

# 东方财富信息股份有限公司员工权益与福利管理声明

东方财富信息股份有限公司（以下简称“公司”或“东方财富”）坚持以人为本的原则，秉持构建和谐劳动关系的理念，对员工招聘、雇佣、职业成长、薪酬绩效、关怀与福利、沟通与反馈等方面进行明确规定。公司制定本声明，明确相关原则，以增强员工向心力，提升企业凝聚力，实现员工与企业的共同发展。

本声明适用东方财富及控股子公司全体员工（含兼职及劳务派遣员工）。

## 一、人才招聘与留任

公司坚持德才兼备的选人、用人标准，根据公司制定的《东方财富信息股份有限公司员工招聘与录用管理制度》公开招聘、平等竞争、择优录用，公开、公平、公正地招聘及录用公司所需人才。录用决定以求职者是否具备岗位所需胜任力为基础，坚持能力优先，对性别、地域、民族等差异化条件不设限，为求职者提供公平竞争的求职环境。

**在招聘多元化方面**，招聘信息发布前，相关招聘人员谨慎审核，避免出现招聘歧视信息；招聘过程中，公司注重考察应聘者的知识背景、工作技能、工作经验和资格证书等与应聘岗位的契合程度，杜绝性别、年龄、地域、民族、文化背景等其他方面的歧视，致力于打造多元化专业团队。截至 2022 年底，公司男性占比 52%，女性占比 48%，男女比例总体保持均衡，年龄、民族、地域、教育背景等具备多元化特征。

**在人才库搭建与管理方面**，公司积极做好人才引进管理，通过搭建招聘管理系统实现招聘工作的全流程线上化，实现包含职位发布、简历收集、面试安排、面试评价、录用意向书发放等环节的高效运转；通过社会招聘、校园招聘及内部竞聘等多样化渠道进行人才招聘，对多渠道开源的候选人进行沉淀，已搭建起公司内部自有人才库体系，合计超百万份个人简历，并对人才进行智能分类，实现对公司所需人才的高效智能化甄选匹配。

2022 年，公司招聘工作以遵循公司发展规划和发展战略为前提，根据公司发展需要制定人员发展规划以及招聘计划，明确岗位聘任标准，以《东方财富信息股份有限公司员工招聘与录用管理制度》为行动方针开展招聘工作，已形成“年初制定年度招聘计划一年中动态调整计划一年末回顾总结”闭环式人才招聘管理模式，过程中周期性复核招聘预算的合理性，通过招聘节点的数字化、结构化分析，动态掌握招聘进度和招聘效度，确保人才招聘的速度和质量能够满足公司人才梯队建设的高质量发展需要。

## 二、员工薪酬与考核

### 1、薪酬构成

公司建立了绩效驱动型的薪酬政策，搭建了完整的薪酬福利体系，在薪酬分

配上，向高业绩产出、高绩效人员倾斜，向关键部门、关键岗位、公司发展所需的优才倾斜，实现对人才的吸引、激励与保留，有效地激发了全体员工的积极性和创造性，为公司持续健康发展夯实了人才基础。除为员工提供固定工资（包括基本工资、岗位工资）外，公司为符合标准的员工（含基层员工和非销售岗位员工）设计并提供了如绩效奖金、年终奖金、提成、津贴、长期激励等可变薪资。相关部门根据月度或季度公司运营情况及员工绩效考评结果浮动发放绩效奖金，根据业务发展需要及岗位特点制定提成激励方案，根据公司年度经济效益、部门业绩指标完成度以及个人绩效情况分配年终奖金。

## 2、绩效考核

公司建立了完善的绩效考核体系，基于《东方财富信息股份有限公司员工绩效管理制度》，面向全体员工实行“企业文化价值观 360 评估”与“业绩指标考核”并行的双轨制考核模式，构建“绩效目标制定-绩效回顾-绩效评估-绩效反馈-绩效结果应用”全流程闭环绩效管理机制。同时，对于核心管理干部，增设“管理指标”的考核维度，将“认同企业文化、赋能团队、为客户服务”三位一体的考核模式落到实处。

**“企业文化价值观 360 评估”**基于公司企业文化价值观要求，结合廉政建设、信息安全管理等方面的内容，从对待客户的态度、个人品质、工作态度、团队协作及创新意识 5 大维度、合计 20 个档位，通过上级、同事、下级三个层面 360° 打分的模式，以年度为考核周期，对管理干部、员工进行综合评价。

**“业绩指标考核”**围绕“用户第一”、“产品至上”的价值理念，从优化用户体验、用户精细化运营、提升产品性能和确保业务稳定性、健全合规管理四个方面设置指标，以季度及年度为考核周期，采用员工自评/工作述职、管理层综合评议等方式对管理干部、员工进行综合评价。

**针对管理干部，公司增设“管理指标”考核维度。**对“部门招聘满足率”、“部门优才保留率”、“部门关键岗位人才储备率”等指标进行考核，要求管理干部不但要懂业务，也要能识人、会赋能、善带队。公司通过年度管理干部述职考评的方式，重点对管理干部在团队人才选拔、人才培养及人才留用三个维度的表现进行综合考评，促进管理干部不断提升对组织健康度的关注，最终促进整个公司管理和组织能力的有效提升。

## 3、绩效申诉

公司秉承“正直敬业”、“公正诚信”的价值理念，在绩效考核和绩效申诉方面坚持绩效管理的透明度和信任度，为员工提供公开的申诉和投诉渠道。公司制定《投诉举报和投诉举报人保护管理办法》，其中包含与绩效考核申诉相关事宜，以确保直接、合法、及时、公平和有效地处理各种员工申诉/投诉问题。

公司力争通过建立公开的申诉、投诉渠道，规范的审核调查流程，严密的信息保密机制等一系列手段，提升员工对绩效考核制度和绩效管理的认可度和参与度，增强员工对公司的信任和归属感，以建立公平、正义的组织文化。

**在投诉举报人保护方面**，投诉举报人在协助调查工作中应受到保护，公司禁止任何歧视或报复行为。对违规泄露投诉举报人信息或对投诉举报人采取打击报复的人员，将予以撤职或解除劳动合同；情节严重、触犯法律的，公司将移送司

法机关处理。

### 三、员工培训与发展

公司重视员工的职业发展，搭建了职业晋升双通道体系，为员工提供以“提升管理能力为主”的管理序列发展路径及以“夯实专业能力为主”的专业序列发展路径。员工可根据个人能力、绩效表现、职业发展诉求选择适配的晋升、发展路线。公司已搭建并致力于打造更为丰富和健全的培训发展体系，涵盖新人培训、专业培训、通用能力培训与领导力培训等多维度培训项目，致力于持续提高员工专业技能与素养，提升员工领导力与管理能力，促进员工全面发展。

**在行业经验传承和针对性业务培训方面**，公司通过集团分享会和业务分享会的形式提供丰富多彩的业务培训和研讨项目。2022年，公司总计举办了48场集团分享会，培训主题覆盖投研、金融通识、专业知识、办公技能四大课程类型，旨在培育专业精神、打造专家人才梯队、构建学习型组织；通过打造分享机制和文化，在公司的推动下，2022年各业务部门自发组织和举办168场业务分享会，在业务场景内为员工专业赋能，不断强化员工“用户第一”的理念。

**在管理与领导能力培养方面**，公司推动不同层级的管理干部培养，针对不同层级管理干部设计实施不同的培养规划。在干部培养上，公司联合外部咨询机构，为学员提供在线课程培养、线下问题研讨、在线翻转课堂等管理培训课程，夯实管理干部梯队的领导能力。2022年总计举办28场，共1,045人次参与；针对管理储备队伍，每年公司都会通过校园招聘面向全国高校公开招聘和选拔管理储备人才，通过管培生项目为公司培养具有大局观、自驱力的优秀人才，健全管理储备人才梯队。

**在与外部教育机构合作开展联合教育培训方面**，公司与多家外部培训咨询机构合作，采购包含通用能力、管理能力、专业技能等多项课程资源，覆盖全集团业务线，激发组织学习力；此外，为提升金融人才的从业能力，公司积极与相关行业协会合作，安排近4,000人次参与相关从业资格培训，确保公司各项业务稳健合规发展。

**在开展员工多元化项目建设方面**，公司支持女性员工职业发展，为女性员工组织开展压力平衡相关主题的沙龙讲座。2023年妇女节期间，公司举办4期三八妇女节主题心理沙龙“美丽心智慧：职场女性压力平衡”，探索女性力量、找到内心的稳定感，总计约140名女性员工参与其中。

**支持员工获取学位和相关认证**，公司关注员工职业继续教育，制定了《证券及基金从业资格考试激励办法》《关于期货从业资格考试的通知》等制度，为全体员工（包括兼职职工和劳务派遣工）获取相关从业资质提供奖金激励，如报销考试报名费、发放考试津贴、提供资格证补贴等。2022年，公司安排近4,000人次参加了与资本市场学院、证券业协会、基金业协会以及期货业协会合作的从业资格培训项目，组织举办了24期证券从业、基金从业内部模拟考试，为954人提供488.88万的继续教育资金支持。

## 四、员工福利与关怀

公司积极做好员工福利与关怀，不断完善类型丰富、按需定制、体验优先的福利和关怀体系，从福利项目、关怀项目、慰问等方面给予员工关爱和帮助，为**全体员工**提供多样化非薪资福利，创造健康、友善、包容的工作环境。

在**员工身心健康保障**方面，公司为入职满 1 年的员工提供年度健康福利体检，为员工定制包含意外险、重疾险、医疗保险、子女补充医疗保险等项目的商业保险福利，并设立“‘东’日暖阳”EAP 员工心理援助项目，切实保障员工的身体和心理健康。

在**员工慰问关怀**方面，公司设立了“夏送清凉、冬送温暖、暖心雨伞”关怀常规项目；在元旦、春节、三八节、端午节、中秋节等传统节日，以及五一劳动节、夏季高温、十一国庆节为员工筹备定制礼盒；为每一位在职员工提供生日贺礼；在员工住院、重病休养、生活困难、退休时组织探望慰问。此外，公司扩大员工福利范围，为员工家属提供体检内部价、中秋节专属礼盒、举办六一儿童节活动、为女职工提供生育礼包及“母婴室”、开展家属逝世慰问等；并为符合申请条件的员工和实习生提供租房补贴。

## 五、员工沟通与反馈

### 1、开展员工满意度调查并推进改进措施

员工满意度是企业的幸福指数，是企业管理的“晴雨表”。为听取员工心声，尊重并采纳合理的建议使公司不断进步完善，公司针对**全体员工**开展年度员工满意度调查，并通过采取改进措施，不断提升员工满意度。

2021 年底，公司开展了组织健康度调研，围绕乐于宣传、乐于留用、乐于努力三个层面，以工作内容、职业发展、绩效薪酬、企业文化等 16 个维度为主，探索影响公司员工满意度的重要因素。调查结果显示，员工满意度处于**中等偏上水平**；为进一步提升员工满意度，公司采取针对性措施，例如开展线上团建活动及线下程序员大赛等休闲娱乐活动，加强员工关怀，提升凝聚力；针对员工反馈的办公环境问题，通过优化空调制冷、提升网速，增加冰箱、微波炉等设备便利员工，营造更为舒适的办公环境。

2022 年因疫情原因，公司暂未开展大规模满意度调查。但在疫情期间，为释放员工居家办公压力，加强内部互动交流，公司开展了部门云团建活动，包含健身打卡、厨艺大赛等活动内容，通过满意度调研，97%的参与者给予了满分评价。

2023 年，公司计划再次进行组织健康度调研，用以了解 2021 年至今的健康度变化情况，进而反应问题改进的效果是否达到预期，同时针对新提出的共性问题采取措施，针对个性问题采取定向突破，继而通过一系列的举措提高公司整体健康度。

### 2、离职员工关怀

公司在离职流程中设置离职面谈环节，对所有流失员工进行访谈，了解其流

失的真实原因，并就其意见和建议给予及时反馈和处理；公司以季度、年度为单位进行人力基础数据分析，就流失率重点分析、归纳员工流失原因，并提出、落地针对性改善方案；公司亦将团队离职率和优才保留率纳入管理干部管理考核指标，督促管理干部关注团队成员的工作情况和发展情况等。

例如，公司通过对高优高潜离职人员的分析，发现“职业发展”为部分研发员工离职的核心诉求，就此公司通过提供体系化的培养和培训机会，包括但不限于举办“程序员节”、组织产研论坛活动等形式，积极打造“研发圈子文化”，搭建和打通员工职业发展交流平台，通过一年多的运营，该部分人群的流失率有所下降。