

# 健康職場

## 建立健康職場

### 實現我們的宗旨和價值

我們的行動始於本行的企業宗旨和核心價值。

本行宗旨：

「恒生支持香港人實現理想，  
並以服務社會各界為榮。  
我們為客戶提供優越、可靠及  
貼心的金融服務——  
成就今天，創造未來機遇。」

本行價值：

「我們重視不同意見，  
我們同心事成，  
我們敢於承擔及  
我們做得到。」

我們的價值觀和企業文化幫助我們在日常業務情況和工作環境中作出正確選擇，堅守妥善對待客戶、員工及其他持份者的操守準則，判斷何時及如何介入和發聲，營造促進員工福祉的包容工作環境，同時充分發揮並釋放潛力，成為有能力應對未來挑戰的銀行。

我們致力營造靈活且充滿活力的企業文化和工作環境，以支持員工發展，從而協助本行實現長遠抱負，為客戶提供卓越體驗，並為社區開創更美好的未來。

我們榮獲以下嘉許：

1. Universum — 十大首選僱主
2. CTgoodjobs — 最佳人力資源創新倡議大獎
3. CTgoodjobs — 年度僱主
4. CTgoodjobs — 最佳畢業生及管理培訓生招聘大獎
5. JobsDB — 人力資源創新大獎
6. 香港管理專業協會 — 「最佳管理培訓及發展獎」銅獎
  - 企業文化特別獎
  - 未來技能發展特別獎
  - 項目設計特別獎
7. 香港銀行學會 — 2021年人才發展卓越獎「星獎 — 社會創新獎」



## 倡導及認知

我們的《企業原則》是本行政策和程序奉行的基礎，支持及連繫我們的宗旨、價值觀、策略和風險管理，讓我們在面對困難的選擇時作出更合適的決策。我們鼓勵員工秉持誠信、敢於發言，並在面對困難的情況時訴諸專業判斷。

在實現本行策略重點、宗旨和價值上，我們的企業文化在員工情緒、行為和業務成果三方面優勢明顯。我們對員工理想行為的期望植根於以下四個核心價值：

- 我們重視不同意見
- 我們同心事成
- 我們敢於承擔
- 我們做得到

良好的行為操守、敢於承擔風險管理責任和良好的風險判斷力，是可為客戶帶來正面效益的員工特質，而適當地表揚這些行為特質，有助我們達致理想的業務成果。建立優良的行為作風和健全的企業文化有助我們履行各項企業宗旨，包括支持客戶和社區、保障本行和投資者利益、遵守監管機構的標準並滿足監管期望，以及協助業務所在地區維持健全的金融體系。

根據2023年摘要調查的結果，我們在「敢言」和「信任」兩項指標的得分分別穩守

**75%和79%**  
的高位，足證我們在這方面的舉措成效卓著。



### 2023年主要員工操守及企業文化舉措

1. **2023年風險及合規文化規劃**概述了我們為加強風險及合規文化和鼓勵良好行為操守所提出的建議，為建立健全的企業文化和優良的行為作風提供基礎依據和準則，並集中介紹2023年一系列涵蓋全行的員工操守及企業文化舉措：

- 風險及合規文化框架
- 目標主導操守方針實踐計劃
- 風險及合規文化與操守論壇
- 風險及合規文化推廣計劃

2. 我們於2023年初以「**恒變生無限**」為全新標語，更新員工價值主張和符合本行價值的行為準則和策略，並舉辦多項涵蓋全行的活動，以突顯本行新方針下以人為本的理念和企業文化的核心精神：

- 「上行下效：與領導人員交流」是一系列專為促進員工參與和溝通而設的交流活動，旨在協助高級管理人員和員工培養敢言和用心聆聽的文化
- 「Power Up：提升管理人員技能」是一系列為管理人員及其團隊成員而設的工作坊，旨在協助學員在混合辦公環境下盡展所長、無往不利

3. 我們於2023年發表**最新版本的行為守則**，以督促員工履行其風險管理責任，並共同維持優良的行為作風。本行的管理問責框架亦勾勒出我們對管理人員的期望，同時列明管理人員有責任時刻確保其團隊有能力從事業務活動，並保護本行免受不當行為和監管違規行為影響。

建立健康職場

## 我們聆聽，並以行動回應關注

我們善用多元化的渠道，把握每個尋求員工回饋和聆聽其意見的機會，並透過可持續的行動和人才投資作出回應。我們與員工攜手努力，建構共同目標，並實踐業務策略和推動增長，同時建立良好的企業文化和員工體驗以吸引和留住有能之士，藉此創造長遠競爭優勢。

我們認真看待員工透過摘要調查提供的寶貴意見，並採取相應措施，以提升員工體驗和績效。

## 投入度

我們每年進行員工調查，以量度員工的情緒及投入度、對本行策略的信心、對領導層的信任，以及對本行敢言和包容文化、職涯發展和變革領導力的看法。

與上一份員工調查比較，我們致力維持或提升員工投入度方面的分數。

2023年摘要調查的結果顯示，回覆率創下91%的新高，較2022年顯著增加7%，反映員工更願意投入公司活動和表達意見。與2022年相比，員工在八項指數的評分均有所上升，顯示我們在各方面表現均有所進步，而評分自2021年後逐年下降的趨勢已出現逆轉。八項指數中有六項的得分高達70或以上，惟員工投入度指數及員工專注度指數得分均低於70。因此，我們於2024年將重點改善以上兩個範疇。



調查所載的核心指數*	恒生香港員工於2023年的評分	恒生香港員工於2022年的評分
員工投入度指數	69	68
員工專注度指數	65	63
策略指數	76	74
變革領導力指數	79	78
敢言指數	75	75
信任指數	79	78
事業指數	72	71
共融指數	76	75

\* 每項指數均由一組問題構成，並以該組問題的平均分計算指數得分。

	已收到回覆的數目	員工投入度指數
按年齡劃分		
20至29歲	1,259	73%
30至39歲	2,442	66%
40至49歲	1,499	67%
50至59歲	1,109	72%
60歲或以上	68	83%
按性別劃分		
男性	2,725	70%
女性	3,652	68%
按管理級別劃分		
行政人員	2,777	67%
專職人員	2,655	70%
文職人員 / 非文職人員	945	70%



## 建立健康職場

### 促進身心發展及使命感

#### 員工福利

為滿足不同人生階段的個人所需，我們為員工提供形形色色的福利待遇，包括設立不同種類的僱員假期，協助員工在工作與生活之間取得平衡，並履行育兒及家庭責任。我們亦提供各種福利及優惠，好讓員工能夠實現個人目標，達致身心及財務健康。

我們定期檢討員工享有的福利待遇，以確保其需求得到滿足。年內，我們為加強僱員福利採取以下措施：

- 員工福祉計劃增添心理輔導服務
- 加強多胎生產福利
- 擴展醫療福利網絡

#### 職業健康與安全

本行致力秉持高水平的職業健康及安全（「職安健」）標準，並採用國際職業健康安全管理體系，以確保所有業務活動及周邊社區的持份者不會因本行業務而面臨健康及安全風險。在各級員工的參與及支持下，我們有信心能遵循職安健政策所載的清晰目標及宗旨，達致政策規定的標準，並致力實現有關目標。

為推動員工參與職安健舉措，本行每年召開安全管理委員會會議，與會者包括獲推舉的部門代表。

本行獲職業健康及安全管理體系（OHSAS 18001:2007）認證，及後經獨立外部機構認證，轉為職業健康安全管理體系（ISO 45001:2018）認證。

我們致力維持低意外率，謹遵職安健相關法規，並持續籌劃和實施一系列計劃，以全面提升本行的職安健水平。

本行設有由高層管理人員代表組成的安全管理委員會，負責監察職安健計劃和提出建議。由中層管理人員代表組成的工作小組則負責反映員工的關注和意見，並由各部門的工作危害分析小組成員提供支援。

工作危害分析小組成員每年最少進行一次風險評估。如有變動或任何更改建議，包括設備和物料的使用、特殊或臨時的活動或裝修，或事故發生後所採取的行動，工作危害分析小組成員會盡快覆核現有的分析和評估。一旦發現工作場所有潛在危險，小組成員便會根據風險評級制訂管控措施，務求將剩餘風險維持在可接受水平。

我們鼓勵員工一旦發現工作場所有任何潛在危險，應即時向其所屬部門的工作危害分析小組成員反映，以採取安全措施紓解風險。該等危險包括操作不當、滑倒、絆倒或跌倒的風險，以及地板周圍鬆動的電線等。

本行致力遵守與職安健相關的法律及規例，包括但不限於《職業安全及健康條例》（第509章）。

我們在全行上下及職能部門層面實施多項職安健體系、政策及管控措施，包括：

- 職業健康安全管理體系（ISO 45001:2018）
- 職業健康安全管理政策
- 職業健康與安全組織
- 職業健康與安全培訓
- 職業健康與安全檢查
- 安全管理委員會
- 意外事故調查
- 工作危害分析



## 建立健康職場

### 健康及保健

我們持續為員工舉辦一系列休閒及康樂活動，以鼓勵員工勤加運動，培養興趣和嗜好，並與同事、家人和朋友拉近關係。2023年舉辦的主要活動如下：

#### ● 員工參與

家庭同樂日 — 在本行慶祝成立90周年的活動期間，員工與家人一同參與有獎小遊戲，共享天倫之樂。

#### ● 身心健康360

我們舉辦了一系列提升員工身心健康的工作坊及課程，題材涵蓋瑜伽、健身、壓力及膳食管理和品酒等。

#### ● 內部及外部賽事

我們舉辦一年一度的恒生盃盛事，旨在透過籃球、足球及保齡球賽事培養團隊精神，並促進跨部門互動。我們亦支持員工參與外部舉行的賽事，例如國際龍舟邀請賽、非撞式欖球錦標賽，以及由康樂及文化事務署主辦的工商機構運動會。本行的跑步、龍舟及欖球隊以體育會友，不但有機會與年輕一代交流切磋，更取得令人鼓舞的賽果。

#### ● 親子活動

我們於2023年增加了專為員工及其家人而設的度假房間數量，令近半員工家庭受惠。



### 我們的「Future of Work」計劃

我們已制訂正式政策，視乎員工的工作性質、業務需求及個別情況，容許他們靈活選擇在家或在辦公室工作。

為支援靈活辦公政策，我們推出了嶄新的數碼協作工具及虛擬桌面。員工只需使用手提電腦、個人電腦或流動裝置，便能在任何地方安全地工作。我們亦正就依賴紙張的營運流程推行業務數碼化，以移除實體障礙。此外，我們實施了綜合文件管理程序，以集中處理所有實體及電子文件。電子工作流程的推行，讓在家工作的可行性有所提升。

我們的辦公室已完成翻新，並實現以活動為本的工作模式轉變。我們透過提供更寬敞的休憩空間促進員工交流，以期迎合多元工作風格，鼓勵創意、靈活思維和協作，並促進員工的身心健康。

為了營造充滿樂趣及活力的工作空間，我們的辦公大樓齊備各種設施，包括設有遊戲機、桌球及足球機的遊戲角落、乒乓球室、圖書館及設有按摩椅的休息室。辦公大樓的公共樓層亦設有餐廳、鮮果小食亭、淋浴間及配備有氧踏步機、跑步機、單車機及瑜伽墊等健身設備的健康角。

為配合「Future of Work」計劃，我們將持續建構更現代化的日常工作流程及環境，以減少碳足跡，實現可持續發展的未來。