

海通证券股份有限公司员工权益与发展管理声明

一、员工平等及多元化

海通证券股份有限公司（简称“公司”）坚持为员工提供平等公正的就业环境和发展平台，努力建设多元化、国际化的人才队伍。

（一）公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，坚持为员工创造平等公正的发展平台与就业环境。公司杜绝由宗教信仰、家庭、残疾等其他因素引起的歧视行为，始终坚持男女平等就业的原则，拥护多元化、国际化的员工队伍，确保所有员工享有公平的工作机会。

（二）公司贯彻落实国际化人才发展战略，积极引进有留学背景的海外人才，同时根据境外子公司的需求选拔合适人才并实施外派，增强境内外管理、业务的联动，提升员工背景的多元化。

二、员工招聘

公司坚持以业务发展为导向，录用员工采取公开招聘、公平竞争、严格考核的办法，按照“德才兼备”的标准，通过基本条件筛选、线上测评和综合面试评估，公开、公平、公正地选拔各业务发展所需的专业人才。

（一）人才招聘规划方面，公司每年根据业务发展需求，提前预测人才招聘需求，面向市场开放招聘岗位。近年来，公司聚焦投资银行和金融科技领域，重点引进公司急需的专业性人才，同时兼顾研究、自营、管理部门的人才需求，不断加强人才引进力度。

（二）员工招聘渠道方面，公司构建线上招聘、校园招聘、猎头顾问等多种人才招聘渠道，满足各层次人才的引进需求，做好公司人才库的开发和储备工作。与此同时，公司积极开展应届毕业生的招聘工作，通过线上广告、高校定点宣传等方式，促进高校应届毕业生就业。

（三）实习生培养方面，公司积极响应中国证券业协会《关于开展2021年度扬帆计划·证券行业大学生实习活动的通知》，面向高校招聘投行、研究、金融科技等各个模块的实习生，实习内容包括市场动态的跟踪、行业研究、案例分析、协助项目发行、研究报告的资料整理和数据处理等，在提升学生职业素养的同时，加强公司的人才储备。同时，公司与高校建立实习基地，签订《实习基地备忘录》，以人才交流合作促进学校和企业双方全方位的深度合作，进一步扩大公司的人才招聘渠道。

三、员工权益及福利

公司按照《员工手册》《员工年休假管理若干规定》《海通证券股份有限公司薪酬管理办法（试行）》《海通证券股份有限公司女职工特殊利益保护集体合同》等内部制

度与实施细则，对全体员工的人权保护、薪酬福利、工作时间、假期、民主参与等方面进行规范管理。公司关心员工及家属身心健康，通过建立全方位的福利保障体系，开展多样化的员工关怀活动，保障员工工作生活平衡，提升员工满意度和幸福感。

（一）员工权益保护

1. 公司定期检查员工劳动强度，禁止强制劳动，并严格核查员工身份，杜绝招募童工。公司在招聘制度中列明解雇条款及条件，建立了合法的解雇程序。

2. 公司以市场水平为定薪依据、以绩效考核结果为分配导向，为公司员工按时、足额缴纳五险一金，并提供补充医疗保险、住房补贴、企业年金计划等福利。

3. 公司明确标准工时为 40 小时/周，特殊工种按照特殊工时制，依据相关法律法规为员工提供法定节假日、年休假、病假、婚假、生育假等。

4. 公司积极建立与员工的沟通渠道，通过公司职工代表大会和按公司章程设立的沟通交流机制，保障职工参与民主决策、管理和监督的权利。

（二）非薪酬福利

1. 公司以员工需求为导向，依托工会建设，切实做好帮扶慰问、职工关怀、健康管理、职工体检、女性员工保护等工作，通过建设职工之家、职工书屋、爱心妈咪小屋等为员工创造安全、健康、温馨的职场环境。

2. 公司工会充分发挥职工帮困互助会保障作用，组织基层工会定期开展“五必访”慰问活动帮扶困难员工，为大病职工提供救助。

3. 公司致力于避免和减轻职业病带来的健康损伤，定期安排员工进行健康体检，并提供心理援助、心理健康教育等员工援助计划（Employee Assistance Program，简称“EAP”），通过专业的方式帮助员工缓解心理压力，提升心理素质，实现身心健康的平衡。

4. 公司围绕重要时间节点开展形式多样、特色鲜明的群众性文化体育活动。如开展迎新年线上竞技活动、三八妇女节系列庆祝纪念活动、六一线上亲子活动和司庆观影活动等，充分活跃员工文化氛围；公司基层工会、文体俱乐部定期开展分散小型的文体活动，举办职工篮球、足球、乒乓球、桌球、羽毛球比赛，组织文体骨干参加监管机构、行业和市区各项文体活动及赛事，更好满足员工的健身和健康需求。

四、员工培训及晋升

公司遵循人才成长规律，建立基于员工成长全生命周期的培养发展体系，向其提供针对性的、系统性的培训以及职业晋升机会，满足人才不同阶段发展需求，赋能员工成长。公司制定了《海通证券股份有限公司培训工作管理办法》及实施细则，从制度完善、

课程体系建设、师资队伍培养、在线学习平台建设、培训项目实施、学习活动运营等方面展开具体工作，不断满足员工的培训及发展需求，促进员工与企业共同成长。

(一) 培训体系建设方面，公司立足于打造标杆式投行的定位及使命，以完备的制度体系为基础，以三级培训管理组织架构为保障，以梯队培养建设和人才价值创造为重点，以分层分级的培训项目和培训活动为支柱，以开放合作的知识库建设为核心，以培训闭环管理和量化管理为抓手，坚持战略引领、业务协同，坚持分层分级、全员覆盖，坚持创新发展，统筹管理，坚持平台思维、共建共享，通过线上线下相结合的系统化管理和整体化运营，着力建设全流程、系统化、多维度的素质培养体系，积极构建集团层面培训生态圈，助力公司人才发展及梯队建设。

(二) 培训平台建设方面，公司采取线下和线上培训相结合的方式开展培训。线下培训包括举办启航计划-新员工培训、燎原计划-新任干部培训、蒲公英计划-精品课程开发暨讲师培训、蒲公英计划-分支机构专题培训等。公司积极推进线上培训平台建设，搭建海通财富研修院员工培训平台，整合内外部资源创建讲师库、课程库、案例库等，为员工搭建资源丰富、师资专业的成长平台。

(三) 领导力培训方面，对于中高层管理人员、分支机构负责人、后备人才等干部人员，以培养领导力、管理能力提升等精品学习项目为主。公司借助各类培训项目及海通财富研修院在线课程和直播培训，提升管理层经营能力和专业水平。公司定期开展新任干部培训和以宏观经济、思维方式、职场文化、市场趋势等为主题的海通财富讲堂公开课培训。

(四) 针对性的业务培训方面，公司制定了面向总部各部门、分公司、子公司的“蒲公英计划”，利用平台培训班、直播、主题打卡、问答社区等功能，集中开展课程开发以及讲师的输送，加大“蒲公英计划”覆盖面，切实提升员工的业务能力及水平。

(五) 联合培训方面，公司积极与外部专业教育机构共同开展员工培训项目。2021年，海通财富研修院联合纽约金融学院，以课程学习、社群研讨方式举办了《Python 数据应用系列课程》在线认证培训，培训内容包括如何运用 python 语言进行金融数据的获取、数据的分析以及数据的可视化展现。本次培训共 3,000 余人次参与了学习，覆盖总部部门、分公司和子公司等各单位。

(六) 支持员工获取学位认证方面，公司激励员工立足本职工作，积极钻研业务，提升个人技能。对于员工取得《海通证券股份有限公司专业技术资格证书奖励细则》规定的投资分析、财富管理、信息技术、风险管理、审计税务等类别的专业技术资格证书的，公司按考试报名费 50%的比例给予员工奖励，覆盖范围包括全体签订劳动合同的正式员工。近三年已有近 200 名员工申请了 CFA、FRM、PMP 等专业技术资格证书奖励。

(七) 员工晋升方面，公司始终秉持制度化、专业化、市场化的基本原则，建立与行政体系并行的 MD 职位体系，打破单一的行政晋升通道，鼓励优秀专业人员向专业通

道发展，扩展员工职业发展路径，为员工提供公平、公正的晋升机会及广阔的职业发展空间。公司总部设置投行序列、投资序列、研究序列、销售序列、产品序列、职能管理序列、信息技术序列、前台支持序列，纵向设置十个职级十九个职等，从学历、资历、业绩、能力、专业资质、合规风控等六个维度，对各序列各职等制定相应的任职资格要求、评分标准，实现职级能上能下、薪酬能增能减，充分体现人才的价值。

五、员工绩效评估及申诉

公司基于《海通证券股份有限公司绩效管理辦法》等相关制度，组织实施全员绩效考核，持续完善考核要素，着力打造具有海通特色的绩效考核体系，将考核结果与工资分配、职等评定、绩效调薪、职位晋升等多方面进行挂钩，并建立考核结果申诉处理机制，为员工考核结果提供公平公正的保障机制。

(一) 公司绩效管理包含“定目标、抓过程、评结果、给反馈、重应用”五个环节，形成了完整的闭环流程。以年度为绩效考核周期，公司在年初各单位年度经营目标，逐层分解形成员工个人的业绩考核内容，在年内组织各级管理者定期跟踪检视员工业绩指标完成情况，开展绩效辅导，在年末组织各单位对员工个人业绩和综合能力进行全面评价，力求公正合理。员工可通过系统将员工年度考核结果反馈至员工本人，员工对考核结果有异议的，可进行考核结果复议与申诉。考核结果将被应用在员工效益工资分配、职务调整、职等评定、绩效调薪等多个方面。

(二) 在员工绩效申诉方面，公司建立考核结果申诉处理机制，为员工考核结果提供公平公正的保障机制。员工考核结果确定后，个人可在系统中按照权限查询考核结果。个人对考核结果有异议的，可在考核结果反馈后一周内向本单位领导提出复议；如个人对复议结果仍有异议，可在提出复议后两周内，向人力资源部提出申诉。针对个人的绩效考核申诉，人力资源部门审核员工提交的证明材料以及系统中的相应考核数据，结合考核指标及计分方式，最终确认考核结果。

(三) 在员工绩效申诉的保密性方面，公司将绩效申诉的知晓范围严格控制在员工本人、所在单位业务主管与负责人、公司人力资源部的范围内，其他无关人员无权知晓和介入。员工对定量指标完成情况提出异议后，所在单位业务主管与负责人通过业务系统调阅原始数据，与员工本人进行核对。员工仍有异议的，向人力资源部提请流程，该流程不经过无关人员，保障员工绩效申诉的保密性。

六、员工满意度调研及反馈

公司重点对离职员工开展员工满意度调查，从工作内容、工作时间、工作强度、能力发挥、主管、薪资、福利考核、培训、公司管理、职业生涯发展等多维度听取员工心声，进一步改善工作环境、提升在职员工满意度水平。2021年，满意度调查结果为96%。