



本行推動尊重個人及專業的文化，為同事提供  
**開放、共融、  
公平和優良**  
的工作環境及平等機會。

員工是恒成功的基石，亦是我們與社區連繫的重要橋樑。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，旨在吸引及保留優秀的人才，推動他們進步，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，令本行業務得以成功。

本行推動尊重個人及專業的文化，為同事提供開放、共融、公平和優良的工作環境及平等機會。

恒生義工隊的活動，讓員工可以參與其生活及工作所屬社區的發展。

以員工數目而言，恒生是全港最大的上市公司之一。本行聘用超過8,000名員工(以等同全職員工計算)，其中99%為永久僱員，另外1%為合約僱員<sup>1</sup>。香港是本行的主要營運地點，而大部分高層管理人員<sup>2</sup>均來自本地社區<sup>3</sup>。



附註：

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 「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。

<sup>3</sup> 「本地社區」相當於本行主要營運地點。

## 提升員工表現

本行設有完善的工作表現管理制度考核員工的表現，並鼓勵終身學習及持續進步。

我們鼓勵經理和員工之間進行頻繁、全面和有意義的對話。有關對話提供討論工作進度、給予反饋和認可的機會，並有助辨識員工所需的支援，解決個人福祉相關的問題。

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，員工的工作及行為表現會獲得評級。行為表現評估會審視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，以吸引和保留人才。我們採用與工作表現掛鉤的薪酬制度，薪酬調整的幅度根據員工對本行業務的貢獻而釐定，以激勵員工。我們亦根據集團、業務單位或個人如何維護我們的價值觀並遵守風險和合規標準，酌情向員工發放額外浮動薪酬。

為留住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。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

恒生制定並推行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。

至於兼職及臨時僱員，其合約薪酬則會參照法例規定和市場慣例。

## 員工留任

於2019年，本行香港員工的自然流失率為17.8%。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，並採取適當措施留住人才。



## 培訓和技能發展

我們投放資源培訓和推進員工發展，以建立及維持員工的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，令他們了解恒生的文化、價值觀、風險管理、企業管治，以及可持續發展目標。

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

於2019年，我們為所有香港員工提供約67,480小時有關政策及程序的培訓，當中包括反貪污及賄賂、反洗黑錢及制裁。亦有其他培訓提高員工對共融和尊重他人的意識。

### 維持可持續性

本行的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2018年優化政策推行以來，申請數目增加50%。

我們提供載有各類與銀行、技術及管理相關主題學習資源的網上平台、網上培訓和講師指導計劃，以支持員工的學習和發展。

為加強員工的退休準備，我們與香港財務策劃師學會合作，為員工提供內部退休顧問計劃。

### 以人為本 培育未來領袖

為加強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。

我們亦為管理人員舉辦工作坊，以建立核心團隊管理的技能。其中，我們於2019年度舉辦了以「憑尊重管理」為主題的先導培訓項目，以協助他們杜絕職場歧視、騷擾及欺凌的情況。

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，以及顧問式銷售與客戶關係管理。

於2019年，我們為本地員工及實習生提供約405,030小時的培訓。

本行100%員工於年內接受培訓，受訓的員工男性及女性比例各佔總受訓的員工43%及57%。行政人員、專職人員及文職/非文職人員則分別佔28%、45%及27%。

培訓(包括網上培訓、一般課堂、虛擬課堂)	2019	2018	2017	2016
平均培訓日數				
每名全職僱員(包括實習生)	5.5	5	5	5
平均培訓時數(按性別)				
男性	52	46	43	47
女性	40	38	36	41
平均培訓時數(按職級)				
行政人員	29	29	32	37
專職人員	44	49	41	50
文職/非文職人員	64	40	41	38

## 培訓和技能發展

### 培育領導和繼任人才

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。(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2019年，488名大學生參加本行的實習計劃。

我們致力促進內部升遷，以培育人才，拓闊他們的工作經驗，以及保留專才。於2019年，1,632名員工成功申請轉職至銀行內其他職位。

### 管理培訓生計劃

恒生為有志在銀行界一展抱負的新畢業大學生提供為期三年有系統的管理培訓生計劃，透過密集式的計劃培訓學員，使他們日後具備有於本行八項業務之中擔任管理崗位的能力。計劃內容包括涵蓋業務營運及產品與服務的培訓、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。

“

我最難忘的經歷發生在我的首個工作崗位，當時我在人壽保險業務營銷部協助推出一個大型項目。在合規性和產品等部門的工作崗位中，我學會以更加彈性及靈活的方式工作。

張健鋒

管理培訓生(2018年入職)，保險業務處



“

恒生長久以來的企業聲譽及友好工作文化是我選擇在此開始職業生涯的原因。恒生積極投入於社區，包括體育、教育及義工服務，是一間令員工引以自豪的本地企業。

張耀文

管理培訓生(2017年入職)，財務監理

”

”



## 培訓和技能發展

### 培育出色領袖

保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，從而建立以企業價值為主導的高績效文化。

#### 企業文化工作坊

本行把企業價值觀——可靠、開放及連繫融入於員工的日常工作之中。我們設有獎勵計劃，嘉許實踐企業價值的員工，以支持本行長遠發展。

於2019年，我們推出「RIGHT Together」計劃，舉辦建立文化的活動、培訓，以及銀行內部宣傳及溝通活動，推廣「對的原則待客，服務對的客戶」的企業精神，以實現業務的可持續增長。

#### 領導才能課程

我們為員工提供有系統的領導才能發展課程，內容涵蓋自我領導和建立個人影響力、領導團隊及績效指導、領導業務和機構，以及推動增長策略和改變。強大的領導能力是本行可持續發展的關鍵。

#### 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，資助有志於金融科技事業上發展的本地大學生實習，為期6至12個月。

#### 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。

#### 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，為投身銀行業並成功發展作好準備。

#### 企業憲章

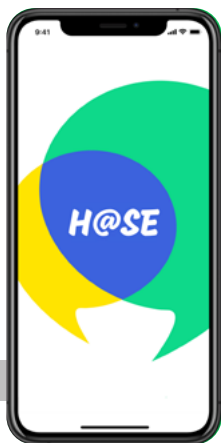
恒生的「企業憲章」載有本行一直堅守的宗旨及價值觀，以及指引員工在面臨困難抉擇時，應如何作出正確的決定。「企業憲章」鼓勵員工在面對挑戰時保持勇敢誠信和敢言，並運用客觀的判斷力。員工可以透過內聯網參考工作實例及相關資料。

## 員工投入感與溝通

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

於2019年，本行推行一項改善企業文化項目，以提升我們的長遠可持續發展，維持客戶的信任及建立一個使員工滿足、被重視和受到啟發的工作環境。項目提倡把正面行為視為其中一項使企業能蓬勃發展的企業基因。例如，本行舉行小組討論研究不同議題、舉辦培訓和內部宣傳協助員工將這些正面行為付諸實行、舉辦工作坊鼓勵管理人員公開討論，締造真誠聆聽及啟言的文化。透過以上努力，我們希望達成「對的原則待客，服務對的客戶」的目標。

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，例如優質客戶服務、包容及創新。同時，該計劃包括一系列高級管理人員參與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，介紹其業務的交流會。



為加強本行員工之間的溝通和協作，我們於2019年推出員工專用的流動應用程式「H@SE」。平台為香港8,000多名員工提供互動溝通的渠道，彷彿在其他社交平台般自由留言分享和可就各種主題投票。程式對我們的開放及互動文化相當重要，能鼓勵員工與高層管理層人員及其他階層職員進行公開、直接和雙向的溝通。程式在推出的兩個月後共錄得85%使用率，各業務部門於2019年發佈超過1,000個與企業資訊、重要消息及業務相關資料的帖文。為收集員工意見，平台設置不同問題進行意見調查，並獲得超過5,800次投票。

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資訊。

我們鼓勵員工通過員工意見調查、意見交流會、小組討論，及員工專用的流動應用程式提供建議、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。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。

本行每半年進行一次全體員工意見調查，問卷的回應率由38%(2018年上半年)上升至66%(2019年下半年)。73%的受訪員工推薦恒生為理想工作地點，是自2018年來的最高水平。另外，85%的受訪員工認為本行真誠推動「啟言」文化。



## 建立「啟言」文化

從過去的員工意見調查中，我們了解到增強高層管理人員的親和力為減輕員工對發表意見的憂慮的最有效方法。我們為此推行的意見交流會深受員工歡迎，使員工可與高層管理人員直接對話。由於非正式的交流形式受到員工歡迎，我們將持續視此為我們與員工溝通的核心策略。我們於2019年下半年進行的最新意見調查反映，有85%的員工願意在目睹潛在的錯誤行為時提出關注。

員工對意見交流會的參與率由14%(2016年第二季)上升至超過60%(2019年下半年)，參與者均表揚指會議互動、具建設性和成果豐碩。

## 平等機會與多元共融

恒生致力營造公平和優良的企業文化。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。

我們努力以身作則，遵守《性別歧視條例》、《種族歧視條例》、《殘疾歧視條例》和《家庭崗位歧視條例》。

恒生採取用人唯才之原則，致力構建一個多元和包容的董事會，令董事確信其意見會被聽取、所關注之問題會得到重視，以及本行絕不容忍任何涉及偏見、歧視和騷擾之行為。董事會採納的[《董事會多元性政策》](#)已上載至本行網站。

本行於委任董事前，會考慮候任董事的能力，以及董事會組合之多元性，包括但不限於其性別、年齡、文化及教育背景、種族、專業經驗、技能、知識及服務年資，並按客觀原則考慮董事人選。董事會選透過[提名政策](#)確保董事提名過程的透明度。該政策已上載本行網頁。

恒生43%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。該2019年目標為29%的高級職位由女性擔任。本行本地的員工中57%是女性，43%是男性。



本行希望在各個職業階層的性別比率達至平衡。我們參與由香港政府領導的「性別課題聯絡人網絡」，推廣實踐兩性皆享平等地位及權利，讓女性享有平等機會。該網絡讓本行能與其他業界人士分享業內的最佳實踐方案及緊貼最新監管資訊。

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》，並上載在本行的內聯網。該政策的原則已列載於《職員規則手冊》中「多元與共融」內，所有員工必須遵守。本行的人力資源政策遵守有關的政府法例和規例。於2019年，本行沒有受到與上述政策有關的訴訟裁決。

在遇上不恰當行為時，管理人員將提供實際指導及處理相關投訴。如個案已轉交至人力資源部，他們將盡可能進行調解，並在必要時進行進一步調查。

我們深信一個共融環境可以使員工舒適地表現自我，並鼓勵他們發展潛能，推動創新及加強團隊合作。

我們會定期檢討有關多元與共融的政策，並在適當時候予以修訂，以確保它們符合法規要求、市場趨勢和業內最佳實踐模式。

我們鼓勵擁有共同興趣和目標(如在職父母)的員工，通過「H@SE」員工應用程式中的社區聊天群組，建立其網絡以及分享資訊和資源。這些員工主導群組有助為具不同興趣和背景的員工培養一個具支援和共融的文化。

每位員工都會接受有關多元、共融、平等機會和在營運過程中保障人權的培訓，相關課程亦是新僱員入職課程之一。於2019年，我們已為香港新入職僱員提供共19,075小時相關之培訓。

## 員工福祉



員工在工作與生活之間取得平衡，有助他們發揮最佳表現。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。

為增強員工的工作投入度，協助留住和吸引人才，我們為員工提供不同支援，如領養子女假期和義工假期。我們亦鼓勵員工與經理協商其工作模式，例如彈性工作時間和地點，以平衡工作和個人承諾。

員工在不同的人生階段或面對各種職場及人生挑戰。故此，我們設有在家工作、兼職工作、停薪留職等彈性工作安排，有助員工履行作為父母或照顧者的責任。

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。我們於2019年增加有薪年假、產假以及領養子女假的日數，以提供更多支援予員工及其家庭。年內，195名女性員工及137名男性員工分別申請產假和待產假。放取有關假期的員工復工率及留任率接近100%。我們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。

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，本行員工每年可申請達兩個工作天的義工假期。

我們持續舉辦多項休閒及康樂活動，鼓勵員工多做運動、培養他們的嗜好及興趣，並與同事、朋友和家庭成員建立更密切連繫。於2019年，我們舉辦超過270個課程及活動吸引員工參加。重點活動包括家庭同樂日及我們首個帶子女上班體驗日，讓子女了解父母在辦公室的日常生活。我們舉辦講座和研討會，為在職父母提供資訊及支援，以協助他們加強與子女之間的溝通交流。以上活動均廣受員工歡迎。

我們的年度項目「恒生團隊盃」以籃球、足球、保齡球、羽毛球、乒乓球及飛鏢比賽，加強員工的團隊精神，並促進跨部門的交流。我們亦鼓勵員工參與外界團體如香港銀行華員會、香港保齡球總會及香港乒乓球總會所舉辦的比賽。我們新成立的龍舟和欖球隊不但吸引了年輕一代參加，並且取得令人鼓舞的成績。

於2019年，我們為員工於五星級酒店所設的度假房間增至八間，此專屬福利吸引員工及其家人於酒店共度超過2,760晚。

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組織建立團隊精神的活動。





## 員工福祉

### 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。另外，我們亦提供一系列預防性和靈活的健康支援服務，包括常規醫療檢查，視力檢查和疫苗接種。於2019年，我們為員工提供即場季節性流感疫苗接種。

我們承諾為員工締造一個身心皆宜的工作環境。我們在2019年舉辦一系列工作坊和活動，旨在鼓勵員工透過積極運動、健康飲食和壓力管理達至健康生活，其中一項「We Support」活動包含多項健康、安全及健康相關的講座及工作坊。

自2019年1月起，所有在主要辦公大樓及分行工作的員工每周可享用水果一次。每月亦會在不同的主要辦公大樓舉行歡樂時光聚會，為員工提供免費飲品、小食及遊戲，讓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。我們亦舉辦非正式社交活動，使員工在節奏明快的歡樂氣氛下與高級管理人員交流，在職父母、千禧一代和新入職員工都參與其中，分享在職場上遇上的不同挑戰並提供支援。



恒生總行的「數碼樓層」採納嶄新以活動為本的工作空間模式，支援多元化的工作模式，有助激發創意、提高靈活性、促進協作，並提升健康。

### 穩健財務

為協助員工達至財政穩健，我們提供信用卡、保險和其他產業及服務優惠。我們為員工提供具吸引力的房屋貸款，使他們可購置首個居所，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的最長還款期已延至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，我們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。



## 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，設立**職安健的政策**及管理架構，把各個職級的員工納入至不同的委員會、論壇和工作小組之中。恒生為員工提供職安健訓練，並列入至我們的入職培訓計劃中，其中包括課堂培訓及網上培訓課程。

恒生是全球首家獲得 BS OHSAS 18001:2007 認證的銀行，該職業健康安全系統旨在減低員工、承辦商、客戶，以及所有我們在香港的附屬公司於我們業務過程中的職安健風險。於2019年，我們以將本行的認證升級為新推出的ISO 45001職業健康安全系統作目標，並成功完成該管理系統遷移的外部安全評估。

本行員工定期參與緊急疏散演習，以確保他們能有效識別、移除及減低對客戶和/或員工的潛在安全風險，並能在發生緊急情況時迅速作出適當行動。本行已在所有物業內委任員工擔任防火糾察一職。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心臟去顫器。

恒生設有安全管理委員會，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。中層管理人員組成的工作小組則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工作支援。(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風險評估。如情況有變動或有任何更改，包括使用一些設備、物料、特殊或臨時的活動或裝修，或於事故發生後有採取行動，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險或潛在危險時，即時向其所屬部門的工作危害分析小組成員反映，以採取安全措施，減低風險。有關潛在安全問題或包括不正當的體力處理操作、滑倒、絆倒、跌倒，以及電線鬆脫等。

本行傳染病緊急應變計劃，載列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。

在防火主題月，本行舉辦研討會、防火安全交流會和設立資訊攤位，提升員工的關注、健康及安全。

## 職業健康及安全：人人有責

我們在本行整體和各職能部門層面實施職業健康及安全管理。



各級職能部門：

- ❖ 個人保護裝備
- ❖ 安全管理委員會
- ❖ 員工代表參與健康及安全檢查、安全審核和意外事故調查
- ❖ 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，遵守國際勞工標準
- ❖ 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

職業健康及安全統計數字	2019	2018	2017	2016
<b>損失工作日率<sup>^</sup></b>				
男性	0.23	0.73	0.04	0.06
女性	2.41	0.26	2.22	2.62
整體	2.64	0.99	2.26	2.68
總損失工作日	232.5	92.5	187.5	224.5
<b>工傷率<sup>#</sup></b>				
男性	0.02	0.03	0.01	0.01
女性	0.06	0.03	0.10	0.12
整體	0.08	0.06	0.11	0.13
<b>缺勤率<sup>*</sup></b>				
男性	1.56%	1.50%	1.25%	1.49%
女性	2.28%	2.15%	1.95%	2.24%
整體	1.98%	1.87%	1.66%	1.93%
職業傷亡致命個案死亡人數	0	0	0	0



附註：

<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。於2019年、2018年、2017年及2016年的等同全職員工分別為8,315、8,814、7,828及7,897。

<sup>#</sup> 工傷率是按每200,000工作小時的工傷宗數計算。於2019年、2018年、2017年及2016年的等同全職員工分別為8,315、8,814、7,828及7,897。

<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。於2019年、2018年、2017年及2016年平均員工數目分別為8,677、8,421、7,863及7,998人。



## 本行員工統計數字一覽表

員工類別分佈(按性別劃分)

	2019		2018		2017		2016	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全職長期員工	3,591	4,783	3,580	4,882	3,349	4,611	3,242	4,600
全職合約員工	66	31	65	34	128	92	60	41
兼職員工	17	56	8	42	4	28	4	25
臨時員工	-*	-*	-*	-*	1	2	2	3
合計	3,674	4,870	3,653	4,958	3,482	4,733	3,308	4,669
總計	8,543		8,611		8,215		7,977	

職位分佈(按性別劃分)

行政人員	1,267	1,311	1,205	1,216	1,045	1,047	847	907
專職人員	1,599	2,246	1,702	2,314	1,604	2,108	1,597	2,056
文職人員/非文職人員	809	1,312	747	1,428	833	1,578	864	1,706
合計	3,674	4,870	3,653	4,958	3,482	4,733	3,308	4,669
總計	8,543		8,611		8,215		7,977	

新聘僱員人數(按年齡組別和性別劃分)

30歲以下	525	490	563	616	553	566	406	428
30歲至39歲	227	180	346	295	258	246	103	130
40歲至49歲	50	85	67	121	61	68	23	26
50歲至59歲	19	27	32	31	27	16	15	13
60歲或以上	12	13	3	4	13	4	7	6
合計	833	794	1,011	1,067	912	900	554	603
總計	1,628		2,078		1,812		1,157	
新聘僱員百分比 <sup>^</sup>	19.1%		24.1%		22.1%		14.8%	

員工按年齡分佈

	2019	2018	2017	2016
30歲以下	2,536	2,585	2,535	2,530
30歲至39歲	2,704	2,650	2,354	2,108
40歲至49歲	1,957	2,034	2,025	2,061
50歲至59歲	1,271	1,291	1,261	1,240
60歲或以上	75	50	40	38
總計	8,543	8,611	8,215	7,977



附註：

\*「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。

<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

### 平均年齡

	2019	2018	2017	2016
行政人員	40	40	40	41
專職人員	37	36	37	36
文職人員/非文職人員	36	38	37	37
總計	38	38	38	38

### 平均服務年資

	2019	2018	2017	2016
行政人員	9	8	9	10
專職人員	10	10	11	11
文職人員/非文職人員	9	11	11	12
總計	9	10	11	11

### 員工自然流失人數(按年齡組別和性別劃分)

	2019				2018				2017				2016			
	男性		女性		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>	人數	流失率 <sup>^</sup>	人數	流失率 <sup>^</sup>
30歲以下	320	3.8%	343	4.1%	368	4.4%	384	4.7%	361	4.6%	411	5.3%	363	4.5%	357	4.5%
30歲至39歲	256	3.0%	227	2.7%	238	2.8%	208	2.5%	175	2.2%	196	2.5%	142	1.8%	155	1.9%
40歲至49歲	72	0.8%	113	1.3%	70	0.8%	113	1.4%	47	0.6%	77	1.0%	40	0.5%	83	1.1%
50歲至59歲	81	0.9%	83	1.0%	49	0.6%	44	0.6%	23	0.3%	30	0.4%	31	0.4%	38	0.5%
60歲或以上	3	0.1%	4	0.1%	35	0.4%	36	0.4%	53	0.7%	30	0.4%	57	0.7%	34	0.4%
合計	733	8.6%	770	9.2%	761	9.0%	784	9.5%	659	8.4%	745	9.6%	633	7.9%	667	8.5%
總計	1,502 (17.8%)				1,545 (17.8%)				1,404 (18.0%)				1,300 (16.4%)			

#### 附註：

員工人數於年內維持穩定，沒有明顯的季節差異。

所有人數以等同全職員工計算。

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。

香港為本報告涵蓋的唯一營運地點，按地區劃分的員工人數及員工流失率因此並不適用。

<sup>^</sup> 流失率按實際僱員人數計算