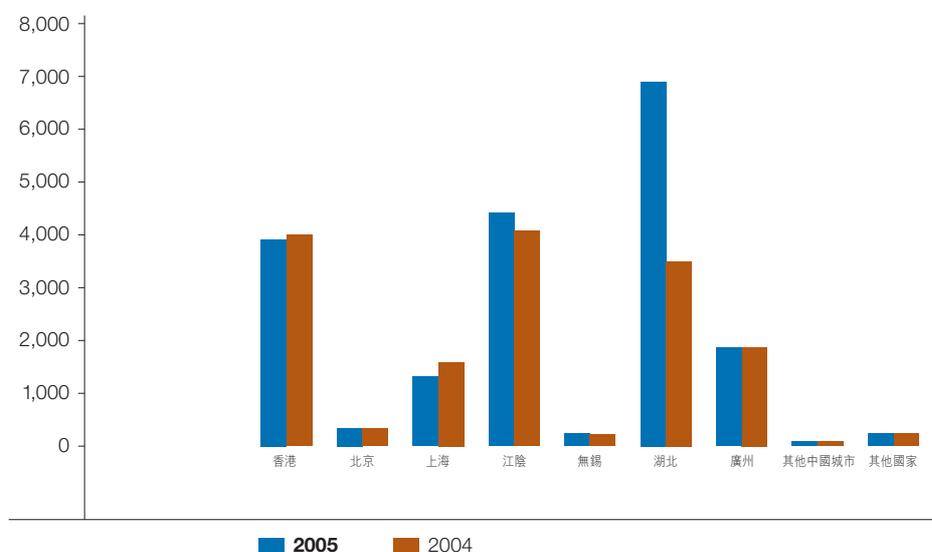


人力資源

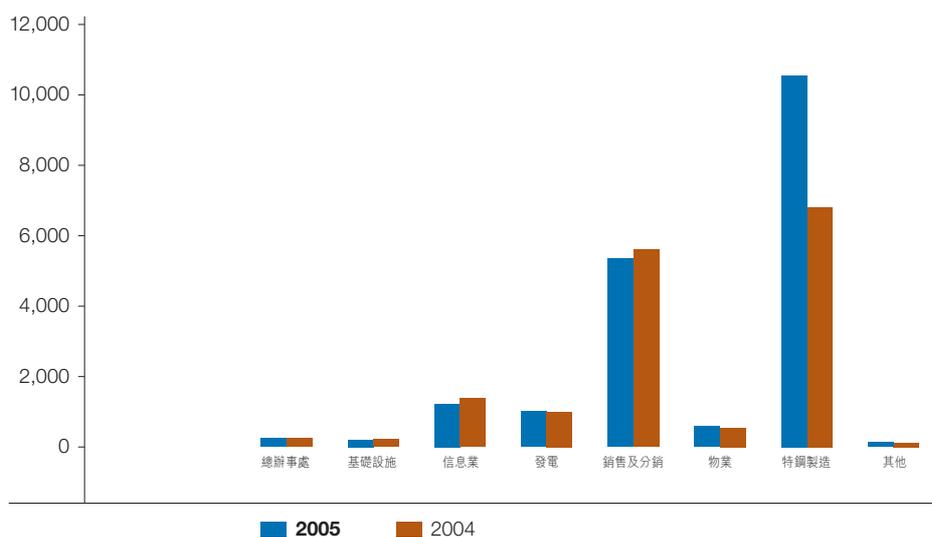
在二零零五年十二月三十一日，本集團位於香港之總公司、主要附屬公司及合資企業合共僱用員工19,174人(二零零四年：15,915人)，中國內地僱員人數由於特種鋼鐵的業務發展令人數上升至15,019人(二零零四年：11,680人)，然而香港僱員人數輕微下降至3,912人(二零零四年：3,995人)，其他國家之僱員人數則維持約243人(二零零四年：240人)。

香港於2005年度的整體經濟穩固復甦，給予員工穩定的工作環境，有效達到更佳之工作表現。

按主要城市分類之僱員人數



按業務分類之僱員人數



人力資源管理

中信泰富乃是採納並落實平等機會僱傭制度、認同及尊重個人權利的僱主。集團致力採取一致及公正之人力資源管理政策，與員工皆能互相得益，並堅持高度商業道德標準及員工個人操守。每位僱員在進行業務時均需嚴格遵照集團紀律守則所涵蓋之專業及技術準則，而所有部門主管亦有責任向有關人士闡釋本集團之規定。為保證集團紀律守則可恰當執行，集團亦要求各營運單位每半年通報紀律守則的具體執行及監控情況一次。

員工薪酬

中信泰富致力吸引、挽留及激勵具備有相關技能、知識及有勝任能力之員工，以拓展、支援及延續本集團之成就。僱員之現金報酬一般包括基本薪金及浮動薪酬，而浮動薪酬主要為與表現掛鉤之花紅，根據公司業績及員工個人之表現而酌情發放。高級管理人員的現金報酬中，較大部份由浮動薪酬組成，此措施反映出對集團業績及盈利能作出貢獻的員工，集團會作出適當獎勵。藉此強化優秀表現獎賞文化，不斷提升集團的全面人才質素。採用與業績及表現掛鉤的浮動薪酬以取代多個形式的保證及定額花紅，可更有效地獎勵表現優良的員工，同時亦可適當地激發表現較遜者。此外，集團每年均檢討員工之薪酬及福利計劃，以確保整體待遇對內公平公正，對外具競爭力，並能配合本集團業務發展需要。整體上，本集團的成員公司均符合是項政策。

薪酬委員會

於二零零三年八月成立之薪酬委員會，成員包括三名非執行董事，其中兩名為獨立非執行董事。該委員會由何厚鏘先生擔任主席，每年至少召開一次會議。

該委員會的主要職責，是行使董事會之權力以審批及檢討各執行董事及主要行政人員之薪酬，包括基本薪金，花紅，各項福利及所參與之股份獎勵計劃或其他計劃等政策，並考慮業內相若公司之薪金水平、集團內各董事及主要行政人員之時間貢獻與職責及聘用條件，依據表現而訂定報酬以激勵高質僱員，同時亦保障股東利益。

有關中信泰富股份獎勵計劃二零零零之資料連同授出購股權之詳情，載於第69頁至第71頁。董事酬金總額為港幣一億零九百七十萬元（二零零四年：港幣一億一千五百五十萬元）。有關董事酬金之進一步資料，載於第101頁。

退休福利

對於香港僱員，中信集團退休計劃（「退休計劃」）已於二零零三年八月被中信集團強制性公積金計劃（「強積金計劃」）所取代。成員之新供款皆歸入強積金計劃，而原為退休計劃之結餘則以封閉基金形式運作，直至成員離職或把其資產結餘不遲於二零零八年八月一日轉至強積金計劃為止。集團繼續委任匯豐信託（香港）有限公司為退休計劃的信託人，根據信託契約及條例細則管理該計劃。而匯豐投資管理（香港）有限公司及富達投資（香港）有限公司則被委託為投資經理。

強積金計劃由兩個基金經理管理，成員最初可選擇參加富達退休集成信託計劃所提供的九個基金或恆生強積金精選計劃的五個基金。由二零零六年二月起，富達退休集成信託計劃為強積金成員新增加四項多元化基金經理產品，令富達退休集成信託計劃所提供的基金選擇擴大至十三項，該兩個計劃分別由匯豐信託（香港）有限公司及匯豐投資管理（香港）有限公司信託管理。

至於中國及其他地區之僱員退休福利，則主要根據當地之僱傭法規而制定。

培訓及發展

中信泰富致力提供健康之企業環境，讓員工各展所長。集團更鼓勵及資助他們自發於工餘進修，不斷自我增值。集團亦定期邀請專業機構舉辦研討會及訓練班，為員工提供內部培訓，藉以協助員工改善工作表現，為將來發展做好準備。在適當時候，集團更會安排公共服務機構舉辦專題演講，包括新法例措施、工業安全、最新技術介紹等。

隨著中港兩地跨境商業活動越趨頻繁，集團鼓勵並積極推動兩地業務的融合及兩地員工知識交流與技術轉移。

此外，中信泰富亦相信要投資在社會年青一輩之培訓及發展。集團已在旗下附屬公司設立多項學徒訓練計劃，並參與香港政府為了讓中學生認識不同工種，以便他們適應經濟和社會轉變而推出之商校合作計劃。同時集團亦積極提供香港學生在中國內地實習交流的機會。