



2020年重點

社會

與員工及廣大社區
同心抗疫



港發史上
最低損失工時
受傷事故 (LTI)



培訓和發展：

36.8 小時
的培訓



設立職場多樣性和
包容性政策



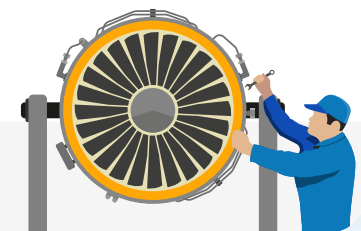
經濟

刷新發動機維修量年度紀錄：

264 台

(比上年同期增長9%)

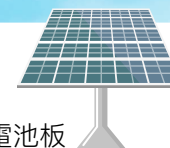
全球修理最多
湍流XWB的廠房



環境

於5期安裝

200 千瓦太陽能電池板



回收率提高至

30.6%

成立節能節水
工作小組



減少

22%
的用水量



目錄

關於本報告	1
董事及總經理致函	3
港發簡介: Best in the World, Best for the World	5
可持續發展方法	11
珍惜人才	16
共建社區	27
保護環境	33
業務和價值鏈	40
參考資料	45



關於 本報告

港發可持續發展報告是依循全球報告倡議組織（GRI）標準的「核心」方案框架編製而成。本報告披露港發在可持續發展（包括策略、目標、管理方法及我們的環境表現）方面的承擔。本報告根據GRI特定議題披露要求所報告的重大議題是透過重大性評核及持份者共同參與釐定的。詳情載於「可持續發展方法」一節。





報告頻率

可持續發展報告每年刊發一次。港發早於2004、2005及2006年發表年度《環境、健康及安全報告》，其後在2007年改為發表《企業社會責任報告》，並由2008年起發表《可持續發展報告》。過往報告均可在港發網站 <https://www.haesi.com/tc/sustainabledevelopment/sustainability-reports/> 下載。

範圍及界限

這份可持續發展報告詳述了有關我們在中國香港特別行政區將軍澳的經營中，在社會、環境和經濟上所面對的挑戰及機遇，以及為實現可持續發展所採取的策略和解決方案的詳情。本報告涵蓋日期由2020年1月1日至2020年12月31日。本報告旨在就我們和我們的持份者認為與可持續發展相關的各項議題提供全面、清晰、簡明的資料。

可持續發展指標

具公信力的報告建基於透明及有效的數據。我們在報告中詳述所有相關組織部門在有關範圍的業務活動資料。所有數據都經過驗證，以確保資料的完整性。

報告內的數字指標均按標準商業慣例經過四捨五入。在某些情況中，由於經過四捨五入，本報告所呈列數字的總和未必相等於所呈列的總數，百分比亦未必與所列數字完全相符。

報告保證

本報告是依循全球報告倡議組織（GRI）標準：「核心」選項編製而成。我們委託香港品質保證局就報告的完整性和準確性進行審核。詳情請參考本報告附錄中的相關聲明及 GRI 指標索引概要。

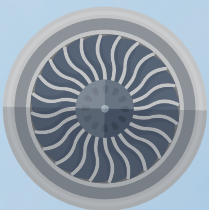
實用資料

本報告有英文及中文版本。其中一些稱銜，例如：經理、員工，均平等表示為男和女，沒有作性別的區分。

非常歡迎就我們的表現和行動發表意見，或建議我們應如何改進本報告的內容和表達方式。請電郵至 sd@haesi.com 或透過我們的網站 www.haesi.com 與我們的可持續發展部聯絡。

董事及 總經理致函

隨著新型冠狀病毒肺炎的出現，2020年對於全球各地的人、家庭和公司來說都是極其艱難的一年。幸運的是，港發於上半年仍有大量發動機需要維修。然而在下半年，由於飛行次數減少，維修數量亦相對下降。儘管如此，港發仍創紀錄地維修了264台發動機。我們檢修的反應保持迅速，滿足客戶對發動機的需求。



維修了
264台
發動機



我們取得一切成就全賴出色的團隊。我們的團隊合作和績效質量再次得到勞斯萊斯的認可，他們連續第二年從全球120家頂級供應商中選出了港發，成為可以獲得「最值得信賴卓越服務獎」的前三家公司之一。

員工的健康和安全一直是我們的首要任務。2020年，港發的損失工時受傷事故數量創下史上新低：年內只有兩宗事故。與本年度的發動機產量比較之下，這體現了港發的安全文化，以及從領導層至所有員工對安全的一份重視。由於團隊提倡識別安全隱患，因此也收集了有史以來最多的主動安全報告。

港發也採取了各種措施來保持社交距離和良好的衛生習慣，盡可能保護員工免受新型冠狀病毒肺炎感染，同時保持正常運作，繼續為客戶服務。雖然有一名員工感染了病毒，但他已經康復，也沒有傳染給任何同事。為了與社區一起對抗新型冠狀病毒肺炎，港發與膳心連合作向弱勢群體捐贈食品。

我們相信人人共享平等機會。我們亦深明，港發的業務得益於員工多元。除了「多元和包容政策」外，我們還設立了「工作間互相尊重政策」、「彈性工作指引」和「舉報政策」，以支持建立共融互助的工作環境。為保持員工的身心健康，我們也舉辦了多項健康促進計劃。

本年度我們投資了多項環境改善計劃，以進一步加強環境保護。200千瓦的太陽能電板已於年中安裝好並開始運作；我們更將舊有的水冷式空調系統和空氣壓縮機換成更高效率的型號。同時開展了一系列節水和回收措施，最後減少了22%的用水量及提高回收率至30%。我們會繼續探索可再生能源和可持續燃料的發展，努力實現我們的願景：“Best in the World, Best for the World”。

白祈禮

董事及總經理



港發簡介:

**BEST IN THE WORLD
BEST FOR THE WORLD**



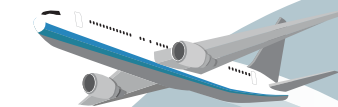
我們的歷史

香港航空發動機維修服務有限公司（港發）為全球擁有空中巴士和波音飛機機隊的頂級航空公司提供世界一流的勞斯萊斯航空發動機與零部件維修服務。可持續發展是港發追求的核心策略目標之一，矢志為我們的所有持份者和股東創造長期價值。



1950

雖然，當時太古集團沒有任何航空業務的經驗，但憑著專業的船隻維修工程技術，成立了太平洋飛機維修公司（PAMAS），並於1950年與渣甸航空保養公司（JAMCo）合併為香港飛機工程有限公司（港機工程  HAECO）。



港發的成立可追溯至1940年代，太古集團發現了航空業務商機無限。

1940s



在1953年，勞斯萊斯正式進軍民航市場，奠基了燃氣渦輪發動機應用於航空業的認受性。

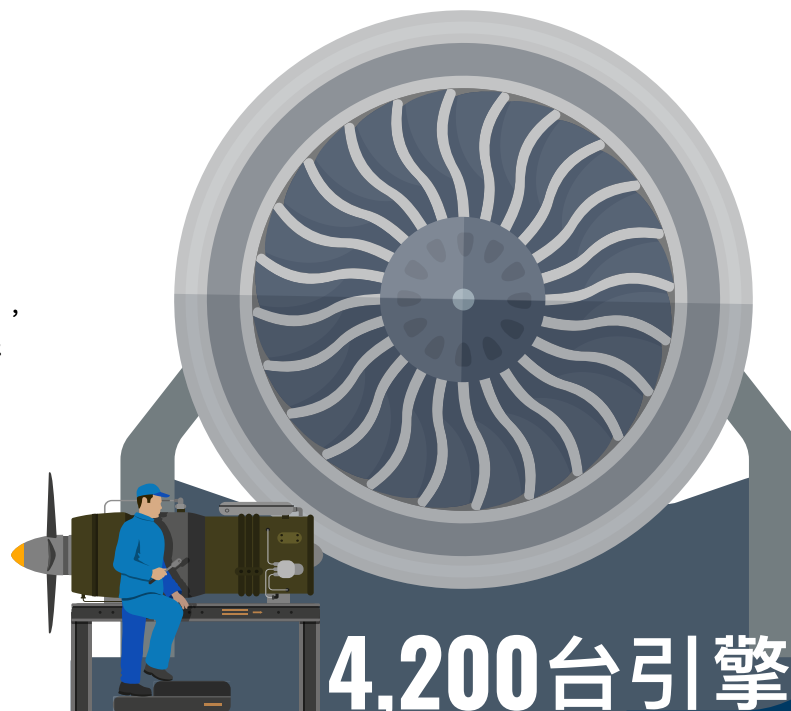
1953

隨著航空服務需求增加，港機工程意欲發展亞洲區的業務，因此踏出策略性的一步，與一家領頭的飛機引擎原製造商（OEM）合作。於是，港發在1995年於香港成立，由  勞斯萊斯公司及港機工程各持一半股權，選址於香港將軍澳工業邨。

1995

1997

斯萊斯喘流700引擎。多年來，港發不斷完善維修和檢修勞斯萊斯RB211和喘流系列引擎的能力。



4,200台引擎

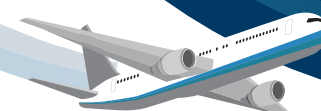
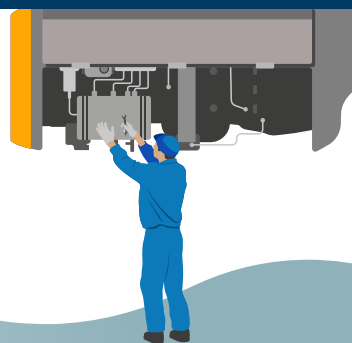
展望未來，港發將繼續開發全面檢修喘流 XWB 引擎的知識和能力。港發將繼續發展，並努力實現“Best in the World, Best for the World”的願景。

有關我們業務和最新發展的更多資訊，請參考本報告「業務及價值鏈」一節以及我們的網站 www.haesi.com。

截至2020年12月31日，港發自成立以來已經為超過4,200台勞斯萊斯引擎進行了檢修。

借助勞斯萊斯公司作為原始設備製造商的優勢，結合港發在亞洲作為保養維修行業的經驗，這樣的制勝組合讓港發得以為客戶提供最全面優質的服務，並被認可為卓越的可持續發展企業。

2020



港發的願景及可持續發展策略

港發的願景：“BEST IN THE WORLD, BEST FOR THE WORLD”

港發的願景是成為全世界最佳航空發動機保養、維修及檢修企業，透過業務的可持續發展與我們的持份者共享長期價值。全賴於我們持續在協定時間內提供所需服務，同時保持最高服務標準的能力。

我們的可持續發展策略奠基於港發可持續發展憲章。憲章的四大元素將支持港發實現其願景。



前兩項元素旨在提供可靠並具成本效益的維修服務，對於贏得客戶信賴至關重要，並為股東及持份者持續創造價值。於此方面脫穎而出將可確保我們能夠保留現有客戶及吸引新客戶，發展新的業務及能力，從而為本地社區創造更多就業機會。

後兩項元素著重盡量減少對環境的負面影響，促進社區發展。秉持這兩項原則，我們致力成為負責任的企業公民，實現我們“Best for the World”的目標。

透過遵行我們的可持續發展憲章，秉承我們的核心價值“TEA & RICE”——團隊精神 (Teamwork)、互相尊重 (Respect)、建立誠信 (Integrity)、勇於承擔 (Commitment)、追求卓越 (Excellence)——我們將共同努力實現港發的願景。



團隊精神



互相尊重



勇於承擔



追求卓越

有關港發可持續發展的政策、可持續發展的框架和方法的所有資訊已詳列於《港發工程流程手冊》，可供全體員工閱覽。

道德及合規

以合乎道德的方式開展業務並遵守所有適用法律對於港發作為可持續和有社會責任的企業而言非常重要。我們的董事會和高級管理團隊將監督和管理有關我們業務的道德及合規議題放在首位。我們與勞斯萊斯公司每季舉行道德及合規電話會議，由高級管理層和職能主管負責審核各項議題，同時分享最佳實踐方案。

港發企業行為守則詳列本公司期望的原則和標準，該守則可在 www.haesi.com 在線瀏覽。此外，港發在反貪污、競爭合規和客戶私隱方面有以下既定的政策和程序：



餽贈及款待政策



競爭法例遵守手冊



資訊保安政策



港發供應商的行為準則



個人資料私隱政策

我們會透過入職培訓向所有新員工介紹此類政策，亦會向所有現有員工提供進修培訓，加強講解。我們會向所有新員工提供價值觀、行為守則及合規方面的培訓課程，旨在幫助員工更好地理解公司的政策要求。

我們還採取措施培養和促進「溝通」的商業文化，讓我們的員工可以坦然地表達意見。我們自勞斯萊斯引入「道德困境討論」的練習，讓我們的員工明白在面臨道德困境時應該如何處理以及與誰交談。我們建立了一個匿名報告機制，即由

第三方公司營運的「道德指引系統」，為我們的員工提供一個安全直接的渠道，以報告潛在的不道德或不合規活動。

我們的高級管理團隊負責審查任何潛在不道德或不合規行為報告，並向董事會直接報告任何相關事宜。



管治架構 及委員會

公司管治

港發董事局將策略性管治視為管理公司的首要任務，亦是港發以各持份者的利益為先的管治導向。港發策略性管治的成效為港發實現各種目標的價值、聲譽和能力奠下基礎。

董事局由六名非執行董事組成，均由各股東按其專長和資歷委任。港機工程和勞斯萊斯公司分別委任三名董事，每年開會四次。

高級管理團隊

港發的高級管理團隊由董事及總經理白祈禮先生帶領，成員分別包括負責執行商業活動、財務及行政以及營運管理的三位總經理。他們組成港發執行委員會，負責制訂港發的長遠目標和策略，確立公司政策的方向和原則。高級管理團隊決定公司業務範疇的發展、管理層人事調配和資源分配，並負責財務方針及報告。

可持續發展管治委員會

可持續發展管治委員會負責管治可持續發展事宜，制定可持續發展策略並定期舉行會議以監管有關活動。

該委員會由高級管理團隊、人力資源經理及可持續發展經理組成。該委員會確保公司的商業目標和營運符合可持續發展的承諾，通過實施適當和有效的政策確保達到我們的股東及持份者對可持續發展的期望。這些政策包括計劃、執行、檢討、改善企業社會責任和環保項目，以配合可持續發展策略。

安全審查委員會

港發安全審查委員會由高級管理團隊、品質保證經理與安全及改善經理組成，負責管治風險、安全及品質方面的管理系統。該委員會亦為執行這些管理系統及監察各系統的效能提供資源和協助。

其他委員會

超過1,000名員工在我們的設施內參與支持發動機大修和部件修理工作。各職能之間的緊密關係對我們的成功至關重要。港發管理團隊致力確保全體員工朝著我們的願景前進。

為確保管理層與各級員工保持良好溝通，港發亦就幾個主要的業務範疇成立不同委員會，其中包括職業安全與健康績效審查組、勞資協商委員會和合約僱員會。職業安全與健康績效審查組由營運總經理帶領，成員包括各職能主管，每兩個月開會一次，商討有關職安健的問題、風險和改善機遇。勞資協商委員會和合約僱員會建立一個溝通平台，讓員工代表與一位高級管理團隊成員以及人力資源經理定期會面，一同討論僱員關注的事宜。所有港發員工在加入公司時即自動成為勞資協商委員會或合約僱員會的成員，具體取決於他們的工作職級，並且合資格選出他們的代表。



可持續 發展方法



支持聯合國可持續發展目標

我們的可持續發展議程與聯合國的可持續發展目標 (UN SDG) 一致，我們視這 17 個目標為藍本，並堅信可以為創造可持續世界出一分力。這些目標當中，我們在某 8 個方面有更顯著的貢獻。

重大性評核

了解各種可持續性議題的重大性對我們的可持續發展至關重要。除了定義本報告的內容外，評核對於港發去了解持份者的意向是很重要的一環，這從而決定了我們如何制定可持續發展戰略以及開展相關活動。2018 年，港發進行了詳細的重大性評核，以確定和評核對我們業務和持份者最重要的可持續性議題。於 2020 年，港發查核並再次確認了 2018 年的調查結果。

根據 GRI 標準，議題的重大性在兩個方面定義，即

- 1) 議題是否反映港發對經濟、社會和環境的顯著影響，以及
- 2) 議題是否對港發持份者的決策產生顯著影響。我們識別到以下持份者並邀請他們參與了我們的評核：



員工

(包括管理人員和一般員工)



董事局成員



股東



客戶



供應商和業務合作夥伴



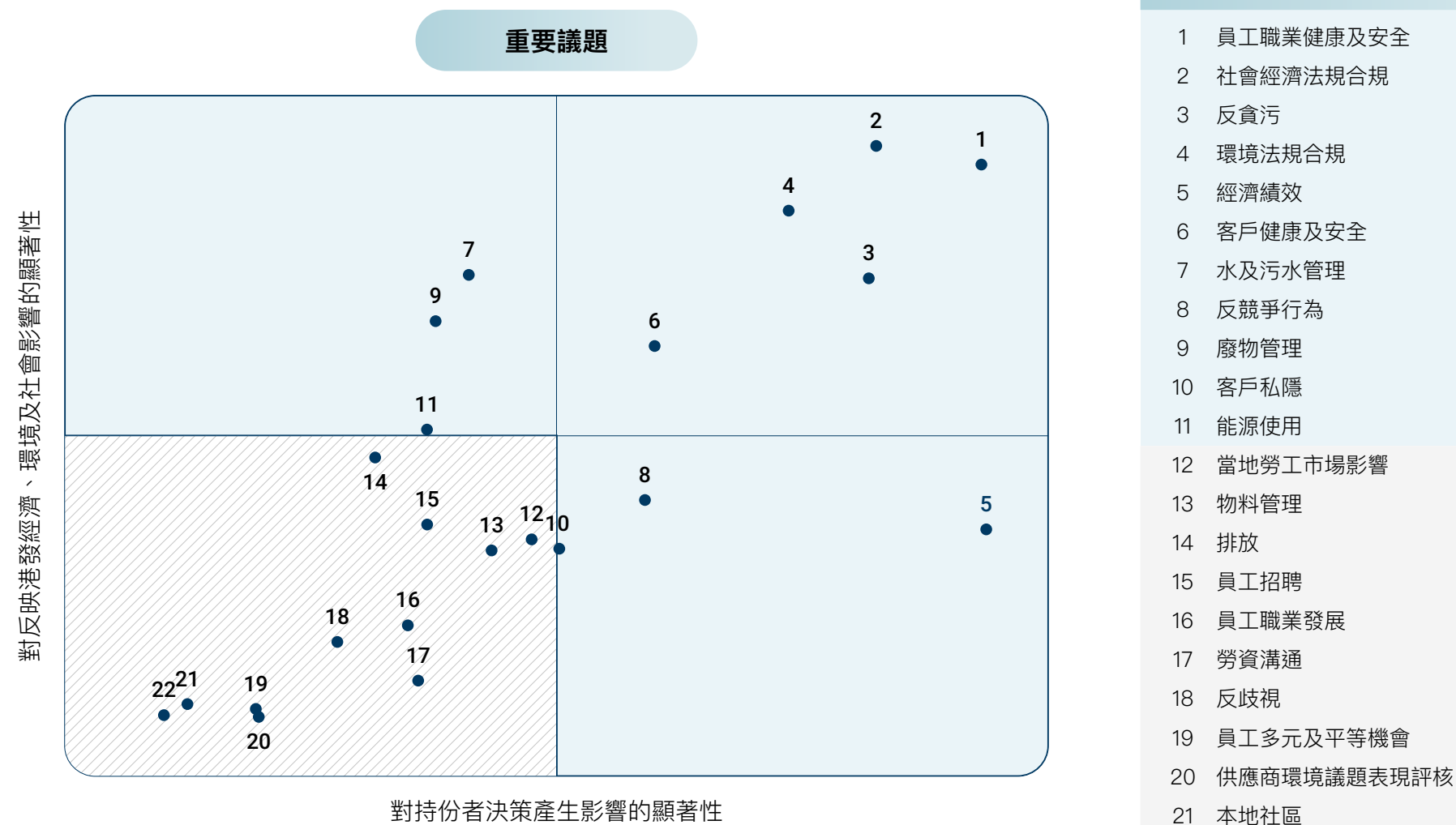
本地社區組織



政府機構

我們向所有參與評核的持份者介紹評核的目的，然後邀請他們通過面對面訪談或電子郵件調查問卷評核可持續性議題的重大性。我們對持份者的回應進行整合並製作成以下的重大性示意圖。

根據持份者評核整合而成的重大性示意圖





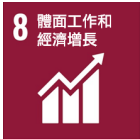
在 22 個列出的議題中，我們的持份者對 11 個議題給出了較高評分，並被評核為對港發可持續發展至關重要。在本報告中，根據 GRI 標準，重要議題以特定議題的披露要求優先作出披露。

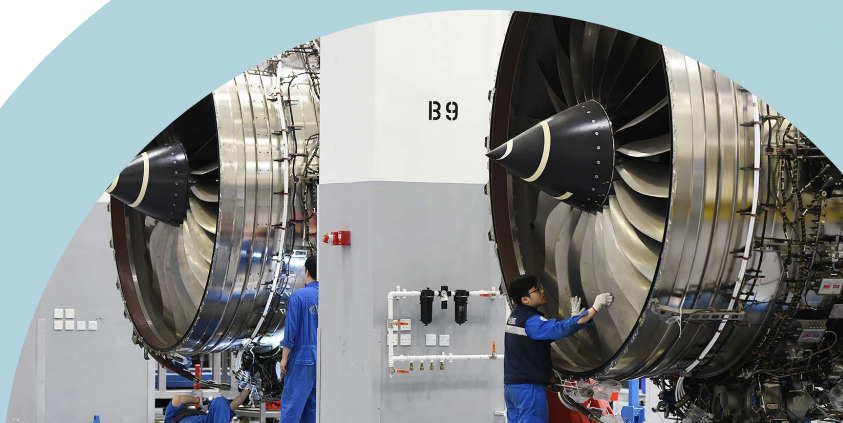
雖然員工多元和平等機會未被持份者視為首要關注項目，但我們會視其為一個新興的重要議題。我們瞭解到多元與包容對業務的重要性，並將在本報告中列出內部計劃和詳細資料。

我們分別在環境、社會和管治類別下重新組織這 12 類重要的新興重要議題，並確保它們與聯合國永續發展目標保持一致，以便議題更受專注和容易理解。



可以從下表中找到重要議題的相關信息。

主要方面	相關的可持續發展目標	重要議題	哪裡可以找到相關信息	頁數
社會	 	1. 員工職業健康及安全 2. 社會經濟法規合規 3. 反貪污 6. 客戶健康及安全 8. 反競爭行為 19. 客戶私隱 19. 員工多元及平等機會	珍惜人才 港發簡介：Best in the World, Best for the World 港發簡介：Best in the World, Best for the World 業務及價值鏈 港發簡介：Best in the World, Best for the World 港發簡介：Best in the World, Best for the World 珍惜人才	16–26 5–10 5–10 40–44 5–10 5–10 16–26
	  	4. 環境法規合規 7. 水及污水管理 9. 廢物管理 11. 能源使用	保護環境 保護環境 保護環境 保護環境	33–39 33–39 33–39 33–39
經濟	 	5. 經濟績效	業務及價值鏈	40–44



珍惜人才



新型冠狀病毒肺炎對人類健康和世界經濟的影響仍然主導著我們對社區和企業的展望。在整個 2020 年，香港對疫情的控制都相對順利。我們同時亦堅守著核心防疫措施，因為守護員工的健康至關重要。

我們會將這個低迷時期視為一個機會去培養我們的技能、發展我們的培訓、審查我們的流程和開發工具。銳意從這個行業和全球經濟危機時期脫穎而出，成為一間具韌性的公司，為光明前景做好準備。

港發深明打造一支敬業勤勉、具有堅實的安全文化和積極追求不斷發展的員工隊伍，對我們業務的成功和可持續發展至關重要。我們一直把工作場所的安全放在首位，在 2020 年更僅有 2 宗損失工時受傷事故，我們為達到了歷史上最低的損失工時受傷事故數量而感到十分驕傲。

關於員工團隊

僱員資料統計（按性別、年齡及服務年期分類）

圖 1：
按性別劃分的年度僱員總數

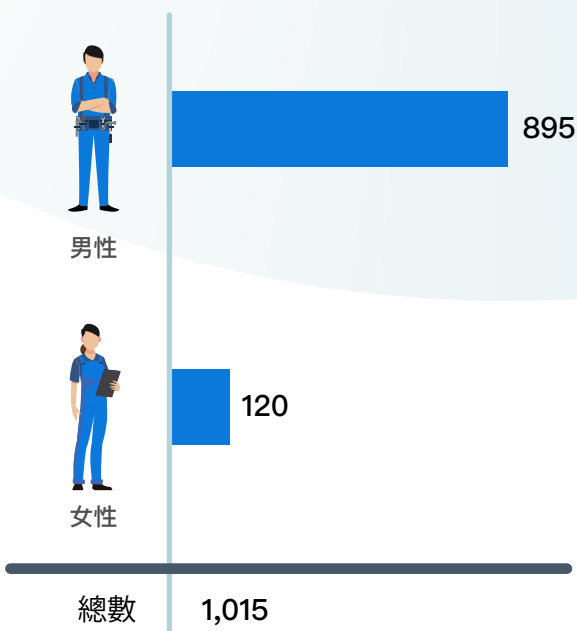


圖 2：
按年齡組別劃分的僱員總數

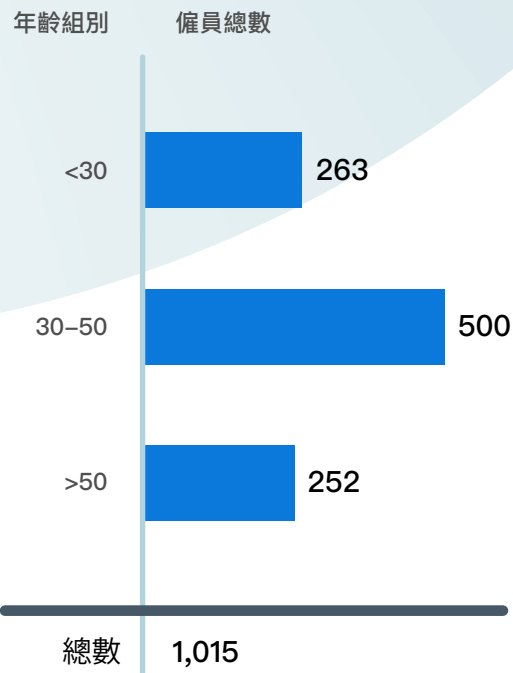
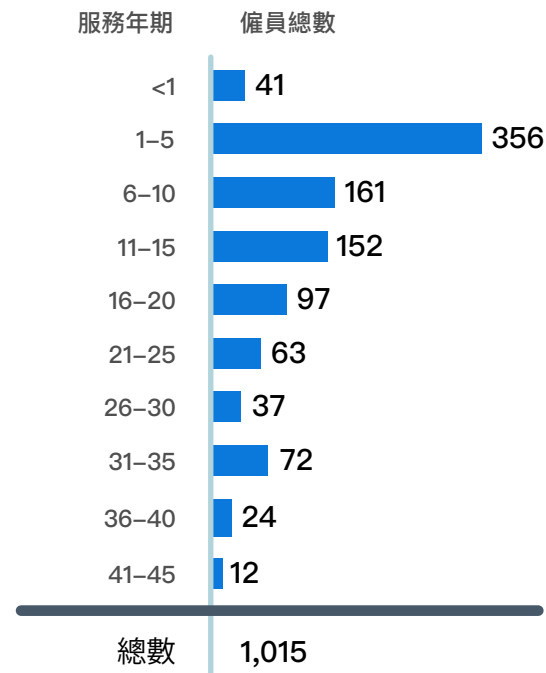


圖 3：
按服務年期劃分的僱員總數



與員工同心抗疫

新型冠狀病毒肺炎的存在，讓世界正面臨著前所未有的挑戰。我們的首要任務仍然是保護員工的健康和福祉，為了眾人的利益著想，我們正在努力使業務如常運作。我們特意推出了一系列的計劃，通過設立社交距離、僱員健康計劃、額外技能培訓課程和特別個人貸款計劃，希望為員工的身心及經濟提供支持。

設立社交距離

我們已經制定了一系列的抗疫方針，包括體溫測量、採用在家工作的措施和相關科技、增加公司穿梭巴士班次以減低乘搭的人口密度的、提供外賣午餐盒、在合理的情況下押後培訓，儘量減少面對面的會議。亦因此我們購買了額外的筆記本電腦、遠端連線設施以及用於視頻會議的電子產品，以幫助員工進行遠端連線工作。為了全面保護員工，考慮到人口稠密的環境以及病毒高度傳染性所帶來的危險，如員工所居住的大廈有確診病例，必須進行有薪的居家隔離及自我監察。

分發防疫物資

在疫情期間，個人防疫用品對保障同事的健康是不可或缺的。畢竟外科口罩是最有效的防護手段，疫情初期曾因為全球短缺和出口限制，一度出現供不應求的情況。儘管困難重重，經過港發的採購團隊全天候與本地和海外不同地區的供應商接洽後，成功獲取穩定的外科口罩供應。在如此艱難的時刻，我們有幸為員工提供了這樣的個人防護裝備。



除了每天提供口罩外，港發還在2020年9月向我們的員工分發了防疫包，以幫助他們及其家人對抗疫情。包裝內共有三種防疫物資，分別是外科口罩、洗手液和酒精濕巾。

特別個人貸款計劃

為了支援在這個困難時期面臨經濟負擔的員工，港發推出了一項針對員工的特別個人貸款計劃。只要是符合條件的員工就可申請一次性免息貸款，貸款上限為單月基本工資的50%。



加強培訓

根據現時的社交距離措施和房間的人數限制，我們調整了內部課堂培訓。而部分課程則引入電子學習，有效地保持社交距離而不停學。



建立強大的員工團隊



健康計劃

員工設施和健康

港發深知為員工提供良好的設施和幫助彼等實現身心健康，是支持員工健康方針的關鍵要素。我們為員工提供高覆蓋的醫療福利，員工可在香港各區使用醫療服務，並可選擇在港發廠房內或其他診所接受物理治療。為方便日常通勤，港發安排了連接港發和大部分主要住宅區的員工巴士，並補貼車資。我們的員工餐廳每天也以優惠價格提供餐飲。港發亦設有一個活躍的康毅會，並提供各種康樂設施，包括健身室、籃球場、網球場、乒乓球和音樂設施。但為了防止聚集和病毒的傳播，這些康樂設施曾於指定時段關閉。



「健康星期三」

健康的員工更快樂、更投入工作，同時生產力更高。我們為員工舉辦有關身心健康的講座，以提升彼等工作過程中的身體健康。2020年起，我們舉辦了「健康星期三」，增強員工對身心健康的認識，促進健康生活習慣。在計劃期內的2020年8月至9月，每逢週三我們都會分享有關精神與情緒健康、健康與安全、生理健康和健康飲食的資訊。



僱員支援計劃

港發同時推出了僱員支援計劃 (EAP)，為員工提供與精神或心理相關的輔導，及幫助員工解決和處理家庭或工作相關問題的專業諮詢服務。



R E S P E C T

多元共融

我們信奉，機會面前人人平等。我們亦深明，我們的業務得益於員工多元。我們致力為全體員工建立一個共融互助的工作環境，不分年齡、性別、家庭狀況、殘障、種族、族裔、國籍、宗教及/或政見。我們絕不容忍基於任何理由的歧視、欺凌、騷擾或傷害行為。基於上述原則，我們在2019年制定了多元共融政策，以推動共融文化並提供愉悅的工作場所。所有港發員工都必須遵守公司的「多元化和包容政策」以及新制定的「工作間互相尊重政策」和「舉報政策」。我們亦提供了雙語版本的政策，以便明確溝通。

工作間互相尊重政策

為了進一步將多元共融的概念融入日常工作中，我們在2020年10月制定了一項新政策——「工作間互相尊重政策」。港發相信創造一個讓員工感到舒適的環境，能夠有助他們充分發揮潛力。而一個沒有歧視、騷擾和欺凌的工作場所正正是建立這種環境的基本條件。

舉報政策

港發鼓勵所有員工根據2020年10月所制定的「舉報政策」迅速及匿名舉報不當行為。該政策說明了如何舉報不當行為以及後續的審查和調查。

職場多元共融及「無意識偏見」的研討會

我們分別於2020年8月和2020年9月為所有合約員工和招聘團隊安排了四場關於職場多元共融和「無意識偏見」的在線研討會。通過這些研討會可以增強員工對多元共融和無意識偏見的認識。

一篇關於「職場多元共融和『無意識偏見』的研討會」的文章已收錄在 HAESL.com 上。研討會通過帶出各種例子、分享建立和諧、多元化環境的小技巧，提高了我們對無意識偏見的認識。



港發匯明聚

保養、維修及檢修行業傳統上以男性為主導。在港發，我們希望確保我們的工作場所為男性和女性均提供良好的工作環境。港發注意到其僱員中女性的比例較低後，在2019年建立匯明聚 HAESL Women's Network (HWN)。匯明聚的目的是透過共享資訊、尋找學習機會、支援同儕和提高對女性議題的認識以促進充權及支援女性員工。匯明聚由匯明聚委員會支援和統籌，並受高級管理層組成的港發多元化指導委員會監督。匯明聚委員會除策劃組織匯明聚的活動外，亦負責識別女性在工作場所所關注的問題，並向指導委員會提供建議，同時透過培訓和教育推動公司上下更深入了解性別平等議題。

受到疫情影響，匯明聚大部分活動都取消了，但是我們在2020年末舉辦了在線研討會，以傳遞匯明聚的信息並與我們的員工建立聯繫。港發參與了太古公司女才薈超級英雄攝影活動，並有幸被選為得獎者之一。照片中展示了女性員工的貢獻，我們為擁有各營運方面的超級英雄而感到自豪。



彈性工作指引

港發於2020年9月發佈了一套彈性工作指引，目的是促進更靈活的工作安排。它為員工指引可行的選擇，並協助部門經理有效地實施和管理。這些指引概述了標準的彈性工作實踐方案，包括選擇值勤表、壓縮工時、臨時減少工作、無薪休假、靈活工時和在家工作。透過此政策，我們鼓勵員工展現最好的自我。



年齡多元共融

我們在通訊 HAESL.com 發表了一篇關於「年齡多元共融——跨世代交流」的文章。新入職員工和有一定年資的同事均接受了採訪，分享他們在工作方式、知識、期望、想法和價值觀上的差異。我們希望員工認識到這些差異並從中學習，幫助彼此成長，成為團隊。港發是一個多元化和包容的職場，年齡並不能定義我們的價值，每個人的長處和貢獻都應該得到認可和尊重。



溝通渠道

管理層和員工間有效的雙向溝通是提高員工參與度的重要元素。港發已建立多種渠道確保員工的意見能夠傳達至管理團隊。

董事及總經理每六個月舉行一次員工簡報會，為員工提供一個直接溝通的平台，發佈公司主要財務業績、經營表現、業務前景和優先事項的最新消息。在簡報會上，我們鼓勵員工直接向高級管理層提出問題和建議。

我們的管理層定期與勞資協商委員會和合約僱員會舉行會議，以回應有關員工福利的關注和意見。



公司信息如政策更新、健康和活動、最新公告和員工活動等，會通過海報和電視以及我們的內聯網和港發手機應用程式發佈。員工可以利用遍佈公司各處的電腦瀏覽我們的內聯網，亦可在自己的手機上安裝港發應用程式，此為發佈醫療服務地點、巴士安排、員工購物優惠、每日食堂菜單和各項活動更新等日常信息提供了一個有效的平台。

我們亦設有季度員工刊物「港發資聲」，讓員工能全面了解港發的情況。刊物內容包括業務表現、安全和品質表現的最新資訊、資深同事訪談、員工福利、可持續發展活動和康樂活動。



港發Storyboard簡報會

為促進公司內部的溝通，董事及總經理每年均會拍攝關於公司發展情況和業務重心的視頻，名為「Storyboard」。部門主管會先向所有員工展示視頻，然後進行問答。Storyboard旨在為管理層與員工提供一個討論及推動公司發展及最新活動的平台。



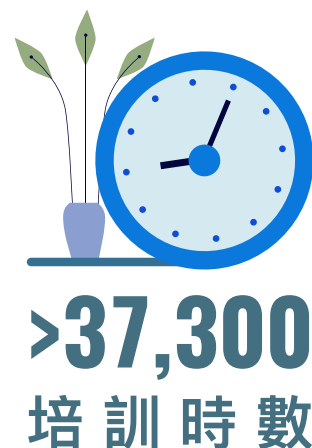
2020年，為免進行面對面的大型簡報會，我們將為期半年一次的員工簡報會與Storyboard簡報會合併，表述業務概覽和評論2020年中期業績。最後通過內聯網及港發應用程式收集員工反饋和相關查詢。



員工發展

作為一家提供飛機發動機檢修及零部件維修的企業，我們要求員工保持高水準的能力，掌握正確的技能，同時擁有與安全、維修技巧、航空條例和顧客要求等相關的知識。我們為各個職級的員工提供專業及認可的培訓計劃。

我們根據每年的培訓需求分析結果提供培訓並透過針對所有員工的員工培訓矩陣管理培訓。我們會每年檢討及更新每名員工的培訓計劃。2020年，港發共提供超過37,300小時的員工培訓活動，每名員工的平均培訓時數超過36小時。但由於新型冠狀病毒肺炎爆發，2020年的培訓時數比上一年減少，部分課程不得不取消或推遲。



員工類別	員工人數 (截至2020年12月31日)	2020年總培訓 時數	2020年平均培訓時數 (小時／每名員工)
普通員工	892	34,059	38.18
監管員工	85	2,494	29.34
管理團隊	38	775	20.38
總數	1,015	37,328	36.77

公司在2020年底共安排了65個內部培訓班，以彌補上半年所積累的培訓需求。另外為了提高保養、維修及檢修企業資訊科技團隊的解難能力，我們度身定制了兩門課程——「職場創意」和「人際溝通技巧」，介紹如何使用不同的方法來激發更清晰、更簡單的想法。

高績效文化

即使高績效文化課程和冠軍會議（Champion Meeting）因疫情限制而暫停，但我們仍然致力於實行高績效文化的精神。在HAESL.com的第81期（我們的內部季刊通訊）上，當中有一篇強調主題（例如「集中精神」、「好心情」和「團隊合作」）的文章，提醒員工高績效文化有助於應對雜念，處理情緒變化和深化團隊精神的價值。



安全培訓

員工有必要認清自身對維護安全 and 健康工作環境的角色，了解新工作環境中的所有潛在危險，因此新員工入職港發時均會接受安全培訓。

除入職培訓外，公司亦按個別需要提供安全管理培訓、強制安全培訓、人為因素培訓及特殊工種的安全培訓。

新員工技能發展及終身學習

為支持業務增長，港發近年大幅增加員工人數。我們為所有新員工制定按步就班的技能發展計劃，確保我們的員工都稱職，並具備適當的技能。計劃涵蓋工作技能、能力及職能。我們亦提供相關講師指導技術課程，如新入職實習培訓。



除技術培訓外，新員工於首六個月內亦會學習基本精益轉型、高效績文化和環境保護最佳實踐等課程。技能發展計劃旨在幫助新員工快速適應我們的工作環境和公司文化。

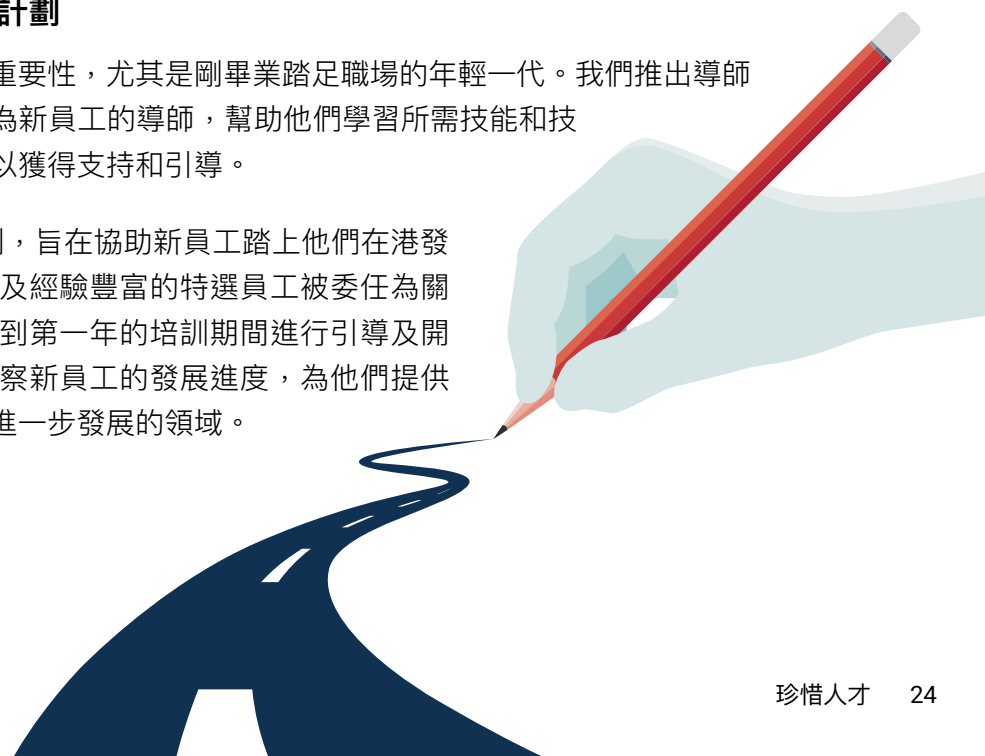
港發支持員工終身學習，並向員工提供復習課程和進修課程。



導師計劃、好友計劃和關愛大使計劃

我們深明幫助新員工融入本公司的重要性，尤其是剛畢業踏足職場的年輕一代。我們推出導師計劃及好友計劃，指派資深員工作為新員工的導師，幫助他們學習所需技能和技巧，並在本公司內部建立人事關係以獲得支持和引導。

我們在2018年推出了關愛大使計劃，旨在協助新員工踏上他們在港發的職業之路。在這項計劃中，資深及經驗豐富的特選員工被委任為關愛大使，從新員工的第一個工作日到第一年的培訓期間進行引導及開展職業發展活動。關愛大使亦將觀察新員工的發展進度，為他們提供建議和回應，發現他們的優勢和需進一步發展的領域。



安全文化

工作場所的職業安全是港發的重中之重。我們的高級管理層將安全置於首位，目標是達到「零意外」。我們採用 OHSAS 18001 國際職業健康安全管理標準，管理及維護我們的健康和安全環境。為實現工作場所「零意外」的目標，我們透過監察我們的安全表現，識別工作場所的危害，持續提高我們員工的安全意識。



高級管理層承諾

我們認識到領導層對建立支持和促進職業安全與健康的文化尤其重要。我們的高級管理層每週聯同各負責部門的經理及安全與健康團隊成員一起進行安全巡視，以發現潛在危害。由此表現出高級管理層對工作場所安全的高度承諾。2020年在巡視中亦發現438個安全隱患。職業安全與健康（職安健）績效審查組負責監管所有活動的安全。審查組

定期召開會議，監察安全表現及回應於工作場所發現的危害。所有工作場所事故均按照事故報告程序上報，然後在職安健績效審查組會議上報告相關統計資料。



員工參與

危害管理

員工對其所在工作場所的潛在危害和風險最為了解，因此員工的參與對確保安全十分關鍵。前線員工與港發的風險評估員會協力合作，以根據「工作安全評估」計劃識別、分析及緩解危害。「工作安全評估」識別、評估和管理工作相關危害，以將其發生的影響及可能性降低至合理的可接受程度。所識別的各項潛在危害會透過職業安全和產品安全的標準計分機制進行風險評估，被評定屬於高或中度風險的問題需於指定時間內改善。

工作場所
零意外



共提交 4,723 ICIR

主動報告

我們鼓勵員工主動報告危害健康和安全的問題，以減低意外發生的可能。

「我關心，我報告+我解決」(I Care I Report (ICIR) + I Resolve) 通報機制鼓勵提交報告的員工與同事合作解決安全問題。員工提交的每份ICIR報告都會按照ICIR計分機制的四個主要範疇——質量、嚴重性、發生的可能性及為改善而付出的努力進行評定。排名靠前的報告都會於每季度和每年審批。於2020年，員工合共提交了4,723份ICIR報告，較2019年多1,475份。而且，我們的損失工時受傷事故比率由0.56下降至0.16。港發管理層認為所有受傷事故均可避免，並將致力減少2021年的受傷數目。安全仍為我們的首要任務。我們的損失工作日比率由2019年的11.7下降至2020年的4，反映損失工時受傷事故於2020年只出現2次，創出港發最低紀錄。我們的目標是達到「零意外」。



損失工時受傷事故
比率由0.56下降至 **0.16**↓

港發相信「我關心，我報告+我解決」機制不斷鼓勵所有員工積極參與安全相關事項以及共同承擔健康與安全方面的責任。

職業安全與健康工作組

職業安全與健康工作組是員工與職安健績效審查組之間的溝通橋樑。成員為員工代表，每年度由員工選出。工作組每月開會一次，目的是協助推行安全政策、提出新的安全建議方案、定期進行現場巡查、就符合職安健規定的實用性提出意見、安排職安健推廣活動以及在職安健方面為全體員工帶來正面的影響。

Kelvin TOP-SET

為了不斷改進和了解安全事故背後的根本原因，港發在2020年安全與健康調查採用了Kelvin TOP-SET。



Kelvin TOP-SET 是一種適用於調查各級各類型事故的方法，它可以幫助用家徹底調查事故並通過簡單的步驟解決複雜問題。

在港機集團的學習與發展團隊協助下，港發為員工安排了培訓課程，讓他們熟悉這種新調查方法。課程介紹了Kelvin TOP-SET 調查事故系統，並教授學員使用TOP-SET 流程內的步驟調查事故。

這套系統令港發與港基集團調查程序保持一致，並允許在集團間進行標準化共享。通過使用該系統，我們能夠減低事故再次發生的可能性，並進一步提高我們的安全績效。



配戴安全帶意識運動—安全代表

為支持安全並降低因交通事故造成嚴重傷害或死亡的風險，港發於2020年6月推出了配戴安全帶意識運動。該運動旨在鼓勵員工養成在穿梭巴士上配戴安全帶的習慣。過去3個月，40多名經理在董事及總經理的帶領下，輪流登上公司穿梭巴士，提醒員工出發回家前要配戴好安全帶。



**Seatbelts
Are
For
Everyone**



共建社區





港發明白連結及支援本土社區的重要性。自成立多年以來，我們建立多種渠道及計劃以履行我們的企業社會責任，並鼓勵我們的員工支援本地社區。



港發參與香港社會服務聯會舉辦的「商界展關懷」，並獲頒發「5年Plus 商界展關懷標誌」，以表彰本公司開展一系列企業社會責任活動持續關懷僱員、關注環境及服務社區。

港發於2020年投資33,366美元支援社區，該款項用於各類慈善事業，諸如為大學生提供獎學金，為青少年發展、殘疾人士及弱勢社群捐款，以及支持環保活動等。不幸的是，由於涉及新型冠狀病毒肺炎相關的健康和安全風險，部分社區參與活動被逼取消。在採取適當的社交距離，我們籌辦了其他活動代替。



關愛社區



青少年發展



保護環境

港發將持續為具重大意義的活動及向致力於兒童及青年發展或環境保護的非牟利組織作出慈善捐助。我們瞭解到回饋社區對社區和個人都有正面影響，所以制定了義工服務假期政策，只要員工成為義工及參與社區活動，便可獲得額外年假。



2 天額外年假

關愛社區

捐贈食品 同心抗疫

為了與社區一起對抗新型冠狀病毒肺炎，港發與本地一家名為膳心連的食物銀行合作，向觀塘的弱勢群體捐贈了總共500包食品。

來自港發的17名義工於2020年11月7日在膳心連辦公室進行了食品包裝，當中包括米飯、麵條、罐頭肉、湯和健康飲料。在整個食品包裝過程中，義工分成3-4人一組並保持好適當的社交距離。膳心連隨後負責將包裝好的食品分發給觀塘區劏房戶和獨居長者。

Foodlink

Replacing hunger with a smile 膳心連



昂坪棧道慈善跑 2020

香港青年旅舍協會
YHA HONG KONG Youth Hostels Association



為了支持青少年和長者，港發為香港青年旅舍協會舉辦籌款，並為救世軍長者中心的長者提供義工服務。





粽子義賣活動

為慶祝一年一度的端午節，我們為員工籌辦了粽子義賣活動。當中所得的善款均捐給了基督教家庭服務中心旗下的時，為弱勢群體提供溫飽。



長者DIY冰糖工作坊

我們嘗試將年齡多元和社區拓展計劃結合，讓港發義工與救世軍合作教導長者們製作DIY冰糖。

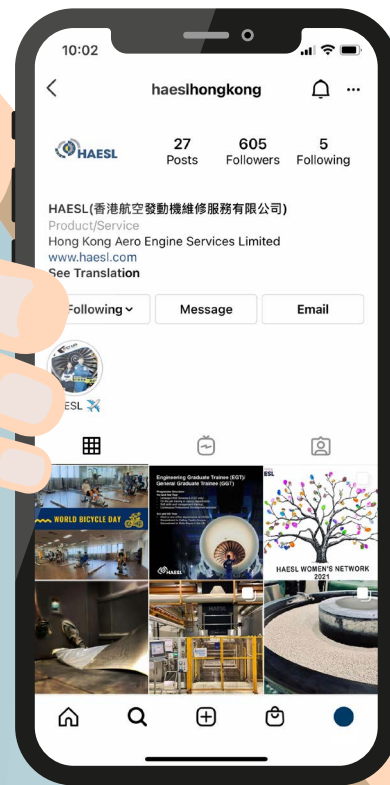


港發 INSTAGRAM

社交媒體已經成為我們生活中不可或缺的一部分，所以我們亦會使用Instagram來接觸更廣泛的群眾。我們的Instagram頁面專注於向公眾分享有關日常的營運模式、技術知識和不定期發佈一些公司重大活動。

通過不斷製作有意義的教育內容，我們希望展示我們在發動機維修和維護方面的專業知識，讓公眾更容易獲得航空發動機的維護資訊。

在過往兩年，我們介紹了不同系統的運作原理和各種修復技術。我們還讓我們的追蹤者了解 港發的最新消息和發展，例如XWB發動機的引入。





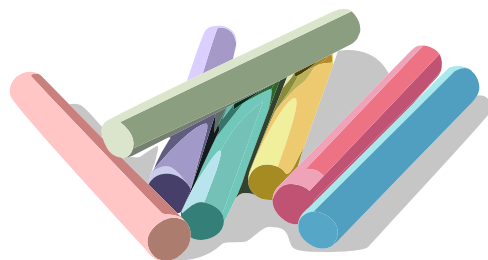
青少年發展

關愛播道兒童之家



港發長期支援播道兒童之家，為困難家庭的兒童及青少年提供食物、住所、諮詢及精神指導。

2020年，港發向播道兒童之家的兒童提供免費的和諧粉彩課程和材料。雖然受疫情影響，港發義工無法親自與孩子們互動，但藝術卻可以成為他們在疫情下表達情感的媒介。



THE HONG KONG
POLYTECHNIC UNIVERSITY
香港理工大學

港發獎學金 2019/2020

我們為香港理工大學學系的優材生提供了三項港發獎學金，還為他們提供了實習機會，以加深他們對發動機保養、維修及檢修行業的了解，並協助他們實現職業發展。

太古管理培訓生參觀工廠

與往年一樣，港發於2020年9月安排太古管理培訓生參觀工廠，以加深他們對行業的了解。今年的不同之處在於，由於疫情期間所採取的特殊措施，只有一半學員能夠親自拜訪，而另一半則只能經由網上參與。



保護環境

地球一小時

為支持世界自然基金會 (WWF) 倡議的「地球一小時」，我們在網上舉辦了一個 DIY 的自動吸水盆栽工作坊，並附有教學視頻。活動一共有 85 名員工參與，他們利用回收的容器並將其改造成花盆，然後通過在社交媒體平台上分享他們的成品照片來宣傳地球一小時。

我們在这一小時內也進行了“Go Look See”，以確保下班後所有電腦顯示器和車間照明都完全關閉。



利是封回收重用 2020

港發於 2020 年參加了由綠領行動舉辦的利是封回收重用計劃。我們從員工手上收集了共 12 公斤的利是封以供重用。



捐贈玩具和書籍

為支持循環經濟的概念並促進資源重用，我們從員工手上收集了大約 400 本書籍和 45 件玩具，並捐贈給救世軍。



保護環境



作為一家具領導地位的航空發動機保養、維修及檢修公司，我們以勇於承擔和可持續發展為優的態度開展業務。我們致力於監察及盡可能減少能源及天然資源的消耗，減輕業務營運對環境的影響，並採取措施應對氣候變化。更制定了以碳、水強度和回收率為主的3年目標。

為推動持續節能節水，港發於2020年成立了節能工作小組和節水工作小組。在營運總經理的領導下，這兩個工作小組旨在通過績效分析和監控來研究節能和節水的空間。這兩個小組還作為營運團隊和可持續發展部門之間的信息交流平台，分享最佳實踐方案。

能源消耗及廢物排放

我們的主要直接和間接能源 / 排放源分別是航空燃料和電力。航空燃油 Jet A1 是指完成維修保養工作後為測試發動機所用的燃料。電力用於支援我們的工廠設備和設施，包括但不限於供空氣調節（HVAC）系統、照明、空氣壓縮機、真空爐和其他維修機械。

為監察業務活動的相關能源消耗，港發按工時計算總耗能，以此定期檢討我們營運的耗能強度。2020年，能源消費總量比去年同期增長9%，其中直接能源增長22%，間接能源減少6%。

直接能源消耗的增加主要是因為發動機維修數量顯著增長以致發動機測試需要額外燃料。由於湍流XWB發動機複雜性高，在測試時需要額外的燃料。



儘管我們的業務一直增長，但間接能源消耗（主要是用電量）卻有所減少。除了升級和提高設備 / 設施的能源效率外，我們還通過在午餐時間關燈、地球一小時活動以及定期培訓和簡報會等方式提升員工節能意識。

圖 4：
能源消耗量和耗能強度

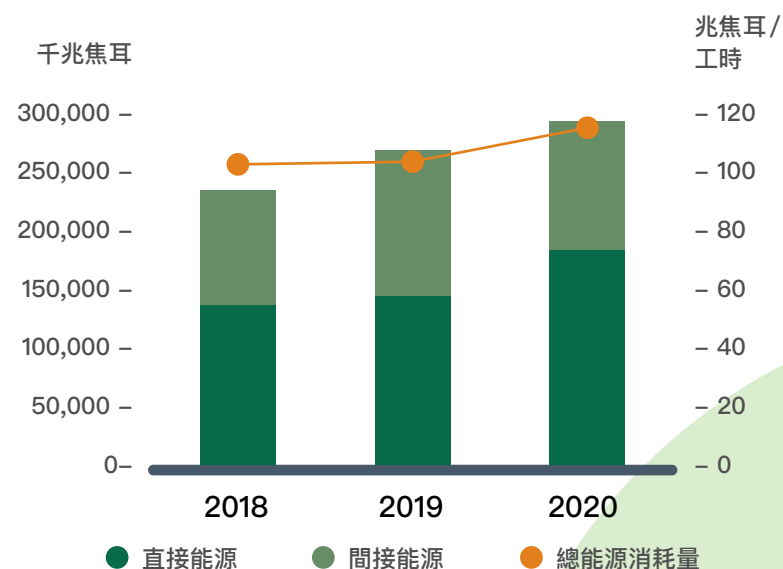
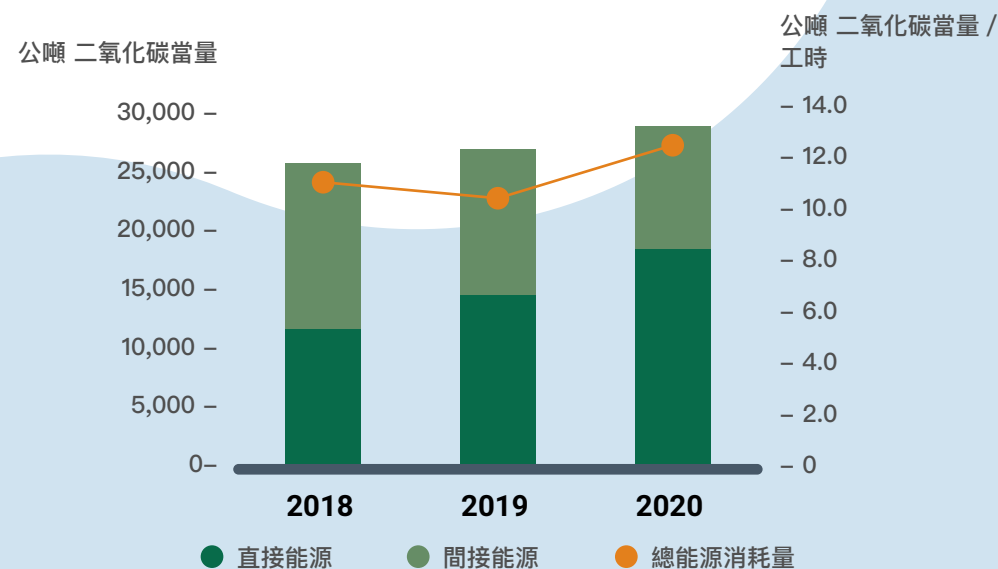




圖 5：
營運產生的溫室氣體排放量及碳強度

如能源消耗總量一樣，2020年溫室氣體（GHG）排放量呈上升趨勢。隨著燃油消耗量的增加，溫室氣體直接排放量也顯著上升。

港發深知發動機測試是保養、維修及檢修行業服務必不可少的一部分。可持續航空燃料（SAF）或可以成為發動機測試中使用的環保替代品。在測試中使用可持續航空燃料，將需要香港飛機引擎原製造商（OEM）的支持和本地的供應。然而，這兩者都尚待發展。所以我們將繼續探索可持續的替代方案，並盡力提高營運的能源效率，以幫助應對氣候變化。



節能減排

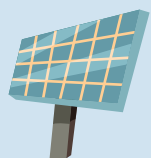
節約用電

為帶領節能計劃的方向，節能工作小組於2020年9月正式成立，由營運團隊、設施管理和可持續發展部門一同組成。工作小組負責審查和分析過去的能源和排放表現，計劃建構公司的詳細能源概況。我們會根據該能源概況尋找更多的節能機會，持續改進。

2020年末，我們將兩台舊的水冷式空調更換成更高效率的型號，每年可以減少約800,000千瓦時的電力。我們還安裝了一台變速的無油空氣壓縮機，以提高能源效率。為了鼓勵員工採用電動汽車，我們置入了兩個電動汽車充電器，為他們提供免費充電服務，希望改善香港路邊空氣質素。



800,000
千瓦時電力



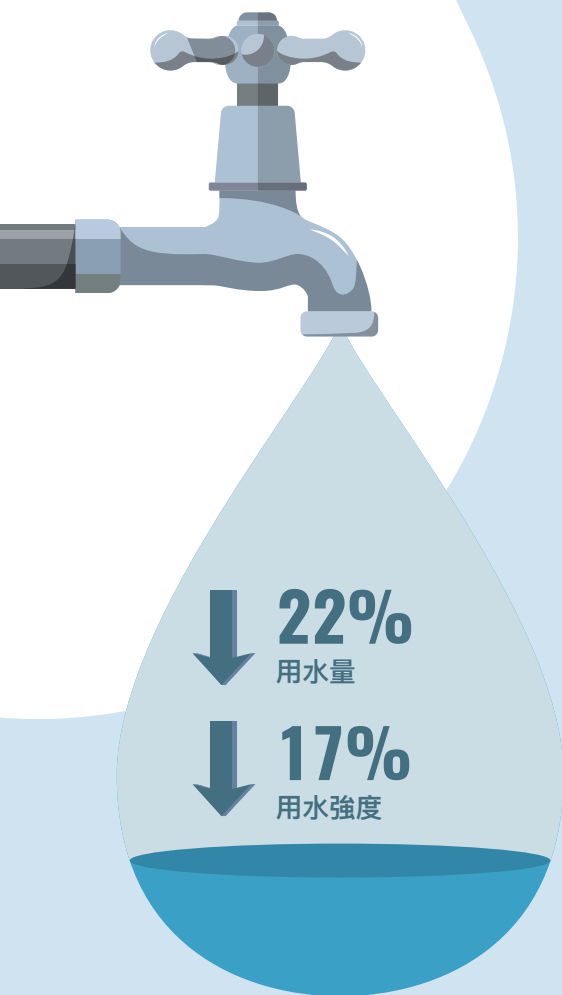
210,000
千瓦大型太陽能光伏系統

可再生太陽能

為善用屋頂的空間，港發分別在2019年和2020年建立了兩個容量為10千瓦和200千瓦的大型太陽能光伏系統。一共安裝了超過500塊太陽能發電板，透過參與「可再生能源上網電價計劃」，每年為中華電力有限公司（中華電力）產生約210,000千瓦時電力。

鑑於兩個成功案例，港發計劃擴大太陽能光伏系統的規模，以支持香港太陽能的發展。港發將於其他建築物進行可行性研究，繼續探索發展機會。





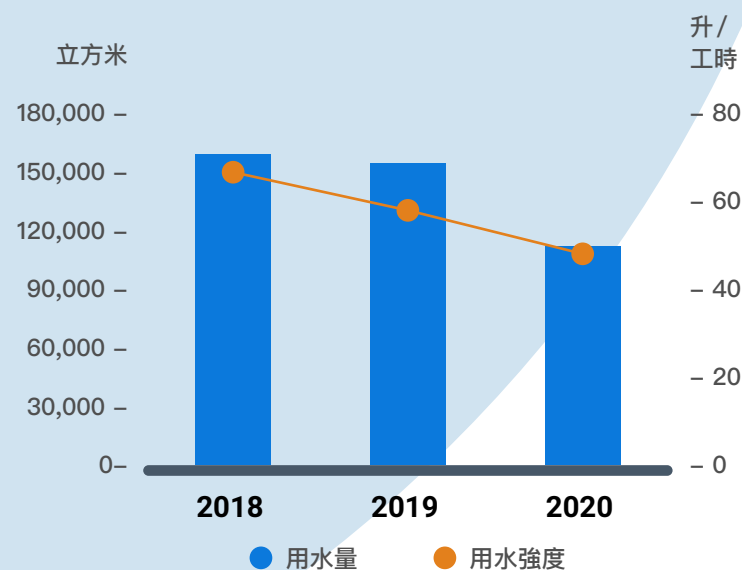
節約用水

2020年，港發用水量減少了22%和用水強度降低了17%。港發實施了多項重用水措施，例如從空氣處理機組（AHU）中回收冷凝水以及重用空調冷卻水塔的水作沖廁用。港發還通過採用節水裝置和檢察漏水問題，減少浪費食水。

2020年9月所成立的節水工作小組監察用水，並將規劃節水措施以進一步減少用水量。



圖 6：
用水量及用水強度



污水處理

化學清洗、無損探測、電鍍和所有其他保養、維修及檢修活動所產生的污水都含有各種化學物質。所有污水都被收集到我們持牌的污水處理廠，以便在排放前進行妥善處理。污水樣本會定期由內部和環境保護署檢測。

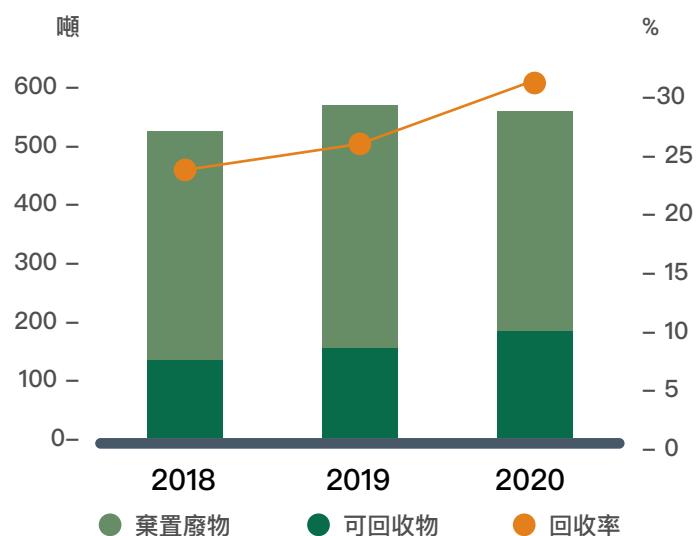
污水處理的殘餘物，包括污泥、樹脂和重金屬，則由政府批准的化學廢物收集商處理。

廢物管理

2020年產生的廢物量維持不變，但回收量大幅增加，使港發的回收率從25%提高到31%。隨著2019年底與新的回收商合作，回收服務得到了改善。所以本年度的回收量總共增加了16%。

我們還發起了「自備餐具」運動，推動員工減少使用即棄用品。

圖 7：
2020年廢物總量

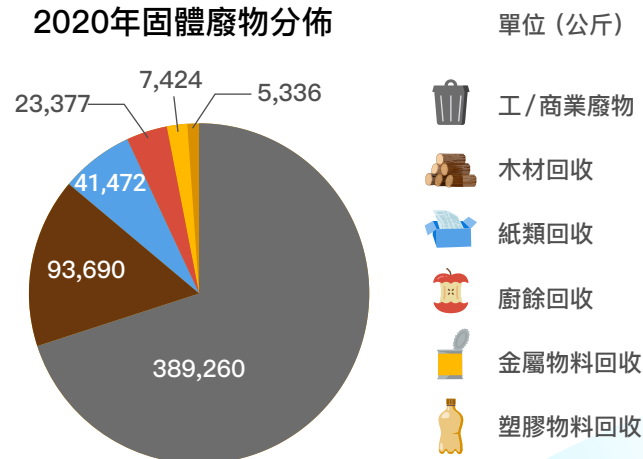


在2021年，我們將成立可持續發展指導小組，專責監控能源、水和廢物三個領域，並製定日後的發展方向。為了深入地了解港發的廢物概況，我們計劃在2021年進行廢物審計。廢物在稱重之前會被分為可回收、不可回收、以及其他類別。

回收利用活動

港發一直在收集可回收利用的材料，包括：木材、紙張、塑料、金屬、玻璃、發泡膠、廚餘、慳電膽、廢棄電器和電子設備、墨盒和碳粉盒以及傢俬。我們還舉辦了額外的回收活動，以滿足不同節日的需求，例如過年收集用過的利是封；而中秋節則收集月餅盒。

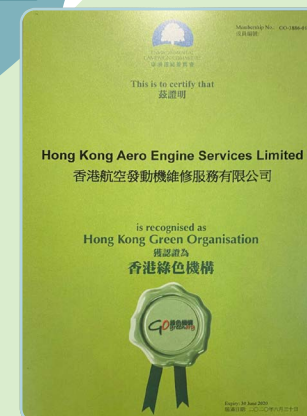
圖 8：
2020年固體廢物分佈





獎項認證

就過往所環境保護成就，港發獲得了不少獎項和證書。早前，香港環保運動委員會（ECC）和環境保護署（EPD）授予我們2020至2022年香港綠色機構認證，以表彰我們的環保承諾及成就。我們還取得了節能和減廢證書，這是對我們節能和減廢的成就的認可。



業務和 價值鏈



關於我們的服務

港發為世界上最受尊崇的多間航空公司提供世界首屈一指的航空發動機及其零部件的維修服務，這些航空公司選擇勞斯萊斯公司為其空中巴士和波音飛機機隊提供動力。

港發掌握全面的維修能力，為勞斯萊斯公司RB211—524以及湍流700、800和XWB發動機進行完整的維修和檢修。除了主要的檢修工場，我們還營運引擎測試設施。測試設施的設計和大小適用於測試高達130,000磅推力的各種燃氣燃氣渦輪發動機，旨在全面滿足各項驗證和認證要求。

港發還擁有廣泛的專業零部件維修能力，可為客戶提供高性價比的選擇，而非直接替換零部件。我們能夠將零部件維修至完全修復的狀態，使其具有與新零部件相同的完整性和耐用性。港發維修來自內部產生的及全球航空發動機維修網路所需的零件。我們的維修能力可支持90%內部核心引擎零部件。

2020年，我們為勞斯萊斯公司和全球34家航空公司的引擎進行了檢修，包括來自香港、中國大陸、亞太、中東、歐洲和美洲的航空公司。我們深明客戶要求服務既快速又經濟，因此我們通過不斷提高生產力，提供行業領先的交付時間和具競爭力的價格。

欲了解更多有關我們提供的服務、工作範圍以及我們服務的客戶，請瀏覽我們的網站 www.haesi.com。

關於我們的供應鏈

為了支持港發業務，我們的策略採購部門提供滿足公司各種需求的解決方案。我們的主要支出類別包括用於公司營運的商品和服務，例如更換發動機零部件、分包維修服務、機械、資訊科技服務和設施工程。2020年，港發來自世界各地供應商數目超過400家。

港發積極推動整個供應鏈的可持續發展承諾。我們選擇與價值觀相同並符合我們標準的供應商合作。通過港發供應商行為準則，我們向供應商、合作夥伴和持份者傳達我們對環境、社會和道德的要求和關注。為了促進和建立負責任、可持續和可管理的供應鏈，在建立供應商關係和作出購買決策時，遵守該行為準則是非常重要的。



你知道嗎？

高達 **130,000** 磅

渦輪發動機



維修能力可支持

90%

內部核心
引擎零件



經濟表現

由於疫情關係，航空業在2020年遭受了巨大損失。港發感受到全球飛行時間收縮的影響，並借此機會清理積壓的訂單。但2020年被認為是港發財務上相對成功的一年。我們修理了264台發動機予43家不同的航空公司，創下了維修量新紀錄。下表總結了我們的經濟表現。

經濟表現	2018年	2019年	2020年
發動機出廠數量（台）	211	242	264
收益，百萬美元	1,997	2,496	2,563
股息，百萬美元	86.9	99.2	79.5
員工成本，百萬美元	56.6	62.9	59.4
稅項支出，百萬美元	18.8	21.4	17.3
慈善捐獻，美元	48,001	52,488	33,366

發展我們的業務

港發一直不斷努力發展業務，為未來的更多機會做好準備。

湍流XWB

湍流XWB是勞斯萊斯公司最新的引擎之一，為空中巴士A350飛機提供動力。憑藉勞斯萊斯公司獨特的三軸設計、先進的物料和最新的風扇系統技術，湍流XWB引擎可平衡燃油效率和生命週期成本，同時減輕重量，並改善空氣動力學性能。與原有的湍流引擎相比，它具有15%的燃油消耗優勢，可以達到當前和未來的排放目標，進一步降低燃油量，並提供世界一流的性能和較低的噪音水平。由於其巨大的經濟價值和環境效益，湍流



你知道嗎？



與原有的湍流引擎相比

XWB具有15% 燃油消耗優勢

XWB已成為世界上最暢銷的寬體機用引擎。

港發致力為XWB引擎的兩種型號（為空中巴士A350-900飛機提供動力的湍流XWB-84和為空中巴士A350-1000飛機提供動力的湍流XWB-97）發展全面的保養、維修及檢修能力。港發員工於2019年被派往英國德比，通過在勞斯萊斯的培訓獲得詳細的技能和知識。儘管受到疫情的影響，港發在2020年繼續穩定發展其維修湍流XWB-84和XWB-97發動機的服務。

港發分別於2017年獲得湍流XWB-84引擎及2018年獲得湍流XWB-97引擎的全面檢修和測試能力批准。港發現在是全球最大的XWB-84引擎售後市場服務供應商，也是唯一能夠為XWB-97引擎提供每年度更新的維修。2020年，我們成功檢修了超過100台湍流XWB-84和XWB-97引擎。



2020年
我們成功檢修了
超過100台
XWB引擎

1 Rolls-Royce plc. Trent XWB.

<https://www.rolls-royce.com/products-and-services/civil-aerospace/airlines/trent-xwb.aspx#section-overview>

投資可持續增長

除了發展湍流XWB引擎的能力外，港發還在多個領域注資，繼續可持續增長。

- 港發是香港理工大學航空服務研究中心（ ASRC）的創辦成員之一。2020年，港發繼續與ASRC合作開展各種項目。
- 我們欣然歡迎2020年的新客戶，包括：



客戶安全和質量

安全管理系統

港發的安全管理系統涵蓋兩個主要元素—航空安全及職業安全，兩者均對確保旅客與僱員安全及我們的業務發展非常重要。我們的安全管理系統把人身傷亡和財物損毀的風險有系統地降至可接受水平，此乃提供世界級優質服務的基礎。

港發為每位員工進行培訓，更新他們對安全管理系統要求的知識，同時確保我們的安全管理系統保持質素。我們提倡主動積極的安全文化，鼓勵員工為安全負起責任。我們亦營造信任和開放的工作氛圍，鼓勵和嘉許提供安全資訊的人。

個人資料私隱

港發致力於遵守相關法律規定（包括香港《個人資料（私隱）條例》的相關條文），尊重及保護所收集及／或處理的個人資料私隱。我們收集、使用、持有及共享個人資料之方式維持高標準。

我們確保妥善處理個人資料，涵蓋資料收集、資料準確性與保存、資料使用、資料安全性、資料透明度以及用戶權限，以上方面均符合我們的價值觀及個人資料私隱政策。

審計系統

有效的審計系統是港發管理業務品質的必要工具。通過審計，我們可以了解工序和流程是否符合法規。港發嚴謹執行專業的內部審計，並實行修正和預防措施，以免重複發生不合規事件。2020年，我們進行38次內部審計（不包括日常巡查）。



除了內部審計之外，港發的客戶、國家航空管理局及其他核證機構每年亦進行外部審計，以確保港發符合他們的規定。作為勞斯萊斯公司的保養、維修及檢修服務提供商，港發通過了勞斯萊斯公司供應商管理系統要求審核。2020年，我們共進行22次外部審計。這些審計均無發現任何重大失誤。

圖9：

港發每年進行的各類審計

內部審計

廠房設施審計

工序與流程審計

產品審計

文件審計

廠外審計

供應商審計

夜班審計

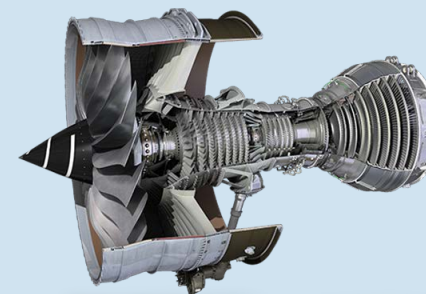
突擊審計

巡查

外部審計

民航安全局審計

客戶審計



表現數據

經濟表現			2018年	2019年	2020年	%
發動機出廠數量	台		211	242	264	9%
收益	百萬美元		1,997	2,496	2,563	3%
向股東支付股息	百萬美元		86.9	99.2	79.5	-20%
員工成本	百萬美元		56.6	62.9	59.4	-6%
稅項	百萬美元		18.8	21.4	17.3	-19%
港發直接慈善捐獻	美元		48,001	52,489	33,366	-36%

環境表現			2018年	2019年	2020年	%
能源消耗量						
直接能源消耗量	千兆焦耳		128,056	139,613	170,653	22%
間接能源消耗量	千兆焦耳		115,583	124,421	116,980	-6%
總能源消耗量	千兆焦耳		243,639	264,035	287,633	9%
溫室氣體排放量						
直接排放量（範圍1）	公噸二氧化碳當量		11,331	10,446	13,661	31%
間接排放量（範圍2）	公噸二氧化碳當量		16,380	17,632	16,187	-8%
其他間接排放量（範圍3）（商務航空旅遊）	公噸二氧化碳當量		329	312	34	-89%
總溫室氣體排放量	公噸二氧化碳當量		28,040	28,390	29,882	5%
燃油						
航空煤油－發動機測試	噸		2,902	3,165	3,873	22%
無鉛汽油－客車（香港）	升		2,266	2,428	1,448	-40%
煤氣	兆焦耳		476,640	465,072	474,144	2%

表現數據

環境表現		2018年	2019年	2020年	%
電力					
購電量－香港（中電）	千瓦時	32,106,306	34,561,510	32,362,836	−6%
製冷劑／滅火劑					
HCFC-22	千克	—	—	24.95	—
R134a	千克	1,659	341	1,036	204%
HFC-410A	千克	—	2.72	2.72	0%
HFC-404A	千克	—	—	13.50	—
水					
用水量	立方米	157,384	151,771	117,838	−22%
污水排放量	立方米	157,384	151,771	117,838	−22%
物料					
紙張及紙製產物消耗量	千克	18,134	19,480	16,515	−15%
購買的碳粉盒	個	650	683	706	3%
無害廢物管理					
棄置的工／商業廢物	千克	394,650	413,710	389,260	−6%
棄置的隔油池廢物	千克	46,000	35,880	24,840	−31%
回收木材	千克	86,350	103,730	93,690	−10%
廚餘回收	千克	25,842	28,016	23,377	−17%
紙類回收	千克	3,050	7,441	41,472	457%
塑膠製品回收	千克	4300	4430	5,336	20%
金屬物料回收	千克	3,311	3,875	7,424	92%
碳粉盒回收	個	399	529	357	−33%

表現數據

環境表現		2018年	2019年	2020年	%
危險廢物管理					
棄置的液體化學品	升	44,800	87,840	159,740	82%
棄置的固體化學品	千克	50,671	88,363	113,097	28%
消耗航空煤油回收	升	4,800	5,400	5,200	-4%
潤滑劑回收	升	17,200	13,000	14,800	14%
重大化學品／燃油洩漏事故	宗	0	0	0	0%
符合法規					
因違反環保法律及法規而被處巨額罰款及所受罰款以外之制裁的總次數	宗	0	0	0	0%

職業健康與安全表現		2018年	2019年	2020年	%
總僱員人數	名	1,011	1,121	1,015	-9%
工作時數（僱員總工作時數，以千計）	小時	2,376	2,592	2,441	-6%
致命工傷意外（僱員）	宗	0	0	0	0%
損失工時受傷事故數目（附註1）	宗	4	7	2	-71%
輕傷／急救事故數目	宗	2	2	2	0%
損失工作日總數	日	29	151.5	49.5	-67%
損失工時受傷事故比率（附註2）		0.34	0.54	0.16	-70%
損失工作日比率（附註3）		2.4	11.7	4	-66%

附註

1. 損失工時受傷事故指僱員因工受傷而需暫停工作最少一個工作日。
2. 損失工時受傷事故比率指每100名僱員每年的受傷事故數目，以損失工時受傷事故總數乘以200,000，再除以總工作時數。200,000為100名僱員一年的總工作時數，按一年工作50週，每週工作40小時計算。
3. 損失工作日比率指每100名僱員每年的損失工作日總數，以損失工作日總數乘以200,000，再除以總工作時數。200,000為100名僱員一年的總工作時數，按一年工作50週，每週工作40小時計算。

GRI 指標索引

GRI標準	披露	參考欄目		參考附註
		頁數	篇章	
GRI 101：基礎2016				
一般披露				
GRI 102： 一般披露2016	組織概況			
	102-1 組織名稱	6	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 我們的故事	
	102-2 活動、品牌、產品及服務	41	我們的業務和價值鏈 → 關於我們的服務	
	102-3 總部位置	6	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 我們的故事	
	102-4 營運位置	6	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 我們的故事	
	102-5 所有權與法律形式	6	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 我們的故事	
	102-6 服務的市場	41	我們的業務和價值鏈 → 關於我們的服務	
	102-7 組織規模	5	港發簡介：Best in the World, Best for the World	
		17	珍惜人才	
		41	→ 關於我們的員工團隊	
		41	我們的業務和價值鏈	
	102-8 關於僱員和其他工人的信息	42	→ 關於我們的服務	
		42	我們的業務和價值鏈	
	102-9 供應鏈	42	→ 經濟表現	
		17	珍惜人才	
	102-8 關於僱員和其他工人的信息	17	→ 關於我們的員工團隊	
	102-9 供應鏈	41	我們的業務和價值鏈 → 關於我們的服務	
	102-10 組織及其供應鏈的重大變化		本年度，我們公司和我們的供應鏈沒有發生重大變化。	
	102-11 預防原則或方針		港發直到本年度12月31日才採取預防原則或方針。	
	102-12 外部倡議		截至本年度12月31日，港發沒有採用任何外部倡議。	
102-13 協會的成員資格		截至本年度12月31日，港發並非任何協會的成員。		
戰略				
102-14 高級決策者的聲明	3	董事和總經理致函		
道德和誠信				
102-16 價值觀、原則、標準及行為規範	9	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 道德與合規		

GRI 指標索引

GRI標準	披露	參考欄目		參考附註
		頁數	篇章	
GRI 101：基礎2016				
一般披露				
GRI 102： 一般披露2016	管治			
	102–18 管治結構	10	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 管治架構及委員會	
	持份者參與			
	102–40 持份者群體列表	11	可持續發展方針	
	102–41 集體談判協議	10	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 管治架構及委員會	
	102–42 持份者的識別和遴選	11	可持續發展方針	
	102–43 持份者參與方針	11	可持續發展方針	
	102–44 提出的主要議題和關切問題	11	可持續發展方針	
	報告實踐			
	102–45 合併財務報表中所涵蓋的實體		港發的合併財務報表中不涵蓋任何實體。	
	102–46 界定報告內容及議題邊界	11 48	可持續發展方針 附錄 → GRI指標索引 請參閱GRI指標索引中各個特定議題，以了解其邊界。	
	102–47 實質性議題列表	11	可持續發展方針	
	102–48 信息重述		本報告中沒有重述信息。	
	102–49 報告變化	1	關於本報告 申報並無變更。本報告乃根據GI標準核心項目編製，與2019年港發可持續發展報告相同。	
	102–50 報告期	1	關於本報告	
	102–51 最近報告日期		港發於2020年中發佈2019年可持續發展報告，涵蓋2019年1月1日至12月31日的報告期。	
	102–52 報告週期		港發每年發布可持續發展報告。	
	102–53 有關本報告問題的聯絡人信息	54	附錄 → 請求反饋	
	102–54 遵照GRI標準進行報告的聲明	2	關於本報告	
	102–55 GRI指標索引	48	附錄 → GRI指標索引	
	102–56 外部鑑證	53	附錄 → 核實聲明	

GRI 指標索引

GRI標準	披露	參考欄目		參考附註
		頁數	篇章	
主要議題				
200系列（經濟議題）				
經濟表現				
GRI 103： 管理方針2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明 103-2 管理方法及其組成部分 103-3 管理方法的評估	5 41	港發簡介：Best in the World, Best for the World 我們的業務和價值鏈 → 關於我們的服務	
GRI 201： 經濟表現2016	201-1 所產生及分配的直接經濟價值	42 45	我們的業務和價值鏈 → 經濟表現 參考 → 表現數據	
反貪污				
GRI 103： 管理方針2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明 103-2 管理方法及其組成部分 103-3 管理方法的評估	9	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 道德與合規	
GRI 205： 反貪污2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	9	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 道德與合規	本年度，港發沒有任何已確認的貪腐事件或採取任何有關的行動。
反競爭行為				
GRI 103： 管理方針2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明 103-2 管理方法及其組成部分 103-3 管理方法的評估	9	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 道德與合規	
GRI 206： 反競爭行為2016	206-1 反競爭行為、反壟斷和壟斷行為的法律行動	9	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 道德與合規	本年度，港發沒有被牽涉入任何反競爭行為、反壟斷和壟斷行為的法律行動。
300系列（環境議題）				
能源				
GRI 103： 管理方針2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明 103-2 管理方法及其組成部分 103-3 管理方法的評估	5 34	港發簡介：Best in the World, Best for the World 保護環境 → 能源及排放	
GRI 302： 能源2016	302-1 組織內部的能源消耗量及密度 302-3 能源密度 302-4 減少能源消耗	34 45	保護環境 → 能源及排放 參考 → 表現數據	港發消耗的能源包括從其他機構購入的燃油、電力和煤氣。我們大部分電力消耗都在香港，由香港特許經營供應商提供，因此我們不能通過選擇供應商來降低電力的碳強度。由電錶記錄的每千瓦時（kWh）代表3.6兆焦耳。 香港的煤氣按香港政府環境保護署（環保署）發表的《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）》計算。由煤氣錶記錄的每個單位表示48兆焦耳的熱值。

GRI 指標索引

GRI標準	披露	參考欄目		參考附註
		頁數	篇章	
主要議題				
300系列（環境議題）				
水				
GRI 103： 管理方針2016	103–1 對實質性議題及其邊界的說明 103–2 管理方法及其組成部分 103–3 管理方法的評估	5 37	港發簡介：Best in the World, Best for the World 保護環境 → 水資源管理 → 廢污水	
GRI 303： 水及廢污水2018	303–3 取水 303–4 量水 303–5 排放水消耗	37	保護環境 → 水資源管理 → 廢污水	我們使用城市供水，其消耗量是水費單中報告的消耗量。我們假設所有取水最終都在我們的業務中被排放而沒有被消耗。
廢污水及廢棄物				
GRI 103： 管理方針2016	103–1 對實質性議題及其邊界的說明 103–2 管理方法及其組成部分 103–3 管理方法的評估	38	保護環境 → 廢物管理	
GRI 306： 廢污水及廢棄物 2016	306–2 按類別及處置方法劃分的廢棄物	38 45	保護環境 → 廢物管理 參考 → 表現數據	
	306–3 重大洩漏			本年度，港發沒有任何洩漏。
環境合規				
GRI 103： 管理方針2016	103–1 對實質性議題及其邊界的說明 103–2 管理方法及其組成部分 103–3 管理方法的評估	33 9	保護環境 港發簡介：Best in the World, Best for the World → 道德及合規	
GRI 307： 環境合規2016	307–1 違反環境法律法規			本年度，港發沒有任何與環境法律法規相關的違規事件。
400系列（社會議題）				
職業健康與安全				
GRI 103： 管理方針2016	103–1 對實質性議題及其邊界的說明 103–2 管理方法及其組成部分 103–3 管理方法的評估	25	珍惜人才 → 安全文化	
GRI 403： 職業健康與安全 2018	403–1 職業健康與安全管理系統	10	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 管治架構及委員會	
	403–2 危害識別、風險評估及事故調查			
	403–3 職業健康服務	25	珍惜人才 → 安全文化	
	403–4 關於職業健康和安全的員工參與、諮詢及溝通			
	403–5 員工職業健康與安全培訓	23	珍惜人才 → 人才發展 → 安全培訓	
	403–6 員工健康推廣	19	珍惜人才 → 建立強大的員工團隊 → 員工設施和健康	

GRI 指標索引

GRI標準	披露	參考欄目		參考附註
		頁數	篇章	
主要議題				
300系列（環境議題）				
職業健康與安全				
GRI 403： 職業健康與安全 2018	403-7 預防及減輕與業務關係直接相關的職業健康和安 全影響	25	珍惜人才 → 安全文化	港發報告的損失工時受傷事故數目（LTI）、損失工時受傷事故比率（LTIR）、損失工作日總數（LDR）及僱員致命工傷意外死亡人數定義如下。 1. 損失工時受傷事故指僱員因工受傷而需暫停工作最少一個工作日。 2. 損失工時受傷事故比率指每100名僱員每年的受傷事故，以損失工時受傷事故總數乘以200,000，再除以總工作時數。200,000為100名僱員一年的總工作時數，按50週工作，每週工作40小時計算。 3. 損失工作日：損失工作日由根據進行記錄的醫生意見員工無法工作導致。損失工作日以日曆日計算，由受傷後第一天開始，並在該員工全面返回工作崗位、獲永久性調職或辭職時結束。 4. 損失工作日比率指每100名僱員每年的損失工作日總數，以損失工作日總數乘以200,000，再除以總工作時數。200,000為100名僱員一年的總工作時數，按50週工作，每週工作40小時計算。 5. 致命意外（僱員）指由與工作有關的事故導致員工喪生。
	403-8 職業健康及安全管理系統涵蓋的員工			
	403-9 工傷	25 45	珍惜人才 → 安全文化 參考 → 表現數據	
客戶健康與安全				
GRI 103： 管理方針2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明 103-2 管理方法及其組成部分 103-3 管理方法的評估	44	我們的業務和價值鏈 → 客戶健康與安全	
GRI 416： 客戶健康與安全 2016	416-1 評估各類產品和服務的健康和安全影響	44	我們的業務和價值鏈 → 客戶健康與安全	我們為客戶提供的所有服務均由我們的安全管理系統和審計系統管理，以確保經我們徹底檢修的發動機的質量和安全性。
客戶隱私				
GRI 103： 管理方針2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明 103-2 管理方法及其組成部分 103-3 管理方法的評估	9	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 道德及合規	
GRI 418： 客戶隱私2016	418-1 有關違反客戶隱私和客戶資料遺失的實質性投訴	9	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 道德及合規	本年度，港發沒有收到客戶有關違反客戶隱私及客戶資料遺失的任何投訴。
社會經濟法規遵循				
GRI 103： 管理方針2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明 103-2 管理方法及其組成部分 103-3 管理方法的評估	9	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 道德及合規	
GRI 419： 社會經濟法規遵循 2016	419-1 違反社會與經濟領域之法律和規定	9	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 道德及合規	本年度，港發沒有任何與社會及經濟領域法律法規有關的違規事件。

核實聲明



範圍及目的

香港品質保證局已對香港航空發動機維修服務有限公司（下稱「港發」）的2020可持續發展報告（下稱「報告」）的全部內容進行獨立驗證。該報告陳述了港發於2020年內（即2020年1月1日至2020年12月31日），有關經濟、環境和社會方面的可持續發展表現。

此核實聲明的目的是對報告所記載之內容提供合理保證。報告是根據全球報告倡議組織（GRI）的《可持續發展報告標準》的「核心」選項的要求編製。

保證程度和核實方法

此次驗證工作是依據國際審計與核證準則委員會發布的《國際核證聘用準則3000（修訂版）》，歷史財務資料審計或審閱以外的核證聘用》執行。收集核實證據的幅度是參考國際準則所訂定進行合理保證的原則而制定以確保能擬定核實結論。此外，核實的內容是按照全球報告倡議組織（GRI）的《可持續發展報告標準》的「核心」選項而定。

核實過程包括驗證了港發的可持續發展表現數據收集、計算和匯報的系統和程序，檢閱有關文件資料，與負責編制報告內容的代表面談，選取具有代表性的數據和資料進行查核。相關原始數據和支持證據亦於核實過程中經過詳細審閱。

獨立性

港發負責收集和準備所有在報告內陳述的資料。香港品質保證局不涉及收集和計算此報告的數據或參與編撰此報告。香港品質保證局的核實過程是絕對獨立於港發。

結論

基於是次的核實結果，香港品質保證局對報告作出合理保證並總結：

- 報告是按照GRI的《可持續發展報告標準》的「核心」選項的要求編制；
- 報告平衡、清晰、具比較性、具回應性、不偏不倚和及時地將港發的可持續發展表現（包括所有重要和相關的可持續發展範疇）闡述；及
- 報告內的數據和資料可靠完整。

根據驗證準則，香港品質保證局沒有發現在報告內闡述的可持續發展表現信息和數據並非公平和如實地按照主要範疇作出披露。

透過識別和分析重要可持續發展事宜的過程，港發在報告內陳述了對其業務和持份者尤為重要的可持續發展事宜。該報告描述了港發在可持續發展方面的挑戰和機遇，包括在2020年港發所執行的各項活動與及其達成目標的管理方法。港發已建立嚴格的數據資料管理機制，所有相關數據均經過內部核查程序以確保其質量和完整性從而編製出透明和可信的報告。總括而言，此報告能適當地反映港發在可持續發展方面的投入和推動。

香港品質保證局代表簽署

譚玉秀
企業業務總監
2021年4月



感謝您閱讀本報告！

歡迎提供意見

歡迎就本報告或我們應如何改善在經濟、環境及社會方面的服務發表意見。請通過我們的網站或電郵 sd@haesl.com 聯絡我們，或發信至下列地址：

香港新界將軍澳工業邨駿才街七十號