



路歌
LOGORY

股份代號
2482

2025 環境、社會及管治報告

MOVING TO THE RIGHT
運有道 善如流

CONTENTS

目錄

序言 02 關於本報告 03 董事會聲明 04 關於維天運通 05 數說2025

ESG戰略

- 07 ESG理念與治理
- 07 可持續發展目標
- 08 利益相關方溝通
- 09 重要性議題聚焦



公司治理

- 11 公司治理
- 12 風險管理與內部控制
- 12 隱私與信息安全
- 13 廉潔建設
- 13 知識產權保護



業務生態

- 15 行業生態
- 16 客戶服務
- 17 供應鏈管理
- 17 反壟斷與公平競爭



低碳運營

- 19 數字化運營
- 20 綠色園區
- 21 應對氣候變化



貨車司機權益

- 24 關於卡友地帶
- 24 堅持黨建引領
- 25 工會服務協同
- 26 權益保障與職業發展
- 28 共擔社會責任



員工發展

- 31 多元平等
- 32 員工關懷
- 33 員工權益



附錄

34 附錄一：關鍵定量績效表 36 附錄二：香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

關於本報告

報告範圍

時間範圍：本報告涵蓋合肥維天運通信息科技股份有限公司2025年1月1日至2025年12月31日年度的業務運作，概述本集團在ESG方面的整體表現，為保持信息的連續性及完整性，對部分內容進行回顧和展望。

組織範圍：本報告包括合肥維天運通信息科技股份有限公司及其附屬公司，與年報之綜合財務報表範圍一致。

稱謂說明

為了便於表述和閱讀，本報告中「合肥維天運通信息科技股份有限公司」也以「公司」、「本公司」、「本集團」、「維天運通」、「路歌」或「我們」表述。

資料來源

報告中所包括的數據與信息均來自公司內部相關數據收集與公開文件、各分（子）公司報送的可持續發展實踐案例，以及報告編製的定性及定量收集問卷。公司保證本報告內容真實、準確、完整，沒有虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏。

報告依據

此報告依據香港聯合交易所有限公司（下稱「香港聯交所」）證券上市規則附錄C2《環境、社會及管治報告守則》（下稱「ESG報告守則」）編製。報告整體框架參考聯合國可持續發展目標（SDGs）核心方向，並結合其他主流 ESG 評估框架所關注的議題和披露事項，根據本公司當前發展階段ESG工作實際進行編寫。其中，應對氣候變化的相關內容主要遵守報告守則D部分《氣候相關披露》，亦參考氣候相關財務信息披露工作組（TCFD）建議以及《國際財務報告準則S2》（IFRS S2）氣候相關披露指引。

報告原則

本報告遵循香港聯交所證券上市規則附錄C2《環境、社會及管治報告守則》的匯報原則，包括：

- 重要性原則：**根據該原則，本報告通過反復討論及與利益相關者的直接溝通，瞭解利益相關者關注的核心事宜並釐定報告需重點回應的議題，重點匯報可能對本集團業務、投資人和其他利益相關者產生的重要影響的事項。
- 量化原則：**根據該原則，本報告披露關鍵定量績效指標並對其含義作出解釋，說明計算依據與假定條件，適時闡述其目的和影響。
- 平衡原則：**根據該原則，本報告內容反映客觀事實，不偏不倚地反映本集團關於環境、社會及管治（下稱「ESG」）的表現，避免不恰當地影響報告讀者和遺漏重要資料。
- 一致性原則：**根據該原則，本報告明確說明所披露ESG關鍵定量績效指標的統計方法和統計口徑，同時儘量保證不同報告期的指標及計算方法保持一致，使相關數據在日後可作有意義的比較，以反映績效水平趨勢。

報告獲取及聯繫方式

本報告同時列載於香港聯交所網站以及公司官方網站，支持在線閱讀，並提供中文、英文兩種語言版本。當兩種語言文本有歧義或衝突時，請以中文版內容為準。關於本報告的反饋與意見，請通過以下方式與我們聯繫。

地址：中國安徽省合肥市高新區創新大道2700號

郵箱：ir@logory.com

官方網站：www.logory.com

董事會聲明

「運有道，善如流！」

作為行業領先的全鏈路數字貨運服務商，本公司持續以數字化創新驅動貨運生態演進，在深化全鏈路服務能力與產業上下游協同效應上取得了一系列實質進展。與此同時，面對複雜多變的市場環境，我們始終秉持「求真、公道、利他」的核心價值觀，進一步將環境、社會與治理(ESG)理念貫穿於戰略決策與運營全過程，系統化夯實可持續發展根基，為所有利益相關方創造持續增長的綜合價值。

完善治理體系，築牢可持續發展基石

董事會持續強化對ESG工作的頂層設計與戰略督導。我們已構建並完善「董事會 — ESG管理小組（安委會） — 主要責任控制方 — 具體實施方」的四級治理架構，確保ESG目標與業務發展協同並進。我們積極對標聯合國可持續發展目標(SDGs)，並將關鍵ESG績效納入管理層考核體系，系統化提升公司在綠色運營、利益相關方福祉與卓越治理方面的表現。我們堅信，透明、穩健且富有遠見的ESG治理，是贏得利益相關方長期信任、保障公司行穩致遠的重要前提。

踐行綠色運營，引領行業低碳轉型

積極響應國家「雙碳」目標，公司將低碳運營列為可持續發展的重要議題。我們充分發揮數字化科技優勢，通過AI數字人、全鏈路無紙化運輸管理等物流場景的創新應用，幫助我們的客戶減少業務運營過程中的碳排放。我們亦通過訂單與運力協同機制引導平台客戶擴大對於綠色運力的使用。

我們將綠色運營理念深度內化於經營管理，通過系統化落地節能降耗舉措，持續提升運營能效、降低碳排放強度。同時，公司將氣候風險管理與低碳轉型戰略融入組織治理與業務全流程，前瞻識別相關機遇與挑戰，為可持續發展提供系統性戰略參考。

傾注人文關懷，構建價值共生網絡

我們始終將貨車司機視為良性貨運生態圈中的核心夥伴，我們運營的卡友地帶是中國最大的物流行業社區和貨車司機社區，依託卡友地帶，我們構建了涵蓋黨建、工會服務、權益保障、職業發展以及社會公益的全方位貨車司機支持體系。截至2025年底，公司累計引導超70.4萬名司機加入工會，報告期內為其爭取專屬權益超10.7萬份。通過「黨建雲平台」凝聚先鋒力量，借力「卡友衛士」法律援助與「運費保障」機制捍衛合法權益，依託「五二卡友節」及楷模評選提升職業尊嚴，並創新建立了「愛心里程捐」公益平台引導司機回饋社會。我們通過系統性舉措，構建了貫穿司機職業與生活多場景的綜合服務與保障生態，持續提升貨車司機群體的歸屬感與價值感。

我們始終將員工視為並肩前行的夥伴，是構築企業未來的利益共同體。我們秉持多元、平等、包容的僱傭理念，為員工提供具有競爭力的薪酬待遇、清晰的職業發展路徑及人性化的健康關懷。通過分層分類的培訓體系與豐富的文化建設，我們致力於營造一個能讓員工獲得成長、感受尊重、實現價值的工作環境。

恪守商業道德，保障穩健合規運營

在公司治理方面，我們建立了以股東會、董事會、監事會以及高級管理層為核心的現代企業治理架構，形成了科學高效的決策、執行與監督機制。我們將信息安全與用戶隱私保護置於重要地位，報告期內已完成全部信息系統的審計，驗收率達100%。在商業道德方面，我們堅守「零容忍」的合規底線，已建立健全的《反貪污政策》及與之配套的舉報人保護機制。報告期內，集團未發生任何貪污舞弊相關訴訟。同時，我們致力於構建廉潔、透明的供應鏈合作關係，並通過技術手段保障平台規則的公平公正，共同維護健康有序的市場競爭環境。

我們深信，唯有兼顧經濟利益與社會效益的企業，方能實現基業長青。展望未來，維天運通不僅將在數字貨運的征程上探尋「行之有道」的效率之徑，更將在責任踐行中堅守「取之有道」的價值之本，始終堅持以數字化技術賦能物流行業，致力於構建一個良性、可持續的貨運生態圈。

本報告詳盡披露維天運通2025年度在相關領域的實踐與成效，並於2026年3月31日經第五屆董事會第十三次會議審議通過，本公司董事會及其全體董事承諾，報告內容不存在任何虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏。



關於維天運通

合肥維天運通信息科技股份有限公司（股票代碼：02482.HK，品牌名「路歌」），成立於2010年（公司前身「北京怡和佳訊」創始於2002年），是行業領先的全鏈路數字貨運服務商，致力於通過創新的技術應用和服務模式打造良性貨運生態圈，讓貨運人行之有道、取之有道，推動數字貨運生態的可持續生長與繁榮。2023年3月，公司在香港聯合交易所主板上市，成為港股「數字貨運第一股」。

公司面向貨運行業各個參與方，提供全鏈路數字化服務及解決方案，現已形成「數字貨運、卡友地帶及產業資源鏈接」的業務布局，服務網絡覆蓋全國。公司運營的路歌網絡貨運承運平台助力物流企業實現運輸全流程的線上化、數字化，促進物流企業與上游貨主、下游司機等產業鏈多方角色的高效協同，推動行業降本提質增效。同時，公司致力於發揮數據價值，在數字貨運業務中基於物流項目的第一現場數據的應用，推出豐富多樣的數字化方案與數據服務。更是通過與產業資源的數字化鏈接為數字貨運業務各參與方提供金融、保險、能源以及貨車後市場服務等數字化產品和服務。

公司打造了全國首個貨車司機社區「卡友地帶」，現已發展成為中國最大的物流行業社區和貨車司機社區。近年來，公司在全國總工會的指導下，配合推動貨車司機加入工會組織，同時發揮平台在貨車司機群體中的影響力，搭建黨建雲平台，以高質量黨建推動貨運行業高質量發展。

我們全力推進AI技術在物流項目上的應用，推出物流行業首個數字人「婷姐」及基於AI技術的智能交互平台，藉由AI技術推動數字貨運邁入「主動服務」新階段。



2025公司榮譽

- 安徽省民營企業服務業百強第**1**位
- 安徽省民營企業營收百強第**8**位
- 中國服務業民營企業100強第**82**位
- 中國民營企業500強第**370**位
- 長三角服務業企業100強**73**名
- 長三角民營服務業企業100強**31**名



數說2025

經濟績效

營業收入達 人民幣 45.3 億元	毛利潤約人民幣 4.3 億元 同比增長 6.9% ↑	毛利率達 9.4% 同比提升 4.1% ↑	線上GTV達 人民幣 298 億元
報告期運單數達到 690+ 萬單	報告期托運方客戶數達 5,800+ 個	報告期承運司機數達 135.3 萬	數據服務業務向托運方收取服務費約 人民幣 5,500 萬元

社會績效

公司共有員工 768 名 女性佔比 46.35%	卡友地帶累計註冊 用戶超 350 萬名	線下互助社區覆蓋全國 32 個省, 298 個城市	卡友地帶總累計投入超人民幣 2.74 億元 報告期內投入超人民幣 960 萬元
成功舉辦第十一屆「五二卡友節」 52 名卡友以數字人分身驚喜亮相	「解放愛領航·關愛貨車司機」項目累計資助 512 個卡友家庭 撥付善款人民幣 312 萬元		
累計引導安徽、廣東、湖北、黑龍江、河南等省份 報告期內, 公司累計為入會貨車司機爭取專項權益約	70.4 萬名卡車司機加入工會 10.7 萬份, 總價值超過人民幣 389 萬元	「互助救援保障項目」 累計覆蓋 2.3 萬名貨車司機	
累計摸排近 1.8 萬名黨員貨車司機, 成立 26 個流動黨小組和 52 支志願者服務隊	「卡友衛士」法律援助項目累計成功調解案件 78 件, 幫助司機討回運費 60.52 萬元, 處理訴訟相關案件 170 件, 涉及運費 146.88 萬元; 通過專業援助, 司機訴訟勝訴率從不足 40% 提高至 100% ↑		
「互助保」項目累計幫助 48 個卡友家庭			
連續 8 年開展司機安全運營活動, 報告期內活動參與司機約 7 萬人次。	報告期間, 「愛心里程捐」參與人數超過 59 萬, 累計捐贈里程 43 億公里, 惠及司機家庭 5,755 戶。其中, 「公益尋親計劃」項目已上線 6 期, 成功助力 52 名失蹤兒童回歸家庭		

環境績效

減少紙質合同超 690 萬份	減少紙質回單超 1,280 萬份	生態環境行政處罰 0 次	範圍一溫室氣體排放減少 29.6%
範圍二溫室氣體排放減少 2.0%	辦公用紙減少約 1,000 千克	推廣客戶使用新能源車輛運單數約 18.28 萬單, 較2019年實現了約 8.1 倍增長 ↑	
推廣客戶使用新能源車輛承運里程數增至約 5,774 萬公里, 較2019年實現了約 8.6 倍增長 ↑			

治理績效

股東會召開 2 次	董事會召開 5 次	監事會召開 2 次	獨立董事人數佔比 33.33%
累計獲得商標超 1,800 個	累計獲得計算機軟件著作權超 390 個	累計獲得專利 10 個	
員工培訓率 100%	開展員工培訓 32 次	未發生貪腐訴訟案件	未發生信息安全事件
未發生用戶隱私洩露事件	通過信息安全等級保護三級認證的系統 9 個	未發生重大安全事故	
公司累計完成信息系統 各項數據安全審計合計 24 次	網絡安全評估 109 次, 數據安全評估 109 次, 隱私安全評估 110 次, 驗收率 100%		

社會認可

2025年2月, 路歌憑藉《發揮數智優勢助力貨車司機智能入會》中發揮頭部平台和數字化優勢、智能化助推貨車司機精準入會的創新經驗做法, 入選由安徽省總工會發布的**2024年度安徽省地方(基層)工會工作十大優秀實踐經驗**。

2025年5月, 公司憑藉「第十屆五二卡友節」案例成功入選由安徽經濟報評選的**「2024年度安徽品牌傳播十大創新案例」**。

2025年7月, 公司「安全護航」公益項目入選由中國海員建設工會、中國物流與採購聯合會、中國道路運輸協會、中國交通運輸協會、中國出租汽車暨汽車租賃協會、中國職工發展基金會聯合主辦的**「暖途·貨車司機、出租汽車司機職業發展與保障行動」簽約項目**。

2025年7月, 公司的《「紅運力」凝聚新力量 數智服務護航貨運路》黨建經驗在交通運輸部於甘肅蘭州召開的貨車司機網約車司機群體黨建工作推進會上, 成功入選**全國貨車司機網約車司機群體黨建工作案例**。

2025年12月, 公司的「高質量黨建引領高質量發展的維天運通實踐」, 於在北京舉行的第十一屆國家治理高峰論壇上, 入選**2025年國家治理創新經驗典型案例**。



ESG戰略

ESG治理

維天運通秉持將ESG理念融入企業戰略的方針，致力於通過創新與實踐推動物流行業的綠色轉型。我們建立了完善的ESG管理體系，從目標設定到執行監督，確保ESG理念貫穿公司運營的每一個環節。通過科學的重要性議題管理，我們精準識別並回應利益相關方的核心關切，推動公司在環境、社會和治理領域的全面發展。

ESG理念與治理

可持續發展目標

利益相關方溝通

重要性議題聚焦

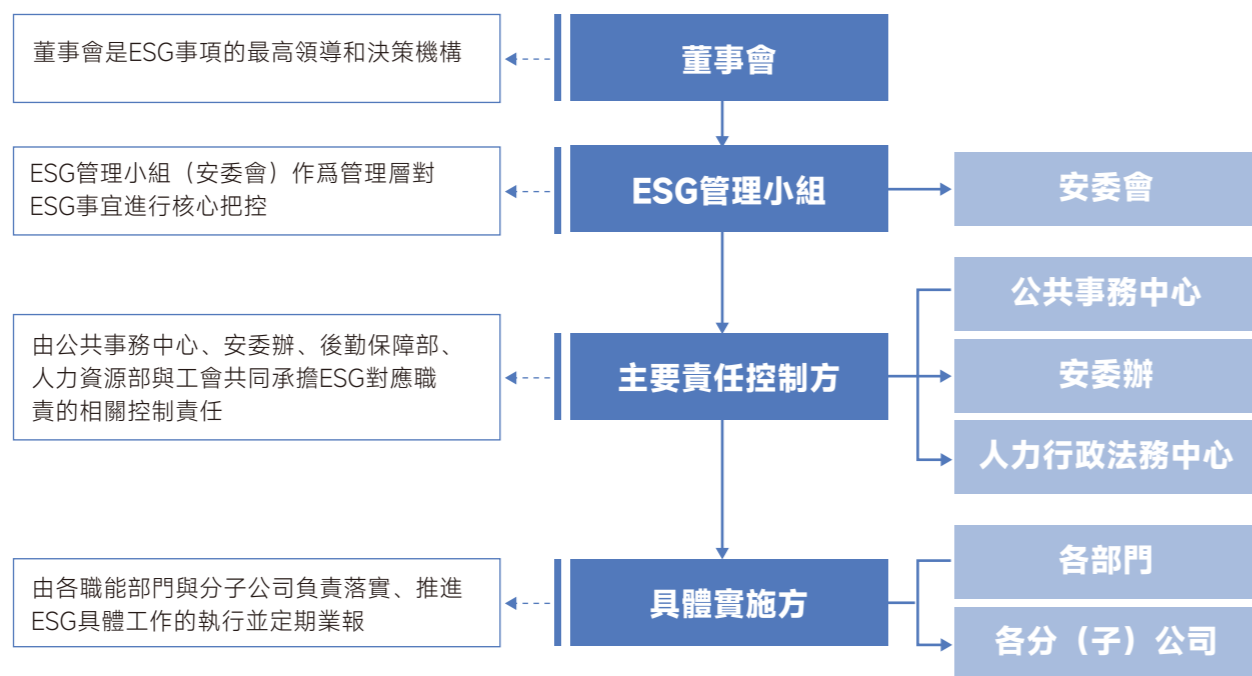


ESG理念與治理

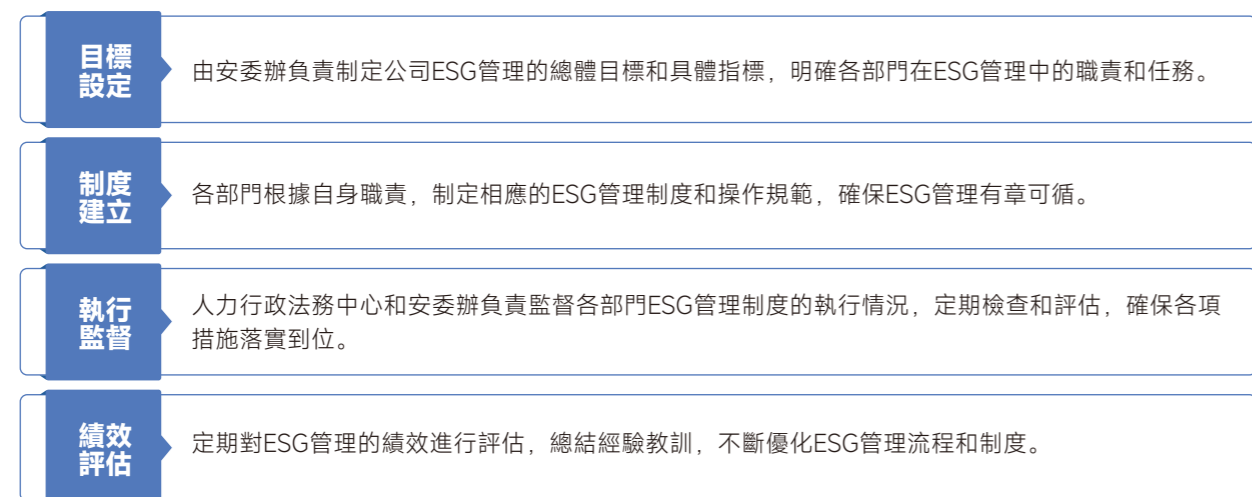
本集團踐行「經濟價值與社會責任雙輪驅動」的ESG戰略，構建了數字化治理與可持續發展相融合的管理體系。通過數字化技術的應用與部署，持續優化數字貨運生態的環保效能；同時建立產業鏈ESG協作機制，構建覆蓋供應商、客戶及產業鏈合作夥伴的價值共生網絡，系統推進良性物流生態圈的綠色轉型升級。

維天運通已自上而下搭建起「董事會—ESG管理小組（安委會）—主要責任控制方—具體實施方」的ESG治理架構。

ESG治理體系



我們的ESG管理流程



可持續發展目標

本集團全力支持聯合國《2030年可持續發展議程》所提出的17項可持續發展目標（SDGs），並將其深度融入日常經營以及數字貨運業務發展理念，在推動物流效率提升的同時，切實保障司機、員工等核心利益相關方權益，守護生態環境，以實現高質量可持續發展。我們認為以下11個可持續發展目標與本集團業務與日常經營相關度較強，並在以下列出我們相應的策略及行動。

SDGs	公司行動
	我們高度重視員工與貨車司機的職業健康與作業安全。我們通過人車貨智能核驗、運輸過程中進行風險預警、「線上+線下」O2O互助體系以及定期行車安全培訓等措施，降低平台司機在日常作業中的職業風險；依托黨建與工會服務，同時倡導行業合作夥伴持續投入資源，為貨車司機爭取免費職業體檢、專屬保障產品、法律援助以及關懷活動等權益服務。對於員工而言，我們打造了健康安全的辦公環境，設立健身房、體育場並鼓勵員工通過運動鍛煉提升身體素質。
	我們構建覆蓋員工與貨車司機的技能培訓體系。我們積極響應職工職業發展訴求，建立了分層分類的培訓機制，定期組織涵蓋專業技能、通用素質、管理能力的培訓課程，助力員工成為複合型人才。我們為貨車司機開設了安全駕駛培訓、職業技能提升等專項培訓，提升貨車司機的專業技能與綜合競爭力，針對家庭困難的貨車司機，聯合工會組織及行業合作夥伴設立並發放助學金。
	我們堅持「平等包容」的觀念，推動性別平等落地，讓每一位從業者都能在公平的環境中實現價值。在員工招聘、晉升、薪酬、培訓，及貨車司機訂單分配、運費結算、權益保障等全流程中，杜絕性別歧視，確保不同性別的從業者享有平等的發展機會與待遇；我們的董事會成員中包含了女性董事，以多元治理視角助力公司戰略決策和管理；我們為女性貨車司機提供專屬保障與關懷服務，支持女性從業者在物流行業的職業發展。
	我們積極推動清潔能源在物流場景的應用：我們制定分階段的貨車減排與新能源貨車推廣戰略，鼓勵物流公司優先使用新能源貨車完成運輸；在日常辦公場景中，我們落實節能減排措施，優先選用清潔能源及節能產品，並定期開展節能環保意識宣傳。
	我們致力於為員工與貨車司機創造體面的工作環境和發展機會。我們的數字貨運業務通過促進托運方與貨車司機之間的反複交易，為司機提供穩定的訂單來源，並提供運費保障避免因貨損等問題導致司機運費被不當扣除；當司機遇到正當利益受到損害時我們亦提供法律諮詢相關服務；我們為員工提供有競爭力的薪酬福利以及清晰的職業晉升通道。我們以數字化技術創新提升物流行業運轉效率，降低中間環節成本，推動物流行業高質量發展。

SDGs

公司行動



我們以數字化創新驅動物流產業升級，我們的數字貨運平台，助力托運方實現運輸全流程的線上化、數字化，完成管理模式從人工驅動到數據驅動的升級轉型，促進托運方與上游貨主、下游司機等運力供應鏈各參與方的高效協同。我們持續探索 AI 技術在道路運輸行業的應用，我們自主研發了AI助手「婷姐」聚焦流程場景與管理場景，提升貨車司機、托運方等運輸參與方的工作效率。



我們秉持「不作惡」的經營理念，與客戶、供應商及其他合作夥伴、員工等社會各界建立互信、互利的合作關係。以數字化技術為抓手，打破司機與托運方之間的溝通壁壘，建立透明的運費結算與權益保障機制，同時推動平台規則公平化。我們從供應商開發、准入與審核、選擇與使用、評估等全流程實施嚴格的管控機制，規範供應商管理，杜絕不正當競爭與利益輸送。我們在員工管理中落實平等原則，消除地域、性別、學歷等方面歧視，為不同背景的從業者提供平等發展機會。



我們踐行負責任消費與生產理念：我們通過數字貨運平台打通運輸過程中的業務流與財務流，形成運輸業務的全鏈路閉環，顯著減少傳統紙質作業中的碳足跡排放；我們在辦公場景全面推行無紙化辦公、資源循環利用與廢棄物分類回收，降低辦公耗材消耗與環境影響。



我們積極應對氣候變化，將其納入公司可持續發展戰略核心體系。在貨運運營端，依托智能配載、新能源貨車推廣、路徑優化等數字化手段，持續降低貨運環節碳排放。在內部管理上，部署智能化OA管理系統，集成物業服務、行政流程、財務審批及設備維修等全場景數字化辦公，實現運營能效提升與碳排放強度雙控目標。同時，我們量化運營層面碳排放數據，科學制定減排目標與行動計劃。建立完善的氣候變化管理體系，強化氣候風險識別與應對能力，持續增強商業模式的抗氣候風險韌性。



我們堅持高標準的企業治理與合規經營。路歌建立了完善的ESG治理體系以及現代化企業治理架構，持續健全內部監督機制，嚴格執行反腐敗、反商業賄賂、反壟斷等制度，杜絕利益輸送與不正當競爭。通過線上+線下多形式的利益相關方溝通渠道，保障客戶、司機、員工等多方合法利益。



我們與行業上下游以及合作夥伴建立長期互信的夥伴關係：聯合托運方、產業鏈合作夥伴共同推進行業數字化升級，提升行業運轉效率。積極參與政策建言獻策，推動適配網絡貨運行業的監管機制落地，促進行業規範可持續發展。聯合工會以及合作夥伴完善司機權益保障，加強司機關懷，改善司機就業環境，引導司機積極投身公益事業，助力社會良性發展。

利益相關方溝通

我們在日常經營的各個環節積極拓展與利益相關方的溝通渠道，充分傾聽他們的意見和反饋，並通過建立常態化的溝通機制，持續提升與利益相關方的溝通成效。

利益相關方	核心關注內容	溝通方式與響應渠道
<p>客戶</p>	<ul style="list-style-type: none"> 服務及時性與質量 數字化能力與研發水平 數據安全與隱私保護 運輸可靠性及時效性 綠色貨運與低碳運輸 品牌影響力與市場佔有率 客戶關係管理 合規與風險管理 行業發展 平台費率合理性 氣候變化應對 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶熱線 DDCS 工作平台 回訪調研 投訴與反饋處理機制 社交媒體平台 定期客戶會議 信息披露文件 黨業共建
<p>貨車司機</p>	<ul style="list-style-type: none"> 穩定業務與訂單保障 運費收取與成本優化 工作環境健康與行車安全 AI賦能作業效率 互助社交與社群歸屬感 社會身份與權益保護 公平競爭及反壟斷 職業技能提升與安全培訓 	<ul style="list-style-type: none"> 司機調研 社群運營與活動 社交媒體平台 工會與黨建溝通機制 豐富保障類產品 行業會議 AI 智能客服(數字人「婷姐」) 職代會及懇談會
<p>僱員</p>	<ul style="list-style-type: none"> 尊重和保護人權 薪酬福利與職業發展 人才培養與技能提升 工作環境健康與安全 企業文化踐行 	<ul style="list-style-type: none"> 工會溝通渠道 意見信箱 員工福利與關懷活動 技能培訓 員工活動
<p>產業鏈合作夥伴</p>	<ul style="list-style-type: none"> 供應鏈管理與協同效率 數據安全與隱私保護 合規與公司治理 廉潔與商業道德 數字化場景共建 	<ul style="list-style-type: none"> 交流會議 完善管理制度 公開採購與透明合作機制 黨業共建
<p>公眾社區</p>	<ul style="list-style-type: none"> 社區發展建設 氣候變化應對 公益慈善 綠色運營與節能減排 就業帶動與社會價值 	<ul style="list-style-type: none"> 社區公益活動 節能減排 社交媒體平台
<p>投資者及股東</p>	<ul style="list-style-type: none"> 收益回報與長期價值 廉潔與商業道德 數字化能力與研發水平 品牌影響力與市場佔有率 社會經濟效益及就業帶動 合規與公司治理 氣候變化應對 	<ul style="list-style-type: none"> 股東會議 匯報與溝通 信息披露、路演 社交媒體平台 線上問詢通道
<p>政府及監管機構</p>	<ul style="list-style-type: none"> 高質量發展與數字化提升 企業社會責任 社會經濟效益及就業帶動 網絡安全與數據合規 合規與公司治理 	<ul style="list-style-type: none"> 政企座談會 建言獻策 調研考察 日常匯報溝通

重要性議題聚焦

為了解利益相關方對於各議題的關注程度，確保ESG管理與利益相關方的需求緊密相連。公司遵循重要性和平衡性原則，按照「識別 - 調研 - 分析」的流程定期開展重要性議題分析工作，以把握利益相關方關注重點的變化。

識別

解讀宏觀政策與行業熱點，並結合ESG披露標準、企業發展規劃、同業對標分析、利益相關各方日常訴求與反饋等多維度考量，建立符合公司實際情況的實質性議題庫。

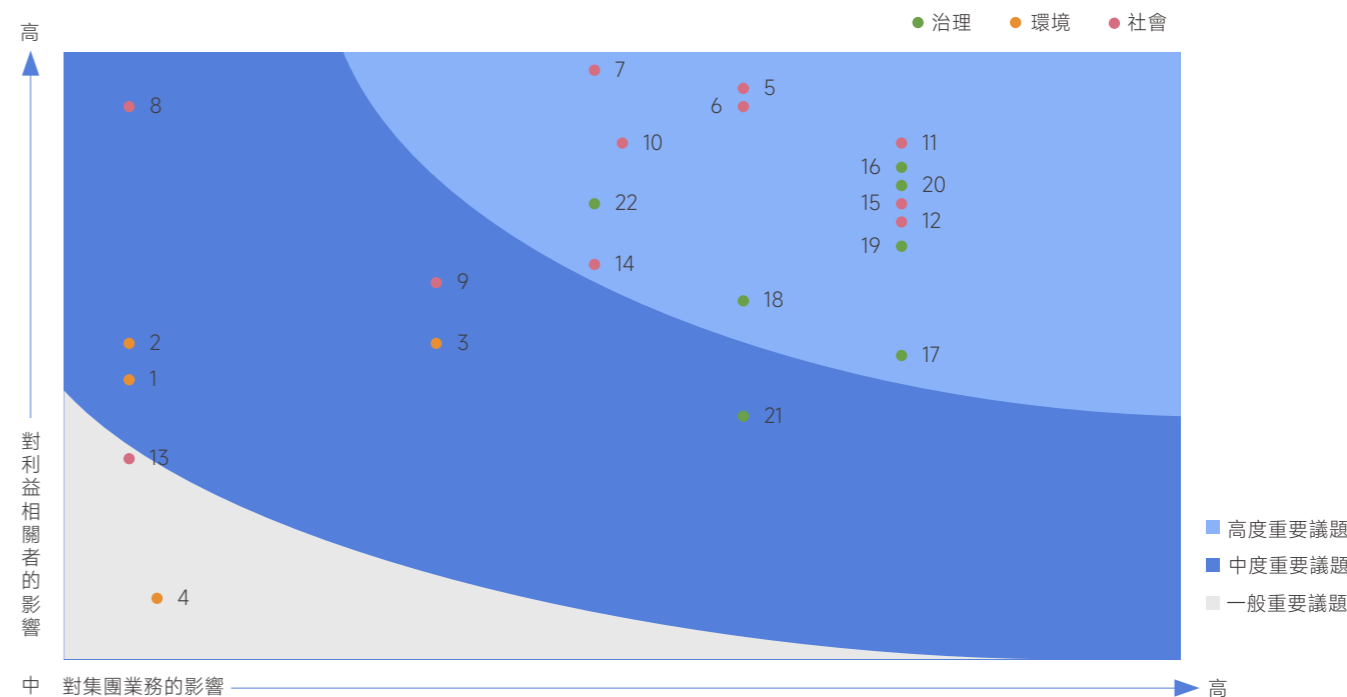
調研

針對識別出的22項實質性議題，通過問卷調查的方式，收集來自客戶、貨車司機、僱員、產業鏈合作伙伴、公眾社區、投資者及股東、政府及監管機構關於議題對其各方以及公司經營重要性的反饋。

分析

根據調研結果，將議題從「對利益相關各方的影響」和「對公司業務的影響」兩個維度進行重要性分析，並針對重點議題，公司定期在ESG報告中披露其管理策略、措施及成果。

重要性議題分布矩陣



環境 (E)

- 1 綠色貨運與低碳運輸
- 2 清潔能源使用
- 3 節能減排管理
- 4 氣候變化應對

社會 (S)

- 5 職業健康與安全作業
- 6 薪酬福利
- 7 尊重和保護人權
- 8 權益保障
- 9 技能培訓與職業發展
- 10 客戶服務質量與時效
- 11 信息安全與隱私保護
- 12 供應鏈協同與穩定
- 13 社區共建與公益實踐
- 14 經濟貢獻與就業帶動
- 15 行業治理與政策建議

治理 (G)

- 16 內部控制與風險管理
- 17 商業道德與反腐敗
- 18 公平競爭與反壟斷
- 19 網絡安全與數據合規
- 20 數字化能力與技術創新
- 21 品牌影響力
- 22 可持續發展與長期價值





公司治理

維天運通嚴格遵循現代企業治理原則，構建了以股東會、董事會、監事會及高級管理層為核心的治理架構，形成了科學高效的決策、執行與監督機制。我們注重董事會的獨立性與多元性，強化風險管理與內部控制，致力於營造廉潔、透明的企業文化。同時，公司高度重視信息安全，建立了完善的信息安全管理框架，通過嚴格的隱私保護和數據安全措施，確保客戶和員工的信息安全

公司治理

風險管理與內部控制

隱私與信息安全

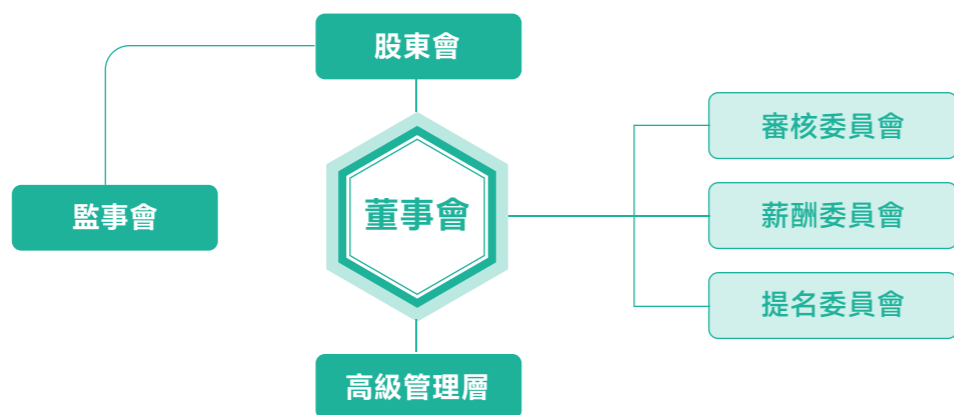
廉潔建設

知識產權保護



公司治埋

維天運通嚴格遵守《中華人民共和國公司法》、香港聯交所《主板上市規則》等法律法規及規則要求，結合自身實際經營情況，制定了《公司章程》《股東會議事規則》《董事會議事規則》《監事會議事規則》以及其他內部控制規章制度，建立了以股東會、董事會、監事會及高級管理層為核心的治理架構，形成了權力機構、決策機構、監督機構和執行機構之間相互制衡、科學高效的治理機制，有效確保公司規範運作及穩健經營。



股東會

股東會是公司最高權力機構，決定公司經營管理的重大事項，股東通過股東會行使其權力。公司嚴格按照相關規定和要求召集、召開股東會。每次會議均採用現場與網絡投票相結合的方式，為全體股東投票提供便利。公司亦聘請專業律師團隊進行見證與點票，確保會議召開以及表決程序符合相關法律的規定，同時確保全體投資者均可以平等有效地參與到公司的治理中。

2025年度:

公司共召開年度股東會
1次

H股類別股東會
1次

內資股類別會
1次

臨時股東會
1次

監事會

監事會是公司的監督機構，負責監督集團財務狀況，確保維持健全有效的內部控制、風險管理系統，確保公司運營的合規性和透明度。公司監事會成員由股東代表與職工代表組成，其中兩名股東代表監事由股東會選舉產生，職工代表監事由職工民主選舉產生。獨立履行監督職責，定期召開監事會會議，對公司重大事項進行審查和監督。

2025年度:

公司共召開監事會
2次

董事會

董事會是公司經營決策機構，由股東會選舉產生，並對股東會負責，對於公司日常業務管理和經營等重大事項進行管理及決策，董事會下設審計委員會、薪酬委員會、提名委員會，各委員會分工明確、各司其職，進一步提升公司治理的專業性和有效性。

2025年度:

公司共召開董事會
5次

董事會專委會
5次

2025年公司董事會各專委會履職情況

審核委員會	就外聘核數師的續任及薪酬等事項向董事會提出建議；審閱及監督公司報告期內財務報表、定期報告的完整性及重大會計判斷；審閱財務監督、風險管理及內部控制制度；檢討公司的財務及會計政策及慣例。
薪酬委員會	檢討公司董事會以及高級管理人員的薪酬制度、架構，及薪酬制定程序。
提名委員會	評估獨立非執行董事的獨立性，董事辭任以及向董事會提名董事候選人，檢討董事會的架構、人數、組成及成員多元化。

董事會的獨立性及多元性

公司的非執行董事使董事會具備各種業務及財務經驗，主要負責監督公司治理、並向董事會提供專業意見及判斷。其中獨立非執行董事佔董事會人數的三分之一，為董事會提供獨立判斷，以保障股東及集團的利益。

為提高董事會效率，我們已制定董事會多元化政策，該政策由提名委員會監察，並定期向董事會報告其監察結果並按需提出建議。公司在選舉董事會成員時綜合考慮候選人的業經驗、技能、知識、性別、年齡、文化及教育背景等。現任董事會成員具備的知識、技能和經驗的平衡組合，有助於公司從多角度進行戰略決策和管理。



高級管理層

公司高級管理層由供應鏈物流、信息工程、工商管理、金融等領域專家組成，擁有豐富的行業背景和公司運營管理經驗。

截止2025年12月31日:

公司高級管理層人員共有
3名

➤ 風險管理與內部控制

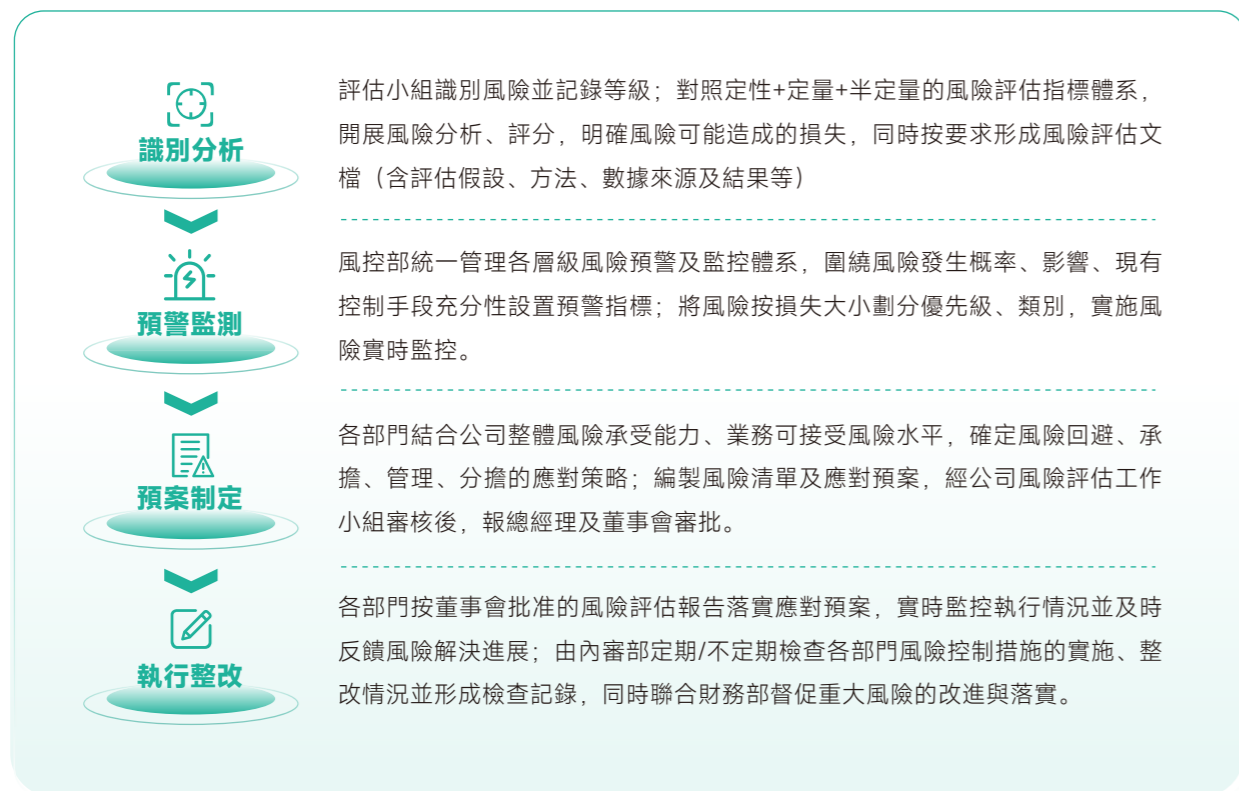
足夠及有效的風險管理及內部監控體系是實現公司戰略目標的重要保障。我們制定了內部風險管理及內控手冊，設計並採取嚴格的內部控制程序，建立涵蓋了公司經營活動中的所有業務環節的內部控制程序，包括但不限於資金管理、採購、固定資產、無形資產、長期股權投資、籌資、預算、成本費用、擔保、合同協議、業務外包、對子公司的控制、財務報告編製與披露、人力資源、信息系統、關聯交易以及內部審計等多個關鍵領域。

為強化內部控制執行監督，我們設立專職內部審計團隊，定期評估內控有效性。該團隊遵循標準化審計程序獨立開展業務審查，精準識別內控問題並提出優化方案。內控部門協同法務、合規及財務團隊開展風險評估，通過跨部門協作提升業務效能、強化內控成效監測，並系統性培育全員風險管控意識。

風險評估與管理

公司建立了全面、有效的風險管理機制，嚴格按照風險評估相關內控制度開展風險識別、分析、管控等全流程工作，風險管理範圍包含與公司投資發展戰略相關的戰略環境風險、程序風險（業務運作、財務、授權、信息與技術、綜合風險等）、戰略決策信息風險各類風險。

依據內控手冊，公司成立了風險評估小組，小組由內審部、財務部人員以及各業務負責人共同組成，由公司總經理擔任組長。風險評估小組按照「識別分析—預警監控—預案制定—執行整改」的閉環管理流程定期識別和監控潛在風險並確定風險應對策略。

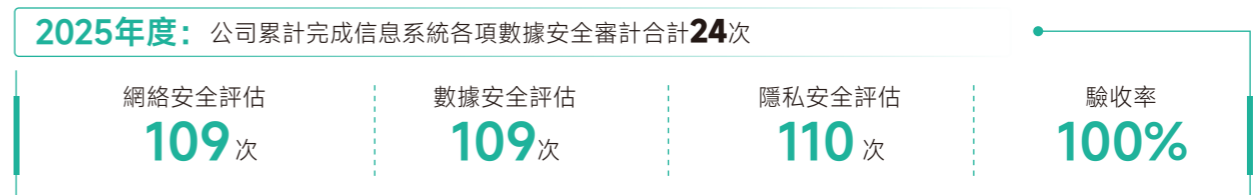


➤ 隱私與信息安全

我們的業務會產生和處理大量數據與個人信息，我們嚴格遵守《中華人民共和國數據安全法》《中華人民共和國個人信息保護法》《汽車數據安全管理若干規定》等相關法律法規。在制度層面我們發布並執行《數據安全管理規定》，確立數據分級標準、敏感信息處置規範及數據全流程管控標準；在操作層面實施「用戶-業務-企業」三級數據體系的分權管控，嚴格約束數據調取、流轉與應用場景，並配套問責機制築牢數據安全防禦體系。

信息安全管理

我們構建數據安全三級治理架構：戰略決策層由高管團隊與技術負責人組成領導小組，統籌戰略規劃制定及重大風險決策；技術執行層依托信息安全部實施全流程監控、技術賦能及審計評估；合規監督層由法務部門專項把控數據處理合法性，形成戰略-技術-合規三維聯動的閉環管理體系。根據《數據安全管理規定》，公司涉及數據安全的部門內部應定期開展數據安全風險評估、數據安全合規性評等監督檢查工作。



用戶隱私保護

為加強保護用戶隱私以及合法權益，我們根據《中華人民共和國數據安全法》《電信和互聯網用戶個人信息保護規定》等法律法規制定了《個人信息保護管理辦法》，明確了對於用戶個人信息的收集、使用、對外提供、刪除、儲存以及傳送各個環節的管理要求。

公司始終將保護客戶隱私信息視為公司的核心責任，在具體業務中，我們制定並與貨車司機以及托運方客戶簽署《數據安全協議》，規定了雙方在合作中對於共享信息的保護措施，確保所有敏感和機密信息得到妥善處理，不被未經授權的第三方獲取或泄露。

案例 | 路歌通過信息安全等級保護三級認證的系統9個

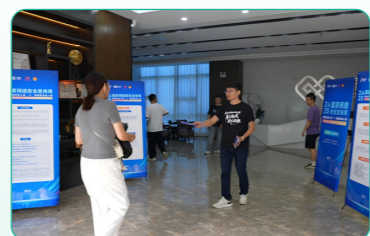
信息安全等級保護第三級認證，是中國對非銀行機構的最高級別信息安全認證，屬於「安全標記保護級」和「監管級別」

信息安全培訓

公司持續完善信息安全培訓體系，面向不同員工群體開展員工入職培訓、網絡攻防演練、釣魚郵件演練以及知識問答等信息安全相關培訓，致力於提升全體員工對信息安全的認知，增強公司信息安全與隱私安全能力。2025年，公司合計開展信息安全相關培訓4次，培訓範圍基本覆蓋全體員工。

案例 | 信息安全宣傳

- 為提升企業員工網絡安全意識，公司積極響應國家網絡安全宣傳周號召，於2025年9月15日至21日開展了以網絡安全為主題的系列教育活動，活動內容包括知識宣發、在線有獎問答、模擬網絡攻擊演練等，活動覆蓋全部僱員。
- 2025年12月，公司參與了由合肥高新區總工會主辦的網絡安全技能競賽並斬獲獎項，其中兩名員工榮獲優秀獎。本次競賽圍繞Web網站應用安全、密碼學、安全雜項、逆向分析、Pwn溢出等網絡安全技術領域，採用理論考核與場景實操相結合的模式開展，有效檢驗了參賽人員的專業知識與實戰能力。



廉潔建設

維天運通承諾以誠實、合乎道德及恪守誠信的準則經營業務，對貪污行為採取零容忍原則。為了貫徹履行我們的承諾，營造良好、廉潔、高效的工作氛圍，本集團嚴格遵守《中華人民共和國公司法》《關於禁止商業賄賂行為的暫行規定》等相關領域的中國法律法規及各經營地的規章政策，發布並執行《反貪污政策》，規範員工發展行為，鼓勵集團合資夥伴、聯營公司的代表、客戶及供應商遵守此政策的原則。

根據反貪污政策，本集團嚴禁所有員工向任何人士或為其利益直接或間接提供、答允、給予或授權任何賄賂或回佣；從任何人士索取、接受或收取任何賄賂或回佣，從而獲取不正當業務和不正当利益，亦嚴禁員工故意從事、參與或以其他方式參與洗黑錢、妨礙司法公正、挪用、盜用、虛假陳述等欺騙行為。同時，本集團已嚴格監管供應商，要求所有供應商和其他合作夥伴簽訂《廉潔合作協議》，以促進完善集團的廉政建設、健全內部監督機制、規範公司經營管理。

為更好地貫徹落實反貪污政策，我們對員工進行定期反貪污培訓，並由內部審計團隊監督監察本集團內部經濟業務活動。若有重大事項，內部審計團隊將全程跟蹤、以審計形式參與監督。內部審計團隊亦負責審查各部門責任認定、處罰建議是否妥當；並有權根據需要直接對各項違規、失職行為進行調查，出具責任認定意見，提出相應處罰建議。

舉報機制

報告期內，本集團未發生任何貪腐、賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢等訴訟案件。

為確保公司運營的透明度和合規性，本集團建立《舉報制度》，鼓勵與本集團有業務往來的任何單位或個人舉報任何本集團內存在的不當行為、失當行為或不良行為。

為方便舉報人提交舉報信息，本集團提供了多種舉報渠道，包括舉報電話、舉報郵箱及舉報收件地址。舉報人可根據自身情況選擇合適的舉報方式，確保舉報信息能夠及時、準確地傳達至本公司。同時，我們明確舉報人保護辦法，保護舉報人的合法權益，堅決不泄露舉報人個人信息，避免打擊報復行為。

案例 | 貫徹中央八項規定精神主題教育實踐

4月11日，維天運通黨委組織召開「深入貫徹中央八項規定精神 以優良作風凝聚幹事創業激情」思政主題教育活動 公司黨委、紀委成員，公司管理層以及各部門負責人等50餘人共同參加。



知識產權保護

知識產權是本集團業務運營創新之根本，我們投入大量時間及資源進行知識產權開發及保護。我們嚴格遵守《中華人民共和國專利法》《中華人民共和國商標法》，依據此制定了《品牌資產管理制度》《無形資產管理辦法》等制度，以規範本集團的品牌傳播管理、品牌視覺系統管理、商標管理、保護專利權、非專利技術、商標權等無形資產的安全、維護其價值並提升使用效率，我們亦根據業務發展定期改進和更新我們的知識產權管理體系。

我們設立市場品牌中心及下設品牌管理組和媒體公關組進行商標註冊、使用、保護管理和媒體接待工作，以推動科學化、規範化的品牌管理工作，維護集團品牌形象。同時，本集團的檔案管理部門負責保管各類無形資產權屬證書、法律文本、源程序設計；法務部門負責無形資產權利的保護。各部門按職責明確分工，相互分離、制約、共同維護監督本集團的無形資產安全，着力打造公司的核心競爭力。

截至2025年底

商標
1,848 個

域名
106 個

專利
10 個

計算機軟件著作權
398 個



業務生態

在當今瞬息萬變的全球經濟格局和日益激烈的市場競爭中，我們始終堅持以創新數字化技術打通物流服務全鏈路，推動公司在高質量與可持續發展的道路上穩步前行。我們深信，創新是企業跨越傳統邊界的核心動力；產品與服務是我們在市場中立足的根本。為此，我們持續推動物流行業的健康發展，努力構建一個良性、協同的物流生態。

同時，供應鏈的安全與穩定是企業持續運營的重要保障。我們也通過數字化產品與AI技術的應用，切實維護客戶權益，提升服務體驗。在發展中，我們將這些關鍵要素融入戰略與運營核心，致力於打造一個更具韌性、更富競爭力，同時也更承擔社會責任的商業模式。

行業生態

客戶服務

供應鏈管理

反壟斷與公平競爭



行業生態

2025年的網絡貨運承運平台在政策調整和市場驅動的雙重作用下，正從追求規模擴張轉向高品質發展。政府部門通過強化動態監管、優化服務標準、提高以數控稅的管理水平等舉措，推動行業規範化發展。

建言獻策

作為中國領先的全鏈路數字貨運服務平台，我們始終秉持「求真、公道、利他」的價值觀，持續為網絡貨運行業的健康、有序與高品質發展貢獻專業力量。在全國人大、全國政協會議等重要場合，我們圍繞兩大方向積極建言獻策：一是深入研究並倡導與數字貨運新業態相適應的稅收制度，推動「以數治稅」的監管模式創新；二是呼籲行業通過技術與模式優化，切實助力物流降本增效，服務國家戰略。我們的建議旨在推動建立基於真實業務數據的網絡貨運監管機制，促進行業生態良性、可持續發展。

我們的各項主張與建議，均源於對物流第一現場的深刻洞察與實踐積累，特別是基於我們依託真實的「第一現場數據」、推進業務數字化所沉澱的高質量數據資源。我們建議以網絡貨運業態為政策創新切入點，推動物流行業數字化升級與「以數治稅」的稅收監管落地執行，保障業務真實性，防範虛構業務，為行業規範與政府治理提供可落地的解決方案。



路歌網絡貨運承運平台

我們立足網絡貨運行業，始終致力於服務並賦能產業鏈中的各參與方，包括物流企業、貨主企業等托運方，以及貨車司機、運力組織方。依託數字貨運平台，我們持續深化數字化服務，通過提升數據應用與資源協同效率，助力各方構建長期穩定、互利共贏的合作生態，推動行業實現高質量、可持續發展。

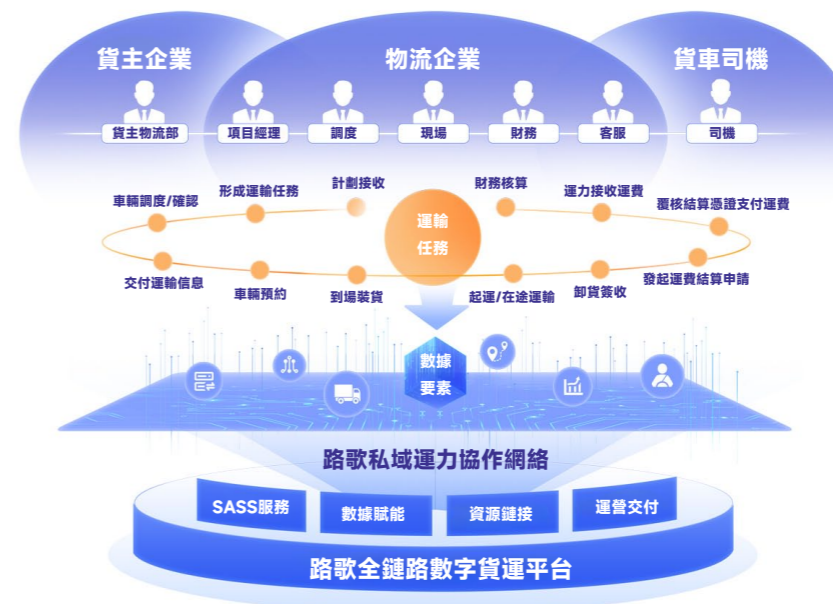
在平台建設層面，我們以SaaS服務為核心，為物流企業打造覆蓋全業務場景的數字化基礎設施，實現業務全流程線上化運作，並同步沉澱真實、實時、可溯源的「第一現場數據」。該數據體系向物流項目開放共享，既打破內外部協作壁壘，也推動業務與財務高效聯動。通過對「第一現場數據」的持續挖掘與分析，我們將物流企業的運營經驗沉澱為可複用的數據資產，為其拓展商業資源、延伸合作網絡提供核心支撐。

圍繞實際業務場景，我們構建了數字化運力管理、運輸過程管理與財務結算管理三大核心體系，並持續完善細分領域的服務標準。依託全方位的數字化能力，我們切實幫助物流企業提升項目管理與交付質量，促進全產業鏈參與方協同協作、共生共贏。

2025年度：

本集團的GTV約**298**億元，在我們數字貨運平台上完成訂單的托運方數量達**5,802**家，在我們平台完成托運訂車的貨車司機超**135**萬人，平台的活躍司機數量達到**39**萬名。

*活躍貨車司機指於報告期內已在我們的數字貨運平台上完成至少四份訂單的貨車司機。



數據服務

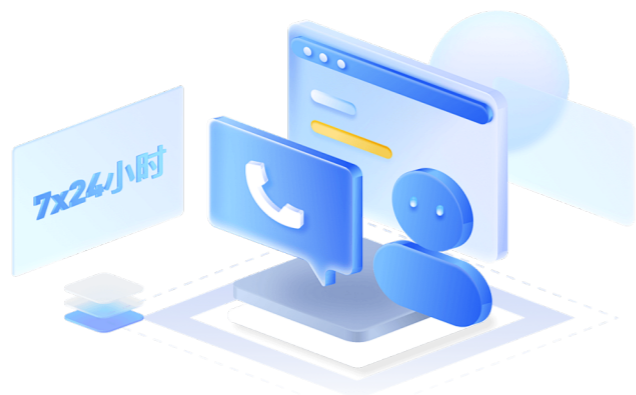
我們提供的數據服務，已物流企業等托運方中廣泛的投入使用。通過對物流企業的项目管理、成本管理、運力經營以及風險管理等多個方面提供基於「第一現場數據」的分析與應用，幫助物流企業顯現「第一現場數據」的應用價值。2025年12月31日止年度我們通過數據服務共計收費約5,500萬元。

客戶服務

卓越的客戶服務不僅是企業與客戶建立長期信任的基石，更是推動企業可持續發展的關鍵力量。我們始終將客戶權益保障、服務流程優化與合作深化作為客戶服務的關鍵要素，為此，我們制定並嚴格執行了《數字物流客戶管理手冊》、《客戶全生命周期管理制度》以及《客戶反饋問題閉環機制》。通過持續的創新與改進，為客戶打造了優質、便捷、高效的服務生態，堅持以全方位、高質量的服務體驗提升客戶的滿意度與忠誠度，從而達成與客戶共同成長的長遠目標。

客戶服務團隊

公司堅持以客戶為中心，嚴格遵守《中華人民共和國廣告法》等相關法律法規，規範信息管理及宣傳工作，保證客戶能夠清晰、全面地瞭解我們的業務詳情與服務特性，切實維護客戶的合法權益。同時，我們致力於打造一支專業負責的客戶服務團隊。該團隊整合了營銷、線上運營、方案專家、產品專家等多方角色，旨在通過全矩陣服務體系，為客戶提供更優質的數字化產品與服務。



客戶服務管理

公司高度重視與顧客的溝通互動，定期向關鍵客戶發放《客戶滿意度調查表》，從數字化產品意見、員工工作態度、投訴處理等多個方面，全面評估客戶對企業的整體滿意度，並據此及時調整服務策略，跟進客戶意見，提高服務響應速度。

更好的客戶服務

- **專項服務團隊：**針對重點客戶成立專項服務團隊，深度洞悉客戶需求，打造一站式、定制化服務體系，精細維護與高效管理大客戶服務流程，定制客戶解決方案。
- **多渠道服務支持：**為客戶提供線上、線下服務支持。線上微信服務號、公眾號等，企業信息一鍵查詢；定期發布行業動態、產品信息等優質內容。線下常態化開展客戶拜訪與沙龍活動，舉辦企業參訪、分享會等形式的市場活動。

更優的客戶體驗

- **定制化服務：**針對不同行業客戶提供定制行業專屬解決方案如水飲、大宗鋼材、塑料顆粒、棉包等。
- **常態化關懷：**持續加強客戶互動，增強客戶粘性，我們針對客戶問題安排現場拜訪，專人講解等加強客戶關係。
- **滿意度提升：**建立客戶反饋機制，制定並不斷完善客戶滿意度調研問卷，聚焦服務人員態度、業務流程等指標，提升客戶滿意度。

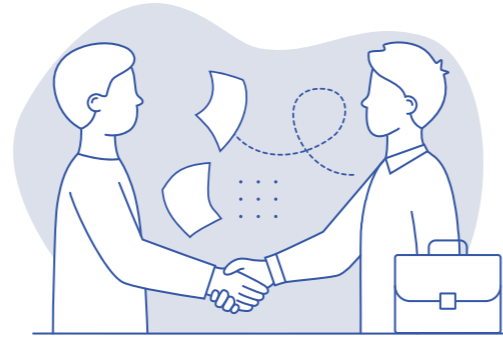
客戶投訴

公司制定《客戶投訴處理程序》，構建並完善涵蓋投訴受理、調查、反饋的全流程客戶服務體系，明確部門職責與各階段處置時效，確保發生客訴時快速響應、精準匹配資源，高效推進問題處置。當客戶提出投訴時，我們的DDCS數字化驅動客戶成功（「數字化驅動客戶成功Digital Driven Customer Success」）系統第一時間將客戶運營、產品設計、研發等部門高效協同起來，同時跟蹤處理進度並向客戶定期匯報進展。報告期內，我們未收到會對我們運營或財務業績產生重大不利影響的任何客戶投訴。



供應鏈管理

我們將可持續的供應鏈生態視為本集團實現長遠發展的關鍵要素之一，我們秉持「求真、公道、利他」的企業價值觀，建立了以《供應商管理辦法》、《採購管理流程體系》及《供應商考核細則》為核心的供應商管理制度框架。從供應商開發、准入與審核、選擇與使用、評估等全流程實施嚴格的管控機制，規範供應商管理，與產業鏈各合作夥伴共建陽光、透明的商業環境。



我們的供應商管理體系

我們遵守《中華人民共和國招標投標法》《中華人民共和國招標投標法實施條例》以及運營所在地相關法律規定，並嚴格執行公司發布的《採購管理制度》《物資採購退換貨管理辦法》《供應商考核細則》《採購驗收流程》《供應商行為準則》等制度文件，建立公開、公平、公正的供應商全流程管理機制，致力於攜手合作夥伴共同履行社會責任。我們亦將反商業賄賂納入供應商准入機制，強制供應商簽署《廉潔合作協議》，並基於《反不正當競爭法》定制化開發面向我們銷售團隊、管理團隊及供應商的廉潔培訓課程。通過「線上學習平台+線下工作坊」的模式，每年開展覆蓋採購全流程的合規宣導，實施供應商廉潔評級動態監測，對違規供應商及其關聯方啟動黑名單機制。

01. 准入審核

我們實施資質准入機制，從企業信用、財務狀況、環境保護、職業安全等多個維度綜合評估供應商表現。引入前，採購團隊會開展盡職調查，識別其在反腐敗、信息安全、環境合規、運營安全等方面的潛在風險。同時，我們要求供應商必須具備ISO 14001環境管理體系認證以及綠色產品認證等資質，並最終通過填報《供應商問卷》，確保其全面符合我們的合規與社會責任要求。

03. 定期評估

基於《供應商信息登記表》與《供應商考核表》，圍繞質量、商業道德、環境、勞工人權等維度，對供應商開展可持續風險分析，同時採購部門則從基礎與體系管理、客戶滿意度、資源及供方管理等維度開展評分。定期評估結果將作為是否繼續使用供應商標準。

02. 正式聘用

要求所有供應商簽署《供應商行為守則》，並在合作過程中簽訂《供應商管理辦法》及《廉潔協議》等一系列文件，以契約形式明確可持續性管理要求，推動供應商在日常運營中落實環境、安全、道德與勞工權益保障責任。

04. 退出機制

供應商服務未能達到公司要求，應限期整改；仍未達到要求以及給公司造成一定損失的，應予以退出。

主要供應商



貨車司機是我們的主要供應商，我們依賴貨車司機完成數字貨運平台中托運方的貨運業務訂單且不構成僱傭關係。我們數字貨運業務的高質量和安全運輸的承諾很大程度上取決於這些外部貨車司機，我們的服務品質與他們的表現息息相關。

我們對平台上註冊的貨車司機實施嚴格的證照管理。我們通過AI「婷姐」對貨車司機在平台註冊進行嚴格的把控註冊時「婷姐」幫助司機完成實名認證，以及上傳其身份證、駕駛證、行駛證照片、貨車司機從業資格證和營業執照的照片以供核驗，並需進行實人認證。為保證運輸服務質量，避免糾紛產生，平台上的貨車司機在接到每一個新訂單時均需簽署電子協議。平台對每筆運輸訂單實時生成電子運輸合同，貨車司機須在線完成電子合同簽署，實現運輸協議與訂單數據的法律效力綁定。同時，電子合同具備區塊鏈存證功能，為後續糾紛調處提供完整電子證據鏈。

反壟斷與公平競爭

我們制定了《廉潔管理制度》以及《廉潔協議》，我們堅守商業道德底線，積極落實商業道德文化宣貫及建設工作，對賄賂、貪污、欺詐等行為持零容忍態度，堅持以高水平的合規治理保障各利益相關方權益。2025年，公司沒有發生一起貪污腐敗問題。

政策制度

基於《中華人民共和國反壟斷法》《中華人民共和國反不正當競爭法》等法律法規，我們建立了以《商業道德行為規範》為核心的商業道德制度體系，涵蓋反貪腐、知識產權保護、反歧視和騷擾、公平交易等領域。2025年，我們完善並升級了《招待費管理辦法》《廉潔協議》等制度，進一步規範員工與供應商的行為。我們尊重市場競爭原則，支持和維護公平自由的市場競爭環境，反對任何形式的反競爭、敲詐勒索、壟斷和洗錢行為。報告期內，本公司未發生任何壟斷和洗錢事件。

我們致力於維護健康的競爭環境，保障各競爭對手間的良性競爭機制，依法合規地參與市場競爭。公司堅持「誠信經營」的合規理念，始終秉持誠實守信的原則，與客戶、合作夥伴、員工和社會各界建立互信、互利的良好關係。報告期內，公司未發生惡性競爭事件。





低碳運營

可持續發展始終是我們努力前進的方向。我們在將可持續發展理念融合到公司運營過程中的同時，持續向合作夥伴和客戶提供低碳且高效的數字化產品，構建環境治理長效機制。我們以節約資源和保護環境為己任，豐富數字化產品與服務，打造數字化運營模式等，著力探索生態效益與經濟效益協同發展範式，為可持續發展目標實現提供實踐支撐。

數字化運營

綠色園區

應對氣候變化



數字化運營

我們將綠色理念落實到日常辦公與園區運營的每一個環節。這不僅是一種理念，更通過一套成體系的措施，轉化為具體、可執行、可監督的行動，確保將環境治理做細做實，並在未來規劃中持續推進。

無紙化運營

我們將AI嵌入到工作當中，推出了AI數字人「路小哥」以解決我們內部流程銜接與跨部門協同。例如物業服務、行政審批、財務審批、設備維護等各類事務。在提升管理效率的同時，我們推動碳排放控制，讓技術帶來的不僅是便捷，亦是一種更輕盈、可持續的低碳辦公新範式。

2025年度：

通過AI數字人「路小哥」遞交線上流程數量 **58,304** 份 節約 **106,000** 紙張

我們分別面向貨車司機和物流公司等托運方推出了「好運寶」APP和「路歌網絡貨運承運平台」，並持續不斷地通過技術迭代推出新版本。我們在利用AI數字人「婷姐」從線上接單、協議電子簽署，到回單上傳、運費結算，整條鏈路告別紙質單據。通過「婷姐」在提升效率的同時，也幫助客戶和貨車司機減少紙張的消耗。點滴的改變積累起來，最終成就可觀的減碳貢獻。

2025年度：

平台簽署電子合同 **6,948,823** 份 上傳電子回單 **12,807,881** 份

鼓勵綠色運力

我們構建分階段的柴油貨車減排和新能源貨車推廣戰略，確立至2027年實現平台10%托運訂單新能源化的量化目標。在此目標下，報告期內重點推進高排放物流項目的清潔能源替代，將載重3.5噸以上柴油貨車的客戶群體作為優先服務對象，鼓勵其轉向新能源。報告期內，共實現碳減排635萬公斤*。

通過與樂意使用新能源貨車的托運方進一步加深合作，我們數字貨運平台使用新能源車輛運輸的運單規模呈指數級增長：訂單量從2019年的2萬單躍升至2025年的18萬單，運輸里程由2019年的600萬公里擴展至2025年的5,800萬公里，六年間分別實現8.1倍與8.6倍增長。該增長曲線驗證了新能源貨運商業模式的可行性，為達成2027年目標奠定堅實基礎。

* 遵照報告一致性原則，此處計算方式為，假設載重在3.5噸以上的柴油載貨汽車每公里行駛二氧化碳排放量約271.6克；轉為使用新能源貨車運輸後，碳排放量為0。

推廣客戶使用新能源車輛運單數：

2019年的約**2萬單** 2025年的約**18萬單** 實現約**8.1倍增長** ↑

推廣客戶使用新能源車輛承運里程數：

2019年的約**600萬公里** 2025年的約**5,800萬公里** 實現約**8.6倍增長** ↑

為了有效減少柴油貨車的碳排放，我們鼓勵物流公司使用新能源貨車完成我們數字貨運平台上的托運訂單，並為此採取了一系列具體的舉措。

我們數字貨運平台秉持綠色運輸理念，在貨車司機准入環節同等資質下優先吸納新能源貨車司機。為此，平台建立了新能源運力優先准入機制，並在訂單匹配算法中給予新能源運力系統性加權。更核心的是，平台構建了供需雙向協同的綠色體系：承運方端，新能源司機可獲得更多優質訂單；托運方端，主動選擇綠色運力的客戶，享受更快的響應速度和更高的履約確定性。這套組合機制，有效提升了我們平台整體的綠色運輸佔比。

除了在運力選擇上傾向使用新能源貨車，我們還與若干商業夥伴展開相關合作。依據有關購買新能源車輛的相關優惠政策，共同促進我們所服務的貨車司機購買新能源貨車，從源頭上為新能源貨車的使用創造條件。

案例 | AI助力低碳運輸

客戶A是化工塑料顆粒行業的物流公司，日均發車輛近40車，廠區內安全作業有明文要求和考核的，進而要求物流公司和承運司機在承運過程中需要落實安全運輸，以防運輸途中造成環境污染。以往的工作方式是，客戶線下向物流企業和承運司機傳授安全作業要求，並要求其通過安全考試，授課和考試的結果形成紙質材料存檔。但該等線下授課的工作方式工作量大、效率低、組織混亂，安全考試過程難以監管，存在重大安全隱患，也存在著浪費紙張、環境污染等情形。

2025年路歌通過「婷姐」組織線上安全教育培訓學習和安全考試，並線上簽署相關責任書，以及通過AI審核承運司機拍攝的裝卸貨場景照片、車輛狀態照片。AI在途提醒，能夠在運輸過程中實時提醒天氣、路況、急彎等可能風險。AI技術在物流項目中的應用，加強了安全運輸的管理，保障貨物安全送達，降低人工審核工作量，並自動生成運單級電子路卡，滿足貨主考核要求，同時也降低因運輸事故引發塑料顆粒環境污染的風險。



綠色園區

在國家碳達峰的戰略背景下，公司嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國能源法》等環境保護與節能相關法律法規，制定《社會責任管控制度》、《員工行為規範之節約公共資源篇》、《員工行為規範之量力而行篇》等內部政策，我們始終踐行綠色發展理念，構建全維度綠色運營體系，通過加強公司廢棄物管理、倡導員工節能減碳、鼓勵綠色辦公，踐行綠色可持續發展理念。

廢棄物管理

我們積極響應國家垃圾分類管理政策，積極運用5R(拒絕，減少，複用，修復，回收)原則，運用廢棄物管理優先級原則，從源頭減少廢棄物產生，並對已產生的垃圾進行嚴格分類，以提升綜合利用和處理效率，我們針對離職員工的電腦進行統一收納，新員工入職後進行複用，杜絕電子產品造成的環境污染。同時，我們通過IT部門對電子產品進行修復，延長使用年限，對於已經達到年限且不能修復的電子產品我們指定供應商進行綠色回收，從而創建一個更加健康的辦公空間。



節能降耗



我們制定《路歌環境保護和節能減排規定》，倡導使用節能設備，將節能、環保要求納入辦公電器的採購重要標準之一，優先採購獲得國家節能產品認證的產品；定期統計辦公大樓各類設施的用電、用水以及汽油的消耗量，定期分析能源消耗合理性，評估採取的節能降耗措施有效性，2025年因業務運營所產生的直接二氧化碳排放當量43.18噸。

我們在公司運營的日常當中不僅鼓勵員工公共交通出行，同時我們也在園區內加裝充電樁，鼓勵員工購買新能源汽車。報告期內員工發展自有車輛共計594輛，其中新能源車輛128輛。

綠色辦公

我們大力倡導綠色辦公，通過各種創新且富有吸引力的方式積極向全體員工傳播環保理念，致力於為員工創造健康、安全、低碳的辦公環境，營造綠色環保氛圍。公司各部門及所屬子公司積極響應，採取一系列措施貫徹落實綠色辦公，助力「雙碳」目標實現。

節約用電

加強辦公設備用電管控，張貼隨手關燈標識，要求辦公區照明、空調、電腦等設備使用完畢後設備時及時關閉電源，同事公司針對夏冬兩季發布空調溫度提醒，避免空調高負荷運轉帶來的電力消耗。

節約用水

我們在辦公大樓內張貼節約用水環保標識，配備直飲水機和節水型潔具，減少水資源浪費和廢水排放。

節約用紙

推行無紙化辦公，使用線上辦公系統，文件審批、合同簽署等均通過線上平台完成。同時針對報銷，我們使用線上費控系統，杜絕打印報銷單據造成的紙質浪費。

綠色出行

鼓勵員工綠色出行，使用公共交通、新能源汽車、電動車等通勤方式。同時減少公務汽油車輛比例，更換新能源車型。截至2025年公司公車數量中新能源車輛佔比45.5%。推廣使用電動或混合動力車輛，減少交通碳排放。在園區停車場區域配備充電設施。

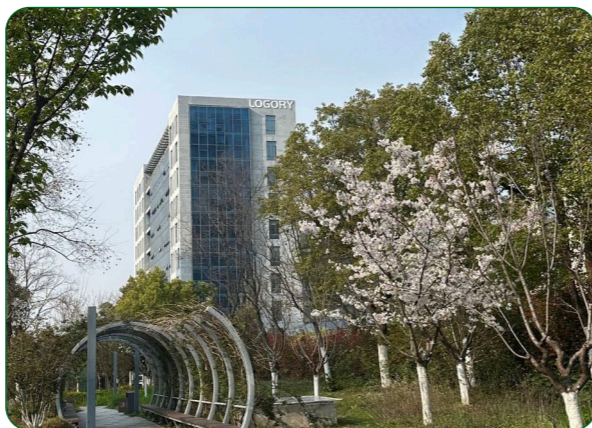


► 應對氣候變化

公司積極響應國家「雙碳」戰略，嚴格對標國務院《2030年前碳達峰行動方案》《中國應對氣候變化的政策與行動》等政策要求，通過構建系統化的氣候變化管理體系，動態識別氣候相關風險與綠色轉型機遇，實施針對性減排措施，持續降低生產運營對氣候變化的潛在影響，穩步推進低碳發展路徑。

治理

公司將氣候變化納入既有可持續發展管理體系的日常治理框架。董事會和安委會作為核心，共同參與氣候相關風險與機遇的識別、管理指標的制定與決策，並監督指導工作機制的落實，包括溫室氣體排放管理、節能措施推進、氣候風險識別與評估等工作；ESG工作小組與相關部門均參與氣候變化相關事項的具體執行，圍繞車輛排放盤查、園區減排項目落地、公司能源結構優化、數據支撐等環節開展協同工作。通過多部門協作的方式，在經營管理中納入應對氣候變化的要求，持續推進氣候相關工作機制的規範運行與改進。



戰略

公司積極響應國家「雙碳」目標，持續完善氣候變化應對機制，努力將綠色低碳理念融入日常運營全過程。通過完善應急預案和環保制度，公司不斷提升氣候風險管理能力和可持續運營水平，為實現國家碳達峰、碳中和目標貢獻力量。

風險管理

公司將氣候治理融入戰略決策框架，識別評估和管理與氣候變化相關的風險和機遇。報告期內，我們識別了不同時間維度的各類風險與機遇，涵蓋政策、市場、技術、聲譽、急性、慢性等方面。

指標與目標

公司持續完善氣候變化管理體系，並制定一系列節能降耗措施，將其落實到運營環節，本集團結合自身經營情況，以2025年為目標基準年，制定2025-2030年溫室氣體排放、能源使用管理、水資源管理、廢棄物管理四個方面的管控目標。

項目	管理目標	達成情況
溫室氣體排放	將2030年溫室氣體排放密度控制在不超過2025年的績效水平。	2025年溫室氣體排放密度為21.9噸/億元營收
能源使用管理	將2030年耗電密度控制在不超過2025年的績效水平。	2025年耗電密度為34.34兆瓦時/億元營收
水資源管理	將2030年辦公耗水密度控制在不超過2025年的績效水平。	2025年耗水密度為250.8噸/億元營收
廢棄物管理	我們計劃將盡可能地減少由於辦公產生的有害廢棄物排放；同時，我們計劃於2027年底實現公司無紙化操作（除按規定需用紙質檔案的情況），將無害廢棄物產生量控制在低水平。	2025年有害廢棄物0.01噸；無害廢棄物1.5噸

每年度的管控目標完成情況將作為績效指標之一，納入公司相關負責方及管理團隊的薪酬考核體系中，以激勵和確保公司減排環保目標的實現。

措施

為積極響應國家「雙碳目標」及全球氣候治理倡議，本公司已將氣候風險管理與低碳轉型戰略深度融入組織架構與業務運營全流程，實現氣候目標與財務績效的協同增效：

管理環節	具體措施
預算編製	在公司年度預算中，為氣候相關的風險應對和機遇把握設立預算，例如增加員工環保培訓、傳統油車更換新能源車、無紙化系統維護與投入、新能源貨車市場拓展等財務預算，並根據公司識別到的風險機遇的重要性和預期影響期限合理分配資源。
成本考量	將氣候相關成本（如數字化系統技術研發）納入產品和服務成本核算，準確反映真實成本，為定價提供依據。
投資策略	公司在投資決策時，充分評估項目的氣候風險與機遇，優先投資綠色、低碳項目，對符合公司可持續發展戰略的項目給予資金支持。
產業協同	在選擇供應商和合作夥伴時，優先考慮綠色環保屬性，將其環境績效、碳減排措施、可再生能源使用等指標納入考量範圍。對於綠色供應商，適量考慮在採購政策上給予傾斜，如簽訂長期合作協議、優先支付貨款等，穩定綠色供應鏈。
績效評估	把應對氣候變化措施實現情況融入員工績效評估體系，作為對應負責人以及管理團隊的績效考核目標之一，提升團隊對於氣候變化相關風險的識別以及應對能力。

氣候風險與機遇管理

為全面瞭解並有效應對氣候相關風險和機遇，我們對公司日常經營活動中涉及的氣候因素進行了深入識別和分析。

氣候變化相關風險／機遇類型	風險／機遇描述	潛在財務影響	影響時間	應對措施	
實體風險	急性物理風險	若暴風、水災、火災或高溫天氣相關事件頻發，本集團可能會受到極端天氣的影響難以正常運營及拓展業務規模；同時會影響托運方與貨車司機運輸業務的開展。	運營成本增加	短中期	針對汛期大雨、大風、雷暴等極端天氣可能造成的災害，制定相關的應急預案，有效預防和減少突發事件的發生，控制、減輕和消除突發事件引起的嚴重社會危害，同時針對員工進行消防演練。
	慢性物理風險	長期氣候變化，如氣溫變化、海平面上升、水源減少、土地生產力的變化會導致公司在農林牧漁以及產業鏈相關的運輸訂單減少；同時到21世紀末（2081-2100年），全球大約95%的海域海平面極有可能上升。公司總部位於中國中部，可能會受到海平面上升的直接威脅。	運營成本增加	中長期	關注自然災害預警，加強雨季防汛、高溫應急管理，做好環境保護。
轉型風險	政策和法律風險	平台承運司機的車輛可能不符合車輛排放標準及要求，或者司機存在虛報、隱瞞貨物的重量、規格以及性質的行為，增加運輸過程中的碳排放，違反環境保護相關的法律法規，公司可能需要投入更多精力以規範貨車司機行為。	管理成本增加	短中期	在新客戶拓展時多關注使用綠色環保運輸方式的客戶，鼓勵現有客戶使用新能源車進行運輸，提升平台中使用清潔能源車輛作為運輸工具的訂單比例。
	市場風險	隨著市場對於綠色環保運輸方式的偏好增加，可能會對本集團老客戶的運輸業務帶來衝擊，使其業務量下降，從而導致我們收到的訂單量下降，從而影響集團營業收入。	營業收入減少	短中期	在新客戶拓展時多關注使用綠色環保運輸方式的客戶，鼓勵現有客戶使用新能源車進行運輸，提升平台中使用清潔能源車輛作為運輸工具的訂單比例。
	技術風險	隨著節能設備以及節能技術的開發與應用，公司已有的傳統能源設備和高能耗設備需要被進一步替換為節能設備，增加營運成本。	運營成本增加	中期	進一步明確各能耗設備的採購標準，儘量購買節能設備，避免因技術問題導致設備更換。
	聲譽風險	雙碳目標背景下，利益相關方期望我們在應對氣候變化方面採取更為積極的措施，如果本集團未能滿足利益相關方的訴求，可能會對聲譽產生一定影響。	運營成本增加 營業收入減少	短中長期	針對環境、社會和公司治理報告，披露環保相關情況，嚴格貫徹《中華人民共和國環境保護法》等相關制度，提升環境管理水平。
機遇	產品與服務	市場對於新能源卡車的偏好以及購車政策會增加司機置換新能源卡車的行為，將會為公司的業務收入帶來新的收入增長點。	營業收入增加	短中長期	圍繞新能源卡車司機置換及運營場景，開發專屬金融支持、保險配套、綠色運力撮合等定制化服務，把握政策與市場趨勢，拓寬收入增長曲線。
	資源效率	提升資源使用效率，包括能源、電力、水資源的使用效率，有助於本集團降低運營成本。	運營成本減少	中長期	針對公司的水電能源，控制使用效率，制定能源相關政策，提高資源利用效率。
	能源來源	隨著綠色技術的創新、應用與普及，低碳及可再生能源成本持續降低，公司將持續增加可再生能源的使用量。	運營成本減少	中長期	踐行綠色辦公模式，實現辦公系統的電子化、線上化，減少紙質使用。
	適應力	本集團鼓勵托運方選用新能源卡車進行運輸、同時在貨車司機換車時建議他們優先考慮購置新能源車型；同時，選擇重視環境友好型供應商及產業合作夥伴可提升我們的氣候變化適應力。	營業收入增加 運營成本減少	短中長期	增加與環境友好型供應商的合作，提升我們對氣候變化的適應力。

*綜合考慮公司業務規劃、氣候相關披露標準與管理建議等，我們將時間劃分為三個階段：短期指報告期結束後 0-1 年（含 1 年）；中期指報告期結束後 1-5 年（含 5 年）；長期指報告期結束後 5 年以上。

風險與機遇發生概率

高影響 - 低概率：聲譽風險、政策和法律風險、慢性物理風險、資源效率

中影響 - 高概率：技術風險、市場風險、適應力、能源來源

高影響 - 高概率：急性物理風險、產品與服務

分層能力建設

為保障董事會及各管理層級有效監督集團氣候變化相關風險應對與機遇挖掘舉措，公司建立了覆蓋戰略決策、執行落地及實操實施的分層級能力建設體系，通過系統化培訓與賦能，全面提升團隊氣候治理專業素養與實戰技能。

董事會：戰略視野與政策解讀能力

公司定期組織董事會成員參與氣候專題培訓，培訓內容全面覆蓋全球及國內氣候政策、行業轉型趨勢及氣候風險傳導機制。通過系統化培訓，強化董事會對氣候議題的戰略洞察力與決策前瞻性，確保董事會能將氣候因素深度融入公司整體戰略規劃，例如在制定長期戰略時評估氣候政策影響，從而確保董事會的氣候監督職責具有堅實的戰略依據。

管理層：執行能力與跨領域協同技能

針對公司高管及部門負責人，開展氣候相關風險管理與合規專項培訓，培訓涵蓋溫室氣候風險識別（含物理風險與轉型風險分類）、減排目標分解（含科學碳目標設定方法）及綠色技術應用（含新能源運力推廣策略）等核心內容，著力提升跨部門協作推進氣候策略落地的能力。同時，結合公司ESG管理策略，強化管理層在供應鏈管理、客戶需求響應、新能源運力推廣及數字化產品研發等具體場景中，應用應對氣候變化風險與機遇的實操能力，從而推動相關舉措高效落地。

執行層：基礎技能與風險識別能力

面向執行層基層員工，公司提供氣候風險評估相關的基礎培訓與知識普及內容，助力一線團隊精準識別日常運營中的氣候相關風險點。此外，通過案例研討、模擬演練等多樣化培訓形式，進一步提升執行層在極端天氣應對以及綠色技術落地等具體場景的響應能力，築牢公司應對氣候變化的基層執行防線。



貨車司機權益

維天運通始終將司機的權益保障列為行業生態建設的重要部分。我們積極推動黨建引領與工會建設，搭建貨車司機與物流公司、社會之間的溝通橋樑，為貨車司機群體的權益保障與職業發展提供堅實支撐。我們的司機權益建設涵蓋了民主管理、維權渠道、運費收入保障、安全運營等多個方面。我們上線了貨車司機公益平台，倡導貨車司機積極參與社會公益。

關於卡友地帶

堅持黨建引領

工會服務協同

權益保障與職業發展

共擔社會責任



關於卡友地帶

維天運通始終將貨車司機放在重要位置，並將貨車司機權益保障納入我們的道路貨運生態共建計劃中。基於此，我們建立了中國最大的線上+線下貨車司機職業社區：卡友地帶。卡友地帶的線上社區是貨車司機的生活興趣和工作交流社區，貨車司機通過卡友地帶APP等方式暢游其中分享行業動態、商機、專業知識和家庭生活，並與其他貨車司機建立聯繫。我們亦建立了卡友地帶線下分支機構，通過組織聚會及節日慶祝活動促進貨車司機之間的互動。卡友地帶致力於為貨車司機提供更好的商機、社交場所以及提升他們的工作能力，獲得了極高的口碑。

截止報告期末：

卡友地帶註冊用戶數量超**350**萬人。我們的卡友地帶線下互助社區已實現全國網絡覆蓋，遍布中國**32**個省和**298**個城市。用戶可以通過APP、社交媒體平台、好運寶門戶網站和卡友地帶線下分支機構等多樣化渠道接入卡友地帶。自2014年成立卡友地帶以來，本集團投入資金已經超過**2.74**億。報告期內，公司在卡友地帶的整體投入超過了**960**萬元。卡友地帶不僅是貨車司機的交流社區，更是公司開展黨建引領、權益保障、公益關懷、技能提升等各項工作的核心載體。

堅持黨建引領

維天運通始終堅持黨的引領，通過「組織司機黨建凝聚群體力量、強化公司黨建引領行業生態」的雙輪驅動模式，築牢貨車司機群體的思想根基與組織紐帶，又以黨業融合推動行業共建共治，構建起「組織統籌、司機參與、行業協同」的黨建工作新格局，讓黨建成為凝聚行業共識、推動高質量發展的重要引擎。

組織司機黨建：凝聚分散群體，築牢紅色根基

公司積極響應《中共中央關於制定國民經濟和社會發展第十五個五年規劃的建議》中關於「加強新經濟組織、新社會組織、新就業群體黨的建設」的號召，落地「吸引過來、組織起來、穩固下來、提升上來」工作路徑，持續打造「紅運力」黨建品牌，引導貨車司機黨員發揮先鋒模範作用，加強貨車司機思想政治引領、增強凝聚力。

創新司機黨建形式

考慮到貨車司機「強分散、高流動、組織覆蓋難」的特點，公司依託卡友地帶APP研發上線了「黨建雲平台」，通過平台雲組織建設，我們上線「雲報到」「雲課堂」「雲活動」「雲互助」「雲反饋」「雲風采」等板塊，充分發揮平台作用，積極探索創新貨車司機群體黨建新路徑。我們用數字化和互聯網技術賦能「紅色車輪」，將貨車司機緊密團結在黨組織周圍。

黨員摸排與組織建設

我們通過「黨建雲平台」開展「三找三亮」（「組織找黨員、黨員找組織、黨員找黨員」「黨員亮身份、車輛亮標識、服務亮承諾」）黨員司機摸排活動，通過發布「紅色徵集令」、設立「黨員紅旗車」，引導黨員司機亮明身份、參與組織生活。截至報告期末，我們已累計摸排黨員貨車司機近1.8萬名，並成立了26個貨車司機流動黨小組和52支黨員司機志願者服務隊。

豐富司機黨員教育

雲平台定期採用「紅色直播間」「網上黨課」等形式，邀請黨史、法律、保險等方面教授、專家進入直播間，加強黨員司機的教育管理，對司機群體關心關切的問題答疑解惑，讓黨的創新理論直達貨運一線。

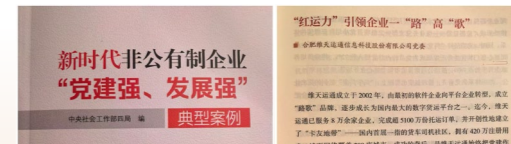
維護勞動領域政治安全

為搭建貨車司機思想動態監測體系，我們開設線上留言專欄，設立貨車司機信息員隊伍，日常對貨車司機群體輿情進行常態化檢索分析，每季度形成《貨車司機政治安全情況輿情監測報告》，敏感時期實現每日/每周監測，做到矛盾風險早介入、早預防、早處理，為行業穩定發展保駕護航。



榮譽 | 「紅運力」引領企業一「路」高「歌」

2025年11月，為發揮先進典型示範引領作用，公司黨建《「紅運力」引領企業一「路」高「歌」》入選中央社會工作部開展的新時代非公有制企業「黨建強發展強」典型案例。



強化公司黨建：黨業融合賦能，引領行業共建

公司立足於物流行業平台企業屬性，將黨建工作與業務發展、行業責任深度融合，一方面積極「走出去」聯動行業夥伴，提升產業協同效率，重視貨車司機權益保障，促進產業高質量發展；另一方面以實際行動持續提升黨委對於司機群體的服務水平，構建高效暢通的訴求反饋機制，推動司機運輸過程中的問題解決。

黨業融合，促進產業高質量發展

公司黨委以黨建為紐帶，與產業鏈上下游企業、行業企業組織聯建共建活動與業務交流會議，將組織優勢轉化為資源整合能力，激發創新活力，提升協同效率，促進產業高質量發展。截止2025年期末，公司累計已與安徽順豐速運有限公司「安徽順豐」、河南江河紙業股份有限公司、浙江宇石國際物流有限公司等多家企業達成《黨建共建合作協議》，協議明確組織建設互促、黨員隊伍互動、黨建載體互用、結對幫扶互助、促進業務發展、保障貨車司機權益等六大共建內容。



榮譽：2025年12月24日，第十一屆國家治理高峰論壇在京舉行。本屆論壇主論壇為製造業數智化轉型發展大會，平行論壇為2025國家治理創新經驗交流會。**維天運通（路歌）「高質量黨建引領高質量發展的維天運通實踐」**入選2025年國家治理創新經驗典型案例。

案例 | 黨群共建活動

2025年5月27日上午，公司與安徽順豐在合肥開展黨群共建活動，並簽署共建協議。活動上，雙方聚焦「黨建引領產業高質量發展」目標，積極探索「產業鏈黨建」新模式，順豐承諾為「卡友地帶」平台貨車司機提供寄件8折優惠福利。同時，緊密圍繞強化司機權益保障、探索業務融合發展、共享客戶服務能力、增強職工歸屬感四個方面達成合作意向，推動資源共享和優勢互補。



2025年11月8日至9日，公司與中國物流與採購聯合會在安慶開展黨建共建活動，並同步舉行「新業態新質生產力構建與平台貨車司機權益保障」專題研討。此次黨建共建活動旨在通過聯合學習、專題研討、資源共享、活動共辦等方式，聚焦網絡貨運、科技服務型物流企業發展現狀與行業痛點，以及貨車司機權益保障，共同探索在政策信息、資源載體及解決方案上的互通共享，為行業健康發展注入紅色動能。



提升司機服務質效

公司立足於貨車司機運輸作業實際需求，創新建立「紅色客服+黨員實地跟車」線上+線下的聯動機制，打破線上溝通壁壘。公司倡導黨員骨幹帶頭跟隨貨車司機全程參與物流運輸，體驗司機運輸途中的實際工作場景，瞭解司機在貨源、運費、路況、平台服務等方面的真實痛點，將黨建工作深度融入司機服務全鏈路。

案例 | 黨員實地跟車

截止2025年底，公司累計實地跟車**317**次，行駛里程超**51**萬公里，收集司機各類訴求建議**1,052**條。黨委對所有訴求建立清單化管理、閉環式處理機制，其中推動企業內部整改優化**313**條，提升了平台服務能力與司機運營體驗；其餘跨領域問題線索均及時向相關主管部門反饋，推動行業共性問題協同解決，真正打通了黨群溝通、訴求解決的「最後一公里」。



工會服務協同

貨車司機是在平台經濟、共享經濟發展的新形勢下的主要勞動角色之一，也是工會工作新的領域和重點對象。2021年在中華全國總工會為若干種職業的自營業者設立工會試點項目的引導下，我們推動建立了中國的首個貨車司機工會，截止2025年底平台累計引導70.4萬名貨車司機加入工會。

推進多省司機入會工作

公司致力於通過多樣化、便捷化的服務方式，利用數字化技術優勢推動司機入會工作。自2023年8月起，我們正式上線了「卡友惠服務平台」，平台開通了貨車司機線上「一鍵入會」新通道，簡化入會流程，優化審批效率，實現網上入會全流程順暢操作。2025年公司推動合肥、天津等地工會開展貨車司機網上入會試點工作，年度內完成1.3萬名貨車司機入會。

2025年4月，為給貨車司機群體提供更加便捷的線上服務支持，公司在「卡友地帶」平台上線了由中華全國總工會推出的線上智能服務平台「職工之家」APP，服務涵蓋12351熱線、法律服務、大思政課、困難幫扶等多項實用功能。



2024年度安徽省地方（基層）工會工作十大優秀實踐經驗

1. 路歌工會發揮數智優勢助力貨車司機智能入會
2. 淮北市總工會系統打造“廉工廉”為民服務品牌
3. 蚌埠市總工會定制女職工“关爱礼包”打造服務職工長效品牌
4. 淮南市總工會以廉力爭破難題提升助力工會工作高質量發展
5. 滁州市總工會“三抓三促”推動非公企業工會高質量建設
6. 馬鞍山市總工會創新實施職工半年度目標力長三角一體化發展
7. 奇瑞汽車股份有限公司工會“三全一保”打造職工心理健康服務體系
8. 池州市總工會“三個強化”打造長三角職工服務重要目的地
9. 蚌埠市總工會開展職工“金点子”征集助力企業高質量發展
10. 濠洲區總工會建設智慧工會云平臺 推動職能工會轉型升級

榮譽：2025年2月，安徽省總工會發布2024年度安徽全省地方（基層）工會十大創新案例、十大優秀實踐經驗。路歌《發揮數智優勢助力貨車司機智能入會》發揮頭部平台和數字化優勢，智能化助推貨車司機精準入會的創新經驗做法入選全省地方（基層）工會工作十大優秀實踐經驗。

入會司機權益建設

報告期內，公司積極響應全國總工會推動貨車司機等新就業形態勞動者入會和服務工作走深走實的工作要求，深入貫徹落實《深入推進新就業形態勞動者工會工作三年行動計劃（2023-2025年）》的通知，在全國總工會及其他各級工會的指導下，開展了涵蓋司機健康保障、安全教育、維權、司機關懷等多方面權益建設活動，致力於為貨車司機創造更加安全、健康、公平的工作環境。報告期內，公司累計為入會貨車司機爭取專項權益約10.65萬份，總價值超過人民幣380萬元。

案例 | 安徽省工會關愛司機十項實事項目

2025年1月，安徽省工會推出「關愛貨車司機十項實事」項目，為貨車司機開展送溫暖、療休養、健康體檢、陽光夏令營、法律援助、困難幫扶等10件貼心服務實事，服務不僅覆蓋貨車司機，更延伸到「卡嫂」及其子女。整體活動由安徽省工會負責籌措資金，維天運通負責活動發布、活動組織以及項目的宣貫推廣，報告期內十項實事項目合計服務司機超2.4萬人次。



2025年7月，40名貨車司機子女參加為期7天的「工會夏令營」北京之旅。

案例 | 健康體檢和療休養活動

公司在全國總工會的指導下，積極聯合全國各地工會，相繼為各省（區）市的貨車司機及司機伴侶開展健康體檢和療休養活動，為貨車司機及其家人放鬆身心，緩解疲憊，健康護航，不斷增強他們的獲得感、幸福感、安全感。2025年度已在全國近20個省（區）市開展了健康體檢及療休養活動，超1,800名貨車司機報名參與。



案例 | 成立法律服務站



為解決貨車司機法律援助難題，進一步加強貨車司機權益保障，公司於2024年成立了合肥市總工會（路歌）法律服務站。法律服務站由合肥市總工會聯合路歌設置，系安徽第一家「兩新」群體法律服務站，由專業律師及路歌法律援助運營人員組成，為貨車司機運費糾紛、事故糾紛等案件，提供諮詢、調解、案件代理服務，致力於維護貨車司機合法權益。

權益保障與職業發展

公司始終將貨車司機的權益保障和職業發展放在重要位置，通過創新民主管理、暢通法律維權渠道、完善運輸保障體系，並積極選樹行業優秀典型，切實維護貨車司機的合法權益，促進司機的職業發展以及職業尊榮感提升。

創新民主管理

在民主管理方面，為了建立多層次、多形式的溝通渠道，確保司機能夠充分參與數字貨運平台規則的制定和優化，公司自2024年起創新建立「全網職代會+子分公司懇談會」協商機制，通過線上問卷、電話訪談、線下座談等多形式，廣泛徵集貨車司機訴求，截止2025年底累計召開了協商懇談會12次、專題座談會45次，收集關於運費收入、運輸保障以及平台規則等痛點問題46項。

案例 | 「聚焦司機心聲共繪權益保障新圖景」懇談會

2025年9月28日，以「聚焦司機心聲共繪權益保障新圖景」為主題的維天運通平台算法和勞動規則協商懇談會在合肥成功舉行。懇談會議上，公司首次公開路歌「平台算法和勞動規則」，圍繞「收入與規則透明、安全與經營成本、人身權益與職業尊重、協商協調機制」四項核心議題與司機代表開展實質性對話，並將運費保障等核心條款寫入《維天運通（路歌）平台算法與勞動規則集體協議》。



暢通法律維權渠道

為解決貨車司機法律援助難題，進一步加強貨車司機權益保障，我們打造「卡友衛士」法律援助公益項目，構建「預防性干預 — 爭議處置 — 經驗轉化」三階護航體系：「事前」（法律知識普及、風險提示預警）、「事中」（案件收集、法律諮詢、工會介入、代寫文書、協助訴訟）、「事後」（案例剖析、維權意識培養）。「卡友衛士」項目依託「卡友地帶APP」「好運寶APP」「驛路寶安全平台」，開通「法律援助服務站」諮詢平台，為正當利益受到損害的貨車司機群體提供維權的系列方案，推動糾紛解決。我們將案件根據輕重緩急及性質不同進行分類，確定不同類型案件的處理機制與方案，其中典型案件及時向案件相關的各地工會反饋，協同處理貨車司機遇到的問題。「卡友衛士」項目亦通過定期宣發法律科普貼、援助案例科普視頻為司機提供普法宣傳服務，提升司機的法律意識，避免風險的產生和財產的損失。

「卡友衛士」項目

項目執行以來，累計為貨車司機提供法律諮詢**1,654**人次，通過調解、訴訟等多種方式助力司機維權，累計成功調解案件**78**件，幫助司機討回運費**60.52**萬元；處理訴訟相關案件**170**件，涉及運費**146.88**萬元；通過專業援助，司機訴訟勝訴率從不足**40%**提高至**100%**。

完善運輸保障

運輸保障是貨車司機權益保護的重要環節。路歌平台通過搭建「線上+線下」O2O互助體系、安全駕駛教育及「運費保障」服務，為貨車司機提供道路救援、安全駕駛提醒、運輸貨損賠付及從業技能培訓的全方位支持。

道路互助救援服務

我們建立了「線上+線下」的O2O互助體系，為貨車司機提供道路互助救援服務。通過線上平台，司機可以在遇到故障或事故時快速發起救援請求，平台將實時調配附近的救援資源，確保救援車輛在最短時間內到達現場。

司機安全運營

針對貨車司機的運輸安全風險痛點，公司創立了全國貨車司機「安全護航」公益項目，以AI數字人為技術載體，整合運輸經驗與智能數據分析，包括建立運輸過程風險智能管控系統、互動性安全主題活動、身故互助場景解決方案優化等，構建覆蓋「安全運營智能服務體系搭建、節點隱患攻堅、卡友守護計劃」的全鏈條安全運營服務體系，向司機傳遞安全知識、增強貨車司機識別風險場景的能力和應對手段，從源頭上確降低司機運輸風險，提升運營效率。



榮譽：2025年7月，公司「安全護航」公益項目入選由中國海員建設工會、中國物流與採購聯合會、中國道路運輸協會、中國交通運輸協會、中國出租汽車暨汽車租賃協會、中國職工發展基金會聯合主辦的「暖途·貨車司機、出租汽車司機職業發展與保障行動」簽約項目。

同時，卡友地帶根據在途風險場景，以安全知識科普為核心建立知識題庫，通過實物獎品、保障產品等激勵機制鼓勵貨車司機參與安全知識答題活動並完成安全教育任務。我們連續8年開展夏季和冬季安全提醒活動，其中2025年期間參與活動司機人次約7萬。

「互助保」司機公益保險

長期以來，由於貨車司機的職業高危險屬性，長期面臨風險暴露度高但保險保障覆蓋不足的困境。為幫助貨車司機提升抵禦意外風險的能力，卡友地帶發起設立「貨車司機互助保」項目，旨在為意外身故貨車司機的家庭提供一份保障與關懷。互助保為完全公益性質項目，不以盈利為目的，無佣金、無手續費，截止報告期結束，互助保項目幫助48個卡友家庭走出困境。

提升司機職業尊榮感

為進一步提升貨車司機的職業尊嚴感與行業認同感，公司通過打造專屬行業節日、選樹行業優秀典型等方式，讓貨車司機的勞動價值被看見、被尊重，推動全社會形成尊重貨車司機職業尊嚴、包容多元就業形態的良好社會環境。

五二卡友節

2015年5月2日，我們發起「五二卡友節」，創立的初衷就是為了以「卡車司機的名義，定義一個節日」，向貨車司機群體表達祝福和感謝，讓貨車司機的勞動者本色被社會大眾所知，幫助貨車司機群體提升職業尊嚴感和生活幸福感，同時呼籲更多人關心關愛貨車司機群體。

2025年度，第十一屆「五二卡友節」採取線上直播的方式，以「從車輪到AI，你的聲音需要被聽見」為主題，幫助貨車司機借助AI技術更有力地為自己發聲。在卡友節當天的直播中，52名卡友以數字人分身驚喜亮相，分享自己的職業故事和從業感悟。





正向激勵與選樹典型

為提升平台貨車司機履約積極性，報告期內，公司開展了系列平台司機評優活動，設置「年度優秀貨車司機」「AI司機領航先鋒」等獎項，依據貨車司機在平台接單履約情況以及熟練運用「AI司機領航」提升自身運力水平程度等評選指標給予司機榮譽表彰與物資獎勵。評選活動覆蓋平台多數活躍司機，獲得榮譽的貨車司機總計**16,039**人，其中榮獲「AI司機領航先鋒」獎項司機有**8,082**人，「年度優秀貨車司機」**1,564**人，活動總影響人次**21**萬。

公司亦積極推薦平台優秀貨車司機參與省級、市級「十佳」、「最美貨車司機」等榮譽評選，通過優秀典型的選樹與宣傳，讓社會大眾看到貨車司機的職業價值與精神風貌，提升整個行業的職業尊榮感。

5月8日，由安徽省委社會工作部、安徽省交通運輸廳、安徽省市場監管局、安徽省總工會、安徽省郵政管理局主辦的安徽省「十佳」新就業群體發布儀式在合肥舉辦。經維天運通推薦和提報，平台優秀貨車司機李長菊憑藉其卓越的職業表現和互幫互助的奉獻精神，榮獲安徽省「十佳」貨車司機榮譽稱號。



共擔社會責任

公司致力於構建良性行業生態圈，我們充分發揮平台優勢，鏈接外部資源，聯合行業友商力量為貨車司機提供精準的公益關懷。我們亦積極倡導司機群體投身社會公益，踐行社會責任，並在在司機參與公益事業的過程中，為其提供堅實保障與有力支撐，讓行業力量與社會價值深度融合、雙向賦能。

協同行業夥伴，為司機保駕護航

公司聯合行業龍頭企業與公益組織，聚焦貨車司機「急難愁盼」，打造精準化公益保障體系，為遭遇困境的司機及家庭送去溫暖。

案例 | 解放愛領航

我們聯合一汽解放汽車有限公司、中國職工發展基金會在卡友地帶發起「解放愛領航·關愛貨車司機」項目，聚焦生命保障、醫療救助、子女教育及職業尊嚴等貨車司機核心需求，設立身故救助、事故疾病救助、助學基金、正能量基金四類子項目。截至2025年12月底項目已開展兩期，合計資助512個家庭，撥付善款人民幣312萬元。



搭建公益平台，倡導司機投身公益

依託卡友地帶平台，我們面向物流行業上線了聚焦於貨車司機的公益平台「愛心里程捐」，創新「司機參與+平台賦能」的公益模式。愛心物流企業向「愛心里程捐」平台捐贈愛心善款，貨車司機在卡友地帶APP中簽到和里程記錄，都會轉化成「愛心里程」捐贈給指定的公益項目。報告期間，「愛心里程捐」參與人數超過59萬人，累計捐贈里程43億公里，惠及司機家庭5,755戶。推出了「貨運路·巾幗行」、「公益尋親計劃」、「安行」公益項目。

公益尋親計劃

「公益尋親計劃」項目由維天運通（路歌）旗下路歌卡友地帶與兒童安全基金聯合開展，以「救助、關愛被拐兒童」為宗旨，致力於收集被拐兒童信息，協助警方解救被拐兒童，呼籲更多力量關注、幫助失孤家庭尋親。該項目將尋親需求與平台貨車司機精準鏈接，形成獨特的流動尋親網絡。項目通過面向各地貨車司機免費發放尋親車貼為抓手，供司機貼在車身上對走失、被拐兒童進行展示，讓更多人能夠看到這些走失兒童，增加他們被找到的幾率。截至報告期結束，「公益尋親計劃」項目已上線6期，成功助力52名失蹤兒童回歸家庭，是目前愛心里程捐公益平台上線項目中參與人數最高、影響力最為深遠的公益項目。

貨運路·巾幗行

貨運路·巾幗行公益項目旨在為貨運行業女性提供健康及舒適、安全及保護、親子及家庭關係、職業技能、個人發展五大賦能內容。報告期內，卡友地帶攜手公益和行業合作夥伴，為女性貨車司機提供了3,500份行車相伴關懷物資包，為鼓勵女性貨車司機技能提升，貨運路·巾幗行項目增加了女性增駕補貼，鼓勵獲得增駕駕照的女性。此外，該項目在2025年還舉辦了一系列關愛女性的線下活動，如三八婦女節特別活動、親子營、暖心課堂等，多方位提升她們的幸福感和成就感，幫助她們及其家庭獲得更好的發展。

強化保障支撐，護航司機參與公益

當貨車司機投身於公益事業中時，公司亦為貨車司機提供保障和支撐，提升司機參與公益事業積極性。

案例 | 援藏貨車司機保駕護航

2025年1月7日，西藏定日縣發生6.8級地震，我們迅速發起「援藏貨車司機保駕護航」專項行動，為支援災區的貨車司機緊急配發保溫壺、禦寒毛毯及洗護套裝等物資。同步設立24小時專線提供路況諮詢與法律援助服務，全力保障運輸生命線暢通。



案例 | 互助救援保障項目



在卡友地帶社區的互助板塊的基礎上，我們於2021年6月上線「互助救援保障項目」，為參與線下互助救援的貨車司機免費提供救援過程中的意外保障服務。保障內容包括意外傷殘、意外醫療以及意外住院。截止報告期結束，互助救援保障項目守護了2.3萬名參與線下救援的卡友。





員工發展

我們重視員工權益保護與安全健康，致力於打造多元、平等、安全的職場環境，通過制定完善的勞工管理制度和多元化員工溝通渠道，保障員工的生命安全與身體健康，構建和諧的勞動關係，實現公司與員工的共同發展。

多元平等

員工關懷

員工權益



多元平等

我們秉承「求真、公道、利他」的原則，堅持公開平等的僱傭理念，全力保障員工權益。具體而言，我們致力於打造具有競爭力的薪酬福利體系，提供多維度培訓與發展機會，構建暢通的溝通渠道與人性化的關懷機制，全方位守護員工健康，從而營造一個扁平、溫馨、健康的工作環境。



平等僱傭

我們嚴格遵循《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》等法律法規，制定了公司內部《路歌招聘管理制度》《員工手冊》等人力資源制度，為員工基本權益提供了制度保障。在招聘及解僱、薪酬及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化與反歧視、待遇與員工福利等方面的管理，亦有多項內部制度規則保障。

我們對面試官進行專業培訓，強調遵循公司價值觀，培訓面試官們以更客觀、包容、專業的方式進行面試，尊重應聘者的人格尊嚴和個人隱私。公司設立監督機制，確保面試官公平公正。報告期內，員工發展勞動合同簽訂率100%，員工社會保險覆蓋率100%。

在員工聘用過程中，嚴格遵守《禁止使用童工規定》。我們嚴厲禁止僱用童工（未滿16周歲的人員），堅決反對任何變相使用童工的行為，致力於保障未成年人的權益和健康。報告期內，公司未發生僱用童工事件。

反對歧視與騷擾

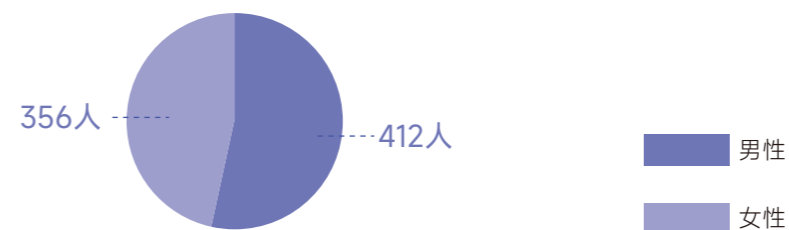
我們致力於為所有員工提供公平的就業環境，為保障所有員工的合法權益，杜絕濫用懲罰措施及管理中的歧視與騷擾行為，我們設立了職工代表大會等監督與溝通機制，並秉持不因員工的民族、國籍、性別、宗教、年齡、性取向、政治派別、婚姻狀況等因素而影響錄用、待遇、晉升的原則，致力於營造公平的就業環境。公司致力於打造機會平等、多元共融的工作氛圍，平等對待每一位員工，包容員工各方面的差異性，反對任何形式的歧視。截至2025年末，員工發展性別、年齡、學歷等結構比例總體均衡，適配企業可持續發展需要。

多元化的人才結構

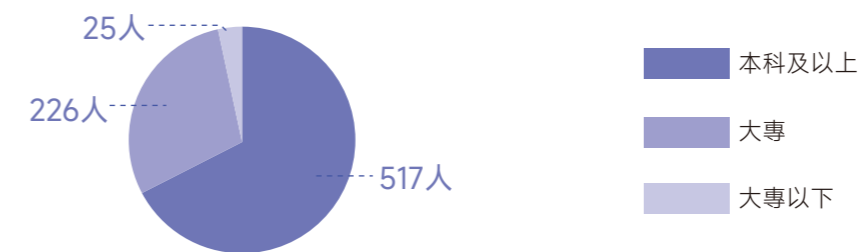
我們堅信，多元與包容是激發創新、驅動成長的源泉。我們致力於建設一個真正多元化的工作環境，讓不同年齡、性別、文化背景和專業領域的人才都能獲得尊重、平等的發展機會。

公司人員結構詳情

僱傭性別劃分員工人數（人）



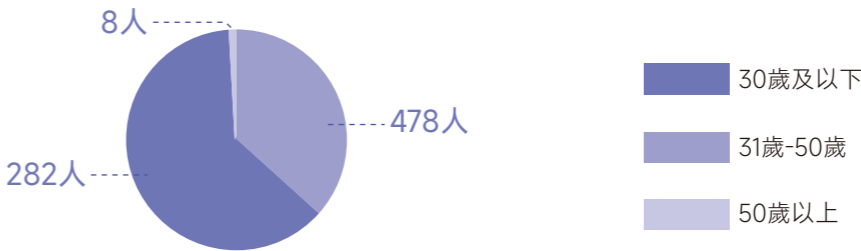
僱傭學歷劃分員工人數（人）



僱傭地區劃分員工人數（人）



僱傭年齡劃分員工人數（人）



報告期內:

本集團共有：
768名員工

男性：
412名

女性：
356名

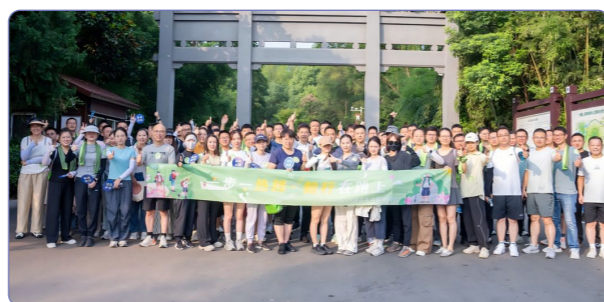


員工關懷

為切實保障員工健康，營造良好工作氛圍，我們積極發揮保障員工權益的作用，為員工組織豐富的團建、文體活動，減輕員工工作壓力、煥發員工活力，讓員工以更加輕鬆愉快的狀態投身於本職工作，並在活動中加強員工間的情感聯結與團隊協作。

員工活動

我們積極發揮保障員工權益的作用，為員工組織豐富的團建文體活動，減輕員工工作壓力煥發員工活力，讓員工以更加輕鬆愉快的狀態投身於本職工作，並在活動中加強員工間的情感聯結與團隊協作，我們在2025年組織了多場趣味活動包含籃球比賽、羽毛球比賽以及健康徒步等，在日常的工作中給予員工更多的健康關懷。



員工關懷

我們致力於為所有員工提供公平的就業環境，為保障所有員工的合法權益，杜絕濫用懲罰措施及管理中的歧視與騷擾行為，我們設立了職工代表大會等監督與溝通機制，並秉持不因員工的民族、國籍、性別、宗教、年齡、性取向、政治派別、婚姻狀況等因素而影響錄用、待遇、晉升的原則，致力於營造公平的就業環境。公司致力於打造機會平等、多元共融的工作氛圍，平等對待每一位員工，包容員工各方面的差異性，反對任何形式的歧視。截至2025年末，員工發展性別、年齡、學歷等結構比例總體均衡，適配企業可持續發展需要。



我們為不同司齡的員工設立了「司齡關懷」項目，分別對應：一年「鋒芒」、三年「追光」、五年「敦行」、十年「堅韌」等。公司還會為員工舉辦授勳頒獎儀式，並準備司齡紀念餐和專屬紀念獎牌，以此表達對老員工長期貢獻的肯定與感謝。



我們每年為全體員工提供全面的健康體檢，同時針對不同崗位的職業暴露風險，組織專項職業病體檢。此外，我們還與安徽省醫科大學附屬口腔醫院口腔醫院達成合作，為員工辦理「合肥高新人才卡」，提供口腔健康專項服務。在支持員工高效工作的同時，我們始終將大家的身體健康放在重要位置。



在春節、端午、中秋等傳統佳節，我們始終以暖心關懷傳遞人文溫度，為每一位員工送上誠摯祝福與精心籌備的節日禮品，讓歸屬感與儀式感貫穿始終。



安全的工作環境

為持續增強公司園區突發事件應急管理能力，保障員工安全與辦公秩序，報告期內，我們重點圍繞消防與用電安全主題開展了系列宣傳培訓活動。其中，結合季節特點，針對秋、冬兩季防火安全要點，組織專項消防宣傳活動3次，內容涵蓋用電安全、明火管理、疏散通道與消防設施使用等，並結合實際案例強化員工火災防範意識與自救能力。

報告期內：

安全生產事故數**0**起，因工作關係死亡人數**0**人，消防宣傳活動**3**次



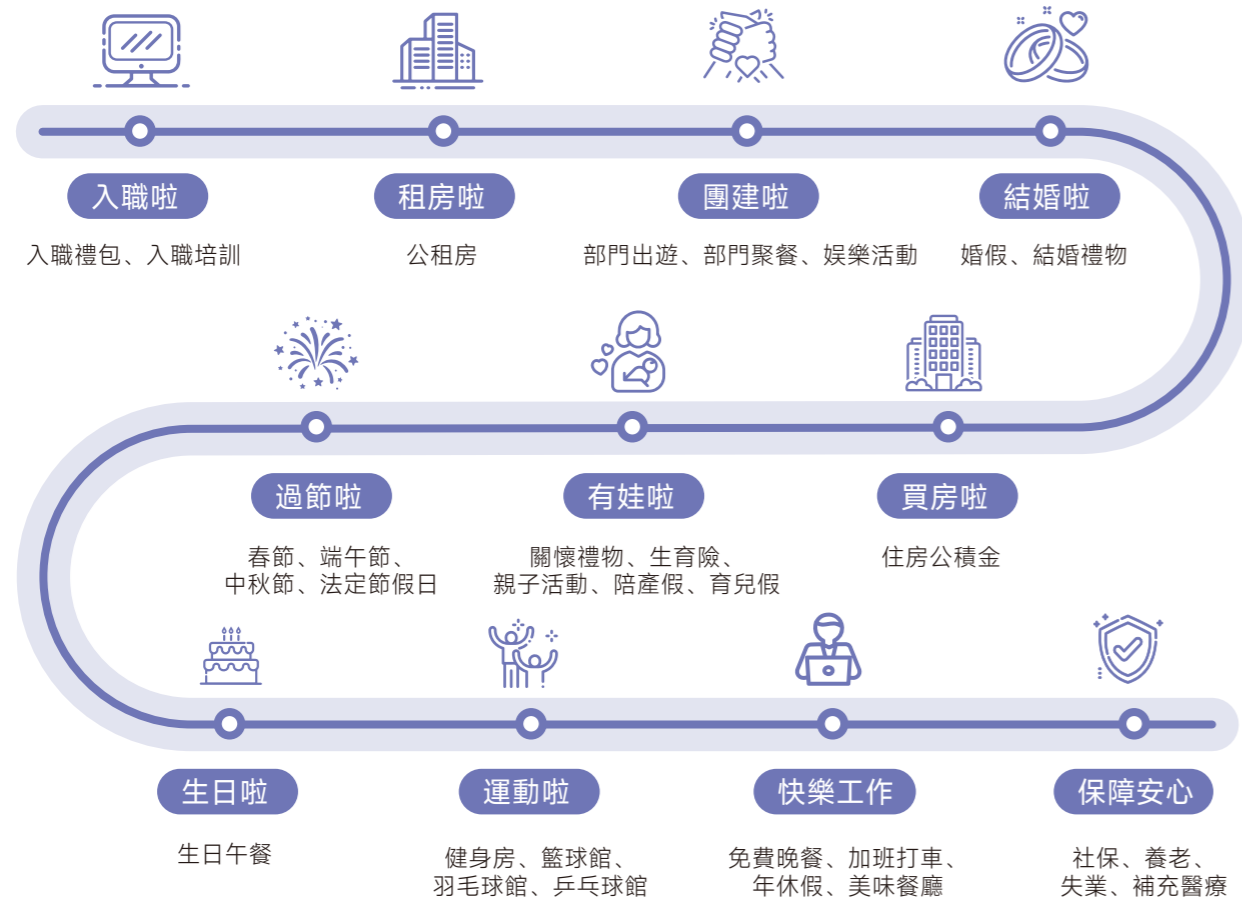
員工權益

我們依法維護並保證每一位員工享有平等的合法權益。我們在《員工手冊》中載明員工休假申請流程和假期待遇、薪酬福利、教育培訓等勞動用工管理制度。公司致力於為員工提供安全、舒適的工作環境，幫助員工平衡工作、家庭和生活，豐富員工業餘生活，為員工排解困難，增強員工認同感、歸屬感。



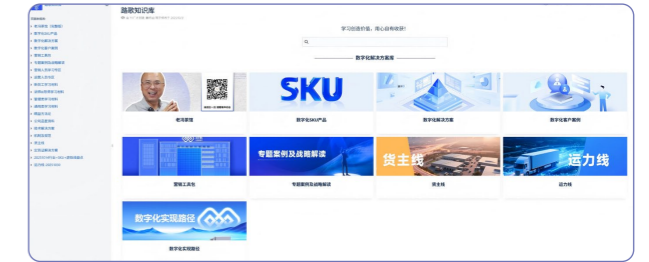
員工福利

我們致力於打造包容、自由、開放的工作氛圍，通過構建具有公司特色的多元化福利體系與組織豐富多彩的文化活動，營造溫暖有愛的團隊氛圍，在滿足員工個性化需求的同時，助力員工實現自我價值，不斷增強團隊凝聚力與員工的歸屬感、幸福感，努力成為年輕人嚮往與信賴的企業。



員工發展

報告期內，我們持續關注員工成長訴求，依托《學習與發展管理規則》為人才培養提供制度支撐。在培訓體系上，堅持以分層分類為原則，圍繞管理賦能、專業精進、技能提升三個方向搭建培訓框架，幫助員工在能力進階的同時，與組織發展實現價值同向、共同成長。



本報告期內，我們共組織舉辦**32**場線下培訓，內容覆蓋專業技能、通用素養、進階管理等方面。同時，我們也為員工提供線上學習平台「路歌知識庫」以及針對員工技能提升提供費用報銷，員工可在其中系統學習數字化客戶案例、獲取營銷工具包、查看數字化專題解讀與戰略解析，也可以通過自己努力獲得專業技能提升。

薪酬晉升

我們致力於建立公平且有競爭力的薪酬體系，確保員工的每一份付出都能得到合理的回報，從而持續激發工作熱情與創造力。在此基礎上，我們為員工規劃了「管理、技術、營銷」三個職業發展序列，並結合差異化的薪酬結構，幫助每位員工找到適合自身的成長路徑。

我們以能定薪、以功定績、以績定獎的薪酬與激勵原則，推動績效目標、評價與激勵相統一。基於公司戰略與業務實際，我們通過OKR目標管理系統將組織目標有效分解至崗位，並定期對員工進行月度或季度績效評估，從工作表現、能力成長等維度開展綜合評價，建立「績效 - 薪酬 - 發展」三位一體的聯動機制。

我們建立了包括目標設定、績效自評、上級評價、校準溝通、結果反饋與申訴在內的完整評估流程。同時，為持續激發高績效人才活力，我們針對優秀人才進行年度評比，結合公司價值觀以及員工績效評選優秀人才。

職業發展

公司始終把人才培養擺在戰略核心位置，從系統規劃到制度實施，讓人才儲備與公司發展同頻共振、深度協同。針對新員工入職初期的適應難題，我們建立起「一帶一教」的師徒幫帶機制，手把手助力新人快速上手、穩步成長。同時，面向全體員工，公司搭建「路歌知識庫」，為大家持續提升專業能力與職業素養提供可靠支撐。在此基礎上，公司形成覆蓋全層級、貫穿全職業周期的多層次人才培養體系，根據不同崗位、不同階段的成長需求，開展精準化、定向式培養。

模塊	目標	對象	發展形式	價值定位
領導力發展	構建三級管理梯隊	高管／中層／基層	外部參訪、工作坊、導師制	戰略落地與執行保障
專業能力發展	強化核心業務能力	前中台員工	內部課程 + 工作坊	業務增長與產品創新
青年人才加速	培育未來骨幹	高潛青年	導師制 + 項目制	公司可持續發展
新員工培訓	快速融入與基礎勝任	社招／校招新人	內部課程 + 在線學習	公司新鮮力量注入

▶ 附錄一：關鍵定量績效表

環境關鍵績效指標

指標	單位	2025
範圍一溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量	43.18
範圍二溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量	949.15
溫室氣體排放總量	噸二氧化碳當量	992.33
溫室氣體排放量密度	噸二氧化碳當量/億元營收	21.9
耗電總量	千瓦时	1,555,722
電耗密度	兆瓦时/億元營收	34.34
耗水總量	噸	11,360
耗水密度	噸/億元營收	250.8
自有車輛柴油消耗量	升	0
自有車輛汽油消耗量	升	18,297
有害廢棄物 ¹	噸	0.01
無害廢棄物 - 辦公用紙	噸	1.5
產品包裝材料總量 ²	噸	不適用

¹ 主要為辦公過程中產生的廢棄電池，我們已與有合格資質的處理商達成了協議，保證嚴格按照規定進行環保處置。

² 本集團不生產實物商品，且主要業務為提供數字貨運服務，不涉及使用包材，因此未針對香港聯交所上市規則附錄C2《環境、社會及管治報告指引》中的關鍵績效指標A2.5進行披露。

員工僱傭績效指標

指標	單位	2025
員工總數	人	768
按性別劃分		
男	人	412
女	人	356
按學歷劃分		
大學及以上	人	517
大專	人	226
大專以下	人	25
按僱傭類型劃分		
全職	人	768
兼職	人	0
按年齡劃分		
30歲及以下	人	282
31-50歲（含）	人	478
50歲以上	人	8
按地區劃分		
合肥	人	666
北京	人	13
安慶	人	17
其他城市 ³	人	72
員工流失率 ⁴	%	
按性別劃分		
男	%	11.71
女	%	10.02
按年齡劃分		
30歲及以下	%	11.58
31-50歲（含）	%	9.89
50歲以上	%	0.26
按地區劃分		
合肥	%	17.70
北京	%	0.39
安慶	%	0.78
其他城市	%	2.86

³ 由於本集團在其他城市僅設立小規模子公司/辦事處，人員較分散，故此處不在進行詳細拆分。

⁴ 各類別員工流失率 = 年內該類別員工流失人數 / 年末該類別員工人數 / 年末該類別員工人數。

職業健康與安全績效指標

指標	單位	2023	2024	2025
因工傷而損失的工作日數	天	23	125	94
因工亡故的員工人數	人	0	0	0
因工亡故員工比例	%	0	0	0

員工培訓績效指標

指標	單位	2025
總受訓員工數	人	712
員工培訓覆蓋率	%	92.74
按性別劃分⁵		
男	%	47.82
女	%	52.18
按員工類別劃分		
管理層	%	21.37
非管理層	%	78.63
員工人均受訓時長 ⁶	小時	11.5
按性別劃分		
男	小時	10.85
女	小時	12.15
按員工類別劃分		
管理層	小時	9.47
非管理層	小時	13.53

⁵ 根據香港聯合交易所發布的《如何編備環境、社會及管治報告附錄三：社會關鍵績效指標匯報指引》（2020年3月），各類別員工培訓覆蓋率計算方法為：各類別員工培訓覆蓋率=接受培訓的該類別員工人數/接受培訓的員工總人數（下同）。

⁶ 各類別員工每年人均受訓時長=該類別員工接受培訓的總小時數/該類別員工人數。

供應商績效指標

指標	單位	2025
供應商數量 ⁷	人	1,353,617
按地區劃分		
東北地區	人	121,183
華北地區	人	292,393
華東地區	人	378,473
華南地區	人	39,159
華中地區	人	267,206
西北地區	人	139,934
西南地區	人	115,269

客戶及產品責任績效指標

指標	單位	2025
產品因健康安全理由收回比例 ⁸	%	不適用
產品及服務投訴數目 ⁹	件	0

反貪污績效指標

指標	單位	2025
對公司及員工提出的並已審結的貪污訴訟案件數	件	0

⁷ 公司供應商主要指平台承運司機。

⁸ 公司不生產實物商品，「產品回收程序」不適用公司的數字貨運業務情況，故無法披露。

⁹ 投訴指公司受到的通過任何渠道（包括投訴郵箱、投訴電話、APP等）收到的用戶和司機投訴。報告期內公司未收到任何投訴。

附錄二：香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

一般披露及關鍵績效指標	描述	披露章節
主要範疇A.環境		
A1: 排放物		
一般披露A1	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。	第四章、低碳運營 — 綠色園區
KPI A1.1	排放物種類及相關排放資料。	附錄 — 附錄一：關鍵定量績效表
KPI A1.2	直接（範圍1）及能源間接（範圍2）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	附錄 — 附錄一：關鍵定量績效表
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）。	附錄 — 附錄一：關鍵定量績效表
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）。	附錄 — 附錄一：關鍵定量績效表
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。	第四章、低碳運營 — 綠色園區
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。	第四章、低碳運營 — 應對氣候變化

一般披露及關鍵績效指標	描述	披露章節
A2: 資源使用		
一般披露A2	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	第四章、低碳運營 — 綠色園區
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）。	附錄 — 附錄一：關鍵定量績效表
KPI A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	附錄 — 附錄一：關鍵定量績效表
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。	第四章、低碳運營 — 綠色園區
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。	第四章、低碳運營 — 綠色園區
KPI A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位估量。	不適用 ¹⁰
A3: 環境及天然資源		
一般披露A3	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策	第四章、低碳運營 — 綠色園區
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。	第四章、低碳運營 — 綠色園區

¹⁰ 本集團不生產實物商品，且主要業務為提供數字貨運服務，不涉及使用包材，因此未針對香港聯交所上市規則附錄C2《環境、社會及管治報告指引》中的關鍵績效指標A2.5進行披露。

一般披露及關鍵績效指標	描述	披露章節
主要範疇B.社會		
僱傭及勞動常規		
B1: 僱傭		
一般披露B1	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。	第六章、員工發展 — 多元平等
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。	第六章、員工發展 — 多元平等； 附錄一 附錄一：關鍵定量績效表
KPI B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	附錄一 附錄一：關鍵定量績效表
B2: 健康與安全		
一般披露B2	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。	第六章、員工發展 — 員工關懷
KPI B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	附錄一 附錄一：關鍵定量績效表
KPI B2.2	因工損失工作日數。	附錄一 附錄一：關鍵定量績效表
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。	第六章、員工發展 — 員工關懷

一般披露及關鍵績效指標	描述	披露章節
B3: 發展及培訓		
一般披露B3	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。	第六章、員工發展 — 員工權益
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。	附錄一 附錄一：關鍵定量績效表
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。	附錄一 附錄一：關鍵定量績效表
B4: 勞工準則		
一般披露B4	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。	第六章、員工發展 — 多元平等
KPI B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	第六章、員工發展 — 多元平等
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。	第六章、員工發展 — 多元平等
營運慣例		
B5: 供應鏈管理		
一般披露B5	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	第三章、業務生態 — 供應鏈管理
KPI B5.1	按地區劃分的供貨商數目。	附錄一 附錄一：關鍵定量績效表
KPI B5.2	描述有關聘用供貨商的慣例，向其執行有關慣例的供貨商數目，以及相關執行及監察方法。	第三章、業務生態 — 供應鏈管理
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。	第三章、業務生態 — 供應鏈管理
KPI B5.4	描述在揀選供貨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。	第三章、業務生態 — 供應鏈管理

一般披露及關鍵績效指標	描述	披露章節
B6: 產品責任		
一般披露B6	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及隱私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。	第二章、公司治理 — 隱私與信息安全
KPI B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而需收回的百分比。	不適用 ¹¹
KPI B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	第三章、業務生態 — 客戶服務
KPI B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	第二章、公司治理 — 知識產權保護
KPI B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	不適用 ¹²
KPI B6.5	描述消費者數據保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	第二章、公司治理 — 隱私與信息安全
B7: 反貪污		
一般披露B7	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。	第二章、公司治理 — 廉潔建設
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。	附錄 — 附錄一：關鍵定量績效表
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。	第二章、公司治理 — 廉潔建設
KPI B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	第二章、公司治理 — 廉潔建設

¹¹ 公司不生產實物商品，「產品因健康與安全理由收回」不適用公司的數字貨運業務情況，故無法披露。

¹² 公司不生產實物商品，「產品回收程序」不適用公司的數字貨運業務情況，故無法披露。

一般披露及關鍵績效指標	描述	披露章節
社區		
B8: 社區投資		
一般披露B8	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。	第五章、貨車司機權益
KPI B8.1	專注貢獻範疇（如教育、環境適宜、勞工需求、健康、文化、體育）。	第五章、貨車司機權益； 第六章、員工發展
KPI B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	第五章、貨車司機權益