

**招商银行股份有限公司  
人力资源政策制度要点  
(2024年版)**

## 一、目的

招商银行股份有限公司（以下简称“招商银行”“我行”）坚持以人为本，充分尊重和保护每位员工的人权，坚决维护员工各项人权不被侵犯。我行严格遵照《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国未成年人保护法》，以及中华人民共和国国务院令（第364号）《禁止使用童工规定》等法律法规和政策制度要求，遵循联合国《世界人权宣言》《工商企业与人权指导原则》，国际劳工组织《同工同酬公约》《最低就业年龄公约》《禁止童工劳动公约》《就业和职业歧视公约》《强迫劳动公约》《废除强迫劳动公约》《职业安全与卫生公约》等各类国际公认的人权保障公约相关要求，制定《招商银行校园招聘管理办法（第二版）》《招商银行社会招聘管理办法》《招商银行员工考勤与加班管理办法（第二版）》等人力资源相关政策，对员工薪酬及解雇、招聘及晋升、工作时数、多元化、反歧视以及其他待遇及福利作出详细规定，构建良好的劳动用工关系，尊重并保障员工权益。

## 二、适用范围

本政策适用于与招商银行签订劳动合同的正式员工。

### 三、具体承诺

#### （一）禁止强迫劳动

招商银行反对任何形式的强迫劳动，严格禁止强制劳动等非法用工行为，尊重并保护员工的休假、休息权益，倡导员工合理安排工作时间，反对各类非正常加班现象。

如遇权益受损，员工可将相关情况向人力资源门户公布的各单位员工休假休息权益保护责任人反馈，由各责任人牵头核实、协助处理相关情况。

#### （二）禁止使用童工

招商银行严格遵守相关法律法规，反对并禁止雇佣童工的违法用工行为。我行在招聘简历筛选阶段严格审核候选人的年龄和背景信息，如相关信息不符合法律法规规定，均不允许通过简历筛选。

#### （三）反歧视

招商银行坚决反对并努力消除任何形式的歧视和偏见，致力于为候选人提供平等的就业机会，对各类歧视行为采取“零容忍”政策。

我行坚持因岗择人，公平公正选拔人才，不以应聘者性别、年龄、民族、国籍、宗教、家庭情况等与个人素质和工作能力无关的因素作为评价依据，规定对外招聘公告严禁出现与形象、性别、籍贯、婚育情况等相关的歧视描述。

#### **（四）同工同酬**

招商银行员工实际获得的薪酬与性别、年龄、民族等无关。薪酬核定主要基于员工岗位特点、适岗程度、行内相同或类似岗位薪酬水平等因素，同一岗位、同一行员级别的员工，基本薪酬和绩效薪酬标准相同（实际获得的绩效薪酬还将结合业绩表现浮动）。

我行严格按照内部规定为员工提供平等的定薪、调薪、岗位变动、休假等机会和权益。

#### **四、检视与更新**

该政策由招商银行负责制定、解释和修订，我行会适时根据国家政策、监管要求、行业发展和内部情况对政策进行检视和更新。