



# Tongdao Liepin Group 同道獵聘集團

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

(股票代號：6100)



環境、社會及  
管治報告

2020

# 環境、社會及管治報告

## 報告期間及範圍

同道獵聘集團(「**本公司**」，連同其附屬公司、綜合聯屬實體以及其各自的附屬公司及分公司，統稱「**獵聘集團**」、「**本集團**」)欣然呈列本集團的環境、社會及管治報告。除非另有說明，本報告涵蓋2020年1月1日至2020年12月31日我們的核心業務運營所在地，包括本集團位於北京的總部以及各分公司。

## 報告標準

本集團於截至2020年12月31日止年度已遵守《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄二十七之《環境、社會及管治報告指引》的「不遵守就解釋」條文。本報告經管理層核實並由本公司董事會(「**董事會**」)審閱及批准。

## 報告範疇

本報告涵蓋本集團之核心業務於2020年12月31日止年度的環境及社會兩個主要範疇之整體表現，重點列出本集團就下列各範疇的可持續發展所付出的努力：

- 環境層面(排放物、資源使用及環境及天然資源)；及
- 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)。

## 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](mailto:ir@liepin.com)。

## 環境、社會及管治的管理方針及策略

### 1. 平衡與可持續發展

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

### 2. 持份者之參與及重要性

為確定本集團於本報告中所彙報之最重要的環境、社會及管治方向，主要持分者(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	僱傭，供應鏈管理，產品責任，反貪污及社區投資	政策諮詢，事件彙報，信息披露及與政府機構會議
股東及投資者	僱傭，產品責任及反貪污	股東大會，定期公告及官方網站
員工	僱傭，健康與安全，發展及培訓及勞工準則	溝通會，社交媒體及面對面交流
用戶	產品責任	客戶服務熱線，官方網站，社交媒體及信息披露
平台客戶	產品責任及反貪污	客戶服務熱線，官方網站，會議及商戶考察
供應商	供應鏈管理及反貪污	供應商考察及供應商會議

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
媒體及非政府組織	排放物，資源使用，環境及天然資源，僱傭，供應鏈管理及產品責任	社交媒體，官方網站，新聞發佈會，交流會及專線客服
社區	排放物，資源使用，環境及天然資源及社區投資	社區互動接觸，公益活動，社交媒體及扶貧項目

### 3. 實質性議題分析

2020年，通過與主要利益相關方的持續溝通，並結合本公司運營特點，我們就《環境、社會及管治報告指引》所列11個層面的環境、社會及管治議題進行實質性分析，並作為我們行動及報告的參考。

我們識別的重要議題包括「產品責任」、「僱傭」、「供應鏈管理」及「反貪污」；相關議題包括「排放物」、「資源使用」、「環境及天然資源」、「社區投資」、「健康與安全」、「發展及培訓」及「勞工準則」。我們將在本報告中分別討論各個議題所含內容。

#### 環境層面

本集團十分關注環境保護，除確保遵守環境保護相關的法律及法規外，亦通過有效利用資源及採納有利於環境的節能措施以減少環境污染，持續改善能源使用效率。本集團排放及產生的廢物主要源自其使用的電力、紙張、汽油及水。鑒於本集團的業務性質，本集團相信其業務運營對環境及天然資源造成的直接影響甚微。就本集團所知，並無任何重大不遵守有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等相關法律及法規的情況。

## 1. 綠色辦公

本集團的主要資源消耗為公司辦公運營所消耗的電力及水。

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

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

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

## 2. 汽油

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

## 3. 員工培訓

本集團相信，提高環境保護意識是做好環境保護工作的關鍵。因此，本集團定期向員工進行培訓，講解有關節能減排的相關知識，培養員工對環境保護的理念及習慣。

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

排放	排放物		2020年	2019年
	單位			
直接溫室氣體總排放量	二氧化碳當量(噸)		<b>1,849.3</b>	1,875.8
辦公樓人均溫室氣體排放總量	噸／僱員		<b>0.38</b>	0.46

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《2015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》進行核算。
- 本集團在報告期內主營業務不涉及有害廢棄物與無害廢棄物的排放，故此報告不披露此部分。

能源	能源及資源消耗		2020年	2019年
	單位			
能源消耗總量	兆瓦時		<b>1,761.28</b>	1,881.44
人均能源消耗總量	兆瓦時／僱員		<b>0.51</b>	0.47
自來水用量	噸		<b>3,720.75</b>	4,347.56
人均自來水用量	噸／僱員		<b>1.08</b>	1.08

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廣州、深圳、武漢、廈門及重慶五地辦公區，其他辦公區域水費皆包含在物業費中，用水量尚不能單獨統計，未包含在自來水用水量中。
- 包裝物數據不適用於本集團。

## 社會層面

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

### 1. 僱傭及勞工常規

我們遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國社會保險法》、《中華人民共和國婦女權益保障法》及《女職工勞動保護規定》等相關法律法規，保障員工合法權益，嚴禁僱用童工和強制勞工。我們設立多項內部制度，並按照下文所述措施，規範管理員工招聘、離職、薪酬、福利、績效及晉升等。

僱員資料統計	截至2020年 12月31日止	截至2019年 12月31日止
<b>僱員總數</b>	<b>4,839</b>	4,042
<b>總部分佈(%)</b>	<b>505 (10.44%)</b>	515 (12.74%)
<b>區域分佈(%)</b>	<b>4,334 (89.56%)</b>	3,527 (87.26%)
華北	<b>1,276 (26.37%)</b>	1,091 (26.99%)
華東	<b>1,724 (35.63%)</b>	1,167 (28.87%)
華南	<b>1,004 (20.74%)</b>	916 (22.66%)
西南	<b>330 (6.82%)</b>	353 (8.73%)
<b>性別分佈(%)</b>		
男	<b>1,967 (40.65%)</b>	1,676 (41.46%)
女	<b>2,872 (59.35%)</b>	2,366 (58.54%)
<b>年齡分佈(%)</b>		
30歲或以下	<b>3,517 (72.68%)</b>	3,043 (75.28%)
31-35歲	<b>1,017 (21.02%)</b>	753 (18.63%)
36-40歲	<b>247 (5.10%)</b>	208 (5.15%)
41歲或以上	<b>58 (1.2%)</b>	38 (0.94%)

### 2. 職業健康與安全措施

我們關心員工的健康與安全，為員工提供安全的辦公環境。

我們嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國安全生產法》及《中華人民共和國消防法》等有關職業健康與安全、工作場所消防安全法律法規，並通過《員工手冊》等內部規章制度完善安全管理。

本集團按照《中華人民共和國勞動法》的規定，為員工繳納工傷和醫療保險，並切實確保工傷保險發揮預防職業風險的職能作用，關注員工身體健康。此外，本集團致力為員工提供安全的工作環境，在已知範圍內，並未出現《中華人民共和國職業病防治法》內所提及的職業病潛在風險。

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

我們在部分辦公區設立公共區域，為員工提供交流、休息的場所，提倡工作時間內完成工作。我們每年為員工提供商業保險計劃，並不定時組織員工進行講座，提高員工的健康意識。在我們和員工的共同努力下，過去無工亡、工傷情況發生。

### 3. 員工發展及培訓

在員工培訓方面，本集團秉承「讓獵聘人更成功」的培養理念，2019年開始逐步完善包含全員、專業序列和管理序列員工的培養體系，涉及到線下業務、線上產研、中台及後台職能團隊。另外，本集團區分新員工、在崗專業技能、管理技能多個方面的培訓，培訓的形式包含但不限於移動碎片化學習、線下工作坊、角色扮演、比賽及沙盤等，並運用外部資源對高潛質及績優的員工和中高層管理者直接培訓。內部累計產生並運營近475人的認證講師團隊，保障獵聘化知識和技能的高效傳遞。2020年全年累計完成3,800多場次、16,800課時、96,200多人次的員工內部培訓，累計激勵優秀新員工、培訓提升專門專案的學員、認證講師、中高層管理者等培訓骨幹數名，引導學習型組織構建和反覆運算。

我們致力於隨時隨地的培訓，並盡可能滿足公司發展和員工個人需要。特別是在2020年，疫情期間無法進行集中培訓，我們進一步應用人才培養平台(視頻課程主導的在線平台)並發展培訓系統，滿足員工學習需求。

我們制定了各體系員工和管理者的學習全景地圖，搭建並完善培訓體系。對全體員工，通過線下及線上課程，逐步覆蓋不同崗位、職級和發展階段。針對新入職員工，我們區分崗位設計不同時長、豐富的培訓內容的培訓計劃，並積極推動師徒指導制度，便於其快速適應崗位工作需要；我們為在職員工提供針對性的職業培訓，提升專業素養和專業能力。對業務大區發起了「業務技能大賽」、「產品大練兵」和「內部講師認證和優秀評選」等豐富多彩的競賽激勵形式，宣導學習型組織構建，我們對不同管理層推行培訓以進一步提升其領導力。此外，我們通過多種形式的外訓、主題分享說明員工拓展視野，提升創造能力。

截至2020年12月31日止年度，我們匯總了867項多種形式的線上線下課程，完成1,875場次新人培訓、1,688場次在職培訓和326場次管理培訓。課時累積16,800小時。2020年，接受培訓的員工比例為99%。

維度	受訓僱員分佈		
	高級管理者	中級管理者	初級管理者
受僱僱員人數	19	154	383
受僱僱員百分比	0.2%	1.6%	4.0%
受訓平均小時數	32	44	92

#### 4. 員工招聘規定

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、彙報物件。

本集團招聘原則為：公開招聘，擇優錄用；同等條件，內部優先；公司不提倡具有親屬關係、情侶關係的員工在利益相關的部門或崗位工作，如上下級、同部門(同組)、供應商、客戶等；如發生此種情況，相互有親屬關係、情侶關係的員工應主動及時向人力資源部提供書面彙報，公司有權利對相關人員進行崗位調整，否則公司有權視情況嚴重程度按違紀行為處理。

## 5. 員工薪酬福利制度

為了確保獵聘集團的持續發展，本集團將為員工提供在行業內對外具有競爭性、對內具有公平性的薪酬福利結構。同時，本集團還將定期收集和分析目標市場的相關薪酬資料，確保其具有持續的競爭力。

薪酬包括現金收入和非現金收入；其中現金收入包括基本工資、獎金等；非現金收入包括社會保險及公積金、公司內部福利等。自員工入職起，本集團為員工繳納社會保險及公積金。

本集團會盡力創造一個「盡心工作，盡情娛樂」的工作氛圍，在日常工作激勵、節日、員工生日、員工周年紀念、年會等您與獵聘的「真理時刻」，集團會組織相應活動，提供精神上、物質上的福利項目。

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

## 6. 員工績效考核

本集團認為集團的成功和持續競爭力完全取決於員工的創造性和業績。本集團遵循客觀、公平、嚴謹的考核標準，對員工的績效達成、能力、態度及適任性進行綜合評估。其目的是通過科學有效的管理體系，說明員工達成工作目標，並促進直接主管與員工就目標實現狀況和職業行為進行持續有效的溝通、回饋與指導。同時，績效考核與員工的培訓發展和薪酬福利系統有機結合，以激勵員工的高效表現。

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

## 7. 員工活動及福利

本集團嚴格按照相關法律及法規保證員工的法定假期，並為僱員提供商業保險及外派學習等福利計劃。獵聘集團秉承「關愛•責任•包容」的企業文化，為員工營造家一樣和諧融洽的工作氛圍。本年度組織舉辦多項文體活動，包括組織產研團隊看天會探討產品發展戰略及定期舉辦部門團建增進員工感情。

**各個區域分公司積極組織運動會、團建活動和拓展活動，關注員工身體素質**



獵聘集團召開總部年會，各部門員工共同相聚歡慶新年，將年輕、激情的狀態展現給所有同道人。



廣州分公司全體員工徒步團建，讓員工更加緊密的合作，相互配合。



華東區域組織員工拓展活動，加強彼此間的理解和溝通能力，創造了追求卓越的團隊精神。



成都分公司舉辦中秋團建活動，組織員工猜燈謎、畫燈籠，並分發本集團定制月餅，營造溫馨愉快的工作氛圍。



重慶分公司舉辦師徒茶話會，加強員工之間的溝通協作，增強新員工與導師的互聯互通，提升團隊的凝聚力。

## 8. 勞工準則與反歧視

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

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

### 9. 供應鏈管理

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

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

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

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

對於外部供應商的准入，本集團設置了完善的供應商考察和入庫標準，著重審核供應商資質完整性、經營合規性等內容，並對潛在供應商進行經營場地的實地考察。同時，對供應商進行年度考核評選，確保與可完成對採購內容及時正確交付的優質供應商合作。

### 10. 產品責任

#### **用戶隱私保護**

本集團提倡公平行銷理念，不會對其競爭對手提出不誠實的指控，以在彼等決策過程中誤導客戶。此外，本集團不會通過間諜活動、競爭對手僱員的下屬或任何其他不正當手段獲取競爭對手的機密資料。

本集團承諾提供符合客戶合理期望的服務。本集團尊重客戶及彼等商業資訊的保密性。為保護彼等隱私，本集團不會未經客戶許可或違反法律法規相關規定披露此類資訊。為使用者及客戶創建一個安全的平台，用戶隱私保護是我們的首要任務。我們採取以下措施保護用戶隱私：

- 我們遵循合法性，正當性及必要性原則，建立和完善用戶信息保護機制；
- 新用戶須創建一個獵聘帳號，我們會驗證招聘用戶的身份信息，其原理是在後台端強制性實名認證，前台端可按獵聘規則顯示用戶名；
- 新用戶須表明其接受我們的獵聘用戶服務協議及個人信息保護政策，我們明確說明收集及使用的目的、方法和範圍，並在收集和使用用戶的個人信息時獲得用戶的同意；及
- 我們保護用戶在安裝或使用獵聘應用程序及網頁版時的知情權及選擇權。用戶可以通過請求取消隨時停止使用獵聘帳號服務。

截至2020年12月31日止年度，本集團已遵守與提供的服務有關的隱私事宜的相關法律及法規。除上述有關用戶隱私保護的披露外，鑒於本集團的業務性質，本集團相信健康與安全、廣告及標籤等產品責任對本集團所提供的服務影響甚微。

### **知識產權保護**

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

## 11. 反貪污

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

### 相關制度

本集團設有《反舞弊管理辦法》，適用於集團全體員工。規範集團員工在履職過程中涉及的所有行為，防治舞弊行為的發生，加強獵聘集團的治理和內控。

本集團制定《員工手冊》，規定「收受賄賂」行為為集團高壓線，集團全體員工不得觸犯。

### 監督機制

本集團設立三道監督機制降低舞弊風險。

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

三道監督機制明確了反舞弊風險管理的職責與任務，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。

### 宣導手段

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宣導，並在公司級會議上進行公佈。

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

### 獎懲辦法

本集團已作出安排，讓其僱員可在保密情況下就有關集團財務報告、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。

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協力廠商通報。

對證實有舞弊行為的員工，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，董事會並不知悉任何涉及腐敗、賄賂、勒索、欺詐或洗錢等針對本集團的訟訴。

## 12. 社區投資及參與

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

### 抗擊新冠疫情

2020年新冠疫情為社會帶來的巨大挑戰，嚴重威脅人們生命健康及生活生產，在艱難時刻下，獵聘集團肩負重任，不遺餘力地為疫情防控及穩定就業提供全面支持。

疫情爆發期間，獵聘集團提供靈活用工服務幫助企業解決了運力不足、無人可用的難題，也幫助諸如餐飲這類受疫情影響的企業，減小營運資金壓力與用人壓力，為企業提供人員「共享」的對接、人員到崗後的跟進、共享時的佣金結算等後續服務。成功撮合了60多家企業的用工需求，累計為民生保障型新零售企業輸送了1,500多名臨時員工。

同時，獵聘集團旗下全國最大的專業在線調研平台，第一時間創建了疫情問卷模板六大專區：一、政府疫情信息收集；二、社區居民健康調查；三、醫療機構健康調查；四、各級學校情況調查；五、企業返工遠程辦公情況調查；六、在線考試和測評專區。疫情攻堅階段，獵聘集團將最新研發的用戶體系功能發佈給醫院、學校、企業免費使用。比如學校使用場景：返校情況登記問卷、每日健康情況上報、在線考試等等。防疫機構使用場景：工作日誌填寫、摸查情況報告、確診及疑似病例報告。企業使用場景：在家辦公打卡、員工每日健康匯報、防疫科普考試。本集團獲得中央及各省市政府機構、科研院校的大量好評。

### 就業公益行動

獵聘集團作為在線招聘行業龍頭企業，持續以專業能力和技術資源支持各行各業的招聘需求，為我國保證穩定就業及持續發展貢獻力量。

響應國家「穩就業」號召及政策，獵聘集團聯合人民日報、新華社、四川觀察、廣東衛視等省級媒體，舉辦「2021應屆生公益雲招聘」，持續為不同地區、不同專業的應屆生搭建高效便捷的求職渠道，針對應屆生打造多元化的求職專場，提升應屆生就業市場的供求匹配效率，幫助應屆生高質量就業。參與公益招聘企業共1,234家，新增職位數15,870個，投遞量88萬次人次。

為滿足疫情下遠程招聘需求，同時提升校園招聘效率，獵聘集團2020年快速推出視頻在線面試平台，主要於校園招聘場景使用，並內嵌人工智能分析工作，幫助招聘方實時連接候選人並實現快速精準篩選。2020年全年，獵聘集團免費為各行業招聘方提供約10萬場在線面試服務，助力特殊環境下校招順利開展。



### 扶貧責任擔當

為貫徹我國關於決戰決勝脫貧攻堅的重要指示精神，服務於脫貧攻堅戰的收官之年，獵聘集團從產業出發，為我國各地貧困地區人員在招聘就業、技術培訓和物資等方面開展了全面的公益幫扶行動。

- 大方夢工廠公益招聘計劃

2020年，獵聘集團聯合大方縣人社部門推出「大方夢工廠公益招聘計劃」，借助本集團社會影響力吸納公益力量助力安置點扶貧車間發展壯大，通過公益招聘在全國範圍內招募管理和技術人才作為志願者參與，為優化並推動車間發展提供遠程助力。此次成立大方夢工廠共招募8名志願者協助大方採購獼猴桃2,584斤，辣椒醬禮盒235盒，賦能留守婦女編織杯子墊1,000個，盤子墊500個，晾曬花茶360盒，為20名留守婦女提供20天就業崗位。經過對大量各行各業人士的篩選溝通，大方夢工廠扶貧志願者隊伍成立，成員中既有知名企業管理者、有豐富扶貧落地經驗的創業者，也有資深的媒體行業從業者等。未來，獵聘集團將繼續支持扶貧工作，積極發揮企業的社會價值。



- 雲南 — 上海點對點千裏招聘

2020年獵聘集團與上海黃浦區對口支援地區簽訂勞動力輸出、培訓等相關協議，為今後「扶貧+扶志」打下基礎。隨後，獵聘受企業的委託，赴雲南普洱地區招聘員工。黃浦區人社局協調普洱市下屬瀾滄、西盟兩縣人社部門幫助企業在一周內招募了40餘名意向員工，同時就地開展崗前培訓和防疫指導，迅速完成了企業招聘需求，同時，幫助當地建檔立卡貧困戶實現了轉移就業。



- 貧困小學捐贈及關愛項目

獵聘集團持續關愛及幫助貧困學生，2020年為阿壩縣美姑小學的孩子送出衛生及生活用品，以及定制祝福，陪伴孩子們健康快樂成長。



環境、社會及管治報告指引內容索引

層面	關鍵績效指標	說明	對應章節／備註
<b>A.環境</b>			
<b>A1 排放物</b>			
	A1	一般披露	環境層面
	A1.1	排放物種類及相關排放數據	根據重要性評估結果，此議題對本集團並不重大
	A1.2	溫室氣體總排放量及密度	環境層面
	A1.3	所產生有害廢棄物總量及密度	根據重要性評估結果，此議題對本集團並不重大
	A1.4	所產生無害廢棄物總量及密度	根據重要性評估結果，此議題對本集團並不重大
	A1.5	描述減低排放量的措施及所得成果	根據重要性評估結果，此議題對本集團並不重大
	A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法、減低產生量的措施及所得成果	根據重要性評估結果，此議題對本集團並不重大
<b>A2 資源使用</b>			
	A2	一般披露	環境層面
	A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量及密度	環境層面
	A2.2	總耗水量及密度	環境層面
	A2.3	描述能源使用效益計劃及所得成果	環境層面
	A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及提升用水效益計劃及所得成果	根據重要性評估結果，此議題對本集團並不重大。
	A2.5	製成品所用包裝材料的總量及每生產單位估量	不適用於本集團。
<b>A3 環境及天然資源</b>			
	A3	一般披露	環境層面
	A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動	鑒於本集團的業務性質，本集團相信其業務運營對環境及天然資源造成的直接影響甚微。

層面	關鍵績效指標	說明	對應章節／備註
<b>B. 社會</b>			
<b>B1 僱傭</b>	<b>B1</b>	一般披露	社會層面
	<b>B1.1</b>	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數	社會層面
<b>B2 健康及安全</b>	<b>B2</b>	一般披露	社會層面
	<b>B2.1</b>	因工作關係而死亡的人數及比率	於報告期內並無因工死亡案件
	<b>B2.2</b>	因工傷損失工作日數	於報告期內並無因工受傷事故
	<b>B2.3</b>	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法	社會層面
<b>B3 發展及培訓</b>	<b>B3</b>	一般披露	社會層面
	<b>B3.1</b>	按僱員類劃分的受訓僱員百分比	社會層面
	<b>B3.2</b>	按僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數	社會層面
<b>B4 勞動準則</b>	<b>B4</b>	一般披露	社會層面
<b>B5 供應鏈管理</b>	<b>B5</b>	一般披露	社會層面
<b>B6 產品責任</b>	<b>B6</b>	一般披露	社會層面
	<b>B6.5</b>	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法	社會層面
<b>B7 反貪污</b>	<b>B7</b>	一般披露	社會層面
	<b>B7.1</b>	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果	於報告期內並無有關案例
	<b>B7.2</b>	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	社會層面
<b>B8 社區投資</b>	<b>B8</b>	一般披露	社會層面
	<b>B8.1</b>	專注貢獻範疇	社會層面