



中国光大控股有限公司

员工权益及福利声明

一、员工权益及福利

公司主要用工形式为劳动合同工、劳务派遣工。公司遵守运营所在地的法律法规，保障包括劳动合同工、劳务派遣工在内的所有员工取得劳动报酬、休息休假、获得劳动安全卫生保护、接受职业技能培训、享受社会保险和福利的权利。

公司还为包括劳动合同工、劳务派遣工在内的所有员工提供一系列的非薪酬福利，主要包括：

- (一) 为内地员工提供养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险等社会保险、住房公积金；为香港员工提供强积金/公积金、商业医疗保险、人寿保险等；
- (二) 员工喜庆红包，员工住院、亲属身故等慰问金；
- (三) 年度体检；
- (四) 推行雇员支持计划 (EAP)；
- (五) 午餐津贴、交通及通讯津贴等其他福利。

公司十分重视员工的身心健康发展，采取一系列措施以帮助员工平衡生活与工作。自 2018 年起，公司推行雇员支持计划(EAP)，通过外部专业人士为在个人、家庭或工作上遇到问题或困扰的员工提供意见和协助，照顾员工的心理需要，从而提高员工对工作的投入和满足感。

此外，公司通过每年举办各种形式的培训和康乐活动，如“园艺盆栽”活动、中医讲座等，鼓励员工在工作之外保持生活兴趣与活力，更好地实现工作与生活的平衡。

二、员工沟通与申诉

(一) 员工沟通



针对离职员工，在办理员工离职手续时，公司人力资源部代表按照《临别会面》要求与员工进行一对一的面谈，了解并记录员工离职原因，以及对原职位及职责、公司环境、公司运作等的意见和建议，定期向管理层进行汇总汇报，并对其中主要反馈进行提升及完善，以进一步提升现有员工对公司管理及运营的满意度。

（二）员工违规及申诉

所有员工需严格遵守员工交易手册内所列的条款及规定。对于员工违反由相关机构所发布的适用法律、规定、守则、指引等，或公司发布的内部守则、程序及指引等，公司管委会将就涉及非管委会成员的违规事宜进行讨论，并对相关员工作出适当的纪律处分。如涉及管委会成员的违规事宜，则由董事会处理。

如员工对纪律处分不满，员工有权提出申诉。有关申诉必须于收到纪律处分后的 7 天内向公司管委会主席以书面形式提出。申诉信内须清楚列明申诉的内容及申诉的原因。管委会主席对此拥有最终决定权。公司对于申诉员工的姓名、部门、职务、家庭状况、申诉等个人信息进行严格保密。