

可持續發展報告 2014

Best in the World Best for the World



目錄

01	董事總經理報告	02	09	業務及價值鏈	34
02	關於本報告	04	a.	經濟表現	35
03	公司簡介	06	b.	間接經濟效益	
04	可持續發展重點	08	c.	客戶滿意度及責任表現、符合法規及質素表現	
05	管治架構及委員會	10	10	規劃未來	38
06	可持續發展方針	12	11	參考資料：	40
07	人才及社區	16	a.	統計數字摘要	41
a.	僱員	17	b.	全球報告倡議組織(GRI)的報告綱領	44
b.	勞工與管理層關係	18	c.	香港品質保證局核實聲明	47
c.	職業健康與安全	18	d.	鳴謝及聯絡資料	
d.	培訓及教育	21			
e.	員工參與及繼承計劃	22			
f.	社區參與及發展	23			
08	環境	26			
a.	能源消耗及碳排放				
b.	水資源				
c.	廢物管理				

01 董事及總經理報告





董事及總經理報告

隨着2013年業務創了紀錄，2014年港發的業務稍為下降。全年總收益為10.74億美元（較2013年下降23.6%），總服務工作時數為113萬小時（比2013減少27.5%）。

縱使我們一直努力推動工作安全，在2014年我們仍然有8宗損失工時的意外。雖然比2013年發生的13宗為少，但我們還是可以改進的。其實大部份，甚至全部的意外都是可以避免的。我們會繼續加緊提高港發員工的工作安全意識。我們每週的管理層安全巡視進行順利，同時於所有工作流程中推行其他安全措施，包括工作安全評估及「I Care Report」，發揮由上而下和有下而上的全面安全監察。

港發的價值有賴於業務的可持續發展及我們與員工和社區互惠的關係。2014年，我們進一步加強可持續發展的決心，推出義工服務假期政策，鼓勵同事們工餘參與港發認可的義工服務活動，並予以肯定。我們舉辦了一系列的活動，鼓勵同事們與家人、朋友，還有已退休的同事們一起參與，服務社會。其中最為難忘的莫過於同事們與家人一同參加世界自然基金會教育中心舉辦的活動，還有粉飾青年旅舍活動為他們的領袖訓練提供更好的經驗。此外，港發是世界自然基金會的會員，讓同事們的子女也可以透過參加基金會不同的可持續發展活動，認識候鳥、海洋保育和可持續的海鮮養殖等。

港發的保養維修業務及日常營運中，可持續發展計劃一向是不可或缺的部份。不過，為了專注做好可持續發展的工作，我們著意鑑別出對業務最具影響力的幾個範疇，就其進展作出報告。在2014年，我們在持份者參與過程中加入一項符合全球報告倡議組織（GRI）《可持續發展報告指引》綱領G4.0的重要性評核。本報告是以此評核鑑別出的重要範疇進行內部及對外溝通。

展望未來，我們銳意進一步提升在可持續發展上的各項措施，並鼓勵員工更加投入和衷誠合作，向目標邁進。我們將會繼續拓展在2014年已經取得優良成果的項目，而2015的計劃將會加強我們在處理廚餘和節能方面的工作。

簡德恆
董事及總經理

02

關於本報告



關於本報告

我們的可持續發展報告詳述我們在香港將軍澳廠房的經營中面對的經濟、生態、社會挑戰及機遇，與及應對的策略和解決方案。本報告就着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了全面、清楚、簡明的資料。

港發曾於2004、2005及2006年發表《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》。本報告涵蓋日期由2014年1月1日至12月31日。

本報告是遵照全球報告倡議組織 (GRI)《可持續發展報告指引》的報告綱領G4.0而編撰。為使能夠聚焦於對我們的業務影響重大的範疇，我們在2014年進行了一項重要性鑑別行動，而本報告將集中就鑑別出最為重要的範疇作出報告。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。詳情請參考有關的聲明和GRI指標索引(40-47頁)

可持續發展指標

具公信力的報告建基於透明度及有效數據。我們在報告中詳述所有相關部門在有關範圍的業務活動資料。所有數據都經過多重驗證，以確保資料的最高誠信度。

報告內的數字指標均按標準商業慣例整合。一些情況中，因數據整合，在本報告中顯示的數字未必完全與整體數字相符，百分比率亦可能與實際數字有些微分別。

實際資料

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。

雖然我們已力求最準確地反映公司的表現，但明白在收集數據方面仍有可改善之處，我們會繼續提升日後報告的準確性。

歡迎就本報告或我們的可持續發展表現提出意見。請電郵至sd@haesl.com或透過我們的網站www.haesl.com與我們的可持續發展經理Kenny Tsang曾幹熙聯絡。

03

公司簡介

Best in the World – Best for the World



公司簡介 Best in the World – Best for the World

香港航空發動機維修服務公司(港發)是世界首屈一指的保養維修企業，主要業務為「大型渦輪風扇」民用航空引擎及其零部件進行維修及大修服務。

我們與股東及原始設備製造商(OEM)——勞斯萊斯公司緊密合作，宗旨為向全球大型民用航空機隊提供安全、節能、可靠的服務。

我們以員工的健康與安全，以致市民大眾的安全為首要關注點。因此，我們一直緊密監控公司的安全表現。我們致力提供可靠並具成本效益的服務，以達致為客戶、股東及員工創造價值。因此，我們能夠保留舊客戶，同時以具競爭力的業務方案吸引新客戶，而為社會創造更多就業機會。

2014年港發成功推行核心價值「Tea & RICE」——團隊精神、互相尊重、建立誠信、勇於承擔、追求卓越，我們會繼續努力邁向公司的願景「Best in the World, Best for the World」。

我們的歷史

港發的成立可追溯至1950年代太古集團確定航空業務為大有潛力的商業機會。雖然，當時太古集團沒有任何航空業務的經驗，但是擁有船隻維修的工程技術。於是成立了太平洋飛機維修公司(PAMAS)，後來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)。

隨着航空服務需求增加，港機工程必須發展亞洲區的業務。因此踏出策略性的一步，與一家領頭的航空引擎原始設備製造商(OEM)合作。於是，香港航空發動機維修服務公司(港發)在1995年成立，由港機工程及勞斯萊斯公司各持一半股權。港發於1997年開業，測試了第一台湍流700引擎，至今已測試超逾3000台引擎。

我們的投資

在2014年，我們繼續策略性發展業務，以應付航空業未來的擴張。我們獲得董事局批核預算，以發展勞斯萊斯湍流XWB引擎的維修能力。

湍流XWB引擎適用於空中巴士所有A350XWB型號的飛機，將成為碳排放量最低的廣體機航空引擎，是湍流系列中環保效益最高的引擎。

空中巴士A350型號飛機已接獲來自亞洲及中東地區的航空公司超逾780份訂單。我們在策略上已經作好準備，迎接更龐大的服務需求，為我們的投資爭取回報。

我們的可持續發展策略

在2014年港發的可持續發展策略維持不變，以做好每天的日常工作為達致未來成功的基礎。這正好反映在公司的願景聲明：“Best in the World, Best for the World”。我們有能力在有限的時間內為客戶提供專業、安全的服務，同時保持最高的服務標準，讓我們能夠從容面對此時全球性的挑戰。

04

可持續發展重點



可持續發展重點

環境

- 雙面打印廠房維修訂單以達致每年拯救128棵樹
- 一期Module Change 146組金鹵燈更換為LED燈
- 二期貯存範圍520組T8光管更換為LED燈管
- 航空燃料，電力及煤氣的用量均較2014年為低

健康與安全

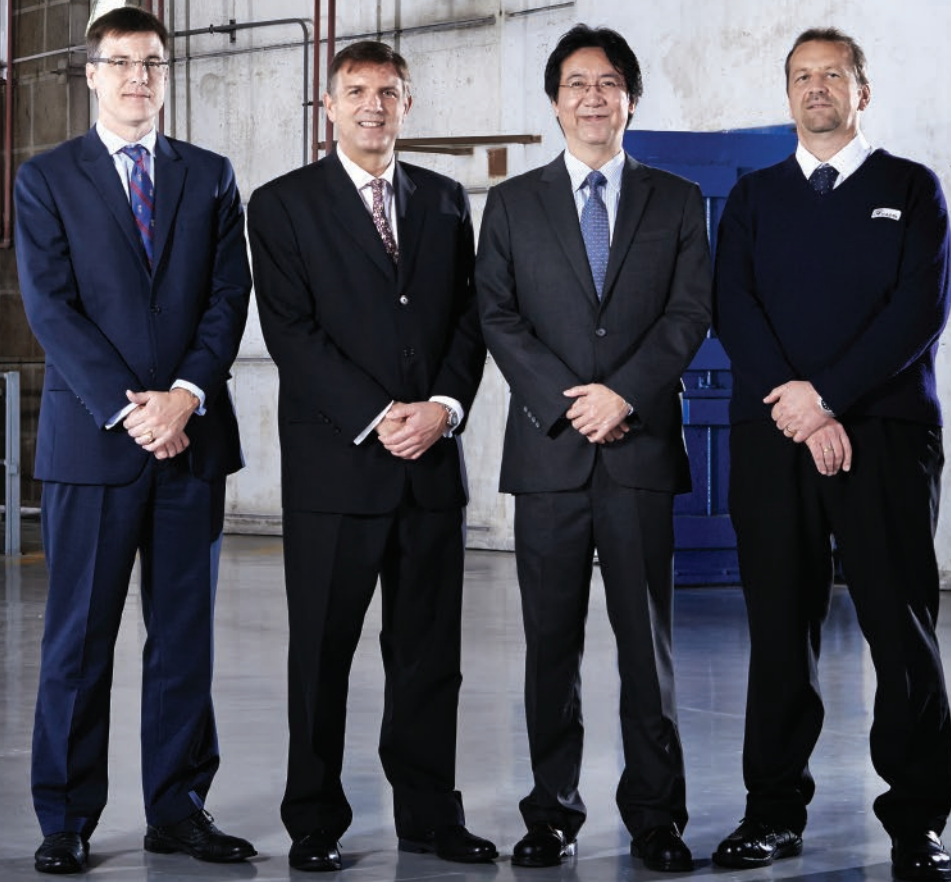
- 就主要風險管理項目全面進行工作安全評估計劃
- 損失工時受傷事故比率減少21%。

慈善及社區計劃

- 實施「義務工作假期」
- 集中推動環保、兒童及青少年發展活動
- 舉辦員工及家人朋友一起參與的活動
- 繼續成為世界自然基金會純銀會員，支持及參與多項環保活動



05 管治架構及委員會



管治架構及委員會

公司管治

港發董事局視策略性管治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。港發能否以其價值、聲譽和能力的優勢達致策略性管治的目標，取決於管治政策的成效。董事局由七名非執行董事及一名執行董事組成，每年開會四次。董事局的其中三名成員來自港機工程、三名來自勞斯萊斯、一名來自新航工程公司，另一成員是港發的董事及總經理。董事局成員包括英國籍、中國籍和新加坡籍，其中一位為女性。所有非執行董事均由各股東按其專長和經驗委任，他們並不參與港發的日常業務運作。

最高管理領導團隊

港發的最高管理領導團隊為公司執行委員會，由董事及總經理簡德恆先生帶領，成員包括營運總經理、商務總經理，及財務及行政總經理，負責制訂公司的長遠目標和策略，確立公司政策和方向。最高管理領導團隊全權決定公司業務範疇的發展，高層人事調配和資源分配，並負責財務方針及報告。

可持續發展委員會及其他委員會

港發的可持續發展事宜由執行委員會、人事部經理及可持續發展經理負責。

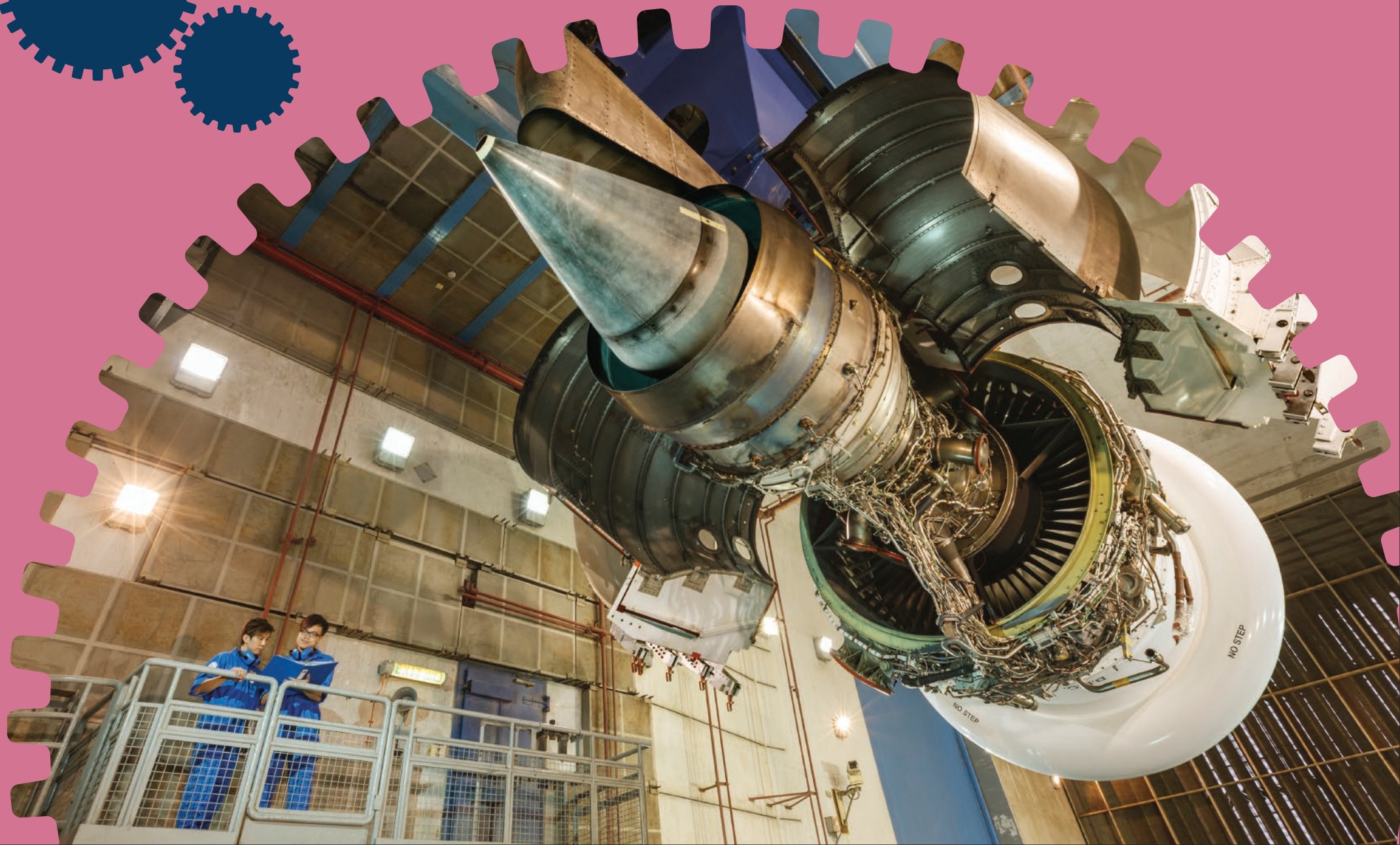
可持續發展委員會需確保根據公司的可持續發展策略推行適當的措施，以滿足股東及持份者對公司的期望。工作包括計劃、執行、檢討、推動企業社會責任和環保項目等。此外，委員會還致力確保業務運作中資源運用的效益，減少廢物和污染。

可持續發展委員會定期開會，以確保充足溝通和在整體業務上推動可持續發展。

為確保管理層與各級員工保持良好溝通，港發亦就著幾個主要的業務範疇成立不同委員會，包括：職業安全與健康績效審查組、勞資協商委員會、合約僱員會。職業安全與健康績效審查組由一位高級經理帶領，成員包括各業務功能的主管，每兩個月開會一次，商討有關職安健的問題、風險和機遇。勞資協商委員會和合約僱員會是全體僱員與管理層之間的主要溝通橋樑，定期與人事部經理及一名高級管理層會面。

06

可持續發展方針



可持續發展方針

可持續發展是港發的引擎保養維修業務中不可或缺的部份。然而，為了聚焦於對港發最為關鍵的地方，我們著意鑑別出對業務最具影響力的範疇，就其進展作出報告。在2014年，我們在持份者參與過程中加入一項符合全球報告倡議組織（GRI）《可持續發展報告指引》綱領G4.0中最重要的基礎指導原則，即是重要性評核。

進行重要性評核有助我們就著可持續發展問題中對的經濟、環境和社會造成最主要影響的範疇作出報告。我們從這三方面分別羅列出多個範疇，先由管理層篩選出相關的範疇，然後邀請我們內部及外部不同的持份者，根據他們認為對我們業務的重要性進行評分。

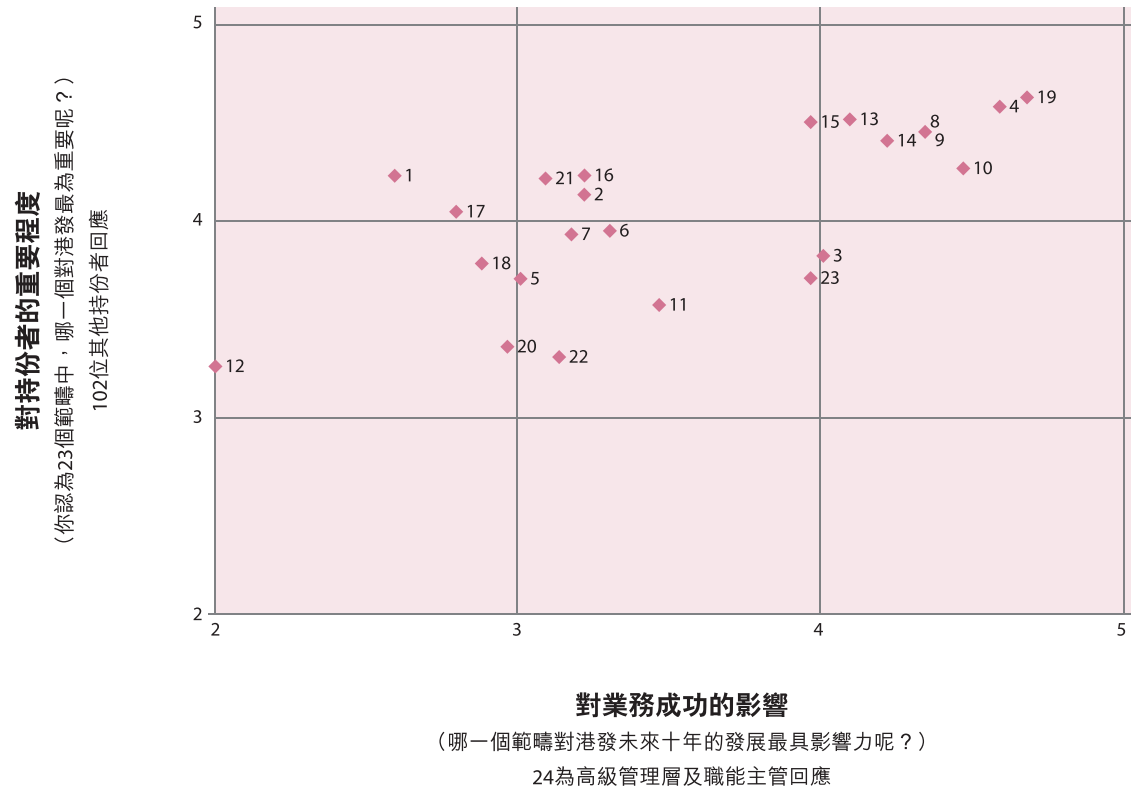
我們邀請了10%的前線同事、主任、助理工程師和工程師，進行內部持份者重要性評核。又邀請了來自政府部門、供應商、業務夥伴、股東和本地社區的代表，進行外部持份者重要性評核。同時，我們請所有高級管理層、職能主管和生產經理就著相同的範疇，就他們認為對業務的影響力進行評分。此外，我們還進行了調查、訪問和會議來收集意見。最後，我們制定了重要性矩陣圖，交由可持續發展委員會驗證。

圖1. 重要性的優次

業務	價值鏈	環境	人事	社區
優質服務表現	符合法規	物料	員工溝通及參與	社區發展 / 資源投入
經濟表現	職業健康及安全	能源使用及溫室氣體排放	員工發展及繼承計劃	
客戶滿意度及責任表現	採購實務 / 責任	廢物管理	勞工與管理層關係	
間接經濟效益	客戶私隱	水資源	申訴機制	
重要性矩陣圖	預防貪污 / 賄賂		結社自由及集體談判權	
	食物安全及衛生		人權及反歧視	
	反競爭行為		兒童勞工	

可持續發展方針

港發重要性矩陣圖



- 19 優質服務表現
- 4 經濟表現
- 10 員工溝通及參與
- 9 員工發展及繼承計劃
- 8 客戶滿意度及責任表現
- 14 符合法規
- 13 職業健康及安全
- 15 勞工與管理層關係
- 3 間接經濟效益
- 23 物料
- 11 採購實務 / 責任
- 6 能源使用及溫室氣體排放
- 16 申訴機制
- 2 廢物管理
- 7 客戶私隱
- 21 預防貪污 / 賄賂
- 22 反競爭行為
- 5 結社自由及集體談判權
- 18 水資源
- 17 人權及反歧視
- 20 社區發展 / 資源投入
- 1 食物安全及衛生
- 12 兒童勞工

重要性高的範疇備受持份者關注，也對我們的業務顯著的影響。我們會就重要性高的範疇作詳細報告。

優先關注事項	對港發的影響 (內部/外部)		搜尋相關內容
	內部	外部	
優質服務表現	✓	✓	第9章：符合法規及優質服務表現
經濟表現	✓	✓	第9章：經濟表現
員工溝通及參與	✓		第6章：可持續發展方針 第7章：人才及社區
員工發展及繼承計劃	✓		第7章：人才及社區
客戶滿意度及責任表現	✓	✓	第9章：業務及價值鏈
符合法規	✓	✓	第9章：業務及價值鏈
職業健康及安全	✓	✓	第7章：人才及社區
勞工與管理層關係	✓		第7章：人才及社區
間接經濟效益	✓	✓	第9章：業務及價值鏈
物料	✓	✓	第8章：環境

07

人才及社區



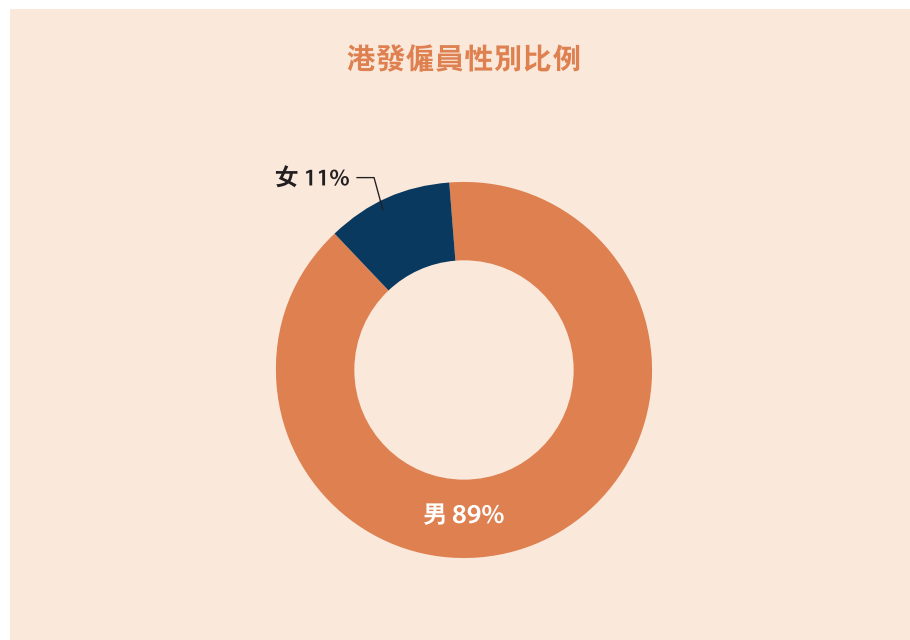
人才及社區

引言

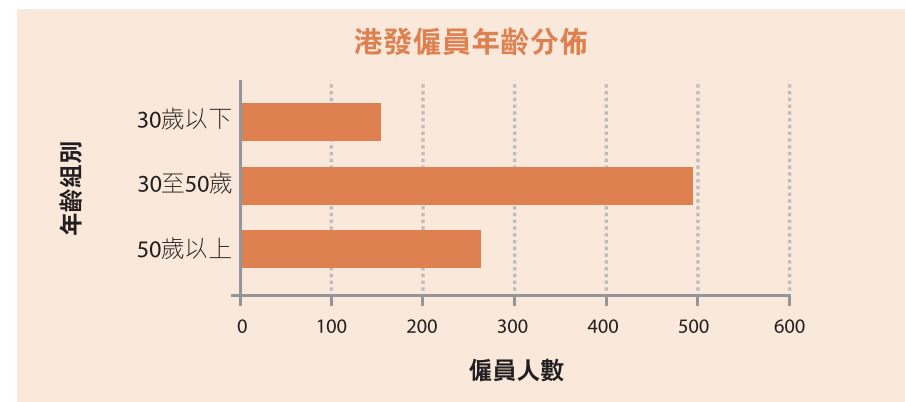
港發深明發展人才是令員工持續進步的關鍵因素，因此我們致力從多方面鼓勵、支持及推動員工發展。我們定期檢討僱員政策，以保留優秀的員工為目標。全年為員工舉辦在職培訓、軟技能培訓、部門出外培訓及外展越野挑戰賽等團隊建立活動。

僱員

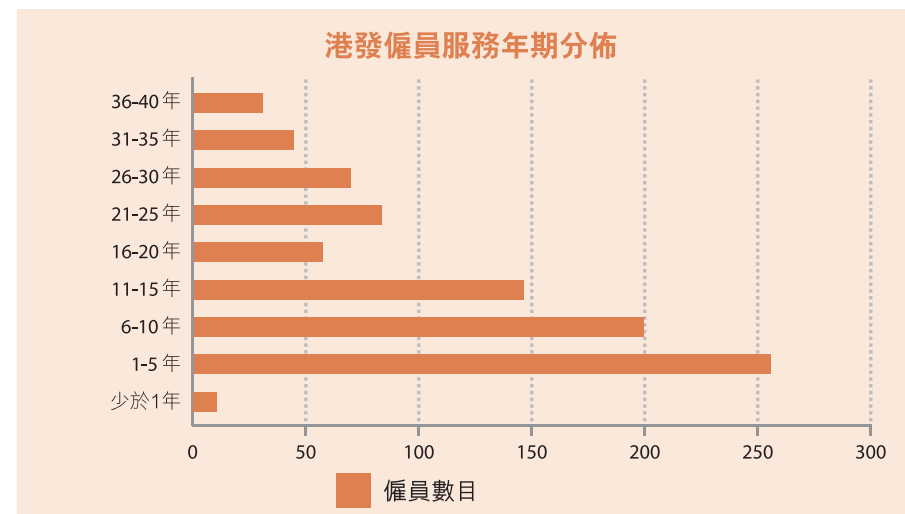
僱員資料統計(僱員種類、性別、年齡、服務年期)



圖一：僱員性別比例(不包括935名僱員中的34位借調員工)



圖二：僱員年齡分佈(不包括935名僱員中的34位借調員工)



圖四：服務年期分佈(不包括935名僱員中的34位借調員工)

人才及社區

勞工與管理層關係

溝通是建立團隊精神和工作效率的基石。過去一年，港發集中建立不同渠道，確保員工的意見能呈達至管理層。公司的最高管理層每年舉行兩次全體員工簡報會，重點發佈公司的財務表現、最新營運概況、業績預測及目標等。員工必須出席簡報會，公司亦鼓勵他們在會上提出問題及直接向管理層表達意見。

港發管理層定期與勞資協商委員會及合約僱員會會面，以保持與員工有有效的溝通、回應員工的關注、收集員工對福利服務的意見。我們通過每週簡報會、員工視頻及公司內聯網的員工通訊，讓他們掌握公司最新的業務概況；亦向員工派發季度刊物 HAESL.com。

我們透過以上各種渠道讓員工掌握公司最新的資訊，與及發佈任何可能對他們造成影響的變動。

職業健康與安全

安全審查委員會

安全審查委員會每季開會一次，就著安全及風險問題進行策略性規劃及檢討公司的管理系統中的前線管治。委員由董事及總經理簡德恆先生擔任主席，並為最高負責人，成員包括商務物料管理總經理、財務及行政總經理、品質保證經理、安全優善經理。委員會集中制訂策略，持續提升公司的安全表現，就著既定目標檢討現時的安全表現，並且為執行安全管理系統提供資源和協助。

職業安全與健康績效審查組

職業安全與健康績效審查組每兩個月開會一次，根據安全審查委員會頒佈的方向，針對職安健措施推行的個別問題，制訂執行策略。成員包括各業務功能的主管，他們負責推動安全文化，確保職安健的資訊能夠有效地向員工溝通及審查運作的成效，並作為部門與員工之間的諮詢平台。

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業安全與健康績效審查組之間的溝通橋樑，確保各項職安健項目能系統化地推行。成員由全體港發員工選出。工作組每月開會一次，目的是協助推行安全政策，向職業安全與健康績效審查組提出建議，改進職安健的績效，定期進行實地巡查，就著符合職安健規定的實用性提出意見，安排推廣活動及計劃，為全體員工在職安健帶來正面的影響。

受傷事故的類別

2014年受傷事故分類



「I Care I Report」通報機制

港發推行「I Care I Report」通報機制，透過鼓勵員工主動報告危害健康和安全的問題，以達致減低意外發生的目的。

員工提交的所有報告會按照ICIR計分機制的四個主要範疇——質素、嚴重性、發生的可能性及對改善所付出的努力，來評定報告的質素和緊逼性，分數由0至25。

2014年，同事們共提交了379個ICIR報告，其中115個屬於主動性報告。每一個主動性報告代表着安全問題由員工自行解決。雖然2014年接獲的報告較2013年少，但是主動性報告的比率卻有所提高，證明報告的質素提升。

我們相信ICIR通報機制會繼續鼓勵每位員工主動關注安全的問題，並且合力承擔安全責任。

管理層安全巡視

在2014年，港發管理層進行了第100次安全巡視。這計劃於2012年底推出，目的是主動發掘潛在的安全風險。計劃每週進行，由管理層聯同各負責部門的經理、安全及改善經理、健康與安全團隊成員一起巡視。

得到最高管理層身體力行，全情投入，結果全年共發現超逾1100項需改善的地方。這項計劃將會繼續改善公司的安全問題，進一步減少損失工時受傷事故的個案，同時鼓勵員工注意改進安全情況。



管理層於廢水處理廠房進行安全巡視

安全培訓

每一位港發新員工的入職培訓均包括基礎安全訓練，並必須於入職三個月內參加，以確保他們充分了解新工作環境中的潛在危險，與及他們對維護安全和健康的責任。

除了入職培訓，公司亦按員工的個別需要提供安全管理培訓、強制安全培訓及特殊工種安全培訓。

人才及社區

工作安全評估 (JSA)

我們實施工作安全評估，目的是要鑑別、檢討及管理任何與工作有關的潛在危險，以減低意外發生只實際合理的最低程度 (ALARP)。

工作安全評估由已接受風險培訓的人員就着工作的實踐和流程進行風險評估。各項潛在風險會分別以健康與安全和產品安全的標準計分機制來評核。被評定屬於高或中度風險的問題需於指定時間內改善。

在2014年共完成了48項工作安全評估。計劃會在2015年繼續推行，目標為全年完成43項工作安全評估。

2014 目標	進度
1. 全面執行工作安全評估，作為港發業務運作的主要風險評估計劃	完成
2. 2014年繼續每週的管理層安全巡視	完成
3. 為主任級員工安排安全意識培訓	已為經理級員工提供培訓。主任級員工的培訓將於2015進行。
4. 職業安全與健康海報 / 錄像比賽	由 ICIR 報告獎勵計劃取代。

2015 目標
1. 加強收集 ICIR，安全風險評估及安全巡視所得數據，以便分析
2. 2015年繼續每週進行管理層安全巡視
3. 每季為相關同事舉辦安全意識培訓
4. 就著指定的高危程序進行危險度及可操作性分析

培訓及教育

作為一家提供飛機引擎大修及零部件維修的企業，我們要求員工保持高度自信，掌握正確的技能，在多方面擁有恰當的知識，包括安全、維修技巧、航空條例和顧客要求等。我們為所有來自不同職級的同事提供專業及認可的培訓計劃。培訓活動會根據每年的培訓需求分析及員工培訓方案為每位同事安排。我們會在每年開始時檢討及更新每位同事的培訓計劃。港發的培訓中心是公司內使用率最高的設施。2014年，港發共提供了超逾三萬小時的員工培訓活動。



2014 年僱員培訓時數

僱員類別

管理職級 - 高級管理層

中 / 初級 管理人員及主任級

非管理職級 - 接觸客戶的員工

- 無需接觸客戶的技術 / 操作人員

- 其他員工

總數

僱員人數 (截至 2014/12/31)	總培訓時數 2014	平均培訓時數 2014
4	18	4.50
181	8,453	46.70
5	82	16.40
546	20,044	36.71
165	5,647	34.22
901	34244	

人才及社區

管理技能培訓及終身學習

除了與主要業務相關的各種培訓之外，港發亦為從事管理工作的員工安排培訓活動，與及終身學習活動。活動有領導才能培訓計劃，內容包括衝突管理和建立信任；所有工程師或以上職級的同事則有風險管理培訓；至於主任級或以上的同事，公司安排他們接受績效考核技能的培訓，以確保他們在為下屬進行績效和事業發展檢討時能夠做到標準一致。

部門培訓日

每年各部門都會舉辦「出外」培訓日。部門經理會就著部門的情況安排同事們離開辦公室，進行不同的活動，目的是加強他們對公司業務的認識和促進同事之間的交流。活動包括團隊建立工作坊、義工日、博物館或廠房參觀等。

員工參與及繼承計劃

明瞭員工的關注和憂慮，有助港發發展和進步。我們通過多種渠道與員工溝通，收集他們對公司各項業務的意見。溝通渠道包括：

每年員工參與度調查

這項不記名的調查由每一位員工回答指定的問題，目的是了解他們對於公司的看法。同事們的意見經過分析後，直接提交給管理層。我們亦透過公司刊物和焦點小組會議向同事們報告調查結果及管理層對他們的意見和建議的回應。

其他溝通渠道

港發管理層定期與勞資協商委員會及合約僱員會會面，以保持與員工有效地溝通、回應員工的關注、收集員工對福利服務的意見。我們通過員工簡報會、員工視頻及公司內聯網的員工通訊及季刊HAESL.com，讓他們掌握公司最新的業務概況。

Storyboard 簡報會

港發定期舉辦員工Storyboard簡報會，以提高他們對公司策略的認識。簡報會以小組形式舉行，由部門主管向員工分享不同的管理概念和決策背後的理念。Storyboard簡報會提供一個溝通平台，讓員工可隨意與管理層討論他們的關注及建議。我們於2011年建立了Storyboard資料庫，記錄所有復雜的問題，由管理層跟進。

事業發展

港發於2000年創辦管理培訓生(工科)計劃，每年招收具潛質的大學畢業生，透過系統化的四年培訓計劃，為香港的航空業培養專業的工程師。

培訓計劃由兩部份組成。首先是一個符合香港工程師學會見習工程師「Scheme "A"」準則的兩年的跨部門培訓，然後是在指定的主要營運部門作兩年的實習工作。

我們的發展計劃包括安排培訓生借調往主要客戶工作，例如：國泰航空和英國勞斯萊斯。這樣的安排不但能擴闊他們對航空業的認識和經驗，同時，也讓他們提前接觸我們的主要業務夥伴。

港發的管理培訓生(非工科)計劃則於2011年開始，目的是培養優秀的大學畢業生在不同的業務範疇發展，透過系統化的四年培訓，讓他們成為未來的領袖。

計劃注重多方面培養見習生的管理才能。他們將會在生產部門接受全面的訓練，以了解公司的主要業務運作。此外，他們亦會在支援部門接受培訓，例如：資訊科技部、財務部及人事部等。

與工科生的計劃相同，管理培訓生(非工科)計劃首先是一個兩年的跨部門培訓，然後在指定的主要支援部門及借調到主要客戶，例如：國泰航空和英國勞斯萊斯，作兩年的實習工作。

社區參與及發展

港發義務工作假期政策

2014年初，港發宣佈了一個新的可持續發展計劃，名為「港發義務工作假期」，以鼓勵員工參與義務工作。每位港發員工如參與由港發策劃或認可的義工服務達10小時，便會獲得一天「義務工作假期」，每年最多可享有兩天。

截至2014年底，港發共舉辦了15項社區參與及環保活動，為我們的環境和社區投入了100小時的義工服務。

一些未能在週末參與義工服務的同事，他們仍然在平日下班後抽出休息時間，來為玩具銀行清洗和包裝回收的玩具。以太古集團強大的社區網絡及港發的本區聯繫，同事們可以很方便地找到適合自己的義工活動，而且配合港發社區參與的主題：

1. 環保
2. 兒童及青少年發展

透過各種社區參與活動，我們希望能提升員工的士氣和歸屬感。

人才及社區

2014年社區參與活動

玩具銀行

利是封回收計劃

賣旗日

濕地觀鳥

外展越野挑戰賽

機場客運大樓參觀

播道兒童之家探訪

世界自然基金會主辦古蹟種植活動

端午送粽行動

世界自然基金會主辦基圍蝦收成活動

中秋送月餅活動

月餅罐回收

青年旅舍粉飾日

海岸公園參觀

長者中心送贈月曆活動



港發參與香港工程師學會之航空職業博覽

2014年2月25-26日，港發參與了香港工程師學會舉辦的航空職業博覽。該活動的目的是吸引年輕人投身航空業發展。我們在博覽會上展示了一台湍流500引擎、中度壓力(IP)模塊壓縮機和一些獨立的引擎部件。我們的展品和示範很受參觀者歡迎，啟發了不少人對飛機引擎維修的興趣。此外，我們的董事及總經理簡德恆先生及零部件維修部經理分別主持了講座，介紹港發和渦輪部件維修的科技應用。我們努力提高公眾對航空維修業的認識，期待未來有更多年輕人加入這個行業。



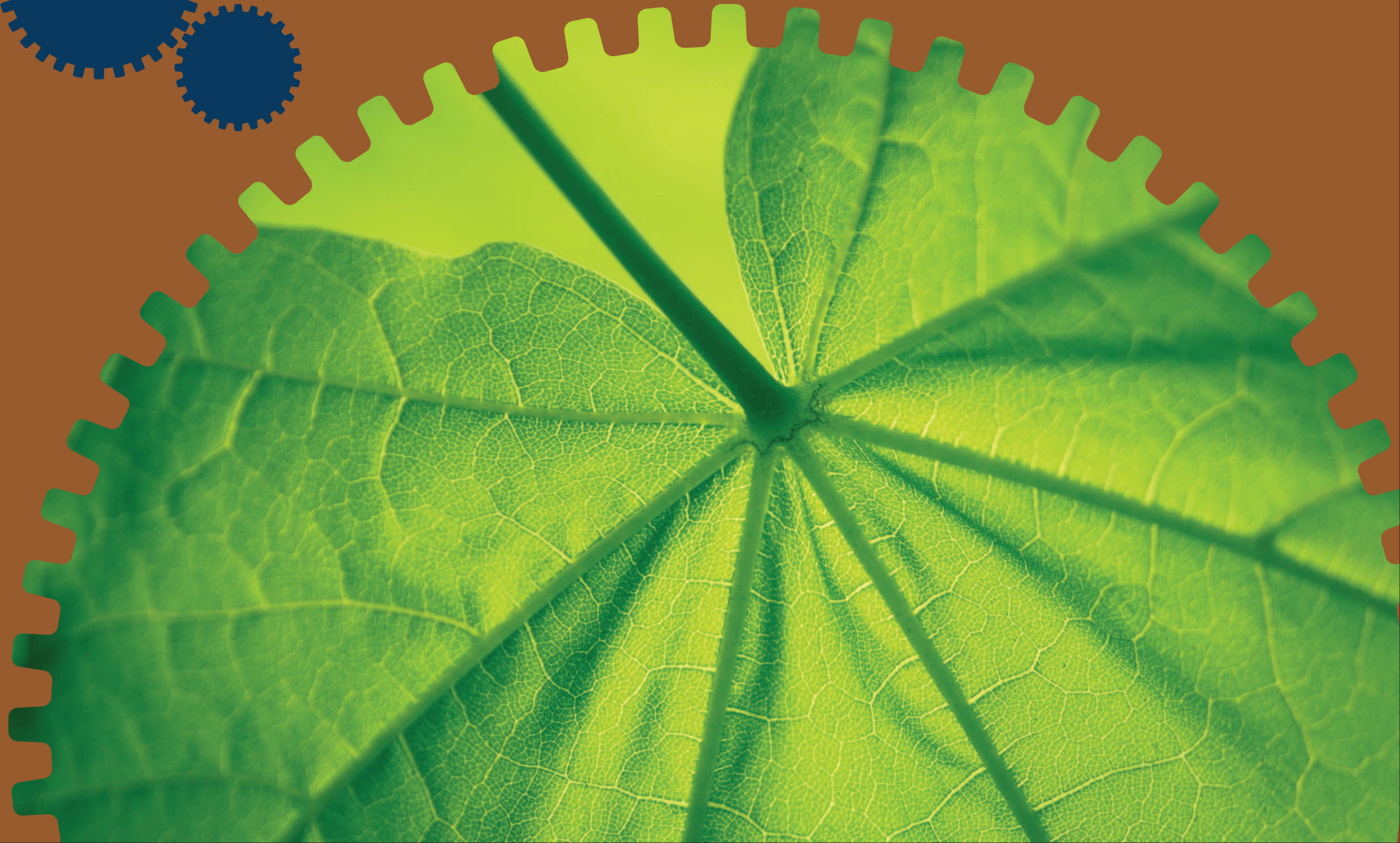
港發支持創新科技獎學金計劃

自2011年起，港發參與由香港青年協會舉辦的「創新科技獎學金計劃」，是16家本地實習機構之一。2014年，25位表現卓越的本地大學生獲頒獎學金及參與一系列的栽培活動，包括到一家科技公司、一所大學及一個政府部門實習。2015年，港發會為一位對飛機工程和航空業有熱誠的獎學金得獎學生提供培訓機會。我們持續支持這項計劃，希望實習的機會可以讓學生開拓眼界，更認識工程行業，最終能吸引他們投身我們的工程業界。



08

環境



環境

我們的環境

作為一家具領導地位的航空引擎保養、維修及大修公司，港發銳意領先同儕，以勇於承擔和可持續發展為優的態度去善用我們擁有的寶貴資源。我們確保所有在營運中可能對環境造成負面影響的因素得到正視，並且妥善處理。

港發於將軍澳營運超逾17年，我們一直努力採取多項措施，將對附近環境造成的影響減至最低，而且以持續改進為目標。

環境表現(能源消耗、用水、碳足跡)

消耗能源種類

我們業務上消耗的直接和間接的能源臚列如下：

直接能源	用途
Jet A1航空煤油	引擎在交付予客戶前的測試
煤氣	員工餐廳的膳食烹調
乙炔氣	維修時焊接和切割引擎零部件

間接能源	用途
電力	商務運作
商務旅遊	商務運作

電力

2014年的電力消耗量為28,789,515千瓦小時，較2013年減少了1.6%。每一千個工作小時的平均耗電量是14.07千瓦小時，比去年提高26.56%。

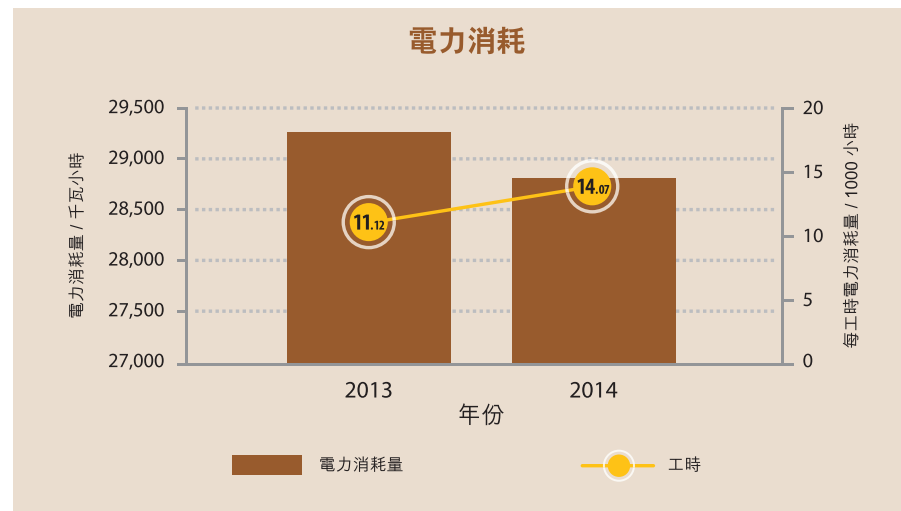


圖1：電力消耗量 對比每千工時電力消耗量

2014年，我們的總用電量下降，而每千工時的耗電量卻上升是因為總工作時數減少。營運成本及固定的電力成本，例如空調，全年維持穩定。

環境

煤氣

2014年煤氣的消耗量由2013年的623,376兆焦耳降低至515,280兆焦耳。降低的原因是員工數目減少了，導致餐膳服務需求亦減少。2014年我們為員工提供了286,791份餐膳。平均每份餐膳耗用煤氣1.8兆焦耳，比2013年(1.97兆焦耳)改善幅度為8.65%。員工餐廳已經充分掌握食物消耗的模式，以減低浪費。

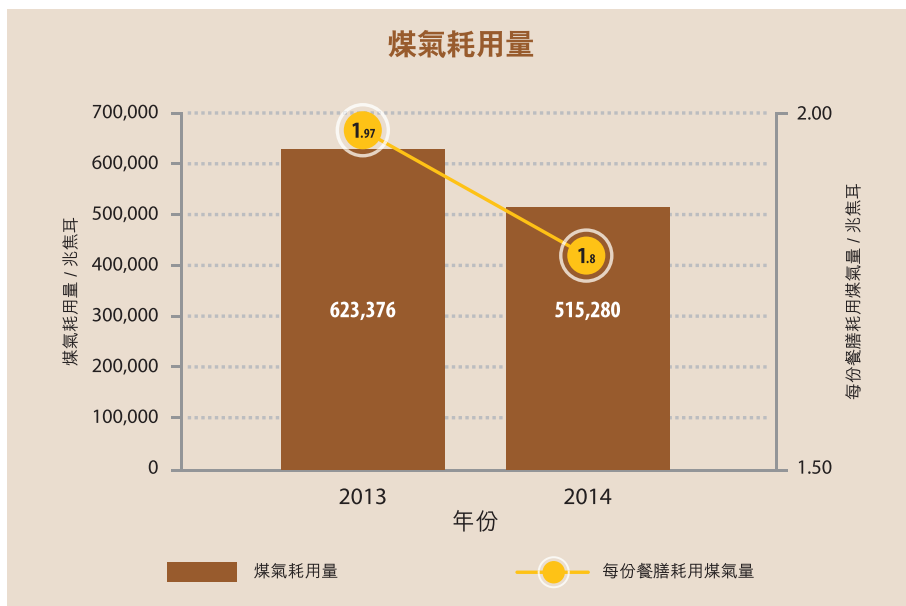


圖2：煤氣耗用量對比每份餐膳耗用煤氣量

航空燃油

2014年，我們測試的引擎總數目為177台，較2013減少。航空燃油的消耗量亦下降了28%。然而，每一台引擎平均使用12.94噸燃油來進行測試，較2013增加了3.1%。

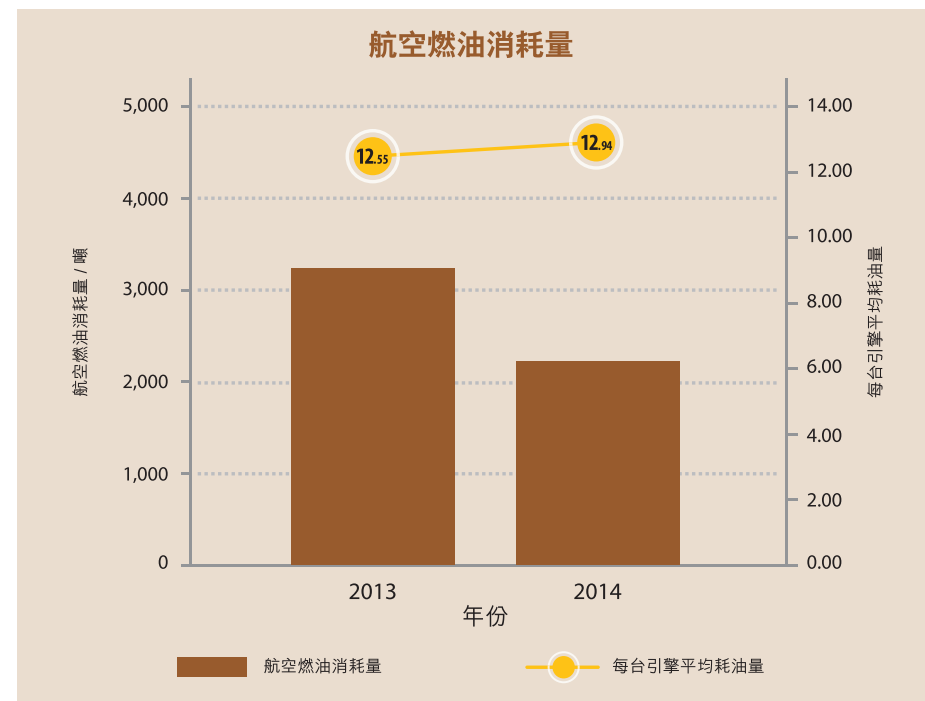


圖3：航空燃油消耗量 對比每引擎平均耗油量*

其他能源消耗

下表以焦耳 (GJ) 為單位顯示其他能源消耗情況：

能源消耗 (焦耳)	2013	2014	變化比率
直接能源消耗** (航空燃油、煤氣、乙炔氣)	112,951,806	82,092,801	-27.3%
間接能源消耗 (電力)	105,286	103,642	-1.6%
總能源消耗	113,057,092	82,196,443	-27.3%

圖表1：2013及2014年能源消耗比較

主要的能源消耗及增加情況來自於引擎測試。2014年，總能源消耗量下降了27.3%。

為方便分析由能源消耗所產生的溫室氣體 (GHG)，能源消耗數字轉化為溫室氣體排放計算單位kgCO₂e**顯示如下：

溫室氣體排放		2013	2014	變化比率
直接排放量 (範圍 1)： (航空燃油、煤氣、乙炔氣及製冷劑)	kg CO ₂ e	10,148,447	8,455,232	-17%
間接排放量 (範圍 2)： 電力及煤氣製造	kg CO ₂ e	18,432,898	18,143,943	-1.6%
其他間接排放量 (範圍 3)： 商務航空旅遊	kg CO ₂ e	254,591	156,308	-38.6%
總溫室氣體排放量	kg CO ₂ e	28,835,935	26,755,483	-7.2%

圖表2：2013及2014年溫室氣體排放比較

請參閱「統計數字摘要」，獲取更多資訊。

環境

用水

2014年，我們的用水量為118,498立方米，較去年下降9%。由於業務量縮減，工時亦相應減少，每工時耗水量下降12%。

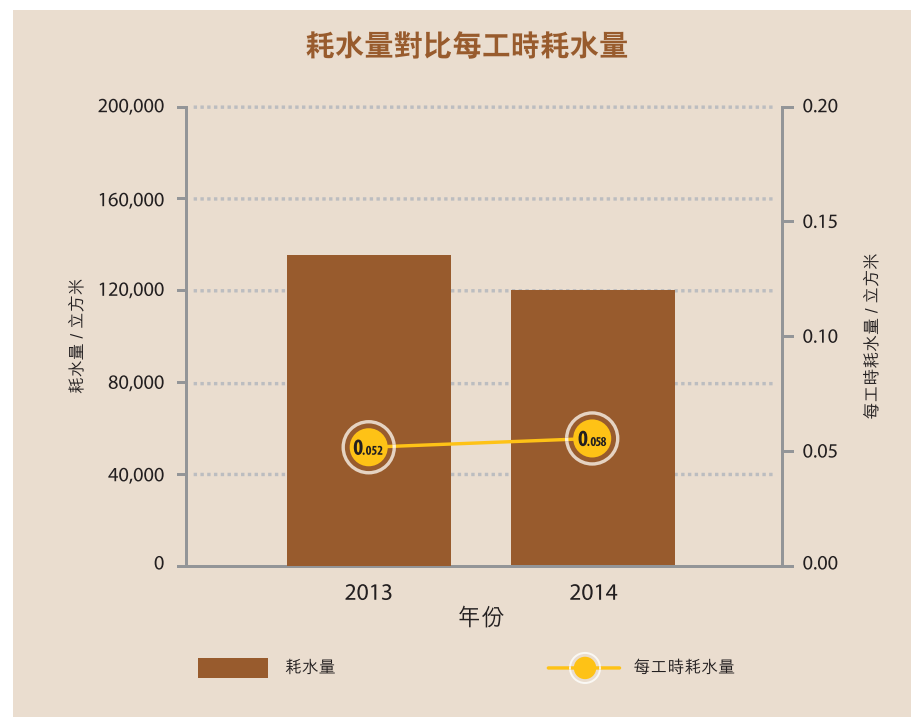


圖4：耗水量對比每工時耗水量

水資源管理及物料回收

在我們的行業裏，使用大量的化學品和消耗品是無可避免的。因此，我們的可持續發展政策尤其注重廢物管理及回收。

為了對環境承擔責任，我們處理化學品的專家必定妥善處理廢物，確保對鄰近地區造成的影響減至最低。

我們的污水處理設施會先對污水進行化學廢物處理才流入排水渠。污泥、樹脂和其他廢物（包括重金屬）等則由政府認可的廢物處理公司處置。港發一直嚴格遵守所有與環境有關的法律和條例。

港發時刻鼓勵廢物回收，循環再造。自2003年起，我們便開始回收紙張、塑膠、金屬及碳粉盒、鋁罐等。下表詳列2014年物料回收的數據。所有回收物料均由認可的回收商處理。

		2013	2014	變化比率
工業 / 商業廢物	kg	533,810	380,750	-28.7%
油脂包裝廢物	kg	92	84	-8.7%
紙張	kg	10,884	5,713	-47.5%
紙板	kg	14,432	5,560	-61.5%
塑膠	kg	1,348	588	-56.4%
金屬	kg	21,713	8,992	-58.6%
碳粉盒	No.	353	183	-48.2%

圖表3：2014年物料回收

2014 環保計劃

雙面打印工作訂單及廠房維修訂單

為了更加善用資源，我們檢討了港發在日常運作中有什麼可以改善，以減少對環境的影響。2014年7月，我們又邁出了一步，以雙面打印常用的文件——工作訂單和廠房維修訂單。

我們知道在政策實施之前，必須確保文件的質素不受影響，減低人為錯誤的可能性，還有良好的溝通。因此，在實施之前，我們透過不同的渠道與同事們溝通，包括管理層會議、部門會議、電視標示、打印機標示及港發內聯網的「最新消息」，以確保他們充分明白計劃內容。

就著這項措施，我們把單面打印機全部更換為雙面打印機，這項投資的金額，將會由兩年內節省紙張的開銷所抵消。

最重要的是改為雙面打印後，港發將會每年節省大約110萬張紙。我們會繼續尋求其他善用資源的方法。

我們在打印機上明確表示雙面打印的措施，讓員工一目了然。



環境

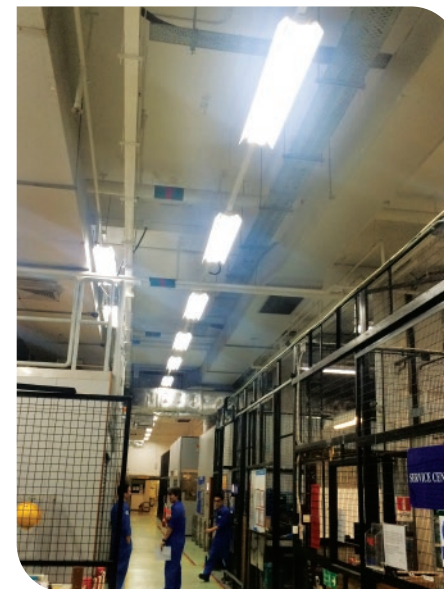
二期生產廠房改用節能的T8 LED燈管

LED燈已經成為社會上節能的主要物料。自2014年起，港發逐步淘汰舊的照明系統，由LED燈來取代，以減低碳排放。LED燈壽命持久，發光功效穩定，尤其適用於以行動感應開關照明系統的地方，例如倉庫。

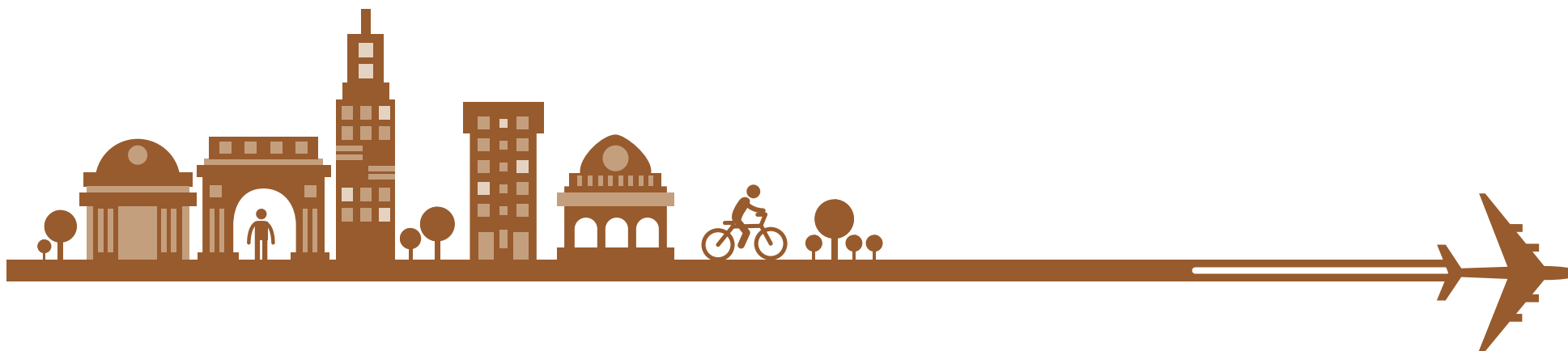
安裝節能照明的位置	LED 燈種類
一期Module Change廠房	146組400W金鹵燈更換146組200W LED燈
二期倉庫	580組58W T8光管更換為35W T8 LED燈管



一期Module Change廠房安裝了LED燈



二期倉庫房安裝了LED燈



辦公室用品

我們全面回收辦公室使用的主要物料包括紙張和碳粉盒。公司設定了幾個廢紙收集點，每星期由回收商處理。2015年，我們會全力加強減少用紙。碳粉盒也會由回收商收集重用，我們會繼續推行這項措施。

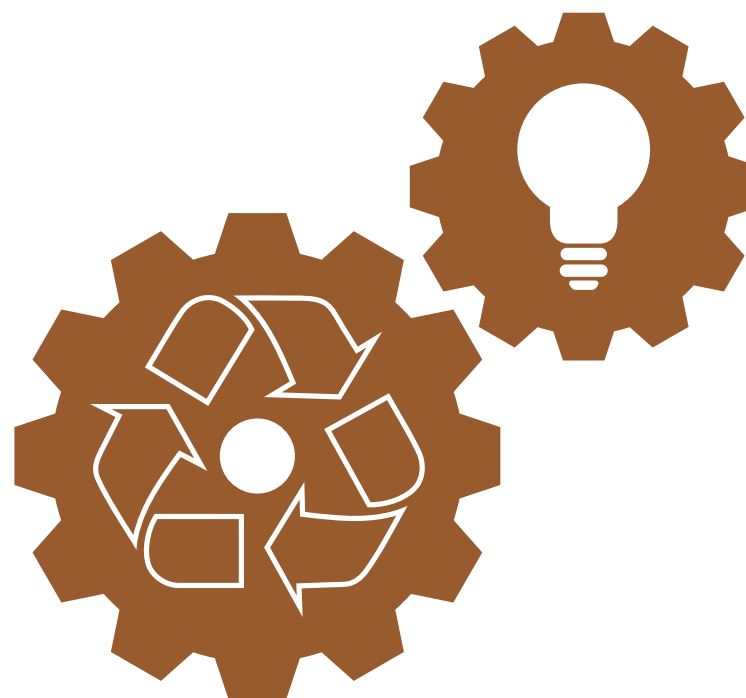
2014 目標	進度
減少用紙 —— 商業運作PMO文件以雙面印刷，以減低港發每年耗紙量20%	完成
實行新計劃以減低員工餐廳的廚餘2%	完成
發展及促成進一步節能措施	完成
繼續研究及實施可再生能源計劃	與港發新大樓進行中
繼續推行「Flame」計劃（以堆填區沼氣作補充 / 替代能源）	由於存在一些不可解決的問題，計劃取消
繼續研究使用生物燃料取代傳統的Jet A-1航空燃料進行引擎測試	由於燃料的供應問題無法解決，計劃取消

2015 目標

實施廚餘管理計劃，並研究自行處理廚餘的方法

檢討節能計劃，並實施以行為改變為目標的節能活動

所有辦公室全面實施雙面打印



09 業務及價值鏈



業務及價值鏈

經濟表現與間接經濟效益

港發在2014年的業務繼續放緩，全年服務的引擎數量較2013年少46台，引致收益下跌23.6%。

業務減少的原因多樣化，不過主要原因是客戶的波音747及空中巴士A340機隊提前退役，影響了整體RB211-524和湍流500引擎維修的數量。這兩款四引擎推動的飛機型號正逐漸被更現代化，更具能源效益的雙引擎飛機取代。另外，我們也受到湍流700引擎零件壽命延長，令引擎飛行更長時間才進行翻新。展望2015年，我們會盡力控制這個短期的狀況，並且致力開發新商機。我們也會善用人力資源，安排部份員工短期借調往股東旗下的公司工作，包括香港飛機工程有限公司和太古發動機服務有限公司。

港發經濟數據

經濟表現	2013	2014	變化比率
服務引擎數量	193	147	-23.8%
收益(百萬美元)	1,405	1,074	-23.6%
向股東支付股息(百萬美元)	94.8	49.7	-47.6%
僱員成本(百萬美元)	50.3	41.1	-18.3%
稅項支出(百萬美元)	20.8	10.7	-48.6%
港發直接慈善捐獻(美元)	29,619.0	41,122.0	38.8%

挑戰中找出機遇

雖然波音747及空中巴士A340飛機提前退役，湍流700引擎零件壽命延長對港發2014年的收益帶來負面影響，但是我們仍然繼續在幾個項目上投資。安全和品質是維護業務的重要元素，因此，我們提升了引擎測試設施的硬件和軟件至最新版本，為服務湍流XWB引擎完成了初步運作準備。在2014年，港發以準備服務湍流XWB引擎為優先目標。我們檢視了大量的維修方案，以便衡量工具的需求和規格，進行採購。這項工作將會在2015年繼續。籌備工作包括把維修引擎扇頁外殼及電器車間搬往位於將軍澳的港機工程，並且把辦公室遷至五期廠房，三期廠房將會被拆卸。

上述的前瞻性計劃，為2015年拆卸三期廠房作好準備。然後，我們將會興建一座四層高，專門設計的六期廠房，用以應付未來湍流XWB引擎的維修工作。這些重大的計劃正好反映出港發對員工、客戶，以致對香港整體的承諾和對未來的長遠投資，因為我們相信飛機引擎的維修及大修服務需求會繼續增加，創造更多職位，為客戶提供優質的服務，為香港增值。

業務及價值鏈

客戶滿意度及責任表現

維持最高品質 - Best in the world, Best for the world

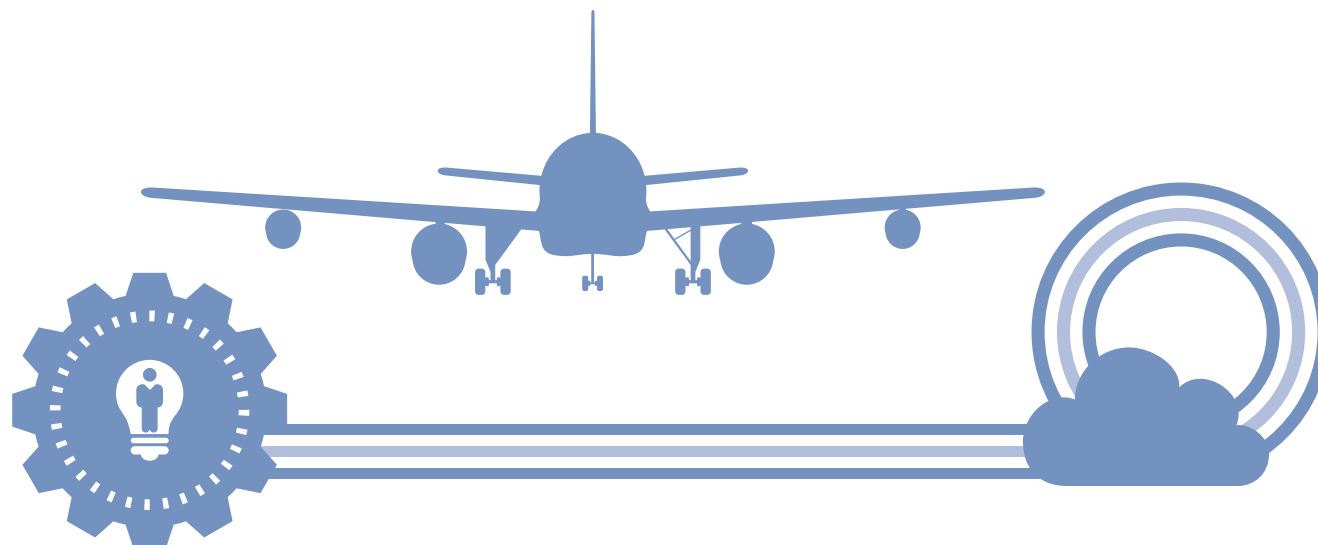
內部審計系統與外部審計

一個有效的審計系統是港發管理業務品質的關鍵工具。通過審計，我們可以發現在使用物料時有何浪費，員工工作的錯配，以及工序和流程中不符規定的地方。以上種種皆對公司的成功構成威脅。港發嚴謹執行專業的內部審計，各種各樣的審計活動差不多每天都在進行：

- 廠房設施審計
- 工序與流程審計
- 產品審計
- 文件審計
- 自我審計(品質策略主任更替)
- 廠外審計
- 供應商審計
- 主要失誤事故審計(非定期)
- 夜班審計
- 巡查

每一項審計工作都採取一套標準的程序，包括審計計劃，釐定審計項目清單，檢視過往審計報告，修正行動報告和常規差異報告。審計過程中，如發現不合格的地方，我們會評估其影響品質的嚴重程度而界定為一級、二級或觀察級別。接受審核的部門需於共識的時間內就著不合格的部份實行改善和預防措施。

除了內部審計之外，港發的客戶和國家航空管理局亦每年進行外部審計，以確保港發符合他們的規定。2014年，共進行了16項外部及認證機構的審計項目。



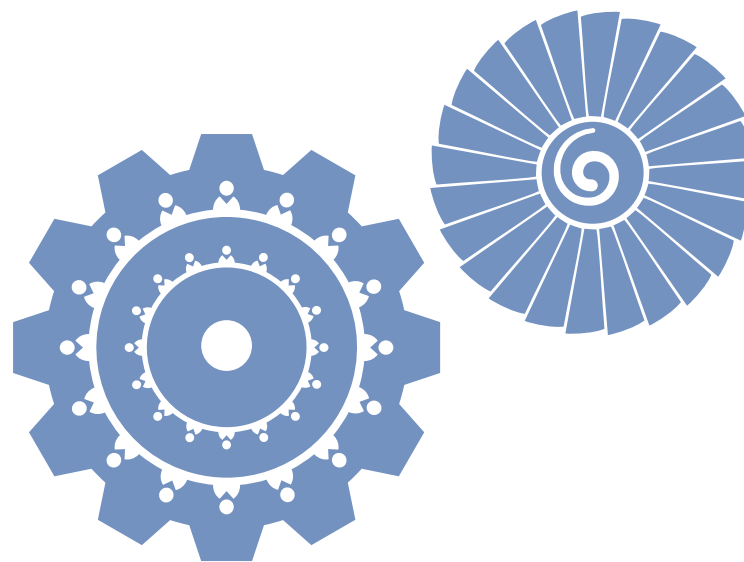
安全管理系統 (SMS)

港發的安全管理系統涵蓋兩個主要元素——航空安全及職業健康與安全。兩個管理系統均對港發的業務發展起著關鍵作用；兩者均是我們未來的首要關注點。

由於國家航空管理局越來越注重安全管理系統的發展，港發特別邀請了世界首屈一指的適航及航空安全顧問及培訓專家Baines Simmons為我們營運部門的主管進行了一個為期七天的培訓課程。之後，作為Baines Simmons培訓的延續，我們為所有員工舉辦培訓，更新他們對安全管理系統的知識，同時確保我們的安全管理系統保持質素。

港發一方面加強了航空維修錯誤調查的程序，另一方面要確保我們的人才能夠執行有關的調查程序。我們按工作範疇選出了一些適合及擁有擔任調查人員的特質的同事，參加一個「有效事故調查(保養)課程」。在為期三天的實用課程中，學員會學習進行有效的事務調查，並能夠適當地介入，以改善安全，減少重複再作調查所引起的額外成本。參加者會學習訪問技巧，包括認知性採訪、收窄問題技巧及對話管理。而同樣為期三天的總結課程則集中於安全管理系統的實務應用。港發面對的挑戰不但是展示一個合乎程序的安全管理系統，也需要發展出一個可以實在應用的系統，而且能夠清楚顯示我們運作上的風險，以致能夠更妥善地管理那些風險。這樣才能夠為我們的業務帶來實質的價值。

至於職業健康與安全管理系統，最基本的要求是令每一位員工都清楚明白維護職業健康和安全的原則，讓他們因而能夠嚴格遵守安全程序，並且透過風險控制主動地監察安全表現，肩負保障飛機安全和有效運作的責任。所有港發的管理層和部門主管均參加了為期一天的「安全管理系統——管理人員基礎課程」，課程的主要內容包括：安全管理系統如何面對其他業務流程、安全管理系統成功要訣、發展機構安全文化，清晰有效的安全管理能夠成功地識別和減輕潛在的損失，對業務帶來優勢。港發會繼續發展其他安全計劃，例如：I-Care I-Report I-Resolve 風險報告計劃，維持員工們高度注意健康和安全問題。



10 規劃未來



規劃未來

港發深深明白2015年將充滿挑戰，不過我們尋求可持續發展業務的機遇的行動不會因此而卻步。我們已經鑑別出特定的機遇，讓港發面對未來在可持續發展上的挑戰。所有相關的計劃都有賴各持份者的支持和緊密合作。以下是其中三項：

2015的機遇	原因
減少廚餘	香港每天產生3,584噸廚餘，是近年來社會上的關注的熱點。港發會透過推行教育計劃，在廚師、員工之間建立珍惜食物的文化，以達致減少廚餘。我們也會尋求政府的協助，找出方法來處理廚餘，把它們轉化為可用物理，例如魚糧或土壤改良劑。最終，我們希望可以自行處理廚餘。
健康日	健康良好的員工似乎會更快樂，更有生產力。我們計劃舉辦健康日，讓員工一天上班不用工作，而是學習和實踐如何工作和生活得健康。預期在10月舉行，活動包括為員工提供健康資訊、健康午餐津貼、健體訓練，還有全體拉筋活動。員工是港發最大的資產，他們的健康，也就是港發的健康。
港發六期新廠房綠色發展	為配合港發維修業務和技能的發展，我們將於2015年動工興建六期廠房。以港發的願景「Best in the World, Best for the World」為基礎，六期的設計中只要是可行的，都會包括節能措施及可持續發展考慮。

11

統計數字摘要



統計數字摘要

經濟表現		2013	2014	比率差異
服務引擎數量 ¹	台	193	147	-23.8%
收益	百萬美元	1,405	1,074	-23.6%
向股東支付股息	百萬美元	94.8	50	-47.6%
員工成本	百萬美元	50.3	42	-16.5%
稅項支出	百萬美元	20.8	11	-48.6%
港發直接慈善捐獻	美元	29,619	58,612	97.9%

環境表現		2013	2014	比率差異
能源消耗				
直接能源消耗量	焦耳	112,951,806.5	82,092,801	-27.3%
間接能源消耗量	焦耳	105,286	103,642	-1.6%
總能源消耗量	焦耳	113,057,092	82,196,443	-27.3%
溫室氣體				
直接排放量(範圍1)	kg CO ₂ e	10,148,447	8,455,232	-16.7%
間接排放量(範圍2)	kg CO ₂ e	18,432,898	18,143,943	-1.6%
其他商務航空旅遊間接排放量(範圍3)	kg CO ₂ e	254,591	156,308	-38.6%
總溫室氣體排放量	kg CO ₂ e	28,835,935	26,755,483	-7.2%
燃油				
航空煤油 — 引擎測試	噸	3,200	2,300	-28.1%
柴油 — 客車(香港)	升	0	0	
柴油 — 私家小巴 / 小型貨車(香港)	升	0	0	
柴油 — 中 / 重型貨車(香港)	升	0	0	
柴油 — 其他移動機械(香港)	升	0	0	
柴油 — 總耗量	升	0	0	
液化石油氣 — 小型貨車(香港)	升	0	0	
液化石油氣 — 總耗量	千克	0	0	
無鉛汽油 — 摩托車(香港)	升	0	0	
無鉛汽油 — 客車(香港)	升	0	0	
無鉛汽油 — 私家小巴(香港)	升	0	0	
無鉛汽油 — 小型貨車(香港)	升	0	0	
無鉛汽油 — 總耗量	升	0	0	
煤氣	兆焦耳	623,376	515,280	-17.3%

統計數字摘要

環境表現		2013	2014	比率差異
電力				
購電量 — 香港(中電)	千瓦特	29,245,993	28,789,515	-1.6%
製冷劑 / 滅火劑				
R134a	千克	136	930	583.8%
R417a	千克	0	0	
R404a	千克	0	0	
R22	千克	0	0	
哈龍-1301	千克	0	0	
CFC-12	千克	0	0	
製冷劑 / 滅火劑 — 總耗量	千克	136	930	583.8%
水				
食水用量	立方米	136,199	118,498	-13.0%
污水排放量	立方米	136,199	118,498	-13.0%
物料				
紙張及紙製產物消耗量	千克	26,389	18,583	-29.6%
購買的碳粉盒	件	535	183	-65.8%
油漆消耗量	升	13,437	12,844	-4.4%
化學品				
化學品耗用量(液體)	升	32,668	45,299	38.7%
化學品耗用量(固體)	千克	107,223	63,980	-40.3%
固體廢物管理				
棄置的工 / 商業廢物	千克	533,810	380,750	-28.7%
棄置的隔油池廢物	千克	92	84	-8.7%
棄置的汽車輪胎	千克	0	0	
廚餘回收	千克	0	0	
廢紙回收	千克	10,884	5,713	-47.5%
紙板回收	千克	14,432	5,560	-61.5%
塑膠物料回收	千克	1,348	588	-56.4%
金屬物料回收	千克	21,713	8,992	-58.6%
碳粉盒回收	件	353	183	-48.2%

環境表現		2013	2014	比率差異
危險廢物管理				
棄置的固體化學品	千克	39832	36,236	-9.0%
棄置的液體化學品	升	14385	14,984	4.2%
消耗航空煤油回收	升	10800	6,000	-44.4%
廢潤滑劑回收	升	11600	9,400	-19.0%
重大化學品 / 燃油洩漏事故	宗	0		
符合規管				
因違反環保條例而引致的重大罰款或制裁	宗	0	0	
職業健康與安全表現				
總僱員人數	名	1,102	901	-18.2%
工作時數(僱員總工作時數)	小時	2,630,558	2,046,055	-22.2%
致命工傷意外(僱員)	宗	0	0	
損失工時受傷事故數目 ²	宗	13	8	-38.5%
輕傷事故數目	宗	6	2	-66.7%
損失工作日總數	日	536	333	-37.9%
損失工時受傷事故比率 ³		0.99	1	-20.9%
損失工作日比率 ⁴		41.2	42	1.0%

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**指每一百名僱員每年的受傷事故，以事故數目乘以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. **損失工作日比率**指總損失工作日除以總損失工時受傷事故，即是每宗事故平均損失工作日數。

GRI 4.0 指標索引

標準披露

標準披露	頁數	參考欄目	第三方保證
策略與分析			
G4-1	3	董事總經理報告	✓
機構簡介			
G4-3	7	公司簡介	✓
G4-4	7	公司簡介	✓
G4-5	5, 7	公司簡介	✓
G4-6	5, 7	公司簡介	✓
G4-7	7	公司簡介	✓
G4-8	7	公司簡介	✓
G4-9	5, 17, 35, 37	人才及社區	✓
G4-10	17	人才及社區	✓
G4-11	11	管治架構及委員會	✓
G4-12	35	業務及價值鏈	✓
G4-13	7	公司簡介	✓
G4-14	11, 13, 19, 36	管治架構及委員會 可持續發展方針 人才及社區 業務及價值鏈	✓ ✓ ✓ ✓
G4-15	11	管治架構及委員會	✓
G4-16	9	可持續發展重點	✓
選定範疇			
G4-17	13	可持續發展方針	✓
G4-18	13	可持續發展方針	✓
G4-19	13	可持續發展方針	✓
G4-20	15	可持續發展方針	✓
G4-21	15	可持續發展方針	✓
G4-22	5	關於本報告	✓

標準披露

標準披露	頁數	參考欄目	第三方保證
持份者參與			
G4-23	13	可持續發展方針	✓
G4-24	13	可持續發展方針	✓
G4-25	13	可持續發展方針	✓
G4-26	14	可持續發展方針	✓
G4-27	14	可持續發展方針	✓
報告參數			
G4-28	5	關於本報告	✓
G4-29	5	關於本報告	✓
G4-30	5	關於本報告	✓
G4-31	5	關於本報告	✓
G4-32	43	全球報告倡議組織 (GRI) 的報告綱領	✓
G4-33	46	香港品質保證局核實聲明	✓
管治			
G4-34	11	管治架構及委員會	✓
道德與誠信			
G4-56	7	公司簡介	✓

GRI 4.0 指標索引

特別標準披露

範疇	DMA指標	頁數	遺漏	第三方保證
經濟表現	DMA	35	—	✓
	G4-EC1-	35	—	✓
間接經濟效益	DMA	35	—	✓
	G4- EC7-	35	—	✓
	G4- EC8-			
客戶滿意度及責任表現	DMA	36	—	✓
	G4- PR1-	36	—	✓
	G4- PR2-			
	G4- PR8-			
職業健康與安全	DMA	18	—	✓
	G4- LA5	18	—	✓
	G4- LA6			
	G4- LA7			
物料、能源、水、碳排放、廢物管理、符合法規	DMA	27	—	✓
	EN1, EN3, EN5, EN8, EN15, EN16, EN17, EN18, EN20, EN21, EN22, EN23, EN24, EN29-	37-33	—	✓
勞工與管理層關係	DMA	17	—	✓
	G4 LA4	17-23	—	✓
培訓及教育	DMA	17	—	✓
	G4- LA9, LA10, LA11	17-23	—	✓
僱員資料統計、員工溝通及參與	DMA	17	—	✓
	G4- LA1, LA2,	17-23	—	✓
社區	DMA	24	—	✓
	G4-SO1	24-25	—	✓

核實聲明



核實目的和範圍

香港品質保證局受香港航空發動機維修服務有限公司(下稱「港發」)委託，就其編寫的2014年可持續發展報告(下稱「報告」)進行獨立核實。該報告載述港發於2014年1月1日至2014年12月31日期間，在可持續發展方面的工作和表現。

核實工作的目的是確認報告所記載資料的完整性和準確性，以及評核報告是否符合全球報告倡議組織(GRI)第4代(G4)可持續發展報告指引的綱領。

核實方法

核實程序以目前最完善的完善方法進行，根據以下準則檢視該報告：

- 國際審計與鑑證準則理事會所頒佈的國際鑑證約定準則ISAE3000 — “審計或審閱過往財務資料以外的鑑證標準”。
- 全球報告倡議組織(GRI)第4代(G4)可持續發展報告指引。

核實程序包括查閱相關的文件，與負責編撰報告的相關人員進行面談，並對被選取資料和數據進行核實；選取具有代表性的資料和數據的原始檔案作詳細查核。

獨立審核

香港品質保證局進行獨立的審核，沒有參與該報告任何數據收集和計算，或編撰工作。

核實結論

經過查核後，審核組認為報告是按全球報告倡議組織(GRI)第4代(G4)可持續發展報告指引的綱領而撰寫。

該報告所載述的內容組織良好，持平及真切地載述了港發在可持續發展方面的表現。報告的檢討程序及內容全面而且系統化，適當地選取題目及資料，針對港發在經濟、環境和社會方面對各方持份者主要帶來影響的範疇作出報告。我們滿意報告載述的內容符合事實，數據準確；公正、誠實地闡述港發在可持續發展的措施、目標、進展和表現等方面的成果。

香港品質保證局

Jorine Tam
業務策略助理總監
2015年6月



歡迎提供意見！

歡迎就本報告或我們在可持續發展方面的表現發表意見。
如欲查詢或索取資料，請與我們的可持續發展經理 Kenny Tsang 曾幹熙聯絡，

可電郵至 sd@haesl.com 或將附件回條郵寄至下列地址：

香港航空發動機維修服務有限公司

香港新界將軍澳工業村駿才街七十號行政大樓二樓