作，秉持及时、公正、全面的原则，助力员工优化绩效表现、明晰下一年度发展目标，持续优化绩效管理系统，推动全流程管理更高效顺畅。



绩效管理流程



除常规绩效管理外，我们强调上级与员工之间持续、及时且有效的沟通反馈，在推动绩效目标达成的同时，支持员工个人成长。同时，公司建立了完善的绩效申诉机制，提供公开透明的沟通渠道，员工可就目标设定及绩效评估过程中的相关问题随时反馈与申诉。



绩效申诉处理流程

激励与约束

世纪华通以奖惩分明的激励与约束体系为导向，制定《世纪华通组织与个人激励约束制度》，强化集团内部治理，提高经营质量，同时激发集团各组织与个人的积极性、创造性，提升工作效率与质量，确保在集团范围内统一、有效地实施激励与约束，促进集团整体战略目标的达成。

> 年度评优

我们建立差异化激励机制，通过公开透明的评选流程，对表现突出的团队和个人进行年度表彰与奖励，营造担当进取的企业氛围。世纪华通集团“盖世英雄”年会特别设置“年度荣耀揭晓”时刻，表彰过去一年取得骄人成绩的团队和个人。



创新, 激发 人才持续活力



世纪华通致力于打造多元、平等与共融的职场环境, 坚持以创新为引领, 积极拥抱人工智能等新技术带来的发展机遇, 以数字化、智能化手段优化人才发展生态。在开放包容、尊重差异的文化氛围中, 充分尊重每一位员工的独特价值与创造力, 通过技术赋能与人文关怀双向驱动, 打破发展边界、激发个体潜能, 持续释放人才活力与组织动能, 为企业高质量、可持续发展提供坚实支撑。

“全员 AI” 战略下的能力重塑

世纪华通基于“全员 AI” 战略要求, 以系统化布局抢抓行业机遇, 推动 AI 技术向公司全领域深度渗透, 构建“考核牵引, 培训赋能” 的双轮驱动体系。



AI 赋能方案制定	<ul style="list-style-type: none"> 设计了一套可以覆盖不同层级、不同职能背景员工的全方位赋能方案。
AI 学习与应用考核指标设定	<ul style="list-style-type: none"> 将“AI 学习与应用”作为绩效目标的重要组成部分, 覆盖全员, 从制度层面推动 AI 能力从“可选项”变为“必选项”。
AI 应用通用能力模型建设	<ul style="list-style-type: none"> 搭建了基于 AI 应用的通用能力模型, 对不同职能类型的员工进行评估。
AI 专属学习内容矩阵搭建	<ul style="list-style-type: none"> 通过线上视频教程、线下分享、mini 挑战赛等多元形式向员工提供 AI 应用知识, 同时在线上学习平台搭建了一套 AI 专属的内容矩阵。
AI 风险与合规意识宣导	<ul style="list-style-type: none"> 在集团 AI 发展与管理委员会推动下, 公司在全集团范围内开展了信息分类分级、AI 安全制度等相关内容的培训, 制度培训覆盖集团全体员工, 强调数据安全与合规风险。

全方位推动“全员 AI” 战略落地

> 全员加速 AI 学习

报告期内, 为推进公司“全员 AI” 战略实施, 加速推进 AI 技术与业务融合落地, 公司与外部咨询机构合作, 为集团总部及下属子公司各中心 / 业务板块负责人及核心骨干开展赋能培训。同时, 设计了全员加速 AI 学习周, 号召所有员工学习 AI 领域知识。“AI Agent 机会识别工作坊” 是学习周的核心课程之一, 旨在帮助业务管理者提升 AI 应用宏观把控能力, 识别 AI 与业务的融合机会点, 将技术认知转化为推动业务升级的实际动能。

此外, 公司举办了一系列 AI 赋能培训, 各组织知识分享官围绕 AI 发展历程、AI 训练推演、AI 工具在工作场景中的运用等课题展开交流, 让 AI 学习不止是工具, 更是伙伴。



多元共融

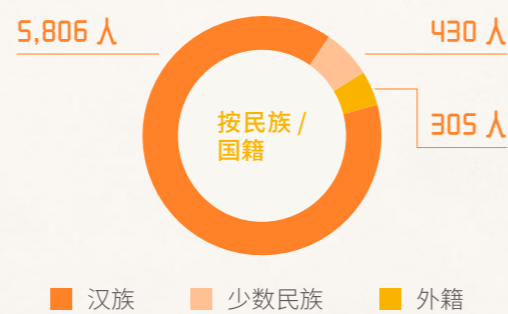
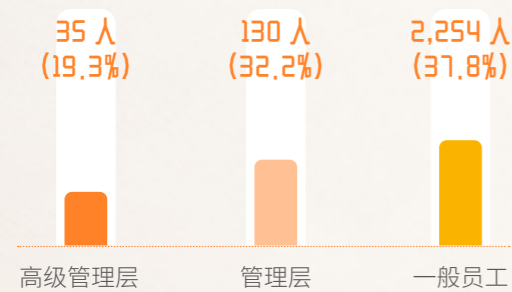
世纪华通持续完善 DEI 治理架构，设立由公司高管及各岗位、各子公司代表组成的 DEI 委员会，隶属于可持续发展委员会，并接受董事会及高级管理层监督。DEI 委员会成员覆盖不同职级、性别与年龄结构，确保在统筹、协调和推进多元化相关工作时，充分代表员工多元诉求，兼顾公司整体利益与长远发展。

报告期内，除了在国内公司持续落实《员工多元化政策》等制度外，世纪华通在新加坡、日本、美国等海外公司也均基于当地的法律法规，制定并发布了促进本地化的多元化政策。这些政策均确保了在招聘、职业发展等环节贯彻 DEI 原则，切实保障员工合法权益，并跟踪和监测相关关键绩效指标表现，持续优化管理成效。

员工结构数据



各职级女性占比



任职年限



雇佣残障员工数

65 人



多元化行动

世纪华通将多元包容理念融入日常运营与管理实践，积极开展专题培训、宣传倡导及相关活动，持续提升员工在预防职场性骚扰、促进性别平等及加强跨文化沟通等方面的认知与行动意识，营造尊重、平等、包容的工作环境。

反骚扰与反歧视

我们在《员工手册》中明确禁止任何形式的歧视与骚扰，并在入职环节通过行为准则重点宣导。公司建立了清晰的申诉与支持机制，确保相关问题得到及时响应与妥善处理，切实维护员工尊严与职场权益。

遭遇职场不公时，员工可以直接向其直属上级或人力资源中心提交书面投诉。公司将在收到投诉后开展调查。此外，公司将适时同步调查结果和处理决定。

我们对相关投诉及调查处理流程严格保密，禁止向投诉双方及相关员工以外的任何人透露。该条款同样适用于参与调查和作出决定的人员。任何违反该保密义务的行为都将依据公司相关规定予以纪律处分。

女性关怀

报告期内，集团及各子公司进一步推动性别平等理念落地，细化保障措施并完善内部制度建设，持续强化女性关怀及对女性职业发展的支持力度。

> 女性员工关怀制度

世纪华通持续完善女性员工关怀制度，建立覆盖孕期至产后的支持机制。怀孕女员工自孕 16 周起，如产检安排在工作日，可按规定享受带薪孕检假；怀孕七个月以上，员工可申请七小时工作制，经审批后实行弹性上下班安排，保障充分休息。除法定产假外，公司额外提供八个工作日的产假，可在产假结束返岗后使用，有效期至子女满一周岁前。

同时，公司在办公场所设置母婴室，提供私密、卫生的哺乳空间，支持女性员工平衡家庭与职业发展需求。

> 发布《世纪华通女性从业者报告》

报告期内，世纪华通发布《世纪华通女性从业者发展报告》，多维度呈现女性从业者的职业成长轨迹与心声表达。我们在集团及各子公司范围内开展各类活动，积极倾听女性员工声音，致力于为女性员工提供展示自我、表达自我的舞台，传递对全体女性员工的关怀与尊重。



> 三八妇女节专场脱口秀

在“三八”国际妇女节期间，世纪华通策划举办脱口秀专场活动，以轻松幽默的形式传递女性力量与多元价值。活动围绕“对，她说”主题展开，帮助女性员工释放压力、感受快乐，营造温暖、包容的节日氛围。



> 引入女性拳击课程，打破刻板标签

我们针对女性员工推出了专属妇女节拳击课程，以“打破刻板印象，释放女性力量”为主题，兼顾体验感与专属福利，助力女性员工打破标签、收获自信。



> 组织女性 HPV 筛查

报告期内，我们组织开展 HPV 专项筛查活动，为符合条件的女性员工提供健康检测支持，强化疾病预防意识，提升健康管理水平。



文化实践

世纪华通注重将企业文化与可持续发展理念进行有机结合，围绕员工发展与团队建设开展了一系列多样化的文化活动，帮助员工提升跨文化理解与协同效率，打造更加包容、高效的工作氛围。

> 国际志愿者日：世纪华通以融合运动温暖同行者

报告期内，世纪华通以“Everyone can shine—携手同行，点亮人生”为主题，举办 2025 多元文化公益日活动，集团及子公司员工代表与国际特殊奥林匹克东亚区运动员领袖等多名心智障碍伙伴并肩作战，开展趣味融合运动会，在奔跑、协作与欢笑中，诠释“融合”的意义。



有温度，营造聚力组织氛围

世纪华通坚守“有温度、共成长”的人才理念，将人文关怀融入员工工作与生活全场景，优化立体畅通的员工沟通渠道，升级市场化薪酬福利与长期激励体系，强化员工健康安全保障，丰富员工文化生活，筑牢员工归属感与幸福感，构建有温度、高凝聚力的职场生态，助力企业留住人才、凝聚人心。



员工沟通


我们致力于营造开放、透明、高效的沟通环境，重视并倾听每一位员工的声音，鼓励员工积极建言，与公司保持顺畅互动，共同推动企业持续发展。公司在现存沟通机制基础上，持续优化相关举措，提升沟通效率与员工参与感。

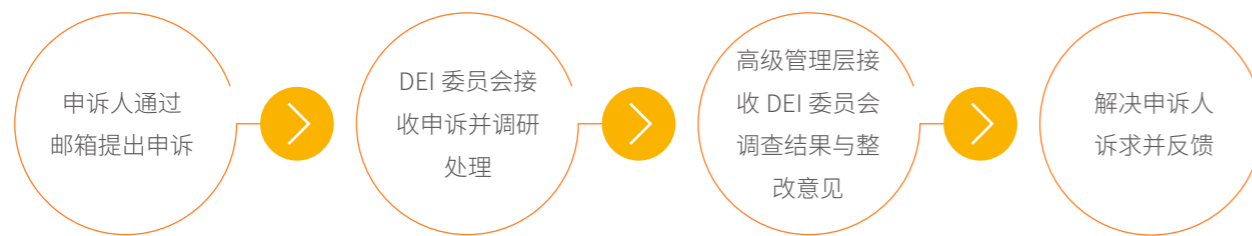


员工沟通与交流渠道体系

申诉渠道

所有人（包括员工）可通过集团官网上对外公开的由 DEI 委员会设立的正式申诉渠道提交申诉信，并依托规范且保密的流程进行反馈。公司充分保障申诉人的合法权益，严格禁止任何形式的报复行为。申诉机制在董事会监督下运行，面向全体人员开放，申诉人可在提供相关证据的基础上，就歧视、欺凌、骚扰及其他相关问题提出申诉与关切。

DEI 委员会申诉邮箱	• DEI@digiloong.com	
人力资源申诉邮箱	• hr.fm@digiloong.com	



员工申诉与上报流程

满意度与敬业度调查

世纪华通高度重视员工心声与职业体验，集团及所有分、子公司每年开展年度员工满意度与敬业度调研，建立系统化、常态化的调研机制，确保调研覆盖全体员工。通过科学设计调研维度，广泛收集员工在职业发展、工作环境、薪酬福利、组织文化、管理沟通等方面的意见与建议。针对调研发现的问题与改进方向，公司形成闭环管理机制，持续优化管理与服务水平，不断提升员工归属感、幸福感与敬业度，助力企业与员工共同成长。报告期内，世纪华通总体员工满意度平均维持在 90% 以上。

薪酬福利

薪酬体系

世纪华通为员工打造具备市场竞争力的薪酬福利体系，以提升员工积极性与满意度。公司建立由固定薪酬与可变薪酬构成的全面薪酬结构，其中可变薪酬涵盖基于绩效考核的短期激励、薪酬调整机制，以及面向部分管理人才和核心骨干员工的长期激励计划，我们的可变薪酬政策覆盖全体员工（包括非销售员工和基层员工），持续吸引并保留关键人才。公司坚持同工同酬原则，依托《岗位职级体系管理制度》等内部制度，综合岗位价值、绩效表现与个人能力等因素，实施公平、规范的薪酬管理。

福利体系

世纪华通实施并持续完善《员工福利管理制度》，优化员工福利体系，为所有员工（包含实习生、兼职、外包员工等）提供多种多样的薪酬福利与非薪酬福利，以激励员工的工作积极性和创造力，帮助员工更好地实现工作与生活的平衡。

基础薪金	守护行动	贴薪计划
<ul style="list-style-type: none"> 固定薪资 绩效奖金 现金激励 法定福利 	<ul style="list-style-type: none"> 员工医疗保险 员工健康体检 员工子女补充商业保险 员工慰问津贴 	<ul style="list-style-type: none"> 交通与餐食补贴 婚育礼金 现金津贴 司龄服务奖励

世纪华通薪酬福利构成

好礼开箱	假期福利	活动关怀
<ul style="list-style-type: none"> 节假日礼包 生日福利 时令冷饮或下午茶 	<ul style="list-style-type: none"> 弹性考勤 带薪年假 哺乳假 育儿假 陪护假 	<ul style="list-style-type: none"> 兴趣爱好俱乐部 节假日活动 团建活动 文化主题类活动

世纪华通非薪酬福利构成

根据国家政策规定，在员工子女年满三周岁之前，父母双方每年可以享受育儿假各五天，覆盖集团全体员工。



员工持股计划

世纪华通于 2022 年推出员工持股计划，以吸引、激励和保留优秀管理人才和业务骨干，将公司业绩与组织目标以及个人绩效挂钩，激发管理者和员工的积极性和创造力，促进公司长期、持续、健康发展。截至报告期末，参加本次员工持股计划的公司员工总人数不超过 100 人。

员工关怀

世纪华通致力于营造轻松愉悦、身心健康的工作环境，倡导工作与生活的良性平衡。公司构建了多元化员工关怀体系，涵盖特色节日活动、社团建设及健身服务，营造了积极和谐、富有温度的团队氛围。

文化活动



端午节



家庭日



生日会



圣诞节



元宵节

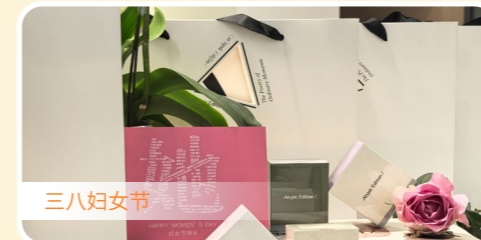


中秋节

节日礼包



春节



三八妇女节



中秋节



六一儿童节

社团活动



足球俱乐部



篮球俱乐部



篮球比赛



篮球比赛

安全护航

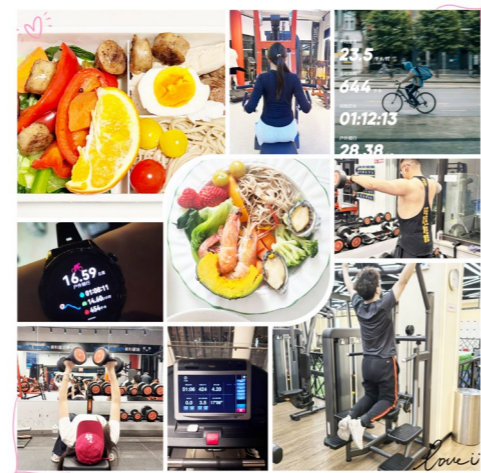
世纪华通依法合规履行安全管理职责，建立多项安全管理机制，强化风险预防与应急处置能力，降低事故发生概率，为员工营造安全稳定的工作环境。

健康防护

世纪华通周期性开展员工体检、急救培训、职业病风险识别，不定期开展聚焦员工健康管理的专项活动，为公司营造出积极向上、注重身心管理的良好氛围，持续巩固职业健康与安全文化。



“燃烧吧卡路里”减脂专项活动



急救培训



消防安全演练

世纪华通制定了《安全管理制度》等内部管理办法，每年至少开展两次消防演练，范围覆盖全体员工。此外，我们定期开展工作场所安全风险评估并排查安全隐患，完善突发事件处理机制，强化员工安全意识与应急实操能力。



消防演练



报告期内

0人

因工死亡人数

100%

安全培训与演练覆盖率

22次

安全演练次数



04

精准向善 与社会共益

守护童行，安心健康成长	85
情系乡村，共筑振兴之路	88
温情相伴，守护多元美好	92



我们始终相信，科技的终极意义，是抵达人心的温暖。世纪华通秉持“科技驱动爱心，精准践行公益”的企业社会责任理念，以“科技赋能”“精准公益”“全员向善”三大核心为抓手，聚焦未成年人网络保护、乡村振兴及智慧民生三大领域，用长效化的行动、可落地的温暖，践行企业社会责任。

科技赋能

世纪华通持续应用科技企业优势，开展多元化项目，赋能社会公益实践

全员向善

世纪华通倡导全员参与的公益文化，鼓励员工参与各类公益志愿活动，用行动诠释世纪华通的公益力量

精准公益

世纪华通力求公益项目的精准帮扶，建立了长效可持续公益机制，精准施策，确保公益行动落地形成实效

世纪华通社会公益三大核心

关键绩效

报告期内公益总投入金额

339.7 万元

自 2020 年累计捐赠人民币超过

4,034.9 万元



守护童行 安心健康成长



青少年的成长，关乎未来的模样。作为数字时代的参与者，我们始终将未成年人保护放在社会责任的核心位置，不止于合规底线的坚守，更希望用“技术防护+教育引导+行业共建”的方式，为孩子们织就一张温柔而坚固的保护网，打造清朗、健康、安全的网络成长空间，守护每一份童真与热爱。

技术筑基

我们把防沉迷工作作为未成年人保护的核心抓手，不止于严格落实法律法规要求，更持续打磨技术防护体系，搭建起实名认证、时长管理、消费限制等多维度的保护机制。我们希望用技术的力量，引导孩子们合理使用网络资源，在享受数字乐趣的同时，守住健康成长的边界，树立正向的数字生活理念。



防沉迷部署

- 定期对游戏产品防沉迷系统进行监测，并不定期开展抽查，确保防沉迷系统的有效运行
- 严格执行实名制认证，在周五及周末期间安排轮班值守，并严格落实节假日未成年人游戏时间安排



游戏适龄提醒

- 在游戏界面及官网首页设置游戏适龄提示，清晰标注适用年龄范围，规避未成年人误入游戏的风险



内容管理

- 建立严格的内容审核机制，加强对游戏内不良信息的巡查和排查，及时发现并处理可能影响未成年人身心健康的内容，确保游戏环境的安全性与正向引导



消费管理

- 利用 AI 及机器学习技术分析用户行为，精准识别未成年人账户，并采取有效措施降低未成年人注册及付费比例，减少未成年人非理性消费风险



未成年人数据保护

- 对未成年人相关敏感数据实行独立、加密存储，并严格遵循数据保护法规
- 注册账号需绑定家长账号，以便家长对未成年人游戏行为进行监管，提升数据安全性和家庭监管的有效性

世纪华通未成年人游戏保护措施

报告期内，点点互动围绕制度合规、技术能力与执行落地三个层面，对未成年人保护体系进行升级。

制度合规

- 重点跟进并评估了多项海外未成年人相关法规（如美国德州 SB2420 法案）对业务的影响并制定相关预案
- 明确不采集、不存储未成年人个人敏感信息

技术能力

- 增强登录地区与未成年人状态判断机制，支持按地区差异化执行未成年人保护策略
- 推进第三方支付平台未成年人状态识别能力建设，针对未授权未成年人设立支付限制
- 尝试引入 AI 辅助识别疑似未成年人账号

执行落地

- 更新未成年人退款机制，完善未成年人退款审核标准与处理流程
- 引入未成年表单与未成年后台功能，简化监护人提交申请流程
- 限制未授权未成年人账号聊天、充值、账号绑定等功能



多维守护⁺

我们深知，孩子的成长从来不是孤军奋战，而是需要家庭、学校、行业、社会的携手同行。我们积极联动各方力量，推动未成年人保护从企业单方守护，走向全社会共建共治的温暖闭环。

自 2022 年起，世纪华通便与上海真爱梦想公益基金会就“小童善治”未成年人保护公益项目达成战略合作，携手政府、学校、家长、行业协会、一线未保专业社工、企业等多方力量，共同探索未成年人网络保护新路径。报告期内，“小童善治”公益项目持续升级，启动社区网络素养“育心师”赋能培训，通过赋能社区未保主任、社工、核心家长志愿者等群体，使其成为社区骨干力量，构建社区自治平台，推动儿童青少年网络素养、身心健康的可持续发展。推出原创公益游学夏令营《游戏是怎样炼成的》，帮助青少年揭开游戏创作从 0 到 1 的神秘面纱，引领他们从“被动玩家”走向“主动创作者”，在数字世界的探索中启迪心智，播种面向未来的创造力种子。



> 原创公益游学夏令营——游戏是怎样炼成的

2025 暑假期间，《游戏是怎样炼成的》正式开展，在为期两天的学习中，24 名青少年完成了从游戏角色设计到关卡策划的了解，从 AI 生图体验到电竞素养的培养，并深入研运工作室一线探访，实现了从“被动玩家”到“主动创作者”的认知蜕变，获得家长、学生的一致好评。



> 世纪华通与各方合作共同保护未成年人健康成长

报告期内，世纪华通积极参与由伽马数据等机构主导的行业研究，将其在未成年人网络保护领域的实践成果纳入专业报告。其中，AI 赋能防沉迷系统、“游戏里的中华”网络素养项目、“童心领航”乡村儿童心理健康公益项目等典型案例，被收录于伽马数据编制的《2025 中国游戏产业未成年人保护进展报告》中，作为行业典范获得专业认可与推广，为整个游戏产业的未成年人保护工作提供了可借鉴的经验与路径。



情系乡村 共筑振兴之路



大山挡不住向往远方的目光，距离隔不断传递温暖的心意。世纪华通紧扣乡村振兴的时代脉搏，把数字技术与乡村的真实需求深度相融，从教育帮扶、文化传承到心灵守护，用精准而持续的行动，为乡村发展注入温暖的数字动能，让乡村的孩子们也能拥有平等追逐梦想的机会。

助力乡村教育

龙腾计划

世纪华通携手众多公益伙伴，构建多维度乡村教育帮扶体系。龙腾计划持续深耕云南省腾冲市的乡村教育，帮助偏远地区建设绿色电脑教室、开展研学项目并发起塑料瓶再生项目，将废弃塑料瓶制作成再生环保校服，让环保不再是课本上空洞的词语。

> 世纪华通推进再生电脑教室建设

世纪华通自 2023 年起，发起“世纪华通·爱传递”公益活动，将公司内满足专业工作使用年限、但性能良好仍具使用价值的闲置电脑回收再利用，委托众谷公益规范再生，为云南腾冲乡村小学援建“绿色电脑教室”。

报告期内，第三批“绿色电脑教室”在腾冲落成，再生 102 台折旧报废电脑，惠及 2 所乡村小学、888 名师生。此外，志愿者们还为孩子们带来首节电脑实操课，从认识电脑、基础操作到体验 AI 生成“我的梦想”应用，手把手引导孩子们解锁数字技能。

报告期内

捐赠再生折旧报废电脑

102 台



惠及乡村小学

2 所

惠及师生

888 名



> “去远方” 研学项目助力乡村儿童探索广阔世界

“去远方”公益研学旅行项目旨在帮助 8-18 岁的儿童和青少年激发对远方的好奇、培养自主研学的必备能力、提供探索世界的机会。

报告期内，世纪华通再次捐赠支持“去远方”项目，支持云南腾冲的 10 支学生小队踏上新的研学旅程，带着孩子们探访北京、上海、成都、长沙等城市。孩子们怀着好奇与热情，走访历史文化遗迹，领略自然风光，感受当地风土人情。世纪华通借助“去远方”项目，让更多乡村儿童在探索中开阔视野、点燃梦想，让教育的种子在行走中生根发芽。

该项目自 2024 年启动至今

已累计投入爱心善款

60 万元

惠及

14 所学校

助力

40 名教师

1,700 名学生

累计课程学习达

686 课时



文化传承公益行动

我们关注民族地区的教育发展与文化传承，精准参与“来自大山”公益项目，紧扣中华民族大团结号召，深耕民族文化传承与青少年成长。报告期内，世纪华通支持云南丽江纳西族聚居区的白沙中心完小开设东巴画、国家级非遗白沙细乐等民族文化课程，培育文化“小小传承人”，助力青少年建立文化自信，让中华各民族文化焕发新生机。

世纪华通高管赴丽江开展“来自大山”公益探访活动

2025年9月，我们的高管团队走进云南丽江玉龙纳西族自治县白沙中心完小，开展“来自大山”公益探访与捐赠活动。我们不仅为学校提供了资金支持，更计划邀请孩子们赴上海开展文化交流，让纳西族的少年们能在更广阔的舞台上展示自己的民族文化。



“石榴籽计划”公益捐赠活动

2025年6月，世纪华通参加由游戏工委组织的内蒙古公益捐赠活动，向内蒙古额尔古纳市莫尔道嘎第一小学发起公益捐赠活动。通过实地考察为其提供教育资源支持，促进青少年健康成长，在文化润泽中增进交流，在教育共建中凝聚团结，为实现共同进步贡献力量。



关注乡村儿童心理健康

我们深知，乡村孩子的成长，既需要知识的浇灌，更需要心灵的呵护。世纪华通持续升级“童心领航”公益项目，为乡村儿童打造系统化、专业化的心理健康支持体系，用温柔的陪伴，守护孩子们的心灵成长。

报告期内，“童心领航”项目二期在湖北襄阳、恩施的20个村寨正式启动，我们不仅完善了项目管理、培训、督导全流程机制，更在情绪管理课程中创新引入头环设备，帮孩子们更直观地感知情绪、学习管理情绪。一期项目经由复旦大学儿童发展研究专家开展项目评估，得出报告显示，经过系统化的课程干预，项目区存在心理风险的儿童占比下降21.3%，存在心理异常的儿童占比下降45.3%，孩子们的社交技能、表达能力、情绪管理能力，都有了看得见的进步。

经过系统化的课程干预

项目区存在心理风险的儿童占比下降

21.3%

存在心理异常的儿童占比下降

45.3%



温情相伴 守护多元美好

世纪华通将善意融入民生服务与志愿行动，聚焦困难群体，以“全员参与”的理念践行责任，以实际行动搭建关爱桥梁，让每一份需求都被回应，每一个群体都被珍视，在践行社会责任中传递包容力量，共筑多元共融的美好社会。



银龄关爱

♥ > “洪慈善-掌游基金”开展敬老助餐项目

报告期内，掌游科技投入 10 万元支持洪山区老年助餐服务，助力打造“幸福食堂”民生工程。在掌游科技的爱心推动下，洪山区首批 7 家幸福食堂挂牌运营，9 月下旬再扩面新增 11 家，累计服务老年人超 2,100 人次，提供助餐超 9,300 餐。

9 月下旬再扩面新增

11 家

累计服务老年人超

2,100 人次

提供助餐超

9,300 餐



践行志愿服务

世纪华通积极动员全体员工投身各类弱势群体关爱行动，以实际行动传递温暖与支持，让善意在每一个需要的地方生根发芽。

♥ > “9 伴辅读”，守护童真

2025 年是世纪华通与上海市浦东新区辅读学校崂山路校区联合发起的“9 伴辅读计划”开展的第四个年头。世纪华通的志愿者们与特殊儿童一对一结对，陪伴他们每月完成一次社会实践课程。其中，今年共开展 7 场社会实践活动，累计有 80 人次志愿者参与、累计志愿服务时长达 236 小时。

共开展社会实践活动

7 场

累计参与志愿者

80 人次

累计志愿服务时长达

236 小时



05

和谐发展 与环境共荣

低碳之路，携手绿色前行

96

绿算融合，推动焕新转型

100



低碳之路 携手绿色前行



长期以来，世纪华通一直是环境健康管理的呼吁者和行动者。对我们而言，低碳不是口号，而是融入日常的实际行动。我们以环境友好“4R原则”为指引，系统推进多项举措，致力于通过持续改进措施，降低生产经营活动对环境的影响，并鼓励世纪华通每位员工参与其中，共同为环境可持续发展做出贡献。

绿色办公

Reduce/ 源头减量



通过精细化管理提升资源利用效率，从源头减少浪费与排放，持续降低运营碳足迹。

- 减少用纸（打印机张贴使用贴士，倡导打印前预览及双面打印，设置办公文具共享处及废纸回收筐；2025年全年A4纸领取量较2024年减少158包，约0.4吨）
- 减少用水（卫生间张贴低碳环保宣传页，洗手台张贴节约用水标识）
- 减少用电（每月一次电梯停运日、全面使用LED灯、空调智能调温等；博云路办公区每月电梯停运一天，预计全年节省电量360kWh）
- 减少使用塑料制品（共享马克杯，减少使用一次性瓶装水）

Reuse/ 循环复用



推动物品重复利用与寿命延展，优化资源配置，减少不必要消耗。

- 办公家具循环利用
- 设置打印废纸回收篓
- 设置共享办公文具，降低资源浪费

Recycle/ 再生闭环



完善废弃物分类与回收机制，促进资源循环再生，稳步迈向零废弃目标。

- 设立专门垃圾回收利用专区，鼓励垃圾分类
- 与专业回收机构合作，发起“塑料瓶的新生”环保公益项目
- 大堂增设有害垃圾桶，专项回收废弃电池，减少环境污染

Restore/ 环境友好



营造健康、绿色、可持续的办公环境，提升员工福祉与空间品质。

- 楼道、茶水间设置隐形健身房
- 药箱、AED守护员工身体健康
- 共享雨伞、呵护热线等多方位关怀举措
- 倡导绿色出行、绿色差旅

责任采购

世纪华通在采购管理各环节始终秉持绿色采购理念。2025年，在新办公楼采购中，集团落实“健康优先、环保先行”的原则，选用各类环境友好型的家具和设备，在提升办公健康与空间品质的同时，有效降低资源消耗与环境影响。通过强化绿色供应链管理，协同合作伙伴推进环境友好型采购实践，持续提升整体可持续运营水平，并形成可复制的绿色采购示范路径。



环保活动

世纪华通持续将环保理念融入企业文化与行业实践，通过公益倡议、循环回收与志愿行动等多元形式，推动绿色理念在员工与玩家群体中落地生根。2025年，集团及下属工作室、分子公司围绕减塑行动、闲置物资循环利用与生态修复等方向，开展多项具有行业特色的环保实践活动，形成线上线下联动、集团协同推进的绿色行动矩阵。

> “塑料瓶的新生” rPET 校服捐赠

报告期内，世纪华通再次发起“塑料瓶的新生”环保公益项目，将在ChinaJoy现场及日常办公点回收到的废弃塑料瓶加工为rPET再生材料，制成162套环保校服，并捐赠至云南省腾冲市曲石镇完全小学，保证所有学生人手一件。该项目累计回收塑料瓶超15,600只，减少碳排放约462千克，相当于种植7.65棵树。世纪华通将校服发放与环保课堂结合，帮助孩子们在实践中理解可持续理念，播下绿色种子。

自项目发起以来

累计回收塑料瓶超

15,600只

减少碳排放约

462 千克

相当于种植

7.65 棵树



> “爱心不闲置” 公益行动

世纪华通已连续四年发起“爱心不闲置”活动，鼓励员工捐赠闲置物品，由公司统一整理后对接慈善机构，部分物资直接帮扶有需要群体，部分义卖用于支持残障人士就业。活动在减少浪费的同时，实现资源循环利用与社会公益价值的双重提升。



> 植树节志愿行动

植树节期间，世纪华通分子公司掌游组织31名志愿者参与共青团湖北省委、武汉市委组织的植树活动。员工以实际行动参与生态修复，增强环保意识，践行绿色责任，体现出世纪华通推动绿色文化建设与社会协同发展的长期承诺。



绿算融合 推动焕新转型



作为数字产业的重要参与者，世纪华通将绿色转型嵌入算力基础设施建设与运营全过程，主动对接国家“双碳”战略要求。公司围绕数据中心这一核心载体，从建筑设计阶段的绿色标准引入，到运行阶段通过技术创新降低碳排放，再到风险变化的前瞻性管理，逐步形成覆盖规划、建设与运营全周期的减碳路径，构建兼具效率与低碳属性的数字算力生态体系。

在能源管理方面，世纪华通 IDC 数据中心建立了以市政电网供电为主体、柴油发电机应急保障为补充的多元能源体系，并在运营过程中持续优化能源结构，稳步提升清洁能源使用比例，增强能源保障能力与绿色运营水平。

2025 年世纪华通节能减排目标

PUE (电能使用效率)	• 新建数据中心平均 PUE 控制在 1.244 以下，提升整体能源利用效率
CUE (碳利用效率)	• 优化能源结构，降低单位算力碳排放强度
WUE (水利利用效率)	• 强化节水与冷却系统管理，降低单位算力水资源消耗

节能减排举措

2025 年世纪华通节能降耗措施

绿色设计与建设

模块化与液冷架构设计

新交付数据中心采用预制集装箱式模块设计与装配式施工，减少现场能耗与环境扰动，并以液冷架构替代传统风冷，降低制冷能耗。

高效设备与智能管控

磁悬浮冷水机组、风机、水泵等设备满足高效能标准并支持变频调节，UPS 匹配实际负载并具备 ECO 或动态在线功能。楼宇自控 (BA) 与 DCIM 系统统一调度 IT 负载、制冷与储能，实现整体能效优化。

绿色建筑与生态园区设计

通过优化围护结构与 Low-E 中空玻璃提升保温隔热性能，非机电区合理利用自然采光与通风，减少空调与照明依赖。园区引入生态修复与海绵城市设计，实现雨水调蓄与生态环境提升。同时采用装配式建设、标准化构件及 BIM 优化，减少材料浪费与施工能耗。

运营模式优化 技术节能升级

储能蓄冷削峰填谷机制

通过谷段蓄冷、峰段释冷的运行模式，在低电价时段储存冷量，在用电高峰期替代中央空调高负荷运行，降低最大需量及峰段电费，实现能耗与成本的双重优化。

冷板液冷技术应用

数据中心加快冷板式液冷在高密算力场景的应用，实现 CPU 等核心发热部件液冷覆盖，适配 AI 算力需求，有效缓解高热密度带来的能耗压力，助力 PUE 降至 1.25 以下。

双冷源空调系统优化

双冷源空调系统通过水氟双系统集成与智能模式切换，根据室外温度与机房负载自动选择压缩机、混合或自然冷模式，在适宜条件下优先启用自然冷，实现压缩机休眠，降低机械制冷能耗，整体能效优于行业平均水平。

应对气候变化相关风险

为应对气候变化带来的极端天气及相关物理风险，世纪华通将风险识别与韧性建设纳入基础设施规划、建设与运营全过程，构建涵盖选址评估、工程强化、系统冗余与应急管理的综合防控体系，持续提升数据中心运行安全性与气候适应能力。

2025 年世纪华通应对气候变化相关风险措施

- 开展气候风险筛查，选址阶段避开洪水高风险区、台风高影响路径及高温高湿、缺水区域，优先选择气候条件稳定地区。
- 强化建筑设计，采用抗台风屋面与外窗设计，室内外高差按百年一遇洪水位抬高，提升极端气候抵御能力。
- 建立系统冗余架构，供配电采用 2N/N+1 冗余，UPS 后备时间不少于 15 分钟，配置柴油发电机与储能双备用；制冷系统实施 N+1 冗余并优先自然冷却。
- 部署温湿度、风速、雨量、水位及积水传感器，结合智能算法实现风险预测与提前预警。
- 对接气象部门建立分级预警机制，根据风险等级启动巡检、物资准备、人员值守及设备切换等响应措施。
- 建立应急指挥中心，明确抢险、物资、通信与设备维护职责分工，每年至少开展两次应急演练。
- 配置移动冷风机、应急发电机、抽水泵、挡水板、防水沙袋及备用冷却液等物资，并定期检查更新。
- 故障发生后快速切换备用系统，开展复盘评估，持续优化应急预案与流程。



附录

GRI 索引

披露项	披露议题	对应章节	页码
通用标准			
GRI 1: 基础 2021			
GRI 2: 一般披露 2021			
组织及其报告做法			
2-1	组织详细情况	关于本报告	
2-2	纳入组织可持续性报告的实体	关于本报告	
2-3	报告期、报告频率和联系人	关于本报告	
2-5	外部鉴证	关于本报告	
活动和工作者			
2-6	活动，价值链和其他业务关系	走进世纪华通	
2-7	员工	人尽其才，与员工共心	
管治			
2-9	管治构架和组成	治理先行，让权责共履 - 监督有力，强化管治责任	
2-10	最高管治机构提名和遴选	治理先行，让权责共履 - 监督有力，强化管治责任	
2-11	最高管治机构主席	治理先行，让权责共履 - 监督有力，强化管治责任	
2-12	在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	治理先行，让权责共履 - 监督有力，强化管治责任	
2-13	为管理影响的责任授权	治理先行，让权责共履 - 监督有力，强化管治责任	
2-14	最高管治机构在可持续性报告中的作用	治理先行，让权责共履 - 监督有力，强化管治责任	
2-15	利益冲突	治理先行，让权责共履 - 监督有力，强化管治责任	
2-16	重要关切问题的沟通	治理先行，让权责共履 - 监督有力，强化管治责任	
2-17	最高管治机构的共同知识	治理先行，让权责共履 - 监督有力，强化管治责任	
2-18	对最高管治架构的绩效评价	治理先行，让权责共履 - 监督有力，强化管治责任	

披露项	披露议题	对应章节	页码
战略、政策和实践			
2-22	关于可持续发展的战略声明	治理先行，让权责共履 - 监督有力，强化管治责任	
GRI 3: 实质性议题 2021			
3-1	确定实质性议题的过程	治理先行，让权责共履 - 监督有力，强化管治责任	
3-2	实质性议题清单	治理先行，让权责共履 - 监督有力，强化管治责任	
3-3	实质性议题的管理	治理先行，让权责共履 - 监督有力，强化管治责任	
GRI 201: 经济绩效 2016			
201-2	气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	和谐发展，与环境共荣 - 绿算融合，推动焕新转型	
GRI 205: 反腐败 2016			
205-1	已进行腐败风险评估的运营点	治理先行，让权责共履 - 以信致远，践行使命担当	
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	治理先行，让权责共履 - 以信致远，践行使命担当	
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	治理先行，让权责共履 - 以信致远，践行使命担当	
环境			
GRI 302: 能源 2016			
302-1	组织内部的能源消耗量	和谐发展，与环境共荣 - 绿算融合，推动焕新转型	
302-4	降低能源消耗量	和谐发展，与环境共荣 - 绿算融合，推动焕新转型	
302-5	降低产品和服务的能源需求量	和谐发展，与环境共荣 - 绿算融合，推动焕新转型	
GRI 303: 水资源与污水 2018			
303-1	组织与水作为共有资源的相互影响	和谐发展，与环境共荣 - 绿算融合，推动焕新转型	
303-2	管理与排水相关的影响	和谐发展，与环境共荣 - 绿算融合，推动焕新转型	
303-3	取水	附录 - 关键绩效索引 - 环境数据	

披露项	披露议题	对应章节	页码
303-4	排水	附录 - 关键绩效索引 - 环境数据	
303-5	耗水	附录 - 关键绩效索引 - 环境数据	
GRI 305: 排放 2016			
305-2	能源间接 (范围 2) 温室气体排放	附录 - 关键绩效索引 - 环境数据	
GRI 306: 废弃物 2020			
306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响	和谐发展, 与环境共荣 - 低碳之路, 携手绿色前行	
306-2	废弃物相关重大影响的管理	和谐发展, 与环境共荣 - 低碳之路, 携手绿色前行	
306-3	产生的废弃物	附录 - 关键绩效索引 - 环境数据	
306-5	进入处置的废弃物	附录 - 关键绩效索引 - 环境数据	
GRI 307: 环境合规 2016			
307-1	违反环境法律法规	和谐发展, 与环境共荣 - 低碳之路, 携手绿色前行	
社会			
GRI 401: 雇佣 2016			
401-2	提供给全职员工 (不包括临时或兼职员工) 的福利	人尽其才, 与员工共心 - 心有所系, 沟通共荣未来	
GRI 403: 职业健康与安全 2018			
403-1	职业健康安全管理体系	人尽其才, 与员工共心 - 心有所系, 沟通共荣未来	
403-2	危害识别、风险评估和事故调查	人尽其才, 与员工共心 - 心有所系, 沟通共荣未来	
403-3	职业健康服务	人尽其才, 与员工共心 - 心有所系, 沟通共荣未来	
403-4	职业健康安全事务: 工作者的参与、意见征询和沟通	人尽其才, 与员工共心 - 心有所系, 沟通共荣未来	
403-5	工作者职业健康安全培训	人尽其才, 与员工共心 - 心有所系, 沟通共荣未来	

披露项	披露议题	对应章节	页码
403-6	促进工作者健康	人尽其才, 与员工共心 - 心有所系, 沟通共荣未来	
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	人尽其才, 与员工共心 - 心有所系, 沟通共荣未来	
403-8	职业健康安全管理体系适用的工作者	人尽其才, 与员工共心 - 心有所系, 沟通共荣未来	
403-9	工伤	人尽其才, 与员工共心 - 心有所系, 沟通共荣未来	
403-10	工作相关的健康问题	人尽其才, 与员工共心 - 心有所系, 沟通共荣未来	
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	人尽其才, 与员工共心 - 梦想领航, 聚焦人才发展	
404-2	员工技能提升方案和过渡协助方案	人尽其才, 与员工共心 - 梦想领航, 聚焦人才发展	
404-3	定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	人尽其才, 与员工共心 - 梦想领航, 聚焦人才发展	
GRI 405: 多元化与平等机会 2016			
405-1	管治机构与员工的多元化	人尽其才, 与员工共心 - 多元开放, 凝聚破壳力量	
GRI 406: 反歧视 2016			
406-1	歧视事件及采取的纠正行动	人尽其才, 与员工共心 - 同心筑梦, 汇聚多元力量	
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	人尽其才, 与员工共心 - 同心筑梦, 汇聚多元力量	
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	人尽其才, 与员工共心 - 同心筑梦, 汇聚多元力量	
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	和谐发展, 与环境共荣 - 环保活动	
GRI 418: 客户隐私 2016			
418-1	与侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	连接未来, 与科技共生 - 数据安全, 以信行稳致远	

SDGs 行动

本集团积极响应联合国可持续发展目标（SDGs），从自身业务运营与社会影响的角度作出贡献，将企业价值创造与社会价值创造相结合，推动社会全面可持续发展。

联合国可持续发展目标 (SDGs)	2025 年度世纪华通响应
 <p>1 无贫穷</p>	<ul style="list-style-type: none"> 为员工提供有竞争力的薪资及全面的社会保障 为员工提供多元的职业发展计划 参与残疾人就业帮扶工作，助力残障人士拓展就业渠道
 <p>3 良好健康与福祉</p>	<ul style="list-style-type: none"> 以打造未成年人安全网络空间视为己任，打造绿色健康的网络环境，确保未成年人乃至广大玩家健康上网 关爱员工健康，为员工开展职业健康安全培训，并提供体检等员工福利 成立多种类员工俱乐部丰富员工业余生活
 <p>4 优质教育</p>	<ul style="list-style-type: none"> 推动中华传统文化与游戏的融合发展，让海内外玩家更好地认识到文化多样性的价值 根据不同岗位需求推出专项培训课程 设立专项人才基金鼓励员工考取职业资格、进行教育深造 为在校大学生提供实习机会与校园培训 持续关注教育不平等问题，通过“龙腾计划”“来自大山”公益项目及“去远方”腾冲专项研学等活动支持偏远地区乡村儿童教育
 <p>5 性别平等</p>	<ul style="list-style-type: none"> 坚持男女员工同工同酬，推进性别平等 成立 DEI 委员会，发布《员工多元化政策》 持续完善女性员工关怀制度，开辟母婴室，设置怀孕假期，建立覆盖孕期至产后的支持机制，覆盖集团全体员工 策划举办女性脱口秀专场活动，传递女性力量与多元价值 推出妇女节女性员工拳击课程，以“打破刻板印象，释放女性力量”为主题，助力女性员工打破标签、收获自信 组织开展女性 HPV 专项筛查活动，为符合条件的女性员工提供健康检测支持 提倡管理层及员工的性别多元化

联合国可持续发展目标 (SDGs)	2025 年度世纪华通响应
 <p>6 清洁饮水和卫生设施</p>	<ul style="list-style-type: none"> 开展日常运营节水举措，降低生活用水耗水量 在人工智能云数据中心中采用中雨水回收举措减少水资源浪费
 <p>7 经济适用的清洁能源</p>	<ul style="list-style-type: none"> 持续优化能源结构，稳步提升清洁能源使用比例，增强能源保障能力与绿色运营水平 在办公区楼宇发起“电梯停运日”，减少能源消耗 积极开展环保主题活动，践行可持续办公和生活模式在数据中心采用绿色节能设计，推动低碳转型
 <p>8 体面工作和经济增长</p>	<ul style="list-style-type: none"> 遵守人权相关法律法规，保障员工权益，杜绝任何形式的强制劳工、童工雇佣等行为 提供具有竞争力的薪酬和福利待遇 不定期开展节庆活动主题日等庆祝活动，降低员工工作压力，提升员工幸福感
 <p>9 产业、创新和基础设施</p>	<ul style="list-style-type: none"> 发起“全员 AI”号召，让人工智能逐渐成为员工日常工作的基础能力，让人机协同成为新的工作方式 加速人工智能应用落地，推进算力基础设施向智算力集群升级
 <p>10 减少不平等</p>	<ul style="list-style-type: none"> 联合辅读学校开展“9 伴辅读”计划，守护心智障碍儿童 杜绝任何形式的歧视与骚扰行为，为所有员工提供平等的工作机会 关爱残障人士，在日常运营中和谐共融，为残障人士及儿童提供温暖与便利 保障女性员工权益，公司为“职场妈妈”提供了一系列职场保障与福利补贴，包括生育礼金、额外产假、母婴室及配套卫生用品等

长江商学院《中国游戏行业商业向善倡议》索引

联合国可持续发展目标 (SDGs)	2025 年度世纪华通响应
	<ul style="list-style-type: none"> 践行“零废弃”办公，在减少碳排放及废弃物污染的同时，降低运营损耗 推动原创公益游学夏令营《游戏是怎样炼成的》，守护未成年人网络安全，为儿童健康发展保驾护航 将传统文化与游戏结合，让历史文化在游戏世界中永存
	<ul style="list-style-type: none"> 严格按照国家及地区要求，对废弃物进行分类处理，并减少废弃物排放 建设绿色数据中心，减少资源消耗和污染物排放，响应绿色环保理念 持续使用可回收及可重复使用的产品和材料，增加废旧物资循环使用次数 积极开展未成年人保护措施，汇聚各方力量，打造绿色健康的网络环境，用数字构建美好社会 深化客户服务渠道，提升客户服务效率及响应速度，让用户获得更贴心、到位的服务体验 推动传统文化从数字空间延伸至现实场景，通过游戏内容创作与线下跨界联动，实现传统文化多维度传播与体验升级 将 AI 技术深度融入研发、运营、营销、用户服务、内部治理等全业务链路，实现效率提升、体验优化与创新突破，打造差异化竞争优势
	<ul style="list-style-type: none"> 积极应对气候变化，建设绿色数据中心，开展绿色投资 开展绿色低碳运营，落实绿色办公，推行绿色采购，减少日常运营碳排放的同时带动供应商的绿色发展 向员工和公众开展环保理念教育，提高社会大众环保理念
	<ul style="list-style-type: none"> 在各类审计与运营流程中系统开展商业道德与反舞弊线索的排查与跟踪 面向全体员工（含合同工及兼职员工）开展商业道德准则培训，并要求所有员工均需通过合规考试 每年开展定期与不定期的采购审计监督，推动全价值链健康、良性的发展 增强商业道德意识，强化反贪腐培训，打造廉洁的供应链 打击黑灰产业，对违规内容筛选，打造清朗的网络空间 维护知识产权权益，增强企业知识产权保护意识 加入阳光诚信联盟与中国企业反舞弊联盟，携手行业头部企业共建清正廉洁商业环境
	<ul style="list-style-type: none"> 构建可持续发展产业链，协同供应商和合作伙伴共同推进可持续发展

披露议题 / 披露项	内容简介	章节索引	页码索引
核心议题			
1. 青少年保护			
	以打造未成年人安全网络空间视为己任，严格落实未成年人保护工作，践行游戏的社会责任。		
用数字构建美好社会	持续优化防沉迷部署、游戏适龄提示、健康提醒机制等保护措施，打造绿色健康的网络环境，确保未成年人安全上网。	4.1 守护童行，安心健康成长	
2. 互联网素养培育			
	作为网络生态中的内容创作者、平台运营者，帮助青少年提升网络素养，是我们义不容辞的责任。		
提升青少年网络素养	我们汇聚各方力量，与公益基金会、学校等开展合作，探索未成年人网络保护新路径，传递健康上网的理念。	4.1 守护童行，安心健康成长	
3. 跨界推动社会创新			
	利用前沿科技助力，实现有价值的“跨界”，探索数字科技的无限可能。		
拓展数字科技应用场景	我们积极投身前沿科技领域，加速人工智能应用落地，推进算力基础设施向智算力集群升级，推动数字疗法创新成果落地。	2.2 全员 AI，共赴崭新征程	
发展社会公益事业	世纪华通结合自身优势，在乡村教育等领域开展志愿项目；通过数字援藏的全新方式，以非物质文化遗产的传承实践助力乡村振兴。	4.2 情系乡村，共筑振兴之路	
开展党组织建设	我们积极推动基层党组织建设、壮大党员队伍，并依托自身的游戏开发技术，建设了数字红色文化体验空间“复兴·颂”，为学生和社会开展爱国教育和实践提供创新体验。	1.3 党建引领，矢志不忘初心	
4. 文明传承和文化传播			
	挖掘游戏传承文化和承载文化出海的潜力，加速游戏与传统文化的融合发展，重塑文化体验新场景、新方式。		
将传统文化的精髓融入游戏	我们将中国传统文化的灵感和养分融入游戏产品，让玩家更真切地领悟中华优秀传统文化的魅力，让自研的游戏成为传播中国声音的有力媒介。	2.1 今承古意，宣扬中华文脉	

披露议题 / 披露项	内容简介	章节索引	页码索引
5. 建设良好行业环境			
良好的行业环境是推动行业进步的基石。			
构筑良好的网络生态	我们致力建设正向循环、朝气蓬勃、温暖向善的网络生态环境，不断稳固数据安全和信息安全的屏障，加强网络环境治理，让良好的网络生态服务美好生活。	2.3 数据安全，以信行稳致远	
促进人才发展	我们致力于打造健全的人才培养与发展体系，建设学习型组织，营造持续学习、持续成长的职场环境；畅通灵活多样、公正透明的双通道晋升路径，满足不同类型人才的发展需要，重视高质量人才队伍发展与建设，从而增强企业创新活力。	3.2 梦想领航，聚焦人才发展	
完善公司治理	我们不断完善自身公司治理体系，确保董事会的独立性与有效性，提升企业风险控制水平。我们持续推进商业道德文化建设，打造阳光、公正、诚信的商业生态。	1.1 监督有力，强化管治责任	
其他议题			
6. 保护环境			
主动承担环保责任，助力我国 2030 年实现碳达峰及 2060 年实现碳中和的目标。			
探索绿色运营	世纪华通遵循 4R 原则，打造友好型办公新场景，在细微之处践行低碳环保。	5.1 低碳之路，携手绿色前行	
建设环境管理体系	通过系统性、精细化的环境管理措施，我们有效节约资源、降低能耗，实现规范的废弃物管理。	5.1 低碳之路，携手绿色前行 5.2 绿算融合，推动焕新转型	

关键绩效索引

环境数据⁶

指标	单位	2025 年	
温室气体排放	范围一温室气体排放量	吨二氧化碳当量	37.90
	范围二温室气体排放量	吨二氧化碳当量	3,385.14
	温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	3,423.04
有害废弃物	废电池	千克	20
无害废弃物	生活垃圾	吨	580.80
废水排放	生活废水	吨	15,484.01
能耗	电力	千瓦时	6,308,492.89
	汽油	吨	15.12
	综合能源消耗	吨标煤	797.56
耗材	纸张	吨	12.21
水资源使用	总耗水量	吨	19,838.72

⁶ 环境数据的统计范围为世纪华通集团总部、盛趣游戏、点点互动、掌游科技的办公楼。综合能耗以《综合能耗计算通则 GB/T 2589-2020》为计算依据。温室气体排放计算使用中华人民共和国生态环境部发布的《关于发布 2023 年电力二氧化碳排放因子的公告》中 2023 年全国电力平均二氧化碳排放因子计算。

社会数据⁷

指标		单位	2025 年
雇佣人数			
总人数	员工总人数	人	6,541
按性别	男性	人	4,122
	女性	人	2,419
按职级	高级管理人员	人	181
	管理层人员	人	404
	基层人员	人	5,956
各职级女性员工人数	高级管理层	人	35
	管理层	人	130
	一般员工	人	2,254
按民族 / 国籍	汉族	人	5,806
	少数民族	人	430
	外籍	人	305
员工流失率			
总流失率 ⁸	员工总流失率	%	18.19
工伤			
死亡	因工死亡人数	人	0
安全培训与演练			
安全培训受训人数	参与安全培训员工受训人数	人	3,111
安全演练次数	安全演练次数	次	22
培训			
受训总人次	培训人次	人次	40,505
总课程数	总培训课程数	件	2,526
知识产权			
商标	累计持有商标数量	件	10,042
专利	累计持有专利数量	件	165
软件著作权	累计申请软件著作权数量	件	915

⁷ 社会数据除知识产权数据外，均包含世纪华通全集团范围数据；知识产权持有相关数据仅包括世纪华通集团总部、点点互动、盛趣游戏及 AIDC 业务。

⁸ 本处指标统计世纪华通正式员工的总流失率。



地址：上海市浦东新区博云路 22 号
邮编：201203
邮箱：csr@digiloong.com