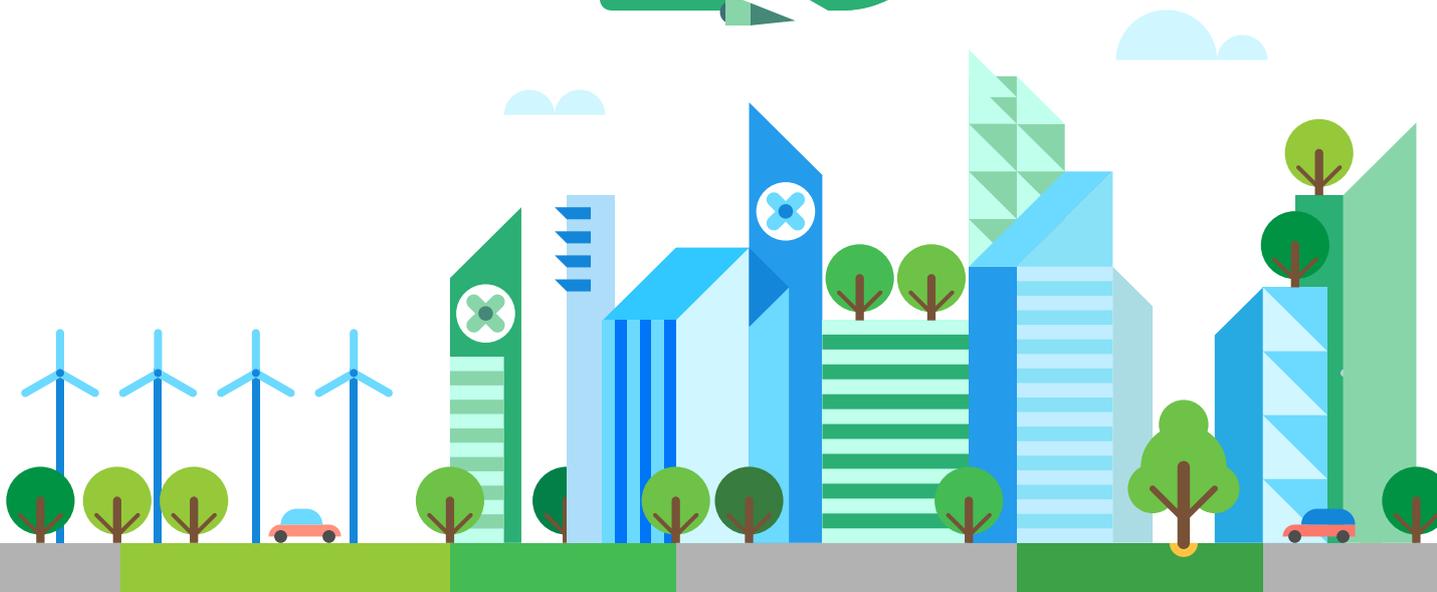
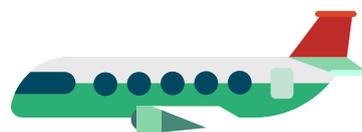




BEST IN THE WORLD.
BEST FOR THE WORLD.



2021 可持續 發展報告



2021年 重點



社會



- ◆ 與員工及廣大社區同心抗疫
- ◆ 為本地社區捐款美金共\$74,838
- ◆ 總義工時數達 **591小時**



經濟

- ◆ 自成立以來進行 **>5,000**次引擎測試
- ◆ 全球修理最多湍流XWB引擎的廠房



人才

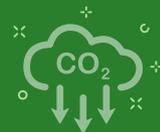


- ◆ 培訓和發展：每名員工培訓超過32小時
- ◆ 港發史上最低損失工時受傷事故 (LTI)
- ◆ **多元共融**健康度檢查
- ◆ 每月為員工提供身心健康計劃



環境

- ◆ **減少21%**溫室氣體 (GHG) 排放量
- ◆ 減少2%的用水量
- ◆ 回收率提高至31%
- ◆ 無紙化計劃 (網上請假, 電子糧單)
- ◆ 2020年香港環境卓越大獎製造業及工業服務業界別金獎

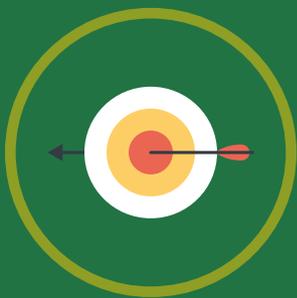


目錄

I.	關於本報告	1
II.	行政總裁致函	3
III.	港發簡介: Best in the World, Best for the World	5
IV.	可持續發展方法	11
V.	珍惜人才	16
VI.	共建社區	32
VII.	保護環境	41
VIII.	業務和價值鏈	52
IX.	參考資料	58



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保表現）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議題評估及持份者共同參與釐定的。詳情載於「可持續發展方針」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/sustainable-development/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營運中，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 2021年1月1日至2021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。請透過我們的網站 <https://www.haesi.com/> 與我們的可持續發展部聯絡。



行政總裁 致函



儘管疫情為整個2021年帶來持續的挑戰，但港發依然作出了良好的對應，維修了236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。在本年內，港發創下自1997年公司成立以來測試5,000台發動機的里程碑，全賴過去24年一直遵守信諾和保持專業精神的港發團隊。



成功維修
236台
發動機

一如既往，員工的健康和安全是我們的首要任務。面對抗疫的挑戰及忙碌的一年，港發在8月份仍能實現連續12個月「零損失工時受傷」，創下了歷史新低的一年，這絕對是一項值得稱讚的成就。港發採取了一系列的措施減低工作場所傳播新冠病毒肺炎的風險，包括保持全面的社交距離，令港發整年錄得零確診病例。我們最終目標仍是實現和保持零意外，為此，我們將繼續努力主動提交安全報告和提升安全文化。



港發相信所有員工同享平等機會，並意識到建立多元員工團隊的好處。我們已將多元化 (Diversity)、包容性 (Inclusion)、安全 (Safety) 和健康 (Health) (DISH) 作為公司核心價值觀的一部分，並進行了多元共融健康度檢查，製定了一個為期五年的多元共融計劃，其中包括多元共融招聘指南以展開下一輪人手增聘。我們亦制定了度身定制的員工健康計劃，以促進員工的身心健康。



港發在2020年榮獲香港環境卓越大獎 (HKAAE) 製造和工業服務界別金獎，完全反映出公司在可持續發展方面的努力。本年度的溫室氣體排放量減少21%，公司亦現已設定碳排放量、用水強度和廢物回收率的當前和長期目標。透過中電的可再生能源上網電價計劃，我們繼續投資可持續發展的倡議，計劃在港發三座建築物屋頂安裝更多的太陽能光伏板，總裝置容量和發電量將分別達到420千瓦和459萬瓦時。



與去年相比，港發的用水量減少了2%，我們的廢物回收率更提高到31%。本公司也進行了廢物審計，了解廢棄物的概況，尋找進一步的回收機會。廢物審計後，回收設施獲改善，主管級同事亦經培訓溫故知新。我們的電子化計劃推行了「電子假期」和「電子糧單」，精簡流程並減少用紙。

港發在10場企業社會責任活動中記錄了591小時的義工服務時間。我們向各種慈善事業捐款，包括航空教育和青少年科學、技術、工程和數學 (STEM) 教育，同時支持弱勢群對抗疫。港發團隊更運用了自身在工程的優勢支持社區，為社區提供家居維修和設施的技術支援。

邵瑞德
行政總裁

港發簡介:

Best in the World, Best for the World



我們的歷史

香港航空引擎維修服務有限公司（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引擎與零部件維修服務。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。

1940年

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。



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（ HAECO）。



1995

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。其對象正是擁有近100年引擎製造經驗，而又在尋找新的全球工廠以維持其不斷增加的民用飛機引擎數量的  勞斯萊斯。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。



1997

於1997年正式運行，測試了第一台勞斯萊斯湍流700引擎。多年來，港發不斷完善維修和檢修勞斯萊斯RB211和湍流系列引擎的能力。



2021

截至2021年12月31日，港發已為

> 4,400 台勞斯萊斯引擎 進行檢修。

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。



展望未來，港發將繼續開發全面檢修湍流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.haesl.com。



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。

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。代表著多元化 (Diversity)、包容性 (Inclusion)、安全 (Safety) 和健康 (Health) 的 DISH，是我們新引入的核心價值，對於港發的平衡發展越來越重要。

有關港發可持續發展的政策、可持續發展的框架和方針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。



團隊精神
及互相尊重



建立誠信



勇於承擔



追求卓越



多元化



包容性



安全



健康

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：

-  港發的行為準則
-  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
-  個人資料隱私政策
-  舉報政策



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。

我們的高層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。

高層管理團隊

港發的高層管理團隊由行政總裁邵瑞德先生帶領，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層管理團隊、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維修工作。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

社會

經濟

環境



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，我們辨別了8個更能貢獻其中的面向。

可持續發展目標



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策略以及開展相關活動。

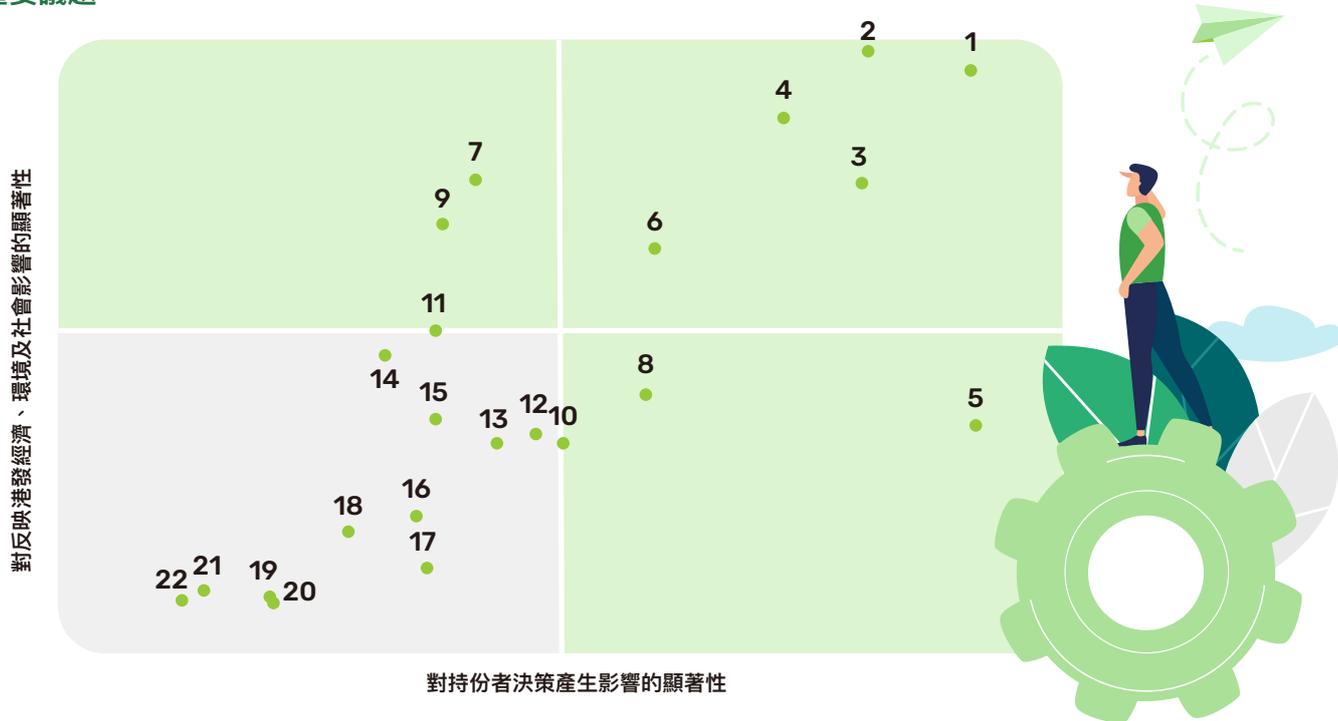
根據GRI標準，議題的重大性在兩個方面定義，即1)議題是否反映港發對經濟、社會和環境的顯著影響，以及2)議題是否對港發持份者的決策產生顯著影響。我們識別到以下持份者並邀請他們參與了我們的評核：



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

重要議題



議題描述

	1 員工職業健康及安全		12 當地勞工市場影響
	2 社會經濟法規合規		13 物料管理
	3 反貪污		14 排放
	4 環境法規合規		15 員工招聘
	5 經濟績效		16 員工職業發展
	6 客戶健康及安全		17 勞資溝通
	7 水及污水管理		18 反歧視
	8 反競爭行為		19 員工多元及平等機會
	9 廢物管理		20 供應商環境議題表現評核
	10 客戶私隱		21 本地社區
	11 能源使用		22 間接經濟影響



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「排放」和「員工多元及平等機會」未被持份者視為首要關注項目，但我們會視其為新興的重要議題。我們瞭解到氣候變化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，以便議題集中和容易理解。



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
- 10 客戶私隱
- 19 員工多元及平等機會

(即可持續發展目標 **3** **5** **8** **16**)



經濟

- 5 經濟績效

(即可持續發展目標 **8** **9**)

環境

- 1 環境法規合規
- 7 水及污水管理
- 9 廢物管理
- 11 能源使用

(即可持續發展目標 **12** **13** **14**)



可以從下表中找到重要議題的相關信息。

重要議題	哪裡可以找到相關信息	頁數
員工職業健康及安全	珍惜人才	16
社會經濟法規合規	港發簡介：Best in the World, Best for the World	05
反貪污	港發簡介：Best in the World, Best for the World	05
環境法規合規	保護環境	41
經濟績效	業務及價值鏈	52
客戶健康及安全	業務及價值鏈	52
水及污水管理	保護環境	41
反競爭行為	港發簡介：Best in the World, Best for the World	05
廢物管理	保護環境	41
客戶私隱	港發簡介：Best in the World, Best for the World	05
能源使用	保護環境	41
員工多元及平等機會	珍惜人才	16



珍惜人才



儘管新型冠狀病毒肺炎對人類健康和世界經濟的影響仍在繼續，但隨著疫情持續舒緩，香港的社區服務和商業活動已分階段恢復。在2021年，我們繼續堅守著核心防疫措施，以守護員工健康為我們的首要任務。

我們將這個低迷時期視為一個機會以全方位培訓員工、提高員工福利、並推進我們的溝通渠道，銳意成為一家具潛力、競爭力及關懷社會的企業。我們亦致力於推動職場多元共融以珍惜人才，因為我們相信高度合作和溝通對港發的發展至關重要。

港發深明實現業務繁榮和可持續發展需要一支具有堅實的安全文化和積極追求卓越的員工隊伍。在我們繼續優先考慮工作場所安全的同時，我們很高興地宣布港發錄得一年內（截至2021年8月3日）沒有損失工時受傷事故；總結2021年內僅有1宗事故，再次刷新港發歷史上最低的損失工時受傷事故數量。



關於員工團隊

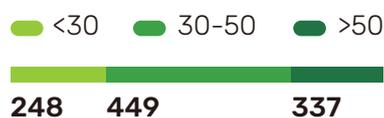
保養、維修及檢修行業傳統上以男性為主導。為了提高員工隊伍的多樣性，我們制定了多元共融招聘指南，以促進更多元化的團隊組合。

我們一直積極努力擴大員工隊伍，以便應對客戶日益增長的需求，但香港的勞動人口萎縮及老化問題卻加大了這項挑戰。有見及此，我們推出了支持在職父母的政策和舉措，包括經濟支援（為員工子女提供報考大學的助學金）和彈性工作場所安排。此外，有鑑於年長人士的整體健康狀況日益改善，並期望能繼續於職場發展，港發亦積極與超過退休年齡的員工延長合約，致力善用人才。



僱員資料統計

(按性別、年齡及服務年期分類)



1,034
僱員總數



按年齡組別劃分的
僱員總數



按性別劃分的
僱員總數



人才保留

導師計劃、好友計劃和關愛大使計劃

港發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。



長期服務獎

為表達對我們員工追求卓越的精神和成就的認可，我們向於港發服務多年的員工頒發長期服務獎以表彰他們多年來的無私奉獻。獎勵根據員工的服務年期頒發，從而由衷感謝他們多年來的傑出貢獻和辛勤工作。



建立強大的員工團隊

港發員工必需保持高水準的能力，具備適當的技能和對安全、維修技巧、航空條例和顧客要求等相關的知識。港發會通過有系統的架構招聘員工，並根據他們特定的工作範疇進行培訓。



培訓

為了確保我們的員工具備適當的工作技能及能力，我們為所有新員工制定矩陣管理培訓計劃。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。每個年度，我們都會根據員工的培訓結果以評估和修改培訓計劃。

除了技術培訓外，幫助新員工快速適應我們的工作環境和公司文化也至關重要。有鑑於此，新員工會於首六個月內學習基本精益轉型、高效績文化和環境保護最佳實踐等課程。

港發支持員工終身學習，並向員工提供復習和進修課程。為鼓勵員工繼續深造，港發會為員工提供高等教育資助，讓他們報讀與工作相關的學位，以鞏固知識和自我發展。

培訓時數

2021年，港發提供超逾 **33,257** 小時員工培訓 小時的員工培訓，每名員工的平均培訓時數超逾32小時。同時為滿足技能、工作安全、領導技能等多樣化的培訓需求，我們於2021年總共提供了114個培訓課程。

員工類別	2021年員工人數	2021年總培訓時數	2021年平均培訓時數 (小時/每名員工)
普通員工	896	30,140	33.64
監管員工	93	2,337	25.13
管理團隊	45	780	17.33
總數	1,034	33,257	32.16

高績效文化

雖然港發於2021年受疫情所限，只能為80名員工提供高績效文化培訓，但我們仍然致力於實行高績效文化的精神。這段期間總共有6名新的培訓員接受了培訓，並與一位經驗豐富的導師一同完成了首次教授。此外，我們在港發內部季刊通訊「港發資聲」中加入了高績效文化主題，例如“問責階梯”、“保持好奇心”和“管理您的能量”。這些文章用以提醒員工高績效文化有助於激發團隊精神，提高工作效率及引導自我反思，從而拓寬人生目標視野，實現有效溝通。



HAESL - High Performance Culture 高績效文化 -

ASSUME
POSITIVE INTENTION
不要假設動機
要正面考慮

Be positive
about motives of others
對他人的動機持正面態度

Cooperate
with others to find solution
與他人合作尋找解決方案

Understand
the situation before judging
下判斷之前先了解情況

Develop
"No Blame" culture
建立“不責怪”文化



安全培訓

員工有必要認清自身對維護安全和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。



員工身心健康

港發的員工身心健康計劃致力於促進健康的工作環境，因為我們員工的健康、安全和福祉非常重要。該計劃旨在發展關愛文化及培養員工健康習慣，為員工提供了解何謂健康、參與健康活動和帶領健康倡議的機會，並使管理層至員工皆能具備提供心理健康護理的知識和技能，因為我們相信成功的健康文化是由上而下建立，由自身開始帶動他人。



心理健康

《Stay Well》月刊和「Wellness Card」

在疫情期間，港發尤其關注員工的身心健康。有見及此，我們推出了涵蓋心理健康、生理健康和營養飲食三大健康主題的《Stay Well》月刊，希望鼓勵員工保持積極、正面和健康的身體，能以最好的狀態面對逆境。

為了普及港發的健康文化，我們每季度會向員工分發一系列的「Wellness Card」以分享評估心理健康狀況的技巧，從而為心理健康響起警號的員工提供即時幫助，繼而實現我們2021年身心健康計劃的主題——發展健康文化。



當你發現有同事正可能面對心理健康問題時，你可以採取以下行動：

- I IDENTIFY 辨認**
留意他們會否出現心理健康問題的跡象和症狀
- C CONNECT 聯繫**
嘗試與他們溝通，讓他們知道你能提供協助
- A ADDRESS 解決**
主動向他們伸出援手
- R RECOMMEND 建議**
讓他們知道可從哪些渠道獲得協助
- E ENCOURAGE 鼓勵**
繼續鼓勵及關心他們

僱員支援計劃



心理健康大使

為了讓我們的員工能盡早察覺及應對早期的心理健康問題，港發已在各個部門中任命員工擔任心理健康大使。我們亦邀請了香港心理衛生會舉辦「心理健康急救培訓」，讓心理健康大使們能裝備好自己，隨時為員工提供心理健康援助。



心理健康活動

為保障員工身心健康，弘揚員工健康文化，港發舉辦了一系列的健康活動以提升員工心理健康水平。我們一共進行了兩次心理健康線上研討會，使港發合約員工們能更了解職場心理健康及其重要性。此外，我們還安排了禪繞畫及和諧粉彩藝術工作坊，讓員工能以藝術療法增強集中力和減輕壓力。為提高港發上下的心理健康意識，我們在10月10日世界心理健康日期間組織了一系列活動，包括發佈以心理健康為主題的《Stay Well》通訊特刊、保持心理健康的資訊以及舉辦心理健康研討會以介紹緩解壓力的方法。



Nagomi Art 和諧粉彩體驗班

活動日期: 5 May 2021 (星期三)
 時間: 14:00 - 16:00
 地點: 六期 Training Rooms
 參與人數: 25 (如報名人數超額，將以抽籤決定)
 報名方法: 登入公眾內聯網 "Adding value to my life" / To register, visit the Portal "Adding value to my life"
 聯絡: Pan Lai (內線: 3352) / Annie Yeung (內線: 3843)
 截止報名日期: 28 April 2021 (星期三)

ZENTANGLE WORKSHOP 禪繞畫工作坊

日期 Date: 9 Jun 2021 (星期三 Wednesday)
 時間 Times: 14:30-16:30
 地點 Venue: 六期 Phase 6 Training Rooms
 禪繞畫是一種有助提升專注力和舒緩壓力的藝術治療方法。 Zentangle is a type of art therapy which enhances focus and reduces stress.
 請向部門報名。 Please contact department admin for registration.



生理健康

港發致力於為員工提供良好的設施和幫助彼等實現身心健康以提高其健康水平。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。在港發，我們的員工餐廳每天也以優惠價格提供餐飲。港發亦設有各種康樂設施，包括健身室、籃球場、網球場、乒乓球和音樂設施。此外，港發康毅會亦會提供不同的活動，以鼓勵和促進員工的健康生活方式。



健康活動

2021年港發籌辦了一系列的健康活動以改善員工的生理健康。包括三場以「Eat Smart!」為題的健康講座，涵蓋了有關營養和健康飲食的相關資訊。另外我們舉辦了「零時間運動和吸煙危害健康」的講座。並在世界單車日舉辦單車鍛煉課程和在健康十一月期間參與CareER潛能無限線上慈善跑，以鼓勵員工保持生理健康和促進健康文化。



推動多元共融

港發致力於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。2021年，港發制定了為期5年的多元共融政策以積極構建多元、互相支持和包容的工作環境，讓每位同事的潛力都能得到發掘和發揮。該政策包括一系列措施和目標以實現於管理、僱員、溝通和政策更新層面上推動多元共融。港發所制定的「多元共融政策」，「工作間互相尊重政策」和「舉報政策」將更強化及鞏固港發的共融文化。

多元共融招聘指引

作為一家致力於發展多元員工隊伍和共融工作環境的公司，擁有一個能增加員工投入度，從而提升企業生產力及競爭力的友好工作環境至關重要。有見及此，我們於2021年發布了多元共融招聘指引，為員工提供以多元共融為目的招聘步驟，展示港發如何以平等機會方式來管理招聘事宜。

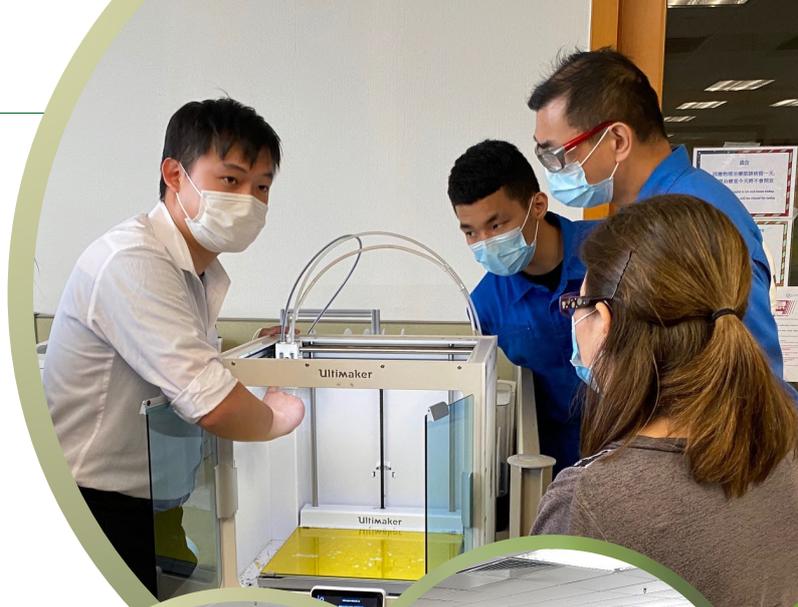
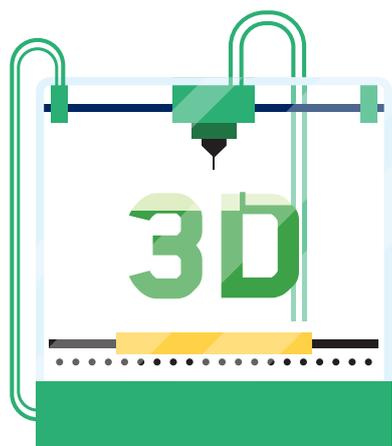


多元共融健康度檢查

2021年，港發進行了多元共融健康度檢查，以確保每個部門在管理、溝通、僱員和政策更新四個方面皆有所改善。各部門主管會針對指定的項目，制定覆蓋各個業務領域的短期至長期改善計劃，這有助於港發積極構建多元、共融和包容的工作環境。

連齡·共學

為給不同年齡層的同事提供一個交流和分享知識的平台，港發推出了一系列以「連齡·共學」為主題的工作坊。在2021年，我們一共舉辦了四期以社交網絡和3D打印為主題的課程，並鼓勵員工在獲取新知識的同時，可以互相交流及溝通。通過「連齡·共學」工作坊，我們希望將港發打造成一個多元共融的工作場所，因我們深信年齡並不能定義一個人的價值，每個人的力量和貢獻都應能獲得認可和尊重。



港發匯明聚

保養、維修及檢修行業傳統上以男性為主導。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。

2021年，港發舉辦了十次匯明聚活動來慶祝和鼓勵女性。3月8日，我們以“Proud to be Women in HAESL”為主題慶祝國際婦女節。我們亦邀請到註冊中醫師至匯明聚主持「睡得好—戰勝失眠」健康講座。為建立港發女性員工的歸屬感，匯明聚邀請員工在樹枝上進行手指繪畫，完成的圖片象徵著我們女同事的個人才華和她們在工作中的出色表現。為了支持性別多元和表揚母愛的偉大，匯明聚組織了一場特別活動來紀念2021年母親節。員工獲發粉紅色口罩，並被邀請戴上以展示他們支持性別平等。我們還為員工分發了母親節賀卡，以使其表達對母親的感激之情。



與員工共同抗疫

新型冠狀病毒肺炎讓世界面臨前所未有的挑戰。我們努力使業務如常運作，並專注於員工的健康和福祉。我們制定了各種計劃為員工提供身心和經濟支援，包括員工健康計劃、額外技能培訓課程、疫苗注射獎勵和特別經濟援助。

疫苗注射獎勵

為了鼓勵員工接種疫苗以造福個人、港發和社區，港發提供了2019冠狀疫苗注射獎勵予諮詢醫生並完成接種兩劑冠狀疫苗的員工，其中包括疫苗接種假期、餐券、出租車車費報銷和參加幸運抽獎。



四個月
免費



特別經濟援助

為了支援在這個困難時期面臨經濟負擔的員工，港發繼續推行2020年起的特別個人貸款計劃，並可讓他們選擇預支一半的農曆新年獎金。此外，港發還提供了四個月的免費穿梭巴士服務，以讓員工應對潛在的短期財務壓力。

網絡安全計劃

由於疫情期間，在家工作模式已被大規模採用，而網絡安全風險亦大為增加。繼港機工程於2020年推出網絡安全意識計劃後，我們繼續為員工提供一系列相關計劃以提高他們對不同網絡威脅的安全意識，包括釣魚郵件、在家工作、敏感數據、個人可識別資料和資訊科技應用程序等等。除了在線網絡安全培訓外，我們還向員工提供多方面的實用信息，令他們可以保護自己以至公司的網絡安全。

員工參與度

溝通渠道

員工參與度是為其對工作是否滿意的重要指標之一。員工熱衷於高度參與工作、與公司保持聯繫、從工作中獲得歸屬感、並在工作時間和地點方面有更大彈性。提高員工參與度需要有效、清晰和精確的雙向溝通，以有效建立管理層和員工之間的信任。港發建立了多個渠道，以確保員工的意見能夠傳達至管理團隊。



內部溝通

港發管理層會定期與勞資協商委員會 (GSCC) 和合約員工協會 (CSA) 進行會議，以回應有關員工福利的關注和意見。

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。

近年隨著科技迅速發展，虛擬通訊越趨流行。慶幸在疫情期間，我們可以透過港發內部程式及線上通訊渠道來增強內部通信。公司信息如政策更新、健康和安安全活動、最新公告和員工活動等，則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以獲取有關醫療服務地點、穿梭巴士安排、員工購物優惠、食堂菜單和各項活動等日常更新。

為方便員工溝通及配合港發的環保目標，我們於2021年推出了全新流動應用程式，提供電子糧單功能，令港發每年可節省逾20,000張紙張，同時節省派發糧單的行政工作。作為港發無紙化活動的一部分，該應用程序將進一步開發新功能，包括電子假期申請和預訂食堂餐點等等。



對外交流

社交媒體已經成為我們生活中不可或缺的一部分，港發亦會透過Instagram來接觸更廣泛的群眾。我們的Instagram頁面專注於向公眾分享港發的日常營運、技術知識和公司活動。我們希望能通過分享有意義的教育內容，展示我們在發動機維修和維護方面的專業知識，同時讓我們的員工能參與其中並藉此表揚他們對公司的貢獻。



港發Storyboard簡報會

我們明白擁有一個官方平台以收集員工的意見和建議至關重要。我們的行政總裁及董事每年均會拍攝關於公司進展和業務重點的影片，名為「Storyboard」。部門主管會先向所有員工展示影片，然後進行問答以作為管理層和員工討論和加強公司發展及活動的平台。2021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時任董事總經理白祈禮先生所拍攝的Storyboard簡報會合併，表述業務概覽和總結2021年中期業績。並通過內聯網及港發應用程式收集員工反饋及相關查詢。



僱員問卷調查



敬業勤勉的隊伍對於港發的成功至關重要。港發僱員問卷調查是用於衡量員工敬業度、積極性、歸屬感和投入度的主要工具之一。問題涵蓋13個港發核心價值領域，有助港發深入了解員工的需求及意見。

整體而言，員工對僱員問卷調查的反應良好，評分亦有所提升。經調查之後，管理層就員工提出的問題和疑慮進行了反饋和行動，並於內聯網發佈。

員工建議獎

為鼓勵員工提出改善營運流程的建議，港發設立了員工建議獎，以表揚他們提出令港發成為更佳及更適合工作環境的建議。我們歡迎所有員工通過填寫員工建議表提出意見，建議將於每季度由特定部門負責人審核。經評選後，所有具意義的建議將獲得港幣1,000元的現金獎勵，以表謝意。



安全文化

港發認為工作場所的職業安全是重中之重。我們的管理層將安全置於首位，並努力實現「零意外」。為了維持我們的健康和環境，我們採用了OHSAS 18001 國際職業健康安全管理標準，並透過監察我們的安全表現，識別工作場所的危害及持續提高員工的安全意識以實現工作場所「零意外」的目標。2021年在全體成員的努力下，港發刷新了最低的損失工時受傷事故數量，為此，我們感到十分驕傲。

高層管理人員承諾

我們認為，有效的領導層對建立支持和促進職業安全與健康的文化是必需的。為了識別潛在在危害，我們的高層管理人員每週會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。由此表現出高級管理層對工作場所安全的高度承諾。2021年在巡視中亦發現277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。

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2021年，員工合共提交了4,966份ICIR報告，較2020年多243份。我們的損失工作日比率由2020年的4.0輕微上升至2021年的4.2，但我們的損失工時受傷事故比率由0.16下降至0.09。這反映出損失工時受傷事故於2021年只出現1次，刷新港發最低紀錄。

港發相信透過「我關心，我報告+我解決」機制，我們能繼續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。

配戴安全帶意識運動

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。2021年，港發推出了強制要求在穿梭巴士上配戴安全帶的新政策，以保障道路和員工性命安全。



獎項認證

港發通過眾多安全活動和員工健康計劃將員工的安全和福祉放在首位。我們專注於通過安全巡視和「我關心，我報告+我解決」計劃來提高我們的安全意識。於2021第三季度，港發創下連續12個月實現零損失工時受傷事故的里程碑。

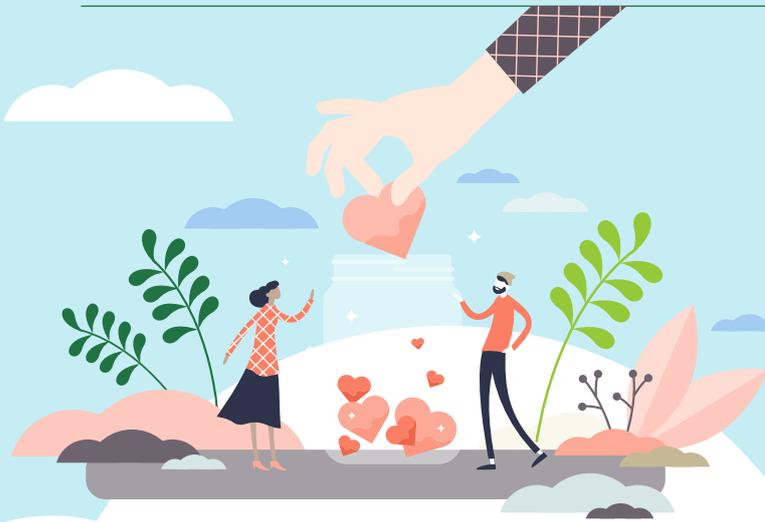
為表彰我們對健康與安全的承諾以及安全文化的發展，港發在CTgoodjobs頒發的2021年最佳人力資源獎中獲得了最佳員工健康與安全計劃大獎。2021年最佳人力資源獎旨在表揚具有傑出人才和發展的公司，港發很榮幸獲得該獎項。



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。





獎項

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。



重點領域

港發優先考慮我們社區的三個重點領域，社區參與、青年發展和環境保護。我們在這三大範疇進行慈善捐助及開展義務工作。

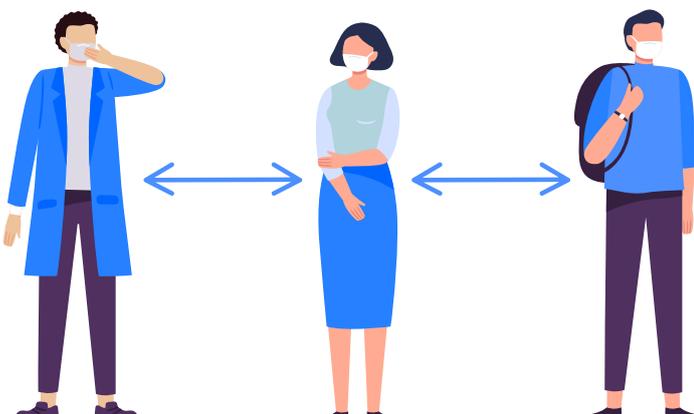
獎勵和表揚計劃

港發瞭解回饋社區對社區和個人都有正面影響，於是制定了義工服務假期政策，以額外假期來鼓勵我們的員工成為義工及參與社區活動。義工服務時間最長的前三名員工會由行政總裁授予“關懷大使”獎，以表彰他們在關懷社區方面所作出的努力。



我們的貢獻

疫情給我們的社區工作帶來了挑戰，但港發繼續通過採取適當的社交距離措施和虛擬通訊渠道來組織活動為社區服務。港發舉辦了10項社區慈善活動紀錄了591小時義工服務時間。另外我們投資74,838美元用於支援社區，為不同的慈善事業提供支援，包括航空和青少年科學、技術、工程和數學（STEM）教育，同時支持弱勢群對抗新型冠狀病毒肺炎和促進環境保護。



關愛社區

港發深明與社區建立聯繫和支持是非常重要的。所以我們密切關注社區的需求並積極響應，旨在提供有意義的行動，為我們的社區帶來正面影響。

支持社區對抗新型冠狀病毒肺炎

疫情在香港持續蔓延，食品、燃料和其他成本的飆升使一些家庭難以維持生計，弱勢群體始受害最深。

捐贈食品 同心抗疫

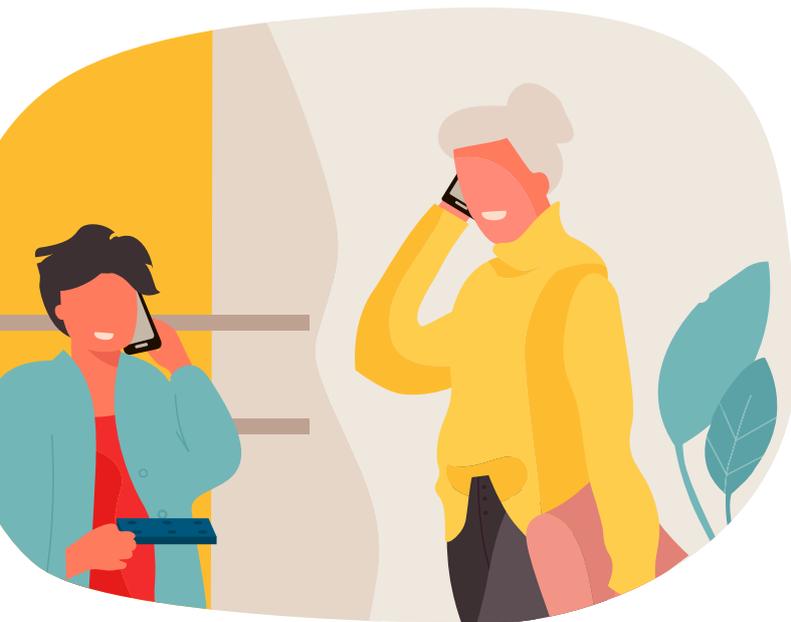
為減輕受疫情影響的弱勢群體的糧食負擔，港發與膳心連和香港單親協會合作，向低收入家庭的單親媽媽派發300個食物包。3月底，港發15名員工幫忙包裝了米飯、麵條、罐頭食品、湯、健康飲品和優惠券，當中還包括精美包裝的盒裝糖果，讓孩子們感受復活節的氣氛。



向低收入家庭的單親媽媽派發

300個食物包





電話關懷長者計劃

疫情帶來的挑戰令到大家的心理負擔增加，部分人尤其是獨居長者，可能會感到不少壓力、不知所措或受極端情緒影響。在疫情爆發期間，許多長者不得不待在家中以減少傳播，但這樣可能會令到他們感到孤立無援和孤獨。為幫助有需要的長者，10名港發義工接受聖雅各福群會註冊社工的培訓，除了定期致電給長者，還為他們提供情緒支援。雖然我們無法親自接觸這些長者，但我們表達了最真摯的問候，以減輕他們的孤獨感，亦傾聽他們的需求，並將任何擔憂轉達給專業社工。

國際十字路會義工服務

國際十字路會是一個慈善組織，向全球有需要的人分發捐贈的物品，他們在整個疫情期間繼續努力加強健康和安全措施。2021年11月，21名港發義工在國際十字路會的倉庫中將捐贈的物品（包括家具、衣服和家居用品）進行分類、拆卸或包裝，旨在為全球停工期間提供援助。



發展我們的優勢支持社區

港發員工的突出優勢之一當然是專業的維修及檢修技能。為了讓員工發揮專長服務社會，港發量身訂製一系列慈善服務計劃以活用他們的工程知識和技術，改善有需要人士的生活環境。

維修特工隊

在香港，每年平均有25%的長者會跌倒。而當中75%會受傷，包括頭部受傷和骨折。鑑於香港人口老化，加強家居安全措施越趨重要。而居住在環境條件差、電器故障和設施破損的破舊房屋中的長者也面臨著其他家居安全威脅。

為讓長者居住得更安全和舒適，港發與聖雅各福群會合作舉辦“上門維修計劃”，為長者提供安全的電器、防滑倒及基本設施。港發捐贈了29套無火煮食用具和電器，包括電磁爐、鍋具、電熱水壺等。於2021年，港發共有21名員工接受了培訓，在70間獨居老人的單位安裝防滑設施，包括防滑地板、扶手、照明系統、置物架和窗簾路軌。

上門維修 70個單位



技術支援晨曦島

晨曦島，一個位於離西貢一小時船程的島嶼，是一個為濫用藥物者提供脫癮治療及康復服務的地方。然而，由於其位置偏遠和四面環海，而且缺乏穩定的水電供應為它帶來了挑戰。為讓晨曦島電力供應更穩定，港發了派出工程師、技術人員和可持續發展代表團隊幫忙識別供電不穩的原因；後來更為他們提供了雙語標準操作程序（SOP）和柴油發電機的維護指引，促進島上的設備維護。





青少年發展

下一代是我們的未來。港發相信教育是釋放潛力和培養人才的關鍵之一。為了吸引年輕一代對航空發動機保養、維修及檢修行業的興趣，我們積極為他們提供航空和科學、技術、工程和數學 (STEM) 等教育機會。

航空教育

與往年一樣，我們繼續邀請具有航空背景的學生，包括國泰航空的培訓工程師、香港國際航空學院的學生，參觀港發的工廠和參與職業講座，通過展示先進的技能和專業知識來推廣航空教育和基本知識。除此之外，我們還提供獎學金以支援香港理工大學的工程系學生。



STEM 教育

為播道兒童之家而設的 STEM 課程



作為一家航空工程公司，港發明白整合和應用知識技能以解決現實生活問題的重要性。為了培養我們下一代的創造、協作和解決問題的能力，我們認為培養學生對 STEM 的興趣是其中一個要點。

在2021年夏天，港發贊助播道兒童之家 (ECH) 的17名兒童兩堂STEM課程，以激發他們對STEM相關領域的興趣並發揮創造力。孩子們自己動手製作了明輪船在水上跑道上試行，同時也製作了自己的滑翔機試行最遠的距離。

Girls Go Tech

主導的行業。隨著對社會文化的變化以及多元共融的重視，越來越女性涉足工程行業並發光發亮。為進一步推動這個趨勢，港發贊助了婦女基金會的“Girls Go Tech Programme”，以鼓勵有需要的女中學生通過資源共享平台進一步培養對STEM的興趣，同時提供線上自學課程和體實活動。



支持弱勢青年

除了支持教育需求外，我們的目標是為年輕人提供一個不受歧視的環境，讓所有人都能享受和支持平等的教育機會，充分發揮他們的潛力。十多年來，港發一直是播道兒童之家（ECH）的合作夥伴，為家庭背景複雜的兒童和青少年提供食物、住所、諮詢和精神指導。

今年，為慶祝播道兒童之家成立65週年，來自港發的12名義工參加了他們的65公里“Ride to Thrive”慈善活動。共籌得超過100,000港元來支持「第二人生助跑計劃」，旨在幫助面對離院及無家困局的家舍青年。該計劃為他們提供過渡性居所、職業指導、個人成長、獨立生活訓練和緊急援助。



保護環境

港發積極推動環境保護，鼓勵我們的員工參與各種山區清潔和回收活動。我們希望提高員工對減廢的認識，並為環境做出積極貢獻。



提高回收意識活動

雖然金屬、紙張和塑料很容易通過香港現有的回收箱回收，但一些常見的廢品，例如紙包飲品包裝和發泡膠，並沒有得到廣泛回收。為提高員工對紙包飲品包裝和發泡膠回收的興趣，港發安排了回收中心的實地考察團。

發泡膠體積大但重量輕，大家都低估了它的回收潛力。通過適當的分類和移除污染物，其實可以獲得高質量的回收物。在本年10月，港發17名義工參加了由香港青年發展協會舉辦「迷失的寶藏：發泡膠回收行動」，協助在荃灣工業區收集發泡膠，並為不同類型的發泡膠進行分類。我們的員工由此瞭解到發泡膠的價值，並明白發泡膠不應被浪費或棄於堆填區。



利樂包裝由紙、鋁和聚乙烯製成。這種包裝形式最常用於飲料。如果將其分開可完全回收。在11月，超過20名港發義工參觀了一間紙漿及回收廠 – 瞄坊 (MiliMill)，其水力碎漿機將紙包飲品包裝中紙、聚乙烯和鋁分開。其中的紙將回收成紙製品，餘下的聚乙烯和鋁則可以回收成鑲塊、屋頂材料等等。我們的義工更深入了解紙包飲品包裝的回收過程及香港回收行業的概況。



山野無痕運動

自疫情限制了旅行和社交距離，行山已成為許多香港人的週末習慣。戶外對我們許多人來說除了是珍貴的喘息空間外，還變成了廢棄舊口罩、塑膠瓶、鋁罐和煙頭的垃圾場。

在12月，為恢復香港大自然的整潔和推廣「無痕山林」的理念——自己把垃圾帶走，港發與長春社合作，在柏架山進行清潔活動。港發招募了40多名義工並分成幾組，從鰂魚涌到大風坳開始搜尋和清理垃圾，然後沿著行山路徑運回市區分類處理。

大自然是珍貴而脆弱的。人類對環境的影響可能是不可逆轉，或者需要很長時間才能恢復。我們希望這次的無痕山林運動能夠讓更多的人學習到在享受大自然的同時不留痕蹟的重要性。



恒生 HANG SENG · 長春社 CA
生態捍衛戰
ECO-RANGERS

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，減少業務營運對環境的影響，並採取措施應對氣候變化。



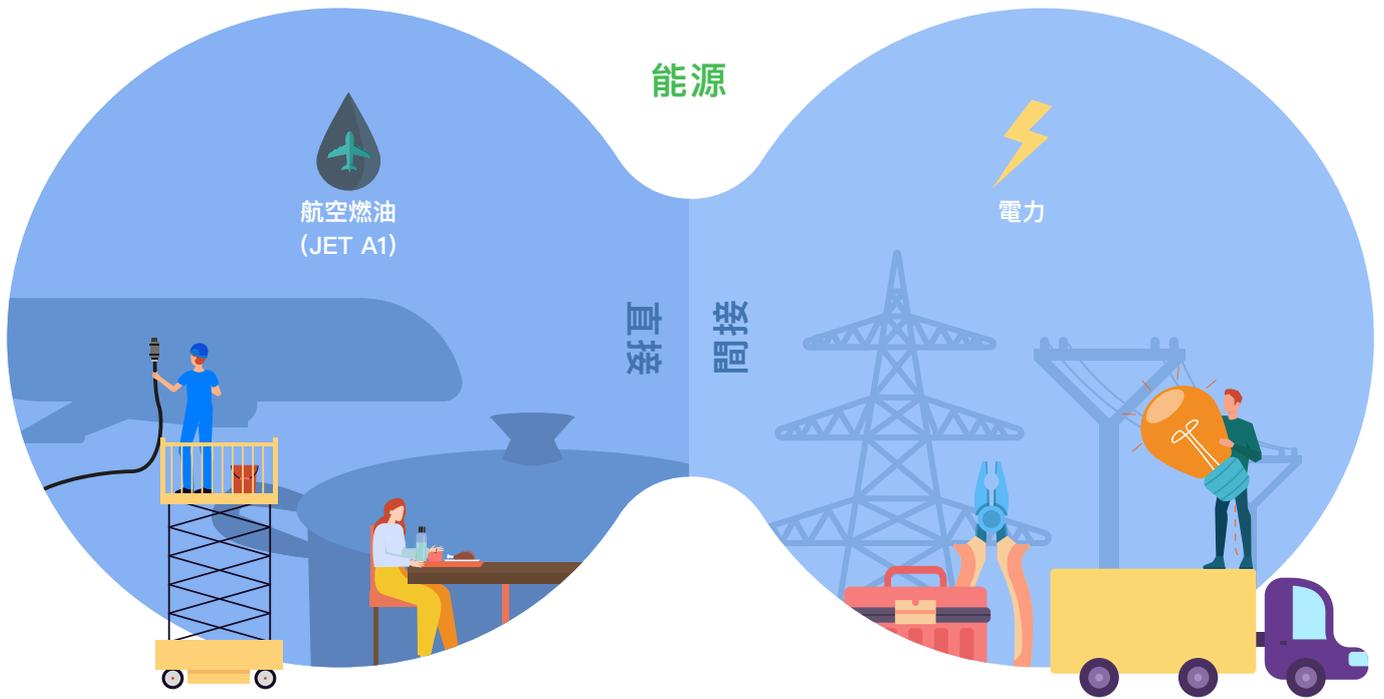
我們的股東太古集團（港機集團）和勞斯萊斯承諾到2050年實現淨零碳排放，這符合《巴黎協定》中1.5°C的目標。港機集團制定了10年路線圖，目標是到2030年減少40%的絕對碳排放量、降低25%的用水強度和60%的廢物回收率。鑑於集團雄心勃勃的承諾，港發正在積極跟進和重點關注這三個主要的環境範疇。

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2021年1月，它們合併成為**可持續發展指導小組**。在營運總監的領導下，新的指導小組將每兩個月對三個重點的環境範疇（即碳排放、用水強度和廢物回收率）進行檢視並推動改進。



能源消耗及碳排放

我們的主要的直接和間接能源 / 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。電力用於運行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強度，以此定期檢討營運。

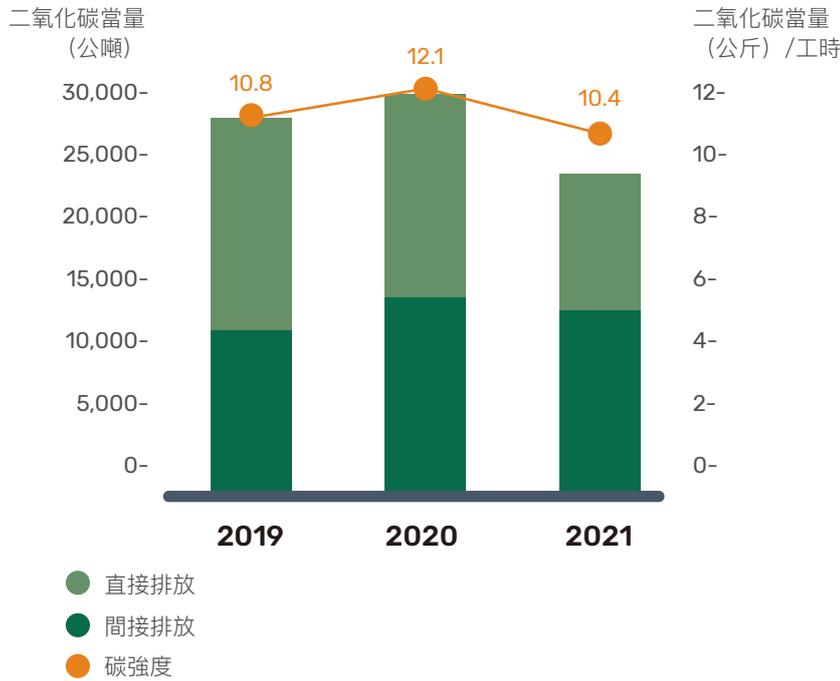


能源消耗量和耗能強度



為監控與業務活動相關的能源消耗，港發會檢視每單位工作小時消耗的總能源，定期審查我們運營的能源強度。2021年，能源消費總量比去年同期下降5%，其中直接能源下降4%，間接能源下降5%。

溫室氣體總排放量和碳強度



直接能源消耗和間接能源消耗的減少主要是因為在疫情期間和世界邊境限制的影響下而導致工作量減少。當發動機測試次數減少，也就消耗少了航空燃油。除了升級和提高我們的設備和設施（包括新的水冷式空氣調節系統和空氣壓縮機）的能源效率外，我們還鼓勵員工一同參與節能工作，以實現進一步的節能。

2021年的溫室氣體總排放量較上年大幅減少21%，能源強度下降13.8%。這主要是由於電力公司改為使用更環保低污染的燃料，降低了電力排放因子，以及我們提高了設備和設施的能源效率。



探索可持續航空燃料

港發深知發動機測試是保養、維修及檢修行業服務中不可或缺的安全措施。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，可顯著減少淨二氧化碳生命週期的排放。目前已認證SAF可混合高達50%傳統燃料用於當前的勞斯萊斯發動機。

勞斯萊斯一直熱衷於支持使用混合 SAF 而努力，並宣布計劃在2023年前完成驗證所有湍流發動機是否與100% SAF 兼容。2021年，勞斯萊斯成功測試在商務用發動機上使用非混合SAF。這證實了非混合SAF是化石燃料的可行替代品，並為認證此類燃料奠定了基礎。

在飛機引擎原製造商的支持下，下一個挑戰則是香港的監管批准和本地供應。然而，本地供應尚有待發展。儘管如此，港發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

港發屋宇設施及工業用途的設備使用最多電力。我們通過提高能源效率和研究如何減少熔爐和加熱冷卻設備用電來加強我們的建築能源管理。

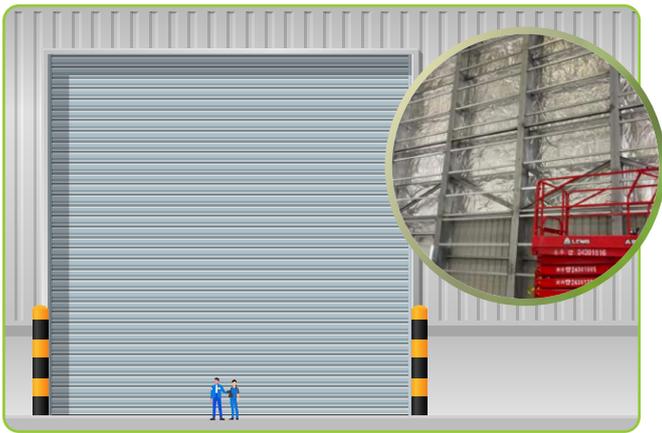
加強建築能源管理

一般而言，香港約90%的總用電量都來自建築物。通過提高建築能源效率，可以有效減少溫室氣體排放。港發實施了一系列建築節能措施，包括改善中央空調（HVAC）系統、更換發光二極管燈（LED）和加強牆身隔熱。

在2021年2月，港發安裝了兩台**帶變頻驅動（AFD）**的水冷離心式冷氣系統，以提升效率。這些冷氣採用了環保製冷劑，具有較低全球變暖潛能值（GWP），有助減少對環境的影響。

港發繼續以更節能的LED燈取代照明設備。我們於2021年在二期大樓安裝了過百個LED燈，每年可以節省約200,000千瓦時。

為進一步提升供空調系統的性能，港發採取了多項措施，以盡量減少冷氣流失及加強隔熱，包括但不限於應用遮陽窗膜、自動閘門及為大型趟門加裝隔熱泡沫板。



6期趟門的隔熱泡沫板

6期大樓內一道14米高的金屬趟門面向西方，夏季氣溫會較快升高。為了減少從大門向室內環境傳熱，我們在趟門上安裝了一層厚厚的隔熱泡沫，以此穩定室內溫度和降低供冷氣系統的負荷。

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。2021年，我們的系統產生了超過240兆瓦時的可再生電力。所有產生的電力已根據「可再生能源上網電價計劃」出售予中華電力有限公司（CLP）。

鑑於過往的成功個案和未來可用作減少碳足蹟，港發開始研究和調查在其餘可用屋頂上安裝額外太陽能光伏板的可行性，並已確定會在行政大樓、第四期和第六期大樓進行安裝。總發電量和發電量將分別約為420千瓦和459萬瓦時。規劃和採購過程已於2021年完成，並將於2022年開始安裝。

>240 兆瓦時
可再生電力



節約用水

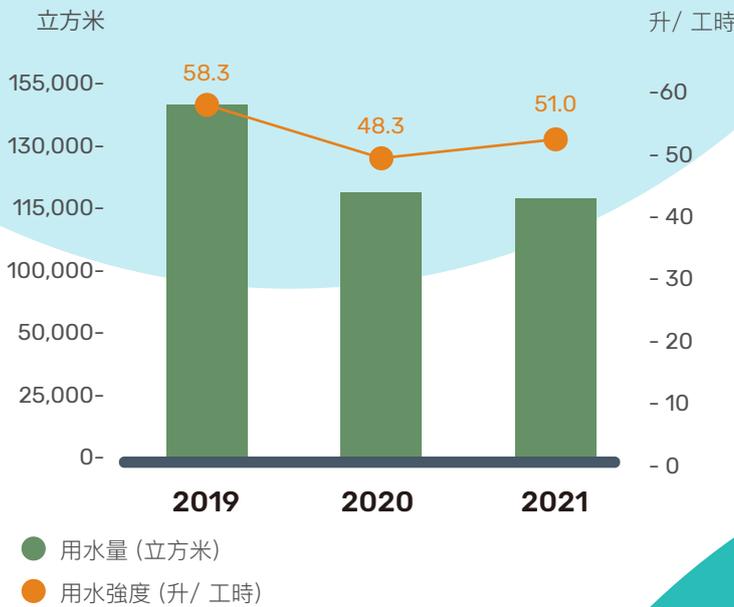
減少用水量

港發的冷凝水回收可以減少冷卻塔的用水量。今年還安裝了過百個水龍頭流量控制器進一步節水。由於供空氣調節系統用水量減少，2021年用水量下降1.7%，從117,438立方米降至115,418立方米；而因為總工時數較用水量的減幅較大，用水強度按年增加6%。

可持續發展指導小組會繼續檢討用水情況，並會計劃節水措施以進一步減少用水量。



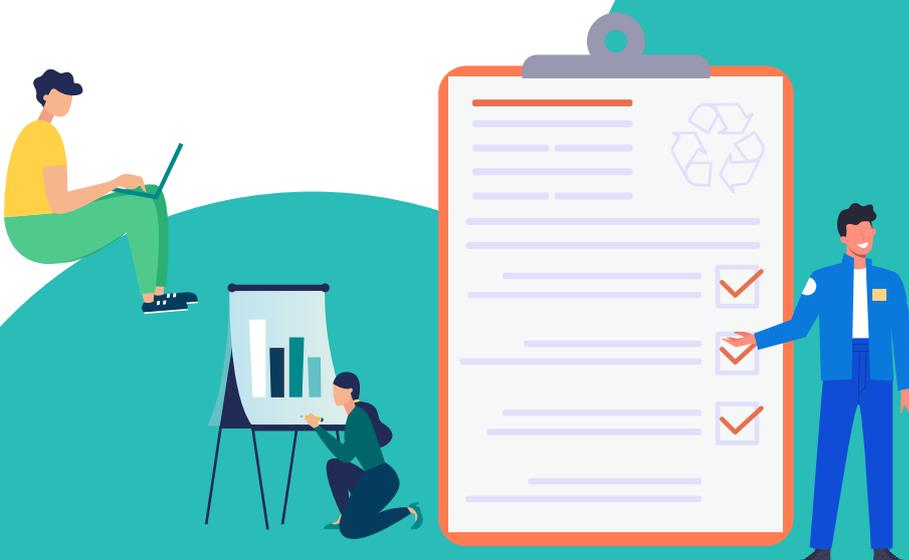
用水量及用水強度



污水處理

港發的日常營運中，化學清洗、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。使用化學品無可避免，因此，化學廢物的管理是我們可持續發展政策的核心。為了履行我們的環境責任，工程師會檢查廢物有否得到妥善處理，確保對社區帶來最小的影響。

港發的污水處理廠一般會先處理液態化學廢物，然後再將處理後的廢水排入公共污水系統。剩餘的殘餘物，包括污泥、沉澱物和重金屬，則由政府核准的化學廢物收集商處理。



廢物管理

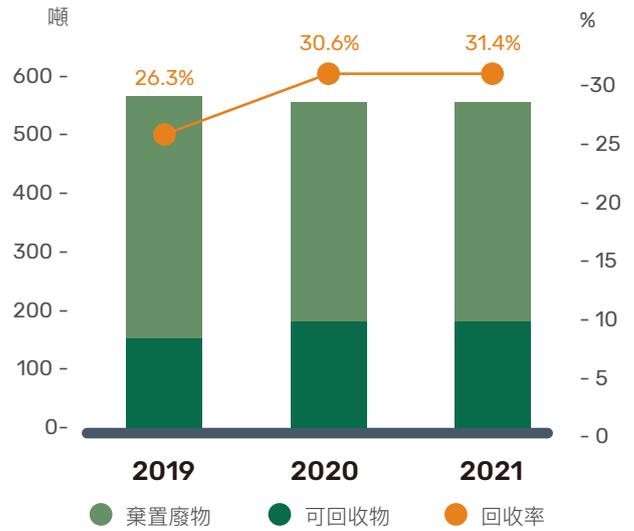
過去幾年，港發一直在努力提高回收率。2021年產生的廢物量比上一年下降了5%，回收率從30.6%提高到31.4%。成果有賴廢物審計令我們的廢物概況有所了解，我們得以加強回收工作。這樣我們才能夠提升回收率和減少廢物。

廢物審計

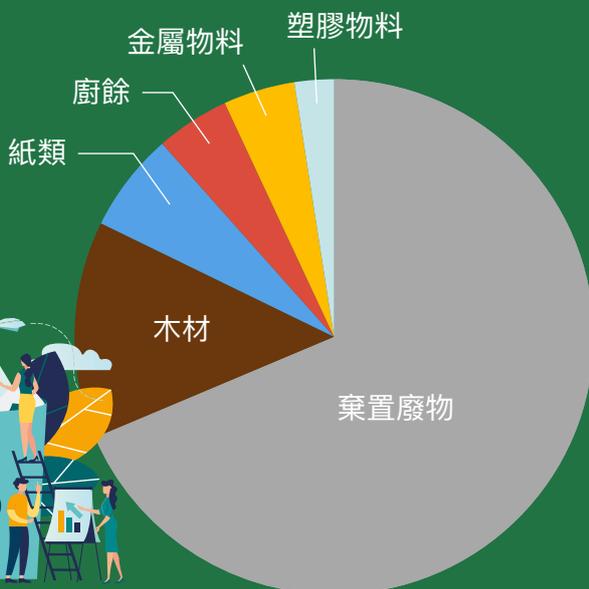
為了更了解港發所產生的廢物種類分佈，我們於2021年10月進行了廢物審核。所有廢物在稱重前都被分為可回收和不可回收的20多個類別。統計結果有助分析和製訂未來策略，以進一步提高回收率。

就著廢物審計的發現，我們已製定相關減廢計劃。我們的食堂重新引入可重用的餐具，並舉行了以回收為主題的重溫課程；同時為所有回收設施都進行了改造，加上有清晰的顏色編碼和二維碼，以便我們的員工可以簡易回報有回收的問題。

棄置廢物及可回收物的廢物總量



2021年固體廢物分佈



-  棄置廢物, 366,200 (公斤) (68.6%)
-  木材回收, 72,855 (公斤) (13.6%)
-  紙類回收, 33,242 (公斤) (6.2%)
-  廚餘回收, 24,556 (公斤) (4.6%)
-  金屬物料回收, 23,829 (公斤) (4.5%)
-  塑膠物料回收, 13,111 (公斤) (2.5%)



重用和回收工作

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、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。為確保更便利找到回收設施，我們在內部一共設立了一百多個回收點。我們將檢視這些設施，確保它們適合使用並能協助有效回收。

港發一直努力探索進一步重用和回收的機會。現有一些做法包括收集寄往公司的包裝材料，然後將其重用於包裝維修後的零件返還給客戶；此外，我們還自製可重用的塑膠和金屬箱內部運載發動機零件。港發2021年都市固體廢物分佈如下表所示。

減廢運動

電子化

港發最近推出了兩項措施，以進一步將電子化融入營運中，包括電子糧單（e-payslip）和電子假期申請（e-leave）系統。電子化轉型一方面減少了浪費，另一方面又能讓大家更輕鬆地掌握實時數據，有助於簡化日常運作。

我們認為減少廢物的關鍵之一是電子化，所以已經啟動了「無紙生活」。我們在2021年4月推出電子糧單取代傳統紙張版本，以減少每年18,000多張紙及減少相關行政工作。2021年9月，港發推出電子假期申請系統，讓員工可以更輕鬆地通過手機應用程序或電腦申請假期，總共減少20,000多張紙。

港發將繼續電子化我們的流程，在未來推出更多電子平台。



綠色活動 / 回收活動

除了本報告提及與外界合辦的環保活動外，港發亦舉辦了一系列回收活動，以應對不同的節日回收需求，並提高員工的環保意識。



2021年1月

捐贈掛牆月曆

為支持循環經濟理念和促進重用理念，我們向為慈雲山和觀塘區弱勢群體服務的「好鄰舍義工隊」和「基督教信心恩典教會」兩個慈善組織捐贈了500個掛牆月曆。

2021年2月

利是封回收重用

港發連續九年參與由綠領行動舉辦的「利是封回收重用」計劃。今年，我們共從員工手上收集了96公斤的利是封以供重用。



2021年3月

GREEN LADIES & GREEN CHILD

衣物捐贈

為支持3月8日國際婦女節，可持續發展部門與港發匯明聚聯合舉辦了一系列活動，向婦女為社會作出重要的貢獻致敬。

我們從員工收集女裝童裝衣物，並獲積極回應。收集到的310件衣服捐贈予聖雅各福群會的社會企業Green Ladies和Green Little，以支持香港的二手時裝市場。收集到的服裝在其手上寄賣，所有得益用以支持女性賦權工作和可持續時尚業務。



2021年4月

地球日 — 自備餐具獎勵計劃

在4月的世界地球日，我們還推出了「自備餐具獎勵計劃」，以推廣港發的可持續發展文化，並鼓勵員工減少使用即棄用品。每位參與的同事在員工食堂櫃檯出示一套可重用的餐具時，都會收到由再生紙製成的袋裝餐紙巾作為禮物。是次活動獲積極反饋，共140多名同事自備餐具。



2021年5月

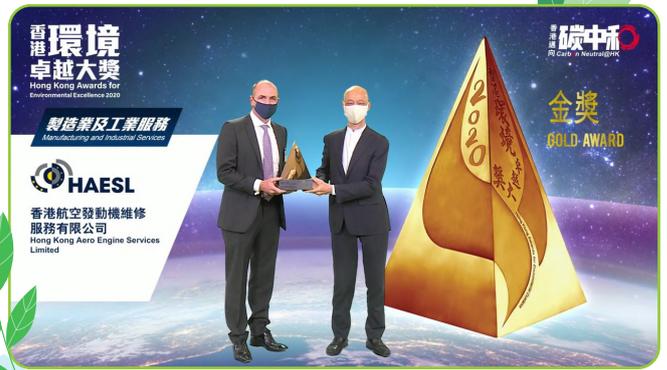
有機耕種工作坊

為推廣綠色生活及透過園藝療法紓解壓力，我們在5月舉辦了2場有機耕種工作坊。一位經驗豐富的農夫受邀請到場分享有機耕種（季節性種植、輪作、避免使用合成和有害農藥和化肥等）和環保酵素製作的技巧。每個參與者都會獲分發一棵香草，以鼓勵他們在日常生活中採用有機種植。



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。為表彰我們的工作和承諾，港發榮獲2020年香港環境卓越獎（HKAAE）製造和工業服務界別金獎，以認可我們在安裝太陽能光伏板和高效空氣調節系統的努力，以及探索使用可持續發展航空燃料（SAF）實現進一步的碳減排。



我們的行政總裁邵瑞德先生於2021年10月28日在香港環境卓越獎頒獎典禮上接受環境局局長黃錦星GBS, JP頒發的獎項。我們的環保成就於2021年11月17日發佈於本地媒體電視廣播有限公司（TVB）的一分鐘電視節目（行行惜環境）；並在10月29日刊登於本地報紙。

香港環境卓越獎是一項享有盛譽的環境獎項，旨在表揚在環境保護方面做出堅定承諾和卓越環境表現的公司。港發很高興獲得該獎項。

同時，港發也被認證為2020-2022年香港綠色機構。我們還獲得了香港環保運動委員會（ECC）和環境保護署（EPD）頒發的節能和減廢證書，這是對我們節能和減廢的成就的認可。



This is to certify that
茲證明

Hong Kong Aero Engine Services Limited
香港航空發動機維修服務有限公司

is recognised as
Hong Kong Green Organisation
獲認證為
香港綠色機構

香港綠色機構認證
Hong Kong
Green Organisation Certification

減廢證書
Wastewise
—Certificate—
「良好級別」
Good Level

香港航空發動機維修服務有限公司
Hong Kong Aero Engine Services Limited

香港綠色機構認證
Hong Kong
Green Organisation Certification

節能證書
Energywise
—Certificate—
「基礎級別」
Basic Level

香港航空發動機維修服務有限公司
Hong Kong Aero Engine Services Limited

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。我們可支援90%內部核心引擎零部件的維修。



渦輪風扇發動機高達 130,000磅

2021年，我們為勞斯萊斯公司和全球30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.haesl.com。



90%

內部核心引擎零部件的維修

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。2021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。



經濟表現

由於疫情關係，航空業在2021年遭受了巨大損失。港發感受到全球飛行時間減少帶來的影響，並借此機會準備快速新增的訂單。在2021年，由於大多數國際航空公司選擇使用較節油的發動機湍流XWB，因此我們修理了236台發動機。下表總結了我們的經濟表現。

經濟表現	2019	2020	2021
發動機出廠數量 (台)	242	264	236
收益，百萬美元	2,496	2,563	2,209
股息，百萬美元	99.2	79.5	62.6
員工成本，百萬美元	62.9	59.4	56.2
稅項支出，百萬美元	21.4	17.3	15.5
慈善捐獻，美元	52,488	33,366	74,838

為**43間**不同的航空公司修理了**236台**發動機



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，它可節省15%的燃油消耗，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XWB已成為世界上最暢銷的寬體機用引擎^[1]。



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2021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XWB-97引擎的指定維修中心提供檢修服務。2021年，我們成功檢修了超過115台湍流XWB-84和XWB-97引擎。

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。

2021年，港發繼續與香港理工大學的航空服務研究中心(ASRC)合作開展各種項目。

我們欣然歡迎2021年的新客戶，包括：

- [香港貨運航空](#)
- [香港華民航空](#)
- [日本航空](#)
- [Airastle](#)



¹勞斯萊斯控股有限公司湍流 XWB.
<https://www.rolls-royce.com/products-and-services/civil-aerospace/airlines/trent-xwb.aspx#/>

業務改進

改善計劃

為推動我們業務各方面的持續改進，港發鼓勵員工制定改善計劃，以提升質量、效率、安全和工作場所文化方面的表現。改善計劃基於「計劃、執行、查核、行動」(PDCA) 改進週期循環的方法識別問題和機會，提出和採用解決方案，持續不斷量度和採取適當的行動。

2021年，我們一共放動了360多項改善計劃，完成了其中310項。通過進行這些改進措施，港發節省了超過300萬美元的成本和超過57,000小時的處理時間。

小意見大改變

我們推出了「小意見，大改變」計劃，以鼓勵員工提供節省成本或材料的點子。作為獎勵，提交意見的員工將獲得餐券。其中一個創意點子是為現有的湍流700前軸承箱翻轉支架安裝一個適配器，以適應新的湍流XWB發動機。港發將繼續推廣「小意見大改變」計劃，並鼓勵大家積極參與改善業務。過300萬美元的成本和超過57,000小時的處理時間。



3D打印

我們的工程師和技術人員一直在利用內部的3D打印機來設計簡化或改進流程的工具。2020年，他們在振動拋光過程中設計並添加了一個帶有小孔的膠囊。這個膠囊有助於收集較細及將無法使用的打磨物料，從而減少更換所有打磨物料。



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。我們以高標準收集、使用、持有及分享個人資料。

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。2021年，我們進行36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。2021年，我們共進行33次外部審計。這些審計均無發現任何重大失誤。

內部審計	外部審計
廠房設施審計	民航安全局審計
工序與流程審計	客戶審計
產品審計	歐盟航空安全局審計
文件審計	美國聯邦航空管理局審計
廠外審計	香港民航處審計
供應商審計	民航處審計
夜班審計	股東審計
突擊審計	

港發每年進行的各類審計



表現數據

經濟表現		2019	2020	2021	%
發動機出廠數量	台	242	264	236	-11%
收益	百萬美元	2,496	2,563	2,209	-14%
向股東支付股息	百萬美元	99.2	79.5	62.6	-21%
員工成本	百萬美元	62.9	59.4	56.2	-5%
稅項	百萬美元	21.4	17.3	15.5	-10%
港發直接慈善捐獻	美元	52,488	33,366	74,838	124%

環境表現		2019	2020	2021	%
能源消耗量					
直接能源消耗量	千兆焦耳	139,613	170,653	163,445	-4%
間接能源消耗量	千兆焦耳	124,421	116,980	110,720	-5%
總能源消耗量	千兆焦耳	264,035	287,633	274,165	-5%
溫室氣體排放量					
直接排放量 (範圍1)	公噸二氧化碳當量	10,446	13,661	12,180	-11%
間接排放量 (範圍2)	公噸二氧化碳當量	17,632	16,187	11,385	-30%
其他間接排放量 (範圍3) (商務航空旅遊)	公噸二氧化碳當量	312	34	10	-71%
總溫室氣體排放量	公噸二氧化碳當量	28,390	29,882	23,575	-21%
燃油					
航空煤油－發動機測試	噸	3,165	3,873	3,708	-4%
無鉛汽油－客車 (香港)	升	2,428	1,448	927	-36%
煤氣	兆焦耳	465,072	474,144	468,048	-1%
電力					
購電量－香港 (中電)	千瓦時	34,561,510	32,362,836	30,755,571	-5%
製冷劑／滅火劑					
HCFC-22	千克	-	24.95	0	-100%
R134a	千克	341	1,036	354	-66%
HFC-410A	千克	2.72	2.72	5	84%
HFC-404A	千克	-	13.5	0	-100%

表現數據

環境表現		2019	2020	2021	%
水					
用水量	立方米	151,771	117,838	115,418	-2%
污水排放量	立方米	151,771	117,838	115,418	-2%
物料					
紙張及紙製產物消耗量	千克	19,480	16,515	15,368	-7%
購買的碳粉盒	個	683	706	685	-3%
無害廢物管理					
棄置的工／商業廢物	千克	413,710	389,260	366,200	-6%
棄置的隔油池廢物	千克	35,880	24,840	37,720	52%
回收木材	千克	103,730	93,690	72,855	-22%
廚餘回收	千克	28,016	23,377	24,556	5%
紙類回收	千克	7,441	41,472	33,242	-20%
塑膠製品回收	千克	4,430	5,336	13,111	146%
金屬物料回收	千克	3,875	7,424	23,829	221%
碳粉盒回收	個	529	357	101	-72%
危險廢物管理					
棄置的液體化學品	升	87,840	159,740	94,700	-41%
棄置的固體化學品	千克	88,363	113,097	112,959	0%
消耗航空煤油回收	升	5,400	5,200	4,800	-8%
潤滑劑回收	升	13,000	14,800	15,400	4%
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

表現數據

職業健康與安全表現		2019	2020	2021	%
總僱員人數	名	1,121	1,015	1,033	2%
工作時數 (僱員總工作時數，以千計)	小時	2,592	2,441	2,262	-7%
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2)	宗	7	2	1	-50%
輕傷／急救事故數目	宗	2	2	1	-50%
損失工作日總數	日	151.5	49.5	47	-5%
損失工時受傷事故比率 (附註3)		0.54	0.16	0.09	-44%
損失工作日比率 (附註4)		11.7	4	4.2	5%

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	
		頁數	篇章
GRI 101：基礎2016			
一般披露			
	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、產品與服務	52	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 營運據點	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 提供服務的市場	52	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
GRI 102：一般披露2016		17	珍惜人才 → 關於我們的員工團隊
		52	我們的業務和價值鏈 → 關於我們的服務
		53	我們的業務和價值鏈 → 經濟表現
	102-8 員工與其他工作者的資訊	17	珍惜人才 → 關於我們的員工團隊
	參考附註 僱員人數包括截至報告年度12月31日所有類別僱員（即永久全職+永久兼職+固定時期+臨時）		
	102-9 供應鏈	53	我們的業務和價值鏈 → 關於我們的供應鏈
	102-10 組織及其供應鏈的重大改變		
參考附註 本年度，我們公司和我們的供應鏈沒有發生重大變化。			
102-11 預警原則或方針			
參考附註 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			
參考附註 截至本年度12月31日，港發沒有採用任何外部倡議。			
102-13 公協會的會員資格			
參考附註 截至本年度12月31日，港發並非任何協會的成員。			

GRI指標索引

GRI標準	披露	參考欄目	
		頁數	篇章
GRI 102 : 一般披露2016	戰略		
	102-14 決策者的聲明	3	董事和總經理致函
	道德和誠信		
	102-16 價值、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
	管治		
	102-18 治理結構	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 利害關係人團體	11	可持續發展方針
	102-41 團體協約	10	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 管治架構及委員會
	102-42 鑑別與選擇利害關係人	11	可持續發展方針
	102-43 與利害關係人溝通的方針	11	可持續發展方針
	102-44 提出之關鍵主題與關注事項	11	可持續發展方針
	報告實踐		
	102-45 合併財務報表中所包含的實體 參考附註 港發的合併財務報表中不涵蓋任何實體。		
	102-46 界定報告書內容與主題邊界 參考附註 請參閱GRI指標索引中各個特定議題，以了解其邊界。	11 60	可持續發展方針 參考資料 → GRI指標索引
	102-47 重大主題表列	11	可持續發展方針
	102-48 資訊重編 參考附註 本報告中沒有重述信息。		
102-49 報導改變 參考附註 申報並無變更。本報告乃根據GRI標準核心項目編製，與2019年港發可持續發展報告相同。	1	關於本報告	
102-50 報導期間	1	關於本報告	

GRI指標索引

GRI標準	披露	參考欄目	
		頁數	篇章
GRI 102 : 一般披露2016	102-51 上一次報告書的日期 參考附註 港發於2021年中發佈2020年可持續發展報告，涵蓋2020年1月1日至12月31日的報告期。		
	102-52 報導週期 參考附註 港發每年發布可持續發展報告。		
	102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	67	參考資料 → 請求反饋
	102-54 依循GRI準則報導的宣告	2	關於本報告
	102-55 GRI內容索引	60	參考資料 → GRI指標索引
	102-56 外部保證/確信	66	參考資料 → 核實聲明
主要議題			
200系列 (經濟議題)			
經濟表現			
GRI 103 : 管理方針2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	5	港發簡介：Best in the World, Best for the World
	103-2 管理方針及其要素 103-3 管理方針的評估	52	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	53
		57	參考資料 → 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份 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	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 參考附註 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。	9	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 道德與合規
反競爭行為			
GRI 103: 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界 103-2 管理方針及其要素 103-3 管理方針的評估	9	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 道德與合規
GRI 206: 反貪污 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動 參考附註 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。	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	
		頁數	篇章
300 系列 (環境議題)			
能源			
GRI 103: 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	5	港發簡介：Best in the World, Best for the World
	103-2 管理方針及其要素	40	保護環境
	103-3 管理方針的評估		
GRI 302: 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	42	保護環境
	302-3 能源密集度	57	→ 能源及排放
	302-4 減少能源消耗		參考資料
	參考附註 港發消耗的能源包括從其他機構購入的燃油、電力和煤氣。 我們大部份的電力消耗都在香港，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。 香港的煤氣案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。		→ 表現數據
水			
GRI 103: 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	5	港發簡介：Best in the World, Best for the World
	103-2 管理方針及其要素	45	保護環境
	103-3 管理方針的評估		→ 水資源管理 → 廢污水
GRI 303: 水及廢污水 2018	303-3 取水量	45	保護環境
	303-4 排水量		→ 水資源管理
	303-5 耗水量	→ 廢污水	
參考附註 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已沒有被消耗。			
廢污水及廢棄物			
GRI 103: 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	46	保護環境
	103-2 管理方針及其要素		→ 廢物管理
	103-3 管理方針的評估		
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	46	保護環境
		57	→ 廢物管理 參考資料
	306-3 嚴重洩漏		→ 表現數據
參考附註 本年度，港發沒有任何洩漏。			
環境合規			
GRI 103: 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界	40	保護環境
	103-2 管理方針及其要素	9	港發簡介：Best in the World, Best for the World
	103-3 管理方針的評估		

GRI指標索引

GRI標準	披露	參考欄目	
		頁數	篇章
GRI 307: 環境合規 2016	307-1 違反環保法規 參考附註 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 解釋重大主題及其邊界 103-2 管理方針及其要素 103-3 管理方針的評估	29	珍惜人才 → 安全文化
GRI 403: 職業健康與安全 2018	403-1 職業安全衛生管理系統 403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查 403-3 職業健康服務 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、磋商與溝通	10 29	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 管治架構及委員會 珍惜人才 → 安全文化
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	20	珍惜人才 → 人才發展 → 安全培訓
	403-6 工作者健康促進	21	珍惜人才 Our Environment → 員工設施和健康
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	29	珍惜人才 → 安全文化
	403-9 職業傷害	29	珍惜人才 → 安全文化
	參考附註 港發報告的損失工時受傷事故數目 (LT)、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。 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。 5. 致命意外(僱員)指由與工作有關的事故導致員工喪生。	57	參考資料 → 表現數據
	客戶健康與安全		
GRI 103: 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界 103-2 管理方針及其要素 103-3 管理方針的評估	56	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 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 參考附註 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。	56	我們的業務和價值鏈 → 客戶健康與安全

GRI指標索引

GRI標準	披露	參考欄目	
		頁數	篇章
客戶私隱			
GRI 103: 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界 103-2 管理方針及其要素 103-3 管理方針的評估	9	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 道德與合規
GRI 418: 客戶私隱 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 參考附註 本年度，港發沒有收到客戶有關違反客戶私隱及客戶資料遺失的任何投訴。	9	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 道德與合規
社會經濟法規遵循			
GRI 103: 管理方針 2016	103-1 解釋重大主題及其邊界 103-2 管理方針及其要素 103-3 管理方針的評估	9	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 道德與合規
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 參考附註 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。	9	港發簡介：Best in the World, Best for the World → 道德與合規

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」）的可持續發展報告2021（下稱「報告」）的全部內容進行獨立驗證。該報告陳述了港發於2021年內（即2021年1月1日至2021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。

香港品質保證局代表簽署

譚玉秀
企業業務總監
2022年4月

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2021年港發所執行的各項活動與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。

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