

# 阿里巴巴集团员工权益守则

## 一般性声明

阿里巴巴秉持“以人为本”的理念，承诺保障员工的基本权益，保护员工的健康与安全，致力营造一个多元、平等、开放、共融的环境，让每位员工感到被尊重，获得支持和启发，从而实现个人发展和企业目标。

本政策由阿里控股人力资源团队负责制定、解释和监督，最终由业务单元和职能部门开展和落实各项具体工作。

本政策适用于阿里巴巴集团控股有限公司及其所有直接或间接的子公司和关联公司的全体正式员工、实习生以及直接管理业务的外包员工。

## 员工基本权益

作为联合国全球契约组织成员单位，阿里巴巴按照《世界人权宣言》《公民权利和政治权利国际公约》《经济、社会与文化权利的国际公约》《联合国工商业与人权指导原则》、联合国全球契约十项原则以及国际劳工组织制定的《工作中的基本原则和权利宣言》制定本政策。我们严格遵循业务运营所适用的相关国际劳工组织公约以及当地法律法规，抵制一切形式的强迫劳动，保障员工的自由权益和人格不受侵犯。我们以自愿为原则招聘员工，严禁使用强迫的、担保的、受契约束缚的或非自愿的员工、监狱劳工，绝不容忍以暴力、威胁或者限制人身自由等各种形式强迫员工工作或超时工作。

我们严格遵循业务运营所适用的相关国际劳工组织公约及当地法律法规，依法不使用童工。

## 职业健康与安全

阿里巴巴致力于提供一个安全和健康的工作环境，遵守所适用的安全规范，消除已知的安全隐患，并且采取适当措施防范潜在的安全隐患。

风险管理：制定一系列量化指标，持续监控、追踪与职业健康与安全的绩效表现，确保持续改进。

应急响应：努力提高应对突发事件的能力，建立安全保障体系，预防和减少突发事件的发生及其损害。

沟通与培训：鼓励员工参与职业健康与安全体系的建立、沟通和实施，构建开放、融合的交流文化。我们为员工提供职业健康与安全培训，提升员工相关意识。

## 多元、平等和共融（DEI）

阿里巴巴致力于引进多元化的人才，打造多元化的队伍。我们在招聘、雇佣、培训、晋升和薪酬福利等方面，为每个人提供平等的机会，而不论其性别、种族、民族、肤色、年龄、国籍、宗教信仰、身体残障情况、婚姻状况或者其他受法律保护的特征因素。我们尊重和拥抱多元、平等、共融的文化、生活和工作方式。

我们响应联合国可持续发展目标以及国际劳工组织《消除就业和职业歧视公约》，致力于消除针对性别、种族、民族、肤色、年龄、国籍、宗教信仰、身体残障情况、婚姻状况或者其他受法律保护的特征因素的歧视，并明确禁止任何原因、任何形式的欺凌或骚扰（包括性骚扰和其他骚扰）行为。

为推动集团的多元、平等和共融文化发展，在董事会可持续发展委员会的指导下，可持续发展管理委员会设立了“DEI 专项组”，并授权其负责 DEI 整体的政策和标准制定、工作检查、数据治理、产品收口等工作。

我们建立常态化的投诉举报管理机制，确保员工有畅通的举报通道，妥善调查、及时处理相关事件。一经查证属实，我们将视情节严重程度采取处分举措。我们充分保护受害人和举报人的隐私，防止其受到不公正待遇。

我们重视员工的想法和需求，鼓励公开沟通，建立打破层级的多维度沟通体系，鼓励自由分享观点。我们相信沟通有助于推动积极变革，符合公司和员工共同的利益。

我们积极开展反歧视、反骚扰、多元平等的培训和倡导活动，支持员工成立 DEI 相关的社群和线上交流平台，共同营造多元共融的企业氛围。

我们尊重结社自由，尊重员工按照当地法律加入、组建或不加入工会的权利。如果员工加入经法律认可的工会，我们致力于与工会或者员工代表开展友好对话和集体协商。

## 员工培训与发展

阿里巴巴为员工提供持续学习与发展平台，通过覆盖全员的、多样化的内外部学习发展活动，帮助员工提升专业技能、开拓视野、拓展职业发展方向。

专业技能培训计划：针对岗位工作技能需求定制技能培训计划，帮助员工提升专业能力，让员工可以便捷学习与交流，精进技能。

领导力培训计划：建立覆盖不同层级员工的领导力培训计划，为现任和潜在的管理者实施一系列全面、系统、线上线下多形式的管理与领导力培训课程，帮助他们不断开拓视野、突破边界，定期更新知识和技能，并运用到业务发展中。建立综合性的员工继任与发展计划，支持不同层级的员工实现多通道、多维度的发展与成长。

人才梯队培养：我们建立多元、开放的招聘渠道，建立阿里巴巴人才库。我们重视校招生的招聘和入职体验，帮助他们顺利融入阿里巴巴集团。我们开展人才评估、丰富人才储备、促进人才梯队发展。

我们定期回顾各类培训和发展计划的表现，确保其有效支持员工的个人职业发展。