

環境、社會及管治報告 2025

ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND
GOVERNANCE REPORT 2025



關於本報告

本報告是 Weimob Inc. 發佈的第 8 份《環境、社會及管治報告 2025》（以下簡稱「ESG 報告」、「本報告」），向利益相關方披露公司關於經營過程中環境、社會和管治方面的實踐情況與取得的成果。

本報告包括中文及英文兩個版本，中英版本若有歧義，概以中文版本為準。

報告組織範圍

本報告內容覆蓋 Weimob Inc. 及下屬子公司（以下簡稱「微盟」、「微盟集團」、「我們」）。披露的關鍵績效指標覆蓋上海、南京、北京、廣州、深圳、西安、四川、武漢等主要辦公場所。

報告時間範圍

報告涵蓋的時間範圍為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日（以下簡稱「報告期」、「本報告期」）。部分文字超出此範圍的，將在所涉處予以說明。

發佈周期

本報告於 2026 年 4 月發佈，發佈頻率為每年一次，2018 年為第一次發佈。

聯繫方式

關於本報告的任何建議與意見都可以通過以下方式與我們取得聯繫：

地址：中國上海市寶山區逸仙路 2800 號微盟總部大廈

郵箱：IR@weimob.com

電話：021-66198866

網址：http://www.weimob.com

報告參考標準

本報告按照香港聯合交易所有限公司（「聯交所」）的《環境、社會及管治報告守則》（「ESG 報告守則」）編製，並參照全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）可持續發展報告標準（「GRI 標準」）、可持續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）可持續發展會計準則（「SASB

標準」），同時亦按聯交所發佈的《氣候信息披露指引》所建議採用氣候相關財務披露建議（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures）框架（「TCFD」），並積極回應聯合國 2030 年可持續發展目標（UNSDGs）。

報告獲取

以電子版形式發佈，可在公司網站（www.weimob.com）及香港聯交所披露易網站（www.hkexnews.hk）流覽及下載。

數據可靠性保證

本報告的數據和案例主要來源於各類統計報告及相關文檔。董事會特此承諾，本報告中的所有內容均真實、準確，不存在任何虛假或誤導性信息，並對報告的整體真實性和完整性承擔責任。

本報告在編製過程中遵循「重要性」、「量化」、「一致性」、「平衡」原則。

• 重要性

本報告進行了重要性評估，識別並評估了微盟業務、內外部利益相關方的 ESG 重要議題。本報告披露內容將反饋重要性評估所收集的信息。

• 量化

本報告披露了可量化的績效指標，有關報告中績效指標的特殊的計量標準、方法、假設等都在對應位置進行了說明。

• 一致性

本報告對同一指標在不同報告期內的統計及披露方式保持一致；若統計及披露方式有更改，將在報告附註中予以充分說明。

• 平衡

本報告的內容反映客觀事實，對微盟涉及的正面、負面信息均予以不偏不倚地披露，平衡且客觀展現了微盟在 ESG 各方面做的努力。

董事會主席的信

2025 年，在人工智能技術加速演進與產業數字化轉型持續深化的背景下，微盟持續推進「ALL in AI」戰略轉型，並將環境、社會及管治（ESG）理念融入企業長期發展之中，持續踐行「科技向善」的長期承諾。我們始終相信，技術創新不僅是企業成長的重要動力，更應成為推動產業升級與社會可持續發展的重要力量。

以技術創新賦能產業數智轉型

2025 年是微盟 AI 技術全面融入業務場景的重要一年。我們持續深化 AI 產品與技術布局，在既有 AI 能力基礎上不斷完善產品體系與應用場景。繼推出首款大模型應用型產品微盟 WAI，推動「AI+SaaS」能力落地，面向中小微電商從業者的多模態生成式人工智能產品 WIME 與面向企業客戶的 AI 定製解決方案 WAI Pro 之後，我們進一步推出一站式智能辦公平台 AI Work365，並積極探索「AI+ 智能硬件」等創新方向。

我們持續推動 AI 能力在商業場景中的深度應用。報告期內，微盟 WAI 通過 AI Agent 技術逐步重構商家經營流程，能力已系統化覆蓋創意與內容生成、智能經營與決策，以及店鋪與交易管理等多個核心環節，進一步提升商家數智化經營效率，推動智慧商業向更加智能化與高效化的方向發展。數據顯示，WAI 平均月活商戶數全年同比增長 66.7%，核心功能使用次數同比上升 77.8%，新客交付期使用 WAI 搭建店鋪的商戶數同比提升 146.6%。

推動負責任創新，打造可持續技術生態

• 可信技術

在推動 AI 技術快速發展的同時，我們高度重視負責任 AI 的建設與應用，持續完善數據安全、隱私保護及內容治理相關機制。2025 年 9 月，我們參與發起《人工智能安全行業自律倡議》，推動共同構建安全、可靠、可控的人工智能產業生態。

• 綠色運營

2025 年，微盟上海新總部大廈正式投入使用，園區按照超低能耗智慧樓宇標準建設，通過智

慧能源管理系統及節能設計，在提升辦公效率的同時有效降低能源消耗與環境影響。報告期內，總部大樓總溫室氣體排放（範圍一、二、三）同比下降約 22.81%，減碳成效顯著。

• 普惠賦能

我們持續推動人工智能技術向更廣泛的商業群體開放。我們致力降低數字化門檻，讓更多中小企業與個體商家能夠共享人工智能技術帶來的發展機遇。我們的輕量化 AI 建店產品 WIME 累計用戶超 51 萬，活躍用戶量同比 2024 年提升 442.73%。

探索全球化佈局，構建可持續產業生態

隨著全球數字經濟持續發展，企業國際化已成為推動長期增長的重要方向。報告期內，微盟成立「微盟出海」業務單元，並戰略投資北美 AI 創新公司 Genstore.ai，探索人工智能技術與跨境商業場景的融合發展。通過整合 AI 建站、智能客服及數字營銷能力，我們為出海企業提供覆蓋品牌建設、流量獲取及運營管理的全鏈路解決方案。同時，旗下海鼎科技亦持續拓展海外市場，業務版圖逐步覆蓋東南亞、北美及大洋洲等地區，並在連鎖零售與商業數字化領域建立多項合作案例。

2025 年，微盟 MSCI ESG 評級提升至 A 級，反映資本市場對我們在企業管治及可持續發展方面工作的認可。我們亦持續將 ESG 理念融入供應鏈與合作夥伴管理體系，推動構建更加負責任與可持續的商業生態。

面向未來，推動智慧商業與可持續發展協同前行

未來，微盟將繼續堅定推進「ALL in AI」戰略，深化 AI 技術在商業場景中的應用，與產業合作夥伴共同探索數智化發展的新機遇。我們將持續完善企業治理體系，推動 ESG 理念與企業經營深度融合，以技術創新為動力，以責任發展為基礎，與客戶、員工及合作夥伴攜手同行，共同推動智慧商業的持續進步，為股東與社會創造長遠價值。

目錄

CONTENTS

關於本報告	01
董事會主席的信	03

走進微盟

關於我們	07
2025 年重點工作與成效	11
ESG 治理	14

持續完善 公司治理

01

董事會	23
投資者關係管理	25
風險識別與管理	26
合規治理	27
反腐敗與商業道德	29

打造 負責任產品

02

保護信息與數據安全	35
研發與創新	43
產品與服務質量	46

驅動 綠色轉型

03

應對氣候變化	53
綠色低碳運營	59
數智化賦能低碳發展	63
生物多樣性保護	64

攜手員工 共創美好未來

04

人才吸引與保留	67
人才發展與培養	70
僱員福利與關懷	74
多元、平等共融	78

賦能 共榮發展

05

推動行業發展	83
踐行社會公益	84
黨建引領全面發展	85
附錄 1 績效表	87
附錄 2 ESG 指引索引表	96



走進微盟

關於我們

公司簡介

微盟集團成立於 2013 年，股票代碼 2013.HK，是中國領軍的雲端商業及營銷解決方案提供商，致力於為商家提供去中心化的數字化轉型 SaaS 產品及全鏈路增長服務，助力商家經營可持續增長。

微盟為眾多商家提供海量應用與產品服務，並面向電商零售、商超生鮮、商業地產、購物百貨等行業提供數字化解決方案。基於 12 年的商業實踐，微盟構建了 WOS 新商業操作系統，為企業數字化轉型打造出一整套去中心化的商業基礎設施，通過多端一體化產品服務矩陣，助力商家智慧經營，同時，微盟也為開發者群體提供強大的 PaaS 平台，通過開放微盟核心產品技術能力，吸引第三方生態夥伴和開發者共同打造雲端商業生態體系，實現企業服務價值共創共用從而為商家提供更多應用選擇和更好的服務。

自 2022 年起，微盟在 AI 領域也展開了業務戰略佈局，目前已逐步形成 AI+SaaS、AI+ 營銷、To B、To C 四大 AI 佈局維度，全面打造 AI Agent 產品矩陣。微盟 WAI 已經擁有 15 大 AI Agent，拓展超 58 個真實商業應用場景，助力 SaaS 商家智慧經營，更高效解決每個客戶在自身業務上面臨的實際問題，進一步降本增效。

微盟致力於通過產品和服務，助力企業數字化升級，通過數字科技驅動商業革新，讓商業變得更智慧！



成立時間
2013年

商業實踐
12年

AI Agent 產品矩陣
15個

真實商業應用場景
58+個

使命

通過數字科技驅動商業革新，讓商業變得更智慧



文化

簡單 自由 平等



使命，願景及價值觀

願景

成為企業數字化升級最佳夥伴



價值觀

誠信正直 合作創新 客戶第一 擁抱變化



發展歷程

2013

- 微盟成立，推出首款 SaaS 產品
- 成為微信公眾號首批合作夥伴

2014

- 召開首屆代理商大會，全球代理商超過 800 家
- 獲得 A 輪融資，估值達 3 億

2015

- 推出客來店等 SaaS 垂直行業解決方案
- 完成 B、C 兩輪融資，總額超 7 億元

2016

- 成立精準營銷事業部，成為微信廣告首個服務商，首創推出「營銷 + 工具」模式
- 推出智慧餐飲解決方案

2017

- 推出微盟雲開放平台
- 成為首批微信小程序服務提供商

2018

- 基於小程序，推出智慧零售、智慧酒店等解決方案
- 完成 D 輪融資，總額超 2 億美元

2019

- 成功於香港主板上市 (股票代碼 :2013.HK)
- 設立短視頻中心，完善短視頻佈局

2020

- 發佈大客化、生態化、國際化戰略
- 收購海鼎、雅座，深化智慧零售及智慧餐飲佈局

2021

- 設立數據智能產業基金、佈局雲計算和 AI、大數據
- 完成 6 億美金融資，研發新一代數字化商業平台

2022

- 發佈微盟 WOS，打造去中心化商業操作系統
- 成為首批微信視頻號官方綜合運營服務商

2023

- 發佈微盟 WAI，佈局「SaaS+AI」
- 組織變革升級，成立企服、營銷、國際三大子集團
- 品牌升級，發佈全新品牌價值主張

2024

- 舉辦首屆微盟集團技術開放日，推出 To B AI 產品「WAI Pro」與 To C AI 產品「WIME」
- 推出「SuperApp 解決方案」，開啟中東數字化技術出海

2025

- 推出一站式智能辦公平台「AI Work 365」
- 戰略投資北美 AI 創新公司「Genstore.ai」，成立「微盟出海」全新業務單元
- 佈局「微盟星啟 (GEO)」解決方案

2025 年重點工作與成效

|| 獎項與榮譽

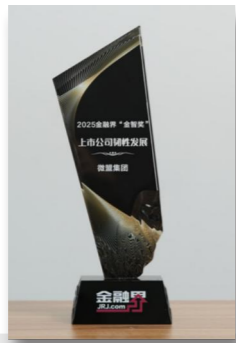
年度 ESG 先鋒獎
格隆匯



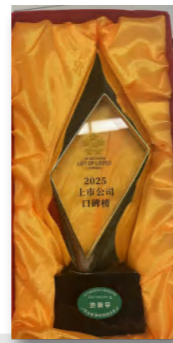
最佳 ESG 創新獎
智通財經



上市公司韌性發展獎
金融界



2025 上市公司口碑榜
每日經濟新聞



2025 創新獎 &
2025 中國企業數字化
服務商 TOP10
億歐



可持續相關財務信息披露
先導計劃金章
HKQAA



ESG AWARD 2025 可持續發展計劃標桿案例 HRoot



ESG 工作亮點

E

環境



- 範圍一及範圍二的排放相較於 2024 年度下降 **17.84%**;
- 數智賦能低碳轉型發展，構建 AI+SaaS、AI+ 營銷、ToB、ToC 四大 AI 佈局維度，全面打造 AI Agent 產品矩陣；
- 微盟大廈正式啟用，與傳統建築相比，新微盟總部大廈的整體碳排放（範圍一、範圍二及範圍三）降低 **22.81%**。

S

社會



- 共組織培訓 **307** 次，培訓覆蓋率為 **93%**，人均培訓時長為 **11.9** 小時；
- 開展覆蓋全體僱員的僱員滿意度調查，累計收集 **2,360** 條具體建議；
- 榮膺 HRise2025 前瞻僱主 -ESG 可持續發展獎大獎。

G

治理



- MSCI ESG 評級躍升至 **A**；
- 風控專項投入同比 24 年增長 **50%**；一級違規數量同比減少 **79%**；
- 開展《廉情反饋與建議徵集》匿名問卷調查，共獲得 **811** 份有效反饋。

ESG 治理

董事會聲明

- 01** 2025 年度，微盟集團持續深化環境、社會與治理 (ESG) 管理體系，並進一步完善 ESG 發展策略。我們已明確可持續發展的重點方向與管理目標，並將相關目標納入公司整體業務策略與長期發展規劃之中。董事會全面負責 ESG 策略制定及相關信息披露工作，確保 ESG 理念融入公司重要決策與日常經營管理。
- 02** 董事會定期審視 ESG 策略及其與公司整體發展戰略的一致性，評估 ESG 相關風險與機遇對公司經營的潛在影響，並將可能產生重大影響的事項納入公司風險管理體系，以提升公司應對環境與社會挑戰的能力。
- 03** 同時，為推動 ESG 策略有效落地，公司通過跨部門協作與高級管理層統籌推進相關工作。各職能部門負責本部門 ESG 相關工作的具體執行並定期匯報進展情況，董事會對整體策略制定與執行情況進行監督。我們亦結合持份者溝通結果及重要性評估，識別並確定可持續發展重點議題及其優先順序，確保相關管理措施得到有效落實。



ESG 治理架構

為進一步推動 ESG 管理與公司經營的深度融合，支持公司的可持續與高質量發展，我們構建了由董事會、合規委員會、各專業委員會及 ESG 工作小組組成的三級治理架構，明確分工與協同運作，共同推進 ESG 目標與相關政策的有效落實。

公司的 ESG 日常管理工作由董事會下設的合規委員會統籌推進，合規委員會由公司董事長擔任主席，高級管理層成員擔任副主席，並通過下設的 ESG 工作小組及各專門委員會的協同運作開展具體工作。

合規委員會負責對公司 ESG 管理體系的建設進行監督和指導，確保其與公司的長期發展目標保持一致。合規委員每年會定期召開會議並向董事會匯報相關進展，通過持續完善機制提升 ESG 治理效能。同時，合規委員會通過定期召開各專業委員會以及 ESG 工作小組會議，確保相關工作的有效落實和目標實現。



▲ 微盟 ESG 治理架構

持份者溝通



我們高度重視持份者對公司發展的關鍵影響，並與各持份者保持積極、持續的溝通。為確保公司策略與持份者關切保持一致，我們建立多元化的溝通渠道與常態化交流機制，主動聆聽並回應各方意見。通過持續收集與分析持份者的關注重點，我們將相關意見納入決策過程，不斷優化管理與運營實踐，促進互利共贏，推動可持續發展。

	持份者	溝通渠道
	公司董事，高級管理人員	內部交流平台、董事會、內部會議、公司網站及公眾平台等
	僱員及監事、工會代表	內部交流平台、僱員活動、僱員申訴渠道、內部會議、公司網站及公眾平台等
	公司股東	公司公告、投資者溝通會、股東大會、公司網站及公眾平台等
	金融機構及投資者	公司公告、投資者溝通會、股東大會、公司網站及公眾平台等
	合作夥伴及供應商	供應商大會、供貨商評估、項目溝通會、公司網站及公眾平台等
	客戶及用戶	行業大會、用戶滿意度調查、客服、公司網站及公眾平台等
	媒體及行業協會	線下活動、行業大會、公司網站及公眾平台等
	同行企業	行業大會、線下活動、公司網站及公眾平台等
	政府及監管機構	公司公告、線下會議交流、公司網站及公眾平台等
	審計及評估機構	年度審計、公司公告、線下會議、公司網站及公眾平台等

實質性議題識別

報告期內，我們對 ESG 議題進行了系統性的識別與優先級評估。通過開展管理層及各部門訪談，對相關數據進行匯總與分析，集團依據「識別—溝通—評估」的流程，對實質性議題進行評估，總共識別出 25 項實質性議題，其中高度重要性議題 13 項，中度重要性議題 8 項，一般重要性議題 4 項。



根據得到的對持份者重要性的得分結果，結合高管與部門訪談後議題對微盟集團重要性的評估，得到實質性議題矩陣。



高度重要議題



中度重要議題



一般重要議題

序号	议题	维度
01	隱私保護與數據安全	社會
02	合規管理	治理
03	風險管理	治理
04	AI 倫理與內容可信	社會
05	產品責任	社會
06	研發與創新	社會
07	僱傭關係	社會
08	發展及培訓	社會
09	反貪污反腐败	治理
10	薪酬及福利	社會
11	知識產權保護	社會
12	多元、平等與包容	社會
13	健康與安全	社會

序号	议题	维度
14	可持續戰略管理	治理
15	供應鏈管理	社會
16	信息公開透明	治理
17	行業推動	社會
18	清潔技術機遇	環境
19	應對氣候變化	環境
20	黨建引領	社會
21	溫室氣體排放	環境

序号	议题	维度
22	能源管理	環境
23	社區貢獻	社會
24	廢棄物管理	環境
25	資源使用	環境

SDG 響應



章節	實質性議題	微盟的承諾	SDGs 目標
持續完善公司治理	<ul style="list-style-type: none"> 信息公開透明 合規管理 風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> 反貪污反腐敗 黨建引領 可持續戰略管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 遵循適用的法律和法規誠信經營，保障持份者以及相關方權益，加強廉潔建設
驅動綠色轉型	<ul style="list-style-type: none"> 應對氣候變化 清潔技術的機遇 能源管理 	<ul style="list-style-type: none"> 資源使用 廢棄物管理 溫室氣體排放 	<ul style="list-style-type: none"> • 把握清潔技術機遇，助力提效降耗 • 減少碳排放 • 減少能源消耗與溫室氣體排放
攜手員工共創美好未來	<ul style="list-style-type: none"> 多元平等與包容 健康與安全 僱傭關係 	<ul style="list-style-type: none"> 薪酬及福利 發展及培訓 	<ul style="list-style-type: none"> • 為僱員提供多元、平等、共融的工作環境 • 賦能僱員的職業發展 • 提升僱員幸福感
打造負責任產品	<ul style="list-style-type: none"> 隱私保護與數據安全 研發與創新 AI 倫理與內容可信 	<ul style="list-style-type: none"> 產品責任 供應鏈管理 知識產權保護 	<ul style="list-style-type: none"> • 助力客戶數字化轉型 • 保護客戶的隱私及信息安全 • 提升產品質量與服務 • 為行業發展助力
賦能共榮發展	<ul style="list-style-type: none"> 行業推動 社區貢獻 	<ul style="list-style-type: none"> 黨建引領 	<ul style="list-style-type: none"> • 堅持公益事業投入 • 幫助社區少數人群提高生活水平 • 賦能和諧社會建設



- 董事會
- 投資者關係管理
- 風險識別與管理
- 合規治理
- 反腐敗與商業道德

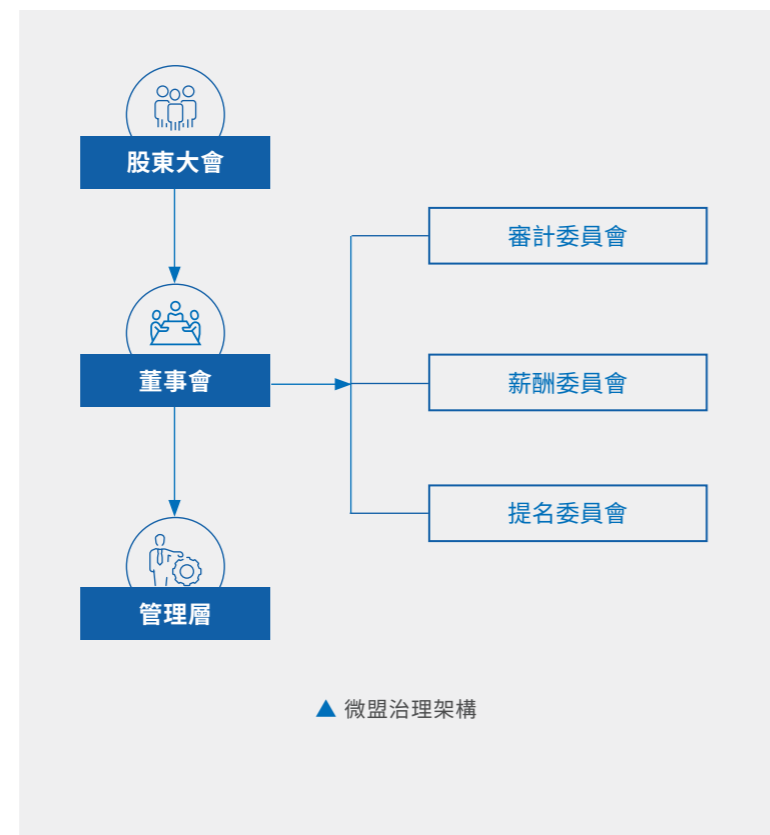
01 持續完善公司治理

董事會

治理架構

我們嚴格遵守《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄 C1《企業管治守則》及相關監管要求，依據《公司章程》，建立分工清晰、權責明確、制衡有效的法人治理架構。架構以股東大會、董事會及經營管理層為主體，明確各層級職責分工，確保決策科學、執行高效、監督有理，保障公司高效運作與穩健發展，切實維護股東及其他持份者權益。

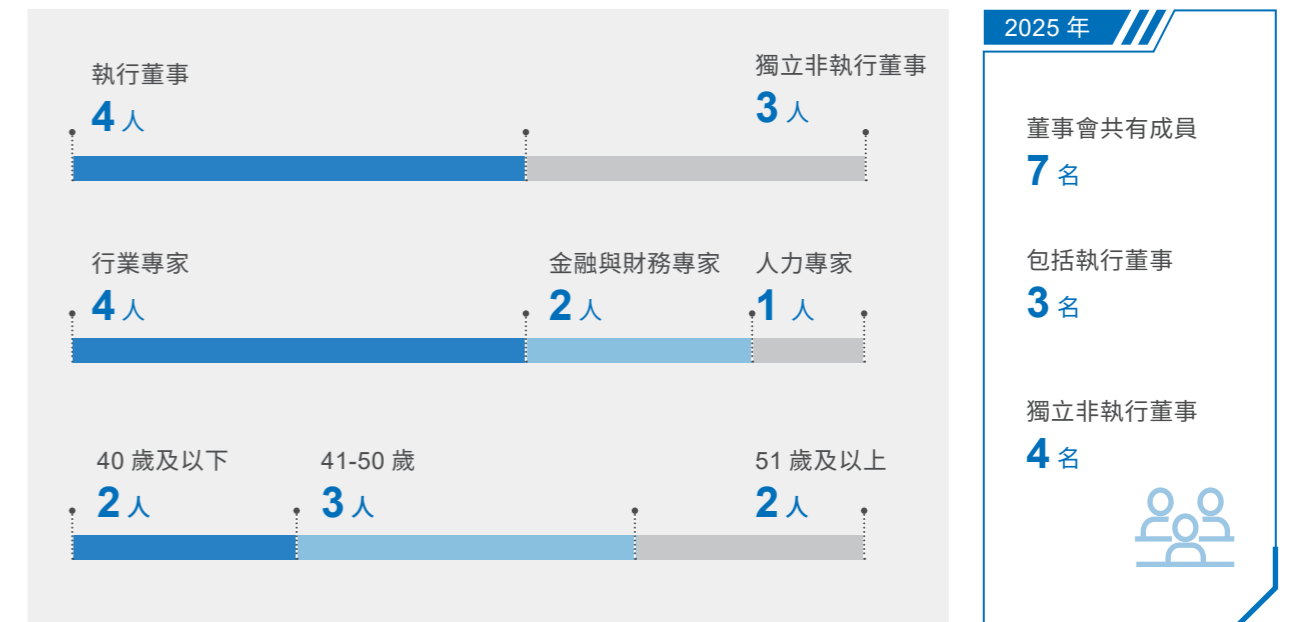
微盟集團董事會下設三個委員會，包括審計委員會、薪酬委員會和提名委員會。董事會為公司的最高決策機構、負責戰略制定、經營管理、決策審批、監督管理等職責，各委員會均制定了相關的職責文件，對委員會的職責、決策程序、議事程序等做出了明確的規定，以確保公司可持續、高質量發展。



董事會多元化

董事會主席由公司創始人孫濤勇先生擔任。董事會成員涵蓋行業、金融與財務以及人力資源等多個專業領域，具備豐富的管理經驗與專業知識，並對微盟及其所處行業的發展趨勢具有深入理解與前瞻視野。董事會整體具備履行職責所需的能力與獨立判斷力，能夠有效支持公司價值創造，回應各持份者的期望。

我們高度重視董事會多元化所帶來的治理效能。在《提名董事政策》中，我們明確要求於董事提名過程中，除考慮候選人的專業技能、知識、經驗及合規要求外，亦需綜合評估董事會的整體結構、成員人數及多元化平衡，以確保董事會組成具備互補性及最佳協同效應。



各委員會成員構成					
委員會	委員會主席	獨立非執行董事	獨立非執行董事占比	专业能力	
				行業專家 (名)	金融與財務專家 (名)
審計委員會	唐偉	獨立非執行董事	100%	1	2
薪酬委員會	李緒富	獨立非執行董事	66.67%	2	1
提名委員會	孫濤勇	執行董事	75%	2	2

董事會履職

報告期內，董事積極參與公司董事會及各委員會會議，充分履行董事職責，推動公司穩健發展和治理水平提升。

2025 年				
召開董事會	審計委員會	薪酬委員會	提名委員會	各董事出席率
6 次	2 次	2 次	2 次	100%

投資者關係管理

1 保障投資者權益

我們堅信透明的交流有助於保障投資者權益，並提升公司形象。我們遵循監管及其他信息披露相關要求，制定了微盟集團信息披露相關的管理制度，確保所有公開信息的合規、準確與及時。

2 信息披露與有效交流

我們定期向公眾披露財務報告、重大事項公告及業務進展，以便投資者全面了解公司的經營表現與發展方向。同時，我們通過投資者關係活動、電話會議和電子郵件等多種渠道，與投資者保持積極溝通，及時回應市場關切。通過持續的信息披露與有效交流，我們不斷深化與投資者及潛在投資者的互信關係，保障投資者合法權益，並持續提升公司在資本市場的形象與聲譽，促進企業價值的長期穩健增長。

報告期內

我們召開股東大會

1 次

披露文件

43 份



風險識別與管理

我們認為及時、有效的風險管理對於企業行穩致遠至關重要。為及時識別並有效應對各類風險，提升本集團在內外環境變化中的抗風險能力，我們持續完善風險管理及內部監控體系，建立分工明確、責任清晰的風險管理機制。

董事會對本集團風險管理及內部監控系統的有效性承擔最終責任，並委託審計委員會持續監察相關體系的運作情況。審計委員會定期對本集團風險管理及內部監控系統進行檢討，相關檢討涵蓋財務、營運及合規等重要監控領域，並通過審閱外部專業機構及內部審核報告、與管理層及高級管理人員定期溝通等方式，持續評估風險管理及內部監控體系的運作情況，並向董事會提出改進建議，以不斷提升本集團的風險管理水平。

管理層負責設計、實施及維護風險管理及內部監控系統，各主要營運單位及部門負責日常風險管理工作，包括識別可能影響本集團經營表現的主要風險，並根據風險發生概率及潛在影響進行評估與管理，制定相應的控制措施及應急預案。管理層持續監察相關措施的執行情況，並定期向審計委員會匯報風險管理及內部監控系統的運行情況。

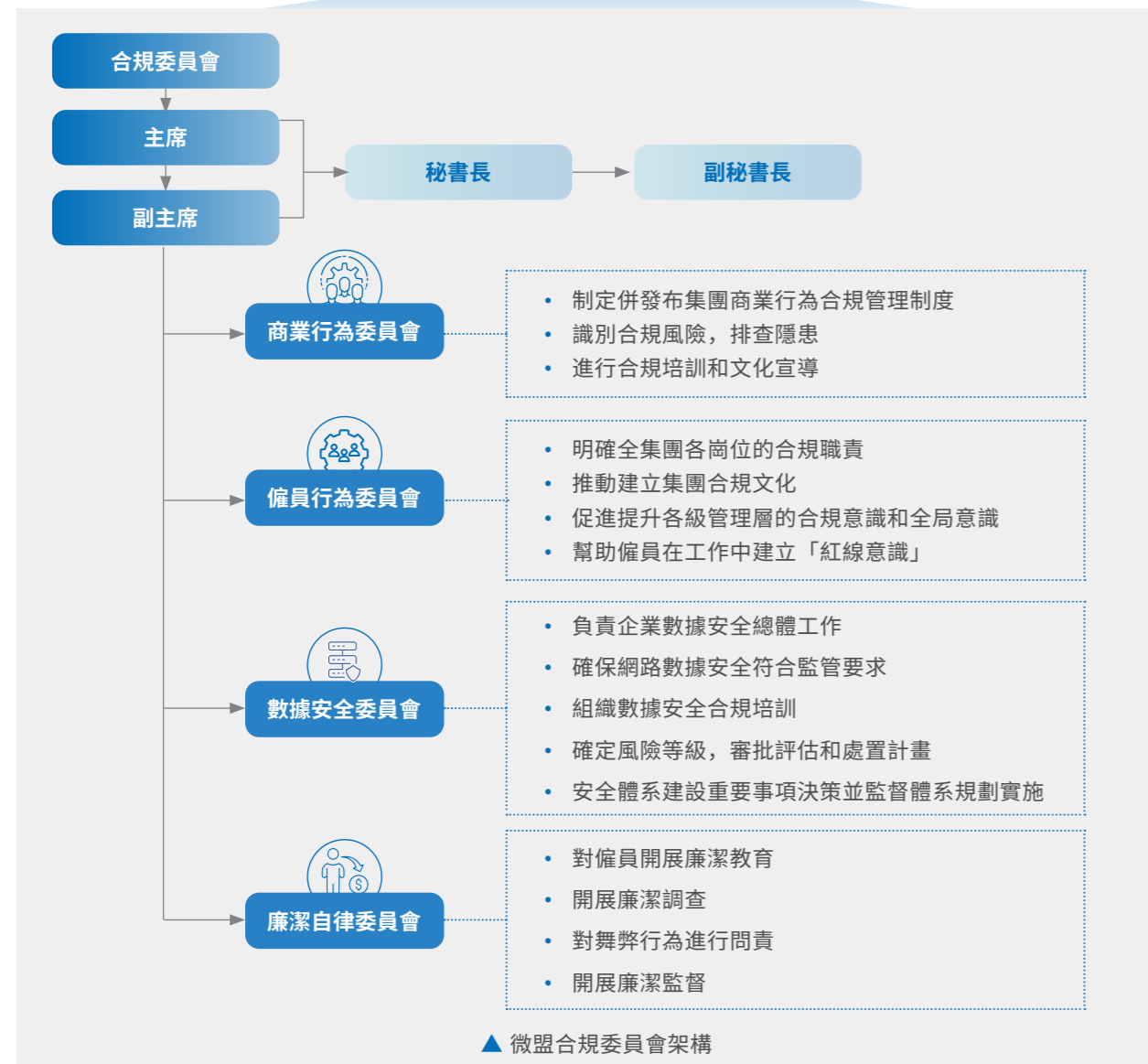


合規治理

治理架構

我們將企業合規管理作為重要工作支柱，由合規委員會負責合規領導工作，持續健全完善制度、識別合規風險，並依據工作流程進行相應合規審查、追責及考評等工作，我們將風險應對貫穿在日常工作方方面面，並通過系統化合規培訓提升全體僱員及管理人員的認識及能力。

我們的合規治理架構由合規委員會和四個專業委員會組成，專業委員會分別是：商業行為委員會、僱員行為委員會、數據安全委員會和廉潔自律委員會。專業委員會各司其職，組成微盟合規治理的有效體系。



治理准則

微盟集團遵照 GB/T 35770 / ISO 37301:2021 《合規管理體系要求及使用指南》，秉持「全面覆蓋、強化責任、協同聯動、獨立客觀」四項基本原則，建立健全合規治理架構，對本集團及旗下各子集團、全資公司、控股公司及參股公司開展合規管理相關工作。

堅持將合規要求覆蓋各業務領域、各分子公司、各子集團，涉及全體僱員，貫穿決策、執行、監督全流程；

全面覆蓋

把加強合規管理作為各業務主要負責人的重要任務，建立全員合規責任制，明確管理人員和各崗位僱員的合規責任並督促有效落實；

強化責任

推動合規管理與業務運營、法律風險防範、僱員管理、審計、內控、風控、信息安全等工作相統籌、相銜接，確保合規管理體系有效運行；

協同聯動

嚴格依照法律法規和集團規章等制度對企業及僱員行為進行客觀評價和處理。合規委員會及各專業委員會獨立履行職責，不受任何其他部門和人員的干涉。

客觀獨立



反腐敗與商業道德

我們的理念

微盟集團始終秉持誠信經營的原則，將反腐敗反貪污反舞弊作為公司治理的重要組成部分，不斷加強廉潔管理體系，確保業務運作的透明性與合規性。自 2022 年加入「企業反舞弊聯盟」與「陽光誠信聯盟」以來，微盟集團持續強化廉潔經營承諾，積極推動反舞弊與誠信合規管理。

 <p>公司價值觀 誠信正直、合作創新、 客戶第一、擁抱變化</p>	 <p>廉潔文化方針 預防為主、 懲防並舉</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

我們的商業道德實踐涵蓋了包括董事會成員、正式僱員及其他僱員在內的所有成員。公司制定《廉潔管理制度》《舉報管理制度》《利益衝突管理制度》及《禮品禮金處置管理辦法》等相關制度，明確禁止任何員工以任何名義收受商業賄賂、謀取私利或侵佔公司資產等損害公司利益的行為。

治理架構

我們成立廉潔自律委員會作為公司廉潔管理的管理機構，下設廉正監察部作為具體執行機構。廉潔自律委員會主任由公司財務負責人擔任，並定期在高管議會上通報公司廉潔管理情況，確保相關政策得到有效落實。通過管理層的公開討論與監督，公司持續強化廉潔合規文化，推動高管以身作則，帶動全體員工共同維護廉潔自律的企業氛圍。



我們的舉措

廉潔協議對員工及供應商全覆蓋

根據《員工手冊》及《廉潔管理制度》要求，我們要求員工簽署《僱員廉潔管理協議》。我們將廉潔管理要求延伸至供應鏈環節，在供應商准入階段，我們將商業道德、環境責任與社會責任表現納入准入登記及考量範圍，所有通過准入審核的供應商均需簽署《微盟集團廉潔管理協議書》，共同維護誠信、透明與合規的業務環境。

2025 年

全體僱員完成廉潔管理協議的簽署
100%

全體供應商完成廉潔管理協議書的簽署
100%

強化廉潔風險防控

公司建立並持續完善員工利益衝突申報機制，定期組織員工開展利益衝突申報與自查，明確關聯關係、對外投資及業務往來等申報範圍，要求員工如實、完整填報相關信息，從源頭加強對潛在利益衝突風險的識別與管理，促進員工廉潔從業，防範利益輸送及不當關聯交易風險。

2025 年度員工利益衝突申報

微盟

2025 · 上半年度
員工利益衝突申報

親愛的小伙伴们：
2025上半年度“員工利益衝突集中申報”工作已經啟動啦，這份申報細則請收好~

微盟

2025 · 下半年度
員工利益衝突申報

親愛的小伙伴们：
2025下半年度“員工利益衝突集中申報”工作已經啟動啦，這份申報細則請收好~

我們共收集員工主動申報的利益衝突申報事項 **221** 條，查處 **1** 起瞞報的利衝事項，處理率 **100%**

持續推動內部廉潔教育

案例：「廉“節”」提醒

我們高度重視企業廉潔文化建設對推動陽光經營的重要作用，持續通過廉潔意識培養、線上與線下活動組織以及員工互動交流等多種形式，開展廉潔文化宣傳與建設。我們在重要節假日前通過企業微信發布廉潔提醒，將廉潔理念融入員工日常工作與行為意識之中，以廉潔文化賦能企業治理。



在廉潔培訓方面，我們於盟學堂「通用力培訓」板塊下設立廉正專區，專區涵蓋廉正監察部門介紹、廉潔文化宣講以及系列廉潔課程，為員工提供系統化的廉潔教育與學習資源。同時，新入職員工須完成相關廉潔課程的學習並通過考核，以進一步強化員工的廉潔合規意識。

2025 年

我們的廉正線上課程觀看人次數 **6,346** 人次

僱員覆蓋率 **100%**

舉報管理及舉報人保護

我們高度重視違法違規行為的舉報監督管理及舉報人保護，持續完善舉報管理與內部監督機制。公司制定並執行《微盟集團舉報管理制度》，明確舉報受理範圍、舉報人權益保障、調查與處置流程及獎懲機制。公司建立由合規委員會及廉正監察部組成的舉報受理與處置架構，其中廉正監察部為集團廉潔舉報的統一歸口部門，負責舉報線索的受理、調查與跟進處理。

我們持續完善舉報渠道與管理平台，設立舉報郵箱及舉報電話，並將相關渠道及處置程序公開於公司網站及內部管理系統。公司明確保障員工依法舉報違法違規行為的權利，對舉報人信息及相關材料採取嚴格保密措施，我們反對任何形式的阻攔、壓制和報復行為，並明確對相關情況依法追究責任。

案例：微盟廉潔日活動

報告期內，我們以「廉潔守正，逐光而行」為主題舉辦第三屆微盟廉潔日活動，通過多元化形式持續深化員工廉潔意識。本次活動設置「廉情摸底，以答促廉」「趣味闖關，以行踐廉」及「警示教育，以案警廉」三大模塊，包括廉情匿名問卷調查、廉潔文化互動闖關活動及警示教育參觀等內容，吸引僱員熱情參與。



舉報專用郵箱：
jubao@weimob.com

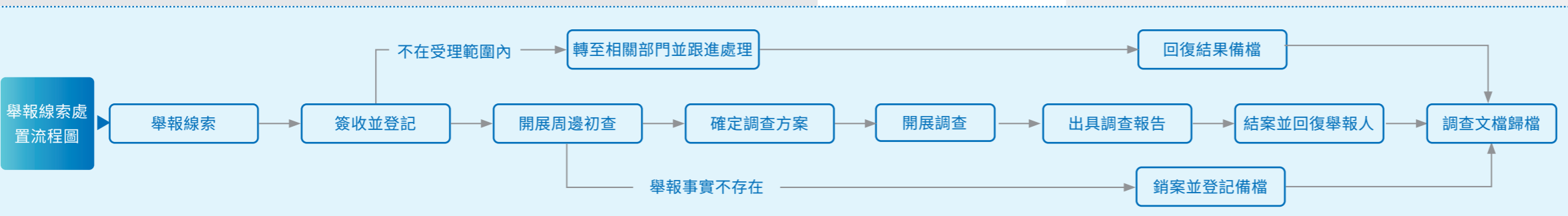
舉報專線：
86-21-66198110

舉報地址：
中國上海市寶山區逸仙路 2800 號微盟總部大廈

盟管家 Web- 廉正舉報平台

工作台 - 廉正舉報平台

員工對公司舉報機制及廉正監察工作的信任度持續提升。相關案件主要通過內部監督及主動排查發現，公司已及時調查處置並完善管理機制，以防範類似風險再次發生。



報告期內，本集團共收到舉報 **24** 起（其中匿名 **10** 起、實名 **14** 起），舉報數量較上年度下降 **11%**；涉及貪污、賄賂、勒索、欺詐或洗黑錢的相關舉報及違規事件為 **3** 起。



- 保護信息與數據安全
- 研發與創新
- 產品與服務質量

02 打造負責任產品

打造負責任產品

保護信息與數據安全

隨著公司業務規模持續擴展及數字化服務場景不斷深化，我們進一步強化信息安全保障體系建設，持續提升數據安全防護能力與風險監測水平。我們嚴格遵守《中華人民共和國民法典》《中華人民共和國網絡安全法》《中華人民共和國數據安全法》《中華人民共和國個人資訊保護法》《信息安全技術 網絡安全等級保護基本要求》(GB/T 22239—2019)、《香港個人資料(私隱)條例》(PDPO)、《歐盟通用數據保護條例》(GDPR)及聯交所ESG守則等適用法律法規及監管要求，持續完善數據安全與個人資料保護合規管理體系。作為香港上市企業，我們密切關注境內外監管動態，確保消費者資料及隱私管理符合適用法律標準與監管要求。



公司建立涵蓋數據安全治理、信息安全管理、數據隱私保護及安全事件應對的制度體系，制定《數據安全委員會行動綱要》《信息安全管理制度》《信息安全管理手冊》《數據安全管理規範》《數據隱私保護辦法》等管理文件，從數據全生命週期管理、操作安全控制、供應商管理及安全事件處置等多維度強化風險管控，保障產品與服務的隱私合規性及資訊透明度。

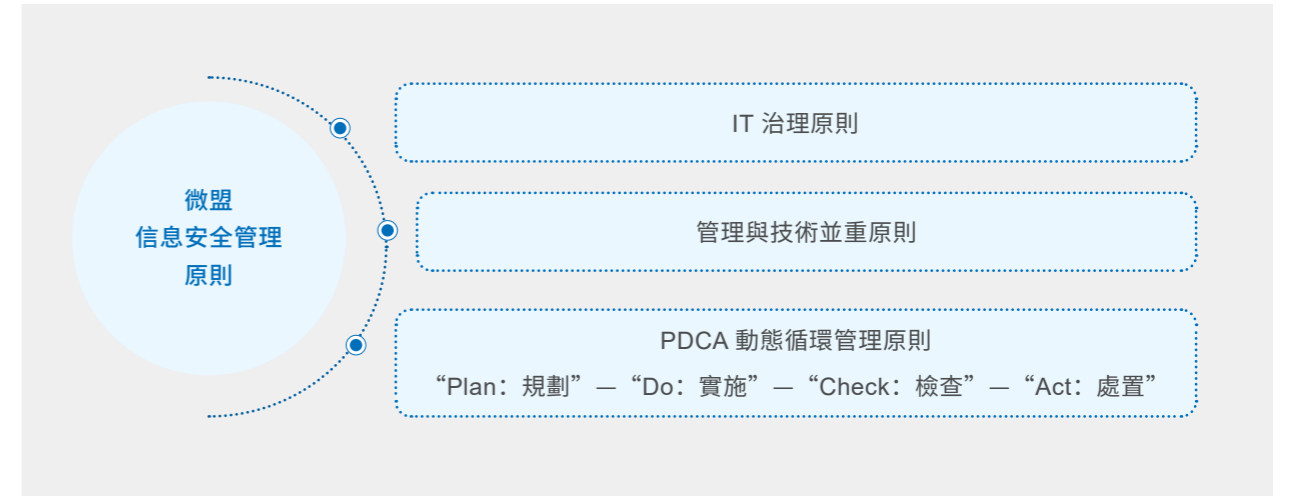


我們的理念

信息安全

我們將信息安全作為企業可持續發展的核心基石，始終堅持「客戶第一」的理念，構建安全、合規、可信的數字環境。

我們遵循信息安全、數據安全和隱私保護相關法律法規要求，以「預防為主，共築信息安全；完善管理，贏得顧客信賴」為信息安全方針，以「零數據安全事故」為管理目標，且管理目標與管理層績效綁定，不斷優化提升，全力保障公司數據及用戶信息安全。



治理架構

我們建立完善的數據安全治理架構，設立數據安全委員會統籌公司數據安全相關工作。數據安全委員會作為公司數據安全管理的決策機構，負責制定數據安全戰略與管理方針、指導管理決策與協調數據安全事項。

信息安全部與法務合規部作為管理層單位，確保數據安全與數據合規要求全面落地；各業務及職能部門作為執行層，承擔具體實施責任，推動數據安全管理措施在日常運營中的有效執行。



數據隱私保護

我們高度重視數據安全及隱私保護管理，依據 ISO 27001 信息安全管理體系及 ISO 27701 隱私信息管理體系等國際標準，建立多層級、全方位的信息安全與隱私保護體系，持續提升風險防控與合規管理能力。



數據管理能力成熟度認證



ISO 27701 隱私信息管理系統
認證證書



ISO 27001 信息安全管理體系
認證證書



ISO 27017 雲計算安全評估證書

我們制定了《微盟個人數據隱私保護政策總綱》《隱私數據收集處理管理程序》《個人數據洩漏事件應急響應管理規定》等政策與管理辦法，在業務活動及內部運營過程中嚴格按照適用法律法規處理個人數據，持續強化個人信息保護與風險防控能力。

案例：私域安全護航計劃



2025年6月，微盟與騰訊雲聯合發布「私域安全護航計劃」，聚焦於「技術共建」、「專家保障」、「大促護航」三大核心領域，為零售行業了提供更安全、穩定、高效的數位化解決方案。

我們要求相關部門負責人及項目團隊充分理解並遵循公司隱私數據處理的基本原則，在涉及個人資料的各類場景中，無論對外產品與服務交付，或內部運營管理，均嚴格落實相關合規要求。我們以合規、安全與透明為核心，確保個人資料在全生命週期內得到妥善管理與有效保護。



基於適用國際標準及監管要求，我們遵循以下隱私數據處理基本原則：

1 合法、正當、透明

個人數據應當以合法的、正當的和對數據主體透明的方式來進行處理。

2 目的限制

個人數據的收集應當具有具體的、清晰的和正當的目的，對個人數據的處理不應當違反初始目的。

3 數據最小化

個人數據應與數據處理目的相關，且是適當、必要的。

4 準確性

個人數據應當是準確的，如有必要，必須及時更新，應採取合理措施確保不準確的個人數據，及時得到刪除或更正。

5 儲存期限最小化

個人數據保存期限應為實現目的所必需的最短時間，超出期限後，應對個人數據進行刪除或匿名化處理。

6 數據的完整性與保密性

處理過程中應確保個人數據的安全，採取合理的技術手段和組織措施，避免個人數據被意外或非法毀損、丟失、篡改、未授權訪問和披露。

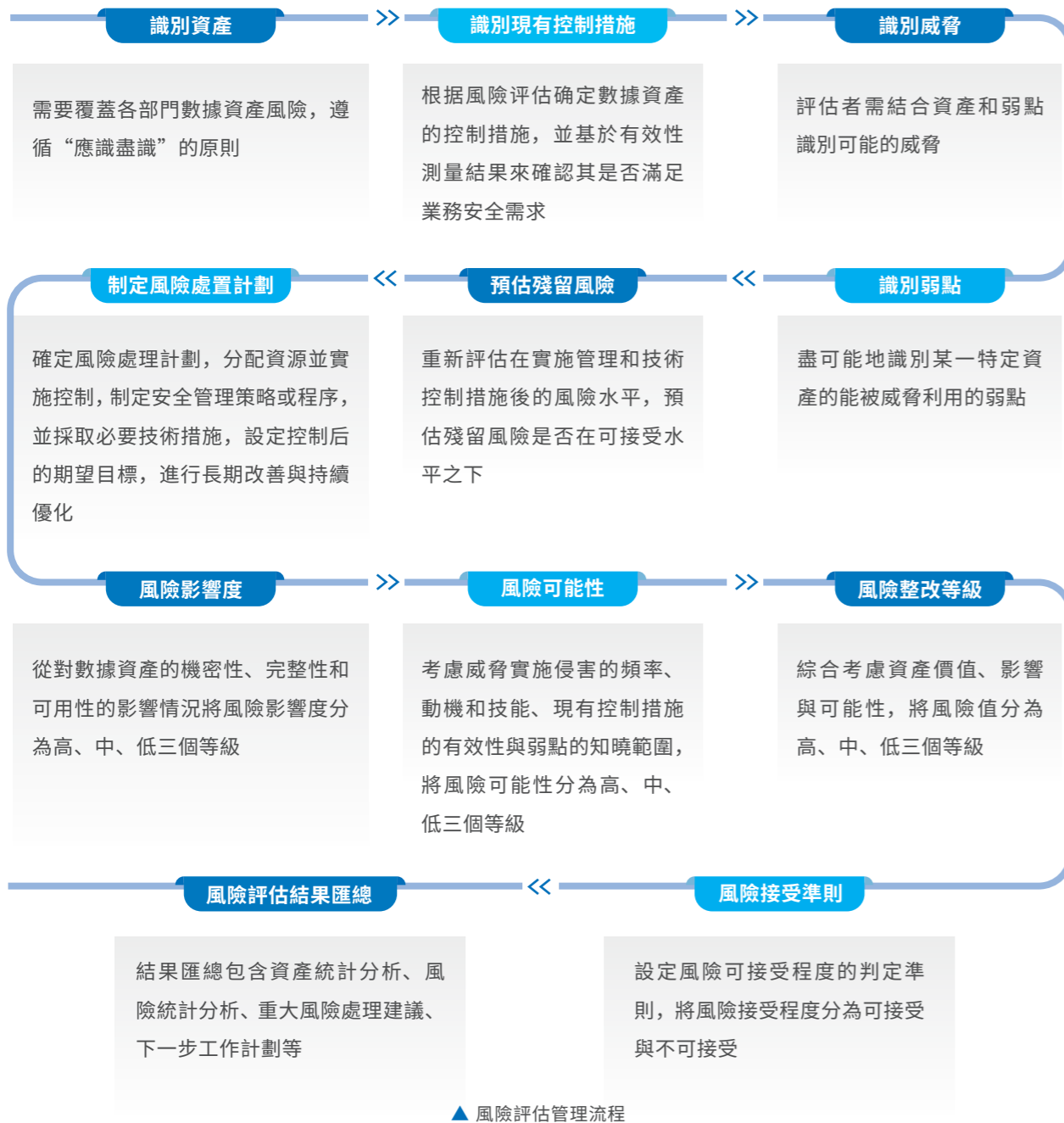
7 可問責性

數據控制者必須負責且能夠對外展示遵從了前述原則。

風險管理

我們制定《信息安全及隱私風險管理規範》，建立系統化的風險識別與評估流程，覆蓋數據全生命週期各階段，並相應採取安全管理措施，保障數據的機密性、完整性及可用性。通過數據分級分類管理、加密傳輸、訪問權限控制、數據脫敏處理、安全銷毀以及定期審計與持續改進機制，持續強化數據安全防護能力，降低相關風險。

在風險處置方面，公司依據風險評估結果制定整改計劃及跟蹤機制，由專職負責人落實具體應對措施，並持續監控風險變化情況，確保殘餘風險控制於可接受範圍內。



培訓強化意識與能力

我們持續定期開展隱私與數據安全培訓，依託內部學習平台「盟學堂」提供靈活便捷的線上學習資源，提升僱員對數據安全與個人資料保護重要性的了解，強化對公司安全政策與管理要求的遵循意識，降低信息安全風險，為公司穩健運營提供支持。

公司結合不同崗位職責與風險特點，分層分類設計培訓內容，涵蓋法律法規培訓、安全意識培訓及安全技術培訓等方面。



案例：安全意識培訓

報告期內，公司組織開展信息安全專題培訓，涵蓋安全概述、安全意識及信息安全制度等內容，圍繞密碼安全、個人信息保護、源代碼安全及數據安全等重點議題強化宣導，持續提升僱員安全風險識別能力與制度遵循意識。

目录 CONTENTS

- 1 | 安全概述
- 2 | 安全意識
- 3 | 信息安全制度

案例：月度信息安全意識宣傳

2025年9月，信息安全部針對郵件傳輸安全開展專題宣導並配套信息安全動畫培訓，強化郵件安全與傳輸加密管理要求，提升僱員敏感信息保護意識。



安全及应急管理

我們依據《安全事故分類定級規範》對安全事件實施分類分級管理，建立完善的安全事件應急響應機制與數據安全事件處置流程，以有效識別、應對及處理各類潛在數據安全事件，規範問題排查及整改修復流程，以最大限度降低對業務運營的影響。

分級管理

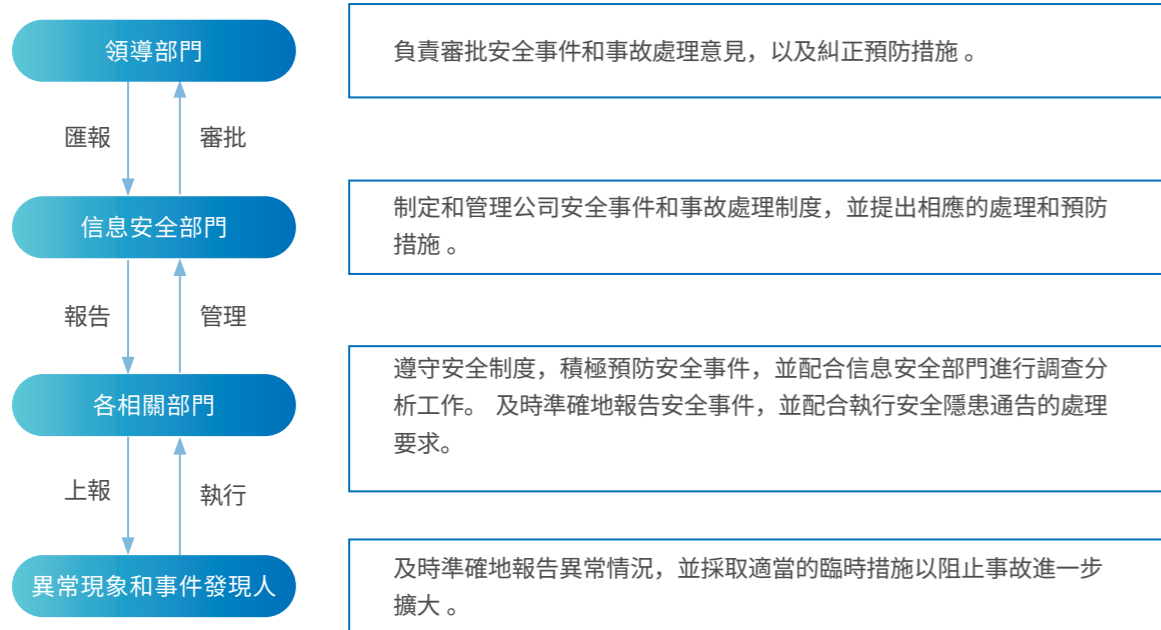
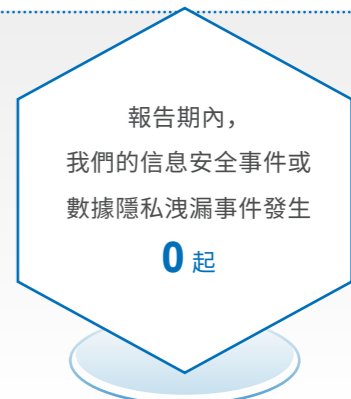


我們依據《個人數據洩漏事件應急響應管理規定》建立常態化演練機制，定期組織內部應急演練，並按要求參與市級及國家級專項演練。我們制定《信息安全事件分析講評處罰規定》，規範安全事件發生後的分析評估、責任認定及整改落實流程，確保問題得到有效復盤與改進，形成風險管理的閉環機制。

國家級	省級	行業級	地區級
2次	2次	2次	1次
32人天	11人天	30人天	5人天
公安部	省網信辦	運營商	區網信辦 / 網安

案例

2025年9月，公司於微盟大廈機房組織開展服務器故障應急演練，模擬硬盤損壞及系統異常場景，由IT部門按既定流程完成問題排查、硬盤更換、數據恢復及系統校驗，有效檢驗了應急響應機制與業務連續性保障能力，提升突發故障下的快速恢復水平。



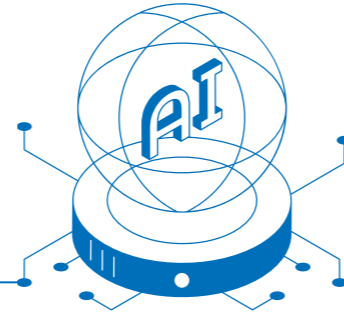
▲ 安全事件反饋機制

研發與創新

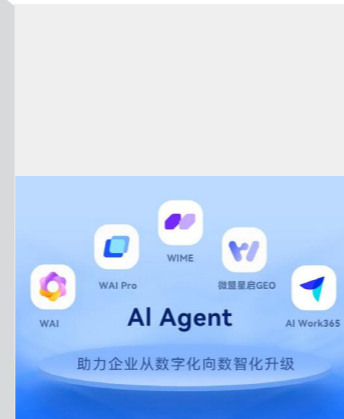
賦能數智發展，助力行業可持續轉型

面對複雜多變的市場環境與技術變革帶來的新機遇，我們堅定以 AI 技術為核心驅動力，持續深化在 SaaS 與精準營銷主業的戰略佈局，圍繞電商與零售等核心場景，加速推進 AI Agent 技術的規模化應用與落地。我們始終秉持「技術驅動商業增長」的理念，助力商家實現從數字化向數智化升級，推動業務穩健與可持續發展。

2025 年，我們進一步完善 AI 產品矩陣，推出 AI Work365 並佈局生成式引擎優化 (GEO) 解決方案「微盟星啟」，幫助品牌在 AI 生態中提升可見度與經營效率。報告期內，AI Agent 在客服、選品、運營、營銷等多場景加速落地，推動商戶經營從數字化向數智化升級。

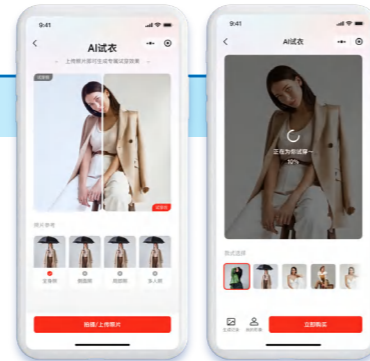


- 賦能微盟智能化發展**
我們將 WAI 深度應用於自身營銷服務體系，覆蓋約 80% 設計師團隊，月均素材創作量超過一萬條，大幅提升內容生產效率，進一步釋放組織效能與運營效率。
- 推動傳統企業效率提升**
AI 技術深度融入 SaaS 產品矩陣，賦能企業提升運營效率，支持自然語言數據查詢與多模態內容生成等功能，進一步降低中小企業使用前沿技術的門檻，推動業務數智化升級。
- 強化營銷運營效能**
我們持續推進「AI+ 營銷」戰略，將 AI 應用於內容創作、投放優化及風控管理等環節，通過 AI 模型識別素材並生成可視化報表，強化數據決策能力。報告期內，AI 產品輔助創作佔比超過 60%，內容生成效率提升 45% 以上，系統可用率達 70% 以上。



案例：AI 試衣賦能零售經營升級

微盟推出「AI 試衣」解決方案，針對服飾電商高退貨率與低轉化率痛點，結合大模型能力與自研服裝識別技術，實現 5 秒生成虛擬試穿效果，提升消費者決策效率與購物體驗；同時，形成識別、試穿與數據優化的閉環機制，助力商家提升轉化效率並降低退換率。



打造可靠、可信 AI 產品

隨著人工智能技術的快速發展，AI 安全治理與健康發展已成為行業關注的核心議題。微盟 WAI 營銷多模態內容深度合成演算法通過國家網信辦深度合成服務演算法備案，備案通過意味著微盟 WAI 營銷多模態內容深度合成演算法的合規性和安全性獲得國家監管部門認可。

AI 內容治理

我們建立完善的生成內容管理機制，通過添加浮水印、溯源管理等技術措施，嚴格控制和管理 AI 生成內容的版權問題，確保內容的創意合規性得到保障。

技術層面

WAI 大模型融合協力廠商大語言模型能力與自研技術持續迭代優化，2.0 版本準確率達 **88.2%**，文案可用率超過 **80%**，有效提升內容生產質量與穩定性。

我們深知 AI 技術高速演進同時伴隨風險與挑戰，因而持續推動生成式人工智能技術的安全、可靠與可控發展，強化數據與演算法合規管理，不斷提升系統的安全性、可靠性、公平性與透明度，確保 AI 創新與價值觀、倫理標準相協同，實現健康、可持續發展。

○ 2025 年 ○

微盟申報的「企業去中心化數字化轉型標準化試點」項目，順利通過上海市市場監督管理局組織的驗收評估。

我們牽頭制定國家標準《向未成年人提供生成式人工智能服務安全指引》（2025-CSAC），倡導在模型訓練中引入未成年人保護與倫理安全原則，守護清朗網絡空間。

案例

2025 年 8 月，微盟集團助力寶山區公安局反詐中心上線警企反詐聯盟「寶聯燈」系統，在風險預警、涉詐攔截及資金挽損等方面取得積極成效，獲上海市公安局授予「2025 年度上海市反詐工作優秀單位」。

截至報告期末，系統共攔截異常開卡及異常業務辦理 **665 人次**，挽回損失現金 **2,351 萬元**、黃金 **2,260 克**，成功勸阻涉詐案件 **228 起**。

案例

2025年9月，微盟參與發起《人工智能安全行業自律倡議》，推動共同構建安全、可靠、可控的人工智能產業生態。



知識產權保護

我們始終高度重視知識產權保護，致力於防範侵權風險並提升企業核心競爭力。微盟嚴格遵守《中華人民共和國商標法》《中華人民共和國專利法》《中華人民共和國著作權法》等相關法律法規，並制定《微盟集團知識產權管理制度》《專利權管理制度》《商標管理制度》《電腦軟件著作權管理制度》等內部規範，持續完善知識產權管理體系，加強權益保護與合規管理。

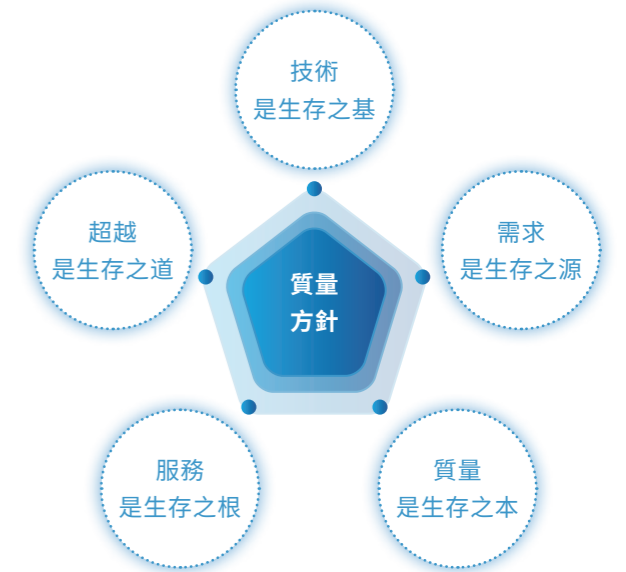
作為技術驅動型企業，我們深知創新是高質量發展的重要基礎。為鼓勵僱員積極參與科技創新與成果轉化，我們建立《僱員專利申請獎勵制度》，依據專利類型及申請階段設立明確的激勵標準；同時，根據實際需求引入專業外部機構提供專利挖掘與撰寫培訓支持，持續提升僱員的創新能力與知識產權保護意識。

	單位	發明專利	實用新型專利	外觀設計專利	軟件著作權
申請數	件	1	0	4	16
授權數	件	10	0	0	14
有效數	件	36	3	22	267



產品與服務質量

微盟高度重視產品與服務質量，我們嚴格遵守《中華人民共和國消費者權益保護法》《中華人民共和國廣告法》等相關法律法規，並制定《微盟集團廣告合規指引》等內部制度，重視客戶滿意度與意見反饋的及時處理，將負責任營銷理念貫徹於日常經營與產品研發過程中。



負責任營銷


我們高度重視營銷服務的合規性與責任管理，嚴格遵守相關法律法規，並制定《微盟集團廣告合規指引》，對廣告主資質審核、廣告內容審核及二次審核機制作出明確規範。我們持續關注市場監管動態，動態更新內部風控標準，通過制定《風控審核標準》及明確網絡違禁詞清單，加強營銷風險識別與管控。

報告期內，公司更新《國際化業務合作開發規則》及《微盟企服與微盟營銷業務合作規則》，進一步完善營銷業務合作及合規管理機制。公司持續投入建設廣告合規技術系統，對廣告素材與內容開展自動化合規審查，並對視頻畫面、語音及文本內容進行識別與風險提示，進一步提升了審核效率。




報告期內，我們牽頭制定《基於人工智能的營銷視頻自動生成服務技術要求》(TCCSA641-2025) 團體標準，推動人工智能營銷內容生成的合規與規範化發展。

負責任內容審核




廣告審核機制

我們建立了嚴格的廣告審核機制，在確保廣告內容符合相關法律法規要求的同時，防止虛假、誇大或具誤導性的宣傳行為，切實保障消費者權益。針對兒童相關廣告及健康產品廣告等具較高合規與社會影響風險的內容，我們將社會公序良俗納入管理考量，並實施更為嚴格的審核措施。



合規數字營銷

我們持續加強風險管控與內容治理能力，聯合平台夥伴開展風控專項行動，通過技術識別與人工審核相結合的方式，提升對違規廣告與風險內容的識別與處置能力，維護健康、合規的數字營銷生態。



意識培養

在意識培養方面，我們定期組織廣告法及相關合規培訓，邀請法律專業人士授課，並將培訓資料上傳至內部知識庫，方便員工隨時查閱與學習最新法規要求，確保合規標準在實際業務中得到有效傳達與落實。我們亦與行業頭部企業開展廣告合規培訓與交流活動，持續提升公司及行業的合規管理水平。

案例：騰訊媒體來訪開展廣告產品專項賦能培訓



案例：微盟 x 騰訊：風控專項行動

微盟聯合騰訊持續強化風控專項行動，構建自身業務安全壁壘的同時積極響應平台各項治理動作。



2025 年

我們的風控專項投入超 400 萬	同比 24 年增長 50%		
全年賬戶巡查量超 36+ 萬	素材檢測量超 7200+ 萬	永久封禁黑名單主體 303 個	打擊黑灰產風險廣告 3300 例
涉政風險廣告 9000 例	其它各類重點違規超 30 萬例		
重點違規主體數量同比 24 年減少 47%	一級違規數量同比減少 79%		

產品質量管理

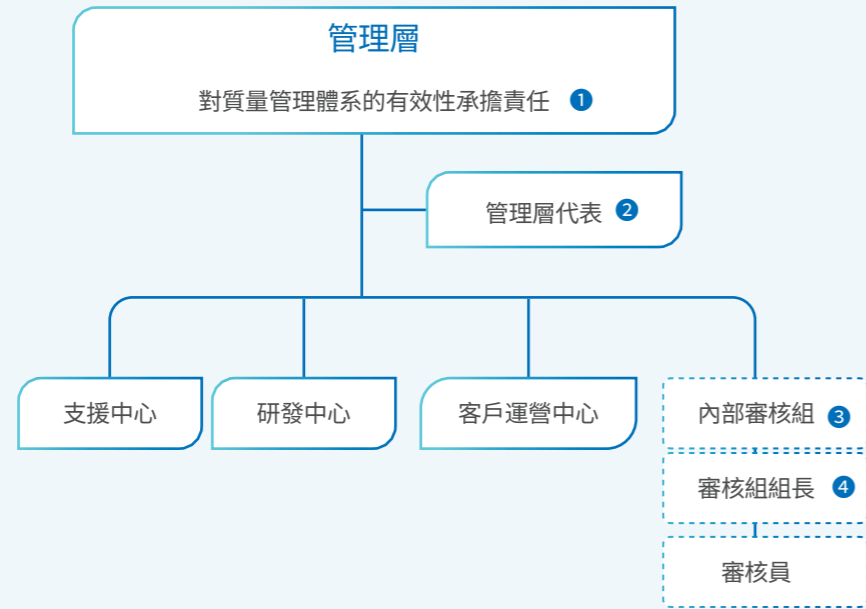
我們依據《GB/T 19001-2016 質量管理體系要求》編制《質量手冊》及配套程序文件，構建系統化的質量管理框架。為確保質量管理體系有效運行，公司建立由管理層統籌，研發中心、支援中心、客戶運營中心及內部審核組協同參與的質量管理組織架構，明確各部門職責分工與協作流程，質量管理覆蓋產品研發、交付與服務全流程。



ISO 9001
質量管理體系
認證證書



ISO 20000
信息技術服務管理體系
認證證書



- 1 負責制定質量管理體系的质量方針和质量目標，確保其與公司環境和戰略方向相一致，並將公司質量管理體系要求融入公司的業務過程。
- 2 確保質量管理體系符合標準要求，各流程能獲得預期的產出。匯報質量管理體系的績效以及改進機會，同時在變更質量管理體系時維護「顧客為中心」的完整性。
- 3 組織審核員制定並進行審查，根據內審結果撰寫不合格報告和內部審核報告，對審核過程和結果進行全面記錄和總結。
- 4 負責制定詳細的內審檢查表，並嚴格按照審核計劃進行內審工作，對不符合要求的項目進行追蹤和驗證。

▲ 微盟質量管理體系組織架構

商業目標

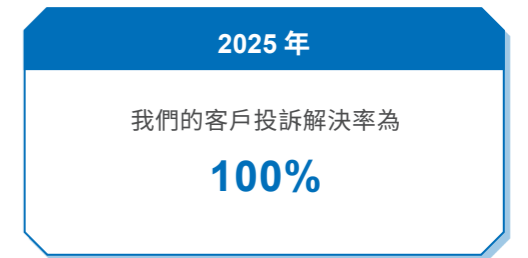
- ▶ 質量保障部門結合人工測試與自動化測試，以確保產品上線後的穩定性與安全性。
- ▶ 注重服務可用性和運維監控，建立一套監控與應急處理系統，採用自動化檢測以及時發現問題，結合人工幹預快速修復，最大化減少客戶影響。
- ▶ 強化產品上線後的運營數據追蹤及成效評估，全面分析從產品研發到市場落地的整體過程，確保業務價值的實現。
- ▶ 針對發現的改進需求，聯合銷售、市場、運營、研發等多部門，跨部門協作共同參與策劃，制定改進計劃。

優質客戶服務

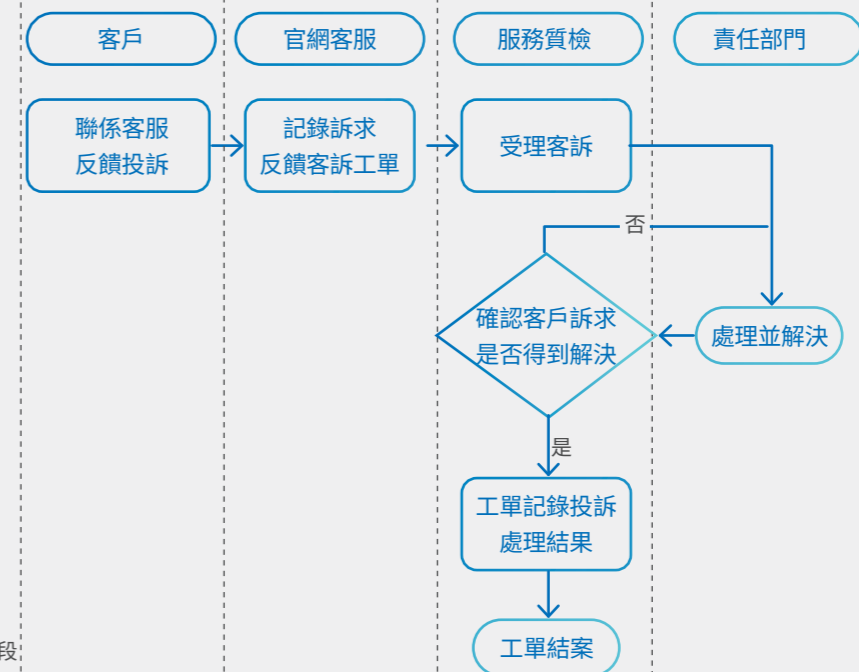
微盟始終以客戶滿意為重，我們通過面談、電話、郵件等多元渠道定期收集客戶反饋，並向客戶發放《客戶滿意度調查表》，全面了解其對產品與服務的評價。我們對調查結果進行系統記錄與分析，梳理改進建議，並將其作為持續優化產品與服務的重要依據。同時，公司持續完善客戶服務培訓體系，提升服務專業度與響應效率，強化客服團隊對產品與解決方案的理解與支持能力。

及時有效的客訴處理

為保障客戶合法權益，我們建立標準化客戶投訴處理機制。客戶可通過客服熱線或在線渠道反映問題，所有投訴均由專門的服務質檢部門受理，並根據問題性質與嚴重程度分級處置。處理完成後，我們同步開展案例復盤與根因分析，制定改進措施並跟蹤落實，防範類似問題再次發生，確保客戶需求得到及時、公正和有效的回應。



投訴處理流程圖





- 應對氣候變化
- 綠色低碳運營
- 數智化賦能低碳發展
- 生物多樣性保護

03 驅動綠色轉型

應對氣候變化


報告期內，本集團依據氣候相關財務信息披露工作組（Task Force on Climate-related Financial Disclosures，簡稱「TCFD」）的建議，從治理、戰略、風險管理以及指標與目標四個維度，系統識別並評估微盟集團面臨的氣候相關風險與機遇，並在此基礎上更新相應的應對措施及影響等級，持續推進氣候變化相關管理工作的落實。

治理

本集團高度重視氣候變化帶來的風險與機遇，董事會對氣候相關事項承擔最終監督責任。董事會授權合規委員會統籌負責 ESG 管理工作，涵蓋氣候風險與機遇的識別、評估及管理，並定期向董事會匯報相關進展。集團管理層在合規委員會的監督下，協同 ESG 工作小組，推動氣候戰略及氣候風險管理工作的落實。

為積極應對氣候變化，本集團結合自身業務特點，制定並持續完善氣候變化緩解及適應策略，以加強對業務運營中氣候相關風險的管理能力。

董事會



授權合規委員會全面負責 ESG 管理工作，涵蓋氣候風險識別、評估及管理。

合規委員會



定期向董事會匯報氣候變化相關議題，確保決策層對氣候議題的充分了解和有效應對。

ESG 工作小組



在此基礎上，我們構建了應對氣候變化治理體系，由集團管理層領導，合規委員會統籌監督，ESG 工作小組具體實施，全面推進集團氣候戰略與氣候風險管理工作的落地實施。相關治理架構詳見「ESG 治理架構」圖示。

策略

微盟集團深知氣候相關風險與機遇可能對公司的戰略規劃、財務業績（如收入、成本）和財務狀況（如資產、負債）造成潛在影響。由於氣候變化相關的風險與機遇具有時間跨度長、複雜與不確定性等特徵，我們積極應用情景分析，分析未來在全球不同的溫升情景下高等級風險對微盟的財務影響，從而助力實現更好的戰略韌性和靈活性。此外，對於高等級的氣候相關機遇，我們結合微盟集團業務實際開展財務影響分析，為充分理解氣候機遇的財務影響、把握增長機遇做好準備。

根據 TCFD 的建議，本集團採用高排放及中低排放情景，測試至 2050 年集團業務在物理風險壓力下的韌性，並結合多種淨零排放情景，對比基準政策情景，識別集團在政策及市場轉型過程中可能面臨的風險與機遇。

物理風險分析

我們選取了政府間氣候變化專門委員會（IPCC）第六次評估報告中的兩個共享社會經濟路徑（Shared Socioeconomic Pathways; SSPs），即 SSP1-2.6（低排放情景）和 SSP5-8.5（高排放情景）進行情景分析。

轉型風險分析

我們選取了央行與監管機構綠色金融網絡（NGFS）發布的「Net Zero 2050」、「Fragmented World」與「Current Policies」三種不同氣候情景下的能源價格與碳排放定價，綜合分析不同氣候情景下各項轉型風險的財務影響。

在綜合考量外部政策與法規、技術、市場、聲譽及自然因素等影響，並結合微盟自身業務特性及行業研究結果的基礎上，本集團共識別出 13 項氣候相關風險與機遇，其中包括 4 項轉型風險、4 項物理風險及 3 項氣候相關機遇。

風險

風險類型	類別	對微盟的影響	價值鏈的影響	影響時間	應對措施	
物理風險	極端高溫	急性	<ul style="list-style-type: none"> 極端高溫可能會影響僱員的工作環境，特別針對經常出外勤的銷售人員，導致僱員的身體健康問題（如中暑等），並降低僱員的工作效率。 隨著氣候變化，為了適應極端高溫，微盟可能需要增加空調、通風等設施的投入，導致能源消耗增加，進而增加碳排放和營運成本。 微盟的數據中心可能會受到高溫影響，設備散熱不良可能導致故障，影響服務的穩定性和數據安全。 	極端高溫、熱帶氣旋可能影響微盟提供給客戶的服務質量，尤其是依賴數據中心和雲端服務的業務。如果出現技術故障或服務中斷，客戶體驗可能受到負面影響，進而影響品牌聲譽。	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 建立健康監測機制：對僱員進行高溫期間的健康監測，及時發現中暑等問題，並提供必要的醫療支持。 選擇硬件設備與配套設施良好、口碑聲譽良好、行業經驗豐富、安全與應急措施完善的雲服務供應商。 對數據與服務做好必要的備份管理。

風險類型	類別	對微盟的影響	價值鏈的影響	影響時間	應對措施
熱帶氣旋	急性	<ul style="list-style-type: none"> 熱帶氣旋可能帶來強風與暴雨，導致微盟大樓、設施損壞，造成業務中斷。 熱帶氣旋可能造成交通中斷，影響僱員的正常通勤，並且會影響貨物運輸與供應鏈的穩定，造成物流延誤。 暴雨與強風可能對數據中心和 IT 設施造成損害，影響數據的安全性與服務穩定性，特別是如果有突如其來的停電或設備故障。 	<p>極端高溫、熱帶氣旋可能影響微盟提供給客戶的服務質量，尤其是依賴數據中心和雲端服務的業務。如果出現技術故障或服務中斷，客戶體驗可能受到負面影響，進而影響品牌聲譽。</p>	短中期	<ul style="list-style-type: none"> 增強辦公樓等設施的抗風能力，制定必要的應急措施，定期維護確保在熱帶氣旋來臨時不會對運營造成重大損失。 在受熱帶氣旋影響嚴重地區的基礎設施購買資產保險，防止熱帶氣旋帶來的資產損失。 在高風險期間，為僱員提供遠程辦公選擇。
水資源短缺和乾旱	慢性	<ul style="list-style-type: none"> 上游合作夥伴和雲服務提供商的數據中心位於水資源短缺的地區，可能會影響其運營效率或增加成本，導致微盟承擔額外連帶成本。 	<p>水資源短缺可能影響部分服務商的基礎設施運營，數據中心依賴冷卻系統來保持設備穩定，乾旱和水資源短缺可能使得這些冷卻系統的運行成本上升或運行效率下降。</p>	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 選擇服務商時，需要將服務商應對氣候變化的能力納入考慮。
平均氣溫變化	慢性	<ul style="list-style-type: none"> 隨著氣溫上升，空調使用頻率增高，微盟的能源消耗也會隨之上升，進一步推高運營成本。 平均溫度的上升會使得工作環境更加炎熱，特別是在夏季，可能會影響僱員的舒適度和生產力。僱員長時間處於過高溫度的環境中，可能導致工作效率下降、健康問題增加。 	/	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 加強對公司內部能源使用的監控和管理，確保運營達到較高的能源使用效率。 微盟正加強自身在踐行可持續發展，節能減排的影響力，帶動價值鏈提前佈局應對氣候變化。
物理風險					
能源效率相關的監管要求	政策及法規	<ul style="list-style-type: none"> 進一步增加在節能降耗方面的投入，可能會增加企業在節能方面的設施或設備投入，以及管理成本的增加。 	<p>上游供應商，尤其是雲服務供應商為了達到能源效率要求，可能會增加對環保設施的投資或提升運營成本，這可能會轉嫁至微盟。</p>	中期	<ul style="list-style-type: none"> 增加相關的財務預算。 完善政策制定，制定獎懲措施，加強節能意識的宣貫工作。
監管機構對氣候風險披露的要求	政策及法規	<ul style="list-style-type: none"> 監管部門、投資人、客戶和消費者對氣候風險公開披露、低碳產品的要求日趨嚴格。不合規的披露和不當的氣候表現可能導致聲譽受損、股價下跌和融資障礙，從而對業務運營及收入構成風險。 	/	短期	<ul style="list-style-type: none"> 增強氣候信息披露合規性，建立 ESG 數據管理體系。

風險類型	類別	對微盟的影響	價值鏈的影響	影響時間	應對措施
與促進碳中和社會相關的電力價格波動	市場	<ul style="list-style-type: none"> 受氣候變化，能源轉型等影響，電力價格上漲，用電成本增加。 	/	中期	<ul style="list-style-type: none"> 通過與綠色電力供應商簽訂長期電力採購協議，確保電力供應的穩定性和價格的可預測性。
無法達到投資者和利益相關方期望	聲譽	<ul style="list-style-type: none"> 若未能有效回應投資者和利益相關方對氣候風險披露與應對的期望，可能導致投資者對其未來發展的信心下降，直接影響到股價、資本成本以及微盟吸引新投資的能力。 	<p>客戶可能會選擇更符合其可持續發展要求的服務商，從而影響微盟的市場份額。</p>	中長期	<ul style="list-style-type: none"> 積極響應各持份者對於氣候方面的要求。 增強 ESG 評級管理和完善各相關認證。

風險

類型	類別	對微盟的影響	影響時間	應對措施
低碳產品的市場機遇，企業提效降耗的需求增加	產品與服務	<ul style="list-style-type: none"> 數字化轉型作為綠色低碳轉型的重要方式，協助公司實現可持續發展目標；為廣大客戶提供更多節能提效方案，可能會增加產品和服務的市場需求，並促進營業收入增長。 	中期	<ul style="list-style-type: none"> 繼續優化產品，助力企業低碳數字化轉型，協助企業提高運營效率，幫助企業降低運營碳排放。
碳中和、清潔能源、環保補貼等相關政策的出台，對於市場具有引導作用，有利於公司開拓新的市場及業務	市場	<ul style="list-style-type: none"> 繼續挖掘服務深度，深入行業，可能通過提供更多樣化且滿足消費者期望的應對氣候變化的產品與服務，有助於更深度綁定客戶，進入新市場並增加營業收入。 	中期	<ul style="list-style-type: none"> 關注政策動向，加深同行交流以及跨行業交流，結合企業現有稟賦，挖掘新產品與服務的機遇。
使用低碳能源，採購綠電	能源來源	<ul style="list-style-type: none"> 實現公司綠色運營與碳中和目標，增加應對氣候風險的韌性，降低可能出現的來自海外或者大型客戶的供應鏈管理需求，提高公司聲譽，可能會增加獲客的可能性。 	中期	<ul style="list-style-type: none"> 微盟持續更新節能減排舉措，降低碳排放，減少能源消耗。

註：公司目前尚未制定涵蓋整體業務的氣候相關轉型計劃，公司正持續識別與評估氣候相關風險及機遇，並將於相關基礎成熟後，審慎評估制定氣候相關轉型計劃的可行性。

風險管理

我們將氣候變化及其他 ESG 相關風險納入整體風險管理體系，並結合業務發展規劃，持續識別與評估物理風險、轉型風險及市場機遇對公司經營的潛在影響。我們將氣候及 ESG 風險嵌入公司既有風險管理框架，確保相關風險得到及時識別、有效控制與持續跟蹤。

各業務及職能部門根據外部政策環境、產業趨勢及內部經營情況，識別與公司相關的內外部風險，包括但不限於政策監管變動、碳市場機制變化、供應鏈波動、技術迭代風險及市場需求變化等。公司對識別出的風險進行分類管理，分析其發生可能性及潛在影響程度，並形成風險清單與評估結果，作為後續管理決策依據。

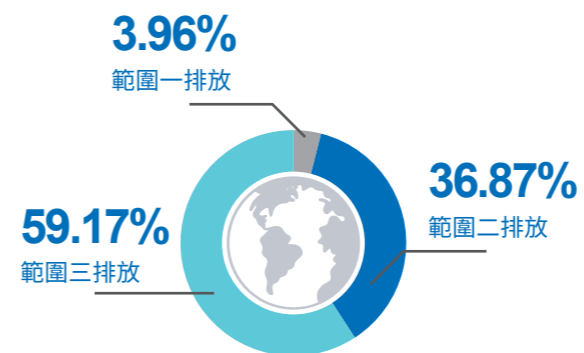
基於風險評估結果，公司制定相應的風險應對措施，包括強化供應鏈管理、完善合規機制及提升信息披露透明度等。對於識別出的重大風險，公司啟動專項管理機制，定期檢視風險變化情況及應對效果，評估公司在不同市場及氣候情景下的經營韌性，並適時調整應對策略。

風險評估及應對情況由合規委員會匯總審議，並向董事會報告。董事會負責監督整體風險狀況，審定重大風險應對策略及資源配置安排，確保風險管理與公司發展戰略保持一致，維護公司及持份者的長遠利益。



指標與目標

溫室氣體排放



▲ 微盟 2025 年溫室氣體排放範圍構成

依據《溫室氣體核算體系標準》（GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard）標準及 ISO 14064 要求，我們對報告期內的溫室氣體排放進行了核算。

2025 年，微盟範圍一、二、三溫室氣體排放總量

3,210.55 噸二氧化碳當量

其中範圍一排放 **3.96%**

範圍二排放 **36.87%**

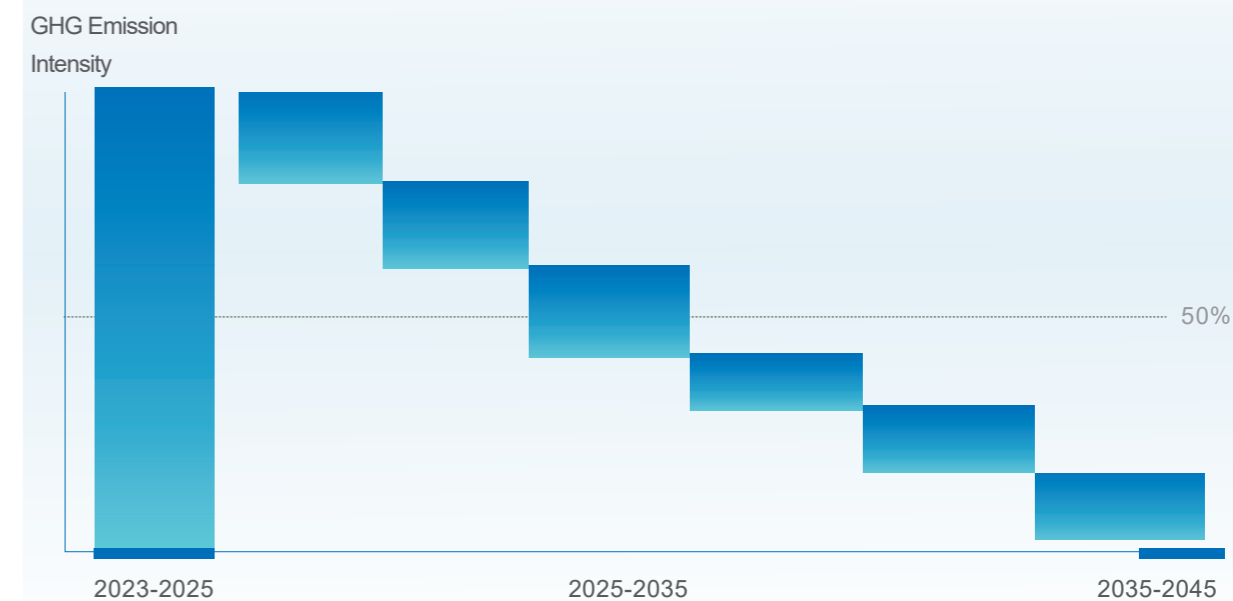
範圍三排放 **59.17%**

範圍一及範圍二的排放相較於 2024 年度下降

17.84%

近零排放目標與計劃

我們承諾於 2035 年實現減排 **50%**，2045 年實現碳中和的目標，圍繞減排目標不斷通過實踐減少能源消耗及資源使用，以實際行動履行綠色承諾，為保護環境貢獻一份力量。



▲ 微盟溫室氣體減排路徑

註：公司目前未在投資決策、轉移定價或情景分析等決策過程中應用內部碳定價，亦未就溫室氣體排放設立每公噸定價；同時，現行薪酬政策中未納入氣候相關考慮因素，高級管理層及其他員工的績效考核暫未與減排目標或其他氣候相關指標掛鉤。未來，公司將結合業務發展階段、相關監管政策及碳市場發展情況，以及可持續發展策略推進進度與管理需要，持續審慎評估引入內部碳定價機制及將氣候相關因素納入薪酬政策的可行性與適用性。

綠色低碳運營

我們嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》《中華人民共和國節約能源法》等相關環境法律法規，積極響應國家節能減排政策要求，在日常經營中秉持綠色低碳運營理念，並制定《微盟集團環保及節能管理制度》，持續提升環境管理及資源節約水平。

綠色辦公

本集團致力於以數字化及智能化技術提升自身及客戶的運營效率，降低業務運作過程中的資源及能源消耗。我們持續推進內部產品與技術的優化升級，提升研發與交付效率，並優化服務器資源利用情況；此外，我們在日常運營及服務過程中引入人工智能工具，有效提升服務效率，從而間接降低單位業務活動的能源消耗。

節能管理

推行節能照明與設備管理，優先採用LED與節能燈，合理控制空調溫度與使用時段，並嚴格落實電器關閉與維護措施，結合數字化能效管理工具，強化能源使用監測與分析，持續提升能源使用效率並降低能耗。

節水管理

推行精細化用水管理，優化沖洗與灌溉方式，加強設備維護與檢修，提升節水意識。公司引入雨水回收利用措施，提升水資源循環使用效率，減少水資源浪費與污染。

減少廢棄物

推動電子化辦公，減少紙張與一次性用品使用，優化資源回收與再利用，鼓勵選擇可循環產品，降低廢棄物產生。

綠色辦公

推動綠色會議與低碳出行，優化辦公環境維護，提升空氣品質與健康標準，營造可持續的工作環境。通過人力資源電子簽署系統（EHR系統）繼續推進電子化、無紙化。

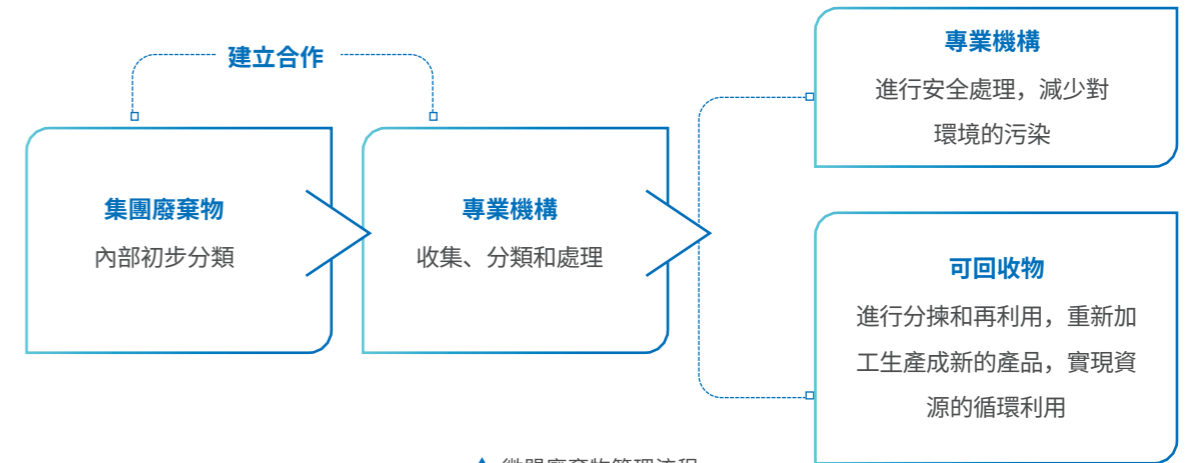
案例：發布《低碳節能辦公管理規定》

我們發布《低碳節能辦公管理規定》，明確空調分季節開放標準及工作時段，倡導節能、節水及垃圾分類等日常行為規範。通過制度約束與員工倡議相結合，持續提升辦公能效管理水平，營造低碳、健康、高效的辦公環境。



廢棄物管理

我們依據《廢棄物管理流程》對公司的污染物和廢棄物排放進行有效管理。我們定時對垃圾進行清運，並對廢棄物進行分類管理，同時我們關注資源循環利用，對於具有回收價值的廢棄物，經過回收後進行再次利用。我們根據《國家危險廢物名錄》對廢棄物性質鑒別，如有危險廢物產生，則通過有危險廢棄物處理資質的處理場進行處理。



報告期內，公司運營中並不涉及國家規定的石油產品、化學廢棄物、有害化學品等有害廢棄物排放，且報告期並沒有廢棄電子設備的產生，我們所產生的廢棄物主要為生活垃圾。

同時也包括一小部分廢棄硒鼓和墨盒，這些廢棄物由含有資質的專業第三方機構處理，以確保安全合規的方式進行處理。



綠色建築

報告期內，新微盟總部大廈正式投入使用。作為一棟超低能耗建築，該大廈獲得中國建築節能協會超低能耗建築分會主辦的第十屆全國淨零能耗與零碳建築大會認可，入選「十四五」國家重點研發計劃「零碳建築」科技示範工程中的「低碳建築」示範項目，為上海市僅有的兩個獲此認可的項目之一。

2025 年

截至報告期末，大廈已配置太陽能光伏發電系統，裝機容量為 **75.44kWp**，並結合節能設計及智慧能源管理系統持續優化能源使用效率。得益於相關節能措施的落地。

報告期內，大樓範圍二溫室氣體排放量為 **892.99 噸**，較 2024 年減少 **324.59 噸**，降幅約 **26.66%**，有效提升能源使用效率，實現用能結構的持續優化。



▲ 多聯機室外機佈置



▲ 實景圖



▲ 太陽能光伏發電

案例：實時能耗監測

新微盟總部大廈總建築面積為 **61,206 平方米**，在設計及建設過程中採用被動式節能與主動式節能相結合的方式，通過提升圍護結構性能、提高機電系統能效、合理選用節能設備及實施能耗監測等措施，達到超低能耗建築相關指標要求，並有效降低建築運營過程中的能源消耗及碳排放。

大廈作為集辦公、研發及展示功能於一體的智慧型總部建築，通過被動式設計、高效全電氣化機電系統及太陽能光伏發電等多維度低碳技術的綜合應用，有效提升能源利用效率並降低建築運行碳排放，實現較國家建築節能標準「節能 50%」要求的進一步提升。

案例：實時能耗監測



水資源管理

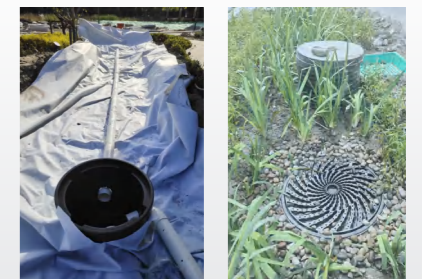
公司將節水管理納入日常營運要求，通過制度化管理與僱員倡導相結合的方式，持續提升水資源使用效率，減少辦公及運營過程中的不必要浪費。日常用水主要集中於辦公場所的生活用水及樓宇運營用水，未涉及高耗水工藝或工業用水。

在管理措施方面，我們通過完善用水管理制度、加強設備巡檢與維護、引導僱員養成節水習慣等方式，推動節水要求在日常營運中落實。同時結合樓宇運營實際情況，持續關注用水結構及變化趨勢，為後續優化管理措施提供依據。

指標	單位	2023 年	2024 年	2025 年
總耗水量	噸	32,246.08	20,392.34	8,748.98
總耗水密度	噸/人	11.31	5.72	2.43

案例：雨水回收

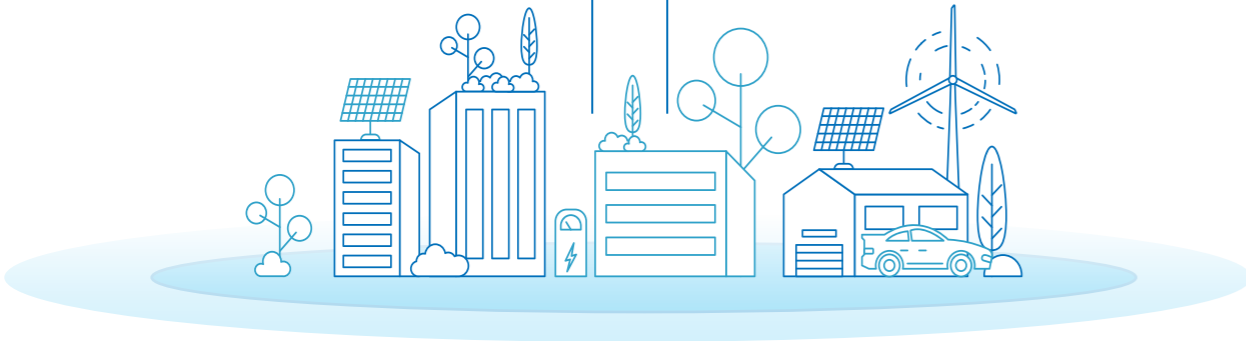
報告期內，公司在樓宇運營中引入雨水回收與再利用機制，將收集的雨水用於綠化澆灌及其他非飲用用途，在保障使用安全的前提下，降低對市政自來水的依賴，進一步提升了我們水資源的循環利用水平，並在一定程度上減少樓宇運營過程中的用水量。



綠色採購

我們秉持綠色採購理念，將能源效率、材料環保性與可重複利用性、清潔能源使用情況及水資源消耗等因素納入採購決策。公司優先選用節能、節水、節材產品，優先採購政府節能產品目錄內產品，並禁止採購國家明令淘汰的高耗能產品。

同時，我們關注供應商在環境管理與資源利用方面的表現，將環境表現納入供應商准入及評估考量範圍。在合作過程中，公司定期開展供應商綜合評價，對未達標供應商提出整改建議並提供必要支持，鼓勵供應商提升資源利用效率與環境管理水平，共同推動綠色低碳理念在供應鏈中的落實，持續構建綠色低碳的供應鏈體系。



數智化賦能低碳發展

AI Agent 產品矩陣

數智化轉型與綠色轉型的結合已成為實現可持續發展的重要路徑。我們構建 AI+SaaS、AI+營銷、To B、To C 四大 AI 佈局維度，全面打造 AI Agent 產品矩陣，為企業及個人的數智化轉型打造出合適有效的解決方案。

實體經營 數智化

微盟持續推動數智化能力與實體經營場景深度融合，通過一體化經營系統優化資源配置效率，減少重複投入與營運冗餘，協助企業在提升經營效率的同時，降低能源與資源消耗，推動低碳、可持續的經營模式。在零售及企業服務等場景中，微盟以 SaaS 系統整合門店營運、庫存管理、銷售渠道及會員營運等核心環節，減少多系統並行帶來的資料割裂及人工重複操作；以數據分析支援精準營銷及會員經營，降低無效投放；並通過數字化工具提升庫存周轉及履約效率，間接降低物流及倉儲環節的資源消耗。

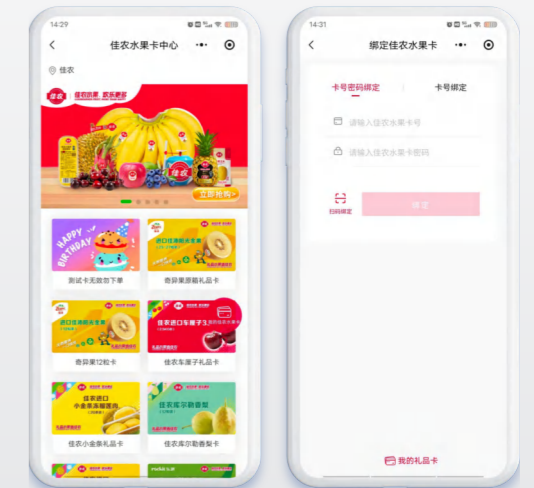
案例：智慧門店解決方案

報告期內，微盟推出智慧門店解決方案，面向數智化基礎及投入能力有限的中小型零售商，提供涵蓋 POS 收銀、進銷存管理、多渠道銷售及店務管理的一體化經營系統，支援商家實現線上線下一體化經營。通過統一系統整合門店營運環節，提升營運協同效率，減少資料割裂與人工重複操作；並藉助庫存即時管理及數字化店務工具，提升商品周轉效率，降低資源消耗。



案例：果業禮品禮品卡數智化應用

微盟與佳農食品控股（集團）股份有限公司合作，圍繞智慧零售及禮品卡應用場景，推動果業禮品由傳統線下採購及集中配送模式，轉向數字化禮品服務模式。通過搭建禮品小程序商城及禮品卡系統，實現禮品採購、分發及兌換流程的數字化管理，提升履約靈活性與配送效率，減少不必要的物流與物料消耗。



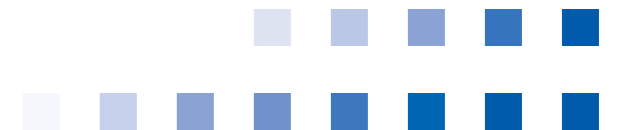
生物多樣性保護

微盟集團將可持續發展作為核心戰略之一，在環境責任領域積極回應全球生物多樣性保護倡議。我們在運營過程中嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》《中華人民共和國野生動物保護法》等法律法規，踐行綠色低碳運營、積極應對氣候變化以及助力企業數字化轉型等方式，並通過自身努力以及對價值鏈夥伴助力的方式，盡可能降低對環境的影響，保護生態環境，從而踐行保護生物多樣性的責任。





- 人才吸引與保留
- 人才發展與培養
- 僱員福利與關懷
- 多元、平等共融



04 攜手員工共創美好未來

微盟集團秉持合法合規、公平自願的用工原則，充分重視人才對企業長期可持續發展的重要作用。我們嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》《中華人民共和國社會保險法》及其他相關法律法規，並持續檢視及完善內部人力資源管理制度。報告期內，我們制定並落實《員工手冊》及《招聘管理制度》，同步優化僱員福利保障及職業發展支持政策，致力於切實保障僱員合法權益與身心福祉。

人才吸引與保留

合規僱傭



合法用工

我們嚴格遵守《中華人民共和國未成年人保護法》《禁止使用童工規定》等相關法律法規，於招聘及入職審核環節實施嚴格把關，杜絕童工及任何違規用工情形的出現。公司針對相關風險建立相應的響應、調查及處理機制，確保問題能被及時發現、妥善處置並持續改進，防止管理漏洞的產生。



平等招聘

我們制定並落實《招聘管理制度》等政策文件，持續推動公開、公平及合規招聘，確保招聘過程不因年齡、性別等因素而產生任何形式的平等待遇。公司建立標準化的招募及任用流程，在招聘過程中始終秉持「公開招聘、平等競爭、擇優錄用、先內後外」的原則，確保所有符合條件的應聘者均可獲得公平的面試與甄選機會。

報告期內，本集團**未發生**因違法違規引起的重大勞動糾紛，且未發現任何強制勞工情形。

人才吸引

我們的人才引進工作緊密圍繞公司大客戶化戰略及國際化發展方向展開，持續強化關鍵運營及專業人才的引進與培養，推動人才結構優化與隊伍建設，打造具備專業能力與可持續發展潛力的高素质團隊。根據經營規劃與業務需求，公司通過多元化招聘渠道，包括招聘平台、綜合網站、公司官網、社區合作、內部推薦及定向引才等方式，為公司長遠發展儲備及選拔優秀人才。



案例：僱員招聘活動



人才激勵

我們構建以績效考核為主導的薪酬體系，秉持全面績效、公平公正及兩級考核的績效管理原則，將績效結果與薪酬激勵、僱員發展及資源配置緊密掛鉤，激勵僱員持續提升履職能力與價值創造。我們更新《微盟集團績效管理制度》以進一步深化全過程績效管理，規範績效工具及評估規則應用。報告期內，公司依據該制度開展績效考核工作，覆蓋包括試用期員工在內的全體僱員，並通過 360° 評估等多元方式，從多維度支持僱員能力提升與績效改進。

全面績效 原則

通過績效目標制定、績效輔導溝通、工作考核與綜合評價、績效結果應用、工作改進提升的持續閉環過程實現公司全面績效管理。

公平公正 原則

績效管理的過程應以公平、公正為原則。

兩級考核 原則

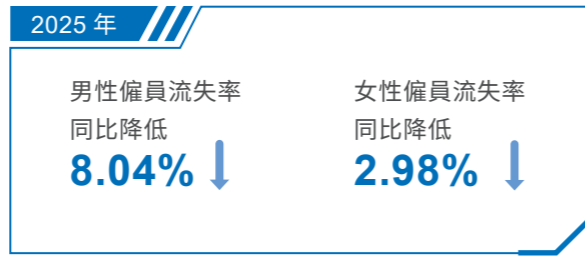
僱員績效由上級考核或評價，至少經上級復核方能生效。



我們結合工作評鑑及綜合評價方式，並通過定期績效評估及反饋等多元手段，支持僱員能力提升與績效改善。公司要求僱員上級通過適當方式向僱員回饋其績效評估結果、原因、發展及改善意見，以提升績效管理透明度。

	工作考核	綜合評級
考核週期	月度、雙月度、季度	半年度
被考核 / 評價人員	全體僱員	全體非 S 序列僱員
應用管理場景	側重個人工作表現的評估	工作考核、綜合排名、文化認同
結果用途	勝任評估	僱員發展、激勵與資源配置

為激勵僱員積極性和創造性，加強公司凝聚力，推動持久健康發展，我們依據相關法律法規並結合實際情況，制定股權激勵制度，獎勵滿足特定條件的優秀僱員，使員工與公司共同進步，共享發展成果。



案例：績效考核工作台

我們持續完善績效溝通與反饋機制，提升績效管理透明度，僱員可通過內部系統查詢個人歷次績效結果。

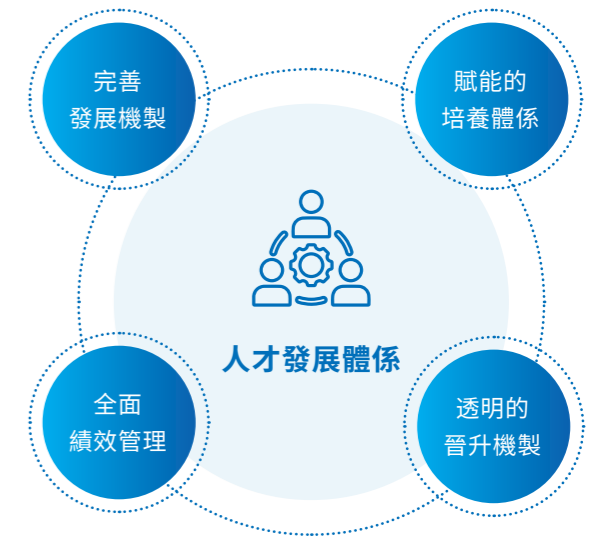


人才發展與培養

人才發展

我們的理念

我們持續完善人才培養與能力提升體系，通過多元化培訓項目提升僱員的專業技能與綜合素質。同時，我們建立管理通道與專業通道並行的雙通道晉升機制，為僱員提供清晰的職業發展路徑與成長平台，支持員工長期發展。



人才梯隊建設

為配合微盟大客戶化及國際化發展戰略，公司建立系統化的人才梯隊建設機制與關鍵崗位繼任計劃，強化核心管理人才儲備，為組織長期穩健發展提供支撐。

定期開展人才盤點，識別及培養高潛力人才，完善內部人才儲備體系

動態評估人才梯隊結構與能力水準，並結合外部標杆進行對標分析

結合業務發展需求進行前瞻規劃，確保繼任安排與組織戰略保持一致

人才發展通道

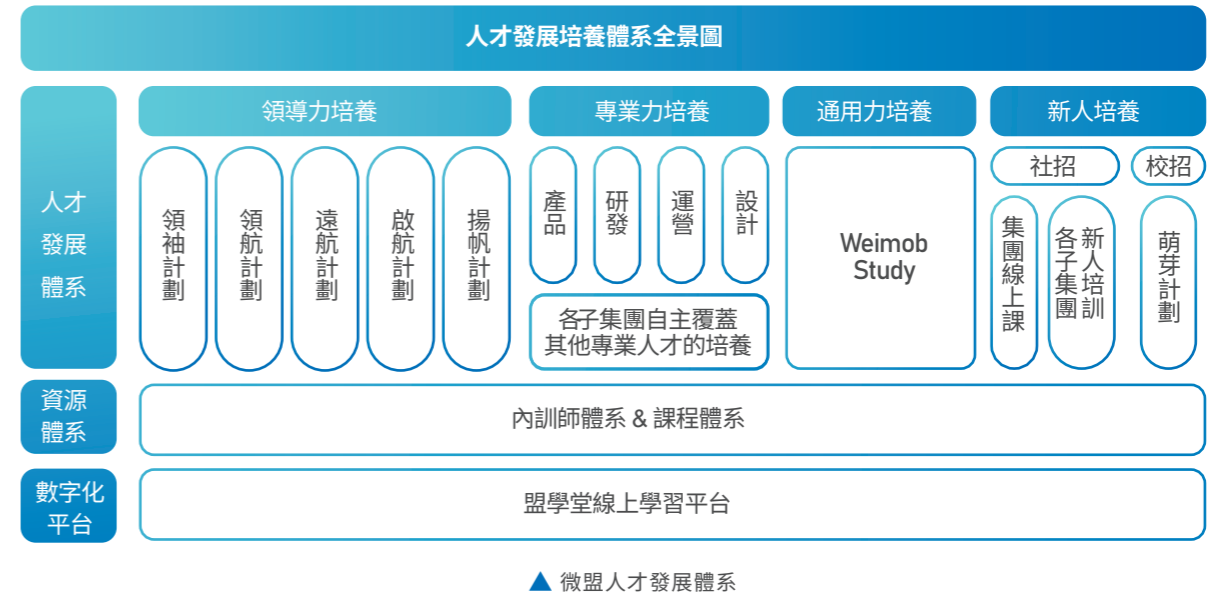
我們建立管理通道與專業通道並行的雙通道發展模式，為僱員提供多元化職業發展路徑，充分發揮不同人才類型的專長與潛力。公司通過系統化晉升評估機制，結合僱員個人能力優勢、發展意願及公司人才培養規劃，協助其明確職業方向，實現個人成長與組織發展的協同推進。

我們持續推進職級與職等體系優化改革，進一步拓寬晉升通道與成長空間，同時依託《績效管理要求》完善「選、育、用、留」人才管理機制，提升人才選拔、培養與留任的整體效能。



人才培訓

微盟集團視人才為企業最寶貴的資源。在人才發展方面，我們秉持前瞻視野與嚴謹態度，通過定期培訓與持續學習機制，提升團隊專業能力與綜合素質。公司持續優化線上與線下融合的培訓體系，根據不同職位、職級及業務需求，為全體僱員提供分層分類、多元化的學習與成長支持。



我們制定《培訓管理制度》，明確培訓需結合公司發展需求及僱員多元化學習需求，開展內容豐富、形式靈活的培訓活動，提升培訓的針對性與實效性。制度要求每次培訓完成後進行總結與效果評估，以持續優化培訓質量。同時，制度亦規範培訓紀律及請假管理，確保培訓活動有序、高效開展。



2025 年

- 我們共組織培訓 **307** 次
- 人均培訓時長 **11.9** 小時
- 培訓覆蓋率 **93%**

我們依託「盟學堂」線上學習平台構建數字化人才培養體系，圍繞關鍵人才培養與學習地圖建設，為僱員提供個性化、系統化的學習解決方案，支持能力提升與職業發展。報告期內，公司進一步優化盟學堂課程體系與學習地圖應用，建立涵蓋新員工融入、專業能力提升、領導力發展及通用素養建設的分層培訓模組，持續提升培訓資源配置的精準性與實效性。

能力建模

基於崗位梳理結果，構建各崗位的能力模型，包括知識、技能和態度等方面。

學習路徑設計

根據能力模型，設計各崗位的學習路徑，包括學習主題、學習資源和學習方式等。

崗位梳理

梳理企業內部的崗位設置和職責，明確各崗位的核心工作任務和能力要求。



學習資源整合

整合內外部學習資源，包括線上課程、線上報名線下分享的形式進行。

案例：管理培訓 - 啟航計劃

為加速業務骨幹向管理者轉型，提升團隊管理與目標達成能力，報告期內，微盟啟動「啟航計劃」基層管理者賦能訓練營。課程圍繞管理者角色認知、情境領導力、問題分析與解決及目標管理實戰等核心內容，採用理論講授與實戰演練相結合的方式，幫助學員完成從「執行者」向「管理者」的能力升級。共8位講師授課，培訓分為2期，共計時長2天。



案例：新人培訓 - 新動計劃



為協助新進僱員快速融入組織並掌握核心業務知識，我們依託「盟學堂」線上學習平台組織開展新人培訓，涵蓋企業文化、制度規範、產品概覽等內容。共設置6門課程，1次考核，培訓時長7天。

僱員福利與關懷

僱員權益保障

微盟集團始終將僱員關懷視為企業文化的核心，並將僱員關懷融入企業文化與日常管理之中。我們致力於為僱員打造安全、健康且富有支持性的工作環境，在嚴格依法保障僱員基本權益的基礎上，關注僱員在工作與生活之間的平衡，從健康保障、假勤管理、工作環境及文化生活等多個方面建立多元化的僱員關懷體系，為僱員提供更具溫度與可持續性的職場支持。

我們重視僱員身心健康與職業發展需求，持續優化僱員福利與工作環境，鼓勵僱員保持積極健康的生活方式，營造開放、包容且充滿活力的職場氛圍，不斷提升僱員的歸屬感、幸福感與滿意度，支持僱員與企業共同成長。



2025 年		
我們全部正式僱員社會保險繳納率	公積金繳納率	醫療險與僱主責任險的覆蓋率
100%	100%	30.9%



▲ 瑜伽房



▲ 健身房



▲ 員工餐廳



▲ 乒乓球室



▲ 無障礙車位



▲ 無障礙電梯

案例：節日福利



案例：萬聖節活動

微盟舉辦萬聖節主題僱員關懷活動，以創意節日下午茶與趣味線下互動為載體，持續豐富僱員文化生活並提升職場幸福感，打造充滿活力的僱主品牌。



案例：教師節活動

微盟在教師節期間發起「尋光計畫」主題活動，通過鼓勵僱員互致謝忱與跨崗位經驗分享，建構互助成長的職場社群文化，促進內部知識流動與僱員歸屬感提升。



我們高度尊重僱員的政治參與權與結社自由，微盟集團依法建立工會組織，協助僱員維護合法權益，保障僱員在勞動條件、薪酬待遇等方面的正當權益。工會協助處理勞動爭議，參與企業民主管理，就公司重大事項提出意見和建議，確保僱員聲音得到充分尊重與回應。工會亦會對患病住院僱員開展慰問並提供相應慰問金，傳遞企業關懷與支持。

2025 年
截至報告期末
工會成員
1,588 名

僱員健康與安全



關心僱員
身心健康

我們根據僱員不同工作性質定制年度體檢項目，並邀請全科醫生對體檢結果進行專業分析，提供一對一健康諮詢服務，支持僱員身心健康管理。公司設有 24 小時開放的健身房，鼓勵僱員合理安排時間進行運動，倡導健康生活方式。我們持續堅持「有溫度」的管理理念關懷守護僱員的身心健康。

案例

2025 年 12 月，公司組織所有正式員工進行年度體檢，公司僱員體檢覆蓋率為 **100%**。

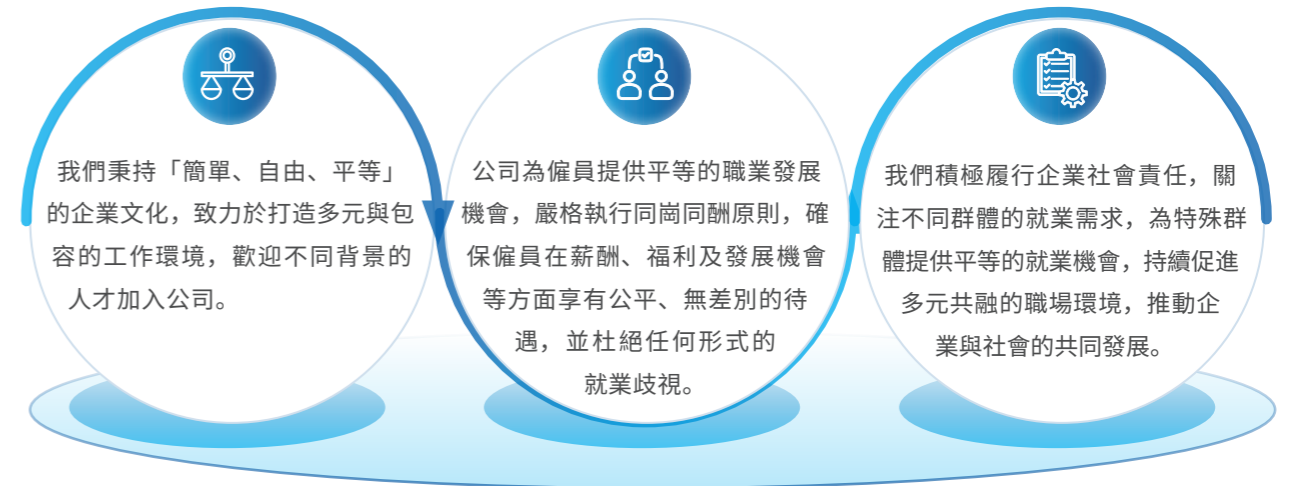


守護僱員
職業健康與安全

在職場安全管理及僱員生活安全關懷方面，公司組建由員工志願者構成的消防志願小隊，負責日常消防安全巡查、安全宣導及內部培訓與演練等工作，並定期開展理論及實戰培訓以提升專業能力。此外，公司每年兩次委託第三方專業機構對消防設備設施進行維護保養，持續提升工作場所安全保障水平，強化僱員安全意識，為公司經營及僱員工作提供穩定可靠的安全基礎。

過去三年，本集團**未發生**因工亡故情況。

多元、平等共融



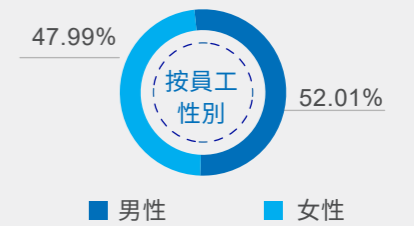
2025 年

我們共有僱員 3,607 人	殘障人士 21 人	殘障人士僱員佔比 0.58%
--------------------------	---------------------	--------------------------

女性僱員關懷

作為科技型企業，我們高度重視女性在企業運營及管理中的重要作用。截至報告期末，我們共有 **1,731** 名女性僱員，佔比達 **47.99%**。

我們持續關注女性僱員的成長與職業發展，提供平等的晉升機會及職場支持，推動多元與包容的組織文化建設。



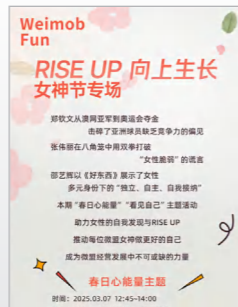
在女性關懷方面，我們成立由女性員工代表組成的婦聯組織，為女性僱員提供專屬支援平台並定期開展關懷活動。我們持續關注女性僱員的心理健康，組織心理健康講座，提供工作與生活壓力管理方面的支持與關懷，營造更具包容與支持性的職場環境。報告期內，公司舉辦「女神節」及元宵節主題活動，為女性僱員搭建展示自我與釋放活力的交流空間。

案例：元宵節活動



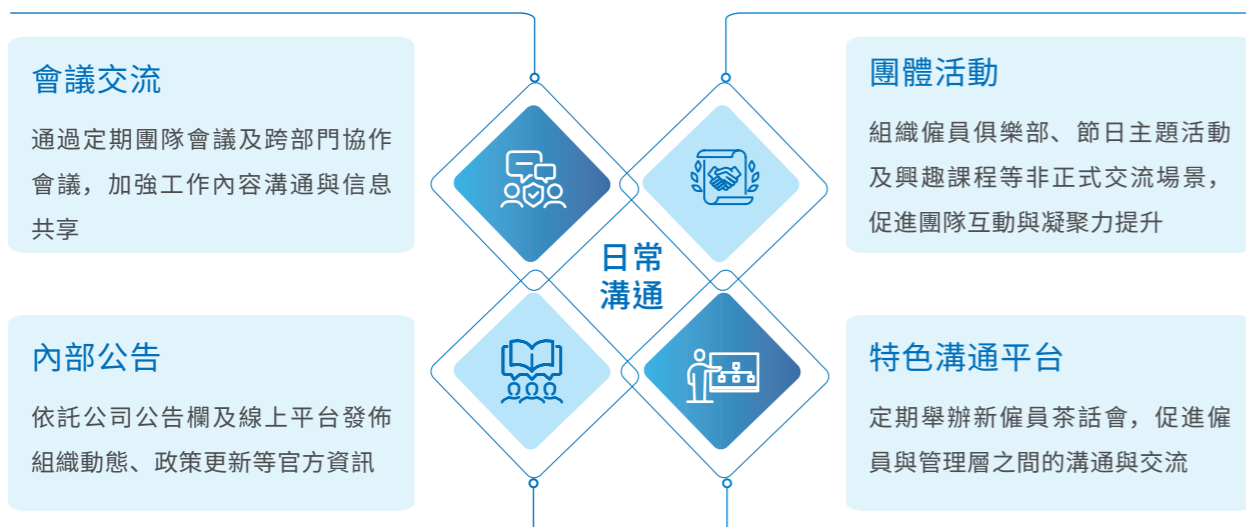
案例：女神節專場活動

3月7日，微盟以「RISE UP 向上生長」為主題，圍繞「春日心能量」與「看見自己」兩大板塊策劃開展女神節專場活動，通過沙盤療愈遊戲及捧花手作體驗等形式，關注女性僱員的身心健康與自我成長，鼓勵女性在多重角色中實現自我接納與價值綻放。



透明溝通渠道

我們重視並保障僱員的滿意度、敬業度與幸福感，尊重並鼓勵僱員自由表達意見與建議。我們積極營造開放、透明的溝通環境，確保僱員充分了解公司的發展方向、政策變動以及日常運作，增強僱員之間的凝聚力與信任感，維護和諧的工作氛圍，進一步推動公司與僱員的共同成長。



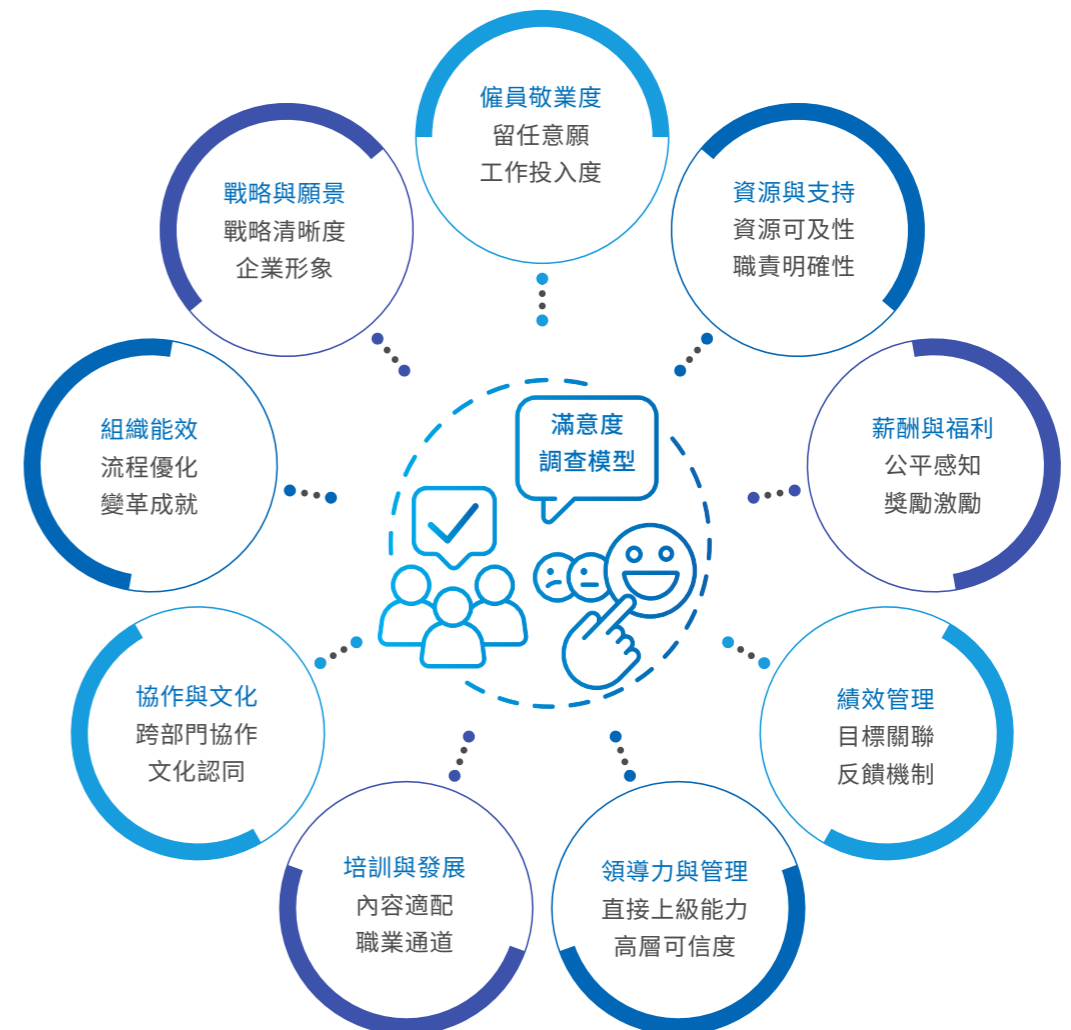
申訴與反饋

為確保僱員的合法權益得到有效保護，我們建立了有效的用于僱員申訴與的層級溝通機制。僱員可直接向上級主管或部門負責人主管反饋工作，或向人力資源業務夥伴提出申訴或進行問題反饋。

僱員滿意度

我們每年開展覆蓋全體正式僱員的員工滿意度調研，全面了解僱員對組織文化、領導效能、績效管理、工作環境、薪酬福利及培養發展等關鍵議題的意見與期望。調研採用匿名方式進行，並嚴格遵循數據保護原則，確保僱員能夠在安全、保密的環境下真實表達觀點。公司結合不同部門及人群特徵對調研結果進行系統分析，識別影響滿意度的核心驅動因素，提煉需優化的管理重點，並制定相應改進措施，持續提升僱員滿意度與組織凝聚力。

2025 年
員工滿意度調研覆蓋全體僱員，累計收集 **2,360** 條具體建議





- 推動行業發展
- 踐行社會公益
- 黨建引領全面發展

05 賦能共榮發展

賦能共榮發展

推動行業發展

我們高度重視行業協同發展，通過行業交流、知識共用及標準共建等方式，促進行業資源互通與經驗沉澱，推動產業生態持續完善。我們結合在數字化營銷與人工智能技術應用方面的實踐，積極參與行業交流與生態共建，並與合作夥伴共同探索標準建設與最佳實踐，助力產業鏈上下游提升創新能力與治理水平，推動行業邁向更高質量、可持續的發展。

案例

微盟在上海、北京、杭州、廣州、深圳等多個城市舉辦 Weimob Day 城市峰會，圍繞「AI+ 全域經營」主題，攜手騰訊智慧零售及多家行業企業，共同探討零售企業數字化與智能化轉型路徑，推動產業交流與生態協同發展。



案例

2025年

微盟

宠物行业 数字化白皮书

新趋势、新玩法、增长策略首次揭秘



微盟發佈《2025 寵物行業數字化白皮書》，基於行業數據與品牌實踐案例，分析寵物食品與用品賽道的市場趨勢與數字化經營模式，助力寵物品牌提升經營效率與用戶運營能力。

踐行社會公益

微盟集團積極履行企業社會責任，持續以公益行動回饋社會。我們通過物資捐贈、公益技術支持及志願服務等多種方式參與社會公益事業，向西藏、新疆、青海等地區捐贈物資，並協助上海市慈善基金會開發募捐小程序，幫助弱勢群體改善生活、實現願望。

報告期內，上海市寶山區微盟青年公益社團青年團隊榮獲 2022—2024 年度上海市「三八紅旗集體」稱號。



黨建引領全面發展

微盟高度重視黨建工作，公司設有中共上海微盟企業有限公司聯合支部委員會，下設四個黨支部，在冊黨員 **125** 名。微盟黨員隊伍呈現年輕化、知識化特點，在人才隊伍建設與企業高質量發展中發揮積極作用。未來，微盟將持續堅持黨的全面領導，強化黨員責任與擔當，持續推進作風建設，為企業穩健發展提供堅實保障。



黨建活動

案例：紅色觀影主題黨日活動

為紀念中國人民抗日戰爭暨世界反法西斯戰爭勝利 80 週年，結合黨紀學習教育安排，微盟集團黨委在寶山萬達影城參與由屬地鎮黨組織舉辦的「紅色觀影」主題黨日活動，組織黨員及入黨積極分子共同參加。活動以紅色影視學習為載體，引導參與人員重溫歷史記憶、強化紀律意識與使命擔當，進一步凝聚組織共識，推動黨紀學習教育走深走實。



案例：深入貫徹中央八項規定精神學習教育專題研討會

微盟集團黨委召開專題研討會，深入學習習近平總書記關於加強黨的作風建設的重要論述，貫徹落實中央八項規定及其實施細則精神。會議邀請寶山區委常委、副區長王鼎出席並講話，由微盟集團黨委副書記李靜主持。通過專題學習與研討交流，公司進一步統一思想認識，強化紀律與作風建設要求，推動相關精神在企業治理與日常管理中落地落實，為營造風清氣正的組織生態、提升規範化管理水平提供支撐。



案例：微盟集團黨委舉辦「咖啡師文化體驗課」

微盟集團黨委及工會在微盟總部大廈組織開展「咖啡師文化體驗課」，吸引 30 餘位黨員及僱員積極參與。通過咖啡製作講解與互動體驗，活動為僱員提供放鬆交流的平台，增進團隊互動與凝聚力，讓參與僱員在沉浸式體驗中切實感受到組織關懷與團隊溫暖，進一步營造積極向上的企業文化氛圍。



附录 1 績效表

治理

董事會與委員會信息

姓名	專業	性別	年齡	職務	獨立於管理層	與管理層的聯繫
董事會成員信息						
孫濤勇 CEO	行業	男	38	董事會主席	否	創始人
方桐舒	行業	男	41	執行董事	否	聯合創始人
遊鳳椿	行業	男	37	執行董事	否	聯合創始人
費雷鳴	人力	男	44	執行董事	否	
李緒富	金融與財務	男	59	獨立非執行董事	是	
唐偉	金融與財務	男	50	獨立非執行董事	是	
徐曉鷗	行業	女	52	獨立非執行董事	是	
審計委員會成員信息						
唐偉	金融與財務	男	50	主席	是	
李緒富	金融與財務	男	59	委員	是	
徐曉鷗	行業	女	52	委員	是	
薪酬委員會成員信息						
李緒富	金融與財務	男	59	主席	是	
徐曉鷗	行業	女	52	委員	是	
孫濤勇	行業	男	38	委員	否	創始人
提名委員會成員信息						
孫濤勇	行業	男	38	主席	否	創始人
唐偉	金融與財務	男	50	委員	是	
李緒富	金融與財務	男	59	委員	是	
徐曉鷗	行業	女	52	委員	是	

註：CEO 為 Chief Executive Officer，首席執行官

董事會履職情況

董事	應出席次數	已出席次數	出席率
董事會召開次數與出席統計			
孫濤勇	6	6	100%
方桐舒	6	6	100%
遊鳳椿	6	6	100%
費雷鳴	6	6	100%
李緒富	6	6	100%
唐偉	6	6	100%
徐曉鷗	6	6	100%
審計委員會召開次數與出席統計			
唐偉	2	2	100%
李緒富	2	2	100%
徐曉鷗	2	2	100%
薪酬委員會召開次數與出席統計			
李緒富	2	2	100%
徐曉鷗	2	2	100%
孫濤勇	2	2	100%
提名委員會召開次數與出席統計			
孫濤勇	2	2	100%
唐偉	2	2	100%
李緒富	2	2	100%

商業道德培訓

	單位	2024 年	2025 年
受訓人次數	人次	6,200	6,346
受訓覆蓋比例	%	100%	100%
人均時長	小時 / 人	0.30	0.30

環境

溫室氣體排放

種類	單位	2023 年	2024 年	2025 年
直接溫室氣體 (範圍一)				
排放量	tCO ₂ e ^{註1}	161.06	41.69	127.26
間接溫室氣體 (範圍二)				
排放量	tCO ₂ e	1,772.64	1,553.86	1,183.71
其他間接溫室氣體 (範圍三)^{註1}				
排放量	tCO ₂ e ^{註2}	2,364.85	1,826.35	1,972.81
範圍一、二排放				
排放總量	tCO ₂ e	1,933.70	1,595.55	1,310.97
排放密度	tCO ₂ e/ 人	0.68	0.45	0.36
排放強度	tCO ₂ e/ 百萬元	0.87	1.19	0.82
總的溫室氣體排放 (範圍一、二、三)				
排放總量	tCO ₂ e	4,298.55	3,421.90	3,283.78
排放密度	tCO ₂ e/ 人	1.51	0.96	0.91
排放強度	tCO ₂ e/ 百萬元	1.93	2.56	2.06

註：1. 報告期內，公司新總部大樓投入運營並完成製冷系統初次加注製冷劑，作為階段性因素導致範圍一溫室氣體排放有所上升。
2. 所有間接溫室氣體 (範圍三) 的排放中包含以下排放項目：差旅 (航空、酒店、接送)、僱員通勤、辦公用品、自來水和廢棄物。

能源與資源消耗

種類	單位	2023 年	2024 年	2025 年
直接能源消耗量	兆瓦時	148.87	159.32	106.75
間接能源消耗量	兆瓦時	4,104.64	2,709.86	2,150.04
能源消耗總量	兆瓦時	4,253.51	2,869.18	2,256.79
能源消耗密度	兆瓦時 / 人	1.49	0.81	0.63
總耗水量	噸	32,246.08	20,392.34	8,748.98
總耗水密度	噸 / 人	11.31	5.72	2.43

污染物排放

種類	單位	2023 年	2024 年	2025 年
NOx	千克	104.55	181.17	121.39
SO ₂	千克	0.23	0.27	0.18
顆粒物	千克	9.73	17.36	11.63

廢棄物排放

種類	單位	2023 年	2024 年	2025 年
無害廢棄物排放				
排放總量	噸	212.80	229.94	225.40
排放密度	噸 / 人	0.07	0.06	0.06
排放強度	噸 / 百萬元	0.10	0.17	0.14

社會

人力資源績效

	單位	2023 年	2024 年	2025 年
僱員構成				
僱員總數	人	4,584	3,560	3,607
按性別				
男僱員數量	人	2,539	1,859	1,876
女僱員數量	人	2,045	1,701	1,731
按年齡				
30 歲以下	人	2,221	1,828	1,723
31-39 歲	人	2,133	1,495	1,615
40-49 歲	人	207	222	248
50 歲以上	人	23	15	21
按學歷				
中專及以下	人	176	115	129
大專	人	1,713	1,270	1,247
本科	人	2,473	1,992	2,034
碩士	人	219	181	196
博士及以上	人	3	2	1
按類型				
全職	人	4,554	3,527	3,497
兼職	人	2	1	1
合約 / 外包	人	10	/	11
退休返聘	人	14	2	3
其他	人	4	30	95

	單位	2023 年	2024 年	2025 年
按地區				
內地	人	4,582	3,558	3,602
港澳臺	人	2	2	3
國家或地區	人	/	/	2
少數人群				
殘障人士	人	34	24	21
僱員構成				
招聘崗位				
招聘崗位總數	個	259	199	223
按來源				
社會招聘	個	256	185	1,295
其他招聘管道	個	3	53	111
按職級				
高級管理崗位	個	1	1	0
中層管理崗位	個	27	18	18
基層僱員	個	231	181	207
按年齡				
30 歲以下	個	200	138	162
31-40 歲	個	132	100	114
41 歲以上	個	12	19	14
新入職僱員數				
新入職僱員總數	人	2,431	1,287	1,406
按來源				
社會招聘	個	2,372	1,246	1,295
其他招聘管道	個	59	41	111
靈活用工情況				
合作機構	家	3	6	4
招聘崗位	個	2	15	5
招聘人數	人	6	16	10
續存外包研發技術人員	人	11	23	6
僱員流失				
總離職人數	人	4,078	2,230	1,361
主動離職人數	人	2,852	1,218	971
按性別				
男性僱員流失率	%	46.50	21.49	13.35
女性僱員流失率	%	43.40	17.03	14.05
按年齡				
30 歲以下流失率	%	51.90	21.23	18.34
31-39 歲流失率	%	38.00	15.94	8.07

	單位	2023 年	2024 年	2025 年	
40-49 歲流失率	%	24.60	1.24	0.93	
50 歲以上流失率	%	12.80	1.00	0.06	
僱員培訓					
培訓總次數	次	431	377	307	
培訓總時長	小時	56,809	39,896	43,348	
受訓僱員人次	人次	23,758	17,320	17,409	
受訓僱員總數	人	4,263	3,347	3,335	
覆蓋比例	%	93	94	93	
平均受訓時數	小時 / 人	12.39	11.92	11.9	
按性別					
男性僱員	男性佔比	%	52.50	54.23	52.98
	受訓人數	人	2,238	1,815	1,767
	受訓覆蓋率	%	88.14	97.63	94.69
	平均受訓時數	小時 / 人	12.36	12.19	11.51
女性僱員	女性佔比	%	47.50	45.77	47.02
	受訓人數	人	2,024	1,532	1,568
	受訓覆蓋率	%	99.02	90.06	91.16
	平均受訓時數	小時 / 人	13.36	11.59	13.38
按職級					
高級管理層	人員佔比	%	0.80	1.08	1.23
	受訓人數	人	34	36	41
	受訓覆蓋率	%	/	100	100
	平均受訓時數	小時 / 人	17.20	17.70	16.9
中層管理層	人員佔比	%	9.20	5.11	5.46
	受訓人數	人	392	171	182
	受訓覆蓋率	%	/	90.96	86.67
	平均受訓時數	小時 / 人	11.40	12.10	11.9
基層僱員	人員佔比	%	90.00	93.81	93.31
	受訓人數	人	3,837	3,140	3,112
	受訓覆蓋率	%	/	94.12	93.31
	平均受訓時數	小時 / 人	12.30	11.84	13.01

按板塊統計

		領導力板塊			專業力板塊			通用力板塊			新人培養板塊			
單位		2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年	
總次數	次	12	12	13	315	253	281	78	83	81	26	29	28	
總時長	小時	5,481.20	2,706.20	3,922	12,937.70	8,820.80	9863.10	35,519.20	24,508.00	25344.9	2,871.00	3,861.00	4218	
總人次	人次	1,370	1,436	1,575	6,615	3,664	3099	24,907	10,933	11329	957	1,287	1406	
受訓覆蓋率	百分比	100%	100%	100%	90%	77%	100%	100%	92.00%	87.48%	100%	100%	100%	
平均受訓時數	小時 / 人	11.84	13.07	17.59	3.33	9.44	3.18	9.13	8.21	8.08	3.00	3.00	3	
男性僱員	男性佔比	百分比	63.90%	59.90%	59.64%	53.50%	49.90%	53.46%	52.50%	51.20%	55.08%	51.40%	50.90%	53.27%
	平均受訓時數	小時 / 人	11.80	13.11	16.9	3.59	9.39	3.22	8.93	8.25	7.99	3.00	3.00	3
女性僱員	女性佔比	百分比	36.10%	40.10%	40.36%	46.40%	50.10%	46.54%	47.40%	48.80%	44.92%	49%	49%	46.73%
	平均受訓時數	小時 / 人	11.91	13.02	18.60	3.05	9.49	4.16	8.84	8.16	8.19	3.00	3.00	3
高級管理層	人員佔比	百分比	7.60%	17.39%	18.39%	-	-	0	-	-	0	-	-	0
	平均受訓時數	小時 / 人	17.20	17.70	18.2	-	-	0	-	-	0	-	-	0
中層管理層	人員佔比	百分比	92.40%	82.61%	81.61%	-	-	0	-	-	0	2.20%	1.71%	1.28%
	平均受訓時數	小時 / 人	11.40	12.10	17.45	-	-	0	-	-	0	3.00	3.00	3
基層僱員	人員佔比	百分比	-	-	0	100%	100%	100%	100%	100%	100%	97.80%	98.29%	98.72%
	平均受訓時數	小時 / 人	-	-	0	3.33	9.41	3.18	9.13	8.70	8.08	3.00	3.00	3

供應商數量

單位	2023 年	2024 年	2025 年
供應商總數	97	87	81
按地區分類的供應商數目			
上海	88	72	62
北京	3	7	6
廣東	3	3	3
江蘇	2	2	1
浙江	1	2	4
其他地區	/	1	5

安全與健康

工傷數據

單位	2023 年	2024 年	2025 年
因工死亡人數	0	0	0
因公死亡率	0%	0%	0%
工傷人數	10	3	2
因工傷損失的工作日數	296	114	61

知識產權

	單位	2023 年	2024 年	2025 年
發明專利				
專利申請數	件	84	1	1
專利授權數	件	10	8	10
有效專利數	件	18	26	36
實用新型專利				
專利申請數	件	0	0	0
專利授權數	件	1	0	0
有效專利數	件	3	3	3
外觀設計專利				
專利申請數	件	10	0	4
專利授權數	件	9	7	0
有效專利數	件	15	22	22
軟體著作權				
軟著申請數量	件	19	66	16
軟著授權數量	件	19	66	14
有效軟著數量	件	186	253	267
商標				
申請商標數量	件	53	34	48
授權商標數量	件	38	17	12
有效商標數量	件	218	236	260

附錄 2 ESG 指引索引表

港交所編號	ESG 指標	GRI	對應章節
“強制披露”規定			
	管理架構（包括董事會、董事會聲明）		走進微盟 - ESG 治理
	匯報原則		關於 ESG 報告
	匯報範圍		關於 ESG 報告
“不遵守就解釋”部分			
A 環境			
層面 A1 排放物	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	103-2(c-i), 305, 306, 307-1	驅動綠色轉型
KPI A1.1	排放物種類及相關排放數據	305-1, 305-2, 305-4, 305-6, 305-7	驅動綠色轉型
KPI A1.2	[於 2025 年 1 月 1 日刪除]		
KPI A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）	306-2(a)	不適用，我們所產生的廢棄物中僅包含小部分廢棄硒鼓和墨盒，這些廢棄物由運營地含有資質的專業第三方機構處理，並不計算重量。
KPI A1.4	所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）	306-2(b), 306-3	驅動綠色轉型 - 綠色低碳運營 附錄 1 績效表 - 環境 - 廢棄物排放
KPI A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟	103-2, 305-5	附錄 1 績效表 - 環境 - 廢棄物排放 驅動綠色轉型 - 綠色低碳運營
KPI A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟	103-2, 306-2, 306-4	訂立目標不適用，微盟運營中並不涉及國家規定的石油產品、化學廢棄物、有害化學品等有害廢棄物排放，且報告期並沒有廢棄電子設備的產生。
層面 A2 資源使用	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策	103-2(c-i), 301, 302, 303	驅動綠色轉型 - 綠色低碳運營
KPI A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源（如電、氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）	302-1, 302-3, 302-3	驅動綠色轉型 - 綠色低碳運營 附錄 1 績效表 - 環境 - 能量與資源消耗
KPI A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）	303-1, 303-3, 303-4, 305-5	驅動綠色轉型 - 綠色低碳運營 附錄 1 績效表 - 環境 - 能量與資源消耗
KPI A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟	103-2, 302-4, 302-5	驅動綠色轉型 - 綠色低碳運營

港交所編號	ESG 指標	GRI	對應章節
KPI A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟	103-2, 303-3, 303-4, 303-5	不適用，公司主要用水都為生活用水，用水量與僱員數量密切相關，且公司運營地並不存在用水緊張地區，故不單獨訂立用水效益目標
KPI A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位佔量	301-1	不適用，由於公司的業務特點，運營過程中並不涉及使用包裝材料
層面 A3 環境及天然資源	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策	103-2(c-i), 301, 302, 303, 304, 305, 306	驅動綠色轉型 - 綠色低碳運營 驅動綠色轉型 - 生物多樣性保護
KPI A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動	103-1, 103-2, 303-1, 303-2, 304-2, 306-3(c), 306-5	驅動綠色轉型 - 綠色低碳運營 驅動綠色轉型 - 生物多樣性保護
層面 A4	[於 2025 年 1 月 1 日刪除]		
KPI A4.1	[於 2025 年 1 月 1 日刪除]		
B 社會			
層面 B1 僱傭	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	103-2(c-i), 202, 401, 405, 406, 419-1	攜手員工共創美好未來 - 人才吸引與保留 攜手員工共創美好未來 - 多元、平等共融
KPI B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的僱員總數	102-8, 405-1(b)	附錄 1 績效表 - 社會 - 人力資源績效
KPI B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率	401-1	附錄 1 績效表 - 社會 - 人力資源績效
層面 B2 健康與安全	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	103-2(c-i), 403, 419-1	攜手員工共創美好未來 - 僱員福利與關懷
KPI B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工死亡的人數及比率	403-9	附錄 1 績效表 - 社會 - 人力資源績效
KPI B2.2	因工傷損失工作日數	403-9	附錄 1 績效表 - 社會 - 人力資源績效
KPI B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法	103-2, 103-3(a-i), 403-1	攜手員工共創美好未來 - 僱員福利與關懷
層面 B3 發展及培訓	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動	103-2(c-i), 404-2(a)	攜手員工共創美好未來 - 人才發展與培養

港交所編號	ESG 指標	GRI	對應章節
KPI B3.1	按性別及僱員類別（如高級管理層、中級管理層）劃分的受訓僱員百分比。	404-1	附錄 1 績效表 - 社會 - 人力資源績效
KPI B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數		附錄 1 績效表 - 社會 - 人力資源績效
層面 B4 勞工準則	有關防止童工或強制勞工的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	103-2(c-i), 408, 409, 419-1	攜手員工共創美好未來 - 人才的吸引與保留
KPI B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	103-2, 408, 409	攜手員工共創美好未來 - 人才吸引與保留
KPI B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟		攜手員工共創美好未來 - 人才吸引與保留
層面 B5 應鏈管理	管理供應鏈的環境及社會風險政策	103-2(c-i), 204, 308, 414	打造負責任產品 - 產品與服務質量
KPI B5.1	按地區劃分的供應商數目	102-9	打造負責任產品 - 產品與服務質量 附錄 1 績效表 - 社會 - 供應商數量
KPI B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法	103-2, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2	打造負責任產品 - 產品與服務質量
KPI B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法	308-2, 414-2	打造負責任產品 - 產品與服務質量
KPI B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法	103-2, 308-1	打造負責任產品 - 產品與服務質量
層面 B6 產品責任	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	103-2(c-i), 416-2, 417-2, 417-3, 418-1, 419-1	不適用，由於微盟經營業務性質，並不會存在產品因安全與健康問題而需要回收的情況
KPI B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法		打造負責任產品 - 產品與服務質量
KPI B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例		打造負責任產品 - 研發與創新
KPI B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序		不適用，由於微盟經營業務性質，微盟所提供的產品與服務並不適用質量檢定過程及產品回收程序。
KPI B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法	103-2, 103-3(a-i), 418	打造負責任產品 - 信息與數據安全保護

港交所編號	ESG 指標	GRI	對應章節
層面 B7 反貪污	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	103-2(c-i), 205, 205-3, 419-1	持續完善公司治理 - 反腐敗與商業道德
KPI B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果	205-3	持續完善公司治理 - 反腐敗與商業道德
KPI B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	102-17, 103-2, 103-3(a-i), 205	持續完善公司治理 - 反腐敗與商業道德
KPI B7.3	描述向董事及僱員提供的反貪污培訓	205-2	持續完善公司治理 - 反腐敗與商業道德 附錄 1 績效表 - 治理 - 商業道德培訓
層面 B8 社區投資	有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策	103-2(c-i), 413	賦能共榮發展
KPI B8.1	專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）	203-1(a), 413-1	賦能共榮發展
KPI B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）	201-1(a-ii), 413-1	賦能共榮發展 - 黨建引領全面發展

D 部分：氣候相關披露索引

維度	披露內容	GRI	對應章節	
管治	19. 發行人須披露有關以下方面的資料： (a) 負責監督氣候相關風險和機遇的治理機構（可包括董事會、委員會或其他同等治理機構、或個人的資訊；及） (b) 管理層在風險、管理及監督氣候相關風險和機遇的治理流程、監控措施及程序中的角色。	2-9, 2-13	驅動綠色轉型 - 應對氣候變化	
	氣候相關風險和機遇	20. 發行人須披露其資訊，以讓人理解其合理預期可能在短期、中期或長期影響其現金流量、融資渠道或資本成本的氣候相關風險和機遇。	201-2	驅動綠色轉型 - 應對氣候變化
策略	業務模式和價值鏈	21. 發行人須披露讓人瞭解氣候相關風險和機遇對其業務模式和價值鏈的當前和預期影響的資訊。	2-6	驅動綠色轉型 - 應對氣候變化
	策略和決策	22. 發行人須披露讓人了解氣候相關風險和機遇對其策略和決策的影響的資訊。	2-22	驅動綠色轉型 - 應對氣候變化
		23. 發行人須披露先前各個緩解計劃所披露計劃的進度。	3-3	驅動綠色轉型 - 應對氣候變化 公司目前尚未制定涵蓋整體業務的氣候相關轉型計劃，公司正持續識別與評估氣候相關風險及機遇，並將於相關基礎成熟後，審慎評估制定氣候相關轉型計劃的可行性
	財務狀況、財務表現及現金流量 - 當前財務影響	24. 發行人須披露以下定性和量化資料： (a) 氣候相關風險和機遇如何影響發行人在匯報期的財務狀況、財務表現及現金流量；及 (b) 當存在將導致下一匯報年度相關財務報表中的資產和負債賬面價值發生重大風險時，關於識別的氣候相關風險和機遇的資訊。	201-2	驅動綠色轉型 - 應對氣候變化
	財務狀況、財務表現及現金流量 - 預期財務影響	25. 發行人須披露以下定性和量化資料： (a) 發行人在考慮其管理氣候相關風險和機遇的策略後，並考慮其投資及融資計劃，其預期在短期、中期及長期內將如何變化；及 (b) 基於發行人管理氣候相關風險和機遇的策略，其預計其財務狀況及現金流量在短期、中期及長期的影響。	201-2	驅動綠色轉型 - 應對氣候變化

維度	披露內容	GRI	對應章節
策略	氣候韌性 26. 在考慮發行人已識別的氣候相關風險和機遇後，發行人須披露資訊，使他人了解發行人的策略及業務模式對氣候相關變化、發展或不確定性的韌性。發行人須披露其情況相符的做法，使用與氣候相關的情景分析評估其氣候韌性。提供量化資訊時，發行人須披露數值或區間範圍。	201-2,3-3	驅動綠色轉型 - 應對氣候變化
風險管理	27. 發行人須披露以下資訊： (a) 發行人用於識別、評估氣候相關風險，以及確定當中重要風險並保持監察的流程及相關政策； (b) 發行人用於識別、評估氣候相關機遇，以及確定當中重要機遇並保持監察的流程（包括行人可有如何使用氣候情景分析來確定氣候相關機遇的資訊）；及 (c) 氣候相關風險和機遇的識別、評估、優先排列和監察流程，是如何融入發行人的整體風險管理流程，以及融入的程度如何。	2-12,2-13	驅動綠色轉型 - 應對氣候變化
指標及目標	28. 發行人須披露匯報期內的溫室氣體總排放量（以公噸二氧化碳當量表示），並分為： (a) 範圍 1 溫室氣體排放； (b) 範圍 2 溫室氣體排放；及 (c) 範圍 3 溫室氣體排放。	305-1,305-2,305-3,305-4,305-5	驅動綠色轉型 - 排放與資源管理 附錄 1 績效表 - 環境 - 溫室氣體排放
	29. 發行人須： (a) 除非管轄機關或發行人上市之另一交易所另有要求，否則發行人須根據《溫室氣體核算體系：企業核算與報告標準》（2004 年）計量溫室氣體排放； (b) 披露其用於計量溫室氣體排放的方法； (c) 就披露的範圍 2 溫室氣體排放，披露其以地域基準的範圍 2 溫室氣體排放，並提供有助於了解排放的任何額外的文書資訊；及 (d) 就披露的範圍 3 溫室氣體排放，根據《溫室氣體核算體系：企業價值鏈（範圍 3）核算與報告標準》（2011 年）所述的範圍 3 類別披露發行人計量範圍 3 溫室氣體排放中包含的類別。	305-1,305-2,305-3,305-4,305-5	驅動綠色轉型 - 應對氣候變化 附錄 1 績效表 - 環境 - 溫室氣體排放
	氣候相關轉型風險 30. 發行人須披露受氣候相關轉型風險影響的資產或業務活動的金額及百分比。	201-2	驅動綠色轉型 - 應對氣候變化
	氣候相關物理風險 31. 發行人須披露受氣候相關物理風險影響的資產或業務活動的金額及百分比。	201-2	驅動綠色轉型 - 應對氣候變化
	氣候相關機遇 32. 發行人須披露涉及氣候相關機遇的資產或業務活動的金額及百分比。	201-2	驅動綠色轉型 - 應對氣候變化

維度	披露內容	GRI	對應章節
指標及目標	資本運用 33. 發行人須披露其氣候相關風險和機遇的資本開支、融資或投資的金額。	201-2	驅動綠色轉型 - 應對氣候變化
	內部碳定價 34. 發行人須披露如下： (a) 關於發行人可有及如何在決策中應用碳定價（例如投資決策、轉移定價及情景分析）；及 (b) 發行人用於計算其溫室氣體排放成本的每公噸溫室氣體排放量定價；或適當的否定聲明，確認發行人沒有在決策中應用碳定價。	305-5	驅動綠色轉型 - 應對氣候變化 公司目前未在投資決策、轉移定價或情景分析等決策過程中應用內部碳定價，亦未就溫室氣體排放設立每公噸定價
	薪酬 35. 發行人須披露氣候相關考慮因素可有及如何納入薪酬政策，或提供適當的否定聲明。	2-19	驅動綠色轉型 - 應對氣候變化 公司現行薪酬政策中未納入氣候相關考慮因素，高級管理層及其他員工的績效考核暫未與減排目標或其他氣候相關指標掛鉤
	行業指標 36. 本交易所鼓勵發行人披露與其業務模式和活動有關的行業特定指標，或與其具有相似特質的行業指標。在決定披露哪些行業指標時，本交易所鼓勵發行人參考《國際財務報告可持續披露準則 S2》及相關國際環境、社會及管治報告框架規定的行業披露要求所述的指標並考慮其是否適用。	/	不適用
氣候相關目標 37. 發行人須披露 (a) 其為監察實現其策略目標的進度而設定的氣候相關的定性及量化目標；及 (b) 法律或法規要求發行人達到的任何目標，包括任何溫室氣體排放目標。發行人須就每個目標披露： (a) 用以設定目標的指標； (b) 目標的目的（例如減緩、適應或以科學為基礎的舉措）； (c) 目標的適用範圍（例如目標適用於發行人整個集團還是部分（如僅適用於某業務單位或地理區域））； (d) 目標的適用期間； (e) 衡量進度的基準期間； (f) 階段性目標或中期目標（如有）； (g) 如屬量化目標，其應絕對目標還是強度目標；及 (h) 最新氣候變化國際協議（包括該協議產生的司法影響）如何幫助發行人設定目標。	305-5	驅動綠色轉型 - 應對氣候變化	

維度	披露內容	GRI	對應章節
指標及目標	38. 發行人須披露設定及審核每項目標的方法， 以及其如何監察進展，包括： (a) 目標本身及設定目標的方法是否經第三方 驗證； (b) 發行人審核目標的程序； (c) 用於監察達標進度的指標；及 (d) 任何修訂目標的內容及原因。	3-3	驅動綠色轉型 - 應對氣候變化
	39. 發行人須披露有關每項氣候相關目標的績 效的資訊以及對發行人績效的趨勢變化分析。	305	驅動綠色轉型 - 應對氣候變化
	40. 就披露的每一項溫室氣體排放目標，發行 人須披露： (a) 目標涵蓋哪些溫室氣體； (b) 目標是否涵蓋範圍 1、範圍 2 或範圍 3 溫室氣體排放； (c) 此目標是溫室氣體排放總量目標還是溫室 氣體排放強度目標。如為溫室氣體排放強度目 標，發行人須另外披露相關的溫室氣體排放總 量目標； (d) 目標是否是採用行業減碳方法制定的；及 (e) 發行人計劃使用抵消溫室氣體排放以實現 任何溫室氣體排放目標。	305- 1,305- 2,305- 3,305- 4,305-5	驅動綠色轉型 - 應對氣候變化
	跨行業指 標及行業 指標的適 用性	41. 在編制披露內容以符合第 21 至 26 及 37 至 38 段的規定時，發行人須參考 (a) 跨行業指標（見第 28 至 35 段）及 (b) 行業指標（見第 36 段）並考慮其是否適用。	/

微盟集團 WEIMOB INC.

地址：中國上海市寶山區逸仙路 2800 號微盟總部大廈

郵箱：IR@weimob.com

電話：86-21-66198866

網址：<http://www.weimob.com>