



2025 申报企业

高级定制版研究报告

介绍手册

发布机构
PUBLISHERS



高级版本企业定制报告

“2025多元公平包容大奖 (Belonging Awards)”《申报企业高级定制版研究报告》是领先的雇主品牌研究机构-雇主品牌研究所 (Employer Branding Institute) 基于深入的多元、公平、包容与归属感 (DEIB) 专项研究提供的定制化服务, 旨在通过科学方法、标准和系统化、智能化工具等, 全面评估企业的多元、公平、包容与归属感 (DEIB) 实践。报告深入分析企业在愿景、文化、政策与机制、招聘、员工发展与晋升、工作设计与薪酬福利、市场营销、供应商管理及产品项目与服务开发等领域的DEIB表现, 并通过多维度对比, 为组织提供一个全面的视角, 深入了解自身在DEIB关键领域的现状、挑战和机会, 揭示企业与行业标准及市场表现的差距与优势。凭借详尽的数据支持、深刻洞见及可行建议, 以助力企业优化DEIB实践, 增强雇主品牌形象, 激励组织实现卓越表现, 并在全球竞争中保持领先。



戴夫·尤里奇

现代人力资源之父

“人力资源”概念的最早提出者
HRBP-HR COE-HR SSC奠基者

戴夫·尤里奇 (Dave Ulrich)，现代人力资源管理理论的开创者，美国密歇根大学罗斯商学院 (Ross School of Business, University of Michigan) 教授，最早提出了“人力资源” (HR) 概念，在美国《商业周刊》调查中，是最受欢迎的管理大师，排在约翰·科特、彼得·杜拉克等人之前。他提出的人力资源共享服务中心 (HR SSC)、人力资源专家中心 (HR COE)、人力资源 业务伙伴 (HRBP) 三支柱模式被全球领先企业广泛应用，成为全球现代人力资源管理模式的奠基者。他出版了人力资源、组织、领导力领域的30多本书和200篇文章/期刊，被誉为“现代人力资源之父”，是人力资源管理理论的开拓者。

他曾与《财富》200强企业中的一半以上合作，在组织，领导力和人力资源工作方面获得了无数的终身成就奖，比如全球首个管理 思想家排行榜Thinkers 50名人堂、国际人事管理协会颁发的“沃纳·斯托克伯格成就奖”，美国人力资源管理协会 (SHRM) 颁发的专业知识领导力终身成就卓越奖、国际企业协会和招聘就业管理协会颁发的“终身成就奖”。2001年被美国《商业周刊》评为管理教育家的第1名。

里查德·莫斯利 雇主品牌之父

里查德·莫斯利 (Richard Mosley) 先生是世界著名的雇主品牌开拓者和雇主品牌管理权威，拥有25年的品牌管理和人力资源咨询经验，主导了全球各大名企雇主品牌项目的拓展，包括英国石油、可口可乐、费列罗、葛兰素史克、汇丰银行、乐高、欧莱雅、百事、西班牙国家银行、联合利华和世界粮食计划署等。

在2005年之初，Richard Mosley先生撰写并出版了他“教科书式”的第一本奠基著作《雇主品牌》，开创了“雇主品牌”这一概念，Richard Mosley先生定期在全球为雇主品牌担任主题发言人和主席，也经常被各大领先新闻媒体、期刊杂志报道，如《哈佛商业评论》、《华尔街日报》、《金融时报》、《印度经济时报》等。





马超帆

香港大学中国商业学院人资学科主任

- 前高露洁亚太区组织发展暨变革管理总监
- 前高露洁大中华区人力资源总监
- 组织发展变革CHANGES模型创立者

马超帆女士是战略人力资源管理、组织发展专家：曾在高露洁、通用汽车、壳牌等世界500强跨国集团担任中国、亚太区及全球总部重要领导职位，超过25年丰富的实战管理经验。



唐秋勇博士

HRflag执行董事

在人力资源管理领域近20年创业、经营管理、研究经验。拥有法国蒙彼利埃大学 (Université de Montpellier) 管理学博士学位、澳大利亚国立大学 (The Australian National University) 创新管理硕士学位和华中科技大学工商管理硕士学位，此外还攻读了和哈佛商学院 (Harvard Business School) “专业服务公司发展战略”项目。著有10本计算机和人力资源管理方面的畅销图书以及2本画集，他撰写的《HR的未来简史》、《HR的未来使命》、《HR的未来思维》并称为“HR的未来三部曲”，并曾在亚马逊 (Amazon) 人力资源管理类新书榜排名第1，他还发布了思想画集《山的那一边》、《踌躇》，并主持研究和发布了数十份大型研究报告和榜单，如《全球人力资源科技趋势》、《全球选才趋势》、《全球雇主品牌趋势》等。2022年他出版了参与创作的新著《人工智能伦理与安全》、译著《整体回报完全指南》，并于2023年出版了新著《论价值观-组织的终极力量》。

担任：

- 法国里昂商学院 (**emlyon business school**) 全球人力资源与组织研究中心主任
- 香港大学 (HKU) 中国商业学院 (ICB) 客座讲师

资质认证：

- 国际人力资源认证协会 (HRCI) 认证国际高级人力资源专家 (SPHRi)
- 英伟达 (Nvidia) 认证生成AI与大语言模型 (LLM) 专家





傅海洋

雇主品牌研究所负责人

傅海洋女士 (Ocean Fu) 是雇主品牌研究所负责人，同时也是国内领先的雇主品牌架构师WINGs的创始人之一。傅海洋女士在加拿大多伦多、深圳及上海等城市从事不同领域的市场及项目管理工作近20年，并担任过上海流量最高的外国人生活信息网站的市场与销售总监，拥有丰富的市场资源和管理经验，深谙创意传播及品牌培育之道。在人力资源和雇主品牌领域，傅海洋女士也有着多年的钻研。她在英国著名上市猎头公司Robert Walters和美国500强企业Kelly Services负责北亚地区的市场工作多年，曾多次运用创新和跨界的市场营销手段打造了人力资源行业的标杆项目，也曾在雇主品牌领域带领30余人的项目团队服务于世界500强企业与大型本土企业的雇主品牌项目，获得了业内的广大好评。傅海洋女士致力影响人力资源行业的市场玩法，善于用营销思维解决HR的问题，是人力资源招聘及企业品牌培育的双料专家。她立志为推动人力资源行业市场营销及创意思维发声，并一手打造了WINGs雇主品牌整合营销平台。



董炯炯

HRflag总经理

董炯炯，上海交通大学工商管理硕士，注册人才中介师，历任股份制商业银行人力资源高管，人力资源商业机构高管等职务，业内资深招聘专家，曾为Roche、Maersk、ACNielsen、Danone、Siemens、Kohler、Fosun等百余家中外著名企业提供高端招聘咨询，他曾接受《英国金融时报》、《扬子晚报》、《申江服务导报》、上海人民广播电台《就业之友》节目、上海电视台《上班这点事儿》节目等多家媒体的采访，第一财经菁英计划优质职场大师团成员。



评估指标

10

大类别

21

个维度

112

项指标

数据范围

34

个行业

4,261

个组织/企业

生物/医药/大健康、汽车、能源/化工、制造业、批发和零售业、信息传输/软件和信息技术服务业、建筑业、交通运输/仓储和邮政业、住宿和餐饮业、金融业、半导体、房地产业、租赁和商务服务业、科学研究和技术服务业、农/林/牧/渔业、采矿业、电力/热力/燃气及水生产和供应业、水利/环境和公共设施管理业、居民服务/修理和其他服务业、教育、卫生和社会工作、文化/体育和娱乐业、公共管理、社会保障和社会组织、国际组织.....

对比方向



企业与所在行业



企业与整个市场

核心内容



全面评级与分析

企业DEIB整体表现与深度剖析, 识别DEIB实践改进方向

112

行业与市场对比

分析企业与行业标准及整体市场在10大类别、112项指标的DEIB实践差距与优势



现状与洞察

提供DEIB实践现状、趋势、挑战与机会的深度洞察与前瞻分析



实用建议

针对DEIB实践应用方方面面提出差异化、可操作的优化策略及实用建议



报告页数

540⁺ 页



呈现/交付方式

立体图表、图文并茂
彩色印刷、精装纸质版本



报告定价

50,000

元人民币
(定制周期:10个工作日)



发布机构

领先的雇主品牌研究机构

雇主品牌研究所

(Employer Branding Institute)



评估维度与指标

10

大 类 别

DEIB愿景、战略与规划, DEIB战略与计划实施, DEIB沟通, DEIB学习与培训, 人员多样性构成与分布, 招聘、留任、发展与晋升中的DEIB, 工作设计与薪酬福利, 市场营销中的DEIB, 供应商多样性, 产品与服务开发中的DEIB

21

个 维 度

DEIB愿景、战略与目标, DEIB融入, DEIB相关组织机制保障, DEIB相关政策/制度/流程保障, DEIB资源投入, DEIB目标达成跟踪, DEIB沟通与报告, DEIB学习与培训, 人员及人员分布多样性, 招聘多元化与公平性, 员工发展与晋升中的DEIB, 留任多样性, 工作灵活性, 薪酬公平与性别平等, 福利公平性, 营销流程中的DEIB, 营销团队多样性, 供应商相关DEIB要求与标准, 供应商多样性, DEIB融入产品、项目和服务开发

112

项 指 标

覆盖组织DEIB实践的方方面面

如DEIB战略、DEIB连接价值观、DEIB专属管理部门与职能、DEIB相关政策/制度/流程完备度、多样性和包容性政策、岗位职能设定中的DEIB融入、推进和评估DEIB 实施进展的系统和工具、资源投入与 DEIB 目标匹配度、人员（各层级、招聘团队、市场营销团队）多样性、招聘信息和广告人无偏向性、绩效评估中的多样性和包容性考核、晋升标准的一致性和公正性、不同层级员工的福利公平、性别薪酬平等、远程办公的人员与时间、反歧视和反骚扰投诉处理、董事会及高管层就DEIB问题讨论、DEIB政策与承诺的对内外展示、DEIB相关主题培训频次时长与参与度、公司网站与社交媒体及广告宣传中的 DEIB 文化表现、产品/服务/解决方案的 DEIB 表现、DEIB计划总结和报告、供应商评估中的DEIB相关要求.....

报告范围与核心内容



组织自身DEIB 整体评估

组织在DEIB实践各个方面的总体评估及112项指标的表现分析,揭示DEIB实践的具体努力与表现以及朝着DEIB最佳实践与DEIB卓越雇主取得进展的程度,识别优势与短板、机会与挑战



与同行业平均 水平对比

与同行业进行基准对比,覆盖行业各个细分领域数千家企业,围绕112项指标具体逐一展开,剖析特点,揭示差异与差距



与基准市场 整体平均水平比较

与整个市场进行基准对比,覆盖34个行业的各种类型组织、全球4,261家企业,围绕112项指标具体逐一展开,剖析特点,揭示差异、特征、趋势及差距



现状与前瞻 洞察

提供DEIB实践现状、趋势、挑战与机会的深入分析,并结合全球市场动态,揭示DEIB发展的关键驱动因素



实用 建议

针对DEIB实践的各个方面,提出差异化、可操作的优化策略,提供具体、实用的建议,助力企业落实改进

具体维度与指标 Specific Dimensions and Indicators

DEIB 愿景、战略与规划 DEIB Vision, Strategy, and Planning

- 分析组织 DEIB 愿景、战略与规划的现状
- 剖析 DEIB 融入连接核心价值观的具体情况

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
DEIB 愿景、 战略与目标 DEIB Vision, Strategy, and Goals	 DEIB 愿景 DEIB Vision	DEIB 愿景是对一个组织、团队未来所希望实现的多元、公平、包容和归属感理想状态的描述。它是一种远大而激励人心的设想，通常表达了对未来的目标和价值观。愿景不仅仅是一个目标，更是对组织对社会、行业或生活的独特贡献的表达。DEIB 愿景具有未来导向性、激励性、综合性、具体性、与使命相连接、共享和沟通等特征，激励成员共同努力，为组织或个人提供长期的指导方向，通过明确这些原则的长期指导方向，促使对未来的努力更有意义和动力。	• 组织 DEIB 描述与宣誓文档：多元公平包容大奖申报材料第 1 项 • 组织 DEIB 战略文档：多元公平包容大奖申报材料第 2 项 • 组织 DEIB 承诺：多元公平包容大奖申报材料第 4 项 • 组织对外 DEIB 政策传播内容：多元公平包容大奖申报材料第 37、38、63、64 项 • 企业 / 组织 ESG 报告：多元公平包容大奖申报材料第 80、81 项 • 企业 / 组织 CSR 报告：多元公平包容大奖申报材料第 82 项 • 上市公司年报：多元公平包容大奖申报材料第 83 项 • 企业 / 组织官方网站：愿景与使命声明、组织战略有关的内容，可持续发展报告等 • 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：是否执行道德政策
	 DEIB 战略 DEIB Strategy	DEIB 战略是为了实现长期 DEIB 愿景而制定和采取的综合行动计划，包括组织的资源分配和战略执行框架。DEIB 战略关注的是未来的方向和长远的成就，通常涉及较长时间范围，可能是数年甚至更长的时间。DEIB 战略提供了一个框架，指导组织如何在整个环境中取得竞争优势，实现长期成功。	• 组织 DEIB 战略文档： 多元公平包容大奖申报材料第 2 项 • 组织对外 DEIB 政策传播内容：多元公平包容大奖申报材料第 37、38、63、64 项 • 企业 / 组织 ESG 报告：多元公平包容大奖申报材料第 80、81 项 • 企业 / 组织 CSR 报告：多元公平包容大奖申报材料第 82 项 • 上市公司年报：多元公平包容大奖申报材料第 83 项 • 企业 / 组织官方网站：组织战略有关的内容，可持续发展报告等 • 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：是否执行道德政策

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
DEIB 愿景、战略与目标 DEIB Vision, Strategy, and Goals	 DEIB 目标 DEIB Goals	DEIB 目标是为了实现 DEIB 战略而设定的明确的具体步骤和里程碑，是实现战略的具体实践。DEIB 目标是具体、可测量的短期或中长期成果，是组织追求的具体结果。DEIB 目标通常是定量的，可以通过达到或不达到来评估。目标通常是在较短时间内实现的，可以是年度、季度或更短时间段内的具体成果。目标可以在战略的基础上在不同的层次上制定，包括团队、部门或个人。	- 组织 DEIB 描述与宣誓文档：多元公平包容大奖申报材料第 1 项 - 组织 DEIB 战略文档：多元公平包容大奖申报材料第 2 项 - 组织 DEIB 承诺：多元公平包容大奖申报材料第 4 项 - 组织 DEIB 短中长期目标：多元公平包容大奖申报材料第 5 项 - 组织 DEIB 的定义与衡量指标体系说明：多元公平包容大奖申报材料第 40 项 - 组织对外 DEIB 政策传播内容：多元公平包容大奖申报材料第 37、38、63、64 项 - 上年度 DEIB 工作计划与总结：多元公平包容大奖申报材料第 5、32、33、58 项 - 企业 / 组织 ESG 报告：多元公平包容大奖申报材料第 80、81 项 - 企业 / 组织 CSR 报告：多元公平包容大奖申报材料第 82 项 - 上市公司年报：多元公平包容大奖申报材料第 83 项 - 企业 / 组织官方网站：组织战略有关的内容，可持续发展报告等
DEIB 融入 DEIB Integration	 DEIB 连接价值观 DEIB Alignment with Values	DEIB 连接价值观指的是将 DEIB 的理念融入到组织的核心价值观中，并确保这些理念在组织运作的各个层面上得到体现和实施。这包括但不限于在组织的愿景声明中明确提及 DEIB，确保决策过程中考虑 DEIB 原则，并在日常运营中持续推广和评估这些价值观。DEIB 连接价值观不仅体现在组织的政策和程序中，还贯穿于日常工作和交流中，形成一种持续的、积极的组织文化和氛围。	- 组织 DEIB 描述与宣示文档：多元公平包容大奖申报材料第 1 项 - 组织 DEIB 战略文档：多元公平包容大奖申报材料第 2 项 - 组织 DEIB 承诺：多元公平包容大奖申报材料第 4 项 - 组织对外 DEIB 政策传播内容：多元公平包容大奖申报材料第 37、38、63、64 项 - 组织制度文件：多元公平包容大奖申报材料第 9、12、15、17、18、19、20、21、23、76、77 项 - 上年度 DEIB 工作计划与总结：多元公平包容大奖申报材料第 5、32、33、58 项 - 组织 DEIB 的定义与衡量指标体系说明：多元公平包容大奖申报材料第 40 项 - 企业 / 组织 ESG 报告：多元公平包容大奖申报材料第 80、81 项 - 企业 / 组织 CSR 报告：多元公平包容大奖申报材料第 82 项 - 上市公司年报：多元公平包容大奖申报材料第 83 项 - 企业 / 组织官方网站：组织使命愿景、核心价值观相关内容，可持续发展报告等 - 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：是否执行道德政策

DEIB 战略与计划实施 DEIB Strategy and Plan Implementation

- 解构组织 DEIB 战略与计划实施的结构与保障
- 反馈 DEIB 实施进程中的问题和机会

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
DEIB 相关组织机制保障 DEIB Organizational Mechanism Guarantee	 DEIB 事务负责人 DEIB Officer	DEIB 事务负责人是组织内负责多元、公平和包容性事务的高级管理职位，其职责是领导、推动和监督组织的 DEIB 战略和倡议的实施，作用是确保组织不仅在纸面上承诺 DEIB，而且在实际操作中实现这些原则。DEIB 事务负责人通常是高级领导团队的一员，致力于将 DEIB 原则融入组织的战略和文化，并与高层管理和员工广泛互动，以确保 DEIB 原则贯彻在整个组织中，实现 DEIB 目标。	• DEIB 短中长期目标：多元公平包容大奖申报材料第 5 项 • 组织 DEIB 事务负责人职位名称与说明：多元公平包容大奖申报材料第 25 项 • DEIB 委员会说明文档：多元公平包容大奖申报材料第 27 项 • 上年度 DEIB 工作计划与总结：多元公平包容大奖申报材料第 32、33、58 项
	 DEIB 相关管理部门 / 职能 DEIB Management Department/Function	DEIB 相关管理部门或职能是指在组织内设立的专注于处理和专门负责多元、公平和包容性事务的部门或职能团队，负责推动和监督组织的 DEIB 战略和倡议，确保 DEIB 原则贯穿于组织的方方面面，任务范围通常更广泛，涵盖了 DEIB 战略制定、培训、政策制定、文化变革、投诉处理等多个方面。该部门或职能通常由专门的领导团队负责，通常是全职的 DEIB 专家，拥有明确的职责和任务，以确保 DEIB 不仅是策略上的重点，而且是实际行动和文化中的核心部分，确保 DEIB 工作得到妥善执行和监督，确保 DEIB 工作产生实际效果，并持续改进。	• DEIB 事务负责人职能与说明文档：多元公平包容大奖申报材料第 25 项 • DEIB 列入核心管理层岗位说明与岗位职责的文档：多元公平包容大奖申报材料第 26 项 • DEIB 委员会说明文档：多元公平包容大奖申报材料第 27 项 • 不同职位说明文档：多元公平包容大奖申报材料第 59 项 • 上年度 DEIB 工作计划与总结：多元公平包容大奖申报材料第 5、32、33、58 项 • 企业 / 组织 ESG 报告：多元公平包容大奖申报材料第 80、81 项 • 企业 / 组织 CSR 报告：多元公平包容大奖申报材料第 82 项 • 上市公司年报：多元公平包容大奖申报材料第 83 项
	 DEIB 员工资源组（ERG） 及活跃度 DEIB ERG and Engagement	DEIB 员工资源组（ERG）是由组织内的员工发起和运营的团体，旨在为拥有共同身份、兴趣或目标的员工提供支持和代表性，聚焦于 DEIB 的议题，并在组织内促进这些价值观。ERG 通常由志愿者领导，聚焦、关心和倡导特定的多元性和包容性问题，如性别、种族、宗教、性取向等。ERG 的任务通常包括提供支持、资源和倡议，以推动组织内更加包容和多元化的工作环境。ERG 的活跃度是指这些员工资源组织在组织内部的参与程度和影响力。	• 组织 DEIB 描述与宣誓文档：多元公平包容大奖申报材料第 1 项 • 组织 DEIB 战略文档：多元公平包容大奖申报材料第 2 项 • 组织 DEIB 承诺：多元公平包容大奖申报材料第 4 项 • 员工资源组说明文档：多元公平包容大奖申报材料第 28 项 • 企业 / 组织 ESG 报告：多元公平包容大奖申报材料第 80、81 项 • 企业 / 组织 CSR 报告：多元公平包容大奖申报材料第 82 项 • 上市公司年报：多元公平包容大奖申报材料第 83 项

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
DEIB 相关政策 / 制度 / 流程保障 DEIB Policy/ Procedure Assurance	 DEIB 焦点小组 DEIB Focus Groups	DEIB 焦点小组是在组织内部成立的专门团队，旨在通过深入讨论和研究来提高对 DEIB 议题的关注和理解，并提出可行的建议和解决方案，以探索和推动实现 DEIB 目标。DEIB 焦点小组的任务通常包括开展研究、组织活动、提供建议，以促进组织内的多样性、包容性以及公平性与归属感。	- DEIB 焦点小组活动情况：多元公平包容大奖申报材料第 29 项 - 组织关于 DEIB 的员工反馈文件：多元公平包容大奖申报材料第 39 项 - 企业 / 组织 ESG 报告：多元公平包容大奖申报材料第 80、81 项 - 企业 / 组织 CSR 报告：多元公平包容大奖申报材料第 82 项 - 上市公司年报：多元公平包容大奖申报材料第 83 项
	 DEIB 相关政策 / 制度 / 流程完备度 DEIB Policy/System/ Procedure Completeness	DEIB 政策是组织为了促进多元化、公平以及包容性与归属感而制定的官方声明和规则等，这些政策旨在明确组织对 DEIB 的承诺，指导员工行为，并设定实现这些目标的标准。DEIB 制度是组织内部建立的体系或结构，用于支持和推动 DEIB 政策的有效实施，确保多元、公平和包容性实践在组织内得到持续推进。DEIB 流程是具体的步骤和程序，旨在实现 DEIB 政策和制度的目标，涵盖了操作层面的细节，确保每个过程的公平性和一致性。DEIB 相关政策 / 制度 / 流程完备度指的是这些政策文件、制度结构和工作流程的完整性、健全性以及其在实际操作中的有效性，确保组织的 DEIB 目标在每个层面上都能够被落实和执行。	- 组织 DEIB 描述与宣誓文档：多元公平包容大奖申报材料第 1 项 - 组织 DEIB 战略文档：多元公平包容大奖申报材料第 2 项 - 组织 DEIB 承诺：多元公平包容大奖申报材料第 4 项 - DEIB 短中长期目标：多元公平包容大奖申报材料第 5 项 - 组织对外 DEIB 政策传播内容：多元公平包容大奖申报材料第 37、38、63、64 项 - 上年度 DEIB 工作计划与总结：多元公平包容大奖申报材料第 32、33、58 项 - 组织 DEIB 相关政策 / 制度 / 流程文档：多元公平包容大奖申报材料第 3、6、7、8、10、14、17、24、27、37、38、45、60、67、68、76、77 项 - 企业 / 组织 ESG 报告：多元公平包容大奖申报材料第 80、81 项 - 企业 / 组织 CSR 报告：多元公平包容大奖申报材料第 82 项 - 上市公司年报：多元公平包容大奖申报材料第 83 项 - 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：是否执行道德政策
	 多样性和包容性政策 Diversity and Inclusion Policy	多样性和包容性政策是组织为促进工作场所多元化和建立包容性环境而制定的一系列指导原则和规则。该政策旨在确保所有员工不论其性别、种族、年龄、宗教、性取向、身体条件或其他特征都能获得公平对待，并感到被尊重和重视。该政策通常包括多元性、公平性、包容性，以及倡导和宣传、监督和执行、持续改进等。多样性和包容性政策的关键要素包括反歧视条款、多元化招聘和晋升、DEIB 培训和教育、包容性沟通和行为、灵活的工作政策、员工资源组（ERGs）、反馈和投诉机制，以及对政策实施的监督、持续评估和改进等。	- 组织 DEIB 描述与宣誓文档：多元公平包容大奖申报材料第 1 项 - 组织 DEIB 战略文档：多元公平包容大奖申报材料第 2 项 - 组织 DEIB 承诺：多元公平包容大奖申报材料第 4 项 - 组织对外 DEIB 政策传播内容：多元公平包容大奖申报材料第 37、38、63、64 项 - 组织 DEIB 指导原则：多元公平包容大奖申报材料第 41 项 - 企业 / 组织 ESG 报告：多元公平包容大奖申报材料第 80、81 项 - 企业 / 组织 CSR 报告：多元公平包容大奖申报材料第 82 项 - 上市公司年报：多元公平包容大奖申报材料第 83 项 - 企业 / 组织官方网站：组织愿景与使命声明、组织战略相关内容 - 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：投诉数量

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
DEIB 相关政策 / 制度 / 流程保障 DEIB Policy/ Procedure Assurance	 多样性招聘制度 Diversity Recruitment System	多样性招聘制度是组织为了确保招聘过程的公平性和公正性，并积极促进工作队伍多样性而制定和采取的一系列措施和程序。多样性招聘制度通常包括广泛和多元的招聘渠道、无偏见的职位描述、公平的筛选程序、包容性面试、招聘培训、结果跟踪和评估、特定群体的招聘倡议以及反馈和改进机制等关键方面。	- 组织 DEIB 描述与宣誓文档：多元公平包容大奖申报材料第 1 项 - 组织 DEIB 战略文档：多元公平包容大奖申报材料第 2 项 - 组织 DEIB 承诺：多元公平包容大奖申报材料第 4 项 - 组织对外 DEIB 政策传播内容：多元公平包容大奖申报材料第 37、38、63、64 项 - 多元化招聘工具：多元公平包容大奖申报材料第 48 项 - 招聘培训相关文档：多元公平包容大奖申报材料第 55 项
	 包容性绩效评估制度 Inclusive Performance Evaluation System	包容性绩效评估制度是组织在员工绩效评估过程中融入包容性原则的一系列措施和程序。这种制度旨在确保员工的表现评估既公正又全面，反映组织对多元化和包容性的承诺。包容性绩效评估制度通常包括明确的包容性绩效评估目标、标准和可量化的具体评估指标，评估的过程以及反馈和沟通计划、培训和发展计划、奖励与激励措施，以及数据收集分析和持续的改进机制等内容。	- 组织 DEIB 描述与宣誓文档：多元公平包容大奖申报材料第 1 项 - 组织 DEIB 战略文档：多元公平包容大奖申报材料第 2 项 - 组织 DEIB 承诺：多元公平包容大奖申报材料第 4 项 - DEIB 短中长期目标：多元公平包容大奖申报材料第 5 项 - 绩效薪酬的评估流程和方法文档：多元公平包容大奖申报材料第 16 项 - 管理层绩效、奖金与多元、公平和包容连接的制度文档：多元公平包容大奖申报材料第 17 项 - 上年度 DEIB 工作计划与总结：多元公平包容大奖申报材料第 32、33、58 项
	 跨文化交流制度 Cross-Cultural Communication System	跨文化交流制度是组织为了促进不同文化背景的员工之间的有效沟通、相互理解与合作而制定的一系列政策和程序。该制度通常包括一系列准则、流程、领导层的支持参与以及跨文化交流的检测和评估等，旨在打破文化障碍，提升文化敏感性和促进多元性的理解，帮助员工克服跨文化沟通的挑战，增进多元化团队的协作和创新。	- 组织 DEIB 描述与宣誓文档：多元公平包容大奖申报材料第 1 项 - 组织 DEIB 战略文档：多元公平包容大奖申报材料第 2 项 - 组织 DEIB 承诺：多元公平包容大奖申报材料第 4 项 - 组织关于 DEIB 的员工反馈文件：多元公平包容大奖申报材料第 39 项 - 文化调查与沟通工具情况：多元公平包容大奖申报材料第 47、49 项 - 上年度 DEIB 工作计划与总结：多元公平包容大奖申报材料第 32、33、58 项
	 灵活工作安排制度 Flexible Work Arrangement System	灵活工作安排制度是组织为满足员工需求、提升工作效率和优化员工体验而提供一系列灵活的工作时间和地点安排的相关规定。该制度通常包括一系列规则、准则和流程，允许和支持员工根据其个人需求和工作性质来安排工作时间和地点，平衡工作与个人生活，提升员工满意度与敬业度。	- 支持员工灵活工作选择的制度文档：多元公平包容大奖申报材料第 23 项 - 上年度 DEIB 工作计划与总结：多元公平包容大奖申报材料第 32、33、58 项 - 招聘网站 / 内容介绍：多元公平包容大奖申报材料第 59 项 - 可远程办公的人员与时间数据：多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息 - 企业 / 组织官方网站：相关灵活工作等内容 - 媒体平台报道：包括企业 / 组织各官方平台、主流媒体平台或活动中的相关新闻稿、报道、宣传视频或信息等

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
DEIB 相关政策 / 制度 / 流程保障 DEIB Policy/ Procedure Assurance	 性别平等晋升制度 Gender Equality Promotion System	性别平等晋升制度是组织为确保在员工晋升过程中性别不成为障碍或偏见的来源而制定的一系列政策和程序。该制度旨在促进职场中的性别平等，确保所有员工，不论性别，都有公平的晋升机会，确保性别平等原则在职业晋升过程中得到遵守和实施。	- 组织 DEIB 描述与宣誓文档：多元公平包容大奖申报材料第 1 项 - 组织 DEIB 战略文档：多元公平包容大奖申报材料第 2 项 - 组织 DEIB 承诺：多元公平包容大奖申报材料第 4 项 - 组织 DEIB 短中长期目标：多元公平包容大奖申报材料第 5 项 - 人才发展和晋升体系说明文档：多元公平包容大奖申报材料第 21 项 - 组织对外 DEIB 政策传播内容：多元公平包容大奖申报材料第 37、38、63、64 项
	 多样性和包容性目标设定与评估流程 Diversity and Inclusion Goal Setting and Assessment Process	多样性和包容性目标设定与评估流程是组织为了实现多元化和包容性目标而采用的一系列步骤，用于制定、跟踪和评估多样性和包容性目标的一套程序。这一流程涉及确定具体目标、制定实施策略、进行资源分配、实施和执行，以及监测进展和评估成效，确保组织在多样性和包容性方面的努力是系统的、可持续的，并能够持续评估和改进。	- 组织 DEIB 的定义与衡量指标体系说明：多元公平包容大奖申报材料第 40 项 - 组织 DEIB 目标设定工具情况：多元公平包容大奖申报材料第 42 项 - 组织 DEIB 评估与审核工具情况：多元公平包容大奖申报材料第 44 项 - 上年度 DEIB 工作计划与总结：多元公平包容大奖申报材料第 32、33、58 项
	 绩效评估中的多样性和包容性考核流程 Diversity and Inclusion Evaluation Process in Performance	绩效评估中的多样性和包容性考核流程是确保组织在员工绩效评估过程中融入对其在推动和实践多样性及包容性方面表现评价的一套程序和方法。它旨在确保员工的多样性和包容性表现得到公平和全面的评估，反映在他们的绩效评估中。通常包括评估标准的制定、沟通和培训、数据收集和检测、绩效评估实施、反馈和发展建议，以及评估结果的应用、持续改进等关键步骤。	- 绩效薪酬的评估流程和方法文档：多元公平包容大奖申报材料第 16 项 - 管理层绩效、奖金与多元、公平和包容连接的制度文档：多元公平包容大奖申报材料第 17 项
	 反歧视和反骚扰投诉处理流程 Anti-Discrimination and Anti-Harassment Complaint Handling Process	反歧视和反骚扰投诉处理流程是组织为处理员工关于歧视和骚扰的投诉而设立的一系列程序，用于处理员工提交的涉及歧视、骚扰或不公平待遇投诉的步骤，旨在确保投诉得到公正、及时和有效的处理。通常包括明确的投诉途径、处理原则、处理流程步骤等关键步骤。这一流程的有效实施有助于建立员工的信任，提升工作场所的安全性和公正性，并促进一个无歧视和无骚扰的健康安全包容的工作环境。	- 组织 DEIB 描述与宣誓文档：多元公平包容大奖申报材料第 1 项 - 组织 DEIB 战略文档：多元公平包容大奖申报材料第 2 项 - 组织 DEIB 承诺：多元公平包容大奖申报材料第 4 项 - 企业 / 组织官方网站：有关反歧视和反骚扰政策、文档、视频、内容等 - 反歧视和反骚扰培训大纲：多元公平包容大奖申报材料第 52 项 - 上年度 DEIB 工作计划与总结：多元公平包容大奖申报材料第 32、33、58 项 - 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：投诉数量 - 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：是否执行反性骚扰和 / 或非歧视政策

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
DEIB 相关政策 / 制度 / 流程保障	 组织对内 DEIB 政策展示 Internal DEIB Policy Display	组织对内 DEIB 政策展示是指组织如何向其内部员工传达和解释其在多元化、公平和包容性方面的政策和承诺。这通常包括内部文件、内部网站、员工手册、员工大会、邮件通知等内部沟通渠道的使用，以确保所有员工都清楚地了解组织的 DEIB 政策、目标和相关的实施计划。内部展示还包括培训和教育活动，以提高员工对 DEIB 重要性的认识，并鼓励员工在日常工作中实践这些原则。	- 组织 DEIB 描述与宣誓文档：多元公平包容大奖申报材料第 1 项 - 组织 DEIB 承诺网址：多元公平包容大奖申报材料第 4 项 - 组织对外 DEIB 政策传播网址：多元公平包容大奖申报材料第 37、38、63、64 项 - 组织 DEIB 培训：多元公平包容大奖申报材料第 50、51、52、54 项 - 组织制度文件：多元公平包容大奖申报材料第 9、12、15、17、18、19、20、 21、23、76、77 项
	 组织对外 DEIB 承诺 / 政策展示 External DEIB Commitment/Policy Display	组织对外 DEIB 承诺 / 政策展示是组织如何向外部世界，包括客户、合作伙伴、投资者、潜在员工和公众等展示和传达其在 DEIB 方面的承诺和政策。通常包括公开声明、官方网站、社交媒体、参与 DEIB 倡导活动、公共报告、高管实践等方式进行。对外展示的目的是塑造和维护组织在 DEIB 方面的公众形象和声誉，显示其在推动工作场所多样性和包容性方面的努力和成果。这种展示通常强调组织的 DEIB 相关成就、目标、策略和未来的承诺。	- 组织 DEIB 描述与宣誓文档：多元公平包容大奖申报材料第 1 项 - 组织 DEIB 承诺网址：多元公平包容大奖申报材料第 4 项 - 组织对外 DEIB 政策传播网址：多元公平包容大奖申报材料第 37、38、63、64 项 - 企业 / 组织 ESG 报告：多元公平包容大奖申报材料第 80、81 项 - 企业 / 组织 CSR 报告：多元公平包容大奖申报材料第 82 项 - 上市公司年报：多元公平包容大奖申报材料第 83 项 - 媒体平台报道：包括公司各官方平台、主流媒体平台或活动中的 DEIB 相关宣讲、报道、高管演讲、访谈等
DEIB 资源投入	 DEIB 资源中心 DEIB Resource Center	DEIB 资源中心通常是组织内部提供有关多元、公平、包容性信息、工具和支持的平台和枢纽，通常包括各种形式的材料，如培训课程、文档、指南、视频、案例研究、相关政策和法规等，旨在为员工提供学习机会、回答员工的问题、促进对话和理解、支持 DEIB 相关的战略和行动，以帮助员工更好地理解 and 实践 DEIB 原则，并促进多元、包容文化与员工归属感。	- 组织 DEIB 资源中心说明文档：多元公平包容大奖申报材料第 53 项 - 企业 / 组织官方网站：有关 DEIB 相关资源内容
	 DEIB 年度预算与说明 DEIB Annual Budget and Explanation	DEIB 年度预算与说明是组织为其多元、公平、包容性及员工归属感相关活动和倡议在一个财政年度内规划的财务安排，以及对这些安排的详细描述和解释。通常包括预算总额、资金分配、目标设定、效果评估以及透明度和责任等内容，展示组织对实现 DEIB 目标的财务承诺，以及如何有效地利用资源以支持多样性和包容性的努力。	- 组织 DEIB 年度预算及说明文件：多元公平包容大奖申报材料第 31 项 - 上年度 DEIB 工作计划与总结：多元公平包容大奖申报材料第 5、32、33、58 项

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
DEIB 资源投入 DEIB Resource Investment	 推进和评估 DEIB 实施进展的系统和工具完备度 System and Tool Completeness for Advancing and Assessing DEIB Implementation Progress	推进和评估 DEIB 实施进展的系统和工具是组织用于有效推动 DEIB 战略的实施，并对其进展进行评估和监测的一系列系统、工具或技术手段。推进和评估 DEIB 实施进展的系统和工具完备度则是这些系统和工具在支持和衡量组织内 DEIB 计划和活动的有效性、全面性和准确性方面的能力。高度完备的系统和工具能更好地支持组织在 DEIB 方面做出明智的决策和持续的改进。	- 组织 DEIB 系统：多元公平包容大奖申报材料第 38 项 - 组织 DEIB 工具说明：多元公平包容大奖申报材料第 42、43、44、45、46、48 项
	 DEIB 目标设定工具 DEIB Goal Setting Tool	DEIB 目标设定工具是旨在帮助组织或个体在多元、公平、包容及员工归属感方面设定并实现具体目标的工具，旨在提供一个系统化、结构化的方法，帮助组织在多元化、公平、包容与归属感提升方面取得实质性的进步，以更系统、科学的方式制定和执行 DEIB 策略，确保这些策略与组织的整体目标和价值观一致，同时增加实现这些目标的可能性。DEIB 目标设定工具通常包括目标设定框架、数据驱动的洞察、进度跟踪、资源分配建议、参与各方沟通、灵活性和可定制性，反馈和改进机制等特点和功能。	- 组织 DEIB 短中长期目标：多元公平包容大奖申报材料第 5 项 - 组织 DEIB 目标设定工具说明：多元公平包容大奖申报材料第 42 项
	 DEIB 数据支持与分析工具、仪表盘 DEIB Data Support and Analysis Tools, Dashboard	DEIB 数据支持与分析工具、仪表盘是专门设计来帮助组织在多元、公平、包容性以及员工归属感方面进行数据收集、分析和监控的工具。这些工具的主要功能和特点包括数据收集、数据分析、仪表盘功能、监控和跟踪进展、报告和沟通等。DEIB 数据支持与分析工具、仪表盘是现代组织管理多元化、公平和包容性政策的关键工具，帮助组织以数据驱动的方式来提升 DEIB 实践的有效性和效率。仪表盘提供实时视图，展示 DEIB 相关指标，帮助管理层监控进度和识别改进领域。	- 组织 DEIB 相关数据分析工具：多元公平包容大奖申报材料第 43 项 - 组织 DEIB 周期性评估报告：多元公平包容大奖申报材料第 36 项 - 上年度 DEIB 工作总结：多元公平包容大奖申报材料第 33 项

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
DEIB 资源投入 DEIB Resource Investment	 DEIB 认可与奖励工具 DEIB Recognition and Rewards Tools	DEIB 认可与奖励工具是专门被设计用于表彰和奖励在推动多元化、公平和包容性以及促进员工归属感提升方面做出显著贡献的个人或团队的工具和系统，旨在激励和认可那些积极促进工作场所多样性、促进平等待遇和营造包容环境的行为。关键特点包括识别和奖励 DEIB 贡献者、各种奖励机制、员工提名和投票系统、绩效评估集成、可视化和传播、持续跟踪和反馈等。通过 DEIB 奖励与认可工具，组织不仅能够表彰那些在 DEIB 方面做出积极贡献的个人和团队，还能鼓励更广泛的员工参与和支持 DEIB 相关活动，帮助培养和强化组织内部的 DEIB 文化，创建一个更加多元、公平、包容和有归属感的工作环境。	组织 DEIB 奖励与认可工具说明：多元公平包容大奖申报材料第 45 项
	 DEIB 评估与审核工具 DEIB Assessment and Auditing Tools	DEIB 评估与审核工具专门设计用来评估和审核组织在多元、公平、包容性以及员工归属感构建与提升的实践和政策的工具，旨在帮助组织系统性地审视其 DEIB 相关的活动、程序和结果，确保符合既定目标和标准，并通过系统性的评估，帮助识别强项和弱点，为改进提供指导。DEIB 评估与审核工具的关键特点和功能包括综合评估、标准和指标、结构化的审计流程、差别分析、反馈和改进建议，以及持续监控和改进支持。通过使用 DEIB 评估与审核工具，组织能够更清晰地了解其在 DEIB 方面的表现，从而进行有针对性的改进和策略调整。	组织 DEIB 评估与审核工具说明：多元公平包容大奖申报材料第 44 项
	 跨文化沟通工具 Cross-Cultural Communication Tools	跨文化沟通工具是为促进组织中不同文化背景的员工之间有效沟通工具，包括培训和教育程序、语言支持工具、文化适应性沟通平台、冲突解决策略、文化意识和敏感性指导、反馈和评估等，帮助员工更好地理解 and 尊重不同的文化观点和沟通方式、提高跨文化沟通能力、克服文化差异带来的挑战，助力组织和个人可以更有效地与来自不同文化背景的人交流，促进更广泛的理解、合作和生产力。	- 组织关于 DEIB 的员工反馈文件：多元公平包容大奖申报材料第 39 项 - 跨文化沟通工具说明：多元公平包容大奖申报材料第 47 项

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
DEIB 资源投入 DEIB Resource Investment	 文化调查工具 Cultural Survey Tools	文化调查工具是用于评估和理解组织内部或特定群体的文化氛围和特性的工具，通常用于收集关于员工态度、感受、信念、价值观和行为的信息，发现影响工作环境和员工行为的文化因素，从而帮助管理层了解和改善组织文化。文化调查工具包括员工态度和满意度调查、价值观和信念评估、组织行为分析、多元化和包容性评估等，并提供反馈和改进建议，具备匿名和保密性等特征。通过使用文化调查工具，组织可以更好地了解自己的文化特点和员工的需求，从而制定有效的策略以培养积极、健康和包容的工作环境。	文化调查工具说明：多元公平包容大奖申报材料第 49 项
	 员工匿名反馈工具 Employee Anonymous Feedback Tools	员工匿名反馈工具是允许员工以匿名的方式提供对工作环境、管理方式、同事间互动、政策和程序等方面的反馈，尤其是关于敏感或具有争议的话题的工具，旨在鼓励开放、坦诚的沟通，同时保护员工的身份安全，避免可能的负面后果。员工匿名反馈工具关键特点表现为保护匿名性、易于使用、收集多样化反馈、定期和实时反馈、数据分析和报告、跟踪系统以及促进透明度和信任等。通过使用员工匿名反馈工具，组织可以获得更深入的洞察，能够更深入地了解员工的真实感受与需求，从而有效地改善管理策略和工作环境。	- 组织关于 DEIB 的员工反馈文件：多元公平包容大奖申报材料第 39 项 - 员工匿名反馈工具说明：多元公平包容大奖申报材料第 46 项
	 多元化和包容性指导原则与工具 Diversity and Inclusion Guidelines and Tools	多元化和包容性指导原则与工具是一系列帮助组织制定和实施多元化和包容性策略及提升员工归属感的指导原则和支持性工具，旨在帮助组织更有效地推广和实施多元化和包容性的理念，促进多元、公平且包容的工作环境，鼓励不同背景的员工参与和协作。通常包括提供指导原则帮助组织制定或改进多元化和包容性政策、提供有关多元化和包容性的培训材料和课程、促进内部开放和包容对话、提供方法和工具评估多元包容表现以及跟踪多元化和包容性指标的系统、提供指导原则和建议帮助员工和管理层在工作中展现多元化和包容性的行为和态度等。	- 组织 DEIB 指导原则：多元公平包容大奖申报材料第 41 项 - 组织 DEIB 工具说明：多元公平包容大奖申报材料第 42、43、44、45、46、48 项

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
DEIB 资源投入 DEIB Resource Investment	 资源投入与 DEIB 目标匹配度 Resource Investment and DEIB Goal Alignment	资源投入与 DEIB 目标匹配度是评估和确保组织在多元、公平和包容性方面的目标与其资源分配（如时间、资金、人力资源等）之间的一致性和有效对接，核心在于确保组织的资源分配与其 DEIB 目标相一致，以提高实现这些目标的可能性，并确保组织为实现其 DEIB 目标所投入的资源是适当、高效并得到最佳利用，这不仅有助于实现 DEIB 目标，还能提高组织的整体绩效、员工满意度和归属感。	- 组织 DEIB 短中长期目标：多元公平包容大奖申报材料第 5 项 - 组织 DEIB 年度预算及说明文件：多元公平包容大奖申报材料第 31 项 - 上年度 DEIB 工作计划与总结：多元公平包容大奖申报材料第 32、33、58 项 - 组织 DEIB 周期性评估报告：多元公平包容大奖申报材料第 36 项 - 上年度报告、可持续性报告或其他监管文件中有关 DEIB 的部分：多元公平包容大奖申报材料第 78 项 - 企业 / 组织 ESG 报告：多元公平包容大奖申报材料第 80、81 项 - 企业 / 组织 CSR 报告：多元公平包容大奖申报材料第 82 项 - 上市公司年报：多元公平包容大奖申报材料第 83 项 - 企业 / 组织官方网站：可持续发展报告等
	 董事会定期就 DEIB 问题讨论的频次 Frequency of Board Discussions on DEIB Issues	董事会就 DEIB 问题进行讨论的频次是董事会在讨论和处理 DEIB 相关问题方面的活跃度、重视程度和在组织决策过程中的优先级。这包括董事会会议上是否设置了特定的时间来讨论 DEIB 问题、讨论的频率等。通过定期在会议上设立专门时间讨论 DEIB 议题，董事会能够监督 DEIB 战略的实施进展，确保决策与 DEIB 目标相一致，并推动组织在多元化、公平性和包容性方面的持续改进。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的董事会上年度 DEIB 问题讨论次数
	 高层定期 DEIB 讨论频次 Frequency of Executive Discussions on DEIB Issues	高管层就 DEIB 问题讨论的频次是高管层在讨论和处理 DEIB 问题上的频率，关注的是高管团队是否安排专门时间讨论 DEIB 问题和频次，是否定期、有效地讨论 DEIB 问题。高管层能够监督 DEIB 战略的实施进展，确保决策与 DEIB 目标相一致，并推动组织在多元化、公平性和包容性方面的持续改进。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的高管层上年度 DEIB 问题讨论次数

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
DEIB 资源投入 DEIB Resource Investment	 DEIB 融入管理层考评体系 DEIB Integration in Management Evaluation System	DEIB 融入管理层考评体系是在评估组织领导者的绩效时,将其在推动多元、公平和包容性方面的努力和成效作为重要考量标准。这意味着在评估组织中领导层的绩效时，明确考虑其在推动和实现 DEIB 方面的贡献和表现，确保管理层尤其是战略决策层不仅在业务成绩上表现出色，而且在推动组织的 DEIB 目标方面也展现出领导力和承诺。	• 管理层绩效、奖金与多元、公平和包容连接的制度文档：多元公平包容大奖申报材料第 17 项
	 DEIB 融入岗位职能设定 DEIB Integration in Job Functions and Design	DEIB 融入岗位职能设定是指在组织的职能岗位职责中明确纳入 DEIB 原则或相关的元素，包括在组织的职位描述和岗位职责中明确包含多元化、公平性和包容性的元素，如在招聘和岗位描述中明确的 DEIB 相关的职责、要求和要素等，确保在招聘和日常工作中，员工的职责与组织的 DEIB 目标相一致。	• DEIB 列入核心管理层岗位说明与岗位职责的文档：多元公平包容大奖申报材料第 26 项 • DEIB 事务负责人职能与说明文档：多元公平包容大奖申报材料第 25 项 • 不同职位说明文档：多元公平包容大奖申报材料第 59 项 • 上年度 DEIB 工作计划与总结：多元公平包容大奖申报材料第 5、32、33、58 项 • 上年度报告、可持续性报告或其他监管文件中有关 DEIB 的部分：多元公平包容大奖申报材料第 78 项 • 企业 / 组织 ESG 报告：多元公平包容大奖申报材料第 80、81 项 • 企业 / 组织 CSR 报告：多元公平包容大奖申报材料第 82 项 • 上市公司年报：多元公平包容大奖申报材料第 83 项
	 DEIB 周期性评估报告 Periodic DEIB Assessment Report	DEIB 周期性评估报告是组织为了监测和评估其 DEIB 政策和实践的进展、效果等而定期进行的一种系统评价与分析报告。这种评估报告的主要特点和目的包括定期性、全面性、数据驱动，以及目标评估、实践和政策评价、问题识别和改进建议等。	• 组织 DEIB 周期性评估报告：多元公平包容大奖申报材料第 36 项 • 上年度 DEIB 工作计划与总结：多元公平包容大奖申报材料第 32、33、58 项 • 上年度报告、可持续性报告或其他监管文件中有关 DEIB 的部分：多元公平包容大奖申报材料第 78 项 • 企业 / 组织 ESG 报告：多元公平包容大奖申报材料第 80、81 项 • 企业 / 组织 CSR 报告：多元公平包容大奖申报材料第 82 项 • 上市公司年报：多元公平包容大奖申报材料第 83 项
	 年度 DEIB 工作计划 Annual DEIB Work Plan	年度 DEIB 工作计划是组织为促进和强化 DEIB 而制定的一年期策略、工作方案和行动指南，用于指导组织的 DEIB 行动。年度 DEIB 工作计划设定了一年的目标和行动路径，包括明确的 DEIB 目标、策略和行动步骤、资源分配、实施时间表、评估和监控机制等各个方面。通过年度 DEIB 工作计划，组织能够系统地推进其 DEIB 倡议，确保这些努力与组织的整体战略和目标相一致。这份计划不仅是一份行动指南，也是衡量一年内 DEIB 成效的基础。	• 上年度 DEIB 工作计划：多元公平包容大奖申报材料第 32 项 • 上年度报告、可持续性报告或其他监管文件中有关 DEIB 的部分：多元公平包容大奖申报材料第 78 项 • 企业 / 组织 ESG 报告：多元公平包容大奖申报材料第 80、81 项 • 企业 / 组织 CSR 报告：多元公平包容大奖申报材料第 82 项 • 上市公司年报：多元公平包容大奖申报材料第 83 项

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
DEIB 资源投入 DEIB Resource Investment	 年度 DEIB 工作总结报告 Annual DEIB Work Summary Report	年度 DEIB 工作总结报告是组织为了评估和总结一年内在 DEIB 方面的工作和成就而编制的详细报告，是组织在年末对该年度 DEIB 工作计划实施情况的总结和评估，对一年 DEIB 工作的回顾和反思，为下一年的 DEIB 工作计划提供参考。通常包括目标实现情况、执行过程分析、效果评估、案例分析以及未来规划建议等部分。	- 上年度 DEIB 工作总结：多元公平包容大奖申报材料第 33 项 - 组织 DEIB 周期性评估报告：多元公平包容大奖申报材料第 36 项 - 上年度报告、可持续性报告或其他监管文件中有关 DEIB 的部分：多元公平包容大奖申报材料第 78 项 - 企业 / 组织 ESG 报告：多元公平包容大奖申报材料第 80、81 项 - 企业 / 组织 CSR 报告：多元公平包容大奖申报材料第 82 项 - 上市公司年报：多元公平包容大奖申报材料第 83 项 - 企业 / 组织官方网站：可持续发展报告等
	 DEIB 高管赞助计划 DEIB Executive Sponsorship Program	DEIB 高管赞助计划是组织为实现 DEIB 目标而开展的支持高级管理人员直接参与和支持组织内的 DEIB 相关活动等的计划。这涉及高管对 DEIB 项目的积极参与、提供资源支持、在组织内部和外部代表 DEIB 倡议，以及在推动 DEIB 文化和实践中起到领导作用。高管的赞助不仅是通过资源和资金支持，更重要的是通过他们的影响力和领导力来推动 DEIB 议程。高管赞助计划通常包括主要目标、高管赞助人选、高管赞助人的责任、团队和资源、执行计划、效果评估、预算、高管赞助人签名等主要方面。	- 组织 DEIB 高管赞助计划说明：多元公平包容大奖申报材料第 30 项 - 上年度 DEIB 工作计划与总结：多元公平包容大奖申报材料第 5、32、33、58 项
	 内外部 DEIB 相关奖项、评估或认证 Internal and External DEIB Awards, Evaluations, and Certifications	内外部 DEIB 相关奖项、评估或认证是组织在多元化、公平性和包容性方面所获得的内外部奖项、参与的评估以及获得的认证，是对组织在 DEIB 方面的表现和成就的评价的成果。内部奖项和评估可以由组织自身设立，以表彰在 DEIB 方面表现突出的员工、团队或项目。外部奖项和评估则由独立机构或行业团体进行，旨在评估和认可组织在 DEIB 方面的卓越表现和进步。这些奖项、评估和认证不仅展示了组织在 DEIB 领域的领导地位，还能提升其品牌声誉，增强在行业中的竞争力，同时为持续改进提供有价值的反馈。	- 上年度 DEIB 工作总结：多元公平包容大奖申报材料第 33 项 - DEIB 相关第三方认证或奖项：多元公平包容大奖申报材料第 79 项 - 企业 / 组织 ESG 报告：多元公平包容大奖申报材料第 80、81 项 - 企业 / 组织 CSR 报告：多元公平包容大奖申报材料第 82 项 - 上市公司年报：多元公平包容大奖申报材料第 83 项 - 企业 / 组织官方网站：组织荣誉奖项、可持续发展报告等 - 媒体平台报道：包括企业 / 组织各官方平台、主流媒体平台或活动中的相关新闻稿、报道、宣传视频或信息等

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
DEIB 资源投入 DEIB Resource Investment	 DEIB 监测体系 DEIB Monitoring Framework	企业 DEIB 监测体系是指组织具备体系化的 DEIB 相关多维度数据采集与分析框架（涵盖性别、种族、年龄、职级、教育背景等），实时评估自身 DEIB 现状，并与行业和市场基准横向对比，把握自身在行业和市场中所处的位置，以实现全面、动态的多元、公平、包容和归属感水平评估与改进。	- 组织 DEIB 定义与衡量指标体系：多元公平包容大奖申报材料第 40 项 - 组织 DEIB 指导原则：多元公平包容大奖申报材料第 41 项 - 组织 DEIB 目标设定工具：多元公平包容大奖申报材料第 42 项 - 组织 DEIB 相关数据分析工具、仪表盘：多元公平包容大奖申报材料第 43 项 - 组织 DEIB 评估与审核工具：多元公平包容大奖申报材料第 44 项 - 组织 DEIB 相关监测体系与说明文档：多元公平包容大奖申报材料第 74 项
	 DEIB 相关测评与报告 DEIB Assessments and Reporting	DEIB 相关测评与报告指企业借助内部匿名问卷、焦点访谈、第三方测评等手段，进行公司有关组织多元、公平、包容和归属感相关测评，如包容性意识测评、组织内部公平感测评、多元化意识测评、员工归属感测评和包容性领导力测评等，并形成相应测评报告指导内部战略决策与管理实践优化。	- 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：企业 DEIB 相关测评工具个数、类别及测评次数 - DEIB 相关测评、报告或说明文档：多元公平包容大奖申报材料第 75 项

DEIB 沟通 DEIB Communication

- 了解组织在 DEIB 沟通方面的实践水平
- 识别 DEIB 沟通可改进的领域

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
DEIB 沟通 DEIB Communication	 DEIB 内外部沟通流程与规定 DEIB Internal and External Communication Processes and Policies	DEIB 内外部沟通流程与规定指的是企业在推动多元、公平、包容与归属感（DEIB）时，制定的关于如何向员工和外部利益相关者传递相关信息、政策和进展的策略与规则，旨在确保沟通清晰、一致并符合企业价值观，以提升参与度、声誉和问责制。	• 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：是否发布 DEIB 报告 • 内部沟通机制描述说明：多元公平包容大奖申报材料第 34 项 • DEIB 的员工反馈平台说明文件与截图：多元公平包容大奖申报材料第 35 项 • 组织 DEIB 周期性评估报告：多元公平包容大奖申报材料第 36 项 • 组织 DEIB 沟通制度、规定或流程文档：多元公平包容大奖申报材料第 76 项
	 DEIB 员工参与与反馈平台 DEIB Employee Engagement and Feedback Platform	DEIB 员工参与与反馈平台是设计用来促进员工在多元化、公平和包容性议题上的参与和提供反馈的数字工具或系统，旨在创建一个安全、开放的环境，让员工能够自由地表达观点、分享经验、提出建议，以及对 DEIB 相关政策和活动给出反馈。其关键特点包括安全的沟通环境、多样化的参与机制、实时反馈和互动、数据收集和分析、匿名功能、集成和可访问性、结果共享和透明度、持续的改进和适应性等。通过 DEIB 员工参与与反馈平台，组织可以更有效地收集和理解员工关于 DEIB 方面的观点和需求，从而提高政策和实践的相关性和有效性，同时增强员工的满意度、参与度和归属感。	• 内部沟通机制描述说明：多元公平包容大奖申报材料第 34 项 • 组织 DEIB 员工参与与反馈平台说明：多元公平包容大奖申报材料第 35 项 • 组织关于 DEIB 的员工反馈文件：多元公平包容大奖申报材料第 39 项
	 定期 DEIB 报告与公布 Regular DEIB Reporting and Disclosure	DEIB 报告与公布是组织定期编制和发布关于多元、公平和包容性进展和成效的报告，旨在提供透明度，向内部员工和外部利益相关者展示组织在 DEIB 方面的努力和成果。DEIB 报告与公布的主要特点和目的包括增强组织透明度和对 DEIB 承诺的责任感、提供关于 DEIB 目标达成情况的详细评估、关于 DEIB 统计数据以及相关度量指标、实现 DEIB 目标所采取的具体战略和行动计划、成功案例研究和具体实例分享，以及组织持续改进 DEIB 时间的承诺、未来目标和计划、员工参与情况以及报告内容易于理解和可访问等。通过定期编制和发布 DEIB 报告，组织不仅能够展示其在 DEIB 方面的成就，还能够吸引和激励员工、客户和其他利益相关者，共同致力于创建一个更加多元和包容的环境。	• 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：是否发布 DEIB 报告 • 组织 DEIB 周期性评估报告：多元公平包容大奖申报材料第 36 项 • 企业 / 组织 ESG 报告：多元公平包容大奖申报材料第 80、81 项 • 企业 / 组织 CSR 报告：多元公平包容大奖申报材料第 82 项 • 上市公司年报：多元公平包容大奖申报材料第 83 项 • 企业 / 组织官方网站：DEIB 报告、可持续发展报告等

DEIB 学习与培训 DEIB Learning and Training

- 深入洞察组织 DEIB 教育、培训与学习的开展
- 提供优化 DEIB 学习与培训的思路与方向

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
DEIB 学习与培训 计划与实施 DEIB Learning and Training	 多元、公平、包容和归属感培训的全面性 DEIB Training Comprehensiveness	多元、公平、包容和归属感培训的全面性是指一个组织在提供多 DEIB 培训时的广泛性、深入性和适应性，不仅关注培训的数量，还关注培训的质量和针对性，以及它们如何反映和满足员工及组织在 DEIB 方面的具体需求。涉及培训内容的多样性、培训的实用性和深度、培训形式的多样化、培训的更新和持续、员工参与和反馈等。多元、公平和包容及归属感培训的全面性指标能够评估组织 DEIB 培训计划的有效性，并确保这些培训真正帮助构建一个更多元、公平、包容和有归属感的工作环境。	• 组织 DEIB 培训清单：多元公平包容大奖申报材料第 50 项 • 组织 DEIB 教育培训材料：多元公平包容大奖申报材料第 51、52 项 • DEIB 培训演讲、讲座的现场照片或视频：多元公平包容大奖申报材料第 54 项
	 DEIB 主题培训学习频次 Frequency of DEIB Training or Learning Activities	DEIB 主题培训与学习频次是一个组织安排和实施与 DEIB 相关主题的培训或学习活动的频率。包括组织为员工提供的关于 DEIB 相关知识、技能和意识的培训会议、研讨会、在线课程或其他教育活动，旨在提高员工对 DEIB 重要性的认识，并促进其在工作环境中的实践。频次包括每周、每月、每季度或每年等不同的安排间隔，反映了组织在 DEIB 培训和教育方面的重视程度及其对持续学习和成长的承诺。频繁的 DEIB 培训或学习活动表明组织对于建立和维护一个包容和多元的工作环境持续努力的态度。	• 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的 DEIB 主题培训或学习活动的场次 • 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：针对特殊需求的培训次数 • 组织 DEIB 教育培训材料：多元公平包容大奖申报材料第 51、52 项
	 DEIB 主题培训或学习员工参与率 Employee Participation Rate in DEIB Training or Learning Activities	DEIB 主题培训或学习员工参与率是在一定时间内，参与组织提供的关于多元化、公平性和包容性（DEIB）相关主题的培训或学习活动的员工占总员工数的比例。该指标反映了员工对 DEIB 主题的兴趣和参与度，以及组织在推动 DEIB 教育方面的成效。较高的参与率通常意味着员工对 DEIB 议题有较高的关注，同时表明组织的 DEIB 培训计划在员工中得到了广泛的接受和实施。通过这一指标，组织能够更准确地评估 DEIB 培训计划的覆盖面和影响力，帮助组织理解和优化其 DEIB 相关的教育和培训策略，确保更多员工参与到 DEIB 相关的学习中。	• 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的 DEIB 主题培训或学习活动的人数 • 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：DEIB 主题培训或学习是否覆盖各层级员工 • 组织 DEIB 教育培训材料：多元公平包容大奖申报材料第 51、52 项

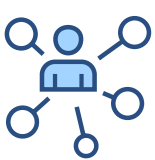
二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
DEIB 学习与培训计划与实施 DEIB Learning and Training	 DEIB 主题培训或学习时长 Duration of DEIB-Themed Learning and Training Sessions	DEIB 主题学习与培训时长是组织为员工提供的关于 DEIB 相关主题的培训或学习活动所花费的总时间，包括针对 DEIB 相关议题的各种培训课程、研讨会、工作坊或在线学习模块的持续时间。它是衡量组织在 DEIB 教育和发展方面投入的一个重要指标，较长的培训时长通常意味着对 DEIB 议题有更深入의探讨和学习，而且表明组织对于推动员工在 DEIB 方面的成长和发展投入了显著的资源和时间。该指标有助于组织评估其 DEIB 培训计划的深度和全面性，并确保员工在 DEIB 领域获得必要的教育和支持。	- 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的 DEIB 主题培训或学习活动时长 - 组织 DEIB 教育培训材料：多元公平包容大奖申报材料第 51、52 项
	 反歧视和反骚扰培训 Anti-Discrimination and Anti-Harassment Training	反歧视和反骚扰培训是一种专门设计来提高员工对工作场所歧视和骚扰问题的认识，并教授他们如何识别、防止和应对这些行为的培训，旨在提高员工的意识，促进一个安全、尊重和包容的工作环境，是维护员工权益和组织健康文化的重要组成部分。涉及培训计划、培训内容的深度和广度、培训频率、培训参与率、后期支持和资源等。这一指标的目的是确保员工能够在一个无歧视和无骚扰的环境中工作，同时也是组织履行其社会责任、维护法律遵从性和促进包容性文化的重要部分。	- 组织 DEIB 培训清单：多元公平包容大奖申报材料第 50 项 - 反歧视和反骚扰培训大纲：多元公平包容大奖申报材料第 52 项
	 无意识偏见培训 Unconscious Bias Training	无意识偏见培训是一种专门设计来提高个人和组织对无意识偏见存在和影响的认识的培训，旨在促进参与者的自我反思和行为改变。无意识偏见是个人在无意识中形成的对某些群体的偏好或反感，通常基于性别、种族、年龄、文化背景等因素。这些偏见可能影响个人的判断和行为，从而影响工作场所的决策、互动和氛围。	- 组织 DEIB 培训清单：多元公平包容大奖申报材料第 50 项 - 无意识偏见培训大纲：多元公平包容大奖申报材料第 51 项

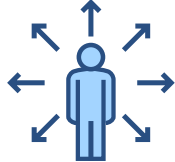
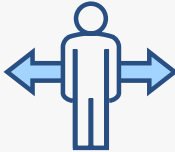
人员多样性构成与分布 Workforce Diversity Composition and Distribution

- 评估组织人员构成与分布的多样性
- 揭示组织在人员多样性方面的优势与劣势

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
人员多样性 Workforce Diversity	 员工性别多样性 Employee Gender Diversity	员工性别多样性是一个组织内部员工性别构成的广泛性和包容性。强调在员工群体中存在不同性别身份的人。性别多样性旨在反映和尊重社会中性别的广泛性，同时也是组织对平等、公平和包容原则的承诺的体现。	• 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的全体在职员工总数、男性与女性员工人数和占比 • 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：总董事会席位、高管层、中层管理者、基层、临时雇员中男女性人数和占比
	 员工年龄多样性 Employee Age Diversity	员工年龄多样性是一个组织内部员工年龄分布的广泛性和多样性。涉及到组织拥有来自不同年龄段的员工，从年轻员工到中年员工，再到年长员工。员工年龄多样性意味着在招聘、培训、晋升和其他人力资源管理过程中，组织考虑并尊重不同年龄群体的特点和需求。	• 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的全体在职员工 3 个年龄段的员工人数 • 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的董事会成员、高管层、中层管理者、基层员工 3 个年龄段的员工人数
	 员工国籍多样性 Employee Nationality Diversity	员工国籍多样性是一个组织内部员工所拥有的不同国籍的广泛性和包容性。强调在员工群体中存在来自不同国家和文化背景的人，包括本国公民以及来自其他国家的外籍员工。员工国籍多样性反映全球化的工作环境，尊重和融合不同的文化视角，同时也是组织对国际化和全球视野的承诺。	• 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的全体员工国籍数量和分布 • 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的董事会成员、高管层、中层管理者、基层员工国籍数量和分布
	 员工民族多样性 Employee Ethnic Diversity	员工民族多样性是一个组织内部员工所属的不同种族或民族背景的广泛性和包容性。强调在员工群体中存在来自各种种族和民族的人员，体现了组织对文化多样性的尊重和包容。民族多样性有利于增加不同视角和创新、提高市场理解和服务、促进社会责任和正义、改善员工关系和工作环境等。	• 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的全体员工民族数量

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
人员多样性 Workforce Diversity	 员工籍贯多样性 Employee Place of Origin Diversity	员工籍贯多样性是一个组织内部员工来自不同地理位置的广泛性和包容性。这种多样性不仅涉及不同国家和地区，也包括在一个国家内部不同地区的代表性，如城市与农村、不同省份或州、不同城市等。籍贯多样性强调在员工群体中存在来自各种地理和文化背景的人员。地域多样性的重要性在于提供不同的视角和经验、促进创新和问题解决、增强市场适应性、促进全球或国内业务发展、增强组织包容性和文化理解。	- 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的全体员工籍贯数量 - 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的董事会成员、高层与中层管理者、基层员工籍贯数量
	 员工学历多样性 Educational Diversity of Employees	员工学历多样性是指公司员工所具有的教育背景和学历水平的多样性。这包括各种教育程度、来自不同教育领域的学历，以及来自不同教育体系或国家的学历。员工学历多样性能够为组织带来更宽广的知识基础和更丰富的思维方式，有助于提升组织的竞争力和适应性，同时促进更为包容和全面的职场文化。	- 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的全体员工 4 种学历水平的人员数量 - 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的董事会成员、高层与中层管理者、基层员工 4 种学历水平的人员数量
人员分布多样性 Workforce Distribution Diversity	 董事会成员性别多样性 Board Member Gender Diversity	董事会成员性别多样性是一个组织的董事会成员性别的分布情况，反映了性别代表性的均衡与否。强调董事会不仅仅由一种性别单一占据，而是包含并平衡不同性别的人员，确保决策层面的性别多元性。董事会成员性别多样性是衡量一个组织在性别平等方面成熟度的重要指标，对于推动组织文化的多元化、提高决策质量、增强企业社会责任和市场竞争力都有着重要作用。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的董事会成员男性、女性人数
	 董事会成员年龄多样性 Board Member Age Diversity	董事会成员年龄多样性是一个组织的董事会成员年龄的分布范围和平衡程度。关注董事会不应只由特定年龄段的个体构成，而是应包括来自不同年龄层的成员，以确保决策过程中能够反映不同年龄段的观点和经验。董事会成员年龄多样性是一个重要的组织治理指标，它不仅能促进更全面和创新的决策，还能反映组织对多代协作和社会多元性的重视。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的董事会成员在 3 个年龄段的数量

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
人员分布多样性 Workforce Distribution Diversity	 董事会成员国籍多样性 Board Member Nationality Diversity	董事会成员国籍多样性是一个组织的董事会成员们具有来自不同国家的背景，反映了董事会在国籍方面的多元化程度。这种多样性涉及董事会成员的出生国家、文化背景、国籍等。董事会成员国籍多样性是企业全球化战略和文化敏感性的关键体现，有助于提升组织的全球竞争力和决策水平。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的董事会成员国籍数量与分布
	 董事会成员籍贯多样性 Board Member Place of Origin Diversity	董事会成员籍贯多样性是一个组织的董事会成员来自不同地理或地域背景的程度，体现了成员在地域上的多元性，这不仅涉及不同国家的籍贯，还可以包括来自同一国家但不同省份、地区、城市或文化区域的成员。籍贯多样性在董事会层面上的表现，为企业的决策和策略带来了丰富的地域文化视角和经验。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的董事会成员籍贯数量
	 董事会成员学历多样性 Board Member Educational Diversity	董事会成员学历多样性是指公司治理层在学历层级上的多元分布结构，包括教育层次、教育领域以及来自不同教育体系或国家的学历的多样性。董事会成员学历多样性旨在结合不同教育视角，以提升董事会在战略决策、风险把控及创新引领方面的综合能力。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的董事会成员 4 种学历水平的人员数量
	 高管层性别多样性 Senior Management Gender Diversity	高管层性别多样性是一个组织的高级管理团队中，成员性别的均衡分布和包容性。涉及到公司决策层中不同性别成员的比例。性别多样性在高管层的实现，意味着公司在领导层面上的性别平等和包容。高管层性别多样性是公司在性别平等和多样性方面的一个重要指标，对提高决策质量、促进创新、提升员工满意度和公司整体形象都有着重要作用。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的高管层男性、女性人数和占比
	 高管层年龄多样性 Senior Management Age Diversity	高管层年龄多样性是一个组织的高级管理团队中，成员们覆盖了不同的年龄段，在年龄层面上的多元化。这意味着高管团队不仅由特定年龄群体（如中年或老年）占据，而是包括不同年龄段的成员，从年轻的领导者到经验丰富的资深管理者。高管层年龄多样性不仅有助于提升决策质量和促进创新，还能展现出公司对多代共存工作环境的承诺，增强其吸引力和竞争力。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的高管层在 3 个年龄段的人数

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
人员分布多样性 Workforce Distribution Diversity	 高管层国籍多样性 Senior Management Nationality Diversity	高管层国籍多样性是一个组织的高级管理团队中，成员拥有来自不同国家的背景、在国籍方面的多元化程度。这种多样性包括高管团队成员的出生国家、文化背景、国籍。高管层国籍多样性是衡量一个公司在国际化和全球视野方面的一个重要指标，对于公司的全球战略发展、文化适应性、创新能力以及在国际市场上的竞争力都具有重要的影响。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的高管层成员国籍数量
	 高管层籍贯多样性 Senior Management Place of Origin Diversity	高管层籍贯多样性是一个组织高级管理团队成员来自不同地理或地理背景的程度，体现了在籍贯方面的多元化。这种多样性通常涉及高管成员的出生地、成长地或有着深厚文化根源的地区。籍贯多样性在高管层的表现，意味着团队成员不仅局限于某个特定地区或文化，而是包括来自多种地理和文化背景的成员。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的高管层成员籍贯数量
	 高管层学历多样性 Executive Educational Diversity	高管层学历多样性指企业高管团队（含 C-suite 及副总裁级别）在教育层次（专科、本科和研究生等）上的广泛性与互补性。通过汇集多教育背景的领导者视角，增强组织在战略规划、变革管理及跨界协同中的执行力与前瞻性。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的高层管理者 4 种学历水平的人员数量
	 中层管理者性别多样性 Middle Management Gender Diversity	中层管理者性别多样性一个组织的中层管理团队中不同性别成员的均衡分布和包容性，男性和女性成员均得到合理分布和代表，以确保各种性别观点和经验在管理决策中得到充分体现。中层管理者性别多样性不仅有助于提高决策质量和促进创新，还能提升员工的工作满意度和忠诚度，同时增强公司的竞争力和市场吸引力。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的中层管理者男性与女性数量和占比

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
人员分布多样性 Workforce Distribution Diversity	 中层管理者年龄多样性 Middle Management Age Diversity	中层管理者年龄多样性是一个组织的中层管理团队中不同年龄段成员的包容和代表性。涉及中层管理者包含不同年龄段的成员，不仅限于某个特定的年龄群体，而是涵盖从年轻到成熟不同年龄段的成员。中层管理者年龄多样性不仅能增强组织的创新力和适应市场的能力，还能提高员工的满意度和忠诚度，为组织创造一个包容和动态的工作环境。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的中层管理者在 3 个年龄段的人数
	 中层管理者国籍多样性 Middle Management Nationality Diversity	中层管理者国籍多样性是指企业内部中层（如部门经理及业务负责人等）在国籍与文化背景方面的分布情况。中层管理者国籍多样性旨在整合多元文化视角，以提升区域业务的本地化适应力、跨文化团队协作效率及全球化管理深度。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的中管层成员国籍数量
	 中层管理者籍贯多样性 Middle Management Place of Origin Diversity	中层管理者籍贯多样性是一个组织的中层管理成员来自不同地理或文化背景的程度。这种多样性考量管理团队成员的出生地、成长环境或文化根源的多元化。中层管理者籍贯多样性高，意味着该层级的领导力量不仅限于某个特定地区或文化，而是包括来自不同地域背景的人才，对于提升团队的文化敏感性、创新能力和市场适应性非常重要。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的中层管理者籍贯数量
	 中层管理者学历多样性 Middle Management Educational Diversity	中层管理者学历多样性是一个组织的中层管理成员们拥有不同的教育背景和学历水平的程度。这种多样性包括各种教育程度（如专科、本科、硕士、博士等）、不同的学术专业领域，以及来自不同教育体系或国家的学历。中层管理者学历多样性能够为组织带来更宽广的知识基础和更丰富的思维方式，有助于提升组织的竞争力和适应性，同时促进更为包容和全面的职场文化。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的中层管理者 4 种学历水平的人员数量

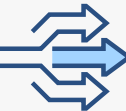
二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
人员分布多样性 Workforce Distribution Diversity	 基层员工性别多样性 Entry-Level Employee Gender Diversity	基层员工性别多样性是一个组织的基层员工中性别的均衡代表，不同性别成员的均衡分布和包容性以确保各种性别观点和经验在工作中得到充分体现。基层员工性别多样性不仅能够提升工作效率和服务质量，还能够促进更为健康和包容的工作环境，对提升员工满意度和公司整体形象都有积极的影响。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的基层员工中男性与女性人数和占比
	 基层员工年龄多样性 Entry-Level Employee Age Diversity	基层员工年龄多样性指的是公司基层员工覆盖了不同的年龄段，展现了在年龄层面的多元化。这意味着基层员工群体中不仅包括年轻员工，也涵盖了中年甚至是老年员工，形成一个跨代的工作团队。基层员工年龄多样性不仅能够提升团队的创新力和适应能力，还能为组织创造一个多元和活力的工作环境，有利于提高员工的满意度和组织的整体竞争力。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的基层员工在 3 个年龄段的人数
	 基层员工国籍多样性 Entry-Level Employee Nationality Diversity	基层员工国籍多样性是指公司一线 / 基层岗位人员在国籍与文化背景上的多样性。强调在基层员工群体中存在来自不同国家和文化背景的人，包括本国公民以及来自其他国家的外籍员工。基层员工国籍多样性反映全球化的工作环境，尊重和融合不同的文化视角，同时也是组织对国际化和全球视野的承诺。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的基层员工成员国籍数量
	 基层员工籍贯多样性 Entry-Level Employee Place of Origin Diversity	基层员工籍贯多样性是一个组织的基层员工来自不同的地理或地域背景的程度。这种多样性涉及到员工的出生地、成长地区或文化根源的多元化。在基层员工层面实现籍贯多样性，意味着该层级的员工不仅限于某个特定地区或文化，而是包括来自不同地域背景的人才。基层员工籍贯多样性对于提升团队的文化敏感性、创新能力和市场适应性非常重要。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的基层员工籍贯数量
	 基层员工学历多样性 Entry-Level Employee Educational Diversity	基层员工学历多样性是指在公司基层员工所具有的教育背景和学历水平的多样性。这包括各种教育程度、来自不同教育领域的学历，以及来自不同教育体系或国家的学历。基层员工学历多样性能够为组织带来更宽广的知识基础和更丰富的思维方式，有助于提升组织的竞争力和适应性，同时促进更为包容和全面的职场文化。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的基层员工中 4 种学历水平的人员数量

招聘、留任、发展与晋升中的 DEIB DEIB in Recruitment, Retention, Development, and Promotion

- 了解组织在招聘、留任、发展与晋升中的 DEIB 融入
- 发现组织在人才管理全生命周期中 DEIB 的融入挑战与机会

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
招聘多元化与公平性 Diversity and Equity in Recruitment	 招聘信息和广告无偏向性 Unbiased Recruitment Information and Advertising	招聘信息和广告无偏向性是指在招聘过程中发布的信息和广告在内容及表达上避免任何形式的歧视和偏见，确保对所有潜在申请者公平、中立，旨在提供一个平等的机会给所有候选人，无论他们的性别、年龄、种族、国籍、宗教、性取向、身体条件等个人特征。招聘信息和广告无偏向性是确保招聘过程公平和有效的关键，有助于吸引更多广泛的人才，并建立一个多元化和包容性的工作环境。	• 招聘相关政策 / 制度文件：多元公平包容大奖申报材料第 9 项 • 招聘岗位 / 广告介绍：多元公平包容大奖申报材料第 59 项 • 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：公司校园招聘是否有限定性要求 • 企业 / 组织官方平台：官网、官方社交平台等招聘广告，架构、团队介绍等相关内容 • 主流媒体平台：招聘信息、广告等信息
	 招聘工具多元化 Diversity in Recruitment Tools	招聘工具多元化是用于增进和促进工作场所多元化的一系列招聘方法和技术的多样性。多元化招聘工具可帮助招聘团队吸引、评估和雇佣来自不同背景、拥有不同经验和观点的候选人。目的是打破传统招聘过程中可能存在的偏见，确保所有候选人都有公平的机会被考虑，从而提升组织的多样性和包容性。	• 招聘相关政策 / 制度文件：多元公平包容大奖申报材料第 9 项 • 多元化招聘工具说明：多元公平包容大奖申报材料第 48 项
	 招聘渠道多元化 Diversity in Recruitment Channels	招聘渠道多元化是指在招聘过程中使用多种不同的渠道和方法来吸引和接触潜在的候选人，以确保从不同背景、具有不同经验和技能的人群中吸引应聘者。实施招聘渠道多元化的方式包括在线和离线渠道、专业和社交媒体、多元化招聘网站、校园招聘、员工推荐计划、行业特定或多元化招聘活动。	• 招聘相关政策 / 制度文件：多元公平包容大奖申报材料第 9 项 • 多元化招聘工具说明：多元公平包容大奖申报材料第 48 项 • 对外招聘职位 / 招聘网站链接：多元公平包容大奖申报材料第 59 项 • 企业 / 组织官方平台：官网、官方社交平台等招聘信息或广告 • 主流媒体平台：招聘信息、广告等信息

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
招聘多元化与公平性 Diversity and Equity in Recruitment	 招聘培训中 DEIB 融入 DEIB Integration in Recruitment Training	招聘培训中 DEIB 融入是在招聘过程中的培训活动中系统地整合多元化、公平性和包容性的概念、原则和实践。这种做法的目的是确保招聘团队和相关人员充分理解和实践 DEIB 原则，从而提高招聘过程中的多样性和公平性，减少无意识偏见，创造一个更加包容的工作环境。实施招聘培训中 DEIB 融入的方式包括 DEIB 原则和最佳实践的培训、无意识偏见的识别和管理、多样化招聘策略和技巧、包容性沟通技巧等。	- 招聘培训相关文档：多元公平包容大奖申报材料第 55 项 - 招聘相关政策 / 制度文件：多元公平包容大奖申报材料第 9 项 - 培训与学习管理制度：多元公平包容大奖申报材料第 18 项
	 招聘团队性别多元化 Gender Diversity in Campus Recruitment Teams	招聘团队性别多元化是校园招聘团队中包含不同性别成员的多样性，目的是确保招聘团队在性别构成上的多样性，以便更公平、全面地理解和吸引来自不同性别背景的候选人。招聘团队性别多元化是一种促进公平、有效招聘的策略，有助于提升组织在各类型的招聘活动中的吸引力和竞争力。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的招聘团队男女性人数
	 招聘团队年龄多元化 Age Diversity in Campus Recruitment Teams	招聘团队年龄多元化是招聘团队成员的年龄范围广泛性和包容性，包括不同年龄段的个体。这种多元化的目的是利用来自不同年龄群体的独特视角、经验和技能，以促进更有效和包容的招聘策略。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的招聘团队成员 3 个年龄段的人数
	 招聘团队学历多元化 Educational Diversity in Campus Recruitment Teams	招聘团队学历多样性是指招聘团队成员拥有不同的教育背景和学历水平的广泛性与多样性，包括从专科、本科到研究生及更高学位的不同教育层次，以及不同学术领域和专业的多样性。招聘团队学历多样性旨在结合不同教育背景所带来的独特视角和技能，以提高招聘策略的有效性和包容性。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的招聘团队 4 种学历水平的成员数量
	 招聘团队籍贯多元化 Place of Origin Diversity in Campus Recruitment Teams	招聘团队籍贯多样性是招聘团队成员来自不同地区、城市或国家的多样化组成程度。招聘团队籍贯多样性强调团队成员的地理和文化背景的多样性，包括不同的地方习俗、方言、文化传统和生活经历等。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的招聘团队籍贯数量

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
员工发展与晋升中的 DEIB DEIB in Employee Development and Promotion	 晋升标准的一致性和公正性 Consistency and Fairness in Promotion Criteria	晋升标准的一致性和公正性是组织内部晋升过程中所采用的标准和准则，这些标准和准则对所有员工公平适用，无论性别、年龄、种族、文化背景、残疾状态等。晋升标准的一致性确保了所有员工在评估晋升时遵循相同的标准，而公正性则确保了这些标准的应用是公平和无偏见的。	- 人才发展和晋升体系说明文档：多元公平包容大奖申报材料第 21 项 - 组织对外 DEIB 政策传播内容：多元公平包容大奖申报材料第 37、38、63、64 项 - 媒体平台报道：包括企业 / 组织各官方平台、主流媒体平台或活动中的相关新闻稿、报道、宣传视频或信息等
	 晋升路径的多样性和可及性 Diversity and Accessibility of Promotion Pathways	晋升路径的多样性和可及性是一个组织内提供给所有员工，特别是来自不同性别、种族、年龄、文化背景、残疾状况等多样化群体的员工，多种不同的职业发展和晋升机会。强调在职业发展方面的平等机会和可及性，确保每个员工都能够根据他们的能力和表现，而非其他非业务相关因素，获得晋升和发展的机会。	- 人才发展和晋升体系说明文档：多元公平包容大奖申报材料第 21 项 - 组织对外 DEIB 政策传播内容：多元公平包容大奖申报材料第 37、38、63、64 项 - 媒体平台报道：包括企业 / 组织各官方平台、主流媒体平台或活动中的相关新闻稿、报道、宣传视频或信息等
留任多样性 Diversity in Retention	 离职员工性别多样性 Gender Diversity among Departing Employees	离职员工性别多样性是指在一定时间内离开组织的员工在性别方面的多样性分布。这个指标反映了在离职员工中不同性别比例的平衡程度。离职员工性别多样性的分析可以帮助组织了解其离职人群中性别分布是否均衡，从而评估组织内部性别平等和包容性的实际情况。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的上年度离职人员男女性比例
	 离职员工年龄多样性 Age Diversity among Departing Employees	离职员工年龄多样性指的是在一定时期内离开组织的员工在年龄方面的分布范围和多样性。这个指标反映了在离职员工中不同年龄段的代表性和比例，从而提供了对组织在不同年龄群体中吸引力和留存情况的洞察。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的上年度离职人员 3 个年龄段的人数

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
留任多样性 Diversity in Retention	 离职员工国籍多样性 Nationality Diversity among Departing Employees	离职员工国籍多样性指的是在特定时间段内离开组织的员工在国籍方面的多样化程度。这个指标反映了在离职人员中不同国籍的代表性和比例，从而提供了关于组织对不同国籍员工的吸引力和留存情况的洞察。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的离职人员国籍数量
	 离职员工籍贯多样性 Place of Origin Diversity among Departing Employees	离职员工籍贯多样性是指在一定时期内离开组织的员工在地理或地域背景方面的多样化程度。这个指标涉及到离职员工来自不同地区或地理位置的多样性，包括不同的城市、省份、地区甚至国家。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的离职人员籍贯数量
	 离职员工学历多样性 Educational Diversity of Departing Employees	离职员工学历多样性指主动或非自愿离职群体在学历层次分布的广泛性。离职员工学历多样性帮助识别不同学历人群的流失风险与动因，从而优化人才保留策略及持续发展规划。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的上年度离职员工 4 种学历水平的人员数量

工作设计与薪酬福利 Work Design and Compensation Benefits

- 剖析组织工作灵活性与薪酬福利公平性现状
- 反馈组织在工作设计与薪酬福利公平性方面的问题

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
工作灵活性 Work Flexibility	 可远程办公的人员 Eligibility for Remote Work	可远程办公的人员是指那些有能力或得到许可，可以在家或任何非传统办公室环境中工作的员工的多样性与包容性，主要包括可远程办公的人员数量、群体多样性。这种工作模式允许员工通过互联网、电子通讯和云技术远程完成其职责和任务，而无需亲自出现在物理办公室中。	- 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的可远程办公的人员比例 - 支持员工灵活工作选择（如远程、居家办公）的制度文档：多元公平包容大奖申报材料第 23 项
	 可远程办公的时间 Remote Work Flexibility	可远程办公的时间是指员工在不必亲自前往传统办公环境下，可以从家里或任何其他地点远程完成工作的时间范围。强调在特定时间内员工可以选择不在物理办公室工作，而是通过互联网和数字工具从远程地点进行工作的时间。可远程办公的时间为员工提供了更多的工作方式选择，有助于提高工作满意度和效率，但同时也需要组织和员工共同努力，以确保远程工作的效果。	- 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的可远程办公的时间比例 - 支持员工灵活工作选择（如远程、居家办公）的制度文档：多元公平包容大奖申报材料第 23 项
薪酬性别平等 Gender Pay Equality	 高管层薪酬性别平等 Gender Pay Equality in Executive Compensation	高管层薪酬性别平等是一个组织的最高管理层中，不同性别的高管获得平等的薪酬待遇。这意味着无论性别，高管的薪酬决定基于其职位、职责、绩效和经验等，而非性别。	- 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的高层管理者男性与女性的薪酬平均值和中位值 - 全职员工薪酬标准的详细描述：多元公平包容大奖申报材料第 13 项
	 中管层薪酬性别平等 Gender Pay Equality in Middle Management Compensation	中层管理者薪酬性别平等是组织中的中层管理者中，无论性别，都能根据其职位、职责、绩效和经验获得公平且相等的薪酬待遇。这意味着在决定薪酬时，性别不应成为影响因素，确保男性和女性管理者在相似的岗位和条件下获得相等的报酬。	- 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的中层管理者男性与女性的薪酬平均值和中位值 - 全职员工薪酬标准的详细描述：多元公平包容大奖申报材料第 13 项

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
薪酬性别平等 Gender Pay Equality	 基层员工薪酬性别平等 Gender Pay Equality in Entry-Level Compensation	基层员工薪酬性别平等是指在组织的相同基层岗位上，男性和女性员工获得相同的薪酬待遇，这种待遇基于工作性质、绩效、资历和经验，而不是性别。这种平等主张在相似的工作角色和条件下，不同性别的员工应获得相等的报酬。	- 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的基层员工男性与女性的薪酬平均值和中位值 - 全职员工薪酬标准的详细描述：多元公平包容大奖申报材料第 13 项
	 薪酬性别平等制度 Gender Pay Equity Policy	薪酬性别平等制度是指企业确保相同岗位、职责与绩效水平下男女获得同等报酬的规范、制度和流程等，并通过薪酬透明化、定期差距分析与监督反馈机制保障公平，持续消除性别歧视风险。	- 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的高管、中管和基层成员男性与女性的薪酬平均值和中位值 - 薪酬政策、制度（含性别薪酬平等政策）：多元公平包容大奖申报材料第 12 项 - 全职员工薪酬标准的详细描述：多元公平包容大奖申报材料第 13 项 - 评估和调整性别薪酬差异的流程说明文档：多元公平包容大奖申报材料第 14 项 - 薪酬性别平等相关制度、规定文档：多元公平包容大奖申报材料第 77 项
福利公平性 Fairness in Benefits	 不同层级员工的福利公平 Equity in Benefits Across Different Employee Levels	不同层级员工的福利公平是组织在提供员工福利时确保所有员工级别（从基层到高层管理）都公平地获得相应的福利，这些福利既能反映各个层级的特定需求和贡献，又能确保基本的公平性和一致性。	- 不同层级员工的福利清单：多元公平包容大奖申报材料第 56 项 - 企业员工福利管理制度：多元公平包容大奖申报材料第 20 项 - 用工与休假相关制度：多元公平包容大奖申报材料第 19 项
	 不同宗教习惯、残障人士和其他特殊需求的照顾计划 Care Plans for Different Religious Practices, Disabilities, and Other Special Needs	不同宗教习惯、残障人士和其他特殊需求的照顾计划是指组织为了支持和尊重员工多样性，特别是那些拥有不同宗教信仰、身体或心理残障，及其他特殊需求的员工，而制定的一系列措施和政策。这些计划旨在为所有员工提供一个包容、平等和无障碍的工作环境，确保他们能够充分发挥潜力并参与工作的同时促进提升归属感。	- 不同宗教习惯、残障人士和其他特殊需求的照顾计划文档：多元公平包容大奖申报材料第 57 项 - 弱势群体就业和支持政策：多元公平包容大奖申报材料第 10、11 项 - 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：组织当前办公 / 工作 / 业务场所残障人士帮扶设施数量

市场营销中的 DEIB DEIB in Marketing

- 洞察组织 DEIB 在市场营销中的体现
- 识别组织在对外营销中 DEIB 发展的机会

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
营销流程中的 DEIB DEIB in Marketing Processes	 市场营销流程中关于 DEIB 的政策要求 DEIB Policy Requirements in Marketing Processes	市场营销流程中关于 DEIB 的政策要求是指在执行市场营销活动时，必须遵循的关于 DEIB 的具体政策和准则，旨在确保市场营销策略和活动不仅反映和尊重多元化的客户群体，而且在内容创作、广告投放、产品设计和客户沟通等各个方面促进公平性和包容性。	• 市场营销流程中关于多元、公平和包容的政策要求说明：多元公平包容大奖申报材料第 60 项 • 组织 DEIB 描述与宣示文档：多元公平包容大奖申报材料第 1 项 • 组织 DEIB 战略文档：多元公平包容大奖申报材料第 2 项 • 组织 DEIB 承诺：多元公平包容大奖申报材料第 4 项
	 公司网站、社交媒体与广告宣传中的 DEIB 文化表现 DEIB Cultural Representation on Company Websites, Social Media, and Advertising	公司网站、社交媒体与广告宣传中的 DEIB 文化表现是指在这些数字平台和市场营销材料上呈现和体现 DEIB 文化的程度和方式。这涉及到如何在这些媒介中展示公司对多样性和包容性的承诺，以及如何通过内容和表达来尊重和反映不同的文化、性别、种族、年龄、身体能力、性取向和其他身份的多样性。	• 产品、服务的市场营销广告和材料：多元公平包容大奖申报材料第 61、62 项 • 企业 / 组织官方平台：包括官网、官方社交平台上产品、服务、解决方案介绍、宣传，发布的各项报告（含研究报告） • 媒体平台报道：主流媒体中投放的广告，相关活动、会议或高管演讲或访谈相关内容报道
营销团队多样性 Diversity in Marketing Teams	 市场营销团队性别多样性 Gender Diversity in Marketing Teams	市场营销团队性别多样性是市场营销团队中成员性别构成的多样性，成员包括不同性别的个体。市场营销团队性别多样性的目的在于利用来自不同性别背景的独特视角、技能和经验，从而增强市场营销策略的全面性和创新性。	• 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的市场营销团队男女性人数

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
营销团队多样性 Diversity in Marketing Teams	 市场营销团队年龄多样性 Age Diversity in Marketing Teams	市场营销团队年龄多样性的是市场营销团队成员覆盖了广泛的年龄范围，从年轻的新进员工到资深的经验丰富的员工，都有代表性的参与其中。市场营销团队年龄多样性考虑到了各个年龄段的观点和经验，旨在利用不同年龄群体的独特洞察力和技能来增强市场营销策略的有效性和创新性。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的市场营销团队成员 3 个年龄段的人数
	 市场营销团队学历多样性 Educational Diversity in Marketing Teams	市场营销团队学历多样性是团队成员拥有从专科、本科到研究生及更高学位的不同教育背景，以及不同学术领域和专业的多样性。市场营销团队学历多样性使团队能够利用来自不同教育层次和领域的独特视角和技能，以提高市场营销策略的全面性和创新性。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的校园招聘团队 4 种学历水平的成员数量
	 市场营销团队籍贯多样性 Place of Origin Diversity in Marketing Teams	市场营销团队籍贯多样性是指市场营销团队成员来自不同地域、城市或国家的多样化组成。这种多样性强调了团队成员的地理和文化背景的多样性，包括不同的地方习俗、方言、文化传统和生活经历等。籍贯多元化的市场营销团队能够更好地理解和吸引来自不同地域背景的目标客户群，同时提供更广泛的视角和经验来丰富市场营销策略。	多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：明确的市场营销团队籍贯数量

供应商多元化 Supplier Diversity

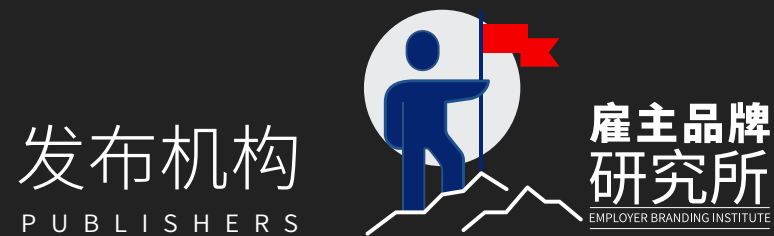
- 揭示组织供应商层面 DEIB 战略的执行
- 反映供应商多元化现状

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
供应商相关 DEIB 要求与标准 Supplier-Related DEIB Requirements and Standards	 供应商 DEIB 状况的政策性、准入性要求 Policy and Accessibility Requirements for Supplier DEIB Status	对于供应商 DEIB 状况的政策性、准入性要求指的是一个组织在选择和评估供应商时，所设定的关于多元化、公平性和包容性的具体政策和准入标准。这些要求通常是组织采购政策的一部分，目的是确保其供应商在 DEIB 方面达到一定的标准和承诺。	• 多元公平包容大奖申报提交的基本数据信息：供应商是否被要求遵循行为准则 • 供应商行为准则文档：多元公平包容大奖申报材料第 66 项 • 组织关于供应商 DEIB 状况的政策性、准入性要求说明：多元公平包容大奖申报材料第 67 项 • 组织 DEIB 政策内容：多元公平包容大奖申报材料第 3、6、10、17、37、38、45、60、67 项
	 供应商评估标准、系统或流程中关于 DEIB 的相关评估标准 DEIB-related Evaluation Criteria in Supplier Assessment Standards, Systems, or Processes	供应商评估标准、系统或流程中关于 DEIB 的相关评估标准指的是在选择和评估供应商时考虑的多元化、公平性和包容性等因素的具体标准。这些标准是组织在选择供应商时使用的一套系统性方法和准则，用来判断供应商在 DEIB 方面的表现和承诺。	• 组织关于供应商 DEIB 状况的政策性、准入性要求说明：多元公平包容大奖申报材料第 67 项 • 组织供应商评估标准、系统或流程中关于 DEIB 的相关评估标准说明：多元公平包容大奖申报材料第 68 项 • 供应商商业诚信和道德行为评估标准：多元公平包容大奖申报材料第 70 项
供应商多样性 Supplier Diversity	 供应商多样性 Supplier Diversity	供应商多样性指标衡量的是一个组织在其供应链中引入并合作的供应商的多样性,涵盖了不同背景和特征的供应商。这一指标包括在各类供应链环节(如招聘、生产、物流、技术服务等)中选择并利用来自多元化背景的供应商和合作伙伴。这些供应商的多样性可以基于多种因素，如所有权结构（如少数族裔、女性、退伍军人、LGBTQ+ 群体或残障人士拥有的企业）、地理位置、公司规模、服务方法 and 专业领域等。通过推动供应商多样性，组织不仅履行了其社会责任，也增强了供应链的创新性、灵活性和应变能力。同时，供应商多样性有助于提高组织在市场中的竞争力，促进公平贸易和经济的广泛发展。这个指标通常通过分析 with 多元化供应商的采购金额、合作深度以及供应商的代表性来进行量化和评估。	• 核心供应商和名称和介绍：多元公平包容大奖申报材料第 65 项 • 上年度 DEIB 工作计划与总结：多元公平包容大奖申报材料第 5、32、33、58 项 • 企业 / 组织官网：合作伙伴等信息

产品与服务开发中的 DEIB DEIB in Product and Service Development

- 了解组织在项目和服务开发过程中的 DEIB 融入
- 分析组织产品、服务、解决方案上的 DEIB 元素与感知

二级指标	三级指标	指标说明	数据来源
多元、公平和包容融入产品、项目开发与服务 Integration of Diversity, Equity, and Inclusion in Product, Project Development, and Service	 产品 / 服务 / 解决方案的 DEIB 表现 DEIB Representation in Products/Services/ Solutions	产品、服务、解决方案的 DEIB 表现是组织在设计、开发和提供产品或服务过程中所体现的 DEIB 原则。这种表现关注的是产品或服务是否考虑到不同用户群体的需求和背景，以及在提供这些产品或服务的过程中是否促进了平等和包容性。评估产品 / 服务 / 解决方案的 DEIB 表现的关键方面包括用户多样性考虑、可及性和易用性、文化敏感性和包容性、平等的机会和资源分配、反映和支持 DEIB 价值观、用户反馈和持续改进、多样性和包容性的宣传和传播等。	• 针对公司的一项产品或服务的详细公开介绍文档或网址：多元公平包容大奖申报材料第 70 项 • 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：多元公平包容大奖申报材料第 72 项 • 在产品 / 服务开发过程中的道德风险评估与管理文档：多元公平包容大奖申报材料第 73 项 • 组织 DEIB 描述与宣示文档：多元公平包容大奖申报材料第 1 项 • 组织 DEIB 战略文档：多元公平包容大奖申报材料第 2 项 • 组织 DEIB 承诺：多元公平包容大奖申报材料第 4 项
	 程序、人工智能开发服务及使用过程中的 DEIB 融入 Integration of DEIB in the Process of Program and Artificial Intelligence Development Services and Usage	程序、人工智能（AI）开发服务及使用过程中的 DEIB 融入是指组织在软件和 AI 系统的开发、服务提供及使用全生命周期中，系统性地整合多元化、公平、包容性和归属感（DEIB）原则，并遵循负责任的 AI 伦理标准。这包括确保开发团队的多样性、采用伦理与合规框架、在算法设计和数据选择中减少偏见、设计包容性用户体验，以及在整个过程中践行透明性、可解释性和社会责任。目标是开发出在提供商业价值的同时，体现多元化、公平性、包容性、合规性和伦理责任的 AI 产品和服务，促进更公平、包容和可信赖的技术生态和社会责任。	• 程序、人工智能开发等工作中与 DEIB 相关的伦理、道德要求文档：多元公平包容大奖申报材料第 71 项 • 组织 DEIB 政策内容：多元公平包容大奖申报材料第 3、6、10、17、37、38、45、60、67 项 • 组织 DEIB 描述与宣示文档：多元公平包容大奖申报材料第 1 项 • 组织 DEIB 战略文档：多元公平包容大奖申报材料第 2 项 • 组织 DEIB 承诺：多元公平包容大奖申报材料第 4 项



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: 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。

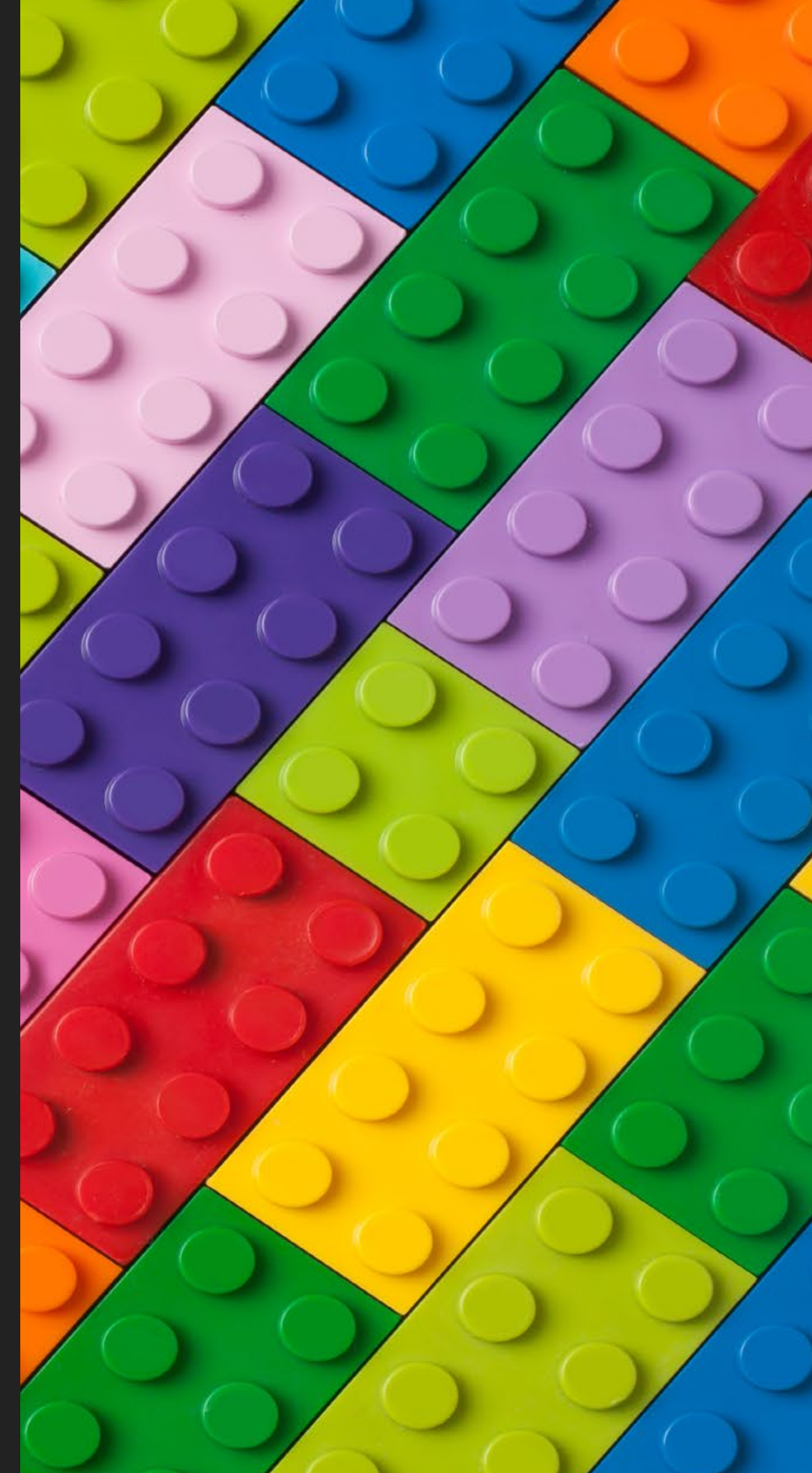
雇主品牌研究所 (Employer Branding Institute) 是



众旗
HRflag

WILD
THEORY 纬思

联合品牌



版权声明

COPYRIGHT STATEMENT

雇主品牌研究所(Employer Branding Institute)、HRflag (上海众旗信息咨询有限公司)、WILD THEORY (纬思) 严格遵守《中华人民共和国著作权法》及相关法律、法规和政策, 并积极对相关版权内容进行保护。

著作权声明

- 文字内容版权: 本文件中涉及的所有文字内容, 其版权均属雇主品牌研究所、HRflag与WILD THEORY共同所有。
- 数据来源: 本文件涉及的所有组织数据均由相关组织通过书面授权提交, 或由雇主品牌研究所研究团队通过公开合法途径 (如组织官方网站) 收集。所有数据均符合《中华人民共和国个人信息保护法》及相关法规的要求, 尊重并维护参与组织的知识产权和隐私权。报告中关于行业及市场的比较数据基于上述数据进行的独立分析和处理。
- 图片版权: 本文件使用的所有图片由HRflag通过Shutterstock平台合法购买商用许可, 或通过Midjourney等AI工具生成。AI生成图片的版权归属符合相关工具的使用协议及适用法律规定。
- 字体版权: 本文件使用的字体包括Poppins-Bold、尔雅酷黑体、Agency FB、微软雅黑、楷体、思源黑体等。其中, 商用字体由HRflag通过iFonts字体助手、方正字库等平台购买商用许可; 免费商用字体符合相关授权协议。
- 使用限制: 未经事先书面许可, 禁止以任何形式复制、传播、篡改或将本文件内容用于商业用途。违反本声明或恶意使用本文件内容的行为, 雇主品牌研究所、HRflag及WILD THEORY有权依法追究其法律责任, 包括但不限于要求停止侵权、赔偿损失及追究行政或刑事责任。

侵权通知

- 若您发现本文件使用了您拥有著作权的作品并对我们的编辑方式有异议, 请向我们提供您的身份证明及您对该作品拥有著作权的有关文件, 我们会尽快根据《中华人民共和国著作权法》及相关规定妥善处理。

不保证声明

- 雇主品牌研究所、HRflag及WILD THEORY致力于提供准确、完整的内容, 但对本文件的准确性、完整性或适用性不作任何明示或暗示的保证。本文件中的信息为现有信息, 可能随时更新或修改, 恕不另行通知。用户或读者不应将本文件信息视为绝对准确或完整而加以依赖。

免责声明

- 本文件内容不构成任何投资建议或法律意见。雇主品牌研究所、HRflag及WILD THEORY对因使用或依赖本文件信息导致的任何直接或间接损失 (包括但不限于利润损失、商业机会损失) 不承担责任, 除非损失由三方的故意或重大过失造成。
- 对于因引用本文件内容引发的民事纠纷或相关损失, 雇主品牌研究所、HRflag及WILD THEORY不承担责任。
- 本文件信息的使用风险由用户或读者自行承担, 三方不对因合同、侵权 (包括疏忽) 或其他原因导致的任何债务、费用或损害承担责任, 除非适用法律另有规定。



👤 Mag

☎ 138 5867 3650

✉ Mag@hrflag.com

👤 Dove

☎ 187 0165 0657

✉ Dove@hrflag.com

👤 Ocean Fu

☎ 138 1641 9074

✉ ocean.fu@ebwings.com

👤 Zhang Hong

☎ 199 8149 1006

✉ hong.zhang@ebwings.com



识别, 购买高级定制报告