

华夏银行员工权益政策制度要点 (2026 年版)

一、目的

华夏银行股份有限公司（以下简称“华夏银行”“本行”）严格遵循《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《中华人民共和国未成年人保护法》等国家法律法规及监管要求，遵守国际劳工组织《同工同酬公约》《禁止童工劳动公约》《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，结合经营发展实际，建立健全员工招聘录用、岗位晋升、薪酬福利、考勤休假、职业发展、职场保障、反歧视等一系列配套管理政策制度，保障员工获得多元化职业发展路径。

二、适用范围

本制度适用于与华夏银行签订劳动合同的正式员工。

三、招聘纳贤与多元化管理

（一）禁止歧视与职场骚扰

本行始终恪守平等用工原则，禁止基于性别、民族、宗教信仰等维度的用工歧视，充分保障员工合法权利，致力营造具有包容性的工作环境与多元化的员工团队。

（二）多元化政策与培训

本行不断完善分层分类培训体系，面向全体员工开展多元化

培训，针对不同群体搭建专项培训项目：打造以提高各级管理人员思想政治素质和领导力为目标的“航”系列培训项目、以提高各层级专业人员专业能力和创新能力为目标的“龙”系列项目、以帮助新员工尽快完成角色转变和岗位融入为目标的“星火训练营”，不断提升培训的系统性、有效性。由分管人力资源工作的高级管理层负责监督、管理我行员工多元化情况。

（三）平等就业与职业发展

本行通过社会招聘、校园招聘等多种渠道引进人才，在员工招录方面坚持程序规范、公开公正、择优录用的原则，杜绝任何形式的就业与发展歧视，保障所有员工平等享有就业准入、岗位竞争和职业晋升机会。

本行重视人才梯队建设。强化顶层设计，搭建管理序列、专业序列双通道晋升机制，为干部培养提供多元化成长途径。常态化、全覆盖开展管理人员轮训，强化关键人才培养，不断提高经营管理人员综合素质。大力开展应届生培养，建立全周期跟踪培育机制，配套支持保障政策，推动新生力量稳步成长成才。围绕国际化发展布局，持续完善国际化人才储备、培养与使用。

四、基本权益保障

（一）劳动合同与工会权利

本行严格遵守相关法律法规，与每一位员工签订劳动合同，严禁雇佣童工等违法违规用工行为。本行涉及职工切身利益的规章制度和重大事项方案必须提交职代会审议通过，重要事项须向

职代会报告，确保广大职工的知情权、表达权、参与权、监督权，突出广大员工的主人翁地位。违反职工代表大会制度和其他民主管理制度的行为，工会有权要求纠正，保障职工依法行使民主管理的权利。

（二）工时管理与假期制度

本行严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等境内法律法规要求，以及《世界人权宣言》《联合国全球契约》等各类人权保障国际公约，明确禁止强迫劳动和人口交易。本行依法保障员工休息休假权利，严格执行各地关于产假、陪产假、育儿假及子女护理假等假期政策。

（三）薪酬福利与生活保障

本行薪酬政策严格遵循法律法规和监管规定，并与公司治理要求、战略发展导向和经营目标相匹配，适用于全体员工。员工薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成，其中：基本薪酬主要与员工岗位和职级相关，绩效薪酬主要与工作绩效和年度考核结果挂钩。本行薪酬分配遵循同工同酬原则，保障男女员工、残障员工在薪酬方面的平等待遇。

本行深化以价值为核心的考核激励机制，鼓励多劳多得，激发员工工作的积极性和创造性。本行实行定期考核机制，员工绩效考核周期主要分为季度考核和年度考核。绩效考核主要由定量及定性指标构成，考核内容包括业绩评价、履职测评和民主评议等内容，考核结果作为奖金分配、评优评先、职务职级晋升的重

要依据。本行绩效评估与反馈机制覆盖全体劳动合同制员工。

表：本行绩效考核流程与环节

目标制定	考核实施	考核评价	结果反馈
员工绩效目标由直接上级与下属员工在充分沟通协商的基础上，根据所在单位绩效及本人主要工作职责确定。	员工根据绩效目标开展工作，直接上级对其进行日常指导、监督、反馈并及时记录日常考核实施情况和关键事项。	各单位负责考核日常管理，在考核开始时组织员工绩效目标完成情况的	绩效评价完成后，各单位自上而下进行直接上级对下级的考核反馈面谈。

本行严格执行国家社会保险和住房公积金政策，为全体员工按时、足额缴纳社会保险和住房公积金费用。除基本养老保险外，在平等协商的原则下，试用期满的劳动合同制员工可自愿加入本行企业年金计划。同时，为全体员工投保补充医疗保险，有效防止员工因重疾致贫。

（四）职业健康与安全环境

本行关注全行职工心理健康，将职工心理健康纳入工会重点工作，开通心理咨询专线，举办职工心理健康知识讲座，开展心理健康知识培训，提供心理咨询疏导，关爱职工心理健康；为艰苦环境下的分行职工之家提供专项补助，保障职工身心健康；关爱女职工，做好母婴关爱室建设。

本行成立安全生产委员会，各单位主要负责人任委员，负责研究部署、统筹协调和监督指导全行生产安全工作，逐级签订责

任书。党委常委会、经营分析会、行长办公会研究治本攻坚阶段性工作，部署推动重点任务落实。借助“安全生产月”“防灾减灾日”“消防安全月”等时机，以及全员疏散、应急处置、防灾减灾演练等，提升员工安全意识、处置能力和避险技能。开展每日安全巡查、每月安全检查及重点时期专项排查，定期维护消防、安防设施设备，保证办公区各类安全系统正常运转。

五、申诉与沟通机制

（一）员工申诉渠道

本行建立员工考核申诉机制，员工如对考核结果有异议，可书面向组织人事部门提出申诉。组织人事部门在安排专人调查、核实取证后，对严重违反考核办法有关规定的行为予以纠正，并对相关责任人按规定处理。

（二）申诉处理与保密机制

本行对申诉人信息严格保密，严禁任何形式的打击报复行为，一经查实，将依法依规严肃处理。

（三）职工代表大会与民主管理

本行规范民主管理，依法构建全行职工的维权和服务保障体系，建立和谐稳定的工作关系。加强以职工代表大会为基本形式的民主管理制度建设，切实发挥好工会协调组织作用，涉及职工切身利益的规章制度和重大事项方案必须提交职代会审议通过。重要事项须向职代会报告，确保广大职工的知情权、表达权、参与权、监督权，突出广大职工的主人翁地位。

（四）员工满意度调查

本行通过内部论坛等方式搭建了覆盖全部员工的意见建议闭环反馈机制，畅通员工建言渠道，对各类意见建议第一时间受理并及时反馈办理进展，不断提升员工满意度。