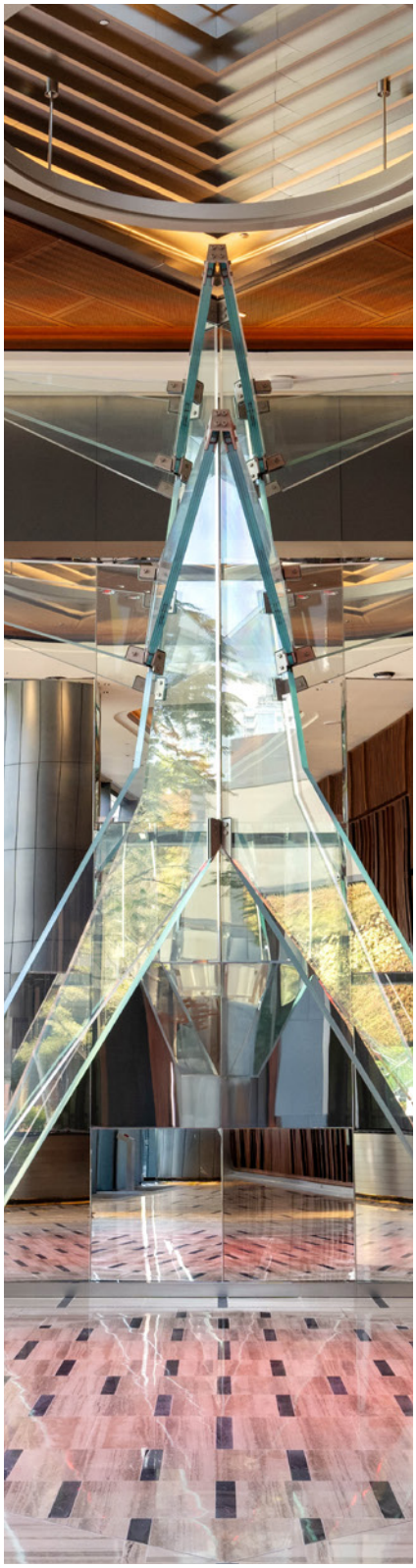
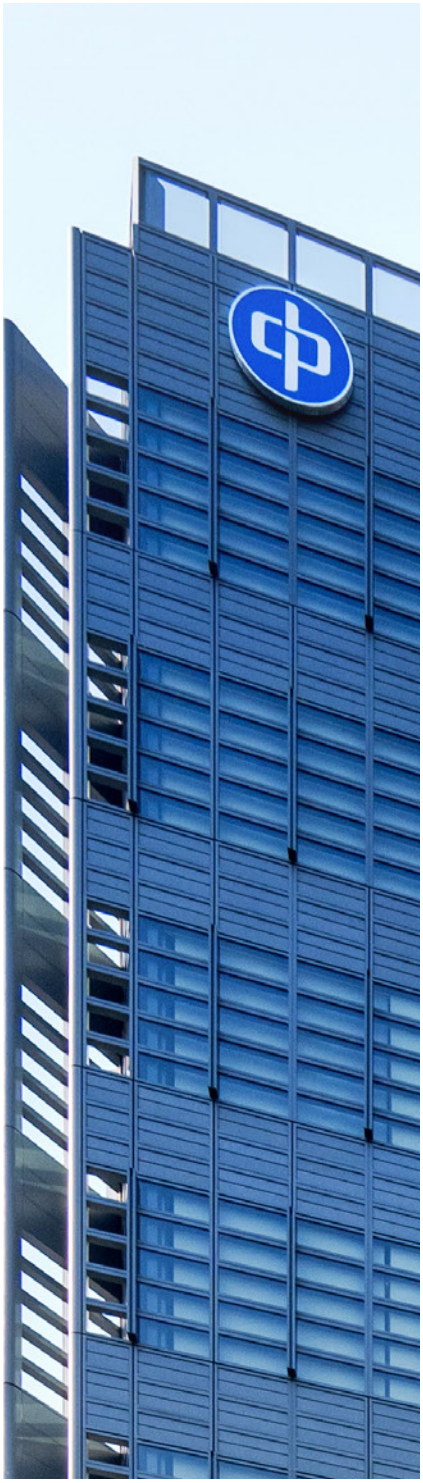
2025
可持續發展報告

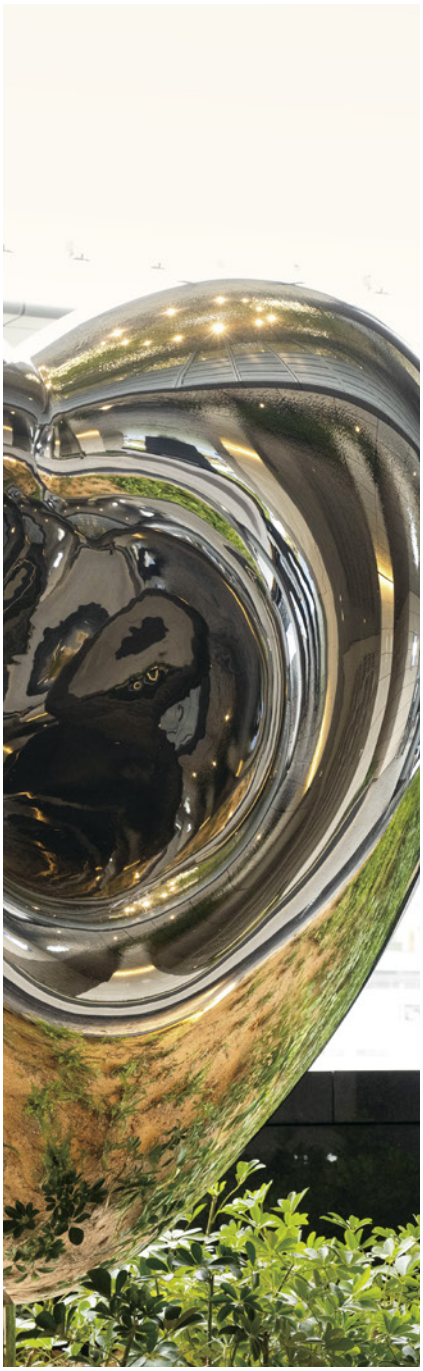
股份代號: 00002

CLP 中電 | 125

照亮美好明天







員工

重點內容



期內錄得一宗可記錄的因工致命事故。損失工時受傷率降至0.04，創下歷來新低。總可記錄傷害率亦降至0.16，與其歷史最低水平相同



31.6%
的管理層職位由女性擔任



18.8%
持有科學、科技、工程及數學資歷的員工為女性

為持份者取得的成果



更新集團共融多元政策，以全面配合中電不斷變化的需要，並更貼近市場環境



超過 **17%**
的受訓時數用於技能提升與再培訓

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
- 促進共融多元
- 人才及技能發展
- 協助僱員應對轉變
- 健康、安全及環境管理
- 職業健康及安全
- 維護人權

相關可持續發展綱領

面向未來的團隊

隨著減碳、電氣化及數碼化不斷重塑能源行業，中電始終堅守承諾，致力培育面向未來的團隊。除持續投資於員工發展、提升能力以推動績效與業務增長外，培養靈活、共融的文化，亦是集團的焦點工作，這有助提升競爭力，並讓所有員工能在瞬息萬變的環境中茁壯成長。

團隊規模及組成

舉措及進展

GRI 參考：2-7、2-8

截至 2025 年底，中電僱用了近 16,000 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，僱員總數以及包括承辦商員工在內的整體勞動力均略為上升，反映了我們於規劃項目的推進以及外判活動。

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	5,417.8	82.3	17.7	780.7	4,199.7	4,980.4	10,398.2	47.9
中國內地	778.3	66.6	33.4	29.0	1,249.5	1,278.5	2,056.8	62.2
澳洲	2,271.0	95.4	4.6	73.8	1,126.3	1,200.0	3,471.0	34.6
集團總計 [1]	**8,467.2**	**84.3**	**15.7**	**883.5**	**6,575.4**	**7,458.9**	**15,926.0**	**46.8**

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或存在差異。

公平及合乎道德的工作實務

舉措及進展

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，並詳述中電於公司範圍內有關關鍵工作條件的最低標準，涵蓋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。有關標準已納入我們於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。中電亦將對勞工實務與人權的相關期望納入《供應商行為守則》，並傳達供應商。

2025 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，集團並無發現任何營運違反結社自由及集體談判權或有相關的重大風險。

在澳洲，EnergyAustralia 按照澳洲 2018 年《現代奴隸制法案》的相關法定要求，於 2025 年向當地政府提交第五份現代奴隸制報告。EnergyAustralia 亦持續加強供應鏈的盡職審查，採用供應鏈風險管理工具「Trust Your Supplier（TYS）」，提升新供應商引入流程以及監察有關現代奴隸的風險。在 EnergyAustralia 的營運中，現代奴隸制風險持續偏低。

中電於 2025 年繼續透過定期檢討薪酬政策及實務，並持續進行市場薪酬基準比較，以履行其對公平及具競爭力薪酬的承諾。中電對職位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，確保薪酬差異僅反映員工的個人經驗和表現，以及若干市場因素。中電對績效和薪酬結果進行內部和外部審查，以檢視當中是否存在性別偏差。整體而言，除了部分由服務年資較長男性員工擔任的技術職位以外，女性和男性平均薪酬差距維持於適中水平。中電繼續提供遠高於法定最低水

平的入職薪酬，以彰顯其致力提供支援員工及其家庭生活需要的薪酬待遇。

促進共融多元

我們的方針

中電致力促進多元化的團隊及共融文化，深信在友善的工作場所下，匯聚不同背景的人才，有助取得卓越業務成果。

隨著業務持續發展，地域版圖不斷擴大，技術、產品及服務、僱員基礎及客戶也日趨多元化。中電於 2025 年更新了集團的共融多元策略，採取更全面的方針以確保持續與不斷變化的組織需求、市場情況及持份者期望保持一致。

集團共融多元的重點關注範疇

集團共融多元重點關注範疇

共融 工作場所的共融與歸屬感	多元 多元是人才與創新的來源
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。 **安全及健康：**提供安全、健康及穩妥的工作環境，建立身心健康和歸屬感，杜絕歧視和騷擾。 **了解本地狀況：**認識及尊重中電營運所在地社區的歷史傳統、文化及價值。	**性別多元：**根據中電營運所在市場的人才供應情況，提高管理層和持有STEM資歷員工中的女性比例。 **多元思維：**積極尋求不同的觀點與構思。

以整體立場聲明為基礎的政策框架：

- **根據中電《價值觀架構》，公平對待及尊重每一個人。**
- **以績效、能力及潛力作為招聘、培育、晉升員工及釐定薪酬的基礎。**
- **絕不容忍任何形式的騷擾（包括性騷擾）、誹謗或因受中電營運所在地法律保護的任何屬性而作出的歧視行為。**

更新的指標及目標

政策及實務

經更新的策略以「共融」及「多元」為兩大支柱，並以任人唯才及平等獲取機會為核心基礎。 中電致力營造共融和友善的工作環境，讓每位員工感到能夠全情投入，在工作中發揮所長。為此，中電努力**提升員工投入感**，並**確保工作場所不存在歧視和騷擾**。中電亦希望幫助員工認識及尊重營運所在社區的歷史傳統、文化及價值取向。

在多元方面，中電的目的是根據營運所在市場的人才供應情況，**持續增加管理層和持有 STEM 資歷的女性員工比例**。 中電已將原本專注於工程範疇的重點，擴展至涵蓋科學、科技、工程及數學（STEM），以反映數碼化及數據應用的重要性。中電亦**增加輪調及工作歷練機會**，讓了解當地社區的部門經理，團隊成員及持份者獲得並交流不同的觀點。

標準及程序

中電為國際能源署 Equal by 30 的簽署機構之一 ，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。中電亦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共融多元委員會，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鼓勵員工留任。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根據集團的價值觀，識別具有多元化背景的候選人。

監察及跟進

中電在定期綜合管理的人才檢討中，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按年檢討相關進展。中電同時定期進行檢討，以識別任何性別薪酬差異，確保同工同酬。中電將持續就管理層和持有 STEM 資歷的女性員工比例的進展作出匯報和披露，以確保清晰反映相關進度。

舉措及進展

GRI 參考：202-1、202-2、405-2

中電繼續推行具針對性的計劃和活動，以提升其共融多元方面的表現。

截至 2025 年底，管理層的女性員工百分比較去年略有增加（2025 年：31.6% 相對 2024 年：30.0%），而持有 STEM 資歷的女性員工比例則為 18.8%。過去兩年，中電見習工程師持續吸納不同性別和不同族裔背景的人才，聘用的女性見習工程師大部分曾參加中電「女工程系學生師友計劃」、與婦女基金會合作推行的「Girls Go Tech」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。

在繼任人選中的女性比例約為 30%，與去年相若。 此外，高潛力人才庫中的女性比例為 33%，較去年略有上升（30%）。

2025 年員工脈動調查的員工意見反映中電員工在心理安全感及對平等機會的觀感均錄得統計學上顯著的改善。中電的相關工作亦獲外界肯定，獲頒香港管理專業協會 35 週年 – 「致力人才發展機構榮譽大獎」，以及在推動共融多元方面展現領導力，尤其透過「共融多元周」計劃，而獲得表揚。這些嘉許反映中電長期投資於人才發展，以及致力建立共融多元的工作環境。「同心同行，一起更強」活動的成功，顯示清晰的策略、管理層明確的承諾及持續的員工參與，能夠推動具意義的改變，並建立靈活、具抗逆力及共融的企業文化。

作為「Champions of Change Energy」聯盟的成員，EnergyAustralia 繼續積極參與並作出貢獻。 年內的主要舉措包括縮窄性別薪酬差距、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。 EnergyAustralia 一直維持同等職級員工的零性別薪酬差距，這點在其 Workplace Gender Equity Agency（WGEA）的年度匯報及分析中均獲確認。 因應 2025 年推出的新法例，EnergyAustralia 將繼續推進性別平等目標，並將於 2026 年透過 WGEA 發布相關進展。

人才及技能發展

我們的方針

GRI 參考：404-2、404-3

為邁向零碳及數碼化的未來，中電需要推動系統化的組織架構發展，包括制定策略以培育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框架，以助僱員有效地勝任現有崗位，並為日後的業務挑戰和機遇作好準備。中電亦投資於青年發展，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。中電提供寶貴的工作、培訓和發展機會，以及開放共融、互相扶持的工作環境。中電給予年輕人不同事業發展機會，包括師友計劃、與本地及海外院校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培訓機會、舉辦技術學徒培訓、營運學徒培訓及「見習工程師計劃」。

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。中電學院自 2017 年成立至今，已為超過 3,000 名學生提供幫助。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，中電支援當地技術人員及工程師考取專業工程資格，拓展他們的事業前景。

加強績效管理，建設高效能組織

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。現時中電全體僱員均須接受年度績效評核。中電還更新了公司對領導層的期望和能力要求，為員工在行為表現及所需能力方面提供更清晰的指引。除持續回饋意見和進行輔導對話外，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機制。

維持核心技能及發展未來所需的新技能

中電的培訓計劃着重提升現有技能及再培訓，以幫助員工轉投不同崗位，並涵蓋安全、技術、職能及面向未來的能力。中電透過線上及實體學習資源與課程，為僱員提供持續學習及培養技能的機會，並支持僱員自發性的個人發展，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

中電需要建立一支具抗逆力及靈活的多元化領導團隊，並具備卓越的持份者管理及變革領導技巧，以有效落實企業策略。中電持續致力提拔內部員工填補大部分領導職位，建立穩健的繼任梯隊。

中電設有一套有系統的領導潛質評估流程，根據明確界定的領導能力要求評估個人表現，並就其強項及有待發展的範疇提供詳細回饋。中電透過策略管理、整體管理人才發展計劃培育未來領袖，並為管理人員提供數碼化線上發展課程。

中電繼續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、加拿大毅偉商學院和皇家國際事務研究所（Chatham House）等。透過這些合作，領導層可掌握有關國際最新經濟、政治及科技趨勢，包括能源轉型、數碼化變革、身心健康及韌性等議題。

監察及跟進

中電結合員工數據分析，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。

中電使用員工分析工具，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、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整體進展。

中電繼續投資青年發展、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

2025 年，中電的「香港見習工程師計劃」招收了 31 名具有多元背景的見習生，其中 35%來自中國內地。該計劃現已涵蓋數碼範疇，以建立數碼人才梯隊及相關能力。中華電力推出「工程學員計劃」，首屆共有 24 名學員，現正參與有系統的培訓及於主要業務部門進行工作輪調。中電於深圳、懷集及梅州推行的能源轉型計劃，讓超過 50 名參加者加深了解中國內地的能源政策、行業趨勢及可再生能源營運，同時促進跨境交流。中電亦更新了領袖才能發展計劃，於 2025 年為接近 350 名領導人員提升技能。

為團隊提供未來成功發展所需的技能一直是中電的重點工作。中電於 2024 年全面檢討其可持續發展目標後，已開始在旗下所有業務追蹤專用於技能提升與再培訓的培訓資源比例。透過聚焦於技術發展、數碼及面向未來的技能等範疇，確保員工為迎接未來挑戰作好準備。

2025 年，專用於技能提升與再培訓的培訓時數佔員工受訓時數逾 17%（去年為 15%），不包括在職指導、師友指導、部門團隊發展及職業發展諮詢等活動。中電將繼續優化這項指標，確保員工能力能夠配合不斷轉變的業務需要。為支持技能提升與再培訓，中電推出電子學習平台，提供涵蓋科技、領導力、商業實務、個人福祉等多元主題的優質內容。平台反應理想，已有逾 2,000 名員工開始按個人步伐及時間透過該平台學習。另一重點是透過「AI Four Trails Challenge」等舉措，建立人工智能的基礎技能，吸引逾 1,000 名員工參與，並將人工智能融入日常營運。

協助僱員應對轉變

舉措及進展

GRI 參考：401-2, 401-3, 404-2

中電致力打造一支敬業樂業及具高效能的員工隊伍，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

中電憑藉在提供可持續退休福利方面的努力，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「香港最佳職業退休會員通訊」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相關嘉許。中電亦於去年榮獲香港強積金管理局頒發「全能積金好僱主」獎項。上述殊榮一再印證中電持續透過全面的退休計劃及服務，努力提升員工的財務福祉。

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，為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。

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安排，以及提供超越法定要求的各種休假福利，例如身心健康假、婚假、產假及侍產假等。

中電已優化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。隨着工作模式變得更靈活，新的兼職工作安排的使用率亦有所增加。

2025 年，集團錄得接近 6,700 名僱員使用不同類型的身心健康假。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，超過 300 名員工年內曾使用育兒相關休假（產假、侍產假，以及適用情況下的領養假）。值得注意的是，約九成休假僱員於休假後重返工作崗位。此穩定的復工率，反映中電為處於不同人生階段的僱員所提供的支援取得成效，同時展現中電對僱員福祉的高度重視及承諾。

現有的非薪酬福利及計劃	2025
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	✔
電費津貼	✔
教育津貼	✔
康樂及文化活動	✔
房屋貸款計劃	✔
為僱員子女提供獎學金	✔
員工支援計劃	✔
生育福利	✔

提升身心健康及增強抗逆力

中電為僱員的身體、社交、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支援計劃，為遇到工作或個人困難並需要專業支援的僱員提供協助。

中電於 2025 年進一步優化其健康與福祉措施，推出具彈性的醫療福利，以配合不同僱員的多元需要。 新增的選項反映集團以積極主動的方針支援僱員健康，並確保他們可獲得切合個人情況的醫療服務。 中電的靈活醫療福利計劃榮獲「最健康工作場所銀獎」，在多家國際領先的金融機構的參選方案中脫穎而出，進一步彰顯中電對僱員健康以及締造關愛和共融工作環境的承諾。

中電亦因致力提升僱員福祉，於香港及中國內地榮獲多個獎項。 獎項包括中國國家衛生健康委員會頒發的「2025 年十大企業健康倡議」，以表揚中電推出具創新且對健康及生產力帶來可量化成果的措施；以及於第二十四屆香港職業安全健康大獎分享會獲頒「安全管理制度大獎（銀獎）」、「職業復康大獎」、「職安健改善項目大獎」及「職安健創意發明大獎」。上述嘉許進一步肯定中電致力保障員工福祉和建立健康、高效團隊的承諾。

保持充分溝通與員工投入

中電的僱員關係方針聚焦與僱員建立並維持良好的工作關係，因此會就工作場所的轉變主動進行諮詢，同時為僱員提供渠道表達關注事項。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定要求。在澳洲，中電透過由獨立勞資關係審裁機構—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。該等協議涵蓋大部分僱傭條款及條件，包括通知期以及磋商和解決爭議的條文。

為更深入地了解僱員的意見，中電與獨立外部顧問合作，定期進行僱員投入度調查。中電根據上一年度全體僱員意見調查所得的見解，制訂 2025 年的文化及員工投入重點。其後於 2025 年進行的員工脈動調查參與率接近 90%，顯示在可持續投入度方面錄得在統計學上顯著的提升。員工的積極參與以及提供接近 5,000 則意見，反映僱員樂於參與並分享具建設性的回饋。

EnergyAustralia 的投入度評分於 2025 年亦有所上升，延續上升趨勢，並較上一次結果顯著改善。這反映其在重大轉型期間，持續致力營造讓員工盡展所長的工作環境。

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。

構建更靈活的企業文化是未來成功的關鍵。中電於 2025 年致力透過將靈活性融入日常工作實踐和協助員工在瞬息萬變的環境中茁壯成長，將更新的《價值觀架構》融入實務。

為提升員工投入度，中電繼續在香港及中國內地舉辦價值觀對齊工作坊，促進交流及實踐學習，幫助僱員建立靈活和具韌性的習慣。此外，中電亦引入新的工作場所設計，以促進靈活性及協作。

其他重點舉措包括推出 **GiveMeFive!** 嘉許平台，以表揚符合中電價值觀的行為。僱員可透過數碼平台互相表揚和肯定彼此的貢獻，有助進一步鞏固互相合作及持續改進的文化。

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，推出「雅洛恩僱員轉型計劃」，以為僱員提供職涯轉換支援。雅洛恩轉型團隊將繼續為僱員提供全面支援，包括促進僱員投入活動、培訓、再培訓與資格認證、財務諮詢、求職技巧及其他專業支援。團隊將持續管理有關進度和支援工作，以促進平穩過渡。

個案研究

建立具備數碼能力的團隊

隨著能源行業加快推動數碼轉型，中電致力為員工裝備所需的技能與信心，以善用包括人工智能（AI）在內的新興科技。透過相關措施，中電推動創新、提升營運效率，並加強提供可持續能源方案的能力。

中電於 2025 年在**「數碼人才提升技能」計劃**下推出一系列舉措，旨在培養整個機構的數碼思維及實用的人工智能能力。相關工作著重提供實踐的學習體驗，激發好奇心，並協助員工於日常工作中應用新工具。

超過 2,000 名員工參與了經精心設計的學習活動，以提升數碼技能及信心。重點舉措包括：

- **AI 4 Trails：**透過在工作坊實踐及 LinkedIn Learning 課程，提供有系統的學習歷程，協助員工建立對人工智能的基礎認識，並了解如何以負責任及合乎道德的方式使用人工智能。員工能夠藉此建立信心並掌握實用技能，能即時在工作中應用人工智能，為提升效率和推動創新創造更多機遇。
- **線上學習課程：**中電提供涵蓋人工智能、Copilot、Power BI 及 Power Automate 等面向未來能力的精選內容。電子學習生態系統亦逐步善用人工智能，提供更具互動性和個人化的學習體驗，協助員工自動化處理日常工作，並應用數據導向的洞察。
- **Copilot 應用工作坊：**透過一系列活動及工作坊，協助員工在實際工作場景中應用 Copilot。活動內容涵蓋入門培訓、深入研討會、按工作角色設計的工作坊，以及功能更新簡報，旨在將人工智能工具融入員工的工作流程及職務之中。

這項涵蓋全公司的數碼技能提升計劃，為僱員提供了一段探索、學習及投入的歷程。高級管理層亦積極支持並身體力行推動相關轉型，進一步強調具備數碼能力對整個機構的重要性。這些工作協助中電建立一支能自信應用新興科技的團隊，從而在集團內推動更高的效率、創造力及創新動力。



超過 500 名同事參與兩場「Come & Learn」活動，內容包括實用的 Copilot 應用技巧分享，以及涵蓋不同業務職能的專題討論，並設有與首席執行官蔣東強先生及數碼總裁貝柏安先生的互動問答環節。



員工參與 Copilot Experience Day 的互動工作坊，探索以人工智能驅動的工具，提升生產力和協作。

健康、安全及環境管理

2025 年，中電集團進一步加強並持續執行 HSE 管理系統文件，該文件為集團及其受控業務部門的 HSE 管治與管理訂立清晰的期望和要求。

三年一度的職能保證周期（2023 年至 2025 年）已順利完成，涵蓋中電 100%的受控業務部門，並確認集團 HSE 管理實務具備良好的合規性及穩健性，同時識別出具針對性的改進範疇，以持續提升 HSE 管理表現。展望未來，中電將轉向經修訂的以風險為本的保證模式，以創造更大價值及提升抗逆力，並確保與策略重點保持一致。為精簡保證流程及減少重複和冗餘的工作，集團 HSE 部與集團內部審計合作，並將持續透過善用特定範疇的專業知識，避免資源及工作的重複，同時維持嚴謹的保證水平。

中電於 2025 年完成了 HSE 管理系統的重大更新，包括綜合各業務單位的回饋意見而進行的全面檢討及更新。這些優化措施確保我們的管治方式與時並進、切合實際，並以成果為導向。

職業健康及安全

SASB 參考：IF-EU-320a.1；GRI 參考：403-3、403-4、403-5、403-6、403-7、403-8、403-9、403-10、EU17、EU18

隨著 HSE 策略的更新，集團已開始推行一系列相關措施，旨在於各業務部門的健康、安全及可持續發展表現方面帶來可量化的提升。

該策略以能力、抗逆力、協作、科技及卓越為共同重點，凝聚整個機構，確保策略方向一致。 為加強問責並加快進度，集團推出新的匯報儀表板，以監察年度重點舉措，並追蹤各業務部門就其既定目標的表現。 這種以數據為本的管理方式有助及時提供洞察、推動持續改進，並強化集團在安全、營運卓越及學習文化方面達致高水平表現的能力。

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

中電繼續致力消除嚴重傷害及預防死亡事故，並將風險管理與抗逆力原則融入核心營運之中。其中一項重點工作是透過制定集團 HSE 事故調查保證指引，提高事故調查的質量及全面性，確保汲取的經驗能夠有系統性地應用於所有業務部門。中電將在未來透過 Enablon 及 Power BI 系統加強風險控制成效匯報，有關方案現正進行開發及測試，藉以提升對潛在弱點的前瞻性識別，防止其演變為嚴重事故。此外，集團亦透過推出專項儀

持續推進

持續推進已界定為關鍵的重點措施，以支持集團 HSE 表現的達致及持續提升

對策略規劃的影響

此舉有助提升整體策略認知，並進一步強化將集團策略向下貫徹至各業務部門計劃的力度。相關策略要求應對業務部門的策略規劃及資源與預算分配產生實質影響，以引導並塑造其工作重點及行動方向。

未來展望

集團將持續就可預見的內部及外在因素進行前瞻性評估，當中包括可能影響集團營運模式，以及中電集團在其營運及投資活動中就 HSE 事宜的合規要求及匯報方式的相關變化。

表板及更新涵蓋可再生能源資產的相關定義，進一步推進過程安全管理，加強對高風險活動的監督。上述措施配合針對重大事故或未遂事故的針對性檢討，突顯中電透過提升透明度、運用數據為本的洞察、整合科技及推動持續學習，以建立抗逆力及預防可能對生命造成重大影響事故的策略方針。中電於年度 CEO HSE 獎項下新增的「致命事故預防獎」今年由中華電力及中電中國業務部門共同獲得，反映多項表現卓越的措施令評選過程難以選出單一得獎者。該等創新方案中，不少涉及先進科技，正為集團在提升安全工作實踐方面帶來實質而深遠的成效。

集團運用數據及數碼解決方案以降低風險暴露，並加快以洞察為導向的預防措施。年內，集團推進 Enablon 系統的開發，建立了過程安全（Process Safety）匯報儀表板，並成立 HSE 科技創新中心，以集中管理知識及促進工具的應用與採納。此外，集團亦開發了 AI Copilot Studio 聊天機械人，簡化員工獲取 HSE 指引及營運資訊的流程，協助團隊在工作現場更迅速地識別及掌握相關控制措施與作業程序。為進一步提升相關能力及推動應用，中電舉辦了一系列「安全科技」網絡研討會，主題涵蓋人工智能於健康與安全的應用、以科技連繫人的發展趨勢，以及未來發展方向，從而加強數碼素養，並加強科技於降低風險方面的實際應用。

集團已制定「集團 HSE 能力框架」，並將其嵌入 HSE 管理系統，為管理層及團隊提供清晰的能力藍圖，以在不同營運環境下有效管理風險並實現安全成果。相關能力建基於國際最佳實務的能力參考標準，並與中電領導力勝任力框架及中電價值觀架構對照，旨在為團隊作好準備，以應對未來 HSE 專業人員所面臨的挑戰。此外，集團 HSE 團隊亦為未來的學員開發了專案管理學院（Project Management Academy）的 HSE 課程模組，並持續深化以系統思維為本的方法，該方法汲取自「人力和組織績效（HOP）」及「從日常工作中學習（LFNW）」的理念，包括推出新的溝通工具及培訓內容，以善用前線洞察，在事故發生前提升控制措施的設計。

集團 HSE 進一步加強與人力資源、集團營運及數碼團隊（包括人工智能及聊天機械人相關項目）的內部協作，並透過優化的集團 HSE 溝通計劃擴大溝通覆蓋範圍，納入集團營運團隊，同時成立啟德社區計劃，以促進員工之間更廣泛的對話交流，並加強整體員工參與及內部互動。身心健康仍是安全工作的核心一環，集團推出以耶魯大學課程為基礎的「The Science of Wellbeing」身心健康系列，為員工提供可及且實用的方式以關注個人健康，進一步鞏固一種開放討論並主動管理健康與身心福祉的企業文化。

品質管理已正式納入 HSE 職能，成立整合的組成整合的健康、安全、環境與品質（HSEQ）團隊。此一整合加強了管治架構，並確保集團在營運卓越方面採取全面而一致的方法。目前，品質管理的重點在於透過制定穩健的策略及政策以提升標準，為提供一致且高質素的成果奠定基礎，同時支持集團對持續改進的承諾。

2025 年安全表現

中電對本年度在公司業務範圍內發生導致死亡的事故，令人深感遺憾。每一宗受傷及致命事故，均突顯安全數據背後對人的影響。中電再次重申對學習與持續改進的承諾。中電中國於其少數股權投資實體內蒙古國華國際（GI）準格爾電廠發生一宗涉及車輛擠壓的致命事故。Apraava 於其位於印度古吉拉特邦 Sidhpur 的風電場，發生一宗涉及承建商分判商的高處墮下致命事故。中華電力發生兩宗交通事故，其中一宗涉及公司車輛撞向一名行人，導致其死亡；另一事故為第三方車輛於交通事故後衝入行人道，導致承辦商員工在中電工地死亡。

中電對這些事故深感悲痛，Apraava Energy 及中華電力已採取改善安全措施，檢討事故以進一步加強關鍵風險管理。

下表總結了集團按營運管控基礎下的安全績效指標表現。

集團安全表現 [1,2]（僱員 / 承辦商）

	僱員 / 承辦商	合共（僱員及承辦商）
死亡（人數）	0/1	1
死亡率（以 200,000 工作小時為基準）	0.00/0.01	0.01
損失工作日傷害人數（人數）	4/2	6
損失工時傷害率（以 200,000 工作小時為基準）	0.05/0.03	0.04
嚴重傷害事故（人數）	0/1	1
總可記錄傷害率（以 200,000 工作小時為基準）	0.22/0.10	0.16
與工作相關的健康損害（人數）– 僱員	0	0
總損失日（日數）– 僱員	344[3]	344[3]

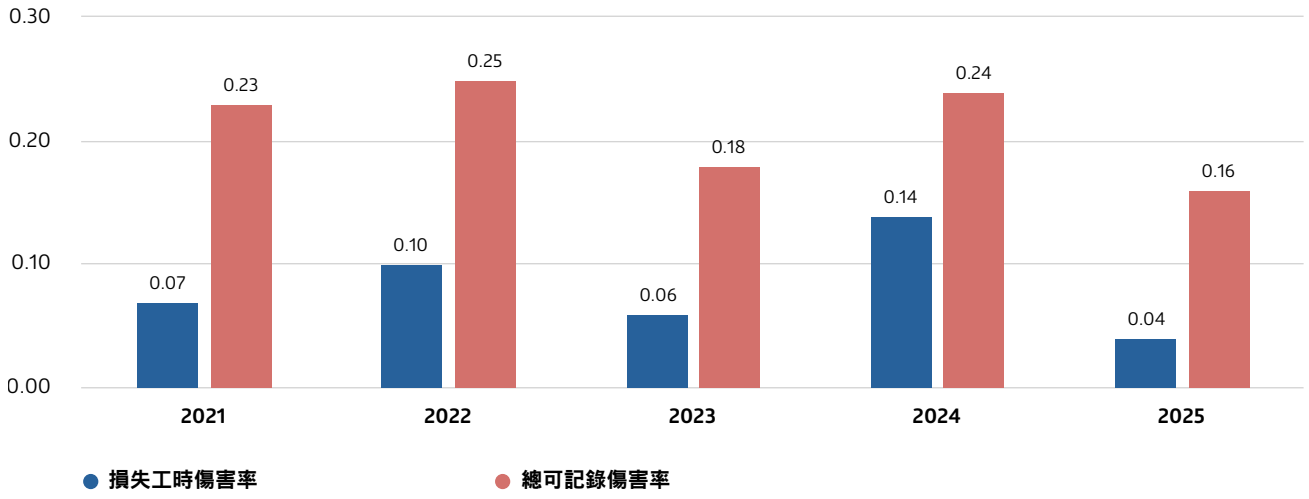
1 有關安全數據涵蓋中電持有多數權益的實體，或受中電營運管控的實體；該等實體被界定為在報告年度內處於建設中或已投入營運，並具備全面權限實施中電營運政策。
2 損失工時傷害率和總可記錄傷害率數據僅適用於工傷（不包括與工作相關的疾病和通勤相關的傷害），符合全球報告倡議的要求。2025 年，沒有與工作相關的健康問題（僅限僱員）和通勤相關傷害（僱員和承辦商合計）。
3 在 344 日中，有 121 日是由 2024 年的兩宗事故轉撥至今年。

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）

2025 年，集團錄得 1 宗嚴重傷害及死亡事件（SIF）。SIF 事件總數按年上升 17%，由 41 宗增至 48 宗。值得注意的是，其中 29 宗為嚴重傷亡觀察事件，即前線團隊能及早識別潛在失控風險並採取介入行動。這反映出風險管理由被動轉向主動，以及整體意識提升。

同時，我們的損失工時傷害率及總記錄傷害率均達 2016 年以來最低水平，顯示傷害預防系統在管理較低嚴重程度風險方面仍然行之有效。然而，嚴重傷害的暴露並未同步減少。涉及具破壞性能量的工作活動，包括重力、電力及壓力來源相關的工序，仍然佔 SIF 相關風險的主要部分。

改善的滯後指標與 SIF 事件暴露之間的持續差距，突顯需加強關鍵控制措施的實時驗證。確保相關控制措施在工作現場能穩定及有效地運作，仍然是達致一致及可持續風險降低的關鍵。



維護人權

我們的方針

GRI 參考：2-23, 2-25, 407-1, 408-1, 409-1

中電透過在日常營運及實務中落實集團《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》聲明等措施，致力維護人權。

公司高度重視各項人權議題的管理，包括勞工權益及公平工作措施、健康與安全及身心福祉、共融多元，以及其他對社群的影響。

重要人權主題及其與持份者的關聯性

識別重大人權主題

中電於 2024 年完成了人權盡職審查，依照聯合國指導原則，識別、描繪及評估其營運範圍內人權主題的重要性。評估涵蓋就業實務、環境關注、社群關係及對持份者的影響等方面。議題的重要性評估從潛在傷害的範圍、規模、可補救性及可能性進行評估。高度重要的人權主題因潛在負面影響而特別顯著。

中電根據人權主題的相對重要性予以優先排序。下表列出這些主題及其與持份者的關聯性。

		持份者		
		員工	承辦商及供應商	社區
勞工權益及公平工作條件	童工及青少年勞工	✓	✓	
	強迫勞動及現代奴役	✓	✓	
	工作條件	✓	✓	
	結社自由及集體談判權	✓	✓	
健康、安全及福祉	職業健康與安全	✓	✓	
共融與多元	非歧視及多元、公平與共融	✓	✓	
社區影響	健康的環境			✓
	對當地社區的影響			✓
	住民／原居民權利			✓

更新我們對人權的承諾

中電正在制定獨立的人權政策聲明，以強化其在自身營運及供應鏈中尊重人權的承諾。根據《聯合國工商企業與人權指導原則》，該政策聲明將依據《國際人權法案》、國際勞工組織《關於工作基本原則及權利的宣言》及聯合國全球契約。

將人權融入我們的營運

於制定政策聲明的過程中，中電識別到有機會進一步加強其監督及申訴機制，並提升內部在相關主題的能力。這些措施旨在涵蓋更廣泛的重大人權議題，並提升更多持份者的可接觸性與參與度。

為確保所有承諾均得到完善的管理系統與流程的支持，當地企業負責制定及落實符合當地情況的實施策略。例如，新的投資項目的社會盡職調查已將人權因素納入考量，以協助投資決策。

向淨零經濟的轉型可能導致就業、供應鏈和能源價格的變化，影響勞工權利及社區可負擔能源的可及性。這些議題將在即將發布的人權政策聲明中涵蓋，該聲明強化中電對公平轉型的作法。有關中電在公平轉型方面的承諾及現行措施，請參考中電《氣候願景 2050》：推動有序轉型及本報告「協助僱員應對轉變」章節。

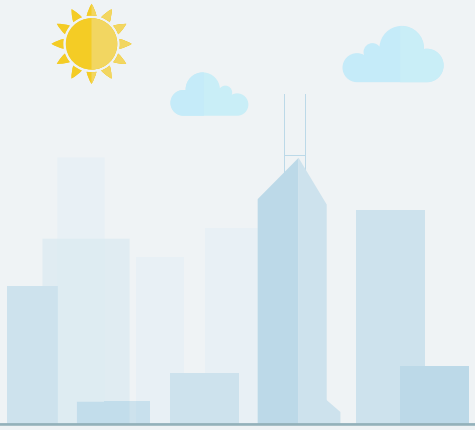
加強供應鏈可持續發展管理，降低人權風險

中電尊重人權的承諾遠不止於自身的營運。中電既認識到供應鏈中潛在的人權風險，也看重透過與供應商合作推進人權的機會，因此制定了《供應商行為守則》，明確了對供應商在可持續發展主題上的期望，包括勞工實務與人權。勞工實務與人權是中電可持續採購計劃的關注重點之一，相關考量已納入供應商可持續發展風險評估與評分工具。更多資訊，請參閱「供應鏈可持續發展管理」章節。

夥伴

重點內容[1]

承諾全力支持香港特區政府的《香港氣候行動藍圖2050》

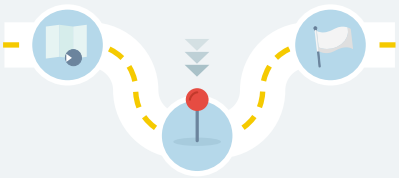


與政府合作，提供高度可靠的電力，確保全運會[1]香港賽區賽事得以順利進行

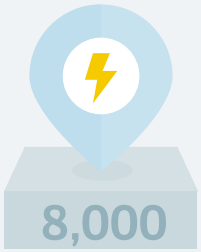


為持份者取得的成果

透過將環境、社會及管治原則納入中電核心採購流程，在落實可持續採購路線圖的第二年取得進展



中華電力完成初步電力評估，在供電範圍內識別約8,000個可供安裝高速充電樁的位置



持份者的關注範圍

- 公共政策
- 《紀律守則》及反貪污
- 遵守法規
- 供應鏈可持續發展管理

相關重要主題

能源增長機遇

1. 第十五屆全國運動會和全國第十二屆殘疾人運動會暨第九屆特殊奧林匹克運動會。