

促進多元、締造共融

平等機會

招聘流程

為建立多元共融的員工團隊，所有招聘經理均須完成有關招聘及甄選的培訓課程。課程有助招聘經理提升面試員工的技巧，並對甄選候選人時的潛意識偏見更加敏感。

例如，為了實現從經驗為本到技能為本的招聘流程轉變，本行的財富管理及個人銀行業務推出「促進財富管理計劃」(「AWP」)，以引入更多元化的招聘流程。相比經驗和資歷，該計劃將可轉移技能視為首要，旨在為不同專業背景的人士提供有趣的職涯發展機會，藉此為我們發展一日千里的財富管理業務挹注新血。

內部員工流動

我們致力為各職級員工提供平等機會，以促進員工的內部調任，藉此扶持他們的職涯發展並擴闊其工作經驗，同時留住人才。除了在內部職位發布網站刊登職位空缺外，我們亦會每月向全體員工發送電郵，宣傳該月的熱門職位。



「**掌握你的職涯發展**」是涵蓋全行的內部職涯博覽會，旨在向各職級員工推廣以技能為本的招聘和職涯發展機會。活動期間，大會設立了不同攤位以即場解答同事問題，並邀請不同部門代表介紹其部門工作、相關職涯發展機會及擔任個別職位所需的可轉移技能。我們的人力資源團隊亦就如何建立出色的內部績效檔案，與參加者分享心得，而部分同事則獲邀分享各自在跨部門調動的成功經驗。

我們於2023年為員工提供所需的職業援助，以支持其內部調任和職涯發展，成效卓著。

2023年由內部員工填補的職位空缺總數為811個，佔所有空缺職位的37.6%，足證本行在推動員工職涯發展上不遺餘力。



2023年由內部員工填補的
職位空缺總數為
811個

促進多元、締造共融

在業務轉型期間，我們致力為受架構重組影響的員工提供崗位調配機會。我們的招聘人員根據員工的可轉移技能和知識及職位要求，積極為受影響員工配對新崗位，並為尋求內部調配的員工提供一對一的履歷及內部求職諮詢。

性別代表與薪酬

我們的人力資源政策嚴格遵守香港法律、條例及法規。作為平等機會僱主，我們的薪酬策略旨在吸引並激勵最優秀的人才。我們根據員工的表現、行為、內部和外部的相對性及市場基準釐定薪酬，性別、種族、年齡、殘疾或任何其他與表現或經驗無關的因素概不考慮。我們遵守香港平等機會委員會根據《性別歧視條例》有關男女同工同酬的指引。

性別薪酬差距

我們秉持公平及以績效為本的薪酬方針。薪酬乃根據一系列因素釐定，包括業務業績、達成目標的表現、理想的領導行為，以及能否實踐公司價值觀、業務原則及滙豐集團的風險相關政策（詳見「績效管理及具建

設性的意見回饋」部分）。若我們發現擔任類似職位的男性與女性之間存在任何無法以表現、行為評級或經驗等原因解釋的薪酬差異，我們會作出適當調整。為委聘、培養並挽留員工，我們定期檢討內部薪酬的公平性及競爭力，並與外部市場基準比較，以維持恰當的市場薪酬水平，並確保各級員工均享有多元化的晉升機會。

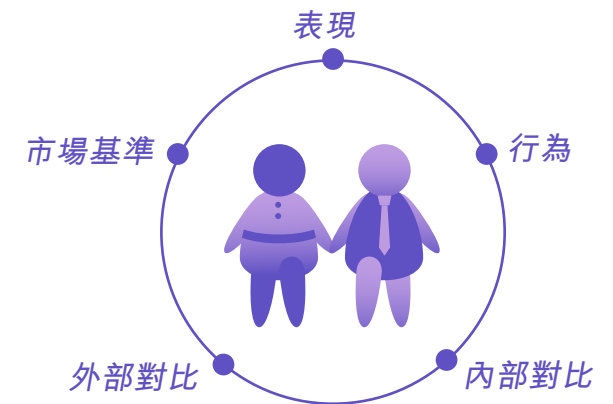
- **男女固定薪酬差距**（平均數或中位數）為男性和女性員工於2023年12月31日的等同全職（按年計）固定薪酬的差異。有關數據以等同全職（按年計）男性員工的固定薪酬百分比顯示。
- **男女薪酬總額差距**（平均數或中位數）為付予男性和女性員工的薪酬總額差異。有關數據以付予男性員工薪酬總額的百分比顯示。薪酬總額為等同全職（按年計）固定薪酬與浮動薪酬之總和。有關數據為截至2023年12月31日止業績計算年度的數據。

恒生集團* 性別薪酬差距

固定薪酬差距	薪酬總額差距
平均數	
15.7%	16.2%
中位數	
20.9%	20.2%

* 此處所提及的恒生集團乃指恒生及其所有附屬公司

我們根據以下幾個因素釐定員工薪酬*：



* 員工薪酬不受以下因素影響：性別、種族、年齡、殘疾或任何其他與表現或經驗無關的因素

促進多元、締造共融

- **平均數**的計算方法是將所有相關員工的工資相加，然後用該數字除以員工人數。例如，平均性別薪酬差距是根據平均男性薪酬和平均女性薪酬之間的差異計算的。
- **中位數**指所有相關員工的薪酬從最低到最高排列時落在範圍中間的數字。例如，男女薪酬差距的中位數是根據男性薪酬範圍中間的員工與女性薪酬範圍中間的員工之間的差異計算的。

多元性政策

本行董事會採用《董事會多元性政策》，並每年檢討該項政策。最新修訂版本已獲董事會轄下的提名委員會認可，於2023年11月通過董事會批核。政策文件已刊載於本行網站，以促進企業透明度及管治成效。本行以用人唯才的原則委任董事，會根據一套客觀原則甄選候任董事，並充分考慮董事會成員多元性帶來的優勢，包括但不限於候選人的個人特質，如性別、年齡、文化及教育背景、種族、專業經驗、技能、知識、服務年資及任何其他董事會判斷為相關和適用的因素。董事會視其成員組合之多元性（包括性別多元化）為本行業務的重要資產。女性董事成員的甄選決定將有一部分取決於具備所需技能、知識及經驗的女性人選之多寡。

截至2023年12月31日，本行董事會成員的女性比例約73%，顯著超越董事會按照本行《董事會多元性政策》釐定的進取目標，即最低40%。

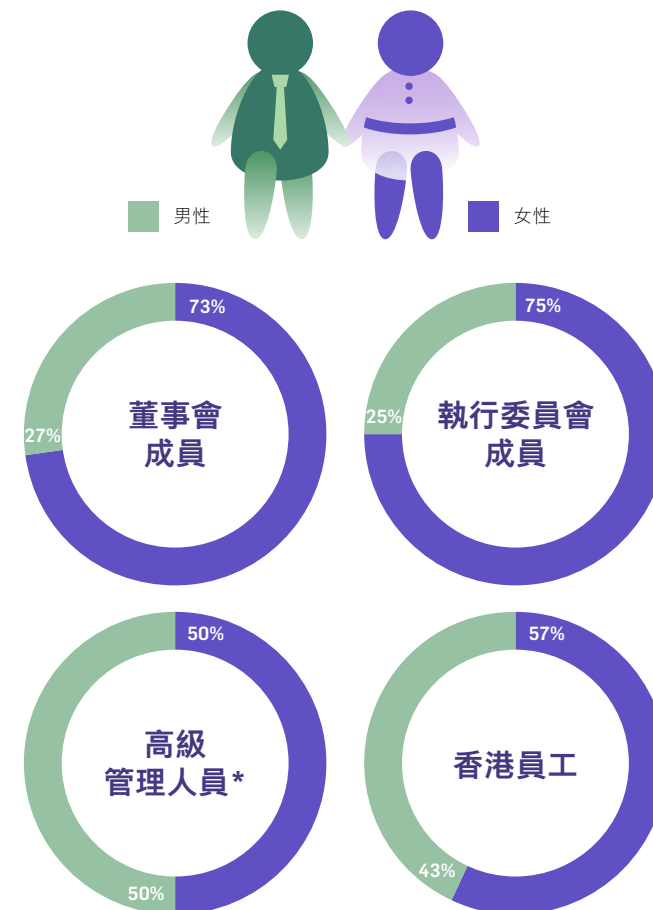
另外，為強調本行致力確保候任董事人選的提名過程具透明度，本行董事會設有提名政策，並已上載至本行網站以供瀏覽。

本行持續提供包容的工作環境，以促進多元化，並成為優秀人才的最佳職場首選。根據Equileap的《2023年性別平等全球報告與排名》，本行分別在香港和全球3,787家企業中排名第一和第149位（2022年排名第162位）。董事會和執行管理層的女性比例超過70%。

我們的高級管理人員*有50%為女性，顯著高於女性高級管理人員比例達41%的2023年目標。本集團高級管理層的女性比例是包括香港、中國內地及海外代表處的辦公室。

我們將持續加強本行的包容文化，使到每個人都有機會發展所長並實現事業目標，從而進一步改善並維持高級管理層的女性比例。

恒生實現性別平衡



* 高級管理人員指環球職級架構中職級達3級或以上的員工。

**促進多元、締造共融**

高級管理層的女性比例由三個因素帶動：招聘、晉升及離職（截至2023年底）。

- 50%經外部招聘的高級管理人員為女性
- 62%經內部晉升為高級管理人員的員工為女性
- 27%自願離職的高級管理人員為女性

* 與高級管理及領導人員相關的數據涵蓋由滙豐集團調派至本行的員工。

在外部招聘和內部晉升的流程中，本行致力實現入圍應徵者和面試官的性別比例公平分配。

我們定期檢討並改進本行的多元共融政策，以確保該等政策符合監管要求、市場趨勢及行業最佳常規。

本行早前簽署加入香港平等機會委員會的《種族多元共融僱主約章》，在推動職場共融方面邁出關鍵一步。此舉不但標誌著我們在實現職場多元、平等和共融方面的決心，更體現我們致力消除種族歧視，促進平等機會，並營造每位員工都獲器重和享有自主決策權的工作環境。本行明白，多元共融是支持職場和我們所

服務社區邁向可持續發展和平等未來的重要基石。因此，我們為成為共融機構踏出的每一步，都與業務更宏觀的ESG目標保持同步一致。

為提升員工對反騷擾、欺凌及歧視的意識，本行全體員工均須接受相關的強制培訓。

2023年共有10宗涉及歧視和騷擾的個案完成調查並結案。

整體而言，我們逾半香港員工為女性，其中環球職級架構中職級為6級或以下的員工女性比例較高。我們持續加強本行的包容文化，使到每個人都有機會發展所長，並實現事業目標。

