



## 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 2023

ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND  
GOVERNANCE REPORT 2023

## 微盟集團 WEIMOB INC.

地址：中國上海市寶山區長江路 258 號微盟大廈

郵箱：IR@weimob.com

電話：021-66198866

網址：<http://www.weimob.com>

# 關於ESG報告

本報告是 Weimob Inc. 發佈的第 6 份《環境、社會及管治報告 2023》(以下簡稱“ESG 報告”、“本報告”), 向利益相關方披露公司關於經營過程中環境、社會和管治方面的實踐情況與取得的成果。

本報告包括中文及英文兩個版本, 中英版本若有歧義, 概以中文版本為準。

## 報告組織範圍

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

## 報告時間範圍

報告涵蓋的時間範圍為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日(以下簡稱“報告期”、“本報告期”)。部分文字超出此範圍的, 將在所涉處予以說明。

## 發佈週期

本報告於 2024 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: 中國上海市寶山區長江路 258 號微盟大廈

郵箱: IR@weimob.com

電話: 021-66198866

網址: <http://www.weimob.com>

## 報告參考標準

- 香港聯合交易所有限公司(香港聯交所)證券上市規則附錄 27《環境、社會及管治報告指引》
- 聯合國 2030 年可持續發展目標(SDGs)
- 全球報告倡議組織《可持續報告發展標準》(GRI Standards) 香港聯合交易所有限公司(香港聯交所)《氣候信息披露指引》建議採用的 TCFD 框架

## 報告獲取

以電子版形式發佈, 可在公司網站([www.weimob.com](http://www.weimob.com))及香港聯交所披露易網站([www.hkexnews.hk](http://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。由於微盟的主要經營地位於上海, 其溫室氣體排放數據已由上海市節能減排中心有限公司<sup>註1</sup>進行復核。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”、“可量化”、“平衡”、“一致性”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。

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

“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。

註 1: 上海市節能減排中心有限公司是由上海市經濟信息化委員會選定為上海市綠色低碳服務的機構。

董事會主席的信

走近微盟 01

關於我們  
2023 年重點工作與成效  
ESG 治理

**1** 持續完善公司治理 15

董事會  
合規治理  
反腐敗與商業道德  
戰略管理

**2** 向氣候環境可持續前行 25

應對氣候變化  
能源及排放物管理  
綠色建築與節能  
廢棄物管理

**3** 為僱傭關係可持續努力 35

多元、平等與包容  
人才發展戰略  
人才發展體系

目錄

# CONTENTS

**4** 向經營發展可持續加速 49

供應鏈管理  
數據與隱私安全  
產品質量  
負責任營銷

**5** 為社會美好可持續助力 64

聲量，推動標準建設  
公益，推動科技向善  
投資，帶動變革進步

附錄 1 績效數據 69

附錄 2 ESG 指引索引表 73

# 讓增長持續發生

ENABLING SUSTAINABLE GROWTH

## 微盟董事會主席兼首席執行官的話

2023年，是微盟集團創立十週年的重要時刻，十年間，我們從小到大，從無到有，乘風而起，不斷進步。

2013年到2023年，從僅有16名夥伴到擁有4,500多名僱員、累計研發投入超過25億，這十年來，我們始終堅持以客戶為中心，也在瞬息變化的市場與技術發展中砥礪前行。

這十年來，我們幫助百萬家企業完成數字化轉型，累計創造超過十萬個就業崗位，累計納稅超過7億……這些數據都是微盟發展過程中寶貴的收穫，這些蛻變與成長更離不開各位夥伴的支持。

與此同時，我也一直在思考：“微盟從哪裡來，又將走向何方？”

如今，微盟在人才和團隊、產品和技術、服務和經驗、市場份額和資本市場等多個方面均具備了一定的行

業優勢。儘管當前SaaS賽道正經歷低谷，但中國乃至全球範圍內數字化趨勢的浪潮不可逆轉。SaaS的本質是時間和週期的復利。以雲計算、大數據和AI為代表的技術浪潮正在重塑千行百業，國內、國際兩個市場依舊孕育著無限的創新和發展機遇，“堅持長跑，回歸價值”才能穿越經濟週期。

站在十年的里程碑上，微盟集團亦在長跑中堅守著這些不變的初衷，並作出應對更大機遇與挑戰的變革。

2023年，微盟集團啟動了重要的組織升級，我們從集團事業群制轉變為業務子集團制，推動各業務體系的獨立核算、決策與發展，充分探索各業務體系的不同經營機制和市場可能性；我們成立了合規委員會及各專業委員會，以更好地進行集團ESG治理的決策、管理與執行；與此同時，集團未來也將繼續側重研發與技術能力、統籌職能模塊、戰略投資

管理和創新產業孵化等方面，為子集團提供更好的支持和服務，創造更多價值增量。

2023年，微盟也進行了全面的品牌升級，我們對Logo進行了重新設計，回顧並更新了我們的願景與使命，提出了我們全新的Slogan：“讓增長持續發生”。其中，“持續”是關鍵詞，我們思考高質量發展，思考可持續的增長。

我理解的可持續增長，一是以客戶為中心；二是長期複利。尤為重要的是，微盟必須關注利益相關方的訴求。

2023年，我們積極探索ESG可持續發展綠色實踐。在ESG治理方面，微盟今年正式成立的合規委員會下設商業行為委員會、僱員行為委員會、數據安全委員會和廉潔自律委員會四個專業委員會，並由我擔任合規委員會主席；在環境責任方面，微盟總部

大廈在2023年完成奠基工作，預計2024年底封頂並於2025年投入使用，這座總部大廈是上海市首批、寶山區首個超低能耗的項目，每年可以節約用電約160萬千瓦、減少碳排放約1,338噸；在社會責任方面，微盟集團持續通過公益及投資等方式踐行企業責任。

站在全新的起點上，我們將秉承“讓增長持續發生”的品牌核心主張，讓企業的用戶持續增長、數據價值持續增長、經營效率持續提高、渠道賦能持續提升、企業品效協同持續增長以及模式創新持續迭代，我們將不負客戶、合作夥伴以及每一位微盟人的信任。

讓我們一起迎接屬於微盟的更大機遇和挑戰，下個十年，讓我們一起追逐更大的夢想，攜手共進，讓增長持續發生！

# 微盟發展歷程

## MILESTONES OF WEIMOB

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、購百等行業提供數字化解決方案。基於 10 年的商業實踐，微盟構建了 WOS 新商業操作系統，為企業數字化轉型打造出一整套去中心化的商業基礎設施，通過多端一體化產品服務矩陣，助力商家智慧經營，同時，微盟也為開發者群體提供強大的 PaaS 平台，通過開放微盟核心產品技術能力，吸引第三方生態夥伴和開發者共同打造雲端商業生態體系，實現企業服務價值共創共用從而為商家提供更多應用選擇和更好服務。

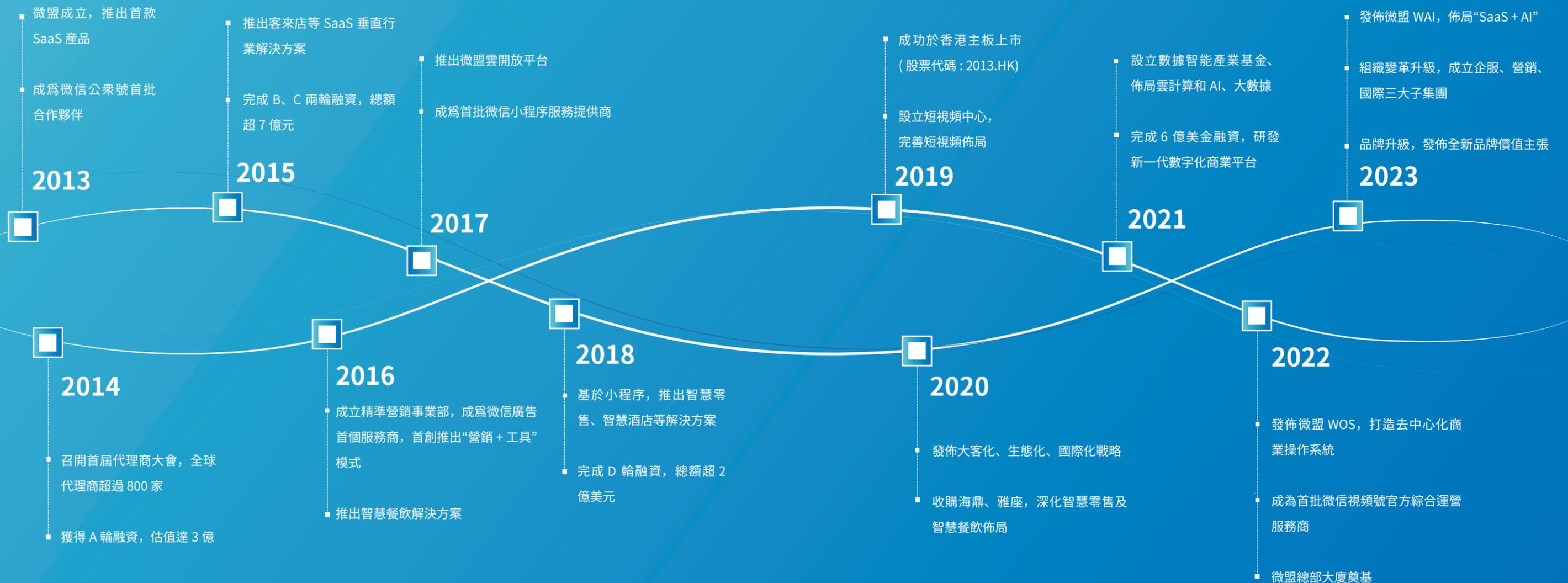
微盟致力於通過產品和服務，助力企業數字化升級，通過數字科技驅動商業革新，讓商業變得更智慧！



## WAI 助力經營決策

微盟 WAI 自推出以來，持續優化產品功能，與微盟零售、微商城等解決方案深度整合，助力商家提升私域運營效率。

近日，微盟 WAI 與微盟數據產品打通後，“增強 AI 分析”能力得到進一步提升。商家可使用微盟豐富的圖表組件，自定義生成各類經營報表，滿足經營中各個場景的數據分析需求。同時，通過自然語言對話，WAI 能在數秒內高效自動生成相關業務圖表。此外，WAI 還能一鍵分析商品、會員、訂單等不同主題的圖表，根據商家當前的數據表現，給出經營層面的優化建議，讓商家更加精準地洞察市場需求、優化產品策略，提高經營決策的科學性與高效性。



# 集團理念

OUR VALUES



## 集團使命

通過數字科技驅動商業革新  
讓商業變得更智慧



## 公司文化

簡單 自由 平等

## 集團願景

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



# 微盟集團速覽

WEIMOB INC. AT A GLANCE

**2013**

成立時間 Founded

**140,000+**

付費商戶數 Customers (2023.11)

**10 yrs**

成立時長 Expertise

**1,600+**

服務商數量 Service Providers (2023.11)

**2019**

上市時間 Listed on HKEX

**10+**

全國分子公司數 National Offices (2023.11)

**22.28**億

營收 Revenues (2023)

**4,584**

僱員數量 Employees (2023.12)

上海市寶山區長江路 258 號微盟大廈

總部地址 Head Quarter

**440**

知識產權數 Intellectual Property (2023.12)

# 2023 年微盟所獲榮譽

WEIMOB 2023 HONOURABLE AWARDS

“2023 上市公司 ESG 創新實踐案例”  
—— 證券日報

“社會責任報告發佈”  
—— 上海市工業經濟聯合會

入選《中國上市公司 ESG 研究報告 (2023)》藍皮書優秀案例  
—— 中國企業管理研究會社會責任與可持續發展專業委員會、北京融智企業社會責任研究院

“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  
—— “零碳建築控制指標及關鍵績效研究與應用”項目組

“2022 年上海市市級企業技術中心”  
—— 上海市經濟和信息化委員會

“上海市重點服務已上市獨角獸企業”  
—— 工業和信息化部中小企業發展促進中心

數據管理能力成熟度 (DCMM) 穩健級 (3 級)  
—— 中國電子信息行業聯合會

微盟青年公益社團青年團隊“2022 年度上海市青年五四獎章”  
—— 上海市青年五四獎章評選表彰工作領導小組

區域渠道 2023 年度新銳合作夥伴  
—— 快手

效果渠道 2023 年度新銳合作夥伴  
—— 快手

磁力引擎 —— 2023 年度十佳新銳合作夥伴  
—— 快手

視頻號帶貨年度服務商  
—— 騰訊

2022 騰訊 IN 教育行業創新智慧營銷獎  
—— 騰訊



## 入選《中國上市公司 ESG 研究報告 (2023)》藍皮書優秀案例

《中國上市公司 ESG 研究報告 (2023)》藍皮書由中國企業管理研究會社會責任與可持續發展專業委員會、北京融智企業社會責任研究院與中國工業經濟聯合會組建課題組共同編制完成，已連續發佈六年，是社會科學領域最具權威性的年度報告之一。



## 2023 上市公司 ESG 創新實踐案例

WOS 新商業操作系統是微盟面向去中心化數字商業時代的創新實踐，與傳統商業模式相比，基於 WOS 新商業操作系統的 SaaS 模式可幫助企業減少數字化升級的投入成本，多端一體化的模式也將大大降低企業數字化升級過程中的運營成本與人力成本。截至目前，微盟已累計服務近百萬家客戶，大幅提升商業效率，減少資源消耗，推動企業及商家向低碳化、數字化發展。



## 社會責任報告發佈

由上海市工業經濟聯合會、上海市經濟團體聯合會舉辦的 2022 上海市企業社會責任報告發佈會於 2023 年 10 月 31 日舉行。上海市企業社會責任報告發佈會創辦 11 年來，越來越多企業單位關注重視社會責任、ESG 等方面的建設工作，普遍認同履行社會責任的重要意義並積極踐行，定期向社會發佈履責績效，為企業高質量發展帶來積極作用。



## “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

微盟總部大廈在 2023 年完成奠基工作，預計 2024 年底封頂並於 2025 年使用，是上海市首批、寶山區首個超低能耗的項目，每年可以節約用電約 160 萬千瓦、減少碳排放約 1,338 噸。



## 數據管理能力成熟度 (DCMM) 穩健級 (3 級)

DCMM 貫標由工業和信息化部組織牽頭發佈，全面覆蓋數據戰略、數據治理、數據架構、數據應用、數據安全、數據質量、數據標準和數據生存週期八個核心能力域。

# 2023 年微盟 ESG 工作亮點

## KEY ACHIEVEMENTS IN ESG INITIATIVES FOR 2023

### 環境 亮點

- 首次依據《溫室氣體核算體系標準》（GHG PROTOCOL ACCOUNTING STANDARD）科學計算範圍三（Scope 3）的排放
- 設立碳中和目標年（Carbon Neutral Target Year），制定到 2035 年減排 **50%** 的目標
- 發佈 2023 年 TCFD 報告，首次進行氣候相關的風險與機遇（CRO）分析
- 超低能耗建築的持續投入，目前項目整體投入已超過 **5 億人民幣**

### 治理 亮點

- 成立合規委員會
- 開展了首次 ESG 培訓以及氣候相關的風險與機遇（CRO）培訓

### 社會 亮點

- 成立了廉潔自律委員會，供應商《微盟集團廉潔管理協議書》簽訂率達到 **100%**
- 成立數據安全委員會，統籌部署企業數據安全總體工作

# ESG 治理

我們不斷完善 ESG 管理體系，推動公司與環境、社會和諧共融，創造可持續的企業價值。同時，我們多角度反饋利益相關方對公司的環境、社會及公司治理要求。

## ESG 治理架構

為了進一步完善公司治理架構，適應公司戰略發展需要，在報告期內，我們對公司的 ESG 治理架構進行了全面的調整與優化，促進 ESG 管理深度融入公司治理體系，推動公司可持續、高質量發展。2023 年，公司成立了合規委員會，搭建了由董事會、合規委員會、專業委員會與 ESG 工作小組並行的三層 ESG 治理架構。日常合規及 ESG 管理工作由合規委員會主席統籌，合規委員會下設的 ESG 工作小組及各專業委員會協同配合，共同落實和執行合規及 ESG 相關目標和政策，通過向合規委員會進行工作匯報、年度會議等方式，推進公司的合規及 ESG 管理體系建設，搭建長期可持續發展的公司內部合規及 ESG 矩陣。

合規委員會主席由公司董事長兼 CEO 孫濤勇擔任，副主席由 7 位高管組成，包括三位執行董事。委員會下目前設四個專業委員會，未來會增設更多委員會以全面管理 ESG 治理的相關事宜。合規委員會年度會議每半年召開一次，各專業委員會會議每季度召開一次。

我們仍在實踐中不斷探索適合微盟的 ESG 治理方式，微盟正在加大力度識別並評估 ESG 風險並機遇，將在未來制定並執行相關的 ESG 戰略與目標，以積極反饋利益相關方的期望與要求，從而確保公司可持續發展目標的順利實現。



## 利益相關方溝通

在持續推動可持續發展工作的進程中，我們深知各利益相關方的意見與期望對公司的運營與發展有著重要的影響。我們通過多種形式與各利益相關方建立了常態化的溝通機制，積極傾聽他們的聲音，了解他們的期望與需求，並接受他們的監督。

利益相關方	期望與要求	溝通機制
政府	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 遵紀守法</li> <li>• 依法納稅</li> <li>• 支持地方發展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 日常管理</li> <li>• 會議交流</li> <li>• 監督檢查</li> </ul>
股東	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 回報股東</li> <li>• 信息披露</li> <li>• 投資者關係</li> <li>• 公司治理</li> <li>• 風險控制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 股東大會</li> <li>• 信息披露</li> <li>• 投資者關係活動</li> </ul>
僱員	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 工資及福利保障</li> <li>• 良好工作環境和發展平台</li> <li>• 公平的晉升和發展機會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 雙通道職業體系</li> <li>• 績效考核管理辦法</li> <li>• 僱員活動</li> <li>• 微盟大學</li> <li>• 健康安全的工作環境</li> </ul>
客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 高質量的產品</li> <li>• 優質的服務</li> <li>• 客戶權益保護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 合同履約</li> <li>• 客服中心服務規範</li> <li>• 客戶滿意度調查</li> </ul>
合作夥伴	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 信守承諾</li> <li>• 公平、公開、公正採購</li> <li>• 共贏發展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 合規採購</li> <li>• 信守合同</li> </ul>
環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 推動環境保護</li> <li>• 保護生態平衡</li> <li>• 應對氣候變化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 減排降廢</li> <li>• 節能降耗</li> <li>• 識別風險</li> </ul>
社區	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 改善社區環境</li> <li>• 支持社區公益</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 愛心捐贈</li> </ul>

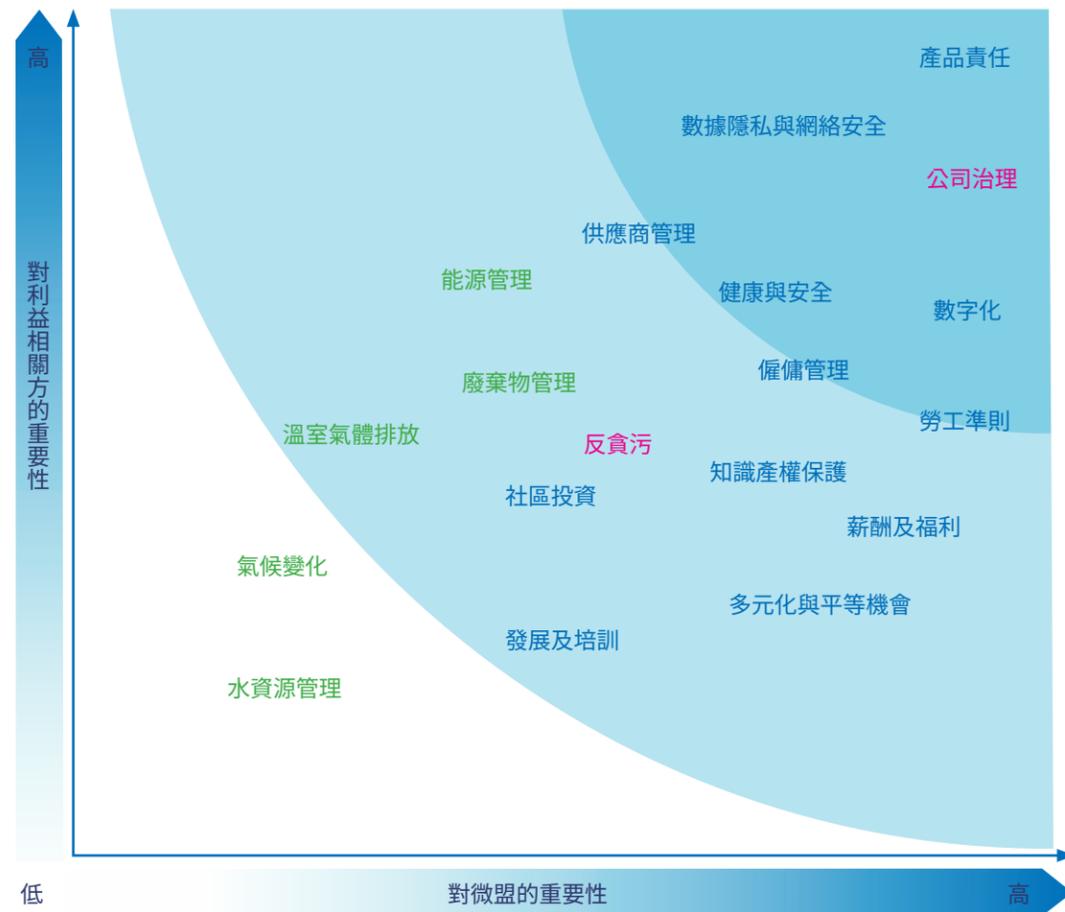
## 實質性議題識別

我們高度重視利益相關方對可持續發展議題的反饋和建議。2023年，我們按照“識別 - 排序 - 評估”三個步驟，對實質性議題進行了回顧和調整，進一步梳理出2023年實質性議題矩陣。



ESG 實質性議題識別步驟

經本年度識別，微盟共有 19 項 ESG 實質性議題，其中 5 項為高重要性議題，包括“產品責任”、“數據隱私與網絡安全”、“公司治理”、“數字化”和“健康與安全”。我們將強化對於高實質性議題在制度、管理措施等方面的管理與披露。



2023 年微盟 ESG 實質性議題評估結果

粉色：治理相關議題

藍色：社會相關議題

綠色：環境相關議題

### 報告結構

SDGs 目標	章節	實質性議題	微盟的承諾
	持續完善公司治理	公司治理 反貪污	遵循適用的法律和法規誠信經營，保障股東以及相關方權益，加強廉潔建設
 	向氣候環境可持續前行	溫室氣體排放 能源管理 廢棄物管理 氣候變化 水資源管理	加強氣候風險防範意識 減少碳排放 減少能源消耗與溫室氣體排放
 	為僱傭關係可持續努力	健康與安全 僱傭管理 勞工準則 薪酬與福利 發展與培訓 多元化與平等機會	為僱員提供多元、平等、共融的工作環境 賦能僱員的職業發展
 	向經營發展可持續加速	供應商管理 數字化知識產權保護 數據隱私與網絡安全 產品責任	助力客戶數字化轉型 保護客戶的隱私及信息安全 提升產品質量與服務 為行業發展助力
  	為社會美好可持續助力	社區投資	堅持公益事業投入 幫助社區少數人群提高生活水平 幫助減少地區不平等

# 持續完善公司治理

CONTINUOUS IMPROVEMENT OF CORPORATE GOVERNANCE

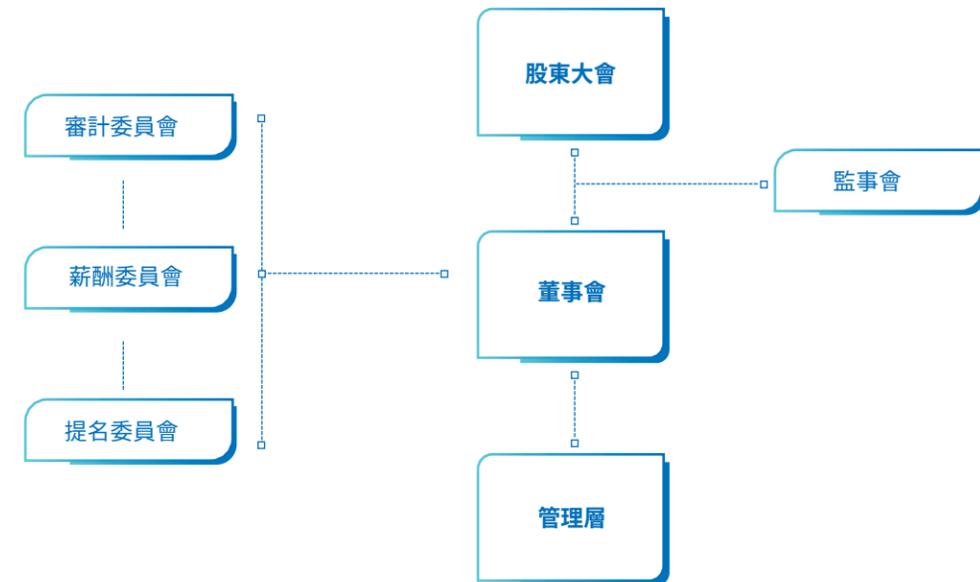


## 董事會

### 董事會聲明

我們始終堅守《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄十四的《企業管治守則》和《公司章程》等規定，構建分工清晰、權力制衡的法人治理架構。通過這一架構，我們確保決策過程既科學又合理，進而保障公司的高效運作。我們致力於遵循這些規定，以確保公

司的穩健發展，同時保護股東和其他利益相關者的權益。(截止至報告期末時的詳細董事會成員與委員會成員信息見“附錄 1- 績效數據 - 公司治理 - 董事會與委員會成員”)



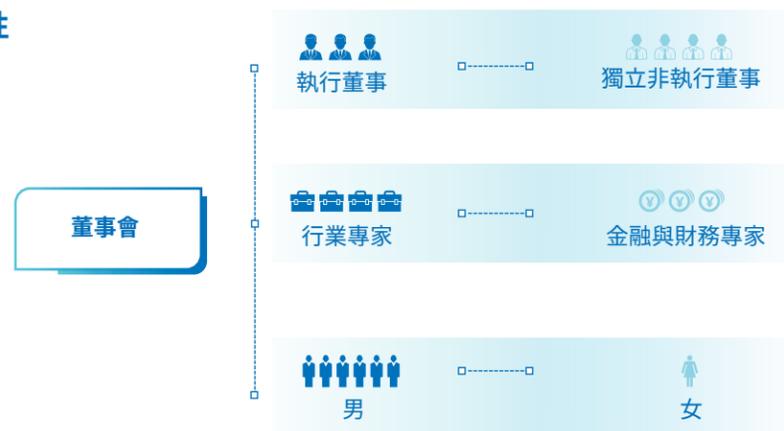
微盟治理架構示意圖

公司董事會為 ESG 管理及公開披露的最高責任機構，未來公司將會設定清晰的 ESG 目標，包括但不限於 1) 碳中和行動計劃與目標；2) 多元、平等的工作環境與

人才培養戰略；3) 安全、可靠、負責的產品與服務；4) 可持續社會價值創造與目標。



## 董事會多樣性



微盟董事會構成示意圖

董事會主席由公司創始人孫濤勇先生擔任，公司董事由行業專家、金融專家、財務專家組成，董事們都具有豐富的知識並對微盟與微盟所在 SaaS 與營銷行業有深刻的理解和認知，有足夠的能力幫助所有利益相關者創造更大價值。

截止至報告期末，董事會共有七名成員，包含三名執行董事和四名獨立非執行董事。2023 年 5 月，董事會委任女性獨立非執行董事——徐曉鷗女士，亦是我們重視女性管理者的領導力、持續強化董事會獨立性及多元化的重要體現。

我們重視董事會多元化給公司治理帶來的裨益，因此在《提名董事政策》中要求董事的提名不但需要考慮董事本身專業、技能、知識、能力、經驗以及合規需求，也需要結合董事會架構、人數以及多元化的平衡進行考慮。

未來公司會考慮增加技術專家、風險管理專家與法律相關專家，增加獨立非執行董事與女董事占比，以提高董事會獨立性與多樣性。



微盟各委員會構成

## 董事履職情況

在報告期間，董事們積極參與公司董事會及各委員會的會議，充分履行了董事的職責，在公司戰略與公司治理方面提出了許多富有建設性的建議，推動公司穩健發展和治理水平提升。

微盟在報告期內總共召開 6 次董事會，2 次審計委員會，2 次薪酬委員會，2 次提名委員會，各董事出席率均達到了 100%。（截止至報告期末的詳細董事履職情況見“微盟集團年度報告 2023”中的“企業管治報告”章節）

## 合規治理

### 合規委員會

為加強微盟集團內部合規管理，有效防控合規風險，對企業和僱員開展包括制度制定、風險識別、合規審查、風險應對、責任追究、考核評價、合規培訓等有組織、有計劃的管理活動，我們於 2023 年 8 月正式成立了合規委員會。

合規委員會根據 GB/T 35770/ ISO 37301 : 2021 《合規管理體系要求及使用指南》，對微盟集團（包括各子集團、全資公司、控股公司、參股公司）開展合規工作，並在工作中遵循下四項基本原則：

#### 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制度對企業和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。

合規委員會下設專業委員會，包括商業行為委員會、僱員行為委員會、數據安全委員會和廉潔自律委員會，四個專業委員會主要履行的合規管理職責如下：



## 反腐敗與廉潔治理

誠信正直一直都是微盟的價值觀，微盟相信公司商譽和聲譽對於微盟而言是非常重要的資產與價值，因此微盟努力提升公司廉潔治理規範，並希望能夠與、股東、僱員、合作夥伴共同遵守並且具有相同的商業道德觀。

微盟一直嚴格遵守《中華人民共和國刑法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》、《中華人民共和國反壟斷法》、《中華人民共和國反洗錢法》等法律法規，並制定了《利益衝突管理制度》、《禮品禮金處置管理辦法》，在《僱員手冊》中明確僱員需要遵守的與商業道德有關的基本原則和規範，並在 2022 年加入了“企業反舞弊聯盟”與“陽光誠信聯盟”。

為進一步加強公司的廉潔文化建設與廉正監督管理，微盟於 2022 年 10 月正式成了廉正監察部，在報告期內，進一步完善了合規與廉正的管理架構，廉正監察部由合規委員會下的廉潔自律委員會管理，並在報告期內制定了《微盟集團廉潔管理制度》，完善了《微盟集團舉報管理制度》。



微盟加入“企業反舞弊聯盟”



微盟加入“陽光誠信聯盟”

## 廉潔監督管理

《微盟集團廉潔管理制度》闡述了微盟的商業道德實踐，規定所有僱員，包括正式僱員、高管、顧問、董事會成員、實習生、派遣僱員、外包僱員和臨時工都必須自覺遵守。

微盟根據廉潔管理制度規定，在僱員入職時需要簽訂《僱員廉潔管理協議》，並需要遵守《利益衝突管理制度》、《禮品禮金處置管理辦法》以及《僱員手冊》中有關僱員行為相關規定，在與合作夥伴進行合作時，雙方需要簽訂《微盟集團廉潔管理協議書》。目前，供應商簽訂《微盟集團廉潔管理協議書》的比例已經達到了 100%。

僱員 **100%** 簽署  
《僱員廉潔管理協議》

供應商 **100%** 簽署  
《微盟集團廉潔管理協議書》

合規委員會每年都會出具工作報告，報告提交至當年底的合規委員會年度正式會議審議，主席和副主席發表審議意見。合規工作報告經審議通過後，將視情況向全集團進行公開。



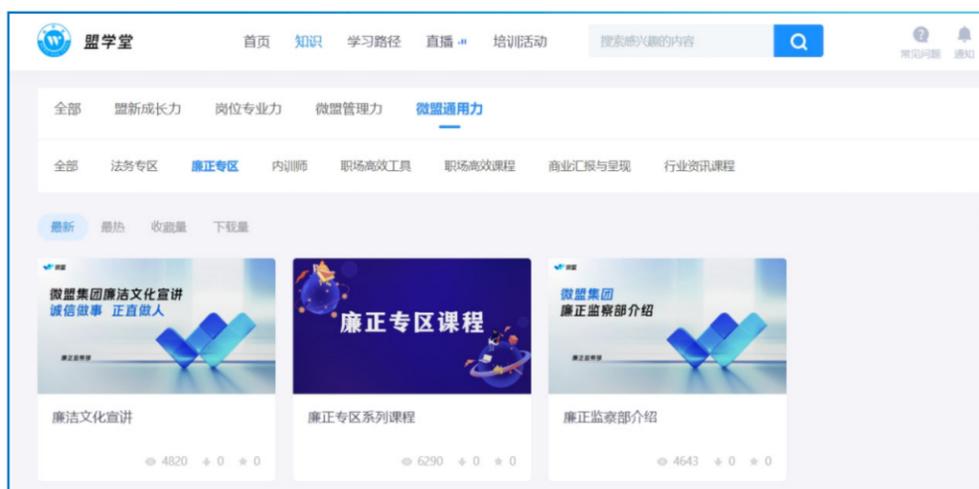
### 商業道德培訓與意識培養

微盟以線上線下相結合的方式開展商業道德培訓，不斷增強僱員的反貪腐意識，營造清風氣正的企業氛圍。同時，我們定期進行廉潔宣傳，積極推動合規文化的傳播和建設。針對董事會成員及高管，我們為其設置了合規專項培訓，強化廉潔履職意識。

為加強微盟的廉潔文化建設，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，觀看人次

累計超過 **15,000** 人次，基層管理人員達到了 **100%** 的覆蓋率。

我們將每年的 12 月 8 日確立為微盟廉潔日（12 月 9 日為國際反腐敗日）。2023 年 12 月 8 日，廉正監察部首次嘗試組織了線上廉潔日活動。該活動獲得了廣大僱員的積極反饋與高度評價。未來，我們將組織形式更為多樣的廉潔日活動，吸引更多人員參與，以進一步強化廉潔自律的文化氛圍。



盟學堂廉正專區

### 案例



廉潔日線上遊戲優勝者領取獎品

#### 廉潔日活動

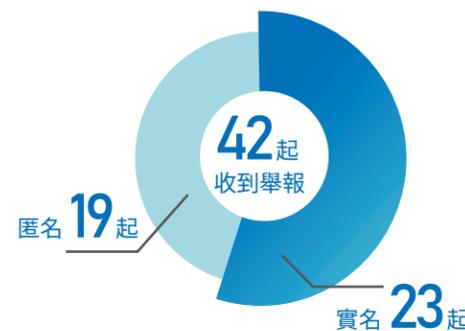
2023 年 12 月 8 日至 2023 年 12 月 13 日期間，我們開展了廉潔日線上小遊戲活動。根據統計，互動遊戲的流覽量累計超過 **7,200** 次，《廉潔 15 問》參與人數達到了 **633** 人，《舞弊消消樂》參與人數達到了 **430** 人，《幸運大轉盤》參與人數達到了 **424** 人。



廉潔日線上小遊戲頁面

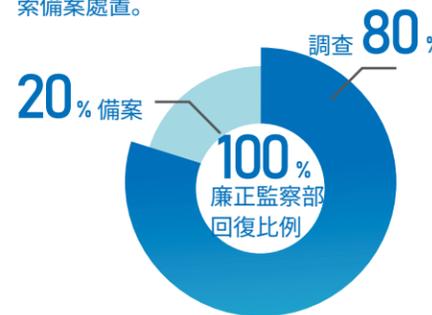
### 舉報數量

廉正監察部共收到舉報 **42** 起，其中匿名 **19** 起，實名 **23** 起。



### 舉報處理

廉正監察部回復比例 **100%**，調查 **80%**，因被舉報僱員已離職，故 **20%** 未立項調查，作線索備案處置。



### 巡檢

廉正監察部在報告期內對長沙、深圳、合肥三地進行了巡檢和線下宣講。

收集問卷 **849** 份 覆蓋率 **100%**

### 舉報管理

為完善商業道德監督舉報管理，我們制定了《微盟集團舉報管理制度》，明確了僱員舉報違法違規行為的權利，提供明確的指導原則，並重視保護舉報人隱私，設立獎勵機制。為保障舉報人的基本權益，我們反對任何形式的阻攔、壓制和報復行為，並依法追究相關責任。我們在公司網站以及內部管理系統中公開發布道德和商業行為準則、舉報途徑及處置程序、廉正監察部與合規委員會信息。接收到確實的舉報案件後，我們將及時開展相關業務的核查，向舉報人反饋並徵求被調查對象意見，在確認違規事實後，嚴肅處理舉報案件。

2023 年，微盟共收到 42 起違規的舉報，舉報處理率達 100%。在報告期內，本集團未發生涉及貪污、賄賂、勒索、欺詐或洗黑錢的相關舉報及違規事件。

舉報專線：021-6619 8110 / 133 1178 7110

舉報專用郵箱：jubao@weimob.com

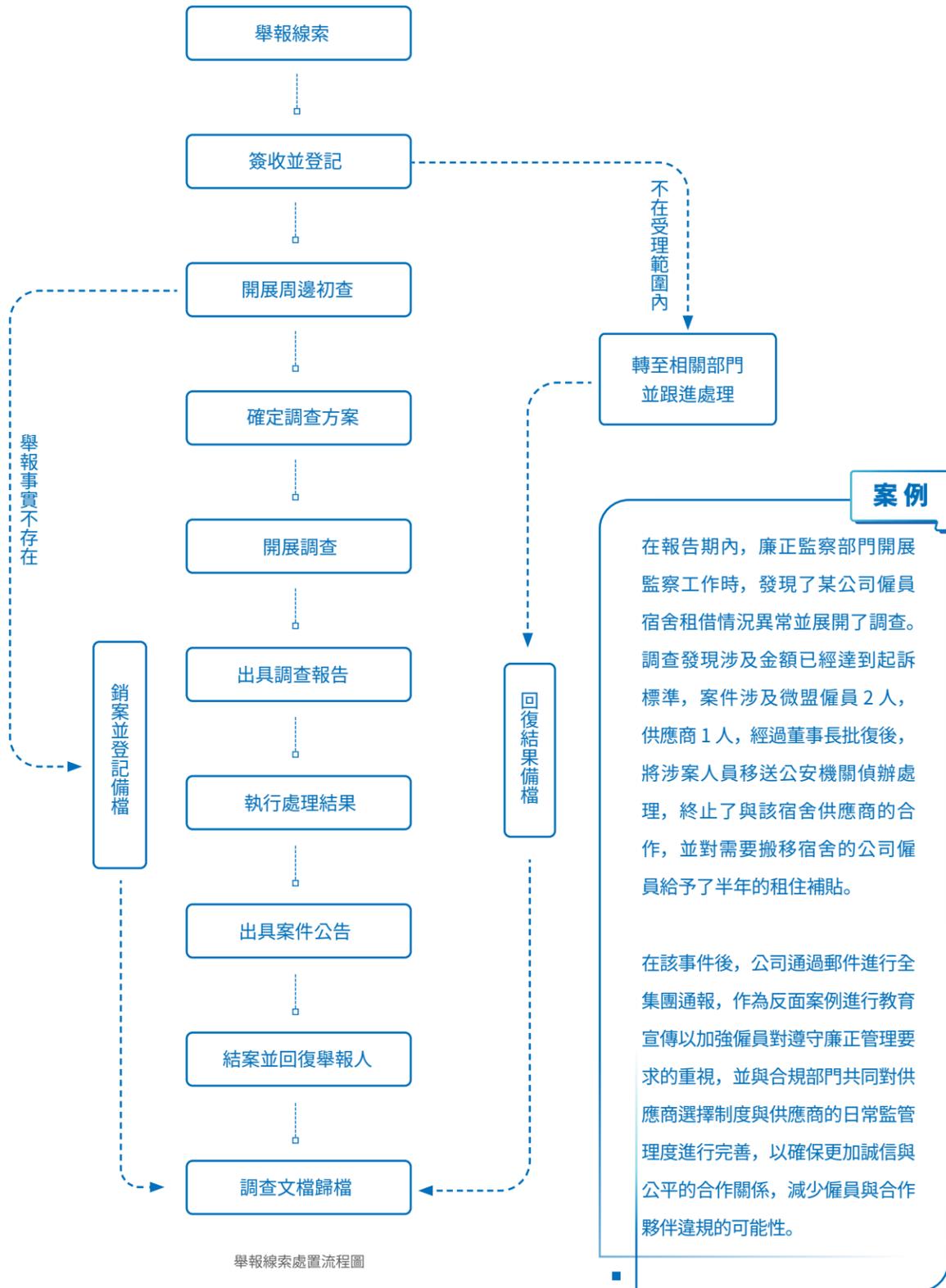
舉報地址：上海市寶山區長江路 258 號微盟大廈



微盟舉報通道啟用 內部宣傳海報



### 舉報線索處置流程圖



### 戰略管理

管理委員會（以下簡稱“管委會”）全面負責公司戰略的制定、管理與監督，管委會成員共有 8 人，主席為公司董事長兼 CEO 孫濤勇，其餘 7 人為公司主要高管成員。

由於市場瞬息萬變、商業工具日新月異、競爭態勢錯綜複雜，企業的應變與適應能力面臨嚴峻考驗。在此背景下，微盟採取了快速迭代、及時調整的戰略管理方式，以應對多變的市場環境，提升響應速度。這種靈活的管理策略有助於企業更好地適應市場變化，提高競爭力。

微盟的戰略佈局始終以使命和願景為指引，深度剖析外部環境與內部資源能力，進而決策進入新領域的方式，或是收購並購，或是自主研發。當選擇自主研發時，公司將傾注優質資源，組建專項項目組以保障項目的順利推進。在賽道戰略選擇過程中，微盟不僅傾聽高層管理人員的見解，更重視中層與基層僱員的實戰經驗，匯聚各方智慧。

在執行具有戰略意義的項目時，項目負責人會每隔 1-2 周組織召開項目進度會議，以確保項目進展得到高效管理。項目負責人每月向業務高管匯報項目情況，以便及時掌握項目進度並做出相應調整。業務高管則每季度向 CEO 提交一次匯總報告，以全面概述項目的整體情況和發展趨勢。在整個項目週期中，戰略投資部始終緊密參與，以確保信息的連貫性和對整體情況與進度的全面掌握，從而為項目的順利推進提供有力支援。

目前公司的對外投資依舊以戰略投資為主，公司性質以技術與服務性居多，該類公司具有較強的組織韌性，能夠快速應對多變環境。

公司在考慮自身發展時，也在積極尋求更健康的行業環境，謀求雙贏的發展局面。在報告期內，微盟通過“資產 + 現金”的方式對奧琦瑋信息科技有限公司<sup>註 2</sup> 的戰略投資就是一次成功的嘗試，通過整合標杆客戶資源池和數字化經驗，充分發揮協同效應，共同開拓餐飲數字化市場。

註 2：奧琦瑋信息科技有限公司是一家餐飲數字化服務商，旗下擁有潤典、點評微生活、天子星、餐行健、喰星雲、品智等數字化系統品牌，業務覆蓋了餐飲全業務場景服務。

# 向氣候環境可持續前行

STRIVING FOR SUSTAINABILITY :  
TOWARDS CLIMATE AND  
ENVIRONMENTAL RESILIENCE



## 應對氣候變化

2023年，微盟積極應對氣候變化帶來的挑戰與機遇，深知在應對氣候變化的大背景下，必須站在時代的前沿，引領行業變革。

為了深化應對氣候變化與推進碳中和相關工作，我們首次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、指標和目標四個維度出發，全面識別和評估氣候風險與機遇，構建氣候變化管理體系，完善氣候變化管理舉措。

### 治理

微盟董事會對氣候變化相關風險和機遇負有最終責任，並授權合規委員會負責全面監督 ESG 管理工作，包括氣候風險識別、評估及管理工作。合規委員會定期就氣候變化議題向董事會匯報。此外，我們建立由集團管理層領導、合規委員會統籌監督、ESG 工作小組實施的應對氣候變化治理體系，全面推進集團氣候戰略與氣候風險管理相關工作的落地。（氣候變化治理架構圖見“ESG 治理架構”）

為了應對氣候變化，我們制定了氣候變化政策以及緩解和適應氣候變化的策略，以有效管理業務運營中的氣候相關風險。我們也將定期審查氣候變化政策，以確保其與我們的可持續發展戰略保持一致，並及時了解不斷變化的氣候問題。

### 策略

微盟將氣候風險識別與管理工作納入風險管理體系，持續開展氣候變化風險和機遇的全面識別與評估。2023年，我們首次進行氣候風險評估和情境分析，以識別與公司運營相關的重大實體和轉型風險，同時評估相關的影響和機遇，並結合公司戰略和發展，制定應對措施。

#### 實體風險

為評估實體風險，我們根據聯合國政府間氣候變化專門委員會（IPCC）的 RCP8.5 情境研究氣候預測，而此項情境分析的時間點設於 2050 年。我們的氣候風險評估審視不同業務範疇，識別出與我們最相關的氣候風險，包括急性事件與慢性事件。

#### 轉型風險

氣候相關的轉型風險指與低碳經濟轉型相關的風險。轉型風險一般分為四個主要因素：政策與法律、科技、市場及信譽。我們根據 IPCC RCP 2.6 情境的預測，進行了低碳情境分析，借此評估轉型風險。

以下為微盟主要氣候風險與機遇的識別：



風險

轉型風險	潛在影響	時間維度
<p><b>政策與法律</b></p> <p>隨著氣候相關法規及披露要求的加強，企業需應對更為嚴格的氣候監管規則，這些規則可能直接影響其商業模式</p>	<p>違反相關法律法規可能會對企業價值造成損害；政府出台支持低碳轉型的新政策，使企業的高排放經濟活動受到影響，進而可能導致運營成本的增加。</p>	<p>長期</p>
<p><b>市場</b></p> <p>新能源採購相關問題</p>	<p>解決新能源供應市場發展中存在的問題所帶來的經營支出增加，以及綠色電力採購價格上漲所帶來的經營成本上升。</p>	<p>中長期</p>
<p><b>聲譽</b></p> <p>隨著公眾對氣候變化和綠色低碳問題的日益關注，若企業的業務模式未能與低碳經濟保持一致，可能會損害其聲譽，並影響評級機構對企業的評價</p>	<p>失去客戶對企業的信任可能導致客戶流失，並增加為維持聲譽而與利益相關方溝通的成本。</p>	<p>長期</p>
<p><b>技術</b></p> <p>技術和服務在環境性能上的競爭優勢，例如設備和雲基礎設施的能效優勢</p>	<p>可能會導致硬件設備升級的成本增加、舊設備提早報廢；研發新技術的相關投入成本增加；失去技術優勢而導致的客戶流失。</p>	<p>中長期</p>
<p>工作方式向線上轉變</p>	<p>工作方式向線上轉變會帶來更高的 IT 安全風險，例如運營中斷、數據洩露等。</p>	<p>長期</p>

實體風險	潛在影響	時間維度
<p><b>急性</b></p> <p>洪水、極端天氣、乾旱、海平面上升、風暴潮</p>	<p>對僱員的安全和健康造成威脅；企業基礎設施和數據中心的運營中斷，影響關鍵業務流程的執行能力；財產損失或減值。</p>	<p>中長期</p>
<p><b>慢性</b></p> <p>水資源短缺、平均溫度變化、能源需求增加，以及海平面上升</p>	<p>氣候變化對運營環境的影響可能導致運營成本上升；常用水資源的短缺可能增加後備水源採購的經營支出。對於依賴服務器的 SaaS 服務公司而言，水資源短缺可能進一步增加服務器的運行成本。</p>	<p>中長期</p>

機遇

機遇	潛在影響	時間維度
<p><b>產品與服務</b></p> <p>低碳產品市場的興起為企業提供了優化產品戰略方向、深化技術賦能、擴大服務範圍的機會</p>	<p>利用 SaaS 作為提高碳效率和降低能耗的工具，幫助公司實現其可持續發展目標；從戰略層面為廣大客戶提供更多綠色發展解決方案，以提高公司聲譽、增加產品及服務的業務需求和增加營業收入。</p>	<p>中期</p>
<p><b>市場</b></p> <p>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</p>	<p>制定針對氣候變化的相關對策，以獲取新的市場機會；多樣化且滿足消費者期望的商業模式，有助於進入新市場並增加營業收入。</p>	<p>中長期</p>
<p><b>資源效率</b></p> <p>提供低排放 SaaS 服務</p>	<p>通過節能技術、購買綠電、自發綠電、資源回收再利用等方式持續推進綠色運營理念，提高資源及能源使用效率，降低運營成本。</p>	<p>長期</p>

註：中期指 3-5 年；中長期指 5-10 年；長期指 10 年以上。

風險管理

我們每年都會進行一次重大風險分析，通過分析識別風險發生的可能性和影響程度，並進行風險評估和分類。我們正在整合已識別的風險，研究氣候相關的緩解策略，以提高我們的應變能力。

為了更有效地管理氣候變化對我們業務的潛在影響，我們不斷優化識別和評估氣候相關風險的流程。同時，我們計劃改進底層的風險評估流程，並在操作層面進行教育和意識培訓，以增強我們的風險識別機制。

指標與目標

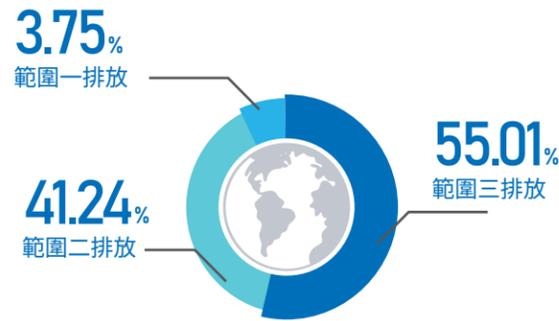
為衡量及管理氣候相關風險和機遇，我們制定了相應的二氧化碳減排目標。我們致力於減少二氧化碳的排放，將自身運營的碳排放降至最低。

2023 年，我們在計算範圍一和範圍二溫室氣體排放的同時，首次完成範圍三的統計與披露。另外，我們定期監察其他與氣候相關的關鍵指標，包括能源與資源使用情況。



## 能源及排放物管理

### 溫室氣體與能耗



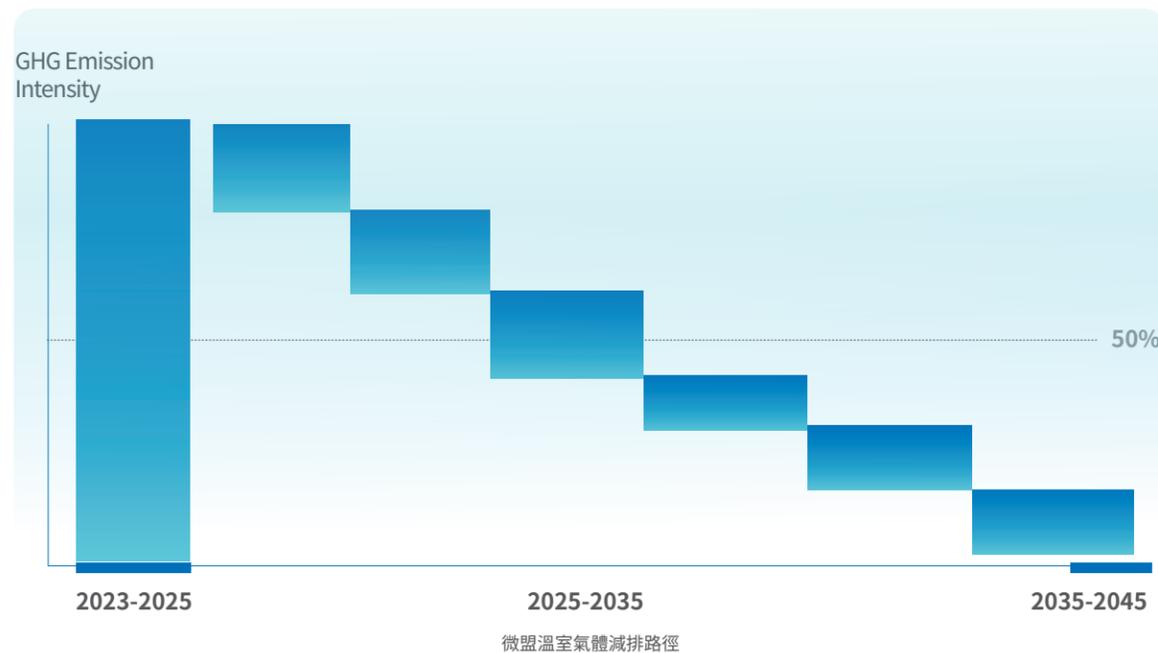
微盟 2023 年溫室氣體排放範圍構成

### 2023 年溫室氣體排放現狀

在綠色發展方面，2023 年對我們而言是積極而重要的一年。我們嚴格遵循《溫室氣體核算體系標準》（GHG PROTOCOL ACCOUNTING STANDARD）要求，聘請第三方服務機構為我們進行了組織邊界的界定、排放源的排摸與溫室氣體排放清冊的建立。並針對範圍一、範圍二與範圍三進行了盡可能完整的計量。經過核算以及鑒證，2023 年度，微盟集團範圍一、範圍二與範圍三的溫室氣體排放量總量為 4,298.56 tCO<sub>2</sub>e。

### 近零排放目標與計劃

根據 2023 年的排放盤查與分析，綜合考慮微盟的排放來源、未來規劃，我們計劃於 2024 年排放達峰，並於 2035 年實現減排 50%，2045 年實現碳中和的目標。



2023 年，微盟溫室氣體盤查的組織邊界包含了上海、深圳、北京、南京、西安、廣州、武漢地區的 13 家公司，經過詳細核算，我們範圍一與範圍二的溫室氣體排放總量呈現出下降趨勢，而範圍一與範圍二的溫室氣體排放密度有所上升是由於我們 2023 年僱員人數減少所致。

我們將堅定不移地根據減排目標，逐步減少碳排放和能源消耗，以實際行動履行我們的綠色承諾，為保護環境貢獻一份力量。

我們 2023 年的排放數據如下表，具體溫室氣體排放情況可查看我們發佈在官網的《微盟集團 2023 年溫室氣體排放報告》<sup>註 3</sup>。

註 3：《微盟集團 2023 年溫室氣體排放報告》下載地址 <https://group.weimob.com/pages/esg>

種類	單位	2021 年	2022 年	2023 年
<b>直接溫室氣體 (範圍一)</b>				
排放量	tCO <sub>2</sub> e	34.52	28.04	161.06
<b>間接溫室氣體 (範圍二)</b>				
排放量	tCO <sub>2</sub> e	2,829.59	2,930.04	1,772.64
<b>其他間接溫室氣體 (範圍三)</b>				
排放量	tCO <sub>2</sub> e	/	/	2,265.46
<b>範圍一、二排放</b>				
排放總量	tCO <sub>2</sub> e	2,864.11	2,958.08	1,933.70
排放密度	tCO <sub>2</sub> e/ 人	0.49	0.47	0.68
排放強度	tCO <sub>2</sub> e/ 百萬元	1.07	1.61	0.87
<b>溫室氣體排放總量 (範圍一、二、三)</b>				
排放總量	tCO <sub>2</sub> e	/	/	4,298.55
排放密度	tCO <sub>2</sub> e/ 人	/	/	1.51
排放強度	tCO <sub>2</sub> e/ 百萬元	/	/	1.93

註：溫室氣體排放量以二氧化碳當量呈列，具體核算因子見《微盟集團 2023 年溫室氣體排放報告》；

我們在 2023 年的資源使用情況如下表：

種類	單位	2021年	2022年	2023年
直接能源消耗量	兆瓦時	141.19	114.71	148.87
間接能源消耗量	兆瓦時	3,990.15	4,132.36	4,104.64
能源消耗總量	兆瓦時	4,131.34	4,247.07	4,253.51
能源消耗密度	兆瓦時 / 人	0.71	0.68	1.49
總耗水量	噸	37,261.99	37,674.00	32,246.08
總耗水密度	噸 / 人	6.38	6.00	11.31

註：1. 能源消耗量以兆瓦時（千個千瓦時）呈列，轉換因子來自於國家發展和改革委員會發佈的《公共建築運營企業溫室氣體排放核算方法與報告指南》附錄中的表 1 中國化石燃料相關參數缺省值及表 2 燃油密度缺省值；

2. 微盟使用的水均來自市政供水。由於微盟的業務特點，我們沒有使用包裝材料，故 KPI A2.5 包裝材料的總量不適用，在本報告中不作披露。

## 節能舉措

我們積極順應綠色發展理念，嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國節約能源法》等環境相關法律法規，制定了《微盟集團環保及節能管理制度》，提升環境管理水準，促進資源節約。

在日常管理運營的過程中，微盟充分結合數字化能力，在會議、培訓各方面全面運用數字化工具進行運營減排，減少電力及紙張等能源消耗。例如微盟專為內部僱員設立了數字化的線上學習與發展平台“盟學堂”，大量減少了培訓差旅次數以及教材印刷量；微盟鼓勵線上會議，無論是微盟內部會議或與合作夥伴的會議，都盡量採取電話或視頻會議的方式，大量減少非必要會議差旅。



專為微盟內部僱員設立的數字化線上學習與發展平台

我們制定了空調開啟規範，以確保僱員在工作環境中的舒適度和健康，並最大限度做到節能降耗。根據規定，夏季冷空調開放時間為 6 月至 9 月，冬季熱空調開放時間為 12 月至次年 3 月，工作日的開放時間為 8:30 至 19:30。在極寒或極熱天氣情況下，公司會酌情開啟空調，以確保僱員的健康和安全。

對於加班空調的申請規則，集團制定了詳細的申請流程。申請需至少提前一天進行，並且需滿足樓層加班人數 ≥ 20 人的條件。如果人數不足，公司將考慮合併加班人員至同一樓層。行政部門將在審核通過後安排開啟空調，以確保加班僱員的工作環境舒適度。

針對水電使用情況，公司定期對異常使用量進行排查，並制定了相應的使用規範，以確保資源的合理利用和能源的節約。

## 綠色建築

約 10 億元  
建設投資規模

38,927 m<sup>2</sup>  
總面積

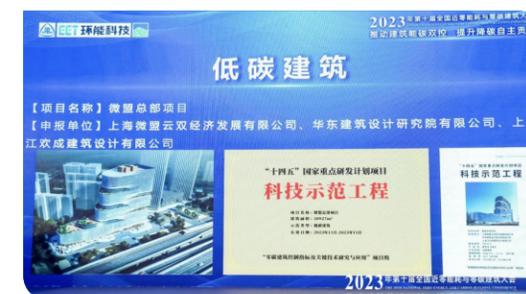
34.2 kWp  
太陽能光伏發電系統裝機量

15%+  
降低建築能耗

在報告期內，我們完成了新微盟總部大廈的主體結構設計。新總部大廈為超低能耗建築，於 2021 年正式開始啟動設計工作，整個大廈投資規模約 10 億元人民幣，總面積 38,927m<sup>2</sup>。目前，大廈已經完成了一半以上的投入，預計將於 2025 年上半年正式投入使用。

新微盟總部大廈採用被動式節能與主動式節能相結合的方式，並加入可再生能源的應用。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。可再生能源採用太陽能光伏發電系統（總裝機容量 34.2kWp），預計至少能夠降低 15% 的建築能耗。

新微盟總部大廈將直接降低我們未來運營過程中的直接排放與間接排放，響應中國碳達峰、碳中和目標，支持《巴黎協定》中溫升目標，極大程度減少對傳統能源的依賴、提高資源利用效率、降低運營管理成本。



第十屆全國淨零能耗與零碳建築大會現場

2023 年，微盟總部大廈項目榮獲了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。



## 廢棄物管理

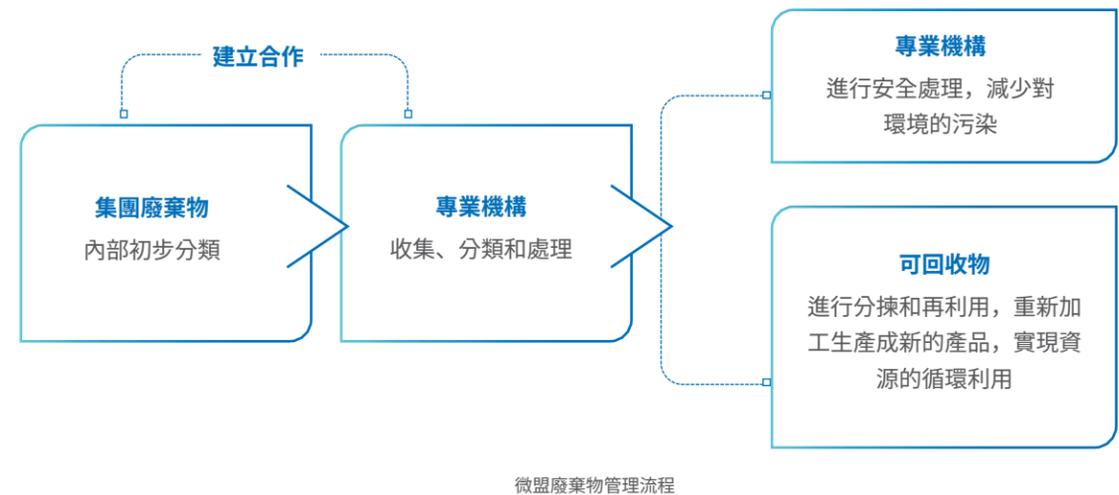
我們嚴格遵守《中華人民共和國水污染防治法》、《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》等國家法律法規，並將其貫徹於日常管理實踐中。我們已建立了一系列管理制度，以有效管理污染物和廢棄物排放。我們所產生的廢棄物主要為生活垃圾，同時也包括一小部分廢棄硒鼓和墨盒，這些廢棄物不會對環境造成有害影響。

截至報告末期，除溫室氣體外的排放物與廢棄物排放量如下表所示：

種類	單位	2021年	2022年	2023年
氮氧化物排放量	千克	102.10	84.15	104.55
二氧化硫排放量	千克	0.24	0.19	0.23
顆粒物	千克	9.78	8.06	9.73
無害廢棄物排放量	噸	367.47	275.90	212.80
無害廢棄物密度	噸 / 人	0.06	0.04	0.07
無害廢棄物強度	噸 / 百萬元	0.14	0.15	0.10

註：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。故 KPI A1.3 所產生有害廢棄物總量並不適用。

我們定期清理廢棄物，並進行分類管理和回收利用，我們積極參與垃圾分類工作，並採取了一系列措施，如推行幹濕垃圾分類等，以減少對環境的負面影響。此外，我們還致力於推動節水和資源回收利用，包括回收和處理辦公用品、家具和電子廢棄物等。我們與專業的垃圾處理機構建立了合作關係，他們負責收集、分類和處理日常產生的各類廢物。專業的垃圾處理機構能夠高效地將廢紙、塑膠、玻璃等可回收物進行分揀和再利用，同時對有害垃圾進行安全處理，減少對環境的污染。



## 綠色採購

我們大力宣導綠色採購理念，堅持推進供應鏈綠色化。我們十分重視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、水資源的消耗情況等。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。

### 案例



微盟龍年新春禮盒

2023年我們利用可循環再生材料 r-ABS 和 3D 打印技術，打造了環保可循環的龍年新春禮盒。禮盒內附的“龍”型手機支架，採用了**350+kg**的回收材料製成，為環境減少了約**486+kg**的排放，節約了**2,020+kWh**的能耗，減少了**10.5m<sup>3</sup>**的填埋體積。這次龍年環保禮盒的設計也選用了可再生的材料，旨在體現微盟對環保的承諾，這也是我們選擇可持續發展概念的具體實踐，向用戶傳遞微盟踐行“讓增長持續發生”的品牌理念。

# 為僱傭關係可持續努力

FOSTERING SUSTAINABLE  
LABOUR RELATIONS



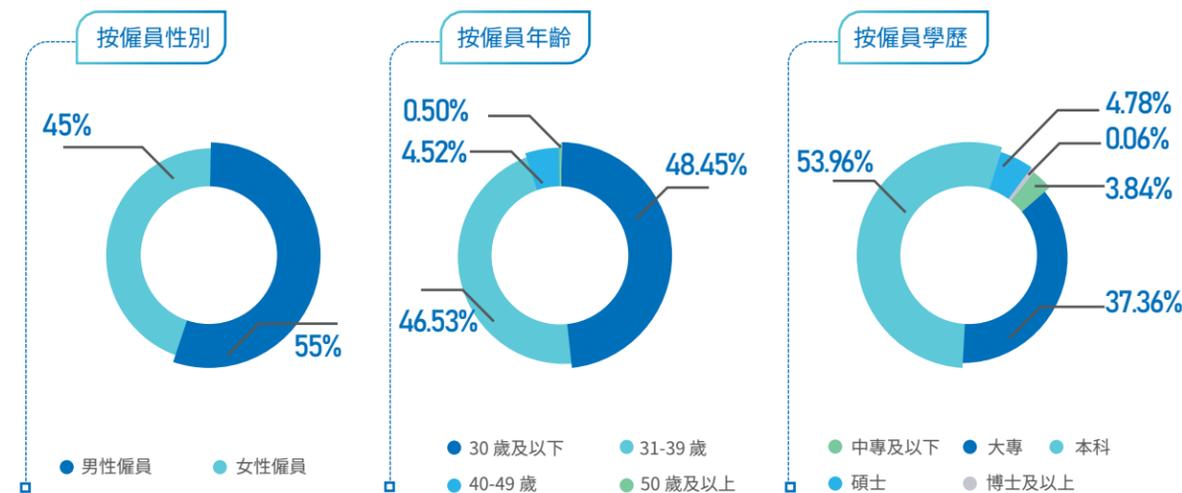
我們提倡合法合規，平等自願的用工政策，嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國社會保險法》、《中華人民共和國婦女權益保障法》、國務院令第 364 號《禁止使用童工規定》、《女職工勞動保護特別規定》等法律法規和制度，並制定了《僱員手冊》、《招聘管理制度》等人力資源管理制度以保障僱員權益，制度覆蓋範圍為公司的正式僱員。

《僱員手冊》規定，公司招聘時要求僱員提供身份證明，並拒絕錄用未滿 18 歲的應聘者，隱瞞年齡者一旦被查實，將立即解除與其的僱傭關係。公司實行每週五天工作制，鼓勵僱員在正常時間內完成工作，不提倡加班。若因工作需要加班，需郵件說明原因，經 CEO 批准後方可安排。加班後，除支付加班工資外，還會考慮僱員調休需求。

## 多元、平等與包容

我們僱員提供平等多元的職場環境、富有競爭力的薪酬和福利待遇以及廣闊的職業發展平台。我們持續吸納不同背景的專業人才，打造多元化的人才隊伍。

具體僱員結構情況可見“附錄 1 績效數據 - 社會 - 人力資源績效數據 - 僱員構成”



微盟僱員結構

## 關注女性成長

我們的僱員中有 45% 的女性，因此公司一直努力為女性僱員打造一個舒適的辦公環境，公司設置了專門的哺乳室，並會在每年的婦女節精心策劃婦女節活動與福利，並且切實執行產檢假、產假、哺乳假、育兒假等假期，堅決保護女性權益。



僱員培訓按性別統計數據

領導力培訓按性別統計數據

## 僱員關懷

我們為幫助僱員更好實現工作與生活平衡，增強僱員歸屬感，為微盟所有正式僱員提供多種僱員福利。

### 保障健康快樂

除法定五險一金外，微盟為僱員配備了補充型商業保險、年度體檢、24 小時健身房、桌球室、俱樂部、興趣課程、節日主題活動、帶薪病假等。

### 支持工作與生活平衡

支持彈性工作時間，除法定節假日外，也保障僱員帶薪年假、事假、病假、婚喪假、探親假、產假、陪產假、產檢假、哺乳假、育兒假、親子假等各類假期的權益。

### 特色福利

提供母嬰室、自助咖啡廳、休閒吧、豐富下午茶、生日福利。

微盟僱員福利

## 長期僱員獎

為表示對僱員忠誠度和長期服務的認可與感謝，同時也為了能夠增強僱員對企業的歸屬感和身份的認同，我們設置了長期僱員獎，並對不同服務期限的僱員給予了不同稱號，並授予司齡勳章。

工齡	滿 3 年	滿 4 年	滿 5 年
稱號	玉驄	/	赤驥
人數	534 人	314 人	246 人



司齡勳章

## 女性關懷

— 2023 微盟女神節：有趣有範·綻放如我



2023 微盟女神節活動照片

## 僱員福利

— 節日禮品

我們在重要節日都會為僱員提供精心準備的禮品，並組織遊戲活動。



中秋節禮品



端午節禮品

## 社團活動

— 羽毛球社團

微盟鼓勵僱員成立各類文體社會，豐富工作之餘的生活。目前，微盟僱員已經自發成立了羽毛球俱樂部、健身俱樂部、瑜伽俱樂部。其中羽毛球俱樂部全年開展 44 次活動，平均每次 60 人參與，全年累計 2,640 人次

## 僱員溝通

我們關注僱員心聲，積極搭建僱員溝通和反饋渠道，了解僱員訴求以不斷完善工作環境，提升工作體驗。我們開通並維護了多種僱員溝通渠道，致力於營造一個開放、透明的溝通氛圍。高級管理層會不定期舉行內部大型交流活動，在這些活動中，公司的高層領導會直接為僱員闡釋公司的戰略規劃，分享管理層的決策思路和業務進展情況。2023 年，微盟共舉辦兩場大型交流活動，合計參與人數約 300 人。除了大型交流活動，微盟還為每位僱員配備了專屬的人力資源業務合作夥伴作為溝通渠道，為僱員提供了扁平化的溝通橋樑以及全方位的支持與關懷。

## 健康與安全

我們在經營過程中嚴格遵守《中華人民共和國生產安全法》、《中華人民共和國職業病防治法》、《中華人民共和國消防法》等基本法律法規，努力為僱員打造安全、健康的工作環境。

### 關注僱員身心健康

我們高度重視僱員的身體健康，特此推出了一系列健康福利方案。

- 為了更好地保障僱員的健康，我們為僱員購買了額外的商業保險，並根據僱員的工作性質量身定制了年度體檢項目。體檢結束後，我們會邀請全科醫生對僱員的體檢情況進行分析，並提供一對一的健康諮詢。

- 為方便僱員進行日常鍛煉，公司內部配備了 24 小時開放的健身房和桌球室。僱員可以根據自己的時間選擇到公司健身房或桌球室進行鍛煉，以保持身心健康。

- 為創造一個無煙的辦公環境，微盟制定了《禁煙管理規定》，明確規定僱員不得在室內吸煙或使用電子煙。為確保規定的有效執行，公司設立了監督舉報通道，通過全民監督的方式確保辦公室空氣質量，以保障大部分僱員的健康安全。



2023 年微盟體檢通知



體檢報告線下解讀通知

### 保障辦公環境安全

- 為了確保僱員的工作環境安全，我們特製定了《消防維保工作流程》。並委託第三方安保消防工程有限公司每半年進行一次消防設施的維護和保養，同時出具相關報告。此外，我們還從各部門挑選出志願僱員，組成了一支消防志願者小隊。

- 小隊積極開展公司內部的消防宣傳工作，包括日常防火安全檢查、定期組織內部消防培訓活動以及指導僱員熟悉消防器材的使用等，旨在全面提升公司的消防安全水準。為了提高志願者的專業能力，公司每年都會為他們提供理論培訓、實戰拉練培訓。此外，我們還與公司保安人員以及物業保安人員共同進行消防滅火演練，進一步加強了整體的響應能力。報告期內，微盟的工傷情況見“附錄 1 績效數據——社會——安全與健康”。

## 案例



消防志願者小隊演練

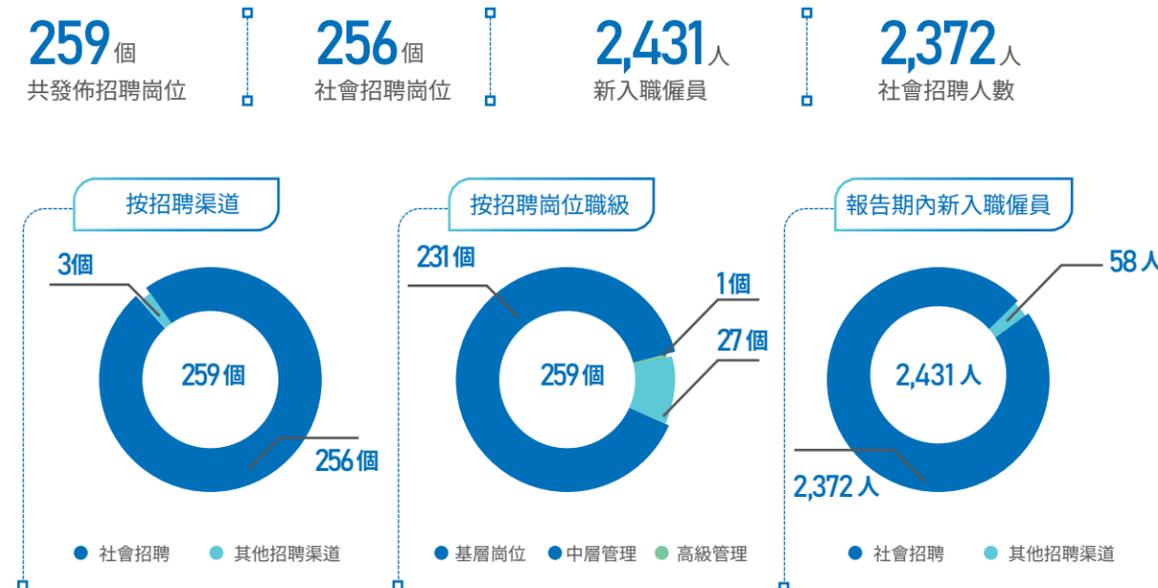


消防志願者小隊培訓

## 人才僱傭

我們始終堅守“公開招聘、平等競爭、擇優錄用、先內後外”的招聘原則，緊密配合公司的組織架構調整。在報告期內，我們的招聘工作主要集中在滿足崗位需求的補充上。為了提高招聘效率，我們採取了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。

詳細招聘情況見“附錄 1 績效數據 - 社會 - 人力資源績效數據 - 招聘數據”



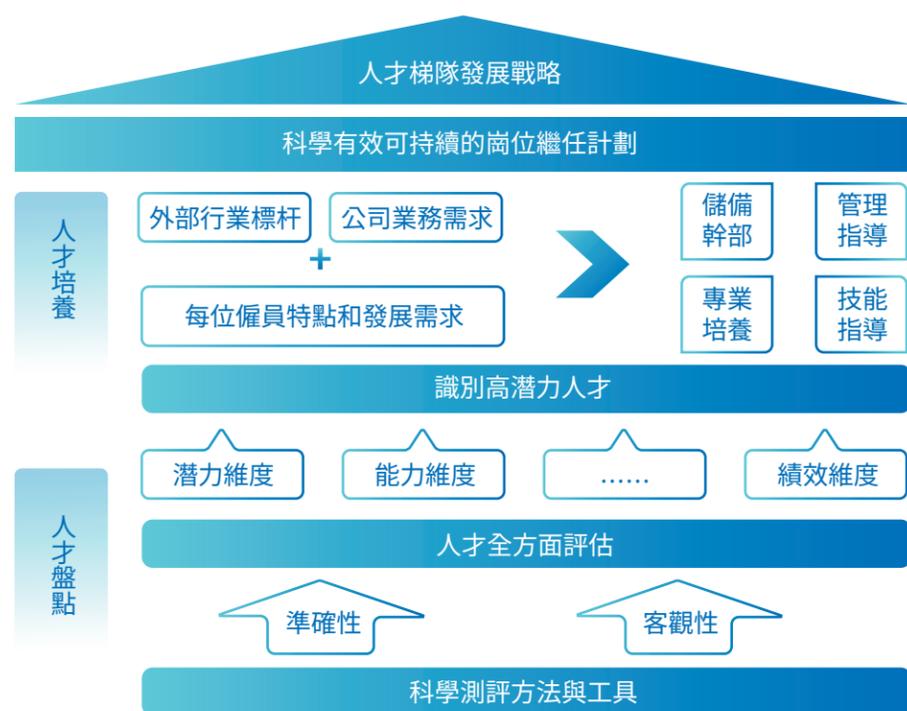
微盟 2023 年招聘崗位與人員情況

## 人才发展戰略

雖然在當前的宏觀經濟環境和行業低谷的雙重壓力下，我們採取了縮減僱員的策略以應對困境。然而，我們深知，在競爭激烈的市場環境中，人才是企業最寶貴的資源，故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，將培訓覆蓋更多僱員。

### 人才梯隊

- 在人才發展上，微盟始終秉持著前瞻性的視野和嚴謹的態度。微盟梯隊建設的目標是培養團隊成員的專業技能。通過定期的培訓和學習，團隊成員可以不斷提升自己的專業水平，掌握最新的技術和知識。
- 為了更好地發掘和培養內部人才，公司定期開展人才盤點工作。在完成人才盤點後，公司根據盤點結果，識別出高潛人才，為團隊繼任發展做儲備。
- 公司會動態評估人才梯隊情況，確保團隊始終保持最佳狀態。通過與外部標杆的對比，明確自身人才隊伍的水平，結合每位僱員特點和發展需求，提供個性化的發展建議。
- 此外，我們結合業務需求，預先規劃或為調整做好準備，確保繼任計劃與組織戰略保持一致。通過這一系列舉措，微盟建立起科學、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持。



人才梯隊發展戰略示意圖

### “雁陣計劃”

基於微盟前瞻佈局企業級服務的戰略導向，集團人事部策劃並推出了“雁陣計劃”，旨在有策略性地培養一批高素質的產品經理，使之成為支撐產品研發團隊的核心支柱。此計劃是我們打造的全方位商業產品經理精英培養工程，致力於通過嚴謹而全面的課程體系、科學有序的能力訓練機制，高效構建參與者深厚的產品知識框架，並快速形成精準的產品認知與扎實的實操技能。

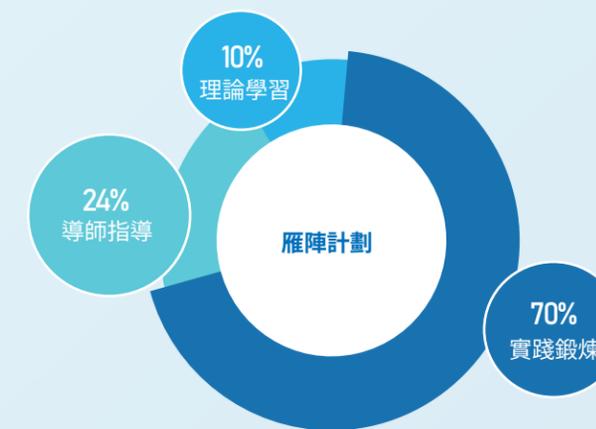


“雁陣計劃”培訓現場

“雁陣計劃”通過資深導師一對一的帶教指導，以及針對性的輪崗實踐，精準挖掘與提升參與者的各項專業能力。經過一系列實戰項目的錘煉洗禮，讓具備產品天賦的僱員能夠在微盟平台上嶄露頭角，蛻變成能夠獨當一面的全能型產品經理，從而有力充實並強化整個產研團隊的中堅力量。



“雁陣計劃”開營儀式



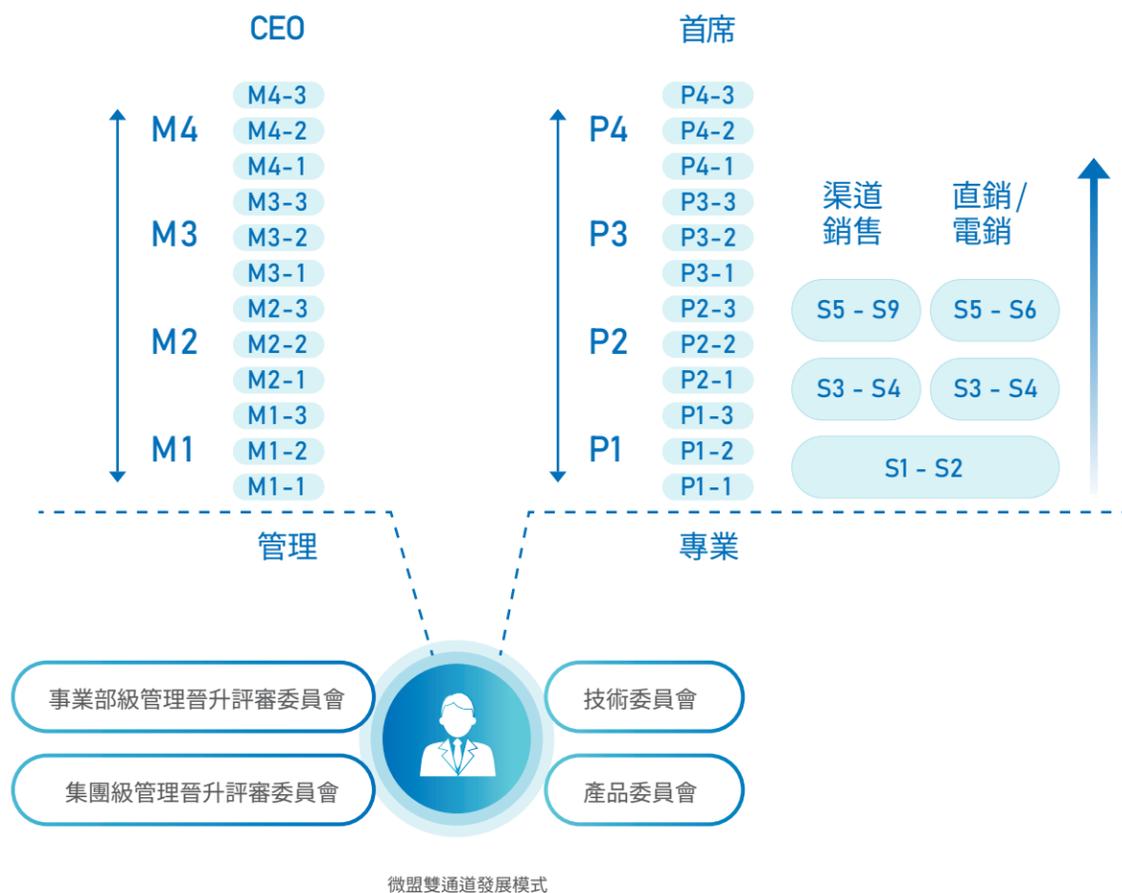
“雁陣計劃”課程結構

## 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。

隨著僱員成長達到一定階段，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。我們每年都會有內部晉升期，人力資源部會發佈相應的通知，明確晉升提名要求及晉升具體流程，在通過技術委員會、產品委員會以及晉升評級委員會的考評後在對應通道中獲得職級提升。

我們希望通過雙通道發展模式構建一個適合人力資源成長的客觀環境，讓所有微盟僱員都能找到適合自己的發展方向，並在發展道路上獲得相應的進步與成長，實現個體價值。



註：微盟雙通道發展模式中，M\|S 並無職級——對應關係

## 人才發展體系

我們重視每一位僱員的成長與發展，針對不同崗位和職級的僱員需求，持續完善和優化人才培養體系。借助獨具特色的培訓中心——“微盟學堂”，我們為僱員打造了一個全方位、多層次的培養平台，助力他們從新人逐步成長為部門的中堅力量，進而探索不同的職業發展道路。

微盟學堂依託線上學習平台、內訓師體系及人才發展課程體系，以定向人群培養項目及各梯隊培養項目為載體，打造場景化的人才培養體系。



### 數字化平台 —— 線上學習平台“盟學堂”

盟學堂是專為微盟內部僱員設立的數字化線上學習與發展平台。該平台深度結合微盟集團的核心業務與戰略發展需求，旨在通過系統化、專業化、實戰化的培訓課程體系，全面提升僱員在產品、技術與服務等多個領域的專業技能和綜合素質。

目前，盟學堂內部已沉澱近 4,000 個線上課程，涵蓋新僱員應知應會、各崗位特點及業務流程，領導力提升、內部實踐案例等多個類別。報告期內累計 21,510 人次進行線上觀看學習。

### 資源體系 —— 微盟內訓師體系

我們堅持“內部為主，外部為輔”的培訓體系，認為只有內部僱員才能準確把握各崗位所需知識與技能，並洞悉其痛點和挑戰。因此，我們致力於挖掘並培養內部優秀僱員擔任內部講師。我們鼓勵僱員將知識和實踐經驗轉化為有價值的課程內容，促進團隊成長和繁榮，實現知識共用。

內訓師分為微盟講師、微盟金牌講師、微盟高級特邀講師三個層級。報告期內我們已累計有 300 位內部僱員成為微盟講師，其中有超過 50 位憑藉教學成果、授課質量、學員反饋被授予微盟金牌講師稱號。

## 定向邀約

### 微盟高級特邀講師

內訓師體系中的高級特邀講師主要由外部行業專家或內部高層管理人員組成，採取定向邀約的方式產生。

微盟高級特邀講師擁有前沿的理念洞察和獨特的戰略視角，能有力地推動公司整體人才戰略的實施與發展。

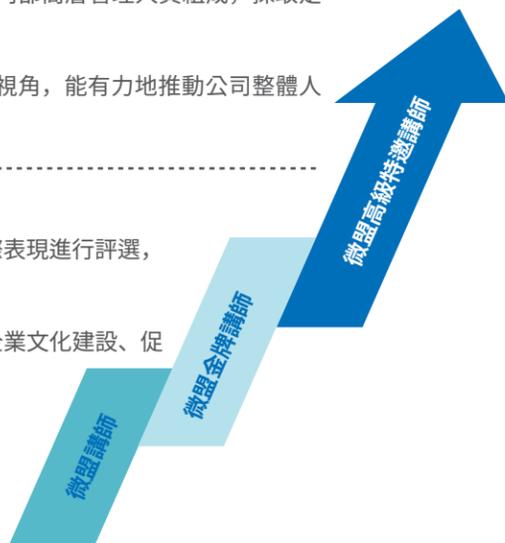
### 微盟金牌講師

根據講師在教學成果、授課質量、學員反饋等方面實際表現進行評選，晉升為微盟金牌講師。

金牌講師具有扎實的專業素養和優秀的教學能力，在企業文化建設、促進知識共用方面也發揮著關鍵作用。

### 微盟講師

將自身知識與經驗轉化為課程內容，提供內部培訓與知識共用。



微盟內訓師體系

50+

300

## 人才發展體系

我們設計並實施新人、通用力、專業力、領導力四個維度的課程，力求為僱員提供全方位、多層次的職業發展支持。通過全鏈路的培訓體系，以確保僱員在職業生涯的每一環節都能獲得全面而深入的培養和提升。

## 新人培養

### 萌芽計劃

我們的研發中心為校招生提供了職業發展路徑指導和技能提升機會的萌芽計劃。通過結合理論學習和實踐操作，著重於提高校招生軟件開發、產品設計、項目管理等方面的專業知識儲備和實踐能力。並採取導師一對一帶教的形式，通過導師定期評估和指導，加深校招生在研發流程、業務場景等方面的理解。

該計劃不僅強調技術能力的培養，還致力於提升校招生合作精神、創新意識、文化融入等，為校招生從學生向職業人的角色轉換打下堅實的基礎。



“萌芽計劃”培訓現場

## 專業力培養

### 定向培養計劃

微盟集團針對其核心群體運營類人才定制了專項培養項目“COC 運營 985 計劃”，致力於拓寬運營團隊的行業全局視野，並著重提升其專業技能至全新高度。

行業洞察與深度分析、精細化客戶管理、數據驅動運營、高效活動策劃與執行以及卓越項目管理等多個關鍵領域。

系列專題課程

採用小組研討、真實案例模擬演練、互動問答等多種富有成效的教學手段，增強學員對知識點的理解與掌握。

多種教學方式

通過組織小組自主學習、結合實際崗位進行任務層練等多元化的方式，進一步鞏固課堂所學內容。

課後自主強化

“COC 運營 985 計劃”教學內容

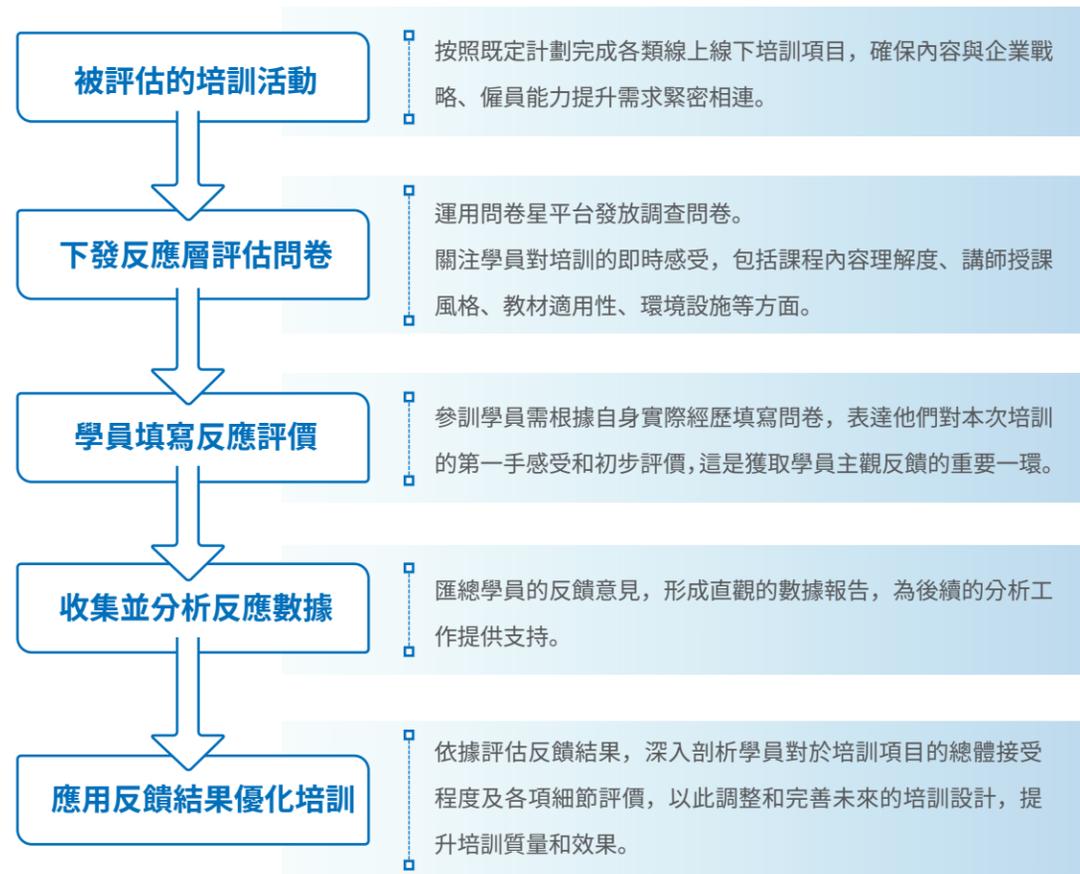


“COC 運營 985 計劃”結業照

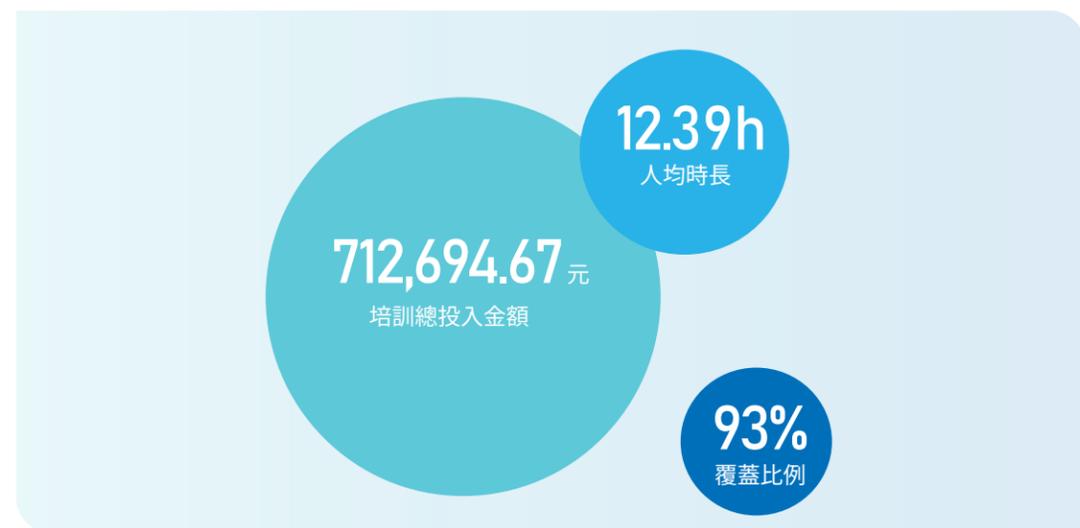


### 培訓效果反饋

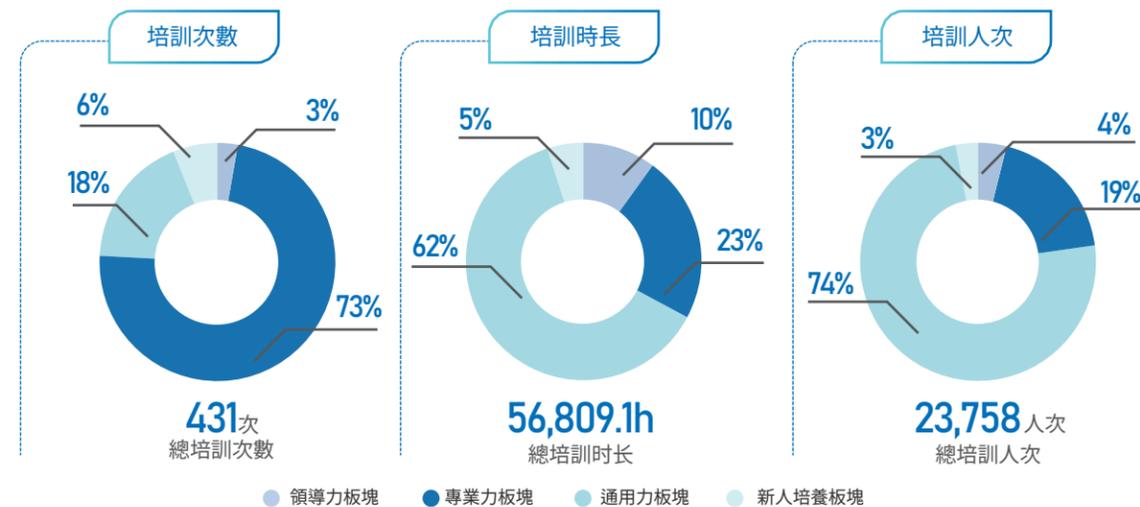
在微盟集團的培訓管理體系中，培訓反饋流程借鑒了柯式評估模型。具體操作如下：



培訓效果反饋體系



培訓績效數據



各版塊培訓詳細績效數據見“附錄 1 績效數據 - 社會 - 人力資源績效數據 - 培訓數據”

### 評估體系

- 我們主要依靠績效考核來評估僱員表現。這一體系旨在幫助僱員明確職責和目標，使工作更有方向，結果有評估，持續提升自我價值。考核結果將作為衡量僱員能力和工作表現的重要依據，並在晉升、激勵和培養等方面發揮重要作用。考核分為季度和年度，目標考核適用於管理部門，效益考核適用於經營部門。考核方法包括逐級考核和民主測評，後者由公司組織實施。
- 我們遵循《微盟集團績效考核管理辦法》開展僱員績效考核工作，並及時給予參與考核的僱員反饋與溝通，以促進其提升與進步。
- 績效考核與薪酬激勵密切相關，公司薪酬由基本工資、績效工資、年度獎金及福利補貼構成，績效考核結果將會影響績效工資與年度獎金。
- 為激勵僱員積極性和創造性，加強公司凝聚力，推動公司持久健康發展，微盟依據相關法律法規，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，共用發展成果。

績效考核週期	績效考核對象	績效考核方式
以自然季度為績效考核週期	公司全體正式僱員	關鍵績效指標 (KPI) 或目標與關鍵成果法 (OKR)
以自然年度為績效考核週期	公司各條業務線及 對應產研人群	平衡積分卡 (BSC)

微盟績效考核方式

# 向經營發展可持續加速

PROMOTING SUSTAINABILITY ON  
AN ORGANISATIONAL LEVEL



## 供應鏈管理

完善的供應鏈管理體系是微盟持續發展的有力支撐。為建立健全科學長效、公開透明、誠實信用的供應商管理機制，規範公司供應商管理，促進廉潔自律，微盟制定了《微盟集團供應商管理制度》，明確了全部供應商的准入審核、日常管理、評價制度等管理規範。

### 供應商准入

在供應商准入階段，供應商需要填寫《供應商情況登記表》與《供應商資料信息表》等資料信息。在評估供應商的過程中，我們全面考量包括經營狀況、生產能力、質量管理體系、產品質量以及服務能力在內的多個維度，確保供應商不僅具備必要的資質，更能在服務方面達到我們的要求。此外，我們也高度重視供應商在商業道德、環境和社會責任等方面的表現，對於擁有環保或質量認證的供應商，我們會給予更多的關注並優先考慮。

所有通過准入的供應商，都需要簽訂《微盟集團廉潔管理協議書》。目前《微盟集團廉潔管理協議書》的簽訂率已經達到了 100%。

### 日常管理

在日常工作中，我們嚴格考核供應商在產品質量、服務、價格、交貨情況以及配合度等各個方面的表現，並詳細記錄于《供應商異常情況登記表》中。當遇到質量問題或交貨情況時，我們會及時與供應商進行深入的溝通，督促供應商們進行自我改善與提升。為了保持信息的準確性和時效性，我們每年都會對供應商檔案進行至少一次的更新。這些舉措旨在持續優化供應鏈，確保我們的合作順利進行。



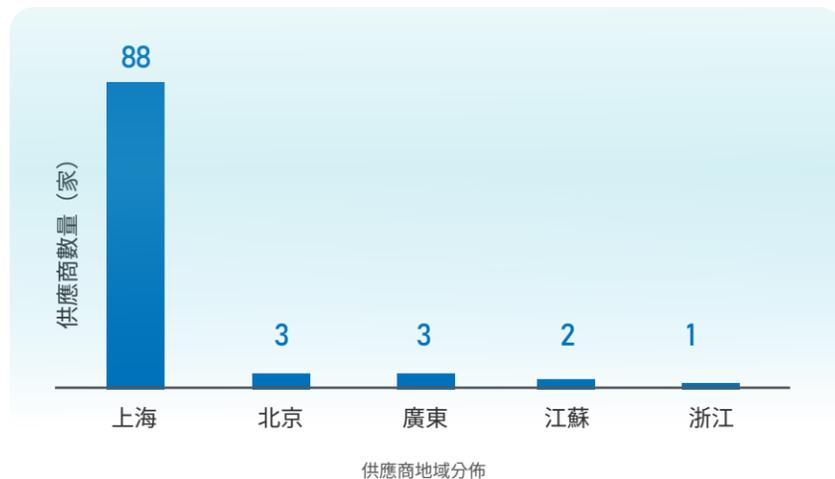


### 評價制度

我們始終秉持公平公正的評價原則，確保每一位供應商都能得到應有的待遇和機會。我們期望供應商們不僅遵守微盟可持續發展的理念，還需恪守《微盟集團廉潔管理協議書》，與微盟的供應商管理制度保持高度一致。

我們對供應商實行分級管理制度，在合作過程中，定期對供應商進行綜合評價和細緻評分。對於未能達標的供應商，我們將提出有針對性的整改建議，並提供必要的協助與支持，以期促進供應商的持續改進，若供應商經證實缺乏整改能力或意願，我們將做出淘汰的決定。

未來，我們將進一步強化對供應商在履行社會責任和環境責任方面的評估與審核。我們將與供應商並肩同行，以協同合作的方式，共同推動供應鏈社會責任與可持續的實踐與發展。



### 數據與隱私安全

數據安全方針：預防為主，共築信息安全；完善管理，贏得顧客信賴。

我們始終堅持“客戶第一”的理念，高度重視數據治理與安全，將數據安全視為企業社會責任不可或缺的一環。為此，我們構建了全面的數據安全管理框架，制定了一套嚴格的數據管理制度和流程，以全力保護客戶和僱員的數據安全。

在維護數據信息的保密性和完整性方面，我們採取了嚴密的措施。鑒於我們的業務特性，我們並不會通過公司的產品或服務主動處理終端使用者的數據信息。在我們的業務範疇內，我們明確設立了嚴格的管理規定，以確保所涉及的數據和隱私資料得到妥善處理和保護，為客戶和僱員提供一個安全、可靠的數據環境。

我們嚴格遵守《中華人民共和國網絡安全法》和《信息安全技術網絡安全等級保護基本要求》（GB/T 22239-2019）等相關法律及標準。獲得了 ISO/IEC 27001:2013 信息安全管理体系認證和 ISO/IEC 27701:2019 隱私信息管理體系認證，以及中國信通院 SaaS 安全能力檢驗證書。此外，微盟完成了通資訊系統安全等級保護備案（三級），確保公司數據安全管理達到國際和國內認可標準。



### 數據管理能力成熟度 (DCMM) 穩健級 (3 級)



DCMM 貫標由工業和信息化部組織牽頭發佈，全面覆蓋數據戰略、數據治理、數據架構、數據應用、數據安全、數據質量、數據標準和數據生存週期八個核心能力域。

報告期內，我們成功獲得了中國電子信息行業聯合會頒佈的《數據管理能力成熟度（穩健級）證書》。



**微盟攜手騰訊安全共建私域安全實驗室，為商家私域運營保駕護航**

微盟與騰訊雲、騰訊安全正式達成戰略合作，並聯合成立“私域安全實驗室”，攜手深耕業務安全、基礎安全、數據安全等全棧安全領域的近百項安全能力建設，打造覆蓋經營全流程的私域安全一體化解決方案，為企業數字化轉型保駕護航。會上，雙方聯合發佈私域安全實驗室首個合作成果“營銷保”、啟動“私域加速計劃”，進一步扶持企業的私域安全建設。



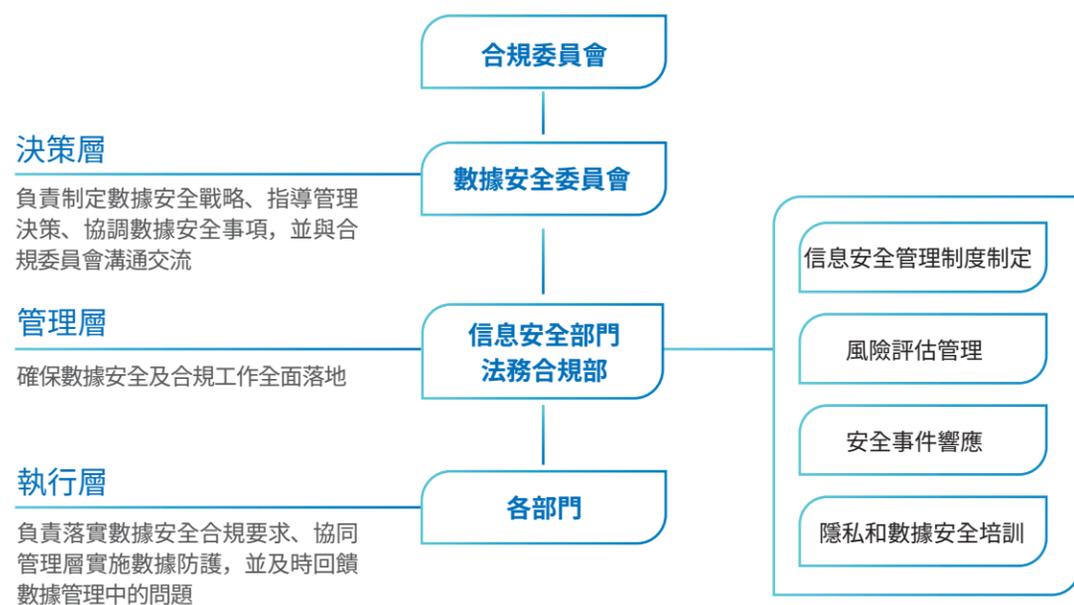
私域安全實驗室揭牌儀式

**數據安全治理**

**微盟數據安全  
合規目標**

- 依法合規，滿足監管要求；
- 統籌發展與安全，賦能集團戰略；
- 築牢安全合規體系，降低企業風險。

為了建立堅固的數據安全合規屏障以支援微盟大數據的發展和應用，我們成立了數據安全委員會，並制定了相應的行動綱要。



數據安全治理架構

**數據安全治理基本原則**

**全面覆蓋，穩妥推進**

覆蓋範圍包括微盟集團，包括各子集團、全資公司、控股公司、參股公司的所有正式僱員、高管層、顧問和董事會成員，以及實際或可能接觸到受保護數據的實習生、派遣僱員、外包僱員、臨時工等。

受保護的數據種類包括客戶數據、合作夥伴數據、公司經營性數據、人力資源數據、辦公行為數據、公司運營數據等通過線上或線下載體保存的數據內容。

**權責清晰，各盡其職**

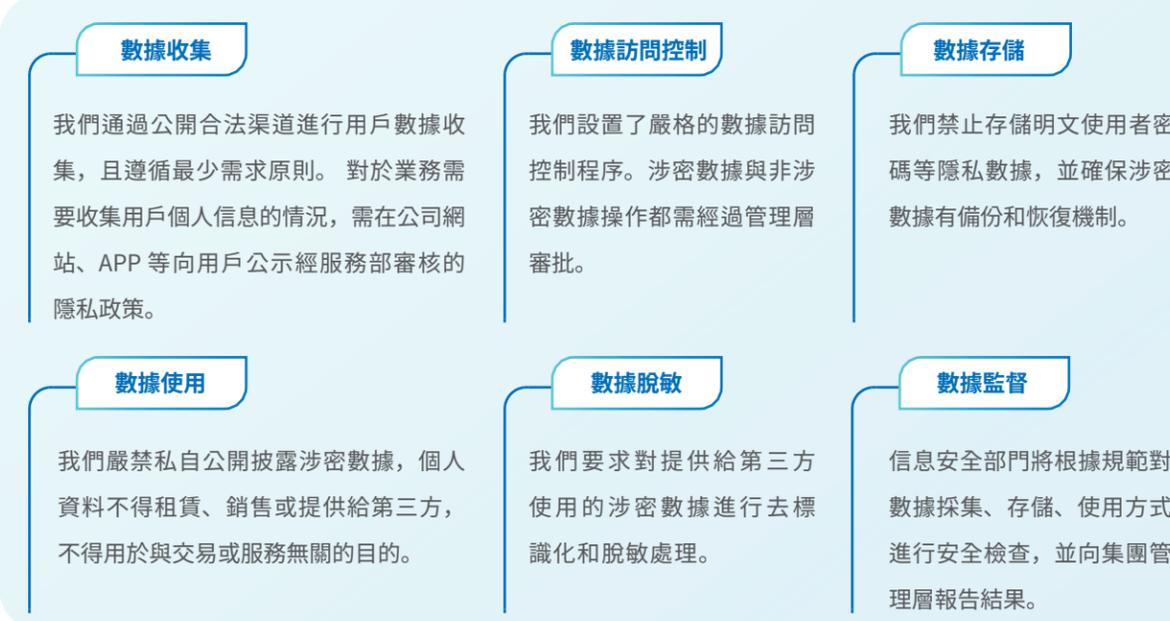
按照“誰主管誰負責，誰收集誰負責，誰審批誰負責，誰使用誰負責”的原則，將數據管理責任落實到部門及個人，涉及的關鍵崗位應堅持“雙人雙崗，許可權分離，互相監督，必要授權”原則。

**突出重點，逐步實施**

明確數據分級保護原則，通過人工及技術措施的數據盤點手段對數據進行梳理，建立數據分類分級機制，建立數據風險評估及應急處置機制，增強僱員數據安全意識。

**數據安全管理制度**

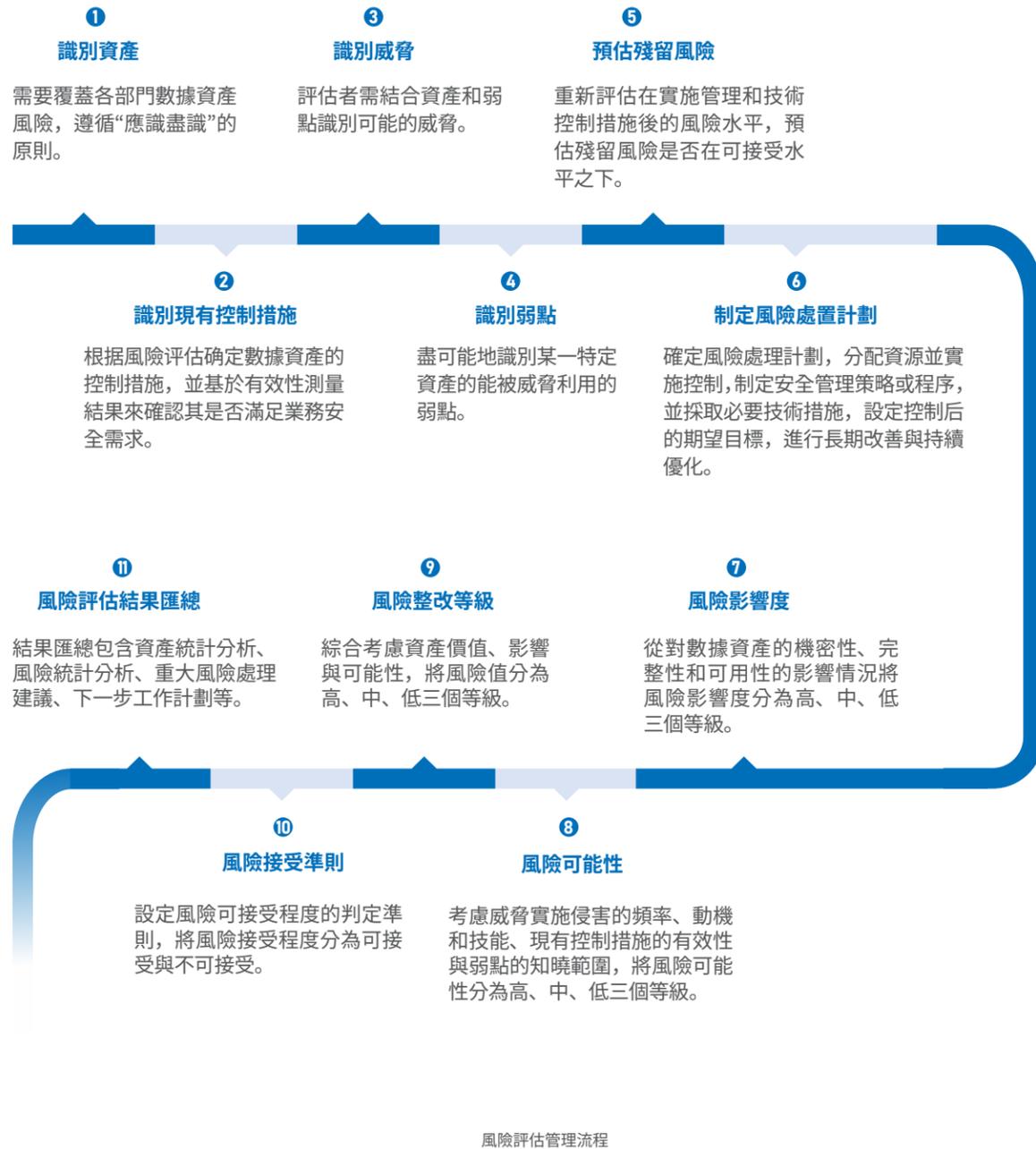
信息安全部和法務合規部是數據治理的管理部門，負責公司的數據安全管理、數據安全保護以及數據合規工作。我們制定了《信息安全手冊》、《存取控制管理規定》、《信息資產安全管理規定》、《物理環境安全管理規定》、《信息隱私保護辦法》等一系列內部數據安全管理制度，從數據安全、操作安全、供應商關係、數據安全事件管理等維度對數據進行體系化管理。為了控制安全風險、保護使用者隱私數據，我們制定了《數據安全管理規範》，將隱私數據分為 8 大類與 3 個等級，並對不同業務的數據分類設定不同的保密等級。





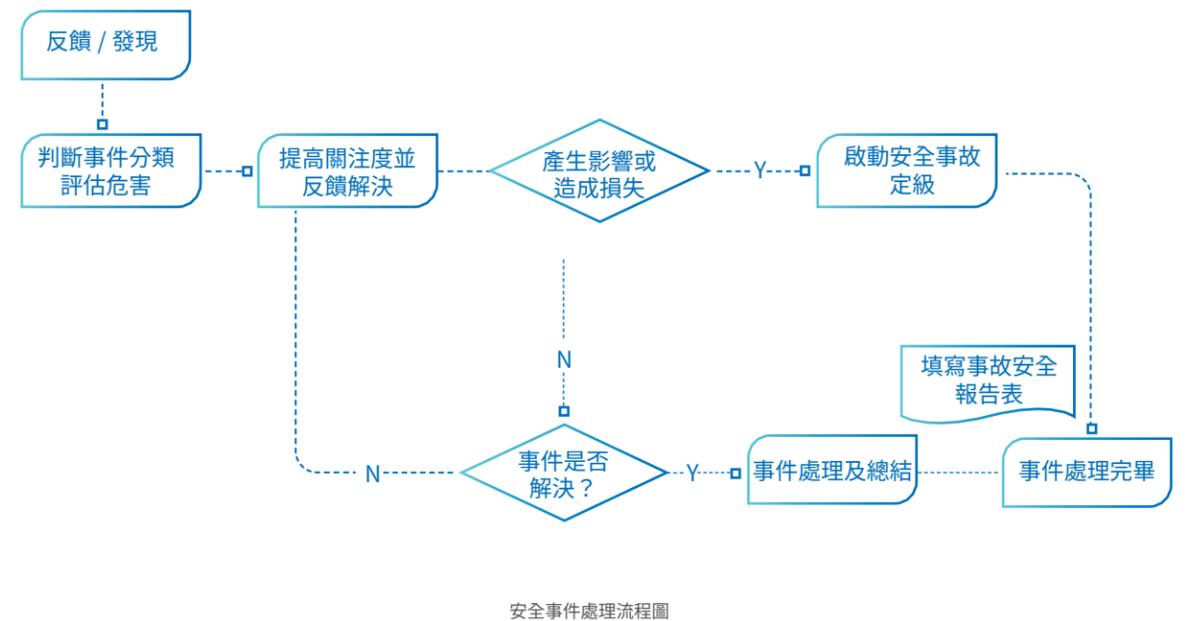
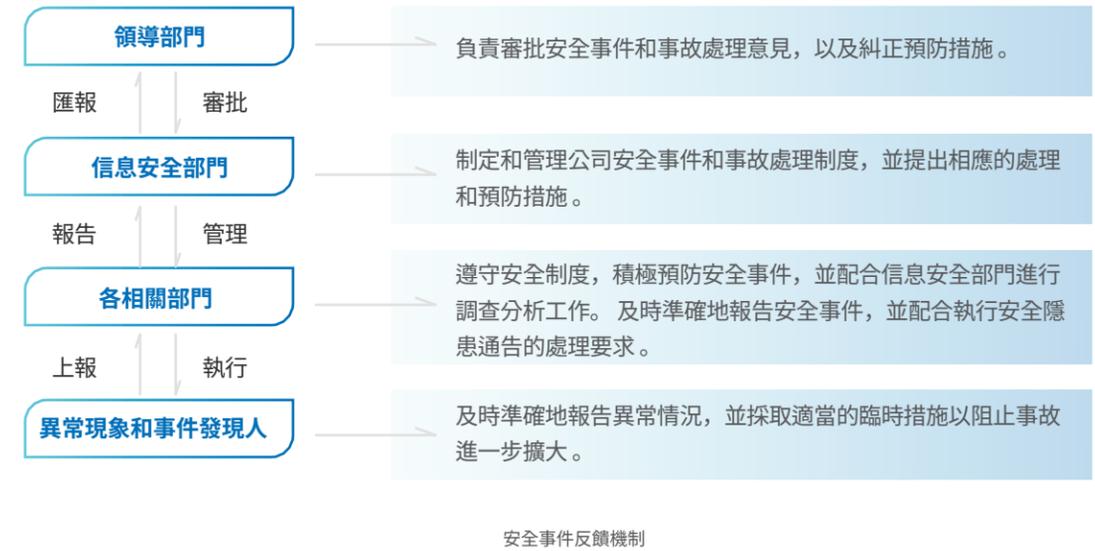
### 風險評估管理

我們為了規範公司的數據安全風險評估工作，並為其提供指導和支援，由信息安全部門牽頭，根據實際情況協調各個部門進行數據安全風險評估。



### 安全事件響應

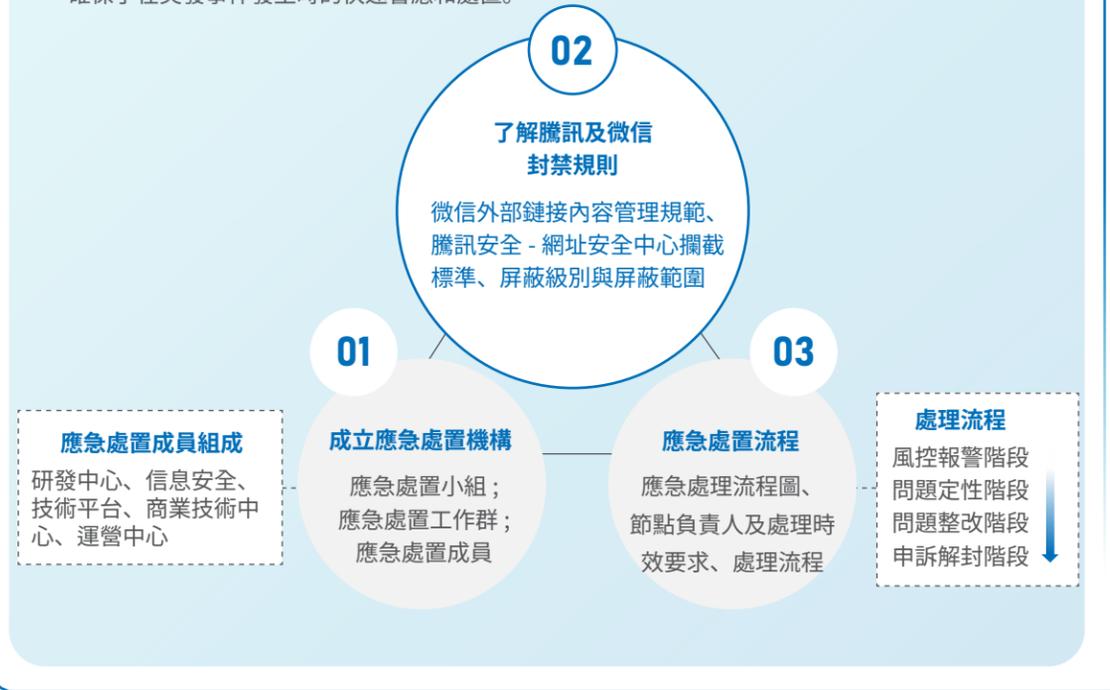
我們對不同部門進行了責任的劃分，並依據《中華人民共和國網絡安全法》、《GB/T 20986-2007 數據安全技術信息網絡攻擊事件分類分級指南》等多部法律法文件，根據安全事件發生的原因、表現形式等，將安全事件分為網絡攻擊事件、有害程序事件、數據洩密事件和數據內容安全事件四大類，並建立了完善的安全事件響應機制，制定了完善的數據安全事件處理流程，以應對可能出現的各類數據安全事件。





微信生態應急預案

針對微信生態下的業務影響，公司建立了應急處置流程，並且明確了域名封禁的相關流程與規範，確保了在突發事件發生時的快速響應和處置。



隱私和數據安全培訓

為深化僱員對隱私和數據安全重要性的理解，並確保其全面遵循公司的安全政策和措施，我們定期進行隱私與數據安全培訓課程，並對培訓進行統計和考核，以確保僱員的培訓效果和安全意識提升。通過培訓加深僱員對數據安全重要性的認識，並詳細了解公司的隱私保護政策及其在日常工作中的實際應用。此舉旨在提高僱員的安全意識和責任心，有效減少數據洩露和信息安全風險，為公司的長期穩定發展提供堅實的保障。

**2023年度安全培訓**

場次 **12場**      覆蓋人數 **2,000人**

產品質量

經營宗旨

| 創新 | 合作 | 誠信 | 共贏 |

產品理念

| 三維類比現實 | 數據構建真實 |

質量方針

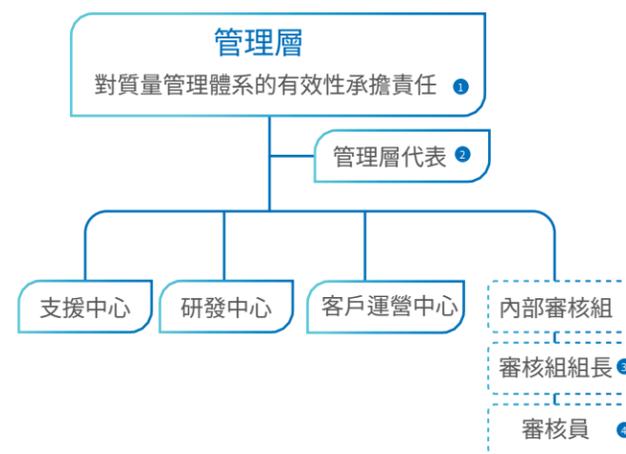
| 技術是生存之基 |  
| 需求是生存之源 | 質量是生存之本 |  
| 服務是生存之根 | 超越是生存之道 |

產品質量政策與管理



ISO19001 質量管理體系認證證書    ISO20000 信息技術服務管理體系認證證書

質量是企業的生存之本、發展之道，是企業永恆的主題。為提高本公司的質量管理水平，開發出品牌軟件產品，我們針對軟件產品質量特性，從實際出發，在報告期內，依據 GB/T19001-2016 《質量管理體系要求》，編制了《質量手冊》及與之配套的質量管理體系程序文件，並制定了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。

微盟質量管理體系組織架構

2023 年安全攻防演練

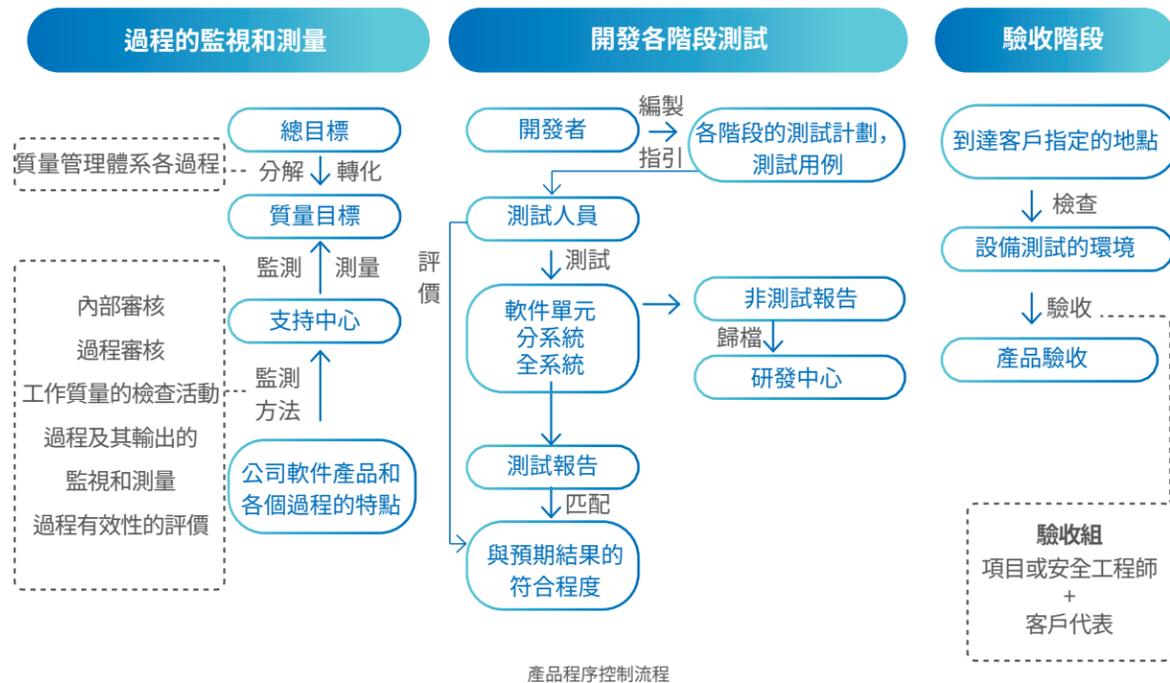
為了提升應對安全事件的能力，我們定期參與市級演練，並配合國家級演練，以提升應對安全事件的能力。

2023 年我們共參與了 7 次安全攻防演練。

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

### 產品程序控制

我們制定了《過程和產品的監視和測量控制程序》，以對質量管理體系過程進行監視和測量，確保滿足顧客的要求，並對產品特性進行監視和測量，以驗證產品要求得到滿足。



### 持續改進

為了達到持續改進的目的，我們必須採取有效的糾正、改進和預防措施，並在貫徹實施質量方針和實現質量目標的過程中，持續努力改進質量管理體系的各個過程。

我們積極尋找體系持續改進的機會，通過貫徹質量方針和目標的過程、審核結果、資料分析以及糾正和預防措施的實施，確定需要改進的方面。為此，我們組織各部門進行策劃，並制定改進計劃提交給管理者代表進行審核。

### 預防措施

我們通過及時分析重點內容，識別潛在的不合格並採取預防措施，防止不合格發生，包括：

1. 供方供貨質量統計、產品質量統計（如調查表、排列圖等），市場分析、顧客滿意程度調查、環境質量統計等；
2. 以往的內審報告、管理評審報告；
3. 糾正、預防、改進措施執行記錄等。

發現有潛在的不合格事實時，根據潛在問題影響程度確定輕重緩急，由支持中心召集相關部門討論原因，確定預防措施和責任部，經責任部分析原因並制定預防措施後實施，支持中心跟蹤驗證實施效果並對有效性進行評審。

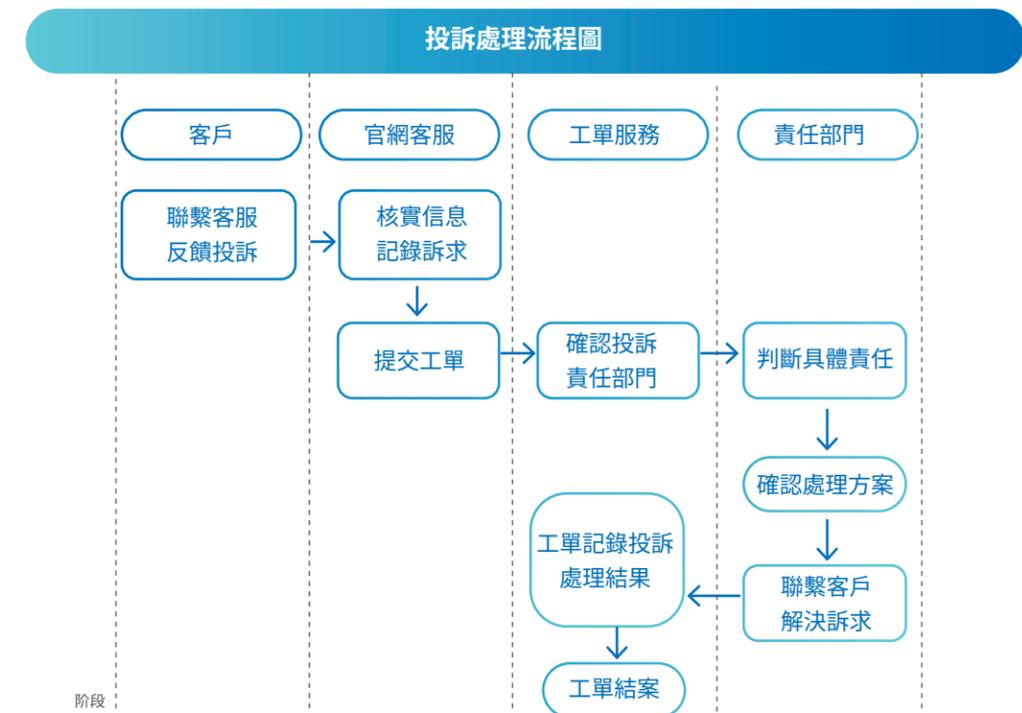
### 糾正措施

對於存在的不合格情況採取糾正措施以消除不合格的原因，確保不合格不再發生，且糾正措施與所遇到的問題的影響程度相適應。



### 客戶投訴處理流程

我們一直以來都高度重視客戶體驗和服務質量。為了更好地滿足客戶的需求，我們設置了客戶投訴處理流程，以確保客戶的權益得到及時、公正、有效的保障。當客戶遇到問題或不滿時，他們可以選擇通過客服電話或線上客服等方式進行投訴。為了確保投訴處理的及時性和有效性，我們建立了一套完善的處理流程，並及時給予客戶反饋。





## 關於產品與服務的投訴解決

由於微盟經營業務性質，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和 KPI B6.4 描述質量檢定過程及產品回收程序不適用，故不作披露。

# 100%

2023 年投訴解決率

## 客戶滿意度

客服服務部監控顧客滿意或不滿意的數據，以此作為對質量管理體系業績的一種測量。對顧客以面談、信函、電話、傳真等方式進行的諮詢、提供的建議，由專人解答記錄、收集。必要時可向顧客發送《顧客滿意程度調查表》，調查顧客對本公司產品、服務的滿意程度，收集相關意見和建議，每年安排一次由管理者代表就顧客滿意和不滿意情況進行走訪調查。

## 客戶服務培訓

為了進一步提升服務質量，深化客服人員對產品和服務的認知，我們提供與產品和服務緊密相關的培訓，使客服團隊及時把握最新動態。截至報告期末，我們制定了多元、多維度的培訓項目，融合了傳統課程和線上學習、實操訓練等形式。這些培訓將全方位展示產品特性和服務流程，助力客服團隊提升業務實力，從而更有效地協助客戶理解產品信息並快速響應其服務需求。

我們亦十分重視培訓成果的評估，採取了逆向培訓效果調研的方式，向參與培訓的客服人員發放了問卷調查，積極收集意見與建議。依據評估結果，我們對培訓過程中的不足進行精準優化，確保培訓質量能夠得到持續的改進與提升。

未來，我們將繼續加大客服培訓力度，確保客服人員能適應市場發展，滿足客戶需求。同時，我們也將關注業界動態，與同行交流學習，不斷拓展服務領域，提升服務質量。

### 崗前培訓

客服人員入職時將會進行為期 4 周的脫崗培訓，旨在幫助新僱員全面了解後台業務、功能實操以及客戶常見問題。完成培訓後，僱員需通過嚴格的考核，以確保具備所需的技能和知識。

# 276

次  
客服中心為客服人員  
開展培訓次數

### 在職培訓

提供一系列部門內部培訓以幫助在職客服人員熟悉產品功能和各項操作。包括例如 BUG 解決與產品需求相關的常規業務培訓，以及後台功能講解、新產品功能差異相關的不定期培訓。這些在職培訓旨在持續提升客服人員的專業水平，以提供更優質的服務。

# 1,447

人次  
客服中心培訓參與人次

## 負責任營銷

我們為眾多商家提供數字化解決方案，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，助力商家智慧經營。在提供營銷服務時，微盟始終堅持嚴格遵守法律法規的原則，堅決維護廣告市場的規範與秩序。為了確保合規，微盟制定了《微盟集團廣告合規指引》，該指引對廣告主資質審核、廣告內容審核、廣告的二次審核機制等作出了明確規定。

### 廣告主資質審核

#### 廣告主合法性確認：

廣告主提供完整的資質證明材料，包括企業營業執照、稅務登記證等。

#### 廣告主審查：

對廣告主的業務領域、經營狀況等進行審查，以避免涉及不良行業或存在經營風險的企業進入廣告市場。

### 廣告內容審核

#### 內容審核標準及流程：

銷售與運營在投放素材之前會確保素材和客戶實際經營資質保持一致，並在嚴格按照廣告法以及媒體要求進行素材的審核。

對於涉及醫療、藥品、保健品等特殊領域的廣告，微盟會進行更為嚴格的審核，並要求廣告主提供相證明文件。

#### 二次審核機制：

使用第三方工具進行廣告合規檢測；

風控團隊進行每日巡檢，重點行業深度風控。

### 其他業務審查

#### 審查範圍

廣告主和內容的審核、廣告投放諮詢、方案制定、製作以及管理等服務。

#### 審查宗旨

微盟旨在確保公司業務的合規性和專業性，為客戶提供可靠的服務。

#### 違規處理

媒體側發現任何違規行為，微盟會採取果斷行動，包括清退客戶和相關人員扣罰，以示警示。

《微盟集團廣告合規指引》審核機制

## 營銷風險控制

### 標準建設

加強風險控制，微盟特地制定了《風控審核標準》，明確了網絡違禁詞清單。為提升風控審核人員的識別能力，公司還積極參與各大平台的相關培訓，加強僱員的風險防範意識。

### 能力提升

微盟開展了全國分公司風控專業培訓，與微信小程序、抖音、小紅書等媒體平台的風控考試相結合。這些措施有助於全面增強公司僱員的風控意識與應對能力，從而確保各項業務穩健運行。

### 持續改進

微盟持續關注市場監管局的違規處罰案例，及時更新內部風控標準，以應對不斷變化的市場環境。通過持續的努力和改進，微盟致力於為客戶提供更加安全、可靠的服務。

我們制定了

## 《風控審核標準》

以加強風險控制

# 280

個 / 人 / 日  
營銷風控人員單個人品抽查數量

# 20-30

人  
專項風控人員



## 營銷服務培訓

為了更有效地增強營銷服務人員的專業素養，我們提供了三類針對性的培訓課程。這些課程從多個維度為營銷服務人員提供全面的成長支持，不僅幫助提升業務能力，更增強服務人員在服務過程中強化風險防控意識。

### 業務新人

為期 3 個工作日，涵蓋了企業文化、業務知識、僱員管理守則以及組織架構等方面的內容，旨在幫助新人快速熟悉公司環境和業務流程。

### 銷售與運營團隊

重點提升運營或銷售能力，包括多元化媒體業務的熟悉程度、行業認知以及方案制定能力的培養，以增強團隊在市場拓展和客戶服務方面的專業性。

### 通用型培訓

涉及風控審核、廣告工具以及行業解決方案等內容，這類培訓旨在提高僱員在各個領域的專業素養和技能水準。

營銷服務培訓內容

## 知識產權

我們堅決尊重各方勞動成果，嚴格保護知識產權，為了防範侵權行為，同時增強自身的市場競爭力，微盟在遵守《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》等基礎法規的前提下，特別制定了《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》等一系列規範文件。這些文件旨在加強對微盟知識產權的保護，規範智慧財產權管理，有力維護微盟的合法權益。

作為一家技術驅動型公司，我們深知發明創造對於企業發展的重要性。為了激發僱員技術創新的動力，我們制定了一套完善的《僱員專利申請獎勵制度》。此外，在報告期內，我們還針對微盟研發中心的工作人員進行了兩次專利申請培訓，旨在幫助他們更好地撰寫技術交底書需和進行專利挖掘，參與培訓的人數達到了 200 人次，相較於上一報告期有了明顯的增長。

報告期內，微盟知識產權相關資料如下表：

單位	23年新獲得數	23年提交申請數	已獲得累計數
發明專利	10	84	18
實用新型專利	1	0	3
外觀設計專利	9	10	15
軟著	19	/	186
商標	38	53	218



# 為社會美好可持續助力

CONTRIBUTING TO A SUSTAINABLE SOCIETY





## 聲量，推動標準建設

2022年，微盟受邀加入上海市信息標準化技術委員會標準工作組-WG3數據流通與數字信任工作組，為商業數字化相關標準的制定貢獻微盟智慧。2023年，微盟參與制定並發布了《商業企業數字化轉型能力成熟度模型》和《商業企業數字化轉型能力成熟度評估方法》2個團體標準，其中，《商業企業數字化轉型能力成熟度評估方法》入選上海市團體標準典型案例十佳案例。此外，微盟還協同中國信通院和中國廣告協會制定《互聯網廣告個人信息告知同意指南》、《基於AI的營銷視頻自動生成服務》、《數字營銷技術虛擬數字人的真人驅動技術要求》等3個團體標準。

2023年通過立項的上海市標準化試點示範專案——“企業去中心化的數字化轉型標準化試點”，旨在構建數字化轉型領域標準體系、編制標準、對標準進行實施與評價，同時根據內外部環境的變化不斷改進標準。將構建四個標準體系：服務通用基礎標準體系、服務提供標準體系、服務保障標準體系以及相應的崗位標準體系。總結凝練創新成果、複製推廣成功經驗，全面提升行業數字化轉型能力，賦能企業可持續增長。

### 上海市市场监督管理局文件

沪市监标技〔2023〕389号

#### 上海市市场监督管理局关于下达 2023年上海市标准化试点项目计划的通知

序号	试点项目名称	承担单位/参加单位	保证单位	项目编号	重点/一般	领域
31	高效高性能电机智能产线建设及管理标准化试点	上海电机系统节能工程技术研究中心有限公司	普陀区市场监管局	S23-02-018	一般	工业/高新技术
32	中小理科实验室组合仪器研发制造标准化试点	上海中科教育装备集团有限公司	松江区市场监管局	S23-02-019	一般	工业/高新技术
33	YBM4 高效率隔爆型三相异步电动机研发与制造标准化试点	上海大速科技有限公司	松江区市场监管局	S23-02-020	一般	工业/高新技术
34	电子天平研发及生产标准化试点	上海天美天平仪器有限公司	松江区市场监管局	S23-02-021	一般	工业/高新技术
35	无机纳米功能性薄膜智能制造标准化试点	纳琳威纳米科技(上海)有限公司	杨浦区市场监管局	S23-02-022	一般	工业/高新技术
36	汽车传动轴配套制造数字化转型标准化试点	上海精智实业股份有限公司	杨浦区市场监管局	S23-02-023	一般	工业/高新技术
37	企业去中心化的数字化转型标准化试点	上海微盟企业发展有限公司	宝山区市场监管局	S23-03-001	重点	服务业



微盟大廈

參與起草 2023 年上海團標典型案例  
《商業企業數字化轉型能力成熟度模型》  
(已發佈)

參與起草 2023 年上海團標典型案例  
《商業企業數字化轉型能力成熟度評估方法》  
(已發佈)

參與起草  
《互聯網廣告個人諮詢告知同意指南》(待審議)  
中國信通院和中國廣告協會牽頭

## 投入產研共建

### 與上海大學悉尼工商學院共建產研合作基地

為推動校企雙方合作實現高質量發展，並構建產教融合的新型合作模式，微盟集團與上海大學悉尼工商學院共同簽署了《產學研合作基地協定》。微盟的業務發展與上海大學悉尼工商學院的人才培養目標具有高度契合性。我們期待通過此次深度合作，實現校企雙方共贏，滿足企業和產業實際需求，也為學院的學科建設、體系改革以及人才培養注入新的活力，推動學院向更高水平發展，為培養更多優秀人才和促進產業創新發展作出積極貢獻。



微盟與上海大學悉尼商學院產學研合作基地揭牌



微盟與上海大學悉尼商學院校企會談



### 公益，推動科技向善

#### 微盟十週年慈善義賣活動 | 我們向未來 |

公益于心、責任於行，微盟秉承“科技向善”的理念將感恩、公益、慈善注入企業發展的基因中，在十週年慶生周開展了為期兩天的集市活動，9月19日集團公益集市，經過前一周的籌備與物品招募，共募集 600+ 公益物品現場義賣。

集團僱員積極響應“人人为我，我为人人”的公益理念，紛紛加入微盟十週年義賣活動，並組成 SMG 公益小組、SCG 公益小組、產研公益小組、CDG 綜合公益小組。據統計，當日交易募集善款近 ¥15,000 元，該筆善款後續將攜手上海寶山區慈善基金會用於開展公益活動。



微盟十週年慈善義賣活動現場

#### | 2023 年度公益獻血 |

82人 48人 11,800CC  
獻血前期報名人數 實際獻血人數 合計獻血总量



微盟無償獻血公益活動現場

#### | 微盟公益活動 |



在黨建方面，微盟集團黨員志願者積極開展社區公益服務，如“清理共享單車·助力文明社區”等；每逢佳節，集團黨委係樓走訪並慰問社區獨居老人。



此外，微盟除了出資捐贈寶山鎮鄉村振興示范點建設項目，還被寶山區、宣威市授予《“村企聯建寫手興鄉村”結對協作》優秀案例。



### 投資，帶動變革進步

數據安全對打造國家數字競爭力至關重要，當前我國數據安全形勢嚴峻。加強數據安全保障體系是應對國際戰略博弈、推進數據要素市場化的關鍵手段，也是迎接數字技術創新挑戰的基礎。為此，微盟設立了上海微新創業投資中心和北京微智數科投資中心這兩個產業投資基金，專注於“網絡與信息安全”，旨在助力有潛力的公司，提升我國數字競爭力。

南京創熠華映微盟新產業股權投資基金是微盟旗下的產業基金，專注於投資具有潛力的 SaaS 項目和企業。通過構建企業生態合作體系，推動業務協同與深度賦能，為客戶提供更全面、更一體化的解決方案，推動中國 SaaS 服務市場的成熟與進步。投資項目不僅有助於產業數字化，還具有顛覆行業潛力，可改變部分行業資源不平衡現狀。

#### 新一代信息技术驱动的 数字科技



部分投資企業

#### 案例

浙江雲聯的萬藥城，作為醫藥產業互聯網平台，致力於為醫藥生產企業及醫藥代理商提供服務。該平台作為終端線上訂貨與付款的三方 B2B 系統，不僅簡化了交易流程，還通過 SaaS 系統協助藥企進行管理和銷售工作。通過數字化軟件的運用，該項目有效提高了醫藥流通的規範性，顯著降低了流通過程中的成本，進而降低了醫藥成本，提高了藥品的可得性。

## 附錄 1 績效數據

### 公司治理 - 董事會與委員會成員

姓名	專業	性別	年齡	任期 (年)	任職董事會數量	獨立於管理層	與管理層的聯繫
<b>董事會成員信息</b>							
孫濤勇 CEO COB	行業	男	36	10	1	否	創始人
方桐舒	行業	男	39	5	1	否	聯合創始人
遊鳳樁	行業	男	35	5	1	否	聯合創始人
孫明春	金融與財務	男	52	5	1	是	
李緒富	金融與財務	男	57	5	1	是	
唐偉	金融與財務	男	48	5	1	是	
徐曉鷗	行業	女	50	<1	2	是	
<b>審計委員會成員信息</b>							
唐偉 (主席)	金融與財務	男	48	5		是	
李緒富 (委員)	金融與財務	男	57	5		是	
徐曉鷗 (委員)	行業	女	50	<1		是	
<b>薪酬委員會成員信息</b>							
李緒富 (主席)	金融與財務	男	57	5		是	
徐曉鷗 (委員)	行業	女	50	<1		否	
孫濤勇 (委員)	行業	男	36	10		是	
<b>提名委員會成員信息</b>							
孫濤勇 (主席)	行業	男	36	10		否	
唐偉 (委員)	金融與財務	男	48	5		是	
李緒富 (委員)	金融與財務	男	57	5		是	

註：COB 指 Chairman of the board, 董事會主席；CEO 指 Chief Executive Officer, 首席執行官。

### 公司治理 - 董事履職情況

董事	應出席次數	已出席次數	出席率
<b>2023年董事會次數與出席統計</b>			
孫濤勇	6	6	100%
方桐舒	6	6	100%
遊鳳樁	6	6	100%
黃駿偉 (於 2023 年 5 月 8 日辭任)	4	4	100%
孫明春	6	6	100%
李緒富	6	6	100%
唐偉	6	6	100%
徐曉鷗 (於 2023 年 5 月 8 日獲委任)	3	3	100%
<b>2023年微盟審計委員會次數與出席統計</b>			
唐偉 (主席)	2	2	100%
李緒富	2	2	100%
孫明春	2	2	100%

董事	應出席次數	已出席次數	出席率
<b>2023年微盟薪酬委員會次數與出席統計</b>			
李緒富(主席)	2	2	100%
孫濤勇	2	2	100%
孫明春	2	2	100%
<b>2023年微盟提名委員會次數與出席統計</b>			
孫濤勇(主席)	2	2	100%
李緒富	2	2	100%
孫明春	2	2	100%

### 治理——商業道德

反貪污	2023 年	
廉潔訴訟案件	1 起	(已轉移未完結)

### 環境

種類	單位	2021年	2022年	2023年
<b>排放資料</b>				
NO <sub>x</sub> 排放量	千克	102.10	84.15	104.55
SO <sub>2</sub> 排放量	千克	0.24	0.19	0.23
顆粒物	千克	9.78	8.06	9.73
<b>直接溫室氣體 (範圍一)</b>				
排放量	tCO <sub>2</sub> e	34.52	28.04	161.06
<b>能源間接溫室氣體 (範圍二)</b>				
排放量	tCO <sub>2</sub> e	2,829.59	2,930.04	1,772.64
<b>所有間接溫室氣體 (範圍三) ①</b>				
排放量	tCO <sub>2</sub> e	/	/	2,364.85
<b>範圍一、二排放</b>				
排放總量	tCO <sub>2</sub> e	2,864.11	2,958.08	1,933.70
排放密度	tCO <sub>2</sub> e	0.49	0.47	0.68
排放強度	tCO <sub>2</sub> e/百萬元	1.07	1.61	0.87
<b>總的溫室氣體 (範圍一、二、三)</b>				
排放總量	tCO <sub>2</sub> e	/	/	4,298.55
排放密度	tCO <sub>2</sub> e/人	/	/	1.51
排放強度	tCO <sub>2</sub> e/百萬元	/	/	1.93
<b>無害廢棄物</b>				
排放總量	噸/人	367.47	275.90	212.80
排放密度	噸/人	0.06	0.04	0.07
排放強度	噸/百萬元	0.14	0.15	0.10
<b>能源消耗資料</b>				
直接能源消耗量	兆瓦時	141.19	114.71	148.87
間接能源消耗量	兆瓦時	3,990.15	4,132.36	4,104.64
能源消耗總量	兆瓦時	4,131.34	4,247.07	4,253.51
能源消耗密度	兆瓦時/人	0.71	0.68	1.49
總耗水量	噸	37,261.99	37,674.00	32,246.08
總耗水密度	噸/人	6.38	6.00	11.31

① 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。

### 社會——人力資源績效數據

僱員構成	單位	2021年	2022年	2023年
<b>職工構成</b>				
僱員總數	人	8,562	6,278	4,584
<b>按性別</b>				
男性僱員	人	4,922	3,568	2,539
女性僱員	人	3,640	2,710	2,045
<b>按年齡</b>				
30 歲及以下	人	5,528	3,456	2,221
31-39 歲	人	2,829	2,591	2,133
41-49 歲	人	192	210	207
50 歲及以上	人	13	21	23
<b>按學歷</b>				
中專及以下	人	/	/	176
大專	人	/	/	1,713
本科	人	/	/	2,473
碩士	人	/	/	219
博士及以上	人	/	/	3
<b>按僱員類型</b>				
全職	人	8,482	6,277	4,554
兼職	人	80	1	2
實習	人	/	/	10
合約僱員	人	/	/	14
退休返聘	人	/	/	4
<b>按地區</b>				
內地	人	/	/	4,582
港澳台	人	/	/	2
<b>少數人群</b>				
殘障人士	人	/	/	34

招聘數據	單位	數量
<b>2023年招聘崗位</b>		
總數	個	259
<b>按來源</b>		
社會招聘	個	256
其他招聘渠道	個	3
<b>按職級</b>		
高級管理崗位	個	1
中層管理崗位	個	27
基層崗位	個	231
<b>按年齡</b>		
30歲及以下	個	200
31-40歲	個	132
41歲及以上	個	12
<b>2023年新入職僱員</b>		
總數	人	2,431
<b>按來源</b>		
社會招聘	人	2,372
其他渠道招聘	人	59
<b>2023年靈活用工情況</b>		
合作機構	家	3
招聘崗位	個	2
招聘人數	人	6
續存外包研發技術人員	人	11

註：招聘崗位年齡會存在跨度，例如崗位A年齡為30-40歲，崗位B年齡為28-35歲，因此，按年齡統計時的崗位總數超過實際招聘崗位總數。

2023年宏觀環境依舊充滿挑戰，SaaS賽道正經歷低谷，但是我們依舊對未來充滿信心，以長期可持續發展為目標，對組織架構進行優化。在應對挑戰過程中，我們努力提高投入產出比，通過調整業務資源投入節奏，縮減人員數量，加強過程管理等措施提升經營效率。在應對挑戰的過程中，為了盡可能減少對僱員的影響，我們採取了緩衝期、內部調整以及適當的補償方案等措施。

流失率	單位	2021年	2022年	2023年
總離職人數	人	/	/	4,078
主動離職人數	人	/	/	2,852
<b>按性別</b>				
男性僱員	百分比	26.90%	46.20%	46.50%
女性僱員	百分比	26.80%	44.50%	43.40%
<b>按年齡</b>				
30歲及以下	百分比	27.20%	41.40%	51.90%
31-39歲	百分比	26.40%	36.70%	38.00%
40-49歲	百分比	15.40%	27.80%	24.60%
50歲及以上	百分比	6.50%	4.50%	13.80%

註：  
2022年與2023年計算公式：僱員流失率 = 年度累計該類別離職人數 / (年度最終該類別在職人數 + 年度累計該類別離職人數) \* 100%

2021年計算公式：僱員流失率 = 年度累計該類別離職人數 / (年度最終該類別在職人數 + 年度累計該類別離職人數 + 年度累計該類別入職人數) \* 100%

培訓數據	單位	2021年	2022年	2023年
總次數	次	/	/	431
總時長	小時	/	/	56,809.10
總人次	人次	/	/	23,758
覆蓋比例	百分比	/	/	93.00%
人均時長	小時/人	/	/	12.39
<b>按性別</b>				
男性占比	百分比	45.90%	56.60%	52.50%
男性培訓總時長	小時	/	/	31,372.80
男性人均培訓總時長	小時/人	13.00	13.30	12.36
女性占比	百分比	54.10%	43.40%	47.50%
女性培訓總時長	小時	/	/	27,329.6
女性性人均培訓總時長	小時/人	11.10	11.90	13.36
<b>按僱員類別</b>				
高級管理人員占比	百分比	120%	0.90%	0.80%
高級管理人均培訓時長	小時/人	15.50	19.00	17.20
中層管理人員占比	百分比	4.90%	10.40%	9.20%
中層管理人均培訓時長	小時/人	10.50	12.00	11.40
基層管理人員占比	百分比	93%	88.70%	90.00%
基層管理人均培訓時長	小時/人	10.80	12.80	12.30
培訓總投入金額	元	/	/	712,694.67

2023年各板塊培訓數據	單位	領導力板塊	專業力板塊	通用力板塊	新人培養板塊
總次數	次	12	315	78	26
總時長	小時	5,481.20	12,937.70	35,519.20	2,871.00
總人次	人次	1,370	6,615	24,907	957
覆蓋比例	百分比	100%	90%	100%	100%
人均時長	小時/人	11.84	3.33	9.13	3.00
<b>按性別</b>					
男性占比	百分比	63.90%	53.50%	52.50%	51.40%
男性人均培訓總時長	小時/人	11.80	3.59	8.93	3.00
女性占比	百分比	36.10%	46.40%	47.40%	48.60%
女性人均培訓總時長	小時/人	11.91	3.05	8.84	3
<b>按僱員類別</b>					
高級管理人員占比	百分比	7.60%	0	0	0
高級管理人均培訓時長	小時/人	17.20	0	0	0
中層管理人員占比	百分比	92.40%	0	0	2.20%
中層管理人均培訓時長	小時/人	11.40	0	0	3.00
基層管理人員占比	百分比	0%	100%	100%	97.80%
基層管理人均培訓時長	小時/人	0	3.33	9.13	3.00

註：培訓資料來自內部統計與記錄，部分資料來源於歷年常態化工作估算

## 社會——安全與健康

工傷數據	單位	2021年	2022年	2023年
因工死亡人數	人	0	0	0
因公死亡率	百分比	0%	0%	0%
工傷人數	人	/	/	10
因工傷損失的工作日數	天	137	231	296

## 附錄2 ESG指索引表

港交所編號	ESG 指標	GRI	對應章節
“強制披露”規定			
	管理架構 (包括董事會申明)		持續完善公司治理 - 董事會
	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			
<b>A 環境</b>			
層面 A 1 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	向氣候環境可持續前行
KPI A 1.1	排放物種類及相關排放數據	305-1, 305-2,	附錄 1 績效數據 - 環境 - 排放數據
KPI A 1.2	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)	305-4, 305-6, 305-7	附錄 1 績效數據 - 環境 - 排放數據
KPI A 1.3	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，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。
KPI A 1.4	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	附錄 1 績效數據 - 環境 - 排放數據
KPI A 1.5	所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	向氣候環境可持續前行 - 能源及排放物管理
KPI A 1.6	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	向氣候環境可持續前行 - 廢棄物管理
層面 A 2 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	向氣候環境可持續前行 - 能源及排放物管理
KPI A 2.1	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	附錄 1 績效數據 - 環境 - 能源消耗數據
KPI A 2.2	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	附錄 1 績效數據 - 環境 - 能源消耗數據
KPI A 2.3	描述所訂立的能源使用效益目標、為實現目標所採取的步驟以及所取得成果	103-2, 302-4, 302-5	向氣候環境可持續前行 - 能源及排放物管理
KPI A 2.4	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與目前取得成果	103-2, 303-3, 303-4, 303-5	向氣候環境可持續前行 - 能源及排放物管理
KPI A 2.5	製成品所用包裝材料的總量 (以噸計算) 及 (如適用) 每生產單位所用量	301-1	不適用，由於微盟的業務特點，運營過程中並不涉及使用包裝材料。
層面 A 3 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	向氣候環境可持續前行 - 能源及排放物管理
KPI A 3.1	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	向氣候環境可持續前行 - 能源及排放物管理
層面 A 4	氣候變化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	向氣候環境可持續前行 - 應對氣候變化
KPI A 4.1	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	向氣候環境可持續前行 - 應對氣候變化
<b>B 社會</b>			
層面 B 1 僱傭	有關薪酬及解雇、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	為僱傭關係可持續努力
KPI B 1.1	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 績效數據 - 社會 - 人力資源績效數據 - 僱員構成

港交所編號	ESG 指標	GRI	對應章節
KPI B 1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率	401-1	附錄 1 績效數據 - 社會 - 人力資源績效數據 - 流失率
層面 B 2 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	為僱傭關係可持續努力 - 健康與安全
KPI B 2.1	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 績效數據 - 社會 - 安全與健康
KPI B 2.2	因工傷損失工作日數。	403-9	附錄 1 績效數據 - 社會 - 安全與健康
KPI B 2.3	因工傷損失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工作日數。	103-2, 103-3(a-i), 403-1	為僱傭關係可持續努力 - 健康與安全
層面 B 3 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)	為僱傭關係可持續努力 - 人才發展
KPI B 3.1	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 績效數據 - 社會 - 人力資源績效數據 - 培訓數據
KPI B 3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	404-1	附錄 1 績效數據 - 社會 - 人力資源績效數據 - 培訓數據
層面 B 4 勞工準則	一般披露有關防止童工或強制勞工的 (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	103-2(c-i), 408, 409, 419-1	為僱傭關係可持續努力
KPI B 4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	103-2, 408,	為僱傭關係可持續努力
KPI B 4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	409	為僱傭關係可持續努力
層面 B 5 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	向經營發展可持續加速 - 供應鏈管理
KPI B 5.1	按地區劃分的供應商數目。	102-9	向經營發展可持續加速 - 供應鏈管理
KPI B 5.2	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。	103-2, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2	向經營發展可持續加速 - 供應鏈管理
KPI B 5.3	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	向經營發展可持續加速 - 供應鏈管理
KPI B 5.4	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	向經營發展可持續加速 - 供應鏈管理
層面 B 6 產品責任	一般披露有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的 (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	103-2(c-i), 416-2, 417-2, 417-3, 418-1, 419-1	向經營發展可持續加速 - 數據隱私與安全 向經營發展可持續加速 - 產品質量 向經營發展可持續加速 - 負責任營銷 向經營發展可持續加速 - 知識產權
KPI B 6.1	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 B 6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。		向經營發展可持續加速 - 產品質量
KPI B 6.3	描述與維護及保障智慧財產權有關的慣例。		向經營發展可持續加速 - 知識產權
KPI B 6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序		不適用，由於微盟經營業務性質，微盟所提供的產品與服務並不適用質量檢定過程及產品回收程序。
KPI B 6.5	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	向經營發展可持續加速 - 數據隱私與安全
層面 B 7 反貪污	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的 (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	103-2(c-i), 205, 205-3, 419-1	持續完善公司治理 - 合規治理
KPI B 7.1	于匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	205-3	持續完善公司治理 - 合規治理
KPI B 7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	102-17, 103-2, 103-3(a-i), 205	持續完善公司治理 - 合規治理
KPI B 7.3	描述向董事及僱員提供的反貪污培訓。	205-2	持續完善公司治理 - 合規治理
層面 B 8 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	為社會美好可持續助力
KPI B 8.1	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	為社會美好可持續助力
KPI B 8.2	在專注範疇所動用資源 (如金錢或時間)。	201-1(a-ii), 413-1	為社會美好可持續助力