

企業管治報告

企業管治原則及常規

恒生銀行有限公司(「本行」)致力維持和強化高水準的企業管治，以維護股東、客戶、員工，以及其他相關人士之利益。本行遵循香港金融管理局(「金管局」)頒布之監管政策手冊(「監管手冊」)內有關《本地註冊認可機構的企業管治》指引之各項要求。本行於2020年亦已符合香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)證券上市規則《上市規則》附錄第十四章所載的《企業管治守則》中列載的所有守則條文及大部分之建議最佳常規。

此外，為確保符合國際及本地之最佳企業管治常規，本行會參考市場趨勢及根據監管機構所發佈的指引及要求，不時對所採用的企業管治架構進行檢討及改進。本行亦實行滙豐集團推行的「附屬公司問責框架」，以精簡附屬公司監管框架，強化及提升企業管治效能。本行亦繼續沿用「工作模式」方案，作為其中董事會及董事委員會的管治措施，以促進會議效率。在最後，本行於2020年，在本行董事會全力支持和滙豐集團倡導下，進行了作為附屬公司所需管治的全方面審視，相互交流最佳管治常規。

董事會

董事會透過審慎及有效的監控架構，領導並促進本行長遠及持續成功發展。董事會承諾會在履行其責任時，以高度誠信行事。

按照董事會的職權範圍，由董事會考慮及決策之特定事項包括：

- 策略計劃及目標
- 年度營運預算及業績目標
- 年度及中期財務報告
- 資本計劃及管理
- 風險承受水平及風險狀況之最新情況
- 高層管理人員之委任及監督，董事會及高層管理人員之繼任計劃
- 內部監控及風險管理管治架構
- 企業文化、價值觀及標準
- 環境、社會及管治策略及監管框架
- 有效之稽核功能
- 企業管治及薪酬之政策、常規及披露
- 重要政策及計劃及其後之修訂
- 超逾規定限額之收購、出售及購買事項
- 「告密者」政策及監察機制

董事長及行政總裁

本行董事長與行政總裁之角色有互補作用，但重點是兩者獨立分明，分工亦有清楚界定。彼等各自之職責已詳列於董事會職權範圍內。

董事長為獨立非執行董事，負責領導董事會，確保董事會有效運作，並確保董事會本著穩健及符合本行最佳利益的原則，在充分掌握有關資料的情況下作出決定。此外，董事長亦負責確保所有董事均適當知悉當前的事項，並適時得到充分、完備、可靠的信息。董事長擁有履行該等責任所需的經驗、能力及個人特質。

行政總裁為執行董事，負責執行董事會訂立的策略及政策，並負責管理本行的日常營運，以及領導及擔任執行委員會主席。

董事會成員

於本年報日期，本行董事會共有12位董事，其中包括兩名執行董事及10名非執行董事。在10名非執行董事中有6名為獨立非執行董事。董事會具備高度獨立性，確保能作出獨立客觀之決策，並能全面及不偏不倚地監督管理層。

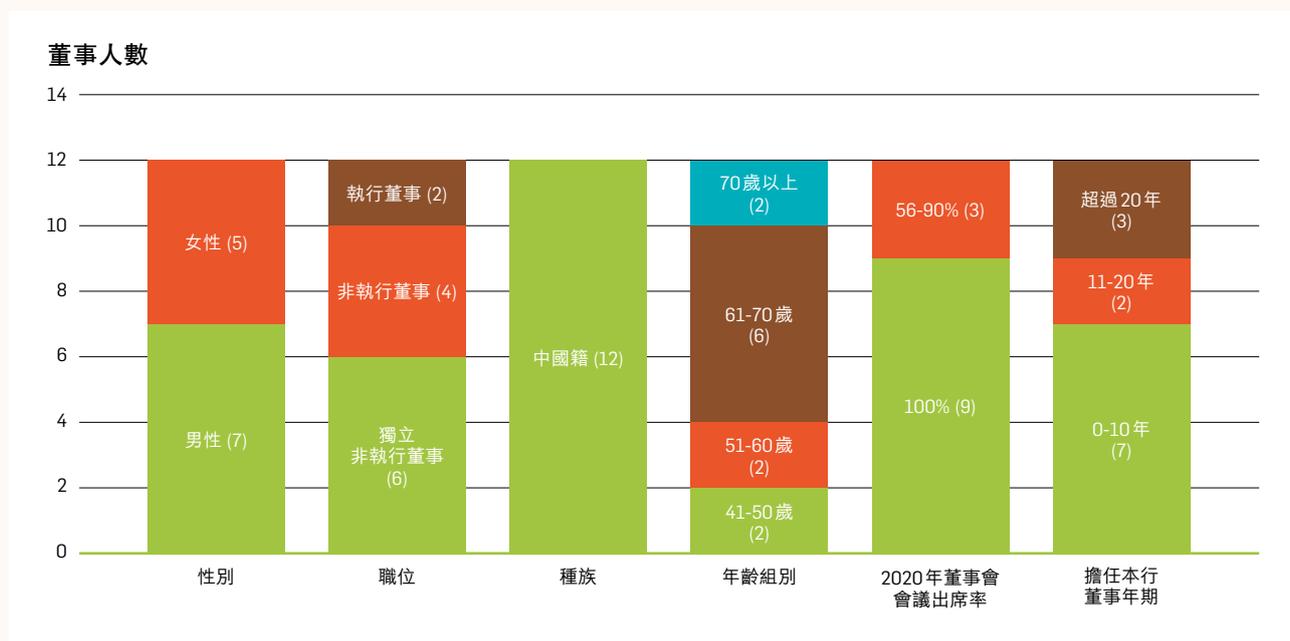
不論個別董事或董事會整體均擁有適當的經驗、才能及個人特質，包括專業操守及誠信，以充分及有效地履行其責任。此外，董事會亦對本行進行的各項重大業務及與該等業務相關的風險，具備充分及專門知識，以確保有效管治及監督。

各董事來自不同背景，擁有商業、銀行及專業等各領域之專長。各董事之簡介連同彼等間之關係，已載列於本年報之「董事及高層管理人員簡介」一節內。

本行採取用人唯才之原則，致力構建一個具備多元性和包容性的董事會，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。為進一步提升透明度及企業管治水平，董事會已採納《董事會多元性政策》，並已上載本行網站(www.hangseng.com)。本行於委任董事前，會充分考慮董事會成員組合之多元性，包括但不限於性別、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。本行董事會認為，成員組合之多元性包括性別，乃本行業務之重要資產。

董事會亦已採納《提名政策》，以突顯本行承諾以具透明度的提名程序，甄選董事會委任候選人，該政策已上載本行網站(www.hangseng.com)。

現時董事會成員組成分析如下：



本行已於其網站(www.hangseng.com)及聯交所網站(www.hkexnews.hk)上載本行的最新董事名單，列明各董事擔任的職務及職責，以及彼等是否獨立非執行董事。本行已於所有企業通訊內披露本行董事姓名，並註明各獨立非執行董事的身份。

此外，本行已收到各獨立非執行董事就有關其獨立性而作出的年度確認書。所有獨立非執行董事均需按照《上市規則》第3.13條，及由金管局發佈的監管手冊《本地註冊認可機構的企業管治》有關獨立性之指引進行獨立性評估。經評估後，董事會確定全體獨立非執行董事均維持其獨立資格。

董事會會議程序

董事會每年召開約6次會議，而每季則不少於1次。如有需要，將另行召開董事會會議或由董事會授權成立之董事委員會會議，以審議特定事項。

於每年年底前，各董事均會收到下年度召開常規會議之時間表及既定議程。此外，常規會議通知最少14天前發送予全體董事。

除常規會議外，董事長亦於每次常規董事會會議結束後，於執行董事缺席之情況下，與各非執行董事會面，以便各非執行董事坦誠地討論有關本行之事宜。

董事會每年與金管局代表會面，以保持與監管機構的定期溝通。金管局會就本行監管方面作出整體評估，並與董事會分享其對銀行業的主要監管聚焦。

至於常規會議的議程，會於諮詢董事長及行政總裁後擬定，各董事亦可提出增加會議議程。

於2020全年度，本行亦繼續沿用滙豐集團的「工作模式」方案作為其中的管治措施，以促進會議效率。由此模式引伸之會議管理的新方法，已獲證實有助提升會議報告的質量和統一性。在會議前有更充份的策劃及準備，可達至更佳的會議討論成效，以及在取得更多資訊

的情況下作出更靈活的決策，並可有效地運用董事會及管理層的時間。

此外，滙豐集團於2020年，在本行董事會全力支持和滙豐集團倡導下，就其作為附屬公司所需管治作出全方面的審視，相互流最佳管治常規。該審視涵蓋三個主題，分別為董事會之委任年期及繼任計劃、董事會與管理人員之溝通及業務匯報之質素，以及「董事會在審視本行策略及頂尖人才所用的時間」。附屬公司管治的審視結論亦於2020年11月匯報董事會。當中需要執行之事項主要為董事會之繼任計劃及健全持續之董事會繼任程序、加強業務匯報之質素、頻密度及適時匯報，使管理人員提供更有洞察力及全面之資訊，從而使董事會在取得充足資訊下作出決策、並加強非執行董事之培訓及舉行更多非執行董事參與的閉門會面及策略計劃會議。

各董事可親自或透過電話或視像會議設施出席董事會會議，積極參與為本行制訂策略、政策及作出決策。於2020年，在疫情持續的陰霾下，基於安全及健康理由，大部份董事會及董事委員會會議均以視像形式進行，而將會議文件則上傳於電子應用程式上。

董事會會議紀錄由公司秘書保存，該等紀錄應對董事會所考慮事項及達致決定作詳細記錄，包括各董事提出之任何關注或觀點。各董事有權查閱該等紀錄。

除了在常規董事會會議提呈定期財務及業務表現報告外，於沒有董事會會議舉行之月份，董事會亦可收到本行最新之財務及業務資料，包括財務表現報告與本行年度營運預算重大差異之分析。因此，各董事全年均可對本行之業務表現、營運、財務狀況及前景作出全面及充份之評估。

董事會每年檢討及評估其工作程序及效能，以便作出改善。董事會亦會定期檢討各非執行董事履職所需之時間。

如有需要，各董事均可接觸各執行董事。公司秘書負責確保董事會之運作符合程序及相關的規則和規例，各董事亦可隨時向公司秘書提出查詢。

按照本行的《章程細則》，董事不得就任何涉及其本人或其聯繫人士擁有重大權益之任何合約、安排、交易或其他建議，參與投票或納入會議法定人數內。

董事會已採納《利益衝突政策》，該政策訂明或會涉及利益衝突之關係、服務、活動或交易，並制定預防或處

理該等利益衝突的措施。該政策亦包含執行該政策的程序，有關董事申報利益衝突或潛在利益衝突的規定，並列明有關利益衝突的審批程序。此外，該政策亦列明董事會對於違反政策時的處理方法。

董事會已採用專為董事會而設之科技，協助各董事完善管理時間。同時，應用新科技能更緊密聯繫各董事與董事會及其他董事，有助彼等有效及在安全的情況下履行其職責。

於2020年內，董事會共召開9次會議(已包括1次與金管局的會議)，審議之重要事項包括：

策略計劃

- 2018年至2020年策略計劃之年度檢討及其季度報告
- 恒生指數有限公司2020年至2025年策略計劃
- 新型冠狀病毒肆虐對本行業務及運作帶來之影響及機遇
- 環境、社會及管治之長線策略及計劃
- 探討本行處理大數據之策略
- 本行銀行服務電子化提案的最新情況

風險管理

- 2020年度風險承受水平聲明及架構、季度風險狀況及風險承受水平聲明半年檢討
- 風險管理架構及風險管治架構
- 內部監控系統評估
- 遵從巴塞爾銀行監理委員會239號準則及自評報告
- 網絡保安風險最新情況
- 探討本行處理大數據之策略及雲端數據遷移最新情況
- 大額信貸及風險集中之季度檢討
- 重要政策及計劃，包括但不限於《恢復規劃》、《緊急資金計劃》、《流動資金管理政策》、《關連貸款政策》、《資本管理政策》、《大額信貸政策》、《零售信貸風險政策》、《第三方風險政策》、《策略風險管理政策》、《2020及2021交易風險限額》、《交易風險限額修訂政策》、《經營模式風險管理政策》、《商譽風險管理政策》、《優化非金融風險計劃》、《滙豐集團營運風險管理框架》、《外判管理框架》及《內幕消息之披露框架》
- 信貸審批權限額度及對滙豐集團公司總信貸額度之年度檢討

財務和業務表現及資本計劃

- 截至2019年12月31日止之年度財務報告
- 截至2020年6月30日止6個月之中期財務報告
- 宣派2019年度第四次中期股息及2020年度第一至第三次中期股息
- 2020年度營運預算及資本計劃
- 財務及業務表現報告
- 內部資本充足性評估程序
- 個別流動資金充足程度評估程序

管治

- 滙豐集團對其附屬公司之管治框架
- 附屬公司管治審視之結論及建議，以及實施進度
- 董事會之繼任計劃
- 與環境、社會及管治相關的風險管理及內部監控系統之管治架構及成效，以及2019年度可持續發展報告
- 董事會及董事委員會成效之檢討，包括修訂董事會、執行委員會及薪酬委員會的職權範圍
- 董事會及非執行董事委員會之構成、規模及成員組成之檢討
- 附屬公司董事會及董事委員會之管治及交流
- 金管局不時發出之全新及經修訂監管政策手冊

文化

- 本行文化檢討之最新情況及本行文化聲明之年度檢討
- 本行採納的「RIGHT」文化相關活動
- 由行政總裁主導的自發項目，以推廣行為認知及有效金融犯罪風險管理
- 實施企業價值及業務原則之年度檢討

人事及薪酬

- 《薪酬政策》及薪酬制度之年度檢討
- 風險承受水平與薪酬掛鈎之年度檢討
- 2020 年度薪酬檢討及 2019 年度業績獎勵金
- 本行及其附屬公司之董事及董事委員會主席/成員之薪酬檢討
- 執行董事、高層管理人員、主要人員及監控職能主管之薪酬年度檢討
- 委任新董事長及董事委員會成員變更
- 委任獨立非執行董事及董事委員會成員
- 委任高層管理人員及審議其薪酬
- 董事會及高層管理人員之繼任計劃
- 高層管理人員之績效管理
- 重選及選舉董事
- 非執行董事之任期
- 檢討獨立非執行董事之獨立性

委任及重選董事

按照本行《提名政策》，本行採用規範並具透明度的程序委任新董事。經採納之本行《提名政策》，除其他可促進更佳董事會效能及多元化的企業管治項目外，對董事會及/或提名委員會的獨立性及全體成員多元化有更高要求。

於正式提名擬委任之董事前，本行會徵詢現任董事(包括獨立非執行董事)的意見。提名委員會將先行考慮擬委任董事之技能、知識及董事會相關經驗，並經提名委員會建議，方呈交董事會審議。於充分考慮有關董事委任之事宜後，如認為合適者，董事會方批准有關委任董事之建議。如有需要，本行或會外聘招聘機構，協助尋找及物色合適人士作為董事會成員。

按照集團政策之規定，本行於委任非員工之非執行董事前，會就其是否適合履行董事職責進行深度的背景審查，並於其後每三年覆查1次。

根據《銀行業條例》規定，新董事的委任須獲金管局批准。

本行向各非執行董事發出的委任書，載列彼等之任期及委任條款，包括預期彼等每年就履行其董事職責所須投入的時間。倘非執行董事出任董事會轄下委員會亦須付出額外時間。

所有新委任董事於委任生效後，須於下一次股東周年常會(「股東會」)上經股東選舉。此外，本行的《章程細則》規定所有董事至少須每三年輪值退任1次。退任之董事可於本行股東會上膺選連任。

按照董事會已採納之《非執行董事任期政策》，每位非執行董事之任期為3年，但已服務董事會超過9年的非執行董事之任期則為1年。於非執行董事續任時，董事會亦會檢討有關董事是否仍具備所需資歷。

董事責任

董事均能全面及適時地取得有關本行之所有資料，使彼等能履行作為本行董事之職責。所有董事均可透過參與常規董事會會議及定期收取最新財務及業務資料，瞭解本行之經營運作、業務狀況及發展，以及適用於本行之最新監管規定。

本行設有既定程序，以便各董事能於適當時，就本行事宜尋求獨立專業意見，相關費用概由本行承擔。此外，各董事均可自行接觸本行管理層。

本行已採納《董事買賣證券守則》並定期進行檢討。有關條款相當於《上市發行人董事進行證券交易的標準守則》(列載於《上市規則》附錄十)內之規定。本行經向所有董事明確查詢後，彼等已確認其於2020年全年均遵守本行《董事買賣證券守則》之規定。

截至2020年12月31日止，本行董事持有本行及滙豐控股證券之權益，已於本年報之「董事會報告書」內披露。

本行已為各董事購買適當之董事責任保險，以保障彼等因履行擔任本行董事之職責而引起之賠償責任，有關保障範圍及投保金額會每年進行檢討。此外，本行《章程細則》規定，董事倘於特定情況下遭第三方提出申索，彼等有權要求本行彌補其損失。

董事就任須知及董事培訓

為確保新委任董事能適當及有效地履行彼等對本行的責任，本行會就以下主要範疇，為新任董事安排就任須知：

- 董事職責
- 業務運作及財務狀況
- 風險管理及內部監控
- 管治架構及常規
- 監控及支援部門功能

此外，本行會持續向所有董事提供所需簡報及培訓，確保彼等對本行的運作及業務有適當的瞭解，並充分知悉彼等在適用的法律、規則及規例下應負的責任。提供該等簡報及培訓的相關費用概由本行承擔。本行會將提供予各董事之簡報及培訓出席紀錄妥為備存。

另外，本行已向所有董事派發《董事備忘錄》，詳列董事職責範圍及責任，特別是集團政策及當地監管條例項下各董事須留意之要求。該《董事備忘錄》將不時作出修訂，以適時反映最新的內部政策/指引、監管要求及最佳常規。

於本年度內，各董事已接受下列簡報及培訓：

- 《銀行業(風險承擔限度)規則》關連借貸要求更新
- 保護客戶資料私隱研討會
- 氣候變化對金融業之影響
- 網絡保安風險最新情況
- 環境、社會及管治概論及匯報指引
- 銀行同業拆息轉型及改革之最新情況
- 須予公佈交易及關連交易的規則
- 價值觀與行為
- 內幕風險
- 競爭法

概括而言，各董事於本年度內已接受下列主要範疇的簡報及培訓，以更新並提升彼等之技能和知識：

董事	培訓範疇				
	管治事項	監管規定事項	業務/管理	風險及監控	數碼及科技
獨立非執行董事					
錢果豐博士	✓	✓	✓	✓	✓
陳祖澤博士	✓	✓	✓	✓	✓
蔣麗苑女士	✓	✓	✓	✓	✓
利蘊蓮女士	✓	✓	✓	✓	✓
李家祥博士	✓	✓	✓	✓	✓
伍偉國先生	✓	✓	✓	✓	✓
非執行董事					
顏杰慧女士	✓	✓	✓	✓	✓
羅康瑞博士	✓	✓	✓	✓	✓
伍成業先生	✓	✓	✓	✓	✓
王冬勝先生	✓	✓	✓	✓	✓
執行董事					
鄭慧敏女士	✓	✓	✓	✓	✓
關穎嫻女士	✓	✓	✓	✓	✓

董事會授予委員會的權力

董事會轄下的委員會

董事會轄下設立5個委員會，分別為執行委員會、審核委員會、風險委員會、薪酬委員會及提名委員會，以協助董事會履行其職責。

董事委員會之成員組成詳列如下：

董事會				
執行委員會	審核委員會	風險委員會	薪酬委員會	提名委員會
鄭慧敏女士 (主席)	李家祥博士* (主席)	利蘊蓮女士* (主席)	陳祖澤博士* (主席)	錢果豐博士* (主席)
陳梁焯儀女士	蔣麗苑女士*	李家祥博士*	蔣麗苑女士*	陳祖澤博士*
張佩詩女士	利蘊蓮女士*	伍成業先生#	錢果豐博士*	鄭慧敏女士
左玫女士 ^{註1}		伍偉國先生*		利蘊蓮女士* ^{註3}
周丹玲女士				王冬勝先生#
關穎嫻女士				伍偉國先生*
林燕勝先生				
李文龍先生				
梁永樂先生				
李志忠先生				
宋躍升先生				
曾慶強先生 ^{註2}				
王依寧女士				
王美琪女士				
楊志良先生				

* 獨立非執行董事

非執行董事

^{註1} 左玫女士於2021年1月16日獲委任為執行委員會成員。

^{註2} 曾慶強先生於2020年5月1日獲委任為執行委員會成員。

^{註3} 利蘊蓮女士於2020年12月28日獲委任為提名委員會成員。

上述每個委員會均以書面明確訂明其職權範圍，詳細列出其有關權力及職責，並每年檢討其職權範圍及成效。所有非執行董事委員會之職權範圍已上載本行網站(www.hangseng.com)。

各委員會盡可能採納董事會相同的管理程序，並定期向董事會匯報其決策及向董事會提出建議。

執行委員會

執行委員會為直接隸屬董事會之管理委員會，每年召開約9次會議。執行委員會根據其職權範圍及其他由董事會不時制定之政策及指示，就本行之管理及日常運作，行使董事會授予之權力、權限及酌情權。執行委員會亦授予其成員及本行高級行政人員批核信貸、投資及資本開支之權限。

為進一步加強本行之風險管理架構，以便與最佳常規一致，本行已設立風險管理會議，作為執行委員會轄下的風險管理會議，負責就集團的全面風險管理，以及風險管理政策及指引，向風險監控總監提供意見及建議。風險管理會議每年最少召開10次會議，相關之會議紀錄會提呈執行委員會及風險委員會審閱及監管。

審核委員會

審核委員會與本行之行政人員(包括財務總監、風險監控總監及稽核主管)，以及外聘核數師之代表，每年最少召開4次會議。該委員會負責審議之事項包括本行之財務報告、核數性質及範圍，與財務報告相關之內部監控與合規制度之成效，以及保密舉報政策及程序之運作及其有效性。審核委員會亦負責就委任、重新委任、罷免本行之外聘核數師，以及訂定外聘核數師之酬金，向董事會提出建議。此外，本行已採納滙豐集團舉報不當

行為之方式及渠道(*HSBC Confidential*)，讓所有員工在高度機密及可靠的基礎下，舉報任何不當行為，以便能及時作出詳細調查及盡快採取適當之修正行動。

審核委員會於每次會議後，均向董事會匯報需予關注之重要事項或事宜，包括需要採取之行動或改善之事項，並就此提出委員會之建議。

於本年度內，審核委員會共召開4次會議，主要工作詳列如下：

- 審閱截至2019年12月31日止之年度財務報告及相關文件，以及由本行外聘核數師發出之《內控管理建議書》及提呈審核委員會注意之審核事項
- 審閱截至2020年6月30日止6個月之中期財務報告及相關文件，以及由本行外聘核數師提呈審核委員會注意之事項
- 審閱及通過本行截至2019年12月31日、2020年3月31日、6月30日及9月30日止之季度銀行業披露報表
- 審閱2020年度營運預算、資本計劃，以及2020年及往後之內部資本要求目標之更新
- 審閱資產及負債組合管理情況
- 審閱財務報告風險最新情況，當中包括與本行財務報告相關之內部監控系統成效，財務會計政策實務，以及經修訂之會計準則及擬修訂之會計準則
- 審閱重要政策及計劃，包括但不限於本行之《恢復規劃》
- 審閱內部稽核報告，並與管理層及稽核主管討論該等報告
- 採納2020年度經修訂之《內部稽核計劃》及《內部稽核章程》，審閱內部稽核部的資源安排、稽核數據、內部稽核報告及主要項目，以及草擬2021年年度稽核計劃的最新情況

- 審閱截至2019年12月31日及2020年6月30日止沙賓法案(Sarbanes-Oxley Act)之執行情況，內部監控系統評估及會計對帳證明書
- 審閱本行會計及財務匯報部及內部稽核部之員工配置、資歷及經驗是否足夠，以及彼等之培訓及預算
- 審閱復聘本行外聘核數師、釐定其酬金及聘書、外聘核數師之獨立性及客觀性，以及核數程序之成效
- 審議2020年內舉報不當行為個案之報告及保密舉報安排之運作及成效
- 檢討審核委員會能否在其職權範圍下保持其獨立性，且有效地履行其職責，並審閱其職權範圍
- 審批本行及其附屬公司的審核委員會證明書
- 審批委任本行以及附屬公司的審核委員會成員
- 審議本行及其附屬公司的審核委員會成員之組成
- 向香港上海滙豐銀行有限公司審核委員會匯報需予關注之重要事項

審核委員會亦已根據其職權範圍，在管理層不在場之情況下，每年至少2次與本行稽核主管及外聘核數師代表會面。

風險委員會

風險委員會與本行之行政人員(包括財務總監、風險監控總監、稽核主管、監管合規部主管及金融犯罪合規部主管)，以及本行外聘核數師之代表，每年最少召開4次會議。該委員會負責之事項包括本行之高層次風險相關事宜、風險承受水平及能力、策略性收購或出售建議的風險事宜、管理層提供之風險管理報告、風險管理架構及內部監控與合規制度(對財務匯報之內部監控及合規監管除外)之成效，以及委任及撤換風險監控總監之事宜。

按照金管局「銀行文化改革」通函的規定，董事會已授權風險委員會執行與企業文化相關之職責。該等職責包括至少每年一次批核、檢討及評估本行文化及各項行為標準的相關說明文件是否足夠及恰當。

風險委員會於每次會議後，均向董事會匯報需予關注之重要事項或事宜，包括需要採取之行動或改善之事項，並就此提出委員會之建議。

於本年度內，風險委員會共召開4次會議，主要工作詳列如下：

- 審閱本行文化聲明及文化改善進程表
- 審閱各業務部門第一防線報告
- 審閱由管理層提呈有關風險之常規事項，包括但不限於本行之風險管理架構、風險管治架構、內部監控系統評估、風險承受水平聲明及框架與風險狀況之最新情況、風險狀況報告(包括風險圖譜及首要與新浮現風險)、監管合規報告、有關金融犯罪及監管合規之年度計劃及進度情況、以及金管局駐場法規檢查撮要
- 審閱企業全面風險評估報告、內部資本充足性評估程序，及審議個別流動資金充足程度評估程序、信貸審批權限額度及其他重要政策及計劃，包括但不限於本行之《恢復規劃》、《企業借貸政策》、《緊急資金計劃》、《流動資金管理政策》、《關連貸款政策》、《資本管理政策》、《大額信貸政策》、《零售信貸風險政策》、《新產品審批政策》、《策略風險管理政策》、《第三方風險政策》、《2020及2021交易風險限額》、《交易風險限額修訂政策》、《商譽風險管理政策》、《經營模式風險管理政策》、《滙豐集團營運風險管理政策》及《外判管理框架》

- 審議風險監控部門2020年度計劃，包括2020年度風險優次排序
- 審閱風險承受水平與薪酬掛鈎之報告，及有關2019年度薪酬檢討下業績獎勵金激勵合規結果
- 審閱2020年度經修訂之《內部稽核計劃》及《內部稽核章程》、內部稽核部的資源安排、稽核數據、內部稽核報告及主要項目，以及草擬2021年年度稽核計劃的最新情況
- 審閱本行風險及合規監控部之員工配置、資歷及經驗是否足夠，以及彼等之培訓及預算
- 審閱2020年度內舉報不當行為個案報告，及舉報不當行為安排的運作及其成效
- 審閱網絡安全風險的最新情況，及網絡復原能力評估架構，包括網絡復原能力之目標成熟度
- 審議營運復原計劃、巴塞爾銀行監理委員會239號準則執行情況、數據策略的發展、國家分析前瞻性調查及模範風險管理
- 檢討風險委員會能否在其職權範圍下保持其獨立性，且有效地履行其職責，並審閱其職權範圍
- 審批本行及其附屬公司的風險委員會證明書
- 審議委任本行附屬公司的風險委員會成員
- 審議本行及其附屬公司的風險委員會成員之組成
- 審議由香港上海滙豐銀行有限公司風險委員會下達有關之重要事項及本行風險委員會向其匯報需予關注之重要事項

風險委員會亦已根據其職權範圍，在管理層不在場之情況下，每年至少2次分別與本行風險監控總監、稽核主管及外聘核數師會面。

薪酬委員會

薪酬委員會至少每年召開2次會議，就本行人事策略下的薪酬政策和架構向董事會提供意見。根據董事會之授權，該委員會亦考慮並提呈董事會通過全體執行董事、高層管理人員、主要人員及監控職能主管之薪酬福利。此外，該委員會每年最少審閱一次本行《薪酬政策》是否足夠及有效，以及其實施情況，進行獨立於管理層之檢討，以確保本行《薪酬政策》符合有關監管要求，並能促進有效之風險管理。

於制訂全行之《薪酬政策》時，薪酬委員會會考慮本行之業務目標、人事策略、短期及長期業務表現、營商環境及經濟情況、市場慣例、行為、合規性及風險控制，以確保有關薪酬能與業務及個人表現掛鈎、促進有效之風險管理、保留優秀員工及具市場競爭力。如有需要，該委員會可以邀請任何董事、行政人員、顧問或其他有關人士就上述事宜提供意見。於2020年內，該委員會外聘顧問就本行2020年度《薪酬政策》及其執行情況提供獨立檢討意見。

薪酬委員會於每次會議後，均向董事會匯報需予關注之重要事項，識別需要採取之行動或改善之事項，並就此提出委員會之建議。

於2020年度內，薪酬委員會共召開3次會議，主要工作詳列如下：

- 審議本行執行董事、高層管理人員、主要人員及監控職能主管之薪酬福利
- 審議2019年度之業績獎勵金預算及2020年度薪酬檢討建議，以及2020年績效和薪酬審查流程的更新及績效管理的變更

- 審議應支付給本行及其附屬公司非執行董事及委員會主席/成員的袍金
- 審閱風險承受水平與薪酬掛鈎之報告，及有關2019年度薪酬檢討下業績獎勵金激勵合規結果
- 檢討及審議經修訂之《薪酬政策》，並提呈董事會審批
- 審批委任獨立評審員就本行《薪酬政策》及其執行情況進行年度檢討
- 審閱外聘評審員對本行《薪酬政策》和薪酬制度、其執行情況及成效之獨立檢討結果
- 檢討薪酬委員會能否在其職權範圍下，有效地履行其職責，並審議其修訂之職權範圍予董事會審批
- 審批本行及其附屬公司的薪酬委員會證明書
- 審議高層管理人員的薪酬待遇，並提呈董事會審批
- 審議管理層就行動後果管理方面的建議
- 審議本行及其附屬公司薪酬委員會成員之組成
- 審議由香港上海滙豐銀行有限公司薪酬委員會下達有關之重要事項及本行薪酬委員會向其匯報需予關注之重要事項

提名委員會

提名委員會每年最少召開2次會議。專門負責董事的委任事宜，制訂有序計劃以物色及提名合適董事人選，並提呈董事會審批通過。自2019年，本行已採納《提名政策》，細列董事的主要提名標準和原則，並確保具備適當的甄選及提名程序。提名委員會在評估人選時會考慮其專業經驗、技能、知識與董事會整體的多元性，亦會對候選人進行充分的盡職審查並作出建議，以供董事會考慮及審批。如有需要，本行或會外聘招聘機構以協助尋找及物色合適人士作為董事會成員。《提名政策》已上

載於本行網站(www.hangseng.com)。本行不時檢討及監察《提名政策》之施行情況，以確保該政策遵照相關法規並行之有效及符合良好企業管治實務。

該委員會之職責亦包括審議董事會及非執行董事委員會之構成、規模及成員之組成、獨立非執行董事之獨立性、重選董事、非執行董事之任期及彼等履行其職責承諾所需付出之時間、董事會轄下委員會成員之委任，以及審批《銀行業條例》項下「經理人」之委任事宜。

提名委員會於每次會議後，均向董事會匯報需予關注之重要事項或事宜，包括需要採取之行動或改善之事項，並就此提出委員會之建議。

於本年度內，提名委員會共召開3次會議，主要工作詳列如下：

- 審批委任本行獨立非執行董事及董事委員會成員
- 審批執行委員會成員及高層管理人員之委任
- 審批《銀行業條例》項下「經理人」之委任
- 檢討董事會及其非執行董事委員會之構成、規模及成員之組成
- 審批本行董事長職位資歷，及審議並推薦候任新董事長人選及董事委員會組成的變更予董事會審批
- 檢閱董事會及高層管理人員之繼任計劃
- 審閱獨立非執行董事之獨立性
- 審閱非執行董事履行其職責承諾所需付出之時間
- 審議非執行董事之續任任期
- 審議董事之重選及選舉事宜
- 審閱非執行董事經修訂之委任信
- 檢討提名委員會能否在其職權範圍下，有效地履行其職責，並審閱其職權範圍

會議出席紀錄

2020年董事會及其轄下委員會會議之出席紀錄詳情如下：

	於2020年度召開之會議						
	股東會	董事會	執行委員會	審核委員會	風險委員會	薪酬委員會	提名委員會
會議次數	1	9	11	4	4	3	3
董事							
錢果豐博士* (董事長)	1/1	9/9	-	-	-	3/3	3/3
鄭慧敏女士 (副董事長兼行政總裁)	1/1	9/9	10/11	-	-	-	3/3
陳祖澤博士*	1/1	9/9	-	-	-	3/3	3/3
陳力生先生 ^{#註4}	1/1	2/2	-	-	-	-	-
蔣麗苑女士*	1/1	9/9	-	4/4	-	3/3	-
顏杰慧女士 [#]	1/1	7/9	-	-	-	-	-
關穎嫻女士	1/1	9/9	10/11	-	-	-	-
利蘊蓮女士* ^{註5}	1/1	8/9	-	4/4	4/4	-	-
李家祥博士*	1/1	9/9	-	4/4	4/4	-	-
羅康瑞博士 [#]	1/1	9/9	-	-	-	-	-
伍成業先生 [#]	1/1	9/9	-	-	4/4	-	-
王冬勝先生 [#]	1/1	5/9	-	-	-	-	2/3
伍偉國先生*	1/1	9/9	-	-	4/4	-	3/3
高層管理人員							
陳梁綽儀女士	-	-	10/11	-	-	-	-
陳淑佩女士 ^{註6}	-	-	6/6	-	-	-	-
張佩詩女士	-	-	10/11	-	-	-	-
周丹玲女士	-	-	10/11	-	-	-	-
林燕勝先生	-	-	11/11	-	-	-	-
李文龍先生	-	-	10/11	-	-	-	-
梁永樂先生	-	-	11/11	-	-	-	-
李志忠先生	-	-	11/11	-	-	-	-
宋躍升先生	-	-	9/11	-	-	-	-
曾慶強先生 ^{註7}	-	-	7/7	-	-	-	-
王依寧女士	-	-	11/11	-	-	-	-
屈詠琴女士 ^{註8}	-	-	11/11	-	-	-	-
王美琪女士	-	-	11/11	-	-	-	-
楊志良先生 ^{註9}	-	-	11/11	-	-	-	-
葉其藁女士 ^{註10}	-	-	3/4	-	-	-	-
平均出席率	100%	94%	95%	100%	100%	100%	93%

* 獨立非執行董事

非執行董事

^{註4} 陳力生先生於2020年5月22日不再擔任董事會成員。

^{註5} 利蘊蓮女士於2020年12月28日獲委任為提名委員會成員。

^{註6} 陳淑佩女士於2020年7月1日不再擔任執行委員會成員。

^{註7} 曾慶強先生於2020年5月1日獲委任為執行委員會成員。

^{註8} 屈詠琴女士於2021年1月16日不再擔任執行委員會成員。

^{註9} 楊志良先生於2020年1月1日獲委任為執行委員會成員。

^{註10} 葉其藁女士於2020年5月1日不再擔任執行委員會成員。

董事、高層管理人員及主要人員之薪酬

本行《薪酬政策》旨在就長期可持續表現給予具競爭力的獎勵，並吸引及激勵最佳的人才，不論性別、種族、年齡、傷健，或任何與表現或在本行服務經驗無關的其他因素。本行亦會嘉許與集團價值觀及長遠利益一致之正確行為。

各董事之薪酬

本行會考慮各董事之職責及彼等所承擔之責任、以及規模和性質與本行相若之機構向其董事支付之袍金等因素，以釐定非執行董事之袍金。

在決定執行董事薪酬福利時，本行會考慮以下因素：

- 業務需要
- 整體經濟情況
- 有關市場之變化，例如供求之變動及競爭情況之轉變
- 個人表現及對本行業績之貢獻
- 與集團價值觀及企業文化一致之正確行為
- 挽留人才及個人潛能等因素

任何董事均不會參與決定其個人之薪酬。

本行現時之董事袍金，以及非執行董事委員會(即審核委員會、風險委員會、薪酬委員會及提名委員會)主席及成員之年度袍金，載列如下：

	(港幣)		(港幣)
董事會 ^{註11}		薪酬委員會/提名委員會	
董事長	860,000	主席	100,000
非執行董事	660,000	各成員	70,000
審核委員會/風險委員會			
主席	400,000		
各成員	230,000		

^{註11} 根據滙豐集團之《薪酬政策》，若董事同時為本行或其附屬公司之全職員工，將不會另外獲發董事袍金。

有關截至2020年12月31日止之董事酬金資料，已按記名方式載於本行2020年財務報表之附註14內。

高層管理人員及主要人員之薪酬

根據金管局監管手冊CG-5《穩健的薪酬制度指引》，註冊認可機構需就其薪酬制度作出適當披露。本行已遵循該指引第3部分有關薪酬披露之要求。

於年內，本行分別有17名高層管理人員^{註12}及8名主要人員^{註13}。關於本行高層管理人員及主要人員於年內之薪酬總額^{註14}資料(以固定薪酬及浮動薪酬劃分)，現載列如下：

薪酬款額及量化資料		2020	2019
固定薪酬			
1	員工數目	25	22
2	固定薪酬總額 (港幣'000)	77,061	63,245
3	其中：現金形式	77,061	63,245
浮動薪酬			
4	員工數目 ^{註15}	25	22
5	浮動薪酬總額 (港幣'000) ^{註16}	51,689	54,221
6	其中：現金形式	31,190	31,055
7	其中：遞延	8,532	10,256
8	其中：股票或其他股票 掛鈎工具	20,500	23,166
9	其中：遞延	11,993	13,404
10	薪酬總額(港幣'000)	128,750	117,466

註12 「高層管理人員」指(1) 本行執行董事；(2) 本行候補行政總裁；(3) 本行執行委員會成員；及(4) 本行主要附屬公司或其總資產佔本行總資產超過百分之五之離岸附屬公司的主管。

註13 主要人員指根據英國審慎監管局頒布的薪酬規則界定為「已識別員工及承擔重大風險人士」的個別人士(統稱「承擔重大風險人士」)。

註14 薪酬乃指於年內，參考有關員工出任高層管理人員及主要人員之任期內應向其發放之所有薪酬。浮動薪酬之形式及遞延比例乃按僱員的年資、職務及責任以及其浮動報酬總額水平而釐定。由於涉及的高層管理人員及主要人員人數相對較少，為避免披露個別人員之薪酬，資料以有關人員之薪酬總額顯示。

註15 上文披露的僱員人數包括可能並無獲取浮動酬勞的離職者。

註16 於2020及2019年，並無任何遞延浮動薪酬須就表現情況而作出調整及扣減。

關於本行高層管理人員及主要人員之特別款項的總額，現載列如下：

特別款項	2020		2019	
	員工數目	總額 (港幣'000)	員工數目	總額 (港幣'000)
1 保證花紅	1	900	-	-
2 遣散費	1	2,646	-	-

關於本行高層管理人員及主要人員之遞延及保留薪酬的總額，現載列如下：

遞延及保留薪酬(港幣'000)	2020		2019	
	現金	股票	現金	股票
1 未支付的遞延薪酬總額 ^{註17&19}	25,404	27,811	19,423	34,359
2 其中：可能受在宣布給予後出現的外在及/或內在調整影響的 未支付遞延及保留薪酬總額	25,404	27,811	19,423	34,359
3 在有關財政年度內因在宣布給予後出現的內在調整而被修訂的 薪酬總額 ^{註20}	-	(13,649)	-	(2,397)
4 在有關財政年度內發放的遞延薪酬總額 ^{註18&19}	6,484	22,116	6,376	20,070

註17 未支付及未歸屬的遞延薪酬須於授出後仍受制於明確調整。

註18 承擔重大風險人士之已支付及歸屬的浮動薪酬，須於授出後仍受制於全部或部分之扣回。

註19 於2020及2019年，遞延薪酬及保留薪酬(包括已歸屬及支付或尚未歸屬)並無因於授出後作出明確調整而減少。

註20 未支付及未歸屬的遞延股份須於授出後仍受制於隱含調整。此等股份的總值乃按照各財政年度12月31日的滙豐控股有限公司(倫敦)股份收市價計算。與2019年12月31日相比，滙豐於2020年12月31日的股價下調36.0%。

其他相關薪酬披露項目載於本行2020年財務報表之附註第14、15及50(b)項內。

問責及稽核

財務報告

董事會致力對本行之表現、現況及前景作平衡、清晰及全面之評估。本行每年將年度營運預算提交董事會審議及通過。有關業績、業務表現及其與已通過年度營運預算之差異等報告，均會每月提交董事會作審議及監察。

策略規劃週期一般為3至5年。本行2018年至2020年之策略計劃，已於2017年11月提呈董事會通過。有關策略計劃主要措施之進度報告每季提呈董事會及執行委員會審閱及檢討。

本行會於有關會計年度和期間結束後，於2個月內適時公佈本行之年度業績及中期業績。此外，本行亦根據金管局要求，按季度發佈銀行業披露報表，提供額外財務資訊予公眾。

本行董事均知悉彼等對編製本行賬目之責任。於2020年12月31日，各董事並無知悉任何或會嚴重影響本行持續經營業務能力之重大不明朗事件或情況。因此，本行董事已按本行持續經營為基礎擬備本行賬目。

外聘核數師對財務報告之責任列於本行2020年財務報表內之「獨立核數師報告」一節。

內部監控

系統及程序

本行董事會負責本行及其附屬公司之內部監控，並檢討其成效。

本行之內部監控系統包含完善之組織架構，以及全面之政策及準則。各業務及職能部門之職責範圍均清楚列明，以確保有效之制衡。

本行設有一系列程序，以保障資產不會在未經授權下被挪用或出售、會計記錄得以妥善保存，以及確保用於業務上或向外公佈之財務資料可靠無誤。此等程序能合理地阻止，但未能完全杜絕重大錯誤、損失或詐騙行為。本行亦已採納一系列程序，以確保遵循適用之法律、規則及規例。

本行亦透過現行之多項系統及程序，以識別、監控及匯報本行面對之主要風險。各業務及職能部門負責評估其職責範圍內之風險，並根據風險管理程序管理相關風險及就風險管理提出報告。本行透過設立專責管理委員會監督並監察主要風險範疇，以及成立隸屬本行有關管理職能項下之風險管理部門，維持有效之風險管理架構。有關風險管理之報告會呈交予資產及負債管理委員會、風險管理會議、金融犯罪風險管理委員會、合規監管風險管理委員會、執行委員會及風險委員會審閱，最後提呈董事會以監督並監察各類風險。本行之風險管理政策及主要監控權限，乃由董事會或其授權之委員會審批，並根據本行之既定政策及程序，定期進行監察及檢討。

有關管理本行面對個別主要風險類別之政策及程序，已載列於本年報內之「管理層討論及分析」下「風險管理」及「資本管理」兩節中。

年度評估

本行每年均對其內部監控系統之效能進行檢討，內容包括財務、營運、合規及風險管理之主要監控。於2020年底進行之檢討，乃參考COSO (The Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission) 之內部監控架構進行，並根據監控環境、風險評估、監控活動、資訊及溝通，以及監察五大範疇，評估本行之內部監控系統。年度檢討之方法、發現、分析及結果經已向審核委員會、風險委員會及董事會匯報。董事會認為系統有效及足夠。此外，本行亦已透過審核委員會檢討會計及財務報告部門人員的資源的充足程度、資歷及經驗，以及其培訓計劃及預算。

內幕資料之披露架構

本行對內幕資料之披露設有完善的架構，以符合《證券及期貨條例》對此方面之要求。此架構設有關於處理及發佈內幕資料之程序及內部監控，以便所有相關人士能及時知悉本行及其附屬公司之最新情況。此架構及其成效會按照既定之程序定期予以檢討。

內部稽核

內部稽核部的主要角色是協助董事會及管理層保護本行資產、聲譽及可持續發展。內部稽核部對本行管理層所制訂及陳述的銀行風險管理框架、控制及管治程序在設計及運行是否充分和有效提供獨立及客觀的確認。

本行採用基於「三道防線」的風險管理及內部控制架構，以確保其在達成商業目標的同時遵循監管機構和法律的要求及履行其對股東、客戶和員工的相關責任。內部稽核部作為第三道防線，獨立於第一、第二道防線。本行稽核主管向董事長及審核委員會直接匯報。

審核委員會定期審閱及通過《內部稽核章程》，該章程詳細列明內部稽核部的功能、架構、權限、獨立性、客觀性、職責、工作範圍及監管內部稽核部工作的審核常規準則。此外，內部稽核部亦設定一個涵蓋所有內部稽核工作的質量保證及改善建議計劃，當中包括符合內部核數師協會之標準、適用法規指引及內部審核政策及程序。

內部稽核部須適當地將審核工作結果及對整體風險管理和控制框架的評估情況向審核委員會和風險委員會匯報。在正式確認審核發現整改完畢之前，內部稽核部亦須審閱管理層就審核發現提出的整改計劃並核實相關整改措施的充分性和有效性。

外聘核數師

本行之外聘核數師為羅兵咸永道會計師事務所。審核委員會負責就委任、復聘、罷免外聘核數師，以及訂定外聘核數師酬金，向董事會提出建議。審核委員會亦會定期檢討及監察外聘核數師之獨立性及客觀性，以及核數程序之成效。

於2020年期間，支付予本行外聘核數師之核數服務費用合共港幣2,650萬元，而2019年度則為港幣2,350萬元。至於2020年度支付予本行外聘核數師之非核數服務費用為港幣1,050萬元，而2019年度則為港幣970萬元。於2020年，該等費用涵蓋的非核數服務工作包括港幣1,050萬元之其他審閱服務。

審核委員會

審核委員會協助董事會履行其職責，確保與財務匯報相關之內部監控及合規監察系統能有效地運作，以及履行有關財務匯報之責任，並監督保密舉報政策及安排之運作及其成效。

風險委員會

風險委員會協助董事會履行其職責，確保風險管理、內部監控及合規監察系統(與財務匯報相關之系統除外)能有效地運作，以及履行有關風險管治之責任。風險委員會亦會協助董事會審閱提升企業文化措施的有效性。

與本行股東之溝通

有效溝通

本行高度重視與股東之溝通，並為此透過多種渠道，促進與投資者之瞭解及交流。本行會就其年度及中期業績與分析員舉行小組會議，有關業績公佈亦會於網上直播。此外，本行之指定高級行政人員亦會定期與機構投資者及分析員會面，在遵循適用法律及法規的情況下，向彼等提供與本行發展有關之趨時訊息。於2020年，本行曾與分析員及基金經理進行約一百次會議，包括年內共2次業績發佈會。此外，本行副董事長兼行政總裁，以及財務總監亦於投資者論壇上作出簡報，以及與投資者進行小組會議。

此外，本行網站(www.hangseng.com)會適時提供本行之財務資訊、公告、股東通函，以及企業管治架構及實務資訊。為有效地與股東溝通及支持環保，本行鼓勵各股東透過本行網站，瀏覽本行之公司通訊文件，以代替收取印刷版本。

股東會為股東提供一個與董事會交流意見之場合。本行董事長、各執行董事、各董事會轄下委員會主席及非執行董事，均會於股東會上回答股東就本行業務及表現等方面之提問。此外，本行外聘核數師亦會應邀出席本行之股東會，回答股東就本行之審核工作，以及編製核數師報告及其內容等方面之提問。每項重要之議題包括重選及選舉(視乎情況而定)個別董事，會以獨立議決案形式提呈股東批准。如本行進行實體股東會，本行會向在場股東講解有關按點算股數形式進行投票表決之詳細程序，以確保各股東明白有關安排。

本行上一次股東會於2020年5月22日(星期五)假座恒生銀行總行舉行。因應新型冠狀病毒疫情，本行認為股東、員工及其他公眾人士的安全及健康至關重要。2020年股東會採取了特別安排以減少親身出席會議的人數，但同時讓股東能夠投票及提問。為確保會議可妥為舉行，2020年股東會由組成法定會議的最少法定人數出席，並具有限人數的其他參與者，法定人數由身為股東的董事或其他高級職員組成。然而，股東仍可透過任何可開啟瀏覽器的裝置於網上直播觀看及聆聽2020年的股東會。該股東會的所有議決案以投票方式表決。然而，股東仍然能夠在該股東會舉行之前預先委託股東會主席在會上代其投票並根據其指示行使投票權。股東亦可於股東會前通過電郵及在股東會進行期間通過所提供之連結來表達意見。會上所有提呈之議決案均獲投票通過。有關投票結果之詳情，已上載本行網站(www.hangseng.com)內之「投資者關係」內。

本行下一次股東會將於2021年第二季舉行，有關通告將於開會前最少足20個營業日發送予各股東。至於2021年度本行股東須注意之其他重要日期，詳見本年報內「企業資訊及日程表」一節。

召開股東特別大會

持有本行總表決權不少於5%之股東，可呈請召開股東特別大會。

有關呈請書(1) 須列明該會議上處理事務之概略性質；(2) 須由各呈請人簽署；及(3) 可將呈請書遞交本行位於香港德輔道中83號之註冊辦事處，或電郵至 egmrequisition@hangseng.com。如議決案以特別議決案形式提出，則呈請書必須包含該議決案之文本，並指明擬採用特別議決案形式提出該議決案之意向。該呈請書亦可包括多份相同形式之文件，每份由一位或多位呈請人簽署。

該呈請書亦須列明(1) 各呈請人之姓名；(2) 各呈請人之聯絡資料；及(3) 各呈請人持有本行普通股之股數。

董事須於接獲呈請書日期起計21天內安排召開股東特別大會。該會議須於會議通知書發出日期後28天內召開。

如董事未有採取行動召開前述股東特別大會，呈請人或佔全體呈請人所持總表決權一半以上之呈請人，可自行召開會議，但任何據此召開之會議，須於呈請書遞交日期起計3個月內舉行。

由呈請人按上述方式召開之會議，須盡量依照如同由董事召開股東會之方式召開。

各呈請人如因董事未有召開會議而產生之任何相關合理費用，須由本行償付予各有關呈請人。

於股東大會提出動議

持有本行總表決權不少於2.5%之股東，或最少50位有表決權利之股東，可：

- 於股東大會上提出動議；
- 向其他股東傳閱有關於股東大會上動議之陳述書，或其他有待在該股東大會上處理之事務。

有關於股東大會提出動議之股東資格，程序及時限之詳細資料，請各股東參考《公司條例》(香港法例第622章)第580條及第615條之規定。

此外，股東可於股東大會上提名某位人士(並非依次退任之本行董事)參與選舉成為本行董事。就此，股東須將有關提名之意向書，連同該候選人同意參選之書面通知，送交本行註冊地址，並註明本行公司秘書收，以確定該候選人身份。該意向書之通知期限最少應為會議通告發出後翌日起計7天內(或董事會不時訂立的任何其他期間，惟該期間必須於該股東大會舉行日期7天前終止)。股東提名候選人參與選舉成為本行董事之程序，亦已上載本行網站(www.hangseng.com)。

向董事會提出查詢

股東可將彼等擬提請董事會關注之事宜，送交本行註冊地址，並註明本行公司秘書收。股東亦可以相同方式向公司秘書查詢有關召開股東會及股東特別大會，以及於該等大會上提出動議之程序。

股東溝通政策

本行已建立《股東溝通政策》，制定本行向股東及投資者提供準確及適時之本行訊息之程序，以協助彼等評估本行之策略、營運及財務表現，以及鼓勵彼等積極關注有關本行之事宜。該政策已上載本行網站(www.hangseng.com)。

股息政策

本行已建立《股息政策》，中長期派息目標是維持穩定股息，當中已考慮盈利能力、監管規定、發展機遇及經營環境。其計劃旨在透過策略性業務增長，持續為股東創造更多價值。本行會權衡穩健收益與股價持續增值的更長期回報。本行亦會考慮相關因素以釐定股息派發，包括監管規定、財務業績、可分派儲備水平、一般業務狀況及策略、策略性業務計劃及資本計劃、有關派息的法定及監管規限及董事會可能認為相關的任何其他因素。本行更詳細的股息政策，載於本年報內之「資本管理」中。

與關聯方之重大交易

與關聯方之重大交易及重要合約

本行與關聯方之重大交易載於2020年財務報表附註50內。此等交易包括本行於日常業務中與其直屬控股公司及直屬附屬公司，以及同系附屬公司進行之銀行同業活動，包括銀行同業存款放款、代理銀行交易、資產負債表以外之交易，以及提供其他銀行及金融服務。

本行使用其直屬控股公司香港上海滙豐銀行有限公司提供之資訊科技服務，並與其共用自動櫃員機網絡。本行亦與同系附屬公司共用資訊科技及若干處理服務。於2020年，本行應攤分之系統開發費用為港幣10.75億元，資料處理費用為港幣6.58億元，以及行政管理服務費用為港幣5.84億元。

本行設有職員退休福利計劃，而一間同系附屬公司為該計劃之信託人及其直屬控股公司為管理人。作為與其他金融機構之日常業務之一部分，本行亦為同系附屬公司分銷零售投資基金，其服務費收入為港幣3,500萬元及於2020年為直屬控股公司銷售強制性公積金有關服務費收入為港幣1.37億元。

此等交易乃本行按一般商務條款於日常及慣常業務運作中進行，而當中按《上市規則》構成關連交易者，均符合《上市規則》之適用規定。本行將使用香港上海滙豐銀行有限公司之資訊科技服務(於2020年之資訊科技服務費用為港幣5.15億元)視為2020年度之重要合約。

持續關連交易

於2019年6月21日，本行之全資附屬公司，恒生保險有限公司(「恒生保險」)，續訂或修訂及簽訂以下協議：

- (i) 於2019年6月21日，原管理服務協議到期屆滿後，與滙豐人壽保險(國際)有限公司(「滙豐人壽」)簽訂一份新管理服務協議《《新管理服務協議》》，為期3年。

根據《新管理服務協議》，滙豐人壽會直接或透過其一間或多間關連公司，向恒生保險提供若干管理服務。其後，《新管理服務協議》獲修訂及重訂，使滙豐人壽服務範圍的細微修訂生效，生效日期為2019年9月1日。滙豐人壽就其提供的服務，向恒生保險以成本加成為收費基礎，另加收6%的費用。該等受年度上限所規限的收費已根據滙豐控股集團的政策，以及考慮到經濟合作發展組織（「經合組織」）有關轉讓訂價的指引，並按公平交易原則商討後而釐定。

- (ii) 於2019年6月21日，原投資管理協議到期屆滿後，與滙豐環球投資管理(香港)有限公司（「滙豐環球投資」）簽訂一份新投資管理協議《新投資管理協議》，為期3年。

根據《新投資管理協議》，滙豐環球投資擔任恒生保險不時持有之若干資產的投資經理。滙豐環球投資亦已將其管理之部份該等資產，根據恒生保險、滙豐環球投資及HSBC Alternative Investments Limited（「HAIL」）於2019年6月21日訂立的新特定管理授權書《新特定管理授權書》以訂造投資組合方式轉授予HAIL管理。《新特定管理授權書》曾於2020年12月23日作若干細微修訂，以擴展另類信貸投資範圍及指定滙豐環球投資應協助HAIL，代HAIL向恒生保險提供客戶服務。

恒生保險同意按所管理資產之平均值的0.05%至0.5%年率計算，按季向滙豐環球投資支付費用。根據《新特定管理授權書》，恒生保險亦同意按HAIL以訂造投資組合方式管理之資產總值，向HAIL支付每年0.35%至0.5%的費用（在上述對《新特定管理授權書》的修訂生效前），或每年0.22%至0.35%的費用（在上述修訂生效後）；以及在若干情況下，如該等投資組合的全年回報超逾8%（在上述修訂生效前）或5%（在上述修訂生效後）的基準指標，向HAIL支付每年10%的表現費。上述受年度上限所規限的費用乃按公平交易原則所釐定。

- (iii) 與HAIL訂立新基金監察協議《新基金監察協議》，自2019年6月22日起生效，為期3年，以取代恒生保險與HAIL於2016年12月12日訂立的原基金監察協議。

根據《新基金監察協議》所載條款，HAIL同意為恒生保險所投資的若干基金組合提供監察服務，並監察該等基金組合各自的基金經理。恒生保險同意每年按其指定基金組合所投資並受監察的基金的價值，向HAIL支付0.04%的費用。上述受年度上限所規限的費用乃按公平交易原則所釐定。

- (iv) 於2016年6月21日，恒生保險與HAIL簽訂一份私募股權投資管理協議《私募股權投資管理協議》，為期11年。根據該協議，HAIL擔任代恒生保險進行的若干私募基金投資的投資經理。

《私募股權投資管理協議》曾於2018年5月4日、2018年5月10日和2019年6月21日作若干細微修訂。《私募股權投資管理協議》被修訂及重訂，以取消聘用費和提高管理費上限。

恒生保險同意向HAIL支付總額為HAIL所管理資產總值每年介乎0.35%至0.75%的年度管理費；而且，為了確保雙方利益一致，HAIL在《私募股權投資管理協議》投資期內的每一年為恒生保險進行的投資，若能達到若干回報水平時，恒生保險將支付15%附帶權益作為表現費。上述受若干年度上限所規限的收費乃按公平交易原則所釐定。

根據《上市規則》第14A.52條的規定，除非屬特別情況，否則上市公司的持續關連交易的協議期限不得超過3年。由於《私募股權投資管理協議》的年期為11年，本行為符合《上市規則》第14A.52條，已委任獨立財務顧問，檢視《私募股權投資管理協議》的期限為何需要超過3年，以及確認該期限合乎業內同類協議的一般處理方法。獨立財務顧問作出的解釋及確認已載列於本行於2016年6月21日發出的公告內。

在獨立考慮的情況下，《新基金監察協議》屬《上市規則》第14A章內最低豁免水平的持續關連交易，並獲豁免《上市規則》的申報、公告、股東批准及年度檢討的規定。然而，由於按《新基金監察協議》、《新投資管理協議》、《新特定管理授權書》及《私募股權投資管理協議》所提供的服務相類似，本行認為恒生保險根據該等協議應支付的費用，應一同按《上市規則》的規定計算適用百分比率。由於《新投資管理協議》、《新特定管理授權書》及《新基金監察協議》的年度上限和《私募股權投資管理協議》的收費上限彙合計算後，有一個或多個適用百分比率高於0.1%但全部低於5%，因此，這些協議只需遵守《上市規則》申報、公告以及年度檢討的規定。

本行已於2019年6月21日，就《新管理服務協議》、《新投資管理協議》、《新特定管理授權書》、《私募股權投資管理協議》及《新基金監察協議》所訂定的條款內容，以及有關的年度上限及收費上限，發出公告。

鑑於滙豐控股乃本行的最終控股股東，而滙豐人壽、滙豐環球投資及HAIL皆為滙豐控股間接持有的全資附屬公司，因此滙豐人壽、滙豐環球投資及HAIL被視為本行的關連人士，而上述各協議亦因此構成本行的持續關連交易。本行已遵循《上市規則》第14A章的要求作出披露。

截至2020年12月31日止年度，根據《新管理服務協議》的已支付及應支付之總費用約為港幣4,100萬元，而根據《新投資管理協議》和《新特定管理授權書》的已支付及應支付之總費用則約為港幣3,600萬元，兩者均低於截至2020年12月31日止年度所設定的上限，分別為港幣2.27億元及港幣1.00億元。截至2020年12月31日止年度，根據《私募股權投資管理協議》的已支付及應支付之管理費約為3,029,739美元（相等於港幣23,485,416元），上述費用低於管理費的年度上限800萬美元（約港幣6,240萬元）。於2020年，根據《私募股權投資管理協議》無需支付表現費。另外，截至2020年12月31日止年度，根據《新基金監察協議》已支付及應支付總額約為46,469美元（相等於港幣360,204元）費用，低於年度上限7.5萬美元（約港幣585,000元）。

就上述構成本行持續關連交易的各協議，本行所有獨立非執行董事均已審閱該等交易，並確認該等交易乃於下述情況進行：

- (1) 本行及其附屬公司的日常及慣常業務運作；
- (2) 按一般商業條款或更佳條款；及
- (3) 根據該等相關協議的條款，而有關條款乃屬公平合理，並符合本行股東的整體利益。

此外，本行已按照香港會計師公會頒布的香港鑑證業務準則第3000號（經修訂）下的「非審核或審閱過往財務資料之鑑證工作」規定，並參照實務說明第740號「關於香港《上市規則》所述持續關連交易的核數師函件」，委任其外聘核數師審查本行及其附屬公司的持續關連交易。董事會確認根據《上市規則》第14A.56條，本行的外聘核數師已就上述之持續關連交易的審查結果及結論，發出無保留意見的函件。本行已將有關函件的副本提交予香港聯合交易所有限公司。

企業文化

業務原則及企業價值觀

本行已制訂完善業務原則及企業價值觀給同事作為日常作業方式的指引。「勇於以正直誠實行事」是本行期望員工秉持之原則之一，鼓勵員工勇於發言及堅持做正確的事情而不會違背道德標準及誠信。本行致力為同事提供共融和優良的工作環境，讓同事能充分發揮其能力與潛能。此外，本行亦要求領導層及管理人員在日常工作中貫徹「可靠、開放及連繫」之行事方式。

本行確立了分別為「問責制」、「良好判斷」和「敢言」三個與價值觀一致的行為，從而有效地推動本行的金融犯罪風險管理文化，並鼓勵員工的良好行為。有見及此，本行亦有一系列的項目以推動企業價值觀，培育開放的環境和有效溝通，並促進良好行為。該等項目主要透過(1) 管理層之提倡；(2) 加強管理人員之人事管理能力，從而建立理想的文化和；以及；(3) 不同的激勵計劃以鼓勵和表揚員工實踐良好行為。

與此同時，本行於2019年推出了「RIGHT Together」作為改變企業文化的計劃，並將五個價值觀一致的行為融入本行，從而達到「對的原則待客，服務對的客戶」的目標，讓本行能在業務上穩定發展。

職員行為守則

為確保本行以高道德水平及專業操守營運，所有員工均需嚴格遵守本行之職員行為守則。該守則參照有關監管機構之指引及其他業內最佳常規，並列出所有員工須予遵守之道德標準及價值觀，範圍涵蓋與法例、監管及道德有關之事項，其中包括但不限於獲取/授出業務及業務疏通費之行為、資料運用、個人賬戶交易、利益衝突、處理私人關係政策、員工在外間活動指引、多元共融、酒精及藥物指引和員工在工作及出席與工作相關的活動準則等。職員行為守則於2020年更新內容以加入本行新制訂之管理問責框架。

本行採用多種溝通途徑定期提醒員工須遵守載於上述職員行為守則之規則及道德標準。

避免利益衝突

本行已就監管員工實際及潛在的利益衝突制訂政策與程序，並設計嚴密的內部監控架構，以確保分工恰當及避免利益衝突。負責敏感或高風險職務的員工須切實遵守與其工作相關及員工買賣股票之特定守則，並接受有關執行彼等職務時避免利益衝突的培訓。

人力資源

本行之人力資源政策，乃以吸納優秀人才，激勵彼等於事業上取得突破，並發揚本行企業價值觀和維護本行之優質服務文化為目標。

員工統計

於2020年12月31日，本行員工人數合共9,563人，較前一年減少768人*，即-7.4%。在員工總人數中，行政人員佔3,285人(男女比例為46%及54%)，管理及專職人員佔4,188人(男女比例為39%及61%)，而文員及非文員則佔2,090人(男女比例為33%及67%)。

*人才是本行最重要的資產。本行於2020年致力促進內部升遷及轉職，以培育專才、拓闊員工的工作經驗及發展。隨著業務營運日趨數碼化，人手流程得以自動化及提高生產力。

員工薪酬

本行以吸納、激勵和挽留優秀人才為目標，本行之薪酬策略，乃透過獎勵該等以本行作長遠事業發展並持續有良好表現、體現企業價值觀及遵守風險法規指引之員工，以達致此目標。

本行之薪酬委員會負責監督本行之整體薪酬政策，並確保於制定所有薪酬政策時，已審慎考慮業務目標、人事政策、商業競爭力、風險和報酬之間的平衡性及法規指引。本行《薪酬政策》已涵蓋有關之原則、理念及程序。

本行現採用整體薪酬制度。於決定員工之整體薪酬時，會一併考慮固定和浮動薪酬並按員工的績效表現及與企業價值觀相符之行為操守而釐定。本行亦會考慮員工之職責、能力、以及須承擔之風險責任，以確保能在員工之固定及浮動薪酬之間，取得適當的平衡。

於決定員工之固定薪酬時，本行會適當地考慮其營運地區之相關市場薪酬水平及結構。員工薪酬會就業務表現、個人潛質及工作表現、市場慣例、內部相對性、以及法規要求等因素作出檢討。

本行根據業務表現、人事策略、以及風險承受程度指標包括行為風險，以制訂全行之浮動薪酬預算。此舉有助確保本行之浮動薪酬總額，經已考慮多方面之風險，以本行之業務表現可以長遠維持而釐定。本行對薪酬作事先風險調整前，風險委員會會適當地向董事會和/或薪酬委員會，就風險承受程度與按表現指標而獎勵的浮動薪酬之調準，以及需否於考慮業績表現指標及實際表現時，按風險作出薪酬調整，而提出意見。此外，亦會根據財務總監及風險監控總監就本行之風險承受程度相對於其財務狀況及業績表現所提出之意見，對整體浮動薪酬預算作出修訂。

浮動薪酬會基於企業及/或業務之成績以及員工之個人表現而釐定。其中考慮的財務性及非財務性工作目標包括對企業價值觀的實踐、風險管理、服務水平、行為操守，以及進行負責任的銷售。為了促進以價值為本之高績效文化，浮動薪酬計劃旨在識別和獎勵正面行為，同時透過懲處機制，包括調整及要求退回全部或部分已歸屬/支付或尚待歸屬之延付薪酬，以防止發生令本行承受不必要的財務、合規或聲譽風險之不當行為。

浮動薪酬包含延付及非延付發放之現金及股份獎勵。本行採用漸進式之延付機制，包括漸進的延付比率及不同延付形式，並會根據(1)員工之職級、角色、職責及其職務對本行可能產生之潛在風險，以及(2)員工超逾既定門檻之浮動薪酬總額而釐定。延付獎勵之股份歸屬期為3至7年並受制於扣回延付調整機制。

本行《薪酬政策》之原則適用於本行及其附屬公司，並須符合當地法律要求及市場慣例，以及與當地業務之範疇及複雜性相稱。

員工之投入感

本行致力營造一個能加強員工投入感及推動多元、共融文化的工作環境，並透過提供培訓和表現提升訓練、拓展事業發展的機會，促進員工身心健康，讓他們發揮所長。

本行透過業務簡報會，員工溝通大會，內聯網訊息、晨早廣播、通告、電子郵件，以及本行為員工而設的社交手機應用程式，向員工傳達業務方向和策略、最新政策和員工事宜等訊息。該手機應用程式於2019年1月推出，是重要的新渠道讓員工與管理層及不同職級的同事互相溝通，令員工感受自主及相互啟迪，從而建立開放和充滿活力的企業文化。

本行鼓勵員工透過員工意見調查，意見交流會及專題小組提出建議、意見和回應。本行持續關注員工的感受及行為，以制訂培訓、溝通和員工參與項目，由此鞏固正面的企業文化及價值。

為更深入了解2019冠狀病毒病疫情對員工的影響，本行於2020年進行3次全體員工意見調查。5月份舉行的「Pulse check」調查旨在收集員工有關身心和財務健康方面的資訊和意見。在上半年和下半年進行的兩次定期員工意見調查，重點是探討員工的投入感，以及對本行於業務策略、企業文化，領導管治的信心及信任度。調查結果與本行的觀察同樣顯示，員工在極具挑戰的經營環境中展現出高水平的應變能力和適應能力。

為應對2019冠狀病毒病疫情下的「新常態」，本行實施一系列支援和促進員工身心健康的計劃，包括彈性工作安排，科技提升和重新規劃流程以推行遙距工作。整體而言，這些措施獲得員工的肯定。員工對本行的策略和未來，表示支持和有信心。調查結果更顯示，員工無懼表達自己的想法。這反映本行致力推動敢言文化的重要性和由此帶來的正面影響。本行將繼續推行新的工作模式，加強創新及提升科技，使之成為一個更高效、更靈活的機構。

員工培訓與發展

本行致力確保發展每位員工的能力及道德行為，均能完全符合金管局監管手冊CG-6《能力及道德行為》所載之守則。本行已制訂政策及程序，以監控、發展及保持員工的能力水平及道德行為，當中包括於不同政策手冊制訂之明確指引、健全的表現管理系統，以及定期及按需要提供員工培訓及發展方案。

為充分發展員工的能力及潛能，本行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。為了讓新員工能盡快投入新環境，本行會為新員工提供全面的入職課程，加強彼等對本行之歷史、願景、企業文化、企業價值、風險管理及企業管治。為加強員工所需技能和知識以應付未來挑戰及符合專業要求，包括該等涉及受規管業務及活動之員工，本行提供多項與客戶關係管理、銷售、產品、營運、合規、信貸及風險相關的培訓和發展計劃。除上述現有課程外，本行亦提供一系列有關反洗黑錢及制裁、行為規範及防止貪污賄賂的培訓課程，以鞏固銀行於金融罪案風險之管理文化。於2020年內，本行每名員工平均接受3.8天的培訓。本行亦透過專業資格及教育獎勵制度，鼓勵員工考取專業或學術資格。

本行為員工提供多元化的領導及管理發展方案，旨在發展本行領導崗位之繼任安排及支持員工之個人發展。為確保其持續性，本行已為重要領導層崗位之規劃及管理繼任安排，制訂相關政策、措施及數據分析，以提供優質之人才儲備。此外，人力資源並協助本行各部門，透過工作指導，跨部門的人才培育，以及實踐個人發展方案，加快對繼任及高潛質員工之發展。

員工招聘及挽留

本行尋求對外招聘應屆畢業生、經驗豐富的專業人員和職能專家，以支援業務策略的執行。透過細心策劃入職計劃及課程培訓年輕人才。同時，本行亦為員工提供內部崗位調配及發展事業的機會。經由贊助合作和實習，為未來招聘建立管道。本行亦為指定業務崗位提供培訓生計劃，提升專業能力為主要崗位繼任做好準備。員工之投入感及挽留重點在於人事經理與員工日常討論工作表現及發展方向，晉升的機會及具市場競爭力的薪酬福利。

此外，本行在過去數年亦持續參與金管局和應科院合辦的金融科技實習計劃，培育人才以支持香港金融科技的發展。於2020年，本行亦參與由金管局主辦的銀行業人才起動計劃，聘請了應屆大學畢業生作為期6個月的實習，及在金融服務業創職位計劃中，也聘請了為期12個月以合同僱傭的具經驗人員。

環境、社會及管治

2019冠狀病毒病疫情促使全球和本地的社會經濟轉型。本行一直主動管理環境、社會及管治(ESG)事宜，並提升能力以配合變化迅速的經營環境。

本行於2020年進一步着力發展ESG，包括成立環境、社會及管治督導委員會。委員會由副董事長兼行政總裁領導，負責監督本行的ESG策略並加強ESG管治架構。委員會由四個相關工作小組(策略、環境、企業社會責任及披露)提供支援，而每個工作小組皆由一名執行委員會成員帶領。

本行致力成為本地銀行業ESG發展的先導者，由作為香港首家正式簽署支持氣候相關財務信息披露工作組(TCFD)的本地銀行可見一斑。

本行的ESG策略自2021年起將集中發展以下範疇：

- 環境：成為本地企業的先導者，推動減低由日常營運對環境的影響，並為客戶提供更多元化的綠色及可持續發展的融資方案；
- 社會：致力讓年輕一代盡展所長，包括推出特設的銀行服務，提升他們應對未來的技能，以及營造注重他們的福祉及專業發展的工作環境；
- 管治：遵守氣候相關風險管理及ESG披露的規例及條例。

更多有關本行的ESG願景、措施及表現，請參閱《環境、社會及管治報告2020》。

環境

作為首家本地銀行簽署支持TCFD及為所有辦公室及分行獲得ISO 14001認證，本行力求以身作則，推動香港邁向低碳經濟。本行按其《環境政策》實施一系列管理措施，確保銀行的活動符合環保原則，致力推廣可持續發展。

2020年，本行成立環境工作小組以取代原有的環境管理委員會。小組由營運總監擔任主席，負責維持及監察本行的環境管理系統，確保系統能持續提升本行在營運上環境保護的表現。

本行更推行一系列的辦公室優化計劃，包括參照國際認可標準以令辦公室更具能源效益及提升可持續性。

本行其中一項全新的ESG使命，是於2030年在本行日常營運能達致「碳中和」。為達成這目標，本行已訂定目標減少用電量及範圍二的溫室氣體排放，以及從本地的供電商所推行的再生能源計劃購入部分用電量。本行更進一步定立其他環境目標，以盡量減低香港的營運對環境所造成的負面影響：

範疇	2030目標
耗電量	以2018年為基準年，將香港業務的絕對耗電量減少30%
溫室氣體排放	以2018年為基準年，將範圍一和範圍二的絕對排放量減少30%*
耗水量	以2018年為基準年，將耗水量減少24%
廢物棄置	避免80%的廢物棄置到堆填區
紙張耗用量	以2019年為基準年，將紙張耗用量減少35%

* 此目標並不包括從本地供電商購入可再生能源計劃而減低的二氧化碳排放量。

與2019年的表現相比，本行於2020年減少6.48%因能源消耗而產生的溫室氣體排放量，4.97%的耗電量，以及16.06%的一般棄置於堆填區的辦公室廢物量。上述在香港營運的表現是基於各個部門採取多項環境保護措施，及更多員工因應2019冠狀病毒病疫情，在家工作及進行網上會議所致。

值得注意的是，本行最近在三幢辦公大樓安裝冷凍天花板空調系統，將能源效益提升25%。

此外，為表揚本行對香港可再生能源發展的支持，本行於中電的2020年「創新節能企業大獎」獲頒「可再生能源貢獻大獎」。

本行的營運符合香港所有適用的環境法規及指引，例如《廢物處置條例》(第354章)。於2020年內並無違反環境法例或法規的舉報。

社區

本行一直倡導為社會創造價值的文化。針對社區的不同需要，本行的社區投資策略涵蓋四大支柱，包括「提升未來技能」、「推動可持續金融及理財教育」、「應對氣候變化」及「關懷社會」。「應對氣候變化」為2020年新增的支柱，以更好地回應此全球性迫切的議題，並同時符合本行的環境管理方針。作為負責任的企業公民，本行相信不論任何行業、任何規模的企業都有責任投放資源以減低氣候相關風險，並為由氣候變化對社會所帶來的負面影響籌謀。

本行於2020年繼續將培育年輕人放在首位。不論其社會經濟地位，本行致力為年輕一代創造學習應對未來所需技能的機會，協助他們在瞬息萬變的環境中茁壯成長。

鑑於2019冠狀病毒病疫情導致學校停課，本行向有需要的學生提供適切的支援以度過難關。恒生與聖雅各福群會、七個慈善機構及13所小學共同開展「友伴童恒」學童支援計劃，向受停課影響學習的弱勢初中及小學學生，提供學術支援。該計劃為超過4,600名基層學生提供功課及情緒輔導。未能在日間照顧停課子女的在職家長可受惠於計劃的日托服務。該計劃亦捐贈電腦、書包及提供食物支援予學生。

2019冠狀病毒病及其後保持社交距離的規例，對本行過去一年舉辦的社區活動構成重大影響。首先考慮到香港市民的安全及健康，本行以更靈活和彈性的方式調整既有並發展新的項目，以繼續支援社區。透過與非政府組織合作，了解不同受惠者的需要，多個社區項目成功採用線上線下混合模式舉辦，順利於網上舉行各種虛擬課程及工作坊。本行亦動員恒生義工，以電話慰問長者，為他們提供情緒支援及分享衛生和抗疫相關的知識。

年內，本行在社區投資項目投放共超過港幣3,000萬元，過去十年共累積約港幣2.82億元。

健康與安全

本行秉持對職業安全及健康工作環境的最高標準要求。為此，本行成立了BS OHSAS 18001:2007職業健康安全管理系統，旨在減低員工、客戶及承辦商於本行物業內進行業務過程中的職安健風險。於2020年，本行更成功將BS OHSAS 18001:2007認證升級為新推出的ISO 45001職業健康安全管理系統。

本行採取積極進取的策略，旨在提升員工的健康、安全及福祉以達致預期結果。為此，本行致力：

- 建立及維持一個以安全為先及互相關懷的工作文化，同時提供一個以安全為首要考慮的最佳活動式「Activity-based Working (ABW)」工作環境；
- 優化本行的綜合職業健康安全管理系統；
- 採用一切適當可行措施，或利用不同程度的風險控制，以消除或減低對員工身心健康、安全及福祉的潛在風險；
- 為員工提供有效資訊、福利計劃及培訓；
- 透過有效的職安健諮詢服務，推動員工及其他持份者建立一個共同合作的關係；
- 提倡有效的早期預防措施，以識別職安健風險及減低對員工身心健康的影響；
- 支援因受傷或疾病影響的員工的復康過程，讓他們能重返工作崗位；及
- 推廣一致性的方針及提升對復康新措施的重視，以確保適時及有效的成效監察及評估健康安全表現為持續改善的過程中不可或缺的部份。

本行以安全為先，彼此關懷，共同建立及維持一個對身心健康的工作環境。每位員工在職安健均扮演著重要角色，透過本行有意義、尊重及開放的諮詢反映他們對職安健的有關意見，以達致各項安健的目標。員工都了解自己在銀行職安健政策下的共同責任，致力透過諮詢、合作及協調，令職安健的活動能達到正面及安全的成果。

所有員工都了解自己負責安全地工作、維持一個安全的工作環境，以及即時反映所有在工作間的危險。所有員工均需遵守有關職業安全及健康的規例及銀行的職安健政策。本行相信所有意外及傷病都能因此避免。本行透過持續的承諾、溝通、安全行為及強大的安全文化，以達成這個目標。

本行的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。此外，本行亦維持足夠數量的衛生用品，包括清潔用品、口罩等，以應對員工在流行性感冒疫情爆發時的需要。員工亦透過本行的內聯網，接受相關培訓，了解保持個人衛生的重要性及本行所採取的應變措施，藉此提高整體安全風險意識，從而令本行在嚴重傳染病爆發期間，亦能繼續為大眾提供服務。

本行在2020年推行身心健康計劃，包含一系列健康及安全的相關活動及精神健康月，活動包括多個工作坊，旨在讓員工能更了解工作生活平衡的重要，並鼓勵員工養成一個健康均衡的生活習慣，以正面態度管理壓力。

更多有關本行2020年ESG願景、措施及表現，可參閱在2021年6月底前於本行網站(www.hangseng.com)刊載之《環境、社會及管治報告2020》。

其他資料

組織架構

在本行現有的組織架構下，本行的業務及職能部門如下：

業務部門	職能部門	
財富管理及個人銀行業務	稽核	法律事務
商業銀行	傳訊	市場推廣
環球銀行	企業管治及公司秘書	監管合規
環球資本市場	企業可持續發展	風險監控
	財務監理	數碼化業務服務
	金融犯罪合規	策略及企業發展
	人力資源	