

BOSS  
直聘

# 環境、社會及 管治報告

看準科技有限公司

## 2025

# ESG



# 目錄

 關於本報告	03	 關於我們	05
編制基礎	03	公司簡介	05
披露原則	03	榮譽與認可	06
報告範圍	04	年度 ESG 重點進展	07
信息獲取方式	04		
數據來源說明	04		
<b>01 ESG 治理體系</b>	<b>09</b>	<b>02 提升產品與服務價值</b>	<b>15</b>
董事會責任聲明	10	創新驅動與技術賦能	16
ESG 戰略規劃	10	促進就業	17
利益相關方溝通	13	強化產品質量管理	21
重大性議題識別與分析	14	維護平台內容安全	21
		信息安全與隱私保障	27
		優化用戶體驗	37
		知識產權保護	39
		責任營銷實踐	43



## 03 攜手員工共成長 45

員工權益保障 46

人才培養與發展 48

## 05 打造可持續供應鏈 77

供應商准入管理 78

供應商評估與退出 79

綠色數據中心建設 80

## 07 完善公司治理 89

董事會結構與職責 90

商業道德與合規管理 91

## 04 推動綠色低碳發展 63

環境管理體系建設 64

應對氣候變化 71

## 06 踐行社會責任 81

生態環境保護 82

青少年成長支持 84

社區共建 84

應急救災行動 85

公益傳播與倡導 86

人才發展與支持 87

## 附錄：聯交所 《ESG 報告守則》索引 95



# 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 2025 年度公司在環境、社會及管治 (ESG) 領域的表現和舉措。有關管治部分的內容建議與公司 2025 年年報所載的《企業管治》一並閱讀。

## 編制基礎

本報告依據香港聯合交易所有限公司《主板上市規則》附錄 C2《環境、社會及管治報告守則》編制, 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。

## 披露原則

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

### 1. 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, 詳細內容請見報告「利益相關方參與」和「實質性議題分析」章節。

### 2. 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, 以及使用的轉換系數來源, 均已在相應位置進行了說明。

### 3. 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, 包括提升產品與服務價值、攜手員工共成長、推動綠色低碳發展、打造可持續供應鏈、踐行社會責任、完善公司治理六大方面。

### 4. 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 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日（「本年度」或「2025 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公開數據、公司內部文件及統計報表、第三方問卷調查等。

## 信息獲取方式

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。

## 數據來源說明

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。看準科技有限公司對報告內容享有最終解釋權。

# 關於我們

## 公司簡介

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、經營環境和用戶需求的獨特洞察，創新性地引入「直聘模式」，促進了招聘者和求職者之間的即時直接聊天，為雙方提供精準的推薦。在強大的人工智能（AI）算法和大數據洞察的支持下，我們將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優質的用戶體驗。

我們主要通過具有互動性質的 BOSS 直聘移動應用程序（App）、網頁端和微信小程序，以高效、無縫的方式連接求職者與企業端用戶，創建了一個覆蓋各類求職者（白領、金領、藍領和大學生）以及來自不同規模及行業的企業端用戶（包括僱主和專業招聘者）的活躍平台。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 2025 年 12 月 31 日止十二個月，BOSS 直聘 App 端的平均 MAU 達 60.7 百萬，同比增長 14.5%。



## 榮譽與認可

2026 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司 MSCI ESG 評級為 AA</li> </ul>
2026 年 4 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>入選標普全球《可持續發展年鑒（中國版）2026》</li> </ul>
2026 年 1 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>新華社中國經濟信息社（中經社）上海總部與全球服務商理事會舉辦 2026 全球服務商大會，榮登「一帶一路出海專業服務能力榜單」</li> </ul>
2026 年 1 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>榮獲《北京青年報》首屆「青年之選·北京影響力品牌」獎</li> </ul>
2026 年 1 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>思維財經、投資者網聯合頒發金橋獎「2025 傑出社會責任企業」獎</li> </ul>
2026 年 1 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>《財經雜誌》2025 第八屆新獎榮獲「年度科技向善影響力」企業稱號</li> </ul>
2025 年 12 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>榮登 2025 財聯社資本市場最具價值影響力榜單，獲評「港股價值成長」獎</li> </ul>
2025 年 12 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>獲評藍鯨新聞鯨潮獎「2025 年度市場價值企業」</li> </ul>
2025 年 12 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>榮獲節點財經「2025 年度公益企業」稱號</li> </ul>
2025 年 12 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>榮獲《財經雜誌》長青企業案例「年度價值驅動標杆企業」稱號</li> </ul>
2025 年 11 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>《證券之星》2025 年資本力量年度評選中獲得「行業影響力」獎</li> </ul>
2025 年 9 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>榮獲《中國新聞週刊》頒發「2025 有意思品牌」獎</li> </ul>
2025 年 8 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>榮獲新華網「2025 企業 ESG 實踐案例」獎</li> </ul>
2025 年 7 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>榮獲《證券之星》「ESG 新標杆企業」獎</li> </ul>
2025 年 4 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>榮登權威人力資源媒體與產業服務平台第一資源「2025 人力資源服務機構 100 強」榜單</li> </ul>
2025 年 3 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>入選標普全球《可持續發展年鑒（中國版）2025》</li> </ul>
2025 年 2 月	<ul style="list-style-type: none"> <li>獲評《新財富》雜誌 2024 最佳港股公司「最具成長性港股公司」榮譽</li> </ul>
2025 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司 MSCI ESG 評級為 A</li> </ul>
2025 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wind ESG 評級為 AA</li> </ul>
2025 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>標普 ESG 評級位於同業前列</li> </ul>
2025 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>入選道瓊斯可持續發展全球指數</li> </ul>
2025 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>入選道瓊斯新興市場指數</li> </ul>

## 年度 ESG 重點進展

### 提升產品與服務價值

- 公司運營的 BOSS 直聘 App 端的年均 MAU 達 60.7 百萬，同比增長 14.5%。
- 公司研發投入超過人民幣 16.5 億元；研發人員共計 1,131 人。
- 2026 年 2 月下旬，公司自主研發的「南北閣」大語言模型一度位列 HuggingFace 文本模型趨勢榜第一。
- 公司持續優化用戶舉報與反饋機制，新增 37 類細分舉報場景，實現重點違規問題的快速閉環處理，並通過彈窗提醒、電話及短信等方式加強安全提示與反詐宣傳，全年累計觸達用戶近 2.5 億次。
- 公司完成中國網絡安全審查技術與認證中心 (CCRC)「個人信息保護認證」年度監督審核，再次通過 GB/T 35273—2020《信息安全技術個人信息安全規範》符合性認證。
- 公司未發生信息安全違規事件、用戶隱私泄露事件、知識產權違規或侵權事件、任何包含廣告在內的營銷活動違規或侵權事件。
- 公司參與編制的《GB/T 45574—2025 數據安全技術敏感個人信息處理安全要求》，已於 2025 年 4 月發佈。
- 公司繼續參與中國網絡安全產業聯盟 (CCIA) 主辦的數據安全和個人信息保護社會責任試點工作，並再次獲評二星級標識。
- 客服團隊在用戶量增長的情況下穩定保持 2 小時內響應用戶投訴，1 個工作日內處理完結。2025 年，用戶服務滿意度為 97%。
- 公司累計持有境內外註冊商標 1,220 件，持有專利 360 項（含發明專利及外觀設計專利），完成著作權登記 291 項，其中軟件著作權共計 234 項。

### 攜手員工共成長

- 全職女性員工佔比 48.42%，管理層女性佔比達 41.79%。
- 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 14.9 小時。
- 員工績效評估覆蓋率 100%。

## 推動綠色低碳發展

- 平台全年實現約 22.7 億人次的招聘者與求職者雙邊「達成」。
- 北京華品博睿網絡技術有限公司已通過 ISO 14001 環境管理體系認證。

## 打造可持續供應鏈

- 供應商管理系統特別強調了 ESG 原則的貫徹落實，包括：嚴禁使用童工及強迫勞動；積極保障職業健康和 safety；在環境保護方面採取有效措施；加強信息安全與隱私保護；遵循商業道德及製裁管理等。
- 公司合作供應商的《廉潔協議》簽署率約 100%。
- 公司所租賃並全年投入運營的數據中心年均 PUE 已穩定控制 1.3 以下，持續實現能效水平的優化提升。

## 踐行社會責任

- 本年度，公司在生態環境保護、青少年成長支持、社區共建、應急救災行動、公益傳播與倡導、人才發展與支持等六方面開展公益活動，全年投入公益捐贈資金人民幣 18 百萬元。
- 開展 6 場公益捐贈及生態保護主題活動，線上內容觸達 3.05 億次，互動量超 710 萬次；線下通過地鐵媒體、商圈大屏及現場活動等形式，觸達逾 1 億人次。
- 公司常態化開展社區慰問活動，並將幫扶範圍延伸至中西部協作及對口支援地區，截至報告期末，相關投入累計達人民幣 43.5 萬元，累計覆蓋 2,000 戶家庭。
- 公司積極踐行社會責任，2025 年向重大自然災害地區捐贈人民幣 400 萬元，並在香港大埔宏福苑火災後迅速響應，向特區政府援助基金捐款 300 萬港元。
- 助力文物保護，相關捐贈累計達人民幣 500 萬元，為守護中華文明歷史提供了實踐支持。

## 完善公司治理

- 董事會由 9 名成員組成，其中包括 3 名女性董事，女性佔比為 33.3%。
- 董事會成員擁有跨法學、計算機、金融、管理等多學科背景及科技、金融、投資並購等行業經驗，其多元化結構提升了戰略決策與公司治理的科學性。
- 將風險管理深度融入業務流程與決策環節，以保障業務運行的穩健性，護航企業的長期可持續發展。

---

# ESG 治理體系

看準將可持續發展理念融入運營，通過系統化治理架構、常態化利益相關方溝通提升透明度。我們建立了涵蓋責任分工、數據安全與算法倫理管控的 ESG 體系，致力於在保障數據安全、推動就業公平的過程中創造可持續社會價值，共建更健康的職場生態。



## 董事會責任聲明

公司高度重視 ESG 管理，踐行可持續發展理念。董事會作為 ESG 管治的最高決策機構，負責審議與把握公司整體 ESG 戰略方向。董事會下設的審計委員會負責監督 ESG 相關風險與機遇工作的推進，並定期向董事會匯報，確保各項工作有效落實。在執行層面，公司成立了跨部門 ESG 工作小組，負責統籌制定 ESG 行動計劃，並協調、支持各職能部門推進相關工作的開展與落地，各職能部門需定期向 ESG 工作小組匯報具體工作進展，形成從戰略到執行的閉環管理機制。

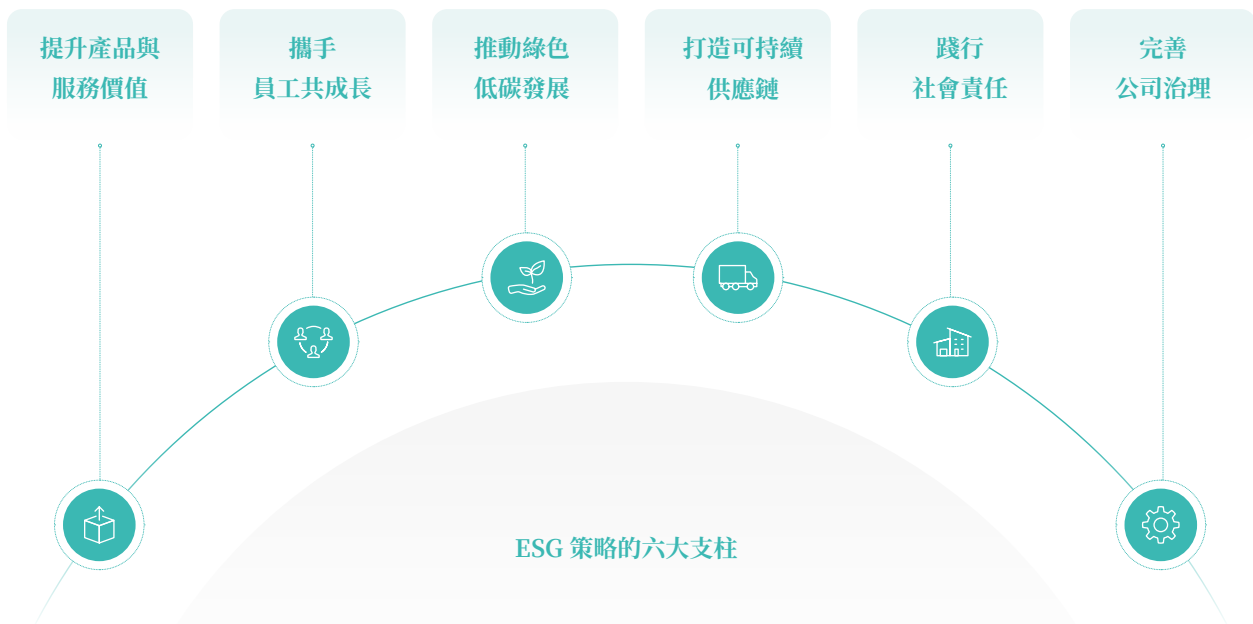
公司結合內外部環境與政策趨勢，對利益相關方關注的 ESG 議題開展實質性評估。我們通過問卷、會議等方式與利益相關方保持溝通，積極回應其關注。董事會參與 ESG 議題的評估、排序與管理。公司已系統識別重大 ESG 風險，並制定覆蓋信息安全、客戶服務、員工發展等方面的管理政策。

董事會持續監督 ESG 風險管理政策的執行情況，確保內部控制體系能夠有效識別、管理並應對業務運營中的相關風險，並要求各部門在運營中落實 ESG 風險應對措施。本年度，公司設立了與運營相關的節能、節水、減廢等環境目標，以管控業務對環境的影響，並將 ESG 理念融入相關管理層面。董事會對該等目標進行了審議，並定期跟蹤進展，推動 ESG 管理持續提升。公司董事會於 2026 年 4 月 29 日對本年度報告進行審批。

## ESG 戰略規劃

我們以提升產品與服務價值、攜手員工共成長、推動綠色低碳發展、打造可持續供應鏈、踐行社會責任、完善公司治理作為 ESG 策略的六大支柱，並將其全面融入企業經營管理之中，持續驅動公司高質量發展。董事會定期對 ESG 策略進行審議，確保其與公司整體發展戰略保持一致。

聯合國可持續發展目標（UN SDGs）為應對全球挑戰提供了共同框架。我們結合業務實際，識別 SDGs 相關優先事項並融入公司 ESG 理念與實踐，以系統指導 ESG 工作。



ESG 策略及 UN SDGs

六大支柱	ESG 策略內容	UN SDGs
<p>提升產品與服務價值</p>	<p>我們以技術創新持續優化智能招聘服務，圍繞殘障人士、藍領及青年等多元群體的就業需求，拓展更加包容和可及的產品功能，促進就業機會的獲取。公司堅持以用戶體驗為導向，依託深度學習與推薦算法能力，不斷提升崗位匹配的精準性與效率，為不同求職階段與背景的用户提供更具針對性的招聘解決方案。在此基礎上，我們同步強化產品質量管理與平台內容治理，完善信息審核與風險防控機制，提升服務過程的安全性與可靠性。同時，通過優化交互設計與服務流程，持續改善用戶在求職與招聘全鏈路中的使用體驗，並將負責任營銷理念融入產品與服務之中，推動構建更加健康、有序的招聘生態。</p>	 
<p>攜手員工共成長</p>	<p>公司嚴格遵守《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》等法律法規，全面規範勞動用工管理，切實維護員工權益。公司不因民族、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，致力於為員工提供舒適、平等、安全的職場環境。公司持續關注員工的長期職業成長，不斷完善人才培養體系，形成從基礎技能到專業深度的階梯式培養路徑，推動員工與公司共同發展。</p>	  
<p>推動綠色低碳發展</p>	<p>公司將綠色低碳理念貫穿於業務全鏈條，積極實施氣候變化應對策略，持續強化能源、廢棄物與水資源的全鏈條管控，通過優化能效、推行分類回收及節水措施，推動綠色運營可持續發展。此外，公司將應對氣候變化作為企業可持續發展的重要戰略方向，通過系統化管理與前瞻佈局，我們致力於降低環境足跡，積極應對氣候挑戰。</p>	  

六大支柱	ESG 策略內容	UN SDGs
<p>打造可持續 供應鏈</p>	<p>公司將綠色發展理念貫穿於採購管理全過程，積極推動綠色採購實踐落地。持續將環境保護表現納入供應商績效評估的核心指標體系，穩步提升綠色供應商採購佔比。對通過綠色認證的供應商，予以重點標識與資源傾斜；對尚未認證的供應商，開展綠色理念宣導與能力建設支持。</p>	
<p>踐行社會責任</p>	<p>公司秉持「以科技和公益的力量，服務於人的發展」理念，將社會責任融入發展戰略，通過多元化公益與志願活動深化社區參與，整合資源、構建公益生態，推進 ESG 建設。公司已建立覆蓋管理、策劃、執行、評估的全流程工作體系，本年度，我們主要在生態環境保護、青少年成長支持、社區共建、應急救災行動、公益傳播與倡導、人才發展與支持等六方面開展公益活動，提升可持續社會貢獻。</p>	  
<p>完善公司治理</p>	<p>公司恪守運營地法律法規與上市規則，持續完善治理體系，構建權責清晰、架構嚴謹的治理機制，致力於通過高標準治理引領企業誠信、合規運營，有效管控風險，推動公司實現高質量可持續發展，並以卓越業績回饋社會與股東。</p>	

## 利益相關方溝通

為準確識別利益相關方對 ESG 議題的關注重點，有效回應其期望與訴求，我們持續將各方反饋作為優化公司 ESG 管理的重要依據。我們基於業務特點、行業趨勢及發展階段，識別了包括用戶、員工、股東與投資者、政府與監管機構、社區、非政府組織、媒體及供應商在內的關鍵利益相關方。公司通過多種渠道持續關注並深入了解各方期望，在經營中聽取、尊重其意見，並及時予以回應與改進。

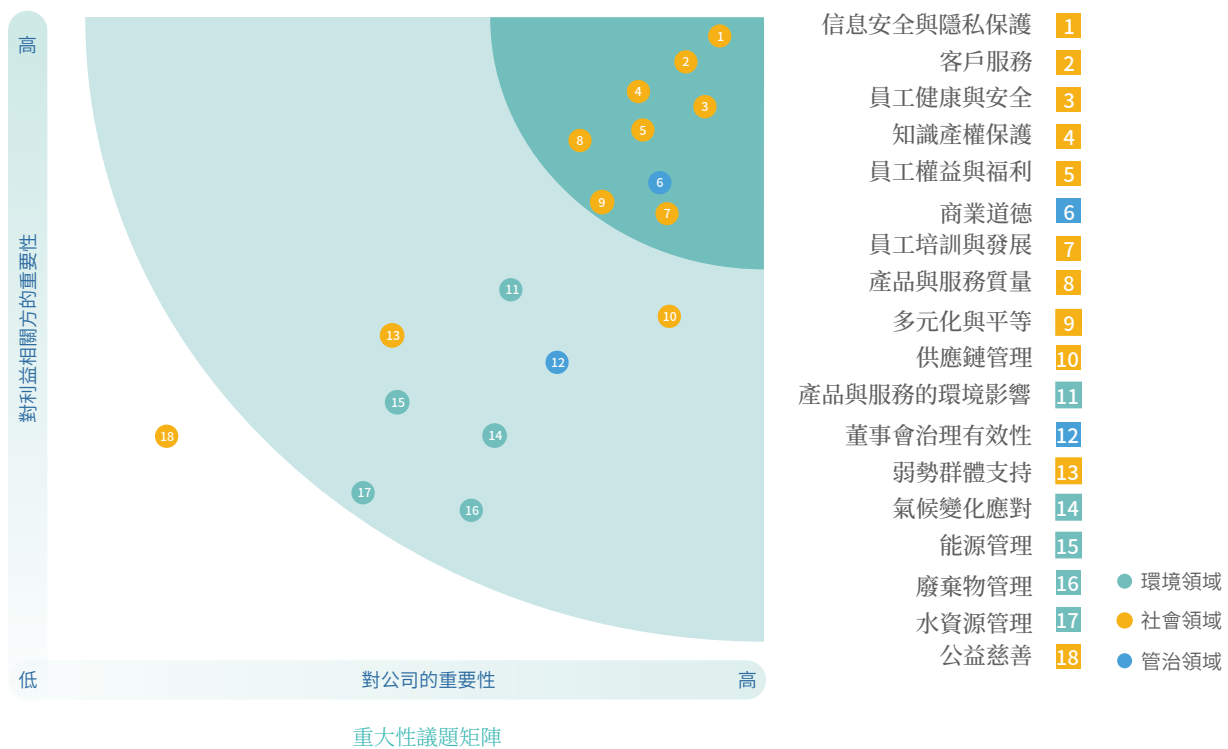
### 利益相關方溝通策略

利益相關方	主要期望與訴求	溝通渠道及相應方式
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 用戶</li> <li>• 求職者</li> <li>• 企業端用戶</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 高效的招聘與求職服務</li> <li>• 招聘與求職網絡拓展</li> <li>• 提升用戶體驗</li> <li>• 數據和隱私保護</li> <li>• 安全的求職平台</li> <li>• 合理的服務費用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 用戶服務熱線</li> <li>• 應用程序</li> <li>• 電子郵件</li> <li>• 銷售團隊</li> <li>• 社交媒體</li> <li>• 用戶調查</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 員工</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 員工權益保護</li> <li>• 員工薪酬與福利</li> <li>• 員工發展與培訓</li> <li>• 員工健康和安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 內部溝通平台</li> <li>• 員工熱線</li> <li>• 電子郵件</li> <li>• 員工會議</li> <li>• 員工調查</li> <li>• 員工培訓</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 股東與投資者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 投資回報</li> <li>• 商業策略</li> <li>• 信息透明度</li> <li>• 合規運營</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 股東大會</li> <li>• 定期報告及公告</li> <li>• 電子郵件和會議</li> <li>• 路演</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 政府與監管機構</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 業務合規</li> <li>• 數據和隱私保護</li> <li>• 商業道德</li> <li>• 帶動就業</li> <li>• 促進經濟發展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 信息披露</li> <li>• 政策諮詢</li> <li>• 監督和檢查</li> <li>• 文件報送</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 社區</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公益活動</li> <li>• 志願服務活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 社交媒體</li> <li>• 社區活動</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 非政府組織與媒體</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 企業社會責任</li> <li>• 合作與發展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 社交媒體</li> <li>• 行業活動</li> <li>• 新聞發佈會</li> <li>• 訪談</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 供應商</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公平合作</li> <li>• 商業道德</li> <li>• 互利共贏</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 商務洽談</li> <li>• 供應商評估</li> <li>• 現場考察</li> </ul>

## 重大性議題識別與分析

為回應利益相關方期望、明確 ESG 實踐與信息披露重點，公司組織內外部利益相關方共同開展 ESG 議題識別與實質性評估，本評估旨在系統分析 ESG 議題通過技術研發、平台生態治理、數據安全與隱私保護等核心業務環節，對用戶運營、市場拓展及人才發展等領域的財務影響，重點評估其在短期與長期經營中的資產價值調整風險及收益波動性。

我們基於雙重重要性原則，結合公司戰略、行業特性及監管要求，我們識別出 18 項對財務和經濟社會環境具有重大影響的 ESG 關鍵議題。通過問卷調研、高管訪談等方式，與相關方就議題重要性進行溝通，對實質性程度進行分析排序，最終評估出極其重要議題 9 項、非常重要議題 8 項、一般重要議題 1 項。該評估結果已由董事會或高級管理層批准，並整合至公司風險管理框架。



極其重要議題	非常重要議題	一般重要議題
<ul style="list-style-type: none"> <li>信息安全與隱私保護</li> <li>客戶服務</li> <li>員工健康與安全</li> <li>知識產權保護</li> <li>員工權益與福利</li> <li>商業道德</li> <li>員工培訓與發展</li> <li>產品與服務質量</li> <li>多元化與平等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應鏈管理</li> <li>產品與服務的環境影響</li> <li>董事會治理有效性</li> <li>弱勢群體支持</li> <li>氣候變化應對</li> <li>能源管理</li> <li>廢棄物管理</li> <li>水資源管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公益慈善</li> </ul>

# 提升 產品與服務價值

公司以技術創新優化智能招聘服務，致力服務殘障人士、藍領、青年等多群體。我們持續提升產品、安全與服務，踐行負責任營銷，保障用戶權益，共建健康招聘生態。



## 創新驅動與技術賦能

公司重視科技創新，致力於建設以科技為導向的在線招聘平台，以創新力量助力人才成長與發展。我們持續加大資源投入，推動產品與算法的迭代升級，以更好地滿足用戶多元化需求。2025 年，研發投入超過人民幣 16.5 億元；研發人員共計 1,131 人。

在創新機制方面，我們通過完善職務發明獎勵機制，對獲得專利的發明人與設計人給予相應報酬並保障其署名權。同時，我們建立了貼合技術人才發展特點的評審與晉升體系，吸引更多關鍵技術與專業人才加入，推動公司技術創新與數據分析能力持續提升。公司內部學習平台已上線多門技術類課程，進一步營造全員探索、鼓勵創新的組織氛圍。

在人才培養方面，我們積極響應國家推動產學研融合、促進創新鏈產業鏈人才鏈深度對接的政策導向，與多所高校在人才培養、科研合作等方面開展深入交流。並就 AI 賦能下的職業發展研究進行專題研討，助力創新型人才培養與行業技術革新。

在技術成果方面，公司在 AI 前沿技術探索和 AI 產品落地方面都取得了積極的成效，2026 年 2 月下旬，公司自主研發的「南北閣」大語言模型一度位列 HuggingFace 文本模型趨勢榜第一。產品方面，公司在用 AI 能力提升推薦精準度和用戶體驗的同時，加快推進 AI 產品的商業化落地。

我們持續探索 AI 在體驗優化與場景升級中的創新應用，致力於構建更具包容性與公平性的發展生態，讓科技創新成果更廣泛、更深入地惠及社會大眾。

2025 年

研發投入超過

人民幣 **16.5** 億元

研發人員共計

**1,131** 人



# 促進就業

作為國內領先的招聘平台，公司堅信連接創造價值，始終致力於借助平台的雙邊市場效應，為各類求職群體提供真實、平等、包容的就業服務，助力實現高質量就業。

## 推動殘障人士就業

公司積極踐行企業社會責任，針對殘疾人在求職過程中普遍面臨的崗位稀缺、渠道有限、信息不對稱等困難，在 BOSS 直聘 App、網頁端及微信小程序端上通過精準匹配與無障礙服務，幫助殘障人士更便捷、更有效地獲取平等就業機會。

### 推動殘障人士就業舉措

#### 功能與匹配優化

- 在 App、網頁端及微信小程序端幫助殘疾人友好求職，求職者可根據城市、障礙類型、學歷、薪資、經驗等維度，選擇合適崗位機會，構建良好的就業信息環境。

#### 智能匹配與推薦

- 依託平台智能匹配技術，建立殘障人士簡歷識別與崗位匹配體系，實現人才與崗位的雙向精準推薦，提升求職者的可見度與匹配效率。

#### 企業引導與標注

- 積極引導企業發佈殘疾人友好職位，並在職位詳情頁標注「是否支持殘疾人溝通」，同時提示企業完善無障礙設施，推動無障礙求職環境的建設。

#### 無障礙功能支持

- 優化殘障人士求職流程，在簡歷填寫、在線溝通、視頻面試等環節提供智能語音提醒等輔助功能，降低操作門檻。

#### 社群與賦能支持

- 建立殘障人士線上求職互助社區，定期推送求職技巧與行業信息，通過社群互助提升求職者的綜合能力與信心。



### 殘疾人招聘專場

2025 年 12 月 2 日國際殘疾人日，BOSS 直聘聯合中國殘聯就業服務平台舉辦「築夢職場·無礙前行 2025 年殘疾人大學生網絡招聘會」直播帶崗活動，主播詳細介紹殘疾人友好熱門職位，殘聯專家深入解讀殘疾人就業政策並提供就業指導，直播持續近 1 個半小時，共 229 家企業的 254 個職位上播，收獲近 9 千人觀看和投遞。

## 助力藍領群體求職

藍領群體是中國經濟最堅硬的基石，也是實現高質量發展不可或缺的力量。公司針對藍領群體在傳統求職過程中長期面臨的線下中介風險高、社保缺失、人崗匹配效率低、收費標準不透明等問題，在 BOSS 直聘平台創新打造藍領專屬招聘服務生態。

### 助力藍領群體求職舉措

#### 真實性

- 平台對所有發佈藍領職位的企業和中介均實行嚴格的資質審核，需通過團隊對其營業信息的三輪深度核查，確保企業信息真實可信。崗位發佈後，平台還將對薪資、福利等近百項細節進行二次核對，全面保障求職者權益。

#### 適配性

- 平台為藍領求職者提供多維求職標籤選項，涵蓋工作環境、薪酬結算、保險等偏好方向。求職者選定標籤後，平台將智能推送匹配的招聘信息，顯著降低信息篩選的時間投入。

#### 便捷性

- 平台推出「一鍵換城」功能，藍領求職者無需修改個人信息即可瀏覽不同城市的招聘資訊，大幅提升求職效率。此外，註冊認證流程已進一步簡化，並通過視頻、圖片等可視化形式優化崗位推薦，提升求職體驗。

#### 創新性

- 針對藍領群體獲取招聘信息渠道有限、部分人員缺乏簡歷等痛點，平台創新推出「智能匹配+直聊」模式，在實現人崗精準匹配的同時弱化簡歷依賴。求職者僅需填寫基本信息即可通過「直聊」直接與招聘方溝通，簡化傳統招聘流程，以更直觀、高效、可靠的方式助力藍領就業。



### 智能推薦 + 安全提示，提示護航藍領求職路

針對藍領求職者需求模糊、信息不對稱等問題，BOSS 直聘系統基於用戶瀏覽記錄、溝通偏好等數據，智能推送關聯崗位。例如，一名建築工人可能收到「裝修監理」「物業維修」等推薦崗位，拓寬職業選擇空間。

此外，平台在關鍵環節增設「求職安全提示」：解析「代招職位」風險，明確第三方中介與直接僱主的區別；認證標識解讀，提示「人力資源服務許可證」企業更可靠；合同簽訂提醒，強調需確認薪資支付方、社保繳納主體，避免勞務糾紛。這些提示以彈窗、標籤等形式嵌入求職流程，幫助藍領用戶避開「黑中介」「虛假招聘」等陷阱。

## 支持青年群體就業

為幫助應屆畢業生順利實現從校園到職場的過渡，有效應對就業與擇業挑戰，公司緊密圍繞青年群體的求職特點與個性化需求，推出了一系列的就業支持服務與職業指導。本年度，我們持續聯合教育部、人社部、全國婦聯、中國殘聯、央視等國家部委、群團組織和權威媒體，共同發起多場大學生就業服務公益活動。

### 支持青年群體就業舉措



#### 昂揚秋招季校招直播帶崗活動

- 2025 年秋招季期間，BOSS 直聘繼續開展昂揚秋招節活動。本年度，活動以增加更多「確定性」與「可能性」出發，設立求職快答、簡歷診所、案例解惑三大線上版塊，其中含 18 場區域及行業校招專場，累計提供數十萬校招崗位。



#### 大學生零經驗實習專場

- 2025 年春招季，BOSS 直聘「2025 昂揚春招節」正式啟動。平台彙集 20 餘萬家來自全國各地各行各業的企業，為應屆生提供了數百萬優質崗位，舉辦了國央企直投、互聯網校招、江浙滬實習、文科生實習等不同主題招聘專場。據了解，本次春招節共精準觸達超 600 萬學生用戶。



### 升級多項 AI 功能，助力大學生就業

2025 年，BOSS 直聘升級優化多項 AI 相關功能，進一步為大學生就業提供支持。平台圍繞明確求職意願、解答常見問題、開展模擬面試三大核心環節，在部分場景中接入大語言模型進行審慎灰度測試，協助求職者客觀分析自身優勢與崗位匹配度，並提供可落地的優化建議。同時，依託 AI 技術賦能求職問答與模擬面試等環節，有效解決大學生求職思路不清、缺乏面試經驗、臨場應對緊張等問題，切實提升求職實效。



春招 AI 助手

## 賦能中小企業發展

公司積極響應「十五五」關於促進中小企業高質量發展的戰略部署，賦能中小企業發展。公司深入洞察廣大中小企業在招聘過程中普遍面臨的「招不到、留不住」等挑戰，依託先進的推薦算法與專業的行業研究能力，通過智能雙向推薦、即時直聊、精準簡歷互換等一系列數字化招聘工具與創新服務模式，持續助力中小企業招聘流程的數字化轉型，切實幫助中小企業「穩崗位、擴崗位、提效能」。

公司高度關注服務好中小企業，截至 2025 年 12 月 31 日，平台累計服務完善企業數達 20.3 百萬家，其中員工規模在 100 人以下的企業佔比達 89.4%，中小企業數量持續增長。我們將繼續發揮「智能匹配 + 直聊」的核心產品優勢，不斷豐富就業形態、降低就業門檻、拓寬就業空間，助力廣大中小企業在數字經濟浪潮中共享發展紅利，實現更高質量的成長。

截至 2025 年 12 月 31 日

平台累計服務完善企業數達

**20.3** 百萬家

其中員工規模在 100 人以下的企業佔比達

**89.4%**



## 強化產品質量管理

公司重視產品體驗，持續迭代優化產品功能。依據《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》等法律法規，公司制定《看準集團系統變更管理辦法》等制度，規範產品上線前的質量控制要求。公司主要提供線上服務產品，產品上線前需經過產品、研發、測試等部門參與的需求評審，評審通過後進入開發，並由測試人員開展功能測試；測試通過後提交上線申請，經研發負責人審批確認後部署至生產環境。流程由變更需求方、評審方、審批方、實驗方和驗證方組成的工作小組協同完成，確保產品與服務符合法律法規要求並滿足用戶需求。

公司通過《看準集團業務連續性管理辦法》等制度，對系統運行情況進行日常監測與管理。產品上線後，研發、產品及運維等相關團隊持續關注用戶使用情況，對使用過程中發現的問題及時反饋並推動修復。一旦發現系統運行異常，相關部門將迅速採取措施，保障服務的連續性與穩定性。

報告期內，公司未發生用戶反饋產品存在重大問題的情況。

## 維護平台內容安全

公司將內容安全作為平台運營的重要底線，依據相關法律法規並結合招聘平台業務特點，制定並發佈《招聘行為管理規範》，對信息發佈行為進行約束，禁止企業用戶發佈與招聘無關的引流信息或廣告，並通過風險審核與專項治理持續優化平台環境。2025 年，公司在既有管理基礎上進一步強化內容審核要求，嚴禁發佈涉及暴力、色情、自殘、自殺傾向等危害安全的內容，維護平台信息環境的安全與健康。

## 強化風險審核

為降低虛假信息和風險職位對求職者的影響，公司加強風險審核，圍繞重點人群保護、認證審核及運營合規管理等環節，完善「預防—攔截—處罰—教育」的風險防控機制。

### 構建差異化審核機制

公司針對企業用戶和求職者在註冊認證、職位發佈、在線溝通、應聘面試等不同使用場景，建立差異化審核安排，並推出「平台用戶安全保護計劃」，通過多層審核流程對企業資質、職位信息和用戶行為進行核驗與管理。相關措施覆蓋企業註冊審核、招聘信息風險識別、異常行為處置、求職者身份驗證以及線下實地核查等環節，以提升平台信息真實性和招聘環境安全性。

## 線上線下聯動

為確保平台信息的合規性、真實性與健康性，公司採用「線上+線下」聯動的安全風險防控機制。在線上，公司利用機器初篩與人工複核相結合的方式對文字、圖片、視頻等內容進行識別和審核；在線下，公司則通過團隊實地探訪和核驗，對重點風險主體進行進一步排查，實現線上線下聯動的風險把控。

### BOSS 直聘「平台用戶安全保護」計劃

用戶類別	企業端用戶			求職者
	首次註冊的企業	發佈招聘信息的企業	出現不當行為的企業	
安全風險防控	<p>線上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>要求其上傳企業營業執照和在線認證，包括企業名稱、營業地址等信息，並核驗企業端用戶的關係。</li> <li>基於風險預判機制，定製企業端用戶的註冊政策，對用戶投訴數量或不正當行為發生次數較高的企業增加額外驗證，如要求其提供行業服務許可證，辦公環境視頻等額外數據，或要求其與公司線下風險評估團隊當面會談。</li> <li>對於未通過驗證的企業，我們還持續監測其動態，以防止潛在不正當行為的發生。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用先進的特征工程、機器學習和決策引擎建模用戶數據，建立適用於風險識別的模型，識別虛假招聘和高風險職位。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>立刻採取如封禁、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措施。</li> <li>對於涉嫌嚴重不正當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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在使用平台前需完成移動電話驗證流程，即使用手機獲取驗證碼進行驗證。</li> <li>智能系統將監測並發現可能存在違規行為的可疑用戶，並要求用戶通過額外身份驗證程序；例如，當用戶提供的手機號碼為黑名單號碼，或在自我描述中使用不正當用語時，公司防護系統將自動識別並提示風險。</li> </ul>
	<p>線下</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>組建專門的線下風險評估團隊，實地訪問招聘者，確保招聘企業及其發佈職位信息的真實可靠。</li> </ul>			

## 針對不同群體的保護機制

針對藍領、學生等不同類型求職群體，公司結合其在求職過程中的主要風險點，配備專門治理團隊並實施差異化保護措施。對於藍領群體，公司重點圍繞虛假信息治理和招聘信息透明度提升開展專項管理；對於學生群體，持續推進「大學生保護計劃」，並對求職高峰期的風險反饋實行優先響應，進一步提升重點群體的求職安全保障水平。

## BOSS 直聘針對不同群體的保護機制

群體	保護機制
藍領群體	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>虛假信息治理專項行動：</b>我們公開《防騙指南》，針對「套路貸」等問題從嚴打擊，發起多次虛假信息治理專項行動，並對違規行為實施梯度治理措施，公示每日打擊賬號數。</li> <li>• <b>規範招聘信息發佈內容：</b>強製要求銷售等薪資構成複雜的職位必須填寫底薪並展示在職位卡片中，同時鼓勵招聘者上傳工作環境視頻、照片，通過結構化信息呈現，提升職位可信度。</li> </ul>
學生群體	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>大學生保護計劃：</b>BOSS 直聘自 2021 年推出「大學生保護計劃」後，持續將該計劃沿用至今，在常規的日常巡查、攔截風險職位外，為大學生再加一道「防護網」。</li> <li>• <b>問題優先處理：</b>在春招等求職旺季，保障學生反饋的風險問題快速得到響應。</li> </ul>

## 開展專項治理

為持續規範平台招聘與溝通行為，公司圍繞招聘信息發佈、溝通行為規範及重點群體保護等方面開展多項專項治理行動，通過制度約束、技術識別與人工巡查相結合的方式，持續營造合法、健康、有序的招聘求職環境。

在溝通行為治理方面，公司持續推進「文明溝通」專項行動，通過事前宣傳引導、事中系統巡查與用戶舉報聯動、事後違規公示和企業溝通等全流程管理機制，對招聘溝通過程中的辱罵、騷擾等不當行為進行治理，並對虛假底薪、隱性歧視及違規索取隱私信息等問題進行重點監管。

## 看準文明溝通治理手段

- 招聘性騷擾違規者公司公示及違規行為通報
- 涉隱性歧視職位處置下線
- 文明溝通規範引導
- 重點行業強製明確底薪範圍
- 涉嫌索取隱私行為從嚴處置
- 上線建立信息自主加密功能



### 開展「滅蟑行動」嚴打招聘性騷擾

公司連續第四年開展「滅蟑行動」，針對招聘過程中的性騷擾行為實施頂格處罰並同步公示。報告期內，平台重點整治在線溝通騷擾、隱晦發佈「色情助理」等違規崗位及誘導線下不當行為等問題，強化風險識別與打擊。專項行動期間累計封禁違規賬號近 2,000 個，並對情節嚴重者通報相關企業，推動開展內部問責與整改，部分企業已對涉事人員進行處理。



### 建立薪資管控機制打擊虛假高薪

針對藍領招聘領域虛假高薪問題，公司建立「薪資範圍管控」機制，結合行業數據及平台反饋動態設定合理薪資區間，對明顯異常的薪資信息自動攔截並觸發審核。經核查，多起異常高薪崗位涉及引流收費或違規內容，已依法處置。同時，公司為真實高薪崗位提供材料提交通道，在防控風險的同時保障合理招聘需求，提升信息真實性與透明度。



### 開展「招轉培」專項治理行動

針對以招聘名義誘導培訓收費的「招轉培」行為，公司持續開展專項治理，並依託「AI 識別 + 人工複核」機制識別並處置風險企業，專項治理期間累計封禁違規企業 1,502 家。同時，公司建立站內外線索追蹤與關聯排查機制，對異常行為進行動態監測並清理關聯賬號，防止違規主體「換殼重來」，相關措施實施後平台週均凍結風險賬號超過 2,000 個。

同時，公司持續開展重點就業人群保護行動，針對藍領勞動者、大學生、女性、兼職求職人群等群體的求職風險，加強對招聘企業資質和招聘信息的審核，通過安全審核模型策略識別虛假代招、不合理收費等違規行為，並對生產製造業、城市服務業及靈活用工領域中高發的不良中介問題開展週期性排查與整改。

## 重點就業人群保護專項行動

- 送餐員、網約車等六大行業治理專項
- 藍領職位保真專項「海螺計劃」
- 女性保護策略
- 學生保護專項
- 兼職求職場景重點人群保護

在未成年人保護方面，公司在公示的《平台協議》中明確禁止招聘未滿 16 週歲的員工或安排未成年人從事高危工作。平台要求用戶在註冊及使用服務時必須年滿 16 週歲，並通過職位審核與賬號管理機制防範相關違法違規行為。BOSS 直聘非常重視對未成年人信息的保護，並在公開的《BOSS 直聘隱私政策》中聲明，基於我們的產品、網站和服務的性質，我們不會故意從 16 歲以下的人士收集或維護我們產品和服務上的個人信息，並且我們產品和服務的任何部分都不會針對 16 歲以下的人士。如果用戶未滿 16 歲，請不要以任何方式使用或訪問我們的產品和服務。當我們得知我們無意中收集了 16 歲以下的人士的個人信息時，我們會根據適用法律法規進行刪除或採取其他合適的措施。

此外，公司持續加強對求職騷擾問題的治理，通過明確性騷擾行為「高壓區」、強化平台監測與用戶舉報機制，對違規招聘者及時攔截和處理，並對典型違規行為進行公示。嚴重違規行為除受到平台處置外，還可能被移交相關監管部門依法追責。

在求職者權益與安全保護方面，公司針對以招聘名義實施違法違規行為日益職業化、隱蔽化的趨勢，將 AI 大模型嵌入風險管控全流程，結合認證審核、舉報機制優化、安全提示及警企協同等舉措，構建覆蓋線上與線下的求職安全防護體系。平台通過「人工+AI」協同風控，對招聘者註冊、實名認證、在職認證、職位發佈及溝通交流等環節實施動態管控，確保企業、崗位及招聘行為的真實性，招聘者須完成實名認證、實人認證及在職認證後方可開展招聘。

公司持續優化用戶舉報與反饋機制，新增 37 類細分舉報場景，實現重點違規問題的快速閉環處理，並通過彈窗提醒、電話及短信等方式加強安全提示與反詐宣傳，全年累計觸達用戶近 2.5 億次。同時，公司協助公安機關打擊「套路運」「招轉培」等違法犯罪行為。2025 年，公司協助破獲案件 58 起，抓獲違法犯罪嫌疑人 607 人，從源頭淨化招聘環境，提升平台安全性與用戶信任度。

### 2025 年

全年累計觸達用戶近

**2.5** 億次

公司協助破獲案件

**58** 起



### 招聘旺季開展兼職求職場景重點人群保護

在「五一」、國慶及寒暑期等兼職需求高峰期，公司針對大學生、寶媽及靈活就業人群設立專項小組，加強求職安全保障。圍繞兼職領域高發騙局，公司依託 AI 風控模型持續識別和攔截風險招聘行為，形成事前准入、事中監控及事後處置的風險防控閉環。

同時，針對網約車司機、騎手、保安、主播等崗位，公司強化企業認證審核，並要求明確填寫兼職時間、招聘截止時間及崗位偏好，提升信息透明度；通過彈窗提示、互動答題等形式開展反詐宣傳，增強求職者風險識別能力。

## 開展內容安全培訓

為確保平台招聘信息審核標準一致，公司加強內容安全培訓與內部管理，定期面向運營人員開展專業能力和合規意識培訓，並通過內部學習平台發佈《職位說明書發佈規範》等指引，規範職位信息編寫與發佈，確保內容完整、真實、符合平台規則。同時，公司完善監督與反饋機制，鼓勵運營人員在日常審核中提出改進建議，持續優化審核流程。

公司發佈《防騙指南》，圍繞求職過程中高發的傳銷、招生培訓收費、違規收費、色情招聘及「跟組」等典型風險類型，梳理典型表現與識別特征，提示關注異常招聘要求、信息不透明及誘導繳費等風險信號。同時，指南明確平台舉報處理機制，包括賬號處置、企業追查及關聯排查等措施，提升求職者風險識別與自我保護能力。

## 建立舉報與反饋機制

為進一步暢通不良信息處置渠道，公司建立多元化舉報與反饋機制，包括違法和不良信息舉報郵箱、企業服務熱線以及針對未成年人和特殊群體的舉報渠道，並設立老年人直連熱線，方便用戶及時反饋問題。

- 違法和不良信息舉報郵箱 / 未成年人舉報渠道：jubao@kanzhun.com

- 企業服務熱線和算法 / 未成年人等舉報渠道：400 065 5799

- 老年人直連熱線：400 661 6030

# 信息安全與隱私保障

公司嚴格遵守《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》等相關法律法規，持續推進網絡安全與數據合規管理。通過完善安全管理與隱私保護制度體系，並強化技術防護與風險應對能力，公司將用戶隱私保護貫穿於數據處理與產品運營全過程，不斷提升整體安全保障水平。

## 安全管理體系

公司建立了由決策監督層、管理層及執行層組成的網絡與信息安全治理架構，圍繞公司整體發展戰略統籌推進信息安全與隱私保護相關工作。董事會負責監督網絡安全與隱私保護的戰略規劃制定、重要事項審議及重大決策。

治理層面，公司設立安全領導小組作為網絡與信息安全工作的統籌決策與監督機構，由董事長、CEO 擔任組長，公司高級管理人員擔任成員，負責統籌信息安全重大事項並監督相關管理與執行工作的落實，安全領導小組下設六個專項工作組，通過協同機制推進安全管理與風險治理工作的實施。同時，公司建立常態化溝通機制，每週召開隱私安全專題會議，並將重要會議結論及時向董事長匯報。此外，公司建立內部安全事件與漏洞上報機制，明確員工在發現安全事件、系統漏洞或可疑活動時的報告路徑及升級流程，確保相關問題能夠及時識別、分級響應並上報至相應管理層進行處置。

	監督與管理機構	負責人	負責事項
	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規要求、完善數據分類分級及防護策略、開展數據全生命週期安全管理及監控。
	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，承擔與業務主管部門和用戶的溝通反饋工作。
安全領導小組 董事長任組長	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禦體系、落實網絡安全防護策略。
	算法倫理工作組	首席技術官 (CTO)	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。
	網絡與信息安全突發事件應急工作組	高級副總裁	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 (下設平台安全工作組和內容安全工作組)	總裁	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。

## 外部認證

公司持續完善信息安全管理體系，並通過權威認證驗證安全管理能力。2025年6月，公司通過 ISO/IEC 27001 信息安全管理體系認證，信息安全管理能力達到國際通行標準並獲權威認可，認證業務範圍涵蓋與行政許可範圍內人力資源服務相關的信息安全管理活動<sup>1</sup>；2025年8月，BOSS直聘和店長直聘完成年度網絡安全等級保護三級認證。同年，公司完成中國網絡安全審查技術與認證中心（CCRC）「個人信息保護認證」年度監督審核，再次通過 GB/T 35273—2020《信息安全技術 個人信息安全規範》符合性認證，確保證書持續有效，個人信息保護管理和技術防護措施合規。2025年，公司未發生信息安全違規事件。

同時，公司積極加強與外部機構交流合作，借鑒行業優質資源，完善網絡安全治理體系並提升整體防護能力。目前，公司加入全國信息安全標準化委員會（TC260）、信息安全管理工作組（WG7）、數據安全標準工作組（WG8）及新技術安全標準特別工作組（SWG-ETS），並參與相關標準與制度研討及評審工作。公司參與編制的《GB/T 45574—2025 數據安全技術 敏感個人信息處理安全要求》已於2025年4月發佈。2025年，公司繼續參與中國網絡安全產業聯盟（CCIA）主辦的數據安全和個人信息保護社會責任試點工作，並再次獲評二星級標識。



數據安全和個人信息保護認證證書

## 網絡安全管理

公司持續完善網絡安全與數據安全制度體系，圍繞產品和數據處理活動的全生命週期建立系統化管理機制，並根據法律法規及監管要求的變化定期對相關制度進行評估與更新，以確保制度持續適應業務發展與合規要求。公司制定並實施《信息安全管理體系總體方針》《員工安全管理辦法》《IT 供應商管理辦法》《網絡與信息安全突發事件應急預案》《數據安全審計管理辦法》《技術人員操作行為規範》等覆蓋所有子公司和業務線的內部制度，明確安全管理目標與職責分工，對數據的完整性與安全保護、信息安全威脅的監測與響應機制、員工在信息安全中的職責要求以及供應商等第三方的安全管理規範等作出系統規定，持續提升網絡安全管理水平，並加強對技術人員高風險操作行為的規範管理。

此外，公司對安全違紀行為採取零容忍態度，制定《辦公安全行為規範》《技術人員操作行為規範》，明確禁止員工違規訪問、篡改、存儲、刪除或外發公司數據，同時禁止點擊來源不明的外部郵件以及破壞公司內部網絡和系統等行為，並針對技術人員的高風險操作加強管理與控制，以保障辦公環境和生產環境的安全穩定。同時，公司制定《獎懲和勞動紀律規定》，明確不同違規情形對應的懲處標準，進一步強化員工的信息安全合規意識。

<sup>1</sup> 認證對象僅為北京華品主體。

## 網絡安全技術

在技術安全管理方面，公司從網絡安全、系統安全、應用安全、安全補丁管理、防病毒及安全開發等多個層面建立安全管理要求，明確網絡、主機、應用系統及數據庫系統等關鍵基礎設施的安全策略，並通過規範化的技術管理和安全運營機制，不斷提升整體網絡安全防護能力。

為保障平台系統穩定運行和數據安全，公司持續加強網絡安全技術體系建設，在應用、網絡、主機、終端及代碼等多個層面部署安全防護措施，逐步形成多層次的縱深防禦架構。同時，公司依託一體化基礎安全管理平台「神盾局」，對數據資產安全隱患、系統漏洞及合規風險進行統一監測、審計和處置，實現風險問題的及時發現與跟進處理，不斷提升整體安全運營能力和基礎防護水平，為用戶數據安全提供有力保障。

### 2025 年主要的網絡安全技術

#### 風險預防領域

- 部署 Web 應用防火牆（WAF）、邊界防火牆，採用抗 DDoS<sup>2</sup> 產品，有效防禦網絡層及應用層的攻擊活動；
- 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泄露；
- 部署郵件安全網關，針對垃圾郵件、釣魚郵件、勒索郵件等進行監測和過濾，防禦通過郵件的針對性攻擊行為；

#### 風險識別領域

- 部署自研主機安全管理系統、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；
- 部署威脅感知平台（TDP）和自研漏洞掃描系統（DAST），提升威脅識別、檢測、響應、溯源等能力；

#### 風險評估領域

- 搭建 BOSS 直聘安全應急響應平台（BSSRC），面向外部安全開發者公開收集安全漏洞，通過外部資源同步加強平台安全防禦能力；
- 定期開展滲透測試，包括模擬黑客攻擊等，旨在發現並彌補網絡安全漏洞；
- 開展攻防演練，驗證安全措施有效性，加強自身安全能力的判斷，並有針對性地進行防護能力提升，減少被攻擊的可能性。

<sup>2</sup> DDoS（Distributed Denial of Service，分佈式拒絕服務）是一種網絡攻擊方式，攻擊者利用多個受控計算機同時向目標服務器發送大量請求，導致服務器資源耗盡，無法正常響應合法用戶的請求。

## 網絡安全審計

公司定期對 IT 基礎設施及信息安全管理体系開展內部和外部評估與審計，內部、外部網絡與數據安全審計均至少每年開展一次，以持續檢視和提升網絡安全管理水平。

在內部審計方面，公司每年對個人信息處理活動及個人信息權利保障等合規情況開展專項審計，並對用戶敏感信息處理流程及用戶信息共享場景進行個人信息保護影響評估，及時識別並處置潛在風險，排查安全隱患。此外，公司每年對主要產品的網絡和數據安全開展符合性測評與風險評估，確保公司安全運營符合相應安全等級要求，並保持整體安全風險處於可控狀態。

在外部審計方面，公司每年聘請第三方專業機構對全部產品開展網絡安全等級保護測評、個人信息保護認證等網絡與數據安全審計工作，以確保安全管理體系符合行業標準和國內監管要求。2025 年，公司通過 ISO/IEC 27001 信息安全管理体系認證，進一步強化了用戶隱私和數據安全保障。報告期內，公司共開展 3 次外部信息與網絡安全審計。



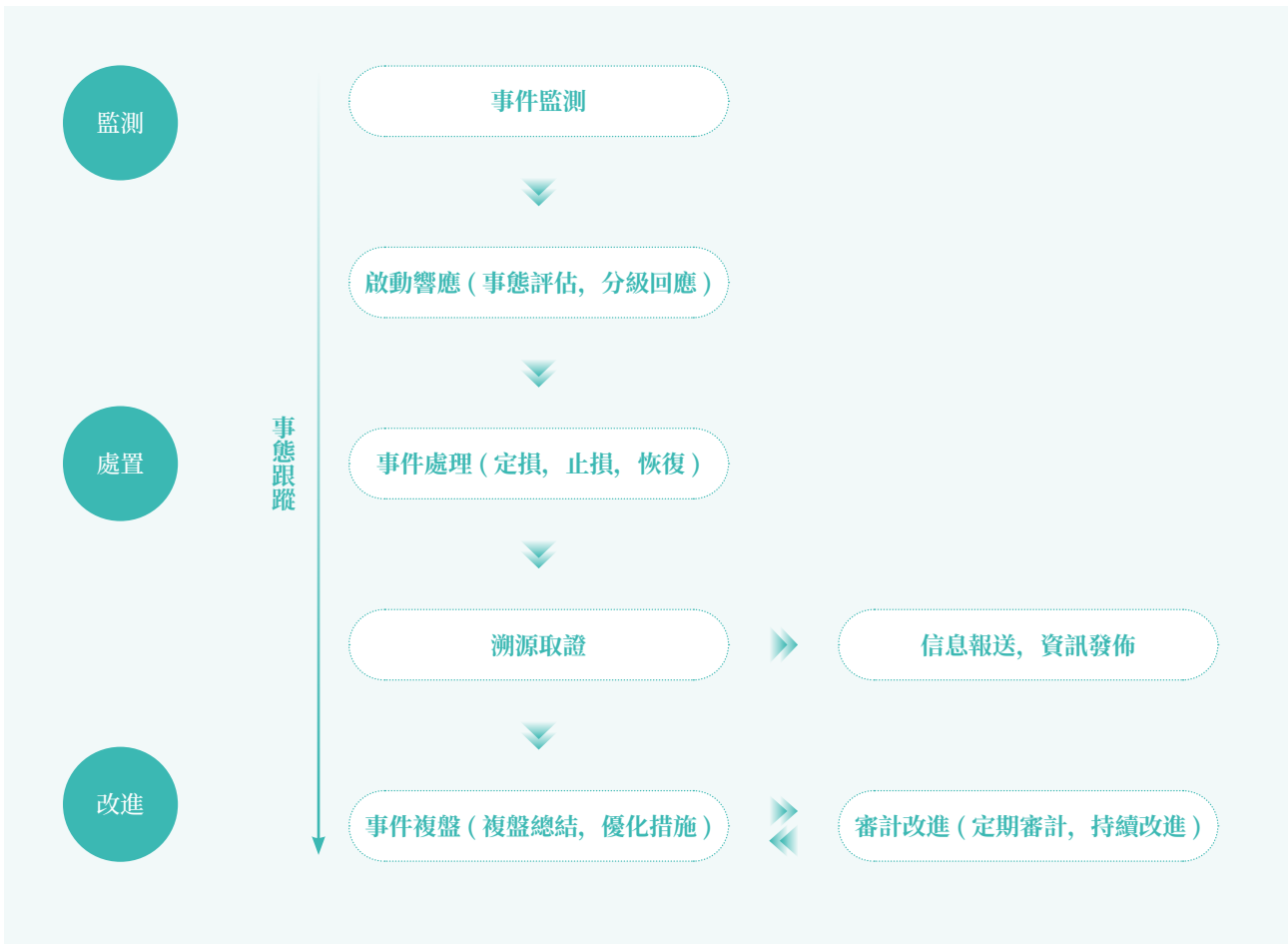
ISO/IEC 27001 信息安全管理体系認證證書

## 安全事件應急管理

公司持續完善安全事件應急管理體系，構建主動監測與被動響應相結合的應急機制，力求在事件發生時將潛在風險和影響降至最低。公司目前已形成涵蓋事前預防、事中處置與事後追溯的全流程管理模式，確保各類安全事件能夠得到及時識別和有效應對，持續提升整體安全應急管理水平。

### 安全事件應急處置機制

- |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事前預防 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 持續優化網絡與數據安全事件監控體系，全面識別潛在安全風險和系統缺陷；</li> <li>• 定期開展釣魚演練、網絡與數據安全事件應急演練及攻防演練，強化風險識別與防範能力；</li> <li>• 提升員工網絡安全意識和應急處置技能，確保應急團隊能夠及時發現並處理安全事件，將用戶的影響降到最低；</li> <li>• 2025 年共開展釣魚演練 2.6 萬人次、攻防演練 3 次、網絡與數據安全事件應急演練 1 次。</li> </ul>              |
| 事中處置 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 成立網絡與信息安全突發事件應急工作小組，統籌推進安全事件應急響應工作；</li> <li>• 制定《網絡安全事件專項預案》《數據安全事件應急預案》，明確業務系統故障、網絡攻擊、平台內容安全及數據安全（泄露、篡改、丟失、濫用、違規使用）等事件的處置流程；</li> <li>• 建立安全事件分類分級響應機制，對重大安全事件及時向監管部門報告；</li> <li>• 規範事件監測、響應、處置及信息發佈等全流程管理，確保安全事件得到及時有效處理。</li> </ul> |
| 事後追溯 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 對安全事件開展復盤分析，總結經驗並持續優化應急預案和安全防護措施；</li> <li>• 對事件原因、處置過程及責任歸屬進行系統分析，評估事件影響與損失，提煉防範和應急處置工作經驗，確保改進措施落地；</li> <li>• 完善事件處理記錄歸檔機制，妥善存檔事件處理記錄，形成經驗積累與風險防範閉環；</li> <li>• 通過年度審計持續審核安全措施的有效性，不斷改進安全策略和安全事件處置流程。</li> </ul>                       |



看準安全事件響應流程

## 供應商網絡安全管理

公司對 IT 類供應商實施安全管理與監督，制定《IT 供應商管理辦法》，明確供應商准入流程、審核標準及年度評估機制，強化數據安全管理要求，確保供應鏈安全合規。我們重點關注供應商數據來源及對外數據共享行為，對涉及數據共享以及網絡設備、應用軟件和技術服務採購的供應商，要求其具備相應的信息安全、隱私保護及網絡安全管理認證資質。

公司針對所有涉及數據交互的潛在供應商開展網絡安全風險評估及年度安全審查，對其數據共享情況、數據接觸範圍、數據處理方式、數據來源合法性及安全管理能力等進行盡職調查，並核驗其相關安全認證或證明文件，包括但不限於網絡安全等級保護備案證明及報告、ISO 27001 證書、ISO 27701 證書等，以確保其安全管理能力符合公司標準。

同時，公司與通過審核的供應商簽署安全協議或條款，明確其信息安全與數據保護責任。對未達到安全標準的供應商，督促限期整改，複審通過後方可繼續合作；未達要求的終止合作關係，以降低供應鏈風險。

此外，公司在合同中明確數據安全條款，並開展信息安全與隱私保護相關宣導，提升供應商及承包商的合規意識與風險防範能力。

## 員工網絡安全培訓

公司高度重視員工網絡安全意識培養，通過培訓與考核機制提升員工網絡安全意識和防護能力。全體員工均完成了「成長中心」學習平台中的數據安全相關培訓課程，並參與個人信息安全與合規相關培訓及考核，技術序列員工還需進一步完成信息安全、數據安全相關課程學習及考試。2025 年，公司共推送 18 期安全意識宣傳內容，累計閱讀量超過 3 萬次，並發佈防釣魚提示文章 52 篇，持續強化員工安全與合規意識。

公司網絡安全團隊加強能力建設，組織法務、數據安全、公共事務等相關部門共 12 名員工參加數據安全評估師（中級）及個人信息保護合規審計人員（中級）培訓，參訓人員均通過考核，其中 6 人取得「雙證」，為數據安全評估及合規審計提供專業支持。

截至 2025 年末，公司團隊成員已取得註冊信息安全工程師（CISP）、滲透測試工程師（OSCP）、數據安全評估師（中級）、個人信息保護合規審計人員（中級）等多項信息安全專業認證。

### 2025 年

公司共推送安全意識宣傳內容

**18** 期

累計閱讀量超過

**3** 萬次

並發佈防釣魚提示文章

**52** 篇



## 用戶隱私保護

公司將用戶隱私與個人信息安全作為平台運營的重要基礎，持續完善隱私保護相關制度與管理機制，並將隱私管理要求納入整體風險與合規管理框架。為統籌推進相關工作，公司設立個人信息保護工作組，由政府事務、法務、產品、研發、安全及合規等部門協同參與，負責制定隱私保護策略、開展風險評估並推動相關措施落地實施。同時，公司圍繞產品與數據的全生命週期建立系統化的隱私保護管理體系，持續強化數據合規管理，切實保障用戶在個人信息與數據使用方面的合法權益。

### 隱私保護制度

公司建立並不斷完善個人信息保護與數據安全管理相關制度體系，明確各類數據處理活動的合規要求與管理標準，持續提升隱私保護與數據安全管理水平。

制度名稱	制度內容
《用戶個人信息保護管理規定》 《用戶個人信息權益保障處理規範》 《產品功能個人信息保護合規風險識別指南》	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 規範個人信息收集、使用、存儲及委託處理、共享、轉讓、公開披露、跨境處理等環節</li> <li>• 明確用戶個人信息權益保障及投訴處理流程</li> <li>• 建立產品功能上線前的個人信息保護合規評估機制</li> </ul>
《個人信息安全影響評估實施指南》	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 統一個人信息安全影響評估的方法、重點及實施流程</li> <li>• 指導開展評估工作，確保評估結果有效可靠</li> <li>• 推動業務場景遵循最小必要原則，降低隱私安全風險</li> </ul>
《數據分類分級規範》	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 結合業務場景細化數據分類分級目錄</li> <li>• 提升數據分級分類管理的精細化水平</li> </ul>
《數據安全管理辦法》 《數據安全管理實施指南》 《數據安全審計管理辦法》	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 明確數據全生命週期各環節的安全管理要求</li> <li>• 規範數據脫敏、銷毀監督與審計、第三方共享管控等關鍵流程</li> <li>• 明確數據修改審批、備份恢復演練及安全自評估機制</li> <li>• 構建系統化的數據安全防護體系</li> </ul>

## AI 治理與合規管理

公司在推進 AI 技術開發與應用過程中，將用戶隱私保護與合規管理納入重要管理要求，制定《生成合成算法安全工作指南》《AI 顯著標識合規手冊》，圍繞算法訓練、運行、干預、監測和評估等算法生命週期各階段建立相應的安全管理規範，並同步明確 AI 系統在開發與應用過程中的網絡與數據安全保護要求，確保 AI 系統在設計、開發及應用全過程中符合法律法規和內部合規要求。同時，我們對平台內各產品線 AI 生成內容的顯著標識標準進行統一規範，確保相關內容能夠被清晰識別。

在風險管理方面，公司建立 AI 應用風險評估機制，對擬上線的 AI 系統及相關功能開展隱私合規風險識別與治理評估，從源頭降低潛在合規風險。在產品應用層面，公司對 AI 功能頁面及輸出文件設置 AI 標識，幫助用戶清晰辨識 AI 生成內容，提升信息透明度。在部門設置方面，公司設置了算法倫理工作組，負責算法及 AI 相關工作的治理。

為推動可信 AI 功能的應用，公司在 AI 大模型訓練與測試過程中加強管理，持續完善輸出內容的安全過濾機制，並重點關注潛在的偏見、歧視、隱私泄露、濫用、倫理及價值觀等風險問題，降低 AI 應用可能帶來的負面影響。

## 用戶信息權益保障

公司制定《用戶個人信息保護管理規定》，對用戶個人信息的收集與使用活動作出明確規範。公司要求在收集和使用用戶個人信息前向用戶公開披露《隱私政策》，並在取得用戶同意後方可開展相關處理活動；對於涉及敏感個人信息的處理，還需另行取得用戶的單獨同意。當個人信息處理的目的或方式發生變化時，公司將及時更新《隱私政策》，並重新向用戶進行告知或再次取得單獨同意，確保用戶充分知情並擁有自主選擇權，保障個人信息處理過程合法、合規且可追溯。

公司持續完善用戶個人信息權益保障機制，確保用戶能夠充分了解並自主管理其個人數據。用戶可通過公司官網查閱隱私政策，了解平台在個人信息收集、使用、存儲及保護方面的相關規則和管理方式。同時，公司通過開屏提示、授權彈窗等方式向用戶明確說明個人信息的收集與使用情況，並告知用戶訪問、更正、刪除及保護個人信息的具體途徑。用戶對其賬號信息、訪問歷史記錄等個人信息享有訪問、修改、刪除、複製、轉移及補充等權利，並可根據自身需求調整授權範圍、撤回同意、註銷賬戶或要求對個人信息處理規則進行解釋說明。

公司明確了用戶訪問、修改及刪除個人信息的操作路徑與方式，保障用戶對個人信息的管理權利，具體如下表所示：

### 用戶個人信息權益及說明

用戶權利	權利說明
訪問權	<ul style="list-style-type: none"> <li>用戶有權查閱其主動提交及在使用公司服務過程中產生的個人信息。用戶可通過《個人信息清單》了解平台收集的個人基本信息、身份信息、使用過程信息及設備信息，並了解相關信息收集和使用的目的、場景及次數。</li> </ul>
修改權	<ul style="list-style-type: none"> <li>用戶有權修改其主動提交的個人基本信息。用戶可通過 App 相關功能模塊自行修改，也可聯繫客戶服務進行修改。</li> </ul>
刪除權	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司保障用戶合理的刪除請求。用戶可通過 App 內相關功能模塊或聯繫客戶服務申請刪除個人信息。平台在收到用戶請求後，將根據法律法規要求及時刪除相關個人信息或進行匿名化處理；如因法律規定需要留存的，公司將停止將其用於日常業務活動。</li> </ul>

## 數據全生命週期管理

公司對用戶數據實施全生命週期管理，在個人信息採集、傳輸、存儲、處理、共享及銷毀等各環節建立相應的管理原則和操作規範，並通過制度與技術措施加強個人信息安全保護，確保用戶數據在各處理階段均得到妥善管理和有效保護。

### 用戶數據生命週期管理

環節	保護措施
數據採集	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司在取得用戶同意後，遵循最小必要原則收集個人信息，收集敏感信息前，公司還將再次單獨獲取用戶同意。</li> </ul>
數據傳輸	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定《數據傳輸安全管理規範》，採用符合業界標準的安全措施，敏感信息加密傳輸，保障傳輸過程中的完整性與保密性。</li> </ul>
數據存儲	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定《數據存儲系統安全管理規範》《數據加解密指南》，規範訪問、操作及審計流程，明確加解密策略，通過多機房容災備份、分業務線獨立存儲及定期備份恢復演練，防範數據泄露、未授權訪問及丟失風險。</li> </ul>
數據處理	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定《數據導入導出管理規範》《數據脫敏規範》《賬號權限管理辦法》《日誌安全管理辦法》，建立權限管理與審計機制，對權限申請、使用及回收進行全流程管控；搭建日誌管理平台，識別異常行為，防範數據被未經授權使用。</li> </ul>
數據共享	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定《數據共享管理規範》，規範數據在內外部分享流程，並在《隱私政策》中規定未經授權不向第三方共享、轉讓或公開披露信息。公司僅在合法、必要範圍內與第三方合作處理客戶的個人信息，且僅限於提供服務所必需的信息範圍。同時，我們對合作方所採用的軟件工具包 (SDK) 及應用程序接口 (API) 實施嚴格的安全檢測，以確保數據安全。此外，公司與第三方簽訂嚴密的保密協議，明確數據保護要求。</li> </ul>
數據銷毀	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司制定《用戶個人信息保護管理規定》，明確以「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註銷和主動刪除的用戶個人信息，以降低用戶個人信息泄露風險。</li> </ul>

## 供應商數據保護與隱私合規

公司對供應商及業務合作夥伴的數據管理行為進行嚴格規範，確保涉及數據共享的相關活動符合法律法規及公司管理要求。對於涉及數據共享的供應商，公司要求其遵循最小必要原則，僅共享開展業務所必需的數據，並在服務合同或合作協議中明確數據採集的目的、方式、範圍及使用用途。同時，公司明確禁止供應商超出業務需要收集、使用或留存數據，包括用戶個人信息及其他敏感數據，以防範數據濫用風險，保障數據安全與合規性。

## 產品全生命週期用戶隱私保護

公司依據《軟件開發流程管理辦法》，在產品需求設計、開發、測試及上線等各階段嵌入隱私安全風險管控措施，對潛在隱私風險進行多維度的識別與監測，確保相關風險在產品研發過程中得到有效管理。本年度，公司隱私保護檢測能力已覆蓋全部產品及軟件開發工具包。

階段	管控措施
產品設計階段	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司按照《產品功能個人信息保護合規風險識別指南》，以公司自主搭建的「神盾局」安全平台為輔助工具，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，對隱私影響進行評估，從源頭解決隱患。</li> </ul>
產品開發階段	<ul style="list-style-type: none"> <li>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，減少產品軟件漏洞和隱私安全隱患。</li> </ul>
產品測試階段	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
產品上線階段	<ul style="list-style-type: none"> <li>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，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。</li> </ul>

## 隱私問題投訴及處理

公司完善用戶投訴與舉報處理機制，暢通包括監管反饋渠道、個人信息保護郵箱及投訴專線在內的多元化投訴渠道，並設立專門機構負責受理和處理相關事項。針對涉及個人信息或隱私安全的投訴，處理部門在征求法務合規部門意見後制定處置方案，並及時與用戶溝通；如用戶仍有異議，將啟動升級處理機制，由相關負責人進一步跟進處理，直至問題妥善解決。

2025 年，公司未發生用戶隱私泄露事件，因此未出現受影響用戶。

# 優化用戶體驗

報告期內，公司共收到客服服務類有效投訴 107 件。截至 2025 年末，公司客服團隊在用戶量增長的情況下穩定保持 2 小時內響應用戶投訴，1 個工作日內處理完結。2025 年，用戶服務滿意度為 97%。

## 升級服務體驗

2025 年，公司持續將 AI 技術應用於客戶服務場景，拓展多項智能化服務功能，為用戶提供更加高效便捷的自助服務，系統可根據用戶對問題或需求的描述自動識別用戶意圖，並向用戶推送可自動完成的相關功能操作，改變了以往需要用戶自行查找功能入口後再進行操作的交互方式。

公司在部分場景中通過 AI 對用戶問題進行快速識別和處理，減少人工客服反饋及後台再處理的環節，有效提升問題響應效率並縮短用戶等待時間。

場景	應用方式
推薦類問題處理	<ul style="list-style-type: none"><li>• 在線客服系統根據用戶表達的需求自動識別意圖</li><li>• 直接推送自助反饋功能，減少與人工客服的溝通</li><li>• 用戶上傳相關頁面截圖並選擇訴求類型</li><li>• 後台系統依據用戶反饋自動完成問題處理與調整</li></ul>
違規申訴處理	<ul style="list-style-type: none"><li>• 在語音客服端引入機器自助功能</li><li>• 用戶通過語音描述問題，AI 自動進行語義識別與總結</li><li>• 系統將整理後的申訴內容提交後台審核人員處理</li><li>• 減少用戶文字輸入步驟，提升申訴流程便捷性與處理效率</li></ul>

### 本年度

我們累計收到用戶產品類訴求

**24,457** 條

經公司研發產品部合理分析用戶訴求後，共協助形成

**105** 個產品優化點

## 客服人員培訓

公司採用線上與線下相結合的培訓方式，為客服團隊提供多樣化學習資源，提升專業能力。2025 年，共錄製線上微課 36 門，便於員工利用碎片化時間開展學習，全年累計覆蓋 1,299 人次。

在培訓內容方面，公司在強化業務知識與服務技能的同時，聯合內部心理輔導團隊，結合實際接線場景，對用戶及客服心理狀態進行分析，開發了《客戶情緒識別與分類》《溝通三部曲：傾聽—確認—回應》等課程，並圍繞壓力管理及不同類型用戶溝通推出《客服壓力認知》《B 端與 C 端客戶差異化溝通》等課程，提升溝通能力並緩解工作壓力。

報告期內，公司共開展線下培訓 447 場，累計培訓 2,514 人次，進一步提升了客服團隊的專業能力和服務水平。

2025 年

共錄製線上微課

36 門

全年累計覆蓋

1,299 人次



報告期內

公司共開展線下培訓

447 場

累計培訓

2,514 人次



客服人員培訓現場

# 知識產權保護

公司圍繞知識產權的獲取、使用及保護等關鍵環節，建立了較為完整的管理機制，並通過跨部門協同，將知識產權合規要求落實至產品設計、內容發佈及市場活動等具體業務場景。在做好自有知識產權管理與維權工作的同時，公司對第三方知識產權的使用進行前置審查與過程管控，減少潛在侵權風險，保障相關業務在合規基礎上有序開展。

## 知識產權管理架構

公司持續優化知識產權保護體系，設立由法律事務中心、行政部門及業務部門協同運作的三位一體管理架構，加強在內容審核、營銷活動、產品設計等關鍵運營環節的知識產權合規審查力度。

部門	職責	具體工作
法律事務中心	戰略統籌與風險管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>負責知識產權全鏈條管理，統籌專利、商標、著作權等資產的申請佈局與價值評估，完善資產台賬；強化風險預警，監測行業動態及第三方申請情況，識別潛在侵權風險，並定期開展風險排查，為經營決策提供支持。</li> </ul>
行政部門	基礎保障與檔案管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>負責知識產權相關文件及證書管理，包括商標註冊證、專利證書、版權證書及變更證明等，確保資料完整可查，為權益維護提供保障。</li> </ul>
業務部門	一線執行與聯動響應	<ul style="list-style-type: none"> <li>對內排查業務環節知識產權風險，及時識別並處理侵權內容（如刪除、下架）；對外受理第三方維權訴求，複雜事項反饋法律事務中心協同處理，形成閉環管理。</li> </ul>

此外，公司引入第三方專業機構，對涉嫌侵犯公司知識產權的行為進行常態化監測與篩查。經核實確認的侵權事件，公司將及時發送法律信函，並根據侵權情節評估訴訟等法律措施的適用性，堅決維護公司核心無形資產。2025年，公司未發生知識產權違規或侵權事件。



## 知識產權管理

公司嚴格遵守《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》《中華人民共和國反不正當競爭法》以及運營所在地相關法律法規，制定《BOSS 直聘知識產權保護規則》《專利獎勵管理辦法》等內部管理制度，規範知識產權管理工作。

### 報告期內，公司圍繞知識產權管理體系持續推進多方面工作：

- 對相關管理流程進行系統梳理與優化，提升內部管理效率；
- 做好知識產權的登記、備案、申請及全週期維護，夯實基礎管理工作；
- 建立常態化侵權監測機制，加強侵權風險識別與應對能力；
- 開展知識產權合規宣傳與培訓，進一步提升員工的知識產權保護意識；
- 在充分聽取業務與法務部門意見的基礎上，推動部分董事參與重大合規事項決策。

### 截至 2025 年 12 月 31 日

公司累計持有境內外註冊商標

**1,220** 件

持有專利

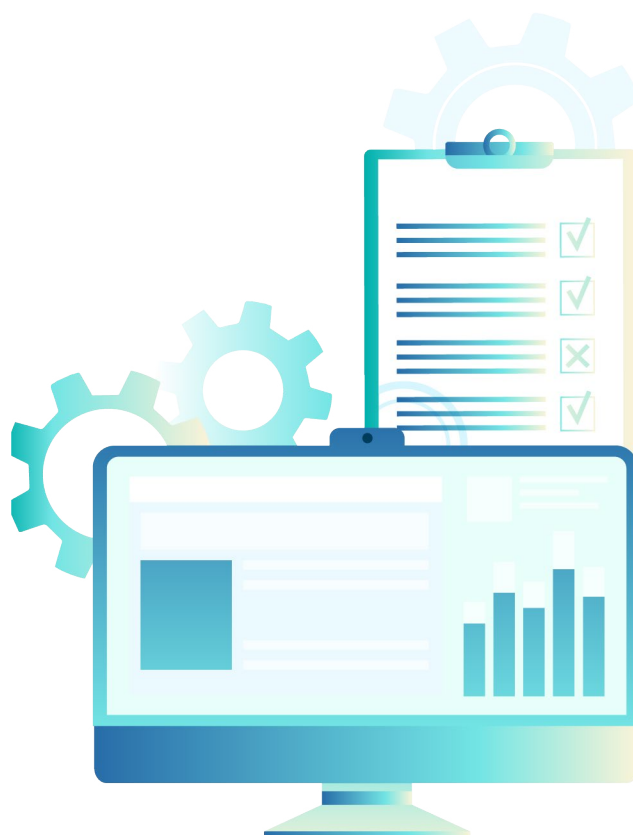
**360** 項（含發明專利及外觀設計專利）

完成著作權登記

**291** 項

其中軟件著作權共計

**234** 項



## 維護與保障自有知識產權

2025 年，公司在既有知識產權管理體系基礎上，進一步完善自有知識產權維護與保障的相關措施。

方面	措施
權屬管理與源頭保護	<ul style="list-style-type: none"><li>• 嚴格執行員工簽署《知識產權歸屬和保密協議》制度，確保新簽及續簽覆蓋率達到 100%，明確職務成果權屬；</li><li>• 由法律事務中心對商標、著作權及專利台賬進行動態更新與專人維護；</li><li>• 報告期內未發生因管理疏漏導致的權利失效情況。</li></ul>
申請佈局與前瞻防禦	<ul style="list-style-type: none"><li>• 法律事務中心與業務部門建立常態化溝通機制，及時響應新項目商標申請需求；</li><li>• 通過內部監控與外部代理機構協同，對第三方複製、摹倣公司商標的行為發起異議、無效宣告等防禦措施；</li><li>• 專人定期跟蹤專利狀態並及時繳納年費；</li><li>• 在新業務拓展、產品設計及營銷活動策劃階段啟動知識產權合規審核。</li></ul>
侵權監測與維權處置	<ul style="list-style-type: none"><li>• 協同第三方專業機構開展常態化市場監測；</li><li>• 根據侵權行為情況採取分級處置措施；</li><li>• 通過維權行動維護公司的核心競爭力和品牌聲譽。</li></ul>



## 尊重他人知識產權

公司堅持尊重他人知識產權，強化合規管控，嚴格執行「先檢索、後使用」機制，對擬使用的商標、素材等內容開展檢索與評估，從源頭識別並規避侵權風險。

在此基礎上，公司在新業務拓展、廣告宣傳等項目啟動前，由法律事務中心對設計、文案等內容開展知識產權檢索與風險評估；在對外合作與採購環節，將知識產權合規條款納入協議，並對原材料、軟件等開展前置審查，確保來源合法合規。

同時，公司加強對假冒品牌行為的治理，通過定期篩查平台內容，對涉嫌侵權信息及時下架處理；我們暢通電話、郵箱等投訴渠道，按流程受理第三方維權訴求，核驗權利人身份及證據後依法採取刪除、屏蔽等措施。2025 年，相關維權訴求響應率達到 100%。

2025 年

相關維權訴求響應率達到

100%

## 知識產權培訓

為進一步提升員工知識產權保護意識，公司圍繞知識產權風險防範與合規運營開展多層次、有針對性的宣傳與培訓工作。報告期內，公司結合年度知識產權合規熱點案例及實際業務需求，重點圍繞專利申請實務、產品設計過程中的知識產權保護要點，以及日常運營中的知識產權審核規範等內容開展合規普及與宣傳。

針對設計、運營等核心部門，公司持續強化相關員工的知識產權意識，指導規範使用軟件、圖片、文字及字體等資源，並通過案例解析幫助員工識別潛在侵權風險，避免無意侵權。

同時，公司結合日常業務問題開展一對一合規指導，提供針對性風險提示和操作建議，提升員工在內容創作及業務執行中的風險防範能力。



## 責任營銷實踐

公司在廣告與營銷活動中，將合規要求嵌入具體執行環節，從創意設計、內容審核到對外發佈，各環節由相關部門協同參與把關，避免營銷內容偏離法律規範或產生誤導。在保障傳播效果的同時，公司也對代言行為、信息披露及平台內相關內容進行約束與管理，減少潛在風險，確保營銷行為與平台定位和社會預期保持一致。

### 負責任營銷管理架構

公司建立由市場部、公共事務部及法律事務中心等部門共同參與的廣告與營銷合規管理機制，通過跨部門協同對營銷活動開展審核與管理。相關工作由廣告與營銷合規審核小組統籌推進，並定期向公司 CEO 匯報。各部門根據職責分工協同參與營銷內容的審查與管理，確保公司廣告與營銷活動符合相關法律法規及監管要求，同時維護公司的品牌形象與社會聲譽。

部門	具體職責
市場部	<ul style="list-style-type: none"><li>負責對營銷創意與設計內容進行審核，確保相關營銷內容符合公司品牌定位與整體形象；</li><li>參與制定營銷活動的市場推廣策略，推動品牌傳播效果的提升，增強公司在市場中的競爭力及知名度。</li></ul>
公共事務部	<ul style="list-style-type: none"><li>負責與政府部門、行業協會等外部機構保持溝通，及時了解並傳達相關營銷政策及監管要求；</li><li>對營銷內容開展社會影響評估，確保相關傳播內容符合社會公序良俗及道德規範。</li></ul>
法律事務中心	<ul style="list-style-type: none"><li>從法律合規角度對營銷內容進行審查，對營銷活動可能涉及的法律風險進行評估，確保相關內容不侵犯他人合法權益、不涉及違法或不良信息，並為公司廣告與營銷相關決策提供法律支持。</li></ul>

### 負責任營銷管理

公司嚴格遵守《中華人民共和國商標法》《中華人民共和國廣告法》《互聯網廣告管理辦法》《北京市廣告發佈行為合規指引》等法律法規，對營銷內容的審核與發佈流程進行規範管理，確保推廣和營銷活動符合監管要求、法律規定及行業規範。公司對發佈的廣告畫面和內容進行審核，嚴格限制煙草、酒精、武器、賭博等相關內容的傳播，同時對暴力、歧視、誤導性或虛假信息等不當表達進行管控，並充分關注未成年人保護及公眾安全與健康等要求。另外，公司定期對代言人的資格條件進行審查，並對相關內容進行嚴格把關，確保代言人行為表現及廣告傳播內容符合社會公德與傳統美德要求，持續塑造負責任的品牌形象。

2025 年

公司發生任何包含廣告在內的營銷活動違規或侵權事件

0 起

## 規範信息發佈流程

公司對營銷信息發佈實施規範管理，對廣告營銷類供應商准入、聘用及第三方平台投放等關鍵環節進行管控，通過部門協同加強內容合規審核，防範法律風險，確保營銷活動依法合規開展。

信息發佈流程	規範措施
廣告營銷類供應商 准入及聘用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>供應商評審環節：</b>由法律事務中心與採購部對供應商資質及履約能力開展合規審查；</li> <li>● <b>營銷創意設計環節：</b>公共事務、政府事務及法律事務中心從不同角度審核營銷內容，確保符合法律法規及相關規範；</li> <li>● <b>合同簽署環節：</b>法律事務中心審查合同法律風險，並明確供應商服務要求，形成覆蓋供應商選擇、內容生產及投放執行的管理閉環。</li> </ul>
第三方發佈平台投 放廣告營銷內容	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>廣告投放合規管理：</b>公司在廣告投放過程中強化合規審核機制，由法律事務中心在產品開發、創意設計及市場營銷等環節進行審核把關。同時公司按監管及平台要求提供相關證明材料，經審核通過後方可發佈；</li> <li>● <b>代言人廣告行為審核管理：</b>建立代言人履約保障機制，要求其實際使用所代言產品，並在合同中明確職業操守要求，規範代言行為。</li> </ul>

## 強化廣告內容審核

公司要求招聘者遵守《招聘行為管理規範》，禁止在平台發佈營銷類廣告內容，並對招聘信息、公司簡介等開展合規審核。2025年，公司審核機制已覆蓋全部發佈內容，並對高曝光內容進行複審，強化合規管理。

同時，公司完善敏感詞過濾機制，對違法違規詞彙進行篩查與攔截，並結合機器識別與人工複核加強審核。針對重點行業招聘信息，我們引入AI輔助審核，提高審核效率，確保內容符合法律法規及平台要求。



# 攜手 員工共成長

看準將人才視為企業實現戰略目標的驅動力量，持續完善員工權益保障體系，健全人才培養機制，切實守護員工健康與福祉，營造包容、多元的企業氛圍，打造公平、健康的工作環境。



# 03

# 員工權益保障

公司將保障員工合法權益置於首位，嚴格遵守《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》等法律法規，全面規範勞動用工管理，切實維護員工權益。

## 合規僱傭

公司制定並實施《招聘錄用規則》《實習生管理制度》等內部制度，對招聘人員進行培訓並定期審核招聘執行情況，確保招聘過程合規透明。在招聘過程中，公司明確要求並嚴格核查新入職員工信息的真實性。員工入職前，我們依據《看準科技有限公司背景調查管理制度》，在獲得當事人授權後，依法對入職者身份信息進行驗證，從源頭杜絕僱傭童工。我們充分尊重員工意願，構建勞動權益保障體系，基於自願僱傭原則，與員工通過書面合同明確工時標準，防範強製勞動的發生。

公司遵循《中華人民共和國婦女權益保障法》《中華人民共和國未成年人保護法》《禁止使用童工規定》等法律法規，制定《看準科技有限公司背景調查管理制度》等內部制度，全面保障勞工權益。我們每年開展勞工權益保障內部審查，全面評估公司在人權法規遵循方面的合規表現，並在審核程序完成後，持續跟進責任部門的整改落實情況。如發現存在違規行為，公司查實後將依據《勞動行為紀律處分規則》對相關責任人給予相應紀律處分，並將向受影響各方提供必要的補救措施，以確保處理過程的公平公正，若存在僱傭童工情況，公司將立即停止其工作，向當地政府部門報告，並執行相應補救計劃。公司未發生僱傭童工情況。

我們鄭重承諾，在保障所有員工基本權益的基礎上，持續完善相關制度與管理：

- 確保薪酬水平達到或高於生活成本基準，推進同工同酬，定期監測性別薪酬差距；
- 依法提供帶薪年假並積極落實；
- 合理設定工作時間，加強加班管理，確保加班獲得相應報酬；
- 在大規模勞動合同終止前，依法履行協商與通知程序；
- 定期與員工代表就工作條件等進行溝通；
- 在法定社會保障基礎上，積極拓展員工福利覆蓋範圍；
- 提供培訓與再培訓支持，幫助員工應對產業轉型與氣候變化帶來的影響（如有）；

同時，我們亦鼓勵合作夥伴與承包商共同遵循相關勞工權益保障要求。

公司對任何形式的歧視行為持零容忍態度，發佈《反對職場歧視與職場性騷擾聲明》《看準集團防治職場性騷擾制度》，明確對職場性騷擾行為的舉報、調查與處理流程，並為舉報人提供相應保護措施。員工如遭遇或目擊相關事件，可通過多種渠道以實名或匿名方式，向直接上級或其他管理人員進行舉報。一經查實，公司將依據規定對違紀人員予以紀律處分，並及時為受影響各方提供必要支持與補救，確保所有員工獲得公平公正的對待。此外，我們定期面向員工開展反歧視和反騷擾培訓，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。報告期內，公司未發生任何歧視或騷擾事件。

### 反對職場歧視和職場性騷擾聲明

反職場歧視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，不公平地對待員工。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。

## 員工多元化政策

於報告期間，本公司採納了《員工多元化政策》，該政策闡明了本公司於員工隊伍（包括高級管理層）中實現包容性和多元化的方針和承諾。本公司致力於營造一個包容、多元且具備支持性的工作環境，讓所有員工不論性別、年齡、家庭狀況、種族、族裔、宗教、性取向、性別認同、殘疾或其他受適用法律保護的特質，均能受到重視，尊重和公平對待，並享有平等機會。本公司所有與僱傭相關的決策應以功績為依據，不得有任何形式的偏見或歧視。資歷、經驗、技能、潛力及表現是本公司於聘用、薪酬、發展及晉升方面考慮的主要因素。本公司致力於維護員工性別、背景、技能及經驗多元化，保持適當比例的女性員工，並確保管理層具備充分的女性代表。

## 人權保障

看準堅持以高道德標準開展經營活動，確保公司所有業務活動尊重並保護人權。我們積極響應《世界人權宣言》《經濟、社會及文化權利國際公約》《聯合國工商業與人權指導原則》以及國際勞工組織制定的《工作中的基本原則和權利宣言》，持續完善人權保障體系。公司堅決反對人口販賣、強製勞動及任何形式的僱傭童工行為，尊重員工依法享有的結社自由與工會的集體談判權利；我們始終秉持平等、包容的原則，尊重女性、殘疾人士、少數民族等不同文化背景與條件的員工，確保所有員工獲得平等對待，同時，我們亦要求公司的合作夥伴和供應商遵守人權相關規定，並鼓勵其制定類似政策，以此確保公司整體業務活動切實尊重和維護人權，共同構建多元、平等、和諧的工作環境。報告期內，公司未發生任何人權相關的違規事件。

# 人才培養與發展

公司結合業務發展與戰略方向，開展面向重點部門員工的人才盤點工作。通過制定人才戰略、開展人才評估、分析盤點結果、推動策略落地等關鍵環節，確保人才儲備與公司業務戰略保持動態匹配。

## 看準人才盤點流程



## 選：吸引優質人才

公司依據人力資源策略與人才發展戰略藍圖，實施目標導向型人才招募計劃，重點引進符合公司業務發展需求的優質人才。我們持續更新《內推管理制度》，暢通內部推薦等招聘渠道，完善內推激勵機制，提升員工對內推的認知度和積極性。同時，通過實習生轉正、內部員工轉崗等多元化路徑，不斷優化人才配置效率，助力公司實現更加優質、合理的人才配置。

## 看準人才招聘項目

社會招聘	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們根據不同業務需求，組建由人力、業務等多部門構成的招聘項目組，並基於業務實際需求拆解招聘需求，明確人才畫像，提升崗位與人才的匹配度。同時，我們將 AI 引入招聘，優化人才篩選的方式，利用 AI 面試提升招聘效率，並借助數字化工具完善面試流程，提升候選人的面試體驗。</li> </ul>
校園招聘	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們面向全球的優秀畢業生開展一系列招聘活動，並推出校園公益項目，提供簡歷輔導、模擬面試與實習綠色通道。在「2026 屆校園招聘」活動期間，公司舉辦海外院校線上宣講活動，拓寬「校園大使」合作院校，通過 AI 面試等數字化方式，提升與學生的互動效率及整體招聘效能。</li> </ul>
管培生招聘	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們設立管培生計劃，崗位覆蓋業務類與職能類，為公司培養和儲備優秀人才。</li> </ul>
實習生計劃	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們面向全球優秀在校大學生開展實習項目，並為表現優異者提供正式入職機會。在實習階段，我們依據公司人才畫像前置化開展培養，並進行針對性選拔。</li> </ul>
內部轉崗	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們制定《內部調崗規則》，建立內部人才流動促進機制，鼓勵員工內部轉崗與流動，支持員工尋找更適合的職業定位與發展方向。公司人力部門在內部平台發佈崗位需求後，員工可根據任職資格標準自主申請轉崗，在拓寬員工發展通道的同時，盤活內部人才資源，加強崗位間的人才交流與業務協同。2025 年，公司成功幫助 448 名員工實現內部轉崗。</li> </ul>

公司通過多元化的渠道與策略，吸引研發、管理、銷售等各類型優質人才，持續充實並優化公司人才儲備結構。

## 看準人才招聘對象

招聘對象	招聘目標	招聘渠道
研發型人才	招募 AI、深度學習、推薦算法等領域的專業人才，不斷推動公司技術的創新與發展。	<ul style="list-style-type: none"> <li>實習生轉正</li> <li>校園招聘</li> <li>社會招聘</li> </ul>
管理型人才	加強人才儲備，提高人才與崗位的適配性，以支撐公司的戰略發展和業務目標。	<ul style="list-style-type: none"> <li>管培生計劃</li> <li>社會招聘</li> </ul>
銷售型人才	構建背景、經驗豐富的銷售團隊，進一步拓展業務。	<ul style="list-style-type: none"> <li>實習生轉正</li> <li>校園招聘</li> <li>社會招聘</li> </ul>

2025 年<sup>3</sup> 員工分類統計數據<sup>4</sup>

指標名稱		單位	2025 年
公司總員工數		人	4,541
按僱傭類型劃分的員工數量 <sup>5</sup>	全職員工	人	4,465
	兼職員工 <sup>6</sup>	人	76
按性別劃分的正式員工人數	男性員工	人	2,303
	女性員工	人	2,162
按年齡劃分的正式員工人數	30 歲及以下	人	3,204
	31-50 歲	人	1,257
	51 歲及以上	人	4
按職級劃分的正式員工人數	高級管理層	人	11
	中級管理層	人	57
	初級管理層	人	602
	普通員工	人	3,795
按地區劃分的正式員工人數	中國大陸	人	4,447
	港澳台地區	人	16
	境外（非中國大陸及港澳台地區）	人	2
按民族劃分的正式員工人數	少數民族員工	人	304
	非少數民族員工	人	4,161
按民族劃分的管理層人數	少數民族管理層	人	33
	非少數民族管理層	人	637
公司新員工總數		人	1,181
按性別劃分的新員工人數	男性新員工	人	565
	女性新員工	人	616
按年齡劃分的新員工人數	30 歲及以下	人	1,130
	31-50 歲	人	51
	51 歲及以上	人	0

<sup>3</sup> 本表數據為截至 2025 年 12 月 31 日的員工數據。

<sup>4</sup> 本報告口徑與 2024 年一致，員工相關數據指標暫不包含 2024 年新收購子公司的員工。

<sup>5</sup> 除公司總員工數以外的員工指標統計範圍僅包含全職員工。

<sup>6</sup> 兼職員工包括顧問、實習生等。

指標名稱		單位	2025 年
按民族劃分的新員工人數	少數民族新員工	人	99
	非少數民族新員工	人	1,082
女性員工佔比		%	48.42
管理層中女性員工佔比		%	41.79
按職級劃分的女性管理層員工佔比	中高級管理層女性員工 <sup>7</sup>	%	27.94
	初級管理層女性員工 <sup>8</sup>	%	43.36
按崗位劃分的女性員工佔比	創收崗位中的女性員工	%	43.55
少數民族員工佔比		%	6.81
管理層中少數民族員工佔比		%	4.93
殘疾人員工佔比		%	0.90

指標名稱		單位	2025 年
員工流失率 <sup>9</sup>		%	21.67
按性別劃分的員工流失率	男性員工流失率	%	20.37
	女性員工流失率	%	23.01
按年齡劃分的員工流失率	30 歲及以下員工流失率	%	26.28
	31-50 歲員工流失率	%	6.75
	51 歲及以上員工流失率	%	33.33
按地區劃分的員工流失率	中國大陸員工流失率	%	21.58
	港澳台地區員工流失率	%	38.46
	境外（非中國大陸及港澳台地區）員工流失率	%	33.33
內部候選人（內部招聘）填補空缺職位的比例		%	3.58

<sup>7</sup> 中高級管理層：中級管理層指業務部門大組長；高級管理層指高管、總監及副總裁。

<sup>8</sup> 初級管理層指業務部門組長、銷售組長及銷售總監。

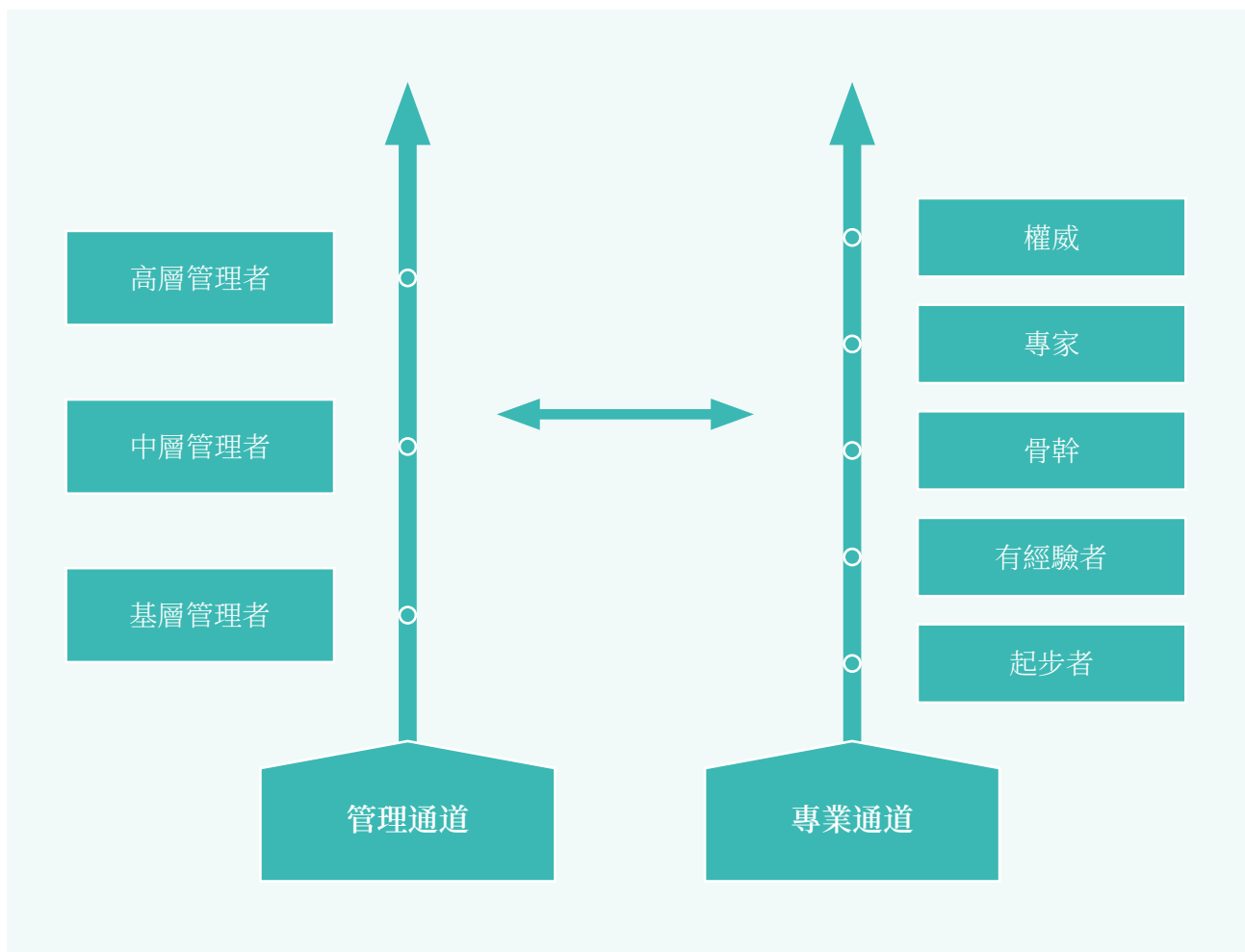
<sup>9</sup> 員工流失率指標統計範圍僅包含全職員工；員工流失率 = 報告期內自願離職正式員工數 ÷ (報告期末正式員工數 + 報告期內自願離職正式員工數) × 100%。

## 用：優化人崗匹配

看準建立公正透明的晉升通道，支持員工多元化的職業發展路徑，並通過對工作表現的客觀評估，推動員工與公司共同成長。

### 員工晉升

公司制定並公開《見習期管理制度》，全面規範員工晉升標準及流程。我們構建合公司發展需求的職級體系，設立「管理」與「專業」雙通道發展路徑，員工可根據個人意願與能力優勢選擇或調整發展方向，拓寬職業視野。



看準員工職業發展通道

公司為各專業序列設立專業工作小組，每年對全體員工的工作表現與專業技能開展公平、公正、公開的評定與反饋，以此確定員工專業職級，認可其專業能力，鼓勵持續提升，並提供專業發展指導，實現員工精準賦能與職業導航。

同時，公司持續推行人才繼任規劃，鼓勵內部選拔幹部，構建管理人才儲備池，以支持公司業務的長遠穩定發展。我們多次面向全體員工開放管理崗位競聘機會，挖掘並評估具有領導潛力、符合公司價值觀的優秀人才，為其提供晉升至管理崗位的通道。全體員工均可自願報名參與競聘，實現個人價值與專業能力的全面發展。

## 員工績效評估

公司依據《績效管理制度》《見習期考核規則》，對員工績效進行持續評估，並提供及時反饋。我們建立線上績效管理平台，員工可自主查詢考核結果及各指標得分，在提升考核透明度的同時，幫助員工通過績效反饋持續改進工作表現，形成高效的績效管理閉環。該平台亦有助於實現績效數據的留存與追蹤，支持績效評估工作便捷、高效地開展。2025 年，我們通過敏捷對話<sup>10</sup>、360 度評估、團隊表現評價、目標與關鍵成果考核 (OKR) 等方式，面向全體正式員工實施績效評估，員工績效評估覆蓋率 100%。



### 看準員工績效評估機制

#### 日常考評

- 我們依據部門及崗位特點，以靈活多樣的形式對全體員工開展績效管理與日常考評。
- 針對銷售及客服部門，公司採用月度與季度關鍵績效指標 (KPI) 考核機制，管理者與員工共同設定關鍵業績指標，於月末和季度末根據完成情況評定績效，並應用於績效工資核算。
- 針對產研及職能部門，公司採用目標與關鍵成果管理辦法，年初管理者與員工共同確定年度目標與關鍵成果，並將其分解至季度與月度目標，定期進行目標回顧與複盤溝通，及時就執行過程中的問題進行反饋與輔導，支持員工達成既定目標。

#### 年度考評

- 公司每年年末組織實施年度績效評估，從業績與價值觀兩個維度綜合評價員工表現。通過 360 度評估方式，員工直屬上級結合其本人、協作方及下級的反饋，對員工的業績完成情況與價值觀行為表現進行綜合評定。考評結果將作為績效反饋的重要依據，協助員工持續優化個人表現。同時，公司對團隊整體績效進行考核，促進團隊協同成長。本年度，全體員工均參與年度考評，360 度評估與同級別員工排名機制已覆蓋公司全部全職員工。

#### 試用期與見習期考評

- 針對試用期與見習期員工，管理者將依據崗位要求與團隊任務，與員工共同探討並制定階段性工作目標，作為員工轉正的考核依據。待考核期結束時，公司績效管理系統將自動生成考核總結，管理者可據此回顧員工工作成果，科學高效地完成考評工作。本年度，績效考評制度已幾乎全面覆蓋公司所有試用期與見習期員工。

<sup>10</sup> 敏捷對話指一種全年管理員工績效和發展的非結構化方法。

## 育：支持人才發展

公司基於自身及社會人才發展戰略，持續關注員工的長期職業成長，不斷完善人才培養體系，形成從基礎技能到專業深度的階梯式培養路徑，推動員工與公司共同發展。

### 看準人才培養體系

#### 課程體系

- 基於員工在不同階段發展所需的知識、能力與素質要求，設立四大課程體系——文化類、業務類、通用類、管理類。

#### 內訓師體系

- 由各業務部門正式員工認證為內訓講師，基於業務發展需求，負責部門內部專業課程開發與講授，是公司內部專業知識積累與傳播的有效途徑之一。

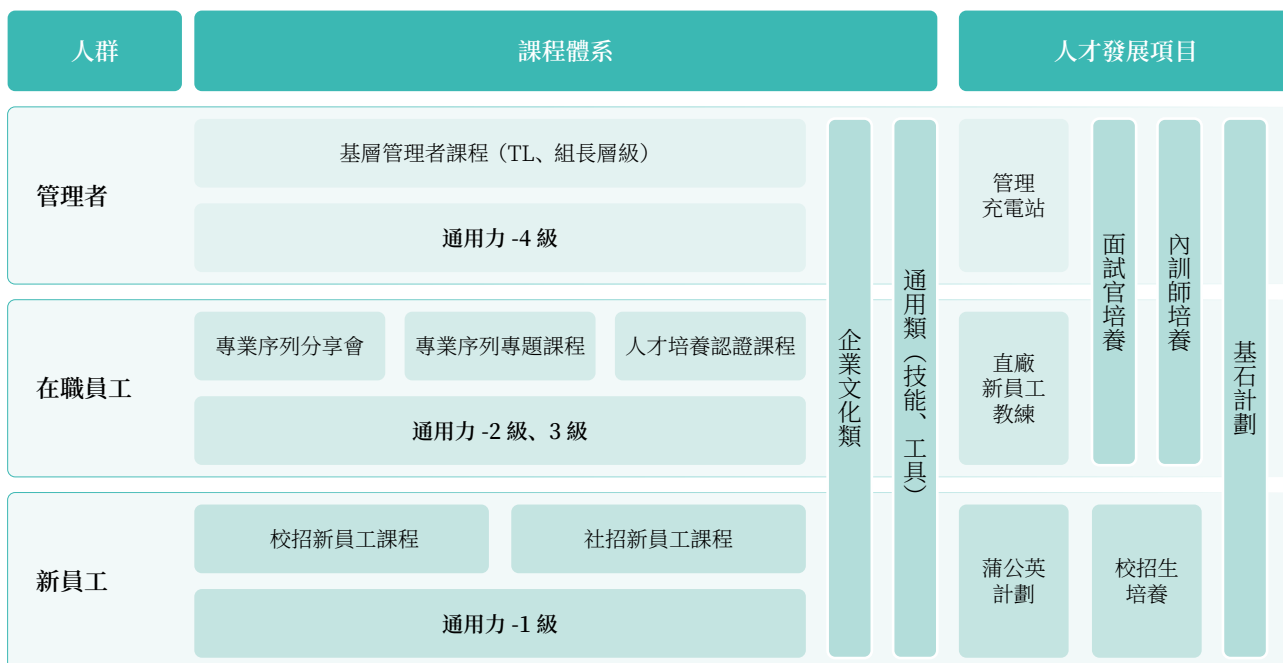
#### 學習平台

- 自主研發適合公司內部員工使用的線上學習平台，提供文檔類、視頻類課程，滿足員工學習需求，並支持在線考試以檢驗學習成果。

#### 平台運營

- 公司學習發展組作為學習平台的運營方，負責增強平台功能、維護線上課程、開展課程盤點，確保課程有效性，統計學習數據，並組織線上學習活動等。

公司秉持「以人為本」的育人理念，制定《BZL 人才培養體系課程管理制度（試行）》《通用力培養需求立項要求（試行）》《人才培養體系課程盤點規則》《內部講師管理制度》等制度文件。2025 年，公司持續優化人才培養體系，為管理者、在職員工及新員工分別提供個性化、定製化的專屬培訓計劃，賦能員工持續成長。



看準人才培養體系

我們構建「4+2」人才培訓體系，為所有全職員工、兼職員工提供靈活、全面的學習平台，營造多元化的學習體驗。同時會為新員工配備經過系統培訓的導師，幫助新員工完成人際及工作融入。

#### 四大領域培訓內容

##### 企業文化

- 向全體員工宣導企業文化和價值觀，幫助員工了解公司發展歷程、行為準則及業務目標。

##### 業務能力

- 傳授與崗位相關的知識與技能，並結合實踐經驗進行分享。圍繞崗位能力要求，開發相應的標準課程，賦能各序列員工，持續提升個人業務能力。

##### 通用能力

- 以公司人才觀為基礎，圍繞溝通表達、執行力、團隊協作、追求卓越、邏輯分析五個方面開展課程開發與培訓，全面提升員工通用能力。

##### 領導力發展

- 結合訓練營等形式，提升員工管理技能，提供實用管理工具，滿足不同層級管理人員的能力提升需求，塑造領導力。

#### 兩類授課渠道

##### 線上培訓

我們搭建自主開發的在線學習平台，持續擴充公司級、部門級及公開課程資源，打造內容豐富的內部課程知識庫，積極鼓勵員工開展自主學習。2025 年，學習平台已上線 155 門線上課程，覆蓋從初級入門訓練到進階能力提升的各個階段。

##### 線下培訓

我們為員工提供面對面授課、分享會、概念教學、動手實踐等多元化的培訓形式，以提升培訓實效。看準各分公司均設有專職培訓崗位，2025 年，公司已開設各類課程共計 272 門，覆蓋從新員工入職培訓到管理者領導力提升的全階段培養路徑。

此外，公司在鼓勵員工持續深造方面進行系統規劃，致力於為員工提供學位課程與專業認證支持，幫助其提升個人能力，挖掘更多潛在價值。2025 年，為了促進幹部培養、儲備，公司持續面向中高層管理幹部和核心骨幹員工，推進「優學計劃」，員工可以申請到國內外知名高校脫產脫崗學習深造。

我們通過各項目協同推進，構建綜合性人才培養體系，以助力新員工快速融入工作環境，支持在職員工提升業務能力，並推動各級管理者增強管理能力。

## 新員工培訓

公司高度重視新員工入職後的成長與發展，推出一系列新人培訓項目，幫助新員工在入職初期快速適應工作環境。2025 年，公司分別為校招新員工、社招新員工及銷售新員工設計了針對性培訓計劃，全年新員工培訓累計參與達 19,944 人次。

### 新員工培訓

#### 蒲公英計畫

- **培訓對象：**社招新入職員工
- **培訓內容：**公司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，幫助新員工適應工作節奏、快速上手工作內容。
- **亮點成果：**2025 年，蒲公英計畫共幫助 702 名新員工順利轉正。

#### 校招生培養

- **培訓對象：**校招新入職員工
- **培訓內容：**為發掘年輕高潛人才，公司推出「校招生培養」項目，用於篩選出符合公司價值觀、可獨當一面的年輕人才。校招生培養項目共設三個階段，新員工在專業導師的帶領下，透過通用能力、專業能力、領導力的全方位培養，逐步提升綜合素質及能力。
- **亮點成果：**2025 年，校招生培養項目 5 期並行，培養對象 104 人，其中 43 人取得專業晉級。



校招生培養結業

#### 銷售新訓營

- **培訓對象：**銷售部新入職員工
- **培訓內容：**開展「走進行業，走進公司，走進崗位」的「三重門」新訓營，內容覆蓋文化融入、產品知識和業務技能等方面，透過課程、訓練、遊戲、實戰等培訓形式，帶領新員工系統學習專業知識。
- **亮點成果：**2025 年，我們共開展 21 期新訓營，參訓人次達 17,225 人次。

## 職業技能提升培訓

公司持續關注員工職業發展，圍繞業務實踐中的實際需求與未來發展挑戰，構建培訓資源。2025 年，依託基石計劃、線上業務培訓、銷售技能培訓等項目，我們協助在職員工持續提升通用技能與專業技能。

## 職業技能提升培訓

### 基石計劃

- **培訓對象：**全體在職員工
- **培訓內容：**為提升員工綜合素質，使員工能夠勝任對應崗位，公司開展基石計劃，助力員工「通用力」提升，並根據不同崗位與職級的任職資格，搭建包括 3 大分類、15 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。
- **亮點成果：**2025 年，共計 522 人次參與線上線下通用培訓項目。

### 知識、技能、素質提升課程

- **培訓對象：**全體在職員工
- **培訓內容：**涉及前沿技術進展、產品方法論、行業動態等熱點話題。在幫助各序列員工提升專業能力的同時，有效促進員工間分享交流。
- **亮點成果：**截至 2025 年末，公司學習平台共上線 98 門，線下 261 門業務類課程，全部由公司內訓師與業務骨幹研發。線上課程超過 3,930 人次學習，線下課程 50,890 人次學習；報告期內，新上線 20 門課程，學習人數 1,576。

### 銷售技能提升培訓

- **培訓對象：**全業務線銷售崗位員工
- **培訓內容：**根據客戶特點、客戶需求開展銷售技能的提升訓練。
- **亮點成果：**2025 年，公司在業務線分銷售階段設置必修課，銷售崗位員工在入職的第 4 – 6 個月需完成兩門標準課程學習並通過知識點考核，同時結合線下實戰應用，確保基礎銷售技能的紮實掌握；對於入職滿 12 個月的銷售崗位員工，需要在入職滿一年後的 3 個月內完成三門進階課程的學習與考核。

## 領導力培訓

公司注重員工管理能力的培養，建立管理人才梯隊培養機制，啟動「管理充電站」等繼任人才培訓項目，將有意願在管理崗位深入發展的員工作為公司後備力量，給予重點關注，為公司持續運營儲備管理人才。

### 領導力培訓

#### 管理充電站

- **培訓對象：**基層管理者
- **培訓內容：**公司基於管理者勝任力「組長三件套」模型，為管理者提供涵蓋管理職責認知、目標管理、業績管理、員工激勵等核心領域的培訓，使其管理理念與企業戰略及價值觀保持一致。培訓採用線上自學、線下面授、實踐學習、管理諮詢等方式，助力管理者拓展視野、鍛煉實踐能力，並在實際工作中應用所學，不斷優化管理實踐。
- **亮點成果：**2025 年該項目共計培養 87 名基層管理者，其中 7 人成績優異，被評為優秀學員。



基層管理者培養

## 其他培訓

為提升員工的培訓、面試及職場輔導能力，公司基於實踐經驗構建了全面的認證體系，涵蓋內訓師認證、面試官認證及直廠新員工教練（Guide）認證，全方位賦能專業人才。

### 其他培訓

#### 內訓師認證

- **培訓對象：**全體在職員工
- **培訓內容：**我們不斷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。
- **亮點成果：**截至 2025 年末，公司在任認證內訓師 41 人，其中初級內訓師 39 人，中級內訓師 2 人。承擔 160 門線下課程講解，佔課程總量的 58.8%，修改課程 60 門，授課累計 502 小時，覆蓋 2,264 人次。

#### 面試官認證

- **培訓對象：**全體在職員工
- **培訓內容：**我們持續完善面試官培養體系，發佈了面試官手冊作為面試官工具書，結合公司實際運營情況升級線上系列課程，幫助面試官提升面試能力。
- **亮點成果：**截至 2025 年末，公司共計 747 人參與面試官認證線上視頻課程，32 人通過認證，覆蓋 4 個序列。

#### 直廠新員工教練（Guide）認證

- **培訓對象：**全體在職員工
- **培訓內容：**直廠新員工教練 (Guide) 旨在幫助試用期員工融入團隊並熟悉工作內容，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、实操、職場輔導等方面的全方位提升。
- **亮點成果：**截至 2025 年末，公司共計 185 人參與 Guide 認證線上視頻課程，29 人通過認證。經過 Guide 培養並成功轉正的員工共計 424 人。



## 2025 年員工培訓績效

員工培訓 <sup>11</sup> 指標	單位	2025 年
全職員工受訓百分比	%	100
按性別劃分的受訓正式員工百分比	男性員工	100
	女性員工	100
按不同層級劃分的受訓正式員工百分比	高級管理層員工	100
	中級管理層員工	100
	初級管理層員工	100
人均受訓總時數	小時	14.89
按性別劃分的正式員工平均受訓時數	男性員工	14.65
	女性員工	15.13
按不同層級劃分的員工平均受訓時數	中高級管理層員工	3.59
	初級管理層員工	7.27
	普通員工	16.30

## 留：促進人才留任

公司不斷完善薪酬績效機制，提供覆蓋身心健康、生活平衡、職業發展的多元化福利，為員工營造溫暖健康的工作環境。

### 薪酬與激勵

公司秉持同工同酬原則，依據《薪酬獎金制度》《獎懲和勞動紀律規定》，結合員工職級、崗位價值及個人能力，建立兼具內部公平性與市場競爭力的薪酬體系。我們以績效貢獻為核心，動態調整激勵力度與薪酬增長幅度，並通過年終獎金及「CEO 嘉獎」「特殊貢獻獎」等公司級榮譽，與員工共享發展成果，持續激發團隊動能。

公司建立長期激勵機制，賦能員工快速發展。公司推行最新《股權激勵計劃》，面向為公司持續成長做出突出貢獻的員工授予股權激勵，實現個人與企業的價值共創。詳情請參考公司 2025 年度年報。

截至目前，公司尚未將氣候相關因素納入董事及高級管理層的薪酬考核指標；公司將持續關注氣候相關披露要求，並結合業務發展及管理需要，適時評估將氣候相關因素納入相關薪酬政策。

### 福利與關懷

公司持續完善員工福利體系，確保福利覆蓋全體員工。我們在依法全面保障全員五險一金、法定假期等基本權益的基礎上，進一步拓展多樣化非薪酬福利，全方位提升員工歸屬感和幸福感。

<sup>11</sup> 員工培訓指標統計範圍僅包含全職員工。

## 看準員工非薪酬福利

### 基礎福利

- **合理休假：**公司制定並全面落實《休假制度》，持續完善員工福利體系，致力於提升員工的歸屬感與幸福感。
- **補充保險：**在依法為全職員工繳納五險一金的基礎上，公司額外提供補充商業醫療保險。
- **免費體檢：**我們為全職員工提供免費年度體檢。
- **慰問與幫扶：**公司設有員工慈善基金會，為員工提供重病關懷、節假日慰問與應急援助，切實幫助員工渡過困難。
- **彈性工作時間：**公司提供彈性的工作時間，保障員工在工作與生活之間的自主平衡，尊重員工的家庭責任與個人發展需求。

### 活動慶祝

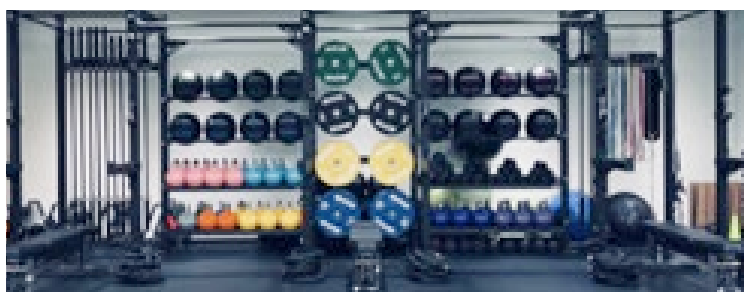
- **節日及生日活動：**公司在傳統節日、員工生日及司齡紀念日等重要節點，向全體員工發放定製禮品、組織主題抽獎等活動，傳遞有溫度的企業關懷。
- **團建與文化互動：**定期組織戶外拓展、「青年日」、境外團建等形式多樣的文體活動，幫助員工在工作之餘放鬆身心、緩解壓力。
- **週年回饋：**在公司成立紀念日活動中，根據員工司齡贈送相應禮品，感謝員工長期以來的付出與貢獻。

### 多元關懷

- **女性員工關懷：**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」提供懷孕檢查假、產假和陪產假、哺乳假、育兒假等休假福利及特殊津貼。
- **少數民族員工關懷：**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期。
- **退役軍人關懷：**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。

### 健康保障

- **健康設施：**在全國範圍內共設有 2,000 平方米的健身房，並成立員工健康中心（People Health Care Center, PHCC），為員工量身定製包括個人訓練、團體課訓練、理療康復等健康活動管理課程，普及健康知識。2025 年，PHCC 共組織線下團體課程及團建課程約 5,402 小時，吸引 2,389 名員工參與健身課程，累計服務 71,873 人次。此外，本年度 PHCC 共面向員工發佈了 65 篇與身體健康相關的新媒體推送，旨在向員工傳遞健康知識，提高員工的健康意識。
- **心理關懷：**我們始終關注員工的心理健康，設立心理關懷服務中心（Psychological Service Care Center, PSCC），PSCC 由專業顧問組成，面向全體員工提供 1 對 1 心理諮詢、管理諮詢、定製化部門課程、管理者培訓課程、體驗式團輔活動、特色化主題活動等高質量身心健康服務，以提升公司員工的幸福能力，激發員工的幸福體驗，服務管理者和組織成長，促進企業持續發展。2025 年，PSCC 共開展 40 場團輔活動、30 場部門培訓、1 場社群活動、3 場公開課，累計服務員工約 1,500 人次。此外，每週定期推送心理輔導相關訊息，幫助員工更好地應對工作生活壓力。



健身房力量訓練區



健身房女性訓練區

## 健康與安全

公司嚴格遵循《中華人民共和國職業病防治法》《中華人民共和國消防法》《中華人民共和國安全生產法》《工傷保險條例》等法律法規，制定並實施覆蓋所有部門、外部供應商及承包商的《消防安全管理制度》。高級管理層作為職業健康與安全工作的最高決策機構，全面監督職場健康與安全管理體系的建設與運行，致力於為員工營造安全、舒適的工作環境。2025 年，北京華品博睿網絡技術有限公司已通過 ISO 45001 職業健康與安全管理體系認證。

公司依據《消防安全管理制度》，成立了專門的安全管理小組，負責制定安全工作優先級和計劃並上報至公司高級管理層。在各辦公場所設置職場安全員，持續加強日常安全管理。同時，通過常態化收集員工反饋，我們不斷優化安全管理體系，並定期與員工及工人代表開展職業健康安全協商，確保員工有效參與安全管理的全過程。

公司定期對辦公場所開展職業健康與安全風險識別與評估，並依據風險等級建立管控優先清單，落實針對性防控措施，切實保障員工身心健康與安全。我們面向全員定期組織消防安全、滅火器材使用、緊急救助等專題培訓，提升員工的風險辨識、初期處置及應急避險等核心安全能力。2025 年，我們針對北京總部安全員集中開展了消防安全培訓及職場安全隱患排查專項培訓，進一步提升安全員的專業知識、職業素養與應急響應能力。



ISO 45001 職業健康與安全管理體系認證證書

### 2025 年職業健康與安全績效

健康與安全指標	單位	2025 年
因工亡故人數	人	0
因工亡故員工比率	%	0
工傷損失工作日數	天	577
員工缺勤率 <sup>12</sup>	%	0.76



<sup>12</sup> 員工缺勤率：2025 年，全廠全職員工的缺勤天數（包括事假和病假）佔應出勤天數的比例。

## 溝通與申訴

公司持續完善員工溝通機制，建立了暢通、保密的多元化申訴與反饋渠道，承諾對申訴人及其信息嚴格保密，並採取必要措施保障申訴人的人身安全與合法權益。2025 年，公司收到的所有員工反饋均已完成處理並妥善解決。

### 員工申訴與處理流程

#### 覆蓋對象：

- 公司面向全體員工（包括正式員工、實習生、兼職員工及合同工），各方可就侵害勞工權益以及其他人力資源相關問題進行申訴。

#### 申訴渠道：

- 公司全體員工可以通過人力資源部、工會等渠道，以口頭、郵件、內部 App 等方式提出申訴。

#### 受理流程：

- 若員工對薪酬或績效獎金發放結果存在任何異議，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。針對職場性騷擾行為，公司工會所屬女職工委員會負責統籌領導該工作，行政服務中心負責確立並實施安全保衛措施，人才發展中心負責開展預防和製止性騷擾教培活動。根據情節嚴重情況，公司將對違規者採取警告、批評或解除勞動合同等處理方式。

#### 申訴人保護機制：

- 我們對申訴人的個人信息及申訴內容嚴格保密，保障申訴人的合法權益。我們將保障申訴人不會因為申訴而遭受任何不公平的解僱、迫害或未經授權的紀律處分。

為了解員工工作體驗及訴求，公司每季度面向全體員工開展組織活力度調研，員工可通過在線問卷，圍繞工作環境、工作體驗、價值觀認同、公司發展等方面反饋意見與建議。公司將分析調研結果，並據此制定針對性的改進措施。2025 年，活力度調研累計參與達 2,685 人次，其中 89% 的員工在調研中給予積極評價，整體滿意度與組織活力度呈穩定趨勢。在調研中，95% 的員工對其直接上級表示滿意。

此外，公司建立工會制度，保障員工民主溝通權利，2025 年，公司內部已有約 1,000 名員工加入工會。

### 2025 年

活力度調研累計  
參與達

**2,685** 人次

其中員工在調研中  
給予積極評價

**89%**

員工對其直接上級  
表示滿意

**95%**

# 推動 綠色低碳發展

公司將綠色低碳理念貫穿於業務全鏈條，積極實施氣候變化應對策略，通過數字化驅動資源高效利用、降低碳排放，持續提升環境韌性與可持續發展能力。



04

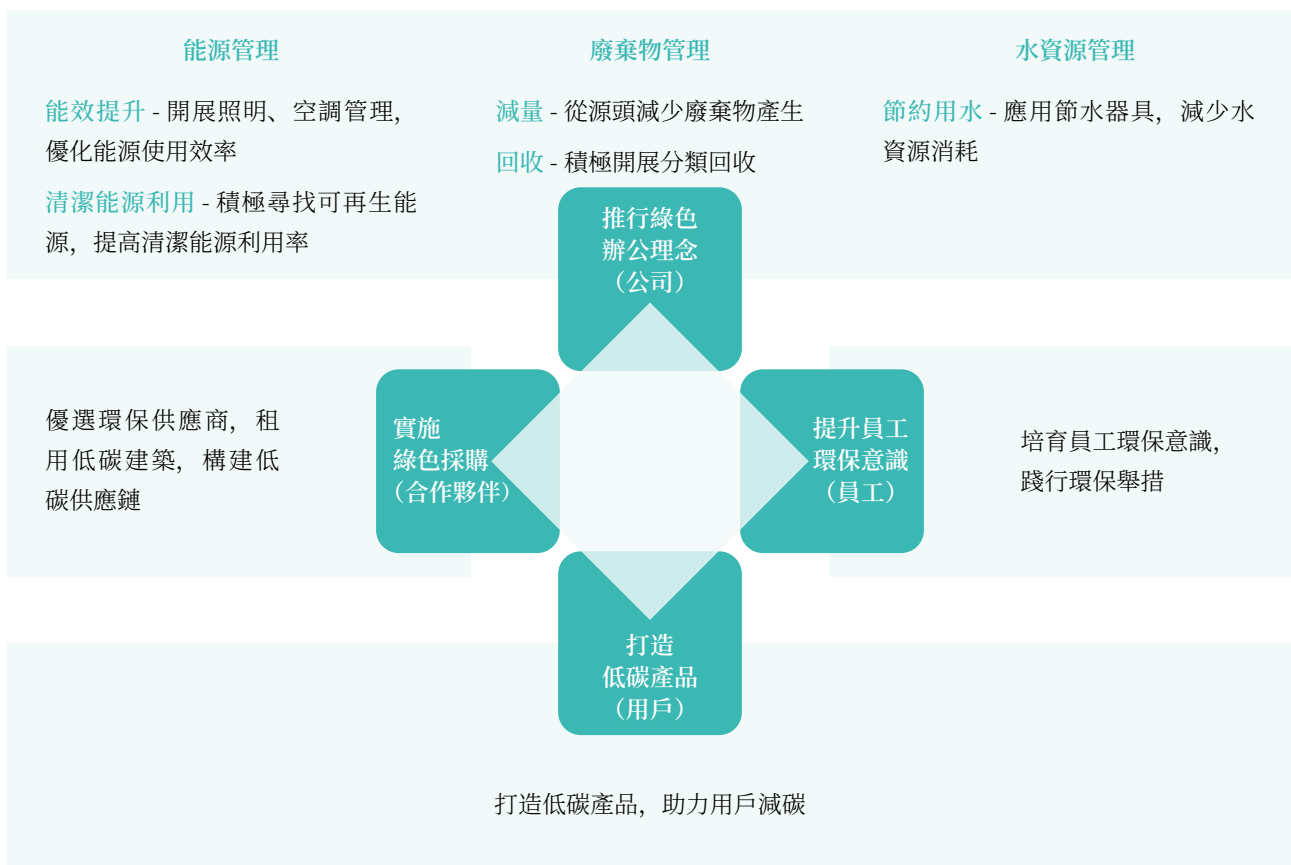
# 環境管理體系建設

公司建立健全環境管理體系，推動能源節約、水資源循環與廢棄物減量，依託數字化手段實現資源消耗的精準監控與優化，提升利用效率，持續降低碳足跡。

## 環境管理

公司嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》《中華人民共和國節約能源法》《中華人民共和國固體廢物污染防治法》等法律法規，始終秉持最大限度保護運營地生態環境與自然資源的承諾，致力於實現全價值鏈綠色運營。董事會作為公司環境治理的最高責任機構，全面領導環境戰略制定與重大決策，確保環境目標與公司長期發展戰略協同推進。

我們已構建涵蓋公司運營、員工行為、用戶參與及合作夥伴協同的系統性環境管理理念，積極攜手各利益相關方，共同推動環境與自然資源的可持續保護與高效利用，以實際行動踐行企業社會責任。



公司深入貫徹環境管理理念，通過定期評估運營對環境的影響，科學設定並動態追蹤可量化、可衡量的環境目標，全面提升資源利用效率與環境績效，並建立完善的年度跟蹤與績效評估機制，保障目標有效落地。

看準環境目標及進展<sup>13</sup>

類別	目標	單位	目標年	目標狀態
節能減排	公司北京辦公樓於 2021 年開始將工區用燈逐步換成節能 LED 燈，預計 2025 年實現工區內 90% 以上是 LED 燈。	%	2025 年	已達成
	公司 100% 採購具有節能環保資質認證的網絡設備。	%	2025 年及以後	已達成
	截至 2025 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 99.97%。	%	2025 年	已達成
	截至 2030 年底，公司租賃的數據中心年均 PUE 值將不高於 1.24。	不適用	2030 年	待完成
節約用水	截至 2026 年底，公司北京辦公樓的自建衛生間、茶水間全部使用節水型水龍頭。	%	2026 年	已完成 80%
減少廢棄物	自 2023 年起，我們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。	%	2024 年及以後	已達成
	截至 2024 年底，公司所有運營地將 100% 採購具有 FSC <sup>14</sup> 認證的打印紙張。	%	2024 年	已達成
	自 2023 年起，公司在北京的辦公樓將 100% 實現垃圾分類處理。	%	2024 年及以後	已達成

公司在設定環境目標時參考《巴黎協定》。鑒於公司業務模式及辦公場所性質，並結合自身經營特點，公司制定節能、節水、減廢及部分減排目標。公司將持續關注國際氣候治理進展及相關規定，並根據業務發展及管理需要，適時優化相關目標。

## 看準 2025 年新設立環境目標

類別	目標	單位	目標年
節能減排	截至 2026 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 99.98%。	%	2026 年
	公司開始開展碳減排，太陽宮廣場職場年減少不少於 20% 的二氧化碳排放。	%	2028 年
節約用水	北京太陽宮廣場職場逐步實現接近零廢水排放，通過改造將水循環利用，減少廢水廢液排出，節水率不低於 98%。	%	2028 年

<sup>13</sup> 本表所列環境目標主要適用於公司可直接管理及控制的業務環節，包括北京辦公樓、所有運營地辦公樓、租賃數據中心及相關採購活動；具體適用範圍以各目標描述為準。

<sup>14</sup> 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。

## 低碳產品

我們將綠色環保理念融入產品設計，打造可持續數字招聘生態。依託中國最大的在線招聘平台，實現招聘信息發佈、在線編輯與提交簡歷，溝通、面試安排與錄用的全流程線上化，大幅減少紙張使用與差旅所產生的碳排放。同時，借助 AI 與大數據技術，提升人崗匹配效率，有效降低無效面試與重複投遞，推動資源的集約化利用。

公司持續拓展用戶覆蓋範圍，持續優化用戶體驗並提供高質量的服務。2025 年，平台全年實現約 22.7 億人次的招聘者與求職者雙邊「達成」，減少紙質簡歷的投遞，有效降低紙張消耗與相關環境負荷。BOSS 直聘 App 全年平均 MAU 達 60.7 百萬，同比增長 14.5%。同時，平均日活躍用戶 / 月活躍用戶達到 24.4%。

2025 年，公司持續聚焦可持續發展與綠色轉型，依託創新的數字化服務模式，實現穩健業務增長。全年總收入達人民幣 8,267.5 百萬元，其中面向付費企業客戶的在線招聘服務收入為人民幣 8,192.7 百萬元，佔總收入比重超過 99%，充分彰顯核心業務的規模效應與市場競爭力。低碳產品帶來的可持續收入主要來源於在線職位發佈及虛擬化服務工具，有效降低資源消耗與碳排放，充分體現綠色轉型在商業模式創新與價值創造中的積極成效。

## 環保意識提升

公司系統性開展多項舉措，將可持續發展融入日常運營的各個環節。通過編制《綠色辦公——我們在行動》《竭盡所能——讓地球少「碳」氣》《生物多樣性國際日 -- 萬物共生》《美永續世界海洋日 -- 禮贊海洋守護未來》等內部制度與宣傳材料，普及環保知識，增強員工認知與認同；建立系統化管理機制與常態化監督體系，持續提升環境管理的規範性與實效性。

公司持續開展環保意識培訓，強化員工節能減碳的責任意識與行動能力。同時，通過理念引導、制度保障、行為激勵與環境營造的協同推進，切實將環保理念轉化為員工的自覺行動，持續提升企業環境管理標準，推動綠色文化深入人心。

### 環保意識提升舉措

**內部平台資訊推送** ➤ 依託企業內部溝通平台的行政號，持續推送環保政策、綠色實踐案例與節能小貼士

**辦公區域宣傳張貼** ➤ 在辦公區域廣泛張貼環保宣傳標語，營造綠色文化氛圍

**設備周邊提示標識** ➤ 在電器設備及用水設施周邊設置節電、節水提示標識，實現「處處可見、時時提醒」

**低碳出行倡導** ➤ 積極倡導員工優先選擇公共交通、步行或騎行等低碳出行方式，從通勤環節踐行綠色生活

## 能源及資源管理

在資源管理方面，看準持續強化能源、廢棄物與水資源的全鏈條管控，通過優化能效、推行分類回收及節水措施，推動綠色運營可持續發展。

### 能源管理

公司積極拓展清潔能源應用，構建高效、低碳、可持續的能源體系，推動能源結構綠色轉型，切實降低碳排放。我們始終踐行綠色低碳發展理念，北京華品博睿網絡技術有限公司已通過 ISO 14001 環境管理體系認證。



ISO 14001 環境管理體系認證證書

### 能效提升

公司持續強化辦公場所用電管理，建立月度與季度職場用電量盤點機制，通過數據分析及時識別異常用電，結合用電行為優化與設備能效升級，系統性降低非必要能耗，推動綠色低碳運營深化。

#### 看準辦公節能措施

##### 用電行為管理

- 制定針對空調、照明及其他辦公用能設備的操作細則，在保障運營效率及員工舒適辦公的前提下精細化地管控能源消耗。
- 按季節以及辦公時間，規定空調系統的運行參數與狀態：春、秋季節儘量選擇自然通風，夏天空調溫度不低於 26 度，冬天空調溫度不高於 20 度。通過中央監控平台實時監測能耗數據，優化運行策略，減少無效能耗。
- 安排專人定期巡檢用電設備的使用情況，在非辦公時段關閉不必要的設備，減少設備待機能耗。
- 定期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，確保空調系統的正常運行，降低能耗。

##### 設備優化

- 逐步擴大 LED 節能型燈具及感應式智能控制開關的使用，減少傳統高耗能用電設備的使用佔比。
- 公司辦公樓部分停車場中安裝感應燈具，避免無效照明，進一步降低能耗。
- 公司辦公樓部分空調採用冰蓄冷系統，滿足建築物降溫需求的同時減少空調電力負荷。
- 對公司辦公樓的窗戶加裝密封條，避免室內溫度的損失以減少空調使用。
- 北京總部大廈使用中央空調節能系統，全年綜合能效 SCOP<sup>15</sup> 高達 6.1，平均單位能耗 85kWh/（m<sup>2</sup>·a），比同類大廈節能約 25%。

<sup>15</sup> SCOP (Seasonal Coefficient of Performance) 季節性能係數，用於評估空調或製冷系統在特定季節或時間段內的能效。SCOP 值越高，則表示設備的能效越好。

## 清潔能源利用

在日常運營中，公司持續降低對傳統化石能源的依賴，積極提升光伏、風電等可再生能源佔比，推動清潔能源在運營中的落地應用，不斷提升能源綠色化水平，助力低碳轉型。

## 綠色辦公認證

在辦公場所選址方面，公司優先選擇具備綠色建築認證的辦公樓，持續推進綠色辦公空間建設，踐行可持續辦公理念。



### 2025 年能源使用績效

能源指標	單位	2025 年
能源消耗總量 <sup>16</sup>	兆瓦時	4,123.86
人均能源消耗量	兆瓦時 / 人	0.92

<sup>16</sup> 能源消耗總量根據外購電力總量計算。

## 水資源管理

為踐行節約水資源承諾，本年度公司在更多辦公區域加裝節水型衛生器具，持續提高感應式節水潔具的配置比例，並對用水設施進行定期巡檢。一旦發現漏水情況，將立即反饋物業並安排維修，以減少水資源浪費。

### 2025 年水資源使用績效

水資源指標	單位	2025 年
自來水消耗總量 <sup>17</sup>	立方米	56,402.48
人均自來水消耗量	立方米 / 人	12.63



<sup>17</sup> 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。部分分公司用水量根據《2024 年中國水資源公報》計算，各分公司所在省份人均居民生活用水系數均較 2023 年下降，因此報告期內公司用水量相應減少。

## 廢棄物管理

公司通過推廣線上辦公軟件及推動辦公設備的循環利用，從源頭減少廢棄物的產生，有效降低資源消耗。同時，公司嚴格落實廢棄物分類回收制度，規範處置各類廢棄物，尤其強化有害廢棄物管理，防範環境風險。在辦公用紙採購方面，公司採購 FSC 認證的紙張產品，積極支持可持續森林管理，助力生態保護與生物多樣性維護，切實履行企業在綠色供應鏈中的責任。

## 廢棄物減量

公司積極推行無紙化辦公，全面推廣線上辦公平台，鼓勵員工通過電子文檔傳輸、線上會議及電子審批等方式開展日常工作，最大限度減少紙張使用。在確需打印的情況下，倡導員工優先採用雙面打印及黑白打印，進一步降低資源消耗。同時，公司大力倡導辦公家具與設備的循環再利用，優先採購可重複使用、環保節能的辦公用品，如太陽能計算器等，有效減少一次性電池使用，降低資源浪費與環境污染。通過一系列務實舉措，持續推動綠色辦公理念融入日常運營，助力可持續發展目標的實現。

## 廢棄物回收

公司聚焦辦公垃圾分類管控，通過定期組織線上宣導，提升員工規範處置廢棄物的意識，嚴格控制垃圾產生。公司在京等辦公場所已全面推行垃圾分類管理，設置分類垃圾桶並嚴格執行分類投放制度。有害廢棄物及報廢電子設備實行分類收集、集中處理，全過程可追溯。所有有害廢棄物均委託具備相應資質的第三方專業回收機構進行無害化處理，切實保障環境安全與合規要求。公司主要產生的有害廢棄物包括辦公過程中使用的硒鼓、墨盒等耗材，均已納入規範化管理流程。

### 2025 年廢棄物使用績效

廢棄物指標	單位	2025 年
有害廢棄物總量 <sup>18</sup>	噸	0.18
人均有害廢棄物排放量	噸 / 人	0.00004
無害廢棄物總量 <sup>19</sup>	噸	531.04
人均無害廢棄物排放量	噸 / 人	0.12

<sup>18</sup> 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。

<sup>19</sup> 公司辦公樓涉及的無害廢棄物主要包括生活垃圾、電子廢棄物。

# 應對氣候變化

公司深刻認識到氣候變化對全球環境與人類社會帶來的深遠影響，將應對氣候變化作為企業可持續發展的重要戰略方向。公司持續強化氣候治理機制，將氣候相關風險與機遇全面納入整體風險管理框架，定期識別氣候變化對公司運營帶來的潛在影響，並制定針對性的應對策略。通過系統化管理與前瞻佈局，我們致力於降低環境足跡，積極應對氣候挑戰。

## 治理

為系統推進氣候變化治理，公司持續強化全面風險管理能力。董事會審計委員會切實履行監督職責，定期審議氣候相關風險與機遇事項，報告期內已對公司的年度碳排放情況、氣候風險與機遇的類別、潛在影響及應對措施進行審閱與評估。ESG 工作小組與各職能部門緊密協作，負責氣候風險與機遇的動態識別與評估，並牽頭推動跨部門協同，確保氣候治理工作有效推進。

## 策略

依據氣候相關財務信息披露工作組（TCFD）關於氣候風險與機遇的分類框架，並結合公司各業務部門的深入研討與專業判斷，我們已初步識別出與公司運營密切相關的氣候風險與機遇，並持續優化相應的應對策略與機遇轉化路徑。相關氣候風險與機遇的類型、潛在影響及應對措施詳見下表。未來，公司將進一步強化氣候風險管理能力，深化對氣候議題的系統性應對，加快低碳轉型步伐，積極把握綠色發展機遇，全面提升可持續發展韌性與競爭力。

公司已將低碳轉型相關安排納入環境管理、能源及資源管理和氣候變化應對工作，通過推進節能設備替換、綠色採購、辦公場所節能改造、數據中心能效管理、氣候風險識別與信息披露優化等措施，持續降低運營過程中的環境影響。未來，公司將結合溫室氣體盤查基礎、監管要求及業務發展情況，逐步研究並完善氣候相關轉型路徑。



## 情景分析

為提升對氣候相關風險與機遇的前瞻識別能力，公司結合自身以線上招聘平台為核心的業務模式，圍繞實體風險與轉型風險開展分析。分析範圍重點涵蓋主要辦公場所、支撐平台運營的數據中心相關活動及日常經營場景。實體風險分析主要關注極端降雨、洪澇、高溫等事件對員工通勤安全、辦公連續性、設備穩定運行及數據中心服務保障的潛在影響；轉型風險分析主要關注氣候政策趨嚴、監管披露要求提升、能效標準升級、市場偏好變化及綠色轉型趨勢對公司合規管理、運營成本、客戶需求及品牌聲譽的潛在影響。

在分析過程中，公司綜合參考公開氣候情景、行業趨勢、既有運營經驗及內部管理情況，對不同時間範圍下氣候因素可能帶來的影響進行評估。主要輸入與假設包括：不同氣候情景下極端天氣事件發生頻率及嚴重程度變化、平均氣溫變化趨勢、未來氣候政策和監管要求的變化方向、公司現有辦公與數據中心運營模式、業務連續性管理能力及已實施的風險應對措施等。公司結合 2035 年、2040 年及 2050 年三個時間範圍，對不同情景下各項風險和機遇可能對業務運營、成本結構及管理要求產生的影響進行分析。

公司重點從風險發生可能性、影響程度、影響時間範圍及現有控制措施有效性等維度進行綜合判斷。基於現階段評估結果，公司認為主要氣候相關風險整體處於可識別、可評估和可管理範圍內，尚未對公司財務狀況產生重大影響。未來，公司將持續優化情景分析方法，逐步提升對氣候相關風險和機遇的量化評估能力。

### 氣候風險短、中、長期定義

短期	中期	長期
2035 年	2040 年	2050 年

### 氣候風險情景選擇

風險類別	氣候情景選擇 <sup>20</sup>
實體風險	聯合國政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 發佈的 SSP2-4.5 <sup>21</sup> 及 SSP5-8.5 <sup>22</sup> 兩個情景。
轉型風險	央行與監管機構綠色金融網絡 (NGFS) 發佈的「Net Zero 2050 <sup>23</sup> 」與「Current Policies <sup>24</sup> 」兩個情景。

<sup>20</sup> 公司參考的主要氣候變化趨勢預測包括聯合國政府間氣候變化專門委員會 (IPCC)、國際能源機構 (IEA)、央行與監管機構綠色金融網絡 (NGFS) 等權威機構發佈的研究成果與報告，以及其中關於不同排放情況的描述。公司在情景選擇時考慮以下因素：1) 情景可供分析的範圍與公司的戰略規劃時間範圍相適應；2) 情景所包含的氣候因素有效描述了公司未來可能面臨的氣候壓力。

<sup>21</sup> SSP2-4.5: 中等溫室氣體排放情景，反映當前社會經濟和科技發展趨勢，旨在實現可持續發展與經濟增長的平衡。

<sup>22</sup> SSP5-8.5: 高排放情景，假設化石燃料使用持續增加，導致全球平均氣溫大幅上升，代表以化石燃料為主的高速發展路徑。

<sup>23</sup> Net Zero 2050: 該情景旨在 2050 年前實現全球溫室氣體淨零排放，通過大規模採用清潔能源、提高能源效率、發展負排放技術等措施，推動全球經濟體系綠色轉型，以應對氣候變化挑戰。

<sup>24</sup> Current Policies: 該情景基於當前各國已實施的氣候政策和措施，預測未來的溫室氣體排放趨勢。然而，這些政策可能不足以實現全球溫控目標，需要進一步加強國際合作和政策力度。

## 實體風險

在實體風險方面，氣候變化引發的極端天氣事件頻次與強度上升，以及長期氣溫趨升，可能對公司運營產生一定影響。公司已針對相關風險建立防汛應急預案、業務連續性管理機制及數據中心災備措施，並通過保險配置、應急演練和供應商管理等方式降低潛在影響。綜合評估後，公司認為相關實體風險目前整體處於較低且可控水平。

風險類型	風險影響	時間範圍	應對措施
<p>立即性—— 極端天氣的 頻率及嚴重 程度增加</p> <p>實體風險</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>極端天氣頻率增加可能導致公司員工無法正常通勤，甚至威脅員工的安全，進而降低公司生產力，對公司利潤水平可能造成負面影響。</li> <li>此外，公司辦公設備、公司租賃的數據中心服務器可能會因洪災等極端天氣而損壞，導致公司無法正常開展業務，進而增加公司設備維修成本和設備折舊，增加公司營業成本。</li> </ul>	<p>中期、長期</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們制定《防汛應急預案》《看準集團業務連續性管理辦法》，配備專業應急和救援設備，定期對員工開展災難應急演練及安全救援方面培訓。</li> <li>我們設置了數據中心災備措施，包括備份和恢復策略、容災方案、應急響應計劃等。這些措施可以在數據中心發生故障或災難時，快速恢復數據和業務應用，保障業務的連續性和數據的完整性。</li> </ul>
<p>長期性—— 平均氣溫 上升</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平均溫度升高可能導致公司租賃的數據中心增加製冷設備數量，或更換更高效的製冷設備，以維持服務器的正常運轉。公司可能需要支付更高的電費或數據中心租賃費，進而導致公司營業成本增加。</li> </ul>	<p>中期、長期</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們將氣候變化應對能力納入數據中心供應商的篩選過程中，優先選擇採用高效製冷技術、在建設階段考慮環境影響、PUE 等指標較低的供應商。</li> </ul>



## 轉型風險

公司識別出的主要轉型風險來源於社會加速邁向低碳發展的趨勢所引發的政策和法規變化、市場、技術及聲譽影響，例如碳排放監管趨嚴、綠色標準提升等。報告期內，公司對相關轉型風險進行分析與評估，並通過政策跟蹤、內部協同、能力建設及信息披露優化等措施持續提升應對能力。綜合評估，轉型風險整體影響程度較低，可控性較強。

風險類型	風險影響	時間範圍	應對措施
政策和法規	<ul style="list-style-type: none"> <li>隨著全社會對氣候變化議題關注程度的持續提升，國內外政府及證券交易所可能會實施更加嚴格的氣候政策，如要求企業披露範圍三碳排放數據、開展氣候變化情景分析並測算財務影響、將公司所屬行業納入碳排放交易市場等。企業將面臨更嚴苛的合規環境，這可能導致企業的合規成本增加。</li> </ul>	中期、長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們密切關注氣候變化相關政策，及時評估政策對公司的影響，以儘快採取改進措施。我們通過形成內部工作小組並定期開展內部溝通與培訓、聘請外部專家顧問開展碳盤查項目等方式，持續提升公司的碳排放信息統計能力以及氣候信息披露水平，提前響應政府及監管機構對上市公司氣候變化應對的關注。</li> </ul>
市場風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>在「雙碳」目標與產業轉型背景下，高排放行業招聘需求放緩，綠色低碳企業崗位需求加速增長。若公司客戶結構未及時調整，仍過度依賴高碳行業，將面臨存量客戶流失與綠色機遇錯失風險，影響收入結構與增長可持續性。</li> </ul>	中期、長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們將強化新能源、節能環保、綠色製造等低碳行業客戶拓展，並全面推廣線上虛擬產品與無紙化流程，減少紙質簡歷、職位描述等材料使用。</li> </ul>
技術風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司業務高度依賴數據中心、雲計算和算法推薦，能耗與算力投入密切相關。若在能效提升、綠色數據中心建設、清潔能源使用等方面滯後，將導致用能成本上升、減排目標難達，影響運營效率及對大型客戶或投資者的吸引力。</li> </ul>	短期、中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們將持續優化 PUE 等關鍵指標，逐步提高清潔能源使用比例。</li> <li>同時，制定分階段能效提升與減排目標，定期評估節能項目成效，將相關進展在年度報告中披露。</li> </ul>
聲譽風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司在減碳實踐、綠色就業支持及氣候信息披露方面的表現直接影響品牌形象與客戶/投資者信任。若披露不充分或行動滯後，可能被質疑氣候風險應對不足，引發聲譽損害。</li> </ul>	短期、中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>我們將圍繞綠色企業、低碳技能等主題策劃線上專題與合作活動，將平台綠色用工實踐轉化為品牌優勢。</li> <li>同時，完善 ESG 溝通機制，明確管理層對外回應職責，及時處理媒體、客戶、投資者關切。</li> </ul>

## 轉型機遇

低碳轉型為公司創造多重發展契機，包括推動資源利用效率提升、加快低排放能源的採用，以及開發綠色產品與服務以滿足不斷增長的市場需求。為充分把握這些機遇，公司正積極制定戰略規劃，系統部署相關舉措，推動業務模式向綠色、可持續方向轉型升級。

機遇類型	風險影響	時間範圍	應對措施
技術	隨著可再生能源利用、能效提升等方面的新技術發展，公司可能有機會以更低的成本開展節能減排專項改造、擴大清潔能源使用佔比、更換電動商用車，以實現公司碳排放的進一步降低。	短期、中期、長期	在租賃新辦公樓宇時，優先考慮綠色建築標準與可持續因素，推動清潔能源應用，提升綠色能源使用比例。
機遇	<p>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。此外，作為互聯網平台企業，我們擁有強大的技術實力、用戶基礎以及渠道優勢，可以通過分析企業端用戶在低碳招聘與僱傭方面的需求，快速、有針對性地為其提供數字化綠色轉型服務。</p> <p>隨著綠色轉型在全球市場的重視程度得以提升，企業端用戶將更加關注自身的綠色發展水平及效益。越來越多的企業將採購公司的低碳產品，進而為公司帶來收入的增長。</p>	中期、長期	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「低碳產品」章節）。此外，公司正在考慮逐步量化線上招聘環節的減碳量，帶動更多的企業端用戶進行減碳以持续提升用戶黏性。

## 財務影響

2025年，我們對各項重要的氣候相關實體風險和轉型風險進行了梳理，並評估其可能帶來的潛在財務影響。在物理風險方面，可能面臨資產損失，如辦公樓宇因氣候因素導致的修繕維護成本增加，以及運營成本上升，例如保險費用的提高等。在轉型風險方面，可能產生因購置綠色電子設備以替換高能耗舊設備而產生的損失，以及因碳盤查服務、相關合規報告編制等產生的額外運營成本。截至2025年底，上述風險尚未對本公司的財務狀況產生重大影響。公司業務運營模式穩定且規範，並已針對各項重大的氣候相關風險制定常態化的預防措施和應對方案，我們預期這些風險未來亦不會對公司的財務狀況產生重大影響。同時，公司將持續關注氣候相關機遇對業務長期發展的積極作用。公司計劃於未來逐步開展與氣候相關機遇相關的財務影響量化分析。由於報告期內用於評估相關影響的計量方法、基礎數據及相關假設仍存在較高不確定性，公司尚未能夠可靠量化與氣候相關機遇相一致的資產或業務活動金額及佔比，因此本報告期內未披露相關數據。公司將結合數據基礎完善情況、監管要求及業務發展進展，持續評估並逐步完善相關披露。

## 風險管理

公司已將氣候風險管理深度融入企業環境管理體系，結合實際業務特征，綜合運用情景分析、行業趨勢研究及外部專家意見，系統識別並評估各類氣候相關風險與潛在機遇。針對識別出的風險與機遇，公司基於各部門反饋，從發生可能性及對財務表現和業務運營的潛在影響兩個維度進行綜合評估，科學開展優先級排序，並制定針對性的應對策略與行動計劃。對於可能對業務連續性、成本結構、監管合規或品牌聲譽產生較大影響的氣候相關事項，公司將相應提升其管理優先級，並納入管理層及審計委員會的重點關注範圍。

公司建立常態化監控機制，定期跟蹤氣候風險動態，持續提升應對氣候變化的系統性與前瞻性能力。董事會及審計委員會持續審閱氣候風險評估結果，將其作為重要決策依據，並提出建設性管理建議，切實推動氣候治理責任在公司治理架構中的有效落實。

## 指標與目標

2025 年，我們使用世界資源研究所（WRI）和世界可持續發展工商理事會（World Business Council For Sustainable Development, WBCSD）制定的《溫室氣體核算體系：企業核算與報告標準》核算我們的溫室氣體排放量，並按照運營範圍確定核算邊界，將排放分為範圍一、範圍二及範圍三。溫室氣體排放量以能源消耗、外購電力、業務活動數據等為數據基礎，結合適用的排放因子進行測算。2025 年，公司溫室氣體排放總量（範圍一、範圍二、範圍三）為 79,062.99 噸二氧化碳當量。

### 溫室氣體排放績效

溫室氣體排放指標	單位	2025 年 <sup>25</sup>
溫室氣體排放量（範圍一、範圍二） <sup>26,27</sup>	噸二氧化碳當量	2,345.84
人均溫室氣體排放量（範圍一、範圍二）	噸二氧化碳當量 / 人	0.53
溫室氣體排放量（範圍三）	噸二氧化碳當量	76,717.15
人均溫室氣體排放量（範圍三）	噸二氧化碳當量 / 人	17.18
範圍三：外購商品和服務	噸二氧化碳當量	70,566.92
範圍三：資本商品	噸二氧化碳當量	5,683.75 <sup>28</sup>
範圍三：燃料和能源相關活動（未包括在範圍一和範圍二中的部分）	噸二氧化碳當量	41.64
範圍三：商務旅行	噸二氧化碳當量	424.84

關於氣候相關目標，詳細內容請見「環境管理」章節。

<sup>25</sup> 環境相關績效數據暫不包含 2024 年新收購子公司，因為該子公司在收購並完成整合後才具備環境資料測算能力。

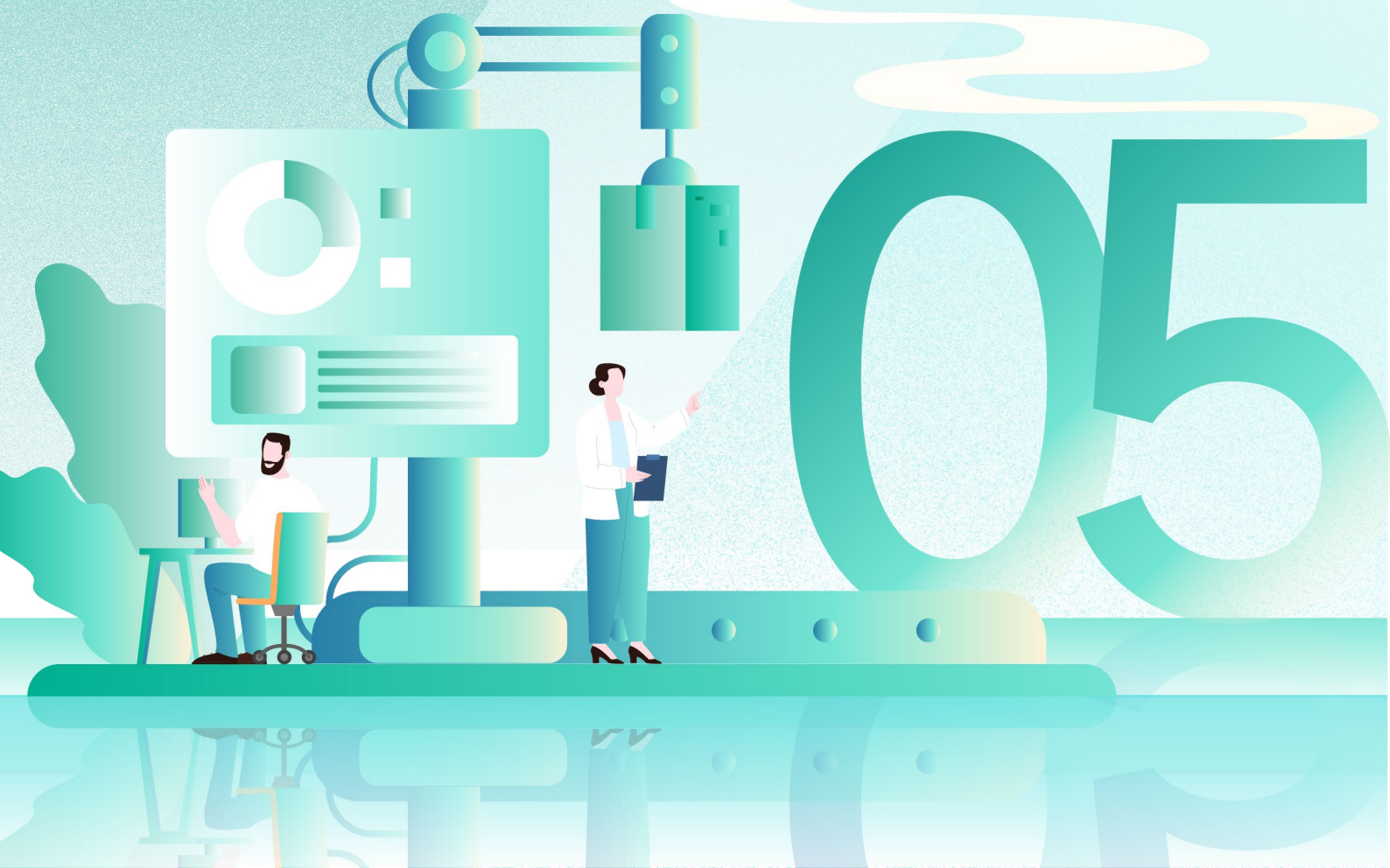
<sup>26</sup> 基於運營特性，公司的主要氣體排放為外購電力產生的溫室氣體排放，源自在中國大陸租賃的辦公室。

<sup>27</sup> 公司的溫室氣體清單主要包括二氧化碳。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與國家統計局刊發的《2022 年電力二氧化碳排放因子》進行核算。

<sup>28</sup> 2025 年範圍三排放中資本商品相關數據基於 SIC 2022 標準工業分類體系下的排放因子測算得出。

# — 打造 可持續供應鏈

公司始終秉持綠色可持續發展理念，確立「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，將環境與社會責任貫穿供應商全流程管理。我們系統評估供應商環境與社會表現，優先採購低碳產品與服務，攜手構建綠色供應鏈。



## 供應商准入管理

公司嚴格依據《中華人民共和國招標投標法》的相關規定，制定《採購及合同管理辦法》等內部制度，建立健全供應商准入的標準流程與審批機制，確保採購活動全過程合規、透明、高效。在招標環節，我們通過《相關方告知書》明確傳達對供應商的可持續發展期望，要求其在服務交付與日常運營中，系統考量產品質量、環境保護、職業健康與安全等要素。

在供應商准入階段，公司嚴格要求所有供應商遵守反商業賄賂相關法規，完成實名認證流程，並在合同簽訂時同步簽署《廉潔協議》，明確其在廉潔自律、信息保密、誠信經營及舉報機制等方面的責任義務。公司持續加強對採購流程及合同管理的監督力度，定期向其推送廉潔合規提示信息，有效防控採購環節的合規風險。2025 年，公司合作供應商的《廉潔協議》簽署率近 100%。

公司供應商管理體系全面貫徹 ESG 理念，確保入庫供應商在關鍵議題上與公司保持價值共識。重點包括：杜絕童工與強迫勞動現象，全面保障員工基本權益；重視職業健康與安全管理，營造安全的工作環境；落實環境保護措施，降低運營對生態的影響；強化信息安全與隱私保護機制，確保數據資產安全；恪守商業道德與貿易合規要求，維護市場公平秩序。

公司將綠色發展理念貫穿於採購管理全過程，積極推動綠色採購實踐落地。在電子設備採購環節，優先選擇獲得節能環保認證的服務器、網絡設備等產品，將設備能效水平作為採購決策的關鍵考量因素。公司持續關注供應商的環境表現，致力於採購低能耗、高能效的產品與服務，最大限度降低運營對環境的影響。2025 年，公司採購的所有網絡設備與服務器均持有相應的節能環保資質認證。

針對重要供應商及特定品類供應商，公司實施更為嚴格的現場審核與信息核驗程序，全面識別其潛在的 ESG 風險，評估其風險管理能力與可持續發展表現，確保供應鏈整體在 ESG 維度上持續保持高標準。

### 數據安全審核

對於涉及數據交互的潛在供應商，嚴格審查其網絡安全等級保護備案證明及報告，同時要求供應商提供如 ISO 27001 信息安全管理体系認證、ISO 27701 隱私信息管理體系認證等安全資質證書，確保所選擇的供應商均具備相應的信息和數據安全保障能力。

### 環境保護審核

優先考量潛在供應商的環保資質，如 ISO 14001 環境管理体系認證、CQC 中國環保產品認證、IECQ-QC08000 有害物質過程管理体系認證等。我們致力於採購環保產品及服務，推動供應鏈的綠色化轉型。對於環保品類供應商，為客戶提供更加環保、可持續的產品和服務。

### 其他資質審核

全面審核潛在供應商的質量許可證明、勞工權益維護情況、商業道德遵守情況等，確保供應商資質完全符合公司要求。

## 2025 年供應商數量

	供應商指標	單位	2025 年
供應商總數		個	217
按地區劃分的供應商數目	中國大陸地區	個	206
	港澳台及其他國家和地區	個	11

## 供應商評估與退出

公司已設立由職能部門組成跨部門評審小組，每年對合作供應商開展系統性績效評估，並依託數字化供應商管理系統，實現供應商的差異化分級管理與精細化運營。評估涵蓋價格競爭力、賬期靈活性、交付時效、產品質量、專業服務水平及售後響應能力等多個維度，綜合評分結果作為下一年度合作策略調整與資源配置優化的核心依據。

### 看準供應商管理措施

#### 評估不達標供應商管理

對評估不達標的供應商，公司採取減少採購份額、限期整改等措施，並持續跟蹤改進成效。

#### 嚴重違規或無整改能力供應商處理

對於違反《廉潔協議》或經評估不合格且無整改能力的供應商，堅決列入黑名單，終止其參與公司任何項目的資格，切實維護供應鏈的廉潔與公正。

#### 核心供應商能力驗證

為確保信息真實、能力可信，公司對核心供應商開展實地調研與現場評估，全面掌握其生產運營、管理水平與可持續發展能力。

為推動綠色價值鏈建設，公司持續將環境保護表現納入供應商績效評估的核心指標體系，穩步提升綠色供應商採購佔比。對通過綠色認證的供應商，予以重點標識與資源傾斜；對尚未認證的供應商，開展綠色理念宣導與能力建設支持。截至 2025 年末，公司北京辦公室合作的綠色認證供應商佔比已超過 75%，全面達成年度目標，綠色採購轉型成效顯著。

## 綠色數據中心建設

公司始終秉持節能降耗、綠色環保的可持續發展理念，優先選擇具備綠色建築設計標準且電源使用效率（PUE）表現優異的數據中心進行租賃。自 2017 年起，我們在數據中心租賃策略中持續強化綠色標準，將綠色數據中心認證作為供應商評估的必要條件，積極推動構建低碳、高效的綠色供應鏈體系。截至 2025 年末，公司所租賃並全年投入運營的數據中心年均 PUE 已穩定控制 1.3 以下，持續實現能效水平的優化提升。

2025 年，公司清潔能源使用比例持續攀升。通過合作建設分佈式光伏項目，實現數據中心綠電直供；同時參與綠色電力交易並認購綠證，全面降低價值鏈碳足跡，推動可持續發展。

## 廢棄物管理

我們對數據中心運營過程中產生的各類廢棄物實施全生命週期、分級分類的規範化管理，與具備資質的無害化廢棄物處理及資源回收企業建立長期戰略合作關係，建立「源頭分類 - 定點收集 - 專業拆解 - 材料再生」的全閉環管理流程，確保電子廢棄物等可再生資源得到安全、合規、高效回收再利用，提升資源循環利用率。2025 年，電子廢棄物實現 100% 規範處置，有害廢棄物處置合規率達 100%，全年無任何環境污染事件發生。

同時，數據中心在日常運營中全面推行垃圾分類制度，在所有租賃數據中心設置分類回收專區並配備回收設備，實現可回收物、有害垃圾、其他垃圾精準分類，倡導綠色辦公文化，切實防範環境污染風險，為實現環境友好型運營奠定堅實基礎。

## 水資源管理

公司所租賃的數據中心均配備智能水表系統，實現用水數據的實時監測與精細化管理，有效控制用水總量。通過引入反滲透（RO）水處理技術對冷卻水系統進行回收再利用，優化冷卻水排污控制值及旁濾水處理裝置反衝洗控制邏輯，大幅減少排污量。2025 年，公司設定並達成水資源利用效率（WUE）目標。

我們廣泛採用節水型設備與先進工藝，如高效冷卻系統、閉式循環水利用技術等，並在核心數據中心推進中水回用技術試點，將處理後的中水用於園區綠化、地面清潔等非生產用水場景，實現生產與非生產用水分級利用，提升水資源利用效率。

## 能源管理

公司所有租賃的數據中心均設有專職能源管理團隊，定期開展設備運行狀態評估與能效分析，系統性推進節能降耗措施落地。

我們全面部署新一代節能裝置，包括高效幹式變壓器、採用 EC 風機的精密空調、變頻水泵及高效率 UPS 系統等，顯著降低運行能耗。2025 年，通過大規模部署新一代 EC 風機精密空調系統，設備運行能耗大幅優化，運行效率與能源利用水平同步提升。在技術應用層面，積極引入液冷技術、冷熱電三聯供系統、餘熱回收利用等前沿節能方案，全面提升製冷效率與能源傳輸效能，最大限度減少對傳統化石能源的依賴，降低溫室氣體排放。公司搭建集成化智能能源管理平台，融合 AI 與大數據，實現用能設備的實時監控、精準調控與預測性維護，提升管理智能化水平，減少非必要能耗，推動數據中心向智慧低碳運營轉型。

---

# 踐行社會責任

公司秉持「以科技和公益的力量，服務於人的發展」的核心理念，通過多元化公益和志願活動深化社區參與，整合資源、拓展服務、構建公益生態，推進 ESG 建設，提升可持續社會貢獻。



06

## 生態環境保護

公司始終將生態環境保護作為企業社會責任的戰略重點，旗下專業的公益組織「直直公益」持續深化生態環保領域實踐。

報告期內，圍繞三大長期方向，我們開展了 6 場公益捐贈及主題活動，線上內容觸達 3.05 億次，互動量超 710 萬次；線下通過地鐵媒體、商圈大屏及現場活動等形式，觸達逾 1 億人次。

### 報告期內

線上開展公益捐贈及主題活動

6 場

內容觸達

3.05 億次

互動量超

710 萬次

線下活動，觸達逾

1 億人次



### 「猴猴喝的水」系列公益活動

2025 年 3 月及 8 月，公司在雲南施甸縣印支灰葉猴棲息地及蘭坪雲嶺省級自然保護區開展了兩期生態保護專項行動。活動通過建設生態飲水點、鋪設引水管線等行動，切實保障了 260 餘只猴子的飲水安全，有效緩解了因季節性幹旱導致的水源競爭壓力。此外，我們同步在線上線下開展了系列公益倡導，不僅獲得央視多平台對滇金絲猴飲水景象的報道，還攜手多位藝人及博主共同發聲。相關主題視頻累計播放量突破 213 萬次，話題總閱讀量達 1.6 億，有效提升了公眾對猴群生存狀況的認知與關切。



「猴猴喝的水」系列活動



### 「巡護員守護計劃」系列公益活動

2025 年，公司圍繞「護航季」「築巢季」「生命樹聯名」三大活動主題持續開展支援一線保護站物資的公益活動。在「護航季」中，我們向青海可可西裡卓乃湖保護站捐贈應急物資，守護藏羚羊遷徙之路；在「築巢季」活動中，我們向雲南德欽縣巴美村的巡護員搭建禦寒窩棚並配備巡護裝備，改善其野外作業條件；在「生命樹聯名」活動中，我們向可可西裡的 5 座保護站捐贈廚房設備，切實保障保護站後勤運轉。該系列活動我們線上線下同步進行宣傳，話題閱讀量超 6,200 萬，主題視頻等內容全網總播放量逾 470 萬次。



「巡護員守護計劃」系列公益活動



### 「羚羊綠洲計劃」公益活動

2025 年 11 月，公司發起「羚羊綠洲計劃」活動，通過向相關保護區域捐贈 25 噸越冬飼草料及 9 台智能監測設備，對瀕危物種普氏原羚提供越冬支持。活動既保障了普氏原羚的基本生存需求，也提升了保護工作的科學化管理水平，該活動實現話題閱讀量超 8,200 萬，互動量逾 120 萬。



「羚羊綠洲計劃」公益活動

## 青少年成長支持

公司持續開展青少年公益項目，我們整合社會優質資源，在教育支持、身心健康、職業啟蒙、科技體驗與社會實踐等多個領域，為青少年提供多元的學習與探索平台。



### 「志在萬裡—青少年公益職業體驗營」活動

2025年7月，公司舉辦「志在萬裡—青少年公益職業體驗營」，資助來自雲南、重慶、山西等地的100名師生赴上海，圍繞職業啟蒙、科技探索與城市體驗開展活動。師生們參訪了上海交通大學等高校，走進企業研發實驗室，並通過無人機航拍、機器人對戰、精密儀器組裝及紀錄片拍攝等實踐，將科技原理轉化為操作經驗。該活動拓展了青少年視野，激發了成長自信與職業理想，並入選上海市對口支援與合作交流專項資金資助項目，獲得政府認可與支持。

## 社區共建

公司推動社區和諧包容建設，聯動社區基金會與專業機構，持續開展老人與兒童關愛、鄉村振興幫扶、特殊困難群體支持等重點領域公益項目。通過切實的幫扶行動與長效服務機制，緩解民生痛點，營造互助友愛、溫暖包容的社區環境。



### 「如意裡」家門口養老服務站活動

2025年，公司開展「如意裡」家門口養老服務站活動，通過「政府主導、企業資助、社區運作、專業與志願協同」的模式，為社區高齡獨居、重殘、失能等特殊困難老人提供「微日托、助餐、健康」一站式服務，並融入中醫養生、藝術療愈等內容，累計服務超5,000人次。該活動有效彌補了居家養老服務缺口，為高密度老齡化社區打造了「家門口康養」路徑，也為超大城市應對深度老齡化提供了可複製的實踐方案。





### 「社區送溫暖」慰問活動

2025 年，公司結合春節、中秋等傳統節日，在社區常態化開展慰問活動，並將幫扶延伸至中西部協作及對口支援地區。我們採購當地農特產品作為慰問物資，以「以購代捐」方式直接帶動農戶獲益，形成「慰問送暖」與「消費幫扶」相結合的公益閉環。截至報告期末，相關投入累計達人民幣 43.5 萬元，累計覆蓋 2,000 戶家庭，為社區困難群體提供了切實關懷。



### 「中華慈善日 - 上海慈善週」活動

2025 年 8 月，公司受邀參加「中華慈善日 - 上海慈善週」活動，我們與「助力困難群體就業」和「孤獨癡青少年社會融入」兩個優秀獲獎項目達成合作，通過資金支持賦能社會組織，為困難就業群體及孤獨癡青少年提供精準幫扶，不僅拓展了「一老一小一困」領域的服務維度，更通過多維資源整合構建協同治理生態，推動社區治理精度與系統性效能的提升。

## 應急救災行動

公司始終以踐行企業社會責任為己任，在災害發生後第一時間協調資源、響應救援，攜手社會各界力量助力受災地區恢復重建。



### 心系香港同胞，共濟火災時艱

2025 年 11 月，香港新界大埔宏福苑發生大火災。公司在特區政府公布「大埔宏福苑援助基金」後迅速響應，向該基金捐款 300 萬港元，專項用於受災居民的緊急救援、過渡安置及災後重建工作，以實際行動與香港市民同心攜手、共渡難關。



### 「應急響應·多省聯動」災害救助行動

2025 年，公司在西藏、貴州、北京、甘肅、湖南、河北、廣西等 6 省（自治區）的 10 個縣市開展災害援助，向遭受地震、水災等重大自然災害的地區累計捐贈人民幣 400 萬元，高效支持緊急救援、災後重建與民生恢復工作，切實助力當地災後恢復與生活秩序重建。

## 公益傳播與倡導

看準以人文精神為核心，履行文化使命，通過公益傳播滿足公眾文化需求。我們打造公益文化空間，推廣閱讀與知識普惠；支持文物保護與傳承，在交流互鑒中傳遞思想價值，築牢精神家園根基。



### 風入松書店的人文系列實踐

2025 年，風入松書店深化「每一所好大學周圍都要有一家好書店」的理念，持續打造面向公眾的人文學術閱讀空間。

- 空間賦能：打造社區文化高頻觸點

書店常態化舉辦公益文化活動，年度舉辦 80 餘場，參與近萬人次。活動涵蓋科幻、經典閱讀、職場經濟等多元主題，服務全齡段讀者。與本地街道、北京大學、中國人民大學等建立長期合作，形成可持續社區運營模式。2025 年 4 月，書店與北京大學國家發展研究院共創「悅讀空間」；12 月，與北京大學簽約，風入松書店北大店預計於 2026 年春季開業。

- 星光聯動：倡導公眾迴歸深度閱讀

2025 年世界讀書日期間，書店聯合三江源生態保護基金會發起「星光與書頁」公益項目，彙聚十餘位明星共同倡導閱讀，內容觸達百萬級年輕受眾，喚起公眾對深度閱讀的關注。

- 知識普惠：以「AI+ 人工」推動經典譯介

書店啟動「風入松·世界人文經典譯叢」項目，引進國外公版人文經典，創新採用「AI 翻譯 + 人工審校」模式，依託自研 AI 模型提升效率，並由學者精細潤色，確保譯文質量。首批計劃推出 5 種經典譯著，電子版免費向公眾開放，踐行知識普惠理念。



風入松書店系列活動現場



### 助力文物保護

2025 年 7 月，公司在延續山西災後文物搶修項目支持的同時，向基金會旗下「文明守望」專項基金進行定向捐贈，專項用於低級別不可移動文物的搶救性修繕、預防性保護與活化利用工作。截至報告期末，相關捐贈累計達人民幣 500 萬元，為守護中華文明的歷史載體提供了實踐支持。

## 人才發展與支持

我們踐行人才使命，以促進就業為社會責任重點。通過響應國家「穩就業、保民生」部署，為高校畢業生、殘疾人等重點群體構建精準就業服務體系，推動實現更充分、更高質量的就業。



### 專項獎學金助力人才培養

2025 年，公司設立高校專項獎學金，捐贈人民幣 200 餘萬元，系統性支持「文、理、法」等多學科發展。其中，在中文與傳統文化領域，支持北京大學、復旦大學等 6 所高校的中文院系，重點助力古文字學等冷門絕學的學科建設與人才培養；在理工與法學領域，向北京大學計算機學院、法學院進行捐贈，專項用於前沿技術研究與法學人才培養。該項目為人才培養與學科建設提供了實質性支持。



### 「ReelFocus」新血影像計劃

公司與北京國際電影節聯合發起的青年影人扶持項目，在 2025 年共征集全球影片 1,280 部，22 部作品入圍並產生 10 個獎項；創投路演於北京風入松書店舉辦，相關微綜全網播放量超 1,350 萬。計劃發起四年來，累計征集作品近萬部，覆蓋全球超 100 個國家和地區，聯動 900 多家企業及百餘位行業前輩，為上千名青年影人提供資金、資源與就業支持，主話題曝光量達 6.9 億次，並獲得廣泛報道。



### 促進高校畢業生高質量就業

2025 年，公司深度參與人社部、教育部組織的多項就業促進行動。在人社部系列招聘活動中，圍繞人工智能、智能駕駛等重點行業開展線上招聘與直播帶崗，發動 1,600 餘家企業提供崗位 1.2 萬個。在教育部的校園就業服務行動中，組織 14 個行業線上專場，發動 5,700 餘家企業提供崗位 1.7 萬個，有效支持重點產業人才對接與發展。



## 促進殘疾人充分就業

2025 年 11 月至 12 月，公司聚焦殘疾人就業難題，在國際殘疾人日期間舉辦專場直播帶崗活動，並聯合中國殘聯就業服務指導中心及中國殘聯就業服務平台，共同「築夢職場·無礙前行」殘疾大學生網絡招聘會。活動採用「線上精準匹配 + 直播帶崗 + AI 就業指導」的服務模式，邀請殘聯專家進行政策解讀與就業指導，提升服務的針對性與實效性。

本次活動累計吸引近 5 萬名應屆殘疾人大學生參與，匯聚近 9 萬家企業提供的超過 10.5 萬個適配崗位。

中国残疾人联合会就业服务指导中心  
China Disabled Person's Federation Employment Service and Administration Center

# 筑梦职场·无碍前行

中国残联就业平台 X BOSS直聘

订阅新职位



---

# 完善公司治理

公司嚴格遵守經營地法律法規及上市監管要求，通過優化治理架構、強化風險管控、健全廉潔體系，系統提升合規水平、透明度與運營效能，以實現高質量運營。



# 07

## 董事會結構與職責

董事會作為公司最高決策機構，下設審計委員會、薪酬委員會、提名委員會及企業管治委員會，主要職責包括審議公司戰略與整體策略，監督管理層履職與業務表現、公司運營與財務狀況，並確保風險管理與內部監控體系持續有效運行。公司治理結構通過充分發揮各專業委員會的獨立職能，保障重大決策的客觀性，以維護公司及股東的長期利益。

公司現任董事會由 9 名董事組成，其中獨立董事 3 人，佔董事會總人數的三分之一。根據企業管治守則要求，審計委員會與企業管治委員會的主席及全體委員均由獨立非執行董事擔任；薪酬委員會的主席及三分之二委員與提名委員會的主席及四分之三委員亦為獨立非執行董事，為維護股東與公司的長遠利益，我們的治理架構著力發揮各專業委員會職能，以保障重大決策的獨立性與科學性。

公司高度重視董事會的多元化與專業化建設，我們制定了明確的《董事會多元化政策》，在董事提名與任命過程中，綜合考量候選人的性別、職業操守、誠信記錄、教育背景、行業經驗等多重維度，引入多元視角，激發決策活力，以持續提升治理效能，為公司的長遠發展提供支撐。目前，公司董事會中包含 3 名女性董事，佔比達 33.3%。

董事會引入具備不同背景和專業能力的優秀人才，從而以更加全面、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。公司現任董事會成員具備法學、計算機科學、金融、管理學、傳播學、土木工程等多樣的教育背景，並擁有互聯網科技、人力資源服務、資本運營、投資並購及金融服務等領域的豐富從業經驗，兼顧專業領導力、創新內驅力與風險把控力，增強公司治理的科學性和有效性。

### 報告期內

公司現任董事會成員

9 名

其中獨立董事

3 人

女性董事

3 名

女性董事佔比

33.3%



## 商業道德與合規管理

公司秉持公平、透明的經營原則，對賄賂、欺詐、腐敗、勒索及洗錢等一切不道德商業行為採取零容忍態度，致力於營造風清氣正的商業環境。

### 商業道德管理架構

公司高度重視商業道德管理，董事會審計委員會負責監督公司遵守商業行為與道德規範的計劃，並定期與管理層會面，討論公司遵守商業行為與道德規範的情況。此外，公司適時與外部法律顧問會面，為公司的法律及商業道德事項尋求參考意見。反貪污方面，公司設立風紀督查組，負責日常督查、接收舉報或投訴，並核查員工是否存在貪污、舞弊等違反商業道德的行為。反壟斷方面，公司任命政府事務委員會領導反壟斷合規管理工作，該委員會與相關業務部門共同推動反壟斷工作的深入開展。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。

我們將公司行為準則的遵守情況納入員工績效評估系統中，並與員工薪酬相掛鉤。對公司銷售體系員工，我們嚴格執行《BOSS 直聘商業體系員工行為管理制度》，考察、監督員工行為，並納入銷售體系全體員工的績效考核中。此外，如管理者未能有效履行其管理職責，將會被追究相應責任，直接影響其績效考核結果，包括獎金的發放和晉升機會等。

### 反貪腐舉措

公司持續推進反腐敗監督機制建設，通過開展商業道德審計確保監督的獨立性與權威性。我們對各業務單位開展定期審查與不定期抽查，系統評估商業道德與反腐敗制度的健全性及執行有效性，目前已實現商業道德審計基本覆蓋集團整體運營範圍。

公司嚴格遵循《中華人民共和國公司法》《中華人民共和國刑法》《中華人民共和國反不正當競爭法》《關於禁止商業賄賂行為的暫行規定》等法律法規，依法制定並執行《反腐敗政策》《商業行為和道德準則》《獎懲和勞動紀律規定》《反壟斷合規指引》等內部商業道德相關制度，持續完善商業道德管理體系，強化商業道德監督與執行，確保誠信、廉潔、公正的商業活動有序開展。

#### 《反腐敗政策》

規範捐贈活動，要求向外部捐贈須事先內部申報並獲書面批准。嚴禁代理人要求客戶或相關方進行可能影響公司利益的捐贈，此類行為被列為「危險信號」。此外，公司明確禁止任何形式的賄賂與腐敗行為，並對商務活動中的贈與、款待等事項制定專門指南。負責費用審核的員工須確保費用合法合規、記錄準確。全體員工均有責任及時識別並報告「危險信號」。公司已建立保密的舉報與調查程序，用於處理相關違規舉報，任何違反上述政策的行為都將面臨糾正措施或紀律處分。

#### 《商業行為與道德準則》

內容涵蓋利益衝突、禮品與娛樂、反賄賂（包括《美國反海外腐敗法》）、法律法規遵守、歧視與騷擾、公平交易等。適用於公司全體實體、董事、高級管理人員、員工及顧問。

### 《BOSS 直聘商業體系員工行為管理制度》

本制度內容涵蓋利益衝突、禮品與娛樂、反賄賂、法律合規、歧視與騷擾及公平交易等方面，適用於公司所有實體、董事、高管、員工及顧問。公司對賄賂、貪污、舞弊、回扣等任何違紀行為持「零容忍」立場。

看準通過制定並執行《採購及合同管理辦法》《相關方告知書》等制度，明確禁止員工收受商業夥伴禮品、禮金等不當行為。同時，公司建立了系統的合規管理機制，將員工薪酬、績效評估與合規表現直接掛鉤，並配套以明確的紀律處分規定，從而強化全員合規意識，落實責任到人。

同時，公司已將反腐敗合規要求嵌入供應商管理全流程，明確要求所有供應商必須建立並執行自身的反貪腐政策。我們對任何違反商業道德的行為持「零容忍」立場，並建立了包含內外部渠道的監督機制。合作方如發現違反《廉潔協議》的行為，可通過指定渠道舉報，公司承諾對每項舉報進行調查，並明確包括終止合作在內的違規處理程序。

公司在經營活動中堅持公平競爭原則，本報告期內，其業務運營所涉的各項商業道德與合規領域，公司及員工未涉及任何已審結的貪污類訴訟案件，亦未收到與洗錢或欺詐相關的訴訟，且未因反壟斷或反不正當競爭行為承擔罰款或支付和解金。

類別	2025 財年發生重大事件 <sup>29</sup> 數量
貪污或賄賂	0
歧視或騷擾	0
客戶隱私數據	0
利益衝突	0
洗錢或內幕交易	0

## 反貪腐文化建設

公司系統開展商業道德培訓與常態化廉潔宣導，確保員工準確理解公司制度並強化廉潔從業意識。我們注重收集業務部門的培訓需求與員工反饋，持續優化課程內容，提升培訓的針對性和實效性。公司持續開展反貪腐相關培訓，組織董事、高級管理人員及全體員工（包含正式員工、兼職員工）參與，進一步增強關鍵崗位人員的廉潔自律意識與合規管理認知。

<sup>29</sup> 「重大事件」定義：指報告期內發生的、屬於貪污賄賂、歧視騷擾、客戶隱私數據、利益衝突、洗錢、內幕交易等範疇，並達到法律、財務、聲譽、內控或影響範圍等任一重大性標準，從而對公司 ESG 表現產生顯著負面衝擊的重大事件。

## 舉報人保護

公司設立商業道德事件舉報處理專項工作組，負責獨立受理來自內部及外部的相關舉報，並設立專用舉報郵箱，接受實名與匿名兩種舉報形式，鼓勵內部員工及相關方就潛在的貪污、舞弊、壟斷等違反商業道德的行為進行反映。專項工作組在接到舉報線索後，依據公司制度立即啟動核查程序，確保每項舉報均得到及時、公正與有效的處置。公司嚴格執行對舉報信息及舉報人的保密措施，嚴禁任何報復行為，切實保障舉報人權益，對涉嫌違法犯罪的線索，將依法移送司法機關處理。

### 違反商業道德行為的舉報渠道

違反商業道德準則的舉報郵箱：compliance@kanzhun.com

反壟斷合規郵箱：fldjb@kanzhun.com

供應商舉報郵箱：caigouzu@kanzhun.com

郵寄信函：北京市朝陽區太陽宮中路 16 號院 1 號樓，100028



## 風險管理

看準構建並持續完善覆蓋全面的風險管理體系，通過系統性的風險識別、評估、防控與監控機制，將風險管理深度融入業務流程與決策環節，以保障業務運行的穩健性，護航企業的長期可持續發展。

- 內控審計：看準通過建立多層次技術防護與審計平台，強化對信息系統、數據及代碼安全的實時監控與風險阻斷，並開展覆蓋全流程的商業道德與反腐敗專項審計，全面提升內控有效性與合規運營水平。
- 風險管理流程：看準構建並運行「風險識別、評估、上報及防控」的全流程管理機制，旨在全面提升對各類風險的敏銳感知與高效處置能力，保障公司在動態變化的行業環境中穩健運行。

## 看準風險管理流程

<p>風險識別</p>	<p>推動各業務單元系統開展風險信息收集與評估，全面梳理分析潛在風險，確保風險識別的覆蓋面與準確性。</p>
<p>風險評估</p>	<p>根據關鍵風險的確認與優先級判定，定期更新相關政策。</p>
<p>風險上報及防控</p>	<p>建立重大風險即時上報機制，要求在發現重大風險後迅速啟動報告程序，同步提交初步分析與應對建議，以確保信息傳遞及時、分析深入、管理閉環。</p>
<p>風險防控</p>	<p>針對已識別的風險，制定並落實具體防控措施，通過定期跟蹤與審查確保執行效果。公司設立風險管理協調機制，統籌制定重大風險應對策略，指導監測工作並推動解決關鍵風險事件，持續強化風險防控的系統性與執行力。</p>

## 新興風險

我們認識到，新興風險具有高度不確定性和潛在顛覆性，傳統風控框架難以充分識別，並對公司長期戰略與商業模式構成重大挑戰。為此，我們主動識別與管理新興風險，以增強組織韌性，保障戰略可持續性。

新興風險名稱	對公司的影響	應對策略
AI 算法偏見與公平性風險	可能觸犯法規、損害平台公信力，並引發用戶信任危機	通過建立算法審查機制、嵌入偏見檢測以及探索人機協同決策，在追求效率的同時確保算法的透明與公平，注重倫理風險，從而維護平台的長期信譽。
新型黑灰產與工業化詐騙風險	威脅用戶財產與平台生態安全，不斷演變的詐騙手法會持續侵蝕用戶信任	構建「AI+ 人工」的全鏈路動態風控體系，從事前認證、事中攔截到事後打擊形成閉環，並積極推動行業共治，築牢平台的安全防線。

# 附錄：聯交所《ESG 報告守則》索引

指標	詳情	章節索引
強制披露	董事會聲明	董事會責任聲明
	重要性	披露原則
	量化	披露原則
	平衡	披露原則
	一致性	披露原則
	匯報範圍	報告範圍
A 環境		
層面 A1: 排放物		
一般披露	有關廢氣排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	環境管理體系建設
A1.1	排放物種類及相關排放數據	環境管理體系建設
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）	環境管理體系建設
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）	環境管理體系建設
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。	環境管理體系建設
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	環境管理體系建設
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	環境管理體系建設
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）	環境管理體系建設

指標	詳情	章節索引
A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）	環境管理體系建設
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	環境管理體系建設
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	環境管理體系建設
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	鑒於我們的業務性質，包裝材料相關數據不適用
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	環境管理體系建設
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	環境管理體系建設
B 社會		
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： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	員工權益保障 人才培養與發展
B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的僱員總數	人才培養與發展
B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率	人才培養與發展
層面 B2: 健康與安全		
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： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	人才培養與發展

指標	詳情	章節索引
B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率	人才培養與發展
B2.2	因工傷損失工作日數	人才培養與發展
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	人才培養與發展
層面 B3：發展及培訓		
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	人才培養與發展
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	人才培養與發展
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	人才培養與發展
層面 B4：勞工準則		
一般披露	有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	員工權益保障
B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	員工權益保障
B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟	員工權益保障
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	供應商准入管理
B5.1	按地區劃分的供應商數目	供應商准入管理
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	供應商准入管理 供應商評估與退出
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。	供應商准入管理 供應商評估與退出
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	供應商准入管理 供應商評估與退出 綠色數據中心建設

指標	詳情	章節索引
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: (a) 政策; 及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	提升產品服務與價值
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	強化產品質量管理
B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法	優化用戶體驗
B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例	知識產權保護
B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序	強化產品質量管理
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	信息安全與隱私保障
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: (a) 政策; 及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	商業道德與合規管理
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	商業道德與合規管理
B7.2	描述防範措施及舉報程序, 以及相關執行及監察方法	商業道德與合規管理
B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓	商業道德與合規管理
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區利益的政策	踐行社會責任
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)	踐行社會責任
B8.2	在專注範疇所動用資源 (如金錢或時間)	踐行社會責任
D: 氣候相關披露		
管治	管治 披露發行人用於監察及管理氣候相關風險與機遇的管治流程、監控和程序	應對氣候變化

指標	詳情	章節索引
策略	氣候相關風險及機遇	
	披露發行人面臨的氣候相關風險及（如適用）機遇及其對發行人業務運營、業務模式和策略的影響	應對氣候變化
	業務模式和價值鏈	應對氣候變化
	策略和決策	
	披露發行人對上述識別的氣候相關風險和（如適用）機遇的應對措施	應對氣候變化
	財務狀況、財務表現及現金流量	
	氣候相關風險及機遇的財務影響	應對氣候變化
風險管理	氣候韌性	應對氣候變化
	風險管理	
	披露發行人用於識別、評估和管理氣候相關風險及（如適用）機遇的流程	應對氣候變化
指標及目標	溫室氣體排放	
	披露範圍 1、範圍 2 及範圍 3 排放	應對氣候變化
	氣候相關轉型風險	應對氣候變化
	氣候相關物理風險	應對氣候變化
	氣候相關機遇	應對氣候變化
	資本運作	
	涉及氣候相關機遇的資產或業務活動的百分比，以及用於應對氣候相關風險及機遇的資本開支金額	公司主要產品為在線職位發佈及虛擬化服務工具，現階段暫未具備相關財務指標量化所需的充分數據，公司將持續推進相關工作的開展。
	內部碳定價	
	若發行人設有內部碳價格，披露其內部碳價格及說明發行人在決策中如何應用碳價格	公司暫未建立內部碳定價機制，將持續關注相關政策趨勢，適時推進相關工作。
	薪酬	
	披露如何將氣候相關考慮因素納入薪酬政策	人才培養與發展
	行業指標	
考慮國際 ESG 匯報框架下的行業披露規定，並作出發行人認為適當的披露	應對氣候變化	
氣候相關目標	環境管理體系建設	
跨行業指標以及行業指標適用性	應對氣候變化	

BOSS  
直聘

