

以人为本 共享发展

京东方劳工权益议题实践案例集

目 录

1. 京东方劳工议题与管理框架	03
2. 京东方劳工权益实践案例	03
2.1 基本劳工保障	03
2.2 员工雇佣	05
2.3 人才发展	05
2.4 薪酬和福利	07
2.5 少数群体权利保障	09
2.6 结社自由和集体谈判	10

1. 京东方劳工议题与管理框架

京东方参照国际人权尽责管理流程要求，设立劳工权益全流程管理体系，包含 8 个管理流程。配合劳工权益议题的践行与落地需求，京东方设置最为关键的管理方法，确保相应的劳工权益都能获得自上而下的管理、自下而上的反馈，以及持续的风险跟踪和改进提升。



2. 京东方劳工权益实践案例

2.1 基本劳工保障

2.1.1 案例 1：人权 / 劳工准则

政策文件：京东方在《京东方人权保护政策》的基础上，设置并对内公开《劳动合同及协议管理办法》、《员工手册》、《试用期管理制度》等政策文件。同时，京东方设置并严格遵守《京东方禁止使用童工政策》，在入职端严格把控童工问题。

管理制度：在京东方 HR 体系配备专业的职能部门负责基础劳工权益的落地执行，根据业务的所在地与当地 HR 配合，落实员工入职调转离等各个步骤的具体手续，同时负责处理员工关系与纠纷问题，确保员工权益从入职到离职的全过程妥善处理。我们在办理入职手续、签订劳工合同前，保证 100% 核查应聘者的身份信息，杜绝童工使用问题。

跟踪与测量：通过京东方内部线上 **HRIS** 系统的数据跟踪，我们持续监测对企业员工基础劳工权益的保护与执行。

尽职调查：为识别所有人权与劳工权益相关的潜在风险，京东方每年定期进行人权尽职调查，并贯穿价值链始终，以此确保所有内外部雇员的基本人权和基本劳工权益保障得到闭环管理。

获得补救：针对所有通过跟踪或尽职调查所识别的问题，京东方设置有完整的缓解和补救措施，以确保问题能够获得及时且妥善的解决。

京东方设置有完整的劳工准则以及对应的管理机制，确保每位员工都能获得基础劳工权益的保障。

2.1.2 案例 2：职业健康与安全（EHS 管理）

政策文件：根据京东方统一要求，我们每年编制安全相关的战略规划、龙腾计划与事业计划，全面规划企业的年度安全工作。集团通过“一级：制度”、“二级：办法”（共 **28** 项）和“三级：手册”（共 **6** 项）的划分，做到文件制度的逐级承接与细化。

管理制度：京东方高度重视所有员工的职业健康与安全，从集团 - 业务 - 工厂端，均设有完整的 **EHS** 管理体系和政策文件，实行“战略规划 - 制度文件 - 行动执行 - 内外部审查”的闭环管理体系。京东方也高度重视健康与安全培训的重要性，在集团层面、工厂层面以及其他层面都设有职业健康与安全专题培训和流程。

跟踪与测量：行动执行方面，各工厂每月向集团报送安全生产月报，集团通过安全生产月报，全面、及时了解并统计各工厂的安全生产管理情况和各类安全培训开展情况。

影响评估与纠正：内部审查方面，集团联合各业务，采用远程督查、文件审核或现场督查的方式，对重点单位实施每季度一次的安全督查，对一般单位实施每半年一次的安全督查。工厂端，结合双控机制要求，分层级开展内部安全督查，管控各类安全风险，排查事故隐患并确保整改闭环。外部审查方面，工厂层面实行独立的外部验证，如安全标准化、职业健康安全管理体系（**ISO 45001**）审核、安全文化示范企业、健康企业评审等。

完善的 **EHS** 培训体系：集团层面，我们为负责人与安全管理人员设置外部培训，及新员工安全培训。工厂层面，我们针对主要负责人、安全管理人员、消防中控室人员、特种作业人员、特种设备操作与管理人员、射线辐射操作人员、急救员等，提供外部取证培训。针对新进入公司的员工，我们设置三级（公司级、部门级、科室级）**EHS** 培训，新员工需经培训考核合格后方可上岗。此外，每年京东方还定期开展在岗培训、转岗复工培训、厂商入场安全教育培训以及安全月期间的专题安全培训（如总经理讲安全等）。

2.2 员工雇佣

2.2.1 案例 1：员工招聘

政策文件：京东方设置有明确并对内公开的《集团招聘管理制度》，并坚持反歧视的公平用工原则。

管理制度：京东方具备完善的招聘机制。人才招聘团队与人力资源业务伙伴 (HRBP) 和经理合作，把控端到端的招聘流程管理，包括人才需求盘点、明确人才画像、招聘计划制定、安排等。

招聘原则：在员工招聘、晋升、发展、福利发放和劳动合同终止的整个用工流程中，禁止任何因为性别、民族、宗教、性取向、信仰等各种原因而对员工进行差异化对待。在用工的各个阶段充分考虑员工的意愿，确保员工在自愿的基础上参加工作，禁止强制劳工，严格禁止体罚、恐吓、骚扰、虐待与任何歧视员工的行为。

多样化招聘渠道：我们重视多种招聘渠道的综合运用，以寻找合适的候选人，如招聘网站、社交平台、员工推荐等，同时我们会与教育部、各省市自治区的招生就业平台合作，更多地为本地人才提供合适的就业机会。

重视应聘者体验：面试是京东方与候选人接触的最初环节，因此我们高度重视候选人在应聘过程中的感受。在正式面试前，我们会为面试官提供礼仪培训，保障双方在面试沟通过程中的顺利与舒畅。招聘结束后，我们会邀请候选人填写体验问卷，了解他们对于招聘流程、岗位等方面的反馈。根据问卷收集的结果，在获得候选人允许的情况下，我们会更进一步地进行一对一沟通，针对性地解决面试中所出现的问题。

2.3 人才发展

2.3.1 案例 1：员工职业发展

政策文件：京东方设置有《集团员工轮岗制度》、《干部管理制度》等文件，体系化企业职级管理政策与员工职业发展政策。

管理制度：通过岗位与职级管理部、干部管理部、核心人才发展部以及培训管理部等多个部门的配合工作，京东方明确职级岗位管理方法与制度，确保“人岗匹配”工作的持续推进与优化。

人岗匹配：随着京东方业务的不断增长和成熟，我们对于人才管理的思路也随之更新。自 2013 年来我们就开始陆续梳理、更新岗位与职级的管理方法和内容，并通过与外部专业咨询机构的合作，借助大数据快速全盘梳理所有岗位的能力要求，尔后协调具体的业务部门进一步细化、聚焦，完成体系化的梳理。通过对于职级岗位管理方法的不断更新、优化，确保人才软硬实力与公司持续成长的匹配程度，减少“人岗不匹配”问题。

人才发展计划：京东方高度重视人才在京东方的成长体验，通过组织与人才发展计划（OHDP）项目，全力支持人才在企业持续获得学习与成长。我们持续推动基层后备、高潜人才和核心人才的发展，并设置有完善的管培生发展机制，为具有潜力的人才提供沟通、培训、轮岗等全方面的资源支持与帮助。同时，通过领导力 **SCORE** 模型，我们全面且综合地对人才进行绩效、能力和潜力的评估。并通过大数据挖掘与分析，持续完善京东方人才标准和人才画像，优化人才标签与人才池的建设，推动企业内部“人岗匹配”和人才发展的统一性与公平性。

职业发展双通道：京东方所有员工都有机会在各组织负责人的指导下，设计最适合自己的职业发展道路，并选择相应的职业发展通道。京东方设有公开且平等的职级管理机制，通过“管理 + 专业”并行的职业发展双通道，推动员工在专业力与管理力方面的双向提升。我们拥有统一的员工晋升机制、流程以及相对应的考核指标，以积分制度统筹评估员工业绩表现、工作能力和岗位履责。

“万马奔腾”：京东方鼓励员工发挥自身的积极性、主动性和创造性，设置“万马奔腾”项目支持所有员工通过轮岗调岗等方式，接触到更加多元的职业机会和职业发展选择。为了提升人才内部流转的效率和员工体验，京东方设置有内部智能平台，帮助员工根据自己的能力项、发展意愿等综合考量，在平台上可以快速搜寻、匹配自己心仪的部门 / 岗位，丰富员工职业体验的同时降低人才流失率。

2.3.2 案例 2：员工培训计划

政策文件：京东方设置有《员工手册》、《培训管理制度》，明确所有员工入职必须接受的培训项目和各发展阶段员工专题培训项目。

管理制度：围绕京东方“1+4+N+ 生态链”业务架构下多样化的人才类型，我们设置覆盖所有员工的四大培训体系。京东方设置有培训管理部，持续收集员工对培训体系的反馈和需求，积极调整、优化和升级现有培训机制，使人才培训体系能够最大化赋能企业的业务发展。

员工多维度发展：无论员工是希望向上晋升，还是想获得横向跨部门、职能的体验，我们都积极提供各类培训或机制的支持。我们建立有完善的培训支撑机制，并自主搭建设计了创新型数字化培训课程平台“京东方大学堂”，供员工随时随地进行课程学习。所有员工可以在京东方大学堂岗位要求的课程内容培训，完成课程后可以参加技能考试，获得技能资格认证。在充分对内部人才进行培养体系建设的基础上，京东方也主动引入更高端的外部讲师和专业发展课程，为员工提供前沿、完善的学习资源。京东方企业人才培训热度与人次逐年增加。**2023** 年，员工学习平台总学习时长超 **33** 万小时。

员工体验：在员工学习提升的过程中，京东方相信 **721** 原则，我们非常鼓励员工在具体的工作实践中去积极地锻炼自己，通过业务领导、前辈带着经验尚浅员工有意识地去锻炼，支持大家将理论知识转化为实践经验。

2.3.3 案例 3：公平化绩效考核

政策文件：京东方设置有明确且对内公开的《绩效考核制度》，每半年进行一次全集团范围内的员工绩效考核，实行统一的员工绩效考核流程和考核维度。

管理制度：京东方考核流程通过“自评 - 管理层评级 - 评级结果公布 - 评级结果沟通”的方式，如员工在任一环节中有任何异议，皆可提出复评并重新发起新一轮考核。京东方要求考核结果中所有意见和建议都必须具有建设性、目的明确，且形成行动计划，切实帮助人才获得进步。京东方通过目标管理、多维绩效考核、基于团队的绩效评估、敏捷对话等多个指标维度，对人才进行全面且公正的考核评估。企业整体绩效考核频率为半年一次。

相关参与者：我们重视每一位员工的发展，对于考核结果欠佳的员工，我们主动进行情况问询和关怀沟通，并安排对应培训项目，鼓励员工以更积极的心态持续进步和提升。

2.4 薪酬和福利

2.4.1 案例 1：同工同酬

政策文件：京东方制定明确的《薪资管理制度》，我们全面秉持公平原则进行薪酬管理。

管理制度：我们自上而下地进行薪酬政策的制定工作。我们基于“龙腾计划”所确定的年度工作举措，由京东方业绩管理中心进行组织目标的分解与确定，并制定具体的事业计划，从而为各组织第一负责人设定重点任务目标和考核标准，以鼓励各层级经营责任者起到带头作用，与人力资源部门联动，推动薪酬政策到各个组织部门的具体分配与落实工作。

获得补救：为保持京东方薪酬方案的行业竞争力，并确保员工所获薪酬的公平性，我们每年进行一次薪酬审查回顾，监测并评估各运营地区的市场走势和行业惯例，并结合外部行业变化与内部需求反馈进行校准。

跟踪与测量 & 影响评估与纠正：为确保薪酬策略的切实推进，京东方对落地过程还将进行定期考核与跟进工作，通过季度性预警和考核，及时对不及预期的情况进行纠偏，并提供点对点沟通和资源协调支持，确保年终各个部门的目标达成和兑现。

我们全面秉持公平原则进行薪酬管理，将基本工资与生产力和绩效工资相结合，并设置有短期和长期激励计划，持续为行业人才提供具有竞争力的薪酬方案。

同工同酬承诺：根据国际劳工组织 ILO《同酬公约》（第 100 号）与《（就业和职业）歧视公约》（第 111 号），京东方承诺对所有在同一岗位上具有相同经验和表现的员工实行统一基本工资标准，并适用统一的生产力和绩效工资考核原则，根据工作实际情况和产出定薪，实现综合性的公平薪酬制度。与此同时，京东方相信员工应该为他们的的工作和工作方式获得公平的报酬，无关乎性别、种族或任何其他个人特征。

2.4.2 案例 2：员工福利计划

政策文件：京东方严格参照我国《宪法》和《劳动法》的规定，设置有《福利管理制度》、《员工考勤管理制度》、《员工手册》等多个制度文件，以确保员工充分了解所有可选择和享受的福利措施，并通过对制度文件的严格执行，以确保京东方福利机制的公平性与全面落地。

管理制度：在发展生产的基础上，京东方全力确保并持续提高每一位员工的福利待遇。我们联合多个管理部门，进行福利机制的设计、交付与落地，全方位对京东方福利政策进行管理和落实。

基础福利保障：京东方常年全面覆盖员工社会保险、住房公积金等基础福利保障制度，同时设有包含医疗健康、员工支持、教育支持和综合类其他支持的非薪酬福利计划。京东方福利计划同时匹配员工在他们生活、工作中的不同阶段，为员工提供最适合的福利选择，增强员工企业获得感与凝聚力。

- 医疗健康：全员年度健康体检 / 人身意外伤害险 / 重大疾病险 / 医疗险 / 带薪病假 / 免费室内健身房、室外篮球场、足球场使用 / EAP 心理关怀；
- 员工支持：生日慰问 / 结婚贺金 / 婚假 / 产假 / 丧假；
- 教育支持：京东方大学堂；
- 其他支持：优质办公环境 / 外派、调转岗补贴 / 差旅补贴 / 安置费 / 特殊节日活动（儿童节、亲子活动、母亲节、端午节、开放日）。

特殊时期保障：在特殊情况下，我们也时刻响应，尽最大程度保障员工的工作生活健康。疫情期间，京东方主动提供灵活或远程办公选择、提供各类防疫物资与药品，并实行闭环管理，配备自主开发的线上小程序，以便员工实时关注疫情动态。

2.4.3 案例 3：员工心理关怀

管理制度：京东方 HR SSC (Human Resources Shared Services Center) 统筹负责 EAP 项目的工作，严格秉持信息保密的基本原则。

EAP 项目：2013 年起，京东方启动了 EAP（员工帮助计划）项目的服务，10 年来，持续成功帮助员工有效应对、缓解来自工作和生活方面心理压力，提升员工心理幸福指数。EAP 项目综合线上和线下的服务渠道，最大程度促进咨询服务的便利性和可触发性，并满足员工多样的心理需求。

- 线上渠道：7×24 小时预约咨询热线 / 电话 & 视频咨询 / 智慧心理平台 / 心理健康测评 / 微信公众号 / 协同办公门户 EAP 专区 / 在线微课堂；
- 线下渠道：现场咨询 / 心理氧吧空间 / 危机干预。

2.5 少数群体权利保障

2.5.1 案例 1：反歧视与骚扰

政策文件：京东方设置有《京东方反歧视与骚扰政策》，明确歧视与骚扰相关的所有定义，并对适用范围、预防措施、申诉流程进行详细说明。同时配合《员工手册》相关政策标准，确保所有员工明确知晓京东方对歧视与骚扰的零容忍政策。

管理制度：京东方明确所有员工以及所有相关管理者与经营责任者的角色与职责，确保反歧视与骚扰政策的执行。

获得补救：京东方认真对待所有违反反歧视与骚扰政策的投诉，并及时调查投诉，及时采取必要的补救措施。投诉者可通过书面形式、电子邮件、面对面沟通报告等方式进行投诉，管理者将在保密情况下妥善处理。

跟踪与测量：京东方持续跟踪所有歧视与骚扰相关投诉事件的处理全流程，确保相关风险得到有效控制与管理。

DEI 政策：京东方高度关注企业的多元、平等与包容性，并持续鼓励多项行为来促进企业内外部社区的包容性。我们也将 **DEI** 纳入人力资源的相关实践中，为所有人力资源专业人士提供 **DEI** 基础知识以及反歧视骚扰培训，持续推进各个地区的 **DEI** 策略。

2.5.2 案例 2：女性员工支持

政策文件：京东方签署并严格执行《女员工权益保护专项协议》，并遵守《劳动法》中对女性员工相关假期、作息休息的规定。

管理制度：由多个部门联合配合，持续推动女性员工权益的专项保障工作。

关爱女性群体：京东方高度关注女性员工在工作与生活中的困难和需求，我们还在多个地区的办公室 / 工厂中设有母婴室，为哺乳期的女性员工提供帮助。我们也持续推动女性员工在京东方的职业发展。

指标	年份		
	2023	2022	2021
按性别划分的员工比例	女 31%；男 69%	女 31%；男 69%	女 30%；男 70%

2.6 结社自由和集体谈判

2.6.1 案例 1：员工组织

政策文件：京东方严格遵守包括《中华人民共和国工会法》、《中国工会章程》、《企业工会工作条例》、《企业民主管理规定》、《工会基层组织选举工作条例》和《基层工会会员代表大会条例》在内的多项国内法规。同时，京东方设置有《京东方科技集团股份有限公司工会基本职责和议事制度》，确保工会组织在推动员工沟通等工作上的有效组织。

管理制度：京东方设置工会，并按照上级工会和京东方内部制度，支持员工合法合规结社自由、集体谈判和权益保障，严格遵守国家层面多个工会相关政策规定，全方位支持工会的成立和发展。

工会帮扶：工会组织特别设有《京东方集团工会慰问和职工困难帮扶工作管理办法》，为企业和工厂中的困难群体提供专项支持与帮助。

员工共兴趣小组：京东方充分尊重员工兴趣爱好，支持员工建立多样化的兴趣小组和活动平台，支持员工组织包括跳舞、瑜伽、足球、篮球、棒球、射箭、插花在内的多样化兴趣课程和比赛。

2.6.2 案例 2：员工沟通

管理制度：京东方建立平等民主且线上线下结合的沟通机制，根据员工发展情况与需求，针对性地选择沟通方式了解员工反馈，并通过各管理部门根据反馈情况进行及时的工作调整。此外，集团每年召开集团职工代表大会（简称集团职代会）和集团工会会员代表大会（简称集团工代会），以增进企业与职工之间的交流，统筹推进了企业民主管理工作。

获得补救：京东方认真对待所有员工沟通与申诉事件，并及时调查投诉，及时采取必要的补救措施。

跟踪与测量：京东方持续跟踪所有歧视与骚扰相关投诉事件的处理全流程，确保相关风险得到有效控制与管理。

线上线下沟通：京东方于线上和线下全面布局员工沟通渠道，以持续倾听员工反馈并给予反馈，保障各级各类员工知情权、参与权、表达权、监督权，为助力企业持续发展奠定基础。

- 线上渠道：满意度调查 / 问卷调研 / 线上平台（人力资源专区、企业邮箱、内网 **Portal**、心声建议、微信服务平台等）
- 线下渠道：一对一沟通 / 焦点小组访谈 / 董事长信箱、总经理信箱 / 职工代表大会 & 工会会员代表大会

EAP 项目相关沟通：在保密原则下，就 **EAP** 的需求情况，收集心理咨询师对咨询数据的统计结果。例如职业发展、家庭关系等问题出现的比例，根据每年 / 半年 / 季度的数据情况，在下一个活动或课程节点进行有倾向的内容设置。

人才培养方面沟通：京东方在课程审查期间进行不定期点对点的交流、主题分享和沟通会，和员工反馈整体培训规划情况。同时联合各业务 **HRBP**，定期进行两次员工和业务需求方案的收集，从而自上而下地进行培训方案升级。

敬业度调查：京东方每 **1-2** 年开展一次员工满意度调查，包含员工可持续敬业度相关的 **18** 个满意度因素，即留任意愿、工作本身、培训、员工发展、薪酬福利、团队合作、直属上级、绩效管理、领导力、工作条件、运营效率、沟通、企业形象、价值观、企业文化、客户导向、变革、领导。**2023** 年，我们开展员工满意度调查，结果显示，**91%** 的员工对公司满意并愿意持续为公司投入和付出，显著高于国内高科技行业水平。