



兴业银行 人力资源发展要点

KEY POINTS OF HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT

01

科学的人力资源管理体系

02

全方位支持员工发展

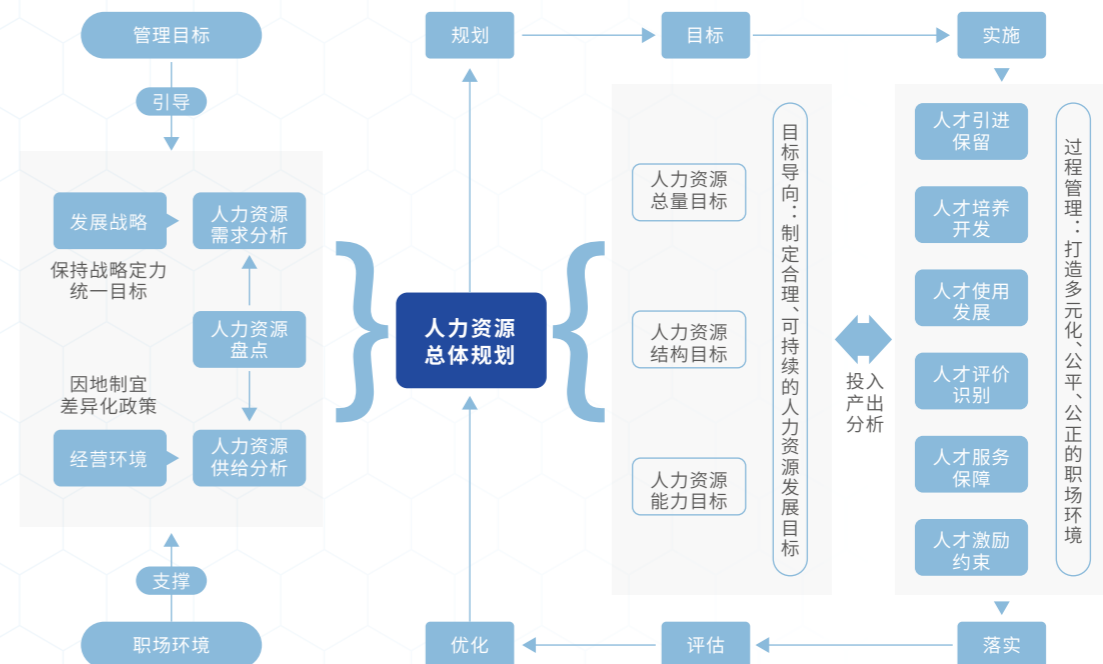
- 1.多元与公平的理念和制度
- 2.丰富的培训与发展机会
- 3.完善的招聘与保留机制
- 4.有竞争力的薪酬与有温度的福利体系
- 5.构建简单和谐健康友善的工作环境

01 科学的人力资源管理体系

我们认为构建科学的人力资源管理体系，是促进公司持续健康发展的保障，其中做好人力资源顶层规划及风险防控是核心关键。

我们聚焦全行整体战略发展规划及重点业务发展需求，结合人才队伍现状，制定人力资源总体规划，向上承接发展战略，向下匹配经营环境，在管理实践中逐步形成了规划先行、目标引导、落实跟进、定期评估、动态优化的闭环管理模式。在人力资源规划落地上，我行坚持长短期相结合的原则，既实现长期政策导向的一以贯之，也确保短期举措的灵活机动。长期层面，以《兴业银行“十四五”人才发展规划》为导向，明确各支人才队伍总量、结构、能力等方面的目标，提出人才发展策略、举措以及重点人才实施计划。短期层面，以《年度人力资源编制配置计划》及《编制调整建议》为抓手，因地制宜地考虑各机构、行业、区域等差异化因素，围绕营业收入、净利润、人均效能等指标，结合机构发展及职责调整优化，将有限的人力资源向重点区域、业务、产品倾斜，实现人力资源配置的灵活合理。

人力资源管理体系框架



02 全方位支持员工发展

长期以来，我们高度聚焦支持员工发展，将人力资源作为第一资源，坚定认同一支高质量、高素质的人才队伍是我们最珍视的宝贵财富，并竭尽全力帮助员工成长，不断提升自我，成为更优秀的自己，努力为全体员工提供公平、公正、多元、和谐的企业文化，给予员工关系简单、充满善意的工作环境，让员工能够专注成长与发展，保持激情和创造力，得到关爱和温暖，我们坚信为员工成长所做的所有坚实努力，能够积极推进企业的长期可持续健康发展，并为我们的客户和整个社会创造价值。

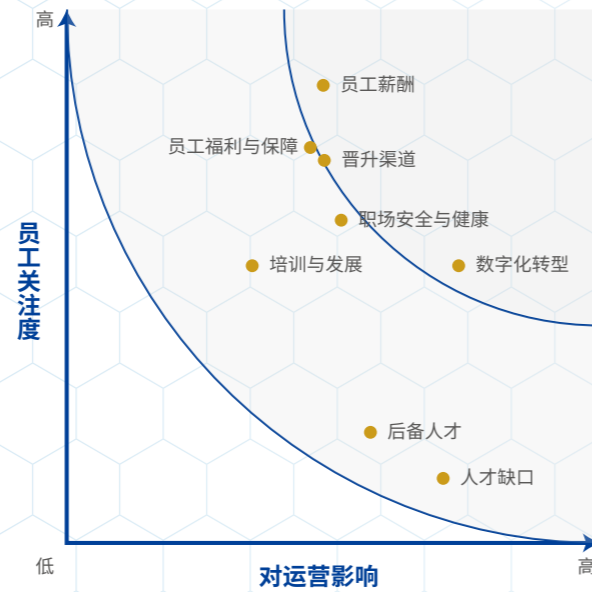
为此我们在以下五个方向不断做出努力：

- 1 多元公平的理念和制度
- 2 丰富的培训和发展机会
- 3 完善的招聘与保留机制
- 4 有竞争力的薪酬与有温度的福利体系
- 5 简单和谐健康友善的工作环境

1. 多元与公平的理念和制度

作为一家全球化的商业银行，我们服务的客户跨越多个行业和区域，员工背景丰富多元，形成了多元化的专业岗位和工作文化。我们在此基础上建设完善多元、公平、积极的文化和清亲、高效、包容的职场环境，让兴业银行成为多元人才平等交流、合作创新以及共同成长的沃土，这也是我们长期可持续地服务经济发展和履行社会责任的根基。我行在招聘和雇佣方面贯彻多元与包容的理念，为符合条件的候选人提供平等的就业机会，避免形成性别、年龄、民族、家庭状况、宗教、性取向、社会、出身等方面的歧视，实现机遇平等，尊重每一位员工的意愿和偏好，助力员工实现职业理想和个人抱负。

我们结合人力资源管理对员工关注和运营影响维度进行分析评估，绘制了2022年人力资源管理风险地图，选取其中部分关键议题作为人力资源风险防控重点，并制定相应措施及预案，从而使人力资源管理做到有备无患。



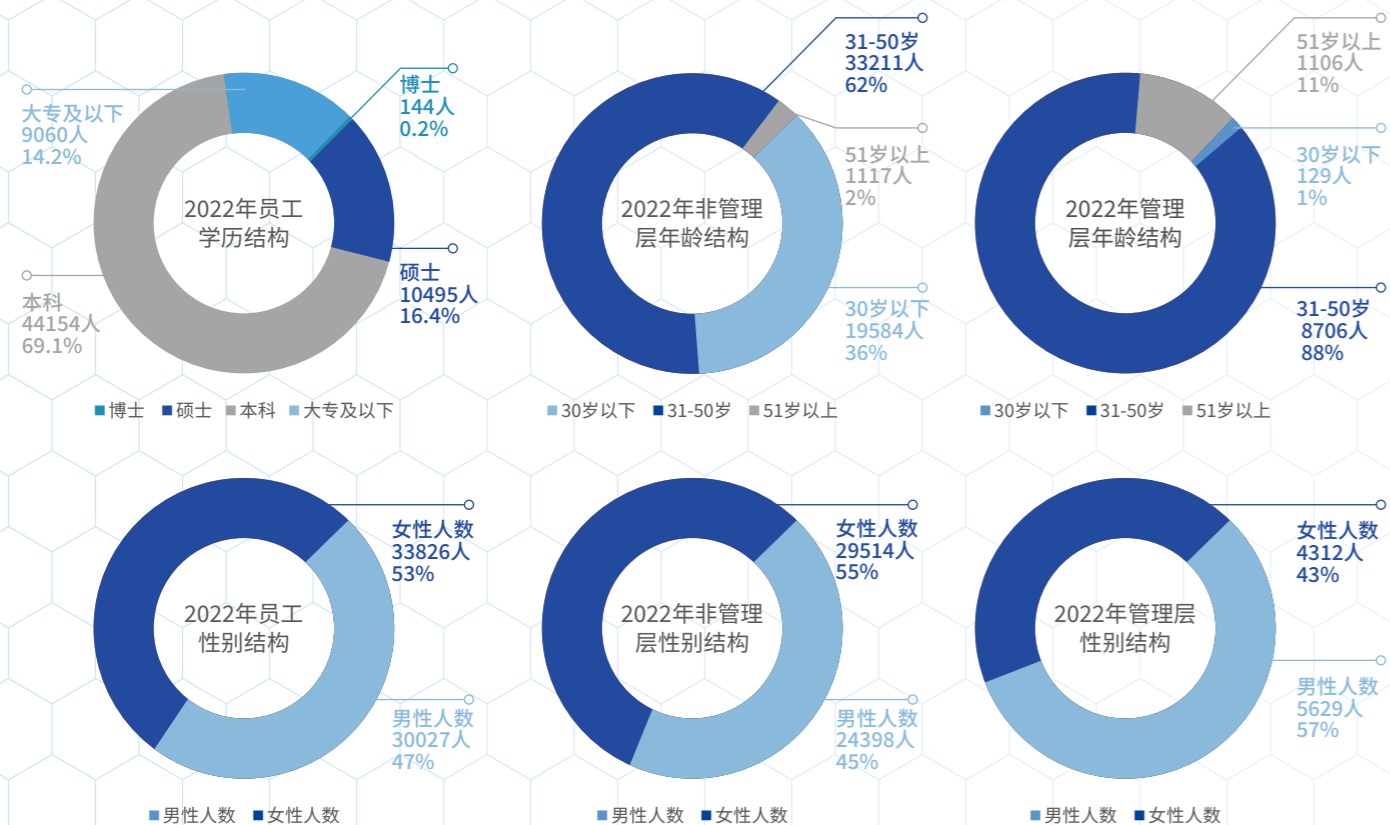
我们以人力资源数字化转型，作为防控风险、解决问题的关键法宝。通过人力资源管理全流程的数字化，改进优化业务流程，强化对员工引进保留、培养使用、评价激励、服务保障等方面的科技赋能，丰富员工沟通交流及风险排查手段，落实员工个人信息保护要求，持续提升人力资源管理的价值和精细化水平。通过人力资源数据分析能力建设，强化人力资源数据治理，构建起人力资源数据资产，开发数据驾驶舱、人才画像、指标监测等应用场景，实现对各级机构人力资源管理指标全方位、多角度、立体式的实时展示与动态监测，及时评估公司及员工在发展中遇到的人力资源问题，提出相应举措，切实提高应对各类风险的可持续发展能力。

和而不同 多元包容的用工理念

我们充分认同、接纳和重视个体之间的差异，员工多元化的认知和视角有助于我行更全面地了解客户需求，更及时地开展业务创新，更顺利地实现事业发展。

我们通过内部系统建立和管理员工多样性数据，充分尊重不同年龄、种族、性别、国籍和身体条件的员工；坚守公平公正的原则，禁止任何原因、形式的歧视行为；保护女性员工的合法权益，抵制一切形式的童工和强制性劳动，对于符合条件的残障人士，在符合适用法律的基础上，会尽可能创造适当的工作条件；健全人才全球引进机制，结合境外分支机构布局规划，优先招聘当地员工，组织实施国际化人才培养计划，积极推动境内外人才交流。开展东南亚籍员工及台籍员工专项招聘活动，2022年以来引入东南亚籍员工13名、台籍员工9名，不断加大国际化人才储备。

截至2022年末，我行人员结构情况如下



公平公正 近悦远来的用工机制

我行始终坚信公开公平的用人导向，引领健康的干事创业环境，严格按照政策、程序、规矩办事，一碗水端平、一把尺量准；始终践行公正透明的用人机制，牢牢把握新时代人才标准，营造公平、公正的人才选拔任用环境；始终坚持公道正派的用人理念，注重将平等原则贯穿员工职业生涯发展全过程。在健全人才引进培育机制、树牢选人用人正确导向、科学设置绩效考核指标、完善薪酬福利体系等方面持续发力，积极构建员工晋升通道，健全干部任职交流和岗位轮换常态化机制，着力营造公平包容的人力资源生态。

无处不在 丰富多样的沟通渠道

广大员工是我行事业发展的筑路人，为充分调动员工参与我行管理的积极性，强化员工自身的使命与责任感，集思广益、群策群力，充分发挥民主监督的力量，我行致力于丰富员工沟通渠道。一是建立清晰的沟通渠道，通过设立内部网站、邮箱等沟通交流平台，方便员工之间信息沟通、交流和分享；二是鼓励员工之间通过组织内部讨论会、团队活动、项目合作等方式进行交流与合作，分享经验和知识，特别是近年来我行大力推广柔性敏捷组织，不断丰富员工间交流合作的方式；三是精心打造员工申诉反馈平台，创新推出员工建言献策和民主管理的“兴声”阵地，为全体员工提供广泛参与民主管理和民主监督的便捷渠道；同时，大力推进员工行为系统化管理工作，搭建员工行为系统化管理平台，今年以来发放调研问卷12万余份，全面了解集团员工思想、生活、工作动态；四是强化员工申诉调查处置力度，制定《兴业银行信访工作管理办法》，及时安排对接机构进行分派处理，严格按流程查处员工反馈的违规违纪问题。

截至2022年末，我行员工通过交流分享业务案例3474例，有效带动了业务创新及经验传播；“兴声”平台累计收到员工共发帖5237余条，评论超3万条，日阅读量达2.5万人次，累计阅读量超1281万人次，全年接收员工建议并处理反馈2467条，采纳1549条，采纳率63%，充分保障了员工的各项权益。

和谐包容 有口皆碑的就业感受

我行逐步探索建立了一套行之有效的人力资源生态评价体系,通过每年定期开展人力资源生态线上调研,组织集团广大干部员工对所在机构人力资源管理状况、领导班子运作情况及中层干部履职情况等三个方面的整体满意度进行匿名评价,充分了解各机构、各层级干部员工对公司企业文化、工作环境、晋升机会、薪酬福利等方面的真实满意度;通过深入分析和对比,重点关注落后机构,向所在机构披露调研结果和存在的问题,提出有效建议及改善措施,进而提升员工的满意度。

2022年,我行组织开展的人力资源生态调研覆盖了集团90家机构,100%覆盖调研目标人群,70%反馈了评价内容,最终员工满意度得分96.36分。

2.丰富的培训与发展机会

“成人达己”是我行人力资源管理矢志不渝的初心和使命,我们希望每位员工都能在兴业银行找到适合自己的职业发展路径,在与我行并肩前行的道路上一同成长,不断发挥个人价值,成就更好的自己。为此,我们为正式及派遣在内的全体员工提供高质量的培训与发展机会,为员工搭台子、铺路子、压担子,帮助员工更好发掘自身潜力,并通过数字化管理体系,为处在不同职业生涯和人生发展阶段的员工提供多样化的学习机会和资源,助力员工个人成长和职业发展。

指标	2021年	2022年
员工培训项目数(项)	4917	5421
接受培训的员工(人次)	693916	743916
员工培训覆盖率(%)	94.8	95.72
每名员工每年接受培训的平均小时数(小时)	195	207
员工培训经费支出(万元)	17297	13434

结合职业生涯各阶段 精心打造专项培训

1 新人稳健起步

通过学习兴业文化、重点业务知识,提升职业素养,帮助新员工快速适应岗位要求,更快融入兴业大家庭,实现从“校园人”到“兴业人”的转变。

2 管理者进阶成长

围绕各级管理者能力模型与工作场景设置“5+N”管理者课程,精进团队管理能力,提高管理水平,提升领导力等综合经营管理能力。

3 决策者引领发展

围绕学习贯彻党的二十大精神、习近平新时代中国特色社会主义思想等设计培训课程,提升领导干部党性修养和理论素养,不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力,增强推动高质量发展本领。

4 领导力培养计划

制定覆盖各层级干部员工的领导力培养计划,开设“领导力系列课程”,精心甄选源自全球顶尖的DDI培训公司九大经典领导力课程,涵盖超效沟通、任务规划与执行、活化变革等,引导管理者领会入门,夯实基础,提升管理能力,目前参与各类领导力课程近10万人次。

满足员工学习灵活性 专注建设移动平台

我行围绕开发“核心功能”、锻造“好用工具”，不断迭代升级“兴知”学习平台，加速推进培训管理系统的数字化进程。整合集团培训资源，建立内外部师资库、课件库、案例库、项目库等资源管理平台。

截至 2023 年 6 月末，兴知平台累计课程共 14741 门，直播 5017 场，考试 11506 场，累计人均学习课程 341 门；总行各职能部门已成立金融科技、绿色金融、风险管理、投资银行、财富学院等 11 支专业讲师队伍，共计 699 人；全行历年讲师专项培养项目结业人员 2,500 余人，聘任年度精英讲师 55 名，建立起首支 57 人金融科技师资、62 人绿色金融师资、53 人风险管理师资组成的专业讲师队伍。

确保员工执业专业性 支持认证学位、证书

我行高度重视员工成长，鼓励全体员工从“一专多能”学习到“一专多证”认证。2022 年，本行积极推进考试工作的数字化转型，围绕约 20 个考试科目共组织全行 4.5 万人次参加考试，考试人次同比增长 50%。提倡所有员工积极参加行外教育学习与证书考试，推动员工队伍专业知识结构优化与综合素质提升，并合法合规地给予经费支持。支持范围覆盖特许金融分析师(CFA)、注册会计师(CPA)等市场主流的、行内认可度高的资质认证考试。

2023 年，根据我行“十四五”人才发展规划，积极调研我行员工外部证书持证情况，推进外部考试认证工作，提高我行员工外部证书持证数量，提升外部证书管理数字化水平。

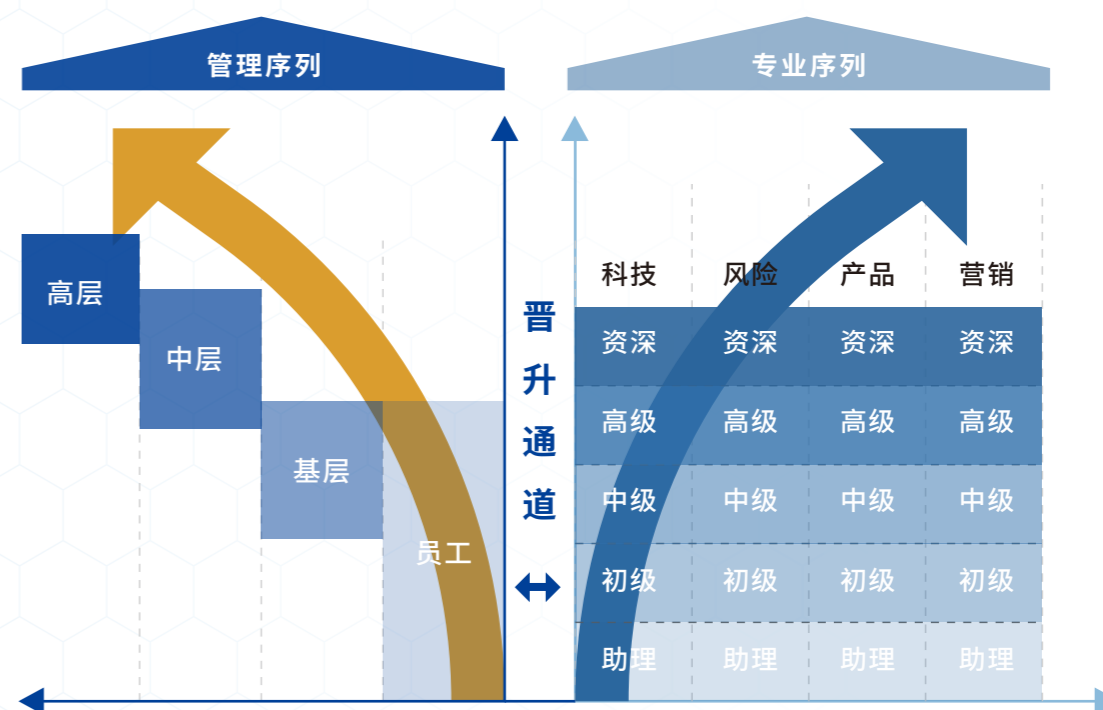
保障培训资源多样性 探索推进校企合作

我行积极拓展与国内外知名高校和专业培训机构的合作，引入外部优质学习资源，培养国际化视野和能力。积极与第三方专业机构或教育 / 科研机构，如大连高级经理学院、井冈山干部学院、我国高等院校(如北大、浙大、厦大)、美亚柏科展开合作，为员工制定或提供联合培训计划。

响应国家推动现代职业教育高质量发展的要求，探索校企合作、产教融合等办学形式，扎实推进闽江学院合作，开展兴业数字金融人才定制化培养。履行社会责任，响应福建省支持大学生创新创业，独家支持第十三届全国大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛福建赛区选拔赛，把就业关口前移、积蓄先发优势。

落实专业序列标准化 拓宽员工晋升渠道

我行不断完善专业技术序列，通过管理序列和专业序列双轨发展模式，拓宽人才成长渠道，激发人才创新活力；结合岗位晋升、绩效管理、薪酬福利、考核评价等机制安排，给予人才更加宽容、丰富、多元而有活力的晋升发展路径以及稳定的薪酬预期，保障人才队伍的稳定性和安全感。



3.完善的招聘与保留机制

我行持续引导人才向重点业务、重点区域集中,补齐关键人才短板,进一步扩大绿金、投行、财富、科技等重点人才队伍的建设;不断扩大雇主品牌的知名度与影响力,荣获2022中国年度最佳雇主奖。

有针对性地开展人才招聘 补齐人才短板

一是出台《关于推进科技人才万人计划的实施意见》,对未来科技人才队伍建设进行总体布局、推进科技体制机制改革。目前,我行科技人才已增长至超6700名,占集团正式员工总数的超10%,较2020年提升近6个百分点。二是出台《关于建设高层次人才集聚地的意见》《关于对少数高层次人才实施协议薪酬的意见》,建设高层次人才集聚地,并针对少数高层次人才,按照市场化原则执行“一才一策”,实施协议薪酬。三是出台《关于加强和改进校园招聘的意见》,建以校园招聘为主、社会招聘为辅的人员引进模式,每年校园招聘人员占比不低于50%,理工科背景人才招聘占比不低于80%。提前锁定优秀生源,面向在校大学生举办首届数字兴业科技挑战赛,与闽江学院合办数字金融人才定制班,推出全行超千人实习生培养项目“雏雁计划”等,将博士后流动站打造为高端人才引进的窗口。

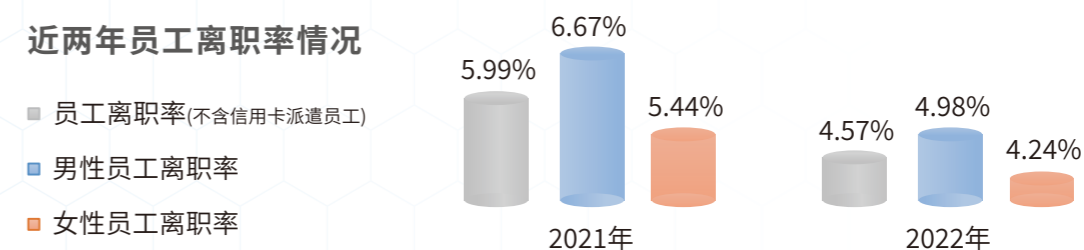
有计划性地实施人才交流 提升人才能力

我行致力于人才发展提供优质平台,近年来结合数字化转型改革新形势,实施了激励人才发展的一系列重点项目,一是高层干部交流任职,促进全行干部融合发展,2022年以来累计总分交流80人、母子交流35人、东西交流32人、南北交流37人;二是建立中层后备干部“鸿鹄鲲鹏人才库”,进一步激发中层管理干部发挥中坚作用,第一期165人入库培养,35名总行部门或子公司中层及骨干赴分行交流任职、39名分行中层及骨干赴总行部门或子公司交流任职;三是在关键核心岗位中推广竞争性人才使用机制,以赛代训选拔人才,2022年以来已有16人在“兴飞跃”跨年营销竞赛中脱颖而出,走上高层管理干部领导岗位。

有预见性地建设职场环境 增强人才归属感

环境是人才集聚的关键因子,是人才竞争的决定性因素。我行坚持把“人才不满意”作为衡量标准,一体推进职场环境建设,用心打造人才生态环境。丰富优秀人才保留举措,培育留住人才的企业文化与氛围,从尊重爱护、关心照顾、物质奖励、精神奖励等方面,综合事业留人、环境留人、感情留人和薪酬留人等方式,形成人才稳定合力。

近两年员工离职率情况



有规划性地建设人才梯队 增强持续发展能力

我行建立了覆盖各发展阶段、各层级人才队伍的完善的人才梯队管理培养体系,按照新人稳健起步、管理者进阶成长、决策者引领发展的职业阶段发展目标,制定并实施多元化的个人职业发展规划,积极搭建各类人才渠道,拓宽员工发展通道,加快壮大数字化、复合型、专业化、高端型、综合型、国际化、工匠型等七型人才队伍,大力实施“科技人才万人计划”“绿色金融人才万人计划”。

我行高度重视校园招聘新员工的培养使用,着力打造强基础、高素质的管理培训生队伍,我们遵循“全面培养、专人负责、持续辅导”的原则,既注重学习业务知识、培养工作技能,也注重道德品质、职业习惯的培养,并采取总分子联动,安排入职新员工到一线轮岗培养、到重大项目团队专项历练等模式夯实员工的职业发展基础。在培养过程中,积极营造有利于管理培训生全面发展的内外部条件,指定专人负责各阶段培养目标的落实,加强对培养过程的持续跟踪,采用辅导、反馈和改进等方法,结合相应岗位经历,帮助员工全面提升能力素质。

实施的人才计划及人才库项目情况

- | | |
|---|--|
|  1.科技人才万人计划 |  9.东西部人才交流计划 |
|  2.绿色金融人才万人计划 |  10.“大湾区”人才交流计划 |
|  3.中后台引领发展千人计划 |  11.海外人才交流计划 |
|  4.行业专家千人计划 |  12.引才入闽计划 |
|  5.战略重点人才倍增计划 |  13.援藏人才计划 |
|  6.综合经营人才培养计划 |  14.高层后备人才库项目 |
|  7.国际化人才培育计划 |  15.鲲鹏人才库项目 |
|  8.“工匠型人才”专业技能提升计划 |  16.鸿鹄人才库项目 |



4.有竞争力的薪酬与有温度的福利体系

我行旨在通过打造科学、公平、合理的员工绩效评价机制，积极营造简单、健康、有活力的工作氛围，给予兴业奋斗者和贡献者有竞争力的薪酬回报。为全体员工提供体现关心关爱的暖心福利，包括为员工及家属提供完备的医疗保险等，全体员工可享受各类年休假等丰富的假期。

我行以员工发展为中心，将员工视为企业最宝贵的资源和最核心的资产，始终将企业发展战略与人才队伍建设融合在一起，通过开业35年来的积累和沉淀，建立起来完整的、有竞争力的薪酬福利保障体系，保证了薪酬激励的公平性和有效性，全心全意为员工和家庭提供有温度的关爱呵护与可靠保障，帮助员工为家庭提供更好的生活质量，为员工排忧解难，化解后顾之忧，同时促进形成了兴业特色的简单文化和奋斗精神。

公平合理的薪酬体系

我们注重建立公平公正的薪酬机制，薪酬政策坚持与银行公司治理要求相统一，与银行竞争力及可持续发展相兼顾，与经营业绩相适应，与长短期激励相协调的原则，注重薪酬的内部公平性与外部竞争力，同时有利于公司战略目标的实施，更好的促进对人才的吸引和保留。公司员工薪酬政策由《兴业银行薪酬管理制度》等相关制度规定。薪酬结构分为基础薪酬、绩效薪酬和福利性收入，其中，绩效薪酬与机构员工的综合绩效完成情况及价值贡献挂钩。

我们坚持同工同酬，设计科学、多元的绩效评价体系，充分尊重员工个人贡献与付出，建立健全有效的绩效评估及反馈机制，通过360度环评、绩效面谈等多种形式，定期组织开展全员的绩效评估与考核，并建立完善的反馈沟通机制，全面、客观、准确地对员工、团队及部门的工作业绩、履职表现及产出贡献进行评估，帮助员工对自身的工作情况、工作能力和表现形成准确的认知，积极复盘存在问题及薄弱环节，及时提出改进建议，不断促进员工绩

效水平有效提升。实施管理序列和专业序列的双轨发展模式，拓宽员工成长渠道，给予员工更加宽容、丰富、多元而有活力的晋升发展路径。健全激励制度和荣誉体系，设立“突出贡献奖”作为员工表彰的最高荣誉，加大宣传、树立标杆，激发员工热情和动力，推动员工良性成长与发展。

为适应转型发展的需要，我们不断检视现有薪酬政策，结合不同业务发展阶段的人才管理需要、同业市场变化等情况，适时调整和优化薪酬结构及资源配置方式。

完备暖心的福利保障

我们持续完善员工福利保障体系，提供涵盖衣食住行、员工关怀、文化娱乐等在内的各项福利，着力打造家园文化，不断提升员工幸福感和获得感。除此之外，我们也高度重视女性权益保障，各机构下设女工委员会，积极帮助女职工解决工作中的难点问题。

周到全面的健康医疗

为员工及家人提供全方位的医疗保障，包括医疗保险、补充商业医疗保险、健康体检、专业医疗咨询等，最大限度保障员工身心健康，减轻员工因疾病或意外产生的经济压力。目前体检可预约机构超过200家，覆盖全国超过150个城市，2022年度，员工体检安排约6.5万人次，覆盖率100%。



工作与生活平衡

为全体员工提供充分、丰富、灵活的工作与假期安排，提供年休假、育儿假、婚假、事假、生育假等丰富的假期，2022年度，使用人次约11万。

关爱退休职工

建立专门的内设机构为退休员工提供关爱保障，除享有社保养老金、医疗保险基本保障外，提供企业年金、商业补充医疗保险、年度体检等福利待遇，并建立了退休员工节日、生日、住院、困难、丧事等五项关爱慰问机制，配备专兼职工作人员负责退休员工日常联系，建设总行老干部活动室用于退休干部员工开展学习交流、文体活动，增加退休员工活动的丰富性，完善兴业家园文化建设，进一步增强退休员工幸福感和归属感，让员工在退休后也能充分感受到兴业大家庭的温暖。

5. 构建简单和谐健康友善的工作环境

提供全面的健康保障服务

我行始终心系员工的身心健康和良性发展,为员工打造安全健康的工作环境。办公楼均配备无障碍基础设施,提供设施完备的健身房,为员工提供班车服务,打造健康、卫生、丰富的就餐环境。定期组织开展消防演练,增强员工安全意识,配备AED等医疗应急设备,应对突发事件,保障员工安全。办公场所全面禁烟,办公区域配备茶水间及休闲空间,提供咖啡、茶水、干净的饮用水以及读书角、洽谈室,为员工打造劳逸结合、放松交流的自由空间。营造“快乐工作、健康生活”的工作氛围。

关注员工身心健康

定期组织员工进行健康检查,举办各类健康讲座,关注员工心理及生理健康。开展员工关爱项目及系列健康讲座,2022年11月,针对全国疫情呈现“点多、面广、频发”的特点,在全集团推出“线上健康顾问”、“心理咨询服务热线”、“八段锦直播课”等五大员工关爱项目。12月,在疫情防控措施放开,疫情传播形势严峻、防疫药品十分紧俏的情况下,第一时间多方联系稀缺药品货源,为全体员工发放防疫用品组合(包含多种防护药品和基础防护用品),助力员工提高自我防护能力。通过“兴知”平台,向全行员工推出“工会大讲堂”系列健康讲座,包括“甲状腺结节防治”、“脑血管疾病的识别与预防”等6个课程,满足员工多元化健康需求。

解决员工急难愁盼

2022年开展“两节送温暖”活动,慰问全行273名困难员工;贯彻落实“为群众办实事”工作部署,提高困难帮扶频率,慰问困难员工139人;向全国总工会申请中央财政专项困难

帮扶资金,对工作强度和压力日益增大的客服中心员工开展专项帮扶关爱项目,提供“‘兴’夜守护”点心、“‘兴’情驿站”员工心理关爱和“‘兴’动活力”健身等3个项目。

提升员工生活品质

制定“提升职工生活品质试点工作”三年发展规划。

2021年12月获批成为中华全国总工会“提升职工生活品质”首批50家试点单位之一。积极打造示范性好、辐射功能强的职工生活“幸福样板”,探索“互联网+工会”模式,构建“1+6工会行动体系”:“1”是以“线上职工之家”系统为基础的“智慧兴业”体系;“6”是以“线上职工之家”为依托打造的思想兴业、权益兴业、关爱兴业、能力兴业、文化兴业、责任兴业六大行动体系。

上线“线上职工之家”,向全行推广使用,该平台集民主管理、服务发展、文体活动、员工福利和展示交流等各项功能板块为一体,是我行强化科技赋能、落实数字化转型战略,提升员工生活品质的重要实践,被中华全国总工会评为“2022年互联网+工会普惠服务 创新型平台”,被福建省总工会列为2021年工会重大工作项目之一、并被评“数治提效特色应用系统优秀项目”。截至2022年末,该平台共发布资讯392条、组织活动140个、发放福利79次,资讯、活动浏览评论超2.4万人次,福利领取人次超5.6万次。

在“兴业商城”基础上开发“员工商城”,不断提升员工普惠服务水平。“员工商城”充分发挥本行在全国范围内32个省份、自治区、直辖市全覆盖的优势,为员工供应全国各地优质的、有特色的商品。

彰显家园文化 开展丰富的文体健身活动

举办形式多样的健身比赛活动,倡导全员健身理念。运用科技力量,为福州、北京等7地总行部门员工举办别开生面的线上AI趣味运动会,近2200名员工的热情参与。开展健步走活动,举办午间跳绳和拔河等健身比赛,员工业余文体生活得到极大丰富。

弘扬传统文化 开展丰富的节日经典活动

在春节前夕,举办游园活动;在元宵节,举办集知识性、趣味性于一体的线上元宵游园活动,共有3.2万人有效参与,分享了12.7万个美好瞬间;“三八”节举办烘焙活动、插花活动、乳腺触诊活动和家居收纳讲座等系列活动;母亲节举办“寸草春晖 感念母恩”线上照片展示活动;儿童节举办“心灵手巧 传承文化”手工制作活动;中秋节举办“家风助廉”廉政知识竞赛。员工归属感、获得感、幸福感大大增强,同时积极弘扬中华传统文化,推动社会主义核心价值观在家庭落地生根。

数据指标附录:

员工构成情况		
指标	2021年	2022年
员工总数(人)	57428	63853
女性员工数量(人)	31146	33826
女性员工比例(%)	54.23	52.97
中高层管理人员比例(%)	5.74	5.39
中层管理女性比例(%)	33.66	33.42
高级管理人员中的女性人数比例(%)	17.62	17.12
本科及以上学历员工人数比例(%)	86.54	85.81
少数民族员工人数(人)	2187	2410
少数民族员工比例(%)	3.81	3.77
残疾员工人数(人)	/	21
残疾员工比例(%)	/	0.03
外籍员工人数(人)	214	219
境外机构员工总数(人)	252	262
按性别划分的管理层总人数(人)	9235	9941
男性人数(人)	5250	5629
女性人数(人)	3985	4312
按性别划分的非管理层总人数(人)	48193	53912
男性人数(人)	21032	24398
女性人数(人)	27161	29514
按年龄划分的管理层总人数(人)	9235	9941
30岁以下(人)	166	129
31-50岁(人)	8107	8706
51岁以上(人)	962	1106
按年龄划分的非管理层总人数(人)	48193	53912
30岁以下(人)	17726	19584
31-50岁(人)	29573	33211
51岁以上(人)	894	1117
员工平均年龄(岁)	34.2	34.2
公司女性员工平均受雇年限(年)	6.4	6.1
公司男性员工平均受雇年限(年)	6.6	6.7

员工流动情况		
指标	2021年	2022年
今年以来新进员工数量(人)	8329	11362
—校园招聘员工数(人)	1484	2777
—社会招聘员工数(人)	6845	8585
—新进女性员工数(人)	3977	4918
—新进男性员工数(人)	4352	6444
员工离职率(%) (不含信用卡派遣员工)	5.99	4.57
—男性员工离职率(%)	6.67	4.98
—女性员工离职率(%)	5.44	4.24
内部候选人竞聘空缺职位的比例(%)	37.25	30.71
重大并购和裁员情况	无	无

员工权益情况		
指标	2021年	2022年
劳动合同签订率(%)	100	100
社会保险覆盖率(%)	100	100
公积金覆盖率(%)	100	100
受集体协商协议保障的员工百分比(%)	100	100
员工满意度调查覆盖率(%)	/	100
员工满意度调查参与度(%)	/	70
员工满意度得分	/	96.36
因公死亡人数	/	0
因公死亡比率	/	0
员工工伤案件发生数量	/	27
因工伤损失工作日数	/	916

职业健康与安全		
指标	2021年	2022年
在工伤和死亡事故高发地区开展业务的估计百分比	无	无
是否有超过20%的业务位于工伤和死亡事故高发地区	否	否
易发生高伤亡活动的活动是否占业务的20%以上	否	否

员工薪酬情况		
指标	2021年	2022年
接受定期绩效和考核的员工比例(%)	100	100
接受目标管理考核的员工比例(%)	100	100
接受多维绩效考核(如360反馈)的员工比例(%)	100	100
高级管理层男性与女性员工平均固定薪酬比	1.06:1	1.11:1
中级管理层男性与女性员工平均固定薪酬比	0.99:1	1.00:1
一般男性与女性员工平均固定薪酬比	1.05:1	1.07:1
CEO总薪酬(万元)	131.46	145.6