



# 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

## 2025 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

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



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



# 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



# 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



# 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



# 11

## 治理強基

- 01 企業治理
- 02 風險控制



# 12

## 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2025年1月1日至2025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2025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2025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：本報告中環境相關定量關鍵績效指標的統計標準、方法、假設及／或計算工具，以及轉換因素的來源，均在報告釋義中進行說明。
- 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

在新質生產力快速發展、綠色低碳轉型深入推進的時代浪潮中，獵聘集團秉持「深耕價值，贏在AI」的戰略方向，將環境、社會及治理 (ESG) 理念深植企業發展內核，不斷構建更具韌性、包容性和創新力的未來。作為中高端人才招聘領域的引領者，我們堅信，企業的可持續發展應以技術創新重塑行業生態，以責任擔當回應時代需求，讓ESG成為企業行穩致遠的核心支撐。

在政策的持續支持和新興產業快速發展的推動下，我們以專業能力反哺社會就業。獵聘持續發佈產業人才洞察報告，聚焦AI人才、複合型人才等群體的同時，關注高校畢業生和弱勢群體就業。面向企業，我們持續不斷探索人崗匹配能力的迭代升級，為企業提供招聘、面試、求職等多場景應用，以精準高效的智能化人崗匹配打通人力資源供需通道，協同促進高質量就業。此外，我們同步探索城市服務業藍領領域中科技勞動力的創新模式，夯實多元化綜合服務能力。在多場景下，持續為現代化產業體系建設、傳統產業轉型和新興產業高質量發展提供人才支持。

在AI技術正在重塑招聘市場的大背景下，獵聘深耕「AI+招聘服務」壁壘。我們持續迭代自研垂類大模型，完善的產品矩陣已全面覆蓋企業端、用戶端、獵頭端(BHC)三端，實現了獵聘平台對企業、人才及獵頭的持續性吸引，並轉化為可衡量的用戶增長。我們以技術創新重塑人崗匹配邏輯、優化招聘全流程體驗，並深度賦能人才職業發展、推動行業智能化升級。同時，我們將技術創新與綠色發展深度融合，推動各部門踐行降本增效策略，降低資源的空轉與損耗，為綠色可持續發展提供重要支撐。

我們始終將員工視為企業最珍貴的資產，以包容、多元、成長的文化土壤，守護每一位同道人的職業理想。從完善的權益保障制度、分層多元的培訓體系，到有溫度的員工關愛與職業發展通道，我們致力於構建覆蓋員工全職業生命周期的支持體系，讓每一位員工都能在獵聘實現個人價值與企業發展的同頻共振，凝聚起同心同行的團隊力量。

面對全球生態環境挑戰，我們積極踐行綠色發展理念，將低碳運營融入企業全流程管理。從搭建綠色辦公體系、共建綠色供應鏈到傳播環保意識，我們以點滴行動踐行節能減排承諾，在資源高效利用、碳減排實踐中取得紮實成效。我們深知，綠色發展並非企業獨舉，而是需要產業鏈協同發力的生態工程。因此，公司依託獵聘商業夥伴行為準則，以技術共享與標準輸出賦能產業鏈，推動供應鏈上下游共同踐行低碳發展，實現環境效益與經濟效益的協同共贏。

穩健的公司治理，是企業應對市場變化、實現可持續發展的根本保障。我們持續完善公司治理架構，優化董事會多元化建設，構建覆蓋風險管理、供應鏈管理、反腐敗體系等全維度風險防控體系，以制度規範與技術賦能實現業務發展與風險防控的動態平衡。作為數字化招聘平台，我們更將數據安全與隱私保護置於首位，通過三級安全組織架構、全生命周期數據安全制度、智能化技術防護體系，全方位築牢平台安全防線，守護用戶信息安全與平台生態健康。

面向新征程，獵聘將繼續以ESG為戰略羅盤，以科技創新為核心動力，以責任擔當為發展底色，以專業力量鏈接人才與企業、賦能產業與社會，與合作夥伴、行業同仁攜手同行，共同探索人力資源行業在智能經濟新時代的革新之路，為社會的可持續發展貢獻獵聘力量。

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。

## 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。

## 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。

## 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。

## 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. 董事會聲明

獵聘始終堅持長期主義，高度重視公司在環境、社會及治理(ESG)方面的管理和履責表現，持續將ESG理念融入企業運營和發展的各個環節。公司積極推進ESG治理架構的建設和運行，加強對ESG實踐的監督和管理，提升ESG風險評估和應對能力，以創造環境、社會、經濟多重價值，為公司可持續發展構建堅實底座。

董事會作為公司ESG事務的最高決策主體，對公司ESG治理與實踐實施全面監督，推動ESG理念深度融入公司經營全過程。董事會負責審議ESG管理方針、ESG報告、相關風險與機遇，及其對公司當期與未來經營運作、財務表現的影響，保障公司建立適配且高效的ESG風險管理體系與內部控制措施，並監督該體系規範運行；每年跟蹤審核ESG戰略規劃及目標完成情況，定期評估ESG目標達成成效，審議確定下一年度戰略優化方向與目標設定，確保ESG要素切實嵌入業務決策流程。

管理層是董事會ESG決策的重要統籌協同機構，負責商討並指定ESG策略，支持董事會進行各項計劃和政策的落實，監督和推動各項ESG目標的達成。ESG工作小組作為ESG工作的執行層，負責推進各項具體工作的落地開展，保障ESG工作的有效落實。

董事會將持續優化ESG治理能力，系統識別與應對氣候相關風險及機遇，強化ESG風險與機遇管理對公司經營管理、產品研發創新的引領作用，為公司及各利益相關方實現可持續發展注入更強動能。



## 2. 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。



### 3. ESG管治架構

我們不斷優化ESG治理架構，建立三層管理體系，強化董事會對ESG事宜的監督和決策。獵聘形成了由董事會擔任最高決策機構，指導團隊、工作團隊共同參與的三層治理架構，各層次分工科學、協作高效。

#### ESG決策層

由董事會負責對公司ESG事務履行監督職責，評估重大ESG相關風險與機遇，監督公司ESG風險管理機制及內控措施的建立與運行有效性；審閱公司ESG管理方針、發展策略、議題優先級及相關目標，並圍繞既定ESG目標定期評估公司執行成效；審批ESG報告、董事會聲明等ESG相關披露文件；積極營造自上而下的ESG文化氛圍，確保ESG因素全面融入公司各項業務決策流程。



#### 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，推動董事會的計劃及政策落實，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。



2025年，我們不斷完善管治組織架構，持續梳理ESG管理及信息披露流程，對ESG數據及信息庫不斷優化。同時，我們在投資者關係網站ESG專區披露《同道獵聘集團反腐敗政策》《同道獵聘集團反歧視和反騷擾政策》《同道獵聘集團人權保護政策》《同道獵聘集團商業夥伴行為準則》等多項政策，並以詳實、豐富的報告公開地展示公司在ESG相關方面取得的進展，使獵聘ESG披露體系更加完善和豐富。

## 4. 利益相關方溝通

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

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

## 5. ESG 關鍵議題重要性分析





## 榮獲獎項





## 五、榮譽獎項









## 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

公司董事會高度重視信息安全與隱私保護議題，積極參與相關事項策略規劃、審查和重大決策。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。



#### 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、安全總監擔任委員會委員。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。公司已經完成安全組織架構升級，安全合規中心直接統轄審核組，負責安全制度設定、安全風險防範、安全專項治理等工作。扁平化的組織結構有利於總部人員直接了解一線用戶使用反饋，更好進行平台安全治理。

##### 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。2025年，集團專項小組共開展12次研討會議，吸納安全、技術、法務、政府關係、公關、客服等多部門核心人員參與，依託跨部門協同機制，有效應對各類安全問題與突發情況。

## 2. 安全制度基礎完善

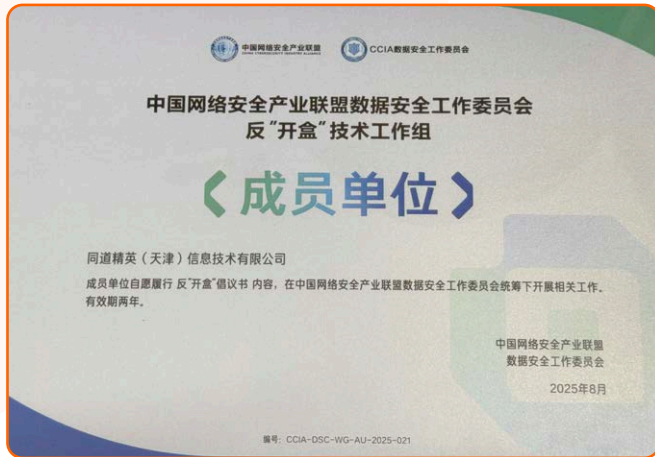
隨着數字經濟的持續深化，數據作為戰略性資源的價值愈發凸顯，承載着巨大的商業潛力與經濟價值。2025年，國家在數據治理、網絡安全及人力資源招聘監管領域持續推進政策創新與完善。例如，年內《網絡數據安全管理條例》正式施行，進一步規範了網絡數據處理活動，保障了網絡數據安全，並促進了網絡數據的依法合理有效利用；《個人信息保護合規審計管理辦法》落地實施，明確了個人信息處理者的合規責任與審計要求。同時，國家強化網絡招聘信息發佈規範等舉措，有利於健全網絡生態治理長效機制，為行業健康可持續發展奠定了良好基礎。

集團圍繞數據全生命周期管理，持續推進安全制度體系迭代完善，形成覆蓋全面、層級清晰、運行規範的制度標準體系。在數據採集、傳輸、存儲、處理、訪問、共享、披露、保留及銷毀等全流程環節，每個環節都有明確的規範與要求，將數據安全策略貫穿於數據全生命周期。年內，獵聘同步加強分類分層安全培訓體系建設，基於《2025年度安全培訓計劃》完成了產運人員、技術人員、業務人員的針對性安全意識培訓與考核。同時，集團建立數據安全監控與審計機制，實現掌握數據動態，對異常行為及時處置並不斷完善數據安全應急響應與事故管理機制。

2025年，集團全面升級個人信息保護領域的安全治理工作，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》，並新增了《個人信息保護技術規範》，明確了不同等級數據的加密、脫敏、訪問控制以及日誌審計要求。在AI時代，集團還新建了《模型訓練安全合規規範》，對模型訓練生命周期的安全合規進行明確要求。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。在強化應急管理體系方面，集團制定並實施《個人信息安全事件應急預案》《數據安全事件應急響應管理制度》等制度，定期開展應急演練，提升事故處理能力。

<p><b>制度統籌</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 《個人信息保護管理制度》</li> <li>✓ 《個人信息保護技術要求》</li> <li>✓ 《個人信息保護技術規範》</li> <li>✓ 《個人信息刪除管理制度》</li> <li>✓ 《個人信息跨境流動用戶協議》</li> <li>✓ 《個人信息處理管理程序》</li> <li>✓ 《模型訓練安全合規規範》</li> <li>✓ 《數據安全事件應急響應管理制度》</li> </ul>
<p><b>應急管理</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 《個人信息安全事件應急預案》</li> <li>✓ 《個人信息安全事件應急響應處置制度》</li> <li>✓ 《個人信息安全事件應急管理制度》</li> <li>✓ 《個人信息安全事件應急演練計劃》</li> </ul>
<p><b>監督審核</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 《個人信息保護崗位責任書》</li> <li>✓ 《個人信息保護負責人任命書》</li> </ul>
<p><b>信息申請受理程序</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 《個人信息權利響應程序》</li> <li>✓ 《關鍵崗位人員管理辦法》</li> </ul>

2025年，公司嚴格遵循信息安全制度，完成了3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5次合規審查，審查通過率100%，進一步鞏固了信息安全管理的系統性能力，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。此外，公司獲得了個人信息保護合規審計能力評價證書，經評估合規審計能力達基礎級；加入了CCIA數安委成立的反「開盒」技術工作組，積極配合與維護用戶個人信息和數據安全。



### 3. 技術支撐

為構建健康、高效的招聘生態，集團持續升級平台治理能力，強化技術應用，深化用戶信息與崗位信息審核工作。在用戶信息審核環節，平台運用風險手機號識別、視頻場地核驗、圖像OCR識別、風險IP識別等技術手段，精準核驗用戶身份真實性，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、分級分類識別等技術，嚴格規範職位信息發佈，確保崗位信息合規、真實、有效。這些舉措為求職者與企業搭建了穩固的信任紐帶，使得雙方在安全可信的環境中高效匹配，共同促進招聘生態持續健康發展。

#### 身份識別技術



風險手機號  
識別



視頻場地  
驗證



對公付款  
驗證



異常行為  
識別



圖像OCR  
識別



營業執照  
OCR識別



圖像識別



風險設備  
識別



風險IP  
識別



#### 職位信息驗證技術



風險內容  
識別



分級分類  
識別技術



不規範名稱  
識別模型



異常薪資  
識別模型



聯繫方式  
識別模型



無語義  
識別模型



職位名稱  
與描述不符  
識別模型



正負樣本  
檢測模型



工商信息  
檢測



網址識別



社保關係  
檢測



AI審核

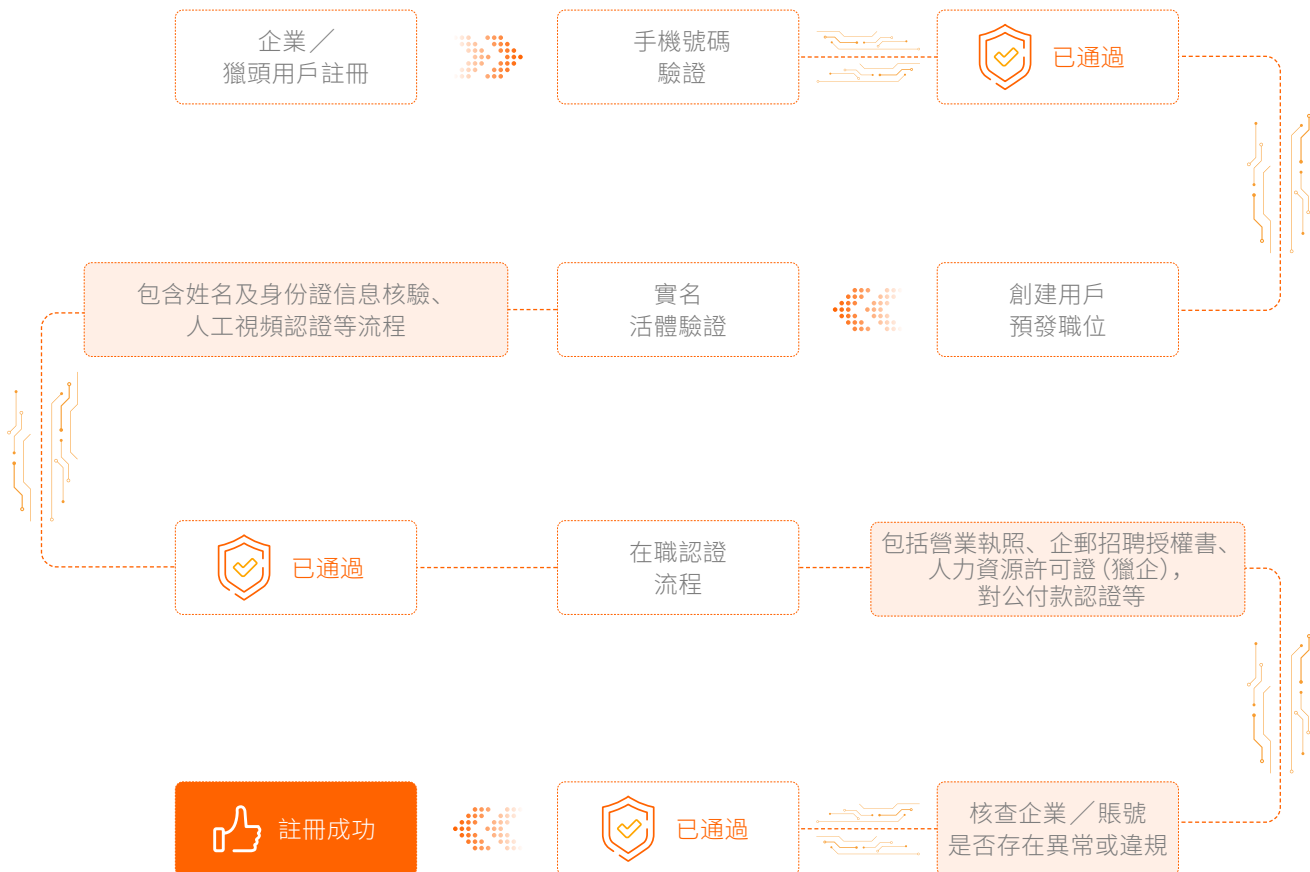
在內容審核環節，平台深度融合人工智能技術，建立了「AI先審、人工覆核」的智能審核機制。通過引入多模態識別算法與自然語言處理模型，系統能夠對用戶發佈的文本、圖像、音頻及視頻內容進行自動識別、精準分類與風險分級，實現涉暴力、色情、敏感信息等違規內容的高效攔截與標記。該機制不僅大幅提升了審核響應速度與處理容量，更通過持續學習優化與人工校準，有效降低誤判率，確保內容審核的準確性、一致性與可擴展性，為平台內容生態的健康發展提供了堅實的技術保障。

## 4. 安全運營管理保障

### 1) 優化平台驗證流程

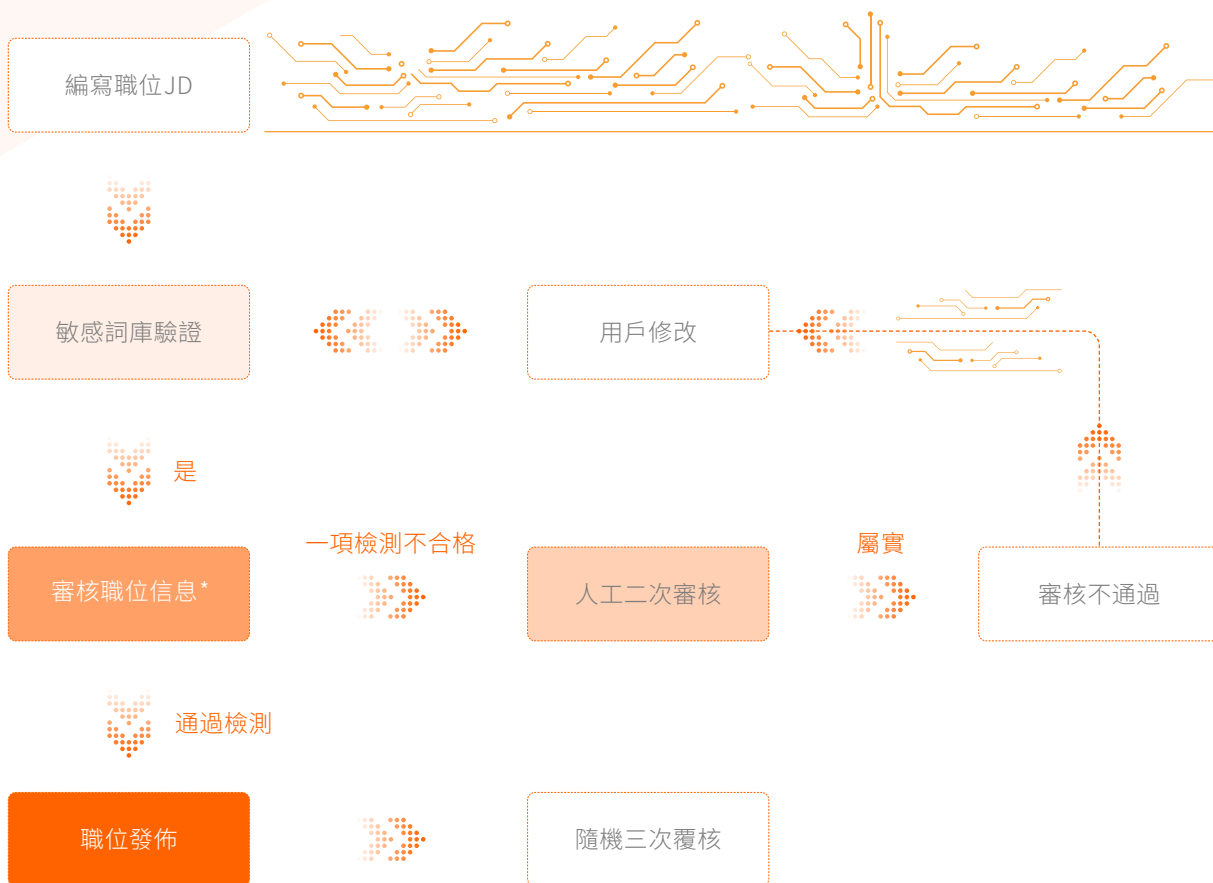
在網絡招聘平台中，候選人質量與人崗匹配的精準度和效率是核心競爭力。獵聘憑藉BHC三端互動模式，在中高端網絡招聘領域持續構建核心優勢，塑造了高質量、可信賴的品牌形象。這得益於獵聘對B、H、C三端的嚴格審核機制：企業需通過資質審核，獵頭需具備專業資質，求職者需完成手機號驗證、實名驗證等認證流程。嚴格的審核機制保障了平台用戶的真實性，有效提升人崗匹配的精準度與效率。2025年，集團共駁回不符合要求的招聘方（企業及獵頭端）註冊用戶約6.2萬。

#### i. 用戶身份驗證



### ii. 職位信息

職位信息是連接招聘方與求職者的核心紐帶，信息的真實準確直接關係到平台的服務體驗與生態安全。年內，獵聘整合全量風險類型，形成風險地圖，明確風險等級、治理策略及主體權責，為動態治理提供決策支持。以風險地圖為核心，我們同步優化內容治理體系，通過「識別－評估－處置－反饋」四層閉環機制，結合AI技術實現主動防禦，形成覆蓋全主體、全場景的數據驅動治理框架。特別是針對職位信息審核環節，通過AI初篩+算法校驗+人工覆核的全流程管控，實現了用戶發佈內容的精準分類與自動化審核，助力審核效率與合規質量顯著提升，違規信息漏判率、誤判率有效降低。以上措施幫助獵聘平台內容生態安全合規性進一步增強，為用戶提供更可靠的信息服務環境。



\* 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。依據相關法律法規要求，集團制定了平台內容審核政策文件並嚴格執行，包括但不限於企業招聘信息審核規則、企業介紹審核規則、求職者簡歷審核規則、用戶舉報審核規則等，嚴禁傳播暴力血腥、裸露色情、虛假誤導信息，堅決抵制性別、婚育、地域、種族等各類歧視及仇恨言論，禁止宣揚恐怖主義、暴力極端主義，杜絕網絡騷擾、人身攻擊，嚴禁教唆、展示自殘自殺行為。

允許發佈

標準信息



平台允許招聘方發佈其公司、且真實有效的信息

禁止發佈

違反勞動法



如隱含性別、婚育等求職歧視、僱傭未滿16周歲人員、無底薪、涉嫌收費、缺少五險一金等

不實信息



如薪資與職位不符、異常地區職位、含有平台外任何聯繫方式等

違規信息



如違反國家領土完整、涉黃涉政涉暴、涉及彩票博彩代孕等

通過持續完善審核維度、升級技術支撐手段，集團將違規信息有效阻斷於用戶註冊及信息發佈審核環節，進一步優化用戶使用體驗，提升平台服務質量。2025年，獵聘駁回不符合要求的招聘方註冊用戶6.2萬個，駁回不符合要求的職位25萬個，共處置違規賬號近7萬個，處置量比2024年上升29.6%。

駁回不符合要求的招聘方註冊用戶

6.2萬

駁回不符合要求的職位

25萬

處置違規賬號近

7萬

處置量比2024年

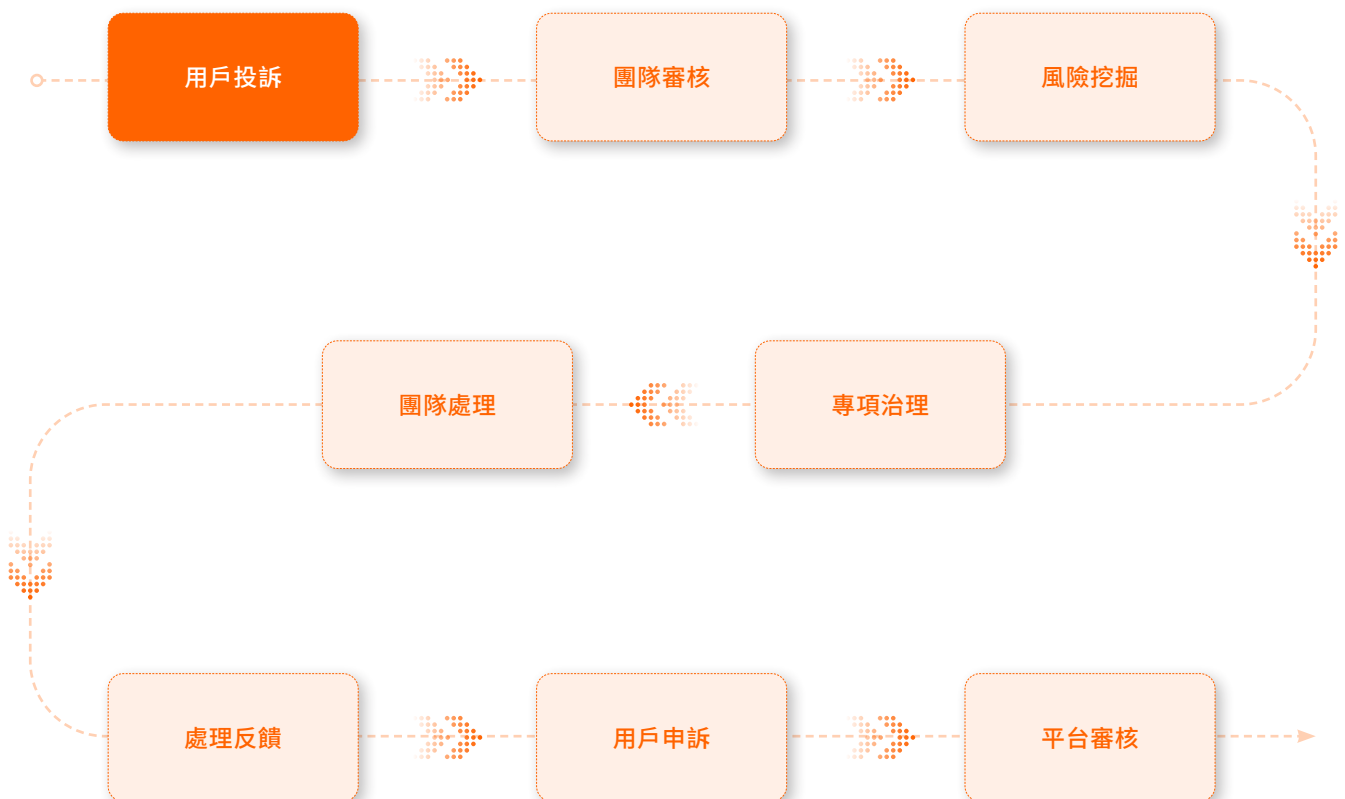
↑29.6%

## 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。在運營過程中，平台持續洞察用戶需求，拓展舉報場景覆蓋範圍、細化違規類型選項，收集各類違規情況，並針對性強化平台治理。

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。

在投訴處理流程上，2025年，平台增加風險挖掘和專項治理兩個環節。在用戶舉報後，依據多數用戶的舉報情況，深入挖掘風險賬號，按照挖掘出的風險賬號特徵開展聚類，並關聯圈選出需要處置的賬號，實施專項治理，以達成深挖徹查、一體處理的效果。處置手段上，平台新增警告通知、期限封禁、權益限制、禁止註冊、二次認證，下線了扣除信用分、限制企業的措施。同時，引入舉報人工智能分類分級系統，對舉報類型進行自動區分並提升高風險舉報優先級，保障在第一時間快速處理，降低風險所引發的後果。



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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 售賣賬號</li> <li>• 掛靠證件</li> <li>• 刷單詐騙</li> <li>• 涉及傳銷／非法集資</li> <li>• 發佈黃賭毒信息</li> <li>• 虛假認證</li> </ul>	<p>企業：不支持合作、不支持賬號註冊</p> <p>個人用戶：永久凍結賬號且不支持申訴</p>
中度違規	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 騷擾用戶</li> <li>• 虛假簽約</li> </ul>	<p>企業：不支持合作</p> <p>個人用戶：永久凍結賬號且可申訴、期限類凍結</p>
輕度違規	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 虛擬招聘</li> <li>• 言論不當</li> <li>• 發佈廣告</li> </ul>	<p>企業：重點監控</p> <p>個人用戶：下架職位、予以警告</p>

### 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，組建專業安全團隊，專項負責用戶投訴與各類訴求的評估審核工作。2025年，集團以線上線下相結合的方式，組織了118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，幫助審核人員精準識別與高效處理違規信息，持續優化用戶問題處理的效率與質量，全方位築牢平台安全穩定防線。



## 4) 個人信息用戶安全

用戶隱私保護是公司安全治理的核心環節。獵聘平台充分尊重並切實保護個人用戶隱私，允許用戶自主選擇個人信息的公開範圍，以及接收各類信息的方式與頻率。在用戶填寫個人信息過程中，平台設置「公司屏蔽」功能，同時支持用戶自主設置招聘方查看、聯繫的相關權限，進一步增強用戶的使用體驗與安全保障感。隱私數據保護是贏得用戶信賴的關鍵所在，集團持續優化個人用戶隱私保護的方式與措施，同步推進產品迭代更新，新增並完善安全求職教育、隱私信息防護、個性職位推薦說明等相關模塊，不斷提升平台對候選人隱私保護的安全效能。

招聘方撥打  
雲電話備案升級

### 產品安全升級

「二次號碼」  
簡歷信息保護

為嚴格落實國家通信管理部門關於雲電話主叫號碼實名制的監管要求，我們建立了規範、高效的主叫號碼實名備案系統。

### 安全保護功能

由於各電信運營商激活的「二次號碼」越來越多，獵聘接入了工信部「二次號碼」判斷處理，對於屬於二次號碼的簡歷中手機號進行了解綁，保護求職者隱私。

該實名備案系統嚴格落實國家雲電話實名制要求，有效防範騷擾、詐騙等風險，保障求職者通信安全。獵聘已完成數十萬招聘方的備案，顯著提升平台可信度。

### 功能實現情況

用戶登錄各運營商APP後手動選擇「二次號碼」解綁服務，然後可以選擇「獵聘」，工信部統一會把三大運營商平台的解綁用戶手機號發給獵聘，獵聘做對應處理，每周處理量上萬。



### 示意圖



各電信運營商APP裡  
可以選擇獵聘提交處理二次號碼

2025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

在數據存儲與傳輸方面，2025年公司制定了《個人信息保護技術規範》，根據內部數據分類分級情況，明確了不同等級數據的加密、脫敏、訪問控制以及日誌審計要求，避免敏感數據可能面臨的數據洩露、濫用、處理抵賴等風險。

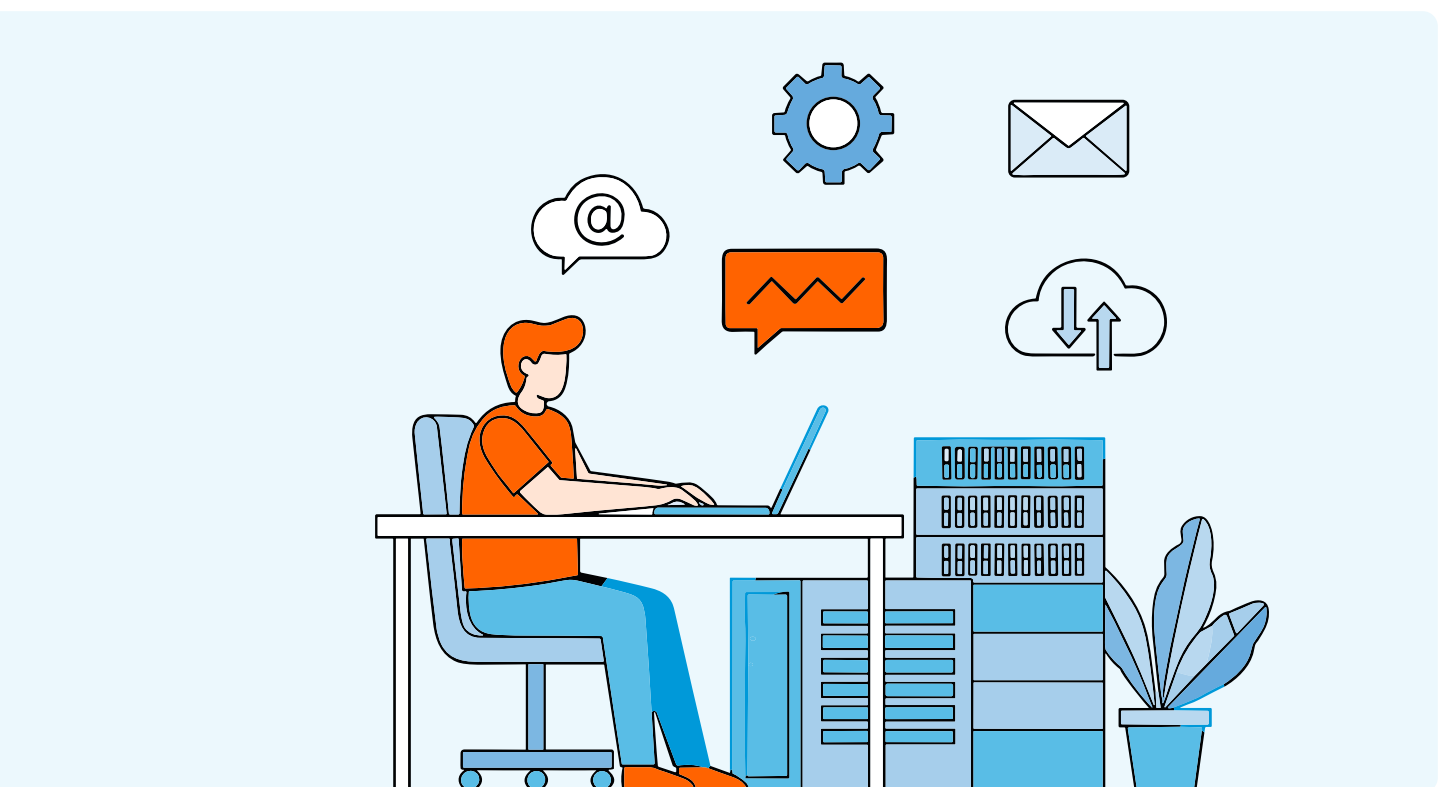
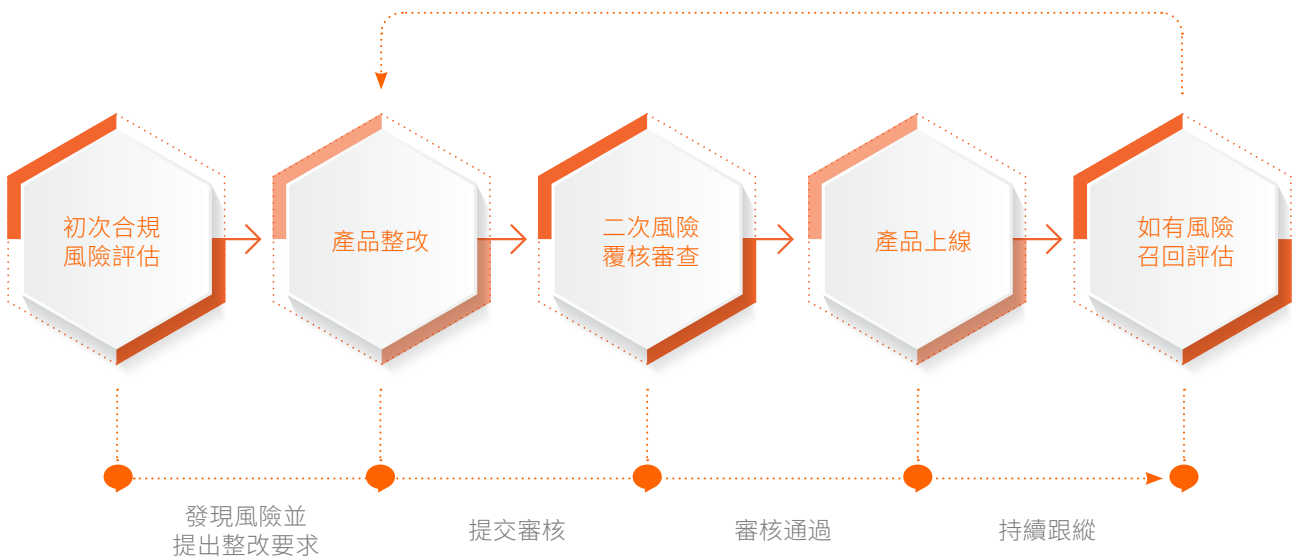
在數據處理環節，公司基於《數據提取和使用規範》與《數據外發管理規定》，嚴格遵循最小必要原則實施數據管控。通過搭建安全隔離的內部數據處理環境，為員工提供便捷且合規的操作支持，並設立規範的數據提取、使用與外部發送申請審批流程，嚴格限制敏感數據的導出行為。同時，通過安全管控平台配置敏感操作識別與預警策略，對員工潛在的違規下載及異常外發等行為進行實時監測與自動化響應處置，實現內部數據處理行為的可管、可控、可追溯。

在數據安全的突發事件應急管理方面，獵聘以《數據安全事件應急響應制度》為核心框架，細化形成《數據安全事件應急預案》作為具體行動指引，明確應急組織架構、分級響應流程、處置措施及後期複盤優化流程，並通過定期演練與培訓確保預案有效執行，持續提升風險應對能力與事件處置效率，切實保障數據安全與業務連續性。



## 6) 產品審核

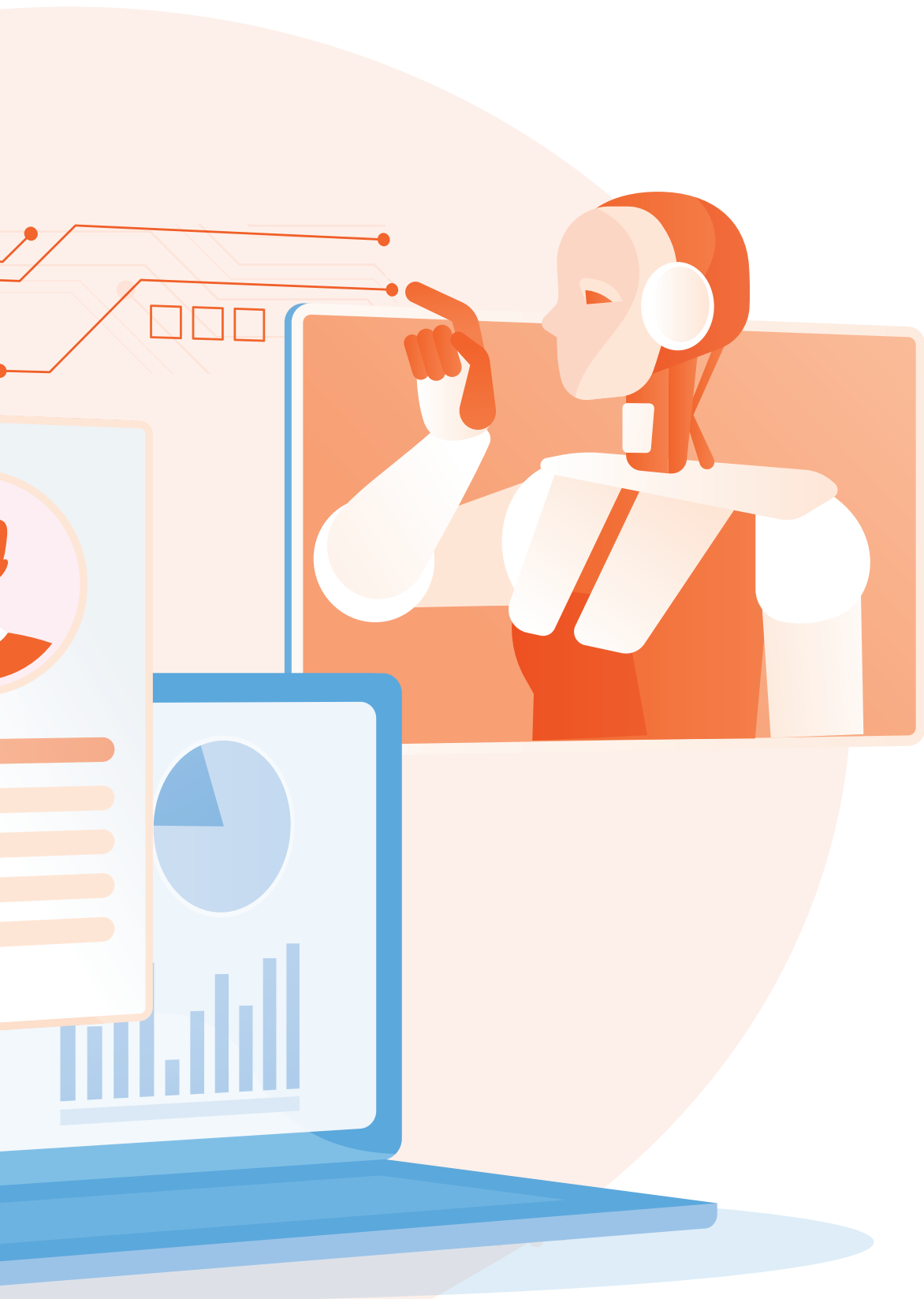
集團全部在線產品的上線均需經過嚴格的內部審查，聚焦合規、安全、質量及商業等風險，基於數據安全、隱私合規等法律法規，提出相應的解決方案與通過標準。通過多次內部覆核確保產品設計、功能、涉及數據等方面完全符合規定後方可發佈上線。同時，集團已建立完善的風險管控策略，對已上線功能持續追蹤監控。一旦發現風險立即啟動召回程序，重新開展風險評估，經優化整改達標後再進行上線發佈，以確保所有產品動態始終符合最新法律法規要求。





## 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。在技術和產品層面，獵聘緊跟科技前沿，持續迭代自研模型，推進AI產品布局與升級，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。

平台嚴格遵循國家相關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》），在接收並核實用戶投訴後，依規採取相應處置措施。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。

針對企業端、獵頭端及個人端用戶，集團設立專門的投訴處理團隊，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，平台建立投訴反饋機制，確保企業客戶訴求得到及時、高效解決，具體處理流程與方式詳見本報告「全平台監督」部分。

為持續提升用戶滿意度與服務質量，集團不斷優化投訴處理流程。一方面，構建高效風險預警體系，快速識別並處置可能影響用戶體驗的高風險投訴，確保所有用戶投訴在1-3個工作日內完成閉環處理。在處理用戶個案時，內部團隊實現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，切實維護用戶權益，提升用戶體驗。此外，集團建立完善的高風險客訴複盤機制，統一用戶體驗、權益保護等高風險客訴認定標準，明確受理時效與各部門職責，通過跨部門協同聯動，保障用戶問題快速受理、高效處置。對達到高風險標準的客訴統一歸檔、逐級反饋，推動各業務環節持續優化，不斷提升平台用戶體驗。截至2025年底，本集團共處理企業端客戶投訴510餘條，較2024年上升近1.9%；共處理求職者端與獵頭端投訴1,450餘條，較2024年基本持平。



## 2) 數字化服務體系升級

2025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。在團隊建設方面，公司不斷強化專業服務隊伍建設，全面提升人員專業素養與綜合服務水平，以適配客戶日益多元的服務需求；在數字化建設方面，運用AI技術賦能銷售端，依託大模型分析能力深挖高潛用戶，推動業務商機智能化管理、優化銷售策略，帶動年末[客戶覆蓋 - 回款轉化率]較上半年提升286%。

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的檔案，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，保障客戶在使用周期內獲得及時、有效的服務體驗，進而提升客戶滿意度和忠誠度。

除此之外，獵聘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，包括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。獵聘始終秉持創新理念，持續打磨服務能力，致力於為客戶打造更專業、個性化的招聘解決方案。

## 2. 行業洞察分析，反哺就業市場

作為中高端人才招聘領域的領軍企業，獵聘始終堅守社會責任，助力企業人才梯隊建設與高質量就業。在「十五五」規劃開局之際，在新質生產力加快發展的背景下，公司精準把握科技驅動、創新引領的人才需求趨勢，特別是企業急需但供給稀缺的專精特新與高端科技人才。依託十餘年行業深耕積澱的專業能力、品牌影響力與持續迭代的AI產品技術實力，獵聘針對性打造人才吸引與匹配輸送方案，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。

2025年，獵聘積極舉辦並參與各類人才招聘專項活動，持續搭建高效的人才對接平台。2025年7月15日，獵聘參與教育部高校學生司（高校畢業生就業服務司）、教育部學生服務與素質發展中心、全國總工會、國開行、中國銀行、共青團中央共同舉辦的「宏志助航」2025屆高校畢業生網上專場招聘項目。9月6日至11月30日，獵聘參與人力資源社會保障部職引未來——2025年全國城市聯合招聘高校畢業生秋季專場活動，承辦互聯網、金融、新能源、汽車、機械製造、電子芯片、房地產七個行業招聘專場。此外，獵聘連續第六年參加「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。公司通過網絡招聘、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，獵聘組織開展互聯網、新能源、人工智能、醫療健康4大行業招聘專場及外貿、製造等2個特色行業招聘專場，華東地區、華南地區、長三角、粵港澳等4個區域專場，召集1.4萬餘家企業參與，共提供崗位九萬餘個。

10月24日，「APEC實操創新型人工智能人才培養研討會」在瓊海舉行。會議以「培育AI實操人才，共建美好數字未來」為主題，匯聚了來自中國、韓國、印度尼西亞等多個APEC成員經濟體，以及英國等地的政府官員、專家學者及企業代表，共同圍繞人工智能人才培養的關鍵議題展開深度交流與探討。大會期間，國家工業信息安全發展研究中心聯合同道獵聘發佈及其他代表國家地區研究機構發佈《APEC人工智能人才發展研究報告》。

# 中国及亚太地区人工智能人才培养情况

## Artificial Intelligence Talent Development in China and the Asia-Pacific Region

国家工业信息安全发展研究中心信息政策所  
Information Policy Institute, China Industrial Control Systems Cyber Emergency Response Team  
同道猎聘集团  
Tongdao Liepin Group

2025年10月24日  
Oct 24, 2025

**CIC 工信安全** **猎聘**

獵聘深耕中高端人才服務領域多年，依託海量合規脫敏數據，結合產業發展趨勢、企業用工需求、人才供給與流動、薪酬水平對比等維度開展深度分析，持續為企業和全社會輸出專業的產業人才洞察與招聘趨勢研究報告。

為促進大學生高質量充分就業，獵聘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《僱主品牌對高校畢業生求職行為的影響研究》論文，對企業招聘策略、新時代青年求職趨勢進行分析，並為高校引進人才提出策略建議。我們還攜手中國人民大學相關權威機構聯合發佈了《2025中國新質生產力人才指數報告》，在2024年報告的基礎上，進一步拓展低空經濟、人工智能、生物醫藥三個戰略性新興產業，揭示產業與人才的互動機制；並選取典型城市與標桿企業開展案例研究，提煉實踐經驗，形成可對標、可推廣的參考方案。

2025年，我們通過獵聘公眾號發佈累計48篇獵聘大數據報告，累計閱讀量近4萬次，有效提升了公司影響力和社會認知度，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。

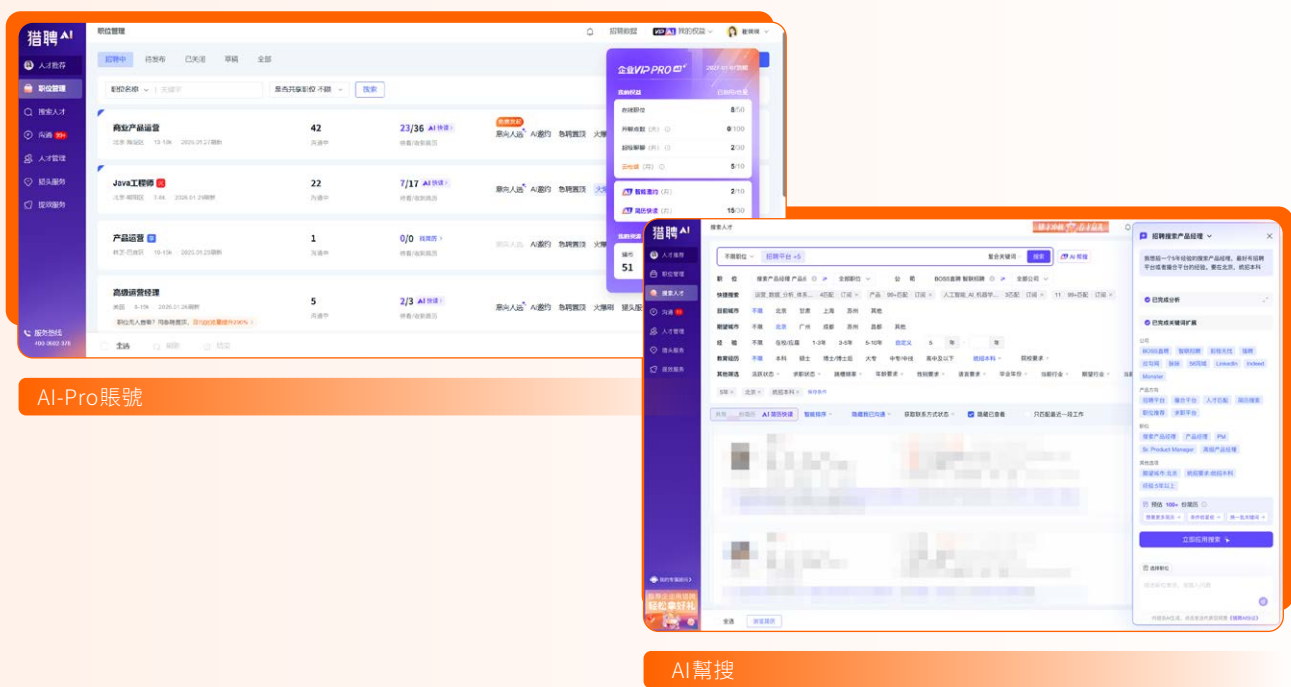


### 3. 升級產品技術，優化使用者體驗

在新興產業快速崛起、結構性人才機遇不斷顯現的招聘市場發展新階段，獵聘積極把握行業發展機遇，深化「AI + 招聘」技術創新與產品實踐。技術層面，公司接入多個主流開源大模型夯實AI通用技術底座，並結合平台領域數據、行業知識與算法能力，持續迭代自研垂類大模型「同道匯才」。在顯著降低運營成本的同時，不斷提升人崗匹配精度與服務效率，以技術創新驅動產品體驗升級，為人才服務高質量發展提供堅實支撐。

2025年，獵聘持續推進AI產品布局與升級，完善的產品矩陣全面覆蓋企業端、用戶端、獵頭端三端，AI賬號、意向人選、多面、C端AI求職夥伴AI Agent Dora等多款核心產品齊發。年內，獵聘持續推進[獵聘企業版]AI賬號升級，並於四季度正式上線AI-Pro賬號。在對原有AI智能邀約、AI簡歷快讀等功能進一步升級優化的同時，新增AI幫搜功能，基於用戶需求及職位JD自動生成精準搜索關鍵詞與篩選條件，助力企業通過主動搜索高效發掘優質複合型人才，進一步提升用戶使用賬號的效率，讓用戶多、快、好、深地使用產品。

產品	產品介紹	適用場景
AI幫搜	將招聘需求轉化為精準關鍵詞和搜索條件，進一步提升用戶搜索簡歷的效率和效果	關鍵詞少，搜不到人 需要交叉搜索複合型人才 手動組合關鍵詞太繁瑣
AI簡歷快讀	輔助HR高效批量解析簡歷與崗位匹配度，智能置頂優質人選並生成簡歷分析報告，顯著提升人才尋訪效率，以AI算力解放HR「眼力」	崗位投遞量較大，簡歷處理效率偏低 人才搜索結果量大，優質人選篩選難度高
AI智能邀約	AI智能篩選，自動生成個性化話術並觸達候選人，一次性最高邀約1,500人。年內，匹配引擎與交互模式全面優化，產品精準度與智能化水平持續提升	沒時間手動邀約候選人 找不到足夠適配人選 崗位發佈投遞量不足



意向人選招聘AI Agent，由「AI+顧問」雙輪驅動模式全面升級為全流程AI驅動模式。在線訪談、智能匹配、詢問意向並反饋等招聘流程全面AI化，大幅提升人崗匹配與意向反饋效率，幫助企業精準尋訪高端人才。該產品將傳統需數日完成的崗位匹配及初步意向確認的人工流程壓縮至最快4分鐘交付。截至2025年底，65%的崗位訂單可在2小時內交付具備溝通意向的候選人。用戶交互體驗優化推動意向人選訂單發起量穩步增長。截至2025年年末，該產品客戶月度重複發起率提升至66%，產品的高黏性與實用價值持續驗證。



AI-Pro賬號

「多面」是集團AI人才評估核心產品，2025年實現了從技術探索到商業驗證的關鍵跨越。「多面」以AI賦能面試場景，由數字面試官Doris替代人工完成面試流程。該產品融合自研實時智能對話、多模態評估、勝任力建模與心理測量等前沿技術，在用戶全面授權下，採集並深度分析候選人的語音、語義與形體數據，實現對人才多維度能力的精準量化評估。目前，「多面」面試評估結果與資深專家評估一致性達95%以上，年內平台面試量大幅增長。此外，多面正在從單一的AI面試進一步拓展到涵蓋AI考試、AI測驗的全方位人才測評服務，深度打造一體化人才評價解決方案。



多面AI面试 更智能的追问 · 更有温度的面试

- 会观察**：能够观察感知到有人离场、面部有遮挡、第三人进入画面等  
面部追问 旁人入镜 中途换人
- 会记忆**：作答内容在多轮互动时被引用  
问题引用 作答分析 总结陈述
- 会思考**：识别意图，作出恰当的沟通，如索要答案、拒绝回答等  
解答困惑 拒绝评价 善解人意
- 会反馈**：人离开的时候自动暂停、视觉语音提醒、对不文明用语进行引导  
文明引导 离场暂停 返回面试

2025年第四季度，面向求職者的AI Agent「Dora」正式上線。通過AI語音訪談，Dora能夠以資深獵頭視角與用戶開展深度溝通，精準提煉核心競爭力、挖掘個人優勢，深度優化用戶簡歷質量並支持一鍵導出。基於對簡歷與崗位的深度理解，Dora能夠為用戶高效篩選並推薦高度适配職位。同時，Dora搭載全真押題練習與沉浸式模擬面試兩大功能，高度還原真實面試場景與考題，自動生成專業面試評估報告，助力求職者提升臨場表現與綜合求職競爭力。



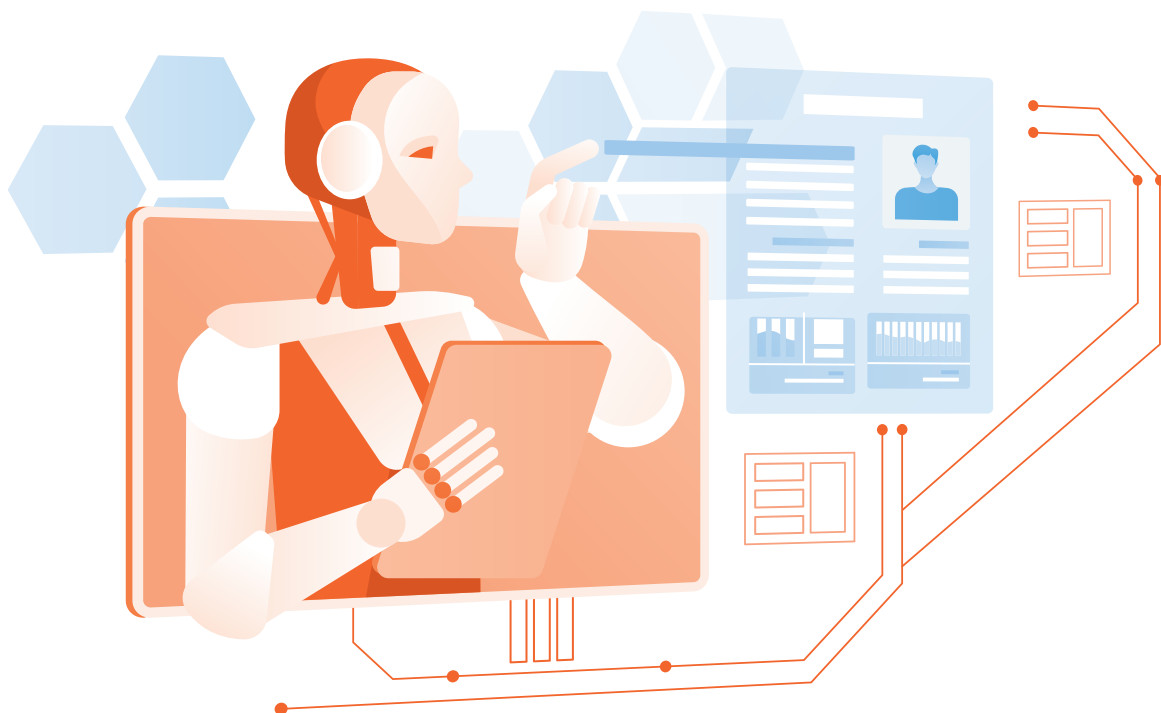
多獵SaaS聚焦獵頭行業數字化提效，通過數字化管理與智能匹配能力，優化獵頭交付流程、降低資源損耗。H端AI Agent「小易」搭載了全新匹配模型，能夠參與到簡歷解析、自動尋訪、意向溝通、流程監控等獵頭招聘全部環節，顯著提升獵頭交付效率，成為獵頭專業能力的放大器。

此外，2025年獵聘政務版持續深化服務，攜手各地園區深入推進「百園行動」，以數字化解決方案推動園區人才服務管理升級，助力企業高效招聘。2025年獵聘政務版深度服務政府園區客戶近60家，覆蓋服務園區及轄區內企業9,700餘家，實現職位發佈15.9萬條，以雲平台智繪區域人才新圖景。

同時，集團高度重視知識產權保護工作，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2025年12月31日，集團已登記軟件著作權434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38項，較去年大幅增長，知識產權創新工作成果顯著。

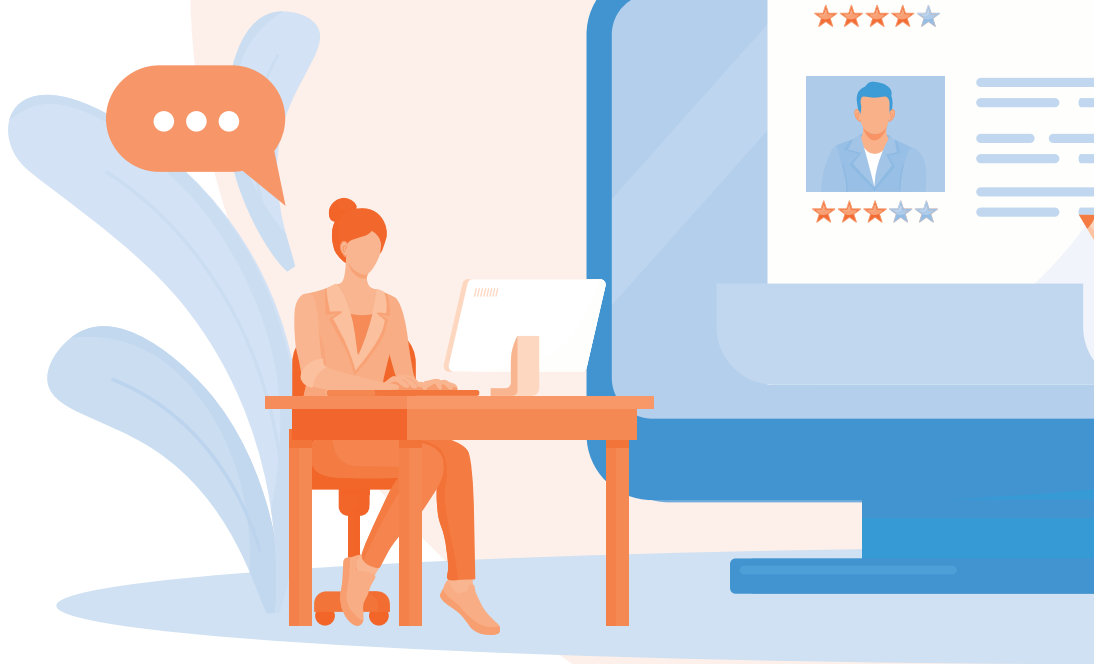


公司將會始終堅持以客戶價值、產品價值、團隊價值為核心，聚焦「深耕價值，贏在AI」的戰略方向，持續深耕中高端招聘市場，不斷強化平台核心競爭力。緊抓政策與產業發展機遇，以創新產品與優質服務暢通人才供需鏈條，以人才服務賦能產業升級與經濟高質量發展，為員工、客戶及投資者創造長期價值。





## 員工關愛





## 八、員工關愛

### 1. 完善的制度規範

本集團始終嚴格遵守國家各項法律法規，將員工權益保障作為人力資源管理的核心工作。在日常運營中，集團全面貫徹落實《中華人民共和國勞動法》，在工作時間、休息休假、勞動報酬等方面充分尊重並切實保障員工合法勞動權益，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，規範勞動合同的訂立、履行、變更、解除及終止等全流程管理，嚴格遵循法定程序，為員工合法權益構築堅實保障。

依據《中華人民共和國社會保險法》，集團依法按時足額為員工繳納社會保險，切實保障員工在養老、醫療、工傷、失業等方面的基本權益，解除員工後顧之憂。此外，集團高度重視女性員工權益保護，嚴格遵守《中華人民共和國婦女權益保障法》《女職工勞動保護特別規定》等相關要求，堅持平等就業、公平待遇，強化女職工勞動過程中的特殊保護，嚴禁安排女職工從事國家規定的禁忌勞動，全方位保障女性員工的身心健康與合法權益。

獵聘集團在人力資源管理領域，始終秉持嚴謹、完備的原則，精心搭建了覆蓋員工全職業生命週期、兼顧權益保障與合規經營的系統化內部制度體系。以《同道員工手冊》作為指引，公司規範員工招聘、入職、離職、薪酬、福利、績效與晉升等各個環節，在詳盡闡釋公司文化、價值觀以及行為規範的同時，為員工的日常工作提供全面指導。在反歧視、反騷擾、反腐敗方面，公司制定並發佈全集團適用的《獵聘反歧視與反騷擾政策》《同道獵聘集團反腐敗政策》。反腐敗政策明確對貪污、賄賂、利益輸送等行為持零容忍態度，規範利益衝突申報流程，搭建起舉報程序與財務監督、廉政培訓相融合的全流程管控機制；反歧視和反騷擾政策明確公司對任何形式的歧視、騷擾、不當言行及失德行為為堅守零容忍





原則，着力培育包容開放的企業文化，倡導員工相互尊重、理解與支持，共同營造和諧融洽的工作氛圍。在人權保護方面，公司制定並發佈《同道獵聘集團人權保護政策》，嚴格對標國際準則與國內法律法規，堅決抵制任何形式的人權侵犯行為，同時搭建員工申訴、隱私保護、多層次溝通等配套機制，從平等用工、自願勞動、薪酬晉升、工作時間、福利關懷、健康安全等多維度，明確員工權益保障的具體要求。

在績效管理領域，年內，我們審查並優化《獵聘績效管理制度》，確保其緊密貼合公司發展戰略與業務實際需求，並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。此外，我們的人力資源制度着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。

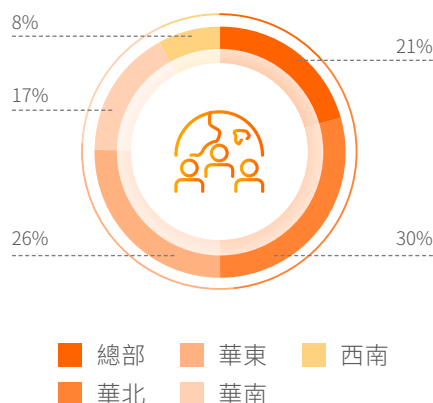
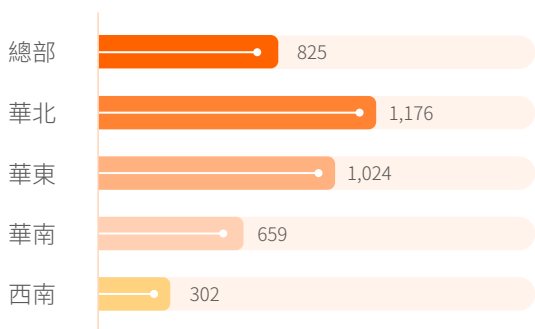
總體來看，公司的人力資源制度較為完善，在保障公司利益的同時，充分兼顧了員工的權益與發展需求。這些制度的有效施行，不僅提升了公司整體管理水平，更為員工營造了一個公平、公正、和諧的工作環境，有利於員工充分挖掘個人潛力，實現自身價值。

## 2. 員工構成情況

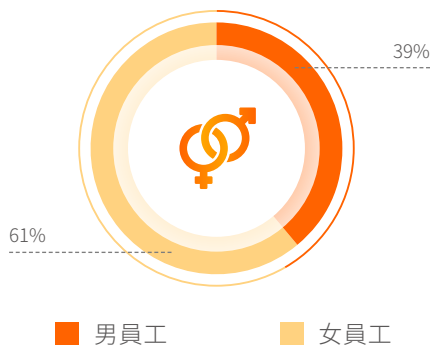
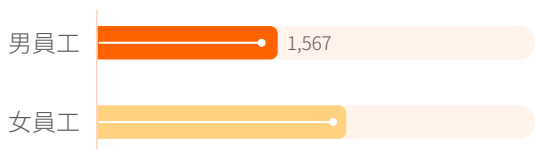
全職員工總人數 **3,986** 人

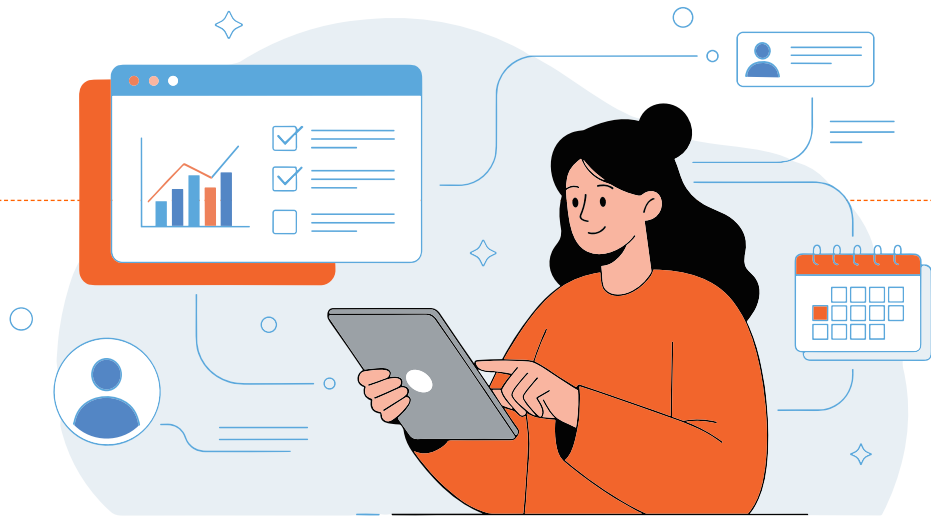
我們對於員工離職的流動情況和離職風險及時跟進與反饋，並針對上一年的離職人數、離職原因以及重點現象調整本年度的人力方面工作，從人力資源的各個模塊進行提升和改善，以更好地降低本公司的人力資源風險、避免人才流失。另外，報告期內，本集團全職員工3,986人，較2024年有一定下降。報告期內，整體而言，本集團員工流失率相較於往年處於正常水平。

### 按區域劃分員工人數

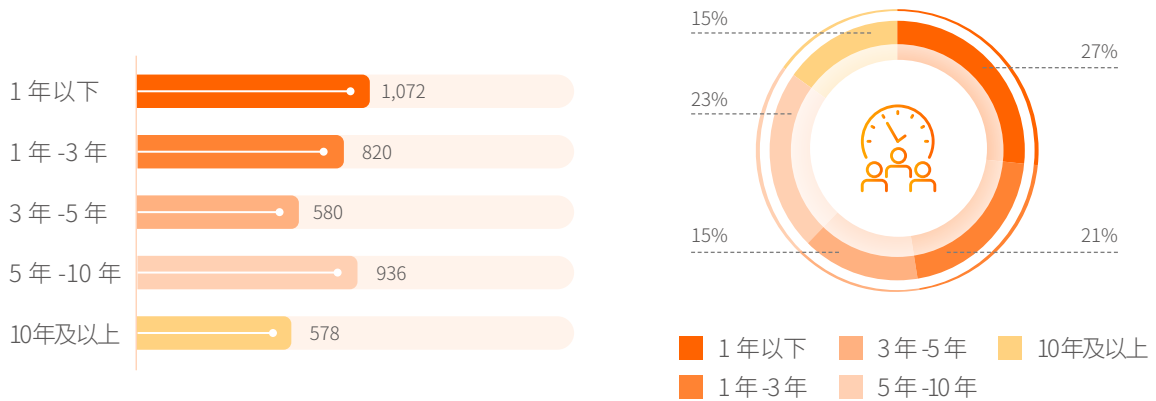


### 按性別劃分員工人數

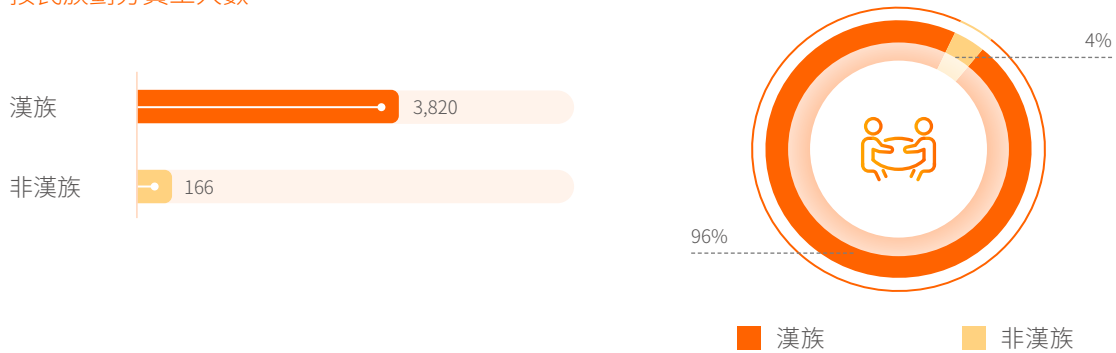




### 按工作年限劃分員工人數



### 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。

### 3.1 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。

#### 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有價值的步驟。

#### 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。

#### 同道人才觀



#### 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。

### 3.2 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。



### 3.3 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。從員工發展角度看，它既是衡量員工與組織戰略匹配度、文化認同度及長期成長潛力的重要標準，也是判斷員工職業態度與企業發展目標是否同頻協同的關鍵依據；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、行為準則、價值創造等方面提出的體系化要求，為企業評估員工工作行為的合規性、有效性與價值貢獻度提供了統一標準。

2025年，公司對同道價值觀的展示視覺素材進行優化更新，在辦公區域推出貼合業務實際與工作場景的主題宣傳漫畫，以生動易懂的形式向全體員工傳遞同道價值觀，讓大家在輕鬆的工作氛圍中沉浸式感受並認同公司的價值文化。

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，集團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。

針對評選出的優秀案例與先進典型，集團將開展全方位、多層次的宣傳推廣，深入挖掘獲獎團隊及個人的先進事跡與精神內核，充分發揮榜樣示範引領作用，營造全員學習、全員踐行的良好文化氛圍。此外，為保障評選工作的民主性與透明度，在綜合評審基礎上增設全員網絡投票環節，廣泛聽取員工意見與建議。最終結合綜合評審與大眾投票結果，確定年度「價值觀之星」獲獎名單，並為獲獎者頒發榮譽獎項，彰顯集團對其突出貢獻的充分肯定與誠摯謝意，同時引導全體員工以先進為標桿，將同道價值觀深度融入日常工作，為企業高質量發展凝聚智慧、貢獻力量。



## 2025年榮獲價值觀之星的團隊和個人如下：



### AI數據產品項目組：

項目組運用數據建模與大語言模型技術，自主研發客戶使用報告及BANT續約挖掘模型，精準識別續約機會與風險，減少人工判斷偏差，以產品能力升級有效拉動續約轉化。該項目不僅帶來續約金額增量，更推動客戶續約從個人經驗驅動模式，全面轉向AI與數據智能化驅動，實現業務模式升級。

### 覆蓋計劃項目組：

項目組深度融入銷售流程，沉澱優秀經驗，結合數據與AI技術搭建智能閉環體系；優化重構業務流程，將客戶篩選由研發支持改為運營自主配置，大幅提升策略響應效率；建立四層AI質檢機制，實現全環節量化追蹤與實時看板可視化管理，讓銷售過程透明可控、問題可追溯。通過一系列舉措，項目組以「數據驅動+ 智能閉環」助力銷售業績完成率實現兩位數增長。



### 蘇州SME一組：

為積極響應公司支援蘇州中心建設的號召，承擔蘇州SME一組統籌管理工作的高偉毅然選擇調動，從南京前往蘇州。他迅速融入新環境，帶領團隊主動求變，持續升級客戶續約管理模式，大力提升團隊新簽能力。通過持續的業務模式優化，蘇州SME一組團隊年度完成率位列全國第三，展現了強大的團隊戰鬥力和持續的業績領先能力。

### 斯坦：

華東校園的斯坦入職五年來，始終以客戶為中心，迎難而上、主動擔當。面對緊急直播需求，她快速響應、極致交付，成功打開頭部大廠合作局面；當客戶遇到輿情風險，她及時介入、雙向溝通，穩妥化解危機並贏得客戶全面託付。她用專業與真心踐行「客戶至上」，將每一次挑戰都轉化為信任與價值，是校招團隊裡可靠、溫暖、有擔當的優秀代表。

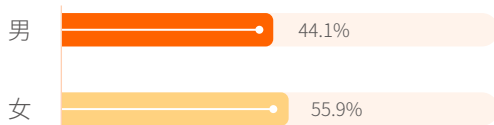
### 3.4 集團人才招聘

集團始終致力於構建多元化招聘體系，積極拓寬招聘渠道，綜合運用線上招聘、高校產學研合作、內部推薦、內部人才合理流動等多種方式，持續吸納不同背景、不同技能的優質人才，為企業高質量發展注入新鮮活力。同時，集團堅決摒棄各類招聘歧視行為，嚴格恪守國家相關法律法規，全程保障招聘流程的合規性，全力為所有求職者搭建公平、公正、透明的競爭平台。獵聘始終秉持「公開招聘、擇優錄用；同等條件、內部優先」的核心招聘原則。

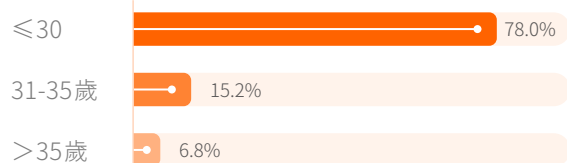
在招聘實施過程中，集團嚴格依據國家法律法規要求，細緻核查候選人的年齡、身份等關鍵信息，堅決杜絕違法用工行為，尤其嚴禁使用童工。集團嚴格遵守《禁止使用童工規定》《中華人民共和國未成年人保護法》等相關法律法規，以及《同道獵聘集團人權保護政策》，明確禁止僱傭童工、強迫勞動等行為，堅決抵制任何侵犯勞動者合法權益的行為。招聘環節中，要求應聘者出示身份證件原件進行核實，確保其符合法定最低工作年齡標準。在員工自願的前提下，依法簽訂勞動合同，明確約定薪資待遇、崗位職責、解僱及合同終止等相關事宜。若發現候選人身份、年齡信息不實，或存在強迫勞動等違規情形，雙方可立即解除勞動合同，切實保障員工的合法勞動權益。報告期內，集團未發生任何使用童工及強迫勞動的相關事件。

此外，集團高度重視候選人個人信息的保護工作，在開展背景調查時，嚴格遵循法律法規及公司相關政策，規範操作流程，切實保護候選人隱私，讓每一位求職者都能安心參與招聘。未來，集團將持續優化招聘流程，不斷完善招聘體系，為公司長遠發展夯實人才基礎。

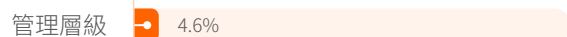
2025 年入職員工性別佔比



2025 年入職員工年齡佔比



2025 年入職員工管理層級佔比



2025 年入職員工非漢族佔比



## 4. 員工的發展及培訓

### 4.1 分層多元培訓體系

#### 4.1.1 新員工 — 加速文化融入、增強體驗

獵聘集團持續關注員工職業成長與發展，紮實推進新員工培養體系建設。新員工培訓採用線上線下融合模式，在課程中深度融入同道人行為準則、價值觀與人才觀，強化文化浸潤。通過線上互動、現場破冰等多元活動，幫助新員工快速建立連接，順利達成文化認同、實現環境適應與人際融入。



2025年共計新員工培訓

**3**場

累計覆蓋新員工

**848**人

平均滿意度

**4.90**



#### 4.1.2 管培生 — 高標準、高壓力、高質量、嚴要求

通過集訓與輪崗，2025年同道九期管培生項目已選拔並培養出6位懂行業、知業務、具備同道基因的高潛力畢業生。在輪崗期間，公司圍繞創根問底全業務、深入鑽研懂運營、敢於亮劍真本事三大模塊，幫助管培生全面熟悉公司產品、銷售策略與交付模式，多角度掌握關鍵部門運營落地情況。

未來，公司將結合管培生個人意願與業務整體方向持續培養，助力他們成長為具有獵聘文化基因的優秀業務骨幹及未來管理人才。獵聘將始終堅持高標準、高壓力、高質量、嚴要求的管培生培養原則，為集團打造良將如雲的人才儲備池，構建系統化的青年領袖培養體系。



4.1.3 專項培訓 — 拓展員工視野，培養專業領域人才

極客沙龍

2025年累計進行極客沙龍分享  
**17** 期

涉及產品、技術、設計等主題，覆蓋  
**975** 人次

滿意度調研顯示 **64%** 的受訓者認為該沙龍「非常有幫助」

極客沙龍分享主題	分享時間
MCP+本地知識庫落地項目規範實踐	4月24日
AI編程 — 體驗創造的樂趣！	4月29日
Cursor課堂 — AI生成高保真原型圖	5月14日
AI提效 — 本地知識庫問答系統的原理實現	5月21日
Mercor案例學習分享	6月4日
Dify插件開發指南	6月19日
從「試一試」開始，我用AI唱了一個故事	7月3日
招聘Manus—基於VLM的多智能體深度調研	7月16日
溝通的方法	7月31日
AI海報創作指南	8月21日
打造會思考的Prompt	9月4日
AI視頻工具落地實踐	9月11日
直播安全治理分享	10月30日
管理思維：掌握核心五大任務	11月13日
打造金牌面試官	11月27日
用戶調研實戰分享	12月11日
SSE：天使還是魔鬼	12月25日



人均講師

2025年累計進行人均講師分享  
**63** 期

涉及AI、管理、通用、業務等主題，覆蓋  
**11,655** 人次

人均講師項目以拓展員工視野、賦能實際工作為核心，深挖公司內部在AI、業務、管理領域有深入研究及績優的員工的實踐成果，打造多元化分享主題。項目將傳統線下專項分享升級為短頻快的線上形式，為全體員工搭建展示自我的平台，分享內容聚焦工作實際、主題具體實用，直接落地應用於日常工作，助力團隊效能提升。

#### 4.1.4 AI人才培養

在AI時代背景下，公司以AI戰略落地為核心，持續拓展AI技術在產品研發、效率提升、創新突破等領域的應用深度與廣度。公司為產研職能團隊構建「AI專業能力+通用協同能力」雙輪驅動的能力體系，持續提升員工AI相關技術技能，既更好適配當前崗位工作要求、為個人職業發展積淀核心競爭力，也推動業務價值實現持續提升。

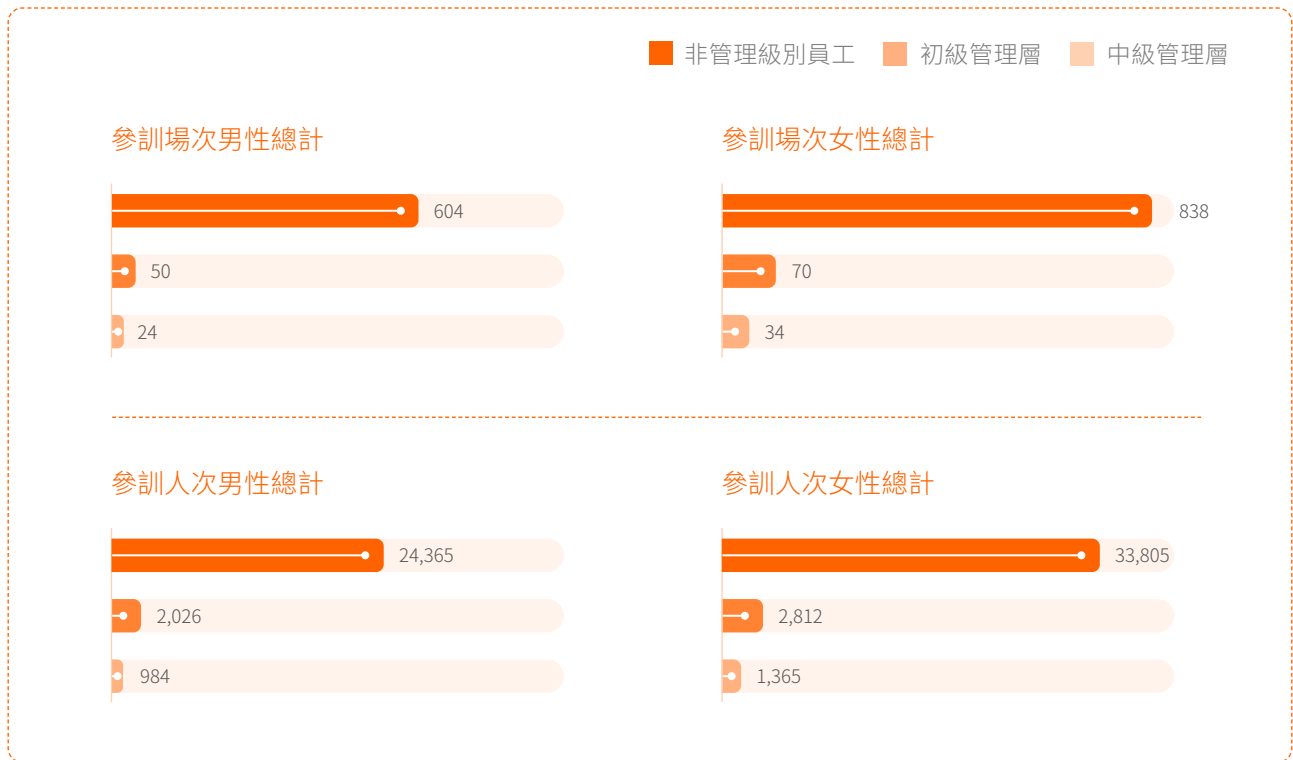
年內，獵聘組織第二屆AI Hackathon提效季競賽活動，激發同道人的創新思維，深度挖掘契合公司實際業務需求的AI應用場景，為業務發展注入全新活力。作為一場聚焦產研團隊的競技賽事，AI Hackathon吸引了各項目、各環節產品研發人員積極參與，搭建起專業交流、創意碰撞的優質平台。活動中，參與者打破職級與部門界限，圍繞AI技術在招聘業務全流程的應用潛能展開深度研討與實踐探索。

本次AI Hackathon於2025年2月正式啟動，同步開啟報名與創意提交工作，得到公司各部門人員的踴躍響應。經作品demo及演示視頻初選後，決賽demoshow於3月26日順利舉辦，各參賽隊伍現場同台競技、激烈角逐，最終結合專家評審與大眾評審團意見共同評選，確定獲獎隊伍。賽事在公司內部受到高度關注，從活動啟動、參賽隊伍宣傳，到最佳人氣票選、決賽開展等全流程內容，動態累計瀏覽量達數千次。



#### 4.1.5 培訓數據統計

2025年，本集團員工受訓總時長1,436小時。



## 4.2 內部講師體系

為深化內部經驗共享與知識傳承，公司「北斗講師項目4.0」持續優化，聚焦於標準化、社交化、儀式化和制度化四個維度，打造出了一批金牌講師和樣板課，為獵聘人才培養提供強有力支持，為業務增長注入可持續的智力資本動能。

在激勵機制上，建立季度／年度評選體系，以積分排名方式表彰優秀講師，以正向激勵推動教學質量持續提升，切實回饋講師的付出與貢獻。同時設立星級評定制度，綜合認證時長、積分、教學成果等多維度指標，為講師清晰規劃專屬職業發展路徑。



講師人數

**208**人

授課數量

**901**場

授課時長

**617**小時

### 4.3 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

集團能鑄就卓越發展成果、持續保持強勁的市場競爭力，離不開全體員工的創新思維與高效工作表現。長期以來，我們秉持客觀、公正、細緻的考核理念，搭建起全方位、深層次的績效反饋體系，依託這套科學嚴謹的管理體系，幫助員工精準錨定工作目標，同時推動員工與直屬主管圍繞工作推進情況、職業素養表現開展常態化、深層次的溝通交流，以此顯著強化員工的績效責任感，持續激發工作熱情，推動員工以更積極主動的姿態追逐業績目標。

同時，公司高度重視績效考核與員工個人職業發展路徑、專業培訓機會、薪酬福利體系的深度綁定，這一舉措既是對員工辛勤付出的充分認可，更是行之有效的長效激勵方式，能夠充分激發員工始終保持優異的工作狀態。此外，結合員工所處層級的差異及各部門的工作特性，我們因地制宜制定了多元化的考核周期與考核方案，通過季度、半年度、年度定期考核，將複雜的工作任務層層拆解、細化落實，確保業務全流程各環節均處被嚴密監控與精準評估。在考核模式的創新上，除了沿用傳統的上級考核模式外，我們還積極探索並創新性引入360度反饋等多元評價手段，力求獲取更全面、客觀的業績評定結果，為全體員工傾力營造一個更加公平公正、充滿活力、正向激勵的工作氛圍。



## 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。獵聘嚴格遵守所在國家與地區的勞動法律法規、集團人權保護政策和反歧視政策，依法依規確定並支付員工薪酬，並確保薪酬的公平性。集團持續對目標市場薪酬水平開展常態化調研與數據研判，確保集團薪酬福利體系始終保持合理且具有競爭力的市場定位的同時，更關注員工的實際需求與滿意度。在薪酬結構設計上，集團採用現金薪酬與非現金福利相結合的模式：現金薪酬主要由基本工資、各類績效獎金構成，以直接激勵員工的工作投入與業績貢獻；非現金福利則包括社會保險、住房公積金、帶薪休假、商業保險、補貼等，為員工構築全方位、多層次的保障體系。

在工時管理方面，本集團嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》關於工作時長的規定，保障員工的休息權利。我們通過內部工時系統對員工的工作時間進行記錄和管理，以避免過度工作。對於因業務需要而產生的加班，公司會優先安排調休。如無法安排調休，我們將嚴格按照國家法律規定，為員工提供不低於法定標準的加班工資，確保員工的辛勤付出得到應有的回報。

在假期薪資管理上，集團始終堅持人性化管理理念。員工休年假、帶薪病假期間均可正常享受全額薪資，切實體現對員工的關懷與尊重。針對其他病假情形，公司按員工工作所在地最低工資標準的80%支付薪資(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。此外，集團為女性員工提供產檢假、產假、哺乳假、育兒假等帶薪假期，並在辦公樓設置「母嬰室」，為處於哺乳期的女性員工提供便利和支持。

除此之外，獵聘集團始終高度重視員工的精神文化需求與歸屬感建設。在集團周年慶典、法定節假日等重要節點，均會精心組織形式多樣的文化活動，既豐富員工的精神文化生活，幫助大家在忙碌工作之餘放鬆身心、愉悅心情；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。年內，公司創新舉辦月度文化下午茶活動，為員工與管理者搭建輕鬆無壓的溝通場域，通過圓桌討論、現場面對面等形式助力公司發現並解決問題，每一位員工的想法與建議都能被看見、被重視。通過豐富多彩的活動，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。

2025年公司例行開展員工滿意度調研，結果顯示滿意(3分以上)員工佔比超95%，整體滿意度評分較上年提升0.03分。針對評分相對薄弱的維度，人力資源部及時將調研結果同步至各業務負責人，共同明確問題、達成共識，並圍繞痛點落地星光計劃、同行者計劃、員工真理時刻等多項滿意度提升項目，持續優化員工體驗。



- 北京總部職場喬遷：2025年10月16日，獵聘新職場喬遷儀式隆重舉行，公司管理層與全體同道夥伴共同見證了這一具有里程碑意義的重要時刻



司慶&年會活動



文化下午茶



母親節



中秋節

節日福利

## 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，公司全力為員工打造安全、舒適的辦公環境。運營過程中，集團嚴格遵循《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國安全生產法》《中華人民共和國消防法》等法律法規，全方位保障員工在職業健康、工作場所安全及消防安全等方面的合法權益。

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，確保員工有章可循、規範執行。同時，集團高度重視安全教育與培訓，通過多元化課程及實戰化演練，不斷提升員工安全意識與應急處置能力，推動安全理念深入人心。



集團制定的《工傷事故管理規定》，對工傷事故管理的職責劃分、上報流程、調查分析及處置措施等關鍵環節都進行了周密部署和全面規範。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」，為制定針對性防控措施提供科學依據。

在消防安全領域，集團制定並落實《安全防火制度》《安全教育管理制度》《消防管理制度》等一系列極具針對性的規範性文件，旨在全方位加強防火教育工作，將防火意識融入日常工作細節。不僅如此，獵聘所在辦公區域每年至少開展一次消防演練，通過實戰化場景檢驗員工應急響應能力與安全知識掌握水平，確保在關鍵時刻員工能夠沉着應對。

此外，集團嚴格按照《中華人民共和國勞動法》要求，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2025年，共有822名員工進行了商業保險理賠，涉及金額超人民幣109萬元，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

獵聘在線招聘領域深耕十餘年，積累了紮實的行業經驗與資源網絡。在持續提升人崗精準匹配效率的基礎上，始終聚焦弱勢群體求職過程中面臨的痛點與障礙，依託自身行業資源與平台優勢，搭建高效的就業對接渠道，助力弱勢群體獲得優質就業崗位，切實踐行平等就業的理念。與此同時，獵聘致力於構建平等、健康、以人為本的職場生態，通過推動企業在人力資源管理與員工發展方面的實踐創新，為我國人力資源行業的規範化成熟與穩步發展注入專業動能，履行企業社會責任。

#### 1.1 幫助青年就業

在幫助青年就業方面，獵聘積極組織和參與各大招聘活動。2025年，獵聘作為人力資源服務商參與由廣東省委人才工作領導小組辦公室等部門聯合主辦的「百萬英才匯南粵」青年服務專題招聘活動，獵聘在主會場活動現場為求職者提供免費簡歷諮詢服務，為企業提供獵聘全流程AI招聘產品，幫助企業高效精準地鎖定目標人才。

2025年4月，獵聘與中山大學嶺南學院共建人才基地並啟動首期菁英訓練營，依託同道獵聘在人力資源領域的科技優勢與行業資源，為學子提供AI招聘實驗室、職業測評系統、名企實習通道等實踐平台，助力學子職涯啟航。

此外，於2025年6月，獵聘攜手「就業在線」開展畢業季直播帶崗，共組織6家企業參與直播。覆蓋專用設備、電子設備等製造業和軟件信息技術服務、科學研究、教育培訓等行業，為廣大求職者提供測試工程師、算法工程師、開發工程師等專業技術崗，以及博士後研究人員、教師、班主任、管培生、實習生等眾多崗位。獵聘通過優質崗位推薦和專業求職指導，助力高校畢業生逐夢職場，拓寬就業選擇。



2025年7月，獵聘聯合學科建設專家委員會發佈「院長直聘」項目，打造全國首個聚焦電子信息學科的權威直聘渠道。通過首創「院長直聘」模式，高校院長或分管副院長通過獵聘實名認證通道直接主導招聘，免除繁瑣資質審核，實現人才與決策者「零距離」對話；依託獵聘定制開發的專屬聚合頁面及億級動態人才數據庫，通過AI算法向博士群體智能推

送匹配崗位，大幅降低信息篩選成本；同時構建「線上+線下」立體宣傳網絡，獵聘站內精準推送與高校官網、學術會議、校友網絡深度聯動，確保優質崗位與目標人才全域觸達。該項目以「精準對接、高效引才」為目標，構建線上線下聯動的招聘生態，力促電子信息高端人才精準匹配。



## 1.2 助力青年職業發展

在幫助青年職業發展方面，獵聘攜手美麗中國支教項目聯合發起「獵聘X美麗中國職夢計劃」公益志願者職業轉型賦能項目，基於雙方在人才發展、企業資源與公益實踐領域的優勢，通過資源整合與多維合作，共同推動中國農村教育發展，培養青年社會責任感。計劃整合優質企業資源，為志願者提供貫穿「在崗培養－職業轉化－長期發展」全周期的賦能支持。在助力志願者個體成長的同時，積極推動企業社會責任與商業向善的深度融合，打造中國公益人才職業轉型的標桿生態，推動更多企業將公益投入轉化為人才紅利，提升僱主品牌溫度與社會價值影響力。



### 1.3 共創人才新生態

「非凡僱主」項目昂首邁入第二個十年，恰逢人工智能全面滲透各行各業的變革浪潮。在這一時代背景下，僱傭關係、組織形態與價值體系正經歷前所未有的深刻變革。面對充滿不確定性與巨大潛能的未來，我們傾力尋找擁有生命力與韌適力、能在變革浪潮中穩健前行的組織。他們積極勇敢、擁抱未來，主動探索AI賦能新模式；致力於構建相互賦能、彼此尊重的新型夥伴關係，與員工共同進化，在挑戰中相互成就、彼此榮耀。

2025年獵聘非凡盛典以「AI奇點」為主題，和非凡僱主一起探討AI時代「更多」和「更少」的趨勢，探索組織變革與人才發展新範式，共創人才生態新可能。




## 2. 扶貧助學，共建和諧社會

作為始終踐行企業社會責任、深耕公益助學領域的企業，獵聘長期關注鄉村教育發展，積極聯動「一公斤盒子」公益創新機構，參與「鄉村生活家」公益項目，以多元課程賦能鄉村兒童全面發展，用實際行動為鄉村教育注入溫暖力量，助力每一位鄉村孩子解鎖成長新可能。截至2025年，獵聘參與的「一公斤盒子」公益項目，已累計以獲獎客戶名義為642所鄉村學校捐贈1,133個素養課程工具包，為24,210名鄉村兒童開展了2584節素養課程。

一公斤盒子作為專注於鄉村教育創新設計的平台，通過精心研發的多元教學工具包，為中國鄉村和欠發達地區的孩子們打開了通往優質素質教育的大門，其「創意、簡單、快樂」的公益理念，與獵聘「賦能成長、傳遞溫暖」的公益初心高度契合。獵聘持續深化與一公斤盒子的合作，全力支持「鄉村生活家」項目落地生根，聚焦鄉村兒童健康飲食素養提升，通過「健康飲食盒子」「零食盒子」兩大特色課程，覆蓋山東、河南、湖南、山西、陝西、河北、遼寧、雲南等多個省份的鄉村小學，讓偏遠地區的孩子們在趣味課堂中收穫知識、養成好習慣、收穫成長驚喜。

在「健康飲食盒子」課堂上，獵聘與一公斤盒子攜手搭建的教學平台，讓健康理念潛移默化融入孩子們的日常生活。我們欣喜地看到，山東曲阜德化學校的孩子們，在課堂上勇敢表達對漢堡的喜愛，同時學會了「適度飲食」的道理；河南封丘陽武里小學的「挑食大王」，在課程的引導下，放下對蔬菜的抗拒，蛻變為班級「健康小達人」，主動分享健康飲食小知識；山西汾陽張家堡中心小學的孩子，認清了油炸食品、飲料帶來的健康隱患，決心改掉不良生活習慣。





# 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，將綠色發展與可持續運營融入企業戰略核心。獵聘深知資源高效利用、生態環境保護與碳減排對於企業高質量長遠發展的重要性，通過一系列運營優化與日常實踐，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。從搭建綠色辦公體系、精細化管控能耗用水、規範電子廢棄物處置、深化無紙化辦公落地，再到攜手共建綠色供應鏈，公司於全流程運營中深植綠色發展理念，聯動員工與合作夥伴聚力同行，實現環境效益與經濟效益的深度融合、協同共贏。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，持續推動綠色辦公與可持續運營。我們制定了全面的綠色經營舉措，提升能源利用效率，切實降低運營中的資源損耗，致力於打造綠色、高效、可持續發展的企業形象。

獵聘以無紙化辦公為關鍵切入點，全面推廣電子合同、電子發票等數字化工具，取消不必要的紙質流程，持續削減運營環節的資源消耗與碳排放，推動綠色低碳理念深度融入日常運營全流程，打造高效、低碳的數字化辦公生態。本年度公司以無紙化替代傳統紙質單據模式，共節約紙張約0.85噸，相當於保護17棵成年樹木，並減少打印耗材、物流包裝等廢棄物0.74噸，降低電力消耗約1321千瓦時，全生命周期累計實現減碳約123.65噸二氧化碳當量，有效避免了紙質單據印刷、運輸、倉儲、銷毀等全環節的資源損耗。同時，公司借助數字化工具優化運營流程，減少線下物料流轉與設備閒置能耗，同時推廣線上面試與遠程會議，進一步築牢綠色辦公運營體系，以實際行動踐行低碳發展承諾，為企業實現碳中和目標奠定堅實運營基礎。

本集團高度重視用電管理，積極推行用電責任制，並在多處辦公區域張貼節電標語，培養員工的節能習慣。同時，行政部門定期開展能耗巡查，杜絕人走燈開的浪費現象。集團將空調優化管理措施納入日常運營規範，根據季節及室內溫度統一進行溫控設置，有效降低了空調系統的非必要能耗。

在設備採購環節，我們優先選用節能認證產品。2025年，集團全面將傳統光源替換為LED節能光源，覆蓋率100%，消除了傳統燈具帶來的汞和重金屬污染，使用壽命顯著延長，有效降低了廢棄物產生。此外，集團規定打印機、辦公電腦、傳真機等設備在超過30分鐘無人使用時應切換至休眠狀態，並優化辦公設備布局，推行設備集中使用模式，提升設備用電效率。同時，在辦公區域推行自然光照明優先原則，通過設備管理與行為制度，實現對用電行為的雙重約束。

2025年，集團的節電措施與倡導取得了顯著成效，辦公總用電量較2024年度下降18.47%，實現節約用電351,008千瓦時。按每節約1度電減少0.785公斤二氧化碳排放計算，全年實現碳減排約275.54噸，以每棵樹年固碳73公斤計，相當於種植約3,775棵樹木的年固碳量。

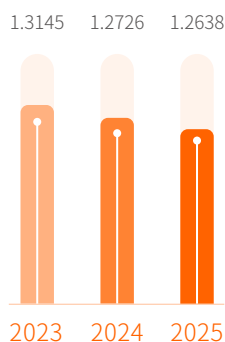
為提升水資源利用效率，本公司在衛生間、茶水間等辦公用水區域安裝了感應節水龍頭，通過智能感應精準控制出水量與出水時長，有效避免了水資源浪費。我們建立了專人巡檢機制，定期對辦公區域內所有水龍頭、管道及下水設施進行系統檢查，對存在「跑、冒、滴、漏」隱患的部件及時維修或更換，從源頭遏制水資源浪費。在飲用水供應方面，本集團將節水節能作為設備選型的重要指標，嚴格篩選具備安全、環保與節水功能的設備，在保障員工飲水健康的同時，實現水資源高效利用。針對獨立飲水設施的辦公場所，集團全面推行租賃直飲機替代傳統桶裝水，減少塑料水桶的採購、流轉與廢棄。同時，直飲機的低廢水比、純水回流、智能溫控與低待機功耗功能也進一步降低了設備運行能耗，實現水、電資源的雙重節約。

本集團深刻認識到，電子設備及耗材在報廢階段若處置不當，將對環境造成長期影響。為此，我們系統性地完善了電子設備的全生命周期管理體系。對於電腦、打印機等辦公設備，我們進行統一管理與內部調撥，通過優化配置延長設備的使用周期，從源頭減少了電子廢物的產生量。當設備達到報廢狀態時，集團嚴格執行分類回收政策，所有報廢設備全部交由具備資質的第三方回收商處理，實現電子固廢100%合規處置，確保其中可再生材料得到有效回收，有害物質獲得安全、環保的無害化處置。同時，對於打印機墨盒、蓄電池等消耗型有害廢物，我們同樣確立了規範的回收渠道，通過與可靠供應商的合作，實現此類特殊廢棄物的閉環管理。

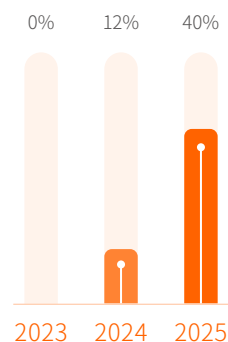
本集團持續優化數據中心綠色運營管理，嚴格遵循工信部《三部門關於加強綠色數據中心建設的指導意見》，在設備選型、技術應用與能源管理等方面推進節能降耗，致力於構建綠色、高效、節能的數據中心。通過優化數據中心的能源管理與設備配置，我們不僅保障了數據業務的穩定運行，還大幅降低了數據中心的能耗水平，為集團的數字化轉型提供了堅實的綠色支撐。

2025年，集團持續深化租賃數據中心的綠色運營管理，通過優化服務器負載調度、推行機櫃精細化溫控及升級高效冷卻系統等舉措，能源利用效率顯著提升。得益於運營優化與技術升級，年均PUE連續三年下降至1.26。同時，通過集團積極推進能源結構轉型，清潔能源採購比例大幅提升至40%，多措並舉有效降低了運營碳足跡。

獵聘租賃數據中心年均PUE



獵聘租賃數據中心清潔能源佔比



通過以上一系列綠色辦公措施的實施，本集團在節能減排與資源高效利用方面取得了顯著成效。在報告期內，能源消耗、自來水用量、無害物排放總量等指標均呈現持續下降趨勢，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未來。同時，公司提出在2024財年基礎上，2年內維持或減少能源消耗強度水平的目標。未來，本集團將繼續秉承綠色發展理念，持續優化節能減排舉措。

## 2025年度氣體排放物數據



註：

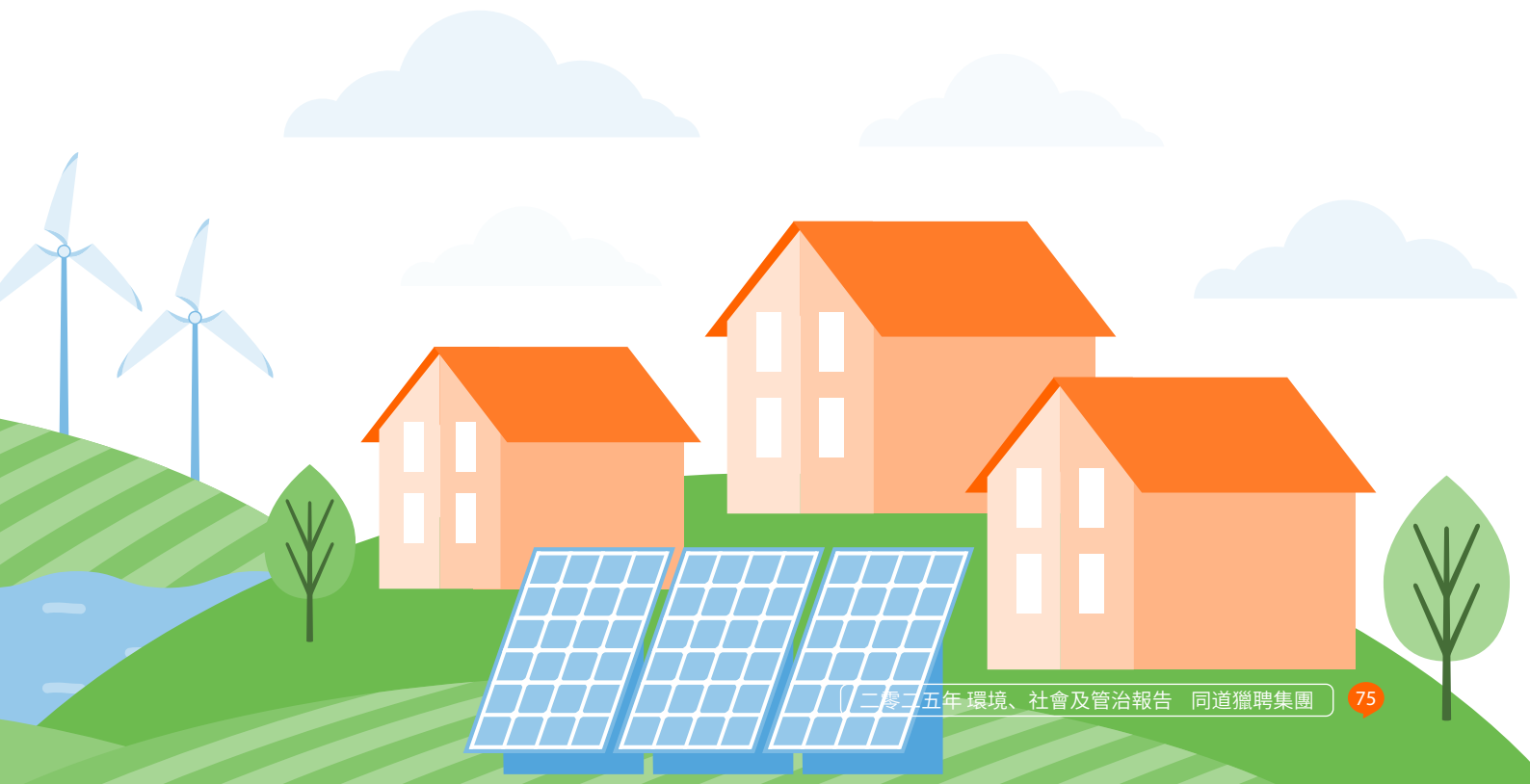
- 基於本集團運營特性，主要排放物為溫室氣體排放，源於使用化石燃料轉化的電力。
- 溫室氣體排放包括二氧化碳、甲烷及氧化亞氮。溫室氣體排放資料按照二氧化碳當量呈列，我們根據中華人民共和國國家發展和改革委員會刊發的《2019年中國區域電網基準線排放因子》及政府間氣候變化專門委員會刊發的《2006年IPCC國家溫室氣體清單指南》進行綜合核算得出。
- 本集團業務運營過程並不直接產生有害物，在報告期內的有害物主要包括由於日常辦公產生的廢棄電子物品，包括硒鼓、電池、廢舊燈管及電腦，上述有害物在本報告期內的排放總量為67.23噸。本集團的無害廢棄物主要包括日常辦公產生的廢紙、紙箱和生活垃圾，交由物業公司統一進行分類處理，最大限度降低無害物的產生。

## 2025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。



## 2. 環保意識培養與傳播

推動企業綠色發展的過程中，本集團高度重視全員環保意識的培養。集團在辦公區域張貼環保標語、分發宣傳資料，持續營造綠色辦公氛圍，增強員工對節能降耗、資源循環的認知。同時，積極組織並引導員工參與各類環保實踐活動，倡導將綠色理念融入日常工作習慣，自覺踐行垃圾分類、節約用紙等行動，通過這些舉措，我們期望提升全員の環保積極性，共建綠色辦公環境，助力美麗中國，同時為企業樹立積極履責的可持續發展形象。



## 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。為應對挑戰，集團提出在2024財年基礎上，2年內維持或減少溫室氣體排放強度水平的目標。並於內部開展了氣候相關的風險及機會的情景分析，將在數據完善後進行詳細披露。與此同時，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《極端惡劣天氣應急預案》，並對極端天氣按照惡劣程度進行了全面的科學分級，管理覆蓋「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，以降低極端天氣的不利影響，提升在惡劣天氣突發時的應急處理能力。

本集團建立了科學有效的評估機制和評估周期。每年至少開展一次全面評估，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，設立專項評估方案，在重大極端天氣事件後立即執行，持續優化應急預案，為集團築牢安全防護屏障。

**節能目標** 在2024財年基礎上，2年內，維持或減少能源消耗強度水平

**減排目標** 在2024財年基礎上，2年內，維持或減少溫室氣體排放強度水平



## 4. 綠色供應鏈管理

為積極響應國家「雙碳」戰略，推動可持續發展，公司制定《關於供應商共同推進節能減排的號召》及《同道獵聘集團商業夥伴行為準則》，向全體合作夥伴發出綠色倡議。公司引導供應商建立並完善以環境管理體系、職業健康安全管理体系、質量管理體系為基礎的管理模式，定期檢查和評審，確保其有效運行，推動廢棄物、廢氣、廢水減排及能源資源高效利用，攜手共建低碳、高效、可持續的綠色供應鏈。

在生產環節，集團優先選用節能設備與清潔能源，通過工藝優化持續降低能源消耗；在運輸環節，積極推廣新能源車輛並優化物流路徑，減少碳排放；在包裝環節，倡導使用可降解、可循環環保材料，降低一次性包裝依賴。同時，我們着力提升廢棄物回收利用率，積極參與循環經濟實踐，設定年度碳減排目標並定期公開碳排放數據。通過常態化審核評估，與供應商夥伴協同監督節能減排舉措落地，共同推動環境效益與經濟效益協同提升。

依託上述行動，獵聘在環境保護與可持續發展領域取得了積極進展。未來，我們將持續深化綠色運營實踐，為構建低碳、可持續的社會貢獻力量。

# 11

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2025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2025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年報，董事已通過視頻或電話會議或親自出席會議。

### 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2025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2025年12月31日，我們擁有3,986名全職僱員，其中1,567名男性及2,419名女性。員工（包括高級管理層）性別比例約為1名男性比1.54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。



獨立董事佔比：

**60%**

相關行業經驗董事：

**60%**

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

### 2.1 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》將流程生命周期科學劃分為「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。

### 2.2 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，公司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流程，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。

## 2.3 供應鏈風險控制

### 2.3.1 健全優化採購體系管理制度

2025年度，在採購管理制度和供應商管理及評估體系下，公司完成了對中國大陸地區90餘家核心供應商的評估。基於評估結論，獵聘嚴格依照供應商管理政策，對其中20家供應商進行約談優化。通過定期對供應商的業績考核及複盤，獵聘持續保障供應商群體的健康發展。

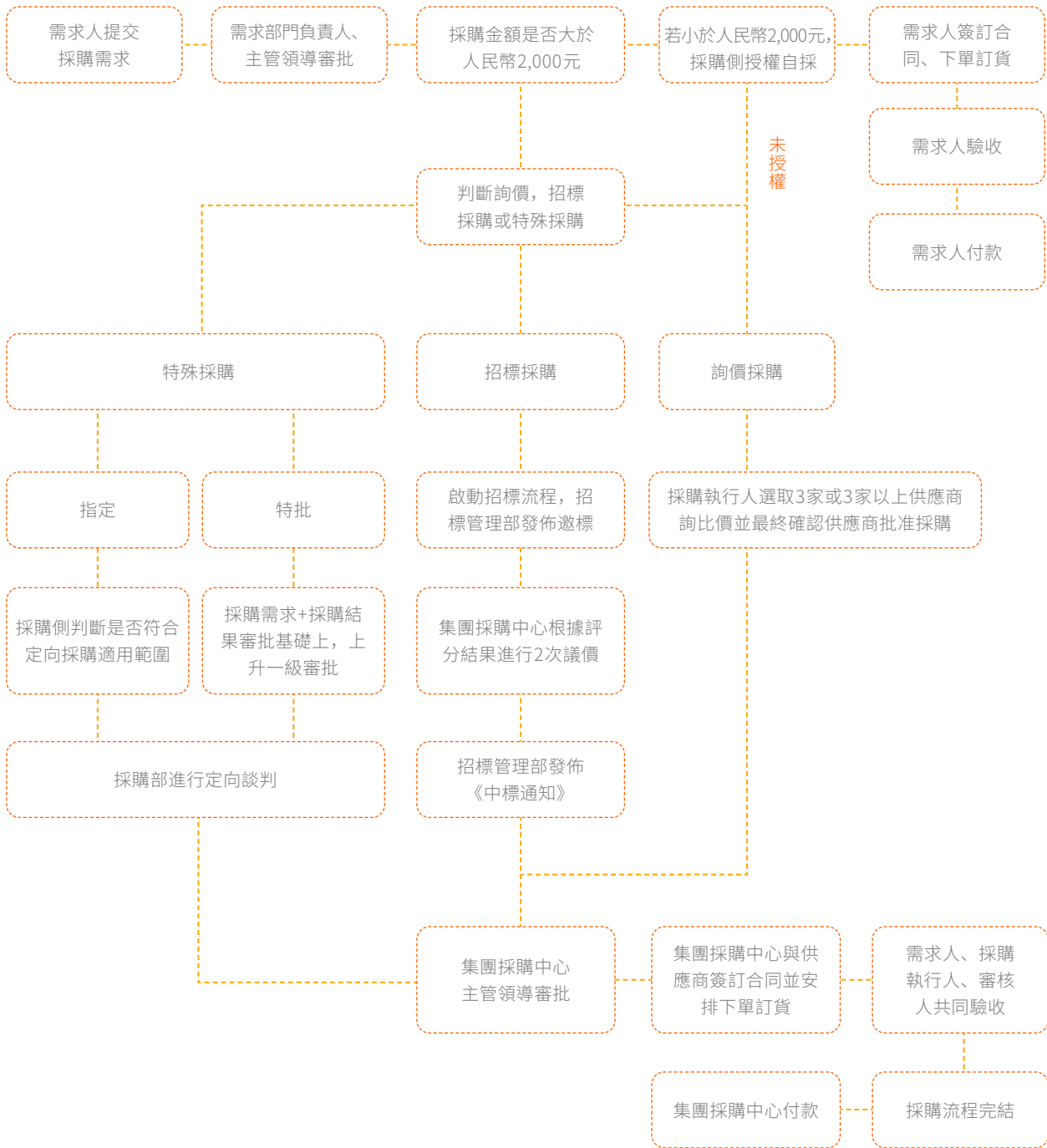
在運營採購數據中心方面，集團按需歸納、分析採購數據，為採購管理決策提供參考，不斷提高採購效率和效益。同時，對品類採購管理策略不斷優化，以合規為紅線，著力突出流程合規、風險可控的內部管控要求，並進一步助力業務需求。公開發佈的《同道獵聘集團商業夥伴行為準則》明確商業夥伴經營的法律與道德底線，同時聚焦人權保障、公平勞動、環境健康安全等方面的要求，強化全鏈路合規管控與商業夥伴的社會責任約束。

### 2.3.2 供應鏈管理培訓

2025年度集團採購中心組織了多場普及採購制度、廉潔意識、數據安全保密性等方向的培訓。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。2025年，集團採購中心組織了多次中心內部培訓，通過管理需求、分析市場案例、共享知識等形式，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。後續，集團採購中心將繼續健全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，不斷提高採購業務的質量和經濟效益。

### 2.3.3 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，集團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，集團採購中心在評估供應商時會關注其是否具備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jiancha@liepin.com進行舉報。



## 2.4 反腐敗

本集團重視反腐敗工作，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。內部《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。年內，公司未向政治競選活動、政治組織、遊說團體、行業協會及其他免稅組織提供任何資金或支出。

### 2.4.1 相關制度

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。《同道獵聘集團反腐敗政策》以零容忍態度對待各類貪污賄賂等不當行為，公開監督與舉報程序等配套機制，公司將定期檢討更新政策以保障其落地執行，強化集團治理與內控。

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。

### 2.4.2 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。

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

### 2.4.4 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。對舉報案件核實屬實，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

### 強制披露規定

強制披露規定	披露頁碼
<p>管治架構</p> <p>由董事會發出的聲明，當中載有下列內容：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 披露董事會對環境、社會及管治事宜的監管；</li> <li>(ii) 董事會的環境、社會及管治管理方針及策略，包括評估、優次排列及管理重要的環境、社會及管治相關事宜（包括對發行人業務的風險）的過程；及</li> <li>(iii) 董事會如何按環境、社會及管治相關目標檢討進度，並解釋它們如何與發行人業務有關連。</li> </ul>	P10-13
<p>匯報原則</p> <p>描述或解釋在編備環境、社會及管治報告時如何應用匯報原則（重要性、量化和一致性）。</p>	P2
<p>匯報範圍</p> <p>解釋環境、社會及管治報告的匯報範圍，及描述挑選哪些實體或業務納入環境、社會及管治報告的過程。若匯報範圍有所改變，發行人應解釋不同之處及變動原因。</p>	P2

## 「不遵守就解釋」條文

A.環境			
層面	關鍵績效指標	說明	披露頁碼
A1排放物	A1	一般披露：有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	P72-74
	A1.1	排放物種類及相關排放數據	P72-74
	A1.3	所產生有害廢棄物總量及密度	P72-74
	A1.4	所產生無害廢棄物總量及密度	P72-74
	A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟	P72-76
	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	P72-76
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	P72-73
	A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量及密度	P72-74
	A2.2	總耗水量及密度	P75
	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	P72-74
	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	P73、 P75-76
	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	P72-77
	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	P72-77

## B. 社會

層面	關鍵績效指標	說明	披露頁碼
B1 僱傭	B1	一般披露：有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	P44-63
	B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數	P46-47
	B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率	P47
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	P62-63
	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	P63
	B2.2	因工傷損失工作日數	P63
	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	P62-63
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	P53-58
	B3.1	按性別及僱員類別劃分的受訓僱員百分比	P57
	B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數	P57
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	P44-45
	B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	P44-45
	B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟	P44-45

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	P84-85
	B5.1	按地區劃分的供應商數目	P84
	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	P84-85
	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	P77
	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	P77
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	P20-31
	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	P8-31& P34-35
	B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例	P41
	B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序	P31
	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	P29
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	P85-86
	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	P86
	B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	P85-86
	B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓	P86
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	P66-69
	B8.1	專注貢獻範疇	P66-69
	B8.2	在專注範疇所動用資源	P66-69

## 氣候相關披露

氣候相關披露		披露頁碼
管治	一般披露：發行人用於監察、管理及監督氣候相關風險和機遇的管治流程、監控措施及程序。	P10-12
策略	一般披露：策略 — 發行人管理氣候相關風險和機遇的策略	P72-73
風險管理	一般披露：發行人用於識別、評估氣候相關風險和機遇，以及釐定當中輕重緩急並持續監察的流程。	P76-77
指標及目標	一般披露及關鍵績效指標：發行人用於了解自己在氣候相關風險和機遇方面表現的指標及目標，包括達致所設定氣候相關目標的進度，以及法例規定須達致的目標。	P76