

## 中國光大控股有限公司

### 員工發展及培訓聲明

#### 一、員工招聘及儲備

##### （一）員工招聘計畫

為保障人員配備的合理性，公司人力資源部聯合各部門主管，于每年第四季度制定下一年度員工招聘計畫，並確保人員總額以及相應的人工成本增長與公司的經濟效益增長相適應。

此外在畢業生招聘方面，公司積極回應與支持由香港特區政府勞工處和香港中國企業協會推行的“青春試翼・大學畢業生啟航計畫”，為大學畢業生提供就業及培訓的機會。2021年，公司設置財務部會計主任、營運中心基礎運維主任、營運中心應用開發主任等多個招聘崗位，計畫招聘物件為可於香港合法受雇的香港居民，並持有香港或香港以外的大學在2019年至2021年頒發的學士或以上學位的畢業生。

##### （二）人才儲備庫建設

人才儲備庫的建設及維護幫助公司儲備優質人才，保障公司在面臨崗位空缺時，能及時調動人才庫資源滿足公司崗位需求，保持員工隊伍的穩定性。

公司積極搭建國際人才儲備庫，儲備了一批符合條件要求的國際化人才及優秀年輕幹部。在選人用人方面，公司對人才庫人員重點關注；在培養方面，公司借助集團培訓平臺加強對人才庫人員的培養，優先安排其參與內外部專業培訓，加強其實踐鍛煉經驗。

與此同時，為進一步提升人才的專業化建設，公司於2021年6月開展科技創新、財務管理、風險法律等專業人才庫建設工作，並逐步完善人才入庫名單及管理辦法等。

## 二、員工發展及培訓

### (一) 業務培訓

公司定期面向業務人員開展針對性的業務培訓，進一步提升業務人員的專業水準。公司業務培訓主要類別包括稅務條例、法律法規培訓，培訓主題包括反洗錢、附帶權益的稅務寬減、私募投資基金政策、民法典等。同時，公司各部門可根據業務團隊發展目標，制定具體的培訓方向及主題，組織切合其業務需要的培訓。

公司鼓勵業務人員參與由專業機構舉辦、與工作有緊密關係的研討會或短期課程，員工以個人名義參與的業務培訓，公司為其提供培訓資助。

**【案例】**2021年3月，公司邀請外部專家面向相關業務人員就關於加強私募投資基金監管的若干規定進行培訓，培訓具體內容包括規定出臺的背景、內容及對實務操作的影響，共有包括業務人員在內的115位員工參與了該培訓，幫助員工進一步瞭解私募基金行業新規。

### (二) 管理及領導力培訓

為進一步提升各級別管理人員領導力，強化跨部門溝通及團隊協作，公司每兩年開展管理團隊培訓，培訓物件為中高級管理人員，培訓內容包括管理技能及拓展培訓。同時，公司每年為中港兩地新員工舉辦培訓交流，培訓內容包括個人提升及團隊建設，以進一步加深員工對兩地業務的認識，增強團隊凝聚力。

公司每年面向所有員工在e-Learning培訓平臺開展管理技能相關培訓，每年涵蓋溝通技巧、團隊激勵等10個主題。

**【案例】**2020年11月，公司邀請外部專家就跨部門溝通與協作的主題進行培訓，培訓內容包括高效溝通對組織的重要性、跨部門溝通中達成共識的障礙、跨部門溝通的修養基礎及策略性溝通技巧。該培訓主要參與對象為中高級管理人員，覆蓋員工25名，進一步幫助管理層更好地掌握跨部門溝通的要點、提升部門間的溝通效果，提高企業運營效率。

### （三）學術機構合作培訓

公司積極借助外部高校專家資源，與學術機構合作為員工提供專業化的培訓。公司不定期邀請外部高校教授就宏觀經濟發展結合研究資料為所有員工開展培訓，以加強員工對市場環境的瞭解。

【案例】2020年6月，公司邀請香港中文大學經濟系副教授，面向所有員工就疫後環球經濟展望進行分析，講解疫情下的全球宏觀經濟和中港經濟展望、疫情危機下的中美經貿走向、資產配置等，共有76位員工參與。此次培訓旨在幫助員工應對全球環境特別是疫情的急速變化，加強員工對市場環境的瞭解，以加強快速判斷和反應能力。

### （四）員工道德培訓

公司面向包括勞動合同工、勞務派遣工在內所有員工開展反貪污、反商業賄賂等商業道德方面的培訓。

公司不定期面向全體員工開展廉潔大講堂，每年邀請香港廉政公署面向香港員工主講反貪污培訓講座等，以進一步提高員工廉潔從業意識，培養企業廉潔文化。

【案例】2020年9月，公司邀請香港廉政公署，面向香港員工講解了《防止賄賂條例》和相關法規、及遵守法規的重要性，共50位員工參與。  
2021年6月，公司邀請駐光大集團紀檢監察組面向所有員工開展廉潔大講堂講座。

### （五）教育資助

員工教育資助旨在鼓勵員工參加與自我增值有關及對其職業發展有益的課程，借此提升員工的專業知識和技能，教育資助覆蓋包括勞動合同工、勞務派遣工在內的所有員工。

若員工完成課程及通過考試，公司將向員工提供相關課程費用資助。根據服務年資及職級，員工可於課程最高資助限額內報銷課程費用的50% - 100%。

2020 年公司共支持 307 名員工參與內外部培訓課程、法律從業資格考試及課程、MBA 學歷教育以及證監會牌照考試等培訓及認證專案，支持員工接受繼續教育，培訓總時數 8,560.5 小時，資助金額 127.17 萬元人民幣。

自 2018 年起，公司連續三屆被香港雇員再培訓局評選為“人才企業”，以表揚公司致力推動在職培訓及自我增值，宣導“人才培訓及發展”的企業文化。

### 三、員工績效評估及回饋

為評價員工的能力、業績和表現，公司每年制定《部門及員工績效考核評價及應用辦法》，為包括勞動合同工、勞務派遣工在內的所有員工制定績效發展計畫。

部門負責人或分管領導每年對員工的績效進行計畫、指導、檢討和獎勵，包括半年度檢討和年終考評：

（一）半年檢討於每年的年中舉行。部門負責人或分管領導會與員工討論每一個計畫的進展情況，有需要時在雙方同意下修改目標。

（二）年終考評於每年的 12 月至次年 2 月舉行。公司期望通過考評，促進員工最大程度發揮其潛能，長期保持優良業績，以實現公司目標，促進個人事業的發展。

部門員工績效考評的流程包括：

（一）部門績效考評和綜合測評。部門績效考評採取定量和定性評價相結合的方式。對於可採取量化評價方式的指標，直接按照實際完成情況計算得分；對於其他指標，由公司管理層按照既定的評分權重進行打分。部門綜合測評由所有部門以不記名互評形式進行。根據工作效率、溝通協作、團隊合作、責任意識、紀律風尚、創新改進六個維度進行評分。

（二）員工年終考核評價。所有員工的考核評價均在電子考評系統內進行，主要從員工工作指標完成情況和能力表現進行評價，能力評核包括員工的技能、工作品質、工作成效、溝通技巧等。

員工考評結果在公司的電子考評系統全面公開，員工可以看到其最終的考評

分數以及主管的評語，系統內亦設“評估確認”節點，員工如果有不同意見可在系統上提出或直接與主管溝通。

部門負責人或分管領導就績效評估的結果與員工進行溝通及回饋，以便員工瞭解當年度自身發展績效，在下一年度做出針對性地提升及改進，並為下年度制定培訓目標和初步績效指標。對於績效評估結果有異議，員工可與部門負責人、分管領導或人力資源部溝通。

公司根據集團整體業績及員工的績效評估結果確定是否給予獎勵。獎勵的方式有加薪、分發績效獎金及提供無形的獎勵如晉升等。年終考評將成為員工薪酬調整、績效獎金發放、晉升機會及橫向調職的主要依據。對於表現欠佳或差劣者，可能受到減薪、降職甚至解雇。