

# 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。公司将《中国妇女发展纲要（2021-2030）》中“高级专业技术人员中的女性比例达到 40%”作为公司促进女性人才发展的量化管理目标，并由分管人力资源工作的高级管理干部对员工多元化绩效进行监督。截至 2024 年底，公司女性员工占比 49%，领导层和管理层中女性占比 30.8%，来自不同国家的员工 2 人，来自少数民族的员工 234 人，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。

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—年中动态调整计划—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。公司定期监测“员工流失率”及相关指标项的绩效水平，致力于将员工流失率维持在行业水平，并采取措施减少员工流失。2024年，东方财富证券员工流失率为10.73%<sup>1</sup>，较2022、2023年呈逐年下降趋势。

## 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。

此外，为建立员工与公司的利益共享机制，公司于2024年实施限制性股票激励计划，激励对象为公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、技术（业务）骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员，合计869人，有效激发了管理层和骨干员工的创新创效活力。

### 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》，针对90%以上的员工制定职业发展计划，通过导师带教辅导、绩

---

<sup>1</sup> 此处员工指非基础岗员工

效回顾和面谈、专项培训等形式，为员工明确职业目标和规划发展方向。公司面向全体员工实行“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”**以年度为考核周期，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”**以季度和年度为考核周期，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，采用员工自评与工作述职、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。**围绕“部门招聘满足率”“部门优才流失率”“部门关键岗位人才储备率”等指标，并辅以“管理责任事故类”及“管理 360 环评”阈值类考核维度，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、人才留用及人才培养三个维度的表现进行综合考评，提高管理干部对组织健康度的关注，从而促进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》，已建立正式、规范的员工申诉上报机制，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**，公司开展面向公司全体员工、劳务派遣员工的针对性业务培训，通过在岗实操、技巧培训等多种方式，提升员工专业能力，适应岗位要求。2024年，各业务部门自发组织和举办逾400场业务培训，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，培训主题覆盖开发编程、项目管理、数据研究、市场运营等实际业务范围。

**在管理与领导能力培养方面**，公司系统性打造了《东才计划》管理干部梯队培养项目，包括针对现任管理干部的“骄阳班”“旭日班”、针对管理储备力量的“春晖班”三个培养项目。该计划覆盖近600位管理干部及储备人才，通过分层级培养模式打造管理梯队：2024年，“骄阳班”“旭日班”共开展43场培训及研讨，1,430人次参与，采用在线课程、线下管理沙龙、在线翻转课堂等形式夯实领导能力；“春晖班”开展7场培训及研讨，共394人次参与，持续追踪并甄选高潜人员构建管理储备人才蓄水池。同时，公司通过校园招聘选拔管理储备人才，通过管培生项目为公司培养具有大局观和自驱力的储备人才。

**在与外部教育机构合作开展联合教育培训方面**，公司联合专业咨询机构分层助力《东才计划》培养方案，引入多元化培养形式，将在线学习与线下实践相结合，全面提升管理干部的管理意识、方法及岗位胜任力。

**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。公司鼓励女性员工和不同民族的员工积极参与竞聘，并依据其能力和履历进行公正评估和选择，鼓励女性员工晋升和担任领导职位，并提供培训和发展机会，消除其晋升途中的性别障碍。

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。2024年，公司共安排5,735人次参加与证券业协会、基金业协会、期货业协会等行业协会举办的从业资格培训项目，为22场证券从业资格考试提供考务工作及自建考场支持，并为2,115人提供670.9万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、劳务派遣员工和兼职工**提供法定福利和非法定福利，不断完善员工福利体系建设。

##### 1、法定福利

严格按国家规定执行各类工时制度，每年劳动部门会审批标准工时外的特殊工时；

依法为员工缴纳基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险及住房公积金；

依法保障员工假期待遇，确保员工享受各类法定假期。上海运营地为员工提供158天产假，为3周岁以下婴幼儿父母提供每年5天育儿假；其他地区的分子公司按照各地的标准提供带薪产假和育儿假。

##### 2、非法定福利

###### （1）医疗福利

在为员工缴纳法定医疗保险的基础上，为员工及子女购买商业保险，并提供年度体检福利，在法定假期外，公司每年额外向员工提供两天的全薪病假福利，为员工的健康保驾护航；联合保险福利供应商，为员工开通线上问诊渠道，提供日常健康管理服务；为存在就医困难的员工，提供首次罹患重大疾病绿色通道就诊服务、住院医疗费垫付、国内二次诊疗意见帮助、公立医院护工服务。

###### （2）节日福利

公司在重大节日及员工生日之际，为员工提供节日定制礼盒及生日贺礼，并

将节日问候及祝福寄送至员工家属。

### **(3) 女性员工福利**

组织女员工职场形象与礼仪沙龙、三八妇女节女神节活动。

### **(4) 五年敬业福利**

公司认可并感谢员工为公司长期服务做出的贡献，奖励入职满 5 周年的员工东财定制金牛 1 个。

### **(5) 春节双亲慰问**

公司为感谢员工父母对员工工作的理解与支持，每年春节前公司为员工父母发放春节慰问，共迎新春。

### **(6) 团建及年度旅游**

拨付团建经费并鼓励各部门定期进行团队建设，组织聚餐、唱歌、迎新会、拓展、沙龙、茶话会、读书会、春季旅游等活动。

## **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，并针对满意度调查结果制定对应的改善方案，持续推动改进措施落地，力求提升员工满意度。

2024 年，公司针对在 2023 年调查结果中分数较低的维度针对性开展改善措施，公司整体的满意度得分为 68.4%，其中“学习与发展”“职业发展机会”“工作内容”维度分数均较 2023 年有所提升，持续维持在高绩效水平。

### **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。