



Tongdao Liepin Group 同道獵聘集團

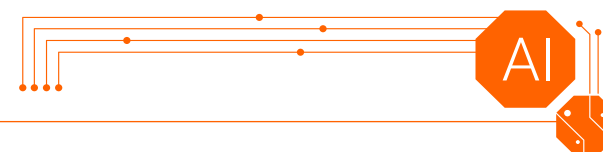
(於開曼群島註冊成立的有限公司)
股票代號：6100



2024

環境、社會及管治報告

目錄



1 報告期間及範圍

2 高管寄語

3 企業願景、使命及價值觀

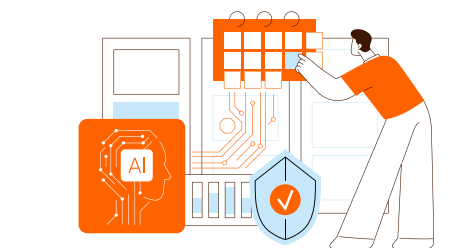
4 環境、社會及管治的管理方針及策略

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



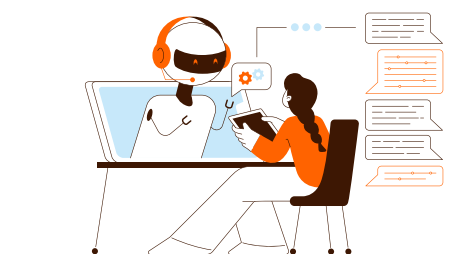
9 社會回饋

- 01 產業公益，提供專項就業機會
- 02 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 環保意識培養與傳播
- 03 應對氣候變化
- 04 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



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2024年1月1日至2024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2024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2024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2024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。

二、高管寄語

在全球化競爭與數字化浪潮交織的新時代，獵聘集團始終追求引領人力資源行業革新，創造可持續社會價值，將環境、社會及治理(ESG)理念深度融入企業戰略內核，致力於構建一個更具韌性、包容性和創新力的未來。作為人力資源領域的先行者，我們堅信，企業的長遠發展必須與時代命題同頻共振，以戰略遠見驅動責任實踐，以技術創新重塑行業生態。

我們始終將社會責任視為企業發展的根基。通過系統性公益行動，助力青年職業啟航、推動女性職場平等、賦能鄉村教育創新，讓人才發展的機遇跨越地域與群體邊界。在員工成長領域，我們構建全週期職業發展體系，通過多元培訓、包容文化與健康保障，激發每一位員工的潛能，打造與企業共進的高效能團隊。這些努力不僅是獵聘對社會承諾的踐行，更是對企業核心價值的堅守。

同時，穩健的治理能力是企業應對不確定性的關鍵。我們建立覆蓋風險管理、合規運營與供應鏈協同的全方位治理框架，通過制度優化與技術賦能，確保業務增長與風險防控的動態平衡。在數據安全與隱私保護領域，我們以國際標準為標桿，構建智能化的安全防線，守護用戶信任；在商業道德層面，通過透明機制與零容忍文化，築牢反舞弊底線，為可持續發展提供堅實保障。

在人工智能深刻重構人力資源底層邏輯的大背景下，獵聘全力投入AI建設，從人才匹配、流程優化到生態構建，全面推動行業智能化升級。通過自研大模型與創新產品的深度融合，我們重塑招聘全鏈路的效率與體驗，讓智能技術不僅服務於企業降本增效，更成為賦能個體職業發展的新基建。未來，我們將持續探索AI在人才評估、組織管理、終身學習等場景的突破性應用，以技術之力釋放人崗價值的無限可能。

面對全球氣候挑戰，我們積極將低碳行動融入運營與生態。通過智能化的資源管理、綠色供應鏈協同及數字化減碳實踐，推動企業運營與環境保護的共贏。我們深知，可持續發展絕非孤立命題，而是需要與合作夥伴共建的生態系統，為此，我們致力於通過技術共享與標準輸出，帶動產業鏈邁向更低碳、更高效的未來。

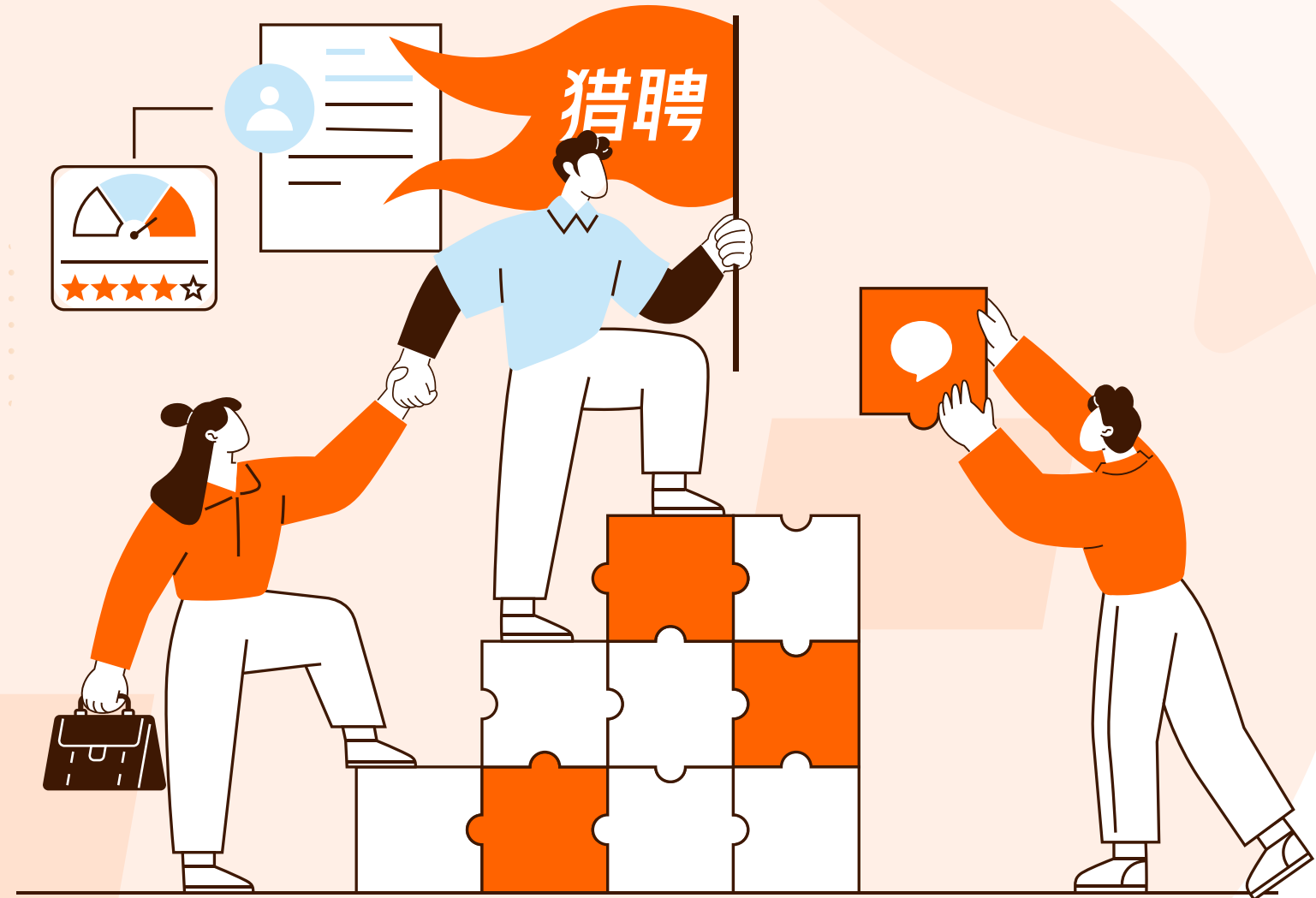
站在新的歷史節點，獵聘將繼續以ESG為戰略羅盤，以科技創新為動力，以開放生態為紐帶，與全球夥伴攜手，共同探索人力資源行業的革新之路。

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。

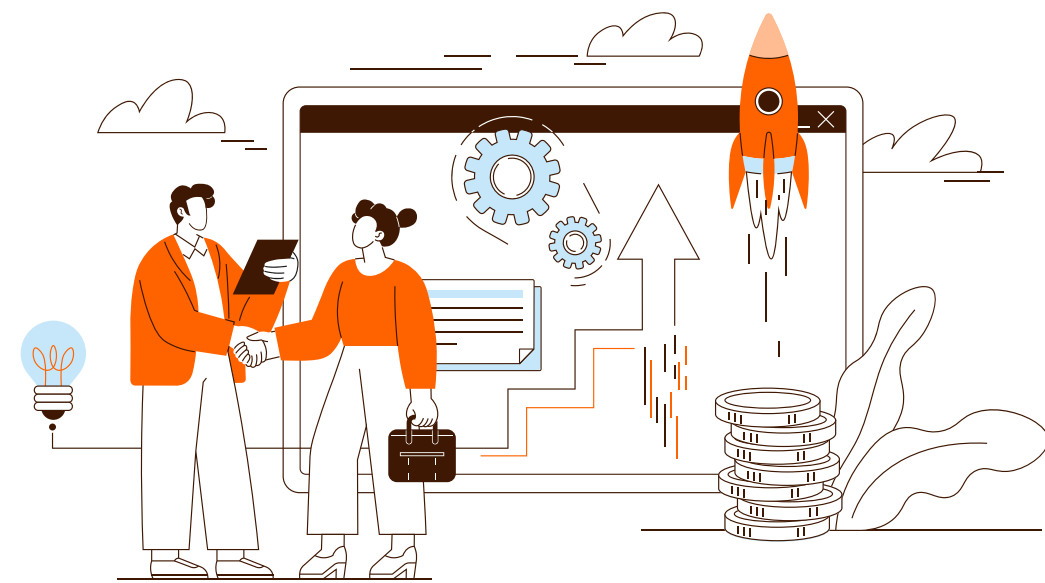
使命

讓職場人更成功。

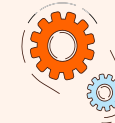
價值觀

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。



互信合作



- 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。

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。

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。

追求極致



- 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。

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。

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

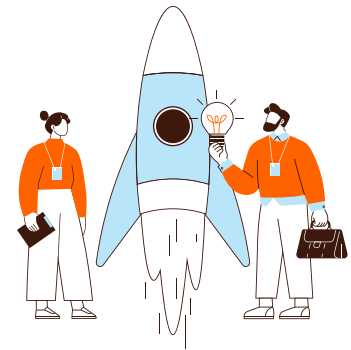
獵聘逐步完善ESG管治架構，通過兩層管理體系，協同集團內多個業務線及部門通力提升ESG治理水平並踐行ESG相關責任。2024年，我們持續梳理ESG管理及信息披露流程，建立ESG數據及信息庫，完善管治組織架構，並通過更加詳實、豐富的報告透明公開地展示公司在ESG相關方面取得的進展。

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



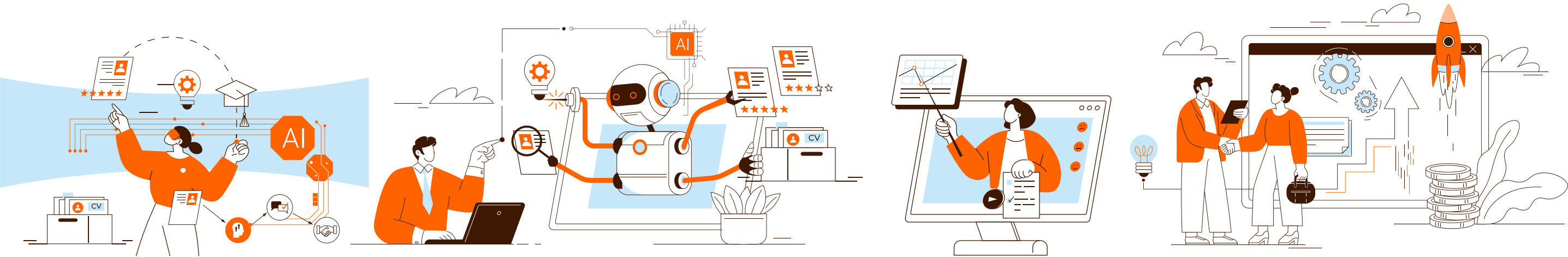
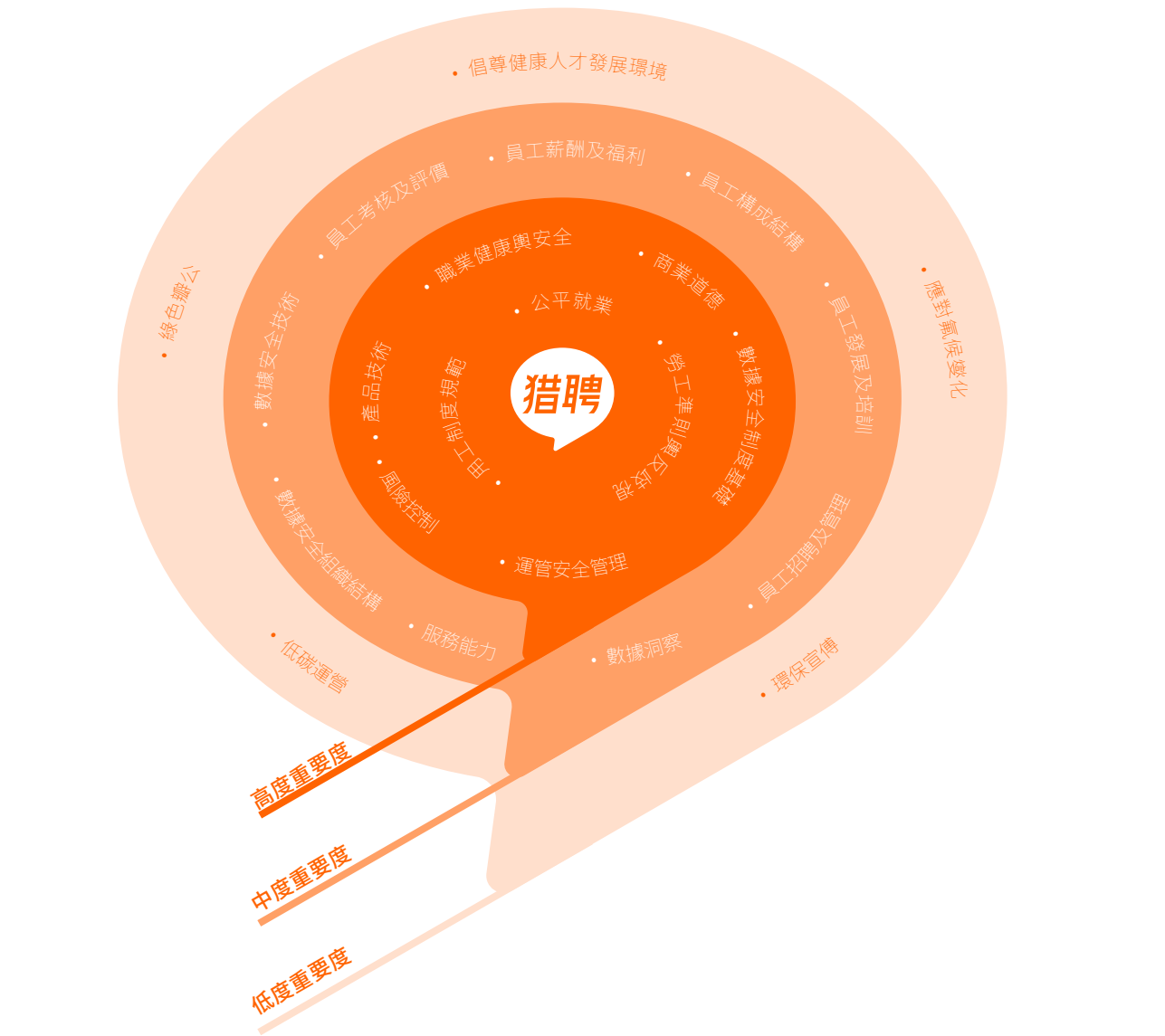
由投資者關係部門牽頭，協同包括人力資源部門、財務部門、法務部門、採購部門、安全部門、技術部門、產品部門、研發部門、品牌部門等多個部門共同落實由ESG指導團隊制定的發展策略，並形成可追蹤可復盤的治理體系。

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、社會及管治議題	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 - 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



2024 年
中國互聯網綜合實力百強

中國互聯網協會、廈門市人民政府



「中國網 2024 科技企業先鋒榜」之
「年度影響力企業」

中國網



CGL

出海全球化人力資源 Top10

EqualOcean



北京賽優

2024 年度
家庭教育榜樣品牌

央廣網



2024
中國最具價值 AGI 創新機構 TOP50

極客公園



2024 年
AIGC 創新企業 100 強

創業邦



勛厚

2024 第二屆人力資源
服務業產教融合活動暨第一資
源人力資源服務機構 100 強

第一資源



問卷星

2024
湖南省互聯網企業綜合實力 30 強

湖南省互聯網協會



2024
中國 AIGC 100

AI 商業智庫非凡產研



「新旗獎最佳解決方案」獎

HRFlag



S&P CSA

34 分（上漲 31%）



商道融綠
(SynTao Green Finance)

B+

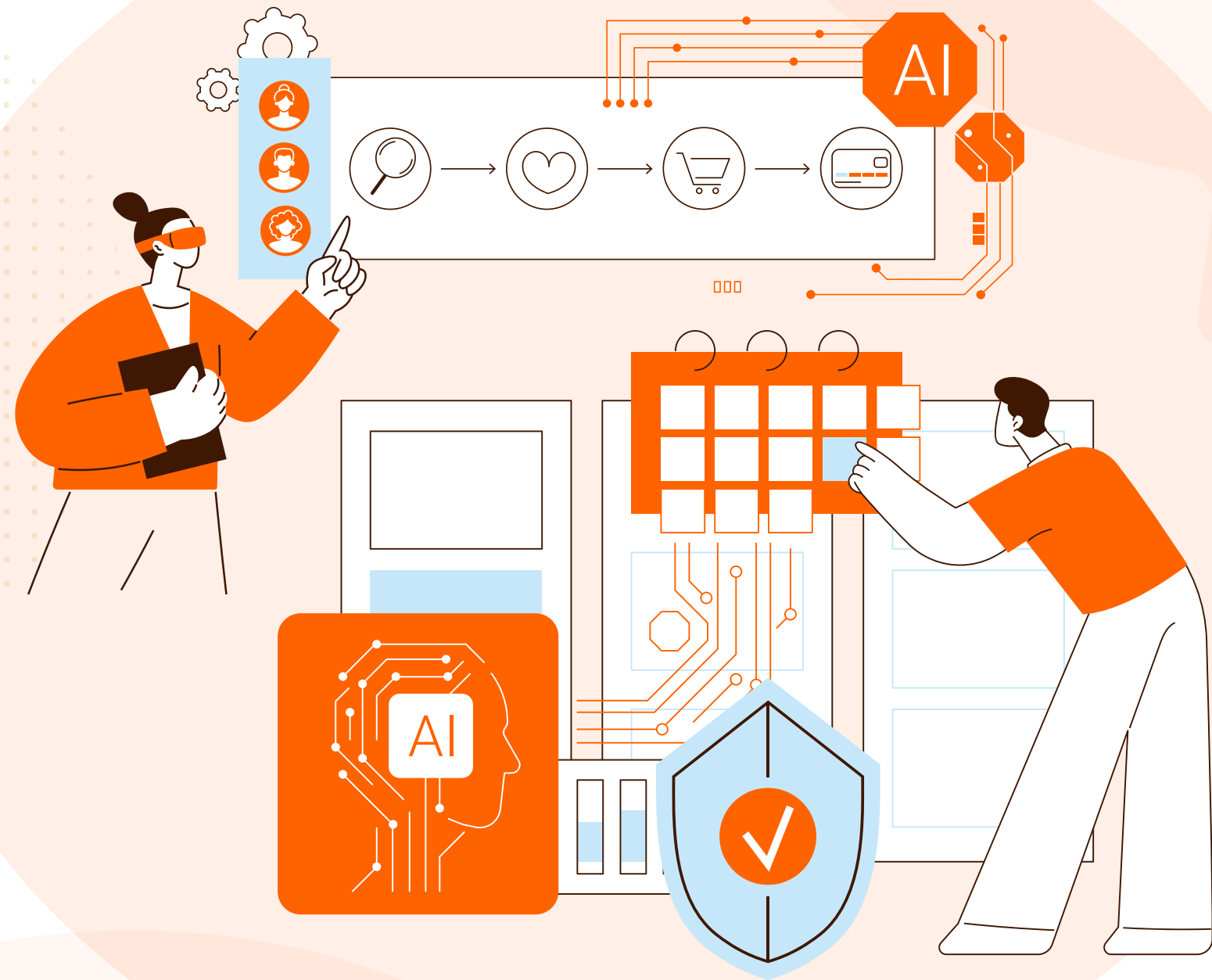


2024 年度天津市
服務業創新發展獨角獸培育企業名單

天津市發展和改革委員會



安全為先



六、安全為先

在當今數字化時代，數據安全與隱私保護已成為企業穩健發展的重要基石。隨著法律法規的日益完善和用戶對信息安全關注度的不斷提高，獵聘集團深知肩負的重大責任。我們始終秉持「安全為先」的理念，致力於構建一個安全、可靠、合規的網絡招聘平台，為用戶提供優質服務的同時，守護每一位用戶的隱私與數據安全。為此，我們不斷完善安全組織架構，夯實安全制度基礎，強化技術支撐，優化運營管理保障，全方位築牢數據安全防線，以實際行動踐行企業社會責任，推動行業的健康、可持續發展。

1. 安全組織架構夯實

為保障平台數據安全，集團構建了以安全委員會、合規審查部門、專項小組為統籌的三級組織架構體系。安全委員會負責整體規劃與指導，制定數據安全策略和方針；合規審查部門依據相關法規和集團政策，對數據處理流程進行審核，確保合規性；專項小組則聚焦於具體的數據安全問題，開展深度分析與專項治理。這一體系明確了各級職責，形成了協同高效的工作機制，為集團平台數據安全築牢了堅實防線。



2. 安全制度基礎完善

隨着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。2024年，國家在數據治理領域繼續推進政策創新與完善。例如，《可信數據空間發展行動計劃（2024 – 2028年）》的發佈，旨在引導和支持可信數據空間發展，促進數據要素合規高效流通使用，支撐構建全國一體化數據市場。同時，《網絡數據安全管理條例》的實施，進一步規範了網絡數據處理活動，保障了網絡數據安全，並促進了網絡數據的依法合理有效利用。這些政策的出台，標誌着我國數據安全治理體系在不斷完善，為數據產業的健康發展提供了更為堅實的制度保障。

集團安全制度體系建設以數據全生命週期為主線，構建了全面且系統的管理辦法及制度標準。從數據採集開始，到數據傳輸、存儲、處理、訪問、共享與披露，再到數據保留與銷毀，每個環節都有明確的規範與要求。同時，集團還建立了數據安全監控與審計機制，實時掌握數據動態，及時發現並處理異常。應急響應與事故管理措施完善，確保在數據安全事件發生時能夠迅速應對，降低損失。此外，數據安全策略與管理貫穿始終，為各環節提供指導與依據，保障數據在全生命週期內的安全與合規。

2024年，集團在個人信息保護領域全面升級安全治理工作，涵蓋組織架構、能力建設、應急管理與監管多方面。在組織架構方面，集團明確崗位職責，任命專人負責，確保責任落實。在能力建設上，集團完善相關制度和技術要求，如《個人信息保護管理制度》《個人信息保護技術要求》，明確處理原則與範圍，借助自動化技術提升保護效率。同時，集團建立個人信息保護安全團隊，審核內部工作，保障用戶信息安全。應急管理體系也得到強化，集團制定並實施《個人信息安全事件應急預案》等制度，定期開展應急演練，提升事故處理能力。



2024年，公司嚴格遵循信息安全制度，完成了2次全面的內部審計，主動發現並解決了潛在的安全風險。同時，積極配合監管部門的9次合規審查，審查通過率100%，彰顯了公司在信息安全方面的嚴謹態度和高水平的合規性。值得注意的是，公司100%的業務均獲得了ISO27001信息安全管理體系認證。得益於公司對信息安全的高度重視和持續投入，以及完善的制度建設和高效的執行能力，為公司的穩健發展和客戶信息的安全提供了堅實的保障。

3. 技術支撐

為營造健康、高效的招聘生態，集團持續升級平台治理技術，深化用戶與崗位信息審核。在用戶信息審核環節，平台運用風險手機號識別、視頻場地驗證、圖像OCR識別、風險IP識別等手段，精準確認用戶身份真實性，降低欺詐風險；在崗位信息審核方面，通過風險內容識別、工商信息監測、分級分類識別技術，嚴格把控職位信息質量，確保其合規、真實、有效。這些舉措旨在為求職者和招聘方搭建起一座堅實的信任橋樑，讓雙方都能在安全、可靠的環境中尋找理想的匹配對象，共同推動平台招聘生態的良性發展。



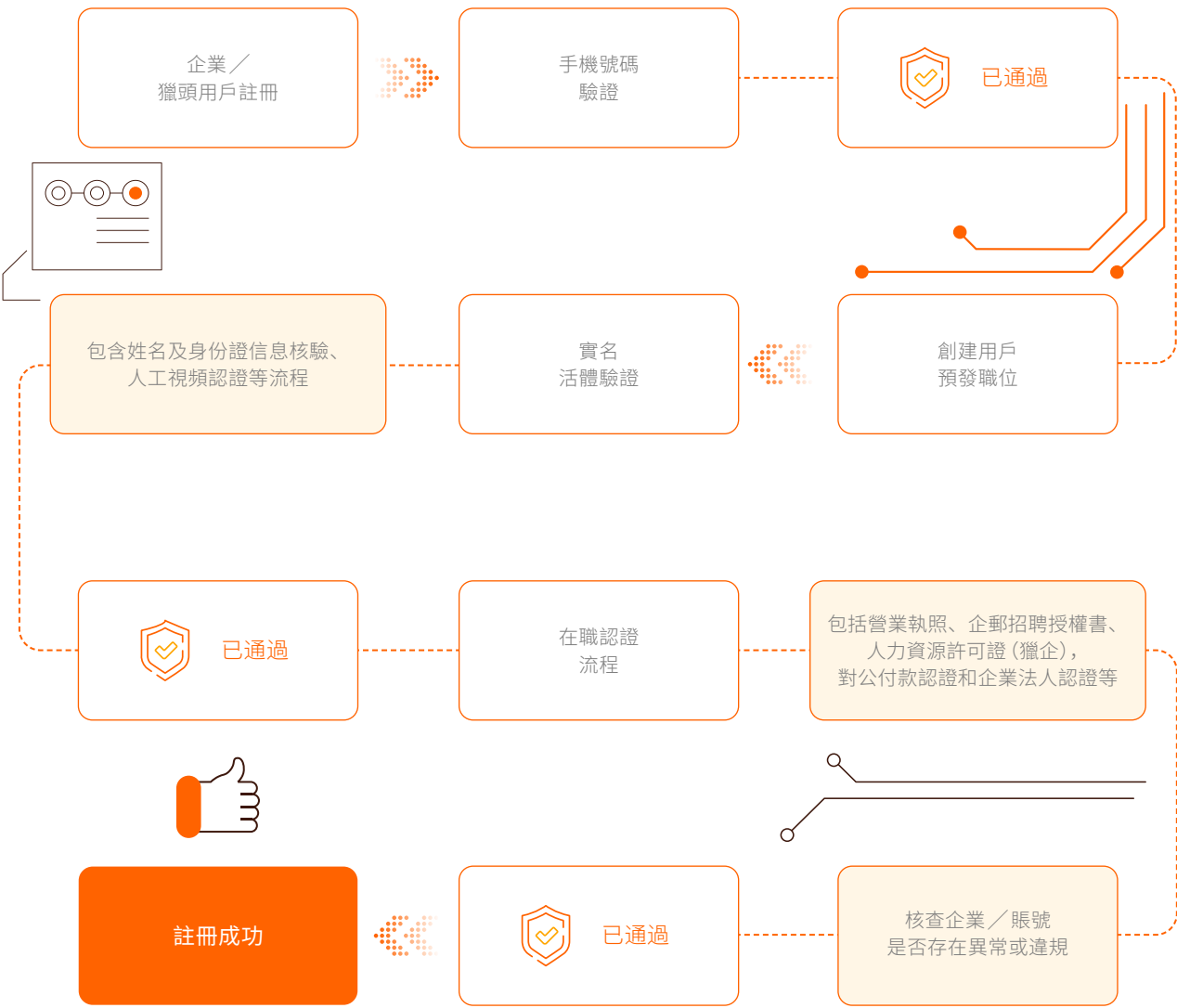
生成式AI技術的發展也為平台審核提質增效。2024年，集團在處理客訴時，平台利用AI的分類能力，快速區分不同類型的投訴，從而實現精準處理。對於普通客訴進行自動化快速處理，非常見客訴則需人工處理，提升客訴處理的及時性。同時，基於現有數據，AI持續學習、不斷優化分類和處理流程，進一步提高效率和質量。這種智能化的客訴處理方式，不僅提高了平台的運營效率，還增強了用戶的信任和滿意度，為平台的長期發展奠定了堅實的基礎。

4. 安全運營管理保障

1) 優化平台驗證流程

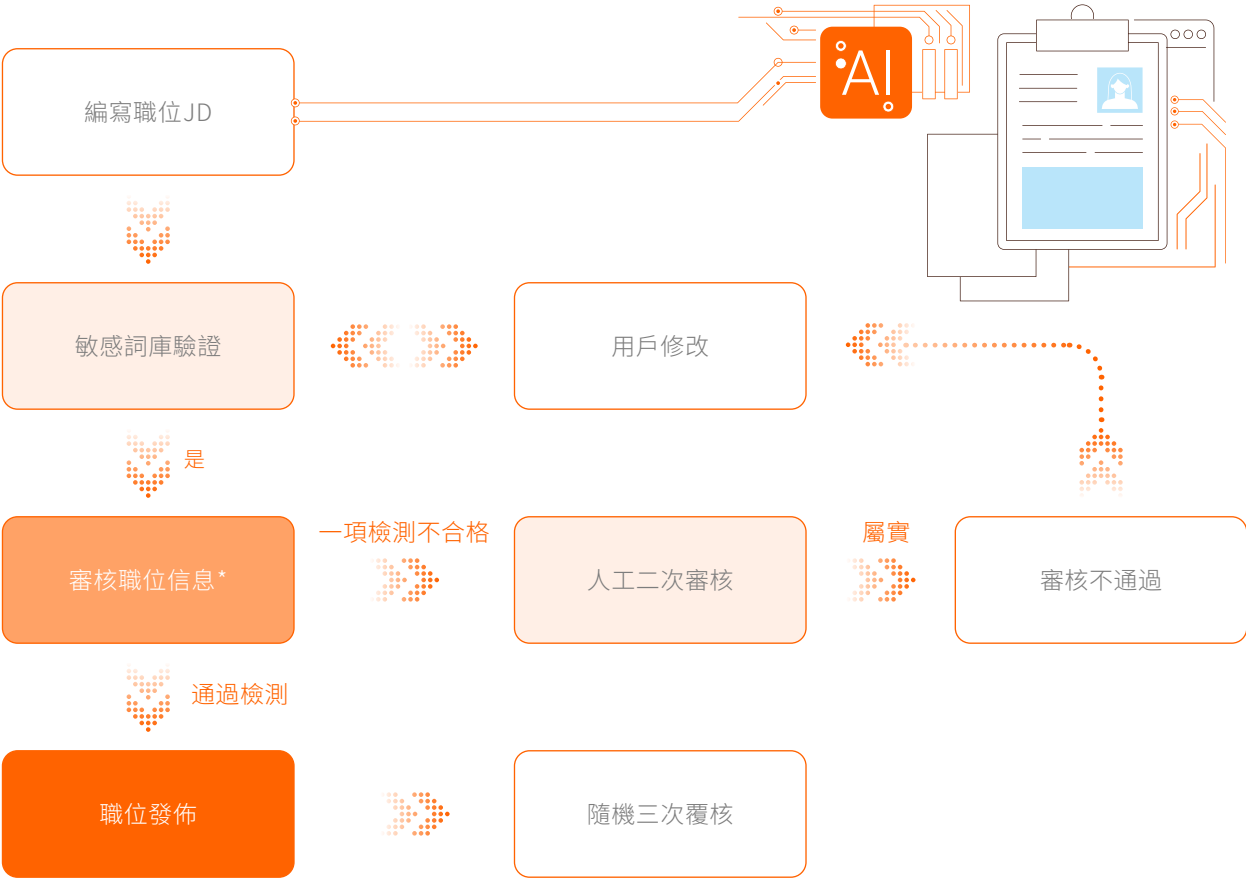
在網絡招聘平台中，候選人質量與人崗匹配的精準度和效率是核心競爭力。獵聘憑藉BHC三端互動模式，在中高端網絡招聘領域建立了優勢，塑造了高質量、值得信賴的品牌形象。這得益於獵聘對B、H、C三端的嚴格審核機制：企業需通過資質審核，獵頭需具備專業資質，求職者需完成手機號驗證、實名驗證等認證流程。這種審核機制確保了平台參與者的高度真實性，提升了人崗匹配的精準度與效率。2024年，集團共駁回不符合要求的招聘方（企業及獵頭端）註冊用戶約7.1萬。

i. 用戶身份驗證



ii. 職位信息

職位信息是招聘方與求職者溝通的關鍵，其準確性對提升平台體驗至關重要。為確保信息的真實性和準確性，平台要求所有職位信息在發佈前必須經過審核。招聘方提交職位信息後，系統會自動進行敏感詞校驗、合規性檢測和大數據違規識別。集團實施算法和人工的雙重驗證機制，並依據最小風險模型操作，任何一項檢測未通過的信息都將進入人工二次審核流程。



*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；

集團在運營中始終遵循中國的法律法規，確保網絡招聘服務合法、安全。集團遵守的法律包括《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》和《中華人民共和國勞動法》等。依據這些法規，集團建立了一套全面的招聘信息審核制度，保障信息的合法性、真實性和有效性。該制度明確禁止發佈任何含有隱性歧視、違法嫌疑、虛假或違規內容的招聘信息，旨在維護求職者權益，避免不公平或誤導行為，同時保護企業免受不良信息侵害。

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。2024年，獵聘駁回不符合要求的招聘方註冊用戶7.1萬個，駁回不符合要求的職位34萬個，共處置違規賬號近5.4萬個，處置量比2023年上升74.2%。



2) 全平台監管

獵聘致力於維護平台健康生態，持續優化違規內容舉報機制。公司通過線上線下結合的舉報渠道和舉報中心審核，有效減少違規內容。在職位、IM溝通等場景設置舉報入口，並提供在線舉報、電話反饋、郵箱反饋等多種方式，確保用戶舉報流程暢通無阻。在經營期間，獵聘不斷升級舉報場景和選項，根據用戶需求拓展舉報場景和違規功能設置，以更好地收集用戶違規情況，針對性地加強平台治理。

集團建立了一套全面的安全管理體系，覆蓋預防、監控和響應三個階段，確保平台治理形成一個有效的閉環。在預防階段，我們通過制定明確的規則和平台使用規範，引導用戶合理使用平台。在監控階段，我們鼓勵用戶之間的互相監督，以促進平台生態的良性循環。在響應階段，我們會根據違規行為的嚴重性採取相應的措施，如警告、賬號凍結或終止合作等。對於用戶投訴，獵聘建立了一個高效的響應機制。平台客戶團隊、銷售運營團隊和安全團隊各司其職，負責處理不同類型的用戶投訴，包括投訴的跟進、審核和反饋。這一機制確保了用戶的聲音被及時聽取，問題得到有效解決。



在違規行為的處理上，獵聘實施了分級風險管理體系。我們根據違規行為的嚴重程度，將其分為輕度違規、中度違規和重度違規三個等級，並據此採取相應的懲罰措施，如凍結賬號、扣除信用分或終止合作關係等，以維護平台的安全性，保護所有用戶的合法權益。

違規程度	適用情形	處置方式	
嚴重違規	• 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	• 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	• 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) 人工團隊審核

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營造健康的平台環境，特成立專業安全團隊，負責投訴與訴求的評估及審核工作。2024年，集團以線上線下相結合的方式，組織了92次內容審核團隊培訓，內容涵蓋法律法規、平台規則、信息保護、風險防控等，助力審核人員精準識別與高效處理違規信息，持續提升用戶問題處理效率與質量，全方位保障平台的安全與穩定。



4) 個人信息用戶安全

用戶隱私保護是公司安全治理的關鍵。獵聘平台尊重並保護個人用戶的隱私，允許用戶自主決定信息的公開程度以及接收信息的方式和頻率。在用戶填寫個人信息時，我們具有「公司屏蔽」功能，並支持用戶設置招聘方查看、聯繫權限，以增強用戶體驗和安全感。隱私數據保護是用戶信賴平台的關鍵。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、隱私信息保護，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。



2024年集團多次開展了關於招聘服務平台個人信息安全事件應急預案培訓，面向人力資源、技術、客服等涉及個人信息處理的工作人員，圍繞個人信息安全事件的分類與分級，應急響應流程，以及相關法律法規與合規要求等內容展開，以提升工作人員對個人信息安全事件的應對能力，確保在發生安全事件時能夠迅速、有效地應對，將損失和影響降到最低。

此外，安全合規中心團隊主導梳理關於數據收集使用、用戶授權、信息脫敏、產品功能合規、活動宣傳、第三方合作等場景下涉及的數據安全問題，這些問題均源自實際場景，具有很強的針對性和實用性。為從源頭保障數據安全，安全合規團隊定期對相關人員開展問卷測驗，旨在幫助員工深入了解數據合規的重要性和具體實施方法，從而在實際工作中更好地確保數據處理的合法性和安全性，全方位提升員工的安全意識和平台的整體安全水平。



5) 數據傳輸及儲存方式

本集團已建立《獵聘敏感數據管理規定》並嚴格遵守，對數據全生命週期進行安全管理，確保數據的完整性、保密性和可用性。我們對數據進行分級管理，根據數據的重要性和潛在風險採取相應的控制措施。2024年我們不斷優化了數據提取、導出和優化流程，並對中高風險數據申請實施人工審核。申請人需詳細說明數據用途，並得到上級和安全合規中心的批准。

在數據存儲方面，我們採取了邏輯隔離、訪問權限控制和訪問日誌記錄等措施來保護數據存儲安全，確保敏感數據得到適當的加密處理，並嚴格控制訪問權限，定期進行安全審計。

在數據安全評估方面，集團定期進行白名單測試、穿行測試和安全審計，以評估管理機制的有效性和合規性。2024年，我們獲得了ISO27001認證註冊資格，顯示了我們在信息安全治理方面的持續改進。

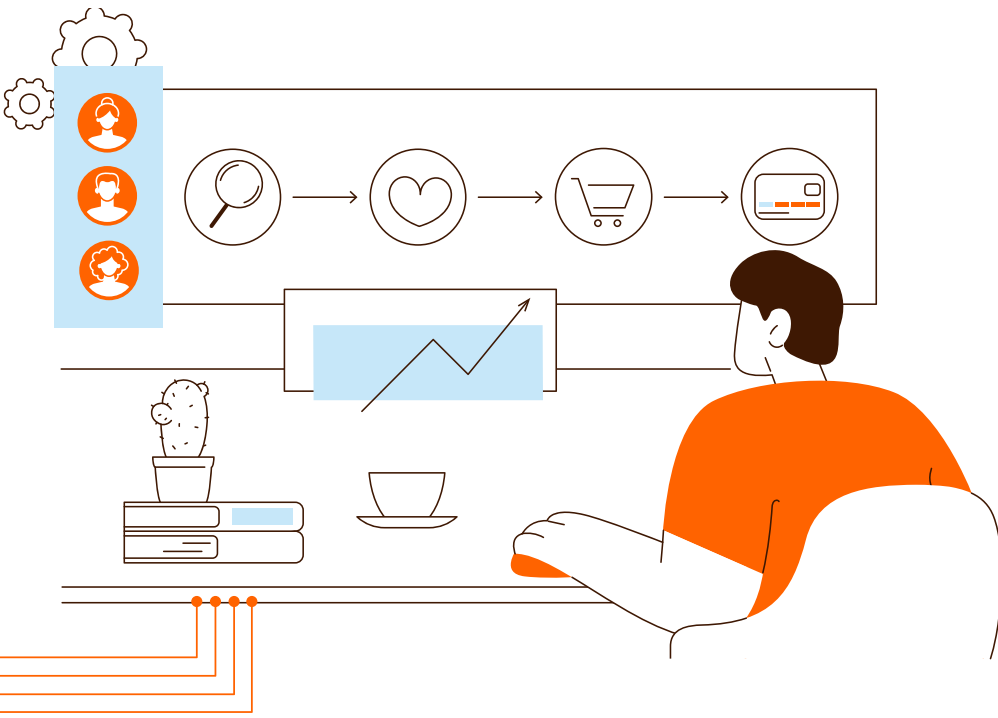
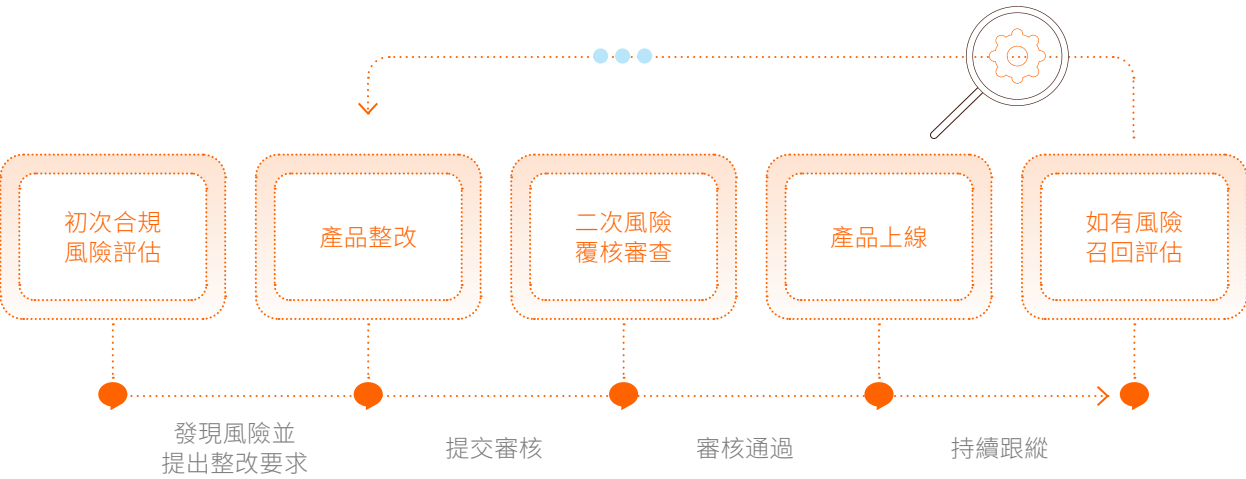
在應急管理方面，集團建立了一套完善的數據安全突發事件應對流程，包括數據備份、監控預警、應急響應、數據恢復、溝通報告和評估改進等環節。我們注重員工培訓，提高數據安全意識，通過安全審計和漏洞掃描預防事件發生。一旦發生安全事件，我們的應急響應團隊會迅速行動，控制和緩解事件影響，並啟動數據恢復流程。事後，我們會進行全面回顧和分析，更新應急預案，優化數據備份策略，提高監控系統的敏感度和準確性，以增強整體防禦能力。

此外，獵聘內部學習平台於2024年上線了「數據合規相關制度和流程」課程，目前已有341人參與學習。該課程包括「數據使用和提取規範」、「數據外發管理規定」等，以幫助學員深入了解數據合規的重要性和具體實施方法，更好地在工作中確保數據處理的合法性和安全性。



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，重點關注合規、安全、質量和商業等風險，基於數據安全、隱私合規等法律法規，提出相應的解決方案與通過標準。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

獵聘以用戶需求為驅動，不斷優化服務體系。在用戶反饋方面，建立多渠道機制，配備專屬顧問，快速響應並解決反饋問題。同時，獵聘提升成員素養，利用技術優化流程，通過數據分析洞察客戶需求，確保優質體驗。此外，獵聘精準把握市場趨勢，聚焦高端科技人才，助力企業人才梯隊建設，拓寬求職者職業發展道路。在技術層面，獵聘緊跟科技前沿，推進產品、服務和視覺升級，訓練自研模型，推出AI產品，覆蓋招聘全流程，以AI重構人崗匹配邏輯，提升招聘效能。

1. 服務體系完備，深化合作連接

1) 使用者回饋流程

用戶反饋渠道：

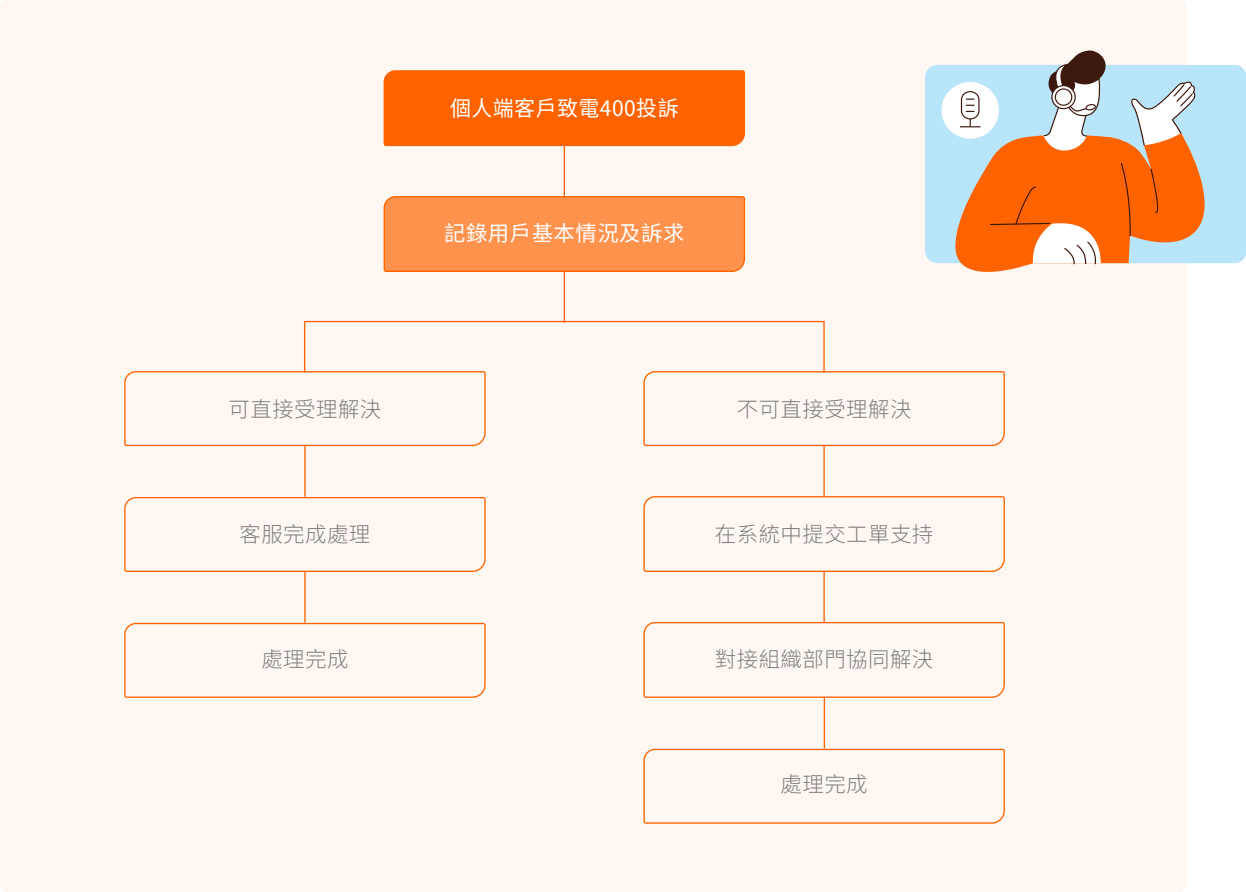
平台反饋渠道	
PC/APP內反饋	通過用戶線上文字反饋，客服線上回覆的形式，便於用戶於實際使用場景中快速便捷反饋問題。
其他反饋渠道	
400熱線	通過人工一對一電話溝通的形式，高效接收用戶問題，人工對客戶情緒進行針對性安撫，推動問題實時反饋、解決，保障用戶體驗。
公郵反饋	通過郵箱反饋的形式，提供用戶多渠道問題反饋形式，有效保證用戶反饋問題的選擇多樣性，提升服務體驗。 通用郵箱：jubao@liepin.com 個人端郵箱：service.c@liepin.com 獵頭端郵箱：wing@liepin.com
一對一專屬服務人員	針對重點合作客戶，平台配備專屬顧問，及時解答產品使用問題，確保卓越的用戶體驗。

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26頁第6章第4.2節「全平台監督」部分。

為持續提升用戶滿意度與服務質量，本集團不斷優化用戶投訴處理流程。一方面，集團構建了一套高效的風險預警系統，能夠迅速識別並處理潛在導致用戶不滿意的高風險投訴。對於所有用戶投訴確保在1至3個工作日內完成閉環處理，這一舉措使得每一位用戶的訴求都能得到及時且有效的解決。在處理用戶個案時，內部團隊保證在10分鐘內快速響應，並在24小時內徹底解決投訴問題，同時及時與用戶回訪溝通投訴進度，全力維護用戶權益，提升用戶體驗。此外，集團還制定了一套完善的高風險客訴復盤機制，統一了用戶體驗及權益等高風險客訴標準，明確規定了受理時效及各部門負責人的職責。通過平台各業務部門的緊密聯動，確保用戶問題能夠得到迅速受理和高效解決。對於達到高風險標準的客訴內容，集團進行統一歸檔並逐級反饋，以此推進各業務部門的協同優化，持續推動用戶體驗的升級。截至2024年底，集團共處理企業端客戶投訴量520餘條，相較於2023年上升了近18.2%；而求職者端與獵頭端的投訴量總計1,400餘條，與2023年基本持平。



2) 數字化服務體系升級

2024年，獵聘在專業服務團隊建設與數字化服務能力建設方面齊頭並進，實現了服務效能的顯著提升。一方面，獵聘不斷強化其專業服務團隊，提升團隊成員的專業素養和服務水平，以更好地滿足客戶多元化的需求。另一方面，獵聘積極擁抱數字化轉型，利用技術手段優化服務流程，提高服務效率。通過多維度數據分析，獵聘能夠精準洞察客戶在產品使用過程中的需求與難題，依據系統判定的指標，及時進行人工引導和干預，確保客戶獲得最佳服務體驗。

在客戶溝通環節，獵聘基於客戶溝通系統實現了閉環管理。該系統能夠智能識別溝通內容與結果，結合人工信息，自動生成包含客戶招聘偏好、使用習慣等詳細資料，並據此推送相應的銷售內容，極大地提高了客戶溝通效率，優化了用戶體驗。同時，獵聘鼓勵銷售和服務人員向客戶詳細介紹產品使用方法和功能，深入分析招聘情況，形成針對性招聘建議，保障客戶在使用週期內獲得及時、有效的服務體驗，進而提升客戶滿意度和忠誠度。

此外，公司內部的客戶成功團隊在積極解決客戶使用問題的同時，還致力於助力客戶在獵聘平台上達成更多目標，如取得符合要求候選人的正向溝通意願，實現聯繫方式交換等。通過系統識別有招聘需求但尚未聯繫到有意向候選人的用戶，RPS顧問在完成職位訪談分析後，給出有價值的協助建議，例如幫助用戶高效使用平台功能，優化招聘內容等，從而促進企業和人選更有效率地接觸和溝通，進一步提升了招聘流程的效能和用戶體驗。獵聘始終秉持創新精神，不斷完善服務，致力於為客戶提供更加專業、個性化的招聘解決方案。



2. 行業洞察分析，反哺就業市場

作為中高端在線招聘的代表企業，獵聘始終秉持高度的社會責任感，助力企業人才梯隊建設。面對我國經濟發展從傳統人口紅利向新質生產力驅動轉型的關鍵時期，獵聘洞察產業結構升級所帶來的新興人才需求浪潮，特別是專精特新領域對高科技人才的需求。憑藉長期對市場趨勢的精準追蹤與深入分析，獵聘聚焦於那些企業急需卻供給稀缺的高端科技人才，制定針對性的人才吸引與輸送策略，助力企業加速人才隊伍的優化與擴充，在激烈的市場競爭中搶佔先機，同時也為求職者開闢了通往前沿科技領域的職業發展新徑，拓展職業發展道路。

2024年，獵聘積極舉辦並參與多項大型招聘活動。於3月20日至5月31日，獵聘參與人力資源社會保障部「職引未來—2024年大中城市聯合招聘高校畢業生春季專場」活動，承辦包括汽車、通信／電子半導體／芯片、IT互聯網和新能源在內的5個網絡招聘專場。此外，獵聘連續第五年參加「百日千萬招聘專項行動」，聚焦高校畢業生等青年高質量充分就業。獵聘通過網絡招聘、直播帶崗、就業指導等多種形式，結合人工智能技術提升人崗匹配效率和精準度，為青年人才提供全方位、全鏈條的就業服務。活動期間，獵聘承辦12場招聘專場，覆蓋互聯網、新能源、AIGC、新基建、專精特新、汽車、醫療健康等行業，召集27,000+企業參與，共提供崗位85,000+個。





中國大學生就業 2024年度中國

数字化转型对我国机械制造业人才供需的影响及应对策略

戴科彬, 权贵杰, 郑颖美

【摘 要】数字化转型不仅催生了机械制造业供需链融合提升了整体供应链效率, 还引发了企业内的一系列结构性调整。特别是人才管理方面, 数字化转型要求企业吸引和培养跨领域数字技能人才, 并通过战略、组织架构和文化的调整来支持这一转变。数字化转型不仅要求技术的投入, 更是商业模式和文化创新的深刻变革。为了实现数字化转型, 企业需要制定相应的人才战略, 提升员工的数字技能, 并通过战略合作等方式来管理复杂性。此外, 还讨论了我国机械制造业在人才供需方面的挑战, 包括人才缺口、人才培养与企业需求脱节问题, 并提出了相应的应对策略。

【关键词】数字化转型; 人才供需; 机械制造业

中图分类号: G640 文献标识码: A 文章编号: 1009-0576 (2024) 11-0019-011

中國大學生就業 2024年度中國

中国生物医药制造行业人才需求与胜任力模型

权贵杰, 郑颖美

【摘 要】本文探讨了生物医药制造行业的人才需求与胜任力模型。随着中国在全球经济中的角色日益增强, 生物医药业的快速发展对人才提出了更高的要求。文章首先分析了该行业的发展现状, 包括产业业态式、技术运用, 以及行业面临的挑战。文章还以大数据为分析工具, 总结了生物医药制造行业对人才的需求, 包括战略眼光、工业分布、用人企业规模和学历要求。最后, 文章提出了一个通用人才胜任力模型, 强调了专业知识技能、信息获取与分析能力、团队协作与沟通能力、创新思维能力和问题解决能力的必要性。

【关键词】生物医药行业; 人才需求; 胜任力模型

中图分类号: G640 文献标识码: A 文章编号: 1009-0576 (2024) 10-0039-009

2024年度中國 中國大學生就業

基于猎聘大数据的航空航天产业发展与人才供需分析

权贵杰, 戴科彬, 郑颖美

【摘 要】本文利用猎聘大数据, 分析了航空航天产业的发展现状、人才供需状况及人才培养策略。研究发现, 航空航天产业正向高效、环保、智能化方向发展, 全球及中国该产业市场规模持续增长。人才供需分析显示, 航空航天专业领域人才需求旺盛, 尤其在飞行设计与制造等领域。文章还探讨了人才管理新模式、毕业生培养方式, 并指出了目前行业人才供需的痛点。

【关键词】航空航天产业; 人才供需; 人才培养

中图分类号: G640 文献标识码: A 文章编号: 1009-0576 (2024) 09-0034-009



獵聘於中高端人才招聘領域深耕十餘年, 積累了豐富的數據資源。通過對脫敏數據的深入、多維分析, 綜合考慮產業發展趨勢、企業崗位需求特點、市場人才匹配及流動情況、人才期望薪資與崗位薪資對比等多方面因素, 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。這些報告助力政府、企業及相關部門更好地理解人才動態, 實現更精準的人才匹配和引進。2024年, 我們通過官方發佈18篇大數據報告, 累計閱讀量近5萬, 有效提升了公司影響力和社會認知度。

同時, 公司近期在教育部學生服務與素質發展中心主辦的《中國大學生就業》期刊上發表了《數字化轉型對我國機械製造業人才供需的影響及應對策略》《中國生物醫藥製造行業人才需求與勝任力模型》《基於本公司大數據的航空航天產業發展與人才供需分析》等3篇重要論文, 聚焦行業人才供需發展趨勢, 為高校人才培養策略提供科學建議。我們還攜手中國人民大學相關權威機構聯合編寫了《中國新質生產力人才指數報告2024》。《報告》植根中國情境, 全面、多層次、動態化地反映了我國新質生產力人才數量和質量的真實情況, 力求為健全人才政策體系提供決策參考, 為城市發揮新質生產力人才效能提供新思路, 為廣大新質生產力人才的職業發展、成長進步提供幫助。

3. 升級產品技術，優化使用者體驗

在數字化浪潮席捲全球的背景下, 獵聘敏銳捕捉科技前沿動態, 尤其是生成式人工智能技術在人力資源領域的應用潛力, 積極投身於智能招聘與人才匹配的技術革新, 精準對接人才與崗位需求, 極大地提升了招聘效率與質量, 為企業與求職者構建了智能化、高效能的溝通橋樑。

2024年, 獵聘推進產品策略、服務和視覺的全面升級, 為企業打造沉浸式招聘體驗。在過去一年中, 獵聘成功接入多個知名大語言模型, 基於公司十餘年閉環服務沉澱出的不同行業、不同人群的尋訪方案和匹配框架, 訓練自研的「同道匯才」模型, 在不同應用場景下進行最優調用。基於用戶多輪交互, 調整匹配策略, 提升大語言模型在招聘場景的適配度, 加速推進AI技術在招聘領域的應用落地。

2024年, 獵聘逐漸推動B端企業版升級為AI版本, 推出全新AI賬號產品, 標誌着獵聘從互聯網在線工具升級為AI Agent智能代理工具, 覆蓋意向人選、智能快讀、智能邀約等產品。**意向人選**服務通過「AI+顧問」模式, 快速推薦有溝通意願的合適人選, 提升招聘效率。服務流程包括在線訪談結合顧問訪談明確招聘要求、AI和人工篩選獵聘平台適配人選並進行溝通、推薦合適人選供招聘方確認等。**智能快讀**功能輔助用戶搜索簡歷, 快速高效地選出與招聘要求匹配度更高的求職者, 通過明確篩選要求、自動解析生成搜索條件和招聘要求等、支持企業方批量閱讀簡歷, 提升尋訪效率。2024年獵聘明確all in AI策略, 基於獵聘平台的技術底座構建覆蓋需求收集、簡歷篩選、意向確認到精準推薦的全流程AI一體化解決方案。

獵聘平台深知在招聘市場人才和職位供需關係深度調整的背景下, 只有通過AI重構人崗匹配的底層邏輯, 才能為企業和求職者共同創造更大價值。AI賦能招聘全流程, 通過職位發佈、簡歷篩選、人才溝通等環節的精準高效處理, 提升招聘效能。

此外, 在人才招聘領域, 2024年獵聘政務版持續迭代升級, 推出獵聘政務版3.0版本。協同全國園區開展「百園行動」暨獵聘百園千企萬崗人才服務公益行活動, 該公益項目旨在助力園區數字化人才服務管理升級及扶持企業人才高效招聘。2024年政務版深度服務政府園區客戶50餘家, 服務園區／轄區內企業6,700餘家, 實現職位發佈13.3萬條。獵聘政務版持續助力各地政府(園區)人才服務雲平台搭建, 以信息化、數字化方式賦能區域人力資源發展。

意向人選



智能快讀



在競爭激烈的獵頭市場中，多獵以其創新的模式和強大的功能，成為獵企實現突破性發展的關鍵夥伴。多獵打造了一個匯聚眾多獵企的平台，形成龐大而緊密的網絡。獵企入駐後，可借此實現資源共享與優勢互補。通過職位合作，獵企能提高交付率，拓展商機與訂單；而人才合作則讓人才庫得以融合共享，擴大人才資源的同時，將閒置人才轉化為實際收益。上海一家獵企，雖擁有穩定客戶資源與出色的BD能力，卻因交付能力

不足而受限。加入多獵RCN後，在公司組織的線下獵頭交付大會，該獵企發佈職位合作需求，吸引了其他獵企報名，最終達成百餘個共享合作職位，在短短2個半月的合作時間裡交付近10位候選人，顯著提升了交付效率。



多獵還提供了基於AI的各種工具，以促進顧問個體效率的提升。職位情報系統能夠追蹤客戶及其同行的招聘需求，為顧問提供實時的市場動態。AI助理獵小易則為顧問提供輔助，幫助他們填寫溝通記錄、上傳簡歷、進行尋訪等，有效提高單位時間的職位運作量。西南郊區某中大型獵企，一直尋求降低用人成本與提升人效的方法。自多獵AI小易5月發佈後，其迅速成為首批用戶。使用過程中，AI小易如同給成熟獵頭配備了一位高效實習生，能迅速按職位要求搜尋人才，並通過AI溝通人選意向。隨着近百名獵頭熟練使用該工具，該獵企人效實現了約30%的增長，顯著提升了整體運營效率。

作為集團在獵頭端重要佈局，多獵以其獨特的網絡效應、前沿的AI技術以及多元的盈利模式，全方位助力獵企平穩渡過行業收縮週期。

在人才紅利愈發重要的當下，企業需要更高效、精準的工具來識別和選拔合適的人才。多面AI智能面試(Doris)是一款創新的人才綜合能力評估系統，旨在為企業提供全面、準確的候選人評估，幫助企業精準識別和選拔最合適的人才。Doris運用多模態評估技術、勝任力測量和心理測量等前沿科技，全面捕捉候選人的語音、語義和形體數據。這種多維度的評估方式，不僅關注候選人的專業知識和技能，還深入洞察其非言語行為和心理狀態，確保評估結果的全面性和準確性。多面自研的防作弊、肢體檢測和心理測量功能，進一步提高了面試的安全性和公正性。在算法層面，多面AI智能面試系統整合了豆包、通義千問等主流大模型與自研小模型，在確保技術先進性的同時加入獵聘十餘年沉澱的行業knowhow，使其更適配招聘場景。

能力	差異化創新點	創新意義
智能追問	- 基於候選人回答，圍繞崗位核心測量維度進行針對性追問，深度挖掘信息。 - 創新融合斷句識別技術，在ASR判斷對話邏輯基礎上，結合面試場景實時判定候選人回答完成度。 - 摒棄傳統按鈕觸發的一問一答模式，通過實時識別候選人話語內容、輸出問題，模擬真人對話形式。 - 借助大模型語義理解能力，以Prompt限定場景，動態應對候選人反問、重複題目、答非所問等異常作答，確保對話圍繞面試問題，降低判定誤差。	智能追問與實時對話技術打破「考試式」問答，模擬真人面試邏輯，使對話更貼合線下／線上面試真實場景，準確率達93%。
全流程防作弊	融合換人檢測、面部遮擋檢測、聲紋比對技術，實現對面試過程中候選人「看、聽、理解」的全方位作弊行為識別，構建多模態防作弊體系。	多模態防作弊技術保障面試公平性。
藍領肢體檢測	針對藍領用工場景，系統採用「大模型+自研小模型」多模態技術，對候選人上肢、下肢、手部的協調性、完整度、紋身進行檢測，打造行業首個自動化肢體評測能力。	藍領肢體檢測實現從人工審核到「機器審核+人工校準」的模式轉變，提升檢測效率與報告輸出效率。

Doris作為獵聘在AI招聘領域的創新產品，已成功應用於多個行業和場景，展現出卓越的適配性和實用性。在高端零售領域，某全球頭部奢侈品集團將Doris應用於門店店長培訓，通過前後能力評估，有效提升了管理團隊的綜合能力水平。在技術人才甄選方面，某知名車企旗下智能駕駛公司採用Doris進行校招技術崗位的面試與編程考試，3週內完成超過2,000人次的測試，到面率從50%顯著提升至80%，大幅提高了招聘效率和質量。此外，在藍領招聘場景中，某光伏製造行業龍頭企業利用Doris滿足每年1萬名藍領操作工人的面試需求，通過AI技術實現降本增效，優化了大批量招聘流程。這些成功案例充分驗證了Doris在不同場景下的廣泛應用價值。展望2025年，我們期待Doris繼續發揮其技術優勢，為更多客戶提供高效、精準的招聘解決方案，助力企業在人才選拔與培養方面實現更大突破。

產研端的持續升級為集團構築了堅實的技術壁壘，同時，我們高度重視知識產權保護工作。集團嚴格遵循《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》等法律法規，建立了完善的知識產權保護體系和規範的工作流程。截至2024年12月31日，集團已登記軟件著作權220項，旗下擁有5家高新技術企業，已申請及正在申請中的專利達16項，知識產權創新工作取得顯著成效。

已授權專利	已登記軟件著作權	已註冊商標
9	220	969
申請中專利	申請中軟件著作權	高新技術企業
7	3	5

員工關愛



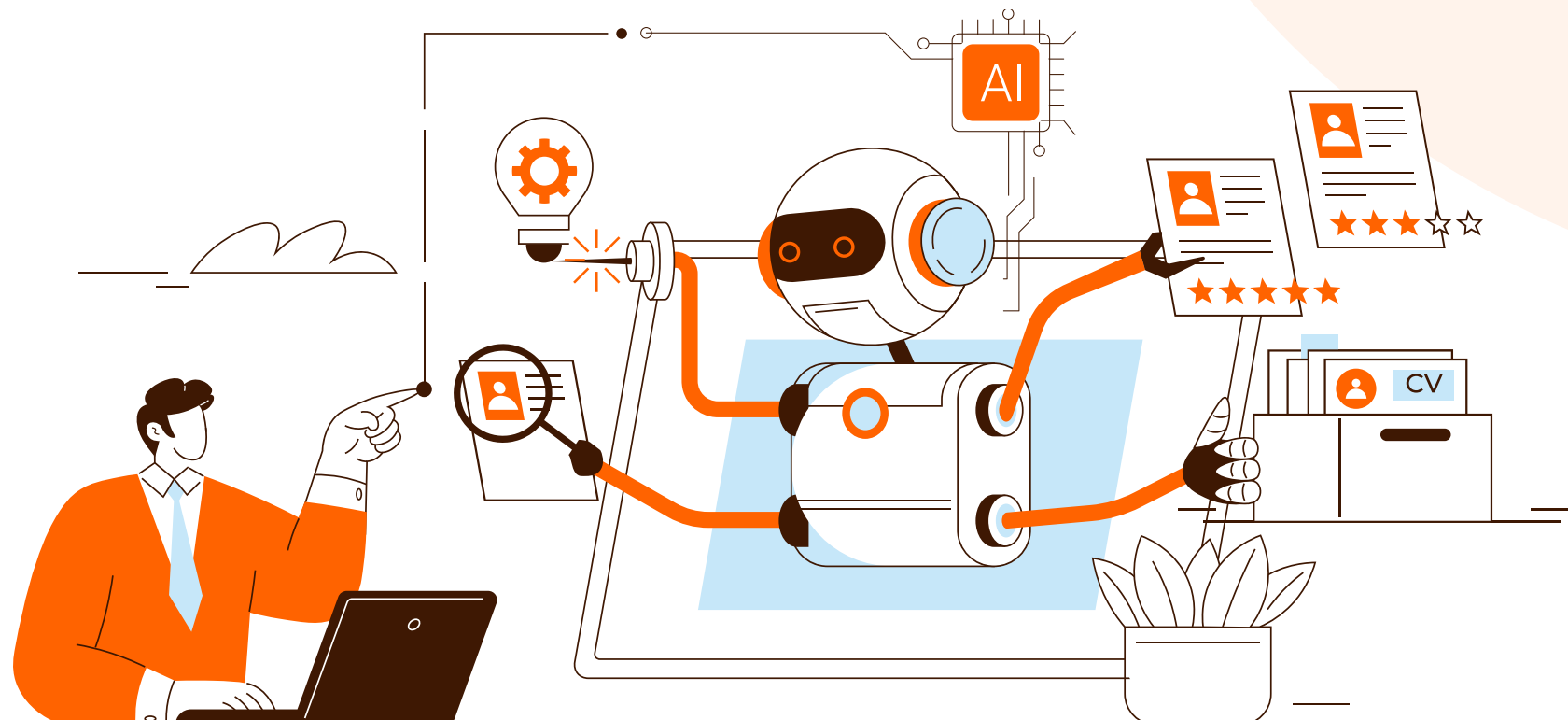
八、員工關愛

1. 完善的制度規範

本集團始終秉持對國家法律法規的嚴格恪守，將員工權益的維護與保障置於人力資源管理工作的重要位置。在日常運營中，我們深度踐行《中華人民共和國勞動法》，從工作時長、休息休假到勞動報酬，每一項員工的勞動權益都得到充分尊重與切實落實，確保所有操作均嚴格契合法律規範。與此同時，對於《中華人民共和國勞動合同法》，我們同樣認真執行，無論是勞動合同的簽訂、履行，還是變更與解除，全程遵循法定程序，為員工合法權益構築堅實防線，使其免受任何侵害。

依據《中華人民共和國社會保險法》，我們積極履行義務，及時且足額地為員工繳納社會保險，全力保障員工在養老、醫療、工傷、失業等關鍵領域的權益，讓員工無後顧之憂。尤為值得一提的是，我們高度重視女性員工權益，積極響應《中華人民共和國婦女權益保障法》以及《女職工勞動保護規定》，為女性員工開闢平等的就業通道，提供公正合理的待遇，並強化勞動過程中的特殊保護舉措，嚴禁安排女性員工從事禁忌勞動，全方位呵護女性員工的身心健康。

獵聘集團在人力資源管理方面，始終堅守嚴謹、完備的原則，精心構建了一套系統的內部制度體系，以此規範員工招聘、入職、離職、薪酬、福利、績效與晉升等各個環節，實現全流程的妥善管理。《同道員工手冊》作為重要指引，不僅明晰了員工的基本職責與權益，還詳盡闡釋了公司文化、價值觀以及行為規範，既為員工的日常工作提供全面指導，也為公司在人權保護、反歧視以及尊重多元化等原則性問題上提



供了明確的遵循規則。在人權保護層面，我們嚴格對標國際與國內法律法規，堅決抵制任何形式的人權侵犯行為，尊重每一位員工的尊嚴與價值，全力捍衛其合法權益。堅決反對性別、種族、年齡、宗教信仰、婚姻狀況、殘疾等各類歧視，著力營造包容開放的企業文化，鼓勵員工相互尊重、理解與支持，共同打造和諧融洽的工作氛圍。我們深知員工背景與經歷的多樣性能夠為團隊注入多元文化與創新思維，因此積極倡導並大力推動多元化發展，鼓勵員工勇敢表達想法觀點，充分施展個人優勢，攜手助推公司持續進步。

在績效管理領域，我們施行《獵聘績效管理制度》，借助科學合理的考核標準與激勵機制，有效激發員工的工作熱情，顯著提升工作效率。並且，我們定期對制度進行審查與更新，確保其緊密貼合公司發展戰略與業務實際需求。此外，我們的人力資源制度著重關注員工的個人發展與成長。依託《活水管理制度》和《晉升管理制度》，我們積極鼓勵員工跨部門、跨崗位交流學習，為員工規劃清晰的職業發展路徑，助力員工實現個人價值與職業理想。

我們不僅在制度建設上嚴守法律法規底線，更在實際執行過程中做到一絲不苟，切實維護員工的合法權益。同時，我們高度重視員工的多元化需求，搭建完善的溝通機制，積極傾聽員工心聲，全力為員工營造和諧穩定的工作環境。通過多維度的不懈努力，我們力求讓每一位員工都能在公司找到歸屬感，齊心協力為公司發展貢獻力量。

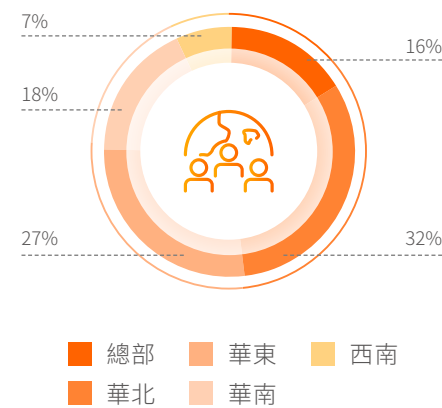
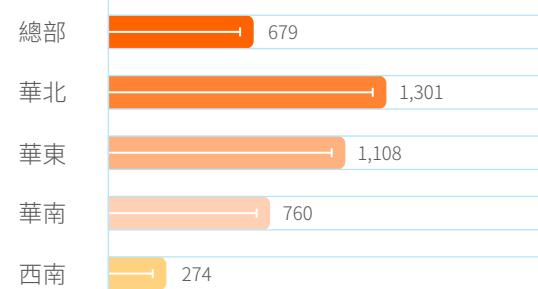
總體來看，公司的人力資源制度較為完善，在保障公司利益的同時，充分兼顧了員工的權益與發展需求。這些制度的有效施行，不僅提升了公司整體管理水平，更為員工營造了一個公平、公正、和諧的工作環境，有利於員工充分挖掘個人潛力，實現自身價值。

2. 員工構成情況

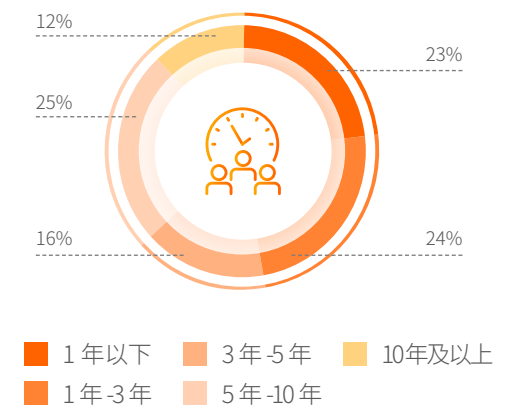
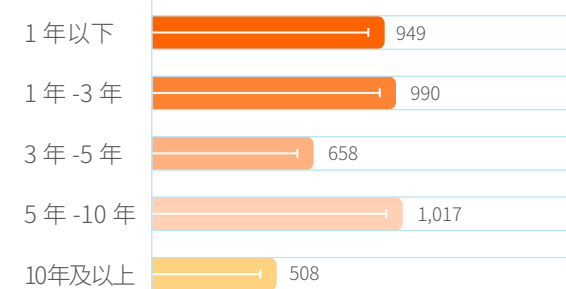
全職員工總人數 **4,122** 人

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4,122人，較較2023年有一定下降。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。

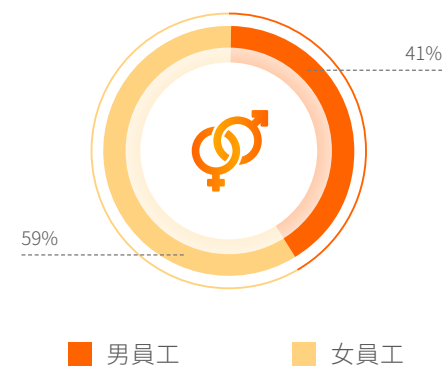
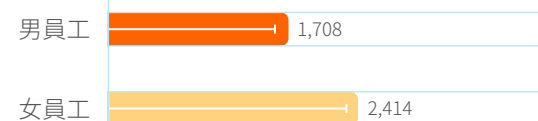
按區域劃分員工人數



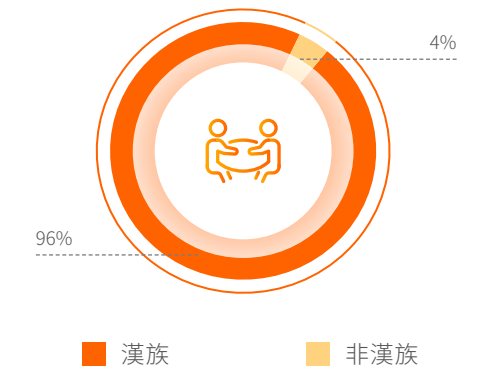
按工作年限劃分員工人數



按性別劃分員工人數



按民族劃分員工人數



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。

建設者精神

- 對獵聘有認同感，做事代表整個公司，是獵聘的建設者，為公司多做一步，堅持做長期正確的事情，能夠熱忱地表達自己的立場，捍衛他們認為對業務有利的想法並勇於嘗試。

快速行動

- 交付結果：**保持有效的節奏，在承諾的時間內交付有結論的、可度量的結果。忠實於自己設定的目標，不因外界因素而動搖，一心一意朝目標而努力，使命必達。面對問題和衝突，能協同各方資源、用團隊的力量，協同合作完成目標。
- 付諸行動：**不自我設限，不局限於當前資源，勇於嘗試。不被歷史經驗做法束縛，創造性地解決問題。不僅僅停留在理論或想法上，而是積極將目標付諸行動，即使遇到困難和阻礙，也不會猶豫不決或懼怕行動。

聰明思辨

- 聰明思辨：**理解速度快，在複雜模糊的環境中，能迅速捕捉核心要點，找到事物的規律和本質，舉一反三。
- 刨根問底：**深入各個環節，隨時掌控細節，經常進行審核並及時調整。能夠對事情持有懷疑態度，不局限單一視角，不斷提問，通過實踐來驗證，力求對問題有全面而深刻的理解。

樂觀皮實

- 皮實：**有正確的自我認知，能經得起摔打，保持堅韌不拔的態度，情緒穩定、不玻璃心。
- 樂觀：**保持積極心態，對未來充滿期待，能夠自我激勵甚至激勵他人；不懼怕失敗，無論順境、逆境，能先看到機會而非困難。

同道人才觀

創新並簡化

- 創新：**面對新觀點和新方式，心態開放不排斥，不受限於現有體系或內部制度。積極洞察外部動態，到處尋找新想法。創造性地解決問題，正確評估風險，期待並要求自己或團隊去創新。
- 簡化：**用創造性的思考解決問題，將創新想法轉化為實際行動。了解他人或其他公司建立的解決方案和最佳實踐，並在此基礎上遷移、借鑒、創造，無所畏懼地移除流程中沒價值的步驟。

好奇並學習

- 好奇：**永不停止學習，總是尋求自我提升。對外部信息保持敏銳，不斷看市場，看趨勢，學習其他企業的優秀做法。為解決問題，積極探索並嘗試新技能和新方法。
- 善學：**面對未知或複雜的問題，能快速學習，善於總結經驗，復盤沉澱，並複製應用。不怕失敗，從失敗中復盤學習並成長。

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。

五大高壓線

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：

- 提供虛假考勤；
- 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。

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PRD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。

3) 同道價值觀

同道價值觀是貫穿企業發展全周期的價值指引與行為準則。從員工發展維度來看，其不僅是評估員工與組織戰略契合度、文化認同度及長期發展潛力的重要標準，更是衡量員工職業態度與企業發展目標協同性的關鍵指標；從管理規範層面而言，同道價值觀是集團對全體員工在職業素養、行為規範、價值創造等方面提出的系統性要求，為企業判斷員工工作行為合規性、有效性及價值貢獻度提供了標準化參照依據。

獵聘始終將企業文化建設與員工價值培育深度融合，自成立以來，每年年末均開展覆蓋全體員工的「價值觀之星」年度評選活動。此項活動以強化員工對同道價值觀的深度認知、促進價值觀在業務實踐中的有效轉化為核心目標，重點表彰過去一年中在工作實踐中始終如一併創造性踐行同道價值觀，為企業戰略推進、業務發展及文化傳承作出突出貢獻的優秀團隊與個人。

作為集團年度企業文化建設與員工激勵體系的核心項目，「價值觀之星」評選活動從啟動之初便構建了科學規範的實施流程。在獎項申報階段，通過制定詳細的申報指南、組織專項宣導會議及搭建線上線下多元化申報平台，鼓勵全體員工積極參與，充分展示個人及團隊在踐行同道價值觀過程中的典型案例、創新實踐及卓越成果。評審過程中，堅持客觀性、公正性與專業性原則，通過資料審核、案例分析、實地考察等多種方式，系統評估申報項目的價值貢獻度、實踐創新性及示範引領性，確保評選結果真實反映員工及團隊在踐行同道價值觀方面的實際成效。

對於評選出的優秀案例與先進典型，集團進行全方位、多層次的宣傳推廣，深度挖掘獲獎團隊及個人的先進事跡與精神內涵，充分發揮榜樣的示範引領作用，營造全員學習、全員踐行的良好文化氛圍。此外，為確保評選活動的民主性與透明度，在綜合評審的基礎上，還將設置全員網絡投票環節，廣泛收集員工意見與建議。最終，依據綜合評審與大眾投票結果，確定年度「價值觀之星」獲獎名單，並向獲獎者頒發榮譽獎項，以此表達集團對其卓越貢獻的高度認可與誠摯感謝，同時激勵全體員工以先進為標桿，將同道價值觀深度融入日常工作，為推動企業高質量發展貢獻智慧與力量。



2024年榮獲價值觀之星的團隊和個人如下：



AI產品項目組：

為充分利用AI能力賦能客戶，快速推薦有溝通意願的合適人選，提高客戶招聘效率，創造更大的用戶價值，AI產品項目組於2024年6月底成立。團隊全身心投入到業務的精細打磨之中，站在整體項目的宏觀視角，摒棄部門壁壘，彼此間建立起深厚的信任關係。9月，項目成功開啟了意向人選商業化的嶄新篇章。隨後，團隊持續奮進，始終聚焦於提升客戶價值與體驗，不斷強化交付能力、提高交付效率。



鴻蒙項目組：

在鴻蒙系統升級改造的大背景下，獵聘APP開啟了鴻蒙版適配之旅。移動研發部積極應對這一變化，開啟了一項跨越3個季度、參與人數達100+的宏大工程，幫助原有的Android、iOS研發、測試和溝通效率提升了30%，成功適配鴻蒙Next系統，並在過程中沉澱的跨平台基礎組件和開發經驗。



東風：

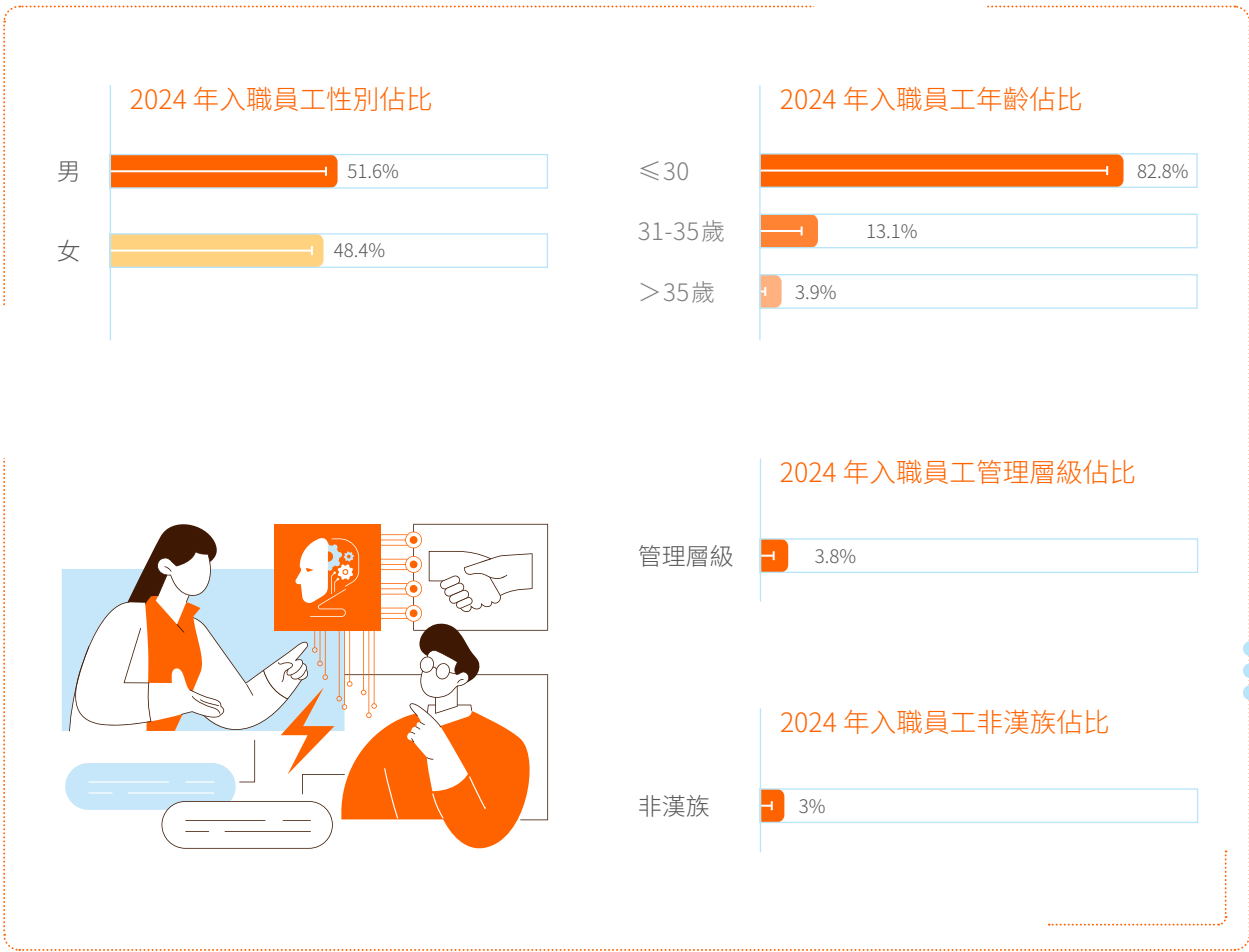
東風作為一個多面團隊5年以上的老員工，成長為了一名既懂產品，又了解業務的同道夥伴。在對接業務開展的過程中，他從實際業務角度出發，向一線踐行承諾「7*24」響應的承諾。這一年來，他參與售前客戶幾十家；組織開展產品知識培訓十多場；組織交付保障幾十次，確保交付0事故率，記錄整理近百條產品需求。



4) 集團人才招聘

集團一直致力於打造多元化招聘體系，嚴格遵循相關法律法規，保障招聘流程合規及候選人信息安全。為匯聚不同背景與技能的優秀人才，我們積極拓展招聘途徑，採用線上招聘、高校合作、內部推薦、內部人才流動等方式，為公司發展持續注入活力。同時，堅決抵制任何形式的招聘歧視，為求職者營造公平、公正、透明的競爭環境。集團秉持「公開招聘、擇優錄用；同等條件、內部優先」的招聘原則。

招聘過程中，我們嚴格依照國家法律法規，仔細核查候選人年齡、身份等信息，堅決杜絕違法用工，特別是嚴禁童工現象。嚴格恪守《禁止使用童工規定》《中華人民共和國未成年人保護法》等法規，禁止僱傭童工與強迫勞動行為。招聘環節要求應聘者出示身份證件原件核實，確保符合最低工作年齡標準。在員工自願基礎上依法簽訂勞動合同，明確薪資、職位、解僱及合同終止事由。若發現身份、年齡不實或存在強迫勞動等違規情況，雙方可立即解除勞動合同，保障員工合法勞動權益。報告期內，未發生童工及強迫勞動事件。此外，我們高度重視候選人個人信息保護，背景調查時嚴格遵循法律法規與公司政策，保護候選人隱私，讓求職者放心參與招聘。未來，我們將持續優化招聘流程，為公司長遠發展築牢人才根基。

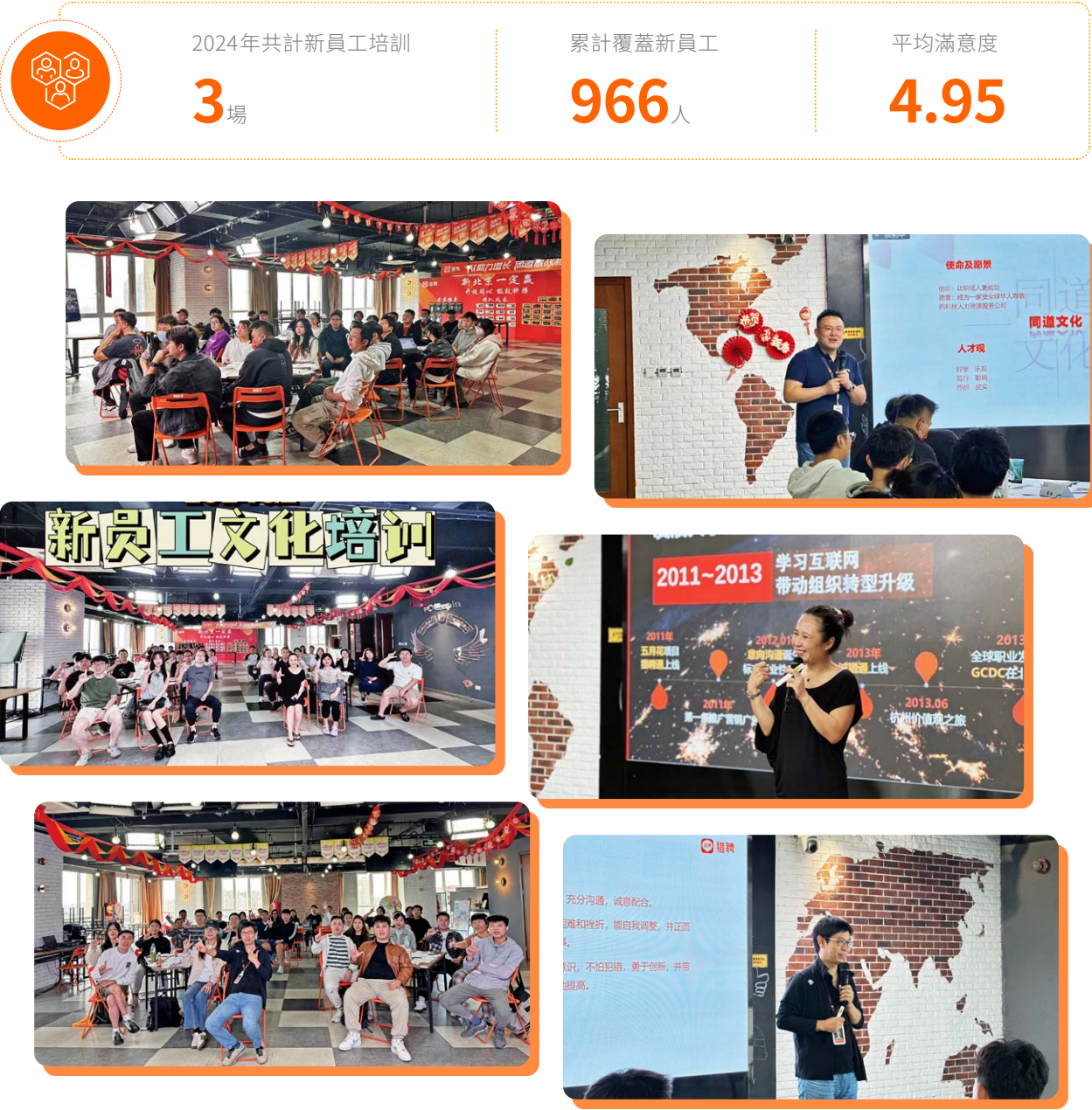


4. 員工的發展及培訓

1) 分層多元培訓體系

i. 新員工－加速文化融入、增強體驗

2024年，獵聘集團持續進行新員工培養，通過線上+線下結合的方式同步進行，加強同道文化、價值觀的浸潤，縮短員工的融入週期。並通過一系列破冰活動讓員工跨部門與同事建立良好的人際關係，為日後工作開展打下良好的基礎，增加活力。



ii. 管培生 — 高標準、高壓力、高質量、嚴要求



管培項目共計4位業務管培生，其中南京、杭州、合肥、成都各一位，輪崗期間持續關注150天，完成4個部門輪崗。

本集團管培生項目的目標是憑藉高標準、高壓力、高質量且高要求的培養體系，助力業務管培生蛻變成為獨具獵聘特色的卓越業務骨幹，乃至未來的管理精英。

業務管培生自入職後，便迅速投入到培養計劃中，首先是為期2天的集訓。在文化融入層面，管培生們相互結識，搭建起彼此了解的橋樑，為後續的輪崗協作、小組作業等奠定了良好基礎。同時，通過線下課程，他們深入了解公司概況、企業文化以及基本工作流程，完成了融入公司的第一步。而在通用力提升方面，一系列精心安排的線上課程，如《思考的力量：從管培生到CEO》《洞察與表達力》《金字塔原理》《陽光心態》等，從思維認知、高效工作、溝通寫作等維度發力，促使管培生們快速實現從學生到職場人的角色轉變，夯實職業發展根基。

集訓之後，是循序漸進的輪崗實踐。在天津，管培生們參與產品線輪崗。在這裡，他們全面了解獵聘產品和服務體系，對獵聘業務的基石有了紮實的認知。在杭州的輪崗中，管培生們深入業務一線，接地氣地了解新簽客戶工作流程，在與客戶的頻繁溝通中，逐漸掌握有效溝通技巧，培養出強烈的結果導向意識。在上海的輪崗中，管培生以大客戶銷售助理的身份深度參與拜訪客戶、產品項目執行等工作。在實踐中，深入洞悉大客戶服務的工作流程，熟練掌握工作技能與銷售績效要點，為日後獨立承擔大客戶服務工作積累了寶貴經驗，築牢堅實基礎。此外，為進一步深化對產品的理解，特別設置產品課題。在導師的悉心輔導下，管培生們深入研究，極大地加深了對產品的認識與了解。截至本報告日，四名管培生均已完成破蛋。



iii. 專項培訓 — 培養專業領域人才



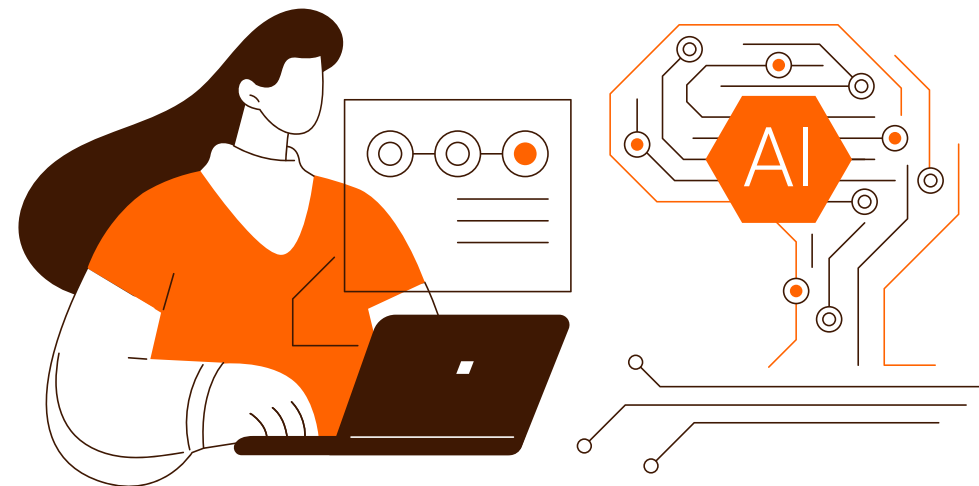
iv. AI人才培養

在當前人工智能產業加速邁向行業應用落地的關鍵階段，技術迭代迅猛，市場對AI賦能的需求愈發迫切，各領域皆期待借助AI實現突破性發展。在此背景下，為切實推動公司內部產研職能團隊深化對AI技術的重視程度，引發深度思考，並有效提升團隊協作水平，獵聘精心組織開展了AI Hackathon競賽活動。

AI Hackathon作為一場聚焦產研團隊的競技賽事，成功吸引並聚集了來自不同項目、各環節的產品研發人員，搭建起專業交流與創意碰撞的平台。活動期間，參與者打破職級與部門界限，圍繞AI技術在招聘業務各流程中的應用潛能展開深入探討，全力挖掘契合實際業務需求的AI應用場景。從招聘前端簡歷智能篩選精準度的優化策略，到中高端面試環節智能輔助評估系統的構建思路，再到後端人才入職後智能培訓及職業發展規劃引導方案，諸多議題引發廣泛討論。

該賽事的舉辦，對激發團隊成員的積極性與創造力成效顯著。諸多平日裡在崗位上默默鑽研的技術人員借此契機嶄露頭角，深藏於團隊中的創新智慧得以充分釋放。獵聘策劃此次競賽，旨在匯聚集體智慧，為AI技術在招聘領域的深入應用築牢根基，注入活力，助力公司在激烈的行業競爭中把握優勢，以持續的創新驅動實現穩健發展，為後續業務拓展與升級奠定堅實基礎。

在本次AI Hackathon活動於2023年12月開啟報名與創意提交階段，吸引了公司眾多部門人員踴躍參與，共有50支隊伍、160人報名。報名結束後，隨即進入團隊內部準備環節，經過初步篩選，40支隊伍，共154人獲得參賽資格，各團隊充分利用這段時間精心打磨方案、高效整合資源。2月迎來現場開發階段，參賽隊伍齊聚現場，爭分奪秒地將創意落地，開啟激烈角逐。決賽於3月的Demo Day舉行，同時舉辦頒獎典禮，最終經專家評審與大眾評審團共同「投資」，評選出7支獲獎隊伍，其中一等獎1名、二等獎2名、三等獎3名、最佳人氣獎1名。



v. 培訓數據統計

2024年，本集團員工受訓總時長1,539小時，人均受訓時數為0.4小時。



2) 內部講師體系

為深化內部經驗共享與知識傳承，公司推出「北斗講師項目」，通過規範化認證機制培育專業講師團隊。項目每半年度開放申請，經嚴格篩選、培訓及考核，確保講師專業知識與教學技能達標。

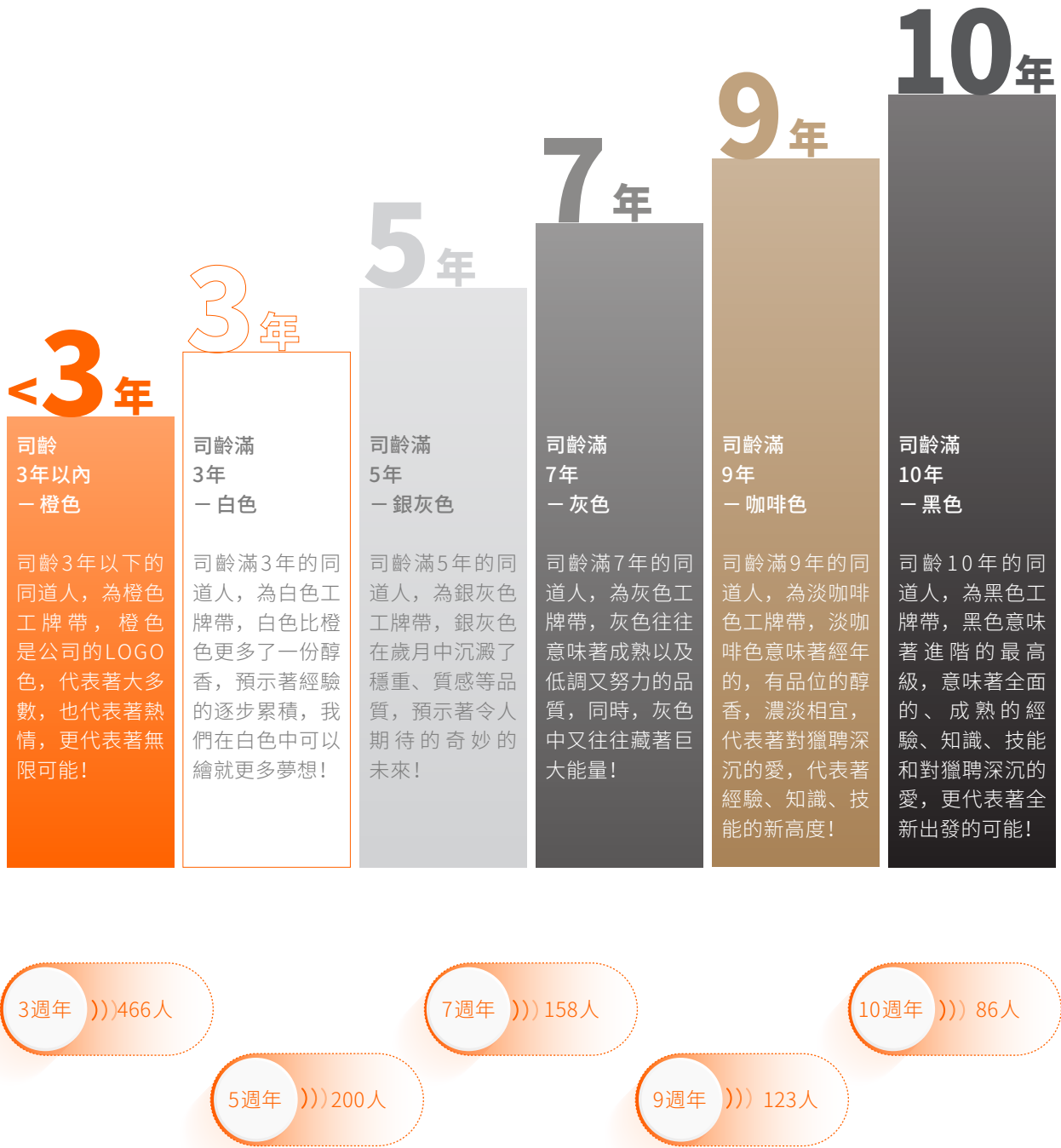
在激勵機制上，建立季度／年度評選體系，以積分排名表彰優秀講師，提升教學質量；通過星級評定制度，結合認證時長、積分、教學成果等多維度指標，為講師明確職業發展路徑。

此外，公司推出專項賦能計劃，提供資源與平台支持講師優化教學方法、迭代課程內容，並以豐厚福利體系回饋講師貢獻，既打造成長型工作環境，也為內部培訓質量提升築牢基礎。



3) 踐行長期主義

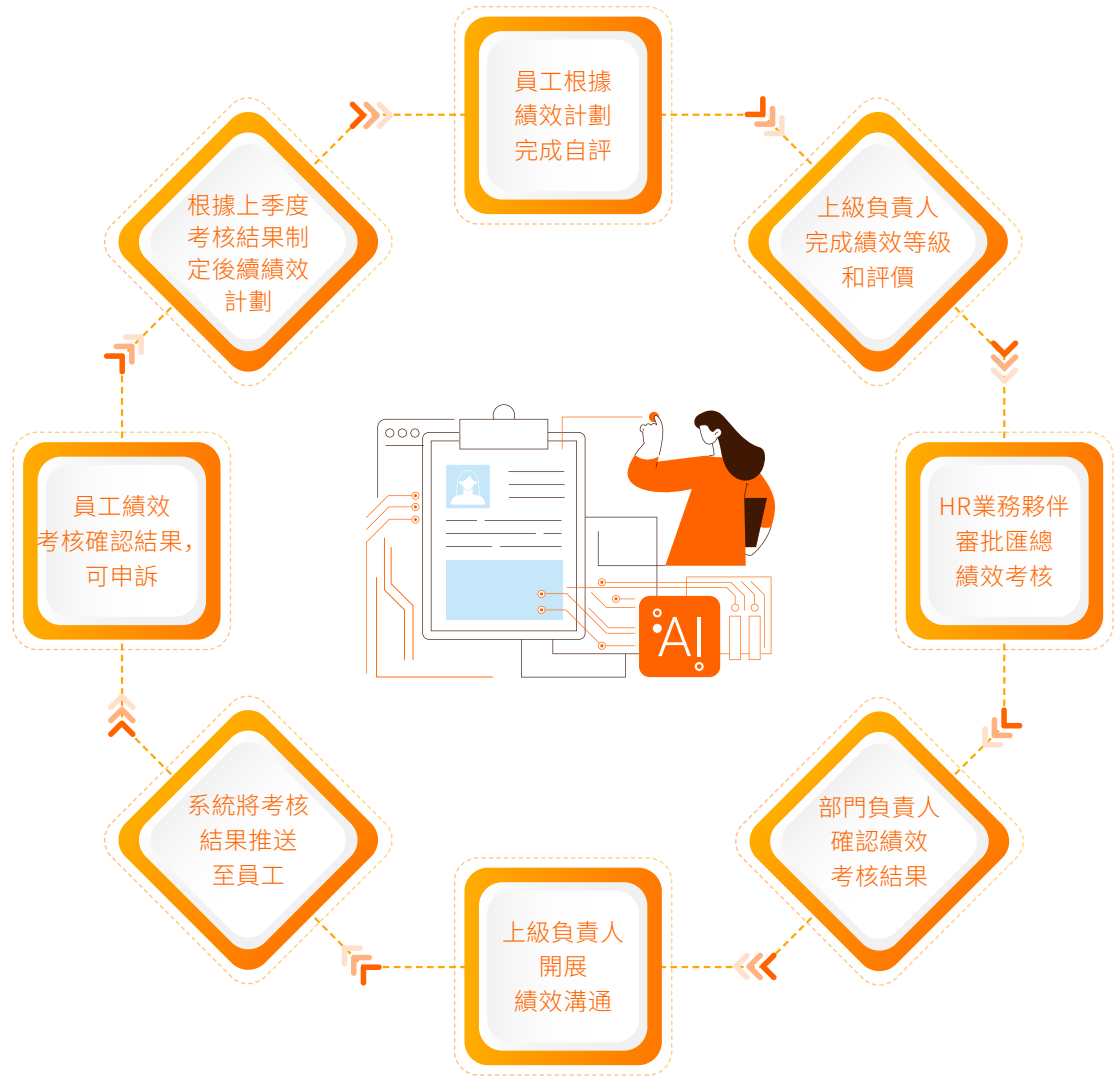
為感謝並激勵員工在各個崗位與獵聘的一路同行，我們通過定制顏色的工牌以及公司周邊禮品，慶祝並記錄各個同道人在獵聘里程碑式的成長時刻。提升員工在公司的歸屬感和榮譽感，也幫助獵聘沉澱下一批有理想、懂業務、共甘苦的同道人。



5. 員工考核及評價

集團能夠鑄就卓越成就，始終維持強勁的市場競爭力，離不開全體員工所展現出的創新思維與高效的工作表現。一直以來，我們秉持客觀、公正、細緻入微的考核理念，精心搭建起一套全方位且極具深度的績效反饋體系。我們期望借助這一科學嚴謹的管理架構，助力員工精準錨定自身的工作目標，並且大力推動員工與直接主管之間圍繞工作推進進程以及職業素養表現，展開常態化、深層次的交流互動。如此，員工的績效責任感將得到顯著強化，工作熱情也會持續高漲，促使他們以更為積極主動的姿態去奮力追逐業績目標。

與此同時，我們高度重視將績效考核同員工的個人職業發展路徑、專業培訓契機以及薪酬福利架構緊密關聯。這般緊密的結合，既是對員工辛勤付出的由衷認可，更是一種行之有效的激勵策略，能夠充分激發員工長久保持優異的工作狀態。此外，考慮到員工所處層級的差異性以及部門工作特性的不同，我們因地制宜地制定了多元化的考核週期與方案。通過季度考核、半年度考核以及年度考核等定期評估方式，將龐雜的工作任務逐級拆解細化，確保業務流程中的每一個環節都能處於嚴密的監控與精準的評估之下。並且，除傳統的上級考核模式外，我們還創新性地引入360度反饋等多種評價手段，力求獲取更為全面、客觀的業績評定結果，從而為員工傾力營造一個更為公平、更具活力的工作氛圍。



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。

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。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。

除此之外，獵聘集團始終將員工的精神文化訴求置於重要地位。每逢集團週年慶典、法定節假日這類意義非凡的節點，集團都會悉心籌備多樣化的活動。一方面，這些活動旨在為員工帶來精神層面的滿足感與愉悅體驗，讓他們在繁忙的工作之餘能夠盡情放鬆身心；另一方面，我們也會配套提供相應的物質福利，以切實的關懷犒勞員工的辛勤付出。通過這樣雙管齊下的方式，集團全力以赴營造出如同家一般溫馨、和諧的工作環境，讓員工真切感受到歸屬感與幸福感。



• 開工利是發紅包



• 司慶&年會活動



• 母親節



• 婦女節



• 中秋節

7. 職業健康與安全措施



在獵聘集團，員工的健康與安全始終被擺在首位，集團全力以赴為每一位員工精心構築安全、舒適的辦公環境。為此，集團在運營過程中，嚴格依據《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》等一系列法律法規開展工作，全方位保障員工在職業健康、工作場所安全尤其是消防安全等諸多領域的權益。

為築牢安全防線，持續強化安全管理力度，集團不斷優化完善內部規章制度體系。通過《員工手冊》等綱領性文件，將各項安全要求以及標準化操作流程清晰明確地呈現給每一位員工，讓大家有章可循。與此同時，集團高度重視安全教育培訓工作，通過多樣化的培訓課程與實戰演練，著力提升員工的安全意識以及在緊急情況下的應急處理能力，力求讓安全理念深入人心。

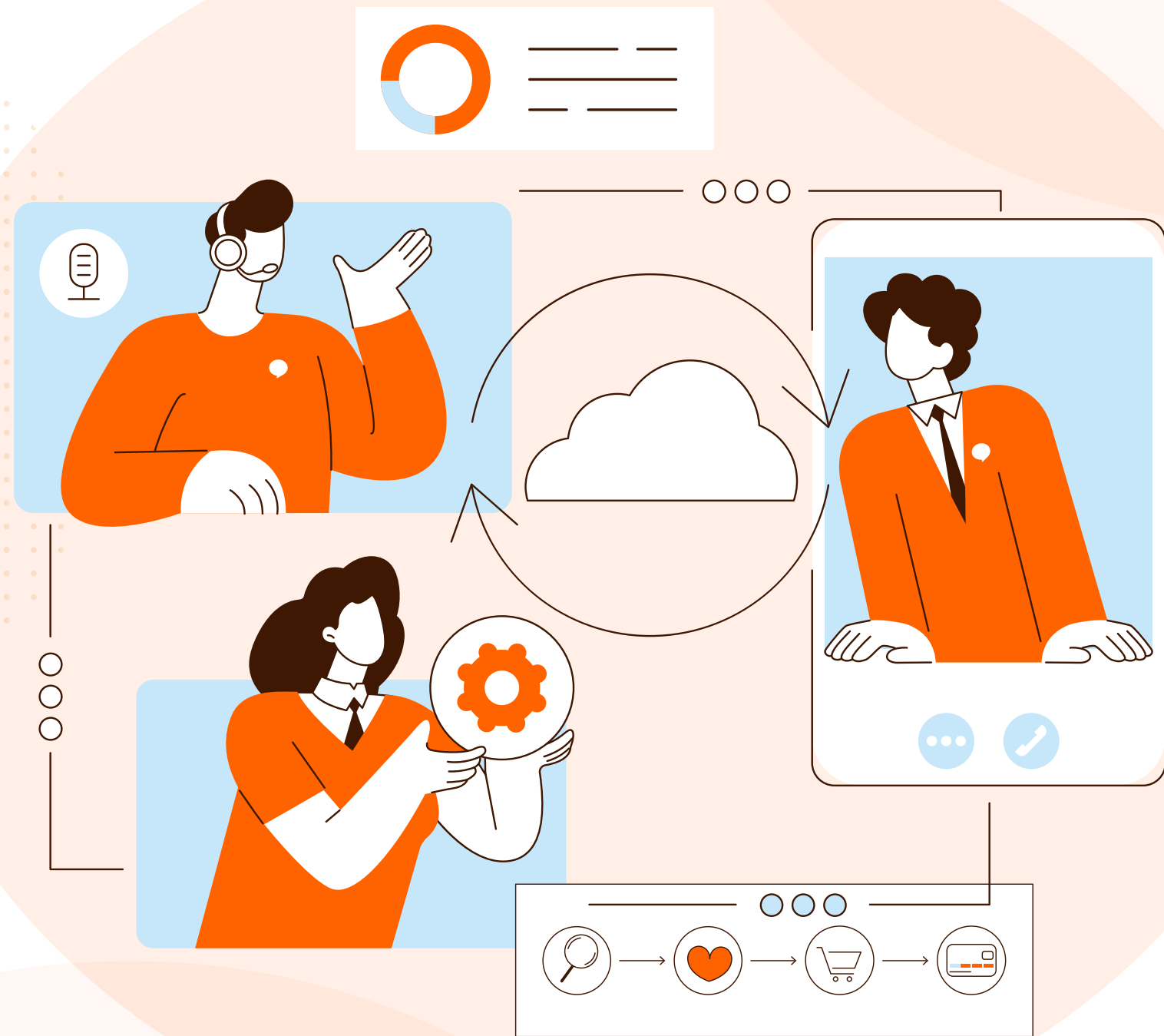
集團制定的《工傷事故管理規定》，對工傷事故管理的各個關鍵環節，包括職責分工、事故報告流程、調查分析方法以及事故處理的詳細舉措等都進行了周密部署。同時，集團打造的辦公區域危險源辨識及風險評價台賬針對涉及的25項作業活動進行了細緻入微的危險源剖析，並精準判定其危險級別。這一舉措猶如為工作場所的潛在安全隱患繪製了一幅精準的「地圖」，為後續制定針對性的防範措施提供了關鍵依據。

在消防安全領域，集團發佈了一系列極具針對性的規範性文件，如《安全防火制度》、《安全教育管理制度》以及《消防管理制度》。這些制度文件的落地實施，旨在全方位加強防火教育工作，將防火意識融入日常工作的每一個細節。不僅如此，獵聘所在辦公區域每年至少開展一次防火演習，通過實戰演練的方式檢驗員工的應急反應能力以及對安全知識的掌握程度，確保在關鍵時刻員工能夠沉着應對。

此外，依據《中華人民共和國勞動法》的明確要求，集團按時足額為員工繳納工傷保險和醫療保險，為員工遭遇工傷時提供及時有效的救治保障以及必要的經濟補償，充分發揮工傷保險預防職業風險的功能。在職業病防治方面，集團通過採取一系列嚴格的防護措施，確保在當前認知範圍內，不存在《中華人民共和國職業病防治法》所界定的職業病潛在風險，切實守護員工的職業健康。本匯報年度及過往三年，本集團無因工作導致的人員死亡。

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2024年，共有326名員工進行了商業保險理賠，涉及金額超人民幣147萬元，確保了員工在面臨醫療支出時能夠得到及時的經濟支持。

社會回饋



九、社會回饋

1. 產業公益，提供專項就業機會

獵聘在在線招聘領域深耕逾十年，積澱了深厚的行業經驗與資源網絡。在持續優化人崗精準匹配效率的同時，始終關注弱勢群體求職過程中的痛點與壁壘，依託自身行業優勢搭建橋樑，助力其對接優質就業機會，積極踐行平等就業理念。此外，獵聘致力於構建平等、健康且以人為本的職場生態，通過推動企業在人力資源管理及員工發展領域的實踐創新，為我國人力資源行業的成熟與進步貢獻專業力量。

1) 幫助青年就業

為響應國家「穩就業」政策號召，自2022年起同道獵聘連續三年推出「我是管培生」公益就業賦能項目。該項目聚焦高校畢業生就業，構建了覆蓋商業思維培訓、技能培訓、崗位對接的全鏈條服務體系，旨在幫助大學生提前學習職場知識，梳理兼具前瞻性和國際視野的擇業觀，更好的開啟職業生涯。

2024年春秋招季期間，「我是管培生飛馳招聘季」項目舉辦了30餘場公益帶崗直播活動，搭建校企精準對接平台，助力高校畢業生高質量就業。



2) 關注女性職場機會

獵聘一直以來持續關注女性職場發展問題，2021年獵聘啟動「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。同時，通過聯合這樣的優秀僱主共同舉辦「她時代」直播高效銜接企業與求職者。

2024年，「她時代」項目開展了8場公益直播帶崗活動，累計提供崗位585個，累計吸引72,327人次觀看，平均單場直播簡歷投遞量近130份／場。



3) 發起公益直播帶崗

2024年獵聘開展近百場公益直播帶崗活動，助力人才高質量就業。直播活動覆蓋綜合、消費品、電子／通信／硬件、房地產／建築／物業、能源／化工／環保、汽車／機械／製造、金融、IT／遊戲／互聯網等眾多行業。累計釋放3,000餘個優質崗位，總計觀看人數超30萬人，簡歷投遞量合計4,853份，單場平均簡歷投遞量超50份。

4) 倡導和諧共生的職場環境

獵聘自2015年起推出「非凡僱主」項目，至今已至第十屆。2024年非凡僱主活動繼續秉持「Work Different」的核心理念，聚焦企業在前瞻性、創新性、數智化、多元、包容、公平等方面的實踐成果，同時注重考察企業在提升員工六感（安全感、公平感、成長感、認同感、愉悅感、價值感）方面的表現，尋找那些推動組織與員工共同實現可持續發展的標桿企業。

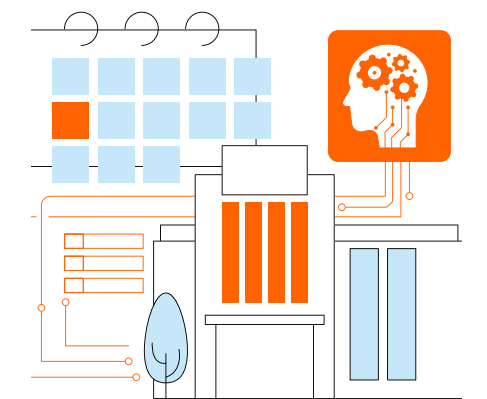
本屆非凡僱主活動於7月1日啟動，共計1,161家企業報名，經過層層篩選，於12月公佈年度非凡僱主名單。十年間，非凡僱主項目已然成為職場生態革新與蛻變歷程的見證者和推動者。未來，獵聘將與更多企業及政府機構攜手持續探索未來職場新趨勢，共同推動職場健康生態建設。



2. 扶貧助學，共建和諧社會



獵聘在社會各界的支持下發展壯大，始終秉持初心，以公益實踐反哺社會。依託行業積累，集團持續關注兒童成長與鄉村教育發展，自2019年起，每年定向採購「一公斤盒子」公益項目的主題教學工具包，捐贈給鄉村及欠發達地區的師生，推動創新教育模式在偏遠地區的落地。作為深耕鄉村教育創新設計多年的公益項目，「一公斤盒子」通過研發多元教學工具包，結合系統化的教學設計與教師支持體系，以低成本、高效率的方式將優質教育資源輸送至有需要的兒童，助力縮小城鄉教育差距。2024年秋季學期，獵聘與一公斤盒子繼續合作，捐贈了175個交通、地震、零食、健康飲食盒子，覆蓋了161所鄉村學校／社區共175位老師，持續為鄉村老師的創新教學嘗試帶去更多的可能性，讓創新課程更貼近生活，提高鄉村孩子們的健康、安全意識，完善孩子們的生活經驗，讓他們能把學到的知識應用到生活實踐當中去。



綠色足跡



十、綠色足跡

在當今全球環境挑戰日益嚴峻的背景下，本集團秉持高度的社會責任感與使命感，將綠色發展融入企業戰略核心。獵聘深知資源的合理利用與環境保護對於企業長遠發展的重要性，通過一系列創新舉措與實踐，在節能減排、資源節約、環保意識培養等方面取得了顯著成效。從綠色辦公環境的打造到應對氣候變化的積極行動，從無紙化辦公的全面推進到綠色供應鏈的精心構建，我們不僅在自身運營中踐行綠色理念，更攜手合作夥伴與員工，共同為實現環境效益與經濟效益的雙贏而努力。展望未來，我們將持續深化綠色發展路徑，以實際行動為建設美麗中國貢獻力量。

1. 綠色辦公環境構建

在日常運營中，本集團高度重視資源的合理利用與環境保護，致力於打造綠色、高效、可持續發展的企業形象。辦公運營所消耗的電力和水資源是本集團的主要資源消耗領域，為此，我們採取了一系列切實有效的措施，以減少能源和資源的浪費。

本集團積極推行用電責任制，倡導員工在不使用室內照明及空調時及時關閉相關設備，培養員工的節能意識，從日常行為習慣入手，減少不必要的電力消耗。同時，行政人員定期對辦公區域進行巡查，確保無人辦公區域不會出現人走燈開的浪費現象，進一步強化了用電管理的執行力。此外，本集團在採購辦公設備時優先選擇具有節能認證的產品，採用節能型電源，並明確規定打印機、辦公電腦、傳真機等設備在無人使用時應切換至休眠狀態，通過設備管理與行為規範的雙重約束，有效降低了電力消耗。在2024年，我們辦公區通過使用節能燈具實現了顯著的節能減排效果。與傳統的白熾燈和熒光燈相比，這些節能燈具不僅不含汞，從而消除了相關污染風險，還因其更長的使用壽命和不含重金屬的特性，使得廢棄燈泡的處理量減少了34%。此外，節能燈具的使用還帶來了顯著的碳排放減少。每節省一度電，就能減少0.785公斤的二氧化碳排放。在2024年，我們通過節電329,236千瓦時，相當於減少了258.75噸的二氧化碳排放。這一減少的碳排放量，如果按照每棵樹每年可以固定73公斤二氧化碳來計算，相當於種植了3,540棵樹的年固碳量。

為節約水資源，本公司在衛生間安裝了感應節水龍頭，通過智能感應控制水量，避免了無人使用時的水資源浪費。同時，我們安排專人定期檢查水龍頭，及時更換出現「跑、冒、滴、漏」等問題的設備，從源頭上減少水資源的浪費。在飲用水設備採購方面，本集團將節水節能作為重要考量標準，嚴格篩選符合安全環保功能的節水設備，以確保水資源的高效利用，為員工提供健康、環保的飲水環境。對於獨立飲水設施的寫字樓辦公區域，建設租賃式直飲機，相較於桶裝水，直飲機減少了塑料水桶的使用和廢棄，有助於降低塑料污染。同時，許多直飲機採用了節能設計，如智能溫度控制、低待機功耗等，進一步節約了能源消耗。

本集團大力推進無紙化辦公進程，取得了顯著成效。在內部管理中，全面採用電子文檔和電子簽名，通過在線協作平台實現跨部門、跨地區的高效溝通與協作，大幅減少了對紙質文件的依賴。在不可避免的用紙場景中，本集團積極倡導「雙面影印、空白頁多次利用」等節約措施，通過合理規劃紙張使用方式，最大限度地減少對紙張資源的浪費，推動辦公資源的循環利用。

本集團深知電子設備及其耗材在使用過程中可能對環境造成潛在影響，如打印機碳粉墨盒和蓄電池等可能產生有害排放。為此，我們與資質合格的供應商建立了長期穩定的合作關係，確保這些物品在使用後能夠得到妥善的回收和處理，有效減少了對環境的污染風險。同時，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，通過合理維護與保養，減少電子垃圾的產生，為可持續發展貢獻一份力量。

本集團的數據中心嚴格遵循工信部《三部門關於加強綠色數據中心建設的指導意見》，積極採用節能、製冷設備等先進節能技術手段，全方位節約能耗，致力於構建綠色、高效、節能的數據中心。通過優化數據中心的能源管理與設備配置，我們不僅保障了數據業務的穩定運行，還大幅降低了數據中心的能耗水平，為集團的數字化轉型提供了堅實的綠色支撐。

通過以上一系列節能措施的實施，本集團在減排及節約能源方面取得了令人矚目的成果。在報告期內，我們的能源消耗與排放數據均呈現出積極向好的趨勢，充分體現了本集團在資源節約與環境保護方面的堅定決心與實際行動。本集團將繼續秉承綠色發展理念，持續優化節能減排措施。

2024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，人均0.8千克。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。



2024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。
- 包裝物及原材料消耗數據不適用於本集團。

2. 環保意識培養與傳播

增強環保意識對於推動企業的綠色發展意義重大。在辦公區域，本集團採用張貼環保標語、分發宣傳資料等多種方式，提升員工對環境保護的認知。我們積極引導員工主動參與各類環保活動，提倡將節能環保的理念轉化為每個人的自覺行動。同時，鼓勵大家在日常生活中養成垃圾分類的好習慣。通過這些舉措，我們期望激發員工的環保積極性，攜手共建美麗中國，同時也為公司樹立良好的社會形象。

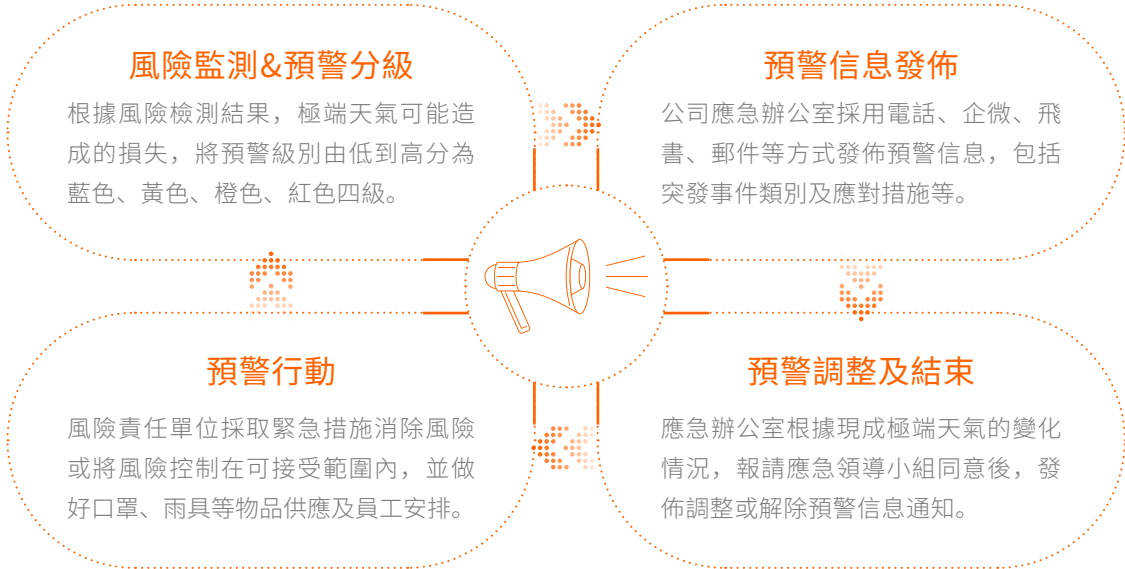


3. 應對氣候變化

近年來，全球氣候變暖導致極端天氣事件頻繁發生，給社會和企業帶來了諸多挑戰。為了降低極端天氣對公司運營的不利影響，提升集團在惡劣天氣突發時的應急處理能力，獵聘集團依據《中華人民共和國氣象法》以及《國家氣象應急預案》，制定了本集團的《極端惡劣天氣應急預案》。

該預案對極端天氣按照惡劣程度進行了科學分級，並全面覆蓋了「預警監測（分級）－預警信息發佈－預警行動－預警調整及結束」的全流程管理。根據不同級別的預警，預案詳細規定了相應的應對措施，旨在最大程度保障員工的生命安全以及業務的平穩運行，確保在極端天氣條件下，集團能夠迅速、有效地響應，減少潛在損失。

同時，2024年建立了科學有效的評估機制。通過定期審查預案完整性、應急資源配置合理性、響應流程順暢性以及員工應急能力等多維度指標，結合文檔審查、現場檢查、員工訪談與模擬演練等方法，全面評估預案有效性。此外，公司明確評估週期，每年至少開展一次全面評估，並在重大極端天氣事件後立即進行專項評估，確保預案持續優化，為集團築牢安全防線。



4. 綠色供應鏈管理

為積極響應國家「雙碳」戰略，推動企業可持續發展，2024年公司制定《關於供應商共同推進節能減排的號召》，誠摯向供應商夥伴發出倡議，共同構建綠色供應鏈。希望各供應商夥伴能夠嚴格遵守國家及地方的環保法規，避免使用違禁有害物質，從生產、運輸到包裝的各個環節積極落實節能減排措施。在生產環節，建議優先採用節能設備與清潔能源，優化工藝流程以降低能耗；在運輸環節，鼓勵推廣新能源車輛，優化物流路線，減少碳排放；在包裝環節，倡導使用可降解、可循環利用的環保材料，減少一次性包裝的使用。此外，我們提倡提高廢棄物的回收利用率，積極參與循環經濟項目，並設定年度碳減排目標，定期監測並公開碳排放數據。同時，集團通過定期的審核與評估，與供應商夥伴共同監督節能減排措施的落實情況。我們期待與每一位供應商夥伴攜手合作，為實現環境效益與經濟效益的雙贏，共同創造一個更加綠色、可持續的未來。

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2024年12月31日，董事會由五名董事組成，包括兩名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2024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：

任期內出席次數/會議次數						
董事姓名	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	5/5	-	-	1/1	1/1	1/1
 田歌先生 (於2024年4月3日獲委任)	4/4	-	-	-	1/1	-
 陳興茂先生 (於2024年4月3日辭任)	1/1	-	-	-	-	-
非執行董事						
 邵亦波先生 (於2024年4月3日辭任)	1/1	-	-	-	-	-
獨立非執行董事						
 葉亞明先生	5/5	4/4	1/1	1/1	1/1	1/1
 張溪夢先生	5/5	4/4	1/1	1/1	1/1	1/1
 范新鵬女士	5/5	4/4	1/1	-	1/1	1/1



3) 董事會政策

i. 董事會成員多元化政策

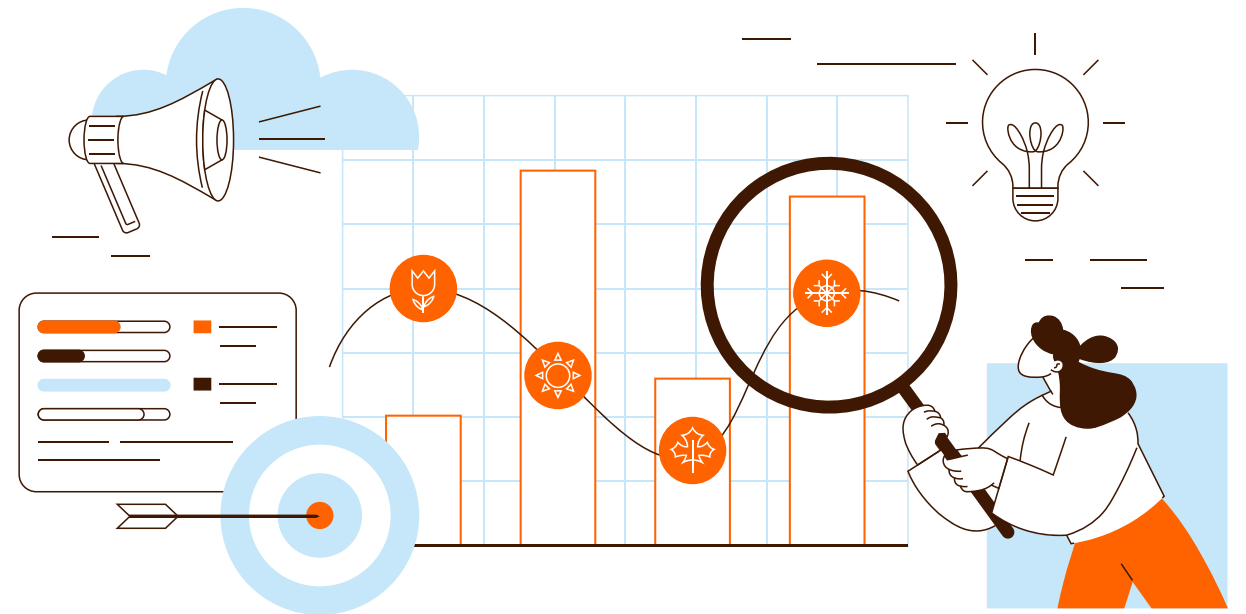
本公司已採納董事會成員多元化政策，當中載列達致董事會成員多元化的方針。本公司深明並重視擁有多元化董事會的裨益，並且視提升董事會成員層面的多元化為本公司維持競爭優勢的關鍵元素。

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。

截至2024年12月31日，我們已有一名女性董事及四名男性董事。董事會的目標為至少有一名女性董事，現已達致該目標，且董事會認為，董事會當前的性別多元化情況令人滿意。特別是，本公司將繼續努力培養潛在的董事會繼任者，通過不同渠道保持或實現性別多元化，如聘請人力資源機構物色潛在的董事會繼任者。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2024年12月31日，我們擁有4,122名全職僱員，其中1,708名男性及2,414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。

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的商議事項及會議議程所添加的決議案，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），賦予他們權利在本公司股東大會投票。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，賦予他們權利在本公司股東大會投票。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。

2. 風險控制

1) 內控流程

為優化內部管理，公司設立獨立的流程管理部門，依據《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」四個緊密銜接的階段。在各階段，流程負責人至關重要，需發佈程序文件，並對流程運行全程及結果直接負責。

流程負責人制定程序文件時，要深入剖析現行流程風險，制定應對措施保障流程順暢。對無法完全規避的風險，需提出監控、減輕或補救辦法，降低潛在損失。

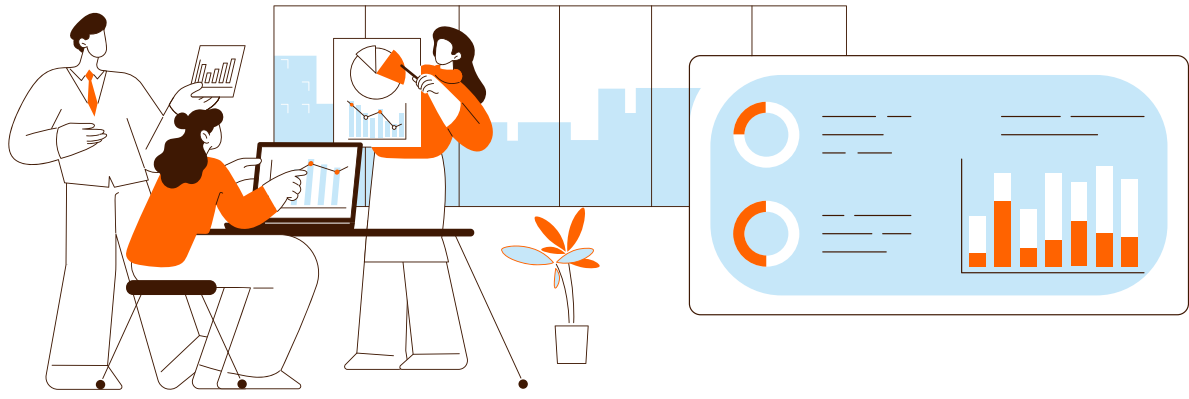
公司發佈《獵聘程序信息化管理制度》，借助信息化系統推動流程策略高效落地，提升工作效率、流程透明度與可控性。同時，要求流程負責人至少每年全面複盤所負責流程，反思總結經驗後及時修訂程序文件，確保流程規則先進適用，助力公司適應市場變化與業務需求，實現持續發展。

2) 財務風險控制

在公司運營過程中，財務風險管控至關重要。本集團憑藉專業的財務管理和內控團隊，運用豐富的專業知識與實踐經驗，精準識別、評估並應對各類財務風險。通過構建完善的財務風險評估與預警機制，能夠及時察覺潛在風險點，迅速採取防控舉措，全力保障公司財務安全。

日常運營中，獵聘嚴格執行各項財務規章制度，確保資金流動合規、安全。《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》等一系列政策，為財務風險把控提供了有力支撐。《現金借款政策》規範了借款審批流程、額度及用途，定期審查保障資金安全；《資金管理規定》明確資金運作各環節流程和責任人，通過盤點審計提高資金使用效益；《應收賬款管理制度》優化管理流程，明確信用政策和壞賬處理，降低壞賬風險；《稅務管理辦法》規範稅務操作，合理利用政策降低成本，確保稅務合規。

此外，本集團注重優化財務結構，降低負債水平，提升資產質量。通過合理調配資金、加強成本控制和提高資金使用效率等措施，實現財務資源的優化配置，為公司持續穩健發展築牢根基。未來，公司將持續強化財務風險管控，助力公司健康發展。



3) 供應鏈風險控制

i. 健全優化採購體系管理制度

2024年度，在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60餘家核心供應商評估；在數據支持下，有針對性的根據各品類特性，完成了30個品類實際管理現狀梳理，並針對系統中14個採購相關流程輸出優化建議。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複盤，保障供應商群體的健康發展。

ii. 沉澱採購數據，構建採購數據中心

集團採購中心關注數據沉澱，建立共享台賬，涵蓋了採購數據，採購合同數據和供應商信息數據等。在2023年度的數據基礎上，2024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。

iii. 優化各品類採購策略

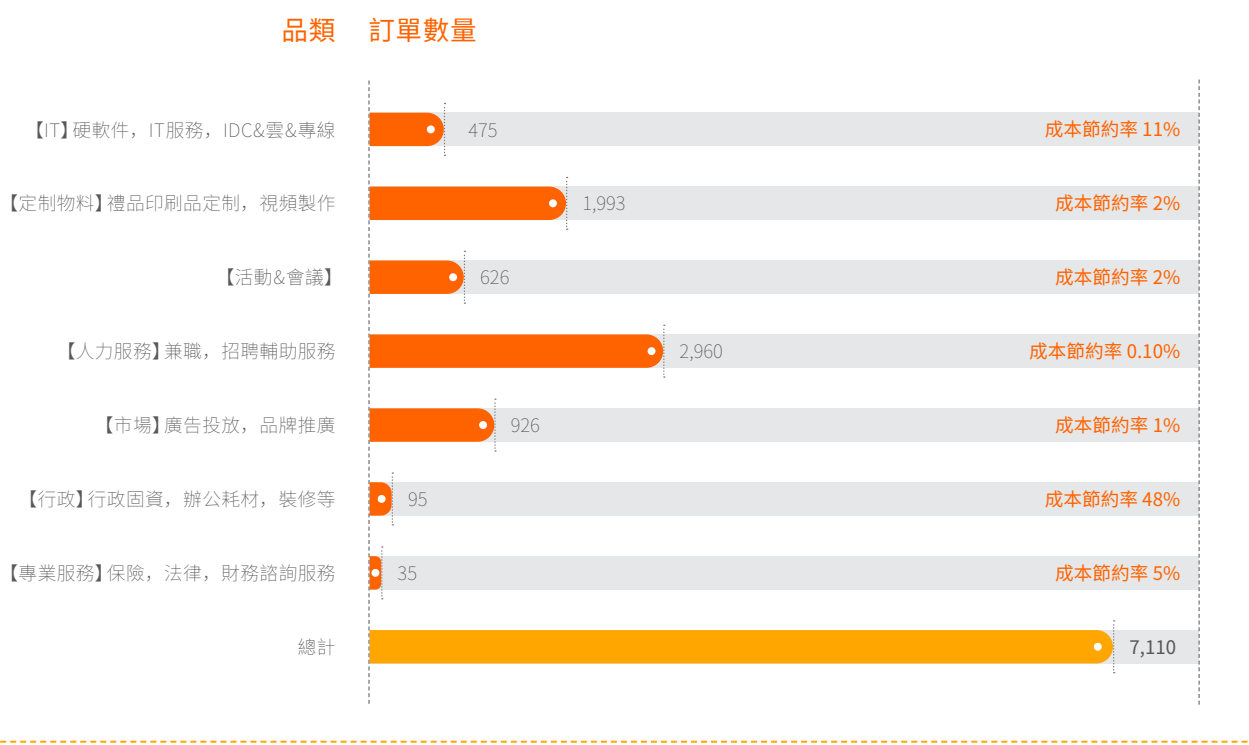
2024年度，集團採購中心在2023年度品類管理的基礎上，進行了品類管理策略和工具的升級，輸出IT品類，市場品類OOC背調等品類的成本管理優化策略，為需求運營及落地賦能。在合規可控基礎上，持續優化的品類採購規則，保障對應需求落地執行合規，且有據可依。

iv. 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。2024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面。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。

採購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。面向集團各需求人，2024年度集團採購中心組織了1次線上培訓，向各業務線和職能部門的需求人員進行賦能培訓，培訓內容主要宣講採購制度、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。於集團採購中心內部，2024年度組織了多次關於AI行業前沿知識等以內部需求為主題的專業知識培訓，通過需求管理、分析市場案例、知識共享等形式，保障採購團隊業務素質過硬，與業務部門對齊目標，優化企業整體採購需求管理效率。

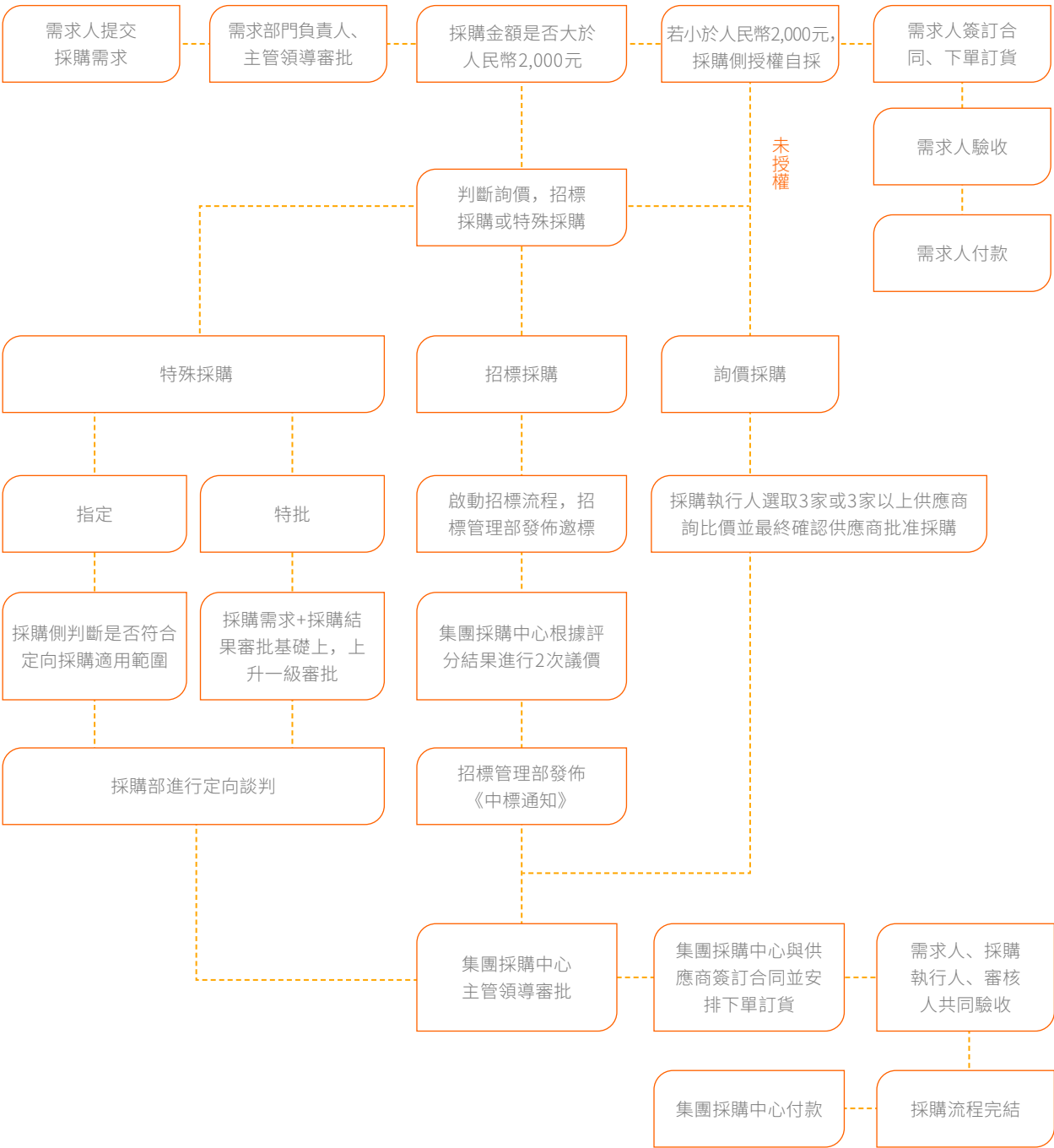
v. 採購規模分析



- 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

vi. 供應商選聘流程

本集團採取了一系列嚴謹且全面的供應商選聘及管理舉措。在商業道德管理上，《供應商廉潔承諾函》入庫供應商簽署率達100%，該承諾函包含反腐敗、保密條款等6項要求，一旦供應商出現違規行為，將立即終止合作並被錄入供應商黑名單。環境風險管理方面，供應商管理制度及流程明確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，在重要項目採購決策時，集團採購中心評估供應商會關注其是否具備ISO 14001環境管理體系認證或等效標準，以及是否存在影響環境保護的企業行為。反貪污措施上，通過事前預防、事中監控、事後懲罰對採購全流程進行合規管控，在制度與流程設計中設置「三權分立」機制，即需求提出（業務部門）、採購執行（採購部）、付款審批（財務部）三權分離，禁止同一人全程主導；同時，入庫前要求供應商簽署《供應商廉潔承諾函》，與商業道德管理中的要求一致；還建立了舉報機制，支持內部和外部多渠道舉報，舉報人可通過匿名郵箱hr_public@liepin.com進行舉報。



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

本集團制定《反舞弊管理辦法》，適用於全體員工，規範員工履職行為，防治舞弊，強化集團治理與內控。《同道員工手冊》將「收受賄賂」列為集團高壓線，嚴禁全體員工觸犯。

2022年，獵聘董事會通過《反貪污政策》，旨在杜絕貪污、賄賂、欺詐、洗錢及其他非法資金籌集行為。該政策適用於公司國內外分子公司的所有員工（包括董事、高級職員、全職、兼職或臨時僱員）、業務往來外部各方，以及以代理或受託人身份代表公司的人員（如代理人、顧問、承包商等）。《反貪污政策》對利益索取、接受、提供，利益衝突，監督舉報程序及相關培訓提出嚴格要求，並組織全員學習。

公司還設立《道德與合規舉報政策及程序》，確保業務活動符合最高倫理、道德和法律標準。該政策為員工、第三方及其他利益相關者提供安全保密的舉報渠道，可舉報違法行為、不道德行為、欺詐、騷擾、財務報告不實等問題。政策明確舉報流程，保障舉報得到及時公正處理。員工若對初步調查結果不滿或問題涉及直線上級，可與人力資源部門溝通，由其介入協調。事態嚴重時，員工可向合規委員會反饋，由其組織專門小組深入調查處理。該政策包含保護舉報者、處罰虛假惡意舉報的規定，並會定期審查更新，以契合最新法律法規和監管要求。

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	70-71
	A1.1	排放物種類及相關排放數據	70-71
	A1.2	直接及能源間接溫室氣體總排放量及密度	70-71
	A1.3	所產生有害廢棄物總量及密度	70-71
	A1.4	所產生無害廢棄物總量及密度	70-71
	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	70-72
	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	70-72
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	70
	A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量及密度	70-71
	A2.2	總耗水量及密度	72
	A2.3	描述能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟	70-71
	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	70-71
	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
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	70-73
	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	70-73
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	73
	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	73

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	42-61
	B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數	46-47
	B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率	47
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	61
	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	61
	B2.2	因工傷損失工作日數	61
	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	61
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	53-58
	B3.1	按僱員類別劃分的受訓僱員百分比	57
	B3.2	按僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數	57
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	44-45
	B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	44-45
	B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟	44-45

層面	關鍵績效指標	說明	披露頁碼
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	81-83
	B5.1	按地區劃分的供應商數目	81
	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	82-83
	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	73
	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	73
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	18-31
	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，不適用於本集團
	B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法	8-31 & 34-35
	B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例	41
	B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序	31
	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	28-30
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	84-85
	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	85
	B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	84-85
	B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓	85
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	62-67
	B8.1	專注貢獻範疇	62-67
	B8.2	在專注範疇所動用資源	62-67