

**招商银行股份有限公司
人力资源管理制度要点
(2025年版)**

一、目的

为切实维护和保障员工基本人权，营造健康、安全、平等、多元和包容的职场环境，招商银行股份有限公司（以下简称“招商银行”“我行”）依据《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，推动构建和谐稳定的劳动关系，促进我行与员工的共同发展。

二、适用范围

本制度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）禁止强迫劳动与人口交易

招商银行反对并禁止任何形式的强迫劳动以及人口交易行为。我行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。对于确有必要进行的加班，我行将严格依据法律法规，为员工提供加班工资或安排调休。

如员工认为相关权益受损，可向人力资源门户公示的各单位员工休假休息权益保护责任人反馈，相关责任人将牵头核实并协助处理相关情况。

（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）反歧视与反骚扰

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，对各类歧视与骚扰行为采取“零容忍”政策。

1. 平等机会：我行坚持因岗择人，公平公正选拔人才，不将应聘者性别、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，规定对外招聘公告中严禁出现与形象、性别、籍贯、婚育情况等相关的歧视描述。

2.禁止骚扰：我行坚决反对并禁止任何形式的职场骚扰，包括但不限于与员工性别、年龄、民族、国籍、宗教、家庭情况等相关的、不受欢迎的言语、文字、图像或肢体行为。

3.申诉与纠正机制：我行已建立针对可能发生的歧视和骚扰事件的申诉渠道。员工可通过邮件、电话等途径与本单位人力资源管理部门报告歧视或骚扰事件。我行承诺对所有申诉进行及时、公正的调查。一经查实，我行将依据内外部规章制度对责任人采取相关处分。

4.全员培训：我行定期对全体员工开展关于反歧视、反骚扰的制度培训，提升员工认知，预防不当行为的发生。

（四）同工同酬

招商银行实行公平、公正、具有市场竞争力的薪酬体系。员工薪酬主要基于岗位特点、适岗程度、行内相同或类似岗位薪酬水平等因素核定。员工实际获得的薪酬与性别、年龄、民族等无关。

我行通过定期监测员工薪酬，确保同一岗位、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）。

（五）多元化

招商银行珍视员工队伍的多元化背景，并致力于营造多元、平等、包容的工作环境，确保各级员工（含高级管理人员）均能获得公平的发展机会。

我行致力于打造“最佳员工成长银行”，着力建设“专业化、多元化、市场化、国际化”的人才体系。我行持续强化人才队伍建设，提高资源配置效率，拓展能力边界，提升员工复合能力；打通总分支、境内外员工的职业发展通道，促进人才循环，通过人才交流带动解决不同地区业务发展不平衡的问题。

我行关注国际化人才培养，对于有外语特长和复合专业类背景的人才，实施境外人才专项交流计划和外派计划，提高员工复合能力和语言应用能力，加快培养和储备具有国际化视野的优秀人才。

（六）工会与集体谈判

招商银行充分尊重并依法保障员工自由组建和参加工会、进行集体谈判的权利。我行支持工会依照《中华人民共和国工会法》独立自主开展工作，代表和维护员工的合法权益。我行定期通过职工代表大会、员工座谈会等机制，与员工代表就薪酬福利、工作条件、职业健康与安全等重大事项进行平等协商与沟通，促进建设和谐劳动关系。

（七）职业健康与安全

招商银行承诺为员工提供并维持安全、健康的工作环境，预防工伤事故和职业病的发生。

1. **合规与标准：**我行的职业健康安全管理体系遵循《中华人民共和国安全生产法》等国家法律法规，并参照 ISO 45001 等国际标准进行建设。

2. **持续改进：**我行承诺建立并持续改进职业健康安全管理体系，定期开展工作场所风险评估，识别和控制健康安全风险。

3. **目标与行动：**我行设定量化职业健康安全绩效目标，并制定具体的行动计划以达成目标。

4. **员工参与：**我行鼓励员工通过工会等渠道参与职业健康安全管理，就相关问题提出建议和意见。

5. **安全风险识别与防范：**在安全管理制度体系下，结合我行工作实际，探索员工职业安全风险及来源的识别与评估方案，不断完善安全管理体系，降低事故概率，保障人员生命和财产安全。

（八）员工福利与社会保障

招商银行严格遵守国家和地方规定，为所有员工足额缴纳各项社会保险（养老、医疗、失业、工伤、生育保险）和住房公积金，执行产假、育儿假、子女护理假等政策要求。

在此基础上，我行还提供包括企业年金、补充商业医疗保险、年度健康体检等在内的企业补充福利项目，提升员工福祉。

四、监测与评估

为确保本制度涉及内容的有效执行，招商银行建立以下监测流程：

（一）设定目标与指标

我行相关部门每年设定与本制度涉及内容相关的关键绩效指标（KPIs），如员工满意度、多元化数据、职业健康安全事故率等。

（二）定期审查

我行每年至少一次对本制度涉及内容的执行情况及目标达成情况进行全面审查。

（三）信息披露

我行通过年度可持续发展报告等渠道，向利益相关方披露本制度涉及内容的执行情况和关键绩效指标表现情况。

（四）反馈机制

我行通过员工满意度调研等方式，持续收集员工对制度涉及内容执行情况的反馈，作为评估和改进的重要依据。

五、检视与更新

该制度由招商银行负责制定、解释和修订。我行将根据国家政策、监管要求、行业发展和内部管理需要，适时对本制度进行检视和更新。