



VPower Group International Holdings Limited
偉能集團國際控股有限公司

(根據開曼群島法例註冊成立之有限公司)

股份代號：1608



可持續發展報告
2022

目錄

02 關於本報告

03 關於偉能集團

04 主席報告

06 可持續發展方針

06 企業管治

09 可持續發展目標

10 可持續發展表現

11 與持份者溝通

15 愛護地球

15 採取行動應對氣候變化

17 保護環境

19 確保負責任的資源使用

22 夥伴合作

22 建立理解和互信

22 建立多元和共融的工作團隊

24 保留及培育人才

24 保障僱員健康和 safety

25 管理供應鏈

26 回饋社區

29 表現數據概覽

36 GRI 內容索引

39 《環境、社會及管治報告指引》內容索引

46 對偉能集團有重大影響的相關法律及規例的遵守情況



關於本報告

偉能集團國際控股有限公司(「**偉能集團**」，連同其附屬公司，「**本集團**」)致力改善業務運作以實踐可持續發展目標，並持續與持份者交流可持續發展的方針。此年度可持續發展報告(「**本報告**」)披露本集團截至2022年12月31日止年度(「**本年度**」)之環境、社會及管治表現。

報告範圍

本報告涵蓋偉能集團擁有營運控制權的業務之環境、社會及管治表現，即包括所有納入本集團經審核綜合財務報表之實體。範圍包括位於香港、中國內地及各地辦公室、位於中國深圳的系統集成廠房(「**深圳廠房**」)及於本年度營運的發電項目。

除非另有註明，本報告不包括合營公司、承辦商和供應商的環境、社會及管治表現。

匯報依據

本報告參考GRI準則及根據香港聯合交易所有限公司(「**聯交所**」)證券上市規則附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》所載的匯報原則和披露規定編製。

匯報原則

本報告依循以下匯報原則編製：

- **重要性** — 按照重要性評估的結果釐定本報告詳述的環境、社會及管治議題，詳情請參閱「可持續發展方針」一節；
- **量化** — 匯報排放量及能源消耗所用的標準、方法、假設及／或計算工具和轉換系數來源詳情已載於「表現數據概覽」一節。我們亦已訂立可予計量的關鍵績效指標(「**KPI**」)；
- **平衡** — 提供之資訊客觀及不偏不倚地展示環境、社會及管治方面的表現；及
- **一致性** — 採用一致統計方法展示環境、社會及管治方面的數據，並披露任何方法或KPI上的改變。

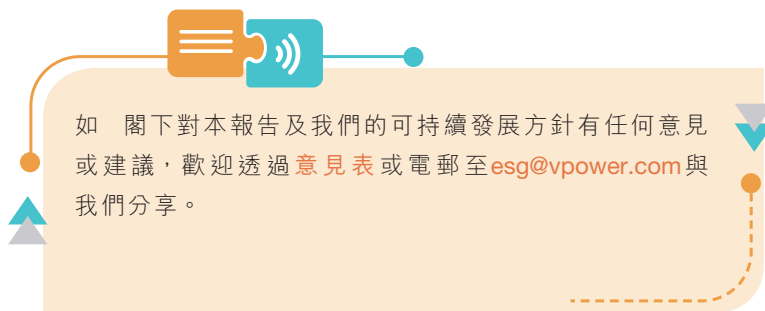
報告獲取

本報告的中、英文版本已上載至偉能集團網站(www.vpower.com)「投資者關係」一欄及香港交易所披露易網站(www.hkexnews.hk)。

其他資料

本報告應與偉能集團2022年度報告一併閱讀。該報告亦已上載至上述網站。

如本報告的中、英文版本有任何不相符之處，一概以英文版本為準。



關於偉能集團

偉能集團的總部設於香港，為專注分佈式發電的全球能源供應商，在電力市場擁有逾20年卓越的營運經驗，是全球領先的大型發電機組系統集成商之一，亦是亞洲最大的燃氣發動機式分佈式發電站擁有人及營運商之一。集團擁有兩個業務板塊，即電力系統集成（「SI」）業務和投資、建設和營運分佈式發電站（「IBO」）業務。

站在快速發展的能源行業的前端，我們致力為客戶提供靈活可靠的電力。我們設計和集成即插即用的發動機式發電機組和發電系統，交付予有意擁有設備的客戶；我們亦提供從投資、建設、營運到維護的全方位分佈式發電站方案。我們的定制化方案可以滿足客戶在燃料選擇、動力需求、應用場景和運行模式等方面的各種需求。目前，我們擁有的發動機式發電機組可使用天然氣、沼氣、生物柴油和柴油運行。我們不斷力擴大低碳燃料組合，以向客戶提供更多、更高效和更低碳的選擇。



我們承諾與全球共同應對氣候變化，於2030年前淘汰純柴油發電項目，及於2050年前達至碳中和。我們採取與目標相應的策略，包括發展分佈式綜合能源方案，應用冷熱電聯供系統、可再生能源或新型燃料以及儲能技術。我們亦致力提高營運效率，同時把業務對環境的影響減至最低。

2022年，我們榮獲「中銀香港企業環保領先大獎2021」製造業銅獎。這是我們連續第五年參與該獎項，已累計獲得三個大獎，對我們透過創新的綠色電力項目以實踐環境保護的持續努力給予充分肯定。為與社區攜手作出更多貢獻並緊貼行業步伐，我們成為香港環保促進會和商界環保協會的會員。



主席報告



執行主席及聯席首席執行官
林而聰先生

2022年的全球能源危機提醒我們可持續發展的重要性。為實現可持續發展未來，我們會在這充滿挑戰的時期，繼續為客戶提供更多低碳選擇、為弱勢社群賦權，並培育我們的工作團隊。

去年，疫情陰霾未散和地緣政治局勢升溫，使全球能源危機進一步破壞全球經濟反彈，導致能源價格和通脹飆升、供需失衡及供應鏈中斷，全球經濟衰退的可能性亦隨之增加。然而，在宏觀經濟波動中，亦蘊藏藉希望和巨大機遇。

正如市場預測，全球能源危機凸顯了加大規模投資清潔能源的必要性。隨着間歇性可再生能源在電力系統中的比重持續上升，將推動各種調度靈活的電力平衡方案需求增加，例如用於平衡電網的燃氣發電站和儲能系統。我們將繼續保持競爭力和韌性，以捕捉商機，邁向可持續發展。



致力緩減、適應及抗禦氣候變化

在可持續發展的道路上，氣候變化是最具挑戰性的議題。隨著全球應對氣候變化的壓力不斷增加，各國領袖在第27屆聯合國氣候變化大會(COP27)共同呼籲國際社會援助貧困和弱勢國家的氣候適應工作，並強調「氣候正義」和增加低排放及可再生能源的重要性。

毋庸置疑的是，電力行業在實現本地和全球長期減碳目標方面至關重要。作為業務覆蓋多個新興國家的能源供應商，我們明白除了為當地社群提供可靠、穩定的電力以提高電氣化率外，我們亦可以為當地建立綠色未來作出貢獻。我們承諾於2030年前淘汰純柴油發電項目，及於2050年前達至碳中和。去年，儘管全球能源行業受到經濟動盪和地緣政治衝突的嚴重打擊，我們仍持續進行減碳工作，包括不斷推進儲能項目及啟動伴生氣發電項目。

極端氣候事件頻生反映氣候變化的破壞力。我們持續增強面對氣候變化的適應力和韌性，期望透過建立預測、準備和應對氣候相關風險和干擾的能力，以保障僱員和社區安全及減少潛在實質損失。

培育僱員 賦權社群

僱員是我們長期發展的重要資產。本人非常感謝他們在2022年這段艱困時期，為保障電力可靠性而作出的貢獻。為進一步培養我們的團隊，我們透過線上、線下平台提供多種自我學習發展和培訓計劃，內容涵蓋技術、管理、道德和安全等方面，以促進他們的職業成長。

職業安全與健康是我們關注的重中之重。我們所有僱員均受到職業健康與安全政策或管理體系的全面保障。在集團管理層和僱員的共同努力下，我們保持著「零工傷、零職業病」的安全記錄。

為帶動業務所在地的社區成長，我們專注於當地人民的後疫情需求。除了物資捐贈外，我們亦積極落實各項計劃，為弱勢群體、下一代、環境、文化、健康和社區的可持續發展作出貢獻。

向可持續發展未來邁進

展望將來，我們對低碳能源轉型帶來的新機遇感到興奮，將繼續堅定不移地實施可持續發展戰略，並積極探索可再生能源之路。

本人衷心感謝我們的僱員、客戶和其他業務夥伴等所有持份者一直以來的信任和支持，讓我們有信心、有力量在可持續發展的道路上持續前行。我們憧憬翻開新篇章，並有信心為持份者締造更多可持續價值。

執行主席及聯席首席執行官

林而聰

2023年4月28日

可持續發展方針

企業管治

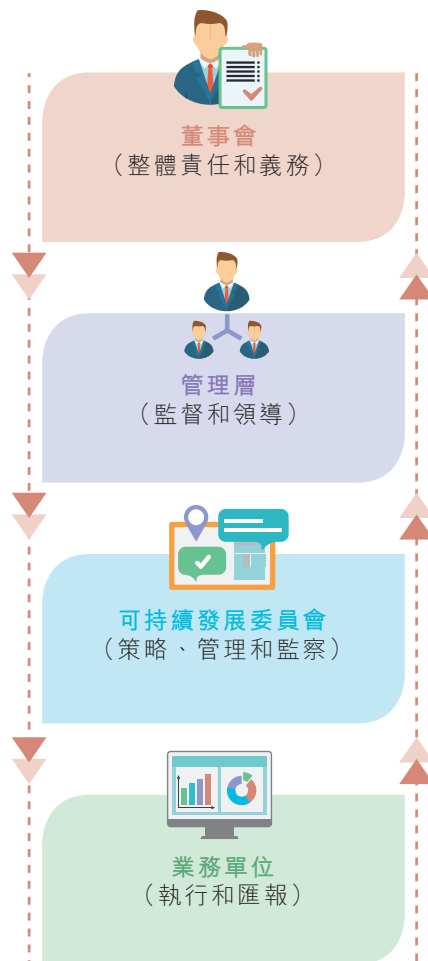
在偉能集團，我們相信健全的管治架構是可持續發展和價值創造的永恒基石。我們承諾以負責任的態度經營業務，致力營造重視道德操守、問責精神、誠信和透明度的文化。保持這種企業道德文化需要持續不斷的努力和進步。多年來，為確保有效的企業管治，我們已經建立有系統的政策和流程，並不斷更新，以緊貼相關法規和國際最佳實踐。

董事會是本集團的最高管治組織，負責監督本集團的管理和業務活動。董事會由三名執行董事、兩名非執行董事和三名獨立非執行董事組成，下設三個委員會協助其履行職責，包括審核委員會、提名委員會和薪酬委員會。有關本集團的企業管治之詳情可參考載於2022年度報告的企業管治報告。

可持續發展管治

董事會承擔集團所有重大的可持續發展議題和氣候相關風險監督的最終責任。在可持續發展委員會的支持下，董事會制定戰略，並定期審查可持續發展目標進展情況。

集團各業務部門需要共同努力，才能有效管理可持續發展議題和氣候相關風險。可持續發展委員會由執行主席領導，成員包括各業務部門經理，主要負責制定、推廣和監察環境及社會的績效指標、衡量標準、可持續發展標準和優先事項。委員會與各業務部門及持份者合作，推動可持續發展戰略於集團內部控制、業務發展和日常營運的應用。委員會向董事會匯報可持續發展最新動態，並由內部審計團隊向審計委員會呈報氣候相關風險。



2022年，可持續發展委員會召開多次會議以商討以下事項：

- 審閱行業和同業的重大可持續發展議題
- 環境和社會關鍵績效指標(KPI)
- 持份者參與
- 社區回饋
- 工作場所的環保項目



可持續發展的趨勢與能源產業的變化息息相關。委員會就行業研究、監管發展、國際可持續發展最佳實踐等方面，提供與集團相關的建議，並為董事更新市場情況，以提高他們對可持續發展的知識。為保持持份者期望得到適切回應，我們每年進行一次持份者意見調查。調查結果亦會被用作制定可持續發展策略和相關績效評估。

商業道德

道德是我們商業行為的核心，對企業的根基和業務發展至關重要。我們期望僱員、顧問和業務夥伴持有相同觀點。

我們的《行為操守》清楚列明我們應如何以尊重、公平和誠信的操守工作。連同一系列的政策和流程，《行為操守》涵蓋多種主題，包括保密性、隱私性、利益衝突以及腐敗、賄賂、勒索、欺詐和洗錢等不當行為。



我們依靠僱員推廣和維護企業價值觀和行為準則，因此我們採取主動積極的態度，透過持續溝通和培訓發展等多種方式，確保僱員充分理解我們的期望和政策原則。向新入職人員介紹《行為操守》和《反賄賂及反腐敗政策》更是入職培訓中的重要一環。

2022年，我們重申集團對腐敗、賄賂、勒索、欺詐和洗錢等不當行為零容忍政策，並就相關政策和流程舉辦強制培訓。所有董事和員工均收到案例研究分析及培訓資料。

我們透過不斷評估、更新和完善商業道德管理方法，確保企業治理體系有效。同時，我們定期監控相關政策的遵守情況，並不時審閱政策以保證其繼續有效執行。

為減少潛在不當行為發生的可能性，並確保我們按照最高道德標準營運，我們建立了舉報系統，讓僱員和其他持份者能夠匿名舉報任何實際或可疑的不當、欺詐或違規行為，以供調查。我們歡迎持份者透過舉報系統提出他們的擔憂，並將採取一切可行的措施保護舉報人免受任何形式的報復，包括不公平解僱或無理的紀律處分。

2022年，集團並無發生重大違反商業道德的事件，包括賄賂、腐敗、敲詐勒索、詐騙和洗錢等，亦無透過舉報系統收到匿名舉報。



1

設有管理僱員商業行為的政策和流程



2

持續監控相關政策和流程的遵守情況



3

設有舉報系統容許匿名舉報不當行為以供調查



4

定期審查政策和流程的充分性及有效性

可持續發展方針

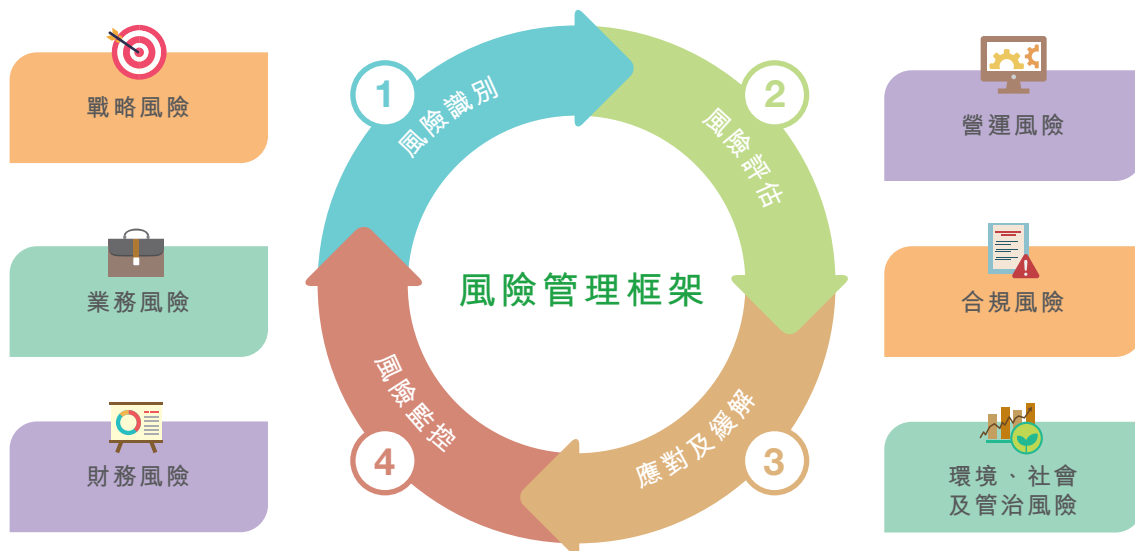
風險管理及內部監控

風險管理是企業實現高質量可持續發展的基礎。福禍相依，而機會與風險並存。在偉能集團，我們理解平衡機會與風險對達至可持續發展的重要性，因此建立了風險管理及內部監控系統。

儘管每位僱員均需要肩負風險管理的責任，但內部審計團隊負責識別、評估和監控集團的主要業務、財務、營運及合規的風險，責任重大。內部審計團隊透過定期與管理層和不同業務和職能部門商討並識別各方面的風險因素，並制作風險登記冊紀錄風險對集團的潛在影響和相應緩解措施，以向審計委員會提交。

氣候變化和其他與環境、社會及管治相關風險已納入本集團的風險管理程序。氣候變化問題的性質、影響、與其他類型的風險的關聯性尤為複雜，因此我們將氣候變化視為一項重大的戰略風險。考慮到環境、社會及管治風險帶來的新挑戰和披露要求不斷提高，我們計劃在2023年對其風險管理進行全面審查。

我們的企業風險管理框架、風險管理程序及風險組合詳情已載於《2022年度報告》「風險管理」一節。



可持續發展目標

在偉能集團，我們把可持續發展提升至企業戰略層面。我們作為聯合國2030年可持續發展議程的支持者和聯合國全球契約的參與者，致力融合業務發展與社會價值。

聯合國可持續發展目標是為了應對一系列國際重大挑戰而訂立的全球框架。在其17個目標中，我們將六個可持續發展目標列為重點目標，以作出最大貢獻，並把這些目標納入業務戰略和決策考量。我們全力支持全球倡議以參與建造可持續發展的未來。



4 優質教育

目標4：優質教育

確保包容和公平的優質教育，讓全民終身享有學習機會。

我們透過持續為僱員提供不同類型的培訓來提高其知識和技能，並透過經濟補貼鼓勵其進行外部培訓和考取相關專業資格。2022年，我們的僱員培訓率為100%。

7 經濟適用的清潔能源

目標7：經濟適用的清潔能源

確保人人獲得可負擔、可靠和可持續的現代能源。

我們致力為社區提供可靠的分佈式電力供應。我們提供安全可靠的電力，希望把我們的低碳且具有成本效益的電力方案推廣至世界不同角落。2022年，我們繼續在需要穩定電力的多個地區營運使用天然氣、沼氣和生物柴油的發電站。

8 體面工作和經濟增長

目標8：體面工作和經濟增長

促進持久、包容和可持續經濟增長，促進充分及高生產力的就業和人人獲得體面工作。

我們致力為僱員提供平等的就業機會和體面的工作。在新興市場僱用當地僱員的同時，我們致力確保他們可以在安全可靠的工作環境中工作。



可持續發展方針

目標 11：可持續城市和社區

11 可持續
城市和社區



建設包容、安全、有抵禦災害能力和可持續的城市和人類住區。

電力是現代生活的基礎。我們為當地社區提供可持續的能源供應保障，使人們得以安居樂業。我們亦積極參與回饋社區活動，例如支持COVID-19預防計劃。

12 負責任
消費和生產



目標 12：負責人消費和生產

確保採用可持續的消費和生產模式。

我們積極改進生產流程，以提高效率、減少廢棄物排放並確保回收或合規處置。

13 氣候行動



目標 13：氣候行動

採取緊急行動應對氣候變化及其影響。

我們致力可持續發展，並設定至2050年實現碳中和的目標。我們不斷加大力度，於集團提供的方案中採用可再生能源，並支持我們的客戶逐步轉型至綠色未來。

可持續發展表現

我們於過往的可持續發展相關貸款中設立了四個KPI，因此我們持續努力實現並監控績效完成情況。



KPI 1：新興市場
員工比例

67.25%



KPI 2：員工平均
培訓時間

每人35.79小時



KPI 3：IBO業務淨範圍1
和2的溫室氣體排放強度

155.35噸
二氧化碳當量/
百萬港元收益



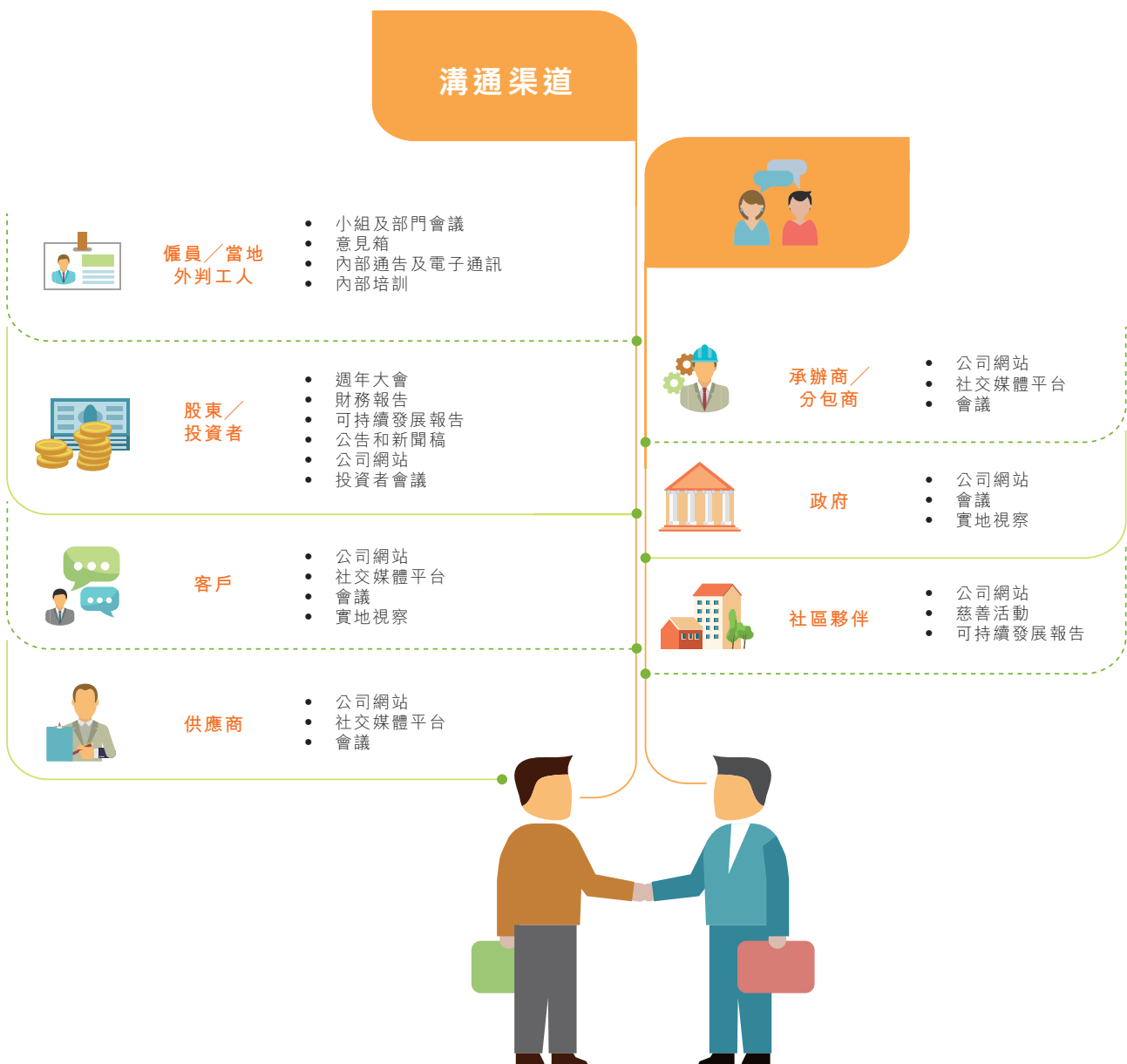
KPI 4：從堆填區分流的
固體無害廢物量

6,809公斤

與持份者溝通

與僱員、投資者、客戶、供應商、監管機構、社區代表及其他持份者的溝通交流是我們日常營運不可或缺的一部分。了解持份者的關注和期望對我們制定相關業務戰略非常重要。

透過考慮持份者對公司業務的依賴程度和影響，我們識別出幾個主要持份者組別，並開放各種溝通渠道以確保他們可以有效行使發言權。如果我們從任何渠道收到來自持份者的重大擔憂或嚴重投訴，相關員工將負責把事項上報至部門經理，進而匯報至執行董事，以展開內部討論。

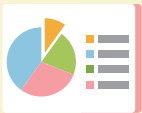


可持續發展方針

重要性評估

除了與持份者的定期溝通，問卷調查也是我們有系統地了解他們關注的可持續發展議題的重要途徑，也是重要性評估的依據。2022年，我們審視了可持續發展議題清單，以確保其全面地反映現行政策、企業的業務發展、國際披露標準、資本市場預期和行業基準。

1 識別可持續發展議題



- 研究相關政策、國際披露標準以及與資本市場中與可持續發展相關的發展趨勢
- 透過了解同業面臨的主要挑戰，識別一系列涵蓋環境、社會和管治方面的可持續發展議題

→ 識別了35個可持續發展議題

2 持份者參與



- 設計問卷，並邀請持份者對羅列出他們關注的十大可持續發展議題，以及對集團可持續發展表現進行評價
- 通過線上及線下渠道向持份者發放問卷

→ 從僱員、供應商、承包商、投資者、銀行、客戶、股東和行業協會等收到合共164份回覆

3 分析結果



- 對問卷回覆的排名進行統計分析
- 與高級管理人員及業務負責人會晤，探討並收集管理層對相關議題的看法
- 製作重要性矩陣

→ 確定十大可持續發展議題

4 審核及驗證

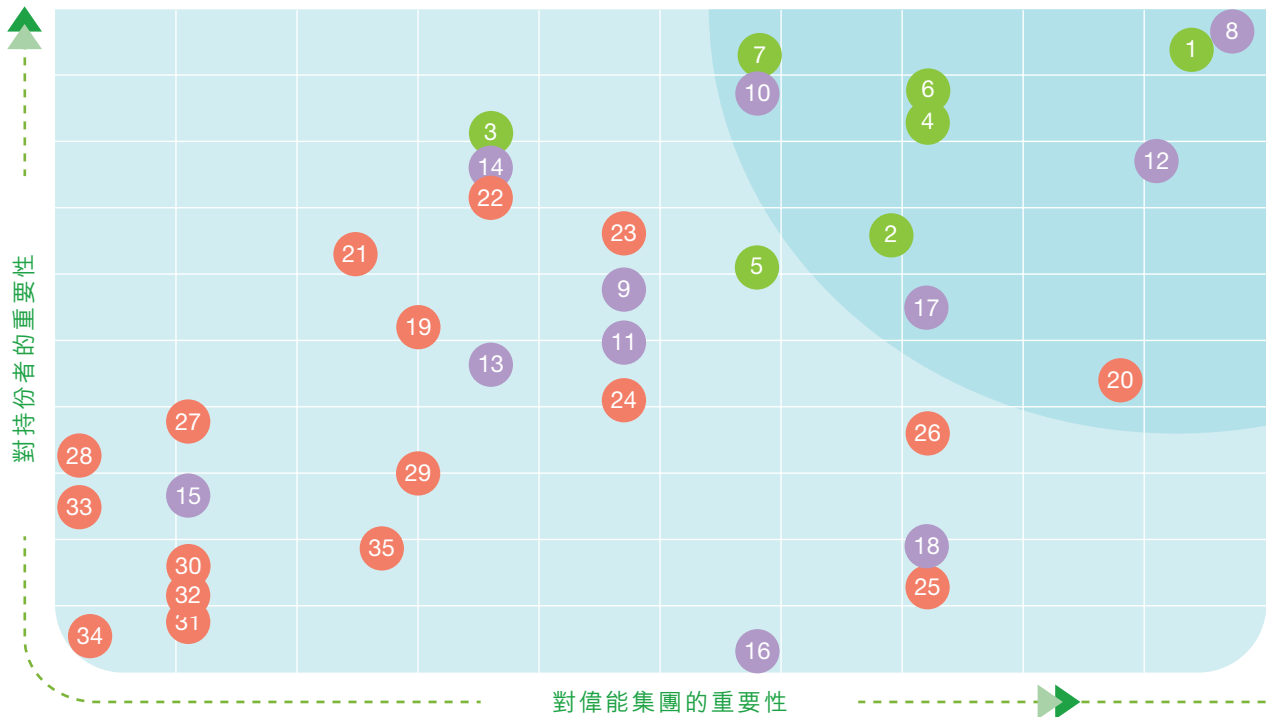


- 可持續發展委員會審核重要性評估結果及持份者的反饋，並向董事會匯報。

→ 結果應用於可持續發展匯報，並將納入業務策略

重要性矩陣是按可持續發展議題對持份者的重要性(Y軸)和對集團的重要性(X軸)進行排列。

經過完整的重要性評估和審閱，我們確定了十大重要可持續發展議題。這些議題對我們的持份者和我們都很重要，亦是我們制定戰略時的根據。



經濟	環境	社會
<ul style="list-style-type: none"> 1. 市場地位 2. 間接經濟影響 3. 供應鏈管理 4. 反貪腐 5. 公平競爭 6. 產品可用性及可靠性 7. 研究與開發 	<ul style="list-style-type: none"> 8. 可持續發展戰略 9. 材料運用 10. 能源效益 11. 溫室氣體管理 12. 氣候變化應對 13. 廢水及廢棄物管理 14. 環境合規事宜 15. 供應商環境評估 16. 環境申訴機制 17. 環保教育 18. 生物多樣性 	<ul style="list-style-type: none"> 19. 商業道德 20. 僱傭事宜 21. 僱員福利 22. 職業健康及安全 23. 培訓及教育 24. 多元化及平等機會 25. 童工及強制勞工 26. 工作場所安全 27. 人權評估 28. 社區參與及發展 29. 客戶健康及安全 30. 僱員申訴機制 31. 行銷及標籤 32. 客戶私隱 33. 網路安全 34. 社會影響方面的申訴機制 35. 災難及緊急應變規劃

可持續發展方針

十大重要議題

我們從重要性評估中確定的十大重要可持續發展議題反映了不同持份者群體的觀點。我們拆解這個綜合結果，把之與各個持份者群體的十大議題作比較，以更清楚地了解每個議題的重要性。這十大重要議題也界定了本報告參考相關GRI標準而作出的披露。

No.	可持續發展議題	管理層	股東/ 投資者/ 銀行	僱員	客戶	承辦商/ 分包商	供應商	行業協會	媒體	相關GRI準則
1	可持續發展戰略	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	不適用
2	氣候變化應對	✓	✓	✓	✓	✓				305：排放2016
3	市場地位		✓	✓	✓	✓	✓		✓	202：市場地位2016
4	能源效益	✓	✓		✓	✓	✓	✓		302：能源2016
5	培訓及發展	✓		✓	✓		✓			404：訓練與教育2016
6	反貪腐	✓	✓	✓		✓		✓	✓	205：反貪腐2016
7	產品可用性及其可靠性		✓	✓			✓		✓	不適用
8	供應鏈管理			✓	✓		✓		✓	204：採購實務2016
9	僱傭事宜	✓								401：勞僱關係2016
10	職業健康及安全			✓		✓				403：職業健康衛生2018

愛護地球

採取行動應對氣候變化

氣候變化導致極端天氣事件更頻繁發生，促使政策改變，並正在改變世界各地的消費者及投資者的環保思維，是全球人類都認知並關注的議題。我們在《氣候變化政策》和《環境管理政策》中闡述了我們在對抗氣候變化和保護環境方面的策略和管理方針。

氣候變化對我們所有的持份者、業務在營運、財務甚至實質方面造成重大且深遠的影響，但同時也為企業在低碳經濟中帶來了巨大的機遇。正因適應氣候變化對企業至關重要，我們正在準備進一步評估和管理與氣候相關的風險和機遇，並制定更具針對性的可持續發展戰略以實現我們2050年達至碳中和的目標。

碳中和路線圖

營運策略



能源組合



於2030年前淘汰純柴油發電項目



繼續推動使用最潔淨的化石燃料 — 天然氣，為保障能源安全發揮關鍵作用



發展應用環保技術和新型能源(包括氫氣)的分佈式綜合能源方案



愛護地球

應對氣候相關風險

我們把氣候變化視為企業風險管理框架下的一項戰略風險。了解與氣候相關的風險有助我們制定適當的戰略和應對措施。我們主要面對氣候變化帶來的轉型風險和實體風險。

	對我們的影響	我們的應對
轉型風險  <ul style="list-style-type: none">在向低碳經濟轉型的過程中，政策、法律法規、技術和市場偏好的變化帶來的風險	無法適應變化可能會對我們的財務狀況和業務發展產生重大負面影響，也可能對集團商譽帶來不利影響。	我們必須緊貼能源轉型和市場對能源行業參與者的期望。我們計劃增加低排放能源和系統的使用，並投入更多資源開發節能產品。
實體風險  <ul style="list-style-type: none">可能對資產造成直接損毀的風險，以及供應鏈受嚴重氣候事件或氣候模式長期變化干擾所引致的間接影響	短期而言，越加頻繁的水災、熱帶氣旋、山火可能會損毀發電資產及干擾供應鏈；長遠而言，缺水、長期乾旱、熱浪等長期變化可能會令我們的資產逐步損毀，以致能源效益下降，甚至在最差的情況下導致資產減值。	我們必須仔細評估業務所在地的實體風險，以制定現場應急計劃，保障電站持續營運。我們亦將開發更具氣候適應力的新項目。為避免電力資產的經濟減值，我們會考慮進一步增加自然災害保險。



保護環境

我們生活在唯一的地球，共享有限的資源，應當全力保護環境。環境因素已融入我們的業務規劃和營運的各個方面。我們擁有健全的環境管理和能源管理系統，並且持續改進。

儘管我們堅定不移地保護環境及控制自然資源消耗和溫室氣體排放，但仍無法完全避免電站營運對環境和周邊社區造成的影響。我們為受影響的持份者開設溝通渠道，以讓他們表達關注。我們亦樂於與相關人士合作制定可行方案，盡量減少不必要的影響。

溫室氣體管理

減少溫室氣體排放是全世界的共同目標。作為能源行業的參與者，我們非常重視業務營運的碳足跡，並不斷努力，促進業務脫碳。為實踐源頭減排，我們積極推動以天然氣、沼氣和可再生能源取代煤炭和柴油發電。我們亦密切監察發電機組的運作效率，並採用轉廢為能方案等環保技術，以控制營運過程產生的排放。我們定期收集並監控營運環境數據，由顧問公司編製符合相關國際標準的排放清單，以清楚了解我們的溫室氣體排放情況，從而識別潛在的減排方案。

除了加以控制企業的溫室氣體排放，我們亦支持客戶降低其營運中的溫室氣體排放。我們透過集成世界領先的發動機技術於電力方案中，以達到高效率且低排放的表現。此外，我們的產品領域已擴展至電池儲能及熱能發電等方案。

2022年期間，兩家分別在秘魯擁有和經營一個重油發電站的項目公司不再以附屬公司併入本集團。這兩家公司其後的營運數據，包括排放量，亦不再於集團的數據中反映。

管理方針



愛護地球

2022年溫室氣體排放量

直接(範圍1)排放量

296,027.02

噸二氧化碳當量



能源間接(範圍2)排放量

7,526.74

噸二氧化碳當量



其他間接(範圍3)排放量

170.42

噸二氧化碳當量



溫室氣體排放總量

303,724.18

噸二氧化碳當量



溫室氣體排放抵銷量

81,396.34

噸二氧化碳當量



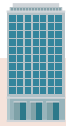
淨溫室氣體排放量

222,327.84

噸二氧化碳當量

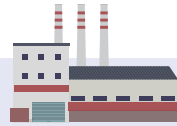


溫室氣體排放強度



辦公室

0.071噸二氧化碳當量/
平方米樓面面積



深圳廠房

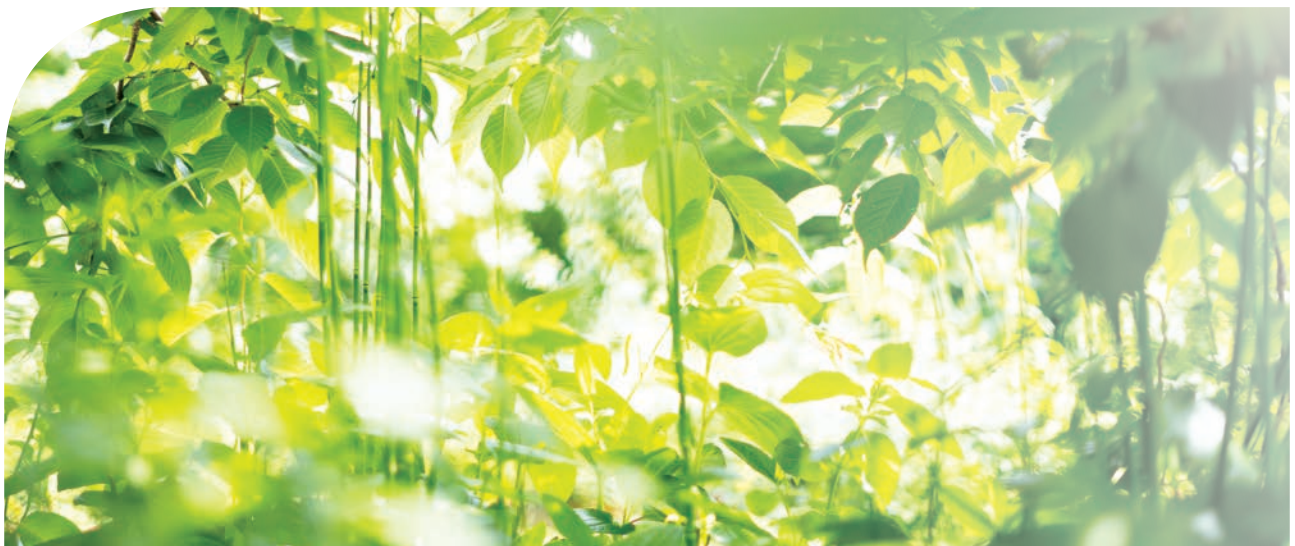
0.087噸二氧化碳當量/
百萬港元收益(SI業務)



IBO

0.000122噸二氧化碳當量/
千瓦時發電量

我們清楚燃燒化石燃料所產生的空氣污染物會帶來不可逆轉的影響，因而嚴格遵守國際標準，並實施包括《環境監視與測量控制程序》在內的多項內部程序和政策，以監察及管理氣體排放。我們在發電站使用環保節能的發電機組和採用選擇性催化還原系統等環保技術，以最大程度減少相關排放。我們的IBO項目及深圳廠房所排放的主要空氣污染物包括二氧化硫(SO₂)、氮氧化物(NO_x)和顆粒物(PM)，於2022年的排放量分別為306.39噸、3,601.53噸和63.53噸。



確保負責任的資源使用

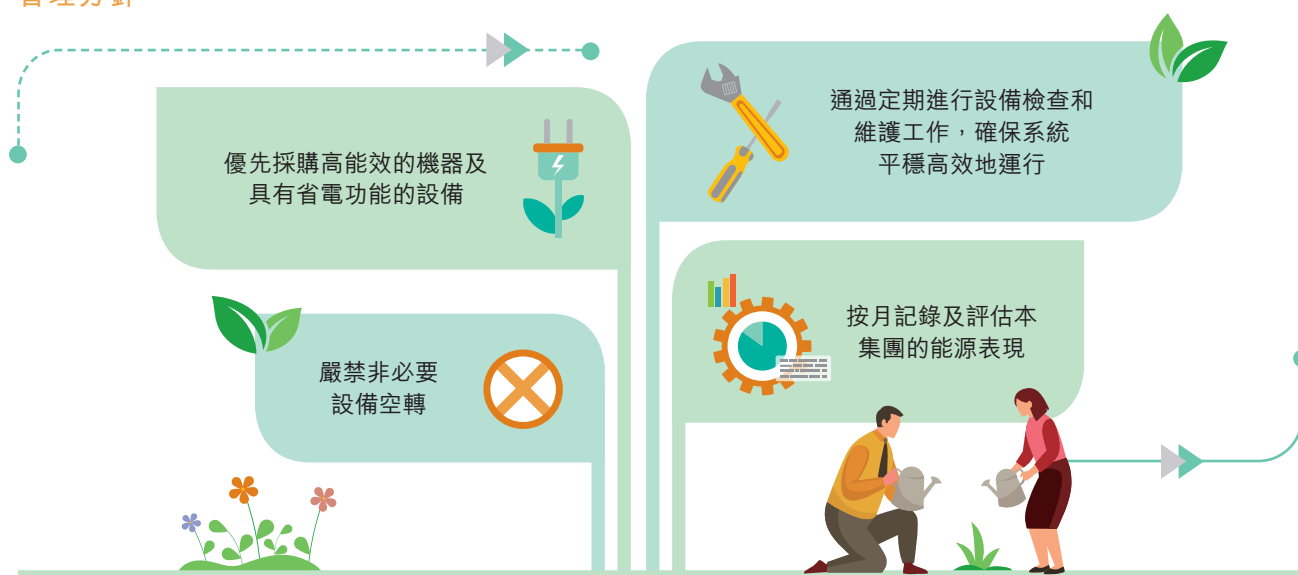
負責任地使用資源對實現可持續發展的核心組成。本集團採用生命週期思維，全面評估生產產品和提供服務的整個生命週期中對環境造成的影響。我們透過實施《環境管理制度》，推動對環境負責的營運模式及妥善管理營運對環境的潛在負面影響。我們亦努力依循4R原則：減少耗用(Reduce)、重複使用(Reuse)、修復重用(Repair)及循環再用(Recycle)，培養負責任的消費和資源管理文化。



節約能源

本集團的主要能源消耗源於為客戶生產電力的過程。我們的直接能源消耗包括使用天然氣、重油和柴油等燃料發電，而間接能源消耗則為所購電力。我們制定了相關的政策和程序，包括《能源資源控制程序》，以控制能源資源使用。在電站方面，我們採購單循環效率最高的世界頂尖發動機以集成發電系統，並採用混合方案，進一步提升發電站的整體能源效益，務求把發電的能源消耗減至最低。我們繼續在辦公室內採用節能方案及為僱員提供相關培訓，以加強節能意識。

管理方針



2022年能源消耗及強度

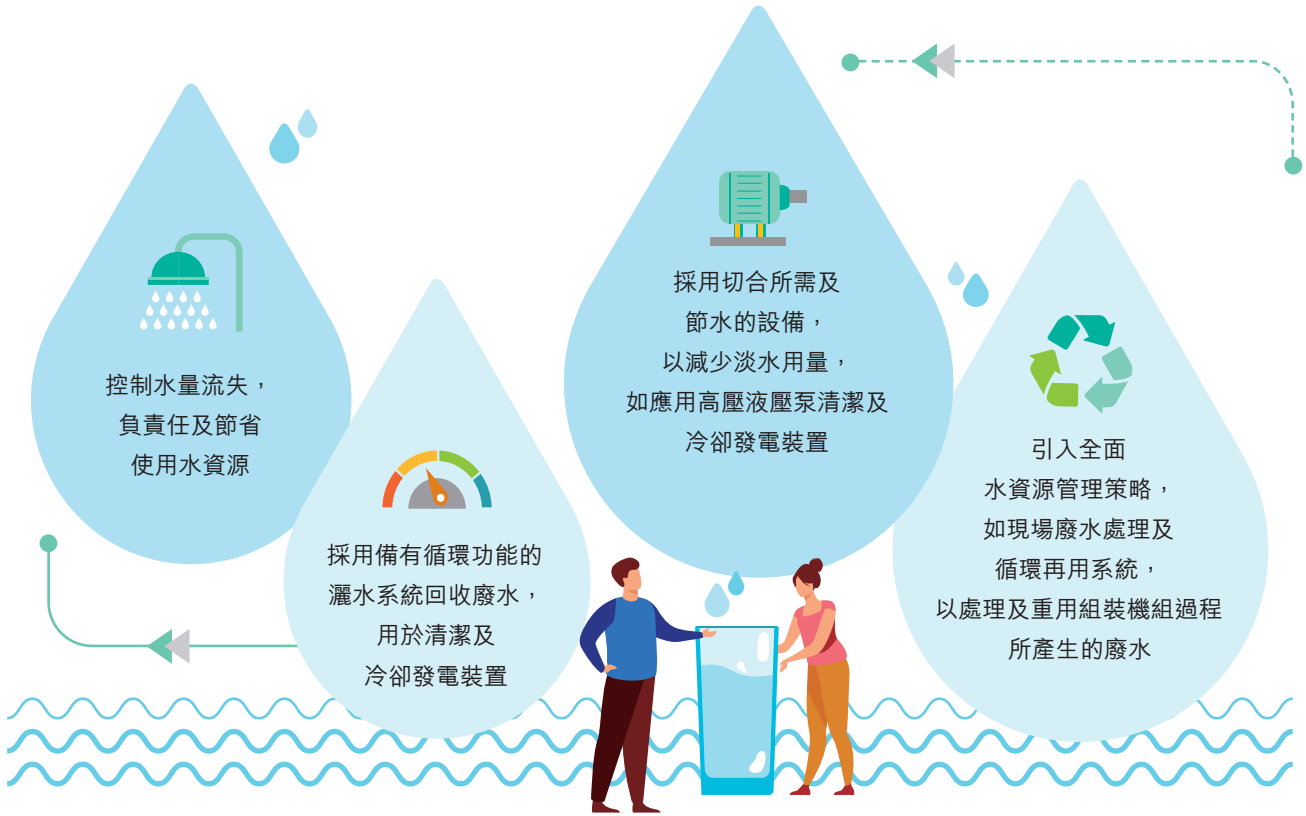


愛護地球

節約用水

我們明白水資源風險管理的重要性，並探索以可持續的方式利用水資源。正如我們的《能源和資源控制程序》中所述，我們致力推行切實可行的措施來管理用水量，並最大限度地減少我們營運排放的廢水對當地環境的影響。集團水資源消耗主要用於發電機組冷卻及蒸汽生產。由於我們的發電機組採用閉環冷卻系統，因此營運過程的水資源消耗量不多。儘管如此，我們仍會繼續提高整體用水效率，並研究循環用水的技術方案。

管理方針



2022年用水量及強度

辦公室

總計：**663** 立方米

強度：**0.21** 立方米 / 平方米樓面面積

深圳廠房

總計：**4,731** 立方米

強度：**2.43** 立方米 / 百萬港元收益 (SI業務)

IBO項目

總計：**104,687** 立方米

強度：**0.0000421** 立方米 / 千瓦時發電量

廢棄物管理

我們把避免和減少廢物列為廢物管理的首要任務。除了在日常經營中鼓勵更多的再利用和回收外，我們致力減少項目開發和營運過程中產生的有害和無害廢棄物。我們與僱員、承辦商及供應商合作，積極推動源頭減廢及使用循環再造產品。目前，我們依循《廢棄物管理控制程序》及《有害廢棄物處理管理控制程序》執行廢棄物管理。集團營運產生的主要廢棄物類型包括組裝發電機組過程中所產生的工業廢棄物、發電站的廢油及一般廢棄物。

儘管我們的廢棄物產生量相對較少，我們仍會繼續嚴格監控廢棄物產生的過程，並盡力提高從堆填區分流的廢棄物量。我們已訂立明確的減廢目標。為響應香港的「綠在區區」活動，我們於2022年在辦公室設立廢棄物回收站，為僱員提供多種類廢棄物回收桶，以回收不同類型的廢棄物。我們亦透過線上方式，進行有關回收知識的培訓。

管理方針

無害廢棄物



不可回收物料
(如一般廢棄物)

由政府衛生部門定期收集



可回收物料
(如廢金屬、廢紙、
廢紙箱)

由合資格處理商收集
以安全的方式回收及/或堆填

有害廢棄物



有害廢棄物
(如廢油、化學廢料、
廢電池)

由合資格處理商收集
以安全的方式棄置

2022年產生的廢棄物量及強度

無害廢棄物



辦公室

總計：3,724 公斤

強度：
1.18 公斤／平方米樓面面積



深圳廠房

總計：12,390 公斤

強度：
6.37 公斤／百萬港元收益
(SI業務)



IBO 項目

總計：17,784 公斤

強度：
0.000007 公斤／
千瓦時發電量



IBO 項目

總計：170,264 公升

強度：
0.00007 公升／
千瓦時發電量

夥伴合作

建立理解和互信

我們的僱員、客戶、承辦商和供應商是我們重要的業務合作夥伴。我們致力與他們建立公平互利的合作關係。我們與業務合作夥伴建立互相理解和信任的文化，保持開放且有效的溝通。除了日常溝通，我們也為合作夥伴建立各種溝通渠道，讓他們表達意見和期望，並繼續指引我們邁向更好的發展。我們承諾聽取他們的聲音，並把有用的回饋實踐在業務決策中。

我們接納多元，尊重不同種族、文化、宗教和性取向的業務合作夥伴。同時，我們也希望業務合作夥伴能夠遵守我們有關誠信和商業道德的行為準則和核心價值觀。



建立多元和共融的工作團隊

多元化和共融的工作團隊為業務發展帶來不同的觀點，促使我們不斷進步，是推動本集團成功的關鍵。我們致力招聘具有不同文化背景、性別、年齡、專業背景和其他多元特徵的人才，以建立開放、互相尊重、多元、充滿交流的企業文化。我們致力在工作環境提供平等機會，並在人力資源管理的各個方面執行反歧視政策，嚴禁對性別、年齡、婚姻狀況、性取向、殘疾、種族和宗教等一切形式的歧視。

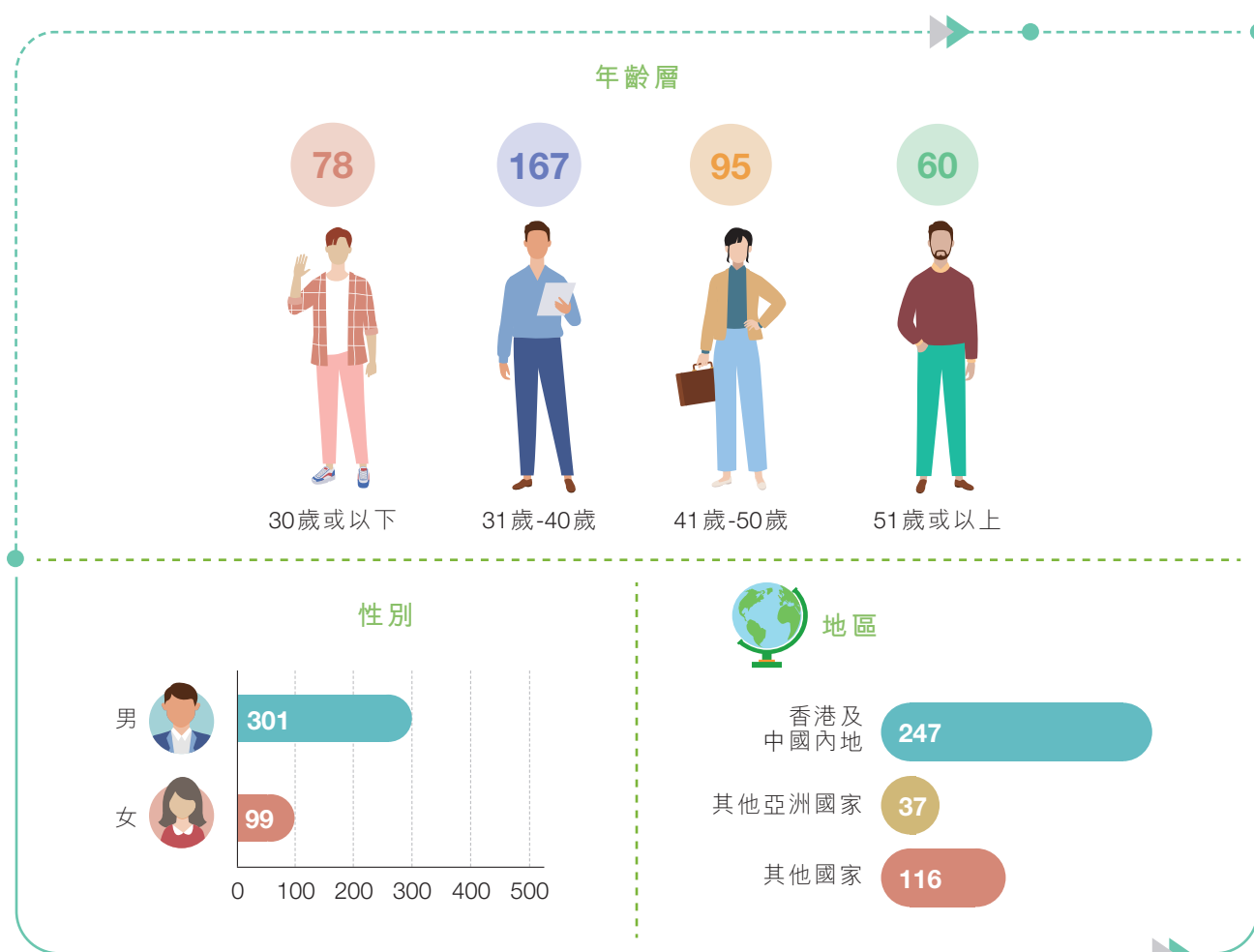
我們對僱員的歧視、騷擾或傷害採取零容忍政策。只要僱員在任何情況下感到被冒犯，均可透過「僱員建議計劃」所提供的不同渠道提出疑慮，如涉及不當行為和違反適用規則和法規，亦可善用舉報系統。

我們的僱傭安排遵守所有與招聘和晉升、薪酬和解僱、工作時間、休息時間、其他權益和福利，以及禁止童工或強迫勞動有關的適用僱傭法規，並由高級行政人員每年檢討。

為支持當地社區的就業率及利用本地化優勢，我們分別從中國內地、香港、巴西、新加坡和印度尼西亞等業務所在地招聘該地區的管理人員。我們亦與當地人力資源機構合作，聘請本地人員於電站工作。我們希望透過提供就業機會，向經營所在社區的長期發展提供有效支持。

於2022年12月31日，本集團合共有400名僱員和525名外判工人。年內，有兩家公司不再以附屬公司併入本集團，故其僱員數目不計入集團年末的僱員總數。

僱傭概覽



夥伴合作

保留及培育人才

吸引、保留和培育人才是我們人力資本戰略規劃的一部分。我們視僱員為最重要的資產。除了向合適的人才提供具有競爭力的薪酬待遇外，我們亦提供多方面的職業發展機會。

我們根據《培訓政策》，致力建立持續學習的企業文化和投資於僱員職業發展。我們評估僱員的培訓需要，以安排不同類型的線上和線下內部培訓，亦建議僱員根據個人職業和發展需求，參與由專業機構舉辦的網絡研討會和培訓課程。2022年，僱員累計完成約16,700小時培訓，內容覆蓋環保意識、健康與安全、技術和技能等主題。作為恆常計劃，我們與大學合作，為學生提供實習機會，讓他們獲得實際工作經驗。



同時，我們為部門經理提供足夠的機會，讓他們在不同的項目中擔任更多的領導角色，以培養其領導能力和管理技能。報告期內，我們邀請全體僱員進行績效考核，並與主管、管理層交流對當前工作崗位及自身職業發展的看法和期望。同時，我們在全球不同地區的辦公室進行了多次僱員晉升，以表彰僱員的成就和努力。

保障僱員健康和 safety

安全第一是我們營運的基本原則。我們以實現零傷害為目標，一直努力為僱員和承辦商提供安全和零事故的工作場所。我們承諾保障僱員的健康和安全，其中包括實施了全面的安全政策、標準和指引，如《安全手冊》、《電站管理手冊》和《電站安全設備使用作業指導書》和ISO 45001等，以及針對意外事故制定應急計劃和程序。

作為電站運營商，我們會遇到各種潛在的健康和 safety 風險。我們的行政人員負責監測安全風險和建立相關監控系統，而安全主任、項目經理以至每一位僱員和承辦商對於確保彼此的工作安全亦發揮關鍵作用。因此，我們通過定期安全培訓，不斷提高僱員和承辦商的安全意識。2022年，我們沒有錄得任何工傷或職業疾病個案。

新冠肺炎大流行持續至2022年，對僱員的健康構成嚴峻威脅。我們已適應保持社交距離的新常態，並加強了確保僱員健康的措施，包括加強衛生和清潔程序、提供防護設備和消毒劑、推出在家工作安排以及使用線上溝通如視頻會議等。



政策和指引



培訓



防疫措施

管理供應鏈

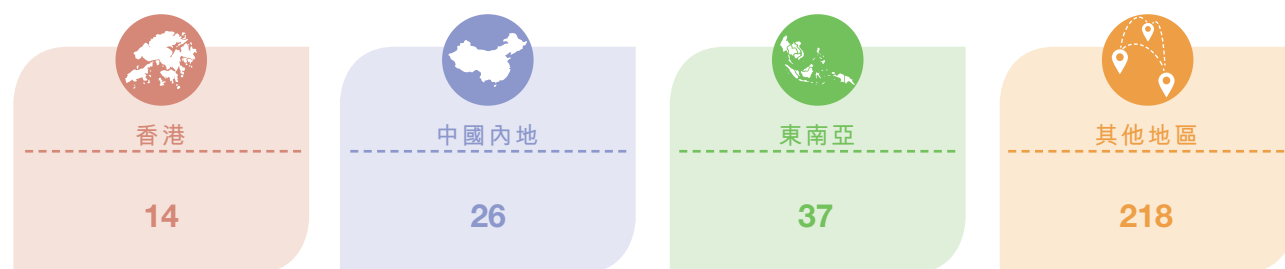
負責任的採購

供應鏈的長遠穩定性和韌性對業務的順利營運至關重要。我們充分瞭解供應鏈管理對環境、社會和經濟的影響，並將相關重要議題納入供應鏈管理。這有助於我們提升供應鏈的彈性、可持續性以及抗逆能力，同時增強我們和供應鏈合作夥伴的競爭力。

我們持續加強供應鏈管理，並制定了《評估控制程序》和《採購控制程序》以管理採購活動。實踐負責任採購的理念貫穿我們整體營運，包括行政和支持職能。僱員在採購和溝通過程中必須遵守我們適用的有關行為準則、反賄賂和利益衝突的內部準則和政策。我們選擇與對環境和社會負責的供應商合作，亦會優先考慮具備ISO 14001環境管理體系等認證的企業。

2022年，本集團按照上述政策和程序，與295名供應商合作。我們將繼續改進採購策略及加強對供應商合規性的審查。

按地區劃分的供應商數目



產品責任

我們秉承客戶主導的服務理念，不斷提升產品品質，加強售後服務能力，積極與客戶溝通，收集客戶反饋。作為負責任的能源供應商，我們致力為客戶提供可靠的分佈式電力方案。在運送發電機組和發電系統給客戶前，我們根據《檢查控制程序》對產品進行符合國家和國際質量和安全控制標準的全面測試。我們的深圳工廠是系統集成的基地，具有ISO 9001：2015品質管理系統認證。

為實現卓越的客戶滿意度，我們為每位客戶安排專人服務，並收集他們的意見。我們亦承諾及時回覆投訴或產品退貨要求。我們非常重視客戶的私隱，按照《行為操守》和其他相關內部程序的規定，對客戶信息進行保密處理。

我們定期和客戶溝通，把他們的意見納入業務發展計劃和企業政策的考慮因素，以持續改善和提供優質的產品和服務。

2022年，本集團並無發生因安全和健康理由而須回收產品的事件，亦無發生有關產品和服務信息和標籤、營銷傳播和消費者信息保護法規的違規事件。

回饋社區

我們重視在業務所在地區中關心和支持社區的責任。除提供穩定可靠的電力外，我們致力利用我們的資源和專業知識，透過志願服務、資源配置和分享專業技能等方式為社區作出貢獻。我們亦鼓勵了解當地情況的工作團隊推行回饋計劃，以充分回應當地社區的需求。

2022年，我們專注於社區的後疫情需求。除了物資捐贈外，我們亦積極落實各項計劃，為弱勢群體、下一代、環境、文化、健康和社區的可持續發展作出貢獻。



社區發展

在2022年的世界人道主義日，我們的巴西辦公室舉辦了「希望種子，愛心傳遞」計劃。除了提供基本且優質的食品外，我們向業務所在社區的低收入弱勢群體提供多種蔬菜種子，受助者包括老年人、兒童和殘疾人士等。此計劃旨在幫扶弱勢群體，並鼓勵其在家中播撒希望的種子，實現自給自足，以及提高社區對節約糧食和食品安全的關注。



綠色倡導

為響應香港環保促進會發起的香港綠色日及國際水果日，我們在全球各地的辦公室舉行「綠色著裝，綠色出行」及「水果日」活動。員工於當日穿著綠色的衣服或飾物上班，並一同分享綠色水果。作為我們綠色辦公室倡導的一部分，此次活動旨在提高僱員的環境保護意識。



社會共融

為了以更有意義的方式與我們的業務夥伴分享中秋節的喜悅，我們與以殘疾人士為主導的香港社會企業無聲世界合作設計節日賀卡。是次與專業設計師合作的經驗再次驗證了殘疾並不會限制一個人的能力和才華。我們希望透過與業務夥伴和公眾分享經驗，促進公眾與社會企業的合作，並提高社區對殘疾人士的理解和認識。

無聲世界是一家以殘疾人士為主導的香港社會企業，為客戶或機構提供平面設計、漫畫創作、多媒體製作、產品設計、社會責任項目等視覺製作服務。



關注健康

新冠疫情凸顯了生命的脆弱。在後疫情時期，我們舉辦了多個活動宣揚保持身心健康的重要性。在乳腺癌宣傳月及藍色十一月期間，我們就兩種女性及男性最常見癌症安排了研討會，推廣預防和早期診斷。這些活動旨在提高僱員對相關疾病的認識，以及促進對患者的關注和支持。



文化傳承

賽龍舟是我們重要的非物質文化遺產之一。早前的比賽都因疫情取消或延期，我們很高興看到我們贊助的龍舟隊可以恢復訓練並在公開賽中取得優異成績。



2022年，我們全力支持員工參與社區服務，亦於辦公時間舉行各項活動，總計投入約400,000港元於社區回饋，其中包括金錢和物資捐贈以及對非政府組織的支持。

表現數據概覽

環境層面

	單位	2022
溫室氣體排放量⁽¹⁾		
直接(範圍1)排放量⁽²⁾		
辦公室	噸二氧化碳當量	75.91
深圳廠房	噸二氧化碳當量	57.72
IBO項目	噸二氧化碳當量	295,893.38
能源間接(範圍2)排放量⁽³⁾		
辦公室	噸二氧化碳當量	49.88
深圳廠房	噸二氧化碳當量	102.00
IBO項目	噸二氧化碳當量	7,374.87
其他間接(範圍3)排放量⁽⁴⁾		
辦公室	噸二氧化碳當量	98.05
深圳廠房	噸二氧化碳當量	9.76
IBO項目	噸二氧化碳當量	62.61
溫室氣體排放總量	噸二氧化碳當量	303,724.18
溫室氣體排放強度		
辦公室	噸二氧化碳當量/平方米樓面面積	0.071
深圳廠房	噸二氧化碳當量/百萬港元收益(SI業務)	0.087
IBO項目	噸二氧化碳當量/千瓦時發電量	0.0001220
溫室氣體排放抵銷量⁽⁵⁾		
山東項目	噸二氧化碳當量	65,485.33
Myingyan II項目	噸二氧化碳當量	15,911.01
淨溫室氣體排放量⁽⁶⁾	噸二氧化碳當量	222,327.84
淨範圍1和2的溫室氣體排放強度(IBO業務)	噸二氧化碳當量/百萬港元收益(IBO業務)	155.35

附註：

- (1) 計算根據相關指引包括香港機電工程署及環保署出版的《香港建築物(商業、住宅或公共用途)的溫室氣體排放及減除的核算和報告指引(2010年版)》、美國國家環境保護局所認可的方式和相關的排放因子，以及聯合國氣候變化框架公約的清潔發展機制之適用方法。
- (2) 範圍1排放指與偉能集團擁有或控制的排放源相關的直接溫室氣體排放。在燃燒前經由偉能集團所擁有或控制的排放源處理的燃料所產生的排放亦計算在此範圍內。由承購商監管燃料供應和消耗的項目的相關溫室氣體排放被視為超出偉能集團的營運控制範圍，因此並未納入本報告。
- (3) 範圍2排放定義為由偉能集團消耗的所購電力(即公司購買的或以其他方式帶入公司組織邊界的電力)產生的溫室氣體排放。範圍2的所購電力排放因子參考中華電力有限公司最新發佈的排放因子，以及中華人民共和國生態環境部發布的《企業溫室氣體排放核算方法與報告指南—發電設施》(2022年修訂版)。
- (4) 飛機差旅的溫室氣體排放以國際民航組織的碳排放計算器計算得出。
- (5) 溫室氣體排放抵銷只涵蓋由我們的環保項目或技術所抵銷的排放量。環保項目包括使用有機朗肯循環系統收集餘熱以進一步發電，以及使用生物質和其他可再生能源代替化石燃料發電和供熱。
- (6) 淨溫室氣體排放量等於溫室氣體排放總量減去由偉能集團業務活動抵銷的排放量。



表現數據概覽

	單位	2022
氣體排放量⁽⁷⁾		
深圳廠房		
二氧化硫(SO ₂)	噸	0.009
氮氧化物(NO _x)	噸	1.040
顆粒物(PM)	噸	0.029
IBO項目		
二氧化硫(SO ₂)	噸	306.38
氮氧化物(NO _x)	噸	3,600.49
顆粒物(PM)	噸	63.50
能源消耗量		
用電量		
辦公室	千瓦時	112,169
深圳廠房	千瓦時	175,554
IBO項目	千瓦時	16,385,781
天然氣消耗量		
IBO項目	立方米	504,936,997
液體燃料消耗量		
辦公室	公升	28,462
深圳廠房	公升	26,007
IBO項目	公升	111,515,752
沼氣消耗量		
山東項目	立方米	38,129,717
能源消耗總量⁽⁸⁾		
辦公室	千兆焦耳	1,429
深圳廠房	千兆焦耳	1,569
IBO項目	千兆焦耳	24,929,867
能源消耗總量強度⁽⁸⁾		
辦公室	千兆焦耳/平方米樓面面積	0.45
深圳廠房	千兆焦耳/百萬港元收益(SI業務)	0.81
IBO項目	千兆焦耳/千瓦時發電量	0.01

附註：

- (7) 氣體排放包括排放源為偉能集團持有所有權或營運控制權的深圳廠房以及在巴西、秘魯、中國和英國項目的發電站所產生的空氣污染物。其他由承購商監管燃料供應和消耗的發電項目的相關排放被視為超出偉能集團的營運控制範圍，因此並未納入本報告。
- (8) 數據根據聯合國秘書處經濟和社會事務部頒佈的《聯合國國際能源統計建議·M系列第93號》(2018年版)、國際能源署頒佈的《世界主要能源統計》(2021年版)等相關指引及標準轉換系數計算得出。

	單位	2022
用水		
用水量		
辦公室	立方米	663
深圳廠房	立方米	4,731
IBO項目	立方米	104,687
用水量強度		
辦公室	立方米／平方米樓面面積	0.21
深圳廠房	立方米／百萬港元收益(SI業務)	2.43
IBO項目	立方米／千瓦時發電量	0.0000421
廢棄物		
產生的無害廢棄物		
辦公室	公斤	3,724
深圳廠房	公斤	12,390
IBO項目	公斤	15,824
產生的無害廢棄物強度		
辦公室	公斤／平方米樓面面積	1.18
深圳廠房	公斤／百萬港元收益(SI業務)	6.37
IBO項目	公斤／千瓦時發電量	0.0000070
產生的有害廢棄物(廢油)		
IBO項目	公升	170,264
產生的有害廢棄物強度		
IBO項目	公升／千瓦時發電量	0.000070
環境合規性		
有關污染物排放或環境影響的違規個案	宗數	—



表現數據概覽

社會層面

	單位	2022
僱傭概覽		
僱員總數	人數	400
按年齡劃分		
30歲或以下	人數	78
31至40歲	人數	167
41至50歲	人數	95
51歲或以上	人數	60
按性別劃分		
男性	人數	301
女性	人數	99
按僱傭類型劃分		
全職	人數	393
兼職	人數	7
按僱傭合同劃分		
長期	人數	394
臨時	人數	6
按地理位置劃分		
香港及中國內地	人數	247
其他亞洲國家	人數	37
其他國家	人數	116
全職僱員		
按性別劃分		
男性	人數	299
女性	人數	94
按地理位置劃分		
香港及中國內地	人數	242
其他亞洲國家	人數	37
其他國家	人數	114
兼職僱員		
按性別劃分		
男性	人數	2
女性	人數	5
按地理位置劃分		
香港及中國內地	人數	5
其他國家	人數	2

	單位	2022
長期僱員		
按性別劃分		
男性	人數	299
女性	人數	95
按地理位置劃分		
香港及中國內地	人數	243
其他亞洲國家	人數	37
其他國家	人數	114
臨時僱員		
按性別劃分		
男性	人數	2
女性	人數	4
按地理位置劃分		
香港及中國內地	人數	4
其他國家	人數	2
非僱員工人概覽		
工人總數	人數	525
按年齡劃分		
30歲或以下	人數	209
31至40歲	人數	217
41至50歲	人數	79
51歲或以上	人數	20
按性別劃分		
男性	人數	514
女性	人數	11
按地理位置劃分		
其他亞洲國家	人數	458
其他國家	人數	67



表現數據概覽

	單位	2022
僱員流失率⁽¹⁰⁾		
合計	%	50.20(38.01)
按年齡劃分		
30歲或以下	%	45.63(41.67)
31至40歲	%	52.48(35.11)
41至50歲	%	60.16(47.01)
51歲或以上	%	30.16(24.19)
按性別劃分		
男性	%	54.15(39.78)
女性	%	35.58(31.68)
按地理位置劃分		
香港及中國內地	%	63.14(63.14)
其他亞洲國家	%	12.39(12.39)
其他國家	%	58.45(11.30)
新聘僱員率⁽¹⁰⁾		
合計	%	18.78(12.53)
按年齡劃分		
30歲或以下	%	31.07(26.04)
31至40歲	%	20.79(11.17)
41至50歲	%	11.38(8.55)
51歲或以上	%	6.35(3.23)
按性別劃分		
男性	%	16.84(8.56)
女性	%	25.96(26.73)
按地理位置劃分		
香港及中國內地	%	12.71(12.71)
其他亞洲國家	%	7.08(7.08)
其他國家	%	38.03(17.39)
健康與安全		
工作總時數	小時	1,022,715.4
因工死亡個案	宗數	0
因工死亡率	—	0
嚴重工傷個案(不包括死亡個案)	宗數	0
嚴重工傷率(不包括死亡個案)	—	0
工傷個案	宗數	0
工傷率	—	0
因工傷缺勤日數	日數	0
職業疾病個案	宗數	0

	單位	2022
發展及培訓		
僱員培訓率	%	100
培訓總時數	時數	16,691.55
人均培訓時數	時數	35.79
按性別劃分		
男性	時數	39.11
女性	時數	23.66
按受僱類別劃分		
董事及行政人員	時數	17.29
管理人員	時數	17.38
一般員工	時數	49.32
勞工常規		
與僱傭及勞工常規相關的違規個案	宗數	0
與童工或強制勞動相關的違規個案	宗數	0
在招聘過程中與性別、種族、年齡、健康相關的歧視個案	宗數	0
產假／育嬰假		
復職率	%	100
留任率	%	83

附註：

- (1) 承辦商和分包商與我們並無直接僱傭關係。就《環境、社會及管治報告指引》有關僱傭及勞工常規作披露時，他們不會被界定為我們的僱員。
- (2) 工作總時數由於2022年12月31日的員工總數乘以每週40小時工時及一年52週計算得出。
- (3) 2020年及2021年的因工死亡個案為0宗。
- (4) $\text{因工死亡率} = (\text{因工死亡個案總計} / \text{工作總時數}) \times 200,000$
- (5) 2020年及2021年的因工死亡率為0。
- (6) 嚴重工傷(不包括死亡個案)是指導致工作者無法或難於六個月內恢復至受傷前健康狀態的工傷。
- (7) $\text{嚴重工傷率(不包括死亡個案)} = (\text{嚴重工傷個案總計(不包括死亡個案)} / \text{工作總時數}) \times 200,000$
- (8) 工傷亦包含因工死亡及嚴重工傷。
- (9) $\text{工傷率} = (\text{工傷個案總計} / \text{工作總時數}) \times 200,000$
- (10) 括號內的數字為經調整數字，扣除兩家不再併表的公司的相關數據。



GRI 內容索引

偉能集團已參考GRI準則報道2022年1月1日至2022年12月31日期間內，GRI內容索引表中引述的資訊。集團使用GRI 1：基礎 2021。

下表顯示本報告和偉能集團其他公開文件中按照GRI準則披露內容的位置。

披露	本報告內有關章節及／或其他參考／說明	頁數
GRI 2：一般揭露 2021		
2-1 組織詳細資訊	關於本報告及關於偉能集團	2-3
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告及2022年度報告－財務報表附註	3
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告	3
2-4 資訊重編	無重整舊報告資訊	
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	關於偉能集團及夥伴合作	3, 22-25
2-7 員工	夥伴合作	22-25
2-8 非員工的工作者	夥伴合作	22-25
2-9 治理結構及組成	可持續發展方針及2022年度報告－企業管治報告	6-14
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2022年度報告－企業管治報告	—
2-11 最高治理單位的主席	2022年度報告－企業管治報告	—
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	可持續發展方針	6-14
2-13 衝擊管理的負責人	可持續發展方針	6-14
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	可持續發展方針	6-14
2-15 利益衝突	2022年度報告－企業管治報告	—
2-16 溝通關鍵重大事件	可持續發展方針	6-14
2-17 最高治理單位的群體智識	可持續發展方針	6-14
2-19 薪酬政策	2022年度報告－企業管治報告	—
2-20 薪酬決定流程	2022年度報告－企業管治報告	—
2-22 永續發展策略的聲明	可持續發展方針	6-14
2-23 政策承諾	可持續發展方針	6-14
2-24 納入政策承諾	可持續發展方針	6-14
2-25 補救負面衝擊的程序	可持續發展方針及愛護地球	6-21

披露	本報告內有關章節及／或其他參考／說明	頁數
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	可持續發展方針及夥伴合作	6-14, 22-25
2-27 法規遵循	可持續發展方針及對偉能集團有重大影響的相關法律及規例的遵守情況	6-14, 46-48
2-28 公協會的會員資格	關於偉能集團	2
2-29 利害關係人議合方針	可持續發展方針	6-14
GRI 3：重大主題 2021		
3-1 決定重大主題的流程	可持續發展方針	6-14
3-2 重大主題列表	可持續發展方針	6-14
3-3 重大主題管理	可持續發展方針、愛護地球及夥伴合作	6-25
GRI 202：市場地位 2016		
202-2 僱用當地居民為高階管理階層的比例	夥伴合作	22-25
GRI 205：反貪腐 2016		
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	可持續發展方針	6-14
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	可持續發展方針	6-14
GRI 302：能源 2016		
302-1 組織內部的能源消耗量	愛護地球及表現數據概覽	15-21, 29-35
302-3 能源密集度	愛護地球及表現數據概覽	15-21, 29-35
302-4 減少能源消耗	愛護地球及表現數據概覽	15-21, 29-35
GRI 305：排放 2016		
305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	愛護地球及表現數據概覽	15-21, 29-35
305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	愛護地球及表現數據概覽	15-21, 29-35
305-3 其它間接(範疇三)溫室氣體排放	愛護地球及表現數據概覽	15-21, 29-35
305-4 溫室氣體排放強度	愛護地球及表現數據概覽	15-21, 29-35
305-5 溫室氣體排放減量	愛護地球及表現數據概覽	15-21, 29-35
305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)及其它顯著的氣體排放	愛護地球及表現數據概覽	15-21, 29-35



GRI 內容索引

披露	本報告內有關章節及／或 其他參考／說明	頁數
GRI 401：勞僱關係 2016		
401-1 新進員工和離職員工	表現數據概覽	29-35
401-3 育嬰假	表現數據概覽	29-35
GRI 403：職業安全衛生 2018		
403-1 職業安全衛生管理系統	夥伴合作	22-25
403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	夥伴合作	22-25
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	夥伴合作	22-25
403-6 工作者健康促進	夥伴合作	22-25
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	夥伴合作	22-25
403-9 職業傷害	表現數據概覽	29-35
403-10 職業病	表現數據概覽	29-35
GRI 404：訓練與教育 2016		
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	夥伴合作	22-25
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	夥伴合作	22-25
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	夥伴合作	22-25

《環境、社會及管治報告指引》內容索引

強制披露規定

主要範疇、層面、一般披露及KPI	本報告內有關章節及／或其他參考／說明	頁數
管治架構	由董事會發出的聲明，當中載有下列內容： (i) 披露董事會對環境、社會及管治事宜的監管； (ii) 董事會的環境、社會及管治管理方針及策略，包括評估、優次排列及管理重要的環境、社會及管治相關事宜(包括對發行人業務的風險)的過程；及 (iii) 董事會如何按環境、社會及管治相關目標檢討進度，並解釋它們如何與發行人業務有關連。	可持續發展方針 6-14
匯報原則	描述或解釋在編備環境、社會及管治報告時如何應用下列匯報原則：重要性、量化及一致性。	關於本報告 2
匯報範圍	解釋環境、社會及管治報告的匯報範圍，及描述挑選哪些實體或業務納入環境、社會及管治報告的過程。若匯報範圍有所改變，發行人應解釋不同之處及變動原因。	關於本報告 2



《環境、社會及管治報告指引》內容索引

「不遵守就解釋」條文

主要範疇、層面、一般披露及KPI		本報告內有關章節及／或其他參考／說明	頁數
A. 環境			
層面A1：排放物			
一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	愛護地球及對偉能集團有重大影響的相關法律及規例的遵守情況	15-21, 46-48
KPIA1.1	排放物種類及相關排放數據。	愛護地球及表現數據概覽	15-21, 29-35
KPIA1.2	直接(範圍1)及能源間接(範圍2)溫室氣體排放量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	愛護地球及表現數據概覽	15-21, 29-35
KPIA1.3	所產生有害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	愛護地球及表現數據概覽	15-21, 29-35
KPIA1.4	所產生無害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	愛護地球及表現數據概覽	15-21, 29-35
KPIA1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	可持續發展方針及愛護地球	6-21
KPIA1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	可持續發展方針及愛護地球	6-21

《環境、社會及管治報告指引》內容索引

主要範疇、層面、一般披露及KPI		本報告內有關章節及／或其他參考／說明	頁數
層面A2：資源使用			
一般披露	有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。	愛護地球 我們的業務不牽涉大量使用原材料。因此，我們並無在相關方面制定針對政策。	15-21
KPI A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源(如電、氣或油)總耗量(以千個千瓦時計算)及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	愛護地球及表現數據概覽	15-21, 29-35
KPI A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	愛護地球及表現數據概覽	15-21, 29-35
KPI A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	愛護地球	15-21
KPI A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	愛護地球 我們沒有於求取適用水源上出現問題。	15-21
KPI A2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位估量。	我們的業務不涉及大量製成品所用包裝材料。	
層面A3：環境及天然資源			
一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	愛護地球	15-21
KPI A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	愛護地球	15-21
層面A4：氣候變化			
一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	愛護地球	15-21
KPI A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	愛護地球	15-21



《環境、社會及管治報告指引》內容索引

主要範疇、層面、一般披露及KPI		本報告內有關章節及／或其他參考／說明	頁數
B. 社會			
僱傭及勞工常規			
層面 B1：僱傭			
一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	夥伴合作及對偉能集團有重大影響的相關法律及規例的遵守情況	22-25, 46-48
KPI B1.1	按性別、僱傭類型(如全職或兼職)、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	夥伴合作及表現數據概覽	22-25, 29-35
KPI B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	表現數據概覽	29-35
層面 B2：健康與安全			
一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	夥伴合作及對偉能集團有重大影響的相關法律及規例的遵守情況	22-25, 46-48
KPI B2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。	表現數據概覽	29-35
KPI B2.2	因工傷損失工作日數。	表現數據概覽	29-35
KPI B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	夥伴合作	22-25
層面 B3：發展及培訓			
一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	可持續發展方針及夥伴合作	6-14, 22-25
KPI B3.1	按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層)劃分的受訓僱員百分比。	夥伴合作及表現數據概覽	22-25, 29-35
KPI B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	表現數據概覽	29-35

《環境、社會及管治報告指引》內容索引

主要範疇、層面、一般披露及KPI		本報告內有關章節及／或其他參考／說明	頁數
層面B4：勞工準則			
一般披露	有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	夥伴合作 我們沒有面對有關童工或強制勞工的重大風險。因此，我們不認為有關防止童工或強制勞工的相關法律和規例對偉能集團構成重大影響。	22-25
KPI B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	夥伴合作	22-25
KPI B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	夥伴合作 本集團對此舉採取零容忍態度，違規情況會以內部紀律處分或交由有關當局處理。	22-25
營運慣例			
層面B5：供應鏈管理			
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	夥伴合作	22-25
KPI B5.1	按地區劃分的供應商數目。	夥伴合作	22-25
KPI B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。	夥伴合作	22-25
KPI B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	夥伴合作	22-25
KPI B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	夥伴合作	22-25



《環境、社會及管治報告指引》內容索引

主要範疇、層面、一般披露及KPI		本報告內有關章節及／或其他參考／說明	頁數
層面B6：產品責任			
一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	夥伴合作 我們的業務不涉及大量廣告和標籤。 因此，我們並無在相關方面制定針對政策，相關法律和規例對偉能集團亦不構成重大影響。	22-25
KPI B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	夥伴合作	22-25
KPI B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	我們沒有接獲客戶的投訴。	
KPI B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	我們盡最大努力保障本集團的知識產權，同時遵循所有相關法律及規例，包括維護供應商的知識產權。	
KPI B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	夥伴合作	22-25
KPI B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	夥伴合作	22-25

《環境、社會及管治報告指引》內容索引

主要範疇、層面、一般披露及KPI		本報告內有關章節及／或其他參考／說明	頁數
層面B7：反貪污			
一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	可持續發展方針 我們現行的政策和措施足以讓我們滿足普遍適用的標準，我們不認為有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的相關法律和規例對偉能集團構成重大影響。	6-14
KPI B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	年內，偉能集團或其僱員沒有涉及任何有關賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的調查或訴訟案件。	
KPI B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	可持續發展方針	6-14
KPI B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	可持續發展方針	6-14
社區			
層面B8：社區投資			
一般披露	有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	可持續發展方針及回饋社區	6-14, 26-28
KPI B8.1	專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。	回饋社區	26-28
KPI B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	回饋社區	26-28



對偉能集團有重大影響的相關法律及規例的遵守情況

聯交所《環境、社會及管治報告指引》範疇

對偉能集團有重大影響的相關法律及規例的遵守情況

環境

層面A1：排放物

有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生

對本集團有重大影響的中華人民共和國相關法律及規例包括《中華人民共和國環境保護法》、《建設項目環境保護管理條例》、《中華人民共和國環境影響評價法》、《中華人民共和國節約能源法》、《中華人民共和國大氣污染防治法》、《中華人民共和國水污染防治法》及《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》。

對本集團有重大影響的其他司法管轄區相關法律及規例包括《環境政策法》(巴西)、《清潔空氣法》(巴西)、《國家水資源政策法》(巴西)、《固體廢物管理政策法》(巴西)、《環境管理一般法》(秘魯)、《空氣環境質量標準》(秘魯)、《水環境質量標準》(秘魯)及《固體廢物法》(秘魯)、《環境保護法》(緬甸)、《水資源和河流保護法》(緬甸)、《環境保護法》(英國)、《氣候變遷法》(英國)、《水資源法》(英國)、《環境許可證(英格蘭及威爾斯)規例2016》、《污染控制法》(英國)、《環境保護與管理法》(印尼)及《水資源管理法》(印尼)。

該等法律及規例對廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污以及有害及無害廢棄物的產生等方面作出了相關規定。我們必須在適用情況下履行上述的法定義務，因為違反任何相關的環境法律和規例均可能會導致對本集團的處罰、停業或法律訴訟。

2022年，我們沒有發現任何與環境保護相關並對偉能集團有重大影響的已確認違規事件。關於偉能集團如何確保遵守與環境相關的法律和規例，請參閱「愛護地球」一節。

對偉能集團有重大影響的相關法律及規例的遵守情況

聯交所《環境、社會及
管治報告指引》範疇

對偉能集團有重大影響的相關法律及規例的遵守情況

社會

層面B1：僱傭

有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利

就營運規模而言，對本集團有重大影響的相關法律及規例包括《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國社會保險法》、《中華人民共和國就業促進法》及香港《僱傭條例》。

就本集團IBO業務在緬甸、印尼、秘魯和巴西的營運，對我們有重大影響的法律和規例包括2003年《人力法》第13號法律(印尼)、《社會保障法》(印尼)、《工資法》(印尼)、《終止僱傭法》(印尼)、《支付薪資法》(緬甸)、《請假法》(緬甸)、《就業與技能發展法》(緬甸)、《商店與企業法》(緬甸)、《社會保障法》(緬甸)、《最低工資法》(緬甸)、第29497號法律《新勞動法》(秘魯)、最高法令第003-97-TR號《生產力與勞動競爭法》(秘魯)、《社會保障法》(巴西)、《同工同酬法》(巴西)及第5452號法令《有關合併勞動法》(巴西)。

該等法律及規例列明了僱主於薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利等方面的相關法定義務和責任。這些法律和規例十分重要，為本集團最重要的資產——僱員提供了適當的保護。

2022年，我們沒有發現任何與僱傭相關並對偉能集團有重大影響的已確認違規事件。關於偉能集團如何確保遵守與僱傭相關的法律和規例，請參閱「夥伴合作」一節。



對偉能集團有重大影響的相關法律及規例的遵守情況

聯交所《環境、社會及
管治報告指引》範疇

對偉能集團有重大影響的相關法律及規例的遵守情況

層面B2：健康與安全

有關提供安全工作環境及保障僱員
避免職業性危害

就營運規模而言，對本集團有重大影響的相關法律及規例包括《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國安全生產法》、《中華人民共和國職業病防治法》、《生產安全事故應急預案管理辦法》及香港《職業安全及健康條例》。

就本集團IBO業務在緬甸、印尼、秘魯、巴西及英國的營運，對我們有重大影響的法律和規例包括2003年《人力法》第13號法律(印尼)、2003年《職業健康與安全法》第13號法律(印尼)、2012年第50號政府條例《職業健康與安全政府條例》(印尼)、《職業安全及健康法》(緬甸)、《工人賠償法》(緬甸)、《僱員社會保障法》(緬甸)、《工人安全、健康和福利規則》(緬甸)、第29783號法律《職業健康及安全法》(秘魯)、第28806號法律《預防和控制工作場所風險法》(秘魯)、第5452號法令《有關合併勞動法》(巴西)、《工作安全與健康條例》(巴西)、第6,514/1977法令《職業風險預防法》(巴西)、《工作場所健康與安全法》(英國)、《工作健康與安全管理條例》(英國)及《工作場所(健康、安全和福利)條例》(英國)。

該等法律和規例對有關維護勞工安全和衛生、防止勞動過程中的事故以及減少職業危害提出了明確的要求。在適用情況下，遵守上述法律和規例是必要的，工作場所安全對本集團的每一位僱員都至關重要。

2022年，我們沒有發現任何與健康與安全相關並對偉能集團有重大影響的已確認違規事件。關於偉能集團如何確保遵守與健康與安全相關的法律和規例，請參閱「夥伴合作」一節。