

人力資源

忠誠及有才能的員工是中信泰富推動旗下業務成果及持續發展的關鍵。我們透過推動公平、尊重及高度商業道德標準的工作環境；提供平等機會、具市場競爭力的薪酬回報以獎賞及激勵表現出色的員工。我們亦透過各種學習及發展計劃及學習資助，支持員工的專業及個人發展，達致吸引、激勵及保留人才的目的。

員工

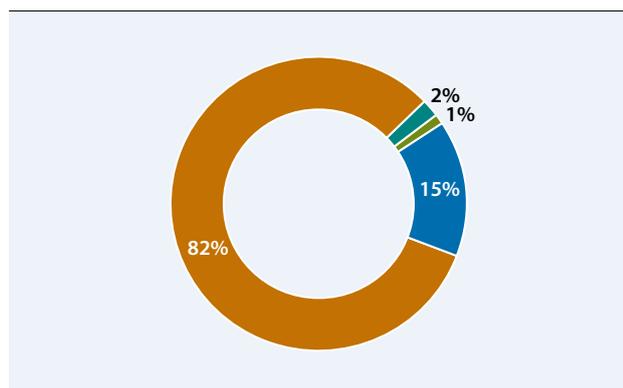
中信泰富及世界各地的主要附屬公司截至二零零九年十二月底合共僱用員工30,329人(二零零八年：28,654人)。其中82%員工的主要工作地點為中國內地；15%為香港；2%為澳洲，其餘的1%員工分別於日本，新加坡，台灣及加拿大等地工作。

二零零九年整體員工增長為5.9%，主要原因為房地產、中信1616、鐵礦開採等業務於去年有新的發展項目和收購行動。

薪酬回報

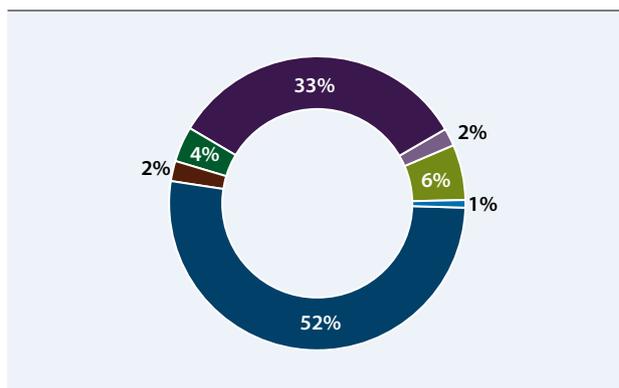
中信泰富一直以具市場競爭力的薪酬回報獎勵員工，務求達到激勵及保留人才的目的。我們每年都會檢討薪酬制度，確保員工的薪酬回報具競爭力。除了固定的基本薪金及全面福利項目外，中信泰富實行浮動花紅政策，根據公司業績及員工個人之表現而酌情發放花紅，以求達到推動業務表現的目的。高級管理人員的現金報酬中，較大部份由浮動花紅組成，確保有效地反映個人對公司業績及盈利的貢獻。歷年來，此浮動薪酬政策有效地激勵員工的表現。

2009年按地區分類之僱員人數分佈



■ 香港 ■ 中國內地
■ 澳洲 ■ 其他國家

2009年按業務分類之僱員人數分佈



■ 總公司 ■ 特鋼 ■ 鐵礦開採
■ 房地產 ■ 大昌行 ■ 中信1616
■ 其他

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獎勵計劃等政策，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，依據表現而厘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97頁至第100頁。中信泰富於二零零八年暫停向董事發放花紅。鑒於二零零九年的業績表現復蘇，中信泰富恢復向董事發放花紅，董事酬金總額為港幣一億一千七百萬元，但仍然低於二零零七年發放的金額(二零零七年：港幣二億九千四百萬元；二零零八年：港幣二千七百萬元)。有關董事酬金之進一步資料，載於第143頁。

人才發展

中信泰富致力提供健康之企業環境，讓員工各展所長。我們為員工提供各類內部與外間培訓課程，使員工可以發展所需的專業知識與技能，以應付瞬息萬變的市場挑戰。

除了管理及領導能力培訓課程，我們亦定期邀請專業機構舉辦研討會及專題演講，包括新法例措施、工業安全、最新技術介紹等，以確保員工瞭解最新的行業及技術知識。隨著中港兩地跨境商業活動迅速增長，我們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。我們更鼓勵及資助他們於工餘時間自發進修，不斷自我增值。

員工關係

為了加強員工的關係、投入度、團隊精神，中信泰富及其附屬公司在年內舉辦多項員工活動及興趣小組。二零零九年，為慶祝中華人民共和國六十週年，多個位於中國內地的附屬公司都舉辦了不同的慶祝活動如歌唱及攝影比賽、集體旅遊等。