



總培訓時數

>84,000 小時



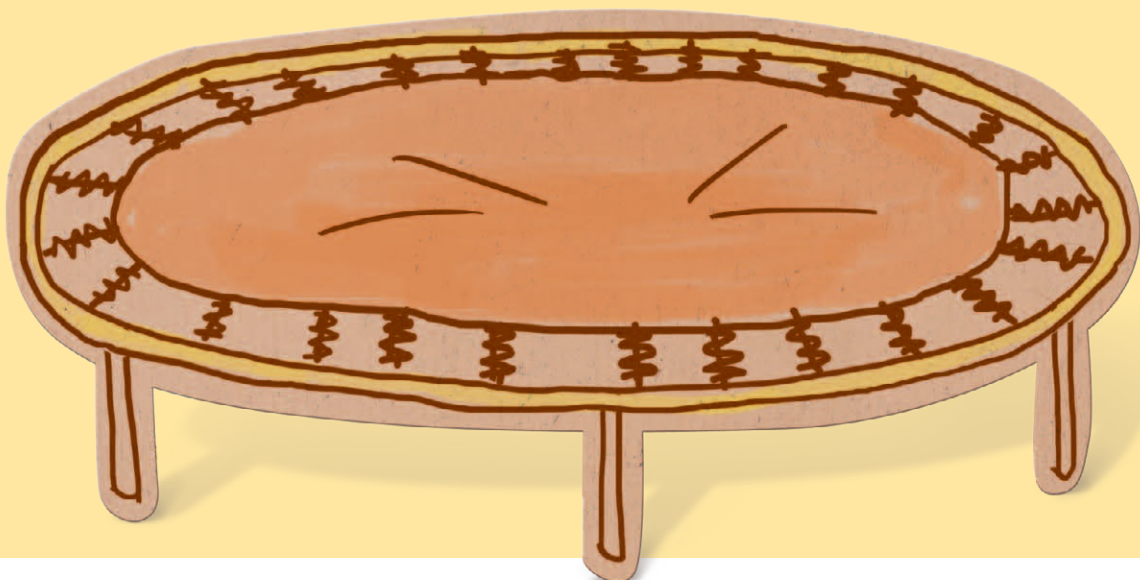
經審閱其企業
社會責任表現的
主要供應商共

57 個



十大

「最具吸引力的僱主」



關顧合作團隊

為此
我們

保持良好
僱員關係

培育專才

促進僱員
身心健康

注重職安健

管理供應鏈

我們與僱員及供應商緊密合作，秉持可持續發展的理念，以負責任的態度盡心服務香港。我們肩負的其中一項重任，是關顧僱員並鼓勵供應商秉持與港燈相同的企業社會責任價值觀，特別在職安健方面。

此外，我們透過完善的人力資源策略「SHINE」，即協同效應(Synergy)、全人發展(Holistic development)、理想工作機會(Ideal workplace)、未來領袖培育(Nurture future leaders)及追求卓越表現(Excellence)，讓僱員可以發揮潛能、盡展所長。這亦是我們作為僱主引以為傲的成就。

在所有業務決策中，確保工作環境健康及安全，一直是港燈的優先考慮。我們的健康及安全局由董事總經理出任主席，負責落實執行健康及安全政策。我們以實現「零意外」營運為目標，並實施符合 OHSAS 18001 標準的健康及安全系統，致力持續改善安全表現。

我們亦制訂了一套《供應商守則》，闡明對供應商在道德、人權及勞工權利、健康及安全，以及環境保護等各方面表現的期望。

共同關注事項

僱員關係 | 培育專才 | 僱員身心健康

- 人才吸納和保留是企業成功的要素。
- 所有僱員都應該有盡展潛能的機會，以及獲得與職責相稱的報酬。
- 現今人力資源市場，特別是電力行業，對具備專業資格和經驗豐富的人才需求殷切。這求才若渴的情況對招聘和挽留人才方面或會帶來挑戰。

職安健

- 健康及安全是重要的考慮因素。
- 要達到「零意外」這個目標，我們必須時刻作好應急準備，以面對無法預測的風險，以及盡量減少發生人為錯誤的機會。

- 港燈必須上下一心，為僱員及業務伙伴提供一個安全及健康的工作環境。

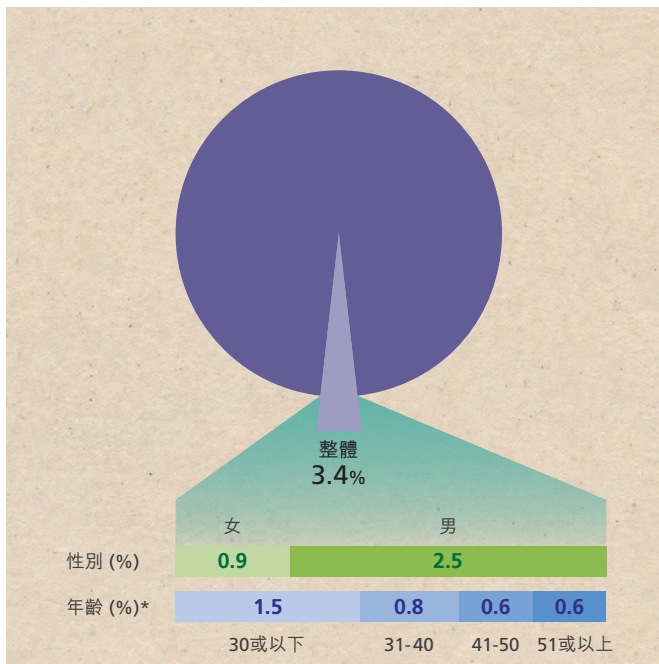
供應鏈管理

- 機構必須履行高水平的企業社會責任，並將這標準推展至供應鏈上的合作伙伴，才能稱得上是一家真正對社會負責的公司。
- 港燈與不同類型的供應商合作，要影響一些企業社會責任意識薄弱或資源有限的供應商共同堅守信念，是一項挑戰。

保持良好僱員關係

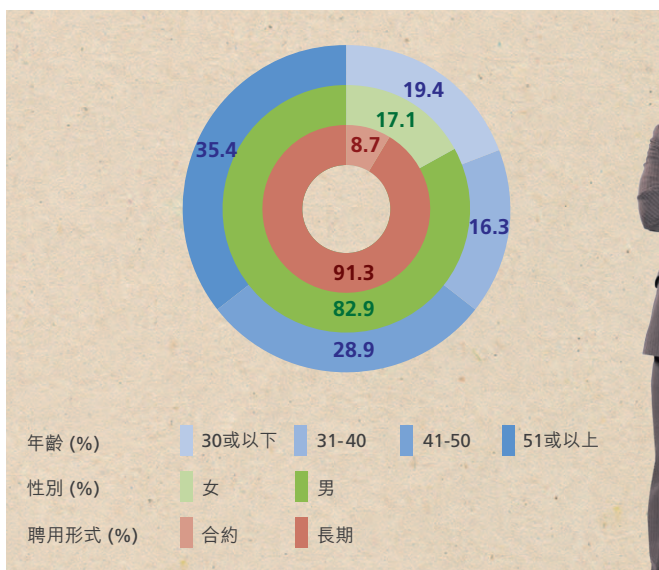
我們重視僱員的身心健康，亦明白培訓人才的重要性。為此，我們投放大量資源培訓僱員，讓他們發揮所長，並透過不同的渠道收集他們對公司重要事項的意見。我們一向主張公平對待所有僱員及論績行賞，加上低水平的自願流失率，使港燈成為香港的卓越僱主之一。二零一六年不包括退休的自願流失率為百分之三點四。

流失率



* 由於各數字以四捨五入計算，相加結果與總計數字並不相符。

僱員概況



平等公正的工作環境

港燈擁護平等機會，並致力在招聘、培訓、晉升、薪酬、福利和終止合約等範疇，奉行公平及平等的人力資源管理原則。我們絕不容許任何歧視、騷擾、中傷或針對僱員的情況發生。

我們每年也會參考相關業界及機構的薪酬調整情況，給僱員提供合理且具市場競爭力的薪酬待遇。我們在一二零一六年繼續實行按績論酬的薪酬政策，根據僱員的貢獻、工作表現和能力，予以獎勵。

年內，我們獲得積金局嘉許為「2015-16年度積金好僱主」，表揚港燈遵守強制性公積金規例，並為僱員提供更優厚的退休福利。我們定期舉辦的理財講座，亦有助僱員作出明智的投資決定，並妥善管理自己的強積金。

於二零一六年，港燈在一家著名的國際顧問公司所舉辦的調查中，被選為全港「最具吸引力的僱主」之一，位列第七；同時亦獲得星島報業集團有限公司旗下《求職廣場》頒發「卓越僱主大獎」和「卓越僱員參與大獎」。

聽取僱員意見

我們樂意聆聽及尊重僱員的寶貴意見。事實上，我們早於超過四十年前已成立「協商會」，藉此雙向溝通平台，鼓勵僱員就他們所關注的事宜，向管理層表達意見，並進行互動交流。

「協商會」現有六個由不同職級的僱員所組成的組別，而每個組別的代表均由僱員選舉產生。我們在二零一六年新選出了共七十五名僱員代表，任期兩年，並在年內舉行了共二十次「協商會」會議。

此外，我們亦推出了一項名為「僱員關愛意見收集」的問卷調查，了解僱員對工作和生活平衡及參與度方面的意見。其後，我們還舉辦了二十九次聚焦小組會面，深入了解同事的具體看法。董事總經理亦透過年內兩次交流會，讓僱員了解公司的發展，以及當前的挑戰和業務策略。

我們在二零一六年開始於內聯網增設一個「創薈群言集」的溝通平台，讓僱員通過這個新渠道分享他們在不同範疇，如提升生產力、資源運用和僱員身心健康等方面的創新意念。

我們亦為不同年齡層的僱員推出「跨世代溝通培訓系列」，為二百五十六名管理人員及一百二十名見習生和年輕工程師提供相應的培訓課程，讓他們掌握跨世代溝通的要訣，從而建立緊密的合作關係。

僱員透過以上溝通渠道所表達的寶貴意見，有助我們為同事提供一個更理想的工作環境。



參與職業博覽，為公司吸納更多年輕新血。

培育專才

建立一支和諧及積極的工作團隊，是港燈其中一項重要任務。我們招聘具經驗的人才，也吸納首次投身社會的年輕人。每位新僱員入職後的首三個月，我們都會委託一位同事充當他的「燈友」，以協助他適應港燈的工作環境。我們亦會為新同事安排學習課程，以及提供晉升機會，促進他們在專業領域及個人事業方面的發展。

聘用最佳人選

在二零一六年，港燈繼續提供全面的培訓課程，以吸引更多年輕人投身電力行業。我們亦走進各大學及大專院校進行各項招聘活動，向學生介紹我們提供的培訓計劃及事業發展機會。

為推廣港燈及其見習生計劃，我們參與了多個聯同大學、傳媒和政府機電工程署舉辦的職業博覽。

見習工程師計劃是港燈吸納人才的主要途徑。我們於二零一六年在本本地大學舉辦了多場招聘講座，共聘用了十五名見習工程師。

港燈輸配電科的見習技術員計劃，已獲香港工程師學會認可，符合電機工程師會員正式培訓計劃的有關要求。我們期望這項計劃令港燈成為更具吸引力的僱主，藉此招募更多有意投身電力行業的學生。港燈是香港電機界首家獲得香港工程師學會確認符合有關要求的公司。

此外，我們亦致力開拓其他途徑，吸引年輕人加入電力行業，並予以適當培訓。我們與香港理工大學簽署了《諒解備忘錄》後，開始與大學聯合教授有關高壓電力工程的碩士課程。至於就讀工程系高級文憑的學生，以及其他就讀與資訊科技相關學系的學士生，則有機會透過我們以工作為本的培訓計劃，吸取實際工作經驗；而對工程行業感興趣的中學生，亦可參加體驗學習計劃。

重視培訓與承傳

在二零一六年，我們設立了一個跨部門工作小組，以配合及提升我們在知識管理方面的措施。這個小組負責編排整理公司各項主要工作中所需的重點知識，確認這些知識的擁有人，並且做好培訓知識接班人的計劃。

透過港燈工程學院，我們繼續向僱員提供專業培訓，促進知識傳承。在二零一六年，我們全面檢討了課程內容，亦就技術範疇推出新課程教授深入的知識。年內，共有一千七百六十四名學員參加了學院的四十六個課程單元，而所有課程均由港燈的專業人員和海外專家講授。

為了做好培訓各級接班人的工作，我們制定了領導能力發展的架構，勾畫出我們對領袖發展的要求，並確定培育未來領袖的路線圖。具潛質成為未來領袖的人才亦已透過參與職務輪轉、接受指導及參加師友計劃，掌握領導和管理技巧。

年內，八名參加了二零一五年領袖發展計劃的僱員進展理想，而另外九位僱員也完成了職務輪轉計劃。我們亦就「卓越領導系列」培訓課程開展了五個新的學習單元，共有一百四十八名學員參加了此系列的課程。

在二零一六年，我們的見習工程師計劃和見習技術員計劃取得了令人鼓舞的進展，三十七名年輕畢業生參加了一系列的學習和發展課程，其中包括技術訓練、團隊協作、實地考察、個人效能和其他軟技能訓練。



港燈的高級管理人員與見習工程師分享工作經驗。

我們也舉辦了多個「高效七式」培訓工作坊，讓見習工程師學習領導技巧。我們還首次推出見習生「燈友」計劃、師友計劃和「智慧匯集」分享會，藉此為見習生提供更多支援，並讓他們與高級管理人員匯聚交流。

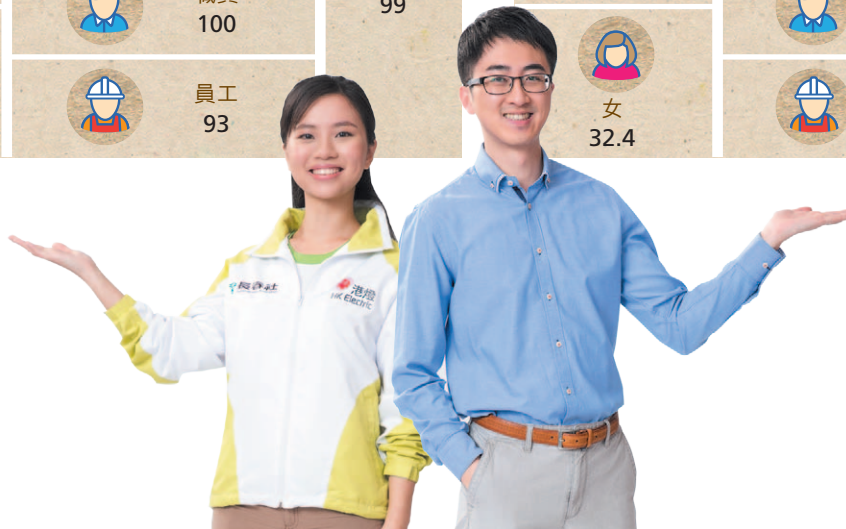
僱員的出色表現令我們深感自豪。年內，港燈的一名見習工程師成功獲香港工程師學會挑選加入該會的「師傅薈」計劃；而另一名見習技術員則在職業訓練局舉辦的「2015年傑出學徒獎勵計劃」中，榮獲優異獎。

在二零一六年，我們推出的培訓課程還包括「自我增值系列」，僱員可自由報讀個別課程，以提升工作效能。此外，我們亦設立了一個名為「持續學習天地」的網上自學平台，協助僱員善用網上學習資源，自我增值。

接受培訓的僱員比例



僱員平均培訓時數



促進僱員身心健康

港燈致力為僱員提供一個健康的工作環境，並讓他們在充實的工作生活中得到滿足感。我們深信，理想的工作環境可造就出一支更愉快、更具生產力的工作團隊。

透過「關愛樂盈營」計劃，我們為僱員安排各種有益身心、啟智愛群的活動，鼓勵僱員在工作與生活之間取得平衡。這些活動包括健身運動、興趣小組、生態導賞團、水果派送及義工服務等。我們在二零一六年還增設了「僱員康樂資助」，支持僱員自行舉辦小組康樂活動。

為持續宣揚僱員身心健康的重要性，我們推出了多個以「健康與快樂」為主題的活動，包括座談會、健康講座和健身課程。年內，我們舉辦了四個健康講座，內容包括強化四頭肌、護理心臟健康、輕巧運動及健腦操，共吸引了超過四百四十位同事參加。

港燈關注僱員的健康，定期為他們安排流感疫苗注射和身體檢查，並為僱員家屬提供價格優惠的醫療計劃。我們也在內聯網上載健康貼士，以及提供康樂設施給僱員使用。另外，我們於年內擴充了哺乳室，提供更完備的設施，方便餵哺母乳的在職母親。

一如以往，我們繼續為僱員的子女提供教育資助。另外，學術成績優異、在藝術或體育方面表現出眾的僱員子女，更可獲得獎學金。



擁有不同才藝的僱員獲邀擔任興趣班導師。

我們設有二十四小時僱員輔導熱線，由專業輔導員接聽來電。另外，我們亦成立了一個由僱員組成的「好鄰舍網絡」，這些已接受基本輔導技巧訓練的義工同事可以在同袍遇到壓力或情緒問題時給予適時的協助。我們更特設一個網上分享平台和舉辦交流工作坊，支援他們更有效地給有需要的同事提供協助。

為營造一個健康的工作環境，推廣僱員身心健康，港燈參與了由衛生署及職業安全健康局（「職安局」）合辦的「好心情@健康工作間」計劃，並簽署了「好心情@健康工作間」約章。

我們關顧僱員身心健康的努力亦得到認同，獲香港提升快樂指數基金及香港生產力促進局嘉許為「開心企業」。我們又在民政事務局及家庭議會合辦的「2015/16年度家庭友善僱主獎勵計劃」中，奪得「家庭友善僱主」、「特別嘉許獎」和「支持母乳餵哺獎」三項榮譽。



我們推出「運動•運動」計劃，鼓勵僱員多做運動。

注重職安健

我們明白不論任何部門或業務伙伴均須積極採取健康及安全措施，防患未然。因此，所有僱員及承辦商都必須依循我們的相關措施，確保安全。

持續求進

除了為同事提供工作安全方面的培訓及推行相關計劃之外，我們亦進行了多次例行安全檢查和審核。此舉有助我們提升資產的完整性、優化工作程序及措施，以及改善僱員以至承辦商的健康及安全表現。

我們定期檢視有關電機及機械設備的《安全規章》及《安全守則》。在二零一六年，我們亦全面檢討公司的健康及安全政策。這些政策和規則的更新是基於法例、電力系統及工作環境的相關改動，以及反映政府就《電力供應守則》作出的最新修訂。此外，我們也完善了使用個人防護裝備的安全指引。

我們的政策規定，僱員及承辦商必須匯報所有在工作間發生的意外事故，並由專責同事負責跟進改善，以避免同類意外再次發生。為鼓勵僱員匯報「險失事故」，我們特別研發了一個流動應用程式，方便僱員利用智能手機作出匯報。

我們必須確保所有僱員及承辦商在進行特定工作前，均需熟悉安全程序及措施，以減少發生人為錯誤的機會。因此，我們只容許已登記的合資格或獲授權的僱員及承辦商，從事需要特定知識及技能的工作。



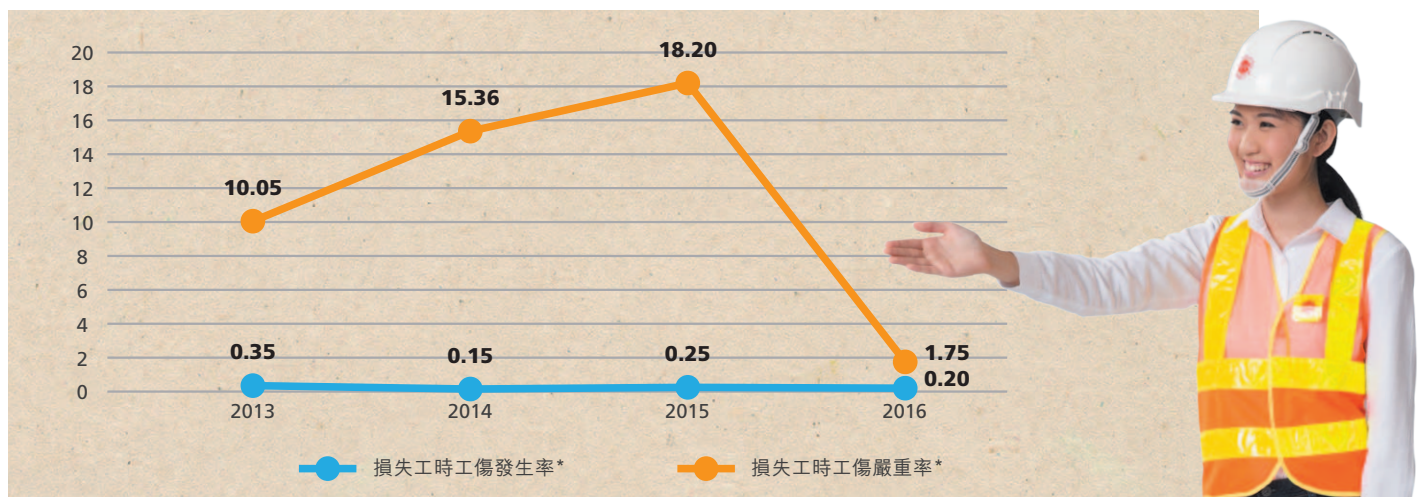
南丫發電廠進行化學品洩漏演習。

我們自二零一一年起推行工作安全行為計劃，涵蓋多種相對高風險工作。在二零一六年，我們共培訓了二十二名工作安全行為觀察員，並發現及糾正了三十一項不安全行為。此外，我們以「電力工作安全」作為該計劃的其中一個主題，旨在確定有關低壓電力工作的不安全行為，從而提升安全管理的水平。除了這些改善工作之外，我們亦繼續擴大5S良好工作場所整理計劃的應用，涵蓋範圍增至更多工場、儀器室及儲物室，以協助僱員避免意外和提升工作效率。

除了按照已知風險實施及改善安全程序之外，我們繼續就緊急疏散、化學品洩漏、密閉空間救援、中暑及急救等情況進行演習，以測試我們對這些緊急事故的應變能力。

在二零一六年，港燈的損失工時工傷發生率及損失工時工傷嚴重率都有所改進。我們整體的安全表現得以提升，全賴有效實施公司的安全管理系統。

安全表現



* 每20萬個小時



港燈的年輕工程師積極參與健康及安全推廣活動。



**連續
六年錄得
零損失
工時工傷**

南丫發電廠內的建築工程連續六年錄得零損失工時工傷，而輸配電僱員亦創下同樣佳績。

我們憑着安全方面的出色表現，奪得「第十五屆香港職業安全健康大獎」的兩項金獎及一項銅獎，並在良好工作場所整理比賽2016-17及2015-16兩個年度，分別獲得兩項金獎，以及一金一銅的佳績。

為了全體僱員的健康着想，我們大力改善辦公室內的空氣質素，並分別於香港綠色機構認證計劃及政府的室內空氣質素檢定計劃中，獲頒相關證書。

提高意識 增進知識

我們在年內致力舉辦各種培訓及推廣活動，加強公司上下的健康及安全意識，鼓勵同事攜手合作，達至「零意外」的終極目標。我們透過「安全卓越計劃」表揚達至「零意外」的各工作團隊，並舉辦獎勵計劃推廣駕駛安全。

除此之外，我們亦定期發出通訊、張貼有關健康及安全的海報，並舉辦跨部門問答比賽，推廣職安健的重要性。我們在一項由職安局及勞工處舉辦的公開安全常識問答比賽中，分別奪得盃賽的冠軍及亞軍，以及碟賽的冠軍及季軍。

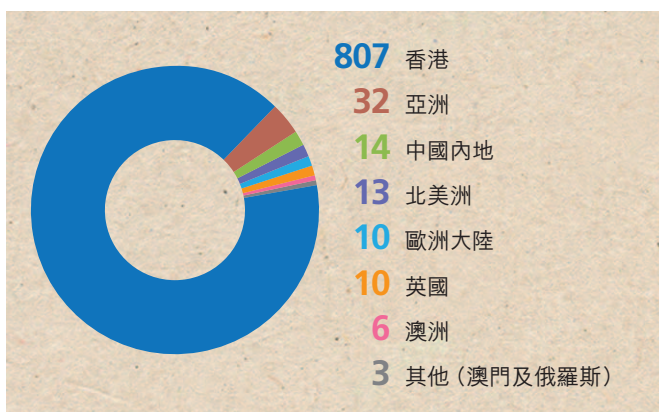
我們又推出為期一年的「電力工作安全」活動，集中推廣在配電網絡上工作的安全，活動重點包括介紹充電式工具的使用、手提水氣掣的使用、離地工作的安全措施、有關低壓電力工作最新規定的培訓，以及安全研討會。

在二零一六年九月，我們在南丫發電廠舉行「職安健週」，邀請了主要承辦商出席開幕禮。活動上，發電廠的管理人員及四位承辦商均就「攜手共融，踏上成功之路」的主題發表演說。我們亦於十一月為參與港燈發展項目的承辦商舉辦「安全健康環保日」，當中特別強調L10和L11兩台新燃氣機組項目的建築安全。

管理供應鏈

港燈電力設施的建造、營運、保養，以至日常運作的支援，都有賴供應商的合作。我們制訂了《供應商守則》，期望供應商在道德、人權及勞工權益、健康及安全及環境保護等範疇均合乎港燈的標準。同時，我們也鼓勵供應商公開其在履行企業社會責任方面的表現，藉此以身作則，推動他們的業務伙伴共同努力。在二零一六年，港燈共聘用了八百九十五家供應商。

供應商所在地區



負責任的採購

除了燃料供應商和石灰石供應商外，主要供應商必須遵從既定程序，才可列入我們的「認可投標者名冊」。他們提交的每份標書或報價，都必須按照既定的商業程序處理。我們也會定期檢視「認可投標者名冊」上的供應商，並要求他們提交企業社會責任表現的摘要，以供審閱。在二零一六年，我們共評估了五十七家供應商的企業社會責任表現。對於只佔主要供應商約百分之一點六的燃料供應商和石灰石供應商，我們會按個別情況審視其企業社會責任表現。

另外，我們於二零一六年按市場和政府的最新做法重新檢討和修訂《環保採購指引》，在建築材料供應、氣體設備、電器和照明裝置等類別均有所更新。

我們亦簽訂了職安局推行的「優先選用職安健星級企業約章」，承諾優先聘用「職安健星級企業」。這些企業實施了有效的安全管理制度，確保裝修及維修工程能安全地進行。

為供應商樹立榜樣

我們與業務伙伴保持密切聯繫，定期評估他們的能力及企業社會責任方面的表現，並分享我們履行企業社會責任的經驗。

在二零一六年三月，我們參觀了一家超低硫柴油供應商設於青衣的總部，與他們討論石油產品的數量測量和品質保證、可持續發展業務的計劃，以及企業社會責任的事項。

我們於四月邀請印尼的一家燃煤供應商詳細分享他們對燃煤市場的看法、講解該公司的品質控制和生產計劃，以及企業社會責任方面的相關活動。該供應商還介紹了他們創新的實時燃煤掃描方法，此技術有助加強品質控制。

其後，我們於九月造訪俄羅斯的一家燃煤供應商，視察他們的煤礦和相關港口設施。根據實地評估，煤礦和港口的營運情況，以及煤礦的企業社會責任成效均令人滿意。

年內，我們樂見承辦商整體的企業社會責任表現理想，尤其在環境、健康和 safety 方面有高水平的表現。我們其中一家建築承辦商憑着「南丫發電廠物料供應大樓翻新工程」項目，連奪「公德地盤獎」銅獎和「傑出環境管理獎」優異獎。評審團對工地採用的創新安全措施，以及承辦商的健康和社區計劃印象深刻。

我們的機電工程承辦商及其中一家混凝土供應商，也在「第十五屆香港職業安全健康大獎」中奪得「安全表現大獎」。

如欲了解更多有關港燈在提高承辦商的健康及安全意識方面的資料，請參閱上文「注重職安健」。



視察供應商的煤礦，加深了解其業務營運及企業社會責任表現。

個案分享

工作不忘運動



多行樓梯可以支持環保之餘，也可強身健體，堪稱「雙贏方案」。

在二零一六年，港燈以「健康與快樂」為主題，展開了為期一年的活動，內容包括健康講座、健身課程及康樂活動。

世界衛生組織指出，在工作間推廣健康訊息，不僅有助提升僱員的忠誠度和生產力，更重要的是，能夠紓緩壓力、煥發身心。我們推出的這個活動正好與此呼應。

我們於二零一六年推出的其中一個重點項目是「每天踏出健康步」。這個項目在「世界環境日」成功試行，主要鼓勵僱員在港燈的辦公大樓多行樓梯，藉此增強體魄。當僱員累積指定次數的「行樓梯紀錄」，更可獲得獎勵。

為了推廣這個項目，港燈邀請了香港浸會大學體育系的雷雄德博士指導僱員行樓梯的正確姿勢，並分享這項運動的好處。雷博士說：「英國一項研究指出，假若我們每日行一百級樓梯，每週行七日，持續兩至三個月，已可降低死亡風險達兩成。」

港燈董事總經理尹志田身體力行，是公司其中一個最熱愛行樓梯的人。他說：「我差不多每天上班都行樓梯，所以我很清楚樓高十二層的港燈中心共有二百八十八級樓梯。」他只需三分鐘便可從地面走到十二樓！他打趣地表示，十分歡迎同事挑戰及打破他的這項紀錄。

「每天踏出健康步」不僅有益身心，還可帶來環保效益。尹先生指出，同事們多行樓梯等於減少升降機的用电量，有助節能減碳。

此外，港燈亦在每天早上安排僱員做晨操，鼓勵大家培養運動好習慣。在「運動•運動」啟動禮上，前港燈足球隊青年隊隊員、現任車路士足球學校（香港）技術總監山度士，跟大家分享做運動的益處。他講述自己在一九九五年受傷後，運動如何幫助他增強肌肉和強化心理質素。因此，他建議港燈僱員多作鍛鍊，勤做肌肉伸展等運動，藉此強健體魄，放鬆身心。

為了促進工作與生活之間的平衡，港燈新設了一項僱員康樂資助，鼓勵僱員自行舉辦有益身心的小組休閒活動，並藉此加強團隊合作。有興趣參加的僱員，每年可以申請港幣一百元的康樂活動資助。

