



sage

Belong

Strategi Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi Kami

FY22-FY24



Tujuan

Agar Sage menjadi perusahaan yang kami inginkan, kami memerlukan strategi Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi (DEI/Diversity, Equity, and Inclusion) yang berani, gesit, dan komprehensif, yang dimulai dengan pelanggan kami, mendorong inovasi, membuat semua karyawan dapat berhasil, dan menyingkirkan penghalang agar setiap orang dapat berkembang.

Kami tahu bahwa meningkatkan DEI di seluruh bisnis adalah hal yang tepat untuk dilakukan, tetapi itu juga merupakan kewajiban strategis bagi organisasi yang sedang aktif bertumbuh dan bertransformasi, karena perwujudannya akan meningkatkan produktivitas, profitabilitas, dan kecepatan perubahan. Tujuan dari strategi DEI yang dijalankan selama tiga tahun adalah untuk memperjelas roadmap Sage menjadi pemimpin industri dalam keberagaman, kesetaraan, dan inklusi, agar kami dapat mengubah cara orang berpikir dan bekerja.

Sekilas

Di Sage kami masih berada pada tahap awal perjalanan DEI kami tetapi melalui keahlian di bidang khusus, pengambilan keputusan yang berani, dan penciptaan rasa memiliki bersama atas agenda DEI, kami ingin memimpin pasar dalam inovasi DEI selama siklus strategis tiga tahun ini.

Semua inisiatif strategis akan dipandu oleh hasil, digerakkan oleh nilai, dan didukung oleh data, demi memastikan kami memprioritaskan proyek yang akan memberi dampak terbesar bagi seluruh karyawan, pelanggan, dan komunitas kami, serta mempertimbangkan para pemasok kami. Suatu model penyampaian 'standar global dengan solusi lokal' akan memberikan fleksibilitas implementasi lokal, dengan tetap mempertimbangkan peraturan, kebiasaan, dan budaya setempat, sambil mempertahankan wawasan global serta berbagi praktik terbaik.

Strategi ini akan menjadi roadmap yang memetakan perjalanan DEI kami, tetapi ini akan dilandasi oleh pernyataan visi dan komitmen kami (Lampiran I), yang akan berfungsi sebagai kompas yang memandu perilaku kami dalam prosesnya. Di setiap langkah perjalanan, budaya kami adalah kejujuran, transparansi, dan akuntabilitas. Ini adalah strategi ambisius dalam siklus tiga tahun berisi prakarsa terbaik yang akan diwujudkan sebaik-baiknya, sehingga akuntabilitas kepemimpinan perlu menjadi komponen utama dalam mencapai visi kami untuk DEI di Sage.

Visi Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi Kami

Kami berkomitmen untuk menyingkirkan penghalang sehingga setiap orang dapat berkembang. Itu dimulai dengan tim kami sendiri. Kami tahu bahwa ini hal yang tepat untuk dilakukan, dan kami juga tahu bahwa mempunyai aneka perspektif akan menghidupkan inovasi kami. Itu membantu memunculkan gagasan yang lebih unggul untuk melayani pelanggan kami. Kami adalah perusahaan global, dan kami harus mencerminkan dunia yang beragam tempat kami bekerja. Kami berkomitmen terhadap tenaga kerja inklusif yang mewakili seluruh budaya, latar belakang, dan sudut pandang yang berbeda-beda, dari pelanggan kami, mitra kami, dan komunitas kami.

Komitmen Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi Kami

Enam komitmen keberagaman, kesetaraan, dan inklusi kami akan membantu kami untuk memajukan keberagaman, kesetaraan, dan inklusi di Sage, serta membina rasa memiliki yang lebih kuat. Komitmen ini adalah untuk semua karyawan, pelanggan, pemasok, mitra, dan komunitas kami. Kami telah menyatakannya secara terbuka, sehingga Anda bisa mengawal agar kami tetap bertanggung jawab dan membantu kami untuk memastikan bahwa tindakan, nilai, dan perilaku kami sesuai dengan standar yang Anda harapkan dari kami. Kami tahu bahwa tidak mudah untuk selalu berhasil tetapi tidak berarti bahwa itu tidak perlu diusahakan, dan kami akan terbuka dan jujur atas semua keberhasilan dan kegagalan kami.

Komitmen kami kepada Anda sekalian:

- Kami tidak punya toleransi terhadap segala bentuk diskriminasi. Kami akan mendengarkan rekan kerja dan komunitas kami, dan bertindak sesuai dengan apa yang mereka sampaikan. Kami tahu bahwa diam atau bersikap pasif tidak pernah dapat diterima.
- Kami akan bekerja keras untuk memastikan bahwa semua orang diberi kesempatan yang setara. Tenaga kerja kami akan mencerminkan keberagaman komunitas di tempat kami bekerja dan hidup, di setiap tingkat organisasi kami.
- Kami akan berupaya untuk menciptakan budaya inklusif yang merangkul berbagai macam pendapat. Pimpinan kami akan mencari perspektif yang berbeda atau bertentangan, dari orang-orang dengan sudut pandang yang berbeda dengan mereka.
- Kami tahu bahwa setiap orang itu berbeda dan bahwa kita semua belajar, berkembang, dan menanggapi pengalaman secara berbeda. Kami akan menemukan dan menyingkirkan setiap penghalang yang ada, sehingga kami dapat memberi setiap orang kesempatan yang sama untuk berhasil.
- Kami akan mendorong keberagaman, kesetaraan, dan inklusi dengan mendidik diri kami sendiri di dunia dan orang-orang di sekeliling kami, lalu menyampaikan pertanyaan, menyimak jawaban, dan mendengarkan hal yang disampaikan kepada kami.
- Kami akan membagikan strategi Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi kami, dan terbuka mengenai apa yang sudah tercapai dalam perjalanan kami. Kemajuan kami akan terus berlangsung, dan kami akan bertanggung jawab saat terjadi kesalahan, dan bersukacita saat ada keberhasilan, tetapi kami akan belajar dari keduanya.

Prinsip Strategis

Terdapat tiga pilar yang saling terhubung pada strategi DEI:



1 Tim yang Beragam

Menjamin bahwa kami mempunyai keanekaragaman suara, latar belakang, dan pengalaman seluas mungkin, sehingga pimpinan dapat memanfaatkan berbagai perspektif berbeda untuk mengambil keputusan terbaik, untuk karyawan, pelanggan, dan komunitas kami.



2 Budaya Kesetaraan

Menciptakan budaya kesetaraan dan inklusif bagi setiap orang sehingga mereka merasa nyaman dalam menyampaikan wawasan, gagasan, dan inovasi mereka, dan dihargai sebagai individu yang unik sebagaimana kita semua.



3 Kepemimpinan yang Inklusif

Membangun dengan sengaja kepemimpinan inklusif yang mau belajar, berani bereksperimen, dan menerima bahwa mereka tidak punya semua jawaban, sambil membentuk tim yang memberikan perspektif berbeda dan memastikan bahwa pertanyaan yang tepat tersampaikan.

Prakarsa Penting



Menyingkirkan Bias dari dan Mendorong Kesetaraan di antara Kandidat/Rekan Kerja/Karyawan yang Berhenti, serta Memberi Penghargaan untuk Daur Hidup

Menganalisis dan memprioritaskan semua dari 102 titik sentuh pada daur hidup kandidat/rekan kerja/karyawan yang berhenti, untuk mengidentifikasi adanya bias sistemik, dan risiko bias implisit atau yang tidak disadari dari interaksi manusia, yang mungkin berdampak negatif pada orang atau wilayah yang kurang terwakili. Lalu mendesain intervensi yang dipandu manusia, proses, teknologi, atau kecerdasan buatan, yang akan menyingkirkan atau menghapus bias ini dan mendorong kesetaraan. Demikian pula, bekerja dengan tim penghargaan untuk membantu mendesain dan mendapatkan strategi penghargaan yang inklusif dan setara, dengan standar minimum global terkemuka yang akan membantu kami menjadi perusahaan pilihan untuk bekerja, di seluruh lokasi geografis.

Peningkatan Keberagaman Pimpinan

Peningkatan keberagaman di semua tingkat pimpinan, melalui perluasan mentoring yang ada untuk menciptakan Program Mentoring Inklusif empat tingkat, yang dimulai dengan Reverse Mentoring, melalui penciptaan Talent Bench, ke dalam Career Mentoring, dan Active Sponsorship. Program ini juga menciptakan kerangka kerja untuk para pembuat keputusan dan pimpinan senior dalam mengambil keputusan yang lebih matang, dengan memanfaatkan wawasan unik dari kelompok yang kurang terwakili, menyadari peningkatan keberagaman di semua tingkat di Sage.

Memperluas Jangkauan Pendidikan untuk Menarik Calon Karyawan yang Beragam

Mendorong mobilitas sosial dan meningkatkan jumlah calon karyawan global dari kelompok yang kurang terwakili dan kelompok dengan keragaman saraf, dengan menciptakan strategi interaksi pendidikan yang lebih menyatu dan disengaja. Menyediakan pendekatan yang sepenuhnya terhubung dan berdampak tinggi pada jangkauan pendidikan yang dapat berkembang seiring waktu dan meningkatkan keberagaman di dalam industri teknologi. Ini akan menyatukan semua infrastruktur yang ada, seperti Talent Acquisition Team, Sage Foundation, Government Liaison, dan program pendidikan yang lain, untuk memajukan semuanya secara terpadu dan strategis. Sebelum mengembangkan dan mengubah program dengan bermitra dengan pelanggan, pemasok, mitra, dan menghadirkan para kompetitor dalam prakarsa ini, akan memperkuat pengaruh Sage dan memberikan hasil terukur yang akan berkontribusi pada pilar penting dari keberlanjutan dan strategi masyarakat kami serta memberikan ukuran penting dalam pelaporan kemajuan kami.

Hasil Terfokus pada Dimensi Spesifik dari Keberagaman

Kami akan senantiasa bekerja keras di seluruh bidang keberagaman tetapi walaupun kami menginginkannya, kami tidak dapat mencapai semuanya sekaligus. Dalam siklus tiga tahun ini kami akan berfokus pada empat dimensi keberagaman (Etnisitas, LGBTQ+, Abilitas/Disabilitas, Gender), dan dua lagi yang melintasi semua dimensi keberagaman (Mobilitas Sosial dan Neurodiversitas).

Prakarsa Penting *lanjutan*

Ini akan membantu memberikan dampak maksimum dan dukungan di tingkat global sambil tetap mengizinkan definisi, penentuan prioritas, dan fokus setempat di tingkat regional dan nasional. Setiap dimensi akan mempunyai anggota Komite Eksekutif yang akan bertindak sebagai duta kelompok ini, dengan dukungan dari Tim Belong Global, Jejaring Sukses Karyawan, dan Sponsor mereka. Para ahli eksternal akan memberikan dukungan tambahan dan praktik terbaik global, serta memberikan tolok ukur eksternal untuk mengawasi kemajuan kami.

Pembelajaran dan Perkembangan DEI Bertarget

Menyediakan pendidikan dan pelatihan untuk Dewan, ExCo, ELT, ET, dan semua pimpinan senior lintas bisnis, serta semua karyawan yang mempunyai tanggung jawab perekrutan, penilaian kinerja, atau promosi, untuk memastikan mereka mempunyai keterampilan dan pengetahuan untuk memahami tantangan unik yang dihadapi oleh rekan kerja dari kelompok yang kurang terwakili. Khususnya mereka yang mempunyai beberapa dimensi keberagaman. Agar mereka mampu menjadi pimpinan inklusif yang disengaja, dan sekutu yang memahami cara menciptakan kesetaraan, serta membekali mereka pengetahuan saat berbicara tentang DEI.

Peningkatan Partisipasi Data Capture

Meningkatkan partisipasi dalam proyek pengumpulan data Semua Tentang Kita, lalu membagikan wawasan melalui laporan dampak tahunan. Kami akan menggunakan wawasan data ini untuk memprioritaskan proyek dan inisiatif DEI untuk memastikan kami dapat membuat perbedaan terbesar dalam waktu tersingkat, serta menggunakan data tersebut untuk memperluas pelaporan kesenjangan pembayaran berdasarkan gender dan membuat laporan kesenjangan pembayaran berdasarkan etnisitas, untuk lebih menyoroti bidang fokus yang penting.

Kolaborasi Seluruh Sage untuk Memaksimalkan Hasil dan Dampak

Kami hanya dapat menghadirkan perubahan budaya inklusif yang diperlukan di seluruh perusahaan dengan menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama untuk menjalankan strategi DEI. Untuk mencapai ini, kami perlu memperluas jangkauan Jejaring Sukses Karyawan dan merekrut sukarelawan Promotor DEI dalam fungsi individual, lalu memberdayakan mereka untuk mencapai perubahan lokal dan bekerja sama untuk solusi nasional, regional, dan global. Kami akan membawa pimpinan Jejaring Sukses Karyawan dan Promotor DEI bersama-sama setiap tahun dalam sesi berjejaring dan berbagi gagasan, dan untuk acara perayaan yang disponsori Komite Eksekutif yang memberi penghargaan atas semua kerja keras dan pencapaian istimewa mereka.





Struktur Tata Kelola

Strategi DEI pada akhirnya akan dipandu oleh Pernyataan Visi dan Komitmen kami, tetapi pelaksanaannya akan dilakukan oleh VP Sage Belong dan pengawasan akan diberikan oleh Extended Leadership Team, diketuai oleh CEO. Ini akan didukung oleh Dewan Penasihat, diketuai oleh Chief People Officer, dan terdiri dari Executive Committee Ambassador, EVP dari Talent Capability and Culture, dengan wawasan dan keahlian tambahan yang disediakan oleh panel yang terdiri dari Penasihat Eksternal dan aktivis Jejaring Sukses Karyawan, yang akan hadir secara bergantian demi mencapai partisipasi maksimum.

Strategi DEI wilayah United Kingdom dan Irlandia, serta Amerika Utara akan dipimpin oleh direktur regional dengan tanggung jawab untuk menghadirkan solusi lokal untuk standar global. Setiap negara akan mempunyai pimpinan DEI yang ditunjuk jika sesuai, dan keluarga DEI yang lebih luas ini akan didukung oleh tim pusat untuk memastikan upaya berbagi praktik terbaik global terus berlangsung.

Jejaring Sukses Karyawan dan Promotor DEI fungsional akan mempunyai struktur matriks global, regional, dan nasional yang saling terkait, untuk memaksimalkan dampak dan kapabilitas pencapaian mereka.

"Di Sage, kami bertekad agar karyawan mencerminkan keberagaman pelanggan dan mitra kami."

Andrew Duff
Ketua Dewan Komisaris

Ukuran dan Sasaran Kinerja

Internal

Ukuran

Hasil kuantitatif dan kualitatif dari pertanyaan Indeks DIB (Diversity, Inclusion, and Belonging) interaksi karyawan, dua kali setahun.

Sasaran Gender Global

Sasaran yang ditetapkan secara global untuk kemajuan tahun ke tahun hingga tercapainya tidak lebih dari 60% dari salah satu gender di ExCo, ET, dan semua tim manajemen pada akhir tahun anggaran 2026, dengan tetap mengakui bahwa di beberapa bagian bisnis ini hampir tidak mungkin, tetapi tidak berarti bahwa itu tidak perlu diusahakan.

Sasaran Keterwakilan Lokal

Sasaran yang ditetapkan secara lokal untuk kemajuan tahun ke tahun hingga setiap negara, kantor, ExCo, ET, semua tim manajemen, dan semua karyawan mencerminkan data sensus penduduk usia kerja setempat untuk Ras dan Etnisitas, Abilitas/Disabilitas, LGBTQ+, Neurodiversitas, dan Mobilitas Sosial, di tempat kami mempunyai data internal dan eksternal untuk mengukurnya, pada akhir tahun anggaran 2026. Walaupun di beberapa bagian bisnis ini hampir tidak mungkin, tetapi tidak berarti bahwa itu tidak perlu diusahakan.

Sasaran Interaksi Jejaring

Sebanyak 20% karyawan kami berpartisipasi pada satu atau lebih jejaring Belong Sage (Jejaring Sukses Karyawan atau Promotor DEI) pada akhir tahun anggaran 2024.

Ukuran

Mengumumkan data partisipasi Semua Tentang Kita, laporan kesenjangan pembayaran berdasarkan gender dan etnisitas untuk wilayah geografi tambahan, dan kemajuan kami menuju sasaran keterwakilan dan gender, per tahun.

Ukuran dan Sasaran Kinerja *lanjutan*

Eksternal

Ukuran

Penilaian DEI Glassdoor, karena ini akan memberikan penilaian eksternal atas seberapa beragam, setara, dan inklusif kami dipandang oleh rekan kerja kami.

Tolok Ukur

Alat penilaian Tolok Ukur Keberagaman, Kesetaraan, dan Inklusi Global (GDEIB) yang akan mengukur kemajuan kami dalam perjalanan DEI.

Ukuran Ras dan Etnisitas

Sage menandatangani 'Change the Race Ratio' di tingkat kelompok, Race at Work Charter untuk United Kingdom dan Irlandia, dan CEO Action for Racial Equity di Amerika Utara, ditambah piagam nasional dan regional lainnya yang mempunyai tujuan dan tekad yang sama, lalu mengumumkan kemajuan kami atas komitmen ini.

Ukuran Abilitas/ Disabilitas

CEO sudah menandatangani Valuable 500 Charter, dan kami akan mengumumkan kemajuan kami atas komitmen ini.

Ukuran LGBTQ+

CEO menandatangani Kemitraan untuk Global LGBTQ+ Equality Charter dan kami akan mengumumkan kemajuan atas Stonewall Workplace Equality Index, pada waktu yang terbaik sesuai dengan strategi komunikasi DEI dan rencana pencapaian DEI.

Kebergantungan untuk Keberhasilan

Enam kebergantungan penting berikut ini semuanya perlu hadir, agar strategi tiga tahun ini dapat terwujud.



1

Hubungan langsung ke strategi bisnis.

2

Sponsor dari ExCo dan pimpinan senior.

3

Dukungan seutuhnya dari wilayah, segmen, dan fungsi.

4

Semua kerja keras dilakukan oleh Tim Belong Sage.

5

Pencapaian adalah pekerjaan sehari-hari tanpa beban kerja tambahan untuk pimpinan dan manajer yang sibuk.

6

Menciptakan rasa memiliki, akuntabilitas, dan tanggung jawab di seluruh Sage.

Sage hadir untuk menyingkirkan penghalang sehingga semua orang dapat berkembang, dimulai dengan jutaan usaha kecil dan menengah yang kami layani, mitra, dan pelanggan kami. Pelanggan memercayai perangkat lunak keuangan, SDM, dan penggajian kami demi kelancaran pekerjaan dan keuangan. Dengan mendigitalkan proses bisnis dan hubungan dengan pelanggan, pemasok, karyawan, bank, dan pemerintahan, jaringan digital kami menghubungkan usaha kecil dan menengah, menghapus friksi, dan memberikan wawasan. Menyingkirkan penghalang juga berarti kami menggunakan waktu, teknologi, dan pengalaman kami untuk menghadapi ketimpangan digital, ketimpangan ekonomi, dan krisis iklim.

www.sage.com