

努力當下
塑造未來

2023

可持續發展報告



員工

概覽

持份者的關注範圍	相關可持續發展綱領
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>重視安全、面向未來的團隊</p> <ul style="list-style-type: none"> 吸引及培養多元化的未來人才及能力 協助員工盡展所長 融入靈活創新的工作、思維及行事方式 促進工作場所安全及員工福祉 <p>關顧社群</p> <ul style="list-style-type: none"> 負責任的供應鏈

為持份者取得的成果


🎯 2030 年實現管理層職位性別平衡


🎯 2030 年實現女性員工佔中電工程師總數的30%


 完成修改集團健康、安全及環境管理系統

6 個全新「齊學習·齊進步」學習單元，吸引超過1,000名香港和中國內地參加者

僱員及承辦商員工均錄得零死亡個案 

29.1% 管理層職位由女性擔任 

13.3% 工程人員由女性擔任 

自2019年「設計思維」計劃推出，逾**4,100**名僱員透過計劃獲培訓。 



客戶

員工

夥伴

社群

團隊規模及組成

截至 2023 年底，中電僱用了逾 16,200 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

由於 Apraava Energy 已於 2022 年底轉為中電的合營企業，集團自 2023 年起從整體員工匯報中剔除 Apraava

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) ¹	承辦商員工佔整體勞動力百分比
香港	5,168.0	83.0	17.0	904.1	4,880.1	5,784.3	10,952.3	52.8
中國內地	702.0	70.1	29.9	24.0	534.8	558.8	1,260.8	44.3
澳洲	2,330.0	95.9	4.1	138.5	1,600.0	1,738.5	4,068.5	42.7
集團總計¹	8,200.0	85.4	14.6	1,066.6	7,014.9	8,081.6	16,281.6	49.6

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

集團全力遵守與工作實務有關的所有當地法律法規、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

中電制定的人力資源政策和程序，旨在確保中電符合所有地方法律和法規的要求，包括薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、休息時間、平等機會、多元化、反歧視、性騷擾及一切騷擾行為，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。

標準及程序

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

Energy。有關詳情，請參閱「報告範圍及數據核實」章節。

在其餘市場，僱員總數有所上升，主要由於業務活動在疫情後逐漸復甦。集團已增加使用服務承辦商，以滿足減碳項目和數碼化項目對技術人才的短暫需求。

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，中電亦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。

閱覽更多有關中電集團勞工標準的資訊



人權盡職審查

作為投資前決策流程的一部分，中電進行全面的盡職審查，以評估相關領域（包括僱傭實務、環境、本地社群及其他對持份者的影響）的非財務影響和風險。

中電對績效管理和獎勵實務進行內部和外部的盡職調查，確保不存在性別偏見。

中電亦正在整個採購週期實施風險評估流程，以管理人權等 ESG 議題。詳情請參閱「[負責任採購](#)」章節。

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。

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需要專業特定技能的工作。中電致力達致內包和外判安排的最佳平衡，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有關最低工資的法規，而實際上公司長期員工的薪酬及福利一般遠超當地最低法定要求。

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，中電亦會為臨時員工提供與當地市場相比具競爭力的福利，且符合或高於當地最低法定要求。中電謹慎監控集團薪酬水平，以確保薪酬具競爭力，並按照良好的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。有關程序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》鼓勵僱員及相關的第三方透過保密渠道，對任何違規情況表達關切。

監察及跟進

中電以中電《價值觀架構》及《集團勞工標準》為依歸，並按每個司法管轄區的實際情況制定的詳細政策，以確保完全符合當地法規。集團定期為僱員舉辦重要主題培訓，例如《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。為貫徹此政策，中電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，如有發現，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，包括公平和體面工作及工作時間，以及僱員在工作場所的基本權利。有關標準已納入香港的人力供應承辦商的採購規定，而中電亦已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《供應商行為守則》，納入並向供應商傳達對勞工實務與人權的相關期望。

2023 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，集團並無發現有營運違反了結社自由及集體談判權或有相關的重大風險。

2023 年，Apraava Energy 根據其多元共融藍圖制定了人權政策。與中電的集團勞工標準一樣，該政策以《聯合國工商企業與人權指導原則》為指引，並提供應對和預防相關風險的框架。該政策反映 Apraava Energy 在公司上下對尊重和促進人權的承諾。

年內，Apraava Energy 舉辦題為「Right Environment at Workplace」的活動，涵蓋反騷擾政策、性別敏感化、性騷擾、申訴解決等主題。

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，以及在過去多年的評定持續取得改進。2023 年，中電完善與員工在工資問題上的溝通交流，並推出經更新的績效管理制度，更加著重獎勵與績效掛鉤，同時精簡和優化員工的整體薪酬報表。

中電亦憑藉在提供可持續退休福利方面的努力，於 2023 年獲得《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 Communications）」獎項。兩個獎項表揚在管理員工退休福利方面表現卓越的亞太區公司。中電已連續多年獲得這些殊榮。

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的業務表現，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更佳平衡的政策。

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。中電已為整個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，基準年 2016 年的女性比例為 22%；
- **吸納更多女性工程人員的目標：**到 2030 年實現女性員工佔中電工程師總數的 30%，基準年 2016 年的女性比例為 9%；以及
- **同工同酬政策：**集團旗下業務奉行同工同酬政策，消除任何基於性別的不平等薪酬待遇，並確保中電符合所有相關的地方法規和披露標準。

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 2023 年底，女性管理層職位百分比與去年相若（2023 年：29.1% 相對 2022 年：29.1%），而女性工程人員百分比較上一年稍微增加（2023 年：13.3% 相對 2022 年：13%）。過去兩年，隨著招聘名額增加，中電在香港聘用的女性見習工程師幾乎增加了一倍。大部分曾參加中電「女工程系學生師友計劃」，或獲得中電工程志學獎，為其最後一年的大學課程提供資助。

標準及程序

中電簽署了國際能源署的 [Equal by 30](#)（只備英文版），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，例如彈性工作安排、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。

在繼任人選、高潛力人才庫和發展計劃中的女性比例約為 30%，與去年相若。在香港，中電參與名為「[Taking the Stage](#)」的女性賦能計劃，以提升女性的自信心和領導氣質。此外，經挑選的女性行政人員也參加晉身董事會預備計劃和有關事業發展的討論。

中電在香港進行了首次多元共融員工調查，收到超過 1,000 份回覆。調查所得意見有助確定重點工作範疇，例如推廣靈活工作安排、創造更和諧共融的工作環境等。此外，中電支持員工建立性別平等支援網絡，以提高員工的平等意識和參與度。中電已展開集團多元化策略的更新工作，預計於 2024 年完成。

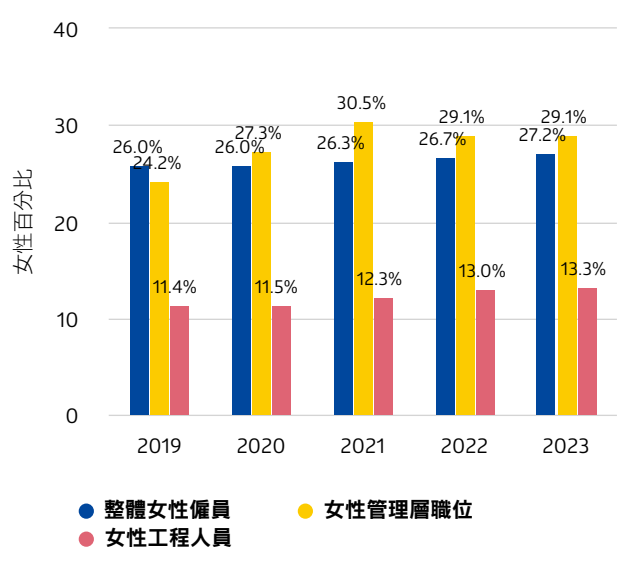


中電繼續秉持同工同酬原則，對工作規模和複雜性進行獨立外部評估，並與外部薪酬範圍進行基準比較，以便根據每位僱員的經驗、表現和若干市場因素，釐定不同的薪酬水平。中電對績效和薪酬結果進行內部和外部審查，以檢視當中有無性別偏見，結果發現女性和男性平均薪酬之間的差異屬於適中（個位數差異），但某些通常主要由服務年資較長男性員工擔任的技術職位除外。

作為多元、公平和共融（DEI）策略的一部分，EnergyAustralia 在集團層面繼續進行促進 DEI 的活動。EnergyAustralia 遵循集團策略，展開 DEI 策略的更新工作。2023 年，EnergyAustralia 根據職場性別平等機構的年度匯報和分析，重申其致力維持同等職級員工的零性別工資差距的立場。

中電的女性僱員比例

i 考慮到整體人口比例變化，2023 年僱員性別比例維持相似。



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，包括培養在關鍵市場有效競爭所需的人才及技能。

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，以助僱員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。中電亦作出投資促進年輕人的發展，並建立共融且人人可得的未來能源行業潛力。

標準及程序

中電致力吸納和挽留人才、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，我們需要大力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，協助離校生及在職人士投身能源行業。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。

加強績效管理以配合建立高效機構

中電修訂了核心市場的績效管理制度，加強向員工提供回饋意見，從而支持他們的事業發展並加強識別工作表現優劣。中電亦更新了公司對領袖期望和能力要求，為如何確立對員工行為和能力的期望提供指引。

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，包括每年至少兩次的績效討論，從而持續回饋意見和輔導對話、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。在適當情況下，有關評估亦包括提供跨職能和全方位的回饋意見。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，並支持僱員自發學習，包括參加與工作相關的學位課程或資格認證。

培養領導人才

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。

舉措及進展

2023 年，中電的「香港見習工程師計劃」招收了 45 名見習生，其中女性及內地學生數目為歷來最高。

中電也將招聘渠道擴大至海內外機構。中電在中國內地加緊進行招聘工作，內地畢業生的應徵人數顯著增加，令我們的人才儲備更加充實。詳情請參閱 2023 年報中的個案研究。

中電還以處於不同事業發展階段的工程師和經理為對象，繼續推動其他發展計劃，藉此完善員工的事業發展階梯。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。

為支持中電數碼人才的發展並提升他們的能力，中電舉辦數碼人才日（Digital Talent Day）、「數碼見習生計劃」等目標明確的舉措。此外，中電繼續推行作為中電領袖才能發展計劃之一的 #Leaders of Future，提供由毅偉商學院（Ivey Business School）協辦的策略思維課程，以協助學員增強靈活思路、創新思維及商業觸覺。

協助僱員應對轉變

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、401-3、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機會。

標準及程序

提供彈性及家庭友善的工作安排

中電致力幫助僱員過渡人生不同階段，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。在可行情況下，中電為在職母親於辦公室和工作處所提供哺乳設施。

中電已加強彈性工作政策及網上協作工具，讓僱員以新方式在網上保持聯繫並更靈活地履行職責。由於工作模



式變得更靈活，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

中電為僱員的身體、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系統的需要。中電亦推行保密的僱員援助計劃，為可能遇到工作或個人問題且需要專業支援的僱員提供協助。

中電在香港榮獲多個獎項，以表揚公司致力促進僱員的身心健康，推行多項活動計劃及提升職場快樂感。在中國內地，中電亦為當地員工推行身心健康計劃，因此榮獲「2023 年中國健康僱主獎」。

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）批准的經認證企業談判協議，與近 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。

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，讓員工有機會就工作方式交流意見。除了上述措施之外，團隊領袖和員工亦可獲得文化和領導力變革的資源，從策略上了解影響企業文化、路線圖和指引的不同項目，從而在各自團隊內部推行員工溝通互動活動。

中電更進一步投放資源完善公司文化，包括更新中電《價值觀架構》。我們也相繼採取多項舉措推動變革，例如，推行更為數碼化的工作方式、營造創新靈活的辦公室環境，配合多種工具和支援措施加強職場的協作和

有效溝通。未來數年，這些舉措可望持續推行，務求使中電成為員工投入參與、融洽美好的職場。

閱覽中電《價值觀架構》的最新版本



協助僱員及社區應對能源轉型或業務重組的影響

為全面協助僱員應對業務變更或重組的影響，中電提供切合個人所需的協助，包括培訓和技能發展、事業規劃、調遷支援及財務諮詢等。在這方面，中電亦積極與當地持份者溝通，包括僱員代表組織和地方教育機構，確保僱員可獲得進修研習機會，以滿足其需要及支持相關地區新興產業的人才發展。

EnergyAustralia 在 2021 年宣布將於 2028 年關閉旗下的雅洛恩電廠後，緊接推出「雅洛恩僱員轉型計劃」以支持僱員實現事業轉型。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。

2023 年，EnergyAustralia 投入大量資源推動海上風電行業技能配對，作為技能提升及配對計劃的一環。該計劃旨在幫助雅洛恩電廠員工尋找新的就業機會。有 20 多名員工表達了以風場為首選工作崗位的濃厚興趣。EnergyAustralia 亦並行採取措施，為有意在教學、護理等其他領域探索新工作機會的員工提供培訓。

標準及程序

為更了解僱員的意見，中電聘用獨立外部顧問定期進行僱員投入度調查。

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，以確保提供適當的薪酬待遇和僱員支援。

個案研究

中電中國榮獲「健康僱主獎」(WELLNESS EMPLOYER® Award)

2023年11月29日，第七屆(2023年)健康僱主獎的得獎名單在北京揭曉。獎項由中國人力資源管理研究會、世界可持續發展領導力組織和中智集團合辦，中電中國憑藉其僱員健康與福祉計劃榮獲「健康僱主獎」。

中電中國人力資源總監(中國及集團營運)藍清女士出席了頒獎禮，並分享中電中國健康福祉計劃的策略、制度和實務。她強調該計劃乃建基於中電「以人為本」的核心價值，並感謝中電中國管理層鼎力支持，在促進僱員的健康福祉方面取得別具意義及顯著的成果。

中電中國自2020年5月起推出健康福祉計劃，為中國內地約700名僱員及其直系親屬提供僱員支援服務，包括24/7諮詢熱線、每月通訊和每兩個月舉辦的網上研討會，內容涵蓋中電健康和福祉框架所涉及的生理、心理、社會、財務等四大範疇。每場研討會均邀請中電中國區執行委員會一名成員參與，以表達對該計劃的支持，並鼓勵員工投入健康生活方式。

中電中國促進僱員健康福祉的另一主要舉措，是於2021年透過「咕咚」應用程式(Codoon App)建立中國內地僱員的數碼健康平台。中電中國經「咕咚」定期舉辦個人和隊際的體育活動和比賽，鼓勵僱員保持良好體格、健康飲食習慣和優質睡眠。「咕咚」是深受中國內地僱員歡迎的健康資訊數碼平台，把運動數據、僱員與科技聯動起來，鼓勵僱員運動，並對僱員的運動成果提供獎賞。僱員參與率超過60%。

健康僱主獎不但肯定獲選機構傑出的努力和團隊精神，更鼓勵我們與其他公司分享有關的知識和經驗。該獎項亦激勵我們在僱員健康計劃方面不斷創新求進，藉此建立積極、健康的組織關係，並吸引及挽留人才。



中電中國人力資源總監(中國及集團營運)藍清女士與中國內地福利團隊一同領獎。



藍清女士獲邀分享有關構思及落實中電中國健康福祉計劃的心得。



健康、安全及環境管理

我們的方針

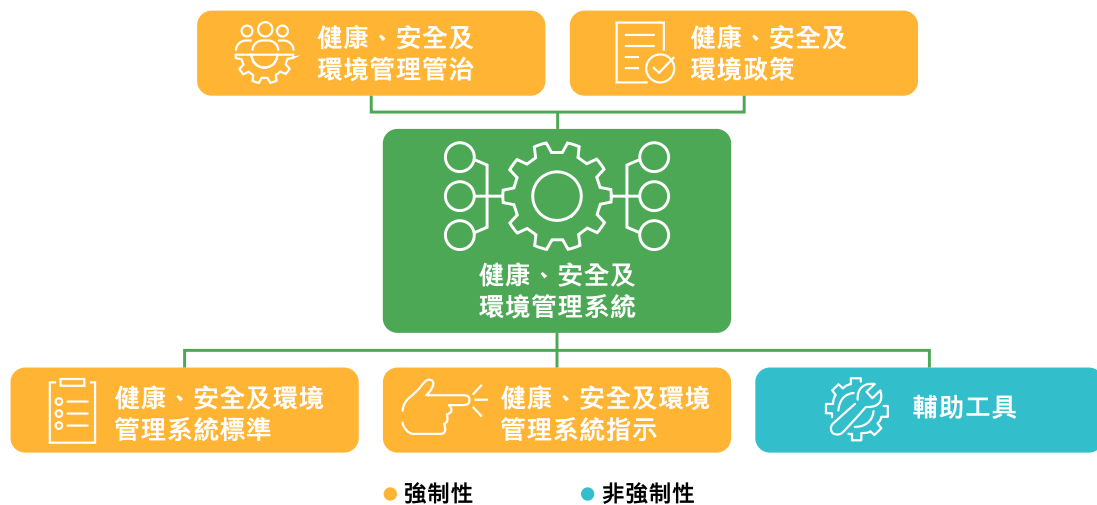
將健康、安全及環境（HSE）標準融入集團的業務和流程中，有助中電實現安全、可靠及對環境負責的營運方式。

GRI 參考：403-1、403-2

中電持續地致力提高在健康、安全及環境管理 方面的表現，以建立能夠防止對員工、資產和集團營運所在社區造成傷害。

中電已制定綜合 HSE 政策，從而推動集團的 HSE 管理系統（HSEMS）。

HSE 管理系統的核心要素及彼此關係



中電 HSE 管理系統涵蓋四個領域：

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

下載中電健康、安全及環境（HSE）政策



上圖顯示健康、安全及環境（HSE）管理系統的核心要素及彼此的關係。

HSE 政策確立了中電在 HSE 表現期望方面的策略、方針與願景。HSEMS 是按照 HSE 政策制定的，使中電能夠以有計劃和系統化的方式管理風險，以不斷提高其 HSE 表現。

HSE 管理系統標準是強制性的，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。HSE 管理系統指示是對 HSE 管理系統標準的補充，決定了在整個集團內如何實施特定流程（例如事故管理）。HSE 管理系統輔助工具並非強制性，而是就如何符合 HSE 管理系統的要求提供進一步支援或指引。

HSE 管理系統提供：

- 以降低風險為目標，提供明確的要求和預期結果；
- 提供流程靈活性，以應對業務多樣性（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 HSE 管理系統的混亂（如不必要的重複、不一致或矛盾的要求）。

下載健康、安全及環境管理系統（HSEMS）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》章節，以了解更多詳情。

營運責任架構

健康、安全、保安和環境執行委員會	<ul style="list-style-type: none"> · 由首席執行官擔任主席 · 對健康、安全、保安和環境相關議題負起最高行政責任
項目、營運及地區團隊及集團健康、安全及環境團隊	<ul style="list-style-type: none"> · 分別每月和每兩個月召開會議以統籌、監察及分享知識和經驗 · 注重提高整體的安全水平
營運層面健康、安全及環境委員會（僱員、項目合作夥伴和承辦商）	<ul style="list-style-type: none"> · 讓營運層面的內外部持份者參與 · 部門管理人員負責按最高水平的健康、安全及環境標準執行項目 · 健康、安全及環境專業人員促進整體的健康、安全及環境工作，並就健康、安全及環境事宜提供意見

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。

集團項目、營運及地區團隊（PORT）及全球 HSE 團隊分別每月和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。集團特別注重成為學習型組織，以保持高水準的安全表現並在整個集團內建立牢固的安全文化。

此外，集團亦設立多個 HSE 委員會，讓營運層面的僱員以及大型建築項目合作夥伴和承辦商參與。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 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。各業務單位以集團策略作為依據，每年制定本本身的 HSE 行動計劃。

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

2023 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。上述策略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。

2024 年，我們開始制定全新的集團 HSE 改善策略，以取代現行的改善策略，並建基於過往數年累積的能力。

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 表現監察和報告標準包含集團採用的安全表現指標和安全數據匯報要求。這些安全表現指標有助識別中電可能需要多加留意的趨勢和範疇。中電亦已透過有針對性的活動及聽取工作人員的意見，以助制定全面、有效的事故預防措施。

集團內部每月匯報安全表現。安全表現數據及相關意見經收集後，於 PORT 和全球 HSE 團隊的每月和每兩個月召開的會議上呈報。這些數據及意見亦會每季度在由首席執行官主持的集團 HSSE 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標準。倘發生重大安全事故，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務調查。事故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，以查明事故肇因並識別杜絕同類事故再次發生所需的措施。集團營運總裁及地區總裁將對事故調查小組的報告進行審閱。

培訓及推廣

中電集團只會要求僱員從事他們有能力和能夠勝任的工作。這需要對僱員進行審慎挑選、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。公司設有一套程序來提供培訓，以確保每名員工均了解與其工作相關的危險、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設施，使有關培訓具有靈活性。這包括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

中電徹查所有造成或可能造成嚴重受傷的事故。2023 年，中電開始評估現行的事故調查方法，以提高調查品質並找出系統性的改進機會，這與中電採納的人力和組織績效 (HOP) 方法一致。我們選取 TapRoot[™] 根本原因分析法，將應用 (包括專利軟件系統) 於整體 HSE 數據採集系統。需要進行調查的人員將於 2024 年接受新的培訓，以配合修訂後的方法。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的更複雜的潛在情況，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 2023 年繼續推行「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，例如在高空或物件可能墜下的地方作業。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。2023 年，我們再次在年度活動中設立 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。舉例說，中電中國已在兩個分區引入機械人，為風力渦輪機塔架進行清潔、打磨和重新髹漆。這項措施可以消除員工在人手髹漆時從高處墜下的風險，另一個好處是可以在毋須中斷輸電運作的情況下進行工程。這種作業方式縮短了員工暴露於引力能量風險的時間，除了大大提高施工的安全性外，更可節省成本，提升效率。

此外，中華電力引入了 Mobile 360 鏟車安全系統。該系統提供可設定的提示警報功能，以及行人警示的關鍵區域檢測功能，並為操作員提供協助，避免駕駛分心、困倦、使用智能手機、吸煙、佩帶安全帶等方面的問題。我們將繼續留意數碼科技為施工安全帶來的改進機會，以幫助員工安全地進行日常工作。

[閱覽個案研究，了解機械人如何協助消除駕駛風險。](#)



舉措及進展

2023 年上半年，Apraava 錄得一宗死亡個案，令人深感遺憾。這宗死亡事故在 5 月發生，涉及 Apraava Energy 在古吉拉特邦 Sidhpur 風場的一名承辦商員工，中電對事件深感悲痛。Apraava Energy 已採取措施改善安全，包括調查事故，以管理和減低日後的重大風險。

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 2023 年集團安全指標方面的表現。

按地區劃分的安全表現¹（僱員 / 承辦商）

	香港 ²	中國內地	澳洲	總計 ³	合共（僱員及承辦商） ³
死亡（人數）	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
損失工作日傷害人數 （人數）	1/5	0/0	1/3	2/8	10
損失工時傷害率（以 200,000 工作小時為基準）	0.02/0.07	0.00/0.00	0.05/0.19	0.03/0.09	0.06
嚴重傷害事故（人數）	0/0	0/0	0/1	0/1	1
總可記錄傷害率（以 200,000 工作小時為基準）	0.11/0.15	0.00/0.00	0.19/0.64	0.13/0.22	0.18
與工作相關的健康損害 （人數）－ 僱員	0	0	3	3	3
總損失日（日數）－ 僱員	8	0	117	125	125

1 損失工時傷害率和總可記錄傷害率數據僅適用於工傷（不包括與工作相關的疾病和通勤相關的傷害），符合全球報告倡議的要求。2023 年，發生了三宗與工作相關的健康問題（僅限僱員）和兩宗通勤相關傷害（僱員和承辦商合計）。

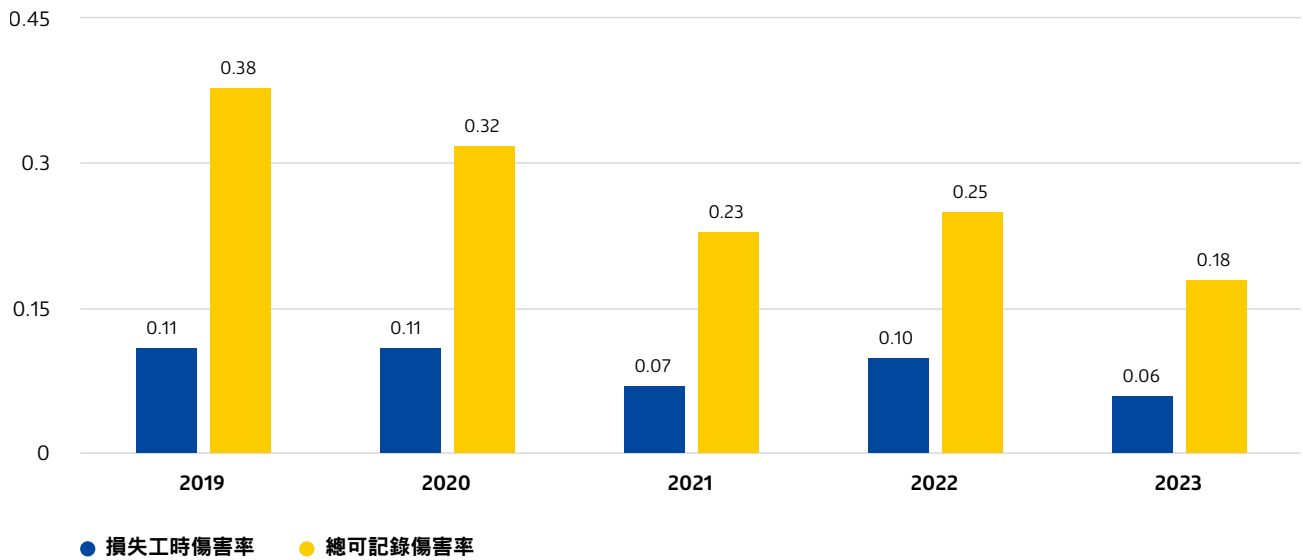
2 因中電組織架構變化，中華電力、中源電動及中電控股的所有員工均納入香港項下。

3 Apraava Energy 不再是中電的附屬公司，現作為合營企業入賬。2023 年的所有數據均不包括 Apraava Energy，但 2022 年及以前的數據則包括 Apraava Energy。此外，中電於 2022 年 11 月出售其所持有的防城港燃煤發電廠 70% 權益，自此不再納入中電的報告範圍。

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）



2023 年的損失工時傷害率及總可記錄傷害率均有所下降。基本上，中華電力和 EnergyAustralia 的事故宗數減少，是帶動集團整體傷害率下降的主要因素。這兩個業務單位均採取一系列舉措，針對保證及檢查工作、持份者參與、關鍵風險領域，以及改善健康方案等。此外，集團不再收集 Apraava 的數據，而且並無將其載於集團在 2023 年的統計數據。

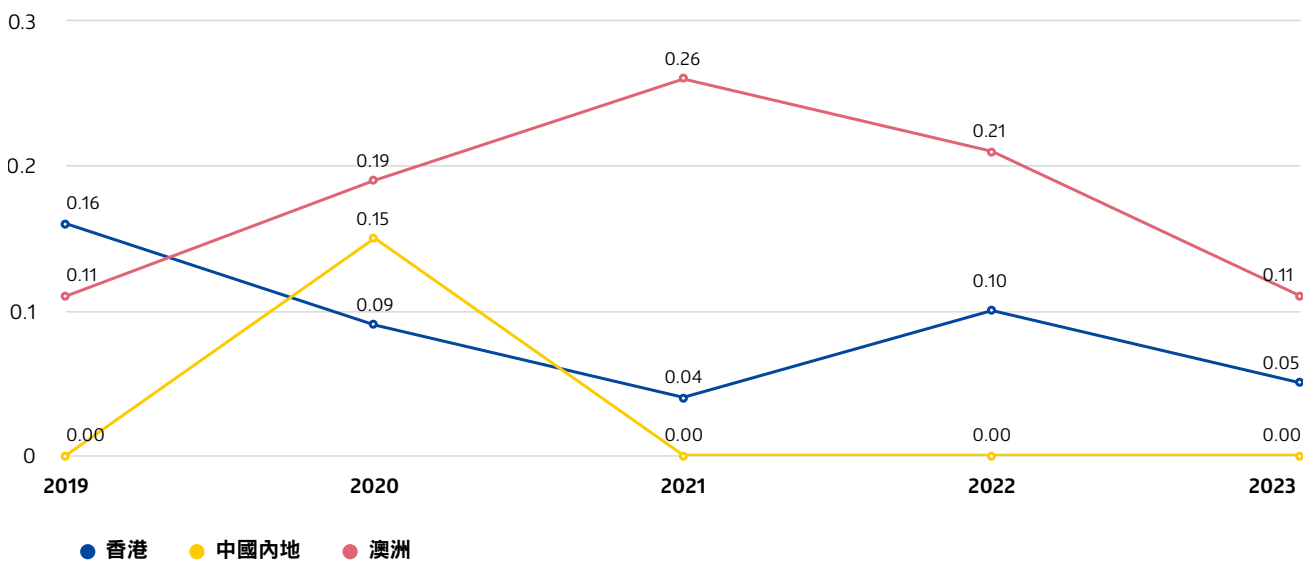


1 所有工傷事故率以 200,000 工作小時為基準，約相等於 100 名員工一年的工作時數。

按地區劃分的損失工時傷害率（包括僱員及承辦商）



2023 年所有地區的損失工時傷害率均錄得下降。

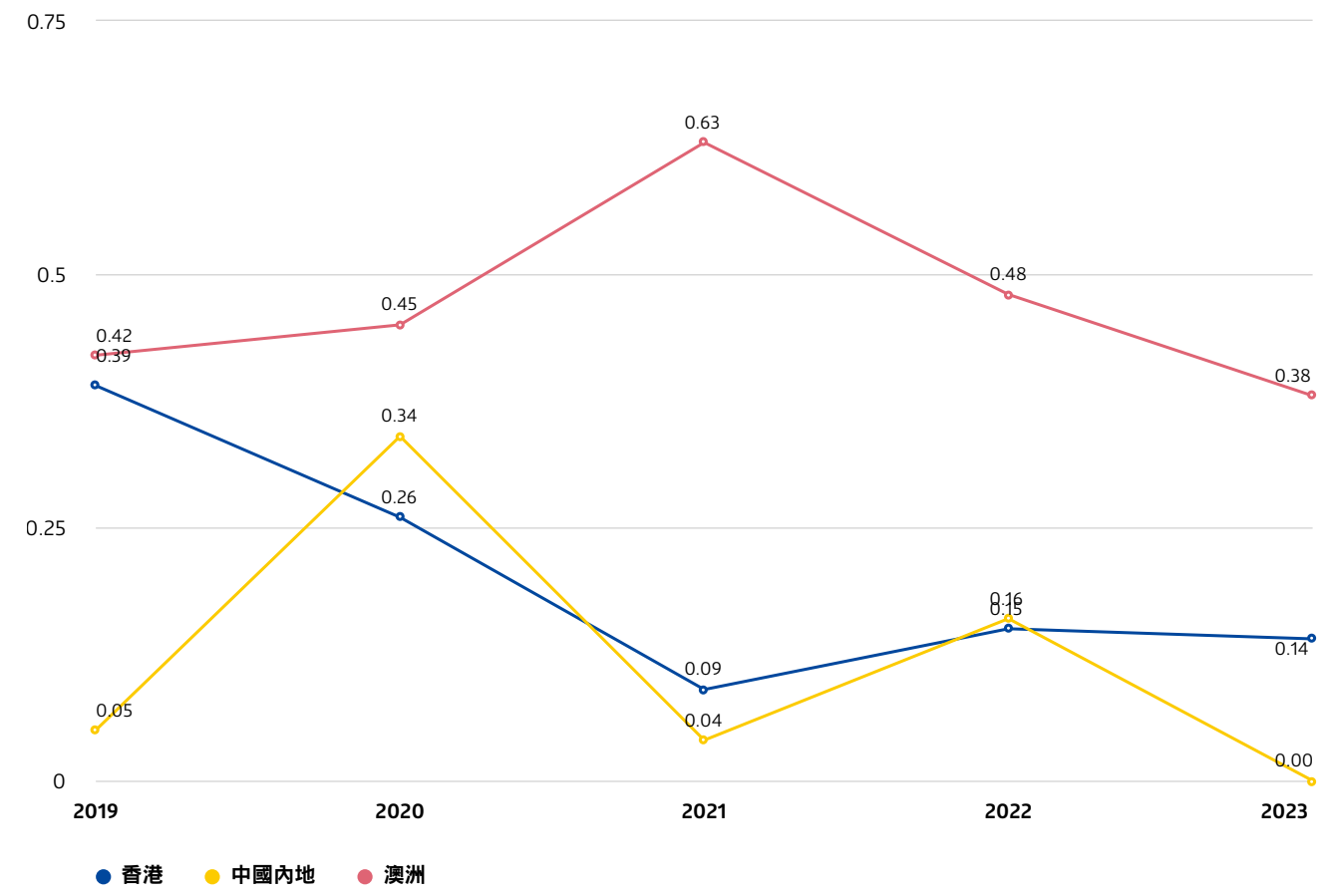


1 所有工傷事故率以 200,000 工作小時為基準，約相等於 100 名員工一年的工作時數。



按地區劃分的總可記錄工傷事故率（包括僱員及承辦商）

i 2023 年，所有地區的總可記錄工傷事故率均有所下降。



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。