



2024

环境、社会及管治报告
ESG REPORT

目录 Contents

关于本报告	01
董事长致辞	02

关于宜人智科

公司介绍	03
公司大事记	04
年度ESG荣誉与奖项	05
2024年ESG亮点绩效	07

ESG 管理

ESG 理念	09
ESG管治架构	10
利益相关方沟通	11
议题重要性评估	12

附录

附录一 GRI可持续发展报告标准索引	85
附录二 企业可持续披露准则基准则(试行)索引	87

责任领航 合规筑基

01

夯实治理基础	14
坚守合规底线	16
深化供应商管理	20
保障信息安全	21

科技赋能 宜享卓越

02

产品科技创新	28
推动数智赋能	29
智守风险防线	35
发展普惠金融	41
负责任营销	46

绿色引领 聚力低碳

03

应对气候变化	55
坚持绿色运营	60
共创绿色生态	65

以人为本 共筑未来

04

心系员工发展	67
员工领域关键绩效	79

惠泽社会 共创美好

05

支持乡村振兴	82
助力儿童成长	83
合力公益奔跑	84

关于本报告

报告概览

本报告全面阐述了宜人智科（Yiren Digital Ltd.）及其关联公司（以下简称“宜人智科”“公司”或“我们”）2024 年度在 ESG 方面的表现及管理措施，以及在经营中对于可持续发展议题所秉持的理念、建立的管理方法、推行的工作与达到的成效。本报告建议与宜人智科《[2024 年度报告](#)》结合阅读，以详尽了解公司概况。

报告时间范围

除另有说明外，本报告的报告期间为 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，为保持信息的持续性，报告中可能包括超出此时间范围的事项。

报告组织范围

本报告的披露范围涵盖宜人智科及其附属公司在 ESG 方面的表现及管理措施。除另有说明外，与宜人智科年报合并财务报表范围一致。

报告参考标准

本报告参照全球报告倡议组织（GRI）《可持续发展报告标准》编制，对标联合国可持续发展目标（UN SDGs）。此外，我们还遵循中华人民共和国财政部等九部门印发的《企业可持续披露准则——基本准则（试行）》进行编制。

报告信息来源

本报告使用的信息及数据来源包括公开数据、公司内部文件及统计报表、第三方问卷调查等。除特别说明外，本报告中金额币种，均以人民币为统计单位。如本报告与公司年度财务报告中的财务数据存在差异，以后者为准。

报告审阅与批准

本报告详尽披露了环境、社会及管治相关事宜，已经由董事会 ESG 委员会于二零二五年七月审阅及批准。

报告发布形式

本报告电子版可通过我们的投资者关系网站 (<https://ir.yiren.com/>) 查阅和下载。本报告以中英文两种语言发布，如文本间存在差异，请以中文版内容为准。若有任何问题或意见，请通过 ir@yiren.com 联系我们。

董事长致辞



董事长 唐宁

当今世界，经济的快速发展与人类面临的复杂挑战交织并存，可持续发展已成为全球共识，更是企业肩负的时代使命。作为 AI 驱动的数智化金融科技服务领军者，我们始终将“数智科技，美好生活”作为使命，深度践行“AI+多元场景”融合发展路径。依托行业领先的自研高效能 AI 大模型，我们在风控领域构建毫秒级响应的智能防护体系，在营销端实现千人千面的精准触达，在服务环节打造畅通的智慧交互体验，推动个人生活品质提升，同时携手合作伙伴共同实现价值的持续增长。

责任领航，稳固长远发展基石。我们不断完善内部治理结构，建立由董事会 ESG 委员会、公司管理层、ESG 工作组构成的三层 ESG 治理架构，强化董事会对 ESG 事宜的监督，形成三层联动、协同发力的治理体系，提升决策的科学性和透明度。我们积极与客户、合作伙伴、投资者等利益相关方保持沟通与合作，共同推动公司和行业的可持续发展。2024 年，宜人智科凭借在 ESG 领域的杰出表现，荣获数央公益“2024 ESG 典范企业奖”、南方都市报“2024 年度 ESG 创新先锋企业”等荣誉。未来我们将继续以责任为引领，笃行使命，稳步向前。

绿色赋能，驱动低碳转型浪潮。我们严格把控信贷准入门槛，对“两高一剩”（高耗能、高污染及产能过剩）行业企业实施差异化信贷政策，通过限制相关企业主的融资申请，精准引导社会资本向新能源、节能环保、循环经济等低碳领域集聚；同时，公司积极开展环境污染保险经纪业务，将绿色发展理念深度融入金融实践。此外，我们在宜人智科旗下自有品质生活服务平台“宜优选”设置“碳中和”专区，为有机农产品等绿色产品提供专属销售渠道，为广大用户提供消费便利的同时打造绿色低碳生活新风尚。2024 年，我们为新能源产业链上共 22 名企业主撮合贷款共 68.80 万元人民币，为高效节能产业链上共 3,156 名企业主撮合贷款共 8,847.70 万元人民币，为资源循环再利用产业共 368 名企业主撮合贷款共 996.30 万元人民币，为环保监测行业中共 593 名企业主撮合贷款共 1,646 万元人民币。

社会共进，创造多元价值合力。我们借助数字化创新突破传统金融服务边界，搭建起包容、灵活、高效的普惠金融生态，借助“宜享花”平台持续推出创新金融科技产品，为个人及企业主提供全生命周期支持。我们

尤其关注个体工商户等小微企业主，以灵活的财务服务激发创业潜能。同时，我们洞察在城市稳定就业的农民工及其他外来务工人员等“新市民群体”的就业风险保障需求，打造保险经纪业务生态闭环，为货车司机、外卖骑手等开发“就业保障包”。2024 年，我们为 418.75 万名客户撮合了 536 亿元人民币贷款，为外卖骑手、货车司机等“新市民群体”提供了超 980 亿元人民币风险保额。此外，我们秉持“德才兼备有担当”的用人理念，构建“选用育留”的全链条人才生态体系，让员工能力提升与企业战略转型同步推进。我们积极探索“保险+公益”的模式，携手宜信公益基金会打造立体化公益矩阵，呵护儿童成长并助力乡村振兴，将 ESG 理念转化为社会价值，诠释“科技向善”理念。

志之所趋，无远弗届。在时代浪潮中，宜人智科会始终以科技为创新杠杆，将 ESG 理念融入企业基因，突破技术边界、用心深化实践，驱动业务增长与服务升级。我们愿与利益相关方携手同行，共建包容、智慧、可持续的价值共生网络，共赴美好未来。

二零二五年七月

关于宜人智科

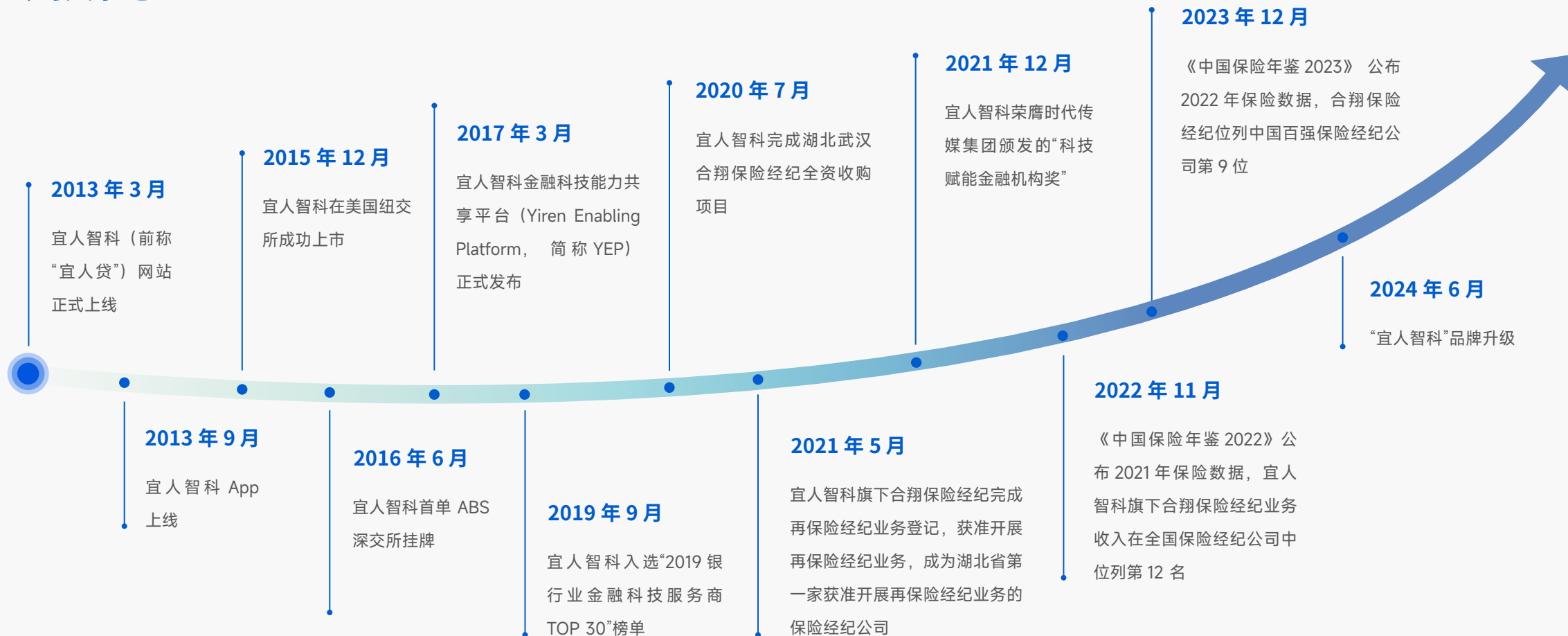
公司介绍

宜人智科（NYSE:YRD）总部位于北京，于 2015 年在纽约证券交易所上市。作为 AI 驱动的数智化科技服务提供商，宜人智科依托互联网、大数据及人工智能等新一代信息技术，构建“AI+ 多元场景”的全链业务数字化战略，并积极融入“一带一路”建设，加速布局国际市场，发展多元化、全球化的业务生态。宜人智科深度开拓人工智能在各领域的应用潜力，持续推动业务与产品的创新升级，为更多领域的合作伙伴搭建新质生产力，为客户创造更大价值。

宜人智科充分利用 AI 技术为现有业务注入新的活力，通过智能化手段增强和优化当前的运营流程，更好地满足客户需求。立足于此，宜人智科也正积极推动自研 AI 系统商业化应用，探索为其它行业和企业提供智能化赋能的机会；同时，公司积极推动面向 AI 早期创业团队的战略合作，建立与顶级人才和资源的链接。



公司大事记



年度 ESG 荣誉与奖项

2024 年 5 月

宜人智科荣获中国信息通信研究院
首届产融合作数据模型算法大赛“卓越方案”奖

2024 年 9 月

宜人智科荣获《浙商》杂志
“2024 ESG 杰出企业”
“2024 全球浙商 ESG 经典案例 100”

2024 年 12 月

宜人智科荣获南方都市报
“2024 年度 ESG 创新先锋企业”

2024 年 7 月

宜人智科荣获数央公益
“2024 ESG 典范企业奖”

宜人智科“灵枢智能营销平台”荣获工业和信息化部
工业文化发展中心
“AI 产业创新场景应用案例”

宜人智科荣获
Dayee 大易 2024 雇主品牌经营典范奖

宜人智科联合生态伙伴白熊 AI 共同打造的
“私有化大模型：智能客服”项目荣获
2024 全球数字经济大会人工智能专题论坛
“2024 人工智能大模型场景应用典型案例”

2024 年 11 月

宜人智科的自研 AI 标签平台“当康”，成功荣获
信通院 2024 年
“金信通”金融科技创新应用卓越案例

宜人智科荣获 2024 同花顺上市公司年度榜单
“港美股投关菁英奖”

宜人智科“灵枢智能营销平台”荣获创业黑马
2024 年度“人工智能+”案例



2024 年 12 月

宜人智科成功入选
中国人工智能产业发展联盟成员单位

宜人智科“蜂巢”智能语音交互平台获
2024 全国企业数字中国建设优秀应用案例

宜人智科荣获
北京商报 2024 年度北京金融业十大品牌
“数字金融创新机构”

宜人智科荣获北京市互联网金融行业协会
“卓越贡献奖”



2025 年 3 月

宜人智科旗下宜享花荣获“司库品牌计划”
“2024 年度卓越普惠金融实践机构”



2025 年 4 月

宜人智科旗下宜享花荣获
2025 中国消费经济论坛（北京）
“消费市场行业（金融）创新品牌”



2024 年 ESG 亮点绩效

责任治理

公司设立 ESG 委员会，全面推进环境、社会和管治三个维度上的责任与实践。



公司董事会女性成员占比

28%



公司向董事会成员及员工开展商业道德培训比例达

100%



公司与员工（含劳务派遣员工）签署《廉洁自律公约》比例为

100%

低碳发展



公司温室气体排放总量较 2023 年下降

5%



公司位于北京的职场中具备节能标志的电器设备比例已超过

90%



公司租赁的北京招商局大厦已经获得

LEED 铂金级认证

绿色金融



公司为新能源产业链上

共 **22** 名企业主

撮合累计 68.80 万元人民币的贷款



公司为高效节能产业链上

共 **3,156** 名企业主

撮合累计 8,847.70 万元人民币的贷款



公司为资源循环再利用产业

共 **368** 名企业主

撮合累计 996.30 万元人民币的贷款



公司为环保监测行业中

共 **593** 名企业主

撮合了 1,646 万元人民币的贷款

2024 年 ESG 亮点绩效

普惠服务



公司为超 10 余类共

79.14 万名小微企业主撮合无抵押信用贷款

累计金额达

147.84 亿元人民币



公司为外卖骑手、货车司机等新就业群体提供
保险经纪服务，提供风险保额累计超

980 亿元

人才共建



公司全职女性员工占比

51.65%

管理层女性占比达

42.15%



公司员工培训率达

100%

人均培训时长达

39 小时



公司员工绩效考核覆盖员工（包括正式员工、
实习生、劳务外包人员）比例为

100%



截至 2024 年末，公司 E-learning 宜学堂
在线课程平台共上线

3,500 余门课程

惠泽社会



公司联合宜信公益基金会开展“苔花校园”乡村振兴
公益项目，

惠及 **70** 位乡村教师

以及近 **16,500** 名乡村学生



公司联合宜信公益基金会开展“心智受损者家庭金融
健康成长项目”。截至 2024 年末，

累计开展 **50** 场家庭财务工作坊

服务 **1,382** 位心智受损者家长

为 **500** 多个家庭设计保险金信托方案



公司联合宜信公益基金会与乡村学校携手打造“苔
花幸福课”项目，

惠及乡村儿童 **5,796** 人

ESG 管理

ESG 理念

我们将可持续发展作为公司核心理念之一，并与公司治理、创新产品与服务、环境保护、员工发展、社会公益等方面深度融合。我们积极响应联合国可持续发展目标（UN SDGs），运用科技手段满足客户对于美好生活多方面的需求，为环境及社会福祉做出贡献。

责任领航，合规筑基



公司始终恪守运营所在地的法律法规与上市规则，不断深化公司治理体系，构建了职责清晰、组织严密的公司治理机制。我们致力于诚信合规经营，践行“负责任经营”理念，深化供应商管理与信息安全保障工作，从而推动公司高质量、可持续发展，以卓越的业绩结合灵活的资本回报策略为股东带来稳健回报并为社会创造价值。



科技赋能，宜享卓越



作为 AI 驱动的数字科技服务提供商，宜人智科将创新基因深植业务运营之中，防范并管控产品及业务风险，推动行业的数字化转型与可持续发展。我们深度挖掘用户需求与痛点，发展普惠金融，为消费者提供多元科技服务，重视消费者权益保护，竭力提升客户体验与满意度。



绿色引领，聚力低碳



我们积极应对气候变化挑战，将环境治理融入企业战略。通过完善气候风险管理体系，推动绿色运营与低碳转型，同时发挥行业优势，支持绿色产业发展，助力经济社会可持续发展。



以人为本，共筑未来



宜人智科始终坚信，员工是推动公司持续前行的核心动力。在“诚信、专业、创新、尊重、责任、卓越”核心价值观的引领下，公司树立了“德才兼备有担当”的人才观，广泛吸纳贤才，确保员工的健康与安全，为优秀人才提供广阔的发展空间，实现员工与组织的共同发展。



惠泽社会，共创美好



宜人智科始终秉持社会责任理念，积极投身社会公益事业。公司助力乡村产业发展与基础设施完善，关注教育资源均衡，为儿童提供学习与成长支持。我们以实际行动传递温暖，彰显企业的责任与担当，用爱与关怀回馈社会，诠释企业与公民的价值追求。



ESG 管治架构

我们致力于通过公司的可持续发展,为各利益相关方创造长期价值。我们建立由董事会 ESG 委员会、公司管理层、ESG 工作组构成的三层 ESG 管治架构,强化董事会对 ESG 事宜的监督,确保 ESG 策略得到有效落实。



治理层

董事会 ESG 委员会是公司 ESG 事宜的最高治理及监督机构,主要负责识别和评估 ESG 相关机遇和风险、监督 ESG 战略计划和目标的进展,以及审阅 ESG 相关披露信息。



管理层

管理层是公司 ESG 事宜的决策机构,主要负责制定公司可持续发展策略、监督可持续发展管理落地实施情况,并定期向董事会 ESG 委员会进行汇报。



执行层

ESG 工作组是公司 ESG 工作的具体执行团队,主要负责依据公司管理层制定的 ESG 策略,落地相关工作,并定期接受公司管理层的监督与检查,根据公司管理层提出的建议及时对工作内容进行调整。

宜人智科 ESG 管治架构

利益相关方沟通

我们根据公司业务特点、行业发展情况、政策及监管环境变化、公司战略，识别出包括客户、员工、股东与投资者、政府及监管机构、社区、非政府组织、媒体、供应商在内的多个利益相关方。我们密切关注利益相关方需求，通过多种渠道与各利益相关方保持沟通，回应各方期待。

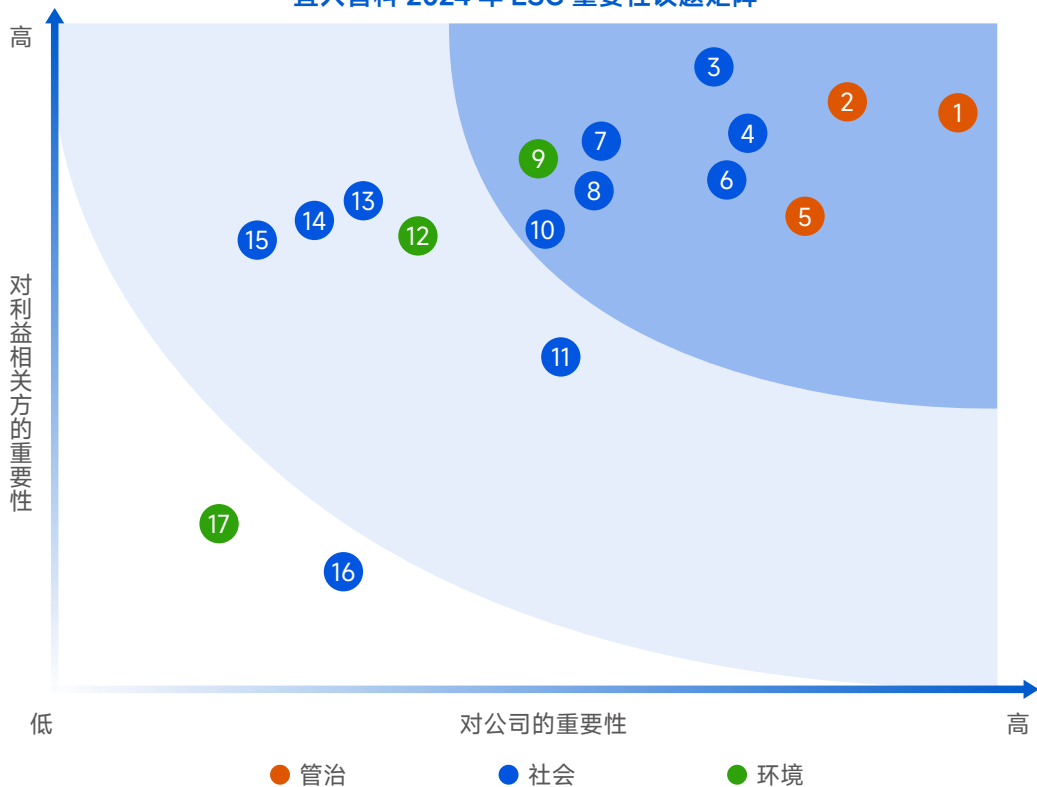
利益相关方	客户	股东与投资者	员工	政府及监管机构	社区及非政府组织	媒体	供应商
关注议题	<ul style="list-style-type: none"> 负责产品与服务 科技创新 数据安全与隐私保护 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 合规风险管理 商业道德 知识产权保护 	<ul style="list-style-type: none"> 员工权益与福利 员工健康与安全 员工发展与培训 平等与多元化 	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理 合规风险管理 商业道德 	<ul style="list-style-type: none"> 商业道德 环境保护 平等与多元化 	<ul style="list-style-type: none"> 普惠金融 公益慈善 	<ul style="list-style-type: none"> 商业道德 知识产权保护 供应链管理
沟通渠道与回应方式	<ul style="list-style-type: none"> 客户服务热线 应用程序 电子邮件 社交媒体 宜人智科官网 	<ul style="list-style-type: none"> 股东大会 定期报告及公告 电子邮件与会议 路演 社交媒体 	<ul style="list-style-type: none"> 电子邮件 员工会议 员工调查 员工培训 员工活动 	<ul style="list-style-type: none"> 信息披露 政策咨询 监督和检查 文件报送 	<ul style="list-style-type: none"> 社交媒体 社区活动 行业活动 新闻发布会 	<ul style="list-style-type: none"> 新闻稿 定期报告及公告 公司官网 公众号 电子邮件 	<ul style="list-style-type: none"> 商务洽谈 供应商评估 现场考察

议题重要性评估

为了解并响应利益相关方期望与要求，同时明确 ESG 实践及信息披露重点，公司邀请内、外部利益相关方参与识别 ESG 议题并进行重要性评估。

我们根据公司战略、价值链业务活动、行业特点及同业关注、资本市场关注、国家政策及法律法规等，识别出 17 个重要议题。我们对识别出的重要议题所涉及的风险和机遇进行全面梳理，通过内部调研、行业研究、专家访谈等方式分析其发生概率，评估其对公司业务及利益相关方的潜在影响范围和规模。在此基础上，我们对重要议题进行优先级排序，确定出极其重要议题 10 个、非常重要议题 5 个、一般重要议题 2 个。

宜人智科 2024 年 ESG 重要性议题矩阵



极其重要议题

- 1 合规风险管理
- 2 商业道德
- 3 数据安全与隐私保护
- 4 科技创新
- 5 公司治理
- 6 员工权益与福利
- 7 普惠金融
- 8 产品与服务质量
- 9 绿色金融
- 10 员工健康与安全

非常重要议题

- 11 员工发展与培训
- 12 应对气候变化
- 13 知识产权保护
- 14 供应链管理
- 15 平等与多元化

一般重要议题

- 16 公益慈善
- 17 绿色运营

公司将持续优化重要议题评估流程，确保重要性评估与公司战略及业务发展保持一致，并根据行业趋势、政策变化及利益相关方诉求等，动态调整重要性议题矩阵。同时，我们也正在积极梳理并探索 ESG 议题财务重要性评估和分析的方法，以更好地指导可持续发展相关管理和信息披露工作。

01

责任领航 合规筑基

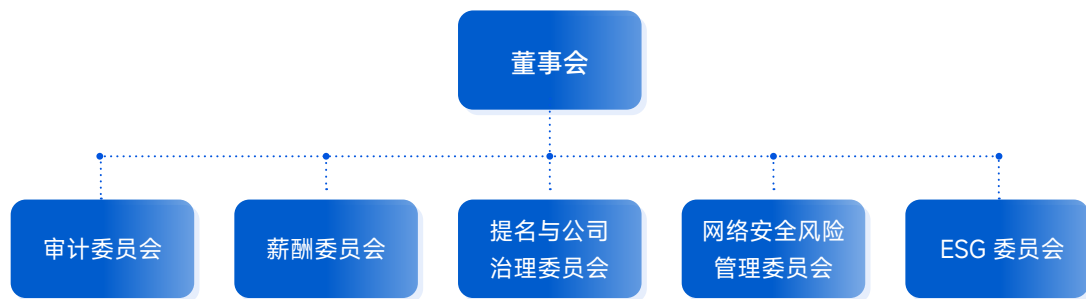
公司始终恪守运营所在地的法律法规与上市规则，不断深化公司治理体系，构建了职责清晰、组织严密的公司治理机制。我们致力于诚信合规经营，践行“负责任经营”理念，深化供应商管理与信息安全保障工作，从而推动公司高质量、可持续发展，以卓越的业绩结合灵活的资本回报策略为股东带来稳健回报并为社会创造价值。

夯实治理基础

宜人智科严格遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》、美国《1933 年证券法》等相关法律法规、规范性文件的要求，不断健全内部管理制度，深化公司治理水平。

公司治理架构

宜人智科董事会下设审计委员会、薪酬委员会、提名与公司治理委员会、网络安全风险管理委员会及 ESG 委员会，依照公司内部规定对公司合规管理、高级管理人员的任免及薪酬、公司重大经营决策、网络安全风险管理、ESG 管理等重大事宜进行有效决议和监督。我们每年通过内部审查及填写美国证券交易委员会问卷，对董事会的高效性、透明性及董事会成员的独立性、资格有效性进行审查，以确保公司治理架构合规，提升公司治理水平。



宜人智科公司治理架构

公司重视董事会的独立性及多元化，宜人智科董事会共有 7 名董事，包括 4 名独立董事，2 名女性董事；3 名财务专家，4 名行业专家，1 名风险管理专家。董事会成员大多具备金融与投资、风险管理、企业管理等从业背景，有利于支持公司长期发展。公司在委任董事会成员时，充分考虑成员多元化，综合考量其从业经历、学术背景、文化背景、创业经验、性别及种族等因素。关于董事会成员的详细信息请见宜人智科《2024 年度报告》。



公司制定《薪酬激励追回政策》，旨在确保公司薪酬体系的公平性和有效性，同时防范不当行为或风险，政策中规定了在财务报表重述的情况下，公司对于追回激励性薪酬的要求。此外，为推动业务及组织可持续发展，公司将业绩目标是否达成作为兑现 CEO 可变薪酬的考虑要素，并明确将 ESG 相关指标（即非财务表现指标）纳入高级管理层的薪酬评价体系中，确保董事会的决策管理及监督作用得到充分发挥。

ESG 指标纳入薪酬评价体系



公司将员工的多样性和包容性作为评估董事和高管绩效的关键指标之一。为提升女性在管理层中的比例，我们每年设定管理层女性成员的量化目标，并将目标达成情况与人力资源负责人薪酬挂钩。



公司注重数据安全和隐私保护，我们将其纳入到科技团队负责人的绩效考核标准中，通过监控数据泄露事件次数、处理速度以及预防措施的实施情况等对信息安全事件的相关负责人进行绩效考评。



公司始终秉承“客户至上”的服务理念，我们成立消费者权益保护委员会，由 CEO 担任委员会负责人，定期调查、收集用户反馈。我们将客户满意度结果作为衡量委员会成员业绩的重要指标，并以短期激励的形式支持高管达成客户满意度目标。

坚守合规底线

宜人智科严格遵守运营所在地相关法律法规，牢固树立合规经营理念，遵守商业道德，严守合规底线。公司根据《保险代理人监管规定》《融资担保公司监督管理条例》《征信业管理条例》《个人征信电子授权安全技术指南》等文件要求，制定《合规手册》，规范公司全体员工的职业行为，维护公司的良好信誉。

遵守商业道德

我们深知诚信经营对企业长期发展至关重要，因此，我们始终恪守商业道德，严格遵守业务运营地的反洗钱、反贪污、反贿赂、反不正当竞争相关法律法规，包括《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》等，制定并公开了《宜人智科商业行为及道德行为准则》，不断健全商业道德管理体系，以营造良好的商业环境。

公司对腐败、不当竞争、垄断、洗钱等行为秉持“零容忍”原则。2024年，宜人智科未接获对公司或员工提出并已审结的贪污诉讼案件，未发生任何因利益冲突导致的违规事件或重大纠纷，未发生与洗钱或欺诈相关的诉讼案件，未收到任何因垄断、不正当竞争行为而发生的罚款或产生的和解金。

商业道德管治架构

宜人智科建立了由董事会、各业务线合规负责人、商业道德工作小组构成的三级商业道德治理体系，避免公司在运营过程中出现违反商业道德的行为，降低公司违规风险。



治理层

董事会

公司董事会负责监督公司《宜人智科商业行为及道德行为准则》的执行情况，确保公司合规经营，并定期与公司管理层会面，讨论公司员工在商业行为和道德准则方面的遵守情况。



管理层

各业务线合规负责人

公司各业务线合规负责人负责制定各业务线合规管理政策、流程和标准，对重大事项进行合规审查和风险评估，提出风险应对措施。



执行层

商业道德工作小组

由内控内审部、法务部、合规部、廉政监察部构成，根据公司内部制度及管理层授权，监督商业道德合规情况，开展商业道德审计工作。

宜人智科商业道德管治架构

反贪污与反舞弊

公司重视建设和维护商业诚信，制定《宜人智科商业行为及道德行为准则》《宜人智科举报工作管理办法》《员工手册》《廉洁协议管理制度》《廉政自律公约》《利益冲突管理办法》《礼品、礼金报备管理制度》等内部管理制度，明确规定针对贪污、舞弊等行为的处理流程，防治可能发生的舞弊和欺诈行为，打造风清气正、诚信共赢的商业环境。公司全体员工（含劳务派遣员工）均已签署《廉洁自律公约》，报告期内未发现舞弊或商业贿赂事件。

宜人智科高度重视供应商全生命周期的商业道德管理，在供应商准入过程中，我们根据《采购管理制度》《供应商准入管理制度》等内部制度，对供应商资质、征信情况进行审查，并要求供应商提供征信报告，以降低供应商的商业道德违规风险。在签署合作协议时，我们亦要求供应商签署《廉洁协议》，使其遵守相应法律法规和公司政策。在供应商年度审核期间，公司将商业道德纳入供应商审核指标，若发现供应商存在商业道德违规情况，将立即停止与其合作。

反洗钱

宜人智科体系下的合翔保险经纪有限公司严格遵守《中华人民共和国反洗钱法》《金融机构反洗钱规定》《金融机构大额交易和可疑交易报告管理办法》《保险业反洗钱工作管理办法》等相关法律法规，制定《合翔保险经纪有限公司反洗钱内部管理办法》等内部制度，建立风险控制机制，有效预防洗钱犯罪行为。

公司在与保险公司的合作协议中，明确规定了反洗钱的相关条款，并要求其严格遵守规定。为加强员工的反洗钱意识，我们在职场办公区域张贴反洗钱知识海报，并定期通过邮件等形式对员工开展反洗钱宣传。



宜人智科举报邮箱：compliance.support@yiren.com

举报电话：153-1180-3289

举报函件邮寄或来访地址：北京市朝阳区建国路118号大厦28层
廉政监察部

邮编：100020

举报网址：https://www.yiren.com/compliance “在线举报”模块

举报人保护

宜人智科将举报的保密工作放在首位。我们制定了《廉正举报奖励制度》，明确举报人保护机制，设有成熟的举报和调查流程，旨在鼓励员工、供应商或其他利益相关者举报公司内部的不正当行为及违法违规行为。

我们设立了专门的举报邮箱，接受匿名举报，并对举报内容和举报人信息严格保密，严惩对举报人的打击报复行为。举报接收后，专职人员将第一时间启动独立的调查程序，确保每一起案件都得到严谨细致的调查。若举报属实，我们将及时纠正问题，并出具处理意见或责任追究意见，对涉事人员进行内部处理或移交司法机关处理。公司还持续向举报人反馈调查进展及结果，以增强举报制度的透明度和信任度。

公司禁止任何针对举报人的不当行为，包括但不限于阻挠、骚扰、侮辱、诽谤、威胁、恐吓、人身伤害及打击报复等。一旦发现，公司将对相关责任人予以严肃处理，并保留追究其法律责任的权利。2024年，公司未出现员工因合法举报而受到解雇、降级、停职、恐吓、骚扰等不公平待遇的情况，且未发生对举报人进行任何形式的打击报复事件。

内外部审计

公司开展商业道德内外部审计，检查公司各部门是否遵循法律法规及公司内部规章制度，评估商业道德风险管理的有效性。针对审计过程中发现的问题，公司内控内审部将详细列明问题描述及成因，提出改进意见并监督整改情况。

商业道德培训

宜人智科通过线上、线下相结合的方式，定期面向公司全体员工（含劳务派遣员工）开展商业道德培训，包括反商业贿赂、反腐败、反垄断培训等核心内容。公司建立考核机制，在培训后测试验证学习成果，持续巩固企业合规文化根基。

为帮助董事深入了解公司对商业道德的要求，公司为新任董事制定董事入职培训计划，帮助其熟悉公司合规计划、利益冲突相关政策、《宜人智科商业行为及道德行为准则》要求等。

2024年，公司联动多部门开展合规培训课程，深入宣导阳光诚信联盟¹的运行机制与价值理念，同时积极推进员工关系赋能矩阵的落地实施，搭建一站式支撑体系为员工及管理者提供实时合规指引，有效提升了团队在合规风险防控等方面的专业水平。



“阳光诚信联盟”专题培训

我们重视廉洁文化建设，在节假日等关键时间节点，通过公众号推送、邮件等形式，向全体员工推送廉洁提醒推文与宣传小贴士。



商业道德宣传推文

¹ 阳光诚信联盟是由多家知名企业以及中国人民大学刑事法律科学研究中心共同发起倡议、共同打造的品牌，旨在让社会看见廉洁的力量，推动廉洁合规行业发展，提升从业者履职能力。

强化内部管理

公司重视各项风险管理工作的推进和落实，以期最大程度地减少风险事件发生的可能性。我们参照 COSO² 基本框架、SOX404³ 条款要求，全面诊断公司的内部控制有效性，设计并搭建风险控制矩阵，编制《宜人智科内控手册》，持续优化内部控制建设。2024 年，公司遵循 SOX404 条款对全部业务流程进行了内部控制有效性测试，确保各关键风险点得到有效控制。

我们根据《中华人民共和国审计法》《审计署关于内部审计工作的规定》，参照国际内部审计师协会《国际内部审计专业实务框架》和中国内部审计协会《中国内部审计准则》，制定《宜人智科内部审计章程》。公司充分发挥内部审计在内部控制、风险管理与公司治理过程中的积极作用，促进公司的有效运作和健康发展。宜人智科董事会审计委员会由四位资深的独立董事构成，履行监督、评价和咨询职能。公司内审部门以风险为导向，通过系统化、规范化的方法，检查评价并改善公司的经营活动、风险管理、内部控制和公司治理效果，促进公司稳健发展和战略目标的实现。



²COSO 是美国反虚假财务报告委员会下属的发起人委员会（The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission）的英文缩写。是一种在组织内设计、实施和评估控制的方法。

³SOX404 为 Sarbanes-Oxley 法案的 404 条款，即内部控制的管理评估。法案明确了管理层对与财务报表及与其相关的内部控制制度的有效性的责任。

深化供应链管理

宜人智科始终遵循“公开、公平、公正、竞争”的采购原则，积极践行负责任的采购理念。公司致力于在供应商的准入、考核、分级及退出的全生命周期中实施严格管理，并定期开展供应商审计，以确保采购流程的透明度和规范性，推动可持续采购的实践。

供应商准入管理

宜人智科严格遵守《中华人民共和国招标投标法》等法律法规，制定了《供应商管理制度》《采购管理制度》《外部供应商准入标准》《外部供应商管理评价规则》等制度。2024年，我们对《采购管理制度》进行了修订，优化了内部采购管理流程、采购分类管理、供应商准入管理等内容。我们成立采购委员会，并由采购部门统筹，逐步开展供应商数字化统一管理工作，共同推动供应链可持续发展管理。公司根据《外部供应商准入标准》，在供应商准入阶段开展尽职调查，评估其环境及社会风险，审核其是否具备有效资质，包括但不限于开户许可证、营业执照、信息安全管理体系认证情况、环境管理体系认证情况、产品绿色证书等。此外，我们还谨慎评估供应商是否具备满足公司需求的服务能力，以及其过往服务经验的丰富程度。

公司建立了合格供应商数据库及合格供应商名录，通过准入审核的供应商方可被纳入库中。公司将优先与合格供应商名录中的供应商进行合作，并积极选择环境友好的产品及服务。我们亦注重对供应商的廉洁管理，要求与合作供应商签署廉洁协议。

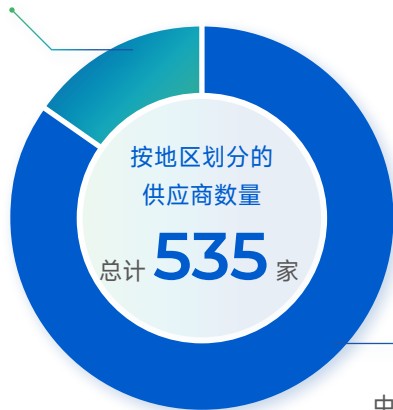
⁴ 指 2024 年与宜人智科签订供应商协议的供应商。

截至 2024 年 12 月 31 日，本公司供应商数量及地区分布情况如下：

供应商⁴数量及地区分布情况

香港、澳门、台湾及海外地区

81家



中国大陆地区

454家

供应商评估与退出

公司具备严格的供应商年度审查流程，以确保合作中的供应商均遵守公司要求，符合公司对于供应商的标准。对于列入合格供应商名录中的供应商，我们将每年评估其整体表现，基于业务能力、专业技能、资质认证、征信记录以及合规性等指标对其进行评级，并开展分级分类管理。2024年，公司对现行的供应商相关审查制度作了进一步细化及优化，对多项评分标准进行了适配性调整，包括履约过程中的商业道德表现、环境管理体系建设情况、劳工管理水平等 ESG 指标。2024年，我们针对公司 100% 供应商开展了 ESG 评估，针对十余家重点供应商开展了现场审核。我们根据打分结果将供应商划分为战略级合作供应商、优秀级供应商、合格级供应商、考察供应商，以及黑名单供应商五类，建立供应商奖惩机制。对于考核分数较高的优秀供应商，我们对其给予表扬，并持续与其合作；对于不符合商业道德和合规要求的供应商，我们将其列入黑名单，并立即中断与该供应商的所有业务往来。针对战略级合作供应商，公司将现场考察其用工环境，确保其生产流程不对环境造成污染，不存在强迫劳工、雇佣童工等违反劳工准则的情况。

我们亦对供应商在信息安全与隐私保护、知识产权保护、合规与风险控制、环境保护等领域制定详细要求、开展审核及赋能培训，更多信息请见本报告坚守合规底线、保障信息安全、负责任营销、坚持绿色运营章节。

保障信息安全

宜人智科高度重视用户信息安全与隐私保护，严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》《中华人民共和国数据安全法》《互联网信息服务管理办法》《网络数据安全条例》等法律法规，制定《个人信息保护办法》《数据安全管理办法》《合作商数据安全管理办法》等覆盖公司全部产品与服务的内部制度。

公司产品已通过金融科技产品认证和国家信息安全等级保护三级认证。2024 年，公司未发生重大网络安全事件及个人信息泄露事件。



金融科技产品认证证书 国家信息安全等级保护三级认证证书

信息安全体系建设

公司信息安全组织架构由决策层、管理层、执行层与审计机构组成。董事会下设网络安全风险管理委员会，是公司信息安全最高决策机构，负责公司信息安全策略和重大信息安全问题的决策。信息安全管理办公室设立科技中心安全团队，负责公司信息安全日常管理工作，牵头协调内外部资源，持续优化公司信息安全管理流程。信息安全执行小组作为信息安全执行层，由各业务部门负责人、科技中心各团队负责人、安全团队负责人组成，负责落实和执行各项信息安全政策和措施。



公司高度重视信息安全体系建设，从制度建设、安全防护、应急管理、安全审计等方面提升公司信息安全能力。

制度建设

为保障信息安全，公司根据 ISO 27001 的要求制定了《信息安全策略》《信息安全组织管理办法》《应急预案管理办法》《业务连续性管理办法》《信息安全事件管理办法》等内部制度和管理规范，涵盖了信息安全风险管理、数据安全、供应商安全管理、信息安全事件与应急管理、信息安全检查等方面。

安全防护

公司建立了全方位的安全防御体系，部署防火墙、Web 应用防火墙 (WAF)⁵、抗 DDoS⁶ 攻击、HIDS⁷ 等网络安全设备，对网络中发生的各类安全事件进行识别、分析和检测。公司信息安全执行小组每月处理并分析超亿条安全日志，通过智能分析引擎实时识别可疑行为，并搭建分析平台，以分析公司信息安全情况，实现自动化网络安全情况监测和预警。我们借助商业安全产品和自研的安全防护平台，已成功拦截和防御了数百万级的恶意扫描和攻击行为。同时，公司专业的安全团队采用自动化扫描与人工渗透测试相结合的方式，主动发现系统潜在风险，并快速响应和修复，确保了业务系统的安全稳定运行。

为持续提升移动应用安全防护水平，公司对各类平台安全加固体系进行了全面升级。在原有安全防护措施的基础上，我们重点引入了虚拟化保护技术 (VMP)⁸、SO 动态清除技术⁹、高级防动态调试技术¹⁰ 以及“源到源”加固保护技术¹¹ 等创新性防护手段，全面防护数据窃取、交易劫持、应用钓鱼等新型安全威胁，构建了更加完善的多层次安全防护体系。2024 年，公司共完成 37 次安全检测与加固，确保防护措施持续有效。

⁵ Web 应用防火墙 (Web Application Firewall) 是一种专门用于保护 Web 应用程序免受网络攻击的安全设备或软件。

⁶ DDoS 指分布式拒绝服务攻击 (Distributed Denial of Service)，即攻击者操控多台设备同时向目标发起海量请求，导致服务瘫痪的网络攻击行为。

⁷ HIDS (Host-based Intrusion Detection System) 是以主机系统为监控对象的入侵检测系统，通过分析操作系统文件、进程行为、日志数据等内部信息实现安全监控。

⁸ 虚拟化保护技术 (VMP, Virtual Machine Protection) 是一种通过指令级虚拟化保护软件代码安全的技术，主要用于防止逆向工程和代码篡改。

⁹ SO 动态清除技术 (Shared Object Dynamic Cleanup) 是一种针对移动应用动态链接库 (.SO 文件) 的高级安全防护技术，主要用于实时清理内存中的敏感数据残留，阻断基于内存的攻击行为。

¹⁰ 高级防动态调试技术 (Advanced Anti-Debugging) 是一种综合性的运行时防护技术，通过多层次检测和主动反制手段，有效阻断攻击者对移动应用的动态分析行为。

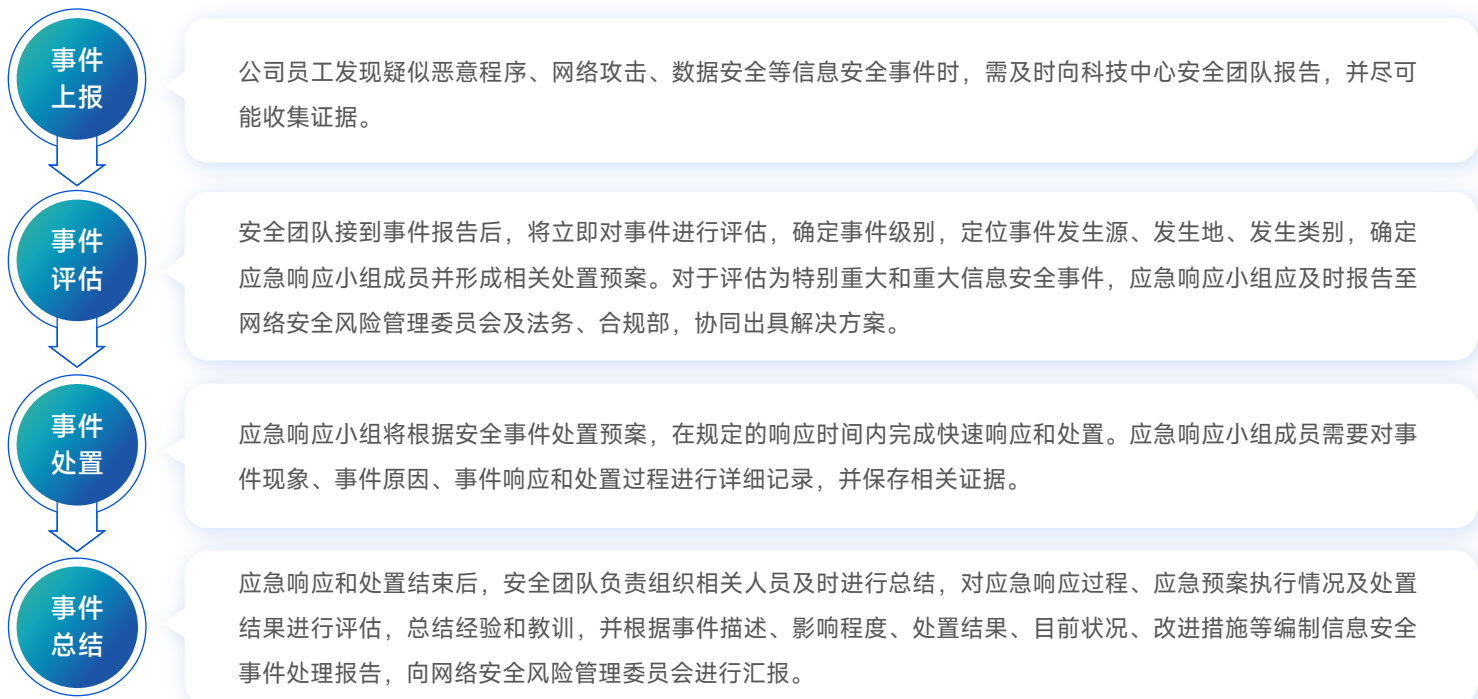
¹¹ “源到源”加固保护技术 (Source-to-Source Protection) 是一种贯穿移动应用全生命周期的深度防护方案，从源代码开发阶段到最终编译运行阶段实施一体化保护。



应急管理

公司制定了《业务连续性管理办法》《应急预案管理办法》《信息安全事件管理办法》等制度，建立应急响应小组，明确应急响应小组成员与职责。

安全事件发生前，我们针对安全事件建立应急预案，确保不同类别的网络安全事件均得到最快速度的解决，预案包括《流量攻击应急预案》《产品漏洞应急预案》等。我们定期主动开展应急演练，模拟各种 Web 攻防演练、终端病毒演练、DDoS 攻击演练等安全攻击场景，以测试和提升公司应对各类安全事件的能力。我们还开展钓鱼邮件演练，定期向员工发送模拟钓鱼邮件，检验员工识别和应对钓鱼攻击的能力，并对点击钓鱼链接的员工进行安全教育和培训。2024 年，公司共开展应急演练 4 次，涵盖邮件安全、办公安全、流量型攻击等内容，有效提升响应效率。安全事件发生后，公司建立了包括事件上报、事件评估、事件处置、事件总结四个阶段的被动应急响应机制：



安全审计

公司通过内部审计与外部审计相结合的方式，监控和考核公司的信息安全管理成效。公司至少每年开展一次覆盖全部业务线的内部及外部信息安全风险评估与审计工作。

内部审计方面，公司信息安全与审计部门联合牵头开展内部审计工作。我们根据《信息安全检查管理规范》《信息安全风险评估管理办法》、ISO 27001 信息安全管理体系标准、网络安全等级保护等安全管理要求，每年出台内部信息安全审计方案，制定安全管理和技术两大领域的审计标准。审计工作组将通过对公司产品及研发部门员工开展面谈、查阅文件和日志记录等多种方式，评估工作和运营过程中的安全隐患，并对信息安全风险进行分析。我们对信息安全违规行为采取“零容忍”态度，当信息安全风险识别后，公司信息安全与审计部门将督促相关部门及时整改，并对整改成果进行检验。

外部审计方面，公司每年接受国家信息安全等级保护检查等第三方机构对公司信息安全风险的审计，全面保障公司信息、网络及数据安全。每年的信息安全外部审计亦覆盖公司全部业务线。

隐私与数据安全

公司高度重视用户隐私与数据保护，充分尊重用户在使用公司产品及服务的过程中对其个人信息的知情权、选择权、查阅权、复制权、更正权、补充权、删除权，加强数据全生命周期的安全保护措施，并持续审核供应商的数据安全保护能力。

保障用户权利

公司全部产品与业务线均制定了相应的隐私政策，包括《[宜享花隐私政策](#)》《[合翔保险隐私政策](#)》《[宜优选隐私政策](#)》，并在各产品官方网站、产品 App、小程序、公众号等平台进行公开展示，向用户明示个人信息处理的规则。我们引导用户通过主动勾选、阅读并确认等方式阅读并签署相关文件。为保障用户对其个人信息的处理权，我们为用户提供了查阅、复制、更正、补充和删除个人信息的方式，用户可以通过相应产品进行访问、查询、修改、删除其个人信息等操作。



数据全生命周期管理

我们对数据进行分类、分级管理，持续完善数据在采集、传输、存储、使用、销毁等全生命周期的安全保护工作，制定了《数据安全管理办法》，基于数据管理全生命周期，针对不同阶段的数据使用需求，建立了全面的数据安全管理机制。

数据收集

我们依照相关隐私政策约定，遵循“最小必要原则”，在收集用户数据前需获得用户授权同意，明确收集用户数据的目的、方式、范围、用途，禁止未授权和超范围收集用户数据。公司承诺不从第三方收集个人数据（法律法规规定的例外情况除外）。

数据分享

我们保证除用于交易或服务的目的外，公司不会向第三方出租、出售或提供用户个人数据。

数据存储

我们将数据存储于数据库、数仓、服务器或共享存储空间中，并严格控制访问权限，数据处理相关工作人员必须获得数据授权后方可进行数据访问。同时，我们建立数据备份及恢复的策略和程序，并定期进行数据恢复演练，确保备份数据可用。

数据使用

我们根据数据的安全级别，对其进行不同程度的加密处理，并严格管控数据的导出与下载，以保护数据的完整性、保密性和可用性。如公司员工存在浏览用户敏感数据的需求，需经过部门一级负责人、法务、合规部、信息安全执行小组的审批确认。

数据销毁

用户申请注销账户后，公司将对用户数据做删除标记或匿名化处理，并在用户发出请求后的 90 天内对其数据进行销毁。数据销毁前，需由操作人员进行登记，并提交给业务部门负责人批准。



数据分级
分类管理

公司不断加强信息安全建设，在 2024 年启动零信任安全方案，以“人”为中心，对访问权限进行统一管控与精细化管理。方案融合 EDR¹²、病毒查杀、漏洞修复、上网管控、数据泄漏监测等多个能力，实现内网风险行为的可见性与全面审计能力。在数据安全方面，系统支持自动扫描企业终端敏感数据分布情况，识别数据安全风险员工，从访问应用、下载数据、本地修改到外发进行全链路跟踪。通过将用户异常行为分析、敏感数据智能识别、外发全通道管控能力三位一体，实现全方位的监测和管控。



供应商管理

我们采取多项措施确保供应商的隐私保护与数据安全能力。我们在信息安全相关供应商准入阶段，对其数据安全能力提出要求并检查其相关资质。合作开始前，我们要求其签署保密协议、填写安全评估表，明确第三方信息安全责任及保密义务。为保障数据安全，每年我们均对全体正在合作的信息安全相关供应商开展评估考核，确保其满足公司要求的信息安全保护能力。



¹² EDR (Endpoint Detection and Response, 端点检测与响应) 是一种针对终端设备 (如 PC、服务器、移动设备) 的高级安全防护技术，通过实时监控、行为分析和自动化响应，防御高级威胁 (如勒索软件、APT 攻击等)。

提升安全意识

为提高员工信息安全意识，我们在全体员工入职培训期间开设了网络安全相关知识培训，为员工讲解公司信息安全保护相关制度与要求，以及面对信息安全事件的处理办法。安全团队每年通过内部学习平台等开展一次面向全体员工（包括正式员工、实习生、劳务外包人员）的网络安全意识培训，不定期邀请外部厂商对部门员工进行安全技能培训，如安全法律法规、日常办公安全、公司安全管理要求、App 安全、Web 应用安全培训等。

此外，公司还积极与行业伙伴携手共建安全生态，参加相关交流活动。我们参加的 EISS (Enterprise Information Security Summit) 2025 企业安全峰会以“直面信息安全挑战，创造最佳实践”为主题，聚焦企业信息安全技术与实践等热点话题，致力于推进企业信息安全体系建设，加强企业信息安全管理，助推企业信息安全生态圈的健康发展。我们亦参加了 Palo Alto Networks 研讨会，与多名专业人士共同探讨云端安全前瞻观点和优秀实践，汲取行业领先的数字化运营理念。



EISS 2025 安全峰会现场

02

科技赋能 宜享卓越

作为AI驱动的数字科技服务提供商，宜人智科将创新基因深植业务运营之中，防范并管控产品及业务风险，推动行业的数字化转型与可持续发展。我们深度挖掘用户需求与痛点，发展普惠金融，为消费者提供多元科技服务，重视消费者权益保护，竭力提升客户体验与满意度。



产品科技创新

宜人智科以客户为中心，利用移动互联网平台，借助大数据、人工智能等技术，为客户提供数智化科技综合服务。通过持续的理念创新、模式创新和技术创新，宜人智科为客户提供专业、定制化的科技服务方案。我们不断升级产品质量，公司产品已通过 ISO 9001 质量管理体系认证。

宜人智科三大核心业务包括：财务咨询、保险经纪、品质生活。

财务咨询——宜享花

宜享花面向个人和小微企业主提供信用借款和消费分期服务，为用户提供多层次、创新性金融服务。通过融合运用人工智能、云计算等前沿科技，宜享花逐步升级为数字化智能平台，在用户申请和营销环节，持续挖掘智能化系统功能。宜享花建立了灵活高效的信用评估及管理体系，实现了实时计算、秒级响应的全自动化审批。从注册、申请到提款的全流程，用户均可在线上完成。



保险经纪——合翔保险经纪

合翔保险经纪坚持“以客户为中心”的经营理念，发挥“科技、专业、服务”三位一体的优势，持续推动数字化与智能化工具应用，积极探索数字化创新服务模式，竭诚为客户提供专业风险管理方案和风险减量、保险咨询服务。公司积极打造“风险防控+价值创造”生态闭环，不断优化客户体验，致力于成为一家有温度、懂客户、值得信赖的保险经纪公司。合翔保险经纪有限公司已在国内多个地区成立分公司或营业部，具备完善的本地化服务能力。



品质生活——宜优选

宜优选聚焦生活、亲子、母婴、学习、健康等相关场景，结合线上平台资源，为客户提供“生活+服务”的创新多元化服务体系及全套解决方案。宜优选围绕子女教育、品质生活、大健康服务等各类需求，为客户提供定制化、差异化的服务，帮助客户提升生活质量，解决养老、子女教育等方面的困难。

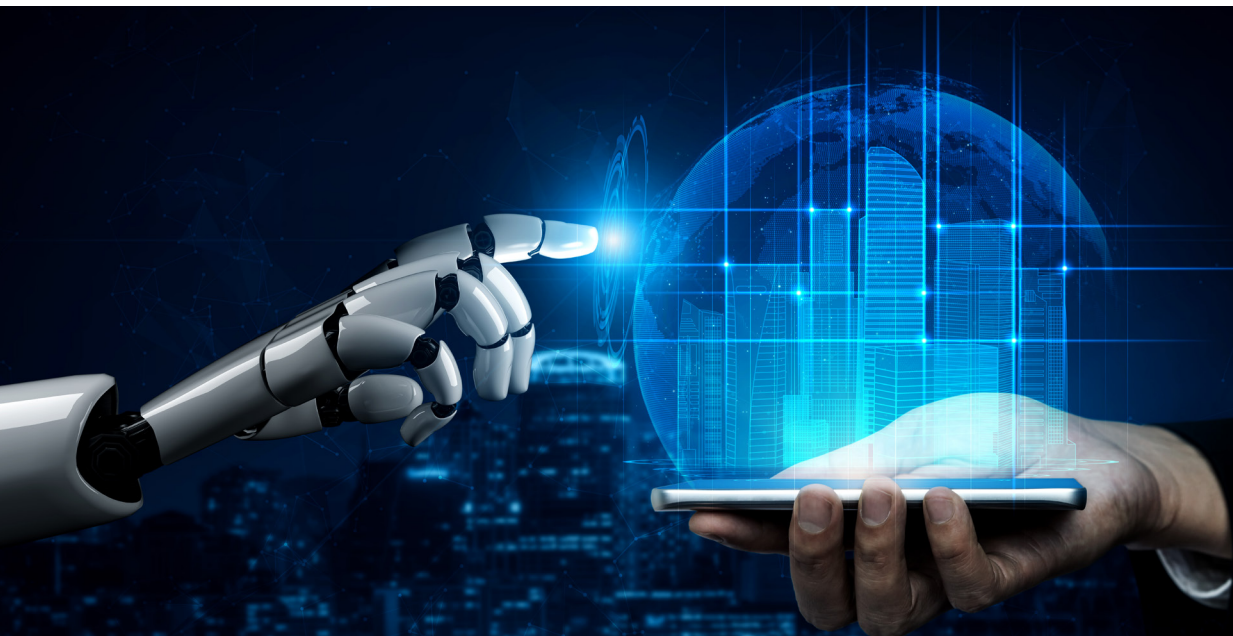


推动数智赋能

公司秉持“持续创新”的价值导向，持续加码 AI 研发投入，扩大科技研发队伍，不断引进优秀年轻人才加入。我们坚持以 AI 技术深度赋能核心业务，启动“人工智能实验室”计划，重点布局大模型、智能算法等底层技术，迭代 AI 平台矩阵，推出一系列智能服务解决方案，覆盖多元应用场景。

创新平台矩阵

2024 年，公司继续以“AI+ 多元场景”为业务战略，致力于构建智能化、一体化、透明化的全周期业务运营体系。我们已自主研发了谛听·智能决策平台、青鸟·智能客服系统、蜂巢·智能语音机器人、灵枢·智能营销平台等多款智能产品，并在原有自研矩阵基础上创新、整合多个智能平台，为获客营销、业务运营、客户服务、合规管理等场景持续赋能，助力运营效率提升。



多场景智能解决方案

智语大模型

公司自主研发的智语大模型依托宜人智科强大的 AI 技术能力，在文字生成、文档解析、合同审核及文本翻译等核心领域实现内部流程的自动化和智能化革新，可广泛应用于客服、合同智能助手、产品咨询等多种业务场景。

2025 年，智语大模型根据《生成式人工智能服务管理暂行办法》，成功完成备案，标志着宜人智科在人工智能领域的技术创新与应用落地迈入新阶段，将为多场景、多业务提供高效、安全的智能解决方案。

北京市生成式人工智能服务新增已备案信息



模型名称	备案单位	备案号
智语	宜人珩晟科技发展（北京）有限公司	Beijing-ZhiYu-202503180079

获客与营销

AI 智能坐席

AI 智能坐席系统的核心由 AI 营销机器人和 AI 催收机器人构成，可助力公司实现营销与催收场景的智能化升级。在营销场景下，该系统采用基于大模型的推荐触达技术和算法优化触达策略，通过分析客户回应时间、方式、音色及话术等，捕捉用户需求并实施个性化推荐，显著提升客户意向识别精准度。

智能外呼系统

公司自研的语盟 AI 外呼系统可根据各业务使用场景定制智能外呼策略，全方位赋能客服人员，显著提升电话拨打效率，实现客户全生命周期追踪。外呼前，系统会结合历史数据及 AI 推荐，为本次通话提供内容建议；外呼中，AI 外呼机器人可模拟真人语气沟通，并可在对话过程中发送提示短信，节省人力成本；外呼后，系统 AI 会话内容分析功能可整合历史会话内容，生成客户的隐性特征，清晰呈现客户偏好与需求，为后续辅助生成针对性服务方案提供支持。此外，系统 AI 智能标签功能可依据对话内容自动贴标，结合客户意向度分析，精准区分高、中、低潜客户，助力客服团队优先跟进重点资源。此外，针对财务咨询业务，公司自研呼叫中心系统，以实现敏感数据信息的密闭管控，同时降低对第三方呼叫中心的技术依赖，避免因服务中断、协议变更等因素导致的运营风险。

RTA 智能投放系统

RTA 智能投放系统是一种智能广告投放模式，是宜人智科在智能营销领域的重要技术手段之一。系统可将风控工作前置化，通过用户行为分析等方式判定并筛选高价值目标用户，过滤高风险客户；精准捕捉用户需求并个性化投放公司旗下产品的广告，为不同类型用户提供针对性的金融服务。RTA 智能投放系统可在保护客户数据安全的基础上，有效解决传统投放中个性化定向难题，实现客户精准触达。我们定期收集媒体数据并结合现有投放的老用户数据形成数据池，以此为基础搭建分析模型，通过模型打分筛选优质用户，并根据模型分调整 RTA 的筛选和出价策略，提升流量质量。此外，我们还通过分析回传数据优化媒体广告模型，策略化提升授信额度。



语盟外呼系统设计示例

运营优化

智能路由系统

智能路由系统可实时、精准地匹配借款需求与出借需求，提升资金流动性和运营效率。系统结合资金计划和历史资金使用情况，识别传统资金管理中的策略瑕疵和效率瓶颈。自 2024 年 7 月以来，该系统将每周资金运营的人工成本由 6 天 / 人缩短到 10 分钟 / 人，机构资金配额达成率提升了 54%。

天火系统

天火系统为保险业务构建了多元灵活的线上化结算平台，实现业财数据线上全周期监控、报表自动化处理，保证数据的完整、准确、透明及可追溯性。自 2024 年 1 月系统上线以来，系统已支持了与 156 家保险公司、190 家机构和渠道的各类复杂合作场景，日均处理业务流水 3,000 万条，全方位实施结算监控，自动识别数据异常，助力业务流程提质增效。

保智助手

保智助手是服务于保险前端销售的高效能展业工具¹³。截至 2024 年 12 月 31 日，保智助手已陆续上线内地 47 家保险公司的 104 款重点产品介绍，累计收集并整合 36 万条保险语料，生成近 5 万个产品责任脑图，构建起丰富的产品知识库。基于此，保险销售人员制作产品计划书的时间缩短至 1 分钟。



保智助手

合规管理

AI 质检系统 2.0 升级版

AI 质检系统为构建全方位的服务质量评估体系提供基础。系统采用多模态质检技术，实现对通话录音、在线文本、业务工单、视频、图像等全域数据的 100% 全量监控，衡量坐席话术规范性、服务态度等关键指标，对违规行为进行预警，有效提升坐席服务标准化水平，打造无死角的质量监控网络。自 2025 年 1 月 AI 质检系统 2.0 升级版上线以来，质检监测准确率超过 93%，质检效率提升 40%，大幅降低了传统人工质检的漏检率，为业务高质量发展提供保障。

自 2025 年 1 月 AI 质检系统 2.0 升级版上线以来



质检监测准确率超过

93%



质检效率提升

40%

¹³ 展业工具是指用于帮助销售人员更高效地开展业务、获取客户、推广产品或服务的一系列工具和平台。

构建智慧生态

共育创新研发氛围

为加强公司内部 AI 技能应用能力，宜人智科成立人工智能实验室，旨在深入探索人工智能技术的前沿领域，并将其转化为实际业务价值。实验室不定期举办 AI 知识讲座与培训，分享最新的 AI 研究成果、应用案例以及未来的发展趋势。公司鼓励员工学习 AI 技术，并利用 AI 能力解决各种业务场景问题，推动 AI 成为企业创新变革的关键力量。



AI 知识讲座现场

案例：宜人智科“α 学堂”：深化 AI 技术赋能，加速业务智能化转型

为将 AI 理念深度融入公司业务的各个层面，宜人智科推出“α 学堂”系列培训。该培训致力于帮助员工全面深入地理解 AI 技术，加速公司智能化应用在业务领域的落地与推广。2025 年 3 月，“α 学堂”聚焦“从模型到场景：DeepSeek + 低代码 AI 应用开发平台 Dify 赋能企业智能化应用探索”，深入探讨了如何充分发挥 DeepSeek 智能大模型和 Dify 的技术优势，实现两者的有机结合，从而为公司智能化转型提供强大动力。培训采用线上线下相结合的方式，吸引了超过 200 名员工的积极参与。



宜人智科“α 学堂”系列培训

共荣行业数字发展

宜人智科关注行业发展态势，与行业伙伴积极共享研发成果。我们自主研发“AI 模型训练工厂”并分享于开发者社区 GitHub，为使用者提供集专业模型训练和应用构建为一体的一站式解决方案；公司还自主研发“达芬奇”可视化平台 DVaaS (Data Visualization as a Service)，已于 2018 年 4 月对外开源，为业务人员、数据工程师、数据分析师、数据科学家提供一站式数据可视化解决方案，并支持高级交互、行业分析、模式探索、社交智能等功能，获得行业广泛认可。

此外，宜人智科继续探索与国内领先数智化技术的深度融合，支持产业创新。

案例：宜人智科携手鸿蒙生态助力自主系统共建

2024年5月，宜人智科宣布正式加入鸿蒙生态，参与国产自主可控移动操作系统共建，旗下App将基于HarmonyOS NEXT鸿蒙星河版启动原生应用开发，彰显助力金融强国建设的担当。公司积极响应国家信创战略，聚焦三大升级方向：一是进行应用架构重构，实现从传统应用向鸿蒙原生应用的全面升级；二是优化核心性能指标，在资源占用、响应速度等方面实现性能提升；三是深度对接系统API¹⁴，为用户带来流畅的跨设备协同体验。



宜人智科正式加入鸿蒙生态

2025年初，宜人智科凭借其在AI科技业务领域的卓越发展，成功入选中国人工智能产业发展联盟（AIIA联盟）成员单位，未来将与人工智能产业的代表性企业、高校、科研院所、社会组织等共同推动传统行业数字化转型，强化人工智能与社会各领域深度融合，促进我国人工智能产业发展和生态构建。



案例：宜人智科正式接入 DeepSeek，开启智能科技交融之旅

2025年2月，宜人智科内部系统正式接入DeepSeek，赋能宜人智科在会议智记、日程管理、AI翻译、AI审核、人力资源、税务管理等关键领域实现办公效率提升，开启新一轮的技术转型。与此同时，公司正在将这一技术逐步拓展至业务场景，以实现更广泛的业务赋能。



全能的AI工作助手

(智语、会议智记、AI翻译、AI法务审核、AI税务、AI编程助理、HRBOT)

AI科技有机联动

¹⁴ API，全称为应用程序编程接口（Application Programming Interface），是一组预定义的规则和协议，允许不同的软件应用程序相互通信和交互。

共拓海外业务高地

公司基于全栈自研技术，整合全球市场动态，为海外业务提供智能化支持。在客户身份识别和背景调查 (KYC 认证, 即 Know Your Customer) 领域, 公司自主研发的证件质量及防伪检测模型可高效完成各类黑白证件、截图、扫描打印件等检测任务。截至 2024 年 12 月 31 日, 该模型检出准确率均高于 95%, 显著提升审核效率; 在通讯合规领域, 公司自主研发的短信识别模型具备毫秒级响应能力, 可实现西语、菲律宾语高效实时分类; 自研的语音信箱智能识别系统, 日均可处理西语通话量达 4,500 通, 有效支撑业务规模化合规需求; 在多语言翻译支持领域, 公司推出智能翻译等系统确保业务流程准确合规, 并结合大模型驱动的培训考核系统为业务人员提供培训, 持续提升国际化团队专业水平。

助力 AI 向善

当前, AI 技术的快速发展引发我们对科技伦理的深入思考。AI 不仅需要具备强大的技术能力, 还需要始终把人类的福祉和社会责任放在首位。2024 年 11 月, 宜人智科董事会主席、CEO 唐宁受邀出席世界互联网大会, 并参与“人工智能负责任开发与应用”论坛, 倡导智能向善的人工智能创新, 使 AI 成为推动社会进步和提升生活质量的有力工具。

在数据可靠性与合规方面, 宜人智科采集多源数据, 并将其融入 AI 开发模型, 运用人类反馈强化学习 (RLHF) 技术¹⁵ 和具有辩证观点的数据, 强化训练的客观性, 以满足相关法规及伦理要求。在业务场景中, 我们采用检索增强生成 (RAG) 技术¹⁶, 提升信源可靠性; 严格执行数据清洗¹⁷ 流程, 确保数据的准确性。

在风险控制方面, 宜人智科构建了全面的风控体系, 涵盖 AI 质检、情绪识别、内容审核、AI 反识别等内容, 一旦发现违规情况, 能够及时屏蔽制止, 拦截伪造行为。



宜人智科董事会主席、CEO 唐宁受邀出席世界互联网大会

¹⁵ 基于人类反馈的强化学习 (Reinforcement Learning from Human Feedback, RLHF) 是一种通过人类反馈而非预设的奖励函数来训练模型的强化学习方法。

¹⁶ 检索增强生成 (RAG) 是一种结合信息检索技术与语言生成模型的人工智能技术。它通过从外部知识库中检索相关信息, 并将其作为提示输入给大型语言模型 (LLM), 以增强模型处理知识密集型任务的能力, 如问答、文本摘要和内容生成。

¹⁷ 数据清洗 (Data cleansing) 是指对原始数据进行处理, 以纠正或删除错误、不完整、重复或不相关的部分。

智守风险防线

公司始终将业务及产品风险管理置于首位，构建风险评估体系与监控机制，持续提升智能风控能力。同时，公司积极应对各类新兴风险，全方位保障客户资金安全。

强化业务风险控制

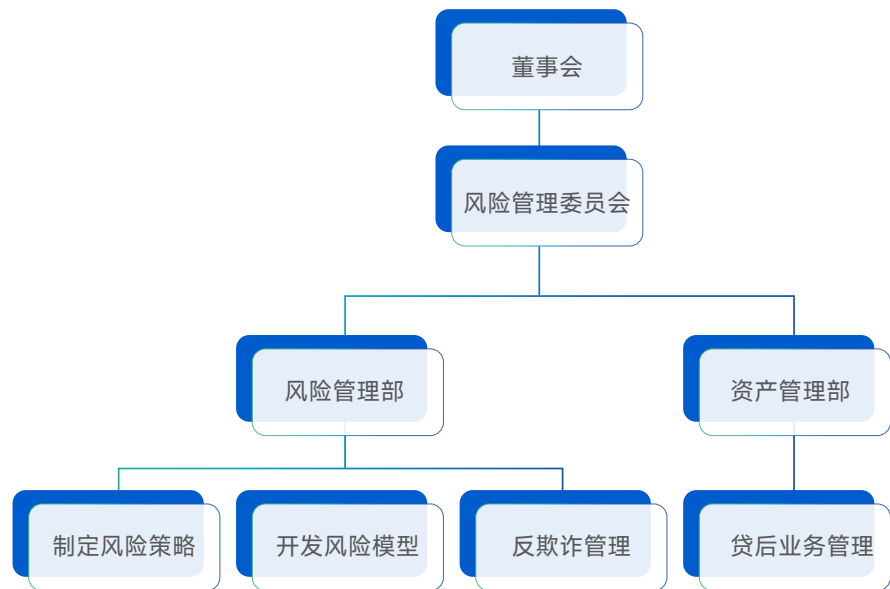
公司严格把控产品风险，建立完善的风险评估体系和监控机制。董事会是公司风险管理的最高决策机构，全面统筹公司风险管理工作；董事会下设网络安全风险管理委员会、投融资委员会、战略投资委员会等，以更好地适应数字经济时代的风险管理需求，持续提升全面风险管理能力。同时，我们设置三道防线，由业务部门、风险管理职能部门及内审监察部门由下至上进行系统性风险识别、预警和管控：业务部门作为第一道防线负责各项业务风险进行源头防控；风险管理职能部门作为第二道防线负责制定风险管理标准，监督其实施情况，并指导第一道防线的工作；内审监察部门作为第三道防线负责对前两道防线的工作有效性进行检查与评估，确保各层级落实相关职责。此外，我们严格筛选供应商，确保客户的资金安全。

财务咨询业务风险控制

| 财务咨询业务风险管理架构

公司董事会是公司风险管理的最高决策机构。公司成立风险管理委员会，下设风险管理部和资产管理部，负责整体把控信贷产品风险、管理贷后业务。风险管理部根据董事会的要求和公司风险偏好，制定信用风险管理政策、授权原则和各类评级标准；统筹管理整体授信风险与单一授信风险，制定信贷资产组合配置调整计划；监控风险管理政策执行情况、业务发展情况、资产组合情况、收益情况和损失情况（包括可预见损失和不可预见损失），核定提取拨备金额；跟进监管动态，确保业务符合监管要求，及时应对监管变化。资产管理部负责贷后业务政策和产品管理，包括制定资产管理策略，持续优化贷后客户评分模型，进行策略迭代；搭建资产分析体系、监控资产质量和资产回收情况、制定和完善客群策略及客服策略；对不良资产进行多样化处置，并提供创新性资产管理解决方案，以提升整体回收率。公司每月开展一次业务风险识别，通过数据分析、用户行为监测和异常交易筛查等手段，全面评估潜在风险，开展风险管理培训，确保业务安全。

针对海外业务，公司对风险管理数据和模型使用开展针对性调整。由于海外市场政策法规、新兴市场经济结构、现金交易习惯等客户行为与国内差异大，且部分国家或地区缺乏成熟的征信体系或公开数据平台，所以我们需依赖当地社交媒体行为、物流等替代数据或本地化支付数据源等信息，优化海外风险数据模型。此外，宜人智科建立了风险管理区域协作机制，通过整合全球资源与本地化经验，为海外风险管理团队提供支持。



| 反欺诈管理

宜人智科切实落实金融科技公司的反欺诈责任，高度重视并防范欺诈团伙通过人工方式或技术手段操纵宜人智科客户网络信息内容、实施信息诈骗，以获取违法利益、破坏网络生态秩序的行为。我们建立了覆盖贷前、贷中、贷后全流程反欺诈管理体系，并开发 Hawkeye 反欺诈模型，通过“AI 自动识别 + 人工辅助”的辨识机制，实时监控欺诈风险，严厉打击欺诈行为。2024 年全年，公司拦截欺诈借款人数 1.22 万人，总件数 1.68 万件，避免损失 1.8 亿元；人工处理高风险借款用户 6,375 人，总件数 9,379 件，避免损失 5,443 万元。

为净化金融行业良好生态、打击行业乱象，公司设立了专门的黑灰产治理部门，负责统筹黑灰产识别、预警、监控和打击工作；我们加入打击金融领域黑产联盟（AIF），积极参与联盟活动，精准打击金融领域黑灰产。

● 反欺诈管理体系

公司的反欺诈管理体系包含全流程反欺诈覆盖、黑灰产研究与策略优化、反欺诈策略与模型、数据多样性与数据留存四方面。

全流程反欺诈覆盖

我们在贷前、贷中、贷后等全流程部署反欺诈策略，通过身份认证避免伪造他人身份信息进行欺诈的行为，避免第三方欺诈行为。同时，我们通过模型识别和策略分析识别异常行为模式，有效防范欺诈者使用自己的账户或身份信息进行欺诈行为，避免第一方欺诈行为。

黑灰产研究与策略优化

我们紧跟政策引导，时刻关注行业监管政策变化，及时调整公司运营策略。我们亦定期对黑灰产新兴攻击模式开展深度调研，并及时更新公司反欺诈模型和策略。

反欺诈策略与模型监测

公司采取“策略 + 模型”模式，精准防控欺诈风险。风险模型团队负责开发和维护风险评估模型，如信用评分模型、风险定价模型等，并对已开发的模型进行严格的验证，确保模型的准确性和稳定性。公司风险模型团队亦为风险管理政策的制定提供数据分析和模型支持，并跟踪最新的风险管理技术和模型开发方法，不断提升模型性能。同时，我们对异常交易活动、潜在欺诈行为，及申请人个人信息、信用记录等进件特征进行分析，监控其风险情况。

数据多样性与数据留存

我们搭建了包含 8 亿条记录的自有黑名单库，并持续引入各类外部数据，增强模型数据分析能力。同时，我们对 C 端用户和 B 端投放渠道的相关数据进行留存和结构化处理，以提高我们的服务质量和决策效率。

● 反欺诈系统

公司开发的 Hawkeye 反欺诈系统能够接收来自各个渠道的欺诈风险事件消息，根据历史欺诈案例和数据、风险评估结果进行分析，自动制定识别欺诈行为的算法规则，并根据规则自动化检测欺诈风险点。系统还能通过声纹识别技术，人脸识别技术，聚类分析模型等技术手段锁定疑似黑灰产客户，生成虚拟工单，并由反欺诈专员进行欺诈甄别。最终处理结果将同步至各相关业务系统，以有效反哺黑名单库和欺诈甄别模块，拦截、记录和整理业务过程中的欺诈案件。该系统主要具备以下亮点功能：

欺诈甄别模块

系统能够通过有效整合各种工具和技术，生成欺诈风险甄别模块（即系统组件），模块包含一系列规则、算法或分析模型，用于检测异常行为或模式，从而识别可能的欺诈活动。公司在宜享花平台授信及用信环节增加用户二次身份验证功能，并积极引入 AI 技术对假证、缺失证件、模糊证件等情况进行精准识别，可实现日均 3 万张图片处理；通过真人识别、证件识别结合的方式实现日均 1,500 张冒用证件识别、超 1,000 次视频欺诈识别，有效降低风险损失，为业务稳健发展保驾护航。



黑灰名单库模块

通过积累欺诈风险数据，建立黑灰名单库，应用于未来的反欺诈规则。



综合查询模块

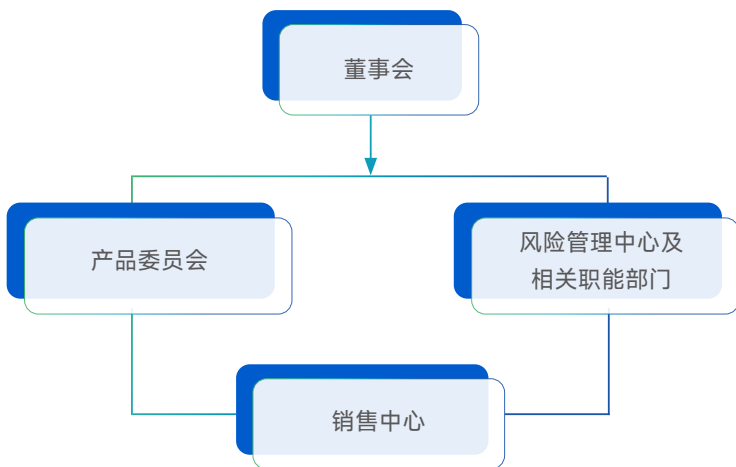
基于大量的客户行为数据、贷款申请信息、交易记录等数据，分析客户的行为模式和特征，并提供数据综合查询能力。



保险经纪业务风险控制

保险经纪业务风险管理架构

公司成立产品委员会及风险管理中心，由产品委员会负责审批保险业务相关的重要风险限额，听取重要风险报告，并审批相应的处置方案；风险管理中心负责在公司高级管理层的领导下组织、协调、督导公司风险管理工作，并由风险管理相关职能部门协同开展日常的监督、合规管理、风险管理培训等工作。销售公司做为保险业务风险管理的第一道防线，承担风险日常管理的首要责任。



保险经纪业务风险管理流程

为降低业务运营风险，公司制定《保险业务风险管理办法》，严格按照《保险公司偿付能力管理规定》与保险公司开展合作，加强对保险公司的准入、考核和退出管理，仅与具备良好财务状况、专业能力和诚信记录的保险公司合作，确保保险产品合规，保障消费者权益。我们制定《保险机构准入白名单制度》，要求拟合作的保险公司核心偿付能力充足率¹⁸不低于60%、综合偿付能力充足率¹⁹不低于120%、风险综合评级²⁰需在B类以上。同时，若保险公司在两年内存在重大监管处罚²¹，我们将不考虑与其开展合作。对于定制类、投资连结型保险产品等存在较高投资风险的产品，需经过合翔保险经纪产品策略委员会的审议和批准后方可进入白名单并上架。

我们还对合作中的保险公司开展季度审核，若保险公司未达到下列任一标准，我们将终止与其的相关合作，包括核心偿付能力充足率不低于50%、综合偿付能力充足率不低于100%、或风险综合评级为B类及以上。公司每年会针对合作保险机构开展一次全面风险评估，评估内容包括经营情况、公司治理、资本管理、资产负债管理、风险管理等方面，避免潜在业务合作风险。

¹⁸ 核心偿付能力充足率指核心资本与最低资本的比值，用于衡量保险公司高质量资本的充足状况。

¹⁹ 综合偿付能力充足率指实际资本与最低资本的比值，用于衡量保险公司资本的总体充足状况。

²⁰ 风险综合评级指对保险公司偿付能力综合风险的评价，用于衡量保险公司总体偿付能力风险的大小。

²¹ 重大监管处罚如国家金融监督管理总局及各地方分局的行政处罚。

品质生活业务风险控制

为保障商城产品质量，我们在供应商准入阶段根据《宜优选外部供应商准入标准》审核其是否具备有效资质、满足公司要求的服务能力，以及过往服务经验的丰富程度，并持续根据《宜优选外部供应商管理评价规则》对合作中的供应商开展季度及年度考核，为客户提供优质、周到的服务。

我们在进行用户人像采集时，不使用活体扫描采集，不采集用户人像视频，仅采集用户的一张正面人像照，采集照片范围仅为手机可视范围内，且仅调用手机自身拍照功能。基于先进的人工智能图像分析与大数据风控模型的深度应用，我们能够对采集到的单张人像照片进行多维度精准分析，全方位构建风控防线；在采集用户声纹时，我们将录音时长限制为15秒内，声纹录制超过15秒时，我们将判定其录制失败，不保存和上传信息。

提升智能风控能力

公司借助前沿智能数据分析与风险评估工具，建立了完善的危机事件预警体系，持续监控逾期率、入催率、回款率等关键指标，对各项指标进行深度剖析，旨在提升风险管理能力。


在业务风险评估方面，公司搭建谛听·智能决策平台，为公司风险管理保驾护航。平台借助 AI 智能标注模型分析用户的短信内容、征信报告和行为特征等多维度关键信息，形成用户特征衍化模型。此模型可辅助风控系统进行借款欺诈、信用风险等判定，实现额度精细化管理。平台还集成了 deepseek 工具，用于支持大模型的自主推理和特征分析，从而优化风险管理流程。



谛听·智能决策平台

积极应对新兴风险

随着内外部市场环境的不断变化，新兴风险引起的不确定性持续累积。这促使宜人智科开展更深入的新兴风险识别工作，并将新兴风险纳入公司风险管理的范畴，以提高企业发展韧性。2024 年，公司通过内外部市场调研、风险评估等流程，识别出与公司业务紧密相连的三项新兴风险：技术驱动风险、客户行为与欺诈风险及生态合作风险，并采取有效的分类管理措施。

风险类型	风险描述	风险影响	应对策略
 技术风险	技术驱动风险：AI 模型偏差及对抗攻击	AI 模型在训练阶段，可能会因训练数据偏差导致错误决策，如作出拒绝低收入群体贷款行为的歧视性决策；此外，外部攻击者可能借此敞口通过提供欺骗性的输入数据来误导机器学习模型，使其做出错误的预测或泄露重要信息。	<p>模型优化：引入对抗训练，即在训练数据集中加入对抗样本，并让模型通过这些样本进行学习。这样，模型不仅能学习到正常数据的模式，还能学习到如何识别和抵抗对抗样本的影响，使模型在面对对抗攻击时仍能保持较高的稳定可靠性能。</p> <p>引入可解释性工具：帮助理解模型的预测结果，识别模型中的重要特征，评估哪些输入变量对模型的预测有显著影响，进而发现模型可能存在的偏见或不公正情况。为避免偏见或不公正情况发生，我们采用树模型对数据进行分类或分析，通过列采样控制、正则化惩罚、特征分箱处理等方式弱化不公平特征的影响。如为避免“地域”特征影响决策，我们在构建树模型时压缩“地域”特征的权重，使模型依赖其他变量（如收入、信用记录）进行决策。</p>
	客户行为与欺诈风险：借助 AI 技术进行身份伪造开展欺诈行为	黑灰产可能利用 AI 技术合成客户声音、视频等，借以完成面签审核，实施欺诈行为。	<p>多模态生物识别：结合步态识别、微表情分析等多种形式增强用户身份核验。</p> <p>异常行为分析：监测客户申请过程中的异常行为，如多次重复相同话术等，避免潜在欺诈行为发生。</p>
 社会风险	生态合作风险：第三方服务商失控	数据服务提供商可能提供虚假征信数据，导致公司做出错误风控决策。	<p>建立供应商评分机制：公司建立供应商评分机制，定期评估供应商合规性，并对其表现进行打分，终止与高风险供应商的进一步合作。具体措施请详见“深化供应商管理”小节。</p>

发展普惠金融

宜人智科致力于为客户提供优质、可及的金融支持服务。借助公司的资源整合优势，我们发掘、满足不同客户群体的金融需求，帮助其配置适宜的金融产品。

财务咨询业务

我们专注于传统银行未覆盖的客户群体，通过多样化产品解决他们面临的“贷款难”等问题。我们在宜享花平台上线了小额循环贷款产品，构建差异化的准入、额度以及风险定价矩阵，为“千人千面”的贷款需求提供智能决策。此外，我们为客户提供灵活、多样化的资金流动解决方案，并帮助其应对“融资难”等资金周转挑战，提供及时有效的金融支持。

传统个体 工商户



我们为个体工商户撮合商户贷款，服务对象覆盖传统商超、餐饮和生活服务行业的个体工商户和“夫妻店”。

电商平台 商户



我们致力于扶持数字经济发展，为各类电商平台商户提供助贷服务。根据商户的具体需求和信用情况，为符合要求的商户快速授信、秒级放款，有效提升金融服务效率。

沿海出口型 企业主



为响应国家推进对外贸易的号召，我们为沿海出口型企业主撮合贷款，并向小型企业主开放申请，鼓励中国产品出口和对外贸易。

高新技术 企业主



我们为高新技术企业主推出了一系列贷款撮合方案，以帮助它们缓解资金压力，在技术创新等方面取得突破，从而推动科技进步和经济的可持续发展。

我们凭借人工智能、云计算等技术持续优化客户的贷款体验，为个人客户及小微企业客户撮合高效便捷、无接触、易操作的贷款服务。申请信用贷款时，企业无须提供大量财务资料、经营性材料、企业证照等，必要时仅需补充部分税务发票数据、填写电子税务局账号和密码即可完成申请。整个贷款申请流程可在 30 秒至 5 分钟内完成，全程无需人工干预和人工接触，方便客户在任意地点进行申请，打通服务的“最后一公里”。2024 年，我们共为 418.75 万名客户撮合了总额 536 亿元人民币的贷款。



公司为超 10 余类共 **79.14** 万名（含个体工商户 12.8 万户）小微企业主撮合了无抵押信用贷款，累计金额达 **147.84** 亿元人民币（含个体工商户信贷规模 26.57 亿元人民币），满足其多样化资金需求，有效激活市场经济活力。



公司秉持支持女性创业、促进性别平等的坚定信念。2024 年，我们成功为 **17.27** 万名女性企业主撮合贷款，信贷规模达 **28.18** 亿元人民币，为她们打开了通往更多商业机会的大门。



公司积极响应国家乡村振兴战略，致力于支持农业现代化发展。2024 年，公司为 **1.37** 万名农业企业主撮合了规模达 **3.02** 亿元人民币的贷款。



我们深知出口贸易是国家经济发展的重要组成部分，因此公司致力于为从事出口贸易行业的企业主提供强有力的金融支持。2024 年，我们共为超 **7,060** 名出口贸易企业主撮合贷款，信贷规模达 **2** 亿元人民币。



我们积极响应国家发展数字化经济的号召，致力于支持电子商务行业繁荣发展。2024 年，我们共服务 **4,630** 名电商行业企业主，信贷规模达 **1.02** 亿元人民币。



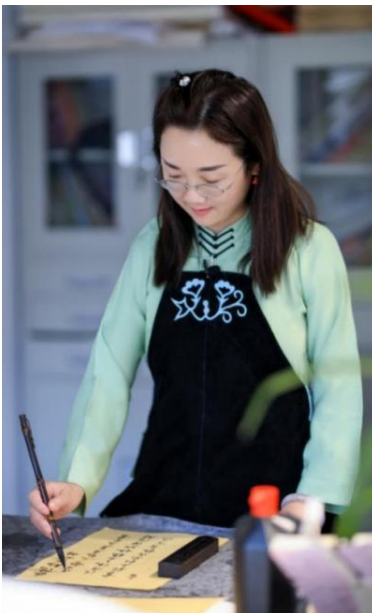
我们响应国家政策，加大对科技型企业主的融资力度，全力支持国家构建同科技创新相适应的科技金融体制。2024 年，公司为 **1.77** 万名高新技术企业主撮合贷款，信贷规模达 **4.80** 亿元人民币。

案例：润泽小微企业，助力每一颗梦想种子破土发芽

一直以来，作为小微企业主的坚实后盾，宜人智科深入洞察小微企业主的痛点与难点，通过 AI 创新的金融解决方案和贴心的服务，帮助众多企业主渡过难关，成为小微企业主成长道路上的可靠伙伴，也为企业的可持续发展注入新的活力。

聚焦创业企业困境，助力小微企业主“破浪前行”

邝女士是一名工程领域的创业者。在疫情期间，她的团队面临工人工资无法按时支付的困境。在这种情况下，宜享花平台在短期内协助邝女士撮合小额贷款，在关键时刻帮助她缓解了资金压力，为她的创业之路提供了重要的支持。



点亮餐饮企业前行之路，助力企业主走出发展困境

王经理是一名 90 后餐饮企业老板。疫情期间，公司经营状况急转直下，客户订单锐减，餐厅面临资金周转困难。宜享花平台帮助其撮合小额贷款，解决了暂时的资金问题，在关键时刻维持了其团队的基本运转。宜享花的小微企业业主贷，进一步为像王经理这样的小微企业主提供了支持，给予小微企业主更大的创业信心和动力。



为多类型小微企业主注入动力，激发市场新活力

宜人智科凭借其在资源、咨询和企业管理等方面的专业能力，为电器制造、服装等企业主提供全面赋能支持。通过整合行业资源，宜人智科帮助企业主了解先进的管理理念和技术应用，提供市场发展以及行业趋势的创新建议，为小微企业主在产业升级和创新发展道路上提供了有力的引导和支持，帮助他们在市场站稳脚跟。



保险经纪业务

为扩大保险覆盖面，充分发挥保险作为经济“助推器”和社会“稳定器”的作用，我们不断探索推广普惠保险，让更多低收入群体以及不易接触到商业保险服务的群体得到支持，增强其抵御风险的能力。2024年，为积极响应国家《关于加强新市民金融服务工作的通知》，我们持续推进“新市民群体”相关保险服务工作，为包括货车司机、外卖骑手、陪诊人员、保姆等“新市民群体”提供雇主险、意外险、职业责任险等产品服务，不断提升金融服务的便利性和可得性。

案例：借助工会平台，触达“新市民群体”

为维护货车司机、网约车司机、外卖员、快递员等人群的保险保障和劳动权益，公司连续三年为湖北省总工会“新市民人身意外伤害等补充商业保险项目”提供保险经纪服务。我们打造一站式入会及投保服务流程，在帮助工会吸纳10万新会员入会的同时，为10万新市民免费赠送保险。截至2024年末，该项服务累计保额达120亿元。项目保障了“新市民群体”在劳动过程中的人身安全，有效提升了“新市民群体”抵御意外风险的能力，不仅增强了工会组织的吸引力、凝聚力，形成关心关爱“新市民群体”的良好社会氛围，也提升了“新市民群体”的幸福感和安全感。



新市民工作交流会

案例：从保“就业”到促“乐业”

为全面保障“新市民群体”权益，公司针对新市民的产品服务从原本的保障就业方面，逐步延展至促进新市民在城市的安居乐业。

骑手超赔业务

公司聚焦外卖骑手的安全保障问题。2024年，宜人智科联合都邦财险定制“骑安保”超赔保险服务方案，为骑手提供意外身故、意外医疗和三者责任险，已承保约15万人次，提供风险保额超500亿元。

货车司机超赔业务

公司持续关注货车司机超赔业务。截至2024年末，公司在福建、山东等地区累计为超6万名大货车司机提供保险经纪服务，提供风险保额超360亿元。

此外，公司正积极定制职业综合责任保险方案，积极推广“江城安心保”等普惠型百万医疗保险、新市民子女学平险等保障产品，为新市民提供全方位保障。

案例：守护农民工的权益之声

为保障农民工的合法权益，减少因欠薪而引发的社会矛盾和纠纷，宜人智科积极对接各地人社部和住建部门，并联络保险公司，推广农民工工资支付履约保证保险。一旦各类新建、扩建、改建工程的施工单位行政主管部门和人社部门认定相关企业无法向农民工履行全部或部分工资支付义务，保险公司将按照保险合同的约定承担代偿责任，保证农民工顺利获得工资。

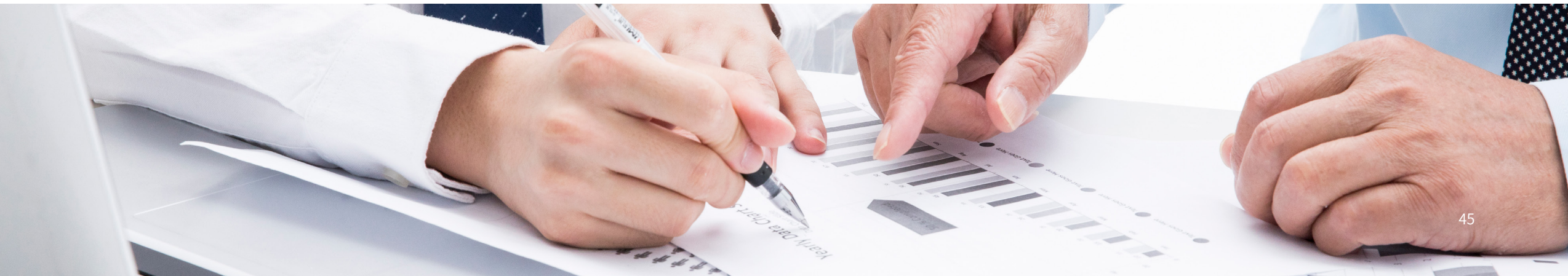
我们持续与外部各方合作，扩大保险产品种类及保险服务范围。在保险产品种类丰富性方面，从 2021 年开始，公司与湖北省电梯协会达成战略合作，双方在电梯风险管理方面开展深入交流，利用“保险 + 科技”模式强化电梯行业风险管理，探索更加智慧多元的电梯全生命周期风险管理服务，助力湖北省电梯行业数字化管理再上台阶。在保险服务多样性方面，我们在建工险或安责险业务服务过程中，会同步提供保险知识或风险管理知识培训或座谈，进一步提升企业保险责任认知，共同维护投保人利益。未来，公司将通过实体网点、线上渠道、进社区、进工厂等多种途径，加强保险等方面基础金融知识的宣传及“新市民”服务，促进金融服务的普及。



与湖北省电梯协会达成战略合作



企业建工险相关培训

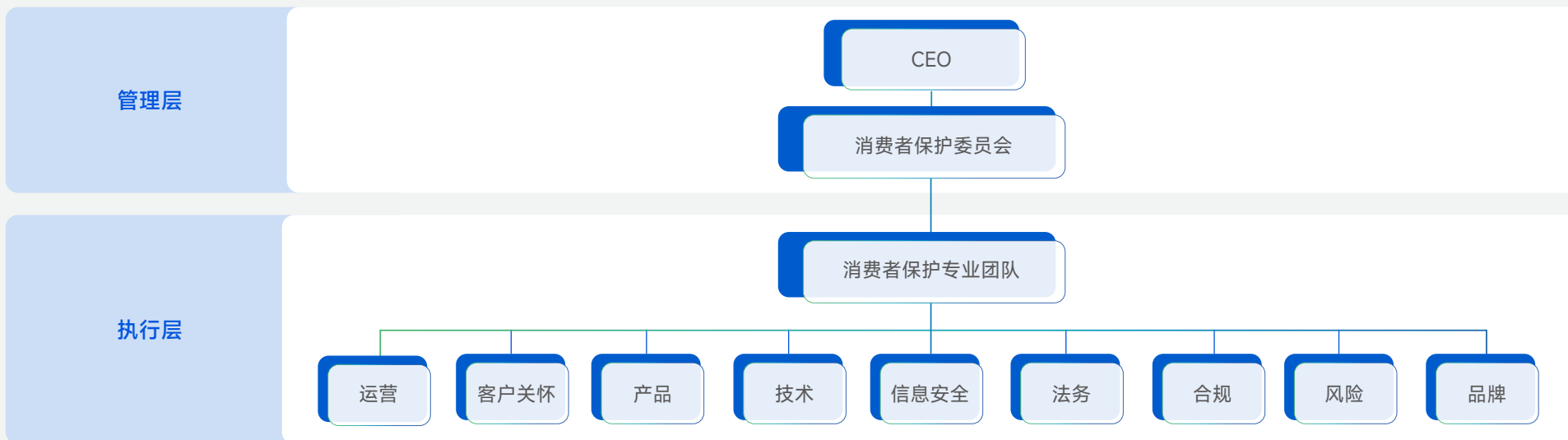


负责任营销

宜人智科致力于保护消费者权益，探索提高服务质量、效率和客户满意度的方法，积极处理客户投诉。我们注重自身及他人的知识产权保护，高度重视广告合规管理工作，践行负责任营销。

保护消费者权益

宜人智科秉承“以客户为中心”的理念，将客户需求置于企业运营的核心位置。为保护消费者合法权益，提升消费者满意度，我们制定了《消费者权益保护工作制度》《消费者权益保护审查制度》《消费者权益保护监督检查管理办法》《消费者权益保护考核管理办法》等内部制度，推动公司消费者保护工作规范化、制度化建设。我们将消费者保护工作纳入公司 ESG 发展战略，建立了消费者保护委员会，由公司 CEO 担任委员会主席，对公司的消费者保护工作进行统一管理。我们组建贯穿于公司各业务环节的消费者保护专业团队，负责监督检查消费者保护专项工作，督促各业务部门维护消费者合法权益。消保团队每年对公司消费者经营活动开展全面审计检查，年度审计覆盖率达 100%，切实筑牢消费者权益保护防线。



宜人智科消费者保护管理架构

为更好地开展消费者保护工作，公司建立了“五维治理”的消费者保护体系。

宜人智科消费者保护“五维治理”体系

公司建立了包括《客服人员管理制度》《服务标准与规范制度》《客户信息管理制度》《问题处理制度》《知识库管理制度》《投诉处理制度》在内的完善的制度体系，为消费者权益保护工作提供保障。

内部合作方面，客服团队与公司内部业务部门、技术部门、运营部门紧密协作，合力解决客户问题；外部合作方面，客服团队积极参与外部交流活动，了解消费者保护工作的最新要求与未来趋势，完善公司消保工作。

为提升消费者金融素养及风险防范意识，增强其依法维权意识和能力，公司定期在公众号发布专题文章，为消费者宣讲金融知识。



公司通过升级技术手段、优化服务流程，建立快速响应机制，提升服务的及时性和可及性；我们定期主动回访客户，深入了解客户需求，维护客户关系；我们定期开展客服人员培训，提升客服人员的服务技能与水平。

应用智能客服、智能机器人及 IVR²² 协助解决客户问题；通过大数据分析构建客户问题画像，了解并更好满足客户需求；利用声纹识别技术与合成技术赋能智能质检。

我们重视培养全体员工的消费者权益保护意识，要求每年至少针对公司全体员工开展一次消费者权益保护专题培训、一次行业相关的金融知识培训，以强化员工的消费者保护意识和专业度。2024 年，我们共开展 15 场针对全体员工、1 场针对高级管理层的消费者权益保护主题培训，确保消费者权益保护意识深入公司各层级。

²² IVR (Interactive Voice Response) 即交互式语音应答，是一种利用计算机技术实现的自动化电话系统，它能够对来电者的行为作出响应，提供预设的语音信息和菜单选项，从而引导来电者获取所需服务或信息，或将呼叫派发至适当部门。

客户投诉处理

为及时处理消费者投诉、保障消费者权益，我们制定了《投诉处理制度》《宜享花一线实操手册 2.0》《合翔保险经纪有限公司消费者投诉管理办法》《宜商城售后服务总则》等内部制度，规范客户投诉受理、调查与处理流程，完善投诉处理结果的跟踪与反馈机制。

我们建立了多元的投诉渠道，客户可以通过公司官方网站、400 客服电话、微信小程序、宜享花平台、邮箱、监管机构热线等方式进行投诉或寻求服务。我们建立投诉处理系统，对不同类型的投诉划分不同等级，并根据投诉级别采取不同的处理方式，以提升处理效率。2024 年，公司所有投诉均在 24 小时内及时得到处理。

2024 年，我们开展了客户满意度调查。



案件受理

客服部门在收到投诉后的 24 个工作日内联系客户，完成初步核查并提供适当的咨询。

原因调查

客服部门在记录投诉详情后启动案件调查，并通过业务记录核查及个人访谈来确定责任归属。

计划制定

根据调查结果，客服部门将制定处理方案，对于复杂或困难的案件，与团队负责人或客服经理进行讨论。

商讨及沟通提供方案

客服部门与投诉人进行协商，并在必要时适时引入第三方调解。

执行方案后回访客户

在协商完成后，客服部门将在 3 天内正式向投诉人告知案件调查结果和处理方案。如果案件复杂，告知的最长周期不得超过 7 天。

结案及跟进

投诉案件结案后的 5 个工作日内，公司要求客服团队将该案件有关的文件材料整理并归档，作为日后处理类似事件的依据，提升投诉应对能力。此外，公司还将投诉案件进行分类整理，并定期开展复盘总结工作，作为优化公司产品与服务的依据，从源头避免投诉的发生。

宜人智科投诉处理流程

²³ 客户满意度统计口径为：在客户满意度评价调查中给出“满意评价”的数量 / 所有评价数量 *100%。

客服人员培训

为提高客服人员消费者权益保护的意识与水平，我们每年对公司全体客服人员开展不同主题的消费者权益保护相关培训。2024 年，我们开展包含客户沟通技巧、客户心理、服务礼仪及消费者权益保护相关法律法规知识等培训。培训采用知识讲解、实践操作、案例分析以及导师指导相结合的方式开展，通过多种途径全面提升客服人员服务技能。2024 年，公司针对全体客服人员共开展了 40 余场专题培训。

对于财务咨询业务，我们于 2024 年对全体客服人员开展了消费金融行业知识、客户沟通技巧、消费者权益保护及服务规范、服务礼仪、征信基础知识等 36 余场专题培训，覆盖 412 人次，以提高客服人员服务水平。

对于保险经纪业务，我们于 2024 年对全体客服人员开展了 2 场培训，培训内容为服务技能强化，通过复盘与模拟演练提升服务水平，为客户提供更优质的服务；并对全体销售人员开展了 1 场合规培训，培训内容为互联网财产保险新规解读，确保销售人员能够遵守相关规定，为客户提供合法、合规、专业的保险销售服务。

对于品质生活业务，我们制定了客服人员培训计划，通过线上、线下渠道，对客服人员开展季度培训，覆盖率为 100%。



宜人智科客服培训



公司针对全体客服人员共开展了

40 余场专题培训



提升客户体验

公司不断探索优化产品及服务体验的方法，包括利用 AI 技术提升服务效率，主动询问用户需求并针对性改进产品特性等。

公司基于 AI 语音机器人交互经验，设计自助语音服务功能，提高客户咨询的解决效率。2024 年，我们累计为客户提供了近 568 万次的 AI 智能服务。为解决 AI 难以判断的复杂问题，我们会对提出相应问题的客户进行标记，引导其跳过语音指引步骤，直接进入人工服务台，通过人工服务方式快速解决其问题。

2024 年，我们在宜享花平台打通了前端用户问题反馈入口，并引导用户通过该入口积极反馈产品使用过程中遇到的欺诈问题，以精准识别并有效打击黑灰产行为。此外，为提升用户体验，我们在 2024 年增设了投诉进度外显功能，用户可及时了解其投诉处理进度，并随时提交补充反馈。

我们注重与客户的沟通，旨在贴近客户、了解客户需求，并基于客户反馈优化产品设计与服务流程。我们建立了用户声音月度反馈机制，采用人工和自动化方式对客户在产品功能、服务链路、服务体验等维度的反馈进行分类和整理，并利用数据分析工具对语义进行深入分析，挖掘反馈中的关键信息。基于分析结果，我们制定有针对性的产品及服务改进方案，对方案进行优先级排序，并将可落地执行的改进措施分配给相关团队或部门。此外，我们建立了监测机制，定期评估产品和服务的改进效果，持续改进产品和服务。



消费者赋能

公司持续优化“线上 + 线下”立体化宣传赋能体系，采取多元化方式为消费者提供金融、保险知识。

为提高消费者金融素养，我们在公众号中开设了“消保课堂”专栏，定期发布消费者权益保护主题报告、金融知识相关文章，为客户进行宣教讲解，培养消费者风险防范以及依法维权的意识。公司发布的宣传文章内容涵盖个人信息安全保护、个人征信保护、金融消费者保护八大权益、拒绝网络诈骗等，并提醒消费者防范过度借贷诱导，提高辨别能力。2024年，我们在公众号发布“3·15知识”“防范非法集资月”“金融教育宣传月”等主题的相关文章，涵盖防范非法集资、日常金融防骗小贴士、案例警示等内容。我们亦在宜享花平台发布《以AI创新推动服务创新，打造消保新范式》《以科技赋能，全方位守护消费者权益》等多篇主题报告，以提醒消费者甄别市场上不同类型的借贷诈骗场景，保护自身合法权益。



反诈及消费者保护知识宣传

2024年，我们共组织开展25场高尔夫球赛，邀请北工大、北理工、北航、人大等北京市14所高校球队及公司保险客户参与，参与人数超200人。我们在活动中向参与客户提供无偿投资者教育，积极向参与者科普保险知识，帮助其树立合理资产配置观念。我们还向其强调保险在资产配置中的重要性和必要性，帮助客户更好地理解如何通过保险来分散风险、保障资产安全，并实现长期的财务目标。此外，为提升客户风险防范意识，我们在公司张贴“理性投保”“警惕代理退保”等内容，对签约客户进行精准宣传与教育，增强其风险防范意识。



宜人智科高尔夫球赛活动

保护知识产权

宜人智科高度重视创新成果和知识产权保护，在严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国著作权法》《中华人民共和国商标法》等法律法规的基础上，结合公司实际，制定《商标管理制度》《专利管理制度》《专利奖励办法》等内部制度，以规范知识产权登记、授权及维护等管理流程。我们持续健全涵盖商标、专利、著作权及商业秘密的保护体系，通过体系化制度的建立，进一步规范知识产权管理。2024 年，我们新修订了《软件著作权管理制度》，对软件著作权的管理进行了完善。

我们注重提前布局、及时确权并积极维护自身知识产权。在对商标、专利等不同类型的知识产权保护过程中，我们积极监控外部应用商店中的侵权产品，采取及时的司法手段对侵权行为追究法律责任。同时，我们注重知识产权激励机制，促进创新成果转化。

我们亦重视保护他人知识产权，开展知识产权相关培训，增强各业务部门的知识产权风险意识，在各种商业活动中使用授权素材。此外，公司在与供应商签订合同时，规定了其所提供的货物、资料、技术、服务等需享有完整知识产权或合法的使用权，严禁侵犯任何第三方合法权益。

为持续激发员工创新热情，我们积极在公司内部开展各类知识产权保护活动。公司针对商标、专利、软著等申请专案项目开展商标沟通会，保证项目成员全面了解商标保护措施，确保项目合规上线。我们定期举行不同主题的知识产权培训活动，以解答宣传团队、研发团队等在知识产权方面的问题，传播知识产权相关知识。2024 年，公司开展知识产权相关培训，涉及图片合规使用、字体使用、网站开源等内容。



截至 2024 年末



累计获得授权专利 **23** 件，外观设计专利 **2** 件



累计商标拥有量 **460** 件



累计登记计算机软件著作权 **323** 件

广告合规管理

我们始终秉持诚信、真实、公正的原则，严格遵循《中华人民共和国广告法》《中华人民共和国消费者权益保护法》《关于进一步规范金融营销宣传行为的通知》《互联网保险业务监管办法》《保险经纪人监管规定》等法律法规，制定《合翔保险经纪有限公司互联网营销宣传管理办法》《关于规范员工对外接受媒体采访及公司新闻发言人的管理规定》《直播管理规定》等制度，确保互联网营销宣传的合法合规，避免未经证实的信息（包括产品、财务数据等）对公众产生误导。

公司董事会及管理层负责监督公司广告合规管理工作，并建立了完整有效的营销合规审核流程。所有广告和营销材料在发布前均需经过严格审核，禁止在材料中使用抹黑夸张性语言、禁止误导性表述、禁止诱导过度举债、禁止使用到账截图、禁止使用黄赌毒等违法犯罪题材内容等。根据《中国人民银行关于发布金融行业标准加强移动金融客户端应用软件安全管理的通知》，宜享花 App 已完成移动金融客户端应用软件备案。

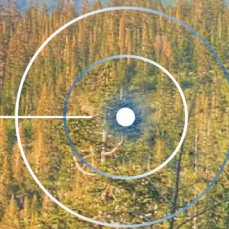
公司高度重视负责任营销，于内部积极开展了系列负责任营销培训活动，旨在提升员工营销道德意识和合规意识，引导大家树立正确的营销观念。公司营销团队新入职员工需在上岗前经过 5 个工作日的营销系统培训，并通过相关考核，以确保其了解最新的广告法规和公司政策，杜绝虚假宣传、误导消费者等不良行为。此外，我们还不定期邀请权威媒体对员工在对外宣传及营销过程中的用词用语进行系统培训，确保公司的营销活动符合法律法规要求。



03

绿色引领 聚力低碳

我们积极应对气候变化挑战，将环境治理融入企业战略。通过完善气候风险管理体系，推动绿色运营与低碳转型，同时发挥行业优势，支持绿色产业发展，助力经济社会可持续发展。



应对气候变化

随着气候变化对环境和社会的影响不断加剧，国家高度重视并积极应对这一全球挑战。我们深知气候变化对全球环境与人类社会的深远影响，积极落实国家“30·60”双碳战略，持续加强气候变化管治，将其纳入公司风险管理体系。公司定期识别气候变化带来的风险与机遇，并制定科学应对措施，以降低潜在影响并把握转型机会，在推动企业可持续发展的同时，为应对全球气候变化贡献力量。

气候相关治理

为全面加强气候变化管理，公司不断健全风险管理能力，将气候议题纳入战略决策与风险管理体系。董事会 ESG 委员会负责监督气候相关风险与机遇的评估工作，定期审阅公司碳排放数据、气候风险分析及应对措施，确保管理层对气候议题的持续关注与科学决策。报告期内，董事会 ESG 委员会已审阅了宜人智科的年度碳排放情况、气候相关风险及机遇的类型、影响与应对措施。ESG 工作组作为执行核心，协同开展气候风险的日常识别、评估与应对，并统筹跨部门协作，推动相关措施落地实施。公司董事会 ESG 委员会成员拥有可持续发展及风险管理相关背景，定期参与气候转型变化相关培训。我们持续提升董事会 ESG 委员会、管理层及员工在气候治理领域的认知水平与决策能力，为公司的可持续发展提供坚实支撑。

气候相关战略

基于气候相关财务信息披露工作组（TCFD）的分类框架，公司相关业务部门合作开展了评估判断，初步识别了当前面临的气候风险与机遇，并制定了相应的应对策略和实施路径。未来，我们将持续优化气候风险管理体系，深化机遇挖掘能力，推动企业低碳转型，为应对气候变化作出积极贡献。

我们结合业务部门的反馈结果，对各项风险与机遇的发生概率和潜在影响程度进行了综合评估，据此确定了风险与机遇应对的优先次序，为公司制定更具针对性和前瞻性的气候韧性策略提供了有力支撑，提升气候韧性。

下表详细列示了公司气候风险与机遇的类型、潜在影响及具体应对措施。在物理风险方面，气候变化引起的极端天气的频率及严重程度增加（急性风险）以及带来的平均气温上升（慢性风险）可能对公司带来潜在业务影响，但整体风险水平较低。

风险类型	风险影响	时间范围	应对措施
物理风险	急性——极端天气的频率及严重程度增加	中期、长期	在筛选数据中心供应商时，公司综合评估其所在地的气候风险特征，包括历史自然灾害发生频率及其自身应对气候影响的能力。我们目前租用的数据中心已部署容灾备份系统，并定期开展灾难恢复（DRP）和业务连续性（BCP）相关测试，确保在极端天气或突发事件发生时，能够高效响应并保障关键业务系统稳定运行。
	慢性——平均气温上升	长期	公司定期开展用能评估与设备巡检，优化空调及照明系统的使用策略，提升能效水平，降低高温期间单位能耗成本。同时，逐步推进办公场所绿色改造，引入节能设备与智能温控系统，缓解随着平均气温上升导致的高温季节能源支出压力。

在转型风险方面，公司识别出的主要风险来自于社会低碳发展要求所带来的政策及法律风险，但整体风险等级较低。

风险类型	风险影响	时间范围	应对措施
转型风险	政策和法规	短期、中期、长期	我们持续关注并研判国内外气候变化相关政策及监管趋势，评估其对公司运营和合规要求的潜在影响。通过建立内部工作机制、开展员工培训、引入外部专业资源等方式，公司不断提升碳排放数据管理能力和气候相关信息的披露水平，为实现绿色运营和合规转型提供有力支持。
	技术	中期、长期	公司有序推进数据中心基础设施绿色化改造，聚焦空调冷却系统优化、电力系统能效提升与水资源利用效率改进。通过引入更加节能型设备、应用自然冷却技术及智能能耗监测系统，提升数据中心能效水平。同时，公司合理安排改造应急计划，降低运行中断风险。

绿色低碳转型为公司在数据技术赋能气候管理与绿色金融服务拓展方面带来新的机遇。面对客户对碳数据与风险评估需求的上升，公司积极布局相关能力，探索数据管理与预警模型的应用，推动绿色产品创新，拓展业务增长空间。

机遇类型	机遇影响	时间范围	应对措施
机遇	市场	短期、中期、长期	我们致力于在财务咨询、保险经纪业务中不断创新并推广绿色金融相关产品，助力客户更好地承担生态环境保护责任。关于公司绿色金融业务的详细信息请见“共创绿色生态”章节。 公司将探索新的数据管理模式，帮助客户对恶劣天气可能产生的潜在影响及业务量波动进行预警和决策支持，为实体经济低碳数字化转型提供更多符合其偏好及满足碳中和需求的低碳产品解决方案。

在国家“双碳”战略持续推进、绿色金融监管不断强化的背景下，公司结合业务规划与长期发展愿景，围绕设施运维、业务管理、员工发展及产品创新等关键环节，探索并规划公司气候转型路径。未来，我们将结合国家法律法规、公司业务发展及利益相关方的期望，制定科学的气候转型计划。

我们已初步判断气候变化对资产运营、能耗成本、绿色产品开发等方面的影响情况，其中涉及公司运营支出、资本支出等财务指标。气候变化对公司经营影响较小。未来，公司将逐步评估并披露相关财务影响的定量信息。

2024 年，我们参照气候情景分析方法，整合权威机构²⁴关于不同升温情景下环境与社会经济变化的预测评估结果，结合公司已识别的气候风险与机遇，重点对公司经营范围内（即包含自有运营和租赁数据中心）在不同时间周期²⁵内可能面临的气候影响进行了分析。

风险类型	时间范围 ²⁶	气候情景选择 ²⁷
物理风险 极端天气的频率及严重程度增加	2030、2050	联合国政府间气候变化专门委员会（IPCC）发布的 SSP1-2.6 ²⁸ 及 SSP5-8.5 ²⁹ 两个情景。
转型风险 政策和法规	2030、2050	央行与监管机构绿色金融网络（NGFS）发布的“Net Zero 2050” ³⁰ 与“Current Policies” ³¹ 两个情景。

²⁴ 公司参考的主要气候变化趋势预测包括联合国政府间气候变化专门委员会（IPCC）、国际能源机构（IEA）、央行与监管机构绿色金融网络（NGFS）等权威机构发布的研究成果与报告，以及其中关于不同排放情况的描述。

²⁵ 综合考虑公司业务规划、气候相关披露标准与管理建议等，我们将时间划分为三个阶段：短期为报告期结束后 1 年以内（含 1 年），中期为报告期结束后 1 年至 5 年（含 5 年），长期则为报告期结束后 5 年以上。以此对不同时间段内公司业务发展受气候变化影响的情况进行合理、全面的评估。

²⁶ 2030 年和 2050 年分别涵盖了公司业务规模在 2025-2030 以及 2025-2050 年的预测数据，以及外部气候情景在 2030 年与 2050 年当期变化情况的数据，用于评估气候物理和转型风险对公司在短期、中期、长期运营和财务的潜在影响。

²⁷ 公司在情景选择时考虑以下因素：1) 情景可供分析的时间范围与宜人智科的战略规划时间范围相适应；2) 情景所包含的气候因素有效描述了宜人智科未来可能面临的气候压力。

²⁸ SSP1-2.6：低排放情景，反映当前社会经济和科技发展趋势，旨在实现可持续发展与经济增长的平衡。

²⁹ SSP5-8.5：高排放情景，假设化石燃料使用持续增加，导致全球平均气温大幅上升，代表以化石燃料为主的高速发展路径。

³⁰ Net Zero 2050: 该情景旨在 2050 年前实现全球温室气体净零排放，通过大规模采用清洁能源、提高能源效率、发展负排放技术等措施，推动全球经济体系绿色转型，以应对气候变化挑战。

³¹ Current Policy: 该情景基于当前各国已实施的气候政策和措施，预测未来的温室气体排放趋势。然而，这些政策可能不足以实现全球温控目标，需要进一步加强国际合作和政策力度。

我们优先针对重大的两项气候风险，评估其在各个气候情景下，在不同时间范围的风险等级，具体分析结果如下：

风险概述	类别	潜在风险	对财务指标的影响等级			
			低排放情景		高排放情景	
			2030 年	2050 年	2030 年	2050 年
物理风险	急性物理风险	极端天气事件（如洪涝）可能对公司办公场所及所租用数据中心依赖的电力和供水系统造成干扰或破坏。	低	低	低	较低
转型风险	技术	能效监管要求提升和绿色运营标准趋严，公司租赁数据中心在冷却系统、电力设施或用水效率方面缺乏节能技术升级。	低	低	低	较低

未来，我们将开展基于情景分析的年度气候韧性评估，动态优化应对策略，持续提升在低碳转型背景下的管理战略适应程度与资源配置效率。

气候相关风险管理

宜人智科已将气候变化带来的潜在影响纳入公司环境管理体系，结合业务特性开展分析。通过引入情景分析、行业研究以及外部专家的专业意见，我们主动识别与评估与气候相关的风险与潜在机遇。我们整合各业务部门反馈，综合判断相关事项的发生可能性及其对财务和运营的潜在影响程度，进行优先级排序，并制定相应的应对措施。我们定期对气候相关风险进行监控，不断提升公司应对气候变化的能力。董事会 ESG 委员会持续关注气候相关风险评估结果的报告，将其纳入管理决策考量范围，并提出针对性的管理建议。

公司已将气候相关风险和机遇的识别、评估、排序和监控流程，纳入企业整体风险管理的考量之中。2024 年，我们在风险识别与评估工作中纳入了气候变化相关事项的考量，按影响程度和发生可能性进行排序，并纳入年度风险清单与应对计划，向董事会 ESG 委员会定期汇报，确保气候因素在公司整体风险框架内得到有效识别与管理。

气候相关指标与目标

宜人智科设定阶段性碳排放目标，积极推进温室气体减排工作。我们响应国家“双碳”政策及行业绿色转型趋势，基于现有技术条件与业务发展需求，最大限度地降低运营活动对气候系统的负面影响。2023 年度，公司制定了“2030 年实现碳达峰、2060 年前实现公司全部自有运营业务温室气体净零排放”的碳中和目标³²，以指导开展减碳行动，并将持续监督目标进展。

为确保目标有效推进，公司设立碳排放监测机制，定期统计排放数据，并由 ESG 工作组定期向董事会 ESG 委员会报告进展。2024 年，公司温室气体排放总量为 109.1 吨 CO₂e，较 2023 年下降 5%，目标进展方向总体符合管理预期。我们将结合业务实际情况逐步设定阶段性目标，并根据业务调整及政策变化适时修订排放目标及测算方法，持续提升减碳绩效和信息透明度。未来，公司计划结合“双碳”战略推进节奏与自身低碳发展路径，逐步将气候绩效指标（如碳排放管理、

气候风险管理等）纳入高级管理人员薪酬激励体系。

未来，我们将积极探索并研究开展内部碳定价相关要求能力建设，参考行业优秀实践，夯实碳成本管理与评估基础。我们将基于可获得的可靠数据来源，探索在碳管理等场景中引入相关评估工具，提升气候相关财务决策的科学性。

宜人智科温室气体排放相关关键绩效指标

指标	单位	2024 年	2023 年
温室气体排放总量（范围一及范围二） ^{33 34}	吨二氧化碳当量	109.10	114.52
人均温室气体排放量（范围一及范围二）	吨二氧化碳当量 / 人	0.11	0.15
能源消耗总量 ³⁵	兆瓦时	197.33	204.60
人均能源消耗量	兆瓦时 / 人	0.21	0.27
租赁数据中心 PUE	/	1.25	/

³² 目标涵盖公司范围一和范围二温室气体排放，包含二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、一氧化二氮（N₂O）等温室气体。目前，公司气候相关目标尚未纳入范围三排放，未来将视数据统计能力和业务发展情况逐步拓展范围边界。

³³ 基于运营特性，公司的主要气体排放为外购电力产生的温室气体排放，源自在各运营地租赁的办公室。公司的温室气体清单主要包括二氧化碳。温室气体核算按二氧化碳当量呈列，2024 年起，温室气体排放根据生态环境部刊发的《2022 年电力二氧化碳排放因子》，及政府间气候变化专门委员会（IPCC）刊发的《2006 年 IPCC 国家温室气体列表指南》进行计算。

³⁴ 2024 年度，公司范围三温室气体排放量为 1.99 吨二氧化碳当量，为燃料和能源相关活动类别。报告期内，受限于数据可得性及资源投入限制，公司开展其他类别的范围三排放数据统计与披露需付出相较企业现阶段规模和管理能力的更多成本与努力。未来，公司将结合业务发展情况逐步识别并披露范围三中具有重要影响的排放类别与量化结果。

³⁵ 能源消耗总量根据公司外购电力总量计算。

坚持绿色运营

我们始终践行绿色低碳的运营理念，严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国环境影响评价法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等环境保护相关法律法规，制定《绿色前行，共创未来——宜人智科绿色环保制度》等内部政策，通过资源循环利用、深化环保技术创新、践行绿色采购、开展环保教育活动等方式，减少业务运营对环境的影响，为构建绿色、和谐的生态环境贡献力量。

宜人智科 2023 年环境目标及进展

目标进展

2024 年公司租赁的数据中心 PUE 均值降为 1.30，已完成



2024 年公司租赁的数据中心 PUE 均值降为 **1.25**

宜人智科 2024 年新设立环境目标

目标进展

2025 年，公司温室气体排放总量较 2024 年下降 2%

目标有序推进中

2025 年公司租赁的数据中心 PUE 均值降至 1.20

目标有序推进中



坚持绿色办公

我们的资源及能源消耗主要来源于办公过程中使用的电力、水、纸张等。为了提升能源利用效率、减少不必要的资源消耗，我们制定《宜人智科职场能源及资源管理办法》，通过智能照明、节约用水、合理用纸、扩大清洁能源利用等一系列措施，于日常办公和经营过程中践行环保理念。

践行节能减排

用电管理

公司建立了动态能耗调节机制，根据实际使用场景智能切换运行模式。公司在办公室和会议室安装智能照明系统，可根据周围环境明暗程度自动调节光线，减少电力消耗。我们还合理优化空调使用温度，夏季空调温度设置在 26°C 以上，冬季供暖温度不超过 23°C，减少空调用电消耗。我们要求员工下班后或不使用设备时完全关闭电源，避免设备处于待机状态长时间消耗电力。同时，我们部署智能化监测系统，实时掌握设备运行状态，实施针对性节能改造。

设备优化

我们采用节能型办公设备并定期维护，确保所有设备如打印机、复印机、电脑等均设置在节能模式下高效运行，降低能耗。我们将所有传统照明设备更换为 LED 灯具，相比传统灯泡更加节能。截至 2024 年末，公司位于北京的职场中具备节能标志的电器设备比例已超过 90%。

能源审计

公司制定节能审查体系，建立标准化管理规范，并通过信息化平台实现能耗数据的精准追溯与分析。我们采取按需分配原则，并试点自动化能源控制系统，确保资源合理利用。我们对重点能耗设备（如电子设备、空调系统等）设定合理的能耗配额比例，并结合业务强度动态调整，降低不必要的资源浪费。

优化资源利用

我们优先采购和使用环保、可回收和再生材料，如在墙体建设过程中使用由回收橡胶和塑料制成的再生砖块，减少一次性塑料使用等，并计划未来逐步将公司用纸替换为经 FSC 认证³⁶的纸张，降低对环境的负面影响。我们推广无纸化办公，在必要打印时鼓励采用双面打印，减少纸张浪费。我们在办公区域安装节水器具，如感应式水龙头和低流量冲厕系统等，并在千平以上办公场所推荐使用净化器替代桶装水，持续监测公司用水情况，定期检查漏水问题并及时修复。

完善废弃物处置

我们在办公区域设置专门的废弃物分类回收站，以分类回收废纸、塑料、金属和电子产品，并定期向员工开展废弃物分类与回收教育培训，确保废弃物得到合理处置。同时，我们确保有害废弃物均交由具有相关资质的回收商进行无害化处置。

环境关键绩效

指标	单位	2024 年	2023 年
总耗水量 ³⁷	立方米	993.42	1,066.68
人均耗水量	立方米 / 人	1.05	1.42
无害废弃物总量 ³⁸	吨	12.812	14.950
人均无害废弃物排放量	吨 / 人	0.014	0.020
有害废弃物总量 ³⁹	吨	0.017	0.020
人均有害废弃物排放量	千克 / 人	0.018	0.030

³⁶ FSC 全称 Forest Stewardship Council (森林管理委员会)，成立于 1994 年，多年来一直致力于改善全球的森林经营状况。FSC 认证产品支持负责任经营的森林。产品上的 FSC 标识，意味着其生产过程遵守了一系列严苛的要求，符合环境适宜、社区有益、经济可行的标准。

³⁷ 公司用水来自市政自来水管网供水。

³⁸ 公司涉及的无害废弃物主要包括生活垃圾、电子废弃物。

³⁹ 公司涉及的有害废弃物主要包括办公打印设备产生的废弃硒鼓、墨盒等。

践行绿色采购

我们重视绿色采购，携手供应商实现低碳发展。在供应商的选择上，我们优先选择具备环保理念的供应商，要求装修类供应商具备环境管理体系认证或绿色产品认证，如 ISO 14001 环境管理体系认证、中国绿色产品标识等。我们还定期对供应商实施环境保护绩效评估，要求供应商实施绿色生产，确保供应商符合其所在行业的环保要求。

打造低碳办公环境

在办公楼宇租赁方面，我们优先选择绿色建筑，最大程度打造绿色办公空间。2024 年，宜人智科租赁的北京招商局大厦已经获得 LEED 铂金级认证。

在装修和建筑相关产品采购过程中，我们选择能效高、污染少、可回收或由再生材料制成的产品，并考虑产品整个生命周期的环境影响。



采暖、通风和空调系统 (HVAC)

选用高效率的设备
以降低能耗



电器和照明设备

选择符合能源之星
(Energy Star)
认证的产品



室内装修材料

采用低 VOC (挥发性有机化合物) 的油漆和涂料、无甲醛或低甲醛释放量的装修材料

租赁可持续绿色数据中心

数据中心是集中储存和处理数据的场所，在驱动服务器等硬盘设施所需的电力之外，还需通过空调、冷水机等辅助设施降温，以及备用电源提供不间断电源保障，被公认为“不冒烟的钢铁厂”。我们高度关注数据中心的节能属性，优先租赁具有绿色建筑设计理念且 PUE（Power Usage Effectiveness，电能利用效率）较低的数据中心。



水资源管理方面



公司租赁的数据中心通过一系列的智能泵、传感器及监控系统，集成一套取水、配水、处理水和排水的高效解决方案，保持水在空气或液体冷却系统周围的高效流动，精确控制数据中心内部温度和湿度，从而节省用水和能耗，减少不必要的水资源和能源浪费。

用电管理方面



公司租赁的数据中心还通过虚拟化技术合理配置资源，使用高效率的 UPS（不间断电源）和 PDU（电源分配单元）提高服务器运行效率及能源使用率。

废弃物管理方面



公司租赁的数据中心鼓励回收并重新利用服务器和其他可利用的 IT 设备，选择可回收或生物降解材料制造的设备，降低废弃物总量。

增强绿色意识

我们致力于提升员工的环保节能意识，通过开展系列活动，将环保理念融入到日常工作和生活中，增强员工的责任感和环保使命感。

为引导员工践行绿色办公理念，我们在办公区域张贴节约能源、节约用水相关标语，并不定期以企业内网消息提醒或邮件等形式向员工发送环保宣传文章，鼓励员工身体力行保护环境。



共创绿色生态

发展绿色金融对于推动企业绿色转型、实现经济社会可持续发展具有重要意义。宜人智科在财务咨询、保险经纪等金融业务领域积极发力，不断推动绿色金融发展。我们还在自有商城运营平台中上线绿色、有机农产品等绿色产品，推广碳中和理念。

宜人智科和众多头部 ERP（企业资源规划）软件商、SaaS（软件即服务）服务商、电商等深度合作，积极引导资金更多地投向绿色低碳领域的企业主体。我们限制“两高一剩”（高能耗、高污染及产能过剩）行业企业主的贷款申请准入，拒绝触及环保红线客户的资金申请。我们与多家数据公司合作，在风控模型中纳入了 100 余项环保相关的评价指标，有效识别资金申请者的潜在环境风险，为公司贷款决策提供全方位的数据支撑。我们还为环保检测、环境评估等行业的贷款申请者提供额外融资额度，在助力小微企业发展的同时，积极推动经济向绿色低碳方向转型。2024 年，我们为新能源产业链上共 22 名企业主撮合了 68.80 万元人民币的贷款，为高效节能产业链上共 3,156 名企业主撮合了 8,847.70 万元人民币的贷款，为资源循环再利用产业共 368 名企业主撮合了 996.30 万元人民币的贷款，为环保监测行业中共 593 名企业主撮合了 1,646 万元人民币的贷款，拒绝 560 名公司存在环保违规问题的企业主的贷款申请，已申请贷款的企业主所运营的企业中，无任何因环保问题停工导致的逾期情况发生。

绿色保险是绿色金融的重要组成部分，是“双碳”目标实现进程中推进环境风险管理的一项重要手段。为了响应国家环境保护相关政策，满足企业客户对生态环境污染风险的防范需求，公司积极开展环境污染保险经纪业务，促使投保企业改善自身环境状况，并加强对投保企业的环保培训、走访监督，以降低环境污染事故发生可能性。

宜人智科旗下自有商城宜优选上线后，我们充分利用内外部生态资源禀赋，在商城中设置“碳中和”专区，为绿色、有机农产品等绿色产品提供专属销售渠道，并给予绿色商品引流曝光、专享购物福利等多种支持，为广大用户提供消费便利的同时打造绿色低碳生活新风尚。

未来，宜人智科将不断提升公司在助力绿色金融发展方面的能力与担当，赋能合作伙伴，以金融力量服务实体经济绿色转型。

福建省作为中国重要的海上养殖基地，沿海地区渔排养殖规模庞大，从业户数超过 10 万户。该区域常年面临台风、赤潮等自然灾害威胁，年均经济损失预估达 5 亿元规模。2022 年起，公司与福建省渔排养殖协会建立战略合作关系，为协会旗下会员单位提供全面的财产风险保障方案及再保险服务支持。公司充分发挥专业风险管理优势，为当地养殖产业提供定制化保险解决方案，有效提升行业抗风险能力。



04

以人为本 共筑未来

宜人智科始终坚信，员工是推动公司持续前行的核心动力。在“诚信、专业、创新、尊重、责任、卓越”核心价值观的引领下，公司树立了“德才兼备有担当”的人才观，广泛吸纳贤才，确保员工的健康与安全，为优秀人才提供广阔的发展空间，实现员工与组织的共同发展。









心系员工发展

宜人智科将员工视为企业最宝贵的财富，致力于保障全体员工权益，完善晋升及薪酬福利体系，健全员工培养方案，拓宽员工福利，营造多元、平等、健康的职业环境。

保护员工权益

公司遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《中华人民共和国未成年人保护法》《禁止使用童工规定》等法律法规和运营所在地政府要求，制定《员工手册》，保障员工合法权益。

公司以平等协商为原则与员工签署劳动合同，充分尊重员工意愿，确保其自愿参与工作。我们搭建了员工权益管理框架，要求自身运营、供应商及合作伙伴尊重和保障员工权益，包括但不限于：

-  杜绝任何形式的强制劳动
-  在招聘过程中，核查员工年龄等身份信息，避免雇佣童工
-  为员工提供带薪年假
-  定期评估女、男员工的薪酬差距，确保同工同酬，消除性别差异带来的不公平现象
-  承诺为员工提供不低于最低工资标准的收入
-  定期与员工代表就工作待遇、工作条件等进行沟通，听取其意见和建议，不断改善员工工作体验

公司遵循联合国在《世界人权宣言》中阐述的国际公认的人权政策，建立反歧视与反骚扰的工作环境，打造一个安全、尊重和包容的工作空间。公司对骚扰和歧视行为采取“零容忍”态度，定期针对自身运营、价值链及其他与我们业务相关的活动开展人权尽职调查，识别公司自身员工、女性、儿童、外籍员工、供应商员工、当地社区群体等在人权方面易受侵害的群体，并对其可能涉及的潜在人权风险，如强制劳动、人口贩卖、童工雇佣、结社自由权、集体谈判权、歧视、骚扰等方面进行评估。为应对潜在风险，我们已制定相应的预防、缓解及纠正措施。同时，我们持续进行风险监控，及时发现并纠正可能存在的问题，以保障上述措施得到切实有效地落实。

公司设立了多元的沟通和反馈机制，包括匿名举报渠道、向人力资源部直接举报等，确保员工在遇到歧视或骚扰时能够得到及时、有效的支持。2024年，我们通过多种形式向全体员工宣贯反歧视、反骚扰相关内容，提高员工人权保护意识。截至2024年末，公司未发生歧视或骚扰事件。

公司依据《中华人民共和国职业病防治法》《中华人民共和国消防法》《工伤保险条例》等法律法规，着力打造安全的职场工作环境。公司为全体员工提供年度职业健康体检以及个性化的升级体检套餐，同时邀请专家和医生对员工的体检报告进行解读，并定期在职场开展健康宣传、肩颈放松按摩、职场解压等健康关爱活动，呵护员工的身心健康。我们为员工提供年度补充医疗保险、出差意外险，并为实习生提供雇主责任险，保障全体员工权益。

支持员工成长

2024 年，公司结合企业文化及公司战略发展方向，持续优化人力资本战略规划，助力企业高质量发展。公司每年开展一次全面的人才盘点项目，深入评估员工的人才特质、工作业绩、能力及潜力，明确其在现有岗位的表现和潜在发展方向，精准识别关键人才与潜力人才，并制定相应的人才培训与发展策略。此外，我们开展人才地图分析，掌握外部人才市场动态，精准衡量内部人才队伍与未来需求的差距，并结合公司发展及产业升级、科技驱动趋势，明确未来人才需求规划，引入前沿科技培训，提升员工在数字化、智能化等领域的专业技能和创新能力。



人才盘点

• 人力资本网络分析

了解员工之间的合作网络和关系，优化团队结构，提升团队协作效率。

• 人力资本风险管理

通过定期开展员工满意度调查和反馈，识别并解决员工留存相关的风险因素。

• 重点人员激励

对于关键人才和高潜力员工，公司提供晋升机会、加大薪资福利以及赋予更大的职责，以激励其发展。



人才地图

• 需求分析

结合公司战略目标和市场发展趋势，预测未来的人才需求，包括关键岗位和技能需求。

• 差距分析

通过内部现有人才队伍与未来需求的对比分析，识别内部人才缺口和发展需求。

• 人力资源引进

针对人才缺口，公司积极采取外部引进的策略，关注市场人才变化，吸引行业内的优秀人才加盟。

人才吸引

我们制定《招聘管理制度》，规范人才招聘标准和招聘流程，为招聘工作提供客观参考。公司积极倡导并践行多元、包容的用工原则，不断完善招聘流程的公平性、透明性，确保应聘者不因其性别、国籍、年龄、种族、宗教信仰、婚姻情况等因素在招聘过程中受到歧视。我们持续拓宽招聘渠道，建立公司人才库，通过内部招聘、内部推荐、校园招聘、社会招聘、猎头推荐等多种渠道，广泛吸纳公司发展所需人才。2024 年，我们基于人才盘点与人才地图分析结果预测未来人才需求，并根据岗位需求及特征择优选择招聘渠道、开展招聘项目。2024 年，我们在上海财经大学开展校园招聘活动，共吸引了超过 100 名学生参与，发出超过 20 份录取通知，并吸引多名学生前往公司实习。

人才类型	招聘渠道	招聘目标	招聘成效
AI 技术人才	内部推荐 校园招聘 猎头推荐	根据公司 AI 战略，通过校招、内部推荐等方式，快速招募 AI 方向技术人才，支持业务发展	2024 年， 招聘 AI 相关研发人员近 50 人
管理人才	内部推荐 社会招聘	开展多渠道招聘，在风险、技术重点领域，储备和培养公司战略人才	2024 年， 招聘数十名专业管理人才
国际化人才	内部推荐 社会招聘	面向全球招募具备国际化能力的专业人才，助力公司国际业务快速发展	2024 年， 招聘及合作外籍人员超 200 人

2024 年，宜人智科凭借其在人才招聘和企业人才文化建设方面的卓越表现，荣获 2024 雇主品牌经营典范奖。



2024 雇主品牌经营典范奖

合理用才

我们为员工搭建合理、透明的晋升与岗位轮换机制，激励员工不断成长，并将优秀人才匹配至合适岗位。我们还通过多元化手段评定员工绩效表现，为员工晋升提供依据，以充分发挥人才价值。

绩效管理

为促进员工个人能力与团队能力的提升，推动企业战略目标的实现，公司建立了闭环绩效管理体系。2024年，公司进一步强化“目标设定—动态追踪—绩效评估—绩效反馈—激励发展”的绩效管理流程，依托OKR（Objectives and Key results，目标与关键成果法），将ESG目标、科技创新任务等战略重点及数据安全合规等跨团队协作指标深度融合绩效管理，推动个人贡献与企业长期价值对齐，强化全员战略协同。2024年，公司员工绩效考核覆盖100%的员工（包括正式员工、实习生、劳务外包人员）。



目标设定

我们运用OKR的管理策略，基于公司总体目标，为各级业务部门拆解并制定量化的绩效目标。在部门目标的框架下，部门负责人与员工共同确立个人目标，作为员工绩效考核的依据。通过目标的层层拆解，我们可确保个人目标与公司战略目标的一致性，进而推动公司整体目标的达成。



动态追踪

公司每季度开展战略目标校准会，通过内部数字化管理系统实时追踪目标进展。当出现政策调整、技术突破等业务环境变化时，部门可实时灵活调整OKR，确保目标贴近业务实际情况。



绩效评估

我们采取多维绩效评估方法，以个人自评与团队考评相结合的形式开展。我们采用敏捷对话的形式，每年不定期对员工开展个人绩效评估，以便及时发现工作问题并提供帮助。同时，年终评估还将以“跨部门协作效率”“公司价值观匹配程度”等员工团队整体表现指标、“客户满意度”等业务指标、员工上下级评价（即360度评价）为依据，提升绩效评估结果的全面性与真实性，全方位考察员工综合水平。此外，我们引入日常评估体系，将正式评估与非正式评估的轻量化反馈相结合。



绩效反馈

绩效反馈过程中，公司导师将向员工提供及时和具体的反馈，帮助其了解自身强项与改进方向。通过一对一的反馈和指导，导师与员工共同制定改进计划，帮助员工优化工作表现。



激励发展

我们对员工的优秀表现和绩效改进给予适当的激励和奖励措施。如员工取得专利和软件著作权等创新成果，第一著作人将会获得奖金或荣誉激励；若某项成果通过实践取得业务效果，公司将为所属个人或团队颁发季度或年度绩效激励，以鼓励员工持续努力。



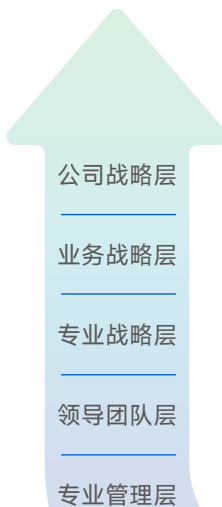
员工晋升

2024 年，公司持续优化“管理”与“专业”两大晋升通道的层级划分与评估标准，并在专业通道内划分风险、科技、业务等族群，以更合理地匹配员工能力与职业发展方向。每年，公司均会综合考量每位员工的工作成果、专业能力、发展潜力以及文化价值观表现，严格保证晋升流程的公平性、透明性，为员工提供平等的晋升机会。通过参与晋升辅导和晋升答辩等环节，员工有机会获得晋升，在适合自身的岗位上实现职业发展的目标。

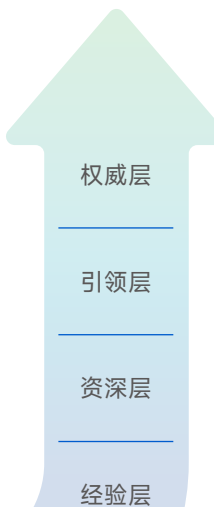
我们鼓励员工拓宽职业发展空间、挖掘自身兴趣，允许员工转换不同的专业族群，支持其在不同岗位上展现自身能力和潜力，为未来的职业发展打下基础。

为确保关键岗位人才连续性和稳定性，同时为公司的长期发展和成功打下基础，我们还设置了高潜人才储备机制，选拔绩效前 10% 的员工纳入储备库，为其提供跨部门轮岗及高管辅导机会。我们在潜力人才考评时重点关注其数字化能力，以提高未来领导团队的技术化、专业化，提高人才与战略的匹配度。

管理通道 - M 序列



专业通道 - P 序列



宜人智科晋升通道

人才培养

公司重视提升员工的知识技能和职业素养，建立了完善的培训体系，帮助员工提高专业及管理能力，在助力其实现个人成长的同时，打造符合公司文化价值观与人才观的有力队伍。

公司以“战略导向、员工为中心”为原则，采取分层、分类的培训模式，结合不同岗位业务需求与员工偏好，提供包括内部讲座、外部交流、在线课程平台、工作坊、实战演练等在内的学习形式，构建了“输入 - 转化 - 输出”的闭环培训体系。



针对新入职员工

我们利用线上和线下培训相结合的方式，开展覆盖公司介绍、业务介绍、工作流程介绍、职业发展介绍等内容的培训，旨在帮助新员工快速融入公司。2024 年，公司共开展 12 场新员工培训。



新入职员工培训



针对全体正式员工

根据年度培训需求调研结果，我们为其提供专业技能类培训、通用技能提升培训、员工经验分享会等培训活动。公司定期举办技术沙龙、管理讲座，邀请核心高管与业务骨干分享实战经验。此外，我们还针对风控、客服等实操类岗位，开展场景演练等专项培训。为了持续提升培训内容的专业性，公司还与专业企业管理培训机构、北京大学等教育机构建立了战略性教育合作关系，旨在引入国际先进的培训课程，更好满足员工的培训需求。2024 年，职业技能培训覆盖 100% 的正式员工。



针对业务骨干和团队管理者

我们为其提供领导力提升、团队管理、跨团队管理等主题的培训，以提升其管理效能和领导能力。2024 年，公司与教育合作伙伴联合开发定制化课程，针对公司全体管理层开展了“ESG 战略落地工作坊”培训，在培训中结合公司业务场景，共同探讨公司 ESG 战略的制定及落地方案，有效提升了管理层员工的 ESG 意识。2024 年，公司全体业务骨干及团队管理者均进行了领导力相关培训。

2024 年，公司积极开展各类培训，覆盖公司 100% 正式员工。未来，我们将持续深化与顶尖培训机构的合作，拓展高精尖技术培训、AI 个性化学习路径等创新模式，进一步提升人才与企业战略的协同效能。



宜人智科 AI 技术培训



宜人智科专业技能培训

为了提升培训效果，每场培训结束后，我们将收集参训员工对于课程内容设置、课程实用性、讲师水平等维度的反馈意见，并根据反馈调整未来培训计划。此外，公司每年至少进行一次面向全员的培训需求调研，通过在线问卷、面对面访谈等方式收集员工的培训需求和建议，并根据调研结果更新培训计划，以确保培训充分满足员工的成长需求。截至 2024 年末，公司 E-learning 宜学堂在线课程平台共上线 3,500 余门课程，供员工随时随地学习。



宜人智科员工培训体系

案例：1024 程序员节“宜码当先”主题活动

为提高公司技术人员专业水平，加强公司技术文化氛围，2024 年我们策划了程序员节“宜码当先”系列活动。活动邀请公司核心技术骨干，开展技术相关培训、交流，并开展极客主题游戏互动及创新成果抽奖环节，共吸引 130 余名技术人员参与。活动以技术文化为内核，通过轻松场景下的交流碰撞，强化工程师文化认同，激发公司创新活力。



共吸引

130 余名

技术人员参与



“宜码当先”主题活动

新员工培训

培训名称	培训对象	培训形式及内容	2024 年度培训成果
宜新星启航营	全体新员工	开设公司文化价值观介绍、新人操作指南、合规要求、职场健康安全解析等多元化培训课程，助力新员工缩短职场适应期，快速融入公司环境。	参训学员覆盖公司全体新员工，累计培训时长达 226 小时，课程满意度为 4.8 分（满分 5 分）。
大咖面对面	全体新员工	通过业务部门详细介绍、职业发展规划指导、高管现场答疑等互动环节，帮助新员工融入团队，提升其职业素养。	参训学员覆盖公司 100% 新员工；累计培训时长达 113 小时，课程满意度为 4.9 分（满分 5 分）。

专业能力培训

培训名称	培训对象	培训形式及内容	2024 年度培训成果
阿尔法学堂	公司全体员工	邀请资深员工作为专业讲师，讲授金融、AI 技术、风险管理等专业领域知识，采用理论与实践相结合的教学模式，强化员工专业技能。	累计举办培训 5 场，共吸引 300 余名员工参与，形成了浓厚的技术交流氛围，提升团队专业水平。课程满意度为 4.7 分（满分 5 分）。
驻足思考训练营	公司全体员工	联合竞越等外部专业机构联合打造沟通技巧提升课程，帮助员工掌握快速组织思维的方法，提升员工表达能力及沟通效率。	共有 34 名学员通过该课程考核，荣获课程证书。此外，我们针对此课程开展了 19 场内部转训，覆盖 170 余名员工。课程满意度为 4.9 分（满分 5 分）。

领导力培训

培训名称	培训对象	培训形式及内容	2024 年度培训成果
战略工作坊	公司战略层	在专业导师全程指导下，通过团队共创、体验式活动等创新教学方式，提升领导层的战略思维、目标分解及战略落地能力，助力公司战略布局实施。	共 50 名核心战略层员工参与，参训人员战略规划能力得到提升。课程满意度为 4.6 分（满分 5 分）。
BAL 培训工作坊	业务战略层	针对业务战略层定制的培训项目，聚焦管理者思维模式塑造，助力快速凝聚团队力量，提升与上级高效协作能力，同时掌握团队成员状态管理及一对一精准管理措施。	共 31 名业务骨干接受系统培训，管理效能得到提高。课程满意度为 4.7 分（满分 5 分）。

公司致力于支持所有员工（包含正式员工、劳务派遣人员、实习生等）在工作之余考取岗位相关的学位和技能证书，提供相关学习费用支持，并协助员工申报相关证书或国家职称认定。我们面向 100% 的员工开放学位课程及认证支持机会。

人才留任

我们建立具有市场竞争力的薪酬体系，倾力打造丰富、多元的福利保障，全方位关注员工的生活品质与身心健康，充分激发员工工作积极性，持续吸引人才。我们还通过开展员工沟通，聆听员工心声，并及时优化改进，增强员工对公司的归属感与认同感。

员工薪酬

公司遵循“以岗位付薪、以能力付薪、以业绩付薪”的薪酬分配理念，搭建多元化薪酬结构，激励员工不断提升个人能力，与公司共同成长。我们根据员工的职位职级、任职资格条件和工作能力，为员工发放具有竞争力的薪酬，激励员工实现自我提升。公司员工薪酬构成主要包括固定工资、奖金、各类补贴等，我们周期性复盘员工薪酬，在按劳分配的原则下，结合员工绩效考核开展科学的薪酬管理。

公司力求从多角度体现员工的价值和贡献，并将短期、长期等多种激励方式进行有机整合。对于短期激励，我们将员工奖金与个人绩效挂钩，激发员工工作积极性，推动组织效能提升。此外，我们设立了长期激励计划，为包括公司员工、高管、董事以及为公司提供服务的顾问等提供股权激励，将员工收益与企业长期价值增长挂钩，实现企业的可持续健康发展。关于公司长期激励计划的详细信息请见宜人智科《2024 年度报告》。



员工福利

弹性工作时间

- 实行弹性考勤制度，员工可灵活安排上下班时间。

居家办公选择

- 公司内部应用了专业化的即时通讯工具，当遇到特殊情况时，员工可申请居家远程办公，通过便捷的线上系统良好地完成工作。

假期福利

- 全体员工均享受周末双休、年假、各类节假日、婚丧假等法定假期，并根据实际情况安排公司特殊福利假。我们还依法为女性员工提供产假、哺乳假、生育假。

设施支持

- 在办公场所配备母婴室，供孕期、哺乳期员工使用。

节日、纪念日祝福及活动

- 每当传统节日（春节、端午、中秋等）、员工生日或入司纪念日时，公司会第一时间通过“线上+线下”的方式送上祝福，对员工在公司的贡献表示感谢。线上祝福包括电子贺卡等，线下祝福包括鲜花、生日卡、节日礼盒等。此外，公司还会举办节日活动，共同欢度节日。

年度体检

- 公司为员工提供年度体检，及时发现和预防潜在的健康问题。

各类补贴

- 公司根据员工的工作地区和岗位性质，为部分员工提供工作餐补、通讯补助、出差补助等。

心理健康

- 我们时刻关注员工心理健康状态，注重员工职场压力管理，并对员工提供及时的心理疏导和压力缓解方案。

体育活动

- 公司致力于提高员工身体素质，定期组织羽毛球比赛、跑步等体育活动，激发员工活力与凝聚力，2024年，跑步活动共吸引了公司近百名员工及其家属参与。此外，我们鼓励员工使用公共交通、骑行或步行上下班，倡导健康生活方式。



宜人智科绿色跑步活动

补充商业医疗保险

- 除了法定医疗保险外，公司为转正后的员工投保补充商业医疗保险，同时提供家属医疗保险优惠、保险方案个性化升级等选择，让员工可以享受超出基本医疗报销比例以外的医疗费用报销福利。此外，公司还为出差员工购买商业保险。



各类节假日活动及体育活动

案例：“宜起挥拍”羽毛球俱乐部

公司成立羽毛球俱乐部，为员工提供专业场地与教练指导，形成了常态化健康生活倡导机制，打造了积极向上的职场氛围。2024年，公司共400余人参与羽毛球活动。



公司共

400余人

参与羽毛球活动



羽毛球比赛

案例：宜人智科“热辣滚烫”跳操燃脂计划

2024年4月到7月，为提高员工身体素质，公司发起了为期3个月的健康管理项目。有意愿参与活动的员工需购买“脂肪险”，并在专业教练的指导下完成定制化的减脂计划。该活动成功助力20名员工达成减脂目标，并按计划将“脂肪险”返还给员工。该活动实现了健康管理 with 激励机制的创新融合，有效提升员工身体素质与团队凝聚力。



“热辣滚烫”燃脂计划

案例：“跨越山海 一往无前”星空音乐节

为增进跨部门沟通与团队协作，丰富员工业余生活，公司每年组织开展“星空音乐节”团建活动，设置户外运动、唱歌等环节。2024年，公司共有约400名员工参与，在锻炼身体的同时展示音乐才能，加强了沟通与协作能力。



共有约

400名

员工参与



星空音乐节

员工沟通

本着开放包容的价值观，公司积极聆听并尊重每位员工的意见和建议，建立多种沟通渠道，支持员工充分表达想法。我们在修订《员工手册》前，向公司全体员工发布征求意见稿；在意见征求阶段认真聆听员工的意见与反馈，并基于员工反馈的建议，对《员工手册》进行了调整和优化，以确保其更加符合员工实际工作情况和需求。

若员工权益受到任何损害或员工对其薪酬、绩效、晋升结果、职业健康权益等有任何异议，均可通过企业微信群、邮件，以及支持匿名交流的内部论坛等正式沟通渠道，向业务领导、人力资源业务合作伙伴或员工关系专员进行实名或匿名申诉。公司设有专门团队，在申诉接收后的 5 个工作日内对申诉进行调查并回应，依法依规切实维护员工的合法利益。

我们也鼓励员工对公司发展提出意见与建议，着力解决员工合理且较为集中的诉求。员工可通过企业微信、邮箱、HR 系统等渠道，实名或匿名反馈对公司的意见和建议。此外，公司定期举办 CEO 座谈会、高管面对面等活动，向员工提供与 CEO 及高管沟通的机会。

为系统、全面地了解员工心声，我们每年针对全体员工开展满意度以及敬业度调研，调研问卷以“敬业度 - 满意度模型”为基础，考察员工在“人员、全面薪酬、公司政策、生活品质、机会、工作”六大维度的满意度。2024 年，我们针对全体员工开展了满意度调研，满意度调研结果为 77%，敬业度调研结果为 84%。我们已针对调研结果开展复盘分析，挖掘出人力资源方面的管理问题，并制定相应改进策略。

2024 年，我们针对全体员工开展了满意度调研

满意度调研结果为
 **77%**

敬业度调研结果为
 **84%**



员工领域关键绩效

员工雇佣

指标	单位	2024 年	2023 年
公司员工总数	人	949	754
按雇佣类型划分的员工数量	全职员工数量	939	752
	兼职 ⁴⁰ 员工数量	10	2
按性别划分的全职员工数量	男性员工数量	454	337
	女性员工数量	485	415
按年龄划分的全职员工数量	30 岁及以下员工数量	264	202
	31 岁—50 岁员工数量	669	544
	51 岁及以上员工数量	6	6
按民族划分的全职员工数量	少数民族员工数量	76	39
	非少数民族员工数量	863	713

⁴⁰ 兼职员工包括顾问、实习生等。

⁴¹ 初级管理层指部门经理、高级经理。

⁴² 中级管理层指部门总监。

⁴³ 高级管理层指高管、副总裁。

⁴⁴ STEM（科学、技术、工程、数学）如：工程类、生物科学、数学、物理科学、电脑科学、自然科学等领域的相关职位。

指标	单位	2024 年	2023 年	
全职女性员工占比	%	51.65	55.19	
管理层中女性员工占比	%	42.15	46.82	
按层级划分的管理层女性员工占比	初级管理层 ⁴¹ 女性员工占比	%	42.62	47.31
	中级管理层 ⁴² 女性员工占比	%	38.46	47.14
	高级管理层 ⁴³ 女性员工占比	%	60.00	36.36
销售及市场营销部门管理层中女性员工占比	%	61.15	66.67	
研发部门女性员工占比（STEM ⁴⁴ 部门）	%	26.50	36.98	
少数民族员工占比	%	8.09	5.19	
管理层中少数民族员工占比	%	6.15	6.74	
残疾人员工占比	%	1.17	1.20	

员工流失

指标	单位	2024 年	2023 年	
员工流失率 ⁴⁵	%	21.29	26.35	
按性别划分的员工流失率	男性员工流失率	%	23.83	31.22
	女性员工流失率	%	18.76	21.85

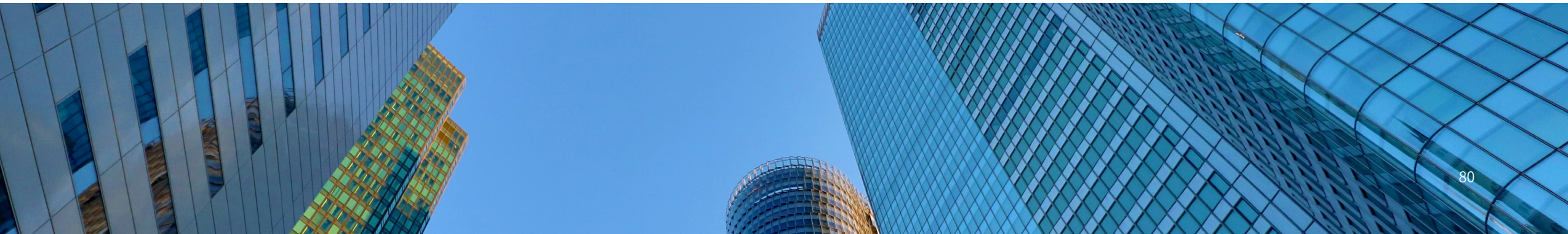
员工健康与安全

指标	单位	2024 年	2023 年
因工伤损失工作日数	天	0	0

⁴⁵ 员工流失率 = 报告期内自愿离职正式员工数 / (报告期末正式员工数 + 报告期内自愿离职正式员工数) *100%。

员工培训

指标	单位	2024 年	2023 年	
员工平均培训时长	小时	39	39	
按层级划分的员工平均培训时长	高级管理层员工平均培训时长	小时	38	36
	中级管理层员工平均培训时长	小时	44	42
	初级管理层员工平均培训时长	小时	39	37
	普通员工平均培训时长	小时	39	39
按性别划分的员工平均培训时长	男性员工平均培训时长	小时	38	38
	女性员工平均培训时长	小时	40	40
员工受训百分比	%	100	100	
按层级划分的员工受训百分比	高级管理层员工受训百分比	%	100	100
	中级管理层员工受训百分比	%	100	100
	初级管理层员工受训百分比	%	100	100
	普通员工受训百分比	%	100	100
按性别划分的员工受训百分比	男性员工受训百分比	%	100	100
	女性员工受训百分比	%	100	100



05

惠泽社会 共创美好

宜人智科始终秉持社会责任理念，积极投身社会公益事业。公司助力乡村产业发展与基础设施完善，关注教育资源均衡，为儿童提供学习与成长支持。我们以实际行动传递温暖，彰显企业的责任与担当，用爱与关怀回馈社会，诠释企业与公民的价值追求。



支持乡村振兴

宜人智科积极响应国家乡村振兴战略，通过参与“苔花校园”等重点公益项目，积极助力乡村教育发展，身体力行创造社会价值。

“苔花校园”支持乡村教育

“苔花校园”是宜人智科联合宜信公益基金会（以下简称“宜信公益基金会”）发起的综合性教育公益项目，旨在促进教育公平，助力乡村振兴。项目通过建设书香校园、开展苔花课、举办苔花夏令营活动、乡村训练营、教师培训营及多元共建等方式，打造美好校园，帮助乡村儿童获得公平的教育机会，为未来乡村发展赋能。

2024 年，宜信公益基金会在“苔花校园”项目中投入金额为 83 万元，新增 16 所合作学校，构建起涵盖硬件升级、课程创新、学生活动、师资培养的立体化教育支持体系，惠及 70 位乡村教师以及近 16,500 名乡村学生。截至 2024 年末，宜信公益基金会已累计在云南、贵州、北京、江苏、四川等地共建 50 所“苔花校园”，受益乡村儿童达 7 万余人。



“苔花校园”走访活动

2024 年，“苔花校园”项目



惠及乡村教师

70 位



以及乡村学生近

16,500 名

截止 2024 年末，宜人智科联合宜信公益基金会



已累计在云南、贵州、北京、江苏、四川等地共建“苔花校园”

50 所



受益乡村儿童达

7 万余人

“未来乡村”培养乡村创业带头人

宜人智科联合宜信公益基金会推出“未来乡村”公益项目，在国家乡村振兴战略和鼓励科技人才下乡的政策引导下，号召本地青年返乡创业，通过技术赋能、书香大地、科技启蒙等方式，扶持农村自身力量，将村庄发展成宜居、生态可持续且具有人文情怀的自然田园。



“未来乡村”活动



助力儿童成长

我们关注儿童健康，努力做好少年儿童的“引路人”，用行动守护儿童茁壮成长。

“宝贝计划”项目为家庭打造爱心屏障

2014年，宜人智科联合宜信公益基金会启动“宝贝计划”，重点关注乡村儿童的健康和福祉，为他们提供全面的健康保障服务。项目涵盖重大疾病公益保险、心理健康支持等多方面，旨在构建全方位的健康防护网，保障乡村儿童健康成长。2022年，“宝贝计划”全面升级为“心智受损者家庭金融健康成长项目”。2024年，宜人智科与宜信公益基金会联合益宝研究院启动专项调研，通过上千份有效问卷和深度访谈，完成《心智受损家庭金融健康成长研究报告》。截至2024年末，该项目已累计为500多个家庭设计保险金信托方案，开展50场家庭财务工作坊活动，服务1,382位心智受损者家长，为4万名乡村儿童提供公益保险，保障总额超过26亿元。



截至2024年末，该项目已累计为

4 万名乡村儿童提供公益保险



保障总额超过

26 亿元



宜人智科“心智受损者家庭金融健康成长”项目

“苔花幸福课”助力乡村学校课程建设

针对乡村留守儿童较多、亲情关爱不足的现状，宜人智科联合宜信公益基金会与乡村学校携手合作，通过建设心理教室、培养心理教师、开展心理健康教育等举措，全方位促进乡村儿童身心健康发展。

2024年，项目持续深化，覆盖贵州省镇远县5所学校、云南省弥渡县1所学校，并拓展至云南省芒市风平镇8所学校。2024年，近140名“苔花教师”已完成授课1,007课时，惠及乡村儿童5,796人，有效提升了学生的心理健康水平和社会情感能力，增强了他们的心理韧性、主观幸福感及抗挫折能力。



“苔花幸福课”



2024年，近

140 名“苔花教师”

已完成授课

1,007 课时

惠及乡村儿童

5,796 人

“乡村训练营”丰富乡村儿童点滴成长

2024年7月，宜人智科联合宜信公益基金会在湖南省怀化市沅陵县楠木铺九校发起了“宜信公益乡村训练营”。该训练营活动旨在提升乡村孩子的综合素养和全面发展能力，逐步拓展其思维和视野，助力其未来更好地融入多元社会，以实现从自我提升到公益传承的转变。在课程设置上，既有启发学生自我认知、培养乡土情怀的主题课程，又包含开拓视野的社科人文、艺术体育等兴趣课程。在活动安排方面，训练营开展了线上真人图书馆、环保时装秀等特色活动，并通过辩论赛、运动会等形式培养学生的团队协作能力。



“宜信公益乡村训练营”项目

合力公益奔跑

我们始终将员工的公益精神视为企业文化的重要组成部分，每一位员工不仅是公司发展的中坚力量，更是社会进步的推动者。因此，我们积极倡导员工参与各类公益活动，以实际行动践行社会责任。

2024年5月26日，由宜人智科与宜信公益基金会联合举办的“为爱奔跑”公益活动在北京奥林匹克森林公园开启。本次公益跑活动根据不同参与者的身体情况，设置了1.8公里欢乐跑、5.28公里健康跑和10.18公里能量跑三个不同距离的跑步项目，活动结束后参与者们完成的总里程将转化为相应善款，用于支持乡村教育发展。最终，共有130余位宜人智科员工、员工家属、客户等参与，所有参跑者均顺利完成跑步目标。此外，场地内还特别设置了丰富多彩的公益互动区，通过公益成果展示、问答PK、指纹树打卡等环节，让参与者更深入地了解公益。



公益跑活动图

附录

附录一 GRI 可持续发展报告标准索引

GRI 标准	披露项	报告章节
GRI 2: 一般披露 2021	2-1 组织详细情况	关于宜人智科 ESG 管理
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	
	2-3 报告期、报告频率和联系人	
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	
	2-7 员工	
	2-9 管治架构和组成	
	2-10 最高管治机构的提名和遴选	
	2-11 最高管治机构的主席	
	2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	
	2-13 为管理影响的责任授权	
	2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	
	2-16 重要关切问题的沟通	
	2-19 薪酬政策	
	2-22 关于可持续发展战略的声明	
	2-23 政策承诺	
2-25 补救负面影响的程序		
2-26 寻求建议和提出关切的机制		
2-27 遵守法律法规		
GRI 2: 一般披露 2021	2-29 利益相关方参与的方法	ESG 管理

GRI 标准	披露项	报告章节
GRI 203: 间接经济影响 2016	203-1 基础设施投资和支持性服务	发展普惠金融 惠泽社会，共创美好
GRI 205: 反腐败 2016	205-1 已经进行腐败风险评估的运营点	坚守合规底线
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	
GRI 302: 能源 2016	302-1 组织内部的能源消耗量	应对气候变化 坚持绿色运营
	302-2 组织外部的能源消耗量	
	302-3 能源强度	
	302-4 减少能源消耗	
GRI 303: 水资源和 污水 2018	303-5 耗水	应对气候变化 坚持绿色运营
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接（范围 1）温室气体排放	
	305-2 能源间接（范围 2）温室气体排放	
	305-4 温室气体排放强度	
GRI 306: 废弃物 2020	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	深化供应商管理
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	
	306-3 产生的废弃物	
GRI 308: 供应商环 境评估 2016	308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	深化供应商管理
	308-2 供应链中的负面环境影响以及采取的行动	

GRI 标准	披露项	报告章节
GRI 401: 雇佣 2016	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	以人为本，共筑未来
	401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	
GRI 403: 职业健康与安全 2018	403-1 职业健康安全管理体系	心系员工发展
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	
	403-3 职业健康服务	
	403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	
	403-5 工作者职业健康安全培训	
	403-6 促进工作者健康	
	403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	
	403-9 工伤	
	403-10 工作相关的健康问题	
GRI 404: 培训与教育 2016	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	员工领域关键绩效
	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	
	404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	
GRI 405: 多元化与平等机会 2016	405-1 管治机构与员工的多元化	
GRI 406: 反歧视 2016	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	心系员工发展
GRI 408: 童工 2016	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	
GRI 409: 强迫或强制劳动 2016	409-1 具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	

GRI 标准	披露项	报告章节
GRI 413: 当地社区 2016	413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	惠泽社会，共创美好
GRI 417: 营销与标识 2016	417-1 对产品和服务信息与标识的要求	负责任营销
	417-2 涉及产品和服务信息与标识的违规事件	
	417-3 涉及营销传播的违规事件	
GRI 418: 客户隐私 2016	418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	保障信息安全

附录二 企业可持续披露准则——基本准则（试行）索引

披露要求	条款	对应的本报告章节
第一章 总则	第一条	关于本报告
	第二条	
	第三条	
	第四条	
	第五条	
	第六条	
	第七条	
第二章 披露目标与原则	第八条	关于本报告 ESG 管理
	第九条	
	第十条	
	第十一条	
第三章 信息质量要求	第十二条	关于本报告 ESG 管理
	第十三条	
	第十四条	
	第十五条	
	第十六条	
	第十七条	
第四章 披露要素	第十八条	ESG 管理 责任领航，合规筑基 科技赋能，宜享卓越 绿色引领，聚力低碳
	第十九条	ESG 管理 责任领航，合规筑基 科技赋能，宜享卓越 绿色引领，聚力低碳

披露要求	条款	对应的本报告章节
第四章 披露要素	第二十条	ESG 管理 责任领航，合规筑基 科技赋能，宜享卓越 绿色引领，聚力低碳 以人为本，共筑未来 惠泽社会，共创美好
	第二十一条	ESG 管理 绿色引领，聚力低碳
	第二十二条	责任领航，合规筑基 科技赋能，宜享卓越 绿色引领，聚力低碳 以人为本，共筑未来
	第二十三条	责任领航，合规筑基 科技赋能，宜享卓越 绿色引领，聚力低碳 以人为本，共筑未来 惠泽社会，共创美好
	第二十四条	/
	第二十五条	关于本报告
	第二十六条	绿色引领，聚力低碳 以人为本，共筑未来
	第二十七条	/
	第二十八条	绿色引领，聚力低碳
	第二十九条	/
	第三十条	关于本报告
第六章 附则	第三十一条	/



YIREN DIGITAL
宜人智科