

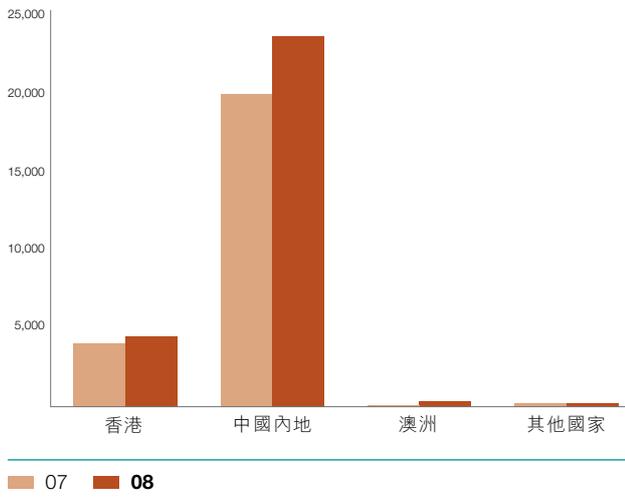
# 人力資源

截至二零零八年十二月底，本集團位於香港之總公司及世界各地的主要附屬公司合共僱用員工28,654人(二零零七年：24,319人)。僱員主要集中在香港及中國內地，人數分別為4,456人(二零零七年：4,043人)及23,559人(二零零七年：19,868人)。

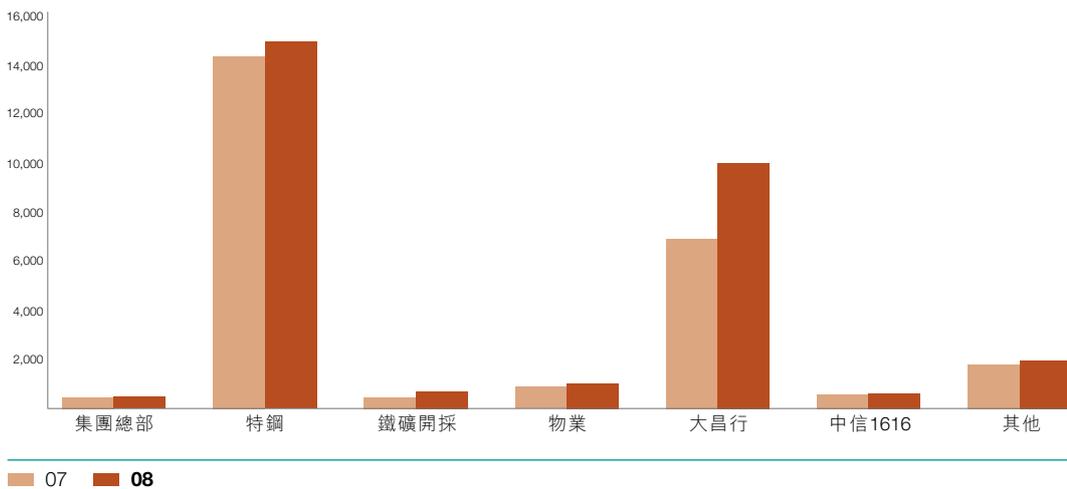
其餘的639人(二零零七年：408人)則分別受僱於澳洲、日本、新加坡、台灣及加拿大的附屬公司。

而員工增長之主要原因是由於大昌行在中國內地新收購之業務所致。

按地區分類之僱員人數



按業務分類之僱員人數



## 人力資源管理

中信泰富認同及尊重個人權利並採納平等機會僱傭政策，給予所有合資格人士平等就業機會。集團致力採取一致及公正之人力資源管理模式，令集團及其員工皆能共同得益。中信泰富並堅持高度商業道德標準及員工個人操守，每位僱員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。任何違反或不遵守紀律守則者，將以既定的紀律處分程序處理。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

中信泰富致力推行與表現掛鈎的薪酬計劃，藉以推動集團業務上之表現，也有助於將僱員和股東的利益協調一致。僱員之現金報酬一般包括基本薪金及根據公司業績及員工個人之表現而酌情發放的花紅。此浮動薪酬政策可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。高級管理人員的現金報酬中，較大部份由浮動薪酬組成，以反映個人對集團業績及盈利的貢獻。

## 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，每年最少召開一次會議。

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，依據表現而釐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91頁至第93頁。有鑒於二零零八年的業績表現以及公司面臨的困難，董事酬金總額大幅下調至港幣二千六百五十九萬元（二零零七年：港幣二億九千四百零七萬元）。有關董事酬金之進一步資料，載於第131頁。

## 退休福利

在香港僱員方面，集團成立了中信集團強制性公積金計劃（「強積金計劃」）。僱員可選擇參加集團提供之其中一個強積金集成信託計劃，三個可供選擇的計劃為恒生強積金計劃、富達退休集成信託計劃及於二零零八年二月新增之RCM強積金精選計劃。以上強積金集成信託計劃均根據個別的信託契約條款及《強制性公積金計劃條例》之規定成立及運作。

而以往乃香港僱員主要的退休計劃的中信集團退休計劃（「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。由於成員之新供款皆歸入強積金計劃，退休計劃現為一封閉基金。

至於中國及其他國家之僱員則須根據當地之強制性規定，參予有關當局的固定繳款退休計劃並作出供款。

## 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於工餘時間自發進修，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迅速增長，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，中信泰富集團亦大力支持年青一輩之培訓及發展。集團及旗下附屬公司均致力提供多項管理見習生及學徒訓練計劃，並且透過參與香港勞工處之「展翅計劃」及各大專院校之實習計劃，給予青少年及大學生職前培訓的機會。