



Tongdao Liepin Group 同道獵聘集團

(於開曼群島註冊成立的有限公司)
股票代號：6100



環境、社會及
管治報告
2022

目錄

報告期間及範圍 01

高管寄語 02

企業願景、 使命及價值觀 03

環境、社會及 管治的管理 方針及策略 04

榮譽獎項 05

安全先行， 構建健康生態 06

- 01 夯實安全組織架構 23
- 02 完善安全制度基礎 24
- 03 技術支撐 25
- 04 運營安全管理措施 26

服務相伴， 升級專業產品 07

- 01 沉澱行業洞察，
賦能用戶發展 36
- 02 打磨運營團隊，
用心服務客戶 39
- 03 升級產品技術，
優化用戶體驗 41



員工同行， 加速成長發展 08

01 員工構成情況	44
02 完善的制度規範	46
03 員工招聘及管理規定	46
04 員工發展及培訓	51
05 員工考核及評價	56
06 職業健康與安全措施	57
07 員工薪酬及福利活動	58
08 勞工準則與反歧視	59

公益向心， 促進社會和諧 09

01 職業發展， 讓職場人更成功	62
02 產業公益， 帶動全國就業	65
03 扶貧助學， 助力共同富裕	67

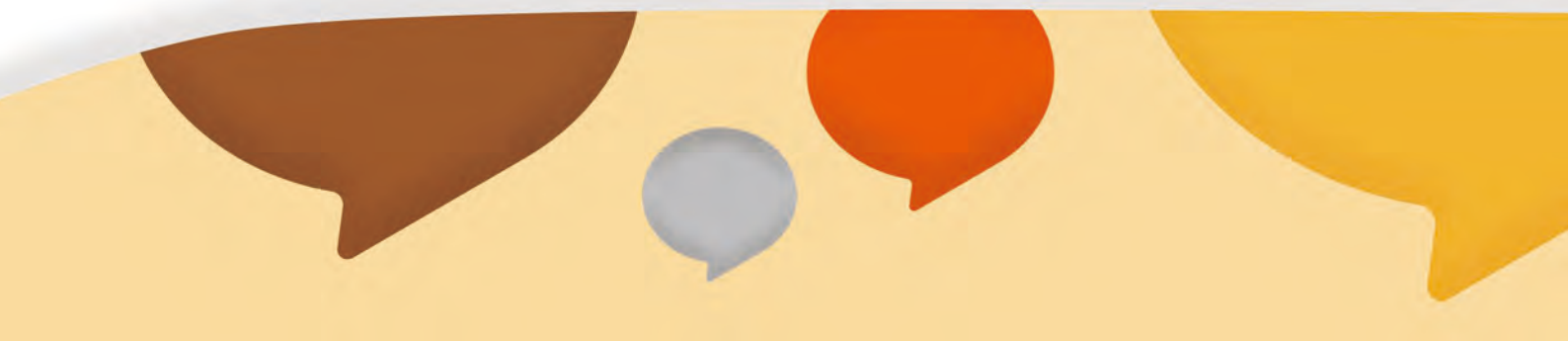
環保共建， 踐行綠色足跡 10

01 綠色辦公	72
02 低碳運營	74
03 環保宣傳	74
04 應對氣候變化	75

治理築基， 賦能企業發展 11

01 企業管治架構	78
02 風險控制	84
03 商業道德	85

環境、社會及管治 報告指引內容索引



一、報告期間及範圍

同道獵聘集團(「本公司」、「獵聘」，連同其附屬公司、綜合聯屬實體以及其各自的附屬公司及分公司，統稱「獵聘集團」、「集團」)欣然呈列本集團的環境、社會及管治報告。除非另有說明，本報告涵蓋2022年1月1日至2022年12月31日我們的核心業務運營所在地，包括本集團位於北京的總部以及各分公司。

報告標準

本集團於截至2022年12月31日止年度已遵守《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄二十七之《環境、社會及管治報告指引》的「不遵守就解釋」條文。本報告經管理層核實並由本公司董事會(「董事會」)審閱及批准。

報告範疇

本報告涵蓋於2022年12月31日止年度本集團之核心業務的環境、社會及治理(「ESG」)三個主要範疇之整體表現，重點列出本集團就下列各範疇的可持續發展所付出的努力：

- 環境層面(排放物、資源使用及環境及天然資源及氣候變化)；
- 社會層面(僱傭、健康與安全、發展及培訓、勞工準則、供應鏈管理、產品責任、反貪污及社區投資及參與)；及
- 治理層面(董事會及委員會組成、董事會會議及董事出席紀錄、董事會政策、股東權利)。

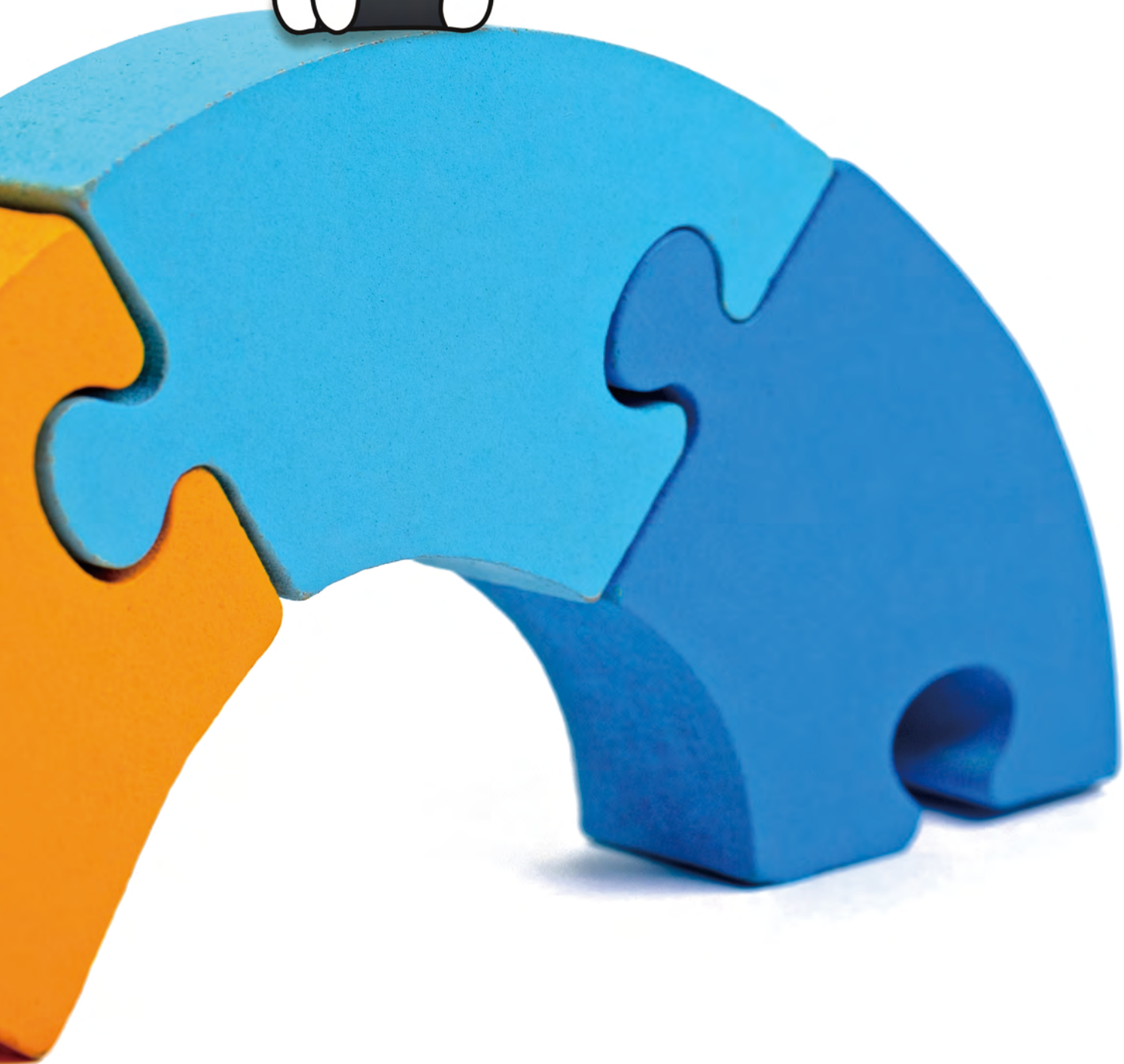
編製依據

香港聯合交易所證券上市規則附錄二十七
《環境、社會及管治報告指引》
中國社會科學院《中國企業社會責任報告指南
(CASS-CSR4.0)》
聯合國《2030年可持續發展目標(SDGs)》

持份者意見

本集團歡迎持份者就我們的環境、社會及管治方針及表現提出意見。相關建議可發送至電郵地址 ir@liepin.com。









高管寄語

二、高管寄語

尊敬的各位股東：

2022年，國際形勢複雜多變，國內疫情頻繁發生，多種複雜因素使得經濟發展存在不確定性。在此背景下，如何在變化和挑戰中尋求確定性的機會，以不變的本心通過科技創新服務社會，幫助用戶、企業和社會更成功，這依然是同道獵聘集團持續踐行的願景和使命。

我們持續關注數據安全，致力於打造健康的平台生態，堅持為客戶提供優質、高效和負責任的產品，積極承擔社會責任並將員工關懷落腳到實處。我們堅信同道獵聘集團已經準備好迎接未來的機遇和挑戰，堅定地追求集團使命和價值觀的實現，獵聘集團將推動ESG作為企業中長期發展的驅動力，以更好地承擔時代賦予的責任。

獵聘始終重視高質量平台的打造，持續完善用戶及內容的審核機制，為招聘方及求職者提供健康、真實、高效的平台生態。在過去一年裡，集團構建了以「組織、制度、技術、運營」等為核心的「四位一體」安全防範措施，形成了「用戶註冊 — 信息審核 — 用戶監管 — 平台處理」的安全管理閉環，打造了優質健康的互動環境。2022年平台治理取得較大成效，全年累計舉報量同比下降13.5%。

低碳運營、節能減排是獵聘長期努力的方向。2022年，獵聘在控制集團能源消耗、廢棄物排放的同時，積極推進在線直播招聘業務，通過產業模式及技術創新的方式，減少碳排放，助力美麗中國建設。

作為中高端在線人力資源服務平台，獵聘在商業運營的同時積極承擔社會責任，在人才發展、人才引進、鄉村振興等方面充分發揮了平台價值，踐行了「獨行者疾，同道行遠」的企業文化。2022年，



獵聘集團攜手北京大學啟動「我是管培生」公益計劃，邀請20位教授、企業家、高管、職場專家分享真知灼見，幫助應屆生實現從學生到職場人的順利過渡。同時，在經濟環境承壓、疫情頻發等背景下，獵聘主動採取多項公益措施以幫助企業和候選人進行更好的對接。2022年，集團協助人社部、省政府等舉辦多類型的公益就業活動，承辦「百日千萬網絡招聘」、「海外人才公益雲招聘」等，搭建企業與人才高效溝通的橋樑。除此之外，獵聘集團積極助力鄉村教育事業發展，參與「一公斤盒子」公益項目，累計幫助10,000餘名兒童獲得課堂學習資源。此外，獵聘子公司在賦能鄉村勞動力技能提升方面發揮了重要作用，2022年，公司為信宜市外出務工人員開展崗前培訓，增強勞動力的職業發展能力。

我們相信高水平的企業管治在企業高質量發展過程中至關重要，這將更好地保障股東、潛在投資者和業務夥伴的利益，從而提升企業價值、制定業務策略和政策，進一步提升透明度。2022年，集團優化管治措施，完善三重風險控制體系，優化採購流程及管理，嚴格反貪污監督，構建安全穩定的企業環境。集團已順利通過ISO9001質量管理體系、ISO14001環境管理體系及ISO45001職業健康安全管理体系（「ISO三體系」），並獲得認證證書，標誌集團在「標準化、規範化、精細化」管理方面邁上新台階。

2023年，我們依然會將ESG理念和業務經營深度交融，始終銘記著這個時代賦予我們的使命，專注於支持人才的升級和中國企業的發展。我們相信，隨著中國企業的不斷成熟和成功，專業人才服務的需求和價值將越來越高，我們將堅定不移地為國家人才發展建設做出長遠貢獻。

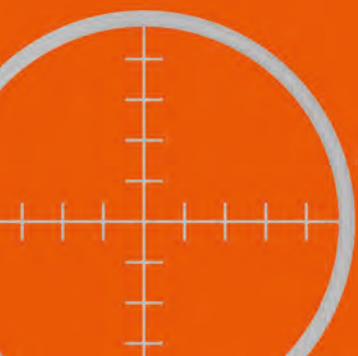
同道獵聘集團

戴科彬

主席



企業願景、 使命及價值觀





三、企業願景、使命及價值觀

願景

成為一家受全球華人尊敬的科技人力資源服務公司。

使命

讓職場人更成功。

價值觀

企業價值觀是企業文化的核心，也是企業在業務經營中堅守的信念。我們致力於將正確的價值觀融入企業活動的全過程中，以優化企業運營能力，幫助集團實現穩定、正向發展，持續地為用戶、行業和社會創造價值。

「同道價值觀」是集團倡導的價值取向，可以從態度層面衡量員工是否能夠與組織一起走下去；同道價值觀是對集團所有員工的要求，是判斷員工工作行為對與錯的標準。



- 走進客戶，積極發現內、外部客戶需求，實現客戶價值。
- 站在客戶立場思考，積極為客戶解決問題，即使不是自己的責任也不推諉。
- 積極預測客戶需求，幫助客戶取得成功。



- 信守承諾，言行一致，不受利益或壓力的影響。
- 敢說真話，客觀反應問題，有建設的拍磚。
- 敢於擔當，不找借口，不推客觀。
- 發現不誠實守信的言行時，勇於指正。





- 信任同事，站在對方角度想問題，共享經驗，共擔責任。
- 心態開放，與不同類型人合作，不將個人喜好帶入工作，對事不對人。
- 發揮積極正面的影響，改善團隊士氣和氛圍。



- 結果導向，碰到困難不放棄，使命必達。
- 優化流程，化繁為簡，追求工作效率提升。
- 不滿足於現狀，精益求精，把過去最好的成績當作今天最低的要求。



- 適應公司變化，充分溝通，誠意配合。
- 對變化產生的困難和挫折，能自我調整，並正面影響和帶動同事。
- 工作中有前瞻意識，不怕犯錯，勇於創新，並帶來績效突破性地提高。



環境、社會 及管治的 管理方針及 策略





四、環境、社會及管治的管理方針及策略

1. ESG戰略



• 業務規範

- 嚴格遵守法律、法規要求，誠信經營，保證公司、股東及相關方利益；
- 構建公平、公正、公開的產業體系，與業務夥伴攜手打造公正廉潔的合作環境；
- 以開放包容的合作精神賦能行業生態。



• 員工關愛

- 提供安全、包容、公平的工作環境，不斷完善專業人才培養體系、激勵機制和福利體系，助力員工技能水平提升及職業發展；
- 緊密關注包括反歧視、性別平等、人權相關議題，並在業務開展及企業運營中深入踐行。



• 用戶保護

- 密切關注用戶隱私保護、不斷完善意見反饋渠道、維護與用戶的長期信任關係；
- 為用戶創造價值並保護用戶知識產權，建立互惠共贏的用戶生態。



• 社會責任

- 通過持續產品升級、提供專業服務並加大公益活動力度，服務於穩定及促進就業的國家戰略方針；
- 通過執行並推廣高標準的經營規範，促進國家人力資源服務市場的健康發展。



• 環境保護

- 基於環境友好的運營模式，持續降低有害物排放，關注生態變化，保護生物多樣性，與各方攜手共建可持續發展環境。

2. ESG管治架構

獵聘逐步完善ESG管治架構，通過兩層管理體系，協同集團內多個業務線及部門通力提升ESG治理水平並踐行ESG相關責任。2022年，我們持續梳理ESG管理及信息披露流程，建立ESG數據及信息庫，完善管治組織架構，並通過更加詳實、豐富的報告透明公開地展示公司在ESG相關方面取得的進展。



四、環境、社會及管治的管理方針及策略

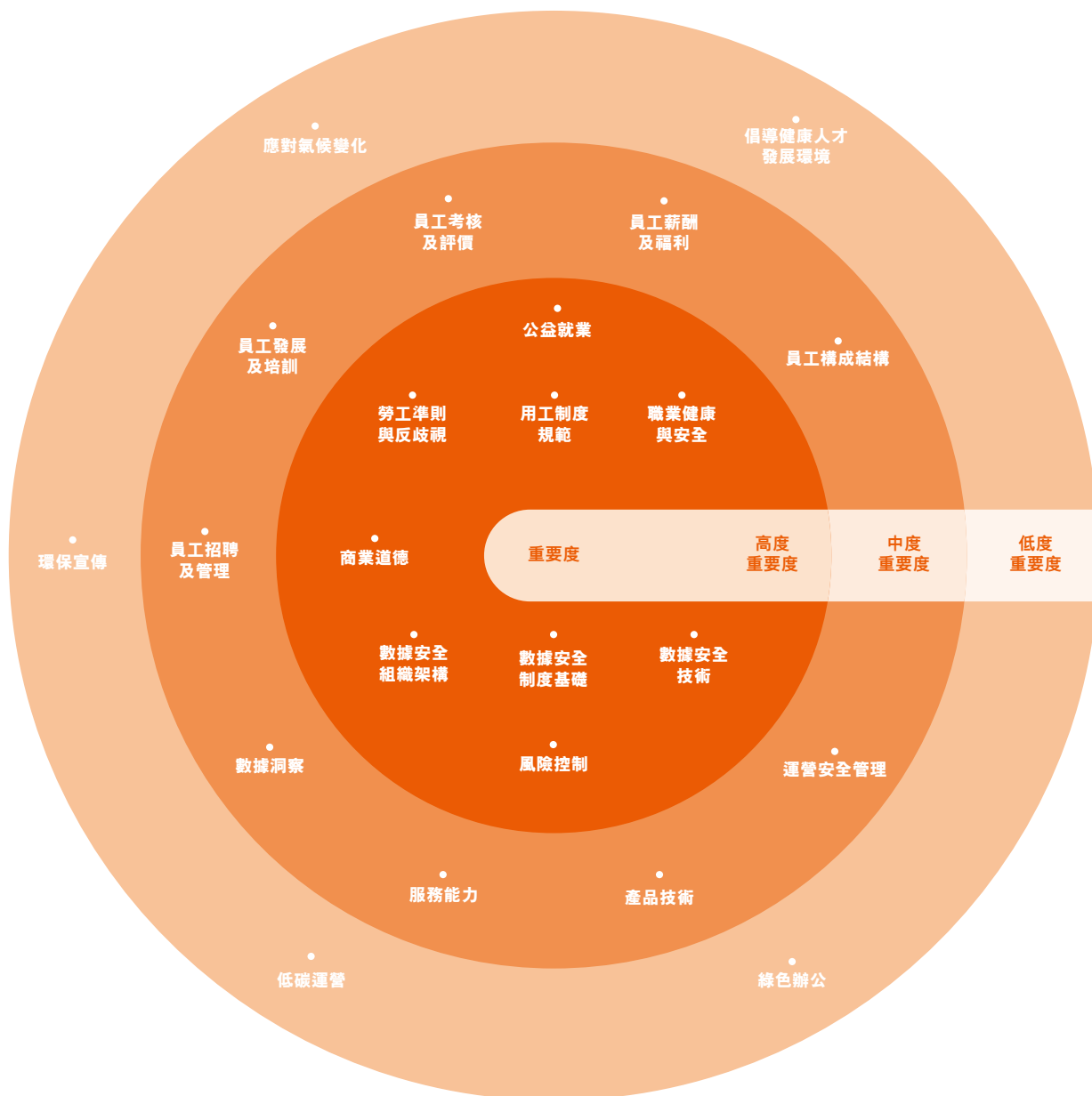
3. 利益相關方溝通

為確定本集團於本報告中所匯報之最重要的環境、社會及管治方向，主要相關方(包括投資者、股東及僱員)已定期參與討論以識別本集團的業務於經濟、環境及社會層面上的影響，以及持份者所關注的議題。我們識別的主要利益相關方，關注議題及溝通管道列示於下表。

主要利益相關方	主要關注的環境、社會及管制議題	主要溝通管道
 政府及監管部門	風險控制、數據安全組織架構、數據安全制度基礎、數據安全技術	政策諮詢、事件匯報、信息披露、與政府機構會議
 股東及投資者	風險控制、商業道德、運營安全管理	信息披露 <ul style="list-style-type: none"> • 股東大會 • 不定期交流 • 社交媒體
 員工	用工制度規範、職業健康與安全、勞工準則與反歧視、員工招聘及管理、員工發展及培訓、員工考核及評價、員工薪酬及福利、員工構成結構	溝通會、定期面談、董事長郵箱
 平台用戶	商業道德、數據安全組織架構、數據安全制度基礎、產品技術、服務能力、倡導健康人才發展環境	客戶服務熱線 <ul style="list-style-type: none"> • 官方網站 • 社交媒體 • 信息披露
 供應商	風險控制、商業道德	供應商考察 <ul style="list-style-type: none"> • 供應商會議
 媒體及非政府組織	公益就業、數據洞察、環保宣傳、倡導健康人才發展環境	社交媒體 <ul style="list-style-type: none"> • 官方網站 • 新聞發佈會 • 交流會
 社區	公益就業、數據洞察、綠色辦公、低碳運營、環保宣傳、應對氣候變化、倡導健康人才發展環境	行業報告、社區互動 <ul style="list-style-type: none"> • 公益活動 • 社交媒體 • 扶貧項目

4. ESG關鍵議題重要性分析

本集團重視企業可持續發展能力的提升，通過與主要利益相關方的持續溝通，並結合本公司運營特點，並依據國內外社會責任標準研究、領先企業對標等方式，對反映集團經濟環境和社會重大影響及對利益相關方均有重要影響的議題進行識別、分類、篩選和排序，最終形成實質性議題庫，作為呈現本報告內容的基礎。我們將在本報告中分別討論各個議題所含內容。





榮譽獎項





五、榮譽獎項

獵聘集團始終以讓職場人更成功為使命，以科技驅動、數據賦能為核心，致力於成為一家以科技及數據驅動的一站式人才服務解決方案提供商。近年來，集團在資本市場、業務等方面表現突出，獲得了社會各界的廣泛認可。集團在2022年所獲獎項如下：



2022 年中國互聯網綜合實力前百家企業

中國互聯網協會



2022-2023 優選合作夥伴

深圳市企業人力資源發展促進會



年度品牌影響力企業

中國網



**2022 中國十大影響力人力資源品牌
(西南地區)**

MeetHR



2022 人力資源先鋒服務機構

第一資源



**2021 年度上海市人力資源服務
「伯樂」獎**

上海市人力資源和社會保障局



**2022 中國
全球化方向專業服務機構 TOP10**

EqualOcean 全球化智庫



湖南省互聯網企業綜合實力 30 強

湖南省互聯網協會



人力資源服務機構 100 強

第一資源



關於 ESG 的獎項



**2021 年度 ESG 最佳社會責任
實踐企業**

中國網



香港品質保證局（恆指 ESG 評級）

2022 年度評級：BBB 體現評級變化



安全先行， 构建健康生态



為加強數據安全和個人信息保護，集團構建了組織、制度、技術、運營「四位一體」的安全生態格局。該生態格局中，組織架構和制度規範提供要求指導，運營體系制定切實可行的安全措施，技術同步提供科技支撐，形成從「用戶註冊 — 信息審核 — 用戶監督 — 平台處理」的安全治理閉環。安全管控的閉環集合多方力量打造優質健康的互動環境。

9 产业、创新和基础设施



12 负责任消费和生产



16 和平、正义与强大机构

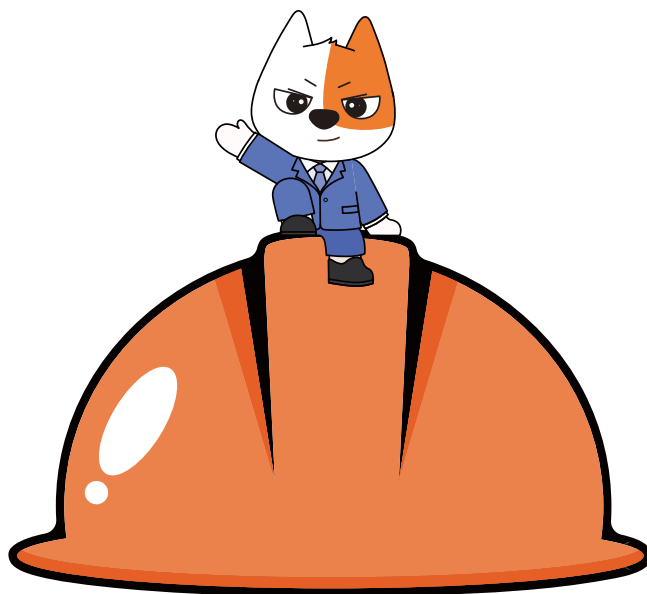
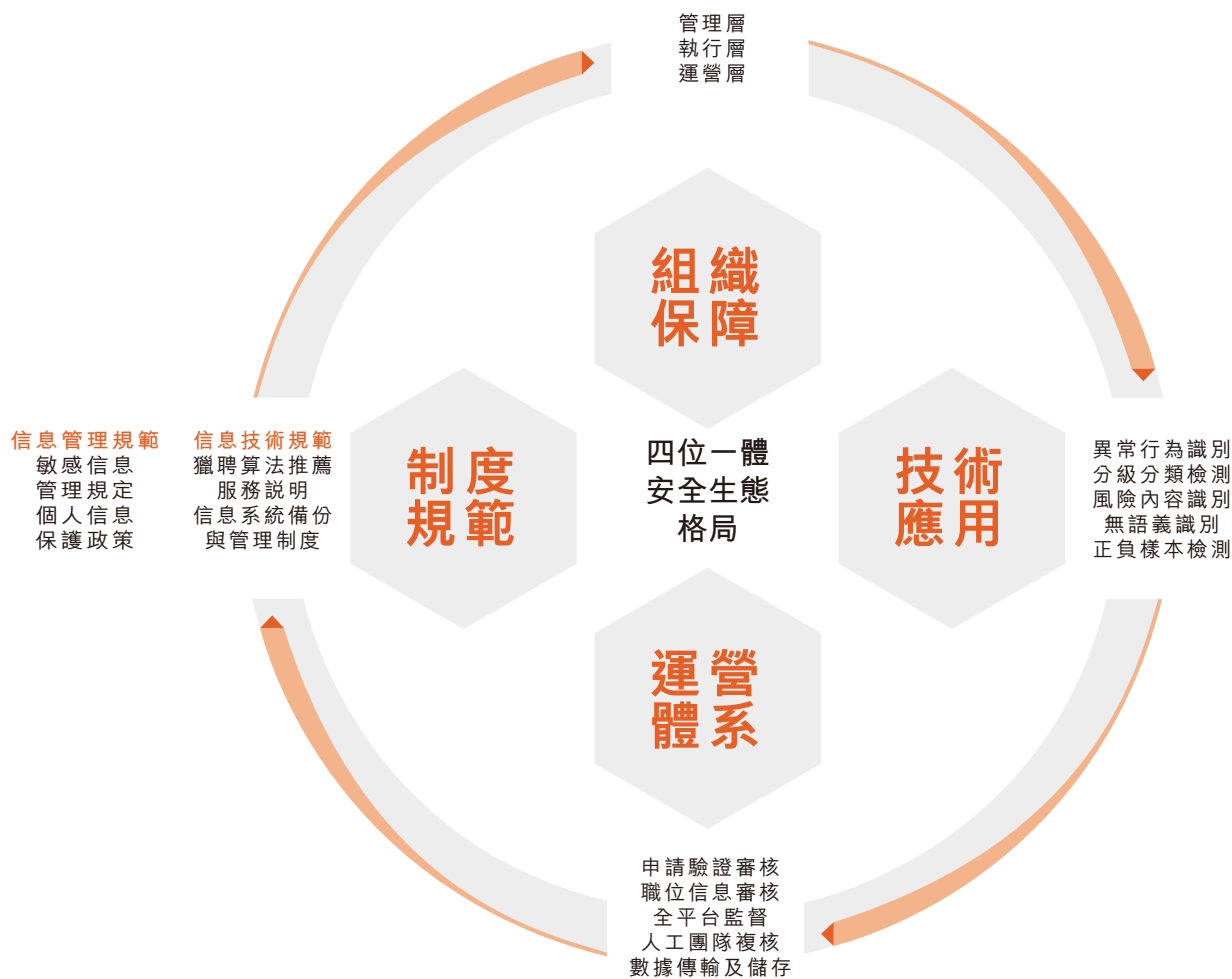


17 促进目标实现的伙伴关系





六、安全先行，構建健康生態



1. 夯實安全組織架構

為保障平台數據安全，集團設計了多級專項管理組織，以管理層為核心搭建起「安全委員會 — 合規審查部門 — 專項小組」的三級架構，以統籌日常安全運營管理和突發風險應對。



安全委員會

由首席執行官擔任安全委員會主席，由首席財務官、首席技術官、高級法務總監、公共事務副總裁、安全中心副總裁擔任委員會委員。安全委員會作為集團風險防控、數據保護及合規運營的最高專屬組織，負責重大信息安全和合法合規相關事項的研究及決策，為企業經營及業務拓展建立防火牆，確保集團安全及穩健的可持續發展。

合規審查部門



安全中心

集團設立專門的安全中心以制定數據合規管理整體方針策略，協調建立數據合規技術保障措施，牽頭做好數據風險識別、風險評估、風險處置等工作。安全中心下設平台內容安全部、業務安全合規部、內部信息安全部、內審內控部等單位，負責日常相關資源協調、內部溝通及工作落實。



法務部

集團設立法務部，持續關注國內和業務所涉國家(地區)數據法規的發展動態，及時對業務部門提供數據合規建議、向管理層和各部門員工提供數據合規諮詢。



專項小組

如集團發現重大風險或面臨緊急調整需求，集團將快速成立專項小組。專項小組一般由首席執行官或安全負責人領導，協同集團安全、法務、產品、運營及研發等各個部門的員工，合力妥善解決安全風險。

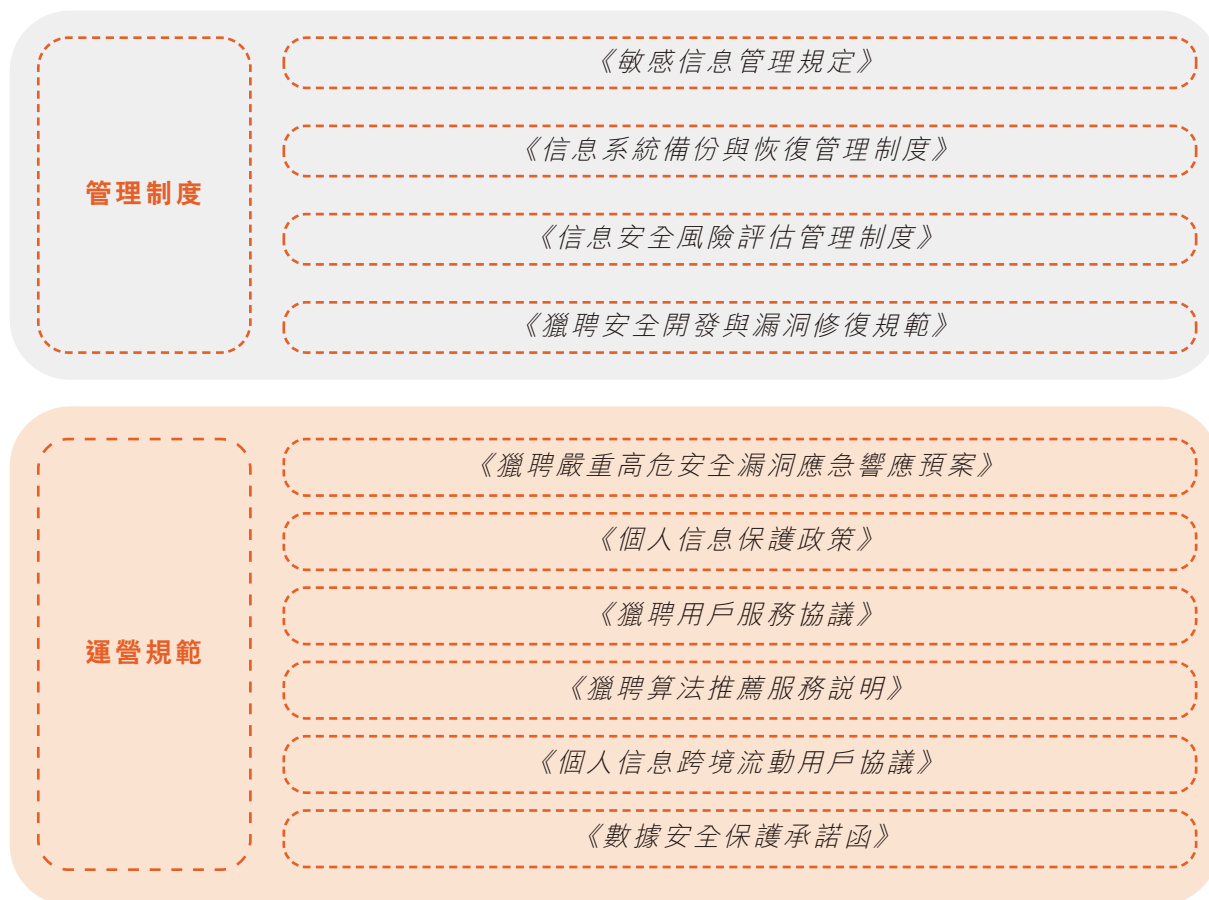
六、安全先行，構建健康生態

2. 完善安全制度基礎

隨著數字經濟的快速發展，數據已成為戰略性資源，蘊含極高商業潛力和經濟價值。為保護數據安全，自2016年以來，國家相繼出台一系列政策，搭建並完善以《網絡安全法》《中華人民共和國數據安全法》、《中華人民共和國個人信息保護法》為指導原則的數據安全法律制度框架體系（包括《關鍵信息基礎設施安全保護條例》、《網絡安全審查辦法》、《互聯網信息服務算法推薦規定》、《移動互聯網應用程序信息服務管理規定》等），加快提升數據安全保護能力。

集團嚴格遵守上述法律法規，對應設有完善的數據安全管理制度，包括《敏感信息管理規定》《信息系統備份與恢復管理制度》《獵聘嚴重高危安全漏洞應急響應預案》《信息安全風險評估管理制度》《獵聘安全開發與漏洞修復規範》等。公司已通過ISO27001信息安全管理體系標準，並於每年開展相關年審工作，以保證集團安全管理制度規範有效。

2022年，獵聘根據法律法規要求及業務發展，更新、完善了《個人信息保護政策》、《獵聘用戶服務協議》等文件，重點更新了《個人信息保護政策》中產品功能、SDK、算法推薦、數據出境相關條款。在新設協議方面，設置了《獵聘算法推薦服務說明》，旨在向用戶介紹使用獵聘服務過程中涉及到的算法推薦基本原理、目的及主要運行機制等內容；設置了《個人信息跨境流動用戶協議》，明確告知用戶數據出境目的、方式、範圍、撤回同意路徑等相關內容；此外，獵聘還針對個人信息出境場景制定了《數據安全保護承諾函》、充分約定了數據跨境合作中雙方權利義務，保障求職者數據安全。



3. 技術支撐

為提高平台用戶／信息的審核效率、加強信息審核準確性，集團使用了以機器學習、AI算法等為核心的識別技術，包括異常行為檢測、無語義識別模型、圖像識別等，對用戶註冊信息、使用行為等進行全方位的安全審核，在違規用戶未發生實質危害行為前進行攔截，保證正常合規用戶的求職／招聘體驗。



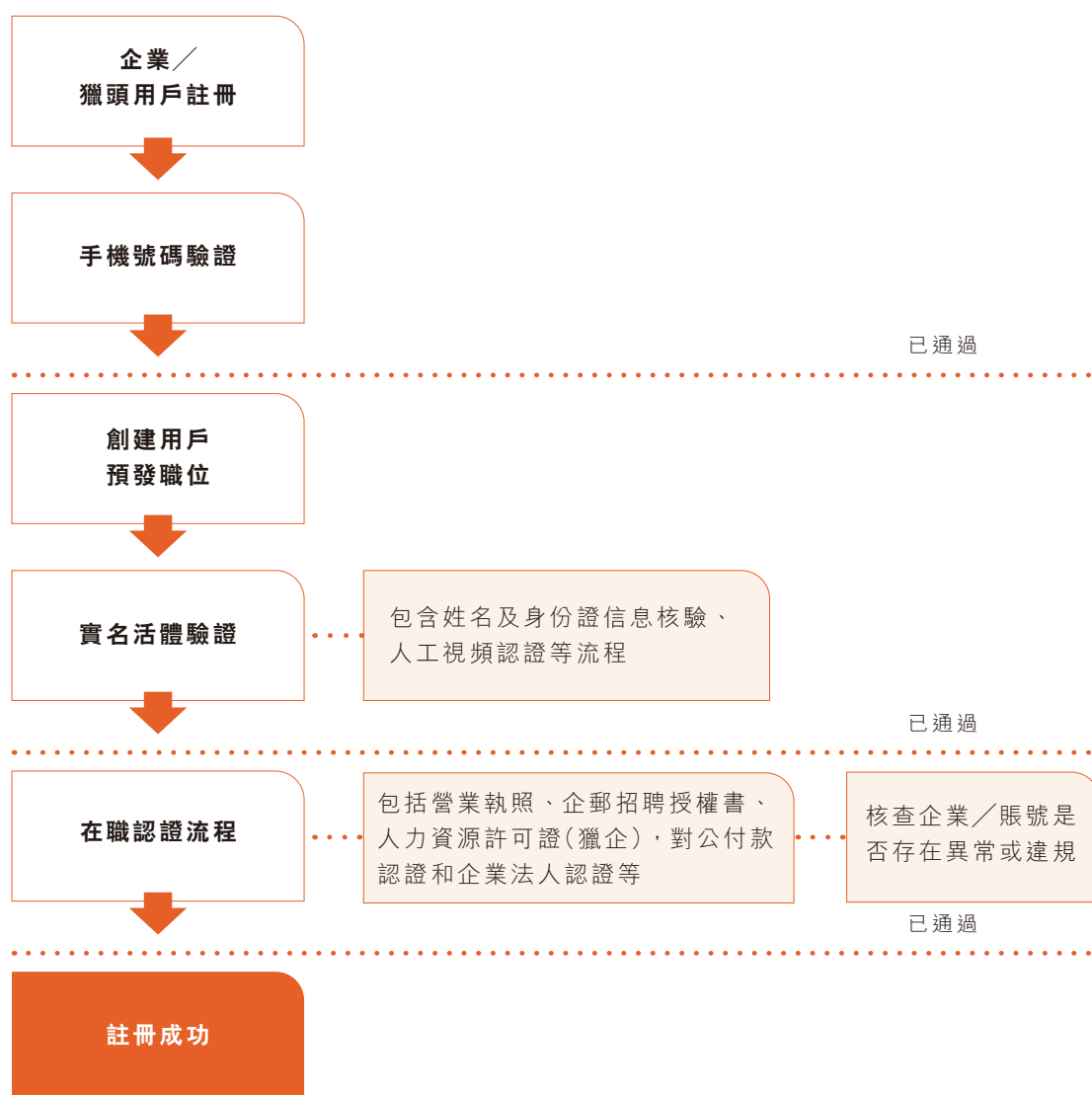
六、安全先行，構建健康生態

4. 運營安全管理措施

1) 優化平台驗證流程

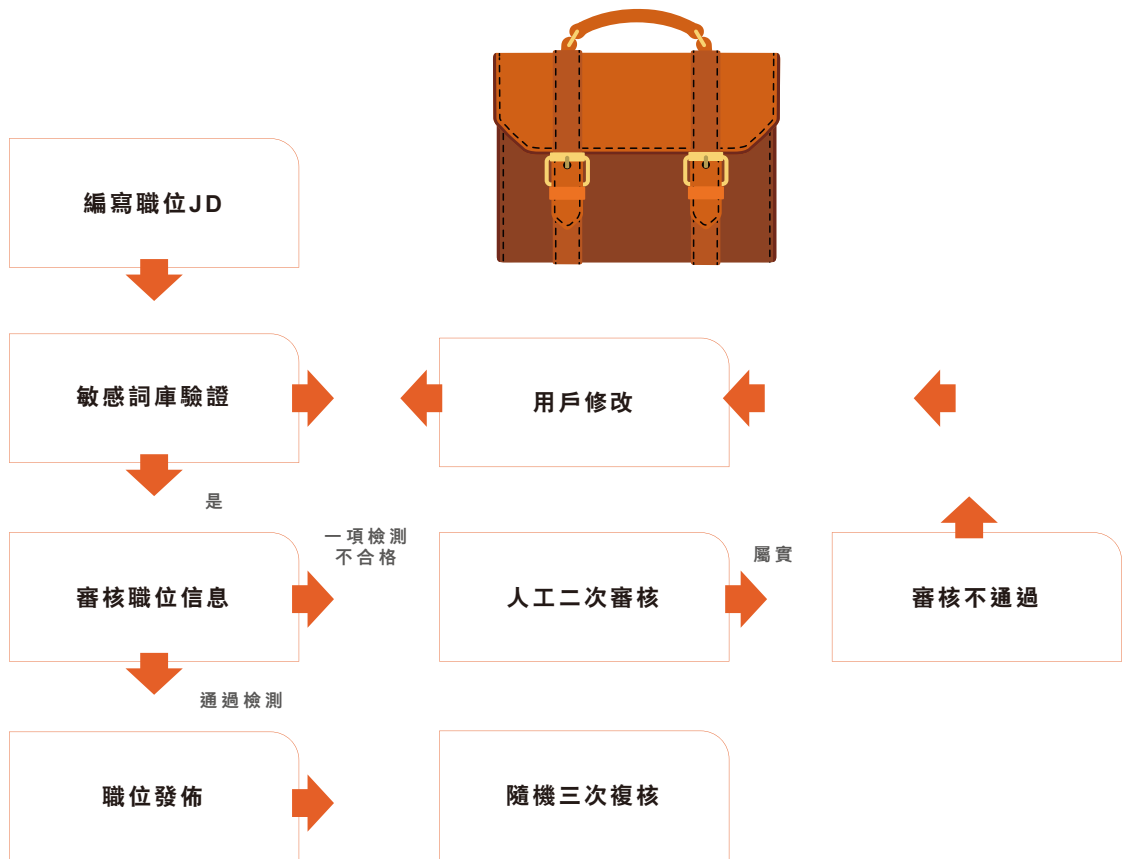
i. 用戶身份驗證

獵聘堅信良好的商業信譽取決於安全、負責的產品提供。為凸顯中高端招聘平台的嚴謹性、營造平台優質的互動環境，集團設置了完善的用戶註冊驗證標準及審核流程。企業(B)、獵頭(H)和求職者(C)需經手機號驗證、實名驗證、在職核實、資質確認等認證機制，確保「BHC」三端網絡互動主體的真實性，優化人崗匹配體驗。相較往年，2022年集團提高了資質驗證標準，增加了對招聘方「對公付款認證」和「企業法人認證」等方面的審核。2022年，集團共駁回不符合要求的招聘方(企業及獵頭端)註冊用戶約18.9萬個。



ii. 職位信息

集團要求招聘方通過註冊驗證後方可發佈職位，並設置完善的職位信息核實流程，經系統及人工雙重驗證以保證職位的真實性、準確性，優化招聘生態環境。招聘方(企業用戶及獵頭)在平台發佈職位時，需經敏感詞庫校驗、職位信息真實性、職位信息合規性等多重判斷，當系統提示職位信息異常時，即進入人工判斷流程，由人工團隊進行二次核實，確保審核的準確性。



審核職位信息：

基礎信息審核包括手機號/微信號、公司信息等方面；

合理性審核包括薪資異常判斷、不規範職位名稱檢測等方面；

合法性審核包括職位合規性檢測、違規庫檢測等方面；

真實性審核包括職位工作地點異常檢測等方面；



六、安全先行，構建健康生態

集團嚴格遵守網絡招聘服務相關法律法規規定，基於《中華人民共和國就業促進法》、《中華人民共和國網絡安全法》、《中華人民共和國電子商務法》、《人力資源市場暫行條例》、《網絡招聘服務管理規定》、《中華人民共和國廣告法》、《中華人民共和國勞動法》等規定要求，集團綜合制定招聘信息審核維度，禁止隱含歧視、涉嫌違法、虛假違規等信息的發佈，致力為求職者營造安全可靠的求職環境。

獵聘信息險識別維度



通過審核維度的完善及技術手段的提升，集團致力於將違規信息阻斷在用戶註冊和信息發佈審核環節，提升用戶體驗。2022年，獵聘駁回不符合要求的招聘方註冊用戶18.9萬個，駁回不符合要求的職位55萬個，共處置違規賬號近2.8萬個。

2) 全平台監督

獵聘積極維護平台健康生態，不斷更新和完善違規內容舉報機制，以多方監督形式致力於減少違規內容的出現。2022年，我們完善了線上線下的舉報渠道，在職位、IM溝通等全部內容場景設置舉報入口，同時開設在線舉報、400熱線、郵箱反饋等渠道，保障用戶投訴舉報流程暢通。通過舉報入口，用戶可向平台實時反饋違規行為，維護自身的合法權益。得益於平台積極完善治理措施，2022年平台舉報量與2021年相比，降低13.5%。



六、安全先行，構建健康生態

駁回不符合要求的
招聘方註冊用戶約

18.9萬

駁回不符合要求
的職位約

55.0萬

處置違規賬號近

2.8萬

舉報量比2021年

↓13.5%

集團搭建了事前預防、事中告知、事後警告等全流程安全管理措施，事前通過前文規則設定建立平台使用規範，事中則通過平台用戶互相監管形成生態的良好循環，事後根據違規程度予以相應處置，由此形成平台治理的完整閉環。

針對用戶投訴，獵聘設立了完善的回應機制，由平台客戶團隊、銷售運營團隊、安全團隊分工負責不同類型用戶投訴的跟進、審核與處理反饋。獵聘平台付費客戶被處罰獲涉及退款，在依照流程處理完成後，將通過銷售體系予以溝通。獵聘平台未付費客戶被處罰，如涉及封禁賬號，則會在用戶登錄時提示封禁原因，如涉及信用分扣除，則會以信息通知的方式提示用戶相關原因。我們將針對用戶反饋問題進行嚴格核查，並根據查實的違規情況的嚴重程度予以不同的處理方案。



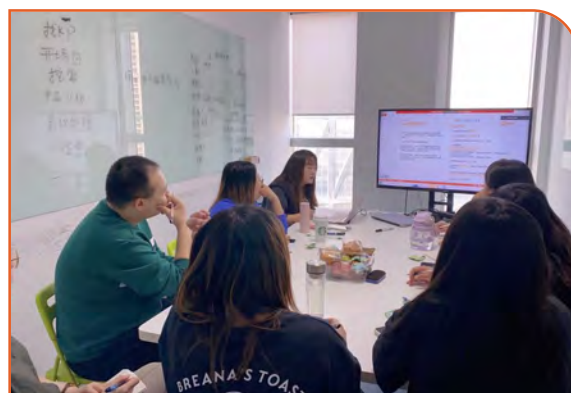
在事後警告部分，獵聘設立了分級風險處理體系，集團設置三級違規程度認定，包括輕度違規、中度違規、重度違規等，並就其情節嚴重程度予以終止合作、凍結賬號、扣除信用分等懲罰。

違規程度	適用情形	處置方式	
嚴重違規	<ul style="list-style-type: none"> • 售賣賬號 • 掛靠證件 • 刷單詐騙 	<ul style="list-style-type: none"> • 涉及傳銷／非法集資 • 發佈黃賭毒信息 • 虛假認證 	企業： 不支持合作、不支持賬號註冊 個人用戶： 永久凍結賬號且不支持申訴
中度違規	<ul style="list-style-type: none"> • 騷擾用戶 • 虛假簽約 		企業： 不支持合作 個人用戶： 永久凍結賬號且可申訴、期限類凍結
輕度違規	<ul style="list-style-type: none"> • 虛假招聘 • 言語不當 • 發佈廣告 		企業： 重點監控 個人用戶： 扣除信用分、予以警告

3) 人工團隊覆核

獵聘作為中高端在線招聘平台，始終致力於為招聘方和求職者提供健康的平台環境，並配置安全團隊負責投訴訴求的評估與審核。2022年，集團調整審核、規則運營、策略運營等團隊的設置，下轄40+員工負責投訴、舉報等問題的處理。目前，在規定期間內，該團隊平均處理完成率可達91.9%。

另外，集團定期以多樣化的形式開展審核團隊的培訓與學習，包括線上學習、線下工作坊等，不斷提升與加深審核人員對平台規則的理解，提升用戶問題處理效率。2022年，集團審核內容團隊培訓共計74次，參與人數達2,000餘人；



六、安全先行，構建健康生態

4) 個人用戶信息安全

用戶隱私保護始終是公司最為關注的議題之一。獵聘平台的個人用戶對信息的公開程度和觸達方式及頻率享有充分的選擇空間。同時，我們在用戶填寫信息時提供智能的優化推薦，加強用戶在平台的使用體驗和安全感。隱私數據保護是用戶信賴平台的關鍵。2022年，集團不斷完善個人用戶隱私保護的方式及措施，進行相應的產品更新，包括優化屏蔽系統、舉報拉黑、用戶權限說明、簡歷審核等模塊，提昇平台候選人隱私保護的安全功能。

產品安全升級	安全保護功能	功能實現情況
優化屏蔽系統	用戶在屏蔽公司時，會自動屏蔽與該公司相同的公司，包括子公司、關聯公司、同一個集團的公司等	8,000餘萬用戶使用屏蔽企業功能，在獵聘平台安全的求職。
舉報拉黑	<ol style="list-style-type: none"> 1. 支持用戶拉黑招聘方，並且可以管理拉黑的所有用戶 2. 支持用戶舉報公司、人、職位、直播，同時用戶可以查看自己的舉報記錄列表及舉報進展。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 拉黑招聘方後，求職者將不會再收到被拉黑招聘方的消息，保障求職者的隱私安全，以及防止被騷擾。 2. 2022年，平台共計處理舉報50,174次。
增加用戶權限	<ol style="list-style-type: none"> 1. 完善用戶對隱私使用的知情權，保障其隱私權益 2. 用戶註銷後，在平台徹底刪除其簡歷，保障用戶的數據安全。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 用戶可以設置是否對招聘方隱藏活躍度以及求職行為時間，保障用戶在求職時可以保護自己的隱私。 2. 日均1,000左右用戶使用註銷功能，獵聘不會保存其數據，保障其在獵聘的信息安全。
簡歷審核	<ol style="list-style-type: none"> 1. 簡歷模塊化審核，精準到具體某個字段級別的審核 2. 編輯簡歷增加風險前置提醒：當用戶在編輯簡歷的長文本時(職責業績、優勢亮點等)，如果填寫了涉政涉敏風險詞、聯繫方式、外部網址，會提前告知風險。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 日均6,000+用戶簡歷會被提示審核不通過，能清晰知道簡歷有什麼問題需要修改。 2. 日均11萬+的編輯簡歷長文本用戶中，有1,000多用戶因為填寫了風險內容被提醒修改簡歷。

5) 數據傳輸及儲存方式

數據傳輸方式

本集團建立並執行《獵聘敏感數據管理規定》，對數據全生命週期安全管理(創建、存儲、使用、傳輸、傳播等)的數據完整性、保密性、可用性等方面進行了規範管理，並且根據數據重要性及發生洩漏後對公司或客戶造成的危害大小對數據進行了數據分級，不同數據級別將會採取不同的控制措施。

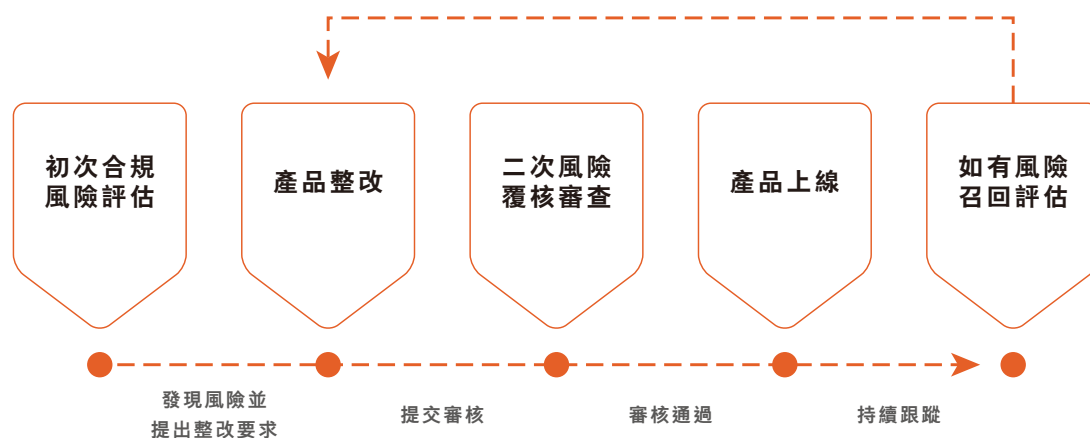
數據存儲方式

根據《獵聘敏感數據管理規定》，針對數據存儲採取了邏輯隔離、訪問權限控制、記錄訪問日誌等措施，包括：

- a. 部署敏感數據數據庫時需要與非敏感數據數據庫進行隔離，不允許隨意訪問；
- b. 對存放敏感數據的數據庫控制相關訪問權限，保證訪問權限符合最小化權限原則；
- c. 存放敏感數據的數據庫要求輸出訪問權限開通日誌和數據訪問日誌，並定期進行有效地安全審計。

6) 產品審核部分

獵聘所有在線新產品上線前，均需經過嚴格的內部審查，通過多次內部覆核確保產品設計、功能、涉及數據等方面完全符合規定後方可發佈上線。同時，集團建立的風險策略對已上線功能持續追蹤監控、發現風險立刻召回、重新開展風險評估、優化整改後再發佈上線，確保全部產品動態符合最新的法律法規要求。



服務相伴， 升級專業產品



獵聘在關注產研升級的同時，始終致力於為用戶提供更優質的服務，以及為市場貢獻更專業的分析反饋，以推動人服產業健康有序的長期發展。通過十餘年的深耕，我們逐漸形成了動態市場監測機制、較為完善的服務體系、以及科技賦能的產品矩陣，我們也將不遺餘力的持續打造用戶友好且值得信賴的業務生態。

8 体面工作和
经济增长



9 产业、创新和
基础设施



12 负责任
消费和生产



17 促进目标实现的
伙伴关系





七、服務相伴，升級專業產品

1. 沉澱行業洞察，賦能用戶發展

1) 行業數據分析，反哺就業市場

獵聘作為中高端在線招聘行業領軍企業，長期以來沉澱了寶貴的數據資源，我們通過對脫敏數據的多維分析以及行業的深度洞察，支持數字化的智能看板的搭建，並及時向市場輸出具備參考價值的趨勢報告。我們的報告覆蓋多類產業、人群和地區，詳實的數據和基於行業理解的分析總結既為企業招聘和人才求職提供先導性指標，也為政府部門和有關單位概述人才遷移和產業招聘圖譜，在賦能地方發展的同時也為就業市場的促進提供更加有針對性的方案建議。



2022年，獵聘推出各類報告共計88篇，其中行業相關報告52篇，既涵蓋了我國著力發展且快速崛起的新興行業，如半導體芯片、人工智能、航空航天等，也覆蓋了就業吸納能力仍然較強的核心行業，如互聯網、房地產、金融等行業；人才相關報告共計21篇，除每個季度定期推出的中高端人才趨勢報告外，我們為碩博人才、留學生、應屆生及職場女性等人群定製了更加具有針對性的分析報告，幫助各類人才及時了解市場動態；除上述報告外，我們還針對各個地區和特別活動推出相關報告，助力區域發展。2022年我們在客戶專屬推介渠道、官方公眾號、以及其他平台積極推廣報告，不斷加深報告的覆蓋量，旨在為更多的人才和企業提供及時、優質、可靠的市場分析。



七、服務相伴，升級專業產品

2) 人才定向輸送，賦能企業發展

在我國產業結構升級的關鍵階段下，企業對精專人才的需求不斷加大，而具備相關技能和專業知識的人才相對稀缺。基於供需錯配的新興產業就業市場，獵聘積極發揮人才和崗位的橋樑作用，與大量新興優質企業建立緊密鏈接，並通過線上線下相結合的模式為企業輸送適配人才，助力地方及重點行業發展，服務於我國產業結構升級。



浙江「百名博士蕭山行」暨精準對接會活動



成都市新都区特需人才引進會

根據我國工業和信息化部數據顯示，截至2022年底，我國累計培育專精特新中小企業7萬餘家、「小巨人」企業約9,000家。其中，獵聘已為累計超3.5萬家省市級專精特新企業，以及超5,500個國家級專精特新小巨人企業提供了優質服務。在2022年，專精特新（包含「小巨人」）企業在獵聘平台發佈共計44萬個崗位，並吸引人才簡歷投遞600餘萬次。

舉例而言，2022年我們不斷加深在汽車製造，特別是新能源汽車領域的服務能力。隨著新能源汽車企業不斷加大智能網聯方面的投入，對候選人計算機背景的青睞度也逐漸提升，而該類型人才的求職習慣與傳統汽車工程類人才亦存在差異。在此背景下，獵聘基於對優質人才的積累和行業的深度認知，為新能源汽車頭部企業之一搭建了專業的計算機專場校園人才招聘服務，全國範圍內落地18場大型宣講活動，最終超額完成校園招聘既定目標。

同時，隨著我國不斷推進高質量人才建設，為深度執行人才強國戰略，獵聘協助各地方政府聯合舉辦了大量專項優質人才的招聘活動，為地方的經濟發展提供有力的人才支撐。



佛山南海區委組織部高端人才見面會

2. 打磨運營團隊，用心服務客戶

本集團始終堅持並踐行客戶至上的價值觀，在了解客戶需求的基礎上與客戶保持暢通的交流渠道，並根據其反饋不斷優化升級本集團的產品和服務。本集團始終重視對客戶投訴的反饋和處理能力，不斷優化客戶投訴處理體系，增強服務能力，提升客戶滿意度。

1) 數字化服務體系升級

2022年，獵聘在現有的專業服務團隊的基礎上，進一步加強數字化服務能力，通過技術的賦能高效識別用戶需求並搭建系統性解決方案。我們通過對客戶健康度的多維數據，分析客戶需求以及產品使用瓶頸，根據系統判定的指標及時進行人工引導和干預。2022年，我們全面升級客戶溝通系統，實現閉環管理。我們的系統可智能地識別主要通信內容及結果。以人工信息為補充，系統自動生成客戶的招聘偏好、使用習慣等，並推送適當的銷售內容，加強客戶溝通效率，提升用戶體驗。

同時，在服務期間，提示銷售及服務人員向客戶進行產品使用方法及功能的介紹、招聘情況分析並最終形成招聘建議，幫助客戶在使用過程全週期均能得到及時、有效的服務體驗和使用效果。

2) 用戶反饋渠道

平台反饋渠道	
PC/APP內反饋	通過用戶線上文字反饋，客服線上回覆的形式，便於用戶於實際使用場景中快速便捷反饋問題。
其他反饋渠道	
400熱線	通過人工一對一電話溝通的形式，高效接收用戶問題，人工對客戶情緒進行針對性安撫，推動問題實時反饋、解決，保障用戶體驗。
公郵反饋	通過郵箱反饋的形式，提供用戶多渠道問題反饋形式，有效保證用戶反饋問題的選擇多樣性，提升服務體驗。 通用郵箱：jubao@liepin.com 個人端郵箱：service.c@liepin.com 獵頭端郵箱：wing@liepin.com

七、服務相伴，升級專業產品

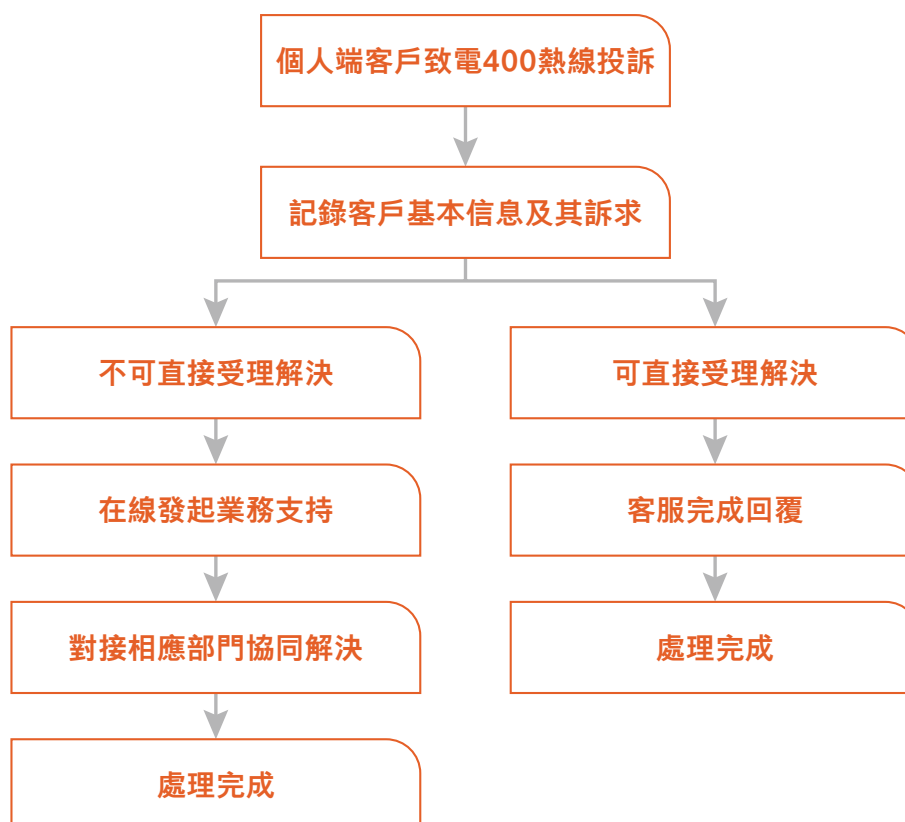
3) 用戶反饋流程

根據國家法律法規及獵聘平台規則(《用戶協議》、《信用分規則》、《職位發佈規則》、《風險用戶處置制度》)中條例作為處理依據，在收到及核實用戶投訴時進行處罰。獵聘設立多個投訴及反饋渠道，以便及時了解用戶的需求及建議。針對平台反饋渠道，我們建立專職團隊負責用戶舉報投訴的核實與處理工作，並通過優化舉報類型和舉報投訴入口，確保用戶進行快速舉報。加強舉報環節風險挖掘能力，對被舉報的用戶進行全面調查、核實。

針對我們的企業端、獵頭端和個人端客戶，本集團設立了專門的投訴處理團隊進行客戶溝通，以達到最高效地處理客戶反饋，完成投訴閉環，提升客戶滿意度。

針對企業端客戶投訴，通過建立完整的投訴反饋機制，及時、高效地解決企業端客戶投訴。具體處理流程及方式請見本報告第29-31頁第六章第四節「全平台監督」部分。

針對個人端和獵頭端用戶投訴，本集團建立高風險客訴預警機制和高風險客訴復盤機制，持續優化用戶投訴處理方案。在2022年保證用戶投訴1-3個工作日內閉環處理率佔比100%；在受理用戶個案過程中，內部保證10分鐘內快速響應，24小時內部解決投訴，及時回訪溝通投訴進度，以保證用戶體驗；通過高風險客訴預警機制，統一用戶體驗及權益等高風險客訴標準，明確受理時效及各部門負責人，平台各業務部門聯動解決，保證用戶問題受理效率。針對達到高風險標準的客訴內容，進行統一歸檔並逐級反饋，推進各業務部門協同優化，持續推進用戶體驗升級。2022年期間，本集團共處理求職者端與獵頭端投訴量1,400餘條，較2021年下降近26%。



3. 升級產品技術，優化用戶體驗

獵聘始終重視研發投入所帶來的技術革新和產品升級，2022年公司研發費用率同比提升2.5個百分點至15.2%。我們在持續夯實精準匹配能力的同時，也不斷開發新的產品功能、優化用戶體驗、並探索革新的商業模式。依托獵聘在線招聘業務「平台+SaaS+服務」策略，我們進一步延申招聘流程管理服務，提供智能面試、數字化人才測評和招聘流程的一站式管理，解決招聘方在線招聘協同及流程管理過程中的痛點問題，提供更加便捷、易用、高效的招聘產品，從而提升用戶體驗。



2022年我們與國內頂級高校的研究院合作推出全新的3D數字面試官。基於豐富的行業知識和行為數據，以及領先的行業訓練模型，虛擬面試官可提供個性化的面試服務，幫助招聘方節省大批量候選人的基礎面試時間，反饋專業測評報告，並提供高效、精準的人才甄選結果。



產研端的不斷升級給集團帶來更深的技術壁壘，我們也始終重視對知識產權的保護。我們嚴格遵守《中華人民共和國專利法》、《中華人民共和國商標法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》、《中華人民共和國著作權法》等相關法律法規，並據此制定相關工作流程和規範，建立完善的知識產權保護體系。截至2022年12月31日，本集團已登記軟件著作權164個，下轄5個高新技術企業，已申請及申請中專利達27個，知識產權創新工作頗有成效。

已註冊商標

783

申請中商標

123

已登記軟件著作權

164

申請中軟件著作權

16

已授權專利

12

申請中專利

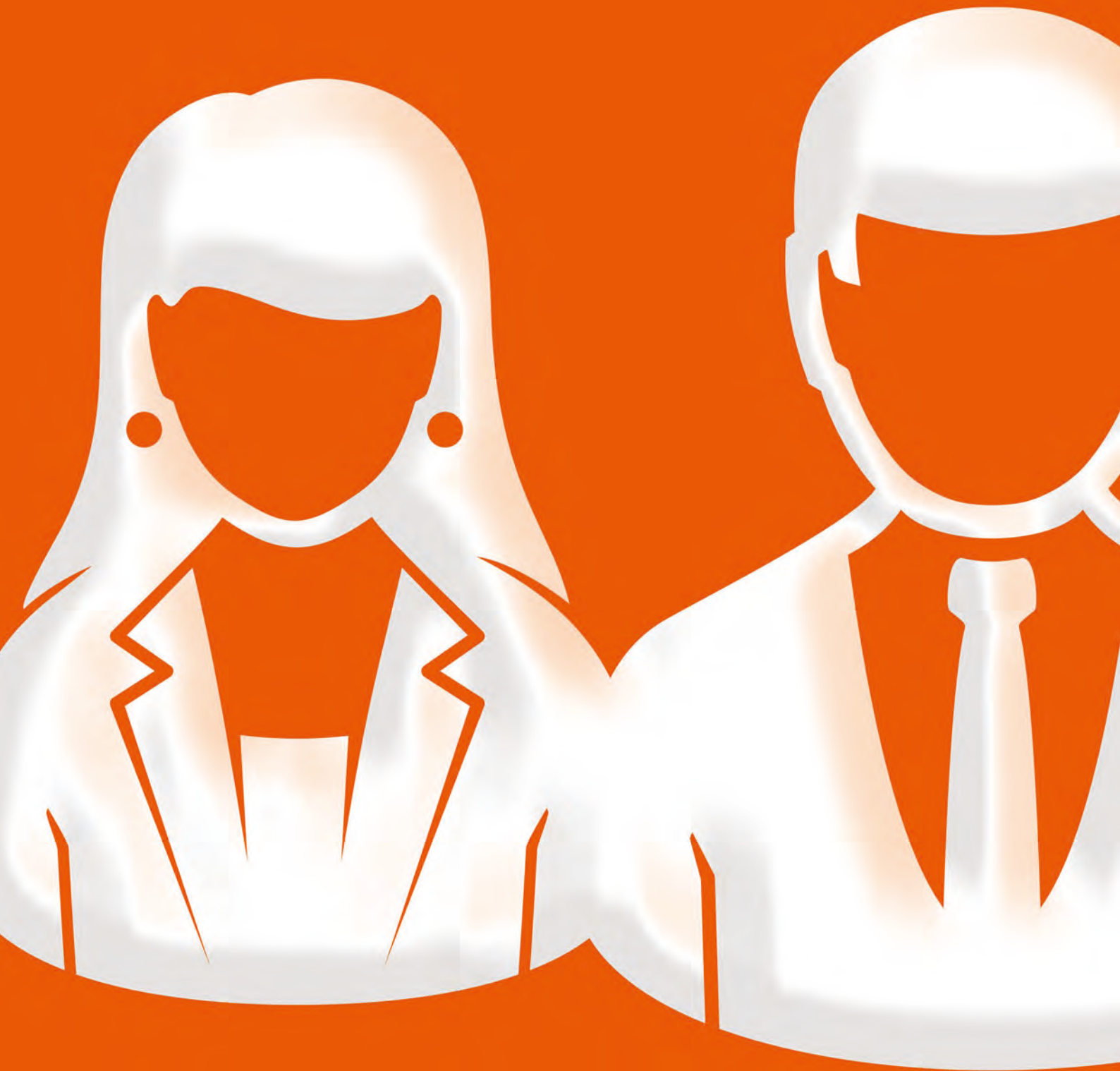
15

已備案域名

79

高新技術企業

5





員工同行， 加速成長發展

員工是公司寶貴的價值財富，也是企業未來加速發展的重要基石。獵聘致力於構建一個安全廉潔、公平公正、和諧友好的工作環境，並形成了全方位的培養體系和多維度的激勵制度，護航員工成長，幫助員工實現職業發展，同時為公司長期發展奠定基礎。



3 良好
健康与福祉



5 性別平等



8 体面工作和
经济增长



10 減少不平等



八、員工同行，加速成長發展

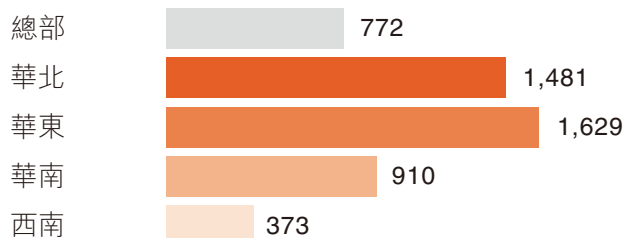
1. 員工構成情況



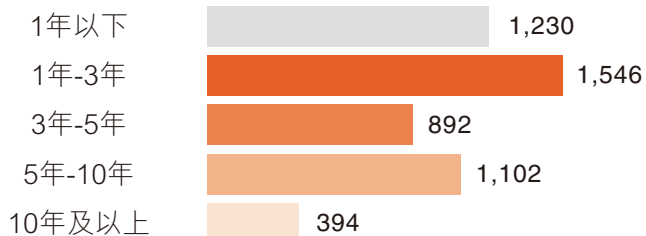
全職員工總人數 **5,165**



按區域劃分員工人數



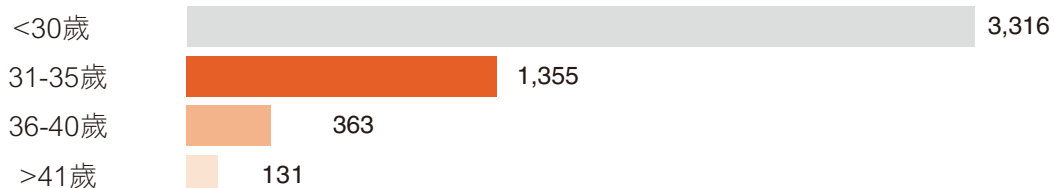
按工作年限劃分員工人數



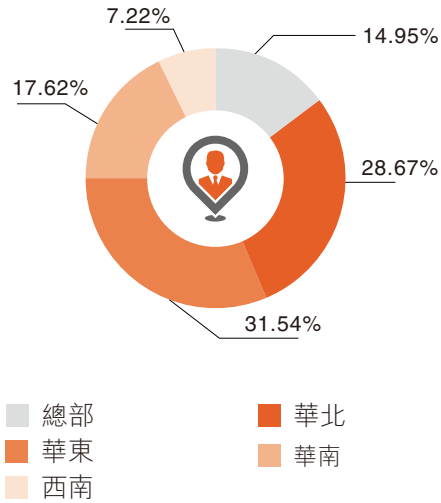
按性別劃分員工人數



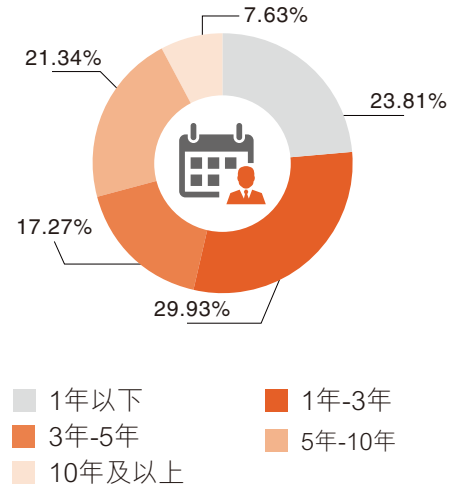
按年齡劃分員工人數



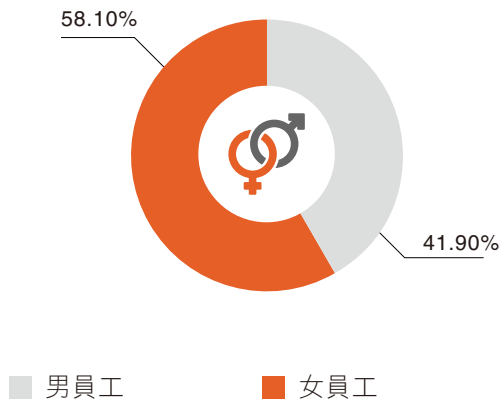
按區域劃分員工百分比



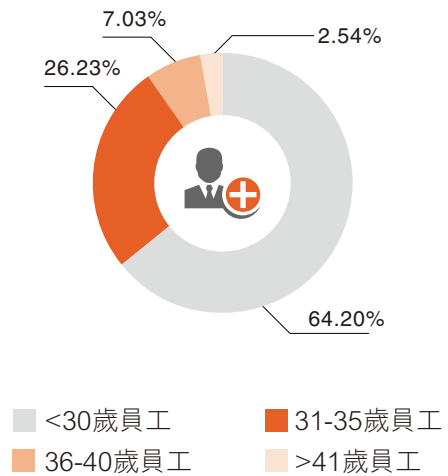
按工作年限劃分員工百分比



按性別劃分員工百分比



按年齡劃分員工百分比



我們對於員工離職的流動情況和離職風險及時跟進與反饋，並針對上一年的離職人數、離職原因以及重點現象調整本年度的人力方面工作，從人力資源的各個模塊進行提升和改善，以更好地降低本公司的人力資源風險、避免人才流失。另外，報告期內，本集團非全職員工人數為187人。報告期內，整體而言，本集團員工流失率相較於往年處於正常水平。

八、員工同行，加速成長發展

2. 完善的制度規範

我們遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國社會保險法》、《中華人民共和國婦女權益保障法》及《女職工勞動保護規定》等相關法律法規，保障員工合法權益，嚴禁僱用童工和強制勞工。我們設立多項內部制度，如《同道員工手冊》、《招聘管理制度》、《活水管理制度》、《績效改進管理制度》、《晉升管理制度》及《競業限制管理制度》等規範管理員工招聘、入職、離職、薪酬、福利、績效及晉升等。

2022年，為持續維護良好的工作秩序，提升工作效率，集團新發《獵聘考勤管理制度》，進一步實現考勤要求的規範化、人性化和透明化。同年，集團更新了《獵聘績效管理制度》，強調績效管理的意義與管理原則，優化考核管理指標，並通過員工分級管理制定多元化的考核評審策略以實現更有效的員工激勵。

3. 員工招聘及管理規定

本集團的人員招聘及錄用政策有著明確規定：人力資源部根據本公司的人力資源需求計劃實施人力資源招聘工作，招聘可通過外部與內部相結合的方式進行。

各部門提出人力資源需求計劃時必須寫明所需職位的工作職責、對候選人的要求、匯報路線。

1) 同道人才觀

本集團按照「同道人才觀」選拔高潛力人才，我們相信，符合同道人才觀標準的人，有能力做好獵聘各崗位的工作，成為優秀的同道人。



腦

- **聰明** 智商：有悟性，舉一反三。
情商：善於管理個人情緒，開放，走進別人內心，感同身受。
- **好學** 善於自省，能夠主動發現自己的問題和局限性。
充滿好奇心，持續進行自我學習提升，尋求並實現突破。
- **思辨** 看未來、有格局、有邏輯，主動、獨立思考。
系統地看問題，能看到事物的本質，分析發展趨勢。



心

- **樂觀** 無論順境、逆境，先看到機會而非困難。
客觀理性了解真實情況後，仍保持樂觀向上的精神。
- **皮實** 經得起摔打，內心堅定，不是玻璃心。
經得起崇拜追捧，有正確的自我認知。



體

- **篤行** 持續的自我驅動，目標堅定，持之以恆用高標準要求自己，
不找借口。
結果導向，追求極致，使命必達。

2) 同道高壓線

同時，我們設定嚴格的高壓線，堅決禁止不良風氣產生和違規行為發生。

● 內部鬥爭



包括但不限於：拉幫結派，形成小團體，任人唯親；有意隔離、排斥或打壓其他團隊或團隊成員；對同事辱罵、散布謠言、進行人身攻擊等。

● 弄虛作假



包括但不限於：報銷單中提供虛假發票、虛假項目；HPO中填寫虛假信息；工作時間撥打計入電話時長考核的違規電話；提供虛假信息、虛假數據；偽造客戶資料、客戶證明，製作虛假合同等；私自轉移客戶以躲避流轉，轉移業績，撥打虛假電話，虛假拜訪外出，利用HPO漏洞私自牟利，對已發生或已預知的產品故障隱瞞不報等。

● 泄露機密



包括但不限於：向公司外部人員透露公司核心數據、產品信息、客戶信息及財務等商業信息；違反公司保密要求溝通業務、人員、財務等重要信息；分享獵聘核心業務模式或產品邏輯；泄露未上線新產品規劃；未經授權向公司外人事披露任何開發中或已經完成的PRD文檔、原型圖或代碼等。

● 收受賄賂



以任何形式索要或收受和自己有利益相關的同事、下屬、客戶或供應商提供的利益等；侵佔公司財物、利用公司資源謀取私利、向客戶進行商業賄賂、與客戶或供應商惡意串通損害公司利益，即：貪污、行受賄、徇私舞弊等。

● 打探薪資



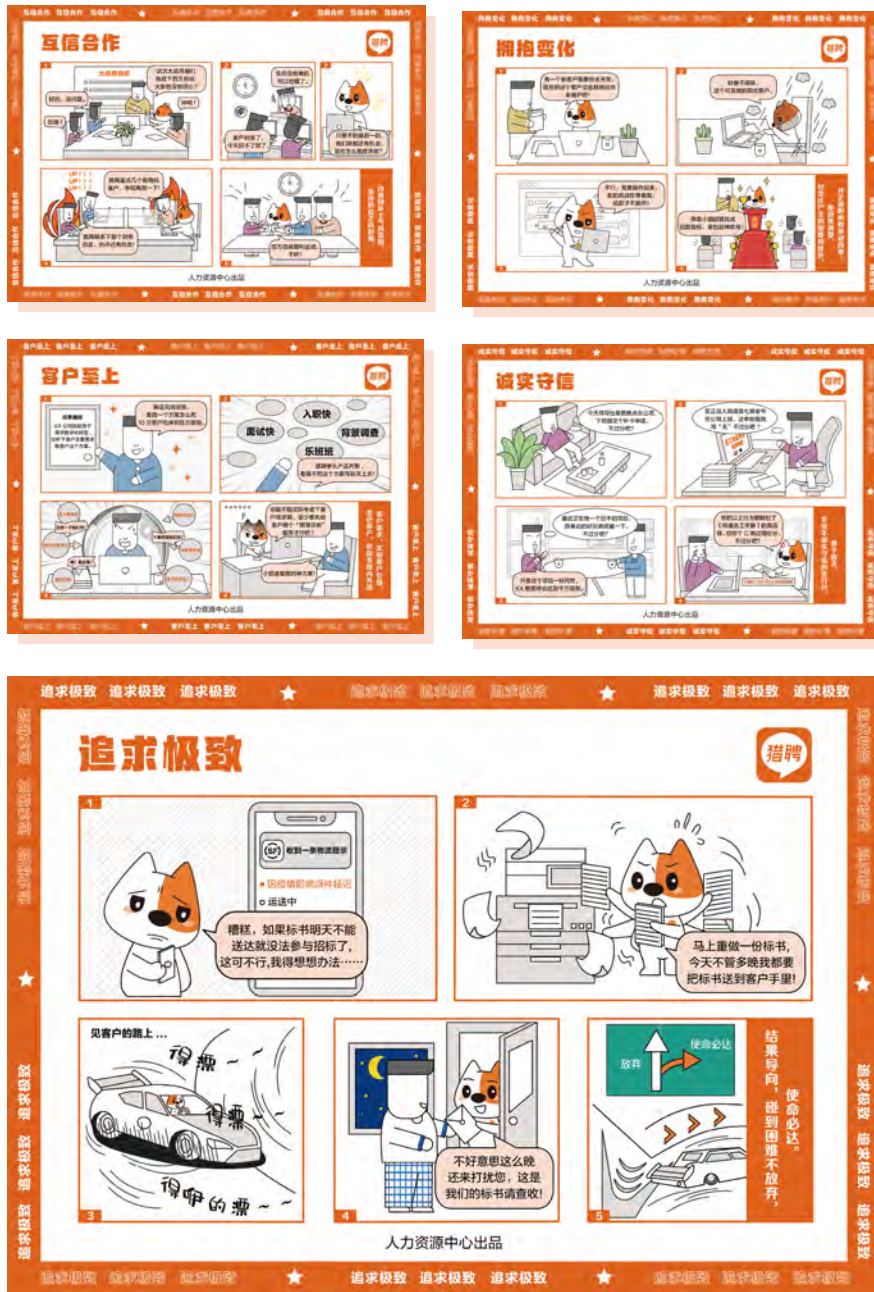
包括但不限於：打探或議論同事、上級的薪資或其他個人福利等。

八、員工同行，加速成長發展

3) 同道價值觀

同道價值觀是集團倡導的價值取向，可以從態度層面衡量員工是否能夠與組織一起走下去；同道價值觀是對集團所有員工的要求，是判斷員工工作行為對與錯的標準。

2022年，我們通過新穎的方式，在同道夥伴的辦公區域推出貼合業務實質和工作場景的宣傳漫畫，生動地向員工傳遞同道價值觀，讓大家在輕鬆的氛圍中能夠時刻感受公司價值文化。



為加深員工對同道價值觀的理解和實踐，獵聘每年推出覆蓋全體員工的「價值觀之星」評選活動，以激勵並感謝年內充分踐行同道價值觀並作出突出貢獻的團隊和個人。作為推廣同道價值觀以及員工激勵的年度標誌性活動，從獎項報名、項目梳理、到優秀團隊及個人推廣、再到最終獎項評定以及頒獎，緊湊的環節和鼓舞人心的優秀案例將全體獵聘員工牢牢凝聚在一起，在表彰優秀團隊和個人的同時，增強公司全體員工的歸屬感和企業責任感。



八、員工同行，加速成長發展

4) 集團招聘

本集團主要的招聘類型主要包括校園招聘、社會招聘、內部活水招聘等。本集團招聘原則為：公開招聘，擇優錄用；同等條件，內部優先。2022年，本公司社會招聘人數較2021年無明顯變化，滿編率超99%，及時有效的招聘充分支持本集團的業務開展。

校招

2022年集團開展校園招聘，吸引年輕的優秀畢業生來到獵聘，為公司注入新鮮血液也為業務帶來更多創新可能。本次校招活動足跡遍佈超20個城市，全面覆蓋包括管培、產品、技術、業務、設計、運營及職能7大職業類別。我們通過線上和線下的方式和同學們見面、交流，詳解在獵聘的職業發展路徑以及多元化的培訓體系。經過嚴格的篩選，集團2022年共引入應屆畢業生98名，其中14名為技術、業務及財務方向管培生。

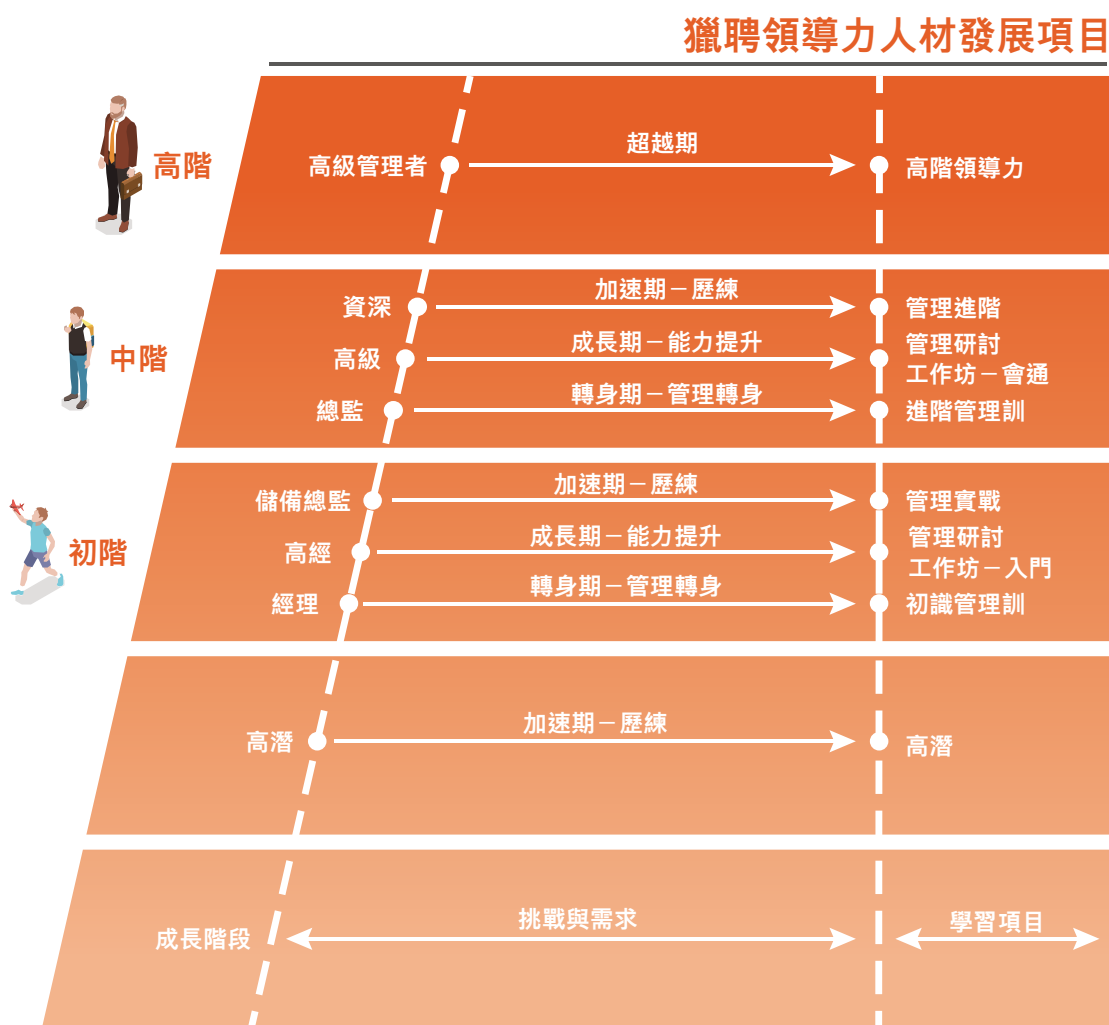


4. 員工發展及培訓

每一位員工都是獵聘寶貴的財富，我們關注員工在公司的長期成長和個人價值實現。為滿足人才全方位的成長需要和職業發展，獵聘提供豐富的在崗培訓、鼓勵崗位流動、制定清晰的職業發展路徑規劃。

1) 關注職業成長

i. 人才發展項目



獵聘十餘年的發展過程中，培養了大批的管理人才和儲備人才。跟隨業務需求，我們為各個層級的管理者提供了全鏈條的領導力人才發展項目，幫助其在紮實的業務能力和行業背景知識的基礎上，培養統籌規劃、團隊管理、資源協同等核心能力，建立更加穩定、緊密、高效的團隊，幫助更多人才成長、發揮多元化人才優勢。

針對不同階段的管理者，我們有針對性地提供管理學堂，與內外部合作講師共同提供高質量課程。學堂體系共分為5大類課程，授課模式包括培訓會議、管理實戰、工作坊、討論會等多元化形式，在理論和实操層面均為管理人才提供提升和鍛煉機會，使其在業務實踐中逐步成長，也為獵聘搭建中高層人才梯隊。

八、員工同行，加速成長發展

ii. 業務成長體系

針對業務崗位員工，我們建立了完善的成長地圖，清晰的成長路徑，標注並培養崗位發展所要具備的核心能力，使各個階段的員工都能夠了解具體的職業能力要求和後續的發展重點，從而選擇最適配的職業發展路徑。



2) 多元化培訓體系

員工的不斷進步是企業長期成長的關鍵，為幫助員工持續提升業務能力，補充專業知識，我們為不同類型和不同業務的員工提供多元化的培訓方案。我們逐步完善包含全員、專業序列和管理序列員工的培養體系，涉及到線下業務、線上產研、中台及後台職能團隊。另外，本集團區分新員工、在崗專業技能、管理技能多個方面的培訓，培訓的形式包含但不限於移動碎片化學習、線下工作坊、角色扮演、比賽及沙盤等，並運用外部資源對高潛質及績優的員工和中高層管理者直接培訓。

i. 新員工培訓

新鮮血液推動著獵聘不斷的創新與成長。針對初入職場的新員工，我們更加關注員工與獵聘的深度融合，通過入職180天關懷之旅增加員工的體驗感，熟悉其團隊和工作職責，消除員工入職後的不適感；通過線上和線下新員工培訓讓員工了解公司企業文化、規章制度，促進其快速融入，幫助新人快速度過試用期。



公司重視管理人才梯隊建設，2021年起，獵聘建立管培生計劃，通過嚴格的篩選和全方位的培訓鍛煉，旨在為公司培養一批識戰略、懂業務的精兵強將。管培生計劃採用「課堂培訓+產品項目+高管輔導+輪崗實踐」四線合一的項目流程和課程體系，通過專業並及時的培訓保障管培生全成長週期，縮短員工的勝任時間，提高勝任幾率以及提升對組織的認同度。管培生將最終完成56門課程的學習、6個部門的輪崗、完成6大項目挑戰，累計30+次輔導。2022年，獵聘管培生共招聘14名，並均順利完成學習培訓任務。



八、員工同行，加速成長發展

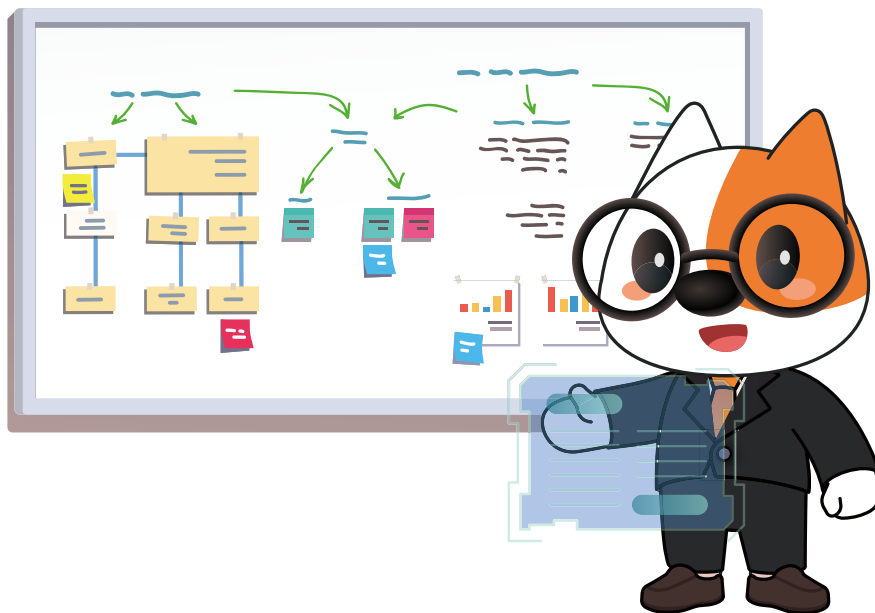
ii. 專業培訓

我們為員工提供針對性的職業培訓，提升專業知識和技能。我們對業務大區發起了「業務技能大賽」、「產品大練兵」和「內部講師認證和優秀評選」等豐富多彩的競賽激勵形式，宣導學習型組織構建。其中，2022年我們推出的《產品經理修煉之道》，依托產品經理勝任力模型，設計使用與產品線員工的學習地圖，並開發內部講師以及課程，幫助員工提升專業能力，2022年累計覆蓋超640人次。



iii. 內部講師制度

為促進內部經驗分享和知識傳承，我們推行內部講師制度。截至2022年底，獵聘講師項目在池人數305人，累計授課課時2,293小時。針對新員工、管理者、業務部門、產研部門和技術部門等進行全面賦能，助力員工職業發展。今年，我們針對在池講師進行賦能通關、講師大賽等子項目的設計落地，有效實現講師活躍度提升、講師能力分層以及明星講師打造，為2023年的講師資源深耕奠定基礎。



截至2022年12月31日止年度，我們匯總了多種形式的線上線下課程。線下累計完成2,000+人次的培訓，總培訓課時達2,200+小時。線上學習平台共上線490個學習計劃，平台課程累計達1,959門，總學習時長為43,305餘小時。

受訓僱員分佈維度

	高級管理層	中級管理層	初級管理層
受僱僱員人數	18	168	378
受僱僱員百分比	3.2%	29.8%	67.0%

3) 鼓勵長期主義

為感謝並激勵員工在各個崗位與獵聘的一路同行，我們通過定製顏色的工牌以及公司周邊禮品，慶祝並記錄各個同道人在獵聘里程碑式的成長時刻。提升員工在公司的歸屬感和榮譽感，也幫助獵聘沉澱下一批有理想、懂業務、共甘苦的同道人。



八、員工同行，加速成長發展

5. 員工考核及評價

集團的成功和持續競爭力與員工的創造性和高績效高度相關。本集團遵循客觀、公平、嚴謹的考核標準，建立並實施較為健全的績效反饋機制，對員工的績效達成、能力、態度及適應性進行綜合評估，將業務計劃、績效考核和溝通反饋形成閉環。其目的是通過科學有效的管理體系，說明員工達成工作目標，並促進直接主管與員工就目標實現狀況和職業行為進行持續有效的溝通、回饋與指導，使員工明確各個階段工作方向，充分認識階段性的不足之處和個人優勢，從而不斷加強各項能力提升。增強員工績效責任感和適配度，提高員工完成業績目標的主動性和積極性。同時，績效考核與員工的培訓發展和薪酬福利系統有機結合，以激勵員工的高效表現。

我們針對不同層級及不同部門的員工設定多元化的考核週期和方案，通過季度、半年度和年度的多重考核，將工作任務層層拆分，實現業務責任的可追蹤、可考核。我們不僅開展上級考核，同時通過360度反饋等考核方式，全方位進行業績判定和考核總結，有助於促進員工間形成更加公平、健康的工作環境。



6. 職業健康與安全措施

我們十分關心員工的健康與安全，為員工提供安全的辦公環境。我們嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國安全生產法》及《中華人民共和國消防法》等有關職業健康與安全、工作場所消防安全法律法規，並通過《員工手冊》等內部規章制度完善安全管理。2022年，集團通過了ISO45001職業健康安全管理体系，本次通過認證是對我們堅持不懈的推進管理体系科學化、規範化運行的全面檢測和充分肯定，也是集團健康穩定發展的重要保證。

2022年我們建立了辦公區域危險源辨識及風險評價台賬，對25個作業活動逐一進行危險源分析，並判定危險級別。針對不同危險源，我們制定行之有效的控制措施，最大程度降低員工在工作區域受到的危險。同時，本公司的《工傷事故管理規定》對工傷事故管理職責、事故報告、調查分析及事故處理的內容和辦法進行了詳細規定，保障員工合法權益。

為加強工作區域消防安全，嚴防火災隱患，我們發佈了《安全防火制度》、《安全教育管理制度》、《消防管理制度》等規範性文件以加強防火教育、提高員工防火意識。獵聘辦公場所每年至少進行一次防火相關演習。2022年，集團總部在11月9日「消防日」期間開展實施滅火器滅火實操活動，並在各個重大節日及活動期間積極提示員工關注消防安全，防範於未然，積極保護員工生命財產安全。同時，本集團按照《中華人民共和國勞動法》的規定，為員工繳納工傷和醫療保險，並切實確保工傷保險發揮預防職業風險的職能作用，關注員工身體健康。此外，本集團致力為員工提供安全的工作環境，在已知範圍內，並未出現《中華人民共和國職業病防治法》內所提及的職業病潛在風險。此外，本集團為入職6個月及以上的正式員工繳納補充商業保險，包含門診、住院、重大疾病、意外傷害等，為員工提供更全面的醫療支出保障。2022年，集團為合計570名員工辦理了商業保險理賠。



2022年，在較為顯著的流行病風險下，我們在疫情較為嚴重且民用級醫療器械極其匱乏的時期，積極聯繫多方渠道，向全部員工及部分離職員工免費發放健康監測工具，與員工和員工家庭在特殊時期共渡難關。同時，為更好地保障員工的身體健康，並感謝大家疫情期間在崗堅持和奉獻，我們在2022至2023年期間新增5天特殊病假，普適全體員工並簡化審批流程，讓員工在辛勤付出的同時確保身心健康愉悅。

八、員工同行，加速成長發展

7. 員工薪酬及福利活動

為了確保獵聘集團的持續發展，本集團為員工提供在行業內對外具有競爭性、對內具有公平性的薪酬福利結構。同時，本集團會定期收集和分析目標市場的相關薪酬資料，確保其具有持續的競爭力。薪酬包括現金收入和非現金收入；其中現金收入包括基本工資、獎金等；非現金收入包括社會保險及公積金、公司內部福利等。自員工入職起，本集團為員工繳納社會保險及公積金。

假期工資方面，員工在年假期間內享受全額薪資；帶薪病假期間內享受全額薪資。其他病假按照以當年度當地省市的最低工資為基數的80%發放(有特殊規定的地區按照當地規定執行)；事假需扣除當日全額薪資；此外本公司員工在婚喪假、孕期檢查假、產假、哺乳假、育兒假、公假假期內享受基本工資。

獵聘希望建立一個團結、友愛、共贏、積極的工作氛圍，我們在集團週年、法定節日時、會組織相應活動，提供精神上、物質上的福利項目，為員工營造家一樣和諧融洽的工作氛圍。

本年度組織舉辦多項文體活動，包括組織產研團隊「看天會」探討產品發展戰略及定期舉辦部門團建增進員工感情。

宣揚同道文化—同道日



節日及權益活動



(中秋節禮盒發放)

集團年會及司慶活動



團建活動



(金融權益-獵聘聯名卡)



(母親節福利活動)



(婦女節優惠活動)

8. 勞工準則與反歧視

所有僱員均經本集團人力資源部門聘任，以確保其符合相關職位的就任條件。另外，本集團遵守相關法律及法規，保障員工合法權益，堅決抵制童工和強制勞工，並自覺進行相關社會監督。

本集團嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》、《中國人民共和國勞動合同法》等國家法律法規，並致力於營造平等及多元化的辦公氛圍，不因國籍、種族、性別、年齡、教育背景或宗教信仰等理由而歧視任何人。本公司內部設有《職位發佈規範》，對招聘程序進行規範管理，禁止發佈招聘的職位中出現歧視性詞彙。



公益向心， 促進社會和諧

「獨行者疾，同道行遠」既是獵聘集團的內部文化，也彰顯了集團的社會定位。作為中高端在線招聘平台，獵聘不僅聚焦於商業化的可持續增長，同時積極承擔社會責任，在賦能人才發展、引進人才&推動就業、推進鄉村振興等方面不懈努力，助力和諧社會的建設。



1 无贫穷



2 零饥饿



4 优质教育



8 体面工作和
经济增长



11 可持续
城市和社区



16 和平、正义与
强大机构



17 促进目标实现的
伙伴关系



九、公益向心，促進社會和諧

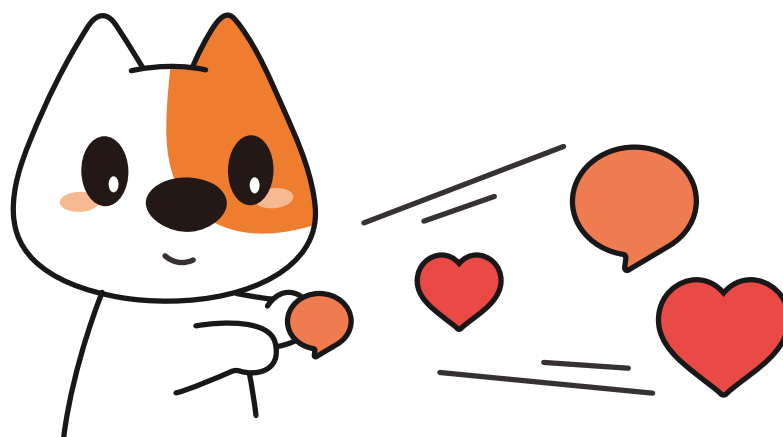
1. 職業發展，讓職場人更成功

成立伊始，「助力專業人才更成功」便是獵聘的使命。聚焦於人才和企業兩端，獵聘採取多種形式助力專業人才的擇業與發展。

1) 「我是管培生」公益計劃

2022年，同道獵聘集團攜手北京大學光華管理學院啟動第一季「我是管培生」公益計劃，幫助即將步入職場的大學生進行商業必備思維和技能的訓練，樹立正確的擇業觀，提升創新力和成長力。自6月-9月，每週二晚上7點邀請20位教授、企業家、高管、職場專家擔任主講，通過多個主題的20節求職系列直播課和17場公益招聘活動，賦能應屆生未來職場發展，為中國青年人才培養助力。課程在北京市人社局、中青網、中國國家人才網的多個國有官方網站中上線，供學生學習。該公益活動在多個核心媒體持續傳播，項目整體曝光量突破3,000萬，課程累計觀看人次達100萬，其中直播觀看人次近50萬。

姓名	日期	姓名	日期	姓名	日期	姓名	日期
张阔龙	08月09日	张瑞东	08月16日	许有杰	08月23日	Joeelyn	08月30日
王辉	06月21日	王立元	06月28日	滕飞	07月01日	宋然	07月05日
魏铤	09月06日	何川	09月13日	萨姆尔	09月20日	雷莹	09月27日
李玲	07月12日	戴科彬	07月19日	David	07月26日	虞颖	08月06日



未來形態

00後們：美好的人生
從職業生涯規劃開始



王輝

北京大學光華管理學院
黨委副書記、教授

碳中和背景下的
經濟和產業



滕飛

北京大學光華管理學院
黨委副書記、副教授

走進名企

明大勢 • 把握行業發展新機會



宋然

GGVCAPITAL投資人

世界的安踏



李玲

安踏集團副總裁

職場能力

從名企管培生能力模型看
求職與成長



王立元

Coach中國及東南亞人才總監

思考的力量：從管培生到CEO



戴科彬

同道獵聘集團董事會主席
兼首席執行官

求職乾貨

讓HR眼前一亮的簡歷
與面試法則



Jocelyn

向蒼培訓總監

求職決策：
用數據助力求職決策



薩繆爾

網易數據分析課程首席教官

九、公益向心，促進社會和諧

2) 非凡僱主

「非凡僱主」活動自2015年上線以來，目前已成功舉辦了8屆，獵聘始終致力於盡可能公平、客觀地去發現能夠幫助專業人才實現價值的非凡組織。2022年，國際形勢和疫情動盪衝擊著生活。在此形勢下，「人」的價值與意義成為全社會關注的中心。本屆非凡僱主評選更加關注人的因素，旨在選出注重員工工作體驗、可助力員工實現個人價值、推動社會進步，並由此實現員工、企業、社會和諧共生的非凡僱主。本屆非凡僱主活動自2022年6月啟動，全國共有797家企業報名，由31位國內人力資源行業專家給予評審指導，共計343家企業進入終審環節。經過層層角逐，阿里巴巴、Alpha sights、安踏、寶潔、德科斯米爾中國、德勤¹等53家企業成功被評選為2022年度非凡僱主。



1 排名不分先後，僅根據首字母進行列舉；

2023年1月12日，由同道獵聘聯合澎湃新聞舉辦的「信心2023：年度非凡盛典」及頒獎典禮正式播出。直播現場，獵聘CEO戴科彬、單板滑雪運動員張嘉豪、著名主持人段暄、京東快遞小哥樂玉帥等分別以「展望2023職場新機會」、「當挫折與熱愛相伴」、「當職場遇到50歲」、「一名基層普通員工的自白」等為主題分享了他們對各自行業從業的感知及體會。「熱愛、堅持，在平凡中創造非凡」是嘉賓們不約而同所分享的觀點，而這也彰顯了活動的基調。活動同時揭曉了獵聘2022全國年度「非凡僱主」「非凡hunter」「非凡招聘官」「非凡貢獻」名單。2022年度非凡之夜累計觀看人數達455,256人。



獵聘始終堅持員工是企業持續發展的重要因素。通過非凡僱主活動，獵聘也在持續發現更多以員工為核心，不斷進行企業文化建設和組織升級的優秀企業，給予候選人了解更多的優秀企業的機會，找到更適合自己的理想工作。



2. 產業公益，帶動全國就業

2022年，受宏觀經濟下行、疫情頻發的影響，企業決策謹慎，招聘標準提高，招聘進度有所放緩。在此背景下，針對不同行業、不同類型的人群，獵聘積極開展多樣化的招聘活動。

1) 與政府合作專項企業招聘與人才就業活動，助力大學生就業

獵聘集團始終以領先的技術研發和專業的服務能力支持各行各業的招聘需求，支持人才結構升級和中國企業的發展，持續為保障國家就業水平和經濟社會發展貢獻力量。獵聘集團積極響應國家「六穩六保」的政策方向與對「就業優先」的持續重視，協助人社部、各省政府等舉辦多類型的公益就業活動。2022年，獵聘承辦由中華人民共和國人力資源和社會保障部發起的「職等你來就業同行」百日千萬網絡招聘活動。獵聘所負責的12個招聘專場主要聚焦醫療衛生、汽車、房產建築、製造業、人工智能、互聯網、電競遊戲等7大行業，同時開設了大學生實習、暑期實習和名企實習3大專場，及推出了中小微企業招聘專場和女性招聘專場。該系列活動直播場次逾100場，合計覆蓋500餘家企業，參與的求職候選人達60+w人次。另外，為吸引海外人才，助力留學生群體回國就業，獵聘策劃了「海外人才公益雲招聘」，為高度重視海外人才引進的企業免費提供公益帶崗機會，已吸引滙豐HSBC、采埃孚、中科院自動化所、京東方等國外內名企參與，活動合計直播31場次，站內觀看人數高達12w人次，平均單場投遞率均在10%以上。



九、公益向心，促進社會和諧

為滿足地方政府引進人才的戰略需求，集團協助安徽省、北京市、廣州市、西藏自治區等多地開展招才引智活動。在「光彩事業西藏行」招聘專場中，獵聘協助全國工商聯、西藏自治區工商聯就西藏籍大學生進行定向吸引，活動網站點擊量達到1,755次，累計收集738份西藏籍學生簡歷，並有79人次達成初步就業意向。此外，集團積極助力新興產業的發展，舉辦芯片／半導體、專精特新中小企業等招聘專場，為企業定向吸引高精尖優秀人才。活動期間，該招聘專場累計覆蓋5w+人才，平均直播投遞率為20%，企業反饋效果較好。



2) 公益直播帶崗

獵聘聯動全國媒體舉行形式多樣的大型促就業公益直播帶崗活動。獵聘公益雲招聘系列以直播形式為企業招聘負責人和求職者建立連接，面對面交流企業真實的業務情況和文化理念，為雙方搭建快速溝通渠道和投遞通道，幫助企業高效率招募優質人才，使求職者在開啟職業道路上快人一步。2022年獵聘相繼協助政府、企業、高校等舉辦多場次公益直播招聘活動。世界盃期間，集團上線專業招聘季活動，推出「直播最前線」欄目，針對互聯網、硬科技、新能源、大健康四大行業持續開展公益直播帶崗活動107場，累計釋放職位量5,300餘個，總觀看人數高達40萬人，累計達成意向1.3w次。



3. 扶貧助學，助力共同富裕

近年來，鄉村教育受到重視並被作為鄉村振興的關鍵點予以實施，國家優先發展農村教育事業。在該背景下，獵聘作為一家負責任的社會企業，積極從產業出發，支持鄉村教育的發展。

本集團與公益創新機構「一公斤盒子」開展合作，實施公益助學計劃，幫助山區兒童獲取更多優質教育資源。通過平台生態，獵聘與企業方合作，當企業方在平台每發佈5,000個職位時，獵聘集團即向鄉村兒童捐贈1個「一公斤盒子」，該盒子形式多樣，既涵蓋基礎課堂工具，也涵蓋特色主題盒子，如科學盒子、閱讀盒子等，賦能鄉村教師和志願者提升課程的興趣性和豐富度。總體來看，1個「一公斤盒子」可滿足一個班級（約36位兒童）一堂課的教學使用需求。獵聘已持續4年參加該公益項目，2022年，共為112所鄉村小學捐贈250個素養課程工具包。在該項目中，2,233名鄉村兒童從中收益，獲得安全、健康、勞動等多方面的知識，提高了其健康、安全意識。

九、公益向心，促進社會和諧



獵聘集團積極助力鄉村脫貧，為鄉村外出務工人員提供職業技能提升崗前培訓，使其獲得薪資更具競爭力的工作。2022年，獵聘協助信宜市人力資源就業中心進行走訪調研，共計走訪7鎮86村，並發現當地外出務工人員存在技能偏低的情形，獵聘在各村設立就業輔導中心，以進行崗前培訓，增強勞動力的職業發展能力。

未來，獵聘會持續關注鄉村扶貧、鄉村振興等公益事業，充分發揮平台優勢，踐行企業的社會責任，積極創新公益形式，為助力鄉村教育發展、勞動力技能提升、促進社會就業做出更大貢獻。









環保共建， 踐行綠色足跡

「十四五」時期以來，國家愈發重視生態保護，並將生態環境保護貫穿到高質量發展的各方面，推動綠色發展，促進人與自然和諧共生。獵聘集團持續堅持綠色發展，並在運營中落實低碳、節能、減排的步伐，助力美麗中國建設。



十、環保共建，踐行綠色足跡

1. 綠色辦公

本集團的主要資源消耗為本公司辦公運營所消耗的電力、水及紙質資源。集團內部搭建了完善的環境治理制度及程序，對不同環境要素進行分類治理、專人負責，設定《廢棄物管理規定》、《節能降耗管理規定》、《能源資源管理規定》等制度，並於2022年通過ISO14001環境管理體系認證為系統性提出並落實環境治理策略奠定了良好基礎。

為合理用電，本集團積極推行責任制，不使用時需關閉室內照明及空調；我們安排行政人員對辦公區域定期巡查，避免無人辦公區域人走燈開的情況發生；同時，本集團選擇及購買高效能產品，採用節能型電源；設定印表機、辦公電腦、傳真機等設備長時間不使用時，自動關閉顯示器並處於「休眠」、「節電」模式。

為節約水資源，本集團衛生間設置感應節水龍頭，控制水量，減少無人使用時水資源的浪費。同時，在飲用水設備的採購方面，集團以節水節能為重要標準，選擇具有安全節水環保功能的飲水設備。



為減少資源消耗，本集團提倡無紙化辦公：1)實施全面的自動化辦公(OA)系統，鼓勵使用在線文件、電郵傳真以替代紙張列印，並進行電子檔案歸檔，以避免用紙浪費；2)集團內部人事文件均實現電子簽署，涵蓋員工入職、離職、勞動合同續簽、商保合同辦理／結算等。截至2022年底，獵聘集團已在線簽署1.52萬份電子合同，在減少紙質資源消耗的同時提升了管理效率。

本集團運營所涉及的有害物排放主要為印表機、電腦等電子設備及耗材。對於印表機及電池所使用的碳粉墨盒、蓄電池等，本公司均交由合格的供應商進行妥善處置。另外，在不影響工作效率的前提下，集團鼓勵延長電子設備的使用年限，減少報廢對環境所產生的影響。

本集團的數據中心嚴格按照工信部《三部門關於加強綠色數據中心建設的指導意見》，採用節能、製冷設備等節能手段節約能耗，構建綠色數據中心。

通過以上節能措施，我們在減排及節約能源方面取得了重大的成果，以下為報告期內的排放及能源消耗表現。



2022年度氣體排放物數據



直接溫室氣體總排放量

1,790.99 二氧化碳當量(噸)



辦公樓人均溫室氣體排放量

0.35 噸／人



無害物排放

108.76 噸



人均無害物排放

0.02 噸／人

註：

- 基於本集團運營特性，主要排放物為溫室氣體排放，源於使用化石燃料轉化的電力。
- 溫室氣體排放包括二氧化碳、甲烷及氧化亞氮。溫室氣體排放資料按照二氧化碳當量呈列，我們根據中華人民共和國國家發展和改革委員會刊發的《2019年中國區域電網基準線排放因子》及政府間氣候變化專門委員會刊發的《2006年IPCC國家溫室氣體清單指南》進行綜合核算得出。
- 本集團業務運營過程並不直接產生有害物，在報告期內的有害物主要包括由於日常辦公產生的廢棄電子物品，包括硒鼓、電池、廢舊燈管及電腦，上述有害物在本報告期內的排放總量為4.05噸。本集團的無害廢棄物主要包括日常辦公產生的廢紙、紙箱和生活垃圾，交由物業公司統一進行分類處理，最大限度降低無害物的產生。

2022年度能源及資源消耗數據



能源消耗總量

1,991.68 兆瓦時



人均能源消耗總量

0.38 兆瓦時／人



自來水用量

3,661 噸



人均自來水用量

0.71 噸／人

註：

- 能源消耗總量根據總用電量與中華人民共和國國家標準《綜合能耗計算通則(GB/T2589-2008)》中換算因子計算。
- 本集團使用水源來自市政自來水供水。此次統計用水量辦公區域為北京、上海、杭州、合肥、深圳、重慶，其他辦公區域水費皆包含在物業費中，用水量尚不能單獨。
- 包裝物數據不適用於本集團。

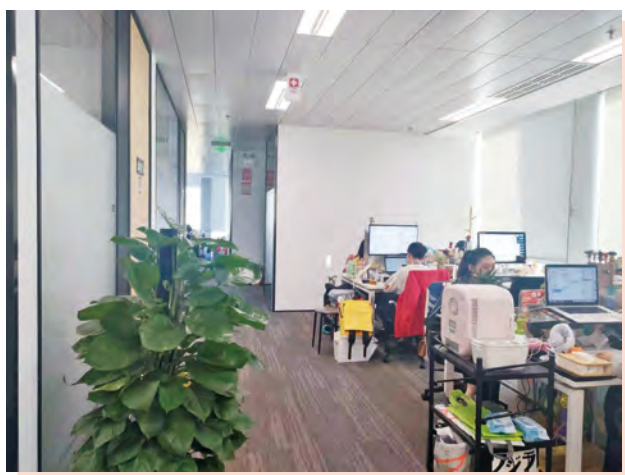
十、環保共建，踐行綠色足跡

2. 低碳運營

2022年，本集團積極推行在線直播招聘業務，以雲直播等線上渠道開展招聘會，減少傳統線下招聘活動舉辦在交通、場地、物料等方面所可能產生的碳排放。截至2022年12月31日，集團全平台已舉辦994場直播招聘活動，直播累計觀看人數高達439萬，招聘業務線上化成效凸顯。

3. 環保宣傳

集團始終強調環保意識對於低碳節能減排的重要意義。在辦公場所，集團以提示語、宣傳冊等方式加強員工的環境保護意識，鼓勵員工參加環境保護行動，督促員工將環保節能轉化為自覺行動，參與構建美麗中國，塑造企業良好形象。



4. 應對氣候變化

近年，由全球變暖導致的極端天氣頻發。為降低極端天氣對公司運營的影響，提高集團在惡劣天氣突發時的應急處理能力，獵聘根據《中華人民共和國氣象法》、《國家氣象應急預案》編製本集團的《極端惡劣天氣應急預案》，根據惡劣程度對極端天氣進行分級，涵蓋「預警監測(分級) — 預警信息發佈 — 預警行動 — 預警調整及結束」等全流程，採取不同應對措施，以保障員工安全及業務平穩運行。







治理築基， 賦能企業發展

我們相信有效的內部治理是企業發展的根基。目前獵聘已形成以董事會為首的管理架構，並在發展過程中不斷完善制度規範、加強風險管控、嚴防貪污舞弊，以最高道德水平約束商業發展，旨在樹立行業標桿，引領產業健康發展。



16 和平、正义与
强大机构



17 促进目标实现的
伙伴关系



十一、治理築基，賦能企業發展

1. 企業管治架構

1) 董事會及委員會

本公司由行之有效的董事會領導。董事會監督本集團的業務、策略決定及表現，並以本公司的最佳利益為依歸客觀地作出決策。董事會應定期檢討董事向本公司履行職責所需付出的貢獻，以及董事是否付出足夠時間來履行其職責。

截至2022年12月31日，董事會現由六名董事組成，包括兩名執行董事、一名非執行董事及三名獨立非執行董事。

	審核委員會	提名委員會	薪酬委員會
執行董事			
戴科彬（首席執行官）		👤	
陳興茂（首席技術官）			
非執行董事			
邵亦波			
獨立非執行董事			
葉亞明	👤	👤	👤
張溪夢	👤	👤	👤
蔡安活	👤		👤

👤 董事會委員會主席 👤 董事會委員會成員



董事會會議及董事出席紀錄

企業管治守則的守則條文第C.5.1條訂明，董事會應定期開會，董事會會議應每年召開至少四次，大約每季一次，每次召開董事會會議應有大部分有權出席的董事親身出席，或透過電子通訊方法積極參與。

企業管治守則的守則條文第C.2.7條已經修訂，要求主席應至少每年與獨立非執行董事在沒有其他董事出席下舉行一次會議。

各董事於截至2022年12月31日止年度舉行的本公司董事會會議、董事委員會會議及股東大會的出席紀錄概要載列於下表：

董事姓名	出席次數／會議次數				股東週年大會 (附註1)	非執董會議 (附註2)
	董事會	審核委員會	薪酬委員會	提名委員會		
執行董事						
戴科彬先生	4/4	—	—	1/1	1/1	1/1
陳興茂先生	4/4	—	—	—	1/1	—
非執行董事						
邵亦波先生	4/4	—	—	—	1/1	—
左凌燁先生 (於2022年9月15日辭任)	3/3	4/4	—	—	1/1	—
丁毅先生 (於2022年6月17日辭任)	2/2	—	1/1	—	1/1	—
獨立非執行董事						
葉亞明先生	4/4	4/4	—	1/1	1/1	1/1
張溪夢先生	4/4	—	1/1	1/1	1/1	1/1
蔡安活先生	4/4	4/4	1/1	—	1/1	1/1

董事已通過視頻或電話會議或親自出席會議。

附註：

- (1) 本公司股東週年大會於2022年5月12日舉行。
- (2) 主席與獨立非執行董事之間的會議

十一、治理築基，賦能企業發展

2) 董事會政策

董事會成員多元化政策

本公司已採納董事會成員多元化政策，當中載列達致董事會成員多元化的方針。本公司深明並重視擁有多元化董事會的裨益，並且視提升董事會成員層面的多元化為本公司維持競爭優勢的關鍵元素。

根據董事會成員多元化政策，提名委員會將每年檢討董事會的架構、人數及組成，並於適當時候為配合本公司的公司策略而建議對董事會作出變動，以確保董事會成員組合均衡而多元化。檢討及評估董事會組成時，提名委員會致力令各個層面均達致多元化，並會考慮多個方面，包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景、種族、專業經驗、技能、知識以及地區性及行業經驗。

本公司董事會成員目前全屬單一性別。然而，本公司計劃在不遲於2024年12月31日委任一名女性董事。我們將在招聘員工時實施確保性別多元化的政策，以培養女性高級管理人員及董事會潛在繼任者。我們將參照利益相關者的期望以及國際及本地推薦的最佳做法，努力提高女性代表性，達致性別多元化層面的適度均衡。此外，我們將實施全面的計劃，旨在識別及培訓我們具有領導力及潛力的女性員工，目標是晉升彼等至高級管理層或董事會。

截至2022年12月31日，我們擁有5,165名全職僱員，其中2,164名男性及3,001名女性。員工（包括高級管理層）性別比例約為1名男性比1.39名女性。本公司將繼續不時監測及評估多元化政策，以確保其持續成效。據本公司所知，並無任何令員工（包括高級管理層）達到性別多元化更具挑戰或較不相干的減輕因素及情況。

本公司致力於在與本公司業務增長相關的多元化層面維持適度均衡，同時盡力確保由董事會自上而下各層面的招聘及挑選常規有合適架構，致使能夠考慮多元化的人選。

董事會將考慮定下執行董事會成員多元化政策的可計量目標，並不時作出檢討，以確保有關目標適切可行，同時肯定朝向該等目標邁進的進展。

提名委員會將不時及於適當時候檢討董事會成員多元化政策，以確保行之有效。

董事提名政策

董事會已將挑選及委任董事的責任及權力轉授予提名委員會。

本公司已採納董事提名政策，當中載列挑選準則及程序以及董事會繼任計劃中有關提名及委任本公司董事的考慮因素，旨在確保董事會的技能及經驗均衡分佈，為本公司提供不同觀點與角度，確保董事會的延續性，並使董事會得到適切的領導。

確保董事會取得獨立觀點及意見的機制

為提高董事會效率、最大程度發揮優勢和識別需要改善或進一步發展的領域提供一個強大而有價值的反饋機制，2022年公司採納《確保董事會取得獨立觀點及意見的機制》，持續改善和發展董事會及其委員會的流程和程序。

本機制旨在確保本公司董事會擁有較強的獨立元素，確保存在一個良好的機制以協助董事會取得獨立觀點及意見，從而使董事會有效地進行獨立判斷，並提升董事會的問責及透明度，從而更好地保障股東利益。該機制明確訂明本公司需要採取行動以維持和提高董事會績效，例如每位董事的個人培訓和發展需求，公司的機制是否能夠有效確保董事會成員獲得獨立觀點及意見等。董事會也將每年檢討本機制的實施及有效性，並在需要時作出修訂，及於本公司的企業管治報告中予以披露。

董事提名政策載列評估建議候選人是否合適及其可能為董事會作出的貢獻，包括但不限於以下各項因素：

- 誠信方面的名聲
- 對可提供的時間及相關利益的承諾
- 各方面的多元性，包括但不限於性別、年齡(18歲或以上)、文化及教育背景、種族、專業經驗、技能、知識及任職年限

董事提名政策亦載列挑選及委任新董事以及於股東大會上重選董事的程序。

提名委員會將不時及於適當時候檢討董事提名政策，以確保行之有效。

十一、治理築基，賦能企業發展

3) 股東權利

本公司透過不同的通訊渠道與股東溝通。

為保障股東的權益和權利，本公司會就各項重大個別事宜(包括選舉個別董事)於股東大會上提呈獨立決議案。根據上市規則，於股東大會上提呈的所有決議案將以投票方式表決，投票結果將於各股東大會結束後於本公司網站及香港聯交所網站登載。

召開股東特別大會

根據公司章程第12.3條，董事會可在其認為適當的時候召開股東特別大會；還應按任何兩位或以上的股東送交本公司的香港主要辦事處(或如果本公司不再擁有上述主要辦事處，則送交註冊辦事處)的書面要求召開股東大會，該書面要求須註明會議內容，並由請求人簽署，惟該等請求人在送交書面要求之日須持有不少於十分之一附帶本公司股東大會投票權的本公司繳足股本。董事會還可按任何一位屬認可結算所(或其代名人)的股東送交本公司的香港主要辦事處(或如果本公司不再擁有上述主要辦事處，則送交註冊辦事處)的書面要求召開股東大會，該書面要求須註明會議內容，並由請求人簽署，惟該請求人在送交要求之日須持有不少於十分之一附帶本公司股東大會投票權的本公司繳足股本。如果董事會並未在由送交書面要求之日起21天內正式召開會議(將在額外的21天內舉行)，請求人本身或他們當中任何代表眾人所持總投票權超過一半的人士，可以同樣的方式(盡可能接近董事會召開會議的方式)召開會議，惟按此召開的任何會議不得在由送交書面要求之日起三個月期滿後舉行，所有因董事會不履行而對請求人造成的合理費用應當由本公司向請求人作出賠償。

於股東大會上提出動議

公司章程或開曼群島公司法中並無有關股東於股東大會上提出動議的程序(動議一名人士參選董事除外)的條文。

股東可依循上文所載程序召開股東特別大會，處理有關書面要求列明的任何事項。

就動議一名人士參選董事而言，根據公司章程第16.4條，除非經董事會按照提名委員會的建議提呈動議，否則任何人均沒有資格在任何股東大會上參選董事，惟於不早於寄發指明該次選舉的會議通告翌日起至不遲於該會議日期前七天止期間(至少須為七天)，有權出席發出通知的會議並在會上投票的本公司股東(並非獲動議的人士)向本公司的公司秘書發出書面通知，表明擬動議該名人士參選，同時附上獲動議人士所簽署的表明願意參選的書面通知，並且該名人士已經獲得提名委員會及董事會的批准，則作別論。

向董事會作出查詢

如欲向董事會作出任何查詢，股東可將書面查詢送交本公司。本公司一般不會處理口頭或匿名查詢。

聯絡詳情

股東及投資者可透過以下方式發送上述查詢或要求：

地址： 香港金鐘金鐘道89號力寶中心2座4樓417室(致董事會)

電郵： ir@liepin.com

謹此說明，股東須將經正式簽署的書面要求、通知或聲明或查詢(視乎情況而定)的正本送交上述地址，並提供其全名、聯絡詳情及身份，方為有效。股東資料可能根據法律規定披露。

十一、治理築基，賦能企業發展

2. 風險控制

董事會對本集團風險管理及內部監控系統負責，並有責任檢討該等制度的有效性。就風險管理及內部監控系統的成效及內部審核功能需董事會每年需至少審核一次，2022年董事會已完成審核並認為公司風險管理、內部監控系統及審核功能完備且有效。

公司採取較為完善的風險控制體系以識別、防範、管理並完善生產經營過程中的風險因素。具體而言，公司風險管控架構分為三個層級，從業務端、內部監控和外部監控三個層面確保有效風險控制。



3. 商業道德

1) 供應鏈採購管理

2022年度，面對疫情衝擊導致供應環境波動不穩的局面，集團採購中心秉持獵聘價值觀，通過持續完善採購制度體系建設，沉澱採購數據信息並搭建採購數據中心，優化標的品類採購管理規則等工作，穩步保障了集團各項採購需求的落地，提升了採購組織的管理效能。

截至2022年12月31日，集團合作供應商數量約800家，重點合作供應商109家。供應商入庫階段我們通過多維度的審核程序嚴格把控供應商的資質標準、用工安全、環保等級和社會責任等要素，並要求所有入庫供應商簽署《廉潔聲明》，確保其與獵聘共同維護公平公正的商業環境。現存供應商絕大多數為大陸地區供應商。



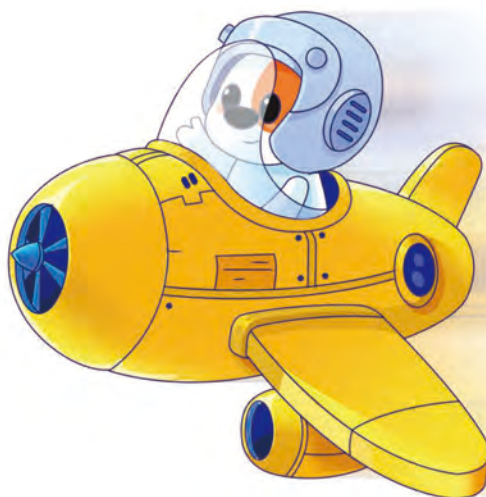
十一、治理築基，賦能企業發展

i. 採購規模分析

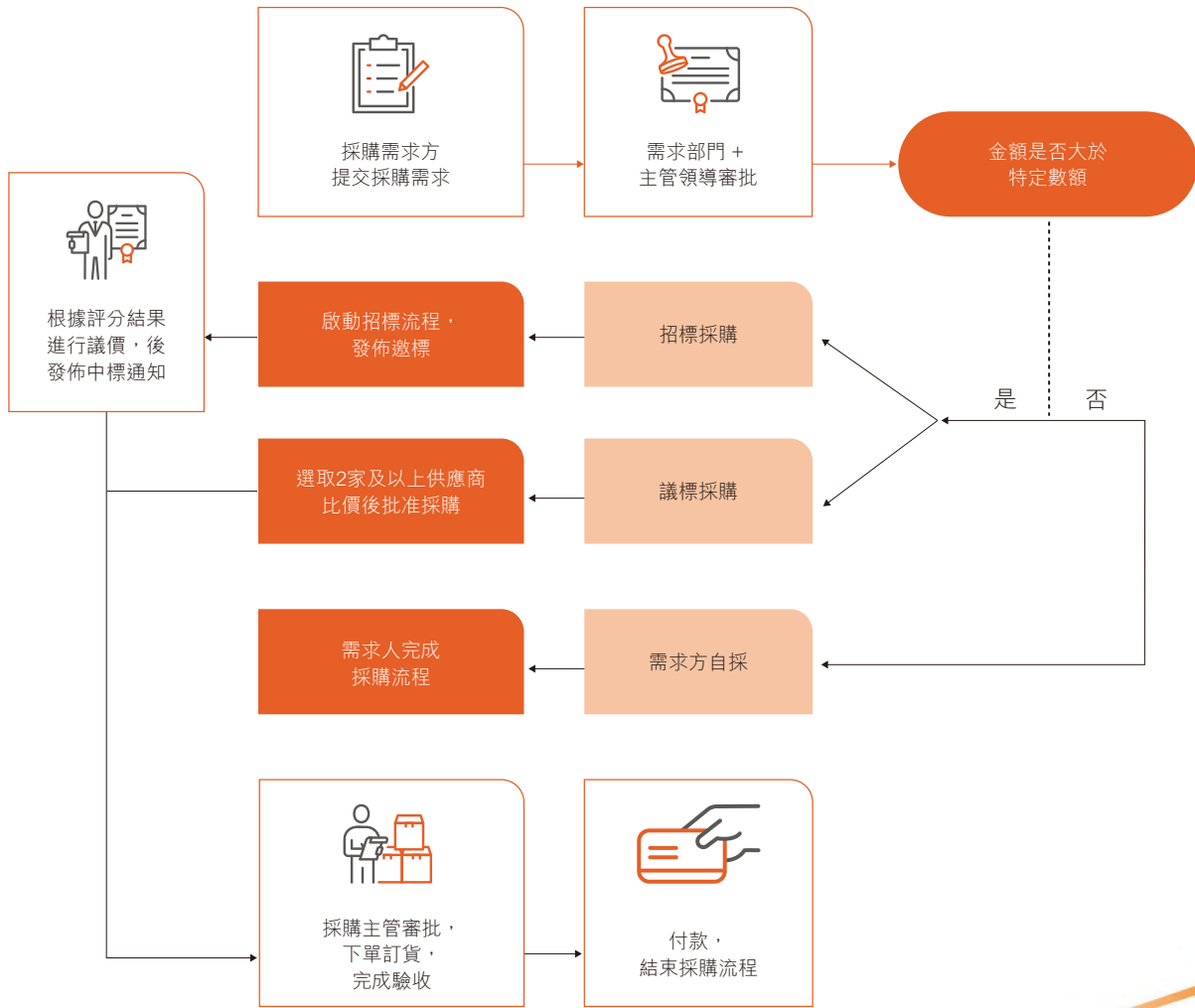
品類	訂單數量	成本節約率
市場廣告投放，品牌推廣	1,333	4%
IT硬軟件，IT服務，IDC&雲&專線	494	5%
人力服務兼職，招聘輔助服務	2,760	1%
定製物料禮品印刷品定製，視頻製作	2,531	4%
活動&會議宣傳冊、會議物料	513	4%
行政行政固資，辦公耗材，裝修等	282	6%
專業服務保險，法律，財務諮詢服務	369	8%
總計	8,282	

備註：在採購數據中心構建基礎上，梳理出歷史價格體系作為節支參照，如上節支數據計算原則：

1. 有歷史採購記錄優先根據歷史採購價格比對，成本節約率=(歷史報價核算金額-實際採購報價)/歷史報價核算金額
2. 無歷史採購記錄根據市場價格比對核算，成本節約率=(市場報價均值-實際採購金額)/市場報價均值



ii. 採購流程



十一、治理築基，賦能企業發展

2) 反貪污

本集團重視反舞弊工作，嚴格按照國家關於反貪污賄賂及反不正當競爭相關法律法規，加強反舞弊管理，保障企業健康發展。

相關制度

本集團設有《反舞弊管理辦法》，適用於本集團全體員工。規範集團員工在履職過程中涉及的所有行為，防治舞弊行為的發生，加強獵聘集團的治理和內控。本集團制定《同道員工手冊》，規定「收受賄賂」行為為本集團高壓線，本集團全體員工不得觸犯。

2022年，為樹立企業和員工隊伍的良好形象，促進公司全體員工誠信從業、規範公司內部反貪污行為並推崇廉潔文化，獵聘董事會決議通過了《反貪污政策》。該政策旨在避免任何形式的貪污、賄賂、欺詐、洗錢，或其他非法資金籌集等行為，適用於本公司國內外分子公司的所有員工，包括董事、高級職員和僱員（無論是全職、兼職或臨時性質）、與本公司有業務往來的外部各方以及以代理或受托人身份代表本公司的人員（包括但不僅限於代理人、顧問和承包商）。《反貪污政策》對有關方可能產生的索取、接受或提供利益的情況、利益衝突、監督與舉報程序、以及相關培訓進行了嚴格要求，並發送全員學習。

監督機制

本集團設立三道監督機制降低舞弊風險。

- 全國法務部：法務部負責對於反舞弊舉報的受理及初審，確認立案；
- 涉案人員相關業務部門領導小組：法務部確認立案後交由涉案人員相關業務部門領導進行調查取證，根據證據給出最終結論；及
- 合規委員會：涉及重大案件，轉交給合規委員會處理。合規委員會由首席執行官、首席財務官、人事副總裁、首席技術官、法務部負責人及審計部門負責人組成。

三道監督機制明確了反舞弊風險管理的職責與任務，本集團亦根據三道機制進行持續優化，加強風險識別，提高反舞弊風險管理的有效性。

倡導手段

保證本集團全體員工遵守《反舞弊管理辦法》，集團法務部門採取發送全員郵件以及OA系統公示的方式進行全員倡導，並在公司級會議上進行公佈。

集團制定《同道員工手冊》向全體員工派發，與勞動合同一同簽署，並經過徵集意見、員工培訓、郵件發送、OA公示等民主公示程序讓全員知曉。

獎懲辦法

本集團已作出安排，讓其僱員可在保密情況下就有關本集團財務報告、內部監控或其他事宜方面可能出現的不當行為提出關注。

對舉報案件核查屬實，且為集團實際挽回了相應的經濟損失，根據為集團挽回經濟損失的實際額度，給予獎勵，獎勵舉報人的獎金來源是舉報事項挽回的損失額或罰款。

本集團發生舞弊案件後，涉及部門在補救措施中應作出評估和改進內部控制的書面報告，對違規者採取適當的措施，並將結果向內部及必要的外部廠商通報。

對證實有舞弊行為的員工，本集團按相關規定予以相應的制度紀律處分；行為觸犯法律的，移送司法機關依法處理。

於報告期內，本集團已遵守有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗錢的相關法律及法規並確認未發生任何貪污事件或有任何違反相關法律法規的情況發生。

目前本集團通過新員工培訓以及定期員工培訓進行反腐倡廉的宣導，未來我們會不定期的進行反腐倡廉的員工內部培訓，持續關注舉報情況。

環境、社會及管治報告指引內容索引

層面	關鍵績效指標	說明	披露頁碼
A.環境			
A1排放物	A1	一般披露：有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	P72-75
	A1.1	排放物種類及相關排放數據	P72-73
	A1.2	直接及能源間接溫室氣體總排放量及密度	P73
	A1.3	所產生有害廢棄物總量及密度	P73
	A1.4	所產生無害廢棄物總量及密度	P73
	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	P72-73
A2資源使用	A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法、及描述所訂立的減排目標及為達到這些目標所採取的步驟	根據重要性評估結果，此議題對本集團並不重大
	A2	一般披露：有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策	P72-75
	A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量及密度	P72-73
	A2.2	總耗水量及密度	P72-73
	A2.3	描述能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的措施	P72-73
	A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟	P72-73
A3環境及天然資源	A2.5	製成品所用包裝材料的總量及每生產單位估量	不適用於本集團
	A3	一般披露：減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策	P72-75
A4氣候變化	A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動	鑒於本集團的業務性質，本集團相信其業務運營對環境及天然資源造成的直接影響甚微
	A4	一般披露：識別及應對已經及可能對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策	P75
	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	P75

層面	關鍵績效指標	說明	披露頁碼
B.社會			
B1僱傭	B1	一般披露：有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	P44-59
	B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數	P44-45
	B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率	P45
B2健康及安全	B2	一般披露：有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	P46-57
	B2.1	過去三年(包括匯報年度)因工作關係而死亡的人數及比率	於報告期內並無因工死亡案件
	B2.2	因工傷損失工作日數	於報告期內並無因工受傷事故
	B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法	P57
B3發展及培訓	B3	一般披露：有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策	P51-56
	B3.1	按僱員類別劃分的受訓僱員百分比	P51-56
	B3.2	按僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數	P51-56
B4勞動準則	B4	一般披露：有關防止童工或強制勞工的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	P46-50；P59
	B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	P46-50；P59
	B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟	P59
B5供應鏈管理	B5	一般披露：管理供應鏈的環境及社會風險政策	P85-89
	B5.1	按地區劃分的供應商數目	P85-86
	B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法	P85
	B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法	P88-89
	B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法	根據重要性評估結果，此議題對本集團並不重大

環境、社會及管治報告指引內容索引

層面	關鍵績效指標	說明	披露頁碼
B6產品責任	B6	一般披露：有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	P22-33 ; P36-41
	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	鑒於本集團的業務性質，本集團相信其產品對安全與健康的影響甚微
	B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法	P26-31
	B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例	P41
	B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序	P33
	B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法	P23-24 ; P32-33
B7反貪污	B7	一般披露：有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	P88-89
	B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果	於報告期內並無有關案例
	B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	P88
	B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓	P89
B8社區投資	B8	一般披露：有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策	P62-68
	B8.1	專注貢獻範疇	P62-68
	B8.2	在專注範疇所動用資源	P62-68