

# 人力資源



員工是公司最寶貴的資產。在充滿挑戰的就業市場中，我們致力為員工提供工作滿足感，並支持他們在港鐵實踐事業發展，同時確保業務持續，履行我們「推動城市前行」的承諾。年內，港鐵團隊的努力獲得多個獎項的認可。截至2025年12月31日，港鐵公司與其附屬公司在香港及香港以外地區分別僱用 18,890 和 10,976 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 16,438 名員工。

## 招聘、管理及保留人才

2025 年，港鐵香港員工的自願流失率下降至 3.9%。為吸引及保留人才，我們積極推廣屢獲殊榮的僱主品牌，並在公司的整體獎酬框架下提供具競爭力的薪酬福利、短期及長期獎勵計劃。我們定期檢討薪酬福利，以維持市場競爭力。公司透過與工作表現掛鈎的薪酬檢討機制及多項員工激勵和嘉獎計劃，肯定和獎勵員工的表現。

我們重視與員工溝通聯繫，透過多種渠道接觸同事並提供支援。員工可參與一系列全面的學習及發展計劃，讓公司與員工共同實現長遠成功。我們致力營造關懷員工、與時並進和家庭友善的工作環境，以促進員工身心健康。

在香港鐵路發展蓬勃之際，公司的首要任務之一是物色及培育下一代領導人才。我們的企業人才發展計劃，對象涵

蓋應屆畢業生以至行政經理，透過系統化的評估與發展，協助培育高潛力人才。這些計劃包括全新推出的「領導才能發展計劃」、「職場體驗計劃」和與不同機構合作的「校外實習計劃」。

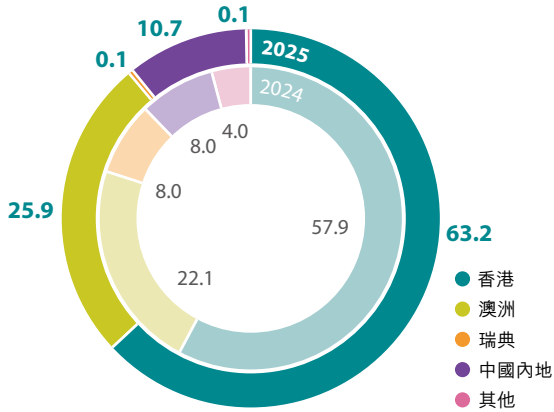
為吸引新一代人才，我們全面升級「暑期實習計劃」，採用全新的人才招聘策略及廣告設計，同時繼續在不同地點定期舉辦招聘日，以加強社區聯繫及推廣港鐵的僱主品牌形象。我們參與多個招聘會及博覽會，包括由平等機會委員會、Care in Education and Recruitment (「CareER」) 及 e-Connect 就業連網等社會服務機構舉辦的活動，充分體現我們致力招募多元背景人才的承諾，涵蓋少數族裔及殘疾人士。我們亦透過參與多個本地及海外招聘活動及民青局 (民政及青年事務局) 企業內地與海外暑期實習計劃，配合政府的國際人才發展策略。

## 激勵和聯繫員工

2025 年 11 月，港鐵進行了全面的「員工投入度調查」，回覆率高達 87%，藉此聽取員工意見，並評估其投入程度。與上一次於 2023 年進行的調查相比，員工投入度得分顯著提升。調查結果將會經公司不同層面向員工溝通，我們亦將成立行動計劃工作小組，於 2026 年至 2027 年期間執行跟進行動，並進一步提升在港鐵的工作體驗。

## 按地域劃分的員工數目分佈

(百分率)



為貫徹提升員工身心健康的策略，港鐵於2025年5月推出員工專屬的「下一站·身心健康」平台，累計錄得逾26,000人次參與。為進一步加強對員工精神健康的支援，我們已在2025年12月委聘新的「員工支援計劃」專業服務供應商。

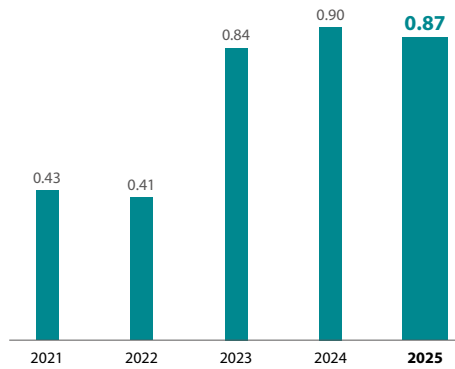
認同與團結精神繼續是港鐵企業文化的核心。9月的「讚賞月」活動吸引超過2,000名員工參與，「我讚我撐」平台共收集到超過100個同事值得表揚的故事。4月，港鐵康樂會舉行的運動會吸引逾1,300名同事及家屬參與，而於9月舉行的港鐵康樂會歌唱比賽則吸引逾400名參與者。7月，我們為超過200名退休同事舉辦「We are MTR」退休同事午餐聚會。

## 用心聆聽及回應員工

與員工保持緊密聯繫，對維持充滿活力和積極投入工作的團隊至關重要。透過員工協商機制，管理團隊與一千多名由員工選出的員工代表保持緊密聯繫。公司的員工評議會和50個聯席協會會於每個季度舉行會議，討論共同關注的議題。此外，我們於2025年與員工代表和工會舉行了七場溝通會，講解公司業務的最新發展，並回應員工關注的事項。年內，我們舉行了兩場員工評議會周年研討營，以加強54名新舊評議員與管理層代表之間的溝通與協作。

## 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

我們繼續透過行政總裁的話及網誌、影片、焦點小組討論、實地探訪及議會會議等，定期向香港及全球員工提供公司的最新動態。我們亦舉辦了14場管理層論壇及會議，包括行政管理人員論壇、管理層溝通會議及行政總裁焦點小組討論，以促進香港、中國內地及海外管理層之間的聯繫。

## 持續學習的文化

培訓、事業發展及晉升階梯對港鐵及其員工的長遠成功極為重要。2025年，我們共提供超過1,300項培訓課程，每位香港員工平均接受7.7天培訓。

同年，我們推出了機械人技術及數據分析等先進領域的專業培訓課程，以加強智能鐵路維護策略。為協助公司加強應用新科技及培育新一代員工，逾500名見習鐵路技術人員參加了全新的培訓課程，涵蓋機械臂操作、3D模型掃描等進階主題，另有約1,500名員工參加了多場人工智能網絡研討會及工作坊。我們亦繼續拓展「企業發展階梯」計劃，為近期獲晉升或新入職的中層管理人員加強領導能力、提升自我覺察、鞏固港鐵企業文化及基因和促進協作。