

# 看準科技有限公司

二〇二二年環境、社會及管治報告



BOSS  
直聘

# 目錄

|                |    |                          |    |
|----------------|----|--------------------------|----|
| <b>關於本報告</b>   | 02 | <b>携手員工成長</b>            | 38 |
| 編制依據           | 02 | 堅持多元化與平等                 | 39 |
| 匯報原則           | 02 | 保障薪酬與福利                  | 42 |
| 報告範圍           | 02 | 支持人才培養與發展                | 44 |
| 獲取方式           | 02 | 守護健康與安全                  | 50 |
| 數據說明           | 02 |                          |    |
| <b>關於我們</b>    | 03 | <b>踐行綠色發展</b>            | 51 |
| 公司概况           | 03 | 打造綠色產品                   | 53 |
| 榮譽與認可          | 04 | 推行綠色辦公                   | 53 |
| 2022年ESG亮點工作   | 05 | 應對氣候變化                   | 55 |
| <b>規範公司治理</b>  | 07 | <b>構建可持續供應鏈</b>          | 57 |
| 董事會組成          | 07 | 供應商準入與聘用                 | 58 |
| 踐行商業道德         | 07 | 供應商評估與維護                 | 59 |
|                |    | 租賃綠色數據中心                 | 59 |
|                |    | 採購綠色電子設備                 | 61 |
| <b>ESG管治</b>   | 10 | <b>傳遞社區關懷</b>            | 62 |
| 董事會聲明          | 11 | 弱勢群體就業幫扶                 | 63 |
| ESG策略          | 12 | 生態環境保護                   | 65 |
| 利益相關方參與        | 14 | 抗疫救災行動                   | 68 |
| 實質性議題分析        | 16 | 助力影視人才培養                 | 68 |
| <b>優化產品與服務</b> | 18 | <b>附錄：聯交所《ESG報告指引》索引</b> | 69 |
| 升級產品與服務        | 19 |                          |    |
| 網絡安全與隱私保護      | 26 |                          |    |
| 完善用戶服務         | 33 |                          |    |
| 知識產權管理         | 35 |                          |    |
| 負責任營銷          | 37 |                          |    |

## 關於本報告

本報告由看準科技有限公司 (KANZHUN LIMITED) (以下簡稱「看準」「我們」或「公司」) 發佈, 旨在客觀、公允地反映2022年度公司在環境、社會及管治 (以下簡稱ESG) 領域的表現和舉措。有關管治部分的内容建議與公司2022年年報所載的《企業管治》一並閱讀。

### 編制依據

本報告遵循香港聯合交易所有限公司 (以下簡稱「聯交所」)《主板上市規則》附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》(以下簡稱《ESG報告指引》), 同時參考納斯達克證券交易所發佈的《ESG報告指南2.0》(ESG Reporting Guide 2.0)、GRI可持續發展報告標準 (GRI Standards) 和聯合國可持續發展目標 (UN SDGs) 進行編寫, 旨在系統地反映看準在各相關方面的表現, 回應各利益相關方關注。

### 匯報原則

在本報告編制過程中, 依據「重要性」「量化」「平衡」及「一致性」原則, 以界定報告的内容及資訊的呈列方式:

**重要性:** 本報告已在編制過程中識別了主要利益相關方及其關注的ESG議題, 並根據其關注議題的相對重要程度在本報告中進行回應, 詳細内容請見報告「利益相關方參與」和「實質性議題分析」章節。

**量化:** 本報告採用量化資料的方式展現環境與社會層面的關鍵績效指標, 有關本報告中關鍵績效指標的計量標準、方法、假設及/或計算工具, 以及使用的轉換係數來源, 均已在相應位置進行了說明。

**平衡:** 本報告旨在透明、客觀地匯報公司正面和負面ESG信息和表現, 包括規範公司治理、優化產品與服務、携手員工成長、踐行綠色發展、構建可持續供應鏈、傳遞社區關懷六大方面。

**一致性:** 本報告所披露數據採取與往年一致的統計方法, 個別變動之處已做出解釋說明以確保一致性原則。

### 報告範圍

本報告的披露範圍包括看準科技有限公司及其附屬公司在ESG方面的表現及管理舉措。除另有說明外, 本報告的報告期間為2022年1月1日至2022年12月31日 (以下簡稱「本年度」或「2022年」), 為保持信息的持續性, 報告中可能包括超出此時間範圍的事項。本報告使用的信息及數據來源包括政府部門公開數據、公司內部文件及統計報表、第三方問卷調查等。

### 獲取方式

本報告電子版可通過我們的投資者關係網站 (<https://ir.zhipin.com/>) 及聯交所官方網站 ([www.hkex.com.hk](http://www.hkex.com.hk)) 查閱和下載。我們十分期待讀者的反饋, 如果您有任何問題或意見, 請通過[ir@kanzhun.com](mailto:ir@kanzhun.com) 聯繫我們。本報告以中英文兩種語言發佈, 如文本間存在差異, 以中文版為準。

### 數據說明

本報告中的財務數據以人民幣為統計單位。如本報告與公司年度財務報告中的財務數據存在差異, 以後者為準。

## 關於我們

### 公司概況

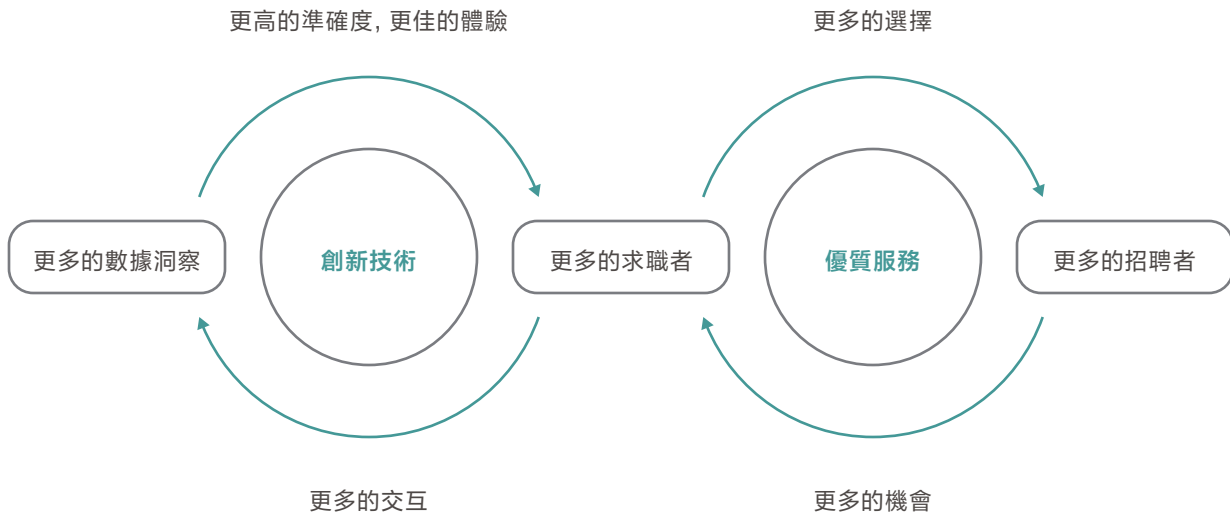
看準科技有限公司成立於2014年，是中國領先的線上招聘平台，是「直聘模式」的開創者。公司於2021年在納斯達克上市，並於2022年在中國香港上市。我們積累了豐富的行業經驗，形成對市場、經營環境和客戶需求的獨特洞察，創新性地引入「直聘模式」，通過具有互動性質的BOSS直聘移動應用程序網頁端和微信小程序，為廣大用戶提供求職和招聘服務，為中國在線招聘行業注入活力。

經過多年發展，BOSS直聘已成為目前國內平均月度活躍用戶數（「MAU」）最大的在線招聘平台。截至2022年12月31日止十二個月，BOSS直聘App端的平均MAU達28.7百萬。我們擁有龐大且快速增長的人才池，用戶涵蓋了各類求職者，包括白領及金領用戶、藍領用戶和學生黨，以及來自不同行業、不同規模的企業用戶，包括企業老

闆和招聘專業人員。我們高度尊重求職者，致力於為人才市場中的求職者爭取更多發言權，在招聘週期中提供高效、直接、便捷的服務，為求職者帶來更多就業機會。我們亦幫助招聘者觸達龐大而多元化的求職者群體，以進一步提高招聘效率。

在強大推薦系統的支持下，我們對工作和用戶偏好的數據洞察轉化為更準確的人崗匹配結果以及更佳的用戶體驗，從而吸引更多求職者。創新的商業模式和強大的技術能力，為我們在行業中建立可持續優勢打下良好基礎，並將持續推動公司的發展與成功。

### 我們的商業模式及網絡效應





## 榮譽與認可

| 時間          | 具體情況                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2022 年 2 月  | 公司作為北京2022冬奧會和冬殘奧會官方人力資源服務獨家供應商，對我國冰雪產業人才發展狀況進行觀察，在就業促進領域為北京冬奧會留下重要觀察，並參與組委會工作人員賽後安置工作，拓寬後冬奧時代各類專業人才輸送通道                                                                                                                                                 |
| 2022 年 6 月  | 公司通過 2022 年度網絡安全等級保護三級認證                                                                                                                                                                                                                                 |
| 2022 年 9 月  | 公司獲得中國信息通信研究院泰爾認證中心頒發的「數據安全管理能力認證」證書                                                                                                                                                                                                                     |
| 2022 年 10 月 | 公司連續第2年入圍「2022中國企業慈善公益500強」系列榜單，獲「2022中國企業慈善公益500強」「2022中國服務業企業慈善公益500強」「2022中國民營企業慈善公益500強」「2022中國高新技術企業慈善公益500強」等榮譽                                                                                                                                    |
| 2022 年 11 月 | 公司入圍中國互聯網協會「2022年中國互聯網綜合實力前百家企業」榜單第17位，其中「社會貢獻」為該榜單重要評選指標                                                                                                                                                                                                |
| 2022 年 12 月 | 公司獲評中國互聯網協會「2021—2022年度中國互聯網行業自律貢獻和公益獎」                                                                                                                                                                                                                  |
| 2022 年 12 月 | 公司先後收到來自教育部學生服務與素質發展中心、工信部信息通信管理局、全國工商聯人才交流服務中心、中國信息通信研究院泰爾終端實驗室、中國網絡社會組織聯合會、中國電子學會等重要合作單位和機構發來的感謝信                                                                                                                                                      |
| 2023 年 1 月  | 公司獲評中國互聯網協會「2022年度業務支撐貢獻獎」                                                                                                                                                                                                                               |
| 2023 年 1 月  | 職業科學實驗室 (CSL) 代表公司積極參與國際、國內行業標準的制定，先後參與了IEEE標準協會P3154 (Recommended Practice for the Application of Knowledge Graphs for Talent Services) 行業標準、中國通信標準化協會的「智能化人才服務與管理系統技術要求」國家行業標準工作組，與產業夥伴共同推進智能人才服務場景中的技術倫理、服務公平性、數據安全等方向的標準化建設，努力打造面向勞動力市場的良性、可持續發展技術生態 |

## 2022 年 ESG 亮點工作

### 公司治理

- 公司現任董事中包含 1 位女性董事
- 董事會成員擁有計算機、法律、電子工程、金融等不同的教育背景，具備風險管理、審計等專業能力，和互聯網、人力資源服務、資本市場等豐富的行業經驗
- 全體員工均參加了反賄賂和反腐敗培訓
- 《BOSS直聘商業體系員工行為制度》的商業部門覆蓋率達 100%
- 供應商簽署《廉潔協議》佔比達 100%

### 綠色環保

- 利用業務的獨特性，我們減少了求職者和用人單位面對面的招聘、面試等由於傳統面試導致的差旅和面試通勤產生的溫室氣體排放，還減少了招聘公告、個人簡歷和錄用通知的紙張使用
- 2022年，深圳分公司購買了可再生能源證書以間接投資風電項目建設，使得該分公司2021年實現運營層面的碳中和
- 北京華品博睿網絡技術有限公司已於2022年通過ISO 14001環境管理體系認證
- 安裝符合民用節水裝置規定的節水設施，積極開展垃圾分類和廢棄物回收

### 關愛員工

- 全職女性員工佔比 48.77%，其中管理層女性佔比達 40.26%
- 正式員工五險一金及商業醫療保險覆蓋率 100%
- 員工培訓率達 100%，人均培訓時長達 92.54 小時
- 設立心理健康中心，開展 62 場心理諮詢團課活動，覆蓋 610 人次，提供個人心理諮詢 132 次
- 針對北京總部安全員集中開展消防安全培訓以及職場安全隱患排查培訓

### 用戶信任

- 截至2022年12月31日，我們的認證求職者、認證企業端用戶及認證企業分別達 1.21 億、19.2 百萬及 10.1 百萬
- 截至2022年末，公司擁有一支由 1,444 名員工組成的產研團隊，年度研發費用佔同期總收入 26.2%
- 截至2022年12月31日，公司註冊商標 612 件，持有專利 95 項（含發明專利及外觀設計專利），完成軟件著作權登記 71 項
- 2022年，共開展釣魚演練 24 次，安全事件應急演練 4 次，攻防演練 3 次，不斷提升全員安全意識
- 客服團隊已實現 2 小時內響應用戶投訴，1 個工作日內處理完結

### 可持續供應鏈

- 將環境保護納入**供應商聘用及評級的考量**，審驗**供應商環保相關資質證明**，如ISO14001環境管理體系認證、CQC中國環保產品認證書、GREENGUARD環保認證等

### 公益慈善

- 累計服務**12.1萬殘疾人求職者**，激勵引導來自全國**332個城市**的**4.8萬家企業**發佈了**5.7萬個**面向殘疾人士的**崗位**
- 捐贈**200萬元**緊急救災救助資金及價值**150萬元**的防疫物資
- 發起「**直直公益**」活動，聯合三江源生態保護基金會、三江源國家公園、深圳紅樹林基金會**開展保護生態環境和生物多樣性的主題行動**

## 規範公司治理

公司嚴格遵守《中華人民共和國公司法》《美國證券交易法》《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》等適用的法律法規及上市規則，建立了權責分明、組織嚴謹的公司治理機制，致力於通過高標準的企業治理指導企業誠信合規運營、有效管控風險，實現企業價值的持續提升，保障公司穩定、健康地發展，維護全體股東的長遠利益。

### 董事會組成

董事會是公司的最高決策機構，下設審計委員會、薪酬委員會、提名委員會、企業管治委員會。董事會及各專業委員會主要負責確定公司戰略方向及整體策略，監督管理層的工作和業務表現、公司的運營及財務表現，並確保有效的風險管理和內部監控得以長期穩定運行。董事會授權審計委員會監督公司ESG事宜，涉及ESG管治相關的內容將在「ESG管治」中詳述。有關董事會下屬委員會成員及其活動，以及董事和高級管理者薪酬的信息，請參閱我們的2022財年年度報告。公司治理結構、董事會章程及更多有關企業管治的詳細內容已於公司網站刊登<sup>1</sup>。

公司現任董事共9位，包含3位獨立董事，佔董事會人數的三分之一，其中審計委員會和企業管治委員會的主席及全體成員均由獨立非執行董事擔任，薪酬委員會和提名委員會主席及其三分之二的委員均為獨立非執行董事。我們的治理架構充分發揮專業委員會的作用，以保障重大決策的獨立性，進而維護股東及公司的長遠利益。

多元化的董事會能夠以更加全面綜合的視角和觀念在業務戰略、風險防控等事宜上提高企業決策水平，提升董事會履職效力。我們將董事會多元化（包括性別多元化）作為維持公司競爭優勢、吸納各類不同人才、留用與激勵員工的關鍵因素。公司已制定董事會多元化政策，在審閱及評估合適的董事候選人時，提名委員會將考慮多項因素，包括但不限於性別、經驗、技能、專業知識、多樣性、個人和職業操守、性格、商業判斷、其他任職情況下的可投入時間、奉獻精神、利益衝突等相關因素。提名委員會每年審查董事會結構、人員規模及組成，並在必要時提供相關建議，使董事會整體在獨立性、知識、經驗、技能、專長、多樣性和性別方面反映出適當的平衡。我們的董事會成員擁有計算機、法律、電子工程、金融等不同的教育背景，具備風險管理、審計等專業能力和互聯網、人力資源服務、資本市場等豐富的行業經驗。此外，我們的現任董事中包含1位女性董事。

### 踐行商業道德

我們相信，只有以誠實、負責任以及最高的道德標準開展業務，才能為我們在行業中建立可持續的發展機制鋪平道路，推動公司進一步實現規模性增長。

### 商業道德制度建設

作為一家同時在香港聯交所和美國納斯達克同時上市的公司，我們嚴格遵守開展業務所在地的競爭、反賄賂和反腐敗法律法規，包括但不限於《中華人民共和國反壟斷法》《中華人民共和國反不正當競爭法》《中華人民共和國公司法》《中華人民共和國政府採購法》《關於禁

<sup>(1)</sup> 企業管治相關內容詳見公司網站 (<https://ir.zhipin.com/corporate-governance>) 及2022年年報中企業管治部分 (<https://ir.zhipin.com/financial-reports/hkex-filings>)

止商業賄賂行為的暫行規定》，我們制定了符合商業道德標準的內部政策和管理制度，不斷推進公司內部商業道德管理體系建設，努力營造良好的商業環境。

公司制定了《商業行為和道德準則》《反腐敗政策》《獎懲和勞動紀律規定》《BOSS直聘商業體系員工行為管理制度》《反壟斷合規指引》等內部政策，並每年根據現行法律法規要求及公司業務發展現狀進行審閱，並適時進行更新。《商業行為與道德準則》包括利益衝突、禮品和娛樂、反賄賂和FCPA (The U.S. Foreign Corrupt Practices Act) 合規、遵守法律法規、歧視和騷擾、公平交易等多個方面的內容，該準則和《反腐敗政策》適用於公司所有實體、合資企業、公司所有董事、高管、員工和顧問。我們對任何形式的賄賂和腐敗採取「零容忍」的態度，禁止任何形式的貪腐、舞弊、賄賂、抵扣、禮品附贈、違規優惠等違紀行為。

#### 商業道德管理體系

在反貪污方面，公司依據《商業行為和道德準則》《反腐敗政策》《獎懲和勞動紀律規定》《BOSS直聘商業體系員工行為管理制度》等內部制度，設立了規則委員會和風紀督查組，負責日常督查、接收舉報或投訴，並核查員工是否存在反貪污、反舞弊等違反商業道德的行為。

在反壟斷方面，公司專門制定並發佈了《反壟斷合規指引》，致力於遵守競爭方面的道德規範，明確承諾在商業運營中遵循公平競爭的準則。該指引基於商業運營方面的重點反壟斷合規風險制定，要求員工遵守公平競爭和反壟斷規則，為商業運營合作提供了明確的指導。公司任命政府事務委員會領導反壟斷合規管理工作，並與

各業務部門協調關係。由政府事務委員會、法律事務中心、商業產品組和運營審核中心組成的反壟斷合規工作小組負責定期組織會議，討論反壟斷合規管理的績效和工作進展。同時，公司評估業務活動和員工行為的合規性，定期修訂並更新相關制度，並倡導業務部門嚴格按照《反壟斷合規指引》開展業務。

在供應商廉潔管理方面，公司致力於與供應商攜手打造公正廉潔的合作環境，要求合作夥伴積極遵守反商業賄賂相關的法律法規。公司制定並發佈了《看準集團採購管理制度》，從需求申請、供應商資質審核、供應商選擇、定標申請、合同簽約、付款、驗收等全流程實施嚴格的管控機制，進一步規範供應商管理。2022年，公司與供應商的《廉潔協議》簽署率達100%。

本年度，公司沒有收到任何與賄賂、敲詐勒索、洗錢或欺詐相關的投訴或案件，也並未接獲對公司或員工提出並已審結的貪污訴訟案件。公司經營秉持公平競爭原則，未收到任何因反壟斷反不正當競爭行為而發生的罰款及產生的和解金。

#### 舉報渠道及舉報人保護

公司設立了專門的違反商業道德行為的舉報郵箱，員工可通過該類郵箱舉報可能存在的貪污、舞弊、壟斷等行為，公司內部定期主動核查線索並按照公司相應制度處理。公司設立對商業道德事件的舉報處理工作組，有效處理來自內外部的舉報。我們對舉報人的信息和舉報內容進行嚴格保密，嚴禁用任何形式對舉報人和證人進行打擊報復和陷害，如涉及違法犯罪的情況將移交相關司法機構進行依法處理。

---

#### 違反商業道德行為的舉報渠道

違反道德準則的舉報郵箱: [compliance@kanzhun.com](mailto:compliance@kanzhun.com)

內部反腐敗舉報郵箱: [anti-corruption@kanzhun.com](mailto:anti-corruption@kanzhun.com)

反壟斷合規郵箱: [fldjb@kanzhun.com](mailto:fldjb@kanzhun.com)

---

我們確保與供應商合作過程中的廉潔和公平，嚴禁採購貪腐等違背商業道德的不當行為。如供應商發現公司相關人員違反《廉潔協議》規定，供應商可通過採購組公關郵箱進行舉報。若供應商違背《廉潔協議》的相關規定，一經核實，我們將減少或終止與該供應商的合作，並將其列入「失信名單」。

---

#### 供應商舉報渠道

發送郵件: 採購組公關郵箱 [caigouzu@kanzhun.com](mailto:caigouzu@kanzhun.com)

郵寄信函: 北京市朝陽區太陽宮中路16號院1號樓5層,  
100028

---

#### 商業道德意識提升

公司定期對所有員工進行反賄賂和反腐敗培訓，幫助員工充分了解公司現行的內部商業道德政策，並收集員工對於這些培訓課程的反饋，根據部門需求予以課程內容的更新。報告期內，我們的反腐敗和反賄賂培訓覆蓋了公司商業部門和所有關鍵管理層員工。在反壟斷實踐教育方面，2023年開始，反壟斷合規工作小組開始提供相應的培訓課程。

公司通過多種渠道向全體員工組織各種商業道德倡導計劃和活動，以增強員工的誠信、反腐敗和反壟斷意識。在新員工入職階段，我們統一組織新員工學習反腐敗政策，並通過實際案例講解，考試和復盤，幫助新員

工更好地理解公司內部反腐敗政策與規則。此外，公司在內部網站設立專欄，對反腐敗政策、反職場歧視、反職場性騷擾、商業體系員工行為管理制度等政策進行展示，供全體員工隨時查閱與學習。2022年，公司針對全體董事開展了商業道德相關培訓，培訓內容包括對反腐敗、反洗錢、反賄賂等相關反律法規和公司內部制度的解讀，以進一步提高董事的商業道德意識。



# ESG 管治

公司高度重視ESG管理，董事會是ESG管治的最高決策機構，負責把控公司ESG策略方向。審計委員會監督公司ESG相關工作並定期向董事會進行匯報，以確保ESG工作更好地落地執行。我們將規範公司治理、優化產品與服務、攜手員工成長、踐行綠色發展、構建可持續供應鏈、傳遞社區關懷作為ESG策略的六大支柱，持續推進並落實ESG相關工作。



## 董事會聲明

董事會是ESG管治的最高決策機構，負責把控公司ESG策略方向。審計委員會監督公司ESG相關工作並定期向董事會進行匯報，以確保ESG工作更好地落地執行。在具體實施層面，我們建立了跨部門的ESG工作小組，在公司內部合作制定ESG行動計劃，並支持公司各職能部門推進並落實ESG相關工作。公司各職能部門的具體ESG相關工作進展需向ESG工作小組匯報。

公司重視ESG相關風險可能產生的重大影響。董事會全面識別了公司運營過程中的重大ESG風險並制定相關管理政策，包含數據安全與隱私、人力資源、氣候變化等相關內容。董事會持續監控ESG風險管理政策的執行情況，確保我們的內部控制體系能夠有效識別、管理並制定相關應對措施以緩解業務運營所涉及的ESG風險。我們亦要求相關部門在運營管理中落實ESG風險相關應對措施。

公司制定了ESG策略，並將其融入業務開展的各個層面。公司結合外部經營環境、國家及行業政策趨勢變化、自身業務模式對利益相關方關注的ESG議題進行重要性評估。我們通過問卷調研、定期會議等渠道與利益相關方深入溝通，了解並積極回應各利益相關方關注。董事會參與ESG實質性議題評估、優次排列和管理。具體評估過程和結果在ESG報告「利益相關方溝通」及「實質性議題分析」小節詳述並由董事會審閱。

於匯報年度內，公司已設立包含使用節能設備及節水器具、採購環保型服務器、垃圾分類、有害廢棄物處理在

內的與業務運營相關聯的環境目標，以管理公司業務對環境的影響，並將ESG理念與管理策略融入相關運營層面。董事會就該等目標的設立進行了審閱及討論，並對環境目標的進展情況進行定期檢討，持續推進ESG管理提升。

本報告詳盡披露公司2022年ESG工作的進展與成效，已經由董事會於二零二三年四月二十七日審閱批准。

# ESG策略

為推動公司高質量發展，提高公司可持續發展競爭力，確保ESG理念在企業策略和經營管理中貫徹始終。我們將規範公司治理、優化產品與服務、携手員工成長、踐行綠色發展、構建可持續供應鏈、傳遞社區關懷作為ESG策略的六大支柱。董事會對ESG策略進行定期審閱，以確保與公司發展策略保持一致。

聯合國可持續發展目標 (UN SDGs) 旨在指引全球各國解決社會、經濟和環境三大領域的發展問題，並鼓勵社會各界積極貢獻自身力量實現可持續發展。我們基於公司業務特點識別了相關的UN SDGs優先事項，並將其與本公司 ESG理念融合，以指導ESG工作的開展。

| 六大支柱    | ESG 策略內容                                                                                        | UN SDGs                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 規範公司治理  | 公司建立權責分明、多元、高效的公司治理架構。我們始終致力於通過高標準的企業治理，指導企業誠信合規運營、有效管控風險，實現企業價值的持續提升，保障公司穩定、健康地發展，維護全體股東的長遠利益。 |                                                                                                                                                                                  |
| 優化產品與服務 | 公司持續優化產品與服務，守護網絡安全，保護用戶隱私，保護知識產權，開展負責任營銷，並通過在整個招聘週期為用戶提供高效、直觀和便捷的產品與服務以提升用戶體驗。                  |                                                                                            |
| 携手員工成長  | 公司建立健全各項內部制度，充分尊重並嚴格保障員工的各項權益，呵護員工身心健康，為員工提供公平、廣闊、多元包容的發展空間，促進公司與員工和諧發展。                        |  <br> |
| 踐行綠色發展  | 公司將環保理念融入日常運營的各個環節，通過體系化管理和常態化監督，不斷提升資源使用效率。我們將持續監測環境數據並進一步推動節能減排，以減少我們的價值鏈對氣候變化的影響。            |  <br> |

六大支柱

ESG 策略內容

UN SDGs

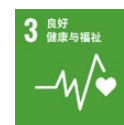
構建可持續供應鏈

公司踐行「服務至誠、精益求精、節能降耗、防污減排、消除隱患、保障健康」的供應商管理方針，在供應商管理各環節識別並評估供應商環境及社會風險，優先選擇環保、綠色的產品及服務，與合作夥伴共同探索環境友好的商業模式，打造負責任、可持續的供應鏈。



傳遞社區關懷

公司高度重視企業社會責任，將「以科學技術力量服務人的發展」的社會責任理念融入公司發展戰略，促進產業優勢與社區公益相融合，在就業與招聘幫扶、影視人才培養、保護生態和抗疫救災等領域持續貢獻自己的力量。



## 利益相關方參與

根據公司業務特點、行業動態、企業發展情況，我們識別出包括用戶、員工、股東與投資者、政府與監管機構、社區、非政府組織與媒體、供應商在內的多個利益相關

方。我們密切關注利益相關方訴求，通過多種渠道深入了解各利益相關方對公司的期望。我們尊重、聽取他們的意見，並做出回應與改善。

| 利益相關方                  | 主要期望與需求                                                            | 主要溝通渠道與響應方式                                    |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| 用戶<br>● 求職者<br>● 企業端用戶 | 高效的招聘與求職服務<br>招聘與求職網絡拓展<br>提升用戶體驗<br>數據和隱私保護<br>安全的求職平台<br>合理的服務費用 | 用戶服務熱線<br>應用程序<br>電子郵件<br>銷售團隊<br>社交媒體<br>用戶調查 |
| 員工                     | 員工權益保護<br>員工薪酬與福利<br>員工發展與培訓<br>員工健康和 safety                       | 內部溝通平台<br>員工熱線<br>電子郵件<br>員工會議<br>員工調查<br>員工培訓 |
| 股東與投資者                 | 投資回報<br>商業策略<br>信息透明度<br>合規運營                                      | 股東大會<br>定期報告及公告<br>電子郵件和會議<br>路演               |
| 政府與監管機構                | 業務合規<br>數據和隱私保護<br>商業道德<br>帶動就業<br>促進經濟發展                          | 信息披露<br>政策諮詢<br>監督和檢查<br>文件報送                  |

| 利益相關方    | 主要期望與需求              | 主要溝通渠道與響應方式                 |
|----------|----------------------|-----------------------------|
| 社區       | 公益活動<br>誌願服務活動       | 社交媒體<br>社區活動                |
| 非政府組織與媒體 | 企業社會責任<br>合作與發展      | 社交媒體<br>行業活動<br>新聞發佈會<br>訪談 |
| 供應商      | 公平合作<br>商業道德<br>互利共贏 | 商務洽談<br>供應商評估<br>現場考察       |



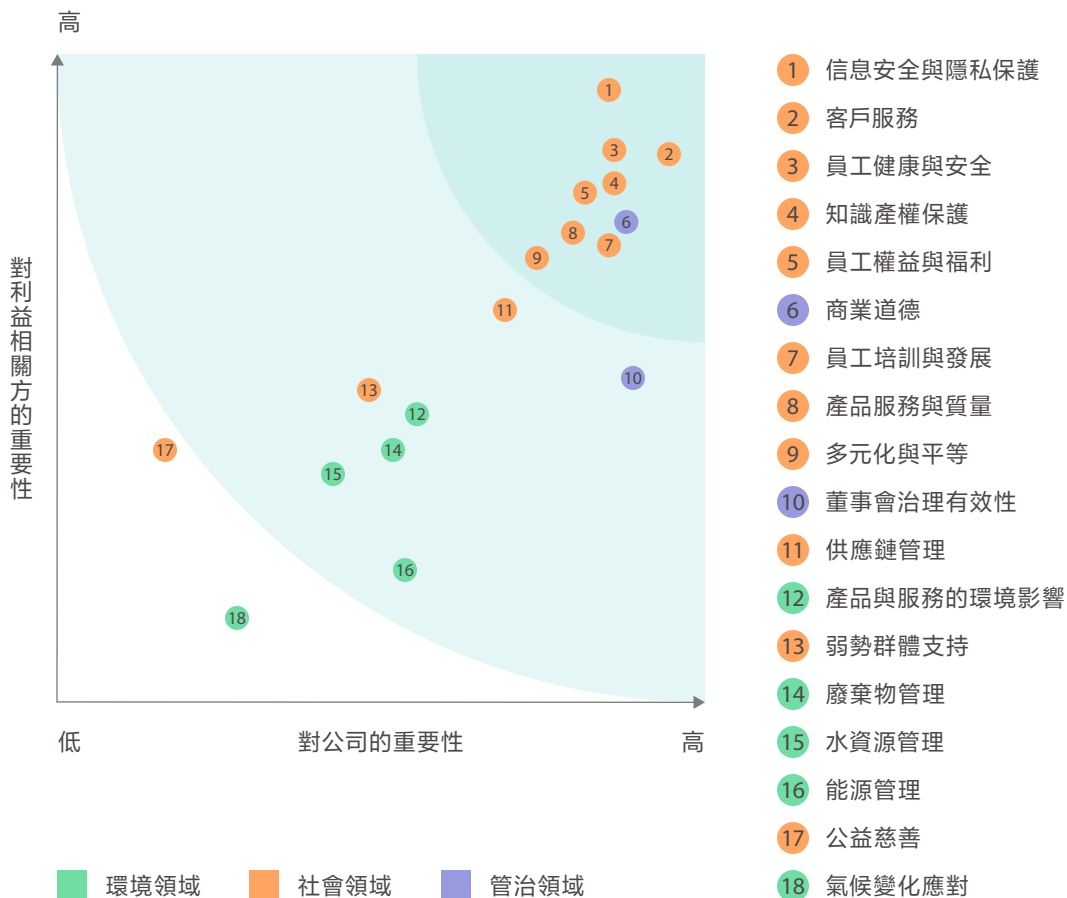
## 實質性議題分析

為了解並回應利益相關方期望與訴求，同時明確 ESG 實踐及信息披露重點，公司邀請內外部各利益相關方參與識別ESG議題並進行重要性評估。

我們根據公司戰略重點、行業特點、交易所要求，識別出

18個關鍵議題。通過與主要利益相關方進行交流、訪談和調查，我們進一步對關鍵議題的重要性進行排序，評估出極其重要議題9個、非常重要議題7個、一般重要議題2個。重要性評估結果如下：

看準 2022 年 ESG 實質性議題矩陣圖



### 議題按重要性程度劃分

#### 極其重要

---

信息安全與隱私保護  
客戶服務  
員工健康與安全  
知識產權保護  
員工權益與福利  
商業道德  
員工培訓與發展  
產品服務與質量  
多元化與平等

---

#### 非常重要

---

董事會治理有效性  
供應鏈管理  
產品與服務的環境影響  
弱勢群體支持  
廢棄物管理  
水資源管理  
能源管理

---

#### 一般重要

---

公益慈善  
氣候變化應對

---

# 優化產品與服務

公司遵守《中華人民共和國商標法》《中華人民共和國廣告法》《中華人民共和國產品質量法》《中華人民共和國消費者權益保護法》《中華人民共和國網絡安全法》等法律法規，持續優化產品與服務，守護網絡安全，保護用戶隱私，保護知識產權，開展負責任營銷，並通過在整個招聘週期為用戶提供高效、直觀和便捷的產品與服務以提升用戶體驗。



## 升級產品與服務

公司致力於持續優化用戶的招聘與求職體驗，打造以科技為導向的在線招聘平台。我們不斷豐富產品與服務，厚植科技創新基因，嚴格保障產品質量，加強內容治理，挖掘產品的綠色屬性，淨化網絡招聘環境，致力於在整個招聘流程為用戶提供高效、易用和便捷的用戶體驗。

### 1 優化招聘體驗

我們主要通過高度互動的 BOSS 直聘移動應用程序，以高效、無縫的方式連接求職者與企業端用戶。該應用程序是一個移動原生在線招聘平台，實現企業端用戶與求職者之間的實時直聊，提供精準的匹配結果，並由專有算法和大數據洞察所驅動。BOSS 直聘允許企業端用戶發佈工作崗位，瀏覽求職者線上微簡歷並與求職者開展線上溝通、進行音頻和視頻面試以及提供錄用函。

#### 移動原生

我們提供高度交互的移動原生平台，讓求職者與企業端用戶能夠隨時隨地開展具有意義的溝通，改善用戶體驗和招聘效率。

#### 以推薦為基礎

我們以信息流的形式提供具有針對性的職位和人選的匹配和推薦，利用高效的數據模型及算法，提供精確與合適的匹配結果。

#### 直聊

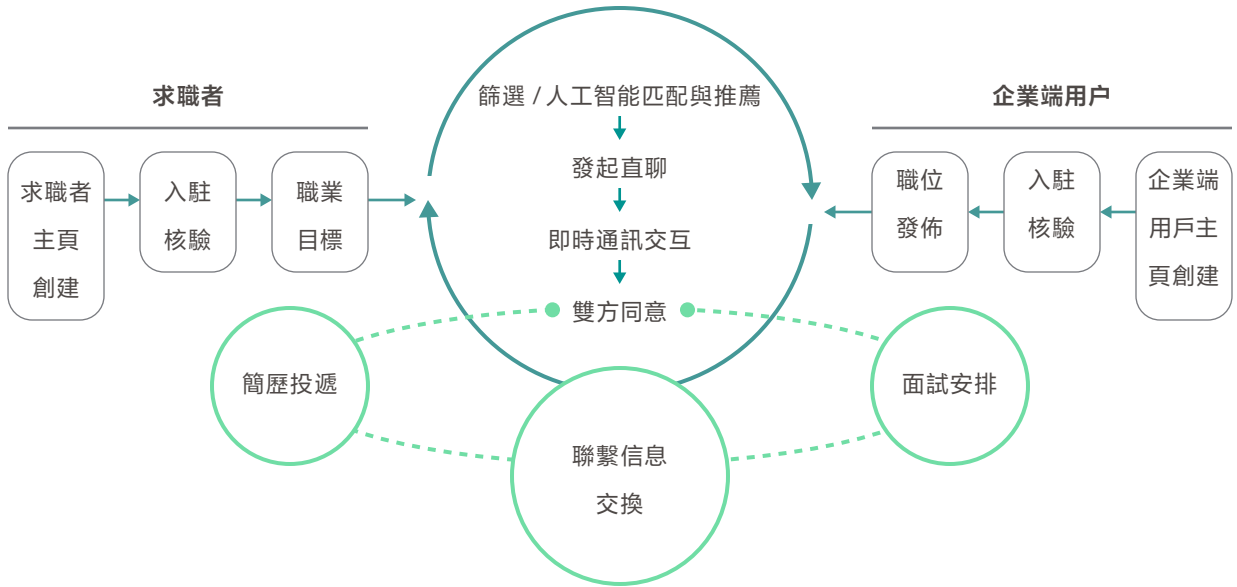
用戶可以在我們的平台上與對方開啟直聊，保障用戶在進入面試環節前確認雙方的意向和匹配度，提升招聘與應聘效率。

### 讓僱主在早期參與招聘

我們的創新模式促進了求職者與僱主之間的直接交互，滿足僱主希望能在早期階段直接參與招聘流程的需求。



求職者和企業端用戶使用 BOSS 直聘的旅程



## 2 服務多元群體

我們渴望促進人力資源更為合理地配置，充分考慮各類求職者與招聘者的需求，打造多元招聘矩陣，為招聘預算較少或競爭背景較低的中小企業<sup>2</sup>及長尾求職者<sup>3</sup>提供公平、高效的招聘體驗。我們已實現對白領和金領用戶、藍領用戶，及大學生用戶全覆蓋，並服務於規模、行業、地域各异的招聘者。截至2022年12月31日，我們的認證求職者、認證企業端用戶及認證企業分別達1.21億、19.2百萬及10.1百萬。其中，白領和金領用戶、藍領用戶，及大學生用戶佔我們求職者用戶群的百分比分別達到52.4%、30.0%及17.6%。在我們服務的認證企業中，85.4%為中小企業。

### 支持中小企業招聘

我們充分考慮中小企業招聘者需求，利用視頻宣講、線上直播、「一鍵投遞」等創新方式和工具，並在推薦算法和行業研究團隊的支持下，積極助力中小企業招。2022

年，我們共開展中小企業直播招聘1.92萬場，其中免費服務1.79萬場，佔比93%。

### 支持藍領群體求職

我們正式推出面向製造業藍領群體的保真職位識別計劃——「海螺」。「海螺計劃」合作職位均為企業直接在BOSS直聘招聘或企業授權正規中介公司在平台招聘。我們通過對招聘方開展資質核查、項目審查、崗位信息核驗等多種認證手段，精選並發佈優質崗位。崗位發佈後，我們還會對薪資、福利、加班情況等90餘個細節項進行二次核對，確保信息真實可靠，保障求職者利益。

### 支持大學生就業

2022年，公司聯合教育部「24365校園招聘服務」、人社部、中華全國婦女聯合會、央視新聞等主管部門、群團組織和權威媒體，多次發起大學生就業服務活動，組織各類大學生求職直播2.5萬餘場，覆蓋超200萬名大學生

(2) 中小企業：員工人數少於100人的企業  
 (3) 長尾求職者：除頭部候選人以外的普通求職者

求職者，為超過一半的2022屆高校畢業生提供精準的崗位推薦和專業的求職輔導服務。秋季招聘期間，公司開啟「昂揚秋招節」活動，共開展274場直播、覆蓋2,300餘家企業，為大學生們提供243個城市的1萬

餘崗位。「昂揚秋招節」招募近10萬人，累計吸引126萬名大學生投遞簡歷。

### 部分大學生招聘活動

| 活動名稱                     | 時間           | 活動內容及成果                                                                                                                                                    |
|--------------------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 「民企高校攜手促就業行動」<br>互聯網行業專場 | 2022年5月      | 活動匯集35家企業的166個優質互聯網相關崗位，共收到簡歷投遞2,000餘份。獲得全國工商聯人才交流服務中心感謝信。                                                                                                 |
| 「『職』為你來」公益行動             | 2022年8月      | 活動在直播中設置「一鍵投遞」功能，學生在央視新聞客戶端和BOSS直聘客戶端能夠邊看直播邊投遞簡歷，共提供上萬個招聘崗位，超1,500萬人次觀看，收到簡歷投遞7萬餘份。                                                                        |
| 「中青就業·職想見你」              | 2022年10月—11月 | 活動邀請北京理工大學、中國石油大學(北京)、中央民族大學以及山東科技職業學院的校領導和學生代表組成「秋招幫幫團」，為秋招出謀劃策。活動覆蓋26個省、75個城市，匯集50餘家企業、超1萬個崗位，共收到5萬餘份簡歷。活動向社會各界展示高校學子的青春風貌，幫助學生了解企業的用人需求，為企業與高校搭建就業對接橋梁。 |
| 「海大青年·職想見你」活動            | 2022年10月—11月 | 活動邀請高校書記、校長、學院院長、教授、校友和學生共同走進直播間，向應屆生推薦職位，給予就業指導。10月25日，上海商學院首場直播匯集了24家企業的248個職位，累計7,200名學生參與。11月3日，上海海洋大學首場直播匯集了39家企業約500個職位，近3萬名學生參與直播。                  |



## 大學生春招專屬節目——「昂揚LIVE」

2022年春季招聘期間，公司BOSS直聘平台開啟「昂揚春招節」活動，開展了為期6週的24小時大學生春招專屬直播節目——「昂揚LIVE」。我們對企業在直播間與求職者互動、快速響應求職投遞等行為獲得的直播「心動值」進行排名並公示，激勵企業提升求職者回復率，優化大學生求職體驗。此外，為幫助應屆生求職，我們還邀請行業資深從業人員與職場達人做客直播間，分享熱門行業基礎知識與前景，講授簡歷製作、筆試、面試等求職技巧，幫助大學生群體積攢職場經驗。2022年，「昂揚春招節」共開展357場線上直播，提供124個城市、6,000餘個崗位，覆蓋近千家企業，招募近6萬名高校畢業生，累計吸引80萬名大學生參與直播活動。

## 3 聚焦技術創新

秉承「用技術的力量重新定義人才發展，致力於讓用戶滿意，給予用戶充分的公平、豐富的選擇權和更高的效率」這一公司願景，我們持續吸納並培養創新人才，不斷加強深度學習和推薦算法的研發創新，向用戶提供更加精準及專業的招聘服務。

### 夯實創新基礎

我們持續加大創新投入，吸引具備關鍵技術能力以及專業知識的人才，優化公司技術創新及數據分析能力。我們對職業發展相關課題進行深入研究，包括個人職業發展路徑、專業技能組合、職業結構、職業地理分佈等。我們還建立了自然語言處理中心（Natural Language Processing Center），開展綜合的用戶行為數據分析。截至2022年末，公司擁有一支由1,444名員工組成的產研團隊。2022年，我們的研發費用為人民幣11.8億元，佔同期總收入26.2%。

我們整合各類研究成果，持續加深對於人才市場的了解，不斷拓展並優化產品功能。我們的研發團隊全面參與公司各關鍵運營領域，深入了解用戶需求，激發更多的創新活力。我們還匯集多個團隊的創新想法，包括服務開發團隊、銷售團隊以及大數據和算法團隊，持續探索創新可能性，產出更高質量的創新成果。

### 豐富創新成果

堅實的理論基礎支持我們不斷創新。多年來，我們致力於系統性研究行業的關鍵特徵，包括人才市場、人才流向、個人職業發展和專業綜合技能發展。我們憑藉強大的數據分析能力，捕捉並分析人才市場的變化趨勢，以及人才流向對區域經濟發展的影響。我們還通過建模的形式對社會學主題進行研究，包括個人職業發展和性別差異的影響。我們開發並完善職業知識圖譜，為個人的職業發展目標、職業傾向、職位偏好和企業的招聘需求提供有價值的見解。我們不斷豐富技術成果，持續迭代專有算法，助力崗位和人才資源的高效配置。截至2022年末，公司有9項計算機科學領域的科研論文，已發表於KDD（Knowledge Discovery and Data Mining），EMNLP（Conference on Empirical Methods in Natural Language Processing），CIKM（Conference on Information and Knowledge Management）等國際期刊和會議。2023年初，北京大學、中國人民大學研究團隊與公司技術團隊共同提出的面向低資源數據場景的模擬生成面試（Mock Interview Generation）模型論文，已被國際學術會議WSDM2023<sup>4</sup>接收。

(4) WSDM (The International Conference on Web Search and Data Mining) 是信息檢索與數據挖掘領域的國際頂級會議之一。

## 核心技術能力

### 數據和數據洞察：

海量、多維數據和數據洞察力

我們具備海量、多維的數據收集與分析能力，有助於捕捉求職者與企業端用戶特徵，並根據求職者的職業發展目標、職業傾向、職位偏好和企業的招聘需求等眾多因素，實現定制化、精準的人崗匹配推薦。

### 平台架構：

專有的實時推薦架構和快速的模型迭代

我們部署創新實時特徵收集架構，對靜態數據及行為數據開展實時採集、生產、訓練及儲存。此外，我們還建立了堅實的數據基礎設施，支持大規模數據集的實時更新及讀寫，實現快速的產品迭代和匹配系統的不斷升級。2022 年，公司共完成超過 10,000 次模型迭代。

### 推薦算法：

機器學習、深度學習、自然語言處理

我們應用機器學習和深度學習，對數據進行處理、分析和識別，構建崗位需求和用戶偏好的預測模型，並實現算法和模型的快速迭代和升級。我們使用自然語言處理模型，對人類語言進行自動計算處理，優化用戶畫像的準確性，提升人崗匹配預測的可靠性。截至 2022 年末，在智能推薦過程中，BOSS 直聘 90% 以上的流量均經由深度學習算法處理。

## 4 嚴守產品質量

我們高度重視產品體驗，不斷迭代、升級產品，優化產品功能。公司建立了《看準集團系統變更管理辦法》等制度，所有產品均需通過需求評審、功能測試、上線前審批、上線後回測等質量控制環節，保障產品與服務滿足用戶需求。同時，公司建立了《看準集團業務連續性管理辦法》等制度，該制度明確了公司需建立業務運行監控策略，對業務系統運行的物理環境、系統運行狀態、系統安全性等情況進行日常監測，建立告警機制，及時了解業務系統的異常情況。當發現系統運行異常時，相關部門將及時跟進處理，確保用戶正常使用產品及服務。

## 5 守護內容安全

我們高度重視內容安全，制定並遵守《BOSS直聘用戶協議》以及《BOSS直聘職位信息發佈規則》，規範企業信息發佈規則，利用技術手段加強企業端用戶及求職者的賬戶安全審核，持續開展內容治理與重點人群保護，確保平台相關信息合法、真實、準確，企業端用戶發佈的所有文字、圖片、視頻等均不含有任何違法、政治敏感、侵犯他人權益的內容。針對企業端用戶發佈的違法、虛假、高風險等不合規信息，我們將部分或全部屏蔽並刪除。

### 加強風險審核

我們開展「平台用戶安全保護」計劃，通過篩選及監控系統，確保用戶、職位信息以及求職意向的真實性。我們還採取技術手段，持續檢測並應對威脅和欺詐行為，培育用戶信任。

#### ● 企業端用戶風險評估：

我們打造了行業內首個線上線下一體化的招聘者信息驗證系統，該系統結合智能篩選、安全驗證及線下實地考察，多維度驗證崗位及企業端用戶信息。線上方面，我們利用先進的特徵工程、機器學習和決策引擎處理用戶數據，建立算法驅動的風險評估模型，識別並持續跟蹤高風險職位及招聘者。我們還追蹤虛假廣告、傳銷和勒索私人信息等高風險行為，並將求職者投訴納入風險評估流程。線下方面，我們組建專門的線下風險評估團隊，親自訪問招聘者，以確保招聘信息的真實可靠。截至 2022 年末，公司線下安全團隊共有 180 名成員。本年度已實地考察逾 86 萬家企業。

對於首次注册的企業端用戶，我們要求其上傳企業營業執照和在職證明，包括企業郵箱、營業地址等，嚴格驗證企業與企業端用戶的關係。同時，我們還基於風險預判機制，定制企業端用戶的注册政策，對用戶投訴數量或不正当行為發生次數較高的企業增加額外驗證過程，如要求其提供行業服務許可證、辦公環境視頻等額外資料，或要求其與公司線下風險評估團隊當面會談。對於未通過驗證的企業，我們還持續監測其動態，以防止潛在不正当行為的發生。

發現企業端用戶的不正当行為後，我們將立即採取措施解決問題，如封禁、屏蔽用戶賬號、要求企業提供補充驗證材料、禁止求職者訪問該企業信息等。對於涉嫌嚴重不正当行為或犯罪活動的企業端用戶，我們將向當地公安部門報案，以作進一步調查。

#### ● 求職者風險評估：

求職者在使用平台前需要完成移動電話驗證流程，即使

用手機號碼注册並通過驗證碼驗證。我們的智能系統將監測並發現可能有損平台誠信的可疑用戶，並要求該類用戶通過額外的身份驗證程序。例如，當求職者提供的移動電話號碼為黑名單號碼，或在自我描述中使用不正当用語時，公司欺詐預防系統均會檢測並提示風險。

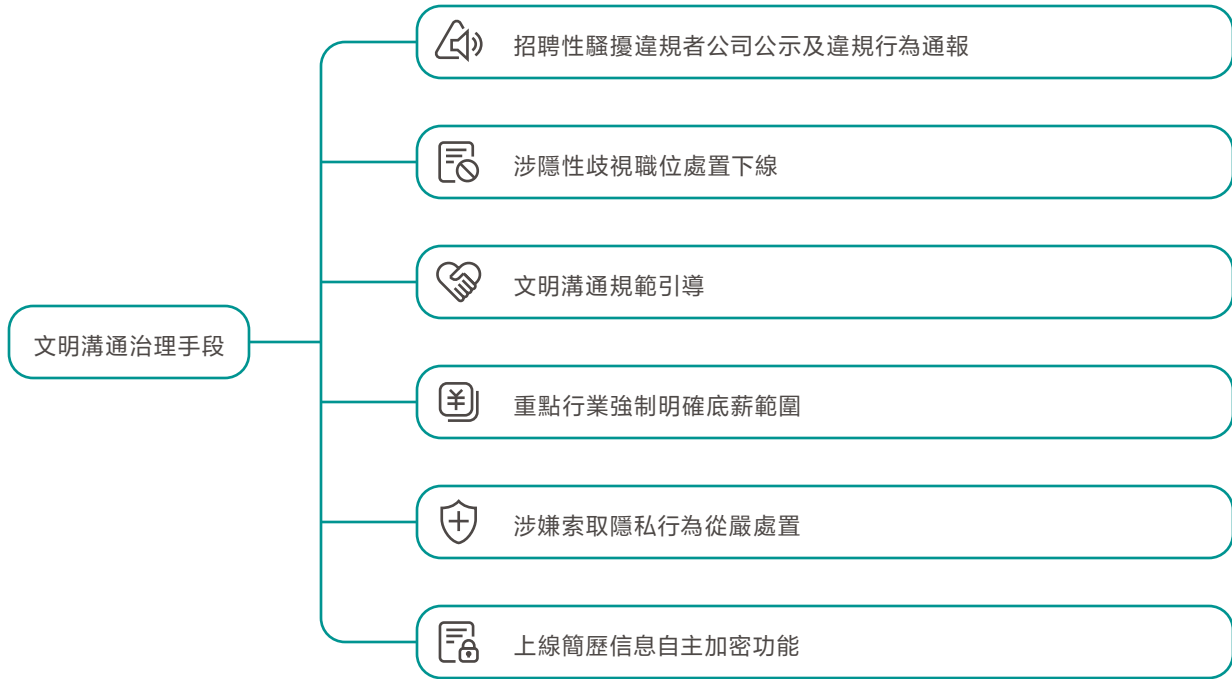
### 開展專項治理

我們高度重視平台內容規範，開展「文明溝通」「重點就業人群保護」等十大專項行動，加強未成年人保護，樹立標準規範，致力於構建合法、和諧、健康的招聘求職網絡環境，保障用戶合法權益。2022 年，BOSS 直聘平台共封禁 40.8 萬個違規招聘者賬號，事前攔截率提升至 98.5%。

#### ● 「文明溝通」治理專項行動

2022 年，公司開展「文明溝通」治理專項行動，整治招聘者個人辱罵、騷擾等違規行為，確立虛假底薪、隱性歧視、隱私索取等問題處理的標準規範，加強對招聘者的行為監管。

事前，我們通過漫畫、視頻等方式，向用戶普及文明溝通規則，規範用戶言行。事中，我們定期更新巡察巡檢機制，增加用戶舉報入口，對頻繁出現不文明行為的違規者加大處置力度。事後，我們公示涉事招聘者公司、向涉事招聘者公司通報違規行為，與用人企業建立信息共通機制，避免違規行為發生。

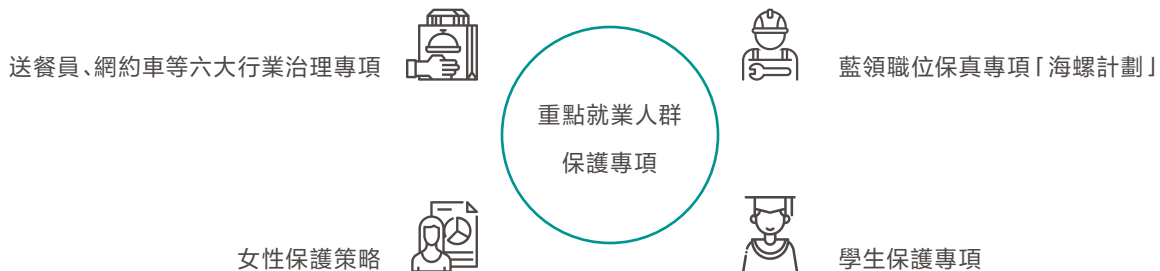


● 重點就業人群保護

我們持續推進重點就業人群保護專項行動，加強對於藍領、大學生、女性等相對弱勢群體的保護。2022 年，我們針對生產製造業、城市服務業、靈活用工市場等領域高發的不良中介、虛假代招、收費等問題，開展重點就業人群保護專項行動。公司建立專門的安全審核模型策略，聯合行業企業、機構，加強對招聘企業資質的核驗，對涉嫌虛假代招、收費等嚴重類型的違規行為，開展週期性的復查及整改。2022 年，專項行動所覆蓋的六大行業求職者有效舉報率<sup>5</sup>下降幅度均超 15%。

● 未成年人保護

我們高度重視未成年人保護，避免僱傭童工等違法行為。用戶在申請使用 BOSS 直聘服務前，需確認並同意《用戶協議》中對於用戶年齡的要求，即在註冊時以及此後使用 BOSS 直聘服務期間必須以招聘及求職為目的，且在註冊時必須年滿 16 週歲以上。BOSS 直聘嚴禁企業端用戶招聘未滿 16 週歲的員工，若存在違法行為，企業職位信息將無法通過審核或被屏蔽，企業端用戶賬號將被暫時或永久凍結。



(5) 有效舉報率指核查後發現有真實違規行為。

## 網絡安全與隱私保護

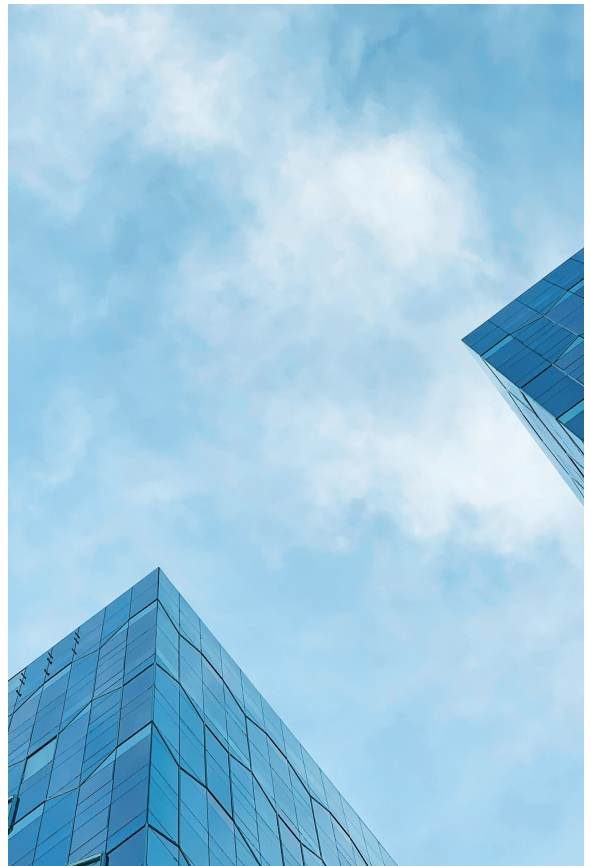
我們嚴格遵守《中華人民共和國網絡安全法》《中華人民共和國數據安全法》《中華人民共和國個人信息保護法》《互聯網信息服務管理辦法》等法律法規，完善網絡安全及隱私保護管理架構，持續健全相關制度。公司從安全技術、安全審計、安全應急管理等維度強化網絡安全管理，在數據全生命週期以及產品各階段加強用戶隱私保護，構築規範、科學、高效的網絡安全與隱私保護體系。

### 1 網絡安全管理

我們重視打造安全的企業網絡環境，完善網絡安全管理架構與制度，優化網絡安全技術，定期開展網絡安全審計，加強網絡安全應急管理，審核供應商資質並開展員工培訓，全方位保障公司數據與信息安全。

#### 安全管理架構

公司建立了自上而下的網絡與信息安全組織架構，分為決策與監督、管理，及執行機構。安全領導小組為公司網絡與信息安全的決策與監督機構，由董事長擔任組長，成員由公司高管構成，負責領導和決策公司網絡與信息安全重大事項，監督管理機構及執行機構的工作開展情況。安全領導小組下設數據安全工作組、個人信息保護工作組、網絡安全工作組、算法倫理工作組、網絡與信息安全突發事件應急工作組、平台與內容安全委員會 6 個專項工作組，各專項工作組均設置管理機構和執行機構，管理機構負責組織與協調，執行機構負責落實管理機構要求。



## 看準網絡與信息安全組織架構

| 決策與監督機構 | 負責人                                 | 負責事項                            |                                                   |
|---------|-------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------|
| 安全領導小組  | 數據安全工作組                             | 首席技術官 (CTO)                     | 負責組織落實數據安全相關法律法規要求、完善數據分類分級和防護策略、開展數據全生命週期安全管理和監控 |
|         | 個人信息保護工作組                           | 技術副總裁                           | 負責組織制定和落實個人信息保護策略，承擔與主管部門和用戶的溝通反饋工作               |
|         | 網絡安全工作組                             | 首席技術官 (CTO)                     | 負責組織制定網絡安全總體規劃、完善網絡安全技術防護體系、落實網絡安全防護策略            |
|         | 算法倫理工作組                             | 技術副總裁                           | 負責組織優化算法策略規則、對算法效果進行評價、對算法結果進行評估                  |
|         | 網絡與信息安全<br>突發事件應急工作組                | 公共事務總裁                          | 負責完善突發事件應急處置機制，組織開展突發事件的應急處置和上報工作                 |
|         | 平台與內容安全委員會<br>下設平台安全工作組<br>和內容安全工作組 | 首席營銷官 (CMO)<br>公共事務 (PA) 委員會副主席 | 負責平台上用戶求職招聘流程安全，維護平台良好的信息內容生態                     |



### 安全管理制度

我們制定並實施了一系列全面而嚴格的內部政策和措施，覆蓋公司全部產品線的網絡安全和數據處理活動的全生命週期。網絡安全管理方面，我們制定了《信息安全管理體系總體方針》《信息安全組織機構管理辦法》《IT供應商管理辦法》《網絡與信息安全突發事件應急預案》《信息安全培訓管理辦法》《數據安全審計管理辦法》，以明確信息安全目標與組織架構，加強網絡安全管理。網絡安全技術方面，我們制定了《網絡安全策略》《系統安全策略》《應用安全策略》《安全開發參考》，以明確網絡、主機、應用系統應遵循的安全策略，規範網絡安全技術。

### 網絡安全技術

我們持續優化網絡安全技術，建立縱深防禦網絡安全技術體系，從應用、網絡、主機、終端、代碼等多層面部署防禦措施，並搭建基礎安全管理平台——「神盾局」，提升安全運營能力，升級基礎安全防護水平。

我們主要的網絡安全技術包括：

- 部署 Web 應用防火牆( WAF )、威脅感知平台( TDP )、自研漏洞掃描系統( DAST )、蜜罐，優化安全防禦措施，提升威脅識別、檢測、響應、溯源等能力；
- 部署邊界防火牆、抗 DDoS 產品，防禦來自網絡層的攻擊活動；
- 部署主機安全管理系統、自研數據庫審計系統、堡壘機，應對主機層面的安全威脅，及時發現並處置主機系統和數據庫系統漏洞，實時監控審計主機和數據庫系統的違規操作；
- 部署自研靜態代碼分析平台、自研軟件成分分析平台、自研 App 隱私合規檢測系統，對代碼進行安全審計和分析，從源頭識別和阻斷安全隱患；
- 部署數據防洩漏系統( DLP )、終端防病毒軟件、自研辦公網准入系統、上網行為管理系統，加強員工終端防

護和監控，防止因員工終端存在安全隱患而導致數據洩露；

- 利用「神盾局」監控、跟進和處置數據資產安全隱患、漏洞與合規風險。

### 網絡安全審計

我們定期進行內部網絡安全的評估和審計。內部審計方面，公司每年針對用戶敏感信息處理流程以及用戶信息共享場景開展用戶信息影響評估，及時發現並處理潛在風險。公司每年對公司全部產品以及全體涉及數據交互的供應商開展年度風險評估，確保其符合公司規範。外部審計方面，我們每年聘請外部專業機構對公司全部產品進行網絡安全等級保護測評。本年度，公司聘請具有專業資質的外部第三方機構開展網絡安全審計工作。內部、外部網絡安全審計均將至少每年開展一次。

### 安全事件應急管理

我們加強安全事件應急管理，最大程度降低突發事件的危害。公司建立了安全事件應急處置機制，持續完善事前、事中、事後各環節的處置流程和措施，不斷提升突發事件的應急處置能力。

- 事前預防：我們持續優化網絡安全技術，定期主動開展釣魚演練、應急演練及攻防演練，全面識別內外部安全風險及缺陷，提升網絡安全保護能力。2022年，公司共開展釣魚演練24次，安全事件應急演練4次，攻防演練3次，不斷提升全員安全意識，增強事件處置人員技能。
- 事中處置：我們建立網絡與信息安全突發事件應急工作小組，遵循《國家網絡安全事件應急預案》《公共互聯網網絡安全突發事件應急預案》相關要求，制定《網絡與信息安全突發事件應急預案》，將事件劃分為特別重大、重大、較大、一般和一般以下五個等級，進行分類分級響應和處置。對於一般及以上等級事件，公司將及時向上級監管部門進行報告。此外，我們還明確了事件監測、啟動響應、事態跟蹤、事件處置、溯源取證、信息

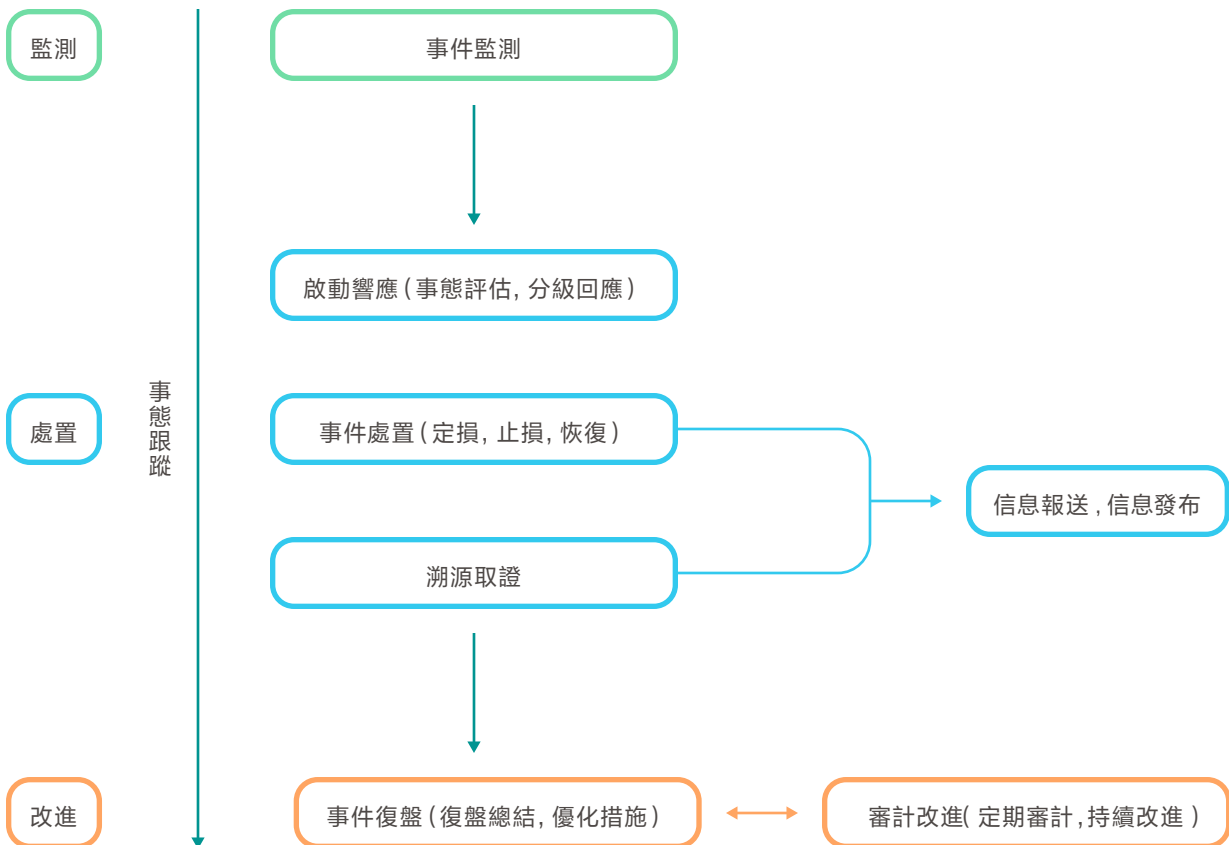
送、信息發佈各環節，確保安全事件得到妥善處理。公司還制定了《網絡安全事件專項預案》，針對業務系統、基礎環境、安全技術、信息內容的相關領域準備了應急預案，細化各類事件的應急處置操作步驟。

● 事後追溯：我們加強經驗總結與分析，持續完善應急預案和防護措施，並保存事件處理記錄。事件結束後，我們及時分析事件的起因、經過、責任，評估突發事件造成的影響和損失，總結突發事件防範和應急處置工作的經驗教訓，提出處理意見和改進措施，將事件處理記錄存檔，通過年度審計持續審核安全措施有效性，不斷改進安全策略和安全事件處置流程。

**IT 類供應商網絡安全審核**

公司制定《IT 供應商管理辦法》，明確供應商準入流程和標準，確保涉及數據共享以及採購網絡設備、應用軟件和技術服務的供應商均具備符合國際標準的信息安全管理、隱私信息管理以及網絡安全管理能力，以保障公司用戶的數據安全。公司對供應商開展網絡安全審核，對其數據共享情況、數據接觸範圍、數據處理情況和安全能力認證資質開展盡職調查，包括但不限於等級保護備案證明及報告、ISO27001 證書、ISO27701 證書等，加強供應商信息安全管理。我們與通過審核的供應商簽訂安全協議，要求供應商履行相關數據安全義務，且後續每年將對供應商開展一次年度審核，避免因供應商合作而產生的信息安全問題。

**看準安全事件響應流程**



### 員工網絡安全培訓

我們重視培養員工網絡安全意識，提升安全保障能力。公司制定並落實相關培訓與考核機制，不斷提升網絡安全防護水平。全體正式員工入職時均需要完成「數據安全避免踩雷」課程的學習和考試，技術序列員工還需完成「信息安全無小事」的學習和考試。2022 年，網絡安全相關培訓覆蓋 2,600 餘人次。

員工入職後，我們通過「成長中心」學習平台員工培訓系統，利用視頻或 PPT 的形式，向全體正式員工開展有關個人信息安全與合規的培訓及考核。2022 年，公司共推送 43 期安全意識宣傳內容，累計閱讀次數約 11 萬次，覆蓋公司全體正式員工。

## 2 用戶隱私保護

我們始終將用戶隱私保護視為首要任務，公開《隱私政策》，建設全面的隱私保護管理體系，將隱私安全融入產品開發與設計，全力保護用戶隱私。

我們在開展用戶個人信息處理活動時嚴格遵循以下原則：

- (一) 權責一致原則。公司對用戶個人信息處理活動負責，若發生侵害用戶個人信息權益的情形，公司將承擔用戶損害賠償等責任。
- (二) 合法、正當、必要、誠信原則。公司處理用戶個人信息時遵循合法、正當、必要和誠信原則，不得通過誤導、欺詐、脅迫等方式處理用戶個人信息。
- (三) 目的明確合理原則。公司需具備明確、合理的用戶個人信息處理目的，保證處理方式與處理目的直接相關，並採取對用戶個人權益影響最小的方式處理信息。
- (四) 選擇同意原則。在處理用戶個人信息前，公司應向

用戶個人信息主體明示用戶個人信息處理目的、方式、範圍、規則等，並徵求用戶授權同意。

- (五) 最小必要原則。在收集個人信息時，公司將採取最小必要原則，不得過度收集個人信息。用戶個人數據的收集、存儲、加工、使用等環節均在業務需求的必要範圍內進行。個人信息處理目的達成後或信息保存期限屆滿時，公司將及時刪除用戶個人信息或對信息匿名化處理。
- (六) 公開透明原則。公司以明確、易懂和合理的方式公開處理用戶個人信息的範圍、目的、規則等，並接受外部監督。
- (七) 確保安全原則。公司應具備與所面臨的安全風險相匹配的安全能力，採取足夠的管理措施和技術手段，保護用戶個人信息的保密性、完整性、可用性。
- (八) 主體參與原則。公司建立用戶行使權利的申請受理機制，尊重並保障用戶權利。

### 尊重用戶合法權利

公司用戶可以通過公司官網查閱隱私政策，以更好地了解看準如何收集、使用、保存及保護用戶數據。看準用戶對於其個人信息享有訪問、修改、刪除、複製、轉移、補充權，以及改變授權範圍、撤回同意、注銷賬戶、要求對其個人信息處理規則進行解釋說明的權利。公司僅在獲得用戶同意後，方能以合理透明的方式使用用戶信息。當個人信息處理目的、方式、種類發生變更時，用戶可通過消息提示或相應管理頁面，重新選擇是否使用該功能。用戶可隨時通過開、關權限的方式實現授予或撤回同意的權利。用戶的有效請求或信息保存期限屆滿時，公司將依法刪除用戶個人信息或停止處理個人信息。

- 訪問權：用戶有權查閱其主動提交及使用公司服務

程中產生的個人信息，可通過《個人信息清單》訪問用戶基本信息、身份信息、使用過程信息和設備信息的收集情況，了解信息收集和使用目的、場景、次數。

- 修改權：用戶有權修改其主動提交的個人基本信息，可通過 App 相應模塊主動修改，亦可聯絡客服進行修改。

- 刪除權：公司保障用戶合理的刪除請求，用戶可通過 App 相應模塊或聯絡客服以刪除部分信息，也可通過 App 注銷功能或聯絡客服以刪除其全部信息。

### 數據全生命週期用戶隱私保護

公司建立並持續完善數據安全與個人信息保護管理制度體系，制定《數據安全管理辦法》《用戶個人信息保護管理規定》《看準集團用戶個人信息權益保障處理規範》，明確個人信息採集、傳輸、存儲、處理、共享、銷毀各環節的總體原則，持續加強個人信息保護力度。

#### ● 數據採集

公司制定《數據分類分級規範》《數據定級操作指南》，遵循最小必要原則收集個人信息。公司通過用戶交互界面，向用戶明示收集用戶個人信息的規則，並取得用戶同意。敏感信息收集前，公司還將再次單獨獲取用戶同意。此外，公司不主動收集未滿 16 歲的未成年人個人信息。

#### ● 數據傳輸

公司制定《數據傳輸安全管理規範》《網絡接口規範》，採取符合業界標準的安全防護措施保護用戶個人信息，防止個人信息遭到未經授權訪問、公開披露、使用、修改、損壞或丟失。安全防護措施包括對個人敏感信息進行加密存儲和傳輸、內部員工在業務上均使用脫敏後的信息等。

#### ● 數據存儲

公司制定《數據存儲系統安全管理規範》《數據加解密

指南》《備份恢復管理辦法》《數據庫備份操作指南》，對數據存儲系統的訪問、操作、賬號權限、認證鑒權、開發運維、操作審計等進行全面規範。公司利用异地多機房建立容災備份機制，並針對不同業務線獨立儲存數據，保障用戶數據安全。公司還建立備份恢復相關管理制度，通過備份腳本執行系統備份，定期進行數據備份恢復演練，保證備份作業的正常實施。2022年，公司共開展數據備份恢復演練27次，數據庫故障恢復演練41次。

#### ● 數據處理

公司制定《用戶敏感數據查看權限申請指引》《數據導入導出管理規範》《數據脫敏規範》《賬號權限管理過程》《內部應用系統賬號權限安全管理規範》，規範數據處理過程。公司建立了主機、數據庫和應用系統的權限管理機制，細化數據載體的訪問控制要求，對賬號權限申請、審批、分配全流程進行監控和審計，對離職、調崗權限交接與注銷等權限回收加強管控，避免敏感數據被非法訪問和使用。此外，公司還對數據資源實施分類分級管理。

#### ● 數據共享

公司制定《數據共享管理規範》，承諾不會向第三方共享、轉讓或未經授權擅自公開披露用戶的個人信息，除非經過用戶本人事先授權同意，或共享、轉讓、公開披露的個人信息是去標識化處理後的信息，且無法重新識別此類信息的自然人主體。

#### ● 數據銷毀

公司制定《數據銷毀策略和制度》，以「實現處理目的所必要的最短時間」為原則，存儲用戶個人信息，及時刪除或匿名化用戶注銷和主動刪除的用戶個人信息，以降低用戶個人信息洩露風險。

#### ● 針對數據竊取與洩露的防控

公司在網絡邊界部署安全防護設備，防禦外部攻擊，監

測威脅信息。針對數據或網絡缺陷與漏洞，公司部署漏洞掃描工具識別各類漏洞隱患。公司部署數據防洩漏產品，識別和防範員工終端異常的數據使用和外發情況。公司從應用層、主機層和數據層開展監控和審計工作，多維度保護用戶數據安全。公司設有專門崗位檢測安全風險，設有專門安全人員持續開展監控和測試，並負責跟進和處置各類安全設備及問題。

### 產品全生命週期用戶隱私保護

我們依據《軟件開發流程管理辦法》，嚴格落實軟件設計、開發、測試和上線等階段的隱私安全風險管控措施，最大程度降低產品開發階段中的隱私安全風險。本年度，隱私保護檢測能力覆蓋公司所有產品和軟件開發工具包（Software Development Kit）。

- 產品設計階段，公司按照《產品功能個人信息保護合規風險識別指南》，利用自主搭建的「神盾局」安全平台，識別並持續跟蹤產品合規風險，分析產品潛在的個人隱私信息合規風險，從源頭解決隱患。
- 產品開發階段，公司嚴格遵循《安全開發參考》進行安全編碼，規範代碼開發行為，減少產品隱私安全漏洞。
- 產品測試階段，公司利用「神盾局」，識別和修復代碼漏洞和業務邏輯漏洞。公司還對產品進行功能和合規審查，在保障功能可用的基礎上，確保所有產品版本發佈前均通過隱私安全審核。
- 產品上線階段，公司按照國家及行業安全標準與規範，開發安卓靜態和動態檢測工具，對 App 收集個人信息行為進行持續檢測，確保符合監管要求。公司還定期聘請第三方安全機構開展安全評估，加強隱私安全風險的發現能力。

### 隱私問題投訴及處理

公司暢通包括政府監管機構、個人隱私保護專屬郵箱和投訴專線在內的多個投訴渠道，設立專門機構處理投訴舉報事件。涉及有關個人信息或隱私安全的投訴，投訴處理部門會在徵求法務部門與合規部門意見後，形成處置方案並與用戶溝通。若用戶不滿意，則將案件轉至處理部門直屬領導進行升級處理，直至用戶滿意。2022 年，公司共收到個人信息安全投訴 10,063 個<sup>6</sup>，均已妥善處理完畢。

## 3 外部安全認證與合作

我們持續完善安全管理，公司所有產品均獲得安全相關認證。2022 年 6 月，BOSS 直聘、店長直聘、看準網均通過年度網絡安全等級保護三級認證。2022 年 9 月，公司獲得中國信息通信研究院泰爾認證中心頒發的「數據安全管理能力認證」證書。

我們積極與外部機構開展交流合作，借助外部資源加快公司網絡安全體系建設和安全防護能力。公司已加入全國信息安全標準化委員會（TC260）等組織，積極參與相關制度的研討和評審工作。2022 年 3 月，公司加入中國網絡安全產業聯盟（CCIA），並參與 CCIA 牽頭的《數據安全和個人信息保護社會責任指南》團體標準編制工作，該標準已於 2022 年 12 月正式發佈。2022 年 3 月，公司加入中國信通院「數據安全推進計劃」（DSI），為國內企業數據安全建設工作提供智力支撐。

<sup>(6)</sup> 2022 年，公司持續完善並增加個人隱私保護標籤管理，標籤數量呈量級式增長。此外，公司本年度開放了新用戶註冊，導致用戶數量增加。因此與 2021 年相比，個人信息安全投訴數量有所增長。



# 完善用戶服務

我們高度重視用戶的意見與建議，制定並遵守《客戶服務中心績效管理辦法》《客戶服務中心業務流程手冊》等制度及標準操作指引，規範用戶服務流程，加快響應時效，確保用戶投訴均得到妥善處理。公司設有客戶服務中心，及時響應用戶問題與投訴。

## 1 投訴接收與處理

我們充分考慮不同用戶的使用習慣，開設電腦端及應用程序內反饋、400 熱線、網絡電話、郵箱等問題反饋與投訴渠道，鼓勵用戶提供實時反饋及投訴。我們建立了有效且快速的用戶投訴處理流程，對用戶投訴及反饋進行核實與分類，並由客服人員實時解決或上報團隊高級成員評估與解決。同時，公司質檢部門負責對用戶投訴處理的全流程進行覆核與督導，確保用戶投訴得到有效處理。

投訴處理期間，客服團隊將根據重要節點，向用戶及時反饋投訴處理進度，並在得到明確處理結果後主動告知用戶。投訴處理結束後，我們通過語音按鍵評價、在線評價、短信邀評等方式，對用戶開展滿意度調查，以持續改進服務質量。我們還設置專人對重點用戶進行滿意度回訪，了解並記錄用戶的使用體驗。客服團隊每週整理用戶反饋並定期與產品及研發部門溝通，將用戶反饋作為優化產品功能的參考依據。2022年，公司成功通過中國互聯網協會組織開展的《互聯網企業投訴處理優質服務規範》團體標準貫標評估，成為首批通過評估的企業之一。

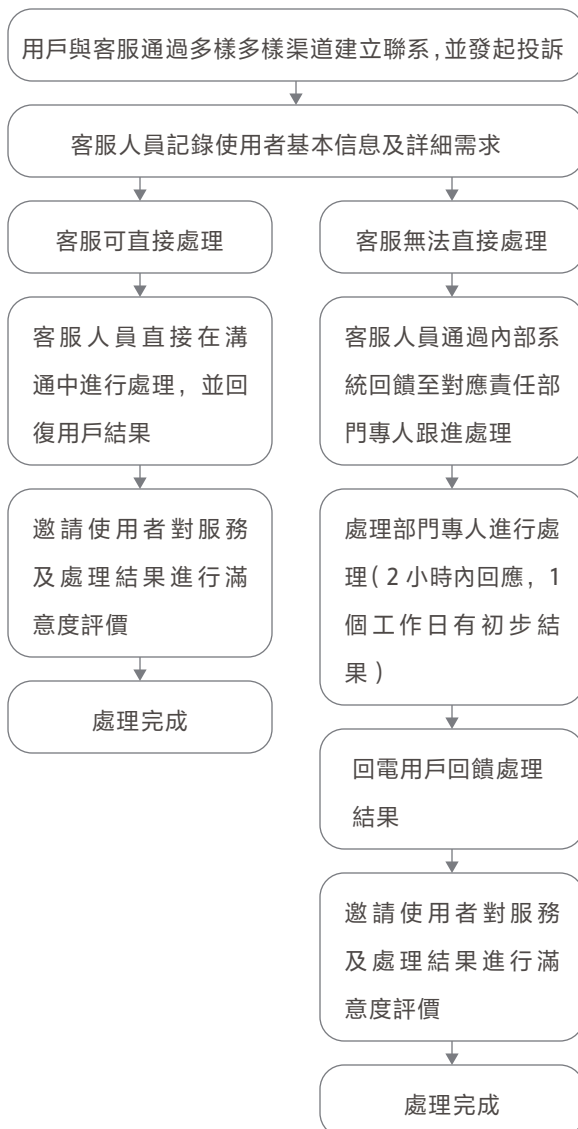
### 看準用戶投訴與反饋渠道

舉報郵箱: [jubao@kanzhun.com](mailto:jubao@kanzhun.com)

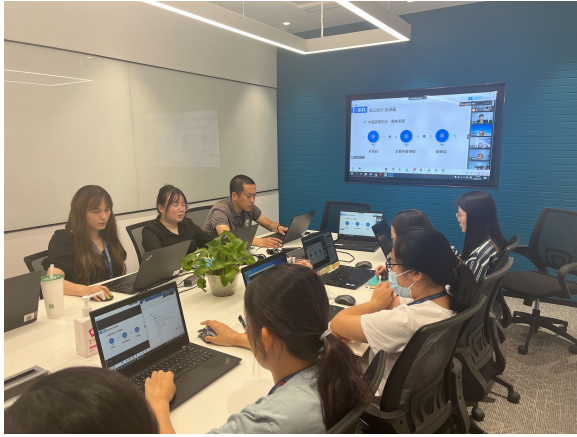
舉報電話: 400 065 5799

老年人直連熱線: 400 661 6030

## 用戶投訴處理流程







報告期內，公司共收到客服服務類有效投訴<sup>7</sup> 172 件。截至 2022 年末，公司客服團隊已實現 2 小時內響應用戶投訴，1 個工作日內處理完結。2022 年，用戶服務滿意度<sup>8</sup> 由 2021 年的 95% 提升至 97%。

## 2 升級服務體驗

我們特別建立了針對特殊群體的反饋機制，結合用戶特徵提供定制化服務。針對老年用戶群體，我們設立老年人專線，減少進線難度，安排專人對老年用戶進行產品使用講解與指導。針對付費用戶，我們設置線上付費用戶使用服務專項小組，與用戶建立長效聯絡機制，對付費用戶在平台使用方法、職位發佈規範、招聘過程技巧等方面的問題進行專人指導，為用戶帶來流暢、便捷的使用體驗。

## 3 客服人員培訓

為了更好地服務用戶，我們不斷強化客服人員業務能力，為客服人員提供業務知識、業務技能、通用課程、管理課程 4 大類共 100 餘門培訓課程，課程包括「產品功能介紹」「清晰表達之回答有道」「如何處理用戶的異議」等。2022 年，我們採取線上及線下的培訓形式，向客服人員開展培訓 700 餘場，覆蓋 7,200 餘人次。

(7) 客服服務類有效投訴：包括對產品功能及服務質量等提出的合理抱怨、要求解決問題或索賠等行為

(8) 用戶服務滿意度：用戶服務評價為「滿意」及「非常滿意」的人數/用戶服務評價總人數\*100%

## 知識產權管理

公司高度重視知識產權保護，嚴格遵守《中華人民共和國民法典》《中華人民共和國商標法》《中華人民共和國著作權法》《中華人民共和國專利法》《北京市知識產權保護條例》等法律法規，制定了公司內部知識產權保護規則，要求員工簽署《知識產權歸屬和保密協議》，對公司品牌及日常經營進行全方位戰略保護，嚴格進行知識產權登記備案，加強外部監控，定期篩查侵權事宜，完善內部使用知識產權的合規流程。

### 1 知識產權管理架構

為加強知識產權管理，我們對市場活動及產品設計進行嚴格的合規性審核，並建立了由法律事務中心、行政部門和業務部門對知識產權進行協同管理的架構：

- 由公司首席法律顧問牽頭，公司法律事務中心主要負責知識產權的日常申請、管理和維護。該中心負責制作維護知識產權台賬，主動註冊申請知識產權，主動監控第三方知識產權申請情況以及市場狀況。在發生侵權事件時，法律事務中心遵循以下步驟執行知識產權保護措施：

1. 及時響應，開展法律研究並做出專業判斷；
2. 確定工作目標並制定相應的工作計劃；
3. 將侵權事件報告與應對工作計劃一起提交內部審查；
4. 確定並實施應對行動。

- 行政部門負責管理與知識產權相關的法律文件和證書，包括商標註冊證書、專利證書、版權註冊證書和變更證書等文件。

- 業務部門主動發現潛在的知識產權風險和和被侵權情況，對接第三方維權需求，並及時反饋給法律事務中心。

此外，公司亦委託外部機構對涉嫌知識產權侵權的問題進行定期監測和篩查。我們在核實識別出的侵權問題後，向侵權方發送法律信函，並可能視侵權方行為進一步提起訴訟，以有效保護公司的知識產權。

### 2 知識產權管理措施

我們持續維護和保障公司商標。由法律事務中心負責採取相關保護措施，包括但不限於設立並及時更新商標台賬並由專人維護；及時與業務溝通商標申請需求；自行及委託代理機構進行商標監控；對第三方風險商標採取撤銷、異議等防禦措施；註冊防禦性聯合性商標；對第三方商標侵權行為主動提起商標侵權訴訟。

我們在保護公司知識產權的同時，亦尊重保護他人的知識產權。我們嚴格遵守公司規則和其他合規程序，對新註冊的商標採取「先搜索後使用」的原則，以避免侵犯第三方商標權。本年度，我們公開發佈了《BOSS 直聘知識產權保護規則》，明確了知識產權違規或侵權的投訴申訴標準流程，保障第三方權利人的合法權益。當收到侵權投訴時，我們將依據法律規定以及投訴材料，刪除和屏蔽涉嫌侵權的內容。

我們採取「前端至後端」的方式，加強對權利人知識產權的保護：

- 前端：篩查招聘企業是否存在侵犯知名品牌的行為，從源頭攔截侵權行為；
- 後端：上線並持續迭代「知識產權維權工作台」，支持招聘企業維權，提升處理效率和透明度。

我們堅持以自主創新助力公司發展，以知識產權鞏固先進優勢，通過知識產權激勵機制，不斷提高員工發明創造的積極性。我們制定了《專利獎勵管理辦法》，鼓勵員工開展各項創新研發工作，對因職務發明及獲得專利權的發明人、設計人給予獎金和報酬，並享有署名權。

截至 2022 年 12 月 31 日，公司註冊商標 612 件，持有專利 95 項（含發明專利及外觀設計專利），完成軟件著作權登記 71 項。本年度，公司未發生任何知識產權違規或侵權事件。

### 3 知識產權培訓

為加強公司員工知識產權保護意識並提升員工對創新發展重要性的認知，公司積極開展知識產權培訓，內容包括但不限於產品設計知識產權保護、知識產權日常運營審核，以及處理侵權投訴的程序等。同時，我們針對重點部門開展定向培訓，面向產品設計部門、研發部門開展了兩次專題培訓，培訓內容包括宣講公司專利管理制度，設計工作中常見知識產權問題的處理，有效提高了員工尊重和保護知識產權的意識。

## 負責任營銷

我們嚴格遵守《中華人民共和國廣告法》等有關廣告和營銷的法律法規，完善了廣告和營銷內容的審查及合規流程，及時採取措施糾正處理虛假宣傳及虛假陳述等問題，確保廣告和產品營銷活動符合政府監管、法律和行業的合規要求。2022年，公司未發生任何廣告違規或侵權事件。

### 1 加強重點環節管理

我們通過開展產品合規、合同審核、法律諮詢等各項工作，對服務文案、產品介紹、公司簡介、廣告畫面進行合規性審核。公司在各個環節落實合規風險監控。針對廣告供應商評審、廣告創意設計和廣告合同簽約等重要環節，多部門分工合作，嚴格把控廣告合規風險：

#### 廣告供應商評審環節

法律事務中心、採購部審查廣告代理資質、履約能力的合規性

#### 廣告創意設計環節

公共關係、政府關係、法律事務中心等部門從不同維度審查廣告內容的合法合規性

#### 廣告合同簽約環節

法律事務中心審查廣告合同的合規風險

### 2 提升廣告內容識別能力

本年度，我們的廣告內容識別能力實現廣告審核的全量覆蓋，並對展示次數和曝光次數較高的素材進行復審。我們建立了敏感詞庫過濾系統，對廣告投放中的違規詞匯進行篩選排查，通過機器識別和人工復審等審核方式，對廣告內容進行嚴格把控，保障廣告內容符合

法律法規的規定。同時，依據明星廣告代言的最新規定，我們在全公司範圍內對新規進行了宣貫和解讀，對重點部門提出了進一步的合規建議，並制定了配套合同模板及義務落實方案，進一步強化了公司在明星廣告代言宣傳方面的合規性。

### 3 規範廣告發佈流程

針對在第三方廣告發佈平台進行廣告投放，公司按照監管部門及廣告發佈平台的要求，提供資質合法和內容真實有效的相關證明材料或承諾書，並經監管部門或廣告發佈平台審核通過後，方可發佈。此外，法律事務中心針對產品開發、創意設計、市場營銷等多個業務線進行多維度把關，嚴格防範廣告宣傳和服務推廣的合規風險。

### 4 賦能廣告審核團隊

本年度，我們賦能廣告審核團隊，宣傳合規知識、解讀違法案例，以提升廣告審核團隊的風險合規意識。此外，我們審查業務人員在視頻會議中使用的主持稿，對其行為言論進行規範管理。為建立對招聘企業崗位介紹的統一審查標準，我們對運營人員開展合規培訓，嚴禁崗位介紹中出現任何營銷廣告、商業宣傳等內容，提升了內部團隊對常見違規情況的認知度。



# 攜手員工成長

看準嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國婦女權益保障法》《中華人民共和國職業病防治法》《禁止使用童工規定》等相關法律法規，切實保障員工權益。我們建立健全各項內部制度，明確並規範員工招聘、解僱、工作時數、休假、薪酬福利、績效考核、晉升渠道、員工溝通與投訴等標準。我們充分尊重並嚴格保障員工的各項權益，優化人才吸引與保留，持續加強員工培訓，呵護員工身心健康，為員工提供公平、廣闊、包容的發展空間，促進企業與員工和諧發展。



## 堅持多元化與平等

我們倡導平等與多元的職場文化，持續優化員工招聘渠道與方法，提升員工多元化水平。我們堅決反對職場歧視，對職場性騷擾問題採取「零容忍」態度，致力於為員工提供舒適、包容的職場環境。

### 1 人才吸引

我們制定《外部人才供給管理制度》《職位說明書發佈規範》《招聘工作手冊》，持續優化招聘流程，不斷豐富人才儲備。公司開展「項目制」的社會招聘及校園招聘，暢通內部推薦等招聘渠道，積極吸納匹配崗位需求的優質人才。2022年，我們舉辦「昂揚秋招節」等一系列招聘活動，為表現優異的候選人提供校招與實習的綠色通道。

為實現對招聘過程的全流程線上管理，公司上線自主研發的內部招聘系統，建立基於崗位勝任力模型的面試評估體系。公司面試者可以通過公司自有平台BOSS直聘App，對候選者進行面試邀約、業務評價及招聘結果記錄，提升招聘效率，助力團隊實現信息共享與招聘復盤。

公司定期審核招聘慣例，對招聘人員開展培訓，確保招聘過程的專業與合規。依照《看準科技有限公司背景調查管理制度》，我們在員工入職前對其身份進行核驗，以避免僱用童工。我們充分尊重員工意願，確保其自願參與工作，避免強制勞動。自成立以來，公司從未出現過任何僱傭童工、強制勞動的情況。一旦發現違規情況，我們將按照《勞動行為紀律處分規則》對相關人員實施紀律處分，並對受影響各方提供適當的補救措施。

公司結合業務規劃以及發展目標，每半年對員工構成、

員工業績、價值觀、成長性等情況進行梳理與分析，並制定滿足公司發展需求的人員招聘及配置計劃，包括各崗位配置數量、職級要求、到崗時間等。我們在自主研發的企業內部管理平台中，開設組織數據看板及人才數據看板，其中組織數據看板包含人員變化趨勢以及員工性別、年齡、職級、工齡分佈情況等，人才數據看板包含所轄團隊人員基本信息、成長軌迹等，以協助管理者實時了解所轄團隊情況、明確管理決策。

### 2 平等包容

公司發佈《反對職場歧視和職場性騷擾聲明》，明確反對招聘歧視、職場歧視與職場性騷擾，確保平等與多元的僱傭政策得到有效實施，為員工打造和諧平等、包容友善的工作環境。

#### 反對職場歧視和職場性騷擾聲明

平等就業是勞動者依法享有的一項基本權利，勞動者不因民族、種族、性別、宗教信仰、年齡、疾病、地域、殘疾、婚育狀況等其他非合理條件而受歧視。公司致力於為員工提供舒適、平等、安全的職場環境，為此鄭重聲明：

- 公司反對招聘歧視

公司在發佈招聘信息、面試、錄用等招錄環節中，不因與就業無關的因素，不公平的差別對待應聘者。

- 公司反對職場歧視

公司在任務分配、轉正評優、績效考核、福利報酬等場景



中，不因與工作無關的因素，不公平的差別對待員工。在特殊情形下，公司應對符合條件的員工提供不低於法定標準的勞動保護待遇。

● 公司反對職場性騷擾

公司反對任何以言語、文字、圖像、肢體行為等方式實施的職場性騷擾行為，以及對他人不尊重的行為。

此外，我們還制定《看準集團防治職場性騷擾制度》，公開針對職場性騷擾行為的舉報、調查、懲處措施，並對舉報人提供保護措施。同時，我們積極開展反對職場性騷擾相關宣傳，提升員工的自我保護意識。

### 3 員工溝通

我們重視員工溝通與反饋，認真傾聽員工聲音。公司會在修改公司內部政策時公開徵求並考慮全體員工的意見。我們還鼓勵員工通過內部在線平台、電子郵件、會議或訪談等渠道，對公司運營和管理提出合理建議。針對匿名或實名反饋，我們迅速響應並持續跟進解決方案。此外，公司還成立工會，積極維護員工合法權益。2022年，公司通過反饋平台收到的所有員工反饋問題均已得到解決。

| 員工僱傭指標       |                      | 單位 | 2022 年 |
|--------------|----------------------|----|--------|
| 公司總員工數       |                      | 人  | 5,647  |
| 按僱傭類型劃分的員工數量 | 全職員工數量               | 人  | 5,602  |
|              | 兼職員工 <sup>9</sup> 數量 | 人  | 45     |
| 按性別劃分的全職員工數量 | 男性員工數量               | 人  | 2,870  |
|              | 女性員工數量               | 人  | 2,732  |
| 按年齡劃分的全職員工數量 | 30 歲及以下員工數量          | 人  | 4,586  |
|              | 31 歲—50 歲員工數量        | 人  | 1,013  |
|              | 51 歲及以上員工數量          | 人  | 3      |
| 按民族劃分的全職員工數量 | 少數民族員工數量             | 人  | 336    |
|              | 非少數民族員工數量            | 人  | 5,266  |
| 按地區劃分的全職員工數量 | 中國大陸地區員工數量           | 人  | 5,593  |
|              | 港澳台及其他國家和地區員工數量      | 人  | 9      |

(9) 兼職員工包括顧問、實習生等

| 員工流失 <sup>10</sup> 指標 |                  | 單位 | 2022 年 |
|-----------------------|------------------|----|--------|
| 員工流失率 <sup>11</sup>   |                  | %  | 26.59  |
| 按性別劃分的員工流失率           | 男性員工流失率          | %  | 24.43  |
|                       | 女性員工流失率          | %  | 28.72  |
| 按年齡劃分的員工流失率           | 30 歲及以下員工流失率     | %  | 29.59  |
|                       | 31 歲—50 歲員工流失率   | %  | 9.07   |
|                       | 51 歲及以上員工流失率     | %  | 25.00  |
| 按地區劃分的員工流失率           | 中國大陸地區員工流失率      | %  | 26.60  |
|                       | 港澳台及其他國家和地區員工流失率 | %  | 18.18  |

| 員工多元化 <sup>12</sup> 指標 |                            | 單位 | 2022 年 |
|------------------------|----------------------------|----|--------|
| 女性員工佔比                 |                            | %  | 48.77  |
| 管理層中女性員工佔比             |                            | %  | 40.26  |
| 按不同層級劃分的管理層女性員工佔比      | 初級管理層 <sup>13</sup> 女性員工佔比 | %  | 41.37  |
|                        | 中級管理層 <sup>14</sup> 女性員工佔比 | %  | 31.94  |
|                        | 高級管理層 <sup>15</sup> 女性員工佔比 | %  | 21.43  |
| 銷售及市場營銷部門管理層中女性員工佔比    |                            | %  | 44.15  |
| 研發部門女性員工佔比             |                            | %  | 24.11  |
| 少數民族員工佔比               |                            | %  | 6.00   |
| 管理層中少數民族員工佔比           |                            | %  | 5.25   |
| 殘疾人員工佔比                |                            | %  | 0.87   |

(10) 員工流失率指標統計範圍僅包含全職員工

(11) 員工流失率=報告期內自願離職正式員工數/(報告期末正式員工數+報告期內自願離職正式員工數)\*100%

(12) 員工多元化指標統計範圍僅包含全職員工

(13) 初級管理層指業務部門組長、銷售組長及總監

(14) 中級管理層指業務部門大組長

(15) 高級管理層指高管、總監及副總裁

## 保障薪酬與福利

公司持續優化薪酬結構，建立「以績效為導向」的激勵制度，為員工提供具有行業競爭力的薪酬和公平有效的激勵機制，持續吸引和激勵優秀人才。我們不斷優化員工福利體系，提升員工幸福感與滿意度。

### 1 員工薪酬體系

為規範員工薪酬管理，公司制定《薪酬獎金制度》《獎懲和勞動紀律規定》，根據員工職級、崗位情況和個人能力確定合理的付薪水平，並基於員工業績貢獻確定激勵力度和加薪幅度。我們為員工提供年終獎金以及「CEO嘉獎」「特殊貢獻獎」等公司級獎勵，回饋員工的辛勤付出，激發員工工作積極性。公司還建立長期激勵機制，根據最新《股權激勵計劃》，向員工、管理者等對公司長期成長作出貢獻的員工授予股權激勵。

### 2 員工績效評估

公司制定《績效管理制度》《見習期考核規則》，不斷完善日常考評與年度考評相結合的績效評估體系，定期評估員工績效，為員工的表現提供及時反饋。

#### 日常考評：

根據部門及崗位特點，公司以靈活多樣的形式對全員開展績效管理及日常考評。針對銷售及客服部門，公司採用月度和季度關鍵績效指標（KPI）考核辦法，管理者設置關鍵業績指標並與員工達成共識，在月末和季度末根據指標完成情況，對員工績效進行打分，應用於績效工資的發放。針對產研及職能部門，公司採用目標與關鍵成果（OKR）管理辦法，年初管理者與員工溝通確定OKR，分解到季度及月度目標，定期開展OKR回顧與復盤，並就過程中遇到的問題及時與員工反饋與輔導。

#### 年度考評：

公司每年年末開展覆蓋全體正式員工的年度績效評估，從業績和價值觀兩個維度考核員工工作表現。與此同時，我們採取360度評價的方式，員工直屬上級充分考慮員工本人、協作方及下級的評價，對員工的業績完成情況以及價值觀行為表現進行綜合考評。考評結束後，公司管理者將對員工進行績效反饋，幫助員工識別問題，提升績效。

若員工對薪酬或績效獎金發放結果存在異議，可在收到工資條的3個工作日內以郵件的形式向人力資源部門進行諮詢或提出申訴，由人力資源部薪酬團隊負責對接處理。申訴接收後，公司將依據《休假制度》《考勤制度》《薪酬獎金制度》對申訴進行核實與調查，並在5個工作日內予以反饋，確保員工問題得到及時、公正的解決。

### 3 員工福利與活動

公司制定並落實《休假制度》《考勤制度》，持續加強員工福利體系建設，努力提升員工的歸屬感與幸福感。我們為全職員工提供五險一金等法定福利，並繳納補充商業醫療保險、提供免費年度體檢。此外，公司設有員工慈善基金會，為全職員工及員工家屬提供重病關懷、節假日慰問以及應急援助服務，充分傳遞公司關懷。

我們為不同群體提供特殊的幫助與關懷，吸引並打造多元與包容的人才隊伍。我們關心女性員工健康，為女性員工額外提供生理期帶薪休假。我們充分考慮員工需求，為「職場媽媽」提供產假、懷孕檢查假、哺乳假、孕期六小時工作制以及其他津貼和福利。我們尊重不同民族員工的宗教信仰和文化，為少數民族員工提供宗教節日假期。我們積極助力退役軍人就業，為其提供風險管理、質量控制、行政、安保等多種崗位。

公司積極開展多彩的文化活動，在傳統節日、生日、工作紀念日等重要日期為員工提供有溫度的福利和關懷。春節期間，公司組織年會全員抽獎活動以及第一屆廚藝大賽，為員工提供春節定制禮品、廚房改造基金。為豐富員工的業餘生活，我們舉辦了歌唱比賽、辯論賽、戶外團

建、程序員「1024技術文化節」等活動，讓員工在工作之餘放鬆身心。此外，我們在工作週年紀念日慶祝活動上，根據不同任職期限向員工贈送禮品，以感謝員工的長期貢獻。



BOSS好聲音歌唱比賽



2022年第一屆廚藝大賽



公司員工團建活動



公司員工生日派對



公司員工辯論賽

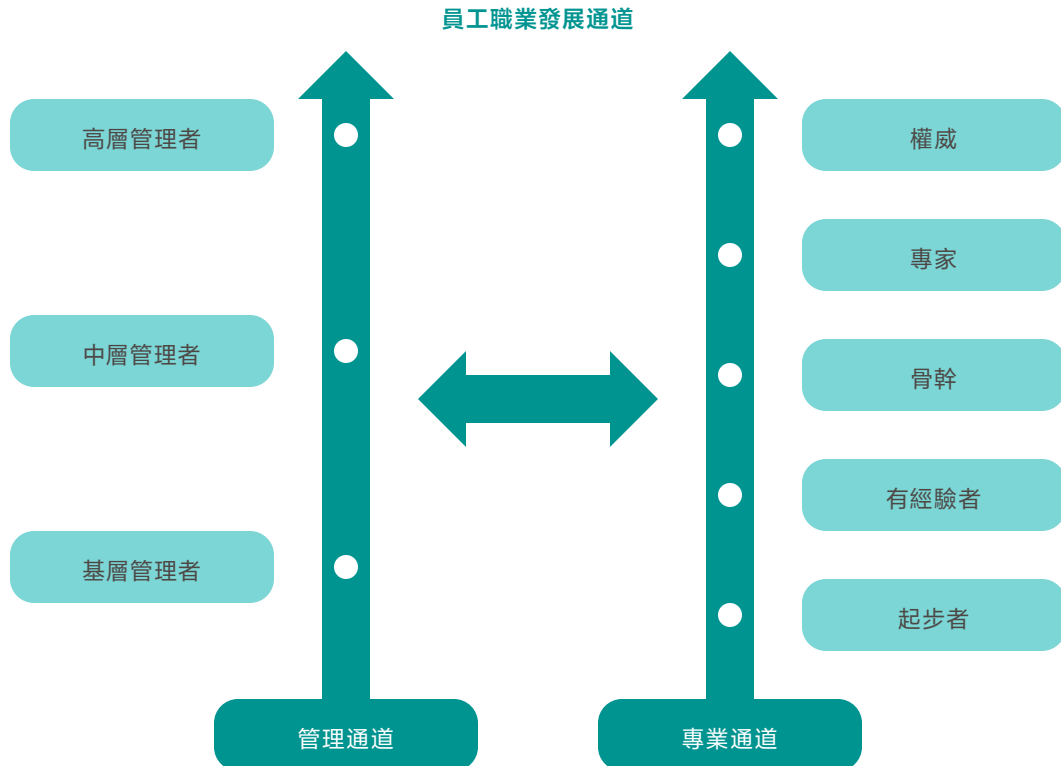
## 支持人才培養與發展

公司持續關注員工的長期職業發展與職業技能提升，制定《試用期管理制度》《見習期管理制度》，著力打造科學、暢通的員工職業晉升通道，不斷優化人才培訓體系，豐富員工職業技能、優化領導力水平，實現員工與企業的共同成長。

### 1 員工晉升

根據員工的能力優勢和興趣偏好，我們建立職位職級體系，為員工提供管理與專業發展雙通道。我們還在專業通道內劃分技術、產品、設計、市場及營銷、職能等序列，細化對於不同序列員工的晉升要求。為拓寬員工職業發展空間，公司提供轉換序列的機會，支持員工根據自身意願以及能力專長實現全面發展。

我們始終堅持公平、公正、公開的職級晉升原則，規範員工晉升流程。公司為不同專業序列設立專業管理委員會，各專業管理委員會負責優化專業序列能力標準，每年發起專業晉升考核評審，對員工的工作表現、專業技能等方面進行打分，確定員工專業職級，為員工發展提供指導。為挖掘並選拔具備領導力的管理人才，公司提供管理者提名與員工自願報名兩種渠道，鼓勵員工參與管理晉升競聘述職。

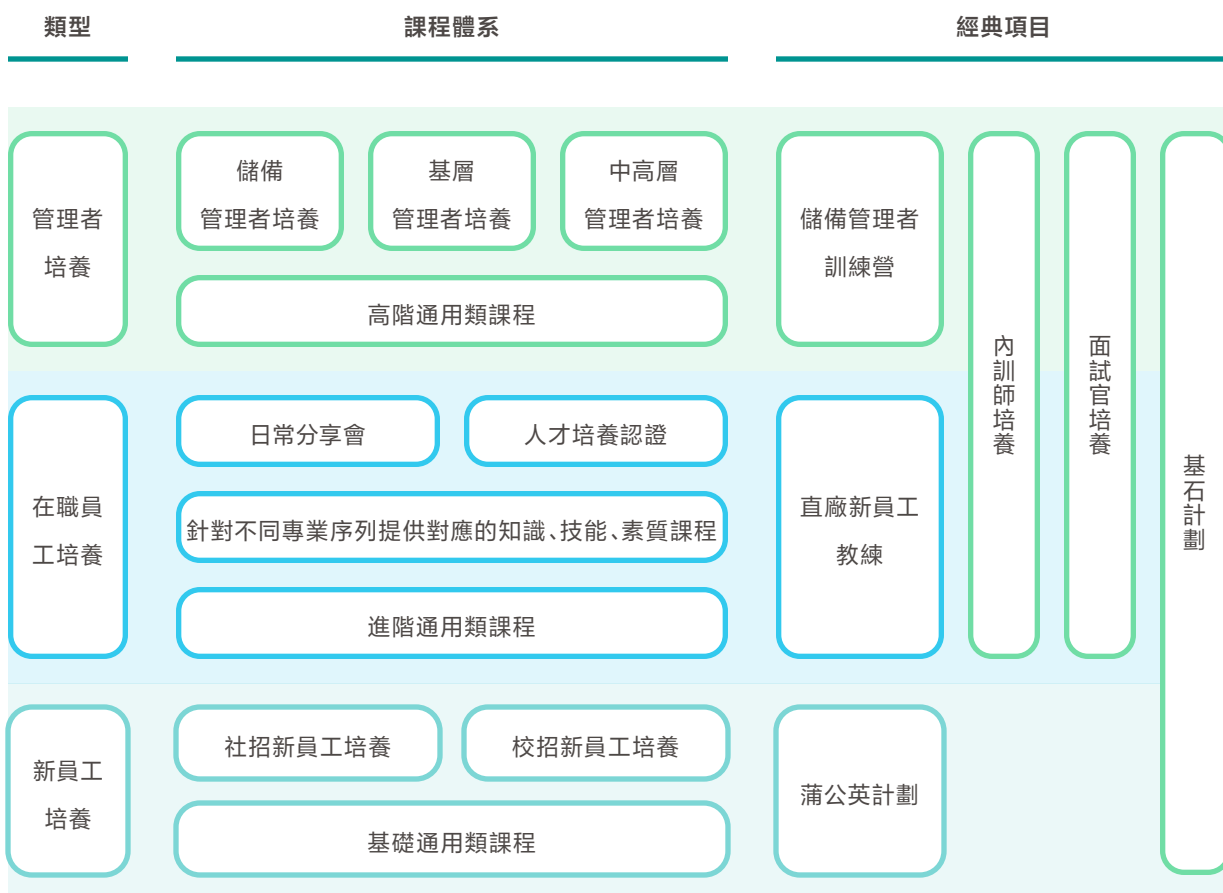






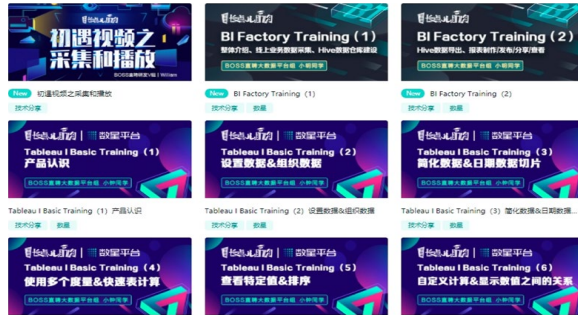


看準人才培養體系



### 3 經典培訓項目

我們針對新員工開展入職培訓，幫助新員工了解公司文化，明確崗位職責、工作任務和目標，快速融入公司。針對在職員工，我們定制員工成長培養計劃，幫助員工打磨並提升業務能力。公司重視管理人才的儲備和培養，制定後備幹部培養策略，助力管理者提升管理能力。



在線學習平台

#### 公司經典培訓項目

|                           |                                                                                                                                                 |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>蒲公英計劃</p>              | <p>蒲公英計劃是針對校招新入職員工設定的成長培養計劃，幫助畢業生適應工作場所、實現從學生到職場的角色轉換。我們為新員工配備職業教練，提供企業文化、管理規範、業務能力等多方面的培訓。2022 年，蒲公英計劃共幫助 661 名校招新員工順利轉正。</p>                  |
| <p>新訓「三重門」</p>            | <p>銷售部針對新入職員工，開展「走進行業，走進公司，走進崗位」的「三重門」新訓營。新訓營培訓內容覆蓋文化融入、產品知識和業務技能等方面，通過課程、訓練、遊戲、實戰等培訓形式，帶領新員工系統學習專業知識。2022 年，我們共開展 16 期新訓營，參訓人次達 1,334 人。</p>   |
| <p>內訓師認證</p>              | <p>我們完善內訓師培養體系，開發內部講師認證課程及系統，為不同級別和專業領域的講師提供內部認證，賦能業務專家實現對於專業知識的萃取、沉澱與傳承。2022 年，新認證內訓師 86 人，研發專業課程 235 門，授課時長 900 餘小時，線下培訓覆蓋 3,300 人次。</p>      |
| <p>面試官認證</p>              | <p>面試官培養是保障企業人才質量的重要手段。2022 年，看準培養準入級面試官 126 人，認證 92 人，覆蓋 8 個專業序列，為業務初面的正常開展提供充分的人員保障和技術保障。為確保面試官按照標準流程開展面試，我們建立面試官日常行為跟進機制，本年度共開展 7 次跟進審查。</p> |
| <p>直廠新員工教練 (Guide) 認證</p> | <p>直廠新員工教練 (Guide) 幫助試用期員工完成人際融入並熟悉工作內容，以達成試用期目標。我們為 Guide 設置了完善的培養及認證機制，賦能 Guide 實現理論、實操、帶教反饋等方面的全方位提升。2022 年，看準共培養 Guide 238 人。</p>           |
| <p>基石計劃</p>               | <p>為提升員工綜合素質，公司開展基石計劃，根據不同崗位與職級的任職資格，搭建包括 5 大分類、22 門課程的通用力課程體系。我們設置包括線上體驗、線下互動、案例收集、經驗分享、小組 PK 等培養流程，幫助員工更好地掌握知識與技能。2022 年，共計 1,073 人次參與學習。</p> |

公司經典培訓項目(續)

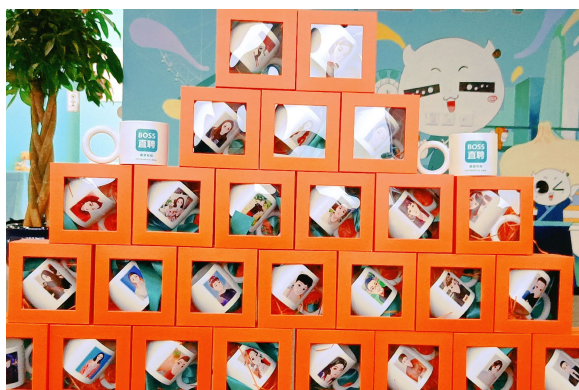
**儲備管理者訓練營** 我們開設儲備管理者訓練營,並配備優秀導師,為即將進入管理崗位的學員提供崗位實踐機會,幫助學員拓展視野、鍛煉管理技能。儲備管理者訓練營以面授課程與行動學習相結合的方式,為學員提供管理職責認知、目標管理、業績管理、面試識人、員工激勵等方面的能力訓練。2022年,該項目共培養59名高素質的團隊成員,其中20人晉升至管理崗位,為公司提供了充足的領軍人才儲備。

**TL 成長訓** 公司銷售部為本年度新任團隊領導提供 TL 成長訓,根據團隊領導勝任力模型開展系統性培訓。同時,針對在職團隊領導,公司每月組織兩次 TL 成長會,通過培訓、訪談、分享、技能 PK 等形式,促進管理人員之間交流經驗與感悟,實現管理能力的提升。

| 員工培訓 <sup>16</sup> 指標 |               | 單位 | 2022 年 |
|-----------------------|---------------|----|--------|
| 員工平均培訓時長              |               | 小時 | 92.54  |
| 按不同層級劃分的員工平均培訓時長      | 高級管理層員工平均培訓時長 | 小時 | 10.00  |
|                       | 中級管理層員工平均培訓時長 | 小時 | 18.11  |
|                       | 初級管理層員工平均培訓時長 | 小時 | 47.93  |
|                       | 普通員工平均培訓時長    | 小時 | 100.14 |
| 按性別劃分的員工平均培訓時長        | 男性員工平均培訓時長    | 小時 | 90.92  |
|                       | 女性員工平均培訓時長    | 小時 | 94.16  |
| 受訓員工百分比               |               | %  | 100    |
| 按不同層級劃分的受訓員工百分比       | 高級管理層員工受訓百分比  | %  | 100    |
|                       | 中級管理層員工受訓百分比  | %  | 100    |
|                       | 初級管理層員工受訓百分比  | %  | 100    |
|                       | 普通員工受訓百分比     | %  | 100    |

(16) 員工培訓指標統計範圍僅包含全職員工

| 員工培訓指標 (續)    | 單位        | 2022 年 |
|---------------|-----------|--------|
| 按性別劃分的受訓員工百分比 | 男性員工受訓百分比 | % 100  |
|               | 女性員工受訓百分比 | % 100  |



# 守護健康與安全

我們高度重視員工的健康與安全，致力於打造安全、舒適的工作環境，預防工作場所安全事故發生，傳遞積極、健康、快樂的生活理念。

## 1 職場安全

看準依據《中華人民共和國職業病防治法》以及《職業健康安全管理體系導則》等相關法律法規，制定《消防安全管理制度》《關於北京華品博睿網絡技術有限公司新冠疫情防控》等內部制度，切實保障員工健康與安全。

公司組建安全組並設有職場安全員，不斷加強安全管理，持續識別並降低辦公區域安全風險。我們定期開展消防安全、滅火器知識、緊急救助等安全相關培訓，減少工作場所的安全隱患。2022 年，我們針對北京總部安全員集中開展了消防安全培訓以及職場安全隱患排查培訓，提高安全員的知識儲備、專業素養與應急處理能力。

## 2 員工身心健康

為保障員工的身體健康，我們在全國範圍內共配備 2,366 平方米的健身房，並設立員工健康中心 (People Health Care Center, PHCC)，為員工量身定制包括個人訓練、團體課訓練、理療康復等健康活動管理課程，普及健康知識。我們還與知名桌椅廠家合作研發多功能升降桌及按摩辦公椅，提升工作環境的舒適度，預防員工久坐導致的亞健康問題。2022 年，PHCC 共組織線下團體課程及團建課程 494 小時，開設線上直播課程 34 小時，發佈新媒體推送 78 篇。

我們始終關注員工的心理健康，設立心理健康中心 (Psychological Service Care Center, PSCC)，提供免費的心理諮詢服務。PSCC 由專業顧問組成，向員工提供個人輔導、團體輔導、心理評估、藝術治療和心理健康講座等多樣化的心理健康服務。2022 年，PSCC 共開展 62 場心理諮詢團課活動，覆蓋 610 人次。本年度，PSCC 還為員工提供 132 次個人心理諮詢。

2022 年，因工傷損失工作日數<sup>17</sup> (含工傷假) 總計為 368 天。其他員工健康與安全指標如下表所示：

| 健康與安全指標  | 單位 | 2022 年 | 2021 年 | 2020 年 |
|----------|----|--------|--------|--------|
| 因工亡故人數   | 人  | 0      | 0      | 0      |
| 因工亡故員工比率 | %  | 0      | 0      | 0      |

(17) 經當地人力資源與社會保障局認定的工傷事件導致損失的工作天數。



# 踐行綠色發展

我們致力於保護運營所在地的環境和天然資源，在兼顧公司業務發展的同時，致力於實現公司全價值鏈的綠色運營。我們嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》及《中華人民共和國節約能源法》等相關環保法律法規，制定《綠色辦公—我們在行動》《竭盡所能—讓地球少「碳」氣》等相關制度及宣傳材料，考慮租賃數據中心的電源使用效率（Power Usage Effectiveness, PUE）值等能耗因素，以積極應對氣候變化，將節能減排、綠色環保的可持續發展理念融入我們的產品和全價值鏈，致力於帶動全價值鏈參與到環境保護行動當中。





我們對環境及天然資源的影響主要源於辦公樓日常運營產生的排放及資源使用，主要的資源使用包括公司日常辦公及運營所消耗的電力、水資源和紙張。為了最大程度地降低我們的環境影響，看準制定了切實可行的環境目標。

## 2022 年環境目標設定情況

|       |                                                          |
|-------|----------------------------------------------------------|
| 節能減排  | 截至 2023 年底，公司採購的具有節能環保資質認證的服務器佔比將不低於 99.96%；             |
|       | 截至 2023 年底，公司 100% 採購具有節能環保資質認證的網絡設備；                    |
|       | 截至 2023 年底，公司租賃的數據中心年均 PUE 值將不高於 1.33。                   |
| 節約用水  | 截至 2023 年底，公司北京辦公樓的自建衛生間中的洗手池將全部使用節水型水龍頭。                |
| 減少廢棄物 | 自 2023 年起，公司所有運營地辦公樓所產生的有害廢棄物將 100% 交由有資質的回收商進行回收；       |
|       | 截至 2024 年底，公司所有運營地將 100% 採購具有 FSC <sup>18</sup> 認證的打印紙張； |
|       | 自 2023 年起，公司在北京的辦公樓將 100% 實現垃圾分類處理。                      |

(18) FSC全稱Forest Stewardship Council (森林管理委員會)成立於1994年,多年來一直致力於改善全球的森林經營狀況。FSC認證產品支持負責任經營的森林。產品上的FSC標識,意味著其生產過程遵守了一系列嚴苛的要求,符合環境適宜、社區有益、經濟可行的標準。

## 打造綠色產品

通過打造中國最大的在線招聘平台，我們為企業招聘和個人求職者提供具備綠色屬性的產品及服務。我們支持線上發佈電子招聘信息、編輯個人簡歷，為企業端用戶和求職者搭建線上溝通、面試、錄用的一站式平台。利用業務的獨特性，我們減少了求職者和用人單位面對面的招聘、面試等由於傳統面試導致的差旅和面試通勤產生的溫室氣體排放，還減少了招聘公告、個人簡歷和錄用通知的紙張使用。截至2022年年底，看準全年平均MAU達28.7百萬，平均每月平台共發生31億次的聊天，極大程度上將求職者與招聘者原本的線下交互轉為線上。

## 推行綠色辦公

我們將環保理念融入日常運營的各個環節，通過體系化管理和常態化監督，不斷提升環境管理水平。我們踐行綠色低碳理念，我們的北京華品博睿網絡技術有限公司已於2022年7月通過ISO 14001環境管理體系認證，北京總部的物業公司也獲得ISO 14001環境管理體系認證。



### 1 強化能源管理

我們持續關注對能源合理使用，不斷強化辦公樓用電管理。我們建立了月度以及季度職場用電量盤點要求，及時識別用電異常的職場，並根據實時用電數據開展原因分析，開展一系列辦公節能措施，包括但不限於逐步擴大LED節能型燈具及感應式智能控制開關的使用以減少傳統高耗能用電設備的使用佔比，對公司辦公樓的窗戶加裝密封條以避免室內溫度的損失以減少空調使用，安排專人定期巡檢用電設備使用情況並在非辦公時段關閉部分不必要的設備，定期重點檢查空調設備的工作情況如通風口、濾網等部件是否被灰塵堵塞，統一根據不同季節而設定空調溫度如夏天空調溫度不低於26度、冬天空調溫度不高於20度，最大限度地減少日常辦公過程中不必要的能源浪費。

除了在日常運營中減少不必要的能源使用，我們還注重可再生能源的投入和使用。我們積極關注並始終倡導在

日常運營階段盡可能安裝清潔能源設備，如在辦公園區內加裝太陽能路燈或太陽能熱水器等。2022 年，我們的深圳分公司還購買了可再生能源證書以間接投資風電項目建設，該證書抵消了深圳分公司 2021 年運營活動所產生的碳排放，使得該分公司 2021 年實現運營層面的碳中和。

## 2 節約資源使用

我們嚴格遵守《中華人民共和國固體廢棄物污染防治法》等相關規定，在北京和上海等辦公區域設置分類垃圾桶，實行垃圾分類管理。對於辦公區域產生的有害廢棄物和報廢電子設備，我們均分類收集並統一交由有資質的回收商以無害化處置。

為了踐行節約資源的綠色承諾，我們還開展了多項節約用水及辦公紙張舉措。我們在部分辦公區域安裝二級用水效率等級的節水衛生器具及配件，部分區域亦安裝感應式出水節水潔具。一旦發現器具漏水情況，我們及時地向物業反饋並維修以減少不必要的辦公用水浪費。

我們向員工積極倡導線上傳輸辦公文件、舉行線上會議，大力推廣無紙化辦公，還向員工提倡雙面打印，以減少不必要的辦公紙張使用。未來，我們還將逐步擴大採購具有 FSC 認證的辦公用紙，以積極響應森林的生物多樣性保護及可持續森林建設工作。

## 3 提高員工環保意識

作為綠色文化的踐行者，我們持續在公司推廣環保的可持續發展理念。我們利用企業內部員工溝通平台的行政號積極推廣環境保護相關內容，在辦公樓張貼環保標語，在電器和用水設施週邊張貼節電節水標識，以提升員工環保意識。此外，我們還鼓勵員工盡可能採用公共交通、步行或騎自行車等方式低碳出行以減少通勤而產生的溫室氣體排放。

## 應對氣候變化

作為一家負責任的互聯網企業，我們高度重視氣候變化帶來的風險與機遇，以及對公司日常經營的影響。為了實現更加綠色穩定可持續的企業經營，我們將氣候變化納入風險管理體系，積極識別、評估並管理氣候變化實體風險、轉型風險以及氣候變化機遇對我們的產品及業務的影響，並制定了相應策略。

| 氣候變化風險及機遇 | 潛在影響描述                                                                                                                                         | 應對措施描述                                                                                                                    |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 實體風險      | 極端天氣如雷暴、洪澇、極端低溫、颱風等劇烈自然因子，很可能對公司運營所需的電力或用水設施造成破壞，導致公司業務無法穩定運營，進而可能增加運營成本及維護資產設備設施的成本。                                                          | 我們制定《防汛應急預案》《看準業務連續性管理辦法》，配備專業應急和救援設備，定期開展安全、應急演練及救援方面培訓。我們完善辦公樓宇環境管理體系，開展巡檢排查風險隱患。我們亦為公司資產購置保險，如我們在北京的三星職場辦公室購買了平安公眾責任險。 |
| 轉型風險      | 國家氣候變化相關新興法規的出台會促使科技研發轉向更加綠色可持續的方向，可能增加相關研發投入以及合規成本。而研發的長期性亦會對企業政策穩定性和企業戰略準確性提出更高要求，這可能會增加公司運營成本。                                              | 我們持續監測氣候變化相關政策的變化，持續完善應對氣候變化相關政策變化的公司穩定性水平。同時，我們將更加細緻地研判國內外形勢，增加綠色科技研發投入，提高公司部署的戰略水平，以求更加適應未來發展趨勢的變化。                     |
| 機遇        | 隨著綠色轉型在全球市場的重視程度得以提升，企業端用戶可能更加關注自身的綠色發展水平及效益。我們提供的線上招聘業務有助於企業端用戶減少其因招聘環節而產生的溫室氣體排放。作為互聯網平台企業，我們在提供數字化綠色轉型方面具有一定優勢，公司投身綠色產品研發與創新，可能會為我們帶來收入的增長。 | 我們擁有多類線上產品及服務，協助企業端用戶在促進人力資源更為合理地配置的同時，還能協助其實現數字化綠色轉型（詳見本報告「打造綠色產品」章節。）                                                   |

董事會在審核委員會的推動下考慮並監督氣候風險相關事宜。報告期內，審核委員會已審閱了看準的年度碳排放情況和氣候相關風險及機遇的應對措施。

未來，我們將繼續完善氣候風險和機遇的應對與管理能力，加速企業的低碳轉型進程，積極應對氣候變化。

以下為我們的主要環境績效指標。我們暫無自建數據中心，所租賃數據中心的排放物、資源及能源消耗均由運營商負責，該等數據暫未包含在本公司披露範圍內。我們使用水源來自市政自來水供水，在求取水源上沒有任何問題。

## 環境績效指標表

| 環境指標 <sup>19</sup>                   | 單位        | 2022 年     |
|--------------------------------------|-----------|------------|
| 溫室氣體排放總量 (範圍一、範圍二) <sup>20, 21</sup> | 噸二氧化碳當量   | 1,946.50   |
| 人均溫室氣體排放量 (範圍一、範圍二)                  | 噸二氧化碳當量/人 | 0.36       |
| 能源消耗總量 <sup>22</sup>                 | 兆瓦時       | 2,952.06   |
| 人均能源消耗量                              | 兆瓦時/人     | 0.54       |
| 有害廢棄物總量 <sup>23</sup>                | 噸         | 0.18       |
| 人均有害廢棄物排放量                           | 噸/人       | 0.000032   |
| 無害廢棄物總量 <sup>24</sup>                | 噸         | 502.60     |
| 人均無害廢棄物排放量                           | 噸/人       | 0.09       |
| 自來水消耗總量 <sup>25</sup>                | 立方米       | 132,444.17 |
| 人均自來水消耗量                             | 立方米/人     | 23.86      |

(19) 公司持續提升環境數據統計能力，於2022年擴大環境數據統計範圍，涵蓋約98%的公司運營控制範圍。同時，本年度公司人數及租賃辦公樓面積均有所增加，包括但不限於北京、上海、天津、三亞、長沙、重慶、蘇州、福州等地，導致2022年公司溫室氣體排放總量、能源消耗總量及自來水消耗總量同比增長。由於業務特性，公司不涉及包裝材料的使用。

(20) 基於運營特性，公司的主要氣體排放為外購電力產生的溫室氣體排放，源自在中國大陸租賃的辦公室。公司不涉及可造成直接溫室氣體排放的排放源。

(21) 公司的溫室氣體清單包括二氧化碳、甲烷和氧化亞氮。溫室氣體核算按二氧化碳當量呈列，並根據中華人民共和國生態環境部刊發的《2019年度減排項目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IPCC刊發的《2006年IPCC國家溫室氣體列表指南》進行核算。

(22) 基於運營特性，公司消耗的主要能源為外購電力。能源消耗總量根據外購電力總量及中華人民共和國國家標準《綜合能耗計算通則(GB/T 2589-2020)》中換算因子計算。

(23) 公司辦公樓涉及的有害廢棄物主要包括辦公打印設備產生的廢棄硒鼓、墨盒等。

(24) 公司辦公樓涉及的無害廢棄物主要包括生活垃圾、電子垃圾和安保設備。

(25) 公司用水來自市政自來水管網供水，在求取適用水源上不存在問題。本年度用水量數據為根據中華人民共和國水利部《2021年中國水資源公報》中的係數進行計算而來。



# 構建可持續供應鏈

公司始終秉持綠色環保的精神，踐行「服務至誠、精益求精、節能降耗、防污減排、消除隱患、保障健康」的供應商管理方針，在供應商準入、聘用、評估、維護、退出等環節識別並評估供應商環境及社會風險，優先選擇環保、綠色的產品及服務，與合作夥伴共同探索環境友好的商業模式，打造負責任、可持續的供應鏈。為規範供應商環境及社會風險管理，本年度公司積極梳理並推進供應商採購管理相關制度的制定工作。





## 供應商準入與聘用

公司建立了規範的供應商準入流程以及審批制度，保障採購的透明及公平。我們在標書中列有《相關方告知書》，要求所有潛在供應商在服務經營過程中充分考慮產品質量、環境、職業健康安全等因素，與供應商共同履行保護環境、保障職業健康與安全的責任。

產品及服務採購前，公司將對所有潛在供應商開展包括環境保護資質、質量許可證明、商業道德遵守情況等內容的資質審核，充分了解並評估供應商的環境及社會風險，確保供應商資質符合公司要求。對於未通過審核的供應商，我們將另外尋找其他供應商並重新開展資質審核。招標及比價階段，公司將邀請至少三家供應商開展公平、充分競爭性談判與磋商，確保供應商的產品及服務與公司的採購需求相匹配。公司在辦公家具、辦公電腦、

定制禮品、電子設備等供應商採購過程中關注供應商是否具備環保資質，積極採購綠色的產品與服務。

我們要求所有供應商正式開展工作前，均需實名認證並簽署《廉潔協議》，並遵循廉潔責任、誠信及保密義務、不廉潔行為舉報等條款。2022年，在供應商聘用階段，公司合作的全部供應商均完成了《廉潔協議》的簽署。截至2022年末，與公司合作的供應商數量如下。

| 供應商指標       |             | 單位 | 2022 年 |
|-------------|-------------|----|--------|
| 供應商總數       |             | 個  | 200    |
| 按地區劃分的供應商數目 | 中國大陸地區      | 個  | 192    |
|             | 港澳台及其他國家和地區 | 個  | 8      |

## 供應商評估與維護

公司每年對所有合作中的供應商開展評估，根據供應商價格、賬期、交付週期、交付質量、專業素質、售後能力等因素，對供應商進行評分。根據評分結果，我們將供應商分為不同等級並開展分類管理。對於評級較低的供應商，我們要求其立即整改，減少對其產品與服務的採購數量，並持續考察供應商的整改情況。對於在合作過程中違背《廉潔協議》規定，或年度評價為不合格且核實問題後確定無整改必要的供應商，我們將立即終止合作關係，並將其列入「黑名單」。

公司特別將環境保護作為供應商評級的標準之一，關注供應商是否具備環保理念，審驗供應商環保相關資質證明，如 ISO14001 環境管理體系認證、CQC 中國環保產品認證書、GREENGUARD 環保認證等。我們還對秉持綠色環保理念的供應商予以重點標識，加大具有綠色標識的供應商採購佔比，並向尚無綠色標識的供應商宣貫綠色環保的經營理念。截至 2022 年末，具有綠色標識的供應商佔全部供應商的 15%。

## 租賃綠色數據中心

中國數據中心建設具有總量多且能耗高、年耗電量佔全社會用電量比例高的特點，在節能減排降耗、提高資源利用率方面有巨大的潛力和空間，是公司打造綠色價值鏈的關鍵。秉承節能環保的綠色可持續發展理念，我們關注數據中心供應商的環保屬性，在選擇數據中心供應商時將綠色數據中心認證作為招標過程中的必要考量因素，優先租賃綠色高效的數據中心。自 2017 年以來，我們租賃的數據中心年均 PUE 呈穩定下降趨勢。2022 年，我們北京運營地租賃的綠色數據中心年均 PUE 在 1.3 以下。

我們租賃的數據中心均配備了專門的能源管理小組以定期評估並分析設備運行情況，開展並落實節能舉措。此外，我們優先租賃具有綠色建築設計理念且能源消耗水平低的數據中心。我們租賃的數據中心均裝配了精密空調( EC 風機 )、變頻水泵、高效 UPS、加濕除濕一體機和節能 LED 燈等高效節能設備，同時充分利用了自然風等地理環境條件，還採用液冷、三聯供、餘熱回收等多種先進節能技術，綜合提升了製冷和能源傳輸效率並盡可能減少了因傳統化石能源消耗而導致的溫室氣體排放。

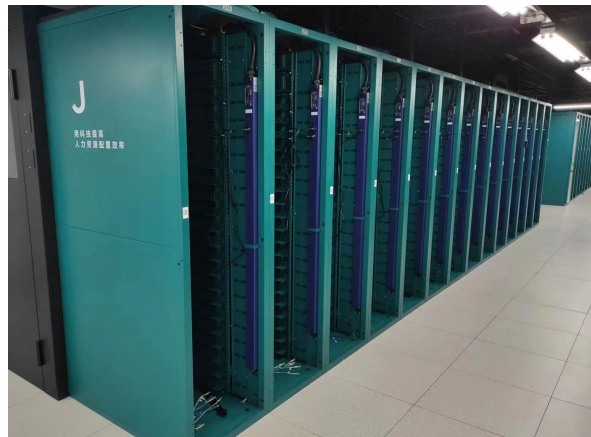
我們還密切關注數據中心的清潔能源使用情況，積極與清潔能源使用佔比高的數據中心夥伴開展合作，並倡導合作夥伴投身於分佈式發電等項目之中，以進一步減少我們價值鏈的溫室氣體排放。



製冷系統板換和冷卻塔



節能環保型電力設施



冷通道封閉系統

此外，我們深知智能化技術和節能管理措施相結合的綠色運營模式對提升數據中心的能效表現具有重要意義。我們租賃的數據中心均採用了智能化數字管理平台，以實時、精準、且系統化地管控用能設備能耗。該平台可以實時監控能耗水平並及時予以智能化調節，以最大限度地避免產生不必要的能源消耗。

## 採購綠色電子設備

我們持續關注電子設備供應商的環保表現，提倡採購持有節能環保資質認證的服務器和網絡設備等電子設備。此外，我們還將電子設備的能耗水平納入採購評估考量維度之中，盡可能採購低能耗、高能效的電子設備，以減少其運行所產生的不必要的能源消耗。



我們採購的服務器和交換機節能環保資質認證



# 傳遞社區關懷

我們高度重視企業社會責任，將「以科學技術力量服務人的發展」的社會責任理念融入公司發展戰略，促進產業優勢與社區公益相融合。為與社區建立良好的溝通、服務機制，我們搭建起包括需求調研分析、項目開發和策略設計、目標和過程管理、結果評估及復盤在內的閉環工作體系，並制定和實施了《上海直品公益基金會公益項目管理制度》等制度規範。

2022年，我們成立上海直品公益基金會，制定了《**基金會章程**》，堅持以和諧發展為目標，以公益慈善的力量扶貧濟困，推動共同富裕。為統籌推進社會責任工作，我們在公共事務部、校園事務部、市場部、產品中心、安全中心、內容中心、紀錄片中心等部門設立社會責任團隊，協同公益基金會推進社區公益相關工作。此外，我們建立起包括政府主管部門、專業社團協會、媒體、智庫等在內的社區公益合作資源庫，保障公益項目的科學性和影響力。

本年度，我們主要在弱勢群體就業幫扶、生態環境保護、抗疫救災行動、助力影視人才培養四個方面開展公益活動，公益捐贈總額達11.9百萬元人民幣。



## 弱勢群體就業幫扶

我們積極踐行企業公民的社會責任，通過定制化求職服務、公益直播、公益培訓、專項保護等方式爭取最大限度地減少弱勢求職群體所面臨的偏見和障礙，豐富弱勢群體就業機會，提供更為高效便捷的服務。

### 殘疾人就業幫扶

2022 年，公司受邀參與中國殘疾人聯合會《殘疾人按比例就業人力資源服務規範》團體標準的研討和起草，為促進殘疾人實現高質量就業建言獻策。

為減少對殘疾人的偏見，同時為殘疾人提供便捷高效的服務，公司持續優化產品功能和算法策略。2022年1月，BOSS直聘App上線首版「無障礙求職功能」，旨在提高殘疾人求職者與招聘者溝通的有效性，減少歧視現象。2022年4月，公司與中國殘疾人聯合會就業服務指導中心共同發佈「殘疾人無障礙求職助力服務計劃」。該計劃針對殘疾人求職中面臨的「崗位少、不好找、受歧視」三個主要問題進行產品和算法優化，包括在App內新增殘疾人公益計劃頁面，以宣傳殘疾人就業案例及政策；新增殘障職位專區列表，為殘疾求職者提供更多崗位信息；升級智能匹配技術，以實時監測和調控城市內殘障類型崗位供需情況。

為進一步豐富殘疾人的就業機會，降低殘疾人求職者與招聘方的溝通成本，我們積極開展相關公益直播，鼓勵企業提供殘疾人友好職位。2022 年，我們共組織 17 場「螢火助殘」公益直播，提供了超 1,400 個殘疾人友好職位。我們還為殘障人士配備實時手語主播，在「『職』為你來」公益行動的「帶崗直播」活動中共收到 1,000 餘份殘障人士簡歷。此外，我們還發佈了「年度最支持殘疾人就業企業榜單」和「『螢火助殘』直播間愛才熱力榜」，以鼓

勵企業積極開展助殘行動。

本年度，我們累計服務 12.1 萬殘疾人求職者，其中約 1.9 萬為 2022 屆和 2021 屆殘疾人應屆畢業生，約佔總殘疾人求職者的 16%。同時，我們激勵引導來自全國 332 個城市的 4.8 萬家企業發佈了 5.7 萬個面向殘疾人士的崗位。



「年度最支持殘疾人就業企業榜單」和「『螢火助殘』愛才熱力榜」





「『職』為你來」公益行動現場圖

### 退役軍人再就業

公司積極響應國家扶持退役軍人就業創業的號召，持續向退役軍人提供就業崗位，截至2022年末，我們累計招收100余名退役軍人。此外，我們舉辦超20期退役軍人定向就業培訓營，為退役軍人免費提供就業知識技能培訓。

### 女性就業支持與保護

為減少就業性別歧視，支持女性職業發展，我們舉辦就業專場，優化女性求職服務保障。2022年3月，我們聯合中華全國婦女聯合會舉辦「『不負韶華 奮鬥有我』國聘行動女大學生就業專場」，匯集了32家企業的313個職位，吸引2.7萬人觀看，共收到簡歷3,100餘份。我們還推出「安心保」計劃，在提供「保服務」「保面試」「保入職」「保薪資」全程跟蹤服務的基礎上，針對女性求職者上線了專項保護策略，保障就業者相關權益。



「『不負韶華 奮鬥有我』國聘行動女大學生就業專場」  
活動海報

## 生態環境保護

公司積極響應國家號召，推動生態文明建設，踐行可持續發展理念。2022年，我們發起「直直公益」活動，聯合三江源生態保護基金會、三江源國家公園、深圳紅樹林基金會開展保護生態環境和生物多樣性的主題行動。

### 三江源水源地冰川保護行動

2022年1月，公司「直直公益」聯合三江源生態保護基金會、三江源國家公園，共同發起「來自三江源國家公園的 offer」三江源水源地冰川保護主題活動。活動在 App 端上線了「三江源雲端巡護之旅」卡牌遊戲，邀請用戶雲體驗巡護員的工作，用戶每次在巡護中遇到神奇居民都會為三江源國家公園累計捐款額度。最終由「直直公益」將玩家遊戲積分兌換成公益資金投入到三江源，為三江源生態保護事業助力添薪。我們邀請廣大網友成為三江源國家公園的「雲端巡護員」，共有18位微博關鍵意見領袖（KOL）、4位藝人、6位運動員及百余位社會愛心人士接收offer，共同守護水源地冰川及生物多樣性。



「來自三江源國家公園的 offer」活動海報



### 高原森林保衛行動

2022年3月21日，公司「直直公益」聯合三江源生態保護基金會、三江源國家公園，共同發起「我為高原種棵樹」公益活動。我們在線下開展義務植樹活動，在平均海拔2,200米的青海省貴德縣種植杏樹3,000棵，將綠意蔓延到高原地區。我們聯合國民IP《熊出沒》，打造了《熊出沒之世界森林日》系列環保動畫短片，以生動詼諧的形式呼籲大家參與到愛護樹木，保護森林的行動中。短片之外，我們邀請眾多明星作為高原森林守護大使為活動發聲，提高活動影響力。



「我為高原種棵樹」



### 野生動物保護行動

2022年7月，公司「直直公益」聯合三江源生態保護基金會，共同發起「距離，讓萬物自在呼吸」公益倡議，呼籲「與高原萬物保持距離，與三江源生態共同呼吸」。我們邀請了26位知名藝人參與活動，在8小時慢直播中走過了7個野生動物園和3個大自然保護區。該活動還製作了紀錄片《萬物可愛·動物園的小故事》，以倡導人與動物和諧共處。

### 瀕危物種保護行動

2022年10月4日，公司「直直公益」聯合深圳紅樹林基金會，共同發起「守護地球的生聲不息」公益活動。為呼籲

大眾保護瀕危物種，我們邀請明星藝人錄製視頻，並在線下開展「生聲不息」線下公益展。活動的微博話題閱讀量破5,000萬、互動量破25萬，話題登上微博熱搜上升榜第1位。

### 低碳生活倡議

2022年10月，公司「直直公益」聯合三江源生態保護基金會，共同發起「低碳生活·繪就和諧共生新畫卷」公益話題。我們邀請知名藝人線上發聲，分享日常生活中低碳小技巧，倡導低碳生活新方式。



「守護地球的生聲不息」公益活動海報

## 抗疫救災行動

我們積極承擔社會責任，幫助受災、受困地區度過難關。2022年9月，四川瀘定「9·5」地震發生後，上海直品公益基金會捐贈200萬元緊急救災救助資金，專項用於地震緊急救援、受災困難群體幫扶以及災後學校重建。

此外，我們持續關注新冠疫情，攜手社會各界同心抗疫，助力地區疫情防控。2022年3月9日，公司向北京太陽宮地區辦事處、太陽宮社區衛生服務中心、太陽宮派出所捐贈價值150萬元的防疫物資。

## 助力影視人才培養

2022年1月，公司發起「ReelFocus真實影像計劃」，聯合海內外高校向青年影視創作者發出征片邀請，尋找與扶持優秀的準電影人，為中國電影輸入更多新鮮血液，為學生導演順利成長為職業導演保駕護航。同時，為響應黨中央、國務院「穩就業」「保就業」決策部署，促進高校畢業生就業，我們啟動ReelFocus影視人才發展計劃，聯合各界力量面向高校畢業生發佈影視相關的招聘崗位，助力大學生就業。



## 附錄：聯交所《ESG報告指引》索引

| 規定、主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 披露位置或備注 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 強制披露規定                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |         |
| 管治架構                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 董事會聲明   |
| <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>                                                                                                                                |         |
| 匯報原則                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 匯報原則    |
| <p>描述或解釋在編備環境、社會及管治報告時如何應用下列匯報原則：</p> <p>重要性：</p> <p>環境、社會及管治報告應披露：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 識別重要環境、社會及管治因素的過程及選擇這些因素的準則；</li> <li>(ii) 如發行人已進行持份者參與，已識別的重要持份者的描述及發行人持份者參與的過程及結果。</li> </ul> <p>量化：</p> <p>有關匯報排放量 / 能源耗用(如適用)所用的標準、方法、假設及 / 或計算工具的資料，以及所使用的轉換因素的來源應予披露。</p> <p>一致性：</p> <p>發行人應在環境、社會及管治報告中披露統計方法或關鍵績效指標的變更(如有)或任何其他影響有意義比較的相關因素。</p> |         |
| 匯報原則                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 報告範圍    |
| <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>                                                                                                                                                                                                                                                                                              |         |

## 規定、主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標

## 披露位置或備注

## 「不遵守就解釋」條文

## A. 環境

## 層面 A1：排放物

|      |                                                                                |                            |
|------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| 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：<br>(a) 政策；及<br>(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | 踐行綠色發展<br>推行綠色辦公<br>應對氣候變化 |
|------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|

|                 |               |                      |
|-----------------|---------------|----------------------|
| 關鍵績效<br>指標 A1.1 | 排放物種類及相關排放數據。 | 踐行綠色發<br>展<br>應對氣候變化 |
|-----------------|---------------|----------------------|

|                 |                                                           |                  |
|-----------------|-----------------------------------------------------------|------------------|
| 關鍵績效<br>指標 A1.2 | 直接(範圍 1)及能源間接(範圍 2)溫室氣體排放量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。 | 踐行綠色發展<br>應對氣候變化 |
|-----------------|-----------------------------------------------------------|------------------|

|                 |                                           |                  |
|-----------------|-------------------------------------------|------------------|
| 關鍵績效<br>指標 A1.3 | 所產生有害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。 | 踐行綠色發展<br>應對氣候變化 |
|-----------------|-------------------------------------------|------------------|

|                 |                                           |                  |
|-----------------|-------------------------------------------|------------------|
| 關鍵績效<br>指標 A1.4 | 所產生無害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。 | 踐行綠色發展<br>應對氣候變化 |
|-----------------|-------------------------------------------|------------------|

|                 |                            |                  |
|-----------------|----------------------------|------------------|
| 關鍵績效<br>指標 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。 | 踐行綠色發展<br>推行綠色辦公 |
|-----------------|----------------------------|------------------|

|                 |                                            |                  |
|-----------------|--------------------------------------------|------------------|
| 關鍵績效<br>指標 A1.6 | 描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。 | 踐行綠色發展<br>推行綠色辦公 |
|-----------------|--------------------------------------------|------------------|

## 層面 A2：資源使用

|      |                          |                            |
|------|--------------------------|----------------------------|
| 一般披露 | 有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。 | 踐行綠色發展<br>推行綠色辦公<br>應對氣候變化 |
|------|--------------------------|----------------------------|

|                 |                                                          |                  |
|-----------------|----------------------------------------------------------|------------------|
| 關鍵績效<br>指標 A2.1 | 按類型劃分的直接及/或間接能源(如電、氣或油)總耗量(以千個千瓦時計算)及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。 | 踐行綠色發展<br>應對氣候變化 |
|-----------------|----------------------------------------------------------|------------------|

|                 |                          |                  |
|-----------------|--------------------------|------------------|
| 關鍵績效<br>指標 A2.2 | 總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。 | 踐行綠色發展<br>應對氣候變化 |
|-----------------|--------------------------|------------------|

| 規定、主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標 |                                                                                          | 披露位置或備注                       |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 關鍵績效<br>指標 A2.3        | 描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。                                                            | 踐行綠色發展<br>推行綠色辦公              |
| 關鍵績效<br>指標 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。                                              | 踐行綠色發展<br>推行綠色辦公              |
| 關鍵績效<br>指標 A2.5        | 製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位佔量。                                                         | 本公司業務不涉及<br>包裝材料使用            |
| 層面 A3：環境及天然資源          |                                                                                          |                               |
| 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。                                                                  | 踐行綠色發展                        |
| 關鍵績效<br>指標 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。                                                        | 踐行綠色發展<br>打造綠色產品<br>推行綠色辦公    |
| 層面 A4：氣候變化             |                                                                                          |                               |
| 一般披露                   | 識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。                                                         | 踐行綠色發展<br>應對氣候變化              |
| 關鍵績效<br>指標 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。                                                         | 踐行綠色發展<br>應對氣候變化              |
| B. 社會                  |                                                                                          |                               |
| 僱傭及勞動常規                |                                                                                          |                               |
| 層面 B1：僱傭               |                                                                                          |                               |
| 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：<br>(a) 政策；及<br>(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | 携手員工成長<br>堅持多元化與平等<br>保障薪酬與福利 |
| 關鍵績效<br>指標 B1.1        | 按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數。                                                                 | 堅持多元化與平等                      |
| 關鍵績效<br>指標 B1.2        | 按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。                                                                    | 堅持多元化與平等                      |

| 規定、主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標 |                                                                     | 披露位置或備注             |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <b>層面 B2：健康與安全</b>     |                                                                     |                     |
| 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：<br>(a) 政策；及<br>(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | 携手員工成長<br>守護健康與安全   |
| 關鍵績效<br>指標 B2.1        | 過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。                                           | 守護健康與安全             |
| 關鍵績效<br>指標 B2.2        | 因工傷損失工作日數。                                                          | 守護健康與安全             |
| 關鍵績效<br>指標 B2.3        | 描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行的監察方法。                                        | 守護健康與安全             |
| <b>層面 B3：發展及培訓</b>     |                                                                     |                     |
| 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。描述培訓活動。                                       | 携手員工成長<br>支持人才培養與發展 |
| 關鍵績效<br>指標 B3.1        | 按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層)劃分的受訓僱員百分比。                                   | 支持人才培養與發展           |
| 關鍵績效<br>指標 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。                                           | 支持人才培養與發展           |
| <b>層面 B4：勞工準則</b>      |                                                                     |                     |
| 一般披露                   | 有關防止童工或強制勞工的：<br>(a) 政策；及<br>(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。            | 携手員工成長<br>堅持多元化與平等  |
| 關鍵績效<br>指標 B4.1        | 描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。                                              | 堅持多元化與平等            |
| 關鍵績效<br>指標 B4.2        | 描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。                                             | 堅持多元化與平等            |

| 規定、主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標 |                                                                                | 披露位置或備注              |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 營運慣例                   |                                                                                |                      |
| 層面 B5：供應鏈管理            |                                                                                |                      |
| 一般披露                   | 管理供應鏈的環境及社會風險政策。                                                               | 構建可持續供應鏈             |
| 關鍵績效<br>指標 B5.1        | 按地區劃分的供應商數目。                                                                   | 構建可持續供應鏈             |
| 關鍵績效<br>指標 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。                                       | 供應商准入與聘用             |
| 關鍵績效<br>指標 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。                                          | 供應商准入與聘用<br>供應商評估與維護 |
| 關鍵績效<br>指標 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。                                           | 構建可持續供應鏈             |
| 層面 B6：產品責任             |                                                                                |                      |
| 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：<br>(a) 政策；及<br>(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | 優化產品與服務              |
| 關鍵績效<br>指標 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。                                                   | 與本公司業務未有重大相關性        |
| 關鍵績效<br>指標 B6.2        | 接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。                                                          | 完善用戶服務               |
| 關鍵績效<br>指標 B6.3        | 描述與維護及保障知識產權有關的慣例。                                                             | 知識產權管理               |
| 關鍵績效<br>指標 B6.4        | 描述質量檢定過程及產品回收程序。                                                               | 升級產品與服務              |
| 關鍵績效<br>指標 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。                                                    | 網絡安全與隱私保護            |



## 規定、主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標

## 披露位置或備注

## 層面 B7：反貪污

|                 |                                                               |        |
|-----------------|---------------------------------------------------------------|--------|
| 一般披露            | 有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的：<br>(a) 政策；及<br>(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | 踐行商業道德 |
| 關鍵績效<br>指標 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<br>訴訟結果。                       | 踐行商業道德 |
| 關鍵績效<br>指標 B7.2 | 描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。                                      | 踐行商業道德 |
| 關鍵績效<br>指標 B7.3 | 描述向董事及員工提供的反貪污培訓。                                             | 踐行商業道德 |

## 社區

## 層面 B8：社區投資

|                 |                                           |        |
|-----------------|-------------------------------------------|--------|
| 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<br>區利益的政策。 | 傳遞社區關懷 |
| 關鍵績效<br>指標 B8.1 | 專注貢獻範疇( 如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育 )。         | 傳遞社區關懷 |
| 關鍵績效<br>指標 B8.2 | 在專注範疇所動用資源( 如金錢或時間 )。                     | 傳遞社區關懷 |

**BOSS  
直聘**

