

全球招聘政策

2021 年 9 月

本政策可能会不定时修订。

变更将沟通至经理和员工。

政策归 HR 所有

V1.0

此为全球性政策



一个全球化和包容性的组织

我们是伟尔，成长中的世界依赖我们。这取决于我们不断重塑。快速适应。不断地寻找更好、更快、更可持续的方式来获取发展所需的资源。这取决于我们每一个人都在尽最大努力工作。这是一个巨大的挑战，但也很令人兴奋。我们迫不及待地想成为其中的一员。

我们是一个全球化的大家庭，我们的工作方式旨在激励我们所有的人做最好的工作。我们是一家以价值观为导向的企业，我们致力于高瞻远瞩、相互尊重、客户满意、做正确的事和“安全第一”的理念。

我们营造了一个包容性和多元化的工作环境，每个人都受到平等对待，这对我们来说意味着：

包容： 创造一种真正包容的文化，每个人的声音都能被听到，我们互相关心、尊重和鼓励。

多元化： 创建一支愈发反映我们所在市场多样性且不歧视的员工队伍。

平等： 确保所有所有背景的人在 Weir 受到公平对待。

心手相连，我们是伟尔。

政策范围

本政策范围很广，适用于我们进行的所有直接招聘。在间接招聘人员方面，我们只与可信赖的伙伴合作，他们维护我们的诚信和公正的高标准。

本政策不替代任何现行的集体谈判协议。

全球差异

本政策提供了概括性的信息。我们在许多国家开展业务，因此必须确保我们遵守各地不同的法律法规。当地的招聘经理和人力资源经理可以给你具体的信息，并将指导你完成我们的流程。

我们的原则

- 1) 我们将在任用员工时任用达到并保持最高的专业标准。
- 2) 我们将以公开透明的方式进行公平的招聘。
- 3) **W** 我们将择优考虑候选人，从最广泛的申请人中选出最合适的人选，欢迎小
众群体申请。
- 4) 我们将利用招聘流程为新员工的加入定下基调。他们将体验到一个支持和包容
的组织，受到公平和尊重的对待。反过来，这将提高我们作为“优秀工作场
所”的声誉。
- 5) 我们将聘用体现我们价值观、提升组织绩效和声誉的人。
- 6) 我们将鼓励招募残疾人，并在招募过程的各个阶段进行合理的调整/调适。
- 7) 随着时间的推移，我们将更新和修改招聘方法，在我们认为这样做有益的地方
开展创新的招聘方法。
- 8) 我们有很高的行为标准（反映在我们的行为准则中），所有招聘经理和候选人都
需要遵守。

我们的方法

稳健

随着业务的变化和发展，我们会定期检查哪些职位、结构和工作模式最适合我们的战略目标。当一个职位空缺时，我们的经理会评估职位目标要求、执行方法和地点、以及该职位如何适应组织架构。招聘经理、招聘人员和人力资源部合作确定新的或修改后的职位，并将其匹配到我们的全球职位框架中。

多样化

我们的职位范围很广。我们需要的技能和提供的职位类型是多种多样的。我们的许多职位都需要一个固定的工作地点，在固定的工作时间内工作。其他职位可以更灵活地工作，我们将研究灵活的方法和工作模式。

激励

我们设计的奖励结构简单、透明，并与业务成功挂钩。我们公平和适当地提供这奖励- 这有助于我们吸引和留住人才。

我们将奖励个人贡献和关注团队绩效相结合，旨在建立集体责任制。在 Weir，我们为所有员工提供激励和公平的薪酬，并为所有员工提供长期股权而感到自豪。

给予每个人学习的机会和途径是关键。我们都是不同的，所以无论你是已经和我们一起工作，还是想要加入我们，我们都会鼓励你“以自己的方式成长”。我们投资优质的学习机会，以适应忙碌的生活，并装备您的现在和未来。

我们的招聘实践

我们将实践分为三个方面：

- 1) 所有人感兴趣的信息。
- 2) 外部候选人特别感兴趣的信息。
- 3) 内部经理和候选人感兴趣的信息。

适用于所有人的信息

调整/调试以满足您的需求

如果您有可能影响您在招聘过程中表现的健康状况、残疾或特殊需要，请与招聘经理/招聘人员联系。如果您愿意，您可以与人力资源工作人员沟通。请告知我们；我们可能有办法调整我们的流程，以帮助您做到最好。

您所分享的信息将被保密，遵循当地相关法律法规。

候选人才库

如果您申请某个职位或通过我们的“自我介绍”选项(详情如下)向我们提供您的详细信息，“候选人记录”将被创建，并成为“候选人才库”的一部分。招聘经理和招聘人员可以主动搜索这个人才库，查看是否有符合他们职位要求的候选人。这意味着您可能被沟通未申请的职位。当然，如果您对这个职位不感兴趣，就不需进一步推进该流程。

这是一个非常有益的流程：它可以让招聘经理打开与合适候选人沟通的渠道，通过沟通，您也可以了解之前未考虑过的职位。

合规、背调和健康体检

确保遵守法律法规至关重要。如果您申请我们的职位，您需要提供所有适当的文件，证明您有权在您申请的地点工作。第二，您必须提供相关的证书来证明您的任职资格。

在获得授权或适当的情况下，我们可能会进行其他背景调查。我们将在招聘过程中解释这些调查，如果您需要更多信息，您将有机会提问。

在职位要求必须且获得准许的情况下，您可能在任职前被要求提供您的健康状况证明。否则当您获得职位时将参加健康体检（适用于某些地区，但不是所有）。

如果你是内部候选人，在进行内部转岗时，可能需要调查资历、背景和健康状况。这将根据每个职位来决定。

数据保护

在招聘过程中，我们将按照相关法规存储和处理您提供的数据。

信息- 多元化和包容性

在最终确定一个职位的申请之前，您将被要求提供多元化和包容性的个人信息。这是可选项，但我们希望您提供这一信息，以帮助我们分析、反思和改进我们的招聘方法。您所提供的信息是保密的，招聘经理无法看到，也不能用来评判您的申请。

公平与候选人推荐

我们的核心原则之一是，在 Weir 所有背景的人都能得到公平对待。因此，重要的是要确保所有机会（包括实习、工作体验和学生实习）的招聘都是稳健的。我们欢迎并鼓励员工和其他人推荐候选人。如果您是一名现任员工，请通过 **HR Services Now** 联系 HR，以获取可能适用于您所在地的任何推荐计划的信息。家庭成员、朋友和客户也可能会推荐合适的候选人，但不在推荐政策的范围内。

当然，这些候选人必须使用与其他申请人相同的标准进行评估。如果您参与了招聘过程，请随时告知 HR 您是否在家庭或社会背景下认识某个候选人。

学徒、实习和学生实习

不时会有学生加入我们进行短期实习(几天)，跟随我们的同事，了解我们在 Weir 是如何做事的。像这样的无薪工作体验总是短期的，学生所属的教育机构会进行监督。经理应联系人力资源的部，以确保必要的 SHE，监督和保险要求在实习开始前到位。

较长时间的实习和见习将获得有薪职位。我们鼓励来自所有背景的候选人，并提供公平的就业条件。

招聘合作商

有时，我们可能会雇佣招聘机构代表我们寻找候选人。我们有一个“合格供应商名录”（AVL），我们与之商定了业务条款和优惠利率。人力资源部或招聘经理/招聘人员向各机构简要介绍职位要求和其他条款。

我们不接受不属于我们 AVL 的机构主动提供的简历。收到任何不请自来的简历都应该提交给人力资源部，以避免合同问题。

适用于外部候选人的信息

推测性求职

如果你对加入伟尔感兴趣，但没有找到合适的空缺职位，您可以通过我们的求职网站主动“自我介绍”。此选项在很多地区都可使用。我们将知道您渴望与我们共事，我们可以保留您的详细信息以备未来使用。您可以随时删除您的信息。

社交媒体- 候选人资料

在允许且相关的情况下，我们可能会查看与您的职业相关的社交媒体资料(如 LinkedIn)。对于一些非常高级或专业的职位，可能会进行更广泛的媒体和社交媒体搜索。这将是一个特例。

在任何情况下，我们都将遵守相关地区的法律。

就业推荐信

我们的许多公司，会要求提供前雇主和/或教育机构的推荐信。有时在收到推荐信之前就已经发出了录用通知，但通常是以我们收到令人满意的推荐信为条件的。如果您有任何问题，请与负责招聘流程的经理联系或与人力资源部联系。

试用期

在我们的许多公司中，新员工将在通过试用期后正式加入我们。试用期时长视职位、地方法律和集体谈判协议而定。试用期的目的是让您和您的经理共同决定这个职位是否适合你。如果有试用期，我们会在你被录用时通知你这一点。

适用于内部经理和候选人的信息

内部招聘公告

在我们把空缺的职位带到外部就业市场之前，我们会在内部发布职位公告。这使您能够看到空缺岗位并在外部候选人之前申请。我们的目标是鼓励您发展，以自己的方式成长，并在 Weir 内部发展您的事业。有时，如果职位受调动政策或人才配置的影响，则不会发布公告（更多信息见下文）。

通知同事

- 1) 更新你的现任经理-如果你是一个内部申请人，最好的做法是，礼貌地通知你的经理你申请另一个内部职位。
- 2) 候选人才库——如上所述，如果你或你的团队成员(如适用)出现在候选人才库中，招聘经理/招聘人员可能会与你联系，讨论他们正在招聘的空缺职位。
- 3) 经理与经理之间关于候选人表现和职业抱负的讨论——如果您已经在我们公司工作，并且正在申请内部某个职位，招聘经理可能会联系您的经理，了解你的优势、当前发展领域、兴趣和表现。在内部招聘时，我们鼓励经理之间进行良好的对话。
- 4) 经理对经理的候选人录用通知——如果你是招聘经理，打算向现任员工提供一个职位，请在录用之前联系候选人的现任经理。

经理有支持团队成员职业发展的职责。通过在招聘过程中进行沟通，我们可以确保经理们了解情况，并为团队中可能发生的变化做好准备。经理们将共同努力，为员工商定合适的调动日期。

人才档案和人才调岗

您可以通过不断更新 Workday 的人才档案，陈述您的职业目标、兴趣和经验以帮助招聘经理。招聘人员在寻找应聘者时可以访问这些信息，并就业务中的潜在机会与您联系。

有时，我们可能会把现有员工调到一个还没有向更多人开放的职位。我们通过人才选拔程序，根据员工的能力和潜力，确定可能被调岗的员工。

遣散、精简及再部署

随着业务的发展，有时可能会有同事面临遣散或精简的风险。如果您是一名对调岗感兴趣的员工，您可能会发现在某些情况下，其他同事有优先申请权，或者职位可能被限制在特定的一组同事中。这是合理重组和重新部署过程的一部分；我们的首要目标是尽量减少重组对同事的影响。在我们的一些地区，关于这个话题有非常具体和严格的规定，您当地的人力资源团队可以回答您的任何问题。

我们的招聘流程

我们采用全球设计流程。由于我们当地公司的各种需求，某些方面已经下放，将由招聘经理和人力资源合作伙伴商定。

一般招聘的选拔方法

我们的选拔方法旨在评估这个职位是否适合您，以及您是否适合这个职位。我们会选择一些方法，让我们能够客观地评估您的技能和经验，并与职位的具体能力相比较。其次，要根据我们的价值观来考虑你在招聘过程中的表现，这是伟尔的核心。

我们将使用以下选拔方法：

- 1) 电话、虚拟或面对面面试
- 2) 职位相关的实践测试或技术筛选
- 3) 评价中心
- 4) 心理测试
- 5) 其他选拔方法，特定职位如需。

高级领导层招聘

我们有一个全球的领导选拔程序，在整个组织中是一致的。它建立在我们的领导框架模型上，使我们能够识别出不仅适合这个职位，而且适合伟尔集团的候选人。我们为现在和未来选拔领导人。

我们通过绩效评估、与同事的互动和继任规划来确定内部人才。我们将与我们指定的猎头合作伙伴共同寻找优秀的外部候选人。

如果您被选为领导候选人，您将被邀请参加我们的全球选拔过程。内部和外部候选人的选拔过程是相同的，包括：

- 1) 首轮面试
- 2) 领导力评估阶段
- 3) 领导团队面试
- 4) 最终面试（如需）

相关信息

全球包容、多元化和平等政策
全球安全、健康和环境标准及协议
数据保护政策（适用于某些地区）
全球行为准则
伟尔供应链政策（包括现代奴隶制声明）
全球和本地差旅政策和驾驶协议
全球和本地费用政策
全球信息安全政策

联系人

如果您是外部候选人，并希望与我们沟通某个特定职位，请与招聘广告中提到的经理/招聘人员联系。

如果您是一名经理或员工，对本政策或招聘和选拔过程有任何疑问，请通过 HR ServiceNow 联系 HR。