

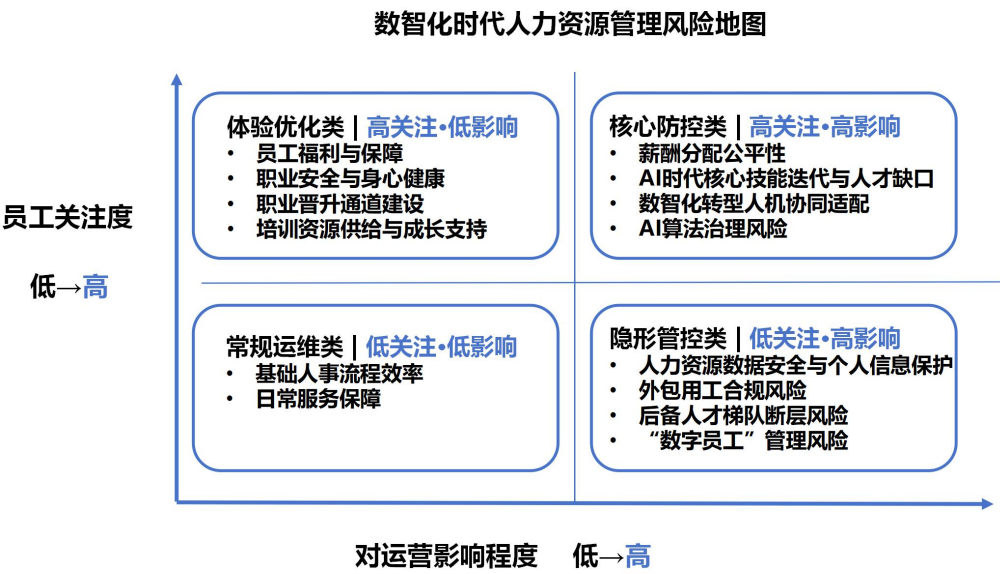
兴业银行人力资源发展要点

一、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。

我行围绕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，统筹制定人力资源总体规划，推动战略目标、经营任务与人才配置有效衔接，逐步形成“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，坚持中长期布局与年度落地统筹兼顾，既保障长效人才政策连贯稳定，又提升年度人力调配的精准度与灵活性。长期层面，以全行“十五五”发展规划为引领，锚定数智化、绿色化、国际化、综合化、生态化转型方向，牢牢把握产业金融核心主线，持续擦亮科技金融、绿色金融、财富银行、投资银行四张特色名片，持续优化人才队伍结构，推动人才向重点领域、重点区域及关键岗位聚集，分层培育适配全行转型发展的专业人才梯队。短期层面，以年度编制配置计划及动态编制调整建议为抓手，统筹考虑各机构、行业和区域差异，突出营业收入、净利润、人均效能等指标，结合组织架构调整和职责优化，推动人力资源向价值创造能力强、发展潜力大的区域和领域优化配置，不断提升人力资源配置效率和价值创造能力。

为适配数智化转型与 AI 技术深度应用的行业新形势，我们围绕人力资源管理事项的员工关注度与运营影响度两个核心维度开展系统评估，迭代更新人力资源管理风险地图，筛选关键风险议题作为重点防控对象，针对性制定管控措施与应对预案，实现人力资源风险的前置识别、动态管控与闭环管理。



我们以人力资源数智化转型作为风险防控与问题解决的核心抓手，将算法公平、数据安全等 AI 时代合规要求嵌入人力资源全流程管理。通过人力资源管理全流程的数字化、智能化升级，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，严格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创造能力与精细化管理水平。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发展中遇到的人力资源问题，提出针对性优化举措，切实提升应对各类风险的可持续发展能力。

二、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。我们坚定认为，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，给予员工人际关系简单、充满善意的工作环境，让员工专注成长与发展，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：

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

（一）多元与公平的理念和制度

我行坚持开放、多元的人才引进策略，并致力于营造公平、

包容的组织环境，在招聘与日常管理中，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》等国内法规，以及《世界人权宣言》《联合国全球契约》（原则 1-6）、国际劳工组织《同工同酬公约》《禁止童工劳动公约》等国际准则。为从源头促进机会平等，2025 年，我行修订《兴业银行员工招聘管理办法》，明确禁止设置歧视性条款（包括但不限于国籍、民族、种族、性别、婚姻、宗教信仰）。坚决反对并禁止任何形式的职场骚扰，包括但不限于与员工性别、年龄、民族、国籍、宗教、家庭情况等相关的、不受欢迎的言语、文字、图像或肢体行为。充分保障女性、少数民族、残疾员工享有公平公正职业发展机会，提供必要的职业指引，不断健全完善人力资源管理机制。

1. 秉持多元包容理念，构筑平等共融职场

我行积极倡导多元包容文化，尊重员工个体差异，充分发挥多元人才视角优势，将不同背景、不同经历员工形成的多元智慧转化为洞察客户需求、提升服务质效、推动业务创新的重要力量。始终坚持公平公正原则，保障不同年龄、性别、民族、国籍和身体条件员工平等参与职业发展的权利，坚决反对任何形式的歧视行为。我行依法保护女性员工合法权益，严格遵守禁止童工和反对强迫劳动等相关规定，积极履行社会责任，为残障员工提供必要支持和适岗条件，少数民族及外籍员工数量与占比稳步提升，员工队伍呈现结构多元、融合发展的良好态势，为组织持续发展注入活力。

2. 坚持公平公正导向，规范科学用人机制

我行始终坚持公开、公正、公平的用人机制，严格按照制度、程序 and 标准开展人才选拔任用，坚持德才兼备、以德为先，把平等要求贯穿员工招聘、培养、考核、晋升和岗位调整全过程。持续完善人才培育体系，科学设置绩效考核指标、完善薪酬福利体系，积极构建员工晋升通道。完善干部交流和岗位轮换机制，推动员工在不同岗位、不同业务领域接受锻炼、增长才干，营造凭能力担当、靠实绩发展的良好环境。

3. 畅通多元沟通渠道，深化民主管理机制

我行高度重视员工参与企业治理，不断完善沟通交流、意见反馈和诉求响应机制，充分调动员工参与管理、建言献策和民主监督的积极性，推动形成上下联动、协同共治的管理格局。一是**健全以职工代表大会为基本形式的企业民主管理制度**。持续深化拓展集团内部多层级职代会体系，推动职代会建制实现全覆盖；持续完善全行工会会员代表大会和工会组织选举体系，积极落实提案征集与办理制度，开展形式多样的员工意见征求工作，推动工作向民主化、规范化、法治化方向发展；定期审议与员工切身利益相关的各项议案，保障员工知情权和监督权，切实维护员工合法权益。二是**完善内部沟通机制**。依托内部网站、邮箱等平台，畅通信息传递、经验交流和意见沟通渠道，促进员工之间、部门之间高效协同。设立员工匿名发声平台，在意见处理流程中严格落实员工信息保密要求。创新打造员工建言献策和民主管理“兴

声”阵地，为员工参与经营管理、提出意见建议、行使民主监督权利提供便利渠道。对收集的意见建议，定期组织研究、推动落地转化，并持续跟踪问效，切实将员工智慧转化为改进工作的实际举措。**三是健全员工诉求处理机制。**制定《兴业银行信访工作管理办法》，规范员工申诉受理、分派、调查和反馈流程，及时回应员工诉求，依规处理员工反映的问题，切实保障员工合法权益。**四是健全反歧视与反骚扰工作机制。**针对可能发生的歧视和骚扰事件，员工可通过邮件、电话等途径与本单位人力资源管理部门报告歧视或骚扰事件。我行承诺对所有申诉进行及时、公正的调查。一经查实，我行将依据内外部规章制度对责任人采取相关处分。

4. 完善生态评价机制，持续提升员工满意度

我行持续完善人力资源生态评价机制，每年定期开展人力资源生态线上调研。**一方面**，组织集团广大干部员工对所在机构的人力资源管理状况、领导班子运作情况以及中层干部履职情况等三个方面进行整体满意度匿名评价；**另一方面**，围绕工作满意度、管理满意度、工作环境满意度等关键指标，深入了解各机构、各层级干部员工对企业文化、工作环境、晋升机会、薪酬福利等方面的真实满意度。在调研基础上，加强不同机构、不同年度结果的横向与纵向对比分析，重点关注评价相对靠后的机构，及时反馈问题并提出有针对性的改进建议，全程跟踪整改落实情况，推动评价结果切实转化为管理改进举措，持续提升员工满意度。

2025 年，调研覆盖集团 90 余家机构，目标人群覆盖率达到 100%，员工总体满意度超过 98%。

此外，行内设有“兴声”平台，“支持员工通过实名/匿名/昵称等方式直接@有关机构发布意见建议，有关机构需在五个工作日内给出答复，员工还可对机构反馈进行评价，形成闭环反馈机制。对部分未明确指向机构的意见建议，平台将根据内容拆分发送至相关机构；对超过答复日仍未答复的帖子，平台将定期通过邮件提醒相关机构管理员督促尽快答复。同时，平台定期编制《“兴声”平台运营管理动态》报送行领导，梳理报告期内平台发帖及各部门答复等情况。

二、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，在与我们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	2025 年
员工培训项目数（项）	4, 460
接受培训的员工（人次）	529, 391

员工培训覆盖率（%）	99.17
每名员工每年接受培训的平均小时数（小时）	210.24
员工培训经费支出（万元）	20,108

（一）结合职业生涯各阶段精心打造专项培训

1. 新人稳健起步

我行遵循“四个结合”办学方向与“三个转变”办学要求，以重点战略为指引、以科技变革为引擎、以创新实践为核心，树立新员工“入行教育、在岗实践、培优赋能”全周期培养理念，通过文化引领、素养塑造与能力实训相结合的多维培养模式，引导新员工在敏捷思维、协同共情、战略视野等方面全面成长，增强组织认同与使命担当，帮助新员工实现从“知识传授”到“价值共鸣”、从“岗位适应”到“角色认同”的转化，为我行高质量发展注入源源不断的新生力量。

2. 管理者进阶成长

围绕各级管理干部能力要求，完善高层、中层、基层管理干部核心能力培养模型，针对不同层级后备、新任和资深干部群体能力提升的侧重点，基于实际工作场景，构建职业发展“递进式”的、以党的建设为首要内容的“5+N”管理者课程体系。不断健全“5+N”管理者内外部课程，认证内部讲师，打造“能力库+课程库+讲师库”的整体解决方案，助力各级管理者不断提升理论素养和党性修养，精进团队管理，提升综合经营管理能力等履职能力。

3. 决策者引领发展

坚持“党校姓党”，加强关键少数政治训练。坚持把深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为教育培训的主题主线，全面学习贯彻党的二十大和二十届历次全会精神等，突出政治统领、服务大局，落实基本培训机制，坚持政治过硬、能力过硬、作风过硬标准，锻造忠诚干净担当的高素质专业化金融干部人才队伍。2025 年度总行依托中央党校、干部学院以及地方党校等干部培训主渠道，举办各层级干部培训 27 期，线上线下累计覆盖管理干部 2700 人次。

4. 领导力培养计划

根据各级管理干部核心能力培养模型，制定覆盖各层级干部员工的领导力培养计划，精心甄选外部权威机构领导力课程，构建贴合兴业银行各级管理干部需求的领导力课程体系，利用本行“兴知”线上学习平台，扩大培训受益面，通过线上学习与线下培训相结合的模式，不断提升各级管理者的管理技能与领导力。

（二）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、课程库、案例库、项目库等资源管理平台。

截至 2025 年 12 月末，兴知平台累计课程共 15351 门，直播 9746 场，考试 22125 场，累计人均学习课程 599 门；构建包含

集团高中层管理干部、优秀业务骨干在内的师资队伍，2025 年度总行级讲师队伍规模达 1526 人，同步推动近 2000 人的分行级讲师队伍建设，内部师资涵盖企金、零售、同业、风险、科技等各板块。

（三）确保员工执业专业性支持认证学位、证书

我行高度关注员工成长，重视岗位合规履职要求与员工专业能力提升，搭建岗位专业等级、专业技术序列、人才转化三大类考试认证体系，鼓励全体员工从“一专多能”学习到“一专多证”认证。2025 年，本行组织 15 项全行性认证考试，累计参考近 14 万人次。其中，近三年岗位专业等级考试年均参考超 3.5 万人次，全行持证上岗员工规模达 4.5 万人，覆盖全行 75%的员工，有效推动合规意识内化与员工职业操守，为全行稳健经营筑牢人才底座。

我行依托“兴知”平台建立员工外部专业证书动态管理与数据共享机制，提升外部证书管理数字化水平，实现人才数据资产化。截至 2025 年 12 月末，“兴知”平台已累计收录各类行外专业证书 5.27 万本，同比增长 36%。同时，积极提倡员工参加行外权威资质认证考试，针对 CFA ESG、跟单信用证专家、保函与备用证专家及公认反洗钱师等证书，建立“考前辅导+费用报销+统一运营”的全周期激励保障机制，合法合规地给予支持，推动关键领域专业人才培养。

（四）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知名高校、各级党校、干部学院的合作，截至 2025 年 12 月末累计联合开展 88 期线下培训，引入外部优质学习资源，有效提升员工综合素养与履职能力。积极与政府、第三方专业机构或教育/科研机构展开合作，为员工制定或提供联合培训计划。引入专业考试服务机构，实现考试资源配置的最优化，持续构建“银校协同、政企联动、内外互补”的培养体系。

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，与高校深化长期战略合作，着力培养“金融+科技”复合型人才，开展兴业数字金融人才定制化培养，实现应用型人才前置培养；杭州分行与高校联合开展“国际金融新锐”人才训练营，培养国际业务人才。构建“双导师+双体系”教学模式，为学生配备高校专业导师和企业导师，打通实习实训通道，为学生开设暑假实习、毕业实习的绿色通道，大力推广创新赛事，引导学生参与我行“兴火·燎原”项目，将课堂所学转化为实践成果。履行社会责任，通过产教融合助力教育公平与质量提升，为建设教育强国积极贡献力量。

三、完善的招聘与保留机制

我行坚持服务战略发展需要，持续优化人才引进、培养和保留机制，推动人才资源向重点业务、重点区域和关键岗位集聚，加快补齐重点领域人才短板，不断提升人才供给与业务转型发展的适配性。同时，加强雇主品牌建设，不断提升人才吸引力和市场影响力。2025 年，本行在智联招聘中国年度最佳雇主评选中

连续4年荣获“全国100强”，并获评牛客网“2025年度最具社会责任校招雇主”、前程无忧“2026年人力资源管理杰出奖”、北森“2025年度中国人才管理卓越典范企业”等多项荣誉。

（一）拓宽多元引才渠道，优化人才队伍结构

我行坚持“人才是第一资源”理念，统筹校园招聘和社会招聘，完善实习实践、竞赛选拔、校企合作、公开招聘和市场化引才等渠道，形成层次清晰、相互衔接的人才引进体系。**在校园招聘方面**，强化前置引才与校企联动，升级“雏雁计划”实习生项目，新增国际业务实习方向，为青年人才搭建职业起步平台；持续办好数字兴业科技挑战赛，创新设立人工智能赛道，提前识别和储备科技领域潜力人才；有序推进校园招聘，增设“科技专项人才”岗位，面向计算机科学与技术、人工智能、机器学习等相关专业毕业生开展招聘，同时广泛吸纳各类不同专业背景人才，促进多学科人才融合。2025年，我行共组织招聘会约180场，与50余所知名高校深化合作，新增实习实践基地、研究生联合培养基地、校企金融宣传基地6个。**在社会招聘方面**，通过公开招聘、专业机构推荐等方式，积极引进科技金融、绿色金融、数字科技、国际业务、行业研究、风险管理等重点领域专业人才，不断充实战略发展所需人才储备。

（二）建强多元人才队伍，赋能全行转型发展

我行践行“专家办行”理念，按照“立足当前、着眼长远、适度超前”的原则，围绕数智化、绿色化、国际化、综合化、生

态化发展方向，系统推进专业人才培养建设。持续完善“管理+专业”双轨职业发展模式，依据《专业技术序列管理办法》，在科技、风险、资金、产品、营销、运营支持等六大领域搭建专业技术序列，畅通员工职业发展通道。不断完善涵盖资格审核、培训培养、考核认证、持续教育在内的人才全流程培养认证体系，面向全员加强数智化能力培训，持续扩充和优化国际化人才库，围绕金融“五篇大文章”加强专业人才储备，重点培养“科技+业务+数据”“产业+金融”等复合型人才，推动人才向核心业务和关键领域有序集聚，为全行转型发展提供坚实人才支撑。

（三）深化多层交流历练，提升队伍能力素质

我行致力于为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，一是推动高层干部交流任职，促进全行干部融合发展，加强总分交流、母子交流、东西交流、南北交流，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；二是建立中层后备干部“鸿鹄”“鲲鹏”人才库，组织开展“鸿雁人才交流计划”，进一步激发中层管理干部发挥中坚作用，选拔人才入库培养，推动人才在总分行交流、母子公司交流、东中西部交流任职。

（四）营造优良职场生态，增强人才归属认同

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“人才满不满意”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。

四、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障等，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，经过三十五年来的积累和沉淀，建立起完整的、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与保障，帮助员工为家庭提供更好的生活质量，为员工排忧解难，解除后顾之忧，同时促进形成了兴业特色的简单文化和奋斗精神。

（一）公平合理的薪酬体系

我行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，兼顾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、支持公司不同阶段业务发展需求，实现对人才的吸引、激励和保留。公司员

工薪酬政策由《兴业银行薪酬管理制度》等相关制度规范，员工薪酬结构由基础薪酬、绩效薪酬和福利组成。其中，绩效薪酬与银行、机构（部门）与个人的综合绩效完成情况及价值贡献挂钩。员工薪酬水平与整体绩效表现匹配，与员工性别、年龄、民族等无关。我行对各机构发薪情况进行常态化监测，确保相同岗位、相同行员职等的员工薪酬按标准足额发放。

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，积极复盘存在问题和薄弱环节，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，我行持续检视现有薪酬政策，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。

（二）完备暖心的福利保障

我行从长远发展和员工需求角度出发，为员工提供全方位的福利保障，制定《兴业银行福利管理办法》，在严格遵守国家和地方规定提供法定福利（社会保险和住房公积金）的基础上，还为全体员工提供企业年金、补充医疗保险、年度健康体检、工会福利、后勤保障福利等，着力提升员工幸福感、获得感和归属感。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。

（三）周到的健康医疗

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，员工体检覆盖率 100%。

（四）工作与生活平衡

我行坚持以人为本，将员工休假权益保障作为关心关爱员工、构建和谐劳动关系的重要内容，严格对标国家法律法规及地方政策规定，持续完善假期管理制度体系，涵盖年休假、独生子女陪护假、育儿假、婚假、丧假、陪产假、病假、产假、事假等多个类别，兼顾员工身心调节、家庭照料与人生重要节点等多维度需求。2025 年度，使用人次约 22 万。

（五）关爱退休职工

构筑多层次养老保障屏障，除国家社保、医保基础保障之外，

配套企业年金、商业补充医疗保险、年度体检等专属福利，筑牢物质保障根基。聚焦退休人员日常需求，建立专职内设机构，配备专员深耕退休服务保障，落地节日、生日、住院、困难、丧事五类场景的慰问关怀机制，安排专人做好日常联络服务。打造总行老干部专属活动空间，定期开展学习座谈、文体文娱活动，丰富退休生活。持续深耕家园文化建设，将人文关怀贯穿员工职业生涯全程，增强退休员工幸福感和获得感，持续提升晚年幸福感，彰显金融企业的人文温度。

五、构建简单、和谐、健康、友善的工作环境

（一）营造绿色人文的办公环境

我行始终心系员工的身心健康和良性发展，着力打造安全、健康、绿色、温馨的工作空间。在办公场所建设方面，以高标准、智能化、全绿色理念打造安全舒适、低碳高效的现代化办公空间，福州营运中心、贵安数据中心按绿色建筑二星级标准建设，金融科技产业园以三星级绿色建筑为标杆；老旧办公场所装修主材均选用获权威绿色认证的环保产品，办公家具采用低甲醛、高环保级材质并经过严格检测，确保室内空气质量安全达标，全方位构建绿色、健康、智能的办公生态。在办公设施配套方面，配备无障碍基础设施，保障员工畅行无阻，设置茶水间、读书角、洽谈室等休闲空间，提供设施完备的健身房，打造劳逸结合、轻松舒适的交流空间。在办公环境方面，我行秉持“绿色、健康、人文”的理念，提倡办公场所全面禁烟，科学配置绿色植物，并提供咖

啡、茶水及洁净饮用水，为员工缓解工作疲劳。在员工通勤方面，鼓励员工绿色出行，提供以新能源车为主的班车服务。在食堂方面，严格把控食品安全与营养搭配，打造绿色、健康、卫生的就餐环境，守护员工“舌尖上的安全”。

（二）筑牢安全防线，守护员工平安

我行遵循《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国消防法》等国家法律法规，结合工作实际，不断完善安消防管理体系，持续开展地毯式隐患排查整治，以“一失万无”的警醒确保“万无一失”的安全，保障人员生命和财产安全。定期开展办公楼消防维保检测，并针对总行楼宇人员高度密集、用电负荷高的特点，实施全面消防检查。同时，定期组织消防演练，增强员工安全意识与应急能力，配备 AED 等医疗应急设备，确保突发事件应对有力，切实筑牢全员安全屏障。

（三）全方位关爱员工身心健康

我行高度关注员工身心健康，定期制定年度健康体检方案，确保员工享受到优质的免费健康体检服务，营造“快乐工作、健康生活”的良好氛围。同时，各基层工会结合本机构实际情况，不定期邀请专家上门开展理疗、胃肠健康、心脑血管等常见疾病领域的健康科普与咨询活动，精准对接从业人员健康需求，将健康关爱落到实处，持续提升员工的获得感与幸福感。

（四）解决员工急难愁盼

春节前后，开展一线职工走访慰问、游园、送年货、送春联

等系列活动，累计慰问员工 2.2 万人次，发放慰问物资 9000 余万元。同时，聚焦困难员工精准帮扶，深入开展“两节”送温暖工作，向全行 224 名困难员工发放困难慰问金 115 万元，切实把组织关怀送到员工身边。

（五）提升员工生活品质

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。

“线上职工之家”于 2022 年 6 月向全行推广使用，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，是本行强化科技赋能、落实数字化转型战略，提升员工生活品质的重要实践，曾获评中华全国总工会“互联网+工会普惠服务创新型平台”、福建省总工会“数治提效特色应用系统优秀项目”。截至 2026 年 6 月底，该平台共发布资讯 1800 多条、开展活动 1400 多个、发放福利 1000 多次，资讯、活动浏览评论超 7.5 万人次，福利发放近 57 万人次。

（六）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、文化活动。总行工会组织开展职

工运动会、羽毛球赛、篮球赛等各类体育赛事以及知识问答、美食节等特色活动。各基层工会结合本机构实际情况开展常态化健身、兴趣小组以及文化活动。在定期开展兴趣小组日常活动的基础上，积极组织参加上级工会开展的文体比赛，员工业余文体生活得到极大丰富。

（七）弘扬传统文化开展丰富的节日经典活动

每年春节前夕，举办游园活动；元宵和中秋节、国庆节举办集知识性、趣味性于一体的线上游园活动；“三八节”举办DIY、插花、乳腺触诊等系列活动；儿童节举办亲子活动。员工归属感、获得感、幸福感大大增强，同时积极弘扬中华优秀传统文化，推动社会主义核心价值观在家庭落地生根。

六、监测与评估

为确保本要点涉及内容的有效执行，本行建立以下监测流程：

1. 本行相关部门每年设定关键指标，如员工满意度、员工流失率、培训覆盖率等。
2. 本行每年至少一次针对设定的关键指标进行审查。
3. 本行通过年度可持续发展报告等渠道，向利益相关方披露本制度涉及内容的执行情况和关键绩效指标表现情况。
4. 本行通过员工满意度调研等方式，持续收集员工对要点涉及内容执行情况的反馈，作为评估和改进的重要依据。