

软通动力员工多元化政策

版本：V 1.0

1 引言

在当今全球化和社会多元化的背景下，公司深知 ESG 战略对于确保企业可持续发展的重要性。我们相信，具有不同背景、经验与视角的团队能够为企业带来更为丰富的经验和观点，从而推动创新和发展。因此，我们特制定员工多元化政策，旨在将多元、公平与包容（Diversity, equity and Inclusion）的原则融入软通动力的日常运营和管理中，以支持 ESG 战略的实施，共同促进公司的长期繁荣。

2 适用范围

本政策适用于软通动力信息技术（集团）股份有限公司及其中国境内（不含港澳台地区）的分公司、全资子公司以及持股 50%以上的控股子公司及其分、子公司全体员工，包括正式员工、劳务人员、实习生以及伙伴计划等。同时我们要求软通动力的合作伙伴和供应商遵守这一制度，并鼓励其制定类似制度。

3 目的

本政策旨在明确软通动力在多元、公平与包容方面的价值承诺，致力于减少歧视与偏见风险，营造一个尊重差异、鼓励包容的工作环境。我们承诺确保所有员工不因种族、民族、性别、年龄、宗教、国籍、残疾、婚姻状况、退役身份、性取向、性别认同或其他受法律保护的身份而受到不公正对待，并获得平等的职业发展机会与资源支持。我们希望通过这样的文化氛围，使每位员工都能感受到尊重和归属感，积极分享不同的观点与想法，共同推动组织的持续成长与成功。

4 多元化（Diversity）策略

我们重视并支持员工的多样性，这包括但不限于年龄、性别、种族、国籍、宗教、身体或心理状况等。不同背景、经验和观点的员工能够为团队带来更广阔的思路和创造力，促进沟通与协作，为公司在快速变

化的数字科技行业中保持竞争力。未来，我们将持续推动组织和董事会层面的多元化实践。

4.1 招聘选拔

我们秉持“人才是第一资源”的理念，承诺在招聘中遵循公平、公正、透明的原则，确保所有求职者获得平等机会。我们积极吸引不同背景的优秀人才，持续建设多元化的员工队伍，为更多人创造就业机会，并支持员工与公司的共同成长。

4.2 人才发展

我们重视每一位员工的能力建设与职业成长，致力于为员工提供多样化的学习与发展机会，帮助他们不断提升专业技能、拓展视野和探索更广阔的发展方向。通过推动多元化的人才发展，我们希望让员工在实现个人价值的同时，也共同促进组织的高质量运营与可持续发展。

5 公平性 (Equity) 原则

我们承诺在招聘、薪酬、晋升和职业发展等方面为所有员工提供公平的机会与资源，识别并消除任何可能妨碍公平对待的障碍。我们相信，只有在公平的制度和文化下，员工才能充分发挥潜能，公司才能实现长期发展。

5.1 薪酬福利

制定透明的薪酬政策，确保所有员工按照贡献得到公平报酬，不论其种族、民族、性别、年龄、宗教、国籍、残疾、婚姻状况、退役身份、性取向、性别认同或者其他受法律保护的特征因素所影响。

5.2 人员晋升

建立客观、透明的晋升机制，让所有员工都能基于绩效和能力平等竞争。高度重视员工职业发展，构建管理与专业的纵向“双通道”，并设立横向“跨专业”的发展路径，为员工提供多元化的职业发展方向

与晋升机会，激发员工的活力与发展潜能。

6 包容性 (Inclusion) 实践

我们致力于营造开放、包容的工作氛围，让每一位员工都能被倾听、被尊重、被认可。我们鼓励员工表达不同的观点和想法，并通过定期调研和反馈机制不断改进管理实践。公司建立了多渠道的沟通和申诉机制，确保员工能够安全、平等地反映意见和问题，并获得公正的处理和保护。

6.1 工作环境

我们承诺并保证提供一个所有员工均获得尊重并得到有尊严的对待的工作环境，鼓励员工表达自己，分享不同的观点和经验。尊重各类员工的生活方式，尽量为员工提供满足其风俗信仰和生活习惯的便利条件。

对工作场所及外部任何与工作相关的环境中任何形式的骚扰、虐待和强迫行为持零容忍态度，并保护员工特别是女性员工免受不公待遇及报复。

为所有员工提供安全健康的工作场所，遵守适用的安全规范，消除已知的安全隐患并采取适当措施防患潜在的安全隐患。

禁止使用童工及未成年工。童工和未成年工定义：

- 1) 童工：指年龄未满 16 周岁从事劳动工作的未成年人；
- 2) 未成年工：指年龄已满 16 周岁但未满 18 周岁从事劳动工作的未成年人。

6.2 员工参与

通过调查、反馈机制和团队建设活动，积极聆听员工的声音，提高员工的归属感和参与度。

通过每年进行的“【为员工真实发声】员工体验度调研”活动，了解员工的工作满意度、敬业度以及其在工作中所遇到的问题，为优化改进公司管理举措提供建议和参考。

支持言论自由，鼓励公开沟通。在对待不满意度时，本着开诚布公的原则进行处理。当遇到与工作相关的争议时，员工可通过通通智能服务平台、公司邮箱、意见箱等方式反馈问题，负责人员会及时与员工取得联系并积极寻求争议的解决方案。

致力于通过流畅的举报机制保障员工拥有平等的权利，员工可通过公开或非公开的形式，向公司干部履职尽责与道德监督委员会检举和揭发任何违反公司道德准则及其它一切损害公司利益的行为（参照《有奖举报实施办法》）。公司对举报信息依法依规公平处理，并依据相关规定保护举报人，确保不会因通过合法途径进行举报而使员工受到解雇、降级、停职、恐吓、骚扰等不公平待遇。

7 合规与监督

7.1 合法合规

我们承诺按照国家法律和各地政府的有关规定，为员工按时足额发放工资、社会保险及各项福利待遇，关注员工身心健康并开展丰富多样的员工关怀活动，帮助员工实现工作与生活的平衡。

7.2 意见反馈

我们鼓励员工通过相关渠道对违反本制度的行为进行意见反馈。如果员工认为本制度的规定未被遵守或执行，欢迎通过通通智能服务平台、公司邮箱、意见箱等方式提出意见和建议，公司将会严肃处理，认真调查，必要时将采取纠正措施。

7.3 监测报告

本制度由软通 ESG 委员会批准颁布，持续监测和评估 DEI 实践的效果，并将结果反馈给管理层。ESG 工作组将定期开展与多元化与包容性相关的内部调查与评估，包括但不限于在年度员工体验度调研中设置“对多元化的满意度”、“公司多元化与包容性待改进问题调研”等维度，根据调查评估结果有针对性的调整多元化相关工作，并定期向 ESG 委员会报告相关工作进展。

8 管理层承诺

8.1 高层支持

公司管理层应提供资源确保将 DEI 管理目标及要求融入组织各项业务过程，并在决策中考虑多元化、公平性和包容性，确保 DEI 管理目标实现其预期结果。

8.2 榜样作用

管理者应通过自身行为做出示范，指导并支持所有人为 DEI 管理目标的有效性做出贡献，确保组织建立和实施利益相关方的协商和参与的过程，就有效的 DEI 管理和符合 DEI 管理目标要求的重要事项进行沟通，确保并促进持续改进。

9 文化与沟通

9.1 组织文化

我们致力打造卓越的雇主形象，塑造具有软通动力特色的雇主品牌“RISE”，全方位落地“信赖，奋斗，与我们一同攀升”（TRUST AND STRIVE, RISE WITH US）的雇主价值主张。

9.2 培训活动

为加强员工的多元化意识，提升团队对不同背景成员的接纳度，促进更好、更高效的团队合作，公司为员工提供一系列培训及项目活动，包括多元化培训、多元化主题讲座、线下主题活动等。通过多元化培训及项目活动，帮助员工了解多元化队伍的价值，以及其在不同团队、部门和区域之间合作的角色与责任。

9.3 内外融通

我们致力于清晰、一致地传达 DEI 理念，使内外部利益相关方了解并认可公司在这一领域的努力。我

们充分尊重供应商为软通动力提供服务过程中的合法权益，期望与供应商及合作伙伴携手共进，共同营造包容、可持续的价值链关系。

10 附则

本政策由软通动力 ESG 委员会制定并负责解释。

本政策与集团其他制度有冲突时，优先适用本制度；本政策未规定的，适用集团其他相关制度。

本政策规定如与国家及当地政府的强制性规定冲突的，按照国家及当地政府的强制性规定执行，未尽事宜，参照国家及当地政府有关规定执行。