

關顧 合作團隊

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



CSR

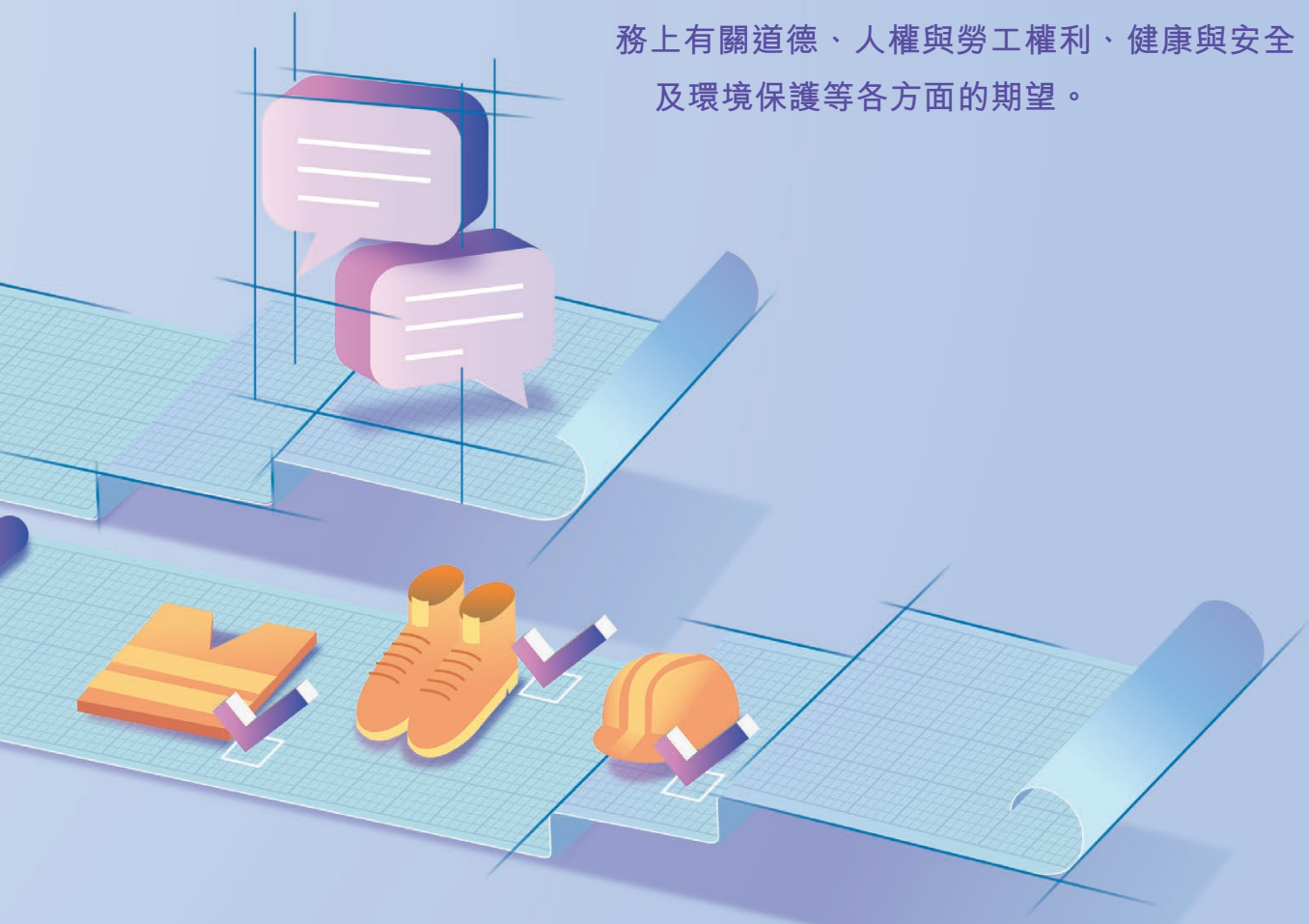


我們與僱員和供應商緊密合作，憑着可持續發展的理念，以負責任的態度盡心服務香港。我們肩負的其中一項重任，是關顧僱員並鼓勵供應商秉持與港燈相同的核心價值，尤其在職安健方面。

港燈的人力資源督導委員會由董事總經理擔任主席，負責監察人力資源政策的制訂及執行。我們以「SHINE」作為人力資源策略，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) 和追求卓越表現 (Excellence)，讓僱員可以發揮潛能、盡展所長。這亦是港燈作為卓越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也是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」營運為首要目標，並實施與 OHSAS 18001 標準一致的安全管理系統，致力持續改善安全表現。

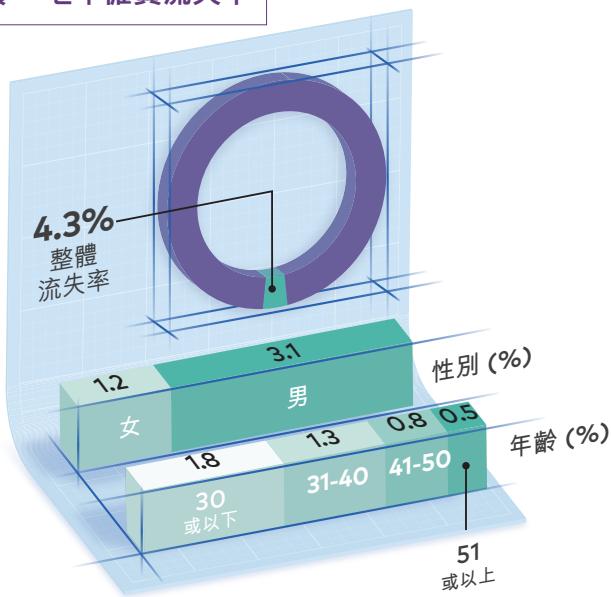
我們亦制定了一套《供應商守則》，闡明對供應商在業務上有關道德、人權與勞工權利、健康與安全，以及環境保護等各方面的期望。



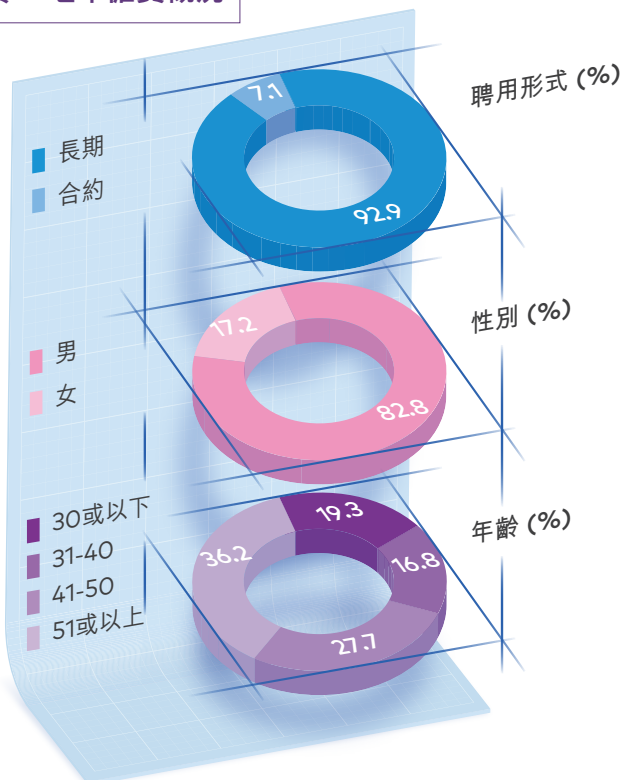
保持良好僱員關係

港燈公平對待所有僱員，論績行賞，因此流失率甚低，更經常獲外界評選機構嘉許，被譽為香港的卓越僱主之一。我們也在僱員培訓及發展方面投入大量資源，並透過各種渠道與僱員保持溝通，聆聽他們的意見。二零一七年的僱員自願流失率為百分之四點三。

二零一七年僱員流失率



二零一七年僱員概況



平等公正的待遇

作為僱主，港燈支持平等機會，並致力在招聘、培訓、晉升、薪酬、福利和終止合約等範疇，全面奉行公平及平等的人力資源管理原則。在任何情況下，我們絕不容忍歧視、騷擾、中傷或針對僱員的行為。

我們致力建立共融的文化，讓具有不同技能和經驗的僱員發揮所長。在二零一七年，我們總共安排了一千零十三名僱員參加有關平等機會、多元文化以及溝通合作的培訓課程及講座。

在二零一七年，透過「燈友」計劃，六十四名新入職僱員各獲安排一位較具經驗的「伙伴」同事，協助他們更快、更輕鬆地融入港燈企業文化之中。結果，年內的新僱員流失人數較二零一五年，即此計劃推出前，下降了百分之五十。



受訓後的「燈友」將以「伙伴」身份照顧新入職同事。

我們實行「按績論酬」的薪酬政策，根據僱員的貢獻和工作能力，予以讚賞及獎勵。此外，我們每年也會參考相關行業的薪酬調整趨勢，作出檢討，務求向僱員提供合理且具市場競爭力的薪酬待遇。

港燈獲積金局評選為二零一六/一七年度「積金好僱主」，並獲頒發「積金供款電子化獎」和「推動積金管理獎」，以表揚我們提供更理想的僱員退休福利所作的努力。我們亦定期舉辦投資講座，讓僱員能夠掌握相關資訊作出投資決定，有效管理自己的強積金。

個案分享

提高反歧視意識

我們與香港平等機會委員會合作舉辦講座，協助港燈僱員加強反歧視的意識。

為建立公平、互相尊重的工作環境，在二零一七年，我們除了安排一百八十名僱員參加平等機會研討會外，亦為一百二十名管理級人員舉辦了三次工作坊。



對話及諮詢

我們承諾聆聽和尊重僱員的意見。四十多年來，港燈的「協商會」一直是促進僱員與管理層坦誠溝通的橋樑。「協商會」包含六個組別，全部七十五名代表均由僱員直接選舉產生。在二零一七年，我們一共舉行了二十次「協商會」會議，就有關公司營運和員工福利的事宜進行討論和溝通。

由二零一七年六月十七日起，港燈讓非輪班僱員實行「五天工作週」。這個新的上班制度是經諮詢僱員意見後實施，旨在促進作息平衡，同時不影響公司的經營目標。

公司高層管理人員不時與各職級同事直接溝通，討論公司經營目標，建立具建設性的工作關係。在二零一七年，董事總經理及高層管理人員主持了三次交流會，讓公司上下就近期業務和未來發展交流意見，其中包括新簽訂並將於二零一九年生效的《管制計劃協議》。

其他溝通渠道包括為前線人員舉行的健康、安全、環保和品質會議，以及與各工作地點的同事舉行的季度聚焦小組會議等。



與「協商會」僱員代表進行午餐聚會。



與僱員就新的《管制計劃協議》舉行交流會。

培育專才

港燈擁有盡心服務的專業團隊，在主要營運範疇為公司提供技術支援；因此，我們無需過份依賴承辦商來滿足業務需要。我們既招聘具經驗的人才，亦吸納初次投身社會的有志青年，同時更會協助僱員達成工作及個人發展目標，務求培育出優秀的接班人，為未來的業務發展作出貢獻。

招聘見習生

為吸引更多年輕人投身電力行業，我們與大學、傳媒和機電工程署合辦職業博覽，向畢業生推廣我們的見習生計劃，其中獲香港工程師學會認可的見習工程師計劃，更是港燈吸納新人的主要途徑。在二零一七年，我們聘用了十一名來自不同學系的畢業生成為見習工程師。



港燈參與職業博覽，招攬人才。

學習與發展

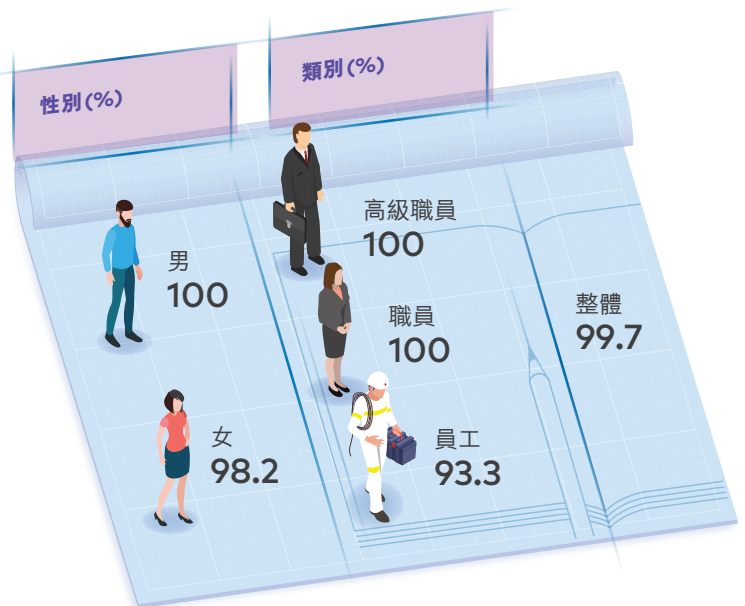
我們按照明確的領導才能框架和人才發展藍圖，舉辦各項學習和發展計劃。最近，我們更成立了一個跨部門的研究小組，就加強在職學習、人才和知識管理方面進行全面規劃。

在二零一七年，我們為具有領導潛能的僱員度身訂造了不少發展機會，讓他們透過專題研習、職務輪調、指導學習、師友計劃，以及領導能力和管理技巧培訓課程等，為未來做好準備。年內，共有九位中層管理人員獲

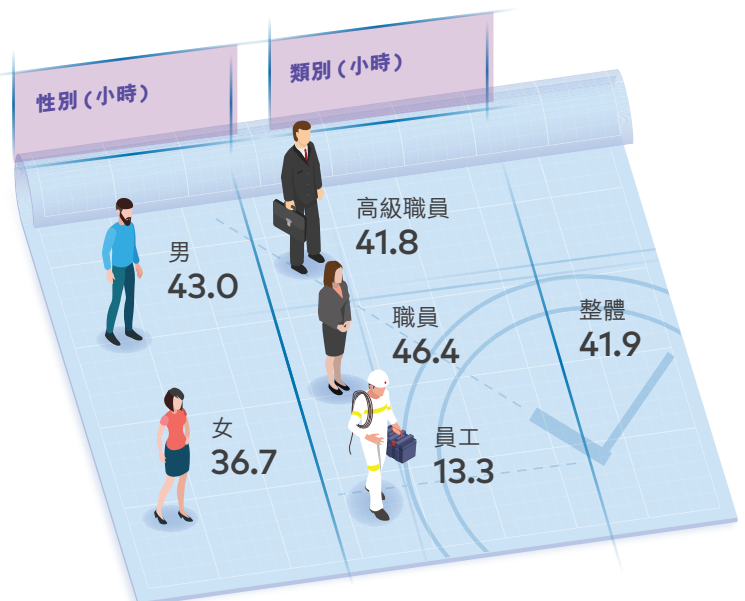
揀選參加為期兩年的領導力發展計劃，另有三位僱員成功完成了職務輪調計劃所指派的任務。此外，公司也挑選了八位年輕工程師和專業人員參加剛推出的專才發展計劃。

我們亦資助僱員報讀外間課程，協助他們在專業上不斷發展。自二零一一年至今，我們的課程資助計劃總共資助了超過四十名僱員修讀與工作有關的學位課程。最近，我們更擴大資助範圍，將工商管理碩士課程納入這項計劃。

二零一七年接受培訓的僱員比例



二零一七年僱員平均受訓時數



港燈工程學院自二零一四年成立以來，一直與多所大學、培訓機構、專業團體和業界專家攜手合作，為僱員提供電力工程方面的培訓課程。我們除了邀請專家擔任客席講師，亦動員現職僱員與退休同事，一同分享工作經驗和專業知識。



商業英語改進課程深受同事歡迎。

於二零一七年，港燈工程學院共開辦了二十二個課程單元，為四百九十九名學員提供了二千二百四十九小時的培訓，課程內容涵蓋多個範疇，包括系統操作、電廠技術及電力法例等。

港燈的「自我增值系列」讓僱員按照自己的興趣和需要報讀培訓課程。在二零一七年，我們推出了一系列的商業英語培訓計劃，共吸引了大約四百名僱員出席計劃的首場講座，以及八十七位僱員參加寫作技巧工作坊。我們的英語推廣計劃鼓勵僱員利用網上平台提升英語水平，僱員參加當中的英語小測試，更有機會獲贈獎品。

港燈獲僱員再培訓局頒授「人才企業」獎狀（2016-18），肯定了我們在人才培訓及發展方面的成績。

個案分享

培育「一帶一路」高端人才

在二零一七年，港燈和國家電網有限公司共同宣佈，支持「絲綢之路國際工程學院」（絲路工學院）開展新項目，在「一帶一路」地區為電力和能源業界培育高端人材。由二零一八年四月起，港燈將協助開

辦工作坊，為「一帶一路」沿線國家與電力和能源業務相關的企業、政府部門及高等院校的高級管理人員和科研人員提供培訓。

絲路工學院由香港理工大學和西安交通大學合作成立，旨在促進知識傳承、支持高質量科研，並建立合適的專業認可框架，以配合「一帶一路」地區的發展需要。



促進僱員身心健康

港燈已簽署「好心情@健康工作間」約章，並參與由衛生署和職業安全健康局（「職安局」）合辦的「好心情@健康工作間」計劃。

在二零一七年，我們在「好心情@健康工作間大獎」比賽中獲得企業／機構組的「卓越機構大獎」，同時又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」。

快樂與關懷

我們推行的「關愛樂盈營」計劃，為僱員提供各種有益身心、啟智愛群的活動，其中包括健身運動、興趣小組、生態導賞團和義工服務等。

我們鼓勵僱員善用餘暇、舒展身心，並提供康樂設施，例如健身室、體育設施和渡假屋予他們使用，同時亦資助他們自組康樂活動。

在二零一七年，我們以「健康與快樂」為主題，舉辦了多個座談會、健康講座和健身課程，其中七個以跑步、運動傷患、運動醫學及無煙生活為主題的健康講座，共吸引了一百六十六名同事參加。

與此同時，我們大力支持僱員建立健康快樂的家庭生活，不但為家屬提供價格優惠的健康檢查計劃，更在公司的工作間設置哺乳室，方便餵哺母乳的在職母親。另外，我們又為全體僱員的子女提供教育資助，其中在學

業成績、文化藝術或體育方面表現出色的僱員子女，更可獲取獎學金。年內，我們舉辦了兩次郊遊活動，共吸引一百二十名僱員及家屬參加。

我們設有由專業輔導員接聽來電的二十四小時僱員輔導熱線，以支援有需要的僱員，同時又為樂意協助同事舒緩情緒問題的義工同事成立了「好鄰舍網絡」，並設立網上平台讓他們分享經驗。在二零一七年，我們舉辦了三次工作坊，以加強這些「好鄰舍」在心理和社群支援方面的知識。



同事參加公司舉辦的郊遊活動，享受大自然美景。

工作環境衛生和室內空氣質素

港燈參加了由職安局、勞工處及香港電台合辦的「職業衛生約章推廣計劃」，並簽署了「職業衛生約章」。此約章旨在推動企業提供清潔衛生的工作環境，並建立以健康及安全為本的公司文化。

除了在辦公大樓定期進行衛生及安全檢查外，我們更致力改善室內空氣質素，確保能為僱員提供一個健康的工作環境。在二零一七年，港燈獲香港綠色機構認證計劃和政府推行的「室內空氣質素檢定計劃」頒發證書，以表揚我們在這方面所付出的努力。



僱員參加興趣班，向導師同事學習魔術。

注重職安健

我們重視僱員和承辦商的健康與安全，並積極推廣這方面的訊息。有賴安全管理系統的有效執行，在二零一七年，我們得以按照目標持續改善整體安全表現，不論是損失工時工傷發生率或損失工時工傷嚴重率，相對於過去三年的平均水平，都有所下降。

港燈更憑着卓越的安全表現，以及推廣職安健所作的努力，在「第十六屆香港職業安全健康大獎」勇奪五項金獎、一項銀獎、兩項銅獎和一項安全表現大獎。

安全管理

為提升設備的整體安全性和優化工作程序，我們推行了多項改善措施及進行安全審核，並為僱員和承辦商提供培訓。同時，我們又進行緊急疏散、化學品洩漏及急救等演習，以測試我們對緊急事故的應變能力。

我們只容許已登記成為合格人士的人員從事需要特定知識和技能的工作。在二零一七年，我們經檢討後，優化了南丫發電廠的維修授權制度，以確保所有電廠工作人員均熟悉相關的安全程序。

不安全的離地工作，是導致本港建築工人發生嚴重意外的主要原因之一。有見及此，我們在二零一七年就離地

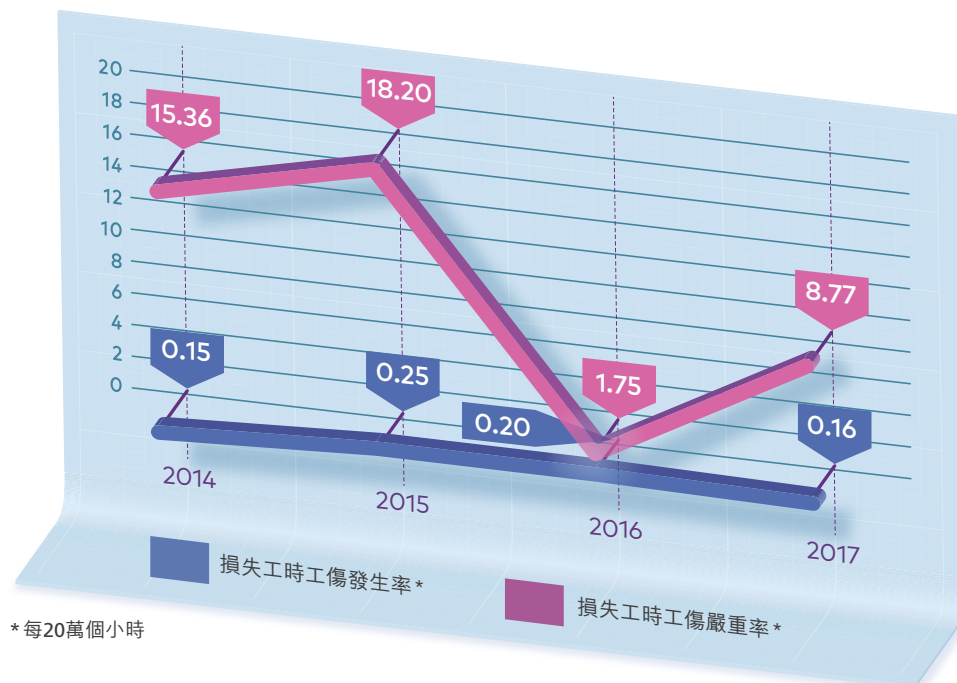


南丫發電廠進行化學品洩漏演習。

工作正式制定了全新的企業安全指引，並為相關僱員提供合適的培訓，該指引在二零一八年正式生效。

此外，我們要求僱員匯報所有意外事故，以便採取適當措施糾正錯誤，避免同類事件再次發生。我們更鼓勵他們報告「險失事故」，以免讓潛在危險演變成職業傷亡意外。為此，我們由二零一八年一月開始實施一項獎勵計劃，務求推動更多僱員主動就「險失事故」作出匯報。

安全表現



自二零一一年起，我們實施工作安全行為計劃，旨在杜絕各種影響工作安全的高風險行為。在二零一七年，共有十八名僱員在受訓後加入工作安全行為觀察員的行列。年內，觀察員共發現三十六項需要檢討的工作行為。

為避免意外發生和提高工作效率，我們不但擴大了「5S良好工作場所整理計劃」的範圍，更採用了多項新技術。為了節省工作時間和減低僱員所承受的風險，我們現已採用航拍儀器檢查位於高處的電廠設備，同時又安裝熱成像攝影機監察天然氣接收站的情況。另外，我們購入新的機動設備，以取代人手清潔石灰石粉缸內的密閉空間。

安全文化

年內，我們舉辦了多項培訓和宣傳活動，推廣健康及安全意識，從而推動全體僱員和承辦商實現「零意外」的終極目標。

在二零一七年八月，我們在南丫發電廠舉行了一年一度的「職安健週」，並以「安全在我手」為主題，為僱員和承辦商舉辦了多場演講和分享會。我們又在十二月為參

與公司發展項目的承辦商舉辦「安全、健康及環保日」推廣活動。我們亦於年內展開了一項名為「安健環駕駛」的新活動，向僱員和承辦商推廣交通安全與環保駕駛的訊息。

港燈團隊憑着出色的表現，在職安局與勞工處合辦的二零一七年安全常識問答比賽中，在企業組別囊括盃賽冠、亞、季軍，以及碟賽冠軍和亞軍。其中一支港燈隊伍其後代表香港參加「第九屆粵港澳安全知識競賽」，與來自廣東及澳門的對手進行競賽，並贏得企業組亞軍。



港燈隊伍在「第九屆粵港澳安全知識競賽」中奪得亞軍。

個案分享

緊密的合作關係是安全文化的一部分



我們一直與業務伙伴並肩合作，致力確保每位工作人員的安全，包括承辦商和港燈僱員。

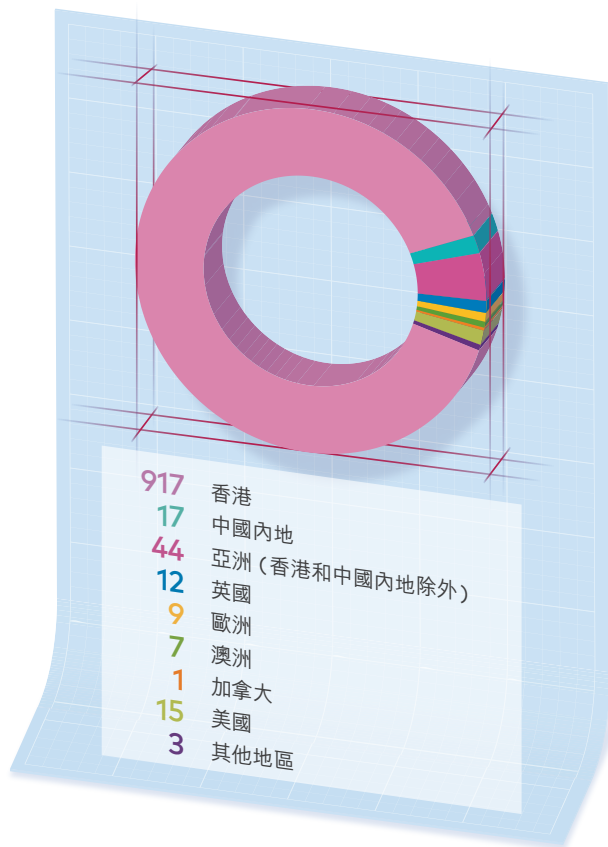
二零一七年的上半年，香港工程及建造業的工傷事故急升。有見及此，我們在八月舉辦了一場安全高峰會，與九個主要合作伙伴的代表會面，分享建造、工程和維修實務上的最佳作業措施。

我們的合作伙伴獲職安局嘉許，表揚其在職業安全方面的卓越表現，我們與有榮焉。在二零一七年，我們其中一個主要機電工程承辦商在建造業安全推廣活動2017榮獲「最佳高處工作安全改善計劃」和「職安健模範金屬棚架工」兩項金獎。另外，南丫發電廠的混凝土配料承辦商亦獲得「第十六屆香港職安健大獎」的「安全表現大獎」。

管理供應鏈

港燈電力設施的建造、營運、保養，以至日常業務的運作，皆有賴供應商的協助與支援。我們制定了《供應商守則》，規定所有供應商在道德、人權、勞工權益、健康及安全，以至環保等各個層面必須達到高水平，並確保與他們合作的其他供應商也符合同等標準。在二零一七年，港燈共聘用了一千零二十五家供應商。

二零一七年供應商的數目和所在地區



重視採購責任

除燃料供應商和石灰石供應商外，所有主要供應商必須通過既定的評估及審核程序，方能列入我們的「認可投標者名冊」；而我們收到的每份標書與每項報價，均須按照既定的商業程序處理。至於佔供應商總數約百分之一點二的燃料供應商和石灰石供應商，我們則會按照個別情況，審核其企業社會責任表現。

我們會定期對「認可投標者名冊」上的供應商進行檢討，並要求他們就近期的企業社會責任表現提交報告。在二零一七年，我們共審核了五十九家供應商的企業社會責任表現。

作出採購決定前，我們除審核產品和服務的質素、價格及守時紀錄外，更會按照公司的《環保採購政策》和《環保採購指引》，仔細考慮有關產品和服務對環境造成的影響。毫無疑問，我們會優先考慮與重視環保及善用資源的供應商合作。

港燈已簽訂職安局的「優先選用職安健星級企業約章」，承諾在揀選有關裝修維修工程的承辦商時，會優先選擇實施良好安全管理制度的「職安健星級企業」。

為供應商樹立榜樣

供應商是港燈的重要業務伙伴，因此，我們與各家供應商保持緊密合作，為達成在可持續發展方面的共同目標而努力。

在二零一七年，我們造訪了五家燃煤供應商，對其業務運作進行審核，並檢驗了他們的燃煤質素。我們藉着這些探訪活動，與供應商分享我們的可持續發展策略和措施，以重申港燈對履行社會責任和環保使命的承諾。



公司派員視察供應商的煤礦。

在十一月，港燈僱員及來自七家主要承辦商的代表一行四十人，參加了團隊訓練及領導才能培訓，在優美的自然環境下體驗了充滿挑戰與啟發性的活動。

此外，我們的兩家機電工程承辦商憑着出色表現，在二零一七年的「滙豐營商新動力」獎勵計劃分別奪得「僱員關懷獎」和「綠色成就獎」，我們對此深表讚賞。