

## 员工权益与发展

海天充分保障员工权益，持续优化培训体系和晋升机制，为员工提供具有竞争力的薪酬福利，不断完善员工关爱与沟通机制，确保员工在物质与精神层面获得双重保障。

### 多元、公平、包容职场



#### 员工权益

公司践行合法合规、平等尊重的雇佣原则，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》等法律法规，制定《招聘管理制度》《员工行为准则》等一系列招聘雇佣和人才管理制度，明确规范招聘与解聘、薪酬与晋升、工时与假期等方面的管理原则，维护全体员工的合法权益。

#### 杜绝非法用工

- 公司严格遵守各运营地区合法用工原则，于招聘制度中明确规定禁止使用童工，坚决杜绝强制劳工。在招聘过程中，公司通过信息化手段，严格审核应聘人员身份信息，禁止雇佣或接收不满足最低就业年龄的劳工。我们坚决反对强迫劳动，鼓励大家在正常的工作时间内完成本职工作。
- 2024年，公司未发生任何雇佣童工、强迫劳动事件。

#### 公平机会与权益保障

- 我们坚持平等用工理念，明确规定招聘、雇佣、培训、晋升和薪金政策必须在客观、公平、公开的原则下实施。
- 公司与工会经过协商一致签订《集体合同》《工资集体协商专项合同》《劳动安全卫生专项集体合同》，明确双方权利义务，保障员工通过工会组织和集体协商机制依法参与企业民主管理。



报告期内，集体合同覆盖员工范围达

100%

#### 反歧视和反骚扰

- 海天制定《招聘管理制度》，严厉禁止就业歧视，包括但不限于年龄、性别、宗教、国籍及婚姻状况等任何形式的歧视行为。报告期内，公司已有 882 名少数民族员工。与此同时，我们明确禁止任何形式的职场性骚扰，包括发生在工作场所的或跟工作有关的场合。

#### 女性权益保障

- 公司制定《薪酬及奖励制度》《员工福利及保障政策》等内部制度，实行男女同工同酬制度，女性员工享有同等的福利政策及工作、晋升权力。我们依法为女性员工提供产检假、产假、育儿假、哺乳假、专设母婴室等，帮助她们更好地平衡工作与生活。
- 公司建立工会委员会负责女性权益保护工作，女性员工可通过反馈或举报渠道反映有关不平等对待的行为，公司会严格遵循规定开展调查和处理，确保所有女性员工权益。

#### 员工权益保障举措

### 人才吸引

公司通过实施人才战略，合理设置人才岗位，打造优质的人才管理模式，推动公司整体战略的实现。在人才招聘方面，我们依据公司的人才评估要求，通过线上线下相结合的方式，积极开展校园招聘与社会招聘工作，吸引和选拔高素质、技能型人才。

2024年，我们与院校开展校企联动人才培养工作，合作形式包括订单班培养、实习合作、开展校园招聘宣讲会等，助力学生综合素质提升并取得优异成绩。

#### 校企合作成果



2024年，累计开展及参与超 100 场校园宣讲、招聘会，赴清华大学、北京大学、上海交通大学、复旦大学、武汉大学、华中科技大学等多所高校开展招才引智活动，精准招引企业发展所需的高素质人才，以企业高质量发展为社会创造更多就业机会。



共建实习 / 就业基地 3 个、担任 1 所高校校外导师、组织高校学生参访企业及接受职业规划课程共 15 批次。



以产教深度融合为抓手构建校企协同育人新范式，战略聚焦新生代职业人才培养，创新打造“双轮驱动”校企合作体系：一方面深入开展“海天订单班”特色育人项目，通过与职业技术学院建立的战略级校企合作平台，创新“课程共建+工学交替+定向输送”育人模式，累计招录逾 400 名高素质应用型人才；另一方面前瞻布局智能制造领域，携手技师学院，通过“项目制教学+全真场景实训+职业认证体系”三维培养机制，着力培育兼具工匠精神与创新能力的复合型智能制造精英。

### 奖项荣誉

 <b>猎聘</b> 2024 年度非凡雇主	 <b>智联招聘</b> 中国年度最佳雇主 (佛山) TOP 10
 <b>大易</b> 2024 AIGC 人力资源探路者奖	 <b>刺猬</b> 2024 最具潜力青年友好雇主品牌 TOP 20
 <b>Offer show</b> 2024 年度明星雇主	 <b>实习僧</b> 2024 年度最爱雇主

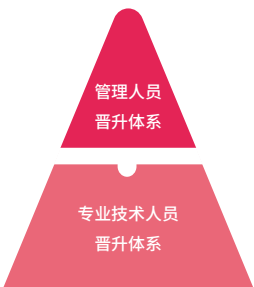
## 员工培训与发展



海天将员工的全面发展作为企业核心战略之一，构建完善的培训体系和多元化的职业发展通道，为员工提供持续学习与成长的机会，助力其实现职业目标与个人价值。

### 员工发展


我们依据《职位管理规定》《任职资格管理办法》《职称申报管理规定》等内部规范，为员工提供管理人员晋升体系和专业技术人员晋升体系两大职业发展道路，并针对不同岗位类别和职级建立能力标准体系。公司在晋升考核中进行多维度全面考察和筛选，旨在帮助员工清晰规划职业路径、提高专业能力和长期工作绩效。2024 年，公司对 388 名不同层级的后备人才开展人才测评和盘点，全面覆盖经理、主管、业务骨干等不同发展阶段的人才，为他们在公司的发展指明方向。



管理人员  
晋升体系

- 公司为管理人员从基层管理人员到集团高管设立清晰的职业发展通道。

---



专业技术人员  
晋升体系

- TPS 序（技术序、专业序、销售序）人员：实行任职资格管理，从专员到科学家，设定统一职业发展通道。
- O 序（操作序）人员：实行技能认证与等级评聘管理，根据 O 序人员岗位的技能标准进行技能认证，并综合其经验、绩效等维度，进行职级的调整。

海天员工晋升体系

## 员工培训

公司以“人才是发展的源动力”为员工培训核心理念，制定《培训管理制度》，不断健全员工培养机制。我们从“机制”“组织”“内容”三个维度全方位支持员工职业发展与技能提升，为员工成长提供系统性保障，助力企业与人才共同进步。

#### 机制层面

- 建立“任职资格体系”帮助员工确认发展目标。
- 通过“岗位学习地图”为员工规划清晰的发展路线与学习清单。
- 分阶段、定期对员工开展考核与评聘，检验员工培训与发展成果。

#### 组织层面

- 公司人力中心统筹管理人力资源业务全局战略，将各板块工作整合拉通。
- 搭建人才培训体系与课程体系、整合管理内部培训资源与讲师资源。
- 业务层面设置培训工作负责人，结合实际业务工作场景，开展各业务板块的培训。

#### 内容层面

- 从业务需求及员工视角出发，建立“通识规范、能力素养、专业技能、战略前瞻”四大课程体系，进行分层分级培养。
- 通过内部经验萃取、外部资源采购等形式，持续规划、补充、迭代现有课程资源。
- 打造线上移动学习平台，为员工提供随时随地学习的优质资源及条件。2024 年，公司开展在线课程 965 门，线下培训 240 场，超过 30 万人次参与。

#### 各板块分类

- 2024 年，我们有针对性地向有关专业业务板块的员工，组织开展专项培训，共计开展 43 期营销技能专项培训、72 期研发与质量控制关键技能培训，并针对生产制造板块组织了 44 期专项培训，覆盖了相关领域常见的工作场景和业务问题。

### 员工支持“四支柱”

与此同时，我们根据实际需求进行能力赋予，依托深入的现场调研和先进的线上学习平台，不断积累经验，为员工量身打造新员工培训项目、能力提升专项培训等个性化的培训计划。有关员工培训绩效数据详细信息，请参阅本报告“年度关键绩效表”章节。

### 年度关键绩效

2024 年，公司员工年度培训支出金额

**444.11** 万元

## 2024 届海小匠启航训练营



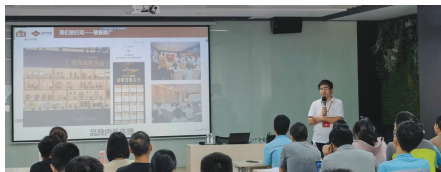
2024年，海天开展“2024届海小匠启航训练营”入职集训。内容包含企业文化、制度要求、职业素养与技能、行业与专业通识类的一系列课程，通过理论与实践相结合的方式，有效帮助“海小匠”完成职场转身，并为后续工作打下坚实基础。



## 产品经理创新加速营



2024年，海天开展2场《产品经理创新加速营》、4场业务萃取共创会、9人次经验萃取访谈、10+轮材料共识整理。完成3个产品策划复盘优化与2.0版产品经理业务全景图，识别五大流程环节23个关键点、2个经验案例传承材料。



### 亮点绩效

我们为全体新入职的“海小匠”开展了包含企业文化、行业发展、规章制度、安全管理、职业素养、专业通识等主题培训

累计培训超

人均培训时长超

**38** 门集训课程    **11,324** 人次    近 **23,000** 课时    **70** 小时

### 2024年

我们共开展线下集训，全面覆盖公司社招新员工，为社招新员工快速融入企业，高效开展工作提供助力

我们共组织了生产一线新

覆盖超

累计培训超过

**11** 场    **450** 场    **1,000** 余人    **1,500** 课时

我们组织开设了在线课程

现场课程

累计培训超过

线上及现场课程平均调研满意度为

**965** 门    **240** 门    **30** 万人次    **95.73%**

## 员工薪酬与福利



具有行业竞争力的薪酬水平和福利是海天吸引和留住优质人才的重要条件。通过制定《员工薪酬及奖励制度》《员工考勤及休假管理制度》，为员工提供多元化福利政策及关怀计划，持续优化现有体系，确保员工在工作与生活中获得全面保障与发展。

### 薪酬激励

海天遵循“高薪、高效、高责”的薪酬理念，坚持“多劳多得，做好多得”、向战略性人才倾斜、向贡献者倾斜的价值分配原则。公司为员工提供具有竞争力的工资、绩效奖金、长期激励（如员工持股计划）、福利保障以及职业发展支持。员工薪酬综合地域差异、人才供给、行业环境等维度适时进行动态调整，确保人才收入具有市场竞争力。同时，2024年通过启动为期5年的员工持股计划、开展非常规突破等激励项目，持续构建能激发组织和员工活力及创造力的激励体系，实现企业和员工的双赢发展。

### 员工福利

海天充分结合员工需求和价值导向，制定福利政策，包括法定福利、普惠福利、特色福利在内的多元化自主福利体系。报告期内，公司员工社保缴纳覆盖率100%。

#### 法定福利

- 缴纳养老、医疗、失业、工伤、生育保险及住房公积金
- 年假、婚假、产假、孕妇休息假、哺乳假、产假、育儿假、护理假、计生假、工伤假、病假、丧假、事假以及“广西三月三假”等地方性法定节假日

#### 普惠福利

- 膳食补贴、医疗体检、商业保险、节日慰问、旅游补贴、困难补助

#### 特有福利

- 个人增值津贴、专业技能学习补助

多元福利

## 员工关爱与沟通



海天践行人文关怀，旨在为员工创建有温度的工作环境。我们为员工提供完善的沟通渠道、丰富的员工活动，全方位为员工的生活提供保障和关怀。

## 双向沟通

公司建立了《海天味业反舞弊管理制度》，员工可以通过微信公众号、举报电话、邮箱、信箱、举报台等方式进行匿名或实名举报。除此之外，为构建良好的劳动关系、保障员工切身利益，我们搭建了多元化的向上反馈、申述、投诉渠道，如知心大哥大姐、海悦谈、总经理信箱、你问我答、员工服务热线等。员工在工作中遇到问题、困难或不公平待遇时，均可以通过以上渠道反馈。同时，我们成立工会、职代会、内部调解组织，将员工的矛盾进行内部调解。2024年，我们获广东省通报表扬为“工作突出基层劳动人事争议调解组织”。

海天每年进行员工满意度调研，期望借此渠道倾听员工在工作中的真实感受与反馈，并根据共性问题采取针对性改善。报告期内，我们开展“2024年工会福利活动满意度调查”，回收有效问卷 1,647 份，满意度调查得分为 89 分。

## 员工关怀

我们致力于营造温暖有爱、充满活力的团队氛围，组织开展多样的员工关怀活动，提供免费的健身房、篮球场、乒乓球桌、羽毛球场等活动场所，丰富员工业余生活，用心传递海天温暖。同时，我们依据海天“阳光”基金制度，加大困难职工帮扶力度，减轻员工和家庭的负担。

### 青春就当“燃”，活力新“声”浪——2024年职工蒙面歌手大赛



2024年6月，海天举办青春就当“燃”，活力新“声”浪——2024年职工蒙面歌手大赛。此次活动是公司倡导员工丰富精神文化生活、发展个人兴趣的重要举措，有效帮助员工缓解工作压力，平衡工作与生活节奏，进一步提升了员工的幸福感与归属感。



2024年职工蒙面歌手大赛

### “蓄力聚能·赢战金秋”——2024职工运动嘉年华活动



2024年9月，公司举办“蓄力聚能·赢战金秋”——2024职工运动嘉年华活动，活动分为球类联赛和趣味比赛两大板块。此次活动旨在倡导职工积极参与体育锻炼，营造健康、快乐的工作氛围，进一步增强团队凝聚力和向心力，促进员工之间的交流与协作。



2024职工运动嘉年华活动

## 职业健康与安全

海天始终将员工的健康安全放在首位，通过建立完善的职业健康与安全管理体系、加强安全培训，确保员工具备必要的安全意识和技能。同时，我们努力营造一个安全、健康的工作环境，最大限度地降低作业场所的职业健康与安全风险，从而有效保障员工的健康与安全。

## 管理体系



海天严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国消防法》《中华人民共和国职业病防治法》等职业健康、安全相关法律法规，制定并落实覆盖全体员工的《职业健康安全管理体系手册》《职业卫生管理制度》《安全生产责任制及管理制度》《安全生产目标管理制度》《消防安全管理制度》《生产安全事故应急预案》等系列内部制度，完善职业健康与安全管理体系，以识别和控制健康与安全风险，保障员工的健康与安全。截至报告期末，公司6家成员企业取得 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证。

海天已设立安全生产委员会作为健康与安全的最高管理机构，由公司主要负责人和各部门负责人组成，形成多层管控的职业健康与安全组织架构。海天依据《安全生产责任制及管理制度》进一步明确安全生产委员会、公司主要负责人、各部门负责人、安全管理部门以及全体员工在健康安全方面的具体职责，将安全责任具体落实到每个人和部门，形成全员参与、共同维护的安全管理机制，确保公司的安全生产工作得到有效保障。



安全生产委员会每季度召开 1 次专题会议，着重审视本季度安全目标的达成情况、安全工作要求的执行情况，存在的主要问题以及制定下阶段的安全工作计划。

## 风险管理



海天结合实际业务场景，定期开展安全风险辨识和隐患排查治理工作，辨识、评估存量和增量风险，并根据风险等级制定针对性的控制措施，严格确保主要负责人、安全管理人员、特种作业及特种设备从业人员 100% 持证上岗。为持续检验各项控制措施的有效性，海天建立了完善的隐患排查治理机制，包括自下而上、全员参与的日常隐患排查治理，自上而下的公司层级不定期专项检查、制造部月度联检及分厂巡检等。2024 年，海天共开展安全专项检查 241 次。

海天亦不断强化安全生产领域的信息化、数字化建设进程，推动隐患管理系统的广泛应用，确保每位员工都能便捷地通过该系统上报安全隐患，并实时追踪查看整改进度。

员工职业健康方面，海天根据岗位实际的职业健康与安全风险定期为员工配备有效的劳动防护用品，并向员工培训劳保用品的正确佩戴和使用方法，以确保员工在作业过程中得到妥善的安全保障。同时，海天关注员工职业危害接触情况，定期对岗位的职业病危害因素进行全面检测，并根据检测结果，严格落实岗前、在岗和离岗的职业健康体检，对职业健康体检异常的人员及时调整岗位，避免健康危害扩大。2024 年，海天共开展职业健康体检 1,204 人次。此外，我们针对生产作业、设备维护等风险评估较高岗位员工，额外投保安全生产责任保险，2024 年安全生产责任险投保人数为 366 人，占安全风险较高岗位员工比例 100%，投入金额约 11 万元，未发生安全事故。

### 工作场所环境优化改善项目



案例

海天持续开展工作场所环境优化改善项目，通过危害源头消除、自动化设备替代人工作业、岗位环境硬件设施升级等手段，有效降低员工劳动强度，并为员工创造舒适的工作环境。2024 年累计投入专项资金超 1,500 万元，完成了 67 项技改项目，惠及 689 名一线员工。



噪声区域设置隔音操作间

## 文化建设



安全文化建设是提高员工安全意识，提升安全管理水平的重要途径。公司通过开展技能竞赛、危险预知训练、安全行为观察与沟通、基层安全管理先进个人表彰等工作，营造浓厚的主动安全文化氛围，引导员工由“要我安全”向“我要安全”转变。

### 以赛促学提升员工安全操作技能



案例

2024 年，海天结合所属行业生产经营特点开展了多项技能竞赛如安全隐患排查竞赛、消防应急技能竞赛、叉车技能竞赛等。技能竞赛类活动的开展不仅有效检验员工实操水平，还提供了跨部门技能切磋平台，激发员工互相学习的热情，推动员工主动精进安全操作技能。部分竞赛还联动园区合作单位共同参与，通过联合竞技的方式增进沟通交流，促进供应链上下游合作单位安全生产共创共享。



安全隐患排查竞赛颁奖

### 危险预知训练



案例

危险预知训练是以作业班组为基本单位开展的安全活动，通过场景模拟，共同分析作业流程中的潜在危险，讨论制定防范措施，形成团队认可的标准操作。

2024 年 6 月，海天组织开展优秀班组危险预知训练评比活动，共收到 54 份来自不同班组的视频作品，很好地展现了各班组日常安全管理风采。该类活动旨在促进员工逐步养成作业前思考风险的习惯，并提供平台让基层员工能在安全风险辨识、质量提升、流程优化、节能减排等模块建言献策，构建了“共创、共享、赋能”的基层安全管理新模式。



班组共同讨论作业风险

海天严格落实新员工上岗前三级安全培训、在职工定期安全专项培训，通过以考促学、以赛促学、以讲促学等创新培训形式，激发员工学习安全知识的意愿，提高培训效果和质量。2024 年，海天累计开展安全专项培训 306 场，总计 18,179 人次。

海天根据《生产经营单位生产安全事故应急预案编制导则》并结合公司实际运营情况，编制综合、专项、现场处置方案等共计 22 份应急预案。通过定期开展应急演练，不断总结经验，完善应急预案，提高公司应急处置能力。2024 年，海天累计开展应急演练 146 场，总计 3,183 人次。

## 红十字救护员队伍建设



为完善公司应急处置体系，切实提升员工应对意外伤害的应急处置能力和自救互救技能，海天于2024年7月至8月邀请专业机构到厂开展急救培训。培训课程涵盖创伤救护技术、突发事件响应机制等理论知识模块，并重点开展心肺复苏(CPR)、自动体外除颤器(AED)规范使用及海姆立克急救法等实操演练。2024年累计新增88名员工取得《红十字救护员证》，有效强化了专业应急救援队伍建设。



急救护理理论知识学习

## 高层建筑物疏散演练



为完善高层建筑应急疏散机制，公司分别于2024年9月和11月组织了两次高层建筑应急疏散演练。除常规演练疏散流程外，采取了断电、启动消防广播通报等措施，最大程度模拟了实际疏散场景。各楼层疏散指挥员严格履行岗位职责，规范执行疏散引导、集结管控、人员清点、信息报送等，全员在规定时间内安全疏散。



主要负责人演练总结



# 供应链管理与原材料采购

海天通过严格的供应商准入标准、精细的日常管理、精准的性能优化以及长期合作原则，构建高质量、高效率、可持续发展的供应链体系，确保能够持续获得优质、健康、安全的产品供应。同时，公司从原材料源头入手推进绿色采购，优先采购具有可持续认证的原材料，持续强化原材料溯源管理，确保供应链透明可靠，为消费者提供更高品质的可持续产品。

## 治理



### 管治架构

秉承“严进严出、绿色管理”的可持续发展理念，海天建立并不断完善供应商管理架构，公司研发、采购、质检等部门协同配合，不断加强关键原材料风险管控，共同推动供应链高效管理。有关供应链管理与原材料采购议题治理架构的详细信息，请参阅本报告“可持续发展工作机制”章节。

层级	部门	职责
决策层	董事会	董事会是公司供应链管理与原材料采购及其他 ESG 议题工作的最高决策机构，对公司供应链管理与原材料采购及其他 ESG 相关议题的战略制定承担主要责任。
管理层	可持续发展管理委员会	战略与可持续发展委员会下设的可持续发展管理委员会作为其执行机构，负责制定供应链管理与原材料采购及其他议题的愿景、策略、框架、原则及政策，在公司决策、投资、运营中落实供应链管理与原材料采购和其他 ESG 风险的策略。
牵引组	可持续发展部门 + 议题主管领导	主导政策研究与框架建设，协助建立及完善供应链管理与原材料采购评价指标体系；协助议题工作组管理层开展议题管理工作与战略制定；牵引相关单位开展供应链管理与原材料采购相关的依赖、影响、风险和机遇评估，建立风险矩阵。
执行层	研发部门	依据市场反馈及公司规划开展相应研发工作，并提出相对应的采购需求。
	采购部门	根据研发和生产需要开展物料采购工作，包括引入优质的新物料和新供应商，以及供应商可持续管理等。
	质检部门	根据产品需求对原辅材进行质量和食品安全的全方位监控。
	供应链食品安全管理部门	参考国内外市场标准及监管要求，识别潜在食品安全风险，提前采取预防措施；并以第三方监督角色主导供应商审核，确保审核客观性与公正性。