

環境、社會及管治報告

環境、社會及管治報告

關於本報告

本集團根據上市規則附錄C2之《環境、社會及管治報告守則》要求，編製本《環境、社會及管治報告》(簡稱「**2025年ESG報告**」)，載列2025年本集團在環境、社會及管治(ESG)方面的表現。為了更全面地瞭解本公司在ESG方面的表現，本報告應與「企業管治報告」一併閱讀。於2025年1月1日至2025年12月31日的報告期，本集團嚴格遵循強制性披露規定並基於《ESG報告守則》所載的適當「不遵守就解釋」條文進行報告，參考附錄C2 D部分開始加強氣候相關披露，重點完善氣候相關信息及溫室氣體排放披露，確保披露內容真實、準確、完整且具可追溯性。本報告經本集團管理層核實，並由董事會審閱及批准後發佈，充分體現董事會對本集團ESG管理及披露工作的監管職責。

報告範圍

ESG報告覆蓋本公司及其所有附屬公司的綜合人力資源解決方案服務，包括綜合靈活用工、專業招聘及其他人力資源解決方案等業務，在環境及社會兩方面之整體表現。報告期為2025年1月1日至2025年12月31日，部分描述超出上述期間。

報告準則

本集團根據《環境、社會及管治報告守則》對相關層面和關鍵績效指標(「**關鍵績效指標**」)進行了適用性及實質性評估，對不適用於我們的披露規則進行解釋，遵守守則的相關匯報原則：

- 「重要性」原則：進行重要性評估以識別對持份者有影響的環境及社會議題，主要持份者及流程呈列於本報告「持份者參與」一節；
- 「量化」原則：ESG報告量化匯報了我們環境和社會範疇的關鍵績效指標，附帶說明，並提供相關的比較數據；
- 「一致性」原則：統計方法和環境範疇關鍵績效指標與2024年度保持一致，並對相關數據進行比較；
- 「平衡」原則：本公司遵循平衡原則，不偏不倚地披露本公司的ESG表現。

數據說明

所有數據均來自相關統計報告及正式文件。我們保證ESG報告中相關數據的客觀性和真實性。

1. ESG 可持續發展概覽

1.1 企業願景、使命及價值觀

本集團堅守「以技術驅動人力資源服務」的長期發展戰略，以「成為最具國際影響力的人力資源綜合服務提供商」為企業願景，以「通過對勞動力市場的有效配置和資源管理使人才價值得到充分實現」為使命，貫徹「以客戶為中心，以奮鬥者為本，長期堅持艱苦奮鬥、自我批判」的核心價值觀，並將「以客戶為中心，以效果為導向」的價值準則融入企業活動的全過程。我們始終堅信，一個積極履行環境和社會責任的企業，才能引領並推進社會的可持續發展，持續且正向地為用戶、行業和社會創造價值。

本集團於《企業文化大綱》中詳述公司的願景、使命、價值觀的豐富內涵，樹立本公司的價值導向，成為引領公司未來發展的總章程，也是本公司處理內外部重要關係的最高準則。我們始終堅信，文化給人以精神力量。建設企業文化，對內可以激勵和凝聚本公司的幹部員工隊伍，對外可以說明本公司的文化追求，最終目的是服務客戶、創造社會價值。

1.2 可持續發展目標及展望

本集團自成立起一直深耕人力資源服務領域，並堅守企業社會責任，持續創新，以實現可持續發展，鞏固行業領導地位。

錨定未來，數字化是路徑。數字化轉型已經成為企業發展的必然選擇，而數字人才正是企業數字化轉型中的關鍵驅動力，本集團於報告期內持續實施戰略升級，以數字化及創新科技，革新傳統人力資源業務流程，致力於更快速高效地幫助中國企業把握數字化機遇，成為可信賴的數字化人才卓越合作夥伴。隨著2025年本集團在海外業務拓展的蓬勃發展，綠色理念以及可持續發展的核心理念及其運用便凸顯的尤為關鍵。在助力企業出海的過程中，本公司積極履行社會責任等可持續發展舉措，進一步促進可持續發展目標的達成。

作為企業和社會公民，本集團將繼續積極響應包括《「十四五」規劃和2035遠景目標綱要》、《「十四五」數字經濟發展規劃》目標在內的國家重大戰略規劃，圍繞綠色發展、行業生態、人才發展等繼續投入，與本集團的廣泛夥伴一道，共同描繪人力資源行業未來的和諧發展藍圖。

1.3 ESG管治

本集團已經將ESG的風險與機遇因素納入經營戰略中，建立職責明確的ESG管理組織架構指導日常業務運營。

董事會：董事會支持我們對於履行ESG責任所作的承諾，並對ESG策略及匯報承擔全部責任。董事會至少每年在會議上審視一次本集團的ESG管治表現及目標達成進度，識別、評估並管理重要的ESG相關事宜，並定期監管及審批年度環境、社會及管治報告。

ESG指導團隊：高階管理層已獲授權負責評估及釐定有關ESG的風險及相關議題，確保設立合適及有效的ESG風險管理及內部控制系統，倘若發現任何可能對本集團利益造成威脅的重大ESG風險事項，迅速向董事會匯報ESG相關的風險與機遇，並提出解決該等風險的建議措施及確認ESG系統的有效性。

ESG工作團隊：由集團內控審計部牽頭負責，協同包括財務部門、法務部門、人力資源部門、經營管理部門、技術開發部門、採購部門、市場部門等多個核心職能部門共同落實由ESG指導團隊制定的ESG發展框架與戰略實施過程。我們指定專人負責開展ESG管理和報告的工作，定期以書面形式向管理層匯報ESG管理和報告的工作進度。同時，我們亦定期討論並優化ESG框架及政策與實際業務經營場景的融合程度，確保當中的內容切合及適用於自身業務發展。

基於業務性質，我們在環境方面的影響有限，在重要性評估上也有體現，故我們在報告期內沒有設定任何與環境相關的目標。董事會會定期檢討ESG相關表現並評估訂立ESG相關目標的必要性。

1.4 持份者參與及重要性

我們通過不同的方式與渠道定期與內部及外部持份者保持溝通，例如，透過定期會議、內部活動、申訴電話、投訴郵箱及日常經營性溝通等方式，關注內部員工和外包員工的反饋。另外亦通過公司網站、社交平台、走訪、講座、正式會議、年度股東大會、行業大型會議、研討會、年度報告、熱線電話等方式與政府及監管機構、股東、客戶、供應商、行業協會等渠道保持聯繫，以實時瞭解他們對本集團發展的關注領域及期望。

我們主要的持份者包括政府及監管機構、股東及投資人、內部員工、外包員工、客戶、供應商、行業協會及社區、非政府組織等。我們高度重視與持份者的溝通，建立有效的溝通渠道，積極響應持份者的要求與期望，促進實現雙方的共同成長。

持份者	期望與要求	溝通方式
政府及監管機構	• 遵紀守法 • 依法納稅 • 勞工權益	• 日常監管 • 公文往來 • 會議交流
股東及投資人	• 信息披露 • 投資回報 • 公司治理 • 風險控制 • 可持續發展	• 股東大會 • 公司網站 • 年度報告 • 郵件、電話、傳真 • 投資者關係活動 • 聯交所網站
內部員工	• 工資及福利 • 健康與安全 • 培訓與發展機會 • 民主溝通與人權保障	• 電子郵箱及申述電話 • 年會、日常會議等 • 員工活動 • 員工內部訪談
外包員工	• 工資及福利 • 健康與安全 • 培訓與發展機會 • 民主溝通與人權保障	• 與HR或與駐場團隊的溝通 • 系統公共平台 • 年會、日常會議等 • 外包員工活動 • 外包員工訪談

持份者	期望與要求	溝通方式
客戶	• 責任運營 • 優質服務 • 服務創新 • 可持續發展	• 客戶滿意度調查 • 系統及平台 • 客戶走訪 • 客戶投訴處理
供應商	• 供應鏈管理 • 質量與價格 • 誠信合規	• 項目合作談判 • 供應商走訪 • 質量溝通
行業協會及社區	• 環境保護 • 公益活動 • 行業推動	• 慈善捐贈 • 公益活動 • 志願者服務 • 行業交流活動 • 講座、論壇、出版物
非政府組織	• 合規運營 • 勞工權益 • 行業發展	• 社交平台 • 官方網站 • 講座、論壇、出版物

1.5 獎項榮譽、會員及證書

本集團一直致力於促進就業及履行社會責任，因而獲授多個不同的獎項及稱號，亦在資本市場、業務合作等方面獲得多項認可。截至2025年12月31日止年度，我們獲得以下榮譽：

2025年4月

- 人瑞人才科技集團有限公司榮獲HRflag頒發的「2025年度人力資源服務業數字化轉型大獎」
- 人瑞人才科技集團有限公司榮獲HRflag頒發的「2025年度最佳民營靈活用工服務供應商」
- 人瑞人才科技集團有限公司榮獲第一資源頒發的「2025年度人力資源服務機構100強」

2025年5月

- 遼寧人瑞企業服務外包有限責任公司榮獲中國電子商會頒發的「2025年度新客服節服務價值最佳實踐獎」

2025年9月

- 人瑞人才科技集團有限公司榮獲智享會頒發的「2025年度靈活用工－白領崗位HR臻選服務機構」

2025年10月

- 遼寧人瑞企業服務外包有限責任公司榮獲中國電子商會頒發的「2025年度十佳服務外包機構－運營管理獎」
- 人瑞人才科技集團有限公司榮獲四川省企業聯合會、四川省企業家協會聯合頒發的「2025年四川服務業企業100強」
- 人瑞人才科技集團有限公司榮獲成都企業聯合會頒發的「2025年成都企業100強、成都民營企業100強及成都服務業企業100強」

2025年11月

- 人瑞人才科技集團有限公司榮獲第十六屆(北京)人力資源博覽會頒發的「2025年最具價值人力資源服務機構」
- 人瑞人才科技集團有限公司榮獲四川省工商業聯合會頒發的「2025年四川民營企業100強」

2025年12月

- 人瑞人才科技控股有限公司榮獲智通財經評選頒發的「2025年最佳ESG公司獎」







本集團為多個協會會員，並與很多協會保持聯係，促進行業發展，包括以下各方：

- 中國電子商會呼叫中心與客戶關係管理專業委員會
- 北京市青年人力資源服務商會
- 全國工商聯人力資源服務業委員會
- 中國人力資源開發研究會企業分會
- 中國人才交流協會
- 北京人力資源服務行業協會
- 上海人才服務行業協會
- 四川省人力資源服務行業協會
- 南京市人力資源服務行業協會
- 上海市軟件行業協會第八屆理事會
- 廣東省連鎖經營協會
- 廣東省人才開發與管理研究會
- 中國連鎖經營協會
- 浙江省人力資源服務協會
- 深圳市呼叫中心行業協會

本集團提供符合全球公認標準的服務，已獲得以下證書：

- CMMI 5級國際評估認證－開發能力成熟度模型集成
- CMMI 3級國際評估認證－開發能力成熟度模型集成
- ISO 9001－質量管理體系
- ISO 14001－環境管理體系
- ISO 20000－信息技術服務管理體系
- ISO 27001－信息安全管理體系
- ISO 45001－職業健康安全管理體系
- ITSS－信息技術服務標準符合性證書
- TMMi 3級國際評估認證－測試成熟度模型集成

- ISO 22301－業務連續性管理體系
- 符合GB/T33530-2017人力資源外包服務規範的五星級人力資源外包服務
- 符合GB/T39604-2020《社會責任管理體系要求及使用指南》標準
- AAA級重質量守信用企業

1.6 實質性評估

為提高披露內容的質量，我們通過執行ESG實質性評估流程，選出持份者關注的關鍵議題，並進行有針對性地披露。2025年，ESG工作小組按照以下步驟開展實質性評估：

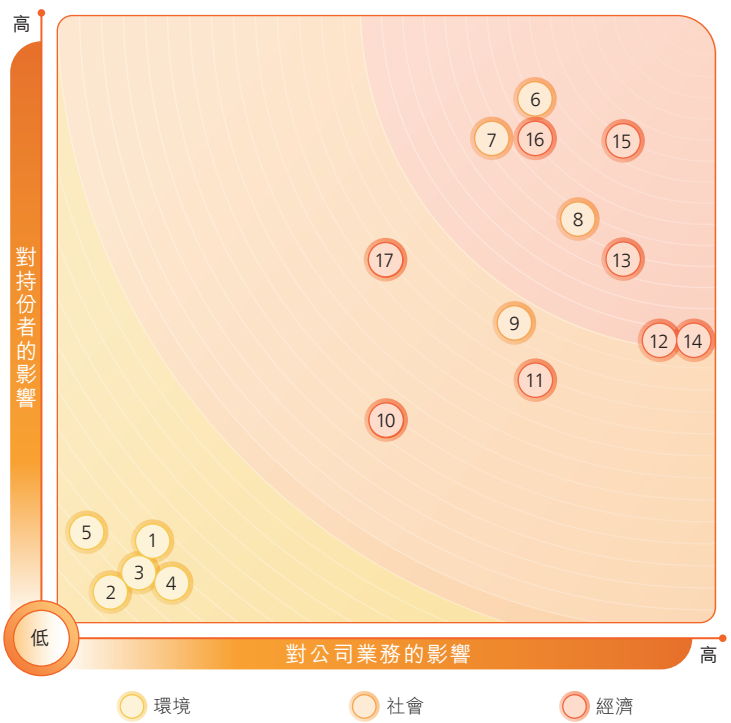
Ø **議題識別**：綜合考慮本公司現狀、行業概況、面臨風險和機遇等因素，識別出對本公司及其持份者在環境、社會與經濟方面相關聯和有影響的17個議題；

Ø **訪談調研**：針對識別出的議題分別對內部持份者設計訪談問卷並進行訪談會議，對問卷反饋進行匯總和實質性分析，得出初步實質性評估結果；及

Ø **結果確認**：初步結果由管理層與ESG工作小組進行討論、驗證和確認，最終得出實質性評估結果，作為ESG報告披露的基礎。

在編製2025年ESG報告過程中，本公司管理層與ESG工作小組對此前評估結果進行再次討論，確認此前評估結果仍適用於本公司的ESG管理現狀。

人瑞指示	指示編號
廢棄物管理	1
廢水排放管理	2
能源管理	3
水資源管理	4
應對氣候變化	5
員工發展與福利	6
職業健康與安全	7
員工發展及培訓	8
嚴禁童工與強制勞工	9
供應鏈管理	10
知識產權保護	11
服務質量與業務創新	12
隱私管理	13
客戶滿意度	14
綜合靈活用工員工權益保護	15
合規廉潔經營	16
慈善公益	17



2. 環境層面

2.1 應對氣候變化

氣候變化正日益成為一項嚴峻的全球性挑戰。本公司積極識別及應對氣候變化可能帶來的各種風險，並推行相關的氣候變化應對措施。

管治

基於現有的ESG管治架構，本公司已建立一套全面的气候治理架構，釐清職責分工與報告途徑，確保氣候變化相關的策略、目標及行動計劃能獲得有效制定、執行及監督。董事會作為最高問責單位，負責領導及監督氣候策略的制定與執行，確保其與本公司整體企業目標保持一致。董事會亦負責推動氣候轉型計劃的實施，確保遵守相關法律、法規及監管要求，並系統性地識別及管理氣候相關風險，推動整個組織有效達成氣候目標。

策略

氣候變化已納入本集團的管理重點。本集團識別及評估氣候相關的物理風險、轉型風險及潛在機遇，並制定相應的應對措施，以期提升氣候韌性並支持低碳轉型。

報告期內，本集團對短期、中期及長期氣候相關風險與機遇進行識別與評估。基於對不同時間維度下物理風險、轉型風險及氣候相關機遇的評估，本集團評估其對業務營運及財務狀況的潛在影響，並考慮相應應對策略與韌性措施。

氣候相關風險與機遇

氣候變化可能透過不同時間維度下物理風險、轉型風險及相關機遇影響本集團的業務。報告期內，本集團針對其業務營運及經營環境，就氣候相關事宜進行檢討，包括對營運、成本、供應安排及持份者期望的潛在影響。

風險／機遇類別	時間維度	潛在影響	應對／減緩措施
物理風險	中短期	與氣候相關的物理事件(包括極端天氣及溫度相關的事件)可能影響本集團的營運、設施、員工、供應安排及業務連續性，並可能導致成本增加或營運中斷。	本集團將持續監測相關的氣候相關物理風險因素，並於必要時考慮制定適當的應急計劃及營運應對措施。
轉型風險	中長期	氣候相關政策、法規、市場及持份者動向可能影響本集團的合規義務、營運成本、商業慣例及市場預期。	本集團將持續關注外部發展，並視情況檢討其氣候相關的管理及披露方針。
機遇	中長期	氣候相關發展可能為本集團創造機遇，藉此強化營運韌性、提升效率、支持創新，並加強長期競爭力。	本集團將繼續根據其業務發展需求及營運狀況，評估相關機會。

考慮到氣候相關風險與機遇對本集團並不重大，本集團於報告期間並無氣候相關轉型計劃。隨著本集團氣候相關管理流程的發展，本集團將不斷完善其評估及應對措施。

情景分析

本集團於報告期內尚未進行正式的氣候相關情景分析。根據其當前對氣候相關風險與機遇的審核，並考慮到可能採取的緩解與管理應對措施，本集團目前預期氣候相關風險與機遇在短期內不會對其業務產生重大影響。

本集團將持續監測氣候相關風險與機遇對其業務及運營的潛在影響，並將在其數據收集及內部管理流程更為成熟時，考慮進一步完善其氣候相關評估，包括情景分析。

指標與目標

本集團致力於加強溫室氣體排放及能源消耗的管理，並持續改善氣候相關指標數據收集、核算及披露流程。透過監測相關環境績效指標，本集團旨在更深入了解其排放狀況、追蹤氣候相關行動的進展，並支持持續改進其環境管理實踐。

報告期內，本集團持續參照其業務營運，檢視溫室氣體排放及相關密度指標。本集團將繼續完善相關數據管理機制，並根據營運需求、業務發展及適用監管要求或持份者期望，評估適當氣候相關目標。

有關溫室氣體排放及溫室氣體減排目標之詳情請參閱下文「－2.2排放」。

易受氣候影響的資產指標

本集團尚未針對易受氣候相關風險影響的資產或業務活動設定量化指標，因為其氣候相關評估框架及相關數據收集流程仍在完善中。因此，本集團目前尚無足夠可靠的基礎對該領域進行量化披露。本集團將持續監測影響其運營及資產的氣候相關風險，並將在數據基礎及內部評估流程更為成熟時，考慮完善相關指標及披露。

其他氣候相關披露

截至本報告日期，本集團尚未將氣候相關因素納入薪酬政策，亦未在營運或戰略決策過程中採用內部碳定價機制。本集團將繼續考慮和評估適當措施，以進一步加強氣候相關治理框架，包括在適當情況下探討引入內部碳定價機制，以及將氣候相關因素納入薪酬安排的可行性。

本集團認同氣候相關披露的重要性，並正持續完善相關治理、評估及披露實踐。根據本集團當前的評估，若干氣候相關事項目前對本集團業務並不構成重大影響，部分披露內容亦仍在發展和完善過程中。本集團將繼續監察該等事項與其營運的相關性，並結合業務需要、監管預期及實施進展，逐步完善氣候相關管理方法及相關披露。

2.2 排放

本集團一直致力於節能減排運營活動。作為以技術驅動人力資源服務為理念的解決方案提供商，我們不僅意識到了技術對我們日常業務活動以及辦公環境的影響，同時我們盡可能地聯合我們外部合作夥伴一同降低我們的碳足跡。

在運營的同時，本集團兼顧節能減排、綠色環保，嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》及《中華人民共和國節約能源法》等適用的環保法律及法規，採取多種節能、節水及減排措施，將可持續發展貫徹到我們運營的各個環節，促進有效使用能源、水及其他原材料等資源。

廢棄排放

報告期內，本集團的所有業務均在各地辦公室職場內進行，因此沒有產生大量的廢棄物排放，如氮氧化物(「NOx」)、硫氧化物(「SOx」)和可吸入懸浮粒子(「PM」)。

溫室氣體排放與減排方法

報告期內，本集團嚴格按照2026年生效的ESG披露優化要求，明確溫室氣體(GHG)排放核算邊界，聚焦範圍一(直接溫室氣體排放)開展全面排查與規範披露，結合人力資源服務的運營特性，精準梳理排放源並落實管控措施。

根據範圍一(直接溫室氣體排放)核算邊界定義(即企業直接控製的排放源所產生的溫室氣體排放，包括燃料燃燒排放、工業生產過程排放、逸散排放

等），經盤查識別，本集團範圍一溫室氣體排放源較為單一且排放量較低，主要為辦公場所空調、中央空調及其他製冷設備在使用、維護及報廢過程中產生的製冷劑逸散排放。針對上述排放源，具體說明如下：

- 本集團未擁有或使用任何燃油、燃氣車輛及燃燒燃料的機械設備，無燃料燃燒產生的直接排放。
- 各辦公職場的空調、中央空調等製冷製熱設備由所在樓宇物業管理公司統一運營管理，本集團不直接控制該類設備的運維環節，其製冷劑洩漏等逸散排放（注：逸散排放指製冷劑、燃氣等物質因洩漏產生的溫室氣體排放，屬於範圍一直接排放範疇）不納入本集團範圍一核算邊界。
- 本集團無任何工業生產活動，無生產過程產生的直接溫室氣體排放。
- 辦公場所所用冰箱由本集團自有並自行運維，其製冷劑洩漏逸散排放納入範圍一核算，該核算邊界的界定嚴格遵循相關規則。

為進一步踐行低碳運營理念，助力範圍一排放持續管控，本集團積極引導員工綠色出行，大力倡導公共交通工具、步行、騎行等低碳通勤方式；同時，在辦公職場選址上，均優先選擇交通樞紐核心區域，確保所有職場距離最近交通樞紐步行時間不超過10分鐘，從源頭減少員工私人車輛使用頻次，切實降低間接通勤相關排放，踐行可持續發展責任。

截至2025年12月31日止年度，本集團的環境類關鍵績效指標覆蓋我們位於成都、上海、北京、武漢、廣州、深圳、南京等城市的11處主要辦公場所，具體數據情況如下：

	2025年	2024年
排放物[1]		
溫室氣體排放總量（噸二氧化碳當量）[2]	**341.91**	414.62
能源間接溫室氣體排放（範疇二）（噸二氧化碳當量）	**341.07**	414.62
人均溫室氣體排放總量（噸二氧化碳當量／員工）	**0.41**	0.52
資源使用		
能源消耗總量（兆瓦時）[5]	**466.6**	567.2
間接能源消耗總量（兆瓦時）	**466.6**	567.2
其中：外購電力（兆瓦時）	**466.6**	567.2
人均能源消耗總量（兆瓦時／員工）[7]	**0.56**	0.58
用水量（噸）[6]	**437.31**	322.1
人均用水量（噸／員工）[7]	**0.52**	0.33

註：

1、 由於業務特性，我們不產生廢氣排放；我們在日常運營中僅產生少量辦公生活廢水，且由物業公司統一管理，故關鍵績效指標A1.5（描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟）在本ESG報告中不作披露；

2、 基於運營特性，我們的溫室氣體排放主要為來自外購電力所造成的能源間接溫室氣體排放(範疇二)，溫室氣體核算按二氧化碳當量呈列，並依據國家發展和改革委員會發佈的《公共建築運營企業溫室氣體排放核算方法與報告指南》，以及港交所《環境、社會及管治報告守則》及ISSB準則IFRS S2要求進行核算；辦公場所所用冰箱由本集團自有並自行運維，其製冷劑洩漏逸散排放納入範圍一核算，並參照辦公場景通用參數及同行基準，結合本集團冰箱(200-300L)的規格，年製冷劑洩漏量取0.015kg／台(該數值符合辦公場景小型製冷設備的常規損耗水平，與IPCC溫室氣體核算指南要求一致)，製冷劑採用辦公場景主流的R134a(全球變暖潛能值GWP = 1430)進行核算。

3、 我們辦公過程中產生的有害廢棄物為少量廢硒鼓、廢墨水匣等，均由列印機供應商進行回收循環利用，對環境所產生的影響較小，故關鍵績效指標A1.3(所產生有害廢棄物的總量)在本ESG報告中不作披露；

4、 我們運營過程中產生的無害廢棄物為生活垃圾，由物業公司統一管理，故關鍵績效指標A1.4(所產生無害廢棄物的總量)在本報告中不作披露。因此關鍵績效指標A1.6(描述處理有害及無害廢棄物的方法，以及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟)亦不適用；

5、 基於運營特性，我們間接能源消耗為外購電力，不涉及直接能源消耗。能源消耗總量根據用電量計算。鑒於我們的用電量對於我們的經營規模而言屬適度，本公司認為關鍵績效指標A2.3(描述所訂立的能源使用效益目標及為達到該等目標所採取的步驟)並不適用；

6、 我們使用的水來自市政供水，在求取適用水源上沒有問題。鑒於我們的用水量對於我們的經營規模而言屬適度，本公司認為關鍵績效指標A2.4(描述所訂立的用水效益目標及為達到該等目標所採取的步驟)並不適用；

7、 由於我們的運營中不涉及包裝材料的使用，故關鍵績效指標A2.5(製成品所用包裝材料的總量)對我們不適用；

8、 基於行業特性，經評估，我們的業務活動對環境及天然資源無重大影響，也不面臨重大的氣候變化風險。因此A3層面(環境及天然資源)、關鍵績效指標A3.1(描述對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動)、A4層面(氣候變化)及關鍵績效指標A4.1(描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動)在本ESG報告中不作披露。

就範圍3溫室氣體排放而言，由於範圍3排放涵蓋多項價值鏈活動，包括員工通勤、商務差旅、供應商及其他上下游活動，相關數據收集流程較為複雜，且在一定程度上依賴外部交易對手方提供的資訊。本集團目前尚未具備足夠完整、可靠及可驗證的數據，以支持對所有範圍3排放進行穩健的量化計算。經考慮現有數據的可獲得性及數據收集的實際可行性，本集團於本報告期內未披露範圍3溫室氣體排放，因為若要完整披露，將需要投入不必要的成本與精力。本集團將持續監測範圍3排放的重要性，並進一步加強數據收集流程及管理方式，以期在未來逐步改進範圍3的評估與披露。

溫室氣體減排目標

儘管如此，本集團仍持續推動氣候相關的管理工作。本集團目標是於2030年前，將範圍1及範圍2溫室氣體排放總量較2025年減少10%。為實現此目標，本集團計劃採取低碳辦公措施，如推動無紙化作業、優化辦公設備的能耗管理、更換節能照明設備，以及合理控制空調溫度設定。

有害廢棄物

報告期內，本集團的廢棄物主要包括少量廢硒鼓、廢墨水匣及其他電子廢棄物。此類廢棄物會與一般廢棄物分離，並採取針對性的、合理的、環保的方式進行處理。

儘管本集團只產生了少量有害廢棄物，但仍以盡量減少有害廢棄物為不變的長期目標。為了實現這一目標，本集團採取了多項舉措以達到此目標，具體措施包括但不限於：

- 打印機墨盒會與供應商建立良好順暢的合作關係，確保有毒廢棄物品可以通過有資質的供應商渠道進行妥善處理。

- ❖ 廢舊電池等有害廢棄物通過指定垃圾桶進行回收，確保有毒有害物品可以在固定地點得到妥善處理。
- ❖ 減少電子設備的直接購買，在全國各職場範圍內採取設備租賃的方式進行辦公，提倡在各職場範圍內充分地進行電子設備利舊行動，並同時與電子設備供應商結成良好的合作模式，必要時儅固定資產需要報廢時採取綠色環保的方式進行妥善回收。
- ❖ 同時提供並充分實施無紙化辦公，如優先使用電子印章、電子文檔、電子簽名以及提供雙面影印，空白頁多次利用，以延長電子設備的使用壽命和打印機墨盒的使用週期。

無害廢棄物

報告期內，本集團產生的無害廢棄物包括日常辦公廢棄物，例如廢紙、一次性辦公用品或容器、紙箱、工牌等，以及其他日常廢棄物，例如食物殘渣與食物相關廢棄物等。可回收廢棄物由合資格的廢棄物處理公司收集及回收，不可回收廢棄物則由物業管理公司或清潔公司處理，以進行棄置或填埋。

- ❖ 本集團根據各地職場所在城市的環保要求，對於食物殘渣與食物相關廢棄物嚴格遵從垃圾分類原則，將辦公區產生的餐廚垃圾、可回收物及其他垃圾分類放入垃圾桶，例如上海。
- ❖ 本集團積極推動無紙化辦公，於集團範圍內全面應用電子印章、電子文檔及電子簽名等數位化工具，提升營運效率並減少紙張消耗。
- ❖ 於茶水間設置微波爐、冷藏櫃等便民設施，鼓勵員工自備便當與水杯，以減少使用一次性辦公物品，並準備陶瓷杯招待參加重要會議的外來貴賓，進一步推動綠色辦公、低碳環保。
- ❖ 持續於集團各辦公場所推行廢紙箱回收再利用，並倡導員工工牌循環使用，有效減少資源浪費，踐行綠色低碳運營理念。



推廣使用陶瓷杯



職場垃圾分類



循環使用儲物紙箱

2.3 綠色辦公

本集團制定《人瑞集團6S辦公管理制度》，圍繞整理、整頓、清掃、清潔、素養及安全六大維度，引導員工共同打造整潔、有序、高效、低碳的辦公環境，將綠色節能理念深度融入6S管理全流程。集團成立由部門負責人、人力資源部及6S專責人員組成的「6S辦公小組」，建立常態化檢查、定期督導、問題整改閉環機制，對各辦公場所的6S落實情況、節能舉措執行情況開展全面檢查與動態監督，及時發現並糾正資源浪費、環境不規範等問題，持續優化辦公場所環境，塑造綠色、負責任的良好企業形象。

同時，集團積極通過內部郵件、制度張貼、早會宣導及例行檢查等多種形式，向全體員工普及6S管理規範與低碳節能知識，引導員工樹立資源節約意識，推動員工合理配置與高效使用各類辦公資源，旨在通過一系列具體舉措，紮實踐行節約用紙、下班關閉電源、落實垃圾分類等低碳節能要求，具體如下：

在節約用紙方面，集團明確推行全方位無紙化辦公配套舉措，進一步細化用紙管理要求：

- 本集團全面推廣電子文檔、電子簽批、電子會議紀要，所有內部通知、報表、流程審批均優先通過線上系統流轉，非必要不列印紙質文件。
- 嚴格執行雙面列印、複印規則，在所有辦公印表機、複印機設置預設雙面列印模式，安排6S專責人員定期檢查用紙情況，及時提醒員工規範用紙。
- 設立廢紙回收專用區域，在各辦公樓層、部門辦公區放置分類廢紙回收盒，對可回收廢紙進行統一收集、集中處理與二次利用，用於草稿紙、便簽紙等非正式文件列印，減少新紙消耗。
- 優先採購再生紙、環保油墨等綠色辦公耗材，從源頭減少紙張使用帶來的資源消耗與環境影響，6S辦公小組積極引導各部門合理控制用紙成本與用量。

在下班關閉電源方面，集團制定明確的用電管理規範並嚴格執行：

- 在各辦公區域、辦公設備旁張貼「節約用電，隨手關燈」標識，強化員工節能意識。
- 優化辦公區域用電佈局，推廣使用節能LED燈具，在走廊、衛生間、茶水間等公共區域安裝人體感應照明裝置，實現人來燈亮、人走燈滅，避免無效用電。
- 合理控制辦公區域空調使用，非工作時間(如夜間、週末、節假日)及時關閉中央空調總電源。
- 定期對辦公設備進行維護檢修，及時更換老化、耗電量大的設備，推廣使用節能型辦公設備，從硬件層面降低用電消耗。

在垃圾分類方面，集團重點規範乾濕垃圾分類(聚焦食物類廢棄物)與電池分類管理：

- 幹濕垃圾分類方面，針對自帶便當中的食物殘渣、茶水間剩餘茶水、果皮果核等易腐垃圾，單獨設置乾濕垃圾專用收集桶，明確區分可腐爛食物類垃圾與其他幹垃圾，嚴禁將食物殘渣混入廢紙、塑料等幹垃圾中，安排專人每日清理濕垃圾，確保及時清運、避免異味。
- 電池分類方面，在辦公區域單獨設置「廢舊電池」專用回收盒，禁止隨意丟棄。定期由6S專責人員清理回收盒進行集中合規處置，全方位規範辦公垃圾分類，踐行綠色辦公理念。

2.4 環保宣傳

本集團持續向全體員工貫宣綠色環保、節能減排理念，引導員工樹立資源節約意識，合理使用各類能源與辦公資源：

- 在會議場景管理方面，我們在每個會議室張貼詳細的環保使用說明，明確要求會議結束後，必須全面關閉視頻會議系統、電燈及空調等所有電子設備；規範恢復桌椅擺放位置，及時清理會議產生的垃圾與個人遺留物品，做到人走場淨、電斷燈滅，既節約能源，又保持辦公環境整潔。

- 在用電節能方面，針對成都、上海、武漢等核心職場，專門安排工作日午休期間熄燈，在有效降低辦公用電消耗、踐行節能理念的同時，為員工營造安靜舒適的休息環境，實現節能與人文關懷的有機結合。

- 在無紙化辦公推進方面，我們持續宣導無紙化理念，保持公司印表機系統實行「線上發起列印需求+印表機處二次刷卡確認」的管控模式，從源頭杜絕無意義列印、重複列印帶來的紙張浪費，同時進一步提升辦公資料的安全性與保密性。

- 大力宣導並推廣線上化辦公模式，在各項業務場景中優先使用電子章與電子合同，於報告期內，積極將二者廣泛應用於各類業務合同及行政人事文件的簽批、流轉全過程，大幅減少紙張耗損，助力低碳辦公。

- 持續在員工工位、辦公區、會議室及公共區域全面覆蓋綠植，既淨化辦公空氣、美化辦公環境，也進一步傳播綠色環保理念；同時嚴格把關職場安全環保，確保上海等各職場茶水間的進水器均符合國家安全環保標準，保障員工飲水安全，全方位踐行綠色辦公理念。



打印機二次刷卡確認



綠植覆蓋

3. 社會層面

3.1 責任運營

本集團借助先進的一體化人力資源生態系統，不斷革新傳統的人力資源綜合服務，為具有用工需求的企業靈活提供創新及定制解決方案，從而實現以領先行業的速度持續增長。我們嚴格遵守《中華人民共和國民法典》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國就業促進法》、《就業服務與就業管理規定》、《人才市場管理規定》、《中外合資人才中介機構管理暫行規定》等與人力資源服務相關政策及法規，以及《中華人民共和國網絡安全法》、《互聯網信息服務管理辦法》、《移動互聯網應用程序信息服務管理規定》、《網絡安全審查辦法》、《中華人民共和國個人信息保護法》等與互聯網服務及資訊安全審查相關法規，合法有序地開展人力資源服務，為客戶的用工創造價值，為客戶提供優質的服務，力爭成為客戶可信賴的夥伴。

在業務佈局與社會服務覆蓋方面，集團持續拓展全球服務網絡，深耕國內市場、輻射國際領域。截至2025年12月31日，已設立150多家子公司及分支機構，業務覆蓋中國超過300個城市及全球24個國家和地區，構建起全方位、多層次、全球化的人力資源服務體系，能夠快速響應客戶在全球範圍內多城市的多元化用工需求，助力企業突破地域限製、實現高效發展，同時為不同區域的勞動力提供就業機會，促進區域就業平衡。針對客戶用工痛點與社會就業需求，我們通過兩大核心服務模式精準賦能：(i)通過向客戶提供綜合靈活用工服務改善客戶用工方式，有效地派出合適的外包員工，滿足客戶業務及發展需求；及(ii)通過我們創新的O2O招聘方法，同時利用線上及線下候選人資源，旨在最大限度提高求職者獲聘用的機會的同時為客戶提供專業招聘服務。

憑借高質量的專業服務、領先的創新能力及突出的社會貢獻，本集團獲得了行業權威機構的廣泛認可與肯定。報告期內，本集團共榮獲來自智通財經、第一資源、成都企業聯合會以及四川省企業聯合會等多家權威機構授予的共計11項榮譽獎項，涵蓋服務質量、創新能力、行業影響力及社會責任踐行等多個維度，彰顯了本集團在人力資源服務領域的綜合實力與社會擔當，詳細獎項信息請參見1.5獎項榮譽、會員及證書。

3.2 服務之道

數字化轉型

本集團做為中國領先的綜合人力資源解決方案提供商，始終秉持「以客戶為中心、以效果為導向」的核心服務理念，深耕人力資源服務領域，為各行業企業提供涵蓋綜合靈活用工、專業招聘、人事管理、薪酬核算及其他個性化人力資源解決方案在內的全方位服務，精準匹配客戶多元化、多場景的用工及人力管理需求。

本集團積極引領「管理+技術」深度融合的全方位數字化轉型浪潮，將數字技術與人力資源服務場景深度綁定，以技術創新驅動服務升級，打破傳統人力資源服務的效率瓶頸。

其中，數智化業務管理平台做為數字化轉型的核心驅動力，深度融合人工智慧與大數據分析，持續提升業務治理的精細化、智能化水平，對人力資源服務全流程進行了全面數智化升級，實現服務品質與運營效率的雙重提升。

我們的全面一體化人力資源生態系統，整合管理看板、業財管理系統、管理工作台以及瑞馳系統等多個核心模組，實現從需求管理、服務目標管理、客戶管理到結算管理四大關鍵環節的閉環管理，有效打破各部門、各業務環節的信息壁壘，確保業務流程規範、高效運轉，為集團可持續經營奠定堅實基礎。

系統矩陣升級

為進一步豐富生態系統服務場景、擴大服務覆蓋邊界、提升服務綜合能力，本集團的全面一體化人力資源生態系統已整合瑞智系統、瑞搏系統、瑞馳系統、費用系統、資產管理系統、合同系統、人事管理系統等核心模組，並於2025年全新研發上線「瑞學堂」微信小程序與瑞見Vison兩大新系統，核心依託人工智慧與自然語言處理技術，持續提升企業人力資源管理的智能化、自動化水平，強化決策輔助能力，為客戶提供更高效、精準的人力資源服務。

瑞智系統

瑞智系統是集項目管理、招聘管理、交付管理、員工管理及成本收益分析於一體的綜合數字化業務系統。瑞智系統旨在通過先進的數字技術，助力本集團實現通用服務外包與數字技術與雲服務的智能化管理，提升運營效率，用技術驅動人力資源高效服務，以專業探索人力資源管理新模式。

瑞馳系統

瑞馳系統基於中國企業出海，在海外招聘需求而開發的招聘管理系統。幫助企業高效招募全球優秀人才，實現企業可以在全球範圍內進行招聘。瑞馳系統支持簡歷解析，人才庫，面試邀約、業績結算等功能，可通過智能搜索和篩選功能，快速定位符合企業需求的候選人。從簡歷收集、面試安排到錄用通知，招聘流程實現自動化處理，減少人工操作，提高招聘速度和質量。

瑞見Vision

瑞見Vision利用人工智能技術對本集團一體化人力資源生態系統中部分功能進行了升級：(i)銷售合同、員工勞動合同審查輔助功能，通過人工智能技術對本集團過往合同審閱中發現的風險條款的學習，自動識別風險條款，極大程度上提升了合同審閱的效率；及(ii)通過採用OCR識別功能，快速提取合同、簡歷中的關鍵信息，提升招聘顧問對候選人簡歷的初篩效率。

瑞搏系統

本集團結合多年數字化運營及客服的客戶服務經驗，自主研發業務流程外包管理系統，從人員、業務、管理三位一體管理，實現全流程數字化管控，推動數字化運營及客服業務健康、規範發展和數字化管理。

合同管理系統

合同管理系統是一體化人力資源生態系統中的核心系統。集銷售合同審批、結算、開票、貿易應收款項等全過程在線管理於一體，全流程可追溯，輕鬆實現一體化高效管理，全面提升對複雜業務的深度運營管控能力。合同管理系統旨在為本集團提供銷售合同管理、結算、開票、貿易應收款項回款管理及賬齡分析等功能。

員工互動門戶

為員工量身打造的互動門戶，員工可以輕松在線完成勞動合同的簽訂、入離職與請休假流程，實時查詢薪資明細與考勤記錄，在線信息安全培訓與考試，增強員工信息安全保護意識。享受全方位的員工服務，讓職場生活更加便捷、高效、充滿樂趣！

系統協同賦能

與此同時，這些業務運營及管理系統與向求職者及外包員工開放的服務平台實現全方位互通互聯，實現招聘信息、員工數據、服務進度、權益保障等相關內容的實時同步與高效傳遞。

這種互通機制不僅進一步優化招聘全鏈條效率，提升外包員工的管理精細度與服務響應速度，更能精準響應求職者的求職需求與外包員工的服務訴求，全方位優化各類服務對象的體驗，最終助力我們為客戶提供更優質、更全面、更具價值的招聘與人力資源綜合服務。

系統迭代升級

2025年，本集團持續推進一體化人力資源生態系統的功能迭代升級，緊密對接業務團隊的系統研發與迭代需求，以技術升級驅動運營效率提升、管理效能優化，為集團人力資源服務的精細化、規範化發展提供堅實支撐，進一步強化系統協同能力與風險管控水平。

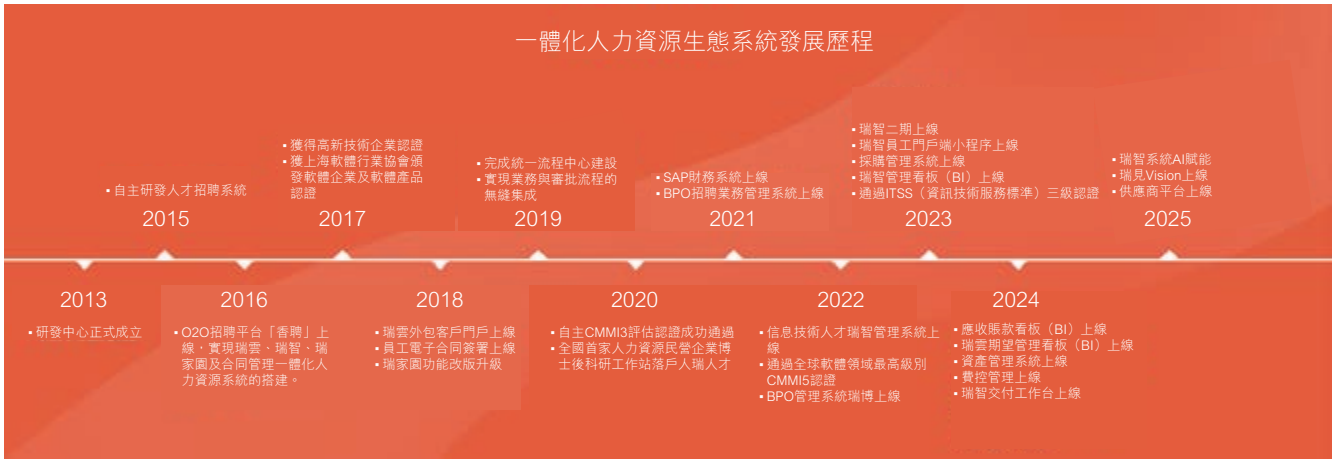
在管理看板迭代升級方面，聚焦交付與招聘全流程的管理需求，實現與交付工作台、招聘工作台的深度數據對接與功能協同。針對交付工作台的需求智能解碼、台賬動態管理、大客戶精細化管理及服務模式標準化等核心業務價值，管理看板優化數據的可視化呈現，實時匯聚需求解碼進度、台賬管理狀態、大客戶服務數據等核心指標，支持按業務線、業務部門、客戶維度拆分數據，助力管理人員快速掌握交付全流程狀況，及時發現問題、優化決策；同時，對接招聘工作台的供應商管理、需求派發分配、背調質檢及系統融合等功能，實時展示供應商合規管控數據、招聘效率指標、背調質檢結果等，實現招聘全流程管理可視化、指標可量化，大幅提升管理決策的精準度與效率，推動交付與招聘業務的協同升級。

在業財管理系統迭代升級方面，圍繞業務全流程的費用核算、風險管控與效率提升，實現與各工作台的業務數據無縫對接，強化財務管理與業務運營的深度融合。結合交付工作台的大客戶服務標準化、台賬動態管理需求，優化費用核算體系，實現交付服務費用、項目成本的精確核算，支持按客戶、業務線、項目維度拆分成本與費用數據，提升費用管理的精細度。

根據一年多貿易應收款項回款管理的經驗，本集團升級貿易應收款項管理系統，諸如：(i)新增多維度逾期貿易應收款項管理報表，將逾期貿易應收款項拆分至客戶的每條業務線進行回款跟蹤；(ii)優化訴訟模塊，便於法務部更快速的收集起訴材料；及(iii)增設對逾期客戶新增靈活用工人員的招聘管控，有效防止逾期風險擴大。

完成「瑞學堂」微信小程序的研發，支持內部員工在電腦端和手機端均可參加公司培訓。同時，升級「瑞人才」微信小程序，將人事相關審批流程全面嵌入「瑞人才」微信小程序，使得入職辦理、商保理賠、外出打卡等核心功能在手機端的操作更便捷。完成了內部員工薪酬核算與管理系統的升級，進一步提升薪資核算的效能。

在「瑞碼」微信小程序上還開發了針對離職員工再就業的「高薪求職」模塊，為離職的靈活用工員工推薦新的就業崗位，提升員工與本集團之間的服務粘性。



人工智能技術的運用

在人工智能技術的運用方面，公司始終堅持場景驅動與價值導向，明確人工智能技術是提升人力資源服務效率與管理精度的「業務能力放大器」與「輔助能力」。我們強調人機協同的核心原則，確保所有關鍵業務判斷可校驗、責任可追溯；同時，在嚴格保障數據安全與合規的前提下，穩步推動人工智能技術在人力資源服務與管理中的深化、規模化應用。

在推進人工智能技術的運用過程中，本集團始終採取由點到面、循序漸進、持續優化的迭代路徑，確保人工智能技術應用與業務深度融合、落地見效。

2025年我們上線了瑞見Vision人工智能系統，優先從規則清晰、高頻使用的場景切入，包括智能問答、流程諮詢、制度查詢、OCR識別(票據與證書識別等)，有效替代人工重複性工作，快速驗證人工智能技術在提升人效、優化服務響應速度方面的實際價值；而後逐步將人工智能技術的能力向業務分析與判斷類場景延伸，嵌入用工管理、質量質檢、人員流失分析、招聘管理等人員核心業務系統，實現跨系統協同與能力復用，構建形成一體化的智能能力體系。

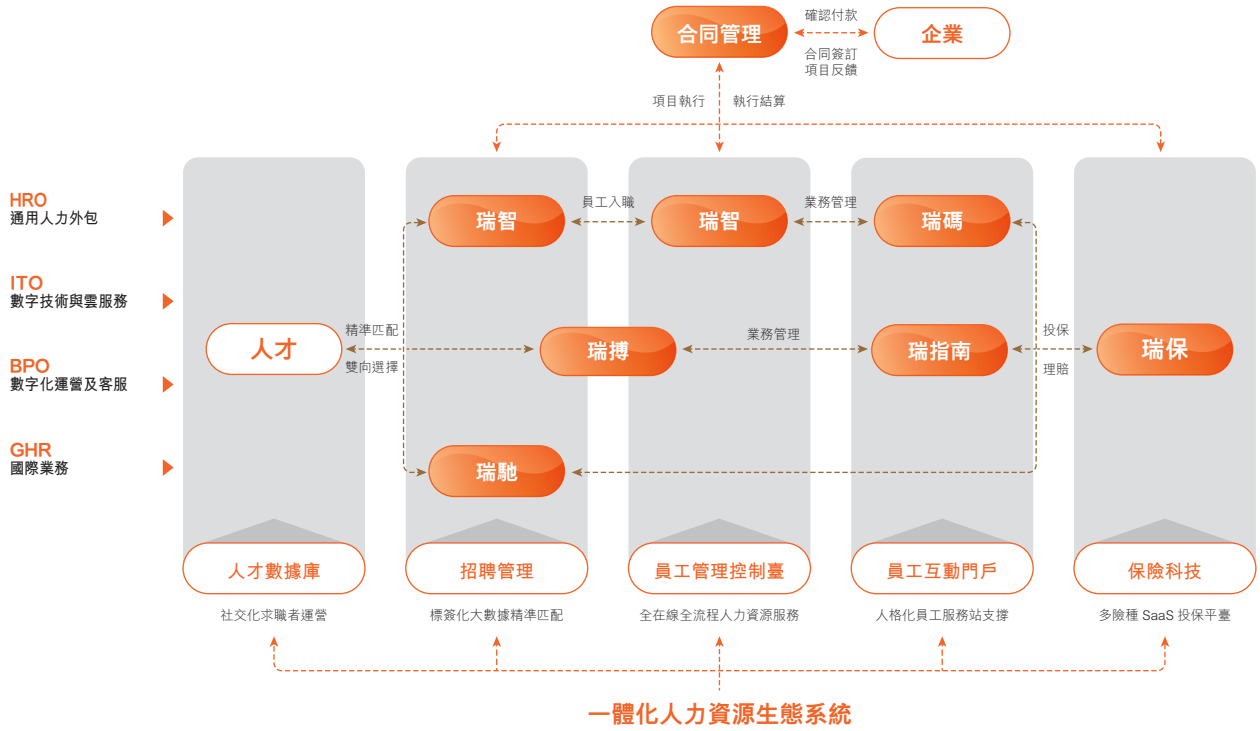
本集團一直在探索人工智能技術在專業招聘領域的運用，依託投資的萬碼優才招聘平台所構建的針對求職者與招聘顧問的人工智能體，從人才庫運營、人才價值定義到人才服務能力提升多個方面。(i)面向求職者端，萬碼優才將依託人工智能技術的求職智能體，向求職者推薦覆蓋全部網絡招聘信息的崗位、提供職業規劃服務以及幫助其建設應對新工作環境的能力。(ii)面向企業客戶及招聘顧問端，將以人工智能技術的招聘智能體賦能招聘全流程，實現精準人才匹配、人機協同作業、幫助招聘顧問與候選人進行智能溝通及管理私域人才庫，提升尋訪、匹配與面試效率。

本集團一直以來堅持「以技術驅動人力資源服務」的服務理念，通過技術的研發與投入持續提升核心競爭力，具有行業領導地位。截至2025年12月31日止年度，我們在信息系統研發方面投入約人民幣10.2百萬元，而截至2024年12月31日止年度約人民幣10.6百萬元(重新呈列)。我們對系統研發方面的持續支出投入，進一步保障我們現有的系統與平台不斷迭代與升級，優化業務的運營效率；並且每年都根據業務需要將新的系統納入我們的一體化人力資源生態系統群體之中，以支持業務發展、滿足客戶的服務要求。

服務優化

本集團不斷尋找市場需求和技術進步曲線的疊加區域作為我們發展的機會點，引領我們的業務拓展和資源投入的方向。技術驅動人力資源服務始終是本集團堅持的發展方向。通過系統實現勞動力供需的快速、精準匹配，著力提升勞動力市場資源配置的有效性。同時，通過打造系統化、標準化的管理體系，提升組織管理效能，為客戶提供高效的服務。未來在適當的時候，我們會進一步增加系統研發團隊成員，負責監察、維持及迭代本集團專有的系統及平台，持續升級一體化人力資源生態系統，從而保證服務的質量和效率。

未來，本集團在系統開發方面將持續增加研發投入，進一步完善服務系統和平台，保持一體化人力資源生態系統的先進性。



服務增值

本集團以「人力資本價值經營」為核心創新範式，將人才作為最核心的生產要素，通過人才、技術、產品、市場四種力量的深度聯動，持續推動企業實現戰略目標與健康增長，最終達成客戶、企業與人才的價值共贏。這一系統的管理理論與實踐方法論，不僅為企業在「價值紅利」時代提供了創新經營路徑，更在ESG框架下，通過優化人力資本配置、賦能人才發展與價值共創，助力企業提升社會責任實踐深度與治理效能，為可持續發展註入核心動力。

本集團通過「管理諮詢創新」與「數智化建設創新」，以人工智能技術賦能人力資本價值經營。在管理諮詢中，我們推動人才與人工智能體深度協同，提升方案精準度並助力企業加入人工智能技術的變革；在數智化建設中，通過系統集成、數據治理及人工智能平台構建，推動客戶從數字化升級至智能化，提升運營效率與組織效能，為ESG框架下的高效可持續發展奠定基礎。

標準化管理

在服務過程中，我們持續沉澱實踐經驗、迭代服務流程，通過提煉與總結成功的服務案例，在項目執行的各關鍵節點建立標準化服務流程與操作規範，將優秀的服務能力固化為可複製、可追溯的體系，協助客戶有效降低僱傭風險與管理成本，確保服務品質的穩定性與可持續性。

與此同時，我們不斷優化項目管理機制，建立覆蓋全流程的執行團隊培訓發展體系與績效考核機制，通過系統化的專業培訓、崗位鍛鍊與激勵機制，持續提升團隊成員的專業服務能力與積極主動的服務意識，打造高素質、高執行力的服務隊伍。

合規體系升級

本集團緊密結合外包業務執行中真實發生的勞動用工風險場景，並依據2025年《司法解釋二》等最新法律法規要求，基於原有標準版模板持續優化完善，累計完成《offer通知》、《勞動合同》、《員工手冊》、《到期終止通知》及《福利申請書》等共16份標準化文書模板的迭代更新，進一步強化合規基礎與風險防範能力。

風險管控

以綜合靈活用工項目為實踐載體，我們持續迭代業務運作模式，一方面透過提升人才庫運用效率、打造精準高效的招聘體系、強化全流程風險管理，另一方面聚焦項目管理標準化建設，持續優化工作台功能，構建具有市場競爭力的招聘與服務能力，築牢核心競爭壁壘並持續升級客戶服務體驗。

我們激勵項目團隊高效完成靈活用工人員招聘，同時對員工流失率實施精準管控，並嚴格執行《勞動關係風險管控管理辦法》，有效降低用工風險與輿情事件發生概率，全面提升項目經營品質與可持續運營能力。

業績增長是本集團持續發展的根本。報告期內，我們繼續錨定推進業務戰略升級，制定2025年度的《人瑞人才第一事業群2025第11號－第一事業群招聘體系激勵制度》、《人瑞人才第二事業群2025第08號－2025年上半年DTO在崗淨增激勵》及《人瑞人才2025第09號－2025年技術開發部「匠心智創」項目評比激勵》等一系列覆蓋各部門的激勵政策，推動項目組成員快速地為客戶招聘數字人才用工僱員，同時降低僱員流失率。

我們還在公司內部推出激勵競賽，旨在推動公司經營不同產品的事業群齊頭並進，共同發展。針對數字技術與雲服務的服務團隊，我們於季度啟動「守正出奇」、「王牌戰隊」與「獵鯨行動」等多樣化的系列激勵競賽，圍繞重點行業、重點客戶，通過將PDCA（計劃、實施、檢查和處理）循環管理方法落實在項目管理之中，提升團隊整體服務能力，提高客戶滿意度。



「守正出奇」系列激勵競賽



「王牌戰隊」系列激勵競賽



「獵鯨行動」系列激勵競賽



「慧眼伯樂風雲榜」系列激勵競賽

由於本集團為人力資源服務企業，經營模式以提供綜合靈活用工及專業招聘等服務為主，不涉及實體產品之研發、生產、銷售與運送，因此關鍵績效指標B6.1「已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比」及關鍵績效指標B6.4「描述質量檢定過程及產品回收程序」均不適用於本集團，故相關指標信息不予披露。

3.3 客戶至上

客戶滿意度

「以客戶為中心」是我們服務理念的核心基石。我們始終堅持為客戶提供持續、穩定且專業的優質服務，並主動洞察客戶滿意度與核心期望，不斷提升客戶保留度、黏性與續約率。為此，我們持續優化內部員工績效考核指標與評價標準，系統化提升綜合靈活用工與專業招聘服務品質。報告期內，集團建立月度、季度、半年度及年度的常態化復盤機製，圍繞人員供給數量、業務規範程度、團隊穩定性、人員管理水平、工作創新表現及客戶綜合評分等多維度開展全面復盤，持續優化交付能力，提升客戶滿意度。同時，我們從服務團隊專業性、響應速度、服務規範度及服務同理度等多個維度，開展內外部客戶滿意度調研，全面識別業務運營中的改善空間，持續疊代並優化綜合靈活用工服務與專業招聘服務品質，不斷提升整體服務水平。

我們在績效管理體系建設中，始終強調以客戶為中心、以解決問題為核心、以服務結果為導向，將客戶需求、服務品質與價值創造貫穿於目標設定、過程管理與結果評價全流程。通過科學設置績效指標、清晰界定價值貢獻標準，引導並激勵全體員工以高質量、高標準、高效率推進各項工作，全力達成經營與服務目標，持續為公司長遠發展、為客戶創新賦能，創造更為穩固與長久的核心價值。

與此同時，在績效管理全過程中，我們堅持問題導向與持續改善，不斷優化考核機製、評價標準與激勵機製，強化過程輔導、實時跟蹤與閉環改善，推動員工能力、服務品質與經營效益同步提升，確保整體績效目標高效落地，為高質量可持續發展提供堅實的管理支撐。

綜合靈活用工　針對通用服務外包和數字技術與雲服務，從工作結果以及關鍵行為等方面對員工進行績效考核，以不斷提升服務的專業性。

針對數字化運營與客服，將客戶對我們服務結算的考核標準轉化為我們對內部及外包員工的考核標準，使得在項目經營過程中我們的目標與客戶要求的結果始終保持一致。

專業招聘　從工作結果以及關鍵行為等方面瞭解客戶滿意度，並基於客戶反饋的結果，特別是客戶對候選人的滿意程度進行評估、總結和改善。

客戶投訴

本集團重視每一位客戶和外包員工的反饋和意見，專門設置投訴專線(400-175-0886)以及投訴郵箱(BMD@renruihr.com)，其還可以通過發送郵件至指定郵箱以及向我們的駐場團隊直接反饋建議或意見。同時，我們從項目層面及非項目層面持續與客戶保持每週／每雙周／每月的例行溝通和不定期的日常溝通，確保對每位客戶及外包員工的訴求進行及時響應並有效處理。

我們發佈《關於投訴專線的服務要求》等服務規範，安排專人負責接聽投訴電話和收取投訴郵件。在收到客戶或者外包員工投訴後，工作人員需在2個工作日內向其反饋調查結果，於1周內基本完成處理，並會進行回訪，瞭解其對投訴處理結果的滿意程度。我們定期進行投訴分析和總結，追根溯源，分析投訴的原因和整個事件的過程，提出針對性的改進建議，以提升服務質量和水準。截至2025年12月31日止年度，本集團合共收到4個固定電話投訴，沒有收到正式郵件投訴。2宗電話投訴涉及招聘環節，2宗涉及外包員工服務，本集團均已妥善解決。本集團保持開放、包容的態度，聆聽投訴、採納意見、解決問題、加強溝通，致力改善服務質量，提升服務滿意度。

3.4 合規運營

知識產權

知識產權是業務重要的一環。本集團遵循《中華人民共和國商標法》、《中華人民共和國著作權法》及《中華人民共和國專利法》等知識產權相關法律法規，據此制定相關工作流程和規範，與員工、供應商和客戶簽署的保密協議來保護我們的品牌及商標、軟件及功能變數名稱等知識產權。同時，本集團也尊重他人知識產權，不定期下發問題警示，避免侵權行為。

於2025年12月31日，我們擁有56個商標、128個軟件著作權和10個域名等知識產權。

品牌管理

本集團嚴格遵守《中華人民共和國廣告法》等相關法律法規，通過戶外廣告和新媒體、APP、網站等主要渠道進行廣告投放，合法合規進行品牌宣傳。同時，我們基於《人瑞人才廣告投放流程》和《人瑞人才品牌使用指引》等內部文件，嚴格把關各個廣告投放環節，規範廣告發佈。我們也會通過郵件等形式向員工普及如廣告法禁用詞匯等法律知識。

本集團組織包括負責公關傳播、品牌策劃、商務開拓、活動執行、文案設計等在內的市場工作人員參加關於《中華人民共和國廣告法》修訂版的主題學習，通過廣告法的禁用詞、使用規範、處罰條例、實操案例分析等幾個維度進行培訓及討論。進一步加強公司內部相關負責人員對內容的理解和使用，瞭解處罰條例，防止在今後的工作中，出現違規、使用不當的廣告用語，以積極保證公司品牌價值和影響力正確輸出。

本集團通過全員培訓和使用監管等方式進一步規範本集團的品牌使用。我們採用責任到人，各業務體系總負責人指定一名對接和責任人，後統一由市場部品牌總監對每個渠道的使用標準進行有效監管，確保品牌使用的標準化。為了保持與股東的有效溝通，我們遵循「及時、透明」原則，持續對企業公眾號及投資者關係網站的信息進行更新，從公司新聞、行業洞察、產品服務、專業觀點等幾個方面展示，無論是從品牌形象，內容設計還是受眾體驗上，更直觀、更立體。

傳統運營

為在專業人士及行業領先企業中提高品牌認知度，我們通過多元化營銷渠道增加品牌曝光率及擴大人才庫。我們持續通過在新媒體平台發佈優質工作機會的方式，吸引潛在候選人的注意，亦通過在廣受認可的人力資源行業雜誌中刊登文章、參與協會論壇、舉辦行業講座以及與學院及大學的合作推廣等線下宣傳方式，以及在線講座、直播活動等新媒體方式進行品牌宣傳。本集團輸出的內容與其引領行業發展的創新實踐相結合，得到眾多媒體的關注和認可，2025年我們參與的市場活動達23場，其中以信息技術與研發主題或研發負責人為主的活動3場，以人力資源為主題的活動12場，全年市場活動合計演講覆蓋目標客戶量超過3,250家，結合展位的方式觸達目標客戶量超過9,480家。我們運用多種動態營銷方法，使我們的品牌持續具有強勁的市場曝光度，並提高我們服務的品牌認知度。

在多元化渠道品牌推廣過程中，我們也嚴格遵守《中華人民共和國廣告法》等相關法律法規。我們營銷策略的目標對象為企業客戶及潛在候選人，且我們認為，我們在營銷方面的專業性及合規性，配合口碑效應，有助於在專業人士及行業領先企業中提高品牌認知度。

新媒體運營

包括微信公眾號、視頻號在內的人瑞人才官方新媒體平台，是連接本集團與企業客戶及員工的核心溝通紐帶。2025年，我們通過對平台內容的深度運營與持續創新，致力於搭建多方之間透明、高效、有價值的互動溝通橋樑，助力品牌傳播、需求響應與價值傳遞，具體運營情況如下：

- ❖ 在運營數據方面，人瑞人才微信公眾號2025年累計發布推文45條，網絡媒體鏈接超過400條，粉絲規模實現穩步增長－從2025年1月1日的16283人增長至年末的18836人，年度增幅達約15.7%，彰顯了平台的吸引力與品牌影響力。

- ❖ 在內容策略方面，我們始終堅守精準定位、價值導向的原則，重點圍繞三大方向開展運營，實現內容價值與品牌價值的雙重提升。

  一、 傳播行業洞見，賦能企業人才發展。2025年，我們持續發布管理層系列觀點文章，包括《只有堅持長期主義，才能實現企業高質量發展》、《以多元化、數字化、生態化服務能力，助力國央企破解用工難題》和《人力資源管理者要以經營者思維為企業「創造利潤」》等，聚焦新形勢下企業用工管理的核心需求，通過專業解讀多元化用工模式、數字化轉型案例等內容，不僅有效提升了公司品牌及管理層在人力資源服務行業的影響力，更為企業人才管理升級提供了實用的價值參考與方向指引。

  二、 強化信息披露，增進多方透明信任。2025年，公司所有重要公告、發展動態等核心信息，均通過官方新媒體平台第一時間發布，確保與企業客戶、員工、投資者等相關方的溝通及時、準確、高效，進一步夯實了多方合作的信任基礎。

  三、 創新內容形式，響應企業出海需求。隨著中國企業出海需求日益旺盛，針對企業對海外市場用工規則、勞務法規相對陌生的痛點，2025年起，我們依託本公司旗下「人瑞出海」視頻號，創新推出本集團出海系列短視頻內容，以生動直觀、通俗易懂的呈現方式，解讀中國企業出海熱門目標國的用工特點、勞務法規等核心信息，精準響應企業出海過程中的人力服務需求，拓寬了服務邊界與品牌傳播維度。



國內展會



國際展會



《北京青年報》專題報道：人力資源國家經理出海記

3.5 信息安全保護

個人信息保護

我們格外重視數據信息安全，且始終視其為本集團最為關注的議題之一。為構建本集團的候選人才庫，我們會收集大量的個人資料，包括姓名、電話號碼、郵件地址以及候選人的求職信息及偏好，如過往工作經歷、教育及其他背景信息等。本集團嚴格遵守《中華人民共和國網絡安全法》、《中華人民共和國數據安全法》及《中華人民共和國個人資訊保護法》，持續優化適用於所有相關業務綫／子公司的信息安全、網絡安全與隱私保護的制度流程，提升全員信息風險安全意識。投訴專線(400-175-0886)和客服電話同樣接受個人信息保護方面的投訴、意見或建議。

我們的用戶協議載有我們如何收集個人資料及將如何處理、儲存並使用的條款及條件。我們亦保存與客戶及供應商相關的全部過往合同。我們採取強效的內部控制措施確保數據系統的安全及保密性，設定信息安全政策及規則，組織數據安全培訓等，以維護信息安全。

本集團已圍繞制度建設、技術防禦、權限管控與操作審計四大維度，構建了完備的個人信息保護體系。在具體實施中，對身份證號、銀行卡號、手機號等敏感字段均進行了脱敏處理，確保數據存儲安全；所有數據訪問操作全程留痕，便於追溯核查。系統層面，採用角色權限控制(RBAC)、二次認證及嚴格的密碼策略，全方位保障數據訪問安全；數據傳輸環節採用加密安全協議，同時建立定期備份與災難恢復機制，防範數據丢失與洩露風險。此外，公司專門制定個人信息保護相關制度，並定期開展員工合規培訓，持續強化全員個人信息保護意識，築牢合規防線。若發現員工違反內部管理制度的行為，我們將視情節嚴重程度分別給予警告、嚴重警告或直接解除勞動合同的處分。

本集團在處理企業客戶經營信息和候選人個人信息的全生命週期中，其涵蓋採集、傳輸、儲存、使用、共享、銷毀等各個環節，遵循合法、合規、正當、最小必要原則，從數據信息的完整性、保密性、可用性等方面進行了規範管理。報告期內，本集團在個人信息保護方面的亮點成效顯著，進一步完善了保護體系、提升了防禦能力：一是脱敏與加密技術覆蓋範圍進一步擴大，新增更多敏感字段保護，實現數據全生命週期安全防護；二是權限治理更趨精細化，嚴格遵循「最小必要訪問」原則，精簡冗餘權限，降低數據訪問風險；三是強化訪問日誌與操作審計能力，實現對敏感數據操作的全過程可追溯、可核查，提升風險識別與處置效率；四是將數據安全措施深度融入人工智能技術應用場景，在智能問答、OCR識別、質量質檢、人員流失分析等人工智能技術運用場景中，同步應用脱敏處理、權限校驗及人工復核機制，確保人工智能技術應用過程中的數據安全；五是制度、流程、技術、人員協同的綜合治理體系成熟度大幅提升，為公司數字化轉型與各項業務系統安全穩定運行，提供了堅實的數據安全支撐。

報告期內，本集團未發生因違反個人數據及隱私保護相關法律法規而受到監管機構處罰的事件；未發生重大信息安全洩露事件；未發生重大網絡安全事件。

數據安全

本集團基於「統籌規劃、統一策略、分級建設」的原則，從戰略、治理、運營三個方面，構建一體化數據安全保障體系，嚴格秉持數據安全管理體系思維，遵循《人瑞人才數據安全管理制度》、《數據分類分級管理辦法》、《數據全生命週期安全管理辦法》及《信息化管理及數據安全控制規範》等內部管理制度，將數據安全能力貫穿於運營的各領域和全過程，實現數據安全可管、可控、可溯、可視。

2025年5月，集團技術開發部正式發布《關於加強信息安全管理的通知》，進一步健全公司信息安全管理體系，切實保障核心數據資產與客戶隱私安全。通知明確劃定信息安全紅線行為，嚴禁未經授權洩露、出借業務賬號、展示業務數據、傳輸敏感信息等違規操作，並對違紀行為制定了從處分至解除勞動合同的梯度處置措施，強化全員數據安全責任意識。與此同時，公司啟動全員《信息安全承諾函》簽署工作，通過承諾書形式將信息安全義務落實到每一位員工，進一步築牢「制度約束+行為承諾」的雙層防線。

數據安全體系由數據安全戰略、數據安全治理、數據安全運營三部分組織。首先，數據安全戰略應以公司的發展戰略為指引，以法律法規、政策規範為准繩，制定數據安全整體規劃；進而在機構人員配置、人員能力方面，通過建立適當的數據安全管理、運營團隊，持續提升人員安全意識和數據安全管理技能。其次，數據安全治理包括組織架構、制度體系和人員能力三個方面，由數據安全組織落實數據安全管理責任，確保數據安全相關工作的開展與落實，並組織、監督與實施數據全生命週期管理要求；同時組織員工進行信息安全培訓，加強員工處理信息的安全意識和安全能力。最後，我們根據數據級別採取相應的管理措施和技術手段對數據採集、傳輸、儲存、使用、共享及銷毀等環節進行有針對性的保護，進而採取嚴格的管控措施。



信息安全培訓

數據災備

為防止數據資訊因人為破壞、不可抗力等意外因素丟失損壞，我們採取內部控制措施以確保數據系統的安全及保密性，如設置多重安全認證限制訪問、至少每週進行數據備份、採用自有服務器存儲數據、限制人員進出服務器機房、技術開發部每季度對用戶在系統中的權限進行審查等。對於公司的數據災備，我們建立嚴謹的預案和系統，以確保備份數據的完整性和準確性。此外，我們每年至少進行一次災備演練以及每季度一次數據恢復性測試，以確保我們能夠快速有效地應對突發事件。我們要求內部員工簽署《保密協議》、《員工信息安全須知》、《關於加強信息安全管理的通知》及《員工競業限制和保密協議》，與客戶和供應商之間簽訂保密協議。有關詳情，請參閱本年度報告「企業管治報告」中數據安全相關內容。在平時，我們積極開展資訊安全法律培訓和宣傳，讓員工充分認識到保護資訊安全的責任，引導員工積極執行企業保密制度。

在事前預防環節，集團注重數據安全培訓與教育、風險評估與策略制定、訪問控制與權限管理、數據備份與恢復規劃、安全設備與技術措施部署；在事中應對環節，一旦發生數據安全事件，數據安全治理團隊按照應急預案迅速集結，啓動恢復流程以減少業務中斷的影響；在事後復盤環節，團隊將對事件進行全面的復盤和分析，通過不斷提高數據安全治理的水平以增強應對突發事件的整體防禦能力。

本集團鼓勵內外部人員通過舉報郵箱(complaint@renruihr.com)等途徑對個人隱私與商業秘密的違規行為進行舉報。我們將根據事件的嚴重性，對舉報者予以精神或物質獎勵。截至2025年12月31日止年度，我們並無收到任何有關於個人隱私與商業秘密洩露的投訴。

3.6 供應商管理

本集團供應商體系覆蓋境內外多元類型，並實行分類管理與標準化管控：

- 境內供應商：主要包括電腦設備、辦公用品及服務提供商、人力資源服務合作夥伴、產線服務平台及專業服務機構等，我們嚴格依據《人瑞集團採購及供應商管理制度》，從需求審核、供應商尋源、准入評估到年度績效考核實行全生命週期管理，堅持公平、公正、公開的選取原則，保障服務品質與合規水平，維護健康穩定的合作生態。

- 境外供應商：涵蓋簽證服務、人力資源服務合作夥伴、稅務諮詢、會計師事務所、律師事務所及差旅服務平台等，針對跨境業務特性，我們在境內管理框架基礎上，強化當地合規適應性與風險識別，對境外供應商的資質信譽、專業能力、當地法規合規性等開展專項評估，確保跨境服務高效可靠、符合當地監管要求。

我們重視建立供應商和業務合作夥伴的生態合作及可持續發展關係，基於《人瑞集團採購及供應商管理制度》，對於採購需求，我們對需求的合理性和必要性進行審核，並組織供應商尋源工作；在准入環節中，我們組織多個部門評估確認供應商服務能力，審核其資質評估，而後錄入供應商名錄；對於已經納入名錄的供應商，我們至少每年評估一次供應商的表現以確保其服務品質、響應效率持續符合業務需要；對於表現未達標準的供應商，本集團會停止與他們合作。

我們始終致力於與境內外供應商構建可持續的生態合作關係，著力打造綠色供應鏈，共同踐行環境保護、合規經營與社會責任，推動供應鏈整體價值提升與穩健發展。我們會定期與高級管理層、採購部及選定供應商討論識別供應鏈上的環境及社會風險。我們將可持續發展要求嵌入供應商評估與監督全流程，推動供應鏈整體綠色轉型與責任升級，共同實現經濟效益與社會價值的平衡。

供應商選取遵循公平、公正、公開的原則，確保供應商資質、服務能力滿足業務需求，採購價格遵循市場公允價格形成集中採購價格優勢，同時保護供應商的合法利益。

需求評估環節 採購部和需求部門首先對採購需求的合理性和必要性進行審核，並組織供應商尋源工作。

准入環節 採購部製定了全面的供應商審查准入標準，重點審核供應商的資質、運營合規性及質量、專業能力、財務狀況及服務連續性，並對潛在供應商的經營場所進行現場勘察。優先考慮獲得ISO 14001環境管理體系等ISO管理體系認證的供應商。

考核環節 每年或定期對供應商進行評估、篩選及日常監督，實施及完善線上供應商管理系統，以協助監督各部門的合作情況、服務質量及交付採購內容的表現反饋。

審核環節 每六個月或每年對現有供應商進行一次審核，對表現及合規能力未達到要求或未按照相關ESG承諾等約定進行運營的供應商進行除名，從而建立安全穩定的採購體系。同時對行業採購價格進行深入調查研究，以實現降本增效。

截至2025年12月31日止年度，本集團所有境內及境外供應商均全面遵循上述集團標準化之供應商管理流程，嚴格落實需求評估環節、准入環節、考核環節、審核環節等全週期管控機制，確保供應鏈運營合規、透明、穩健。

除基礎資質與服務能力管理外，本集團高度重視供應商於環境保護及企業社會責任方面的綜合表現，持續將ESG理念融入供應鏈治理，具體舉措如下：

- ❖ 強化社會責任約束。集團要求各合作供應商簽署《社會責任承諾書》，並接受本集團不定期監督與抽查。本集團期望合作夥伴恪守高標準社會責任規範，包括嚴禁僱用童工、杜絕強制勞動、保障員工職業健康與安全、尊重基本人權、維護公平勞動權益等。若供應商未能履行承諾或出現重大不合規事項，本集團將依規暫停甚至終止合作，從源頭防範供應鏈社會風險。
- ❖ 落實廉潔合規治理。集團明確要求全體供應商遵守《中華人民共和國反不正當競爭法》及相關監管規定，同步簽署《廉潔承諾書》，規範雙方商業往來行為，杜絕賄賂、舞弊、利益輸送及不公平交易等情形，營造誠信守法、公平公正的合作環境，防範商業道德與法律風險。

於2025年度，集團採購部持續推動採購流程集中化、標準化、數據化管理，強化供應商准入復審、日常巡檢與動態評價機制，全方位壓降採購環節的合規風險、成本風險及服務風險；同時在採購執行中貫徹成本效益優先與綠色環保原則，優先選用節能、低碳、環保之產品及服務，助力綠色供應鏈建設。

年度供應商結構方面，截至2025年末，本集團合作供應商合計共1,943家，當年新增供應商1,308家；供應商地域分佈以中國內地為主，海外供應商佔比約28.77%，有效支撐集團境內業務運營與全球化出海佈局。財務集中度方面，截至2025年12月31日止年度，本集團向五大主要供應商之採購金額，佔集團總收益成本比重約為2.6%，供應鏈集中度處於合理水平，風險可控。

4 心繫員工

本集團始終堅持以人為本，致力構建公平包容、健康安全、具競爭力與成長性的僱傭環境，持續完善人才發展體系，全面保障正式員工與外包人員的合法權益，強化人才吸引力、留存力與組織凝聚力。

在合規僱傭與制度治理方面，本集團嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》及各項勞動監管規範，建立健全標準化、透明化的內部人力管理制度，規範招聘入職、勞動契約、作息休假、薪酬發放、績效管理、離職流程等全流程作業，確保用工合法合規、程序公開公正，杜絕任何不合規用工風險。

在內部員工激勵與職業發展方面，本集團持續打造具市場競爭力的全面薪酬福利與多元激勵體系，涵蓋穩固的基礎薪資、與貢獻掛鉤的績效獎金、長期價值共享的購股權計劃等，實現短期激勵與長期激勵相結合。同時，本集團搭建系統化的培訓發展架構，提供分層、分崗、分階的專業能力課程、管理晉升培養、崗位輪換機制及一對一職業發展諮詢服務，暢通員工橫向發展與縱向晉升通道。此外，集團重視員工身心健康與工作體驗，營造安全舒適、健康友善的辦公環境，關懷員工福祉，提升工作滿意度與歸屬感，有效吸引、留存並激勵優秀核心人才，實現員工與企業的雙向成長。

在外包及靈活人員權益保障方面，本集團恪守《勞務派遣暫行規定》等相關法律法規，建立完善的外包人員服務與保障機制，從勞動權益、工作安全、福利覆蓋、職場關懷等多維度落實保障措施，確保其薪酬發放及時、勞動條件合規、工作環境安全、權益受到充分保護。透過規範化管理與暖心化服務，持續增強外包團隊的認同感與歸屬感，促進勞動關係和諧穩定。

整體而言，本集團透過合規用工、競爭薪酬、多元激勵、系統培訓、健康職場、全類型人員權益保護六位一體的人才管理模式，打造可持續、高韌性、高幸福感的人力生態，助力組織長遠發展。

於2025年12月31日，我們總共有43,303名員工，分佈在全球多個城市工作，其中，內部員工有839名，綜合靈活用工員工41,096名，及1,368名勞務派遣員工。

a） 內部員工僱傭管理

招聘與解聘

本集團嚴格落實規範化、透明化、公平化的人才招募體系，依據《招聘流程管理規範要求》，遵循公開招募、內部優先、平等競爭、擇優錄取之原則，全面規範社會招聘、內部流動、人事異動等全流程作業，快速響應各業務板塊人力配置需求，保障人才供應效率與品質穩定性。

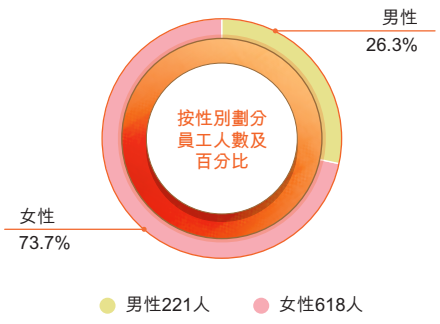
在招募准入標準方面，《員工手冊》明確訂立嚴謹的聘用條件：僅錄用具備完整履歷、符合崗位能力要求、具發展潛力且無犯罪紀錄之年滿18歲、具完全民事行為能力之人士。集團堅持多元化與平等僱傭政策，所有聘用決策完全基於候選人之專業能力、資歷條件與崗位匹配度，不因種族、膚色、宗教信仰、年齡、性別、婚姻狀況等個人屬性而有所差別，杜絕任何形式之差別對待。同時，集團嚴格執行入職背景審核，對於尚未與原僱主解除勞動關係之人員，一律不予錄取，防範勞務風險與法律糾紛。

在人才甄選與防風控管方面，集團建立多元、成熟的引才渠道，透過線上職缺發布、內部員工推薦、校園人才儲備、專業獵頭合作等方式，精準招募適配人才。面試錄取階段，對候選人實施完善的背景盡職調查，涵蓋學歷資格、工作經歷、從業資質、歷史薪資及職業信用等維度；入職環節嚴格核驗身份證件資訊，落實年齡與資格雙重把關，從源頭徹底杜絕童工、未成年不合規用工情形。員工入職後依法簽署正式《勞動合同》，清晰約定勞動權利、義務及勞動關係解除條款，制度化規範離職條件與流程，保障勞資雙方權益，堅持依法用工、不隨意解僱員工，維護穩定和諧之勞動關係。

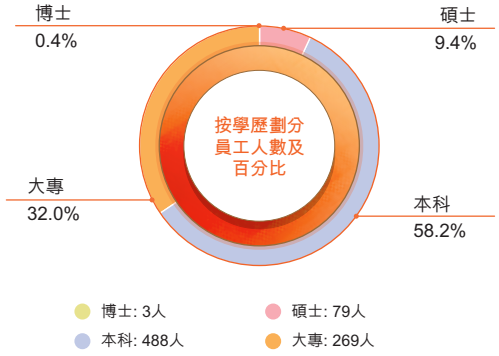
在禁止不當用工方面，截至2025年12月31日止年度，本集團未知悉、亦未接獲員工或監管機構任何有關本集團涉及童工僱傭或強制勞工之投訴、通報或行政指示。集團已建立應急處置機制，若日後排查發現任何疑似童工或強制勞動情形，將立即終止相關僱傭關係，同步展開內部溯源調查、責任檢討與流程整改，強化制度漏洞修補，堅守負責任用工底線。

在新人融入與入職培育方面，集團完善新員工引導體系。每位新入職員工均獲發《企業文化手冊》及《新人攻略》，系統瞭解集團價值理念、管理制度、入職流程及成長支持資源。同時，依託微信「瑞學堂」線上學習平台，提供隨時可學、覆蓋全面的數位化培訓課程，內容涵蓋企業概況、核心業務、產品體系、合規規章及管理能力養成等模組，協助新人快速熟悉工作場景、融入團隊文化、提升崗位勝任力，加速個人成長與組織融合。

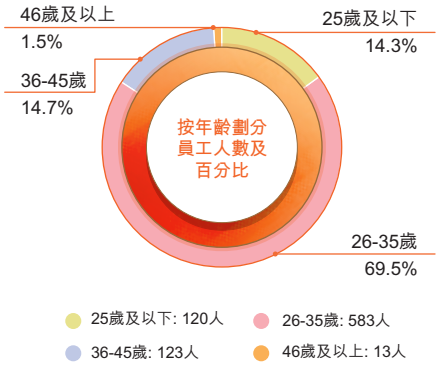
截至2025年12月31日止年度，本集團共有839名內部員工，均為全職員工。



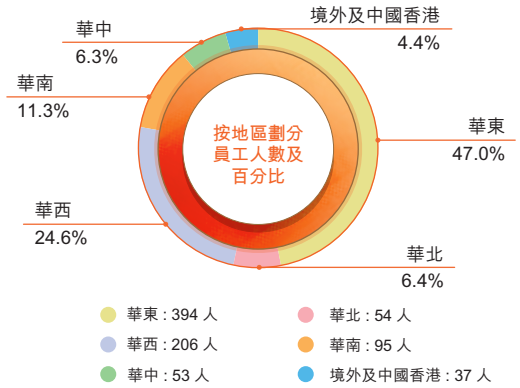
按性別劃分員工人數及百分比



按學歷劃分員工人數及百分比



按年齡劃分員工人數及百分比



按地區劃分員工人數及百分比

我們及時跟蹤員工的流動情況和離職風險，並定期對離職人數、離職原因以及需要關注的現象進行分析，調整和改善人力資源方面的工作重點，以更好地降低本公司的人力資源風險、避免人才流失。報告期內，本集團員工的年度流失率中，按性別劃分，男性7.0%，女性3.9%；按年齡劃分，≤25歲員工5.9%，26-35歲員工4.9%，36-45歲員工2.9%，>45歲員工1.8%；地區劃分，華東地區5.0%，華北地區2.8%，華南地區3.1%，華中地區6.3%，華西地區5.7%，境外及中國香港地區5.9%。本集團整體流失率相較於往年處於正常水平。

薪酬福利與績效考核

本集團依循各地法律規範及內部治理制度，建立合規透明、市場化、績效導向的完善薪酬福利體系。薪酬結構涵蓋基本薪資、崗位津貼、績效獎金及各類激勵獎項，並嚴格依照法規準時發放薪資、繳納社會保險及住房公積金，保障員工基礎權益與生活穩定性。

集團薪酬政策以個人能力、崗位價值、貢獻表現為核心依據，定期進行市場薪酬對標與制度檢視，確保整體薪酬具行業競爭力，有效吸引、留存及激勵優秀人才，充分釋放員工潛能，實現個人成長與企業價值同步提升。針對外派至境外或跨城市駐勤人員、出差頻繁的國家經理及項目執行團隊人員，集團依據《人瑞人才國際事業部2024第05號——中方員工海外差旅與派駐補貼管理辦法》提供規範化的異地駐勤補貼、出差保障及配套福利，兼顧員工生活安置與職務執行需求，降低異地工作負擔，強化跨區域業務支撐能力。

在績效管理方面，集團建立覆蓋全部門、全崗位、全週期的標準化績效考核機制，以戰略目標為牽引、團隊協作為導向，整合內外部市場資源，推動高標準、高效率達成經營與服務指標。對於績效達標、表現優異的團隊及個人，集團依規給予績效獎勵、榮譽認可及發展機會，形成「目標清晰、過程可控、結果激勵」的正向循環，持續提升組織執行力與專業服務品質。

工作時間與假期

本集團落實勞動合規管理，制定《人瑞集團考勤管理及休假制度》，明確規範工時安排、出勤管理、加班流程及各類休假權益。內部正式員工全面實施標準工時制，每日工作8小時、每週工作40小時，合理平衡工作與生活節奏。

如因業務需要產生加班，須遵循內部申請、主管審批、部門核准之正式流程；經核准之加班優先安排補休調整，無法調休者則依法核算並支付加班薪資，從源頭保障員工休息權與勞動報酬權，杜絕強制加班、超時用工等情形。

同時，員工全面享有國家法定節假日及完善福利休假，包括年假、事假、病假、婚假、產假、產檢假、男士陪護假、婦女哺乳假、喪假及工傷相關休假等，制度覆蓋人生不同階段需求，體現人文關懷，構建健康、友善、有溫度的職場環境。

平等與多元化

集團堅守公平、公正、公開的僱傭原則，推行零歧視、全包容的人才政策。人員招募、任用、晉升、考核及發展完全基於專業能力、崗位匹配度與工作表現，不因種族、性別、膚色、年齡、家庭背景、民族、宗教信仰、身體條件或國籍等因素差別對待，保障每位員工享有平等機會與公正待遇，打造多元共融、互相尊重的組織文化。

2025年，集團持續運用分佈式家庭坐席系統，專門優化殘疾員工的上崗培訓、線上管理與遠程作業模式，拓展適合殘疾人士的彈性崗位，提供居家遠程辦公機會，降低物理通勤限制，提升就業便利性與靈活性。

於2025年12月31日，本集團合計聘用312名殘疾員工，其中男性179人、女性133人。本集團保障殘疾員工在薪資標準、績效評核、工時休假、培訓資源、職業發展等方面，享有與同城同崗位員工一致的權益與待遇。殘疾員工日常工作涵蓋人事管理、合同審理、數據錄入、流程支援及出納等業務環節，參與價值創造與業務運營。透過平等就業機會、合理崗位配置與持續關懷支持，協助殘疾員工建立自信、融入社會、實現個人職業價值，踐行企業社會責任，推動包容共融的可持續人力發展。

b） 人才發展與培養

本集團高度重視員工長遠成長與個人能力提升，秉持人才與企業共發展之理念，結合員工職涯期望、崗位屬性及集團戰略與業務佈局，系統搭建差異化、清晰化、可落地的職業發展路徑。

本集團秉承分類考核、自願選擇、自動入位的原則，鼓勵每位員工通過努力工作，以及在工作中得到的能力提升，獲得職務或任職資格的晉升。人瑞設定三大職業發展通道：

- 幹部類：擁有管理職位、管理職責、管理權限，承擔組織發展、業績責任的領導者或管理者。

- 專家類：貢獻知識和技術，追求知識與經驗的深度，成為專業領域、職能領域專家者。

- 職員類：專注業務與職能任務，從事常規類、例常性工作。

針對綜合靈活用工事業部、專業招聘事業部、國際事業部等核心板塊，集團建立專業序列與管理序列雙軌晉升體系，設立明確的任職資格標準、能力評估維度與晉升機制，讓深耕專業的人才可持續累積技術與行業深度，走專家化發展路線；具備管理潛質的員工可進入管理通道，承擔團隊帶領與業務經營職責。透過雙線並行、分層培養、透明晉升的人才發展機制，協助員工清晰規劃個人職涯，激發潛能、拓寬成長空間，實現員工價值提升與組織人力梯隊建設雙贏。

於報告期內，本集團為僱員提供職業與工作相關培訓，旨在提高彼等專業知識、業務能力及職業發展。相關培訓按照僱員職位、職責及業務需求安排。

報告期內受訓僱員百分比及每名僱員完成的平均培訓時數詳情如下：

類別	受訓僱員百分比	每名僱員完成的平均培訓時數(小時)
按性別劃分		
男性	100%	27.90
女性	100%	29.46
按僱員類別劃分		
管理層	100%	32.29
非管理層	100%	31.79

人才發展路徑

本集團致力為全體員工提供公平透明、機會均等的職業發展環境，持續完善人才選拔與晉升機制，兼顧員工個人成長願景與集團整體業務發展需要。為有效激勵人才、精準識別潛力、合理任用骨幹，集團依據員工發展意願、能力素質、績效表現及崗位匹配度，透過公開競聘、專業等級認證、綜合評估等多元化方式擇優遴選人才。經嚴格考核與層面審核後，對表現優異、具備承擔更高職責能力的員工給予晉升機會，賦予更高層級崗位與管理或專業職權。此舉不僅暢通員工向上發展通道、激發團隊內生動力，亦協助組織搭建高素質人才梯隊，實現人才價值最大化與企業長遠發展的雙向賦能。

對不同的部門之間，考慮到員工的不同發展意願，我們也提供跨部門拓展的平台和機會，鼓勵及支持員工通過競聘、調崗等渠道拓展職業發展通道。我們將發展機會開放給每一位員工，不定期開展內部競聘活動，如「國際事業部－招聘部長」競聘計劃，員工本人可以根據自身特點與崗位的要求，提出自己的選擇期望和要求，繼而重新接受公司的遴選和任用。



員工晉升喜報



員工競聘喜報

管理層晉升路徑

本集團致力為全體員工提供公平透明的職業發展機會，以「競聘選才、盤點提能、能上能下」為核心導向，建立規範化、全覆蓋的幹部管理體系，既助力員工個人成長，也為組織精準識別、選拔與任用優秀人才。

2025年，集團已實現幹部競聘全業務部門覆蓋，制度化推進幹部競聘與考察全流程：跑通競聘報名、資格審核、競聘反饋、公示、考察、任命及組織架構調整等各類場景，實現第一事業群、第二事業群、國際事業部、數字化運營及客服事業部等全業務板塊覆蓋；全年累計開展幹部考察約40人次，通過嚴格考核與多輪反饋，對表現優異者予以任命，對未達標者啟動調整，強化「能者上、庸者下」的用人導向。

與此同時，集團基於事業群特性開展定製化幹部盤點。盤點過程中，以「業績40%+能力40%+素養20%」為核心評估維度，構建人才結構「鑽石模型」，將幹部分為A、B、C三類進行資源配置－A類給予機會與壓力、B類激發潛力、C類及時調整，實現組織效能最優化。

為持續賦能幹部隊伍，集團要求幹部踐行「幹中學」精神，勇於開拓、自我革新，並通過盤點反饋機制幫助幹部以「照鏡子」的方式，清晰認知自身優劣勢，持續提升自我認知與業務能力。此外，集團透過競聘結果公示、幹部風採展示等舉措，向全員傳遞「能上能下」的幹部管理理念，累計公示競聘結果15人、展示幹部風採29人，進一步強化公平競爭、擔當作為的組織文化，為高素質幹部梯隊建設奠定堅實基礎。



「幹部競聘」

內部員工的培養

為幫助各級別員工提升技能，跟上市場的變化及行業發展的步伐，本集團為總經理、總監、經理、主管和普通員工提供各類培訓，涵蓋：企業文化、業務知識、管理知識。我們持續擴大內部培訓講師隊伍，同時也聘請外部專業講師，幫助員工提升工作和績效並實現知識共用，夯實員工的崗位專業知識、業務基礎和技能水準，推動公司與員工共同發展。

本集團於2025年開展的各類培訓，採用多樣化的課程，集中提升內部員工的專業服務能力，幫助年輕員工快速成長，為本集團做好優秀人才的儲備。

i. 新人融入

本集團高度重視員工對企業文化的認同與融入感受，持續構建全週期、有溫度的新人融入與在職關懷機制，讓每一位加入人瑞的員工都能快速適應、安心成長。

持續優化新人融入體驗，推進新人大禮包標準化與統一化建設，透過多項舉措提升新人歸屬感與適應效率：

視覺與辦公用品統一化：完成全國職場工位牌規格與設計統一，實現品牌形象與辦公識別的標準化；同時定製專屬簽字筆與線圈本，形成統一且具識別度的辦公用品體系，強化員工品牌認同感。

入職指引數位化與實體化並重，梳理並設計新人指引折頁，以清晰版式與實體載體傳遞入職流程、制度規範與團隊資訊；同步優化郵件版入職攻略，並實現技術自動發送，讓新人可快速獲取全面、便捷的入職指引，縮短崗位適應週期。

透過上述標準化、體系化的新人禮包升級，本集團進一步完善新人關懷機制，為員工打造溫暖、高效的入職體驗，助力其快速融入團隊與企業文化。



新人入職禮包

ii. 主題培訓

本集團持續開展系統化新員工入職培訓，全面介紹集團發展歷程、企業文化核心、組織架構、規章制度、職業操守及業務基礎知識，幫助新員工建立對公司的整體認知，明確行為規範與工作要求，縮短崗位適應週期。

為及時跟進員工適應狀況、傾聽真實心聲，集團建立全週期新人回訪機制，分別在員工入職後一周、一個月、三個月、六個月開展一對一專題訪談，深入瞭解其工作體驗、適應情況、遇到的困難與改進建議，對發現的問題及時回應、協調解決，並持續優化入職流程與管理服務，切實提升員工滿意度與歸屬感，築牢穩定和諧的人才基礎。



走進人瑞



考勤政策宣導



行政規章制度



財務指南

iii. 企業文化傳播

系列一：文化融合

為實現企業文化的全域滲透，本集團搭建了立足業務場景、統一標準的文化培訓體系，全面覆蓋國內新人、中後台團隊及海外員工。在國內，升級中文版文化培訓課件，錄製系統化課程視頻並上傳至「瑞學堂」線上學習平台，同時透過專項培訓、財務與結算團隊共建等形式，確保文化理念觸達每一位員工；針對海外團隊，專門升級英文版文化課件並錄製對應課程，同步開展如越南團隊一線員工關懷行動與國際規劃會，讓出海員工在語言與文化差異下，仍能清晰感知並認同集團價值觀，實現「文化無國界、價值共傳承」。

在積極推進全球化佈局的過程中，本集團高度重視境內外團隊的文化認同與價值共識。針對海外團隊，集團專門開展文化傳遞與融合工作：一方面，派員赴越南等海外據點開展現場文化培訓，面對面傳遞集團核心價值觀與經營理念，幫助海外員工快速理解企業文化內涵；另一方面，透過越南公司開業慶典與優秀員工表彰等儀式，強化海外團隊的歸屬感與凝聚力，讓集團文化在跨國場景中落地生根，為全球化業務發展奠定堅實的文化基礎。



中英文雙版－企業文化培訓資料

系列二：「奮鬥著故事」

為弘揚「以奮鬥者為本」的核心文化，本集團建立規範化的「奮鬥者」榮譽評選機制，依據《人瑞人才2024第08號－－人瑞人才2024年奮鬥者榮譽評定制度》，通過部門推薦、總裁提名、360度調研與綜合評審等流程，評選出26名表現突出的奮鬥者，授予員工個人最高榮譽。獲獎者代表著全心全意服務客戶、勇於擔當奉獻、善於學習創新的團隊榜樣。

集團透過全員公示以及六地職場同步宣傳等多渠道開展奮鬥者表彰與宣傳，並在早會中分享奮鬥事蹟；同時發布8篇奮鬥者故事與1支主題視頻，讓榜樣精神可見可學，傳遞奮鬥力量，進一步激發全體員工的責任感與使命感，推動「在奮鬥中成長、在貢獻中收穫」的組織文化落地生根。



系列三：「出海故事」

本集團在推進全球化佈局的進程中，積極開展出海故事宣傳，以多媒體形式記錄並傳遞集團國際化發展歷程與價值理念。我們發布了1支人瑞出海歷程主題視頻，系統回顧從探索、築基到突破的階段性成果，展現集團致力成為最具國際影響力的一體化人力資源服務提供商的願景；同時推出7篇中英雙語出海故事，生動講述海外團隊在24個國家／地區深耕本土化服務、搭建屬地交付能力的實踐與感悟。

透過這一系列宣傳舉措，不僅讓境內外員工更直觀地理解集團海外戰略與長期主義精神，也向全球合作方與市場傳遞了人瑞專業服務價值與跨文化協作的核心優勢，進一步凝聚全球化團隊的文化認同，為持續擴張全球業務版圖奠定文化基礎。



「阿聯酋出海故事」Ashna　「馬來西亞出海故事」Wayne　「越南出海故事」阮氏山水

iv. 專業成長

專題一：「國際事業部」培訓

本集團國際事業部積極搭建跨地域人才發展與文化融合機制，以「破界聚光、共赴星海」為導向，召開覆蓋9個國家／地區、50餘名海外先鋒與本土團隊的年度規劃會議。會議期間，集團從賦能融合視角開展專項培訓，將集團核心價值觀與海外本土化戰略深度結合，幫助出海員工在業務拓展的同時，建立統一的文化認同與行為準則，實現「業務出海、文化同行」。

針對國際業務的複雜性與多樣性，國際事業部在年度規劃會中同步開展業務復盤與能力提升培訓，邀請一線員工分享不同國家市場的實戰經驗，探討項目運營、風險管控與本地化運營的最佳實踐。透過團隊拓展與互動式學習，強化跨區域協作能力，讓海外員工在面對不同法規、文化與市場環境時，能夠快速適應、高效執行，為全球業務版圖擴張提供堅實的人才支撐。

來自全球各地的團隊成員齊聚上海總部，共同回顧海外拓疆歷程、謀劃未來發展方向，在交流中增進理解、在協作中凝聚共識。此舉措有效彌合了跨地域團隊的溝通鴻溝，提升了組織整體韌性，為集團全球化可持續發展注入持久動力。



「招聘體系」專項賦能



「卓越領導力」專題培訓



「走進人瑞
Get to Know Renrui」

專題二：「厲兵秣馬」第二期訓練營

為了讓團隊的優秀人員和項目經驗在組織內實現賦能，在篤定價值經營和經營價值中創立新格局，把公司在數字化專業服務體系領域的品牌和創新的服務模式踵事增華，於2025年持續從「人瑞的招聘優勢」、「人瑞的差異化競爭內核」、「人瑞的交付優勢」等內容出發，組織商務團隊與交付團隊進行能力提升學習計劃。





「厲兵秣馬」第二期訓練營

外包員工的發展和溝通

我們的人瑞學院為外包員工提供各類線下培訓，幫助他們瞭解客戶的企業文化、管理風格和服務標準。我們對每名外包員工進行持續評估，並提供符合外包員工工作職能要求的培訓課程。2025年，我們對外包員工進行培訓共計約1,110課時，參與培訓超過6,000人次，覆蓋精品課程、員工技能成長體系、中基層管理提升體系、能力強化訓練營等一系列豐富的培訓課程，以提高他們的工作表現，促進外包員工的個人發展，提升客戶滿意度。我們同時要求員工在完成課程後通過考試檢驗，確保他們掌握必要的安全意識和信息保護能力。



「人瑞學院」培訓現場



「人瑞學院」培訓現場



「人瑞學院」培訓現場

其中，「青苗計畫」建立了完善的培養與認證閉環。在完成系統化培訓與實踐任務後，為達標學員頒發專屬結業證書，以正式認可其學習成果與能力提升。證書不僅是對學員順利完成全體系課程的肯定，更鼓勵學員將所學運用於崗位實踐，在工作角色中持續突破，為組織發展貢獻更大價值。這一舉措進一步強化了培訓的長效性與激勵性，讓人才成長可見、可量化。



專屬結業證書



專屬結業證書

培訓堅持課題多樣性與全體系深度定制，結合人才評估與發展需求，圍繞管理技能、管理工具、職業心態等12類核心課題開展系統培養，同時覆蓋多層級員工，實現同步執行與資源共享。授課採用全模式靈活授課方式，針對不同課程與員工特點，靈活運用互動課堂、模板實操、模擬沙盤、沙龍交流、輔導窗口、工作坊等多種形式，打造靈巧型學習場景，並以「項目式培訓+ TME認證」強化學習成效閉環。此外，培訓方案會根據客戶業務實際動態調整，確保培養內容與業務場景高度匹配，有效提升員工崗位勝任力與組織效能。

本集團還為外包員工創造暢通、多樣的溝通渠道。我們通過瑞碼平台與員工實現互動，外包員工可以在線辦理入職、簽署電子僱傭合同、申請請假與休假、隨時查詢薪資發放及社保與公積金繳納情況、申請僱員福利等事宜。通過員工平台，外包員工還可以實時與我們駐場團隊溝通，反映工作中與他們聘用方面相關意見和建議，有效維護自身權益。我們的外包服務團隊還會在員工入職後的1個月、3個月、6個月與員工進行訪談，並日常與員工保持溝通，瞭解員工的工作環境、職業發展、家庭環境等情況，及時關懷和解決外包員工在工作中遇到的問題。

c） 紅色精神傳承

本集團始終以建設「五星」上海黨支部為目標，充分發揮黨支部的思想引領與組織堡壘作用，打造堅實的紅色思想陣地。

報告期內，集團持續開展豐富的黨建活動：組織全公司黨員幹部赴紅旗渠開展主題教育，重溫入黨誓詞，傳承自力更生、艱苦創業的紅色精神；開展「學習黨章、落實中央八項規定精神」專題黨課，強化黨員幹部的紀律意識與責任擔當；組織「參觀二大會址」紅色研學活動，引導黨員幹部緬懷革命歷史、堅定理想信念。

在交流平台建設方面，集團運營黨支部微信群，打造黨建讀書角，為黨員幹部提供常態化學習交流場景；全年開展群內黨建主題學習交流11次，並在重大紀念日發布祝福海報，以線上互動形式強化黨員間的聯繫與共識。

通過一系列思想建設與交流活動，進一步凝聚了黨員隊伍的向心力與戰鬥力，為企業高質量發展注入了強大的紅色動力，也為踐行社會責任、推動可持續發展奠定思想基礎。









「紅色研學」

本集團始終將紅色精神融入企業文化建設，於2025年3月開展紅旗渠精神專題學習月活動。通過組織《紅旗渠》影觀交流及早會分享等形式，以「精神接力賽」的方式，傳承自力更生、艱苦創業的紅旗渠精神，激發全體員工的責任感與使命感。

活動覆蓋上海、成都、北京、武漢、廣州、深圳等六地職場，參與覆蓋面廣、參與度高。期間共舉辦7場主題影觀活動，吸引將近180名員工參與觀影，同時開展20餘人次早會分享，讓紅色力量在組織內部廣泛傳播。此外，集團同步綫上發布1篇活動專題報導，系統梳理學習亮點與成效，確保紅旗渠精神可見、可感、可踐，進一步增強團隊凝聚力與組織執行力。





「紅旗渠觀影交流會」

d） 健康與安全

本集團重視員工的健康與安全管理，並發布《安全應急及事故處理管理文件》，對辦公環境可能出現的各類安全風險進行分級，設計不同的應急處理流程，做到事前計畫、事中處理、事後複盤。我們還在辦公室為員工配備日常應急備用藥，以備員工出現身體不適時之需。報告期內，內部員工無發生因工作而死亡或者工傷的案例。

本集團所開展的業務雖然影響員工健康的風險係數非常低，但本集團依然堅持採取各種措施來提高員工身心健康。

在職業健康保障方面，集團積極採取多項舉措提升員工身心健康：落實法定帶薪病假；在全國辦公室推廣早操，緩解頸椎、腰椎疲勞；持續做好辦公場所清潔、通風與消毒；高溫季節配備降暑藥品；邀請紅十字會開展急救培訓，提升員工突發事件應變能力；針對長期辦公導致的頸椎勞損風險，開展「科學頸椎養護」專題課程，傳授實用防護技巧。

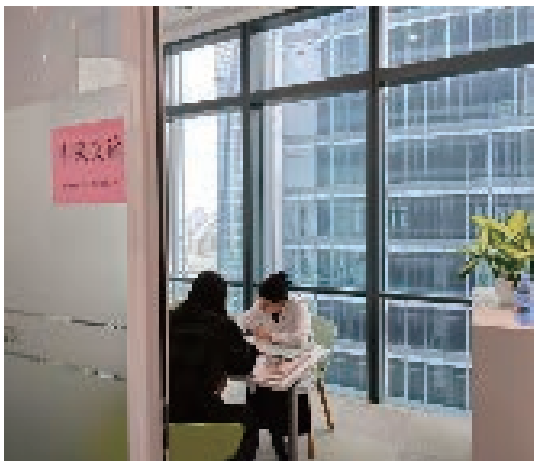
在安全應急管理方面，嚴格遵守《中華人民共和國消防法》等相關法律法規，將消防演習納入年度安全培訓，聯合消防部門開展應急演練，模擬真實火災場景，覆蓋火情通報、緊急疏散、滅火器材使用等實操科目，實現全員參訓；同時建立網絡、電力等突發危機應急機制，通過定期巡檢排查風險，突發時快速響應、協同處置，事後複盤優化流程，切實保障辦公與業務連續性。



職場消防安全宣傳



消防應急演練



職場中醫義診



「紅十字協會」現場講解急救知識

e） 關愛僱員

本集團高度重視員工福祉與團隊凝聚力建設，2025年持續開展豐富多元的文化活動，以溫暖關懷紮實推進組織文化。我們通過唱司歌、員工生日會、節慶主題活動、戶外拓展等多種形式，豐富員工業餘生活，搭建跨部門交流平台：唱司歌活動強化了員工對企業使命與價值觀的認同；生日會與節慶活動以儀式感傳遞集體溫暖，讓員工切身感受到企業的關懷；戶外拓展則在挑戰與協作中磨煉團隊默契，提升組織執行力與向心力。






年會活動

全體員工每天早晨一起唱司歌是本公司的慣例。在唱司歌之前，我們為員工提供展示自我的舞台，讓他們分享工作經驗和生活感悟，以此增進各部門的員工之間相互瞭解，也培養員工樂於分享的好習慣，從而讓團隊更加有凝聚力。

為感恩員工長期陪伴與付出，集團自2020年起為司齡達到3年、5年、8年、10年及以上的員工頒發周年紀念獎章；並於本報告期內全新升級周年文化體系：線上更新1~20周年員工祝福海報，線下優化3/5/8/10/15周年勳章禮盒，以儀式感傳遞企業感謝與認同，進一步強化員工歸屬感與使命感，為打造高執行力「鐵軍團隊」奠定基礎。





周年祝福海報　　周年紀念獎章

同時，我們切實關愛外包員工，致力為他們創造輕鬆、關愛和積極向上的工作氛圍，增強員工的歸屬感和凝聚力。2025年，我們繼續在各地辦公室開展形式多樣的活動，增強員工對公司的認同感和成就感，幫助員工理解公司的文化和價值觀。例如，年會上的創意表演、才藝展示等活動，能夠激發員工的創造力和想像力，為日常工作帶來新的靈感。員工的積極參與和展示，也有助於提升他們的自信心和積極性，從而在工作中更加投入和高效。除此之外，我們還舉辦員工下午茶活動、大型節日主題活動、生日會等，增進員工之間的友誼。



女神節活動



中秋節活動

f） 反腐倡廉

相關制度

本集團嚴格遵守包括《中華人民共和國刑法》、《中華人民共和國公司法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》和《中華人民共和國反洗錢法》在內的相關法律法規以及香港廉政公署寄送的《上市公司商業道德培訓材料》，堅決執行《人瑞人才反腐敗反商業賄賂管理制度》，要求員工在工作中宣導廉潔守正、誠實正直、公平公正、不偏不倚的原則，不得利用職權之便或職務上的影響，徇私舞弊，謀取或變相謀取私利，保障本集團健康有序發展，營造高效、廉潔、誠信的工作氛圍。

監督機制

我們已設立多種舉報途徑用於接收員工違法違紀行為的投訴舉報，並下發《關於公司投訴、舉報通道的通知》告知員工舉報途徑，鼓勵員工在發現收取回扣、以權謀權、營私舞弊、洩露公司機密等行為時及時舉報。

舉報郵箱　complaint@renruihr.com

集團人力資源部、內控審計部負責組織相關部門的人員對舉報案件進行調查和落實，並在兩周內對郵件做出回復。

舉報一經核實，則對相關人員給予警告、罰款等懲處，涉及公司聲譽及其他情節嚴重者解除勞動關係並移交司法機關處理。期間，我們對舉報人信息、通話及郵箱內容一律保密，保護舉報人的人身安全。截至2025年12月31日止年度，未發生對本集團或我們的僱員提出的貪污訴訟案件。

反貪污培訓

我們每年兩次以舉辦培訓講座及發放培訓材料的形式為董事及僱員提供反貪培訓，例如組織董事學習香港廉政公署寄送的《上市公司商業道德培訓材料》，以及《董事誠信實務指南》、《上市公司防貪系統實務指南》，告知各位董事根據《環境、社會及管治報告指引》上市公司須在其《環境、社會及管治報告》披露反貪污政策的責任。

5 回報社會

專業知識分享

作為國內人力資源服務行業的領軍企業，本集團始終立足行業發展與企業客戶需求，以專業研究與知識沉澱推動產業高質量發展。

我們持續聚焦靈活用工與數字人才等核心領域，曾出版《靈活用工－人才為我所有到為我所用》和《經營者思維－贏在戰略人力資源管理》等專業書籍，並聯合權威機構發布《中國靈活用工發展報告》與《產業數字人才研究與發展報告(2023)》等研究成果，以系統化的行業洞察與實踐總結，為中國企業人力資源管理創新與數位化轉型提供專業指引，彰顯行業領軍者的責任與擔當。

本集團持續參加或舉辦行業峰會、高端論壇、主題沙龍等各種形式的分享活動向企業家、企業管理層、企業人力資源部門負責人、高校老師及學生等各類人士分享人力資源管理理論與經驗，幫助企業和社會在用工與用人的選擇上開拓新的管理思路，實現靈活用工降本增效的效果。



張建國先生在「國央企勞動
用工合規管理研討會」發表演講



張峰先生在「極幟大會」發表演講



張建國先生在「2026HR領袖
論壇－人力資本價值經營」發表演講



張冰女士在
「鯤鵬會GTLC深圳總站」發表演講

村企共建

作為國內人力資源服務行業的領軍企業，本集團始終以可持續發展為核心導向，積極發揮自身產業優勢，以創新合作模式回報社會。

報告期內，集團持續深化與浙江省建德市下涯鎮之江村的「村企共建」合作，推動村企融合發展、互利共贏：

- 將之江村設為集團內部會議中心之一，通過舉辦會務、培訓等活動，帶動當地旅遊、場館運營、民宿等服務業發展，創造更多就業崗位與增收渠道。
- 優化集團福利採購機制，定向源頭直採當地農特產品（如柚子，又名「團圓果」），以集團消費帶動鄉村產業，暢通農產品銷路，助力村民增收。
- 結合村集體發展需求，精準匹配企業資源與能力，在場地運營、消費帶動等方面持續賦能，切實履行社會責任，推動村、企協同高質量發展。



「之江會議－2025人力資源服務業高層思享會現場」

公益招聘會

作為國內人力資源服務行業的領軍企業，本集團充分發揮產業優勢，將促進就業作為履行社會責任的核心抓手，積極參與並協辦各類公益招聘活動，搭建高效的勞動力供需對接平台。

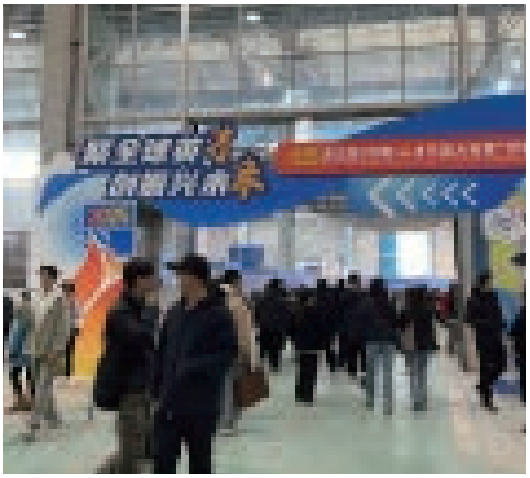
報告期內，集團與政府部門深度合作，創新採用「線下專場+特色招聘+直播帶崗」等多元形式開展公益招聘會，重點服務高校畢業生、農村轉移勞動力、困難群體、殘疾人等就業重點人群，以精準匹配緩解社會就業壓力，獲得政府部門的高度認可。

受託運營的遼寧營口人力資源服務產業園的人才市場，全年累計舉辦各類免費招聘相關活動555場，其中包括特色活動85場、企業定向招聘會329場、專場招聘會141場，為各類社會人員與應屆畢業生提供了廣闊的就業渠道，有效促進勞動力市場的人才流動與資源優化配置。

在青年就業領域，打造「零經驗入職+定制化培訓」閉環服務體系，重點幫扶多類重點群體青年就業，成為信息技術人才輸送核心基地，有效緩解就業壓力與人才短缺難題。



「綫上直播帶崗」



「招聘會現場」

社會援助

本集團始終積極履行社會責任，在突發災害面前快速響應、主動作為，以實際行動支援受災群體。

報告期內，針對香港大埔宏福苑火災事件，本集團向「大埔宏福苑援助基金」捐贈100萬港元，專項用於受災居民的緊急救援、生活物資補給、醫療援助及後續善後工作，切實緩解受災家庭的實際壓力，幫助他們重拾生活軌道、共渡難關。

集團主席兼行政總裁張建國先生表示，此次捐贈是集團踐行社會責任的具體體現，既表達了對遇難者及其家屬的深切哀悼與慰問，也彰顯了企業在突發公共事件中與社會各界攜手並進、共擔風險的責任與擔當，為推動社會穩定與可持續發展貢獻力量。

公益助殘

本集團始終積極關注並回應社會弱勢群體需求，以精準公益行動傳遞企業溫暖。

報告期內，集團關注到聽力殘疾的社會化管理退休人員生活需求，向該群體捐贈200台助聽器，用實際行動為他們排憂解難。這一舉措不僅有效改善了聽力殘疾退休人員的生活質量，幫助他們更好地融入日常交流與社會生活，更讓弱勢群體真切感受到來自企業的關懷與溫暖。

此次公益捐贈充分彰顯了本集團高度的社會責任感與無私奉獻精神，傳遞了企業對弱勢群體的深情厚誼，踐行了可持續發展理念下的社會責任擔當。



關愛聽力殘障退休人員公益行動



關愛聽力殘障退休人員公益行動

職涯指引

報告期內，本集團走進校園開展「職業生涯規劃」公益講座，立足國家發展大局與人才需求前沿，為學生及家長提供專業指引：解讀宏觀政策與戰略方向，剖析國家急需人才領域；透視未來行業趨勢與職業前景，洞察就業市場變化；深度分析優勢學科與專業內涵，科學匹配學生特質；提供個性化路徑規劃策略，助力學子揚長避短，科學規劃未來發展方向。

此舉以人力資源服務行業的專業知識沉澱與實踐經驗，為青少年搭建合理的職業生涯發展道路，切實履行行業領軍企業的社會責任，助力教育公平與人才高質量發展。



「心之所向智選未來」
職業生涯規劃主題講座



「心之所向智選未來」
職業生涯規劃主題講座