



中国光大控股有限公司

员工发展及培训声明

一、员工招聘及储备

(一) 员工招聘计划

为保障人员配备的合理性，公司人力资源部联合各部门主管，于每年第四季度制定下一年度员工招聘计划，并确保人员总额以及相应的人工成本增长与公司的经济效益增长相适应。

此外在毕业生招聘方面，公司积极响应与支持由香港特区政府劳工处和香港中国企业协会推行的“青春试翼·大学毕业生启航计划”，为大学毕业生提供就业及培训的机会。2021年，公司设置财务部会计主任、营运中心基础运维主任、营运中心应用开发主任等多个招聘岗位，计划招聘对象为可于香港合法受雇的香港居民，并持有香港或香港以外的大学在2019年至2021年颁发的学士或以上学位的毕业生。

(二) 人才储备库建设

人才储备库的建设及维护帮助公司储备优质人才，保障公司在面临岗位空缺时，能及时调动人才库资源满足公司岗位需求，保持员工队伍的稳定性。

公司积极搭建国际人才储备库，储备了一批符合条件要求的国际化人才及优秀年轻干部。在选人用人方面，公司对人才库人员重点关注；在培养方面，公司借助集团培训平台加强对人才库人员的培养，优先安排其参与内外部专业培训，加强其实践锻炼经验。

与此同时，为进一步提升人才的专业化建设，公司于2021年6月开展科技创新、财务管理、风险法律等专业人才库建设工作，并逐步完善人才入库名单及管理办法等。



二、员工发展及培训

(一) 业务培训

公司定期面向业务人员开展针对性的业务培训，进一步提升业务人员的专业水平。公司业务培训主要类别包括税务条例、法律法规培训，培训主题包括反洗钱、附带权益的税务宽减、私募投资基金政策、民法典等。同时，公司各部门可根据业务团队发展目标，制定具体的培训方向及主题，组织切合其业务需要的培训。

公司鼓励业务人员参与由专业机构举办、与工作有紧密关系的研讨会或短期课程，员工以个人名义参与的业务培训，公司为其提供培训资助。

【案例】2021年3月，公司邀请外部专家面向相关业务人员就关于加强私募投资基金监管的若干规定进行培训，培训具体内容包括规定出台的背景、内容及对实务操作的影响，共有包括业务人员在内的115位员工参与了该培训，帮助员工进一步了解私募基金行业新规。

(二) 管理及领导力培训

为进一步提升各级别管理人员领导力，强化跨部门沟通及团队协作，公司每两年开展管理团队培训，培训对象为中高级管理人员，培训内容包括管理技能及拓展培训。同时，公司每年为中港两地新员工举办培训交流，培训内容包括个人提升及团队建设，以进一步加深员工对两地业务的认识，增强团队凝聚力。

公司每年面向所有员工在e-Learning培训平台开展管理技能相关培训，每年涵盖沟通技巧、团队激励等10个主题。

【案例】2020年11月，公司邀请外部专家就跨部门沟通与协作的主题进行培训，培训内容包括高效沟通对组织的重要性、跨部门沟通中达成共识的障碍、跨部门沟通的修养基础及策略性沟通技巧。该培训主要参与对象为中高级管理人员，覆盖员工25名，进一步帮助管理层更好地掌握跨部门沟通的要点、提升部门间的沟通效果，提高企业运营效率。



(三) 学术机构合作培训

公司积极借助外部高校专家资源，与学术机构合作为员工提供专业化的培训。公司不定期邀请外部高校教授就宏观经济发展结合研究数据为所有员工开展培训，以加强员工对市场环境的了解。

【案例】2020年6月，公司邀请香港中文大学经济系副教授，面向所有员工就疫后全球经济展望进行分析，讲解疫情下的全球宏观经济和中港经济展望、疫情危机下的中美经贸走向、资产配置等，共有76位员工参与。此次培训旨在帮助员工应对全球环境特别是疫情的急速变化，加强员工对市场环境的了解，以加强快速判断和反应能力。

(四) 员工道德培训

公司面向包括劳动合同工、劳务派遣工在内所有员工开展反贪污、反商业贿赂等商业道德方面的培训。

公司不定期面向全体员工开展廉洁大讲堂，每年邀请香港廉政公署面向香港员工主讲反贪污培训讲座等，以进一步提高员工廉洁从业意识，培养企业廉洁文化。

【案例】2020年9月，公司邀请香港廉政公署，面向香港员工讲解了《防止贿赂条例》和相关法规、及遵守法规的重要性，共50位员工参与。

2021年6月，公司邀请驻光大集团纪检监察组面向所有员工开展廉洁大讲堂讲座。

(五) 教育资助

员工教育资助旨在鼓励员工参加与自我增值有关及对其职业发展有益的课程，借此提升员工的专业知识和技能，教育资助覆盖包括劳动合同工、劳务派遣工在内的所有员工。

若员工完成课程及通过考试，公司将向员工提供相关课程费用资助。根据服务年资及职级，员工可于课程最高资助限额内报销课程费用的50% - 100%。



2020 年公司共支持 307 名员工参与内外部培训课程、法律从业资格考试及课程、MBA 学历教育以及证监会牌照考试等培训及认证项目，支持员工接受继续教育，培训总时数 8,560.5 小时，资助金额 127.17 万元人民币。

自 2018 年起，公司连续三届被香港雇员再培训局评选为“人才企业”，以表扬公司致力推动在职培训及自我增值，倡导“人才培训及发展”的企业文化。

三、员工绩效评估及反馈

为评价员工的能力、业绩和表现，公司每年制定《部门及员工绩效考核评价及应用办法》，为包括劳动合同工、劳务派遣工在内的所有员工制定绩效发展计划。

部门负责人或分管领导每年对员工的绩效进行计划、指导、检讨和奖励，包括半年度检讨和年终考评：

(一) 半年检讨于每年的年中举行。部门负责人或分管领导会与员工讨论每一个计划的进展情况，有需要时在双方同意下修改目标。

(二) 年终考评于每年的 12 月至次年 2 月举行。公司期望通过考评，促进员工最大程度发挥其潜能，长期保持优良业绩，以实现公司目标，促进个人事业的发展。

部门员工绩效考评的流程包括：

(一) 部门绩效考评和综合测评。部门绩效考评采取定量和定性评价相结合的方式。对于可采取量化评价方式的指标，直接按照实际完成情况计算得分；对于其他指标，由公司管理层按照既定的评分权重进行打分。部门综合测评由所有部门以不记名互评形式进行。根据工作效率、沟通协作、团队合作、责任意识、纪律风尚、创新改进六个维度进行评分。

(二) 员工年终考核评价。所有员工的考核评价均在电子考评系统内进行，主要从员工工作指标完成情况和能力表现进行评价，能力评核包括员工的技能、工作质量、工作成效、沟通技巧等。

员工考评结果在公司的电子考评系统全面公开，员工可以看到其最终的考评



分数以及主管的评语，系统内亦设“评估确认”节点，员工如果有不同意见可在系统上提出或直接与主管沟通。

部门负责人或分管领导就绩效评估的结果与员工进行沟通及反馈，以便员工了解当年度自身发展绩效，在下一年度做出针对性地提升及改进，并为下年度制定培训目标和初步绩效指标。对于绩效评估结果有异议，员工可与部门负责人、分管领导或人力资源部沟通。

公司根据集团整体业绩及员工的绩效评估结果确定是否给予奖励。奖励的方式有加薪、分发绩效奖金及提供无形的奖励如晋升等。年终考评将成为员工薪酬调整、绩效奖金发放、晋升机会及横向调职的主要依据。对于表现欠佳或差劣者，可能受到减薪、降职甚至解雇。