



—— 2 0 2 5 ——

多元公平包容大奖

(Belonging Awards)

评估数据与材料清单

BELONGING AWARDS ASSESSMENT DATA
AND MATERIALS LIST





雇主多元公平包容大奖 (Belonging Awards) 评估数据及材料清单

以下数据仅为在中国注册的法人实体

多元、公平、包容和归属感 (DEIB) 相关数据信息：

以下数据如不能提供，则保持空白，如可以提供，则填写阿拉伯数字，如不涉及，请打“/”。

以下所有数据需要填写的数量一般不应少于 70% 即 81 项

备注：

- 表示受到中国 DEI 相关的法律法规 (包括《民法典》、《就业促进法》、《残疾人就业条例》、《妇女权益保障法》等) 以及 2024 年 4 月 12 日中国三大证券交易所同步发布、并于 2024 年 5 月 1 日起施行的《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号 - 可持续发展报告 (试行)》、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号 - 可持续发展报告 (试行)》、《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 11 号 - 可持续发展报告 (试行)》的监管或影响或适用于香港证券交易所 (HKEX)《环境、社会及管治报告指引》的标准
- 表示适用于欧盟 (EU) “公司可持续发展指令” (CSRD) 披露标准 - 欧盟可持续披露标准 (ESRS)
- 表示适用纳斯达克 (NASDAQ)《ESG 披露指南 2.0》(ESG Reporting Guide) 或纽约证券交易所 (NYSE)《全球披露倡议组织标准》(Global Reporting Initiative (GRI) Standards) 中标准
- 表示同时适用于欧盟可持续披露标准 (ESRS) 与纳斯达克 (NASDAQ)《ESG 披露指南 2.0》(ESG Reporting Guide) 或纽约证券交易所 (NYSE)《全球披露倡议组织标准》(Global Reporting Initiative (GRI) Standards) 中标准

■ 全体在职员工男性人数：_____，占比：_____

(上交所、深交所上市公司自律监管指引与上交所上市公司持续监管指引“可持续发展报告”中披露要求、港交所《环境、社会及管治报告指引》中关键绩效指标 B1.1) & (ESRS 披露要求 S1-6) & (NASDAQ《ESG 披露指南 2.0》中披露要求 S4.1)

■ 全体在职员工女性人数：_____，占比：_____

(上交所、深交所上市公司自律监管指引与上交所上市公司持续监管指引“可持续发展报告”中披露要求、港交所《环境、社会及管治报告指引》中关键绩效指标 B1.1) & (ESRS 披露要求 S1-6) & (NASDAQ《ESG 披露指南 2.0》中披露要求 S4.1)

■ 全体员工年龄分布：30 岁以下人数：_____、30-40 岁人数：_____、40-50 岁人数：_____、50 岁以上人数：_____

(上交所、深交所上市公司自律监管指引与上交所上市公司持续监管指引“可持续发展报告”中披露要求、港交所《环境、社会及管治报告指引》中关键绩效指标 B1.1) & (ESRS 披露要求 S1-6、S1-9)

■ (如为跨国公司) 全体员工国籍数量：_____

(港交所《环境、社会及管治报告指引》中关键绩效指标 B1.1) & (ESRS 披露要求 S1-6)

■ 全体员工国籍分布，(如国籍 A 人数：、国籍 B 人数：)，请注明

(港交所《环境、社会及管治报告指引》中关键绩效指标 B1.1) & (ESRS 披露要求 S1-6)

全体员工民族数量：_____

全体员工籍贯 (省份) 数量：_____

全体在职员工学历：博士人数：_____、硕士人数：_____、本科人数：_____、专科及以下人数 _____

■ 总董事会席位中男性人数：_____，占比：_____

(NASDAQ《ESG 披露指南 2.0》中披露要求 G1.1)

■ 总董事会席位中女性人数：_____，占比：_____

(NASDAQ《ESG 披露指南 2.0》中披露要求 G1.1)

(总董事会席位是公司董事会的总席位数)

■ 委员会主席职位中由女性担任的比例：_____

(NASDAQ《ESG 披露指南 2.0》中披露要求 G1.2)

(委员会主席职位是指在公司董事会下属的各个委员会中，如审计委员会、薪酬委员会、风险管理委员会、可持续发展和企业社会责任委员会、DEI 委员会、其他特定职能的委员会的主席职位。)

董事会成员年龄：30 岁以下人数：_____、30-40 岁人数：_____、40-50 岁人数：_____、50 岁以上人数：_____

董事会成员的籍贯 (省份) 数量：_____

(如为跨国公司) 董事会成员国籍数量：_____



董事会学历：博士人数：_____、硕士人数：_____、本科人数：_____、专科及以下人数：_____

上一年度董事会定期就多元、公平和包容问题讨论的次数：_____

■ 高管层男性人数：_____，占比：_____

(ESRS 披露要求 S1-9) & (NASDAQ 《ESG 披露指南 2.0》中披露要求 S4.3)

■ 高管层女性人数：_____，占比：_____

(ESRS 披露要求 S1-9) & (NASDAQ 《ESG 披露指南 2.0》中披露要求 S4.3)

高管层年龄：30 岁以下人数：_____、30-40 岁人数：_____、40-50 岁人数：_____、50 岁以上人数：_____

(如为跨国公司) 高管层成员国籍数量：_____

高管层成员的籍贯（省份）数量：_____

高管层学历：博士人数：_____、硕士人数：_____、本科人数：_____、专科及以下人数：_____

上一年度高管层定期就多元、公平和包容问题讨论的次数：_____

■ 中层管理者男性人数：_____，占比：_____

(NASDAQ 《ESG 披露指南 2.0》中披露要求 S4.2)

■ 中层管理者女性人数：_____，占比：_____

(NASDAQ 《ESG 披露指南 2.0》中披露要求 S4.2)

中层管理者年龄：30 岁以下人数：_____、30-40 岁人数：_____、40-50 岁人数：_____、50 岁以上人数：_____

中层管理者学历：博士人数：_____、硕士人数：_____、本科人数：_____、专科及以下人数：_____

(如为跨国公司) 中层管理者成员国籍数量：_____

中层管理者的籍贯（省份）数量：_____

■ 基层员工男性人数：_____，占比：_____

(NASDAQ 《ESG 披露指南 2.0》中披露要求 S4.2)

■ 基层员工女性人数：_____，占比：_____

(NASDAQ 《ESG 披露指南 2.0》中披露要求 S4.2)

基层员工学历：博士人数：_____、硕士人数：_____、本科人数：_____、专科及以下人数：_____

基层员工年龄：30 岁以下人数：_____、30-40 岁人数：_____、40-50 岁人数：_____、50 岁以上人数：_____

(如为跨国公司) 基层成员国籍数量：_____

基层员工的籍贯（省份）数量：_____

■ 临时雇员中男性数量：_____ 女性数量：_____

(ESRS 披露要求 S1-6)

■ 无担保小时雇员中男性数量：_____ 女性数量：_____

(ESRS 披露要求 S1-6)

■ 男性员工薪酬平均值：_____

(ESRS 披露要求 S1-16)

■ 男性员工薪酬中位值：_____

(NASDAQ 《ESG 披露指南 2.0》中披露要求 S2)

■ 女性员工薪酬平均值：_____

(ESRS 披露要求 S1-16)

■ 女性员工薪酬中位值：_____

(NASDAQ 《ESG 披露指南 2.0》中披露要求 S2)

■ 员工总薪酬的中位值：_____

(ESRS 披露要求 S1-16) & (NASDAQ 《ESG 披露指南 2.0》中披露要求 S1.1)

■ 首席执行官总薪酬与所有全职员工总薪酬中位数比率：_____

(NASDAQ 《ESG 披露指南 2.0》中披露要求 S1.1)

(总薪酬，包含薪酬、所有奖金和激励收入)

■ 上年度公司最高薪酬个体年度总薪酬与所有员工年度总薪酬比率：_____

(ESRS 披露要求 S1-16)

(总薪酬，包含薪酬、所有奖金和激励收入)



高层管理者男性薪酬平均值：_____ 中位值：_____

高层管理者女性薪酬平均值：_____ 中位值：_____

中层管理者男性薪酬平均值：_____ 中位值：_____

中层管理者女性薪酬平均值：_____ 中位值：_____

基层员工男性薪酬平均值：_____ 中位值：_____

基层员工女性薪酬平均值：_____ 中位值：_____

■ ■ 上年度全职员工的年度离职率：_____ %

(上交所、深交所上市公司自律监管指引与北交所上市公司持续监管指引“可持续发展报告”中披露要求) & (NASDAQ《ESG披露指南 2.0》中披露要求 S3.1)

■ ■ 上一年度离职人员中男性比例：_____

(港交所《环境、社会及管治报告指引》中关键绩效指标 B1.2) & (NYSE《全球披露倡议组织标准》401-1)

■ ■ 上一年度离职人员中女性比例：_____

(港交所《环境、社会及管治报告指引》中关键绩效指标 B1.2) & (NYSE《全球披露倡议组织标准》401-1)

■ ■ 上一年度离职人员年龄：30 岁以下人数：_____、30-40 岁人数：_____、40-50 岁人数：_____、50 岁以上人数：_____

(港交所《环境、社会及管治报告指引》中关键绩效指标 B1.2) & (NYSE《全球披露倡议组织标准》401-1)

■ ■ (如为跨国公司) 上一年度离职人员国籍数量：_____

(港交所《环境、社会及管治报告指引》中关键绩效指标 B1.2) & (NYSE《全球披露倡议组织标准》401-1)

■ ■ 上一年度离职人员的籍贯(省份)数量：_____

(港交所《环境、社会及管治报告指引》中关键绩效指标 B1.2) & (NYSE《全球披露倡议组织标准》401-1)

离职员工学历：博士人数：_____、硕士人数：_____、本科人数：_____、专科及以下人数：_____

■ 享有家庭相关假期(如育婴假、婚假、丧假)的员工百分比：_____

(ESRS 披露要求 S1-15)

■ 实际休家庭相关假期(如育婴假、婚假、丧假)的员工百分比：_____

(ESRS 披露要求 S1-15)

■ ■ 全体在职员工中残疾员工人数：_____，占员工总数的百分比：_____

(上交所、深交所上市公司自律监管指引与北交所上市公司持续监管指引“可持续发展报告”中披露要求) & (ESRS 披露要求 S1-12)

■ 当前办公/工作/业务场所残障人士帮扶设施数量(如无障碍通道、坡道、轮椅设施、盲文标识等)：_____

(上交所、深交所上市公司自律监管指引与北交所上市公司持续监管指引“可持续发展报告”中披露要求)

市场营销团队中男性人数：_____

市场营销团队中女性人数：_____

市场营销团队学历：博士人数：_____、硕士人数：_____、本科人数：_____、专科及以下人数：_____

市场营销团队年龄：30 岁以下人数：_____、30-40 岁人数：_____、40-50 岁人数：_____、50 岁以上人数：_____

市场营销团队的籍贯(省份)数量：_____

招聘团队中男性人数：_____

招聘团队中女性人数：_____

招聘团队学历：博士人数：_____、硕士人数：_____、本科人数：_____、专科及以下人数：_____

招聘团队年龄：30 岁以下人数：_____、30-40 岁人数：_____、40-50 岁人数：_____、50 岁以上人数：_____

招聘团队的籍贯(省份)数量：_____

■ 公司招聘是否有限定性要求(如仅限 985/211、仅限硕士以上学历、仅限特定区域、仅限特定年龄段、仅限特定性别)： ☐ 是 ☐ 否

(上交所、深交所上市公司自律监管指引与北交所上市公司持续监管指引“可持续发展报告”中披露要求)

可远程办公的人员比例：_____ %

可远程办公的时间比例：_____ %



■ 上年度在工作场所发生的歧视事件总数：_____

(上交所、深交所上市公司自律监管指引与北交所上市公司持续监管指引“可持续发展报告”中披露要求) & (ESRS 披露要求 S1-17) & (NYSE《全球披露倡议组织标准》406-1)

■ 上年度工作相关投诉数量：_____

(ESRS 披露要求 S1-17)

(投诉事件包含偏见、歧视、欺凌、骚扰等)

■ 是否执行反性骚扰和 / 或非歧视政策： ☐ 是 ☐ 否

(上交所、深交所上市公司自律监管指引与北交所上市公司持续监管指引“可持续发展报告”中披露要求) & (NASDAQ《ESG 披露指南 2.0》中披露要求 S6)

■ 供应商是否被要求遵循行为准则： ☐ 是 ☐ 否

(NASDAQ《ESG 披露指南 2.0》中披露要求 G5)

■ 是否执行道德和伦理政策： ☐ 是 ☐ 否

(上交所、深交所上市公司自律监管指引与北交所上市公司持续监管指引“可持续发展报告”中披露要求) & (NASDAQ《ESG 披露指南 2.0》中披露要求 G6)

是否发布年度 DEI 报告： ☐ 是 ☐ 否

上一年度公司组织的多元、公平和包容的培训或学习活动的场次：_____、参与人数：_____、

学习总时长 (小时)：_____

上一年度公司组织的多元、公平和包容的培训或学习活动是否覆盖各层级员工： ☐ 是 ☐ 否

针对特殊需求 (如残障、LGBTQ+ 等) 的培训次数：_____、时长 (小时)：_____

■ 上年度企业学习与发展培训覆盖率：_____%

(上交所、深交所上市公司自律监管指引与北交所上市公司持续监管指引“可持续发展报告”中披露要求)

(注释：上年度企业学习与发展培训覆盖率指公司在上年度提供学习与发展培训机会所覆盖的员工比例，即上年度参与公司组织的学习与培训员工数占总员工数的比例，通过参训员工数除以总员工数再乘以 100% 计算得出。)

■ 上年度男性员工学习与发展培训覆盖率：_____%，女性员工学习与发展培训覆盖率：_____%

(港交所《环境、社会及管治报告指引》中关键绩效指标 B3.1)

(通过参训男性 / 女性员工数除以男性 / 女性总员工数再乘以 100% 计算得出。)

■ 上年度高层管理者学习与发展培训覆盖率：_____%，中层管理者学习与发展培训覆盖率：_____%，基层员工学习与发展培训覆盖率：_____%

(港交所《环境、社会及管治报告指引》中关键绩效指标 B3.1)

(通过参训高层管理者 / 中层管理者 / 基层员工人数除以高层管理者 / 中层管理者 / 基层员工总人数再乘以 100% 计算得出。)

■ 上年度男性员工学习与发展培训平均小时数：_____，女性员工学习与发展培训平均小时数：_____

(港交所《环境、社会及管治报告指引》中关键绩效指标 B3.2)

(通过男性 / 女性员工总培训小时数除以男性 / 女性员工总数计算得出。)

■ 上年度高层管理者学习与发展培训平均小时数：_____，中层管理者学习与发展培训平均小时数：_____，基层员工学习与发展培训平均小时数：_____

(港交所《环境、社会及管治报告指引》中关键绩效指标 B3.2)

(通过高层管理者 / 中层管理者 / 基层员工总培训小时数除以高层管理者 / 中层管理者 / 基层员工总数计算得出。)

企业 DEIB 相关测评工具个数：_____，DEIB 相关测评次数：_____

DEIB 测评类型： ☐ 组织内部公平感测评 ☐ 组织内部多元化意识与态势测评 ☐ 组织内包容性意识测评

☐ 领导者包容领导力测评 ☐ 员工归属感测评 ☐ 其他：_____



多元、公平、包容和归属感 (DEIB) 文件与材料清单：

⚠ 注意： 以下文件或材料压缩包的下载网址及压缩包密码请发送至雇主品牌研究所 (Employer Branding Institute) 多元公平包容大奖 (Belonging Awards) 评估小组与专家委员会邮箱：info@ebiglobal.cn (附件超过 10M 的情况下邮件会丢失或无法收取，请务必提供压缩包网址方式供下载，为确保贵公司数据和文档的安全和隐私，请务必为压缩包设置高强度密码，雇主品牌研究所 (Employer Branding Institute) 在收悉数据和材料后会即时回复告知)

序号	项目	无材料	有，但无法提供	可提供 须提供的形式(任一形式)		
				网址	截图	文件
1	DEIB 愿景描述或宣示文档					
2	多元、公平、包容和归属感战略文档					
3	多元化和包容性政策					
4	多元、公平、包容和归属感承诺网址					
5	多元、公平、包容和归属感短中长期目标					
6	平等机会和反歧视政策					
7	歧视和骚扰投诉和处理流程					
8	道德和反腐败政策					
9	招聘相关政策 / 制度文件					
10	弱势群体就业和支持政策					
11	残疾人特别招聘计划					
12	薪酬政策 / 制度 (含性别薪酬平等政策)					
13	全职员工薪酬标准的详细描述					
14	评估和调整性别薪酬差异的流程说明文档					



序号	项目	无材料	有，但无法提供	可提供 须提供形式(任一形式)		
				网址	截图	文件
15	绩效与奖励相关政策或制度 ?					
16	绩效薪酬的评估流程和方法文档 ?					
17	管理层绩效、奖金与多元、公平、包容和归属感连接的制度文档 ?					
18	■ 培训与学习管理制度 ?					
19	■ 用工与休假相关制度 ?					
20	■ 企业员工福利管理制度 ?					
21	■ 人才发展和晋升制度与体系说明文档 ?					
22	■ 工作场所健康与安全政策标准 ?					
23	■ 支持员工灵活工作选择(如远程、居家办公)的制度文档 ?					
24	员工个人隐私和知识产权保护规定和说明文档 ?					
25	多元、公平、包容和归属感事务负责人职位名称、职位说明 ?					
26	多元、公平、包容和归属感列入核心管理层岗位说明与岗位职责的文档 ?					
27	DEI 或 DEIB 委员会说明文档 ?					
28	员工资源组 (ERG) 说明文档 ?					
29	多元、公平、包容和归属感焦点小组会议的通知样本 ?					
30	多元、公平、包容和归属感高管赞助计划 ?					
31	多元、公平、包容和归属感项目年度预算及说明文件 ?					
32	上一年度多元、公平、包容和归属感工作计划 ?					



序号	项目	无材料	有，但无法提供	可提供 须提供的形式(任一形式)		
				网址	截图	文件
33	上一年度多元、公平、包容和归属感工作总结报告					
34	内部沟通机制描述说明					
35	多元、公平、包容和归属感的员工反馈平台说明文件与截图					
36	多元、公平、包容和归属感周期性评估报告的可展示部分内容					
37	公司对外的多元、公平、包容和归属感政策传播网址(不同语言版本)					
38	公司对内的多元、公平、包容和归属感政策网站或系统截屏(可对外展示部分、不同语言版本)					
39	关于多元、公平、包容和归属感的员工反馈文件					
40	多元、公平、包容和归属感的定义与衡量指标体系					
41	多元、公平、包容和归属感指导原则					
42	多元、公平、包容和归属感目标设定工具					
43	多元、公平、包容和归属感相关数据分析工具、仪表盘					
44	多元、公平、包容和归属感评估与审核工具					
45	多元、公平、包容和归属感奖励与认可政策与工具					
46	员工匿名反馈工具					
47	跨文化沟通工具					
48	多元化招聘工具					
49	文化调查工具					
50	多元、公平、包容和归属感培训清单					



序号	项目	无材料	有, 但无法提供	可提供 须提供的形式(任一形式)		
				网址	截图	文件
51	无意识偏见培训大纲 ?					
52	反歧视和反骚扰培训大纲 ?					
53	多元、公平、包容和归属感资源中心 ?					
54	多元、公平、包容和归属感培训演讲、讲座的现场照片或视频					
55	招聘培训等活动中关于多元、公平、包容和归属感的活动海报、演讲稿、视频等文件 (可对外展示部分、不同语言版本)					
56	不同层级员工的福利清单					
57	不同宗教习惯、残障人士和其他特殊需求的照顾计划文档 ?					
58	多元文化节日庆祝活动计划与实施文档 ?					
59	3 个招聘信息中职位说明模板或招聘网站链接					
60	公司在市场营销流程中关于多元、公平、包容和归属感的政策要求 ?					
61	公司任一产品、服务的市场营销广告 (中国客户、用户可访问的平面视频等) ?					
62	公司任一产品 / 服务的市场营销活动材料 (中国客户、用户可访问的网址、营销材料等)					
63	公司在社交媒体平台上发布有关 DEIB 的帖子或更新					
64	任何公开的关于公司 DEIB 努力和成果内容 / 报道截图 / 文档 / 链接					
65	提供 3 家公司核心供应商的名称和介绍 (需为通过公开招标方式或受本公司供应商准则要求的供应商或年度合作金额超过 10 万元人民币并仍存续的企业法人)					
66	供应商行为准则文档 ?					
67	对于供应商多元、公平、包容和归属感状况的政策性、准入性要求 ?					
68	供应商评估标准、系统或流程中关于多元、公平、包容和归属感的相关评估标准 ?					



序号	项目	无材料	有，但无法提供	可提供 须提供的形式(任一形式)		
				网址	截图	文件
69	供应商商业诚信和道德行为评估标准					
70	提供针对公司的一项产品或服务的详细公开介绍文档，或中国客户、用户可访问的该产品介绍网址					
71	程序、人工智能开发等工作中与多元、公平、包容和归属感相关的伦理、道德要求文档					
72	产品 / 服务 / 解决方案在道德和合规性方面的标准和评估文档					
73	在产品 / 服务开发过程中的道德风险评估与管理文档					
74	DEIB 相关监测体系与说明文档					
75	DEIB 相关测评、报告或说明文档					
76	组织 DEIB 沟通制度、规定或流程文档					
77	薪酬性别平等相关制度、规定文档					
78	年度报告、可持续性报告或其他监管文件中有关 DEIB 的部分					
79	DEIB 相关第三方认证或奖项					
80	公司环境、社会和公司治理 (ESG) 或可持续发展相关的详细信息披露文件或报告					
81	公司环境、社会和公司治理 (ESG) 或可持续发展相关的网站					
82	公司的企业社会责任 (CSR) 信息披露文件或报告					
83	如为公众公司，提供上一年度年报					



BELONGING
AWARDS 2025
多元公平包容大奖

报名申请表

报名截止时间

相关（电子或书面）文件必须在 2025 年 6 月 30 日下午 5 时前送达，并经主办方确认。

* 如果未在预计收件日期后的 2 个工作日内收到确认，请与主办方联系。

奖项揭晓

主办方将于 2025 年 7 月颁布奖项结果、8 月颁布榜单结果，敬请关注评选官方网站：dei.ebiglobal.cn 及官方微信公众号：雇主品牌研究所（EBIGlobal）

报名表

请如实填写以下表格。

报名企业基本信息		
参评企业 联络信息	姓名：	职务：
	公司：	座机：
	手机：	邮箱：
参评 企业信息	中文全称：	
	中文简称：	
	英文全称：	
	英文简称：	
	公司网址：	
总部地址：		



企业性质

☐ 中国本地企业 ☐ 中外合资 / 合作企业 ☐ 外商独资企业

企业国别

☐ 中国 ☐ 美国 ☐ 德国 ☐ 法国 ☐ 俄罗斯 ☐ 意大利 ☐ 爱尔兰
☐ 英国 ☐ 日本 ☐ 韩国 ☐ 瑞士 ☐ 加拿大 ☐ 新加坡 ☐ 奥地利
☐ 荷兰 ☐ 瑞典 ☐ 芬兰 ☐ 丹麦 ☐ 西班牙 ☐ 新西兰 ☐ 比利时
☐ 挪威 ☐ 巴西 ☐ 以色列 ☐ 澳大利亚
☐ 其他国家或地区: _____

[注：合资企业可选择或填写多个国家或地区]

上市情况

☐ 已上市，股票所在证券交易所： ☐ 未上市

A 农、林、牧、渔业

☐ 01 农业 ☐ 04 渔业

☐ 02 林业 ☐ 05 农、林、牧、渔专业及辅助性活动

☐ 03 畜牧业

B 采矿业

- ☐ 06 煤炭开采和洗选业
- ☐ 07 石油和天然气开采业
- ☐ 08 黑色金属矿采选业
- ☐ 09 有色金属矿采选业
- ☐ 10 非金属矿采选业
- ☐ 11 开采专业及辅助性活动
- ☐ 12 其他采矿业

行业类型

注：行业分类依据中华人民共和国国家标准《国民经济行业分类》（GB/T 4754—2017）

C 制造业

☐ 13 农副食品加工业	☐ 29 橡胶和塑料制品业
☐ 14 食品制造业	☐ 30 非金属矿物制品业
☐ 15 酒、饮料和精制茶制造业	☐ 31 黑色金属冶炼和压延加工业
☐ 16 烟草制品业	☐ 32 有色金属冶炼和压延加工业
☐ 17 纺织业	☐ 33 金属制品业
☐ 18 纺织服装、服饰业	☐ 34 通用设备制造业
☐ 19 皮革、毛皮、羽毛及其制品和制鞋业	☐ 35 专用设备制造业
☐ 20 木材加工和木、竹、藤、棕、草制品业	☐ 36 汽车制造业
☐ 21 家具制造业	☐ 37 铁路、船舶、航空航天和其他运输设备制造业
☐ 22 造纸和纸制品业	



行业类型 注：行业分类依据中华人民共和国国家标准《国民经济行业分类》(GB/T 4754—2017)	☐ 23 印刷和记录媒介复制业	☐ 38 电气机械和器材制造业
	☐ 24 文教、工美、体育和娱乐用品制造业	☐ 39 计算机、通信和其他电子设备制造业
	☐ 25 石油、煤炭及其他燃料加工业	☐ 40 仪器仪表制造业
	☐ 26 化学原料和化学制品制造业	☐ 41 其他制造业
	☐ 27 医药制造业	☐ 42 废弃资源综合利用业
	☐ 28 化学纤维制造业	☐ 43 金属制品、机械和设备修理业
	D 电力、热力、燃气及水生产和供应业	
	☐ 44 电力、热力生产和供应业	☐ 46 水的生产和供应业
	☐ 45 燃气生产和供应业	
	E 建筑业	
	☐ 47 房屋建筑业	☐ 49 建筑安装业
	☐ 48 土木工程建筑业	☐ 50 建筑装饰、装修和其他建筑业
	F 批发和零售业	
	☐ 51 批发业	☐ 52 零售业
	G 交通运输、仓储和邮政业	
	☐ 53 铁路运输业	☐ 57 管道运输业
	☐ 54 道路运输业	☐ 58 多式联运和运输代理业
	☐ 55 水上运输业	☐ 59 装卸搬运和仓储业
	☐ 56 航空运输业	☐ 60 邮政业
	H 住宿和餐饮业	
	☐ 61 住宿业	☐ 62 餐饮业
	I 信息传输、软件和信息技术服务业	
	☐ 63 电信、广播电视和卫星传输服务	☐ 65 软件和信息技术服务业
☐ 64 互联网和相关服务		
J 金融业		
☐ 66 货币金融服务	☐ 68 保险业	
☐ 67 资本市场服务	☐ 69 其他金融业	



行业类型

注：行业分类依据中华人民共和国国家标准《国民经济行业分类》(GB/T 4754—2017)

K 房地产业

☐ 70 房地产业

L 租赁和商务服务业

☐ 71 租赁业

☐ 72 商务服务业

M 科学研究和技术服务业

☐ 73 研究和试验发展

☐ 75 科技推广和应用服务业

☐ 74 专业技术服务业

N 水利、环境和公共设施管理业

☐ 76 水利管理业

☐ 78 公共设施管理业

☐ 77 生态保护和环境治理业

☐ 79 土地管理业

O 居民服务、修理和其他服务业

☐ 80 居民服务业

☐ 82 其他服务业

☐ 81 机动车、电子产品和日用产品修理业

P 教育

☐ 83 教育

Q 卫生和社会工作

☐ 84 卫生

☐ 85 社会工作

R 文化、体育和娱乐业

☐ 86 新闻和出版业

☐ 89 体育

☐ 87 广播、电视、电影和录音制作业

☐ 90 娱乐业

☐ 88 文化艺术业

S 公共管理、社会保障和社会组织

☐ 91 中国共产党机关

☐ 94 社会保障

☐ 92 国家机构

☐ 95 群众团体、社会团体和其他成员组织

☐ 93 人民政协、民主党派

☐ 96 基层群众自治组织及其他组织

T 国际组织

☐ 97 国际组织



如获奖，是否同意展示作品

获奖作品将在主办方社交媒体、现场活动、雇主品牌元宇宙公园“作品体验区”及网站上进行展示，同时也将送稿至中内外各大媒体平台。

☐ 是 ☐ 否

如获奖，是否希望在 DEBI 或归属感年度论坛上进行分享（仅限总监级别以上）

DEI 年度论坛分享席位按照报名顺序及主办方安排，不保证分享席位及分享时间。

☐ 是 ☐ 否

其他必要文件

1. 贵公司标识（LOGO）矢量文件（AI 格式），请直接以“[企业名]Logo”命名文件
2. 报名企业的详细介绍（附件形式或书面文本形式），请命名“[企业名] 公司介绍”
3. 报名企业如有企业宣传片的视频，请提交视频文件并命名“[企业名] 公司视频介绍”

* 申请者可将提名表与要提交的证明文件的电子版或下载链接一起发送至 info@ebiglobal.cn

接受条件与声明

本参赛企业就参加“多元公平包容大奖（Belonging Awards）”评选向组委会承诺如下：

1. 本参赛企业详细阅读本参赛规则，愿意遵守相关规定作为参加本次大赛的前提。
2. 本参赛企业具备赛事规则中所述的参赛资格，向主办方所提交信息均真实、有效，否则自动失去参赛权利。
3. 本参赛企业保证提供的全部内容均为原创，如出现知识产权纠纷，责任自负。
4. 如果本参赛企业获奖，本参赛企业承诺将赋予赛事组委会收藏、展出、出版和应用所提交信息的权利，允许所提交的信息（或其一部分）可用于主办方指定平台、奖项网站、雇主品牌学院官方平台或相关的宣传用途。所呈送的资料，主办方恕不退还。

 注：雇主品牌研究所（Employer Branding Institute）是 HRflag（上海众旗信息咨询有限公司）和 WILD THEORY（上海纬思文化有限公司）的联合品牌。

- ☐ 本公司承诺以上提供的数据或材料真实、准确，如有任何伪造、虚假陈述、谬误，将自动放弃申报，并承担由此造成的一切后果。即使已获得奖项或榜单排名，雇主品牌研究所（Employer Branding Institute）可以撤销奖项、取消排名。
- ☐ 本公司授权雇主品牌研究所（Employer Branding Institute）在“多元公平包容大奖（Belonging Awards）”相关的网站、宣传文档、对外新闻稿等文件中使用本公司标识（Logo）。



⚠ 申报公司按照以上数据和材料清单，自行决定是否提供清单中的数据类信息和文件材料，雇主品牌研究所 (Employer Branding Institute) 不强制申报公司提供奖项评选相关的数据和材料，并会依法处理提供的各项数据和材料。申报所提供的任何数据和材料仅供雇主品牌研究所 (Employer Branding Institute) 在奖项评选、榜单排名中保密使用，不用于其他目的或向第三方公开。若需公开披露某些数据和材料，雇主品牌研究所 (Employer Branding Institute) 将在取得申报公司授权后进行披露。

申报机构：_____

(公司盖章)

申报日期：_____年_____月_____日

申报人签字：_____



主办机构



雇主品牌研究所 (Employer Branding Institute) 是领先的雇主品牌研究机构, 汇聚全球雇主品牌领域的泰斗与人力资源专家, 如雇主品牌理念创始人 Simon Barrow、雇主品牌之父 Richard Mosley 等。雇主品牌研究所客户超过 2000 家企业, 其中包括超过 300 多家《财富》世界 500 强企业。雇主品牌研究所拥有五大业务线:

第一为全球旗帜性雇主品牌创意活动——雇主品牌创意大赛及创意节, 每年超过 1,000 家全球领先企业报名参加这一盛事。第二大业务线通过领先的技术提供 DEIB 全面解决方案, 主要包括: 多元公平包容大奖 (Belonging Awards)、DEIB 体系检测、DEIB 数据与基准服务、DEIB 测评服务、DEIB 文化建设指导、包容领导力发展项目与包容领导力专家认证、DEIB 发展项目工具定制服务以及 DEI Hyper 高级分析与学习系统等八大模块。作为雇主品牌和多元、公平、包容、归属感方面的先锋, 业已推出《DEI 雇主指南》、《2024 全球 DEI 合规指南》、《DEI 趋势展望与实践案例》、《雇主品牌高管指南》等多份研究报告。第三大业务线为职场幸福度 (Well-being)、环境健康安全 (EHS) 相关的全面解决方案。

另外两大业务线分别为会员服务和认证, 目前有超过 400 家付费企业会员, 大多是世界 500 强企业和行业冠军企业。雇主品牌研究所还帮助诸多全球领先企业进行 ISO30415、ISO30414、ISO45003 方面的国际认证。

雇主品牌研究所是 HRflag 与纬思文化的联合品牌。



联系我们



Mag

138 5867 3650

Mag@hrflag.com

Dove

187 0165 0657

Dove@hrflag.com

Ocean

138 1641 9074

info@deiglobal.cn



版权声明

- 本文件所有内容文字、图片、表格资料，版权均属雇主品牌研究所 (Employer Branding Institute)、上海众旗信息咨询有限公司 (以下简称“HRflag”)、纬思文化共同所有。任何组织、个人未经本文件发布机构书面协议授权不得转载、链接、转贴或以其他方式进行复制发布 / 发表。
- 对于引用本文件相关内容而引起的民事纷争文件处理或其他损失，雇主品牌研究所&HRflag&纬思文化不承担任何关联责任。
- 对不遵守本声明或其他违法、恶意使用本文件内容者，雇主品牌研究所&HRflag&纬思文化保留追究其法律责任的权利。
- 雇主品牌研究所&HRflag&纬思文化对本文件准确性完整性或适用性并未作出任何明示或暗示的声明或保证，有关信息也不应被视为准确、完整或适用而加以依赖。本文件所述任何信息为“现有”或“现存”信息，可能随时修改或更新，无须另行通知任何个人或实体。
- 本文件所载信息不构成任何投资参考，文件编撰和发布机构亦不为文件内容的任何偏差、谬误承担任何责任，基于本研究投资造成的一切损失，由投资者自行承担。
- 阅读和使用本文件时，网络软件或传输问题可能会产生不准确或不完整的信息和材料副本并可能被下载和显示于您的电脑中。雇主品牌研究所&HRflag&纬思文化对任何于信息和材料传输过程中出现的任何直接或间接损害、改变、遗漏或任何其他形式的变动均不承担责任。
- 雇主品牌研究所&HRflag&纬思文化及关联方不向用户或读者承担任何因使用或依赖本文件提供的信息而导致的直接或间接损失 (包括但不限于利润或商业机会等)、债务、费用、要求、开支或损害等，无论这些是因合同侵权 (包括疏忽) 或因使用所有或部分这些内容引起的或与之相关的。

Copyright@2025 雇主品牌研究所和上海众旗信息咨询有限公司 (HRflag) & 纬思文化版权所有，保留一切权利。