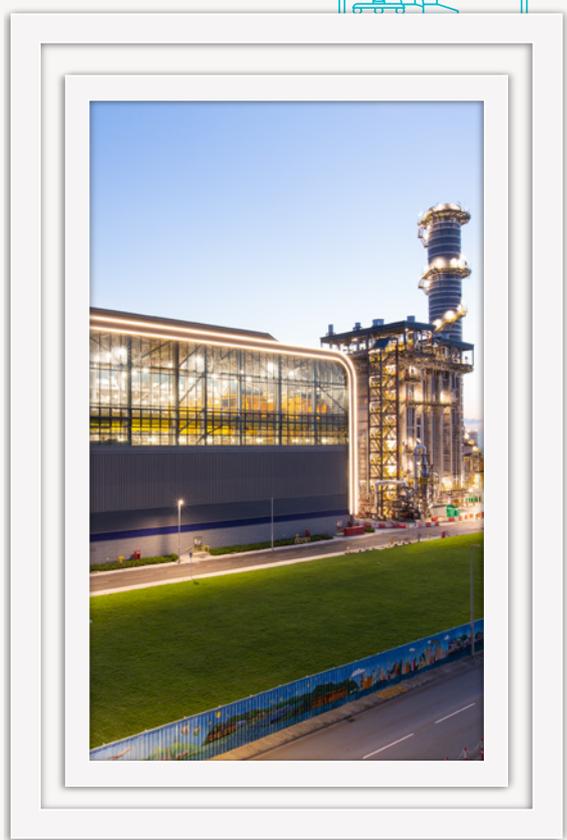
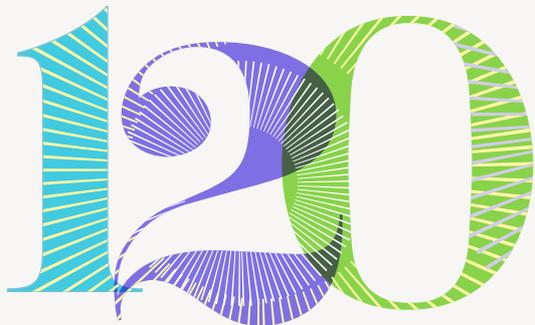


2021 可持續發展報告

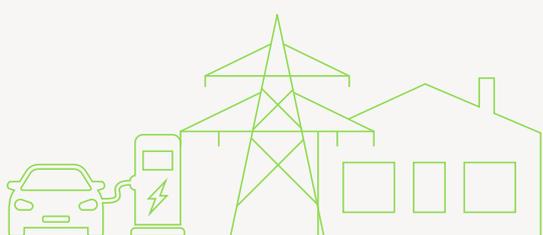
股份代號: 00002



同行望遠



載



僱員



概覽

中電有近 18,000 名僱員及承辦商員工每日奉獻精力、才能及秉持共同價值觀，為客戶、投資者及持份者服務。中電很早已意識到，「以人為本」是公司成功的關鍵。

中電力求成為負責任的僱主，滿足直接或間接為其工作的人員及廣大社群的期望。因此，中電為僱員提供公平和體面的工作；工作環境不單安全、健康及高效；穩定的工作；亦支持員工盡展潛能。中電亦著力培育年輕人，確保所有中電僱員均得到公平對待和尊重。

為了達致淨零轉型並把握香港與大灣區進一步融合所帶來的發展機遇，中電將直接及透過整個價值鏈創造新的就業機會，為亞太各地社區創造經濟價值。中電

亦設法應對更廣泛的社會議題及創造社會價值，包括促進多元共融、打造公平及合乎道德的工作環境，以及提升僱員的身心健康及抗逆力，幫助員工在能源轉型帶來的轉變中不斷成長。

主要持份者

- 僱員、社區、供應商

相關重要主題

- 營造靈活性、多元化和包容性
- 吸引及挽留人才
- 業務活動能配合社群、僱員及客戶的期望

團隊規模及組成

截至 2021 年年底，中電僱用了近 18,000 名相等於以全職估算的僱員及承辦商員工。

GRI 參考：2-7、2-8

僱員總數有所上升，主要由於在疫情第二年，業務活動逐漸復甦。服務承辦商的使用率略高於 2020 年水平，主要反映香港及中國內地為支持減碳項目而開創的技術性職位有所增加，以及印度哈格爾電廠計劃進行大規模停運檢修。

在香港，中電源動的新能源業務為配合業務擴展實施計劃，為特定的固定期限合約員工提供薪酬福利更高的長期職位，並提高其餘合約員工的薪酬福利。中華電力經對人力供應承辦商聘用的情況進行策略性評估後，為特定的人力供應勞工提供了更多的長期職位。



按地區劃分的僱員及承辦商員工

	僱員			承辦商員工			總計	
	相等於全職 平均值 (a)	長期僱員百 分比	固定期限合 約百分比	人力供應承 辦商 (b)	服務合約承 辦商 (c)	承辦商員工 總計	整體勞動力總 計 (a) + (b) + (c)	承辦商員工佔整 體勞動力百分比
香港	4,704.8	83.5	16.5	1,153.5	4,049.3	5,202.8	9,907.6	52.5%
中國內地	620.0	75.6	24.4	23.5	552.5	576.0	1,196.0	48.2%
澳洲	2,281.4	95.1	4.9	101.1	1,266.9	1,368.0	3,649.4	37.5%
印度	430.9	97.4	2.6	51.8	2,712.8	2,764.6	3,195.5	86.5%
集團總計¹	8,037.3	87.0	13.0	1,329.9	8,581.5	9,911.3	17,948.6	55.2%

¹ 由於數字經進位調整，顯示的總數與所列數據的總和之間存在差異。

公平及合乎道德的工作實務

管理方針

中電的人力資源目標及業務策略核心，是確保集團遵守所有當地法律法規、尊重所有員工，及在處理廣泛社會議題上以集團價值觀為依歸。

GRI 參考：2-23、2-25、2-30、401-2、402-1、407-1、408-1、409-1

標準和程序

中電制定的人力資源政策和程序，旨在確保中電符合業務所在市場的所有法律和法規，包括補償及解僱、招聘及晉升、工作時數、休息時間、平等機會、多元化、反歧視及騷擾，以及其他福利和待遇等。一旦發現任何懷疑違規情況或事宜，中電會即時調查和跟進。

除了守法循規外，中電亦認同有責任根據國際原則、標準及法律規定在工作間尊重人權。中電已簽署加入世界企業永續發展委員會「企業領袖人權行動號召」（Call to Action for Business Leadership on Human Rights）和香港勞工處的《好僱主約章》，承諾成為「以人為本」的僱主，並推行良好的人力資源管理措施。

人權及勞工標準

除了遵守當地法規外，中電尊重所有國際公認而與業務相關的人權保障，並要求業務夥伴及供應商跟從。中電**集團勞工標準**概述集團致力維護人權的承諾。該勞工標準參考《聯合國工商企業與人權指導原則》及其他國際準則制定，並列明關於工作場所關鍵工作條件及僱員基本權利的最低標準。中電的承諾亦載於其

《價值觀架構》及《負責任的採購政策聲明》。

EnergyAustralia 訂有《供應商紀律守則》，自 2021 年起每年須報告其業務和供應鏈中的現代奴隸制度風險，以及應對有關風險所採取的措施。

歧視和騷擾

中電致力提供一個無滋擾或歧視的工作環境，包容不同性別、身體或精神狀況、種族、國籍、宗教、年齡、家庭狀況、性傾向，或其他業務所在地之法律予以確認的任何其他特質。

聘用臨時員工和承辦商

中電在工期緊張或繁忙時聘用臨時工，並會聘請第三方僱用的承辦商人員從事非核心工作及 / 或需要專業特定技能的工作。中電致力以負責任的態度管理臨時員工的成本和風險，包括考慮內包和外判安排是否達致最優平衡，以及確保承辦商人員的工時和報酬公平合理。

公平工資

中電完全遵守各業務所在地與最低工資相關的法規，而實際上公司長期員工的薪酬及福利一般遠超當地法例規定。為臨時員工提供與正規長期員工相同的福利並非集團政策或市場慣例。然而，中電為臨時員工提供具競爭力的福利，與當地市場的標準相符，且符合或高於當地法例規定。中電謹慎監控集團薪酬水平，以確保薪酬具競爭力，並按照個人表現及公司業績表現獎勵僱員。集團定期檢視核心員工福利，確保有關福利切合需要及其可持續性。



支持僱員申訴及跟進不當行為

依照中電的《價值觀架構》以及任何適用的當地法律，中電各業務單位均設有僱員申訴程序。如僱員有任何關注事宜，公司會按照既定程序處理申訴，確保調查過程的公平性和獨立性，並且尊重個案中各相關方的保密性。中電的《舉報政策》是公開的，員工及相關的第三方可透過保密渠道，對任何違規情況表達關切。

監察及跟進

中電的《價值觀架構》及集團勞工標準訂立了通用的原則架構，而每個國家的政策細則完全符合當地法規。集團定期為僱員舉辦重要主題培訓，如《紀律守則》、商德操守研討、無騷擾工作場所政策等，助他們溫故知新。

中電禁止所有業務單位僱用童工或強迫勞工。採取的預防措施包括在甄選和入職流程執行嚴格的檢查和控制程序。

中電每年外聘獨立顧問，將集團的薪酬福利與相關招聘市場進行比較。中電按企業管治流程作出薪酬決定，並取得董事會轄下的人力資源及薪酬福利委員會的核准，確保員工和股東作為主要持份者的利益得以平衡。

中電就其人力資源政策和程序進行獨立審計，主動識別任何違規風險，如發現有關風險，會採取補救措施。中電會對已獲悉的任何懷疑違規的情況或事宜，作即時調查和跟進。

[了解更多有關《紀律守則》違規情況的資訊](#)



回顧

中電進一步努力構建合乎道德及公平的工作環境，推出集團勞工標準，並持續獲得外界對其工資及退休政策和實務的認可。

GRI 參考：201-3

中電集團勞工標準於 2021 年初發布。該標準概述中電對遵守國際原則及慣例的承諾，並詳述我們如何執行公司範圍內有關關鍵工作條件的最低標準及僱員在工作場所的基本權利，包括公平和體面工作及工作時間。勞工標準納入了應用於香港的人力供應承辦商的採購規定，並已加強對使用臨時人力供應勞工的追蹤及監察。

2021 年，中電並無發現任何業務單位或供應商有僱用童工、安排年輕工人從事危險工作，或強迫或強制勞工的重大風險，亦無違反與童工和強迫勞工相關的法律和法規。此外，集團並無發現有業務單位違反結社自由及集體談判權。

中電的香港業務榮獲公平工資網絡 (Fair Wage

Network) 授予公平工資證書，以表揚中電過去兩年於工資政策、實務及流程上的進展。而兩年前中電就見習技術人員的職業地位和薪酬，乃至技術人員的晉升機會獲公平工資網絡的認可。

中電亦憑藉在提供可持續退休福利方面的努力，連續第七年獲得香港強制性公積金計劃管理局頒發「積金好僱主」，並再次榮獲「積金供款電子化獎」和「全能積金好僱主」。中電亦獲得《亞洲資產管理》雜誌評選的 2021 年「最佳 ORSO (公積金) 計劃」獎項。



個案研究

加強供應商勞工標準及僱傭實務

2021年，中電發布集團勞工標準，繼續致力建立尊重人權的工作環境。該標準適用於業務營運的所有方面，並融入集團及各業務所在地的政策和程序中。

中電準備於香港實施該標準時，已界定緊急和非緊急情況下的加班工作、制定休息和輪班指引，並對在特殊情況（例如颱風等極端天氣條件）下超過最長工作時間的超時工作實施檢討機制。公司已實施

相關流程來改善僱員和人力供應勞工的記錄採集。公司對該等記錄進行持續監察，以避免工作時間過長及可能對僱員健康產生的不良影響。

中電正逐步向提供臨時人力供應勞工的香港供應商推行該標準，並在疫情期間審慎管理過渡進程，確保供應商的可持續發展。截至2021年底，該標準已被納入逾30份供應商協議中，而有關監察工時的指引已延伸適用於人力供應承辦商員工。

中電定期檢討臨時勞工的使用情況，並實施有關改善超時工作記錄保存的流程。該等檢討及措施確保中電的承諾在日常營運中得以貫徹落實。



人才及技能發展

管理方針

中電邁向零碳排放的數碼化未來的能力，取決於建立系統化的組織架構及採納在關鍵市場有效競爭所需的性能。

GRI 參考：404-2、404-3

中電擁有一個與業務目標一致的全面培訓與發展架構，以助員工有效地履行日常職務，並為日後的業務挑戰和機遇作好準備。中電亦投資加強年輕人的發展，並建立共融且人人可得的未來能源行業潛力。

標準和程序

中電策略性的人才及領導力發展計劃旨在吸納和挽留人才、建立多元化的跨世代團隊、發展新技能並在業務組合中有效地善用人才。除推動內部培訓外，中電亦在外招聘人才擔任創新、數碼化和可再生能源部門的新穎要職。

投資培訓青少年及職場新人

為滿足未來的技能需求及確保為不斷變化的能源行業提供充足人才，需要大力推動和鼓勵年輕人加入中電，並加快他們在事業的早期發展。中電透過師友計劃並與海內外機構合作，為中學及大專學生提供實習崗位、為不同專業的應屆畢業生提供實習機會、技術學徒及「見習工程師計劃」，從而為香港的年輕人提供發展機會。在香港，中電學院開辦多個課程，為離校生及在職人士提供另一個進修途徑，協助他們投身能源行業。中電亦參與香港政府「大灣區青年就業計劃」等青年發展計劃。在中國內地，中電支持當地技術人員及工程師獲取專業工程資格。

維持核心技能及發展未來所需的新技能

中電提供技能及安全培訓，以提升員工所需的技術及專業技能和行為。所有中電僱員均會參加年度績效及發展評估，以持續提供反饋和輔導對話、清晰期望，並闡明如何實現中電的目標及支持個人發展需要。透過該流程，中電肯定及獎勵員工的個人表現及成就。中電透過線上及實體學習資源和計劃，為僱員提供持續學習及提升技能的機會，並支持員工自發學習。

培養「新世代的公用事業」的領導人才

中電的策略需求一支具有抗逆力、靈活性、持份者管理及變革領導技巧的多元化領導團隊，以幫助中電實現增長和提供領導職位的優秀繼任人。中電仍然致力提拔內部員工填補大部分領導職位。

策略性、綜合管理和人才發展計劃有助培育未來領袖。公司在內部提供計劃（在香港透過中電專才學院和中電學院提供），並與多家著名的學術機構合作，包括國際管理發展學院（IMD）、毅偉商學院、清華大學經濟管理學院、皇家國際事務研究所（Chatham House）和洛桑聯邦理工學院（EPFL）等。同時亦舉辦有關國際最新經濟、政治及科技趨勢的專家簡報會及工作坊，主題包括能源轉型、數碼化變革、身心健康及抗逆能力。

監察及跟進

中電應用人員分析技術，定期進行針對綜合管理和工程專業的人才和能力檢討。該檢討監察和採取跟進行動，以應對當前與未來的差距和機遇，包括培訓計劃的進度、招聘活動、提升性別多元的舉措以及跨部門業務工作。中電使用所開發的人員分析工具，透過一系列的關鍵表現指標衡量成效，包括挽留要員、員工流失率、多元化程度、員工投入度指標。董事會轄下的人力資源及薪酬福利委員會每年審視有關人才和能力檢討的進度。

儘管招聘和培訓活動在疫情期間備受阻礙，中電仍增加青少年發展、核心技能培訓、領導力發展計劃等方面的投資，並投資開發培訓系統及架構來推動中電成為「新世代的公用事業」。

[了解中電如何籌備能源轉型及業務增長](#)





促進多元共融

管理方針

中電認為，多元化的員工團隊及共融的文化有助締造卓越表現，使中電在各個業務地區的營運更高效。為此，中電已制定鼓勵更多女性投身職場的目標，以及支持僱員在工作和家庭生活中取得平衡的政策。

考慮到中電的業務性質及營運市場，中電已將應對性別多元化作為集團的首要任務，以確保在人口趨勢下建立可持續的團隊，從而為社會及經濟作出更廣泛的積極貢獻。中電已為集團制定正式的長遠性別多元目標，並反映聯合國的可持續發展目標：

- **加強女性在管理層職位的目標：**到 2030 年實現管理層職位性別平衡，而 2016 年（基準年）的比例為 22%；
- **吸納更多女性工程人員目標：**到 2030 年實現女性員工佔中電工程師總數的 30%，而 2016 年（基準年）的比例為 9%；
- **確保中電集團旗下所有業務均享有同工同酬**，消除任何性別薪酬差距，並確保符合所有相關的地方法規和披露標準。

回顧

管理層繼續透過各種針對性的項目和活動，促進多元共融。

GRI 參考：202-1、202-2、405-2

相對有關目標，女性管理層職位百分比增至 30.5%（2020 年：27.3%），而女性工程人員百分比增至 12.3%（2020 年：11.5%）。香港畢業工程師計劃的女性比例從 2020 年的 19% 增至 2021 年的 30%，大部分曾參加中電女工程系學生師友計劃，或獲得工程志學獎，為其最後一年的大學課程提供資助。此外，36 名學生以網上形式參加了 2021 年學生師友計劃。

標準及程序

中電簽署了《國際能源署 2030 年平等願景》，參與者包括來自公私營界別的機構，承諾致力於 2030 年實現能源業的性別平等，並且簽署了聯合國全球契約與聯合國婦女署印度辦事處制定的婦女自強原則。中電在香港、印度及澳洲設立地區多元共融委員會，以推進其多元化舉措。

中電的人力資源政策鼓勵透過不同措施，包括彈性工作安排、產假及其他家庭友善政策和福利挽留員工。中電的招聘程序秉持公平及無歧視的宗旨。在香港，有關程序遵循《平等機會委員會僱傭實務守則》，包括採用劃一的甄選準則。至於集團其他地區，中電遵守當地法例和招聘實務守則。在招聘高級管理人員時，中電亦要求外部招聘機構識別具有多元化背景的候選人，以符合集團價值觀。

監察及跟進

中電在定期綜合管理和工程專業的人才檢討中，檢視性別多元化的進展。董事會轄下的人力資源及薪酬福利委員會每年檢討性別多元目標的達標進度。中電亦定期進行檢討，以識別任何性別薪酬差異，確保同工同酬。

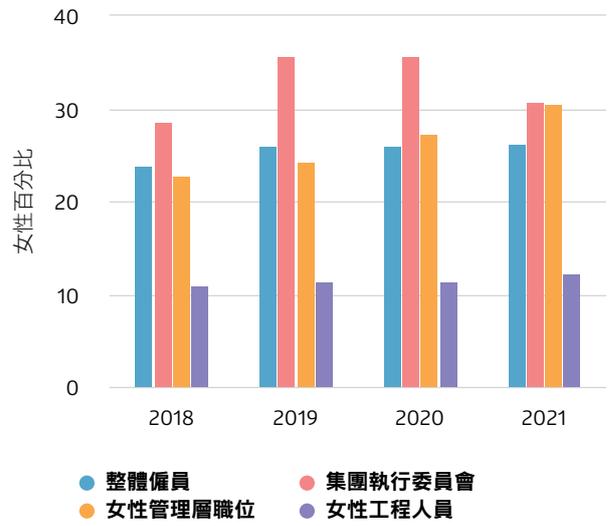
公司繼續全力積極推動女性參與發展計劃，女性在高層領導培訓計劃參與者佔 30% 以上，而女性在中層領導培訓計劃佔 40%。中電繼續舉辦集團女工程師交流計劃，目的是培養處於事業發展初期和中期的工程師。

根據英國的披露要求，為香港薪酬進行的獨立性別薪酬平等分析繼續顯示，兩性在時薪和獎金方面出現反向的差異，原因是女性專業及管理人員比例較高。此外，中電亦因支持香港平等機會委員會《種族多元共融僱主約章》而獲嘉許。



集團旗下的 EnergyAustralia 更新及重推其多元共融策略，以秉持更加劃一和審慎的方針來實現多元共融。EnergyAustralia 的 LGBTIQ+網絡 Prism 榮獲「2021 年澳洲工作間平等指數大獎」（2021 Australian Workplace Equality Index Awards）銀獎。公司繼續透過教育及培訓活動，讓人加深認識和了解原住民和托雷斯海峽島嶼居民的文化。Aprava Energy 則成立地區多元共融委員會，以制定活動路線圖及加快工作進展。

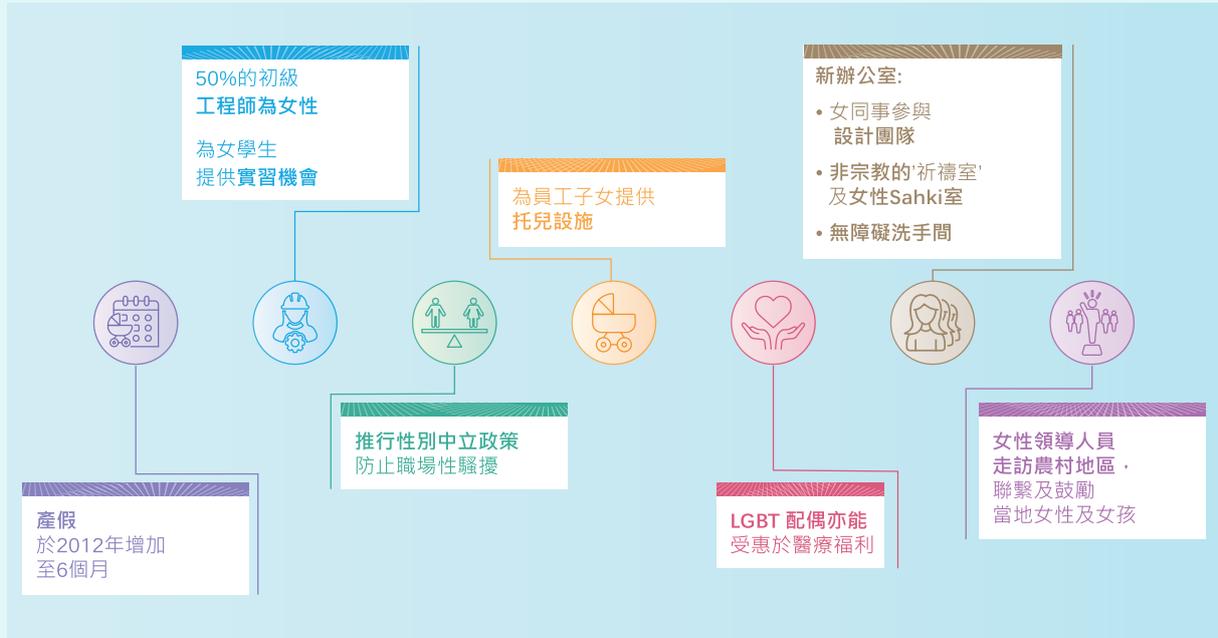
中電的女性代表



	2018	2019	2020	2021
整體僱員	23.9%	26.0%	26.0%	26.3%
集團執行委員會	28.6%	35.7%	35.7%	30.8%
女性管理層職位	22.9%	24.2%	27.3%	30.5%
女性工程人員	10.9%	11.4%	11.5%	12.3%

個案研究

Apraava Energy 加強多元、平等和共融



Apraava Energy 的理想是在印度能源業內，引領多元、平等和共融的先河。多年來，公司採取審慎措施，穩步推進多元共融。

過去 12 個月，Apraava Energy 加強其承諾，簽署了婦女自強原則，並成立地區多元共融委員會加快工作進展。該委員會為 Apraava Energy 根據從員工意

見調查、專題小組討論及願景活動中獲得的僱員反饋，資助制定多元共融路線圖，以增加公司的女性職位。Apraava Energy 除了討論無意識偏見，還委託獨立機構對薪酬平等和多元共融僱傭實務進行評估，再次確認公司在同業中的優秀表現。



協助員工應對轉變

管理方針

中電致力打造一支敬業樂業、表現卓越的員工隊伍，並協助全體員工在能源轉型中蓬勃發展。

GRI 參考：401-2、401-3、404-2

為此，公司長期致力與員工及其代表維持緊密的合作關係，提供彈性工作安排及福利配合員工在人生不同階段的需要、提升員工的身心健康及抗逆力，並為工作受到淨零排放轉型或其他業務重組影響的員工提供協助和再培訓。

標準及程序

提供彈性工作

中電致力幫助員工渡過人生不同階段，從最初投身社會到退休為止。中電深明，處於人生不同階段的員工可能需要不同的工作安排，因此推行家庭友善休假政策及彈性工作安排。中電還提供各種休假選擇，包括育兒假和領養假、義工服務假及進修假等，幫助員工妥善平衡工作與生活。為應對新冠病毒疫情，中電加快實施新措施，包括推出彈性工作政策及協作工具，讓員工在網上保持聯繫並更靈活地履行職責。

提升身心健康及增強抗逆力

中電為員工的身體、社會、財務及情緒健康提供全面支援，並努力在心理健康及職業安全方面爭取國際標準化組織的 ISO45003:2021 認證。中電亦推行保密的員工援助計劃，為可能遇到工作或個人問題且需要專業支援的員工提供協助。

確保所有員工知情和參與

中電的員工關係方針聚焦與員工建立並維持良好的合作關係，因此會就工作間的任何轉變主動徵詢員工意見，讓員工有機會表達關注。中電員工有權加入自己選擇的組織及專業團體。中電尊重並全面遵守有關工會會員資格及集體談判的所有法律要求。在澳洲，中電透過由獨立勞資關係法庭 – 公平工作委員會（Fair Work Commission）批准的經核證企業談判協議，與約 800 名員工進行集體談判。該等協議涵蓋大多數僱傭條款及條件，包括通知期以及磋商和解決爭議的條文。

協助員工及社區應對能源轉型或重組的影響

中電全面協助員工應對業務變更或重組的影響，包括提供切合個人所需的協助，如培訓和技能發展、事業規劃、調遷支援及財務諮詢等。中電亦積極聯繫員工代表組織、地方教育機構等當地持份者，確保開創研習機會，以滿足員工自身及區內新興產業的需求。

監察及跟進

中電聘用獨立外部顧問定期進行員工投入度調查，以了解員工的意見。2020 年，中電在香港、中國內地和 EnergyAustralia 進行員工意見調查，獲員工踴躍回應，而員工投入度分數也有所提高。

中電於香港設立聯席協商委員會，為公司與僱員所推選的代表之間增加溝通渠道。中電定期對僱員福利與市場進行比較，以確保提供適當的支持。

[了解中電如何協助員工應對轉變](#)





僱員數據

GRI 參考：2-7、2-8、401-1、404-1、405-1、EU15

僱員數據

僱員人數及種類	2021	2020	2019 ¹	2018	2017
集團總計					
僱員總數 (人數)	8,116	8,060	7,960	7,843	7,751
全職僱員 (人數)	7,930	7,865	7,754	7,634	7,542
兼職僱員 (人數)	186	195	206	209	209
長期合約 (平均百分比)	87.0	87.6	87.8	87.2	86.7
固定期限合約 (平均百分比)	13.0	12.4	12.2	12.8	13.3
香港					
僱員總數 (人數)	4,771	4,689	4,604	4,543	4,515
全職僱員 (人數)	4,770	4,688	4,603	4,538	4,504
兼職僱員 (人數)	1	1	1	5	11
長期合約 (平均百分比)	83.5	85.1	85.4	84.0	83.1
固定期限合約 (平均百分比)	16.5	14.9	14.6	16.0	16.9
中國內地					
僱員總數 (人數)	627	609	607	596	577
全職僱員 (人數)	627	609	607	596	577
兼職僱員 (人數)	0	0	0	0	0
長期合約 (平均百分比)	75.6	75.3	71.6	72.1	71.9
固定期限合約 (平均百分比)	24.4	24.7	28.4	27.9	28.1
澳洲					
僱員總數 (人數)	2,281	2,320	2,280	2,246	2,196
全職僱員 (人數)	2,096	2,126	2,075	2,042	1,998
兼職僱員 (人數)	185	194	205	204	198
長期合約 (平均百分比)	95.1	94.0	94.5	95.9	96.0
固定期限合約 (平均百分比)	4.9	6.0	5.5	4.1	4.0
印度					
僱員總數 (人數)	437	442	469	458	463
全職僱員 (人數)	437	442	469	458	463
兼職僱員 (人數)	0	0	0	0	0
長期合約 (平均百分比)	97.4	98.4	98.8	99.0	99.4
固定期限合約 (平均百分比)	2.6	1.6	1.2	1.0	0.6

¹ 2019 年起的數據包括全職及兼職僱員數目。往年的數據僅包括全職僱員。

承辦商全職等值及種類	2021	2020	2019	2018	2017
集團總計 (全職等值)¹					
承辦商總數	9,911.3	9,707.7	11,123.9	10,470.0	不適用
人力供應 ²	1,329.9	1,423.9	1,573.0	1,577.0	不適用
服務承辦商 ³	8,581.5	8,283.8	9,550.9	8,893.0	不適用
香港 (全職等值)					
承辦商總數	5,202.8	4,949.9	6,372.6	5,308.6	不適用
人力供應 ²	1,153.5	1,261.8	1,309.0	1,316.0	不適用
服務承辦商 ³	4,049.3	3,688.1	5,063.6	3,992.6	不適用
中國內地 (全職等值)					



承辦商全職等值及種類	2021	2020	2019	2018	2017
承辦商總數	576.0	361.2	363.2	423.9	不適用
人力供應 ²	23.5	13.8	13.0	14.0	不適用
服務承辦商 ³	552.5	347.4	350.2	409.9	不適用
澳洲 (全職等值)					
承辦商總數	1,368.0	1,926.5	1,856.2	1,785.0	不適用
人力供應 ²	101.1	83.1	172.5	167.0	不適用
服務承辦商 ³	1,266.9	1,843.4	1,683.7	1,618.0	不適用
印度 (全職等值)					
承辦商總數	2,764.6	2,470.1	2,531.9	2,952.5	不適用
人力供應 ²	51.8	65.2	78.5	80.0	不適用
服務承辦商 ³	2,712.8	2,404.9	2,453.4	2,872.5	不適用

1 由於數字經進位調整，顯示的總數與所列數據的總和之間存在差異。

2 人力供應是指由承辦商根據人力供應服務合約所提供的員工。數據乃按季度平均值報告。

3 估計服務承辦商全職等值自 2019 年起按總工時及各地區特定的平均每周工時換算而成。2018 年的數據已予重列以反映特定地區的工時而非假設所有地區的每周工時皆為 48 小時。

僱員自動流失率	2021	2020	2019 ¹	2018	2017
香港 (%) ^{2,3}	4.6	3.1	2.4	2.3	1.9
按年齡組別劃分					
30 歲以下	7.4	6.3	4.4	5.9	2.3
30 至 39 歲	5.6	4.3	4.9	4.3	3.2
40 至 49 歲	5.2	2.6	1.9	1.7	2.0
50 歲或以上	3.0	1.8	1.1	1.1	1.2
按性別劃分					
男性	4.4	2.5	1.8	1.7	1.6
女性	5.4	5.4	4.9	5.0	3.3
中國內地 (%) ^{2,3}	2.3	1.3	2.0	4.7	3.0
按年齡組別劃分					
30 歲以下	6.7	1.4	8.4	16.4	8.8
30 至 39 歲	1.9	2.9	1.9	5.2	3.3
40 至 49 歲	2.5	0.5	0.5	1.5	1.5
50 歲或以上	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
按性別劃分					
男性	2.1	1.4	2.4	4.1	2.4
女性	2.9	0.9	0.0	7.5	5.3
澳洲 (%) ^{2,3}	16.1	7.7	12.9	13.6	13.8
按年齡組別劃分					
30 歲以下	25.5	13.6	19.3	18.6	22.7
30 至 39 歲	19.0	7.4	14.2	15.2	13.0
40 至 49 歲	11.2	6.2	11.5	10.5	10.6
50 歲或以上	13.1	7.1	8.3	10.6	10.5
按性別劃分					
男性	16.4	7.1	12.6	12.3	12.9
女性	15.7	8.5	13.4	15.6	15.1
印度 (%) ^{2,3}	6.9	4.7	6.6	5.6	3.5
按年齡組別劃分					
30 歲以下	12.5	5.6	7.4	6.4	4.6
30 至 39 歲	7.5	5.7	9.3	7.2	3.4
40 至 49 歲	4.8	4.7	2.9	2.9	3.0



僱員自動流失率	2021	2020	2019 ¹	2018	2017
50 歲或以上	5.1	0.0	0.0	2.5	2.9
按性別劃分					
男性	6.6	4.3	6.4	5.6	3.2
女性	9.4	7.4	7.5	5.7	6.0

1 2019 年起的數據包括全職及兼職僱員數目。往年的數據僅包括全職僱員。

2 僱員自動流失率定義為僱員自願離開機構，並不包括解僱、退休、公司提出的終止僱傭合約或合約的完結。

3 僅包括長期僱員；惟於中國內地，基於當地僱傭法例，長期僱員及固定期限合約僱員均包括在內。

新入職僱員	2021	2020	2019 ¹	2018	2017
集團總計 (人數)	1,029	711	857	965	835
按年齡組別劃分					
30 歲以下	342	237	309	不適用	不適用
30 至 39 歲	402	241	300	不適用	不適用
40 至 49 歲	204	145	158	不適用	不適用
50 歲或以上	81	88	90	不適用	不適用
按性別劃分					
男性	686	515	552	619	540
女性	343	196	305	346	295
香港 (人數)	524	408	348	307	292
按年齡組別劃分					
30 歲以下	208	172	157	不適用	不適用
30 至 39 歲	187	125	121	不適用	不適用
40 至 49 歲	93	69	48	不適用	不適用
50 歲或以上	36	42	22	不適用	不適用
按性別劃分					
男性	368	308	239	200	208
女性	156	100	109	107	84
中國內地 (人數)	45	29	43	47	60
按年齡組別劃分					
30 歲以下	24	10	16	不適用	不適用
30 至 39 歲	16	10	25	不適用	不適用
40 至 49 歲	4	8	2	不適用	不適用
50 歲或以上	1	1	0	不適用	不適用
按性別劃分					
男性	37	25	36	41	49
女性	8	4	7	6	11
澳洲 (人數)	433	255	423	582	435
按年齡組別劃分					
30 歲以下	106	53	116	不適用	不適用
30 至 39 歲	182	93	138	不適用	不適用
40 至 49 歲	103	67	104	不適用	不適用
50 歲或以上	42	42	65	不適用	不適用
按性別劃分					
男性	260	166	242	352	241
女性	173	89	181	230	194



新入職僱員	2021	2020	2019 ¹	2018	2017
印度 (人數)	27	19	43	29	48
按年齡組別劃分					
30 歲以下	4	2	20	不適用	不適用
30 至 39 歲	17	13	16	不適用	不適用
40 至 49 歲	4	1	4	不適用	不適用
50 歲或以上	2	3	3	不適用	不適用
按性別劃分					
男性	21	16	35	26	42
女性	6	3	8	3	6

1 2019 年起的數據包括全職及兼職僱員數目。往年的數據僅包括全職僱員。

於未來五年合資格退休的僱員	2021	2020	2019 ¹	2018	2017
集團總計 (%) ²	14.6	14.5	13.9	16.4	15.1
香港 (%) ²	20.1	20.4	19.5	20.0	18.6
中國內地 (%) ²	15.1	13.4	14.5	13.2	10.6
澳洲 (%) ^{2,3}	6.6	5.7	5.4	12.8	12.2
印度 (%) ²	5.0	5.1	4.8	4.0	2.4

1 2019 年起的數據包括全職及兼職僱員數目。往年的數據僅包括全職僱員。

2 列出百分比為每個地區未來五年合資格退休的長期僱員的比例。

3 澳洲沒有強制性的退休年齡。因假設退休年齡自 2019 年起從 60 歲調整為 65 歲，以反映當地規範，這導致與往年相比百分比顯著降低。若以調整後的退休年齡計算，過往的百分比數據如下：2017 年 - 澳洲：4.8% / 集團總計：12.9%；2018 年 - 澳洲：4.6% / 集團總計：14.0%。

培養未來所需人才及技能

見習技術人員取錄數字	2021	2020	2019 ¹	2018	2017
集團總計 (人數)	89	79	75	85	117
男性	71	68	64	67	89
女性	18	11	11	18	28
香港 (人數)	66	66	61	66	76
男性	52	58	51	50	63
女性	14	8	10	16	13
中國內地 (人數)	0	0	4	8	7
男性	0	0	4	7	6
女性	0	0	0	1	1
澳洲 (人數)	17	13	10	11	28
男性	16	10	9	10	17
女性	1	3	1	1	11
印度 (人數)	6	0	0	0	6
男性	3	0	0	0	3
女性	3	0	0	0	3

1 2019 年起的數據包括全職及兼職僱員數目。往年的數據僅包括全職僱員。

每名僱員平均受訓時數	2021	2020	2019 ¹	2018	2017
集團總計 (小時)	51.6	42.5	40.1	46.1	46.9
按性別劃分 (小時)					
男性	58.2	47.7	44.8	51.6	52.4
女性	33.3	27.6	26.8	28.5	29.5
按專業級別劃分 (小時)					
管理層	29.5	26.8	26.0	28.6	28.3
專業人員	41.2	34.9	35.0	37.9	39.7



每名僱員平均受訓時數	2021	2020	2019 ¹	2018	2017
一般職系及技術人員	65.8	52.2	47.1	55.8	55.5
按地區劃分 (小時)					
香港	60.8	49.5	47.6	55.2	57.5
中國內地	77.8	66.8	66.1	78.2	71.3
澳洲	26.8	23.2	22.1	21.1	18.8
印度	48.8	33.8	23.2	27.1	36.4

¹ 2019 年起的數據包括全職及兼職僱員數目。往年的數據僅包括全職僱員。

已受訓僱員比例	2021	2020	2019 ¹	2018	2017
香港 (%)	97.8	98.4	92.3	93.3	99.1
按性別劃分					
男性	98.4	98.4	94.9	95.4	99.2
女性	95.3	98.7	82.2	84.6	98.5
按專業級別劃分					
管理層	90.6	96.0	80.6	87.8	98.7
專業人員	97.8	99.2	93.1	92.3	99.2
一般職系及技術人員	98.7	98.1	93.1	94.7	99.0
中國內地 (%)	100.0	100.0	100.0	99.8	91.0
按性別劃分					
男性	100.0	100.0	100.0	100.0	91.2
女性	100.0	100.0	100.0	99.1	90.2
按專業級別劃分					
管理層	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
專業人員	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
一般職系及技術人員	100.0	100.0	100.0	99.7	85.1
澳洲 (%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
按性別劃分					
男性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
按專業級別劃分					
管理層	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
專業人員	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
一般職系及技術人員	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
印度 (%)	95.9	69.9	81.4	83.2	86.6
按性別劃分					
男性	95.6	70.4	80.9	82.5	85.4
女性	98.1	66.0	85.5	88.5	96.2
按專業級別劃分					
管理層	96.8	58.6	87.9	93.4	79.3
專業人員	95.1	74.9	86.3	95.8	91.6
一般職系及技術人員	96.7	66.2	66.4	53.4	79.5

¹ 2019 年起的數據包括全職及兼職僱員數目。往年的數據僅包括全職僱員。



多元共融

集團執行委員會成員性別分佈	2021	2020	2019	2018	2017
男性 (%) ¹	69.2	64.3	64.3	71.4	69.2
女性 (%) ¹	30.8	35.7	35.7	28.6	30.8

¹ 包括執行董事（首席執行官）。

僱員性別分佈	2021	2020	2019 ¹	2018	2017
集團總計 (%) ²					
男性	73.7	74.0	74.0	76.1	76.2
女性	26.3	26.0	26.0	23.9	23.8
香港 (%)					
男性	78.3	79.3	79.4	80.1	81.0
女性	21.7	20.7	20.6	19.9	19.0
中國內地 (%)					
男性	83.6	82.9	82.5	82.2	80.6
女性	16.4	17.1	17.5	17.8	19.4
澳洲 (%) ²					
男性	58.7	58.4	57.9	62.6	61.4
女性	41.3	41.6	42.1	37.4	38.6
印度 (%)					
男性	87.6	88.0	88.3	88.6	88.8
女性	12.4	12.0	11.7	11.4	11.2

¹ 2019年起的數據包括全職及兼職僱員數目。往年的數據僅包括全職僱員。

² 其他性別認同數據亦有統計，惟從統計角度來說數據微不足道，因此沒有個別披露。

按地區及專業級別劃分的性別分佈	2021	2020	2019 ¹	2018	2017
香港 (%)					
管理層–男性	71.1	74.4	75.7	75.6	74.5
管理層–女性	28.9	25.6	24.3	24.4	25.5
專業人員–男性	74.5	75.7	75.2	76.7	78.0
專業人員–女性	25.5	24.3	24.8	23.3	22.0
一般職系及技術人員–男性	83.1	83.3	83.5	83.5	83.9
一般職系及技術人員–女性	16.9	16.7	16.5	16.5	16.1
中國內地 (%)					
管理層–男性	77.8	84.8	78.9	76.5	73.3
管理層–女性	22.2	15.2	21.1	23.5	26.7
專業人員–男性	85.0	84.3	85.2	84.4	85.0
專業人員–女性	15.0	15.7	14.8	15.6	15.0
一般職系及技術人員–男性	82.9	81.9	81.0	81.1	78.2
一般職系及技術人員–女性	17.1	18.1	19.0	18.9	21.8
澳洲 (%)					
管理層–男性	61.4	63.8	68.6	72.4	73.0
管理層–女性	38.6	36.3	31.4	27.6	27.0
專業人員–男性	56.8	55.9	54.5	57.6	56.1
專業人員–女性	43.2	44.1	45.5	42.4	43.9
一般職系及技術人員–男性	61.1	61.4	61.0	67.1	65.1
一般職系及技術人員–女性	38.9	38.6	39.0	32.9	34.9
印度 (%)					
管理層–男性	90.3	89.7	90.9	93.4	94.8



按地區及專業級別劃分的性別分佈	2021	2020	2019 ¹	2018	2017
管理層－女性	9.7	10.3	9.1	6.6	5.2
專業人員－男性	90.2	91.2	89.1	89.0	89.4
專業人員－女性	9.8	8.8	10.9	11.0	10.6
一般職系及技術人員－男性	84.1	84.3	84.9	85.7	84.8
一般職系及技術人員－女性	15.9	15.7	15.1	14.3	15.2

1 2019年起的數據包括全職及兼職僱員數目。往年的數據僅包括全職僱員。

性別多元化目標	2021	2020	2019 ¹	2018	2017
女性佔管理層職位 (%) ²	30.5	27.3	24.2	22.9	不適用
女性佔工程人員 (%) ³	12.3	11.5	11.4	10.9	不適用

1 2019年起的數據包括全職及兼職僱員數目。往年的數據僅包括全職僱員。

2 管理層職位的定義為 Hay Reference level 19 級及以上的職位。

3 擁有工程學士學位或以上學歷的僱員。

僱員年齡分佈	2021	2020	2019 ¹	2018	2017
集團總計 (%)					
30 歲以下	12.8	13.1	13.6	14.6	15.6
30 至 39 歲	30.6	29.7	29.3	28.2	28.1
40 至 49 歲	26.5	26.2	26.2	26.3	25.6
50 歲或以上	30.2	31.0	30.9	30.9	30.7
香港 (%)					
30 歲以下	14.0	13.8	13.6	13.7	13.7
30 至 39 歲	25.5	23.6	22.7	21.5	21.6
40 至 49 歲	24.5	24.6	25.4	26.1	25.6
50 歲或以上	36.0	38.0	38.3	38.7	39.1
中國內地 (%)					
30 歲以下	13.2	12.5	14.0	15.6	17.0
30 至 39 歲	33.8	33.8	34.6	34.1	32.2
40 至 49 歲	30.0	32.7	32.1	33.5	34.3
50 歲或以上	23.0	21.0	19.3	16.8	16.5
澳洲 (%)					
30 歲以下	11.4	12.6	13.4	15.4	17.9
30 至 39 歲	35.9	36.6	37.1	36.9	37.2
40 至 49 歲	29.8	28.1	26.6	25.5	23.8
50 歲或以上	22.9	22.7	22.9	22.2	21.1
印度 (%)					
30 歲以下	5.7	10.2	14.9	18.3	22.9
30 至 39 歲	54.2	51.8	49.0	48.5	46.7
40 至 49 歲	25.0	24.2	23.9	22.9	22.2
50 歲或以上	15.1	13.8	12.2	10.3	8.2

1 2019年起的數據包括全職及兼職僱員數目。往年的數據僅包括全職僱員。



平均服務年數	2021	2020	2019 ¹	2018	2017
服務年數					
香港	15.4	16.3	16.8	17.3	17.5
中國內地	12.3	12.0	11.4	13.7	13.7
澳洲	7.4	7.1	5.2	4.9	5.2
印度	8.1	7.6	7.2	6.8	6.1

1 2019 年起的數據包括全職及兼職僱員數目。往年的數據僅包括全職僱員。

以橙色標示的 2021 年數據已經由羅兵咸永道會計師事務所獨立驗證。往年數據的驗證範圍載於過去的可持續發展報告。



客戶



概覽

中電秉持清晰使命，明白其在社會上所能發揮積極作用的義務，並滿足不斷變化的期望。

過往客戶的需求相對簡單，主要要求以價格合理的電價獲得可靠的電力供應。雖然這至今未變，但客戶的期望已改變並變得多元化。

隨著對環保及氣候變化的關注不斷提升，許多客戶都希望能源供應能減低環境足跡，尤其在碳強度方面。技術的進步使客戶能選擇供電來源，並知道如何提高能源效益。中電為客戶推出一系列能源方案，其中有些與購電選擇及提高能源效益有關。

隨著智慧能源系統逐步演進，配合感測器、機械人及精密的資訊和通訊技術配合，一系列的全新服務應運而生，滿足客戶在能源供應以外的需要。

在能源系統更趨智能化、互聯化和數據化的同時，亦引起有關資料私隱的關注。若中電的資訊科技受到侵害，可能導致客戶資料外洩。此外，由於中電提供的是關鍵基礎設施，萬一營運系統網絡遭大規模破壞，可能導致基本能源服務短暫中斷，因而嚴重影響地區經濟乃至客戶的健康與福祉。為保護客戶，中電必須持續加強網絡防禦能力，使客戶可以安心進行日常活動，不必擔心網絡攻擊會導致資料外洩或供電中斷。

主要持份者

- 客戶、政府及監管機構、社區、環境、供應商

相關重要主題

- 規劃及落實淨零轉型
 - 管理減碳過程為社會帶來的影響
- 業務活動能配合社群、僱員及客戶的期望
 - 為客戶提供能源方案
 - 在潔淨能源轉型中擔當可靠的合作夥伴
- 在不斷變化的營運環境中加強抗逆力
 - 加強網絡防禦能力及保障資料安全