

# 企業管治及其他資料

## 企業管治原則及常規

恒生銀行有限公司（「本行」）致力實施良好之企業管治，以維護股東、客戶、員工，以及其他相關人士之利益。年內，本行遵循香港金融管理局（「金管局」）頒佈之監管政策手冊內有關《本地註冊認可機構的企業管治》指引之各項要求，並符合香港聯合交易所有限公司證券上市規則（「上市規則」）附錄十四內之《企業管治守則》全部守則條文及大部分之建議最佳常規。本行亦定期對其企業管治架構進行檢討及改進，以確保能與國際及本港之最佳常規一致。

## 董事會

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

按照董事會之職權範圍，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；
- 全年及中期業績；
- 資本計劃及管理；
- 風險承受水平及狀況；
- 內部監控及風險管理管治(包括風險管理架構)；
- 重要政策如大額信貸風險政策、流動資金管理政策、薪酬政策及董事會成員利益衝突政策；
- 企業管治之政策、常規及披露；
- 法律及法規要求之合規政策及常規；
- 高層管理人員之委聘及監督；
- 企業價值觀及標準；
- 企業架構；

- 有效之稽核功能；
- 架構、運作及風險管理之透明度；
- 超逾規定限額之收購及出售事項；及
- 有關資產及負債管理政策之重大改變。

## 董事長及行政總裁

如董事會職權範圍所列，本行董事長與行政總裁之職責分工有清楚界定。董事長為獨立非執行董事，負責領導董事會，並確保董事會有效運作。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，負責確保董事會訂立的策略及政策獲得執行，並負責管理本行的日常營運，領導及擔任執行委員會、風險管理委員會和資產及負債管理委員會的主席。

## 董事會成員

於本年報日期，本行董事會共有16位董事，其中包括2名執行董事及14名非執行董事。在14名非執行董事中，9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全體董事均擁有適當的經驗、才能及個人特質，包括專業操守及誠信，以充份及有效地履行其責任。此外，董事會全體董事均對本行進行的各項重大業務及與該等業務相關的風險，具備充份及專門知識，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的資料，臚列於本年報之「董事簡介」一節內。

本行已於其網站及於香港交易及結算所有有限公司的網站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。本行會於所有披露本行董事姓名的企業通訊內，註明各獨立非執行董事的身份。

所有獨立非執行董事均按照上市規則第3.13條有關獨立性之指引進行獨立性的評估。經評估後，董事會認為全體非執行董事均符合獨立資格。此外，本行亦已收到各獨立非執行董事有關其獨立性之周年確認書。

本行向各非執行董事發出的委任書，臚列彼等之任期及委任條款，包括期望彼等能獻出的時間。

#### 董事會會議程序

董事會會議每季最少舉行1次。如有需要，會另行召開董事會會議或由董事會成立之董事委員會會議，以審議特定事項。

於每年年底，各董事/董事委員會成員均會收到下年度召開常規會議之時間表。此外，各董事將於每次常規董事會會議舉行前最少14天收到會議通知。

除常規董事會會議外，董事長亦會於執行董事避席之情況下，與各非執行董事（包括獨立非執行董事）會面，以便各非執行董事之間能坦誠地討論有關本行之事宜。

至於常規董事會會議之議程，會於諮詢董事長及行政總裁後擬定，各董事亦可提出加插議程項目。董事會會議定期審議的報告包括本行財務表現、策略計劃、風險承受水平及狀況、內部監控及風險管理架構之檢討，壓力測試結果，以及大額信貸風險及關連貸款之報告。

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。

董事會/董事委員會之會議紀錄由公司秘書保存，該等紀錄載有董事會/各董事委員會討論事項之詳情及決定，包括各董事/董事委員會成員提出之任何關注或觀點。各董事/董事委員會成員有權查閱有關紀錄。

於2012年內，董事會審議之重要事項包括：

- 財務及業務表現；
- 2012年至2014年之策略計劃連同2013年至2015年之最新情況；
- 風險承受水平及狀況；
- 2012年年度營運預算及資本計劃；
- 資本管理及內部資本充足性評估程序；
- 本行營運預算之企業壓力測試分析結果；
- 重要政策如大額信貸風險政策、流動資金管理政策、策略風險管理政策及信譽風險管理政策；
- 流動資金應變計劃；
- 董事及高級行政人員之委任；
- 2012年年度薪酬檢討及2011年年度業績獎勵金；
- 檢討支付予本行及其附屬公司（「本集團」）之各董事及各董事委員會主席/成員之袍金；
- 風險管理架構及內部監控架構；
- 非人壽保險業務之策略；
- 修改本行所持興業銀行股權之會計入賬方式；
- 股東溝通政策；
- 非執行董事之任期；
- 提名委員會及風險委員會之成立；
- 董事會及各董事委員會之職權範圍；及
- 影響本行之主要法規改變。

於2013年1月舉行之董事會會議，董事會亦已審議本行之企業管治架構，該架構臚列董事會及各董事委員會之管治常規及程序。

除了在常規董事會會議呈交定期財務表現報告外，於沒有董事會會議舉行之月份，各董事亦會收到本行最新之財務資料，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、形勢及前景作出持續及全面之評估。

董事會每年就其工作程序及效能進行檢討及評估，以便作出所需之改善。董事會亦會定期對各非執行董事獻出之時間進行檢討。

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有關的規則和法例，各董事亦可隨時向公司秘書作出查詢。

按照本行的公司章程，董事不應就任何涉及其本人或其聯繫人士而有重大權益之合約、安排、交易或其他建議，參與表決或計入會議法定人數內。

### 委任及重選董事

本行採用規範並具透明度之程序委任新董事。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）之意見。董事會於充分考慮有關委任事宜後及根據提名委員會之建議，如認為適當者，將批准有關委任建議。根據《銀行業條例》規定，董事之委任亦須獲金管局批准。所有新任董事於委任生效後，須於下一次股東周年常會（「股東會」）上經本行股東選舉。

按照董事會採納之董事委任期政策，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。董事會於非執行董事續任時，檢討有關董事是否仍具備有關資歷。

本行的公司章程規定每年於本行股東會上須有三分之一（或最接近但不可超過三分之一）之董事退任。退任之董事可於本行股東會上應選連任。

### 董事責任

所有董事均能全面及適時地取得關於本行之所有資料，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收取最新財務資料，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條例。

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》，有關條款相當於《上市公司董事進行證券交易的標準守則》（列於上市規則附錄十）內之規定。本行經向所有董事明確查詢，彼等已確認於2012年全年均遵守本行《董事買賣證券守則》之規定。

截至2012年12月31日止，本行董事持有本行及滙豐控股有限公司證券之權益，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，以保障彼等因企業行為而引起之賠償責任，有關保障範圍及投保金額會每年進行檢討。

## 董事就任須知及培訓

為使新委任之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：

- 本行在香港的業務運作；
- 本行在內地的業務運作及投資；及
- 本行的監控及支援部門。

此外，本行會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、規則及法規下應負的責任，而提供該等簡報及培訓涉及的相關費用概由本行承擔。本行亦會將各董事之培訓資料妥為紀錄。

年內，全體董事已接受有關下列課題之簡報或培訓：

- 巴塞爾資本協定三之最新發展；
- 本行零售銀行及財富管理業務之策略；
- 香港之《競爭條例》；
- 金管局新發出及經修訂之監管政策手冊，包括關於認可機構企業管治的經修訂之監管政策手冊，連同本行之合規情況；
- 上市規則最新變動，包括企業管治守則，以及本行之合規情況；及
- 在《證券及期貨條例》下之法定披露責任，以及本行為確保合規而採用之機制。

此外，審核委員會成員，即李家祥博士、鄧日樂先生及張建東博士，亦曾出席關於本行核心

風險承受水平量度機制之簡報會，為彼等提供這方面更深入的認知，以便彼等每季審議本行風險承受水平及狀況。

概括而言，各董事於年內已接受下列範疇之培訓，以更新及提升彼等之技能及知識：

董事	培訓範疇		
	企業管治	法規	業務/管理
<b>執行董事</b>			
李慧敏女士	√	√	√
馮孝忠先生	√	√	√
<b>非執行董事</b>			
馮婉眉女士	√	√	√
李瑞霞女士	√	√	√
羅康瑞博士	√	√	√
薛關燕萍女士	√	√	√
王冬勝先生	√	√	√
<b>獨立非執行董事</b>			
錢果豐博士	√	√	√
陳祖澤博士	√	√	√
張建東博士	√	√	√
蔣麗苑女士	√	√	√
胡祖六博士	√	√	√
許晉乾先生	√	√	√
李家祥博士	√	√	√
鄧日樂先生	√	√	√
伍偉國先生	√	√	√

## 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。

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。除執行委員會及提名委員會外，所有委員會均由獨立非執行董事組成。各委員會定期向董事會匯報其決策或向董事會提出建議。

#### 董事會

##### 執行委員會

成員： 李慧敏女士（主席）  
馮孝忠先生  
陳力生先生  
梁永樂先生  
何慶年先生  
林燕勝先生  
鄧肅斌先生

##### 審核委員會

成員： 李家祥博士\*（主席）  
鄧日樂先生\*  
張建東博士\*

##### 薪酬委員會

成員： 陳祖澤博士\*（主席）  
許晉乾先生\*  
錢果豐博士\*

##### 風險委員會

成員： 張建東博士\*（主席）  
李家祥博士\*  
胡祖六博士\*

##### 提名委員會

成員： 錢果豐博士\*（主席）  
李慧敏女士  
陳祖澤博士\*  
許晉乾先生\*  
王冬勝先生#

\* 獨立非執行董事

# 非執行董事

## 執行委員會

執行委員會為直接隸屬董事會之管理委員會，並每月最少開會1次。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委員會，集中負責本集團之風險管理監控功能。風險管理委員會直接向執行委員會匯報，主要職能包括檢討、分析、評估、辨識及管理本行各方面之風險，包括金管局監管政策手冊所規定之8種風險，即信貸風險、市場風險、流動資金風險、利率風險、業務操作風險、法律及合規風險、信譽風險及策略風險。此外，風險管理委員會亦負責監察業務（包括保險）風險、退休金風險、保安及詐騙風險，以及可持續發展風險，並負責審批所有與風險管理相關之政策。風險管理委員會每月召開會議，會議紀錄經風險管理委員會主席（即行政總裁）認可後，會提呈予執行委員會及風險委員會審閱。

## 審核委員會

審核委員會與本行之行政人員（包括但不限於行政總裁、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、核數之性質及範圍、以及關於財務報告之內部監控與合規制度之成效。審核委員會亦負責就委聘、復聘、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，審核委員會亦已制定舉報不當行為之政策，讓所有僱員可以透過可靠及保密之方式及渠道，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。

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，並提出該委員會認為需要採取之行動或改善之事項及作出有關建議。

於本年度內，審核委員會召開5次常規會議及1次非正式會議，於2012年間完成之主要工作包括：

- 審閱本行截至2011年12月31日止之年度財務報告及有關文件，以及由本行外聘核數師發出之《審核情況說明函件》及提呈審核委員會注意之審核事項；
- 審閱本行截至2012年6月30日止6個月之中期財務報告及有關文件，以及由本行外聘核數師提呈審核委員會注意之事項；
- 審閱與財務監控、內部稽核、合規情況及內部監控有關之主要事項或報告，並與管理層討論該等事項；
- 審閱涉及風險之事項，包括但不限於本行之風險管理架構、風險承受水平及狀況、企業壓力測試分析、風險簡報、風險趨勢圖、首要及呈現之風險類別，以及資產及負債組合管理情況；
- 審閱本行2012年之年度營運預算及資本計劃；
- 審閱本行之資本管理及內部資本充足性評估程序；
- 審閱本行實施巴塞爾資本協定三之進度；
- 審閱各項監管機構發出之評審報告及內部稽核報告，並與管理層及稽核主管討論該等報告；
- 審閱經修訂之會計準則及擬進行修訂之會計準則，以及有關修訂對本行財務報告之影響；
- 審閱2013年度內部稽核計劃；
- 審閱本行外聘核數師之酬金及聘書、外聘核數師之獨立性及客觀性，以及核數程序之成效；

- 審閱本行會計及財務匯報部門、內部稽核部門及風險管理部門之員工配置、資歷及經驗是否足夠、以及彼等之培訓及預算；

- 檢討舉報不當行為政策之成效及透過此渠道舉報之事件；及

- 監督本行各主要附屬公司之審核委員會及風險委員會（倘適用）。

審核委員會最少每年1次在管理層不在場之情況下，與本行外聘核數師代表及稽核主管會面。另外，該委員會亦會與金管局代表會面，以保持與監管機構的定期溝通和瞭解其監管重點。

審核委員會每年均會對其能否在職權範圍下，有效地履行其職責進行評估及分析，以便進一步提升該委員會的工作成效。

#### 風險委員會

風險委員會於2012年12月成立，每年最少召開4次會議，與會之本行行政人員包括但不限於財務總監、風險監控總監、合規總監及稽核主管，以及本行外聘核數師之代表。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相關風險事宜、管理層提供之風險管理報告、本行風險管理架構及內部監控與合規制度（內部財務監控制度除外）之成效，以及委任及撤換本行風險監控總監之事宜。

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，並提出該委員會認為需要採取之行動或改善之事項及作出相關建議。

風險委員會最少每年1次在管理層不在場之情況下，與本行稽核主管會面。

風險委員會每年均會對其能否在職權範圍下，有效地履行其職責進行評估及分析，以便進一步提升該委員會的工作成效。

### 薪酬委員會

薪酬委員會每年最少召開兩次會議，負責審議本行董事、高層管理人員及主要人員之一切薪酬政策和架構，並向董事會提出建議，以確保本行可以吸引、激勵及保留人才。該委員會亦會釐定薪酬政策，以及全體執行董事、高層管理人員及主要人員之特定薪酬福利。此外，該委員會亦會每年最少1次對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，以確保本行之薪酬政策符合有關法規要求，並能促進有效之風險管理。

於決定全行之薪酬政策時，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、市場慣例及風險管理需要，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。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2012年，薪酬委員會共召開兩次會議，年內完成之主要工作包括：

- 審閱本行之薪酬政策及制度，以及其執行情況及成效之檢討結果；
- 審閱本集團之董事長/董事及各董事委員會主席/成員之袍金，並提呈董事會通過有關事項；
- 釐定本行執行董事、高層管理人員及主要人員，以及恒生銀行(中國)有限公司副董事長及行長之薪酬福利；
- 審閱2011年年度之業績獎勵金預算建議，並提呈董事會通過有關事項；及
- 審閱2012年年度之薪酬檢討建議，並提呈董事會通過有關事項。

薪酬委員會亦已於2013年2月召開之會議，審閱本行薪酬福利政策內有關風險承受水平與薪酬掛鈎之報告。

薪酬委員會每年均會對其能否在職權範圍下，有效地履行其職責進行評估及分析，以便進一步提升該委員會的工作成效。

### 提名委員會

提名委員會於2012年3月成立，主要負責董事的委任事宜，以及物色及提名合適董事人選，並提呈董事會審批通過。該委員會每年最少召開兩次會議。

此外，提名委員會亦負責審議董事會之構成、規模及成員之組成、執行及非執行董事在技能、知識及經驗各方面是否合適本行對董事會層面的領導需求、獨立非執行董事之獨立性、非執行董事之任期、董事會轄下委員會之成員組成，以及非執行董事履行其職責所需付出之時間。

自2012年3月成立後，年內提名委員會曾召開1次會議，完成之主要工作包括：

- 審閱提名委員會之職權範圍；
- 審閱非執行董事任期之政策；
- 向董事會建議通過本行風險委員會之成員組成；及
- 向董事會建議通過非執行董事之續任。

提名委員會每年均會對其能否在職權範圍下，有效地履行其職責進行評估及分析，以便進一步提升該委員會的工作成效。

## 會議出席紀錄

2012年董事會及其轄下委員會會議之出席紀錄臚列於下表。

會議次數	於2012年度召開之會議					
	2012年股東會	董事會	執行委員會	審核委員會	薪酬委員會	提名委員會
會議次數	1	9 <sup>註1</sup>	13 <sup>註2</sup>	5	2	1
<b>董事</b>						
錢果豐博士*(董事長)	1/1	9/9	–	–	2/2	1/1
梁高美懿女士 <sup>註3</sup>	1/1	5/5	5/5	–	–	–
李慧敏女士 <sup>註4</sup> (副董事長兼行政總裁)	1/1	6/6	8/8	–	–	1/1
陳祖澤博士*	1/1	9/9	–	–	2/2	1/1
張建東博士*	1/1	8/9	–	5/5	–	–
蔣麗苑女士*	1/1	7/9	–	–	–	–
馮孝忠先生	1/1	9/9	12/13	–	–	–
馮婉眉女士#	1/1	5/9	–	–	–	–
胡祖六博士*	1/1	7/9	–	–	–	–
許晉乾先生*	1/1	7/9	–	–	2/2	0/1
李瑞霞女士#	1/1	7/9	–	–	–	–
李家祥博士*	1/1	7/9	–	5/5	–	–
羅康瑞博士#	1/1	8/9	–	–	–	–
薛關燕萍女士#	1/1	9/9	–	–	–	–
鄧日樂先生*	1/1	9/9	–	5/5	–	–
王冬勝先生#	1/1	9/9	–	–	–	1/1
伍偉國先生*	1/1	8/9	–	–	–	–
<b>高層管理人員</b>						
陳力生先生	–	–	11/13	–	–	–
何慶年先生	–	–	13/13	–	–	–
林燕勝先生	–	–	13/13	–	–	–
梁永樂先生	–	–	12/13	–	–	–
譚偉雄先生 <sup>註5</sup>	–	–	1/1	–	–	–
鄧鼎斌先生 <sup>註6</sup>	–	–	10/12	–	–	–
<b>平均出席率</b>	<b>100%</b>	<b>88.9%</b>	<b>94.7%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>80%</b>

\* 獨立非執行董事

# 非執行董事

註1 於2012年，董事會共召開8次常規會議及1次策略研討會。

註2 於2012年，執行委員會共召開12次常規會議及1次非常規會議。

註3 梁高美懿女士由2012年5月11日起退任本行之副董事長兼行政總裁。

註4 李慧敏女士由2012年3月22日起獲委任為非執行董事，並由2012年5月11日起獲委任為本行副董事長兼行政總裁。

註5 譚偉雄先生於2012年1月28日榮休，並由該日起辭任執行委員會成員。

註6 鄧鼎斌先生由2012年1月28日起獲委任為執行委員會成員。

註7 風險委員會於2012年12月12日成立，年內並無召開任何會議。



**董事、高層管理人員及主要人員之薪酬**

本行薪酬政策乃根據業務需要及行內慣例而制定，以維持公平及具競爭力之薪酬福利。

**各董事之薪酬**

本行會考慮各董事之工作量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；
- 經考績程序確認個人對本行業績之貢獻；及
- 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。

本行現時及建議之董事袍金、以及審核委員會、風險委員會、薪酬委員會及提名委員會主席及成員之額外年度袍金臚列如下：

	2012年之袍金 (港幣'000)	2013年之袍金 / 建議袍金 (港幣'000)
<b>董事會</b>		
董事長	440	590 註9
副董事長	無 註8	無 註8
其他董事	340 註8	450 註8及9
<b>審核委員會</b>		
主席	260	260 註10
各成員	160	160 註10
<b>風險委員會</b>		
主席	不適用	260 註10
各成員	不適用	160 註10
同時出任審核委員會及風險委員會成員	不適用	280 註10
<b>薪酬委員會 / 提名委員會</b>		
主席	90	90
各成員	60	60

註8 為貫徹滙豐集團之薪酬政策，若董事同時為本集團之全職員工，彼等不會另外獲發董事袍金。

註9 鑑於最新之市場趨勢，以及法例規定與適用於本行之業內最佳守則均日趨嚴謹，令本行董事長及非執行董事之職責及需承擔之責任大增。因此，建議於2013年股東會上提出一項議決案供本行股東考慮通過，分別調增董事長及非執行董事之袍金至每年港幣59萬元及每年港幣45萬元。倘獲股東通過，有關調增董事長及非執行董事袍金之建議，會追溯至2013年1月1日起生效。有關董事長及非執行董事建議袍金之進一步資料，已載列於2013年股東會之通函內，此通函會於2013年3月發出。

註10 鑑於最新之市場趨勢，及其職責與需承擔之責任，董事會已通過向風險委員會主席及成員支付之袍金，以及向同時出任審核委員會及風險委員會成員之獨立非執行董事所支付之袍金，由2013年1月1日起生效。此外，董事會已通過於風險委員會成立後，支付予審核委員會主席及成員之袍金將維持不變。

有關各董事截至2012年12月31日止之酬金資料，載於本行2012年財務報表之附註19內。

### 高層管理人員及主要人員之薪酬

於年內，本行分別有10名及3名員工被列為高層管理人員<sup>註11</sup>及主要人員<sup>註12</sup>。

關於本行高層管理人員及主要人員於2012年之薪酬總額<sup>註13</sup>資料（以固定薪金及浮動薪酬劃分），現臚列如下：

金額（港幣'000）	2012（13名員工）	
	非延付薪酬	延付薪酬
<b>固定薪金</b>		
現金	34,326	-
<b>浮動薪酬</b>		
現金	20,211	2,165
股份	1,443	9,166

<sup>註11</sup>「高層管理人員」指：

- (1) 本行執行委員會成員，即(i)執行董事；(ii)職級在第一級別之本行高級行政人員；(如上述並未包括) (iii)負責本行主要業務之主管，即環球銀行及資本市場業務主管、零售銀行及財富管理業務主管及企業及商業銀行業務主管；(iv)風險監控總監；(v)財務總監；及(vi)營運總監；或
- (2) 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。

<sup>註12</sup> 主要人員指該等職級在第三級別或以上，但不包括「高層管理人員」，並代表本集團從事涉及重大風險之交易及買賣活動或承擔重大風險之行政人員。

<sup>註13</sup> 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。

按(1)於年內已歸屬及支付；及(2)截至2012年12月31日，尚未歸屬，而劃分之延付浮動薪酬總額，現臚列如下：

金額（港幣'000）	就2012年之表現所發放之總額	就2012年前之表現所發放之總額
於2012年內已歸屬及支付		
現金	-	1,723
股份	-	27,105
截至2012年12月31日 尚未歸屬		
現金	2,165	7,783
股份	9,166	23,199

於2012年，並無任何延付浮動薪酬須就表現情況而作出調整及扣減。

員工就延付薪酬及被保留薪酬所面對之隱含調整（包括股份或計算單位價值之波動）及明確調整（包括尚未歸屬獎勵金之調整、要求退回全部或部份已授出及已歸屬之獎勵金或類似之扣回或調整）之量化資料，現臚列如下：

	金額（港幣'000）
於授出後作出明確 / 隱含調整之延付薪酬及被保留薪酬總結餘額	42,313
因下列原因而於年內扣減之總額：	
- 授出後作出明確調整	-
- 授出後作出隱含調整	+9,501

於年內，本行並無向任何高層管理人員或主要人員發放或支付保證花紅、新聘約酬金或解僱金。

## 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，均會提呈董事會作定期審議及監察。

業務策略規劃周期一般為3至5年。本行2013年至2015年度之策略計劃，已於2013年1月由董事會審議及通過。有關策略計劃主要措施之實施進度，將定期向董事會匯報，並由董事會進行檢討。

本行會於有關會計年度和期間結束後，分別於3個月及2個月之期限內，適時公佈本行之年度業績及中期業績。

本行董事均知悉彼等對編製本行賬項之責任。於2012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表之責任列於本行2012年財務報表內之獨立核數師報告內。

### 內部監控

#### 系統及程序

本行董事會負責本集團之內部監控，並檢討其效能。

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。各業務及運作單位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例、法規及規則。

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。各業務及運作單位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，以及就本行有關職能成立風險管理部門，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、風險管理委員會、執行委員會及風險委員會審閱，最後呈交董事會以監察各類風險。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，已臚列於本行2012年年報內之「財務概況」下有關風險管理一節中，並見於2012年財務報表附註62。

#### 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2012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。本行亦已進行年度檢討，以評估本行在會計及財務匯報職能方面之員工配置、資歷及經驗是否足夠，以及彼等之培訓項目及相關預算。年度檢討之方法、發現、分析及結果經已向審核委員會及董事會匯報。

## 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，以便股東、客戶、員工和其他相關人士能及時知悉本集團之最新情況。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

內部稽核職能就風險管理、管治及監控架構包括財務監控，向本行管理層及審核委員會提供獨立及客觀之意見，務求透過改善程序及監控之建議，加強及完善本行之運作。內部稽核職能會透過系統及規範之形式，評估及完善風險管理、監控及管治等程序是否有效，從而協助管理層達致其既定之承擔風險選擇及根據本行之道德標準、價值觀及標準而釐定之業務目標。內部稽核職能之工作範圍包括確定由本行管理層制訂之風險管理架構、監控及管治程序是否足夠及有效運作。在稽核過程中，內部稽核職能或會發現可以提升管理層及財務監控、本行溢利、最佳常規及本行企業形象等方面之契機，並會向有關管理層提出意見。本行稽核主管向董事長及審核委員會負責。

## 外聘核數師

本行之外聘核數師為畢馬威會計師事務所。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，並向董事會提出建議。審核委員會亦會定期就外聘核數師之獨立性及客觀性，以及核數程序之成效，進行檢討及監察。

於2012年期間，支付予本行外聘核數師之核數服務費用合共港幣1,270萬元，而2011年度則

為港幣1,330萬元。至於2012年度支付予本行外聘核數師之非核數服務費用為港幣760萬元，而2011年度則為港幣670萬元。2012年度非核數服務費用包含下列主要非核數服務：

服務性質	支付費用 (以港幣百萬 元位列示)
其他審閱服務	7.1
稅項服務	0.5
	<u>7.6</u>

## 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。

## 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。

## 與本行股東之溝通

### 有效溝通

本行極重視與股東之溝通，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，在遵守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2012年，本行曾與分析員及基金經理進行逾百次會議，包括年內之兩次業績發佈會。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，本行之網站(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，以代替收取該等文件之印刷版本。

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，以及編制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。本行亦會於股東會上，向股東講解有關按點算股數形式進行投票表決之程序，以確保各股東明白有關安排。

本行上一次股東會於2012年5月11日(星期五)，在香港德輔道中83號恒生銀行總行舉行。會上，各股東按點算股數形式投票表決通過所有提呈之議決案。有關投票結果之詳情，已上載於本行網站(www.hangseng.com)內之投資者關係網頁。

本行下一次股東會將於2013年5月16日(星期四)舉行，有關通告將於開會前最少足20個營業日發給各股東。至於2013年度本行股東須注意之其他重要日期之資料，詳見本年報內之「企業資訊及日程表」一節。

### 召開股東特別大會

股東持有本行不少於5%已繳足股本者，可呈請召開股東特別大會。

有關呈請書須(1)列明會議目的，(2)由各呈請人簽署，及(3)遞交本行位於香港德輔道中83

號之註冊辦事處。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(1)列明各呈請人之姓名，(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。

董事會須於呈請書遞交日期起計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。

如董事會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股數一半以上之呈請人，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會召開會議之方式召開。

各呈請人如因董事會未有妥為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

持有本行已繳足股本不少於2.5%之股東，或不少於50位各持本行指定股份數目之股東，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。

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，請各股東參考香港法例第32章《公司條例》第115A條。

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7天，有關期限最早可於有關股東大會之通告寄發翌日開始計算，且不遲於該股東大會舉行日期7天前結束。股東提名候選人參與選舉成為本行董事之程序，亦已載於本行之網站(www.hangseng.com)。

### 向董事會提出查詢

股東可將彼等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。查詢有關於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，亦可以相同方式向公司秘書提出。

### 與股東溝通之政策

本行已建立一套與股東溝通之政策，制定本行向股東及投資者提供現成、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。

### 與關聯方之重大交易及持續關連交易

#### 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2012年財務報表附註61內。此等交易包括本行於日常業務中與其直屬控股公司，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。本行亦按收回成本基準計算支付費用，與同系附屬公司共用資訊科技及若干處理服務。於2012年，本行應攤分之系統開發費用為港幣1.21億元，資料處理費用為港幣2.25億元，以及行政管理服務費用為港幣2.4億元。

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承保人及管理人。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銷售強制性公積金產品及分銷零售投資基金，於2012年之服務費收入分別為港幣2.02億元及港幣6,300萬元。本行之全資附屬公司恒生投資管理有限公司於其日常業務中，管理由一間同系附屬公司負責營運的基金，並向其提供管理費回扣。於2012年提供之管理費回扣為港幣7,500萬元。

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2012年之資訊科技服務費用為港幣4.79億元)視為2012年度之重要合約。

### 持續關連交易

於2010年6月22日，本行之全資附屬公司，恒生保險有限公司(「恒生保險」)，簽訂以下新協議：

(1) 與滙豐人壽保險(國際)有限公司(「滙豐人壽」)簽訂一份管理服務協議(「管理服務協議」)，由2010年6月22日起生效，為期3年。根據該協議，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之管理服務。

滙豐人壽會就其提供之服務，向恒生保險收取按全部成本另加5%計算之費用，該收費標準已根據滙豐控股集團之政策，以及考慮到英國及經濟合作與發展組織有關轉讓定價之指引，並按公平交易原則商討後而釐定。

(2) 與滙豐環球投資管理(香港)有限公司(「滙豐環球投資」)簽訂一份投資管理協議(「投資管理協議」)，由2010年6月22日起生效，為期3年。根據該協議，滙豐環球投資會作為恒生保險不時持有之若干資產的投資經理。

恒生保險會按季向滙豐環球投資支付按所管理資產之平均值之0.17%至0.375%年率計算之費用。該收費準則乃按公平交易原則釐定。

本行已於2010年6月22日，就管理服務協議及投資管理協議所訂定之條款內容，以及該等協議於2010年6月22日至12月31日期間、截至2011年12月31日及2012年12月31日止年度，以及於2013年1月1日至6月21日期間所設定之上限，發出公佈。

董事會認為，透過共用滙豐人壽之基礎設施及專業知識，管理服務協議能令恒生保險以合理之低成本架構運作，帶來之成本效益有助提高恒生保險之產品在市場上的競爭力，而董事會認為這對恒生保險的未來業務發展非常重要。

投資管理協議乃根據已於2010年6月21日屆滿之原投資管理協議之商業條款制訂，各董事（包括獨立非執行董事）認為應保留該等條款。

鑑於滙豐控股有限公司乃本行之最終控股股東，而滙豐人壽及滙豐環球投資皆為滙豐控股間接持有之全資附屬公司，因此滙豐人壽及滙豐環球投資被視為本行之關連人士，而管理服務協議及投資管理協議亦因此構成本行之持續關連交易。本行已遵循上市規則第14A章之要求作出披露。

截至2012年12月31日止年度，根據管理服務協議支付之總費用為港幣8,400萬元，而根據投資管理協議支付之總費用則為港幣6,700萬元。

就上述構成本行持續關連交易之管理服務協議及投資管理協議，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況進行：

- (1) 本集團之日常及慣常業務運作；
- (2) 按一般商業條款；及
- (3) 根據該等相關協議之條款，而有關條款乃屬公平合理，並符合本行及其股東的整體利益。

此外，本行已按照香港會計師公會頒佈的香港鑑證業務準則第3000號下之「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集團之持續關連交易。根據上市規則第14A.38條，本行之外聘核數師已就上述之持續關連交易之審查結果及結論，發出無保留意見之函件。本行已將有關函件之副本提交予香港聯合交易所有限公司。

### 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，並發揚本行之品牌理念和維護本行之優質服務文化為目標。

### 員工統計

於2012年12月31日，本行員工人數合共9,680人，較前一年減少154人，即1.6%。在員工總人數中，行政人員佔1,493人，管理及專職人員佔4,153人，而文員及非文員則佔4,034人。員工人數減少之主要原因為營運效率之提升及需較長時間於市場物色合適人才。

### 員工薪酬

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、商業競爭力及條例指引。薪酬委員會可邀請本行任何董事、行政人員、顧問及其他相關人士就該等方面提供意見。本行之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，本行會考慮員工之職責、能力及須承擔之風險責任，以確保能在員工之固定薪酬及按表現獲得之浮動薪酬之間，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、個人工作表現及潛質、市場慣例、內部相對性、風險管理要求，以及與同業競爭力等因素作出檢討。

本行根據業務表現、人事策略以及風險承受程度指標，包括營運風險、信貸風險、資金/流動資金風險、經風險調整後之回報及資本充足程度，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而釐定，令本行之業務表現可以長遠維持。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，亦會根據風險監控總監及財務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。

個別員工之浮動薪酬，會根據其履行既定之財務性及非財務性工作目標之表現而釐定，包括銷售質素、客戶滿意度、與企業價值觀相符之行為操守，以及對風險、合規及有關規管要求之遵循。按照此等安排，具有監控職能員工之表現及薪酬，會根據其擔任之職務功能，採用記分卡形式評估其工作表現，並會獨立於其負責監督之業務。

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5年。在若干情況下，本行會因應獲獎勵員工之行為或本行之業績表現，扣回延付獎勵股份。

本行薪酬政策之原則適用於本集團，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

本行一貫透過加強員工之投入感，以及推動多元共融之文化，致力打造最佳之工作環境。

於2012年，本行按季舉行了員工意見調查，並展開跟進行動，務求推動業務表現及於全行建立一個以價值觀為本之企業文化。調查結果顯示，本行將策略有效地傳達予領導層及員工並予以執行，亦正邁向一個由企業價值觀推動之文化。同時，本行亦透過增強業務間之聯繫及員工投入感，繼續以改善業務表現為目標。

### 員工培訓與發展

本行致力確保每位員工的能力及道德行為，均能完全符合金管局監管政策手冊編號CG-6有關「能力及道德行為」一章所載之守則。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的員工培訓及發展方案。



為充分發展員工的能力及潛能，本行為新員工提供全面的入職課程，向彼等介紹本行之歷史、企業文化、企業價值及企業管治。為使員工能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，本行提供多項與銷售及客戶關係管理、產品、營運、合規、信貸及風險相關的培訓和發展計劃。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。於2012年內，本行每名員工平均接受6天的培訓。

本行為員工提供多元化的領導及管理發展方案，旨在加強本行領導崗位之繼任及支持員工之個人發展。為確保其持續性，本行已為重要崗位，制訂相關政策、措施及制度，以規劃及管理繼任安排，並提供優質之人才儲備。此外，本行各部門與人事處共同合作，透過在職培訓、訓練及輔導，加快對人才及高潛質員工之發展。

本行策略性地進一步加強其服務品牌之領導地位，於2012年為管理人員及分行前線員工推出一系列的培訓及在職訓練方案。透過該等措施，本行分行員工的服務意識及技能得以有效地提升，為本行客戶提供優質服務。

### 員工招聘及挽留

隨著2011年經濟前景不明朗，本行於2012年上半年密切監控員工人數，對外招聘亦以前線營銷人員及按業務需要而招聘之專業員工為主。於2012年下半年，本行恢復積極招聘人才，特別是前線銷售人員及具經驗之專業員工，以配合本行業務需要及補充流失之員工。

本行會繼續招聘年輕人才，並透過細心策劃及強化之課程進行培訓。此外，本行亦為指定業務崗位提供培訓生計劃，為崗位繼任做好準備。

本行亦致力挽留人才及重要員工，透過檢討彼等工作崗位之事業前景及薪酬福利，確保能保持市場競爭力。

### 其他資料

#### 組織架構

在本行現有的組織架構下，本行的業務及功能單位如下：

#### 業務

零售銀行及財富管理  
企業及商業銀行  
環球銀行及資本市場

#### 功能

稽核  
傳訊  
公司秘書事務  
企業可持續發展  
財務監理  
人力資源  
法律事務  
市場推廣  
風險及合規監控  
策劃及企業發展  
科技及營運

### 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，為員工保持最高之個人品格，以及遵循所有法律及法規之精神及條文要求提供指引。「勇於以正直誠實行事」是本行期望員工秉持之原則之一，鼓勵員工堅持做正確的事情而不會違背道德標準及誠信，並在日常工作中貫徹「可靠、開放及連繫」之行事方式。本行亦鼓勵全體員工實踐該等價值觀，促進員工對該等價值觀的認知及承擔，以及要求領導層及管理人員於工作上推動該等價值觀。

## 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職員手冊內之職員行為守則。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，其中包括但不限於防止賄賂、資料運用、內幕交易及員工個人投資、個人利益、員工在外間擔任董事或職務及平等機會政策等。

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

本行已就監管實際及潛在的利益衝突訂立準則及制訂政策與程序，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之特定守則，及接受有關執行彼等職務時避免利益衝突的培訓。

## 健康與安全

本行透過推展職業健康及安全政策及管理制度的委員會、講座及工作小組，體現本行對保障員工在工作場所之職業健康及安全的承諾。本行成功通過職業安全健康管理系統之認證要求，成為全球首家獲得BS OHSAS 18001：2007國際認證的銀行。本行遵從此項國際稱譽的最佳常規，以減低本行在其可管控之物業內進行業務活動對員工、外判工作人員及客戶所帶來的職業健康及安全之風險。

為提高員工對職業安全及健康、防火安全、人手操作及辦公室安全之認識，本行為員工提供一系列培訓及活動。本行若干員工已考取認可

之急救資格，當同事或客戶遇上緊急醫療需要或意外並在救護車抵達前，該等員工可迅速提供援助。若干已考取認可急救資格的員工亦已接受培訓，以便操作安裝於本行物業內的自動體外心臟去顫器。

本行已制定傳染病緊急應變計劃。此計劃列在發生嚴重傳染病時，各業務單位須注意之首要事項及應採取之措施。本行亦儲存足夠之衛生口罩及「特敏福」，於流感爆發時供員工使用。本行亦經常透過本行內聯網，提醒員工注意個人衛生及健康之重要性，以及必要時須採取之應變措施，以確保當嚴重傳染病爆發時，本行亦能繼續為社會提供服務。

本行於九龍灣亦設有員工康樂中心，為員工提供多項健體與消閒的設施，藉以促進員工及其家人於工作與生活之間的平衡。