

可持續發展報告

關愛員工

我們相信員工為集團成功及可持續發展的重要基石。我們致力為員工建設一個包容、互相支持及自主的工作環境，讓員工與公司攜手達成目標之餘，更能令其個人茁壯成長，貢獻社會。



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



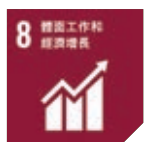
良好健康與福祉



優質教育



性別平等



體面工作和經濟增長



減少不平等



人力資源政策

我們關顧員工，並為其提供一個安全、受尊重及和諧的工作環境。我們實行全面的人力資源政策，包括推廣性別平等、防止性騷擾、職業健康和安全、防止賄賂和保障個人私隱。這些政策連同其他公司指引已登載於員工網站。我們恪守香港的勞工法例及反歧視法例，並確保所有供應商尊重有關僱傭及結社自由的勞工權益，同時尊重員工加入工會的權利。

作為主張平等就業機會的僱主，我們致力保障求職者或僱員不會因種族、性別、婚姻狀況、家庭狀況、懷孕或殘疾而受到歧視。在收集求職者和現職員工的個人資料時，我們遵從第486章《個人資料(私隱)條例》的規定，尊重個人資料的私隱，同時採取一切合理的措施確保每位求職者及員工的個人資料得到保護，而他們的資料僅會於我們個人資料收集聲明中所述的目下使用。作為第201章《防止賄賂條例》附表內的公共事業機構，公司提醒所有員工不應利用自己的職權索取或接受公眾利益。



▲新春期間，九巴及龍運管理團隊到車廠及多個巴士總站，與前線員工一同歡渡佳節

我們經常提醒員工要遵守人力資源政策，此外設有完善的投訴處理機制，一旦接獲投訴，會對所有投訴作出全面調查，並採取適當的行動。視乎個案的嚴重程度，可能會成立特設委員會調查有關個案，如有違規會作出嚴肅的紀律處分，包括即時解僱。



▲董事會主席梁乃鵬博士太平紳士GBS(左七)與航運交通界立法會議員易志明太平紳士GBS(左六)及一眾董事會成員，出席九巴及龍運周年頒獎典禮2024

可持續發展報告



▲九巴及龍運每年舉辦「健康月」，包括健康講座及攤位等節目，促進員工身心健康

全面薪酬福利

我們提供具競爭力的薪酬福利，以吸引和挽留人才，並關注員工和其家庭的需要，在工作與生活中取得健康的平衡。福利包括有薪年假、醫療福利、住院保險、意外保險，及讓員工和家屬免費乘搭巴士。

職業安全與健康

我們鼓勵員工提出改善健康及安全的建議措施，透過採納員工在安全工作委員會例會提出的健康和安全管理建議，落實推行一系列健康和安全管理措施，建立正確安全文化。員工在安全工作委員會例會上的言論亦會受到保護，不會受到任何歧視。

我們定期派發健康和安全管理刊物及播放相關影片，不斷提高員工的健康和安全管理意識，並鼓勵積極參與；同時舉辦了健康安全比賽，藉以加強員工對職業健康安全的認識。

為建設一個安全的工作環境，消除任何不符合標準的設施，我們制定了以健康和安全管理為重點的工作場所檢查計劃。

健康活動

我們關注員工的身、心、靈健康，除了每年舉辦的「健康月」外，全年更有多個推廣健康的員工活動。2024年10月為員工、家屬及退休員工舉辦「健康月」，以身體、心理、社交及財務健康為四大主題。當中舉辦多項活動，包括車廠健康體驗日、流感及肺炎球菌疫苗注射，穴位按摩講座、健康理財講座、身體分析及姿勢檢查工作坊及派發健康禮品等等。其中「Run with KMB 2024」為亮點活動之一，透過跑步比賽推廣及提升全人健康。

我們非常關心員工的精神和情緒健康，設有僱員支援計劃，提供24小時情緒支援及諮詢服務，以及轉介心理健康專業人員等服務。此外，我們主張主動聆聽，鼓勵尋求幫助，以及盡早識別有否受精神困擾等，從而建造一個互相尊重和正向的工作環境，確保員工在有需要時得到適切的治療，讓員工能夠優先關注其心理質素和健康。

報告期內，我們積極為所有新入職及年屆50歲或以上的車長安排了共6,300次身體檢查，足證公司重視員工的身體狀況，保障公眾安全。



▲九巴長跑賽再次舉辦，鼓勵員工多做運動，促進工作與生活平衡

員工參與活動

公司重視團結、節日慶祝和個人成長，於2024年舉辦不同的活動，以營造一個充滿活力和吸引力的工作地方。除了與健康和福祉相關的活動外，我們舉辦多個既有趣又有意義的活動。在農曆新年、中秋節、聖誕節等各個節日中，我們與員工分享節日的喜悅，公司會向員工派發利是封及由社企製作的別緻禮物，舉辦幸運抽獎活動及探訪巴士總站和車廠，向員工表達真摯的祝福。

年內，我們為超過12,000名員工舉辦新春聚餐，藉慶祝新年與員工進行跨部門交流，鞏固彼此關係之餘，亦深化「大家庭」的員工文化。

此外，我們共有10個興趣會，讓員工發展興趣，促進員工之間的團隊合作，深化他們對公司整體的經驗。年內，我們在對外比賽和籌款活動中共獲得22個獎項，包括「公益金企業挑戰賽」、「搵水一戰」、「苗圃挑戰12小時慈善越野馬拉松2024」、「生態保衛賽」、「救世軍定向慈善盃」、「薩克拉門托無家者世界盃（香港）籌款賽」、「行際長跑賽」及「行際中國象棋賽2024」等，為公司名譽、員工士氣和持份者關係帶來了正面及長遠的影響。

員工發展及培訓

九巴學院的成立，正好展示我們致力持續提升服務和培訓員工的決心，並維持穩定的團隊為九巴及龍運車隊，甚至為整個業界提供專業服務。九巴學院以「安規為本 守紀而行」為宗旨，辦學理念強調遵循安全規範，恪守職責紀律。

九巴學院是本港首間獲資歷架構認可為專營巴士維修人員及車長提供專業訓練課程的機構，其開辦的四個證書課程已獲資歷架構認可：

1. 「巴士維修證書」— 第二級別；
2. 「專利公共巴士駕駛證書」— 第三級別；
3. 「在職車長駕駛進修證書」— 第三級別；及
4. 「專利巴士業導師專業證書」— 第四級別。

在2024年，九巴學院開辦了「電動汽車維修安全認知課程」(EVE) 及「電動汽車低電壓維修課程」(EVL)，兩個課程均獲機電工程署認可，學員修畢課程後會獲得相應電動車維修服務的註冊資格。

此外，九巴學院為現職維修人員及車長提供在職培訓，讓他們學習巴士維修行業的最新技術，以及重溫駕駛及顧客服務技巧。



◀ 九巴及龍運管理團隊到車廠派發水果予前線員工，並關心員工所需

可持續發展報告

持續進修

我們的多元化學習渠道，為員工提供自學增值的機會，包括內部課堂訓練及網上學習課程。員工亦可以透過職位轉換和借調機會，擴闊對行業的認識。我們會定期舉辦課程和學習活動，讓所有員工與時並進，掌握行業最新發展趨勢。年內，我們為顧客體驗部舉辦訓練課程，提升他們於交通事故中關懷乘客的知識和技巧。

嘉許卓越服務

我們透過舉辦各項嘉許計劃，展現團隊的卓越成就。在2024年，共有185位安全駕駛及服務態度表現卓越的星級車長獲得表揚。我們亦繼續頒發長期服務獎，嘉許長期服務的員工。本年度共有50位九巴及龍運員工獲得35年服務獎及金牌；81位和92位員工分別獲得30年服務獎及20年服務獎，與及獎牌和襟章；404位員工獲得10年服務感謝狀。此外，有共100名車長獲頒安全及環保駕駛年獎，首10名獲頒金獎的車長，更可獲現金港幣10,000元及嘉許獎狀。

年內，傑出之星獎勵計劃共頒發獎項予73名員工，以推廣感謝文化，鼓勵持續改善安全合規、熱忱服務、創新思維及團隊精神的員工。連同退休員工在內，超過1,300位員工獲頒獎項，以表揚他們的長期服務和優秀的工作表現。



▲「九·龍@情」疫後復辦茶聚活動，讓一眾九巴和龍運退休員工再次聚首一堂

為培養團結、互相欣賞和支持的工作文化，我們舉辦一系列「員工感謝月」活動，包括分享向員工收集的感謝語句，向員工派發特別設計的員工證件套，以答謝所有員工對公司的貢獻和支持，並為九巴和龍運每一位員工帶來正能量。

建立關懷文化

我們貫徹以人為本的管理理念，全面關顧員工及其家庭成員。我們明白教育是成功的基石，自2015年，我們設立員工子女獎學金計劃，支援學業成績優異的員工子女接受高等教育，以減輕員工的財務負擔，多年來已有超過500名員工子女受惠。



▲九巴及龍運設有10個興趣小組，並會定期參與不同公開慈善比賽，切磋技術的同時亦支持社會公益活動



▲九巴及龍運同樣關注員工家人的需要，其中開學活動「開學三寶」為員工子女拍攝學生相、剪頭髮及贈送開學禮物，一同迎接新學年

我們建立了全面的福利政策，例如員工支援計劃，為員工提供財務援助、醫療保健支援和緊急救濟，讓員工及其家人在需要援助或面臨突發事件時得到全面的支持。

年內，我們舉辦了多項以家庭為中心的活動，旨在促進有意義的聯繫及工作與生活的平衡。在暑假，我們舉辦了參觀車廠活動、以巴士為主題的皮革工作坊、沙頭角邊境禁區一日遊、免費理髮以及為員工子女準備新學年的學生拍照服務，透過這些具特色的活動，加強了公司內的員工家庭凝聚力，更體現我們裡裡外外支持員工福祉的承諾。

連繫和支援退休員工

我們成立「九•龍@晴」退休員工會，希望透過各類活動，答謝退休員工對公司的貢獻。在2024年，我們舉辦午間茶聚，並於新春期間向退休員工派發利是和節日禮物。我們亦推出退休員工的專屬網頁及積極利用社交媒體，促進與退休員工之間的聯繫。這些舉措體現我們對關愛退休員工的承諾，並為我們大家庭的所有成員建造一個互相支持的環境。

員工溝通

為加強雙向溝通及優化員工福利，代表九成員工的勞資協商委員會定期召開會議，會上管理層及員工代表就安全、車務、工作環境及員工福利等議題進行商議。

員工可以透過員工網站取得各項有用資訊，包括九巴及龍運的公司通告、安全駕駛技巧、活動花絮及各項員工活動資訊。員工可以於內部手機應用程式OPS1933及內聯網查閱更表資料和安排年假，同時亦可使用電子學習平台。公司刊物《今日九巴》為員工提供九巴及龍運的最新消息和行業發展。

我們善用媒體及社交平台，與員工分享最新資訊，又舉辦了不同網上活動，包括網上健康講座、興趣小組、財務管理分享會等，以保持與員工的聯繫。

管理層探訪

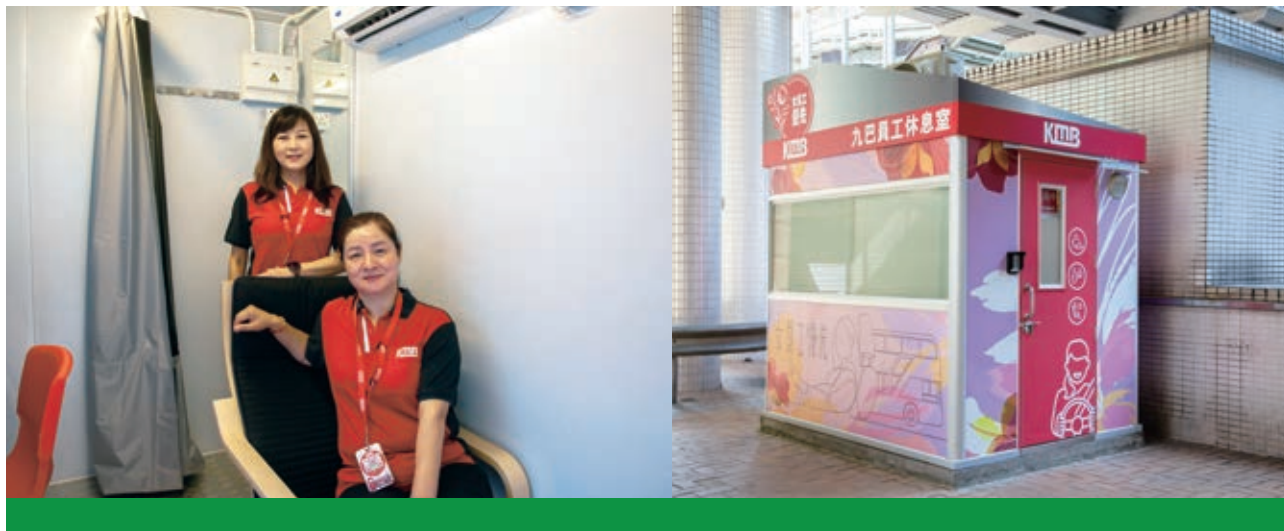
九巴、龍運、陽光巴士及新港巴的管理層於年內到巴士總站、車廠及辦公室探訪，加強與員工的交流及支援。探訪活動為員工提供良好機會，就營運事項及與工作環境相關的事宜向管理層表達意見。



▲ 暑假期間，九巴與龍運舉辦「夏天你好！九巴員工暑期活動」，與員工和家屬一同深入沙頭角禁區旅遊

可持續發展報告

個案研究



推動平等友善職場讓女性盡顯所能 關懷員工培育下一代

九巴的成功，有賴公司上下逾11,000名員工付出，尤以8,700名車長的傑出表現、服務承諾及貢獻，才能為市民提供值得信賴的巴士服務。在成功背後，九巴一直促進以共融、平等及多元的核心價值，為員工締造理想的工作環境，讓每個團隊、不同崗位的同事均能盡展所長，發揮才能。

九巴深信人才是令公司穩步邁向成功的重要基石，故多年來秉持「以人為本」的管理方針，讓「共融」的理念融入業務。作為本港最大型的專營巴士營辦商，九巴有義務推動社會前進，打破「只有男性才可勝任車長」的刻板印象。自1989年起，九巴已開始聘請女車長，在推動兩性平等就業機會方面埋下種籽，從以往社會對女車長稍有保留，到現時女車長備受社會接納和肯定。時至今天，九巴女車長人數上升，在8,700名車長中，有百分之七為女車長，「巾幗不讓鬚眉」，女車長的駕駛技術及專業服務與男車長看齊。

在推動平等共融的前提下，九巴再向前邁進一步，在2024年率先推出全港首條女車長專線，全線由11名女車長擔任。巴士路線來往天水圍市中心及元朗，途經高速、車多的路段及狹窄內街等。乘客可以親身感受到儘管路段複雜多變，經九巴培訓的女車長依然可以從容不迫地以專業的駕駛技術，將雙層巴士操控自如。同時賦能女性，讓女車長在職場上更好地表現自己，提高認受性，亦釋放女性勞動力到勞動市場，吸引更多有志投身巴士行業的女性自力更生，促進經濟發展。

另一方面，九巴首度在天水圍市中心總站設立「女員工優先使用休息室」，配備多項為女士而設的設施，包括更衣空間、全身鏡等，更切合她們的需要，進一步提升友善職場環境，讓九巴成為女員工的理想工作場所。



關懷員工個人以外，集團亦照顧到他們的家庭成員。「員工子女獎學金」計劃去年舉辦至第十屆，共惠及逾500名九巴、龍運及陽光巴士員工子女，表揚他們在文憑試出色的表現，累計頒發獎金約港幣2,400萬

元。獎學金不單為員工提供經濟支援及加強歸屬感，讓他們更無後顧之憂地服務大眾，更重要的是培育下一代，向員工的子女灌輸教育是對未來投資的概念，鼓勵他們積極追求學術成就及個人成長，向目標及夢想邁進。

「我成為九巴車長至今有七年多，仍記得當初的導師及同事對我循循善誘，願意向我分享經驗及互相幫助，讓我工作可以更得心應手。即使在工作環境中，女性佔少數，但我沒有因此覺得我們是『不一樣』的一群，不論男女同事都相處融洽。不管是女車長或男車長，大家都是經過九巴訓練，目的是每日將乘客安全送達目的地。每次與乘客簡短的對談中，他們的微笑及讚賞就是對我穩定安全的駕駛技術予以肯定，使我感到光榮，亦很有成功感、滿足感。

九巴新設的『女員工優先使用休息室』對一眾女員工而言十分方便，讓我們可以方便地更換制服，這亦是重視女員工需要的體現。作為九巴的一分子，公司帶領社會改善女員工工作環境

的舉措讓我感到很鼓舞，關注員工福祉之餘，亦建立起凝聚力。

我希望可從自身的經歷，鼓勵身邊更多女性踏出第一步，加入成為巴士車長，發揮工作才能。」

九巴車長張瑜

