

2025

社会、环境及治理报告

ESG REPORT



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
2025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

责任领航
循规致远
夯实治理基础 14
经营合规管理 16
深化供应商管理 20
保障信息安全 21

创新驱动
智驭未来
创新产品特性 28
推动数智赋能 29
智守风险防线 35
发展普惠金融 41
强化责任营销 46

绿色引领
聚力低碳
应对气候变化 54
坚持绿色运营 59
共创绿色生态 65

以人为本
向心而行
心系员工发展 67
员工领域关键绩效 79

心系社会
益路同行
支持乡村振兴 82
助力儿童成长 83
同心应急驰援 84
合力公益奔跑 84

目录
Contents

关于本报告

（一）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”）2025 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《[2025 年度报告](#)》结合阅读，以详尽了解公司概况。

（二）报告时间范围

除另有说明外，本报告的报告期间为 2025 年 1 月 1 日至 2025 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。

（三）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。

（四）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）》《企业可持续披露准则第 1 号——气候（试行）（征求意见稿）》进行编制。

（五）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。

（六）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 委员会于二零二六年七月审阅及批准。

（七）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

当今世界，科技创新浪潮奔涌向前，可持续发展理念深入人心，正深刻重塑全球经济格局与企业发展路径。作为 AI 驱动的数智化金融科技服务领军者，宜人智科始终锚定“数智科技，美好生活”的核心使命，深耕“AI+ 多元场景”融合发展赛道，以自研高效能 AI 大模型为核心引擎，在风控、营销、服务全链路持续突破，以科技之力赋能产业升级、惠及民生需求，在时代变革中稳步前行。

责任为先，强化合规治理根基。我们持续优化三层 ESG 治理架构，强化董事会 ESG 委员会监督职能，以科学决策与透明治理夯实发展底座。我们完善内控体系与商业道德规范，积极响应行业自律倡议，以 AI 技术筑牢金融安全防线，严厉打击黑产违法活动，守护行业生态。2025 年，公司 ESG 实力获国际权威认可，标普 CSA 得分居金融科技行业全球前 10%，先后斩获华夏时报“2025 年度 ESG 实践典型案例”、人民网共擎科技“年度企业社会责任奖”等荣誉，发展成果再上新台阶。

绿色赋能，深耕低碳发展实践。我们积极响应国家“双碳”战略，将绿色金融理念深度融入业务全流程，构建全链条绿色发展体系。我们持续优化信贷准入机制，严控“两高一剩”行业融资支持，引导社会资本向新能源、节能环保、循环经济等绿色领域精准集聚。2025 年，我们为新能源、高效节能、资源循环再利用、环保监测等绿色产业链企业主提供超 2.8 亿元贷款支持，助力低碳产业发展；同时深化绿色保险经纪业务，以金融工具赋能生态环境保护，推动经济发展与绿色转型同频。

科技向善，共创普惠社会价值。我们坚守普惠金融初心，以数字化创新打破传统金融服务边界，依托“宜享花”平台持续推出适配多元需求的金融科技产品，为个

人用户、小微企业主及个体工商户等提供全生命周期金融服务。此外，我们聚焦新市民群体保障需求，持续完善保险经纪业务生态，优化“就业保障包”服务，为外卖骑手等群体提供坚实风险保障。2025 年，我们服务客户规模持续扩大，为 351.32 万名客户撮合贷款总额达 678 亿元人民币，为新市民群体提供风险保额超 820 亿元。我们秉持“德才兼备有担当”的用人理念，完善人才培养体系，推动员工与企业共成长；深化“保险 + 公益”模式，携手宜信公益基金会升级公益矩阵，推进“苔花校园”等项目，助力乡村教育振兴与儿童健康成长，让科技温暖传递至社会每个角落。

我们深知，科技创新永无止境，责任践行亦无终点。未来，宜人智科将继续深耕 AI 技术研发与应用，以更坚定的决心践行可持续发展理念，以更务实的行动履行企业社会责任，不断突破技术边界、提升服务质效，携手广大利益相关方，共建包容、智慧、可持续的价值共生网络，以数智之力赋能美好生活！



■ 董事长 唐宁

二零二六年七月

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 驱动的数字科技服务提供商，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，为更多领域的合作伙伴搭建新质生产力。

宜人智科作为国家级高新技术企业，自主研发的“智语”、“宜智”大模型成功备案，开发出一系列贴合金融与实业场景的智能工具，聚焦解决行业痛点，提升金融服务效率、降低小微企业融资成本，助力科创企业加速技术迭代，真正实现“科技赋能实业”，为国家数字经济发展筑牢技术底座。



公司大事记



年度 ESG 荣誉与奖项

2025 年 1 月

宜人智科荣获数央网、数央公益
“2024 年度 ESG 实践先锋奖”

宜人智科朱雀智能路由平台荣获中国网
“2024 年中国鼎金融业年度数字金融优秀案例”



宜人智科旗下宜享花荣获

“2024 司库品牌计划 - 年度卓越普惠金融实践机构”

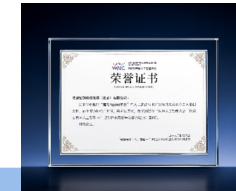


2025 年 3 月

宜人智科入选北京软件和信息服务业综合实力百家企业

2025 年 7 月

宜人智科荣获世界人工智能大会“数据要素 X 人工智能 +”
赋能行业高质量发展论坛典型案例



宜人智科旗下宜享花荣获南方都市报“年度
金融科技创新品牌”

2025 年 10 月

宜人智科“魔方 Agent 平台”斩获 2025 中国信息协会
数据要素应用创新大赛三等奖



2025 年 11 月

宜人智科荣膺人民网 2025 人民企业社会责任
“共擎科技”案例

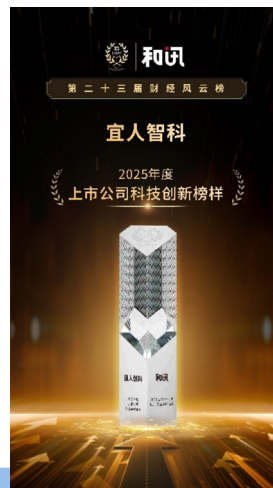


宜人智科荣获北京市互联网党建重点企业



2025 年 12 月

宜人智科荣获和讯第二十三届财经风云榜
“2025 年度上市公司科技创新榜样”



宜人智科荣获北京商报 2025 年度北京金融业十大品牌
“年度技术突破标杆机构”



宜人智科荣获国际金融报 2025 绿色金融论坛
“绿色金融科技赋能案例”



宜人智科荣获华夏时报“2025 年度 ESG 实践典型案例”

2025 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》

100%

低碳发展



公司温室气体排放总量较 2024 年下降

6%



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 91%

91%



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 30 名企业主



30 名企业主

撮合累计 115.31 万元人民币的贷款

公司为高效节能产业链上共 4,399 名企业主



4,399 名企业主

撮合 2.14 亿元人民币的贷款

公司为资源循环再利用产业共 573 名企业主



573 名企业主

撮合 2,631.33 万元人民币的贷款

公司为环保监测行业中共 891 名企业主



891 名企业主

撮合了 4,100.53 万元人民币的贷款

2025 年 ESG 亮点绩效

普惠服务

公司为超 10 余类共



59.65

万名小微企业主撮合无抵押信用贷款，累计金额达

194.60 亿元人民币

公司为



8

万名女性企业主撮合贷款，信贷规模达

27.04 亿元人民币

公司为



1.74

万名农业企业主撮合贷款，信贷规模达

6.50 亿元人民币的贷款

人才共建



公司全职女性员工占比

48.76%

管理层女性占比达

38.29%



公司员工培训率达

100%

人均培训时长达

29 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 2025 年末，公司 E-learning 宜学堂在线课程平台共上线

4,000 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 85 位乡村教师

以及近 17,500 名乡村学生



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 7,000 余人

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，循规致远



公司依据运营所在地的法律法规与上市规则，持续完善公司治理体系，构建了职责清晰的公司治理机制。我们持续夯实经营基础，推进供应商管理与信息安全保障工作。



创新驱动，智驭未来



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。我们洞察用户需求，践行普惠金融，以多元科技赋能消费者。



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，向心而行



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。



心系社会，益路同行



宜人智科持续践行企业社会责任，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，致力于推动教育公平，为儿童学习与成长护航。我们以实际行动传递温暖，彰显企业的责任与担当，以爱心回馈社会，践行企业与公民的价值追求。



ESG 管治架构



宜人智科 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。



利益相关方沟通

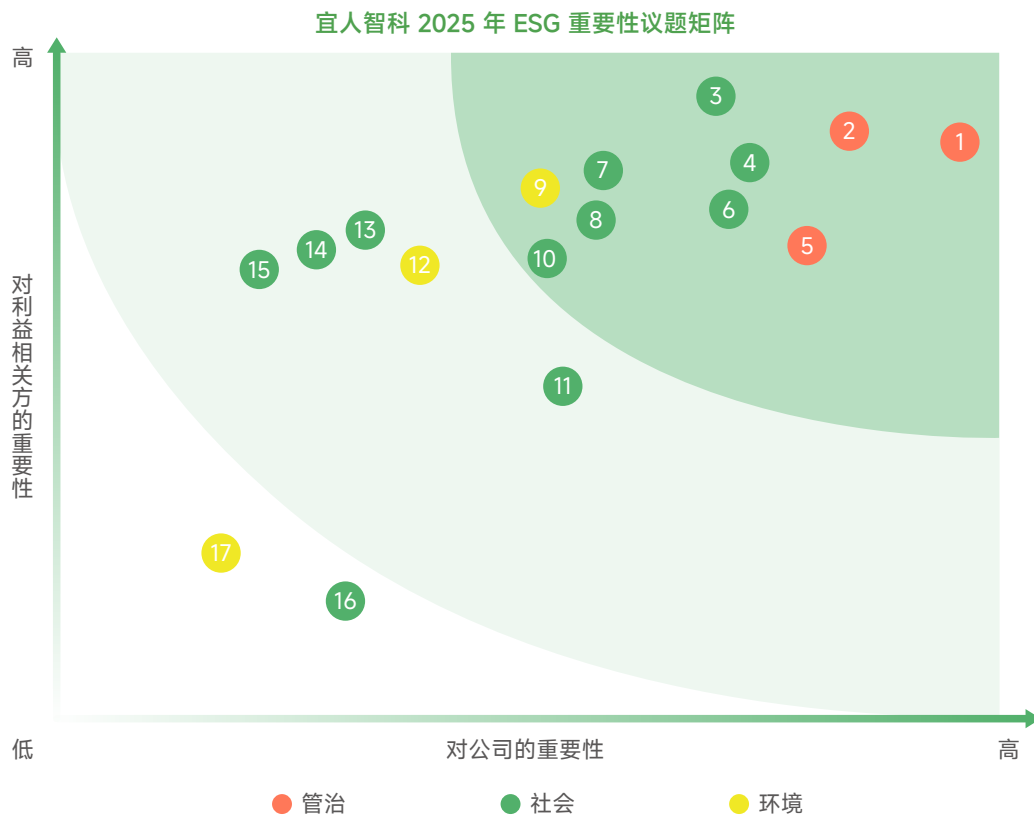
我们根据公司业务特点、行业发展情况、政策及监管环境变化、公司战略，识别出包括客户、员工、股东与投资者、政府及监管机构、社区、非政府组织、媒体、供应商在内的多个利益相关方。我们密切关注利益相关方需求，通过多种渠道与各利益相关方保持沟通，回应各方期待。

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	- 负责任产品与服务 - 科技创新 - 数据安全与隐私保护	- 公司治理 - 合规风险管理 - 商业道德 - 知识产权保护	- 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	- 公司治理 - 合规风险管理 - 商业道德	- 商业道德 - 环境保护 - 平等与多元化	- 普惠金融 - 公益慈善	- 商业道德 - 知识产权保护 - 供应链管理
沟通渠道与回应方式	- 客户服务热线 - 应用程序 - 电子邮件 - 社交媒体 - 宜人智科官网	- 股东大会 - 定期报告及公告 - 电子邮件与会议 - 路演 - 社交媒体	- 电子邮件 - 员工会议 - 员工调查 - 员工培训 - 员工活动	- 信息披露 - 政策咨询 - 监督和检查 - 文件报送	- 社交媒体 - 社区活动 - 行业活动 - 新闻发布会	- 新闻稿 - 定期报告及公告 - 公司官网 - 公众号 - 电子邮件	- 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。



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 循规致远

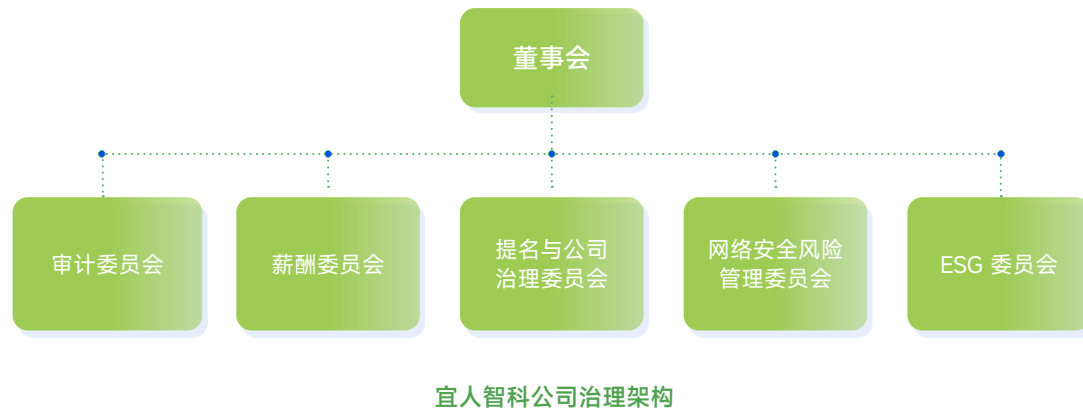
公司依据运营所在地的法律法规与上市规则，持续完善公司治理体系，构建了职责清晰的公司治理机制。我们持续夯实经营基础，推进供应商管理与信息安全保障工作。

夯实治理基础

宜人智科遵守《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，完善公司治理体系。

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。



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 [《2025 年度报告》](#)。



宜人智科董事会共有

7 名董事



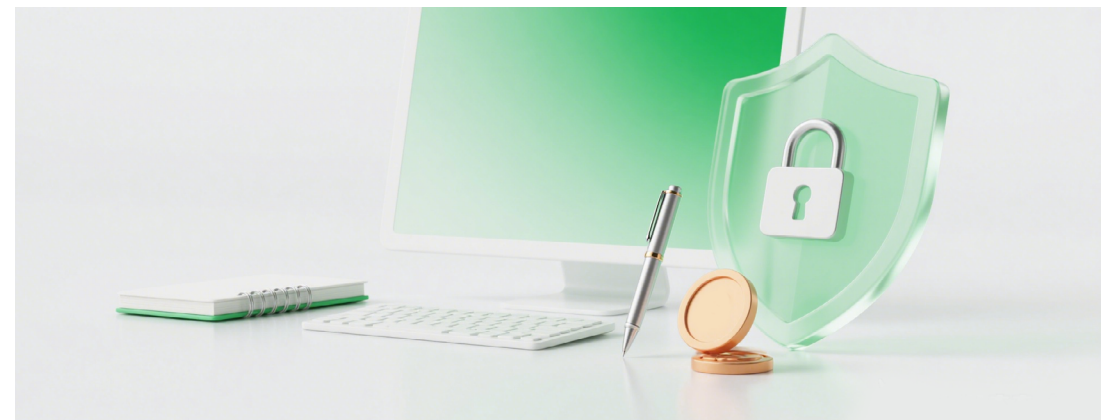
包括独立董事

4 名



女性董事

2 名



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。

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。



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，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。



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 and 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。



商业道德工作小组

由内审内控部、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

经营合规管理

宜人智科依据运营所在地相关法律法规开展经营管理工作。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》，统一规范全体员工职业行为与日常业务操作标准，推进经营活动标准化管理。

商业道德管理

我们依据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《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》，持续迭代商业道德管控体系，细化经营流程管控标准和员工行为规划。

公司对腐败、不当竞争、垄断、洗钱等行为建立内控核查机制。2025 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。

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。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，预防洗钱犯罪行为。本年度，公司围绕反洗钱合规管理持续完善制度建设与流程管理，结合监管要求及业务特点，全面修订反洗钱内部控制制度，并将反洗钱工作纳入公司整体风险管理与 ESG 治理框架，持续夯实依法合规经营基础，切实履行金融机构在防范金融犯罪方面的社会责任。

为提升反洗钱工作的技术支撑能力，公司于 2025 年完成反洗钱管理系统的采购与初步部署。该系统集成交易监测、名单筛查及风险评级等核心功能，可对线上信贷业务中的异常交易行为进行自动化识别与跟踪，进一步提升公司对洗钱风险的实时监测与响应效率，以科技手段推动反洗钱工作的规范化与智能化。

公司设立常态化员工反洗钱机制，持续强化员工的风险识别意识与履职能力。报告期内，公司面向全体员工累计开展反洗钱相关专项培训 2 期。同时，公司在与保险公司等的合作协议中，明确规定了反洗钱的相关条款，并要求其严格遵守规定。此外，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，不断加强员工的反洗钱意识。

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。2025 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。



宜人智科举报邮箱：compliance.support@yiren.com
举报电话：153-1180-3289

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

内外部审计

公司常态化开展商业道德内外部审计，监督各部门是否遵循法律法规及对公司内部规章制度合规执行与制度落地的情况，评估商业道德风险管理实效。针对审计过程中发现的问题，公司内审内控部详细列明问题情况，深入剖析成因，提出改进意见并明确整改要求，全程监督、跟踪整改落实情况，形成审计发现、成因分析、整改督导、闭环验证的全流程管理机制。

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。

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。

2025 年，公司联动多部门开展廉洁培训课程，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，提升了团队在风险防控等方面的专业水平。



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。

内部风险管理

公司参照 COSO² 基本框架、SOX404³ 条款要求，对公司内部控制体系进行全面诊断与优化，设计并搭建覆盖全业务流程的风险控制矩阵，编制《宜人智科内控手册》作为内控建设的核心指导性文件，持续推动内部控制体系的迭代完善。2025 年，公司遵循 SOX404 条款对全部业务流程开展内部控制有效性测试，并已顺利通过了 2025 年 SOX404 内控审计。

在内部审计体系建设方面，公司根据《中华人民共和国审计法》《审计署关于内部审计工作的规定》，并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监督、评价与咨询职能，促进公司治理结构优化与经营效率提升。宜人智科董事会审计委员会由四位资深的独立董事组成，独立履行对内控体系、财务报告及风险管理的监督、评价和咨询职责。公司内审部门以风险为导向，通过系统化、规范化的方法，对公司经营活动、风险管理、内部控制及公司治理效果进行全面检查评价并推动持续改善。



² COSO 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。

³ SOX404 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。2025 年，公司持续完善供应商全生命周期管理机制，围绕数字化管理、制度建设及绩效管理等方面推进采购管理体系优化，进一步提升采购流程的透明度、规范性和管理效率。

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》等内部管理制度。2025 年，我们对《采购管理制度》进行了修订，优化了内部采购流程、采购分类管理及供应商准入管理要求，并组织开展全员宣贯及重点部门专项培训，推动制度要求有效落实。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《供应商管理制度》，在供应商准入阶段开展尽职调查，评估、审核其合法资质、环境及社会风险等，包括但不限于开户许可证、营业执照、信息安全管理认证情况、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，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。同时，公司制定并发布采购人员职业道德与行为红线，明确采购活动中的合规要求和禁止行为，进一步强化采购管理的规范性、公正性和廉洁性。

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。2025 年，为有效提升供应商筛查、准入审核及日常管理效率，公司完善合格供应商数据库建设，已完成全年采购业务供应商信息归集与建档工作，建立采购供应商信息库，实现供应商基础信息、

资质文件及历史合作记录的集中化管理，并在采购项目中全面应用。

截至 2025 年 12 月 31 日，本公司供应商数量及地区分布情况如下：



其中 IT 设备及技术服务类供应商 340 家，通讯类供应商约 102 家，业务服务相关供应商 361 家，人力及行政支持类供应商 803 家。

供应商评估与退出

公司建立供应商年度审查机制，审核合作供应商是否持续符合公司的管理要求及合作标准。对于纳入合格供应商名录的供应商，公司每年对其整体表现进行评估，并基于业务能力、专业技能、资质认证、征信记录、合规表现等维度开展评级和分类管理。2025 年，公司持续优化供应商评估管理体系，建立“日常项目考评 + 年度综合审查 + 首次合作供应商定期反馈”的多周期动态评估机制，并对供应商评价标准进行完善。除业务能力评价外，公司进一步将交付质量、响应速度、服务配合度等项目绩效指标，以及商业道德、环境管理体系建设、劳工管理等 ESG 指标纳入评估范围，持续提升供应商管理的科学性和全面性。

2025 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。根据评估结果，公司将供应商划分为 A 级优秀供应商、B 级合格供应商、C 级考察供应商、D 级汰换供应商及黑名单供应商五类，并建立相应的奖惩管理机制。对于表现优异的 A 级和 B 级供应商，公司优先开展合作并给予积极反馈；对于 C 级供应商，公司提出整改建议并持续跟踪改善情况；对于 D 级供应商，公司将其列入不合格供应商名录并暂停合作；对于存在商业道德失范、违反法律法规或其他严重违规行为的供应商，公司将其列入黑名单，并立即终止业务合作。针对 A 级重点供应商，公司开展现场审核，重点关注其用工环境、环境污染防控措施及劳工权益保障情况，确保其经营活动符合公司 ESG 管理要求，不存在强迫劳动、童工等违反劳工权益保护原则的情形。

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经营合规管理、保障信息安全、强化责任营销、坚持绿色运营章节。

⁴ 指 2025 年与宜人智科签订供应商协议的供应商。

保障信息安全

宜人智科关注用户信息安全与隐私保护，参照《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》《网络数据安全管理条例》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》《应急预案管理办法》《信息安全事件管理办法》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。



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。



公司持续关注信息安全体系建设，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

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》《数据安全管理办法》《分类分级管理办法》《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、数据分类分级管理、数据安全管控、供应商安全管理、信息安全事件与应急管理、信息安全检查等关键环节，使得各项安全管理工作有章可循、有据可依。

安全防护

公司建立了全方位、多层级的安全防御体系，部署防火墙、Web 应用防火墙（WAF）⁵、抗 DDoS ⁶ 攻击、HIDS⁷ 零信任安全办公等防御手段，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数千万条安全日志，依托自建安全分析平台及 AI 智能日志分析引擎，实现网络安全风险的自动化监测、分析与预警，持续提升对异常行为、新型攻击及潜在威胁的识别能力。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 文件加密技术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。2025 年，公司共完成 29 次安全检测与加固。

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。

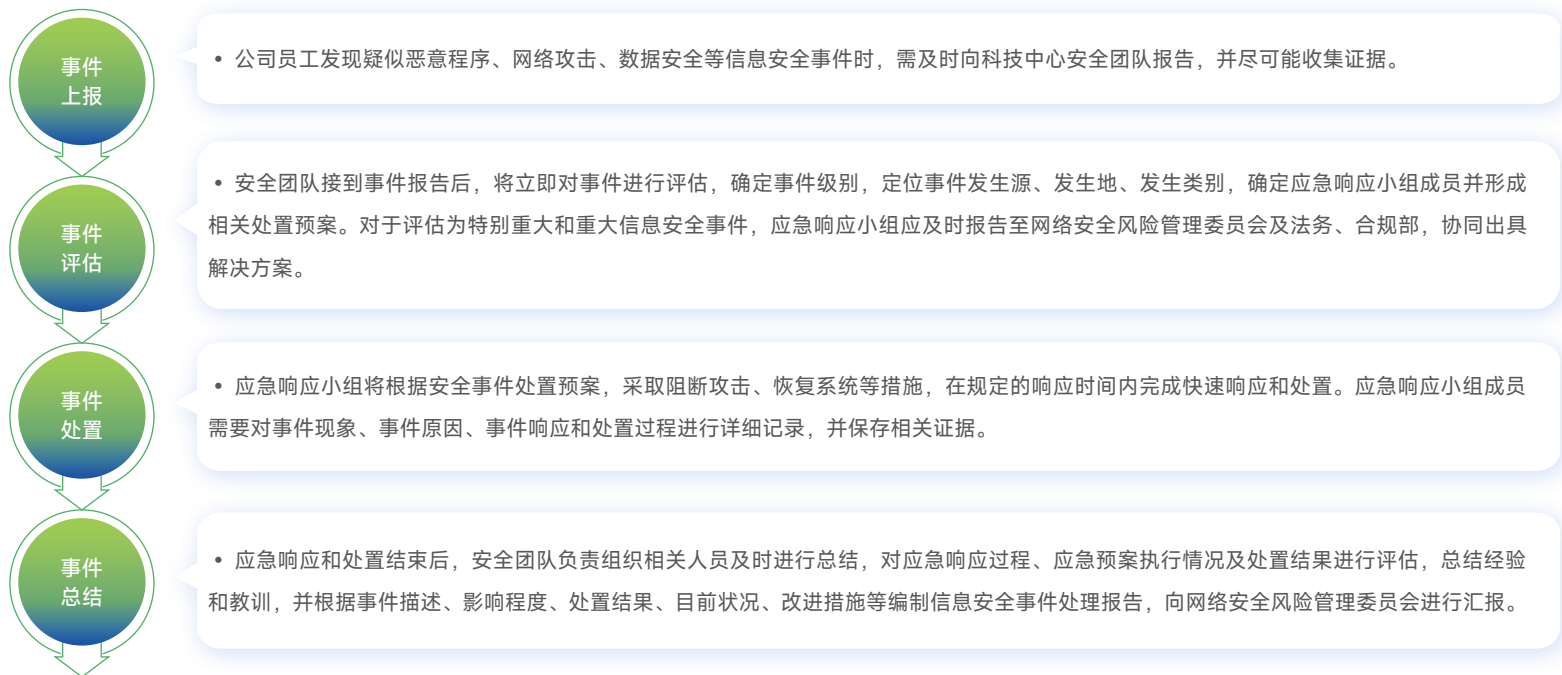


应急管理

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，确保应急工作责任到人、有序推进。

安全事件发生时，我们针对安全事件建立应急预案，使得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》《数据安全泄露应急预案》等。本年度，公司完善数据安全泄露情报监控机制，搭建数据安全监控平台，对数据全生命周期开展实时监测，及时识别异常行为和潜在风险，并建立预警与通报流程，加强数据安全风险的发现和响应能力。

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。2025 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，进一步提升了应急响应效率。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。报告期内，公司持续开展信息安全专项审计，重点围绕系统风险和操作风险进行排查，识别系统运行过程中的技术漏洞、流程缺陷及操作不规范等问题。当信息安全风险识别后，公司信息安全与审计部门明确责任主体和整改时限，督促相关部门及时整改，持续跟踪整改进展并对整改成果进行检验，推动问题闭环管理。

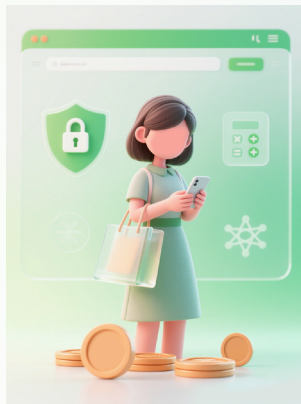
外部审计方面，公司每年接受国家信息安全等级保护检查等第三方机构对公司信息安全风险的审计，全面保障公司信息、网络及数据安全。每年的信息安全外部审计亦覆盖公司全部业务线。

隐私与数据安全

公司开展用户隐私与数据管理工作，关注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，实施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》](#)等，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

公司建立数据分级、分类管理机制，制定了《个人信息安全管理办法》《数据安全管理办法》等内部管理规范，明确数据采集、传输、存储、使用、销毁等全生命周期的管理要求。

数据采集

我们依照相关隐私政策约定开展数据采集工作，明确收集用户数据的目的、方式、范围及用途。

数据分享

公司建立数据对外共享审批流程，对外共享数据前开展合作方资质审核，并采取数据脱敏防护措施。

数据存储

公司建立数据访问权限管理制度，制定数据备份及恢复策略，定期开展数据恢复演练。

数据使用

我们根据数据的安全级别采取加密处理措施，建立数据导出下载审批流程及使用行为常态化监测机制。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。

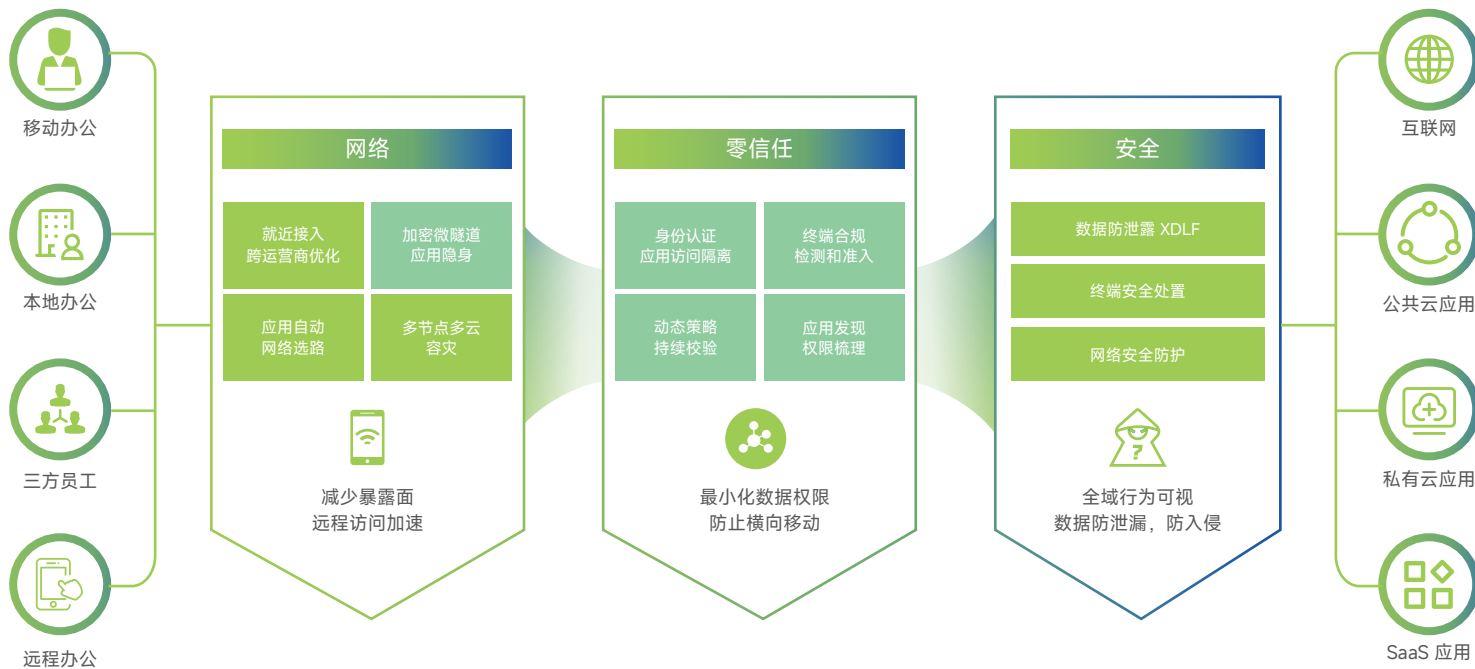
数据销毁

公司制定用户账户注销及数据处理流程，明确数据销毁的操作规范及审批要求，对用户数据做删除标记或匿名化处理。



数据分级
分类管理

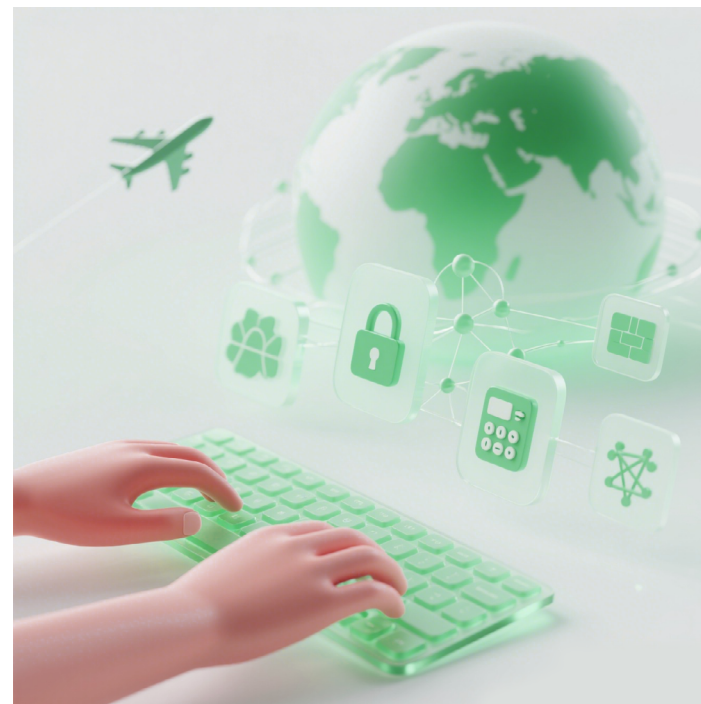
公司不断加强信息安全建设，自 2024 年起启动零信任安全方案，以“人”为中心，对访问权限进行统一管控。安全方案融合 EDR¹²、病毒查杀、漏洞修复、上网管控、数据泄漏监测等多个能力模块，覆盖内网风险行为的可见性与审计环节。在数据安全方面，系统支持自动扫描企业终端敏感数据分布情况，可识别异常操作行为，从访问应用、下载数据、本地修改到外发进行全链路跟踪。方案通过整合用户异常行为分析、敏感数据智能识别、外发全通道管控能力，形成多维度的监测与管控体系。



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）。

供应商管理

我们建立供应商及合作伙伴信息安全管理机制。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，约定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，重点关注其数据保护、隐私合规及安全管理能力，并持续跟踪相关风险。



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。

报告期内，公司组织开展“数据安全合规宣传月”活动，通过主题邮件宣导、专项培训及测验等形式提升全员数据安全合规意识。活动期间连续发布多期主题宣导邮件，围绕数据安全责任、数据使用规范、授权审批要求及个人信息保护等内容开展宣传教育。在此基础上，公司组织覆盖全员的数据安全专项在线培训，累计参与超 3,000 人次，培训内容涵盖《数据安全法》《个人信息保护法》、公司数据安全管理制度及典型案例等。培训结束后开展专项测验，测验参与率达 95.28%，通过率达 91.80%，进一步巩固员工对数据安全管理的理解与应用能力。

公司积极参与网络安全领域的行业交流与合作，持续关注网络安全风险变化及前沿防护技术，推动信息安全管理能力提升。报告期内，公司受邀参加 CSOP 2025 网络安全运营实战大会，围绕新型网络威胁、安全运营体系建设、AI 攻防对抗及常态化攻防演练等议题开展交流，学习行业先进经验和实践成果。此外，公司参加 FightFraudCon 2025 互联网黑灰产攻防技术沙龙，就 AI 欺诈、电信网络诈骗防范、业务风控、黑灰产业链治理及反欺诈技术等内容与业内专家进行研讨，了解新型风险趋势及防控实践。



CSOP 2025 网络安全运营实战大会现场



FightFraudCon 2025 互联网黑灰产攻防技术沙龙现场

【案例】宜人智科联合发布 数据安全与个人信息保护倡议

2025 年 9 月，宜人智科受邀参加第三届网络空间安全（天津）论坛“数据安全与个人信息保护”专题论坛，并联合多家机构共同发布《金融机构关于切实加强数据安全与个人信息保护的倡议书》。该倡议围绕数据安全治理、个人信息保护、合规管理及行业协同等方面提出行动方向，倡导金融机构持续提升数据安全管理水平，强化个人信息保护能力，共同营造安全、规范、可信的数字金融生态。通过参与行业交流与倡议发布，公司在不断提升网络安全风险识别、应急响应及安全运营能力的同时，携手全行业筑牢网络安全防线，共建健康、有序、韧性的网络安全产业生态。



02

创新驱动 智驭未来

作为AI驱动为数智化科技服务提供商，宜人智科将创新基因深植业务运营之中。我们洞察用户需求，践行普惠金融，以多元科技赋能消费者。

创新产品特性

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。

宜人智科核心业务包括：信贷解决方案业务和保险经纪业务。

信贷解决方案——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

合翔保险经纪积极践行普惠保险理念，持续依托“保险 + 科技”的数字化与智能化技术优势，为更多用户提供个性化、多元化的服务。我们构建“线下 + 线上”的多元、综合、可持续业态，在国内多个地区成立分公司或营业部，提供本地化支持与专业咨询；并通过场景化的线上创新服务模式，降低投保门槛、扩大保障覆盖面，打造“风险防控 + 价值创造”的生态闭环。公司致力于成为一家有温度、懂客户、值得信赖的保险经纪公司，让保障更普惠，让服务更智能。



推动数智赋能

公司秉持“AI 驱动创新”的价值导向，持续加大人工智能领域研发投入，扩大科技研发队伍，致力于实现从金融科技向智能科技的“新质进化”。

创新平台矩阵

公司以“AI + 多元场景”为业务战略，搭建“1+2+X+N¹³”数智架构，并基于此 AI 技术支撑体系，打造了覆盖全业务线的智能体矩阵，推动 AI 从简单的任务执行工具升级为主动协作、高效配合的智能助手，为各业务场景持续赋能，助力运营效率提升。

筑墙而立：“1 + 2 + X + N + 4L” 智能体安全架构范式



¹³ “1+2+X+N”即1个数智底座（数智硅基工厂）、2个垂域技能（MCP与Skill）、X个数字专家（各类业务Agent）和N个多元场景。

多场景智能解决方案

魔方 Agent 平台 2.0

2025 年，公司自主研发的智语大模型根据《生成式人工智能服务管理暂行办法》成功完成备案，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，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。在智语大模型的基础上，公司推出“魔方 Agent 平台”并完成 2.0 升级，打造了覆盖营销、坐席、资金、风控、合规和研发六大核心业务领域的 AI 智能体矩阵，形成了数据驱动的全链路数字化运营体系。

智能产品矩阵

“谛听”智能决策平台

平台以 AI 驱动风控决策智能化，日均可拦截风险证件 3 万张。截至报告期末，平台结合 Hawkeye 反欺诈管理系统，已累计精准拦截疑似欺诈借款人超 50 万，成功识别并拦截黑产恶意攻击者达 41,993 人，为业务安全提供坚实屏障。

“青鸟”智能客服系统

系统可实现多模态意图识别与智能分流，有效缩短客户等待时间，客服接起率达 98.66%，显著提升服务响应效率。

智能产品矩阵

“蜂巢”智能语音机器人

智能语音机器人日均可承载 1,500 小时实时音转文场景，对话识别准确率可高达 97.79%。在营销外呼场景中，语音信箱可通过智能语音识别技术，快速匹配用户意图并触发礼貌挂机流程。

“灵枢”智能营销平台

平台每天可执行超过 1,700 个营销任务，动态生成千人千面沟通内容，话术生成平均耗时低至 0.6 秒。

“繁星”智能资管平台

平台可实现资产配置的智能化管理，通过数据驱动优化资产运营策略，提升资管全流程的自动化水平与运营精度。

“朱雀”智能资金路由

智能资金路由可实时、精准地匹配借款需求与出借需求，将每周资金运营的人工成本由 6 天 / 人缩短到 10 分钟 / 人；并通过智能统筹调度实现资金部署全覆盖，有效降低资金错配风险。

“智脑”智能管控系统

系统可支撑多 Agent 协同管控，实现从策略制定到执行反馈的全链路闭环管理，并通过内置实验机制持续优化策略效果。

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自动对账与结算。该系统深度整合保费收支、手续费分账等核心环节，通过自动化引擎替代传统手工对账与人工记账，实时捕获每一笔保费流水，自动完成保费入账、待处理款项分类、分期保费跟踪及退费处理，显著提升财务运营效能。

语盟 AI 外呼系统

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，可为通话提供内容建议、模拟真人语气沟通并发送提示短信、整合历史会话内容并生成客户的“隐性特征”。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。

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，打造“人人皆可 AI”的文化，公司不定期举办 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。公司自研 EasyO 智能办公平台，鼓励员工学习、应用 AI 技术，以提升工作效率和创新能力，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。

此外，公司建立内外协同的创新机制，由业务部门输出业务思路与技术需求，AI 智脑团队高效开展试点验证工作，以此推动业务条线深度介入公司 AI 建设，充分释放业务专业优势，塑造全员参与 AI 建设的协同工作氛围。截至报告期末，公司已凝练形成超过 10 项可复用的 Agent 基础能力。



【案例】零门槛 AI 技能普及，助力全员效率升级

2026 年 2 月，公司开展主题为“一杯奶茶钱玩转 AI”的分享会，旨在让员工以一杯奶茶的成本，收获终身受用的 AI 技能。分享会涵盖 AI 基础能力解析、三步快速构建智能 Agent、零代码搭建自动化工作流、OpenClaw 开源框架实战案例及一键部署私人 AI 助手五大核心模块，以零代码方式帮助技术小白拥有自己的智能助手。

分享会现场，主讲人通过真实业务场景演示，生动展现了 AI 在文案生成、数据处理、税务自动化、工单管理等领域的应用价值，有效提升了员工的数字化素养，也为公司推进 AI 智能化奠定了人才基础。



分享会现场

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外领先数智化技术的深度融合，支持产业创新。

2025 年初，公司成功入选中国人工智能产业发展联盟（AIIA 联盟）成员单位，与行业代表性企业、高校、科研院所等共同推动传统行业数字化转型。2026 年 1 月，公司获选中国信息协会数据智能专委会首批会员单位，将在专委会指导下深化行业协作，共同探索数据要素与人工智能融合发展的新范式。



此外，公司积极参与世界互联网大会、香港金融科技周、世界人工智能大会等全球顶级行业盛会，与全球顶尖企业、学术机构、行业专家深度对话交流，不断扩大公司在国际科技、金融赛道的影响力。在世界人工智能大会上，“魔方 Agent 平台”被授予“数据要素 × 人工智能 +”典型案例；在中国信息协会数据要素应用创新大赛中，“魔方 Agent 平台”斩获三等奖，标志着公司在智能体技术落地、数据要素价值释放领域的领先技术实力。



宜人智科董事会主席、CEO 唐宁受邀出席世界人工智能大会

助力 AI 向善

宜人智科始终坚信 AI 不仅要“有用”，更要“有爱”。我们致力于让 AI 成为推动社会进步和提升生活质量的有力工具，为经济、社会和环境创造效益。公司强化 AI 治理能力，完成 AI 算法合规备案，建立全链路风控机制。我们在场景中通过多层校验，为业务稳健运行保驾护航，在服务中规避算法歧视，运用人类反馈强化学习（RLHF）技术¹⁴、检索增强技术¹⁵等强化训练的客观性；执行数据清洗¹⁶流程，让技术更公平。

在业务运营过程中，为避免人工智能带来的风险，宜人智科已积极开展负责任人工智能相关实践：

限制对敏感 AI 能力的访问

公司对 AI 系统的访问权限实行严格管控，敏感 AI 能力如人脸识别、声纹识别等仅在风控反欺诈等必要业务场景中授权使用，且与人工审核机制相结合。



对 AI 生成内容及 AI 驱动决策的结果进行明确标注

AI Agent 根据用户输入的多模态数据，通过意图分类识别后分流至对应流程，各环节流转记录可追溯，AI 生成内容和 AI 驱动决策均有记录和标识。



建立修正 AI 模型随时间产生的漂移或性能退化的机制

公司对 AI 模型进行全生命周期监控，持续监测模型输入特征分布、预测输出分布及业务效果指标，一旦指标偏离基准阈值，自动触发分级预警，形成“监测—预警—诊断—修正—验证”的闭环治理，确保模型在生产环境中持续稳定、准确运行。



对 AI 模型开展公平性定期评估

公司在服务中规避算法歧视，由风险管理部每月监控风险管理政策执行情况、业务发展情况及资产组合情况，定期审视模型输出是否存在偏差。



积极采取措施降低 AI 模型的生态足迹

公司积极探索大模型蒸馏、垂域模型深度优化等技术路径，在保证模型效果的同时降低算力需求，减少 AI 运算的能耗。



提供对 AI 决策或结果的申诉流程

公司在助贷业务中建立了完善的客户投诉与申诉渠道。宜享花智鉴识别内容生成合成算法在意图分类中明确包含“投诉”和“人工客服”分流路径，确保用户对 AI 服务结果不满时可随时转接人工处理。



为员工提供 AI 伦理使用安全相关的培训

公司通过多种渠道开展 AI 伦理与安全相关培训，人工智能实验室不定期举办 AI 知识讲座与培训，分享最新 AI 研究成果及伦理思考，将科技向善价值观融入培训体系。



¹⁴ 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。

¹⁵ 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。

¹⁶ 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。

【案例】宜人智科联合发起 AI 安全发展及人脸识别合规倡议

2025 年 6 月，在中央网信办网络法治局、网络管理技术局及中央网信办网络数据管理局的指导下，中国网络空间安全协会聚焦当下数字技术安全治理领域的前沿热点议题，正式对外发布《推动人工智能安全可靠可控发展行业倡议》以及《人脸识别技术应用合规倡议》。宜人智科作为此次倡议的主要发起方之一，携手多家平台，积极呼应，郑重承诺将主动肩负起责任，以扎实的行动切实推动 AI 安全、可靠、可控发展以及人脸识别技术应用的合规性。



宜人智科联合发起 AI 发展倡议

【案例】宜人智科联合发起《人工智能服务未成年人伦理规范共识》

2025 年 9 月 23 日，为进一步加强未成年人网络保护工作，推动人工智能技术健康有序发展，《人工智能服务未成年人伦理规范共识》在北京文化论坛重要成果专场正式发布。宜人智科作为主要发起方之一，与多家平台协同响应，致力于将企业在 AI 技术创新、产品合规与社会责任领域的长期探索，转化为守护未成年人数字安全的行业实践指南。

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，加强智能风控能力，积极应对各类新兴风险。

强化业务风险控制

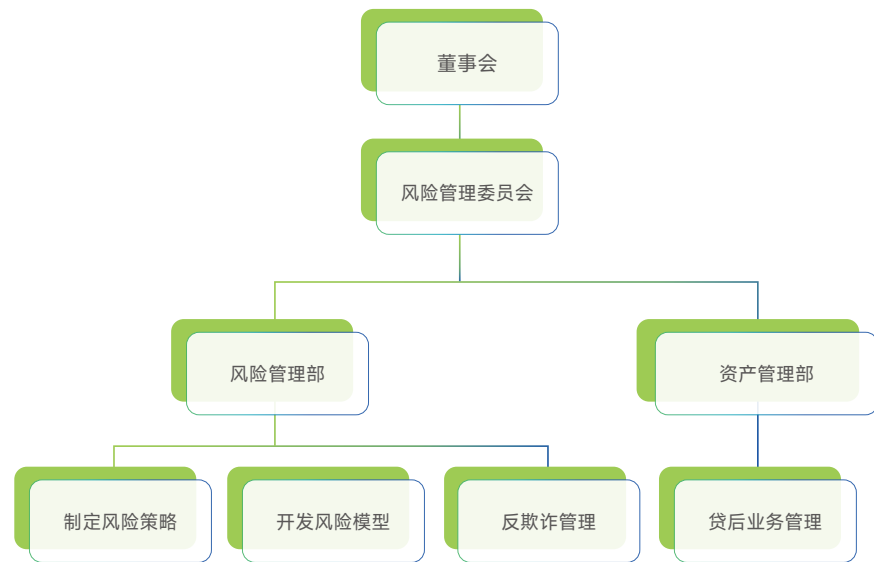
公司严格把控产品风险，建立风险评估体系和监控机制。董事会是公司风险管理的最高决策机构，全面统筹公司风险管理工作；董事会下设网络安全风险管理委员会、投融资委员会、战略投资委员会等，以更好地适应数字经济时代的风险管理需求，持续提升全面风险管理能力。同时，我们设置三道防线，由业务部门、风险管理职能相关部门及内审监察部门由下至上进行系统性风险识别、预警和管控：业务部门作为第一道防线负责对各项业务风险进行源头防控；风险管理职能部门作为第二道防线负责制定风险管理标准，监督其实施情况，并指导第一道防线的工作；内审监察部门作为第三道防线负责对前两道防线的工作有效性进行检查与评估，确保各层级落实相关职责。此外，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

信贷解决方案业务风险控制

| 信贷解决方案业务风险管理架构

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，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。

针对海外业务，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。公司持续跟踪监管新规，密切关注行业风险事件及竞争格局变化，同步建立客诉处理闭环流程。此外，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。



信贷解决方案业务风险管理流程

为强化助贷业务风险防控能力，公司构建了监测-研判-响应-复盘的全链条危机预警体系。依托大数据与 AI 技术，我们实时监测资产质量、合规动态及 ESG 风险，当指标触达规定阈值即自动预警，并借助智能模型分级研判风险等级，精准识别潜在危机。预警触发后，公司即时启动应急预案，联动风控、法务等多部门阻断高危渠道、冻结异常交易，同步开展内外部沟通，最大限度降低损失。事件发生后，我们将结合处置情况合理优化制度流程与系统漏洞，并将案例融入合规培训，提升全员风险处置能力，推动风险管理从被动应对转向主动防御。

● 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。2025 年全年，公司拦截欺诈借款人数 1.03 万人，总件数 1.45 万件，避免损失 1.65 亿元；人工处理高风险借款用户 7,989 人，总件数 1.38 万件，避免损失 1.02 亿元。

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

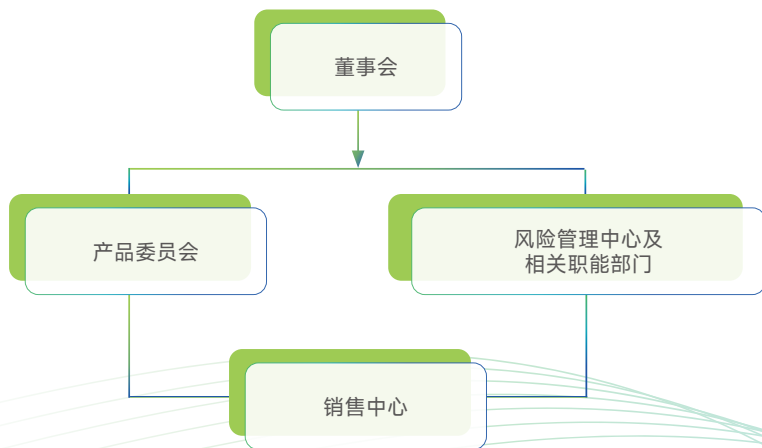
基于大量的客户行为数据、贷款申请信息、交易记录等数据，分析客户的行为模式和特征，并提供数据综合查询能力。



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，公司代理保险产品遵循《保险法》《保险经纪人监管规定》等法律法规，制定《销售人员销售行为管理》《合规管理办法》等内部制度，覆盖业务全流程。此外，公司制定《保险业务风险管理办法》，明确要求对保险公司和保险产品开展风险评估，并动态调整评估结果。我们严格按照《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¹⁷不低于 60%、综合偿付能力充足率¹⁸不低于 120%、风险综合评级¹⁹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²⁰，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。

此外，在保险产品 ESG 风险管理方面，公司优先筛选覆盖绿色低碳、防灾防损等相关保障的财产险产品，规避涉及高污染、高耗能行业的违规产品，助力客户降低环境风险；重点评估合作保险公司及产品在消费者权益保护、从业人员权益保障、公益责任履行等方面的表现，杜绝误导销售、理赔不公等隐患；核查合作保险公司的公司治理结构、信息披露透明度，确保合作主体合规稳健，防范治理不当引发的风险。

¹⁷ 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。

¹⁸ 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。

¹⁹ 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。

²⁰ 重大监管处罚如国家金融监督管理总局及各地地方分局的行政处罚。

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，形成用户特征行化模型。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。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。	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。 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。
	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。	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。 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。
 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。	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。

发展普惠金融

宜人智科致力于为客户提供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。

信贷解决方案业务

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。

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”。



2025 年，我们共为 **351.32 万名** 客户撮合了总额 **678 亿元** 人民币的贷款。公司为超 10 余类共 **59.65 万名**（含个体工商户 17.10 万户）小微企业主撮合了无抵押信用贷款，累计金额达 **194.60 亿元** 人民币（含个体工商户信贷规模 53.56 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。2025 年，我们成功为 **8 万名** 女性企业主撮合贷款，信贷规模达 **27.04 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。2025 年，公司为 **1.74 万名** 农业企业主撮合了规模达 **6.50 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。2025 年，我们共为超 **9,842 名** 出口贸易企业主撮合贷款，信贷规模达 **4.87 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。2025 年，我们共服务 **6,165 名** 电商行业企业主，信贷规模达 **2.01 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。2025 年，公司为 2.57 万名高新技术企业主撮合贷款，信贷规模达 **11.87 亿元** 人民币。

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。2025 年，我们服务企业 3.5 万家，并积极响应国家《关于加强新市民金融服务工作的通知》，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 2025 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，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”， 为骑手提供安全保障

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。

公司聚焦外卖骑手的安全保障问题。2025 年，宜人智科联合都邦财险、紫金财险等定制骑手超赔保险服务方案，为骑手提供意外身故、意外医疗和三者责任险，已承保约 20.75 万人次，提供风险保额超 700 亿元。

【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，宜人智科积极对接江西人社局，并与平安等保司达成合作计划，积极参与当地信息化平台的搭建工作，协助推广农民工工资支付履约保证保险。我们发挥经纪公司的专业优势，锚定农民工权益保障与施工企业减负的双重目标，以期形成政府放心、企业安心、农民工暖心的多方共赢局面。

【案例】借助官方平台，零距离提供民生保险服务

作为社会保障体系的重要补充，民生保险通过为社会公众提供全方位的风险保障，可有效增强全社会的抗风险能力。为提升民众的安全感与生活质量，促进社会的和谐与稳定，公司依托“我的扬州”市政府官方 APP，与平安等保司合作开设民生保险服务专区，并逐步规划首批 5 款普惠产品及推广方案。

多元服务助力全国覆盖与金融知识普及

在保险服务多样性方面，公司现已建成全国立体化线上线下一融合服务网络，并在云南、新疆、黑龙江、内蒙古等偏远地区的机构为当地市场主体提供保险经纪服务，助力实体经济发展。此外，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。公司还通过实体网点、线上渠道、微信公众号、进社区、进工厂等多种途径，加强保险等基础金融知识的宣传及服务，促进金融知识的普及。

<

...

“3·15”小课堂 | 远离非法金融活动，有效防范金融风险

合翔保险经纪 2025年3月7日 16:04

北京  听全文

近年来，国内非法集资、非法网贷、高利贷等非法金融活动日益泛滥，严重扰乱了金融市场秩序，损害了人民群众利益，影响经济社会稳定。

一、什么是非法金融活动？

非法金融活动是指违法进行的一切金融活动，包括合法金融机构(即金融体系内)发生的非法金融活动和金融体系外的(即社



合翔保险经纪



赞



分享



推荐

金融知识普及

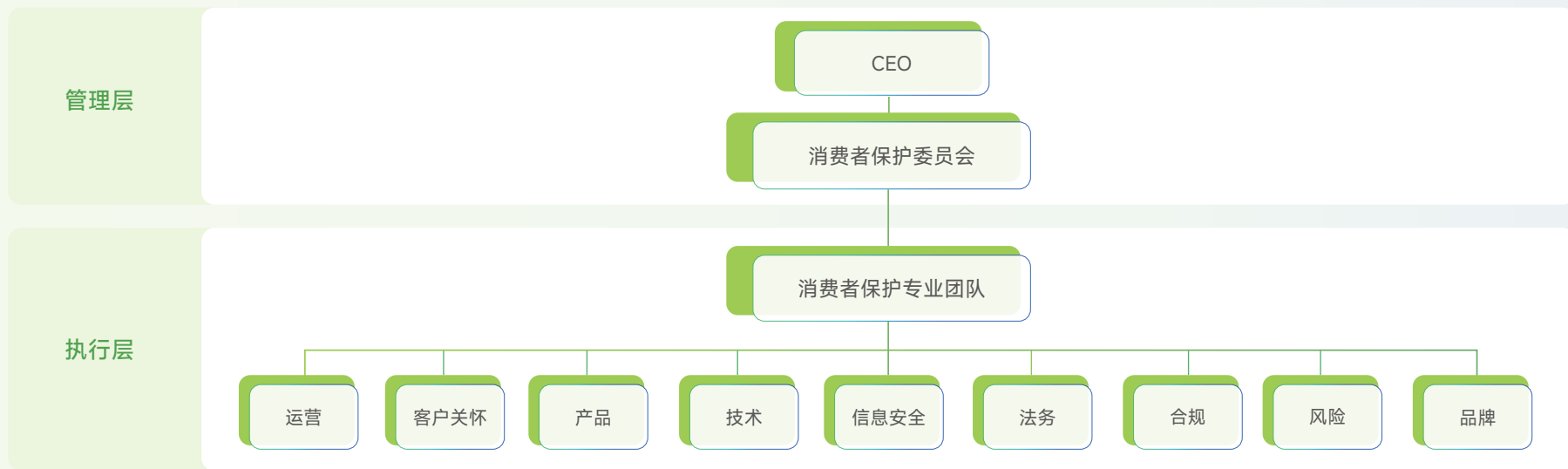
强化责任营销

为持续加强消费者权益保护工作，宜人智科着力优化服务流程、提升投诉处理效率。我们注重自身及他人的知识产权保护，强化广告合规管理工作。

保护消费者权益

宜人智科秉承以客户为中心的理念，遵循首问负责、善始善终、亲切热情、专业可信的服务原则，将客户需求置于企业运营的核心位置。本年度，为健全内部消费者保护管控体系，我们制定了《消费者权益保护管理制度》，明确消保审查、投诉处理、宣传教育与培训、个人信息保护、营销宣传、定价管理等核心规范；同时配套出台《消费者权益保护审查管理办法》《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》，搭建起事前审查、事中检查、事后考核的全链条闭环消保管控机制，把监管要求深度融入业务全流程，以期对经营风险进行早识别、早预警、早处置。此外，在客服业务全流程质检管控环节，我们进一步细化标准化管理、强化违规行为闭环管理，制定并更新了《业务违规管理制度》《业务日常作业检查规范》《业务专项检查机制》，形成了覆盖常规服务流程及关键风险点的立体化质检体系。

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%。



宜人智科消费者保护管理架构

公司建立了“五维治理”的消费者保护体系，并持续完善体系建设。

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》在内的制度体系。

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。

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。



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，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 IVR²¹ 协助解决客户问题；通过大数据分析构建客户问题画像，了解客户需求；利用声纹识别技术与合成技术赋能智能质检。

为加强员工的消费者权益保护意识、服务专业度，公司要求每年至少针对公司全体员工开展一次有关消费者权益保护和金融知识的专题培训。2025 年，我们开展 1 场针对全体员工的消费者权益保护主题培训，并将培训内容更新在知识库中供所有人员随时查阅；共开展 34 场针对入职新人的消费者权益培训，从员工入职环节即开始强化消费者权益保护理念的传导。

此外，公司每季度至少开展一次针对业务部门的消保专项审计。2025 年，我们开展了 APP 全流程消保专项审计、催收业务消保专项审计、营销宣传消保专项审计、客服业务消保专项审计、对客协议消保专项审计五项专项审计工作。结合审计情况，我们深入检视消保工作体制机制运行情况与消费者权益保护实效，针对性地进行改进与优化。

²¹ 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，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》等内部制度，规范客户投诉受理、调查与处理流程，跟踪投诉处理结果，建立反馈机制。

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。2025 年，公司投诉总量较 2024 年减少 35.97%，所有投诉均在 24 小时内及时处理，投诉处理成功率为 100%。

2025 年，我们开展了客户满意度调查。



信贷解决方案业务客户服务满意度²² 达

96%



保险经纪业务客户服务满意度达

99%

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，告知的最长期限不得超过 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，公司还将投诉案件类型进行标签设置，开展精细分类与归因分析，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。

宜人智科投诉处理流程

²² 客户满意度的统计口径为：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。2025 年，我们开展了包含客户沟通技巧、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、案例分析相结合的方式开展，通过多种途径强化客服人员服务技能。

对于信贷解决方案业务，公司于 2025 年针对全体客服人员共开展了超 198 场专题培训，覆盖 10,482 人次，内容涵盖消费金融行业知识、客户沟通技巧、消费者权益保护及服务规范、服务礼仪、业务流程等方面。

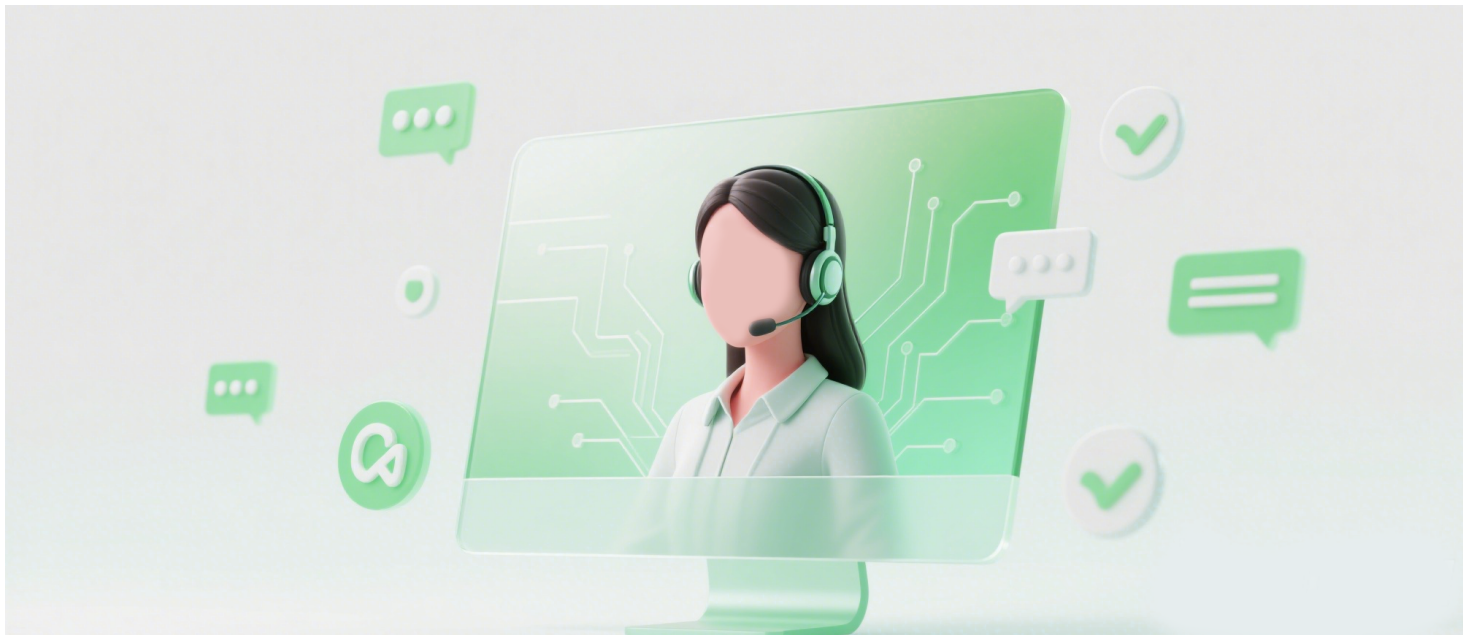
对于保险经纪业务，公司于 2025 年对全体客服人员开展了 2 场服务技能强化培训，通过经验萃取与模拟演练帮助客服人员提升服务质量；对全体销售人员开展 1 场合规培训，旨在强化销售人员合规意识，提升销售行为的规范性。



公司针对全体客服人员共开展了超

198

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。2025 年，我们对投诉受理系统进行了全面迭代升级，引入 AI 智能化手段提升响应速度，同时优化前端流程设计以增强用户操作透明度。

2025 年，宜享花持续推动智能客服体系实现全面升级：

在能力建设方面，文本机器人从单轮问答升级为可多轮连续对话，并可在复杂场景下持续追踪意图、理解上下文，有效应对多步骤的深层问题；此外，我们优化文本机器人的智能接待机制，使其基于用户特征、历史行为与需求偏好，实现个性化、差异化的动态响应。通过优化知识库与模型精度，文本机器人问题自主解决率从 60% 提升至近 80%，大量咨询实现智能化闭环，减轻人工坐席压力。

在进线分发路由方面，公司迭代智能路由体系，建立多维度差异化分发机制，根据咨询类型、客户标签及紧急程度动态匹配最优服务节点。同时，我们打通业务数据流转渠道，使客服人员更快速精准地解决问题。

2025 年，为贴近客户并更好地了解客户需求，我们持续深化“诉”源治理能力，建立了消保投诉案件复盘工作机制，由消保部门员工对重要投诉案件进行复盘，结合消费者投诉诉点，挖掘公司产品、服务、流程的优化点，及时推动相关部门优化完善，持续改进产品和服务。我们还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。



消费者赋能

公司持续优化“线上 + 线下”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，公司在公众号中发布针对性宣教讲解，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、拒绝网络诈骗等重点领域。2025 年，公司在官方公众号及官网同步推出“2025 年防范非法金融宣传”“2025 年安全生产月知识宣传”“3·15 小课堂”等系列主题宣传内容，亦依托宜享花微信服务号主动发布关于仿冒 APP、虚假小程序的风险警示与防诈声明等，提醒消费者警惕各类金融风险，不断提升自身金融风险辨别能力。此外，我们还在公司张贴“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。



消费者保护知识宣传

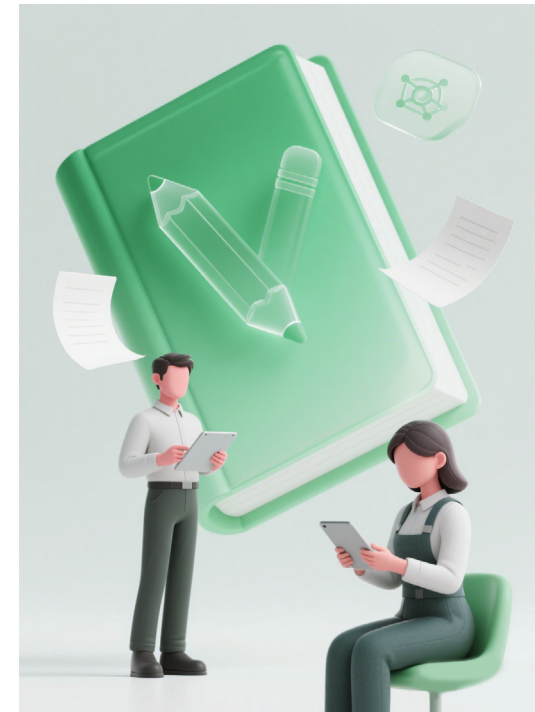
保护知识产权

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》《软件著作权管理制度》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。

我们持续强化自主品牌商标布局及保护。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,我们建立知识产权激励机制,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、分享活动,传播知识产权相关知识,提升员工知识产权保护意识。此外,公司已设立知识产权专项沟通渠道,由法务合规部负责受理并解答知识产权相关咨询,以强化专业支持,促进员工知识产权知识积累。



截至 2025 年末



累计获得授权专利 **23** 件, 其中发
明专利 **21** 件, 外观设计专利 **2** 件。



累计商标拥有量 **459** 件。



累计登记的计算机软件著作权 **51** 件。

广告合规管理

我们依据《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》《互联网广告管理办法》《互联网保险业务监管办法》《保险经纪人监管规定》《中国人民银行金融消费者权益保护实施办法》等法律法规，制定并完善《金融营销宣传行为规定》《营销业务处理流程》《电销业务质检标准》《合翔保险经纪有限公司互联网营销宣传管理办法》等内部制度；并将营销宣传合规纳入员工绩效考核体系，与部门及个人绩效直接挂钩。

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“七步闭环管理”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、禁止使用到账截图、禁止使用黄赌毒等违法犯罪题材内容，并新增禁止利用焦虑情绪进行不当营销等。



为提升员工营销道德意识和合规意识，公司于内部积极开展系列负责任营销培训活动，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，以帮助其了解最新的广告法规和公司政策。2025年，我们进一步丰富了内部培训体系，针对全体营销人员开展了专项培训。此外，我们不定期邀请外部法律专家与媒体合规顾问对宣传用词、风险提示义务及消费者权益保护要点进行系统授课，持续提升相关岗位员工合规意识。

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	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，影响业务连续性，进而导致服务中断、数据访问延迟等运营问题，增加运营与维护成本。	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	随着平均气温上升，夏季高温时段延长，办公区域冷却负荷增加，带来季节性能源支出上升，进而增加公司运营成本。	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	气候变化相关新兴法规的出台会使得公司面临更严格的监管压力和气候变化信息披露要求。公司面对的碳排放数据管理、数据披露及公信力要求更高，增加公司的合规成本及可持续转型压力。	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	随着能效监管要求提升和绿色运营标准趋严，若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，公司作为使用方可能面临单位能耗成本上升问题，运营成本升高。	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	随着“双碳”目标的推进，企业对气候风险评估、碳数据管理等技术服务需求日益增加。大数据等数字化工具在气候相关信息识别、处理和应用中的作用日益凸显，有望推动公司绿色金融服务体系扩展，增强客户服务能力并带动新业务增长。	短期、中期、长期	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。当前，公司暂不具备提供有关气候风险及机遇定量信息的技能及资源，未来，公司将逐步评估并披露相关财务影响的定量信息。

我们参照气候情景分析方法，整合权威机构²³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²⁴内可能面临的气候影响进行了分析。

24 风险类型		时间范 25	气候情景选择 26
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 ²⁷ 及 SSP5-8.5 ²⁸ 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” ²⁹ 与“Current Policies” ³⁰ 两个情景。

²³ 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。

²⁴ 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。

²⁵ 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。

²⁶ 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。

²⁷ 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。

²⁸ 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。

²⁹ 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。

³⁰ 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。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³¹，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。2025 年，公司温室气体排放总量为 102.03 吨 CO₂e，较 2024 年下降 6%，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，持续提升减排绩效和信息透明度。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信息关键绩效

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
温室气体排放总量（范围一及范围二） ^{32 & 33}	吨二氧化碳当量	102.03	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	0.10	0.11	0.15
能源消耗总量 ³⁴	兆瓦时	178.71	197.33	204.60
人均能源消耗量	兆瓦时 / 人	0.18	0.21	0.27
租赁数据中心 PUE	/	1.20	1.25	/

³¹ 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）、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。

³² 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，2025 年起，温室气体排放根据生态环境部刊发的《2023 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。

³³ 2025 年度，公司范围三温室气体排放量为 1.80 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。

³⁴ 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》《中华人民共和国水污染防治法》《城镇排水与污水处理条例》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、优化能源调度、强化能耗精细化管理、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，持续提升能源利用效率，严格控制温室气体排放，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 2025 年环境目标及进展		目标进展
2025 年，公司温室气体排放总量较 2024 年下降 2%	已完成，2025 年，公司温室气体排放总量较 2024 年下降 6%	
2025 年公司租赁的数据中心 PUE 均值降至 1.20	已完成，2025 年公司租赁的数据中心 PUE 均值为 1.20	
宜人智科 2026 年新设立环境目标		
2026 年，公司温室气体排放总量较 2025 年下降 2.5%	目标有序推进中	
单位面积能耗较 2025 年下降 3%	目标有序推进中	
2026 年公司租赁的数据中心 PUE 均值降至 1.19 及以下	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 2025 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 91%。

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³⁵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、非必要不使用彩色打印，减少纸张浪费。

在节水方面，我们在办公区域安装节水器具，如感应式水龙头、低流量冲厕系统及节水阀门等，从源头减少无效耗水；同时优化办公饮水方式，在千平以上办公场所推荐使用净化器替代桶装水和瓶装矿泉水，减少一次性包装及水资源消耗。公司倡导节约用水理念，合理控制日常用水量，并将未饮用完的饮用水用于办公室绿植养护，推动水资源循环利用。此外，公司持续监测办公区域用水情况，建立定期巡检机制，及时排查并修复漏水问题，提升水资源利用效率。

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，公司依托资产管理系统，对报废计算机及办公电子设备实行全生命周期台账管理，严格履行报废审批流程，并统一委托具备资质的机构进行专业拆解与合规回收。针对废电池、废旧硒鼓及墨盒等有害废弃物，公司设置专用回收点分类存放，并交由具备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	2025 年	2024 年
总耗水量 ³⁶	立方米	896.77	993.42
人均耗水量	立方米 / 人	0.91	1.05
无害废弃物总量 ³⁷	吨	11.311	12.812
人均无害废弃物排放量	吨 / 人	0.012	0.014
有害废弃物总量 ³⁸	吨	0.016	0.017
人均有害废弃物排放量	千克 / 人	0.016	0.018

³⁵ 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。

³⁶ 公司用水来自市政自来水管网供水。

³⁷ 公司涉及的无害废弃物主要包括生活垃圾、电子废弃物。

³⁸ 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，在物资采购、设施配置及合作供应商遴选全过程落实环保准入要求，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。宜人智科租赁的北京招商局大厦已经获得 LEED 铂金级认证。

在电子设备采购过程中，我们将节能环保资质（如中国节能产品认证、RoHS 有害物质限制认证、能源之星（ENERGY STAR）等）作为供应商准入条件，选用的服务器、网络设备、办公电脑等电子资产均具备官方节能环保认证资质。本年度，公司服务器、网络设备、电脑及办公电子设备中，符合绿色环保标准的产品占比 100%，全面实现电子设备绿色化采购。

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



公司选用的电子设备已获得中国节能产品认证证书

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。



2025 年，
公司二手物品循环利用交易活动召集员工

380 余名

通过闲置物品交换与循环利用，倡导绿色低碳生活方式，进一步提升员工资源节约与环保意识。



节水宣传标语

节电宣传标语



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。宜人智科在信贷解决方案业务、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。2025 年，我们为新能源产业链上共 30 名企业主撮合了 115.31 万元人民币的贷款，为高效节能产业链上共 4,399 名企业主撮合了 2.14 亿元人民币的贷款，为资源循环再利用产业共 573 名企业主撮合了 2,631.33 万元人民币的贷款，为环保监测行业中共 891 名企业主撮合了 4,100.53 万元人民币的贷款，拒绝 1,054 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。

2025 年度，公司聚焦新能源汽车绿色保险领域开展可持续保险经纪服务，围绕主流新能源车企推广绿色低碳出行相关延保及增值保障产品。公司立足保险经纪专业优势，结合新能源汽车使用场景及风险特点，定制适配新能源车型的绿色保险及增值保障方案，强化电池安全、智能驾驶保障、车辆延保等绿色专属服务，降低新能源车辆全生命周期使用风险，助力新能源汽车产业健康发展与绿色低碳出行推广。

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。



04

以人为本 向心而行

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。2025 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 2025 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

2025 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。2025 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。2025 年，我们在上海财经大学与华东师范大学开展校园招聘，共吸引超过 150 名学生参加现场宣讲，现场面试超 90 人，并吸引多名学生前往公司开展实习。

人才类型	招聘渠道	招聘目标	招聘成效
管理人才	内部推荐 校园招聘 社会招聘 猎头推荐	聚焦风险管控、海外业务拓展、客户服务与消保等核心领域，为公司储备并培养战略型管理人才	2025 年，公司累计引进专业管理人才近 10 名
	内部推荐 校园招聘 社会招聘 猎头推荐等	紧扣公司整体发展战略，快速引进 AI、风险、产研、数据等核心序列的关键专业人才	2025 年，公司累计引进核心序列关键人才超 100 名
	内部推荐 校园招聘 社会招聘 猎头推荐	面向全球范围开展招聘，引进具备国际化视野与专业能力的复合型人才，为公司海外业务的规模化拓展提供核心人才支撑	2025 年，公司累计引进国际化专业人才 20 名

2025 年，宜人智科凭借 AI 技术在人才招聘场景的卓越实践，荣膺第三届中国人力资源 Venus 大奖“2025 AI+HR 实践先锋奖”。



Venus 2025 AI+HR 实践先锋奖

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。2025 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入绩效管理，推动个人贡献与企业长期价值对齐，强化全员战略协同。2025 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，作为员工绩效考评的依据。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

2025 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

公司战略层

业务战略层

专业战略层

领导团队层

专业管理层

专业通道 - P 序列

权威层

引领层

资深层

经验层

独立层

辅助层

入门层

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、分类的立体化培训模式，坚持内部培训与外部学习兼收并蓄，线上课程与线下研讨、工作坊、实战演练等相辅相成，并配套完善的培训管理制度与年度专项预算，构建了“输入-转化-输出”的闭环培训体系。基于这一体系，员工可通过自主报名、内部推荐等多种渠道灵活参与培训项目，实现与企业的共同发展。



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。2025 年，公司共开展 12 场新员工培训。



针对全体正式员工

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等分享、培训活动，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。2025 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

我们为其提供战略解码、项目管理、数据专项等主题的培训，以提升其管理效能和领导能力。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。

2025 年，公司积极开展各类培训，覆盖公司 100% 正式员工。本年度公司聚焦团队协作与文化宣贯开展了系列培训：我们开展覆盖全体中高层的季度管理层战略研讨会，推动各层级加强网络化合作；开展覆盖全员的年度评优宣传，有效强化企业价值观与文化认同；组织全员团建拓展，显著提升了协作默契与团队凝聚力。此外，我们依托内部学习平台发起跨部门经验分享与专题讨论，构建起常态化的团队学习网络。截至 2025 年末，公司 E-learning 宜学堂在线课程平台共上线 4,000 余门课程，供员工随时随地学习。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。

类型	课程体系				
管理培训	战略工作坊				
	BAL 培训工作坊				
技能培训	针对不同专业族群，提供专业的职业技能培训				
	阿尔法学堂	职场必杀技	驻足思考训练营	汇报达人养成课	领域对话专业分享
	针对全体族群，提供丰富的通用技能类培训				
新人培训	各团队针对性的新人带教				
	宜新星启航营		大咖面对面		
E-learning 宜学堂在线学习资源与考试					

宜人智科员工培训体系



新员工培训

培训名称	培训对象	培训形式及内容	2025 年度培训成果
新员工 NEO 培训	全体新员工	通过经验分享、团队合作及探讨、互动游戏等方式，让员工快速了解公司企业文化及业务背景。	通过经验分享、团队合作及探讨、互动游戏等方式，让员工快速了解公司企业文化及业务背景。每月针对入职新员工开展时长为 2 小时的针对性培训，满意度平均均在 4.5 分以上。
大咖面对面	全体新员工	各业务团队领导进行业务、技术分享以及技术答疑等，让员工沉浸式了解公司技术文化与创新氛围。	每季度针对入职新员工开展针对业务、技术能力提升的大咖面对面交流，深度解读工作中遇到的难题。

专业能力培训

培训名称	培训对象	培训形式及内容	2025 年度培训成果
阿尔法学堂	公司全体业务员工	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，促进员工相互交流。	通过技术分享，使员工们能够快速学习并提升技术能力，同时可以对技术难题进行探讨，加深各部门同事间相互协作。培训参与人次达约 350 人次。
驻足思考培训	各业务团队代表	员工在通过为期 1.5 天的学习中全方位完善在工作中的各项专业业务能力，并完成一系列“作业”，将学习成果在团队内进行分享。	通过讲师讲解、案例结合，使员工代表在工作中的专业能力进行全方位提升，并在学习后进行总结分享，使团队同步了解培训内容，培训满意度达 4.9 分。
数据分析培训	数据分析岗、运营人员及希望提升数据驱动决策能力的员工	采用“案例引导 + 工具实操”的形式，向数据相关岗位员工分享数据分析思维框架、取数逻辑、Excel 高级分析及 BI 看板搭建，AI 工具使用等内容。	通过业务场景化实操，使员工能独立完成数据提取、归因分析与看板搭建，全面提升发现问题、洞察业务的能力。培训参与人数约 45 人。

领导力培训

培训名称	培训对象	培训形式及内容	2025 年度培训成果
项目管理培训	各项目负责人、项目核心成员及需统筹跨部门任务的业务骨干	收集项目管理中的常见痛点与典型场景，采用“方法论精讲 + 沙盘实战”的形式开展项目管理培训。内容涵盖项目启动、工作分解结构（WBS 分解）、进度与成本控制、风险管理及敏捷实践等，并结合公司过往真实项目案例进行分组推演与复盘交流。	通过系统性学习，使员工掌握从计划到交付的全流程管理工具，显著提升员工风险预判与资源统筹能力，同时打通跨部门协作壁垒，推动项目高质高效落地。培训参与人数约 45 人。



新员工培训



项目管理培训



驻足思考培训

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、浮动奖金、各类补贴等，其中浮动奖金与公司及个人绩效挂钩，激发员工工作积极性，推动组织效能提升。此外，我们会周期性地回顾员工薪酬，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《2025 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。如遇天气或特殊情况，公司内部安排错峰上下班。

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時，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。

在特殊节日中（如三八妇女节、春节放假前夕），公司会第一时间对女性员工，或在放假前或假期中仍然坚守岗位的员工给与关怀及慰问。

退休关怀

公司为退休员工举办专属荣誉退休仪式，精心准备定制纪念礼品，并附上暖心感恩贺卡，用真挚心意传递企业温暖，感恩退休员工多年扎根岗位、辛勤耕耘，为企业发展倾注的心血与贡献。

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、安家费、境外工作补贴等。



各类节假日活动

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；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。



体育活动

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。

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。



各类节假日活动

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。

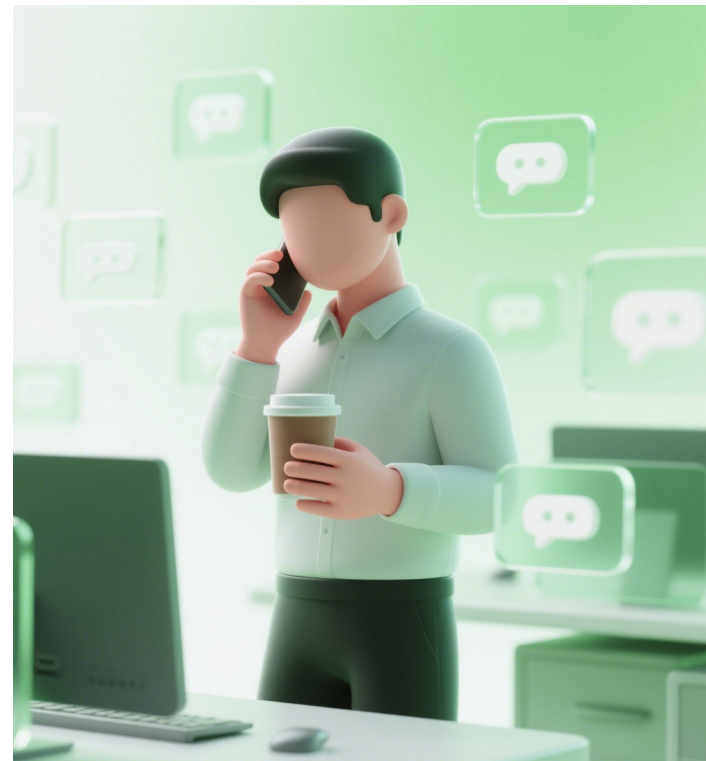
我们也鼓励员工对公司发展提出意见与建议，着力解决员工合理且较为集中的诉求。员工可通过企业微信、邮箱、HR 系统等渠道，实名或匿名反馈对公司的意见和建议。此外，公司定期举办 CEO 座谈会、高管面对面等活动，向员工提供与 CEO 及高管沟通的机会。

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。2025 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 79%，敬业度调研结果为 85%。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。

2025 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
★ 79%

敬业度调研结果为
★ ★ ★ 85%



员工领域关键绩效

员工雇佣

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
公司员工总数	人	981	949	754
按雇佣类型划分的员工数量	全职员工数量	人	968	939
	兼职 ³⁹ 员工数量	人	13	10
按性别划分的全职员工数量	男性员工数量	人	496	454
	女性员工数量	人	472	415
按年龄划分的全职员工数量	30 岁及以下员工数量	人	314	264
	31 岁—50 岁员工数量	人	646	544
	51 岁及以上员工数量	人	8	6
按民族划分的全职员工数量	少数民族员工数量	人	96	76
	非少数民族员工数量	人	872	713
全职女性员工占比	%	48.76	51.65	55.19
管理层中女性员工占比	%	38.29	42.15	46.82

³⁹ 兼职员工包括顾问、实习生等。

⁴⁰ 初级管理层指部门经理、高级经理。

⁴¹ 中级管理层指部门总监。

⁴² 高级管理层指高管、副总裁。

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
按层级划分的管理层女性员工占比	初级管理层 ⁴⁰ 女性员工占比	%	40.00	42.62
	中级管理层 ⁴¹ 女性员工占比	%	32.10	38.46
	高级管理层 ⁴² 女性员工占比	%	42.86	60.00
销售及市场营销部门管理层中女性员工占比	%	49.21	61.15	66.67
研发部门女性员工占比（STEM ⁴³ 部门）	%	21.80	26.50	36.98
少数民族员工占比	%	9.92	8.09	5.19
管理层中少数民族员工占比	%	5.51	6.15	6.74
残疾人员工占比	%	0.72	1.17	1.20

员工流失

指标		单位	2025 年	2024 年	2023 年
员工流失率 ⁴⁴		%	18.45	21.29	26.35
按性别划分的员工流失率	男性员工流失率	%	18.95	23.83	31.22
	女性员工流失率	%	17.91	18.76	21.85

员工健康与安全

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
因工伤损失工作日数	天	23 ⁴⁵	0	0

员工培训

指标		单位	2025 年	2024 年	2023 年
员工平均培训时长		小时	29	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	26	38	36
	中级管理层员工平均培训时长	小时	32	44	42
	初级管理层员工平均培训时长	小时	29	39	37

⁴³STEM（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。

⁴⁴ 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%。

⁴⁵ 本年度，公司共发生 2 起工伤事故，事故原因分别为交通意外和职场内摔倒。针对事故原因，公司已开展专项调查，持续完善职业健康与安全管理体

指标		单位	2025 年	2024 年	2023 年
	普通员工平均培训时长	小时	30	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	29	38	38
	女性员工平均培训时长	小时	30	40	40
全职工工受训百分比	男性员工平均培训时长	%	100	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	100
	中级管理层员工受训百分比	%	100	100	100
	初级管理层员工受训百分比	%	100	100	100
按性别划分的员工受训百分比	普通员工受训百分比	%	100	100	100
	男性员工受训百分比	%	100	100	100
	女性员工受训百分比	%	100	100	100

05

心系社会 益路同行

宜人智科持续践行企业社会责任，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，致力于推动教育公平，为儿童学习与成长护航。我们以实际行动传递温暖，彰显企业的责任与担当，以爱心回馈社会，践行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。

2025 年，宜信公益基金会在“苔花校园”项目中投入金额为 105 万元，新增 2 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 85 位乡村教师以及近 17,500 名乡村学生。截至 2025 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 52 所“苔花校园”，受益乡村儿童达 7.5 万余人。



“苔花校园”走访活动

2025 年，宜信公益基金会在“苔花校园”项目中

惠及
85 位乡村教师

以及近
17,500 名乡村学生

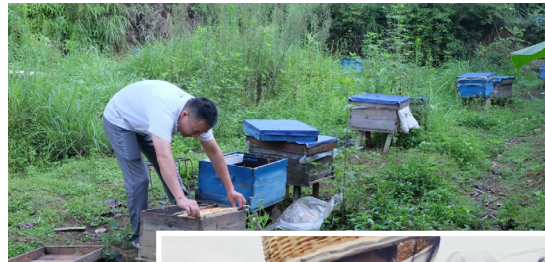
截至 2025 年末，宜信公益基金

已累计在云南、贵州、北京、江苏、
四川等地共建
52 所“苔花校园”

受益乡村儿童达
7.5 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

我们持续关注儿童成长需求，围绕健康保障、心理支持及素养提升等方向开展公益行动，为儿童成长提供更多关爱与陪伴。

“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。2025 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。2025 年，近 150 名“苔花教师”已完成授课 1,000 余课时，惠及乡村儿童 7,000 余人，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”

“冰雪有约，公益同行”陪伴儿童温暖成长

2025 年 2 月，宜人智科联合宜信公益基金会及吉林省真爱梦想学校，在吉林长春共同举办“冰雪有约，公益同行”公益营活动。公益志愿者及其子女与吉林省孤儿学校的孩子们结对同行，通过冰雪体验、社团活动及研学参访等形式，开展丰富多样的互动交流，在陪伴中增进情感联结，帮助孩子们拓展视野、增强自信与团队协作意识。



“冰雪有约，公益同行”公益营活动

同心应急驰援

2025 年 7 月，北京遭遇历史罕见极端强降雨，密云区受灾严重，约 11.3 万群众生命财产安全受到影响，部分基础设施受损。面对灾情，宜人智科联合北京宜信公益基金会第一时间启动应急响应机制，依托“政府—企业—社会”协同公益模式，向灾区提供系统性支持。

灾情发生后，公司代表随联合党委领导前往太师屯镇及石城镇受灾一线，定向捐赠 20 万元，用于紧急采购米面油、方便食品、充电宝、洗护用品、消毒物资、雨衣雨鞋及帐篷棉被等应急生活物资，并支持受灾区域道路抢修和房屋修缮，帮助缓解救灾物资短缺压力，助力受灾群众尽快恢复正常生活。



宜人智科向密云受灾地区运送救援物资

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。

2025 年 5 月 18 日，由宜人智科与宜信公益基金会联合举办的“爱启程公益跑”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。活动共有 110 余位宜人智科员工、员工家属、客户等参与，所有参与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 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

GRI 标准	披露项	报告章节
GRI 205：反腐败 2016	205-1 已经进行腐败风险评估的运营点	经营合规管理
	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	
	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	
	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	深化供应链管理
	308-2 供应链中的负面环境影响以及采取的行动	
GRI 401：雇佣 2016	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	以人为本，向心而行
	401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	

GRI 标准	披露项	报告章节
GRI 403: 职业健康与安全 2018	403-1 职业健康安全管理體系	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 职业健康安全管理體系覆盖的工作者	
	403-9 工伤	
GRI 404: 培训与教育 2016	403-10 工作相关的健康问题	员工领域关键绩效
	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	
	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	
GRI 405: 多元化与平等机会 2016	404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	心系员工发展
	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	心系社会，益路同行
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	

GRI 标准	披露项	报告章节
GRI 417: 营销与标识 2016	417-1 对产品和服务信息与标识的要求	强化责任营销
	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	
第三章 信息质量要求	第十一条	关于本报告 ESG 管理
	第十二条	
	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，循规致远 创新驱动，智驭未来 绿色引领，聚力低碳
	第十九条	ESG 管理 责任领航，循规致远 创新驱动，智驭未来 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，循规致远 创新驱动，智驭未来
	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，循规致远 创新驱动，智驭未来 绿色引领，聚力低碳 以人为本，向心而行
	第二十三条	责任领航，循规致远 创新驱动，智驭未来 绿色引领，聚力低碳 以人为本，向心而行 心系社会，益路同行
	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，向心而行
第五章 其他披露要求	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	/

