

人力资本发展

中国电力将人力资本发展视为企业长远发展的根本保障，在人才招聘、职业发展和员工福利等方面持续投入，努力打造一支高素质、专业化、富有创新精神的员工队伍。面对投资者对人力资本社会议题的关切，中国电力从以下三个方面作出积极回应。

员工招聘与薪酬福利

中国电力重视校园招聘活动，加强与高校的合作、举办校园宣讲会、参与校园招聘会，吸引更多优秀的人才。公司实施毕业生培训，关注毕业生和学徒的职业发展轨迹和成果，与公司的招聘和晋升体系紧密衔接，为他们提供更多的发展机会和平台。

中国电力建立绩效考核管理相关办法及规定，将绩效结果与薪酬激励、晋升机会等紧密挂钩，激发员工的工作积极性。根据不同职级制定差异化的考核流程，确保考核的针对性和有效性。在绩效评估过程中，公司充分听取员工的意见和建议，并提供具体、及时、有针对性的反馈，和员工共同制定改进计划和发展目标。

员工培训与发展

中国电力紧密围绕未来业务发展趋势，进行了精准的人才需求预测，并据此制定了全面的人才培养与发展计划。公司着重培养及引进国际化、企业治理、ESG、法务、审计、电化学储能、新兴产业等领域专业

化人才，以适应日益复杂的行业环境和公司战略需求。同时，中国电力积极拓展人才获取渠道，利用校园招聘、社会招聘、人才猎头等多元化方式，广泛吸引行业内外优秀人才加入。

中国电力制定《教育培训管理办法》等内部管理办法，确保培训覆盖公司全体员工。不断优化学习模式与培训内容，根据不同岗位需求，按业务归口分别制定培训计划，涵盖财务与财资管理、机器设备维护、设施管理等关键领域，旨在提升员工的专业素养和综合能力。2023年，公司的培训总支出费用为94,523,500元，员工参与培训共计167,070人次，员工平均培训时数为68小时。

中国电力根据业务发展和员工需求，鼓励员工参与专业学位课程和认证，对取得法律职业资格、注册会计师、中级及以上注册安全工程师等国家规定或国际认证的职业资格类的员工给予奖励。

员工权益保护

中国电力已对外发布多元化政策，严格遵守国内外相关法律法规，倡导并在招聘、选拔、管理等方面实施多元化指导原则。公司设定明确的多元化目标，提高女性领导层比例，董事局成员女性达1人，并由高层管理来监督多元化和包容性管理的实施，确保公司政策的有效执行和目标的达成。公司定期组织全体员工参加多元化政策相关培训。

中国电力保障投诉渠道的畅通与公正，设立了举报与申诉处理流程，对收到的所有投诉和报告的细致监察以及详尽报告，旨在确保投诉得到迅速且恰当的响应。同时，公司秉持对举报人权益的尊重与保护，

对员工的申诉实行严格的保密措施，确保员工的合法权益不受侵犯。