

人力資源

中信泰富的業務成果由一羣忠誠、有才能，同時具備支持公司運作和持續發展所需的多種技能和經驗的員工所建立的。

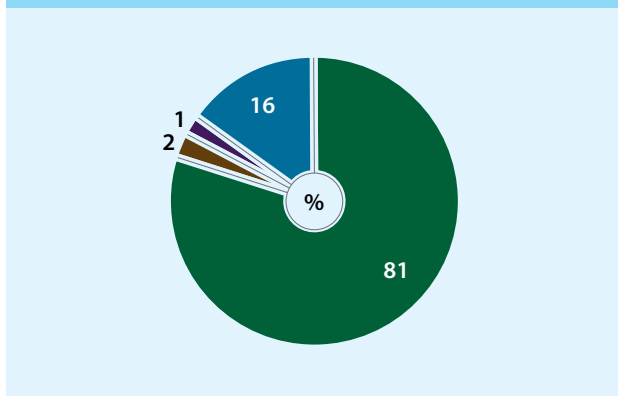
我們透過推動公平、尊重、平等機會及高度商業道德標準的工作環境；提供具市場競爭力的薪酬回報以獎賞及激勵表現出色的員工。我們亦透過各種學習與發展計劃及學習資助，支持員工的專業及個人發展，達致吸引、激勵及保留人才的目的。

員工人數

中信泰富擁有分佈多個地域及多元化的工作團隊。我們以香港為基地，為快速增長的中國市場提供服務，員工大部份來自中國內地、香港和西澳洲。截至二零一零年十二月底，中信泰富及世界各地的主要附屬公司合共僱用員工29,886人(二零零九年：30,329人)。其中81%員工的主要工作地點為中國內地；16%為香港；2%為澳洲，其餘的員工分別於日本、台灣及加拿大等地工作。

由於本年度的資本投資重組，員工總數與二零零九年相比，輕微減少了443人，佔總體員工人數的1.5%。

2010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

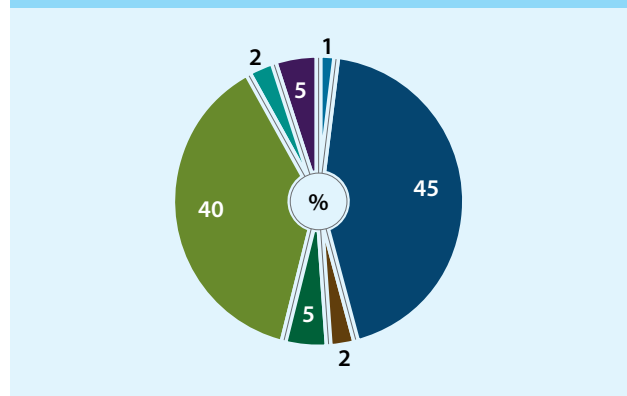
薪酬回報

中信泰富一直以具市場競爭力的薪酬回報獎勵員工，務求達到吸引、激勵及保留人才的目的。我們每年均會參考業內相若公司的薪金水平，對薪酬制度作出檢討，確保員工的薪酬回報具競爭力，同時做到內部平衡。

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。發放給員工的花紅總數是根據公司的業績，例如純利、業務和市場發展計劃，以及財政狀況而釐定。有關部門主管會按照公司制定的指引，根據其負責部門內個別員工績效評估的結果來分配花紅。歷年來，此浮動薪酬政策有效地激勵員工的表現。

除了浮動花紅外，中信泰富亦會根據中信泰富股份獎勵計劃二零零零(「計劃」)的規定，按表現向高級管理人員授予購股權，從而激勵高質僱員，並同時保障股東利益。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96頁至第99頁。

2010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 ■ 中信國際電訊
■ 其他

為了支持我們薪酬與表現掛鈎的原則，我們推行了一套績效管理及發展流程以促進績效目標的制定、檢討和管理，以及按照培訓和發展需要，為員工的個人發展提供協助。

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。委員會根據以下的原則檢討和審批各執行董事及主要行政人員之薪酬：

- 任何人仕均不得參與有關其個人的薪酬決定；
- 薪酬應合理地反映個人的表現，職責、工作的複雜性，以及需投入的時間，以達到吸引、激勵和保留人才的目的；
- 薪酬的釐定，應參考市場內相若的上市公司的薪酬水平，該公司名單應得到薪酬委員會及高級管理層同意。

在二零一零年，中信泰富的董事酬金總額為港幣八千五百萬元(二零零九年：一億一千七百萬元)。有關董事酬金之進一步資料，載於第143頁。

二零一一年薪酬檢討

經過二零一一年一月就董事的薪酬待遇作出檢討後，公司在薪酬委員會批准下向董事會提出了下列建議：

1. 非執行董事的董事袍金由港幣二十萬元提高至港幣三十五萬元；
2. 取消任職中信泰富有限公司董事會的執行董事的董事袍金；
3. 同時於附屬公司董事會出任非執行董事的中信泰富總部的執行董事或員工，不應另外獲發該附屬公司的董事袍金或授出的購股權；
4. 鑑於中信泰富股份獎勵計劃二零零零(「計劃」)於二零一零年五月已屆滿，薪酬委員會已同意在舊有計劃的原則下，同時根據上市規則的改變，提出新的購股權計劃方案。

上述第1項的建議參考了市場上一些著名上市公司發放董事袍金的水平，同時考慮到該金額自二零零八年來一直保持不變的情況下，將非執行董事的董事袍金拉近至市場水平。



對於第2項和第3項，考慮到執行董事及中信泰富的僱員已獲得與其職責、工作範圍以及所需時間貢獻相稱的合理報酬，此建議有利於確保集團內部的薪酬原則一致。

董事會已經通過上述建議，並同意把第1，2及4項建議提交至二零一一年股東周年大會中予股東批准。

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。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。

今年，為了加強功能部門的一致性和進一步提昇集團內部功能部門的效益和效率，中信泰富總部舉辦了財務研討會和人力資源管理研討會。與會者透過集團內部不同業務單位和專業人士的知識交流與最佳實踐方法的分享，從而獲益良多。

中信泰富支持培育年輕一輩，並藉此建立後備管理人員班子，以支援未來的發展需要。繼二零零六年見習管理人員計劃的成功實施，我們在今年再次推出見習管理人員計劃，希望能培養一群具有能力的畢業生，以支援業務發展，並成為未來管理層的接班人。我們為中信泰富見習管理人員計劃設計了一系列的培訓與發展項目，務求使這群畢業生具備需要的技術和能力，以配合業務需要。

員工關係

在二零一零年，中信泰富及其附屬公司為員工及其家人舉辦了多項具娛樂性、教育意義，並涵蓋健康和慈善性質的活動及興趣班，以加強員工的關係、投入度及團隊精神。

