



## 我們的員工

### 管理方針

**員**工是恒生成功的基石，代表本行的品牌，亦是我們社區連繫的重要橋樑。我們致力締造理想的工作環境，以吸引及挽留人才。我們為員工提供具競爭力的薪酬及福利政策，支援員工的工作，讓他們獲得工作與生活平衡。我們樂於聆聽員工，了解他們的需要，明白到每人皆為個體，各有所長及所需。

恒生的人力資源政策，旨在吸引優秀的人才，推動他們發展事業，同時貫徹本行的品牌價值和核心價值。我們透過多項員工培訓和發展計劃，培育專業團隊，支持本行業務持續發展。

本行重視並推動尊重個人及專業的文化，為同事提供舒適、共融和充滿活力的工作環境，並重視所有員工都享有平等機會。

為讓員工靈活自主及基於對他們的信任，我們開展優化工作間項目，讓員工按個人喜好及工作性質，選擇工作地點、工作模式，及彈性上班時間。

我們於總行設「數碼樓層」，以嶄新的工作間配合以活動為本的工作模式。不同的工作模式有助激發員工的創意及促進協作，讓他們提升身心健康。

附註：  
1 除另有說明，否則本章所報告的數字涵蓋香港業務所有僱員。  
2 「高層管理人員」指：(a)本行執行董事；(b)本行候補行政總裁；(c)本行執行委員會成員；或(d)本行主要附屬公司或其總資產佔本行總資產超過5%之離岸附屬公司的主管。  
3 「本地社區」相當於本行主要營運地點。

為提倡「敢言」的文化，我們舉辦了一系列員工大會及員工意見交流會，讓員工提問，交流意見及想法。

恒生義工隊的活動讓員工可以為自身生活及工作所屬社區的發展有更多參與。

以聘用員工數目而言，恒生是全港最大的上市公司之一，聘用近10,000名員工（以等同全職員工計算），98%為永久性僱員及2%為合約僱員<sup>1</sup>。

香港是本行的重要經營地點，高層管理人員團隊<sup>2</sup>亦來自本地社區<sup>3</sup>。

恒生41%的高層管理人員是女性，這比例遠高於滙豐集團的多元性目標，這目標其為至2020年底，30%的高級職位由女性擔任。現時我們58%的員工是女性，42%是男性。

作為香港聲譽最良好的銀行之一，恒生力求以身作則。我們遵守《性別歧視條例》、《種族歧視條例》、《殘疾歧視條例》及《家庭崗位歧視條例》。



恒生是全港最大的上市公司之一。**41%**的高層管理人員是女性。

## 我們的員工

### 提升員工表現

**本**行設有完善的工作考績管理制度考核員工的表現，並鼓勵終身學習及持續進步。

我們實施「Everyday Performance and Development」計劃，鼓勵主管與下屬於年內經常維持全面、具建設性的溝通，過程中會討論工作進度，提供意見和嘉許，辨識所需支援，以及處理任何影響員工福祉事宜。

為發揮員工所長，本行鼓勵主管於年內與屬員就其對工作崗位的期望，工作表現和事業發展等事宜，進行開放及誠懇溝通。所有員工於每年年底均需要進行正式的工作表現評估。工作表現評估內容包括討論屬員的表現，檢討其工作目標的進度。在本行員工表現評估框架下，員工在工作及行為表現會獲得評級。行為表現評核員工在風險管理及合規等方面的表現，其見於他們如何維護同事、客戶、環境、市場及銀行的利益。相關評級與員工年度薪酬調整的幅度掛鉤。

### 薪酬與福利

**我**們為員工提供具競爭力的薪酬與福利，以吸引和挽留人才。我們採用與工作表現掛鉤的薪酬制度，並根據員工對本行業務的貢獻而釐定。此外，我們亦會根據與本行業績和個別員工表現掛鉤的業績獎勵金計劃，給予員工額外獎勵。

為挽留員工並保持本行競爭力，我們定期檢討各職務崗位的薪酬和晉升機會，尤其主要職位，以確保本行的薪酬福利遠高於本地法例和規例所定的最低金額。

### 同工同酬

**本**行制定並推行嚴謹的人力資源政策，嚴格遵守香港政府法例、條例和規例。

作為平等機會僱主，本行釐定員工薪酬時，會參考員工個人表現與市場基準。薪酬水平不會因性別而有差異。

至於兼職員工的薪酬與福利，本行則會參照法例規定和市場慣例作個別聘用合約條件的協議。

### 員工流失率

**於**2018年，本行香港員工的自然流失率為17.9%。我們會密切監察員工流失率，並從員工離職意見調查中搜集資料分析，以回應員工關注的問題，並採取適當措施挽留人才。



### 業務原則及企業價值觀

我們的業務原則和企業價值，要求員工在工作時秉持個人的最高誠信、遵守法律和條例的文字及精神。「勇於正直誠實行事」是我們營運的主要原則，每名員工均需勇於作出正確的決定，不會違背道德標準和個人誠信，並在日常工作中貫徹「可靠、開放和連繫」之行事方式。「At Our Best Recognition」項目旨在推廣本行企業核心價值，嘉許員工符合銀行工作原則的正面行為。

#### 勇於正直誠實行事

我們鼓勵員工秉持「勇於正直誠實行事」的核心價值，在日常工作中貫徹「可靠、開放和連繫」之行事方式。

##### 可靠：做正確的事

- 堅持正道、信守承諾、行事果決、值得信賴
- 承擔個人責任、做事果斷、善用常識作判斷
- 激勵別人

##### 開放：包容不同的意見和文化

- 以開明的態度溝通，同事間坦誠，接受挑戰，從錯誤中學習
- 細心聆聽、公道待人、包容、尊重不同觀點

##### 連繫：與客戶、社區、監管機構和相互維持聯繫

- 建立關係，保持對外的觸覺，主動與其他團隊合作
- 關懷別人及他們的處境，體現尊重和支持，積極回應

## 培訓和技能發展 >>>

**我**們對員工培訓和發展投入充足資源，以建立及保持員工的競爭力、專業水平與道德標準，令本行業務得以成功。

我們重視員工發展，配合社會大眾對認可機構的期望，即其員工應掌握所需技能、知識、專業資格、經驗，以及良好判斷力，以履行其職責。

### 建立成功文化

為確保員工融入恒生文化，並充分發揮其能力與潛能，我們為新入職僱員、第三方服務供應商和代理承包商提供全面的入職課程，令他們了解恒生的歷史、願景、企業文化、價值觀、風險管理文化、企業管治，以及可持續發展目標。

本行舉辦多元化的員工培訓和發展計劃，令員工具備所需技能與知識，以應付未來挑戰及符合專業要求，特別是涉及受規管業務及活動，包括銷售與客戶關係管理、產品、營運、合規、信貸和風險。

我們亦舉辦有關反洗黑錢及制裁、操守、防止貪污賄賂的培訓課程，以鞏固銀行於防止金融犯罪風險之管理文化。於2018年內，本行每名員工平均接受五天的相關培訓。

我們亦為所有員工提供約82,100小時的相關政策及程序培訓，當中包括深入探討與本行工作環境及營運時所遇到的人權問題，提高員工對人權的意識。

### 恪守專業水平

員工按照其工作崗位接受相關培訓，內容涵蓋金融知識、銀行產品與營運、合規、風險管理、領導與管理，以及銷售與關係管理等。我們為員工提供鞏固和重溫相關知識的課程，以確保員工能掌握最新資訊和技能，從而令所提供的服務達到最高標準。

本行亦提供其他內部培訓課程，協助員工提升技能、發展事業，並加強管理及人際溝通技巧；此外，我們亦優化專業資格及教育獎勵計劃，鼓勵員工考取更高學術資格（例如：學士或碩士學位）及 / 或專業資格。自2017年優化政策推行以來，申請數目增加55%。

本行於內聯網提供一系列網上培訓課程、電子學習及講師指導計劃，支援員工學習和發展。

為增進員工對退休計劃的了解及技能，我們與香港財務策劃師學會合作，提供內部合資格退休顧問計劃。

### 以人為本 培育未來領袖

為加強我們人事管理能力及培養恒生的企業文化，我們分別為高層管理人員、有經驗及新晉的管理人員舉辦工作坊。當中，為高層管理人員舉辦的工作坊着重真實性，鼓勵員工「敢言」及培養開放的文化。（參閱[建立『敢言』文化>>>](#)）

我們為有經驗的管理人員舉辦工作坊，集中處理人事管理上的挑戰。參與者就真實案例討論及分享經驗，建立應對各種挑戰的信心和技能。

本行亦為新晉的管理人員舉辦工作坊，以建立核心團隊管理的技能。這些工作坊有助參加者從過往個人貢獻者過渡到管理人員，並為他們裝備重點管理能力。

我們為須直接面對客戶的員工提供一系列培訓，內容涵蓋金融知識、財富管理、銀行產品及營運、風險及合規，以及銷售與客戶關係管理，以促進他們為客戶提供專業及公平交易。

於2018年，我們共舉辦382,000小時的培訓。

培訓	2018	2017	2016
<b>平均全職僱員培訓日數</b>			
培訓日數	5	5	5
<b>平均培訓時數（按性別）</b>			
男性	46	43	47
女性	38	36	41
<b>平均培訓時數（按職級）</b>			
行政人員	29	32	37
專職人員	49	41	50
文職 / 非文職人員	40	41	38

### 培訓和技能發展 >>>

#### 培育領導和繼任人才

為培育 / 挽留人才，我們物色具潛質的員工，培養他們將來出任本行的領導崗位和其他要職。我們設有「領袖及管理發展課程綱領」，提升具潛質員工的領導才能、人事管理能力與人事技巧。（參閱[培育出色領袖](#)>>）

透過不同業務及職能部門的工作實習計劃，我們培育年輕的人才成為銀行的專業人士。於2018年，超過450名大學生參加本行的實習計劃，了解業界所需的知識和技能。

我們致力促進內部升遷及挽留專才，以鼓勵員工追求職業目標。於2018年，超過900名員工成功申請轉職至銀行內其他職位，培養他們的才能及拓闊他們的工作經驗。

#### 管理培訓生計劃

恒生為有志長遠在銀行界一展抱負的新畢業大學生設立管理培訓生計劃，提供為期三年的快捷途徑，旨在培訓學員日後可於本行八項業務之中擔任管理崗位。密集式的培訓計劃包括涵蓋業務運作及產品與服務的課堂訓練、接觸內地與海外業務的機會、在部門內或跨業務部門的崗位輪調、獲高級管理人員的指導，以及在本行支持下考取專業資格。



於2018年，超過 **450** 名大學生參加本行的實習計劃，了解業界所需的知識和技能。



「我對『管理培訓生計劃』最深刻印象是當中的多元化學習和發展機會。在工作上，管理人員擔任我們的導師，他們經常與我們分享自己所屬業務的專業知識和經驗。在工作以外，透過課堂培訓及領袖訓練工作坊，使我們全面了解整體銀行業務發展，讓我們好好裝備自己以應付未來擔當管理的職位。」



**鄭藹珊**

管理培訓生（2016年入職），零售銀行及財富管理



「最吸引我參加恒生『管理培訓生計劃』是它的全方位培訓及有機會派往不同部門學習。這使我們有機會在整個三年計劃中學習及發展，並為不同團隊作出貢獻，擴闊我們視野，提升我們在銀行業工作的專業能力。」



**蔡綺明**

管理培訓生（2016年入職），財務監理



## 我們的員工

### 培訓和技能發展 >>>

#### 培育出色領袖

挽留和培育具潛質的員工有助業務持續發展。我們的「領袖及管理發展課程綱領」提供的專業培訓課程包括：

##### 培育人才

本行透過意見回饋、職業輔導、網上自學課程、為提升職業及技能發展調派工作（包括到不同業務單位及部門交流），以及實施個人發展計劃，從而加速具潛質員工之專業發展。

##### 表現管理

我們為管理人員提供培訓課程，以提升他們推動其個人及屬員專業發展的能力。透過推行「Everyday Performance and Development」，鼓勵管理人員學會與屬員適時檢討工作表現，提出有效的意見回饋，以至輔導其事業發展的方法，從而建立以企業價值為主導的高績效文化。

##### 企業憲章

恒生於2016年推出「企業憲章」，載有本行一直堅守的宗旨、價值觀、歷史，以至未來發展策略，以及指引員工在面臨困難抉擇時，應考慮哪些因素，以作正確的決定。「企業憲章」鼓勵員工做事要勇敢誠信，遇到可疑的情況

時，提出疑問和運用客觀的判斷力。員工可以透過內聯網參考工作實例及相關資料。

##### 企業文化工作坊

本行企業價值觀（可靠、開放及連繫）已融入於員工的日常工作之中。我們設有獎勵計劃，嘉許員工實踐企業的價值，以支持本行長遠策略發展。我們於2018年推出People Management Clinics，協助有經驗的管理人員應對實際挑戰。我們亦為新晉管理人員舉辦工作坊，幫助他們建立核心團隊管理的技能。

##### 領導才能課程

我們舉辦一系列領導才能課程，旨在培育人事管理技巧，以推動良好表現，創造正面的員工體驗，並建立優良的領導能力，由提升自我，進而帶領業務及部門進步。

##### 工作實習計劃

我們為非應屆畢業的大學本科生提供為期6至11個月的實習計劃，讓他們有機會汲取實際工作經驗，掌握知識和技能，為畢業後投身銀行業並成功發展作好準備。

##### 暑期實習計劃

我們為非應屆畢業的大學本科生提供為期8至10周的暑期實習計劃，令學生親身體驗瞬息萬變的銀行業，並有機會了解在銀行及金融業成功發展事業所需的條件。

##### 暑期精英培訓計劃

我們為尚有一年才畢業的大學本科生提供為期10周的密集式實習計劃，讓他們汲取寶貴經驗，增加對銀行核心業務的認識。在計劃中表現出色的學生，更有機會獲優先考慮成為本行的管理培訓生。

##### 金融科技人才培育計劃

於2017年試行成功後，本行繼續參與由香港金融管理局及香港應用科技研究院聯合推出的金融科技人才培育計劃，資助本地大學生於香港金融科技事業上的發展，實習為期6至12個月。

## 員工投入與溝通

本行致力締造一個良好的工作環境，包括加強員工投入感，推動多元共融文化，鼓勵員工發揮所長。

本行鼓勵員工與高級管理層及各職級同事進行雙向溝通。2018年，我們繼續推行一個多管齊下的員工參與計劃「You Matter」，提倡開放、積極進取而又充滿活力的企業文化。該計劃提倡本行品牌價值的關鍵要素：優質客戶服務、包容及創新。同時，該計劃包括一系列與高級管理人員的員工溝通大會及意見交流會、人脈拓展活動，以及由業務及職能部門主管主持，介紹其業務範疇的交流會。

為加強本行員工之間的溝通和協作，我們將於2019年1月推出員工專用的流動應用程式「H@SE」，為香港8,000多名員工提供互動溝通的平台。它不僅可讓員工獲取本行最新消息，更與其他社交媒體一樣，可讓他們自由留言分享，亦可就各種主題投票。該應用程式是本行與員工之間的溝通工具，提升資訊透明度，促進與員工直接及雙向溝通。

本行通過業務簡報會、員工溝通大會、內聯網、晨早廣播、通告和電郵等方式向員工傳達有關本行業務方向和策略、企業文化及價值、最新政策發展，以及人事資訊等。

我們鼓勵員工通過員工意見調查、意見交流會、專題小組及其他渠道提供建議、意見和回應。我們亦關注員工自身的感受與行為，以優化培訓，促進溝通，並可於員工參與計劃中加以配合，協助員工融入及實踐企業文化。

### 建立「敢言」文化

管理人員對意見交流會愈見重視，員工亦歡迎不同形式、規模及風格的非正式會議。

在過去三年，我們的年度員工意見調查顯示，曾在最近（三個月內）參加意見交流會的員工由14%（2016年第二季）增加至31%（2017年第二季），再進一步增加至56%（2018年第二季）。於2018年，行政總裁曾主持十多次意見交流會，員工在會上以開放態度直接提出問題及發表意見。

這些意見交流會令員工可與高層管理人員直接對話。這正是從近期的員工意見調查中，當員工被問及如何減輕員工對發表意見的憂慮時，被認為有效的首項建議。員工對這些意見交流會反應正面，本行將繼續以之作為與員工溝通的主要計劃。

在業務營運有任何重大變動而又對員工有實質的影響時，我們會審慎考慮以合適通知期和渠道將消息傳達予員工。



在2018年第四季進行最新員工意見調查中，超過80%的員工表示如遇到不當行為時，他們都會願意提出所見，並對本行鼓勵員工實踐敢言文化有正面回應。

該調查亦顯示自2018年第二季以來，員工對恒生的支持度有所增加，除薪酬福利外，亦在於員工對工作文化及工作體驗的正面評價。行為分析亦反映本行公平對待員工、坦誠開放的環境，以及支持員工發揮潛能均與提升他們對銀行的支持度有密切關係。

自2019年開始，本行每半年進行一次全體員工意見調查，以了解員工的感受和行為。在兩次的調查之間亦會進行抽樣調查，以探討對業務策略相關的重要議題。



### 平等機會與多元共融

恒生以積極及開放的企業文化吸納及挽留優秀人才。我們招聘員工不會因性別、性別認同、性取向、族群、種族、殘疾、年齡、宗教信仰、家庭崗位、婚姻狀況、懷孕、社會經濟背景或其他與職位要求或職責無關的個人差異而作出歧視。為營造多元共融的工作環境，我們期望所有員工不論個人的差異，都能彼此欣賞、關懷和尊重。

為杜絕工作間發生歧視、騷擾或傷害，我們已制定《平等機會政策》。我們的人力資源政策遵守有關的政府法例、條例和規例。本行的《平等機會政策》原則載於《職員規則手冊》內，所有員工必須遵守。於2018年，我們沒有違反任何相關法例和規例。

本行致力締造多元共融的工作環境，令員工感到自在，並鼓勵他們充分發揮潛能。我們深信這有助建立一個創新、協作的工作環境。

我們關心員工辦公及公餘期間的需要。員工在人生不同階段，或會出現各種工作及家庭上的挑戰。因此，我們提供彈性工作安排，容許員工在家工作、兼職工作或停薪留職，這使員工可兼顧作為父母或照顧者的責任。同時，我們優化辦公室設施，在三幢主要辦公大樓設置母乳餵哺室，配合授乳母親的需要。

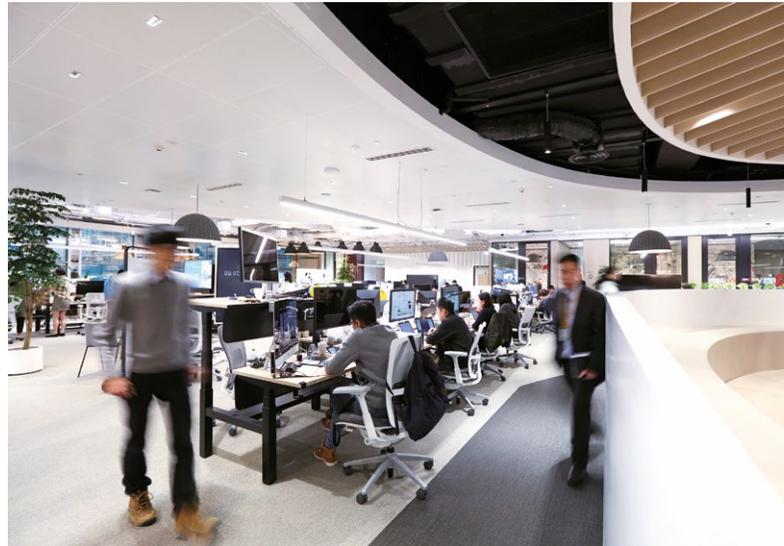
我們會定期檢討多元與共融政策，並在適當時予以修訂。

我們參與由香港政府領導的「性別課題聯絡人」網絡，推廣實踐兩性在生活所有範疇皆享平等的地位、權利及機會。該網絡讓本行能與其他業界人士分享業內的最佳實踐及最新監管資訊。

我們推出僱員資源網絡小組計劃。此計劃鼓勵員工成立自發的資源小組，締造多元與共融的工作環境。

每位員工都會接受有關多元與共融文化、平等機會和保障資料私隱的培訓，相關課程並納入新僱員入職課程之內。

性別多元對人力資源發展尤為重要。本行透過跟進性別多元方面的表現，並向管理層匯報，以確保本行僱員在所有職級的性別比例均衡。



每位員工都會接受有關多元與共融文化、平等機會和保障資料私隱的培訓。於2018年，我們沒有違反任何相關法例和規例。



## 我們的員工

### 員工福祉 >>

#### 工作與生活平衡

員工在工作與生活之間取得平衡，有助他們發揮最佳表現。我們透過彈性工作時間安排、領養子女假和義工假等，協助員工有效管理工作與生活。於2018年，我們推出彈性工作時間，鼓勵員工與經理協商其工作模式，例如彈性工作時間、放取「私人時間」、在家工作，以配合他們的個人情況及避免超時工作。

我們定期參考市場狀況，確保本行提供的福利能切合員工的需要及身心健康。我們在2018年增加有薪年假，合約員工亦可在入職年份申請有薪假期。

為提供更多支援予員工及其家庭，員工有新產假及領養假在2019年1月1日起，由14周增加至16周。於2018年，172名女性員工及124名男性員工分別申請產假和侍產假。放取有關假期的員工復工率及留任率接近100%。

為鼓勵更多員工貢獻社群及體驗由公民參與所帶來的滿足感，合資格的恒生員工每年可申請達兩個工作天的義工假期，以參與慈善活動，回饋社會。

於2018年，我們繼續舉辦多項休閒及康樂活動，鼓勵員工做運動、培養他們的嗜好及興趣，並與同事、朋友、家人建立更密切連繫。去年的重點活動包括歌唱比賽、家庭同樂日及首個帶孩子上班日親子活動，讓子女了解父母在辦公室的日常生活。2018年，超過43,000人次參加我們的各種課程及活動。

年度項目「恒生團隊盃」以籃球、足球、保齡球、羽毛球、乒乓球及高爾夫球比賽，加強員工的團隊精神，並促進跨部門的交流。此外，我們亦舉辦首屆「恒生電競盃」，讓同事在愉快的氣氛下，於數碼領域一較高下。我們亦大力支持員工參加外界體育比賽，包括由康樂及文化事務署舉辦的全港賽事「工商機構運動會」，恒生籃球隊在此賽事勇奪籃球A組總冠軍。

於2018年，我們為員工於五星級酒店所設的度假房間增至七間，超過7,500名員工及其家人曾享用此專屬福利。

我們部分辦公大樓設有食肆。位於恒生113的咖啡店已成為一個方便的場地，讓員工享用休閒午餐及於辦公時間後組織建立團隊精神的活動。

#### 健康與保健

有時員工在工作和個人需求之間要取得良好的平衡或有相當的挑戰。因此，本行設立個人諮詢及輔導服務，由專業的輔導員為員工提供服務與支援。該項免費服務一星期七天，全日24小時運作，所有資料及對話內容絕對保密。

本行致力維持員工及其家屬身體健康，提供多項福利，包括住院及手術、門診治療、牙科服務，以及醫療健康檢查。我們亦為員工及其合資格家屬提供季節性流感疫苗接種計劃。

由2019年1月1日起，本行優化醫療福利，為員工及其合資格家屬提供更靈活的選擇。

為進一步吸引員工參與及令他們更健康，由2019年1月起，所有在主要辦公大樓及分行工作的員工均可每周免費享用水果一次。每月亦會在不同的主要辦公大樓舉行歡樂時光聚會，讓員工可免費享用飲品、小食及遊戲。來自不同業務及職能部門的員工可輕鬆聚首一堂，與同儕交流及保持聯繫。



## 員工福祉 >>

### 生活方式與閒暇

有些員工或希望暫時放下工作去追求個人興趣或活動，兼可以稍後重返本身工作崗位。因此，本行於2018年設一系列的彈性工作安排予員工選擇，例如彈性工作地點、兼職工作、停薪留職及私人時間，讓員工能在工作與個人承諾之間取得更佳平衡。這些舉措有助員工投入工作，提升留任率及吸引人才。

恒生開展優化工作間項目，運用科技設施及數碼方案，實現無紙化工作環境及減少儲存空間，以增闢更多會議室、建立寬敞辦公室、茶水間及休息區，從而配合員工流動工作及協作的工作模式。

## 職業健康及安全 >>

我們對職業健康及安全（職安健）秉持高標準要求，鼓勵各級員工透過參與安全管理委員會、討論會和工作小組，建立職安健的政策和管理架構。

本行在2009年設立 [健康及安全政策](#) >>，並於同年通過職業安全健康管理系統之認證要求，成為全球首家獲得BS OHSAS 18001:2007認證的銀行。此管理系統旨在減低員工、承辦商和客戶在我們業務過程中的職安健風險。

### 財富與財政

為協助員工財務狀況穩健，本行提供信用卡、保險和其他產品及服務優惠。我們為員工提供具吸引力的房屋貸款，使他們可安心購置自住物業，並提供未來置業援助，以協助員工家庭環境的轉變。

為提供更高的靈活性，恒生員工為新置物業申請貸款，由2018年12月1日起最長還款期由60歲延至65歲。員工亦可繼續因應個人財務狀況縮短貸款還款期限。

為鼓勵員工及早開始部署退休計劃，本行擴大界定供款計劃下的基金選擇。我們亦定期提供基金資料概覽，讓員工了解自身對投資風險和市場波動所能接受的程度。

安全管理委員會監督的成員包括高層管理人員代表，負責監察職安健計劃和提出建議。安全管理委員會轄下之安全管理委員會工作小組，則由中層管理人員代表組成，負責收集並反映員工的關注和意見，並由300名員工組成的工作危害分析小組提供支援。（參閱 [職業健康及安全：人人有責](#) >>）

工作危害分析小組成員最少每六個月進行一次工作危害分析和風險評估。如有活動預備有變動或有任何更改，包括使用一些設備、物料、特殊或臨時的活動及裝修時，若發生事

### 其他健康活動

我們承諾為員工締造一個身心皆宜的工作環境。於2018年，我們舉辦了一系列工作坊和活動，旨在提升員工身心健康意識，使他們能夠每天更好地照顧自己的身心，作出適當的調節。

此外，我們亦舉辦講座及研討會，為在職父母提供相關資訊和支援，以協助他們履行工作與家庭崗位上的要求。我們的員工皆踴躍參與上述活動。

於2018年，本行推出非正式聯誼活動，以有趣、節奏明快的模式，讓員工與高層管理人員交流。在職父母、千禧一代及新加入的員工均獲邀參加，共同分享挑戰，互相支援。

故，工作危害分析小組成員會盡快按現行的制度進行分析和評估。當發現工作間有潛在危險時，小組成員會提供安全指引供工作人員參考。

我們鼓勵員工發現有工作間危害或潛在危險時，即時向其所屬部門的工作危害分析小組成員反映，以便即時採取安全措施，減低工作時所引致的風險。在2018年員工曾反映的危害/安全問題包括：不正當地體力處理操作、滑倒、絆倒、跌倒，以及電線鬆脫。

## 職業健康及安全 >>

我們提供一系列課堂及網上培訓課程，以提升員工的職安健知識。在新僱員入職課程中，亦已包括一項必修的職安健培訓課程。

來自不同工作地點和業務的員工考取認可急救人員資格，以便在緊急醫療事故或意外發生時，可以迅速為同事和客戶提供支援。部分合資格急救人員並已接受培訓，可以操作安置在各行址物業內的自動體外除顫器。

本行傳染病緊急應變計劃，載列各業務單位在嚴重傳染病爆發時須注意的重要事項和應採取的措施。我們的內聯網亦為員工提供資訊，傳達個人衛生和健康習慣的重要性，與本行在嚴重傳染病爆發期間所採取的應變措施，確保繼續為大眾提供服務。

於2018年，我們致力鼓勵員工改善身心健康，實踐工作與生活平衡。本行舉辦以「及時關注你的身體」為主題的推廣計劃，該計劃包括一系列與健康、安全和保健相關的研討會及工作坊，以及按摩治療等，藉以幫助員工為身心健康作出改變及欣賞生活。本行亦舉辦「健康安全周」，一系列活動包括健康及消防安全的研討會、消防安全的交流會，以及加強健康和消防安全意識的展銷攤位等，旨在提倡「健康及安全」的訊息，盡力減少員工在工作期間出現的疾病和受傷。

### 職業健康及安全

根據職業健康安全系統BS OHSAS 18001:2007認證，我們已訂立相關程序，令本行和各級員工更廣泛了解職安健的議題。

#### 各級職能：

- 個人保護裝備
- 安全管理委員會的組織和運作
- 員工代表參與健康及安全檢查、安全審核和意外事故調查
- 職安健培訓和教育
- 投訴和舉報機制
- 安全工作環境的權利

#### 本行整體：

- 按照國際認可的職業健康安全系統BS OHSAS 18001:2007認證標準，遵守《國際勞工公約》
- 解決職安健問題的安排和制度
- 為達到所訂立的表現標準和實踐程度應採取的措施



### 職業健康及安全統計數字

損失工作日率 <sup>^</sup>	2018	2017	2016
男性	0.73	0.04	0.06
女性	0.26	2.22	2.62
整體	0.99	2.26	2.68
<b>總損失工作日</b>	<b>92.5</b>	<b>187.5</b>	<b>224.5</b>

工傷率 <sup>#</sup>	2018	2017	2016
男性	0.03	0.01	0.01
女性	0.03	0.10	0.12
整體	0.06	0.11	0.13

缺勤率 <sup>*</sup>	2018	2017	2016
男性	1.50%	1.25%	1.49%
女性	2.15%	1.95%	2.24%
整體	1.87%	1.66%	1.93%
<b>職業傷亡致命個案死亡人數</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<sup>^</sup> 損失工作日率按每200,000工作小時（即每100名僱員每年50周，每周工作40個小時）的損失工作日數計算。

<sup>#</sup> 工傷率是按每200,000工作小時的工傷宗數計算。

<sup>\*</sup> 缺勤比率指因工傷及其他疾病的缺席日數佔全體僱員預定工作日總數的百分比。

## 本行員工統計數字一覽表 >>>>

### 員工類別分佈（按性別劃分）

	恒生銀行及其他*						恒生中國					
	2018		2017		2016		2018		2017		2016	
	男性	女性										
全職長期員工	3,580	4,882	3,349	4,611	3,242	4,600	434	1,141	460	1,144	482	1,129
全職合約員工	65	34	128	92	60	41	44	68	49	61	35	50
兼職員工	8	42	4	28	4	25	-	-	-	-	-	-
臨時員工	-*	-*	1	2	2	3	-	-	-	-	-	-
<b>合計</b>	<b>3,653</b>	<b>4,958</b>	<b>3,482</b>	<b>4,733</b>	<b>3,308</b>	<b>4,669</b>	<b>478</b>	<b>1,209</b>	<b>509</b>	<b>1,205</b>	<b>517</b>	<b>1,179</b>
<b>總計</b>	<b>8,611</b>		<b>8,215</b>		<b>7,977</b>		<b>1,687</b>		<b>1,714</b>		<b>1,696</b>	

### 職位分佈（按性別劃分）

	恒生銀行及其他*						恒生中國					
	2018		2017		2016		2018		2017		2016	
	男性	女性										
行政人員	1,205	1,216	1,045	1,047	847	907	150	333	153	311	144	277
專職人員	1,702	2,314	1,604	2,108	1,597	2,056	180	503	195	499	191	484
文職 / 非文職	747	1,428	833	1,578	864	1,706	148	373	161	395	182	418
<b>合計</b>	<b>3,653</b>	<b>4,958</b>	<b>3,482</b>	<b>4,733</b>	<b>3,308</b>	<b>4,669</b>	<b>478</b>	<b>1,209</b>	<b>509</b>	<b>1,205</b>	<b>517</b>	<b>1,179</b>
<b>總計</b>	<b>8,611</b>		<b>8,215</b>		<b>7,977</b>		<b>1,687</b>		<b>1,714</b>		<b>1,696</b>	

附註：

\*「其他」包括澳門、海外業務和恒生銀行（中國）有限公司以外的內地業務員工（佔恒生集團總人數約1.0%）。

\*「臨時員工」類別於2018年取消，員工人數已反映於其餘三個類別之中。

## 本行員工統計數字一覽表 >>>>

### 員工按年齡分佈

	恒生銀行及其他 <sup>#</sup>			恒生中國		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016
30歲以下	2,585	2,535	2,530	503	580	598
30歲至39歲	2,650	2,354	2,108	931	917	913
40歲至49歲	2,034	2,025	2,061	228	184	157
50歲至59歲	1,291	1,261	1,240	25	31	27
60歲或上	50	40	38	0	2	1
<b>總計</b>	<b>8,611</b>	<b>8,215</b>	<b>7,977</b>	<b>1,687</b>	<b>1,714</b>	<b>1,696</b>

### 平均服務年資

	恒生銀行及其他 <sup>#</sup>			恒生中國		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016
行政人員	8	9	10	7	6	6
專職人員	10	11	11	5	5	5
文職人員 / 非文職人員	11	11	12	3	3	3
<b>總計</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

附註：

<sup>#</sup>「其他」包括澳門、海外業務和恒生銀行（中國）有限公司以外的內地業務員工（佔恒生集團總人數約1.0%）。

## 本行員工統計數字一覽表 >>>>

### 平均年齡

	恒生銀行及其他 <sup>#</sup>			恒生中國 <sup>#</sup>		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016
行政人員	40	40	41	38	38	38
專職人員	36	37	36	34	33	33
文職人員 / 非文職人員	38	37	37	29	29	29
<b>總計</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>33</b>

### 新聘僱員人數（按年齡組別和性別劃分）

	恒生銀行及其他 <sup>#</sup>						恒生中國 <sup>#</sup>					
	2018		2017		2016		2018		2017		2016	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30歲以下	563	616	553	566	406	428	62	136	94	162	75	151
30歲至39歲	346	295	258	246	103	130	41	86	35	75	32	57
40歲至49歲	67	121	61	68	23	26	5	6	4	4	1	2
50歲至59歲	32	31	27	16	15	13	0	0	0	0	0	1
60歲或以上	3	4	13	4	7	6	0	0	0	0	0	0
<b>合計</b>	<b>1,011</b>	<b>1,067</b>	<b>912</b>	<b>900</b>	<b>554</b>	<b>603</b>	<b>108</b>	<b>228</b>	<b>133</b>	<b>241</b>	<b>108</b>	<b>211</b>
<b>總計</b>	<b>2,078</b>		<b>1,812</b>		<b>1,157</b>		<b>336</b>		<b>374</b>		<b>319</b>	
<b>新聘僱員百分比<sup>^</sup></b>	<b>24.1%</b>		<b>22.1%</b>		<b>14.8%</b>		<b>19.9%</b>		<b>21.8%</b>		<b>18.8%</b>	

附註：

<sup>#</sup>「其他」包括澳門、海外業務和恒生銀行（中國）有限公司以外的內地業務員工（佔恒生集團總人數約1.0%）。

<sup>^</sup>新聘僱員百分比是指年底總僱員之中新員工總數的百分比。

## 本行員工統計數字一覽表 >>>>

### 員工自然流失人數 (按年齡組別和性別劃分)

	2018				2017				2016			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	人數	流失率 <sup>^</sup>	人數	流失率 <sup>^</sup>	人數	流失率 <sup>^</sup>	人數	流失率 <sup>^</sup>	人數	流失率 <sup>^</sup>	人數	流失率 <sup>^</sup>
<b>恒生銀行及其他<sup>#</sup></b>												
30歲以下	368	4.4%	384	4.7%	361	4.6%	411	5.3%	363	4.5%	357	4.5%
30歲至39歲	238	2.8%	208	2.5%	175	2.2%	196	2.5%	142	1.8%	155	1.9%
40歲至49歲	70	0.8%	113	1.4%	47	0.6%	77	1.0%	40	0.5%	83	1.1%
50歲至59歲	49	0.6%	44	0.6%	23	0.3%	30	0.4%	31	0.4%	38	0.5%
60歲或以上	35	0.4%	36	0.4%	53	0.7%	30	0.4%	57	0.7%	34	0.4%
<b>合計</b>	<b>761</b>	<b>9.0%</b>	<b>784</b>	<b>9.5%</b>	<b>659</b>	<b>8.4%</b>	<b>745</b>	<b>9.6%</b>	<b>633</b>	<b>7.9%</b>	<b>667</b>	<b>8.5%</b>
<b>總計</b>	<b>1,545 (17.8%)</b>				<b>1,404 (18.0%)</b>				<b>1,300 (16.4%)</b>			
<b>恒生中國</b>												
30歲以下	55	3.2%	86	4.9%	53	3.1%	91	5.4%	55	3.2%	131	7.5%
30歲至39歲	51	3.0%	101	5.9%	41	2.4%	82	4.9%	56	3.2%	108	6.2%
40歲至49歲	3	0.2%	8	0.5%	6	0.4%	8	0.5%	8	0.5%	9	0.5%
50歲至59歲	4	0.2%	1	0.1%	1	0.1%	1	0.1%	0	0.0%	1	0.1%
60歲或以上	4	0.2%	0	0%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.1%	0	0.0%
<b>合計</b>	<b>117</b>	<b>6.8%</b>	<b>196</b>	<b>11.3%</b>	<b>101</b>	<b>6.0%</b>	<b>182</b>	<b>10.9%</b>	<b>121</b>	<b>7.0%</b>	<b>249</b>	<b>14.3%</b>
<b>總計</b>	<b>313 (18.6%)</b>				<b>283 (16.9%)</b>				<b>370 (21.3%)</b>			

附註：

員工人數於內年維持相當穩定，沒有季節差異。

所有人數以等同全職員工 (FTE) 計算。

由於捨入誤差，所顯示數字的總和可能並不絕對等同表內合計所得，百分比可能不準確反映絕對數字。

<sup>#</sup>「其他」包括澳門、海外業務和恒生銀行 (中國) 有限公司以外的內地業務員工 (佔恒生集團總人數約1.0%)。

<sup>^</sup>流失率按實際員工人數計算。