



## 監管政策手冊

**CG-6**

**能力及道德行為**

V.2 – 8.12.2017

本章應連同[引言](#)及收錄本手冊所用縮寫語及其他術語的[辭彙](#)一起細閱。若使用本手冊的網上版本，可按動其下面劃了藍線的標題，以接通有關章節。

---

### 目的

重申認可機構的組織架構內所有職級員工的勝任能力及道德行為的重要性，並就金管局預期認可機構在監察及保持員工的勝任能力水平及道德行為方面所採納的措施提供指引。

### 分類

金融管理專員以建議文件形式發出的非法定指引。

### 取代舊指引

CG-6 「能力及道德行為」(V.1) (2011年7月11日發出，並於2013年1月23日更新)<sup>1</sup>。

### 適用範圍

所有認可機構

### 結構

1. 引言
2. 確保員工勝任能力的責任
3. 評估勝任能力
4. 保持勝任能力
  - 4.1 監察勝任能力
  - 4.2 發展及加強勝任能力
5. 道德行為

---

<sup>1</sup>更新內容反映(i)「香港證券學會」已更名為「香港證券及投資學會」；以及(ii)財資市場公會於2011年7月發出《行為及常規守則》。



HONG KONG MONETARY AUTHORITY  
香港金融管理局

監管政策手冊

**CG-6**

能力及道德行為

V.2 – 8.12.2017

附件 A：財資市場公會的专业資格

附件 B：香港銀行學會的专业資格

附件 C：私人財富管理公會的专业資格



監管政策手冊

CG-6

能力及道德行為

V.2 – 8.12.2017

## 1. 引言

- 1.1 認可機構應聘用及調派具備足夠技能、知識、經驗及合理判斷力的人員，以履行認可機構分派給他們的特定職務及責任。由於金融產品及市場瞬息萬變，認可機構需要確保其員工的技能與時並進，並有足夠能力評估及應付機構所面對的風險，以及妥善履行他們的職務及責任。
- 1.2 認可機構僱用的個別人士有正當的行為及誠信亦非常重要。認可機構與其他類型的機構的不同之處，是在於認可機構用作經營業務的大部分資金是屬於第三方的，尤其其存戶。因此，信任及聲譽是經營銀行業務的關鍵元素，而符合道德標準的銀行經營手法是保障存戶利益及維持銀行體系穩定所必需的。
- 1.3 《銀行業條例》第7(2)條列載「金融管理專員的職能」，訂明金融管理專員須採取一切合理步驟，以確保認可機構所經營的任何業務是以持正和審慎的方式以及適度的專業能力，及以無損存款人或潛在存款人的利益的方式經營。該等要求亦反映於《銀行業條例》附表7第12段。該條文訂明認可機構若要根據條例獲認可及繼續獲認可，金融管理專員須信納認可機構的業務是以持正和審慎的方式，以及適度的專業能力，及以無損或相當不可能會有損存款人或潛在存款人的利益的方式經營。
- 1.4 確保勝任能力及道德行為達到令人滿意的水平，是達致上文第1.3分節所述的金融管理專員的職能的關鍵。更廣泛來說，勝任能力的水平與持正誠實的聲譽，亦是香港成功發展為國際金融中心的關鍵。
- 1.5 有關勝任能力與道德行為的要求延伸至認可機構組織架構內由高級管理層至基層的所有職級的人員，並且不限於根據《銀行業條例》須獲金融管理專員同意其委任的人士，如董事、行政總裁或主管人員，亦不限於從事在《證券及期貨條例》下的受規



監管政策手冊

CG-6

能力及道德行為

V.2 – 8.12.2017

管活動的「經理」<sup>2</sup>或「有關人士」<sup>3</sup>([CG-2](#) – 「委任經理的管控制度」，以及證券及期貨事務監察委員會(證監會)發出的《適當人選的指引》、《勝任能力的指引》及《持續培訓的指引》，分別適用於經理及有關人士)。

- 1.6 本指引列載金管局對認可機構在確保員工的勝任能力、道德操守及誠信方面的監管期望。本指引應連同金管局不時發出及更新的任何其他適用單元及指引一併閱讀。金管局預期認可機構在制定及實施政策及程序以監察、發展及保持員工的勝任能力水平與道德行為時，會適當參考本章所載的原則。認可機構可因應其業務的規模、範圍、性質及複雜性考慮本章所載原則以制定及實施適切及相稱的政策及程序。

## 2. 確保員工勝任能力的責任

- 2.1 認可機構的董事局對確保認可機構以持正和審慎的方式以及適度的專業能力經營業務，負有最終責任。
- 2.2 董事局應採取行動，以確保勝任能力及道德行為文化植入於認可機構的機構層面及個別員工層面。員工招聘及表現評核制度應包括專業能力及誠信為主要的評估因素。董事局所發布的政策應能表明對員工培訓及發展的承擔。
- 2.3 認可機構的高級管理層應確保實施適當政策及程序：

<sup>2</sup> 根據《銀行業條例》第 2 條，「經理」指獲認可機構委任、或獲為該認可機構或代該認可機構行事的人委任、或獲根據與該認可機構作出的安排行事的人委任，以擔任(不論是單獨或與其他一起擔任)條例附表 14 指明的任何一項或多於一項的事務或業務的主要負責人的個人(但以下人士除外：(i)在本地註冊成立的認可機構的董事或行政總裁，或(ii)在境外註冊成立的認可機構的行政總裁)。

<sup>3</sup> 根據《銀行業條例》第 20(10)條，「有關人士」指為或代表註冊機構執行一項或以上的受規管活動中的任何受規管職能的人。認可機構若為《證券及期貨條例》下的註冊機構，應確保其有關人士符合證券及期貨事務監察委員會的《勝任能力的指引》內的入行的勝任能力規定，有關規定包括獲取認可行業資格或具備指定範疇的學位，並通過有關本地監管架構的考試(見 [SB-1](#)「對獲得證監會註冊的認可機構進行的受規管活動的監管」第 4.2.4 段)。



監管政策手冊

CG-6

能力及道德行為

V.2 – 8.12.2017

- 以評估新聘員工或從認可機構內的某崗位調派到另一崗位的現任員工（不論是長期或臨時性質）應付其獲派的職務及責任的能力；
- 以評估員工的知識、技能及經驗是否仍然適合應付其職務；
- 向員工提供足夠水平的督導；
- 為員工提供相關與適時的培訓，以維持及提升其能力；以及
- 及時處理所發現在勝任能力方面的任何不足或差距。

2.4 認可機構不應視培養及維持員工的勝任能力純粹為一項合規行動，而應把有關安排包括在認可機構的業務操作風險事項內，並應反映認可機構的企業價值觀及標準。

2.5 為促進人才培訓，以及提升香港銀行從業員的專業能力，金管局與銀行業及相關專業團體合作推行「銀行專業資歷架構」。<sup>4</sup> 金管局非常鼓勵認可機構在適用及可作為基準的情況下，將「銀行專業資歷架構」作為制定政策及培訓計劃的參考，以確保員工勝任能力。有關「銀行專業資歷架構」並未涵蓋的領域，認可機構可參考其認為適合的其他基準，例如香港特別行政區政府設立的「資歷架構」。<sup>5</sup>

2.6 若認可機構的業務或運作的任何部分是外判予外部服務供應商，認可機構應確認服務供應商的勝任能力水平足以使其提供的服務達到在外判安排中所訂明的目標服務水平，同時認可機構應持續監察服務供應商的表現。認可機構亦應指派具備適當專門技

<sup>4</sup> 一般而言，「銀行專業資歷架構」涵蓋一些關乎銀行體系的安全及穩健的核心領域。現已識別的領域為：打擊洗錢及恐怖分子資金籌集、網絡安全、信貸風險管理、私人財富管理、零售財富管理、風險管理及合規，以及財資管理。各有關單元會逐步推出。

<sup>5</sup> 「資歷架構」分為 7 級，涵蓋香港的學術、職業及持續教育環節。資歷架構為銀行業及其他特定行業的主要職能範疇制定、維持及更新一套《能力標準說明》。《能力標準說明》列載各行業的從業員於不同的工作職能範疇下所需的技能及知識。詳情請參閱有關「資歷架構」的網站：<https://www.hkqf.gov.hk/tc/scs/index.html>。



監管政策手冊

CG-6

能力及道德行為

V.2 – 8.12.2017

能的員工進行有關的監察工作（見 [SA-2](#) 「外判」）。

### 3. 評估勝任能力

- 3.1 認可機構應實施管控程序，以評估其員工的勝任能力。金管局非常鼓勵認可機構在適用情況下採納「銀行專業資歷架構」為基準。認可機構應在員工剛擔任某特定崗位時（無論是新招聘或內部調派），因應有關員工需要履行的職務及會給予有關員工的督導水平與支援，對其勝任能力作初步評估。初步評估過程或會視乎有關員工的資歷及擬安派予他們的工作職能或進行的活動而有所不同。在進行初步評估後，認可機構應持續監察員工的勝任能力（見下文第4.1分節）。
- 3.2 認可機構應為其組織架構內的不同崗位制訂職責說明，並適當考慮到與有關崗位相關的工作的性質、職責及預期成果。認可機構亦應制定相應的明文勝任能力準則，涵蓋認可機構內個別崗位所需的技能、知識、專業資格及經驗。認可機構應讓有關員工得知職責說明及相應的勝任能力準則，以及因應不斷轉變的環境定期檢討及更新有關說明及準則。
- 3.3 在招聘新員工或調派現有員工負責新工作職能或活動時，認可機構應評估有關員工已經符合所需勝任能力準則的程度，或在經過適當培訓及督導後，有關員工應能符合有關崗位所需的勝任能力準則的程度。
- 3.4 金管局預期認可機構會提供入職課程予新員工，內容涵蓋一系列事項（包括非關乎特定職責的事項），例如認可機構的行為守則、員工表現評核制度、員工手冊的主要規定，以及認可機構的企業價值觀及標準。
- 3.5 若個別員工尚未達到所獲派的某項職能或活動所需的勝任能力水平，認可機構不應容許有關員工在沒有密切督導的情況下，執行所獲派的職能或活動，直至有關員工能證明他已達到所需的勝任能力水



監管政策手冊

CG-6

能力及道德行為

V.2 – 8.12.2017

平。認可機構應為有關員工提供適當安排(例如充足的「在職」培訓、指導、培訓班或網上學習)，讓員工在獲取所需經驗、知識及/或技能後能獨立負責有關職能或活動。督導人員不應視其職責為僅限於監察表現，而應致力按需要引導及訓練受其督導的員工。單單簡單地事後檢討工作結果並不足以構成足夠的督導。當員工被評定為具備所需勝任能力，所需的督導水平應會較初步評估期間大為降低。

3.6 在指派員工臨時頂替其他員工負責某個崗位的職務時，認可機構應謹慎地確保臨時調任的員工有能力應付有關的臨時職責，並具備適當的技能及經驗，以履行有關崗位的職務及責任。

3.7 在釐定勝任能力準則時，認可機構應盡力涵蓋至少以下範疇：

產品、市場及監管規定的知識

3.7.1 認可機構的員工應對所負責的產品及所涉及的市場有充足詳細的認識，使他們能以專業及負責任的方式履行職務。<sup>6</sup> 於前線面對客戶的員工亦應具備溝通技巧及工具，以向客戶提供必要的解釋，從而避免向客戶傳達可能是誤導的訊息。

3.7.2 在進行業務活動時，認可機構必須採取步驟以確保員工遵守有關當局發出的適用監管指引。然而，認可機構在評估員工的勝任能力時，應注意及避免任何傾向機械式地核對「檢查清單」的合規做法。鑑於金融產品越見複雜，認可機構應強調員工有需要掌握市場的最新發展。

3.7.3 員工應對適用於他們所從事的業務活動的監管規定有充足的資訊及理解。若員工的行動或活動引起公眾譴責，除了法律風險外，潛在信譽風險也可能會顯著增加。

<sup>6</sup> 例如員工作為有關人士為認可機構從事受規管活動，須遵守證監會的《適當人選的指引》、《勝任能力的指引》及《持續培訓的指引》。



監管政策手冊

CG-6

能力及道德行為

V.2 – 8.12.2017

3.7.4 除非認可機構確信員工對相關產品、市場及監管規定有足夠的認識，否則認可機構不應推出新產品或從事新的業務活動。

3.7.5 若與員工（例如貸款主任、交易員等）的活動相關，該等員工亦應了解認可機構的策略方向、業務發展政策及目標、風險承受水平及風險限額。

專業資格

3.7.6 雖然認可機構不應忽略「軟技能」，如累積的在職經驗，但隨着銀行業務活動日趨精密和複雜，以及相應地對風險管理的要求有所提高，在某程度上無可避免會着重個別員工取得與其職務相關的專業資格，及如屬必須，在其後透過持續專業培訓維持有關資格。

3.7.7 專業資格提供一個客觀指標以反映個別人士對特定範疇的技術知識。建基於行業標準並以實用為主的資格，對證明具備一組技能及知識尤其有用。例如，香港銀行學會、財資市場公會及私人財富管理公會提供的「銀行專業資歷架構」認證。這些組織頒發的專業資格分別載於附件A、B及C。

3.7.8 在評估從事財資市場活動<sup>7</sup>的員工的技術能力方面，認可機構應因應員工獲派的具體職務及責任<sup>8</sup>，考慮到員工從財資市場公會的專業資歷架構所獲取的相關資格。

<sup>7</sup> 就本章而言，「財資市場活動」包括

- 管理認可機構的流動性及資金；買賣外幣、證券或其他金融工具（包括由前線或中台／後勤部門進行的該等活動）；或
- 向機構及公司客戶銷售財資產品；或
- 建議何種類別的投資／財富管理產品可售予零售投資者，或向獲授權向零售客戶銷售投資／財富管理產品的員工提供培訓。

<sup>8</sup> 從事財資市場活動的員工亦可能是進行《證券及期貨條例》下的受規管活動的有關人士。若有關人士在進行其職務期間，只進行《證券及期貨條例》下的受規管活動，則其根據《證券及期貨條例》的發牌規定取得的資格可被視為足夠，而無需取得額外的專業資格。然而，若有關人士進行的活動亦涉及不受





監管政策手冊

CG-6

能力及道德行為

V.2 – 8.12.2017

- 3.7.9 從事受證監會規管的活動的員工必須取得《證券及期貨條例》所引入的發牌制度下的必要資格。為此，香港證券及投資學會提供「證券及期貨從業員資格考試」。同樣地，該學會亦提供「強積金中介人考試」，讓有關員工能符合成為強積金中介人的考試要求。<sup>9</sup>
- 3.7.10 除上文提及的培訓課程外，認可機構亦可考慮利用香港銀行學會或其他組織提供的有關培訓及資格課程，以維持及加強員工的勝任能力及專業水平。
- 3.7.11 認可機構應考慮涉及有關範疇的人員的過往經驗、可能持有的其他資格及其具體職責，以考慮有關人員已取得上述資格或其他專業團體授予的同等資格的情況或是否應取得該等資格。
- 3.7.12 更廣泛來說，多個國際專業團體均有提供多種獲公認的專業資格及培訓課程，涵蓋會計、財經分析及風險管理等範疇。該等資格亦可能適合從事認可機構有關業務範疇的員工。
- 3.7.13 然而，正如上文所述，認可機構不應只集中於專業資格，而不理會其他準則。個別員工所累積的經驗亦是評估其履行某項職責的勝任能力的因素。

實務經驗

- 3.7.14 認可機構的員工應具備充足的實務經驗，以補足其技術能力及專業資格，以及使他們能夠獨立地處理其職務與責任。如屬與「銀行專業資歷架構」相關的範疇，認可機構可參考能夠獲取相關專業資格認證所需具備的工作經驗。

---

《證券及期貨條例》規管的財資產品（如貨幣及利率掛鈎存款及衍生工具），認可機構應遵守第 3.7.8 段的指引。

<sup>9</sup> 有關香港證券及投資學會提供的最新培訓課程，請參考學會網站：<http://www.hksi.org/hksi/>。



監管政策手冊

CG-6

能力及道德行為

V.2 – 8.12.2017

## 4. 保持勝任能力

### 4.1 監察勝任能力

- 4.1.1 認可機構應維持足夠的管控制度，以定期及經常地監察及評核員工的勝任能力，並考慮到不斷轉變的環境，包括市場發展、產品創新及監管環境的轉變，從而確保其員工繼續具備履行其職務所需的能力。
- 4.1.2 認可機構應在員工工作過程中監察員工的勝任能力，並在定期的表現評核中進行評核。認可機構應有清晰的程序，以調查員工任何疑似違反內部指引或監管規定的情況，以及任何顯示員工可能缺乏所須能力的客戶投訴。表現評核應計及內部審計報告、合規報告、客戶滿意評級調查、客戶投訴或其他情況中發現的任何缺乏所須能力的情況。
- 4.1.3 若發現有勝任能力不足的情況，認可機構應採取適當的補救措施，包括安排適當的培訓、加強監督，甚至暫停員工履行有關職務或調派員工至更適合的崗位。在嚴重個案中，若認可機構的員工能力不逮而引致認可機構蒙受重大虧損，或可能導致會對認可機構構成信譽風險的非常負面的報導，認可機構應及時知會金管局，以及商討認可機構擬採取的補救措施，以避免日後再發生同類事件。
- 4.1.4 負有督導責任的員工應向其監督的員工清楚傳達有關勝任能力方面的問題，並就有關問題提供具建設性的回應，以推動員工保持或提升勝任能力水平。
- 4.1.5 認可機構的員工表現評核政策與程序，應確保員工知悉其勝任能力會被評估並構成其表現評核的一部分，同時會是決定任何可能支付予他們的表現掛鈎浮動薪酬的考慮因素。

### 4.2 發展及加強勝任能力

- 4.2.1 為確保員工在業務活動、經營環境及監管規定轉變的情況下，繼續具備所需能力以有效地履行職責，



監管政策手冊

CG-6

能力及道德行為

V.2 – 8.12.2017

認可機構應定期確定員工的培訓需要，並確保為員工提供合適、相關及適時的培訓。若員工的職務有所轉變，認可機構應特別考慮應否向有關員工提供進一步培訓。

- 4.2.2 認可機構應因應其業務規模、範圍、性質及複雜程度，為員工培訓提供充足的人力及財政資源。
- 4.2.3 認可機構可以不同的形式提供內部及外部培訓。認可機構應定期檢討每種形式的培訓的質素及成效，並確定提供培訓的員工或機構具備適當的資格。認可機構的培訓計劃應定期作出檢討，以確保有關計劃能配合認可機構不斷轉變的環境。
- 4.2.4 認可機構應確保員工的技能能追上他們所負責的產品及進行的活動的不斷發展及日增的複雜性。認可機構應為有關員工提供針對性培訓。例如如上文所述，香港銀行學會提供一系列培訓課程，涵蓋不同範疇的業務活動，並有證書及持續專業發展課程，以迎合不同職級員工的發展需要。同樣地，財資市場公會提供專門為香港的財資市場從業員而設的一系列培訓課程，該等課程可對支援及配合認可機構本身的培訓計劃有一定用處，並可作為機構整體的培訓計劃的一部分。
- 4.2.5 認可機構應就有關員工參與「銀行專業資歷架構」或其他專業團體所要求的持續專業培訓活動予以配合。持有某些資格的員工可能會被要求參與特定單元或特定數目的持續專業培訓課程，以保持及更新他們對有關專門範疇的知識。透過該等持續專業培訓或持續專業發展課程，認可機構的員工可提升他們在專門範疇的技術能力及專業水平。因此，金管局預期認可機構鼓勵其專業員工參加該等培訓。

## 5. 道德行為

- 5.1 員工尊重與承諾秉持高標準的業務操守及誠信，是維持認可機構信譽的根基。而信譽則是認可機構日後能否持續經營的關鍵。然而，良好的信譽能夠因認可機構員工的一些不道德行為而迅速受損。



監管政策手冊

CG-6

能力及道德行為

V.2 – 8.12.2017

- 5.2 認可機構內所有職級的員工均須有良好的道德行為。認可機構的員工在履行其職務及責任時，應保持誠信，以適當的技能審慎盡責地行事。他們的行為應與認可機構的企業價值觀及標準相符。認可機構應採取措施，確保員工完全明白他們在這方面的個人責任。例如董事局及高級管理層應作榜樣，表明認可機構奉行哪些類別的行為，而高級管理層定期與員工溝通亦可強化員工對有關方面的意識。為處理及糾正不適合或有違認可機構的企業價值觀的行為，認可機構亦應有妥為通傳的政策訂明程序，讓員工可在不會遭報復的情況下，以保密形式表達他們對一些問題的重大和真誠的關注或通報他們發現的違規事項。員工表達的意見應以獨立於內部指揮鏈的渠道直接或間接地(如透過獨立的審計或合規程序)傳達至董事局。
- 5.3 認可機構應確保誠信及專業道德融入董事局所設定的企業價值觀及標準內。金管局預期認可機構為所有新入職員工提供的人職課程及為現有員工提供的持續培訓課程，都應涵蓋專業道德培訓(包括提供哪些類別屬認可機構認為可接受及不可接受的行為)。此外，某些專業資格(包括但不限於香港銀行學會及財資市場公會頒授的專業資格)的培訓課程，已涵蓋適用於認可機構各級員工或從事特定業務職能的員工的道德價值及專業操守。
- 5.4 認可機構應確保員工知悉認可機構就不可接受的行為或過失可能會採取的人事管理行動。該等人事管理行動可包括通報上級管理層的上報程序、知會董事局，以至對有關員工採取紀律行動。
- 5.5 認可機構應在員工執行工作的過程中監察員工有否遵守可接受的道德行為標準，並在定期表現評核中進行評核。認可機構應有明確的程序，以調查任何懷疑涉及員工不道德行為的個案(不論是否遭到客戶投訴)。認可機構的員工表現評核政策及程序，應確保員工知悉其道德行為水平會被評估並構成其表現評核的一部分，同時會是決定任何可能支付予他們的表現掛鈎浮動薪酬的考慮因素。



監管政策手冊

CG-6

能力及道德行為

V.2 – 8.12.2017

- 5.6 認可機構的員工應遵守該認可機構發出的行為守則(見CG-3「行為守則」)，並且遵守有關的監管機構不時發出的適用標準(如證監會就證券業務發出的《證券及期貨事務監察委員會持牌人或註冊人操守準則》)。如屬適用(以及並無與認可機構的行為守則或適用法規、規則或監管標準不相符)，屬專業團體或業界公會的會員或準會員的認可機構員工亦應遵守有關專業團體或業界公會發出的行為守則或標準(如財資市場公會發出的《行為及常規守則》<sup>10</sup>，以及私人財富管理公會的《道德及操守準則》<sup>11</sup>)。為此，認可機構應維持充足的管控制度，以確保從事有關活動的員工遵守該等適用標準。
- 5.7 員工在進行日常商業活動時可能出現法律、監管及道德議題，為加強員工對這些議題的認識，認可機構應定期讓員工得知認可機構的行為守則及監管機構發出的其他守則的標準與規定。認可機構的員工亦應留意其所屬專業團體或業界公會所發出的守則的標準與規定的最新發展。
- 5.8 如有員工違反適用的守則，認可機構應即時檢討違規的原因，並評估是否反映其風險管理或管控制度有不足的地方而須予以糾正。

[目錄](#)

[辭彙](#)

[主頁](#)

[引言](#)

<sup>10</sup> 這文件獲金管局認可，列載適用於香港財資市場的道德行為標準及良好做法。

<sup>11</sup> 這文件列載私人財富管理業界的商業操守原則及對商業操守的預期。



監管政策手冊

CG-6

能力及道德行為

V.2 – 8.12.2017

附件 A

財資市場公會的专业資格<sup>12</sup>

課程	名銜
財資市場專業證書	Associate Treasury Management Professional
銀行及企業財資管理深造證書: Module 1 – Banking and Corporate Treasury Management; 及 Module 2 – Treasury Products and Financial Risk Management 或 Module 2 – Treasury Products and Financial Risk Management; 及 Module 3 – Treasury Risk Management and Compliance	Certified Treasury Management Professional (具備三年相關經驗)
銀行及企業財資管理深造證書: Module 1 – Banking and Corporate Treasury Management; 及 Module 2 – Treasury Products and Financial Risk Management; 及 Module 3 – Treasury Risk Management and Compliance	Certified Senior Treasury Management Professional (具備五年相關經驗)

<sup>12</sup> 截至本單元發出之日。培訓課程詳細內容見 [http://www.tma.org.hk/b5\\_index.aspx](http://www.tma.org.hk/b5_index.aspx)，財資市場公會可能不時作出更新。



監管政策手冊

CG-6

能力及道德行為

V.2 – 8.12.2017

附件 B

香港銀行學會的專業資格<sup>13</sup>

課程	名銜
銀行專業會士	
- 銀行專業會士高等文憑	銀行專業會士(初級) (具備一年銀行或金融業相關工作經驗)
- 銀行專業會士專業文憑	銀行專業會士(中級) (具備兩年銀行或金融業相關工作經驗)
- 銀行專業會士深造文憑	銀行專業會士 (具備三年銀行或金融業相關工作經驗)
專業財富管理師	
- 第一階段	理財策劃高級文憑
- 第二階段	理財策劃及管理專業文憑
- 第三階段	專業財富管理師 (具備兩年銀行或金融業相關工作經驗)
銀行專業資歷架構 – 打擊洗錢及恐怖分子資金籌集	
- 基礎級	反洗錢專業人員
- 專業級 <sup>14</sup>	認可反洗錢專業人員 (具備三年打擊洗錢合規工作經驗)

<sup>13</sup> 截至本單元發出之日。培訓課程及考試的詳細內容見 <https://www.hkib.org/tc/>，香港銀行學會可能不時作出更新。

<sup>14</sup> 於本單元發出之日，有關課程在編製中。



監管政策手冊

CG-6

能力及道德行為

V.2 – 8.12.2017

附件 C

香港財富管理公會的专业資格

課程	名銜
銀行專業資歷架構 – 私人財富管理 <sup>15</sup>	
- 單元 1 (專業技能、行業及產品知識) - 單元 2 (操守及合規)	註冊私人財富管理師 <sup>16</sup> (具備三年相關工作經驗)

<sup>15</sup> 此專業資歷架構由兩個單元組成，單元 1 由香港證券及投資學會提供，單元 2 由香港銀行學會提供。有關培訓課程及考試的詳細內容見香港證券及投資學會 (<http://www.hksi.org/hksi>) 及香港銀行學會 (<https://www.hkib.org/tc/>) 網站，同時有關機構可能不時作出更新。

<sup>16</sup> 認證資格由私人財富管理公會頒發。詳情見 <http://pwma.org.hk/index.php/Index>，私人財富管理公會可能不時作出更新。