

# 社會責任

中國聯通一貫致力於將自身發展與更廣泛的社會責任相結合，實現公司利益與社會目標的和諧統一。2020年，公司持續以創新、協調、綠色、開放、共享的新發展理念為引領，以實際行動踐行網絡強國、數字中國、「一帶一路」等國家戰略，着力推進全面數字化轉型，全面支撐經濟社會轉型升級。面對突如其來的新冠肺炎疫情，公司第一時間就應對防範和通信保障工作作出響應，堅持防疫和生產兩手抓、兩手硬、兩促進，確保做到網絡暢通、服務有效、保障到

位。充分發揮數字新技術優勢，助力精準防疫，賦能復工復產復學，為打贏疫情防控阻擊戰貢獻聯通力量，充分發揮大國重器頂梁柱的關鍵作用。

## 提價值，數字強健網絡強國根基

公司堅持以人民為中心的價值底色和根本邏輯，加快構建高速、移動、安全、泛在的新型基礎設施，以數字化運營提升網絡質量和運營效率，加快邊遠地區網絡建設，堅守網絡信息安全，不斷夯實數字經濟基礎，努力把我國建設成為網絡強國、數字中國。

## 謀發展，數字改善人民生活品質

公司肩負網絡強國使命，依託高質量信息通信基礎設施，不斷豐富通信產品和服務內涵，大力提升網絡質量和客戶體驗，致力於提升國家整體信息技術發展水平，為客戶提供滿意的優質通信服務，讓更多的消費者共享技術進步的紅利，獲得更優的業務感知體驗。

## 重基礎，數字助力治理效能提升

中國聯通作為央企混改的「先行者」，全方位開展數字化轉型，以生產要素市場化配置為牽引，抓好體制機制的深層重構，加快建立健全激發微觀主體活力的新機制，使生產關係更加適應生產力的發展，同時踐行綠色發展理念，建設綠色網絡，推動生產運營的綠色轉型，企業運營效率顯著提升。

## 強動力，數字點燃科技創新引擎

公司作為科技強國建設的主力軍，勇擔科技自立自強使命，把握數字經濟給予科技創新的新機遇，提升自主創新能力，繁榮協同創新生態，加快科技創新成果向現實生產力轉化，豐富拓展科技創新產品，助力政府社會高效能治理，服務千行百業數字化轉型。

**有激情，數字牽引人才轉型成長**

公司高度重視人才培養，深入實施人才興企，緊緊圍繞服務企業發展大局和服務員工發展的目標，在數字化轉型中重塑員工隊伍，着重培養一批真正具有科技創新和產業競爭引領能力的專業人才。同時，切實維護好員工合法權益，發揮員工參與企業管理的積極性，讓廣大職工共享改革發展成果，與企業共同成長。

**拓合作，數字構築互利  
共贏生態**

在全球數字化轉型加速的新形勢下，公司不斷加強與行業友商、戰略投資者、互聯網企業、產業鏈夥伴等的合作，推動行業協同發展和網絡共建共享，帶動產業鏈供應鏈優化升級，繁榮數字創新生態，共同促進人民生活品質改善和智能社會建設水平提升。

**社會責任管理**

- 落實社會責任戰略
- 完善社會責任組織
- 建設社會責任制度
- 評價社會責任能力
- 評選社會責任參與

中國聯通社會責任戰略體系

# 創造價值 增加價值

創新應用服務助力數字經濟

打造匠心網絡建設網絡強國

開放合作共贏支撐產業發展

踐行綠色發展帶動社會節能

推進惠民共享促進社會和諧

關心員工成長有更多獲得感

客戶

股東

政府

社區

員工

合作夥伴

同業者

本公司將於2021年6月刊發詳細的2020年度社會責任報告，詳情請瀏覽本公司網站  
<https://www.chinaunicom.com.hk>。

# 社會責任





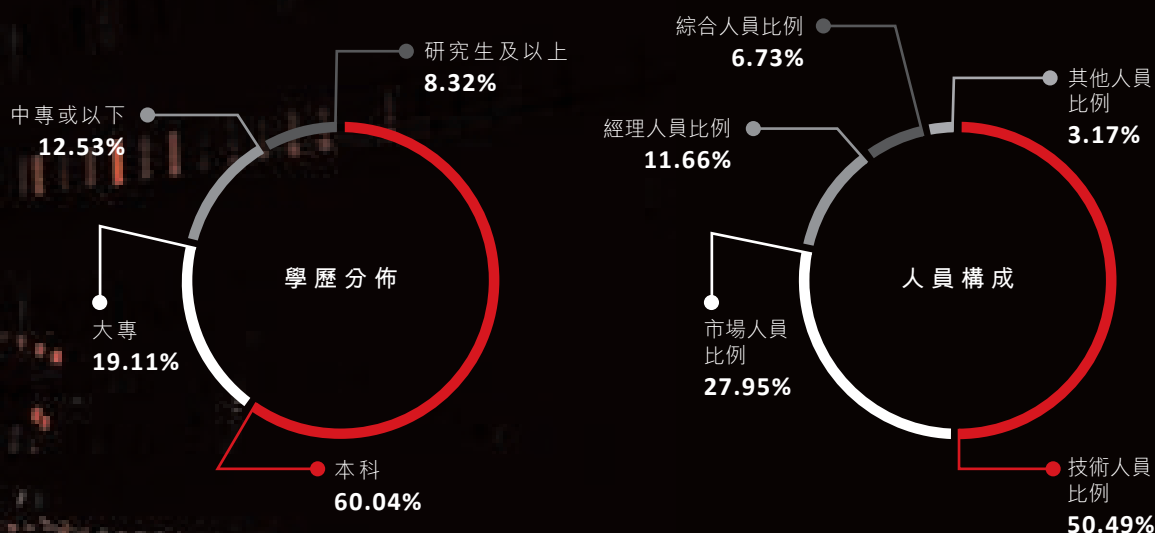
# 資源發展

中國聯通始終堅持團隊共進，持續優化體制機制，使面向客戶需求、為提升企業價值做出貢獻的員工和團隊得到更多的回報，實現員工與企業的共同成長。2020年，人力資源工作以「能上能下、能進能出、能多能少」為目標，縱深推進人力資源改革，為公司全面數字化轉型和持續高質量發展提供人力資源保障。

縱深推進人力資源供給側改革，持續開展提效率、調結構。組織開展用工大起底，透明全集團人力資源配置情況，從組織、專業線、崗位等維度綜合提效，公司全員勞動生產率提升。不斷優化員工結構，結合劃小改革，6000餘名各級本部人員下沉到劃小單元一線直接創造價值。加大公司數字化轉型方向人才引進力度，高校畢業生招錄數量同比增長6%。

堅持按勞分配為主體、多種分配方式並存。完善人工成本決定和評價機制，實現人工成本與效益效率協調增長；優化以價值創造為核心的薪酬內部份配機制，進一步拉開薪酬分配差距，激發微觀主體活力；上線全面激勵報告系統，為員工專屬定制並推送年度薪酬報告，進一步提升員工獲得感；

## 員工組合分析



有關人力資源發展更多資訊，請參閱本公司將於2021年6月刊發詳細的2020年度社會責任報告內相關部份，請瀏覽本公司網站[www.chinaunicom.com.hk](http://www.chinaunicom.com.hk)。

建立健全長期激勵體系，實現對人才的有力吸引、有效保留和適度激勵。

根據公司發展需要，堅持頂層設計，做好領導班子的結構分析和統籌規劃。提升數字化轉型能力，強化管理人員監督，進一步激勵廣大管理人員新時代新擔當新作為，持續加強年輕管理人員隊伍建設，加大總

部與基層雙向交流力度，積極推進總監製落地。在持續推進管理人員每年不低於1.5%的退出的基礎上，進一步加大管理人員退出力度，持續激發管理人員活力。

強化各專業人才梯隊建設，在IT、運維、研發、政企、市場等14個專業建成領軍、專家、骨幹、新銳四級人才1.8萬人。深化實施創新領域「418」人才工程，加大人才引進力度，2020年總部層面引進高端人才3人，分子公司層面引進高端人才近30人。開展IT、政企創新能力認證，2020年累計2.5萬人次通過認證考試。

圍繞集團數字化轉型要求，重構集團教育培訓體系，加大轉型賦能培訓力度；強化員工數字化能力培養，逐年制定管理人員與專業人才年度重點培訓計劃，持續開展各群體專業化能力提升和轉型培訓。