



Budweiser Brewing Company APAC Limited

百威亞太控股有限公司

(A company incorporated in the Cayman Islands with limited liability)

多元化与包容性政策

我们的承诺

我们酿造更美好世界的奋斗宗旨由内部建设开始。这也是我们共同承诺，致力于多元化和包容性建设的原因。

我们相信我们最大的优势在于我们团队组成的多元化。我们的全球多元化与包容性政策鼓励多元的想法以更好的做出决定、达成更优的结果，从而帮助我们实现酿造更美好世界的宗旨。百威亚太任人唯贤，我们专注于优秀人才的吸引、雇佣、保留、发展和提升，无论其性别、种族、性取向或是其他任何令我们的同事变得独特的特征。

百威亚太承诺建设令所有员工都能被尊重和重视的工作氛围。只有当员工能在日常工作中舒服的展现真我，公司才能做到最好。

多元化与包容性的定义

多元化即差异：我们每个人都是不一样的。在百威亚太，我们重视和尊重个体之间的差异。百威亚太对于多元化持最广泛的定义，包括年龄、性别、性别认同和表达、性取向、语言、种族、国籍、家庭和婚姻状况、宗教和信仰、社会和经济背景、退伍军人身份、教育程度、个人经历、残疾与否等任何令我们的同事变得独特的特征。

包容性即我们重视这些差异：包容性是我们认识、理解和重视差异，支持员工展现真我并为其提供归属感所采取的一系列举措。包容性同样包括利用这些差异性，以鼓励创新精神并促进业务增长。

多元化与包容性的重要性

多元化和包容性政策与我们酿造更美好世界的宗旨高度一致。更美好的世界是更包容的世界，在这里，每一个人都能作为个体被重视和尊重。

多元化对于公司业务而言也是至关重要的。这将有助于我们更好的理解消费者，并且满足他们的需求。同时，多元化的工作场所也有助于我们做出更好的决定，产生更具创新力的想法。

一个包容的工作场所与多元化的员工构成同样重要，因为这使得员工可以大胆地分享他们独特的观点和想法。同时，包容的工作场所也会提升员工敬业度，生产力和员工保留率。

我们相信涵盖了更广泛的视角之后，我们的业务将得到更持续和有效的增长。为了确保公司在未来百年能继续保持我们的竞争优势，我们需要接纳多元化与包容性，并将其视为我们业务战略中的核心和重要部分。

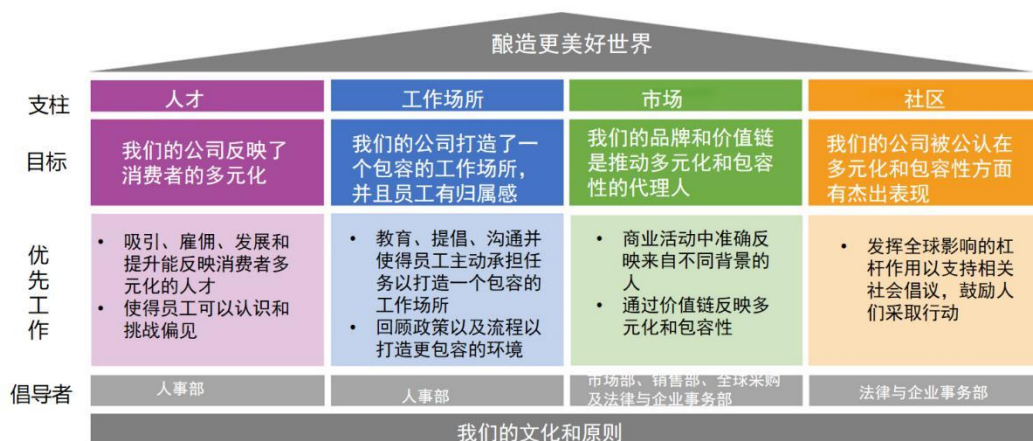
多元化与包容性和我们的10大原则

多元化与包容性深植于我们的10大原则之中，并融入我们所作的任何事情。我们的使命简单明了。我们渴望建设一个更多元和包容的公司，以反映我们消费者的多元化。

我们并不会通过设定配额来达成目标。相反，我们将努力吸引更多不同层次、多元化的申请者，找出并消除潜在障碍以确保员工获得平等的晋升机会，并营造一个员工可以蓬勃发展的包容的工作氛围。

我们的多元化与包容性策略

此策略概述了我们如何将多元化和包容性策略与员工、工作场所、市场和社区结合以达成我们的使命。



我们可以对领导和同事有何期待？

公司任何人，不管职级如何，都有责任互相尊重，并培养、鼓励、维系和保护包容的工作氛围。在这之中，每一个人都可以因他们多元化的观点和想法得到尊重和重视。

我们期待我们的领导者和同事达成以下五个方面：

- 捍卫多元化和包容性：**帮助他人理解多元化和包容性的重要性，以身作则的支持、倡导和捍卫多元化群体和他们的观点（例如：通过员工领导的团体）；
- 推动改变：**为自己潜在的有意或无意的偏见承担责任并采取行动减少偏见；积极地在决策过程中吸纳不同的观点；在自己工作范围内利用各种机会推动变革（例如：利用我们其中一个品牌来捍卫多元化和包容性）；

3. **坚持任人唯贤：**在人才吸引、雇佣、保留、发展和提升工作中涉及相关人事决策时，无论决策是由自己还是他人做出，都必须确保公平并采取措施减少潜在偏见；
4. **展现责任感：**按照百威亚太反骚扰及反歧视政策及人权政策所要求的，对同事间、和业务价值链中业务伙伴之间的歧视和不尊重的行为指出并纠正；
5. **保留人才：**营造一个包容的工作氛围，在这之中，每个人都可以茁壮成长并支持包容性政策，例如百威亚太育儿假政策和重返工作计划。

适用对象有哪些？

本政策适用于百威亚太全体员工（全职、兼职及临时员工），包括各子公司和百威亚太拥有多数权益或管理控制的合资公司。

如百威亚太反骚扰及反歧视政策所指出的，我们不会容忍非员工在公司工作场所内对员工的骚扰（例如承包商、供货商、供应商、零售商、客户及客人），也不会容忍员工在公司工作场所内对非员工的骚扰。

监管与汇报

虽然我们的多元化和包容性承诺与每个百威亚太员工息息相关，但这项政策是由我们首席人才官负责的。人事部门负责推动和追踪多元化和包容性计划和指标，并直接反馈给首席人才官和首席执行官。

我们的多元化和包容性进展将通过以下四个方面进行衡量：

吸引： 申请者的多元化

雇佣： 以招聘录用和接受工作机会的员工多元化判断在人才吸引过程中是否存在潜在偏见

发展： 员工敬业度调研中对领导能力的多元化和包容性行为评分应该逐年改进

提升： 以各级别员工、绩效评级、晋升和离职员工中少数群体的占比、薪酬平等确定我们在人员发展过程中的潜在偏见

**每项决策都将基于我们任人唯贤的原则进行，以确保我们在人才管理流程的公平性*

联系我们

我们鼓励对话、重视各种反馈，及时发现和消除影响多元化进程的各种妨碍。如果你想要讨论任何与百威亚太多元化和包容性建设的问题，请写邮件至：

shruti.pal@budweiserapac.com

你也可以采取以下措施：

- 访问 <http://www.budweiserapac.com/caseReport> 或拨打您所在国家/地区的免费电话（可在网站上找到），通过合规热线提出有关政策的问题。
- 除了以上方式，您还可以直接联系：
 - 您的直线经理
 - 业务伙伴
 - 道德与合规团队
- 如有必要，也可通过第三方独立公司的合规热线以匿名的方式进行后续沟通。

公司对收到的反馈和举报以及就此进行的相关调查将予以保密。公司所有同事无论在哪个国家均可 7*24 小时访问该系统，并使用自己的语言提交报告。您也可以选择以保密和匿名的方式对任何违反本政策或公司其他政策的问题进行举报和反馈。公司的举报和反馈由第三方独立公司进行处理，以确保公正和安全。

其他相关政策：

- 百威亚太反骚扰及反歧视政策
- 百威亚太人权政策
- 百威亚太育儿政策
- 百威亚太商业行为准则

有关当地其他相关政策，请咨询百威亚太人事部。