



sage | Belong

กลยุทธ์ด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม  
และการไม่แบ่งแยก ของเรา

FY22-FY24



## วัตถุประสงค์

ในการทำให้ Sage เป็นบริษัทที่เราต้องการจะเป็นได้นั้น เราจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการไม่แบ่งแยก (DEI) ที่ชัดเจน คล่องตัว และครอบคลุม ซึ่งเริ่มต้นด้วยลูกค้าของเรา ขับเคลื่อนนวัตกรรม ช่วยให้เพื่อนร่วมงานของเราทุกคนประสบความสำเร็จ และขจัดอุปสรรคเพื่อให้ทุกคนสามารถเติบโตได้

เราทราบว่า การเพิ่ม DEI ทั่วทั้งธุรกิจเป็นสิ่งที่ดี และยังเป็นการวางกลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับองค์กรใด ๆ ที่อยู่ระหว่างการเติบโตหรือการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง เนื่องจากการส่งมอบที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มผลผลิตภาพ ความสามารถในการทำกำไร และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ DEI ระยะ 3 ปีคือการกำหนดแผนงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ Sage ก้าวขึ้นเป็นผู้นำอุตสาหกรรมในด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการไม่แบ่งแยก เพื่อให้เราสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและการทำงานของบุคลากร

## ภาพรวม

ที่ Sage เรายังอยู่ในช่วงเริ่มต้นของเส้นทางการดำเนินงานด้าน DEI แต่ด้วยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การตัดสินใจที่กล้าหาญ และการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันของระเบียบวาระ DEI เราตั้งเป้าที่จะเป็นผู้นำตลาดด้านนวัตกรรม DEI ในช่วงวงจรกลยุทธ์ระยะ 3 ปีนี้

ความคิดริเริ่มเชิงกลยุทธ์ทั้งหมดจะมุ่งเน้นที่การนำไปสู่ผลลัพธ์ ขับเคลื่อนด้วยค่านิยม และได้รับการสนับสนุนโดยข้อมูล เพื่อให้มั่นใจว่าเราจัดลำดับความสำคัญของโครงการต่าง ๆ ที่จะสร้างผลกระทบมากที่สุดต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และชุมชนของเรา ตลอดจนการพิจารณาซัพพลายเออร์ของเรา รูปแบบการส่งมอบ "มาตรฐานระดับโลกด้วยโซลูชันระดับท้องถิ่น" จะช่วยให้เกิดความยืดหยุ่นในการดำเนินงานภายในท้องถิ่น เช่นเดียวกับการพิจารณากฎหมาย ประเพณี และแนวทางปฏิบัติในท้องถิ่น ในขณะที่เดียวกับที่ยังคงไว้ซึ่งการกำกับดูแลระดับโลกและการแบ่งปันแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด

กลยุทธ์นี้จะกำหนดเส้นทางการดำเนินงานด้าน DEI ของเรา แต่กลยุทธ์นี้จะได้รับการสนับสนุนโดยคำแถลงวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นของเรา (ภาคผนวก 1) ซึ่งเป็นเสมือนเข็มทิศที่ชี้นำพฤติกรรมของเราไปตลอดเส้นทาง ในทุกขั้นตอนของเส้นทางการดำเนินงาน เราจะมีวัฒนธรรมของความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ กลยุทธ์ดังกล่าวต้องใช้ความทะเยอทะยานอย่างสูงภายในช่วงเวลา 3 ปี อีกทั้งต้องอาศัยความคิดริเริ่มระดับแนวหน้าของตลาดที่จะได้รับการส่งมอบอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ความรับผิดชอบของผู้มีอำนาจจะต้องเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบรรลุวิสัยทัศน์ของเราสำหรับ DEI ที่ Sage

# วิสัยทัศน์ด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการไม่แบ่งแยกของเรา

เรามุ่งมั่นที่จะจัดอุปสรรคเพื่อให้ทุกคนสามารถเติบโตได้ ซึ่งเริ่มต้นด้วยทีมของเราเอง เราทราบว่ากลยุทธ์นี้เป็นสิ่งที่ควรทำ และเราทราบดีเช่นกันว่าการมีมุมมองที่หลากหลายเป็นแรงผลักดันให้เกิดนวัตกรรมของเรา ซึ่งช่วยสร้างแนวคิดที่ดีขึ้นในการให้บริการลูกค้าของเรา เราเป็นบริษัทระดับโลก และเราต้องสะท้อนให้เห็นถึงโลกแห่งความหลากหลายที่เราทำงานอยู่ เรามุ่งมั่นที่จะสร้างบุคลากรที่ครอบคลุม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรม ภูมิหลัง และมุมมองที่แตกต่างกันมากมายของลูกค้า พันธมิตร และชุมชนของเรา

# ความมุ่งมั่นด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการไม่แบ่งแยกของเรา

ความมุ่งมั่นด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการไม่แบ่งแยก 6 ประการของเราจะช่วยให้เราพัฒนาความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการไม่แบ่งแยกที่ Sage และส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่แข็งแกร่งขึ้น ความมุ่งมั่นเหล่านี้เป็นการให้คำสัญญาต่อเพื่อนร่วมงานทุกคน ลูกค้า ชัพพลายเออร์ พันธมิตร และชุมชนของเรา เราได้เผยแพร่ความมุ่งมั่นเหล่านี้ต่อสาธารณะ ดังนั้น คุณจึงสามารถทำให้เราเป็นผู้รับผิดชอบและช่วยสร้างความมั่นใจว่าการกระทำ ค่านิยม และพฤติกรรมของเราอยู่ในระดับมาตรฐานที่คุณคาดหวังจากเรา เราทราบว่าเราอาจจะทำผิดพลาดในบางครั้ง แต่นั่นไม่ได้หมายความว่าเราจะไม่พยายาม และเราจะเปิดเผยและซื่อตรงกับความล้มเหลวและความล่าช้าของเรา

## ความมุ่งมั่นของเราต่อทุกคน:

- เราจะมีแนวทางการไม่อดทนอดกลั้นต่อการเลือกปฏิบัติทุกประเภทโดยเด็ดขาด เราจะรับฟังเพื่อนร่วมงานและชุมชนของเรา ตลอดจนปฏิบัติตามสิ่งที่พวกเขามอบให้เรา เราทราบว่าการทำงานที่ยุติธรรมหรือดำเนินการสิ่งใดเลยเป็นสิ่งที่ไม่สามารถยอมรับได้
- เราจะดำเนินการอย่างทันท่วงทีเพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนจะได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน บุคลากรของเราจะสะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของชุมชนที่เราทำงานและดำเนินชีวิตในทุกระดับขององค์กรของเรา
- เราจะพยายามสร้างวัฒนธรรมที่ครอบคลุมซึ่งยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย ผู้นำของเราจะแสวงหามุมมองทางเลือกหรือมุมมองที่ขัดแย้งกันจากบุคคลที่มีมุมมองแตกต่างจากตนเอง
- เราทราบว่าทุกคนแตกต่างกัน และเราทุกคนเรียนรู้และพัฒนา และตอบสนองต่อประสบการณ์ต่าง ๆ ด้วยวิธีที่แตกต่างกัน เราจะค้นหาและจัดอุปสรรคใด ๆ ที่เราพบ เพื่อให้เราสามารถมอบโอกาสที่เท่าเทียมกันในการประสบความสำเร็จให้แก่ทุกคน
- เราจะขับเคลื่อนความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการไม่แบ่งแยกโดยการศึกษาเกี่ยวกับโลกและผู้คนรอบตัวเรา จากนั้นตั้งคำถาม ฟังคำตอบ และรับฟังสิ่งที่เราได้รับการบอกเล่า
- เราจะแบ่งปันกลยุทธ์ด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการไม่แบ่งแยกของเรา ตลอดจนเปิดเผยว่าเราอยู่ในขั้นตอนใดบนเส้นทางการทำงานของเรา ความก้าวหน้าของเราดำเนินต่อไป และเราจะแสดงความรับผิดชอบเมื่อเราทำผิดพลาด และเฉลิมฉลองเมื่อเราทำสิ่งที่ถูกต้อง แต่เราจะเรียนรู้จากทั้งความสำเร็จและข้อผิดพลาด

# หลักการเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์ DEI ประกอบด้วย 3 เสาหลักที่เชื่อมโยงกัน:



## 1 ทีมที่หลากหลาย

ดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าเรามีความคิดเห็น ภูมิหลัง และประสบการณ์ที่หลากหลายที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ เพื่อให้ผู้นำสามารถใช้ประโยชน์จากมุมมองที่แตกต่างกันในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว สำหรับเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และชุมชนของเรา



## 2 วัฒนธรรมที่เท่าเทียมกัน

สร้างวัฒนธรรมที่เท่าเทียมและครอบคลุม ซึ่งช่วยให้ทุกคนรู้สึกสบายใจที่จะแบ่งปันข้อมูลเชิงลึก แนวคิด และนวัตกรรมของตน ตลอดจนรู้สึกมีคุณค่าในการเป็นปัจเจกบุคคลที่มีเอกลักษณ์ในแบบที่เราทุกคนเป็น



## 3 ทีมผู้นำที่ครอบคลุม

สร้างทีมผู้นำโดยเจตนาให้มีความครอบคลุม ซึ่งมีความสนใจใคร่รู้ มีความกล้าหาญที่จะทดลอง และรู้สึกสบายใจเมื่อรู้ว่าพวกเขาไม่จำเป็นต้องทราบคำตอบสำหรับทุกเรื่อง ในขณะที่เดียวกับที่สร้างทีมที่มีมุมมองที่แตกต่างกันและทำให้มั่นใจว่ามีการตั้งคำถามอย่างเหมาะสม

# ความคิดริเริ่มหลัก



## ขจัดอคติและขับเคลื่อนความเท่าเทียมในตลอดทั้งวัฏจักรผู้สมัครงาน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้ลาออกและการให้รางวัล

วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของช่องทางติดต่อทั้ง 102 จุดในวัฏจักรผู้สมัครงาน/เพื่อนร่วมงาน/ผู้ลาออก เพื่อระบุอคติเชิงระบบใด ๆ และความเสียหายของอคติโดยนัยหรือโดยไม่รู้ตัวจากการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ถูกมองข้าม จากนั้นทำการออกแบบการแทรกแซงที่ขับเคลื่อนโดยมนุษย์ กระบวนการ เทคโนโลยี หรือปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งจะขจัดหรือบรรเทาอคติ และขับเคลื่อนความเท่าเทียม ตลอดจนทำงานร่วมกับทีมการให้รางวัลเพื่อช่วยออกแบบและนำเสนอกลยุทธ์การให้รางวัลที่ครอบคลุมและเท่าเทียมกัน โดยใช้มาตรฐานขั้นต่ำระดับโลกของผู้นำตลาดที่จะช่วยให้เราเป็นนายจ้างอันเป็นที่หมายปองในทุกพื้นที่ทางภูมิศาสตร์

## เพิ่มความหลากหลายในทีมผู้นำ

เพิ่มความหลากหลายในทุกระดับผู้นำ โดยการขยายกระบวนการให้คำปรึกษาที่มีอยู่ของเราเพื่อสร้างโครงการการให้คำปรึกษาที่ครอบคลุมทั้ง 4 ขั้นตอน ซึ่งเริ่มต้นด้วยการให้คำปรึกษาแบบย้อนกลับ ผ่านการสร้าง Talent Bench ไปสู่การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ และการสนับสนุนเชิงรุก โปรแกรมดังกล่าวยังสร้างกรอบการทำงานสำหรับผู้มีอำนาจตัดสินใจและผู้มีระดับอาวุโสในการตัดสินใจทางธุรกิจที่มีข้อมูลมากขึ้น โดยการใช้อย่างน้อยจากข้อมูลเชิงลึกที่มีเอกลักษณ์ของกลุ่มบุคคลที่ถูกมองข้ามก่อนที่จะมีการเพิ่มความหลากหลายในทุกกระดับของ Sage

## ขยายขอบเขตด้านการศึกษาเพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถที่หลากหลาย

ขับเคลื่อนการเคลื่อนไหวทางสังคมและเพิ่มกลุ่มผู้มีความสามารถระดับโลกจากกลุ่มบุคคลที่ถูกมองข้ามและกลุ่มที่มีความหลากหลายทางระบบประสาท โดยการสร้างกลยุทธ์การมีส่วนร่วมด้านการศึกษาที่เป็นหนึ่งเดียวและโดยเจตนามากขึ้น นำเสนอแนวทางที่เชื่อมต่ออย่างสมบูรณ์และสร้างผลกระทบอย่างสูงต่อการขยายงานด้านการศึกษาที่สามารถขยายขอบเขตได้ในอนาคตและเพิ่มความหลากหลายภายในอุตสาหกรรมเทคโนโลยี การดำเนินการนี้จะผนวกรวมโครงสร้างพื้นฐานที่มีอยู่ทั้งหมด เช่น Talent Acquisition Team, Sage Foundation, Government Liaison และโครงการด้านการศึกษาอื่น ๆ เพื่อขับเคลื่อนโครงสร้างพื้นฐานเหล่านี้ต่อไปในลักษณะที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับกลยุทธ์ ก่อนขยายขอบเขตและพัฒนาโครงการโดยการร่วมมือกับลูกค้า ชัพพลายเออร์ พันธมิตร และพนักงาंसกับคู่แข่งของเราในโครงการริเริ่มเพื่อขยายผลกระทบของ Sage และส่งมอบผลลัพธ์ที่วัดผลได้ ซึ่งจะมีส่วนสนับสนุนเสาหลักของกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนและสังคมของเรา ตลอดจนใช้เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการรายงานความคืบหน้าของเรา

## การส่งมอบที่มุ่งเน้นมิติโดยเฉพาะของความหลากหลาย

เราจะดำเนินการอย่างทุ่มเทในทุกด้านของความหลากหลายตลอดเวลา แต่เราไม่สามารถส่งมอบทุกเรื่องได้ในคราวเดียวกัน แม้จะพยายามอย่างหนักเท่าที่ทำได้ก็ตาม ในช่วงเวลา 3 ปีนี้ เราจะมุ่งเน้นไปที่ 4 มิติของความหลากหลาย (ชาติพันธุ์, LGBTQ+, ความสามารถ/ความพิการ, เพศ) และอีก 2 มิติที่มีส่วนตัดผ่านมิติของความหลากหลายทั้งหมด (การยับยั้งสถานะทางสังคมและความหลากหลายทางระบบประสาท)

# ความคิดริเริ่มหลัก ต่อ

สิ่งนี้จะช่วยให้เกิดผลกระทบสูงสุดและให้การสนับสนุนในระดับโลก ในขณะที่ช่วยสร้างคำจำกัดความในท้องถิ่น การจัดลำดับความสำคัญ และการมุ่งเน้นในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ แต่จะมีติจะประกอบด้วยสมาชิกคณะกรรมการบริหาร ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นกุดของกลุ่มนี้ โดยได้รับการสนับสนุนจาก Global Belong Team, Colleague Success Network และผู้สนับสนุนต่าง ๆ ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกจะให้การสนับสนุนเพิ่มเติมและแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในระดับโลก ตลอดจนจัดหาเกณฑ์เปรียบเทียบสมรรถนะจากภายนอกเพื่อติดตามความก้าวหน้าของเรา

## การเรียนรู้และการพัฒนาด้าน DEI ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จัดหาการศึกษาและการฝึกอบรมให้แก่คณะกรรมการ คณะผู้บริหาร, ELT, ET และผู้นำระดับอาวุโสทุกคนทั่วทั้งธุรกิจ ตลอดจนเพื่อนร่วมงานทุกคนที่มีหน้าที่ในการว่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีทักษะและความรู้ที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับความท้าทายที่มีเอกลักษณ์ซึ่งเพื่อนร่วมงานจากกลุ่มบุคคลที่ถูกมองข้ามต้องประสบ โดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ในส่วนตัดผ่านหลายมิติของความหลากหลาย เพื่อช่วยให้พวกเขาเป็นผู้นำที่ไม่แบ่งแยกโดยเจตนา และเป็นพันธมิตรที่เข้าใจถึงวิธีสร้างความเท่าเทียม ตลอดจนช่วยให้พวกเขาสามารถพูดคุยเกี่ยวกับ DEI ได้อย่างรอบรู้

## เพิ่มการมีส่วนร่วมในการเก็บข้อมูล

เพิ่มการมีส่วนร่วมในโครงการเก็บข้อมูล All About Us จากนั้นแบ่งปันข้อมูลเชิงลึกผ่านการรายงานผลกระทบประจำปี เราจะใช้ข้อมูลเชิงลึกนี้เพื่อจัดลำดับความสำคัญของโครงการ DEI และโครงการริเริ่มต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าเราสามารถสร้างความแตกต่างที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในเวลาอันสั้นที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ รวมถึงการใช้ข้อมูลเพื่อขยายการรายงานช่องว่างรายได้อันเนื่องมาจากเพศสภาพของเราและสร้างรายงานช่องว่างรายได้อันเนื่องมาจากชาติพันธุ์ เพื่อมุ่งเน้นจุดที่ต้องให้ความสำคัญเพิ่มเติม

## ความร่วมมือกันทั่วทั้ง Sage เพื่อเพิ่มการส่งมอบและสร้างผลกระทบสูงสุด

เราจะสามารถส่งมอบการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่ครอบคลุมทั่วทั้งบริษัทได้โดยการสร้างความรู้สึกร่วมกันและความรับผิดชอบในการส่งมอบกลยุทธ์ DEI เท่านั้น ในภาวะบรรลุนีได้ เราจำเป็นต้องขยายขอบเขตการเข้าถึง Colleague Success Network ต่าง ๆ และสรรหาอาสาสมัครเพื่อทำหน้าที่เป็น DEI Champion ภายในแต่ละส่วนงาน จากนั้นมอบอำนาจให้พวกเขาในการส่งมอบการเปลี่ยนแปลงในระดับท้องถิ่นและร่วมสร้างโซลูชันระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก เราจะดำเนินการให้ผู้นำ Colleague Success Network และ DEI Champion ได้มารวมตัวกันเป็นประจำทุกปีเพื่อการสร้างเครือข่ายและการแบ่งปันแนวคิด อีกทั้งจัดงานเฉลิมฉลองที่สนับสนุนโดยคณะกรรมการบริหารเพื่อแสดงการชื่นชมการดำเนินการอย่างทุ่มเทและความสำเร็จทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากดุลยภาพของพวกเขา





## โครงสร้างการกำกับดูแล

ในท้ายที่สุดแล้ว กลยุทธ์ DEI จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคำแถลงวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นของเรา แต่การส่งมอบจะขึ้นอยู่กับรองประธานของ Sage Belong และการกำกับดูแลได้รับการจัดการโดย Extended Leadership Team ซึ่งมี CEO เป็นประธาน ซึ่งจะได้รับการสนับสนุนโดยคณะกรรมการที่ปรึกษา ซึ่งมีประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นประธาน และประกอบด้วยกุตของคณะกรรมการบริหาร รองประธานบริหารฝ่ายศักยภาพและวัฒนธรรมของผู้ที่มีความสามารถพิเศษ พร้อมด้วยข้อมูลเชิงลึกและความเชี่ยวชาญเพิ่มเติมจากคณะที่ปรึกษากายนอกและผู้นำ Colleague Success Network ซึ่งจะมาร่วมดำเนินการในลักษณะหมุนเวียนเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมสูงสุด

กลยุทธ์ DEI ระดับภูมิภาคในสหราชอาณาจักรและไอร์แลนด์ และอเมริกาเหนือ จะนำโดยผู้อำนวยการระดับภูมิภาคที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งมอบโซลูชันระดับท้องถิ่นตามมาตรฐานระดับโลก แต่ละประเทศจะมีผู้นำ DEI ที่ได้รับการแต่งตั้งตามความเหมาะสม และครอบคลุม DEI ที่กว้างขึ้นนี้จะได้รับการสนับสนุนจากทีมงานส่วนกลางเพื่อให้แน่ใจว่ามีการแข่งขันแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในระดับโลกอย่างต่อเนื่อง

Colleague Success Network และ DEI Champion จากแต่ละส่วนงานจะมีโครงสร้างแบบเมทริกซ์ที่เชื่อมโยงกันอย่างสมบูรณ์ในระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ เพื่อเพิ่มผลกระทบและศักยภาพในการส่งมอบสูงสุด

"ที่ Sage เรามีความทะเยอทะยานที่จะทำให้บุคลากรของเราสะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของลูกค้าและพันธมิตรของเรา"

**Andrew Duff**  
ประธานคณะกรรมการ

# การวัดผลการดำเนินการและเป้าหมาย

## ภายในองค์กร

### การวัดผล

ผลลัพธ์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของคำถามเกี่ยวกับดัชนีชี้วัด DIB ในการมีส่วนร่วมของพนักงาน (ความหลากหลาย การไม่แบ่งแยก และการเป็นเจ้าของ) ปีละสองครั้ง

### เป้าหมายด้านเพศในระดับโลก

เราตั้งเป้าหมายระดับโลกเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทุกปีเกี่ยวกับการมีเพศใดเพศหนึ่งไม่เกิน 60% ในคณะผู้บริหาร, ET และกับผู้บริหารทั้งหมดภายในสิ้นปี FY 2026 แม้จะตระหนักว่าสิ่งนี้แทบเป็นไปไม่ได้ในบางส่วนของธุรกิจ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเราไม่ควรพยายาม

### เป้าหมายด้านการมีตัวแทนในระดับท้องถิ่น

เราตั้งเป้าหมายระดับท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทุกปีเกี่ยวกับแต่ละประเทศ สำหรับคณะผู้บริหาร, ET, กับผู้นำ ตลอดจนเพื่อนร่วมงานทุกคน โดยสะท้อนให้เห็นถึงข้อมูลสามะโนประชากรของบุคคลวัยทำงานในท้องถิ่นในด้านเชื้อชาติและชาติพันธุ์ ความสามารถ/ความพิการภาพ, LGBTQ+, ความหลากหลายทางระบบประสาท และการขยับสถานะทางสังคม ซึ่งเรามีข้อมูลภายในและข้อมูลจากภายนอกเพื่อใช้วัดผลภายในสิ้นปี FY 2026 แม้จะตระหนักว่าสิ่งนี้แทบเป็นไปไม่ได้ในบางส่วนของธุรกิจ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเราไม่ควรพยายาม

### เป้าหมายด้านการมีส่วนร่วมของเครือข่าย

20% ของเพื่อนร่วมงานของเรามีส่วนร่วมกับเครือข่าย Sage Belong อย่างน้อยหนึ่งเครือข่าย (Colleague Success หรือ DEI Champions Network) ภายในสิ้นปี FY 2024

### การวัดผล

เผยแพร่ข้อมูลการมีส่วนร่วม All About Us ทั้งหมดของเรา รายงานช่องว่างรายได้ฉบับเนื่องมาจากเพศสภาพและช่องว่างรายได้ฉบับเนื่องมาจากชาติพันธุ์ สำหรับพื้นที่ทางภูมิศาสตร์เพิ่มเติม และความก้าวหน้าของเราสู่เป้าหมายด้านเพศและการมีตัวแทนอย่างเป็นทางการประจำปี



# การวัดผลการดำเนินการและเป้าหมาย ต่อ

## ภายนอกองค์กร

### การวัดผล

การจัดอันดับ DEI ของ Glassdoor เนื่องจากจะเป็นการจัดอันดับจากภายนอกว่าเพื่อนร่วมงานของเรามีมุมมองด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการไม่แบ่งแยกอย่างไร

### เกณฑ์เปรียบเทียบสมรรถนะ

เครื่องมือประเมินเกณฑ์เปรียบเทียบสมรรถนะด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม การไม่แบ่งแยกในระดับโลก (GDEIB) ที่จะวัดความก้าวหน้าของเราในเส้นทางการทำงานด้าน DEI ของเรา

### การวัดผลด้านเชื้อชาติและชาติพันธุ์

Sage จะลงนามใน 'Change the Race Ratio' ในระดับกลุ่ม, Race at Work Charter สำหรับสหราชอาณาจักรและไอร์แลนด์ และ CEO Action for Racial Equity ในอเมริกาเหนือ รวมถึงกฎบัตรระดับประเทศและระดับภูมิภาคอื่น ๆ ที่มีจุดมุ่งหมายและความทะเยอทะยานเดียวกัน จากนั้นเผยแพร่ความก้าวหน้าของเราตามความมุ่งมั่นเหล่านี้

### การวัดผลด้านความสามารถ/ความหลากหลาย

CEO ได้ลงนามในกฎบัตร Valuable 500 แล้ว และเราจะเผยแพร่ความก้าวหน้าตามความมุ่งมั่นเหล่านี้

### การวัดผลด้าน LGBTQ+

CEO จะลงนามใน Partnership for Global LGBTQ+ Equality Charter และเราจะเผยแพร่ความคืบหน้าเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดความเท่าเทียมในที่ทำงานของ Stonewall ในเวลาที่เหมาะสมที่สุด เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การสื่อสารเกี่ยวกับ DEI และแผนการส่งมอบ DEI

# การฟังพาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

การฟังพาหลัก 6 ประการต่อไปนี้จำเป็นต้องเกิดขึ้นจริงเพื่อส่งมอบกลยุทธ์ระยะ 3 ปีของเรา



1

การเชื่อมโยงโดยตรงกับ  
กลยุทธ์ทางธุรกิจ

2

การสนับสนุนโดยคณะ  
ผู้บริหารและผู้มีระดับสูง

3

การเห็นด้วยอย่างเต็มที่  
จากภูมิภาค ภาคส่วน  
และส่วนงาน

4

การดำเนินการอย่าง  
ทุ่มเททั้งหมดโดย  
Sage Belong Team

5

การส่งมอบที่เป็นส่วน  
หนึ่งของการดำเนิน  
ธุรกิจตามปกติโดยไม่  
มีงานพิเศษสำหรับผู้  
นำและผู้จัดการที่มีภารกิจ  
มากมายอยู่แล้ว

6

การสร้างความรู้สึกการเป็น  
เจ้าของ การแสดงความรับผิดชอบ  
และการปฏิบัติตามหน้าที่  
รับผิดชอบในทั่วทั้ง Sage

Sage ก่อตั้งขึ้นเพื่อจัดอุปสรรคใด ๆ เพื่อให้ทุกคนสามารถเติบโตได้ โดยเริ่มจากธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง (SMB) หลายล้านแห่งที่เราให้บริการ พันธมิตรและนักบัญชีของเรา ลูกค้าให้ความไว้วางใจซอฟต์แวร์การเงิน ทรัพยากรบุคคล และการจ่ายเงินเดือนของเราในการจัดการกระแสเงินสด ด้วยการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทางธุรกิจและความสัมพันธ์กับลูกค้า ซัพพลายเออร์ พนักงาน ธนาคาร และรัฐบาลให้เป็นระบบดิจิทัล เครือข่ายดิจิทัลของเรามีการเชื่อมต่อกับ SMB ซึ่งช่วยขจัดความขัดแย้งและส่งมอบข้อมูลเชิงลึก การขจัดอุปสรรคยังหมายความว่าเราใช้เวลาเทคโนโลยี และประสบการณ์ของเราในการจัดการกับความไม่เท่าเทียมทางดิจิทัล ความไม่เท่าเทียมทางเศรษฐกิจ และวิกฤตสภาพภูมิอากาศอีกด้วย

[www.sage.com](http://www.sage.com)