

## 企業管治及其他資料

恒生致力實施良好之企業管治。年內本行符合香港金融管理局(「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，並遵循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《企業管治常規守則》全部守則條文。

### 董事 董事會

董事會透過管理及監督本行事務，集體負責領導及監察本行，促進本行成功發展。

董事會之決策範疇包括下列有關事項：

- 年度營運計劃及業績目標；
- 指定高層人員之委聘；
- 超逾規定限額之收購及出售事項；及
- 任何有關資產負債管理政策之重大改變。

### 董事長及行政總裁

董事長與本行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，負責董事會的領導及有效運作。而本行行政總裁則為執行董事，行使由執行委員會授予有關本行及各附屬公司之所有權力、職權及酌情權。

### 董事會組成

於本年報日期，本行董事會共有 16 位董事，其中包括 3 名執行董事及 13 名非執行董事。在 13 名非執行董事中，9 名為獨立非執行董事。所有獨立非執行董事均符

合上市規則第 3.13 條有關獨立性之指引。本行董事會具備高度獨立性，可以有效地作出獨立判斷。

本行董事來自不同背景，擁有商業、銀行及專業等領域之專長。各董事之簡介連同彼等關係之資料，臚列於本年報之「董事簡介」一節內。

### 董事會會議程序

於每年初，各董事/委員會委員均獲通知該年度召開之董事會/委員會會議的時間表。此外，在一般情況下，各董事將於董事會會議舉行最少 14 天前接獲開會通知。

於 2008 年，除定期召開之董事會會議外，董事長亦曾與非執行董事(包括獨立非執行董事)在沒有執行董事出席的情況下會面，並討論有關董事會管治及風險管理等一般事項。

公司秘書負責確保董事會會議符合程序及有關的規則和法例，各董事可向公司秘書作出查詢。

按照本行的公司章程，董事不得就任何其本身或其聯繫人擁有重大權益之合約、安排、交易或其他建議作出投票或計入會議法定人數內。

董事會會議紀錄及委員會會議紀錄由公司秘書保存，各董事有權查閱有關紀錄。

### 委任、重選和罷免

本行的公司章程規定每位董事須每 3 年一次輪值退任，並規定每年於本行股東周年常會上有三分之一(或最接近三分之一)之董事退任。董事之固定任期不會超過 3 年。退任董事可於本行股東周年常會應選連任。

本行採用規範、經審慎考慮並具透明度之程序委任新董事。於正式提名董事前，本行會徵詢各現任董事(包括獨立非執行董事)之意見。董事會於充分考慮後，如認為適當者，將批准有關委任。根據《銀行業條例》規定，董事委任事宜亦須獲金管局批准。所有新任董事於委任生效後，須於下一次股東周年常會上由本行股東重選。

年內，董事會成員並無任何變動。

### 董事責任

本行定期提示所有董事有關彼等之角色及責任。透過定期之董事會會議，所有董事均可瞭解本行之經營方式、業務情況及發展。

本行亦為新委任之董事安排就任須知。所有董事均獲提供更新及發展彼等技能與知識之機會。

所有董事均能全面及適時地獲取關於本行之所有資料，使彼等能履行本行董事之職務及責任。本行訂有程序供各董事於適當時就本行事宜尋求獨立專業意見，獲取該等意見之所有相關費用由本行承擔。此外，各董事均有自行接觸本行管理高層之獨立途徑。

本行已採納《董事買賣證券守則》，有關條款不比載於《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)之規定標準寬鬆。本行經向所有董事明確查詢，彼等已確認於2008年全年均遵守本行《董事買賣證券守則》之規定。

本行已為各董事購買適當之董事責任保險，以保障其因企業行為而引起之賠償責任。

本行董事截至2008年12月31日持有集團證券(包括滙豐控股有限公司及本行)之權益，已於本年報之董事會報告書中披露。

### 董事之董事會會議出席紀錄

姓名	於2008年出席之董事會會議次數
錢果豐博士* (董事長)	7次會議共出席7次
柯清輝先生 (副董事長兼行政總裁)	7次會議共出席7次
魏國麟先生#	7次會議共出席7次
陳祖澤先生*	7次會議共出席5次
陳國威先生 (執行董事兼財務主管)	7次會議共出席7次
鄭裕彤博士*	7次會議共出席7次
張建東博士*	7次會議共出席5次
霍嘉治先生#	7次會議共出席4次
許晉乾先生*	7次會議共出席7次
利定昌先生*	7次會議共出席7次
李家祥博士*	7次會議共出席7次
羅康瑞博士#	7次會議共出席4次
潘仲賢先生 (常務董事兼副行政總裁)	7次會議共出席7次
冼為堅博士*	7次會議共出席7次
鄧日樂先生*	7次會議共出席7次
王冬勝先生#	7次會議共出席6次

\* 獨立非執行董事

# 非執行董事

## 董事會權力的轉授 董事會轄下的委員會

董事會轄下設立3個委員會：執行委員會、審核委員會及薪酬委員會。

上述每個董事委員會均訂有明確之書面職權範圍，清楚界定其權力及職責。除執行委員會外，所有委員會均由獨立非執行董事組成。各委員會均定期向董事會匯報其決定或建議。

董事會		
執行委員會	審核委員會	薪酬委員會
委員：柯清輝先生(主席) 潘仲賢先生 陳國威先生 梁永祥先生 薛關燕萍女士 馮孝忠先生	委員：李家祥博士(主席) 鄧日樂先生 張建東博士	委員：陳祖澤先生(主席) 許晉乾先生 利定昌先生

**執行委員會**為直接隸屬於董事會之一般管理委員會，並至少每月開會一次。執行委員會根據其職權範圍及其他由董事會不時決定之政策及指示，就本行之管理及日常運作，行使董事會之權力、權限及酌情權。執行委員會亦授予其委員批核信貸、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，以便與最佳慣例一致，本行於2008年7月成立風險管理委員會，集中負責本行之風險管理監控功能。該委員會直接向執行委員會匯報，主要功能包括檢討、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、法律風險、信譽風險及策略風險。該委員會並負責批准所有風險管理之相關政策。

**審核委員會**與財務、內部稽核及條例監察之高級行政人員，及外聘核數師定期開會，通常每年至少開會四次，當中包括審議本行之財務報告、稽核審查之性質及範圍，以及內部監控與條例監察系統之效能等事項。該委員會亦負責委聘、續聘、罷免本行之外聘核數師，以及訂定其酬金。審核委員會於每次會議後均向董事會呈交報告，提出董事會需關注之事項，報告該委員會認為需採取行動或改善之事項，並作出有關建議。

**薪酬委員會**負責審議人力資源事宜，以及就本行董事及高層管理人員之薪酬政策及架構向董事會提出建議。該委員會每年最少開會兩次。

## 董事委員會委員之出席紀錄

姓名	於2008年出席會議次數		
	執行委員會	審核委員會	薪酬委員會
柯清輝先生	14次會議共出席14次	—	—
陳祖澤先生*	—	—	2次會議共出席2次
陳國威先生	14次會議共出席13次	—	—
張建東博士*	—	5次會議共出席5次	—
許晉乾先生*	—	—	2次會議共出席2次
利定昌先生*	—	—	2次會議共出席2次
李家祥博士*	—	5次會議共出席5次	—
潘仲賢先生	14次會議共出席13次	—	—
鄧日樂先生*	—	5次會議共出席5次	—
梁永祥先生 <sup>Ø</sup>	14次會議共出席13次	—	—
薛關燕萍女士 <sup>Ø</sup>	14次會議共出席12次	—	—
馮孝忠先生 <sup>Ø</sup> (註)	12次會議共出席12次	—	—

\* 獨立非執行董事

<sup>Ø</sup> 總經理

(註：馮孝忠先生自2008年2月19日起獲委任為執行委員會委員。)

## 董事及高層管理人員的薪酬

### 薪酬的水平及組成

薪酬委員會負責制訂董事及管理高層之薪酬政策。

薪酬委員會於2008年共開會兩次，年內完成之主要工作包括：

- 檢討本行及其附屬公司董事及董事委員會委員之酬金；
- 檢討本行執行董事、高級管理人員及本行附屬公司董事之薪酬；
- 檢討本行業績獎勵金計劃之業績獎勵金預算金額；
- 檢討本行兩名新委任高級行政人員之薪酬福利，以及本行經營保險業務之附屬公司之審核委員會委員酬金；及
- 檢討薪酬檢討建議。

本行薪酬政策乃根據業務需要及市場慣例，令薪酬福利維持公平及具競爭力。於決定支付予董事之袍金，薪酬委員會會考慮市場水平與各項因素，如各董事之工作量及彼所承擔之責任。以下為決定執行董事薪酬福利時所考慮之因素：

- 業務需要；
- 一般經濟情況，包括本地生產總值之增長及本地通脹率；
- 有關市場之變更，例如供應/需求之波動及競爭情況之變化；
- 經考績程序確認其對本行業績之貢獻；及
- 個人之潛能與挽留人才之考慮。

任何董事均不會參與決定其個人之薪酬。

本行董事現行酬金與審核委員會及薪酬委員會委員之額外酬金臚列如下：

	金額
<b>董事會：</b>	
<b>董事年度酬金</b>	
董事長	港幣360,000元
副董事長	無*
其他董事	港幣280,000元*
<b>審核委員會：</b>	
<b>額外年度酬金</b>	
主席	港幣120,000元
其他委員	港幣80,000元
<b>薪酬委員會：</b>	
<b>額外年度酬金</b>	
主席	港幣60,000元
其他委員	港幣40,000元

\* 為與滙豐集團之薪酬政策一致，本行自2008年1月1日起，不再支付董事袍金予執行董事(包括副董事長)。

有關各董事2008年酬金之資料載於本行2008年財務報表之附註19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、清晰及全面的評估。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、業務表現及與已通過年度營運預算之差異等報告，均會提呈董事會會議作定期討論及監察。

策略計劃週期一般為3至5年。本行董事會已於2008年1月，審閱本行2008年至2012年之策略計劃。

本行會於有關之會計期間結束後之3個月及2個月限期內，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有編製本行之賬項之責任。於2008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2008年財務報表內之獨立核數師報告內。

## 內部監控 制度及程序

本行董事會負責本行及各附屬公司之內部監控系統，以及檢討其效能。

本行之內部監控系統包括完善之組織架構，以及全面之政策及標準。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。

本行已採納一系列程序，以防止資產被未經授權挪用或處置、妥善保存會計記錄，以及確保業務上使用或向外公佈之財務資料均屬可靠。此等程序只能提供合理保證，惟該等程序不能絕對確保不會出現重大錯誤、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、規則及規例。

本行亦採取多項制度及程序，以識別、控制及滙報本行面對之主要風險。各業務及運作單位負責評估其轄下職責範圍之風險，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。有關之風險管理報告由執行委員會、審核委員會、資產負債管理委員會、風險管理委員會，以及信貸委員會審閱，並呈交董事會以監察不同類別的風險。董事會亦負責審批風險管理政策及主要風險控制限額。

有關管理個別風險類別(包括信貸、市場、流動資金及業務操作等方面)之政策及程序，現詳列於本行2008年年報內之「財務概況」- 風險管理一節，以及2008年財務報表之附註62內。

### 年度檢討

本行每年均對內部監控系統之效能進行檢討，內容包括財務、營運、條例監察及風險管理之監控。於2008年底進行之檢討，乃參考COSO(The Committee of Sponsoring Organisations)之內部監控框架進行，並根據監控環境、風險評估、監控活動、溝通及監察五項元素以評估本行之內部監控系統。有關檢討亦會考慮本行在會計及財務匯報職能方面之資源、員工資歷及經驗，以及員工所接受之培訓課程及有關預算是否足夠。年度檢討之結果經已向審核委員會及董事會匯報。

### 內部稽核

內部稽核為本行內部監控系統重要之一環，負責監察內部監控程序之效能，並確保各業務及運作單位能遵守既定之政策與準則。所有由外聘核數師致本行管理層的函件及監管機構發出之報告，均會由審核委員會審閱，並實施所有建議。本行管理層須每年向內部稽核功能書面確認已遵守外聘核數師及監管機構提出之所有建議。內部稽核功能亦會就運作效益及其他風險管理事宜向管理層提出意見。內部稽核功能之工作集中於該等經風險評估而確定為本行最大風險之運作範疇。本行內部稽核主管向本行董事長及審核委員會負責。

### 外聘核數師

畢馬威會計師事務所為本行之外聘核數師。審核委員會負責就委聘、續聘、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。外聘核數師之獨立性及客觀性均由審核委員會檢討及監察。

於2008年度，支付予本行外聘核數師之核數服務費用合共港幣1,280萬元，2007年度則為港幣1,180萬元。至於非核數服務，2008年度費用為港幣650萬元，而2007年度則為港幣660萬元。包括於此等費用內之重要非核數服務工作如下：

服務性質	支付費用 (以港幣百萬元 位列示)
其他審閱服務	6.2
稅項服務	0.3
	6.5

### 審核委員會

審核委員會協助董事會盡其責任確保本行之內部監控及條例監察系統有效運作，以及盡其義務擬備對外之財務報告。

審核委員會於2008年共舉行5次會議。於2008年審核委員會完成之主要工作包括：

- 審閱截至2007年12月31日止之董事會報告、全年財務報表及年度業績公告；
- 審閱截至2008年6月30日止之中期財務報表及中期業績公告；
- 審閱近期發出之會計準則，以及Sarbanes-Oxley Act與新巴塞爾資本協定之實施進度；
- 審議本行全資附屬公司恒生保險有限公司(「恒生保險」)審核委員會之成立；
- 審閱2009年內部稽核計劃；
- 檢討關於財務監控、內部稽核、信貸與條例監察，以及內部監控系統之重要事項及高層次報告，並与管理層討論此等事項；
- 審議風險相關事宜；

- 監察本行稽核功能之員工及資源分配事宜；
- 審議本行會計風險之監控事宜；
- 審議本行對資產負債管理組合採納之估值方法；
- 審議本行資訊科技管治及風險監控；及
- 監察本行主要附屬公司之審核委員會。

本行之審核委員會定期與外聘核數師會面。

### 與本行股東之溝通 有效溝通

本行極重視與股東之溝通，並就此透過多種渠道，增進與投資者之瞭解及交流。本行會就年度及中期業績公佈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，本行指定高層管理人員亦會定期與機構投資者及分析員會面，向彼等提供與本行發展有關之趨時訊息。於2008年，連同年內之兩次業績公佈計算，合共與來自108間公司之246位分析員及基金經理進行98次會議。本行之財務主管亦出席於本港舉行之大型投資者會議並作出簡報。本行網址www.hangseng.com包括一個投資者關係的部分，以適時提供本行新聞稿及其他業務訊息。

股東周年常會為股東提供一個與各董事交流意見之場合。本行董事長、各執行董事、審核委員會主席及非執行董事均會於股東周年常會回答股東之提問。每項重要之議題如重選個別董事等，會以獨立議決案提呈股東批准。本行亦會於股東周年常會開始時向股東講解有關投票表決之程序，以確保各股東明白有關程序。

本行上一次股東周年常會於2008年4月24日(星期四)下午3時30分在香港中環德輔道中83號恒生銀行總行24樓博愛堂舉行。所有提出之議決案於會上由本行股東投票表決通過。有關投票結果詳情已上載於本行網址www.hangseng.com內之投資者關係部分。

本行下一次股東周年常會將於2009年5月6日(星期三)舉行，有關通告最遲將於開會前20個營業日郵寄予各股東。至於其他2009年財政年度本行股東重要日期之資料，詳見本年報內之「企業資訊及日程表」。

### 其他資料

年報及中期業績報告載有本行業務策略及發展之詳細資料。有關2008年度本行業務表現之討論及分析，以及影響其業績及財務狀況之重大因素，詳見本年報之「香港及內地業務」及「財務概況」部分。

### 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2008年財務報表附註61內。此等交易包括該等本行於日常業務中與其直屬控股公司及附屬公司，及同母系附屬公司進行之銀行同業活動，包括貸款、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。本行亦按成本計收費用，與同母系附屬公司共用資訊科技及若干處理服務。於2008年，本行應攤分之系統發展費用為港幣2.08億元，資料處理費用為港幣1.61億元，以及行政管理服務費為港幣4,800萬元。

本行設有職員退休福利計劃，而一間同母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，本行亦為同母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2008年之服務費收入分別為港幣6,300萬元及港幣3,800萬元。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，管理由一間同母系附屬公司負責管理的基金，並向其退回部份管理費用。2008年退回之管理費用為港幣1.02億元。

此等交易乃本行按一般商務條款於日常業務中進行，而就根據上市規則構成關連交易之交易而言，亦符合上市規則適用之規定。本行將使用香港上海滙豐銀行有限公司之資訊科技服務(2008年之服務費用為港幣5.19億元)視作2008年之重要合約。

### 根據上市規則第14A.46條之規定就持續關連交易作出披露

#### 持續關連交易

(甲) 於2007年6月22日，恒生人壽保險有限公司(「恒生人壽」)與滙豐保險集團(亞太)有限公司(該公司為滙豐控股有限公司(「滙豐控股」)之間接全資附屬公司)之全資附屬公司滙豐人壽保險(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」)。根據該協議，滙豐人壽將繼續向恒生人壽提供若干管理服務，包括與風險管理、後勤處理及行政、指定產品之開發及定價、資訊科技及業務復原、財務監控及精算之有關服務，以便恒生人壽可以進行其人壽保險業務。滙豐人壽將向恒生人壽提供該等管理服務為期3年。

滙豐人壽將就所提供之服務，向恒生人壽按成本另加5%計收費用。此等收費乃根據滙豐集團之政策(該政策已考慮英國及經濟合作與發展組織關於轉讓定價之指引)，並基於各自獨立利益進行商討後而釐定。

新管理服務協議亦規定恒生人壽可以將新管理服務協議下之利益、權益及權利轉讓予本行之一間或多間全資附屬公司，並可選擇一間或多間該等附屬公司接受服務及支付服務費用，或履行其於新管理服務協議下之任何責任或義務，而毋須事前得到滙豐人壽之同意。

(乙) 恒生人壽亦於2007年6月22日與滙豐控股之全資附屬公司滙豐投資管理(香港)有限公司(「滙豐投資管理」)簽訂一份新投資管理協議(「新投資管理協議」)，根據該協議，滙豐投資管理會繼續作為恒生人壽不時持有之若干資產的投資經理，以維持恒生人壽的持續運作。滙豐投資管理將向恒生人壽提供投資管理服務為期3年。

恒生人壽將每年向滙豐投資管理支付按管理資產平均值之0.17%至0.375%之費用，有關費用乃按各自獨立利益而釐定。

新投資管理協議亦規定恒生人壽可以將新投資管理協議下之利益、權益及權利轉讓予本行之一間或多間全資附屬公司，並可選擇一間或多間該等附屬公司接受服務及支付服務費用，或履行其於新投資管理協議下之任何責任或義務，而毋須事前得到滙豐投資管理之同意。

恒生人壽自2007年9月起成為恒生保險之全資附屬公司，而恒生保險則為本行之全資附屬公司。由於滙豐控股間接持有本行已發行股本約62.14%，因此滙豐人壽及滙豐投資管理亦被視為本公司之關連人士。因此，根據上市規則，新管理服務協議及新投資管理協議(合稱「新協議」)構成本行之持續關連交易。新管理服務協議及新投資管理協議之詳情，已於2007年6月22日作出公佈。



作為本行重整保險業務架構計劃之一部分，恒生人壽之長期保險業務已併入恒生保險之業務內。因此，恒生人壽與第三者所簽訂協議之權利及義務，已全部轉移予恒生保險。該等協議當中包括新管理服務協議及新投資管理協議。

截至2008年12月31日止年度，根據新管理服務協議及新投資管理協議支付之總費用，分別為港幣1.087億元及港幣5,020萬元。

就上述持續關連交易（「該等持續關連交易」），本行所有獨立非執行董事已審閱並確認該等交易是：

- (1) 本集團之正常及慣常業務；
- (2) 按正常商業條款進行；及
- (3) 根據新協議條款進行，而有關條款乃屬公平合理，並符合本行及其股東之整體利益。

本行之外聘核數師亦已確認該等持續關連交易：

- (1) 已分別獲本行、恒生人壽及恒生保險之董事會批准；
- (2) 受到有關協議規管；
- (3) 乃根據規管該等持續關連交易之協議之收費條款或從本行立場而言屬更佳之收費條款進行；及
- (4) 並無超出本行於2007年6月22日公佈有關該等持續關連交易金額之年度上限。

## 人力資源

本行之人力資源政策，乃以吸納優秀人材，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2008年12月31日，本行員工人數合共9,764人，較前一年增加574人，或6.2%。在員工總人數中，行政人員佔1,083人，管理及專職人員佔3,811人，而文員及非文員則佔4,870人。

### 員工薪酬

於決定薪酬方案時，已適當地考慮本行營運地區之市場薪酬水平及結構。薪酬乃按個人與業務之表現、市場慣例、內部比較及市場競爭壓力等因素作出檢討。

在適當情況下，本行會向員工發放與業績掛鈎之獎金以資獎勵。於2008年，選擇參加本行薪酬與表現掛鈎政策下之新年薪制度之員工，已獲發放獎勵金。

自1999年起，本行參與滙豐控股儲蓄優先認股計劃，員工可透過每月儲蓄而於指定日期以後，以優惠價購買滙豐控股之股票。已有3,458名員工參與2008年滙豐控股儲蓄優先認股計劃。

本行亦設有其他獎勵計劃。於2008年，共有超過1,800名表現突出或具良好潛能之員工獲授予滙豐集團股份或現金獎勵。

### 員工之參與

與員工溝通乃本行政策重要之一環。本行會透過不同渠道包括交流會議、專題小組會議、內聯網、內部刊物、晨早廣播及培訓課程向員工傳達員工關心之訊息，包括：人事事宜、本行業務發展方向與策略，以及影響本行業績之因素等。

於2008年7月，本行進行了第二次全行性之員工意見調查，作為衡量同事對工作之熱誠及投入程度之持續措施。根據於2008年9月公佈之結果，全部調查項目均獲得正面評價。本行已舉辦多個處部交流會，與員工分享調查結果。

### 員工發展

為充分發展員工潛能，本行提供多項員工訓練計劃，以協助員工達到其個人事業發展目標或滿足專業訓練需要，其中包括與受法例規管業務有關者，並為員工迎接未來挑戰作好準備。

本行為新員工提供入職課程，使彼等對本行之歷史、企業文化及價值觀有更深入之了解。本行透過學習資源中心、多媒體課程、內聯網、網上問答、課堂指導、研討班及錄影帶向員工提供持續培訓。本行亦透過教育及專業資格獎勵制度，鼓勵員工考取專業或學術資格。

於2008年內，本行每名員工平均接受約6天之培訓。

### 員工招聘及挽留

本行於2008年上半年繼續積極進行對外招聘，尤其為前線銷售人員，以及具經驗之專業人士及專才。本行亦對若干流失率較高之工作崗位或市場渴求之員工進行特別檢討，並採取挽留員工措施。隨著2008年下半年金融海嘯爆發，就業市場放緩，本行員工流失情況得以回復穩定。鑑於經營環境困難，本行迅速地透過員工自然流失、借調及重新編配，以控制員工數目及人事費用增長。只有在有合理業務需要之情況下，始可以進行對外招聘。

本行挽留員工計劃包括檢討部分工作崗位之薪金福利及事業前景，以增加該等崗位之事業發展機會及確保本行提供之條件具市場競爭力。本行亦繼續就若干業務功能範疇推行見習人員計劃，為崗位繼任做好準備。

### 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職員手冊內之職員行為守則（「守則」）。該守則遵照有關監管機構之指引及業內之最佳慣例，並列出員工須予遵守之道德標準及價值觀，範圍涵蓋與法例、監管及與道德有關之事項，其中包括防止賄賂、員工買賣證券、私人利益、外間兼職及反歧視政策等。

本行採用多種途徑定期提醒員工須遵守載於上述守則之規則及道德標準。

### 健康與安全

本行深明需要有效管理健康與安全事項，以提供一個安全之工作環境。本行致力預先識別涉及健康、安全及火災的風險，採取所需措施消除、減低或控制火警、意外或僱員及訪客受傷之風險。

本行已制訂傳染病應變計劃。此計劃列出員工須注意之重要事項，以及萬一有類似涉及嚴重傳染病事件發生時應採取之措施。為有可能爆發禽流感作好準備，本行根據「沙士」爆發的經驗，已由多個部門聯合制訂禽流感爆發業務應變手冊，並儲存足夠全行員工使用之「特敏福」，以隨時應付禽流感爆發。本行亦經常透過不同途徑提醒員工注意個人衛生及健康之重要性，以及在禽流感爆發時須採取之應變措施。

為提高工作與生活平衡之意識，並提倡「開心工作間」之文化，本行於九龍灣企業廣場之辦公大樓設有員工康樂中心，為員工提供多項運動消閒的設施。