CLP 中電

2022
可持續發展報告

邁向可持續的能源未來

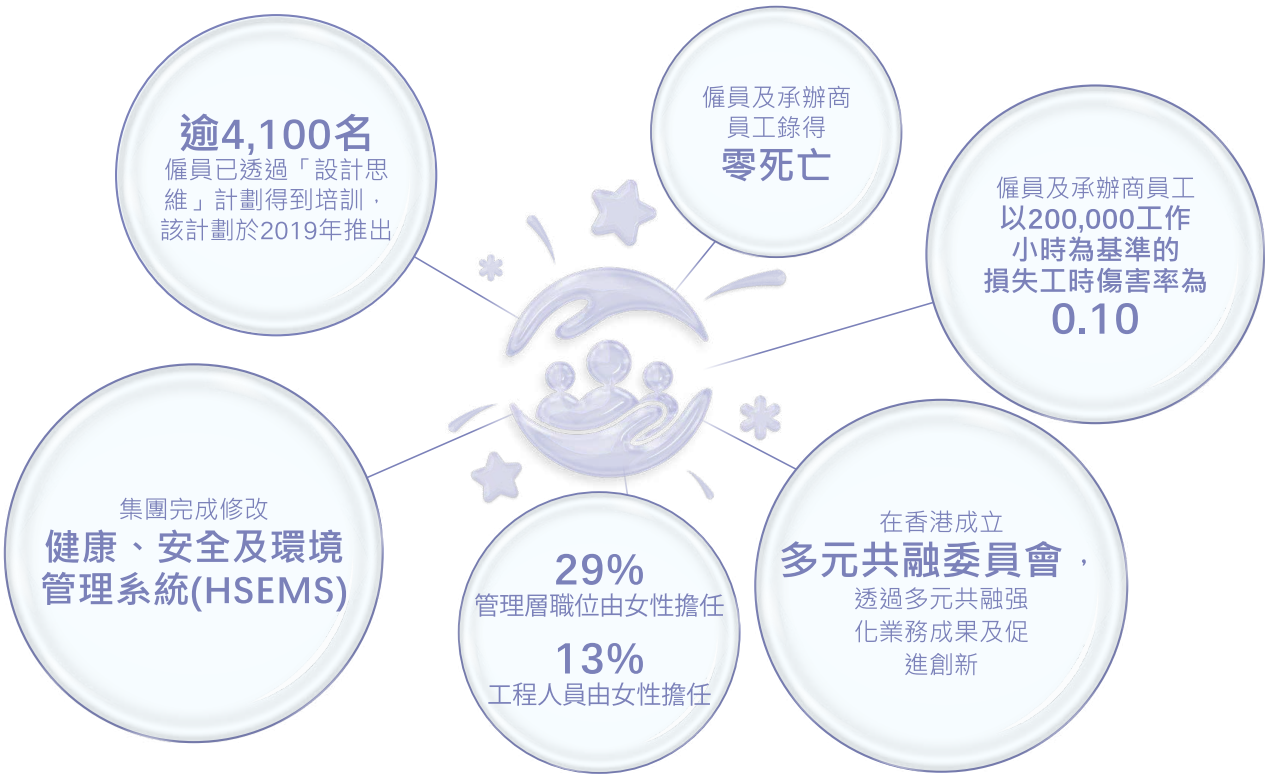
股份代號: 00002

員工

概覽

持份者的關注範圍	相關重要主題
• 團隊規模及組成 • 公平及合乎道德的工作實務 • 促進多元共融 • 人才及技能發展 • 協助員工應對轉變 • 健康、安全及環境管理 • 職業健康及安全	**業務活動能配合社群、僱員及客戶的期望** • 機構靈活性 • 工作場所安全及員工福祉

為持份者取得的成果



團隊規模及組成

截至 2022 年底，中電僱用了近 18,500 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，主因為疫情後的業務活動逐漸復甦。服務承辦商的使用率略高於 2021 年水平，主要反映香港及中國內地為支持減碳項目及印度的可再生能源項目而開創的技術性職位。中電香港業務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內部長期職位。

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	4,835.0	81.4	18.6	970.2	4,463.9	5,434.0	10,269.0	52.9
中國內地	652.3	75.2	24.8	24.0	307.2	331.2	983.5	33.7
澳洲	2,305.3	95.6	4.4	107.5	1,194.0	1,301.5	3,606.8	36.1
印度	440.2	96.3	3.7	55.5	3,397.1	3,452.6	3,892.8	88.7
集團總計 [1]	**8,232.8**	**85.7**	**14.3**	**1,157.2**	**9,362.2**	**10,519.4**	**18,752.2**	**56.1**

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

我們的方針

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

標準及程序

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》、《負責任的採購政策聲明》及新發布的《供應商行為守則》。EnergyAustralia 亦訂有《供應商行為守則》，並每年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。

閱覽更多有關中電的勞工標準的資訊

歧視和騷擾

中電致力提供一個無滋擾和歧視的工作環境，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，或其業務所在地之法律予以確認的任何其他特質。

2022 年，中電審核並更新了集團的《無騷擾工作場所政策》，以實踐其承諾。集團已在香港和中國內地舉行強制性複習培訓活動，幫助員工加深了解適當行為及公司在這方面對員工的期望。

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，僱員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，幫助他們溫故知新。

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。

閱覽更多有關《紀律守則》違規情況的資訊 →

舉措及進展

中電進一步努力構建合乎道德及公平的工作環境，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》概述中電對遵守國際原則及慣例的承諾，並詳述中電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。一經推出，勞工標準便納入於香港的人力供應承辦商的採購規定，並加強對使用臨時人力供應勞工的追蹤及監察。中電透過新推出的供應商《紀律守則》，納入並傳達了對勞工實務與人權的相關期望。

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，在 2022 年亦無違反與童工和強迫勞工相關的法律和法規。此外，集團並無發現有營運違反了結社自由及集體談判權或有相關的重大風險。

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，以表揚中電的工資政策、實務及持續改進。2022 年，中電為離職僱員延長延期期權，以便保留退休福利，因此離職員工可更靈活地規劃退休金。

中電亦憑藉在提供可持續退休福利方面的努力，連續五年以上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「最佳 ORSO（公積金）計劃」獎項與「香港最佳會員通訊(Hong Kong Best Member Communication)」獎項。

促進多元共融

我們的方針

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。中電已為集團制定長遠的性別多元目標，並反映聯合國的可持續發展目標，具體如下：

- **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，作為基準年的 2016 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%，作為基準年的 2016 年的比例為 9%；及
- **確保中電集團旗下所有業務均享有同工同酬：**消除任何性別的薪酬差距，並確保符合所有相關的地方法規和披露標準。

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。

舉措及進展

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

截至 2022 年底，女性管理層職位百分比與去年相約（2022 年：29.1% 相對 2021 年：30.5%），而女性工程人員百分比較上一年有所增加（2022 年：13.0% 相對 2021 年：12.3%）。2022 年，香港「見習工程師計劃」的女性佔三分之一。大部分曾參加中電「女性工程學生師友計劃」，或獲得工程志學獎，為其最後一年的大學課程提供資助。

公司繼續全力積極推動女性參與發展計劃，令其繼續有約三成參與者為女性。

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。

2022 年下半年，中電在香港成立多元共融委員會。該委員會由高級領導層成員組成，目的是透過多元共融强化業務成果及促進創新。雖然中電繼續以性別多元化為關注重點，但亦確認其他與業務相關的關鍵多元共融主題。踏入 2023 年，委員會將進一步界定職責和責任，並制定清晰的藍圖來推動多元共融的工作進展，包括訂立優先目標及關鍵僱傭實務的指引守則。

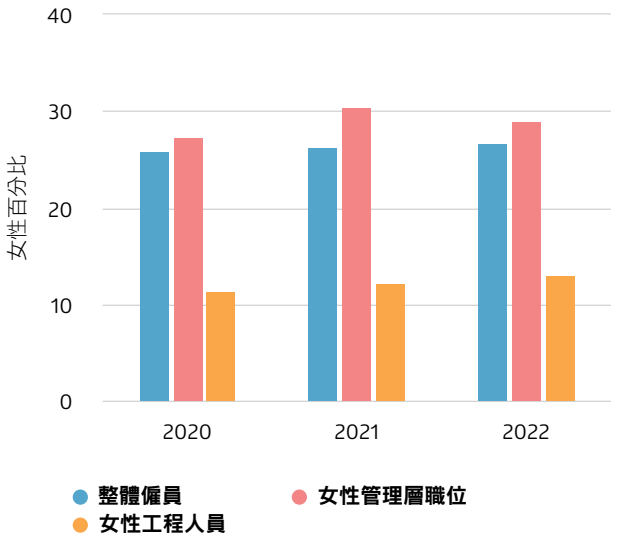
中電繼續按計劃在所有市場落實其他推動性別多元化的舉措，包括為工程系女學生舉辦師友計劃、延長與婦女基金會在鼓勵女性學習 STEM 方面的合作及在國際婦女節舉行慶祝及宣傳活動。

為配合有關策略，集團旗下的 EnergyAustralia 不斷推出促進平等與多元共融的活動，其中包括文化學習培訓、LGBTIQ+意識培訓活動，以及聚焦性別平等的政策審查。在印度，中電於 2022 年舉辦了有關無意識偏見的意識培訓，並將於 2023 年擴大這項活動的規模。

在國際顧問機構 Equality Group 發表的《包容性指數報告(Inclusive Index Report)》中，中電集團被譽為「香港最具包容性僱主」，在亞太區則名列第四。

中電的女性僱員比例

中電的女性僱員比例呈上升趨勢。



中電的女性僱員比例	2020	2021	2022
整體僱員	26.0%	26.3%	26.7%
女性管理層職位	27.3%	30.5%	29.1%
女性工程人員	11.5%	12.3%	13.0%

人才及技能發展

我們的方針

中電要透過數碼化邁向零碳未來，需要建立系統化的組織架構，同時具備在關鍵市場的强大競爭能力。

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。中電亦加強投資年輕人的發展，並建立共融且人人可得的未來能源行業潛力。

標準及程序

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、為不同科目的應屆畢業生提供實習機會、舉辦技術學徒培訓及「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。中電亦參與香港特區政府「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、明確對行為與績效的期望，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

基於策略要求，中電需要建立一支堅毅、靈活的多元化領導團隊，並具備持份者管理及變革領導技巧，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)、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、多元化程度及員工投入度指標。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過去數年疫情期間備受挑戰，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」。

舉措及進展

2022 年，中電的香港見習工程師計劃招收了 41 名見習生，其中女性及內地學生數目為歷來最高。

為配合未來的招聘需要，中電還將招聘渠道擴大至海內外機構，以吸納更多人才。2022 年，中電集團在 1,100 家企業中脫穎而出，獲「實習僧」評選為「最愛僱主」。「實習僧」是中國內地最受歡迎的校園招聘平台之一，其綜合評估表揚中電對關愛員工、促進多元共融及竭盡僱主責任所作的承諾和努力。

了解更多「實習僧」的僱員品牌及認可度

中電還以處於不同事業發展階段的員工為對象，繼續推動其他發展計劃，藉此加強人才儲備，並支持處於事業中期的工程師和管理人員加速發展。中電正擴大香港與中國內地之間的工程人才輪調活動，並繼續舉辦「中電能源轉型體驗計劃」，讓僱員認識中國內地的能源業務及發展機遇，並為中電的能源轉型培養年輕人才。

中電為不同職級的員工舉辦流程自動化培訓與其他技能提升計劃，以持續深化僱員的數碼技能。Udemy 平台是在香港推行的試點網上學習平台，提供各式內容廣泛並與工程相關的課程。

個案研究

為能源和電力行業培養人才

中電秉持成為「新世代的公用事業」的目標，致力培養切合能源和電力行業未來需要的人才。透過「見習工程師計劃」，中電協助畢業生掌握所需的技能及行業知識，並廣泛接觸中電在香港及大灣區其他城市的業務營運。

2022 年，「見習工程師計劃」招收的學員數目為歷來最高，其中來自香港、中國及海外的 41 名工程系畢業生已於 2022 年 8 月在中電展開見習生涯，在不同業務單位的項目之間論調工作。該計劃為期兩年，讓見習工程師廣泛接觸中電在香港及大灣區其他城市的營運活動及項目，並提供全面的個人及事業發展支援，如師友計劃、軟技能與領導力培訓等。

除「見習工程師計劃」、「見習技術主任計劃」、「見習技術員計劃」外，中電還在 2022 年新推出「數碼見習工程師計劃」，為有志投身能源和電力行業的畢業生提供更多就業機會。透過為期兩年的「數碼見習工程師計劃」，見習生得以掌握關鍵能力，包括但不限於數碼產品管理、系統架構、數據分析、資訊科技、網絡安全、項目管理、領導力、商業技能及溝通能力。

中華電力亦繼續提供暑期全日制培訓實習計劃，同時推出為期 12 個月的實習計劃，讓學生累積寶貴的工作經驗，而公司則可從中甄選並及早招募有潛力的人才，以配合「新世代的公用事業」的需要。

2022 年「見習工程師計劃」的見習生參加迎新日活動，展開豐碩的見習之旅

協助員工應對轉變

我們的方針

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、401-2、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網上協作工具，讓員工在網上保持聯繫並更靈活地履行職責。隨著疫情逐步恢復，靈活的工作模式已經引入，選擇新的兼職工作及在家工作安排的員工人數亦有所增加。

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，以配合職業健康及安全管理系統的需要。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。

在香港招聘公司 CTgoodjobs 舉辦的「Best HR Awards」年度頒獎禮中，中電憑著涵蓋身心健康方面的福祉計劃而受到表彰，榮獲「Best HR Awards 2022」的「最佳企業福祉計劃」與「最幸福文化」獎項。

確保所有員工知情及參與

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 840 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。

中電於 2022 年第三季為香港及中國內地員工舉辦「文化講場」活動，為僱員提供雙向交流工作方式意見的機會。在為期三天的網上互動論壇上， 逾 6,000 名香港及中國內地僱員提出了正面回饋，共收集逾 30,000 份意見。這些寶貴的回饋及意見交流將成為建立公司未來文化的基礎。

閱覽 2022 年報中關於「文化講場」的更多資訊

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，以滿足員工自身及該地區新興產業的需求。

Energy Australia 在 2021 年宣布將於 2028 年關閉旗下的雅洛恩電廠後，緊接推出「雅洛恩員工轉型計劃」來支持員工實現事業轉型。該計劃全面涵蓋僱員參與、培訓、再培訓與認證、財務建議、求職技巧與其他專業支援，並在 2022 年取得了重大進展。

閱讀 2022 年氣候相關匯報報告，以了解確保雅洛恩的公平轉型的個案研究

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。繼 2020 年在香港與中國內地進行員工投入度調查後，中電在 2022 年展開針對特定群組的專題小組跟進討論和傾向調查，以追蹤員工的反應。

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。

健康、安全及環境管理

我們的方針

將健康、安全及環境(HSE)標準融入集團的業務和流程中，有助實現安全、可靠及對環境負責任的營運目標。

GRI 參考：403-1、403-2

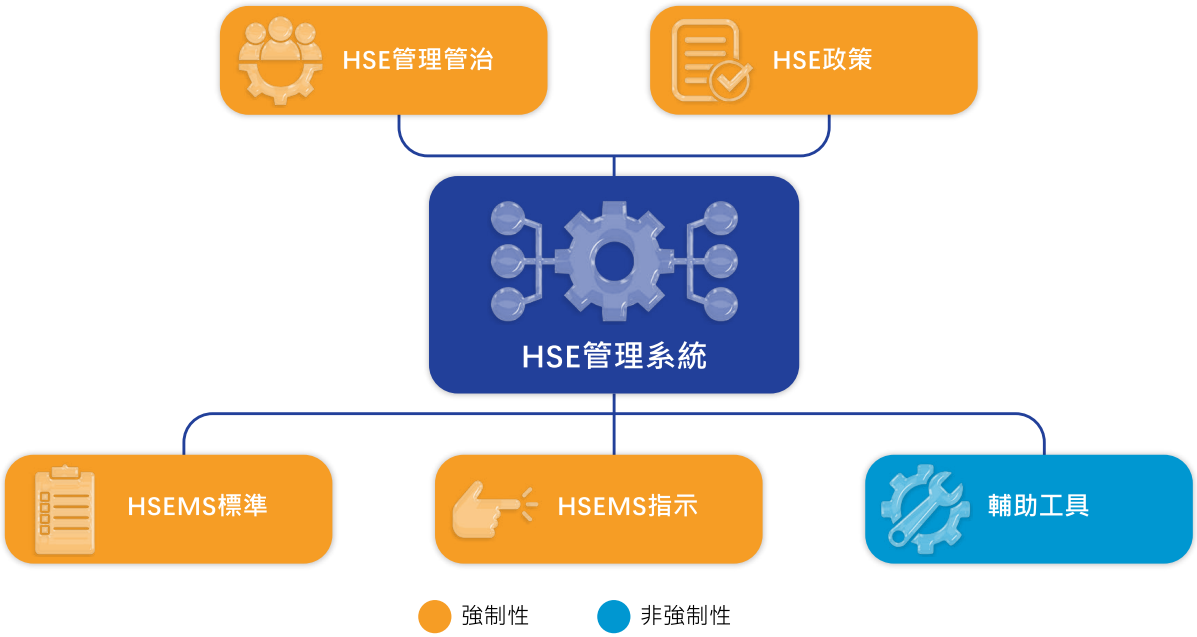
中電仍然堅定不移地繼續改善在健康、安全及環境管理方面的表現，以建立能夠防止對員工、承包商、客戶、公眾和資產造成傷害的能力。中電只有採用規劃完善、系統化的運作方式，方能實現卓越的 HSE 表現。中電已制定綜合 HSE 政策，該政策規定了推動 HSE 管理系統(HSEMS)發展方向的高水平期望。2022 年，中電完成對集團 HSEMS 的修改，取代 2014 年訂立的版本。

是次更新的重點是進一步發展現有的 HSEMS 的四個領域：

- 領導力和承諾；
- 策劃和支持；
- 運行促進要素；及
- 監督、學習及改進。

下載中電 HSE 政策

HSE 管理系統的核心要素及之間關係



上圖顯示 HSEMS 的核心要素及之間的關係。

HSE 政策確立了中電在 HSE 績效期望方面的策略、方針與願景。

修改後的集團 HSEMS 支持中電以有計劃和系統化的方式管理風險，有利於我們實踐承諾，以持續改善 HSE 表現與達致集團新 HSE 政策的要求。

HSEMS 標準是強制性的，為 HSE 政策的詳細要求和應對集團範圍內的 HSE 風險提供支持。HSEMS 指示是對 HSEMS 標準的補充，決定了在整個集團內如何實施某些流程。集團還開發了 HSEMS 輔助工具，以提供進一步支援或指示。

HSEMS 的更新旨在提供：

- 基於以降低風險為目標導向，提供明確的要求和預期結果；
- 提供流程靈活性，以考慮業務多樣性（例如規模、區域和所開展工作的性質）；
- 整合中電集團的要求與前線工作人員對要求的反饋；及
- 減少 HSEMS 的混亂（如不必要的重複、不一致或矛盾的要求）。

下載 HSE 管理系統標準

下載中電資產安全及環境管理系統概覽

策略及程序

為支持安全營運，中電已制定 HSE 改善策略。該策略設有明確的目標、關注領域及時間表，亦包括合適的資源分配以達致其目標，包括 HSE 專業人員和合適的資源預算。

集團遵循其 HSE 改善策略的五大範疇，制定年度改善計劃，並將已批准的改善計劃傳達給各業務單位的員工和承辦商。各業務單位按協定時間表實施有關建議，並監察計劃流程。

請閱覽職業健康及安全部分，以了解更多詳情。

營運責任架構

運作相關事宜責任

集團的健康、安全、保安和環境(HSSE)委員會由首席執行官擔任主席，對 HSSE 相關議題負有最高行政責任。

集團營運領導團隊及全球 HSE 團隊每月或每兩個月召開會議以統籌、監督及分享整個集團在 HSE 實踐方面的知識和經驗，以在集團內部建立良好的安全文化。集團特別注重成為學習型組織，以提高整體的安全表現水平。

此外，集團亦設立多個 HSE 委員會，讓營運層面的員工參與。這些委員會亦涉及大型建築項目合作夥伴和承辦商。HSE 專業人員促進整體參與工作並就 HSE 事項提供建議，而部門管理人員則負責按高水平的 HSE 標準執行項目。

職業健康及安全

我們的方針

集團健康、安全及環境(HSE)改善策略旨在培養個人、團隊及組織的能力與實力，以保護中電僱員、資產及其營運地點的社區免受傷害。各業務單位以該策略作為依據，每年制定及執行本身的 HSE 行動計劃。

GRI 參考：403-1、403-2、403-3、403-5、403-7、403-8

2022 年，中電集團的 HSE 改善策略圍繞以下五大範疇：

- 培養能力；
- 重新審視風險；
- 邀請持份者參與；
- 維持健康積極的團隊；及
- 確保環境可持續發展。

每個範疇都強調一個主要原則，從而達成高效的 HSE 管理。這些範疇旨在提升集團於所有營運地區的安全文化、推動更積極主動的風險管理，讓僱員、承辦商及其他主要持份者參與其中，以共同推行改善策略來提升安全表現。在整個過程中，集團始終貫徹成為更優秀的營運學習型組織的鮮明主題。

目標及指標

中電致力確保在所有活動和營運中根除傷亡、使人員生活發生改變的傷害及重大 HSE 事故。

監察及跟進

中電的 HSE 績效監察和報告標準訂明安全表現指標和數據匯報的要求。這些指標顯示的趨勢有助識別中電可能需要多加留意的範疇，以防範事故發生。中電已透過有針對性的活動及聽取工作人員的意見，以助制定更全面高效的事故預防措施。

集團內部每月報告安全表現。收集的安全表現數據及相關意見，於集團營運領導團隊及全球 HSE 團隊的每月會議上呈報。這些數據及意見亦會每季度在由首席執行官主持的集團健康、安全及環境(HSE)委員會會議上呈報。

中電的 HSE 事件報告和調查標準訂明集團實施及維護安全事故管理系統的最低要求。一旦發生重大安全事故，中電集團事故調查小組會按調查報告格式標準跟進、匯報並負責進行徹底的事故調查。調查小組主席由發生事故的業務單位以外的高層管理人員擔任，進行徹底調查。集團營運總裁及地區總裁將對事故調查小組的報告進行嚴格審閱，以查明每宗事故的根本原因及導致因素，並杜絕同類事故再次發生。

培訓及推廣

中電集團只會要求員工從事他們有能力和能夠勝任的工作。這需要對員工進行審慎挑選、實習、培訓、持續的能力評估及授權，並適時進行第三方獨立評估。公司設有一套系統來確定和提供必要培訓，以確保每名員工均具備能力及知識去了解與他們工作相關的危害、風險及控制措施。

在資產層面，資產可以按照營運模式構建健康及安全措施，使提供的有關培訓具有靈活性，並監測已接受培訓的承辦商百分比。中電在所有合約中加入安全培訓規定，要求所有承辦商接受與其職務相關的安全培訓，並進行抽查以確保承辦商合規。

持續改進

中電徹查所有可能造成嚴重受傷的事故，目的不是將事故成因簡單歸咎於人為錯誤，而是了解員工營運所在系統內可能導致事故發生更複雜的潛在情況，從而杜絕再次發生類似事故。中電亦會查察員工的工作環境，以致力了解員工在特定工作時間點會如何作出決策和採取行動。中電致力向前線員工學習，了解他們面臨的挑戰，並找出切實可行的改進機會。我們認為，在制定解決方案時參考前線員工的知識，不僅能夠得到更優秀的解決方案，還會培養工作人員對工作環境的歸屬感。

為了從事故調查中汲取教訓，致力尋求更新、更好的運作方式，中電於 2022 年展開「風險 – 引力能量(Risk – Gravitational Energy)」活動，目的是減少可能因引力而導致傷害的工序，例如高空作業。業務單位主動從正常工作中汲取經驗，而非等待事故發生才汲取教訓。通過

這種方式，中電在工作流程中組成不同的學習團隊，因而徹底改變了風險應對方法。2022 年，我們在年度活動中設立了特別的 CEO 獎，以表彰業務單位在減少引力能量風險方面作出的重大貢獻。

透過採用技術與重新設計系統的工作方法，集團在減少引力能量風險方面取得重大進展。更多地使用無人機與機械人進行巡查工作，有助減少高空作業所需的工時與次數。中華電力在香港新建的第二台燃氣發電機組中採用安全設計方法，將其組件模塊化，令更多作業可以在地面完成，從而大大減少高空作業的風險。此舉不僅可減少暴露在引力能量下的時間而大大提升安全性，同時可改善時間和成本的效益。此項舉措贏得了 2022 年「風險 – 引力能量」類別的 CEO 獎。

閱覽個案研究，了解機械人如何協助消除潛水作業風險

閱覽 2022 年的個案研究，了解香港首次舉行的流動安全培訓

舉措及進展

集團欣然報告 2022 年無傷亡事故，這是集團連續第三年錄得沒有員工和承辦商傷亡事故。

SASB 參考：IF-EU-320a.1；GRI 參考：403-4、403-5、403-6、403-9、403-10、EU17、EU18

下表總結了 2022 年集團安全指標方面的表現。

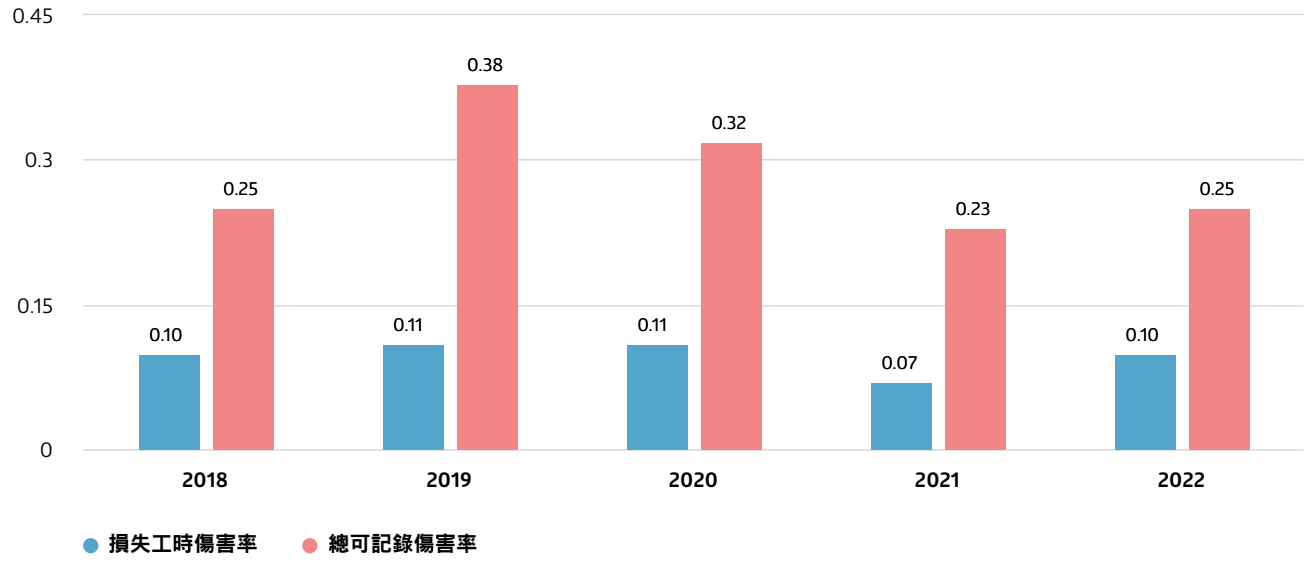
按地區劃分的安全表現（僱員 / 承辦商）

	香港[1]	中國內地	澳洲	印度	總計	合共（僱員及承辦商）
死亡（人數）	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0
死亡率（以 200,000 工作小時為基準）	0.00/0.00	0.00/0.00	0.00/0.00	0.00/0.00	0.00/0.00	0.00
損失工作日傷害人數（人數）	2/9	0/0	4/3	0/3	6/15	21
損失工時傷害率（以 200,000 工作小時為基準）	0.04/0.13	0.00/0.00	0.18/0.26	0.00/0.07	0.07/0.11	0.10
嚴重傷害事故（人數）	0/0	0/0	0/1	0/1	0/2	2
總可記錄傷害率（以 200,000 工作小時為基準）	0.12/0.16	0.30/0.00	0.28/0.86	0.00/0.44	0.17/0.31	0.25
與工作相關的健康損害（人數）– 僱員	0	0	4	0	4	4
總損失日（日數）– 僱員	16	0	160	0	176	176

1 自 2022 年開始，因中電組織架構變化，中華電力、中源電動及中電控股的所有員工均納入香港項下。

中電集團損失工時傷害率及總可記錄傷害率（包括僱員及承辦商）

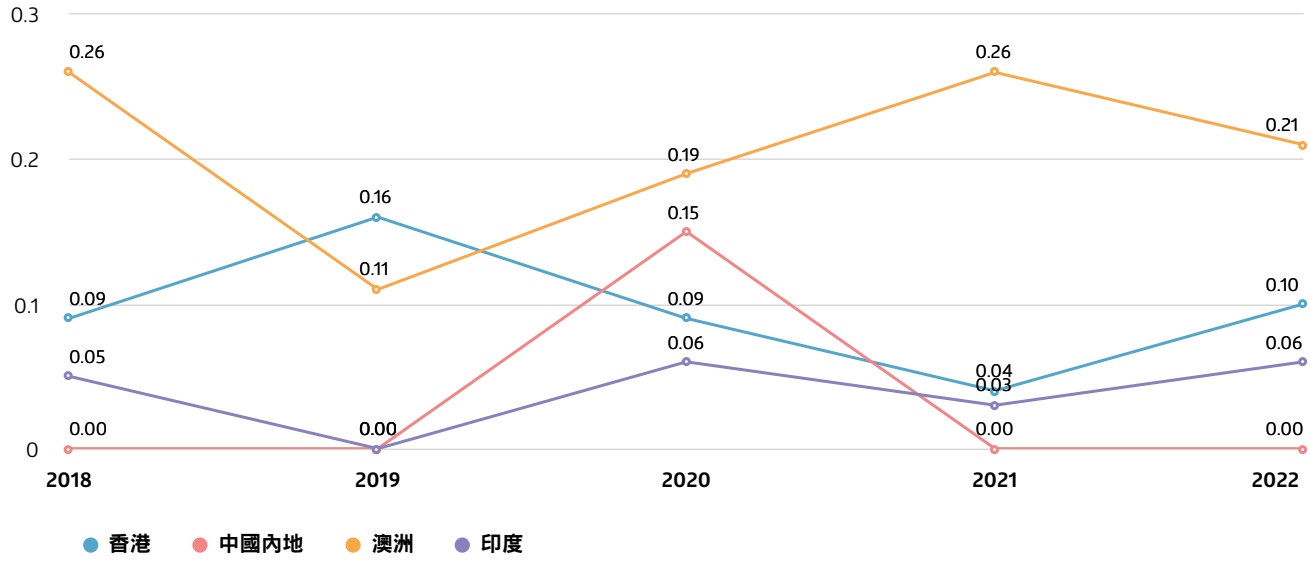
2022 年的損失工時傷害率及總可記錄傷害率均略為上升，部分原因是年內中電在香港的營運地點發生了一宗導致多人受傷的事故，加上年內工作時數大增逾 200 萬小時。



1 所有工傷事故率以 200,000 工作小時為基準，約相等於 100 名員工一年的工作時數。

按地區劃分的損失工時傷害率（包括僱員及承辦商）

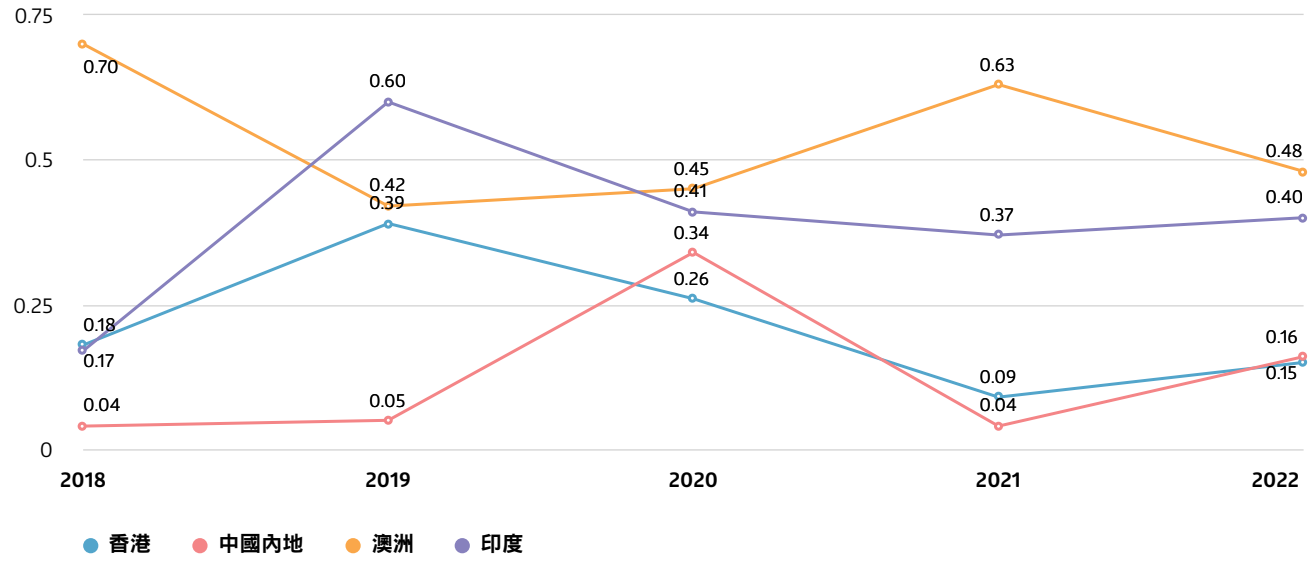
大部分地區（不包括澳洲）的損失工時傷害率均高於 2021 年。這可歸因於 2022 年事故數目上升（香港 3 宗，中國內地 2 宗及印度 4 宗），及整體工作時數增加。



1 由 2022 年起，因中電組織架構變動，香港括中華電力、中電及中電控股的所有員工。
2 所有工傷事故率以 200,000 工作小時為基準，約相等於 100 名員工一年的工作時數。

按地區劃分的總可記錄工傷事故率（包括僱員及承辦商）

大部分地區（不包括澳洲）的總可記錄工傷事故率均高於 2021 年。這可歸因於 2022 年事故數目上升（香港 3 宗，中國內地 2 宗及印度 4 宗）。



1 由 2022 年起，因中電組織架構變動，香港括中華電力、中電及中電控股的所有員工。
2 所有工傷事故率以 200,000 工作小時為基準，約相等於 100 名員工一年的工作時數。

夥伴

概覽

持份者的關注範圍	相關重要主題
• 公共政策 • 《紀律守則》及反貪污 • 遵守法規 • 供應鏈管理 • 負責任採購	**規劃及落實淨零轉型** • 在潔淨能源轉型中的合作 **加強能源安全及供應可靠度** • 可靠、價格合理的能源 **業務活動能配合社群、僱員及客戶的期望** • 供應鏈人權

為持份者取得的成果