



以科技赋能绿色转型 以创新守护生态未来

2026

创新激励机制报告

Report on Innovation Incentive Mechanism

欧菲斯集团股份有限公司

本报告由企业委托北京国创华创科技研发中心进行编制,并将报告信息发布到以下平台进行展示查询:



中国招标投标公共服务平台



国创华创公示平台

公示平台



中国招标投标公共服务平台

法律规定国家级招标公告和公示信息发布媒介

技术服务机构: 北京国创华创科技研发中心

报告编号: GCHC-2026072936626

欧菲斯集团股份有限公司

创新激励机制报告



技术服务机构：北京国创华创科技研发中心

报告编号：GCHC-2026072936626



本报告查询信息说明

本报告由企业委托北京国创华创科技研发中心进行编制,并将报告信息发布到以下平台进行展示查询:

中国招标投标公共服务平台: <http://cebpubservice.cn/>

国创华创公示平台: www.gclsbg.com

查询密钥: N6XwqM

可扫描以下二维码进行查询:



中国招标投标公共服务平台



国创华创公示平台

欧菲斯集团创新激励机制数据看板

企业规模 | 创新投入 | 技术成果 | 激励机制 | 业务成效

数据口径：报告披露原值

研发与财务数据：2023-2025年

企业规模与业务底座

22,500万元

注册资金
成立：2014年5月27日

31个

覆盖省市区
全部平台网覆盖

8,500余人

全国在职员工

600余家

线下门店

近2,400个

配送服务网点

100万m²

全国仓储

3,000余辆

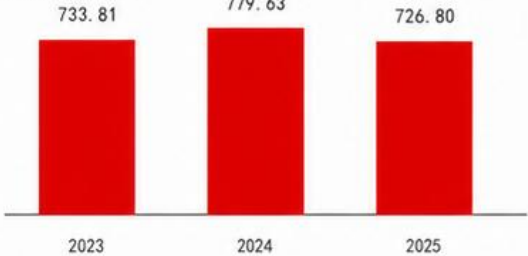
配送车辆
各种车型

12万家

企业会员客户
已突破

创新投入与知识产权

研发费用（万元）



年份	发明专利	外观专利
2023	1	-
2024	1	-
2025	-	2

注：2025年部分专利数据于报告编制期间尚在审核流程中。

创新资产与三维激励

超过80项

平台专利及
软件著作权登记

超过300家

平台付费、开发
和运营客户

八大

在线解决方案

三维创新激励机制

物质激励

岗位价值薪酬 | 项目奖金 | 即时奖金 | 知识产权专项奖励 | 成果转化分成 | 福利保障

精神激励

项目/部门/集团荣誉 | 命名权 | 课题负责人负责制 | 建言奖励 | 尽职尽责 | 失败经验沉淀

发展激励

管理与专业双通道 | 专业技术职级 | 核心骨干持股 | 导师传帮 | 专项培养计划

业务成效与数字化能力

主要财务数据（万元）

指标	2023年	2024年	2025年
总资产	403,196.10	400,464.65	530,789.92
总营收	827,831.28	788,502.64	871,851.39
净利润	17,000.73	4,001.41	5,024.16

标准化产品体系

57大类

产品大类

518中类

产品中类

3,675小类

产品小类

数字化产品池与客户结构

2,000万条SKU
SAP系统产品池

1,600万条SKU
自营电商平台已上线自营产品

近150家
大型央企、国企客户

近300家
央采、省采、市采客户

目录

一、引言	7
1.1 背景	7
1.2 报告目的	7
1.3 主要内容概述	7
1.4 数据来源及检测方法	8
二、公司概况	9
三、创新激励体系总览	10
3.1 创新激励体系建设的战略背景	10
3.2 创新激励体系建设的组织保障	10
四、物质激励体系	13
4.1 薪酬体系设计	13
4.1.1 岗位价值导向的薪酬结构	13
4.1.2 即时激励与专项奖励	13
4.2 科技成果转化激励	13
4.2.1 知识产权归属与收益分配	13
4.2.2 项目制激励与成果转化分成	14
4.3 多元化福利保障激励	14
五、精神激励体系	15
5.1 荣誉认可机制	15
5.1.1 多层次荣誉表彰体系	15
5.1.2 命名权激励与长期荣誉	15

5.2 自主权与参与权激励	15
5.2.1 课题负责人负责制	15
5.2.2 决策参与与建言渠道	16
5.3 容错文化与试错保障	16
5.3.1 科技创新容错机制	16
5.3.2 失败经验的知识沉淀	16
六、发展激励体系	17
6.1 职业发展双通道	17
6.1.1 管理与专业双通道设计	17
6.1.2 专业技术职级体系	17
6.2 股权激励与中长期激励	17
6.2.1 核心骨干持股计划	17
6.2.2 IPO 预期的激励效应	18
6.3 人才培养与梯队建设	18
6.3.1 新进人才培养机制	18
6.3.2 在岗培训与能力提升	19
七、创新激励的制度保障	20
7.1 组织架构保障	20
7.2 制度体系建设	20
7.2.1 创新激励制度的规范化	20
7.2.2 绩效考核与创新导向的结合	20
八、创新激励的实施成效	21

8.1 技术创新成果	21
8.2 业务发展成效	21
8.3 行业地位与社会认可	22
九、总结	23

一、引言

1.1 背景

当前，新一轮科技革命与产业变革深度融合，数字经济成为推动经济增长的关键引擎。我国“十五五”规划将科技创新置于国家发展全局的核心位置，明确提出加快发展新质生产力、推动创新链产业链资金链人才链深度融合的战略方向。在此宏观背景下，企业创新能力的培育已不再局限于技术引进与设备更新，更取决于内部制度设计能否有效激活人才创新潜能。欧菲斯集团股份有限公司（以下简称“欧菲斯”或“公司”）作为数字化采购服务领域的头部企业，正处于从传统办公物资供应链服务商向数字化平台型企业深度转型的关键阶段。面对政企采购电商化、标准化、智能化的发展趋势，公司亟需构建一套系统完备、运行有效的创新激励机制，以支撑其电商信息化战略、产品整合战略、“集团一带一路”战略及政企电商化采购对接战略等四大战略的协同推进。

1.2 报告目的

本报告梳理欧菲斯集团股份有限公司创新激励机制建设现状与运行成效，呈现公司在物质激励、精神激励、发展激励维度的制度设计与实践探索，剖析具体举措，反映公司激励体系与创新战略的协同关系，识别现行机制优势与经验，为制度优化提供参考，也为同行业公司激发创新活力、构建人才发展生态提供借鉴。

1.3 主要内容概述

本报告主体内容共分为七个部分：第一部分为欧菲斯集团股份有限公司的基本情况介绍，涵盖公司注册信息、发展沿革、主营业务、经营规模

及组织架构等基础数据，并阐述创新激励体系建设的战略背景与组织保障。

第二部分至第四部分分别从物质激励、精神激励、发展激励三个维度展开论述，其中物质激励涵盖薪酬体系设计、科技成果转化激励及多元化福利保障；精神激励包括荣誉认可机制、自主权与参与权激励、容错文化与试错保障；发展激励涉及职业发展双通道、股权激励与中长期激励、人才培养与梯队建设。第五部分从组织架构和制度体系两个层面分析创新激励的制度保障。第六部分通过技术创新成果、业务发展成效及行业社会认可三个维度呈现激励体系实施成效。第七部分为总结，对全文进行归纳提炼。

1.4 数据来源及检测方法

本报告所采用的数据与信息主要来源于以下渠道：

欧菲斯集团股份有限公司公开披露的招股说明书、年度财务报告及审计报告，涉及资产总额、营业收入、净利润等核心财务指标；

公司官方网站、校园招聘公告等公开发布的资料，涵盖组织架构、薪酬福利政策、人才培养计划等信息；

国家知识产权局公开可查的专利及软件著作权登记数据；

全国企业信用信息公示系统等官方平台登记的企业工商信息。

在数据验证方面，本报告通过交叉比对多源数据、核查原始文件与公示信息的一致性等方式确保数据的准确性与可靠性。报告编制过程中，遵循客观、中立的原则，对相关制度文件和公开数据进行系统整理与逻辑分析，确保研究结论建立在充分的事实依据之上。

二、公司概况

欧菲斯集团股份有限公司注册成立于 2014 年 5 月 27 日，注册资金 22500 万元，全国总部位于重庆市渝北区金开大道西段 106 号 1 幢。公司始创于 1993 年，2014 年由全国九大行业龙头经销商发起成立，整合成为全国性集团化公司。

公司主营业务是通过数字化平台为企业客户提供一站式采购服务，产品范围涵盖办公文具、办公设备、电脑数码、办公家具、办公电器、办公生活、劳保用品、企业礼品订制品、员工福利、劳保/消防/安全、电气/照明/暖通、工具/焊接/脱模、检测/通信/工程、紧固/密封/五金件、胶粘/润滑/清洗防锈、真空/建材/机械、仓储搬运/标识/工位设备等 57 大类，518 中类，3675 小类的标准化产品体系。SAP 系统拥有总产品池 2000 万条 SKU，自营电商平台已上架自营产品 1600 万条 SKU。

集团拥有覆盖全国 31 个省市区的全资子公司，全国在职员工总人数达 8500 余人，拥有 600 余家线下门店，近 2400 个配送服务网点，全国范围内 100 万平方米的仓储，各种车型 3000 余辆配送车辆，2025 年度营业额近 88 亿元人民币。

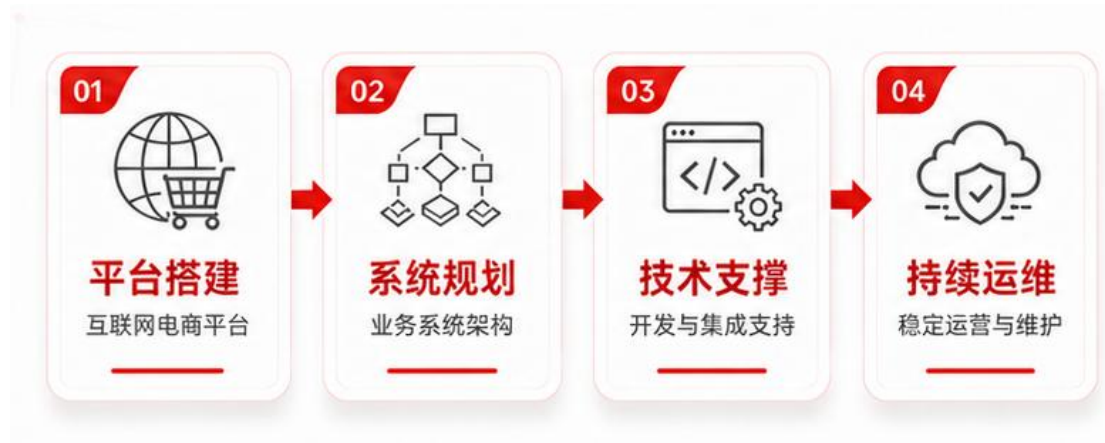
三、创新激励体系总览

3.1 创新激励体系建设的战略背景

欧菲斯集团所处行业为数字化采购服务领域，属于技术密集型与模式创新并重的现代服务业。公司大力推行技术创新的电商信息化战略、标准化可交付的产品整合战略、高效协同的“集团一带一路”战略以及政企电商化采购对接战略等四大战略。

在“十五五”规划深入推进科技创新、发展新质生产力的宏观背景下，公司充分认识到人才是创新活动的核心载体，激励制度的有效性取决于制度供给与需求结构的动态匹配。基于此，公司构建了以物质激励为基础、精神激励为引领、发展激励为支撑的三维创新激励机制。

3.2 创新激励体系建设的组织保障



公司总部设有 12 个职能中心，其中技术中心、数字企服中心、电商运营中心等直接承担创新职能。技术中心负责集团互联网电子商务平台搭建、业务系统整体规划及技术支撑，目前已获得超过 80 个平台专利及软件著作权证书，所有系统均通过了华为鲲鹏认证等专业认证，完成超过 300

家央企、金融总部、各级政府、高校、军队客户的电商平台对接、开发和运维工作。

董事会办公室负责公司 IPO 工作的组织、统筹、协调、落地及监督，将创新激励与资本战略相结合，为研发人员和核心技术人员提供股权激励的预期通道。



在组织架构层面，欧菲斯集团设立了多个与创新活动直接相关的职能中心，形成了覆盖技术研发、业务孵化、平台运营、供应链管理及资本保障的全链条创新支撑体系。其中，技术中心承担集团互联网电子商务平台的搭建任务，负责提供全面技术方案与技术支撑，同时持续跟踪研究前沿技术模式，为平台迭代升级提供技术储备。数字企服中心专注于新业务方向的探索与孵化，承担非物资解决方案的开发运营工作，致力于拓展公司服务边界与新兴业务增长点。电商运营中心统筹官网商城及各类外部平台的科学运营，深入构建集采行业大生态供应链解决方案，推动平台交易效率与生态协同能力的持续提升。供应链管理中心着力推进供应商信息化和自动化管理，强化商品信息数据治理，为前端业务提供高效、精准的供应链数据支撑。董事会办

室则在更高战略层面发挥保障作用，统筹公司 IPO 工作的组织与推进，负责资本市场创新激励制度的落地实施，为研发人员及核心骨干提供股权激励的制度化通道。上述五大中心各司其职、协同联动，共同构筑了公司从技术创新、模式创新到制度创新的完整组织保障体系。

四、物质激励体系

4.1 薪酬体系设计

4.1.1 岗位价值导向的薪酬结构

公司建立了与职级体系相匹配的薪酬制度，根据公司校园招聘信息披露，实习期薪资为 4000-6000 元，转正后薪资为 6000-10000 元，并设有学历补贴、餐费补贴等专项津贴。

公司针对不同岗位类型实施差异化薪酬策略，对于技术研发类岗位，采用"固定薪酬+项目奖金"的模式，项目奖金与关键里程碑深度绑定；对于基础研究类岗位，提供具有市场竞争力的固定薪酬，保障研究人员专注长期探索；对于运营及市场类岗位，实行"低固薪+高浮动"的绩效薪酬模式，浮动部分与业务成果直接挂钩。

4.1.2 即时激励与专项奖励

公司针对创新活动设立了即时激励机制，对在技术攻关、系统优化、流程改进等方面做出突出贡献的个人或团队，给予即时奖金激励。对于获得软件著作权、专利授权的研发人员，公司设有专项奖励制度。截至 2025 年，公司已累计获得发明专利 2 项、外观专利 2 项及超过 80 项软件著作权，相关研发人员均获得对应奖励。

4.2 科技成果转化激励

4.2.1 知识产权归属与收益分配

公司建立了科技成果确权和署名制度，对于员工在职务工作中形成的发明专利、软件著作权等知识产权，公司依法确认职务成果归属，保障发明人的署名权和获得奖励的权利。公司科技研发投入保持稳定，2023 年研

发费用 733.81 万元，2024 年 779.63 万元，2025 年 726.8 万元，持续的研发投入为创新激励提供了资金保障。

表 2：欧菲斯集团研发投入与科技成果统计（2023-2025 年）

项目	2023 年	2024 年	2025 年
研发费用（万元）	733. 81	779. 63	726. 80
发明专利授权	1	1	—
外观专利授权	—	—	2

注：2025 年部分专利数据于报告编制期间尚在审核流程中。

4.2.2 项目制激励与成果转化分成

公司实行项目负责人制，赋予课题负责人对项目进度、人员调配、经费使用的自主权。对于研发成果成功实现商业化应用的项目团队，公司依据成果转化效益给予一定比例的分成奖励，实现研发人员个人收益与公司商业价值的正向关联。

4.3 多元化福利保障激励

公司构建了完整的福利保障体系，包括五险一金、带薪年假、餐费补贴、学历补贴、节日贺礼、住宿补贴、年度体检、双休及节假日公休等。对于核心技术人员和管理骨干，公司提供具有竞争力的住房补贴和交通补贴。

公司为员工提供职业发展培训机会，通过优秀团队 Leader 指导、导师传带、专职培养计划等机制，帮助员工快速胜任岗位。完善的福利体系降低了员工的后顾之忧，使创新人才能够将更多精力投入研发工作。

五、精神激励体系

5.1 荣誉认可机制

5.1.1 多层次荣誉表彰体系

公司建立了从项目级到集团级的荣誉认可体系，在项目层面，对在重大技术攻关、平台开发、客户服务等方面表现突出的团队给予项目表彰。在部门层面，通过季度评优、年度评优等方式，对创新成果和个人进行公开表彰。在集团层面，将年度创新大奖、优秀员工等荣誉与公司年度大会相结合，扩大荣誉的社会影响力和内部示范效应。

公司连续 8 年荣获 A 级纳税人称号，2024 年入选重庆市软件和信息服务企业综合竞争力 50 强、重庆服务业百强、重庆民营企业 100 强，2024 年位列中国服务业企业 500 强第 481 位。公司获得的这些荣誉体现了外部对企业的认可，同时也增强了员工对公司的自豪感和归属感。

5.1.2 命名权激励与长期荣誉

公司对做出重大技术突破或模式创新的核心人员，将创新成果以个人或团队名义命名。技术中心自主研发的多个系统平台均标注主要研发人员的贡献，形成可追溯、可积累的"组织记忆"。这种做法使创新者的贡献得到长期承认，将无形的认可转化为可感知的荣誉资产。

5.2 自主权与参与权激励

5.2.1 课题负责人负责制

在技术研发和项目开发中，公司实行课题负责人负责制。课题负责人拥有对项目技术路线选择、团队成员组建、经费预算使用的自主决策权，减少了行政干预对创新活动的束缚。科研人员在课题执行中享有充分的探

索空间，对于阶段性失败的项目，公司采取"尽职免责"原则，鼓励试错探索。

5.2.2 决策参与与建言渠道

公司建立了员工建言献策的常态化渠道，通过定期召开的技术评审会、产品规划会等机制，一线研发人员可就技术路线、产品方向等核心议题发表意见。公司对采纳并产生实效的建议给予建言奖励，形成了"自下而上"的创新驱动机制。

5.3 容错文化与试错保障

5.3.1 科技创新容错机制

公司明确了科技创新容错的合理边界，对于在技术探索中尽职履责但未达成预期目标的科研项目，公司予以免责，不追究项目负责人的责任。这一制度卸下了科研人员挑战高难度技术课题的心理包袱，降低了因担心失败而选择保守技术路线的倾向。

5.3.2 失败经验的知识沉淀

对于未达到预期目标的研发项目，公司要求项目组提交项目总结报告，系统梳理技术路线选择、阶段性成果、失败原因分析等经验教训。这些知识沉淀被纳入公司技术知识库，为后续项目提供参考，避免同类技术路径的重复试错，将失败转化为组织的集体学习机会。

六、发展激励体系

6.1 职业发展双通道

6.1.1 管理与专业双通道设计

公司建立了管理与专业并行的职业发展双通道体系，管理通道面向具备团队管理能力和意愿的员工，提供从基层管理者到高层管理者的晋升路径。专业通道面向深耕技术、产品、运营等专业领域的员工，使其无需转向管理岗位即可实现职业价值的持续提升。

6.1.2 专业技术职级体系

公司针对技术研发人员建立了从初级工程师到技术专家的多层级专业技术职级体系。各职级对应明确的任职资格标准，包括技术能力要求、项目经验要求、成果产出要求等维度。技术人员通过技术深度积累和创新成果产出实现职级晋升，获得薪酬提升、话语权增强和项目主导权扩大等多重发展收益。

公司校园招聘中明确提供"完善的薪酬职级体系+内部晋升机会"，强调"优秀团队 Leader+导师传带+专职培养计划"，为新人提供明晰的职业发展指引。

6.2 股权激励与中长期激励

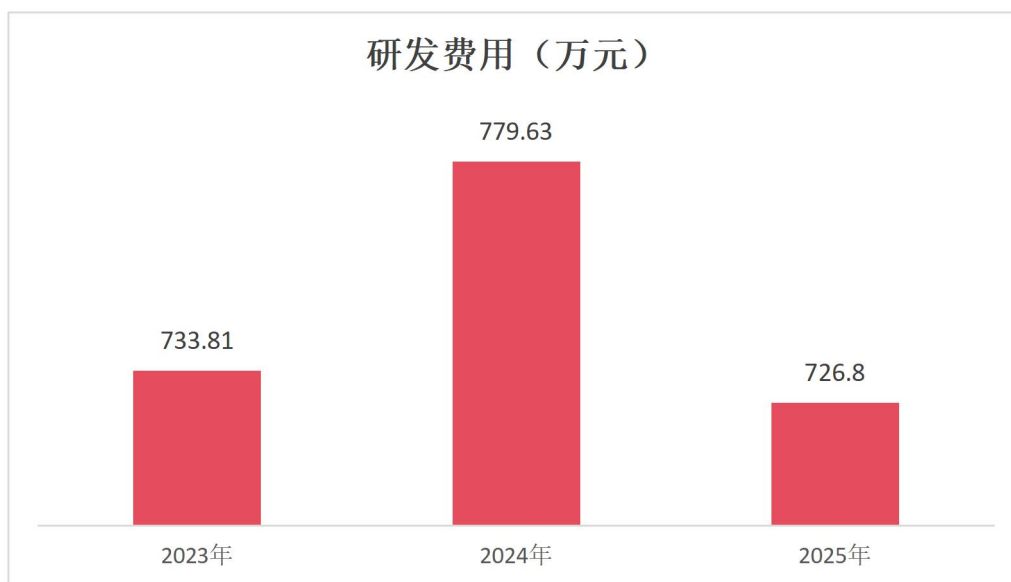
6.2.1 核心骨干持股计划

作为非上市股份有限公司，公司通过有限合伙企业持股平台实施核心骨干持股。公司大股东为重庆欧菲斯办公伙伴一号企业管理中心（有限合伙），该合伙企业作为员工持股载体，承载了对核心管理团队和技术骨干

的股权激励功能。通过持股计划，核心人员的个人利益与公司长期发展深度绑定。

6.2.2 IPO 预期的激励效应

公司曾于 2023 年 6 月向深交所提交首次公开发行股票并在主板上市的申请，2024 年披露了招股说明书。上市预期强化了股权激励的吸引力，使核心技术人员和管理骨干对未来价值增长形成明确预期。公司研发投入保持稳定，2021-2023 年研发费用分别为 1085.94 万元、1332.79 万元、733.81 万元，持续的技术投入与上市准备同步推进。



6.3 人才培养与梯队建设

6.3.1 新进人才培养机制

公司针对应届毕业生实施专项培养计划，通过“优秀团队 Leader 指导+导师传带+专职培养计划”三重保障机制，全方位帮助新进人才快速融入团队文化、掌握岗位技能并胜任工作职责。该计划不仅注重业务技能的传授，更强调企业文化与价值观的传递，确保新人能够迅速适应工作环境，成长为符合公司发展需求的骨干力量。2026 届校园招聘计划招聘 50 人，

涵盖项目运营类、采销类、市场运营类等多个关键岗位类别，这一规模充分体现了公司对人才梯队建设的持续重视与战略性投入，旨在为公司的长期创新与发展储备新鲜血液。

6.3.2 在岗培训与能力提升

公司积极鼓励员工持续学习和能力提升，通过设立学历补贴等政策，切实体现对员工继续教育与个人成长的支持。公司倡导“倾听客户的声音，为客户而进化”的服务宗旨，这一核心理念被深度融入员工培训体系之中，引导全员在日常工作中始终以客户需求为中心，不断推动在产品创新、服务流程优化及用户体验提升等方面的持续进化。培训内容不仅包括专业技能更新、行业前沿知识分享，还注重跨部门协作与创新思维培养，从而构建起一个支持持续学习、鼓励知识共享的组织氛围，为创新活动提供坚实的人才能力基础。

七、创新激励的制度保障

7.1 组织架构保障

公司在总部层面设有技术中心、数字企服中心、电商运营中心、供应链管理中心等多个与创新直接相关的职能部门。技术中心负责集团互联网电子商务平台的整体规划与技术支撑，数字企服中心负责新业务方向的探索与孵化。

各中心职责明确、相互协同，形成了从技术研发、产品运营到供应链管理的完整创新链条。公司总部组织架构中的行政中心承担信息化体系建设职能，人力资源中心负责创新人才招聘、薪酬福利及劳动关系管理，财务中心负责研发经费保障，形成了支撑创新活动的完整管理闭环。

7.2 制度体系建设

7.2.1 创新激励制度的规范化

公司通过制度文件形式将创新激励措施予以固化，涵盖薪酬管理制度、项目奖励制度、知识产权奖励制度、职业发展管理制度等。制度化的激励安排确保了创新激励的公平性、透明性和可持续性，避免了因人而异的随意性。

7.2.2 绩效考核与创新导向的结合

公司在绩效考核体系中纳入了创新相关指标，包括研发项目完成质量、专利申请数量、技术成果转化效益等。绩效考核结果与薪酬调整、职级晋升直接挂钩，使创新行为在绩效考核中获得正向反馈，形成"创新-考核-激励-再创新"的良性循环。

八、创新激励的实施成效

8.1 技术创新成果

在创新激励机制的驱动下，公司技术研发取得多项成果。公司已获得超过 80 个平台专利及软件著作权证书，所有系统均通过了华为鲲鹏认证等专业认证。公司拥有发明专利 2 项、外观专利 2 项。技术中心完成了超过 300 家央企、金融总部、各级政府、高校、军队客户的电商平台对接、开发和运维工作。

公司自主开发了涵盖企业不同场景的八大在线解决方案--微采在线、合约在线、企业在线、企业云在线、政采云在线、福分通、企修通、品商通，形成了"五线三通"的产品矩阵。

8.2 业务发展成效

创新激励机制推动公司业务持续发展，公司全国企业会员客户数量已突破 12 万家，包括大型央企、国企近 150 家，央采、省采、市采近 300 家。

创新激励驱动客户生态增长



2023 年公司实现营业收入 82.78 亿元，净利润 1.70 亿元；2025 年营业收入达 87.19 亿元，保持了持续增长态势。

表 3：欧菲斯集团主要财务数据（2023-2025 年）

指标	2023 年	2024 年	2025 年
总资产（万元）	403,196.10	400,464.65	530,789.92
总营收（万元）	827,831.28	788,502.64	871,851.39
净利润（万元）	17,000.73	4,001.41	5,024.16

8.3 行业地位与社会认可

公司连续入选中国服务业企业 500 强，2024 年位列第 481 位；2024 年入选重庆企业 100 强第 60 位、重庆服务业企业 100 强第 19 位、重庆民营企业 100 强第 29 位。公司荣获 2023-2024 年度金融采购领域 B2B 电商平台类优秀供应商奖、中国质量奖、2025 企业数字化转型"领跑者"案例、2025 人工智能应用大赛（采购与供应链赛道）铜奖等多项行业荣誉。这些外部认可从侧面反映了公司创新激励机制的实践成效。

九、总结

欧菲斯集团股份有限公司以物质激励、精神激励、发展激励三大维度构建了创新激励机制的基本框架。在物质激励层面，公司通过岗位价值导向的薪酬体系、科技成果转化激励、多元化福利保障等制度，为创新人才提供了具有市场竞争力的回报保障。在精神激励层面，公司通过多层次荣誉表彰、课题负责人负责制、科技创新容错机制等安排，营造了尊重创新、鼓励探索的文化氛围。在发展激励层面，公司通过职业发展双通道、核心骨干持股、人才培养与梯队建设等机制，为创新人才提供了长期成长空间。

公司创新激励机制与业务发展战略形成协同，电商信息化战略、标准化可交付的产品整合战略、“集团一带一路”战略及政企电商化采购对接战略等四大战略的实施，有赖于创新激励机制提供的人才保障和智力支持。公司连续多年保持技术研发投入，持续产出软件著作权和专利成果，创新激励机制在驱动公司从传统办公物资经销商向数字化采购服务平台转型的过程中发挥了积极作用。