



可 持 續 發 展 報 告

2022

BEST IN THE WORLD
BEST FOR THE WORLD



2022年焦點



為本地社區捐款共
\$68,843美元



利用我們的優勢支持社區：
維修特工隊

社會



總義工時數達
151小時

人才



週年慶典
迪士尼家Fun日
和
派發港發限量版大富翁



培訓和發展：
每名員工培訓超過
29小時

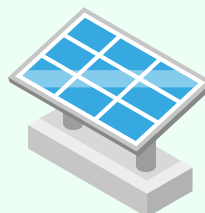


港發史上
最低損失工時
受傷事故 (LTI)



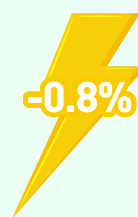
港機集團
安全及品質
優異獎項

環境



太陽能
系統擴展至
630千瓦

用電量減少



用水量
減少



回收率
提高至



經濟



最高收入：
**\$2,955百萬
美元**

目錄

II. 關於本報告

4

III. 行政總裁致函

5

IV. 港發簡介：
BEST IN THE WORLD, BEST FOR THE WORLD

7

V. 可持續發展方法

11

VI. 珍惜人才

14

VII. 共建社區

31

VIII. 保護環境

38

IX. 業務和價值鏈

52

X. 參考資料

57

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2021而編製而成。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/en/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2022年1月1日至2022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。

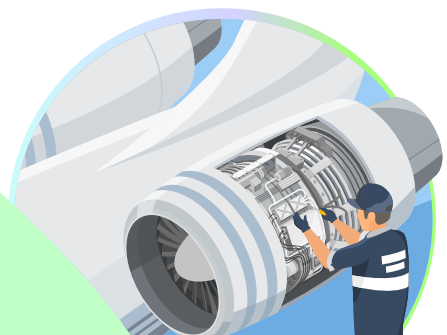
報告保證

本報告是依循全球報告倡議組織（GRI）標準2021而編製而成。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。

我們非常歡迎您對我們的表現和行動發表意見，或提出如何改進本報告內容和表達方式的建議。請透過我們的網站<https://www.haesi.com/>與可持續發展部聯絡。





行政總裁致函

2022年正值港發慶祝成立 25 週年，這是一個絕佳的機會，讓我們反思業務在這段時期的快速增長、由此帶來的就業和人才發展機會，以及公司持續成功的卓越表現。

新型冠狀病毒肺炎疫情在2022年繼續為我們帶來挑戰，尤其是在上半年Omicron肆虐期間。儘管面對這些困難連帶供應鏈的影響，這仍是港發成功的一年，發動機輸出量達歷年來第二高。

一如既往，保護員工的健康和安全是我們首要的任務。延續2021年的優秀表現，公司於2022年亦只錄得一宗損失工時受傷事故(LTI)，我們目前的重點工作是推動零意外，作為長期的目標。年內，我們繼續在工作場所推行預疫措施，以將風險降至最低，並在必要時將措施升級。由於香港社區廣泛感染，港發在2022年也錄得數百宗新型冠狀病毒肺炎的確診個案，但並無錄得嚴重個案，且公司運作未受影響，這均歸功於公司在危機管理方面的靈活和韌性。



港發的多元及包容目標按原定的5年計劃進展順利。港發匯明聚舉辦了多場焦點小組會議，以辨識需要改善的領域，讓我們能夠加緊努力，打造更多元和平等的工作場所。港發制定了招聘目標以推動性別多元，並為公司上下員工提供了無意識偏見培訓。

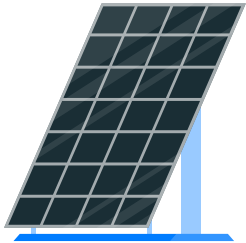
多元與共融 五年計劃



HAECO Group Safety and Quality Excellence Award



2022年，港發的溫室氣體排放量同比增加4.3%，原因是發動機測試數量增加，以及XWB發動機數量增加，其測試用油量較其他發動機為高。雖然測試活動增加，但由於各種技術改良，電力消耗反而減少了1%。在中華電力可再生能源上網電價補貼計劃的支持下，港發太陽能發電系統年內發電量增加三倍至630千瓦，每年生產超過700,000千瓦時的可再生電力。



生產超過
700,000 千瓦/每年
的可再生電力



智能回收機

公司的用水強度降低了26%，回收率提高了17%。港發的核心工序之一會消耗氧化鋁，經打砂工序後成為工業廢料。為了重用氧化鋁，港發與香港理工大學合作探索回收機會，最終將材料重新用於製造地磚。2022年，港發回收了13噸氧化鋁，以用作製磚。



回收13噸氧化鋁



我們正在逐步從員工飯堂減少使用塑膠，並安裝了智能回收機，以鼓勵員工回收鋁罐及膠樽。我們同時為員工提供餐具，以減少使用即棄塑膠。港發已將電動汽車充電設施增加至十個，並已開展舊制服回收計劃。

港發參與了16場企業社會責任活動，錄得151小時的義工服務時間，並向各慈善機構捐贈物資，包括為青年提供航空教育和為弱勢群體提供食物援助。港發於2022年組織策劃「港發全民義工日」，並於2023年1月初舉行，約800名員工參與了20項義工活動，我們將在明年的報告中為此作出更全面的介紹。

總義工時數
達151小時



行政總裁
Richard Sell
邵瑞德

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。


1940s

發現

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


成立

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

合資

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

首個勞斯萊斯湍流700引擎

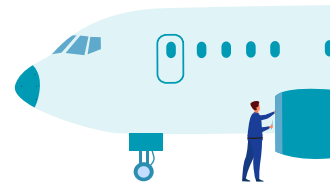
於1997年正式運行，測試了第一台勞斯萊斯湍流700引擎。多年來，港發不斷完善維修和檢修勞斯萊斯RB211和湍流系列引擎的能力。

2022

截至2022年12月31日，港發已為

> 4,700

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。

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 DISH”

- 團隊精神及互相尊重(Teamwork & Respect)、建立誠信(Integrity)、勇於承擔(Commitment)、追求卓越(Excellence)、代表著多元(Diversity)、共融(Inclusion)、安全(Safety)和健康(Health)
- 我們將共同努力實現港發的願景。

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。



道德與合規

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。我們會向特定員工提供個人數據隱私和反賄賂培訓，涵蓋的主題包括正當地處理個人數據、識別潛在的賄賂情況以及如何報告懷疑不當的行為。我們向員工灌輸為保護個人數據隱私和遵守道德行為所需的知識和技能，使我們能夠在運營中堅守著誠信和問責制的承諾。

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，成員分別包括負責商務及物料管理、財務及行政以及工程事務的三位總經理。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。

可持續發展方針



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 (UNSDG) 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。

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：



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

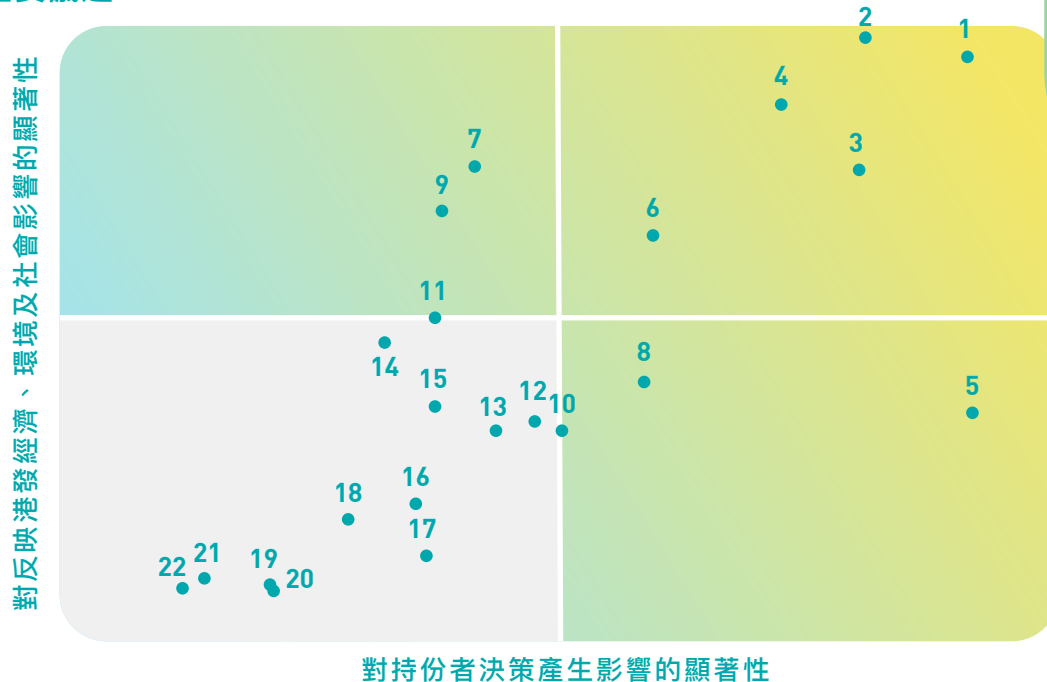


我們向所有參與評核的持份者介紹評核的目的，然後邀請他們通過面對面訪談或電子郵件調查問卷評核可持續性議題的重大性。我們對持份者的回應進行整合並製作成以下的重大性示意圖。



根據持份者評核整合而成的重大性示意圖

重要議題



議題描述

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 1 員工職業健康及安全 2 社會經濟法規合規 3 反貪污 4 環境法規合規 5 經濟績效 6 客戶健康及安全 7 水及污水管理 8 反競爭行為 9 廢物管理 10 客戶私隱 11 能源使用 | <ul style="list-style-type: none"> 12 當地勞工市場影響 13 物料管理 14 排放 15 員工招聘 16 員工職業發展 17 勞資溝通 18 反歧視 19 員工多元及平等機會 20 供應商環境議題表現評核 21 本地社區 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，並將在報告中列出內部計劃和詳細資料。



環境

- 4 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)

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)

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	14
社會經濟法規合規	港發簡介：Best in the World, Best for the World	07
反貪污	港發簡介：Best in the World, Best for the World	07
環境法規合規	保護環境	38
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	38
反競爭行為	港發簡介：Best in the World, Best for the World	07
廢物管理	保護環境	38
客戶私隱	港發簡介：Best in the World, Best for the World	07
能源使用	保護環境	38
員工多元及平等機會	珍惜人才	14



珍惜

人才

2022年是喜憂參半的一年，充滿挑戰，但也充滿令人興奮的機會。儘管新型冠狀病毒肺炎反復無常，特別是在亞太地區，香港的社區服務和商業活動進入復甦的第二階段。一如既往，港發將員工的健康和安全放於首位，全年堅守核心防疫措施，同時為員工提供堅實的支持。

我們從目前的全球危機中把握機會，並將內部發展列為優先項目，提高薪酬待遇及職場的多元共融，並提升員工身心健康和促進其職業發展。我們努力讓自己超群出眾，成為具前瞻性、積極培養人才和值得信賴的企業。

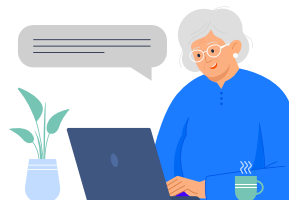
要維持業務繁榮發展，一支擁有強大安全文化和持續改進動力的敬業團隊是不可或缺的。在慶祝港發成立25週年的同時，我們慶幸2022年只錄得一宗損失工時受傷事故，刷新港發史上的最低記錄。向2023年進發，我們將繼續將工作場所安全放於首位，在港發實現零意外的目標。



關於人才

保養、維修及檢修行業傳統上以男性為主導。在2022年，港發通過我們的四大焦點——管治、發展、溝通和社區參與積極建構多元、互助和共融的職場。

為了回應對我們服務日益增長的需求，我們更努力吸引和留住多元和能幹的團隊。我們以多元共融為重點，通過性別和年齡多元努力招聘讓港發更具韌性的人才。除招聘流程外，我們更承諾以在港發內部保留和培養多元人才為目標。我們推出了支持在職父母的政策和舉措，包括提供獎學金和彈性工作安排，同時還為超過傳統退休年齡但希望繼續工作的員工延長合約。我們相信，多元化的員工團隊可帶來各種觀點和經驗，推動創新，並提升我們服務客戶的能力。



僱員資料統計

(按性別、合約及僱員類別分類)

*港發並無兼職及非保證工時僱員



人才審視與發展

為了回應未來幾年預計的工作量正增長，我們以招聘人才為2022年的工作焦點。為吸引熱衷於航空業的人才，我們舉辦了多個招聘會，並進行網上招聘活動。另外，我們還安排了招聘開放日和工廠參觀，以增加公眾曝光率，讓更廣泛的人群接觸到飛機引擎維修行業。港發亦推出了推薦計劃，以鼓勵員工推薦家人或朋友加入港發，因為我們認為招聘優秀人才的最佳方式之一是通過了解公司文化和工作性質的現有員工推薦其加入。港發提供各種職位，以配合人才的各種技能，並為他們發展成功的事業鋪路。我們的員工人數從2021年的1,034人淨增86人至2022年的1,120人，體現了我們吸引和培養行業頂尖人才的承諾。

人才保留 導師計劃

港發深知讓新員工適應環境的重要性，尤其是新近畢業並剛剛加入我們專業領域的員工。為了支援他們融入和成長，我們繼續推行全面的導師計劃，由經驗豐富的同事擔任指導，傳授關鍵技能，並促進組織內部的關係。

長期服務獎

為認可我們員工堅定不移的承諾和卓越的成就，港發設立長期服務獎，向為公司奉獻時間和才能的員工表示衷心的感謝，表彰他們的長期服務，並為他們在港發任職期間的傑出貢獻和勤奮工作致敬。



建立強大的員工團隊

港發非常重視我們員工的專業和個人成長，因為讓他們擁有在其崗位必要技能和知識是至關重要的。我們全面的培訓框架旨在確保每位員工在安全、維修技術、航空法規和客戶溝通等方面都配備必要的能力。

為支持員工終身學習和發展事業，港發除提供內部和外部培訓課程外，亦提供教育津貼，這種做法不僅可以幫助我們的員工保持了解行業最新趨勢和發展，也促進他們在港發的個人成長和進步。



培訓

培訓是港發致力於追求卓越和人才發展的重要一環。我們保持高水平的員工總培訓時數和平均培訓時數，員工在加入公司後隨即獲安排參與有系統的技能發展計劃，計劃每年都會進行評估和修訂，以反映每位員工的表現和成長。我們全面的培訓課程涵蓋廣泛的領域，包括但不限於健康和 safety、特定工作技能、引擎知識、航空當局的要求、私隱管理、溝通技巧、領導能力和風險管理。此外，我們的培訓計劃幫助新員工於加入公司時能夠順利適應職位轉變的過渡期，逐步習慣公司的文化，了解他們的崗位。



技能發展計劃



健康與安全



溝通



特定工作

培訓時數

2022年，港發為員工培訓投入大量資源，培訓總時數超過**32,384小時**，平均每位員工培訓時數達29小時。港發提供131項培訓課程，讓員工得到全面的指導，涵蓋從專業技術和工作安全到領導力發展等多個科目。

高績效文化

由於本地防疫措施放寬，港發的高績效文化培訓在2022年下半年復常，共有45名員工接受培訓。通過與經驗豐富的導師合作，我們為37名新員工提供互動和具成效的培訓課程，體現公司對高績效文化願景的承諾。

此外，港發內部季刊通訊中的《港發資聲》以及高績效培訓導師使高績效文化概念生動和相關，為員工提供動力和靈感的寶貴來源。「問責階梯」、「保持好奇心」和「管理您的能量」等主題提醒員工高績效文化原則的重要性，並鼓勵自我反思、拓寬視野和有效溝通，從而促進更積極和更具生產力的工作環境。



安全培訓

為確保新員工能順利並安全地度過適應期，港發積極為新員工提供全面的安全教育和知識。入職培訓是讓員工掌握工作場所安全、風險緩解和健康管理原則的基礎課程。此外，公司還提供一系列針對個人需求和職責而定制的專業培訓，包括安全管理、強制安全、人為因素和特定工種的安全培訓，確保所有員工都具備必要的知識和技能，以維持安全高效的工作環境。



全方位技能培訓

港發努力確保我們的員工全面具備必要的技能和能力。我們為所有新員工制定綜合培訓計劃，涵蓋相關的職業能力、專業知識和職責培訓，以及由導師指導的技術課程，如新入職實習培訓，以提升員工的技術水平。為了幫助新員工在加入公司時能夠順利適應，以習慣公司的工作環境和文化，我們在首六個月提供一系列課程，包括基本精益轉型、高績效文化和環境保護最佳實踐。每位員工的培訓計劃將根據他們的培訓需求評估進行年度評核和修訂。隨著員工在職業生涯中的進步，他們將接受各種漸進式的實踐培訓，例如引擎知識、在職技能、航空法規和定制的高階技能培訓，以滿足他們的個人需求。

除實踐培訓外，港發還提供一系列職業發展和個人成長專門培訓，包括溝通技巧培訓、合規培訓以及指導和領袖課程，旨在促進技術和個人技能的平衡發展。此外，港發通過提供進修培訓和進一步專業發展的機會支持員工終身學習。作為致力於支持員工專業發展的一部分，港發資助員工攻讀與工作相關的學士學位。2022年，高等教育津貼從本科擴大至涵蓋與工作相關的研究生課程；還為員工的工作相關考試提供一天的考試假，以支持員工獲取紮實的知識，有利其個人發展。



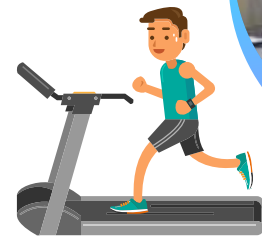
員工身心健康

港發的員工身心健康計劃致力於促進健康的工作環境，及確保員工的健康、安全和福祉。計劃的目標是培養重視員工身心健康為前提的關愛和共融文化。我們提供學習和增益的機會、健康活動及鼓勵員工自主活動。它還為管理層和員工提供了心理健康支援的所需知識、技巧和資源。我們相信共融和蓬勃發展的健康文化必須由上而下以及通過個人責任和行動建立，體現港發如何致力於促進人權發展。



體魄健康

港發非常重視員工的福利，與我們致力於維護人權和確保工作場所安全的承諾一致。我們制定了各種員工身心健康計劃，舉辦活動和推行項目，鼓勵員工進行運動和休閒活動，並提供一系列醫療保健必需品、醫療資源、由公司補貼的穿梭巴士服務和餐飲選擇。我們還提供康樂設施，包括運動場、健身房和音樂室。我們致力於建立一個互助的工作環境，讓員工能夠以健康的生活方式保持身心健康，並在工作與生活之間維持良好的平衡。



關懷員工活動

港發深明健康員工團隊的重要性，舉辦了一系列健康活動，以促進員工的體魄健康。我們邀請卓健舉行了兩場以上班族頸背護理及中醫腸胃護理為題的網上健康講座，為員工提供寶貴的見解和貼士，以維持身體健康，預防常見的健康問題。此外，為了與員工同慶佳節，港發於中秋節向全體員工派發月餅，以答謝他們的辛勤付出；我們也舉辦了港發聖誕派對，為員工提供遊戲、禮物和節日主題大餐，讓所有員工分享快樂和喜悅。通過這些健康舉措，我們希望營造一個互助和健康的工作環境，讓員工能夠發揮最佳表現。



Office Series 辦公室系列

辦公室護頸脊妙法 OFFICE NECK & SPINE SELF-CARE TIPS

日期 Date: 16 Jun 2022
時間 Time: 10:30 - 11:30
地點 Venue: 網上 online

請於6月15日或之前向所屬部門行政助理報名
PLEASE SIGN UP WITH DEPARTMENTAL ADMINISTRATIVE ASSISTANT ON OR BEFORE 15 JUN

以宣傳畫在活動期間拍攝照片，並用作宣傳用途。如有任何疑問，請聯絡人力資源部
PHOTOGRAPHS WILL BE TAKEN THROUGHOUT THE EVENT AND MAY BE USED BY HAESL FOR MARKETING AND PUBLICITY PURPOSES. PLEASE CONTACT HUMAN RESOURCES DEPARTMENT IF YOU HAVE ANY CONCERNS.





港發25週年慶祝活動

港發銀禧·家Fun日

2022年是港發的慶祝年。2022年11月5日，港發舉辦首項25週年慶祝活動。為了答謝員工的努力和對公司的貢獻，我們在香港迪士尼樂園舉辦了家庭同樂日，讓員工與家人和朋友共度時光。活動於下午開始，港發員工陸續入園。每位員工都和親朋一起度過閒暇時光，他們按自己的興趣進行不同的活動，如乘坐遊樂設施、觀賞巡遊、與他們最喜歡的迪士尼角色合照，以及在主題餐廳用餐等等。入夜後，整個天空被魔法照亮，香港迪士尼樂園全新壯觀表演《星夢光影之旅》將整晚氣氛推向高潮。節目透過經典的迪士尼音樂帶領所有來賓踏上一段奇妙的生命旅程，並在星夢光影中創造難忘的時刻。

在奇妙夢想城堡前獲得這令人著迷的夜間體驗後，港發員工聚集在原野劇場觀賞《惡人舞動迪士尼》獨家表演。演出開始前由我們的總經理（工程事務）Mick Brown和總經理（商務及物料管理）桂浩然先生致開幕辭。

在致辭結束後，迪士尼反派齊聚劇場，表演了多首滲入新穎音樂元素的歌曲，並將各自的獨特惡行融入節目之中。在精彩表演結束後，部分員工在延長的營業時間內繼續享用遊樂設施和暢遊其他景點，而其他員工則前往美國小鎮大街的商店享受獨家購物折扣，大家都滿載而歸。對於所有港發員工來說，這肯定是奇妙的一天。





港發大富翁

為慶祝港發成立25週年，我們定制了港發大富翁桌面遊戲，每位員工獲發一套，以作紀念。遊戲棋盤、棋子和地契卡、機會卡及命運卡都是定制的，講述我們公司的故事、文化和里程碑，並融入港發各部門和資源（站點）、員工群體和街道，例如將物業命名為「試車房」、「高壓系統組件裝拆中心」和「低壓壓縮機外殼組件裝拆中心」，而遊戲棋盤上的街道則包含駿日街和駿才街。我們標誌性的引擎圖象也被印於鈔票之上。員工可以通過抽取機會和命運卡片了解更多關於港發的文化，以及公司在員工、環境、社會和經濟方面的卓越成就。在與家人和朋友一起暢玩這個桌面遊戲時，員工可以聯想到他們在港發的日常生活。



推動多元共融

港發致力於營造一個重視多元、平等和共融的職場。我們在2019年制定了多元共融政策，體現了我們對促進以上價值觀的承諾。港發正在採取積極主動的措施，以實現我們的5年多元共融政策，以營造一個具互助和共融的職場為願景，不論個人特質為何，所有員工皆能充分發揮其潛能。作為該政策的一部分，我們努力保持員工的性別比例平衡，定期審視我們的多元共融相關政策，並通過各種項目和活動提高員工對多元共融的認識和理解，以確保共融文化得以維持。我們還致力於招聘、保留和發展多元的人才。



Focus groups with female staff

管治

港發致力於確保內部有效部署和推展多元共融計劃，管理層致力承諾定期審視和更新相關政策。為進一步促進性別平等，港發建立了一個系統，以在面試過程中監察性別比例，並在2022年與女性員工進行了焦點小組討論，以辨識需要改進的地方。我們制定了目標，以每年穩步提高女性員工比例。通過以上持續的努力和定期的政策審視，港發致力於為所有員工營造一個共融和互助的工作環境。



溝通

港發致力於營造一個多元共融的職場，包括促進員工對多元共融的認識。為達成此目標，我們制定了多項舉措，旨在加強教育和鼓勵員工更積極參與。港發匯明聚(HWN)於2019年成立，為女性員工的平台，提供交流資訊及互相學習，並提高員工對職場女性議題的意識。此外，港發在2021年推出了「連齡·共學」，讓不同世代的員工聚在一起，以分享知識和經驗。通過這些舉措，港發旨在賦予員工權力，並營造一個互助共融的職場。





多元共融活動

為了在港發推廣多元共融，我們舉行了多項活動，主題包括多個重點，如性別、年齡和性小眾。2022年2月，49名員工參與了多元共融意識面試技巧工作坊，以認識有關多元共融意識的各項元素。5月，港發全體員工完成無意識偏見線上培訓，認識和了解他們的無意識偏見可能如何影響其思想和行為，以促進更公平和共融的做法和決策。11月，港發舉辦了「粉紅日」活動，員工群體合影留念，享受粉色主題菜單，表示對女同性戀、男同性戀、雙性戀和跨性別等多元性別認同(LGBT+)的支持。



連齡·共學

「連齡·共學」活動為來自不同年齡群體的員工提供一個平台，以交流並分享他們的知識和專長。其後，港發更舉辦了三個課程，分別以Excel應用和激光刻印為主題，以鼓勵員工之間互動和交流，同時拓寬大家的技能。這些工作坊體現了港發的願景：不論年齡，重視和尊重每個人的長處，建立一個互動和共融工作環境。

社區參與

港發致力於加強社區對多元共融的接納，並提升港發多元共融倡議在本地的認可度。我們在2021年參與CareER潛能無限線上慈善跑，為CareER籌款，以持續支持殘疾和有特殊教育需要(SENs)的學生。其後，港發於次年參加了CareER傷健共融指數宣傳禮。這是一項全面評估，旨在為港發改善內部傷健共融計劃和策略提供制定指引。通過加深了解業內做法，並善用此指數，我們將持續完善我們的多元共融框架和傷健共融政策，創建一個更加共融的職場。



港發匯明聚(HWN)

2022年，港發舉辦了十個慶祝活動，鼓勵女性員工關注工作與生活的平衡和與鞏固家庭關係。這些活動展示了我們對創造共融工作環境的貢獻，並教育我們的員工了解多元共融的重要性。港發匯明聚為平均分布於不同年齡層的女性員工舉辦各種活動，以配合其不同的需要，例如有關「快樂生理期」和「避免過量攝取咖啡因」等流行及健康生活方式的室內研討會，亦為喜歡自己動手的員工舉辦了中草藥洗髮水和月餅工作坊，同時為好動的員工舉辦室內攀石之夜活動。我們從以服務對象為女性的社會企業或非政府組織請來了幾位活動導師，如每悅事和香港婦女中心協會，展示我們對性別問題的關注，以及對香港基層女性的支持。此外，港發舉辦親子活動，例如帶領家庭參觀海下灣海洋生物中心，旨在促進工作與生活的平衡，並為員工提供與家人建立聯繫的機會。我們通過這些活動傳達我們對多元共融的承諾，以在港發培養具支持性和共融的文化。

為了更了解女性同事的需求和疑慮，我們為不同年齡組別的女性員工進行了四輪焦點小組會議。我們已向高級管理層報告所收集到的意見，以針對所提出的問題制定行動計劃。



與員工共同抗疫

為應對全球新型冠狀病毒肺炎疫情，港發已採取積極措施，確保員工的健康和福祉。儘管面臨前所未有的挑戰，我們仍然堅定不移地努力維持正常運作。為了在這段艱難時期為員工提供支持，港發推出多項計劃，提供健康、精神和經濟援助，包括員工身心健康計劃、技能發展機會和接種疫苗獎勵措施。我們於工作場所提供免費的新型冠狀病毒肺炎測試，為所有港發成員維持工作環境安全和健康。

疫苗注射獎勵

為確保員工的健康和安全，並配合社區對抗疫情，港發推出新型冠狀病毒肺炎疫苗注射獎勵計劃，在尋求適當的醫療建議後已完成第3或第4劑疫苗注射的員工可獲一天的有薪特別假和計程車費用報銷，以表示公司對他們的欣賞。



Taxi reimbursement

在家工作安排

為應對持續的新型冠狀病毒肺炎疫情，港發於2022年繼續在家工作(WFH)安排，作為我們遏制病毒傳播工作的一部分。這決定是為了確保員工的安全和福祉，同時保持業務持續進行。在家工作安排讓可以在家工作的員工有效地遠程工作，同時通過數碼平台以及通訊工具與辦公室保持聯繫，鼓勵符合條件的員工在家辦公，讓必須於公司工作的員工與人保持更大的社交距離，並讓穿梭巴士、餐廳、洗手間和所有公共區域以較小的規模運作。在家工作安排受到仔細監察，並根據需要進行調整，以為我們的員工提供安全高效的工作環境，同時滿足我們為客戶提供高質量服務的營運要求。

健康關愛物資包

隨著香港社交距離措施的放寬，所有港發員工於2022年4月下旬重回工作崗位。為了感謝於第5波新型冠狀病毒肺炎疫情期間所有員工的堅持、包容和合作，港發於5月向每位員工派發了「健康關愛物資包」，內含健康補充劑和個人衛生用品，以向他們表示感謝，讓他們在充滿挑戰的時期保持身體健康。



員工參與度

溝通渠道

員工參與度是其對工作是否滿意的重要指標之一，而有效的溝通以及在工作場所的聯繫感和歸屬感可提升員工參與度。港發相信開放和透明的雙向溝通是建立信任並提高員工滿意度的關鍵。為此，我們建立了多種溝通渠道，確保員工的觀點和疑慮得到管理層的聆聽和處理。此外，我們提供靈活的工作安排，例如靈活的工作時間表和遠程工作選項，以滿足員工的各種需求。



內部溝通

港發重視與員工的透明溝通。我們的管理層定期與勞資協商委員會(GSCC)和合約員工協會(CSA)舉行會議，以解決任何問題，並收集他們對員工福利的意見。公司沒有正式的集體談判協議安排。在香港，我們所有員工都有權利和自由組建和加入貿易工會。我們還為員工提供多種表達意見和反饋的渠道，包括員工通訊、虛擬通訊平台和與管理層進行面對面會議，以確保我們員工的聲音獲得傾聽。

我們還發布季度員工通訊《港發資聲》，涵蓋主題包括業務績效、安全、質量和部門更新、員工福利、多元與共融、可持續發展以及康樂活動等，確保員工掌握公司的最新動態。

我們利用科技加強內部溝通，包括虛擬通訊和內部數碼解決方案，通過海報和電視宣傳、內聯網和港發應用程式分享資訊，包括公司消息、政策更新、健康和活動、最新公告和員工活動。員工可以透過公司電腦瀏覽內聯網，也可於個人手機上安裝流動應用程式，以獲取電子糧單、實時醫療服務更新、培訓安排、員工折扣、每日餐廳菜單和活動更新。

為努力打造綠色工作場所，並配合港發環境目標，港發應用程式增加了假期申請(e-leave)和「我關心，我報告」(iCare iReport, ICIR)功能，供員工以電子方式請假和提交ICIR報告，以取替手動申請和提交。港發不斷尋求方法，以員工角度出發改善我們的服務和系統。



GSCC/CSA



HAESL App



HAESL.com

對外交流

社交媒體的使用已經成為我們日常生活中的重要一環。港發利用領英和Facebook等平台接觸更廣泛的受眾。我們通過社交媒體與公眾分享關於我們日常運作的有趣細節以及重要的公司活動資訊。港發正值25週年，我們持續分享有關我們慶祝活動令人興奮的消息和活動更新，以訴說我們滿載祝福25年旅程中的里程碑。我們持續分享具教育性和重要的內容，以強調我們對引擎維修和保養的專業，促進員工積極投入，並表彰港發員工的傑出貢獻。



僱員問卷調查

積極進取和敬業的員工團隊對於港發的成功至關重要。年度港發僱員問卷調查用作評估員工對公司敬業度、積極性、歸屬感和投入度的主要工具。本次調查涵蓋符合港發核心價值的重點，有助港發深入了解員工的意見和看法。



於2022年慶祝成立25週年之際，今年調查的回覆率非常高，員工敬業度得分也獲相應提高。平均分較之前的調查上升，反映了員工的敬業和投入度。對於員工於調查提出的問題或疑慮，管理層已迅速回應，以確保在持續精益求精時，我們始終緊守核心價值。

員工建議獎

港發相信員工的貢獻對優化營運和營造積極的工作

氣氛至關重要。港發設立員工建議獎，表彰

改善港發工作環境的傑出提議。所有員工也歡迎以員工建

議表提交他們的建議，部門經理將每季進行一次審核

。

一經評選，每個傑出的建議可獲港幣1,000現金獎勵，以作嘉許。這不僅是對員工工作的認可，也促進港發持續改進的文化。



安全文化

維持工作環境安全和健康是港發的重中之重。我們的高級管理層致力確保所有員工安全，及實現工作場所零意外的目標。為此，港發採用ISO45001職業健康安全管理標準。通過持續教育、監察表現和識別工作場所安全隱患，我們成功保持損失工時受傷事故數量(LTI)的最低歷史記錄。於2022年只錄得一宗損失工時受傷事故，證明全員致力緊守安全承諾。



高級管理層的承諾

港發以工作場所安全為首要目標。高級管理層定期進行名為「安全巡視」，評估現場的潛在安全隱患，以展示管理層對此承諾的重視，更培養了員工的安全意識。2022年，安全巡視共識別了78項安全隱患，全部都已獲即時處理。此外，職業安全與健康(OSH)績效審查組貫徹始終地對我們工作場所的安全措施進行評估，定期分析和評估事故報告和數據，以推動持續改進。該組頻繁召開會議，以確保全員堅守最高標準，並通過既定的事故報告程序及時報告所有工作場所事故。



78 HAZARDS IDENTIFIED



員工參與 安全隱患管理

員工的積極參與對維持職安健至關重要。港發的風險評估員與前線員工合作評估潛在安全隱患，並在安全巡視 (JSA)計劃的支持下制定緩解策略，精心識別、分析和解決與工作相關的安全隱患，減少在危害，並將意外發生的風險在合理可行的範圍內減至最低。危害評估通過系統分析，並融入針對職業和產品安全的標準風險計分機制。被判斷為具有高或中度風險的危害會得到及時處理和解決。

主動報告

我們深明主動報告對健康和安全性問題的重要性，以盡量減低發生事故的可能性。「我關心，我報告+我解決」(iCare iReport (ICIR) + iResolve) 計劃以協作的方式讓員工共同努力解決安全問題。每份ICIR報告均會根據四個主要範疇進行評定，包括質量、嚴重性、發生事故的可能性以及為改善而付出的努力，排名靠前的報告都會於每季度和每年審批。於2022年，員工提交了大量ICIR，共達4,609份。我們的損失工作日比率從1.05略增至5.25，但損失工時受傷事故比率從0.09降至0.08，表示我們連續第二年保持創紀錄的低工傷數字，於2022年只錄得一宗損失工時受傷事故。

港發相信ICIR機制可持續鼓勵員工積極主動地處理安全相關事宜，並為促進健康和安全的場所承擔集體責任。

ICIR IS AVAILABLE ON HAESL APP
FOR ALL STAFF
同事現可在 HAESL APP 匯報 ICIR

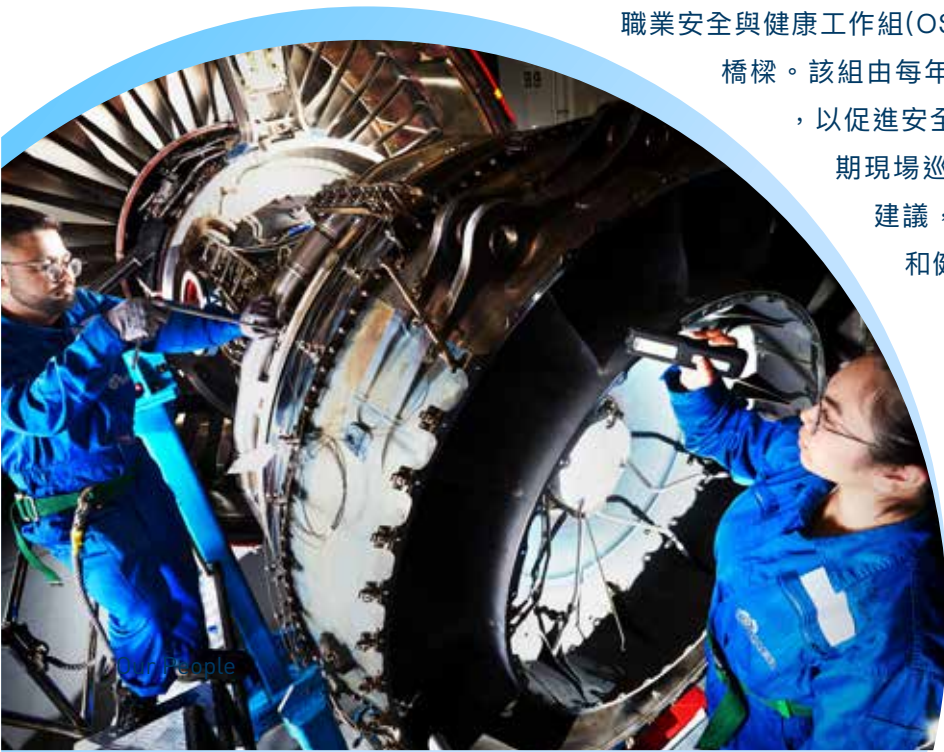
Let's Try Our New Platform
試用新的匯報平台

DON'T WALK PASS A PROBLEM
切勿對問題視而不見

HAESL
STOP
THINK
ACT SAFELY

職業安全與健康工作組

職業安全與健康工作組(OSH)是員工與職安健績效審查組之間的溝通橋樑。該組由每年選出的員工代表組成，每月舉行一次會議，以促進安全政策的執行，為新舉措提供建議，進行定期現場巡查，就遵守職業安全與健康法規提供實用建議，籌劃宣傳活動，並對港發的整體職業安全 and 健康績效帶來正面的影響。



安全運動

港發致力於為所有員工提供安全健康的工作場所。為此，我們於2022年推出了多項安全運動，以提高員工意識，並鼓勵員工積極參與。「節日假期工作安全意識活動」強調在節日期間持續進行安全實踐的重要性，鼓勵員工及時報告潛在的安全隱患。「手動安全操作運動」強調正確技巧的重要性，以降低搬運重物時受傷的風險。最後，「應急準備計劃」確保所有員工都熟悉我們的應急程序，並知道在發生危機時應如何應對。活動表明我們致力於創建一個零意外的工作場所，讓所有員工都感到受重視和安全。



獎項認證

2022年9月7日，港發在於2022年推出的港機集團安全及質量嘉許計劃中榮獲港機集團安全及質量卓越獎，該計劃旨在於整個港機集團內建立良好的安全及質量意識和文化。是次獲獎讓我們獲得認可，並彰顯所有港發成員堅定的承諾和不懈的努力，以在工作場所安全和產品質量方面取得卓越成就。

港發很榮幸通過“ERB人才企業嘉許計劃”獲僱員再培訓局(ERB)認可為其中一家人才企業(MD)。此與別不同的計劃表彰在人才培訓和發展領域表現出卓越承諾和成就的組織。憑藉作為一家MD的頭銜，港發致力於為社區和青年發展作出貢獻。



社區 共建

港發致力加強與本地社區的聯繫，確立促進正面關係和互惠互利夥伴關係的重要性。

在港發25年的營運期間，港發制定了各種舉措和計劃，突顯了港發對履行企業社會責任的承諾。這些舉措旨在鼓勵員工參與以社區為本的工作，並加強港發對周邊環境的正面影響。





獎項

港發很榮幸被認可為貢獻良多的企業公民，並在2021/2022年榮獲「5年Plus商界展關懷標誌」。此榮譽由香港社會服務聯會通過「商界展關懷」計劃發出，旨在促進良好的企業公民意識和培養共融社會。我們的三名員工獲選為關懷大使，以表揚她們對義務工作的傑出貢獻，並在港發累計最高的義工服務時數。三名員工由政總裁Richard Sell先生和財務與行政總經理Marianne Bollman女士授予獎項，以表彰他們對回饋社會的貢獻。



重點領域

港發致力為社區產生正面影響，並確立三個重點領域，以為我們的慈善工作和義工倡議提供方向。這些領域包括社區參與、青年發展和環境保護。港發在這三大範疇的工作反映了我們致力為社區帶來有意義的改變，並為未來世代創造一個更美好的世界。

獎勵計劃

港發瞭解社區參與對社會和個人都有正面影響，因此制定了義工服務假期政策，以支持和鼓勵員工為慈善盡一份力。通過這一舉措，員工將獲得額外的假期，以表彰他們為回饋社區所作的努力。

我們的貢獻

即使面對2019冠狀病毒帶來的挑戰，港發仍致力於服務社區。儘管困難重重，我們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以服務社區。為慶祝成立25週年，我們投入大量資源籌備港發全民義工日。2022年期間，我們的員工參與了十六項社區慈善活動，共錄得151小時的義工服務時間。我們還向各慈善機構捐款總額超過68,843美元，包括支援弱勢社群和促進環境保護。

全民義工日

港發致力為本地社區服務。為慶祝港發成立25週年，我們於2023年1月舉行港發全民義工日。我們的員工參與了一系列義工服務，以促進青年發展、支持弱勢社群、保護動物和環境。此重要時刻體現了我們對社區的貢獻和表達了我們對社區的感謝，並與有需要的人士一同分享喜悅和繁榮。



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2019冠狀病毒

2019冠狀病毒帶來了許多挑戰，特別是對弱勢社群。由於食品、燃料和其他必需品的成本上漲，部分家庭在維持基本需要時面臨巨大的經濟困難。隨著經濟和社會狀況回復正常，港發致力支持弱勢社群重獲財務穩定和獨立。



低收入家庭食品包捐贈

港發為安徒生會竹園中心和包威信中心準備及捐贈300個食物包以實踐支持弱勢社群的承諾。為了散播快樂和正能量，港發成員受邀撰寫祝福卡，隨同食物包派送予居住在黃大仙及樂富的低收入家庭和兒童。



為社區煮食

為進一步履行服務社會的承諾，港發財務部與惜食堂聯手準備和分揀被丟棄的蔬菜，在疫情的艱難時期，為貧困社區提供營養餐膳，同時解決香港食物浪費的問題。



利用我們的強項為社區提供支援

港發讚揚並鼓勵員工利用他們在保養和維修方面的技術和專業，通過各種計劃以他們的工程知識和技能造福社區。



維修特工隊

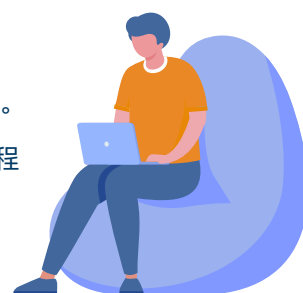
鑑於香港人口老化及居住環境的潛在危害，港發繼續與聖雅各福群會合作開展「上門維修計劃」，為長者提供安全和功能兼備的家用電器和設施，防止他們受傷並改善他們的生活條件，從而提高他們的整體福祉。2022年，港發捐贈了18套無火煮食用具和必備電器，並由11名員工為17個單位協助安裝各種防跌設施，例如防滑乙烯基地磚、扶手、置物架和窗簾路軌。港發榮獲聖雅各福群會頒發銅證書，以表揚我們為長者服務超過100小時。能夠以自己的技能和專業知識服務社區，參與義工服務的員工們均深感滿足。





青少年發展

港發深知培育下一代的重要性，因此我們致力透過教育激發年輕人的潛能和培養人才。為了培育年輕一代對保養、維修及檢修行業的興趣，我們提供航空和科學、技術、工程和數學(STEM)教育的機會。



航空教育

作為青年發展的堅定支持者，港發深明教育對塑造青年未來扮演着重要的角色。港發專注於航空領域的人才培養，通過實踐經驗為年輕人提供學習科學、技術、工程及數學(STEM)科目的機會。

港發很高興參與僱員再培訓局(ERB)人才企業嘉許計劃於2022-23學年為高中學生舉辦的「職場體驗活動」。2022年10月12日，聖公會莫壽增會督中學的學生和ERB員工參觀了我們的設施，藉以認識引擎維修行業，並探索航空領域的前景。是次參觀活動非常成功，學生們均對引擎維修行業表現出濃厚的興趣，而整個體驗活動亦得到了積極的回饋。「企業參觀」是ERB人才企業嘉許計劃的其中一項活動，旨在讓高中生透過參觀工作場所了解不同行業及就業前景。

除再培訓局外，港發亦與職業訓練局(VTC)合作推出 Earn & Learn 職學計劃和職場學習及評核先導計劃(PISE)。通過這些項目，港發可以向年輕人講解行業的發展途徑，並可通過結合課堂學習和在職培訓幫助年輕人在加入行業前做好準備。



保護環境

為了推進我們對可持續發展的承諾，港發積極推動減廢，並通過員工的參與保護環境。這些工作旨在提高員工的環保意識和提供減廢的機會，同時對環境產生正面的影響。

提高回收意識的活動

極簡主義講座

作為一家負責任且具有環保意識的企業，港發一直積極探索減廢的方法，並推動極簡主義。2022年1月25日，我們舉辦了一場以「極簡主義」為主題的研討會，來自執屋(JuppUK)的講師分享了關於斷捨離的寶貴見解和貼士。研討會涵蓋空間組織和整理目標等重要概念，讓員工探索減廢的方法，同時促進可持續的生活方式，幫助保護環境。



參觀塑新生

為了促進環境的可持續發展，港發財務部於2022年6月17日與塑新生有限公司合作，讓員工認識膠樽的回收過程，並探索在日常生活中減少、重用和回收塑膠的實用方法。我們對環保的承諾言行一致，致力採取積極措施來保護地球，並成為負責任的社區成員。



自然保護運動

綠色力量環島行

港發於2022年參加了由綠色力量舉辦的虛擬遠足活動—環島行。活動旨在提高員工的環保意識和為日後的環保項目籌款。我們的員工組隊支持活動，通過「山野無痕」的格言體現對保護環境的承諾—在享受大自然的同時減少對環境的影響。通過參與虛擬遠足，港發為建立更可持續的未來作出貢獻，並鼓勵他人採取保護地球的行動。



苔玉工作坊

港發在2022年8月26日舉辦了一場苔玉工作坊，以進一步實踐我們對保護環境的承諾。來自世界自然基金會香港分會的專家帶領參與者通過親身體驗，創作自己的迷你日式苔玉及認識可持續的室內園藝。隨後，講師分享了如何培養綠色生活環境，同時達到減壓和鬆弛效果的實用貼士。

海下灣珊瑚社區考察團

作為港發對環境保護持續承諾的一部分，56名員工及其家人參加了2022年10月1日和2日由香港世界自然基金會與港發聯合舉辦的海下灣珊瑚社區考察團。在遊覽期間，參與者能觀察到各種各樣的珊瑚和魚類，並對微生物進行考察。這次教育之旅有助於加深參加者認識珊瑚社區及其在生態系統中所面臨的挑戰。



環境保護

作為一家領先的航空發動機保養、維修及檢修公司，我們承諾以負責任和可持續的方式開展業務。我們致力於監控能源和自然資源的消耗，並將其用量減至最低，以減少業務營運對環境的影響，並採取措施應對氣候變化。

我們的股東太古公司（港機集團）及勞斯萊斯承諾到2050年實現淨零碳排放，符合《巴黎協定》中1.5°C的目標。港發已設定中期目標並積極跟進和關注三個優先考慮的環境範疇：碳排放量、用水強度和廢物回收率。

為推動持續節能節水，港發成立了可持續發展指導小組。在總經理（工程事務）Mick Brown先生的帶領下，指導小組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。自2022年起，各個部門均要負上可持續發展的責任，並於年初制定可持續發展的關鍵績效指標。其中營運部門的指標涵蓋用電量、用水量和回收率；而辦公室部門的指標主要涉及節約用紙、舉辦可持續採購培訓和參與可持續發展活動。關鍵績效指標會在每月的經理會議上進行檢視，以確保進展合宜。



Mr. Mick Brown
總經理(工程事務)



港發會在每季進行一次環保巡視，以確保和提高環保表現。環保巡視由行政總裁帶領，在港發的各個地點進行實地考察，並對五個領域的表現進行評估，包括能源、水、廢物、污染控制和環保意識。

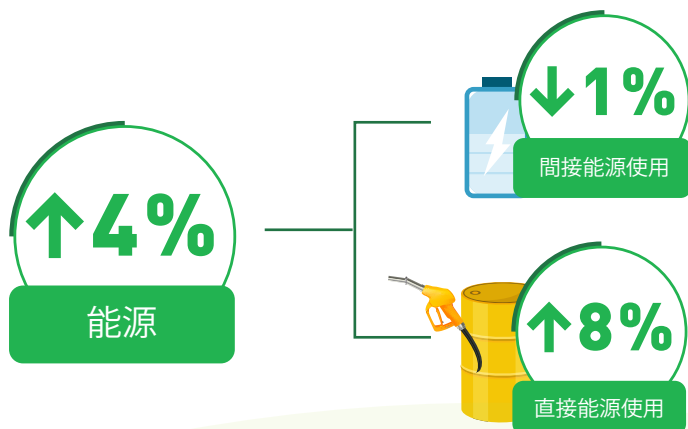
為協助港發達到碳、水和回收目標，港發制定了從2022年到2024年的可持續發展三年計劃。我們的3個主要營運和支援部門，包括部件維修、發動機維修和設施管理部門亦設定了各自的环境目標，並在可持續發展指導小組的每兩個月會議中報告他們的項目進度。



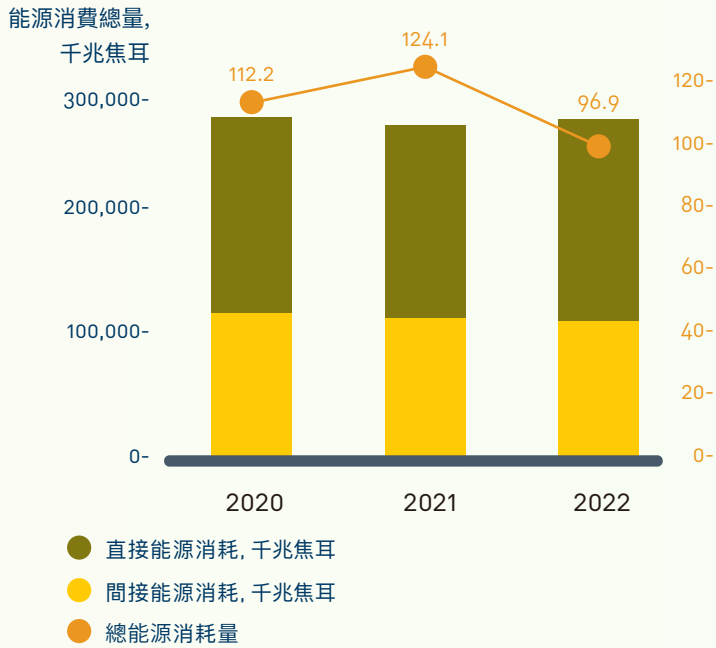
能源消耗及碳排放

我們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)是指發動機在完成維修保養工作後於測試中所用的燃料。電力則用於工廠設備和設施的運作，包括但不限於空氣調節(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，港發按每單位收入的產生計算總耗能強度，以此作定期檢討。

2022年，港發的能源消費總量比去年同期上升4%，其中直接能源上升8%，間接能源則下跌1%。



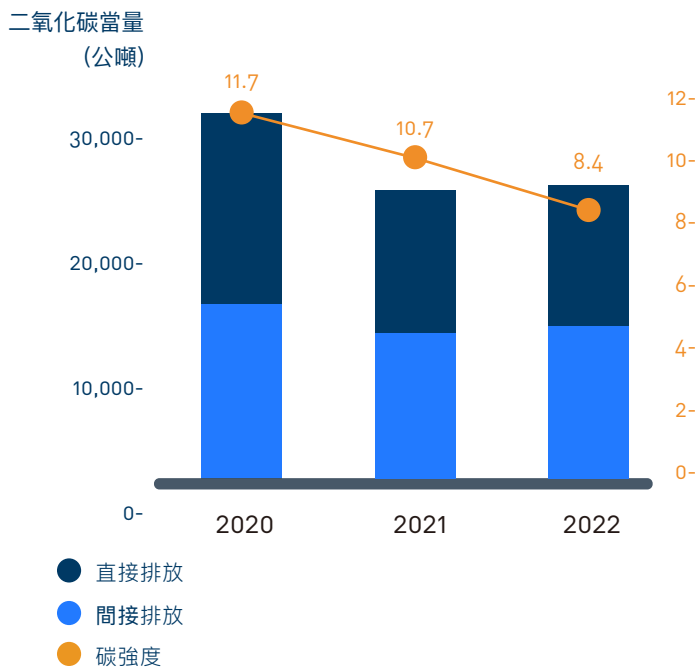
總能源消費量



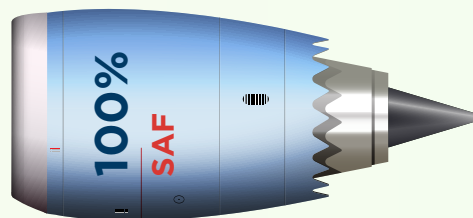
直接能源消耗的增加主要是由於業務增長導致引擎測試次數增加。湍流XWB發動機數量在我們的發動機組合中不斷上升。與其他發動機相比，湍流XWB發動機複雜性更高，加上尺寸更大，因此測試中需要消耗更多的航空燃油，從而導致其消耗量上升。港發一直積極與原製造商(OEM)勞斯萊斯合作，探索減少使用航空燃油的機會。

儘管發動機出廠數目增加，港發的間接能源消耗卻減少1%。我們致力於提升和改善設備及設施的能源效率，包括為水冷式空氣調節系統安裝智能(AI)編程、安裝發光二極管(LED)和優化熔爐。我們積極發展節能項目，並讓我們的員工參與能源節約，以進一步實現節能。

溫室氣體總排放量和碳強度



港發於2022年的溫室氣體總排放量較上年增長4.8%，碳強度下降22.6%。這主要是由於發動機測試數量的增加被設備和設施的效能提高所抵銷。



減少間接排放

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必不可缺的安全措施。可持續航空燃料(SAF)或可成為於發動機測試中航空燃料的環保替代品，以顯著減少淨二氧化碳生命週期的排放。目前SAF已被認證了可與高達50%傳統燃料混合使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，並宣布計劃在2023年前完成驗證是否所有湍流發動機和商務用航空發動機與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，並在2022年對一架超遠程商務機進行了進一步測試，證實了非混合SAF是化石燃料可行的替代品，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。

電子油(e-oil)引擎測試

引擎測試(尤指湍流XWB-84)消耗大量的航空燃油。為盡量減少燃油的使用，港發與勞斯萊斯合作通過審視引擎測試的油耗、磨合、性能和振動調查整合湍流XWB-84的測試程序。

為達到節油效果，港發與勞斯萊斯合作整合湍流XWB-84測試。我們與勞斯萊斯合作，於2022年11月試行湍流XWB-84引擎的電子油耗測試。通過減少和優化港發測試過程中的燃料消耗，估計可為每個湍流XWB-84引擎節省2,700公升航空燃油。我們將審視該過程，並將其採用於湍流XWB-97引擎(如適用)。



環保製冷劑

為減少溫室氣體排放，港發在水冷式空氣調節系統中採用環保製冷劑R514A，以取代原始製冷劑R134a，並減少釋放令全球變暖的氣體。新製冷劑的全球變暖潛能值(GWP)為2，遠低於原來製冷劑的1,430。此外，新製冷劑R514A於管內為負壓，氣體不易排放到大氣中，且無需像以往那樣頻繁加注。



減少間接排放

建築服務和工業用途的設施和設備為港發主要的電力消耗來源。我們致力於提高能源效率，並探索減少使用熔爐及加熱和冷卻設備的機會，以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%的總用電量來自建築物。提高建築能源效率可以有效降低溫室氣體排放。港發實施了一系列建築節能施工，包括改造善中央空調(HVAC)系統和更換發光二極管燈(LED)。為了進一步規劃節能項目，我們於2022年進行了能源審計，以審視所有可行的項目。



水冷式空氣調節系統優化項目

為減少水冷式空氣調節系統運作的耗電量，港發已實施水冷式空氣調節系統優化。利用智能和人工智能水冷式空氣調節系統控制程式Plant PRO實時診斷和控制水冷式空氣調節系統、泵和冷卻塔，以優化操作和提升能源效率。港發於2022年12月安裝 PlantPRO，並將其與我們的用戶界面合併測試和使用。



LED照明

港發繼續在廠房和辦公室以更節能的LED燈取代傳統照明設備。2022年，港發在二期和四期廠房區域安裝了數百盞LED燈，估計每年可節電

超過90,000千瓦小時。



能源審查

為找出潛在的能源管理機會和減少能量消耗，港發邀請了中華電力(CLP)在2022年7月進行走查式能源審查，以更深入了解港發的能源消耗模式，期間對四大主要建築裝置進行了審查，包括機械、通風和通風及空調(MVAC)裝置（例如水冷式空氣調節系統機組、熱泵和單元式空調）、照明、電梯和其他裝置（例如煮食設備）。港發對審計報告的建議進行了進一步的探討，並將可行的做法納入了可持續發展三年計劃之中。



優化操作流程

除樓宇服務外，工業過程是電力消耗的另一個關鍵來源。港發一直積極尋求先進技術，以提高能源效率，同時維持工作質量。

熔爐優化項目

熔爐操作是部件維修部門中能源消耗最高的來源之一，約佔公司能源消耗的2%。為縮短熱處理過程中的周轉時間，並提高熔爐操作的能源效率，港發對我們最大熱處理熔爐的用電量進行了研究，分析熱處理過程中不同階段的能源消耗情況，包括升溫、均熱、冷卻階段和當前生產批次狀態。此外，我們還審視了非生產操作的頻率，例如流失率測試間隔。根據研究結論，我們對熔爐實施了節電優化。據估計，在所有港發熔爐經過改良之後，每年可節省超過107,000千瓦小時的電力。





可再生能源 太陽能光伏系統的擴展

可再生能源發電有助於減少我們對快要耗盡化石燃料的依賴，並減低社會的碳排放。自2019年以來，港發在我們建築物的頂部引入了光伏系統，以支持減少碳足跡。

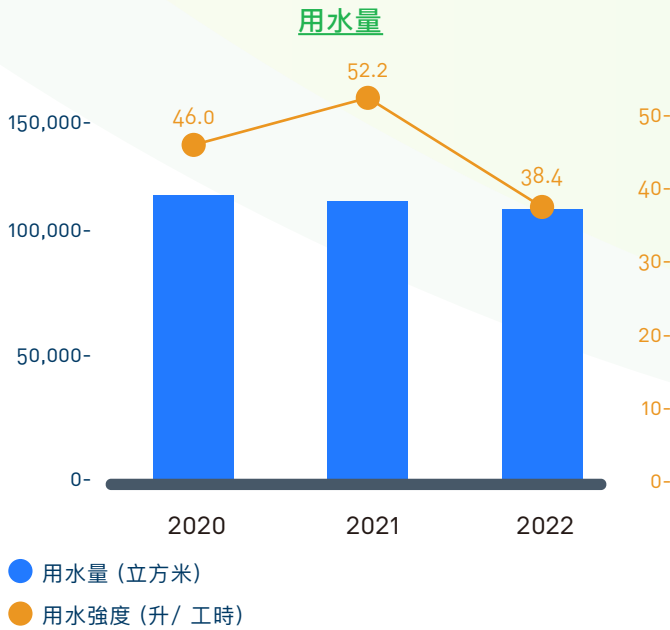
第四階段（上下建築物頂部）、第六階段和行政大樓（上下建築物頂部）的新光伏系統已於2022年10月全部成功安裝並連接輸電網，將港發光伏系統的總產能從210千瓦擴大200%至630千瓦，在中華電力有限公司的可再生能源上網電價補貼政策計劃下，每年產生超過700,000千瓦小時的電力。



節約用水 減少用水量

冷凝水回收可減少港發冷卻塔的用水量。由於工業用途、洗手間、茶水間、廚房和街道清潔的用水減少，我們於2022年的消耗量從115,418立方米減少1.6%至113,572立方米；由於收入產生時數顯著增加以及用水量減少，我們的水強度按年下降26%。

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。



污水處理

在港發的日常營運中，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皆含有各種化學物質。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。





混合廢水持續處理系統

混合廢水持續處理系統是工廠的重型設備，能將廢水中的金屬離子分離出來，在廢水中加入氫氧化鈉(NaOH)以營造鹼性環境，讓金屬離子以不溶性金屬氫氧化物的形式進行沉澱。然後添加凝結劑，將顆粒聚集，再用聚合物絮凝劑促進沉澱。最後，沉澱物將以泥漿的形式被清除，產生可供排放的水。我們會每周將水樣本發送到實驗室進行測試，以確保排水符合環境標準及工廠正常運作。需要時亦可進行燒杯測試，以模擬處理過程，確定清潔廢水所需的每種化學物質用量。

VACUDEST真空蒸餾系統

VACUDEST系統是一個蒸汽變成水的熱交換器，可以同時冷凝蒸汽並加熱污水。



污水處理廠五期擴建

五期污水廠投入使用已超過十年，港發計劃對五期廢水處理廠(WWTP)進行升級改造。新的改良系統每天將能夠處理120立方米的污水，相當於兩個大貨櫃箱。



廢物管理

過去數年，港發一直在努力提高回收率。2022年產生的廢物量比上一年下降了0.5%，回收率從31.4%提高至37.0%。

重用和回收工作

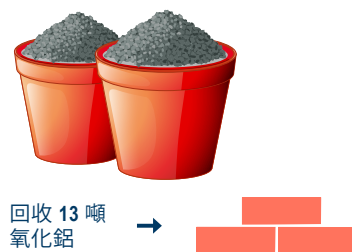
港發一直致力於收集可回收利用的材料，包括：木材、紙張、塑料、金屬、發泡膠、廚餘、慳電膽、廢棄電器和電子設備、墨盒和碳粉盒以及傢俬。2022年，港發推出氧化鋁、玻璃和制服等回收措施，讓員工進一步減少垃圾堆填。

為確保員工能更方便使用回收設施，我們在廠房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。



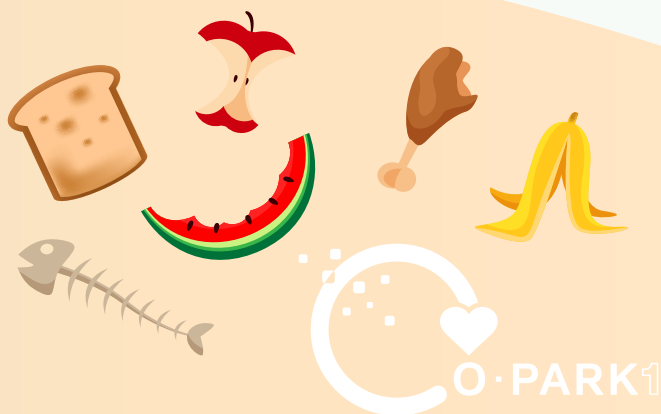
轉廢為環保磚

港發的核心工序之一會使用氧化鋁，經打砂處理後成為工業廢料。為了重用氧化鋁，港發與香港理工大學合作審視材料，並探索回收的機會。結果發現氧化鋁的組成類似地磚，可以用作製磚的填充材料。經過磚塊生產試驗後，港發與本地回收夥伴合作，於2022年6月開始收集氧化鋁。據估計，1.5升氧化鋁可以生產200塊鋪路磚。在2022年，港發共回收了13噸氧化鋁。

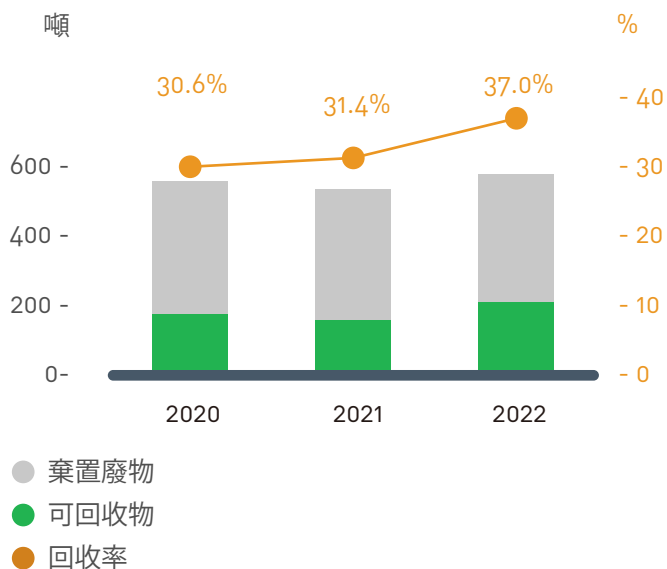


轉廢為能

為進一步加強港發的回收實踐，員工餐廳於2022年開始收集廚房和餐盤上的剩餘食物。工作人員每天會將其收集，並送往有機資源回收中心(O park)。O park將食物廢料轉化為生物氣體以用作發電，或製成堆肥以用於園景和農業用途。

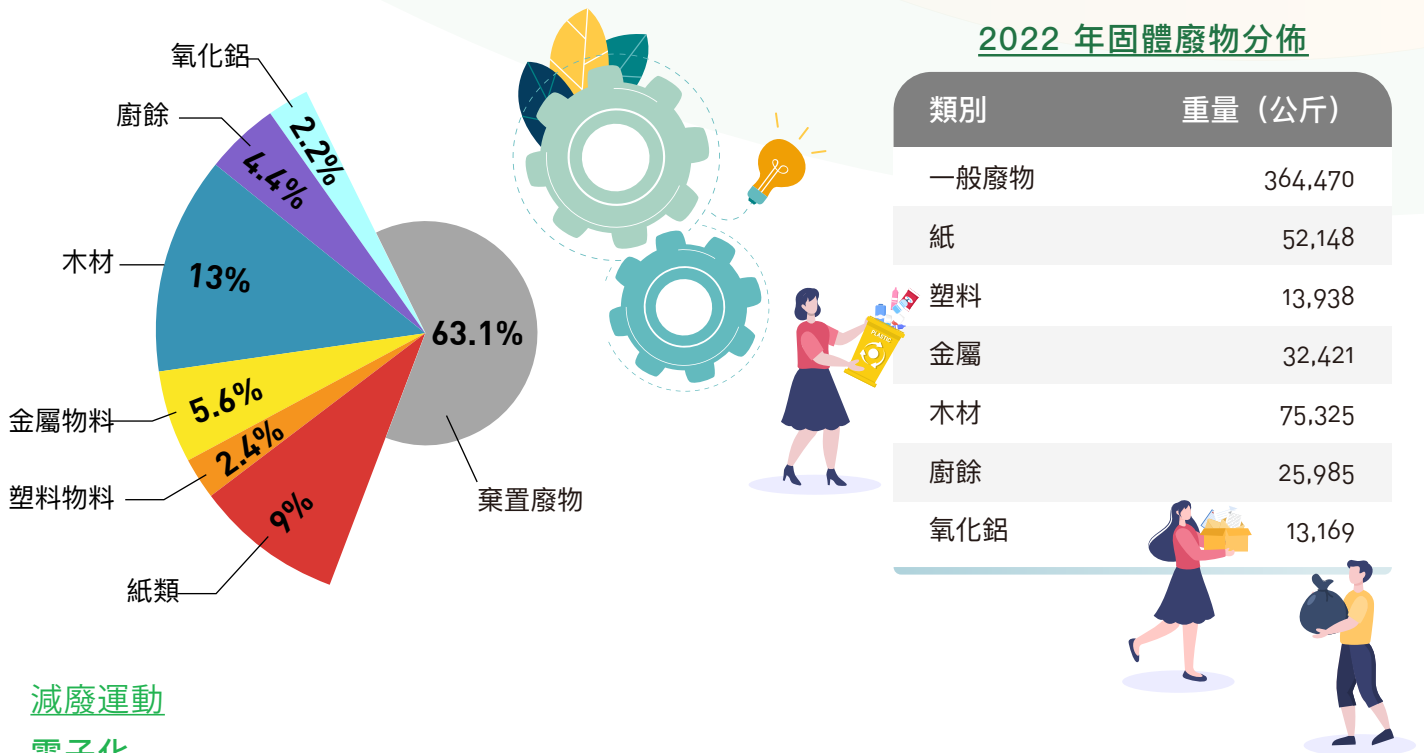


棄置廢物及可回收物的廢物總量



重用

港發一直努力探索進一步重用和回收的機會。現有的措施包括收集包裝材料，並將其重用於包裝維修後的零件以返還給客戶；此外，我們還自製可重用的塑膠和金屬箱於公司內部運載發動機零件。港發於2022年的都市固體廢物分布如下表所示。



減廢運動

電子化

電子化轉型一方面可減少浪費，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，因而啟動了「無紙工作」。

2022年7月，港發推出了ICIR電子表格系統。所有員工都可以通過手機應用程式或電腦在ICIR系統中提交報告。從2022年7月至12月，我們約收到600份電子報告。此外，我們還在2022年引入了利益衝突聲明和SAP授權更改請求電子表格。加上在2021年推出的電子糧單和電子假期申請系統，每年約可節省57,000張紙。

港發將繼續將我們的流程電子化，並致力在未來推出更多電子平台。

除了本報告共建社區部分提及與外界合辦的環保活動外，港發亦舉辦了一系列環保活動以應對不同的節日回收需求，並提高員工的環保意識。



節省了
57,000張紙



無膠袋日活動

公司自2022年10月起發起「無膠袋日」，以減少使用即棄塑膠。港發員工餐廳逢星期五不提供膠袋，鼓勵員工攜帶自己的環保午餐袋。

為鼓勵「自備午餐袋」(BYOB)，我們於2022年9月期間向每位員工發放可重用的午餐袋。2022年9月30日，自備可重用午餐袋的近100名員工在員工餐廳獲贈環保禮物——由回收紙製成的餐巾紙。



智能回收機

為了促進和鼓勵我們的員工進行回收，港發在2022年安裝了兩台具有回贈功能的智能回收機，並深受員工歡迎，於2022年下半年共收集了超過11,000個飲品樽，我們為此感到十分高興。



綠色迎新包

作為迎新禮物，每位新入職員工都會收到一個綠色迎新包，內含一個環保午餐袋、一套餐具和一個環保袋，並於簡報會上介紹可持續實踐，讓新員工從入職開始便能掌握實踐環保的概念。

電動汽車(EV)充電設施

以電動汽車取代傳統汽車有助於改善路邊空氣質量，及減少溫室氣體排放。電動汽車的廣泛使用也有助於發展環保產業。鑑於電動汽車的環境效益以及對電動汽車充電設施需求的增加，港發加裝了8個電動汽車充電設施，以進一步鼓勵員工使用電動汽車。



嘉許認證

就過去的環境保護實踐，港發獲得了不少獎狀和嘉許。為認可我們的工作和承諾，港發榮獲2020年香港環境卓越獎(HKAEE)製造及工業服務界別金獎，以表彰我們在安裝太陽能光伏電板和高效空氣調節系統的努力，以及在探索使用可持續發展航空燃料(SAF)進一步實現碳減排的工作。

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作出堅定承諾和卓越環境表現的公司。港發很榮幸獲得該獎項。

同時，港發也被認證為2020-2022年香港綠色機構。



可持續發展基準分析 **ecovadis**

作為勞斯萊斯的重要商業夥伴，港發應勞斯萊斯的邀請在EcoVadis平台中註冊，以接受企業社會責任評估。EcoVadis評級是根據政策、行動和成果進行評估，涵蓋勞工和人權、環境、道德和可持續採購等主題。除整體得分外，EcoVadis評級還提供優勢和改進領域的清單，以行業和地理位置作基準比較，為港發的可持續商業實踐提供見解，公司已參考評估建議，並將持續加強其可持續發展的實踐。



可持續發展關聯貸款(SLL)

可持續發展關聯貸款(SLL)旨在促進和支持環境和社會可持續的經濟活動和增長。SLL將利息與特定可持續性關鍵績效指標的改進掛鉤，以鼓勵公司在可持續發展方面的表現。

港發於2022年5月與三井住友銀行(SMBC)達成了一筆可持續發展關聯貸款。如果我們達到職業安全（損失工時受傷事故比率）、可再生能源發電和回收率的關鍵績效指標，則可享有貸款利息優惠。這項為期三年的貸款重申了港發在追求長期增長中對可持續發展的承諾。

外部審查服務的費用將由香港金融管理局在政府推出的綠色和可持續金融資助計劃下予以退還。



業務

和價值鏈



我們的服務

港發為世界上最受大眾肯定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。

2022年，我們為勞斯萊斯公司、4家飛機租賃公司和全球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。我們深明客戶對經濟及高效率服務的需求，因此我們通過不斷提高生產力以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。



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

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。我們主要的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。2022年，港發與超過400家來自世界各地的供應商合作，致力為客戶提供優質服務。

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港發標準的供應商合作。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。為了促進和建立可靠、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2020至2022年其間遭受了巨大損失。港發受到全球飛行時間減少帶來的影響，亦借此機會為訂單的增長作準備。在2022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261台發動機。下表總結了我們的經濟表現。



經濟表現	2020	2021	2022
收益，百萬美元	2,563	2,209	2,955
股息，百萬美元	79.5	62.6	81.6
員工成本，百萬美元	59.4	56.2	66.1
稅項支出，百萬美元	17.3	15.5	18.6
慈善捐獻，美元	33,366	74,646	68,843

發展我們的業務

港發一直不斷努力發展業務，為未來的發展做好準備。

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，並提供世界一流的引擎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2022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，也是唯一為XWB-97引擎提供檢修服務的指定維修中心。2022年，我們成功檢修了超過146台湍流XWB-84和XWB-97引擎。

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#/>.



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，以保持可持續增長。

2022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2022年的新客戶，包括：

- Avolon Aerospace Leasing Limited
- BOC Aviation
- Carlyle Aviation Partners
- China Minsheng Investment Group Capital
- GAMIT
- Golden Coast Sales
- Omni Air International
- Philippine Airlines
- Stratos



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。

2022年，我們一共啟動了300多項改善計劃，完成了其中260項。通過進行這些改進措施，港發節省了超過360萬美元的成本和超過37,000小時的處理時間。

小意見大改變

港發推出「小意見，大改變」計劃以鼓勵員工提供節省成本或材料的意見。方案被採納後，員工將會獲得餐券以作獎勵。港發將繼續推廣「小意見，大改變」計劃，並鼓勵大家積極參與以改善業務。

3D打印

我們的工程師和技術人員運用內部的3D打印機來設計簡化或改進流程的工具，例如在振動拋光過程中設計並添加一個帶有小孔的膠囊。這個膠囊有助於收集較細及無法再用的打磨物料，從而減少物料損耗。



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良好運作。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員工。

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。2022年，我們進行了54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(SABRe)。2022年，我們共進行了50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		2020	2021	2022	%
收益	百萬美元	2,563	2,209	2955	34%
向股東支付股息	百萬美元	79.5	62.6	81.6	30%
員工成本	百萬美元	59.4	56.2	66.1	18%
稅項	百萬美元	17.3	15.5	18.6	20%
港發直接慈善捐獻	美元	33,366	74,838	68,843	-8%

環境表現		2020	2021	2022	%
<u>能源消耗量</u>					
直接能源消耗量	千兆焦耳	170,653	163,445	176,501	8%
間接能源消耗量	千兆焦耳	116,980	110,720	109,783	-1%
總能源消耗量	千兆焦耳	287,633	274,165	286,284	4%
<u>溫室氣體排放量</u>					
直接排放量 (範圍1)	公噸二氧化碳當量	13,661	12,180	12,674	4%
間接排放量 (範圍2)	公噸二氧化碳當量	16,187	11,385	11,901	5%
其他間接排放量 (範圍3) (商務航空旅遊)	公噸二氧化碳當量	34	10	114	1037%
總溫室氣體排放量	公噸二氧化碳當量	29,882	23,575	24,689	5%
<u>燃油</u>					
航空煤油－發動機測試	噸	3,873	3,708	4,003	8%
無鉛汽油－客車 (香港)	升	1,448	927	906.45	-2%
煤氣	兆焦耳	474,144	468,048	603,744	29%
<u>電力</u>					
購電量－香港 (中電)	千瓦時	32,362,836	30,755,571	30,495,291	-1%
<u>製冷劑／滅火劑</u>					
HCFC-22	千克	24.95	0	0	0%
R134a	千克	1,036	354	0	-100%
HFC-410A	千克	2.72	5	0	-100%
HFC-404A	千克	13.50	0	0	0%
HCF-134A	千克	-	-	22.68	-

表現數據

環境表現		2020	2021	2022	%
水					
用水量	立方米	117,838	115,418	113,572	-2%
污水排放量	立方米	117,838	115,418	113,572	-2%
物料					
紙張及紙製產物消耗量	千克	16,515	15,368	15,665	2%
購買的碳粉盒	個	706	685	333	-51%
無害廢物管理					
棄置的工／商業廢物	千克	389,260	366,200	364,470	0%
棄置的隔油池廢物	千克	24,840	37,720	53,360	41%
回收木材	千克	93,690	72,855	75,325	3%
廚餘回收	千克	23,377	24,556	25,985	6%
紙類回收	千克	41,472	33,242	52,184	57%
塑膠製品回收	千克	5,336	13,111	13,938	6%
金屬物料回收	千克	7,424	23,829	32,421	36%
碳粉盒回收	個	357	101	259	156%
危險廢物管理					
棄置的液體化學品	升	159,740	94,700	73,580	-22%
棄置的固體化學品	千克	113,097	112,959	122,692	9%
消耗航空煤油回收	升	5,200	4800	5,200	8%
潤滑劑回收	升	14,800	15400	18,800	22%
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		2020	2021	2022	%
總僱員人數	名	1,015	1,033	1120	8%
工作時數 (僱員總工作時數，以千計)	小時	2,441	2,262	2,553	13%
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	2	1	1	0%
輕傷／急救事故數目	宗	2	1	0	-100%
損失工作日總數	日	49.5	47	67	43%
損失工時受傷事故比率 (附註3)		0.16	0.09	0.08	-11%
損失工作日比率 (附註4)		4	4.2	5.25	25%

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	揭露	參考欄目	
		頁數	篇章
GRI 1：基礎 2021			
一般揭露			
GRI 2： 一般揭露 2021	組織及報導實務		
	2-1 組織詳細資訊	07	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 我們的歷史
	2-2 組織永續報導中包含的實體 港發於報告年度並無任何實體。		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	07	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 我們的歷史
	2-4 資訊重編	07	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 我們的歷史
	2-5 外部保證/確信	07	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 我們的歷史
	活動與工作者		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	07	業務和價值鏈 → 我們的服務 港發簡介: Best in the World, Best for the World 業務和價值鏈 → 經濟表現 業務和價值鏈 → 我們的供應鏈
	2-7 員工	15	珍惜人才 → 員工團隊
	2-8 非員工的工作者	15	珍惜人才 → 員工團隊
	治理		
	2-9 治理結構和組成	10	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 管治架構及委員會
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	10	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 管治架構及委員會
	2-11 最高治理單位的主席	10	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 管治架構及委員會
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	10	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 管治架構及委員會	

GRI指標索引

GRI標準	揭露	參考欄目	
		頁數	篇章
GRI 2 : 一般揭露 2021	2-13 衝擊管理的負責人	10	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 管治架構及委員會
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	10	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 管治架構及委員會
	2-15 利益衝突	10	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 管治架構及委員會
	利益衝突受《公司條例》(第 622 章)《經修訂和重述的 HAESL 組織章程細則》私人有限公司的約束。		
	2-16 溝通關鍵重大事件	09	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 道德及合規
	2-17 最高治理單位的群體智識	10	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 管治架構及委員會
	2-18 最高治理單位的績效評估		
	最高治理單位的表現由港發股東評估。		
	2-19 薪酬政策		
	2-20 薪酬決定流程		
	2-21 年度總薪酬比率		
	經慎重考慮, 港發出於保密原因決定不對外披露薪酬信息。		
	策略、政策與實務		
	2-22 永續發展策略的聲明	05	可持續發展方法
2-23 政策承諾	09	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 道德及合規	
2-24 納入政策承諾	09	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 道德及合規	
請參閱 https://www.haesi.com/en/about-us/ethics-and-compliance/ for policies of HAESL.			
2-25 補救負面衝擊的程序	09	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 道德及合規	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	09	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 道德及合規	

GRI指標索引

GRI標準	揭露	參考欄目	
		頁數	篇章
GRI 2 : 一般揭露 2021	2-27 法規遵循 最高治理單位的表現由港發股東評估。		
	2-28 公協會的會員資格 最高治理單位的表現由港發股東評估。		
	利害關係人議合		
	2-29 利害關係人議合方針	11	可持續發展方針 → 重大性評核
	2-30 團體協約 港發在報告年度並無集體談判協議。我們的員工可以自由結社，加入他們選擇的組織。		
重大主題			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	11	可持續發展方針 → 重大性評核
	3-2 重大主題列表	11	
經濟績效			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	53	港發簡介: Best in the World, Best for the World 業務和價值鏈 → 我們的服務
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	57	業務和價值鏈 → 經濟表現 參考資料 → 表現數據
反貪污			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	09	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 道德及合規
GRI 205 : 反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動 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。	09	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 道德及合規
反競爭行為			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	09	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 道德及合規
GRI 206 : 反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 本年度，港發沒有任何已確認的競爭行為事件或採取任何有關的行動。	09	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 道德及合規

GRI指標索引

GRI標準	揭露	參考欄目	
		頁數	篇章
300 系列 (環境議題)			
能源			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	38	港發簡介: Best in the World, Best for the World → 我們的環境
GRI 302: 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	40	保護環境 → 能源及排放
	302-3 能源密集度 302-4 減少能源消耗 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酸和報告指引 (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。	57	參考資料 → 表現數據
水			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	46	港發簡介: Best in the World, Best for the World 保護環境 → 水資源管理 → 放流水
GRI 303 : 水與放流水 2018	303-3 取水量	46	保護環境 → 水資源管理
	303-4 排水量	46	→ 放流水
	303-5 耗水量 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。	46	
排放			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	40	港發簡介: Best in the World, Best for the World 保護環境 → 能源及排放
GRI 305 : 排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	40	保護環境 → 能源及排放
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放		參考資料 → 表現數據
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放		
	305-4 溫室氣體排放強度	57	
	305-5 溫室氣體排放減量		
廢棄物			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	48	港發簡介: Best in the World, Best for the World 保護環境 → 水資源管理

GRI指標索引

GRI標準	揭露	參考欄目	
		頁數	篇章
GRI 306: 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	48	保護環境 → 能源及排放 參考資料 → 表現數據
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理		
	306-3 廢棄物的產生	57	→ 表現數據
	306-4 廢棄物的處置移轉		
	306-5 廢棄物的直接處置		
400 系列 (社會議題)			
職業安全衛生			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	28	珍惜人才 → 安全文化
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	28	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
	403-2 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、諮商與溝通		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	18	珍惜人才 → 人才發展 → 安全培訓
	403-6 工作者健康促進	19	珍惜人才 → 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	28	珍惜人才 → 安全文化
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	28	
	403-9 職業傷害	57	珍惜人才 → 安全文化 參考資料 → 表現數據
<p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 			

GRI指標索引

GRI標準	揭露	參考欄目	
		頁數	篇章
顧客健康與安全			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	56	業務和價值鏈 → 客戶健康與安全
GRI 416 : 顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 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	業務和價值鏈 → 客戶健康與安全
客戶私隱			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	09	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 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。	09	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 2022（下稱「報告」）的全部內容進行獨立驗證。該報告陳述了港發於2022年內（即2022年1月1日至2022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。報告是按照全球報告倡議組織的《可持續發展報告準則》（「GRI準則」）的要求編制。

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準則而定。

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

沈小茵
審核主管
2023年3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準則的要求編制；
- 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2022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