

## 7. 我們的員工

我們明白穩定的工作環境對員工的重要性。即使面對全球金融危機，我們仍堅守這一原則。2011年我們的全職員工人數為14,475人，較2010年底上升4.8%。

企業社會責任能增強員工的歸屬感、提升員工士氣及為集團創造長遠價值，是未來一年本集團的首要任務之一。

為確保員工的意見得以反映，提升管理政策及措施，改善員工的工作環境，如「利益相關者的參與」一節所述，本集團於2011年通過網上問卷的形式收集員工意見，並獲得員工的廣泛回應。

### 營運常規

我們的人力資源管理受《員工行為守則》規管。該守則每年由管理委員會檢討及審批。我們的員工手冊根據「性別/殘疾/家庭崗位歧視條例僱傭實務守則」為辦公地點的公平做法及反歧視提供指引，藉以推動平等機會。

2010年我們落實了「性別/殘疾/家庭崗位歧視指引」，以反映本集團作為平等機會僱主的價值觀。所有員工均須遵守該指引。我們亦就香港最近落實的《種族歧視條例》對指引作出相應的檢討。

### 7.1 培訓

員工是集團的重要資產。我們致力為員工提供學習機會及舒適的工作環境，協助員工成長及發展。2010-11年度，我們獲僱員再培訓局嘉許為「人才企業1st」。

集團每年在員工培訓及發展方面投入大量資源，為員工提供多元化及多方面的培訓計劃。為提升管理人員的領導才能及策略思維能力，我們為其提供包括北京大學、清華大學、哥倫比亞大學、牛津大學及李察艾維商學院等多間著名大學的課程。此外，我們亦提名優秀員工報讀香港著名大學的行政人員工商管理碩士（EMBA）課程。

我們繼續通過「見習管理人員計劃」、「見習主任計劃」及「大學生實習計劃」培育未來人才。我們亦提供於中國銀行內地分行進行暑期實習的機會。

為支持集團的可持續發展，我們鼓勵員工通過內部培訓計劃、崗位輪訓及部門經理指導下的在職培訓等方式不斷學習及發展。我們為重要前線崗位的新入職員工提供完善的課程，確保他們擁有足夠的能力及在進行業務活動時充分遵守集團的道德標準。

為配合集團的風險及合規管理，我們通過新推出的「我的學習」電子平台對全行員工進行了兩次培訓計劃，涵蓋操作風險管理、

行為守則、反洗錢、資料保密、保護客戶資料、防止詐騙及偽造等不同方面。

### 7.2 員工福利

本集團致力為員工提供具市場競爭力的薪酬福利。我們因應市場情況及根據相關監管要求（包括完善的薪酬體系），不斷檢討及改良薪酬福利政策。員工的薪酬獎勵與其表現掛鉤。前線銷售人員的激勵機制以評分為基礎，除考量員工的銷售表現外，亦考量員工在合規/監控方面的表現。讚賞及認同可有效激勵員工士氣，我們亦會對表現優秀的員工進行嘉許。

## 7. 我們的員工

我們為員工提供的醫療計劃突顯了我們對員工的關懷。與此同時，我們還提供其他的福利，例如於中銀大廈總部上班的員工可於員工餐廳享用中西式早、午、晚餐，於其他辦公地點上班的員工則享有膳食津貼。

### 7.3 員工健康及安全

為加強職業健康及安全，我們的持續業務運作及三防管理委員會於2011年舉辦了八個課程，包括基本防火課程、職業安全及健康

座談會及首個急救證書課程。合共267名員工參加了3,184個小時的訓練課程。除了正式的訓練課程外，來自65間分行合共1,111名員工參加了防盜演習。此外，我們亦定期為員工提供免費身體檢查。

### 7.4 工作與生活平衡

我們相信保持工作與生活平衡對員工十分重要，因此我們為員工及其家屬提供各種康樂活動。為推廣環保，我們為員工及其家屬

安排了九次「香港地質公園慈善環保行」活動。2011年11月，我們於香港迪士尼樂園舉行的員工同樂日反應踴躍，99%的員工報名及將近30,000名員工及家屬參與。我們還為員工的子女安排教育工作坊，邀請專業導師教授理財之道。我們亦推廣閱讀文化，並於中銀大廈及中銀中心舉辦各類書展。此外，我們還採納家庭友善的僱傭措施，向男性員工提供有薪侍產假。

## 7.5 個案 分享

### 見習管理人員眼中的中銀香港

劉穎妍

劉穎妍於2011年畢業後加入中銀香港，擔任見習管理人員。她認為中銀香港在盈利能力和履行企業社會責任方面均是業界佼佼者，故選擇加入。她相信中銀香港的業務拓展將為她的事業發展帶來更多機會。

自從加入中銀香港，銀行「以人為本」的企業文化給她留下深刻的印象。她切身體會到銀行對培育年輕人才及未來領袖的重視。見習管理人員培訓計劃尤其是當中12個月的崗位輪訓體驗令她更為了解中銀香港及

香港的銀行業。導師計劃讓她有機會聽取資深同事的意見，增強工作技能。她非常高興成為中銀香港的一份子，因為中銀香港是一所重視和關懷人才的機構。