



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



2023 環境、社會及管治報告

目錄 CONTENTS

1 報告期間及範圍

2 高管寄語

3 企業願景、使命及價值觀

4 環境、社會及管治的管理方針及策略

5 榮譽獎項

12 環境、社會及管治報告指引內容索引

6 安全為先

- 01 安全組織架構夯實
- 02 安全制度基礎完善
- 03 技術支撐
- 04 安全運營管理保障



9 社會回饋

- 01 築建橋樑，促進青年就業
- 02 產業公益，提供平等就業機會
- 03 扶貧助學，共建和諧社會



7 服務升級

- 01 服務體系完備，深化合作連接
- 02 行業洞察分析，反哺就業市場
- 03 升級產品技術，優化使用者體驗



10 綠色足跡

- 01 綠色辦公環境構建
- 02 低碳運營
- 03 環保意識培養與傳播
- 04 應對氣候變化
- 05 綠色供應鏈管理



8 員工關愛

- 01 完善的制度規範
- 02 員工構成情況
- 03 員工的招聘及管理規定
- 04 員工的發展及培訓
- 05 員工考核及評價
- 06 員工薪酬及福利活動
- 07 職業健康與安全措施



11 治理強基

- 01 企業治理
- 02 風險控制



高管寄語

企業願景、使命及價值觀

環境、社會及管治的管理方針及策略

榮譽獎項

安全為先

服務升級

員工關愛

社會回饋

綠色足跡

治理強基

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」、「同道獵聘集團」）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2023年1月1日至2023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。

1. 報告標準

本集團於截至2023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C2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。

2. 報告範疇

本報告涵蓋於2023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、環境及天然資源及氣候變化和綠色供應鏈）；
- 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、股東權利及風險控制）。

3. 編製依據

《中國企業社會責任報告指南（CASS-ESG 5.0）》
香港聯合交易所證券上市規則附錄C2《環境、社會及管治報告指引》

公司已遵守《環境、社會及管治報告指引》載列的「不遵守就解釋」條文，內容遵從「重要性」、「量化」、「平衡」及「一致性」四項報告原則。

- 重要性：本報告已識別及於報告中披露重要環境、社會及管治因素的過程及選擇這些因素的準則，以及持份者參與的過程及結果。
- 量化：本報告中有關匯報溫室氣體排放量所用的統計標準、方法、假設及計算工具，以及轉換因素的來源，均在報告中進行說明。
- 平衡：本報告不偏不倚地呈報本集團2023年的表現，避免可能會因選擇、遺漏或呈報格式而不恰當地影響讀者決策或判斷。
- 一致性：本報告披露數據所使用的統計方法均保持一致。如有變更，將於報告中清楚說明。

4. 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：

在充滿挑戰的2023年，同道獵聘集團在各位股東、商業夥伴和員工的堅定支持與信任下，仍較為平穩地走過了市場的波動，並實現了多項產品和技術創新。在相對艱難的時期，我們仍在促進就業、支持青年人發展、扶持少數群體就業以及扶貧等方面持續貢獻力量。

作為線上招聘產業的重要一員，獵聘持續致力於促進我國人才發展和就業。我們通過持續創新商業模式和迭代產品技術，不斷提升人才與企業的精準匹配效率，為我國就業市場的穩健發展添磚加瓦。針對青年群體，2023年獵聘推出了「我是管培生」及「技術新生代」公益項目，為廣大畢業生搭建與企業溝通的橋樑。我們的項目顯著提升了大學生的就業品質和職場競爭力。我們也特別關注少數群體的就業問題。2023年，獵聘聯合中國殘疾人就業創業網路服務平台和公益傳播共同發起了「2023年國際殘疾人日特別行動」，通過搭建殘障融合就業服務平台，為殘疾人提供了更多高品質的就業機會，並促進了社會對殘疾人權益的關注和保障。

在安全領域，我們堅持全方位安全管理策略，構建了融合組織架構、法規遵循、技術保障及業務流程的四維安全管理體系。我們建立了以高層管理團隊為核心的安全委員會，輔以合規審查部門與專項工作小組，形成了三級管理架構，確保日常安全管理和對突發事件的有效應對。技術上，我們運用以機器學習和人工智慧演算法為核心的先進技術，對使用者資訊進行精確驗證，確保其真實性和合規性。

公司內部，我們始終以員工的健康和全面發展為核心，提供了一系列項目和活動，以支持員工的福祉和職業成長。我們深知，員工是公司最寶貴的資產，他們的健康和滿意度直接影響到公司的長期成功。2023年，我們在為員工提供的一系列健康保障措施以外，結合員工實際情況推出了「特殊病假」措施，幫助員工渡過特殊時期。我們在2023年也持續關注員工的職業發展，通過提供多樣化的培訓和學習機會，如新員工培訓、專業技能提升課程、以及領導力發展項目，確保員工能夠不斷提升自身的能力和專業知識。在人力資源管理方面，我們恪守國家法律法規，重視員工權益的維護與保障，通過科學的考核標準和激勵機制，激發員工的工作熱情，提升工作效率。我們也持續推進內部北斗講師項目，培養和激勵一批高水準的專業講師團隊，賦能內部團隊建設。

2023年，我們仍致力於提升企業管治水平，通過建立健全的內部管理制度和流程，確保公司運營的透明性和高效性。我們積極推進董事會多元化，聘任女性董事加入公司董事會，以豐富決策視角並提升公司治理品質。同時，我們不斷加強與股東、員工、客戶等利益相關方的溝通與協作，通過定期舉辦股東大會、開展員工滿意度調查和客戶回饋機制，積極收集各方意見，共同推動公司的可持續發展。

我們在ESG實踐方面的努力獲得了顯著的成果。2023年，我們榮獲標普全球CSA評分26分，大幅高於行業平均的18分；同時，我們獲得了MSCI的BBB評級，這不僅是對我們在環境保護、社會責任和公司治理等方面努力的認可，也是對我們持續推進可持續發展戰略的鼓勵。我們將繼續實踐更高標準的ESG規範，不斷提升企業ESG表現，為股東、員工、客戶以及社會創造更大的價值。

展望未來，我們將繼續堅持以人為本的經營理念，深化ESG實踐，不斷提升服務品質，加強與各方的合作，共同推動社會的進步和發展。我們相信，通過我們的不懈努力，同道獵聘集團將繼續在人力資源服務領域發揮重要作用，為實現更加繁榮、公平的社會貢獻自己的力量。最後，我要向所有股東、員工以及合作夥伴表示最深切的感謝。是你們的支援和信任，讓我們能夠在逆境中不斷前行。讓我們攜手並進，共創更加美好的未來。

同道獵聘集團

戴科彬

董事會主席



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。

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。

使命

讓職場人更成功。

- 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。



獵聘



迎接變化 勇於創新
擁抱變化

- 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。

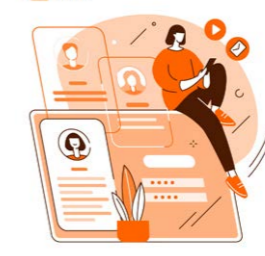
獵聘



信守承諾 言行一致
誠實守信

- 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，不找藉口，不推客觀。
- 發現不誠實守信的言行時，勇於指正。

獵聘



多做一步 感動客戶
客戶至上

- 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。

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。2023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。

ESG指導團隊



由公司首席執行官、首席財務官、首席技術官及相關部門的高級管理人員組成，負責商討並制定ESG相關策略，對落實情況進行定期審核，並進行有針對性的更新調優。



ESG工作團隊



由投資者關係部門牽頭，協同包括人力資源部門、財務部門、法務部門、採購部門、安全部門、技術部門、產品部門、研發部門、品牌部門等多個部門共同落實由ESG指導團隊制定的發展策略，並形成可追蹤可復盤的治理體系。

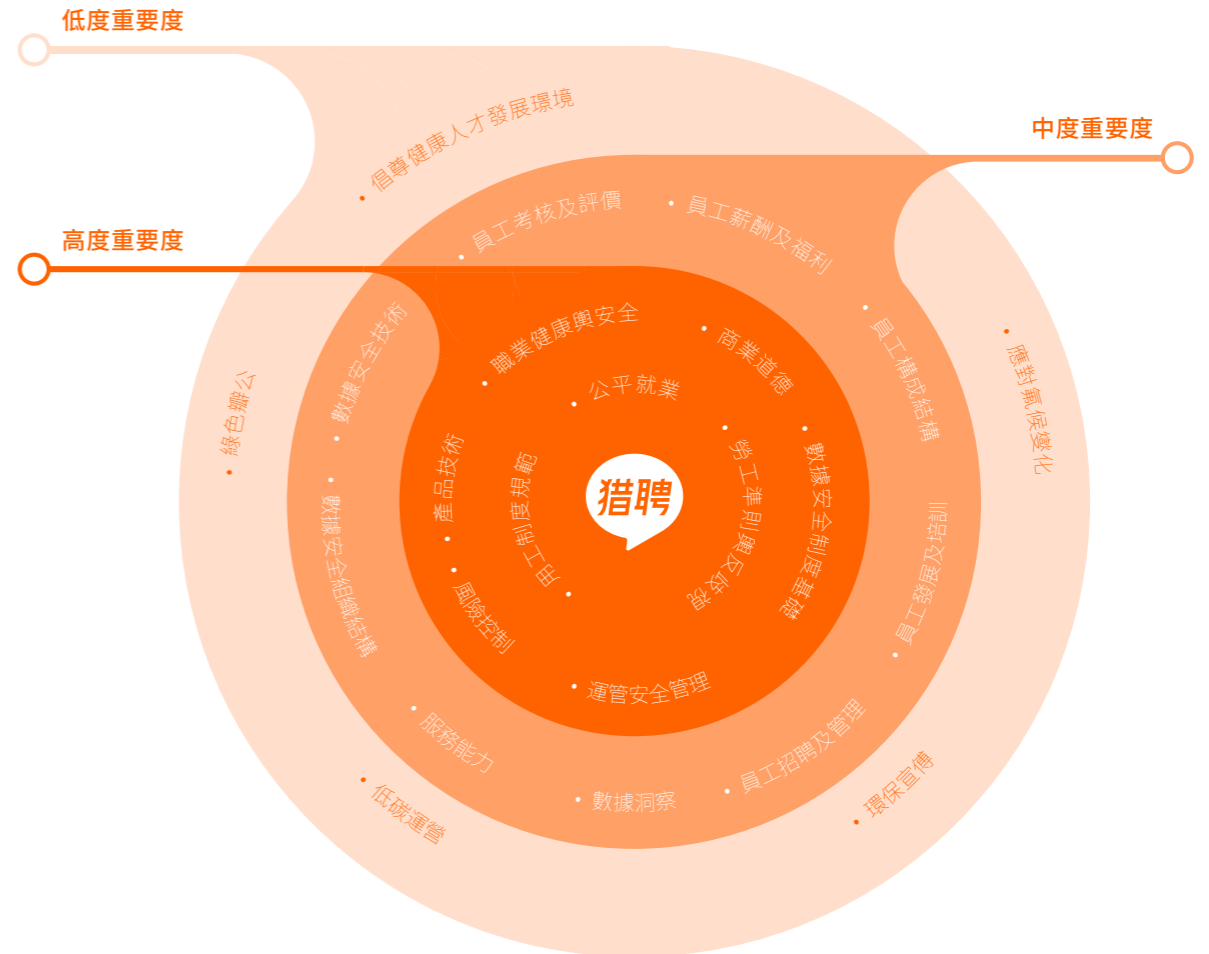
四、環境、社會及管治的管理方針及策略

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、數據安全技术	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 • 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 • 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 • 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 • 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 • 公益活動 • 社交媒體 • 扶貧項目

4. ESG關鍵議題重要性分析



榮譽獎項



五、榮譽獎項



2023 年
中國互聯網綜合實力前百家企業

中國互聯網協會



2023
科技企業先鋒榜評選年度影響力企業

中國網



2023 年度
中國區數字化創新實踐領先企業

中企聯合



年度
招聘服務最具品牌影響力獎

第一資源



2023
最佳招聘網站平台

HRflag



人力資源服務
優秀品牌

MeetHR



2023 年度
責任踐行公益項目—我是管培生

澎湃新聞



26 分
(行業平均 18 分)

S&P CSA



BBB

MSCI



ESG 獎項及評級

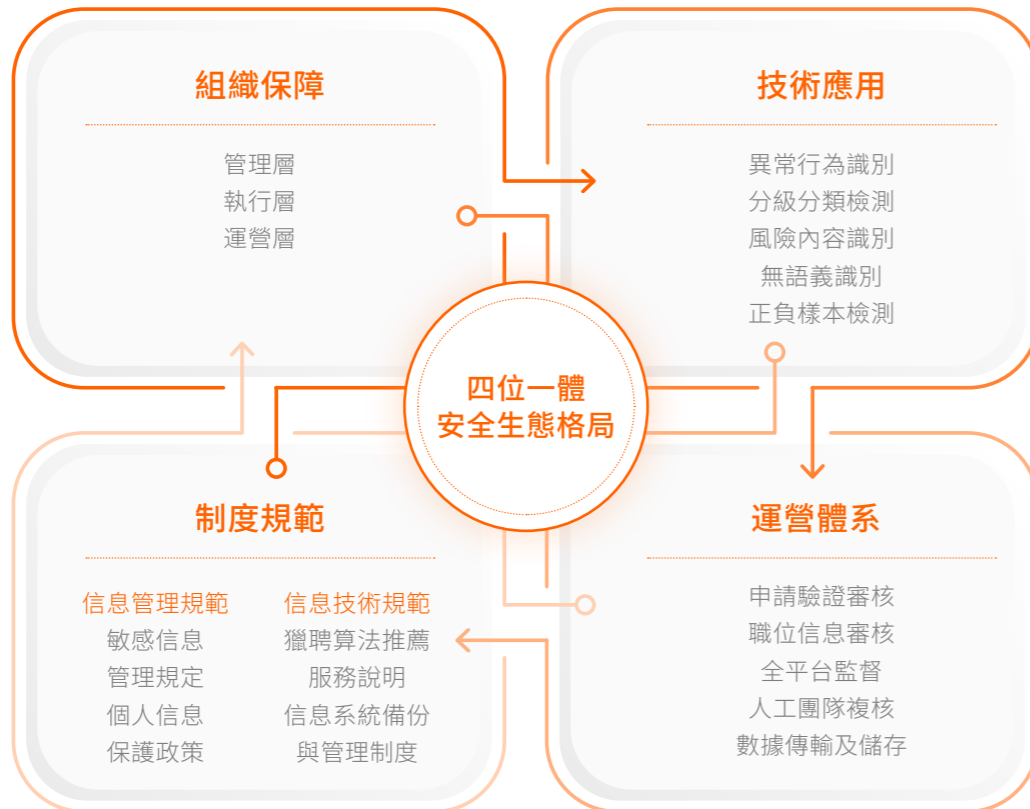


安全為先



六、安全為先

面對數據安全與個人信息保護的挑戰，本公司採取了全方位的安全管理策略，構建了一個融合組織架構、制度規範、技術實施及運營體系的四維安全管理體系。該體系旨在確保公司在策略制定至技術實施的每個環節均達到嚴格的安全標準。本公司建立了「以高層管理團隊為核心的安全委員會、服以合規審查部門與專項工作小組支援」的三級安全管理架構，以保障日常安全管理和突發時間的有效應對。在法規遵循方面，根據國家法律法規及行業最佳實踐，我們制定了全面的平台治理規則，致力於從源頭上加強安全管理。技術上，我們運用人工智能算法等先進技術，對用戶信息進行精確驗證，確保其真實性和合規性。在運營流程中，我們實施了從用戶註冊、信息審核、用戶監管到平台內容處理的全流程安全管理措施，通過跨部門合作，共同營造一個高質量和健康的網絡互動環境。



1. 安全組織架構夯實

為保障平台數據安全，集團形成以安全委員會為統籌的三級組織架構體系。

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、安全為先

2. 安全制度基礎完善

隨著數字經濟的快速發展，數據已成為戰略性資源，蘊含大量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相關制度。2023年，集團重新盤點並完善了安全制度體系建設，從數據全生命週期出發，形成覆蓋「數據採集→數據傳輸→數據存儲→數據處理→數據訪問→數據共享與披露→數據保留與銷毀→數據安全監控與審計→應急響應與事故管理→數據安全策略與管理」等多環節管理辦法及制度標準。

2023年，獵聘根據法律法規要求及業務發展，更新、完善了《個人資訊保護政策》《獵聘用戶服務協定》等檔，重點更新了《個人資訊保護政策》中產品功能、SDK、演算法推薦、資料出境相關條款。集團設置了《已收集個人資訊清單》，清晰地向用戶說明平台（含SDK）已經收集到的使用者個人資訊基本情況，包括資訊種類、使用目的、使用場景等。另外，平台將產品功能劃分為基本業務功能及擴展業務功能，並遵循最小必要原則，在獲取用戶同意的前提下收集相應資訊。此外，針對個人資訊出境場景，平台設置了《個人資訊跨境流動使用者協定》，向使用者充分履行告知義務，保障個人資訊跨境流動的資料安全。

數據採集	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 《數據分類分級管理規定》 ✓ 《數據分類分級指導》 ✓ 《個人信息保護管理規定》
數據傳輸	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 《通訊安全管理制度》 ✓ 《網絡安全管理制度》 ✓ 《數據安全管理規範》
數據存儲	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 《信息系統安全管理制度》 ✓ 《信息系統備份與恢復管理制度》 ✓ 《加密管理制度》

數據處理	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 《運行安全管理制度》 ✓ 《數據安全管理規範》 ✓ 《敏感數據展示安全管理規範》 ✓ 《堡壘機制度》
數據訪問	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 《訪問控制管理制度》 ✓ 《信息系統賬號權限管理辦法》 ✓ 《獵聘業務密碼設計規範》
數據共享與披露	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 《數據安全管理規範》 ✓ 《個人信息保護管理規定》 ✓ 《數據外發管理規定》 ✓ 《數據提取與使用管理規範》
數據保留與銷毀	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 《信息系統備份與恢復管理制度》 ✓ 《個人信息保護管理規定》
數據安全監控與審計	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 《日誌管理制度》 ✓ 《IT審計管理制度》 ✓ 《信息安全內部審核管理制度》 ✓ 《獵聘終端安全管理制度》
應急響應與事故管理	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 《獵聘安全事件應急響應預案》 ✓ 《漏洞評估流程和標準》 ✓ 《安全漏洞處理流程和標準》
數據安全策略與管理	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 《信息安全方針和目標管理制度》 ✓ 《信息安全策略》 ✓ 《數據安全組織及職責管理辦法》 ✓ 《關鍵崗位人員管理辦法》 ✓ 《獵聘終端安全管理制度》

六、安全為先

3. 技術支撐

為提高平台招聘生態的健康性，形成求職者和招聘方撮合的良好匹配環境，集團在延續2022年機器學習、AI算法等核心治理技術上，不斷提高治理的精細化程度，覆蓋用戶身份、發佈內容等多方面的審核。在用戶信息方面，平台通過風險手機號識別、視頻場地驗證、圖像OCR識別、風險IP識別等方式確認用戶個人身份的真實性，以減少招聘求職過程中的欺詐、風險事情；在崗位信息方面，平台通過風險內容識別、工商信息監測、分級分類識別技術等審核職位，以保證待招職位的合規、真實、有效。

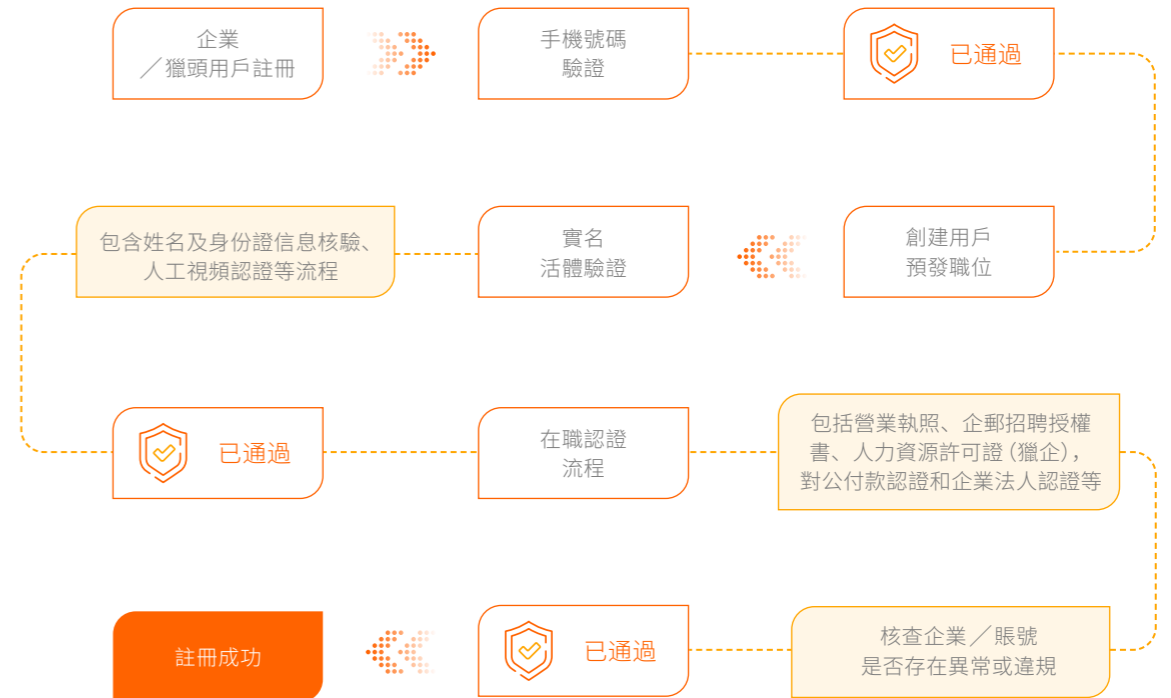


4. 安全運營管理保障

1) 優化平台驗證流程

候選人的質量、人崗匹配的精準度與效率是網絡招聘平台的核心競爭力。得益於BHC三端互動模式，獵聘構建了其中高端網絡招聘賽道的壁壘，形成高質量、優信賴的品牌形象。而這得益於獵聘對企業(B)、獵頭(H)和求職者(C)高標準審核，用戶需經手機號驗證、實名驗證、在職核實、資質確認等認證機制，確保平台參與者的真實性。2023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9.1萬。

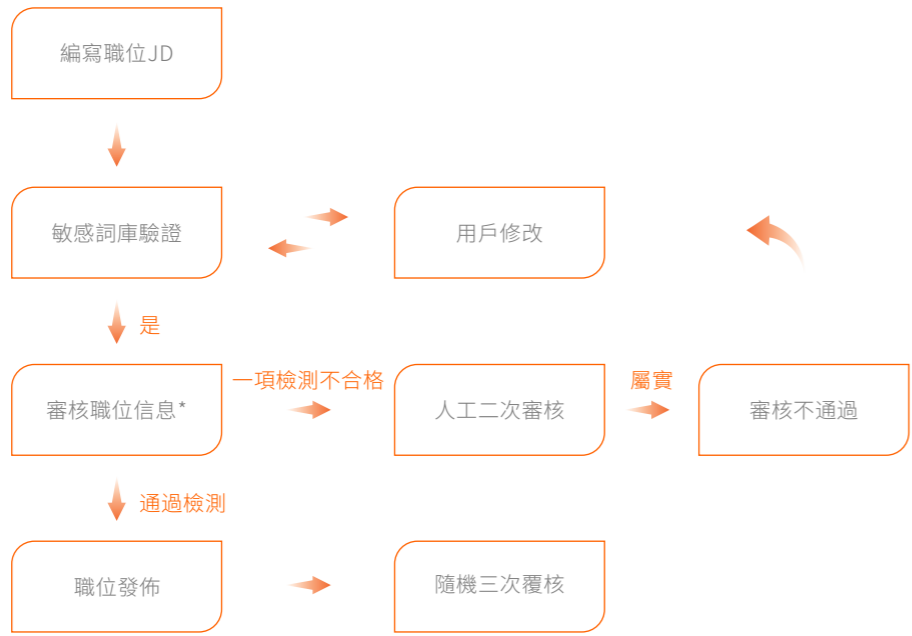
i. 用戶身份驗證



六、安全為先

ii. 職位信息

職位是招聘方與候選人建立匹配溝通的重要渠道，職位信息的準確性影響求職者(C)的平台體驗。為保證職位信息的真實性、準確性，優化平台生態，平台設置了「職位信息需經審核才可公開發佈」的標準。具體來看，招聘方編寫職位信息，並點擊提交後，會經敏感詞庫校驗、職位合規性檢測、大數據違規信息識別等流程。集團在此方面實行算法與人工雙重驗證、並遵循最小風險模型，若檢測標準僅有一項未通過時，即進入人工二次審核。



*審核職位信息：
基礎信息審核－座機號／手機號／微信號／QQ識別；
合理性審核－薪資異常判斷；不規範職位名稱檢測；
合法性審核－職位合規性檢測、違規庫檢測；
真實性審核－職位工作地點異常檢測；

集團在運營過程中，嚴格遵守中國的相關法律法規，以確保網絡招聘服務的合法性和安全性。這些法律法規包括但不限於《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》以及《中華人民共和國勞動法》等。在這些法律法規的指導下，集團制定了一套以《職位發佈規則》為主的招聘信息審核機制，以確保發佈的招聘信息合法、真實、有效。該審核機制嚴格禁止發佈含有隱性歧視、違法嫌疑、虛假或違規內容的信息。這些措施的目的是為了保護求職者的權益，防止他們受到不公平對待或誤導，同時也保護企業免受不良信息的影響。

獵聘信息風險識別維度



通過審核維度的完善及技術手段的提升，集團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。2023年，獵聘駁回不符合要求的招聘方註冊用戶9.1萬個，駁回不符合要求的職位61萬個，共處置違規賬號近3.1萬個。



六、安全為先

2) 全平台監管

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。2023年，我們通過線上線下相結合的舉報渠道以及舉報中心審核等方式，減少違規內容的出現。我們在職位、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來電反饋、郵箱反饋等渠道，保障用戶投訴舉報流程暢通。

2023年獵聘升級舉報場景和舉報選項，以更好地搜集用戶違規情形，針對性地加強平台治理。招聘平台的實質為加快招聘方與求職方的匹配撮合，雙方的質量也決定了匹配的效率。為加強對求職方與招聘方行為的規範，創建良好互動環境，2023年獵聘

平台新增「招聘方(R)舉報求職方(C)」的場景入口，若候選人態度惡劣，招聘方可在後台舉報並提交相關證據，一經核實，該求職方一週內的求職行為將會受到限制。此外，2023年集團豐富了「求職方(C)舉報招聘方(R)」的舉報類型，由10項擴充至30項，覆蓋職位信息違法、違規收費、職位信息虛假等場景，進一步提升平台求職的安全性。



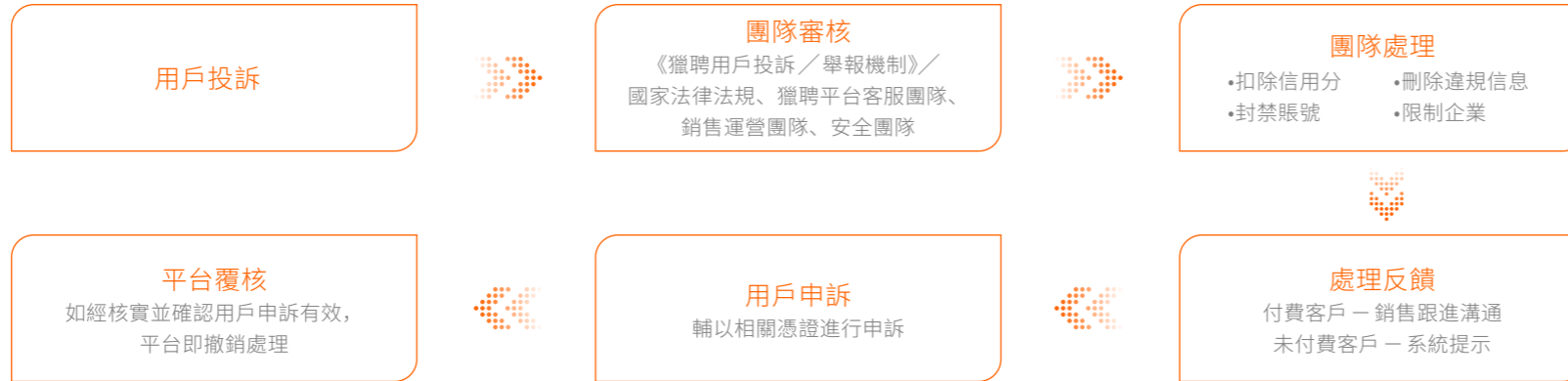
- ### 優化前
- 舉報選項
- 涉及政治、非法、色情類違規內容
 - 違規收費、詐騙、傳銷
 - 廣告內容
 - 求職歧視
 - 強迫威脅
 - 保險騷擾
 - 職位地址虛假
 - 職位描述虛假
 - 薪資待遇虛假
 - 語言騷擾／人身攻擊



- ### 優化後
- 舉報選項
- | | |
|---------------|-----------------|
| 引誘參與不法活動 | 頻繁發送不匹配職位 |
| 違法信息或圖片 | 頻繁發送信息 |
| 政治敏感信息或圖片 | 包含色情低俗信息 |
| 就業歧視 | 發佈廣告宣傳信息 |
| 扣押證件 | 發佈招商投資信息 |
| 收取擔保金 | 發送不文明信息 |
| 損害合法權益的行為 | 頻繁索要聯繫方式 |
| 兼職刷單 | 發佈職位地址與實際工作地址不符 |
| 網絡詐騙 | 發佈職位內容與實際工作內容不符 |
| 收取中介費 | 薪資待遇不符 |
| 誘導貸款 | 職位已停止招聘 |
| 以招聘名義招生 | 註冊公司與實際招聘公司不符 |
| 收取崗前培訓／考證費 | 公司介紹與實際不符 |
| 收取體檢費、置裝費、押金等 | 招聘者信息與實際不符 |

六、安全為先

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。



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 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。2023年，集團調整安全中心組織結構，下設業務安全合規中心、平台內容安全中心、內部信息安全中心和內控內審中心等，下轄40+員工負責投訴、舉報等安全問題的處理，力求通過組織的精細化設計提升用戶數據保護的程度，建設安全平台生態。

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。2023年，集團審核內容團隊培訓共計81次，參與人數達2,000餘人。



六、安全為先

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。2023年，集團持續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，包括安全求職教育、數據出境保護，個性職位推薦說明等模塊，提升平台候選人隱私保護的安全功能。

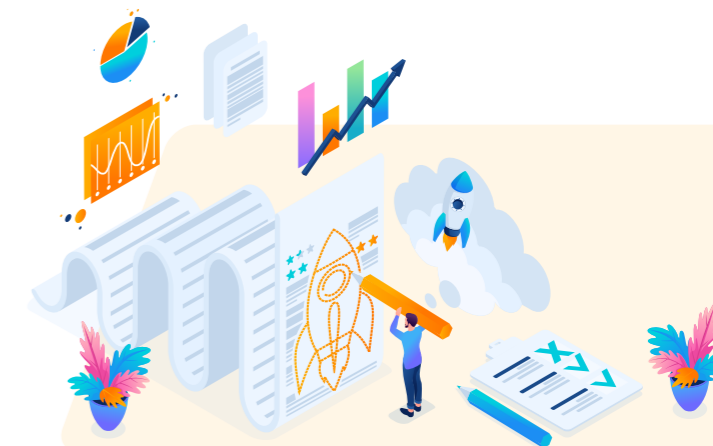
產品安全升級	安全保護功能	功能實現情況
安全求職教育	上線安全防範指南，培養用戶安全求職心智	<ul style="list-style-type: none"> 在求職PC、APP、小程序、H5所有端口均上線[獵聘求職安全防範指南]
數據出境保護	上線對境外招聘方隱藏簡歷的開關，支持用戶開啟或關閉 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 開關開啟：境外招聘方無法查看簡歷 ➢ 開關關閉：境外招聘方可以查看簡歷默認不對境外招聘方展示 	<ul style="list-style-type: none"> 2023年，共有8,736,721個用戶開啟授權，允許境外招聘方查看簡歷；
個性職位推薦	強化用戶對職位推薦結果的知情權。 開啟[個性化職位推薦]後，將根據用戶的簡歷信息和使用習慣，提供精準的職位推薦；關閉後，將不再為您精準推薦職位。	<ul style="list-style-type: none"> 將[個性化職位推薦]開關遷移至用戶求職隱私中，提高用戶的關注度； 調整該功能解釋文案，降低用戶理解成本；

5) 數據傳輸及儲存方式

i. 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。

2023年，集團對《獵聘敏感數據管理規定》進行了3次更新，對數據提取流程、數據導出流程、數據優化流程等進行多節點、多維度治理，對含有敏感字段的數據、數據量較大的申請進行人工二次審核，相關數據申請人需詳細陳述使用用途，並經直屬上級和安全管理中心管理者同意後方可使用，由此更好地保護敏感數據，減少數據洩漏和濫用的風險。



六、安全為先

ii. 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：

- 敏感數據分級治理：公開級、內部級、敏感級、機密級，其中敏感級數據指若洩漏會對集團造成損害的信息，僅少數人可訪問；機密級數據指若洩漏會對集團造成嚴重損害的信息。集團要求所有的敏感數據必須存儲在敏感信息平台中，並根據其分類等級進行相應的加密處理；
- 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，所有敏感數據的訪問請求均需經數據所有者的批准；
- 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。

iii. 數據安全評估

集團定期會對敏感數據管理流程進行白名單測試、穿行測試等，並結合安全審計來評估敏感數據管理機制的有效性和合規性。2023年，集團通過BSI安全審核，報告指出「該集團在唯一硬件識別、雲桌面使用、離職審計、底層數據治理方面進行改進，進一步提升了信息安全治理水平」，並獲得ISO27001認證註冊資格。

iv. 數據安全应急管理

集團設有完善的數據安全突發事件的应急管理措施，涵蓋「數據備份－監控預警系統－應急響應團隊－數據恢復－溝通報告－評估改進」的「事前預防－事中應對－事後復盤」環節。

在事前預防環節，集團注重培訓員工的數據安全意識，確保每位員工在日常工作中遵循最佳實踐，減少數據洩露的風險。同時，通過定期的安全審計和漏洞掃描，集團及時發現並修補安全漏洞，預防數據安全突發事件的發生。

在事中應對環節，一旦發生數據安全事件，監控預警系統將立即觸發警報，通知應急響應團隊採取行動。團隊成員按照應急預案迅速集結，對事件進行快速識別和初步評估，隨後啟動相應的響應策略，以控制和緩解事件影響。同時，激活數據恢復流程，確保關鍵數據能夠及時恢復，減少業務中斷的影響。

在事後復盤環節，集團將對事件進行全面的回顧和分析。通過評估改進流程，集團將識別事件的根本原因，總結響應過程中的經驗教訓，並更新和優化應急預案。此外，集團還將持續調整數據備份策略，提升監控預警系統的敏感度和準確性，不斷提高數據安全管理水平，增強對數據安全突發事件的整體防禦能力。

6) 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。



服務升級



七、服務升級

1. 服務體系完備，深化合作連接

集團始終堅持並踐行客戶至上的價值觀，搭建了「銷售+產品+服務」的鐵三角模式，獵聘與客戶保持暢通的交流渠道，基於客戶需求反饋不斷優化升級的產品。此外，本集團始終重視客戶服務，以高標準建設對客戶投訴的反饋和處理能力，提升客戶滿意度。

1) 數字化服務體系升級

2023年，獵聘在不斷強化其專業服務團隊的同時，進一步增強了數字化服務的能力。通過技術的力量，獵聘能夠更高效地識別用戶的需求，並構建起系統性的解決方案。我們利用多維度的數據分析，深入了解客戶的需求和產品使用中遇到的難題，根據系統判定的指標，及時進行人工引導和干預，確保客戶能夠得到最佳的服務體驗。在2023年，獵聘全面升級了客戶溝通系統，實現了閉環管理。我們的系統能夠智能識別主要的溝通內容和結果，結合人工信息，自動生成客戶的招聘偏好、使用習慣等詳細資料，並推送相應的銷售內容，從而極大提高了客戶溝通的效率，優化了用戶體驗。同時，在服務過程中，我們鼓勵銷售和服務人員向客戶詳細介紹產品的使用方法和功能，進行招聘情況的深入分析，並最終形成有針對性的招聘建議。這樣的服務策略確保了客戶在整個使用週期內都能獲得及時、有效的服務體驗和實際效果，進一步提升了客戶滿意度和忠誠度。獵聘致力於通過不斷創新和完善服務，為客戶帶來更加專業和個性化的招聘解決方案。

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、服務升級

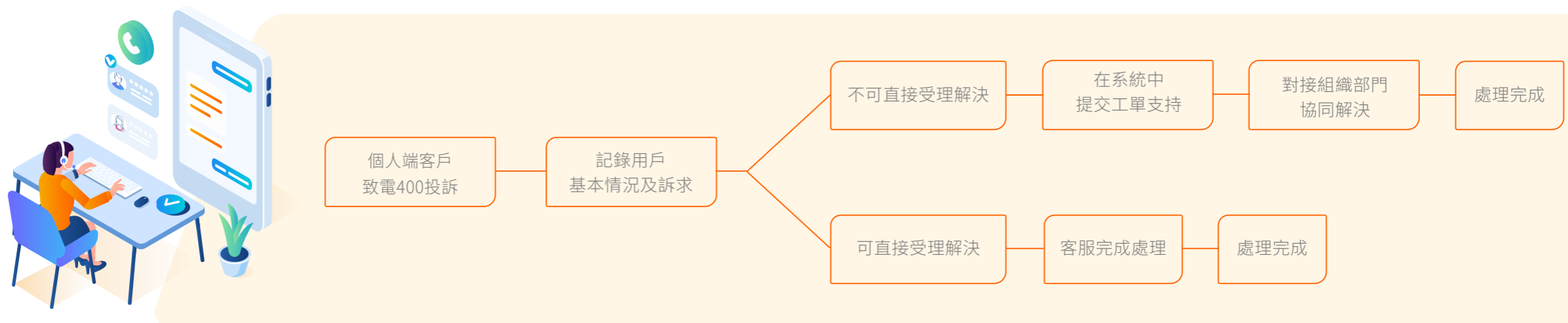
2) 使用者回饋流程

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17頁第六章第4節「全平台監管」部分。

為不斷提升用戶的滿意度和服務質量，集團採取了一系列措施優化用戶投訴處理流程。首先，建立了一套高效的風險預警系統，以便及時發現並處理可能導致用戶不滿的高風險投訴。2023年，我們在1至3個工作日內完成100%用戶投訴的閉環處理，確保每一位用戶的投訴都得到及時且有效的解決。在受理用戶個案過程中，內部保證10分鐘內快速響應，24小時內解決投訴，及時回訪溝通投訴進度，以維護用戶的權益和提升用戶體驗。截至2023年底，本集團共處理企業端客戶投訴量440餘條，較2022年上升近20.5%；共處理求職者端與獵頭端投訴量1,400餘條，較2022年基本持平。另外，集團制定了一套完善的高風險客訴復盤機制，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。



七、服務升級

2. 行業洞察分析，反哺就業市場

自成立以來，獵聘聚焦中高端人才，致力於為企業輸送高質職場人，幫助企業搭建人才隊伍。近年來，我國逐漸從人口紅利轉向人才紅利，新質生產力在經濟發展中釋放了更大的動能，加之產業結構的升級，企業對專精特新領域的人才需求相對強烈。獵聘長期追蹤市場趨勢，持續吸引當下企業高需但供給相對短缺的高科技人才，幫助客戶更快更好地搭建人才隊伍。

過去一年裡，集團不斷拓展客戶服務畫像，助力中小企業的創新發展。2023年，獵聘與北京經信局合作，協助中小企業公共服務平台在第七個聯合國「中小微企業日」開展第一期「專精特新培育下一個隱形獨角獸直播帶崗活動」，精確對接專精特新企業與求職人才，活動直播瀏覽量超過3萬人。此外，集團設立專精特新直播專場，2023年合計開展29場直播，活動觀看量超7.6萬。

獵聘於中高端人才招聘市場深耕十餘年，已積累豐富的數據資源。依託於對脫敏數據的深入、多維分析，綜合產業發展趨勢、企業崗位需求特點、市場人才匹配情況及流動特點、人才期望薪資及崗位薪資對比等多視角定期向企業客戶提供專業產業人才數據報告及企業招聘趨勢報告。通過這些報告，獵聘助力政府、企業及相關部門更好地理解人才動態，更精準地進行人才匹配和引進。

獵聘在2023年通過多渠道策略為企業提供精準及時的報告服務：一方面，通過企業微信小程序，結合行業第一時間向企業客戶提供專業精準的報告，據統計，目前每月發佈2至3篇深度報告，篇均閱讀量高達2,500。另一方面利用獵聘視頻號的直播形式，通過舉辦186場HR專題直播，累計觀看量達97萬，其中13場以數據報告為主題的直播，合計吸引4萬人觀看。此外，獵聘還積極組織論壇、沙龍等線下市場活動，2023年合計舉辦253場，吸引了2.3萬家企業參與，HR專業人士觀眾超3萬，超過70%的活動分享了數據報告。這些活動不僅增強了與客戶的互動，也有效推廣了獵聘的服務和品牌。通過這些綜合宣傳途徑，獵聘確保了信息的廣泛傳播和高效接收，為企業客戶帶來了顯著的宣傳效果。



七、服務升級

3. 升級產品技術，優化使用者體驗

獵聘持續幫助政府「穩就業」，為地方政府和產業園區提供高質量的人才引進和人才管理服務。2023年獵聘從產品升級和服務深化兩個角度出發，形成「產品+服務」全方位體系。在產品側，獵聘上線了針對政府人才管理需求的數字化平台。該平台通過人力服務精準觸達、人才政策定向宣傳、招才引智動態監測三大價值，實現政府招才引智與數字監管雙輪驅動，加速政府人才服務的數字化升級。截至目前，獵聘政務版共服務35家政府客戶，助力政府以線上化方式助力3,723家企業的人才引進，涉及新發職位數8.5萬個，其中約77.8%的企業為500人以下的中小規模。通過獵聘政務版的服務，政府能夠更加高效地吸引和管理人才，同時也為企業未來更好發展提供人才支持。在服務側，獵聘也為政府提供卓越的結果交付類項目。2023年，獵聘RPO已交付103個政府類項目，共涉及400+企業，幫助引進800+優質人才等，部分項目博士類人才交付入職率達90%，這也充分顯示了獵聘在中高端人才領域的深耕與積累。

獵聘始終重視研發投入所帶來的技術革新和產品升級，2023年公司研發費用率同比提升0.6個百分點至15.8%。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。獵聘不斷完善主站產品，以卓越的產品力為客戶提供優質人才、提高招聘效率。整體來看，企業在招聘中面臨「尋訪難、溝通慢」等痛點，部分企業向心儀人選發送消息後，人選回覆率不高。為解決該痛點。2023年，集團上線創新產品「超級聊聊」，幫助激活候選人，使企業24小時內即可獲得候選人更積極的回覆。



獵聘 超級聊聊
保時效保結果 有聊就有應

產品介紹

「超級聊聊」是一款快速獲取人選回復的服務

- 保時效**
24小時內可收到答复（工作日）
- 保結果**
无答复100%全額退款

服務流程

- 01 发起服务**
人選对话框內一鍵发起
- 02 平台触达**
加急通道 优先触达
- 03 查收结果**
24小時內完成交付

七、服務升級

集團致力於將AI技術應用於招聘領域，2023年推出了AI智能面試官「Doris」，旨在通過科技提升招聘的效率和質量。Doris內置100多個測評維度，企業可根據需求定制化選擇，以適應不同崗位的招聘標準。在面試前，Doris通過深度解析候選人簡歷，提出針對性問題，確保面試的針對性和深入性。面試中，Doris運用語音、語義和圖像分析等技術，綜合評估候選人的溝通能力、專業素養和情緒狀態。面試官具備智能追問功能（evidence-based深度追問法），可進一步驗證候選人信息的真實性，提高評估的準確性。為保障面試的公正性，Doris引入全面的防作弊系統，包括身份核驗、聲紋比對和鍵盤檢測等措施，有效降低舞弊風險，確保招聘流程的誠信和公平。AI智能面試官「Doris」既提高了招聘的精準度和效率，也為企業提供了一個科技化、人性化的招聘解決方案。

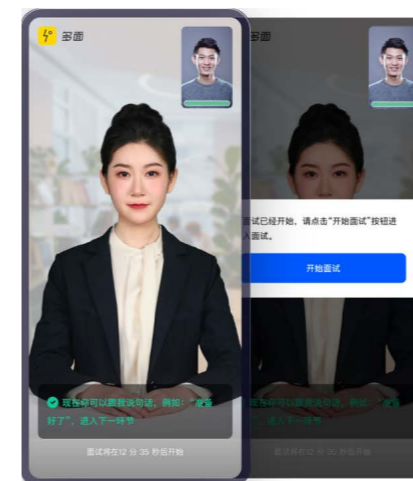
2023年9月，集團重點孵化的「多獵－獵企合作網絡(RCN)」上線，通過建立不同獵企、不同獵頭顧問間的合作關係，提升獵頭行業的交付效率。該系統分為經營管理系統和合作網絡平台：底層為覆蓋「客戶線索挖掘－客戶BD－職位獲取－人才尋訪－考核入職－回款開票」等端到端獵頭業務流程的SaaS系統，可以幫助獵企完成資源、業務數據沉澱，基於系統實現業務的線上閉環；拓展層則為RCN合作網絡。通過合作意向簽署、保障金繳納、業務系統遷移等環節後，獵企即可進入RCN公域。該公域意味著獵企可自由接發單，自由篩選在RCN公共池中的候選人，在平台規則允許的情況下進行交付。該網絡通過將傳統獵頭交易環節拆分，使得不同獵頭公司可根據自身的資源優勢和能力參與獵頭訂單交付中的部分環節，從而將單邊資源（職位、候選人）變現，提高交付效率。截至2023年12月31日，該平台已有60餘家入駐，覆蓋1,500+獵頭顧問，收獲了參與獵企的廣泛好評。2023年初重慶某新成立的獵頭公司加入「多獵」平台，在多獵客戶經理的輔助下與上海、深圳兩家獵企達成合作，近半年的回款／人效／單產等均有明顯提升，且45%的收入來自於多獵平台合作訂單，由此也證明了平台對獵頭公司的增產效益。

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2023年12月31日，本集團已登記軟件著作權198個，下轄5個高新技術企業，已申請及申請中專利達15個，知識產權創新工作頗有成效。

請為我生成一套甄選評估表

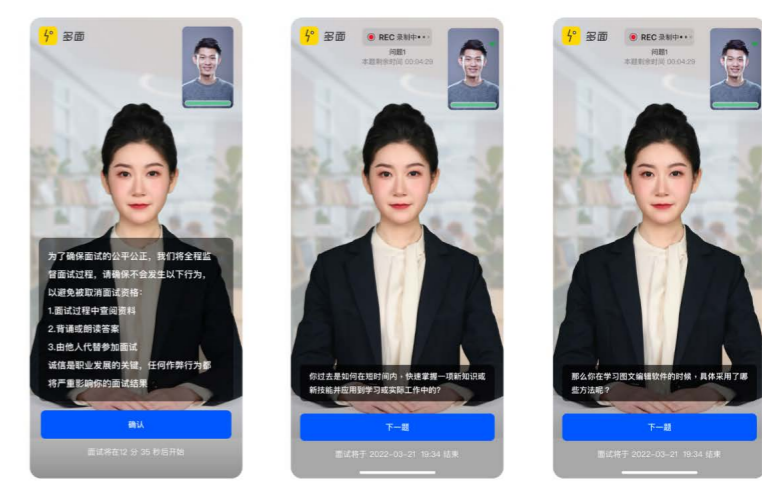
序号	评价维度	定义/关键词	设置为红线维度	自定义合格线
1	形象气质		否	非异常
2	市场开拓能力	市场开发、设计策略、渠道、分销、市场拓展	否	3.5分
3	关系建立能力	识别客户、建立联系和信任、引发兴趣	是	5.5分
4	客户导向	准确把握客户需求，主动为客户提供优质服务的能力	否	5分
5	影响力	说服他人接受采纳自己见解、并影响他人观点的能力	否	4分
6	团队合作	根据团队工作目标的需要，与他人密切配合，促进团队效益最大化的能力	否	4.5分
7	目标导向	准确理解任务目标，并实施一系列措施，排除障碍，顺利达成目标的能力	否	6分
8	承压抗挫	面对压力或逆境时，保持心态积极稳定，工作表现不受是受影响的能力	是	6分

总分达标线 总分达标线4.98，形象气质无异常



已註冊商標	申請中商標
857	148
已授權專利	申請中專利
8	7
已登記軟件著作權	申請中軟件著作權
198	1
已備案功能變數名稱	高新技術企業
5	5

*除「高新技術企業」為本集團合計數據外，其他數據為獵聘母公司數據。



員工關愛



八、員工關愛

1. 完善的制度規範

本集團在人力資源管理上始終恪守國家法律法規，特別重視員工權益的維護與保障。我們深入貫徹《中華人民共和國勞動法》，確保員工的勞動權益得到充分尊重，無論是工作時間、休息休假還是勞動報酬，都嚴格按照法律規定執行。同時，我們嚴格執行《中華人民共和國勞動合同法》，在勞動合同的簽訂、履行、變更和解除等各個環節，都遵循法律程序，保障員工的合法權益不受侵犯。

此外，我們還依據《中華人民共和國社會保險法》，為員工及時足額繳納社會保險，確保員工在養老、醫療、工傷、失業等方面得到應有的保障。同時，我們特別關注女性員工的權益，積極落實《中華人民共和國婦女權益保障法》及《女職工勞動保護規定》，為女性員工提供平等的就業機會和公正的待遇，並加強對女性員工在勞動過程中的特殊保護，如禁止安排女性員工從事禁忌勞動，確保女性員工的身心健康。

獵聘集團在人力資源管理方面一直秉持著嚴謹、完善的原則，為此我們設立了一系列內部制度，以確保員工招聘、入職、離職、薪酬、福利、績效及晉升等各個環節都能得到妥善的規範和管理。這些制度不僅涵蓋了員工從入職到離職的全流程，更在細節之處體現了公司人力資源管理的完善性。《同道員工手冊》不僅明確了員工的基本職責和權益，還詳細闡述了公司的文化、價值觀和行為規範，為員工提供了全方位的工作指引，同時也為公司在堅守人權保護、反歧視和尊重多元化等原則性問題上提供指導。在保護人權方面，我們嚴格遵守國際和國內的法律法規，堅決反對任何形式的侵犯人權行為。我們尊重每位員工的尊嚴和價值，保障他們的合法權益不受侵犯。我們堅決反對任何形式的歧視行為，包括性別、種族、年齡、宗教信仰、婚姻狀況、殘疾等方面的歧視。我們致力於建立一個包容性強的企業文化，鼓勵員工相互尊重、理解和支持，共同營造一個和諧的工作氛圍。我們也認識到每位員工都有獨特的背景和經歷，這些不同點為我們的團隊帶來了豐富的多元文化和創新思維。因此，我們積極倡導並推動多元化，鼓勵員工敢於表達自己的想法和觀點，充分發揮個人優勢，共同推動公司的發展。

在績效管理方面，我們實施了《獵聘績效管理制度》，通過科學的考核標準和激勵機制，激發員工的工作熱情，提升工作效率。同時，我們還定期對制度進行審查和更新，確保其與公司的發展戰略和業務需求保持同步。此外，我們的人力資源制度還注重員工的個人發展和成長。通過《活水管理制度》和《晉升管理制度》，我們鼓勵員工跨部門、跨崗位交流，提供清晰的職業發展路徑，幫助員工實現個人價值和職業夢想。

我們不僅在制度上嚴格遵守法律法規，更在實際操作中一絲不苟地執行，堅決維護員工的合法權益。我們還注重員工的多元化需求，通過建立健全的溝通機制，積極傾聽員工的聲音，努力為員工創造一個和諧、穩定的工作環境。通過多方面的努力，我們致力於讓每一位員工都能在公司找到歸屬感，共同為公司的發展貢獻力量。

總體而言，公司的人力資源制度相對完善，既保障了公司的利益，又兼顧了員工的權益和發展。這些制度的實施，不僅提升了公司的管理水平，更為員工提供了一個更加公平、公正、和諧的工作環境，有助於員工更好地發揮個人潛力，實現個人價值。



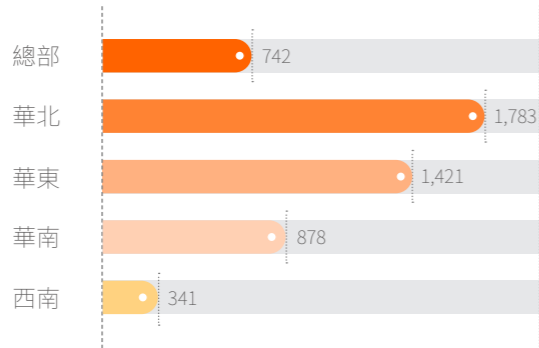
八、員工關愛

2. 員工構成情況

全職員工總人數 5,165 人

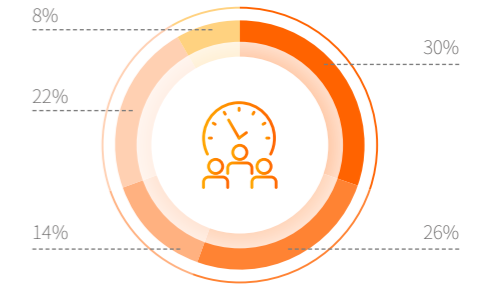
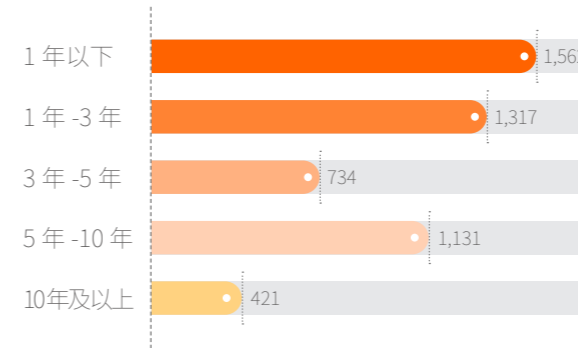
我們對於員工離職的流動情況和離職風險及時跟進與反饋，並針對上一年的離職人數、離職原因以及重點現象調整本年度的人力方面工作，從人力資源的各個模塊進行提升和改善，以更好地降低本公司的人力資源風險、避免人才流失。另外，報告期內，本集團全職員工 5,165 人，與 2022 年保持一致，其中招聘業務的銷售人員有所減少，但被在線職業資格培訓業務銷售人員的增加所抵消。報告期內，整體而言，本集團員工流失率相較於往年處於正常水平。

按區域劃分員工人數



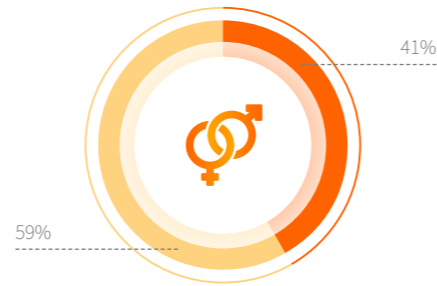
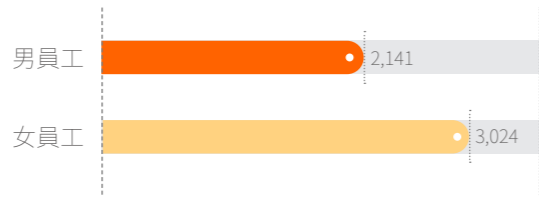
■ 總部 ■ 華東 ■ 西南 ■ 華北 ■ 華南

按工作年限劃分員工人數



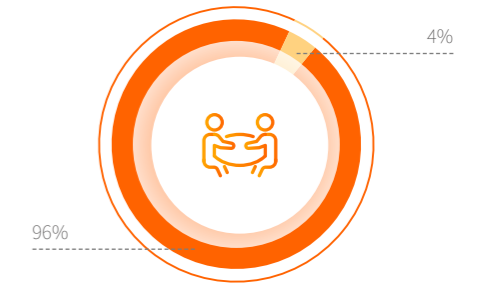
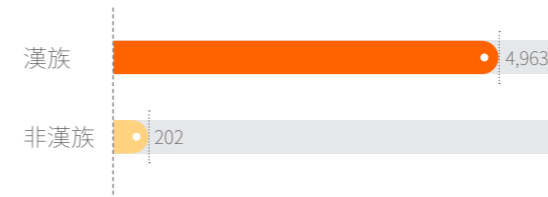
■ 1年以下 ■ 1年-3年 ■ 3年-5年 ■ 5年-10年 ■ 10年及以上

按性別劃分員工人數



■ 男員工 ■ 女員工

按民族劃分員工人數



■ 漢族 ■ 非漢族

八、員工關愛

3. 員工的招聘及管理規定

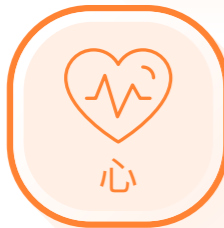
本集團的人員招聘及錄用政策有著明確規定：人力資源部根據本公司的人力資源需求計劃實施人力資源招聘工作，招聘可通過外部與內部相結合的方式進行。各部門提出人力資源需求計劃時必須寫明所需職位的工作職責、對候選人的要求、匯報路線。

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。



- **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。



- **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。



- **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。

2) 同道高壓線

公司設定嚴格的高壓線，堅決禁止不良風氣產生和違規行為發生。



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。



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。



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 PRD 文檔、原型圖或代碼等。



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；侵占公司財物、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。



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、員工關愛

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。

2023年，我們更新了部分同道價值觀的展示圖片，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。



為了深化員工對同道價值觀的理解與踐行，獵聘每年年末推出面向全體員工的「價值觀之星」評選活動。此活動旨在表彰那些一年來始終恪守並充分踐行同道價值觀、為公司發展作出傑出貢獻的團隊與個人。作為公司年度價值觀推廣與員工激勵的標誌性盛事，此活動從獎項申報之始，便鼓勵員工積極參與，展現自身在價值觀實踐方面的卓越成果。隨後，經過對各個項目的細緻梳理與公正評選，我們大力宣傳推廣優秀團隊與個人的先進事跡，樹立榜樣，激勵全體員工向他們學習。經過多輪投票評選，最終我們我們向獲獎者頒發榮譽獎項，以表彰他們在公司發展中所作出的突出貢獻。整個評選活動過程中，緊湊而富有動力的環節將全體獵聘員工緊密團結在一起，形成強大的向心力。這些鼓舞人心的優秀案例不僅彰顯了員工們的卓越成就，更在無形中強化了公司全體員工的歸屬感和企業責任感。我們堅信，通過此類活動，能夠進一步推動員工對同道價值觀的深入理解與積極踐行，共同為公司的長遠發展貢獻智慧與力量。



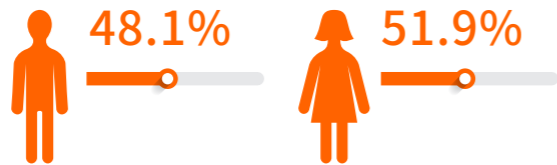
八、員工關愛

4) 集團人才招聘

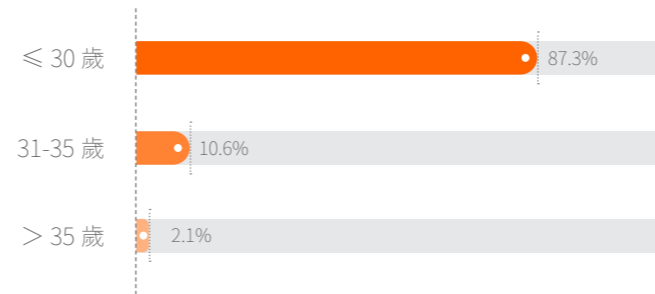
本集團始終致力於構建多元化的招聘體系，並積極遵守相關法律法規，確保招聘過程的合規性與候選人信息的安全性。為廣泛吸納具備不同背景和技能的優秀人才，我們積極運用多元化的招聘渠道，如線上招聘、高校合作內部推薦以及內部活水等，從而為公司的發展注入源源不斷的活力。同時，我們堅決反對任何形式的招聘歧視，力求為每一位求職者提供一個公平、公正、透明的競爭環境。本集團招聘原則為：公開招聘，擇優錄用；同等條件，內部優先。

在招聘過程中，我們嚴格遵守國家法律法規，對候選人的年齡、身份等信息進行仔細核查，確保不出現違法用工的情況，特別是堅決杜絕童工現象的發生。我們嚴格遵守《禁止使用童工規定》及《中華人民共和國未成年人保護法》等相關法律法規，禁止僱用童工和強迫勞動事件。在招聘環節要求應聘人士須出示身份文件正本進行核實，保證其符合最低工作年齡要求。我們在僱員自願的情況下依法與其簽訂勞動合同，當中明確僱員的薪金、職位、解僱及合同終止理由。倘發現有關違規情況如身份、年齡不符實或強迫勞動，雙方可以立即解除其勞動合同，以保障其合法勞動權益。於報告期內，概未發生童工或強迫勞動事件。此外，我們也高度重視候選人的個人信息保護。在進行背景調查時，我們始終遵循相關法律法規和公司政策，確保候選人的個人隱私得到妥善保護，讓每一位求職者都能安心參與我們的招聘流程。我們將持續優化招聘流程，為公司的長遠發展提供堅實的人才保障。

2023 年入職員工性別佔比



2023 年入職員工年齡佔比



2023 年入職員工管理階層佔比



2023 年入職員工內部活水比例



八、員工關愛

5) 人才儲備及規劃

獵聘非常重視人才規劃，我們一直認為人才是企業發展的根基與核心；在人才規劃維度我們的舉措包含但不限於每年至少一次的人才盤點、百人計劃、金字塔人才模型等；

人才盤點，我們使用符合司情的九宮格人才盤點工具，以能潛和績效為維度，對人才進行全面的綜合盤點，盤點後會建立人才發展計劃、高潛人才池及管理後備名錄；通過盤點，對於核心關鍵崗位，我們要求至少要有2位及以上的管理後備力量，以保證核心關鍵崗位可以持續的發揮最大能效，也在很大程度上解決了核心崗位離補難的問題。

百人計劃是我們基於最TOP的100人所做出的人才規劃，它的基底仍是人才盤點，但不同於人才盤點的是，公司會將更多時間、精力、資源和機會留給百人，重點關注與培養，讓其在公司有更多更好的發展空間，同時給予一定的物質回報，讓百人在企業中得到可持續的發展。

以百人計劃為頂、TOP Talent為中、Talent盤點為底，便形成了金字塔人才模型，金字塔的三層人才以不同的時間周期、不同的人才評估維度，層層遞進，環環相扣，相互輸出與反哺，從而維持了企業穩定的人才供給與規劃。

4. 員工的發展及培訓

1) 分層多元培訓體系

i. 新員工 — 加速文化融入、增強體驗

2023年共計3場新員工培訓，累計覆蓋新員工1,138人，平均滿意度4.86*

2023年，我們全面升級了新員工培訓體系，特別新增了文化拓展模塊，旨在深化新員工對公司文化的認知與理解。通過精心設計的life mapping活動，新員工能夠系統性地梳理自己的生活軌跡，發現與公司文化的契合點，從而更快速地融入組織。同時，我們引入了「極致圈」培訓環節，鼓勵新員工挑戰自我，追求卓越，進一步激發其工作熱情和潛能。此外，我們還組織了一系列價值觀拍攝活動，通過影像記錄的方式，讓新員工直觀感受公司價值觀的深刻內涵，從而增強其對公司的認同感和歸屬感。

這一系列文化拓展活動不僅有助於新員工快速建立與公司的情感鏈接，深入理解並認同公司的企業文化，更能夠幫助他們迅速與同事建立起良好的人際關係。通過參與這些富有獵聘特色的文化活動，新員工能夠在輕鬆愉快的氛圍中完成文化認同、環境適應和人際關係的建立，為公司的發展注入新的活力。

*平均滿意度評分均為5分制



八、員工關愛

除此之外，我們還特別安排了新員工暢聊文化午餐會，為新加入的同道們提供了一個與資深團隊成員面對面交流的機會。在這個溫馨而輕鬆的氛圍中，公司管理層和部門負責人與新員工們共聚一堂，暢談行業趨勢、組織文化、個人成長等話題。新員工們可以借此機會向各位請教疑惑，了解公司的業務模式和未來發展方向，同時也能更深入地了解獵聘的企業文化和價值觀。這樣的午餐會不僅有助於新員工們更好地融入公司大家庭，更能在他們心中種下獵聘文化的種子，為他們日後的工作和發展奠定堅實的基礎。



ii. 管培生—高標準、高壓力、高質量、嚴要求

管培項目共計12人(包含10位業務管培生, 2位RPS管培生), 輪崗期間持續關注150天, 完成8個部門輪崗, 7次正式回報, 13次組內匯報, 截止2023年12月31日離職率0%, 整體輪崗滿意度4.2分。



與往屆相比, 2023屆管培生培養方案進行了顯著的調整與優化。本次培養方案新增了產品線及中心城市KA輪崗環節, 同時取消了HR部門輪崗內容, 旨在使管培生更快速地融入核心業務領域, 提升其業務能力和管理水平。

具體而言, 2023屆管培生將直接進入業務部門進行輪崗鍛煉, 這一全新的輪崗安排旨在讓管培生在短時間內全面了解並掌握公司的業務流程、組織架構及核心競爭力。在整個輪崗過程中, 我們對管培生提出了高強度、高壓力、高質量、高要求的「四高」標準。我們期望通過這一系列的挑戰和鍛煉, 培養出具備高度專業素養、強大抗壓能力、出色業務能力和卓越管理能力的優秀人才。

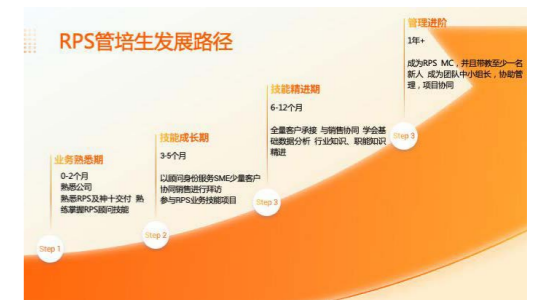
對於業務管培生, 我們的培養目標是: 在三年內將其培養成為優秀的戰略骨幹, 具備獵聘特色的業務骨幹和基層管理人員。而對於RPS管培生, 我們的培養目標是: 第一年成為專業的RPS主管, 第三年晉升為專業的RPS經理, 成為既具備合格業務精英素質又具備優秀基層管理能力的複合型人才。通過這一全新的培養方案, 我們期望能夠打造出一支高素質、高能力的管培生隊伍, 為公司未來的發展注入新的活力和動力。同時, 我們也將不斷優化和完善培養方案, 確保每一位管培生都能夠得到充分的發展和成長。



管培生培養目標



業務管培生培養計劃&發展路徑



RPS管培生培養計劃&發展路徑

八、員工關愛

iii. 管理層-TOP ROI領導力訓練營－構建新領導力

2023年核心聚焦管理者培養，根據管理者訪談情況，結合痛點、難點、實際的工作場景和挑戰，帶領各位管理者一起突破傳統管理思維、構建新領導力。累計覆蓋管理者152人次，共3期，平均滿意度4.89。

2023年，公司精心舉辦了TOP ROI領導力訓練營，旨在全方位提升管理層的領導力。通過此次訓練營，管理層不僅學習了先進的領導理念和方法，還通過實踐鍛煉不斷磨練領導力，構建了更加適應公司發展的全新領導力模式。



iv. 專項培訓－培養專業領域人才

產品經理－產品經理修煉之道

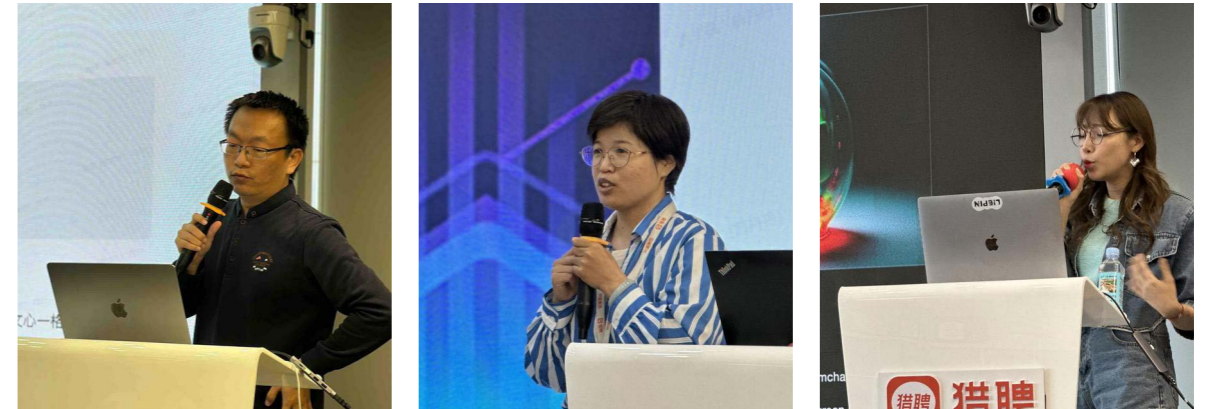
2023年累計2次產品經理培訓，累計覆蓋167人次，平均滿意度4.91



八、員工關愛

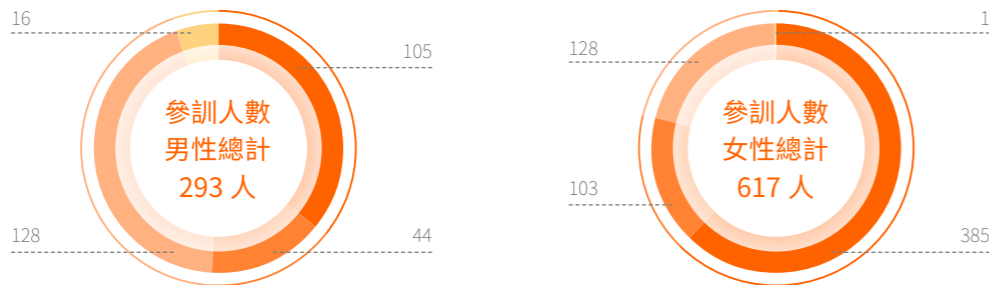
技術研發 — 結合AIGC，拓展員工視野，落腳實際工作

2023年累計進行14期，累計覆蓋752人次，平均滿意度4.8分，其中AI相關，共計11期。

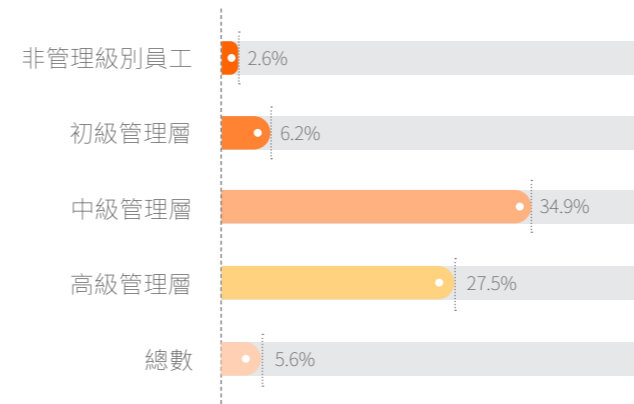


v. 培訓數據統計

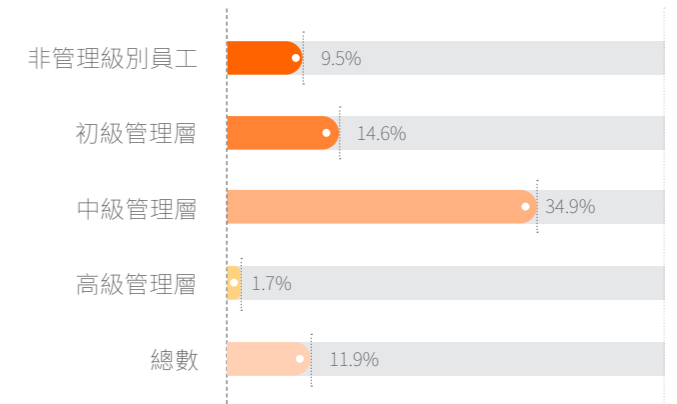
2023年，本集團培員工人均受訓時數達2.5小時。



參訓人數男性比例



參訓人數女性比例



八、員工關愛

2) 內部講師體系

為促進內部經驗分享和知識傳承，我們推出了北斗講師項目，旨在通過一系列創新和完善的機制，培養和激勵一批高水平的專業講師團隊，賦能內部團隊建設。北斗項目具備獨特的講師認證流程，該項目每半年定期開放，確保所有申請者都經過嚴格的篩選和全面的培訓，以滿足城市公示的高標準要求。通過精心設計的學習和考核體系，我們確保每位講師在獲得認證前都具備扎實的專業知識和教學技能。



公司對講師團隊的長期發展和激勵同樣給予了高度重視。我們設立了季度和年度評選機制，通過積分排名來表彰和獎勵那些在教學實踐中表現突出的講師。這不僅提升了講師的積極性和教學質量，也為公司樹立了良好的品牌形象。講師星級評定制度進一步激勵講師追求卓越，通過認證時長、年度積分和教學成果等多維度評價，為講師提供了明確的發展路徑。

為了支持講師的持續成長，公司特別推出了全新的賦能項目，旨在提供必要的資源和平台，幫助講師不斷提升教學方法和課程內容。同時，我們為講師提供了豐厚的福利體系，對講師辛勤工作的認可和回報。通過這些措施，公司不僅為講師創造了一個充滿機遇和挑戰的工作環境，也為提升整個教育服務的質量奠定了堅實的基礎。



3) 踐行長期主義

為感謝並激勵員工在各個崗位與獵聘的一路同行，我們通過定制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。



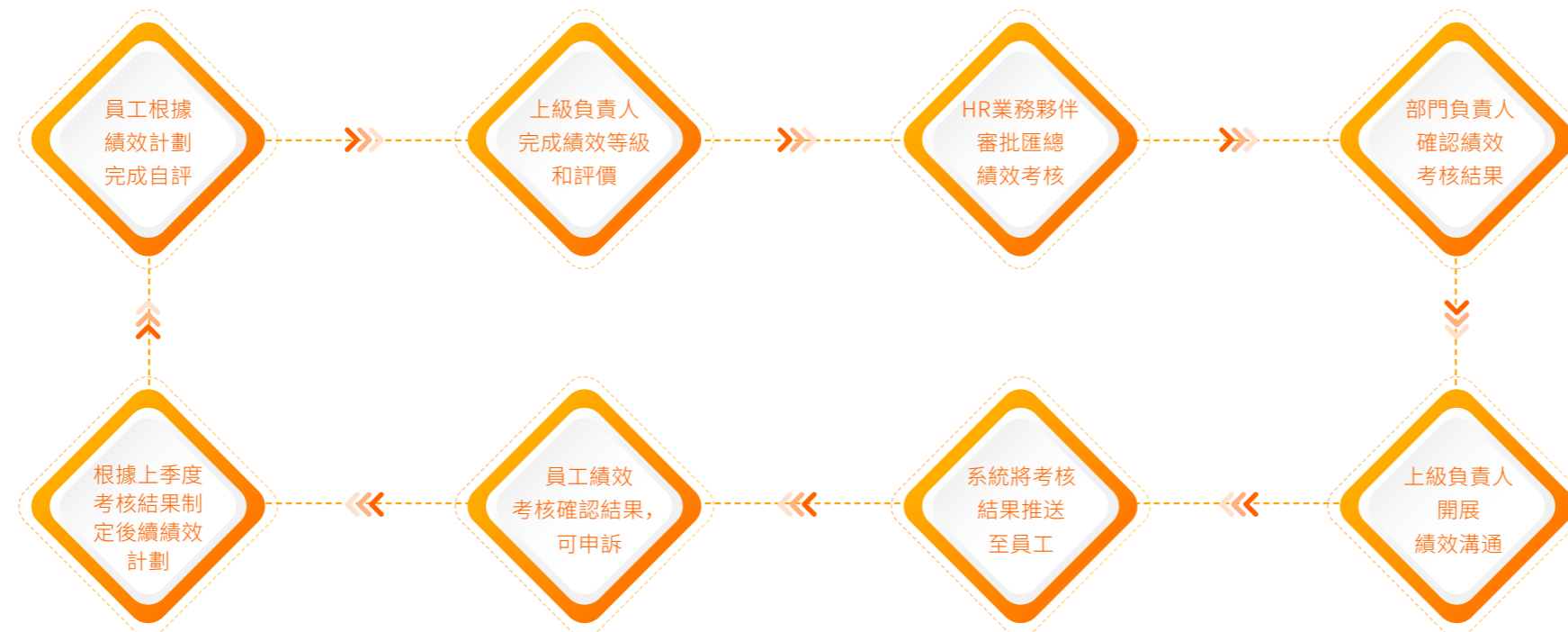
八、員工關愛

5. 員工考核及評價

集團的成就與持續的競爭力，離不開員工們的創新思維和高效表現。我們堅守客觀、公正、細緻的考核準則，構建了一套全面且深入的績效反饋機制。這一機制不僅評估員工的業績達成情況，還深入考察他們的能力、態度及工作適應性，形成了業務計劃、績效考核與溝通反饋的緊密閉環。

我們的目標是通過這一科學的管理體系，幫助員工明確工作目標，並推動他們與直接主管之間就工作進展和職業表現進行持續、深入的對話。這樣的對話不僅能讓員工清楚了解每個階段的工作重點，更能使他們認識到自己的優勢和不足，從而有针对性地提升各項能力。員工的績效責任感和工作熱情將得到進一步增強，同時也會更加積極主動地追求業績目標。

我們注重將績效考核與員工的個人發展、培訓機會以及薪酬福利體系緊密結合。這種結合不僅是對員工辛勤工作的認可，更是一種有效的激勵手段，能夠激發員工持續發揮出色的工作表現。我們還根據員工的不同層級和部門特點，制定了多樣化的考核週期和方案。通過季度、半年度和年度的定期考核，我們將工作任務層層分解，確保每個業務環節都能得到有效監控和評估。而除了上級的考核外，我們還引入了360度反饋等多元評價方式，以獲取更全面、更客觀的業績評價，從而為員工創造一個更加公平、積極的工作環境。



八、員工關愛

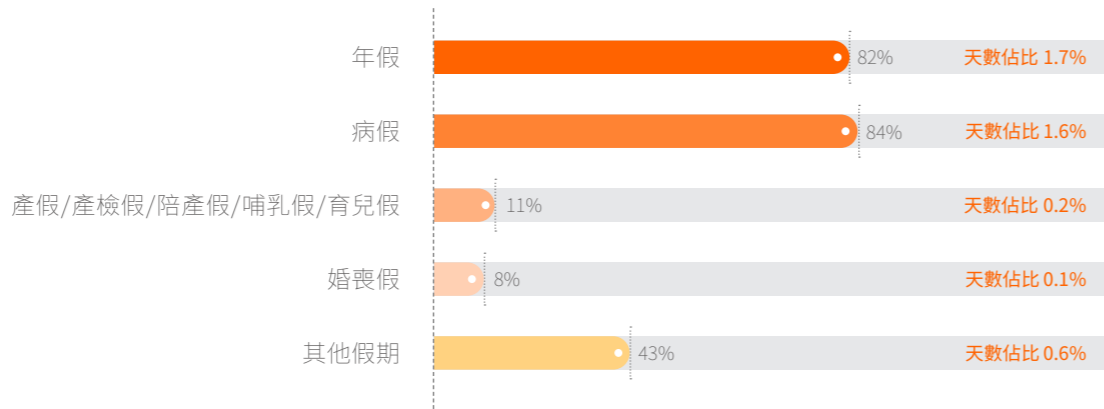
6. 員工薪酬及福利活動

為了推動獵聘集團的穩健發展，我們致力於為員工提供一套既在行業內具備競爭力又對內公平合理的薪酬福利體系。集團不僅注重定期收集和分析目標市場的薪酬數據，以確保我們的薪酬福利結構始終具備市場競爭力，更關注員工的實際需求與滿意度。在薪酬構成上，我們實行現金收入與非現金收入相結合的方案。現金收入主要包括基本工資和各類獎金，旨在直接激勵員工的努力和業績。非現金收入則涵蓋社會保險、公積金以及豐富的公司內部福利，為員工提供全方位的生活保障。自員工入職之日起，集團便為其繳納社會保險及公積金，確保員工的基本權益得到充分保障。2023年，同道獵聘總公司共有65名員工加入工會、婦委會及青年聯合會。

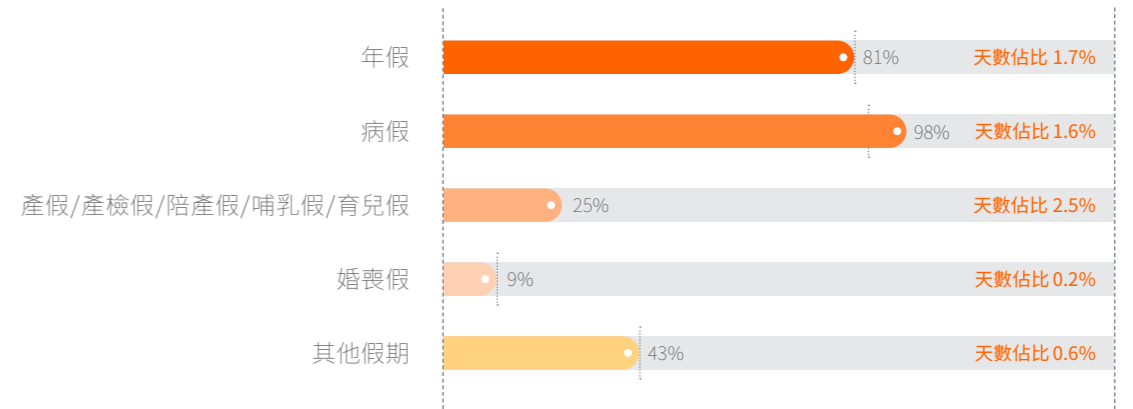
在假期工資方面，我們堅持人性化的管理原則。員工在享受年假和帶薪病假期間，均能獲得全額薪資，充分體現了集團對員工的關愛與尊重。對於其他病假，我們按照當地省市最低工資的80%發放工資（特殊規定地區除外），確保員工在需要休息和恢復時，能夠得到基本的收入保障。2023年，為應對廣泛的流行病傳播，公司新增5天特殊病假，適用於全體員工並為其簡化的審批流程，讓員工在辛勞付出的同時確保身心愉悅健康。事假期間則需扣除當日全額薪資，以確保薪酬福利的公平性與合理性。



男性員工休假人數佔比與天數佔比



女性員工休假人數佔比與天數佔比



八、員工關愛

此外，獵聘集團還非常重視員工的精神文化需求。在集團週年慶典、法定節假日等重要時刻，我們會精心組織各類活動，為員工提供精神上的愉悅和物質上的福利，努力營造一種家一般溫馨和諧的工作氛圍。本年度，我們更是組織舉辦了多項文體活動，如產研團隊的「看天會」，旨在探討產品發展戰略，加深團隊間的交流與合作；同時，定期舉辦的部門團建活動也有效增進了員工之間的感情，提升了團隊的凝聚力。這些舉措不僅豐富了員工的精神文化生活，也為獵聘集團的持續發展注入了新的活力。



同道日 — 同道夥伴共克時艱，矢志向前



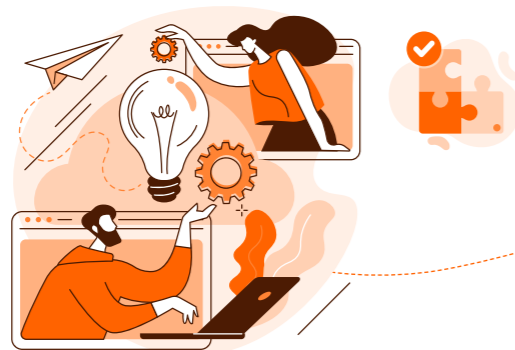
母親節活動



年會司慶



其他節日活動及禮盒



八、員工關愛

7. 職業健康與安全措施

我們始終將員工的健康與安全置於首位，致力於為每一位員工打造安全、舒適的辦公環境。我們深知，員工的身心健康是集團持續發展的基石，因此我們嚴格遵循《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國安全生產法》以及《中華人民共和國消防法》等相關法律法規，確保員工在職業健康與安全、工作場所消防安全等方面得到全面保障。同道獵聘的高管團隊對職業安全和健康項目給予了高度的重視，並承擔起了相應的責任。他們不僅在戰略層面提供指導，還親自參與到項目的日常管理和監督中，確保這些措施得到有效執行。

為了進一步加強安全管理，我們不斷完善內部規章制度，通過《員工手冊》等文件明確各項安全要求與操作流程。我們積極與員工及其代表進行溝通和諮詢，共同探討如何進一步提升工作場所的安全與健康標準。通過這種開放和協作的方式，我們能夠更好地理解員工的需求和期望，從而制定出更為有效的安全健康政策和措施。為了不斷提高職業安全健康的管理水平，同道獵聘致力於持續優化保護方案。我們設定了明確的優先級和處理預案，確保在面對各種潛在風險時，能夠迅速有效地應對。同時，我們建立了一套量化指標體系，用以監測和評估安全健康措施的實施效果，確保我們的努力能夠產生實際的、可衡量的成果。

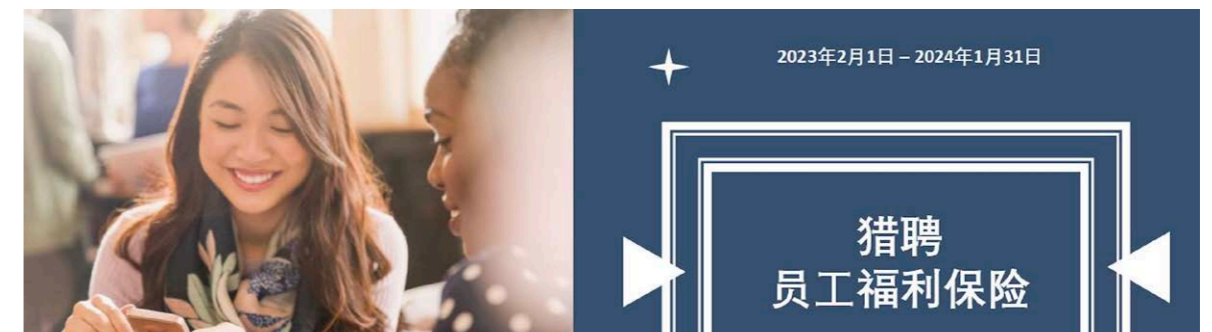
此外，我們還注重員工的安全教育與培訓，提高員工的安全意識和應急處理能力。2023年，集團成功通過了ISO45001職業健康安全管理體系認證。這不僅是對我們長期以來堅持不懈推進管理體系科學化、規範化運行的全面檢驗和充分肯定，更是集團健康穩定發展的重要保證。我們將繼續深化安全管理，確保員工的健康與安全得到更好的保障，為集團的持續發展奠定堅實基礎。

同時，我們特別制定了《工傷事故管理規定》，其詳細闡述了工傷事故管理的職責分工、事故報告流程、調查分析方法以及事故處理的具體措施和辦法，確保在發生工傷事故時能夠迅速響應、妥善處理，從而充分保障員工的合法權益。通過這一規定的實施，我們希望能夠為員工營造一個更加安全、健康的工作環境，讓他們在工作中能夠放心、安心。同時，我們精心構建的辦公區域危險源辨識及風險評價台賬，對涉及的25項作業活動進行了詳盡無遺的危險源分析，並逐一判定其危險級別。這一舉措旨在全面識別並評估工作場所潛在的安全風險，為後續的防範措施制定提供有力支撐。針對不同危險源，我們量身定制了一系列行之有效的控制措施，確保這些措施能夠精準地應對各類風險，最大程度地降低員工在工作區域面臨的安全威脅。本年度，獵聘員工因工傷損失工作日數為72天，工傷種類包括：動物咬傷、員工滑跌及利器損傷等。過去三年（包括匯報年度）沒有發生員工因工亡故的事件。

為了進一步強化工作區域的消防安全，我們堅決預防火災隱患，發佈了一系列規範性文件，包括《安全防火制度》、《安全教育管理制度》以及《消防管理制度》。這些文件的出台，旨在加強防火教育，提高全體員工的防火意識，確保每一位員工都能深刻認識到消防安全的重要性。獵聘所在辦公區域每年至少進行一次與防火相關的演習，以檢驗員工的應急反應能力和安全知識掌握情況。特別是在2023年11月9日的「消防日」期間，集團總部精心組織並實施了滅火器滅火實操活動，通過實際操作，讓員工更加熟悉滅火器的使用方法，掌握滅火技巧。此外，在各大節日和重要活動期間，我們也積極提醒員工關注消防安全，時刻保持警惕，預防火災事故的發生。我們深知，只有防患於未然，才能最大程度地保護員工的生命財產安全。

同時，本集團嚴格按照《中華人民共和國勞動法》的規定，為員工繳納工傷保險和醫療保險，確保員工在遭遇工傷時能夠得到及時的救治和經濟補償。我們充分發揮工傷保險預防職業風險的作用，時刻關注員工的身體健康狀況，為員工創造一個安全、健康的工作環境。在職業病防治方面，本集團也給予了高度重視。我們致力於為員工提供安全的工作環境，確保在已知範圍內，不存在《中華人民共和國職業病防治法》所提及的職業病潛在風險。

為了進一步保障員工的福利，我們還為入職滿6個月及以上的正式員工繳納補充商業保險，涵蓋門診、住院、重大疾病、意外傷害等多個方面，為員工提供更加全面的醫療保障。在2023年，集團成功為887名員工辦理了商業保險理賠，涉及金額超150萬元，確保了員工在面臨醫療支出時能夠得到及時的經濟支持。



此刻，我们邀请您一起开启2023年度的福利旅程

社會回饋



九、社會回饋

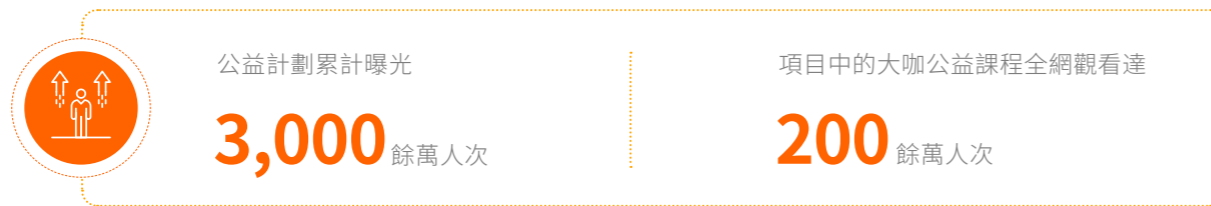
1. 築建橋樑，促進青年就業

秉承「幫助職場人更成功」的使命，獵聘持續致力於促進我國人才發展和就業。近些年來，青年就業成為我國政府和居民關注重點的社會問題，作為專業招聘平台，獵聘一直以來積極響應政府號召、擔社會責任，不斷推出覆蓋面廣、專業性強的青年就業公益項目，為廣大畢業生搭建與企業溝通的橋樑，幫助其順利步入職場。

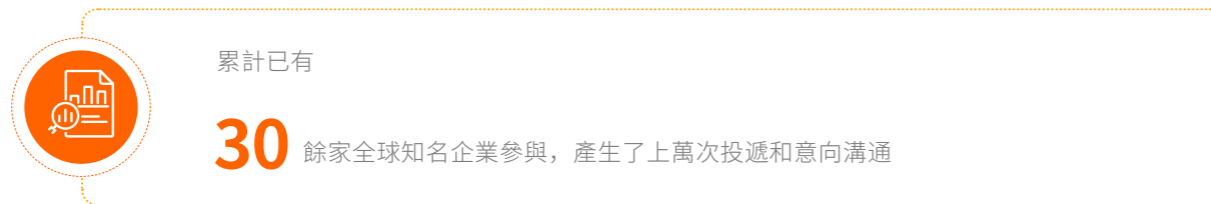
1) 「我是管培生」及技術新生代」公益項目

2023年，「我是管培生」公益計劃繼續起航，以企業的社會優勢和高校的學術能力幫助中國的大學應屆畢業生順利求職，賦能未來職場發展。為了更精準地幫助到不同學科背景的學生實現更好的就業與職場發展，獵聘同步開啟了「技術新生代」計劃，與「我是管培生」計劃互補，分別服務於文商科和理工科學生。

截至2023年末，「我是管培生」和「技術新生代」公益計劃累計曝光3,000餘萬人次，在全國各高校、企業、機構和媒體獲得廣泛認可。項目中的大咖公益課程全網觀看達200餘萬人次，截至本報告發佈日仍在各個線上平台持續幫助大學生實現高質量就業。



在春秋招聘季，我們同步啟動了公益招聘活動，累計已有30餘家全球知名企業參與，產生了上萬次投遞和意向溝通。精準地幫助學生和企業提升了求職和招聘效率。



九、社會回饋

2) 全球管培生人才庫(GMTTP)公益項目

2023年，我們全新推出全球管培生人才庫(GMTTP)，這是一個集結未來商業領袖的開創性平台，專注於發掘和培養最具管理潛質的優秀畢業生。項目願景是成為推動校園人才創新發展的引擎，塑造新時代未來商業領袖的新標準。

人才庫面向在校大學生和應屆畢業生免費開放申請，我們通過六大能力模型對候選人進行測試，經過三輪嚴格的考評篩選，符合「管培生人才模型(MT Competence Model)」的同學將入選人才庫，並獲得專屬的職業發展機會。同時人才庫面向企業限時免費開放對接，致力於實現校園人才和優秀企業人崗精準匹配，促進高質量就業。

GMTTP在2023年秋季試點期間吸引了超4,300名學生報名，其中超50%來自雙一流和QS100院校，優秀的生源同時也吸引了20餘家企業諮詢合作。人才庫已經逐步開始為畢業生和企業之間建立綠色通道，促成校園人才高質量就業，幫助企業提前鎖定優秀候選人。



3) 高校畢業生就業服務專項活動

2023年，人民日報新媒體聯合獵聘共同推出「築夢青春—高校畢業生就業服務」專項活動，上千家企業攜校招崗位參與此次活動。這是繼2020年、2022年獵聘與人民日報新媒體共同開展助力大學生就業公益行動以來，第三次與人民日報新媒體攜手開展大學生就業公益行動。此次獵聘與人民日報新媒體的合作，將為更多用人單位和高校畢業生搭建溝通橋樑，幫助招聘雙方高效精準匹配。活動當天，14家各行業頭部企業走進人民日報直播間對公司發展情況、在招應屆生崗位和公司對高校畢業生的培養計劃等進行分享。該專場於2023年10月20日同期在人民日報客戶端、人民日報微信號、獵聘App、獵聘新媒體矩陣等渠道同步上線。

為給高校生提供更多就業機會，同時幫助更多優質企業與高校人才精準匹配，獵聘與人民日報新媒體攜手特別開設「築夢青春—高校畢業生就業服務平台」線上招聘專場，此次招聘專場由直播企業在招崗位、本週行業精選崗位、求職乾貨精選三部分組成，涵蓋有校招、實習崗位的各行各業知名企業上千家，涉及行業包括電子／通信、廣告／傳媒、互聯網、機械／製造、金融、汽車、消費品、國央企等。方便大學生選擇心儀的企業和崗位進行投遞。獵聘還為高校畢業生精心準備了公益求職公開課、免費改簡歷兩大服務，幫助大學生提升職場競爭力。



九、社會回饋

2. 產業公益，提供平等就業機會

獵聘深耕在線招聘行業十餘年，積累了豐富的行業經驗和資源。我們在不斷提升人崗匹配效率和準確率的同時，也持續關注少數群體在求職過程中的問題和障礙，並借助我們在行業中的優勢地位，幫助少數群體鏈接優質機會，倡導平等就業。與此同時，獵聘也在推行平等、健康、以員工為本的職場環境方面不斷貢獻力量，旨在推動我國企業在人力資源行業，特別是員工管理與發展領域的不斷成熟。2023年，公司未在說客組織、政府活動、貿易協會、及其他投票活動中捐款或有其他花費。

1) 服務於少數人群就業

2023年12月3日，獵聘聯合中國殘疾人就業創業網絡服務平台和公益傳播共同發起「2023年國際殘疾人日特別行動」。此次特別行動中，獵聘作為活動主辦方之一充分發揮平台優勢，搭建以「就業無礙職場見」為主題的殘障融合就業服務平台，吸引了近百家企業參與。該平台旨在通過為殘疾人提供更多高質量就業機會、傳播企業優秀助殘案例以及展示殘疾人群體職場故事等方式，幫助企業和求職者搭建高效溝通橋樑，讓大眾更了解殘疾人群體，從而打造一個公平、包容的就業環境，讓殘疾人群體在職場中更好地實現自我價值。本次活動進一步提升社會各界對殘疾人權益的關注度和保障力度，致力於打造一個公平、包容的就業環境，讓殘疾人群體可以被同等對待，在職場實現自我價值。

2023年7月22日，獵聘與亮亮視野、中國聽力醫學發展基金會在上海舉辦「無聲OFFER市集」活動，並於同期聯合推出「無聲OFFER市集」線上招聘專場。此次活動旨在通過線上線下聯合發力，更好地幫助聽障人士拓寬就業渠道，助力他們的職業夢想起航。



九、社會回饋

2) 提供公益就業平台

長久以來，獵聘憑藉其在招聘行業的深厚經驗和資源優勢，與各地方政府保持著緊密且富有成效的合作。獵聘不僅積極舉辦各類公益招聘活動，還廣泛參與由地方政府主導的人才交流活動，旨在為我國各個層級的人才和崗位提供快速、高效的匹配服務。通過這些活動，獵聘有效促進了地方經濟發展與人才需求的對接，助力眾多求職者找到理想的工作崗位，同時也為企業提供了豐富的人才資源，實現了人才與企業的雙贏。這種公益性質的人才服務活動，不僅展現了獵聘的企業社會責任感，也為構建更加和諧的人才市場環境做出了積極貢獻。以下為2023年獵聘通過線上線下參與的公益招聘項目的部分案例：

2023年，獵聘首次聯合舉辦，「創新香港—國際人才嘉年華」，旨在打造由香港驅動、惠及粵港澳大灣區的可持續創新人才生態圈。會議到場人數共9,820人，碩博學歷參與者佔比高達約70%，現場近百家參展企業總計收集8,149份簡歷。



天津市人力資源和社會保障局於2023年12月開展「海河英才」網絡招聘會，同時啟動國資專場、產業鏈專場、高校畢業生專場、高層次緊缺人才專場四場直播專場帶崗活動，活動持續至2024年1月。



「百名海外博士江蘇行」活動



天津市「海河英才」網絡招聘會及直播帶崗活動

九、社會回饋

3) 倡導和諧共生的職場環境

獵聘「非凡僱主」活動誕生於2015年，至今已連續舉辦九屆，並已成為業界極具專業性及影響力的僱主品牌活動。該活動旨在尋找關注整個社會系統，真正以「人」為中心，連接個人與社會，幫助個人獲得更安全、有價值、有幸福感的工作體驗，最終實現員工、企業、社會和諧共生、共同進化的非凡組織。

2023年中國的就業形勢依舊嚴峻，青年就業壓力持續增加，科技創新與新興技術帶來的就業結構性矛盾繼續加劇。在此形勢下，重建企業與個人的信心尤為重要。2023年非凡僱主更加關注在複雜的社會背景下，持續為改善社會就業環境做出貢獻的企業與組織；同時，也更加關注員工在工作體驗中所獲得的安全感與價值感。我們希望不斷發現與挖掘僱主的韌性與潛力，引導職場人表達和展現自己的多樣化需求，不斷推動個人、組織和社會的高效協同發展。

本屆非凡僱主活動自2023年7月啟動，全國共有1,004家企業報名，經過初審階段僱主品牌構建指數、就業貢獻指數和僱主吸引力指數三大指數的綜合評審，誕生2023非凡僱主TOP100，經過層層角逐，共有55家企業榮獲獵聘2023全國年度非凡僱主。

2023年12月21日，以「HR迎擊AI：浪潮與潛流」為主題的獵聘2023非凡盛典之「人工智能與人力資源高峰論壇」和「閉門晚宴及頒獎典禮」活動在北京舉辦。眾多人力資源領域專家學者及國內外知名企業人力資源負責人出席此次活動，並與現場超500位HR從業者共同探討AI浪潮下組織以及人與組織關係的顛覆性改變，以及AI時代HR如何應對新技術、新工具帶來的新挑戰和新機遇。活動同時揭曉了獵聘2023全國年度「非凡僱主」、「非凡招聘官」、「非凡貢獻」名單。



九、社會回饋

3. 扶貧助學，共建和諧社會

獵聘發展至今得到了社會多方的支持與協助，在集團業務不斷成熟壯大之時，我們不忘初心，持續投身公益事業反哺社會。我們從產業出發，積極關注兒童成長並支持鄉村教育。從2019年開始，獵聘每年都採購不同主題的「一公斤盒子」捐贈給村或欠發達地區師生使用，將創新教育更堅實地扎進鄉村。「一公斤盒子」是多年來一直專注於鄉村教育創新設計的公益項目。項目設計了一系列面向鄉村和欠發達地區師生的多元教學工具包，通過教學設計與教師支持，讓優質的教育以最低成本的方式輸送給有需要的孩子。截至本報告日，獵聘的一公斤盒子項目已覆蓋廣東、河南、山西等地的248所鄉村學校、278名鄉村教師和10,718名鄉村孩子。

一公斤盒子學校反饋案例：

i. 交通安全盒子

「盒子課程不同於常規課程，不是老師講述、說教，而是讓孩子們動手製作地圖，自己尋找可能存在的安全隱患，並想辦法怎麼避免出現這樣的安全隱患，充分調動了學生的積極性，發揮了孩子們的主觀能動性。

孩子們積極討論想辦法的場景是在常規課堂上很少見到的，每個同學都積極參與討論，為本小組的安全地圖出謀劃策，真的是讓每一個孩子參與進去。非常感謝這次學習機會。」



河南省洛陽市汝陽縣內埠鎮茹店小學



陝西省安康市紫陽縣麻柳鎮中心學校

ii. 地震盒子

「這節課同往常的語文數學課是完全不同的，學生都是通過自己的時間來從中獲得感悟，然後集體討論，將自己小時的成果展示給大家。課堂氣氛非常活躍，每個孩子都積極地參與到其中。

前一天告訴孩子要上地震盒子課，他們就很期待。當天孩子們早早就等在教室裡。用積木搭房子時，有的孩子專門把一些小人放在離牆近的地方，看地震時會不會被壓倒。畫學校平面圖時，孩子還專門跑出去看學校的佈局。感謝獵聘和一公斤盒子提供讓孩子們這麼喜愛的課程！」



四川省涼山彝族自治州美姑縣龍門鄉千哈村信煜雯小學



湖南省岳陽市平江縣安定鎮白毛小學

iii. 零食盒子

「每次上盒子課，孩子們很開心，印象比較深的是，我問：‘今天，大家有什麼收穫呀？’‘今天，我知道了如何看食品配料表，我知道了哪些食品可以吃，哪些食品不可以經常吃，而且常吃會對我們的身體產生影響。’

家長說：‘我以為帶食品包裝袋需要批評，原來是上課了，非常棒！’孩子們能主動參與討論，積極分享想法，互動交流多，感謝獵聘和一公斤盒子提供的課程！」



湖南省婁底市新化縣爐觀鎮中心小學



甘肅省平涼市靜寧縣威戎鎮中心小學

綠色足跡



十、綠色足跡

在"十四五"規劃的指導下，我國對生態環境的保護意識不斷增強，綠色發展已成為國家戰略的重要組成部分。獵聘作為一家具有社會責任感的上市公司，始終將環境保護視為企業可持續發展的關鍵，積極採取措施，致力於在運營過程中落實低碳、節能、減排步伐，助力美麗中國建設。

1. 綠色辦公環境構建

本集團的主要資源消耗為本公司辦公運營所消耗的電力和水。集團已採取一系列減少辦公場所內能源和資源消耗的措施。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；同時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。另外，本集團優先購買具有節能認證的辦公設備，採用節能型電源，並規定印表機、辦公電腦、傳真機等在無人使用時應處於休眠狀態。

為節約水資源，本公司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，並及時更換出現「跑／冒／滴／漏」等問題的水龍頭，減少浪費。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，選擇符合安全環保功能的節水設備。

本集團大力推進無紙化辦公：1)在內部管理中，全面採用電子文檔和電子簽名，並通過在線協作平台實現跨部門／跨地區的高效溝通，減少對紙質文件的依賴。截至2023年底，獵聘集團已在線簽署3.19萬份電子合同，減少了紙質資源的消耗，同時提升了管理效率；2)在用紙場景中，集團提倡「雙面影印、空白頁多次利用」，以減少對紙張資源的浪費。

本集團在運營過程中致力於環境保護和資源節約。我們認識到，電子設備及其耗材，如打印機碳粉墨盒和蓄電池，在使用過程中可能產生有害排放。為此，我們已與資質合格的供應商建立了合作關係，確保這些物品得到妥善的回收和處理，以減少對環境的潛在影響。此外，我們鼓勵員工在保證工作效率的前提下，盡可能延長電子設備的使用壽命，以減少電子垃圾的產生，同時促進可持續發展。

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。

2023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3.30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。

十、綠色足跡

2023年度能源及資源消耗數據



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。

2024年，本集團將致力於強化節能減排的內部制度建設，以期達到更高的環保標準。我們計劃在2025年將這些制度推廣至全體員工，並全面實施。隨著這些措施的逐步展開，我們將在適當的時候，向公眾披露我們的節能減排成果。中期而言，本集團將進一步完善範圍一、範圍二以及針對數據中心的範圍三溫室氣體排放的核查及規範，並在運營管理過程中加大範圍三溫室氣體排放的規範和核查。展望未來，我們將基於溫室氣體的核查與核算結果，制定一套既符合公司實際情況，又能有效提高能源使用效率和實現減排目標的行動計劃。這一系列行動計劃將具有高度的可行性，確保我們能夠持續推進環保工作，為實現可持續發展目標貢獻力量。

2. 低碳運營

2023年，集團不斷優化並擴大在線直播招聘業務的規模和影響力。通過運用先進的雲直播技術，我們成功舉辦了多場線上招聘會，旨在降低因傳統線下招聘所產生的環境負擔，如交通和物料等方面的碳足跡。截至2023年底，集團線上平台共舉辦了超過1,500場的直播招聘活動，吸引了逾460萬人次的觀看，充分展現了線上招聘模式的高效性和廣泛影響力。我們致力於通過創新科技手段，推動招聘行業的可持續發展，為構建綠色、高效的就業環境貢獻力量。

3. 環保意識培養與傳播

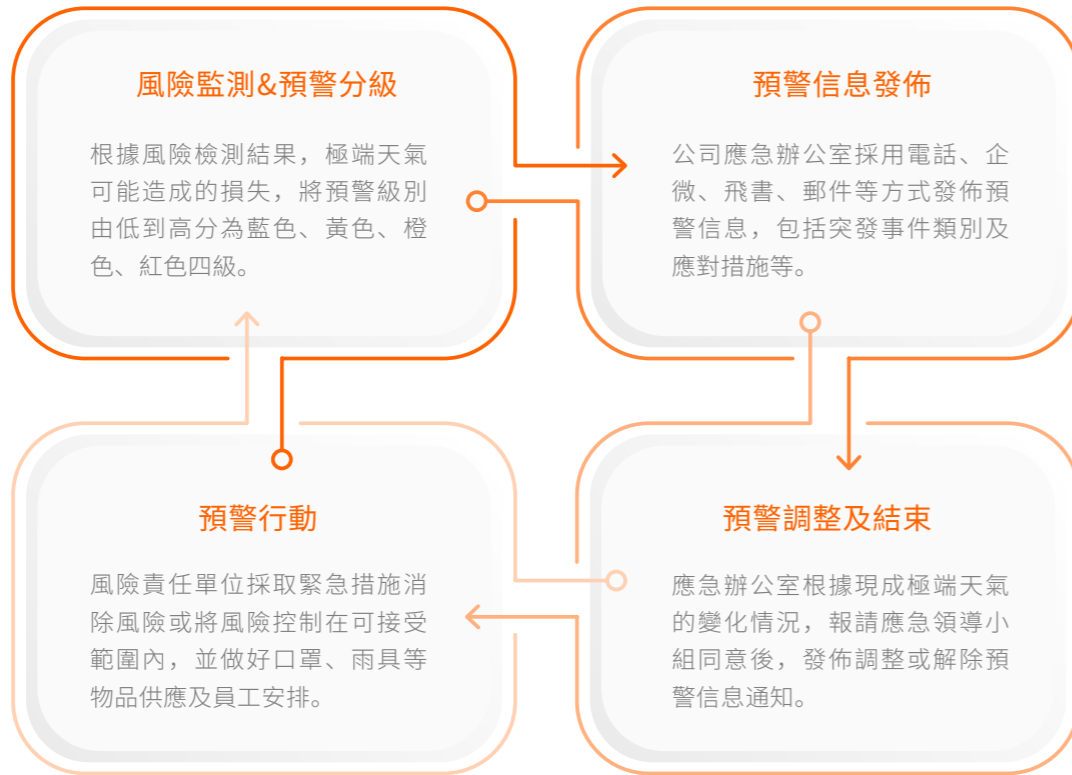
提升環保意識對於推動綠色發展具有至關重要的作用。在辦公場所，集團通過設置溫馨提示標語、發放宣傳手冊等多元化手段，增強員工對環境保護的認識。我們積極鼓勵員工主動參與到各類環保活動中，倡導將節能環保的行為內化為每個人的自覺實踐。通過這些努力，我們旨在促進員工的環保行為，共同為建設生態文明的美麗中國貢獻力量，同時也為企業塑造積極向上的良好形象。



十、綠色足跡

4. 應對氣候變化

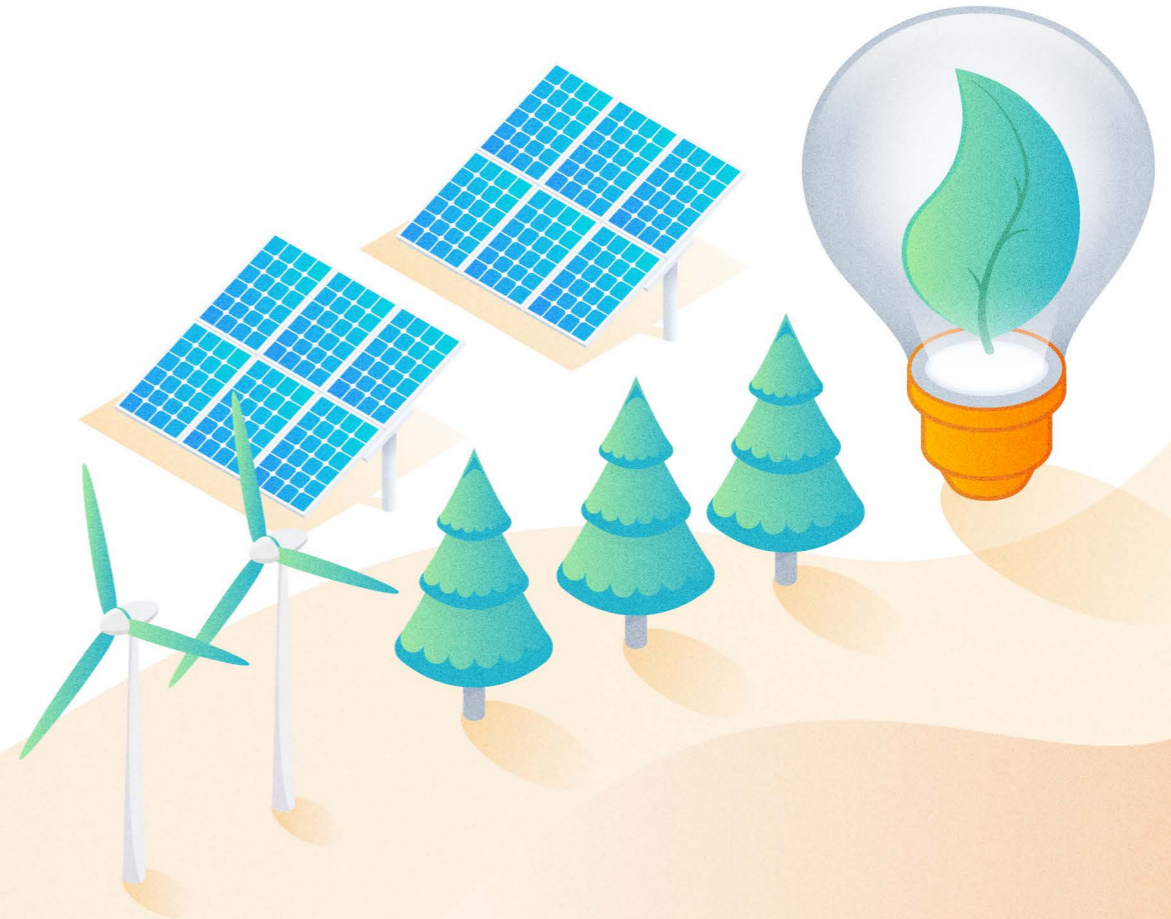
近年，由全球變暖導致的極端天氣頻發。為降低極端天氣對公司運營的影響，提高集團在惡劣天氣突發時的應急處理能力，獵聘根據《中華人民共和國氣象法》、《國家氣象應急預案》編製本集團的《極端惡劣天氣應急預案》，根據惡劣程度對極端天氣進行分級，涵蓋「預警監測(分級)－預警信息發佈－預警行動－預警調整及結束」等全流程，採取不同應對措施，以保障員工安全及業務平穩運行。



5. 綠色供應鏈管理

在供應鏈管理方面，我們要求供應商遵守環保法規，並採用環保材料和生產過程。我們還定期對供應商進行環保審核，確保其符合我們的環保標準。通過這種方式，我們不僅減少了供應鏈中的環境風險，也推動了整個行業的綠色轉型。

通過上述措施，獵聘在環境保護和可持續發展方面取得了顯著成效。我們將繼續努力，不斷提升環保水平，為實現綠色、低碳、可持續的社會貢獻力量。



治理強基



十一、治理強基

1. 企業治理

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2023年12月31日，董事會由六名董事組成，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。



2) 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2023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，董事已通過視頻或電話會議或親自出席會議：

董事姓名	任期內出席次數/會議次數					
	董事會	審核委員會	薪酬委員會	提名委員會	股東週年大會	主席與獨立非執行董事之間的會議
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	-
獨立非執行董事						
葉亞明先生	4/4	4/4	1/1	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 (於2023年6月12日逝世)	2/2	2/2	1/1	-	1/1	1/1
范新鵬女士 (於2023年9月12日獲委任)	2/2	2/2	-	-	-	-

十一、治理強基

3) 董事會政策

i. 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。

2023年，公司充分踐行董事會多元化政策，增設一名女性董事，加強董事會成員之間的協同和配合。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。目前公司管理崗位中，53%的職位由女性擔任。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2023年12月31日，我們擁有5,165名全職僱員，其中2,141名男性及3,024名女性。員工（包括高級管理層）性別比例約為1名男性比1.41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。



ii. 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。

iii. 其他政策

本公司採納了《確保董事會取得獨立觀點及意見的機制》，以確保董事會能夠獲得獨立且多元的觀點和意見，從而提升公司治理的質量和效率。這些機制包括成立一個具有明確職權的提名委員會，負責篩選和推薦具備所需技能和經驗的獨立非執行董事，同時確保董事會成員的組合能夠反映公司文化和戰略目標。此外，公司還制定了嚴格的董事提名流程，確保新董事的選拔過程透明、公正，並符合公司及監管機構的要求。

為了保障獨立性，獨立非執行董事在任命時需確認其獨立性，並定期申報任何可能影響其獨立判斷的財務或其他利益。公司還鼓勵董事在履行職責時尋求獨立的專業意見，並進行年度獨立性評估，以確保董事會成員在決策過程中保持客觀和建設性。通過這些措施，公司致力於建立一個高效、透明且具有問責性的董事會，以更好地服務股東和推動公司的長期成功。

十一、治理強基

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。

i. 召開股東特別大會

根據章程細則第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投票權（按一股一票基準）。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。

ii. 於股東大會上提出動議

章程細則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，根據章程細則第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。

iii. 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。

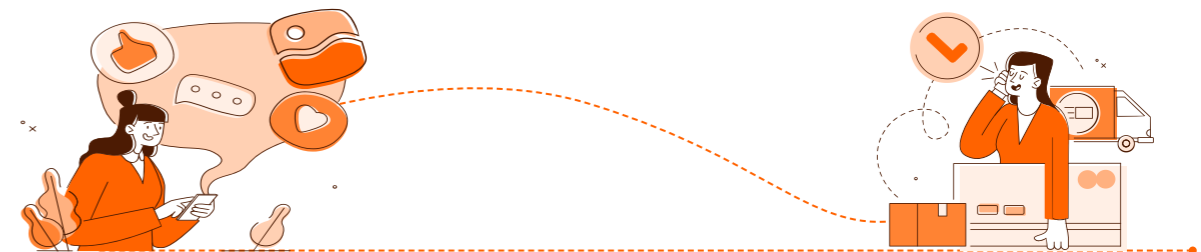
iv. 聯絡詳情

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、治理強基

2. 風險控制

1) 內控流程

公司為了進一步優化內部管理，特設立獨立的流程管理部門，該部門通過《程序管理制度》將流程生命週期科學劃分為「流程新建-流程遵從-持續改進-管理流程變革」這四個緊密相連的階段。在每個階段，管理評審決策流程的管理部門（即流程負責人）都扮演着重要角色。流程負責人負責發佈程序文件，並對流程運行的全過程及其結果承擔直接責任。

為了確保流程的穩健運行，流程負責人在制定程序文件時，需深入剖析並明確現行流程中可能存在的各類風險。針對這些風險，負責人必須制定相應的應對措施，確保流程的順暢進行。對於目前無法完全規避的風險，負責人還需提出有效的監控、減輕或補救措施，以減少潛在損失。

為了更好地配合流程管理，公司還發佈了《獵聘程序信息化管理制度》，通過引入信息化系統，確保流程策略能夠精準、高效地落地實施。這不僅提高了工作效率，還大大提升了流程的透明度和可控性。此外，公司還要求流程負責人至少每年對所負責的流程進行一次全面的複盤，通過反思和總結經驗，及時修訂程序文件，以保證流程規則的先進性和適用性。這一舉措有助於公司不斷適應市場變化和業務需求，實現持續改進和發展。

2) 財務風險控制

公司在運營中時刻關注財務風險的識別和把控，我們專業的財務管理團隊和內控團隊具備豐富的專業知識和實踐經驗，能夠精準識別、評估並應對各類財務風險。通過建立完善的財務風險評估與預警機制，我們能夠及時發現潛在風險點，並採取相應的防控措施，確保公司的財務安全。

在日常運營中，我們嚴格執行各項財務規章制度，確保資金流動的合規性和安全性。特別是《現金借款政策》、《資金管理規定》、《應收賬款管理制度》和《稅務管理辦法》等政策的制定與實施，為我司的財務風險把控提供了有力支持。這些政策不僅規範了公司的財務操作流程，還強化了內部監督與審核機制，有效防範了財務風險的發生。

首先，《現金借款政策》為公司的現金流動提供了嚴格的規範。該政策明確了借款的審批流程、額度限制以及借款用途，確保了借款行為的合規性和資金使用的有效性。同時，通過定期審查借款記錄和用途，我們能夠及時發現並糾正潛在的資金風險，從而維護公司的財務穩定。

其次，《資金管理規定》為公司的資金運作提供了明確的指導。該規定旨在提高獵聘集團資金使用效益，規避資金違規使用風險，搭建資金管理平台，從而更好地為獵聘提供高效、集約、便捷的資金服務。該規定詳細規定了資金的歸集、管理、使用等各個環節的操作流程和責任人，確保每一筆資金都能夠得到合理、安全的利用。同時，通過定期的資金盤點和審計，我們能夠及時發現並解決資金管理中的問題，保障公司的財務安全。

再者，《應收賬款管理制度》有效提升了我們對應收賬款的管理水平，加快企業資金周轉，提高企業資金的使用效率。該制度明確了應收賬款的內部操作流程、信用政策以及壞賬處理辦法，確保應收賬款能夠及時、足額地收回。同時，通過對應收賬款的定期分析和評估，我們能夠及時識別出潛在的風險客戶，並採取相應的風險應對措施，降低壞賬風險。

最後，《稅務管理辦法》的設立幫助公司防範公司稅務風險，並在嚴格遵守國家稅法的前提下降低公司稅務成本，為公司的稅務管理提供了全面的指導。該辦法明確了稅務基礎工作管理、稅務申報、繳納、以及爭議處理等各個環節的操作規範，確保公司在稅務方面的合規性。同時，通過合理利用稅收政策，我們能夠降低稅務成本，提高公司的經濟效益。

同時，我們注重優化財務結構，降低負債水平，提高資產質量，以進一步增強公司的財務穩健性。通過合理調配資金、加強成本控制、提高資金使用效率等措施，我們實現了財務資源的優化配置，為公司的持續穩健發展奠定了堅實基礎。未來，我們將繼續加強財務風險管控工作，為公司的健康發展保駕護航。



十一、治理強基

3) 供應鏈風險控制

i. 健全優化採購體系管理制度

2023年，公司在2022年度更新的《獵聘採購管理制度》和供應商管理及評估體系下，完成了中國大陸地區70餘家核心供應商評估；在數據支持下，有針對性的根據各業務線特性，更新了業務線供應商管理辦法。公司著力突出流程合規、風險可控的內部管控要求，關注供應商的環境保護意識與社會責任感。集團採購中心定期對供應商進行業績考核及復盤，保障供應商群體的健康發展。

集團採購中心關注數據沉澱，建立共享台賬，涵蓋了採購執行數據，採購合同數據和供應商信息數據等。在2022年度數據的基礎上，2023年度調優了沉澱數據的顆粒度，聚焦記錄了有利於歸納分析的數據類目，為決策和優化提供了參考，提高採購效率和效益。

2023年度，集團採購中心在2022年度品類管理的基礎上，進行了品類管理策略和工具的升級，輸出線下廣告類、視頻製作類等品類的價格控制策略，為需求運營及落地賦能。在合規可控基礎上，持續優化品類採購規則，保障對應需求落地執行合規，且有據可依。

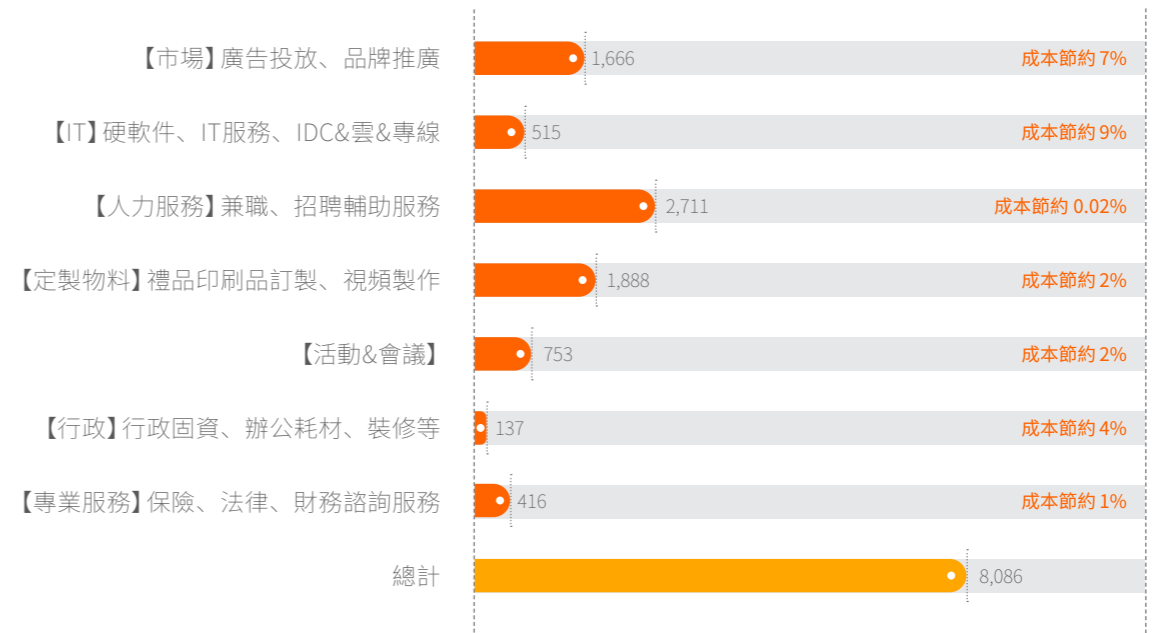
ii. 供應鏈管理培訓

供應鏈管理制度培訓是建立良好採購管理體系的重要一環，對組織的可持續發展具有積極意義，同時也能走進業務，傾聽業務部門的聲音。2023年度，集團採購中心內部組織了多場培訓用於普及採購廉潔意識，數據安全保密性等方向。針對數據安全，進行了嚴格的風險把控，包括嚴格落實保密協議簽署等保護我司商業機密。後續集團採購中心將逐步建立完整的道德規範體系，加強組織培訓，將各品類的採購運營經驗進行沉澱，做到有章可循，提高採購業務的質量和經濟效益。

面向集團內部的需求，2023年度集團採購中心組織了2次面向集團全員的線上培訓，向各業務線和職能部門的需求人員宣講採購制度、合規要求、採購賦能保障舉措，解答採購執行環節的細節問題，提高員工對採購制度的理解和遵守能力，減少風險、提高效率。2023年，於集團採購中心內部，公司組織了6次關於廉潔合規、提升技能為主題的培訓，通過研習制度、分析案例、推演沙盤等形式，保障採購團隊業務素質過硬，採購操守合規。

iii. 採購規模分析

採購品類與訂單數量



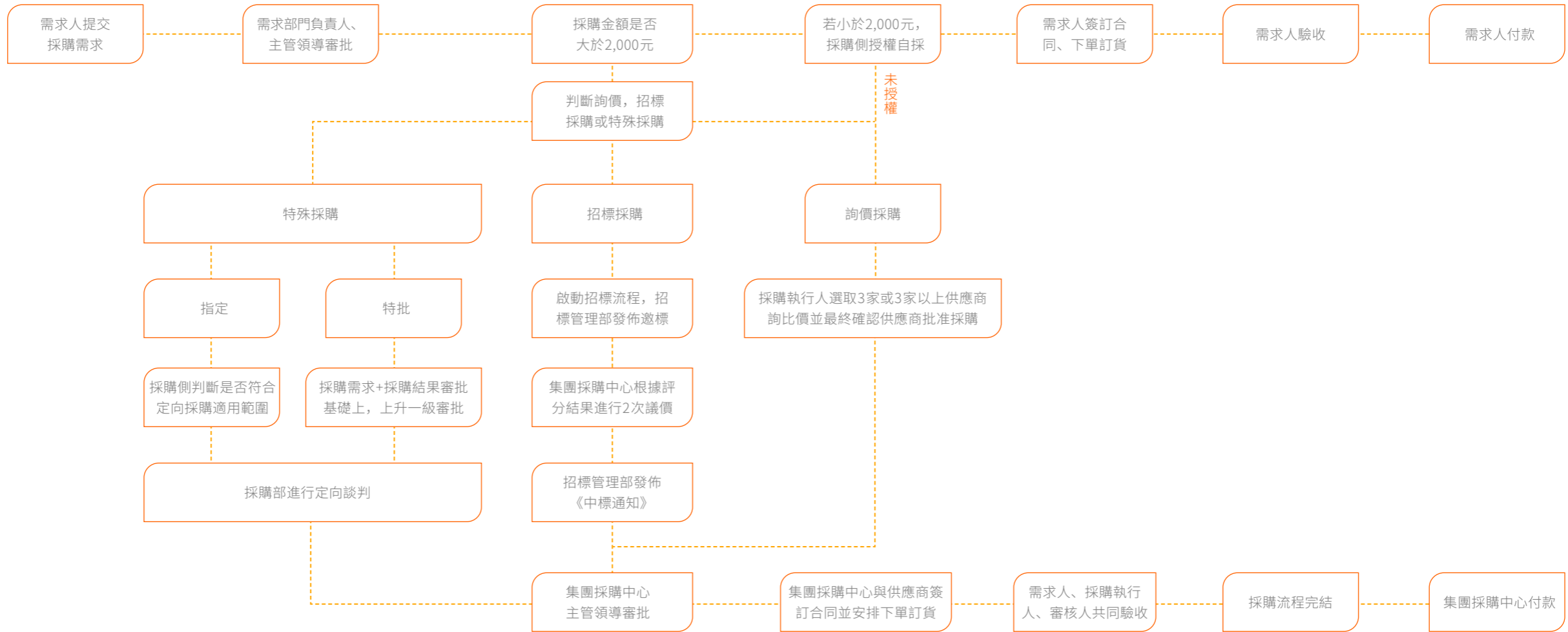
備註：在採購數據中心構建基礎上，梳理出歷史價格體系作為節支參照，如上節支數據計算原則：

- 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
- 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

十一、治理強基

iv. 供應商選聘流程

獵聘集團供應商管理制度及流程界定了供應商的開發，引入，認證和考察標準，採購中心通過收集供應商基礎信息、面晤交流等方式，獲取包括環境標準在內的供應商信息。重要項目的採購決策時，集團採購中心於供應商的評估中，亦會關注供應商是否具備諸如ISO14001體系認證，或同等效力的認證資質，以及是否曾有影響環境保護的企業行為。



十一、治理強基

4) 反貪污反舞弊

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。

i. 相關制度

我們嚴格遵守《中華人民共和國刑法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》及《中華人民共和國公司法》等相關法律法規。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。

獵聘董事會於2022年通過了《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託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，併發送全員學習。

在此基礎上，公司設立了一套全面《道德與合規舉報政策及程序》，旨在確保業務活動遵循最高倫理、道德和法律標準。該政策為員工、第三方和其他利益相關者提供了一個安全、保密的渠道，以便他們能夠無懼報復地舉報任何違反公司政策或法律法規的行為。政策明確了可舉報的行為類型，包括但不限於違法行為、不道德行為、欺詐、騷擾、財務報告不實等，同時設立了詳細的舉報流程，確保所有舉報都能得到及時且公正的處理。如果員工對初步調查結果不滿意，或者問題涉及到直線上級，員工可以與人力資源部門溝通。在這種情況下，人力資源部門將介

入並協調進一步的調查或處理。如果事態嚴重，員工還可以向公司合規委員會反饋，由合規委員會組織專門的調查小組進行深入調查和處理。這一程序確保了員工在面對問題時有明確的升級途徑和申訴機制，以保障其權益並促進問題的公正解決。此外，政策還包括了保護舉報者免受報復的措施，以及對虛假或惡意舉報行為的處罰規定。為了保持政策的時效性和適應性，公司將定期對其進行審查和更新，以符合最新的法律法規和監管要求。報告期內，本集團並無發現任何與賄賂、欺詐、勒索及洗錢有關的對本集團造成重大影響的違反相關法律和法規的為，並且本集團概無牽涉任何貪污案件。

ii. 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。

iii. 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。

iv. 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。

十二、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	P50-P52
	A1.1	排放物種類及相關排放數據	P50-P51
	A1.2	直接及能源間接溫室氣體總排放量及密度	P50-P51
	A1.3	所產生有害廢棄物總量及密度	P50
	A1.4	所產生無害廢棄物總量及密度	P50
	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	P51
	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	P51
A2資源使用	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	P50-P51
	A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量及密度	P50-P51
	A2.2	總耗水量及密度	P51
	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	P51
	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	P51
	A2.5	製成品所用包裝材料的總量及每生產單位佔量	鑒於本集團的業務性質，不適用於本集團

層面	關鍵績效指標	說明	披露頁碼
A3環境及天然資源	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	P50-P52
	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	P51-P52
A4氣候變化	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	P52
	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	P52
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	P28; P32; P41; P60
	B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數	P29; P32
	B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率	P29
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	P41
	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	P41
	B2.2	因工傷損失工作日數	P41
	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	P41

高管寄語

企業願景、使命及價值觀

環境、社會及管治的管理方針及策略

榮譽獎項

安全為先

服務升級

員工關愛

社會回饋

綠色足跡

治理強基

十二、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
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	P33-P37
	B3.1	按僱員類別劃分的受訓僱員百分比	P33-P36
	B3.2	按僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數	P33-P36
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	P32
	B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	P32
	B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟	P32
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	P58
	B5.1	按地區劃分的供應商數目	P58
	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	P58
	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	P52; P58-P59
	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	P59

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	P14
	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，本集團不涉 及產品生 產，亦不 涉及產品 回收
	B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法	P23
	B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例	P26
	B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序	P15-20
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	P19
	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	P60
	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	P60
B8社區投資	B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	P60
	B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓	P60
	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	P43-P48
B8社區投資	B8.1	專注貢獻範疇	P43-P48
	B8.2	在專注範疇所動用資源	P43-P48