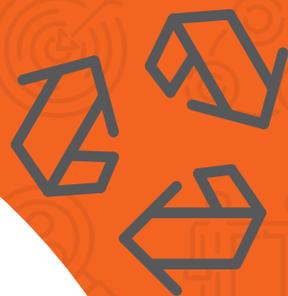
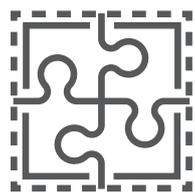
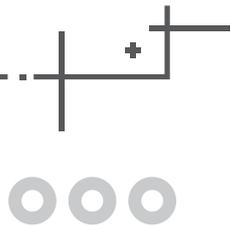


環境、社會 及管治報告



環境、社會及管治報告

本公司根據上市規則附錄27《環境、社會及管治報告指引》要求，編製本《環境、社會及管治報告》(簡稱「2020年ESG報告」)，載列2020年本集團在環境、社會及管治權(ESG)方面的表現。這是本公司上市後發佈的第二份ESG報告。

報告範圍

ESG報告覆蓋本公司及其所有附屬公司靈活用工、專業招聘業務流程外包及其他人力資源解決方案等主營業務。報告期為2020年1月1日至2020年12月31日，部分描述超出上述期間。

報告準則

本集團根據《環境、社會及管治報告指引》對相關層面和關鍵績效指標進行了適用性及實質性評估，對不適用於我們的披露規則進行了解釋，遵守指引的相關匯報原則：

- 「重要性」原則：我們通過利益相關方參與及重要性評估，確定重要ESG議題；
- 「量化」原則：ESG報告定量匯報了我們環境和社會範疇的關鍵績效指標，附帶說明，並提供相關的比較數據；
- 「一致性」原則：統計方法和環境範疇關鍵績效指標與2019年度保持一致；
- 「平衡」原則：本公司遵循平衡原則，不偏不倚地披露本公司的ESG表現。

數據說明

所有數據均來自相關統計報告及正式文件。我們保證ESG報告中相關數據的客觀性和真實性。

1. ESG管理

1.1 ESG戰略

本集團堅守「以技術驅動人力資源服務」的經營理念，以「成為中國造世界級的人力資源服務企業」為企業願景，貫徹「以客戶為中心，以奮鬥者為本，長期堅持艱苦奮鬥、自我批判！」的核心價值觀。我們始終堅信，一個積極履行環境和社會責任的企業，才能引領並推進社會的可持續發展。

本集團已將ESG的風險與機遇因素納入經營戰略中，建立職責明確的ESG管理組織架構指導日常業務運營。我們將定期檢討ESG政策及策略，確保當中內容切合及適用於自身業務。

1.2 ESG管治

董事會支持我們對於履行ESG責任所作的承諾，並對ESG策略及匯報承擔全部責任。董事每年審閱本公司及其附屬公司的ESG表現，識別、評估並管理重要的ESG相關事宜，審閱本集團的ESG表現及目標達成進度，定期監管及審批年度環境、社會及管治報告。

管理層負責評估及釐定有關ESG的風險，確保設立合適及有效的ESG風險管理及內部控制系統，向董事會匯報ESG相關的風險與機遇，並確認ESG系統的有效性。



環境、社會及管治報告

為全面開展 ESG 管理工作，我們成立了由人力資源部、靈活用工事業部、經營管理部、財務部等主要部門組成的 ESG 工作組，各部門負責人直接參與，並指定專人負責開展 ESG 管理和報告的工作，向管理層匯報 ESG 管理和報告的工作進度。

本公司於 2021 年 1 月 19 日召開董事會，會上對董事會成員就 ESG 事宜管治和監督責任進行宣貫，以提升董事會對 ESG 治理的重視，進而有效推進本集團的可持續發展。

1.3 利益相關方參與

我們主要的利益相關方包括政府及監管機構、股東及投資人、內部員工、外包員工、客戶、供應商、行業協會及社區、非政府組織等。我們高度重視與利益相關方的溝通，建立有效的溝通渠道，積極響應利益相關方的要求與期望，促進實現雙方的共同成長。

利益相關方	期望與要求	溝通方式
政府及監管機構	<ul style="list-style-type: none"> • 遵紀守法 • 依法納稅 • 勞工權益 	<ul style="list-style-type: none"> • 日常監管 • 公文往來 • 會議交流
股東及投資人	<ul style="list-style-type: none"> • 信息披露 • 投資回報 • 公司治理 • 風險控制 • 可持續發展 	<ul style="list-style-type: none"> • 股東大會 • 公司網站 • 郵件、電話、傳真 • 投資者關係活動 • 聯交所網站
內部員工	<ul style="list-style-type: none"> • 工資及福利 • 健康與安全 • 培訓與發展機會 • 民主溝通與人權保障 	<ul style="list-style-type: none"> • 電子郵箱及申述電話 • 年會、日常會議等 • 員工活動

環境、社會及管治報告

利益相關方	期望與要求	溝通方式
外包員工	<ul style="list-style-type: none">• 工資及福利• 健康與安全• 培訓與發展機會• 民主溝通與人權保障	<ul style="list-style-type: none">• 系統及平台• 與駐場團隊的溝通• 年會、日常會議等• 員工活動
客戶	<ul style="list-style-type: none">• 責任運營• 優質服務• 服務創新• 可持續發展	<ul style="list-style-type: none">• 客戶滿意度調查• 系統及平台• 客戶走訪• 客戶投訴處理
供應商	<ul style="list-style-type: none">• 供應鏈管理• 質量與價格• 誠信合規	<ul style="list-style-type: none">• 項目合作談判• 供應商走訪• 質量溝通
行業協會及社區	<ul style="list-style-type: none">• 環境保護• 公益活動• 行業推動	<ul style="list-style-type: none">• 慈善捐贈• 公益活動• 志願者服務• 行業交流活動• 講座、論壇、出版物
非政府組織	<ul style="list-style-type: none">• 合規運營• 勞工權益• 行業發展	<ul style="list-style-type: none">• 社交平台• 官方網站• 講座、論壇、出版物



環境、社會及管治報告

1.4 實質性評估

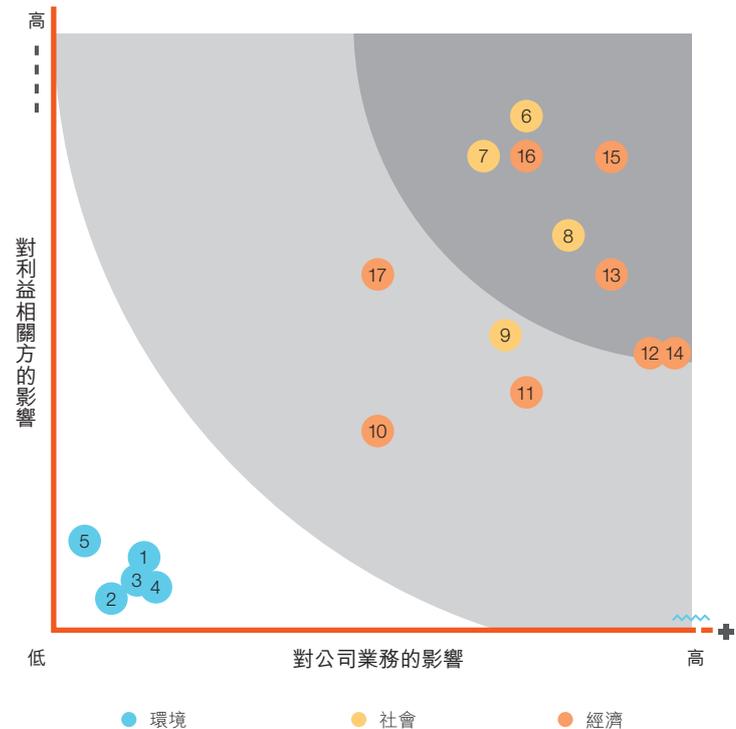
為提高披露內容的質量，我們通過執行 ESG 實質性評估流程，選出利益相關方關注的關鍵議題，並進行有針對性地披露。2020 年，ESG 工作小組按照以下步驟開展實質性評估：

- **議題識別：**綜合考慮本公司現狀、行業概況、面臨風險和機遇等因素，識別出對本公司及其利益相關方在環境、社會與經濟方面相關聯和有影響的 17 個議題；
- **問卷調研：**針對識別出的議題分別對內部利益相關方設計和發放調研問卷，對問卷進行匯總和實質性分析，得出初步實質性評估結果；

- **結果確認：**初步結果由管理層與 ESG 工作小組進行討論、驗證和確認，最終得出實質性評估結果，作為 ESG 報告披露的基礎。

在編製 2020 年 ESG 報告過程中，本公司管理層與 ESG 工作小組對此前評估結果進行再次討論，確認此前評估結果仍適用於本公司的 ESG 管理現狀。

廢棄物管理	1
廢水排放管理	2
能源管理	3
水資源管理	4
應對氣候變化	5
員工發展與福利	6
職業健康與安全	7
員工發展及培訓	8
嚴禁童工與強制勞工	9
供應鏈管理	10
知識產權保護	11
服務質量與業務創新	12
隱私管理	13
客戶滿意度	14
外包員工權益保護	15
合規廉潔經營	16
慈善公益	17



環境、社會及管治報告

2. 責任運營

本集團借助先進的一體化人力資源生態系統，不斷革新傳統的人力資源綜合服務，為具有用工需求的企業靈活提供創新及定制解決方案，從而實現以領先行業的速度持續增長。我們嚴格遵守《中華人民共和國合同法》(於2021年1月1日被《中華人民共和國民法典》取代)、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國就業促進法》、《就業服務於就業管理規定》、《人才市場管理規定》、《外商投資人才中介機構管理暫行規定》等與人力資源服務相關政策及法規，以及《中華人民共和國網絡安全法》、《互聯網信息服務管理辦法》、《移動互聯網應用程序信息服務管理規定》等與互聯網服務及信息安全審查相關法規，合法有序地開展人力資源服務，為客戶的用工創造價值。

截止至2020年末，我們已在全國範圍內開設超過48家子公司及分支機構，組成華西、華北、華東、華南和華中五個大區，業務覆蓋中國超過300個城市。我們可以響應客戶在全國範圍內多個網點的用工需求：(i)通過向客戶提供靈活用工服務改善客戶用工方式，有效地派出合適的外包員工，降低外包員工的流失率；(ii)通過我們創新的O2O招聘方法，同時利用線上及線下候選人資源，旨在最大限度提高求職者獲聘用的機會的同時為客戶提供專業招聘服務。

2020年，本集團憑藉高質量的專業服務和領先的創新能力獲得了包括：人力資源和社會保障部、全國博士後管委會聯合頒發的博士後科研工作站、第一資源頒發的2020中國人力資源服務機構100強以及客戶世界機構、中國信息協會數字經濟專業委員會等7家單位聯合頒發的2020年度「金耳唛杯」中國最佳客戶中心—卓越客戶服務獎在內的20項獎項與嘉許。



• 博士後科研工作站



• 2020中國人力資源服務機構100強



• 2020年度「金耳唛杯」中國最佳客戶中心—卓越客戶服務獎



環境、社會及管治報告

2.1 服務之道

服務創新

本集團是中國最大的靈活用工服務提供商，秉持「以客戶為中心、以效果為導向」的服務理念，為企業提供包括靈活用工、專業招聘、業務流程外包等人力資源綜合性解決方案。本集團自主研發了主要由香聘、瑞聘、瑞雲、瑞家園及合同管理系統五大技術平台組成的一體化人力資源生態系統。借助於該系統本集團可以高效地為客戶提供從發佈招聘廣告、組織線上與線下招聘活動、候選人入職，到後續人事管理、僱員檔案及信息儲存、薪酬和獎金計算、社保與公積金繳納以及辭職辦理等人力資源綜合服務。

本集團一直以來堅持「以技術驅動人力資源服務」的服務理念，並在信息系統研發方面保持

每年超過1,000萬元的投入，從而保障我們現有的系統與平台不斷迭代，並且每年都有新的系統加入我們的一體化人力資源生態系統群體之中，以支持業務發展、滿足客戶的服務要求。2020年，面對新冠肺炎疫情的爆發，為確保求職者及企業用工安全，本集團快速啟動危機應對機制，招聘團隊率先推出包括空中宣講、視頻面試在內的一系列線上招聘方法，幫助企業開展候選人招聘與儲備等工作確保按時復工。求職者可以通過關注「香聘APP」及「香聘微信公眾號」，就近獲取所在城市的在線招聘和面試信息。成立招聘不但能夠降低候選人參加線下招聘活動感染新冠病毒的風險，還可以幫助企業在新冠肺炎疫情爆發期間提前儲備人才，避免遭受復工後可能爆發的「搶人大戰」。



環境、社會及管治報告

服務優化

技術驅動人力資源服務始終是本集團堅持的發展方向。我們已成立了一支專業的系統研發團隊，負責監察、維持及升級本集團專有的系統及平台，持續更新一體化人力資源生態系統，通過高效反饋回路做出及時調整和創新，從而保證服務的質量和效率。

我們將大數據技術運用到簡歷與崗位的自動搜尋匹配中，不斷提高整體招聘效率，提升客戶的滿意度，以及候選人找到合適工作的速度。2020年，本集團在信息系統開發方面持續保持研發投入，持續創新和完善服務系統和平台：

- ✓ 在香聘平台上推出了線上面試功能，從而幫助招聘團隊和客戶在新冠肺炎疫情爆發期間完成面試；
- ✓ 在基於企業微信社群運營的批量招聘模式實施過程中，我們開發了微簡歷系統，即招聘項目經理通過企業微信來經營求職候選人社群，同時招聘項目經理通過企業微信與求職候選人聊天來判斷候選人找工作的意向，並根據候選人的求職意向對其打標籤。香聘系統會根據候選人的標籤，自動向候選人推薦相匹配的崗位；
- ✓ 2020年上半年，我們針對重點客戶完成了專有的瑞雲及瑞聘系統的定制化開發。2020年下半年，我們優化了瑞聘系統招聘項目經理操作工作台，包括：完成面試推薦功能的開發，更新了招聘效率報表統計；

- ✓ 我們於2020年第四季度完成了軟件研發人員招聘微信公眾號「人瑞IT」的研發。「人瑞IT」與瑞聘系統對接，實現了在線管理軟件研發人員的招聘流程。於2020年12月31日，微信公眾號「人瑞IT」擁有超過10,000名粉絲。

服務管控

我們不斷改善服務流程，優化項目管理和執行團隊人員的績效考核，進一步降低靈活用工員工的流失率，加強他們的工作效能，並協助客戶降低僱傭風險，減少成本。

以靈活用工項目為例，我們從客戶的需求出發，制定《靈活用工專項項目管理制度》等項目實施和考核制度，實現了招聘團隊與駐場團隊目標的統一。我們激勵項目組成員快速地為客戶招聘靈活用工僱員，同時降低靈活用工僱員流失率。具體包括：

項目前期	每月初制定當月招聘目標與計劃、靈活用工僱員流失率管控目標及重點管理措施，並將招聘目標及靈活用工僱員流失率管控目標作為重點考核依據。
項目中期	以半月度及月度會議的形式進行項目總結，針對重點管理的靈活用工項目，每週管理會議上也會提出招聘與僱員流失率管控中遇到的問題，並商討解決方案。
項目後期	對項目進行月度考核，項目考核結果與對應提供服務的項目組成員獎金掛鉤。



環境、社會及管治報告

業績增長是本集團持續發展的根本。2020年，我們繼續通過季度評比方式開展「2020年各大區靈活用工僱員在崗人數淨增競賽激勵」活動。根據其對淨增靈活用工僱員的貢獻人數，我們向每季度排名第一的大區員工發放獎金。本活動旨在為客戶快速提供大量靈活用工僱員並提高靈活用工僱員工作的穩定性，確保在崗靈活用工僱員的人數持續增長。由於我們的經營特性，關鍵績效指標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和B6.4描述質量檢定過程及產品回收程序亦不適用，故不作披露。

2.2 客戶至上

客戶滿意度

「以客戶為中心」是我們服務理念的重要組成部分。我們始終為客戶提供持續、穩定且優質的專業服務。為更好地瞭解客戶的滿意度及期望，提高客戶黏性及續約率，我們以對內部員工的績效考核來推動靈活用工、專業招聘和業務流程外包的服務質量不斷提升。

靈活用工 從工作結果以及關鍵行為等方面對員工進行績效考核，以不斷提升服務的專業性。

專業招聘 從工作結果以及關鍵行為等方面瞭解客戶滿意度，並基於客戶反饋分析招聘過程中遇到的問題，找到解決方法，改進招聘方式。

業務流程外包 將客戶對我們服務結果的考核標準轉化為我們對內部及外包員工的考核標準，使得在項目經營過程中我們的目標與客戶的要求的結果始終保持一致。

針對靈活用工團隊，我們從工作結果(靈活用工僱員招聘完成率、滿編率、月度流失率以及綜合績效等)以及關鍵行為(如靈活用工服務及管理人員團隊建設、標準化服務流程建立、重點項目服務質量與重點任務完成結果、對客戶的服務價值提升等)兩方面進行績效考核。尤其關注招聘項目經理及駐場團隊在招聘、基礎人事服務、外包員工關懷、與客戶的溝通與反饋等方面的表現，以不斷提升服務的專業性；

針對專業招聘團隊，我們主要從工作結果(招聘收入、招聘入職人數目標完成率)以及關鍵行為(如招聘項目經理團隊建設、香聘平台註冊量及投遞量、重點項目服務質量與重點任務完成結果、對客戶招聘需求的完成速度等)兩方面進行績效考核。定期從招聘入職人數目標完成率、招聘完成時間、候選人與崗位匹配度、招聘全流程統籌安排的效率等方面瞭解客戶滿意度，並基於客戶反饋優化招聘項目的執行方法。

針對業務流程外包管理團隊，我們從工作結果(項目淨利潤、新增坐席數)以及關鍵行為(如人均產能)兩方面進行績效考核。尤其通過分析客戶設定的關鍵績效考核指標所產生的項目獎勵與扣罰對項目淨利潤的影響，來瞭解客戶滿意度，並不斷改進項目經營方法，提升客戶滿意度。

環境、社會及管治報告

客戶滿意是我們永恒的追求，我們的客戶滿意度體現於總收益中來自經常性客戶的比例。於2020年，總收益的約82.1%來自經常性客戶。



- 我們收到來自客戶的錦旗，對我們品牌、服務質量表示肯定認同。

客戶投訴

本集團重視每一個客戶和靈活用工僱員的反饋和意見，專門設置客戶和靈活用工僱員投訴專線(400-175-0-886、400-179-0886、400-179-0886和400-175-0886)收集客戶和靈活用工僱員的投訴。客戶、靈活用工僱員還可以通過向我們的駐場團隊直接反饋建議或意見。截至2020年12月31日止年度，我們收到來自客戶及靈活用工僱員有關於我們服務質量的投訴目前均已得到妥善解決，令客戶及靈活用工僱員滿意。

我們發佈《關於投訴專線的服務要求》等服務規範，採用首問責任制，經營管理部安排專人負責接聽。在收到客戶或者靈活用工僱員投訴後，客服需在2個工作日內向客戶或者靈活用工僱員反饋調查結果，於1周內基本完成處理。處理完畢客戶或者靈活用工僱員的投訴後，客服會對客戶或者靈活用工僱員進行回訪，瞭解客戶或者靈活用工僱員對投訴處理結果的滿意程度。我們定期進行投訴分析和總結，追根溯源，分析客戶或者靈活用工僱員所投訴的問題形成的原因和整個事件的過程，提出針對性的改進建議，提升對客戶和靈活用工僱員的服務質量和水平。



環境、社會及管治報告

2.3 合規運營

知識產權

本集團遵循《中華人民共和國商標法》及《中華人民共和國著作權法》等知識產權相關法律法規，與員工、供應商和客戶簽署的保密協議，來保護我們的品牌及商標、軟件及域名等知識產權。同時，本集團也尊重他人知識產權，不定期下發問題警示，避免侵權行為。

2020年度，我們收到1起關於廣州人瑞人力資源服務有限公司的图片使用侵權案，一審二審均駁回訴訟請求。為了規避知識產權爭議，我們建立知識產權方面的內部審核和監督措施，提高員工知識產權保護意識，以確保知識產權的使用與公司業務需求一致。截至2020年12月31日止年度，我們擁有23個商標、68個軟件著作權和27個域名等知識產權。

品牌管理

本集團嚴格遵守《中華人民共和國廣告法》等相關法律法規，通過戶外廣告和新媒體諸如：微博、微信、APP、在線網站等主要渠道進行廣告投放，合法合規進行品牌宣傳。同時，我們基於《人瑞人才廣告投放流程》等內

部流程文件，嚴格把關各個廣告投放環節，規範廣告發佈。我們也會通過郵件等形式向員工宣貫如廣告法禁用詞匯等法律知識。

2020年8月，本集團組織包括負責公關傳播、品牌策劃、商務開拓、市場活動執行、文案設計等在內的市場工作人員參加關於新廣告法內容的主題學習，內容涉及廣告法的禁用詞、使用規範、處罰條例等新廣告法的相關細則，防止市場部人員在工作中違規或使用不當的廣告用語，以保證本集團品牌價值和影響力的正確輸出。

結合2020年公司業務的發展，本集團修訂升級《人瑞人才品牌識別指引》，規範各個渠道的標識標準，為人瑞國際化進程奠定良好的品牌基礎。本集團通過全員培訓和使用監管等方式進一步規範本集團的品牌使用。我們採用責任到人，各業務體系總負責人指定一名對接和責任人，後統一由市場部品牌總監對每個渠道的使用標準進行有效監管，確保品牌使用的標準化。

為在專業人士及行業領先企業中提高品牌認知度，我們通過多元化營銷渠道(包括與其他知名品牌合作及通過我們的內部工作轉介紹

環境、社會及管治報告

及推薦系統)增加品牌曝光率及擴大人才庫。2020年，我們在香港平台持續發佈優質工作機會，吸引潛在候選人的注意，亦通過在廣受認可的人力資源行業雜誌中刊登文章、與學院及大學的合作推廣等線下宣傳方式。我們使用多種動態的營銷方法，使我們的品牌能夠在任何制定時期均具有市場的曝光度，並提高我們服務的品牌認知度。在多元化渠道品牌推廣過程中，我們也嚴格遵守《中華人民共和國廣告法》等相關法律法規。我們營銷策略的目標對象為企業客戶及潛在候選人，且我們認為，我們在營銷方面的努力加上口碑推廣有助於在專業人士及行業領先企業中提高品牌認知度。

2.4 保護信息安全

為構建本集團的候選人人才庫，我們會收集大量的個人資料，包括姓名、電話號碼、郵件地址以及與候選人相關的具體信息及偏好，如過往工作經歷、教育及其他背景信息等。候選人的個人資料僅於候選人通過香聘App註冊為用戶，明確同意我們的用戶協議及《隱私權政策》並提交其詳情後由我們獲取收集。我們專門設立個人信息保護專職部門和客服電話(400-000-9628)，候選人可以撥打客服電話與我們反饋任何疑問、意見或建議。

我們的用戶協議載有我們如何收集個人資料及將如何處理、儲存並使用的條款及條件。我們亦保存與客戶及供應商相關的全部過往合同。我們採取強效的內部控制措施確保數據系統的安全及保密性，設定信息安全政策及規則，組織數據安全培訓等，以維護信息安全。

基於《個人信息保護與商業秘密保密制度》等內部制度，本集團規範企業客戶經營信息和

候選人個人信息的獲取、儲存、使用、披露等各個環節。若發現員工違反個人信息保密規範與商業秘密保密規範的行為，我們將視情節嚴重程度分別給予警告、嚴重警告或直接解除勞動合同的處分。

此外，我們採取內部控制措施以確保數據系統的安全及保密性，如設置多重安全認證限制訪問、至少每週進行數據備份、採用自有服務器存儲數據、限制人員進出服務器房、技術開發部每季度對用戶在系統中的權限進行審查等。我們要求內部員工簽署《保密協議》、《員工信息安全須知》及《員工競業限制和保密協議》，與客戶和供應商之間簽訂保密協議。有關詳情，請參閱本年度報告「企業管治報告」中數據安全相關內容。在平時，我們積極開展信息安全法律培訓和宣傳，讓員工充分認識到保護信息安全的責任，引導員工積極執行企業保密制度。

本集團鼓勵內外部人員通過舉報郵箱(compliance@renuihr.com)等途徑對個人隱私與商業秘密的違規行為進行舉報。我們將根據事件的嚴重性，對舉報者予以精神或物質獎勵。截至2020年12月31日止年度，我們並無收到任何有關於個人隱私與商業秘密洩露的投訴。



環境、社會及管治報告

2.5 外包員工權益

本集團的外包員工包括靈活用工員工、業務流程外包員工及派遣員工。我們遵守《中華人民共和國勞動合同法》、《勞務派遣暫行規定》等法律法規，為外包員工提供全面服務以保障他們的權益，增強他們的歸屬感。

招聘與解聘：我們通過創新的O2O招聘業務模式開展外包員工的招聘。我們將訪問香聘APP、香聘微信公眾號及獨立第三方社交媒體平台的候選人在線流量轉換為線下招聘流程，候選人及我們的社交媒體賬號關注者可到訪我們頻繁的招聘活動並即場參與職位面試。我們按照公平、公正、公開的原則，同等條件下擇優錄用。一般情況下我們與外包員工簽訂兩年的勞動合同，在合同中明確提出解除勞動合同的情形，並按國家法律的規定設定員工離職的條件與程序，不隨意解僱外包員工。

薪酬與福利：本集團與客戶參考用工所在地的勞動力市場的薪資及福利情況制定外包員工的基本工資、崗位津貼、績效獎金。我們在勞動合同中明確規定工資的組成部分、工資標準、工資發放日等，按時發放工資，並根據外包員工勞動合同簽約單位所在城市現行的法律法規，為外包員工按時繳納社會保險和住房公積金，保障其合法權益。

工作時間與假期：本集團在勞動合同中寫明工作崗位的工時制度。針對從事標準工時制崗位的外包員工，若因工作需要或為完成當天的工作需要加班的，我們依據法律規定安排員工同等時間補休或者支付加班工資；因工作性質和生產特點不能實行標準工時制的崗位，我們依法向相關勞動保障行政部門申請實行綜合工時制或不定時工時制，經批准後予以實施。

我們保證外包員工的休息權利，外包員工均享受法定假日、病假、傷假、婚假、產假及哺乳假、喪假等假期。

環境、社會及管治報告

培訓與發展：我們的人瑞學院為外包員工提供各類培訓，幫助他們瞭解客戶的企業文化、管理風格和服務標準。我們對每名外包員工進行持續評估，並提供符合外包員工工作職能要求的培訓課程，以提高他們的工作表現，促進外包員工的個人發展。



- 2020年7月5日，人瑞學院對担任管理崗位的外包員工開展精準式教練帶教和溝通與藝術培訓。



- 2020年6月，本集團為靈活用工員工開展《管理者思維蛻變及落地工具》的培訓

民主溝通：本集團設立了瑞家園平台，通過瑞家園外包員工可以在線辦理入職、簽署電子僱傭合同、申請請假與休假、隨時查詢薪資發放情況、申請僱員福利等事宜。通過瑞

家園，外包員工還可以實時與我們駐場團隊溝通，反映工作中與他們聘用方面相關意見和建議，有效維護自身權益。

健康與安全：我們重視外包員工的健康和安全。根據外包員工的崗位需求，我們會按照國家關於勞動安全、衛生的規定，為他們配備必要的安全防護措施，發放必要的勞動保護用品。我們建立職業病防治責任制度，加強對職業病防治的管理，提高職業病防治水平。我們還為外包員工提供與內部員工相同的高性價比的體檢套餐和定制化商業保險套餐，供外包員工按需選購。2020年，我們在瑞家園系統上進行了針對外包員工健康登記打卡、家庭辦公工時登記、復工證明在線申請等功能的開發，全面保障外包員工健康。

關愛外包員工：我們切實關愛外包員工，為他們創造輕鬆和關愛的工作氛圍。2020年，我們在各地辦公室開展形式多樣的活動，例如為外包員工提供一場免費的肩頸按摩體驗，幫助他們舒緩壓力，提升員工的幸福感。



- 2020年4月組織的新冠肺炎疫情爆發後靈活用工員工復工關懷活動



環境、社會及管治報告

2.6 供應商管理

我們的供應商包括代理繳納社會保險及住房公積金、商業保險、交通服務、有關獲取求職者的其他人力資源解決方案提供商、信息技術服務的供應商，以及靈活用工或業務流程外包服務的分包商。

我們基於《採購與供應商管理制度》等制度來規範供應商的評審和管理。在准入環節中，我們評估確認供應商服務能力，審核其資質評估，而後錄入供應商名錄；對於已經納入名錄的供應商，我們每年評估供應商的表現以確保質量；對於表現未達標準的供應商，本集團會停止與他們合作。

針對我們主要的供應商—代理繳納社會保險及住房公積金的供應商，本集團專門制定了《人瑞集團社保公積金供應商管理制度》，規範供應商管理，建立安全、穩定的社保公積金供應商隊伍，確保供應商的服務質量：

- | | | |
|------|---|---|
| 准入環節 | ✓ | 組織靈活用工事業部、財務部和法務部對供應商專業服務能力、財務狀況與持續服務能力、合規經營和資質進行審核。 |
| 考核環節 | ✓ | 通過月度抽查和外包員工自查的方式對供應商及時繳納社保及公積金情況進行檢查。 |
| 審核環節 | ✓ | 每個月會通過瑞家園後台電話回訪外包員工查詢社保公積金是否被及時繳納了，並作為每半年審核供應商是否合格的重要依據。 |
| | ✓ | 每半年對在庫供應商進行一次重新審核調整，及時清退不合格供應商，從而建立安全、穩定的代理繳納社會保險及住房公積金供應商隊伍。 |

同時，本集團還關注供應商在環境和企業社會責任方面的表現，包括但不限於：

- 要求各供應商簽署《社會責任承諾書》並接受監督檢查。我們期望合格的供應商能履行承諾以實現高水準的社會責任，包括：嚴禁童工及強制勞工、提供安全及健康的工作環境、保障人權等。若供應商不能承擔相應的承諾，我們將停止與該供應商的商業合作；
- 要求各供應商遵守《中華人民共和國反不正當競爭法》等法律法規，並與其簽署《廉潔承諾書》，規範合同雙方的各項活動，避免欺詐舞弊行為發生。

2020年，本集團新引入9家供應商。截至2020年12月31日止年度，為本集團提供信息技術開發、市場推廣、行政物品採購、代理繳納社會保險及住房公積金等的供應商共有50家，其中按地區劃分的供應商數量如下圖所示：



環境、社會及管治報告

3. 心繫員工

本集團嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《禁止使用童工規定》及其他相關法律法規，制定了一系列內部人員管理制度。同時，我們為內部員工提供更具競爭力的薪酬、基於績效表現的獎金、購股權計劃、內部培訓、職業發展諮詢服務及其他激勵措施，以此照顧內部員工的健康及工作滿足感，吸引、挽留及激勵優秀人才。

3.1 內部員工僱傭管理

招聘與解聘

本集團基於《招聘流程管理規範要求》，規範招聘、人事異動等相關流程，以高效響應各業務部門人員需求。我們通過在線渠道、內部轉介、校園招聘以及獵頭公司推薦等渠道招募最適合的候選人。我們對候選人進行充分的背景調查，包括學歷、工作經驗和前任僱主提供的薪資待遇等個人信息。同時，我們會在辦理入職時要求員工提供身份證，並對員工身份證信息進行核查，從源頭上杜絕僱傭童工。我們與員工簽署《勞動合同》，並在合同中明確解除勞動合同的情形，規範員工離職的條件與程序，不隨意解僱員工。

我們為每名新入職的員工發放《文化手冊》和《新人攻略》，分享公司文化、入職流程和員工培訓等相關信息，幫助員工更好的融入新的環境。

截至2020年12月31日止年度，本集團共有889名員工，均為全職員工。

類別		平均月度	
		僱員人數	僱員流失率 ¹
按性別劃分	男性	274	5.5%
	女性	615	5.1%
按年齡組別劃分	≤25歲	317	5.9%
	26-35歲	506	5.1%
	36-45歲	58	4.5%
	>45歲	8	0.0%
按地區劃分	北京	94	7.8%
	四川	163	4.8%
	廣東	118	4.1%
	浙江	18	8.5%
	上海	220	4.7%
	江蘇	21	5.8%
	湖北	97	5.2%
	陝西	41	8.7%
	重慶	36	4.0%
	天津	21	4.6%
	其他	60	2.5%

¹ 月度僱員流失率 = 當月離職人數 / (月初人數 + 當月入職人數) * 100%



環境、社會及管治報告

薪酬福利與績效考核

本集團根據各分、子公司所在地現行的法律法規及本集團內部薪酬制度，為員工提供由基本工資、崗位津貼及績效獎金等構成的薪酬體系，並按時發放薪酬、繳納社會保險和住房公積金。我們的薪酬政策根據僱員個人的表現而制定，並定期審閱。

對於外派到其他城市工作的員工和外地出差的招聘項目執行人員，我們依據《異地工作管理制度》、《項目執行人員異地出差補貼規定》中的要求，給予員工異地工作補貼。

本集團對各個部門的員工均有一整套完善的績效考核制度。諸如，針對靈活用工業務，基於2020年目標，本集團發佈了例如針對靈活用工業務部總經理的《集團靈活用工業務部總經理考核辦法》等各個崗位9個考核辦法，對不同職級的靈活用工業務部員工按月考核，促進團隊之間相互協作，充分調動公司內部與外部資源，保證高效能、高標準的完成客戶的要求，為客戶創造更高的核心價值。

工作時間與假期

本集團制定《人瑞集團考勤管理及休假制度》，嚴格規範員工考勤和休假。針對內部員工，我們實行標準工時制度，每天工作8小時，每週工作40小時。若出現加班的情況，員工需根據內部流程申請加班，並由直屬領導及部門總監批准。經批准的加班，優先安排調休。未能安排調休的，我們依法支付員工加班工資，保護員工的合法權益。

我們的員工享有國家法定節假日，以及年假、事假、病假、婚假、產假、產檢假、陪護假、哺乳假、喪假及工傷假。

平等與多元化

本集團按照公平、公正、公開的原則，同等條件下擇優錄用，不因種族、性別、膚色、年齡、家庭背景、民族傳統、宗教、身體素質和國籍等個人特徵而歧視任何一位員工，確保他們享受公平待遇。

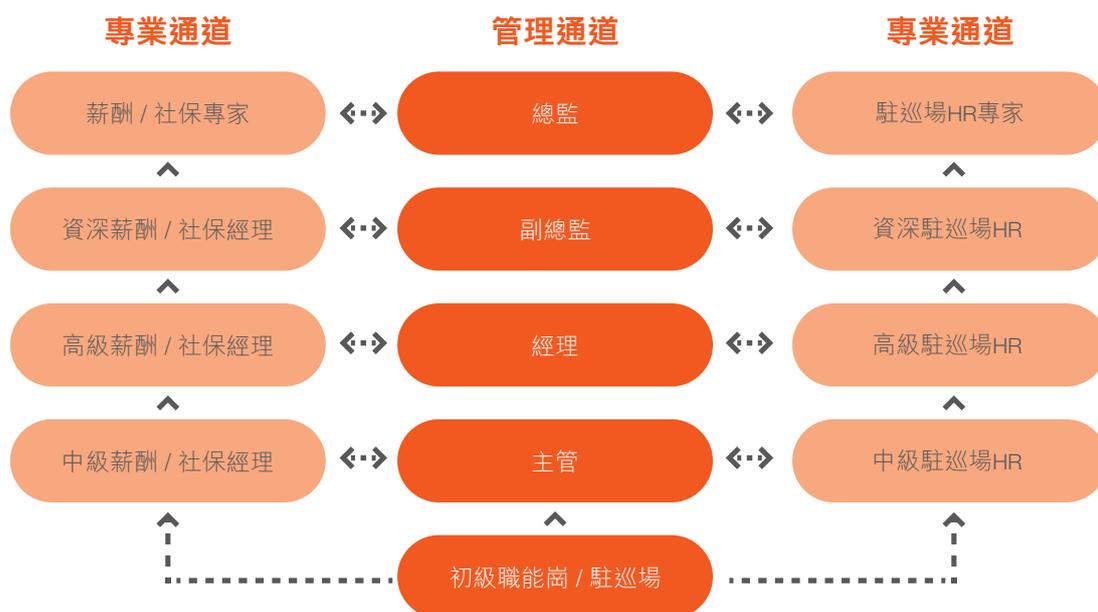
往年我們招聘的殘疾人崗位主要還是集中於職能崗位，比如出納、合同管理和薪酬核算等。2020年初突如其來的疫情使得員工不得不在家辦公，也給本集團僱傭殘疾人的崗位上做了新的啟發。我們通過精細化拆解公司的業務線，將殘疾人工作崗位從職能崗拓展到業務崗，極大的增加了今年殘疾人就業人數。通過使用「分布式家庭坐席系統」，能夠為殘疾人員提供居家辦公的工作機會，解決上崗培訓、和日常工作管理問題。我們幫助殘疾人員提高自信心和自我認同感，實現自身價值。截至2020年12月31日，本公司共聘用26名殘疾人員，其中業務崗20人主要擔任招聘項目經理、公司職能崗6人。在薪資標準、績效考核、工作時間、假期、培訓與發展等方面給予他們與相同城市、同類崗位的其他員工同樣的待遇。

人才培養

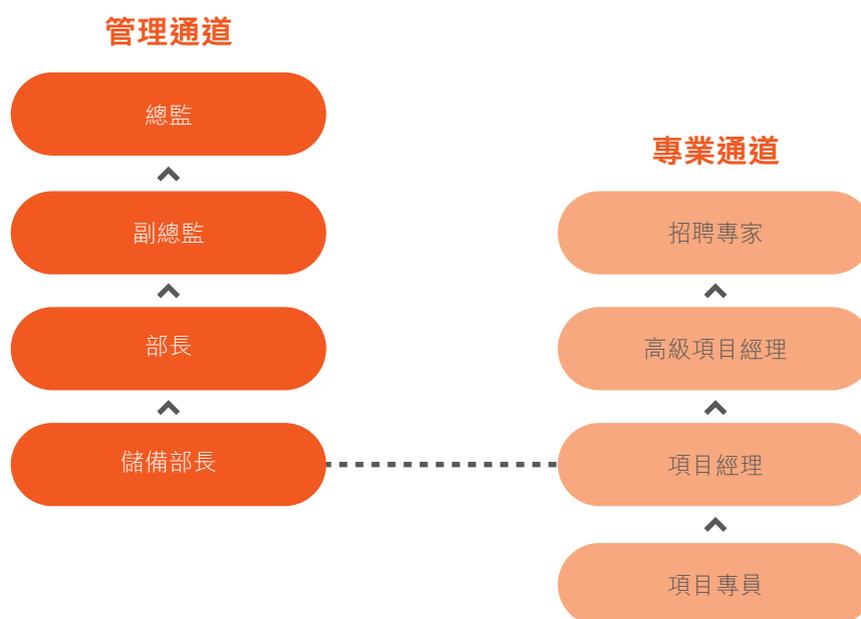
本集團高度關注員工個人能力的發展，結合員工個人的職業發展需求和企業實際情況，為不同崗位的員工提供職業發展通道。例如：針對靈活用工事業部和專業招聘事業部，本集團制定了清晰的專業與管理雙線條任職資格評定通道，幫助員工實現合理的個人職業發展通道規劃。

環境、社會及管治報告

靈活用工事業部職能崗及駐場團隊成員職業發展通道



專業招聘事業部項目經理職業發展通道





環境、社會及管治報告

為進一步滿足各級別員工的需求，本集團為總經理、總監、經理級和普通員工提供企業文化項目培訓、業務知識培訓、管理知識培訓等各類培訓。我們持續擴大內部培訓講師隊伍，幫助員工提升工作和績效並實現知識共享，夯實員工的崗位專業知識、業務基礎和技能水平，推動公司與員工共同發展。

2020年，本集團基於每月對員工任職資格評定的結果，為員工提供定制化培訓和發展課程，以此提升團隊的專業化培訓和服務能力。例如在招聘體系和銷售體系，我們陸續推出了「礪劍」、「後浪」和「戰狼」等培訓，集中提升團隊專業服務能力，培養更多的年輕員工，做好優秀人才的儲備工作。

基於「以技術驅動人力資源服務」的服務理念，2020年，我們發揮自身系統研發的優勢，完成了培訓系統從「瑞學堂」向基於企業微信開發的在線學習平台「瑞享」的升級，同時也是本集團員工在線學習平台從PC端到移動端的升級，讓員工更便捷地接收培訓通知和觀看培訓課程。在企業微信上開發的「瑞享」在線學習平台和企業知識庫，為員工提供人力資源專業服務、銷售及管理等多種在線課程，滿足員工的各類學習需求。通過「瑞享」平台，員工相比以往可以更加靈活便捷地參加學習，鞏固所學知識與技能。2020年，我們在「瑞享」平台上共提供學習課程1,300節，學習視頻180個，學習文檔350個，全體員工累計學習次數達23,321次，人均學習25次。

此外，我們還在「瑞享」平台上創造了更多、更新的內容，不僅包括了業務、制度的培訓分享，還承載了員工關懷、各類通知等功能。



• 2020年上線的「瑞享」在線學習平台



環境、社會及管治報告

截至2020年12月31日止年度，本集團按性別、僱傭類型劃分的受訓僱員百分比和每名僱員完成受訓的平均時間如下表所示：

類別		受訓 僱員百分比	每名僱員 完成受訓的 平均時數 (小時／僱員)
按性別劃分	男性	31%	41.0
	女性	69%	41.2
按僱員類型劃分	總經理級	4%	24.0
	總監級	12%	24.0
	經理級	20%	54.5
	普通員工	64%	40.7



• 2020年4月針對中層管理者的「礪劍」訓練營培訓



• 2020年10-11月針對儲備招聘項目經理的「後浪」培訓



環境、社會及管治報告

3.2 健康保障

本集團重視員工的健康與安全管理，在辦公室為員工配備日常應急備用藥，以備員工出現不適狀況之需。2020年，本集團採取各種措施來改善員工健康，例如：

- 2020年7月，本集團簽約了一家理療機構，由資深中醫理療專家會免費為員工進行診斷並採取不同的理療方式；
- 2020年12月起，本集團開始在全國辦公室推廣做早操活動，以此緩解員工頸椎、腰椎、背部疼痛等問題，便於他們更有活力的工作；



• 每天做早操

- 2020年下半年，華東大區為員工購買健身器材，供員工休息期間鍛煉身體。

我們嚴格遵守《中華人民共和國消防法》等相關法律法規，積極配合物業開展消防演習、消防聯動測試等消防安全活動。例如：

- 2020年9月，上海辦公室配合物業消防聯動測試，以檢驗大廈消防設備的完好性，排除消防設施故障；
- 2020年12月，上海辦公室參與物業組織的消防演練，以加強全體員工的消防意識和對火災處理程序的認知，增強各部門應對突發事件及互相協調配合的能力。

自2018年1月1日至2020年12月31日，我們並沒有知悉任何內部員工因工作而死亡的個案。本匯報期內，我們未發生因工傷而損失的工作日數。

RHHR 人瑞人才
員工中醫健康保健福利
免費健康諮詢和理療

敬愛員工：
2020年來，我們面對疫情，毫不妥協，公司依然堅持追求高目標的增長，這离不开每一位員工的奮鬥和不懈努力。为了更好的落實員工關懷，提高員工幸福，為員工提供更好的健康保障，公司特聯合健康保健機構“萬忠堂中醫養生會所”，為員工提供健康諮詢和理療服務。

合作機構介紹：
萬忠堂中醫養生會所，位於上海市靜安區，毗邻公司總部，採用中國醫學的健康理念和經絡理療方法，專注於解決頸椎關節問題、失眠、頭痛、腰痛、身體乏力、經絡淤堵、乳腺增生等健康問題，具有獨特的治療效果。公司特聘養生會所特級醫師張老師為人瑞員工（或特殊客戶）提供免費健康諮詢和理療服務。

福利活動內容：
1. 開展健康講座分享，各大區定期進行現場診療和諮詢服務；
2. 員工可預約進行中醫健康諮詢及理療，根據個人實際治療需要，各級員工同等待遇；
3. 銷售人員可基於特殊客戶關係維護的需求，申請為特殊客戶提供諮詢和理療服務。

預約方式及問診時間：
1. 預約方式：加群預約請二維碼，并提交相關預約登記表。
2. 問診時間：每周一至周五，議診時間18:00-21:00，周六、日全天。特殊情況可以另外做變換和溝通，以人力資源部預約反饋時間為準。

公司已經與萬忠堂會所簽訂年度服務合作，員工與特殊客戶不需要另外付費。歡迎各區域員工前來預約諮詢，公司的成長离不开我們每一位員工的共同努力，我們希望大家都能在人瑞健康快樂的工作，長期發展。祝願每位員工：身體健康！家庭幸福！

預約請掃右側二維碼

- 免費健康諮詢和理療服務

+ 專題：新冠疫情防

自新冠肺炎疫情發生以來，本集團積極響應政府政策，有序安排復工，全面做好疫情防控工作，切實保障全體員工生命安全和身體健康。本集團及各區分公司立即成立疫情小組，協調購買口罩、消毒水、手套、酒精棉片、酒精洗手液等各類防疫物資，以便開工後為員工提供防護，阻斷疫情傳播。我們嚴格落實對每日進出大樓的員工進行報備並體溫測量，嚴守企業「入門」關。對於辦公室防疫工作我們也做了相當多的準備，包括：

- ✓ 每天為員工發放口罩，並提供充足的酒精棉片、消毒液等防疫物資；
- ✓ 每天對公共區域定期消毒，並公示消毒記錄表；
- ✓ 鼓勵員工上下班錯峰出行、在家辦公、參加視頻會議、通過視頻開招聘宣講會及面試，減少感染病毒的風險；
- ✓ 每天對辦公室員工進行早、中、晚三次測溫，並在微信群裡發放疫情報告；疫情報告還對防疫工作行為不當的員工進行通報。

新冠肺炎疫情爆發，特別是對武漢籍或者身在武漢的員工，我們給予他們更多的關懷和慰問。營口業務流程外包中心開展「為武漢加油」視頻徵集活動，旨在感謝武漢人民，特別是武漢一線醫務人員對防疫的付出與奉獻，及時控制疫情，讓大家逐漸恢復正常的生產生活。同時希望把這種積極向上的精神傳遞出去，互相感染，大家一起加油，珍惜當下，展望未來。



• 上海辦公室為員工準備的各類防疫物資



環境、社會及管治報告

3.3 關愛僱員

本集團在2020年通過組織各種豐富多彩的活動，包括：唱司歌、生日會、節慶活動、「奮鬥者表彰大會」，以此豐富員工的業餘生活，讓員工感受到公司的關懷，增強了企業的凝聚力和向心力。



• 歡度聖誕節



• 秋遊會



• 中秋節做月餅



• 不定時茶歇

本集團還組織全體員工在每天早晨上一一起唱司歌和喊口號。在唱司歌之前，我們為新員工提供自我介紹的舞台，同時由人力資源部同事向全員宣傳每個月不同的員工活動主題，以此增進各員工和部門之間相互瞭解，培養員工良好習慣及行為觀念，構成企業文化的傳播媒介，讓團體更加有凝聚力。

環境、社會及管治報告

為適應公司的快速發展需要，加強公司整體的執行能力，我們需要在公司中不斷發展和培養出一批新的優秀人才，激活公司的活力，培育出鐵軍團隊。2020年，本集團繼續舉辦奮鬥者評選活動，對事業部和各分、子公司內優秀的員工進行表彰，頒發榮譽證書和金質獎章，希望所有員工都能向他們學習。

3.4 反腐倡廉

本集團嚴格遵守包括《中華人民共和國刑法》、《中華人民共和國公司法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》、《中華人民共和國反洗錢法》在內的相關法律法規以及香港廉政

公署寄送的《上市公司商業道德培訓教材》，要求員工在工作中堅持公平、公正的原則，不得利用職權之便或職務上的影響，徇私舞弊，謀取或變相謀取私利，保障本集團健康有序發展，營造高效、廉潔、誠信的工作氛圍。我們已為董事及僱員提供反貪污培訓或培訓材料，例如組織董事學習香港廉政公署寄送的《上市公司商業道德培訓教材》，以及《董事誠信實務指南》、《上市公司防貪系統實務指南》，告知各位董事根據《環境、社會及管治報告指引》上市公司須在其《環境、社會及管治報告》披露反貪污政策的責任。

我們已設立多種舉報途徑用於接收員工違法違紀行為的投訴舉報，並下發《關於公司投訴、舉報通道的通知》告知員工舉報途徑，鼓勵員工在發現收取回扣、以權謀權、營私舞弊、洩露公司機密等行為時及時舉報。

人力資源部門組織相關部門和人員對舉報案件進行調查和落實，並在兩周內對來電或郵件做出回復。舉報一經核實，則對相關人員給予警告、罰款等懲處，涉及公司聲譽及其他情節嚴重者解除勞動關係並移交司法機關處理。期間，我們對舉報人信息、通話及郵箱內容一律保密，保護舉報人的人身安全。截至2020年12月31日止年度，未發生對本集團或我們的僱員提出的貪污訴訟案件。



• 2020年度奮鬥者表彰大會

舉報電話
舉報郵箱

021-61471722
complaint@renruihr.com



環境、社會及管治報告

4. 綠色辦公

在運營的同時，本集團兼顧節能減排、綠色環保，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》等適用的環保法律及法規，採取各種節能、節水及減排措施，將可持續發展貫徹到我們運營的各個環節。

我們制定《人瑞集團6S辦公管理制度》，成立由部門負責人、人力資源部、6S負責人組成的「6S辦公小組」，對辦公環境進行全面檢查與監督，營造乾淨整潔的辦公場所，塑造良好的企業形象。人力資源部和各部門6S負責人成立檢查小組，每週五對辦公室環境進行6S檢查。同時，我們還積極開展6S知識培訓，要求員工合理配置和使用各種資源、減少浪費，如節約用紙、下班時關閉電源、垃圾分類等。

本集團通過郵件、張貼制度、早會倡導、例行檢查等形式提升員工綠色辦公意識，減少浪費，塑造企業良好形象。



• 每週五「勞動日1小時」活動

我們持續向全體員工貫宣綠色辦公，開展一系列活動提高員工環境保護意識，如：

深圳辦公室積極落實辦公室6S管理，將每週五下班前1小時定為「勞動日1小時」活動，動員全體員工對個人辦公區域和公共休閒區域進行衛生打掃，並對每個區域進行評比打分，進行郵件公示並建立樂捐機制，貫徹落實6S辦公管理。

環境、社會及管治報告

截至2020年12月31日止年度，本集團的環境類關鍵績效指標覆蓋我們位於成都、上海、北京、武漢、廣州等城市的14處主要辦公場所，具體數據情況如下：

排放物 ^{1、3、4}	2020年	2019年
溫室氣體(「溫室氣體」)排放總量(噸二氧化碳當量) ²	507.1	391.5
能源間接溫室氣體排放(範疇二)(噸二氧化碳當量)	507.1	391.5
人均溫室氣體排放總量(噸二氧化碳當量/員工)	0.61	0.66
資源使用^{8、9}		
能源消耗總量(兆瓦時) ⁵	781.3	605.5
間接能源消耗總量(兆瓦時)	781.3	605.5
其中：外購電力(兆瓦時)	781.3	605.5
人均能源消耗總量(兆瓦時/員工)	0.94	1.01
用水量(噸) ⁶	483.7	373.3
人均用水量(噸/員工) ⁷	0.58	0.63

註：

- 由於業務特性，我們不產生廢氣排放；我們在日常運營中僅產生少量辦公生活廢水，且由物業公司統一管理，故關鍵績效指標A1.1排放物種類及相關排放數據在本報告中不作披露；
- 基於運營特性，我們的溫室氣體排放主要為來自外購電力所造成的能源間接溫室氣體排放(範疇二)，不涉及直接溫室氣體排放(範疇一)。溫室氣體核算按二氧化碳當量呈列，並依據國家發展和改革委員會發佈的《公共建築運營企業溫室氣體排放核算方法與報告指南》進行核算；
- 我們辦公過程中產生的有害廢棄物為少量廢硒鼓、廢墨盒等，均由打印機供應商進行回收循環利用，對環境所產生的影響較小，故關鍵績效指標A1.3(所產生有害廢棄物的總量)在本報告中不作披露；
- 我們運營過程中產生的無害廢棄物為生活垃圾，由物業公司統一管理，故關鍵績效指標A1.4(所產生無害廢棄物的總量)在本報告中不作披露；
- 基於運營特性，我們間接能源消耗為外購電力，不涉及直接能源消耗。能源消耗總量根據用電量計算；
- 我們使用的水來自市政供水；
- 我們通過培訓及推廣來促進精明用水。6S辦公小組持續監測用水量，並探索更多節約用水的方法。由於我們持續的教育及努力，我們於2020年的人均用水量與2019年的用水量相比有所減少。
- 由於我們的運營中不涉及包裝材料的使用，故關鍵績效指標A2.5(製成品所用包裝材料的總量)對我們不適用；
- 基於行業特性，經評估，我們的業務活動對環境及天然資源無重大影響，也不面臨重大的氣候變化風險。因此A3層面(環境及天然資源)、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)、A4層面(氣候變化)、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)在本報告中不作披露。



環境、社會及管治報告

5. 回報社會 行業貢獻

作為國內人力資源服務行業的領軍企業，本集團自成立起即致力於推動靈活用工行業的快速發展，本集團執行董事、主席兼行政總裁張建國先生已出版多部著作，包括《靈活用工—人才為我所有到為我所用》、《經營者思維—贏在戰略人力資源管理》、《中國企業靈活用工發展白皮書》，引導中國企業在人力資源管理方面的創新。

2020年12月18日，本集團與中國人民大學勞動人事學院、中國社科文獻出版社共同發佈《中國靈活用工發展報告(2021)》藍皮書。該書對靈活用工在中國的發展和實踐做了深入研究和分析，為數字化時代中國企業管理創新提供了有效指引。

2020年12月23日，本集團成為中國人力資源行業迄今為止唯一一家獲批設立國家級博士後科研工作站的民營企業，這也是中國靈活用工領域第一家博士後科研工作站。我們將以「建設一流博士後站、培養一流博士後人才、取得一流科研成果」為目標，引領帶動人力資源行業高層次青年創新人才培養，為推動「治蜀興川」再上新台階提供堅強有力的人才保障。

本集團持續舉辦行業峰會、高端論壇、主題沙龍、人瑞思享會等各種形式的分享活動向企業家、企業管理層、企業人力資源部門負責人、高校老師及學生等各類人士分享人力資源管理理論與經驗。尤其是在後疫情時代，企業發展所面臨的機遇和挑戰，如何經營、管理人才，以及未來企業人力資源管理的創新方向，幫助企業和社會在用工與用人的選擇上開拓新的管理思路，實現靈活用工降本增效的效果。

此外，我們亦積極參加慈善捐贈、抗疫及政府組織的一系列主題公益活動，繼續踐行企業社會責任。

環境、社會及管治報告



• 《中國靈活用工發展報告(2021)》藍皮書揭幕儀式



• 博士後科研工作站授牌發佈會



• 張建國先生在第五屆LINK中國人才峰會上發表主題演講



• 張建國先生在「頂尖企業人力資源管理創新」主題的分享沙龍上發表



• 本集團副總裁劉豔女士在人瑞人才思享會上發表演講



• 本集團副總裁謝宗良先生在2020新就業形態與企業靈活用工高峰論壇上發表演講



環境、社會及管治報告

助力抗疫

突如其來的疫情，讓全球人民陷入了危機時刻。面對疫情的快速蔓延，我們在2020年3月捐贈約人民幣1.1百萬元，用於支付委託民航快遞有限公司輸送防疫物資的航空運輸費。此外，從2020年4月開始，本集團協助國內知名生物醫藥企業派遣靈活用工員工到沙特阿拉伯、阿曼、香港、埃塞俄比亞、巴西、哈薩克斯坦等國家和地區實施新冠肺炎疫情的檢測工作，為打贏抗疫保衛戰貢獻一份力量。

關愛老人

2020年9月，本集團參與街道黨支部組織的「情暖中秋、關愛孤寡老人」主題黨日活動。對天目西路街道指定的幾個小區內的孤寡老人進行了中秋慰問，向每位老人送上月餅、牛奶等慰問品，給予節日的祝福。

