



微盟集團 WEIMOB INC.

Incorporated in the Cayman Islands with limited liability

於開曼群島註冊成立之有限公司

Stock Code 股份代號 : 2013

環境、社會及管治報告 2024

ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND
GOVERNANCE REPORT 2024



關於本報告

本報告是 Weimob Inc. 發佈的第 7 份環境、社會及管治報告，以下簡稱「ESG 報告」、「本報告」），旨在向持份者披露公司關於經營過程中環境、社會和管治方面的實踐情況與取得的成果。

本報告包括中文及英文兩個版本，中英版本若有歧義，概以中文版本為準。

報告組織範圍

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

報告時間範圍

報告涵蓋的時間範圍為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日（以下簡稱「報告期」、「本報告期」）。若部分內容超出此時間範圍，將於相關處予以說明。

發佈周期

本報告於 2025 年 4 月發佈，發佈頻率為每年一次，2018 年為第一次發佈。

聯繫方式

關於本報告的任何建議與意見都可以通過以下方式與我們取得聯繫：

地址：中國上海市寶山區逸仙路 2800 號微盟總部大廈

郵箱：IR@weimob.com

電話：86-021-66198866

網址：http://www.weimob.com

報告參考標準

本報告按照香港聯合交易所有限公司（「聯交所」）的《環境、社會及管治報告守則》（「ESG 報告守則」）編製，並參照全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）可持續發展報告標準（「GRI 標準」）、可持續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）可持續發展會計準則（「SASB 標準」），同時亦按聯交所發佈的《氣候信息披露指引》所建議採用氣候相關財務披露建議（Task Force

on Climate-Related Financial Disclosures,）框架（「TCFD」），並積極回應聯合國 2030 年可持續發展目標（UNSDGs）。

報告獲取

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

數據可靠性保證

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

本報告在編制過程中遵循「重要性」、「量化」、「一致性」、「平衡」原則。

重要性

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

量化

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

一致性

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

平衡

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

董事會主席的信

2024 年，是微盟「ALL in AI」戰略轉型發展新里程的開端，亦是我們邁向可持續發展的關鍵年。值此 2023 年微盟成立十週年之際，我們不僅見證了技術革新帶來的商業蛻變，更逐步將環境、社會及管治（ESG）理念融入企業戰略核心，踐行「科技向善」的長期承諾。

以技術創新驅動可持續增長，賦能行業低碳轉型

過去十年，我們累計助力百萬家企業實現數字化轉型，創造逾十萬個就業崗位，在 AI 與 SaaS 深度融合的浪潮下，微盟的發展及蛻變也在不斷發生。

經過十一年的積累，我們在人才及團隊、產品及技術、服務及經驗、市場份額和資本市場等方面均具備了一定的行業優勢。我們自 2022 年對 AI 展開持續探索與前瞻性佈局。迄今，開啟了全面擁抱 Agentic AI 的時代，我們在 AI 領域逐步形成了「AI+SaaS（助力 SaaS 商家智慧經營）」、「AI+ 營銷（AI 驅動智慧營銷降本增效）」、「To B（個性化 AI 解決方案）」、「To C（為小微企業和設計師提供 AI 普惠工具）」四大 AI 戰略佈局，全面打造 AI Agent 產品矩陣。

截至目前，微盟 WAI 已經擁有 15 大 AI Agent 產品矩陣，覆蓋超 58 個真實商業應用場景，為 SaaS 客戶配備智能經營團隊，從而更高效解決每個客戶在自身業務上面臨的實際問題。統計結果顯示，2024 年，WAI 助理準確率達 88.2%，月活客戶數環比提升超 74.0%，WAI 商業化收入增長 237.0%，新用戶交付效率提升超 217.7%，彰顯了技術賦能的規模化價值。

作為 AI 技術在商業場景落地的長期實踐者，我們亦積極構建開放、共享的技術交流平臺。2024 年首屆「微盟技術開放日暨 AI 產品發布會」成功舉辦，全面展示微盟在 Agentic AI 領域的產品創新與落地成果，攜手合作夥伴共探智能化時代的產業新機遇。

微盟始終將可持續發展視為技術創新的首要準則

• 強化綠色運營

2024 年，借助算法優化與算力集約，數據中心能效同比提升 60%-70%，溫室氣體排放強度（tCO₂e/ 百萬元營收）下降 17.5%，同時，我們承諾於 2035 年實現碳排放減半、2045 年達成碳中和；

• 探索負責任 AI

2024 年，我們參與制定了《生成式人工智能行業自律倡議》，為確保技術合規可信，我們在 WAI 系列產品中嵌入了數據合規與隱私保護、內容溯源等管理機制；

• 推動普惠賦能

2024 年，推出了面向個人商家的 AI 產品 WIME，用低代碼工具降低數字化門檻，革新電商工作流，讓每個人成為 AI 時代的超級個體。

探索全球化佈局，構建可持續生態圈

2024 年，「雙碳」目標與全球數字化轉型雙重驅動下，我們推出了「SuperApp 解決方案」，開啟中東等新興市場數字化技術出海，助力當地企業智能化與低碳化協同發展。目前，我們已經與超 500 家生態夥伴共建綠色供應鏈，我們將 ESG 要求納入供應商準入評估體系，並實現供應商廉潔協議簽署率 100%。

在技術出海的同時，我們同步拓展海外產品矩陣。2024 年，微盟在 Shopify 應用市場上架多款營促銷應用，涵蓋商戶獲客、轉化與留存等核心環節。「Markivo Free Shipping Upsell」上線半年，累計數百商戶安裝，並於近 2,000 款應用中穩居前列。同期，海鼎科技新增東亞與非洲市場，版圖覆蓋全球五大區域。

未來，微盟將以「技術 + 責任」雙引擎，通過 AI + SaaS 幫助客戶提升資源效率、減少環境足跡，確保可持續發展與業務戰略深度融合，驅動增長持續發生，為股東、員工及社會持續創造價值。

目錄 CONTENTS

關於本報告	01
董事會主席的信	03

走進微盟

關於我們	07
2024 年重點工作與成效	11
ESG 治理	14

01 穩健治理 引領可持續發展

董事會	23
投資者關係管理	25
合規治理	25
風險管理	29
商業道德	29

02 綠色低碳 踐行可持續責任

應對氣候變化	35
綠色低碳運營	40
數智化賦能低碳發展	43
生物多樣性保護	44

03 人才為本 構建可持續競爭力

人才的吸引與保留	47
僱員權益與保障	49
多元、平等與包容	51
人才發展與培養	55

04 科技力量 護航可持續未來

信息安全與數據隱私保護	61
研發與創新	68
負責任產品及營銷管理	71

05 心係社會 共築可持續繁榮

黨建引領，帶動高質量發展	77
回饋社會，彰顯企業擔當	78
科企責任，賦能行業進步	79

附錄

績效表	80
ESG 指引索引表	88

走進微盟



關於我們

公司簡介

股票代碼

2013.HK

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

微盟為眾多商家提供海量應用與產品服務，並面向電商零售、商超生鮮、商業地產、購物百貨等行業提供數字化解決方案。基於 11 年的商業實踐，微盟構建了 WOS 新商業操作系統，為企業數字化轉型打造出一整套去中心化的商業基礎設施，通過多端一體化產品服務矩陣，助力商家智慧經營，同時，微盟也為開發者羣體提供強大的 PaaS 平台，通過開放微盟核心產品技術能力，吸引第三方生態夥伴和開發者共同打造雲端商業生態體系，實現企業服務價值共創共用從而為商家提供更多應用選擇和更好的服務。

業務戰略佈局

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

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



使命，願景及價值觀

使命

通過數字科技驅動商業革新，讓商業變得更智慧

文化

簡單 自由 平等

願景

成為企業數字化升級最佳夥伴

價值觀

誠信正直 合作創新 客戶第一 擁抱變化

發展歷程

2013

- 微盟成立，推出首款 SaaS 產品
- 成為微信公眾號首批合作夥伴

2014

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

2015

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

2016

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

2017

- 推出微盟雲開放平台
- 成為首批微信小程序服務提供商

2018

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

2019

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

2020

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

2021

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

2022

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

2023

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

2024

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

2024 年重點工作與成效

獎項與榮譽

微盟大廈入選 APEC 低碳報告



最具社會責任上市公司
智通財經



首批「深度用雲先鋒案例」
中國信息通信研究院



上海百強企業榜單

上海市企業聯合會、上海市企業家協會、解放日報社



2024 上海民營企業 100 強



上海民營服務業企業 100 強



上海百強成長企業 50 強



上海服務業企業 100 強



上海新興產業企業 100 強

年度卓越數字
科技企業
格隆匯

「SGGXHIS 一級數字廣告企業」
證明商標
上海市廣告協會

傑出品牌營銷年會
2024 年度優秀案例
經濟觀察報

第十五屆虎嘯獎
「年度綜合服務商」

中國商務廣告協會數字營銷專業委員會



2024 Top Digital 創新營銷獎案例賽道

2 項年度專項獎、1 項金獎、3 項銀獎、4 項銅獎，以及 1 項年度人物獎



2024 廣告門
代理商指數 100
廣告門

中國
數字營銷生態圖
中國商務廣告協會

2024 金猿獎中國大數據產業
年度創新服務企業
數據猿與上海大數據聯盟

2023-2024 福布斯美業品牌
TOP100
福布斯中國

FUTURE 2024
優選品牌服務商
36 氫

年度
品牌金羽獎
南方周末

聯合起草 T/SASQ0004-2024 《組織能力評價準則服務業》
TOP100

上海市質量技術應用統計學會



ESG 工作亮點



治理

- 發放《利益相關方調查問卷》，對議題進行識別及重要性評估；
- 完善制度，全面梳理集團規章制度，編制企業標準 **87** 項；
- 正式發布《微盟集團廉潔管理制度》，不斷完善企業陽光經營治理框架；
- 舉辦第二屆微盟廉潔日活動，我們通過廉潔留言牆共收到 **1,592** 條留言標語，持續推動廉潔宣導在企業成員中的影響。



環境

- 範圍一及範圍二的排放相較於 2023 年度下降 **17.5%**；
- 優化服務器的利用，並獲得顯著效果，降低了 **60%** 以上的能源消耗；
- 數智賦能低碳轉型發展，構建 AI+SaaS、AI+ 營銷、To B、To C 四大 AI 佈局維度，全面打造 AI Agent 產品矩陣；
- 上線人力資源電子簽署系統（EHR），持續推進電子化、無紙化辦公。



社會

- 公司培訓平台盟學堂內部已上線約 485 門線上課程，累計線上觀看學習人次 **10,398** 人；
- 共組織培訓 **377** 次，培訓覆蓋率為 **94.02%**，人均培訓時長為 **11.92** 小時；
- 進行職級職等的改革，優化僱員晉升與發展通道；
- 更新 **ISO 27001** 信息安全管理體系認證以及 **ISO 27701** 隱私信息體系認證；獲得中國信通院 SaaS 安全能力檢驗證書以及中國電子信息行業聯合會頒佈的《DCMM 數據管理能力成熟度（穩健級）》3 級證書；
- 參與編制《生成式人工智能行業自律倡議》，推動可信人工智能的發展；
- 志願者服務累計超過 **168** 小時。

ESG 治理

董事會聲明

在 2024 年度，微盟集團繼續致力於鞏固和加強現有的 ESG（環境、社會與治理）計劃，並進一步完善 ESG 策略。我們已制定明確的優先事項和目標，並將這些目標納入公司的業務策略和長期發展規劃。董事會全面負責公司 ESG 策略及相關報告工作，確保 ESG 理念在公司各項決策中的體現。

董事會定期審查 ESG 理念與策略，評估其對公司整體策略的潛在影響，並負責監督 ESG 相關風險與機遇的評估工作。董事會確保將可能產生重大影響的事項納入風險管理體系，以增強公司對潛在環境和社會挑戰的適應能力。



同時，為推動 ESG 策略的實施，我們通過各部門協作與高階管理的共同努力，確保 ESG 事務得到有效管理。各職能部門經理負責本部門 ESG 策略的落實，並定期向董事會報告相關進展，董事會則負責監督策略的制定和執行情況，並確保策略的有效執行。我們始終考慮與持份者的溝通內容及其重要性評估結果，確定可持續發展重點議題及其優先順序，以確保相關內容得到妥善落實。

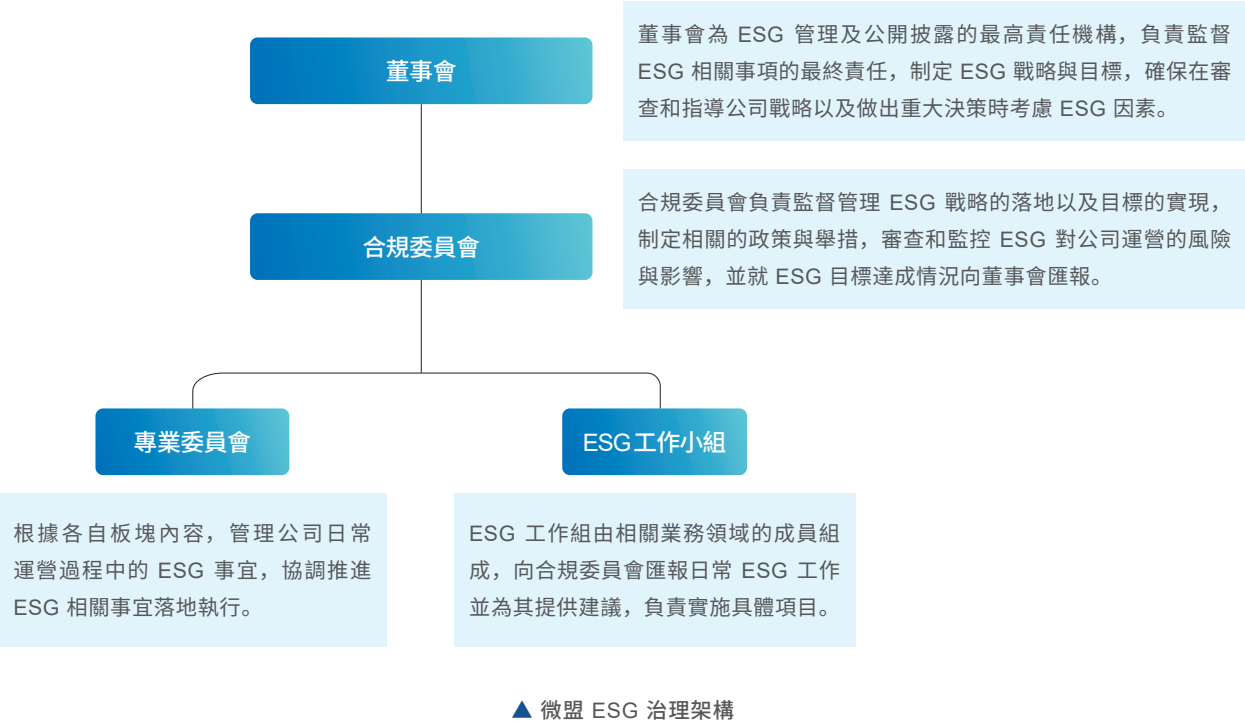
ESG 治理架構

為確保 ESG 管理與公司經營的有效融合，推動可持續增長及高質量發展。我們確立了由董事會、合規委員會、各專業委員會及 ESG 工作小組組成的三層治理結構，確保各層級協同合作，共同推動 ESG 目標和政策的實施。

公司的 ESG 日常管理工作由**董事會**下屬**合規委員會**主要統籌，合規委員會由公司董事長擔任主席，由各高級管理層擔任副主席，合規委員會下設的**ESG 工作小組**及各**專業委員會**配合協同完成 ESG 具體工作。



合規委員會負責監督和推動公司的 ESG 管理體系建設，確保其符合公司長期發展的需求，同時，合規委員會每年定期召開會議並向董事會報告工作進展，通過優化機制強化 ESG 治理體系，並通過定期召開各專業委員會及 ESG 工作小組會議來確保相關工作落實及目標達成。



持份者溝通

我們重視持份者對公司發展的關鍵影響，與各持份者保持積極溝通。為確保我們的策略與持份者的關切相一致，我們建立了多元化的溝通渠道，積極聆聽並回應各方的聲音。我們搭建定期的交流與反饋機制，不斷了解持份者的關注重點，並將其融入公司的決策過程中，從而實現互利共贏，推動可持續增長。



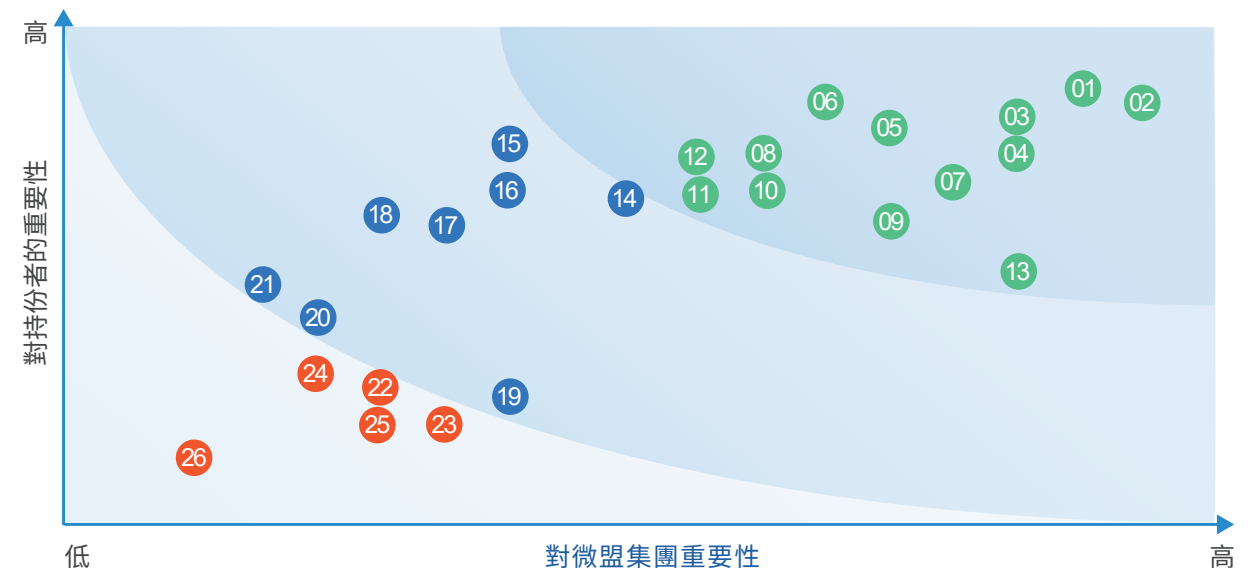
持份者	溝通渠道
 公司董事，高級管理人員	內部交流平台、董事會、內部會議、公司網站及公眾平台等
 僱員及監事、工會代表	內部交流平台、僱員活動、僱員申訴渠道、內部會議、公司網站及公眾平台等
 公司股東	公司公告、投資者溝通會、股東大會、公司網站及公眾平台等
 金融機構及投資者	公司公告、投資者溝通會、股東大會、公司網站及公眾平台等
 合作夥伴及供應商	供應商大會、供貨商評估、項目溝通會、公司網站及公眾平台等
 客戶及用戶	行業大會、用戶滿意度調查、客服、公司網站及公眾平台等
 媒體及行業協會	線下活動、行業大會、公司網站及公眾平台等
 同行企業	行業大會、線下活動、公司網站及公眾平台等
 政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

實質性議題識別

報告期內，我們對 ESG 議題進行重要性與優先級的識別和評估，同時發放了《利益相關方調查問卷》，以征集意見並進行數據統計與分析。我們依照「識別－溝通－評估」三個步驟對微盟的重要性議題進行評估，總共識別出 26 項實質性議題，其中高度重要性議題 13 項，中度重要議題 8 項，一般重要議題 5 項。



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



高度重要議題			中度重要議題			一般重要議題		
序号	议题	维度	序号	议题	维度	序号	议题	维度
01	隱私保護與數據安全	社會	14	薪酬及福利	社會	22	廢棄物排放	環境
02	合規管理	治理	15	信息公開透明	治理	23	資源使用	環境
03	僱傭關係	社會	16	可持續戰略管理	治理	24	溫室氣體排放	環境
04	風險管理	治理	17	供應鏈管理	社會	25	能源管理	環境
05	發展及培訓	社會	18	行業推動	社會	26	生物多樣性	環境
06	反貪污反腐敗	治理	19	應對氣候變化	環境			
07	產品責任	社會	20	黨建引領	社會			
08	研發與創新	社會	21	社區貢獻	社會			
09	AI 倫理與內容可信	社會						
10	多元、平等與包容	社會						
11	知識產權保護	社會						
12	健康與安全	社會						
13	清潔技術的機會	環境						

SDGs 響應

可持續發展

目標

章節	實質性議題		微盟的承諾	SDGs 目標
穩健治理，引領可持續發展	信息公開透明	黨建引領	遵循適用的法律和法規誠信經營，保障持份者以及相關方權益，加強廉潔建設	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 
	- 合規管理 - 風險管理 - 反貪污反腐败	- 可持續戰略管理 - 風險管理		
綠色低碳，踐行可持續責任	應對氣候變化	資源使用	把握清潔技術機遇，助力提效降耗	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 
	- 清潔技術的機遇 - 能源管理	- 廢棄物管理 - 溫室氣體排放		
以人為本，構建可持續競爭力	多元平等與包容	薪酬及福利	為僱員提供多元、平等、共融的工作環境	5 GENDER EQUALITY 
	- 健康與安全 - 雇傭關	發展及培訓		
科技力量，護航可持續未來	數據隱私與網絡安全	產品責任	助力客戶數字化轉型	9 INDUSIRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE 
	- 研發與創新 - AI 倫理與內容可信	- 供應鏈管理 - 知識產權保護		
心係社會，共築可持續繁榮	行業推動	黨建引領	堅持公益事業投入	1 NO POVERTY 
	社區貢獻			



穩健治理 引領可持續發展

- 董事會
- 投資者關係管理
- 合規治理
- 風險管理
- 商業道德

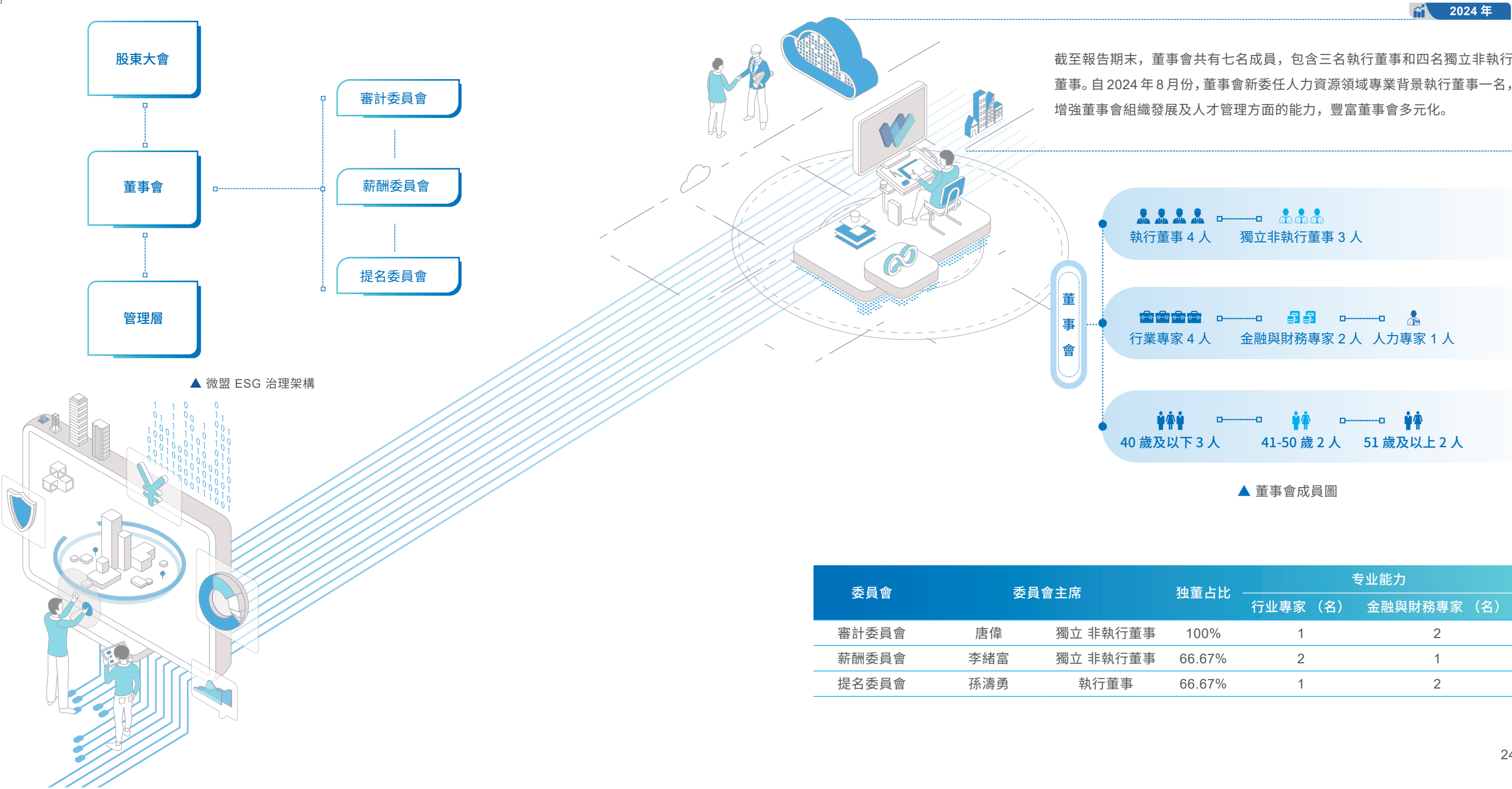


董事會

治理架構

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

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



董事會多元化

董事會主席由公司創始人孫濤勇先生擔任，董事成員包括行業、金融與財務以及人力資源領域的專家，他們擁有豐富的專業知識並對微盟及其所處行業有深入理解及前瞻思考。這些董事具備足夠的能力，能夠幫助公司創造更大的價值，回應所有持份者的期待。

我們高度重視董事會多元化所帶來的治理效益，因此在《提名董事政策》中，我們要求在董事提名過程中，除了考慮董事個人的專業技能、知識、經驗及合規要求外，還需要綜合考量董事會的結構、人數以及多元化的平衡，確保董事會在組成上達到最佳協同效應。

董事會履職

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



投資者關係管理

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

我們定期向公眾發佈財務報告、重要事項通告及業務進展，以便投資者全面掌握公司的運營情況和發展藍圖。同時，我們主動解答投資者的疑問，通過投資者關係活動、電話會議和電子郵件等多種方式，與投資者保持緊密聯繫。通過信息的披露和溝通，我們加強與投資者及潛在投資者的聯繫，保護投資者的合法權益，增進投資者對我們的瞭解和信任，建立穩固的投資者關係，提升公司在資本市場的形象和聲譽，促進公司價值的持續增長。

報告期內，
我們召開股東大會
1 次

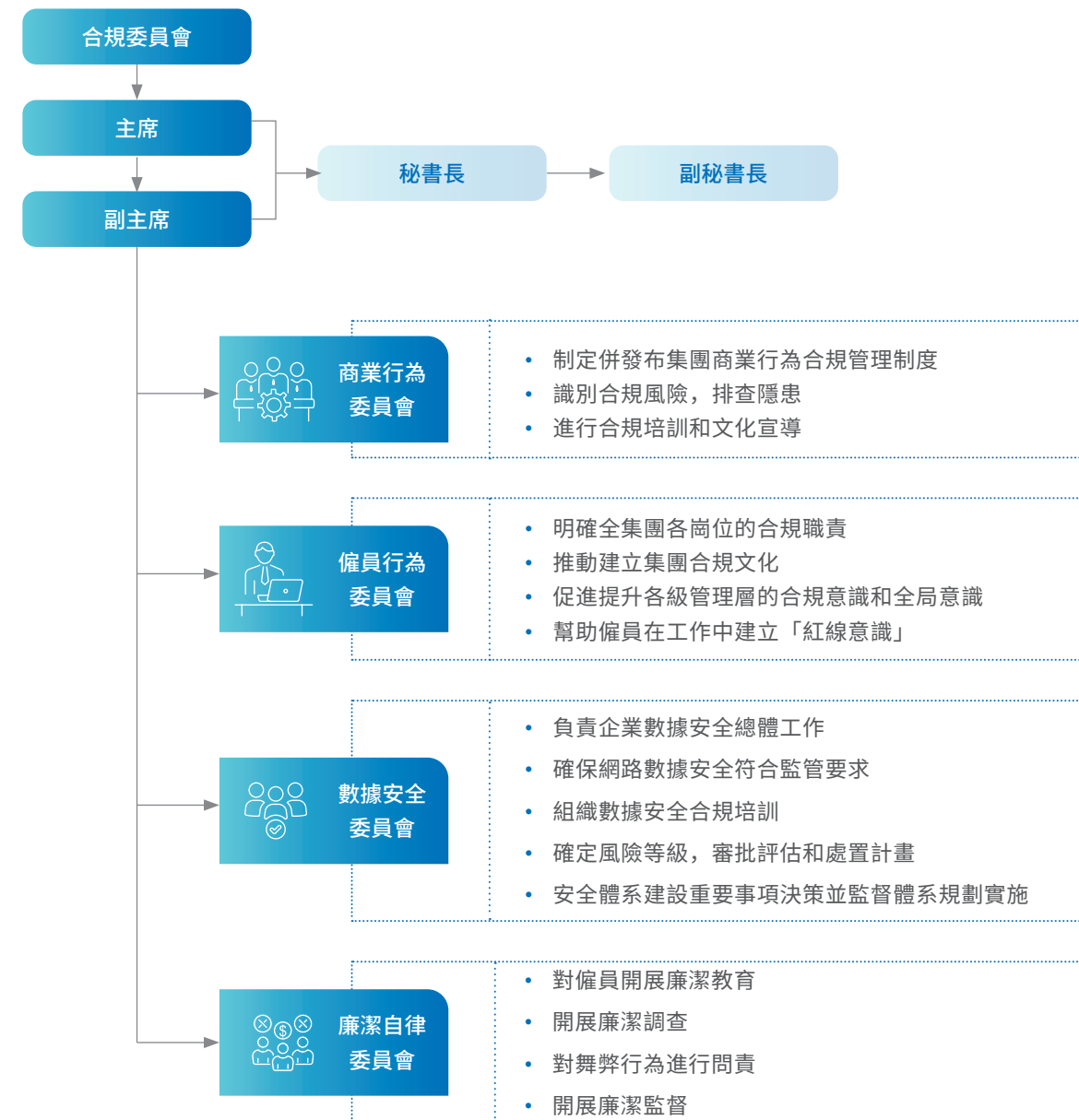
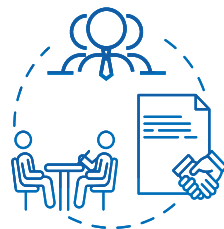
披露文件
39 份

合規治理

治理架構

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

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



▲ 微盟合規委員會架構

治理原則

我們遵照 GB/T 35770 / ISO 37301:2021《合規管理體系要求及使用指南》，對集團及旗下各子集團、全資公司、控股公司和參股公司開展合規管理相關工作。我們始終堅持「全面覆蓋，強化責任，協同聯動，獨立客觀」的四項基本原則，確保合規管理的有效性與可持續性。

全面覆蓋

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

強化責任

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

協同聯動

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

客觀獨立

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

我們的舉措

自成立合規委員會以來，我們根據微盟集團的實際業務開展情況，不斷健全完善的合規管理機制，確保合規要求貫穿公司治理和業務運營全流程。

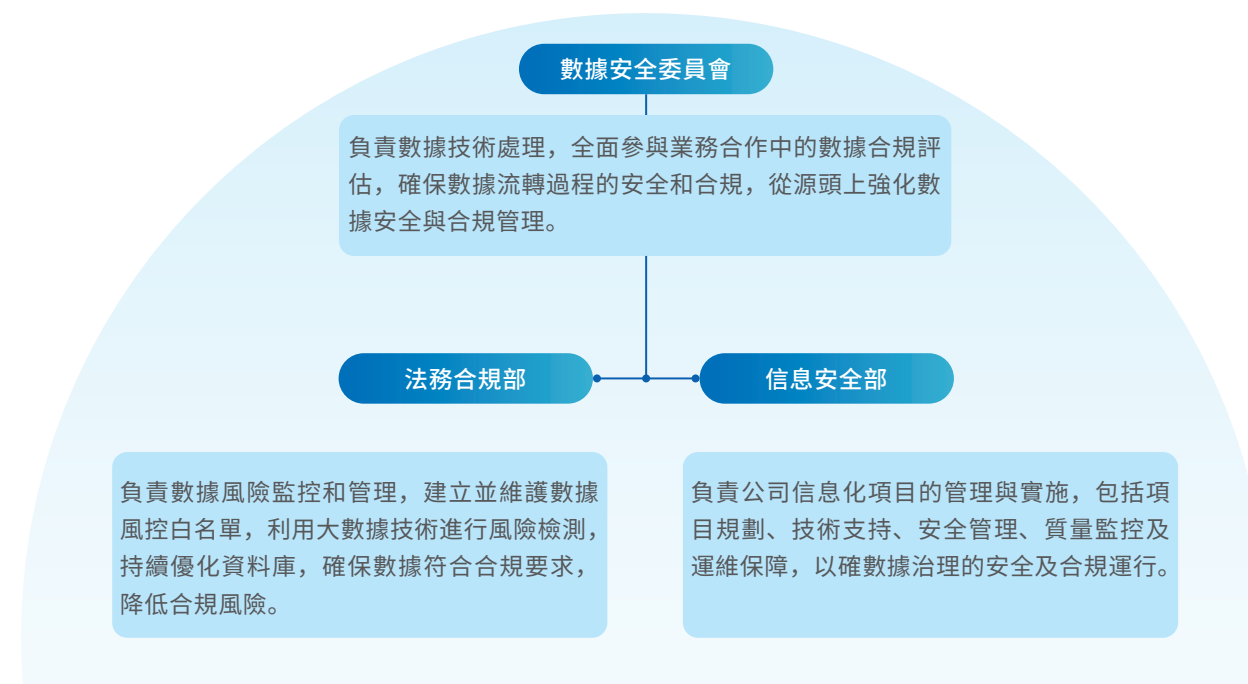
2024 年

我們根據公司不同產品業務線進行合規梳理，開展標準化試點工作，編制 **87 項** 企業標準，提升企業合規治理水平。我們加強客戶資質審核機制以應對洗錢風險；我們更新了供應商廉潔協議，完善公司的商業道德治理；我們梳理並優化公司業務合同管理，提升管理規範性。

同時，依據業務等相關風險識別，我們在報告期內重點對數據合規與廣告內容合規進行了完善。

數據合規

在數據安全委員會的領導下，我們建立了決策層、管理層與執行層三重溝通管理機制，充分發揮不同部門的專業優勢，形成緊密協作的管理模式。



廣告內容合規

我們建立了嚴格的廣告審核機制，在確保廣告符合相關法律法規的同時，防止虛假或誇大的宣傳內容，避免誤導消費者。在兒童相關廣告和健康產品廣告時，我們將社會公序良俗納入管理考慮，進行了更嚴格的審核改進。

在意識培養方面，我們為提升僱員合規意識定期組織廣告法與合規培訓，邀請法律專家授課，並將培訓資料上傳至知識庫，幫助僱員隨時學習最新法規，確保合規要求傳達到位並切實執行。



風險管理

管委會

為及時識別並應對風險，提高企業在內外部環境變化過程中的抗風險能力，管理委員會（「管委會」）全面負責微盟集團的風險管理。管委會由 6 名成員組成，主席為公司董事長兼 CEO 擔任，成員均為公司核心管理成員。管委會通過定期會議形式及時把握公司經營活動、財務狀況、投關管理、產品開發、人才儲備等各方面的情況，經營管理層定期向管委會匯報可能的風險以及應對策略，管委會對風險的嚴重程度進行整體把握判斷，並監督應對的執行與落地，以此形成對風險與潛在風險的快速響應，並防範公司系統性風險的發生。



審計委員會

審計委員會負責定期檢查和監督公司的風險管理及內容體系，定期與公司高級管理人員就風險管理及內部控制體系進行交流，確保體系有效。同時，委員會主動或根據董事會的指派，對有關風險管理及內部控制的重要調查結果進行分析，對管理層的響應進行檢查與研究。

商業道德

微盟集團始終秉持誠信經營的原則，將反腐敗反貪污反舞弊作為公司治理的重要組成部分，不斷加強廉潔管理體系，確保業務運作的透明性與合規性。



我們在 2022 年就加入了「企業反舞弊聯盟」與「陽光誠信聯盟」，報告期內，我們正式發布《微盟集團廉潔管理制度》，不斷完善企業陽光經營治理框架。

治理架構

我們成立了廉潔自律委員，為公司廉潔管理的管理機構，下設廉正監察部，為廉潔管理的執行機構。公司財務負責人直接擔任廉潔自律委員會主任，定期通過高管議會通報公司廉潔管理情況，確保政策的有效執行。通過高層的公開討論和監督，強化廉潔合規文化，推動高管以身作則，帶動全體僱員共同維護廉潔自律的文化氛圍。

報告期內，廉正監察部門持續改善商業道德方面的風險地圖，系統標註風險點、檢查項目和風險等級，以優化內部管理和政策制定。未來，該工具將與巡檢工作相結合，進一步提升公司的廉潔管理水平。

合規委員會

廉潔自律委員會

廉正監察部

廉潔管理舉措

報告期內，

我們的全體僱員完成廉潔管理協議的簽署

100%

全體供應商完成廉潔管理協議書的簽署

100%

根據廉潔管理制度規定，我們的商業道德實踐涵蓋了包括董事會成員、正式僱員及其他僱員在內的所有成員。我們進一步制定與完善《利益衝突管理制度》《禮品禮金處置管理辦法》，根據《員工手冊》《廉潔管理制度》的規定，我們要求僱員簽署《僱員廉潔管理協議》，我們也將廉潔管理要求擴大至供應鏈，供應商需要簽訂《微盟集團廉潔管理協議書》。

文化建設與培訓

報告期內，

我們通過廉潔留言牆共收到留言標語

1,592 條

持續推動廉潔宣導在企業成員中的影響

我們重視企業廉潔文化建設對於維護陽光經營行為的有力支持，不斷通過意識的培養，線上與線下活動的舉辦以及員工的互動，開展廉潔文化建設和宣傳，將廉潔植入僱員的日常工作及意識之中，推動廉潔文化賦能企業治理。

每年的 12 月 8 日是微盟的公司廉潔日，報告期內我們舉辦了第二屆微盟廉潔日活動，活動包括「廉正請你喝杯茶」、「廉潔留言牆」互動、「廉潔教育基地參觀」、「廉潔知識答題」等多個主題，以多元化的活動形式與豐富的內容吸引僱員熱情參與。

案例

1. 廉正請你喝杯茶

2. 廉潔留言牆互動

3. 廉潔教育基地參觀



廉潔培訓

在廉潔培訓方面，我們在盟學堂「通用力培訓」板塊下設立了廉正專區，該專區內包含廉正監察部門介紹、廉潔文化宣講以及一系列廉正專區課程，且新入职員工，必須完成學期并通过廉正課程考試。

案例

報告期間，
廉正課程觀看人次數為

6,200 人次

僱員覆蓋率

100 %



▲ 盟學堂線上培訓界面示例

舉報處理

我們重視違規行為舉報監督管理以及舉報人的保護，不斷完善舉報管理體系。報告期內，公司優化了《微盟集團舉報管理制度》，明確舉報受理範圍、舉報人權益保護、舉報調查程序及獎懲機制，確保舉報管道暢通、透明。我們明確了由公司合規委員會及廉正監察部組成的舉報受理與處置管理架構，針對舉報信息及時開展相關核查，並根據核查情況進行分類處置。

我們將舉報途徑及處置程序、舉報受理部門相關信息公開發佈於公司網站以及內部管理系統中。同時，我們明確僱員對於舉報違法違規行為的權利與舉報路徑，對舉報人身份信息及舉報材料採取嚴格的保密措施，我們反對任何形式的阻攔、壓制和報復行為，並明確對相關情況依法追究責任。



2024 年

我們收到舉報

27 起

其中匿名

14 起

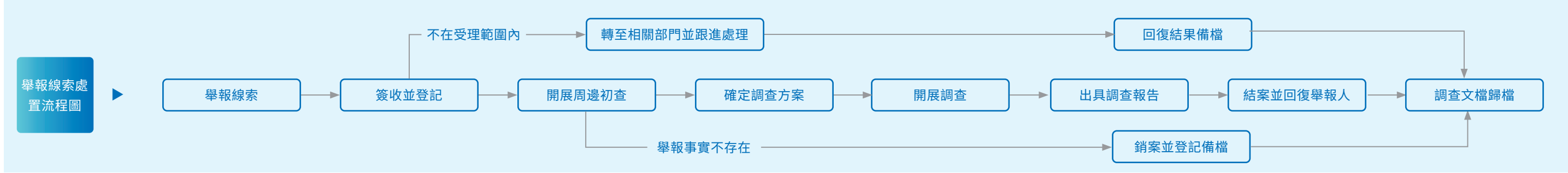
實名

13 起

舉報數量較去年下降了

35%

本集團涉及貪污、賄賂、勒索、欺詐或洗黑錢的相關舉報及違規事件 0 起



02

綠色低碳 踐行可持續責任

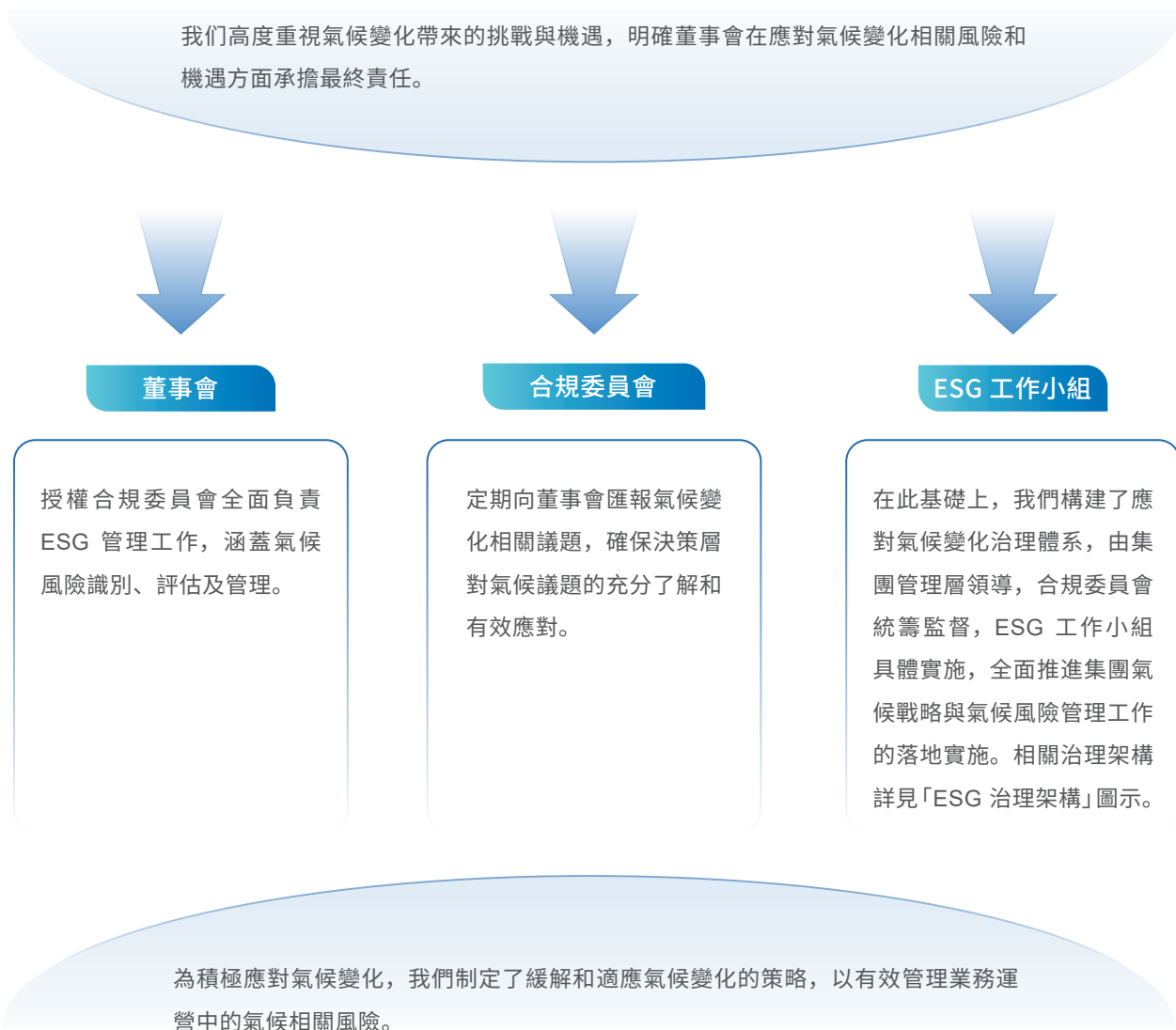
- 應對氣候變化
- 綠色低碳運營
- 數智化賦能低碳發展
- 生物多樣性保護



應對氣候變化

報告期內，我們遵循氣候相關財務信息披露工作組（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures，簡稱"TCFD"）建議，從治理、戰略、風險管理和指標目標維度出發，進行微盟集團氣候風險與機遇的評估，更新了應對措施以及影響等級，同時持續開展氣候變化相關管理工作。

治理



戰略與風險管理

- 微盟集團深知氣候相關風險與機遇可能對公司的戰略規劃、財務業績（如收入、成本）和財務狀況（如資產、負債）造成潛在影響。由於氣候變化相關的風險與機遇具有時間跨度長、複雜與不確定性等特徵，我們積極應用情景分析，分析未來在全球不同的溫升情景下高等級風險對微盟的財務影響，從而助力實現更好的戰略韌性和靈活性。此外，對於高等級的氣候相關機遇，我們結合微盟集團業務實際開展財務影響分析，為充分理解氣候機遇的財務影響、把握增長機遇做好準備。
- 根據 TCFD 的建議，我們採用高排放和中低排放兩個情景來對比測試至 2050 年集團商業在物理風險壓力下的韌性；並採用多種淨零排放情景組合，對比基準政策情景，來識別在理想的全社會綠色轉型情景下，集團至 2050 年將面臨的政策和市場等維度的壓力與機遇。



物理風險分析

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



轉型風險分析

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

以下為微盟氣候風險與機遇的氣候情景分析矩陣：

風險

風險類型	類別	對微盟的影響	價值鏈的影響	影響時間	應對措施
物理風險					
極端高溫	急性	- 極端高溫可能會影響僱員的工作環境，特別針對經常出外勤的銷售人員，導致僱員的身體健康問題（如中暑等），並降低僱員的工作效率。 - 隨著氣候變化，為了適應極端高溫，微盟可能需要增加空調、通風等設施的投入，導致能源消耗增加，進而增加碳排放和營運成本。 - 微盟的數據中心可能會受到高溫影響，設備散熱不良可能導致故障，影響服務的穩定性和數據安全。	極端高溫、熱帶氣旋可能影響微盟提供給客戶的服務質量，尤其是依賴數據中心和雲端服務的業務。如果出現技術故障或服務中斷，客戶體驗可能受到負面影響，進而影響品牌聲譽。	中長期	- 建立健康監測機制：對僱員進行高溫期間的健康監測，及時發現中暑等問題，並提供必要的醫療支持。 - 選擇硬件設備與配套設施良好、口碑聲譽良好、行業經驗豐富、安全與應急措施完善的雲服務供應商。 - 對數據與服務做好必要的備份管理。

風險類型	類別	對微盟的影響	價值鏈的影響	影響時間	應對措施
熱帶氣旋	急性	- 熱帶氣旋可能帶來強風與暴雨，導致微盟大樓、設施損壞，造成業務中斷。 - 熱帶氣旋可能造成交通中斷，影響僱員的正常通勤，並且會影響貨物運輸與供應鏈的穩定，造成物流延誤。 - 暴雨與強風可能對數據中心和 IT 設施造成損害，影響數據的安全性與服務穩定性，特別是如果有突如其來的停電或設備故障。	極端高溫、熱帶氣旋可能影響微盟提供給客戶的服務質量，尤其是依賴數據中心和雲端服務的業務。如果出現技術故障或服務中斷，客戶體驗可能受到負面影響，進而影響品牌聲譽。	短中期	- 增強辦公樓等設施的抗風能力，制定必要的應急措施，定期維護確保在熱帶氣旋來臨時不會對運營造成重大損失。 - 在受熱帶氣旋影響嚴重地區的基礎設施購買資產保險，防止熱帶氣旋帶來的資產損失。 - 在高風險期間，為僱員提供遠程辦公選擇。
水資源短缺和乾旱	慢性	上游合作夥伴和雲服務提供商的數據中心位於水資源短缺的地區，可能會影響其運營效率或增加成本，導致微盟承擔額外連帶成本。	水資源短缺可能影響部分服務商的基礎設施運營，數據中心依賴冷卻系統來保持設備穩定，乾旱和水資源短缺可能使得這些冷卻系統的運行成本上升或運行效率下降。	中長期	選擇服務商時，需要將服務商應對氣候變化的能力納入考慮。
平均氣溫變化	慢性	- 隨著氣溫上升，空調使用頻率增高，微盟的能源消耗也會隨之上升，進一步推高運營成本。 - 平均溫度的上升會使得工作環境更加炎熱，特別是在夏季，可能會影響僱員的舒適度和生產力。僱員長時間處於過高溫度的環境中，可能導致工作效率下降、健康問題增加。	/	中長期	- 加強對公司內部能源使用的監控和管理，確保運營達到較高的能源使用效率。 - 微盟正加強自身在踐行可持續發展，節能減排的影響力，帶動價值鏈提前佈局應對氣候變化。
轉型風險					
能源效率相關的監管要求	政策及法規	進一步增加在節能降耗方面的投入，可能會增加企業在節能方面的設施或設備投入，以及管理成本的增加。	上游供應商，尤其是雲服務供應商為了達到能源效率要求，可能會增加對環保設施的投資或提升運營成本，這可能會轉嫁至微盟。	中期	- 增加相關的財務預算。 - 完善政策制定，制定獎懲措施，加強節能意識的宣貫工作。
監管機構對氣候風險披露的要求	政策及法規	監管部門、投資人、客戶和消費者對氣候風險公開披露、低碳產品的要求日趨嚴格。不合規的披露和不當的氣候表現可能導致聲譽受損、股價下跌和融資障礙，從而對業務運營及收入構成風險。	/	短期	增強氣候信息披露合規性，建立 ESG 數據管理體系。

風險類型	類別	對微盟的影響	價值鏈的影響	影響時間	應對措施
與促進碳中和社會相關的電力價格波動	市場	受氣候變化，能源轉型等影響，電力價格上漲，用電成本增加。	/	中期	通過與綠色電力供應商簽訂長期電力採購協議，確保電力供應的穩定性和價格的可預測性。
无法達到投資者和利益相关方期望	聲譽	若未能有效回應投資者和利益相關方對氣候風險披露與應對的期望，可能導致投資者對其未來發展的信心下降，直接影響到股價、資本成本以及微盟吸引新投資的能力。	客戶可能會選擇更符合其可持續發展要求的服務商，從而影響微盟的市場份額。	中長期	- 積極響應各持份者對於氣候方面的要求。 - 增強 ESG 評級管理和完善各相關認證。

機遇

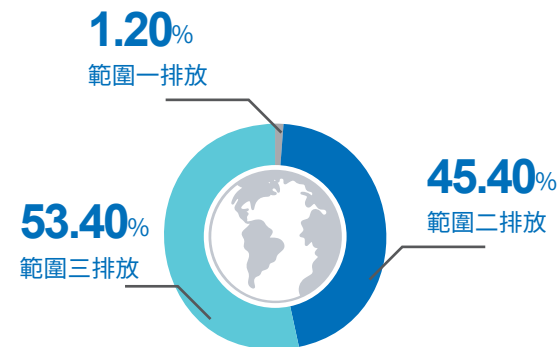
風險類型	類別	對微盟的影響	影響時間	應對措施
低碳產品的市場機遇，企業提效降耗的需求增加	產品與服務	數字化轉型作為綠色低碳轉型的重要方式，協助公司實現可持續發展目標；為廣大客戶提供更多節能提效方案，可能會增加產品和服務的市場需求，並促進營業收入增長。	中期	繼續優化產品，助力企業低碳數字化轉型，協助企業提高運營效率，幫助企業降低運營碳排放。
碳中和、清潔能源、環保補貼等相關政策的出台，對於市場具有引導作用，有利於公司開拓新的市場及業務	市場	繼續挖掘服務深度，深入行業，可能通過提供多樣化且滿足消費者期望的應對氣候變化的產品與服務，有助於更深度綁定客戶，進入新市場並增加營業收入。	中期	關注政策動向，加深同行交流以及跨行業交流，結合企業現有稟賦，挖掘新產品與服務的機遇。
使用低碳能源，採購綠電	能源來源	實現公司綠色運營與碳中和目標，增加應對氣候風險的韌性，降低可能出現的來自海外或者大型客戶的供應鏈管理需求，提高公司聲譽，可能會增加獲客的可能性。	中期	微盟持續更新節能減排舉措，降低碳排放，減少能源消耗。

指標與目標

溫室氣體排放

依據《溫室氣體核算體系標準》（GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard）標準及 ISO 14064 要求，我們對報告期內的溫室氣體排放進行了核算，2024 年，微盟範圍一、二、三溫室氣體排放總量為 **3,421.90 噸二氧化碳當量**，其中 1.20% 為範圍一排放，45.40% 為範圍二排放，53.40% 為範圍三排放。

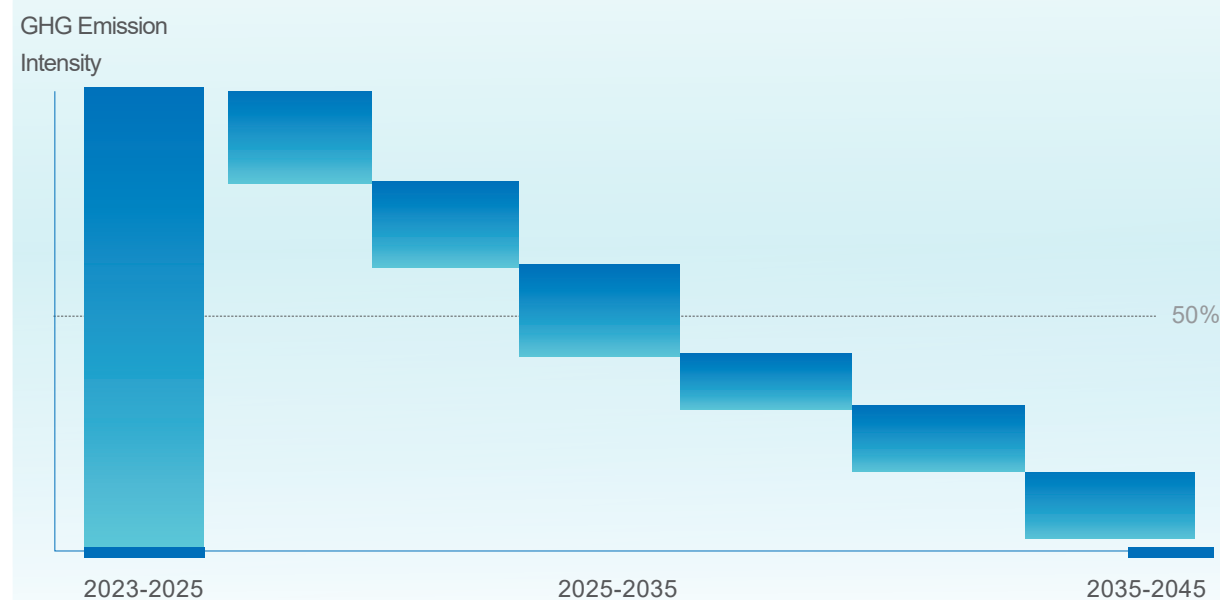
報告期內，我們範圍一及範圍二的排放相較於 2023 年度下降 **17.50%**。



▲ 微盟 2024 年溫室氣體排放範圍構成

近零排放目标与计划

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



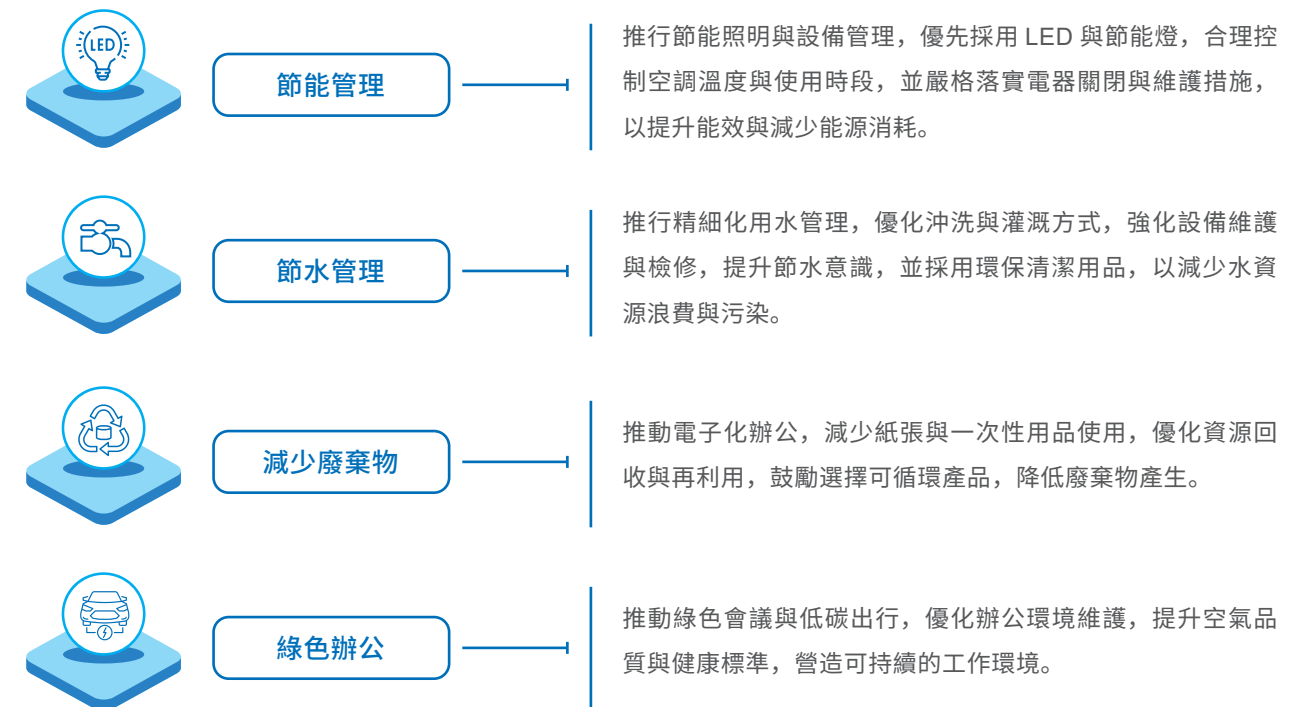
▲ 微盟溫室氣體減排路徑

綠色低碳運營

我們遵守《中華人民共和國環境保護法》《中華人民共和國節約能源法》等環境相關法律法規，我們積極響應國家節能減排號召，在實際經營中秉承綠色低碳運營的根本理念，制定《微盟集團環保及節能管理制度》，在日常點滴中提升環境管理水平與資源節約水平。

綠色辦公

我們致力於助力企業數字化、智能化轉型，幫助企業提高運營效率。同時，我們通過不斷提高自身的運營效率來降低我們運營過程中產生的資源能源的消耗。我們對內部產品技術的改進升級、提升開發能力並優化服務器利用，此外，我們在運營服務中引入了 AI 工具，大幅度提高了服務的效率。



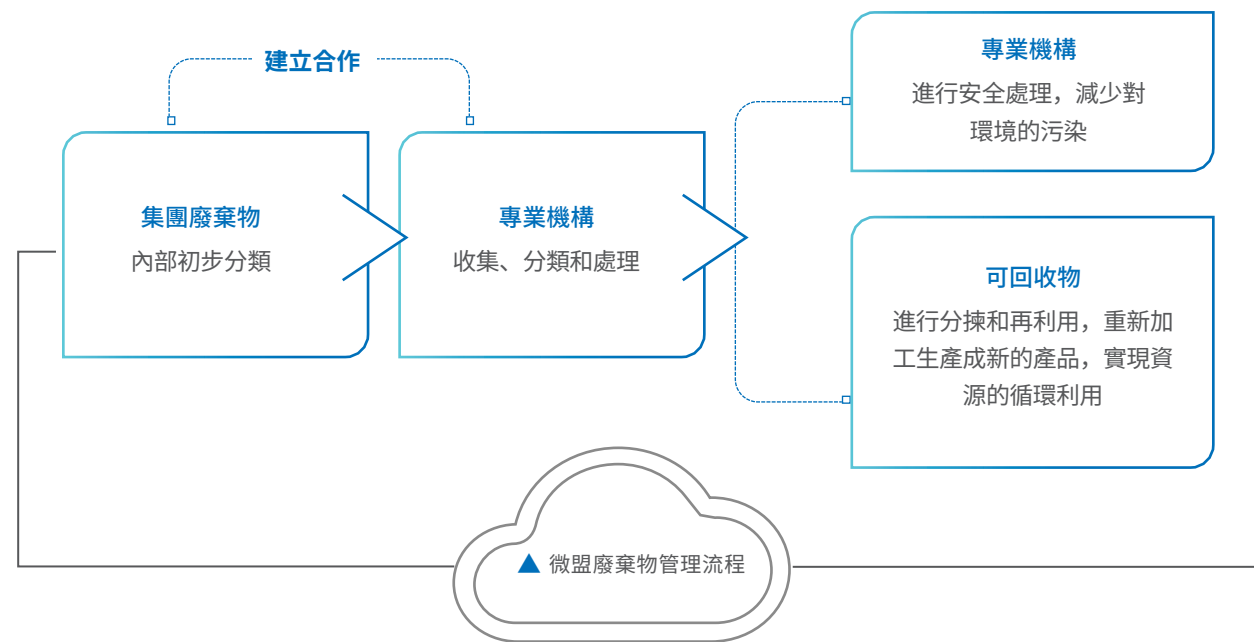
2024 年

報告期內，我們上線了人力資源電子簽署系統（EHR 系統）繼續推進電子化、無紙化。我們的內部產品技術升級取得了顯著的效果，成本降低了逾 **60%**。

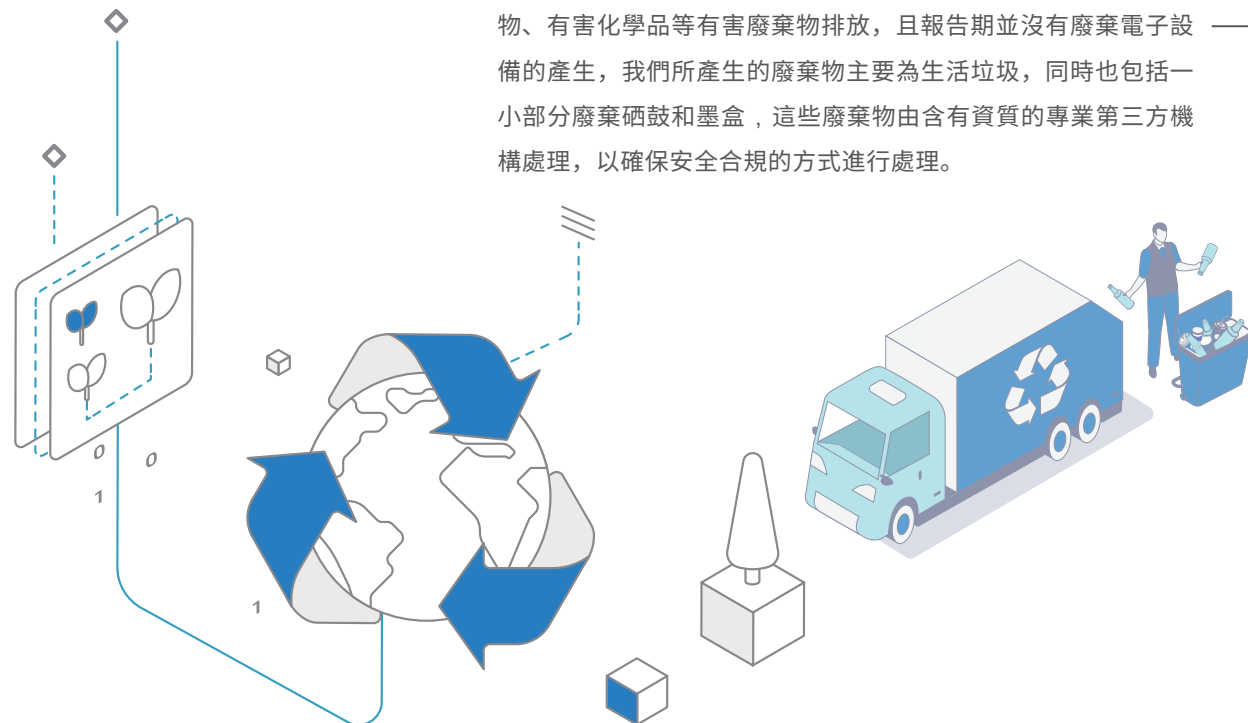


廢棄物管理

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



報告期內，公司運營中並不涉及國家規定的石油產品、化學廢棄物、有害化學品等有害廢棄物排放，且報告期並沒有廢棄電子設備的產生，我們所產生的廢棄物主要為生活垃圾，同時也包括一小部分廢棄硒鼓和墨盒，這些廢棄物由含有資質的專業第三方機構處理，以確保安全合規的方式進行處理。



綠色建築

報告期內，新微盟總部大廈的建造工作已經竣工，作為超低能耗大廈，我們的新總部大樓獲得中國建築節能協會超低能耗建築分會主辦的第十屆全國淨零能耗與零碳建築大會“十四五”國家重點研發計劃“零碳建築”科技示範工程“低碳建築”示範項目，是上海僅有的兩個獲得該榮譽的項目之一。

總部大樓總面積達 61,206 平方米，在設計方面採用被動式節能與主動式節能相結合的方式，通過提高圍護結構性能、機電系統能效，合理選用節能設備，實施能耗監測，從而達到超低能耗指標要求，顯著降低了碳排放。

截至報告期內，大樓採用包括太陽能光伏發電系統（裝機量 **75.44kWp**），每年可節約用電約 **80.67** 萬千瓦時、節約用氣約 **3,000** 立方米，年減碳量約為 **345.39** 噸。

與傳統建築相比，新微盟總部大廈的碳排放預計降低 **32.60%**。

案例 微盟大廈入選 APEC 低碳報告

位於上海的中國 Weimob 總部大樓是可持續建築設計的一個典範，結合了被動和主動技術，顯著減少了碳排放。該項目獲得了中國建築能效協會頒發的「低碳建築」示範項目認證。

Company Name: Weimob
Company Size: SME
Member Economy: China

Technology: Low-carbon building solutions

Contribution to Sustainability: The Weimob Headquarters building in Shanghai, China is a model of sustainable building design, integrating both passive and active technologies to significantly reduce carbon emissions. It was awarded the "Low-Carbon Building" demonstration project certification by the China Association of Building Energy Efficiency. The project features advanced shading, optimized natural lighting and ventilation, and high-performance thermal insulation, alongside a fully electrified air conditioning system and extensive use of renewable energy (solar photovoltaic and solar thermal). These innovations have resulted in a carbon emission intensity of 27.73 kgCO₂/m² and a carbon reduction rate of 32.60%, setting a benchmark for low-carbon buildings in the region.



數智化賦能低碳发展

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

通過 AI 技術，我們幫助優化商家運營流程，減少資源浪費。通過 AI 驅動的精準營銷工具幫助商家降低無效廣告投放，減少數字廣告的碳足跡；通過智能供應鏈管理工具優化庫存周轉率，減少物流環節的能源消耗，優化供應鏈、數據驅動創新、消費者參與及政策協同，便可實現經濟與環境的雙重效益。

助力上膳源優化供應鏈管理，實現更高效的庫存管理和物流配送

案例

上膳源，作為有機食品行業的領軍品牌，一直在尋求創新的解決方案以提升其供應鏈管理的效能。通過與微盟的緊密合作，上膳源成功地對其倉儲系統進行了數字化升級，實現了對線下倉庫、宅配倉庫以及門店倉庫的全面整合與優化管理。



攜手阿維塔，探索新能源汽車產業的創新營銷模式，協助產業實現數字化與低碳轉型

案例



微盟結合阿維塔的创新產品力與「情感智能」的品牌定位，以微信生態搭建全鏈路營銷體系，實現精準觸達目標用戶。微盟幫助阿維塔 12 實現試駕率提升 **52%**，訂單成本下降 **63%**，成功推動新能源汽車產業在數字營銷的深度應用。

生物多樣性保護

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



03

人才為本 構建可持續競爭力

- 人才的吸引與保留
- 僱員權益與保障
- 多元、平等與包容
- 人才發展與培養



微盟集團秉持合法合規、公平自願的用工原則，同時關注人才對於企業長期可持續發展的重要意義，我們嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》《中華人民共和國社會保險法》及其他相關法律法規，並持續更新和完善公司內部管理制度。我們制定《員工手冊》和《招聘管理制度》，並進一步優化僱員福利保障以及發展支持政策，確保僱員的權益和福祉。

人才的吸引與保留

人才吸引

杜絕招募童工

我們嚴格遵守《中華人民共和國未成年人保護法》《禁止使用童工規定》等法律法規，對於招聘審核環節嚴格把關，杜絕童工等情形的出現。公司針對相應情況制定響應與調查處理機制，及時在發現、處置、修補中杜絕管理漏洞。

公開、公平招聘

我們制定《招聘管理制度》等政策制度，積極推動平等僱傭，不因年齡、性別、等任何原因或形式的招聘不平等。我們建立標準的招募及任用作業流程，在招聘過程中，公司始終堅守「公開招聘、平等競爭、擇優錄用、先內後外」的招聘原則，確保所有符合條件的應聘者都能獲得平等的面試機會。

多渠道人才引進

我們的人才引進緊密圍繞大客戶化戰略與國家化策略進行佈局，強化運營人才的培養，持續開展人才結構優化和人才建設，構建高素質團隊。我們根據經營規劃和業務需求，通過多種渠道並行的方式，包括招聘網站、綜合網站、公司官網、社區合作、內部推薦以及人才引進等，為公司儲備和選拔高素質人才。

報告期內

我們發佈招聘崗位

199 個

新入職僱員

1,287 人

其中應屆生

39 人

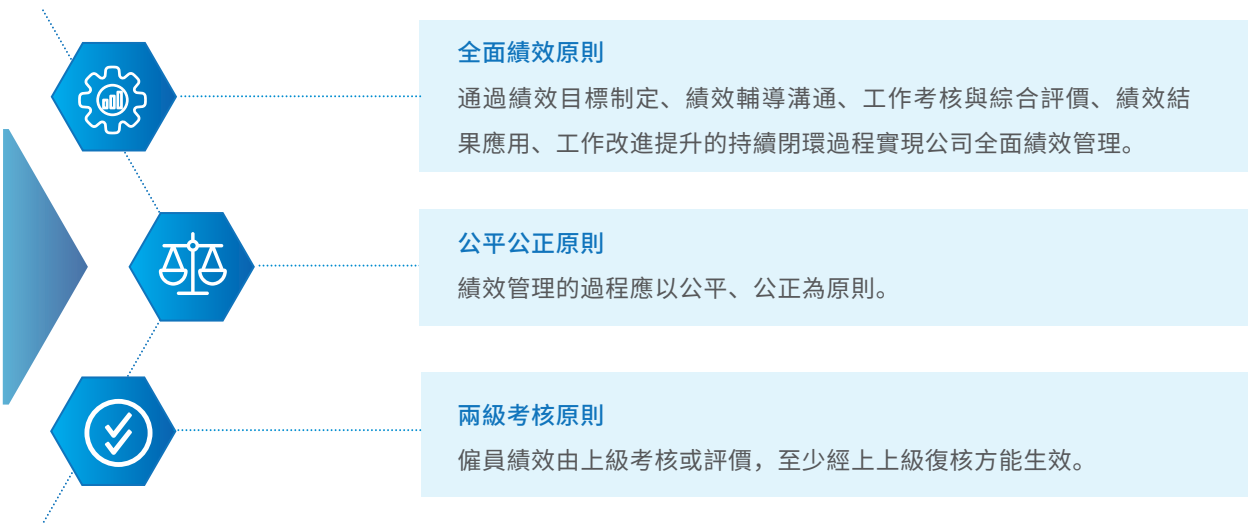
提供靈活用工崗位

15 個



人才激勵

我們構建以績效考核為主導的薪酬體系，以全面績效、公平公正、兩級考核為績效管理原則。我們將績效考核與薪酬激勵密切掛鉤，以鼓勵僱員的履職。在報告期內，我們更新並實施《績效管理要求》。



我們圍繞工作考核和綜合評價兩種方式對僱員開展績效結果的評估，並應用於不同的管理場景。同時，我們建立了完善的消息溝通和反饋機制，不斷提高績效管理的透明度。

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

為激勵僱員積極性和創造性，加強公司凝聚力，推動持久健康發展，微盟依據相關法律法規並結合實際情況，制定了股權激勵制度。該制度旨在獎勵滿足特定條件的優秀僱員，使他們與公司共同進步，共享發展成果。



2024 年

男性僱員流失率為

21.49%

相比 2023 年同比降低

53.78%

女性僱員流失率為

17.03%

相比 2023 年同比降低

60.76%

僱員權益與保障

僱員權益與福利

微盟集團一直將僱員關懷作為企業文化的重要一環，努力為僱員創造一個支持與關懷並重的職場環境。公司依法保障僱員基本權益，更加關注僱員的身心健康和權益保護，我們打造了多樣化的福利體系，提供健康與生活支持，持續提高僱員幸福感與滿意度。

微盟的權益與福利

健康保險	• 依法繳納五險一金 • 醫療險與僱主責任險 • 年度體檢假
工作與生活平衡	• 法定節假日、公休假期、陪產假、婚假等 • 公司帶薪病假、福利年假、親子假 • 支持彈性工作時間
辦公環境	• 母嬰室 • 自助咖啡廳 • 休閒吧 • 豐富下午茶 • 健身房
文化生活	• 節假日主題活動、團隊建設 • 僱員俱樂部、交流會 • 興趣課程

2024 年

我們對醫療險與僱主責任險的適用條件做了調整，擴大了覆蓋範圍，為更多僱員提供更為全面的保障。

我們全部正式僱員社會保險繳納率為	公積金繳納率為	醫療險與僱主責任險的覆蓋人數達	覆蓋率為
100%	100%	1,338 人	37.55%

中秋前與端午節僱員福利

我們在重要節日都會為僱員提供精心準備的禮品，覆蓋範圍包括正式僱員、外包僱員、校招及社招實習生。



案例

聖誕節及元旦節活動

我們每年在聖誕節組織大型的慶祝活動，慶祝雙旦，活動類型豐富，包含手工製作、遊戲體驗等多種形式，讓各類僱員都可以參與其中。



案例

我們建立工會幫助僱員維護合法的權益，確保僱員的勞動條件和報酬等權益得到保障，幫助僱員解決勞動爭議，並參與企業的民主管理，對公司的重大決策提出意見和建議，確保僱員的聲音能夠被聽到和尊重。工會還會代表企業給患病住院僱員予以現場慰問並給予慰問金。



截至報告期末
工會成員
1,411 名

僱員健康與安全

我們在經營過程中我們關注員工職場健康與安全，致力於打造良好的職場辦公環境。我們制定了《禁煙管理規定》、《保潔規範管理制度手冊》以強化職場環境管理，我們特別制定了《消防維保工作流程》確保工作環境的消防安全。努力為僱員打造安全、健康的工作環境。

我們的舉措

僱員福利

我們根據僱員的工作性質量身定制年度體檢項目，並邀請全科醫生對僱員的體檢情況進行分析，提供一對一的健康諮詢；我們向員工提供 24 小時開放的健身房和桌球室，鼓勵員工積極鍛煉，根據自己的時間選擇到公司健身房或桌球室進行鍛煉，持續以有溫度的企業管理關切員工的身體與心靈健康。

安全管理

在職場安全管理以及員工的生活安全關懷方面，我們組建了一隻由公司員工中的志願者組成的消防志願小隊，形成消防安全日常檢查、安全事項宣傳、內部消防培訓及演練等方面的專門管理力量。我們同樣對小隊的專業性提供培訓支持，包括理論、實戰拉練等方面。此外，針對消防設備設施的維護保養，我們以一年 2 次的頻率委託第三方專業公司進行管理。我們持續關切工作環境的安全、員工的安全意識，為經營與員工的工作提供基礎保障。

報告期內，公司僱員的體檢覆蓋率為 **100%**。

體檢報告線下解讀

案例



電動自行車消防知識安全

案例



多元、平等與包容

多元化的人才隊伍

2024 年，我們積極探索海外市場，助力企業全球化發展，積極尋求擁有不同文化背景、專業技能和國際化視野的人才，為拓展海外市場提供必要的人才支持。我們深信人才多元化對企業可持續發展的重要性，堅持以簡單、平等、自由的核心價值觀，歡迎不同背景的人員來應聘公司的工作崗位，打造多元、包容的人才隊伍。我們為僱員提供平等的職業發展機會，嚴格執行同崗同酬，確保僱員享有無差別的薪酬福利待遇。此外，我們積極承擔社會責任，為特殊人群提供平等工作的機會。

2024 年

我們共有僱員
3,563 人

女性僱員
1,701 人

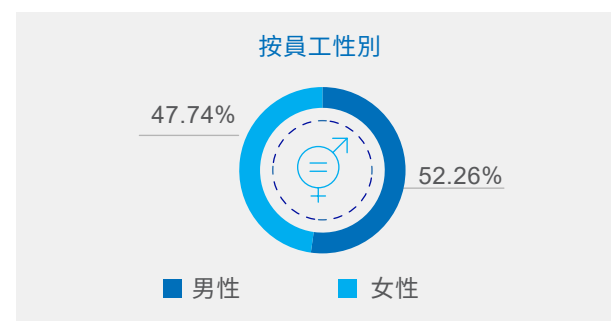
佔比
47.74%

殘障人士
24 人

佔比
0.67%

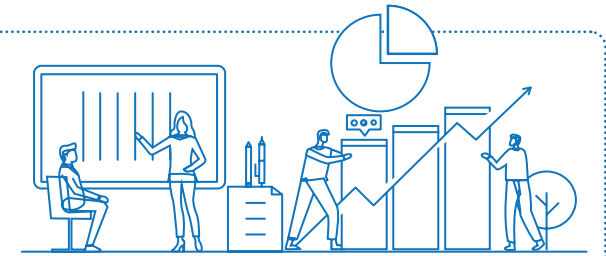
女性關懷與平等發展

作為科技型企業，我們關注女性在企業運營及管理中的發揮的重要力量，我們的僱員中有 47.74% 的女性，我們關注女性僱員的成長與職業發展，積極提供平等的晉升機會和職場支持。



2024 年

我們在晉升及培訓方面，女性領導力培訓占比相較於 2023 年同比增長 **11.08%**，專業力培訓女性人均受訓時長同比增長 **211.15%**。



在女性關懷方面，我們成立了女性員工代表組成的婦聯組織，為女性僱員提供專屬的支援平台並開展相關活動。

女性關懷

報告期內，我們舉辦「女神節」活動，鼓勵女性僱員提供展示自我、釋放活力；此外，我們關注女性員工心理健康，組織心理講座，提供工作和生活壓力方面的支援與關懷。

女性心理學講座

案例



微盟女神節活動

案例

女神節上海、北京、長沙三地聯動



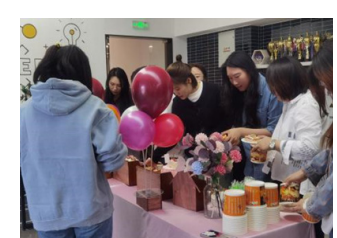
▲ 女神節慶祝活動



▲ 女神節上海會場



▲ 女神節廣州會場

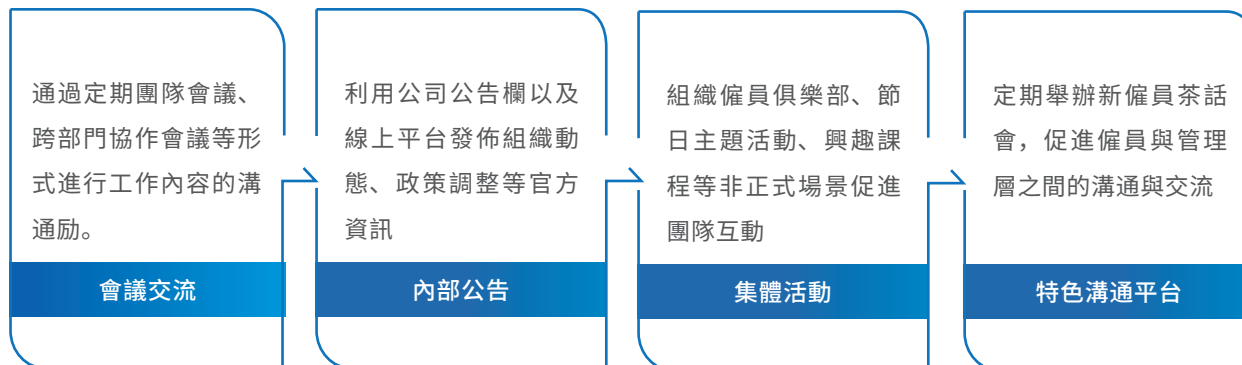


▲ 女神節北京會場

暢通溝通

我們積極營造開放、透明的溝通環境，確保僱員暢通溝通及表達意見，同時，保障員工充分瞭解公司的發展方向、政策變動以及日常運作，增強僱員之間的凝聚力與信任感，維護和諧的工作氛圍，進一步推動公司與僱員的共同成長。

日常溝通形式



正式申訴與反饋機制

層級溝通 直接向上級主管或部門負責人反饋工作，或向人力資源業務夥伴提出申訴或進行問題的反饋

報告期內，我們舉行了僱員茶話會，為新僱員提供了一個與管理層和同事進行深入交流的平台，促進了僱員之間、僱員與管理層之間的良好溝通與互動。活動通過深度線下交流、互動問答等形式，讓新僱員瞭解微盟戰略和業務發展，表達個人職業發展需求與困惑，並獲得高管的詳細解答。茶話會現場充滿輕鬆愉快的氛圍，並以尊重和開放的態度，讓每位僱員都能分享心聲，促進團隊合作與資訊共用。

新僱員茶話會

微盟集團總裁、微盟營銷集團董事長兼 CEO 參與新僱員茶話會。



案例



滿意度調查

我們每年通過與專業協力廠商合作開展員工滿意度調查，通過組織敬業度與組織能力調研問卷內容詳細瞭解僱員的滿意度情況。

報告期內，我們更新調研模型與更全面的數據庫提升分析的準確性。構建了包括僱員敬業度、資源與支援、薪酬與福利、績效管理、領導力與管理、培訓與發展、協作與文化、組織能效、戰略與願景等主要內容的滿意度調查模型。



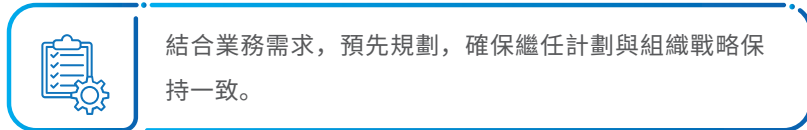
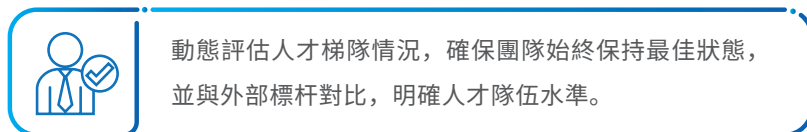
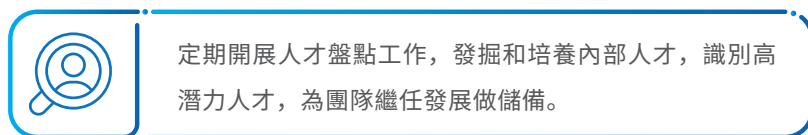
人才發展與培養

人才發展

人才是企業最寶貴的資源，我們堅持完善人才培養與能力提升板塊，積極開展各類培訓，提升僱員的專業技能和綜合素質，同時，我們輔以管理通道和專業通道的雙通道晉升機制，為僱員提供發展路徑和成長平台。

人才梯隊建設

為應對微盟的大客戶與國際化發展戰略，我們建立了科學、有效的關鍵管理崗位繼任計劃，為組織的長期發展提供有力支援。

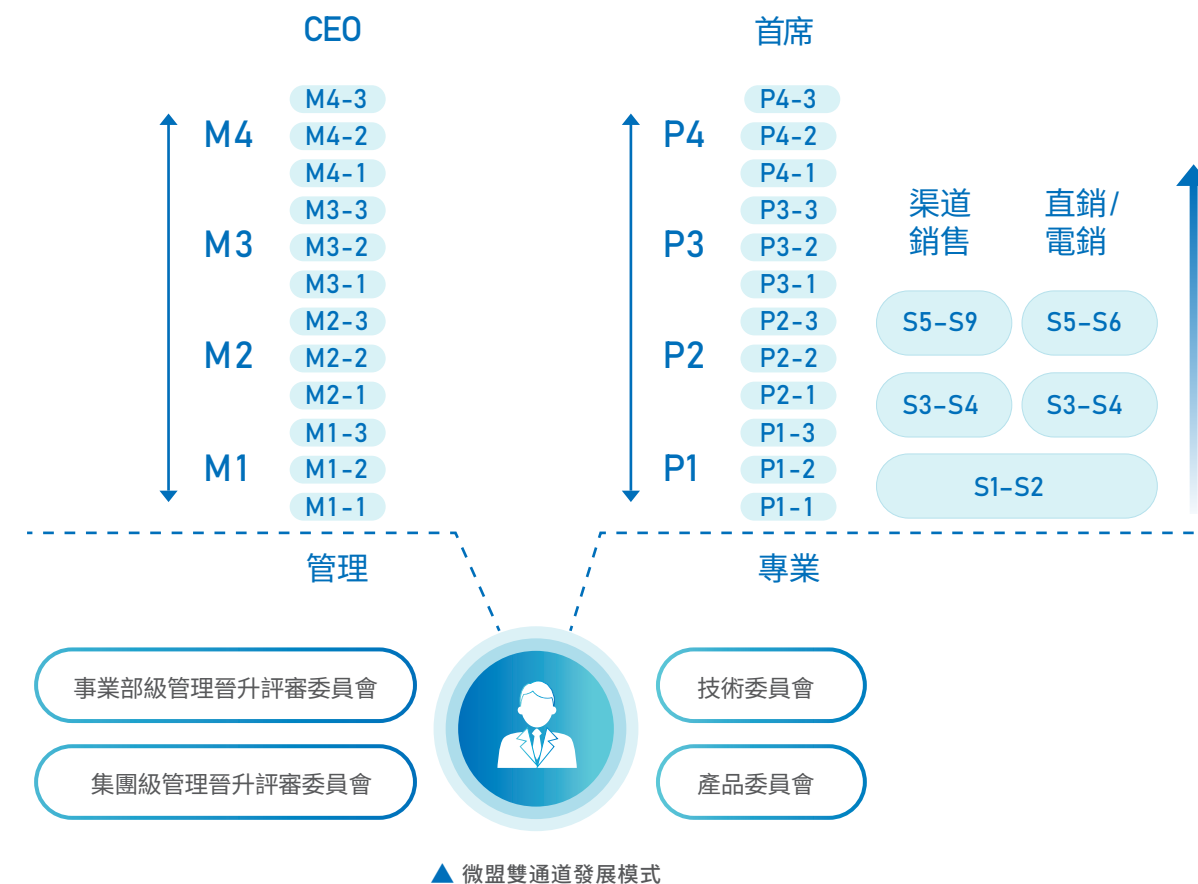


人才發展通道

我們為僱員設計了雙通道發展模式，涵蓋管理通道與專業通道兩條發展路徑，旨在激發僱員的潛力，為僱員的自我實現提供了更廣闊的施展空間，充分發揮僱員勢能。

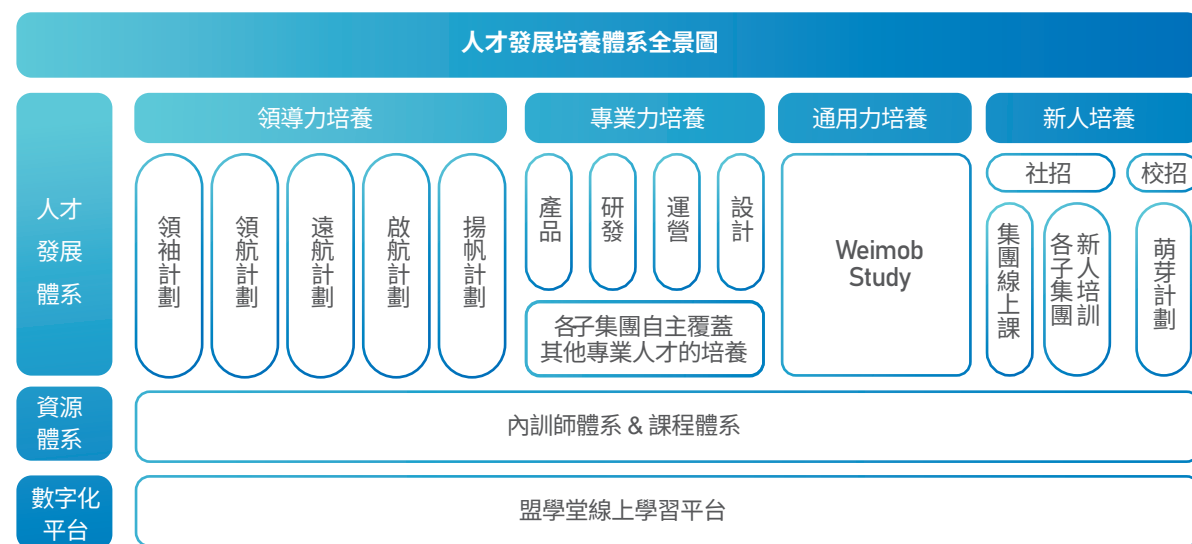
公司會對僱員進行全面的晉升評估，根據僱員個人在管理或專業方面的個人能力優勢，結合僱員意願及我們的人才培養規劃，幫助僱員確定未來的發展方向。

報告期內，公司進行了職級職等的人力資源體系的改革，為僱員打開更多的晉升通道和成長機會，並且通過《績效管理要求》完善了現有的「選、預、留、用」環節，提升僱員選拔、培養和留任的效率與效果。



人才培訓

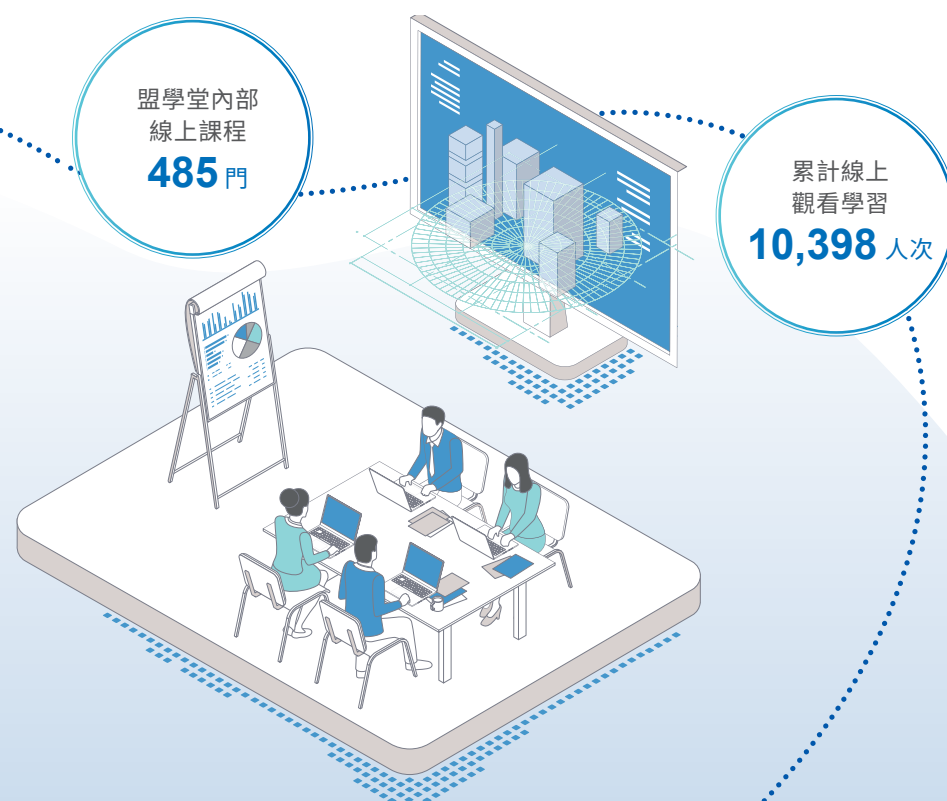
在人才發展上，我們始終秉持著前瞻性的視野和嚴謹的態度。通過定期的培訓和學習，提升團隊成員的專業水準。我們持續優化線上與線下結合的培訓機制，針對不同職位、職級及業務需求，提供多層次、多元化的學習與成長支持。



我們制定《培訓管理制度》，明確了培訓應根據微盟發展需求和僱員多樣化培訓需求，開展內容豐富、形式靈活的培訓，增強培訓的針對性和時效性。每次培訓都需要進行培訓小結，以便更好地對培訓效果進行分析，同時，制度中強調了培訓紀律以及培訓請假的管理。



我們對“盟學堂”線上學習平台進行了基於關鍵人才培養和學習地圖構建，旨在通過數字化、個性化的學習解決方案，提升關鍵人才的能力和績效，進而推動企業的持續發展。



新人培訓 - 鴻鵠計劃

案例

幫助新入職的銷售人員快速適應崗位、掌握公司業務、產品解決方案、銷售技巧等關鍵知識。計劃涵蓋我們的公司策略、產品解析、銷售流程、客戶案例等核心內容，由資深講師授課，並通過案例分享、實戰演練、線上考試等方式，確保學員能夠深入理解並有效應用所學知識與技巧。

共有 **14** 名學員參與，**3** 位講師授課，培訓時長 **2** 天。

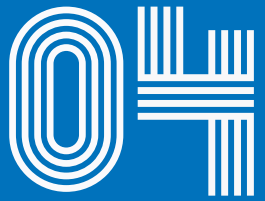


智慧零售專項賦能計劃

案例

我們在滬杭、北京、廣州、深圳四地開展智慧零售專項賦能計劃。





科技力量 護航可持續未來

- 信息安全與數據隱私保護
- 研發與創新
- 負責任產品及營銷管理



信息安全與數據隱私保護

我們嚴格遵守《中華人民共和國民法典》《中華人民共和國網絡安全法》《中華人民共和國數據安全法》《中華人民共和國個人資訊保護法》《信息安全技術網絡安全等級保護基本要求》(GB/T 22239 — 2019)《個人資訊保護法》(PIPL)《香港個人資料（私隱）條例》(PDPO)《歐盟通用數據保護條例》(GDPR)及《香港交易所（HKEX）ESG 指引》等國際與地區監管要求及標準。此外，作為香港上市企業，我們密切關注香港聯合交易所對環境、社會及管治的相關指引，充分確保消費者資料與隱私管理的合規性。

我們制定了《數據安全委員會行動綱要》《信息安全管理制度》《信息安全手冊》《數據安全管理規範》《數據隱私保護辦法》《安全管理制度》等數據安全管理制度，從數據安全、操作安全、供應商關係、數據安全事件管理等維度對數據進行體系化管理，以保障全線產品的隱私合規性和公開透明。

我們的理念



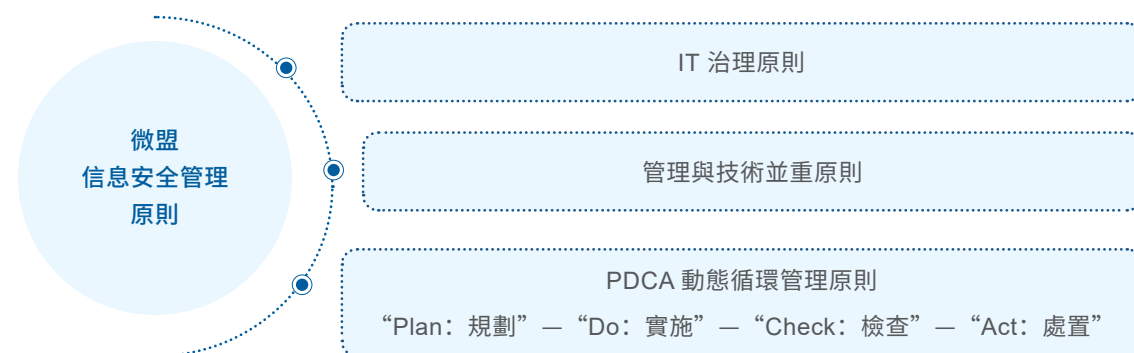
信息安全

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



數據管理

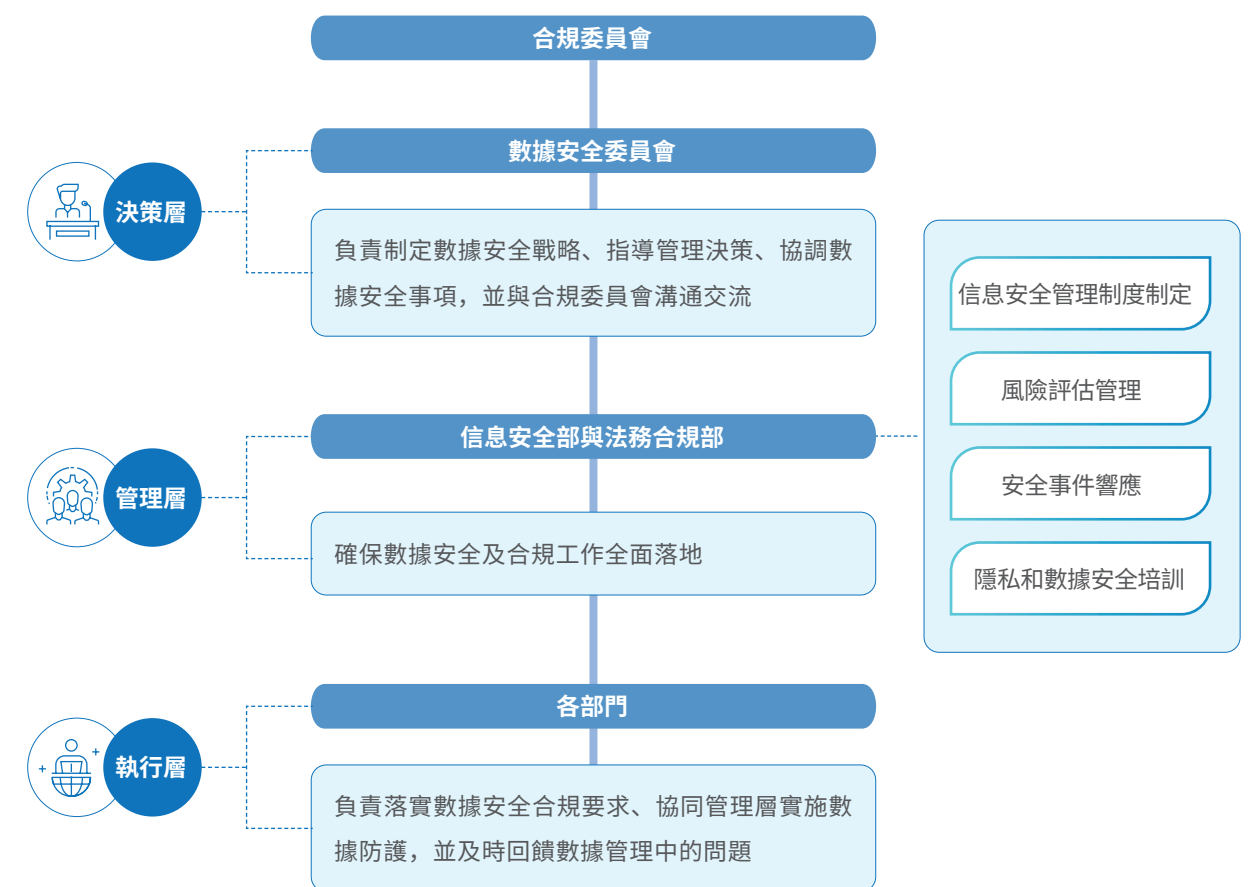
我們遵循信息安全、數據安全和隱私保護相關法律法規要求，以「預防為主，共築信息安全；完善管理，贏得顧客信賴」為信息安全管理方針，以「零數據安全事故」為管理目標，且管理目標與管理層績效綁定，不斷優化提升，全力保障公司數據及用戶信息安全。



基於 ISO 27001 信息安全管理體系和 ISO 27701 信息安全與隱私保護管理體系等標準，建立了多層次、全方位的信息安全和隱私保護體系。

管理架構

我們搭建了完善的數據安全管理架構，成立了數據安全委員會，由公司高級副總裁兼首席技術官直接擔任委員會主任。數據安全委員會是公司數據安全工作的決策層，負責制定數據安全戰略、指導管理決策、協調數據安全事項；信息安全部和法務合規部為管理層，確保數據安全及數據合規工作的全面落地；各部門為數據安全工作的執行層，負責數據安全工作的具體落地和實施。



▲ 數據安全治理架構

關注數據治理

我們高度重視數據安全及隱私保護管理，基於 ISO 27001 信息安全管理體系和 ISO 27701 信息安全與隱私保護管理體系等標準，建立了多層次、全方位的信息安全和隱私保護體系。

助力效率提升

我們制定了《微盟個人數據隱私保護政策總綱》《隱私數據收集處理管理程式》《個人數據洩漏事件應急響應管理規定》等相關政策與管理辦法，致力於通過部署數據隱私保護政策，在業務活動和內部運營活動中，按照法規要求處理個人數據，杜絕個人隱私數據洩露。我們成立了數據隱私保護委員會，制定政策、程式和控制措施，以識別和解決風險，確保合規。

我們制定了清晰的數據隱私保護的管理架構並且明確了各層級與部門在隱私保護方面的職責，以確保隱私安全管理能落實到位。



我們要求微盟相關部門主管和項目團隊都能充分理解微盟隱私數據處理的基本原則，並且在任何涉及到個人數據的場合，無論是向客戶交付產品和服務還是內部運營管理，都能貫徹執行。

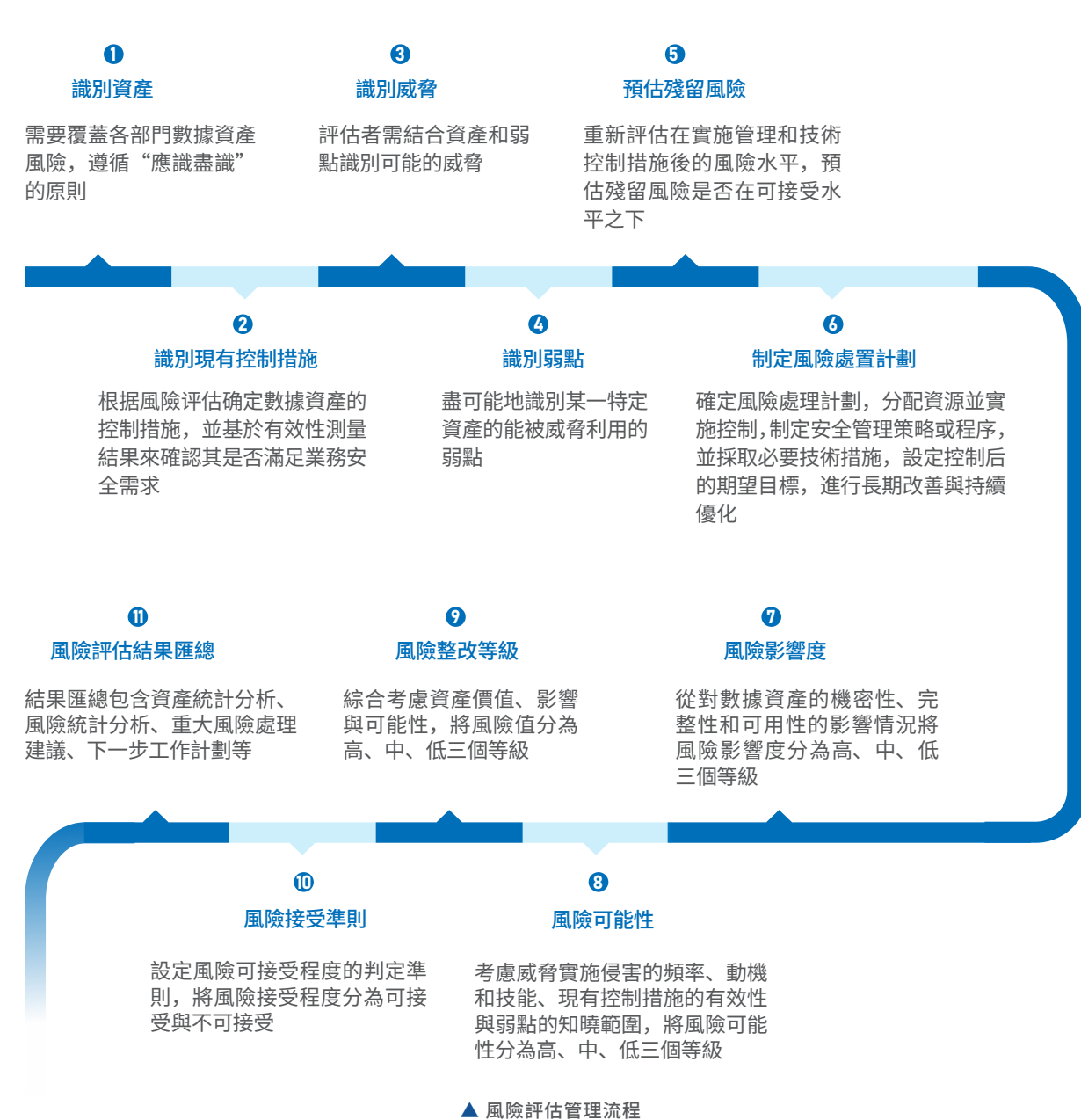
我們堅持以合規、安全和透明為核心，確保個人數據在全生命週期內受到嚴格保護。基於國際標準和監管要求，我們遵循以下隱私數據處理基本原則：



風險識別與管理

我們制定《信息安全及隱私風險管理規範》，並建立了完善的風險管理評估流程。我們在數據全生命週期的各個階段都採取了對應的安全管理措施，以確保數據的機密性、完整性和可用性。通過嚴格的數據分類、加密傳輸、訪問控制、脫敏處理、安全銷毀以及持續的審計和改進，有效降低了數據安全風險，為用戶和公司提供了可靠的數據保護。

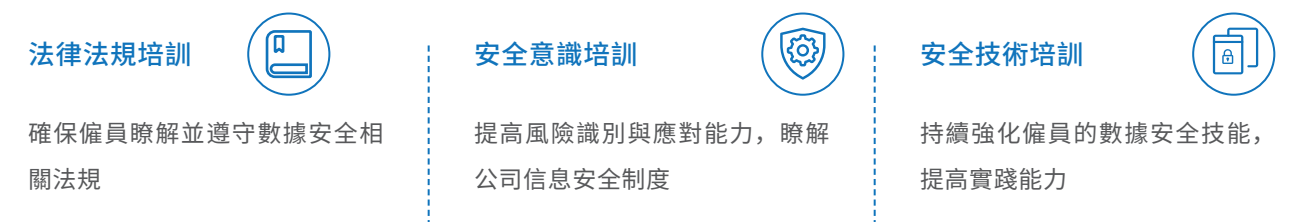
在風險處置環節，我們根據風險評估報告制定計劃及跟蹤表，由專職負責人執行具體的風險應對措施，持續監控風險狀態，以確保殘留風險維持在可接受範圍內。



重視培訓提高意識

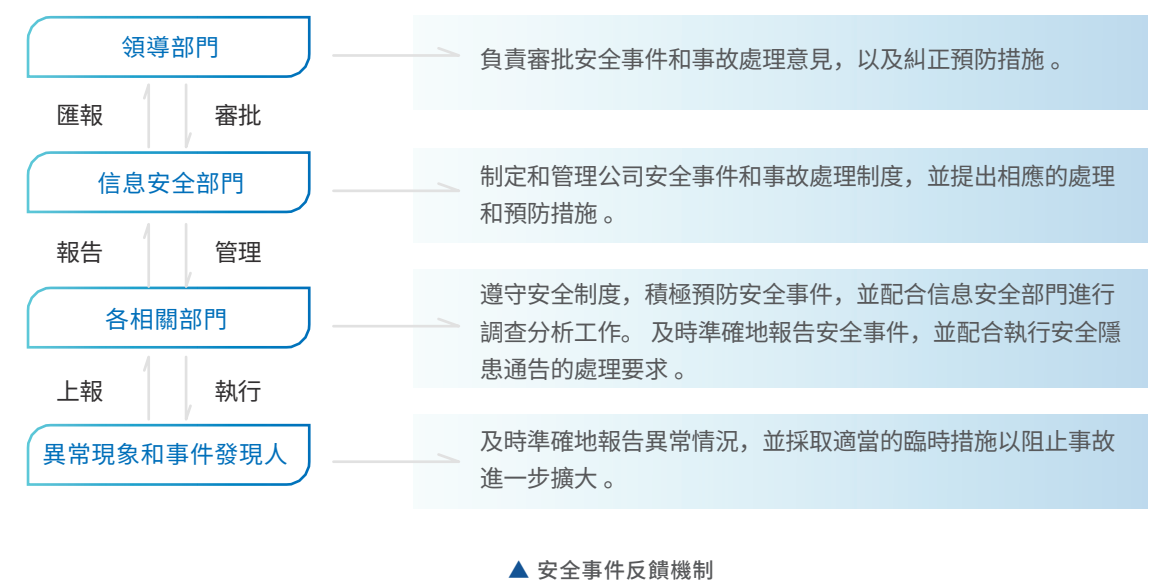
我們持續定期開展隱私與數據安全培訓課程，依託內部培訓平台「盟學堂」提供靈活便捷的線上培訓資源，致力於提升僱員對數據安全重要性的理解，全面遵循微盟的安全政策和措施，減少數據洩漏和信息安全風險，為公司的長期穩定發展提供堅實的保障。

報告期間，我們對培訓內容進行了規劃，根據不同的人群設置不同課程，培訓內容涵蓋法規培訓、安全意識培訓和安全技術培訓等方面。



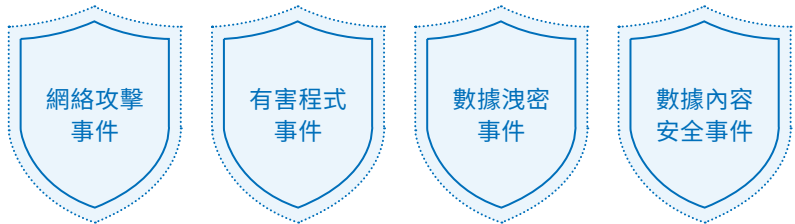
安全及應急管理

我們制定並按照《安全事故分類定級規範》將安全事件分類、分級管理，我們建立了完善的安全事件響應機制，制定了數據安全事件處理流程，以應對可能出現的各類數據安全事件。



安全事件分類及分級管理

安全事件四大類



安全事故分級管理



為了提升應對安全事件的能力，我們制定並遵照《個人數據洩漏事件應急響應管理規定》，定期組織內部演練，根據要求參與市級演練，並配合國家級演練，以提升應對安全事件的能力。同時，我們制定《信息安全事件分析講評處罰規定》，規範安全事件發生之後的分析、處理與懲罰機制，確保事件發生後能夠得到有效回顧與改進，實現整個反饋機制的閉環管理。

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

案例

2024 年 10 月，公司組織了一次模擬服務器硬盤損壞後的機房應急演練，微盟 IT 部門全員參與。參與人員在接到告警後迅速啟動應急預案，通過現場檢查、原因分析、故障排除和系統恢復，成功在預期時間內恢復系統運行。

報告期內，
我們的信息安全事件或
數據隱私洩漏事件發生
0 起

權威認證與保障

截至報告期末，我們已經通過並在報告期內更新了 ISO 27001 信息安全管理體系認證以及 ISO 27701 隱私信息體系認證。此外，我們也獲得了中國信通院 SaaS 安全能力檢驗證書以及中國電子資訊行業聯合會頒佈的《DCMM 數據管理能力成熟度（穩健級）》3 級證書，通過了公安部國家資訊系統安全等級保護三級認證。

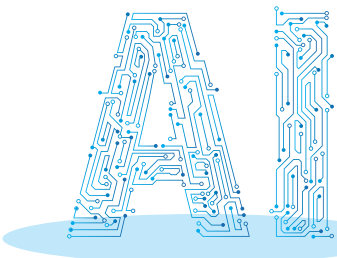


研發與創新

賦能「數智化」轉型

微盟集團始終將科技創新視為企業可持續發展的重要引擎，充滿挑戰的市場環境中，我們積極地探索並應用以人工智能（AI）大模型為代表的前沿技術，自 2022 年 10 月以來，我們在 AI 領域的深度佈局，不僅推動了業務模式的智慧化升級，助力企業實現從「數字化」向「數智化」的跨越，探索綠色低碳的科技發展路徑。

AI 賦能微盟智能化發展



微盟 WAI 打通 AI+ 營銷路徑，為商家提高整體營銷效率發揮了巨大作用。目前，AI+ 營銷基於 AIGC 的智慧創作能力已覆蓋全域營銷場景，幫助企業實現降本增效，我們將 WAI 應用於自身的營銷服務中，基本覆蓋了 **80%** 的設計師，月均素材創作數已超一萬，極大提高工作效率，驅動微盟自身的降本增效。

推動傳統企業效率革命

我們經過 2 年多的佈局，微盟將 AI 技術深度融入 SaaS 產品矩陣，推出基於大模型的「微盟 WAI」工具，幫助企業提升運營效率，支援自然語言數據查詢、多模態內容生成等功能，降低中小企業的技術使用門檻。

案例 PhM 華西琺瑪

微盟 WAI 助力華西琺瑪在私域經營中實現了社群文案的快速生成和商城設計的高效出圖，整體提效達到 3 倍；在新媒體運營中，通過一鍵仿寫和高效寫作，保證了品牌調性的一致性，整體提效 **80%**；而在大促活動運營中，方案智能生成落地和多維度活動數據的分析，使得整體成本降低了 **60%**，顯著提高了運營的靈活性和響應速度。



打造可靠、可信 AI 產品

隨著人工智能的快速發展，人工智能的安全治理、健康發展成為重要議題。報告期內，微盟 WAI 營銷多模態內容深度合成演算法通過國家網信辦深度合成服務演算法備案，備案通過意味著微盟 WAI 營銷多模態內容深度合成演算法的合規性和安全性獲得國家監管部門認可。

在 AI 內容管理層面，微盟通過實施一系列創新措施，包括添加浮水印和溯源管理，嚴格控制和管理 AI 生成內容的版權問題，確保內容的創意合規性得到保障。

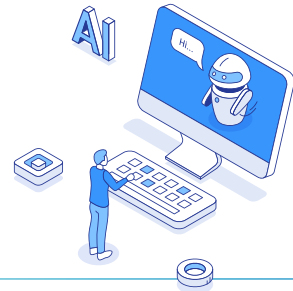
微盟大模型 WAI 借助協力廠商大語言模型和微盟自研技術的組合，經過不斷的反覆運算開放，目前的 WAI 大模型 2.0 版本的準確率已經達到了 **88.2%**，文案可用率達到 **80%** 以上。

我們明白在 AI 技術的飛速發展的同時也伴隨巨大挑戰，因此我們致力於推動生成式人工智能技術和產業健康、可持續發展，保障數據和演算法模型安全合規，不斷提升人工智能技術的安全性、可靠性、可控性、公平性，並且確保 AI 發展遵循價值觀與倫理道德標準。

報告期內，微盟參與編制了《生成式人工智能行業自律倡議》，該倡議由中國網絡空間安全協會人工智能安全治理專委會協同相關產學研用單位形成。

案例 《生成式人工智能行業自律倡議》發佈

8 月 29 日，在成都舉辦的 2024 年中國網路文明大會上，《生成式人工智能行業自律倡議》正式發佈。



知識產權保護

我們始終重視知識產權保護，致力於防範侵權行為並增強市場競爭力。微盟遵守《中華人民共和國商標法》《中華人民共和國專利法》《中華人民共和國著作權法》等法律法規，制定了《微盟集團知識產權管理制度》《專利權管理制度》《商標管理制度》和《電腦軟件著作權管理制度》等規範文件，以加強對知識產權的管理和維護，保障公司合法權益。

作為技術驅動型企業，我們深知創新對發展的重要性，為激勵僱員積極投入科技創新，推動企業持續進步，我們制定了《僱員專利申請獎勵制度》，根據不同專利類型以及專利階段，制定了清晰的獎勵標準。為支持僱員更好的進行專利申請、挖掘以及專利撰寫，我們會根據需求聘請專業外部機構為僱員提供相關的培訓。

2024 年

我們針對微盟研發中心的工作人員進行了專利申請培訓

2 次

截至報告期末，微盟共有有效專利

51 件

與培訓的人數覆蓋超過

200 人次

其中發明專利

26 件

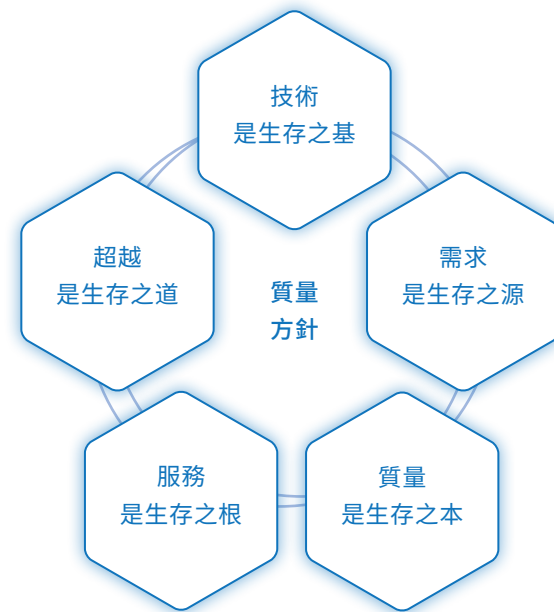
有效軟件著作權

253 件

	單位	發明專利	實用新型專利	外觀設計專利	軟件著作權
申請數	件	1	0	0	66
授權數	件	8	0	7	0
有效數	件	26	3	22	253

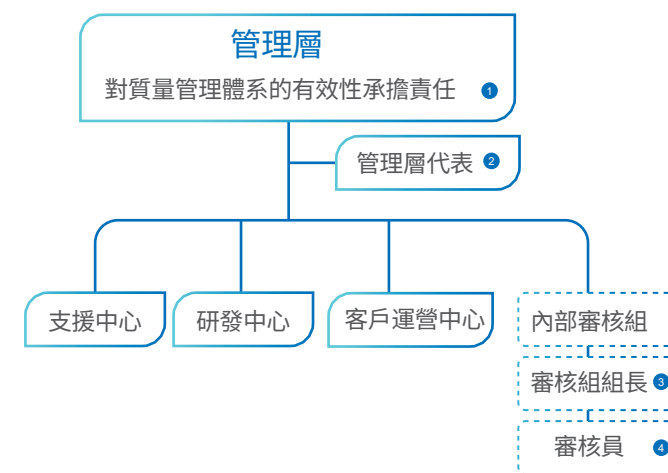
負責任產品及營銷管理

微盟重視產品與服務的質量，我們遵守《中華人民共和國消費者權益保護法》《中華人民共和國廣告法》等相關法律法規，制定了《微盟集團廣告合規指引》等檔制度，重視客戶滿意及意見的及時處理，始終將負責任營銷貫徹在日常經營及產品開發過程中。



嚴格落實質量管理

我們依據《GB/T19001-2016 質量管理體系要求》編制了《質量手冊》及相應的配套程式檔，為確保質量管理體系的有效運行，我們建立了由管理層、研發中心、支援中心、客戶運營中心及內部審核組共同構成的微盟質量管理體系組織架構，明確各部門職責和協作流程，實現質量管理的全流程覆蓋。



▲ 微盟質量管理體系組織架構

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

商業目標融入質量管理

- 質量保障部通過人工與機器自動化測試結合的方式，確保產品上線後的穩定性與安全性。
- 注重服務可用性和運維監控，建立一套監控與應急處理系統，採用自動化檢測以及時發現問題，結合人工幹預快速修復，最大化減少客戶影響。
- 加強產品上線後的運營數據追蹤與效果評估，對從產品研發到市場落地後的整體情況進行分析，確保業務價值的實現。
- 針對發現的改進需求，聯合銷售、市場、運營、研發等多部門，跨部門協作共同參與策劃，制定改進計劃。

用心守護客戶滿意

微盟始終以客戶滿意為重，定期通過面談、電話、郵件等多種管道收集顧客反饋，我們向顧客發送《客戶滿意度調查表》，調查其對公司產品和服務的滿意程度，並針對反饋結果進行記錄及分析收集相關意見和改進建議，並將結果作為持續優化產品和服務的重要依據。我們持續完善客戶服務培訓體系，提升服務質量並強化客服團隊對產品和服務的理解。

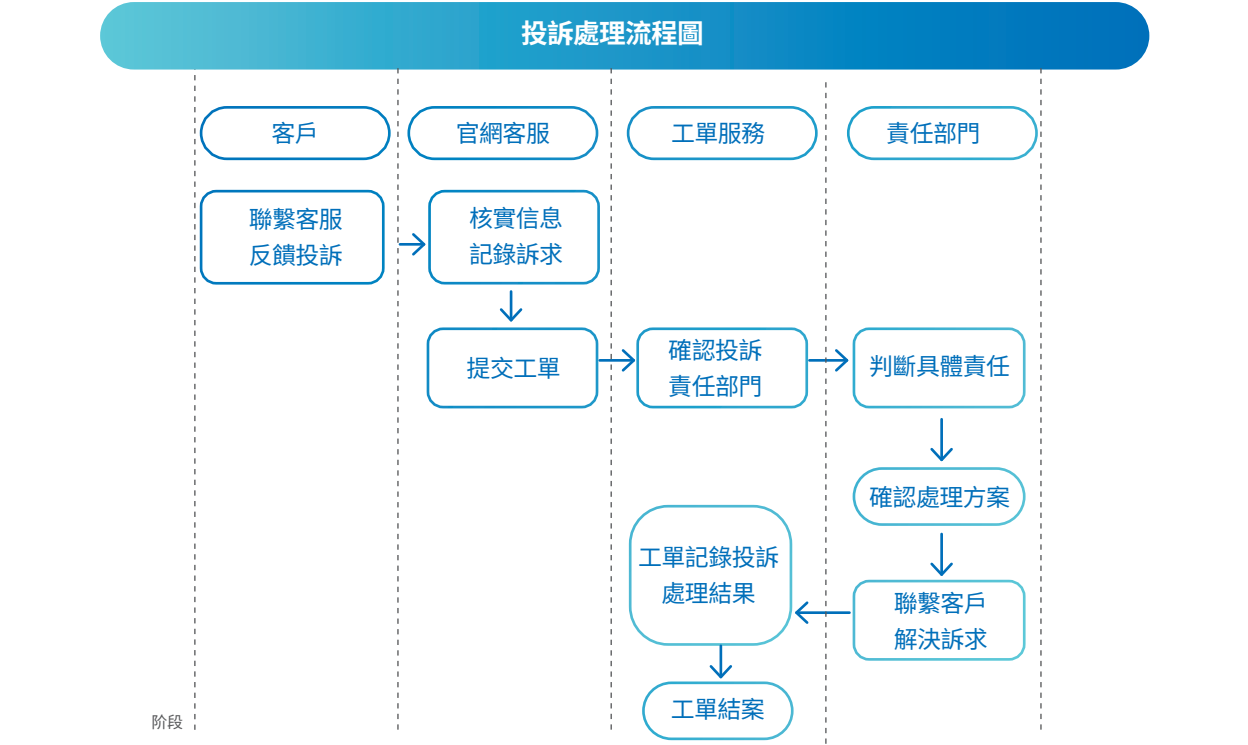


▲ 微盟 2024 年客戶滿意度調查

及時有效的客戶投訴管理

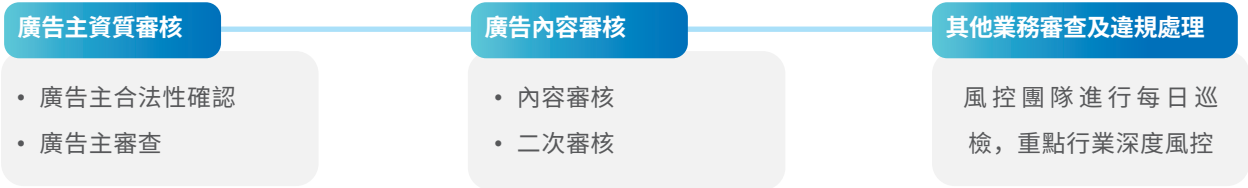
為保障客戶權益，我們設立了標準化的客戶投訴流程。當客戶遇到問題或不滿時，可通過客服電話或在線客服進行反映，所有投訴將由專門的客服部門受理，並根據問題性質和嚴重程度分級處理。我們會在處理完成後開展案例復盤，分析根因並制定改進措施，防止類似問題再次發生，確保客戶需求得到及時、公正和有效的回應。

報告期內，
我們**未出現**重大產品問題，
客戶投訴解決率為
100%



重視負責任營銷

我們關注營銷服務的合規與負責，我們嚴格遵守法律法規，並制定《微盟集團廣告合規指引》，對廣告主資質審核、廣告內容審核及二次審核機製作出了明確規定。我們持續關注市場監管動態並及時更新內部風控標準，制定《風控審核標準》加強營銷風險控制，明確網絡違禁詞清單。與此同時，我們定期開展專業培訓，提升僱員的風險識別和應對能力。致力於通過持續的努力為客戶提供更加安全、可靠的服務，為商戶和消費者建立信任與保障，共同推動數字經濟的穩健發展。



▲ 《微盟集團廣告合規指引》審核機制

完善供應商管理

我們建立健全科學長效、公開透明、誠實信用的供應商管理機制，促進廉潔自律的陽光經營行為。我們制定了《微盟集團供應商管理制度》、《供應商安全管理規定》和《供應商評估管理規定》，明確供應商的准入審核、日常管理、評價制度等管理規範。

在供應商准入階段，我們將商業道德、環境及社會責任方面的表現納入准入登記及考量範圍，所有通過准入審核的供應商均需簽署《微盟集團廉潔管理協議書》；我們在日常合作中，定期進行供應商綜合評價，並為表現未達標的供應商提出具體的整改建議並提供必要支援。未來，我們將進一步加強對供應商在履行社會與環境責任方面的監管，與供應商攜手推動供應鏈的可持續實踐。

我們推行綠色環保的採購理念，於採購時會將綠色環保的原則納入考慮因素，例如能源效益、產品是否使用環保及可重複利用的物料、是否使用清潔能源、水資源的消耗情况等。我們會優先採購節能、節水、節材的產品，使用政府採購目錄中的節能產品，禁止採購國家明令淘汰的耗能產品，致力於落實綠色環保的供應鏈。



	單位	2022 年	2023 年	2024 年
供應商總數	家	116	97	87
按地區分類的供應商數目				
上海	家	80	88	72
北京	家	8	3	7
廣東	家	13	3	3
江蘇	家	2	2	2
浙江	家	5	1	2
其他地區	家	8	/	1

案例

綠色採購 - 微盟中秋禮盒

2024 年中秋禮盒中，我們選用了環保碎木渣回收製作的包裝袋及杯套，以及咖啡渣製成的杯子，將可持續發展理念融入到產品設計，踐行綠色採購和循環經濟，為消費者提供了更具有「可持續」價值的使用體驗。





心係社會 共築可持續繁榮

- 黨建引領，帶動高質量發展
- 回饋社會，彰顯企業擔當
- 科企責任，賦能行業進步

黨建引領，帶動高質量發展

微盟高度重視黨建工作，公司設有中共上海微盟企業有限公司聯合支部委員會，並下設四個黨支部，在冊黨員 130 名，微盟黨員隊伍是一隻年輕化、知識化的黨員隊伍，在微盟人才隊伍建設及公司高質量發展過程中發揮重要作用。

聚「微光」成「聯盟」

報告期內，我們創建了「e 心向党·微光成盟」的黨建品牌，強調了與黨的緊密聯繫，帶動全體僱員心懷大局、愛崗敬業、求真務實，聚「微光」成「聯盟」，以燎原之勢推動公司行穩致遠，構建黨建聯盟、深化結對共建、踐行社會責任。



我們的志願者服務累
計超過 **168** 小時

「產業黨建鏈 e 空間」 線上平台

案例

微盟作為寶山區信息技術產業鏈黨建聯盟理事會理事長單位，牽頭 **12** 家區內互聯網企業黨組織組建黨建聯盟，充分發揮資訊化驅動引領作用，積極開發搭建了「產業黨建鏈 e 空間」線上平台，推動寶山區內生物醫藥、智慧製造、資訊技術、新材料、節能環保五大產業鏈黨建聯盟影響力，推進寶山信息技術產業升級轉型。



「微心願」小程序

案例



▲ 結對共治證書

▲ 「微心願」小程序

微盟集團黨委與淞南鎮長江路第五居民區黨總支結對，充分發揮科創企業專業優勢，組織黨員骨幹開發了「微心願」小程序，提供一站式服務解決方案，讓居民真正享受到生活便捷，提升幸福指數。

案例

在母親節、重陽節等重大節日，深入聯繫社區走訪慰問高齡黨員與困難老人，並為他們送去大量的生活物資，帶去溫度與關懷。



回饋社會，彰顯企業擔當

我們關注公益力量，以十年不變的行動回饋社會。我們持續向西藏、新疆、青海等貧困地區捐資捐物，幫助上海市慈善基金會開發了募捐小程序，助力弱勢群體圓夢。



▲ 「寶山青年志願服務公益夥伴」榮譽證書

報告期內，微盟黨工團攜手寶山區委助力「成長約定計劃」，積極向上海市慈善基金會寶山代表處關心青少年項目定向捐款，幫助貧困學子成長成才，並獲頒「寶山青年志願服務公益夥伴」榮譽證書。

科企責任，賦能行業進步

我們通過負責任投資、教育賦能及知識共用，積極推動行業的發展及進步。

報告期內，我們通過旗下投資中心投資了多家科技創新企業，集中支持軟件供應鏈安全治理、大數據與信息安全、資源智慧優化協同等前沿領域的發展；我們開展了深入的行業研究工作，並向公眾發佈了兩篇具有重要參考價值的行業報告，為企業提供了寶貴的行業洞察和戰略指導；同時，我們重視科教人才及產學研結合的重要價值，作為寶山區「六大產業」中數字化領域的代表性企業，我們積極響應「一地兩區」戰略，將企業的科技資源、專業知識和創新實踐深度融入本地中學教育。

案例

微盟集團高管擔任科創賦能站的校外導師、舉辦職業沙龍、指導課題研究，為學生提供實踐學習機會，為學校科學教育工作提質增效。



▲「科創賦能站」導師聘任儀式



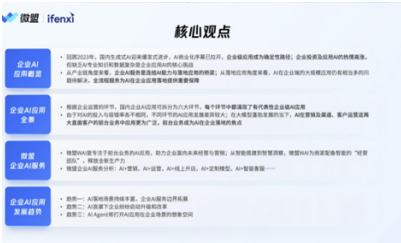
▲「科創賦能站」導師聘書

案例

微盟發佈《2024 年企業 AI 應用趨勢洞察報告》



《2024 年視頻號商業化趨勢洞察研究報告》



附录 1 績效表

治理

董事會與委員會信息

姓名	專業	性別	年齡	職務	獨立於管理層	與管理層的聯繫
董事會成員信息						
孫濤勇	行業	男	37	董事會主席	否	微盟集團首席執行官
方桐舒	行業	男	40	執行董事	否	微盟企服集團董事長
遊鳳椿	行業	男	36	執行董事	否	微盟集團總裁 微盟營銷集團董事長 兼首席執行官
費雷鳴	人力	男	43	執行董事	否	微盟集團首席人力官
李緒富	金融與財務	男	58	獨立非執行董事	是	
唐偉	金融與財務	男	49	獨立非執行董事	是	
徐曉鷗	行業	女	51	獨立非執行董事	是	
審計委員會成員信息						
唐偉	金融與財務	男	49	主席	是	
李緒富	金融與財務	男	58	委員	是	
徐曉鷗	行業	女	51	委員	是	
薪酬委員會成員信息						
李緒富	金融與財務	男	58	主席	是	
徐曉鷗	行業	女	51	委員	是	
孫濤勇	行業	男	37	委員	否	微盟集團首席執行官
提名委員會成員信息						
孫濤勇	行業	男	37	主席	否	微盟集團首席執行官
唐偉	金融與財務	男	49	委員	是	
李緒富	金融與財務	男	58	委員	是	

註：CEO 為 Chief Executive Officer，首席執行官

董事會履職情況

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

商業道德培訓

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

環境

溫室氣體排放

種類	單位	2022 年	2023 年	2024 年
直接溫室氣體（範圍一）				
排放量	tCO ₂ e	28.04	161.06	41.69
間接溫室氣體（範圍二）				
排放量	tCO ₂ e	2,930.04	1,772.64	1,553.86
其他間接溫室氣體（範圍三） ^註				
排放量	tCO ₂ e	/	2,364.85	1,826.35
範圍一、二排放				
排放總量	tCO ₂ e	2,958.08	1,933.70	1,595.55
排放密度	tCO ₂ e/ 人	0.47	0.68	0.45
排放強度	tCO ₂ e/ 百萬元	1.61	0.87	1.19
總的溫室氣體排放（範圍一、二、三）				
排放總量	tCO ₂ e	/	4,298.55	3421.90
排放密度	tCO ₂ e/ 人	/	1.51	0.96
排放強度	tCO ₂ e/ 百萬元	/	1.93	2.56

註：所有間接溫室氣體（範圍三）的排放中包含以下排放項目：差旅（航空、酒店、接送）、僱員通勤、辦公用品、自來水和廢棄物。

能源與資源消耗

種類	單位	2022 年	2023 年	2024 年
直接能源消耗量	兆瓦時	114.71	148.87	159.32
間接能源消耗量	兆瓦時	4,132.36	4,104.64	2709.86
能源消耗總量	兆瓦時	4,247.07	4,253.51	2869.18
能源消耗密度	兆瓦時 / 人	0.68	1.49	0.81
總耗水量	噸	37,674.00	32,246.08	20,392.34
總耗水密度	噸 / 人	6.00	11.31	5.72

污染物排放

種類	單位	2022 年	2023 年	2024 年
NOx	千克	84.15	104.55	181.17
SO ₂	千克	0.19	0.23	0.27
顆粒物	千克	8.06	9.73	17.36

廢棄物排放

種類	單位	2022 年	2023 年	2024 年
無害廢棄物排放				
排放總量	噸	275.90	212.80	229.94
排放密度	噸 / 人	0.04	0.07	0.06
排放強度	噸 / 百萬元	0.15	0.10	0.17

社會

人力資源績效

僱員構成

	單位	2022 年	2023 年	2024 年
僱員總數	人	6,278	4,584	3,563
按性別				
男僱員數量	人	3,568	2,539	1,862
女僱員數量	人	2,710	2,045	1,701
按年齡				
30 歲以下	人	3,456	2,221	1,830
31-39 歲	人	2,591	2,133	1,496
40-49 歲	人	210	207	222
50 歲以上	人	21	23	15
按學歷				
中專及以下	人	/	176	115
大專	人	/	1,713	1,273
本科	人	/	2,473	1,992
碩士	人	/	219	181
博士及以上	人	/	3	2
按類型				
全職	人	6,277	4,554	3,530
兼職	人	/	2	1
合約 / 外包	人	/	10	0
退休返聘	人	/	14	2
其他	人	/	4	30

	單位	2022 年	2023 年	2024 年
按地區				
內地	人	/	4,582	3,561
港澳台	人	/	2	2
少數人群				
殘障人士	人	/	34	24

僱員招聘

	單位	2023 年	2024 年
招聘崗位			
招聘崗位總數	個	259	199
按來源			
社會招聘	個	256	185
其他招聘通道	個	3	53
按職級			
高級管理崗位	個	1	1
中層管理崗位	個	27	18
基層僱員	個	231	181
按年齡			
30 歲以下	個	200	138
31-40 歲	個	132	100
41 歲以上	個	12	19
新入職僱員數			
新入職僱員總數	人	2,431	1,287
按來源			
社會招聘	個	2,372	1,246
其他招聘渠道	個	59	41
靈活用工情況			
合作機構	家	3	6
招聘崗位	個	2	15
招聘人數	人	6	16
續存外包研發技術人員	人	11	23

● 僱員流失

	單位	2022 年	2023 年	2024 年
總離職人數	人	/	4,078	2,230
主動離職人數	人	/	2,852	1,218
按性別				
男性僱員流失率	%	46.20	46.50	21.49
女性僱員流失率	%	44.50	43.40	17.03
按年齡				
30 歲以下流失率	%	41.40	51.90	21.23
31-39 歲歲 流失率	%	36.70	38.00	15.94
40-49 歲歲 流失率	%	27.80	24.60	1.24
50 歲以上流失率	%	4.50	12.80	0.10

● 僱員培訓

		單位	2022 年	2023 年	2024 年
培訓總次數		次	/	431	377
培訓總時長		小時	/	56,809	339,896
受訓僱員人次		人次	/	23,758	17,320
受訓僱員總數		人	/	4,263	3,347
覆蓋比例		%	/	93	94
平均受訓時數		小時 / 人	/	12.39	11.20
按性別					
男性僱員	男性佔比	%	56.50	52.50	54.23
	受訓人數	人	/	2,238	1,815
	受訓覆蓋率	%	/	88.14	97.48
	平均受訓時數	小時 / 人	13.30	12.36	12.19
女性僱員	女性佔比	%	43.40	47.50	45.77
	受訓人數	人	/	2,024	1,532
	受訓覆蓋率	%	/	99.02	90.06
	平均受訓時數	小時 / 人	11.90	13.36	11.59
按職級					
高級管理層	人員佔比	%	0.90	0.80	1.08
	受訓人數	人	/	34	36
	受訓覆蓋率	%	/	/	100%
	平均受訓時數	小時 / 人	19.00	17.20	17.70
中層管理層	人員佔比	%	10.40	9.20	5.11
	受訓人數	人	/	392	171
	受訓覆蓋率	%	/	/	90.96
	平均受訓時數	小時 / 人	12.00	11.40	12.10

		單位	2022 年	2023 年	2024 年
基層僱員	人員佔比	%	88.70	90.00	93.81
	受訓人數	人	/	3,837	3,140
	受訓覆蓋率	%	/	/	94.12
	平均受訓時數	小時 / 人	12.80	12.30	11.84

按板塊統計

領導力板塊			專業力板塊		通用力板塊		新人培養板塊			
單位			2023 年	2024 年	2023 年	2024 年	2023 年	2024 年	2023 年	2024 年
總次數		次	12	12	315	253	78	83	26	29
總時長		小時	5,481.20	2,706.20	12,937.70	8,820.80	35,519.20	24,508.00	2,871.00	3,861.00
總人次		人次	1,370	1,436	6,615	3,664	24,907	10,933	957	1,287
受訓覆蓋率		百分比	100	100	90.00	77.00	100	92.00	100	100
平均受訓時數		小時 / 人	11.84	13.07	3.33	9.44	9.13	8.21	3.00	3.00
男性僱員	男性佔比	百分比	63.90	59.90	53.50	49.90	52.50	51.20	51.40	50.90
	平均受訓時數	小時 / 人	11.80	13.11	3.59	9.39	8.93	8.25	3.00	3.00
女性僱員	女性佔比	百分比	36.10	40.10	46.40	50.10	47.40	48.80	48.60	49.10
	平均受訓時數	小時 / 人	11.91	13.02	3.05	9.49	8.84	8.16	3.00	3.00
高級管理層	人員佔比	百分比	7.60	17.39	/	/	/	/	/	/
	平均受訓時數	小時 / 人	17.20	17.70	/	/	/	/	/	/
中層管理層	人員佔比	百分比	92.40	82.61	/	/	/	/	2.20	1.71
	平均受訓時數	小時 / 人	11.40	12.10	/	/	/	/	3.00	3.00
基層僱員	人員佔比	百分比	/	/	100	100	100	100	97.80	98.29
	平均受訓時數	小時 / 人	/	/	3.33	9.41	9.13	8.70	3.00	3.00

供應商數量

	單位	2022 年	2023 年	2024 年
供應商總數	個	116	97	87
按地區分類的供應商數目				
上海	家	80	88	72
北京	家	8	3	7
廣東	家	13	3	3
江蘇	家	2	2	2
浙江	家	5	1	2
其他地區	家	8	0	1

安全與健康

工傷數據

	單位	2022 年	2023 年	2024 年
因工死亡人數	人	0	0	0
因工死亡率	%	0	0	0
工傷人數	人	0	10	3
因工傷損失的工作日數	天	231	296	114

知識產權

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

附錄 2 ESG 指引索引表

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

港交所編號	ESG 指標	GRI	對應章節
KPI A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）	303-1, 303-3, 303-4, 305-5	綠色低碳，踐行可持續責任 - 綠色低碳運營 附錄 1 績效表 - 環境 - 能量與資源消耗
KPI A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟	103-2, 302-4, 302-5	綠色低碳，踐行可持續責任 - 綠色低碳運營
KPI A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟	103-2, 303-3, 303-4, 303-5	不適用，公司主要用水都為生活用水，用水量與員工數量密切相關，且公司運營地並不存在用水緊張地區，故不單獨訂立用水效益目標
KPI A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位佔量	301-1	不適用，由於公司的業務特點，運營過程中並不涉及使用包裝材料
層面 A3 環境及天然資源	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策	103-2(c-i), 301, 302, 303, 304, 305, 306	綠色低碳，踐行可持續責任 - 綠色低碳運營 綠色低碳，踐行可持續責任 - 生物多樣性保護
KPI A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動	103-1, 103-2, 303-1, 303-2, 304-2, 306-3(c), 306-5	綠色低碳，踐行可持續責任 - 綠色低碳運營 綠色低碳，踐行可持續責任 - 生物多樣性保護
層面 A4	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策	201-2	綠色低碳，踐行可持續責任 - 應對氣候變化
KPI A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動	201-2	綠色低碳，踐行可持續責任 - 應對氣候變化
層面 B1 僱傭	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	103-2(c-i), 202, 401, 405, 406, 419-1	人才為本，構建可持續競爭力 - 人才的吸引與保留 人才為本，構建可持續競爭力 - 多元、平等與包容
KPI B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的僱員總數	102-8, 405-1(b)	附錄 1 績效表 - 社會 - 人力資源績效
KPI B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率	401-1	附錄 1 績效表 - 社會 - 人力資源績效
層面 B2 健康與安全	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	103-2(c-i), 403, 419-1	人才為本，構建可持續競爭力 - 人才發展與培養
KPI B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率	403-9	附錄 1 績效表 - 社會 - 人力資源績效
KPI B2.2	因工傷損失工作日數	403-9	附錄 1 績效表 - 社會 - 人力資源績效
KPI B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法	103-2, 103-3(a-i), 403-1	人才為本，構建可持續競爭力 - 僱員權益與保障

港交所編號	ESG 指標	GRI	對應章節
層面 B3 發展及培訓	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動	103-2(c-i), 404-2(a)	人才為本，構建可持續競爭力 - 人才發展與培養
KPI B3.1	按性別及僱員類別（如高級管理層、中級管理層）劃分的受訓僱員百分比	404-1	附錄 1 績效表 - 社會 - 人力資源績效
KPI B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數		附錄 1 績效表 - 社會 - 人力資源績效
層面 B4 勞工準則	有關防止童工或強制勞工的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	103-2(c-i), 408, 409, 419-1	人才為本，構建可持續競爭力 - 人才的吸引與保留
KPI B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	103-2, 408, 409	人才為本，構建可持續競爭力 - 人才的吸引與保留
KPI B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟		人才為本，構建可持續競爭力 - 人才的吸引與保留
層面 B5 供應鏈管理	管理供應鏈的環境及社會風險政策	103-2(c-i), 204, 308, 414	科技力量，護航可持續未來 - 產品與服務質量
KPI B5.1	按地區劃分的供應商數目	102-9	科技力量，護航可持續未來 - 產品與服務質量 附錄 1 績效表 - 社會 - 供應商數量
KPI B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法	103-2, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2	科技力量，護航可持續未來 - 產品與服務質量
KPI B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法	308-2, 414-2	科技力量，護航可持續未來 - 產品與服務質量
KPI B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法	103-2, 308-1	科技力量，護航可持續未來 - 產品與服務質量
層面 B6 產品責任	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	103-2(c-i), 416-2, 417-2, 417-3, 418-1, 419-1	科技力量，護航可持續未來 - 產品與服務質量 科技力量，護航可持續未來 - 數據安全與隱私保護
KPI 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	102-43, 102-44, 103-2(c-vi), 418-1	不適用，由於微盟經營業務性質，並不會存在產品因安全與健康問題而需要回收的情況
KPI B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法		科技力量，護航可持續未來 - 負責任產品及營銷管理
KPI B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例		科技力量，護航可持續未來 - 研發與創新

港交所編號	ESG 指標	GRI	對應章節
KPI B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程式		不適用，由於微盟經營業務性質，微盟所提供的產品與服務並不適用質量檢定過程及產品回收程式
KPI B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法	103-2, 103-3(a-i), 418	科技力量，護航可持續未來 - 信息安全與數據隱私保護
層面 B7 反貪污	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	103-2(c-i), 205, 205-3, 419-1	穩健治理，引領可持續發展 - 反腐敗與商業道德
KPI B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果	205-3	穩健治理，引領可持續發展 - 反腐敗與商業道德
KPI B7.2	描述防範措施及舉報程式，以及相關執行及監察方法	102-17, 103-2, 103-3(a-i), 205	穩健治理，引領可持續發展 - 反腐敗與商業道德
KPI B7.3	描述向董事及僱員提供的反貪污培訓	205-2	穩健治理，引領可持續發展 - 反腐敗與商業道德 附錄 1 績效表 - 治理 - 商業道德培訓
層面 B8 社區投資	有關以社區參與來瞭解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策	103-2(c-i), 413	心係社會，共築可持續繁榮
KPI B8.1	專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）	203-1(a), 413-1	心係社會，共築可持續繁榮
KPI B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）	201-1(a-ii), 413-1	心係社會，共築可持續繁榮 - 黨建引領，帶動高質量發展

微盟集團 WEIMOB INC.

地址：中國上海市寶山區逸仙路 2800 號微盟總部大廈

郵箱：IR@weimob.com

電話：86-21-66198866

網址：<http://www.weimob.com>