汇通达
HUITONGDA

2025

ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

環境、社會及管治報告

匯通達網絡股份有限公司
HUITONGDA NETWORK CO., LTD.

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)
(A joint stock company incorporated in the People's Republic of China with limited liability)

股份代號 Stock Code : 9878

目錄

1. 關於本報告 3
   - 1.1 報告範圍 3
   - 1.2 匯報原則 3
   - 1.3 報告發佈 4
   - 1.4 聯繫本集團 4
2. 主席寄語 5
3. 關於匯通達 7
   - 3.1 企業簡介 7
   - 3.2 文化和價值觀 8
   - 3.3 里程碑與榮譽 9
4. ESG管治 11
   - 4.1 董事會聲明 11
   - 4.2 ESG管治架構 12
   - 4.3 風險管理體系 14
   - 4.4 ESG戰略與目標 23
   - 4.5 ESG政策 25
   - 4.6 利益相關方參與 25
   - 4.7 ESG議題重要性評估 27
   - 4.8 強化黨建賦能，凝心聚力促進高質量發展 28
5. 專題：精準助農，編織城鄉共富紐帶 30

6. 合規運營，共創價值 35

6.1 公司治理，穩健築基未來 36

6.2 知識產權，創新驅動發展 39

6.3 信息安全，常備防患未然 42

6.4 清正廉潔，堅守職業底線 48

6.5 責任營銷，贏得客戶信賴 53

7. 同心同行，摹畫共贏 58

7.1 AI賦能，升級資源配置 59

7.2 鄉村振興，架起城鄉融合「連心橋」 81

7.3 公益慈善，溫暖社區弱勢群體 87

8. 眾志成城，共築未來 88

8.1 奮鬥為本，敬業拼搏美好生活 89

8.2 合規僱傭，構建規範用工環境 94

8.3 階梯育人，打通人才成長通道 105

8.4 價值共享，保障員工薪酬福利 112

8.5 安全為先，築牢職場健康防線 120

8.6 溝通提升，重視員工滿意度 126

9. 綠水青山，生態和諧 128

9.1 節能減排，踐行綠色運營 129

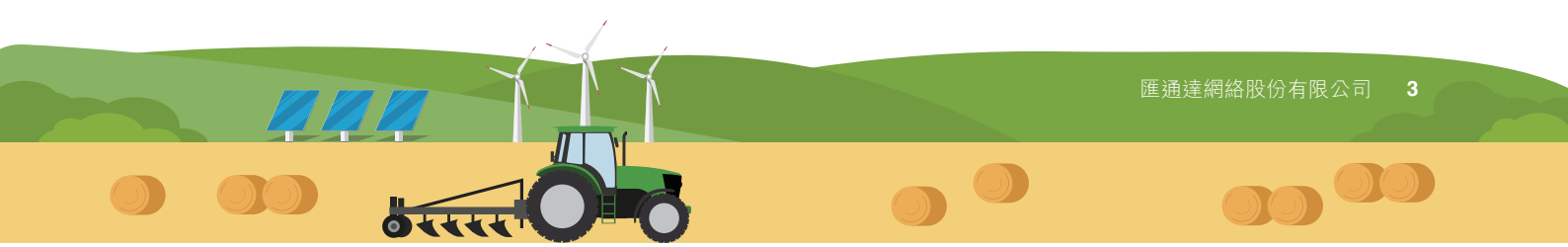
9.2 低碳環保，減少資源損耗 136

9.3 常備不懈，管控氣候風險 140

9.4 生態保護，共創綠色家園 147

附錄一：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引 149

附錄二：GRI標準對照索引表 162



1. 關於本報告

匯通達網絡股份有限公司(「本公司」或「匯通達」)及附屬公司(「本集團」)欣然提呈2025年度環境、社會及管治(「ESG」)報告(「本報告」)。本報告旨在向監管機構、公司股東(「股東」)、投資者、員工、客戶及其他利益相關方全面展示本集團在報告期內的ESG管治與實踐進展，並提升信息透明度以支持可持續發展管理與溝通。

1.1 報告範圍

本報告涵蓋本集團2025年1月1日至12月31日期間(「報告期」)，披露內容聚焦於本集團在ESG方面的管理政策、運行機制與相關實踐。為保持披露連貫性與完整性，個別議題在需要時將回溯往年或延伸至本報告發佈前相關情況。

除另有說明外，本報告文字性信息與社會範疇關鍵績效指標(KPI)的統計範圍與2025年年報口徑保持一致，環境範疇KPI目前以本公司位於中國南京市的總部園區為統計邊界。

1.2 匯報原則

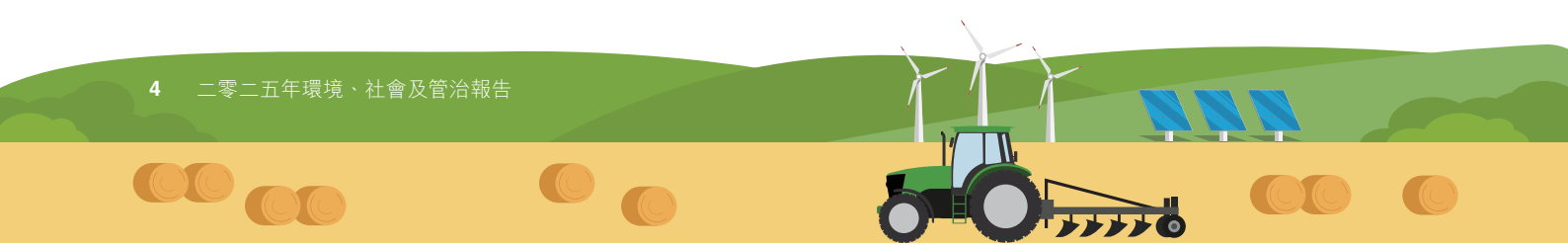
本報告遵循香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)發佈的《證券上市規則》附錄C2所載的《環境、社會及管治報告守則》(下稱「《守則》」)及全球可持續發展標準委員會(GSSB)《可持續發展報告標準(GRI Standards)》(下稱「GRI」)編寫而成。本報告嚴格遵循《守則》的強制披露規定、「不遵守就解釋」條文，報告內容遵循《守則》中的「重要性」、「量化」、「平衡性」、「一致性」的匯報原則。若讀者需快速查閱報告與《守則》及GRI條款的對應關係，可參考本報告「附錄一：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引」及「附錄二：GRI標準對照索引表」。

重要性：本集團已識別並在本報告中披露對本集團及其利益相關者具有重要影響的ESG議題，以及重要性評估的過程和標準；管理層已就評估結果予以確認。

量化：本集團已在本報告中披露了相關數據的統計標準、計算方法、計算工具以及轉換因素的來源。

平衡性：本報告力求客觀、公正地反映本集團於報告期內的表現，避免因選擇性披露、遺漏或不當呈報格式而對讀者決策或判斷造成誤導。

一致性：除另有註明外，本報告中披露數據的統計方法及口徑與往年保持一致。如有任何可能影響與以往報告比較的變動，本集團將作出明確說明。



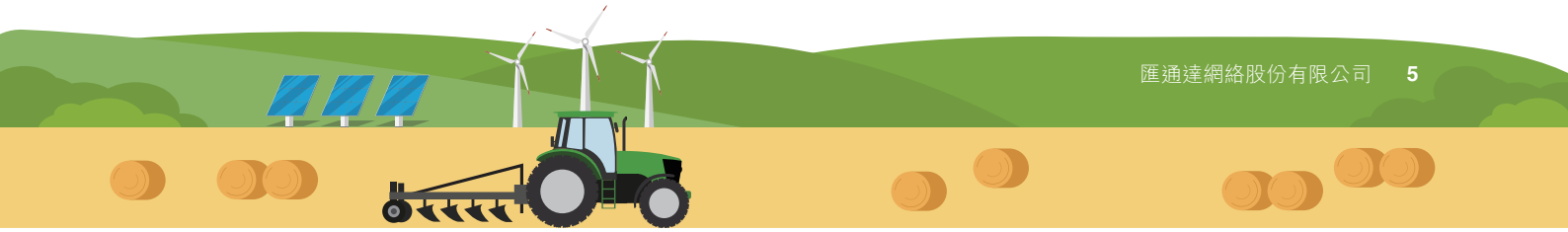
1. 關於本報告

1.3 報告發佈

本報告以獨立文件形式發佈，利益相關方可在本公司官網(www.htd.cn)及聯交所網站獲取中文與英文版本。若兩種語言版本出現理解差異，以中文版為準。

1.4 聯繫本集團

本集團歡迎利益相關方就本報告及可持續發展相關議題提出意見或建議，並通過電子郵件(ir@htd.cn)聯繫；相關反饋將作為完善ESG管治與信息披露的重要參考。



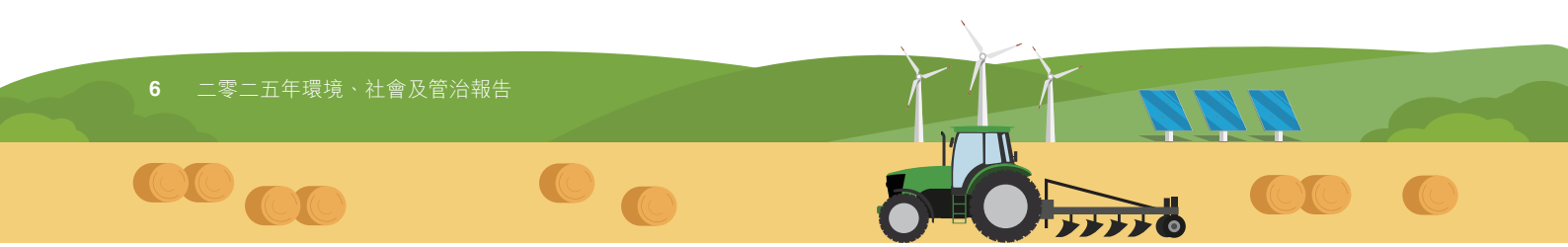
2. 主席寄語

尊敬的各位股東：

我謹代表本公司董事會向大家致以最誠摯的問候。2025年，匯通達始終堅守「讓農民生活得更美好」的企業使命，圍繞年初制定的「提質增效、創新發展」戰略方針，堅持價值引領客戶為先、創新驅動，在外部環境複雜多變和科技創新的背景下，將ESG理念融入企業實踐，積極推動鄉村全面振興，獲得「年度卓越ESG示範企業」「最佳ESG先鋒實踐上市公司」等榮譽，實現商業價值與社會價值、環境價值的協同發展，達成高質量可持續增長。

在管治(G)方面，本集團進一步強化並優化其ESG治理體系，實現管治能力的全面提升。2025年3月，本公司設立可持續發展(ESG)委員會，由本人擔任主席，董事兼CEO徐秀賢與董事兼CTO孫超擔任成員，自設立之日起全面統籌及監督本集團在可持續發展與ESG領域的戰略方向、政策制定及落實成效，承擔着可持續發展風險和機遇管理的最高監督責任，並對重要性議題、利益相關方、潛在風險與發展機遇進行識別與評估，以持續提升ESG管理的整體水平，標誌着本集團將可持續發展理念納入治理架構，加強戰略層面的統籌能力，提升信息透明度與風險抵禦能力。全年召開ESG委員會2次，更新官網中可持續發展ESG板塊，主動披露ESG相關制度和管理辦法，提升披露透明度。

在社會責任(S)方面，本集團立足下沉市場，以實際行動踐行鄉村振興使命，各項舉措均取得量化成效。供應鏈賦能持續深化，賦能鄉鎮夫妻店，讓農村消費者享受和城市一樣的商品和服務。此外，本集團通過完善服務平台，幫助鄉鎮小店推進數字化、智能化、AI化，構建更暢通、更智能的城鄉雙向流通商路，進一步推動下沉市場的經濟發展。2025年將AI提升至戰略核心，構建「一朵雲（千橙雲AI）+三大工程」全鏈路體系，自主研發的「千橙雲AI」垂直大模型於5月通過國家網信辦備案，推出「千橙AI超級店長」APP，集成場景化AI智能體，覆蓋8大核心經營環節，可自動完成60%的門店日常管理工作。同時，本集團推動農產品出村進城，加速各地特色農產品的品牌化、規模化進程，推動國內經濟大循環的進一步暢通、助力鄉村全面振興。2025年，本集團持續推進農產品上行戰略，在甘肅合水縣等欠發達地區推廣60餘個品類特色農產品，投資甘肅合水累計超過1,000萬元，幫扶慶陽隴象集團實現超3,000萬元產值，甘肅秦直乳業實現5,000萬元的年產值，以實際行動助力農民就業增收，為農業產業數字化升級樹立了可複製的樣本。



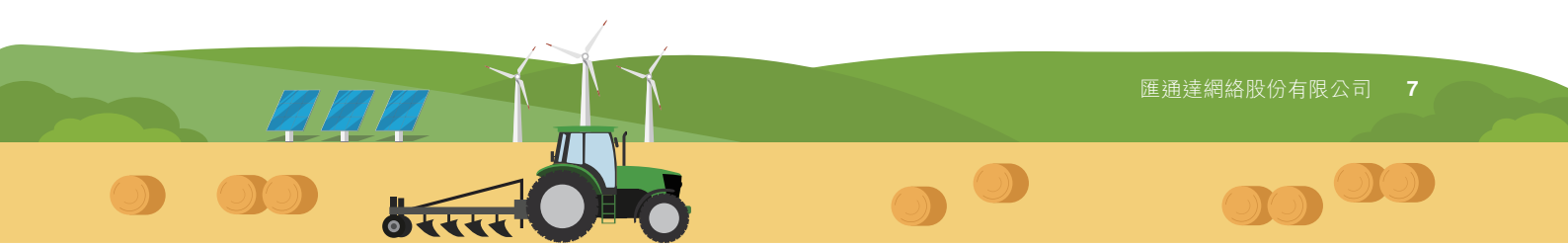
2. 主席寄語

在環境(E)方面，本集團致力於持續降低碳排放強度，全面推進綠色低碳轉型。以綠色發展為導向，推進各項環保舉措，穩步降低環境影響。通過完善可持續供應鏈管理體系以及B2F供應鏈「以需定採、以需定產」模式優化供需匹配效率，不僅從源頭減少產能浪費與物流損耗，更積極引導上下游合作夥伴共同落實環境責任，協力打造綠色、低碳與更具韌性的產業生態圈。公司積極推進碳中和目標，積極響應國家2030年碳達峰、2060年碳中和的「雙碳目標」，同步制定了符合IPCC標準的減排計劃，致力在2060年前實現零排放，降低環境影響。

雄關漫道踏歌行，寰宇潮涌啟新章！匯通達將錨定初心、擎旗奮進，繼續深化ESG戰略佈局，持續完善ESG治理體系，強化AI與供應鏈賦能，深耕綠色發展路徑，持續紮根下沉市場，夯實產業互聯網平台能力，加快城鄉要素雙向流動，彰顯社會價值！

讓本集團繼續與各類利益相關方挽手並肩，共同推進可持續發展實踐，不斷取得新成效，攜手構建更加繁榮、綠色與包容的未來，同心同行！心中有火，眼中有光，篤行致遠！

董事長
汪建國先生



3. 關於匯通達

3.1 企業簡介

本公司是中國領先的利用數字化技術和供應鏈能力賦能服務鄉鎮夫妻店的產業互聯網公司，於2022年2月18日在香港聯交所主板掛牌上市。

本集團一方面為客戶提供穩定高效的一站式供應鏈；另一方面通過數字化能力，為會員零售門店、渠道合作客戶、品牌廠商等價值鏈上的各方夥伴，提供訂閱服務（數字化產品、AI產品及服務）及商家解決方案。

截至2025年12月31日，本集團已形成覆蓋中國21個省及直轄市、2.5萬個鄉鎮的零售生態系統，業務覆蓋超25萬家會員零售門店。商品覆蓋消費電子、家用電器、農業生產資料、交通出行、酒水飲料、家居建材、洗化及其他七大品類。

本公司先後被評為：中國企業500強、中國服務業企業500強、中國互聯網綜合實力TOP100、中國產業互聯網百強榜前十強、國家數字商務企業、國家電子商務示範企業、國家高新技術企業、國家鼓勵的重點軟件企業、全國供應鏈創新與應用示範企業、中國戰略性新興產業企業、江蘇省數字鄉村服務資源池首批入池單位、《財富》500強等。

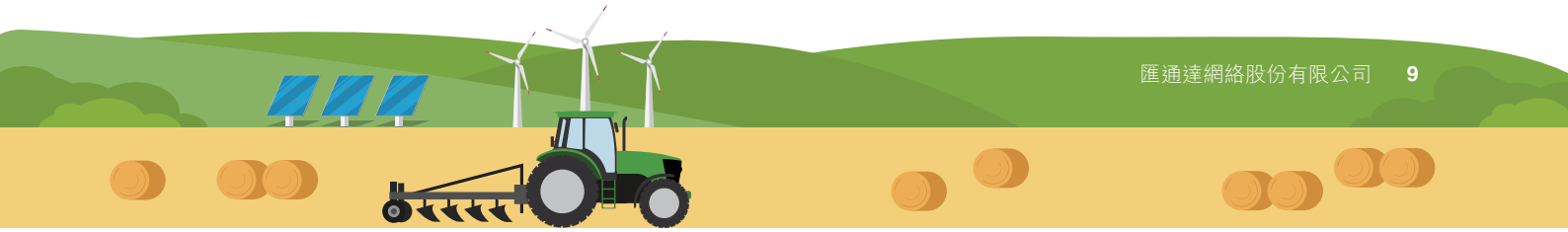
2025年，本集團積極探索新零售業態，啟動了硬折扣連鎖項目，開闢了新增長賽道：為了適應零售行業發展趨勢，構建新型人、貨、場關係，掌握新零售時代的終端主導權，本集團啟動了硬折扣連鎖超市項目，並在短短兩個月時間內完成市場調研、團隊組建、選址招商、系統搭建等系列工作，實現了南京地區「十店齊開」的首戰大捷，力爭在未來三年發展成為下沉市場硬折扣超市連鎖的領導品牌。

3. 關於匯通達

3.2 文化和價值觀

匯通達圍繞「5+賦能」體系(「+供應鏈、+技術、+營銷、+培訓、+數據」)，為小微民營經濟體提供支持，以提升經營效率與服務質量。通過供應鏈整合與數字工具應用，本集團為鄉鎮零售門店提供一站式採購、運營管理與營銷服務，旨在在合規前提下降低採購成本、提升運營效率並拓展銷售渠道，有助於推動鄉鎮實體經濟的轉型升級，並在縮小城鄉發展差距方面發揮促進作用，使更多農村消費者享有更為優質的商品與服務。

在國家振興實體經濟與推動傳統產業轉型升級的政策背景下，本集團將繼續深化ESG戰略，強化社會責任實踐，並以可持續發展要求貫穿業務運營與管理流程。



3.3 里程碑與榮譽

里程碑

匯通達自2010年成立以來，穩步推進業務發展，紮根下沉市場，不斷探索與創新。從供應鏈優化到數字化升級，再到產業互聯網的深度融合，本集團始終緊跟時代步伐，推動鄉鎮零售行業向數字化、智能化邁進。經過多年深耕，本集團已構建起覆蓋全國的零售生態體系，服務二十五萬餘會員零售門店，成為城鄉雙向流通的重要連接者。

2010年
本集團前身江蘇匯通達供應鏈管理有限公司在中國江蘇省南京市成立，於江蘇省開展家用電器銷售業務，並將業務擴展至江蘇省以外。

2012年
本集團開始建立供應鏈能力，立足於農村市場，以鄉鎮夫妻店為主要客戶、為其提供供應鏈商品及服務。

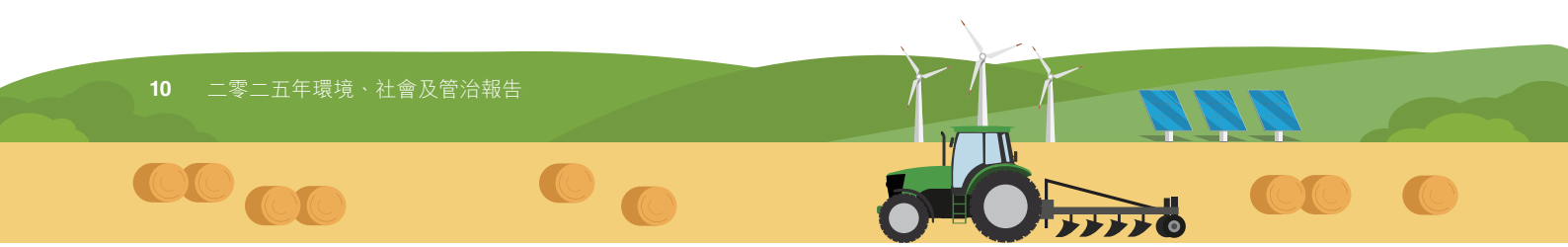
2015年
本集團首創「平台+會員店」的商業模式，在將鄉鎮夫妻店發展成為匯通達「會員店」的同時，通過自主研發「超級老闆」等技術工具，構建「天、地、人」三網合一的會員運營服務體系。

2018年
本集團在家用電器、消費電子等產業的基礎上，圍繞「三高品類」，將供應鏈業務拓展至農業生產資料、交通出行等多個產業；同步推出「SaaS+」業務，發展進入「產業互聯網+數智零售」雙輪驅動新階段。本公司同年獲得阿里巴巴45億元人民幣投資，並獲評「國家高新技術企業」。

2022年
本公司於港交所主板上市。

2024年
本集團全面落地戰略升級，在供應鏈端打造「自有品牌集群」「品牌直通車」「開放式智慧供應鏈」三大創新工程；在智能化層面全面推進「AI+」戰略，佈局「AI+SaaS」深化落地。

2025年
本集團深化「AI+產業」融合，依托千橙雲AI大模型與AI營銷智能體構建下沉小店數智分析體系，推進AI Agent商業化與全場景智能矩陣建設，賦能會員店高效運營；攜手阿里雲開展全棧AI合作，共築下沉市場AI產業生態，提升數智零售競爭力。



3. 關於匯通達

榮譽：

2025年3月，獲粵港澳大灣區金融家協會「年度卓越ESG示範型企業」。

2025年5月，獲財聯社、上海領燦「可持續影響力先鋒獎」；獲國家發改委認定的「國家鼓勵的重點軟件企業」。

2025年7月，獲格隆匯「ESG創新實踐卓越企業」；獲中國連鎖經營協會「中國網絡零售TOP100」。

2025年8月，獲中華全國工商業聯合會「中國民營企業500強」「中國服務業民營企業100強」。

2025年9月，加入國際可持續準則理事會(ISSB)「可持續發展創新實踐先學夥伴50論壇」；獲Wind「2025年度Wind中國上市公司ESG最佳實踐100強」；獲中國企業聯合會「中國企業500強」「中國服務業企業500強」；獲香港商報與全球商報聯盟「最佳ESG先鋒實踐上市公司」。

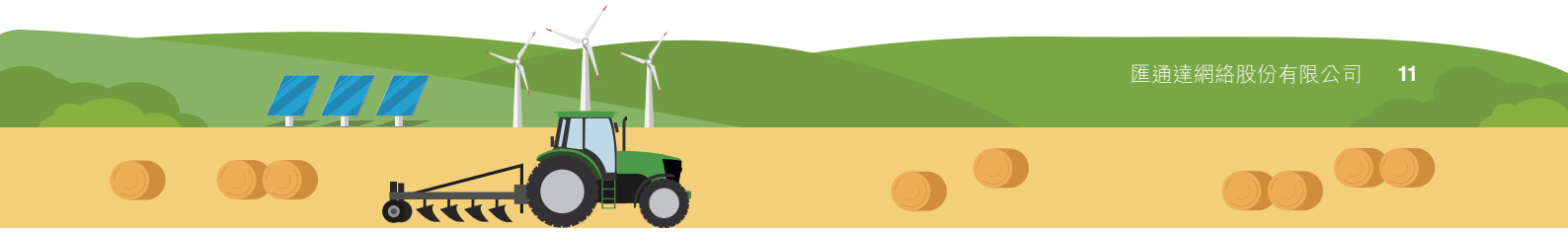
2025年10月，獲江蘇省企業聯合會「江蘇民營企業百強」「江蘇服務業民營企業百強」。

2025年11月，獲長三角三省一市企聯「2025長三角影響力企業」。

2025年12月，千橙雲AI智能大模型獲「江蘇省城市人工智能和智能體創新應用成果」；獲每日經濟新聞「港股最具投資潛力上市公司」；獲智通財經「最具價值人工智能公司」；獲格隆匯「年度轉型先鋒獎」；獲香港商報「年度ESG卓越可持續發展企業」；獲億邦動力「產業AI30強」「深度價值鏈60強」。

協會的成員資格：

- 江蘇省互聯網協會
- 江蘇省電子商務協會
- 江蘇省軟件行業協會
- 江蘇省浙江商會
- 江蘇省家用電器協會
- 江蘇省現代供應鏈協會
- 江蘇省國際經濟貿易學會

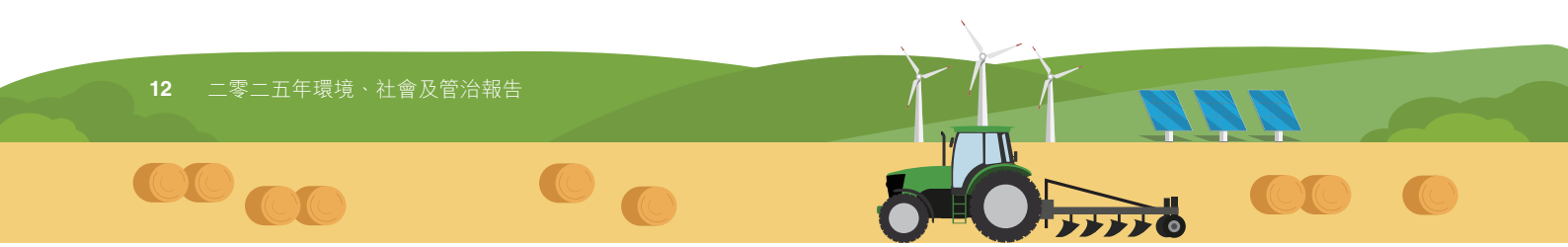


4. ESG 管治

4.1 董事會聲明

董事會對本集團的ESG事務承擔最終責任，明確ESG的總體方向及戰略定位，並定期監督風險管理與內部監控體系的有效運行。董事會審閱ESG工作及目標進度與報告質量，確保披露合乎相關法例與監管要求；同時通過多元渠道傾聽利益相關方訴求並積極回應，持續完善ESG管理與信息透明度。本年度，董事會已就若干ESG重要性議題進行審議，檢視ESG相關目標完成進度，推動ESG理念深度融入經營。

為確保可持續發展嵌入日常營運，本集團已建立清晰的ESG管治架構，明確各層級職責與分工。董事會亦關注外部環境與利益相關方期望的變化，持續校準ESG重要性議題的時效性與合理性。本集團秉持「讓農民生活得更美好」的使命，依托數字化與供應鏈能力服務鄉鎮會員零售門店及產業鏈合作夥伴，促進數字經濟與實體經濟融合，打通城鄉雙向流通「新商路」。



4. ESG 管治

4.2 ESG管治架構

為強化頂層治理，本集團於2025年新設可持續發展(ESG)委員會（成員包括董事長汪建國先生、總裁徐秀賢先生及副總裁孫超先生），並發佈《董事會可持續發展(ESG)委員會工作細則》，明確委員會負責研究並向董事會建議本集團的可持續願景、目標、策略與制度安排。ESG治理體系貫穿戰略制定、執行監督、數據管理與外部協作全鏈條，具體的職責如下：

董事會

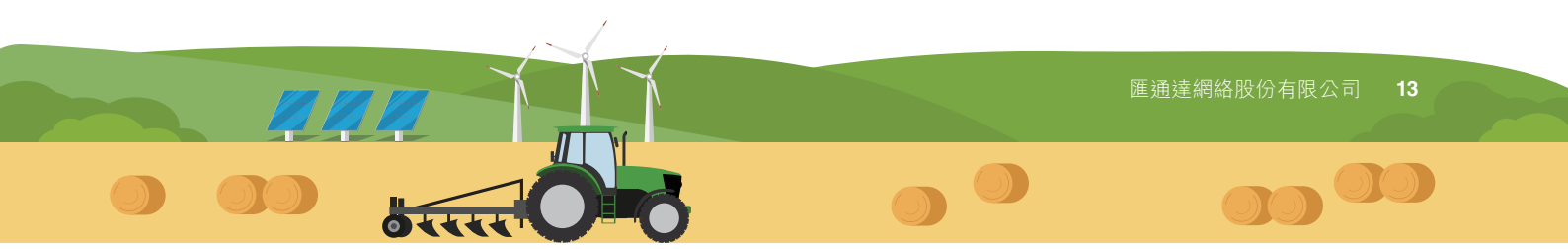
- 承擔全面管理本集團的ESG事務的責任，監督相關部門加強ESG政策和措施的完善工作，並聽取可持續發展(ESG)委員會的工作匯報。

可持續發展(ESG)委員會

- 研究並制定可持續發展以及ESG的願景、目標、策略及管理制度，確保其符合戰略規劃需要及應遵守的法律、法規及監管要求；
- 識別重要利益相關方及ESG重要議題，對與利益相關方的相關可持續發展業務進行研究並提出建議；
- 檢討及評估可持續性、ESG及其他長期企業策略的實施情況，確保公司的表現、營運及管理與該等策略一致；
- 跟蹤檢查公司可持續發展與ESG工作的實施情況，監督可持續發展績效，並就提升ESG績效表現所需採取的行動向董事會提供建議；
- 審視可持續發展及ESG的主要趨勢，識別並評估可持續發展與ESG事宜相關風險和機遇，確保在可持續發展與ESG議題的立場及表現符合相關規定及標準；
- 審閱年度ESG報告及其他與可持續發展及ESG相關的應予披露的信息，並向董事會提出建議；
- 對其他影響可持續發展的重大事項進行研究並向董事會提出建議；
- 及董事會授權的其他事宜。

ESG工作組

- 負責制定ESG工作戰略，明確ESG目標和優先事項；
- 識別ESG風險和機遇，分析ESG表現，並提供措施來管理和應對風險和機遇；
- 建立和維護ESG數據管理體系，推動和跟進ESG目標在各業務單元和職能體系中的落實，確保ESG原則和實踐貫穿於組織的日常運營和決策過程中。



4. ESG 管治

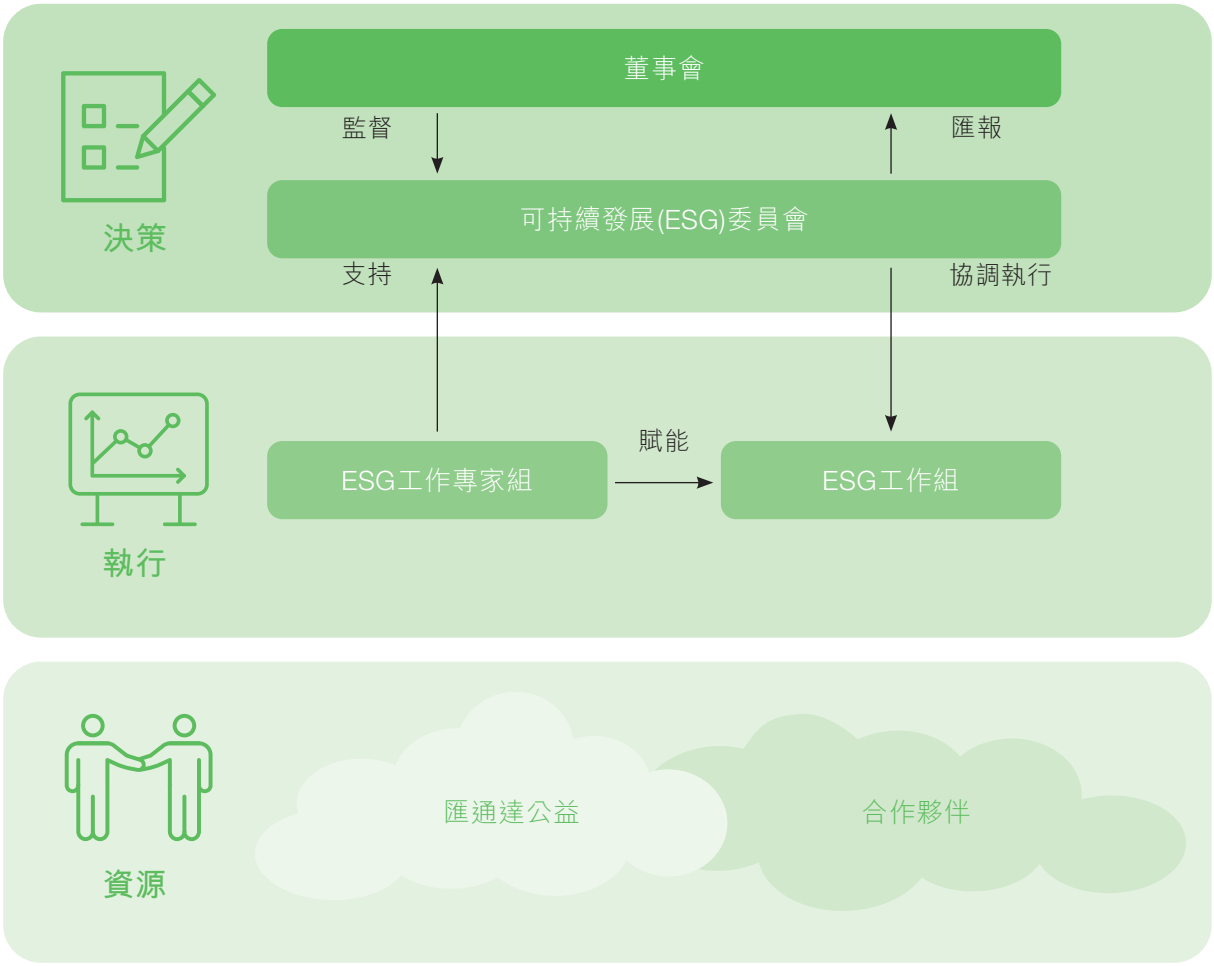
- 建立和維護ESG數據管理體系，推動和跟進ESG目標在各業務單元和職能體系中的落實，確保ESG原則和實踐貫穿於組織的日常運營和決策過程中。

ESG工作專家組

- 根據其在ESG領域的專業知識和經驗，為ESG工作組提供專業建議；
- 分享最新的ESG趨勢和實踐，提供培訓課程和資源，幫助工作組成員提升其在ESG管理和實施方面的知識和技能。

資源

- 與公益合作夥伴緊密合作，共同開展ESG工作，通過與生態夥伴的合作，整合更多的資源和專業知識，推動匯通達ESG工作的實施。



4. ESG 管治

本公司可持續發展(ESG)委員會已納入可持續發展治理架構，並作為核心職能機構之一，承擔統籌督導職責，推動相關部門系統優化ESG政策體系及管理流程，主導擬定企業中長期可持續發展藍圖，助力本公司在環境、社會與治理維度達成長期穩健、高質量成長。現階段，本集團已在環境管理、能源利用效率、供應鏈可追溯性等重點方向初步建立規範框架，形成基礎性管理機制。為進一步強化戰略導向與落地效能，委員會計劃推進系統性SWOT研判，深入解析潛在風險與戰略機會，制定ESG專項戰略與目標，推動可持續發展路徑升級。

為確保委員會履職能力與專業水平持續提升，可持續發展(ESG)委員會成員將定期接受涉及最新標準、法規及國際最佳實踐的專題培訓，以確保戰略制定與監督具備專業深度。

4.3 風險管理體系

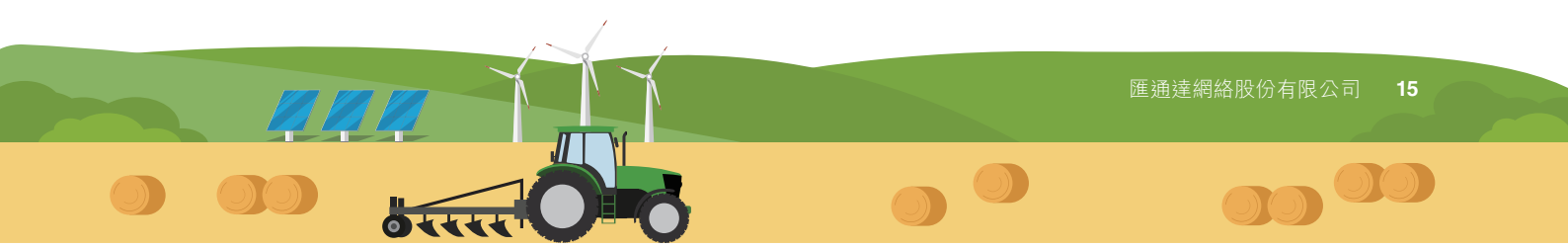
目標

本集團已形成前瞻識別、量化評估與有效管控並重的風險管理框架，確保重大風險處於可接受範圍內，提升運營韌性與效率，保障長期穩健發展。本集團已建立機制來識別、評估和管理與可持續發展相關的風險和機遇（例如侵犯人權、氣候、產品安全和質量、健康與安全、數字化轉型、危機情境等），並將可持續發展相關風險和機遇納入公司的整體風險管理過程。

本年度亮點績效

發出29份審計報告，審計共發現8類主要問題，均已提出整改建議，且已100%完成直接整改，持續整改事項取得進展並跟蹤落實。

向所有非執行董事及員工開展了線上風險管理培訓，主要內容為公司常見風險事件和應對措施，參與人數超1,000人。



4. ESG 管治

策略

本集團建立了風險管理與內部審計體系，制定《經營活動風險管理辦法》，並由董事會下設審計委員會統籌監督。通過專業團隊與預算投入、培訓與流程優化，持續提升預警與管控效能。本集團通過《內部審計制度》《商業行為及道德準則》《反舞弊管理制度》等內部制度，進一步明確違規定義與問責。

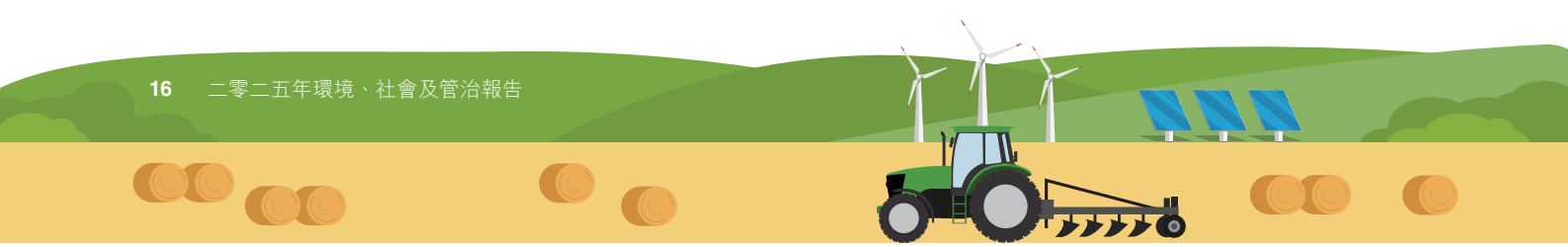
內部審計部門在公司開展了各項風險管理流程的內部審計工作，包括業務管理審計、資金使用審計、資產管理審計等，對審計對象進行多個維度審計。

本集團面臨的ESG風險主要分為氣候相關風險和新興技術風險兩大類，其中包括：急性風險、慢性風險、政策與法規風險、對技術變革與新安全範式的戰略適應風險、人工智能內容安全和信息真實性風險等。本集團已將可持續相關風險納入整體風險控制流程：

可持續相關風險的識別與來源	
內部： 通過供應鏈審計、員工舉報平台和生產數據監測系統收集潛在的風險信號，如安全違規和碳排放超標。	**外部：** 跟蹤ESG評級、行業報告與監管動態，並通過客戶及NGO調研識別新興風險（如碳邊境措施）與機遇（如可再生能源需求）

本集團建立了三道防線機制，以強化風險識別、監測和應對能力。

第一道防線：業務部門主動控制風險，確保合規運營 ⇨ **第二道防線：風險管理與合規部門監督執行情況，並提供策略支持** ⇨ **第三道防線：內部審計對整體風險管理體系進行獨立審查，確保治理有效性**



4. ESG 管治

本集團董事會持續檢視治理秩序與合規體系，董事會所屬審計委員會負責風險管理及風險監督，主要包括以下方面：

董事及高管發展

- 監督董事和高級管理層的培訓與可持續專業發展，確保領導團隊具備最新行業知識和管理能力。

合規管理

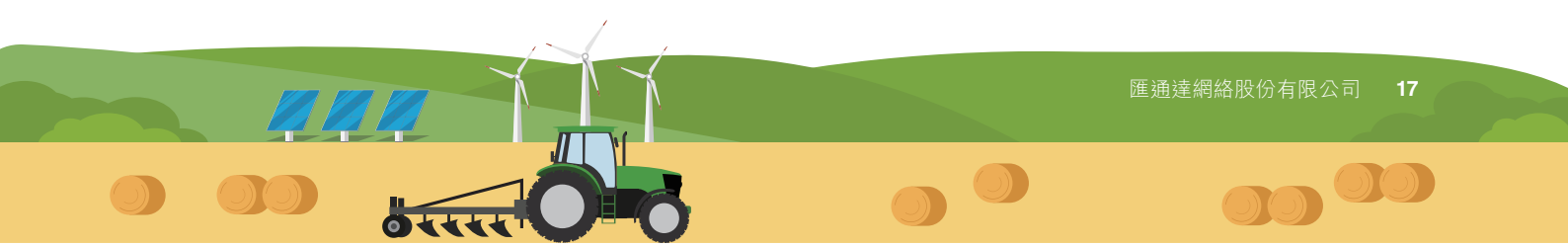
- 確保本集團嚴格遵守法律法規及監管要求，降低法律風險，維護企業穩健運營。

行業標準與行為準則

- 監督企業對行業標準的執行情況，並確保員工行為準則的有效落實，以維護企業文化和職業道德。

企業管治守則的執行與披露

- 審查本集團對企業管治守則的貫徹落實情況，確保治理措施的透明度，並在企業管治報告中準確披露相關信息。



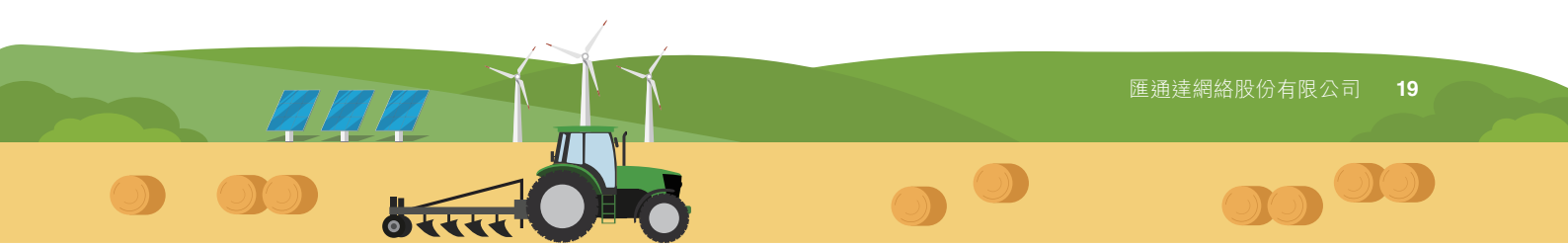
4. ESG 管治

針對董事會成員結構多元化、反貪污及數據安全等公司治理風險，本集團持續優化治理架構，深化反腐敗合規培訓，強化數據安全防護能力。本集團將對相關風險保持動態監測，及時部署應對舉措，以保障長期穩健發展。有關本集團風險偏好的識別機制與確立程序如下：

風險識別與評估	**責任部門**：可持續發展(ESG)委員會牽頭，聯合ESG工作組及業務部門，通過內外部數據分析、利益相關方調研、行業對標等方式，識別環境、社會及治理(ESG)相關風險。 **工具方法**：採用定性與定量結合（如風險矩陣、情景分析）評估風險發生概率及潛在影響。
風險偏好設定	**目標導向**：根據本集團戰略目標、行業特徵及監管要求，明確可接受的風險閾值（如碳排放強度上限、供應鏈合規標準等）。 **決策程序**：可持續發展(ESG)委員會擬定風險偏好草案（包括容忍度、規避優先級等），形成相關文件。
風險偏好傳導與執行	**內部整合**：將風險偏好嵌入業務決策（如投資審批、供應商篩選）及產品與服務開發流程中，並將風險指標融入績效考核及預算分配，績效考核與相關人員獲取激勵掛鈎，確保各部門執行一致性。 **外部披露**：通過ESG報告、年報等渠道向投資者及監管方公開核心風險偏好指標。
動態監控與調整	**定期審查**：每年度（或重大事件後）重新評估風險偏好與業務環境的適配性。 **預警機制**：通過數字化系統實時監測關鍵風險指標（如能耗數據、輿情波動），觸發閾值時啟動應急預案。

4. ESG 管治

針對社會責任風險（如供應鏈管理）的減緩措施	**供應商合規審核**：對全部供應商進行ESG風險評估，採用第三方審計確保無違規問題，對不合規供應商限期整改或淘汰。 **員工權益保障**：推行全員勞動合同覆蓋率100%，建立匿名投訴通道；每年投入資金用於技能培訓，覆蓋各級員工。 **責任部門與執行機制**：供應鏈管理由內控管理中心商務部與財務管理中心共同負責，審計委員會監督執行。
針對反腐敗風險的減緩措施	**制度與文化建設**： 制定《商業行為及道德準則》《反舞弊管理制度》，明確禁止賄賂、利益輸送等行為，要求全員簽署合規承諾書。 每年開展反腐敗培訓（覆蓋率100%），特別是高管及高風險崗位（如採購、銷售）。 **監督與舉報機制**： 建立匿名舉報平台（如獨立郵箱、第三方熱線），保護舉報人權益，確保投訴24小時內響應並啟動調查。 定期審查風險敞口的頻率：每年兩次。 過去兩年，內部審計部門開展了各項風險管理流程的內部審計工作，如：合同和印章管理審計、產品研發審計等。 對供應商及合作夥伴宣貫本集團反腐敗要求，要求其承諾遵守本集團合規標準，定期進行第三方合規審計。 **執行與監督**： 責任部門：審計委員會。 技術工具：利用AI系統監控異常交易（如大額現金支付、關聯交易），觸發預警時自動凍結流程並上報。



4. ESG 管治

本集團依托制度化規範與持續性監察機制，系統識別並遏制自身運營及第三方協作過程中可能出現的共謀行為（涉及腐敗、舞弊、壟斷等範疇），保障各項商業活動嚴格遵循法律法規及倫理標準。相關管控體系構建如下：

1. 風險識別與評估

- 本集團對所有供應商、代理商及合作夥伴進行分級背景調查，重點審查歷史訴訟記錄、股權關聯性及合規資質。對高風險第三方（如政企關聯中介），則要求通過獨立第三方審計，並簽署《反腐敗承諾書》。

2. 預防性制度與工具

- 制定《反舞弊制度》和《商業道德行為準則》，明確禁止行賄、串通投標等行為。針對高管、採購及銷售等高風險崗位，開展合規培訓，並要求管理層簽署年度合規承諾書。

3. 風險處理與問責機制

- 公司設有匿名舉報平台，承諾30日內反饋初步調查結果，且嚴禁報復舉報人。重大案件由獨立合規調查組介入，調查結果直接匯報至董事會審計委員會。對違規員工實施「零容忍」政策，並對涉事第三方採取終止合作等措施。

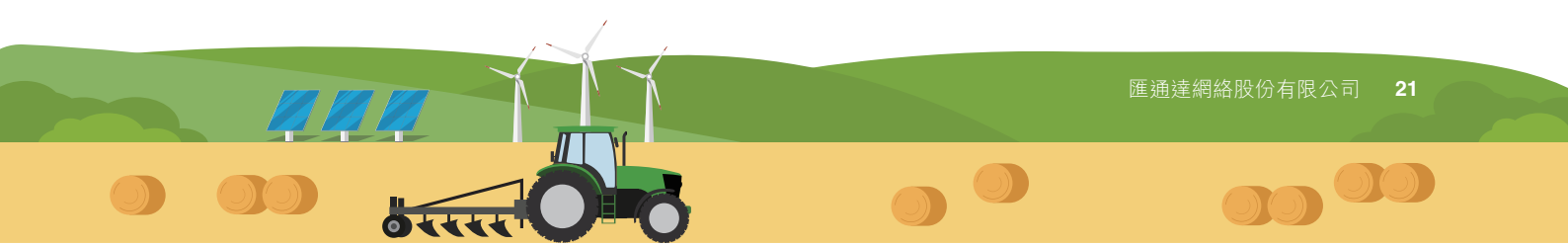
4. 第三方關係管理

- 合同中強制要求第三方設立合規保證金，並納入「合規審計權」條款，隨時抽查第三方賬簿及通訊記錄。本集團每年對前100家供應商進行審計，並使用大數據分析識別潛在的壟斷行為，確保所有合作行為符合合規要求。

4. ESG 管治

面對金融數字化進程持續加快的趨勢，本集團業務運營已深度嵌入互聯網、大數據及人工智能等技術體系。伴隨數字支付、分佈式賬本金融、智能投顧等新型業態迅速興起，網絡安全風險已上升為影響本集團穩健運行的關鍵性挑戰，本集團正積極部署應對舉措以強化相關風險管控能力。

ESG與新興風險	風險描述	風險暴露敞口	風險影響	風險緩解行動
對技術變革與新安全範式的戰略適應風險	物聯網、產業數字化、智能供應鏈等新技術快速迭代，企業現有安全架構、治理體系、戰略規劃未能及時適配新安全範式，導致技術佈局滯後、安全防護跟不上技術應用節奏。	可能性：中 嚴重程度：中	技術升級滯後於行業，喪失差異化競爭優勢；新安全漏洞未被及時識別，數字化業務穩定性與競爭力承壓。	建立技術趨勢跟蹤與戰略評估機制，前瞻性佈局新技術應用； 構建適配數字生態的新一代安全架構，實現技術發展與安全治理同步規劃； 定期開展新技術場景下的安全壓力測試與預案演練。
人工智能風險－內容安全／信息真實性	AI生成內容(AIGC)對平台內容真實性的系統性衝擊：隨着AIGC技術的成熟，虛假交易數據、偽造用戶評價、合成內容、合成身份信息等行為的門檻將越來越低。攻擊者可能利用生成式AI繞過平台的風控驗證（如生物識別、行為分析），導致虛假商戶入駐、交易欺詐、供應鏈造假等問題，破壞平台上下游企業間的信任鏈條。	可能性：高 嚴重程度：中	匯通達產業互聯網平台的「數據污染」，影響數據資產質量； 虛假客戶信息，商品信息，影響供應商與零售商對平台數據可信度； 監管機構對虛假交易合規審查壓力增大（參考《生成式人工智能服務管理暫行辦法》要求）。	構建基於大模型的「AI審核」服務，通過多模態內容理解（文本+圖像+交易流）檢測平台內容、平台客戶信息等特徵； 關鍵業務數據（商戶資質、交易憑證），應用行業數據服務能力，結合零知識，技術驗證交易主體真實性，交易主體風險。



4. ESG 管治

本集團已頒佈《匯通達經營活動法律風險管理辦法》，明確由法務部門統籌經營活動中法律風險與危機事件的識別、評估及應對工作，並定期開展法律隱患與潛在危機情勢的系統梳理。針對已識別出危機苗頭的業務領域，法務部門向相關責任單位出具整改意見，並持續跟進整改進程，防止風險擴散。依托上述機制，本集團得以有效監測並處置各類法律風險及突發事件，保障業務運作合規、運營態勢平穩。

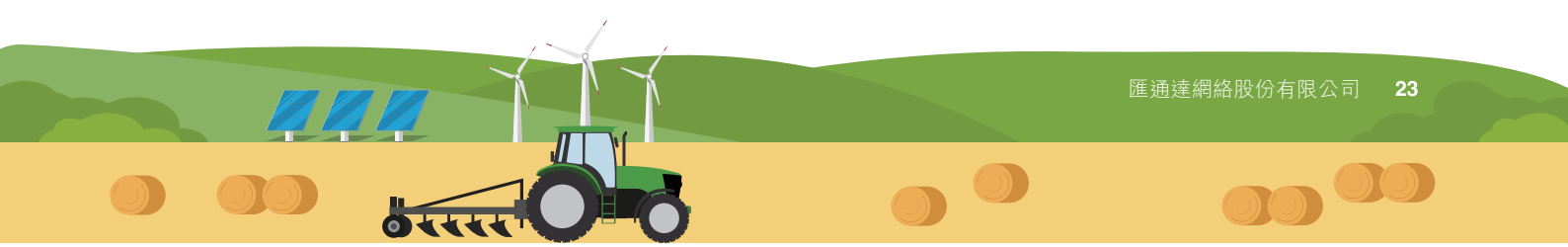
本集團每年實施兩次風險暴露程度評估。內部審計部門圍繞多項業務流程開展風險導向的獨立審計，涵蓋公司治理架構、投資決策、日常運營、倉儲管理、關聯方交易、採購及付款、銷售及收款、會員零售終端、人力資源、企業文化建設、資產管理、全面預算執行、合同管理及信息系統等領域，重點關注投資合作、存貨周轉、資金流動、人力配置等關鍵風險維度。在新產品開發或審批環節，本集團已納入ESG風險研判標準，運用ESG風險矩陣對潛在產品進行評估，針對涉及衝突礦產、高污染工藝或數據合規爭議的項目，採取終止開發或強制性重構等管控措施。

此外，本集團每年面向非執行董事及相關員工組織線上專題培訓，內容涵蓋風險管理基本理念及實務準則。

公司通過以下措施使治理層實時掌握最新的適用法律法規，並對違規行為快速響應，實現法規合規動態管理。

4. ESG 管治

法規識別	• **權威渠道**：優先國家法律法規數據庫、部委官網、行業主管部門公告；疊加行業協會、法律數據庫、認證機構、法律顧問等專業來源。 • **動態監測**：設置關鍵詞預警（如數據安全、環保），自動抓取官方／專業平台更新，高頻追蹤高風險領域。
評審與更新	• **合規性評審**：核實法律法規的有效性（剔除廢止／過期），判斷相關性（匹配業務場景），評估強制性／適用性（是否可操作、需配套資源）。 • **多部門聯審**：法務部門牽頭，聯合業務部門、內控部門及財務部門等；爭議條款由法務或外部專家出具專項說明。
治理層掌握最新法規	• **外部專家支持**：公司聘請合作法律顧問及合規機構定期通報；於政策吹風會及行業研討獲取前瞻信號，提前佈局應對。
法律起訴的管理	• **起訴響應**：法務部門牽頭，快速評估案情、保全證據、制定應訴策略；治理層同步知情，重大案件提交董事會決策。 • **整改跟蹤**：明確整改責任人、時間表、驗收標準，治理層監督整改進度與效果。



4.4 ESG戰略與目標

本集團秉持「共創價值、共享成長」的核心宗旨，全面深化ESG戰略部署，推動ESG理念與業務拓展、運營體系及組織文化深度融合，致力於實現經濟績效與環境、社會效益的協調統一。本集團已將可持續發展目標系統融入中長期戰略規劃，在謀求商業價值持續增長的同時，主動承擔環境保護與社會責任，着力構建企業與社會的互利發展格局。

戰略	描述	本集團目標	SDGs
助力鄉鎮夫妻店發展	通過創新供應鏈及數字化技術賦能服務鄉鎮夫妻店。	本集團致力於以數智驅動、綠色協同和創新賦能，構建可持續的高效賦能體系，為鄉鎮夫妻店等基層業態提供更多發展機會，實現高質量發展與長期價值增長。	
助力鄉村振興	通過農產品上行農資下行，增加農村收入，提高農村生產生活水準。	本集團攜手政府與供銷社，推動數字化轉型與供應鏈升級，賦能農業現代化與新農人培育，助力鄉村振興與城鄉融合高質量發展。	
保護綠水青山	通過資源利用管理，推動綠色經營，保護綠水青山。	本集團致力於推動綠色運營與資源高效利用，持續改善環境績效，構建綠色、低碳、可持續的經營和商業模式體系。本集團制定了2026年數字性環境目標如下： 機動車燃料耗用量（汽油）：與2025年持平，爭取下降2%； 空調製冷劑：同比下降10%； 用電量：與2025年持平，爭取下降5%； 用水量：與2025年持平，爭取下降1%； 廢棄物產生量：同比下降2%； A4紙用量：與2025年持平，爭取下降5%。	

4. ESG 管治

戰略	描述	本集團目標	SDGs
合規構建信任	構建完善、高效且透明的合規治理機制，同時確保用戶隱私與數據安全，構建信任。	本集團致力於構建規範、透明、可持續的合規經營體系，強化知識產權與數據安全管理，嚴守法律法規與商業道德，推行負責任營銷實踐，保障企業穩健發展與客戶權益。	
全面支持員工	以人為本，提供合理薪酬福利，提供學習晉升機會，保護員工家庭生活。	本集團致力於構建規範高效、激勵機制健全、可持續的人才管理體系。通過強化員工權益保障、優化激勵機制與職業發展路徑，為企業長期競爭力與高質量發展提供堅實支撐。	

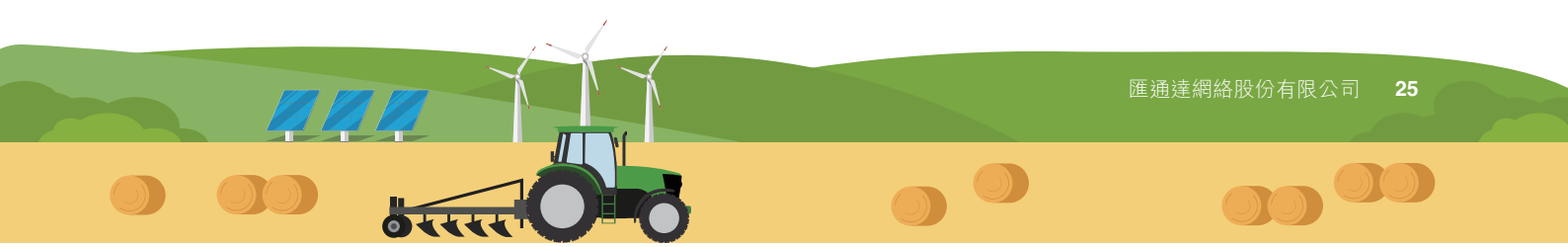
內部促進計劃

本集團將進一步建立內部激勵機制，對在可持續發展工作中表現突出的部門予以表揚，以此強化推動ESG目標落實的積極性。同時，針對未能遵循可持續發展要求、或對環境造成負面影響的部門，本集團將按制度採取相應的約束或糾正措施，以確保整體可持續發展戰略得到有效、規範地執行。

評估與改進

本集團已制定管理措施，用以按照既定目標與關鍵績效指標審視可持續發展表現，並識別未來可能面臨的挑戰及改進空間。本集團將持續收集各業務單元在ESG領域的相關數據與實踐情況，並開展全面分析，以梳理其在ESG方面的優勢與不足，進一步評估整體ESG目標的進展及潛在風險。

同時，本集團將按週期性機制審查可持續發展相關的管治體系，確保治理結構與政策保持有效性及適配性。在每一次審視過程中，本集團將對現行制度進行系統性檢視，識別待優化的環節，並據此調整相關策略與管理措施，推動各部門在環境管理、社會責任及治理表現方面持續提升，以確保本集團在可持續發展道路上保持長期、穩健的進步。



4.5 ESG政策

圍繞「讓農民生活得更美好」的使命與「成為中國領先的下沉市場交易和服務平台」的願景，本集團承諾：

- **守護綠水青山，賦能農民發展，推動低碳轉型，保障生物多樣性；**
- **為下沉市場企業客戶及農戶提供農商培訓、公平交易支持及弱勢群體創業賦能，助力增收與鄉村活力；**
- **構建農資下行農產品上行體系。通過透明治理和多方協作，打造「生態－經濟－民生」共贏的可持續下沉市場生態圈。**

4.6 利益相關方參與

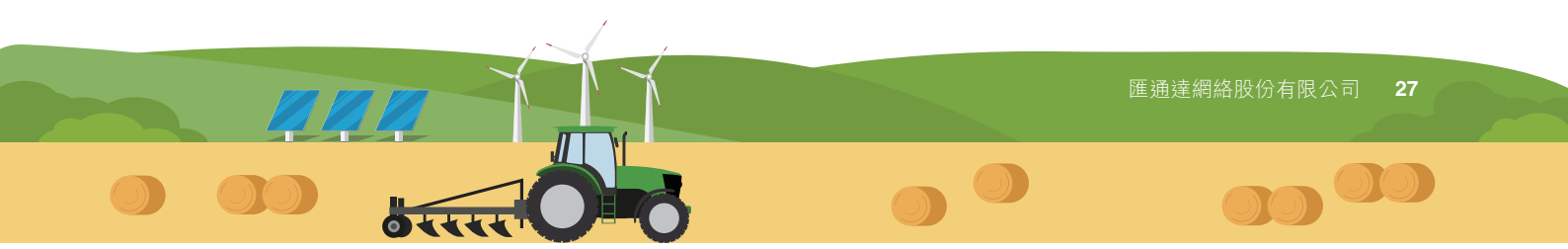
本集團建立常態化、多渠道的溝通機制，將各方核心關切納入戰略與實踐，並通過線上問卷、服務熱線、股東大會、供應商「陽光協議」等載體，系統收集並回應期望與反饋，覆蓋群體包括高級管理層、員工、股東、供應商與合作夥伴、政府監管機構、社區及公眾、用戶、同行業者等。本集團對參與過程進行記錄與留痕管理，確保互動的透明與可追溯。

本集團通過多元溝通機制充分回應各方關切，借助ESG報告披露可持續發展相關風險、機遇及行動部署，持續提升ESG績效，確保規劃落地，助力可持續發展目標的實現。

利益相關方	期望與訴求	溝通與回應
用戶	• 為用戶提供優質的產品及服務 • 健康的互聯網環境 • 持續改善產品和服務質量 • 重視用戶的信息反饋	• 提供高質量的產品和服務，滿足用戶需求 • 保護用戶隱私 • 建立完善的客戶服務體系及客戶意見反饋與投訴機制

4. ESG 管治

利益相關方	期望與訴求	溝通與回應
員工	• 保障員工薪酬福利 • 關愛員工安全和健康 • 營造良好的工作環境 • 提供公平晉升和發展機會 • 員工溝通	• 嚴格遵守勞動合同條款，完善薪酬和福利待遇體系 • 提供安全與健康的工作環境 • 提供員工職業發展通道，組織開展員工培訓 • 改善工作環境 • 提供平等的溝通渠道
股東及投資者	• 本集團市值與盈利水平的提高 • 本集團環境和社會責任表現不斷提升 • 及時、準確和透明地披露本集團信息	• 定期發佈報告，如實、充分地進行信息披露，努力提升業績、創造利潤 • 提升本集團管治及風險管理水平，召開股東大會，加強投資者關係管理，努力提升環境和社會責任管理
供應商／合作夥伴	• 遵守商業道德，遵守合約 • 溝通及時，願意傾聽 • 互相幫助，共同成長	• 依法履行合約 • 秉承公開透明的商業原則，實施公開透明的採購模式，打造責任供應鏈 • 客戶／供應商入駐過程中實施常態化溝通機制，確保問題有效反饋並解決
政府	• 遵紀守法、合規經營，貫徹國家政策 • 幫助政府改善社會問題（弱勢群體、貧困人群等）	• 嚴格遵守相關法律法規，持續加強企業合規管理，響應國家相關政策 • 帶動當地經濟，推動鄉村經濟發展，助力鄉村振興
同行	• 公平競爭、誠實合作、信息透明公開 • 遵守行業規範，促進產業創新	• 加強與同業的交流與合作，共同營造健康、有序的競爭環境 • 參與產業創新研究，互惠共贏，共同進步，參與行業評優，為行業規範提供建議
環境	• 應對氣候變化風險 • 提升資源使用效率 • 排放與廢棄物管理	• 提高能源使用效率 • 提高資源回收利用 • 建立綠色數據中心 • 綠色辦公
社會	• 鄉村振興與扶貧	• 開展扶貧助農活動 • 實施基層治理幫扶計劃

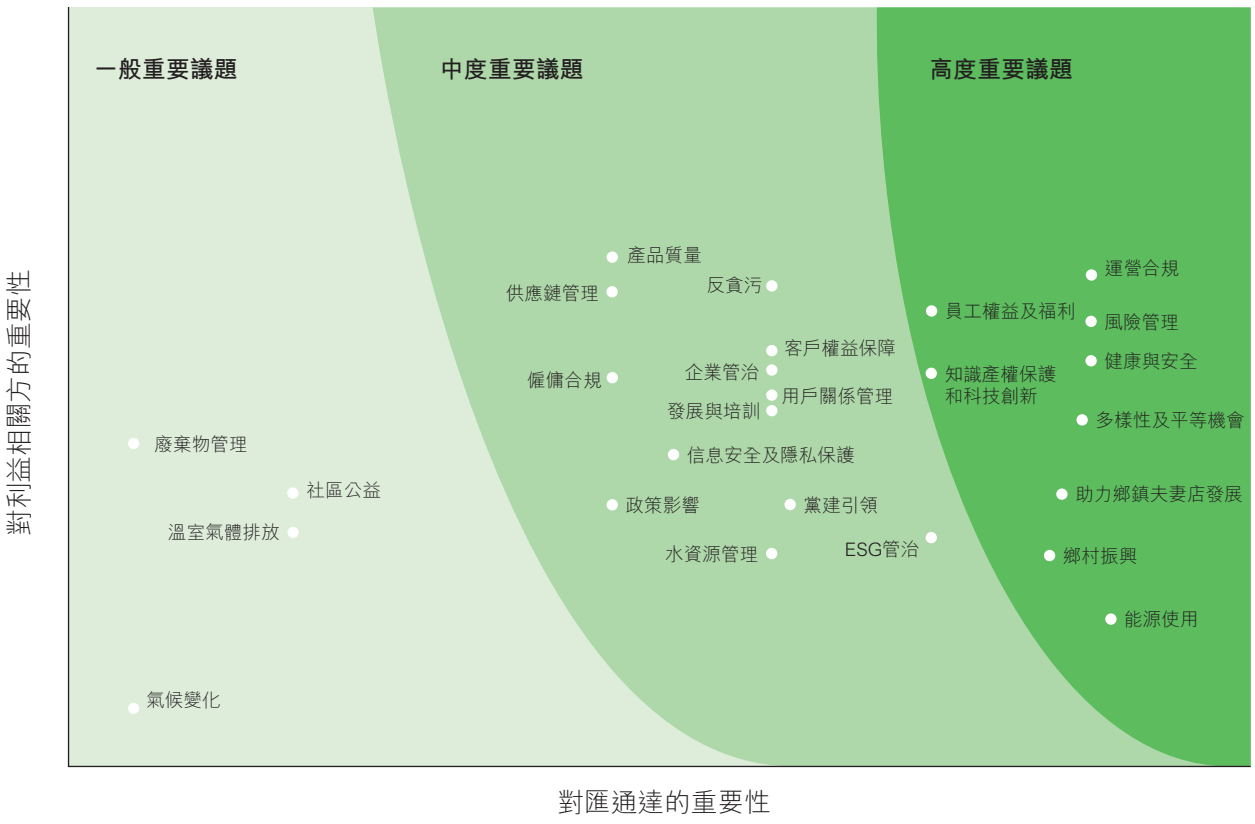


4.7 ESG議題重要性評估

本集團參考香港聯交所《守則》及美國永續會計準則委員會(SASB)、明晟(MSCI)之相關行業的重要性議題庫，以及同行企業關注的ESG議題，通過線上問卷的方式收集內外部利益相關方包括高級管理層、員工、股東、供應商／合作夥伴、政府監管機構、社區及公眾、用戶、同行以及其他團體就各項議題的評分，得出9個高度重要議題，13個中度重要議題，和4個一般重要議題。本年度，本集團根據自身的業務情況，與可持續發展(ESG)委員會及管理層確認2024年度的重要性評估結果於本年度仍然適用，因為(i)本集團的業務和營商環境於報告期並無重大變化；及(ii)重要性評估的結果仍可以回應利益相關方對本集團的期望。

本集團已在本報告中回應各主要利益相關方關注的ESG重要性議題，並圍繞高度重要事項進行重點披露，以呈現本集團在可持續發展方面的重點表現。重要性矩陣如下：

重要性矩陣



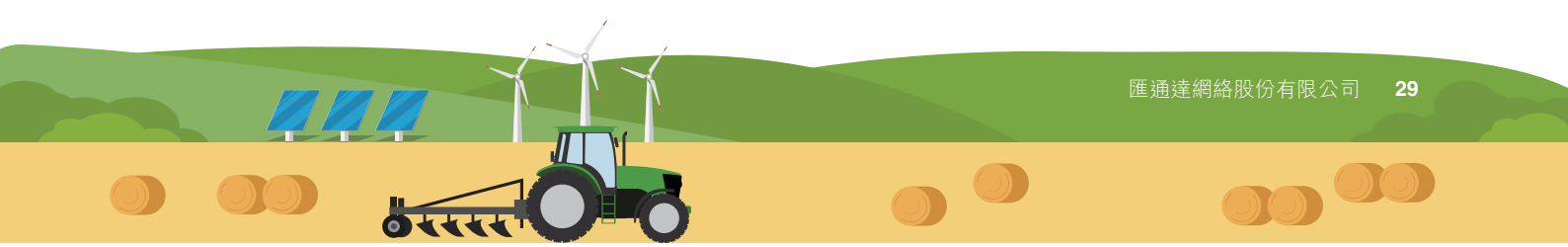
4. ESG 管治

本報告已在對應章節中就利益相關方關注的ESG關鍵議題作出回應，並着重圍繞高度重要性議題展開闡述，以體現本集團在可持續發展領域的實踐成效。具體章節索引如下：

議題分類	議題	相關章節
高度重要議題	運營合規	6. 合規運營，共創價值
	風險管理	6. 合規運營，共創價值
	健康與安全	8. 眾志成城，共築未來
	多樣性及平等機會	8. 眾志成城，共築未來
	員工權益及福利	8. 眾志成城，共築未來
	知識產權保護和科技創新	6. 合規運營，共創價值
	助力鄉鎮夫妻店發展	7. 同心同行，摹畫共贏
	鄉村振興	7. 同心同行，摹畫共贏
	能源使用	9. 綠水青山，生態和諧
中度重要議題	反貪污	6. 合規運營，共創價值
	客戶權益保障	6. 合規運營，共創價值
	企業管治	4. ESG管治
	產品質量	7. 同心同行，摹畫共贏
	用戶關係管理	7. 同心同行，摹畫共贏
	供應鏈管理	7. 同心同行，摹畫共贏
	發展與培訓	8. 眾志成城，共築未來
	信息安全及隱私保護	6. 合規運營，共創價值
	黨建引領	4. ESG管治
	ESG管治	4. ESG管治
	僱傭合規	8. 眾志成城，共築未來
	水資源管理	9. 綠水青山，生態和諧
	政策影響	4. ESG管治
一般重要議題	社區公益	7. 同心同行，摹畫共贏
	溫室氣體排放	9. 綠水青山，生態和諧
	廢棄物管理	9. 綠水青山，生態和諧
	氣候變化	9. 綠水青山，生態和諧

4.8 強化黨建賦能，凝心聚力促進高質量發展

2025年，黨的二十屆四中全會，是在以中國式現代化全面推進強國建設、民族復興偉業的關鍵歷史節點召開的一次具有重大深遠意義的會議。全會審議通過的《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》，擘畫了國家未來五年發展的宏偉藍圖，這是接續推進中國式現代化建設的又一次振奮人心的總動員、總部署，為各行各業的發展指明方向、催人奮進。匯通達事業肩負歷史使命與社會價值，在我國即將迎來社會主義現代化「關鍵一躍」的重要時期，公司各單位以國家各項政策為「指南針」，發揚創業、創新、創造的「三創精神」，積極擁抱新技術、新產業、新模式，凝心聚力促發展，接續奮鬥向未來。



4. ESG 管治

2025年，匯通達黨委認真踐行思想融合、組織融合、事業融合「三個融合」黨建工作法，推動黨的建設和企業發展同頻共振、互融共促，把黨的理論優勢、政治優勢、組織優勢、制度優勢、密切聯繫群眾優勢轉化為經濟社會發展優勢，為推動數字經濟賦能實體經濟、助力鄉村振興注入動力。

案例：凝心聚力，接續奮鬥—匯通達黨委召開黨的二十屆四中全會精神專題學習會

11月1日，匯通達黨委召開專題學習會議，深入學習貫徹黨的二十屆四中全會精神。公司黨委書記、總裁徐秀賢主持會議並講話，要求各單位將四中全會精神切實貫徹落實到企業經營發展的具體工作實踐中，緊跟國家戰略步伐，與時俱進、乘勢而上。

國家經濟發展聚焦「科技+產業+消費」，以科技領先帶動產業領先、加快構建全國統一大市場。新時期，匯通達在充分發揮產業互聯網平台優勢、不斷優化「第一曲線」的同時，要緊隨國家戰略打造「第二曲線」、佈局「第三曲線」，以數字經濟優化提升傳統產業，並着力打造新興支柱產業、培育未來產業。

公司全體幹部員工既要領會四中全會精神，也要學習「十五五」規劃建議制訂過程中的寶貴經驗做法。在制定公司和各單位三年發展規劃、2026年度工作規劃時，應廣泛徵求意見，凝聚團隊智慧，達成思想共識，借勢而上，順勢而為，乘勢發展。

2025年9月3日，匯通達黨委組織部分黨員幹部集中收看了閱兵儀式直播盛況，觀看過程中，全體黨員全神貫注，無不為受閱部隊的颯爽英姿和先進裝備的恢宏氣勢所震撼。在場黨員幹部均表示要將閱兵煥發的民族自豪感，轉化為立足崗位、矢志奮鬥的實際行動，既是一次深刻的黨性教育，也是一次有力的精神動員。

2025年12月，匯通達黨委副書記、4名支部書記參加市委「兩新」工委組織的基層黨組織書記專題培訓，本次培訓重點學習了《習近平談治國理政》第五卷，對各位書記的理論武裝進行了深化，實現了理論素養與履職能力的雙提升，為企業黨組織在新徵程上更好發揮戰鬥堡壘作用奠定了堅實思想基礎。

5. 專題：精準助農，編織城鄉共富紐帶

目標

本集團致力於促進農產品流通、提升農民收入，推動鄉村振興和可持續農業發展。通過數位化賦能、供應鏈優化、品牌培育、金融支持等措施，提升農業生產效率、加強農產品市場競爭力，助力構建高效、綠色、可持續的農業體系。

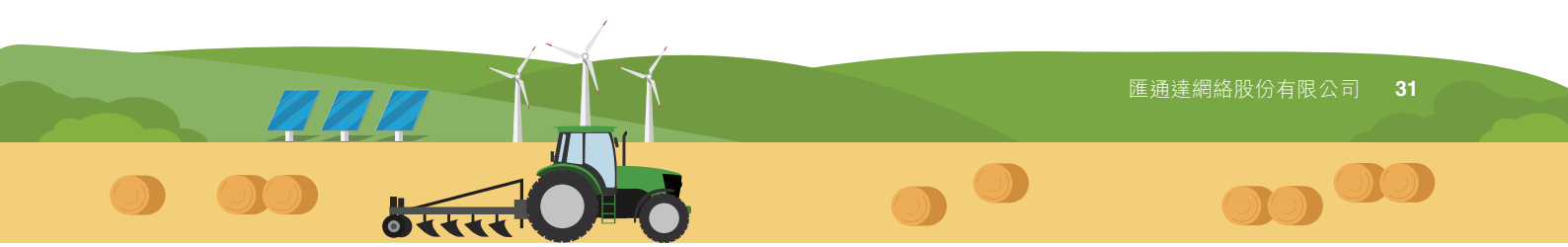
本年度亮點績效

- 幫扶畢節雞蛋銷售200萬元。
- 在黑龍江湯原開展水稻種植2,000畝訂單農業。
- 投資甘肅合水累計超過1,000萬元，幫扶隴象集團實現超3,000萬元產值，秦直乳業實現5,000萬元的年產值，同時帶動當地超50人就業。

策略

匯通達的初心使命是「讓農民生活得更美好」，並在過去15年間搭建了支撐農村消費者「買得好、少花錢；賣得好、多賺錢」的全鏈路、數位化產業平台，推動農產品上行、提振縣域經濟、助力鄉村振興，將惠及更多地方特色產業與農民家庭，實現企業的長期社會價值。

匯通達助力農產品反向進程模式			
匯通達優勢	平台優勢和資源整合能力	供應鏈運營	品牌化和規模化運營銷售
行動	上架匯通達線上平台	打造特色農產品從原產地直接到城市消費者手中的便捷通道	整合當地優質農產品品牌企業資源的過程中，深入挖掘農產品獨特價值，通過統一的品牌策劃和市場推廣
作用	農產品將走向更廣闊的市場，為當地農戶與企業帶來更多的發展機遇與實惠	從原產地的「一件代發」，極大地縮短了農產品的流通環節，確保了產品的新鮮度和品質	針對春節等重要節日，推出禮節定制服務等服務提升了合水農產品的知名度和市場競爭力



5. 專題：精準助農，編織城鄉共富紐帶

在「構建以國內大循環為主體、國內國際雙迴圈相互促進的新發展格局」下，匯通達打造的下沉市場商業生態，為生產者、流通商和零售店打造了抗擊「週期性」衝擊的護城河。「本集團將堅定地與全產業鏈夥伴站在一起，通過堅定的戰略定力和持續的模式創新，不斷分享更大的平台價值，實現共創共贏。」本年度，匯通達網絡助力外貿工廠下鄉，啟動「外貿優品網上行」工程，一方面為外貿工廠、品牌、產業帶企業上線「1、2、3、3」特別政策，幫助其打通下沉渠道、拓寬渠道網點、實現增收增利。另一方面，通過「1、2、3、3」的充分落實，讓農村消費者享受與城市一樣的商品與服務，推動內需持續釋放。

「1」——一個專區	匯通達在旗下AI開放式智慧供應鏈平台「橙易進貨」中設置外貿優品專區，向外貿企業開放入駐，通過「線上平台+線下地推」結合的方式，實現外貿優品快速、穩定、持續地觸達鄉鎮市場。
「2」——兩個頻道	匯通達將開通「拼工廠」「工廠直播」兩個特別頻道，通過：商品訂購拼團、工廠直播銷售、C2B2F反向定制、品牌尾貨促銷、品牌聯合運營等5大行銷場景，推動外貿企業與鄉鎮夫妻店、農村消費者之間更加精準地供需對接。
「3」——三項支持	匯通達將為入駐的外貿企業提供「專人對接」「專項培訓支持」「專項活動推廣」3項支持。同時，匯通達將在「橙易進貨」中針對外貿優品持續開展F2B2C行銷推廣活動。
「3」——三項減免	針對外貿企業，匯通達提供「免平台入駐費」「免技術年費」「免保證金」等3項專項減免政策支持。

本集團積極參與社區本地技能發展計劃，積極回應鄉村振興戰略，助力甘肅合水縣特色農產品走向更廣闊的市場。本集團通過供應鏈資源整合和電商渠道支持，推動60多個品類的農產品上行，累計採購金額64.8萬元。為進一步促進農產品銷售，本集團將這些優質農產品用於員工免費福利發放，不僅提升了員工福利體驗，也有效支持了當地農業經濟的發展，幫助農民增收，促進農村產業升級。

5. 專題：精準助農，編織城鄉共富紐帶

本年度履責

匯通達網絡與本來生活達成戰略合作，助力農產品上行、賦能鄉村振興，定點幫扶欠發達地區

作為下沉市場產業互聯網和現代農業綜合性數字賦能的頭部平台企業，匯通達與本來生活的強強聯合，將通過智慧農業、智慧供應鏈、數字行銷、專項運營等多元化方式，攜手打造具有影響力的優質農產品供應鏈服務平台，加速各地特色農產品的品牌化、規模化進程，賦能種養殖戶提效增收、推動國內經濟大循環的進一步暢通、助力鄉村全面振興。

圍繞「數位化運營」「品質控制」「供應鏈管理」「品牌打造」四大體系，共建農品上行「高速通道」。	將進一步探索「AI農業」等新技術在農產品上行等業務中的創新應用，在傳統產業升級與數字鄉村建設中發揮行業頭部企業的引領作用。

重點圍繞超832個「定點縣」的農產品上行、消費幫扶等開展一系列工作，助力「定點縣」實現產業升級與經濟發展，惠及更多「定點縣」地方特色產業與農民家庭，實現企業的長期社會價值。

5. 專題：精準助農，編織城鄉共富紐帶

幫扶貴州畢節雞蛋訂單農業

2025年4季度聯合本來生活幫助貴州畢節赫章縣蛋雞養殖場開展訂單農業幫扶，2個月幫扶雞蛋銷售近200萬元，2026年預計可幫扶銷售超過1,000萬元。同時幫助養雞場進行產品分級規劃、品質控制、產品包裝設計、渠道拓展等。其中優質的富硒雞蛋幫助銷往上海、廣州等大中城市，帶動當地養雞產業的發展。

幫扶黑龍江湯原大米訂單農業

黑龍江湯原縣是國家832脱貧縣，基於湯原擁有優質的稻米資源，匯通達聯合本來生活集團在當地開展水稻種植2,000畝訂單農業，從種植監控、稻穀收購、大米加工、包裝設計、渠道銷售等進行全產業鏈幫扶。

5. 專題：精準助農，編織城鄉共富紐帶

案例：幫扶甘肅合水隴象集團與秦直乳業

甘肅合水是匯通達鄉村振興專案第一個幫扶的定點縣，目前匯通達已深度參與當地的產業發展，2025年在當地投資累計超過1,000萬元，同時幫助合水隴象集團、秦直乳業拓展更多的銷售渠道帶動當地的農產品上行。2025年幫扶隴象集團實現超3,000萬產值，秦直乳業實現5,000萬的年產值，同時帶動當地超50人就業。

6. 合規運營，共創價值

- 本章節相關的聯合國可持續發展目標

本章節披露的ESG重要性議題

高度重要性議題	中度重要議題	一般重要議題
運營合規 風險管理 知識產權保護和科技創新	反貪污 客戶權益保障 信息安全及隱私保護	／

本集團恪守誠信經營與合規發展原則，着力建設合規管理與內部控制體系，全面保障運營活動的合法性與規範性。在知識產權領域，本集團已建立健全相關管理制度，在維護自身合法權益的同時，充分尊重第三方知識產權。關於數據隱私與安全，本集團通過實施必要的技術與管理措施，切實保護用戶隱私，防範數據洩露、篡改及丟失風險。本集團堅決反對任何形式的商業賄賂與腐敗行為，持續開展員工廉潔從業教育。秉承誠信經營理念，本集團嚴格遵守商業道德，杜絕虛假宣傳與誤導消費者行為，致力維護消費者權益，塑造積極正面的企業形象。面向未來，本集團將持續優化合規管理體系，以推動實現可持續健康發展。

6. 合規運營，共創價值

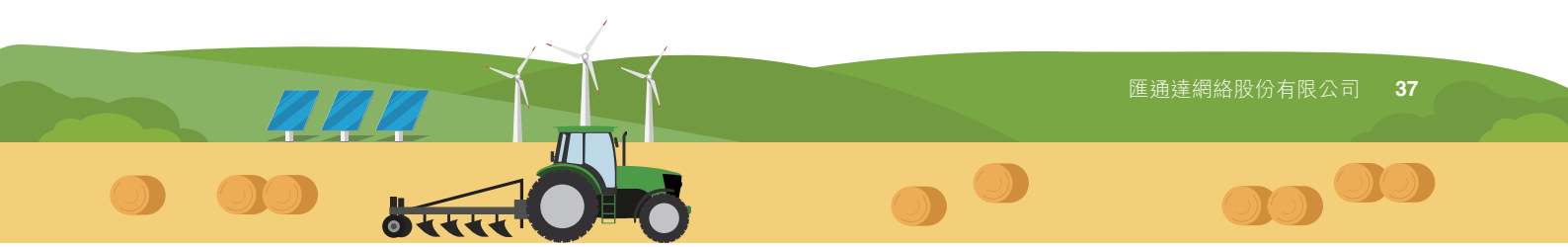
6.1 公司治理，穩健築基未來

目標

公司致力於建設公開透明、合規穩健的治理體系，持續優化董事會結構、提升獨立性與多元化，加強管理層履職與風險控制能力。公司將完善法律與監管資訊的獲取機制，提高治理決策的專業性和合規性。

同時，公司將強化董事會監督效能，包括提升獨立董事比例、增強性別與專業背景多樣性、規範會議出席與績效評估，並披露任期及行業經驗，以確保具備充分的戰略監督與風險管理能力。公司亦將提升高管薪酬透明度，建立以長期績效與可持續價值為導向的激勵機制，並按要求披露薪酬結構、考核依據及追索政策。

在投資者關係方面，公司將堅持及時、透明的資訊披露，維護股東知情權，強化溝通機制與監督體系，確保在複雜監管環境下保持穩健運營，持續提升治理水準，為長期價值創造奠定基礎。具體的定量目標如下：



董事會的獨立性	將董事會獨立董事比例維持在不少於1/3。
董事會責任	董事會會議出席率： • 年度董事會及委員會會議平均出席率不低於90%。 • 單名董事年度出席率原則上不低於75%。 股東批准事項與資訊披露： • 100%重大章程修訂事項須經股東大會批准。 • 100%股東大會通告、表決結果在法定期限內披露。 董事會績效評估： • 每年至少開展1次董事會及其委員會的整體績效評估。 • 每3年至少1次引入外部顧問或獨立方法進行評估。

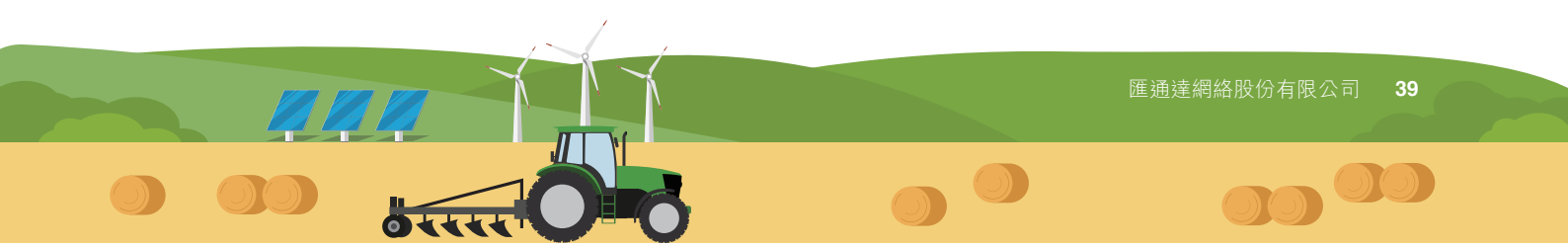
策略

本集團遵循港交所公司治理要求，並通過公告制度持續向市場披露重大合規資訊，以使管治機構掌握最新的適用法律和法規、法律起訴、違規行為和罰款。更多資訊載於「2025年度報告－企業管治報告」。

董事會的獨立性	董事會共8人，獨立非執行董事3人，獨立性比例約為37.5%，符合香港上市規則要求（三分之一以上）。公司設有獨立非執行董事獨立性聲明。
董事會多元化政策	公司依據香港聯交所上市規則，制定有董事會多元化政策，考慮性別、年齡、種族、語言、文化背景、教育背景、行業經驗及專業，提升董事會多元化。公司設有提名委員會（由虞麗新女士任主席，劉向東先生及徐秀賢先生組成），負責審議董事候選人資格及多樣性。

6. 合規運營，共創價值

董事會性別的多樣性	現任董事會成員中，女性董事為虞麗新女士（獨立非執行董事）1人，女性董事佔比12.5%。
董事會責任	• 會議出席率：100% • 章程變更須股東批准：本公司在港交所及官網定期發佈股東大會通告及決議。 • 董事會績效評估：本公司遵循《香港企業管治守則》，進行年度董事會及委員會績效評估。
董事會平均任期	截至2025年12月31日，董事會成員平均任期為5.96年。
董事會行業經驗	所有董事會成員均具有行業相關工作經驗，包括但不限於零售、金融等。
首席執行官薪酬	首席執行官(CEO)可變薪酬與歸母淨利潤、經營性現金流和資產餘額3項財務指標掛鈎，優化公司薪酬結構，推動公司業績增長。
首席執行官薪酬－長期績效掛鈎	首席執行官(CEO)存在通過股份形式延遞的短期薪酬激勵，2023年4月6日，公司授予首席執行官180,000股受限制股份單位，分5年歸屬，並明確每期的歸屬目標；2023年12月27日授予160,000股限制性股票，在滿足相應歸屬條件後，於2027年4月一次歸屬。 高管薪酬計劃中，業績考核期為1-3年，用於評估可變薪酬的最長時間歸屬期為5年。同時，公司制定了薪酬追回條款，若存在重大違規行為，則允許在薪酬獎勵授予後的一段時間內追回基於績效的薪酬。



6.2 知識產權，創新驅動發展

6.2.1 保護知識產權

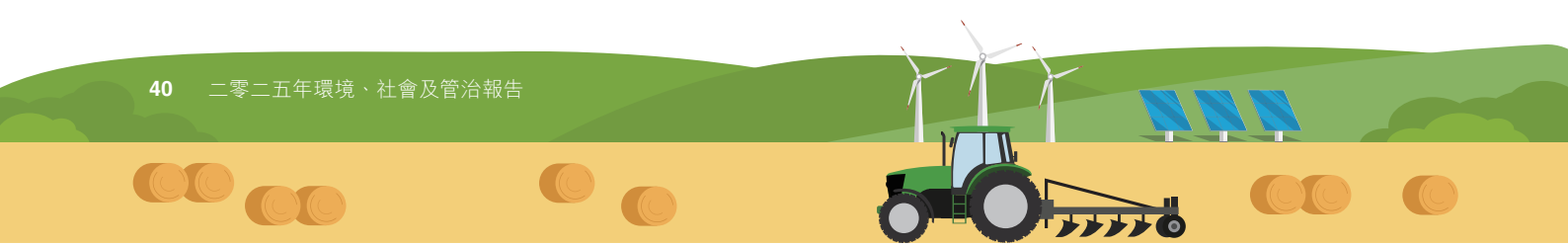
目標

本集團以強化知識產權管理為核心驅動力，持續提升自主創新能力，切實保護自主研發成果，鞏固並增強市場競爭力，同時積極促進行業整體技術進步。本集團嚴格遵守《中華人民共和國專利法》、《中華人民共和國商標法》、《中華人民共和國著作權法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》等相關法律法規，並據此制定了《匯通達知識產權管理制度》與《知識產權保護及侵權投訴處理規則》。相關制度覆蓋軟件著作權、專利、商標、字體、圖片、軟件及商業秘密等多個管理領域，旨在構建全方位的知識產權管理體系，有效提升風險防範水平，為本集團創新與可持續發展提供堅實保障。

本年度亮點績效

截至2025年12月31日，有關本集團新增獲批以及累計的軟件著作權、專利、註冊商標數量如下表所示。

種類	年度新增數量（項）	累計數量（項）
軟件著作權	100	415
專利	0	35
註冊商標	102	1,012



6. 合規運營，共創價值

策略

本集團依據《匯通達知識產權管理制度》，建立了旨在激勵技術研發與產品升級的創新機制，並對創新成果及時申請專利保護。本集團董事會對知識產權管理的有效性、戰略方向及規範程度負有最終監督責任。其管理是高級管理層關注的戰略議題之一，由法務部具體負責知識產權管理工作的具體執行。本集團實行明確的知識產權管理責任制，強化了針對商業秘密的保護措施，並通過定期評估與持續改進，確保各項制度與措施落實到位，在有效保護自主知識產權的同時，嚴格防範侵犯他人合法權益。若知識產權權利人認為匯通達平台上的信息侵害其合法權益，可通過正式渠道進行投訴。本集團將嚴格依據相關法律法規及平台規則，及時公正地予以處理。為確保軟件使用的合法合規，本集團實施年度軟件正版化審查機制，並與軟件供應商保持深度合作，確保所有在用軟件均獲得合法授權。

本集團堅決反對並積極打擊任何侵犯知識產權的行為。本集團已在內部部署了網絡數據包檢測系統。該系統通過分析網絡數據特徵，能夠自動掃描與識別員工使用未授權商用軟件等違規行為，確保本集團能夠及時發現並糾正內部潛在的違法違規操作。在平台運營層面，當接收到有關知識產權侵害的通知後，本集團將嚴格依據《知識產權保護及侵權投訴處理規則》進行受理與反饋。處理流程包括：對投訴方提交的侵害通知進行公示，並對其投訴理由及所提供的證明材料進行審慎審核。一旦侵權行為查證屬實，平台將根據侵權的可能性及情節嚴重程度，依法依規採取包括但不限於刪除侵權信息、屏蔽侵權商品或服務、斷開相關侵權鏈接以及終止交易和服務等必要措施。

6.2.2 創新發展

目標

本集團致力於培育並推廣創新文化，積極鼓勵全體員工及供應鏈夥伴在日常工作中踐行創新，共同推動企業可持續發展。未來，本集團將持續針對各項創新方案與創意實施專項流程審核，確保每項創新實踐均能有效落地，並符合本集團長期可持續發展的戰略方向。通過持續優化創新管理機制，本集團將不斷提升自身在行業中的競爭力，為未來的可持續發展奠定堅實基礎。

6. 合規運營，共創價值

策略

本集團始終致力於激發員工的創新活力，並通過持續優化管理機制，提升整體運營效能。為鼓勵員工主動優化現有機制、流程與操作方法，達到提升效率、降低成本、改善員工與用戶體驗的目標，本集團特別推出了「匯寶行動」。該計劃旨在動員員工積極發揮主觀能動性與創造力，深度參與本集團發展與日常運營，踴躍提出建設性意見。在推動科技創新過程中，本集團重視數據驅動決策，通過系統收集與分析相關數據，並定期開展風險評估，以科學評估已實施創新舉措與計劃的實際成效。依托完善的信息收集與反饋機制，本集團能夠客觀評估創新措施的效果，並及時對創新策略進行動態調整與優化。此外，本集團定期組織專項評審，系統審視創新文化的建設進程及相關計劃的執行情況，識別其中可優化的環節，並記錄改進措施的實施效果。通過這一系列持續性的評估與審查機制，本集團確保創新文化得以紮實推進、不斷深化，為可持續創新發展提供體系化支撐。

案例

自2024年匯通達與合作夥伴寧夏藍豐共同在寧夏註冊「寧夏愛思菲特」公司，推動乙酰甲胺磷（註：高效環保低毒殺蟲劑）原藥生產基地全面啟動以來，農藥團隊雖面對諸多困難，仍通過邀請頂尖專業團隊、採用先進環保技術和設備等方式，高標準建設工廠。2025年，該項目已正式進入投產階段，並且第一批生產的產品純度高達98%，為匯通達在品質與創新方面樹立了新的標桿，是匯通達在技術創新和產業升級方面的重大突破。

6. 合規運營，共創價值

6.3 信息安全，常備防患未然

6.3.1 信息保護

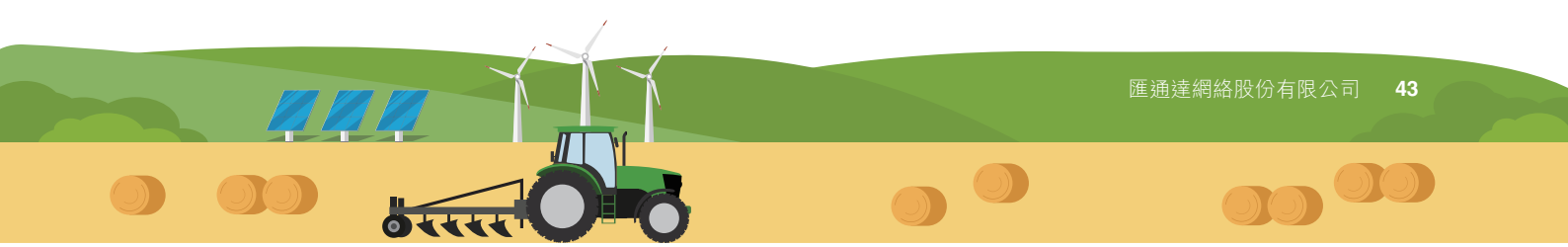
目標

匯通達始終將保護客戶數據與維護消費者權益置於核心地位，並通過一系列嚴格措施履行這一承諾。在技術層面，本集團採用數據加密、訪問控制及防火墻等多重防護手段，有效防止數據洩露、篡改或丟失，確保信息資產安全可靠。為切實保護個人用戶的隱私信息安全，本集團嚴格遵守《中華人民共和國個人信息保護法》，並將隱私保護要求全面融入整體風險與合規管理體系。本集團已制定並實施《匯通達用戶信息保護政策》、《個人信息收集清單》、《個人信息共享列表》等一系列內部制度文件。

策略

本集團已建立數據脱敏制度與機制，通過企業數據治理平台，實現對用戶隱私數據的全流程在線合規管控，確保數據在各環節的安全性。本集團實現了對全系統用戶隱私數據的全域掃描、識別與在線統一管理，確保敏感數據的定義標準、加密規範、使用準則及相關服務場景的標準化與在線化。本集團已搭建起以數據部作為數據安全責任部門的數據安全組織架構，其負責識別敏感數據並實施分級管理，嚴格執行數據脱敏、加密及解密策略。董事會監督信息安全的行業標準的執行情況，技術研發方面的高管層成員直接參與信息安全事件的處理。除採用加密技術保護對外傳輸的敏感數據外，在涉及客戶敏感數據的內部處理過程中，本集團亦全面應用數據脱敏措施。所有敏感數據，特別是用戶相關信息，均以加密形式存儲於數據庫中，解密密鑰由指定專人負責管理。如需導出敏感數據，相關人員必須通過OA系統提交完整審批流程。解密操作僅限必要情況下執行，且整個過程需完整記錄，相關解密數據均納入在線統計範圍。

本集團所有應用程序在收集用戶數據前，均在用戶界面提供明確提示。根據在業務系統登錄頁面展示的《隱私協議（用戶信息保護政策）》，本集團要求用戶充分了解相關數據的使用方式與授權範圍。本集團對數據的使用與共享均嚴格遵守法律法規及隱私保護要求，如確需向第三方合作夥伴（如物流服務提供商）傳輸數據，亦會嚴格要求其具備相應的用戶數據安全保護機制，以全面保障用戶隱私安全。所有敏感數據的使用過程均記錄完整日誌，實現操作可追溯。針對第三方必要的敏感數據使用場景，均已簽訂保密協議，進一步確保數據在合作過程中的安全性與合規性。



本集團保護員工在工作中隱私，在處理員工個人信息、實施管理時，遵循「合法、正當、必要」和「最小夠用」原則。所有措施都應以實現特定的、合理的管理目的為前提，並選擇對員工權益影響最小的方式。具體做法如下：

信息保密與限制公開	監控設置合理透明	完善離職人員信息處理
對收集的員工個人信息嚴格保密，公開（如在公告中）前脱敏處理（隱匿身份證號、住址等）。	安裝攝像頭限於公共辦公區，並明確告知員工，禁止在更衣室、衛生間等私密場所安裝。	員工離職後，及時停止使用、刪除或匿名化其個人信息。

案例

2025年本公司部署軟件成份分析工具(SCA)，強化軟件供應鏈安全管控，防範因組件漏洞導致的數據竊取風險。部署終端檢測與響應平台(EDR)，提升終端安全防護能力，實現攻擊行為實時監控與主動攔截。同時升級並擴充雲安全能力，涵蓋WAF升級、API安全、主機防護、SOAR、RASP等場景，提升雲端整體防禦水平，有效識別並實時阻斷惡意越權訪問與攻擊行為，保障用戶隱私數據安全。

6.3.2 數據安全

目標

本集團始終將互聯網資產管理及數據安全置於核心位置，嚴格遵循《中華人民共和國個人信息保護法》等相關法律法規要求，並以此為基礎制定並落實了包括《信息系統安全管理制度》、《數據庫備份及恢復管理制度》、《信息系統應急處理管理制度》、《匯通達數據安全分類分級管理制度》、《保密管理制度》、《信息安全等級保護管理辦法》、《信息安全應急預案》等在內的一系列內部制度。通過構建嚴格的數據安全管理體系，結合技術防護與合規管理，匯通達致力於保障內部信息、數據及文件的機密性、完整性與可用性，從而持續提升企業整體內控與安全治理水平。

6. 合規運營，共創價值

本年度亮點績效

網絡安全等級保護：匯通達商城通過南京市公安局網絡安全等級保護三級備案並通過認證機構現場評測。

网络安全等级保护
备案证明

依据《中华人民共和国网络安全法》和《信息安全等级保护管理办法》的有关规定，汇通达网络股份有限公司 单位的：

第二级 汇通达 B2B 商城 系统予以备案。

证书编号：32010013056-25001

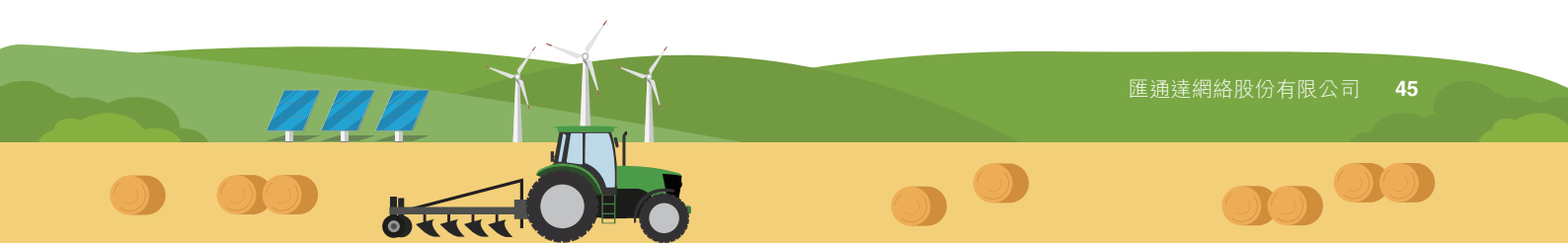
中华人民共和国公安部监制

备案公安机关公章

2025年11月27日

策略

本集團已構建覆蓋數據分級管理、權限管控以及研發全生命週期的安全風險治理體系。在源代碼開發及上線過程中，本集團高度重視潛在安全隱患，並定期執行系統漏洞檢測。依據《匯通達數據安全分類分級管理制度》制定安全策略，確保所有產品均經過系統性評估，符合適用數據隱私法規要求，保障數據在傳輸與存儲各環節的安全性，為用戶提供堅實可靠的數據保護。在持續完善內部數據安全管理的同時，本集團也充分應對外部安全威脅，每年定期委託專業第三方安全機構開展安全檢測，並常態化監測消費者數據洩露風險，識別需強化的防控環節，系統開展風險分析，基本覆蓋研發全流程，實現從內到外的全面風險防範，形成了立體化的數據安全防護體系。此外，通過部署D-Track、wazuh等安全工具築牢防護屏障、開展多場景勒索病毒應急演練提升處置能力、全面排查各類安全漏洞確保高危漏洞100%修復、收縮互聯網資產減少網絡暴露面等多項措施夯實金融系統漏洞防範與攻防應急能力。本年度通過網絡安全等級保護三級測評，切實保障金融相關系統業務和數據安全。



6. 合規運營，共創價值

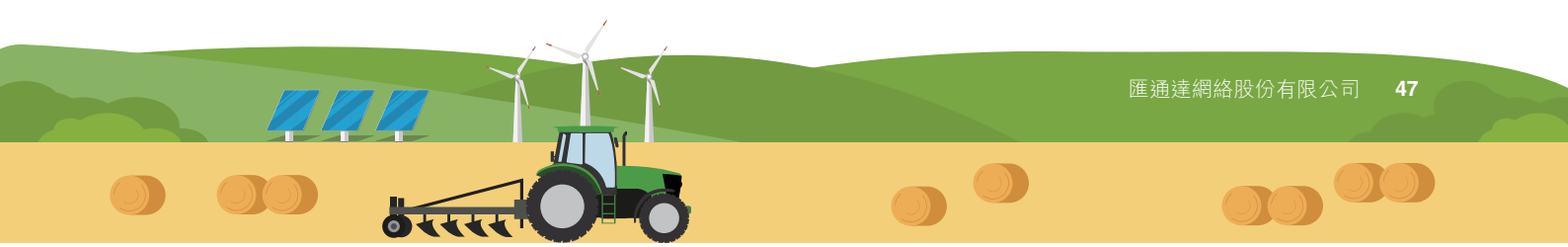
為進一步規範應急響應流程，本集團嚴格執行《信息安全應急預案》，以提升應急處置能力，完善應急管理機制，保障信息系統安全穩定運行與業務連續性。本集團堅持「預防為主、分級負責」原則，對關鍵信息系統與硬件設備進行備份，生產系統數據庫每日凌晨定時備份，重要系統採用跨節點物理+ 邏輯雙重備份，並根據系統規模採取全量、差異增量、累計增量等備份策略。備份文件採用本地+異地（阿里雲上海節點、杭州節點）多份介質長期加密保存。通過RPA機器人每天對數據備份情況進行巡檢，並通過郵件形式自動發送備份巡檢結果。此外，本公司按季度組織內外網滲透測試、災備與恢復演練，驗證備份文件可用性，從預防監測、應急處理到保障恢復各環節建立多措並舉的工作機制，完善部門安全責任制與聯動處置流程，強化跨部門協同，確保應急預案切實有效，實現突發事件應對的科學化、程序化與規範化。一旦發生安全事件，當事人須立即上報信息系統部，該部門上報至技術研發總監，並依事件嚴重程度逐級上報。信息系統部需借助安全設備進行研判，第一時間採取阻斷措施，並通知責任方封堵漏洞，修復完成後經恢復測試方可重新上線。

本集團依據《信息系統應急處理管理制度》對信息安全事件的行為人進行懲處或獎勵，副組長、組長可對應急處置中表現突出的集體與個人提請表彰獎勵；對因玩忽職守造成不良影響或嚴重後果的，將依法依規追究責任。事件處理完畢後須形成書面報告，向信息化管理委員會作專題匯報。本集團系統安全與員工績效相掛鈎。

6. 合規運營，共創價值

案例

信息安全與網絡安全培訓	本年度，公司針對全體員工開展 1 場網絡安全線上培訓，內容涉及AI深度偽造防範、勒索病毒應急、數據合規、外網資產安全、反詐等專題培訓與宣傳，提升全員AI虛假資訊識別、網絡詐騙防範、系統漏洞處置能力。全年33人參與SCA供應鏈工具D-Track培訓，以SBOM為核心，解析應用、容器、固件等全棧組件依賴圖譜，集成多源漏洞情報庫，精準檢測組件漏洞與許可證合規風險，支持自定義安全策略，無縫嵌入CI/CD流程，實現軟件供應鏈風險的自動化管控與快速響應。
	本年度，305人參與國家網絡宣傳周培訓，以「網絡安全為人民，網絡安全靠人民」為核心主題，內容聚焦網絡安全普法、風險警示、技能科普、成果展示與AI安全治理等，形式多樣，有利於提升員工安全意識。
應急事件響應測試	2025年上半年開展NCC勒索病毒應急演練，通過模擬黑客利用網站漏洞對NCC數據庫進行加密，並提供勒索信，最後通過異地備份恢復NCC數據庫。
	2025年下半年開展雲場商城勒索病毒應急演練，通過模擬黑客利用弱口令漏洞對雲場商城usercenter庫進行加密勒索，涉及主庫被加密和主從皆被加密兩個情景，最終通過切換從庫和異地備份恢復業務系統。
信息技術基礎設施和信息安全管理系統進行第三方漏洞分析及模擬黑客攻擊	本年度，江蘇網擎信息技術有限公司對匯通達各類系統資產進行了模擬黑客攻擊： • 對公司內網系統使用商業掃描工具針對操作系統、中間件等進行掃描，發現的漏洞多為操作系統漏洞，弱口令漏洞，現已修復； • 對公司外網系統展開滲透測試，共發現外網漏洞2個，且並未突破至內網，漏洞現已修復。



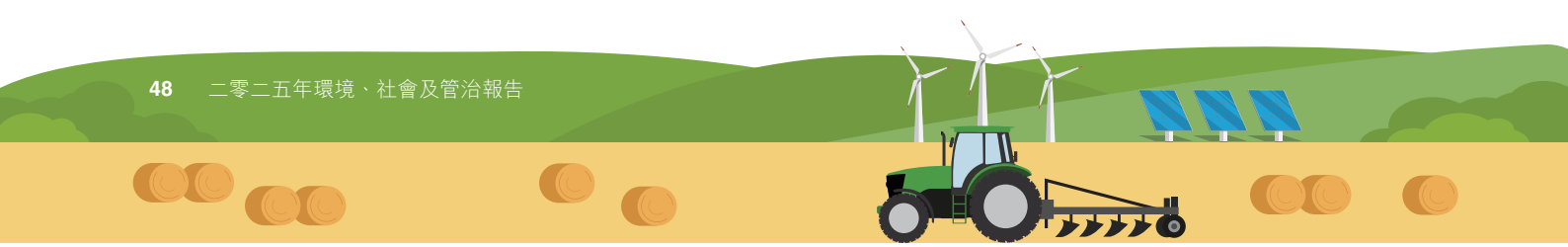
有關客戶隱私信息的具體量化數據如下表所示。

範疇	描述	單位	2025年量化值
客戶隱私信息	客戶數據被用於次要目的[1]的用戶百分比	%	15
	客戶數據被用於主要目的的用戶百分比	%	30
在線策略和在線客戶	使用在線服務解決方案／銷售平台的客戶總數百分比	%	45.57
	在線／網上業務產生的收入百分比	%	1.06
信息安全／網絡安全和系統可用性	信息安全漏洞總數	個	50
	已修復、解決的信息安全漏洞比例	%	100
	受違規事件影響的客戶、顧客和員工總數	人	0

管理 – 內部控制

本公司已建立覆蓋環境、社會、治理及合規運營等領域的可持續發展內部控制體系，明確內控範圍、職責分工、核心職能與組織架構，由董事會監督、審計委員會審查、管理層組織實施。本公司實施標準化內控程序，對可持續發展績效進行合規性與一致性驗證，確保符合政策、流程及外部監管要求。針對內控結果建立閉環處置機制，及時分級整改、跟蹤結果。同時明確管治機構定期及即時獲知內控運行與結果的機制。本公司通過數據收集與風險分析，評估內控實施有效性，定期評審內控體系充分性，持續優化可持續發展管理的完整性與可信度。本公司每年均開展內控自評，識別改進空間並落實優化措施，形成持續提升的內控管理閉環。

1 次要目的是指公司有意在收集數據的主要目的之外對數據的使用。公司會根據用戶基本信息、生命週期、用戶交易行為構建用戶畫像，根據畫像定制客戶標籤，圈選客群，用於營銷活動（如發送短信、智能外呼等）。



6. 合規運營，共創價值

6.4 清正廉潔，堅守職業底線

目標

本集團致力於構建並維護廉潔、透明的商業環境，堅決反對一切形式的貪污、賄賂、欺詐、串通投標、市場操縱等違法違規行為。本集團嚴格遵守《中華人民共和國合同法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》、《關於禁止商業賄賂行為的暫行規定》等相關法律法規，並切實執行《反舞弊管理制度》、《商業行為及道德標準》、「陽光協議」及「廉潔倡議書」等內部規範，同時要求管理層簽署年度合規承諾書。通過持續完善反貪腐管理體系，實施系統性的制度設計與動態監測機制，本集團恪守誠信經營準則，確保公平競爭，規範員工行為，有效識別與防範共謀風險，以維護本集團及各利益相關方的合法權益。

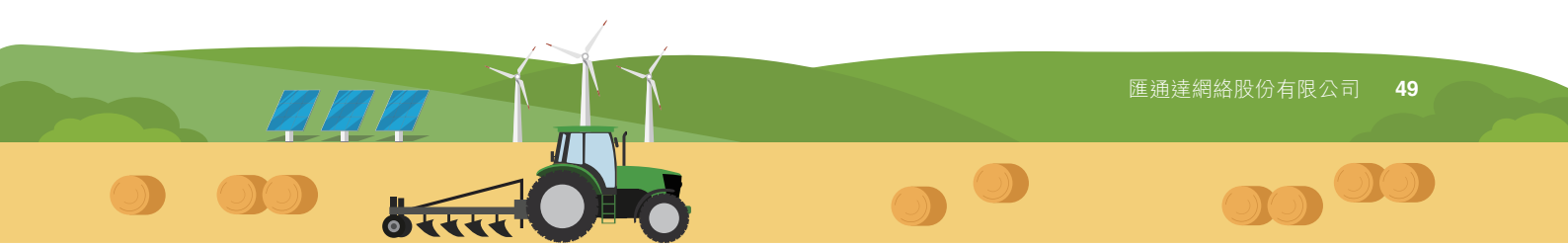
本公司建立共謀風險識別與防範機制，將反串通、反不正當競爭納入合規管理體系，聚焦採購、招投標等高風險環節開展常態化排查與風險評估。通過制度約束、廉潔培訓、舉報監督、內部審計及合作方管理，強化全流程防控，對違規行為嚴肅追責，保障公平競爭與運營合規。

策略

反舞弊制度

本集團為有效預防違法亂紀與營私舞弊行為，保障經營活動合規有序開展，建立並落實了反舞弊機制。《反舞弊管理制度》已規定了各部門在反舞弊工作中的職責分工，並明確了舉報信息處理流程：收到舉報後，內部審計部門將對內容進行初步分類，並聯繫舉報人提供必要保護，隨後呈報至CEO；CEO根據信件內容及問題嚴重性，指示內部審計部開展調查並制定後續處理措施，確保在合規框架下實現高效協同運作。

此外，依據《商業行為及道德準則》，內部審計部每年對商業業務、產品研發、財務管理、資源管理等方面開展審計審核，並向管理層匯報，必要時出具正式審計報告，督促被審計單位落實整改並跟蹤結果。本集團將視情節輕重對任何違反規定的員工進行紀律處分，包括解除勞動合同。本集團嚴格禁止對報告違規行為的員工實施報復，任何報復行為將受到嚴肅處理，嚴重者將被解除勞動合同。通過以上措施，本集團持續維護透明、公正的運營環境，確保員工在合規框架內維護本集團及自身利益，共同構建健康、可持續的合規文化。



6. 合規運營，共創價值

董事會	• 負責監督管理層，確保本集團內部建立反舞弊的文化環境； • 建立完善的內部控制體系，包括預防舞弊、接受舉報和調查處理等方面，並授權董事會審計委員會指導反舞弊工作。
審計部	• 負責制定反舞弊制度，確保其有效實施； • 維護舞弊投訴舉報渠道，接收並處理可能發生的舞弊行為的調查。保護舉報人的權益，進行獎勵申報； • 向本集團管理層匯報調查情況，並提出相應建議。
人力資源中心	• 負責根據審計部的調查結果，對發生舞弊行為的員工採取相應處分措施； • 根據舞弊行為的嚴重程度進行評估，違法行為移交司法機關進行處理。
各事業部及下屬分子公司	• 負責積極配合審計部進行協助調查工作，根據審計部的調查反饋查漏補缺，以解決發現的問題並預防類似問題的再次發生。

在對供應商、代理商及合作夥伴的管理中，本集團實施分級背景調查制度，重點審查其歷史訴訟記錄、股權結構關聯及合規資質，並與合作方簽署《陽光協議》，明確約定雙方在合作中須遵循的反舞弊條款及違約責任，嚴格禁止任何通過合謀定價、市場分割、圍標串標、限制產量等方式妨礙、限制或扭曲市場競爭的行為。針對高風險第三方（如涉及政企關聯的中介機構），本集團要求其通過獨立第三方審計並簽訂《反腐敗承諾書》。

6. 合規運營，共創價值

在動態監控機制上，本集團每年對前一百家供應商開展專項審計，重點核查發票真實性、佣金流向及市場競爭行為合規性，並運用大數據技術分析第三方交易模式，以識別潛在的壟斷行為跡象（如區域性定價異常趨同等）。通過上述系統性措施，本集團積極推動所有合作方充分認識防範反競爭行為的重要性，共同規避違規風險，協力維護廉潔、透明的商業生態。

舉報制度及舉報人保護

本集團鼓勵其員工及合作方如有發現賄賂或貪污行為，可依法行使舉報權利，於文件、網頁、App客戶端、採購合同、海報等多種方式公開了舉報渠道，並開通了匯通達清風熱線。員工可以通過以下途徑提交舉報或反饋：

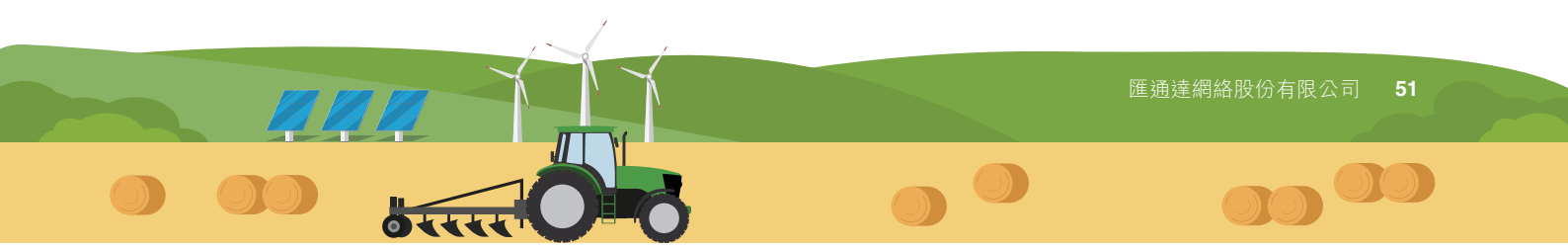
舉報電話：025-89677688

舉報郵箱：jubao@htd.cn

反腐倡廉舉報電話：400 639 9988

本集團致力於構建開放、透明的內部溝通環境。全體員工和合作方均能夠掌握舉報渠道，並得到關於如何通過該渠道進行有效舉報的指導和培訓。如有任何疑問或建議，可直接向所在部門的人力資源同事或審計部門進行反饋。通過這些渠道，本集團能夠及時、有效地回應員工關切，促進問題解決，並持續推動合規文化的深化與落實。

審計部作為本集團調查舞弊與腐敗行為的核心職能部門，直接受審計委員會領導，由獨立董事擔任負責人，獨立向董事會匯報工作，在人員招聘環節執行高於其他部門的背景審查標準，從源頭控制潛在風險。若審計人員與調查對象存在利益關聯，本集團將嚴格執行回避制度，杜絕可能出現的偏見或利益衝突。針對重大或複雜案件，本集團將成立由外部律師、法證會計等專業人員構成的獨立合規調查組開展調查，結果直接向董事會審計委員會報告。一旦違規行為查證屬實，本集團將嚴格依據相關制度規定予以處理。這一治理結構保障了舉報受理與調查過程的機密性、獨立性與客觀性，為反腐敗工作提供了堅實的制度基礎，確保所有舉報均能得到公正、嚴謹地處理。



6. 合規運營，共創價值

本集團處理舉報的步驟具體可分為以下三個階段：

舉報受理階段

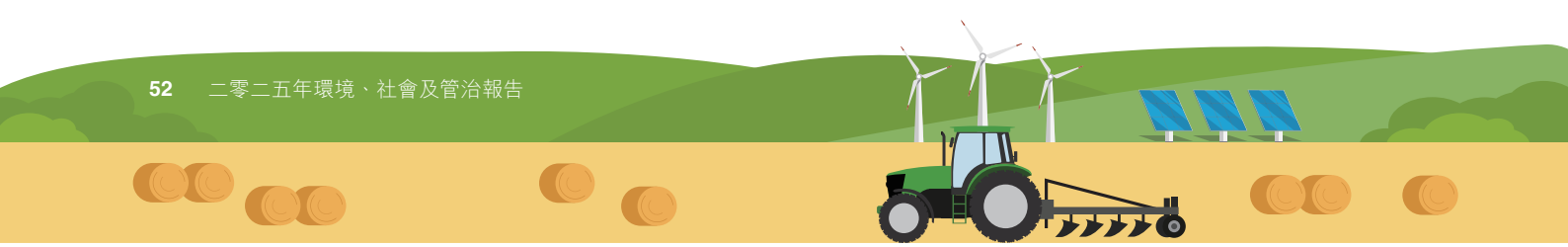
- 舉報人的身份信息會嚴格保密，只有必要的內部工作人員能夠訪問相關信息。

調查階段

- 審計部會採取必要的保密措施，堅持最小知秘原則確保調查過程中的相關信息安全；
- 調查人員會簽署保密協議，並僅與必要的內部人員共享調查進展。

獎勵階段

- 獎勵程序會嚴格保密，確保舉報人的身份不被披露。任何與獎勵相關的信息會受到嚴格的保護。

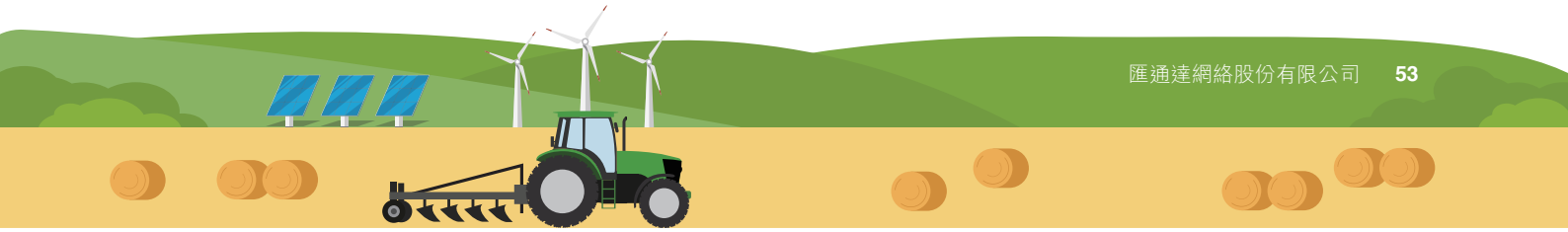


6. 合規運營，共創價值

本集團致力於建立並維護安全、可信的舉報渠道，切實保護舉報人權益與個人信息安全，迅速、獨立及客觀地調查商業行為（包括貪污或賄賂）事件，本公司建立貪腐事件專項調查與嚴肅處理機制，對舉報或發現的貪腐、利益輸送、舞弊等問題，立即由CEO確認並交由審計部啟動獨立調查，嚴格遵循合規程序取證核實。對查實的違規行為，依規依紀嚴肅追責，涉及違法的移交司法機關，並及時開展整改與警示教育，形成發現－調查－處置－整改閉環，築牢廉潔風險防線。堅決打擊舞弊與腐敗行為，從而維護企業合規運營與可持續健康發展。為切實保障舉報人的合法權益與信息安全，本集團在《反舞弊管理制度》中明確規定：負責受理投訴舉報的審計人員必須嚴格遵守保密紀律。審計部門對所有舉報信息執行嚴格保密管理，嚴禁洩露舉報人姓名、單位、住址、電話等身份信息，不得對外出示舉報材料或複印件。在調查過程中，審計部將採取必要的技術與組織措施，確保舉報信息的機密性與完整性，相關信息僅限授權人員在開展內部調查與處理時訪問和使用。任何洩露舉報信息的行為均被視為嚴重違規，本集團保留追究相關責任的權利。

同時，《反舞弊管理制度》強調，任何單位及個人不得以任何理由阻攔、壓制舉報行為，不得對舉報人實施打擊報復，不得妨礙審計人員的調查工作。一經發現此類行為，本集團將嚴肅處理；涉及國家法律的，將移送司法機關依法追究責任。針對違規員工，本集團堅持「零容忍」原則，處理措施包括但不限於解除勞動合同、追繳非法所得等。對於涉事第三方，本集團將採取終止合作、列入合作黑名單等措施，並視情節向相關監管機構報備。

2025年，本集團及其員工皆無發現或涉及行賄、貪污、利益衝突、洗錢或內幕交易等行為的違法違規案件。本公司未出現被任何法律起訴、不遵守法律法規或被要求支付罰款的情況。



案例

本年度，本集團舉行覆蓋董事及員工的線上培訓，覆蓋反貪腐、利益衝突、反洗錢和內部交易等多領域，主要培訓內容為《匯通達反舞弊管理制度》和《廉正文化宣講》，線下培訓主要培訓內容為《廉正文化宣講》和《反面典型案例》。有關反貪污培訓的具體量化數據如下表所示。

範疇	指標	單位	2025年量化值
董事參與反貪污培訓	總人數	人	9
	總時數	小時	27
員工參與反貪污培訓	總人數	人	331
	總時數	小時	662

6.5 責任營銷，贏得客戶信賴

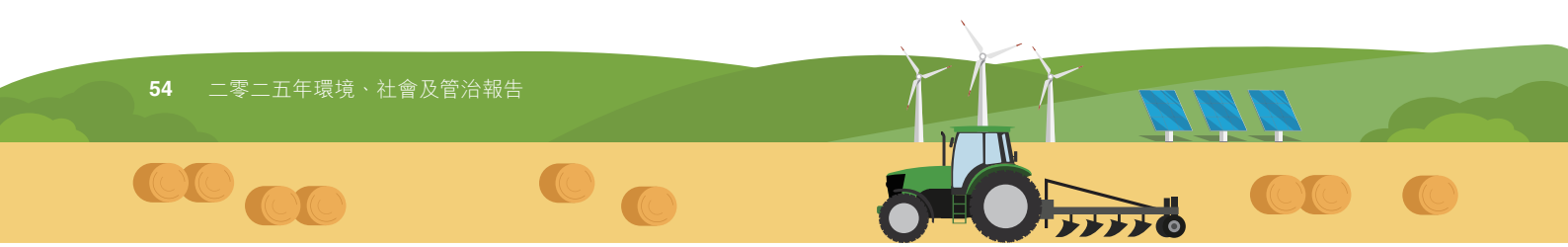
6.5.1 負責任營銷

目標

本集團始終堅守真實、透明的運營原則，堅持推行負責任的營銷與廣告策略，將消費者權益保護置於核心位置。本集團致力於確保所有商業推廣行為符合相關法律法規、行業準則、商業道德及社會期望，保證營銷活動與廣告內容的真實性與準確性，杜絕任何形式的誤導性宣傳。本集團承諾在持續優化自身實踐的同時，以誠信經營贏得信任，推動行業健康發展。

策略

本集團通過線上平台、線下服務及客服熱線等多種渠道向客戶傳遞產品及服務信息，包括營銷信息、產品規格、服務計劃等，並不定期更新內容與相關規則，以確保所提供的產品及服務信息清晰、準確、完整。客戶可隨時登錄官方網站的信息公示平台，查詢最新的產品詳情、服務說明及相關規則。同時，本公司通過不斷完善《新聞宣傳和輿情工作管理辦法》更加準確高效地向各利益相關方傳遞企業動態、傳播企業價值、塑造企業形象。



6. 合規運營，共創價值

為確保營銷活動的合規性與責任性，本集團建立廣告審核機制，指導全體員工及合作夥伴以負責任的方式開展營銷推廣。在產品宣發物料發佈前，本集團會與產品廠商進行充分溝通，並經法務審核確認內容合法合規且符合廠商要求後，方予以公開。

本集團大力倡導誠信經營，杜絕虛假宣傳，致力於為消費者提供真實、可靠的產品與服務信息；同時，本集團在數據收集與使用過程中嚴格遵循隱私保護相關規定，確保消費者信息的安全與保密；在市場競爭中，本集團始終堅持公平競爭原則，不詆毀同業對手，不採用不正當比較手段，致力於共建健康、有序的市場環境。本集團負責任營銷的核心承諾主要包括信息透明、數據責任及特殊保護以下三個方面：

信息透明

廣告內容需清晰標注「廣告」標識，特殊領域（如醫療、金融）推廣前必須取得法定資質；

直播營銷中的促銷承諾須真實有效，禁止虛構"限時優惠"等誘導話術。

數據責任

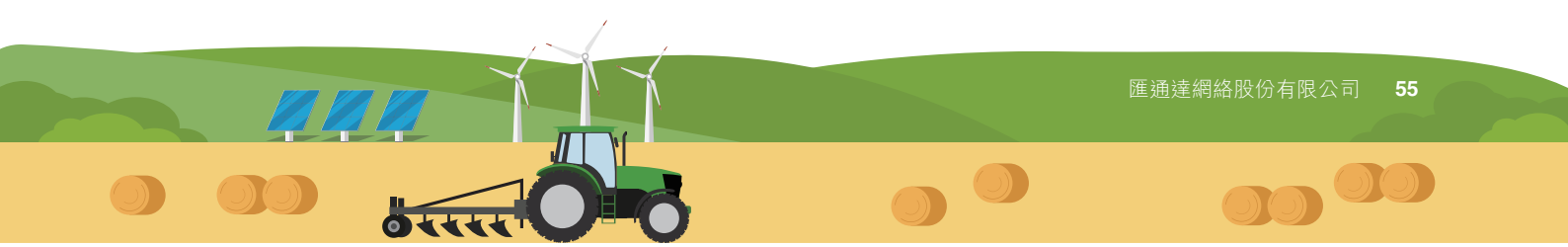
僅在法律允許及用戶授權的範圍內收集必要信息，禁止將客戶數據用於未明示的用途；

引入第三方數據時，需驗證其合法來源並簽署保密協議。

特殊保護

針對未成年人、老年人及殘障人士等群體採取保護措施，包括不向16歲以下未成年人推送非必需商品廣告、提供至少14pt字號的適老版宣傳材料、確保數字內容可通過屏幕閱讀器訪問。

為了實現負責任營銷的持續管理與優化，本集團規定所有營銷方案均須通過法務合規審查，並對關鍵廣告素材進行統一存檔。本集團定期對現有推廣活動開展隨機抽查，重點核查內容真實性及消費者反饋情況。在爭議處理方面，本集團設有官方客服專線與投訴渠道，確保消費者的問題與意見能夠及時得到響應與處理。一旦發現違規營銷行為，將立即終止相關活動並向社會公示整改措施。此外，本集團每年開展營銷政策合規性評估，如遇重大法律法規更新，將及時修訂內部政策。新員工入職時須接受營銷合規培訓，與供應商合作前亦須簽署營銷責任承諾書。



為構建開放、透明、誠信、負責的平台經營環境，提升電商行業聲譽並保障買家權益，本集團制定並實施了《商家管理規範總則》《匯通達商家商品發佈規範》《匯通達禁售商品管理規範》等一系列制度。其中，《商家管理規範總則》遵循透明、公平、公正原則，明確了平台商家在交易管理、市場管理及違規處理等方面的基本責任，通過累計扣分機制及時處理違規行為，維護健康商業生態。《匯通達商家商品發佈規範》則規定商家不得發佈違反國家及平台規定的商品或廣告信息，如因商家發佈內容引發法律糾紛或造成損失（包括但不限於消費者投訴、行政處罰、違約及侵權等），相關責任由商家承擔，本集團保留採取處理措施直至終止合作的權利。

2025年，本公司並未發現涉及產品和服務信息與標識以及市場營銷傳播的違規事件。

6.5.2 客戶服務

「一定要把客戶放在第一位，沒有客戶就是無本之源、無根之木。」

目標

客戶是企業發展的基石，滿意度是評估服務價值的關鍵標準。作為專注下沉市場的產業互聯網平台，匯通達始終將客戶需求放在核心位置，通過數字化賦能、精細化運營及服務持續升級，為鄉鎮零售商戶與產業鏈合作夥伴創造可持續價值。本集團在客戶服務體系建設、體驗優化與反饋機制完善等措施，致力於持續提升客戶滿意度，塑造可信賴的企業形象。展望未來，匯通達將繼續堅持以客戶為中心，與合作夥伴協同共建更高效、更具溫度的服務生態，推動數字經濟紅利更廣泛惠及鄉村市場。

6. 合規運營，共創價值

本年度亮點績效

客戶對本集團的工具、活動滿意度為95.30%，客戶主動來電諮詢產品續費意向。

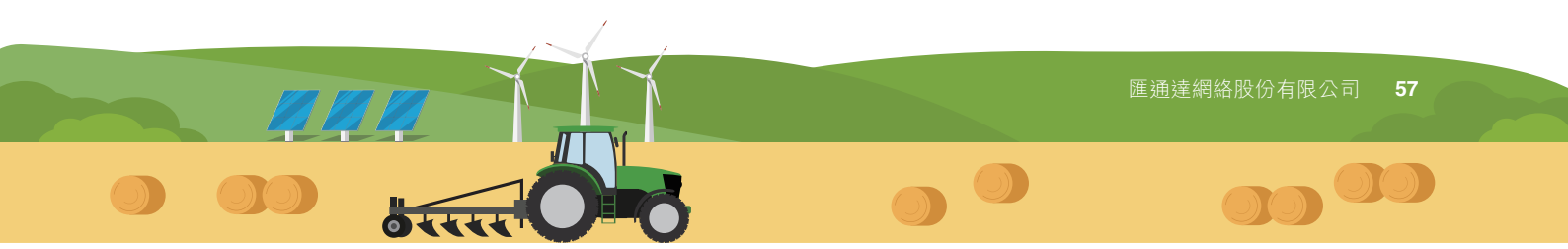
本集團總計受理客戶投訴42條，工單系統中客戶投訴完成處理的比例為100%，投訴問題得到解決的比例為100%，投訴平均關閉時長小於48小時，實現2025年度0次投訴升級，客戶投訴處理滿意度達到90%。

本集團每季度開展至少一次的產品工具使用及服務滿意度調研，2025年共計開展了5場累計1,200家的客戶滿意度調研，總體滿意度達97.6%，較2024年提升了2.3%，客戶主動來電要求續費套餐，表明了客戶對產品的高度認可。

策略

本集團已通過ISO 27001信息安全管理體系認證，並建立、實施並持續監督一系列消費者權益保障政策，包括《匯通達禁售商品管理規範》、《匯通達開放平台保證金管理規則》、《匯通達平台商家價格管理規範》、《匯通達平台商家商品質量管理規範》、《商家管理規範總則》、《商家違規行為及處理規則》、《知識產權保護及侵權投訴處理規則》等。

為提升客戶服務質量，本集團制定了《匯通達客戶分類標準》、《客戶准入標準管理規範》等制度，將客戶明確劃分為四類：會員零售門店、終端服務商、渠道客戶及其他客戶，並針對不同客戶類型設定相應的入駐與管理標準。圍繞客戶反饋與投訴處理，本集團制定了《客戶投訴問題處理規範》，明確各類投訴事項的處理時效、流程與責任部門，依據事件嚴重程度實施分級響應機制，旨在提升客戶投訴處理體驗與整體服務滿意度。匯通達平台已開通客服400熱線、在線QQ、官網即時溝通等多渠道反饋入口，並依托智能工單系統構建全流程數字化投訴管理體系，實現從投訴受理、工單流轉、問題處置到結果反饋的閉環管理。



6. 合規運營，共創價值

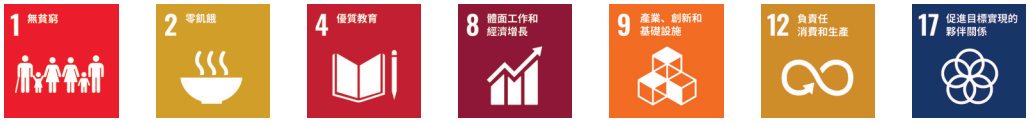
投訴級別	定義	響應時效	處理時效
特級投訴	客戶因對業務過程不滿引發的法律訴訟或者引起縣級以上媒體跟蹤曝光，影響到本集團形象和聲譽的事件；客戶電話反饋存在重大人身傷亡或財產損失事件。	5分鐘	30分鐘
一級投訴	工商、政府、新聞媒體等非體系內人員來電；客戶投訴過程中情緒明顯失控併表達要通過外部渠道投訴或曝光。	5分鐘	1小時
二級投訴	客戶多次（3次及以上）來電反饋同一問題，主張或要求合理，問題未得到及時解決或會員零售門店反饋問題處理時效超過48小時未得到解決。	5分鐘	2小時
三級投訴	影響客戶正常的業務交易，導致業務操作無法繼續。	5分鐘	3小時
四級投訴	不影響客戶正常的業務交易，但客戶體驗感較差。	10分鐘	24小時
五級投訴	客戶對業務流程、信息工具或者活動方案存在的缺陷或瑕疵提出的建議，不影響客戶的業務交易、業務操作及客戶體驗。	10分鐘	24小時

依托智能客服系統，客戶可通過在線渠道提交標準化投訴工單，系統自動識別問題類型並評估緊急程度，實現投訴處理全程在線化。每張工單均配備專人跟進，系統完整記錄投訴時間、客戶信息、問題描述、處理流程、解決方案及滿意度評價等關鍵節點數據。

基於全流程數據沉澱，本集團定期開展投訴專題分析，識別服務薄弱環節並實施針對性改進，持續優化服務體驗。同時，本集團對投訴處理結果進行跟蹤回訪，通過經驗總結推動服務流程與質量的持續提升，確保每一起客戶投訴均得到閉環管理與妥善解決。

7. 同心同行，摹畫共贏

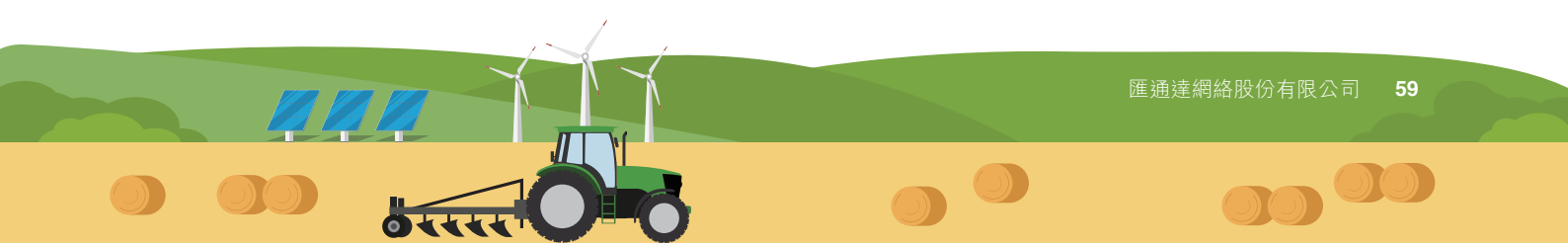
- 本章節相關的聯合國可持續發展目標



本章節披露的ESG重要性議題

高度重要性議題	中度重要議題	一般重要議題
知識產權保護和科技創新 助力鄉鎮夫妻店發展 鄉村振興	用戶關係管理 供應鏈管理 政策影響	社區公益

本集團的業務佈局與國家發展方向高度一致，尤其在鄉村振興與數字經濟領域發揮了積極作用。作為深耕農村市場的數字化賦能平台，本集團通過技術創新與供應鏈協同驅動鄉鎮零售終端轉型升級，顯著提升縣域與農村消費市場的流通效率。該模式有效呼應農村電商與城鄉一體化等政策導向，為激發縣域經濟活力、促進農村產業結構優化提供有力支撐。與此同時，本集團的運營實踐有助於彌合城鄉數字差距、推動鄉村經濟走向高質量發展，與國家加快構建新發展格局的目標保持同頻推進。



7. 同心同行，摹畫共贏

7.1 AI賦能，升級資源配置

2025年政府工作報告	匯通達實踐
大力提振消費，全方位擴大國內需求	打造產業互聯「兩端一路」，建設新型供應鏈基礎設施
因地制宜發展新質生產力，激發數字經濟創新活力	AI、數字化賦能會員店、供應鏈、品牌工廠
加快建設發展現代化產業體系，推動傳統產業改造提升	三大供應鏈創新工程，「反向+短鏈+數字化」推動全產業鏈效率升級

7.1.1 鏈上發力，鍛造綠色韌性供應鏈

目標

本集團致力於打造高效、智能、可持續的供應鏈體系，以提升供應鏈韌性、優化成本管理、提高運營效率，並確保供應鏈的透明度與合規性。通過數字化轉型、綠色供應鏈建設和供應商協同發展，推動企業長期可持續增長，同時助力行業和社會的高質量發展。

本年度亮點績效

本集團共對9,418家供應商開展風險評估，重點審視其ESG表現，包括是否存在人權風險、環境破壞風險等，並在篩查過程中收集相關數據，進一步詢問潛在風險細節，以確保對供應鏈風險狀況的全面掌握。

7. 同心同行，摹畫共贏

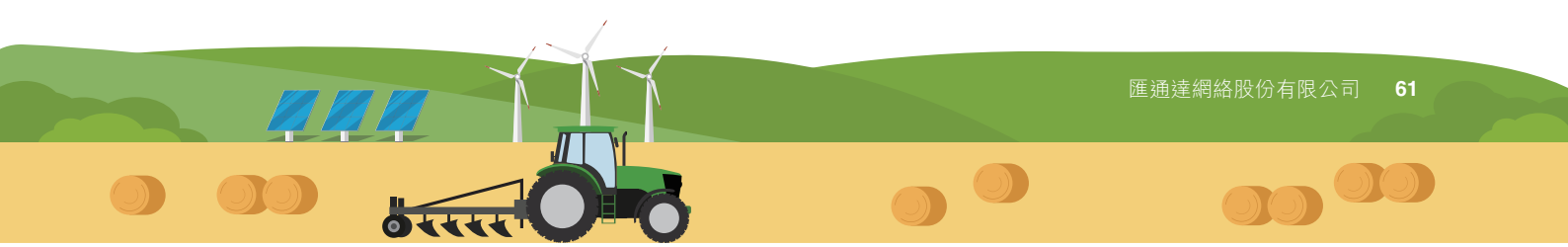
策略

（首創「平台+會員店」商業模式，賦能25萬+鄉鎮夫妻店和2萬+供應鏈合作夥伴）

匯通達打造產業互聯「兩端一路」，建設新型供應鏈基礎設施，首創「平台+會員零售門店」商業模式，覆蓋消費電子、家用電器、農業生產資料、交通出行、酒水飲料、家居建材、洗化及其他7大產業。基於我國下沉市場的特性，匯通達積極創新產業模式，探索出多元且有效的「平台經濟」路徑。本年度，本集團持續對智慧供應鏈進行深化：

智慧供應鏈深化	
產品端	**渠道端**
在現有行業持續深耕的基礎上，拓展硬折扣、即時零售、智能家電、適老健康等高潛力新消費趨勢品類，強化自有品牌建設與產銷一體能力。	本集團在鞏固鄉鎮夫妻店這一核心根基的同時，將加速佈局線上渠道、跨境出海渠道及政採企採渠道，構建全渠道銷售網絡。

匯通達持續完善「反向供應鏈+短鏈流通+數字化賦能」的智慧供應鏈體系，發佈「品牌直通車」「自有品牌生態群」「開放式智慧供應鏈平台」三大智慧供應鏈工程，打造一批「即時零售」「B2F以需定採、以需定產」「產銷一體化」等扁平、高效、數字化的創新供應鏈案例，在為城市名品「下鄉」搭建高效快速通路，為下沉市場傳統零售業態與消費者提供更多極具「質價比」的商品。本集團三大供應鏈戰略如下：



7. 同心同行，摹畫共贏

品牌直通車工程

通過與品牌廠商的戰略合作，打造「TOP合作+短鏈+S2B2C數字化工具」的數字供應鏈，讓農村消費者同步享受到與城市一樣的商品、價格和服務，讓鄉鎮夫妻店能夠有官方渠道增加「流量」商品、從而做大生意。

自有品牌生態群工程

深入產品的研發、生產端，構建「自有品牌+以需定產+短鏈」的柔性供應鏈，重點滿足有性價比、質價比偏好的消費者和會員零售門店需求，實現「大牌平替」，同步讓產、需無縫銜接，提升產業鏈效率、激活閒置產能。

開放式智能供應鏈平台工程

通過構建「POP供應鏈中樞+AI交易引擎」，讓更多品牌有機會進入鄉鎮市場、讓鄉鎮夫妻店有更多的商品選擇。滿足鄉鎮市場的長尾需求，激活內需、提振消費。

為進一步提升供應鏈管理水平，本集團建立了覆蓋全流程的供應商管理體系，通過資質審核、風險評級及輿情監測等措施，對供應商實行從篩選、准入、啟用、評估到淘汰的全生命週期管理，確保供應鏈的可持續性與合規穩定性。

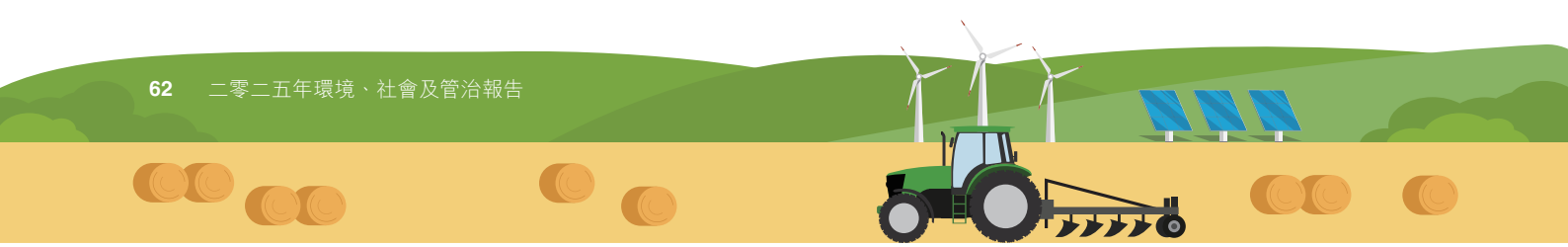
本集團每年更新供應商准入制度，並對內部團隊開展專項培訓，以確保各業務部門準確掌握最新的篩選標準。在明確合作意向後，本集團通過簽訂採購合同正式建立合作關係，並在合同中明確各方責任，包括保密與廉潔等關鍵要求，以強化供應商的責任意識與履約能力。

職能／業務雙線審批制度

本集團採購及審計等部門，於業務部門共同審批供應商資質等，提高供應商網絡質量。同時本集團也不斷完善審批標準及責任判斷標準，提升質量管理能力。

服務商管理平台

本集團研發服務商管理平台，提供專業的平台管理服務，通過搭建三級服務商管理系統，推動服務商模式發展及客戶入駐。



7. 同心同行，摹畫共贏

供應商准入

為提升供應商准入的規範性與科學化水平，本集團已發佈《供應商分級准入制度》，對准入標準與流程作出明確規定。該制度從財務穩健、產能匹配、質量保障以及環境與社會責任等ESG維度進行綜合評估，綜合評估表現較好的供應商具有優先合作權。對部分新合作方，本集團在准入前組織實地盡調與背景核驗，並借助第三方系統篩查外部風險點；對於發現的潛在問題，及時溝通並提出整改或澄清要求，確保候選供應商符合法規與合規要求，且具備穩定、可靠的交付能力，防範、減輕供應鏈ESG負面影響。

供應商識別

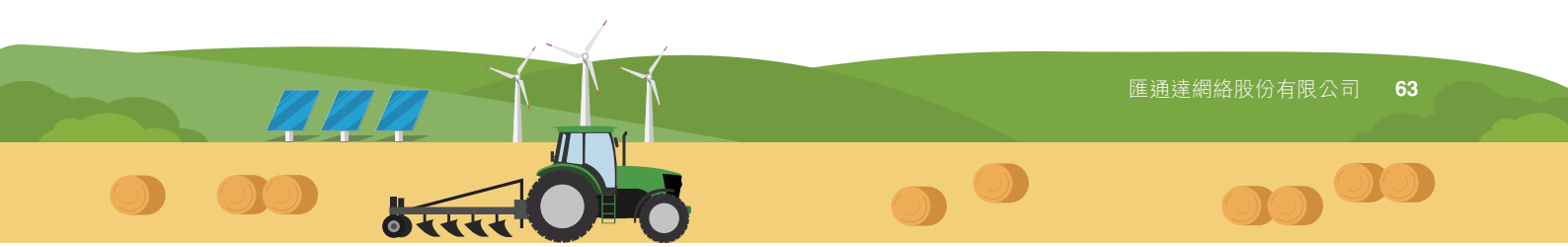
本集團已構建供應商風險識別機制，重點針對各類潛在風險因素開展前置審查。針對工商註冊相關信息，本集團會嚴格核驗供應商的信用記錄，確保其不存在失信情形；對於品牌型供應商，則須提交商標註冊證、生產許可證等關鍵合規資質。該流程可有效篩選符合標準的合作夥伴，降低風險並保障供應鏈穩定。

供應商分類分級

在新供應商引入階段，本集團首先收集其基礎資料，並依據綜合評估結果對其進行分級管理。本集團優先納入品牌型及本地化供應商，並以其品牌影響力及社會知名度等因素作為分類與分級的重要參考標準，從而實現更有針對性的供應商管理。

採購產品要求

本集團嚴格依照國家相關標準開展採購，確保引入的商品均為安全可靠的品牌產品，並滿足國家在環保與低碳方面的要求。除需提供生產許可證等基本資質外，若產品涉及排放管理等環境事項，本集團亦要求供應商提交對應的合規許可文件，以保障商品在環保層面的合法性和可持續性。同時，本集團通過在採購合同中明確退換貨條款，對不符合質量或合規要求的產品和服務進行處理，從制度層面推動綠色供應鏈建設。



7. 同心同行，摹畫共贏

供應商持續評估

在供應鏈合作過程中，本集團已建立持續性的評估機制，並通過供應商風險評級模型對合作質量進行全方位考核，覆蓋商品質量、履約表現及配合度等多項指標，一般按季度開展評估。與此同時，本集團對外部經銷商實施內外部審計：外部審計由會計師事務所執行，通過關係核查及業務合理性分析對經銷商進行抽樣排查（抽檢數量按需確定）；內部審計則依照客商管理制度，對經銷商資質進行核驗，並在必要時開展不定期走訪與抽檢。

該套體系有助於確保供應商在合作週期內持續提供穩定且高品質的產品與服務，維護供應鏈的高效運作，為客戶帶來更佳體驗。此外，本集團亦會綜合合作表現及外部輿情等因素開展中期審查；對於未能達到合作標準或逐漸不再滿足業務需求的供應商，將視情況調整合作安排，並在必要時予以清退，以保持供應鏈整體的競爭力與穩健性。

本集團重視供應鏈在每個環節可能產生的環境與社會風險，並已建立相應的風險識別與監控機制。在與供應商簽訂合同時，本集團會明確納入合規要求，並通過背景核查、合規培訓及年度審查等方式，確保供應商嚴格遵守反腐敗規定和商業道德標準。在採購過程中及合同簽署前，供應商須提交健康安全合規證明及相關法律合規文件。此外，本集團亦會在資質審查階段評估其員工管理政策，包括薪酬合理性與工作環境安全性等，對違法僱傭行為堅持「零容忍」原則，如發現童工等嚴重違規情形，將永久終止合作。

基於已識別的可持續性風險，本集團對供應商的控制重點進行分級排序，並建立涵蓋人權與勞工保障、環境管理及盡職調查的內部控制安排。同時，本集團積極向內部採購人員與供應鏈夥伴傳達ESG相關要求，明確各內外部利益相關方在履行ESG項目時的職責，推動其逐步提升可持續管理能力。

7. 同心同行，摹畫共贏

本集團的採購政策明確優先與具備可持續發展能力的供應商合作。在採購決策過程中，本集團傾向選擇採用簡約包裝的環保辦公用品、清潔能源類產品及節水產品及其他環境、社會層面履責更優的供應商，優先採用本地化供應商，支持當地供應商發展並有效降低運輸過程中所產生的環境危害。同時，本集團要求所採購的產品在安裝、使用及廢棄處理階段盡可能減少放射性或其他有害物質的排放，以推動供應鏈向綠色、低碳方向發展。

外部產品／服務平台管理

針對外部產品或服務在匯通達平台上的入駐與交易，本集團已建立完善的管理制度，並制定《匯通達電子商務平台規則管理辦法》作為運營規範依據。對於自有品牌產品，本集團所合作的代工廠均通過質量管理體系認證，產品在委託加工完成後需接受完整的檢測與測試流程。若在使用過程中出現質量問題，本集團將按照售後服務標準提供維修或免費換機等保障措施，確保產品品質與消費者權益。

质量管理体系认证证书

注册号：15923Q20109R0M

兹证明

共青城中汇达智能科技有限公司

（统一社会信用代码：91360400MA39YHGE4X7）

注册地址：江西省九江市共青城市高新区火炬七路以南、创业路以东

质量管理体系符合

GB/T19001-2016/ISO9001:2015

该质量管理体系适用于

认证地址：江西省九江市共青城市高新区火炬七路以南、创业路以东（邮编 332020）

认证范围：家用分体式空调的设计、生产和销售相关的质量管理活动。

中国认可
国际互认
管理体系
MANAGEMENT SYSTEM
CNAS C149-M

签发人：

认证机构（盖章）

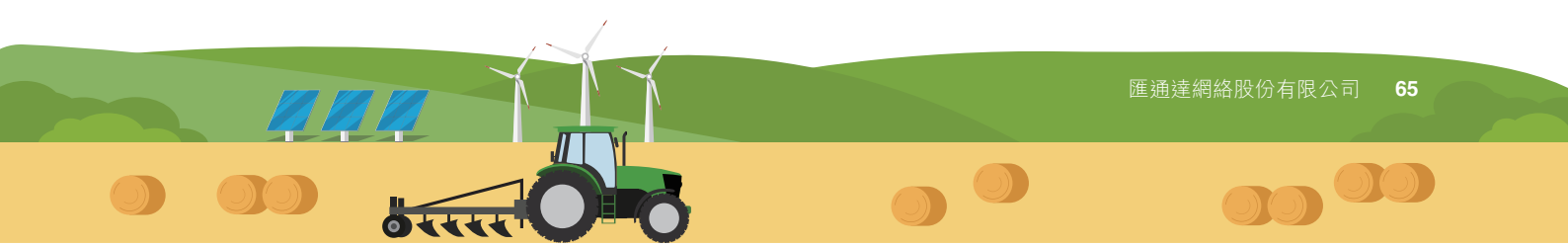
颁证日期：2023 年 11 月 1 日　有效期至：2026 年 10 月 30 日　首次获证：2023 年 10 月 31 日

本证书信息可在国家认证认可监督管理委员会官方网站（www.cnca.gov.cn）上查询。
本证书信息及有效性可通过本机构官方网站（www.cvc.org.cn）查询。
本证书在有效期内的有效性依赖于本机构的定期监督的结果，获证组织必须定期接受监督审核并经审核合格此证书方继续有效。

威凯认证检测有限公司

广州高新技术产业开发区天泰一路 3 号（510663）

質量管理體系認證證書



7. 同心同行，摹畫共贏

本集團始終堅持客戶至上的服務理念，構建了較為完善的客戶服務體系，以保障消費者權益。本集團已制定明確且透明的售後政策，涵蓋保修、退貨、退款及賠償等機制，確保客戶在完成購買後仍可獲得便捷高效的服務支持。同時，本集團通過線上服務平台、熱線客服及線下服務團隊等多元渠道，為用戶提供專業諮詢與問題處理，不斷提升整體消費體驗；未來亦將持續優化服務流程，以更高標準維護消費者權益，增強品牌的信任基礎。

對於由第三方商家提供的商品與服務，相關售後支持由入駐商家直接面向客戶履行。為更好地匹配市場需求、提升整體服務水平並緊貼行業發展趨勢，本集團堅持持續改進的原則，定期更新客戶服務質量標準，並對商家向客戶提供商品與服務的執行要求作出明確約定，以確保平台整體服務質量的穩定性與一致性。

供應商培訓

本集團定期組織客戶服務質量管理研討會，並開展針對經銷商的專項培訓。通過上述交流與學習機制，不僅有效強化了經銷商的服務意識與專業能力，也為提升整個分銷體系的服務水準奠定了穩固基礎，有助於本集團在競爭激烈的市場環境中持續保持優勢。

層面	頻次及內容
本集團	每半年舉辦一次大型的客戶服務質量管理研討會。會議匯聚本集團高層、各區域銷售負責人以及行業專家，共同探討服務質量提升策略、解讀最新行業趨勢與政策法規。
各區域	各區域根據自身市場特點與經銷商需求，每季度開展一次區域研討會，每月組織經銷商參與正式培訓計劃，培訓內容涵蓋服務理念強化、服務技能實操、新產品知識講解等。

2025年，本集團不存在已交付產品中因質量或安全與健康問題而導致的召回事件。

7. 同心同行，摹畫共贏

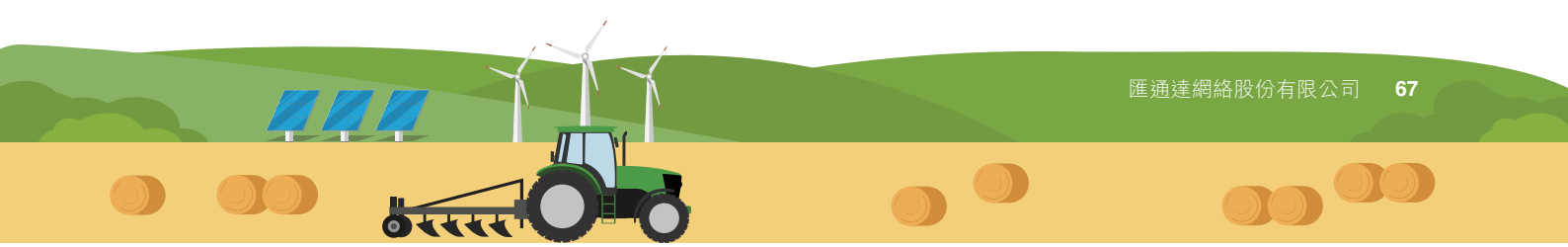
量化數據

截至2025年12月31日，本集團共有9,418家商品供應商，2025年新增的供應商數量為562家，均根據上述准入核查原則進行審核，全部供應商均執行本集團供應商管理條例，並位於境內。

供應商篩選

一級供應商佔總支出比例為9%，非一級供應商中的重要供應商總數為0；向國內供應商採購的支出比例為100%。

指標	單位	2025
一級供應商總數	家	9,418
一級供應商中重要供應商的總數	家	832
重要供應商（一級和非一級）總數	家	832



7. 同心同行，摹畫共贏

供應商評估

接受評估的重要供應商佔比

100%

有重大實際／潛在負面影響並已商定糾正行動／改進計劃的供應商佔比

100%

指標	單位	2025
通過案頭評估／現場評估的供應商總數	家	9,519
通過案頭評估／現場評估的重要供應商佔比年度目標	%	100
經評估有重大實際／潛在負面影響的供應商數量	家	277
被終止的具有重大實際／潛在負面影響的供應商數量	家	101

糾正行動計劃支持

被評估有重大實際／潛在負面影響的供應商在實施糾正行動計劃中得到支持的供應商佔比

100%

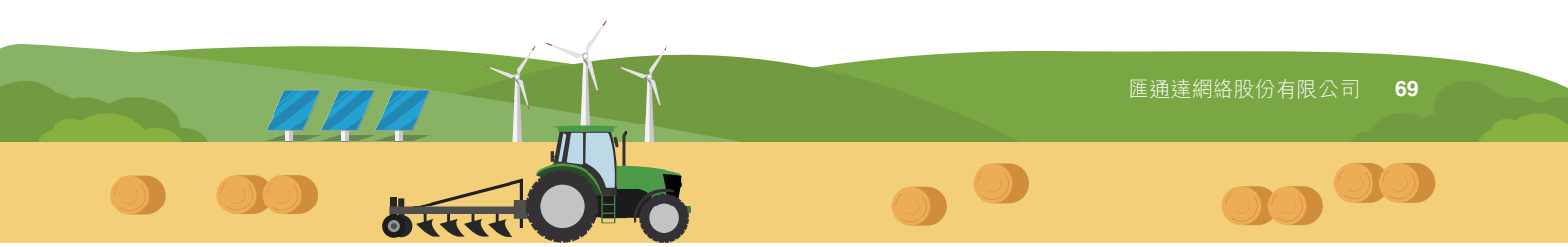
指標	單位	2025
在實施糾正行動計劃方面給予支持的供應商總數	家	277
在實施糾正行動計劃方面給予支持的重要供應商佔比年度目標	%	100

7. 同心同行，摹畫共贏

案例

全鏈路、全場景農資產業生態。本集團深耕農村市場，致力於數字技術升級傳統農資行業「生態」，構建農資行業產業互聯網平台，服務於三農行業轉型升級。本集團農業生產資料五大產業體如下圖所示：

產業體	供應鏈策略	供應鏈實踐
化肥	匯通達農資事業部緊緊把握當下肥料市場脈搏，解決肥料產業供給兩端痛點。順應國家環保政策導向，減肥增效的發展趨勢，圍繞化肥廠提供採購服務及高價肥的渠道服務，圍繞縣級經銷商開展成品肥聯採聯銷。	目前事業部已經同瑞星本集團、重慶農資等達成戰略合作。智能鏈接鄉村振興戰略的各個有機主體，持續為廣大農戶提供優質的化肥服務。
飼料	通過整合原料供給，主抓豆粕、玉米等飼料主要原料，為飼料企業及糧食加工企業提供定向供應鏈服務。	目前已經為牧原、新希望、光明等飼料企業提供穩定的原料供給和供應鏈渠道優化、互聯網系統等服務，幫助其實現轉型升級。
農藥	匯通達農資事業部致力於打造一個涵蓋中間體、原藥以及製劑領域，多方合作共贏的產業鏈平台。	利用整合的資源創造利益，與合作夥伴共享，並最終惠及終端農戶，同時鏈接匯通達智能農服，為農戶提供更精細更方便的服務。



產業體	供應鏈策略	供應鏈實踐
農機	匯通達農資事業部整合傳統農機、特色農機的渠道資源，疊加農資產業店產品，提供從種到收的農業產業鏈集成服務平台，打造產業閉環。	提供涵蓋農資直供、技術服務、農機配套、成品回收為一體的服務。
農服	努力為新時代的新型農業主體提供個性化種植一體化解決方案、農作物品質提升商品包、農技培訓指導、產銷實時對接等全方位的農業服務。	匯通達農資事業部匯聚匯通達農資產業聯盟知名企業，賦能當地重要農業合作夥伴，立足於農村千家萬戶，在全國建設農資會員零售門店體系。

7. 同心同行，摹畫共贏

AI助力智慧採銷。智慧供應鏈平台發佈，助力內外貿商品共拓下沉市場，暢通毛細血管、提振鄉鎮消費。

案例：「橙易進貨」智慧供應鏈平台上線運營，AI助力智慧採銷

4月18日，匯通達網絡舉辦「智慧供應鏈平台」發佈會，正式上線運營「橙易進貨」商城，為匯通達近25萬家會員店乃至更廣袤市場的小微零售實體提供了一站式的進貨平台，並同時為全國範圍上游工廠提供直通零售端的智慧分銷平台，在加碼推動內外貿商品直通下沉市場，暢通內循環、提振鄉鎮消費的同時，「智慧供應鏈平台」的發佈，正式標誌着匯通達新一階段「3大供應鏈工程+3大AI工程」戰略佈局的全面落地。

「橙易進貨」商城不僅常態化運營幫助品牌商品直接觸達門店，更將全面接入匯通達「千橙雲AI」，用AI能力驅動智慧採銷、推動供應鏈周轉效率指數級增長。

7. 同心同行，摹畫共贏

助力產業鏈、供應鏈上下游合作夥伴長期發展。推動更多小微實體共享AI和數字經濟紅利，助力供應鏈商家及產業端工廠「一步」觸達零售終端。在提升產業全鏈路各環節效率的同時，助力國家「新質生產力」因地制宜發展、「數字經濟」創新應用落地。

案例：供應鏈、技術、營銷「三端融合」，匯通達網絡戰略簽約瑞祥科技本集團

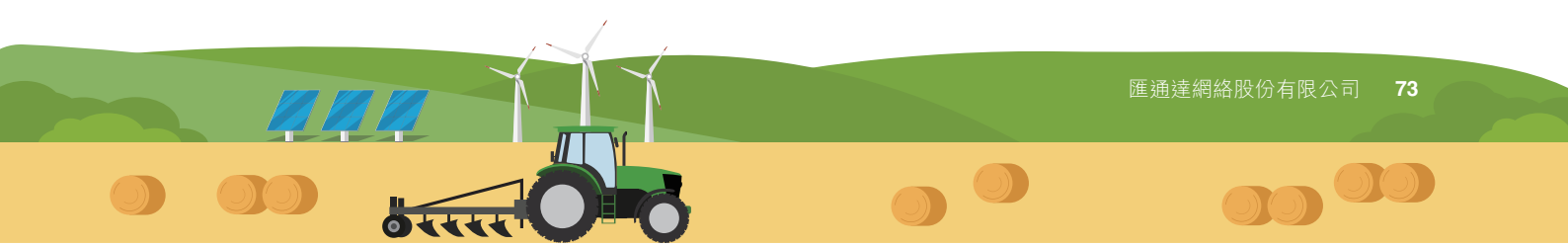
2025年3月10日，匯通達網絡與瑞祥科技本集團簽署戰略合作協議，宣佈雙方將圍繞供應鏈、數字經濟與人工智能、B端客戶營銷賦能等方向深入融合，將在「互為供應鏈」、共享平台商品資源的基礎上，進一步衍生至「數字化技術」「AI場景應用」等方面的共創共享。讓更多的消費者、門店、商家同享上游商品資源，更同步在商品採購、智能營銷、獲客轉化、售後服務等流程節點實現「匯通達+瑞祥」的AIaaS應用場景落地，以助力產業鏈、供應鏈上下游合作夥伴長期發展。

7. 同心同行，摹畫共贏

產銷一體化模式，推動全產業鏈的降本增效。打造自有品牌集群為品牌工廠、供應鏈合作夥伴、會員店創造更多效益，同時通過佈局生產製造端、同步構建多種高效的供應鏈模式，為消費者打造更具品質和性價比的商品。

案例：9大品牌集群發佈匯通達「產業升級」再落一子

2025年2月28日，匯通達網絡舉辦「自有品牌集群戰略發佈會」，覆蓋家電、酒水、洗化、家居4個行業品類，包括湯姆遜、阿爾蒂沙、雅佳、蘭博基尼（熱能）、科恩、故宮、桃花潭、暫無雙、林間雀等9個品牌首批發佈，隨發佈會上市的新品多達上百款，匯通達自有品牌團隊將在產品開發、品牌運營、渠道建設、服務保障等方向全面發力。



7.1.2 AI+戰略，點燃產業升級「強引擎」

目標

本集團致力於推動技術創新和管理創新，以增強市場競爭力，提升企業核心價值。通過優化創新機制、促進跨界合作、培育創新文化，形成持續創新能力，推動高質量發展，實現可持續增長。

本年度亮點績效

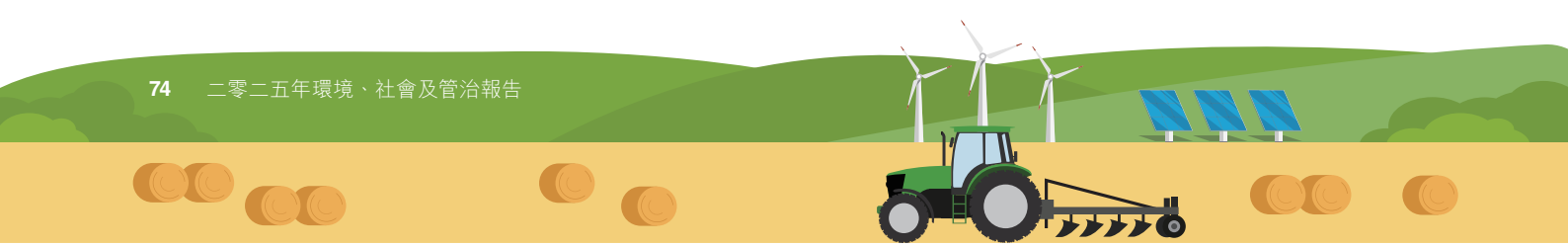
本集團正式推出自主研發的「千橙AI超級店長」APP，集成超過24個場景化AI智能體(Agent)，覆蓋智能選品、營銷策劃、客戶服務等核心經營環節，可協助門店自動完成60%日常管理工作。5月起進入商業化階段：抽樣顯示，使用AI工具的會員門店經營效率平均提升30%，庫存周轉縮短15-20%。

策略

「十五五」規劃綱要明確指出，要「深入推進數字中國建設」，發展新質生產力。2025年政府工作報告也提出，要「因地制宜發展新質生產力，激發數字經濟創新活力」「加快建設現代化產業體系，推動傳統產業改造提升」。

匯通達通過「AI+產業平台」的建設，銜接數百家製造業工廠，為產業鏈上游提供專屬AI算力和算法支持，通過創新供應鏈+AI智能引擎構建的平台生態，同時具備開放化、短鏈化、智能化3個特徵。

開放化	短鏈化	智能化
不僅對供應商開放，讓更多大牌長尾商品供應商、二三線品牌供應商、高性價比白牌產品供應商、出口轉內銷外貿廠商能夠快速進入下沉市場。同步也向更多鄉鎮夫妻店開放，幫助門店用更豐富的商品服務好農村消費者。	基於匯通達的供應鏈和數智化能力，減少商品流通環節、降低成本、提升效率。	匯通達將長期持續地部署AI等新技術在城鄉流通中的場景應用，以實現更加精準高效地供需匹配。



7. 同心同行，摹畫共贏

本集團推動從傳統「SaaS」向「AI+」升級，以AI Agent與智能終端為核心，打造「千橙雲AI智能體」，為鄉鎮夫妻店及上游工廠提供超50+AI解決方案，推動城鄉流通的效率倍增，AI相關服務成為增長新引擎。匯通達積極把握AI技術革命機遇，系統性推進人工智能與產業深度融合，以「一朵雲+三大工程」為核心框架，構建了覆蓋供應鏈、門店運營與終端服務的全場景AI賦能體系：

「一朵雲」

「千橙雲 AI」行業垂直大模型

同步服務產業與零售端的「AI+產業平台工程」

鏈接更多上游品牌工廠，為會員店建立質優價優的智慧供應鏈商品，滿足供需雙方對長尾、個性化商品的交易需求。

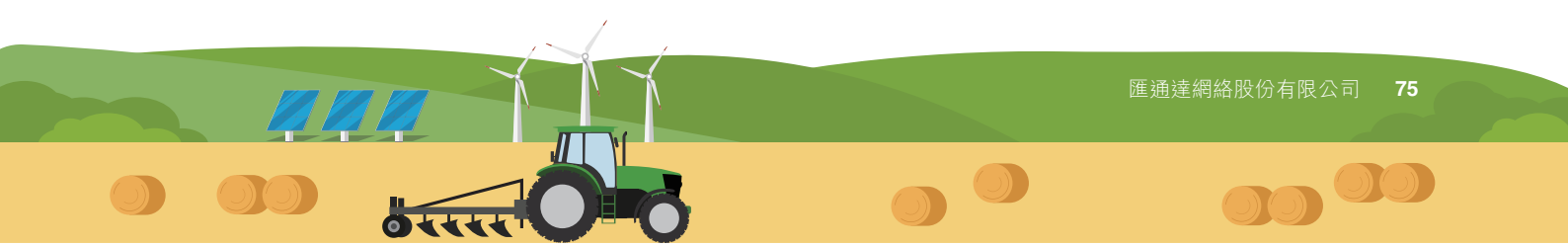
重點服務會員店的「AI+SaaS服務工程」

包括「AI+供應鏈」「AI門店」等在內的AI產品矩陣，幫助會員店同步提升採購效率和交易體量。

打通全鏈路的「AI+智能終端工程」

匯通達與AI硬件廠商深度合作，滿足客戶個性化定制、本地化部署、保姆式託管等多場景的AI應用需求。

以「AI+智能終端工程」為例，匯通達網絡發佈「玄武」「鍾山」兩大系列多款邊緣計算一體機設備，為上下游客戶提供便捷的一站式AI解決方案。



7. 同心同行，摹畫共贏

以「AI服務工程」為例，本集團行業首款針對鄉鎮商業場景訓練的垂直大模型——「千橙雲AI」，於2025年5月通過國家網信辦備案，成為國內少數具備下沉市場適配能力的專屬大模型，為產業鏈上下游提供AI算力與算法支持。此外，本集團還有以下AI相關實踐：

數智播-AI數字人，協助門店私域直播營銷智能化轉型： 在門店直播帶貨與品牌推廣場景中，引入AI數字人實現全天候不間斷直播，自動生成商品講解、促銷話術與互動腳本，支持多平台同步推流與統一管理，降低門店直播運營門檻，減少對人工主播的依賴，提升直播頻次與內容產出效率。	**智聆通-AI外呼，協助門店客戶觸達與運營智能化轉型：** 在營銷推廣、售後回訪與客戶關懷等場景中，利用AI外呼機器人開展批量化、自動化客戶觸達，支持擬人化語音交互與多輪對話；通過外呼全過程數據採集與可視化分析，幫助門店評估觸達效果、優化運營策略，提升客戶溝通效率與覆蓋規模。

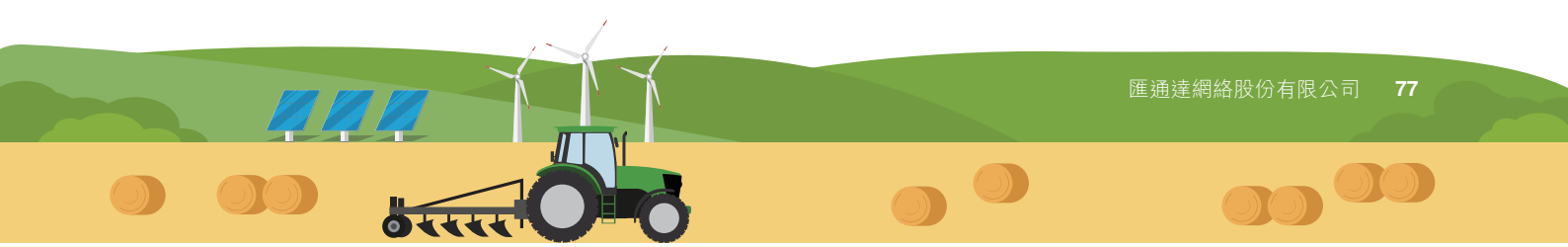
7. 同心同行，摹畫共贏

本集團深化生態合作加速技術迭代，2025年8月與阿里雲達成全棧AI全面合作，接入通義千問大模型能力，共同開發「小店大模型智能體」「AI銷售智能體」等創新應用，沉澱核心數據資產，與阿里雲在數據分析及數據資產等方面建立多維度合作，不斷強化數據資產價值挖掘與場景落地能力。

通過系統性的AI戰略佈局，匯通達正將十餘年積累的產業數據資源轉化為智能生產力，逐步構建起下沉市場數字零售的AI護城河，為未來持續提升平台效率與盈利能力奠定堅實基礎。

收購AI「龍頭」認知邊界，匯通達網絡(9878.HK)產業賦能深化落地

本年度，本集團與專注於電商及零售行業的智能化科技公司認知邊界簽訂股權收購協議，認知邊界「邊界BI系統」「邊界AI智能體」等將進一步補充匯通達「千橙雲AI大模型」及「千橙AI超級店長」的能力，目標持續為零售客戶、產業客戶打造領先的AI產品和數智化解決方案，幫助會員店及產業夥伴加速實現數字化經營提效，並通過探索AI為代表的新質生產力以及創新產業模式，推動零售行業與相關產業鏈的轉型升級。



7. 同心同行，摹畫共贏

匯通達網絡與阿里雲達成全棧AI全面合作

2025年8月8日，本集團與阿里雲宣佈達成全棧AI全面合作，雙方將聚焦下沉市場智能零售、智慧供應鏈等領域，基於匯通達全國近25萬家會員店的網點佈局以及線上線下一體化的運營服務能力，深化在雲計算、人工智能及下沉市場數字化領域的協同合作，構建「AI+產業」新生態，為下沉市場提供更多技術與產品創新，共同推動我國城鄉雙向流通的AI與數字化升級。

千橙雲、通義大模型「合力」服務小店

在全棧AI合作方面，匯通達自研行業垂直大模型千橙雲AI將全面接入阿里雲通義千問大模型，為會員店打造專屬的「小店大模型智能體」和「AI銷售智能體」。

匯通達與阿里雲羚羊數據平台圍繞下沉市場商品流通與用戶數據的價值挖掘，通過投流等多樣化形式的深度數據合作，持續激活市場、釋放增量價值。

雲資源、算力助推「小店大模型」加速發展

在雲基礎設施方面，阿里雲將為匯通達提供專屬的高性能算力資源，支持千橙雲AI大模型訓練、推理等場景的算力需求，保障匯通達各項業務高可用性和彈性擴展。

匯通達與阿里雲還將組成專業合作團隊，阿里雲提供解決方案架構師等專業人才，協助圍繞「小店大模型」的各項Agent開發。

本集團加快AI Agent研發和商業化推廣，加快建立全場景智能Agent矩陣。在此基礎上，本集團積極推動區域產業互聯網平台經濟的發展，為下沉市場提供更深入的數字化賦能，加速小店的數字化升級，幫助其提升經營效率與競爭力，從而進一步便利並鞏固下沉市場體系。

7. 同心同行，摹畫共贏

案例：讓家電店用上「AI員工」，為產業裝上「智慧芯」— 好兄弟電器店用一個工具撬動全村生意

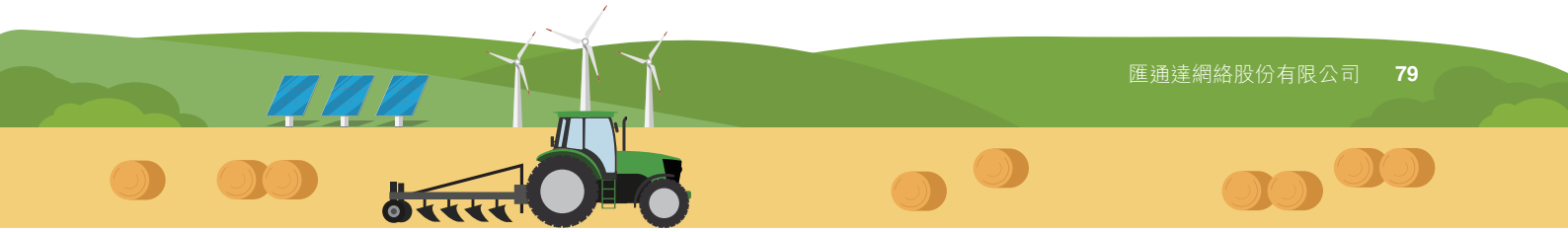
匯通達推出的「捷採、速銷、即答、快活、閃售」五大AI產品，已覆蓋門店經營、私域營銷等多個場景。

鐵軍巡店時發現宿州市埇橋區好兄弟電器店存在三大經營痛點：新客增長停滯、老客活躍度低迷、門店日均客流顯著下滑。恰逢匯通達618購物節契機，安徽分部團隊迅速聯動店主，依托千橙AI智能工具體系，策劃線上線下雙軌並行的全域營銷方案：

線上精準激活：運用千橙AI工具開展社群分層運營，推出「限時秒殺爆品」+「抽獎裂變」組合活動；通過千橙AI營銷工具自動生成宣傳素材，實現朋友圈、社群多觸點精準引流。	線下場景引流：基於千橙AI「一鍵智能方案」功能定制618促銷策略，落地「進店有禮」「滿減優惠」等活動；同時聚焦3款高性價比單品打造爆款矩陣，強化消費者即時決策。

活動週期銷售額再創新高，環比增長40%+；新增私域用戶158人，付費轉化率達38%；門店日均客流量提升2.3倍，品牌曝光量增長300%。活動結束，老闆稱讚說：千橙AI三天幫我搞定全年最忙促銷！

下一步匯通達將深化「AI+」戰略，研發「數字員工」提供24小時智能服務，對接微信等平台實現自動跟單，讓技術更貼近鄉鎮實際需求。



7.1.3 發展活水，產業資本雙輪驅動

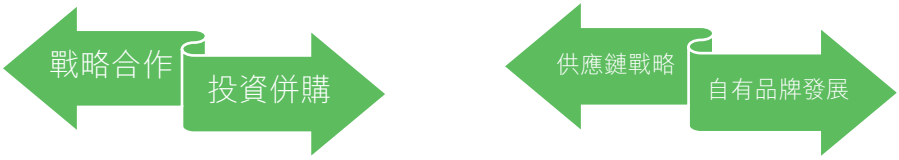
目標

本集團致力於構建科學、高效、穩健的投融資管理體系，優化資金配置，提高資本運作效率，確保財務穩健性，為企業可持續增長提供有力支持。通過拓展融資渠道、優化投資結構、強化風險管控，實現企業價值的長期穩步提升，並助力業務發展與戰略目標達成。

策略

作為深度服務下沉市場零售業態的領先交易與服務平台，本集團持續完善投資佈局，以支持企業長期穩健發展。本集團進一步加快供應鏈體系建設，推出自有品牌集群，以更精準地滿足鄉鎮市場的長尾需求，帶動內需釋放並促進消費修復。

與此同時，本集團積極探索戰略合作、投資及併購等多元路徑，以增強市場競爭力並擴大業務版圖，從而加速推動產銷一體化及自有品牌等關鍵戰略的有效落地。在相關政策支持下，本集團亦有望通過收購或參股的方式更加深入地參與產品研發與生產環節，鞏固產業鏈協同優勢，持續擴大在下沉市場的覆蓋。



戰略合作與投資併購／供應鏈戰略與自有品牌發展

7. 同心同行，摹畫共贏

2025年，本集團僅涉及合法的飲用酒精行業，未涉及被禁止的有爭議的武器、賭博、煙草、酒精產業。

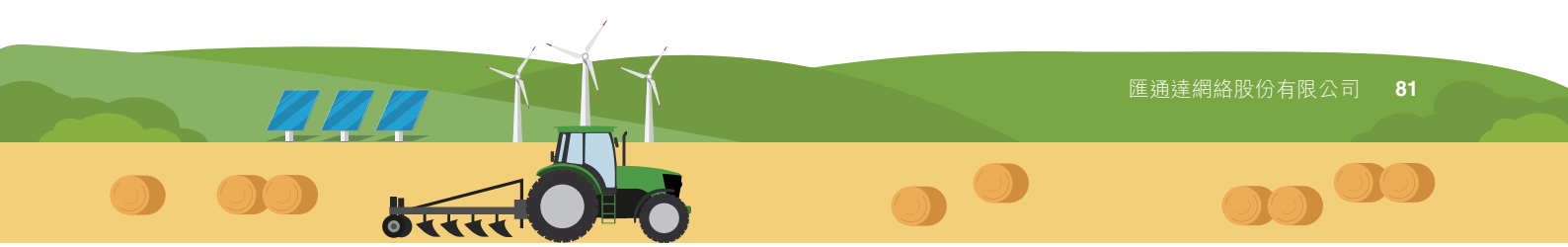
案例：匯通達網絡與高端製造業上市企業「金通靈」簽訂投資協議，構建「大消費+智能製造」雙產業佈局

9月，本集團與「金通靈」訂立重整投資協議，匯通達將收購金通靈25%股權，助力公司「國際+國內」雙資本平台規劃推進，印證了匯通達「產業發展+資本運營」雙輪驅動的戰略執行力與股東回報決心，從以下三個方面達成「優質資產配置」「增強股東回報」「促進公司發展」目標：

- 以較低的成本獲得優質稀缺資產，增強股東回報。金通靈屬於高端製造業，其核心業務屬於國內第一梯隊，具有較強的行業地位和競爭力，預計重整完成後將迅速實現盈利，並在資金和資產的雙重注入下進入快速發展通道。

- 利用兩地優質資本資源，促進公司發展。收購完成後，匯通達將實現H+A資本運作的平台搭建，可以更便捷地獲取境內外的優質資本資源，加速企業發展，同時打造多層次的潛在資本運作路徑。

- 助力公司智慧供應鏈產業佈局，促進業務發展。匯通達將基於成熟的經營管理經驗、供應鏈和渠道優勢及豐富的產業資源，對金通靈保留的業務板塊進行賦能發展。同時，借助重整後留存資金，圍繞大消費和智能製造為核心進行產業佈局，將金通靈打造成為一家既具備先進製造新質生產力，又能服務下沉市場的綜合型產業平台公司。依托此次收購，匯通達將進一步加速「大消費+智能製造」的雙產業佈局，以創造新的增量空間、並提升公司盈利水平。



7.2 鄉村振興，架起城鄉融合「連心橋」

黨的十八大以來第14個指導「三農」工作的中央一號文件發佈，錨定農業農村現代化、紮實推進鄉村全面振興，要求圍繞「十五五」開局之年、做好「三農」工作做出全面、明確部署。文件明確提出「多措並舉擴大鄉村消費」與「推動城鄉要素雙向流動」等重點方向，為下沉市場發展注入新動力。匯通達的企業使命也與此文件明確提出的「讓農民生活更加富裕美好」精準同頻，通過將企業發展與培育「新農商、新農人」的社會事業深度綁定響應政策號召，以擴消費、促流動助力鄉村全面振興。

2025年政府工作報告	匯通達實踐
着力抓好「三農」工作，深入推進鄉村全面振興	培育新農商、新農人，人才振興帶動全面振興
有效激發各類經營主體活力，縱深推進全國統一大市場建設	賦能服務鄉鎮夫妻店，堅定「產業升級」帶動農村消費者、流通商、生產者「價值共贏」

7.2.1 合作聯動，繪就數字鄉村畫卷

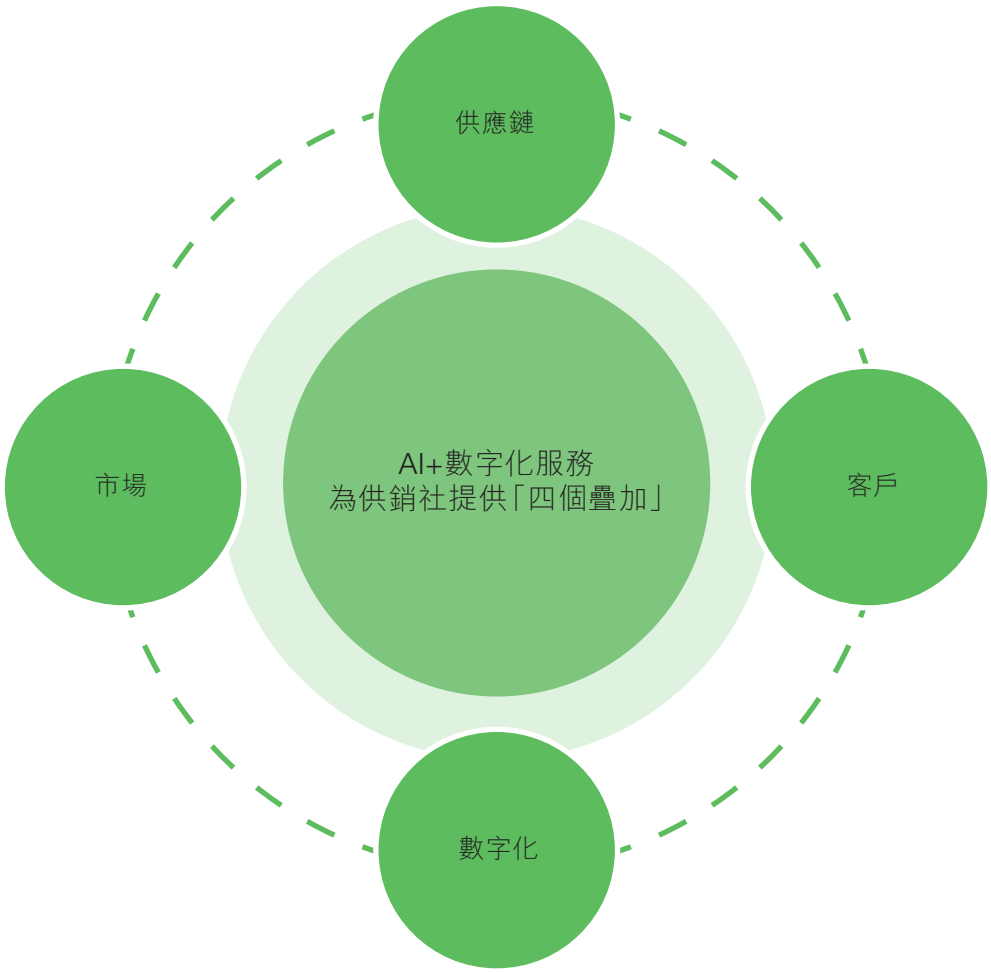
目標

本集團與政府及供銷社系統緊密合作，共同推進供銷社的數字化轉型，助力鄉村振興和現代流通體系建設。通過數字技術賦能供銷社網絡，提升供應鏈效率，優化農資、農產品及日用品的流通渠道，推動城鄉融合發展，實現供銷社的智能化、標準化和高效化運營，增強農村市場活力。

7. 同心同行，摹畫共贏

策略

本集團與供銷社同屬下沉市場的重要流通主體，在業務定位與服務對象上具有高度互補性。本集團已先後與重慶、安徽、山東等地供銷體系以及中鹽紅四方等國有、央企單位建立戰略合作關係，圍繞農資下行、消費品下行、農產品上行及循環經濟四大領域開展協同佈局。供銷社作為面向農業和民生服務的傳統網絡體系，而本集團則以科技賦能農村流通見長，可通過AI及數字化解決方案為供銷社提升其農村流通能力，並為其提供「四個疊加」的綜合助力，實現雙方優勢互補、共同促進下沉市場的發展。



匯通達AI+數字化服務供銷社的互惠模式

7. 同心同行，摹畫共贏

多年來，本集團已與多地供銷社建立穩定的業務合作關係。展望未來，本集團願進一步深化與供銷社的協同，重點在下沉市場網點共建共享、供應鏈商品共用、數字化技術共賦、全渠道運營能力共融，以及新農人、新農商培訓資源共建等方面拓展合作深度，實現互利共贏。

案例：匯通達網絡攜手博音聽力助力「聽力健康」普惠下沉

7月17日，匯通達網絡與專注於智能聽力輔助技術研發與醫療級助聽器生產的國家高新技術企業—博音聽力達成戰略合作。雙方攜手啟動「百城萬店」渠道建設計劃，將為下沉市場用戶建立「產品+技術+培訓」的全要素支撐體系，通過匯通達的渠道網絡和博音聽力定制化的產品，解決基層聽力健康的問題，讓農村消費者花更少的錢、買到更好的產品和服務。此次合作作為匯通達「適老化」佈局中的重要一環，是雙方企業「美好生活」價值觀的同頻共振。接下來，雙方還將通過下沉市場的用戶數據積累，進一步反哺網點運營模式、產品研發與技術的雙迭代，推動整個行業從「小眾醫療」向「大眾健康」的普惠轉型。

7. 同心同行，摹畫共贏

7.2.2 授人以漁，培育煥活現代農商

目標

本集團致力於培養具備數字化運營能力和市場意識的新農人，推動行業向科技化、產業化、品牌化方向發展。通過培訓賦能、技術支持、創業幫扶、金融保障等措施，吸引更多年輕人，提高綜合素質和創新能力，助力鄉村振興和農業現代化。

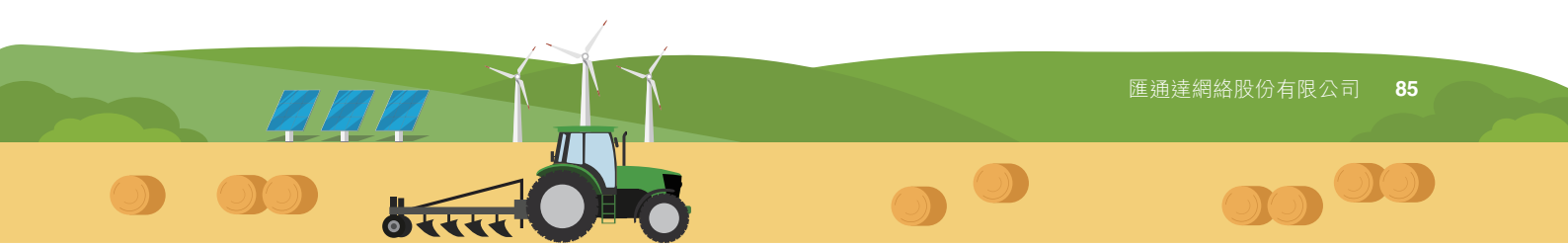
本年度亮點績效

為江蘇省超5,000家青年小店提供全方位賦能，重點培育500家「蘇青小店」榜樣店，助力其實現智能化升級與可持續發展，帶動超3萬人創業就業。

策略

本集團通過與各地政府部門及行業協會協同合作，針對具備創業意願的「新農商」「新農人」及返鄉青年開展面向互聯網應用等方向的技能培訓，助力其提升數字化經營能力。與此同時，本集團重視員工的職業成長與社交網絡建設，為其提供必要的時間、資源與能力培訓，鼓勵拓展行業人脈並強化內部協作。

在業務拓展過程中，本集團積極融入當地社群生態，通過平台技術能力幫助周邊小店推進數字化升級，提升經營效率和社區服務能力。本集團亦推動社區社群的建立與運營，指導商家利用社交平台開展線上營銷，強化用戶互動，促進社區內的互助與信任，進一步提升社區整體活力。



7. 同心同行，摹畫共贏

免費培訓「新農人」，升級「新農具」、「新農活」、「新農資」

匯通達與江蘇省各地電商協會、鄉村振興局進行合作，免費培訓10萬+新農商、新農人。培訓內容包括：互聯網工具使用、網絡直播帶貨等，帶動超過2.6萬名居民返鄉創業。2020年以來，匯通達深度參與的「蘇貨新農人」培訓覆蓋超6.1萬人次，幫助省內各地種植戶、養殖戶轉型升級—把手機當成新農具、把直播當成新農活、把數據當成新農資。

匯通達聯合江蘇省互聯網協會，申報江蘇省人社廳「互聯網營銷師」鑑定標準，培訓、實戰賦能、考試認證一批來自鄉鎮的「互聯網營銷師」，助其獲得當地的社保工種補助。匯通達還聯合江蘇省電子商務協會、江蘇省現代供應鏈協會，開展「電子商務師」「供應鏈管理師」的職業認證工作。為農村致富提供人才支撐、為農村產業發展形成帶動效應。

協助考試認證，人才支撐為產業發展提供帶動效應

7. 同心同行，摹畫共贏

案例：江蘇共青團與匯通達聯合發佈「蘇青小店」培育計劃

「蘇青小店」將圍繞服務青年小店主理人創業發展，為青年小店提供數字化技術、經營培訓、引流賦能、資金支持、供應鏈等系列支持舉措的專項計劃。匯通達作為團省委戰略合作夥伴，雙方通過深度合作，以數字化技術為核心驅動力，整合供應鏈、金融、流量等資源，這一行動不僅是科技與公益的深度融合，更為青年投身新業態創業就業提供賦能助力。

科技賦能：數字化系統助力青年小店「一店三開」	公益先行：定向幫扶青年與特殊群體	供應鏈+金融：破解青年小店發展痛點	深度聯合賦能，構建青年創業生態圈
匯通達為「蘇青小店」量身打造了涵蓋全渠道ERP、智能收銀、CRM等功能的數字化經營系統，幫助傳統門店快速轉型為「線下實體店+線上網店+社群私域店」的「三開」模式。通過數據驅動運營，小店可實時掌握庫存、客群畫像及營銷效果，顯著提升經營效率。匯通達還聯合抖音、美团等平台，為小店提供流量扶持與精準導流，幫助其擴大線上曝光。	行動重點聚焦高校畢業生、退伍軍人、返鄉青年等群體，通過免費創業培訓、供應鏈支持及金融幫扶，降低創業門檻。例如，聯合復旦大學管理學院、南京農業大學等高校開展產業培訓計劃，為青年提供實戰技能培訓；聯合江蘇銀行推出普惠金融產品，簡化貸款流程，解決資金難題。	聯合江蘇銀行，針對鄉鎮青年小店普遍面臨的貨源不穩定、物流成本高等問題，為小店提供品牌直供、退換貨保障及團購聯盟支持，降低採購成本。同時，聯合樂百氏等企業開放品牌聯名合作，提升小店商品競爭力。在金融領域，除低息貸款外，行動還協助小店精準對接各地創業就業扶持政策，積極參與各地促消費活動，確保創業者「應享盡享」。	此次合作不僅是企業與政府的資源聯動，更是一次「科技+公益」的創新實踐。共青團江蘇省委發揮組織優勢，統籌政策與培訓資源；匯通達則以技術為紐帶，打通從開店到運營的全鏈條服務。雙方還聯合抖音、高德等企業構建「流量矩陣」，為小店提供從內容創作到品牌傳播的全週期支持。

7.3 公益慈善，溫暖社區弱勢群體

目標

本集團秉持社會責任理念，積極投身公益慈善事業，構建長期、可持續的公益慈善體系，助力社會和諧發展。

案例

推動經濟社會發展與社區共建對於本集團的可持續發展至關重要，與本集團「讓農民生活的更美好」的核心價值觀不謀而合。在黨委和工會的指導下，本集團計劃性地開展各項公益和慈善活動，並部署社會責任行動路徑，支持社區發展。本年度，本集團積極支持南京市慈善總會發起的「情暖玄武」公益項目，攜手鐘靈街社區開展慈善捐贈，為困難群體提供精準幫扶，以實際行動踐行企業社會責任。

捐赠证书

NO. 5DON89P27NPFIFDK

汇通达网络股份有限公司工会委员会

与「钟灵街社区」携手一起捐

感谢你支持「情暖玄武」

本次为项目捐赠 2000 元。

截至2025年10月15日15:55

你和小伙伴们一起捐出了 223 笔，共 10612.9 元，

这将会为困难群体带来10612份爱心。

点滴爱心，已汇成大海。

南京市慈善总会

2025年10月15日

8. 眾志成城，共築未來

- 本章節相關的聯合國可持續發展目標

本章節披露的ESG重要性議題

高度重要性議題	中度重要議題	一般重要議題
健康與安全 多樣性及平等機會 員工權益及福利	發展與培訓 僱傭合規	／

本集團始終將人才發展置於戰略核心位置。本集團着力塑造富有凝聚力和向心力的企業文化，構建全面、市場領先的薪酬福利體系，並建立健全的員工健康與安全保護機制，為員工提供堅實保障。同時，本集團搭建職業發展與培訓平台，支持員工持續提升能力、拓展職業生涯。通過這些舉措，本集團充分激發人才潛能，推動員工與本集團的共同成長。

8. 眾志成城，共築未來

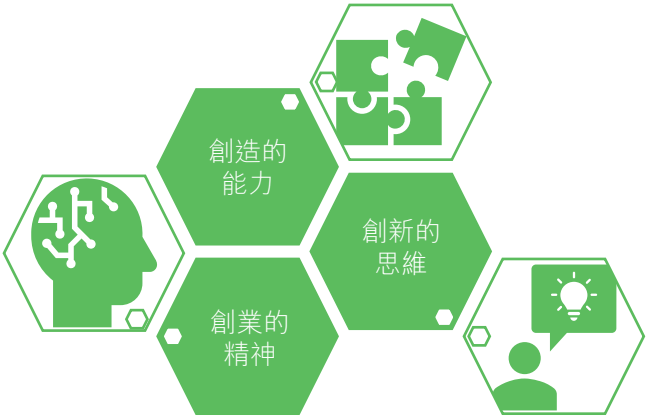
8.1 奮鬥為本，敬業拼搏美好生活

目標

本集團着力營造奮發有為、勇於擔當的組織氛圍，持續提升員工敬業度與團隊凝聚力，促進個人成長與企業發展的深度融合。本集團圍繞優化激勵體系、強化職業發展通道、深化文化價值引領這三個核心主題展開人力資源管理，充分激發員工的創造活力與奮鬥熱情，弘揚拼搏創業精神，為匯通達高質量發展注入持久動力。

策略

本集團以「Happy快樂•Talent智慧•Dream夢想」為文化根基，恪守「共創價值、共享成長」的核心價值觀。本集團深知，唯有持續拼搏、敢為人先，才能在廣闊市場中開拓更宏大的發展格局。在前進道路上，本集團深入踐行「三創」精神，勇於突破邊界，堅持探索前行，以創新引領業務增長，以創造力驅動產業升級。



「三創」精神

8. 眾志成城，共築未來

本集團堅持以誠信為本、務實為要，倡導團隊協作、全力以赴(ALL IN)的行動準則，無論面對何種挑戰，始終堅守初心、迎難而上。同時，本集團積極擁抱變化、踐行長期主義、鼓勵學習分享，在瞬息萬變的市場環境中保持敏銳洞察與持續進化。

本集團始終具備戰略視野與格局胸懷，既立足當下，更着眼長遠，致力於培育行業人才，塑造可持續發展的組織生態。邁向新十年，匯通達將「以夢為馬、以人為本、以終為始」，以奮鬥成就夢想，以人才驅動發展，以願景引領航向，穩步邁向更加恢弘的未來。

案例

品牌事業部

聚勢啟新 創新發展

品牌事業部佈局2025年重點工作：做大自有品牌、人盡其才、穩存拓增、機制創新。要求全員圍繞「思想歸位、創新發展、誠信務實、齊心協作、降本增效」五大方面，聚勢啟新篇，贏戰開門紅。

供應鏈事業部

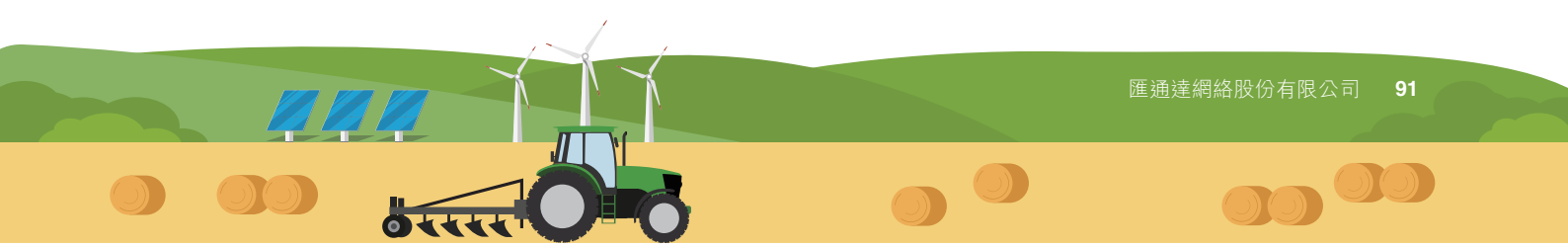
高瞻遠矚 穩存拓增

供應鏈事業部要求經營體一號位帶領團隊以5年戰略為藍圖，構建中長期發展方向；以3年目標為規劃，倒推3年里程碑節點；以25年預算為基礎，迅速佈局；堅守16字經營核心：穩住存量、做大增量、勇於創新、防範風險。

蘋果事業部

運營升級 精耕細作

蘋果事業部聚焦現有業務迭代升級，經營質量及門店模式提升，創新機制優化，並成立多個項目組，推進戰略落地。



8. 眾志成城，共築未來

案例

B2B事業部

擁抱AI 快速破局

B2B事業部響應AI創新技術，重塑產品與服務，自主研發+圈層整合，形成差異化競爭力；快速行動 — 創新AI工作模式，梳理資源清單，快速聚焦 — 圍繞Q1五大項目，聚焦六項核心策略，必保結果達成及驅動能力沉澱。

技術研發中心

打造精品 AI突破

技術研發中心重點部署25年三大重點工作：打造出有競爭力的產品；用戶滿意無爭議；AI應用突破。同時強調四個方法原則：有緊迫感，提高效率；氛圍開放，實事求是；找准方向，目標算贏；長期佈局，產品、內容等做好積累。

安徽分部

修煉心態 穩增提質

安徽分部圍繞「穩增提質」戰略要求，全體員工修煉「4」種心態：積極心態、歸零心態、開放心態、確信心態；干好「6」件事：子公司穩增提質、產銷一體破局增長、自營項目優化升級（三新項目合夥引入）、戰略指標快速落地、優質發展迅速形成增量支持、組織人才盤點。

滬江分部

三線並進 精準施策

滬江分部明確方法—三線並進，精準施策：數據驅動、盤清家底；分級攻堅，聚焦關鍵；強化協同，倒逼閉環。嚴格把控業務節奏：三階段壓茬推進，強化過程管控：結果導向、精細化管理。滬江分部的三大工作宗旨：一抓客戶攻堅、二推方法創新、三樹服務標桿。

8. 眾志成城，共築未來

案例

標桿力量

羅蕾：
從新達人到運營先鋒

羅蕾加入匯通達湖北分部，從發展崗起步。2017年發展首家子公司後，以日均拜訪四家的拼勁跨行業開拓，至2021年成功發展3C、農資、輪胎等多家優質子公司。2022年轉崗鄂東戰區運營，借勢蘋果新品助力子公司月銷歷史突破，年銷售規模躍上新台階。2023至2024年緊扣提質增效，以分類服務與結構優化推動子公司健康發展。從拓荒者到運營先鋒，她用日均四家的腳步和二十多天的駐守，把一個個「從無到有」干成「從有到優」。

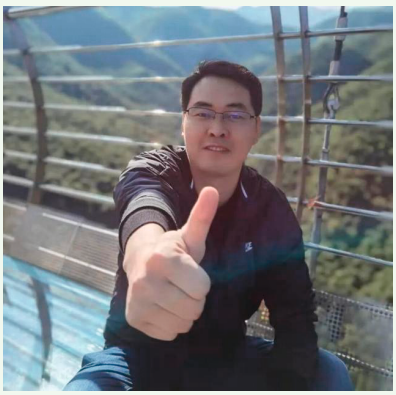
8. 眾志成城，共築未來

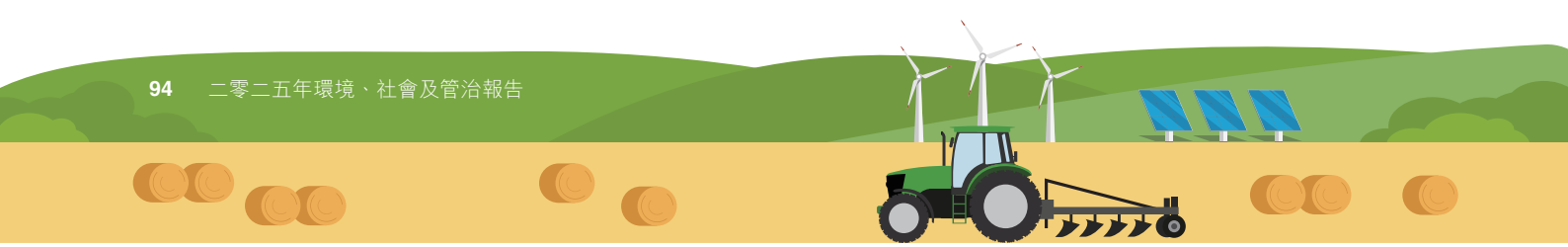
案例

標桿力量

張威偉2025年初帶隊應對上游政策震蕩，20天跑遍20省300餘家門店，建立「渠道健康度評估模型」，篩選出120家核心門店，試點月增40%。他推行O2O攔截競品流量，單店投產比提升60%；前置倉落地百店，庫存周轉率提升50%。「星級服務商計劃」一客一策，助單店銷售提升25%；升級「1+N」定製模式，接洽百餘新客戶。團隊獎金向一線傾斜30%，一季度利潤、現金流、資產達成率均100%超額完成。「一群人、一件事、一條心、一起拼、一定贏」，帶着這份信念，繼續在挑戰中奮進，以高目標倒逼高成長，讓奮鬥者的破局智慧照亮更多前行之路。

張威偉：
渠道變革期的破局先鋒





8. 眾志成城，共築未來

8.2 合規僱傭，構建規範用工環境

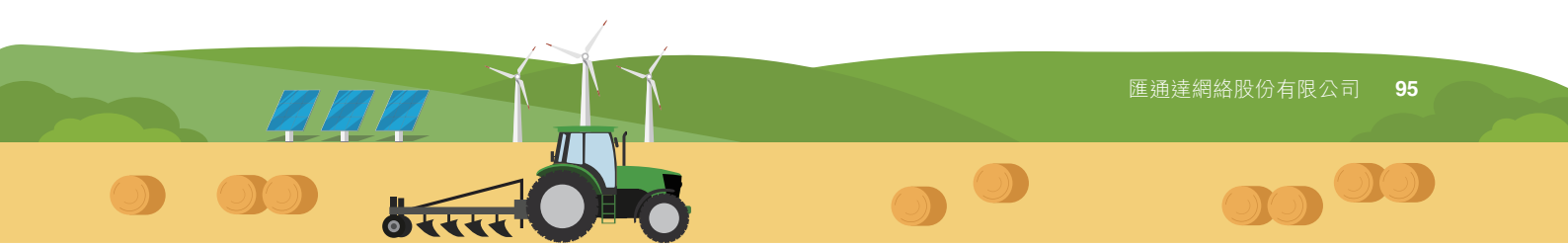
目標

本集團始終恪守國家與地方勞動法律規範，致力於建設規範、平等、公開的人力資源體系，全面維護員工合法權利，積極營造多元包容的組織氛圍，充分發揮每位員工的獨特優勢，持續打造卓越的僱主品牌。本集團通過持續完善人才引進機制、健全勞動合同制度、加強職場環境保障等措施，系統推進人力資源管理的合規建設與長效發展，為每一位員工提供穩定可靠、值得託付的事業平台。

策略

本集團全面推行多元化人力資源戰略，嚴格遵循公平就業準則，切實維護員工合法權益，積極倡導並踐行包容性文化。本集團致力於提供優良的工作環境與全面的福利保障，構建了系統規範的合規僱傭體系。這些措施不僅有效助力企業吸引與保留優秀人才，更為組織持續提升創新活力與市場競爭力奠定堅實基礎。

本集團已建立集團層面的人權盡職調查機制（覆蓋自身運營、價值鏈、合併收購等），通過員工訪談、供應鏈審查、用戶反饋等多維渠道，持續識別和評估人權相關潛在風險與影響。對於重大風險議題（包括但不限於強迫勞動、數據濫用等），本集團嚴格執行90日內閉環整改要求，確保問題得到及時、徹底的解決。人權盡職調查範圍涵蓋勞工權益、職業健康安全、特殊群體關懷（如殘障員工設施配置、孕期福利保障）等重點領域。本集團將持續優化相關制度與政策，並定期向社會披露進展，以透明、負責的態度履行企業社會責任，切實保障員工及所有利益相關方的合法權益。

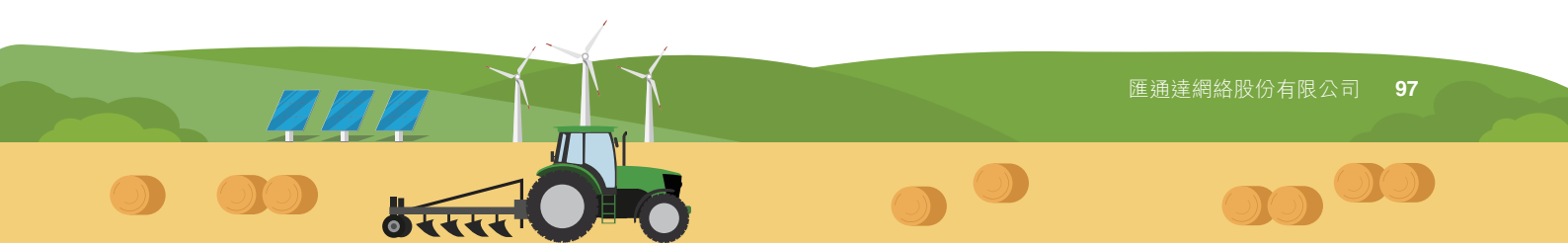


合規僱傭體系

遵法守制	• **遵守法律**：本集團謹遵《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》等相關法律法規，確保招聘和僱傭的合法合規性。 • **規章制度**：本集團制定了一系列內部管理制度，包括《招聘管理制度》、《錄用管理制度》、《內部推薦管理制度》等。
多元公平就業	• **公平就業機會**：本集團堅決反對任何形式的性別、種族、年齡、宗教和地域歧視，致力於為每位員工提供公平的就業機會。 • **員工多元化**：本集團高度重視並致力於促進員工在性別、年齡、教育背景、社會經濟狀況和職業經歷等方面的多元化。 • **公平招聘**：通過校園招聘、內部推薦、社會招聘（線上各類招聘渠道如智聯、無憂、獵聘、boss直聘等）、獵頭招聘、社交軟件等渠道招聘新員工，本集團致力於豐富人才儲備，確保招聘過程的公開、公正和透明。 • **員工康復和重返工作崗位支持**：通過評估員工的技能水平，本集團提供針對性的培訓，幫助其重新適應工作崗位。

8. 眾志成城，共築未來

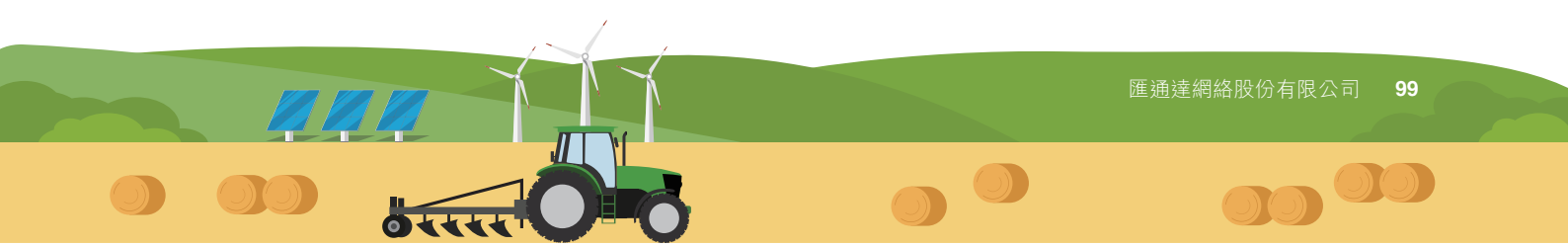
包容工作環境	• **職場平等尊重**：在辦公場合杜絕任何形式的言語、行為或傳達信息對特定人群進行鄙視或羞辱。 • **教育培訓**：員工須接受相應的培訓和教育，以加強對平等就業的認識與理解，增長員工的文化、性別、宗教等多元化意識。 • **建立溝通渠道**：本集團定期組織員工進行茶話會、交流會，同時設置總裁直通車，針對員工反饋進行環境優化，保障員工合適的工作條件。
禁止童工和強制勞動	本集團嚴格遵守《禁止使用童工規定》《中華人民共和國勞動法》等相關法律法規，堅決禁止任何形式的童工和強迫勞動。本年度，本集團沒有發生僱傭童工或強制勞動的情況。 • **制度保障**：本集團制定並實施覆蓋全體員工及下屬子公司的勞工權益保障制度，明確反強迫勞動、反歧視、公平薪酬、合法工作時間等核心原則。 • **嚴格招聘審查**：在人力資源部的主導下，本集團會仔細核查應聘者的身份信息和教育背景，防止童工僱傭和學歷造假等問題的發生。 • **定期員工資料檢查**：本集團定期對員工資料進行抽查，確保所有員工的合法性和合規性。一旦發現違規情況，如僱傭童工，將立即終止僱傭關係，並上報相關機構。



合法工時	• **制度規範**：為了規範員工的考勤、加班和休假管理，保障員工的合法權益，本集團制定並實施了《員工考勤休假管理制度》。 • **合法工作時長**：夏令時段（每年4月至10月）週一至週五每天工作7.5小時，冬令時段（每年11月至次年3月）週一至週五每天工作7小時。週六實行值班制，各部門自行排班。通過排班和考勤系統監控員工工作時長在合理合法範圍內。 • **靈活工作時間**：根據工作合理安排工作時間，如允許每週累計加班時長轉換為調休假期或工資，實行彈性工作時間，也允許因家庭或健康原因申請居家辦公。 • **加班管理**：本集團鼓勵員工在工作時間內完成工作任務，確因工作需要，在必要時可安排員工加班並通過考勤系統進行記錄，根據相關制度給付加班費，確保員工能夠有效避免長時間加班行為、降低加班時長。如有相關情況發生，可獲得對應報酬。

8. 眾志成城，共築未來

防止職場性騷擾	• **制度規範**：本集團制定了《預防性騷擾管理辦法》，用於受理、調查、預防、制止利用職級、從屬關係等對員工實施性騷擾的行為及保護員工免於性騷擾。 • **明確職責**：本集團規定各部門在預防和處理性騷擾方面的責任，確保及時、有效地應對相關事件。 • **建立投訴處理程序**：本集團設立清晰的投訴受理和調查流程，保障員工能夠方便地提出投訴，並確保公正處理。 • **保護員工隱私**：在處理投訴過程中，本集團會嚴格保密申訴人信息，防止洩露，維護其隱私權。 • **支持法律救濟**：本集團保障性騷擾受害者有權向相關行政和司法部門尋求救濟，提供必要的支持與協助。 • **反歧視騷擾培訓**：本集團為所有員工提供關於工作場所歧視和騷擾的相關培訓。 • **反歧視騷擾管理成效**：2025年，本集團未發生任何歧視騷擾事件。
離職管理	• **制度規範**：為了優化人力資源分配，提高工作績效和員工滿意度，本集團制定《員工離職管理制度》，規定員工離職的具體離職流程。 • **挽留優秀員工**：用人部門負責人需與離職員工面談，對優秀人才進行挽留，填寫《員工離職面談表》，並交由部門的HRBP崗位進行第二次面談。 • **離職原因分析**：用人部門收集、分析離職原因，為部門管理提供指導和依據。



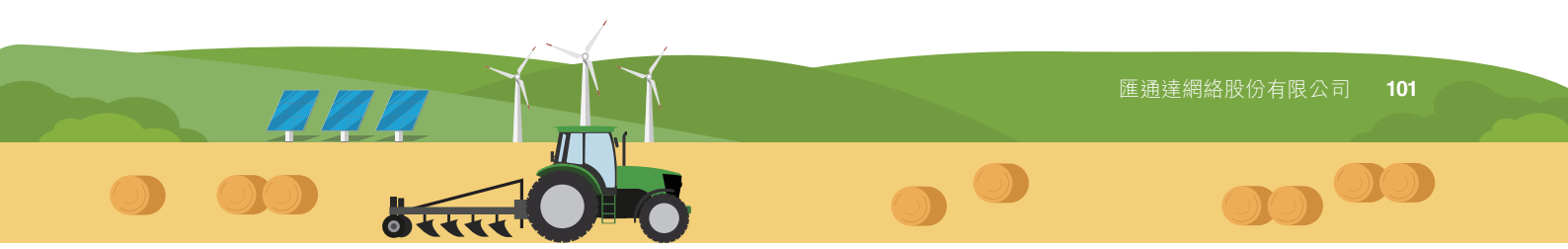
運營變更的最短通知期	• 對於可能影響員工崗位、工作方式或職責的重大運營變更，通常至少提前30天通知員工，並通過內部公告、溝通會議或部門主管進行解釋說明。
員工隱私保護	本集團在處理員工個人信息、實施管理時，必須遵循「合法、正當、必要」和「最小夠用」原則。所有措施都應以實現特定的、合理的管理目的為前提，並選擇對員工權益影響最小的方式。具體舉措如下： • **信息保密與限制公開**：對收集的員工個人信息嚴格保密，公開（如在公告中）前須脱敏處理（隱匿身份證號、住址等），未經同意公開私密信息構成侵權。 • **監控設置合理透明**：安裝攝像頭應限於公共辦公區，並明確告知員工，禁止在更衣室、衛生間等私密場所安裝。 • **完善離職人員信息處理**：員工離職後，應及時停止使用、刪除或匿名化其個人信息。
員工幫扶和關愛	困難幫扶與應急救助的具體措施如下： • **走訪慰問**：針對困難員工家庭、勞模、駐外員工的節假日慰問。 • **互助機制**：工會互助會、員工內部捐款機制。

8. 眾志成城，共築未來

量化數據

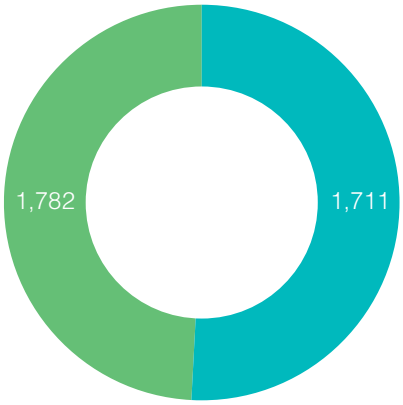
2025年，本集團新聘員工總數923人，內部候選人（內部聘用）填補的空缺職位百分比為7.37%，全職員工的平均招聘成本為1,223元。

關鍵指標	單位	2025年
新聘員工總數	人	923
按性別劃分的新聘員工總數：新聘男性員工數量	人	471
按性別劃分的新聘員工總數：新聘女性員工數量	人	452
按年齡劃分的新聘員工總數：新聘18歲至30歲員工數量	人	330
按年齡劃分的新聘員工總數：新聘31歲至40歲員工數量	人	373
按年齡劃分的新聘員工總數：新聘41歲至50歲員工數量	人	164
按年齡劃分的新聘員工總數：新聘51歲或以上員工數量	人	56
按管理層級劃分的新聘員工總數：新聘基層員工數量	人	895
按管理層級劃分的新聘員工總數：新聘初級管理人員員工數量	人	22
按管理層級劃分的新聘員工總數：新聘中級管理人員員工數量	人	5
按管理層級劃分的新聘員工總數：新聘高級管理人員員工數量	人	1
按地區劃分的新聘員工總數：新聘華東地區員工數量	人	659
按地區劃分的新聘員工總數：新聘西南地區員工數量	人	41
按地區劃分的新聘員工總數：新聘華中地區員工數量	人	90
按地區劃分的新聘員工總數：新聘華南地區員工數量	人	61
按地區劃分的新聘員工總數：新聘東北地區員工數量	人	13
按地區劃分的新聘員工總數：新聘華北地區員工數量	人	43
按地區劃分的新聘員工總數：新聘西北地區員工數量	人	16

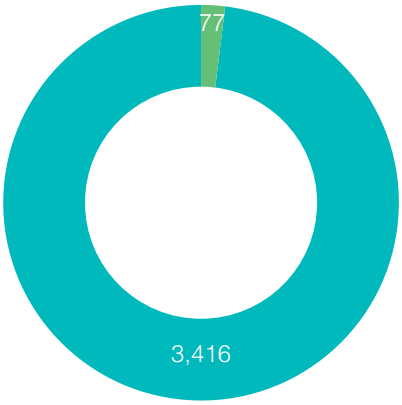


8. 眾志成城，共築未來

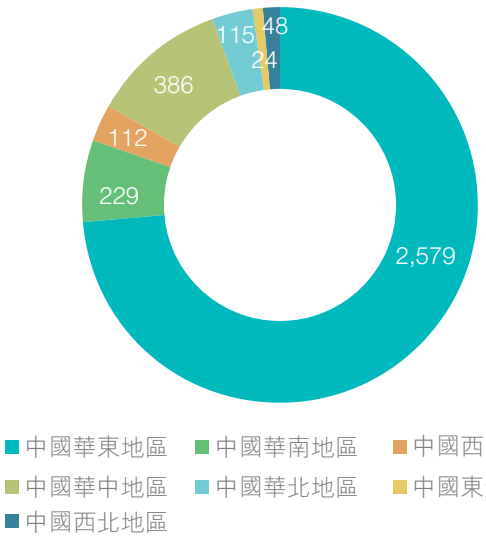
按性別的員工人數



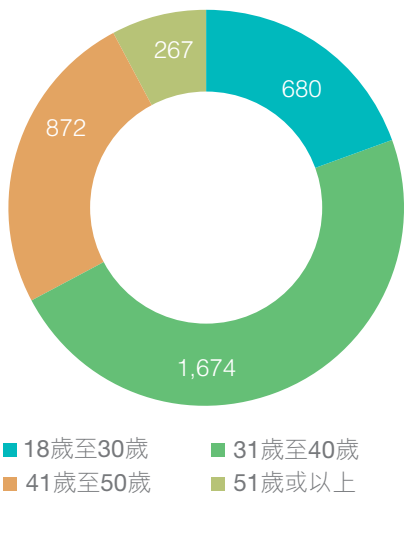
按僱傭類型的員工人數



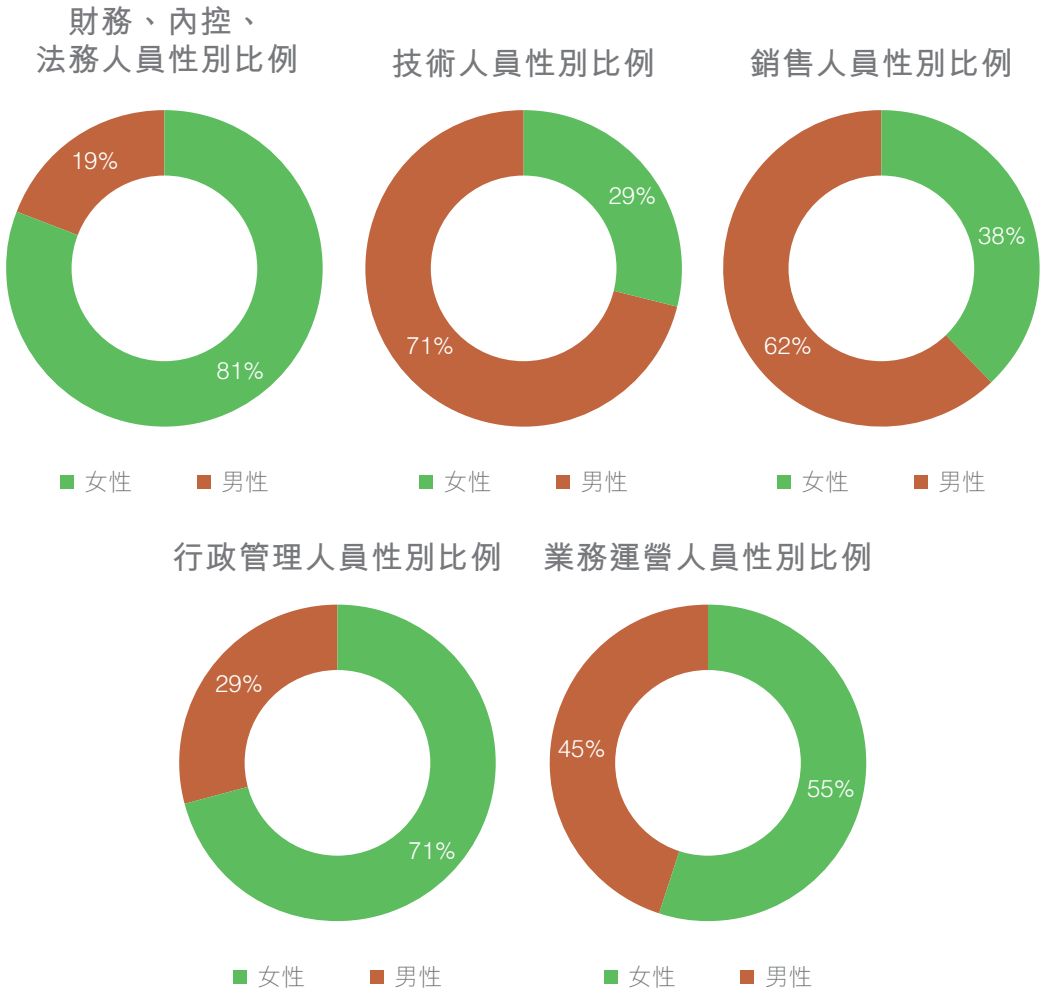
按地域分佈的員工人數



按年齡分佈的員工人數

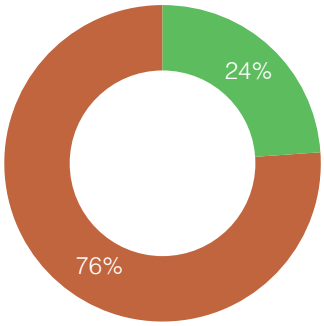


8. 眾志成城，共築未來



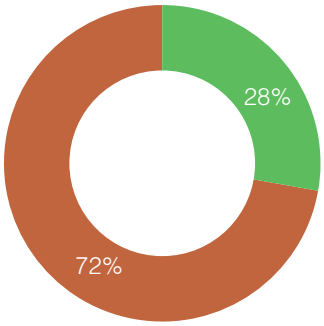
各業務類型員工性別比例

管理職位（包括初級、中級和高級管理職位）性別比例



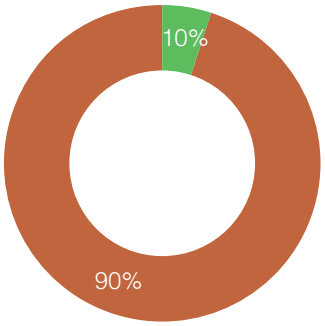
女性 男性

初級管理職位性別比例



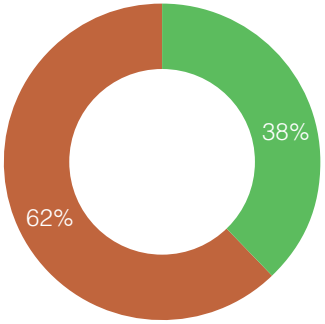
女性 男性

高級管理職位性別比例



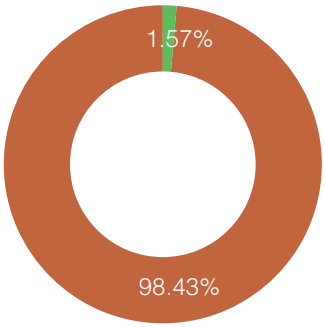
女性 男性

創收職能管理職位性別比例



女性 男性

少數民族員工數量比例



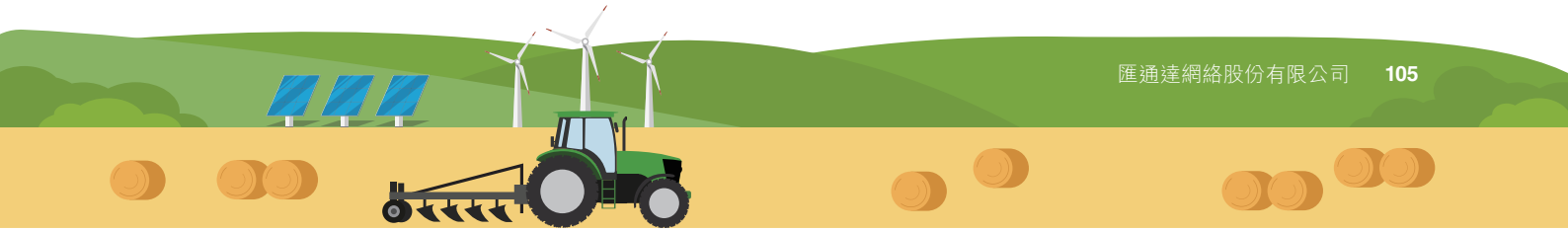
少數民族 其他

管理職位員工性別及少數民族員工比例

8. 眾志成城，共築未來

僱員流失指標[2]	單位	2025年
僱員自願離職率	%	23.41
僱員總流失率	%	26.57
女性僱員流失率	%	25.46
男性僱員流失率	%	27.69
全職員工（即簽訂勞動合同的員工）流失率	%	26.94
其他員工（如退休返聘、實習生）流失率	%	8.33
18歲至30歲僱員流失率	%	35.47
31歲至40歲僱員流失率	%	24.89
41歲至50歲僱員流失率	%	23.10
51歲或以上僱員流失率	%	23.68
中國華東地區僱員流失率	%	24.39
中國華南地區僱員流失率	%	21.86
中國西南地區僱員流失率	%	47.84
中國華中地區僱員流失率	%	26.43
中國華北地區僱員流失率	%	42.59
中國東北地區僱員流失率	%	80.00
中國西北地區僱員流失率	%	36.54
高級管理層僱員流失率	%	14.29
中級管理層僱員流失率	%	12.91
基層僱員流失率	%	27.88

2 流失率計算方法：此類別當年度離職僱員人數／（此類別年初在職僱員人數+此類別年末在職僱員人數）*2，流失率統計不包括在試用期內離職或未能通過試用期的情形



本年度，本集團持續進行困難傷病員工的幫扶和慰問工作，具體量化成果如下：

困難傷病員工幫扶慰問指標	單位	2025年
困難員工幫扶數	人	1
工會傷病慰問人數	人	21

8.3 階梯育人，打通人才成長通道

目標

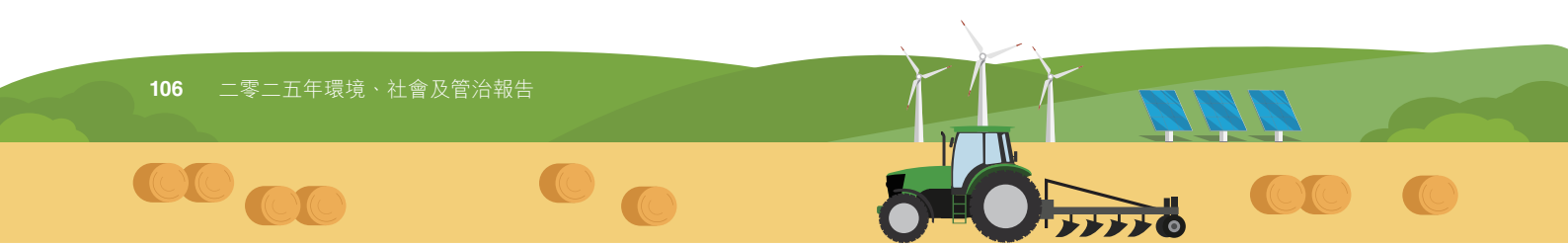
本集團將人才培養與職業發展置於戰略高度，系統構建覆蓋員工成長全週期的學習與發展體系，致力於為員工提供持續賦能和多元化的職業進階通道。通過分層分類的培訓課程設計、清晰明確的職級發展路徑，以及基於能力與貢獻的公平晉升制度，本集團不斷激發組織活力，實現員工職業價值與企業高質量發展的協同共進。

策略

- ***員工學習培訓***

  本集團將人才培養與組織發展視為戰略基石，致力於構建系統化、全週期的人才發展體系。本集團不僅制定了《培訓管理制度》與《內訓師管理制度》以規範培訓管理，由董事會負責員工發展與培訓管理的監督，更倡導「學思踐悟、知行合一」的學習文化，鼓勵員工在日常工作中持續學習、深入思考、積極實踐，通過不斷反思與改進實現能力躍升，為個人成長與組織創新注入持久動力。

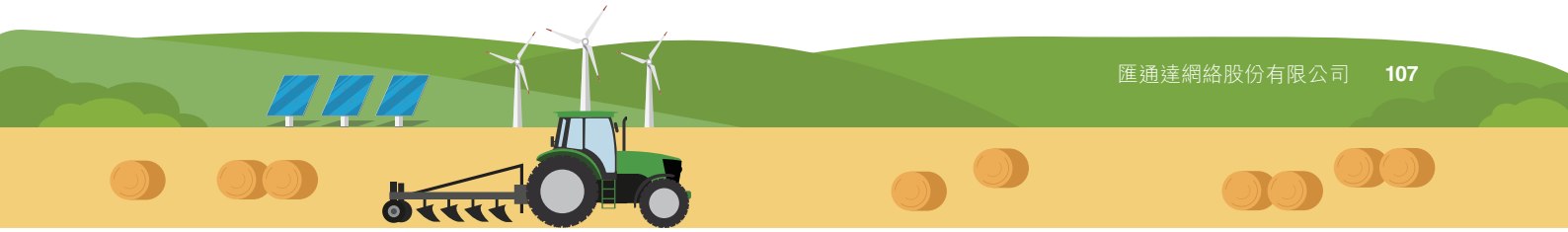
  為支撐這一體系，本集團打造了「匯學堂」數字化學習平台，匯聚行業前沿案例與多元課程資源，為員工提供靈活、豐富的學習機會。同時，本集團建立了常態化的人才評審與規劃機制，每半年開展關鍵人才盤點，年底系統梳理關鍵崗位人才狀況，並結合年度組織訪談深入研判業務需求與人才發展動態。基於盤點與訪談成果，本集團定期輸出人才梯隊看板，清晰呈現梯隊結構，為人才選拔、繼任計劃及組織優化提供精準依據。



8. 眾志成城，共築未來

面對市場與行業的快速變化，本集團面向所有員工提供領導力和管理能力提升培訓，支持所有員工提升領導力、學歷或考取證書。本集團持續迭代幹部勝任力模型(「一顆紅心，五大能力」)，並通過組織診斷、人才盤點及專項培養項目確保人才能力與業務發展同步進化。此外，本集團實施分階段、差異化的員工培養計劃，涵蓋新員工融入、專業能力提升等關鍵環節，新增梯隊培養機制，並結合年度績效管理體系(KPI)進行目標對齊、定期反饋與針對性輔導，有效提升員工績效與組織凝聚力。

在培訓運營層面，本集團系統化管理培訓檔案與導師資源，積極推動產教融合，通過與職業院校合作開展「工學交替、雙師培養」等模式，定向培育企業所需的高技能人才；同時，本公司鼓勵員工成立和加入「內部學習小組」，整合多方資源共同提升工作能力與水平。培訓實施注重分層分類，重點強化業務梯隊能力建設，持續完善二級培訓體系；課程內容覆蓋專業技能、工具應用、管理賦能及行業前沿四大維度，確保人才培養全面支撐業務發展與組織進化。此外。本集團支持員工提升技能及考取證書，不斷提升員工的專業能力與職業發展潛力。



8. 眾志成城，共築未來

通過以上系統舉措，本集團旨在打造學習型組織，持續提升人才密度與組織韌性，為企業的可持續增長與長期競爭力奠定堅實基礎。

培訓	目標	業務效益量化
財務梯隊培訓（黃埔&引航班）	培養財務一號位人員	• 從建班至今已經成功輸出約22名財務總監 • 2025年度開展8場培訓，分別為《稅務風險防控》、《ROIC應用》、《企業戰略制定與經營落地》、《財務風控建設》等主題，培訓總時長預估38h，培訓總計95餘人次
內控中心實操性培訓	提升員工風控意識，降低資產風險	• 經理級及以上商務人員參訓100% • 2025年度共計實施5次培訓，分別為企業財務法律風險與合同管理、業財融合下的內部控制和風險防範、找到企業下一條增長曲線、集團管控模式設計及落地實施、企業經營中的常見法律風險拆解與防控等主題

8. 眾志成城，共築未來

員工教育和技能提升的贊助或輔助計劃	
本集團通過分階段的員工輔導計劃，明確目標、定期溝通、提供針對性指導，顯著提高了員工績效和組織凝聚力。	針對新員工、老員工，不同層級的員工，設置新人培訓班、財務培訓班、分層級等培訓班，旨在做好文化融合、員工技能提升，培養了適合企業的高技能人才。

員工康復和重返工作崗位計劃	
根據員工的身體狀況，提供靈活的工作時間、遠程辦公或逐步恢復全職工作的安排。	評估員工的技能水平，提供針對性的培訓，幫助其重新適應工作崗位。

本年度，本集團重點聚焦各組織1號位梯隊B角能力建設、年輕幹部鍛造及持續建立本集團二級下沉培訓體系。培訓內容包括：文化戰略培訓、專業技能培訓、工具使用類培訓、管理能力培訓及新行業信息拓展類等培訓，部分實踐如下：

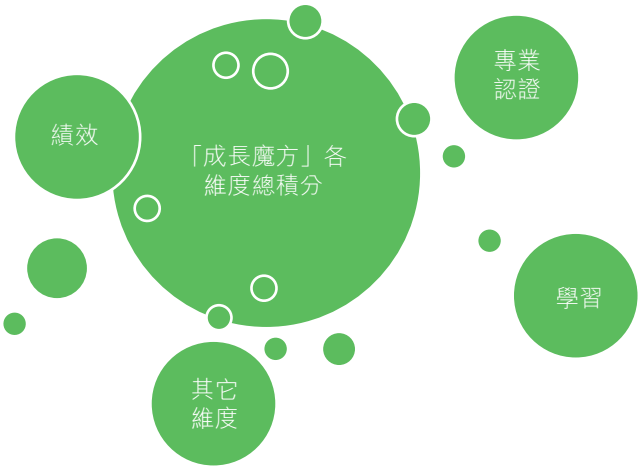
CEO預備特訓營作為公司頭部人才戰略的核心舉措，以實戰實訓為核心，選拔出15位學員，通過定制化導師輔導與短板提升，輔以遊學等機會，系統鍛造CEO預備梯隊。	蘋果事業部以「技術賦能+實戰轉化」為核心，打造多元化培訓體系，全年推廣11期線上資深專家直播課，聚焦戰略思維、AI技術、風險防控、跨境發展等高價值領域，通過「直播+互動」模式提升學習實效；線下開展30餘場內部優秀案例分享，結合實踐工作落地方法論，拆解內部成功項目，促進跨部門協作與知識沉澱；聯合3場外部專項沙龍資源，圍繞AI應用、電商運營及商業敏感度，孵化創新項目並拓展行業視野。

8. 眾志成城，共築未來

- ***暢通晉升路徑 –「成長魔方」系統***

為激發員工在工作與成長中的內生動力，提升組織整體效能，本集團依據《員工職級晉升管理制度》，強化各級管理者在人才培養與發展中的責任，系統推動員工職業進階，加速構建內部人才梯隊，為企業可持續發展提供堅實人才支撐。

本集團全面推行覆蓋全體員工的職級晉升系統——「成長魔方」。該系統圍繞「績效」、「專業認證」、「學習」及「其它」四大維度對員工進行量化評估，並依據《員工職級晉升管理辦法》的積分規則，自動計算每位員工的「成長魔方」總積分。達到晉升標準的員工可自主發起申請，實現職級晉升的可視化、可量化管理，有效激發員工持續成長，驅動組織能力整體提升。



此外，員工也可通過系統實時查詢個人積分與晉升進度。「成長大比拼」模塊支持員工與優秀同事對標，了解自身排名；「我的關注」模塊便於員工追蹤學習榜樣，激發進取意識，並開展針對性學習與提升。管理層則可通過「主管視角」模塊，實時掌握團隊成長動態，精準推進人才培養工作。在關鍵職業節點，本集團定期組織述職與評估（如轉正、續簽、晉升等），對表現突出者給予提前晉升或輪崗機會，持續優化人才發展通道。

同時，為激發組織創新活力，表彰在推動本集團戰略落地中作出突出貢獻的團隊與個人，本集團設立了評優獎勵機制。該機制以業績成果為導向，以公開、公平的規則為準繩，通過客觀真實的評選流程，對表現卓越的團隊與個人授予相應榮譽。2025年，本集團為表現優異的員工創造上升空間，共有132名員工憑藉卓越業績成功晉升，共有60個團隊和195名員工榮獲嘉獎。

8. 眾志成城，共築未來

量化數據

關鍵指標	單位	2025年
每位全職員工(FTE)的培訓和發展的平均時長	小時	21
按性別劃分的受訓員工百分比： 男性員工受訓百分比	%	100
按性別劃分的受訓員工百分比： 女性員工受訓百分比		100
按職能劃分的受訓員工百分比： 高級管理層員工受訓百分比		100
按職能劃分的受訓員工百分比： 中級管理層員工受訓百分比		100
按職能劃分的受訓員工百分比： 基層員工受訓百分比		100
按年齡劃分的受訓員工百分比： 30歲以下員工受訓百分比		100
按年齡劃分的受訓員工百分比： 30-50歲員工受訓百分比		100
按年齡劃分的受訓員工百分比： 50歲以上員工受訓百分比		100
按性別劃分的僱員人均受訓時長： 男性員工人均受訓時長	小時	21.93
按性別劃分的僱員人均受訓時長： 女性員工人均受訓時長		20.32
按職能劃分的僱員人均受訓時長： 高級管理層員工人均受訓時長		13.53
按職能劃分的僱員人均受訓時長： 中級管理層員工人均受訓時長		22.41
按職能劃分的僱員人均受訓時長： 基層員工人均受訓時長		19.91

8. 眾志成城，共築未來

案例：匯通達業務團隊赴博音聽力開展全域經營實戰遊學

2025年10月，匯通達人資行政中心聯合子公司事業部組織2025年核心培養班學員及分部自營負責人一行40餘人，赴戰略合作夥伴之博音聽力上海總部，開展「全域經營實戰遊學」活動。此次遊學以「生態增長渠道破局」為主題，通過沉浸式參訪、高層對話與業務研討，深入藉鑑外部領先企業的全域經營理念與實戰經驗，拓寬戰略視野，創新發展思維，為匯通達在新階段的渠道深化與生態協同注入新動能。

此次遊學不僅是業務層面的對標學習，更是一次組織認知的深度對齊與團隊能力的集體淬煉。通過全程高密度的參訪、對話與複盤，學員們對「全域經營」有了更系統的理解，對如何構建「渠道－產品－用戶」閉環增強了實戰感知。未來，匯通達將持續推動核心團隊展開遊學培訓，不斷提升全渠道經營能力與組織決策質量，為實現「讓農民生活得更美好」的企業使命夯實人才與思維基礎。

8. 眾志成城，共築未來

8.4 價值共享，保障員工薪酬福利

目標

本集團以構建公平、透明、富有競爭力的薪酬福利體系為核心策略，旨在有效激勵員工、增強工作滿意度，並持續吸引和留住優秀人才。本集團通過建立科學的薪酬架構、合理的績效激勵機制、完善的福利保障體系及長期激勵計劃，確保薪酬福利政策與市場動態及本集團發展戰略保持一致。

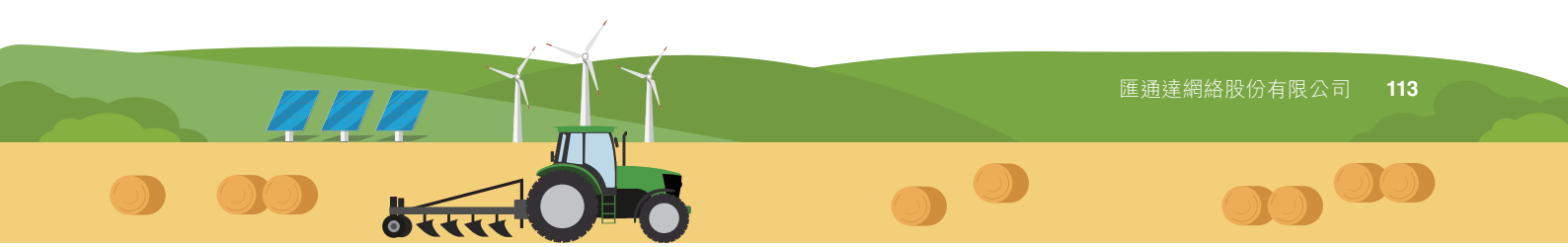
策略

為構建具有溫度與凝聚力的組織環境，本集團推行《福利管理制度》，持續優化員工福利體系，提升員工體驗與組織歸屬感。通過打造關懷型企業文化，增強員工對福利體系的認同感，有效吸引並保留優秀人才，為企業的可持續發展築牢人才根基。

為持續激發組織活力、推動企業與人才共同成長，本集團創新構建事業合夥人機制，開放股權認購與利潤共享通道，吸引高潛力人才加入，共同打造「風險共擔、價值共創、成果共享」的發展平台。面向核心骨幹團隊，本集團設立「管理+專業」雙軌晉升體系，實施崗位與薪酬聯動機制，拓寬人才成長路徑，充分激發人才潛能，持續增強組織發展的內生動力與長期競爭力。

同時，本集團推出《匯寶行動6.0》計劃，旨在表彰員工卓越貢獻，激發團隊活力與創新精神。該計劃不僅鼓勵員工積極發揮才能、投身工作實踐，也有助於營造奮發向上、充滿激勵的組織氛圍，為長期穩健運營提供文化支撐。

本集團每年均參考營運情形、最低工資變化、物價等生活水準，綜合考慮員工及家庭基本生活需求（含食品、住房、醫療、教育及儲蓄能力），以及同業相關情況和資訊定期調整薪資，確保向正式及外包員工支付不低於當地生活工資標準的薪酬。



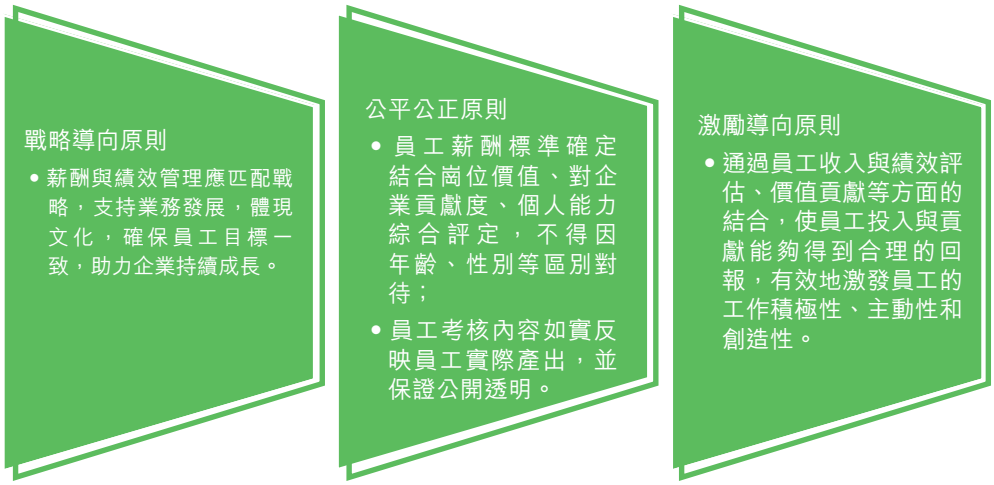
- ***公開獎懲管理***

本集團制定並落實了《員工獎懲管理制度3.0》，旨在引導員工自覺遵守國家法律法規、踐行社會公德與職業道德、嚴格執行內部管理規範。該制度堅持公開、公正、公平的原則，通過明確獎優罰劣的導向，營造積極健康的內部競爭環境與幹事氛圍，為企業戰略目標的實現提供有力支撐。

- ***公平薪酬激勵***

本集團致力於建立公平公正的薪酬分配制度與合理的薪酬調節機制，以幫助本集團準確反映員工貢獻充分發揮薪酬的激勵導向作用，持續激發員工積極性與創造力。

根據內部的《薪酬績效管理制度》，本集團按照以下三個原則進行績效薪酬管理，考核期初各級人員根據上一級指標，結合其崗位職責規定的工作任務，制訂當期工作計劃和考核指標。依據員工當季度業績達成及工作成果核定員工績效得分，於季度績效工資中進行兌現，年度績效排名結果應用於年終獎金分配、次年晉升／薪酬調整等，充分發揮薪酬機制的激勵作用，吸引並保留優秀員工。通過建立合理的價值評估辦法，階段性或週期內工作的績效管理得以準確反映員工的貢獻，有效調動全體員工工作的主動性和積極性。



8. 眾志成城，共築未來

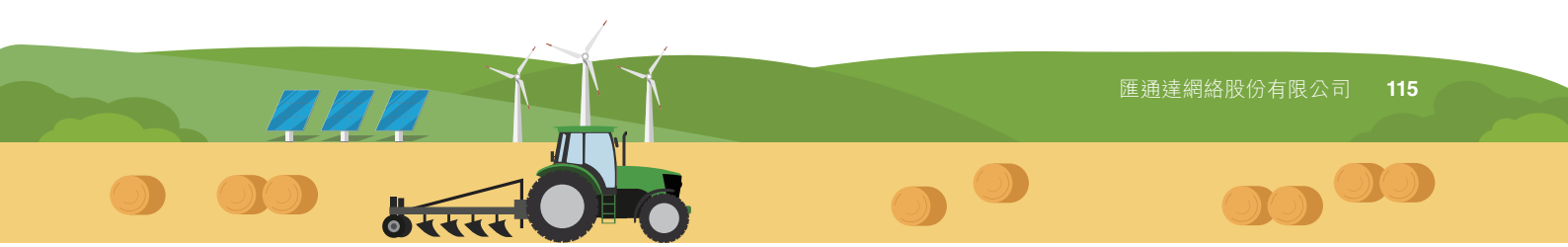
- ***股權激勵計劃***

為進一步強化企業核心競爭力、穩定並激勵關鍵人才隊伍，本集團實施股權激勵計劃，通過利益共享機制將員工個人發展與本集團長遠目標深度綁定。自2023年4月開始，公司分階段實施股權激勵計劃，累計向總員工人數的13.7%授予受限制股份單位，歸屬期3-5年不等。此舉進一步緊密了員工、本集團與股東之間的利益聯結，有效激發了關鍵人才的積極性與創造力，提升了團隊協同效率與組織穩定性。

- ***完善員工福利待遇***

本集團將員工福祉置於重要位置，在全面落實法定五險一金的基礎上，持續完善多元化福利體系，致力於為員工構建充滿關懷的工作環境，切實提升員工的歸屬感、幸福感與工作滿意度，也為本集團吸引人才、凝聚團隊、提升綜合競爭力奠定了堅實基礎。

本集團確保員工依法享受帶薪年假，並通過制定有效的監控機制，按月計提年假工資並在休假期間全額支付，不得替代年假或無正當理由扣除年假工資，確保員工能夠休完帶薪年假。此外，員工的五險一金、商業保險繳納等社會保障的覆蓋範圍均已擴大到法定保障繳納之外。



五險一金

社會保險（養老保險、醫療保險、失業保險、工傷保險、生育保險、大病救助）、住房公積金

商業保險

商業醫療保險、家屬購買通道

其他福利

生日慶賀、員工活動、培訓福利

帶薪假期

法定假日、年假、探親假、婚假、產假、哺乳假、護理假、喪假、家長會假、生日假、帶薪病假、育兒假、獨生子女護理假

體檢福利

入職體檢、在職體檢

各類補貼

交通補貼、通訊補貼、餐費補貼、租房補貼、駐外補貼

慰問

傷病慰問、喪葬慰問、員工救助基金、經營班子慰問

傳統節日福利

春節、端午、中秋福利

結婚、生子福利

結婚、生子福利

8. 眾志成城，共築未來

為進一步支持員工平衡工作與家庭，本集團提供靈活多元的帶薪假期制度，助力員工更好地兼顧個人與家庭需求，體現企業對員工全方位關懷的鄭重承諾。

育兒支持假

本集團內部設立愛心母嬰室，哺乳期員工每日減少1小時工時（持續至孩子滿1歲）；懷孕女員工享受12天產檢假；配偶符合計劃生育條件生育者享受護理假。

育兒假

子女3周歲之前，夫妻雙方每年享受10天帶薪育兒假。

婚假

達到法定結婚年齡，依法辦理結婚登記的夫妻享受15天帶薪婚假。

產假

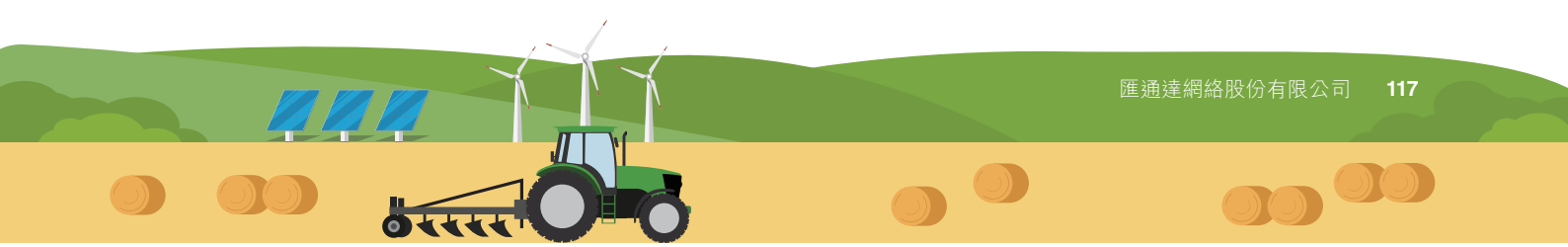
待產女員工享受158天帶薪產假，難產再加15天，每多生育一個嬰兒，增加15天。

家長會假

員工每年可享受0.5天帶薪家長會假。

喪假

員工配偶、父母、子女、配偶父母去世，帶薪喪假為3天；兄弟姐妹、祖父母、外祖父母去世，帶薪喪假為2天。



本集團定期監測員工性別薪酬指標績效，即男女員工同值工作同等報酬，確保不因性別而歧視的基礎上確定的報酬標準。

量化數據

類別	關鍵指標分類	關鍵指標	單位	2025年
性別薪酬	女性平均工資	高管級別（基本工資）	萬元	156
		高管級別（基本工資+其他現金獎勵）		280
		管理層級別（基本工資）		14.69
		管理層級別（基本工資+其他現金獎勵）		23.15
		非管理層（基本工資）		7.9
	男性平均工資	高管級別（基本工資）		52.38
		高管級別（基本工資+其他現金獎勵）		101.05
		管理層級別（基本工資）		16.36
		管理層級別（基本工資+其他現金獎勵）		29.55
		非管理層（基本工資）		9.39

8. 眾志成城，共築未來

類別	關鍵指標分類	關鍵指標	單位	2025年
同工同酬	男女員工差異	平均性別工資差距[3]	%	33
		性別工資差距中位數[4]		24
市場表現	男女標準起薪薪水平工資與當地最低工資之比	總部男女標準起薪／當地最低工資	／	≈2
		其他地區男女標準起薪／當地最低工資	／	≥1
		從當地社區僱傭高管的比例	%	71.4

3 男女平均每小時毛收入的差距

4 男性全薪相關員工和女性全薪相關僱員的時薪中位數之間的差異

8. 眾志成城，共築未來

案例：2025年節日活動福利

春風送暖，芳華正好。「三八」國際婦女節之際，公司以鮮花贈禮、伴手禮相送、團建聚餐等系列活動，向全體女性職工致以敬意與關懷。

11月上旬，公司舉辦「愛運動，匯青春」Hello HTD主題運動會，本屆運動會特別融入企業文化元素，設定全員每日健康步數打卡挑戰，凝聚團隊力量。賽事還包含拔河、長繩、冰壺等團隊項目。各部門踴躍參加，在協作中爭奪榮譽，在運動中踐行文化，共同展現團隊活力。

春節、端午節和中秋節為全體員工發放節日禮包，增進員工福祉、家庭和諧及社區共融。

8. 眾志成城，共築未來

8.5 安全為先，築牢職場健康防線

目標

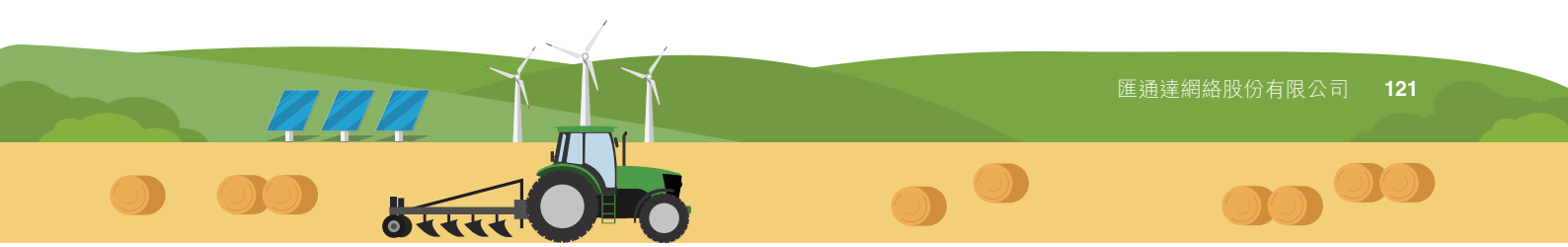
本集團不斷完善職業健康與安全管理體系，並構建常態化的監測與評估機制，以安全生產為核心導向，系統預防職業病與工傷事故發生，為員工營造安全、健康的工作環境，切實保障員工身心健康。通過開展安全培訓、推行健康促進計劃、強化風險管控、優化應急響應流程等措施，本集團旨在持續降低安全風險，提升全員安全意識與健康水平，為企業的可持續、高質量發展奠定堅實基礎。

本年度亮點績效

策略

- ***健康安全工作環境***

  本集團嚴格遵循《中華人民共和國安全生產法》、《中華人民共和國職業病防治法》等相關法律法規，制定《員工健康與安全政策》，系統構建覆蓋全員、全流程的職業健康安全管理體系，致力於為員工提供安全、健康、可靠的工作環境。



8. 眾志成城，共築未來

本集團通過識別與評估工作場所中的職業健康與安全風險，制定並實施針對性的管理制度與行動計劃，設立量化目標並明確行動計劃的優先級，以系統性預防職業傷害、降低健康風險。同時，本集團建立了與職業相關的損傷、疾病及事故調查程序，並將職業健康安全標準納入採購與合同管理要求，持續完善風險防控機制，為員工安全與健康提供制度保障。調查工傷、健康不良、疾病和事故的程序如下：

第一階段

- 緊急響應與初步處理，立即救治傷員，確保安全，必要時停工疏散。同時，保護現場和證據，如設備、物料等，並拍照、調取監控

第二階段

- 成立調查組，指定負責人，組建包含相關部門（人力資源、工會、涉事部門）

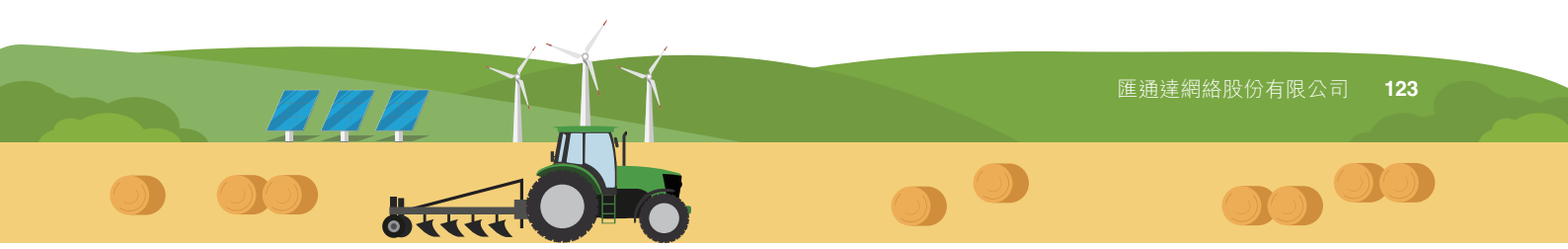
第三階段

- 根據報告，與相關人員溝通調查結果和處理決定，若涉及工傷認定，需配合社保部門調查，並按規定程序申請

8. 眾志成城，共築未來

本集團重視員工在健康安全方面的反饋，會及時開展風險評估，快速識別潛在隱患，並採取有效措施予以消除，確保工作環境持續安全可靠。通過上述舉措，本集團努力為員工營造安心無憂的工作氛圍，切實履行企業責任，支撐可持續發展。

基礎設施建設	本集團提供餐廳、健身房、母嬰室和其他基礎硬件（空調、電梯、照明）等，保證工作場所乾淨整潔，為員工提供良好的工作條件。每晚下班後安全員會巡視每個辦公室，對大功率電器違法使用、未斷電等情況進行通報，及時解除安全隱患。
消防安全培訓與演練	組織消防演習，使員工熟悉消防設施的使用，提升應對火災的能力和自救互救意識。
食堂衛生管理	定期對食堂進行衛生消殺工作，確保食品安全。同時，開放食堂後廚區域供員工巡查，預防食品衛生安全隱患。



本集團的業務不涉及危險作業，過去三年（包含本年度）均未發生因工亡故事件（包括承包商／外包人員），2025年共有工傷事件1起，因工傷損失工作日數44天，工時工傷事故頻率[5](LTIFR)如下：

指標	單位	2025年
員工損失工時工傷事故頻率	每百萬工作小時	0.14
承包商損失工時工傷事故頻率	每百萬工作小時	0

- ***員工健康保護***

本集團始終將員工身心健康置於重要位置，通過構建健康管理體系，為員工提供全面、便捷的健康支持。本集團推行年度定期體檢計劃，配置團體商業保險，還提供員工眷屬商業保險計劃及健康問診活動。此外，通過設立內部健身房，鼓勵員工加強日常體育鍛煉。對遇到重大疾病等特殊困難的員工，本集團亦會聯動社區及合作夥伴發起幫扶，切實傳遞組織關懷。

為持續升級健康服務體驗，本集團引入在線醫務室系統，依托互聯網醫療平台整合數字化健康管理功能，員工可通過企業專屬入口，隨時享受三甲醫院醫師提供的遠程問診、電子處方、用藥指導及健康諮詢等服務，覆蓋常見病診療、慢性病管理、心理健康等多重場景。本集團的在線醫務室平台配備AI預診、電子健康檔案及用藥提醒工具，嚴格保障員工診療數據隱私安全，實現7×24小時快速響應，有效彌補線下醫療資源局限，提升員工健康管理的便捷性與及時性。此外，本集團設置「智能助手」通道，員工可在線隨時隨地反饋健康與安全相關問題及建議。通過這些數字化、人性化的健康管理舉措，本集團致力於全面提升員工健康水平與工作幸福感，增強員工歸屬感，推動企業與員工實現可持續的共同成長。

5 工時工傷事故頻率是每百萬工作小時的損失工時工傷數，工時工傷事故頻率=（損失工時工傷數）／（年度內的總工作小時數）x 1,000,000

8. 眾志成城，共築未來

本公司主要從事數字化、供應鏈管理及辦公類工作場景，職業病風險較低，未涉及粉塵、化學品、噪音等高風險作業環境。報告期內，本公司未發現與工作相關的職業病病例，並持續為員工提供年度體檢、健康監測、符合國家規定的職業健康管理措施，並組織健康與安全培訓。

8. 眾志成城，共築未來

案例

消防演習：為提高員工的消防安全意識，增強應對火災等突發事件的能力，掌握逃生和自救技能，強化各部門在火災發生時的協調配合能力，減少潛在的人員傷亡和財產損失，本集團每年會組織消防演習，演習內容包含理論知識宣貫，火災報警模擬，緊急疏散，滅火器使用演示和消防設施檢查等。

防暑降溫職工小藥箱：為體現本集團對員工的日常關懷，加強職場健康保障，各辦公地點配置「員工防暑降溫小藥箱」。藥箱包含常用非處方藥、應急醫用耗材及急救用品。

8. 眾志成城，共築未來

8.6 溝通提升，重視員工滿意度

目標

本集團以構建高效透明的員工溝通體系為核心，致力於打破信息壁壘，提升員工參與度，推進企業文化建設與團隊凝聚力提升。通過建立常態化的溝通機制、暢通多元化的反饋渠道，本集團確保員工的意見與訴求能被及時傾聽、有效回應。這些舉措不僅增強了員工的歸屬感與滿意度，也為企業的長期穩定與協同發展奠定了堅實基礎。

本年度亮點績效

本集團開展覆蓋全員的年度滿意度與敬業度調查，覆蓋工作滿意度、工作目的、工作幸福感和工作壓力等維度的調查評估，整體綜合評分為90.4%。

策略

本集團高度重視員工體驗與個性化關懷，始終關注員工在工作與生活中的實際需求，致力於持續優化管理實踐，增強員工的歸屬感與滿意度。為此，本集團構建了制度化會議及高效的反饋渠道與改進機制，廣泛收集員工建議並及時響應。

制度化定期會議	即時響應與應急通道
涉及員工切身利益的事項，如薪酬、績效、考勤、生產經營重大決策等會定期召開職工代表大會，傾聽員工心聲，徵集員工意見，完成「徵集、協商、落實、反饋、公示」的完整閉環。	對於後勤保障、即時訴求、安全隱患等個性突發問題，建議線上訴求平台、線上意見箱，靈活快速處理。例如總裁直通車為員工提供了反映工作與生活問題、抒發情緒及推廣建議的開放通道；「行政幫幫幫」則專門回應與行政服務相關的需求與訴求。

8. 眾志成城，共築未來

為精準了解員工需求，本集團每季度定期開展行政事務滿意度調查，並通過「匯學堂」平台在線收集意見，本公司在釘釘設置「智能助手」通道，員工可在線隨時隨地反饋問題及建議，確保每位員工的聲音得以充分表達。調查結果均通過郵件公開，保持過程透明。本集團根據反饋持續完善相關制度與流程，使其更貼近員工期望，從而提升整體員工的幸福感與組織認同。

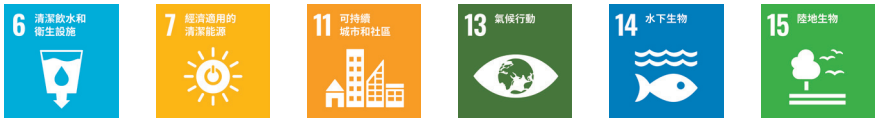
同時，本集團依法設立工會，通過獨立工會代表或集體協商機制，實現員工覆蓋率100%，確保員工在薪酬、福利、工作條件等重要事項中享有充分話語權與權益保障，進一步鞏固了和諧穩定的勞動關係。工會不僅參與日常福利發放，更強化權益保障，深度介入員工爭議調解與職業安全監督。報告期內，本集團進一步拓展了工會的監督職能，成立了由職工代表牽頭的「職業健康安全巡查小組」，每季度對辦公環境進行獨立檢查，發現並整改隱患1處。

案例：職工代表大會

2025年7月7日本公司召開職工代表大會，就相關修訂事項作出說明並徵求意見，並由大會進行表決。本次會議的召開，有助於確保修訂內容充分反映職工意見，進一步提升公司治理透明度。

9. 綠水青山，生態和諧

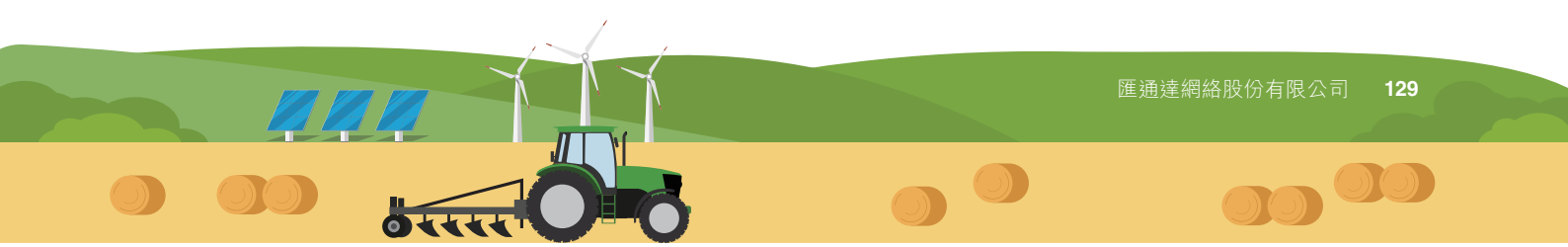
- 本章節相關的聯合國可持續發展目標



本章節披露的ESG重要性議題

高度重要性議題	中度重要議題	一般重要議題
能源使用	水資源管理	溫室氣體排放 廢棄物管理 氣候變化

本集團秉持社會責任理念，本集團積極響應國家「雙碳」目標，致力於降低碳排放，提升能源使用效率，防範環境污染風險，以面對氣候危機與資源短缺的挑戰。儘管本集團的業務對環境和自然資源影響有限，但本集團仍持續審視業務鏈條，優化運營模式，將環境保護理念融入日常管理。本集團在用電、溫室氣體排放、用水及廢棄物處理等領域落實管理措施，努力減少非必要的資源消耗與污染物排放，降低運營碳足跡，持續改進環境績效。未來，本集團將繼續推動綠色低碳發展，為構建人與自然和諧共生的可持續社會貢獻力量。



9. 綠水青山，生態和諧

9.1 節能減排，踐行綠色運營

9.1.1 環境管理

目標

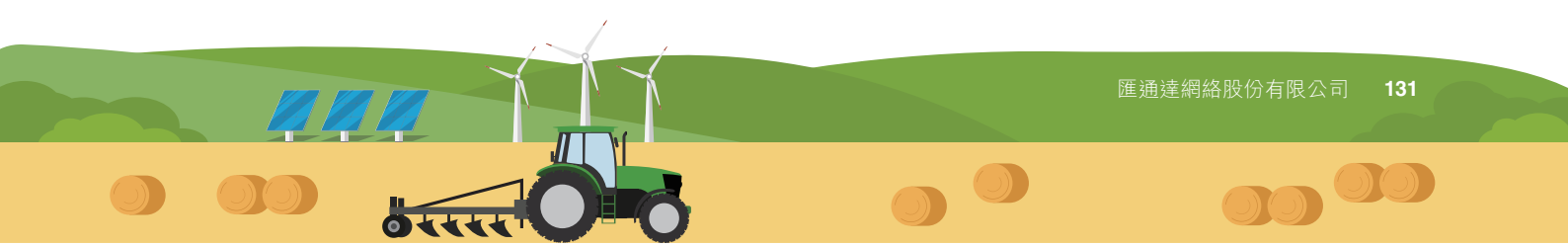
本集團致力於將可持續發展理念深度融入企業戰略與日常運營，積極倡導並推行綠色辦公模式。通過鼓勵節約用電、用水及辦公用紙等資源使用，減少廢棄物與污染物產生，全面落實環保舉措。同時，本集團推廣使用可再生材料及可回收產品，在保障員工健康舒適體驗的同時，踐行綠色低碳的發展理念。

策略

董事會認識到環境管理對企業可持續發展的重要性，已將環境保護作為本集團戰略的核心議題之一，嚴格監督環境管理政策的制定與實施，確保環境目標與業務發展協同推進。在執行層面，本集團明確各層級、各崗位在環境管理中的具體職責，依托各崗位的協同聯動與跨部門配合，推動環境績效穩步提升。本集團嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國環境影響評價法》、《中華人民共和國節約能源法》、《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》、《中華人民共和國水污染防治法》及《中華人民共和國大氣污染防治法》等環境相關的法律法規，並制定了《環境衛生管理制度》和《園區運營管理制度》等內部制度，將相關政策融入生產經營、商業設施、產品和服務等各個環節，落實各業務單元的責任。

9. 綠水青山，生態和諧

綠色供應鏈	• 本集團積極推動綠色物流體系建設，嚴格落實廢棄物分類回收管理，從運營源頭系統性降低對生態環境的負面影響。 • 本集團致力於推進可持續採購，在採購政策文件中增補相關條款，明確鼓勵供應商採用綠色包裝與環保材料，確保所有合作夥伴均符合本集團環保及社會責任要求。 • 在併購及盡職調查過程中，本集團已將ESG風險評估納入決策考量體系。通過持續優化管理制度與執行標準，本集團着力推動各項ESG指標穩步提升，為實現長期可持續發展奠定堅實基礎。 • 本集團禁止供應鏈使用稀有或稀缺材料和物種（包括稀土、稀有金屬、瀕危野生物種、受保護植物與衍生物）。
可持續業務模式	• 本集團以可持續發展為核心戰略，積極響應國家「雙碳」目標，系統佈局新能源事業，涵蓋新能源電動汽車、電池研發與回收、充電設施建設及相關配套產業，倡導低碳出行、逐步減少傳統燃油車輛使用，助力改善空氣質量和溫室氣體控制。 • 在治理層面，董事會、執行管理層及相關部門持續關注國家環保政策動態及氣候預測信息，結合自身業務發展情況，及時修訂並組織全員學習相關規範與指引，踐行「節能、減排、降碳」理念。 • 本集團在運營全過程中推行綠色低碳模式，致力於成為具有示範意義的環境友好型企業。



生態友好工作環境	• 本集團關注員工工作環境的舒適度與健康性，本集團平均每個辦公室佈置2至3盆綠植，在美化空間的同時，亦有助於降低辦公環境的碳足跡，營造清新自然的辦公體驗。 • 本集團積極拓展使用具有環保認證（包括CFCC、PEFC森林認證）的材料，主要覆蓋複印紙張等。 • 未來，本集團將持續探索更多綠色環保舉措，結合辦公環境優化目標，制定相關管理文件，進一步完善生態友好的工作空間建設。
內外部利益相關者培訓與指引	• 本集團注重提升內外部利益相關方對環境管理政策及環境影響的認知水平，管理層通過專項會議、高層研討等形式，持續向各單位負責人及核心團隊傳達環境保護的戰略意義。 • 本集團積極推動與供應商、客戶及其他合作夥伴的綠色協作，通過定期發佈環境報告及相關信息，保持管理透明度，持續引導外部利益相關方關注並支持本集團的環境管理實踐。 • 本集團鼓勵員工在日常工作中主動踐行綠色低碳措施，推動可持續發展貫穿業務運營與日常管理全過程，助力企業與社會共創綠色未來。

在環境管理體系建設方面，本集團將結合業務發展實際，逐步構建數據收集、監測與報告機制，持續提升環境績效數據的準確性與透明度。同時，本集團積極探索引入第三方認證或審計機制，借助外部專業力量增強數據的可靠性與公信力，為推動環境管理持續優化提供堅實支撐。本年度，本集團在空氣及溫室氣體排放、水體管理、有害及無害廢棄物處置等方面，未發生任何違反相關環境法律法規且對運營產生重大影響的違規事件。

9. 綠水青山，生態和諧

9.1.2 溫室氣體及排放物管理

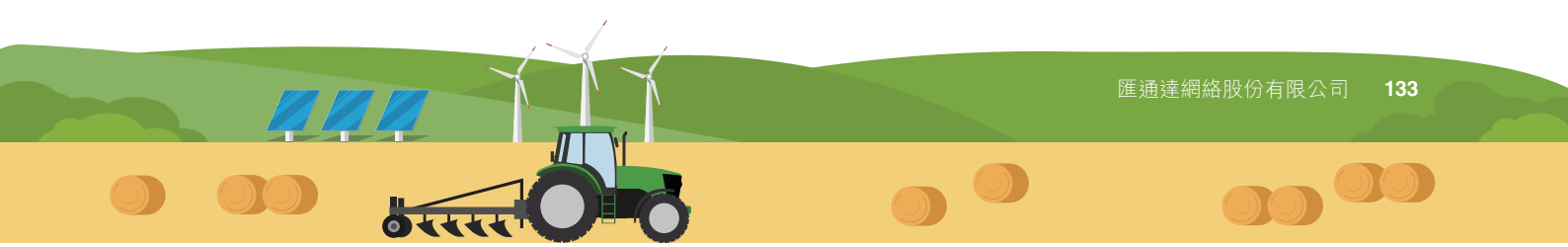
目標

本集團運營過程中產生的溫室氣體排放主要來源於交通運輸所消耗的汽油，以及外購電力所引發的能源間接排放（範圍二）。儘管基於業務特性，本集團對環境和自然資源的直接影響相對有限，未造成污染，本集團仍秉持審慎負責的態度，持續監測碳排放表現，爭取實現排放指標逐年穩步下降。

策略

為有效降低交通運輸環節產生的碳足跡，本集團嚴格控制公務車輛使用頻率，最大限度減少燃油消耗；同時強化用車審批流程，對於高鐵或動車可直達的區域，明確規定員工不得使用公務車輛，且不建議自駕出行。本集團鼓勵員工優先選擇公共交通工具或採用共乘方式，以減少單人駕車所帶來的排放負擔。為進一步推動傳統能源替代，本集團已在園區內安裝新能源車輛充電設施，積極引導員工購買並使用新能源車輛，從源頭上減少燃油車輛帶來的廢氣排放。

在辦公區域環境管理方面，本集團持續推進節能改造與綠色運營。具體的溫室氣體排放數據，請見「9.4生態保護，共創綠色家園」。



9. 綠水青山，生態和諧

為加強對空氣排放物的常態化管控，本集團在總部園區部署了空氣監測點，持續開展污染物排放數據的採集與統計分析，並按規定向環保主管部門報送排放污染物動態申報表，確保環境指標可測、可控、可追溯。在移動源管理方面，本集團嚴格執行公務車輛年度檢驗制度，確保所有在用車輛符合國家排放法規要求，同時強化駕駛人員的環保意識與操作規範，要求駕駛員日常關注車輛尾氣排放狀況，發現異常及時維修處理，從源頭杜絕因設備故障引發的不必要廢氣排放。本集團自2021年啟動公務車隊綠色化轉型，車隊已完成從9輛減少到6輛的減量提效。

指標	單位	2025年	2024年
氮氧化物排放量	千克	97.0	93.2
硫氧化物排放量	千克	0.2	0.2
顆粒物排放量	千克	9.3	8.9

本公司運營活動不涉及工業生產、加工或化學處理過程，排放的主要為生活污水及日常清潔用水，所有排水均通過所在地區的市政污水管網統一收集，並由政府認可的第三方污水處理設施按當地法規標準進行集中處理後排放。

本集團嚴格執行國家相關排放標準，全面落實雨污分流制度，並安排內外部專業維保人員定期巡查污水管網系統，確保及時發現並處置滴漏、堵塞等異常情況，保障排水系統安全穩定運行。與此同時，本集團積極探索廢水循環利用路徑，將園區綠化灌溉與噴泉景觀系統統籌結合，利用噴泉定期換水進行綠植灌溉，既實現了水資源的梯級利用，也有效降低了綠化養護的用水量。有關水資源管理的進一步措施，詳見本報告「9.低碳環保，減少資源損耗」章節。

9. 綠水青山，生態和諧

9.1.3 能源管理

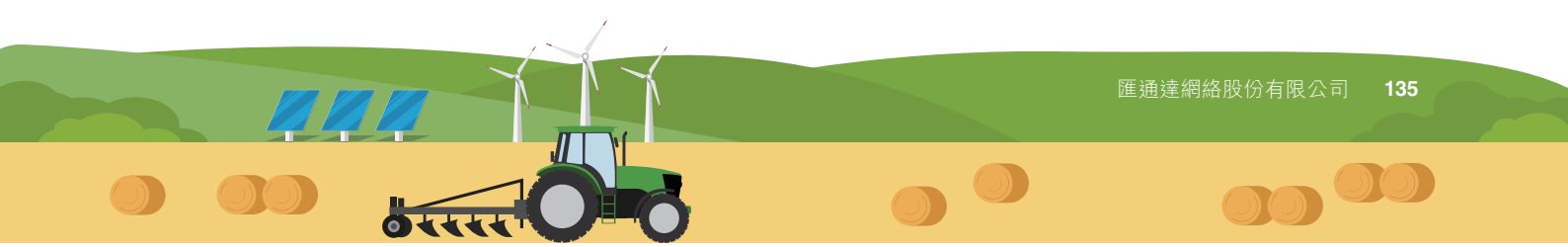
目標

本集團日常運營所消耗的能源主要為辦公用電及公務車輛使用的汽油。本集團制定了《匯通達園區運營管理制度》，明確職責分工與統一管理機制，以制度形式明確各單位在能源消耗管理中的主體責任，推動園區各辦公區域用電實現統一調度與規範化管控。

策略

為打造智慧化、信息化、規範化的低碳綠色園區，本集團實施《匯通達園區運營管理制度》，圍繞設備設施管理制定並落實多項節能措施：

- 晚間及週末須關閉不少於二部電梯；
- 部分辦公區域照明按每組3減1核算；
- 嚴格控制空調使用，僅限於夏季（6月1日至9月30日）和冬季（12月1日至翌年2月28日），夏季不低於26度，冬季不高於20度；
- 辦公室採用低放射性玻璃阻隔紫外線熱能，並在門窗加裝密封條，防止調溫空氣外洩；
- 日間公共區域充分利用自然光，關閉部分照明，在非高頻使用區域安裝動態傳感器；
- 優化照明佈局，在高於需求亮度的地方刪減電燈數目，並採用高能效燈具；
- 下班後關閉電腦、打印機等設備的電源，避免待機耗電；
- 每日對辦公區域進行用電檢查，鼓勵員工提出節能建議並付諸實踐；
- 鼓勵員工使用新能源汽車，並計劃將公務燃油機動車更換為新能源汽車。



9. 綠水青山，生態和諧

本集團注重將節能理念融入日常管理，通過定期組織開展員工節能專題培訓，系統提升全員節能減排意識。為引導節能行為落地，本集團設立節能獎勵機制，激勵員工積極參與節能實踐，養成下班後關閉電腦、打印機等辦公設備電源，減少待機能耗的習慣，從細微處降低能源浪費。為了對本集團的能源耗用進行持續監測管理，本集團每季度會進行用電量分析評估，通過與上一季度及上一年度同期數據對比分析以及時採取針對性措施。本集團通過定期收集用水、用電及辦公耗材等資源使用數據，持續對水費、電費及廁紙等日常消耗賬單進行趨勢分析，結合運營實際開展風險評估，系統驗證各項資源節約措施的實施效果。2025年較2024年耗電量減少243兆瓦時。

指標[6]	單位	2025年	2024年	2023年	2022年
直接能源耗用量	兆瓦時	101	145	175	16
耗電量	兆瓦時	842	1,085	1,280	970
汽油消耗量	升	10,958	15,800	19,000	17,245
綜合能源消耗量	兆瓦時	943	1,230	1,455	986
綜合能源消耗密度	兆瓦時／人	1.3	1.7	1.4	0.8

6 本報告的環境數據僅涵蓋本集團的總部辦公室，由於本集團的倉庫均是租賃的第三方倉庫，用電量、用水量等能源及資源數據由第三方負責。

9. 綠水青山，生態和諧

9.2 低碳環保，減少資源損耗

9.2.1 水資源管理

目標

在水資源管理方面，本集團遵循「總裁室領導、總裁辦負責、各部門協同、全員參與」的工作原則，將用水管控責任逐級分解、落實到人。本集團致力於將日常用水量控制在科學合理範圍內，通過持續宣導與監督檢查，確保每位員工理解並遵守節水管理要求，自覺參與用水監督，形成上下協同、齊抓共管的節水氛圍。

本集團日常運營所需用水全部由市政供水統一供應，主要用於辦公區域內的員工飲用及清潔等生活用途。2025年度，本集團在求取適用水源方面未發生影響正常運營的問題。2025年較2024年用水量減少76噸。基於2025年度用水指標的實際情況，本集團已設定2026年明確的節水目標，計劃通過實施針對性節水措施、優化用水管理流程、持續評估與動態調整節水行動，實現全年整體用水量較2025年下降1%的量化目標。

策略

本集團將水資源高效利用作為環境管理的重要內容，圍繞日常管控、設施優化與員工參與三個層面，系統落實節水舉措。

在設施維護與巡查方面，本集團安排專人負責供水設施的日常巡查管理，定期檢修進水口、閥門及水缸等關鍵部位，並開展隱蔽水管滲漏檢測，嚴防跑冒滴漏現象發生。同時，通過定期讀取水表數據，持續追蹤用水量變化，及時發現並處置潛在漏水問題。在用水優化方面，總部園區將綠化灌溉與噴泉景觀系統聯動運行，利用噴泉定期換水進行綠植澆灌，有效降低新水取用量，同時加強夜間樓宇及辦公區域巡查，及時關閉非必要用水設施，並通過建立通報與獎懲機制，引導員工在日常工作中養成隨手關水、節約用水的良好習慣。員工參與方面，本集團定期組織開展水資源效率管理專題培訓，內容涵蓋節水技巧、合理用水方式及崗位操作規範等，幫助員工深入理解節水重要性，推動節水行動在日常工作中落地見效。

9. 綠水青山，生態和諧

本集團所有辦公區域及公共衛生間均已安裝符合國家節水認證標準的水龍頭及雙沖式馬桶，並通過適度調小洗手台水龍頭出水閥值，進一步減少單次出水量。各洗手間張貼清晰醒目的節約用水提示標識，倡導員工合理使用洗手間及食堂區域的清潔用品，持續引導員工養成隨手關水、按需取水的良好習慣。本集團按照國家相關標準落實雨污分流系統，生活污水經獨立排污管道收集後合規排放，雨水則通過專用管道單獨排放，同時積極推進水循環利用體系構建，提升水資源梯級利用水平。本集團定期開展用水評估，系統分析各業務環節及辦公區域的用水量變化，主動識別可優化空間，並據此制定更具針對性的節水改進計劃。

指標	單位	2025年	2024年	2023年	2022年
耗水量	公噸	10,524	10,600	17,039	16,589
耗水密度	公噸／人	14.03	14.2	16.4	13.8

本集團節約用水標識

9. 綠水青山，生態和諧

9.2.2 廢棄物管理

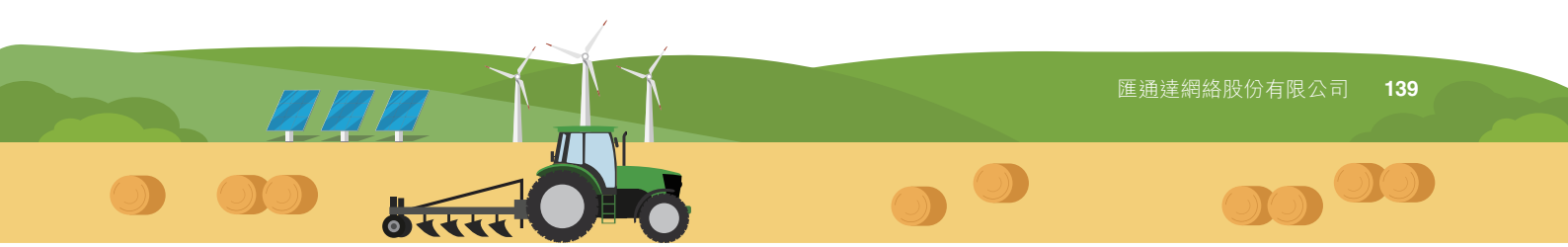
目標

本集團力爭2026年實現零污染，設定了明確的量化目標，以最大限度地減少廢棄物的產生，並跟蹤這些目標的實現情況。

策略

本集團高度重視園區生態環境保護，為確保廢棄物從產生到最終處理的全過程得到有效管控，制定並實施《廢棄物管理計劃》。該計劃明確了各類廢棄物的分類標準、處置路徑及責任分工，為廢棄物規範化管理提供制度保障。本集團積極推行源頭減量措施，鼓勵各辦公區域及業務單元減少一次性用品使用，控制廢棄物產生總量。同時，全面推行垃圾分類管理制度，按照可回收物、有害垃圾、廚餘垃圾及其他垃圾進行分類收集與暫存，依托可持續的廢棄物管理方案，推動資源最大化回收與再利用。為持續提升廢棄物管理水平，本集團建立數據台賬制度，詳細記錄廢棄物的產生、收集、儲存、運輸及處置全過程信息，並定期匯總分析各類廢棄物的來源、產生量及處理方式。

本集團日常運營中產生的無害廢棄物主要包括辦公活動產生的廢紙、塑料包裝、過期宣傳海報等辦公垃圾，以及易拉罐、飲料瓶、報紙雜誌等生活垃圾。本集團使用具有中國森林認證(CFCC)與森林認證體系認可計劃(PEFC)認證的紙張，有效避免非法砍伐和過度採伐行為，保護森林生態系統。為從源頭減少廢棄物產生，本集團持續推行減量化管理措施，自2017年起全面禁用一次性紙杯，統一替換為玻璃杯，並通過增設淨水設備滿足員工日常飲水需求，有效減少塑料瓶廢棄物產生。在辦公資源使用方面，本集團全面推行無紙化辦公，依托OA系統實現在線流程審批，除必須使用紙質版的對外正式文件外，內部文件均倡導雙面打印或重複利用。同時，本集團定期監控各部門打印數量，視情況設定打印限額，並鼓勵員工利用廢紙進行日常記事。無紙化辦公的推進也同步帶動了打印機用電量及墨盒耗材的減少。



9. 綠水青山，生態和諧

在可回收物管理方面，本集團設置專用回收點集中收集廢紙、過期海報及信件等，定期統一清理，並對宣傳海報及橫幅的製作實行嚴格審批，對可重複使用的宣傳物料妥善保管以備再次利用。因業務需要定制的手提袋均選用無紡布材質，支持反覆清洗與多次使用；辦公區域使用的垃圾袋嚴格按照國家相關標準採購可降解材料，進一步降低塑料廢棄物對環境的影響。

本集團運營過程中產生的有害廢棄物主要包括廢棄電池、廢舊燈管及廢棄口罩等。本集團踐行綠色採購，採購具有中國環境標誌的無汞無鎘電池，讓電池更容易回收且成本更低，從源頭降低可能會對環境造成的污染；本集團使用生產過程更環保，具有ISO 9001和ISO 14001國際體系認證的打印耗材，助力可持續供應鏈建設。為防止有害物質對生態環境造成二次污染，本集團已建立完善的危險廢物管理體系，涵蓋分類收集、規範貯存及合規處置等關鍵環節。各產生點均設置清晰的危險廢物標識，分類收集後暫存於專用容器，並定期交由政府指定的有資質處置單位進行無害化處理。打印機硒鼓及墨盒則由租賃服務商統一回收，確保全流程符合環境保護相關要求。本集團採取「以舊換新」與定點回收相結合的方式，鼓勵員工將廢棄電池投放至專用回收箱，由本集團統一收集後定期交付政府指定的玖生環保公司進行規範處置，年回收量約380顆。在打印耗材方面，本集團優先選用可循環再造及可二次灌裝的碳粉盒與墨盒，逐步降低一次性及不可回收產品的使用比例，最大限度減少有害廢棄物的產生量，持續降低運營對環境的負面影響。

本集團將廢棄物管理意識培養納入常態化培訓體系，定期為員工提供系統性培訓，內容涵蓋廢棄物正確分類方法、日常減量實踐技巧及資源優化使用策略。此外，在自身廢棄物管理基礎上，本集團積極向產業鏈上下游延伸，目前正推動「愛回收」平台上線運營，該平台旨在提升廢舊資源的回收效率與再利用水平，促進廢棄物品的循環流轉，減少資源浪費，助力生態環境保護。同時，本集團持續推動綠色供應鏈管理實踐，鼓勵供應商在發貨環節優先選用可回收利用的包裝材料，從源頭減少包裝廢棄物產生，降低產品全生命週期的環境足跡。

本集團注重與各利益相關方就環境議題開展常態化溝通，圍繞污染物排放、廢棄物管理及潛在健康風險等事項，主動協商並推動落實有效的緩解措施，確保環境管理工作的透明度與可持續性。此外，本集團與園區產權方江蘇省農業科學院保持密切協作關係，定期聯合組織園區環境清潔活動，協同開展有害廢棄物的合規處置，共同提升園區整體環境質量與生態管理水平。

9. 綠水青山，生態和諧

量化數據

指標	單位	2025年	2024年	2023年	2022年
無害廢棄物產生量	公噸	427	468	10	／
無害廢棄物產生密度	公噸／人	0.57	0.6	0.01	／
有害廢棄物產生量－廢燈管	個	220	260	190	750
有害廢棄物產生量－廢電池	個	320	400	100	180

本年度，本集團得益於集團持續優化運營過程精細化管控、推廣循環利用與資源回收體系，以及全員環保意識提升與廢棄物源頭減量措施的有效落地。

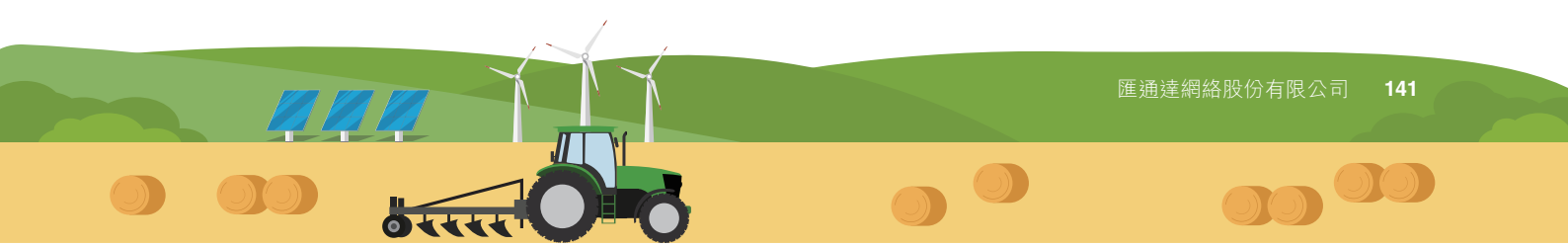
9.3 常備不懈，管控氣候風險[7]

目標

本集團鄭重承諾將在2060年前實現零排放目標。為此，本集團通過優化能源結構、提升能效管理、加強綠色技術應用及推動供應鏈低碳化等方式逐步減少碳足跡，並提升可再生能源的使用比例。本集團將定期評估減排進展，確保各項舉措的有效性，以實際行動支持全球氣候目標，推動可持續發展。

本集團深刻認識到氣候變化對企業的長期穩健運營帶來深遠影響，本集團參照氣候相關財務信息披露工作組(TCFD)建議框架，建立並持續完善氣候相關風險與機遇的識別與管理機制。

7 本集團按附錄C2 D部分之氣候相關披露要求，以「不遵守就解釋」作披露。就報告期內仍屬合理資料不易取得或未能以可靠方法計量的資料，本集團採用「合理資料寬免」，以確保披露可逐年提升。



管治

本集團已設立可持續發展(ESG)委員會，作為氣候議題的專職監督機構，定期評估氣候變化對本集團戰略及運營的潛在影響，指導相關風險應對措施的研究與落實。同時，氣候相關事項已納入董事會議程，確保董事會層面保持對氣候問題的高度關注與有效治理。行政關係部主任具體負責氣候風險與機遇的評估管理工作，推動相關議題融入本集團戰略決策，並協調各業務單元推進執行與落地。

本公司致力於確保董事會及高級管理層及時掌握可持續發展領域的最新動態與信息。報告期內，本集團已為董事提供ESG及氣候相關培訓，以支持決策層在戰略規劃與風險管理中綜合考量氣候要素。未來，本集團將持續加強氣候變化應對能力的體系建設，適時開展涵蓋氣候議題在內的可持續發展專項培訓，以全面提升治理團隊的戰略認知與決策能力。為強化氣候治理的激勵作用，本集團已將相關績效指標納入高管薪酬制度。

策略

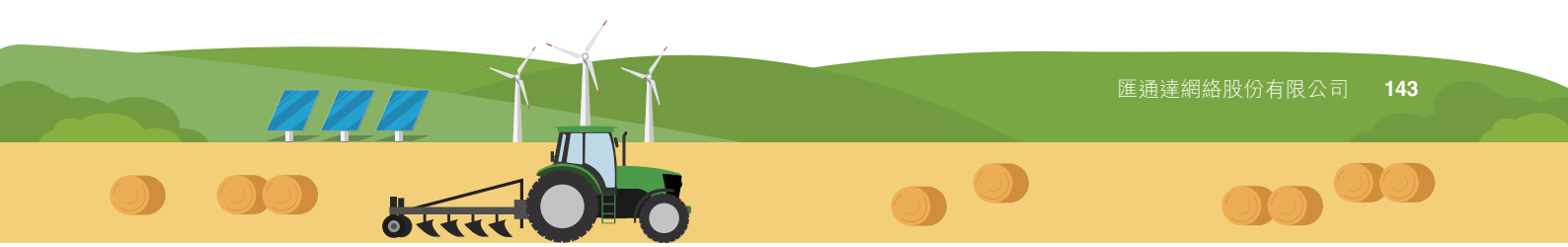
本集團已系統識別並評估與自身運營相關的氣候變化風險與機遇，涵蓋颱風、極端高溫等物理風險，以及政策變化、市場需求、技術及聲譽等轉型風險，並針對性制定應對措施，將氣候因素統籌融入業務規劃與財務決策。通過積極把握氣候行動所帶來的發展機遇，本集團預期在能源管理優化、運營效率提升及品牌價值塑造等方面持續增強長期競爭力。展望未來，本集團將持續推進減碳行動，並正積極探討制定與實施氣候轉型計劃的可行性，以更具戰略性地邁向低碳發展路徑。報告期內，本集團密切追蹤行業前沿動態與同業先進實踐，依據公司整體業務發展戰略，參考外部行業專家的專業意見，分析並明確了各類重大氣候風險在不同時間維度下，對公司業務模式及價值鏈可能產生的潛在影響。未來，本集團將進一步研究並量化這些對財務狀況、績效和現金流的影響。

9. 綠水青山，生態和諧

氣候風險類型	風險描述	時間範圍[8]	潛在影響	財務影響[9]	應對措施
實體風險	急性實體風險（如颱風）	短期	• 遭遇惡劣極端天氣時，運營地點可能需要暫時關閉； • 辦公地點受天氣影響而停電。	• 營運模式改變損失 • 設施修復或重置成本	• 識別可能的資產損壞，購買必要的保險； • 保存有關文件的電子版本以作備份，備用數據存儲中心應在異地。
	慢性實體風險（如極端高溫）	長期	• 高溫天氣增多危害健康安全，因而降低員工工作效率； • 高溫天氣將會於夏季增加使製冷設備故障率上升。	• 運營效率降低導致營收減少 • 未來能源成本上升風險	• 極端天氣情況下則採取靈活辦公措施。

8 在綜合參考廣泛的外部行業信息，並結合本公司實際業務運營情況的基礎上，本集團明確了氣候風險與機遇的影響時間範圍：短期（少於5年）、中期（5-15年）、長期（15年以上）。

9 主要為預期財務影響，此外以上風險均未對本集團的資產價值造成重大影響。



氣候風險類型	風險描述	時間範圍[8]	潛在影響	財務影響[9]	應對措施
轉型風險	政策與法規風險	中期至長期	• 未能及時適應政策變化可能導致合規成本增加或運營受限。	• 合規成本增加。	• 建立氣候變化風險評估機制，定期監測政策變化和市場趨勢，確保業務運營符合最新法規要求。
	市場與需求風險	中期至長期	• 若未能及時滿足消費者對綠色低碳產品和服務的需求，可能導致客戶流失； • 市場份額被更注重可持續發展的競爭對手搶佔。	• 環保設備更新成本； • 供應鏈調整帶來的成本變動； • 若未及時轉型可能導致品牌競爭力下降、客流減少。	• 繼續深耕共商分佈式光伏以及衍生光儲充市場，加深產業鏈合作，為社會提供可靠的光伏及衍生產品服務。
	技術風險	中期至長期	• 傳統技術或業務模式的過時，迫使本集團需要進行昂貴的技術升級或轉型。	• 技術升級成本增加。	• 加大對綠色技術和低碳創新的投入，推動研發和採用更高效的可再生能源技術； • 採用高效、靈活的能源管理系統。
	聲譽與品牌風險	中期至長期	• 在氣候行動上表現滯後可能引發公眾批評、媒體負面報道，使品牌形象受損； • 投資者信心下降，影響投資者關係和融資能力。	• 品牌與信任危機有損營收表現； • 融資成本上升、渠道收窄，進而衝擊資本結構與能力。	• 發佈ESG報告，向公眾和投資者披露企業在氣候行動上的進展，增強品牌信任度。

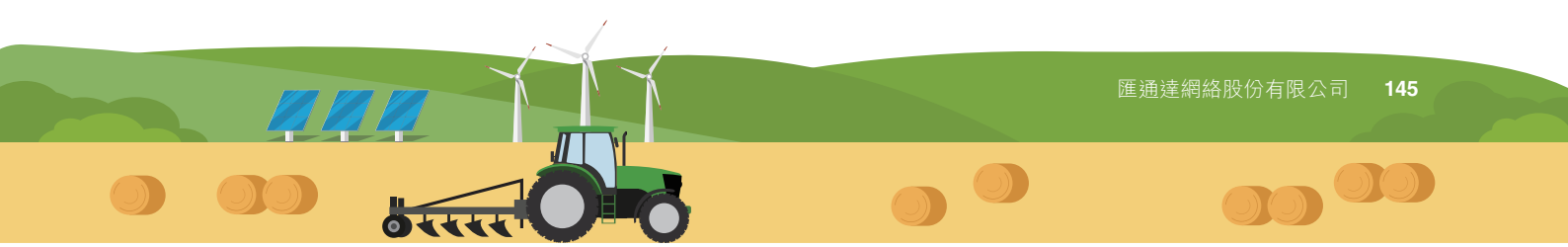
9. 綠水青山，生態和諧

本集團已識別氣候風險及其對公司運營的潛在影響，未來將依據所積累的專業技能、綜合能力以及資源配置，持續深化並完善情景分析工作。

本集團積極把握低碳經濟轉型過程中湧現的氣候相關機遇。通過與浙江銘安達成戰略合作，聯合打造綠色能源產業全國運營中心，本集團正加快佈局分佈式光伏市場，抓住清潔能源增長新風口。此舉不僅有助於推動國家「雙碳」目標的實現，也有望優化能源結構，提升本集團自身的盈利能力與可持續發展水平。展望未來，本集團將把氣候行動持續納入長期發展戰略，通過建立健全的監測評估機制，動態調整應對策略，推動氣候變化相關風險向可持續發展機遇轉化。同時，本集團計劃開展氣候相關的培訓與宣傳教育活動，提升員工及公眾的環保意識，鼓勵各方積極參與氣候行動，共同為實現國家碳中和目標貢獻力量。

風險管理

本集團已將氣候相關風險納入整體風險管理體系，依托現有治理架構強化風險識別、評估與應對能力。同時，結合戰略規劃與風險管理流程，本集團採用關鍵績效指標對氣候風險進行動態評估，相關指標涵蓋溫室氣體排放量、能源消耗水平、氣候風險的潛在影響程度以及應對措施的實施效果，確保評估結果具備全面性與透明度。



指標及目標

本集團已完整披露範圍一及範圍二溫室氣體排放數據，並設定明確的定量環境目標，同步採取一系列管理舉措保障目標落實，推動氣候行動與可持續發展戰略深度融合。

指標[10] [11]	單位	2025年	2024年	2023年	2022年
溫室氣體（範圍一）[12]排放量	公噸二氧化碳當量	77.5	93.6	395.7	37.8
溫室氣體（範圍二）[13]排放量	公噸二氧化碳當量	446.6	582.1	723.0	563.6
溫室氣體排放總量（範圍一及範圍二）	公噸二氧化碳當量	524.2	675.7	1,125.7	601.4
溫室氣體排放強度[14]	公噸二氧化碳當量／人	0.7	0.9	1.1	0.5

2025年，本集團溫室氣體排放總量（範圍一及範圍二）相較2024年度減少151.5公噸二氧化碳當量，淡水、污水處理和紙張垃圾處理造成的溫室氣體排放範圍三排放為8.0公噸二氧化碳當量。本公司使用的製冷劑包括R-410A，不屬於消耗臭氧層物質(ODS)。因此本年度無ODS排放。

氣候相關目標

為積極應對氣候變化的挑戰，並推動集團可持續發展，本集團已設立適用於全集團的節能減排目標，系統性地規劃與落實減碳行動，致力於降低營運活動對環境的影響，持續邁向低碳轉型之路。

10 溫室氣體排放量計算方法參考世界資源研究所(WRI)和世界可持續發展工商理事會(WBCSD)發佈的《溫室氣體核算體系企業核算與報告標準》、政府間氣候變化專門委員會(IPCC)發佈的《第六次評估報告》。

11 本集團使用運營控制權法設定溫室氣體排放量的核算邊界，並採用地域為基準方法作計算。

12 直接溫室氣體排放根據《中國能源統計年鑑2013》、《省級溫室氣體清單指南（試行）》、《2006年IPCC國家溫室氣體清單指南》及《中國溫室氣體清單研究》(2007)計算所得。

13 間接溫室氣體排放根據外購電力與排放因子計算所得，2025年的排放因子參考中華人民共和國生態環境部辦公廳《關於做好2023–2025年發電行業企業溫室氣體排放報告管理有關工作的通知》。

14 環境數據中，強度指標的分母使用的是在中國南京總部的人數。

9. 綠水青山，生態和諧

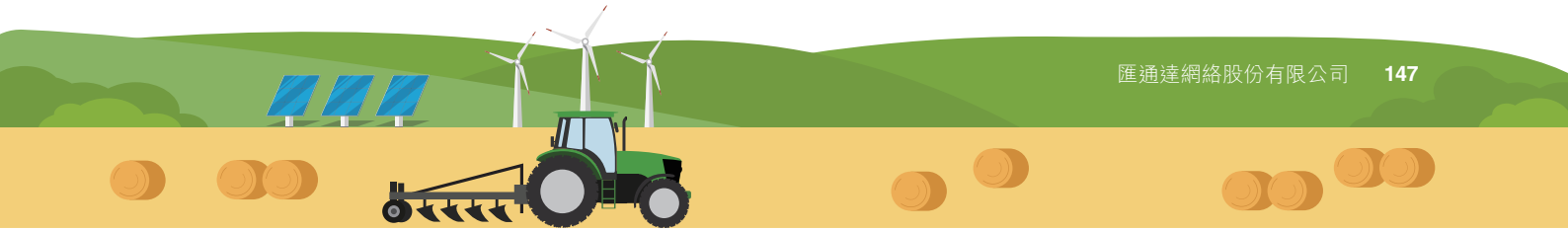
環境目標完成進度審視：本集團已審視所訂立的目標進度，2025年，本集團人均耗電量、人均溫室氣體排放量、人均耗水量均較2024年下降，人均無害廢棄物產生量較2024年下降。

數字性環境目標：公司通過節能減排、資源循環構建低碳運營模式，將員工福祉與環境健康深度融合，積極塑造和諧、舒適的綠色辦公文化。本集團對制度、培訓、設施與文化進行全方位提升措施，已圓滿完成各項環境目標。2026年相關量化環境目標如下：

目標類別：2026年量化目標

- **機動車輛燃料耗用量（汽油）：**與2025年持平，爭取下降2%
- **空調製冷劑用量：**同比下降10%
- **用電量：**與2025年持平，爭取下降5%
- **用水量：**與2025年持平，爭取下降1%
- **廢棄物產生量：**同比下降2%
- **A4紙用量：**與2025年持平，爭取下降5%

更多關於本集團為實現環境目標採取的舉措請參閱本章節「節能減排，踐行綠色實踐」部分。本集團參照附錄C2 D部分氣候相關披露要求作出披露，並在適用情況下按「不遵守就解釋」原則採用「合理資料寬免」。就部分仍處於方法與數據體系建設階段的披露項目（如預期財務影響量化，以及將氣候因素納入決策與激勵機制等），本集團已作出解釋，並制定提升計劃，包括完善數據治理、逐步明確範圍3排放邊界、引入情景分析方法及建立財務影響量化框架，以持續提升披露的完整性與可比性。



9.4 生態保護，共創綠色家園

目標

作為負責任的商業實踐者，本集團高度重視生態保護與生物多樣性維護，積極響應國家關於保護土地資源和生物多樣性的政策號召，致力於通過科學規劃與有效管理，最大限度降低經營活動對生態環境的影響。本集團對生物多樣性保護的承諾不僅貫穿於自身運營管理，亦明確延伸至供應鏈合作夥伴，要求所有合作方嚴格遵守國家相關法律法規，確保所有辦公及經營場所均不位於自然保護區內，優先在已開發區域佈局業務，避免對受威脅及受保護物種造成負面影響。本集團將結合業務發展實際，逐步制定並完善生物多樣性保護相關專項政策與管理措施。可持續發展(ESG)委員會將承擔政策執行的監督職責，定期通過官方渠道向社會披露生態保護工作進展，接受公眾監督，並依據實踐反饋持續優化相關制度與實施細則。

策略

本集團已將生物多樣性保護納入企業長期戰略規劃及各項政策制度的制定過程，確保在業務運營各環節充分考慮生態保護需求。本集團始終貫徹生態損害預防原則，在業務決策中優先評估經營活動對自然生態系統的潛在影響，嚴格規避任何可能威脅瀕危物種及其棲息地的開發行為。在業務佈局過程中，本集團主動避讓各類生物保護區，確保經營活動不對自然生態造成負面影響，同時優先選用對動物無害的產品進行銷售，最大限度降低對生物多樣性的潛在干擾。

在日常運營實踐中，本集團注重維護辦公區域的綠色生態空間，優先選擇具有環境友好資質的合作夥伴，並通過持續開展員工意識提升計劃，深化全員對生物多樣性價值的理解，鼓勵員工積極參與生態保護行動。通過構建覆蓋供應鏈的協同保護網絡，本集團致力於在實現商業價值的同時，切實履行企業社會責任，推動綠色發展，為生物多樣性保護與可持續土地利用作出積極貢獻。

本公司主要從事產業互聯網服務、供應鏈服務及門店數字化賦能，不涉及重工業、採礦或大規模土地運營。公司所有辦公場所、倉配點及服務網絡均位於城市或鄉鎮建成區內。報告期內，本集團無任何運營場所位於國家級或地方級自然保護區內或附近，運營活動未對生物多樣性產生重大、直接或不可逆的影響，不存在因公司運營而需修復、保護或補償的自然棲息地，公司運營周邊未發現受IUCN紅色名錄保護的瀕危物種受影響的情形。

9. 綠水青山，生態和諧

此外，本集團與江蘇省農業科學院保持長期穩定的合作關係，持續開展生態保護相關工作，涵蓋環境治理、綠化提升及生物多樣性保護等方面。通過不斷深化環境管理實踐，集團積極履行生態保護責任，助力生態系統實現長期、可持續的發展。

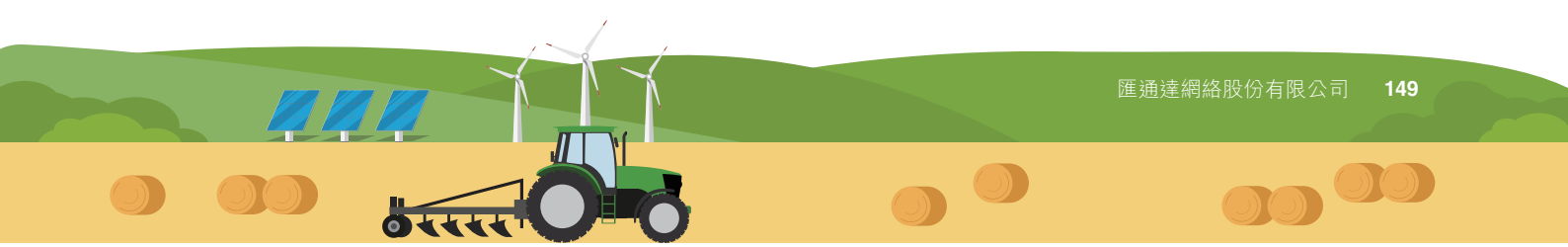
案例

本集團持續關注農資業務在生物多樣性保護、土地可持續利用及生態環境影響方面的管理與優化，積極落實國家綠色發展相關政策。通過優化產品結構、加強技術合作以及推動上下游協同等方式，集團不斷推進農藥、化肥、複合肥等核心業務向更加綠色、高效和環保的方向轉型。以下為本集團在主要農資領域的具體實踐及階段性進展。

農藥：本集團緊密結合國家產業政策導向，積極支持符合「高效、安全、環境友好」要求的農業新產品、新劑型、專用中間體及助劑的研發與生產。其中，「乙醯甲胺磷」產品屬於高效、低毒、低殘留、廣譜性的有機磷類殺蟲劑，可有效替代毒性較高的甲胺磷產品，在保障防治效果的同時降低對環境與生態系統的潛在影響。

化肥：本集團與主營肥料生產與銷售的瑞星集團合作，在技術升級與運營優化上同步發力：引進荷蘭超低能耗工藝，噸尿素蒸汽消耗降低58%、綜合能耗下降40%；完成鍋爐脫硫改造，年減排二氧化硫61.2噸；同時依託京杭大運河推動「公轉水」物流轉型，運費降至公路1/5。在雙方緊密協作下，瑞星集團日產突破萬噸，通過探索新型生產模式，實現廢棄物的資源化利用，持續降低對生態環境的影響。

複合肥：本集團在相關業務中優先選用安徽紅四方「芯聚天」系列產品。該系列產品採用「高分子量有機胺和馬來酸酐改性聚天冬氨酸鹽及其製法」專利技術，具備良好的土壤酸堿緩衝能力，可有效抑制土壤中磷元素的固定，促進氮、磷、鉀及中微量元素的吸收與利用，從而實現土壤的調理與活化，增強作物的抗逆性能，促進作物快速出苗和健壯生長，並延長肥效、提升肥料利用率。

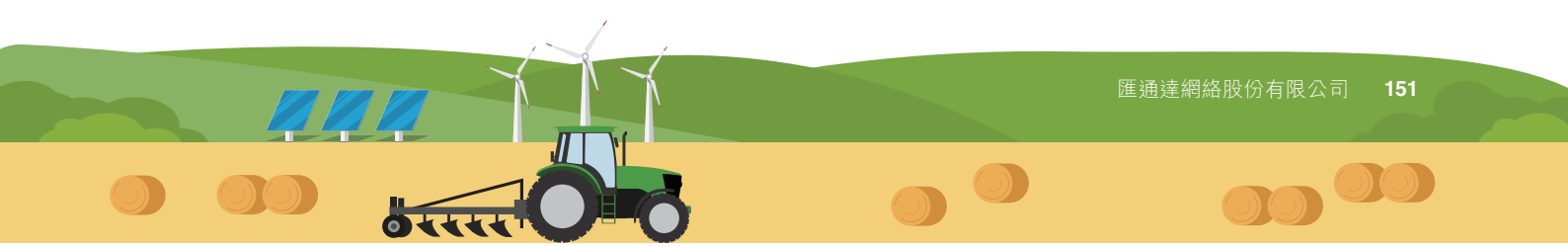


附錄一：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引

指標內容			相關章節
A. 環境範疇			
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。	9. 綠水青山，生態和諧
	A1.1	排放物種類及相關排放數據。	9.1 節能減排，踐行綠色運營 附錄一：可持續發展數據摘要
	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）。	9.2 低碳環保，減少資源損耗 附錄一：可持續發展數據摘要
	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）。	9.2 低碳環保，減少資源損耗 附錄一：可持續發展數據摘要
	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。	9. 綠水青山，生態和諧
	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。	9. 綠水青山，生態和諧

附錄一：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引

指標內容			相關章節
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。	9.1 節能減排，踐行綠色運營 9.2 低碳環保，減少資源損耗
	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）。	9.2 低碳環保，減少資源損耗 附錄一：可持續發展數據摘要
	A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	9.2 低碳環保，減少資源損耗 附錄一：可持續發展數據摘要
	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。	9. 綠水青山，生態和諧
	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。	9. 綠水青山，生態和諧
	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。	本集團包裝材料均由第三方提供，即本集團自身不涉及包裝材料的生產
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。	9. 綠水青山，生態和諧
	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。	9. 綠水青山，生態和諧

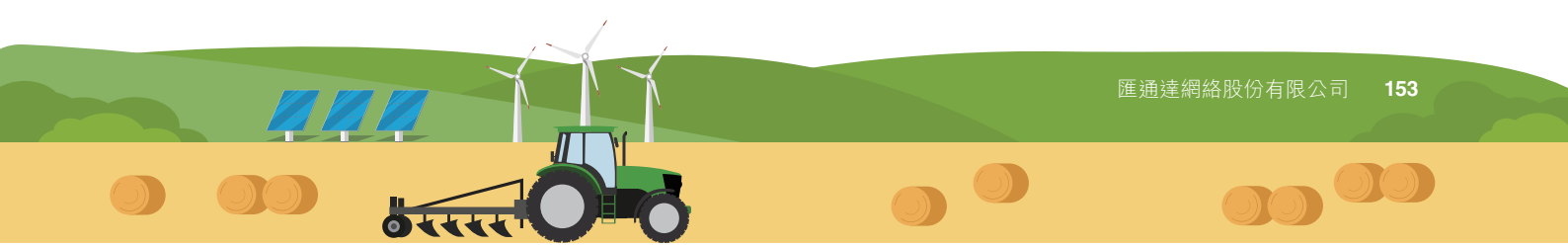


附錄一：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引

指標內容			相關章節
B. 社會範疇			
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	8. 眾志成城，共築未來
	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員工總數。	8.2 合規僱傭，構建規範用工環境 附錄一：可持續發展數據摘要
	B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的員工流失比率。	8.2 合規僱傭，構建規範用工環境 附錄一：可持續發展數據摘要
B2: 健康與安全	一般披露	有關提供安全工作環境及保障員工避免職業性危害的： (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。	8.5 安全為先，築牢職場健康防線
	B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	8.5 安全為先，築牢職場健康防線 附錄一：可持續發展數據摘要
	B2.2	因工傷損失工作日數。	8.5 安全為先，築牢職場健康防線 附錄一：可持續發展數據摘要
	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。	8.5 安全為先，築牢職場健康防線

附錄一：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引

指標內容			相關章節
B3: **發展及培訓**	一般披露	有關提升員工履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	8.3 階梯育人，打通人才成長通道
	B3.1	按性別及員工類別（如高級管理層、中級管理層等）劃分的受訓員工百分比。	8.3 階梯育人，打通人才成長通道 附錄一：可持續發展數據摘要
	B3.2	按性別及員工類別劃分，每名員工完成受訓的平均時數。	8.3 階梯育人，打通人才成長通道 附錄一：可持續發展數據摘要
B4: **勞工準則**	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。	8.2 合規僱傭，構建規範用工環境
	B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	8.2 合規僱傭，構建規範用工環境
	B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	8.2 合規僱傭，構建規範用工環境

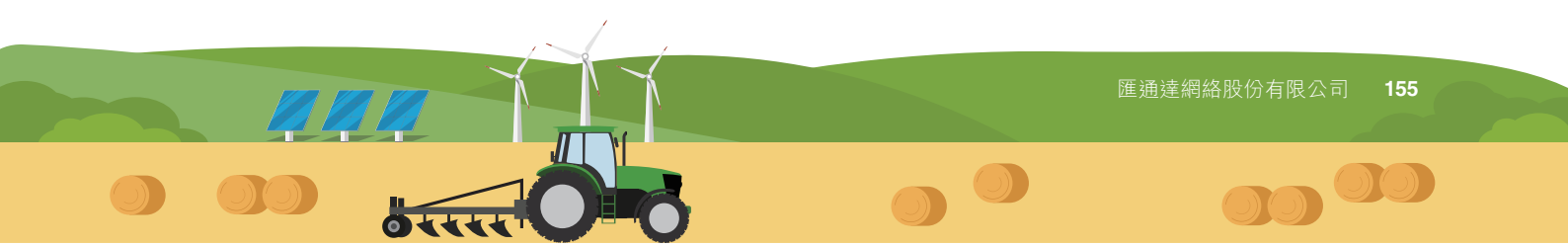


附錄一：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引

指標內容			相關章節
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。	7.1 AI賦能，升級資源配置
	B5.1	按地區劃分的供應商數目。	7.1 AI賦能，升級資源配置
	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、以及有關慣例的執行及監察方法。	7.1 AI賦能，升級資源配置
	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。	7.1 AI賦能，升級資源配置
	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。	7.1 AI賦能，升級資源配置

附錄一：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引

指標內容			相關章節
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。	7.2 鄉村振興，架起城鄉融合「連心橋」 6.3 信息安全，常備防患未然
	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。	本集團產品運送服務均由第三方提供，且不存在因安全與健康理由而須回收的產品
	B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	6. 合規運營，共創價值
	B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	6.1 知識產權，創新驅動發展
	B6.4	描述品質檢定過程及產品回收程序。	本集團業務不涉及質檢定過程及產品回收程序
	B6.5	描述消費者資料保障及隱私政策，以及相關執行及監察方法。	6.3 信息安全，常備防患未然

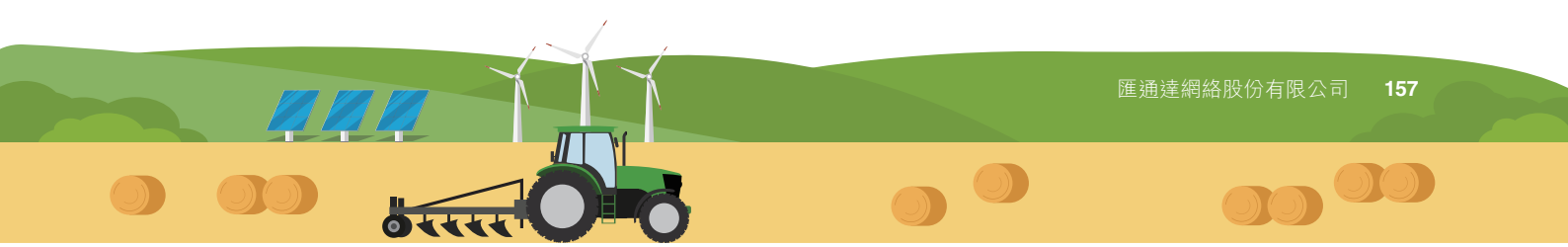


附錄一：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引

指標內容			相關章節
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。	6.4 清正廉潔，堅守職業底線
	B7.1	於匯報期內對發行人或其員工提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	6.4 清正廉潔，堅守職業底線
	B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	6.4 清正廉潔，堅守職業底線
	B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	6.4 清正廉潔，堅守職業底線
B8: 社區投資	一般披露	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。	7. 同心同行，摹畫共贏
	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）。	7. 同心同行，摹畫共贏
	B8.2	在專注範疇所動用資源。	7. 同心同行，摹畫共贏

附錄一：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引

指標內容			相關章節
D 部分：氣候相關披露			
(I) 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； (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、監控措施及程序中的角色。	9.3 常備不懈，管控氣候風險
(II) 策略	20.	**氣候相關風險和機遇** 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。	9.3 常備不懈，管控氣候風險
	21.	**業務模式和價值鏈** 發行人須披露讓人了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。	9.3 常備不懈，管控氣候風險 確定價值鏈的範圍：本集團採取合理資料寬免，因為不能夠在匯報日，無需付出不必要成本或努力即可獲得的一切合理且有依據的資料去確定其價值鏈的範圍。

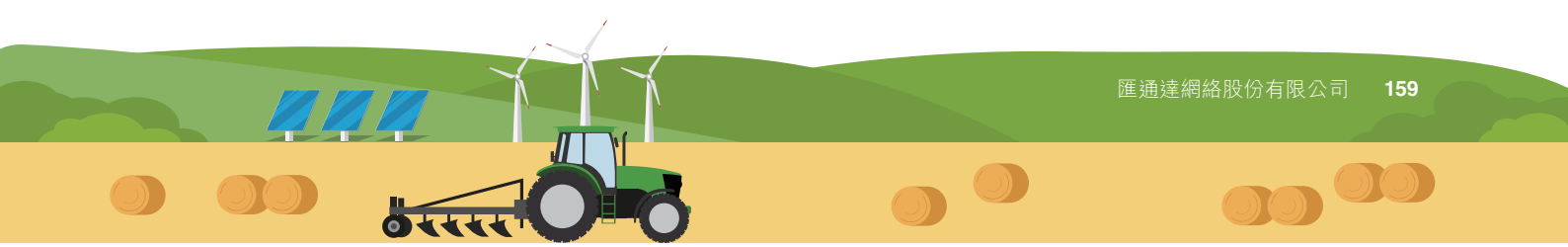


附錄一：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引

指標內容			相關章節
	22.	**策略和決策** 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。具體而言，發行人須披露： (a) 有關發行人已經及將來計劃在其策略和決策中如何應對氣候相關風險和機遇的資訊，包括發行人計劃如何實現任何其所設定的氣候相關目標，以及任何法律或法規要求達到的目標。	9.3 常備不懈，管控氣候風險
	23.	發行人須披露先前各匯報期內按照第22(a)段所披露計劃的進度。	9.3 常備不懈，管控氣候風險
	24.	**財務狀況、財務表現及現金流量** **當前財務影響** 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帳面價值發生重要調整的重大風險時，關於第24(a)段中識別的氣候相關風險和機遇的資訊。	9.3 常備不懈，管控氣候風險 財務影響寬免—本集團未來將進一步評估氣候相關風險和機遇的財務影響。

附錄一：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引

指標內容			相關章節
	25.	**預期財務影響** 發行人須披露以下定性和量化資料： (a) 發行人經考慮其管理氣候相關風險和機遇的策略後，並考慮到以下各項，預期其財務表現在短期、中期及長期內將如何變化； (b) 基於發行人管理氣候相關風險和機遇的策略，其預計其財務業績及現金流量在短期、中期及長期的變化。	合理資料寬免—本集團未來將進一步評估氣候相關風險和機遇的財務影響。
	26.	**氣候韌性** 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。發行人須按與其情況相稱的做法，使用與氣候相關的情景分析來評估其氣候韌性。提供量化資訊時，發行人可披露單一數額或區間範圍。	9.3 常備不懈，管控氣候風險 合理資料寬免—本集團目前並未披露任何氣候情景分析，但未來會探討其可行性。
(III) 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，以及釐定當中輕重緩急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 (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。	9.3 常備不懈，管控氣候風險

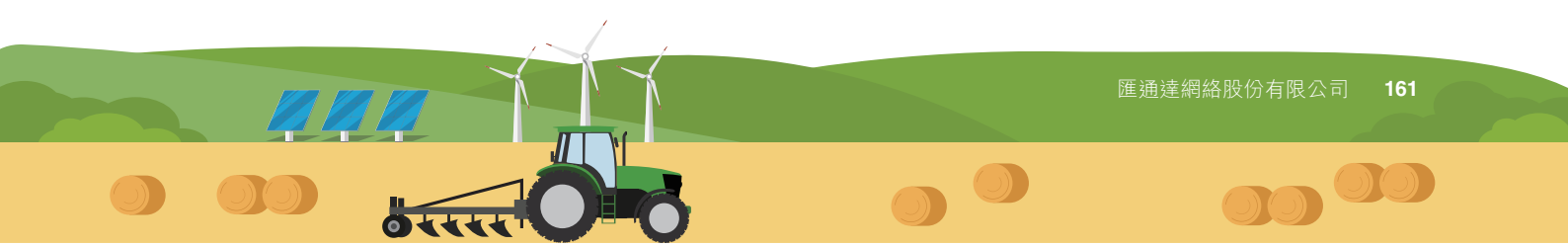


附錄一：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引

指標內容			相關章節
(IV) 指標及目標	28.	**溫室氣體排放** 發行人須披露匯報期內的溫室氣體絕對總排放量（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。	9.3 常備不懈，管控氣候風險 合理資料寬免—未來，本集團將持續收集更全面的數據，以逐步擴大並完善對本集團業務具有重要影響的範圍各子類別的披露覆蓋範圍。
	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）》計量其溫室氣體排放； (b) 披露其用於計量溫室氣體排放的方法； (c) 就根據第28(b)段披露的範圍2溫室氣體排放，披露其以地域為基準的範圍2溫室氣體排放，並提供有助於了解該排放的任何所需合約文書的資訊；及 (d) 就根據第28(c)段披露的範圍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。	

附錄一：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引

指標內容			相關章節
	30.	**氣候相關轉型風險** 發行人須披露容易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。	合理資料寬免—本集團將在未來的報告中加強評估氣候相關風險和機遇的財務影響的方法和流程。
	31.	**氣候相關物理風險** 發行人須披露容易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。	
	32.	**氣候相關機遇** 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。	
	33.	**資本運用** 發行人須披露用於氣候相關風險和機遇的資本開支、融資或投資的金額。	本集團已識別氣候相關風險，將進一步識別相關數據優化披露。
	34.	**內部碳定價** 發行人須披露如下： (a) 闡釋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) 發行人用於評估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。	否定聲明—本集團目前並未在決策中採用內部碳定價，但未來會探討實施的可行性。

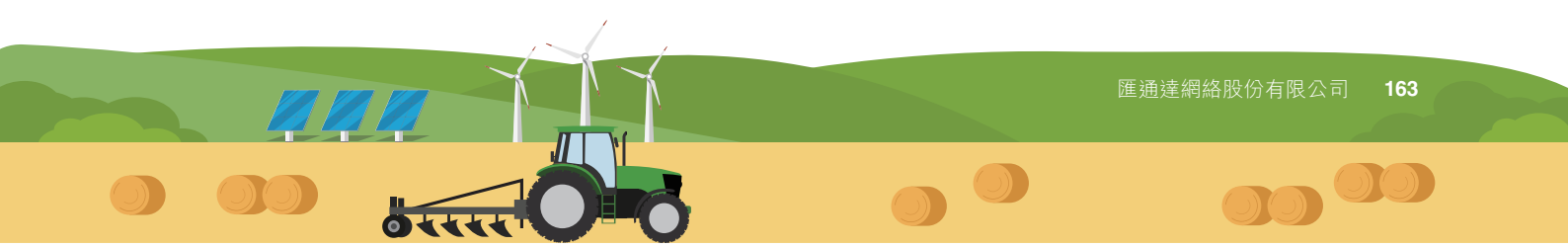


附錄一：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引

指標內容			相關章節
	35.	**薪酬** 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。這可能構成根據第19(a)(iv)段作出的披露的一部分。	9.3 常備不懈，管控氣候風險
	36.	**行業指標** 本交易所鼓勵發行人披露與一項或多項特定的業務模式和活動有關的行業指標，或與參與有關行業常見特徵有關的行業指標。	合理資料寬免—本集團目前並未披露任何行業指標，但未來會探討其可行性。
	37.	**氣候相關目標** 發行人須披露 (a) 其為監察實現其策略目標的進展而設定的與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。	9.3 常備不懈，管控氣候風險
	38.	發行人須披露其設定及審核每項目標的方法，以及其如何監察達標進度。	9.3 常備不懈，管控氣候風險
	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或變化分析。	9.3 常備不懈，管控氣候風險
	40.	就按第37至39段披露的每一項溫室氣體排放目標。	9.3 常備不懈，管控氣候風險
	41.	**跨行業指標及行業指標的適用性** 在編製披露內容以符合第21至26及37至38段的規定時，發行人須參考(i)跨行業指標（見第28至35段）及(ii)行業指標（見第36段）並考慮其是否適用。	合理資料寬免—本集團目前並未披露任何跨行業指標及行業指標，但未來會探討其可行性。

附錄二：GRI 標準對照索引表

使用說明	匯通達網絡股份有限公司在2025年1月1日至2025年12月31日期間參照GRI標準報告了在此份GRI內容索引中引用的信息。		
標準引用	GRI 1：基礎2021		
GRI指標內容	**序號**	**披露項**	**披露位置**
GRI 2: 一般披露2021	2-1	組織詳細情況	3.1 企業簡介
	2-2	納入組織可持續發展報告的實體	1.1 報告範圍
	2-3	報告期、報告頻率和聯繫人	1. 關於本報告
	2-4	信息重述	1.2 匯報原則
	2-5	外部鑑證	／
	2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	3. 關於匯通達 7. 同心同行，摹畫共贏
	2-7	員工	8. 眾志成城，共築未來
	2-8	員工之外的工作者	7.1.1鏈上發力，鍛造綠色韌性供應鏈
	2-9	管治架構和組成	4.2 ESG管治架構 6.1 公司治理，穩健築基未來 詳見「2025年度報告」
	2-10	最高管治機構的提名和遴選	6.1 公司治理，穩健築基未來 詳見「2025年度報告」
	2-11	最高管治機構的主席	6.1 公司治理，穩健築基未來 詳見「2025年度報告」
	2-12	在管理影響方面，最高管治機構的監督作用	4.1 董事會聲明 4.2 ESG管治架構
	2-13	為管理影響的責任授權	4.2 ESG管治架構

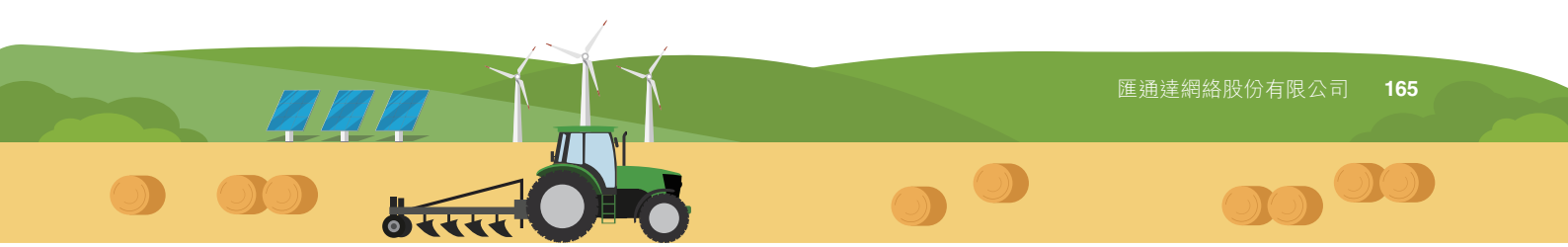


附錄二：GRI 標準對照索引表

GRI指標內容	序號	披露項	披露位置
	2-14	最高管治機構在可持續發展報告中的作用	4.1 董事會聲明
	2-15	利益衝突	／
	2-16	重要關切問題的溝通	4.3 風險管理體系 6.4 清正廉潔，堅守職業底線
	2-17	最高管治機構的共同知識	4.2 ESG管治架構 9.3 常備不懈，管控氣候風險
	2-18	對最高管治機構的績效評估	參見「2025年度報告」
	2-19	薪酬政策	8.4 價值共享，保障員工薪酬福利
	2-20	確定薪酬的程序	8.4 價值共享，保障員工薪酬福利
	2-21	年度總薪酬比率	／
	2-22	關於可持續發展戰略的聲明	4.4 ESG戰略與目標
	2-23	政策承諾	4.5 ESG政策
	2-24	融合政策承諾	4.4 ESG戰略與目標
	2-25	補救負面影響的程序	6.4 清正廉潔，堅守職業底線
	2-26	尋求建議和提出關切的機制	6. 合規運營，共創價值
	2-27	遵守法律法規	6. 合規運營，共創價值
	2-28	協會的成員資格	3.3 里程碑與榮譽
	2-29	利益相關方參與方法	4.6 利益相關方參與
	2-30	集體談判協議	8.6 溝通提升，重視員工滿意度

附錄二：GRI 標準對照索引表

GRI指標內容	序號	披露項	披露位置
GRI 3: 實質性議題2021	3-1	確定實質性議題的過程	4.7 ESG議題重要性評估
	3-2	實質性議題清單	4.7 ESG議題重要性評估
	3-3	實質性議題的管理	4.7 ESG議題重要性評估
專題標準 – 經濟議題（GRI 200系列）			
GRI 201: 經濟績效2016	201-1	直接創造和分配的經濟價值	參見「2025年度報告」
	201-2	氣候變化帶來的財務影響及其他風險和機遇	9.3 常備不懈，管控氣候風險
	201-3	固定福利計劃義務和其他退休計劃	8.4 價值共享，保障員工薪酬福利
	201-4	政府給予的財政補貼	本年度獲得的政府補貼主要涵蓋穩崗補貼、現代服務業發展專項資金、稅收優惠獎勵、人才引進專項資金、產業引導資金等
GRI 202: 市場表現2016	202-1	按性別的標準起薪水平工資與當地最低工資之比	8.4 價值共享，保障員工薪酬福利
	202-2	從當地社區僱傭高管的比例	8.4 價值共享，保障員工薪酬福利
GRI 203: 間接經濟影響2016	203-1	基礎設施投資和支持的服務	7.2 鄉村振興，架起城鄉融合「連心橋」
	203-2	重大間接經濟影響	7.2 鄉村振興，架起城鄉融合「連心橋」 7.3 公益慈善，溫暖社區弱勢群體
GRI 204: 採購實踐2016	204-1	向當地供貨商採購的支出比例	7.1.1鏈上發力，鍛造綠色韌性供應鏈

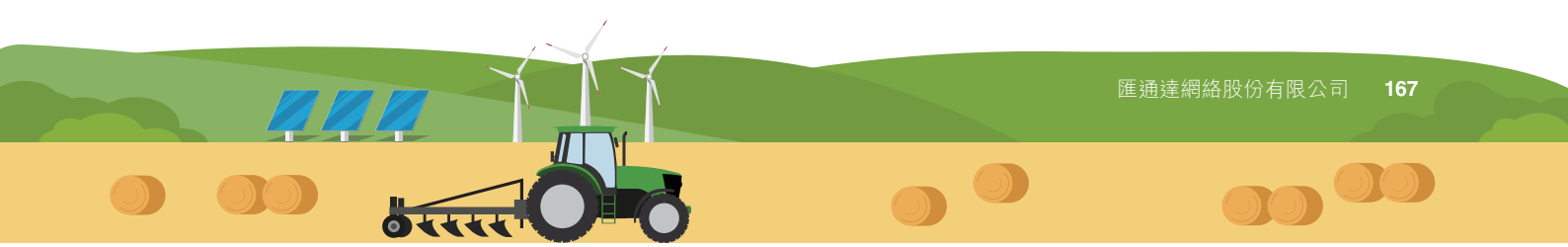


附錄二：GRI 標準對照索引表

GRI指標內容	序號	披露項	披露位置
GRI 205: 反腐敗2016	205-1	已進行腐敗風險評估的運營點	6.4 清正廉潔，堅守職業底線
	205-2	反腐敗政策和程序的傳達及培訓	6.4 清正廉潔，堅守職業底線
	205-3	經確認的腐敗事件和採取的行動	6.4 清正廉潔，堅守職業底線
GRI 206: 反競爭行為2016	206-1	針對反競爭行為、反托拉斯和反壟斷實踐的法律訴訟	6.4 清正廉潔，堅守職業底線
GRI 207: 稅務2019	207-1	稅務管理方法	／
	207-2	稅收治理、控制及風險管理	／
	207-3	與稅務關切相關的利益相關方參與及管理	／
	207-4	國別報告	／
GRI 301: 物料2016	301-1	所用物料的重量或體積	／
	301-2	所用循環利用的進料	／
	301-3	再生產品及其包裝材料	／
GRI 302: 能源2016	302-1	組織內部的能源消耗	9.1 節能減排，踐行綠色運營
	302-2	組織外部的能源消耗	9.1 節能減排，踐行綠色運營
	302-3	能源強度	9.1 節能減排，踐行綠色運營
	302-4	減少的能源消耗量	9.1 節能減排，踐行綠色運營
	302-5	降低的產品和服務能源需求量	／

附錄二：GRI 標準對照索引表

GRI指標內容	序號	披露項	披露位置
GRI 303: 水和廢水2018	303-1	組織與水作為共有資源的相互影響	9.2.1水資源管理
	303-2	管理與排水相關的影響	9.2.1水資源管理
	303-3	取水	9.2.1水資源管理
	303-4	排水	9.2.1水資源管理
	303-5	耗水	9.2.1水資源管理
GRI 304: 生物多樣性2016	304-1	組織在位於或鄰近保護區和保護區外的生物多樣性豐富區域擁有、租賃、管理的運營點	9.4 生態保護，共創綠色家園
	304-2	活動、產品和服務對生物多樣性的重大影響	9.4 生態保護，共創綠色家園
	304-3	受保護或經修復的棲息地	9.4 生態保護，共創綠色家園
	304-4	受運營影響的棲息地中已被列入世界自然保護聯盟(IUCN)紅色名錄及國家保護名冊的物種	9.4 生態保護，共創綠色家園
GRI 305: 排放2016	305-1	直接（範圍一）溫室氣體排放	9.1.2溫室氣體及排放物管理
	305-2	能源間接（範圍二）溫室氣體排放	9.1.2溫室氣體及排放物管理
	305-3	其他間接（範圍三）溫室氣體排放	9.1.2溫室氣體及排放物管理
	305-4	溫室氣體排放強度	9.1.2溫室氣體及排放物管理
	305-5	溫室氣體減排量	9.1.2溫室氣體及排放物管理
	305-6	消耗臭氧層物質(ODS)的排放	9.1.2溫室氣體及排放物管理
	305-7	氮氧化物(NOX)、硫氧化物(SOX)和其他重大氣體排放	9.1.2溫室氣體及排放物管理

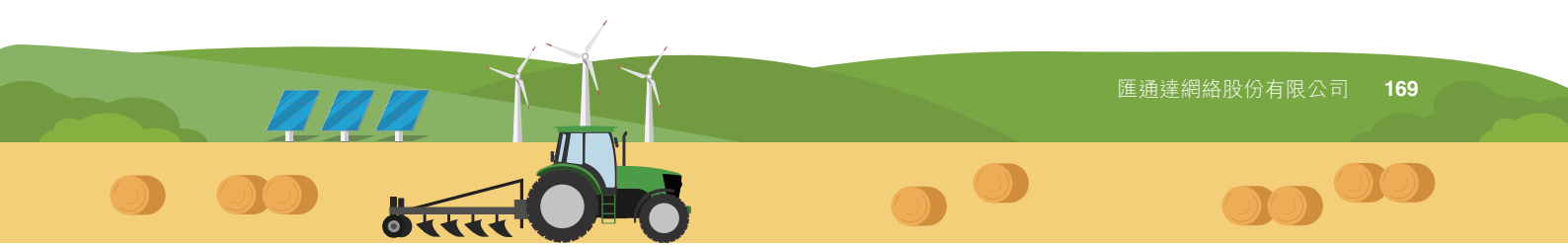


附錄二：GRI 標準對照索引表

GRI指標內容	序號	披露項	披露位置
GRI 306: 廢棄物2020	306-1	廢棄物的產生和與廢棄物相關的重大影響	9.2.2廢棄物管理
	306-2	廢棄物相關重大影響的管理	9.2.2廢棄物管理
	306-3	產生的廢棄物	9.2.2廢棄物管理
	306-4	從處置中轉移的廢棄物	9.2.2廢棄物管理
	306-5	進入處置的廢棄物	9.2.2廢棄物管理
GRI 308: 供應商環境評估2016	308-1	使用環境評價維度篩選的新供貨商	7.1.1鏈上發力，鍛造綠色韌性供應鏈
	308-2	供應鏈中的負面環境影響以及採取的行動	7.1.1鏈上發力，鍛造綠色韌性供應鏈
GRI 401: 僱傭2016	401-1	新進員工僱傭率和員工流動率	8.2 合規僱傭，構建規範用工環境
	401-2	提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	8.4 價值共享，保障員工薪酬福利
	401-3	育兒假	8.4 價值共享，保障員工薪酬福利
GRI 402: 勞資關係2016	402-1	有關運營變更的最短通知期	8.2 合規僱傭，構建規範用工環境

附錄二：GRI 標準對照索引表

GRI指標內容	序號	披露項	披露位置
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-1	職業健康安全管理體系	8.5 安全為先，築牢職場健康防線
	403-2	危害識別、風險評估和事故調查	8.5 安全為先，築牢職場健康防線
	403-3	職業健康服務	8.5 安全為先，築牢職場健康防線
	403-4	職業健康安全事務：工作者的參與、協商和溝通	8.5 安全為先，築牢職場健康防線
	403-5	工作者職業健康安全培訓	8.5 安全為先，築牢職場健康防線
	403-6	促進工作者健康	8.5 安全為先，築牢職場健康防線
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關的職業健康安全影響	8.5 安全為先，築牢職場健康防線
	403-8	職業健康安全管理體系覆蓋的工作者	8.5 安全為先，築牢職場健康防線
	403-9	工傷事故	8.5 安全為先，築牢職場健康防線
	403-10	工作相關的健康問題	8.5 安全為先，築牢職場健康防線
GRI 404: 培訓和教育2016	404-1	每名員工每年接受培訓的平均小時數	8.3 階梯育人，打通人才成長通道
	404-2	員工技能提升方案和過渡援助方案	8.3 階梯育人，打通人才成長通道
	404-3	定期接受績效和職業發展考核的員工百分比	8. 眾志成城，共築未來



附錄二：GRI 標準對照索引表

GRI指標內容	序號	披露項	披露位置
GRI 405: 多樣性與平等機會2016	405-1	管治機構與員工的多元化	6.1 公司治理，穩健築基未來 8.2合規僱傭，構建規範用工環境
	405-2	男女基本工資和報酬的比例	8.4 價值共享，保障員工薪酬福利
GRI 406: 反歧視2016	406-1	歧視事件及採取的糾正行動	／
GRI 407: 結社自由和集體談判2016	407-1	結社自由與集體談判權利可能面臨風險的運營點和供貨商	／
GRI 408: 童工2016	408-1	具有重大童工事件風險的運營點和供貨商	7.1.1鏈上發力，鍛造綠色韌性供應鏈 8.2 合規僱傭，構建規範用工環境
GRI 409: 強迫或強制勞動2016	409-1	具有強迫或強制勞動事件重大風險的運營點和供貨商	7.1.1鏈上發力，鍛造綠色韌性供應鏈 8.2 合規僱傭，構建規範用工環境
GRI 413: 當地社區2016	413-1	有當地社區參與、影響評估和發展計劃的運營點	7.2 鄉村振興，架起城鄉融合「連心橋」
	413-2	對當地社區有實際或潛在重大負面影響的運營點	未發現重大負面影響

附錄二：GRI 標準對照索引表

GRI指標內容	序號	披露項	披露位置
GRI 414: 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選的新供貨商	7.1.1鏈上發力，鍛造綠色韌性供應鏈
	414-2	供應鏈對社會的負面影響以及採取的行動	7.1.1鏈上發力，鍛造綠色韌性供應鏈
GRI 415: 公共政策2016	415-1	政治捐贈	／
GRI 416: 客戶健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別的健康與安全影響	7.1.1鏈上發力，鍛造綠色韌性供應鏈
	416-2	涉及產品和服務的健康與安全影響的違規事件	7.1.1鏈上發力，鍛造綠色韌性供應鏈
GRI 417: 營銷與標識2016	417-1	對產品和服務信息與標識的要求	6.5 責任營銷，贏得客戶信賴
	417-2	涉及產品和服務信息與標識的違規事件	6.5 責任營銷，贏得客戶信賴
	417-3	涉及營銷傳播的違規事件	6.5 責任營銷，贏得客戶信賴
GRI 418: 客戶隱私2016	418-1	涉及侵犯客戶隱私和丟失客戶資料的經證實的投訴	6.3 信息安全，常備防患未然

汇通达
HUITONGDA