



ENVIRONMENTAL,
SOCIAL AND
GOVERNANCE REPORT
環境、社會及管治報告
維信金科控股有限公司

2025



目錄 CONTENTS

02 報告編制說明

03 走進維信金科

信守可持續責任 推動價值長期創造

08 ESG 戰略

10 ESG 管治架構

11 實質性議題分析

13 利益相關方溝通

信守治理責任 夯實穩健發展之本

16 築牢管治根基

17 堅持合規運營

18 強化風險管控

19 恪守商業道德

20 知識產權保護

信守客戶責任 構建可信賴的服務體系

22 讓金融科技更智能

24 讓客戶服務更貼心

26 讓權益保障更周全

29 讓信息安全更可靠

信守員工責任 營造和諧進取職場生態

33 全方位的員工權益保護

36 多維度的員工成長體系

39 有溫度的員工關愛活動

信守環境責任 踐行綠色低碳發展

43 應對氣候變化

47 落實綠色運營

信守夥伴責任 攜手共創可持續未來

50 陪伴小微企業成長

51 打造可持續供應鏈

53 推動行業進步繁榮

56 傳遞溫暖回饋社會

57 附錄

報告編制說明

本報告為維信金科控股有限公司（以下簡稱「維信金科」，亦稱「集團」、「公司」或「我們」）公开发佈的第8份環境、社會及管治（ESG）報告。報告嚴格遵循客觀、規範、透明與全面的原則，詳細披露集團的ESG理念、具體實踐以及報告年度內的主要進展情況。

本報告所披露的信息與數據均源自集團統計報告及正式文件，不存在任何虛假記載或誤導性陳述。維信金科承諾對報告內容的真實性、準確性和完整性承擔相應責任。

》》 報告範圍

本報告為年度報告，涵蓋時間範圍為2025年1月1日至2025年12月31日（以下簡稱「報告期」）。本報告內容覆蓋維信金科控股有限公司及其附屬公司，除非另有說明，關鍵績效指標的披露範圍與維信金科控股有限公司年報的合併範圍一致。

》》 編制依據

本報告主要依據香港聯合交易所《環境、社會及管治報告守則》、全球報告倡議組織（GRI）發佈的《可持續發展報告標準》以及聯合國可持續發展目標（SDGs）進行編制，以全面客觀地披露本集團的環境、社會及管治表現。

》》 報告原則

本報告在編制過程中遵循重要性、量化、平衡及一致性的原則，以確定報告內容及相關信息的呈現方式。

「重要性」原則

重點匯報對本集團及各利益相關方產生重要影響的環境、社會及管治議題。

「量化」原則

關鍵績效應可量化，並在適當情況下進行比較。

「平衡」原則

客觀和真實地匯報本年度於環境、社會及管治方面的表現。

「一致性」原則

採用一致的統計方法，令與環境、社會及管治有關的關鍵績效指標可以加以比較，以了解集團表現。

》》 報告發佈

您可通過維信金科官網（<https://www.vcredit.com>）或香港聯交所網站查閱及下載本報告。

走進維信金科

CEO 致辭



維信金科 CEO
廖世宏

“

2025 年，宏觀環境穩步修復，經濟結構持續調整。科技變革與社會期待，正深刻重塑各行各業的發展範式與價值邏輯。在高質量發展成為時代主題的背景下，企業不僅承擔著服務社會經濟、滿足多元市場需求的使命，更被賦予了更高層次的責任要求——即在穩健運營中築牢信任根基，在創新探索中積極回應更廣泛的社會關切。

維信金科自成立以來，始終堅持以「維有信用，凝聚價值」為發展理念，在發展進程中不斷探索更加審慎、更加可持續的發展路徑。我們深知，企業的長期成長，既依賴專業能力與技術積累，也離不開對客戶、員工、合作夥伴及社會的責任擔當。

這份對長期價值的堅守，也引領我們不斷完善自身的治理結構與發展方式。我們持續將環境、社會及管治（ESG）理念融入企業戰略與經營管理之中，逐步形成並深化「一核心、雙引擎、三方向、六理念」的 ESG 戰略框架，並將其落實於公司治理、業務決策與日常運營的各個環節。我們相信，唯有在發展中主動承擔責任，才能在複雜多變的環境中夯實信任基礎，走出一條穩健、可信賴的發展之路。

”

我們以透明穩健的治理，築牢可持續發展根基。完善的公司治理是企業長遠發展的根本保障。我們持續優化董事會構成與運作機制，強化其戰略引領與監督職能，並建立了貫穿業務全流程的動態化合規與風險管理體系。我們深知，企業的發展立於信任之本，而信任源於透明與誠信。因此，我們不斷完善信息披露，主動接受各方監督，將廉潔自律、合規經營內化為全員遵循的行為準則。我們致力於構建一個權責清晰、運轉高效、值得長期信賴的治理架構，為企業的高質量發展奠定堅實根基。

我們以科技向善為指引，用智慧賦能，以誠信護航。科技是推動進步的動力，而向善的價值觀則指引前行的方向。我們致力於推動人工智能等前沿技術從技術應用向價值創造延伸，通過拓展智能應用場景與構建創新組織機制，持續提升業務運營、客戶服務與內部協作的智能化水平，促進科技能力向服務價值的有效轉化。我們不斷完善客戶服務生態，致力於提供更智能、更便捷、更具溫度的服務。2025年，我們將消費者權益保護提升至公司戰略層面，秉持「服務於心，消保為民」的宗旨，將其逐步融入業務與客戶服務的全鏈條。

我們視人才為最寶貴的財富，致力於激發內在潛能，共築成長平臺。員工是企業發展的源泉。我們致力於營造一個尊重個性、鼓勵創新、共同成長的組織環境。我們建立多層次的人才發展體系，為員工提供多元化的職業發展路徑與豐富的學習資源。同時，我們高度重視員工福祉，通過健全的福利保障、關注工作生活平衡以及構建開放透明的溝通文化，持續提升團隊的凝聚力與歸屬感。我們相信，唯有賦能每一位員工，才能匯聚成推動企業持續前行的強大合力。

我們主動踐行綠色運營，推動低碳轉型。積極應對氣候變化，是企業和公民義不容辭的責任。我們將綠色環保理念深度融入日常運營與管理決策，從能源資源節約、廢棄物減量，到逐步推行數字化辦公，力求在業務運營中為環境的可持續發展做出積極貢獻。

我們堅信生態共榮，致力於構建一個融合商業賦能、行業協作與社會關懷的多維價值網絡。企業的價值在於其對社會與經濟的正向貢獻。我們持續關注小微企業的成长需求，借助科技手段提升服務的可及性與適配性，陪伴其應對挑戰、穩健前行；同時，秉持開放協同理念，

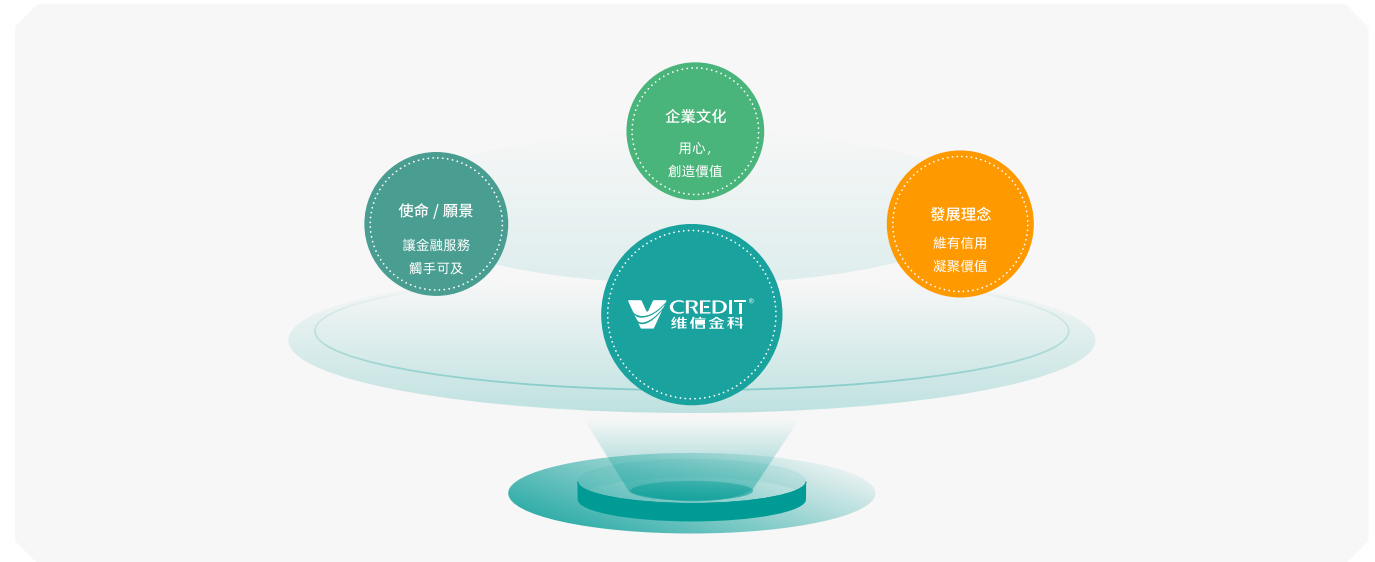
與合作夥伴共同構建互助共贏的生態聯盟，推動行業朝著更加健康、包容、可持續的方向發展。我們也將這份共榮的信念延伸至社會公益，通過「100個圖書角計劃」，為全國鄉村地區的孩子送去超過2萬冊圖書，點亮他們的閱讀之光，用行動溫暖社區、陪伴未來。

時代奔涌，唯恪守使命，方能行穩致遠；前路昭昭，唯踐行責任，始得基業長青。展望2026年，可持續發展之路仍需我們持續求索、堅定前行。維信金科將持續深化ESG實踐，將ESG理念從戰略藍圖轉化為切實的行動，融入每一次產品創新、每一項客戶服務和每一次夥伴協作之中。我們願以持之以恆的努力，與所有利益相關方攜手並肩，共同致力於構建一個更具韌性、更可持續的未來。我們深信，唯有將企業發展融入時代進步與社會福祉的宏大進程之中，方能成就真正恆久的價值。



關於維信金科

維信金科控股有限公司是中國領先的金融科技平台，秉持「維有信用，凝聚價值」的初心，致力連接持牌金融機構與廣大融資用戶，包括個人消費者、個體工商戶及小微企業主。我們借助數字技術與人工智能，在金融機構與用戶間搭建高效可信的橋樑。我們通過多元渠道觸達客戶，持續完善服務管理與風險追蹤機制，促進業務穩健發展，維護相關各方的長期利益。2018年6月21日，維信金科在香港聯合交易所主板上市，股票代碼2003.HK。



維信金科 2025 年度榮譽

2025 年，維信金科榮獲以下由各方頒發的重要獎項與認可：

上海市消費者權益
保護基金會

當選上海市消保基金會
理事單位

上海市經濟和
信息化委員會

榮獲「2025 上海軟件和
信息技術服務業百強」榮譽證書

上海市虹口區
人民政府

榮獲「2024 年度虹口區
經濟發展突出貢獻企業」

上海市虹口區
人民政府

榮膺「2024 年度虹口區
重點科創及高成長企業」

虹口區科技和
經濟委員會

獲評「2024 年度虹口區
企業技術中心（第十五批）」

虹口區發展和
改革委員會

榮膺「虹口區
創新型企業總部」稱號

中國信息通信
研究院

入選「雲上大模型安全推進方陣」
首批成員單位

中國信息通信研究院
雲計算開源產業聯盟

入選開源創新發展推進中心
首批白銀成員

中國通信標準化協會、雲計算
標準和開源推進委員會

獲頒《雲上智能體安全發展研究
報告》參編單位證書

上海市
互聯網協會

入選「上海市互聯網綜合實力前五十家企業」
與「上海市互聯網成長型前五十家企業」



01

信守可持續責任 推動價值長期創造

- ESG 戰略 08
- ESG 管治架構 10
- 實質性議題分析 11
- 利益相關方溝通 13





ESG 戰略

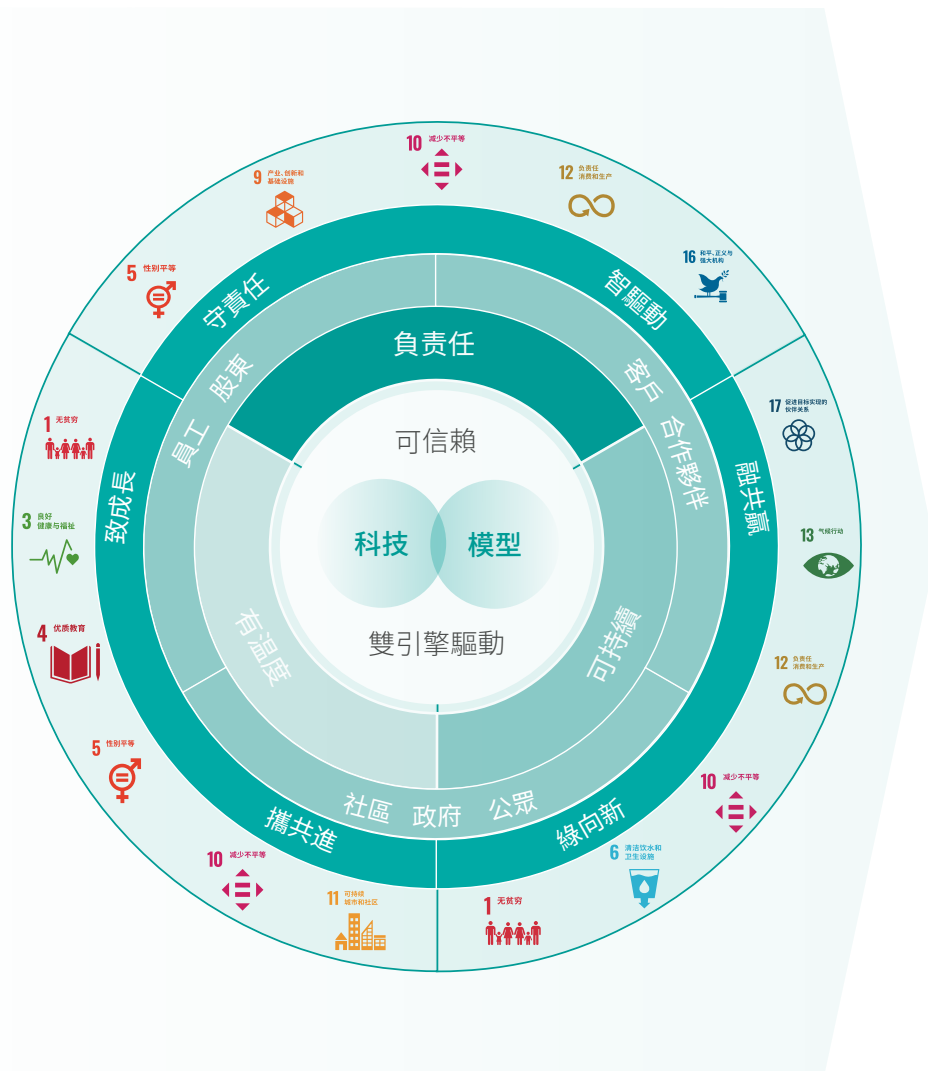
在推動可持續發展的進程中，維信金科積極將 ESG 管理深度融入企業營運。2023 年，我們構建了「一核心、雙引擎、三方向」的 ESG 戰略體系。2024 年，我們進一步深化該戰略，不僅將其與聯合國可持續發展目標（SDGs）全面對接，更升級形成「一核心、雙引擎、三方向、六理念」的戰略新框架，為各項工作的系統化實施提供明確指引。

在此戰略中，「可信賴」是貫穿始終的核心。我們堅信，打造一個安全、穩健的服務平台，是切實保障各利益相關方權益的基礎。因此，我們明確以「建設可信賴的金融科

技品牌」為關鍵目標。科技與模型構成驅動發展的雙引擎，它們高效賦能業務與行業進步，並助力運用技術手段應對社會挑戰。我們以「負責任、有溫度、可持續」為三大發展方向，致力於提供負責任的金融科技服務並完善內部治理，成為有溫度的雇主與社區夥伴，同時助力地球環境與行業生態的可持續發展。

2025 年，我們在持續深化並踐行「一核心、雙引擎、三方向、六理念」戰略框架的基礎上，聚焦於推動 ESG 理念與核心業務的深度融合。我們以科技創新為驅動力，優化產品

與服務，同時強化負責任營銷實踐，讓可持續發展目標在業務一線得到更堅實的落地。此外，我們計劃深化與各利益相關方的協同，建立更開放的 ESG 對話與合作機制，共同探索助力社會公平的創新路徑，致力於在行業內外塑造更具影響力和可持續性的價值典範。



負責任



我們是負責任公司治理的踐行者，
保障股東權益及高質量發展

我們是負責任金融科技服務的提供者，
為客戶持續創造及輸出價值

有溫度



我們是用心對待員工的雇主，營造
健康職場環境，與員工共同成長

我們是關注地區發展的社區成員，積極
投身公益，赋能小微企業成長

可持續



我們是向綠而生的地球一員，推行
綠色運營，助力低碳發展

我們與利益相關方合作，為行業貢獻
自己的力量，共同打造可持續的開放
生態

ESG 管治架構

為確保 ESG 事務獲得系統性管理與有效實施，維信金科建立了由監督層、管理層以及執行層組成的三級 ESG 管治架構。

董事會作為 ESG 治理的最高決策與監督機構，全面承擔制定整體 ESG 方向、審議關鍵政策與目標的職責。董事會定期評估關鍵 ESG 風險對營運與財務的潛在影響，確保相關策略與集團發展目標保持一致，並通過檢視 ESG 工作進展及成效報告，持續推動可持續發展戰略的有效實施。

管理層和 ESG 相關工作委員會負責將董事會決策轉化為具體行動方案，制定實施規劃並統籌資源配置，監督各項 ESG 舉措的落實進度與執行效果。

執行層涵蓋各業務與職能部門，負責在日常營運中落實 ESG 相關要求，推動具體措施實施，並參與資料收集、績效追蹤與報告編製等工作，確保 ESG 理念在組織內部得到全面貫徹。



實質性議題分析

維信金科持續開展實質性議題的識別與分析工作，透過科學評估釐清對公司營運及利益相關方具有重要影響的議題範疇，為 ESG 策略制定與資源配置提供清晰指引。實質性議題分析流程分為三個階段：



階段一

議題識別與篩選

我們結合行業營運特徵，參考國內外政策動向、行業研究及同業實踐，初步構建涵蓋環境、社會及治理範疇的議題清單。在此基礎上，我們進一步整合公司長期發展策略與營運重點，系統性地篩選出與企業高度相關的核心議題。本年度我們共識別出 17 個實質性議題，較上一年度新增 1 個議題，具體新增議題為「員工健康與安全」，以確保議題結構與行業發展趨勢及政策要求保持同步，使實質性議題分析更具完整性與代表性。

階段二

雙重重要性評估

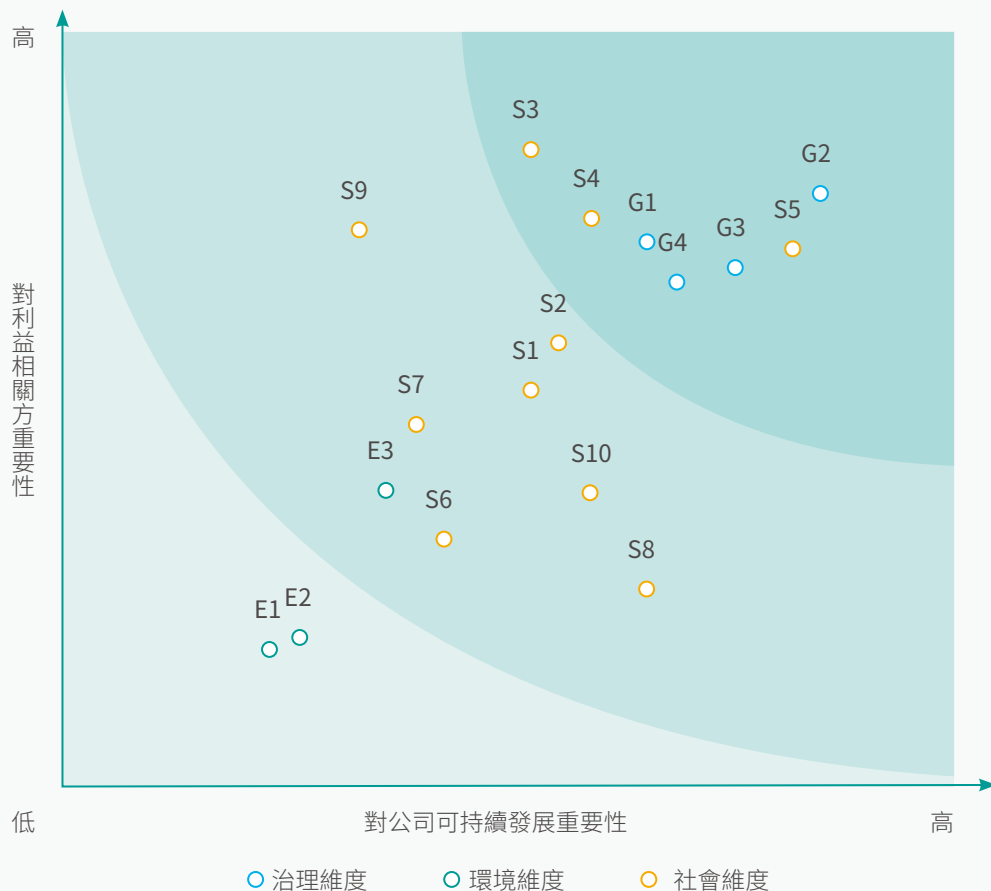
我們以雙重重要性原則為框架，從兩個維度評估議題影響程度：

- 對企業發展的重要性：評估議題對公司整體營運、策略發展及長期價值的綜合影響。
- 對利益相關方的重要性：評估議題對客戶、員工、合作夥伴等各方可能產生的正面或負面效應，並考量其發生機率與影響範圍。
- 評估過程中，我們結合內部專業判斷與外部專業意見，綜合考量各議題的影響維度與緊迫性，完成重要性排序。

階段三

重大議題確認

根據評估結果，我們建立以「對公司可持續發展重要性」與「對利益相關方重要性」為維度的重大性議題矩陣，並依重要性分級。該矩陣為內部治理與資源配置提供明確依據，協助我們集中資源推進高優先級議題的目標與行動，確保可持續發展工作與公司戰略緊密銜接。



實質性議題清單

重要性程度

議題

高度實質性議題

- | | |
|----------------|---------------|
| G2 合規運營 | S4 信息安全與隱私權保護 |
| S3 服務品質與產品責任 | G4 商業道德 |
| G3 風險管控 | G1 公司治理 |
| S5 金融科技創新與智能應用 | |

中度實質性議題

- | | |
|---------------|------------|
| S2 員工權益保障與福利 | S8 行業合作與發展 |
| S1 員工多元化與人才發展 | S7 社區投資 |
| S10 員工健康與安全 | S6 供應鏈管理 |
| S9 服務小微企業 | E3 應對氣候變化 |

一般議題

- | | |
|--------------|----------|
| E2 能源管理與資源利用 | E1 排放物管理 |
|--------------|----------|

利益相關方溝通

維信金科重視與各類利益相關方的溝通協作，透過多元化的交流機制，深入了解各方的合理關切並及時回應期望。通過建立長期、透明、互信的合作關係，我們持續優化管理實踐，推動企業與社會的共同發展。

利益相關方	主要溝通方式與渠道	高度實質性議題							中度實質性議題							一般議題		
		合規運營	服務質量與產品責任	風險管控	金融科技創新與智能應用	信息安全與隱私保護	商業道德	公司治理	員工權益保障與福利	員工多元化與人才發展	員工健康與安全	服務小微企業	行業合作與發展	社區投資	供應鏈管理	應對氣候變化	能源管理與資源利用	排放物管理
股東與投資者	股東大會 定期報告 投資者日常交流 郵件往來 公司網站、公眾號、應用軟件	√		√	√	√	√	√										
政府有關部門與監管機構	定期匯報 監督檢查 來訪接待 交流與研討活動 信息披露	√		√	√	√	√	√										
客戶	公司網站、公眾號、應用軟件 客戶服務 客戶拜訪 行業會議 項目合作		√	√	√	√					√							

利益相關方	主要溝通方式與渠道	高度實質性議題						中度實質性議題							一般議題			
		合規運營	服務質量與產品責任	風險管控	金融科技創新與智能應用	信息安全與隱私保護	商業道德	公司治理	員工權益保障與福利	員工多元化與人才發展	員工健康與安全	服務小微企業	行業合作與發展	社區投資	供應鏈管理	應對氣候變化	能源管理與資源利用	排放物管理
員工	薪酬管理 員工培訓 員工活動 員工溝通 申述渠道								√	√	√							
社區代表與非營利組織	交流拜訪 社會公益活動參與 公益項目合作 信息披露												√		√	√	√	
合作伙伴及供應商	供應商評估 項目合作 公司網站、公眾號、應用軟件 行業溝通交流活動	√	√	√	√		√				√	√		√				
媒體	媒體專訪 媒體交流活動 新聞發佈 媒體合作		√		√	√	√					√	√					
公眾	公司網站、公眾號、應用軟件 參與社會活動		√		√	√							√		√	√		

■ 社會類議題 (S)
 ■ 管治類議題 (G)
 ■ 環境類議題 (E)



02

信守治理責任 夯實穩健發展之本

- 築牢管治根基 16
- 堅持合規運營 17
- 強化風險管控 18
- 恪守商業道德 19
- 知識產權保護 20





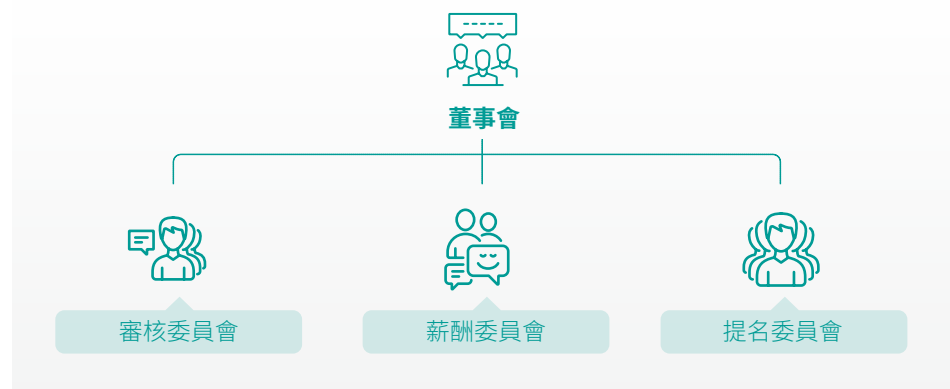
築牢管治根基

完善的公司治理是企業可持續發展的根本保障。維信金科持續優化管治架構，確保權責清晰、運作高效，為企業的長期穩健發展奠定堅實基礎。

維信金科嚴格遵循《中華人民共和國公司法》《開曼群島公司法》，以及中國香港的《公司條例》及香港聯合交易所《上市規則》等相關法律規範。於董事會下設立審核委員會、薪酬委員會及提名委員會。各委員會依其職權定期舉行會議，積極與股東等各方溝通，以促進董事會決策的嚴謹與效能。



維信金科管治架構



為提升董事會的決策能力與治理成效，我們亦建立常態化的董事專業能力提升機制，通過組織涵蓋法律法規更新、商業道德建設、可持續發展實踐等主題的專題培訓，協助董事會成員持續跟進監管要求與行業趨勢，有效識別並應對各類風險挑戰。

堅持合規運營

維信金科將合規管理視為集團穩健運營的核心基礎，堅持依法依規開展各項業務，持續完善涵蓋制度建設、日常監控及內部審查等環節的合規管理體系，以確保各項業務活動符合相關法律法規及監管要求。通過推動流程規範化與管理機制建設，集團致力於促進經營運作更加透明與有序，定期對合規管理成效進行評估與改進。

2025年，集團對42份管理制度及規程完成更新和修訂，覆蓋人力資源、風險管理、客戶管理、運維安全、測試流程及財務管理等關鍵領域。此次修訂旨在進一步強化公司合規管理水平。

在此基礎上，我們通過合規培訓推動制度和規範在日常營運中的實際落地。全年有計劃地開展7次培訓，內容涵蓋貸後管理、助貸新規、徵信管理、消費者權益保護及內部制度建設等重點領域。培訓結合實際業務情境，針對貸後管理中的法律風險與訴訟流程，以及助貸新規落地後的一線操作要求，對相關人員進行專項培訓。內控合規部亦圍繞徵信管理與消費者權益保護主題，對客戶服務部開展培訓，並配合集團規章制度庫建設，對多個部門進行制度更新相關培訓。

維信金科開展專項培訓，為新規落地做好準備

為了讓一線作業客服熟悉於10月生效的助貸新規九號文內容，維信金科在9月開展了針對性培訓。培訓重點包括新規的具體要求、公司業務情況以及後續作業方式，幫助員工理解新規並為其落地實施做好準備。



強化風險管控

維信金科將風險管理視為公司治理和可持續發展的重要組成部分，建立了涵蓋業務運營各環節的完善風險管理體系，從風險識別、評估、監測到應對，形成全流程閉環的管控機制。集團通過制度設計與流程管理，確保各類風險得到及時識別和有效控制，以保障公司資產安全和經營穩定。集團亦注重風險文化建設，提升員工的風險意識與應對能力，定期對風險管理措施進行評估與優化，確保風險控制體系持續有效，支持集團的長期可持續發展。

我們持續推進內部風險管控，依照《維信金科集團內部控制管理制度》和《維信金科集團合規風險管理制度》開展相關工作，確保集團內部風險管控事宜規範化、標準化、流程化運行。

2025年，為保障公司業務持續健康發展，集團內控合規部針對合作過程中易發生風險的合作方資質、交易結構定價、信息授權、信息披露及頁面展示、權益產品等事項進行梳理和抽檢。部門同時開展風險評估，確定檢查內容，制定檢查計劃，落實檢查並出具檢查報告，對發現的問題進行跟蹤改進。



恪守商業道德

維信金科始終堅持誠信經營，將商業道德建設深度融入公司治理體系，持續構建誠信、透明、公平的營商環境。

反舞弊與反不正當競爭

維信金科嚴格遵循《中華人民共和國反不正當競爭法》等相關法律法規，著力防範不正當競爭行為，維護公平市場環境。

我們制定的《維信金科集團反舞弊管理制度》明確保障舉報投訴人員在協助調查過程中的安全與權益，禁止任何形式的歧視、報復或敵對行為。對於違規洩露舉報人信息或對舉報人實施打擊報復的員工，集團將予以撤職或解除勞動合同；若涉嫌違法，將依法移送司法機關處理。我們亦定期為員工提供反舞弊培訓，幫助提升對相關風險的認識與防範能力。

反洗錢與反恐怖融資

維信金科在反洗錢及反恐怖融資領域持續完善相關管理制度。2025年，維信金科對《維信金科集團反洗錢及反恐怖融資工作管理辦法制度》進行了系統升級，圍繞線上業務管理、洗錢風險防控及組織職責分工等方面完善相關要求。

我們已於上一年度建立了反洗錢與反恐怖融資監控名單，涵蓋恐怖活動人員、A級通緝在逃人員及紅通人員，確保相關業務申請能被即時拒絕並同步通報至監測平台。2025年，我們持續將該反洗錢監測名單嵌入核心風控系統，從源頭防範風險滲透，並持續關注和及時獲取最新發布的監控名單。每次名單更新後，我們均對所有存量客戶進行回溯性篩查，以持續加強對反洗錢與反恐怖融資風險的管控力度。

依據最新監管指引，報告期內我們開展了洗錢風險自評估工作，建立了洗錢風險自評估指標體系，提升了對業務所面臨洗錢風險類型及程度的系統性認知。



反舞弊舉報處理程序

- ✓ 對於實名舉報，秘書處在接到舉報後兩個工作日內報告集團執行董事；
- ✓ 對匿名舉報，秘書處會同監察處進行初步評估後決定是否上報執行董事；
- ✓ 在調查過程中，根據需要聘請外部審計師或其他機構協助調查。

舉報郵箱

neikong@vcredit.com



2025年

集團**未涉及**貪污訴訟相關案件

知識產權保護

維信金科嚴格遵循《中華人民共和國專利法》《中華人民共和國專利法實施細則》《中華人民共和國商標法》《中華人民共和國著作權法》及《中華人民共和國反不正當競爭法》等相關法律規定，制定並實施《維信金科集團知識產權管理制度》，以系統性加強集團在知識產權方面的保護與管理。該制度圍繞知識產權的保護、開發、利用與規範管理，完善相關工作機制，引導和強化全員知識產權保護意識。

維信金科知識產權管理舉措

- 實施專利佈局策略，對核心技術申請基礎專利，對改進技術及外觀設計申請外圍專利，構建專利組合。
- 定期評估專利價值，對核心專利持續繳納年費，對非核心專利適時調整以優化成本。
- 完善商標管理體系，對核心品牌在主營及潛在業務類別盡早註冊，在主要市場推進國際註冊。
- 建立商標監測機制，定期檢索公告商標，及時發現並處理近似商標。
- 對重要軟件源代碼、設計圖紙等作品及時進行著作權登記。
- 與全體員工簽署《保密及知識產權保護協議》，明確在職期間智力成果歸屬。
- 與核心技術及管理人員簽署《競業限制協議》，規範離職後從業行為。

2025 年

我們持續推進知識產權保護與專利布局，相關成果如下

年度新增申請專利數

4 件

年度新增授權專利數

3 件

正在申請專利總數

45 件



03

信守客戶責任 構建可信賴的服務體系

- 讓金融科技更智能 22
- 讓客戶服務更貼心 24
- 讓權益保障更周全 26
- 讓信息安全更可靠 29



讓金融科技更智能

維信金科將人工智能視為推動服務創新的核心力量，依託穩固的技術基座、積極拓展智能應用場景，持續提升業務運營、客戶服務與內部協作的智能化水平，將科技能力轉化為服務價值。

智能技術基礎建設

為支撐業務的持續發展，維信金科持續完善核心技術建設。我們自主研發的「金烏大模型」已成為集團全場景應用的核心基礎，為上游團隊提供全面的 AI 能力支援。同時，我們建設本地化智能體平台，依託工作流引擎與可視化互動工具，顯著提升智能體的開發效率，實現技術能力的高效落地。

我們將智能體生態視為 AI 戰略的核心支撐，致力於構建可應對複雜場景的多智能體系統。我們在核心業務流採用自研框架保證業務穩定可控；在探索性任務上積極擁抱優秀的開源框架。在系統演進策略上，我們遵循「從單點到系統，逐步演化」的原則，先在核心業務如智能客服中部署單個智能體，隨後逐步增加如客戶情緒識別、還款意願預測等功能，形成覆蓋全流程的高效協同智能體生態，從而提升業務運營效率與服務質量。

拓展智能應用場景

維信金科秉持「智能體即業務價值引擎」的研發理念，持續將人工智能技術應用於各業務場景。我們通過多項技術創新，構建了涵蓋風險控制、研發及業務運營的全鏈條智能生態系統，推出了「維小智」、「智能客服助手」及「ChatBI 數據助手」等應用。

企業問答與內部協作支持

「維小智」

「維小智」搭載通義千問大模型，融合企業知識庫，為全體員工提供高效問答支援，是日常辦公的重要工具。其應用有效提升了內部溝通與協作效率，成為員工日常工作互動的核心支援。

客服智能化

「智能客服助手」

在客戶服務領域，「智能客服助手」可根據客戶的問題智能識別意圖並自動搜索相關知識，快速為座席提供推薦的回答話術。該應用能夠提升服務的品質和效率，為客戶提供更加滿意的體驗。

業務決策支撐

「ChatBI 數據助手」

「ChatBI 數據助手」基於大語言模型的 NL2SQL 能力，能理解自然語言並生成數據圖表和報表，並可供用戶直接查詢數據，實現數據提取流程自動化，提升數據運用效率及決策品質。

此外，我們運用大數據與 AI 技術，打造智能化應用「數小二」（Data Agent 智能數據體）。「數小二」整合了公司指標體系與核心業務數據，構建高效數據服務能力，重點提供數據資產問答與數據問答兩大功能，能即時響應員工對指標定義及個性化數據的查詢需求，提升數據服務的靈活性及業務場景適配性。



數據資產問答功能

「數小二」整合平台核心業務指標資源，可快速定位員工疑問所對應的指標定義，幫助新進員工快速理解核心概念，縮短掌握指標體系的時間，提升跨部門溝通中對指標認知的一致性。例如，員工諮詢「可提現人數的指標定義」時，系統可即時生成通俗易懂的解讀內容，無需手動查找資料。



數據問答功能

系統提供自然語言查詢模式，可靈活應對零散的數據需求。該功能已與核心業務數據深度對接，能在合規範圍內高效響應查詢。對於零散業務問題，也能快速提供清晰分析結果，幫助員工及時獲取決策支撐，提升業務決策效率。

創新驅動智能發展

維信金科相信，持續創新是推動智能化發展的重要基礎。我們通過建立相應的激勵機制，調動員工參與創新的積極性，促進創新成果在技術進步和實際應用中的轉化，為智能化發展的持續推進提供內在支撐。

我們鼓勵員工開展專利申請工作，並對專利相關考核方式進行優化，遵循「弱考核、強獎勵」的原則，設置了高於法定標準的獎勵。按照集團現行獎勵制度，對於經國家知識產權局專利局公佈的發明專利，相關發明人及其所屬部門均可獲得相應獎勵。

此外，我們面向全體員工設立「金點子」項目創新獎。該獎項長期有效，凡符合創新性、實用性、效益性和可持續性要求的提案，均可獲得相應的資金激勵、榮譽激勵及發展激勵，持續為集團的智能化發展注入創新活力。



讓客戶服務更貼心

維信金科建立了系統的客户服務體系，旨在保障服務的便捷性、專業性與響應效率，通過多元化的溝通渠道、分層化的專業團隊以及完善的反饋機制，持續提升客戶體驗，確保客戶的需求都能得到及時關注和妥善處理。

積極回應客戶訴求

維信金科始終將客戶的聲音視為優化服務的核心指引，致力於讓客戶的每一次諮詢與反饋都能得到重視與落實，力求為客戶提供可靠、順暢且專業的服務體驗。



多元服務體系

我們為客戶提供了多元化的溝通渠道，包括在線客服、電話熱線、微信小程序及微信公眾號，確保客戶能夠便捷地聯繫我們，及時獲得所需業務支持。

為滿足不同客戶群體與不同複雜程度的需求，我們設立了專業化的服務梯隊。這包括專注於快速處理單一問題的響應團隊、能夠處理綜合業務的支持團隊、具備高技能水平的專家團隊。通過這種分層服務結構，我們致力於使每一位客戶的問題都能得到與之匹配的專業支持。



優化客訴管理

我們建立了專項的客戶投訴處理機制。當客戶通過服務渠道提出不滿或投訴時，客戶關懷團隊會立即介入，並持續跟進直至問題得到解決。

2025年，我們對投訴處理相關制度進行了更新，明確規定了各環節的責任人與協作機制，並確保接待過程標準化且全程可追溯。同時，我們對投訴解決流程進行了優化，包括利用智能識別技術更準確理解客戶需求、通過多輪協商尋找可行替代方案、將從接辦到首次回訪的時效壓縮至半小時內、延長無法聯繫客戶的跟進周期、上線消費者保護服務專線等。

持續提升服務質量

為進一步提升服務質量與客戶體驗，維信金科為一線服務團隊配備了專用工作手機，有效提升了外呼及回訪的接通率與響應速度，有助於提高整體服務滿意度。

為系統評估並提升客戶服務品質，我們採用了多元化的客戶滿意度調研方法。在語音客服結束後，會通過語音方式邀請客戶進行滿意度評分；在線客服結束後，則會通過文字方式發送邀評請求。此外，我們也會向受理過業務的客戶發送包含問卷鏈接的短信，邀請其參與滿意度評分。對於特定的客戶群體，我們還會安排專人進行回電專訪，以獲取更為深入的滿意度反饋。我們通過上述多種渠道收集客戶反饋，以持續檢視與優化服務流程，為提升整體服務水平提供依據。

科技助力提升服務質效

維信金科積極探索以技術驅動服務革新。2025年，我們對客服系統進行了升級與更新，重點包括智能助手建設、智能質檢迭代、工單系統升級以及智能客服升級，通過智能化升級助力提升服務質量與運營效率。

智能助手

智能助手系統於10月27日上線試運營。一期核心功能包括話術推薦、實時質檢、情緒識別及自動小結，並持續進行模型訓練。其價值目標旨在降低平均通話時長10%、將72小時首次解決率提升至70%以上。

工單系統

工單系統於9月25日升級上線。新系統支持根據業務需求對工單進行模塊化組裝，並實現了智能分單、自助建單、催單預警等智能化功能。升級後，單筆工單的平均處置週期縮短了48小時，工單需求排隊量降低了10%。

智能質檢

智能質檢系統於11月20日完成迭代上線，實現了從離線質檢到準實時質檢的能力躍遷。

智能客服

在智能客服升級方面，我們已在熱線服務中實現基於客戶畫像的「千人千面」產品功能，進一步拓展了智能客服的基礎能力，例如智能知識庫、自助服務能力及智能創單等功能。

精進客戶服務能力

維信金科致力於打造一支「專業、高效、有溫度」的客服團隊。2025年，我們舉辦了知識競賽，聚焦產品政策與系統操作等核心實務，通過線上答題與情景模擬等形式，有效提升了團隊對業務知識的掌握與應用能力，為一線服務的準確性與效率奠定了基礎。同時，我們優化了「新人護航計劃」，構建完整的入職培訓閉環。該計劃通過優化課程設計、引入情景模擬教學及導師帶教機制，重點提升新進員工的實務操作技能與溝通能力，並通過結業儀式增強團隊歸屬感與服務責任心。此外，為確保客戶服務能力與業務發展同步，我們開展了關鍵領域的專項培訓，通過一系列舉措進一步提升團隊服務水平，致力為客戶提供更為專業、高效的服務體驗。

為特殊客群紓困

維信金科深信，企業的責任應超越商業契約的範疇。當客戶因重大生活變故面臨特殊經濟困難時，對符合條件的客戶，我們將提供切實的紓困支持，以傳遞服務的溫度與人文關懷。

援助困難客戶

客戶沈先生歷史信用良好，借款均已結清且未逾期。沈先生患有肌肉萎縮，持有一級殘疾證，經濟主要依靠國家低保維持，長期臥病在床，無法正常工作。考慮到其良好的歷史信用及特殊困境，公司決定提供3500元的紓困金，助其緩解生活壓力。

讓權益保障更周全

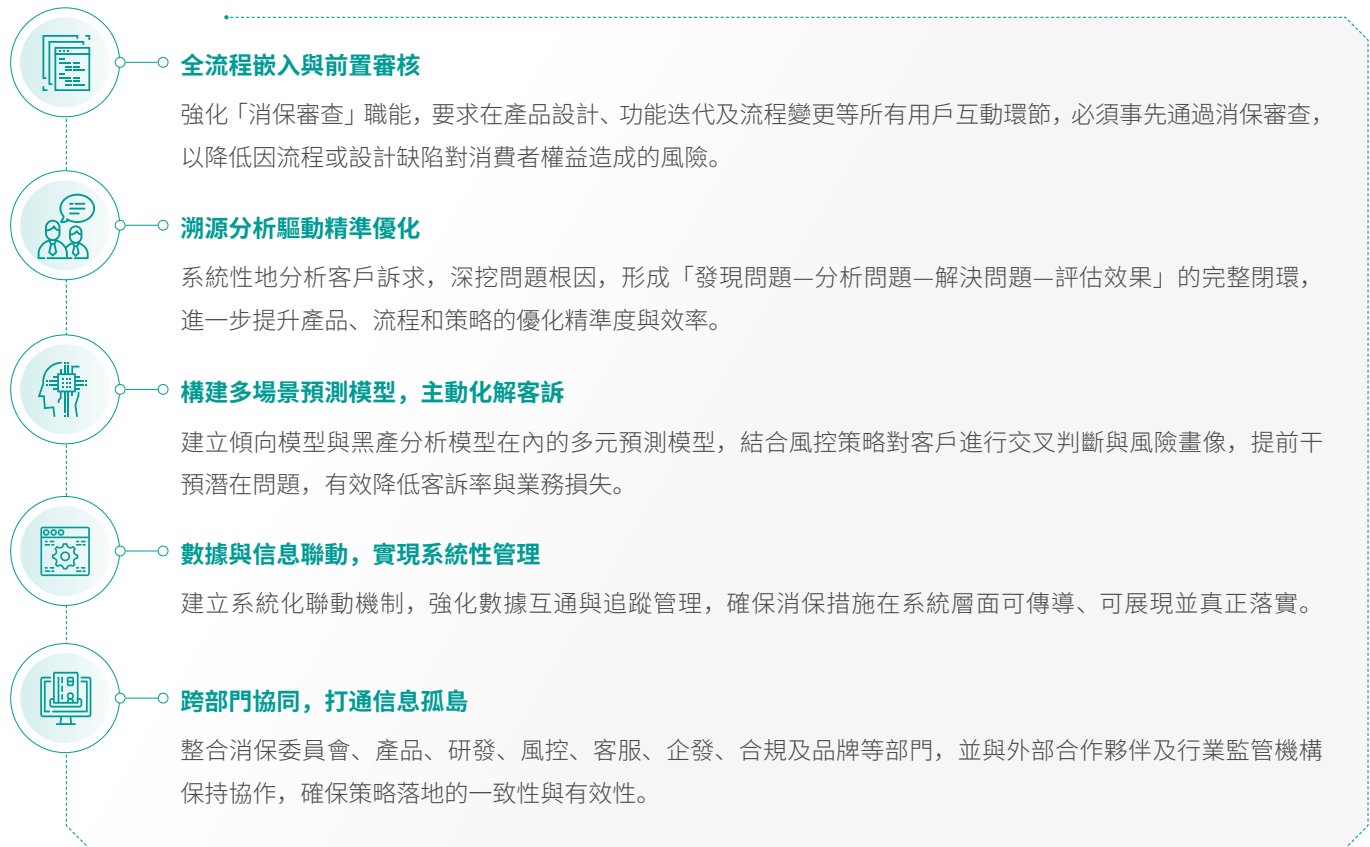
維信金科將消費者權益保障深度融入集團戰略與日常運營，構建起覆蓋全流程、多層次的保護體系，致力於為消費者提供更清晰、更周全、更可信賴的權益保障。

完善消保組織保障

為保障集團消費者權益保護工作全面、有序開展，維信金科於 2023 年成立了消費者權益保護委員會。報告期內，委員會在既有工作基礎上持續推進各項消保工作，取得了明確進展。委員會聚焦於優化客戶服務流程，以及對客戶矛盾的及時安撫與化解，致力於從源頭降低客戶投訴的發生率。同時，委員會積極申請接入互聯網金融協會信息共用系統，對異常投訴客戶信息進行同步上報，協助打擊相關黑色與灰色產業鏈。在處理內部重點及疑難客戶投訴時，委員會積極運用內部建立的消保合議機制，通過跨部門聯合處置的方式，有效協調各方資源，妥善化解複雜矛盾糾紛。

提升消保戰略能級

2025 年，維信金科將消費者權益保護確立為集團核心戰略之一，提出「提升消保能級」的戰略目標。為將消保戰略落到實處，我們將消保工作從單一的事後處理，升級為系統性的全程滲透，從五個層面推進具體措施：



全面落實消保行動

維信金科堅持將消費者權益保護要求落實到具體業務實踐之中，注重在日常運營中不斷夯實執行基礎，持續推進相關工作落地，確保消費者權益保護在實際運作中得到有效體現。

深化業務融合

我們將消費者權益保護理念融入產品與業務流程，圍繞深化業務融合的目標，持續推動相關工作的實施。

我們推進「智能質檢」項目，通過構建專門的消保類質檢模型，提升整體質檢質量。同時，我們優化借款流程中的用戶提示與告知機制。今年1月，我們針對借款流程中合同強制閱讀彈窗進行調整，進一步優化彈窗內容，完整呈現合同信息，要求用戶須完整閱讀並同意後，才可繼續下一步操作，充分維護與保障消費者的知情權。今年5月，我們在APP主流程中於頁面顯眼位置新增風險提示內容，提醒用戶防範資金風險，提高他們對網絡詐騙行為的警覺。

倡導負責任營銷

我們在業務推廣過程中，堅持合規經營與審慎展業的原則，重視對客戶權益的保護。我們持續加強對營銷行為的內部管理與審核，嚴格規範宣傳內容和推廣方式，避免出現任何誇大或不當引導，確保營銷行為與我們的實際服務能力相匹配，支持業務的穩健發展。

我們定期對客服人員與客戶的溝通錄音進行監聽，確保客服為消費者準確傳達產品信息，不作虛假承諾。在對監聽結果進行分析後，如發現任何與負責任營銷要求不符的問題，我們會對相關員工進行處理，包括必要的處罰與質量輔導，並持續追蹤其改進情況，以確保問題得到有效糾正。

2025年，我們沒有涉及營銷方面的違規事件。

消保理念傳播

為全面加強消費者權益保護工作，我們積極構建內外宣傳體系，以提升員工及客戶的風險防範意識。2025年，我們在消費者權益保護宣傳方面採取了多項舉措。

對於客戶，我們在官方應用程序的「消保專欄」中發布了多期專題內容，涵蓋微信安全、反詐防騙和金融常識三個主要領域。

在內部員工宣傳方面，我們製作了以「維信人的消保日常」為主題的影片，通過生動的案例和情境展示，幫助員工將消保理念融入日常工作實踐。



「維信人的消保日常」主題影片

維信金科開啟消保趣味闖關之旅

維信金科策劃「金融知識伴你行」消保宣教活動，通過線上答題與線下互動，普及徵信與消保知識，將知識學習與趣味遊戲結合，提升員工理解與應用能力。公司以制度建設、業務融合、安全保障、客戶服務及宣教五維度持續推動消保文化，創新宣導方式，激發全員參與熱情。



協同共建消保生態

維信金科積極攜手監管部門與社會組織，持續完善消費者權益保護機制，推動多方協作、共建健康可信的行業生態。

上海市消保委主任調研指導消費者權益保護工作

2025年7月，上海市相關政府及消費者權益保護部門對維信金科開展調研，重點關注企業消費者權益保護工作。維信金科向調研方彙報了公司消保體系建設及實踐成果，包括消費者權益保護委員會的成立、「4+12」消保制度體系、全流程風險防控措施，以及人工智能技術在關鍵業務環節的應用。調研方對公司在規範化運營與消保實踐方面給予充分肯定。

維信金科當選上海市消保基金會理事單位

8月21日，上海市消費者權益保護基金第一屆理事會第十次會議在上海國際時尚中心順利召開。會上，維信金科正式當選上海市消保基金會理事單位，未來，維信金科將依託理事平臺持續發揮科技優勢，加強與各方協作，完善消費糾紛解決機制與安全保障，推動健康可信的行業生態建設。

讓信息安全更可靠

維信金科深知，可靠的信息安全是業務可持續發展的基礎。我們成立了信息安全管理委員會，由集團 CTO 擔任主任，每季度召開會議審議信息安全相關事項，並設立執行小組每月跟蹤整改進度，確保安全策略有效落實。2025 年，集團未發生任何信息安全合規事件，持續為每位用戶提供安全、可靠、值得信賴的服務環境。

健全制度體系

維信金科持續關注監管動態，依據相關規定不斷完善信息安全管理。2025 年，我們對制度體系進行了全面檢視與優化，成功獲得了國際權威認證機構 DNV 頒發的 ISO/IEC 27001:2022 信息安全管理體系與 ISO/IEC 27701:2019 隱私管理體系兩項國際標準認證。基於 ISO 國際標準體系的要求，我們對 30 個管理制度文檔進行了更新與完善。



維信金科獲得 ISO/IEC 27001:2022 信息安全管理體系與 ISO/IEC 27701:2019 隱私管理體系認證證書

強化技術防護

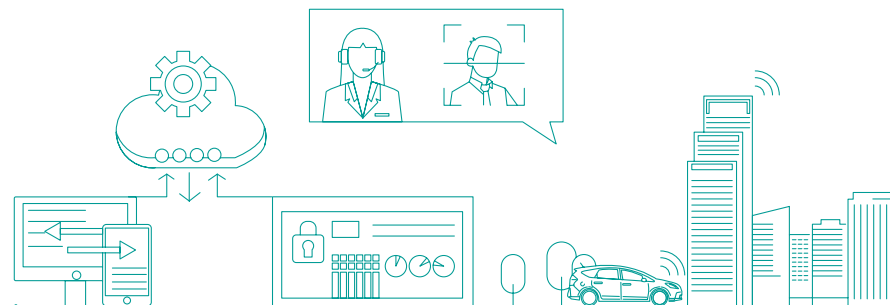
在技術層面，維信金科持續加大對信息安全的投入，聚焦關鍵業務場景強化防護能力。2025 年，我們重點推進並完成了以下相關項目：

無影雲桌面升級

2025 年，我們完成了無影雲桌面系統的升級與部署，全面覆蓋客戶管理的各流程，所有涉及客戶資料的查詢操作均在雲桌面環境中完成，確保數據不落地，從源頭降低敏感信息外洩風險。

縱深防禦體系優化

我們持續優化縱深防禦體系，在系統功能上線前全面引入開發安全流程，對接口實施 100% 的安全漏洞掃描，結合金烏大模型提供的程序代碼修復建議，有效提升漏洞處置效率，使系統漏洞修復的平均時長縮短約 30%。



優化管理流程

2025 年，維信金科通過了第三級《數據安全能力成熟度》認證，結合認證過程中的實踐經驗，構建了基於「事前—事中—事後」的閉環管理體系。



事前階段

我們進行了企業數據資產盤點，將數據劃分為 L1 至 L4 四個安全等級，並據此制定了差異化的防護策略。



事中階段

我們完善了基於行為的訪問分析能力，系統能夠根據用戶身份、接入環境、訪問時間以及數據敏感度動態計算並授予訪問權限。例如，客服人員在非工作時間或非辦公網絡環境下，將無法查詢用戶的相關信息。



事後階段

我們構建了全鏈路日誌審計能力，通過收集應用日誌、數據庫日誌及網絡流量日誌，實現對操作行為的完整審計追溯。



維信金科獲得
《數據安全能力成熟度》認證證書

防範灰黑產風險

為應對黑色產業技術高速迭代及資金快速轉移的特點，維信金科持續完善防範措施，採取「以技制技」策略，針對黑產常用的「屏幕共享」詐騙手法，優化了 APP 的技術檢測能力。在用戶操作 APP 時，若檢測到開啟「屏幕共享」，系統會立即彈窗提醒用戶風險，並在後續推送 AI 電話再次提醒用戶注意個人信息安全。通過這些技術防護手段，有效降低了詐騙風險。

我們運用大數據與人工智能技術構建了「天幕」反黑反詐騙體系，該體系可自動監測截屏異常、麥克風異常啟動等可疑行為，並通過彈窗、短信或人工介入的方式及時發出預警，協助用戶防範黑灰產風險。2025 年，「天幕」全年累計向用戶發送高風險預警彈窗近 1 萬次，這些預警多發生在用戶即將向詐騙分子轉賬的關鍵時刻，有效阻斷了黑產的詐騙行為，保障了用戶資金安全。

用戶隱私保護

維信金科採取資料「最小化」與「去標識化」並行的處理方式，對用戶敏感信息進行嚴格保護。相關信息在寫入資料庫底層時即完成加密處理，採用密鑰與密文分離存放的方式，即使資料庫文件遭遇物理層面的風險，亦無法還原為可識別的明文內容，從技術架構上降低信息洩露的可能性。

在存取權限管理方面，系統將各項操作權限進一步細化，分別就「查詢」、「導出」及「修改」等行為進行獨立配置，並引入自動化的權限審計機制，按月對全體人員的權限狀態進行檢視。對於長期未使用的權限、離職人員遺留權限或異常的高權限帳號，系統將自動啟動凍結流程，同步通知相關管理人員進行確認，以強化權限管理的有效性。

保障業務連續性

2025 年，維信金科深入貫徹 SRE（站點可靠性工程）理念，對「兩地三中心」架構進行優化，實現雲上應用層的部署。集團同時開展了切換演練，確保即便單一機房或某雲供應商完全中斷，業務流量也能在秒級內自動切換，實現用戶零故障感知，有效保障了業務運行的連續性與用戶操作體驗。

培育安全能力

為系統提升全員信息安全意識與實戰能力，維信金科在 2025 年持續開展了多層次、重實效的培訓與演練活動。培訓內容圍繞《網絡數據安全管理條例》的解讀、防範釣魚郵件的實戰技巧及辦公安全規範等核心內容組織，並以「考試 + 實操」相結合的方式檢驗學習成效，對未通過考核的員工要求重新參訓，確保知識得到有效內化。

在應急能力建設方面，我們專門組織了兩次覆蓋全流程的內部紅藍對抗演練，模擬勒索病毒大規模爆發及核心數據庫泄露等嚴峻情境，強化了跨部門協同處置能力，確保集團在面對突發信息安全事件時能迅速啟動並執行有效應對流程。

此外，我們不定期實施內部釣魚郵件攻防演練，通過設計「工資條補貼」、「系統升級通知」等高仿真場景，持續檢驗並提升員工的辨識與防禦能力。經過這系列常態化演練，員工在實際場景中的受攻擊比率已從初期 15% 下降至 2%，顯示全員主動防範意識顯著增強。



04

信守員工責任 營造和諧進取職場生態

- 全方位的員工權益保護 33
- 多維度的員工成長體系 36
- 有溫度的員工關愛活動 39



全方位的員工權益保護

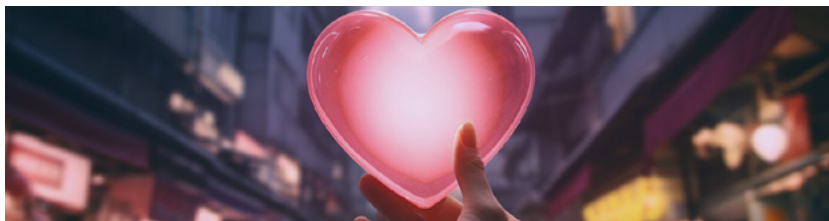
維信金科將員工視為最寶貴的資產，持續優化權益保障機制，確保員工享有平等的機會、合理的薪酬福利與暢通的溝通渠道，致力於營造平等多元、受尊重的工作環境。

合規僱傭

維信金科嚴格遵循《中華人民共和國勞動合同法》及《中華人民共和國勞動合同法實施條例》等相關法律規定，制定了《維信金科集團招聘管理制度》與《維信金科集團員工手冊》等內部規範，確保公司在人員招聘、解僱程序及勞動關係處理等各個環節均符合法規要求。

基於我們的行業性質，我們在經營中不存在使用童工的情形，在招聘管理中也嚴格遵守最低用工年齡等相關規定。我們明確禁止任何形式的強迫勞動，確保所有勞動關係均建立在員工自願與合法的基礎上，切實保障員工的合法權益。

我們在《維信金科集團考勤及休假管理規定》中對工作時間作出明確規定，實行週一至週五工作制，員工可根據實際情況彈性安排上下班時間。



維信金科 2025 年度社會及校園招聘實踐

2025 年，維信金科通過多渠道吸納人才，社會招聘共錄用 237 人。在校園招聘方面，我們積極參與全國各高校舉辦的宣講會及雙選會 20 餘場，現場吸引了數千名學生互動交流。今年春季，我們在集團總部舉辦了 OPEN DAY 活動，邀請近 40 位學生到訪，與公司高管面對面交流、參觀辦公環境並感受工作氛圍。最終，公司從校園招聘中錄取了 31 位優秀畢業生。



薪酬與福利

維信金科相信，富有競爭力的薪酬福利是吸引、激勵與留住人才的基礎。我們力求在薪酬水平上保持市場競爭力，同時注重內部公平，提倡勇於超越、敢於創新與團隊分享。我們的薪酬體系鼓勵以成果為導向的工作方式，並將短期績效激勵與長期激勵機制相結合。薪酬主要包括固定薪酬、可變薪酬以及各類福利。

2025年，我們修訂了《薪酬寬帶管理制度》。該制度明確了薪酬寬帶的設計原則、職位序列對應關係、實際應用方式以及公開範圍等內容，為相關管理人員與人力資源團隊在薪酬管理方面提供具體的操作指引與依據。

在福利方面，我們依法為全體員工繳納社會保險及住房公積金，提供國家規定的各項法定節假日。除法定假期外，公司也設置了年假、事假、病假、婚假、產檢假、產假/流產假、陪產假、三期一小時哺乳假、育兒假等多種請假類別，以支持員工在不同生活階段的實際需要。

多元、平等與包容

維信金科秉持多元、平等與包容的核心價值觀，致力於營造尊重個體差異、提供平等機會的工作環境，確保每一位員工都能在無歧視且公平的氛圍中發揮潛能。我們相信，積極擁抱多元背景與視角，是推動組織創新和實現可持續發展的重要動力。我們不僅在日常運營中貫徹這一理念，也通過具體活動積極支持女性員工的職業發展與個人成長，彰顯女性在職場與社會中的獨特價值。

維信金科總經理受邀參加女性創業就業故事分享會，鼓勵女性多元發展

在虹口區女性創業就業故事分享會上，維信金科總經理薛嵐作為女性代表分享了自身在職業發展與企業管理中的體會。她結合個人成長經歷，講述女性如何在不同階段不斷探索自我價值，在職場與家庭中尋找平衡。通過真實經歷的分享，她向現場女性傳遞了積極、自主的發展理念，鼓勵女性勇於嘗試、多元成長，以榜樣力量支持更多女性參與創業就業。



維信金科慶祝女神節，彰顯女性價值

維信金科重視女性員工在工作與生活中的多重角色，倡導「用心工作，開心生活」的理念。我們舉辦以「今天，做自己的女王」為主題的女神節活動，員工以創意裝點工位、布置禮物與花卉，借助攝影和技術創作虛實結合的藝術場景，記錄精彩瞬間，展現她們的創造力與審美力。活動讓職場充滿春日活力，鼓勵每位女性自由綻放自我，提升幸福感與組織凝聚力。



溝通與申訴

維信金科重視員工的意見表達，通過多元化的員工溝通渠道，向員工傳達公司目標、發展願景、管理決策及最新動態，並提供員工交流資訊、表達意見與提出建議的機會。我們設有明確的投訴與申訴機制，規範申訴方式、受理流程與回應時限，引導員工在合理且合規的範圍內反映問題與維護自身權益。

在員工關係處理中，若員工對相關決定有異議，可依據《員工手冊》的規定，於懲處溝通日起三個工作日內向懲處管理委員會提交書面申訴。委員會在收到申訴後，將於十個工作日內給出最終審議結果。

多維度的員工成長體系

維信金科致力於構建系統化、多層次的人才發展體系，涵蓋清晰的晉升路徑、科學的績效管理以及全面的培養機制，旨在激發每位員工的潛能，支持其職業生涯的長期發展，實現個人與組織價值的共同提升。

員工發展通道

維信金科重視每一位員工的職業發展規劃，通過持續構建多元化的發展通道和推進職級體系的改革與優化，為員工提供清晰的成長路徑。

多元化的員工發展通道

我們實施「活水計畫」與「管理崗位內部競聘機制」，旨在構建多元化的員工發展通道，啟動內部人才流動，支持員工持續成長與職業發展。



活水計畫

當公司內部出現崗位空缺時，優先啟動內部招聘與調配流程，鼓勵員工根據自身專長與發展意願申請轉崗，實現在組織內的合理流動與優化配置，提升人崗匹配度與組織活力。



管理崗位內部競聘

對於管理崗位空缺，我們優先開展內部選拔，旨在從現有團隊中發掘與培養具有管理潛質的優秀人才，拓寬員工晉升通道，強化管理層梯隊建設。

績效管理體系

維信金科將績效管理視為持續提升個人、團隊與組織效能的重要手段。我們每年進行兩次績效評估，以半年度為週期展開。評估內容主要包括業績成果與價值觀踐行兩大維度。在評估過程中，我們結合員工自評與上級評價，協助員工回顧業務目標與個人發展，並提供針對性的輔導與建議，旨在共同促進業務目標的達成與員工的成長。此外，各業務線與部門會依據公司的半年度目標，進行相應的目標分解與落實，為績效評估提供清晰依據。

職級體系的改革和優化

為支持員工多元成長與公司可持續發展，我們在 2025 下半年完成了員工職級切換項目，建立了「專業序列」與「管理序列」並行的職業發展雙通道。該體系明確各序列的職級能力與領導力要求，為員工提供清晰、公平的發展路徑。通過系統化培養與評價，我們助力員工在專業深度或管理廣度上持續進階，提升人才儲備與組織韌性。



人才培養機制

維信金科相信，員工的持續成長是推動公司發展的核心動力。我們致力於吸引、保留並培養符合企業人才觀的優秀員工，並建立了完善的培訓課程與講師體系。課程設計針對員工不同的發展階段，安排必修與選修課程，並分別為基層員工、中層及高級管理人員制定專屬培訓計畫。我們採用線下培訓與線上學習相結合的方式，構建全方位的人才培養模式，確保員工在企業內獲得全面的成長支持。

線上學習分享平台

我們通過「維信學院」，為全體員工提供開放式的線上學習平臺。

2025 年年初，「維信學院」學習平臺完成全面升級。本次升級圍繞學習資源、學習方式、學習體驗及學習互動等方面，進一步完善員工學習支持體系。平臺在原有基礎上引入北森海量優質課程資源，內容覆蓋專業技能、職場通用技能及個人 IDP 計畫等多個領域，以滿足員工多樣化的學習需求。同時，平臺支持 PC 端與移動端等多終端學習形式，提升學習的靈活性與可達性。在使用體驗方面，學習平臺介面進行了整體改版，操作流程更加簡潔，學習路徑更加清晰，通過學習數據可視化方式，支持員工更高效地開展學習與成長。此外，平臺新增學習圈互動功能，為員工提供交流學習心得與分享學習資源的管道，促進學習互動與共同進步。

目前，「維信學院」包含近 400 門線上課程，2025 年度課程學習人次達 1476 人，學習總時長 193.09 小時，人均線上時長 0.24 小時。

豐富的線下培訓

我們重視線下課程在員工能力培養中的作用，通過實體培訓為員工提供面對面學習與互動的機會，進一步提升專業技能與管理素養。

管理類培訓

我們提供管理前導培訓課程——「燈塔計畫」，培訓講師主要來自集團內部管理層，提供必修與選修的管理相關課程，旨在培養管理者領導力及核心員工的管理能力。2025 年，累計參訓人數達 189 人次。

工作分享類培訓

為鼓勵員工分享工作經驗與學習方法，我們發起員工分享計畫——「TALK 講堂」。本年度話題聚焦 AI 前沿技術及通用課程的分享，包括業務發展、工作技能與個人生活等，全面促進員工相互學習，共同進步。

管培生培訓項目

我們設立了兩種管培項目，包括面向全球高校招募技術人才的「科技之星培養計畫」，目標在三年內培養其成為熟悉多個技術領域的骨幹人才。技術培訓生由專業技術導師全程帶教，享有豐富的培訓課程與專項晉升通道。同時，我們亦開設管培生計畫，由高級管理人員擔任導師，安排輪崗學習，旨在三年內將管培生培養成公司的管理新星。



維信金科的「燈塔計畫」



2025 年度 TALK 課程：聚焦 AI 大模型前沿技術探索

維信金科持續關注人工智能相關前沿領域的發展。2025 年，我們圍繞 AI 大模型主題，推出年度 TALK 系列分享活動，重點聚焦相關技術的探索與學習。該系列分享內容涵蓋智能體平台搭建、提示詞技巧以及多模態模型等方向，為員工提供了解與交流 AI 大模型相關知識的學習機會。



維信金科邀請浙大人工智能研究所教授舉辦內部講座

7 月 9 日，浙江大學人工智能研究所副教授金小剛博士受邀蒞臨維信金科上海總部，為公司員工帶來《從 DeepSeek 看人工智能與金融科技創新》的講座。活動聚焦人工智能前沿技術與金融科技深度融合，為深化 AI 戰略及探索金融科技新應用提供學術支持。

講座期間，技術研發、風險管理、產品設計、客戶運營等多個條線的同事積極互動，探討模型架構優化、業務安全性及 AI 在金融場景落地的挑戰等問題，金教授對提問給予細緻解答並提出建議。

維信金科通過舉辦前沿技術講座及互動交流，持續提升員工對人工智能與金融科技融合的理解與應用能力，助力員工專業成長與業務能力提升。



2025 別樣教師節：專屬禮遇與快閃感恩，致敬每一位職場微光

維信金科重視內部講師在人才培育與知識傳承中的關鍵角色，於教師節期間透過專屬感恩活動向內部講師表達敬意。公司提前準備教師節禮包，於 9 月 10 日舉辦線下快閃活動，鼓勵員工向曾提供指導與支持的內部培訓老師致謝。活動中，員工以實際行動回饋講師在課程講授、專業指導與團隊支持中的付出，進一步強化組織內部的學習氛圍與情感連結，讓知識分享與感恩文化在職場中持續傳遞。



有溫度的員工關愛活動

維信金科致力於營造積極、包容且具有歸屬感的工作環境，持續開展各類員工關懷活動，關注員工身心健康，增強團隊凝聚力。

提升員工歸屬感、幸福感

為持續增強員工的歸屬感與幸福感，維信金科著力打造八大員工俱樂部，開展多元化文體活動。2025年，俱樂部運營創新推出「維C幣」積分激勵計畫，新增快閃桌球、冥想等項目，進一步豐富了俱樂部活動內容，拓寬了員工的選擇範圍與提升了參與度。

我們定期舉辦主題式 HAPPY HOUR，內容涵蓋 AI 技術分享、手工工作坊、內推交流及政策解讀等；每季度則組織大型文化活動，如世界讀書日、女神節及教師節專場，以滋養員工的文化生活。自 2025 年下半年起，增設每

週主題下午茶，為當月壽星舉辦專屬生日會，讓員工在職場中切實感受到溫暖與關懷。

此外，我們積極組織員工參與外部競技與交流，如在虹口區乒乓球、羽毛球賽事中取得佳績，並聯動行業平臺開展友誼賽。這些活動不僅展現了員工風采，更在互動中強化了團隊凝聚力。

報告期內，我們累計舉辦俱樂部活動 147 場，參與總人次達 1621。



HAPPY HOUR 手工香皂活動



HAPPY HOUR 拓印活動



員工生日會



維信金科 2025 年度愛心義賣活動

2025 年 9 月，維信金科舉辦了第五屆年度愛心義賣活動。活動採用線下市集與線上慈善拍賣相結合的方式，吸引員工的積極參與。活動所籌集的全部善款均捐贈至「維信公益基金」，用於員工關懷與社會公益項目。



此外，我們建立試用期新員工座談會機制，由人力資源夥伴定期組織，旨在及時了解新員工適應情況、促進團隊融入，透過管理層寄語傳遞企業價值觀，搭建跨部門互動平台，增強組織凝聚力。座談中收集的建設性意見，也成為優化相關制度與流程的重要依據。我們讓每一位員工都能在職場中感受到被尊重、被支持，實現個人與組織的共同成長。

新員工座談會

05

信守環境責任 踐行綠色低碳發展

- 應對氣候變化 43
- 落實綠色運營 47



應對氣候變化

面對全球氣候變化帶來的機遇與挑戰，維信金科積極履行環境責任，將氣候變化議題納入日常運營管理，通過完善治理機制、強化風險識別與應對能力，持續推動減緩與適應氣候變化的相關措施。

氣候管治

維信金科董事會及下設專業委員會負責對氣候相關議題進行監督與審議，包括定期檢視氣候行動計畫與風險管理政策的執行進度，於年度董事會會議中重點討論可持續發展戰略的落實情況，以確保其與集團營運目標相協調。在此基礎上，我們持續推動節能減碳工作，提升環境管理績效，積極應對氣候變遷所帶來的各項挑戰。

氣候策略

維信金科深刻理解氣候變化對經營環境與長期發展帶來的影響，將氣候相關風險與機遇納入整體策略規劃與風險管理框架之中。透過建立健全的治理機制，系統性識別、評估及管理氣候相關的實體風險與轉型風險，並在業務決策與日常營運中予以考量。同時，我們持續關注低碳轉型與可持續發展趨勢，適度引導資源配置方向，提升整體韌性，確保策略部署與長期發展目標保持一致。

氣候風險和機遇

我們充分認識氣候變化可能對業務營運帶來的潛在影響，已開展系統性的氣候風險評估，制定相應的應對措施，以提升對氣候相關風險的管理能力。同時，積極關注並把握綠色低碳轉型過程中所蘊含的發展機會，促進穩健與可持續發展。

氣候風險和機遇

風險 / 機遇類型	風險 / 機遇描述	對業務的潛在影響	對價值鏈的潛在影響	對財務的潛在影響	影響週期	影響程度	應對措施
物理風險							
急性風險	極端天氣事件（如暴雨、洪水、颱風、高溫等）發生頻率及強度上升	辦公場所、數據中心或服務據點可能中斷運營；員工通勤與安全受影響；客戶服務暫停	供應商、合作夥伴或服務提供商因災害導致服務延遲或中斷；物流與通訊受阻	可能產生額外營運支出、保險費用可能上升、短期營收可能受影響	短期	中	建立異地備援機制、強化設施抗災能力
慢性風險	長期氣候模式變化，如平均溫度上升、海平面上升、降水模式改變等	辦公環境舒適度下降，空調能耗可能增加	部分合作夥伴營運地區可能逐漸面臨長期環境適應性挑戰	能源成本可能逐步上升，長期可能帶來設施維護費用增加	長期	低	推動節能改善、定期評估辦公點的環境適應性

風險 / 機遇類型	風險 / 機遇描述	對業務的潛在影響	對價值鏈的潛在影響	對財務的潛在影響	影響週期	影響程度	應對措施
轉型風險							
政策風險	氣候相關法規趨嚴，如強制性披露、排放標準提升等	可能增加為符合氣候相關法規而投入的管理及運營成本	價值鏈合作夥伴可能因應新規而調整服務條件或報價	合規相關支出可能增加	中期至長期	中	持續監控政策及監管動態，在必要時引入第三方專業資源以協助遵循氣候相關法規
聲譽風險	投資人、客戶或公眾對企業氣候行動期望提升，若表現不佳可能影響品牌形象	可能影響部分投資人評價	合作夥伴可能因自身ESG政策而加強對我們氣候表現的關注	品牌價值可能受影響，間接對市場評價或合作條件帶來壓力	長期	中	加強氣候相關信息揭露，與利益相關方保持溝通，提升企業社會形象
市場風險	低碳轉型導致市場需求變化、客戶偏好轉向綠色產品或服務	現有服務若未能符合低碳趨勢，市場競爭力可能受到影響	上下游產業綠色轉型可能帶來新的合作模式或服務要求	可能需投入資源進行服務優化或創新，以維持市場響應能力	長期	中	開發低碳或氣候友善型服務方案
氣候機遇							
能源效率提升	透過節能措施降低營運成本	減少辦公場所及設備能耗	引導合作機構採用節能設備，提升整體價值鏈能源效率	減少營運成本，提升長期營運韌性	短期至中期	中	實施節能改善措施，優化能源使用管理
品牌與聲譽提升	積極應對氣候議題、推動可持續業務策略	提升公司在市場和投資者中的信任度	合作方及市場對公司形象認知改善	可能對融資成本和市場評價帶來正面影響	中期至長期	中	加強氣候治理及信息披露，持續推動可持續策略，提高透明度與信任度



氣候情景分析

為系統評估氣候變化對集團可能產生的影響，我們選取若干代表性氣候情景進行分析。物理風險情景聚焦極端氣候事件對基礎設施及運營環境的潛在影響，轉型風險情景則涵蓋政策法規及低碳轉型可能帶來的挑戰與機遇。透過情景分析，我們識別重點風險領域，制定相應應對措施，增強集團適應能力與韌性，支持可持續發展目標的實現。



物理風險情景

SSP5-8.5 (高碳排放情景)

假設全球未能有效控制碳排放，持續依賴化石燃料，導致全球平均氣溫升幅超過 4°C，極端氣候事件頻繁發生。本情景用於評估氣候變化失控狀況下，物理風險對集團可能產生的影響。

SSP1-2.6 (低碳可持續情景)

假設全球採取積極減排措施，將全球氣溫升幅控制在 1.5°C 以內。本情景用於分析低碳路徑下，集團所面臨的風險與機遇。

轉型風險情景

NGFS 2050 年淨零排放情景

假設全球在 2050 年前實現淨零排放目標，推動低碳技術發展。在此情景下，企業需應對更為嚴格的環保法規及技術轉型要求。

NGFS 政策維持現狀情景

假設全球氣候政策未出現重大變化，碳排放水平保持在較高水平。在此情景下，企業面臨政策不確定性及潛在碳成本增加的挑戰。

在物理風險方面，若全球朝向高碳排放情境發展，極端氣候事件發生的頻率與強度預計將明顯增加，可能對部分地區客戶的日常收入或小微經營活動產生間接影響，進而對集團信貸資產的風險敞口帶來一定壓力。相比之下，低碳可持續情境下此類風險相對較低，但仍需關注氣候變化可能對客戶生活與經營環境帶來的適應需求。

就轉型風險而言，若全球依循淨零排放路徑，相關政策及法規將逐步收緊，集團需持續關注氣候相關法律法規的變化，完善內部合規與風險管理機制，以確保各項業務活動符合政策要求。若氣候政策維持現狀，短期內合規壓力有限，但仍需監測政策及監管趨勢，以應對未來可能出現的法規調整，維護集團長期穩健運營。

氣候風險管理

維信金科已建立系統的氣候風險管理流程，主要包括三個階段：

階段一：風險識別

我們依據國際主流框架（如 TCFD），結合行業最佳實踐及調研，系統識別物理風險、轉型風險及相關潛在機遇，形成風險清單，為後續管理提供基礎。

階段二：風險評估

針對已識別的風險，我們進行影響路徑分析與暴露程度評估，並逐步導入情景分析工具，以提升評估的科學性，確保風險判斷與決策依據充分。

階段三：風險應對

依據評估結果，我們制定相應的管控措施，建立定期檢視及動態調整機制，確保風險管理策略與業務發展及外部環境變化保持一致，持續提升集團整體氣候韌性。

氣候指標及目標

維信金科積極響應國家「雙碳」戰略，持續關注和評估集團經營活動中的溫室氣體排放情況，以更有效地管理碳排放，支持集團低碳發展目標的實現。由於集團業務不涉及生產製造環節，因此溫室氣體排放主要來自企業用電。2025 年，我們的溫室氣體排放概況已詳列於下表。

2025 年度

溫室氣體排放總量

899.58 噸二氧化碳當量

範圍一排放量

55.37 噸二氧化碳當量

範圍二排放量

680.40 噸二氧化碳當量

範圍三排放量

163.81 噸二氧化碳當量

溫室氣體排放密度

23.24 噸二氧化碳當量 / 人民幣億元收入

我們已設定集團的氣候目標。我們以 2025 年為基準年，在集團業務無重大改變以及規模保持穩定的前提下，未來三年的目標為：溫室氣體排放密度控制在 23.24 噸二氧化碳當量 / 人民幣億元收入。

落實綠色運營

維信金科的營運不涉及生產製造環節，因此不產生重大的環境影響與污染。基於集團的營運特性，我們從辦公文化與日常管理著手，積極倡導綠色辦公理念，鼓勵全體員工在日常工作中強化環保意識，致力於減少資源浪費，逐步在營運各環節落實綠色實踐。

資源管理

維信金科秉持資源節約原則，持續強化辦公區域的節能管理，通過倡導日常節能行為、優化辦公流程以及升級辦公設備，努力降低資源消耗。

我們提倡「人走燈滅」，要求員工在進出會議室時隨手關燈，並在週末及假日關閉非必要電器，同時合理規劃加班期間的空調使用，以減少額外電力消耗。

在 2025 年的數據中心遷移過程中，我們將「綠色數據中心」作為重要衡量指標，秉持「生態優先、資源節約、環境友好」的策略，全面評估新建數據中心的電力資源可用性及供應穩定性。通過伺服器虛擬化技術的應用，物理伺服器的 CPU 利用率提升了 20%，有效減少硬體採購需求及電力消耗，實現能源與資源的雙重節約。

在水資源管理方面，我們提醒員工節約用水、及時關閉用水設施，並定期檢查供水系統以防止漏水。同時，我們減少了接待場合的瓶裝水供應，以避免不必要的浪費。目前，集團水資源全部源自市政供水，不存在水源短缺問題。

2025 年，集團的資源消耗量及密度已載於右表。

¹ 集團業務不涉及生產製造，汽油消耗源於公務用車。



基於上述數據，我們已設定集團的資源消耗目標，並以 2025 年為基準年。在集團業務無重大改變以及規模保持穩定的前提下，未來三年的目標為：電能消耗密度控制在 331.27 千瓦時 / 人民幣百萬元收入，水資源消耗密度控制在 1.79 噸 / 人民幣百萬元收入。



廢棄物管理

維信金科積極推動綠色運營，由於集團業務不涉及生產環節，日常運營中不會直接產生工業廢氣或工業廢水，但集團仍採取多項措施來降低間接排放，包括鼓勵員工在公務出行時優先選擇公共交通工具，如公交和地鐵，以減少通勤及公務出行的廢氣排放。

集團主要產生的是辦公廢棄物和生活垃圾，不涉及有害廢棄物。為了從源頭減少廢棄物的產生，我們提倡雙面打印，積極推行無紙化辦公，推廣電子化文件管理。同時，我們鼓勵節約文具使用，提倡減少一次性用品的使用，在衛生間張貼提示標語，呼籲員工節約生活用紙。在辦公用品採購方面，我們優先選擇符合環保標準的產品，以降低廢棄物對環境的影響。

此外，我們透過定期的宣傳活動，增強員工環保意識，鼓勵他們在日常工作中積極實踐環保理念，將綠色管理措施落實於日常辦公運營中。

2025 年，集團的廢棄物排放量及密度已載於右表。



我們已設定集團的排放量目標，並以 2025 年為基準年。在集團業務無重大改變以及規模保持穩定的前提下，未來三年的目標為：廢棄物排放密度控制在 1.55 噸 / 人民幣億元收入。

06

信守夥伴責任 攜手共創可持續未來

- 陪伴小微企業成長 50
- 打造可持續供應鏈 51
- 推動行業進步繁榮 53
- 傳遞溫暖回饋社會 56



陪伴小微企業成長

維信金科始終關注小微企業的發展與成長，致力於通過科技賦能降低服務門檻。針對小微企業主，我們推出靈活便捷的融資產品，提供多樣化的服務方案，以實際行動助力解決企業在融資過程中面臨的資金短缺，支持其創新發展與穩健成長。

維信金科對小微企業的支持體系

智能識別

依託智能系統，主動識別小微企業主及核心管理人員，並結合多維度數據，對其進行風險評估與額度核定。

支持措施

對於風險較低、資質良好的小微企業客戶，提供額度和定價上的優待，支持有資金需求的小微企業穩健發展。

放款速度

依託智能審核系統，對審核通過的小微企業主及核心管理人員提供快速放款，並根據需求靈活安排相應服務方案。

2025年，維信金科支持小微企業年度成果

服務小微次數

1,010,258 次

放款金額

190.68 億元

服務人數

361,884 人

打造可持續供應鏈

維信金科重視供應鏈管理，致力將可持續發展理念融入日常採購和供應商合作。我們成立了集團採購中心，推進集中化採購管理，在完成降本增效目標的同時，推動供應鏈向更負責任、更穩健、更可持續的方向發展。

採購管理

維信金科建立並實施《維信金科集團採購管理制度》，明確採購相關職責分工，強化對採購合規性及資產品質的管理要求。該制度適用於集團總部、各區域及分子公司，涵蓋各類有形與無形資產及服務的採購活動，對供應商的開發、認證及管理流程進行制度化規範，確保採購活動依循集團既有的財務及法律事務相關規定運作，以降低合規與履約風險。

在此基礎上，我們要求各部門在不同品類下維持一定數量的合格供應商，以保障採購穩定性與選擇彈性。

供應商准入

在供應商准入方面，當現有《採購供應商庫》無法滿足採購需求時，我們將依規定啟動新供應商開發流程。新供應商來源可包括內部推薦、企業自薦及公開信息等渠道。

在供應商認證環節，我們透過資料審核及必要的現場考察，對供應商的資質、產能、產品品質及內部管理情況進行評估，並將認證結果依程序審批後納入供應商庫管理；對不符合要求的供應商，則不予採用，必要時會列入黑名單。

供應商評估

我們亦建立了年度服務滿意度評估與定期認證機制，對實際提供產品或服務的供應商進行評價。對於各品類中達到一定交易金額及頻次要求的供應商，原則上每年評估一次，亦可視實際需求進行評估。評估結果將作為後續合作與是否續用的重要依據。

在日常營運中，我們要求需求部門對發現的產品質量或服務問題即時提出書面投訴。採購團隊在收到投訴後將立即調查並責令供應商整改，對於問題嚴重或整改無效者，將終止合作並從供應商庫中刪除，必要時還將採取進一步措施以維護公司權益。

供應鏈 ESG 管理

在開展供應鏈管理工作的過程中，維信金科逐步導入 ESG 相關理念，致力於在合作中傳遞可持續發展的價值觀，與供應商共同探索更負責任的運營方式。

綠色供應鏈

我們在供應鏈管理中關注綠色與可持續發展理念，將相關考量逐步融入與供應商的合作過程。我們倡導在供應鏈運作中合理使用資源，關注降低對環境的影響，鼓勵供應商在生產及服務過程中重視節能、減排與環境保護。通過在供應鏈層面持續強化綠色與可持續意識，我們期望推動供應鏈朝更加環境友好與可持續的方向發展。

廉潔供應鏈

為管控供應鏈中的廉潔風險，我們在標準合同中明確設置反賄賂條款，嚴格禁止公司人員索取或收受任何協議外利益，並要求供應商作出相應承諾。如供應商違反此條款，我們有權要求其支付相當於協議總金額 30% 的違約金，並可提前解除合同。我們要求所有採購人員須簽署和遵守《廉潔承諾書》，以此強化內部約束，共同築牢供應鏈廉潔防線。



推動行業進步繁榮

維信金科將自身發展融入行業生態之中，通過積極參與前沿交流、貢獻實踐經驗，參與技術標準制定、拓展產學研協同創新，助力構建行業安全共治體系，與業界夥伴共同營造健康、開放、可持續的發展環境。

積極參與行業交流

維信金科持續融入行業交流平台，展示智能化應用的實踐經驗，通過交流與互動促進產業協同與技術落地。

維信金科參與 2025 雲棲大會

2025年9月23日至26日，以「雲智一體·碳硅共生」為主題的2025雲棲大會在杭州盛大舉行。維信金科受邀參展，在3號館前沿應用館展示其在「大模型+智能體」領域的創新實踐，為行業帶來前沿技術應用的全新視角。維信金科在此次大會上重點展示了自主研發的「金烏大模型」2.0迭代成果，以及依託阿里雲底層算力構建的、覆蓋風控與業務運營全鏈條的智能生態系統。通過「維小智」、「智能客服助手」等場景化應用的深度演示，維信金科分享了「技術融合+場景落地」的數智化轉型樣本，展示了從技術研發到業務賦能的全鏈路實力，進一步推動了垂直領域大模型的生態建設與交流合作。



維信金科參加 CCF2025 中國數字服務大會

維信金科參加了CCF2025中國數字服務大會。該論壇聚焦金融科技智能化、合規化與可持續發展，匯聚了來自高校與企業的專家。維信金科展示了從技術研發到業務賦能的全鏈條數智化經驗，涵蓋技術融合、場景落地及創新機制，為行業提供了可參考的實踐樣本，推動了服務計算與數字金融領域的交流合作。



推動技術開放協作

維信金科通過積極參與開源生態與技術合作，推動科技應用落地，促進技術資源的共用與開放。

維信金科加入 OpenCenter，推動開源創新

在數字經濟浪潮下，開源技術已成為推動產業創新與升級的核心引擎。維信金科作為首批白銀成員加入 OpenCenter，將依託自身在智能風控、風險量化等領域的技術積澱，承擔「擴展場景、推動跨行業落地」的任務，推進開源標準建設、AI 模塊貢獻及人才生態培育。



促進產學研協同

維信金科透過校企合作，將前沿技術與教育實踐相結合，推進產學研協同創新與人才培育。

維信金科深度支持上紐大數字化創新大賽

維信金科積極支持上海紐約大學第四屆「數字化創新大賽」。大賽以「人工智能賦能個性化教育」為主題，吸引多所高校近 70 支團隊參賽，並獲多家科技企業支持。比賽涵蓋 AI 賦能教育、創新語言測評、沉浸式學習與跨學科教學等前沿領域，促進理論知識向實際應用轉化。

維信金科與上紐大的合作不僅局限於比賽，還包括技術、ESG、學術交流及實習就業等多方面協作，通過獎助學金及「維信研討廳」，引導學生在實際場景中實踐社會責任，展現產學研深度融合及行業創新的成果。



維信金科與復旦大學共建客服垂類大模型

2025年12月25日，維信金科與復旦大學正式簽署「客服垂類大模型建設項目」合作協議。該項目深度整合了頂尖學府的科研積澱與企業的產業實踐，精準聚焦客服場景中的事實一致性、多風格生成及高質量數據冷啟動等核心痛點。維信金科依託自主研發的「金烏大模型」及AI 2.0戰略，通過SFT、RL及RAG等前沿技術路線，致力於構建「有理有據有溫度」的智能化服務體系。此次產學研深度融合，不僅實現了技術效能的躍遷，更通過「學術+產業」的雙向賦能，為行業的數智化轉型提供了可借鑒的標杆式實踐樣本。



共建行業安全生態

為推動行業的安全與穩健發展，維信金科持續構建完善的行業安全生態，提升全域防護能力。2025年，我們參加了「人工智能+」產業生態大會「人工智能與安全論壇」，成為《AI原生雲安全能力成熟度要求》的標準參編單位，以及《雲上智能體安全發展研究報告》的優秀案例單位。

維信金科入選「雲上大模型安全推進方陣」首批成員單位

維信金科入選「雲上大模型安全推進方陣」首批成員單位。該方陣聚焦安全趨勢研究、標準完善、最佳實踐探索及產業協同，應對人工智能與雲計算融合帶來的新型安全風險，促進全域防護體系建設，支持數字經濟高質量發展。未來，維信金科將持續推進安全技術研發，保障用戶及合作夥伴的安全體驗，支持數字經濟穩健發展。



傳遞溫暖回饋社會

維信金科深信，企業的價值不僅體現在商業成就上，更在於能夠為社區和未來一代創造長遠的正向影響。通過持續開展系統化的公益項目和捐贈計劃，我們將資源投向教育發展及需要關懷的社區，致力於創造長遠的社會價值，點亮更多人的未來。

2025 年，我們還贊助了香港證券及投資學會（HKSI）舉辦的 2025 年案例競賽。該競賽以可持續發展為主題，為學生提供實踐性學習的平臺。在兩個月的活動中，參賽學生能與多家知名機構交流並接受專業指導，有效提升學生的實踐能力與專業素養。

此外，我們持續關注鄉村地區兒童學習條件的改善，通過切實可行的項目給予支持。我們作為愛心支持單位，參與了由安徽商報社與安徽省圖書館共同主辦的「愛心一日捐」公益活動，前往霍邱縣烏龍鎮中心小學，向在校學生捐贈文體用品，支持當地教育發展。此次捐贈物資包括籃球、足球、羽毛球、乒乓球及鋼筆等，為學生補充了必要的學習與運動用品。

我們聯合火柴青年公益發展中心發起了「100 個圖書角計畫」，該計畫第二期建設於 2025 年上半年完成，累計為全國 23 個省份的 100 所鄉鎮小學捐贈超過兩萬冊圖書。項目通過班級心願金、閱讀主題活動以及教師培訓等長效機制，持續改善學生的閱讀資源和學習體驗，使偏遠地區的孩子也能擁有豐富的圖書角，激發他們的閱讀興趣，為他們的成長播撒希望。



維信金科向霍邱縣烏龍鎮中心小學捐贈文體用品

附錄

附錄一：關鍵績效表

指標	單位	2023	2024	2025
經濟				
營業收入	人民幣億元	35.70	39.30	38.71
環境				
廢氣排放²				
廢氣排放總量	千克	188.67	179.97	209.74
氮氧化物 (NOx) 排放量	千克	171.70	163.93	191.07
硫氧化物 (SOx) 排放量	千克	0.52	0.34	0.36
懸浮顆粒物 (PM) 排放量	千克	16.45	15.71	18.31
廢氣排放密度	千克 / 人民幣億元收入	5.28	4.58	5.42
溫室氣體排放				
溫室氣體排放總量	噸二氧化碳當量	805.17	1,044.39	899.58
範圍一排放量 ³	噸二氧化碳當量	80.13	50.74	55.37
範圍二排放量 ⁴	噸二氧化碳當量	725.04	794.93	680.40
範圍三排放量 ⁵	噸二氧化碳當量	/	198.72	163.81
溫室氣體排放密度	噸二氧化碳當量 / 人民幣億元收入	22.55	26.58	23.24

² 集團的廢氣排放主要來自公務車的使用，排放量依據《如何準備環境、社會及管治報告 附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》進行計算。本年度對 2023 年及 2024 年的廢氣排放數據進行重列。

³ 溫室氣體排放範圍一主要來自於集團公務車使用過程中的汽油燃燒。

⁴ 溫室氣體排放範圍二主要源自辦公室外購電力，相關排放量乃依據生態環境部與國家統計局於 2025 年 12 月 31 日聯合印發的電力二氧化碳排放因子進行計算。

⁵ 溫室氣體排放範圍三僅涵蓋員工差旅相關的碳排放，相關數據來源為供應商所提供的報告。

⁶ 集團產生的廢棄物主要包括辦公室廢紙及生活垃圾。

指標	單位	2023	2024	2025
廢棄物排放				
廢棄物排放總量	噸	67.53	76.87	60.07
無害廢棄物排放量 ⁶	噸	67.53	76.87	60.07
有害廢棄物排放量	噸	0.00	0.00	0.00
廢棄物排放密度	噸 / 人民幣億元收入	1.89	1.96	1.55
資源使用				
汽油消耗量	公升	35,277.00	22,906.00	24,589.00
電能消耗量	千瓦時	1,271,334.00	1,281,118.00	1,282,324.00
自來水消耗量	噸	6,763.00	6,832.00	6,910.00
汽油消耗密度	公升 / 人民幣百萬元收入	9.88	5.83	6.35
電能消耗密度	千瓦時 / 人民幣百萬元收入	356.17	326.01	331.27
自來水消耗密度	噸 / 人民幣百萬元收入	1.89	1.74	1.79
製成品所用包裝材料總量	噸	不適用	不適用	不適用

指標	單位	2023	2024	2025
社會				
員工僱傭				
僱員總數	人	856	870	796
按性別劃分				
男	%	52.10	49.20	46.61
女	%	47.90	50.80	53.39
按學歷劃分				
碩士及以上	%	17.50	17.13	20.60
本科	%	64.70	62.87	58.17
大專及以下	%	17.80	20.00	21.23
按僱傭類型劃分				
全職僱員	%	100.00	100.00	100.00
兼職僱員	%	0.00	0.00	0.00
其他	%	0.00	0.00	0.00
按年齡劃分				
30歲及以下	%	46.60	42.87	36.43
31—40歲	%	45.20	47.47	53.89
41歲以上	%	8.20	9.66	9.67
按地區劃分				
中國內地	%	97.30	96.32	94.60
中國港澳臺地區	%	2.70	3.68	5.40
員工流失率⁷				
員工流失率	%	24.40	25.45	33.39

⁷ 員工流失率的計算方式為：該類別員工於統計期間內的離職人數，除以該類別員工期末人數與該期間離職人數之和。

⁸ 人均受訓時長的計算方式為：該類別員工於統計期間內的受訓總時長，除以該類別員工期末人數。

指標	單位	2023	2024	2025
按性別劃分				
男	%	24.80	28.31	36.14
女	%	23.90	22.46	30.78
按年齡劃分				
30歲及以下	%	31.60	27.71	37.37
31—40歲	%	17.10	25.05	30.92
41歲以上	%	14.60	16.00	30.63
按地區劃分				
中國內地	%	24.50	25.78	34.12
中國港澳臺地區	%	17.90	15.79	17.31
員工健康與安全				
因工亡故人數	人	0	0	0
因工傷損失的工作日數	天	123	0	0
員工培訓與發展				
受訓員工總人次	人次	5,553	3,656	1,036
按性別劃分				
男	%	52.10	55.22	48.65
女	%	47.90	44.78	51.35
按職位劃分				
高級管理層	%	3.60	1.72	1.93
中級管理層	%	19.80	19.45	33.69
普通員工	%	76.60	78.83	64.38
每位僱員平均受訓時長 ⁸	小時	5.8	2.63	4.00

指標	單位	2023	2024	2025
按性別劃分的平均受訓時長				
男	小時	6.10	4.17	4.09
女	小時	5.40	3.22	3.92
按職級劃分的平均受訓時長				
高級管理層	小時	9.60	3.15	1.49
中級管理層	小時	8.50	6.60	8.71
普通員工	小時	4.60	3.13	3.17
供應鏈管理				
供應商總數	個	742	687	642
按地區劃分				
華東地區	%	52.70	50.88	50.16
華北地區	%	16.60	16.22	16.36
華南地區	%	19.40	17.70	17.29
西南地區	%	6.20	7.52	7.01
華中地區	%	3.10	4.72	5.76
東北地區	%	0.40	0.59	0.93
西北地區	%	1.30	2.07	1.87
中國港澳臺地區	%	0.10	0.00	0.00
海外地區	%	0.10	0.30	0.62
產品責任				
投訴當天回應率	%	100.00	100.00	100.00
平均結案時效	天	2.42	3.78	2.91

⁹ 除表揚電話外，集團還收到 7 面錦旗及 1 封感謝信。

¹⁰ 相關數據的統計口徑為進入人工客服環節後的投訴數量。

指標	單位	2023	2024	2025
投訴處理完結率	%	100.00	100.00	100.00
負責任營銷相關違規事件	個	0	0	0
已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比	%	不適用	不適用	不適用
客戶服務				
累計客戶服務量	人次	6,206,757	9,221,692	12,479,858
人工服務接通率	%	95.00	95.00	95.00
客戶評價服務滿意度	%	98.00	98.00	98.84
客戶表揚電話	通	763	1,003	2,665 ⁹
客戶投訴數目 ¹⁰	次	/	1,009	1,265
創新成果				
年度新增申請專利數	件	38	17	4
累計申請專利總數	件	63	80	50
累計計算機軟件著作權登記	件	255	290	305
累計商標擁有量	件	254	275	275
社區投資				
投入總金額	人民幣元	402,924.20	2,342,877.81	1,434,800.00
管治				
商業道德				
提出並已審結的貪污訴訟案件數目	個	0	0	0

附錄二：香港聯合交易所《環境、社會及管治報告守則》內容索引

《環境、社會及管治報告守則》		位置 / 附注
B 部分：強制披露規定		
	由董事會發出的聲明，當中載有下列內容： (i) 披露董事會對環境、社會及管治事宜的監管； (ii) 董事會的環境、社會及管治管理方針及策略，包括評估、優次排列及管理重要的環境、社會及管治相關事宜（包括對發行人業務的風險）的過程；及 (iii) 董事會如何按環境、社會及管治相關目標檢討進度，並解釋它們如何與發行人業務有關連	ESG 管治架構
管治架構		
匯報原則	描述或解釋在編備環境、社會及管治報告時如何應用下列匯報原則：重要性、量化、一致性	報告編制說明
匯報範圍	解釋環境、社會及管治報告的匯報範圍，及描述挑選哪些實體或業務納入環境、社會及管治報告的過程。若匯報範圍有所改變，發行人應解釋不同之處及變動原因	報告編制說明
A. 環境		
A1：排放物		
一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排汙、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	應對氣候變化、落實綠色運營
A1.1	排放物種類及相關排放數據	關鍵績效表
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）	集團的主營業務不涉及生產製造環節，因此不會產生有害廢棄物

《環境、社會及管治報告守則》		位置 / 附注
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）	關鍵績效表
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	落實綠色運營
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	落實綠色運營
A2：資源使用		
一般披露	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策	落實綠色運營
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）	關鍵績效表
A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）	關鍵績效表
A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到目標所採取的步驟	落實綠色運營
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目標所採取的步驟	落實綠色運營
A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位佔量	不適用
A3：環境及天然資源		
一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策	集團營運不涉及生產製造環節，因此不產生重大的環境影響
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	
B. 社會		
僱傭及勞工常規		

《環境、社會及管治報告守則》		位置 / 附注
B1: 僱傭		
一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其 他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	全方位的員工權益保護、多維度的員工成長體系
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雇員總數	關鍵績效表
B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的雇員流失比率	關鍵績效表
B2: 健康與安全		
一般披露	有關提供安全工作環境及保障雇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	有溫度的員工關愛活動
B2.1	過去三年（包括彙報年度）每年因工亡故的人數及比率	關鍵績效表
B2.2	因工傷損失工作日數	關鍵績效表
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	有溫度的員工關愛活動
B3: 發展及培訓		
一般披露	有關提升雇員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動	多維度的員工成長體系
B3.1	按性別及雇員類別（如高級管理層、中級管理層）劃分的受訓雇員百分比	關鍵績效表
B3.2	按性別及雇員類別劃分，每名雇員完成受訓的平均時數	關鍵績效表




《環境、社會及管治報告守則》		位置 / 附注
B4: 勞工準則		
一般披露	有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	全方位的員工權益保護
B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	
B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟	
營運慣例		
B5: 供應鏈管理		
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策	打造可持續供應鏈
B5.1	按地區劃分的供應商數目	關鍵績效表
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	打造可持續供應鏈
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	打造可持續供應鏈
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	打造可持續供應鏈
B6: 產品責任		
一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	讓權益保障更周全
B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比	不適用

















《環境、社會及管治報告守則》		位置 / 附注
B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法	關鍵績效表、讓客戶服務更貼心
B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例	知識產權保護
B6.4	描述品質檢定過程及產品回收程式	
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	讓信息安全更可靠
B7: 反貪污		
一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	恪守商業道德
B7.1	於彙報期內對發行人或其雇員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果	恪守商業道德
B7.2	描述防範措施及舉報程式，以及相關執行及監察方法	恪守商業道德
B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓	恪守商業道德
社區		
B8: 社區投資		
一般披露	有關以社區參與來瞭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	傳遞溫暖回饋社會
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）	傳遞溫暖回饋社會
B8.2	在專注範圍所動用資源（如金錢或時間）	關鍵績效表
D. 氣候相關披露		
管治	(a) 負責監督氣候相關風險和機遇的治理機構	應對氣候變化
	(b) 管理層在用以監察、管理及監督氣候相關風險和機遇的管治流程、監控措施及程式中的角色	應對氣候變化

《環境、社會及管治報告守則》		位置 / 附注
策略	氣候相關風險和機遇	應對氣候變化
	業務模式和價值鏈的資訊	應對氣候變化
	策略和決策	應對氣候變化
	財務狀況、財務表現及現金流量	量化當前及預期財務影響實施能力寬免
	氣候韌性	量化氣候情景分析實施能力寬免
風險管理	(a) 發行人用於識別、評估氣候相關風險和機遇，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程及相關政策	應對氣候變化
	(b) 發行人用於識別、評估氣候相關風險和機遇，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程（包括發行人可有及如何使用氣候相關情景分析來確定氣候相關機遇的資訊）；及	應對氣候變化
	(c) 氣候相關風險和機遇的識別、評估、優次排列和監察流程，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	應對氣候變化
指標及目標	溫室氣體排放	應對氣候變化
	氣候相關轉型風險	實施合理資料寬免
	氣候相關物理風險	實施合理資料寬免
	氣候相關機遇	實施合理資料寬免
	資本運用	集團暫無涉及氣候相關資本運用
	內部碳定價	暫無實行，集團將密切關注行業有關動態
	薪酬	暫無實行，集團將密切關注行業有關動態
	行業指標	不適用或並無相關數據
	氣候相關目標	應對氣候變化

附錄三：可持續發展報告標準(GRI Standards)及聯合國可持續發展目標(SDGs)

內容索引

報告章節		GRI	SDGs
報告編制說明		GRI 2-2: 納入組織可持續發展報告的實體 GRI 2-3: 報告期、報告頻率和聯繫人 GRI 2-14: 最高管治機構在可持續發展報告中的作用	/
走進維信金科	CEO 致辭	GRI 2-1: 組織詳細情況	/
	關於維信金科	GRI 2-6: 活動、價值鏈和其他業務關係	
	維信金科 2025 年度榮譽		
信守可持續責任 推動價值長期創造	ESG 戰略	GRI 2-22: 關於可持續發展戰略的聲明	/
	ESG 管治架構	GRI 2-10: 最高管治機構的提名和遴選 GRI 2-12: 在管理影響方面，最高管治機構的監督作用	
	實質性議題分析	GRI 3: 實質性議題 2021	
	利益相關方溝通	GRI 2-16: 重要關切問題的溝通 GRI 2-29: 利益相關者參與的方法	
信守治理責任 夯實穩健發展之本	築牢管治根基	GRI 2-9: 管治架構和組成 GRI 405-1: 管治機構與員工的多元化	  
	堅持合規運營	GRI 2-13: 為管理影響的責任授權 GRI 2-27: 遵守法律法規	
	強化風險管控	GRI 2-25: 補救負面影響的程序	
	恪守商業道德	GRI 205: 反腐敗 2016 GRI 206: 不當競爭行為 2016	
	知識產權保護	GRI 206: 不當競爭行為 2016	

報告章節		GRI	SDGs
信守客戶責任 構建可信賴的服務體系	讓金融科技更智能	GRI 203: 間接經濟影響 2016	 
	讓客戶服務更貼心	GRI 416: 客戶健康與安全 2016	
	讓權益保障更周全	GRI 417: 營銷與標識 2016	
	讓信息安全更可靠	GRI 416: 客戶健康與安全 2016 GRI 418: 客戶隱私 2016	
信守員工責任 營造和諧進取職場生態	全方位的員工權益保護	GRI 401: 僱傭 2016	    
		GRI 403: 職業健康與安全 2018	
		GRI 405: 多元化與平等機會 2016	
		GRI 406: 反歧視 2016	
		GRI 407: 結社自由和集體協商 2016	
	GRI 408: 童工 2016		
GRI 409: 強迫或強制勞工 2016			
多維度的員工成長體系	GRI 404: 培訓與教育 2016		
有溫度的員工關愛活動	/		
信守環境責任 踐行綠色低碳發展	應對氣候變化	GRI 102: 气候变化 2025	  
	落實綠色運營	GRI 103: 能源 2025	
		GRI 303: 水資源和污水 2018	
		GRI 305: 排放 2016 GRI 306: 廢棄物 2020	
信守夥伴責任 攜手共創可持續未來	陪伴小微企業成長	GRI 203: 間接經濟影響 2016	     
	打造可持續供應鏈	GRI 204: 採購實踐 2016 GRI 308: 供應商環境評估 2016	
	推動行業進步繁榮	GRI 2-28: 協會的成員資格 2021	
	傳遞溫暖回饋社會	GRI 203: 間接經濟影響 2016 GRI 413: 當地社區 2016	

