





港燈電力投資的可持續發展  
共享地球資源  
盡心服務香港

關顧合作團隊



# 關顧 合作團隊



## 管理方針

港燈視僱員、承辦商和其他供應商為重要的合作伙伴，一直與他們同心協力，以可持續發展的理念和負責任的態度，盡心服務香港。

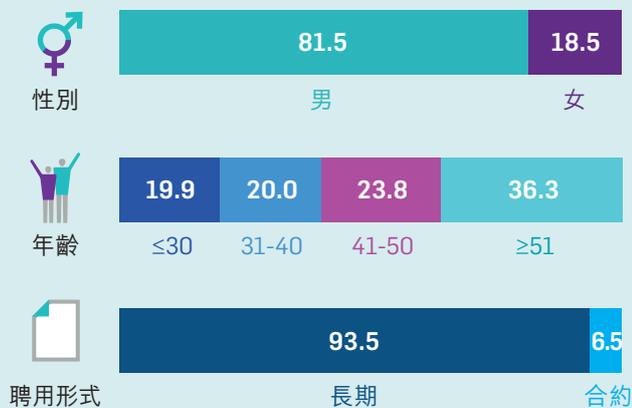
培育人才，讓僱員盡展所長，是港燈作為僱主引以為傲的成就。我們重視團隊合作，鼓勵僱員積極投入工作，並支持他們保持工作與生活平衡發展，確保身心健康。

港燈的人力資源策導委員會負責監察人力資源政策的制定及執行。我們的人力資源信念「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）和追求卓越表現（Excellence），是建立和諧工作關係及提升工作效率的基本方針。

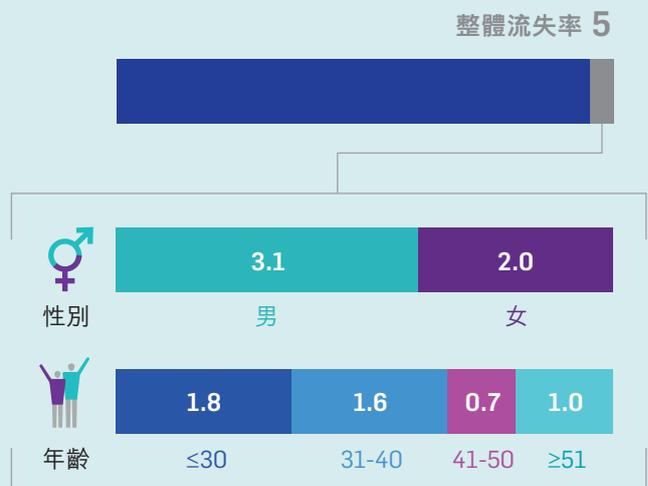
實現「零意外」營運，保障僱員及承辦商安全，是港燈的一貫承諾。我們的健康及安全政策涵蓋各個業務範疇，由公司的健康及安全局負責監督執行，而我們採用的安全管理系統更符合 ISO 45001 標準。

港燈要求供應商認同公司的核心價值，並與他們緊密合作，以達成共同目標。我們制定了一套《供應商守則》，規定供應商在商業道德、人權、勞工權益、健康及安全，以至環保方面須達至的標準。

### 2019年僱員概況 (%)



### 2019年僱員流失率 (%)





## 建立緊密僱員關係

多年來，港燈被視為卓越僱主。在國際人力資源機構Randstad舉辦的2019年僱主品牌研究調查中，港燈獲選為「香港20大最具吸引力僱主」的第4位，與2018年的第6位及2017年和2016年的第7位相比，排名節節上升。

我們公平對待所有僱員，不單耐心聆聽同事的意見，積極回應他們的訴求，同時更論績行賞。為確保僱員能發揮所長及實踐理想，我們為同事提供良好的工作環境、多元化的發展機會和吸引的薪酬待遇，讓他們與公司一同成長。

正因如此，大多數僱員都樂意長留在公司發展他們的事業。2019年公司的僱員自願流失率僅為5%，繼續處於低水平。

### 提供平等機會

作為僱主，港燈支持平等機會，並在招聘、培訓、晉升、薪酬、福利和終止合約等範疇上，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。

我們會在迎新課程中向新入職僱員簡介香港平等機會及反歧視法例，並定期為所有同事舉辦相關講座。在2019年，超過330名僱員透過培訓加深了對反歧視法例的了解和認識。

確保僱員獲得合理且具市場競爭力的薪酬待遇，是港燈人力資源策略的基石。我們實行「按績論酬」的薪酬政策，根據僱員的工作能力及對公司的貢獻，

作出合適的薪酬調整，亦會參考相關行業及機構的薪酬，每年作出檢討。在2019年，我們更增設交通津貼以資助僱員的本地交通開支。

### 聆聽僱員意見

我們承諾聆聽和慎重考慮所有僱員的意見。40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」由6個組別逾70名代表組成，所有代表均由僱員直接選舉產生。在2019年，我們一共舉行了20次「協商會」會議，就有關公司營運及僱員福利事宜進行討論和溝通。

一直以來，港燈高層管理人員秉承公司注重溝通的文化，致力與各職級同事直接溝通。每年，我們都會舉行僱員溝通會，與公司上下互相交流意見。在2019年的溝通會上，我們進行了多方面的公開討論，推動創新思維和推廣「敢當」精神。

此外，我們會邀請僱員參加季度聚焦小組會議，並定期舉行管理層研討會、專題簡介會和專責工作小組會議，同時更歡迎同事透過僱員熱線和意見收集箱向公司提出意見。在2019年3月，我們還推出了全新的「港燈薈」手機應用程式，希望藉着這個雙向的溝通平台，方便僱員與公司及其他同事时刻保持緊密聯繫。

透過「燈友」計劃，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。





## 個案分享 5

# 敢當 就會擔當得起



港燈重視每一位僱員，並認同他們付出的每分努力、每項成就，不論大小，都是公司業務取得成功的關鍵。我們致力培養一支身心健康、敬業樂業、盡心盡力和專業高效的工作團隊，為僱員提供良好的事業發展機會，同時鼓勵他們保持工作與生活平衡。

我們鼓勵僱員抱着「敢當」的精神，以盡職盡責、積極主動、正面開放的態度迎接挑戰和適應轉變，逆境自強。我們深信，只要僱員秉承上述的精神，他們定能發揮所長，甚至超越自我，成就未來。



港燈董事總經理尹志田在2019年1月舉行的僱員溝通會上，向現場約500位同事表示感謝：「在港燈，就如其他的機構一樣，每位同事就好像是一部龐大機器中一顆不可或缺的小輪齒。公司能夠為香港提供世界級水平的供電服務，實有賴每一位同事所付出的努力。」

年內，公司提倡的這種「敢當」精神，取得同事的普遍認同，其中更有數位同事參與拍攝一系列影片，分享他們的心聲和體驗。

「我的工作崗位是支援性質，所謂支援，很多時客戶未必知道我的存在，但這不代表不需要把事情用心做好，做人不能計較太多；大家見到工作環境整齊又安全，心情都會更好。」

輸配電科高級技工  
鄧炳輝

## 樂於承擔

「香港這麼美的夜景，是用心砌出來的，維持夜景的燈光不斷閃耀，我們須努力不懈。我做事不會區分大小，無論是市區或是偏遠的離島，我也一樣細心、用心，盡力做好為止。」

輸配電科工程建設及保養工程師  
趙皓輝

## 靈活變通



## 用心付出

「即使透過電話，客戶服務員的回應是用心或不用心，客人一定會感覺得到；做客戶服務，千萬不可以讓客人失望。」

系統控制部高級客戶服務主任  
吳詠恩

你快樂  
所以我快樂

「我並非上班等下班的人，既然有能力，何不多出一分力去幫助同事呢？」

集團商務科經理（機械合約）  
曾永志

## 積極主動

多走一步激活創意

執着始於  
注重細節

## 敢當 精神

## 全心全意

小心意成就大意義

「不一定是驚天動地的大事才用心做好，日常小事也該如此。」

客戶服務科資深客戶服務主任  
杜智鴻

用心守護  
每一點光

簡單事情  
用心做好

「用心做自然會記得應做的事，我只是把最簡單的事情用心做好。同事收到我的茶水時報以真誠的微笑，我已心滿意足了。」

## 誠實可靠

人力資源科辦公室服務員  
黃容改



## 培育專才

優秀僱員是我們背後的強大後盾，因此公司持續投放資源促進僱員的個人及專業發展。為了克服電力行業人才短缺的挑戰，我們不單吸納具經驗的人才，亦鼓勵年輕人投身電力行業，加入港燈，發展專業。

我們其中一項主要目標，是確保我們的團隊在公司主要的營運範疇上能具備專業知識，持續提供技術支援，讓我們無須依靠外來專門人才。為此，我們制定了長遠的人才發展規劃，培育人才之餘，更致力培養僱員的歸屬感。



一帶一路電力能源  
高層人才發展計劃

港燈支持「一帶一路電力能源高層人才發展計劃」，並向學員分享香港在能源領域的強項和經驗。

## 招聘見習生

為加深年輕人對電力行業的認識和吸引他們加入港燈，我們透過舉辦職業博覽、參與由大學與職業訓練局舉辦的講座，以及安排中學生和大學生參觀港燈的營運設施，推廣公司各項見習生計劃。

另外，大學生也可藉着參加我們的暑期實習生計劃及在學職訓實習生計劃，獲取珍貴的工作經驗。

在2019年，港燈聘用了9名見習工程師、3名見習技術員和5名二級見習技術員。我們還調整了公司的見習工程師計劃，以符合香港工程師學會新增的專業評審要求。

## 提供發展機會

培育人才對港燈業務十分重要，是一項具挑戰性的工作。我們從多方面入手，推動人才培訓，包括因應業務需要推行人才發展計劃、加強傳承規劃、致力協助僱員達成目標和理想等。

我們為僱員提供一連串學習機會，協助他們提升專業知識和能力。我們為特定的僱員度身訂造不同種類的學習機會，包括職務輪調、師友計劃，以及有關領導能力和管理技巧的課堂學習。這些領袖培訓計劃是按照我們的「四層領導才能框架」而設計，亦透過網上平台和多媒體互動方式，鼓勵學員自主學習。



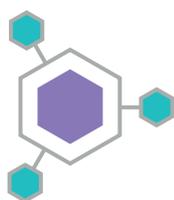
## 人才培訓

### 培訓計劃



<b>見習生計劃</b>	協助見習生成為專才	計劃內容包括參觀公司設施、環保講座、分享會、師友計劃，以及涵蓋不同主題的工作坊，包括事業規劃、演講技巧、商務禮儀、建立團隊與跨世代溝通，和畢業營。
<b>青年優才發展計劃</b>	培育優才茁壯成長，成為成功的前線領袖	計劃根據學員的才能評估及個人發展計劃，為他們度身訂造各種學習活動，包括體驗式學習、個案討論、經驗分享、到相關機構考察及實踐學習項目。公司更會邀請部門主管，擔任學員的導師。
<b>領導力發展計劃</b>	啟發中層領袖的潛能，為將來擔任領導角色作好準備	計劃為期兩年，會根據評估幫助學員確立其個人發展目標和方式，並安排高級管理人員進行一對一的指導。學員亦會參加各種學習活動，如讀後分享、專題研討會或工作坊和行動學習，亦到其他機構考察及與這些機構的管理人員交流。

### 知識分享



<b>港燈工程學院</b>	向年輕僱員傳授專業知識，達至薪火相傳的目的	由資深的現職和退休僱員擔任課程導師，講授電力工程相關的知識。
<b>專題講座及工作坊</b>	推動公司上下建立「學習文化」	舉辦多個知識分享講座和工作坊，主題包括大數據、智慧城市、解難技巧和辦公室軟件應用等。
<b>知識庫存</b>	編纂重要知識資料庫，並有系統地確保知識傳承	每年，各部門會檢視其知識庫存，整理部門的重要知識項目，以及知識擁有人及傳承者的資料，評估他們的專業水平，然後為他們制定個人學習計劃。

### 2019年僱員培訓



	性別		僱員類別			整體
	男	女	高級職員	職員	員工	
參與培訓課程的僱員百分比	99.0	95.7	99.3	98.3	97.9	98.4
僱員平均受訓時數	32.2	26.0	29.6	33.1	14.6	31.0



## 促進僱員身心健康

港燈十分關注僱員的身心健康，並已簽署由衛生署和職業安全健康局合辦的《「好心情@健康工作間」約章》。

我們為僱員提供多種康樂活動及服務，協助他們保持身心健康。在2019年，港燈繼續以「標竿人生」為主題，鼓勵僱員建立及實踐個人目標，以改善身心健康，保持工作與生活平衡發展。

### 樂聚齊跑

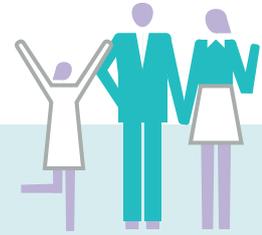
港燈在2018年成立「跑步樂聚」興趣小組，由專業教練指導同事正確的跑步姿勢和身體平衡協調，並帶領同事作伸展運動和進行速度訓練等。同事在訓練過程中可以互相鼓勵，共同進步。

經過一年集體練跑後，參與「跑步樂聚」的同事在跑步的速度和耐力都大有改善。2019年內，更有不少成員參與多項別具意義的慈善活動，包括「著綠狂奔」、「AVS義跑義行『義』019」和「奔Fund玫瑰跑」。





## 2019年「標竿人生」



### 身體健康與心智發展

- 興趣活動小組及興趣班
- 健康講座、健身課程和康樂設施
- 免費水果派發
- 免費預防流感疫苗注射
- 免費為合資格僱員提供每兩年一次的身體檢查
- 在辦公大樓設置「健康加油站」，鼓勵僱員定期量度體重和血壓，自行監察健康狀況

### 情緒健康與社群支援

- 郊遊活動和生態文物導賞團
- 義工服務
- 僱員康樂資助
- 由專業輔導員接聽來電的24小時僱員輔導熱線
- 「好鄰舍網絡」— 讓好鄰舍成員透過這個平台互相學習和分享經驗，更有效地為有需要的同事提供情緒支援
- 舉辦分享會和工作坊以增進僱員情緒健康

### 良好家庭關係

- 五天工作週
- 產假由10星期延長至14星期
- 侍產假由3天延長至5天
- 供需要餵哺母乳的同事使用的哺乳室
- 以優惠價格為僱員家屬提供身體檢查計劃和預防流感疫苗注射
- 子女教育津貼



# 健康與安全

港燈非常重視安全，並積極採取有效措施，減低健康和 safety 風險。這些風險主要包括：

- 僱員和承辦商在工作場所遇到的意外；
- 電力供應中斷對重要社區設施和有特別用電需要的客戶帶來的影響；
- 電力設備出現故障對鄰近社區造成的影響；以及
- 客戶不安全用電的情況。

## 安全第一

我們設有3套符合全新ISO 45001：2018 國際標準認證的安全管理系統，範圍涵蓋南丫發電廠與輸配電網絡的運作，以及電力基建的拓展。南丫發電廠亦設立了天然氣安全管理系統，管理就天然氣設施和燃氣發電機組的設計、興建、啟用、操作和維修的程序，確保設施和機組安全運作。

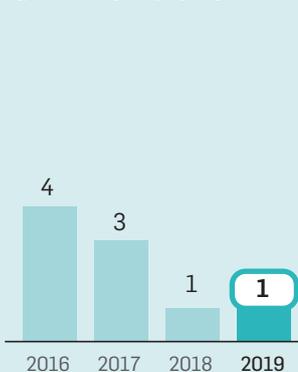
我們亦致力推廣「安全文化」，以提高公司上下的健康及安全意識，並採取各種措施，推動我們的團隊努力實現「零意外」的目標。

4支港燈隊伍在職業安全健康局與勞工處合辦的「職安健常識問答比賽2019」中分別勇奪「企業機構組」盃賽和碟賽的冠軍及亞軍。

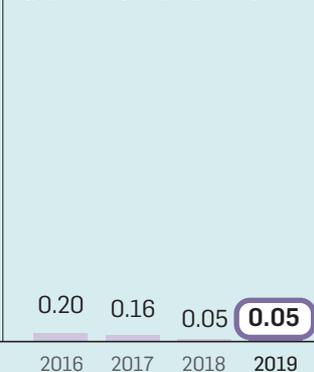


## 安全表現

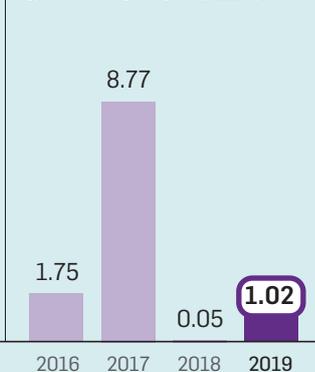
損失工時工傷數字



損失工時工傷發生率\*



損失工時工傷嚴重率\*



\* 每20萬個僱員時數

## 2019年風險預防指標

工作安全行為觀察次數

>200

安全巡查次數

>2,700

每名僱員接受安全

培訓平均時數

~9



## 港燈在健康與安全方面的 主要管理方針

### 規則、程序及措施



- 制定全面的安全規章、程序及指引，確保以重視安全及負責任的態度營運一切業務
- 設有委任及登記制度，確保只有具備所需技術和經驗的合格人士與授權人士，才能在港燈設施範圍內或鄰近地方工作
- 定期進行風險評估，並採取預防及改善措施，務求消除風險或將風險減至最低
- 進行定期和特別安全審核和巡查，找出需要改善的地方，務求精益求精
- 有系統地匯報及跟進每宗工作場所事故，避免同類事件發生
- 實施「工作安全行為計劃」，務求在各個業務範疇，消除所有具風險的行為
- 推行「5S良好工作場所整理計劃」，務求在工作效率、職安健，以至空間運用和清潔衛生方面，均有所提升
- 在工作場所進行衛生檢查，並自願參與「室內空氣質素檢定計劃」，確保工作環境符合健康標準
- 採用無油配電變電站和無油分區變電站，減低火警風險

### 意識及培訓



- 為僱員提供全面的安全培訓，並引進虛擬實境技術，令培訓時更有真實效果
- 向僱員發出健康與安全警示
- 進行每3年一次涵蓋全體僱員的安全氣候指數調查
- 為僱員和承辦商舉辦各種宣傳活動，包括「健康和安論壇」、「職安健週」、「安全、健康及環保日」、「安健環問答比賽」和不同主題的健康與安全講座
- 在港燈網站提供有關安全資訊，以便第三方承辦商在港燈供電電纜附近施工時作為參考
- 安排團體參觀港燈的電能質量中心，並在社區中心和公共屋邨舉辦用電安全講座，向客戶推廣安全用電的訊息

### 鼓勵及獎勵



- 推行各項獎勵計劃，以表揚保持「零意外」紀錄的僱員
- 在年內推出一個新的「持續改善安全和創新計劃」
- 實施獎勵計劃，鼓勵僱員匯報「險失事故」，在年內更推出採用聊天機器人技術的匯報渠道
- 作為《優先選用職安健星級企業約章》的簽約成員，我們承諾在揀選有關修理、維修、加裝和改裝工程的承辦商時，會優先選擇實施良好安全管理制度的「職安健星級企業」



## 應變準備

電力供應一旦中斷，可能會對醫院、道路交通系統、通訊基建、自動電梯和大廈升降機等社區設施構成重大影響。因此，我們致力維持可靠供電，並透過電話和短訊為客戶提供24小時緊急支援。

對於依靠電力儀器維持生命的客戶，港燈特別顧及他們的用電需要。我們鼓勵這些客戶登記賬戶資料，一旦須按計劃暫停電力供應，我們便可預先向他們發出通知。此外，我們更為醫院制定了多項供電應變計劃，以應對突發事故。

有關港燈可靠供電及客戶服務的詳情，請參閱本報告的「[盡心服務香港](#)」章節。

我們時刻作好應急準備，以應對各種潛在的緊急情況，例如火警、燃油及化學品洩漏、颱風、水浸、緊急疏散、密閉空間救援及中暑等。我們亦對關乎港燈僱員、承辦商及客戶以至公眾的潛在安全健康風險有所戒備，致力採取適切措施以減低這些風險。同時，我們也定期就緊急事故進行演習，務求提高應變能力。

此外，我們為面對爆發流感或傳染病的情況，制定了一個三級應急計劃，盡力降低疾病為僱員和社區帶來的健康風險，並維持我們的業務運作和電力供應服務。

## 安全發展 備受肯定

港燈工程建設科在2019年的「RoSPA 健康及安全大獎」中獲頒金獎。這項業界權威大獎由英國皇家事故預防協會 (RoSPA) 主辦，參賽機構來自世界各地。這次獲獎印證了港燈工程建設項目在健康與安全管理上的卓越成就，尤其在安全領導和團隊參與這兩方面均表現突出。



## 安全乃共同文化

港燈發電科在2019年12月舉行一年一度的傑出職安健員工頒獎典禮。除了公司同事外，有多位不同種族的承辦商人員憑着傑出的安全表現而獲得表揚。



密閉空間救援演習。

### 2019年 供應商數目和 所在地區

香港	957
中國內地	17
亞洲 (香港和中國內地除外)	47
英國	14
歐洲	12
澳洲	5
美國	16
其他地區	3
<b>總數</b>	<b>1,071</b>



## 管理供應鏈

港燈電力設施的建造、營運、保養，以及日常業務的運作，皆有賴包括承辦商和顧問在內的各類供應商給予協助與支援。

我們制定了《供應商守則》，明確規定所有供應商在商業道德、人權、勞工權益、健康及安全，以至環保方面須達到的水平。我們更鼓勵供應商公佈其企業社會責任表現，並呼籲他們要求其合作伙伴在可行的情況下遵守港燈的《供應商守則》。

### 重視採購責任

港燈一直嚴格遵照既定商業程序處理收到的每份標書與每項報價。主要供應商必須通過評估和審核，方能列入我們的「認可投標者名冊」。我們更定期對這份名冊進行檢討，並要求主要供應商就其近期的企業社會責任表現提交報告。以2019年為例，我們根據「認可投標者名冊」制度，審核了53家主要供應商的企業社會責任表現。

至於佔2019年供應商總數約1.2%的燃料、石灰和尿素供應商，我們會按個別情況作特別處理，當中亦包括審核其企業社會責任表現。

在作出採購決定前，我們不僅審核產品和服務質素、價格及按時送貨或完工紀錄，亦會仔細考慮他們對環境造成的影響。我們更會按照公司的《環保採購政策》和《環保採購指引》，盡量與珍惜資源和重視環保的供應商合作。

### 為供應商樹立榜樣

港燈視供應商為協助我們實現企業使命的重要業務伙伴，並與他們保持緊密合作，為達成可持續發展的共同目標而努力。

我們致力推動承辦商加強意識，鼓勵他們提升環保、健康及安全表現。詳情請參閱上文的「[健康與安全](#)」章節。

港燈在2019「滙豐營商新動力」獎勵計劃中，獲選為「滙豐營商新動力」可持續供應鏈領袖。我們亦很高興有承辦商在2019年獲頒類似的獎項，表揚他們在企業社會責任方面的傑出表現。

## 推動可持續採購

港燈是環保促進會在2018年推出的《可持續採購約章》的創始成員之一。在2019年9月，我們在「智惜用電生活廊」舉行可持續採購約章會議，共同探討可持續採購的新趨勢、分享最佳做法，以及認識生活廊所介紹的節能技術。

