

## 标题：保时捷中国连续四年获评“中国杰出雇主”

### 摘要：赋能人才 拥抱多元

- 保时捷中国连续第四年荣获“中国杰出雇主”认证，雇主品牌实力再获权威认可。
- 公司逐步加强全面薪酬激励计划，提高雇主品牌对内、外部人才的吸引力。
- 保时捷中国将“多元与包容”作为其领导力和文化的一部分，汇集来自不同背景的优秀人才，展现企业多元视角，激发团队创新与潜能。

1 月 17 日，由杰出雇主调研机构（Top Employers Institute）颁发的“中国杰出雇主 2023”榜单正式揭晓。保时捷中国凭借其高效的企业管理实践、多元的企业文化理念以及卓越的团队表现，第四次荣获“中国杰出雇主”认证。

“我们一直相信，人才是保时捷健康发展的宝贵财富。2022 年，在我们经历了多重挑战与困难后，这一点变得尤为重要。”保时捷中国总裁及首席执行官柯时迈（Michael Kirsch）表示。“过去一年，如果没有全体员工的辛勤付出和倾力奉献，保时捷中国就无法取得令人满意的成绩。面对复杂多变的市场环境和难以预料的疫情影响，保时捷中国在人才发展方面并未放缓脚步。通过完善周到的员工关怀、优化灵活的办公政策、具有吸引力的国际化人才交流等一系列新举措，保时捷中国不断赋能和激励员工，以人才力量推动企业在行业新格局下的高质量发展。”

“杰出雇主 2023”认证由全球权威的杰出雇主调研机构颁发，该机构成立至今已有 30 余年历史，其认证调研涉及人力资源六大领域及 20 个重点话题，包括人才策略、工作环境、人才招聘、学习、福祉、多元化与包容性等。杰出雇主调研机构首席执行官 David Plink 先生表示：“特殊时期总是能激发出组织与员工的最佳状态，我们在今年的杰出雇主认证项目中充分见证了这一点：经过认证的 2023 年中国杰出雇主均表现出色。尤其是在过去充满挑战与不确定性的一年中，保时捷中国始终将员工的发展与福祉放在首位。因此，我们很荣幸地宣布并祝贺保时捷中国凭借‘以人为本’的企业发展理念获选‘杰出雇主 2023’。”

### **全面薪酬激励计划提升雇主吸引力 促进员工福祉及参与**

自 2001 年进入中国内地市场以来，保时捷在华业务持续稳健增长，员工数量也在不断壮大。20 多年来，保时捷中国的员工人数已增长至 500 余人。2022 年，保时捷中国推出全面薪酬激励计划（Total Reward Programme），旨在通过提升薪酬福利、保持工作和生活平衡、推广绩效管理与赏识和认可，以及提供职业发展机会这四大维度，提高员工的积极性和敬业度，从而实现组织的战略目标。在逐步推进、强化全面薪酬激励计划的同时，保时捷中国还以数字化的解决方案提升员工个性化福利体验。去年，保时捷在企业数字化福利平台上线“为‘捷’出的 TA 点赞（Thumb Up）”功能，鼓励员工基于保时捷企业价值观——“Porsche Code”为同事点赞。“点赞”数量可计入平台积分，并支持兑换个人福利。此外，在上海防疫封控期间，保时捷还向每位员工发放了员工关爱包，保障特殊时期员工的生命安全和身体健康。通过提供更全面、更有竞争力的全面薪酬激励方案，公司进一步促进团队间的交流与协作，增强员工归属感与参与度，在提升内部人才凝聚力的同时加强对外部人才的雇主吸引力。

## 践行多元与包容理念 激发员工潜能与创新

“多元与包容”一直是保时捷 2030 战略的重要议题。保时捷相信，构建一个多元包容的职场环境，不仅可以吸纳更多卓越人才，更能激发团队的创造和潜能。2022 年，为进一步提升企业文化和品牌领导力，保时捷中国从多维度大力推广并践行该理念。通过引入并启动 DIVERSITY@Porsche China 2022 项目，保时捷在性别、代际、社会少数族群，以及种族和文化的多元与包容方面取得积极进展。去年初，保时捷中国还正式推出全新的 8 小时志愿者政策，即每名员工每年最多可利用 8 小时的工作时间投身于志愿者活动，以鼓励全体员工深度参与到社会责任实践当中。此外，在去年的 DAWA 国际无障碍文化节（Diverse As We Are – International Festival of Inclusive Culture）期间，保时捷与合作伙伴德国文化代表机构歌德学院合作，为企业内部员工提供志愿服务机会，以参与和支持现场表演、展览、研讨会等多种活动，共同传递多元、包容、无障碍、平等和可持续的价值观。

2023 年迎来保时捷跑车品牌诞生 75 周年，保时捷中国将与所有在华员工一起踏上全新征程。秉持“以人为本”的企业精神，和致力于成为最具吸引力雇主的坚定承诺，保时捷中国将步履不停，继续以提供广阔的职业发展道路为己任，竭尽所能为公司和员工塑造更美好的未来。