

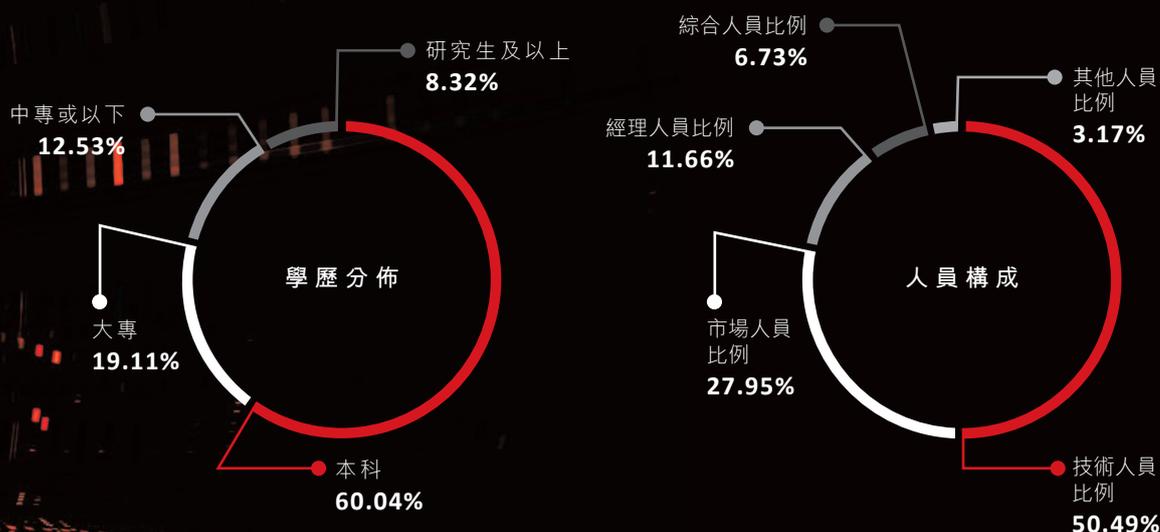


中國聯通始終堅持團隊共進，持續優化體制機制，使面向客戶需求、為提升企業價值做出貢獻的員工和團隊得到更多的回報，實現員工與企業的共同成長。2020年，人力資源工作以「能上能下、能進能出、能多能少」為目標，縱深推進人力資源改革，為公司全面數字化轉型和持續高質量發展提供人力資源保障。

縱深推進人力資源供給側改革，持續開展提效率、調結構。組織開展用工大起底，透明全集團人力資源配置情況，從組織、專業線、崗位等維度綜合提效，公司全員勞動生產率提升。不斷優化員工結構，結合劃小改革，6000餘名各級本部人員下沉到劃小單元一線直接創造價值。加大公司數字化轉型方向人才引進力度，高校畢業生招錄數量同比增長6%。

堅持按勞分配為主體、多種分配方式並存。完善人工成本決定和評價機制，實現人工成本與效益效率協調增長；優化以價值創造為核心的薪酬內部份配機制，進一步拉開薪酬分配差距，激發微觀主體活力；上線全面激勵報告系統，為員工專屬定制並推送年度薪酬報告，進一步提升員工獲得感；

員工組合分析



有關人力資源發展更多資訊，請參閱本公司將於2021年6月刊發詳細的2020年度社會責任報告內相關部份，請瀏覽本公司網站www.chinaunicom.com.hk。

建立健全長期激勵體系，實現對人才的有力吸引、有效保留和適度激勵。

根據公司發展需要，堅持頂層設計，做好領導班子的結構分析和統籌規劃。提升數字化轉型能力，強化管理人員監督，進一步激勵廣大管理人員新時代新擔當新作為，持續加強年輕管理人員隊伍建設，加大總

部與基層雙向交流力度，積極推進總監製落地。在持續推進管理人員每年不低於1.5%的退出的基礎上，進一步加大管理人員退出力度，持續激發管理人員活力。

強化各專業人才梯隊建設，在IT、運維、研發、政企、市場等14個專業建成領軍、專家、骨幹、新銳四級人才1.8萬人。深化實施創新領域「418」人才工程，加大人才引進力度，2020年總部層面引進高端人才3人，分子公司層面引進高端人才近30人。開展IT、政企創新能力認證，2020年累計2.5萬人次通過認證考試。

圍繞集團數字化轉型要求，重構集團教育培訓體系，加大轉型賦能培訓力度；強化員工數字化能力培養，逐年制定管理人員與專業人才年度重點培訓計劃，持續開展各群體專業化能力提升和轉型培訓。