

初心不改 笃行致远

2021 众合云科 ESG 报告

ZHONGHE GROUP ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

关于本报告

本报告是众合云科（以下简称“公司”“我们”）发布的第二份年度企业社会责任报告，重点披露了众合云科 2021 年在经济、社会、环境领域担当社会责任的主要工作和成效。

报告时间范围

2021 年 1 月 1 日 -2021 年 12 月 31 日，部分内容超出本期间。

报告发布周期

本报告为年度报告。

报告范围

公司本部及各分支机构。

编制依据

本报告依据纳斯达克证券交易所《ESG 报告指引 2.0》、香港联合交易所《环境、社会及管治报告指引》及相关《上市规则》条文的咨询文件编制而成，同时参考中国国家标准 GB/T 36001-2015《社会责任报告编写指南》、联合国《可持续发展目标企业行动指南》（SDGs）、全球可持续发展标准委员会（GSSB）《可持续发展报告标准》（GRI Standards），结合众合云科现阶段发展水平、履行社会责任实际情况进行编写。

数据来源

报告中使用的数据包括众合云科本部及分支机构的相关统计数据，均来自公司正式文件和统计报告。

报告获取方式

您可以登录众合云科官网 <https://www.zhonghegroup.com/> 在线浏览或下载本报告。



目录 CONTENTS

领导致辞 04

关于我们 06

社会责任管理 08

展望 51

关键绩效 52

指标索引 53

意见反馈表 54

追求卓越

构筑长效治理共赢生态..... 16

党建引领企业稳健运营17

加强内控管理防范风险19

坚持诚信经营赢得信任20

绿色低碳共护美丽家园21

可被信赖

保障劳动者获得幸福感..... 24

用真心护航劳动者前行25

用匠心服务客户满意.....29

用技术激活创新发展.....32

用专业引领行业升级.....34

担当协作

谱写美好生活奋斗篇章.....38

成就员工每一份梦想..... 39

助力合作供应商进步45

共建和谐平等的社区.....46



领导致辞

2021年4月，51社保正式发布集团品牌「众合云科」，从核心的薪税保业务拓展到人力资源SaaS解决方案和业务，从单一品牌升级为体系化的集团品牌系统。拓展的是业务，不变的是初心。我们坚守让“每一份工作都有保障”的初心使命，聚焦标准劳动者与新经济从业者，以科技为驱动，不断延伸专业能力，致力于打造基础设施级企业服务，以全新的姿态迎接挑战。

党的十九届五中全会提出，要推动全体人民共同富裕取得更为明显的实质性进展。其中社会保障是人民最关心最直接最现实的利益问题。众合云科自创立之初，便致力于提供一种社会化的方案，来解决劳动者面临的用工、薪酬、个税、社保等问题，让每一个劳动者更有安全感。我们始终将社会责任的理念融入企业商业模式，通过企业的专业优势，解决客户人力资源管理痛点，同时实现自身商业经营的经济效益与劳动者权益保障的社会效益。同时，我们也致力于将公司社会责任理念传递给我们的员工、客户、合作伙伴等利益相关方，共同提升在环境、社会、管治方面的表现。

践行绿色运营，响应国家“双碳”战略。气候变化已经成为全人类面临的共同挑战，坚持绿色发展是长远之计。众合云科将低碳发展和环境保护理念融入日常经营和业务全流程中，通过技术手段和数字化平台，帮助客户企业实现人力资源数字化管理，同时提高企业自身运营效率，降低因业务办理产生的交通碳排放，共创环境价值，打造绿色竞争力。

共享价值创造，携手相关方奋进美好。作为一家企业，我们不仅仅关注自身利益，更加追求构建风险共担、利益共享的利益相关方联合体。我们为客户提供综合用工解决方案，帮助客户提升人力资源管理效率；我们为员工搭建尊重安全舒适的职场环境，持续为员工成长赋能；我们关注弱势群体，创立“51同路”公益品牌，打造残疾人非物质文化遗产就业项目，已帮助超过10,000名残疾人实现就业；我们进一步扩大合作领域和合作范围，在产业链上下游之间寻求合作突破，实现利益相关方合作共赢，共同创造美好生活。

完善公司治理，推动企业高质量发展。良好的公司治理可以加强企业内部控制、降低企业运营成本。众合云科在董事会层面设立ESG委员会，明确董事会是公司ESG管理的最高决策机构和监管机构，不断推动完善公司治理，健全合规管理体系和制度体系，加强风险识别与内部管控，有效防范化解重大风险，不断增强企业竞争力、控制力和抗风险能力。

初心不改，笃行致远。2021年是众合云科品牌升级后全面发展的关键时期，我们将面向更多的客户场景，提供更多更好的服务，帮助企业聚焦核心主业，让劳动者获得更多的保障与安全感。专注自身责任品牌建设，继续推动ESG管理和可持续发展创新，与合作伙伴共同迎接挑战，携手共创美好未来。

众合云科创始人兼CEO

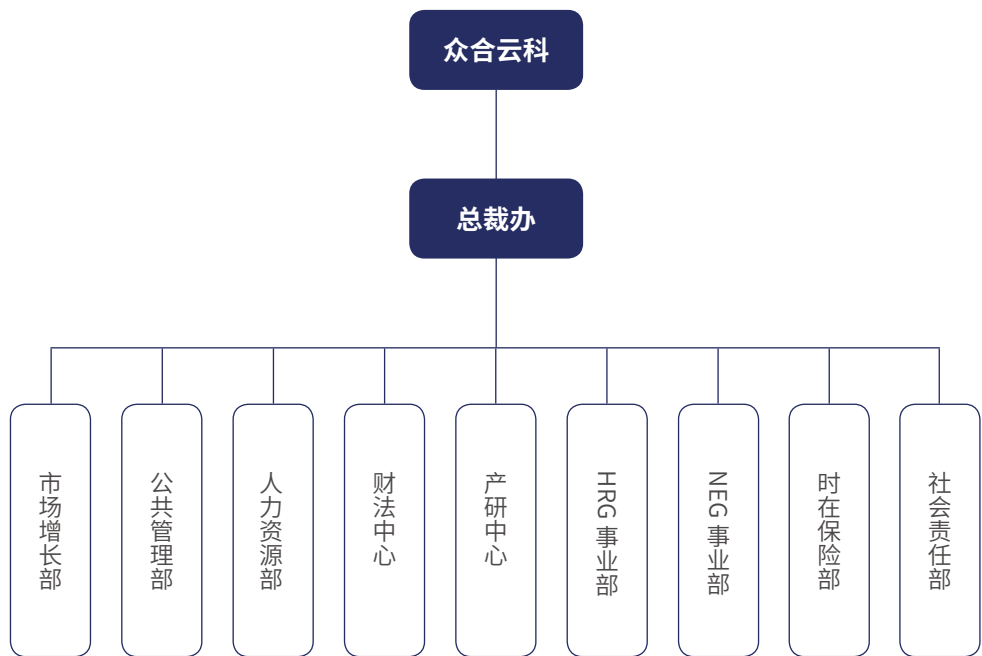
关于我们

公司简介

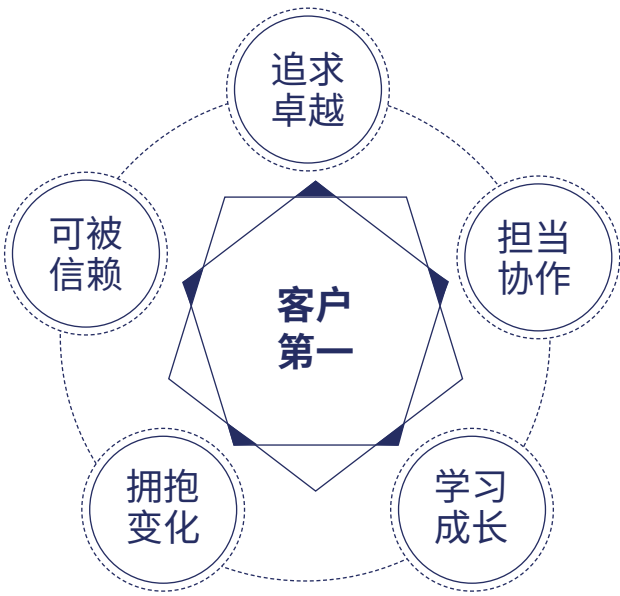
众合云科（Zhonghe Group）是国内领先的 HR SaaS 科技服务商，以“让每一份工作都有保障”为使命，针对标准劳动者、新经济从业者，依托一站式 SaaS 服务平台，科技驱动，为企业提供综合性共享服务解决方案，让企业聚焦核心主业，让劳动者更有安全感和幸福感。

截至 2021 年 3 月 31 日，在全国各主要城市拥有 130+ 直营分公司，为 36,000+ 企业、700+ 上市企业提供高品质高效率的直营服务，为 1,500,000+ 企业标准劳动者、新经济从业者提供工作保障。

组织架构



企业价值观



“5+1” 价值观

业务概况

众合云科始终以客户需求为导向，依托两大产品，包括以 51 社保为首的标准劳动者服务平台，以及以海握科技为首的新经济劳动者服务平台，为劳动者群体提供专业的保障服务。

51 社保是技术驱动的专业雇主服务商，以 101HR 科技平台为基础，构建覆盖全国 130+ 城市的全直营客户支持网络，为企业提供一站式互联网人力资源共享服务。

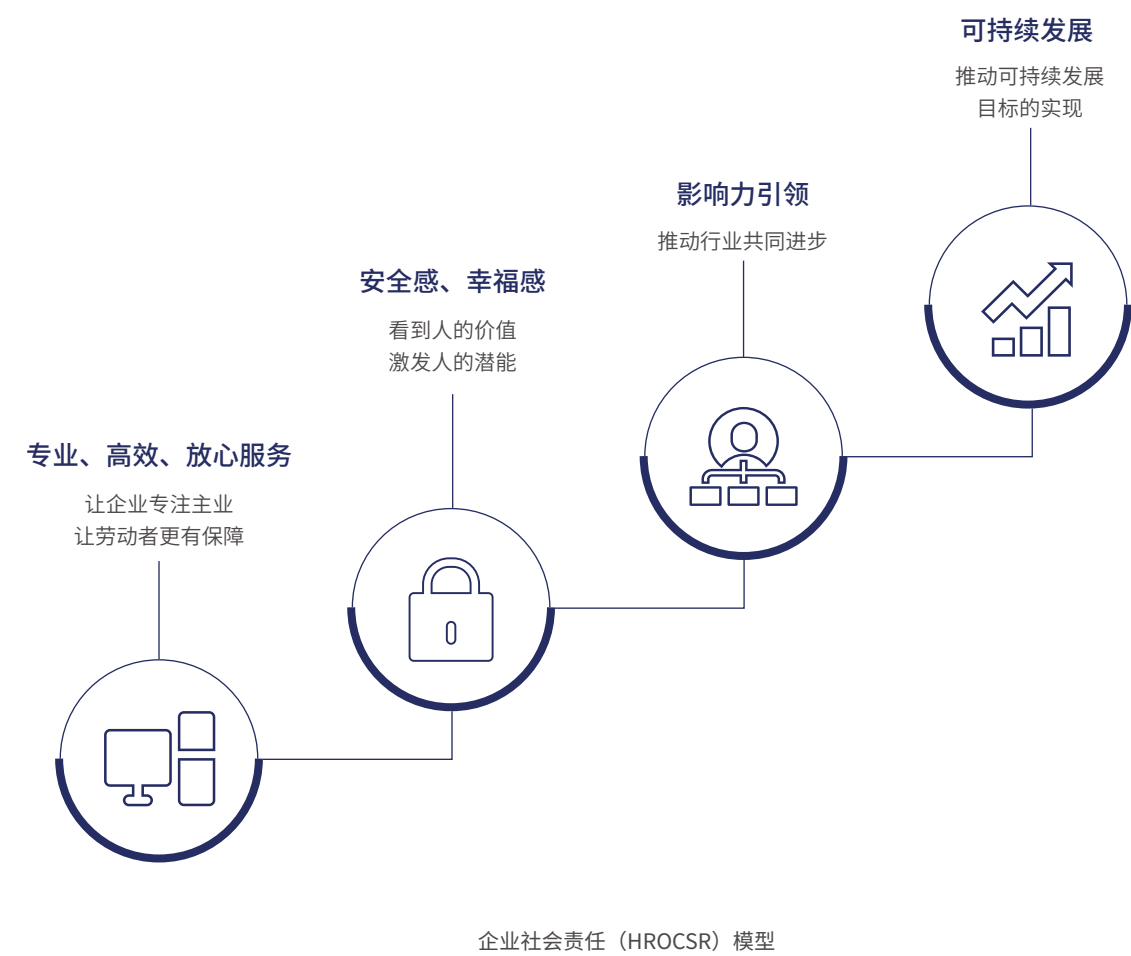
海握科技是中国新经济领域里重要的综合服务商，聚焦新经济和新业态，以 SaaS 系统和软硬件连接上游公司、自由职业者和公共服务系统，为相对自由独立的新经济从业者提供工作机会、支付报酬、申报个税服务，打造一站式、无感式的服务。

社会责任管理

众合云科始终坚守着“让每一份工作都有保障”的创业初心，致力于将业务发展与更广泛的社会责任相结合，高度重视社会责任管理与建设，将社会责任理念融入公司发展战略和运营全过程，携手各利益相关方，实现公司利益与社会目标的和谐统一。

责任理念

众合云科调动业务与生俱来的社会责任基因，将社会责任理念贯穿于公司业务发展全过程，努力为客户提供更加专业、高效和放心的服务，帮助劳动者获得更多安全感、幸福感，带动人力资源服务行业共同进步，创造更多经济、社会和环境价值，提升企业责任竞争力。



为企业提供更加专业、高效和放心的服务

人力资源服务是典型的服务行业，通过专业分工的中间投入服务来激活人的效率、推动企业运营效率提升，具有总体社会福利帕累托改进的叠加效应。我们秉承“直营服务更放心”的理念，以技术为驱动，以专业为指引，坚持提供高品质高效率的全直营 SSC 服务，释放企业发展活力。

帮助劳动者获得更多安全感、幸福感

劳动是人类区别于动物的本质，就业是实现人生价值的重要载体。我们紧紧围绕“工作”这个场景、“保障”这个核心，既关注标准劳动者，也关注新经济从业者；我们看到且尊重每个人的劳动价值，致力于多维度激发人的潜能，帮助更多人收获成长。最终，帮助劳动者获得更多安全感、幸福感，帮助他们成就更加精彩的人生。

提升影响力，带动行业共同进步

中国就业人员已达 7.8 亿人，“让每一份工作都有保障”的伟大使命远非一家企业或某个行业能实现。我们一直致力于将先进理念和行业实践结合，通过推广服务经验、开展行业研究、践行企业社会责任理念等行为，不断提升影响力，联合企业、政府、社会组织，共同推动整个行业规范、健康发展。

肩负使命，助力社会可持续发展的未来

“老有所养，病有所医”是人类文明几千年来的追求。我们的使命是“让每一份工作都有保障”，这需要我们为之长期奋斗，也需要我们坚持科学发展观，助力实现可持续未来。我们既关注人力资源领域的多元化就业机会、劳动者的价值与成长，也关注用技术降低环境消耗，绿色运营，最终实现人与自然的和谐共生。

管理机制

我们将公司的社会责任管理与经营战略有机融合，设置贯穿决策、组织、执行层面的社会责任管理体系，自上而下地推进社会责任工作落实。董事会是公司 ESG 管理的最高决策和监管机构，主要负责制定 ESG 目标、发展规划、定期监督 ESG 管理并提出改进建议等各项工作。公司在董事会层面设立 ESG 委员会，将 ESG 管治纳入公司管治架构，从顶层设计角度明确 ESG 管理的战略地位。



ESG 工作组织架构图

管理机制	机构	主要职责
决策层	ESG 委员会（总裁办）	<ul style="list-style-type: none">制定及检讨环境、社会及管治框架、策略及政策设定适当的企业环境、社会及管治的目标、绩效指标及措施审议年度《环境、社会及管治报告》及批准予以披露
管理层	社会责任部	<ul style="list-style-type: none">对内对外推广企业社会责任组织落实 ESG 委员会制定相关目标和措施组织社会责任、有关环境、社会及管治方面的培训编制《环境、社会及管治报告》
	企业社会责任部门代表（涉及职能、业务、技术部门）	<ul style="list-style-type: none">担任企业社会责任团队与部门之间沟通的桥梁协助推行企业社会责任活动提高全员的企业社会责任感协助编制《环境、社会及管治报告》，以及处理与环境、社会及管治有关的查询
实践层	部门及业务单位	<ul style="list-style-type: none">执行企业社会责任的常规工作，确保日常运营均符合企业社会责任规定

公司内外部持续发力，提升社会责任能力。对内积极开展社会责任培训，传递企业奉献精神，提升公司全员社会责任意识和能力；对外多次出席行业专家智库举办的研讨论坛，主动向行业专家咨询，了解并遵守 ESG 相关要求，掌握最新可持续发展动态。



众合云科 CEO 为员工培训企业志愿服务观

利益相关方沟通

我们邀请公司高管、外部专家等从“每个利益相关方对公司的影响力”和“公司对利益相关方产生的影响程度”两个方面对利益相关方进行评分，识别主要利益相关方。2021 年，公司通过调研问卷确定利益相关方关注的实质性议题，并制定相应的沟通策略。

主要利益相关方	期望与诉求	沟通渠道
 股东 / 投资者	<ul style="list-style-type: none">业务增长合规经营风险管理	<ul style="list-style-type: none">定期报告股东大会邮件、会议沟通一对一交流电话咨询
 政府 / 监管机构	<ul style="list-style-type: none">合规经营依法纳税信息安全能源与资源节约减少排放物低碳运营	<ul style="list-style-type: none">政策咨询信息披露会议交流监督检查应用数字化技术
 员工	<ul style="list-style-type: none">职业健康与安全权益与福利保障职业培训与发展员工关怀	<ul style="list-style-type: none">内部办公系统员工交流会日常活动满意度调研
 客户	<ul style="list-style-type: none">产品质量与服务信息安全与隐私保护	<ul style="list-style-type: none">用户反馈渠道社交媒体满意度调研
 供应商 / 合作伙伴 / 行业组织	<ul style="list-style-type: none">合作共赢技术创新行业发展	<ul style="list-style-type: none">商务洽谈项目合作论坛会议媒体报道
 社区	<ul style="list-style-type: none">社区投资志愿者活动	<ul style="list-style-type: none">社区活动社交媒体

我们始终保持与利益相关方之间的常态化沟通，开展一系列利益相关方沟通活动，发布企业日常运营的情况与最新进展，回应利益相关方的关注和诉求，做到交流和反馈及时、有效、易获得，坚定利益相关方对企业发展的信心。

案例

邀请各利益相关方参加品牌升级会

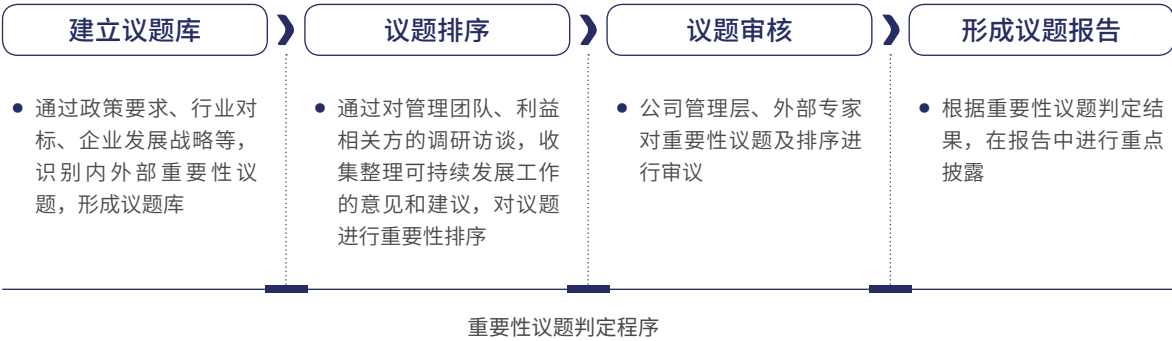
2021 年 4 月 17 日，众合云科以“新连接、创未来”为主题，在海口举办品牌升级发布会。发布会邀请了众多国内有影响力的学术专家、企业大咖、人力资源社群创始人及第三方合作伙伴等利益相关方，通过品牌升级传递给各利益相关方众合云科以人为本、追求卓越、开放连接、合作共赢的理念和目标，也在一定程度上推进各界前沿人士对企业服务、新经济与劳动力发展展开沟通交流，推动行业长期可持续发展。



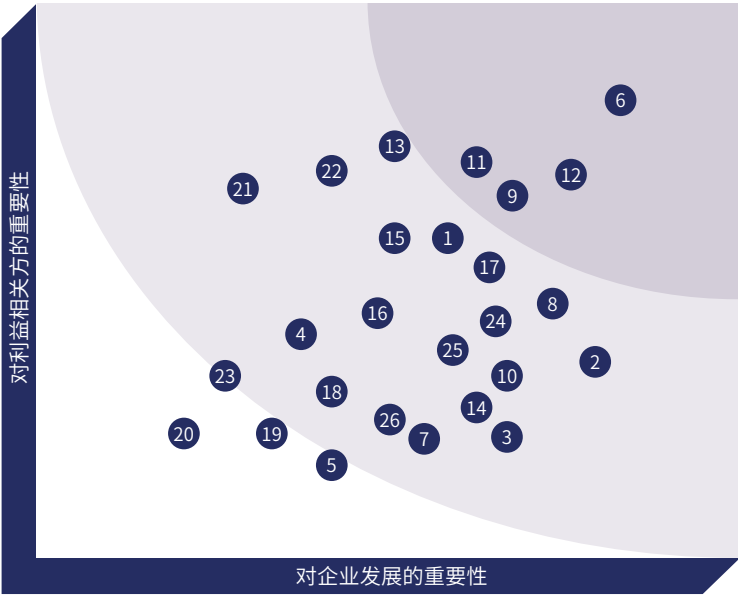
众合云科品牌升级发布会现场

实质性议题管理

我们结合国内外政策变化、行业发展等因素，通过内部战略分析、公司高层沟通、外部专家交流等方式，建立议题库，并通过发放调研问卷、专家打分的方式识别实质性议题 26 项，结合各方意见对实质性议题的重要性进行排序，形成议题分析矩阵，确定报告重点披露内容。



- | | |
|-------------|------------|
| ① 诚信合规 | ⑩ 技术创新 |
| ② 创造经济价值 | ⑪ 客户权益保障 |
| ③ 风险管控 | ⑫ 隐私和数据安全 |
| ④ 知识产权保护 | ⑬ 环境管理 |
| ⑤ 企业治理 | ⑭ 应对气候变化 |
| ⑥ 产品 / 服务质量 | ⑮ 排放物管理 |
| ⑦ 反腐败 | ⑯ 资源有效使用 |
| ⑧ 产品社会价值 | ⑰ 供应链管理 |
| ⑨ 投诉处理 | ⑱ 支持行业发展 |
| | ⑲ 促进公平竞争 |
| | ⑳ 多元化与机会平等 |
| | ㉑ 培训与发展 |
| | ㉒ 职业健康安全 |
| | ㉓ 权益与福利 |
| | ㉔ 社区参与 |
| | ㉕ 公益慈善 |
| | ㉖ 帮助残疾人 |



注：1-5 管治责任；6-12 客户责任；13-16 环境责任；17-19 伙伴责任；20-23 员工责任；24-26 社区责任

可持续发展议题重要性矩阵

责任大事记

2月

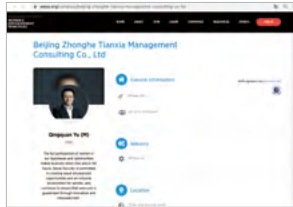


- CEO 余清泉先生在具有全球影响力 Zero Project（无障碍项目）峰会上通过视频分享“51 同路”残障融合就业实践

3月

- 参加中国残疾人就业创业网络服务平台助残就业服务座谈会，荣获“2020 助残突出贡献奖”

5月



- 正式成为联合国妇女署《赋权予妇女原则》（Women's Empowerment Principles, WEPPs）全球签署企业成员
- 作为协办单位参加中国残疾人联合会、人力资源和社会保障部、教育部共同主办全国助残日主题活动——首届残疾人就业服务展暨人才交流会，分享近年来的助残就业成果

6月



- 通过联合国全球契约办公室审核，正式加入联合国全球契约组织（UNGC）
- 荣获 2021 亚太人力资源开发与服务博览会——“杰出企业奖”

7月

- 荣登 MeetHR GROUP 颁发的 2021 人力资源品牌服务商百强榜单

9月

- 再次荣登“36 氪 WISE 2021 企服金榜”并荣获“数字化创新标杆奖”
- 旗下品牌 51 社保项目荣获 HRTechChina 主办的深圳·2021 年中国人力资源科技峰会上颁发的“2021 中国人力资源科技创新产品奖”

10月

- 荣获 HRTechChina 主办的北京·2021 中国人力资源科技峰会上颁发的“2021 数字人力资源科技奖——最佳机构奖”

11月

- 凭借“51 同路”残疾人就业项目荣获由腾讯新闻主办的第三届中国益公司企业社会责任促进项目“社会实践杰出企业”奖

12月

- 荣获人力资源智享会（HREC）颁发的“2021 薪酬管理外包臻选服务机构”
- 荣登 HRTechChina 举办的 2021 HRTechXPO 年终盛典“2021 中国人力资源科技影响力品牌 50 强”榜单



- 凭借“51 同路”残疾人就业项目荣获 2021 “金钥匙——SDG 的中国行动”的优胜奖

追求卓越

构筑长效治理共赢生态

- ◀ 党建引领企业稳健运营
- ◀ 加强内控管理防范风险
- ◀ 坚持诚信经营赢得信任
- ◀ 绿色低碳共护美丽家园

追求卓越
构筑长效治理共赢生态

众合云科坚持党建引领，健全依法合规运营长效机制，加强内部控制与风险管理，恪守商业道德，反对任何形式的商业贿赂与腐败行为，筑牢企业可持续发展根基。响应国家“碳达峰、碳中和”目标，积极应对气候变化风险，提高能源使用效率，塑造绿色发展动能。

党建引领企业稳健运营

众合云科坚持党的全面领导，健全合规管理体系，增强公司治理的科学性和有效性，坚持服务经营不偏离，切实发挥好民营企业党建的作用，引领企业改革发展，推动公司治理水平不断提升。

坚持党建引领

加强企业党建工作是企业可持续健康发展重要保障。公司以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，充分发挥党组织的领导核心作用，完善党建工作制度，加强思想理论武装，壮大党组织力量，发挥群团合力，以高质量党建引领企业高质量发展。

完善党建制度

- 建立党支部委员会，明确组织班子职责分工
- 编制党支部工作手册，提高“三课一会”质量，持续提升党建标准化、规划化建设

加强组织学习

- 建立常态化党员学习机制，配发党建书目，加强思想政治建设和党员干部学习教育
- 定期举办主题培训班和讨论会，组织建党100周年教育实践活动，提升党员思想觉悟

扩大组织力量

- 加强党的组织建设和党员队伍建设，积极发展党员，鼓励员工入党，建设高素质专业化干部队伍

2021年 >

开展党建活动

9次

覆盖

200+ 人次



案 例

组织开展“庆祝建党 100 周年”党建系列活动

在建党 100 周年之际，众合云科策划一系列党支部活动，通过组织员工重走革命圣地、参观纪念馆、观看红色影片、参与党校座谈培训等丰富多彩的形式庆祝党的百年华诞，坚定初心使命，深化思想引领与红色基因传承，持续激发工作动力和创新活力。



组织管理团队赴陕西省延安市延川县学习

完善合规管理

公司严格按照《公司法》等相关法律法规要求，构建治理架构，制定贴合公司经营实际的合规制度，根据外部法律法规、监管政策变化，持续强化内部管理体系建设，以严格的治理标准约束企业和员工行为，以规范运营、透明管理赢得各利益相关方的长久信赖与支持。

规范合同流程

- 建立健全合同签订全流程合规管理规则，明确合同模板使用要求、签订主体资质审核、关键条款的风险识别、审批标准流程和特批流程规范、用印流程规则、归档保管要求、合同实际履行等规定，推进合同签订、执行等全流程合规

增强全员合规意识

- 倡导和要求公司全员知法守法，定期邀请专业律师和行业专家，向全体员工宣贯国家《民法典》《劳动法》等相关规定，涉及日常业务操作规范、职业道德、商务洽谈、廉洁诚信、竞业限制义务等多领域，增强法治合规观念

加强内控管理防范风险

众合云科高度重视内控体系建设与风险管理，坚持预防为主、全面覆盖、动态调整、综合治理的原则，制定风险管理工作制度，推动公司全面风险管理的实施，保证公司安全、稳健运行，为公司经营发展保驾护航。

健全风险管理架构

我们持续健全风险防控体系，设立风险决策机构、风险专职机构和风险执行机构，实现从规划决策到执行落实的专业化管理，将风险管理工作覆盖公司全员、全流程。

风险决策机构

- 风险管理决策委员会提出并制定公司总体策略，围绕公司发展战略，确定风险偏好、风险承受度、风险有效性标准，制定企业风险管理策略

风险专职机构

- 各风险职能部门制定各自重大风险策略，根据公司总体目标，结合部门实际和职能，确定风险偏好、风险承受度、风险有效性标准，制定重大风险管理策略，报风险管理决策委员会批准后执行

风险执行机构

- 各职能部门落实上级制定的风险策略，准确分析和掌握关键岗位各级管理人员的风险偏好，采取适当的控制措施，避免因个人风险偏好给企业带来重大损失

识别与评估风险

公司风险决策机构和风险职能部门采用定性和定量相结合的方法，按照公司和本部门风险发生的可能性及其影响程度，对识别的风险进行分析、评估和排序，制定应对方案，有效防范管理风险。

形成部门风险数据库

- 各风险职能部门开展风险信息收集、评估等工作，并提出采取的预防措施，形成本部门风险信息数据库

报送风险管理决策委员会

- 各风险职能部门将风险信息收集和风险评估结果上报风险管理决策委员会

形成公司风险信息数据库

- 风险决策机构将风险信息和评估结果审核汇总形成公司风险信息数据库

形成风险评估报告

- 各风险职能部门风险信息收集和评估每季度至少开展一次，并形成风险评估报告

加强风险应对

公司根据风险识别与评估的结果，以事先防范为基础、以过程控制为关键、以事后补救为补充，落实部门内部风险交叉管理排查，同时聘请外部风险决策机构和专家进行风险排查，以有效应对相关风险，并进一步巩固风险防控成效。2021 年，公司整体风险状况良好，不存在重大运营风险。

2021年

开展合规培训

5次

员工合规培训覆盖率

99%

注：部分新员工入职时间晚于2021年最后一场定期合规培训时间，已于2022年初安排完成了相关新员工的合规培训，截至2022年4月，员工合规培训覆盖率达100%

坚持诚信经营赢得信任

我们高度重视商业道德建设和维护，秉持诚信公正的市场规则，建立完善廉洁从业管理规定和约束机制，承诺不通过非法形式牟取不正当利益，反对任何形式的商业贿赂、腐败、欺诈及不正当竞争，共同营造诚信经营、安心消费的商业环境。

严防贪腐行为

我们反对任何形式的商业贿赂与腐败行为，围绕业务开展过程中可能发生的各种违背商业道德的场景，制定科学严谨的监管机制。设立反腐败二级管理架构，组建治理商业贿赂领导小组，开展商业道德宣贯和培训，将法治理念与反腐败意识真正落实到日常工作中。

完善制度体系

- 完善预防商业贿赂承诺制度，要求重点环节、重点部门人员及全体新入职员工签署反腐败贿赂相关承诺书
- 制定举报人保护制度，不断完善举报体系及受理流程

强化监督管理

- 授权监管职能部门监督和管理全体员工，严厉打击腐败、受贿、违法乱纪等行为

组织反腐宣贯

- 邀请外部专业律师对公司中高层管理层至董事会开展反腐败宣传和培训
- 对员工开展正面引导和反面典型违规案例培训，强化全员反腐意识



员工可直接向上级进行举报，公司同时设立直通 CEO 的预防商业贿赂举报邮箱，公布举报电话，在办公场所摆放举报信箱，持续畅通信访举报渠道。公司建立合理的举报机制和举报人保护制度，承诺绝不开展报复行为。收到举报事项后，公司将迅速开展调查，如不当行为属实，将采取纠正措施。

举报邮箱：jubao@zhonghegroup.com
CEO 邮箱：CEO@zhonghegroup.com
举报地址：北京市朝阳区永安东里 16 号 CBD 国际大厦

2021年

发生腐败贿赂案件

0件

因贪污贿赂引起的诉讼案件

0件

红黄牌机制

公司制定《销售中心红黄牌制度》，明确红牌、黄牌违规行为，规范销售过程中员工与客户、合作伙伴、供应商等利益相关方的互动行为，确保员工遵守公司商业道德要求，反对不正当竞争，营造公平公正的竞争环境。

触及红牌	触及黄牌	累计多张黄牌
<ul style="list-style-type: none">一经查实将予以辞退，且公司保留追究法律责任的权利；情节严重涉嫌违法犯罪的，将直接移送司法机关处理	<ul style="list-style-type: none">根据情节轻重给予免职、降级、记过、警告、扣除绩效处罚	<ul style="list-style-type: none">按照红牌机制进行处理

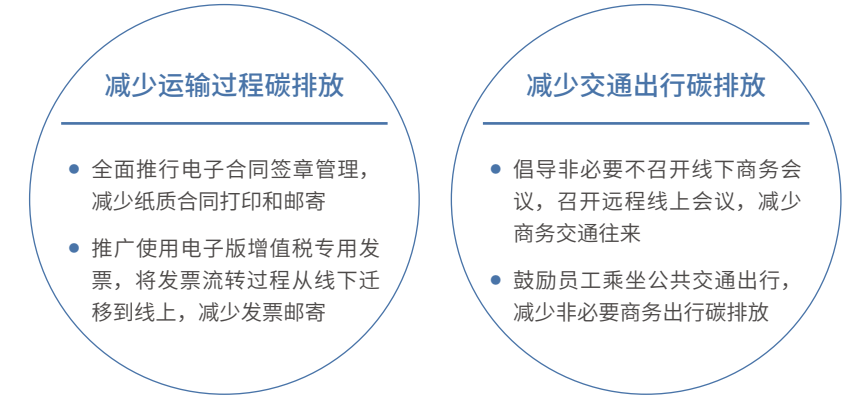
红黄牌处理机制

绿色低碳共护美丽家园

众合云科积极响应国家生态文明建设号召，严格贯彻国家《环境保护法》等法律法规，制定《环境管理制度》，健全环境管理体系，通过 ISO 14001 环境管理体系认证。积极应对气候变化风险，合理利用能源，严格管理排放物，创造环保价值。

应对气候变化

我们响应国家“碳达峰碳中和”战略，积极关注并参与到应对气候变化行动中，致力于通过技术手段践行低碳理念，帮助客户企业和自身实现数字化管理，减少业务和日常办公中的碳排放，倡导环保与低碳行动，减少碳排放，推动企业低碳运营。



2021年

组织《销售中心红黄牌制度》培训

49期

培训员工

115人

2021年

签署电子合同

99,195份

开具电子发票

133,977张

召开远程会议节约里程数

643万+千米

专栏

推行全面数字化管理助力减少碳排放

众合云科利用 SaaS 平台实现企业人事管理数字化，通过人事信息录入、合同签订、社保五险一金办理及缴费、工资信息等全流程线上办理，减少因纸质材料打印和交通出行产生的碳排放。同时针对合作企业业务访问集中于办公日的特点，采用动态分配计算资源的技术，根据服务器实时负载动态调整添加计算资源，降低计算资源的消耗量，每年可节省 20% 以上的电力，以实际行动推动低碳发展。

表：2021 年温室气体排放数据

指标	单位	2021 年
直接（范畴 1）温室气体排放量	吨二氧化碳当量	0.65
间接（范畴 2）温室气体排放量	吨二氧化碳当量	1,284.36
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	1,285.01
温室气体排放密度	吨二氧化碳当量 / 人	1.26

注：1. 数据统计范围包括公司总部及下属企业全体，统计范围约占总范围 80%，部分办公场地相关数据不便统计；
2. 统计的温室气体主要包括二氧化碳；
3. 范畴 1 温室气体排放主要包括在运营中交通工具直接产生的温室气体排放；
4. 范畴 2 温室气体排放主要包括外购电力间接产生的温室气体排放；
5. 鉴于企业业务性质，并不涉及统计公司以外发生的所有其他间接温室气体排放，包括上游及下游的排放。

促进资源节约

鉴于公司业务性质，公司资源使用主要来自办公日常使用的电力、汽油、水及纸张等，其中，公司对于水资源的使用主要来源为市政统一供水，取水、污水排放均未对水源产生重大影响。公司严格落实国家《节约能源法》《水污染防治法实施细则》，制定《节能降耗管理办法》，积极推行节水、节电措施，开展覆盖公司全员的节能环保宣贯，增强员工节约资源的意识。



绿色办公举措：

- 办公区域使用电能采暖、制冷时，注意关闭门窗，避免电力浪费；选用节能型照明灯具，最优化照明灯具的数量和位置
- 采购符合环保标准的再生纸和可多次利用的墨盒，推行无纸化办公，非必要不打印文件；若有需要打印的情况，重要文件双面打印，非重要文件二次纸打印；设置打印机 ID 权限，减少纸张浪费
- 在办公区域内的用水场所张贴“节约用水”标语，安装使用节水型用水器具，不使用螺旋升降式水龙头和一次性冲水量超过 9 升的便器水箱，减少水资源使用和废水排放

表：2021 年能源及资源使用数据

指标	具体内容	单位	2021 年
直接能源消耗总量	汽油	升	347
直接能源消耗密度	-	升 / 人	0.34
间接能源消耗总量	外购电力	千瓦时	537,187
间接能源消耗密度	-	千瓦时 / 人	527.69
总用水量	-	吨	11,283
用水密度	-	吨 / 平方米	3.60

注：1. 直接和间接能源数据统计范围包括公司总部及下属企业全体；统计范围约占总范围 80%，部分办公场地相关数据不便统计；
2. 水资源数据统计范围仅包括公司总部所在北京办公场所，统计范围约占总范围 36%，部分办公场地不便统计，部分办公场地因水费包含在物业费中不便单独统计；
3. 直接能源消耗主要包括在运营中交通工具消耗的汽油，间接能源消耗主要包括全国各地办公室外购电力。

规范废弃物管理

公司严格落实国家《固体废物污染环境防治法》《国家危险废物名录》等法律法规，制定《废弃物管理规范》等制度，规范废弃物管理，根据类别转运到对应的处置单位，对存在回收利用价值的废弃物进行回收处理，实现资源的循环利用与废弃物的无害化处理。2021 年，众合云科未发生重大环境污染事件。

表：2021 年废弃物数据

指标	具体内容	单位	2021 年数据
无害废弃物排放量	废纸	千克	22
无害废弃物排放密度	-	千克 / 人	0.02
有害废弃物数量	硒鼓	个	84
	墨盒	个	168
	废灯管	个	10
	废旧电池	个	432
	汇总	个	694
有害废弃物排放密度	-	个 / 人	0.68
废弃物排放达标率	-	%	100

注：1. 数据统计范围包括公司总部及下属企业全体；
2. 无害废弃物主要包括办公纸张、废纸箱、书报等，生活垃圾由公司保洁人员清理打包后转专业的清洁服务人员统一处理，未纳入统计范畴；
3. 在日常经营过程中，不涉及传统工业废水、废气、废物、噪声等排放。

可被信赖

保障劳动者获得幸福感

- ◀ 用真心护航劳动者前行
- ◀ 用匠心服务客户满意
- ◀ 用技术激活创新发展
- ◀ 用专业引领行业升级



可被信赖
保障劳动者获得幸福感

众合云科尊重每一位劳动者的价值，探索社会责任融入产品服务的商业模式。整合专业资源，强化组织优势，共享公司底层核心能力，用科技化手段持续输出技术服务能力和行业前沿知识，助力企业人力资源管理向合规化、标准化、数字化迈进，实现经济营收和社会价值的双赢。

用真心护航劳动者前行

众合云科始终秉承“让每一份工作都有保障”的公司使命，依托自主研发的一站式 HR SaaS 平台，推出服务标准劳动者的 51 社保和服务新经济从业者的海握科技两大产品，为企业客户提供全直营、更专业、可信赖的综合企业用工管理解决方案，保障劳动者享受应有权益，提升工作安全感和生活幸福感。



升级专业雇主服务 PEO

“专业雇主服务：以雇员为中心，以雇主人力资源管理能力服务化为基本形态，提供从入职、在职到离职的覆盖雇佣关系全生命周期的一系列专业服务，创造专业价值，推动人才发展，提升雇主品牌，实现雇佣关系利益相关方共赢。”

数字化能力的发展和“十四五”规划带来的新环境与新形势，正推动人力资源管理行业的变革，“以雇员为中心”逐渐成为行业共识。众合云科基于研究，提出“专业雇主服务”概念，即管理者不再是居高临下的发号施令者，而是以人为本的服务者；被管理者也不再是被动客体，而是目的主体；在执行上要寓管理于服务，以服务方式来实现管理目标。

众合云科基于三大优势的核心能力，基于前瞻的国际前沿研究和丰富的服务实践积累，全新升级 PEO 专业雇主服务，从服务目标、服务体验、服务蓝图、服务预期、服务质量五个维度重塑服务流程，以 51 社保、海握科技为核心载体，为雇主提供覆盖雇员职场全生命周期的一站式解决方案。

让标准劳动者更幸福

社保既是经济社会发展的稳定器，也是劳动者合法权益的保护器，与每个人都息息相关。我们以 101HR 科技平台为基础，通过云计算、大数据、SaaS 等新兴技术赋能传统社保服务，逐步拓展用工、薪酬、个税、社保一体化的人力资源服务，让标准劳动者享受更透明和便捷的社保服务，致力实现“员工有保障，企业更轻松”的愿景。



51 社保产品模式图

51 社保通过提供专业的政策指导，利用科技手段降低服务成本，帮助企业客户解决多元化用工管理、社保政策复杂及异地性、人工方式效率低且易出错等问题，提升企业人力资源管理效率，帮助标准劳动者实现工作赋能和价值提升。

案例

为客户提供人力资源全流程服务

某专注于智能投影和激光电视领域高科技公司，早在创立初期，便因科技创新优势、服务口碑选择众合云科成为合作伙伴，为其提供一站式、全流程人力资源服务，帮助企业将更多精力放到核心业务中，陪伴企业发展成为行业龙头。

日常工作需求

- 企业 HR 可通过 101HR SaaS 平台处理日常员工入、在、离职环节五险一金增减员和人事管理事务

专业政策支持

- 企业 HR 可向众合云科专家团队咨询社保、公积金等相关政策
- 企业 HR 可参加众合云科组织的各种课程，学习最新政策和用工管理专业知识

员工自助服务

- 员工可通过 101HR 员工自助服务小程序查询薪酬个税、五险一金等记录

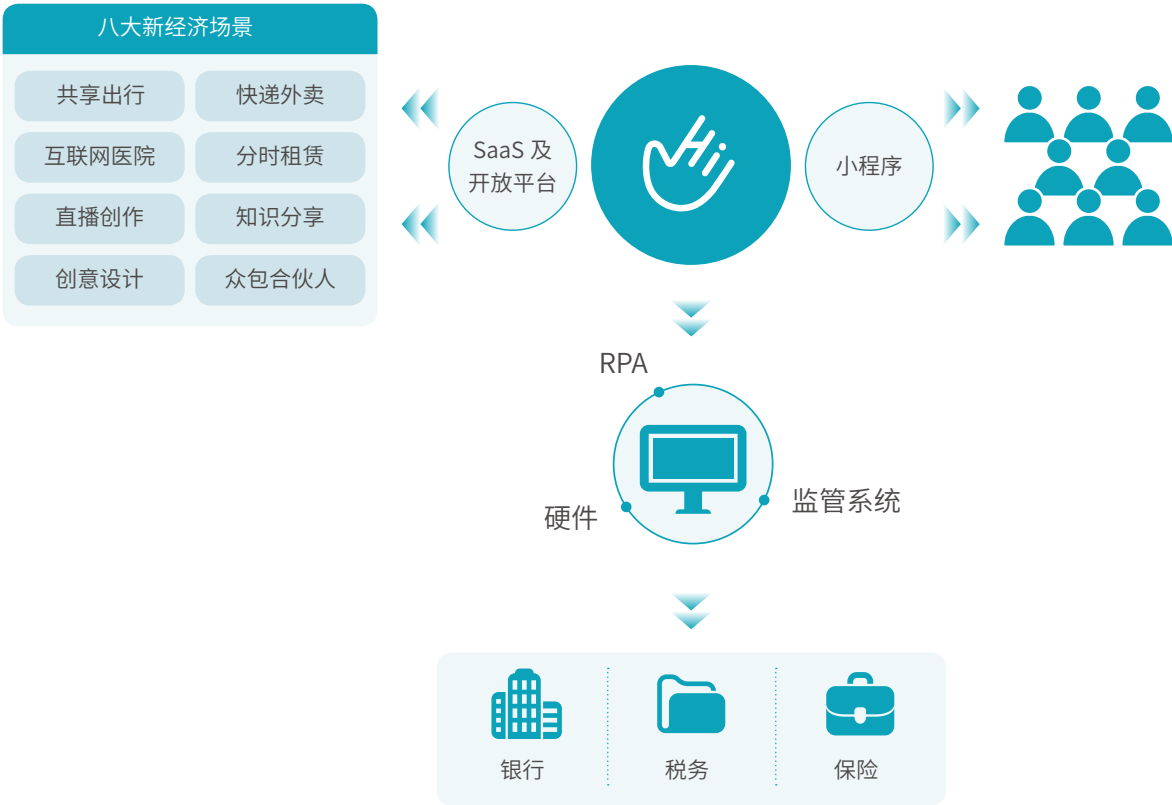
“51 社保的五险一金服务价格更便宜，让我们企业成本更低，并且每次工作反馈都很及时。”

——服务企业反馈

让新经济从业者更安全

随着移动互联网应用疆域的不断拓展以及新经济新业态的崛起，新就业形态已成为劳动者就业增收的重要渠道。我们通过 SaaS 系统和软硬件连接上游公司、自由职业者和公共服务系统，提供规模化、高效率、全流程的一站式服务，解决高并发、高频的收入结算与报税需求，实现“新经济新连接，有保障更自由”的愿景。

相较于标准劳动者，新经济从业者更缺乏安全感。我们关注新经济从业者基于安全感的四大需求，即收入稳定、结算及时、意外保障、劳动延续，为自由职业者提供工作机会、支付报酬、申报个税服务等，在确保新经济从业者得到劳动保障的基础上助力实现工作稳定发展。



海握科技产品模式图

让人力资源从业者更轻松

我们重视生态社群，基于组织内 HR 和财务两大核心人才群体，推出一系列生态品牌，通过线上课程学习、线下沟通交流等形式，组织学习行业相关知识，分享政策变动及行业最新动态，助力企业 HR 价值提升。

社群品牌	社群	品牌介绍	进展
HRFUN	HR 从业者	HR 高端沙龙，共同探讨 OD（组织发展）、招聘、企业文化、员工关系等行业话题	累计举办 174 期品牌活动，累计参与嘉宾 2,000+ 人次
优咖精品课	企业管理者、HR 从业者、财务人员	携手全国各行业人力资源专家和一线从业者，通过企业公益学习社群，提供优质实操的线上和线下公益公开课	累计建立微信沟通群 380+ 个，社群累计人数 45,000+ 人
Tax100	税务人群、涉税群体	财税知识社区，包括 Tax100 政策库小程序、AI 税务师、TaxFun 税务人沙龙、Tax100 专家团队等	累计注册会员近 30,000 人次



组织 HRFUN 企业游学交流活动



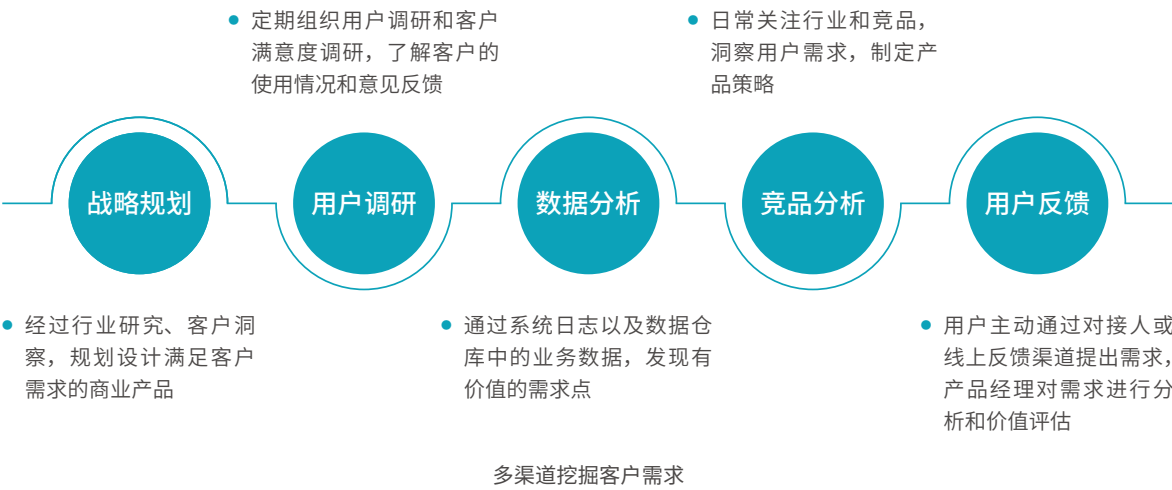
优咖精品课培训现场

用匠心服务客户满意

众合云科始终把“客户第一”作为核心价值观，基于客户服务 3.0 理论和五维满意度模型，首创 To B 领域的客户分级模型和全生命周期服务管理体系，搭建复合式客户成功服务体系，达成远高于行业平均水平的客户满意度和净推荐值 NPS（Net Promoter Score）。

优化客户体验

公司根据《社保公积金黄金十项服务标准》，结合交付工作实际，制定《标准化服务规范》手册，指导服务团队日常工作，为客户提供全方位服务；多渠道收集客户在售前、售中、售后各个环节的需求，及时优化产品设计和需求，不断提升服务便利性和客户满意度。2021 年，公司通过 ISO 9001 质量管理体系认证。



案例

开发员工信息收集功能，解决员工入职前信息收集问题

某位列全国民营企业 500 强的服装零售企业，门店数量庞大，员工分布在全国各地。众合云科针对企业员工入职前个人信息收集流程长且容易遗漏信息的痛点，提出员工信息填报功能的解决方案。企业 HR 只需在系统中录入，员工即可收到入职邀请，在邀请链接中填写个人信息，系统校验通过后可提交给 HR，HR 完成信息审核即可办理入职，员工所有信息均可在平台中便捷管理，无需 HR 从各种渠道收集整理再手动录入系统，大大缩短收集流程，提升 HR 工作效率和准确性。

2021年

共接获关于产品及服务的
投诉
33条

占全年接待量
0.24%

客户投诉处理率
100%

公司设立完善的投诉响应渠道和处理机制，客户可通过联系客户经理、服务单评价、热线和网页咨询等进行满意度反馈，公司通过对客服人员开展专业技能提升培训，确保客户需求得到快速、有效的回应。公司领导层关注客户反馈与满意度，亲自查阅、分析每条差评记录，每周组织“客户之声”，从顶层设计层面推动服务提升。



保护用户隐私

公司严格遵守国家《数据安全法》《个人信息保护法》等法律法规要求，制定《业务敏感数据处理办法》和用户《隐私政策》等制度。公司对用户敏感信息分级分类，并采用不同等级的密钥加密，严禁第三方未经授权收集、处理、分享用户隐私信息。2021 年，公司根据最新标准对业务数据进行了全面清理。

更新敏感数据层级	明确数据保护条款
<ul style="list-style-type: none">按照数据敏感程度，从低到高分 S1 ~ S4 级别对高敏感级别的数据要求存储加密、传输加密、展示脱敏	<ul style="list-style-type: none">更新业务合同模板，明确个人数据保护条款调整多个系统登录注册机制，明确提供客户主动认可隐私条款的界面功能

2021年

执行敏感数据合规检查
2次

修正不合规数据字段
100+项

发生隐私泄露事件
0件

强化信息安全

公司遵守国家《网络安全法》等法律法规要求，逐步构建科学规范的信息安全体系，加强系统安全层级，规避信息安全风险，监控并及时修复安全漏洞，筑牢信息安全坚实屏障。公司定期对全体员工进行安全技术和安全意识培训，强化全员安全防范意识和能力。

2021 年，公司通过 ISO 27001 信息安全管理体系认证和 ISO 27018 云上个人隐私信息保护认证审核，旗下多个业务平台通过国家信息系统安全等级保护三级认证。

组织架构	<ul style="list-style-type: none">由高级管理层成员组成信息安全领导小组，全面负责规划、组织和管理公司信息安全工作设立安全运维中心，负责安全设备、软件和服务的配置、管理和维护，处理信息安全事件应急响应
硬件保护	<ul style="list-style-type: none">部署安全堡垒机，配备 VPN 设备和服务、高安全性网络交换设备、防火墙设备、上网行为管理设备、企业版杀毒软件等购买阿里云云防火墙服务、Web 应用防火墙服务、云安全中心（态势感知）服务、DDoS 高防服务和云远程安全终端（DLP）服务等
风险防护	<ul style="list-style-type: none">内部安全团队定期对业务系统开展安全扫描和渗透测试聘请外部权威安全机构对公司 IT 系统实施安全检查
意识提升	<ul style="list-style-type: none">组织“众合云科安全意识月”活动，先后组织 9 场全员参与的大规模培训

2021年

聘请外部权威安全机构进
行漏洞扫描和渗透测试
4次

内部安全团队漏洞扫描
50+次

发现并及时修复安全漏洞
60+项

发生信息安全风险事件
0件

案例

防范 log4j2 信息安全泄露风险

2021 年 12 月，公共互联网爆发 Java 基础类库 log4j2 严重安全漏洞事件，众合云科第一时间进行风险自查，12 小时内上线安全工具进行临时防护，48 小时内对全部业务系统实施临时安全升级措施，缓解漏洞风险。在 log4j2 最终安全版本发布后，组织全部业务系统代码升级，彻底解决安全问题，未出现服务器失陷和信息泄漏情况。

负责任营销

公司在营销环节严格遵守广告法行为准则和网络营销相关守则，避免歧视或引导性语句，在服务过程中向客户提供真实数据和官方截图。同时，我们还积极对外传播品牌社会责任理念与倡导，邀请客户、用户、合作伙伴等利益相关方参与到公司公益活动中，共同推动行业与社会的可持续发展。

2021年

发生市场营销违规事件
0件

案例

强化个人敏感信息加密和合规监控

2021 年 7 月，公司全面升级数据加密技术架构，在数据库层面，启用全库加密技术，所有业务数据都加密保存到存储介质；在数据库中，所有个人敏感数据都应用高强度加密算法二次加密；在数据访问权限方面，所有业务系统都只能通过加解密基础服务平台解密数据，并严格限定访问权限，实现多个层级的数据保护。

公司系统全面升级后，使用阿里云数据安全服务，对全部业务数据进行多次全库扫描检查，对不合规使用严格整改。截至 2021 年 9 月，全部数据整改核查完毕，数据安全性获得极大提升。

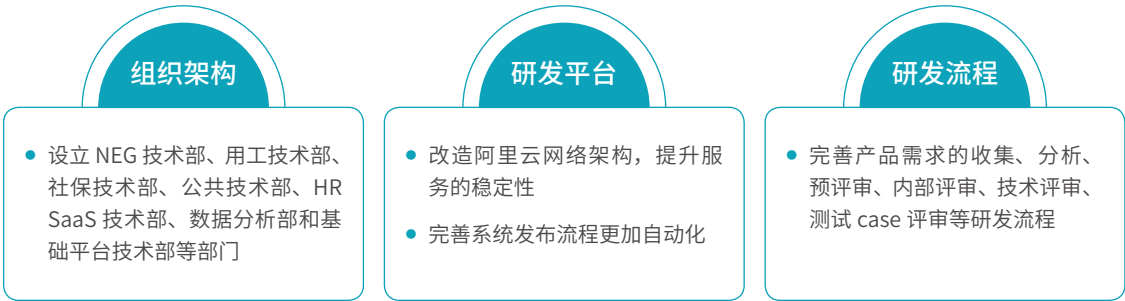
用技术激活创新发展

众合云科致力于打造以科技驱动的综合企业服务，引入数字化理念与服务模式，旗下推出 101HR 和 HiWork 两大 SaaS 平台，打通跨省企业在员工社保核算、薪资发放等环节所遇到的时间空间限制，批量处理、自动化办理人力资源业务，推动行业向数字化转型升级。



科技创新体系

公司不断完善技术研发组织架构，细化部门职责，优化产品研发流程，明确关键节点，持续加大产业研发投入，推进数字化技术创新和产品升级，打造具有众合云科品牌特色的创新优势。



2021年 >

技术人员理论、工具和实操培训覆盖率

100%

培育技术人才

公司重视科技创新人才的引进，鼓励从当地社区和高校招聘相关人才，壮大技术研发团队；为处于不同发展阶段的技术人员提供针对性培训，提升整体创新能力；通过表扬、绩效奖金、晋升等方式，充分调动研发人员主观能动性，营造积极向上、鼓励创新的文化氛围。

核心人才引进

- 引入 NEG 技术部总监、用工技术部总监、社保技术部总监、前端技术部负责人等关键岗位人才
- 引进清华大学、北京大学、中科院等国内顶尖高校科研人才

技术能力培养

- 开展全体技术人员开发工具、技术、产品流程等理论、工具和实操培训
- 组织重点人员定期小组讨论、一对一辅导，邀请外部专家进行前沿技术分享

创新人才激励

- 畅通技术人才晋升通道，鼓励人员流动和岗位调整
- 将员工责任和能力与绩效挂钩，激发员工创新创造积极性

科技平台升级

公司通过 101HR 和 HiWork 两大科技服务平台支持 51 社保和海握科技两大产品，利用自动化机器人与人工智能技术提高服务质量和效率，实现人力资源管理工作数字化转型。我们根据客户需求和用户反馈对 101HR 和 HiWork 平台进行针对性改进，定期更新升级平台功能，及时开发新功能，优化用户体验，提升工作处理效率。

平台	系统模块	技术创新
101HR	用工管理系统	线上签约管理功能：实现全部客户和员工电子合同管理，多场景下多终端多形式随时随地完成认证和签署流程，支持属地化签约、多方签约、主体认证、多渠道认证等
	薪酬系统	薪酬 2.0 自主发薪能力：实现从薪酬算税核算到请款到支付发薪的全流程线上化操作，具备极速灵活发薪、精准核算、一键报税、电子工资条等功能
	磐石系统	社保申报助手：辅助服务人员在社保、公积金官网系统办理过程中提供表单自动填充和参保库校验功能 服务单批量反馈助手：通过 OCR 技术自动识别官网办理结果截图，自动匹配服务单，自动遮挡敏感信息，减少人工干预

知识产权保护

公司制定《知识产权管理》制度，承诺尊重、保护自身和他人的知识产权，并对侵权行为进行追责。我们将知识产权保护纳入技术研发、采购合作和日常经营管理过程中，定期向员工传达知识产权要求，检查公司技术、软件等专利和授权有效期，申报专利和软件著作权，加强知识产权保护意识与能力。

2021年 >

累计拥有技术专利

48项

累计拥有知识产权

221项

用专业引领行业升级

众合云科坚持专业引领、开放赋能，充分发挥行业经验及科技领先优势，通过搭建行业交流平台、参与行业标准研究等，提高自身对外输出能力，携手各方社会资源共同建设人力资源服务行业新生态。

社保研究交流

我们基于对中国企业社保的长期关注和在社保实务领域的深入耕耘，成立中国企业社保白皮书研究小组，从企业社保从业者的角度观察社保政策实务与企业社保管理现状和变革趋势，已连续九年推出《中国企业社保白皮书》系列报告，为企业提供前瞻方向、可行路径与实效方法的参考，是国内知名社保第三方专业机构对中国企业社保现状研究的深度报告，填补国内相关领域空白。

案例

《2021 中国企业社保白皮书》发布

2021 年，中国企业社保白皮书研究小组聚焦企业和人力资源从业者，共调研访谈 4,901 家企业，精准触达 371,575 人次，通过他们的亲历实践、真实陈述与前瞻洞见，从企业社保发展、企业管理难度、企业合规性、企业社保服务需求分析和公共政策解读等方面，全景展现中国企业社保现状，反映企业 HR 社保管理发展状况，为社保行业发展提供指引。



《2021 中国企业社保白皮书》



扫描二维码
下载完整版

利益相关方引言

“做企业级服务核心点还是‘扎下去做服务’，众合云科在行业内首先推出了行业标准，这也证明了众合云科的专业能力和踏实做服务的心。”

——众合云科服务的一家机场地面服务企业

我们坚守企业建立初心，连续九年举办中国企业社保高峰论坛，为行业伙伴搭建交流合作的平台。我们邀请官方权威人士、行业专家与企业 HR 面对面交流，聆听前沿观点，把握用工政策走向，为行业发展、促进行业内合作贡献力量。

案例

第九届中国企业社保高峰论坛举办

2021 年，第九届中国企业社保高峰论坛以“社保新时代”为主题，从北京启程，奔赴上海、成都、深圳、武汉、重庆 6 大城市，汇聚行业数字化转型专家及实践者、各行业数字化转型领军企业的人力资源高管等，共同探讨新时代下企业人力资源管理发展新征程。



我们在全国各个直营地定期组织讲座、培训等，邀请行业内专家分享人力资源行业的热点政策解析、职场实操工具和软实力提升等内容，发挥行业领军企业的专业引领作用，持续为行业赋能。

案例

组织 HR 实操主题培训

2021 年，众合云科在北京、上海、深圳、重庆等 12 个省市，组织开展讲座 47 场，内容涵盖“复工期企业人力资源痛点突击”“汇算清缴实操精解与企业人才吸引攻略”“用工管理实操攻略——员工请休假与劳动关系解除”等 25 个 HR 关心的实操主题，受益人数超过 4.1 万人，为企业 HR 充电。

2021年

中国企业社保高峰论坛累计举办
31场

累计被媒体报道
2,000+次

累积参与人数
10万+人次

加强沟通合作

公司积极协同政府部门、专业机构、高校等，共同参与行业相关标准制定、行业协会建设，响应行业倡议践行，开展战略合作，致力于推动行业进步，实现与行业伙伴合作共赢。

行业协会

- 3月15日，创始人兼 CEO 余清泉担任全国工商联人力资源服务业委员会成员
- 5月17日，创始人兼 CEO 余清泉担任北京市劳动和社会保障法学会副会长
- 8月31日，旗下品牌 51 社保正式当选广州人力资源服务协会理事单位
- 众合云科深度参与北京大数据中心财税大数据专业委员会建立和发展，联合创始人胡万军担任北京大数据协会财税大数据专委会副会长

案例

电子发票项目通过国家电子档案归档试点验收

2021 年 11 月，众合云科电子发票项目经北京市档案局、财政局、商务局、国税总局北京市税务局四部门一致评审，通过试点验收。项目包含增值税发票电子化报销、入账、归档等方案，助力电子发票全流程管理与应用，助推数字经济快速发展。

合作协议

- 5月31日，众合云科与绍兴人社局签订合作协议
- 7月10日，旗下 Tax100 品牌与北京物资学院达成战略合作，在师资互聘、实训基地建设、社会培训等方面开展合作，促进高校财税人才培养体系建设



第三届绍兴人力资源发展大会举行，绍兴人社局与众合云科签订合作协议



北京物资学院会计学院成立仪式暨众合云科集团与北京物资学院校企战略签约仪式举行

案例

海握科技助力海南自贸港发展数字经济

海南生态软件园是海南自贸港发展数字经济的主要平台和载体。众合云科作为首批入驻海南生态软件园的企业之一，积极响应海南自贸港发展数字经济的前瞻性布局，旗下海握科技与园区联合打造了海南自贸港数字服务产业基地，为数字经济产业在海南自贸港落地提供一站式落地服务方案。



联合创始人张轶接受央视《今日中国》采访，介绍数字服务产业基地建设情况

指导交流

- 3月16日，福建省龙岩市新罗区委常委一行莅临众合云科考察
- 5月11日，浙江省绍兴市人社局领导一行莅临众合云科考察
- 7月28日，众合云科参加首届全国人力资源服务业发展大会
- 7月29日，重庆市残联党组书记、联理事长一行莅临众合云科重庆基地考察
- 9月13日，湖北省人社厅、武汉市人社局领导一行莅临众合云科调研
- 11月18日，海南省残联党组书记、理事长一行莅临众合云科海南基地考察

担当协作

谱写美好生活奋斗篇章

- ◀ 成就员工每一份梦想
- ◀ 助力合作供应商进步
- ◀ 共建和谐平等的社区

担当协作
谱写美好生活奋斗篇章

众合云科始终致力于在商业范围之外为更多利益相关方带来正面影响，结合自身优势解决社会普遍问题。我们肩负员工的职业价值实现，守护与供应商的健康合作，助力构建和谐的社区关系，将企业责任理念传播给更广泛的社会群体，与利益相关方一起为美好生活奋斗。

成就员工每一份梦想

众合云科尊重员工人权，切实保障员工合法权益，注重员工身心健康，助力员工职业发展，关怀员工生活需求，打造出公平开放、环境舒适、人文气息浓郁的职场环境。

保障员工权益

公司严格遵守国家《劳动法》等法律法规，发布《员工手册》，明确尊重员工人格尊严、宗教信仰和个人隐私，严禁雇佣童工、强迫劳动、歧视、骚扰、侮辱等侵犯人权的行为发生；尊重员工意愿，建立正规、合法的劳动关系，并在签订合同前进行身份核实，坚决避免招聘童工，确保员工合法权益受到保护；定期组织职场反性骚扰等劳工人权主题培训，提高公司全员维权意识。

2021年 >

劳动合同签订率

100%

劳工与人权政策宣贯覆盖率

100%

发生雇佣童工、强迫劳动、歧视等侵犯人权事件

0件

>>>

当员工产生任何与劳工人权相关的意见与投诉，我们鼓励其使用电话、企业微信和邮箱等方式直接向上级领导进行申诉，或以邮件形式反馈至 HR 与 CEO。我们将在接收到投诉反馈后成立事件调查小组，确定事件成立后形成处理方案并跟踪后续结果，确保员工申诉获得及时反馈。

HR 邮箱: renshi@zhonghegroup.com

CEO 邮箱: CEO@zhonghegroup.com



2021年

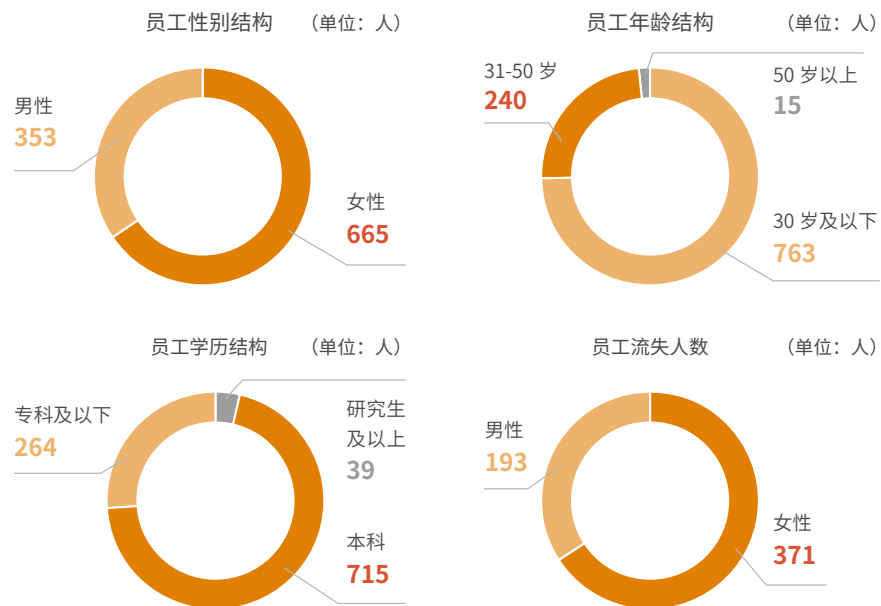
在职员工
1,018人

新增就业人数
223人

少数民族员工比例
5%

残疾员工人数
14人

我们倡导平等多元包容的工作环境，公开透明人才招聘程序，向所有业务能力达标的求职者开放招聘岗位，鼓励录用退伍军人、应届毕业生、残疾人等；实行男女平等、同工同酬，支持女性发挥在职场中的“她力量”；建立扁平化沟通的组织文化，营造轻松愉快的工作氛围。



专栏

释放“她力量”

女性是人力资源行业的重要组成部分。作为人力资源行业中的科技型企业，众合云科整合传统与现代的优质资源，为女性提供多样的岗位机会，从后台服务到产品支持，从基础性事务到管理类工作，众合云科竭诚助力女性展现职业力量、实现多维成长。



公司建立职工代表大会制度，确保员工100%加入工会，鼓励员工为自己的权益发声，在多个工作环节开放民主沟通渠道，听取和反映职工的意见和要求，发挥工会与职工间的桥梁作用，确保反馈流程的完整性，充分维护员工的知情权、参与权、监督权。

众合云科

众合云科开通CEO邮箱，搭建内部员工直接向CEO沟通的快速通道。邮箱采用实名制，所有实名发送的意见和建议均有专人处理和限时回复。

CEO邮箱: CEO@zhonghegroup.com



守护职业健康

我们遵守国家《劳动法》《职业病防治法》等有关职工安全的法律法规，为员工提供多维健康保障，保障员工的职业安全与身心健康，努力提高员工的健康素质。2021年，公司通过ISO 45001职业健康安全管理体系认证。

指标	单位	2019	2020	2021
因工死亡人数	人	0	0	0
因工损失工作日数	天	0	0	0

办公环境：设立休息室和母婴室，为员工配备人体工程学座椅，定期更换办公室绿植，在办公区域安装门禁，严格管理办公区域人员的进出，为员工打造安全舒适的工作环境。

健康支持：合理规划员工工作强度，给予员工自行调配工作时间的权利；设有健身俱乐部，鼓励办公室久坐人群加强体育锻炼；定期举办心理健康讲座，关注员工情绪健康。

医疗保障：为员工缴纳补充医疗险、商业保险，提供就医费用手工报销服务；聘请专业中医医师全天为员工看诊，提供针灸、理疗、调理方案等医学帮助。

疫情防控：高度重视疫情动态，及时根据政策库获取各地疫情防控政策，做出相应解决方案，做好疫情常态化下的日常防护工作。

- 疫情期间为员工发放N95口罩，准备消毒酒精，定期定时进行办公室消毒
- 严格遵循各地防疫政策，安排员工进行居家远程办公
- 建立员工居家日报台账，实时跟进员工每日健康情况



组织程序员节运动会，鼓励程序员外出锻炼

关注员工成长

公司重视人才的管理和培育，建立完善的人才培训体系，涵盖员工入职到晋升的各个阶段，组织开展有目的、有针对性、闭环的各条线培训；建立《内部培训讲师制度》，培养有潜力的员工成为内部讲师，全面提升员工整体素养和业务水平。

公司将培训和课程学习情况作为绩效考核指标，加强培训满意度回访工作，以及时改进培训过程中的问题，做好定期跟踪反馈，提升培训质量。

课程体系		代表项目		师资	
讲师体系	内外部讲师培养 专业分享 & 品牌传播		金牌讲师班	内部讲师	外部讲师
			政策易讲师班		
专业培训	共享交付 客户成功	用工交付 财税运营	社保管理师		
			税务管理师		
领航计划	基层干部执行 中高层干部领导力		领航：中高管		
			远航：基层主管		
	职场通用技能提升		51 学院公开课		
起航计划	管培生引进 & 管培生培养体系		管培生培养计划		
	培训体系搭建 & 跨地区集训营		新员工集训营		
在线学习资源：E-learning 平台（优咖学院）、知识库					

人才培养与培训体系



“51 起航” 二十五期集训营

公司鼓励员工规划自身职业发展，提供“管理序列”与“专业序列”供员工自行选择成长方向，不断探索人才与组织发展的创新理念，确保企业的长期发展拥有源源不断的动能。



“双通道” 职级体系

利益相关方引言

“我非常幸运，在 8 年期间被给予了很多提升和发展能力的工作机会。这些核心的工作让我能更深刻地了解公司业务及战略，也能非常清楚企业每个阶段的重点，使我在每个岗位上，能更好地与其他部门和同事协作，也能更清晰自己的职业规划，提高对工作的自信心。”

——众合云科 HRG 事业部项目实施团队 刘莹莹

给予多重关爱

公司工会组织丰富的文体活动，帮助员工平衡工作与生活，提升员工幸福感和团队凝聚力；全员参与文化建设，营造积极进取的氛围；日常组织关心慰问，为员工送去温暖与关爱。

职工教育活动

开展必备生活技能如心肺复苏、专业领域提升等各种知识培训，拓展员工的知识面及相关技能的提高

职工文体活动

平均每月组织一次羽毛球、台球、套圈、竞猜、绘画书写等文体娱乐活动，促进员工间的相互交流

爱国电影观赏

多次举办红色观影活动，激发员工爱国主义情怀，增强民族自尊心和自豪感，培养热爱祖国、热爱家乡的民族情感



为孕期员工返岗准备的礼包



组织“我和中秋有个约会·众合云科技汉服日”活动



元宵节猜灯谜活动



每月组织员工生日会

助力合作供应商进步

众合云科制定《供应商管理制度》，秉持“公开、公平、公正”的原则选择合作供应商，将供应商在社会和环境方面的表现纳入筛选标准；制定《供应商反腐败管理制度》《企业绿色采购》等规定，践行阳光采购与绿色采购，防范供应链风险，促进诚信经营，推动与供应商建立长期互惠的合作关系。

2021年
已完成《阳光承诺书》签署的核心供应商占比
100%

产品质量

诚信合规

反腐败要求

劳工与人权保障

环保要求

供应商准入要求

供应商准入

- 审核供应商资质，重点检查供应商过去一年内的负面情况以及重大负面新闻
- 要求所有供应商签署《阳光承诺书》，要求供应商杜绝实施任何形式的腐败与不诚信行为

全流程管理

- 采用线上官方平台采购，最大程度透明化采购流程
- 在供应商服务过程中进行全流程质量监管与舆情监控，及时管控关键环节环境和社会风险

供应商考核

- 根据《供应商评估表》开展年度评估，对优质供应商予以规则制度范围内的倾斜；对未达标的供应商提供帮助，改善供应商现状；对发生违法违规、腐败贿赂等行为的供应商拉黑名单

地区	北京	上海	苏州	总计
供应商数量（家）	19	7	1	27

共建和谐平等的社区

截至2021年底

51同路残疾人就业基地支持残疾人上岗

6,000+人

众合云科依托企业自身优势，设置公益品牌“51 同路”，关注社会弱势群体的职业保障和发展前景，注重渗透“残健融合”与“全员公益”的理念，积极组织企业公益活动和志愿活动，并向利益相关方传递责任理念，邀请各利益相关方一起共建和谐美好社区。

帮助特殊人才

作为国际劳工组织全球商业与残障网络中国分支 (GBDN-China)，我们执行国家《促进就业法》《残疾人保障法》等相关法律法规，创新性构建残疾人劳动共享协作平台“51 同路”，为残障人士提供就业培训支持，关注农村地区障碍者群体的创新就业方式，推动企业增添无障碍公共设施、创建残障融合的工作环境，为残障伙伴提供合理便利的工作条件，解决残疾人就业问题并创造长期价值。



同路基地开展网站运营培训现场

专栏



“最美传承”——残疾人非物质文化遗产就业项目

2018 年，众合云科向中国残疾人福利基金会捐赠 100 万元人民币，联合基金会共同发起了“最美传承”公益项目。该项目以传承非物质文化遗产作为切入点，邀请国家级非遗传承人或从业者，向符合条件的残疾人学员，口传心授非遗知识技能，提升其就业能力，帮助特殊人才实现社会价值。

项目进展：

- 2018 年 12 月 14 日，一期项目“最美景泰蓝”落地同路北京基地
- 2019 年 7 月 16 日，二期项目“最美蜀绣”落地同路重庆基地



国家级非遗传承人进行蜀绣培训

“众合云科最美蜀绣项目给我留下了很深的印象，该项目通过创新就业的方式，不仅传承了我国的蜀绣非遗技艺，更针对特殊人群的特点定制化培训，巧妙地解决了残疾人就业难的问题，实现了传承非遗文化和解决社会问题的双赢。”

——深圳市社会公益基金会理事长 吕成刚

截至2021年底

“最美传承”公益项目已累计为残疾人传授非遗知识技能并解决就业

49人

2021年

开展残疾人就业培训

134期

培训人数

4,494人次

提供电话就业咨询

21,097人次

线下就业咨询

17,366人次

为残疾人开展公益培训、
组织活动、提供福利共计

50万元

人物



故事

51 同路蜀绣绣娘代表——李慧芳

我叫李慧芳，今年 36 岁，由于家庭困难，很早便开始打工分担家庭经济压力，我相信凭借自己的努力，终有一天能带着家人摆脱贫困。但是没想到，2006 年的冬天，租住的出租屋液化气爆炸让我变成了一级残疾。这场事故让我经历了身体与经济的双重打击，求职屡屡被拒，我看着为家庭奔波的丈夫感觉自己像个“废人”。直到我偶然了解到众合云科“51 同路”，我报名参加了“最美传承”，成为了一名蜀绣的绣娘，不仅掌握了一项就业技能，还获得了就业机会，不仅得到了稳定的收入，还解决了我的心理负担。感谢众合云科，感谢 51 同路！



正在进行蜀绣工作的李慧芳

利益相关方引言：

“众合云科 51 同路项目利用平台资源、资金等优势，创造可持续的商业模式，帮助了真正需要帮助的残疾人，这一过程使得利益相关群体获得共享价值，也给企业带来良好的口碑，众合云科 51 同路项目案例是一个很好的案例。”

——清华大学经济管理学院教授 钱小军

我们宣传并倡导残障融合理念，通过开展公益宣传，参加行业活动，分享 51 同路实践经验，邀请更多伙伴加入品牌活动，帮助更多残障伙伴融入社会，获得收入保障。

案



例

余清泉出席联合国 Zero Project 峰会，分享同路残障融合就业实践

2021 年 2 月 10 日，由非政府组织——Essl 基金发起的 Zero Project(无障碍项目)峰会在联合国维也纳总部召开，该峰会致力于促进联合国《残疾人权利公约》的落地执行。本次峰会邀请了超过 400 位来自全球的残障领域学者、专家、企业家，分享各自的残障融合实践，众合云科创始人兼 CEO 余清泉作为唯一一位中国企业家代表，在 Zero Project 峰会上通过视频分享了“同路”实践进展。



5 月 16 日，参加首届残疾人就业服务展暨人才交流会，分享 51 同路在残疾人就业岗位设计方面的经验



12 月 16 日，举办 2021 融合就业经验分享会暨工作场所无障碍体验活动

利益相关方引言：

“众合云科作为 GBDN-China 中国分支的重要支持者，和中国分支‘创新资源中心’的创始成员之一，在中国残障融合就业事业上真正起到了表率 and 引领者的作用。众合云科支持中国分支秘书处开展融合理念的宣传，积极推动社会正面认识残障者就业的价值，为其他中国企业推动残障者的社会融合起到了示范作用。”

——国际劳工组织全球商业与残障网络中国分支（GBDN-China）

赋能女性从业者

在人力资源行业，女性从业者占据绝大比例。我们关注行业内的女性力量，践行“服务 + 知识”赋能行业内女性 HR 长远发展，与全球企业共同为推动性别平等实践、发挥女性潜能而努力。



通过高效专业的服务帮助女性 HR 从复杂、重复、繁琐的事务性工作中脱离，集中主业，持续提升自身核心竞争力与价值产出



开创优咖名师堂、HRFUN 等关注人才发展的公益社群品牌，面向 HR 提供优质教育资源、传授工作升维策略

案例

众合云科签署联合国妇女署《赋权妇女原则》

2021 年，众合云科签署联合国妇女署《赋权妇女原则》（Women's Empowerment Principles, WEPPs），助力联合国 2030 可持续发展“目标 5：性别平等”实现。这是众合云科向世界展现为女性职业赋能的重要一步，我们将与全球企业共同为改进性别平等实践、发挥女性潜能、践行企业社会责任而努力。

参加公益慈善

我们遵守国家《公益事业捐赠法》，将志愿文化纳入企业文化，在团队建设中融入公益志愿服务，成立众合云科志愿者协会，制定《志愿者协会管理制度》，开展志愿者培训，在企业内部形成助人文化，将理念与实践融为一体。



资助由残障儿童组成的“同路特奥足球队”，提高残障儿童身体素质



10 月 15 日，众合云科志愿者协会成立

2021 年

参与志愿者活动

21 人

总志愿服务时长

80.5 小时

展望

疫情常态化导致经济增速全面放缓，全球各行业均受到了不同程度的影响。众合云科直面后疫情时代带来的机遇与挑战，针对新经济模式下用工形式的多元化，快速调整变革，开辟新市场，提供新服务，与各利益相关方共享人力资源数字化成果；不断完善企业治理，创造环境价值，最大化公司业务的社会责任属性，推动企业高质量发展，同时以实际行动推进全球可持续发展目标的实现。

完善公司治理，提升企业发展能力。提高企业可持续发展战略到企业战略高度，规范公司治理架构，进一步提升 ESG 管理水平。将 ESG 管理目标渗透到各层级决策中，将前沿的可持续发展理念融入企业日常经营，实现企业高质量发展。

发扬公益精神，助力构建社会共同体。投身社区建设，以志愿者协会为平台，开发长期公益事业，提高员工社会参与感；持续扩大公益慈善品牌影响力，帮助更多贫困地区出身的特殊人才和经济落后地区的居民实现就业，获得有保障的经济来源，建设美好乡村。

拓宽国际视野，传播可持续发展观念。加强与国际组织的合作交流，通过展现可复制的实践成果，推动人力资源行业向可持续发展快速转变，与合作伙伴、供应商、员工、客户等利益相关方一起助力联合国可持续发展目标实现。

众合云科将始终以包容开放的心态，与社会各界伙伴统筹共进，着力推动公司重点关注领域的实践可行性，将企业社会责任观念发展至常态化、战略化，将可持续发展理念传播给更多利益相关方，共同建造美好的未来。

关键绩效

类别	主题	关键指标	单位	2021
环境	气候变化	直接（范畴 1）温室气体排放量	吨二氧化碳当量	0.65
		间接（范畴 2）温室气体排放量	吨二氧化碳当量	1,284.36
		温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	1,285.01
		温室气体排放密度	吨二氧化碳当量 / 人	1.26
	资源使用	直接能源消耗总量	升	347
		直接能源消耗密度	升 / 人	0.34
		间接能源消耗总量	千瓦时	537,187
		间接能源消耗密度	千瓦时 / 人	527.69
		总用水量	吨	11,283
		用水密度	吨 / 平方米	3.60
	污染排放	无害废弃物排放量	千克	22
		无害废弃物排放密度	千克 / 人	0.02
		有害废弃物数量总量	个	694
		有害废弃物排放密度	个 / 人	0.68
		废弃物排放达标率	%	100
社会	员工权益	员工总数	人	1,018
		女性员工比例	%	65.32
		少数民族员工比例	%	5
		高管中女性员工比例	%	14
		男性员工与女性员工工资比	-	1:1
	员工培训	员工培训投入	万元	10.66
		员工平均培训时长	小时	102
	职业健康	因工死亡人数	人	0
		因工损失工作日数	天	0
	产品责任	客户投诉处理率	%	100
	社区参与	残疾人公益投入	万元	50
管治	供应商管理	供应商总数	家	27
		完成《阳光承诺书》签署的核心供应商比例	%	100
	反腐败	因贪污贿赂引起的诉讼案件	件	0
	信息安全与隐私	发生用户隐私泄露事件	件	0
		发生信息安全事件	件	0

指标索引

报告目录	GRI Standards	香港联合交易所 《环境、社会及管治指引》	纳斯达克交易所 《ESG 报告指南 2.0》
领导致辞	102-14		
关于我们	102-1/102-2/102-3/102-5/102-6/102-7/ 102-10/102-16		
社会责任管理	102-15/102-16/102-18/102-40/102-42/ 102-43/102-44/102-46/102-47		
追求卓越，构筑长效治理共赢生态			
党建引领企业稳健运营			
加强内控管理防范风险			
坚持诚信经营赢得信任	205-2/205-3/206-1	B7 反贪污	G6 道德与反腐败
绿色低碳共护美丽家园	103-2/302-1/302-2/302-3/303-3/303-4/ 303-5/305-1/305-2/305-4/306-1/306-3/ 306-4/307-1	A1 排放物 A2 资源使用 A3 环境及天然资源 A4 气候变化	E1 温室气体排放 E2 排放强度 E3 能源使用 E4 能量强度 E6 水的使用 E7 环境行动 E10 减轻气候风险
可被信赖，保障劳动者获得幸福感			
用真心护航劳动者前行		B6 产品责任	
用匠心服务客户满意	417-3/418-1	B6 产品责任	G7 数据隐私
用技术激活创新发展		B6 产品责任	
用专业引领行业升级	102-12/102-13		
担当协作，谱写美好生活奋斗篇章			
成就员工每一份梦想	102-8/103-2/401-1/401-2/401-3/403-1/ 403-3/403-5/403-6/403-8/404-1/404-2/ 405-1/405-2/406-1/412-2	B1 雇佣 B2 健康与安全 B3 发展及培训 B4 劳工准则	S2 性别工资比 S3 员工流失率 S4 性别多样性 S6 非歧视 S7 受伤率 S8 全球健康与安全 S9 童工和强迫劳动 S10 人权
助力合作供应商进步	102-9/308-1/414-1	B5 供应链管理	S9 童工和强迫劳动 S10 人权 G5 供应商行为准则
共建和谐平等的社区	203-1/203-2	B8 社区投资	
展望			G9 披露惯例
关键绩效	102-45/102-49/102-50/102-52/102-54		G8 ESG 报告 G9 披露惯例
指标索引	102-55		
意见反馈	102-53		

意见反馈表

感谢您阅读《众合云科 2021ESG 报告》。我们非常重视并期望聆听您对公司社会责任工作和此份 ESG 报告的反馈意见。您的意见和建议，是我们持续提高企业社会责任信息披露水平、推进企业社会责任管理和实践的重要依据。您可填写下表，通过邮寄或电子邮件反馈给我们。我们欢迎并由衷感谢您提出宝贵意见！

您对本报告的总体评价

☐ 非常好 ☐ 好 ☐ 一般 ☐ 较差 ☐ 差

您认为报告结构是否合理

☐ 非常合理 ☐ 合理 ☐ 一般 ☐ 较不合理 ☐ 不合理

您认为报告是否易读

☐ 非常易读 ☐ 易读 ☐ 一般 ☐ 较不易读 ☐ 不易读

您所关注信息在报告中披露程度如何

☐ 很全面 ☐ 比较全面 ☐ 有所涉及 ☐ 涉及很少 ☐ 未涉及

您还有哪些关注的信息未反映在报告中

您对公司社会责任工作推进或 ESG 报告的建议

您可以通过以下方式联系我们：

电话：400-668-5151
邮箱：CSR@zhonghegroup.com
地址：北京市朝阳区永安东里 16 号 CBD 国际大厦



本报告采用环保纸制作

