



同心踐行永續
攜手照亮明天



2024
可持續發展報告

股份代號: 00002

員工

重點內容

持份者的關注範圍

- 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
- 人權盡職審查
- 協助僱員應對轉變
- 健康、安全及環境管理
- 職業健康及安全

相關可持續發展綱領

- 面向未來的團隊

為持份者取得的成果



30.0%
管理層職位
由女性擔任



13.3%
工程人員
由女性擔任

15.4%

的受訓時數專用於技能提升
及再培訓



更新集團多元共融策略，
使其更全面、更符合市場需求



進行跨部門人權盡職審查



舉辦首屆「多元共融周」，吸引
逾 **4,500** 名員工參加



推出更新的健康、安全及環境策略

隨著能源行業正迅速轉變，中電積極投放資源於學習與發展的培訓及活動，為員工提升事業發展及適應行業轉變所需的技能。中電重視員工福祉，透過全方位的管理系統與計劃，保障員工的健康及安全。中電亦提倡多元共融，並正推行多項措施來建立多元團隊和共融文化。中電與員工同心協力，打造一支積極進取、專注投入的團隊，從而推動公司的成功發展並為其可持續發展目標作出貢獻。

團隊規模及組成

GRI 參考：2-7、2-8

截至 2024 年底，中電僱用了逾 15,100 名相等於以全職估算的僱員及承辦商員工。

在中電的香港、中國內地及澳洲市場，儘管整體員工人數略為下降，但僱員總數卻有所增加，主要是由於香港及澳洲承辦商的業務活動減少所致。集團減少使用服務承辦商，反映了我們正在規劃中的項目以及外判活動都受流程優化及數碼化的帶動而提高了生產力。

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	5,218.9	82.6	17.4	829.1	4,212.2	5,041.4	10,260.3	49.1
中國內地	743.5	68.3	31.7	25.5	502.4	527.9	1,271.4	41.5
澳洲	2,258.0	95.2	4.8	118.5	1,203.0	1,321.5	3,579.5	36.9
集團總計¹	8,220.4	84.8	15.2	973.1	5,917.6	6,890.7	15,111.2	45.6

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可能存在差異。

公平及合乎道德的工作實務

GRI 參考：201-3

中電進一步努力構建合乎道德及公平的營運環境，並持續獲得外界對其薪資及退休政策和實務的認可。

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，包括公平和體面的工作及工作時間，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，中電還加強了對使用臨時人力供應勞工的追蹤及監察。中電透過《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。

2024 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。

在澳洲，EnergyAustralia 履行澳洲 2018 年《現代奴隸制法案》所規定的義務，向當地政府提交第四份現代奴隸制報告。2024 年，EnergyAustralia 採用供應鏈風險管理工具「信任你的供應商 (TYS)」，要求新供應商完成登記及有關僱傭標準及人權的問卷調查，才能與 EnergyAustralia 展開合作，同時向現有供應商發出邀約。該工具參考包括負面的媒體、制裁及監管行動在內的資料，持續對所有供應商進行風險監察。在 EnergyAustralia 的營運中，現代奴隸制風險持續偏低。

中電於 2024 年推出更新的績效管理制度後，進一步加強與香港僱員在工資問題上的溝通交流，更加著重獎勵與績效掛鈎。中電定期檢討薪酬政策及實務，確保薪酬

具競爭力 and 公平性。中電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，除了部分由服務年資較長男性員工擔任的技術職位。中電提供的入職薪酬遠高於法定最低水平，履行承諾致力提供能維持僱員一家生計的薪酬。

促進多元、公平和共融

我們的方針

中電相信，多元化的團隊和共融的文化有助提升創新力和績效表現，並加強公司為營運所在社區作出實質貢獻的能力。為此，中電於 2016 年訂立長遠目標，大幅提高女性員工在管理層職位及工程人員的比例，並確保同工同酬及中電符合所有相關的本地合規及披露標準。

隨著業務持續發展，地域版圖不斷擴大，技術、產品及服務、僱員基礎、客戶及所服務社群也日趨多元化，中電已更新了集團的多元共融策略，以加強配合不斷變化的組織需求、市場情況及持份者期望。

集團多元、公平和共融的重點關注範疇

集團多元、公平和共融的重點關注範疇		
 多元 多元是人才與創新的來源	 公平 政策與實務中的公平性與任人唯才	 共融 工作場所的共融與歸屬感
<p>性別多元：增加女性在管理層職位和STEM職位中的比例（包括女性工程人員比例）。</p> <p>多元思維：積極尋求不同的觀點與構思。</p> <p>了解本地狀況：確保深入了解本地權益和需要，而非只是代表性。</p>	<p>同工同酬：保障同工同酬。</p> <p>平等獲得：工作和發展機會。</p> <p>唯才是用：表彰與獎勵員工。</p> <p>公平：工作實務和福祉。</p>	<p>歸屬感：讓員工感到自己能夠事事參與，並在工作中展現自己最好的一面。</p> <p>安全及健康：提供安全、健康及可靠的環境，建立幸福感和歸屬感，免受歧視和騷擾。</p>
以總體立場聲明為基礎的政策架構		
更新的指標及目標（實際性別比例，以逐年改善為目標）		

更新的策略有三大支柱，當中更加重視持續改善性別多元化、鼓勵女性擔任 STEM 相關崗位、推動多元思維和本土認知、任人唯才，以及促進「暢所欲言」的文化。這些改變反映中電不斷演變的業務性質、人才市場狀況，以及團隊成員對公平及晉升機會的渴望。

在下一個報告週期，中電將根據市場慣例和新方向，相應調整各項指標、目標和披露資料。自 2025 年 1 月起，中電將衡量並報告：

- 女性在管理層職位的比例不斷提高（實際百分比，逐年遞增）
- 女性擔任 STEM 崗位的比例不斷提高（實際百分比，逐年遞增）

中電將加強報告與家庭友善及僱員福祉有關的實務。中電會維持同工同酬和工資公平性，並透過外部的公平工資審核、績效加薪和賞金實務的內部檢討、外部協調的工作評估等，衡量相關表現。

政策及實務

為不斷求進，公司繼續投資推行多項計劃，以鼓勵更多年輕女性投身 STEM 事業、讓更多女性加入就業市場，以及落實健康與家庭友善政策，協助員工更好地達致工作與生活平衡。

標準及程序

中電簽署了國際能源署的 [Equal by 30](#)，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。中電還定期進行檢討，以識別任何性別薪酬差異，確保同工同酬。

舉措及進展

GRI 參考：202-1、202-2、405-2

管理層繼續透過各種針對性的項目和活動，促進多元共融取得成果。

截至 2024 年底，女性管理層職位百分比較去年略有增加（2024 年：30% 相對 2023 年：29.1%），而女性工程人員百分比與上一年相約（2024 年：13.3% 相對 2023 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。她們大部分曾參加中電「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。

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，中電繼續參與名為「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。此外，中電支持員工建立性別平等支援網絡，以加強同儕之間的溝通聯繫及主題學習。

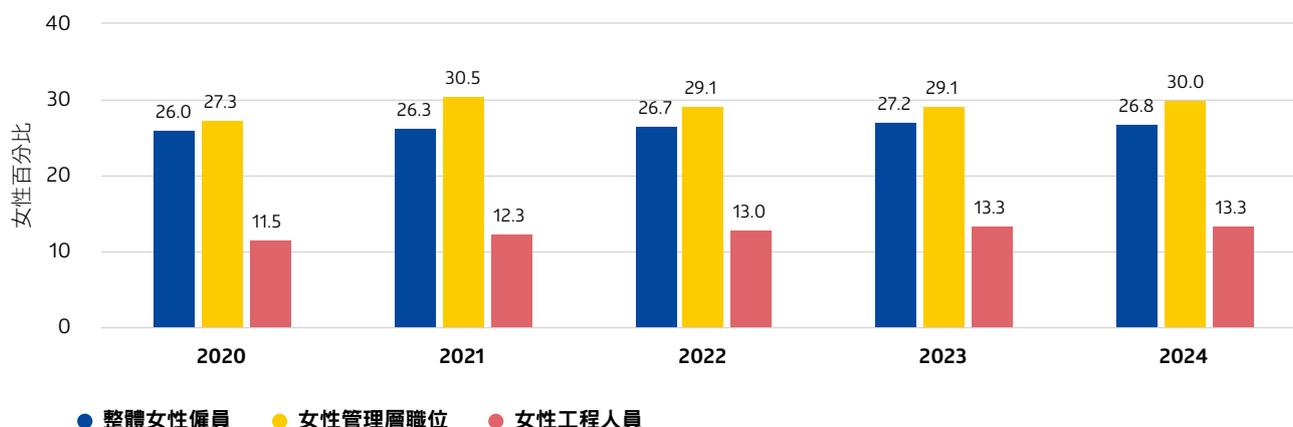
新舉措包括首個「多元共融周」，有 4,500 多名員工參加了工作坊和學習課程等多項活動，主題涵蓋「共融語言」及人生不同階段的事業發展。中電還推出新的「Male Allies」計劃，幫助男性同事提升相關領域的平權意識，並培養新思維、新技能。

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 一直維持與「Champions of Change Energy」聯盟的合作關係，並協力推動多項關鍵舉措，包括努力縮窄性別薪酬差距、推行在傳統由男性主導的

行業中提高女性比例的相關策略，以及加強人才梯隊中的性別平衡。自 2018 年以來，EnergyAustralia 繼續維持同等職級員工的零性別薪酬差距，這點在其職場性別平等機構的年度匯報及分析中均有體現。

中電的女性僱員比例

i 考慮到整體人口比例變化，2024 年僱員性別比例維持相若。



人才及技能發展

我們的方針

GRI 參考：404-2、404-3

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。

中電擁有一套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，並建立共融且惠及所有人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競爭激烈的勞動力市場提供充足人才，中電必須提供具吸引力的職業理念，並大力鼓勵年輕人投身能源行業，同時提供在中電不同職能部門與級別的事業發展機會。

中電提供重要的工作、培訓和發展機會，以及開放包容、互相扶持的工作環境。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、營運學徒培訓及「見習工程師計劃」，從而為香港的年輕人提供加快事業發展的機會。

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考取專業工程資格，透過提升專業能力，把握向社會上層流動的機會。中電學院自 2017 年成立至今，已為超過 2,500 名學生提供幫助。

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。中電全體僱員均須接受年度績效考核評審。中電還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。中電全體僱員均會參加年度績效及發展評估，從而持續回饋意見和進行輔導對話、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，中電亦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培養技能的機會，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

為配合執行公司策略的需求，中電需要建立一支具抗逆力及靈活的多元化領導團隊，並具備強大的持份者管理及變革領導技巧，以促進業務增長，並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。此外，管理人員可參加線上數碼發展計劃。對外方面，中電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，以培養高級領導人才，同時還舉辦有關國際最新經濟、政治及科技趨勢的專家簡報會及研討會，主題包括能源轉型、數碼化變革、福祉及抗逆能力。

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、工程專業和數碼技術的人才和能力檢討。中電透過有關檢討，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，包括挽留人才、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。

中電繼續投資青少年發展、核心技能培訓、領導力發展及人才儲備計劃、培訓系統及架構，確保提供未來所需的人才和技能。

舉措及進展

2024年，中電的「香港見習工程師計劃」招收了33名具有多元背景的見習生，其中24%是女性，24%是來自中國內地。

中電繼續透過本地、海外及中國內地各類院校進行招聘，令內地畢業生的應徵人數顯著增加。入職的見習生透過內部導師、與高級領導層互動、輪調活動等，參與全面的培訓及其他實踐式學習活動。

中電為工程人員和管理人員推動的其他發展計劃取得進展，令中電的人才梯隊更加堅實。香港與中國內地之間的工程人才輪調活動亦繼續進行，而中電繼續透過「中電能源轉型體驗計劃」，讓員工認識中國內地能源業務形勢的變化及有關的發展機遇。

為支持中電數碼人才的發展並建立他們的能力，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，作為中電領袖才能發展計劃之一的#Leaders of Future已將培訓對象擴展至工程、數碼及商業人才，現時透過IMD教師及其他專家提供涵蓋情境領導、策略思維及變革主題的多元化發展培訓。

為團隊提供未來成功發展所需的技能，對中電將來日益重要。中電致力建立一支可持續發展、面向未來的團隊，因此於2024年全面檢討其可持續發展目標後，決定開始追蹤專用於提升技能及再培訓的培訓資源比例。這項新指標將於2025年生效，並在中電旗下各業務機構進行追蹤，確保中電員工為迎接未來挑戰作好準備，並能在當前的崗位和未來的事業路上取得卓越表現。作為落實新指標的第一步，中電現匯報2024年的有關數據，有關數據亦可於[環境、社會及管治數據庫](#)查閱。

人權盡職審查

我們的方針

GRI 參考：2-23、2-25、407-1、408-1、409-1

中電已將集團《價值觀架構》、《紀律守則》、《供應商行為守則》、勞工標準，以及 EnergyAustralia 的年度《現代奴隸制法案》聲明等落實到日常營運和實務中，體現其維護人權的承諾。

公司非常重視管理各種與人權有關的事宜，例如職業健康及安全、童工、工會參與以及多元、公平和共融（DEI）。在投資決策過程中，中電進行全面的盡職審查，包括評估人權因素。

2024 年，中電根據聯合國指導原則進行全面的盡職審查程序，評估各職能部門與地區的人權風險，以提升人權標準。中電透過這項評估，評定各相關領域（包括僱傭實務、環境問題、社群關係及其他對持份者的影響）的非財務影響。隨後，中電制定行動計劃，以有效緩解所識別的風險。

人權評估流程概覽



中電根據對人權管理現況的分析，透過廣泛的桌面研究，對人權風險進行評估及標識。中電與內部持份者進行面談，以檢視和收集有關初步評估結果的意見，從中找出需要優先處理的顯著人權風險。

在中電的價值鏈中，共有 12 項顯著的人權主題。這些主題經過詳細的風險評估，為制定風險管理措施提供了寶貴意見。以下概述已識別的顯著人權主題，以及針對各主題的相應級別的管理系統：

識別人權主題的顯著性

		管理系統級別		
		供應鏈	發展及建設	營運
 員工	職業健康及安全	●	●	●
	強迫勞工和現代奴隸制	●	●	-
	工作條件	●	●	●
	無歧視與多元、公平和共融	●	●	●
	童工和青少年工作	●	●	-
 社群	結社自由及集體談判權	●	●	●
	社群影響	●	●	●
	健康環境	●	●	●
 跨領域主題	部落/ 原住民權利	●	●	-
	公平轉型和負責任退役	●	●	●
	申訴機制及補救途徑	●	●	●
	私隱及負責任的技術使用	●	●	●

●高 ●中 ●低 - 不適用

註：每個類別中已識別的人權主題，是根據在中電價值鏈中的顯著性程度順序排列優次。

對所標識的人權影響進行評估，才能為已識別的主題進行優次排序，以根據其相對顯著性制定後續行動。顯著性是以潛在傷害的範圍、規模、可補救性及可能性為決定因素。人權主題的顯著性高，代表該主題的潛在負面影響特別明顯。在上表中，每個類別中已識別的人權主題是根據在中電價值鏈中的重要程度順序排列優次。

此外，中電還對緩解影響的組織能力進行了另一層分析，反映中電有能力緩解顯著的人權影響。這項分析是根據公司與影響的密切程度、對關鍵影響因素的控制程度，以及現行管理實務而作出。

根據盡職審查結果，中電為管理人權相關風險而制定的關鍵要項和行動計劃如下：

• 制定獨立的人權與公平轉型政策

2021年，中電實施勞工標準，界定其對關鍵工作條件及員工在工作場所的基本權利的承諾。此標準的目的是使中電的營運與國際標準接軌，即《聯合國工商企業與人權指導原則》、《國際人權憲章》及國際勞工組織《基本勞動原則和權利宣言》。

鑑於在12項顯著的人權風險中，已識別出三項社群相關主題及三項跨領域主題，中電顯然應該在集團層面制定一項獨立的人權政策。該政策將確保中電清晰、全面地應對人權事宜，作為盡職審查工作的一部分。這項獨立政策將符合聯合國全球契約的原則（包括公平轉型元素），並考慮到當地情況。此外，中電將制定詳細的當地實施策略，以確保建立健全的追蹤、評估及反饋機制。

基於發電作業、電纜維修保養以及其他類似業務活動的性質與潛在的工作場所危害，職業健康及安全被識別為最重大的勞工權利主題。這與中電注重為自身業務建立穩健的安全管理不謀而合。與此同時，中電亦會在獨立的人權政策中，強調管理第三方員工在所有中電場地內的工作條件。

• 根據可持續採購三年路線圖繼續加強供應鏈風險管理

另一項分析結果是，供應鏈覆蓋了絕大部分顯著性最高的主題。這是因為在電力公用事業行業中，燃料採購及某些採購品類（如電子元件）尤其容易受到人權問題影響。中電致力與供應商合作，以達到所期望的人權標準。公司亦在《供應商行為守則》中列出供應商必須遵守的規定，特別是關於職業健康和 safety、禁止強迫勞動及僱用童工，以及不歧視等顯著性高的主題。經可持續發展執行委員會批准，中電正實施一項覆蓋2024年至2026年的可持續採購計劃，以促進供應鏈的可持續發展。有關詳情，請參閱「[供應鏈可持續發展管理](#)」章節。

• 檢討我們與第三方承辦商員工和項目地點更廣泛社群的聯繫活動

中電認為，當前要務是盡量減少對中電項目地點附近的當地社群及在當地工作的第三方承辦商造成任何不利影響或潛在影響。我們會進一步檢討與承辦商和當地居民進行聯繫活動的現行程序，以確保勞工條件、土地使用、建築活動及顯著性高的主題均得到妥善管理。

• 投入資源提升人權知識

中電深明員工具備人權知識的重要性，因此會投放資源，提升集團員工在人權方面的專業知識及更強的處理能力。此舉的目的是讓層面更廣的內部持份者獲得對人權原則及企業責任的基本了解，幫助他們有效執行及強化與人權相關的最佳實務。

協助僱員應對轉變

GRI 參考：401-2, 401-3, 404-2

中電致力打造一支敬業樂業、表現卓越的員工隊伍，並協助全體員工應對能源轉型帶來的轉變。

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，從初入職場到退休。

中電亦憑藉在提供可持續退休福利方面的努力，於 2024 年獲得《亞洲資產管理》雜誌評選的「最佳職業退休計劃（公積金）計劃」獎項與「香港最佳會員通訊」獎項。兩個獎項表揚亞太區公司在管理僱員退休福利方面的卓越表現。中電已連續多年獲得這些殊榮。去年，中電榮獲香港強積金管理局頒發「全能積金好僱主」獎項。上述殊榮連同其他獎譽，一再印證中電一直透過退休計劃及服務，努力提升僱員的財務福祉。

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，並提供各種休假選擇，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。

為幫助僱員實現工作與生活平衡，中電一直實施多項家庭友善措施，包括彈性工作時間、兼職工作政策及在家工作政策，以及提供法定要求以外的各種假期，例如身心健康假、婚假、產假、侍產假及領養假等。

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。

中電繼續為僱員提供彈性的工作安排及家庭友善的休假選擇。2024 年，中電在中國內地推出身心理健康假政策。年內，集團錄得逾 6,700 名僱員放取各類身心健康假。中電的育兒假亦是幫助僱員平衡個人與工作責任的關鍵舉措，近 550 名員工年內曾放取育兒假（產假、侍產假，或領養假（如適用））。值得注意的是，接近 97% 曾放取育兒假的員工都在休假完畢後重返工作崗位，見證中電為處於不同人生階段的僱員所提供的支援取得成效，反映了中電對僱員福祉的高度重視以及其敬業精神。

非薪資福利和現有計劃	2024
醫療保險（涵蓋家屬）	✓
彈性工作安排	✓
兼職工作政策	✓
在家工作安排	✓
有薪育兒假	✓
身心健康假	✓
電力津貼	✓
教育津貼	✓
休閒和文化活動	✓
房屋貸款計劃	✓
為僱員子女提供獎學金	✓
豐盛員工支援計劃	✓

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，並透過各項措施，管理員工在工作中的心理風險以及促進公司上下員工的精神健康。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。

中電致力提升僱員福祉，因此在香港及中國內地榮獲多個獎項，包括中國國家衛生健康委員會頒發的「健康管理創新案例」，以表揚中電推出對僱員健康及生產力有深遠影響的創新措施。其他獎項包括香港心理衛生會頒發的關心健康企業，以及香港職業安全健康局頒發的「第十九屆職業健康大獎」的「卓越表現大獎」。

確保所有員工知情及參與

中電的僱員關係方針聚焦與僱員建立並維持良好的合作關係，因此會就工作場所的轉變主動徵詢僱員意見，讓僱員有機會表達關注。中電僱員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 名僱員進行集體談判。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。

為更好地了解僱員的意見，中電聘用獨立外部顧問定期進行僱員投入度調查。中電致力創造一個良好的工作環境，讓每個人都能全心投入並充分參與。2024 年底，中電在香港及中國內地進行了一項全體僱員意見調查，參與率達 92%，處於業界領先水平。調查結果將有助中電制定 2025 年的文化及參與計劃。

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。

從新的日常工作方式出發，構建更靈活的企業文化，是未來成功的關鍵。中電於 2024 年推出經更新的《價值觀架構》及「新工作方式」活動，對於在香港和中國內地打造這種文化及推動變革發揮了關鍵作用。

我們為目標僱員提供文化路演及工作坊，讓他們有機會參與和學習每日實踐「從心關懷、追求卓越和勇於承擔」的價值觀，並將新習慣全面融入中電的業務營運中。作為變革的一部分，中電在香港提供新的辦公室環境，進一步促進工作場所中的協作。

更多詳情，請參閱經更新的中電《價值觀架構》



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。

2024 年，雅洛恩轉型團隊繼續向僱員提供全面支援。重點活動包括舉辦職業和培訓博覽會，讓僱員與培訓服務商和潛在工作夥伴接觸聯繫。展會引起踴躍反應，吸引電廠和礦場的 300 多名工人參加。迄今為止，中電已制定了近 250 項「個人轉型計劃」，並舉辦了 600 多場一對一職業輔導面談。2024 年，要求參加學習和培訓活動的僱員人數創下歷年新高，而獲得轉型計劃批准和資助的培訓活動至今已達 120 個。中電將繼續管理該計劃的進度和支援工作，以促進轉型。

個案研究

中電 2024 年首辦多元共融周

中電重視多元、公平及共融思維及技能，務求將其融入工作場所，以此促進文化發展，為員工營造一個積極投入、互相扶持的工作環境，從而鞏固中電的核心價值觀、建立信任、激發更強的創新力和表現，並實現長遠的可持續增長。

2024 年，中電舉辦首屆「多元共融周」，透過為期一周的教育活動，讓全體僱員進一步了解多元化，並就如何在工作中實現共融提供實用貼士。

中電透過精心策劃的活動，加強僱員對多元共融的認識和了解，並鼓勵僱員身體力行、求變求進，活動吸引超過 4,500 名來自各業務的僱員參加。主要活動包括：

- 互動「共融市集」－ 由 15 個支持各種公益事業（包括殘疾人士、新移民及少數社群）的社福機構和慈善機構設置的學習攤位。
- 領袖會議－ 22 位內部和外部領袖分享如何在工作中促進共融，涵蓋從殘障禮儀到家庭照顧等多個主題；及
- 技能培訓工作坊－ 為發揮多元思維和創造共融提供實用貼士，主題包括如何與多世代的員工共事、將多元思維融入決策過程等。

這個中電首辦的多元共融計劃，是一段糅合好奇、學習和緊密互動的新奇體驗，讓僱員更加了解每天發揚多元共融精神的機遇和挑戰、加強同理心、掌握新技能，並有助締造作為 #OneCLP 更美好的工作環境。

隨著我們揭開組織學習的新篇章，這些努力將為中電文化的持續改善奠定基礎。



在多元共融周中，中電僱員發揮多元共融精神，進行互動、學習，互相激勵。



人力資源總裁貝雅麗女士啟動多元共融周的市集活動，邀請僱員親臨動態流動攤位，與社福機構和慈善機構接觸交流，感受各自展示的多元、公平和共融願景所帶來的鼓舞力量。

健康、安全及環境管理

2024年，中電集團健康、安全及環境（HSE）部透過執行 HSE 管理系統文件加強了 HSE 管理系統（HSEMS），該文件概述了中電集團 HSE 管治與管理期望。

為確保 HSE 管理的一致性，各業務部門董事總經理的一般陳述書已納入年度 HSE 管治聲明。根據 HSE 管理管治文件，業務部門所申報的 HSE 績效數據須經第三方核實，核實工作由中電集團 HSE 部負責管理。中電亦已設立一項涵蓋中電受控業務部門的保證計劃，加強審視 HSE 管理系統。

職業健康及安全

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

在整個 2024 年，中電因應更新的營運模式調整 HSE 策略。該策略以廣泛覆蓋及立足高水平為目的，讓業務單位可從事有助達成既定成果的活動，同時可靈活地優先選擇及經營本身的業務。中電積極推動、鼓勵及促使各業務單位與集團建立合作關係，共同改善 HSE。

經過一年的變革，中電將於 2025 年推行新的集團 HSE 策略，以配合新營運模式下確立的優次主題。為制定中電集團 2025-2027 年 HSE 策略，集團安全部帶領各業務部門舉行以「打造立足今天、面向未來的企業」為主題的工作坊，帶出「反思、學習、進步」的重點訊息。來自業務部門的主要持份者就現行的集團／業務單位策略、有關中電集團新營運模式的考慮因素以及中電的未來方向，提供了反饋意見。會上議題涵蓋以下範疇：

執行

執行被視為對實現並提升中電的 HSE 績效至關重要的關鍵項目

對策略規劃的影響

把握機會提升意識水平，以於業務單位的計劃中加強貫徹落實集團的策略。這應會影響業務單位在參詳和訂立綱領方面的策略規劃和預算分配

高瞻遠矚

我們可以預見內部和外部因素影響將如何影響我們的營運方式，中電集團如何遵守和匯報我們在營運和投資的 HSE 表現

中電集團 2025-2027 年 HSE 策略概述在共同推進中電的健康、安全和可持續發展方面的關鍵機會和合作框架。此策略的支柱和要素如下：

- **強化能力**
強化能力，了解員工的實踐能力
- **風險與抗逆力**
在不斷變化的環境下保持抗逆力和靈敏性
- **協同效應的力量**
透過多維度協作以取得成功
- **透過科技和數碼解決方案重新設想工作方式**
創新、整合與提升
- **專注於追求卓越與新出現主題**
迎接現有及新出現的挑戰

中電面向未來的集團 HSE 策略乃以人才、數據、技術和創新為基礎，旨在創造價值、提升客戶體驗，並營造鼓勵學習和成長的文化。我們秉持靈活、可靠且符合環境可持續性的方針，讓員工在任何情況下都能游刃有餘。這是一項兼顧當下及未來的策略。

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需要多加留意的趨勢和範疇。此外，中電也利用針對性的參與及員工反映的意見，幫助制定全面、有效的事故預防措施。

中電繼續應對嚴重傷亡風險，尤其是引力能量相關的風險，並通過改變方法來尋找改進其營運方式。集團各業務部門正在實施從日常工作中學習（LFNW）和人力和組織績效（HOP）原則指導的 HSE 措施，透過汲取前線僱員的知識和經驗，在事故發生前從各營運層面推動更完善、更動態的安全管理。我們根據當地業務部門的具體需要，量身定制有關的指導原則，並為僱員提供培訓和學習資源。此外，中電於 2024 年新增 CEO HSE 獎項類別，即「預防傷亡獎」，確保各業務部門繼續關注有關問題和加強學習。此獎項的參賽作品展示了技術應用、新工作方法，以及員工在 LFNW 措施下更強的投入感。

集團繼續在操作 HSE 風險管理平台 Enablon 方面取得進展，日後可透過改善資料輸入、自動運作及精簡流程，節省時間。2024 年，該團隊成功交付以下模組且已投入使用：變更管理、職業健康、人體工學分析（顯示屏幕設備）、管理系統保證和獨立保證評估。中電中國團隊目前也在使用此平台。隨著我們不斷拓展用途，以集中化為主的數據和自動化服務將提供動態的深刻見解，減少資料整合和日常工作所需的時間。我們計劃作出進一步改進並預計於 2026 年實施。

我們為調查人員提供有關 TapRoot®根本原因分析法的最新培訓，以配合落實更新的方法方針。負責領導調查的人員參加了為期五天的密集面授課程，而調查參與者則接受了為期兩天的簡要培訓。高級管理層還聽取了有關新方法的簡報，避免將事故成因簡單歸咎於人為錯誤，並了解在員工操作的系統內存在有可能導致此類事故的更複雜因素。集團相信，善用前線員工的知識不僅會帶來最佳的解決方案，更可培養員工所有權的意識，營造負責任的文化。

集團致力於提升員工在日常營運中的安全性。通過採用技術並重新設計系統工作方法，在提高安全性方面取得了重大進展。例如，中華電力更新了青山發電 B 廠的所有 11 千伏及 3.3 千伏機組及電站配電板（超過 250 個配電板）。這些配電板已使用超過 30 年，由於陳舊過時而計劃更換。透過深入的研發工作，中電實施創新解決方案（例如移動支架進出和「即插即用」解決方案），提高了操作和維護的安全性。

EnergyAustralia 進行了一項綜合項目，通過設計和製造液壓升降裝置，同時將元件組預設為垂直位置，以改善製造和安裝流程。這些改進措施的理念是盡量降低管段從製造到安裝過程中對人手處理材料的需求、減少使用多台機械升降機、節省焊接時間和紓緩有關的風險，並降低整體製造和安裝成本。這些改進措施大大簡化了營運流程，體現我們對安全、創新和效率的承諾。

為滿足員工和承辦商的業務需要，中電中國成立了一個安全技能實踐培訓中心。該中心提供五個培訓範疇：高低壓工作技能、架空電纜維修、安全技能體驗及一般培訓，涵蓋「安全學習及技能提升、操作學習及實訓」，採用虛擬實境事故模擬和多媒體教學模式，以提升安全知識並營造以安全為導向的文化。

2024 年安全表現

下表總結了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	合共 (僱員及承辦商)
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)	5/5	0/0	8/5	13/10	23
損失工時傷害率 (以 200,000 工作小時為基準)	0.10/0.08	0.00/0.00	0.39/0.42	0.16/0.11	0.14
嚴重傷害事故 (人數)	0/0	0/0	0/0	0/0	0
總可記錄傷害率 (以 200,000 工作小時為基準)	0.21/0.13	0.00/0.07	0.54/0.75	0.28/0.21	0.24
與工作相關的健康損害 (人數) – 僱員	0	0	0	0	0
總損失日 (日數) – 僱員	309	0	162	471	471

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。2024 年，沒有與工作相關的健康問題 (僅限僱員) 和通勤相關傷害 (僱員和承辦商合計)。

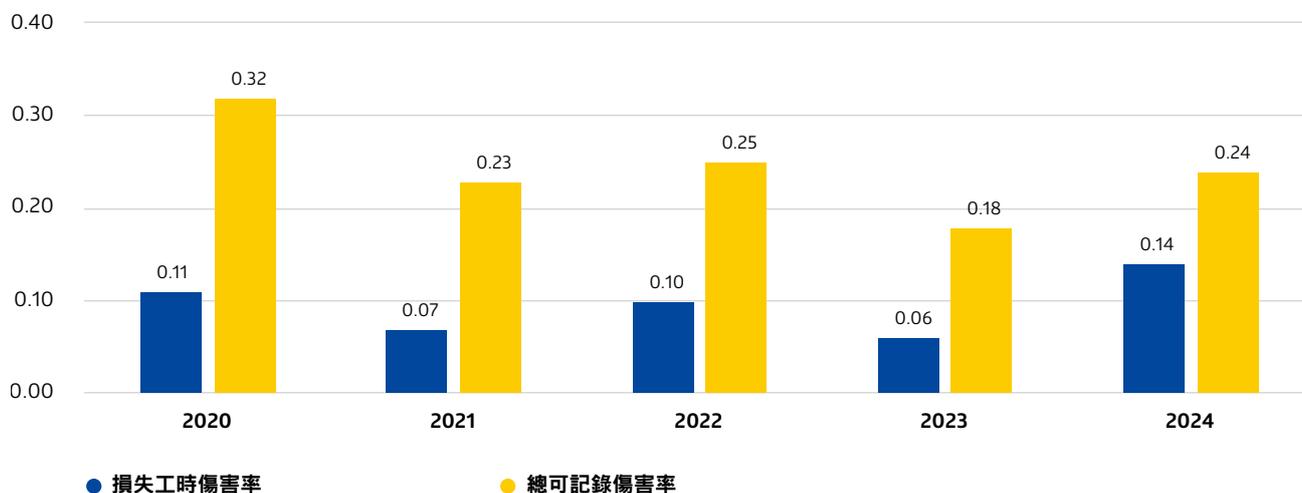
² 因中電組織架構變化，中華電力、中源電動及中電控股的所有員工均納入香港項下。

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)

2024 年，並無發生致命事故或實際嚴重傷亡事故。嚴重傷亡事故總數從 2023 年的 55 宗減少 29% 至 2024 年的 41 宗。值得注意的是，2024 年的嚴重傷亡事故中有 31 宗被歸類為嚴重傷亡觀察事故，即在失去任何控制之前已進行了干預。這種積極主動的行為凸顯了我們在提升安全文化方面所取得的良好進展。



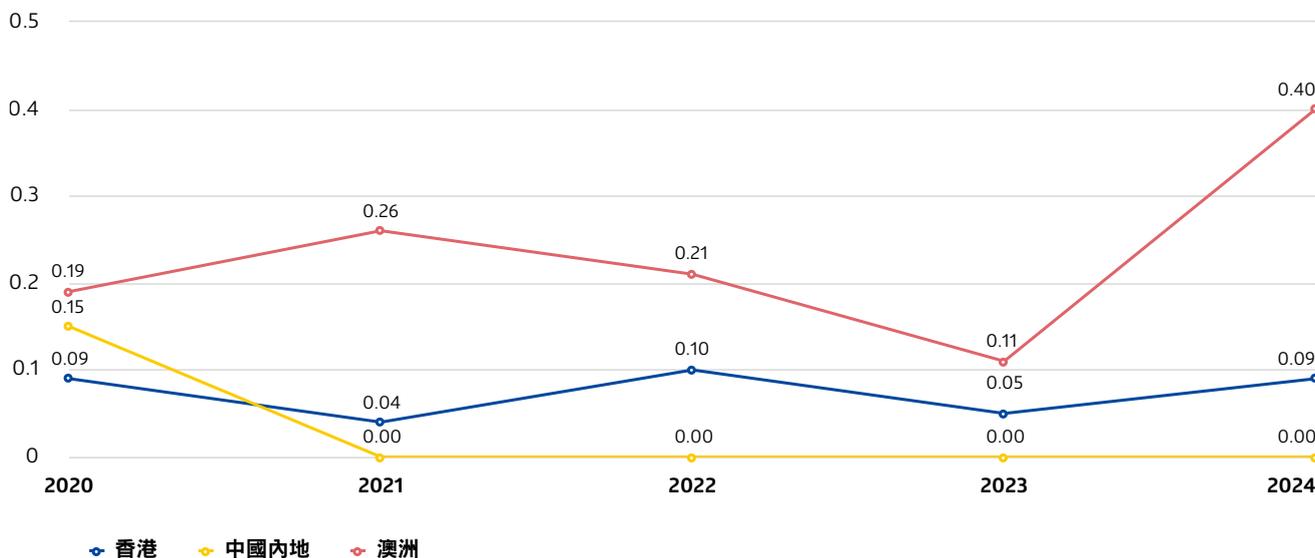
總損失工時傷害率及總可記錄工傷事故率表現較 2023 年有所下降。這部分可歸咎於兩個主要因素：大範圍的大型停電工程，尤其是與 Energy Australia 有關的工程，以及啟德的新總部大樓建設項目。此外，整體工時減少了 4.6%，亦對集團表現產生進一步影響。在中電的損失工時傷害率和總可記錄傷害率指標中，我們觀察到一個明顯的情況，就是除了嚴重撕裂及骨折等損傷較大的事故外，還有一些輕微損傷的事故，例如扭傷腳踝、被門撞到及絆倒等。



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）

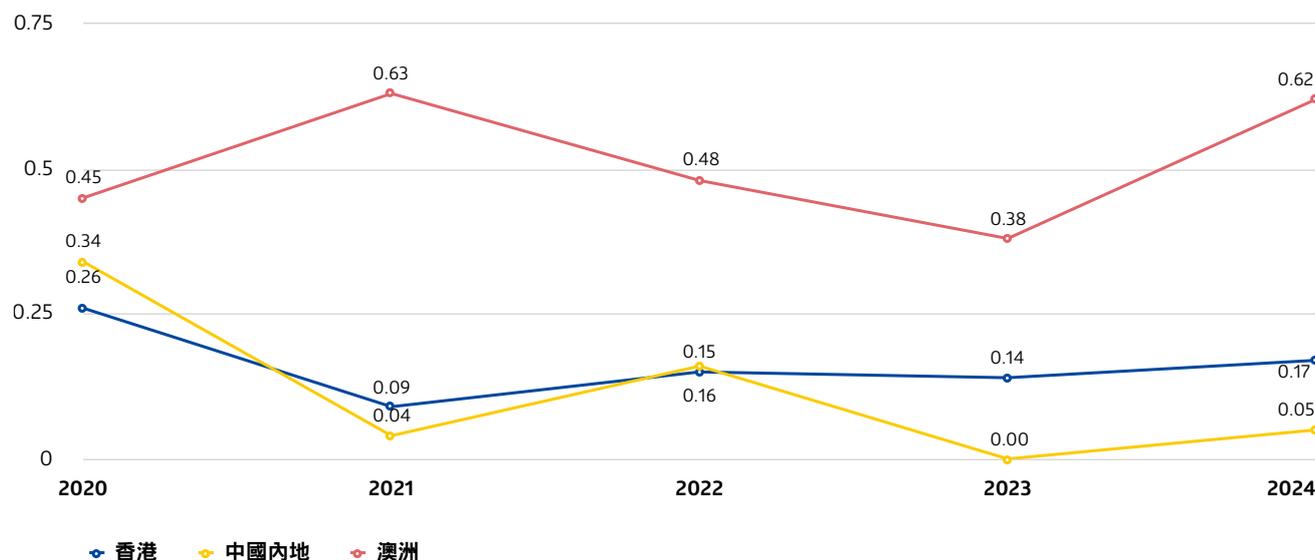
i 總損失工時傷害率及總可記錄工傷事故率表現較 2023 年有所下降。



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。

按地區劃分的總可記錄工傷事故率（包括僱員及承辦商）

i 總損失工時傷害率及總可記錄工傷事故率表現較 2023 年有所下降。



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。