



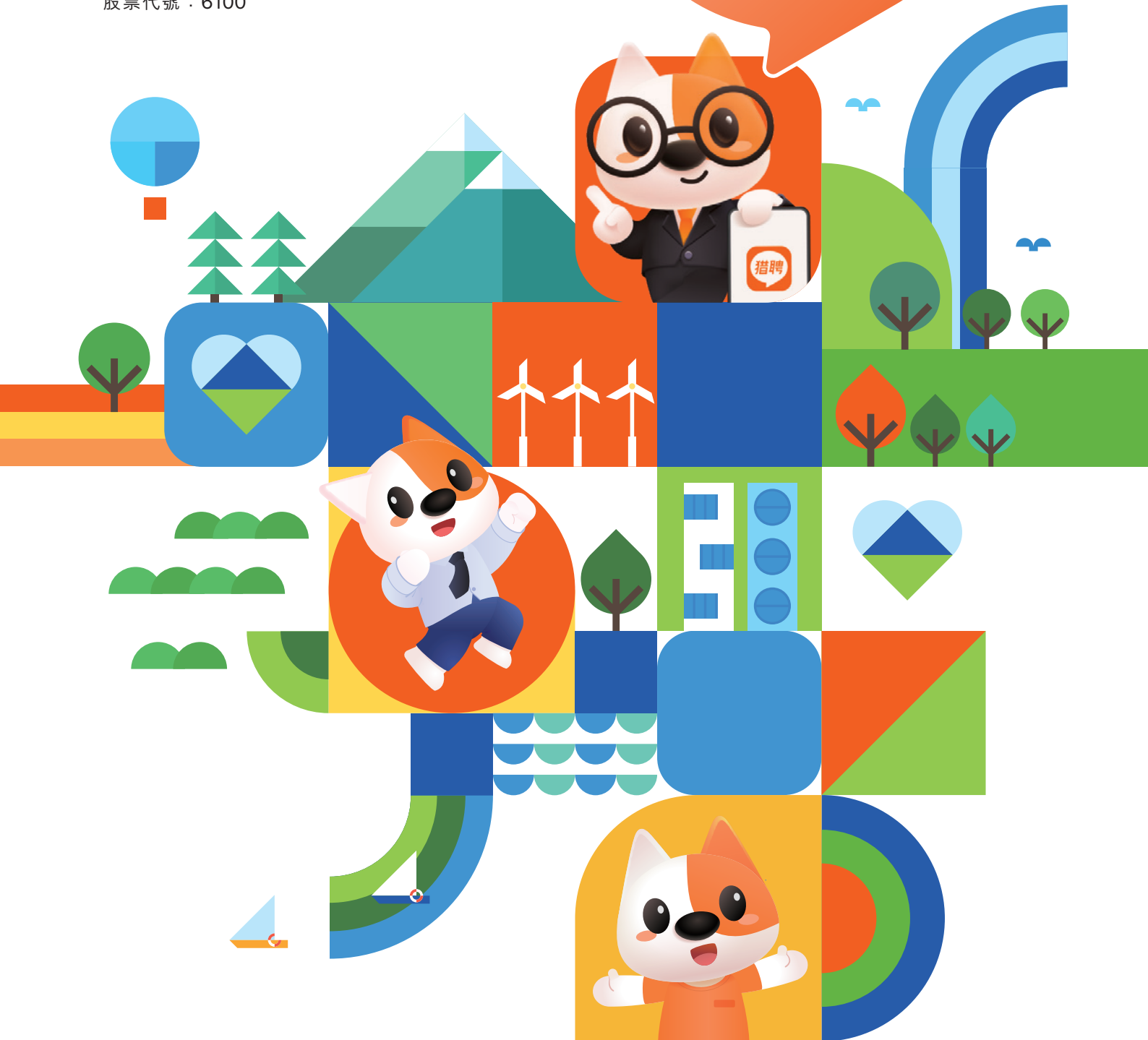
猎聘

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

2021



目錄

1. 關於本報告	1
2. 高管寄語	2
3. 企業願景、使命及價值觀	6
4. 榮譽獎項	10
5. 環境、社會及管治的管理方針及策略	14
6. 環境層面	18
7. 社會層面	24
8. 治理層面	56
9. 環境、社會及管治報告指引內容索引	66

關於本報告

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」、「本集團」)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2021年1月1日至2021年12月31日(「報告期」)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2021年12月31日止年度已遵守《香港聯合交易所有限公司(「香港聯交所」)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

本報告涵蓋本集團之核心業務於2021年12月31日止年度的環境、社會及治理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)；
- 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、董事會組成、董事委員會、董事會會議及董事出席紀錄、董事會成員多元化政策、董事提名政策、企業管治職能)。

編製依據

香港聯交所《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)》

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。





高管寄语



高管寄語

2021年，在國家科學統籌疫情防控和經濟社會發展的背景之下，我國經濟穩步恢復，但國際局勢依舊複雜多變，全球疫情持續蔓延，這些都為經濟發展蒙上了一層不確定性。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和個人信息保護、社區投資與參與、技術創新、知識產權保護和員工發展。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，基於企業的願景和使命，我們將推動環境、社會及管治(ESG)作為企業中長期發展的驅動力，以更好地承擔起時代賦予的責任。

環境層面，我們在2021年積極推行直播招聘業務，將線上化招聘業務的開展同能源節約相連接，減少傳統線下招聘活動可能產生的交通、場地等方面的碳排放。2021年本公司在全平台已舉辦超三百餘場直播招聘活動，單場最高觀看人次超10萬。我們將不斷以模式及技術創新，助力招聘產業低碳運營。

社會層面，我們積極關注社區發展需求，通過科技技術協助創建更為完善、美好的社區生活。2021年，本集團再次承辦人社部「百日千萬招聘專項行動」中的7大招聘專場，搭建優質企業和精英人才間的高效求職通道。我們在為女性提供就業機會、提升職場女性關注度等方面開展了切實的行動。集團在協助人社部等部門主辦的「2021年全國民營企業招聘月」活動中，協辦獵聘女性招聘專場，為女性就業創造更良好的渠道和機會。除此之外，我們還長期關注並投身於中國的教育事業，尤其致力於深入探索並實踐推動鄉村教育發展的工作，與推動鄉村教育公平的公益創新機構「一公斤盒子」合作，推出獵聘公益助學計劃——「鄉村兒童生活家」項目。

管治層面，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。

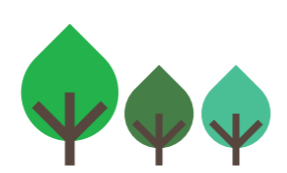
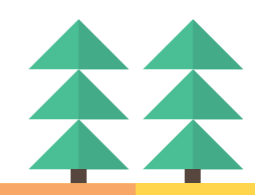
2022年，我們依然會將ESG理念和業務經營深度交融，始終銘記著這個時代賦予我們的使命，專注於支持人才的升級和中國企業的發展。我們相信，隨著中國企業的不斷成熟和成功，專業人才服務的需求和價值將越來越高，我們將堅定不移地為國家人才發展建設做出長遠貢獻。

戴科彬

董事會主席



企業願景、
使命及價值觀



企業願景

成為一家受全球華人尊敬的
科技人力資源服務公司。

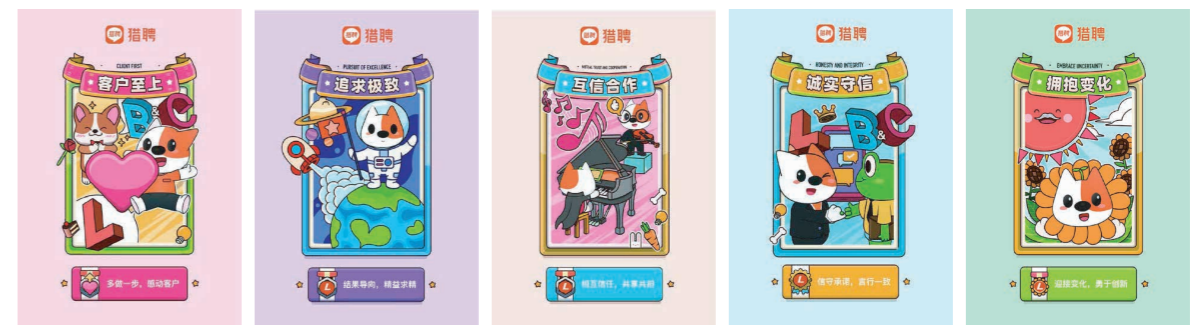
企業使命

讓職場人更成功。

企業價值觀

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。



客戶至上： 多做一步，感動客戶，挖掘客戶需求，助力客戶成功

誠實守信： 信守承諾，言行一致，敢於擔當，不受利益或壓力的影響

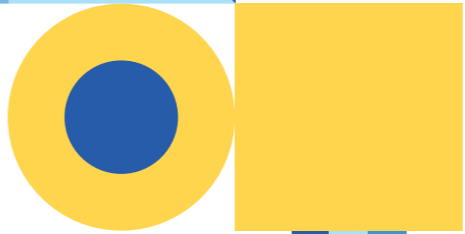
互信合作： 相互信任，共享擔當，同事間分享經驗，共擔責任

追求極致： 結果導向，精益求精，追求工作效率極致提升

擁抱變化： 迎接變化，用於創新，勇於克服困難和挫折



榮譽獎項



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，致力於成為一家科技以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2021年所獲獎項如下：



2021 中國互聯網實力百強企業

中國互聯網協會



2020 年度深圳市 人力資源服務行業招聘 10 強企業

深圳市人力資源服務協會



2020 年度深圳市 人力資源服務行業骨幹企業

深圳市人力資源服務協會



河北省獵頭引才工作站

河北省委組織部、河北省人社廳



第六屆金港股年度頒獎 — 最佳 TMT 公司

智通財經、同花順財經



2021 年度 ESG 最佳社會責任實踐企業

中國網財經



高新技術企業 (問卷星)

湖南省科學技術廳、湖南省財政廳、
國家稅務總局湖南省稅務局



2021 年湖南省互聯網企業 綜合實力 30 強 (問卷星)

湖南省互聯網協會



年度用戶推薦 SaaS 品牌 (問卷星)

中國 SaaS 應用大會組委會



2021 新旗獎 (勳厚)

HRflag 眾旗



靜安區「青春 offer」 推薦官 (勳厚)

共青團上海市靜安區委員會



金職獎 — 2021 年度人力資源服務業 快速增長公司大獎 (CGL)

HRflag 眾旗



深圳市人力資源服務行業 獵頭 10 強企業 (CGL)

深圳市人力資源服務協會

環境、社會
及管治的
管理方針及
策略



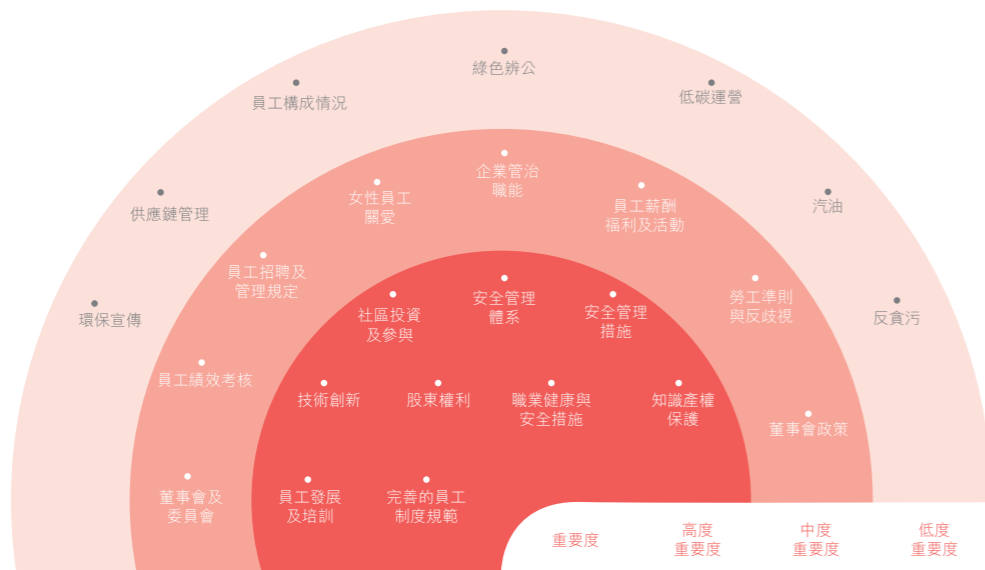
環境、社會及管治的管理方針及策略

1. 平衡與可持續發展

獵聘集團多年來一直致力推動業務的可持續發展，提倡環境保護並關注社會責任的承擔，力求為公眾樹立良好榜樣。在進行業務運營的同時，本集團亦十分重視平衡股東、客戶及員工的利益，堅持發展業務與履行社會責任並重。

2. 實質性議題分析

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。



3. 持份者之參與及重要性

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、社會及管治議題	主要溝通管道
政府及監管部門	<ul style="list-style-type: none"> 僱傭 供應鏈管理 產品責任 反貪污及社區投資 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 僱傭 產品責任 反貪污 	<ul style="list-style-type: none"> 信息披露 股東大會 社交媒體 面對面交流
員工	<ul style="list-style-type: none"> 僱傭 健康與安全 發展及培訓 勞工準則 	<ul style="list-style-type: none"> 溝通會 社交媒體 面對面交流
用戶	<ul style="list-style-type: none"> 產品責任 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶服務熱線 官方網站 社交媒體 信息披露
平台客戶	<ul style="list-style-type: none"> 產品責任 反貪污 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶服務熱線 官方網站 會議 商戶考察
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 供應鏈管理 反貪污 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商考察 供應商會議
媒體及非政府組織	<ul style="list-style-type: none"> 排放物 資源使用 環境及天然資源 僱傭 供應鏈管理 產品責任 	<ul style="list-style-type: none"> 社交媒體 官方網站 新聞發佈會 交流會 專線客服
社區	<ul style="list-style-type: none"> 排放物 資源使用 環境及天然資源 社區投資 	<ul style="list-style-type: none"> 社區互動接觸 公益活動 社交媒體 扶貧項目

環境層面



環境層面

2021年，本集團十分關注環境保護，除確保遵守環境保護相關的法律及法規外，亦通過有效利用資源及採納有利於環境的節能措施以減少環境污染，持續改善能源使用效率。本集團排放及產生的廢物主要源自其使用的電力、紙張、汽油及水。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。就本集團所知，並無任何重大不遵守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相關法律及法規的情況。

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及水。

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，提倡合理用電；我們安排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，我們在部分辦公室的衛生間設置合理水流速度，避免人為疏忽導致資源浪費，安排人員定時巡檢，杜絕「長流水」現象。

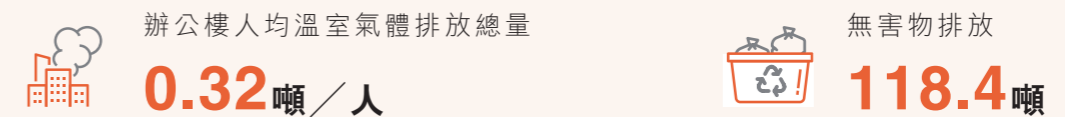
我們亦通過其他措施減少資源使用，例如：(i)本集團全面實施自動化辦公(OA)系統，提倡員工盡量無紙化辦公減少列印，並提倡電郵通訊代替紙張傳真，以避免用紙浪費；及(ii)本集團亦鼓勵員工在切實可行的情況下採用雙面列印，二次用紙及多頁排版列印。

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。

本集團辦公室皆位於公共交通便利的地點，鼓勵使用共用單車等公共交通工具，有效從源頭減少汽油使用，降低碳排放。

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。

2021年度氣體排放物數據



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。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。

環境層面

2021年度能源及資源消耗數據



能源消耗總量

2,052.58兆瓦時



自來水用量

3,767.52噸



人均能源消耗總量

0.35兆瓦時／人



人均自來水用量

0.65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、西安，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。

2. 低碳運營

本集團於2021年積極推行線上直播招聘業務，將業務開展同能源節約相連接，減少傳統線下招聘活動可能產生的交通、場地等方面的碳排放。截至2021年12月31日，集團全平台已舉辦超三百場直播招聘活動，單場最高觀看人次超10萬，招聘業務線上化成效凸顯。

3. 環保宣傳

本集團相信，提高環境保護意識是做好環境保護工作的關鍵。因此，本集團定期向高管、員工等相關方進行環保宣傳，講解有關節能減排的相關知識，培養其對環境保護的理念及習慣。

4. 應對氣候變化

本集團持續關注氣候變化所帶來的風險，瞭解此類風險對商業活動及運營可能帶來的影響，積極採取應對措施，並全力支持全球氣候行動。



社會層面



社會層面

— 數據安全及個人信息保護

1. 安全管理體系

多級專項管理組織

安全委員會

由首席執行官擔任安全委員會主席，由首席執行官、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

如有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。

1. 安全管理體系(續)

完善的管理制度

集團嚴格遵守《中華人民共和國網絡安全法》《中華人民共和國個人信息保護法》《中華人民共和國數據安全法》《網絡招聘服務管理規定》《人力資源市場暫行條例》等法律法規，並設有完善的數據安全相關制度，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。

重點相關法律法規：

中華人民共和國個人信息保護法

第六條

處理個人信息應當具有明確、合理的目的，並應當與處理目的直接相關，採取對個人權益影響最小的方式。

收集個人信息，應當限於實現處理目的的最小範圍，不得過度收集個人信息。

第十四條

基於個人同意處理個人信息的，該同意應當由個人在充分知情的前提下自願、明確作出。法律、行政法規規定處理個人信息應當取得個人單獨同意或者書面同意的，從其規定。

個人信息的處理目的、處理方式和處理的個人信息種類發生的，應當重新取得個人同意。

第十五條

基於個人同意處理個人信息的，個人有權撤回其同意。個人信息處理者應當提供便捷的撤回同意的方式。

社會層面

— 數據安全及個人信息保護

1. 安全管理體系(續)

完善的管理制度(續)

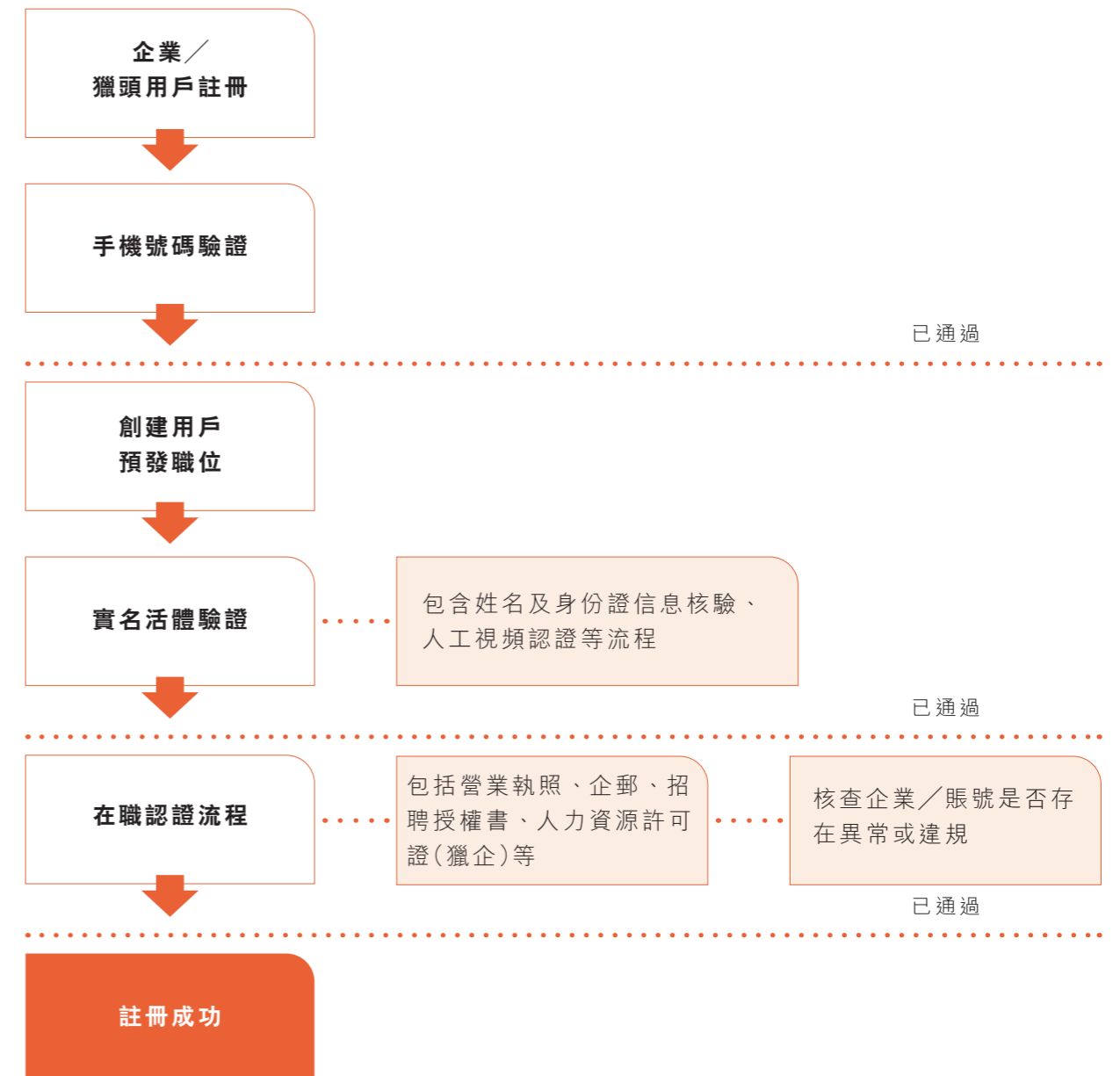
中華人民共和國數據安全法	
第二十七條	開展數據處理活動應當依照法律、法規的規定，建立健全全流程數據安全管理制度，組織開展數據安全教育培訓，採取相應的技術措施和其他必要措施，保障數據安全。利用互聯網等信息網絡開展數據處理活動，應當在網絡安全等級保護制度的基礎上，履行上述數據安全保護義務。重要數據的處理者應當明確數據安全負責人和管理機構，落實數據安全保護責任。
第二十九條	開展數據處理活動應當加強風險監測，發現數據安全缺陷、漏洞等風險時，應當立即採取補救措施；發生數據安全事件時，應當立即採取處置措施，按照規定及時告知用戶並向有關主管部門報告。
第三十條	重要數據的處理者應當按照規定對其數據處理活動定期開展風險評估，並向有關主管部門報送風險評估報告。 風險評估報告應當包括處理的重要數據的種類、數量，開展數據處理活動的情況，面臨的數據安全風險及其應對措施等。

2021年，獵聘建立且公示《已收集個人信息清單》、《與第三方共享個人信息清單》、簡潔、清晰列出App(包括SDK)已收集的用戶個人信息清單以及與第三方共享的用戶個人信息基本情況，包括已收集(共享)的信息種類、使用目的、使用場景等。同時，獵聘完善了《個人信息保護政策》，增加政策易讀性；向用戶提供App產品隱私政策摘要；詳細列明業務場景所需個人信息及收集目的等輔助增強用戶對個人信息保護政策的理解。

2. 安全管理措施

賬號驗證強審核

集團在企業資質審核、職位合規審核上，嚴格遵守相關法律法規，落實用戶真實身份信息登記相關要求，在企業(B)、獵頭(H)和個人(C)三端賬號的註冊和使用方面具備完善的流程體系和嚴格的審核制度，強化企業資質審核、經辦人身份認證、確保用戶與企業的匹配和真實性。2021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19萬個、駁回不符合要求的職位約34萬個。



社會層面

— 數據安全及個人信息保護

2. 安全管理措施(續)

信息發佈強監管

針對用戶在獵聘平台發佈的相關信息，我們對收繳費用、誘導合作類、高薪誘導類、涉嫌色情類、欺詐類等高風險信息多次進行專項治理，通過多維度分析，識別違規用戶及企業，並對違規企業實施平台黑名單制度。同時，集團通過風險手機號碼識別、風險IP識別、風險設備識別、圖像識別、圖片OCR識別、異常行為識別等手段，對用戶註冊信息、使用行為及發佈信息實行全方位安全審核，在違規用戶未發生實質行為前進行攔截，保證正常用戶的求職招聘體驗。我們依據違規類型建立用戶標籤體系，對各類標籤的用戶實行相應安全處置動作，阻止違規信息傳播，對嚴重違規類型的用戶及企業納入信用記錄體系，永不合作。

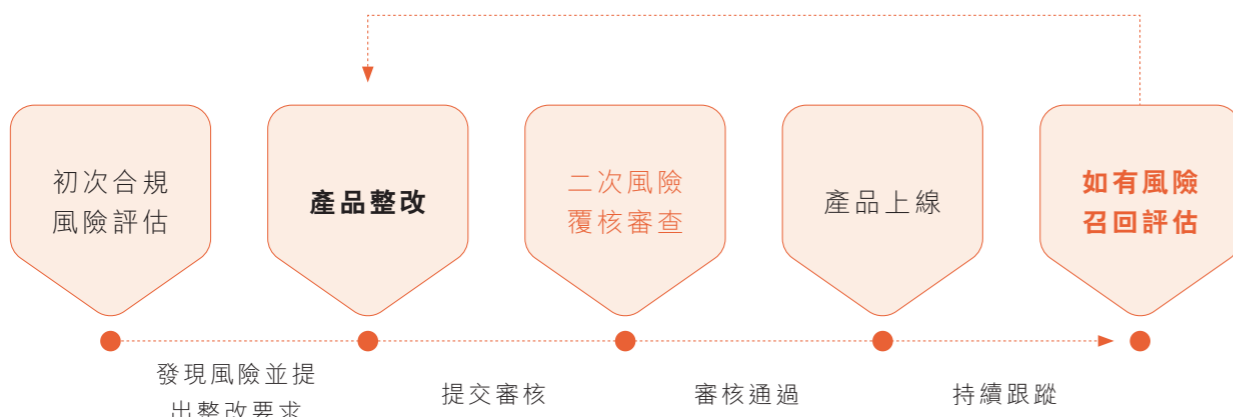
通過技術手段的提升，將違規信息阻斷在用戶註冊和信息發佈審核環節，提升用戶體驗。2021年獵聘共處置違規賬號近4萬個；累計納入信用記錄體系、永不合作的問題違規企業數量約1.2萬個，永不允許註冊的用戶約2.4萬個。強效的監管顯著帶動了平台中各方使用滿意度的提升，2021年求職用戶舉報招聘方舉報量比2020年下降46.6%，招聘方舉報求職方舉報量比2020年下降7.9%。

駁回不符合要求的 招聘方註冊用戶約 19萬	駁回不符合要求的 職位約 34萬	處置違規賬號近 4萬	舉報量比2020年 ↓46.6%
------------------------------------	-------------------------------	----------------------	----------------------------

產品創新及審核

產品審核

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。



2. 安全管理措施(續)

產品創新及審核(續)

產品創新

產品創新2021年，獵聘在產品端就數據安全和個人信息保護方面進行了多次升級，持續優化用戶隱私保護以及使用體驗。

產品安全 升級方向	安全保護功能	功能實現情況
雲電話	為候選人提供虛擬電話轉接服務，保障候選人電話隱私安全。當候選人開啟後，招聘方主動聯繫候選人時只能通過虛擬電話溝通	1、主動開啟隱私保護候選人佔比86% 2、招聘方獲取雲電話的佔比87% 3、2021年全年雲電話撥打分鐘數是2020年的近7倍
IM功能	在線信息對話中，通過「關鍵詞智能識別」技術方式，全方面審核信息，保證信息安全	1、發送消息命中敏感詞提醒(包括金錢、色情、政治等敏感詞類型)以及圖片智能識別，每月觸發近250萬次 2、發送圖片智能識別並提醒接收方近百萬次
增加用戶權限	完善用戶對隱私使用的知情權，保障其隱私權益	1、支持用戶設置真實姓名是否對外展示；是否開啟瀏覽記錄保護；薪資數據隱藏等權限 2、設置「遊客模式」功能，更全面保護用戶知情同意權、實現最小必要原則要求 3、用戶在登錄、註冊、軟件安裝、協議更新時需手動確認相關授權協議；且對用戶公佈隱私協議、個人信息手機清單、與第三方共享個人信息清單、算法推薦服務說明等內容
優化屏蔽系統	支持求職者通過關鍵詞模糊搜索屏蔽企業，操作後多界面不顯示已屏蔽企業相關信息，且屏蔽企業無法主動搜索求職者信息	7,000餘萬用戶使用屏蔽企業功能，在獵聘平台安全的求職

社會層面

— 數據安全及個人信息保護

2. 安全管理措施(續)

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安全管理，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：

- 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；
- 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；
- 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。

提升專業服務

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溝通交流渠道，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。

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

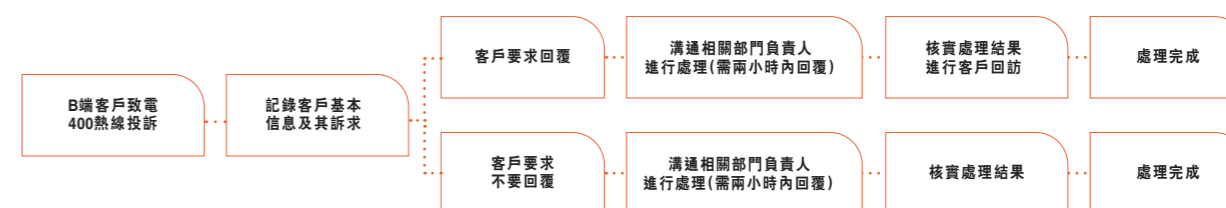
2. 安全管理措施(續)

提升專業服務(續)

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。客戶呼入400熱線進行投訴後，客服團隊依次與客戶進行訴求溝通、郵件觸達相應負責團隊，以達到2小時與客戶溝通，24小時內解決投訴以及客戶回訪。截至2021年底，本集團共處理企業端客戶投訴量600餘條，較2020年下降近8%。



針對個人端和獵頭端客戶投訴，本集團建立高風險客訴預警機制和高風險客訴複盤機制，持續優化客戶投訴處理方案。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。截至2021年底，本集團共處理個人端和獵頭端投訴量共1,900餘條，較20年下降近9%。



社會層面 — 社會貢獻

1. 社區投資及參與

獵聘集團尋求自身發展的同時，積極關注社區發展需求，通過科技技術協助創建更加完善、美好的社區生活。

1) 產業公益，帶動全國就業

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。2021年，本集團再次承辦人社部「百日千萬招聘專項行動」，中的7大招聘專場，為重點行業以及特色人才的招聘需求開闢定製化服務通道。本集團充分發揮平台資源優勢，針對不同行業、不同人群需求開展定製化的精準匹配，搭建優質企業和精英人才間的高效求職通道。該專項活動共計舉辦線上線下招聘會3.5萬場次，發佈崗位信息3,000餘萬個，求職勞動者約1,500萬人次。其中，獵聘承辦的7大專場招聘活動共計發動近7萬家企業提供崗位35萬餘個。

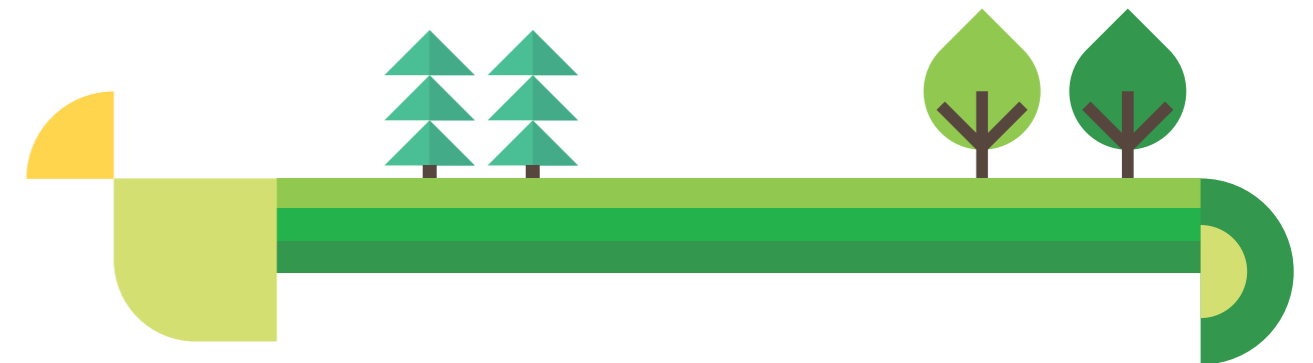


為滿足地方政府引進人才的戰略需求，本集團協助雲南省、陝西省西安市、上海市黃浦區、成渝地區等地進行直播引才活動，從而進一步匯聚更多優秀人才推動當地高質量發展，成效頗豐。本集團協同中共雲南省委組織部和雲南省人社廳舉辦「廣聚賢才，共創滇峰」直播引才活動，該活動包括名企專場、博士專場、國企專場、滇中新區專場、玉溪專場、昭通專場等八場直播活動，為各類人才了解雲南人才政策、產業發展提供官方渠道，為雲南省企業引進高層次人才提供新途徑，活動期間累計近7萬人次進入直播間、1,300餘人評論、觀看直播宣傳片近4萬人次。

1. 社區投資及參與(續)

1) 產業公益，帶動全國就業(續)

本集團已連續3年聯動全國媒體發起公益雲待崗直播招聘，在確保疫情防控有效開展的前提下，為企業和求職者高效互動創造條件，滿足雙方需求。2021年獵聘聯合多家地方媒體，舉辦「獵聘2021非凡僱主公益招聘」系列活動，持續為不同地區、不同行業的求職者搭建高效便捷的求職渠道，針對地域特色打造多元化的招聘直播專場，提升當地就業市場的供求匹配效率，幫助求職者提升就業質量。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。「非凡僱主」公益招聘直播期間，全平台直播觀看人數逾250萬，參與企業平均投遞和溝通數較平均增長超130%，其中最高的一家企業較平均增長近430%。

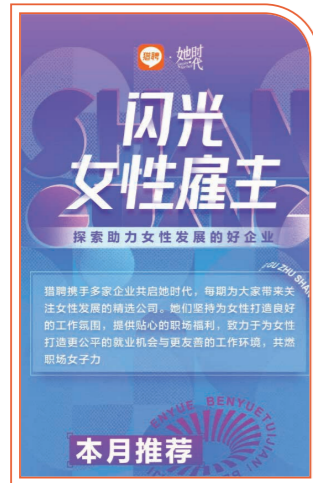


社會層面 — 社會貢獻

1. 社區投資及參與(續)

2) 性別平等，關注職場女性

2021年9月，國務院印發《中國婦女發展綱要(2021-2030年)》，明確表達了對女性在健康、教育和經濟等方面平等權益的關切。在經濟層面，積極關注女性在就業、報酬等方面的平等權益，鼓勵支持婦女為推動經濟高質量發展貢獻力量。



本集團積極響應「性別平等」的政策呼籲，在提供就業機會、提升職場女性關注度等方面開展了切實的行動。

本集團協助人社部等部門主辦的「2021年全國民營企業招聘月」活動中，協辦獵聘女性招聘專場，為女性就業創造更良好的渠道和機會。2021年，獵聘集團啟動「她時代」僱主合作計劃，致力於發現為女性提供更公平的工作機會、更良好的工作環境和更完善的培養計劃的優秀僱主企業，迄今已與12家國內外知名企業達成合作，直播覆蓋超50萬人。本集團通過聯合優秀僱主共同舉辦「她時代」直播高效連接企業與求職者，探索助力女性發展的優質僱主，讓企業給予女性求職者有價值的職場幫助，使其更多維度地了解企業。



本集團始終致力於推動職場男女平等的實現，關注女性職場發展。此前，獵聘通過發佈職場女性洞察報告、開設「女神降臨」招聘專場、與職場媽媽成長觀察類綜藝節目《上班啦！媽媽》深度合作等方式為女性職場發展助力，呼籲企業和社會關注女性職場發展困境。未來，獵聘將聯合各大企業持續推動職場性別平等，為建設公平公正的職場環境貢獻力量。

1. 社區投資及參與(續)

3) 扶貧助學，實現共同富裕

為貫徹我國關於在高質量發展中促進共同富裕的重要指示精神，服務於打贏脫貧攻堅戰，獵聘集團從產業出發，為我國各地貧困地區人員在招聘就業、技術培訓和物資等方面開展了全面的公益幫扶行動。

獵聘集團長期關注並投身於中國的教育事業，尤其致力於深入探索並實踐推動鄉村教育發展的工作。

本集團與推動鄉村教育公平的公益創新機構「一公斤盒子」合作，推出獵聘公益助學計劃——「鄉村兒童生活家」項目。該項目啟動於2021年2月並持續至年底，旨在讓優質的學習內容和體驗以最低成本的方式輸送給最有需要的鄉村學生，讓他們成為鄉村生活家和熱愛學習者。公益助學計劃通過在全國招募教師並為其配備可以幫助學生掌握生活技能的「一公斤盒子」以開展互動式教學，讓優質的學習內容和體驗以最低成本的方式輸送給最有需要的學生，使其有能力應對生活中遇到的健康、安全等挑戰和問題。同時，獵聘集團還發揮平台優勢，在獵聘平台發佈職位超過一定數量的HR，獵聘即代表其為捐贈1個「一公斤盒子」給山區兒童。該項目最終為江西的8個社區組織招募到近90位教師，共同參與到2021年獵聘項目中開展盒子創新課堂之中。



鄉村振興和穩定就業均為國家發力重點，而教育振興是實現鄉村振興的重要途徑。未來，獵聘將充分發揮平台優勢，持續響應國家號召，踐行社會責任，積極創新公益形式，為助力鄉村教育發展、人才成長、促進社會就業做出更大貢獻。

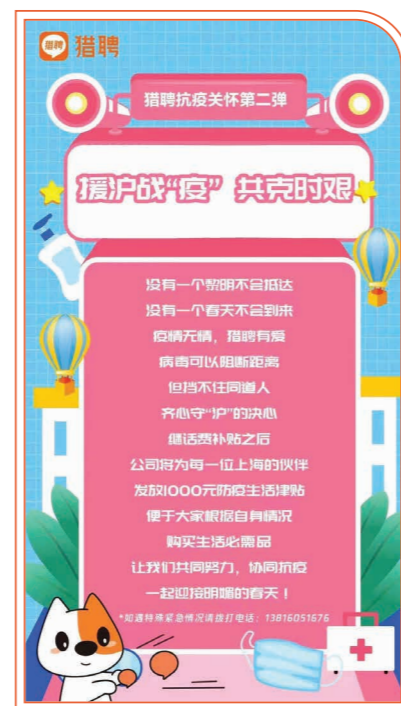
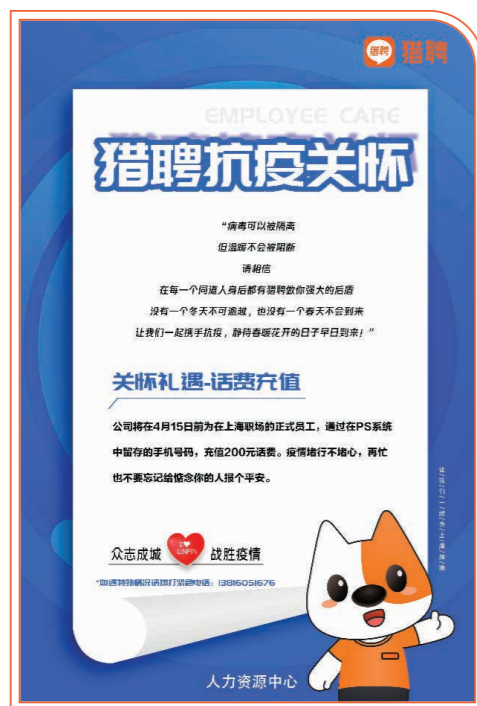
社會層面 — 社會貢獻

1. 社區投資及參與(續)

4) 抗疫克艱，助力多方防疫

2019年以來，全國面臨嚴峻的疫情防控考驗，疫情呈多點暴發態勢。獵聘集團作為一家有社會責任擔當的人力資源服務集團，針對疫情帶來的組織管理、員工關懷等多維度問題，為企業提供了培訓及視頻面試等產品支持、帶崗直播公益招聘專場，以及勞動關係政策解讀及企業用工風險防範、員工情緒壓力及心理健康、行業人才數據報告等HR熱點話題直播，以提升企業信息共享水平，為企業用工、調整策略做參考依據。鑒於上海新冠疫情的嚴峻形勢，上海分公司第一時間響應，時刻關注員工的心理健康及生活需要，為員工提供一定的津貼支持，一同攜手抗疫。

- **用工需求調研**：企業人力資源需求調研，幫助企業了解人力資源需求變動趨勢
- **產品支持**：提供視頻面試和在線課程學習的公益支持
- **熱點行業解讀**：如勞動法規政策解讀及用工風險防範、員工情緒壓力及心理健康、人才數據報告
- **校園關懷／支持**：本集團旗下全國最大的專業在線調研平台第一時間推出校園疫情防控解決方案，覆蓋健康狀況匯報、在線考試、出入校審批、心理健康排查等功能



社會層面 — 技術創新及知識產權保護

1. 技術創新

本集團成立至今一直重視技術創新的投入，從最初的聯結企業端、獵頭端和個人端的中高端人才招聘平台到以「面試快」、「入職快」為代表的交易性服務產品，再到全新升級的專業招聘SaaS工具—獵聘企業版，我們希望能夠從技術出發，不斷引領市場的變革和創新。

我們注重對技術研發的投入，2021年本集團的研發開支達3.4億元，同比增長超40%。持續穩健的技術研發投入佔比將有助於繼續增強本集團的技術能力優勢，為更多、更有價值的創新產品提供堅實基礎。

隨著招聘方和求職者對在線面試的認知和青睞度提升，獵聘在快速洞悉市場需求和面試技術創新的基礎之上，並於2020年2月在行業內首次對外推出多面—一款智能批量面試專業工具。

技術創新案例—多面

多面創新性地通過AI技術實現智能面試，清晰標注並精準識別候選人能力要素及與崗位的適配程度，高效解決企業端人才批量篩選需求。

為支持各個企業不同職能的面試需求，多面研發了組件化的產品模塊，推出多場景面試、批量邀約、智能提醒、評價流轉匯總、簡歷實時查閱等功能，其中多場景面試涵蓋了1V1、1V多、多V多等滿足日常面試場景；批量邀約則可以通過分組創建面試間、簡歷智能解析，匹配對號場次進行候選人批量邀約；智能提醒則可以通過短信、郵件、電話3次觸達面試官及候選人，保證到面率；不僅如此面試安排上還滿足排隊叫號以及自選時間面試的靈活選擇；評價流轉匯總可以讓面試官瀏覽每輪面試評價，綜合判斷選才；簡歷實時查閱，可以在面試時，方面面試官隨時調取候選人簡歷進行查閱。

多面深度協同獵聘招聘工具，通過在線測評及人才匹配報告等多維度支持人才篩選流程，促使線上招聘更靈活、更智能、更專業。



社會層面

— 技術創新及知識產權保護

1. 技術創新(續)

多面採用最新的language model模型，對漢語語義的判斷達到行業認可的高精準度，機器學習特徵矩陣不斷優化，持續提高引擎載荷量。基於獵聘的六芒星模型，制定了33項勝核心勝任力，支持自定義考核維度；生成適配企業需求的考核指標，在篩選效率提升的同時實現個性化的精準匹配。



發展至今，多面已與眾多知名企業和政府部門達成深度合作，2021年春季校招項目中，某知名消費品集團企業通過多面在7天完成超過1萬個候選人的「初面」及評估；某大型城市銀行校招及社招，系統批量自動通知，邀約4,300人面試，7天完成初面。

多面行業領先的技術實力和創新便捷的產品形態使其廣受多方認可和好評。上線以來多次斬獲殊榮，榮獲包括2021年度中國·蘇州人力資源服務數字化創業大賽優勝獎、2021中國市場人力資源科技公司50強稱號、2021人工智能年會暨AI「金雁獎」、中國電子商會人工智能委員會頒發的2021中國AI創新大獎；2021金幟獎最佳人力資源服務供應商獎；2022年HR-flag新旗獎度產品大獎項等。

2. 知識產權保護

本集團始終重視對知識產權的保護，並相信其對業務發展和利益保護十分重要。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2021年12月31日，本集團已登記軟件著作權140餘個，下轄4個高新技術企業，近20個專利正在申請當中，知識產權創新工作頗有成效。

知識產權情況統計

已註冊商標	申請中商標	已登記軟件著作權	申請中軟件著作權
566	233	142	5
已授權專利	申請中專利	已備案域名	高新技術企業
4	19	64	4

本集團尊重版權擁有者的知識產權，並盡力保護他們的知識產權。倘若發現侵犯版權擁有者的知識產權的內容，我們會及時刪除。例如，在微信公眾號及官方應用程序推送的文章中，如非原創轉載文章，我們會在轉載前與版權方溝通以獲取轉載許可，得到允許後會在我司推送文章中引用版權方；廠商在我們的網站發佈未獲得權利人的授權同意的圖片和內容，我們在收到版權擁有者的通知後，刪除相關侵權圖片和內容，努力保護版權擁有者的知識產權。

社會層面

— 員工關愛

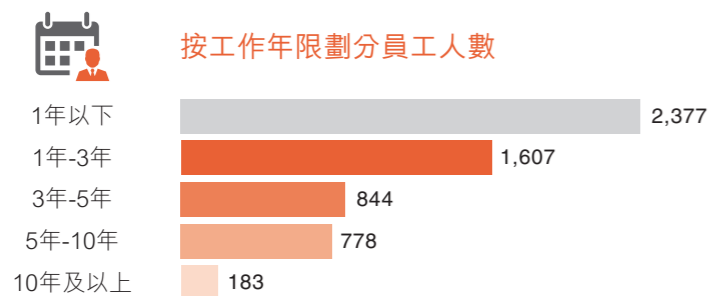
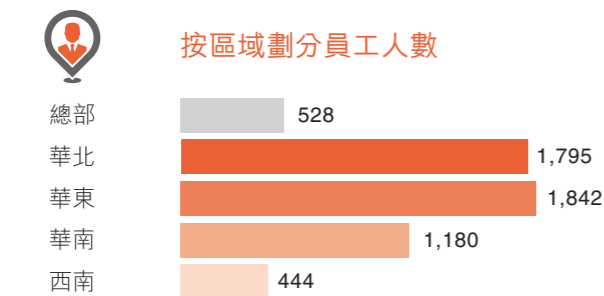
員工是本公司最重要的資產。我們努力打造舒適及和諧的工作場所，保障員工權益，注重員工健康安全，開展員工培訓，促進員工發展。

1. 完善的制度規範

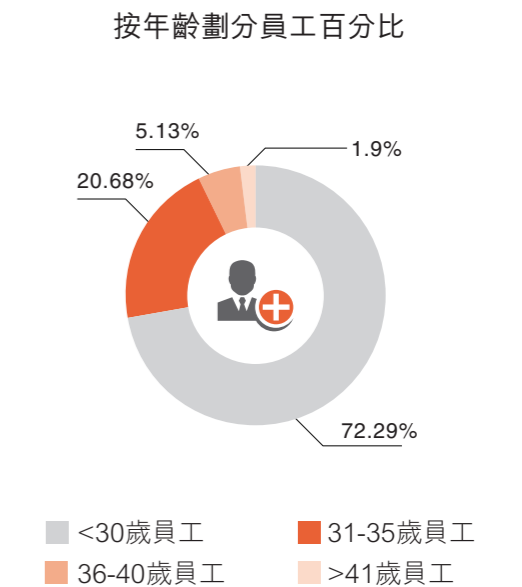
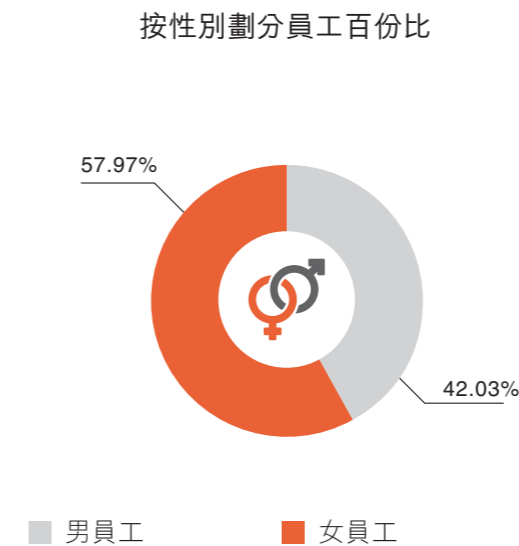
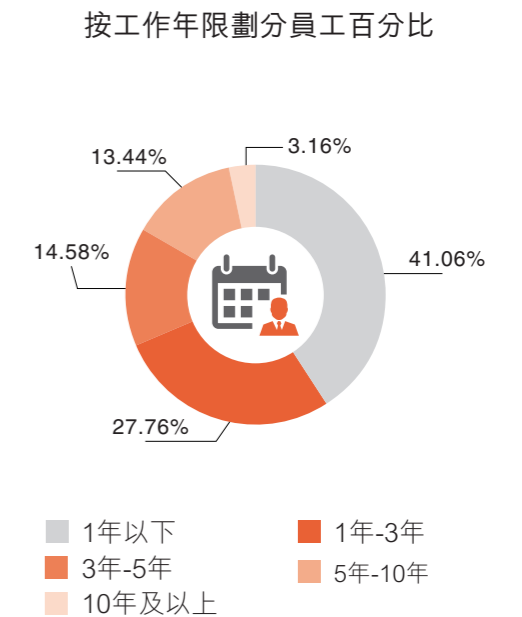
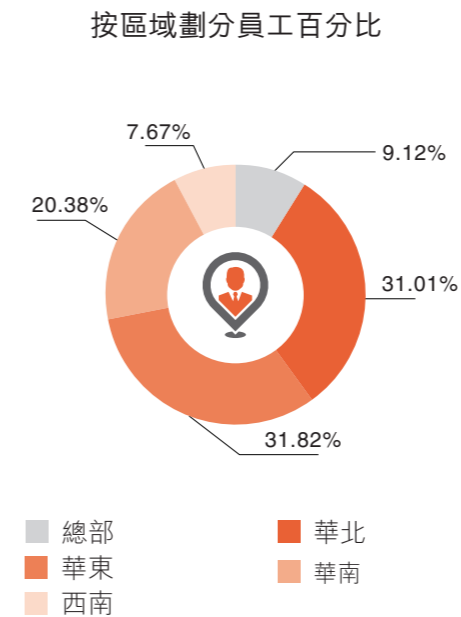
我們遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國社會保險法》、《中華人民共和國婦女權益保障法》及《女職工勞動保護規定》等相關法律法規，保障員工合法權益，嚴禁僱用童工和強制勞工。我們設立多項內部制度，如《同道員工手冊》、《招聘管理制度》、《活水管理制度》、《績效改進管理制度》、《晉升管理制度》及《競業限制管理制度》等規範管理員工招聘、離職、薪酬、福利、績效及晉升等。

2. 員工構成情況

 全職員工總人數 **5,789**



2. 員工構成情況(續)



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，以更好地減少本公司的人力資源風險、避免人才流失。報告期內，整體而言，本集團員工流失率相較於往年比處於正常水平。

社會層面 — 員工關愛

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、匯報物件。

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。

同道人才觀

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，不找藉口。結果導向，追求極致，使命必達。

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。

2021年，本公司社會招聘滿編率為99%，及時有效的招聘充分支持本集團業務開展。年內，本集團更新《獵聘活水制度》，細化內部招聘基本資格、梳理並簡化崗位調動流程並明確津貼標準，支持更加公平及靈活的內部職位輪動，幫助員工實現全方位發展，助力本集團多元發展及人才培養。

3. 員工招聘及管理規定(續)



同時，我們積極開展校園招聘，2022年秋季校招宣傳共覆蓋270所海內外院校，其中985、211共54所(佔全國同等院校的48%)，全國共計920次宣傳曝光。校招期間，本集團共收取簡歷數量超過6,000份，並發放超過130份offer。

本集團制定「同道高壓線」，嚴格規範員工的行為舉止，堅決維護公平、平等、友好的工作環境。同時，本集團不提倡具有親屬關係、情侶關係的員工在利益相關的部門或崗位工作，如上下級、同部門(同組)、供應商、客戶等；如發生此種情況，相互有親屬關係、情侶關係的員工應主動及時

向人力資源部提供書面匯報，本公司有權利對相關人員進行崗位調整，否則本公司有權視情況嚴重程度按違紀行為處理。

同道高壓線

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、散佈謠言、進行人身攻擊等。

弄虛作假

包括但不限於：報銷單據做假；內部管理系統中填寫虛假信息；工作時間撥打違規電話；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，利用系統漏洞私自牟利，對已發生或已預知的產品故障隱瞞不報等。

洩露機密

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；洩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文檔、原型圖或代碼等。

收受賄賂

包括但不限於：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。

社會層面 — 員工關愛

4. 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。

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，本集團為入職滿6個月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。

我們保障辦公場所的安全措施包括：(i)設立門禁，管理辦公區域人員的進出；(ii)定期對辦公場所進行消防安全檢查，對發現的安全隱患進行整治；(iii)開展消防安全宣傳，增強員工消防意識。

我們在部分辦公區設立公共區域，為員工提供交流、休息的場所，提倡工作時間內完成工作。我們每年為員工提供商業保險計劃，並不定時組織員工進行講座，提高員工的健康意識。在我們和員工的共同努力下，過去無工亡、工傷情況發生且於報告期內，並無發生因工死亡案件及因工受傷事故。

5. 員工發展及培訓

在員工培訓方面，本集團秉承「讓獵聘人更成功」的培養理念，2019年開始逐步完善包含全員、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。內部累計產生並運營近500人的認證講師團隊，保障獵聘化知識和技能的高效傳遞。2021年全年累計完成1,500多門課程發佈、19,700多人次的員工內部培訓，累計激勵優秀新員工、培訓提升專門專案的學員、認證講師、中高層管理者等培訓骨幹數名，引導學習型組織構建和反覆運算。

我們致力於隨時隨地的培訓，並盡可能滿足公司發展和員工個人需要。特別是在2021年，疫情期間無法進行線下集中培訓，我們進一步應用人才培養平台(視頻課程主導的在線平台)並發展培訓系統，滿足員工學習需求。

5. 員工發展及培訓(續)

我們制定了各體系員工和管理者的學習全景地圖，搭建並完善培訓體系。對全體員工，通過線下及線上課程，逐步覆蓋不同崗位、職級和發展階段。針對新入職員工，我們區分崗位設計不同時長、豐富的培訓內容的培訓計劃，並積極推動師徒指導制度，便於其快速適應崗位工作需要；我們為在職員工提供針對性的職業培訓，提升專業素養和專業能力。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。我們對不同管理層推行培訓以進一步提升其領導力，2021年推出「管理學堂」，由以首席執行官為首的管理團隊定期向公司中層管理者就安全合規、領導力、企業戰略等課題分享經驗及思考。此外，我們通過多種形式的外訓、主題分享說明員工拓展視野，提升創造能力。

截至2021年12月31日止年度，我們匯總了多種形式的線上線下課程，線上學習總時長達44,500餘小時，人均學習時長近5小時。因本集團整體女性僱員比例相對較高，整體而言，受訓女性僱員比例也相對較高。

受訓僱員分佈

維度	高級管理者	中級管理者	初級管理者
受僱僱員人數	19	128	490
受僱僱員百分比	0.48%	3.20%	12.26%
受訓平均小時數	1.78	7.21	8.44

6. 員工績效考核

本集團認為集團的成功和持續競爭力完全取決於員工的創造性和業績。本集團遵循客觀、公平、嚴謹的考核標準，對員工的績效達成、能力、態度及適任性進行綜合評估。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。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。

對於不同部門本集團的績效考核體系略有不同。本集團將根據考核的結果，激勵高效表現，以推動組織效率的不斷優化。對考核結果不達標者，本集團將通過培訓或調整工作崗位以幫助員工勝任崗位要求，經培訓或調整工作崗位仍不能勝任工作崗位的，本集團有權根據《中華人民共和國勞動合同法》的相關要求與員工解除勞動合同。

社會層面 — 員工關愛

7. 員工薪酬福利及活動

為了確保獵聘集團的持續發展，本集團將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，本集團還將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。

獵聘集團秉承「關愛•責任•包容」的企業文化，盡力創造一個「盡心工作，盡情娛樂」的工作氛圍，在日常工作激勵、節日、員工生日、員工周年紀念、年會等您與獵聘的「真理時刻」，本集團會組織相應活動，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。

集團慶典



獵聘十周年慶

7. 員工薪酬福利及活動(續)

集團慶典(續)



2022年集團年會 — 星辰大海



10/13同道日，讓每個夥伴謹記同道精神



價值觀之星評選，為同道日樹立榜樣的力量



員工周年慶，感恩小夥伴的辛勤付出

節日活動



分公司兒童節趣味活動



分公司端午節包粽子活動

社會層面 — 員工關愛

7. 員工薪酬福利及活動(續)

節日活動(續)



分公司中秋節泥塑DIY活動



子公司教師節感恩活動



分公司定期下午茶

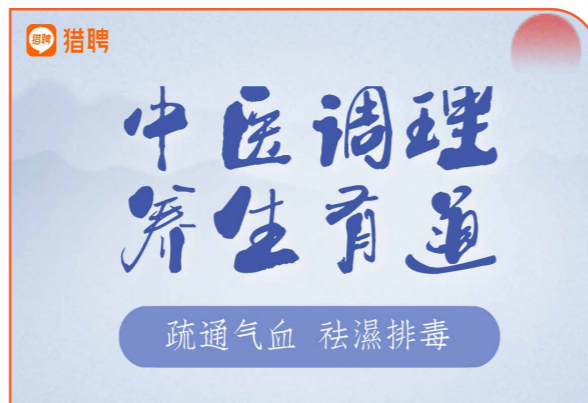


子公司日常茶話會活動

福利關愛



積極響應政府號召，為就地過年員工提供新春定制大禮包



邀請專家為員工免費號脈問診、健康理療

8. 女性員工關愛

本集團始終重視對女性員工的權益保護，關愛女性員工的日常生活需求。本集團在辦公區域為女性員工設立母嬰室，並在婦女節等節日為女性員工舉行集體慶祝活動。區域分公司還會根據當地特色，為女性員工舉行下午茶活動，準備相應的節日禮物、互動遊戲作為慶祝。



9. 勞工準則與反歧視

所有僱員均經本集團人力資源中心聘任，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。

社會層面 — 謹守商業道德

1. 供應鏈管理

本集團的主要業務供應商均為符合國家政策法規和職業資格的法人單位。在與業務供應商的合作之中，本集團重視對其證照和資質的動態檢查，確保其符合國家政策法規的相關要求和修訂。此外，本集團亦鼓勵供應商協助提升環境保護意識和社會責任感。

本集團對採購過程中的各項環節可能產生的風險進行管控，我們建立了完善的採購制度，頒佈了《招標採購管理制度》，同時設立了《供應商管理規範細則》、《供應商尋源流程》、《供應商績效考核流程》、《供應商推薦流程》等相應制度流程，對本公司採購全流程及各項採購活動進行規範管理。

為了確保在採購各項工作中的本公司利益和員工利益，本集團對採購環節中涉及的員工進行員工責任、經理責任、供應商篩選以及反舞弊等內容的培訓。同時，本集團在與外部供應商進行各項採購合作合同中，明確約定反舞弊條款內容。

採購部定期進行內部崗位輪換及自查自檢工作，並接受公司財務部門和內、外部審計部門的檢查與監督。

對於外部供應商的准入，本集團設置了完善的供應商考察和入庫標準，著重審核供應商資質完整性、經營合規性等內容，並對潛在供應商進行經營場地的實地考察。本集團積極推行供應商線上化管理系統，使得供應商准入、日常管理及考核均以線上化方式實現。對供應商進行年度考核評選和日常管理監控，考核以成本管控及交付品質為主，日常管理監控供應商合作狀態及績效指標，上述行動確保與可完成對採購內容及時正確交付的優質供應商合作。基於對供應商「公平公正、充分競爭、擇優錄取」的實施原則，截至2021年底，2021年新增供應商數量130家，凍結供應商數量137家，現有存量供應商數量共387家且絕大多數供應商為大陸地區供應商。

採購部通過分散採購商單一風險，深度調查研究行業內採購價格以及不斷優化採購策略，逐步實現採購工作的降本增效。

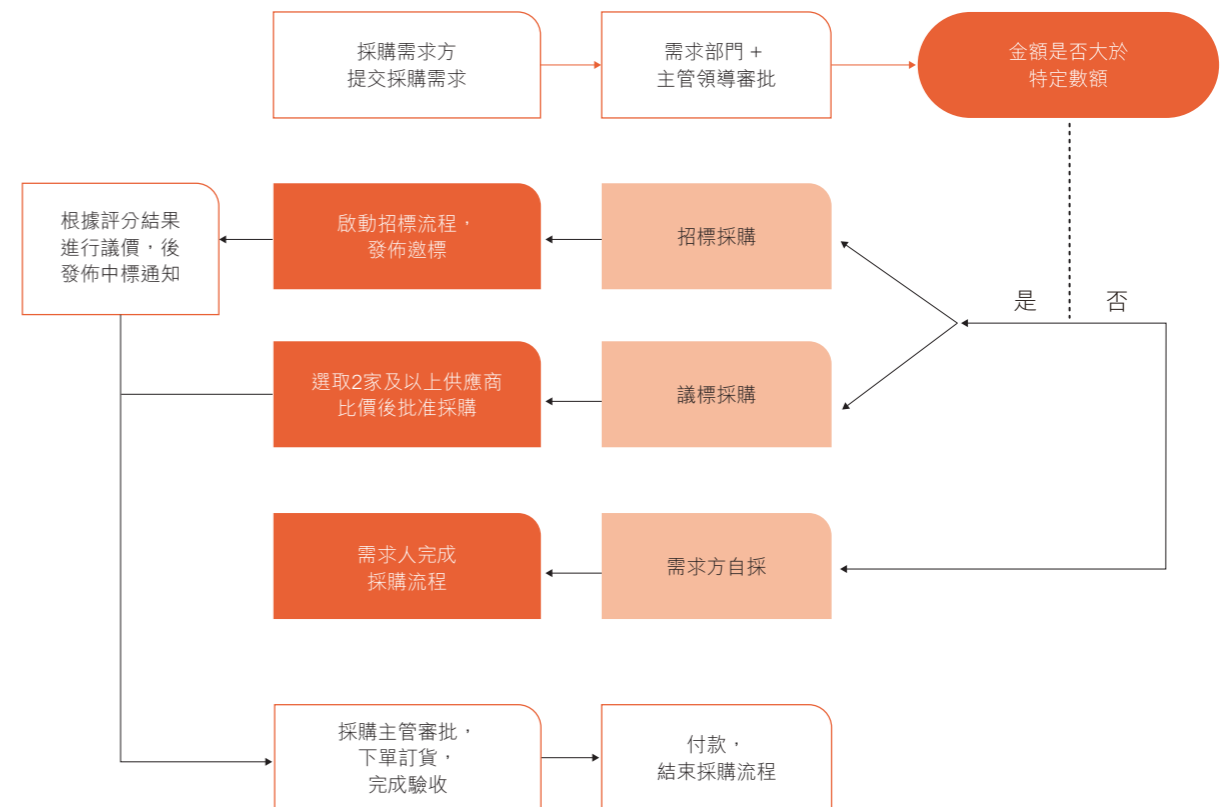
1. 供應鏈管理(續)

採購規模分析

採購分類	採購數量(單位：筆)	成本節約率(%)	涉及業務
項目類	6,726	26.3%	物料禮品、外包服務、市場活動、設計推廣等
品牌、市場	619	1.3%	廣告活動、市場活動、物料禮品等
軟件、服務及其他	975	0.5%	職能/運營辦公、專家服務等
固定資產	361	11.1%	電腦、網絡設備、服務器硬件等

註：此處成本節約率的計算方式為，成本節約率=(預算採購金額-實際採購金額)/預算採購金額

採購流程



社會層面

— 謹守商業道德

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。

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。

2. 反貪污(續)

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。

治理層面



治理層面

獵聘集團企業管理報告已於2022年4月19日刊登於聯交所的年度報告中披露，以下為企業管理方面的核心內容摘要。

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。

董事會組成

董事會現由八名董事組成，包括兩名執行董事、三名非執行董事及三名獨立非執行董事。

董事會成員	審核委員會	薪酬委員會	提名委員會
執行董事			
戴科彬先生 (主席兼首席執行官)	—	—	主席
陳興茂先生 (首席技術官)	—	—	—
非執行董事			
邵亦波先生	—	—	—
左凌燁先生	委員	—	—
丁毅先生	—	委員	—
獨立非執行董事			
蔡安活先生	主席	委員	—
葉亞明先生	委員	—	委員
張溪夢先生	—	主席	委員

戴科彬先生，41歲，創始人，於2018年1月30日獲任命為我們的執行董事。他同時擔任本公司的董事會主席兼首席執行官，主要負責本集團的整體戰略規劃及經營方向以及本公司管理。他亦擔任本公司的提名委員會主席。於加入本集團前，戴先生於2003年7月至2008年2月於寶潔公司（其股份於紐約證券交易所上市，股份代號：PG）大中華區營銷部擔任品牌經理。戴先生於2003年6月獲得中山大學金融學學士學位。戴先生目前於本集團以下主要附屬公司擔任董事：萬仕道、同道精英及獵道。

陳興茂先生，45歲，聯合創始人，於2018年3月23日獲任命為我們的執行董事。他同時擔任本公司的首席技術官，主要負責監督本集團的產品研發及制定技術發展戰略。於加入本集團前，陳先生於2005年12月至2006年9月於廈門東南融通信息技術服務有限公司任職。陳先生先後於1999年7月及2002年6月獲得中國海洋大學（前稱為青島海洋大學）海洋化學學士學位及環境科學專業碩士學位。陳先生目前於本集團以下主要附屬公司擔任董事：萬仕道及獵道。

邵亦波先生，48歲，於2018年3月23日獲任命為我們的非執行董事。邵先生自2008年起一直為經緯中國（中國一家領先的科技風險投資公司）的創始合夥人。於1999年至2004年，邵先生為電子商務公司易趣的創始人及首席執行官。易趣於2003年7月由eBay Inc.（其股份於納斯達克上市，股份代號：EBAY）收購。邵先生於2014年7月至2019年5月擔任深圳樂信控股有限公司（其股份於納斯達克上市，股份代號：LX）的董事。於2018年6月至2019年3月，邵先生擔任寶寶樹集團（其股份於香港聯交所主板上市，股份代號：1761）的非執行董事。邵先生於1995年6月獲得哈佛大學哈佛學院物理學及工程科學學士學位（優異成績），並於1999年6月獲得哈佛商學院工商管理碩士學位。邵先生目前於本集團以下主要附屬公司擔任董事：萬仕道及同道精英。

左凌燁先生，43歲，於2018年3月23日獲任命為我們的非執行董事。他亦是本公司的審計委員會成員。於加入本集團前，左先生自2008年起一直為經緯中國的創始成員之一，且於科技公司投資方面擁有逾十年專業經驗。自2017年12月至2019年10月，左先生擔任獵豹移動（其股份於紐約證券交易所上市，股份代號：CMCM）的獨立董事。自2014年12月至2020年12月，左先生擔任北京藍海訊通科技股份有限公司（其股份於全國中小企業股份轉讓系統上市，股份代號：838699）的董事。自2013年4月至2021年6月，左先生擔任北京北森雲計算股份有限公司（其股份先前於全國中小企業股份轉讓系統上市）的董事。左先生先後於2000年7月及2002年7月獲得清華大學管理信息系統專業學士學位及技術經濟及管理專業碩士學位。

丁毅先生，46歲，於2018年3月23日獲任命為我們的非執行董事。他亦是本公司的薪酬委員會成員。丁先生於2009年加入華平投資，目前擔任董事總經理，並專注於投資中國及亞洲其他地區的科技、互聯網及媒體領域。於加入華平投資前，丁先生於2008年至2009年任職於Citadel Investment Group，於2005年至2007年亦於摩根士丹利亞洲有限公司及瑞銀投資銀行的投資銀行部門工作。丁先生於1997年7月獲得上海交通大學理學學士學位，並於2005年6月獲得美國西北大學凱洛格管理學院工商管理碩士學位。丁先生目前於本集團的以下主要附屬公司擔任董事：萬仕道、英仕互聯（北京）信息技術有限公司。

葉亞明先生，58歲，於2018年6月9日獲任命為我們的獨立非執行董事。他亦是本公司的審計委員會及提名委員會成員。葉先生於2011年8月至2017年2月擔任攜程（一間目前於納斯達克上市的公司，股份代號：CTRP）的前首席科學家、技術總監及高級副總裁。於2001年10月至2011年7月，彼於eBay擔任多個職位，離職前職位為軟件開發總監。葉先生於1984年7月獲得吉林大學數學學士學位，於1990年9月獲得中國科學院計算技術研究所工程碩士學位，以及於1993年12月獲得韋恩州立大學文學碩士學位。

治理層面

張溪夢先生，45歲，於2018年6月9日獲任命為我們的獨立非執行董事。他亦是公司的薪酬委員會主席及提名委員會成員。於加入本集團前，張先生自2015年5月起一直擔任GrowingIO（一間為不同行業提供閉環數據服務的數據分析公司）的首席執行官，並為聯合創始人之一。張先生於2010年4月至2015年2月於LinkedIn Corporation任職，於離職前為商業分析部高級總監。張先生於2004年5月獲得鮑德溫華萊士大學工商管理碩士學位。

蔡安活先生，51歲，於2018年6月9日獲任命為我們的獨立非執行董事。他亦是公司的審計委員會主席及薪酬委員會成員。於加入本集團前，蔡先生於2007年7月至2017年6月在網易公司（一家於納斯達克上市的公司，股票代碼：NTES）擔任代理首席財務官。蔡先生於1993年11月獲得香港理工大學會計學文學榮譽學士學位。蔡先生為英國特許公認會計師公會資深會員、澳大利亞執業註冊會計師協會資深會員及香港會計師公會資深會員。

蔡先生目前於以下公眾上市公司擔任董事：

- 擔任於香港聯交所上市的公司北京京客隆商業集團股份有限公司（股份代號：814）的獨立非執行董事；
- 擔任於納斯達克上市的公司途牛集團（股票代碼：TOUR）的獨立董事；
- 擔任於納斯達克上市的公司優克聯集團（股票代碼：UCL）的獨立董事；及
- 擔任於納斯達克上市的公司Smart Share Global Limited（股票代碼：EM）的獨立董事。

董事委員會

董事會已成立三個委員會，分別為審核委員會、薪酬委員會及提名委員會，以監察本公司特定範疇的事務。本公司成立的所有董事委員會均有書面訂明的特定職權範圍，當中清楚界定其權力及職責。審核委員會、薪酬委員會及提名委員會的職權範圍已上載至本公司網站及香港聯交所網站，股東亦可要求索取有關資料。

審核委員會

審核委員會的職權範圍不低於企業管治守則所載規定之要求。審核委員會的主要職責為協助董事會審閱財務資料及檢討報告程序、風險管理及內部監控制度、內部審核職能的成效、審核範圍及委任外部核數師，以及讓本公司僱員舉報有關本公司財務報告、內部監控或其他事宜可能出現的不當行為的安排。

於截至2021年12月31日止年度，審核委員會曾舉行四次會議，以審閱季度財務數據及中期及年度財務業績及報告。以及有關財務報告、營運及合規監控、風險管理及內部監控制度與內部審核職能的成效、委任外部核數師、委聘非核數服務及相關工作範疇、關連交易以及僱員舉報可能出現的不當行為的排列的重要問題。

審核委員會亦曾在執行董事避席的情況下與外部核數師進行了一次會面。

薪酬委員會

薪酬委員會的職權範圍不低於企業管治守則所載規定之要求。薪酬委員會的主要職責為就個別執行董事及高級管理層的薪酬組合向董事會提供建議；參考董事會的目標及宗旨審核及批准管理層的薪酬建議；就本公司全體董事及高級管理層的薪酬政策及架構向董事會提供建議；就制定薪酬政策制訂正式並具透明度的程序，以確保董事或其聯繫人不會參與決定該董事的薪酬。

於截至2021年12月31日止年度，薪酬委員會曾召開一次會議以審閱執行董事和高級管理層的薪酬政策和薪酬組合。本公司認為，該執行董事和高級管理層的薪酬政策和薪酬組合恰當並適用於2021年全年。

提名委員會

提名委員會的職權範圍不低於企業管治守則所載規定之要求。提名委員會的主要職責包括每年檢討董事會所需架構、人數及組成（包括技能、知識及經驗），並就任何為配合本公司的公司策略而擬對董事會作出的變動提出建議；就董事委任或重新委任以及董事（尤其是主席及首席執行官）繼任計劃向董事會提出建議；及評估獨立非執行董事的獨立性。

於評估董事會組成時，提名委員會會考慮多個層面及本公司董事會成員多元化政策（「董事會成員多元化政策」）所載有關董事會成員多元化的因素。提名委員會會討論及協定達成董事會多元化的可計量目標（如有需要），並向董事會提供建議以供採納。

在物色及挑選合適董事人選方面，提名委員會於向董事會提供建議前，會於適當時考慮候選人所具備可配合公司策略及達致董事會成員多元化的必要準則（相關準則載於本公司的董事提名政策（「董事提名政策」）內）。

於截至2021年12月31日止年度，提名委員會曾召開一次會議，審閱董事會自身的架構、人數、組成以及獨立非執行董事的獨立性，考慮董事委任事宜並就此向董事會提出建議。提名委員會認為董事會於成員多元化方面已取得適度平衡。

治理層面

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(前守則條文第A.1.1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(前守則條文第A.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2021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	主席與獨立非執行董事之間的會議
	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	4/4	4/4	—	—	1/1	—
丁毅先生	4/4	—	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

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。

本公司致力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。

現時，提名委員會認為董事會成員已充分多元化，而董事會並無設定任何可計量目標。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。

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。

治理層面

3. 企業管治職能

核數師

本集團截至2021年12月31日止年度之綜合財務報表已由畢馬威會計師事務所審核。

畢馬威會計師事務所將任滿告退，並符合資格應聘續任，相關決議案將於股東週年大會上提呈。

公司秘書

外部服務供應商卓佳專業商務有限公司的馮慧森女士已獲委任為本公司的公司秘書。馮女士為卓佳專業商務有限公司企業服務部高級經理，該公司為全球性的專業服務公司，專門從事提供商務、企業及投資者綜合服務。本公司首席財務官田歌先生為本公司的公司秘書馮女士的主要公司聯絡人。

截至2021年12月31日止年度，馮女士已遵守上市規則第3.29條，接受不少於15小時的相關專業培訓，以豐富其知識與技能。

4. 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。

與股東及投資者溝通

本集團認為，與股東的有效溝通對促進投資者關係及加深投資者對本集團業務、表現及策略的了解至為重要。本集團竭力保持與股東之間的持續對話，尤其是透過股東週年大會及其他股東大會。董事(或其代表，視乎情況而定)會在股東週年大會上會見股東並回應其疑問。

截至2021年12月31日止年度，本公司的大綱與公司章程並無任何重大變更。大綱與公司章程可於本公司網站及香港聯交所網站查閱。

本公司已制定股東溝通政策，以確保股東意見及關注事項得到適當處理。本公司定期檢討該政策以確保其成效。

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	對應章節／備註
A.環境			
A1排放物	A1	一般披露	環境層面
	A1.1	排放物種類及相關排放數據	環境層面
	A1.2	溫室氣體總排放量及密度	環境層面
	A1.3	所產生有害廢棄物總量及密度	環境層面
	A1.4	所產生無害廢棄物總量及密度	環境層面
	A1.5	描述減低排放量的措施及所得成果	環境層面
A2資源使用	A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法、減低產生量的措施及所得成果	環境層面
	A2	一般披露	環境層面
	A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量及密度	環境層面
	A2.2	總耗水量及密度	環境層面
	A2.3	描述能源使用效益計劃及所得成果	環境層面
A3環境及天然資源	A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及提升用水效益計劃及所得成果	環境層面
	A2.5	製成品所用包裝材料的總量及每生產單位估量	業務不涉及包材使用
A4氣候變化	A3	一般披露	環境層面
	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	環境層面
A4氣候變化	A4	一般披露	環境層面
	A4.1	描述已影響及可能對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動	環境層面

層面	關鍵績效指標	說明	對應章節／備註	
B.社會				
B1僱傭	B1	一般披露	社會層面	
	B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數	社會層面	
	B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率	社會層面	
	B2健康及安全	B2	一般披露	社會層面
		B2.1	因工作關係而死亡的人數及比率	社會層面
		B2.2	因工傷損失工作人數	社會層面
B3發展及培訓	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	社會層面	
	B3	一般披露	社會層面	
	B3.1	按僱員類劃分的受訓僱員百分比	社會層面	
B4勞動準則	B3.2	按僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數	社會層面	
	B4	一般披露	社會層面	
	B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	社會層面	
	B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟	社會層面	
B5供應鏈管理	B5	一般披露	社會層面	
	B5.1	供應商數目	社會層面	
	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	社會層面	
	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	社會層面	
	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	鑒於本集團業務性質和產品性質，該議題相關性較低	

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	對應章節／備註
B6產品責任	B6	一般披露	社會層面
	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	鑒於本集團業務性質和產品性質，該議題相關性較低
	B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法	社會層面
	B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例	社會層面
	B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序	社會層面
B7反貪污	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	社會層面
	B7	一般披露	社會層面
	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	社會層面
	B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	社會層面
B8社區投資	B7.3	描述向董事及員工提供反貪污培訓	社會層面
	B8	一般披露	社會層面
	B8.1	專注貢獻範疇	社會層面
	B8.2	在專注範疇所動用資源	社會層面