

提升家庭友善福利包括

16周產假
10天侍產假

為每名香港員工提供
平均6.1天
的培訓

世界各地的員工
總數超過
50,000人



人力資源

我們投放資源積極培育、發展和聯繫員工，幫助他們盡展潛能。公司亦著重建立與時並進的工作間及提供平等就業機會。公司在2022年獲得外界多個獎項，肯定我們在聯繫員工和發展人力資本方面所作出的努力。

截至2022年12月31日，公司與其附屬公司在香港及香港以外地區分別僱用16,804和15,504名員工。此外，聯營公司及合營公司在香港及全球各地共聘用20,735名員工。

招募、培育及挽留人才

每年，我們推出各種措施加大招攬及挽留人才的力度，同時加強聯繫、激勵及培育員工。香港員工於2022年的自願流失率為7.5%。

儘管面對疫情及疫情所帶來的經濟衰退，我們在過去幾年仍努力為員工提供就業保障，同時亦確保業務的可持續

發展及持續營運。我們繼續審慎運用資源及控制成本，並致力促進員工發展，以確保公司業務及員工的長遠成功。

在公司的整體獎酬框架下，我們提供具競爭力的薪酬福利、短期及長期的獎勵計劃，以及多元化的事業發展機會。我們定期進行檢討，確保薪酬福利具市場競爭力。公司在

2022年推出領養假，以支援有不同家庭需要的同事。合資格同事更可享受有薪產假及十天有薪侍產假。我們亦設有完善的績效管理制度，並透過與工作表現掛鈎的薪酬檢討機制及多項員工激勵計劃和嘉獎，肯定和獎勵員工的表現。作為關懷員工的僱主，我們亦致力推廣員工身心健康及家庭友善政策，以加強員工的工作與生活平衡。在家工作政策試行一年後，公司已把有關政策常規化，讓同事在疫情下能更有效地協調工作與生活的需要。能夠遙距工作的同事在特定情況下可申請在家工作，以更靈活應付不同情況。

我們繼續透過「年度人才檢討」及「人才梯隊計劃」(例如「管理潛能發展計劃」)識別、聯繫及栽培高潛質的員工，以建立可持續發展的人才梯隊，培養未來領導者為實現公司

業務目標及企業策略目標作出貢獻。為此，我們優化了績效管理流程，並配合「港鐵領導能力框架」，使員工的績效目標與公司達成業務的首要目標更加一致。

在2022年，我們亦繼續向青年人提供豐盛的發展機會。面對疫情帶來的挑戰，我們繼續推行畢業生招聘計劃，透過加強數碼化及以虛擬模式進行招聘，吸引高潛質的大學畢業生加入港鐵。在2022年，我們招募了74名優秀的大學畢業生加入公司不同的見習人員發展計劃。我們亦招募了112名學徒和見習技術員，及41名見習工程師加入公司的學徒計劃及見習工程師計劃。年內，我們為110名不同背景的大專學生提供暑期實習機會。我們在2022年簽署了平等機會委員會的《種族多元共融僱主約章》，該約章鼓勵僱主推動種族多元共融的工作間文化。

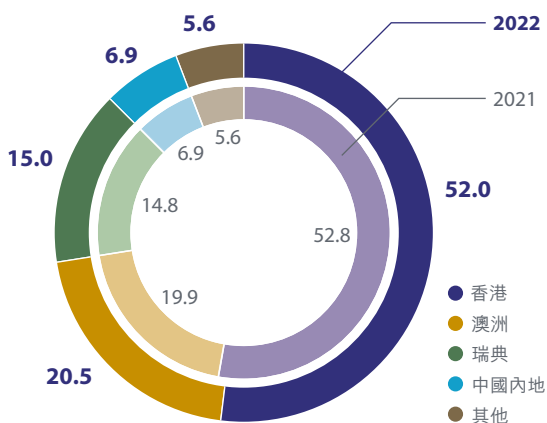
激勵和聯繫員工

港鐵重視員工的意見，致力採取措施提升員工投入度。我們於2021年12月進行「員工投入度調查」，收集香港員工及香港以外地區全資附屬公司的經理級員工的意見，並於2022年2月及3月向管理層及員工公布調查結果。由於

港鐵近年來面對前所未有的挑戰，當中包括疫情的影響及各種社會及經濟問題所引致的工作壓力，我們的員工投入度較以往調查結果略為下降。我們在公司層面及業務單位/職能層面共設立了十個專責小組，以分析調查結果並制定

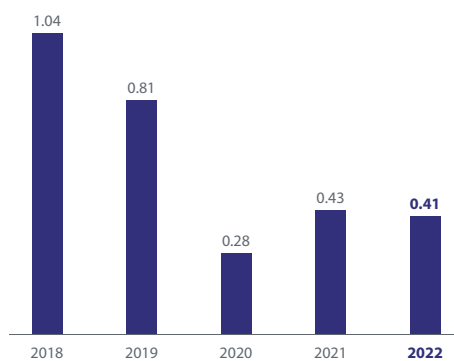
按地域劃分的員工數目分佈

(百分率)



員工生產力 — 盈利與員工人數之比率*

(百萬港元)



* 不包括物業發展的香港業務

跟進行動計劃，在管理層全力支持下回應員工的關注。跟進行動計劃已於2022年6月落實，並自2022年7月起陸續推行。此外，公司於2022年12月進行了員工投入度脈搏調查，以聆聽員工的意見及評估行動計劃的進度。

年內，我們推出多項措施，表揚員工的辛勤工作和出色表現。2022年2月，我們向所有合資格同事派發1,000港元的特別利是，以感謝他們在艱難時期為公司作出的貢獻。2022年3月及4月，我們向合資格員工頒發特別「信念獎」，

表彰他們在應對第五波新冠疫情方面的努力。除了7月份的年度薪酬檢討外，我們還為近年表現持續出色的同事作出特別薪酬調整，並提升多項家庭友善福利，包括產假、侍產假及恩恤假，並推出領養假。2022年11月，公司舉行一年一度的「港鐵傑出貢獻嘉獎暨長期服務獎頒獎典禮」，表揚同事及團隊的卓越表現及對公司的忠誠服務。年內共有460名員工獲得20年、30年或40年長期服務獎，其中40年長期服務獎得主多達50名，創歷年新高。

用心聆聽及回應員工

與員工保持定期雙向溝通，是我們聯繫員工的重要一環。我們的員工協商機制促進管理團隊與一千多名由員工直接選出的員工代表保持緊密溝通，討論共同關注的議題。在2022年，公司增加了員工代表議席，以加強聯繫年輕員工。年內，公司的員工評議會和49個聯席協商會於每季度舉行會議，進行建設性討論，並定期向同事溝通有關討論成果。除常規會議外，公司與員工代表及工會於去年舉行了12場溝通會，講解公司業務的最新發展，尤其是鐵路營運及抗疫措施，並積極回應員工的關注。

年內，我們繼續以各種方式與世界各地的員工溝通，讓他們了解公司的發展情況，當中包括行政總裁焦點小組討論、行政總裁實地探訪同事、透過公司多個平台（如MTRconnects）推出的行政總裁的話及網誌、專題影片等。年內，我們共舉辦了12場網上論壇和會議，包括行政管理人員論壇、管理層溝通會議等，以促進香港、中國內地與海外業務樞紐的管理人員之間的聯繫。

持續學習的文化

在2022年，我們在香港共舉辦了1,418項培訓課程，涵蓋全面的學習及發展課題，為每名員工提供平均6.1天的培訓。年內，我們亦繼續以數碼培訓模式，為15,366名員工舉辦520項不同的電子學習課程，學習時數達77,424小時。在疫情期間，除了面授課程外，我們還透過網上工作坊及研討會，以及其他科技輔助模式提供學習及發展課程，希望盡量照顧更多的同事。

在2022年，我們透過LinkedIn Learning及Blinkist等平台為同事舉辦一系列自主學習計劃，並提供世界級商學院主辦的行政人員網上課程單元。管理人員還透過網上平台，把握新機會學習由歐洲工商管理學院、牛津商學院等世界級商學院講授的最新商業管理實務。

年內，我們的學習管理系統繼續為同事提供一站式平台，讓他們能隨時隨地獲得技術及管理方面的寶貴自學資源，以培養持續學習的文化。