

中信员工权益保护相关政策与办法

中信始终倡导以人为本的理念，坚持依法保障员工应有权益，不断完善相关政策与治理机制，着力创造公平公正、多元和谐的工作环境。

公司根据《世界人权宣言》《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》《联合国工商业与人权指导原则》《儿童权利公约》和联合国全球契约组织的规定等国际公约以及《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《禁止使用童工的规定》等国内相关法律法规尊重与保护人权。

公司承诺所有业务不存在雇佣和使用一切形式的强迫和强制劳动，严禁雇佣童工，不容忍任何形式的歧视、骚扰和虐待，尊重员工自由，保障员工合法权益，创造多元、平等与包容的工作环境。

公司先后印发了《职工代表大会实施办法》《职工互助基金实施细则》《送温暖资金使用实施细则》，从完善职工代表大会制度、建立困难帮扶机制、维护职工合法权益、创建和谐劳动关系等方面出发，确保职工依法享有的民主权利。

一、维护自由结社和集体谈判权利

公司支持员工依法自由成立和参加工会，在各产业基地积极协助工会建设，保障工会正常运转。公司定期组织职工代表大会、员工座谈会等交流活动，员工代表

可就薪酬福利、工作环境、职业发展规划等切身利益问题与公司管理层进行平等对话与协商；建立并维持与员工代表定期对话制度，及时回应员工关切，共同推动公司政策的优化与完善。

公司切实维护职工合法权益，全面推进平等协商签订集体合同协议工作，集团层面签订女职工权益保护专项集体合同协议，推动应签尽签、发挥作用，切实保障女职工合法权益和特殊利益，助力撑起“半边天”，护航和谐劳动关系。公司工会规定，对建立职代会制度、签订女职工权益保护专项集体合同协议的垂直管理的一级子公司工会加大经费回拨力度。

二、坚持反歧视、反骚扰的基本原则

构建有效的反歧视、反骚扰与禁止虐待管理体系是企业履行社会责任、保障员工尊严的核心任务，也是组织健康发展的基础保障。为营造公平、和谐的工作环境，公司严格遵守《劳动法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规，并制定内部管理制度。在招聘环节，建立标准化、透明化的选拔机制，确保所有应聘者机会均等，杜绝一切歧视。在员工日常管理中，定期开展反歧视、反骚扰与禁止虐待的相关培训，提升员工的法律意识与职业素养。同时，公司明确规定零容忍清单，为员工行为划定清晰的红线，确保每一位员工都能在安全、受尊重的环境中工作。

此外，公司着力做好女职工工作，稳步推进各级工

会女职工委员会的组织建设，提高女职工干部素质，加大女职工干部培训力度，落实女职工组织带头人相关待遇。公司持续开展“五一巾帼标兵岗（标兵）”的推荐评选工作，对女劳模、先进典型等优秀女性人才给予关注和爱护，组织成长经验交流和疗休养活动。公司各级工会女职工委员会依法表达和维护女职工合法权益和特殊利益，代表、组织女职工依法参与本单位民主管理和民主监督。

三、保障劳动自由，杜绝童工与强迫劳动

公司遵守国家关于禁止使用童工的法律法规，严格落实国务院《禁止使用童工的规定》及相关法律要求。在招聘流程中，通过身份证核验与背景调查双重筛查，确保应聘人员年龄合规。对于供应商和分包商，要求其严禁使用童工，并定期审查用工情况，一旦发现使用童工行为，将立即采取措施。

同时，公司高度重视员工的劳动自由，制定内部管理规定并严格执行。通过系统化的日常管理举措，及时发现潜在问题。组织员工访谈，深入了解员工的工作体验与权益状况，确保每位员工均基于自愿原则参与工作。此外，搭建全方位、无障碍的反馈渠道，包括线上投诉平台、意见箱等，员工一旦遭遇权益侵犯，可迅速反馈，公司将在规定时间内响应并展开深入调查，并采取妥善的解决措施。

四、加强职工休息休假权利保障与职业健康管理

公司深入开展和谐劳动关系创建活动，认真贯彻落实中共中央国务院《关于构建和谐劳动关系的意见》，切实保障职工休息休假的权利，完善并落实国家关于职工工作时间、全国年节及纪念日假期、带薪年假休假等规定，规范企业实行特殊工时制度的审批管理，督促企业依法安排职工休息休假。公司特别强调，生产型子公司应切实保障职工获得劳动安全卫生保护的权利，对从事有职业危害作业的职工按照国家规定进行上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，加强女职工特殊劳动保护，最大限度地减少生产安全事故和职业病危害。

五、支持员工职业成长与发展

公司坚信员工是推动企业可持续发展的核心动力。公司致力于为员工提供全面且多层次的培训与职业发展体系，提升其专业技能和综合素质，在企业内部营造积极向上、富有活力的学习氛围。

公司鼓励员工积极参与培训学习，出台《员工教育培训管理办法》，支持包括兼职员工及派遣制员工在内的全体员工提高专业素养获取岗位相关资格。员工参与与工作相关的培训课程或考取专业资质证书，可报销考试费、培训费等；鼓励员工利用业余时间参加与岗位专业相关的在职学历学位教育，公司给予相应奖励，增强员工自我提升动力。

此外，公司每年制定教育培训计划与协同教育培训计划，明确员工教育培训的重点，优化教育培训管理系

统。为员工精心打造丰富多样的培训课程，涵盖专业技能、领导力、职业素养、可持续发展理念等多个领域，覆盖兼职员工及派遣制员工在内的全体员工。

六、保障业务重大变更时的员工权利

落实企业民主管理相关制度规定，企业改革改制方案、职工裁减安置方案等直接涉及职工切身利益的制度或重大事项提交各层级职代会通过，切实保障职工的知情权、参与权、监督权和表达权。实际工作中，公司发生重组或业务出现重大变更时，原则上会优先协调员工进行内部转岗面试，面试通过后，在新的岗位上按新员工的要求进行绩效考核并开展适当培训，让员工适应新的工作内容。若员工仍无法胜任新岗位的工作要求，会采取协商终止劳动关系的措施，并按法律要求支付经济补偿金。同时，公司将依托自身条件，视情况协助员工再就业。

七、贯彻员工福利保障与人文关怀

公司持续完善困难帮扶工作的长效机制，以解决职工群众最关心、最直接、最现实的利益问题为目标，拓展帮扶范围，提高帮扶水平，为职工排忧解难，助力职工平衡工作和家庭责任，建设家庭友好型工作场所。制定《职工互助基金实施细则》《送温暖资金使用实施细则》，明确困难帮扶工作机制、标准，各级工会充分开展金秋助学、职工大病救助、生活困难帮扶等工作，切实发挥实效。聚焦职工心理健康，创新实施职工心理关

爱 EAP 计划，多元化提供心理服务，及时疏导职工心理压力，建立企业心理健康帮扶体系。

八、构建员工沟通与反馈机制

公司一贯重视听取职工意见，致力于构建多样化的职工建言渠道，通过赋予员工安全、畅通的表达渠道，并基于反馈结果持续改进相关工作，公司不断巩固与员工之间的信任基石，共同塑造更富吸引力、凝聚力和创造力的职场生态。

公司建立健全劳动关系预警机制和群体性事件报告机制，建立职工心理咨询室、综合法律援助中心。

执行数据情况：

中信股份始终重视员工反馈，广泛吸纳员工意见，致力于打造最佳雇主体验。公司每年向全体员工开展满意度相关调查。自 2022 年以来，中信股份已连续三年开展员工满意度调查活动，持续关注员工体验与感受。2024 年，公司向全体员工发放满意度调查问卷，关注员工的思想动态、工作压力、幸福感、获得感和安全感，共收回有效问卷 8.4 万余份，其中对工作状态较为满意的比例为 88.45%。