

目錄

關於本報告	03
公司簡介	04
港發摘要2012	06
董事及總經理報告	08
管治與持份者的參與	10
環境	14
健康與安全	20
員工	28
慈善與社區計劃	36
經濟表現及採購政策	40
規劃未來	44
統計數字摘要	46
GRI指標索引	49
香港品質保證局核實聲明	51
鳴謝	52

關於本報告

本報告是香港航空發動機維修服務有限公司（港發）的2012年度可持續發展報告，是遵照全球報告倡議組織（GRI）《可持續發展報告指引》的報告綱領而編撰。

港發曾於2004、2005及2006年發表《環境、健康及安全報告》，其後改為發表《企業社會責任報告》，並由2008年起發表《可持續發展報告》。本報告詳述我們在2012年1月1日至2012年12月31日期間於可持續發展方面的工作和表現，並已符合GRI 應用評級的B+水平。（詳情參考49-51頁）

本報告所載資料涵蓋港發在香港單一地點所營運的業務，但不包括港發所持有20%股權的新加坡航空發動機維修服務有限公司（SAESL）。本報告內容涵蓋港發的企業管治程序、經濟、安全、環境及社會表現，以及公司推行的主要措施。

本報告集中探討與港發業務活動關係密切的GRI表現指標。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。





01

公司簡介

公司簡介

香港航空發動機維修服務公司（港發）為香港、中國內地、中東及世界其他地方的航空公司提供「大型渦輪風扇」民用航空引擎及其零部件的維修及大修服務。公司由香港飛機工程有限公司（港機工程，佔45%股權）、勞斯萊斯公司（佔45%股權）及新航工程公司（佔10%股權）合資經營，結合了亞洲其中兩家最成功的飛機保養、維修及大修公司的實力和經驗，與及一家享負盛名，領先全球的渦輪引擎設計及生產商。

港發於1997年開業，最初接手港機工程的引擎大修業務，現在已發展成一個專為勞斯萊斯RB211及湍流系列引擎進行維修及大修的主要設施。港發位於香港新界將軍澳，僱用員工約1200名，其價值2.33億美元，面積達5萬2千平方米的先進設施，每年可為超過250台引擎進行大修工程。公司還設有亞洲其中一個最大型的測試房能夠測試推力達13萬磅的引擎。

公司具有龐大的零部件維修能力，可維修其進行大修的引擎中達九成的零部件。此外，還設有九個卓越維修中心（Centre of Excellence），為來自世界各地的勞斯萊斯引擎進行風扇葉片、渦輪扇葉、高/中壓軸承箱、蜂巢式密封層、密封定翼、可變進氣導向葉片（VIGV）、壓縮機外殼及引擎支架的維修工程。

港發同時具備在翼支援（on-wing care）的能力，為客戶在不同的機場現場或場外飛機維修設施，利用先進的孔探維修技術，提供孔探引擎檢查和葉片維修服務。

港發自97年開業以來，已為超過2700台勞斯萊斯RB211及遼達系列引擎提供服務。港發亦為未來發展作出規劃，繼續研發遼達XWB引擎的維修能力。

遼達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，是遼達系列中環保效益最高的引擎。

港發致力履行環保責任，對可持續發展作出顯著的貢獻。這項承諾可見於公司的願景聲明：“Best in the World, Best for the World”





02

港發摘要

港發摘要 2012

收益 1,553.5 百萬美元



員工 1,203 人



營運 15 年

15

單一設施內有 5 間
維修廠房及技術辦公室



維修引擎 220 台



9 個卓越維修中心，
其中 5 個達最高金獎級別 *



服務引擎型號

勞斯萊斯 RB211-524 (波音 747 飛機)

勞斯萊斯 喘流 700 (空中巴士 A330 飛機)

勞斯萊斯 喘流 800 (波音 777 飛機)

勞斯萊斯 喘流 500 (空中巴士 A340 飛機)

勞斯萊風扇卓葉越片維修中心驕人成就

風扇葉片維修 - 金獎

蜂巢式密封層維修 - 金獎

高 / 中壓軸承箱維修 - 金獎

渦輪扇葉維修 - 金獎

密封定翼維修 - 金獎

可變進氣導向葉片維修 - 銀獎

引擎支架維修 - 銀獎

葉片維修 - 銀獎

壓縮器外殼維修 - 藍獎

2012 年獎項及會員資格

1. 商界展關懷
2. 香港理工大學卓越知識轉移夥伴獎
3. 太古集團可持續發展論壇 2012 - 最佳典範獎
4. 世界自然基金會純銀會員

附註：

* 卓越維修中心獎勵計劃是勞斯萊斯公司航空引擎維修及大修全球性業務策略的主要部份。計劃的目的是表揚維修中心在各項引擎部件維修工作上的出色表現。

獎勵分為三個級別（藍、銀、金），金獎為最高級別，評核準則包括維修的時間、能力和質量。

所有資料截至 31.12.2012



03

董事及總經理報告

董事及總經理報告

回顧過去，2012年是港發成功的一年，我們的服務時數和盈利都錄得可觀增長。然而，我們對持守公司的願景聲明：「Best in the World; Best for the World」決不鬆懈，我們繼續致力推動在業務表現中各項可持續發展項目。

雖然我們加強了推動工作安全方面的工作，但遺憾地我們在去年的損失工時受傷意外事故增加了，全年錄得17宗。即使大部份都是員工在廠房走動時發生的輕傷意外，而非在工作中操作機械或工具時發生，我們不會掉以輕心，仍會集中於迅速並有效地改善這個情況。去年，我們開始了每週管理層安全巡視的工作，每次由一位高級管理人員率領各部門的健康及安全代表一同巡視。其實，大部份時間我都是親自帶領參與的。藉此，我們希望加強檢視廠房和工作程序上的安全危機。同時，我們也看到更多同事們通過「I Care I Report」（創於2010年）報告各種不安全情況，有1451宗，與前一年相比通報的事故數目增加一倍以上。在2012年，我們進一步加強這項計劃，加入「+ I Resolve」，鼓勵員工就著他們發現的不安全情況提出具體解決方案。結果，超過三成的通報個案同時收到員工建議的解決方案。此外，港發的「I Care I Report + I Resolve」計劃更加獲得太古集團及其旗下公司的認同，在去年底舉行的太古集團可持續發展論壇上獲得最佳典範計劃獎項。

港發繼續加強與社區的聯繫。我們一直參與和支持在二月舉行的「香港24小時慈善腳踏車格蘭披治大賽」。我們也組織成了多組員工隊伍參加在三月舉行的「外展越野挑戰賽」。另外，不少同事踴躍參加了由公司舉辦的慈善遠足活

動。我們也繼續支持播道兒童之家的工作，更被他們推薦成為「商界展關懷」的成員。在2012年底，我們成功舉辦一個「玩具銀行」計劃。同事們捐出狀況良好的舊玩具，經過清潔和從新包裝後捐贈予清貧兒童。

港發管理層一向注重與員工保持溝通。除了日常與員工代表舉行會談之外，每年舉行兩次的員工大會和Storyboard簡報會在五月舉行。九月我們進行了一項僱員意見調查，直接收集同事們的意見。我們又在十二月舉辦了港發開放日，為同事們和他們的家人安排了充滿歡樂的節目，也讓他們和家人可以更加了解我們在港發的工作情況。

在環保方面，港發繼續採取不同的方法以減低耗電量，也推出了多項節能措施。我們一如既往地參與世界自然基金舉辦的「地球一小時」正是對支持保護地球資源的象徵活動。我們正與一家航空公司緊密合作，目標是以生物燃料混合標準石油燃料Jet A1為大修後的引擎進行測試。

我們不能只滿足於既有成績，也絕不敢怠惰，繼續努力改進在可持續發展方面的表現。在發展之餘，我們決心將各項可持續發展措施視為業務中不可或缺的部份，而非只是額外項目。

簡德恆
董事及總經理



04

管治與持份者的參與

管治與持份者的參與

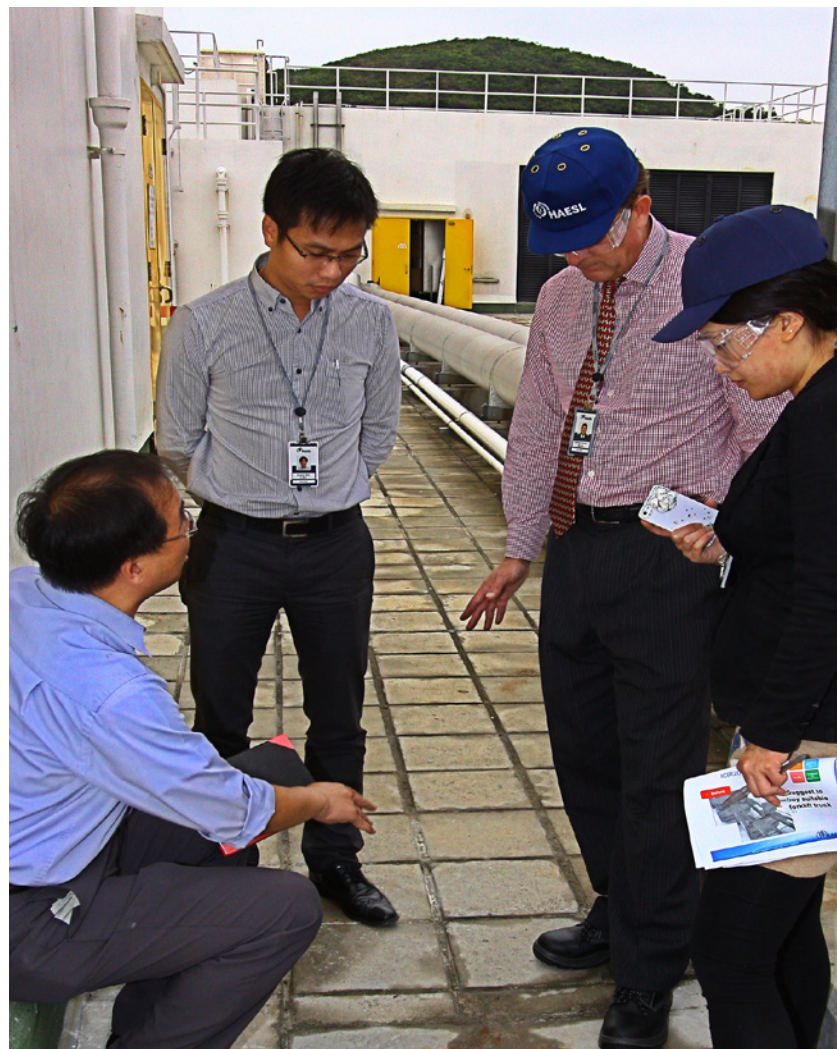
管治

港發致力以誠信態度及崇高的商業道德標準經營業務。公司最高的管治組織為董事局，全權負責制訂公司的決策、政策和方向。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。

董事及總經理就公司的重要事宜、策略及風險管理為董事局提供有關資料，並在每次會議上提呈可持續發展報告。除了董事局會議外，港發還會定期向股東提交有關可持續發展表現的資料，並定期參加太古集團/港機工程及勞斯萊斯旗下公司的有關會議。

港發的可持續發展事宜由環境、健康及安全委員會、公司執行委員會（成員包括董事及總經理、營運總經理、商務總經理，及財務及行政總經理），以及公司員工委員會（公司執行委員會及人力資源經理）負責管治。各委員會每月開會一次。

管理層及員工透過兩大員工代表組織——一般員工諮詢委員會及合約員工協會，每月定期進行溝通。



管治與持份者的參與

■ 健康與安全及風險管理

港發的健康及安全督導委員會由董事及總經理簡德恆領導，成員包括公司各主要部門的代表。委員會的工作是以跨部門工作小組形式每月召開會議一次，處理策略及政策的制訂、項目管治和法例要求，並檢討健康與安全目標的實踐狀況。



我們相信細心聆聽和用心與前線員工溝通，對提升健康與安全政策至為重要。健康及安全工作小組成員來自多個部門，由選舉產生。工作小組由健康及安全統籌員領導，每月開會一次；除了為選出的代表提供表達和收集意見的平台外，並協助督導委員會落實健康與安全政策。

港發的環境及設施委員會由營運總經理領導，負責監管設施維修、保養項目、節能措施及解決環境相關的風險。委員會每兩個月開會一次，成員包括港發可持續發展經理、設施經理和公司的能源及環境顧問。

2012年，港發提升了風險評估的程序，繼續主動地識別和降低對健康與安全及產品誠信與安全方面的風險。這項風險評估程序仔細審視維修流程中的每一個步驟，透過觀察和對優良作業案例作全面評估，找出任何對健康與安全和產品安全構成風險的地方（例如：人手操作或儲存的風險）；審閱數據資料，並制定相應行動以減低員工所面對的風險至可接受水平。由董事及總經理簡德恆領導的產品安全管治組每月定期開會，確保此程序切實執行。產品安全管治組的組成與健康及安全督導委員會相約，成員是來自各有關部門的代表。在2013年，港發管理層會繼續把健康及安全和產品安全管治組合併為港發安全管理督導委員會。

管治與持份者的參與

持份者的參與

繼2010年，港發和主要持份者進行了一個全面的檢討，與十一家持份機構和三個員工專題研討小組就著公司在環境和社會表現方面交流意見。至今，我們一直秉承著與主要持份者保持溝通的承諾。

2012年，港發與太古集團旗下工作定期就著可持續發展計劃、活動和模範項目進行交流活動。同時，與香港理工大學及香港科技大學加強合作推動工程和業務運作安全。2013年，我們會繼續以這些為港發可持續發展策略的重點工作。港發將繼續從業務不同職能和管理架構的不同層次與各來自香港和國際的持份者保持緊密的聯繫。



持份者	概況	參與活動
客戶	航空公司	客戶滿意度調查及專題研討小組會議
僱員	全體港發僱員	Storyboard 簡報會、定期部門會議、專題研討小組會議、合約員工協會及一般員工諮詢委員會
業務伙伴	國際	與合營夥伴及勞斯萊斯全球維修服務網絡的業務夥伴保持對話
供應商	本地及國際	採購政策及行為準則自我評估調查（自 2011 年）
政府及監管機構	香港特區政府	保持對話及參與商會
非政府組織及本地社區	非政府組織及學術機構	專題研討小組會議，與不同組織保持對話及舉辦活動（例如：播道兒童之家、香港理工大學、香港科技大學及香港工程師學會）
太古集團旗下公司	太古飲料	港發安全管理系統介紹



05

環境

環境

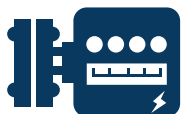
■ 環境表現 (能源消耗、用水、碳足跡)

一般來說，航空業務被認為對環境造成巨大影響。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。港發於將軍澳營運15年以來，我們一直努力把對附近環境造成的影響減至最低，集中力量監控我們的環境表現。

■ 能源消耗及碳排放

我們業務需求的主要能源有三種，包括電力、天然氣和航空燃油（標準Jet-A1航空煤油）。與其他行業一樣，電力是維持業務日常運作不可缺少的能源。根據我們的位置，電力由中華電力有限公司提供（中電為香港及廣東地區提供電力）。天然氣（由煤氣公司提供）主要用於公司的餐飲膳食服務（汎亞飲食有限公司）。航空燃油則是用於引擎在交付予客戶前的測試。

■ 三種主要能源



電力



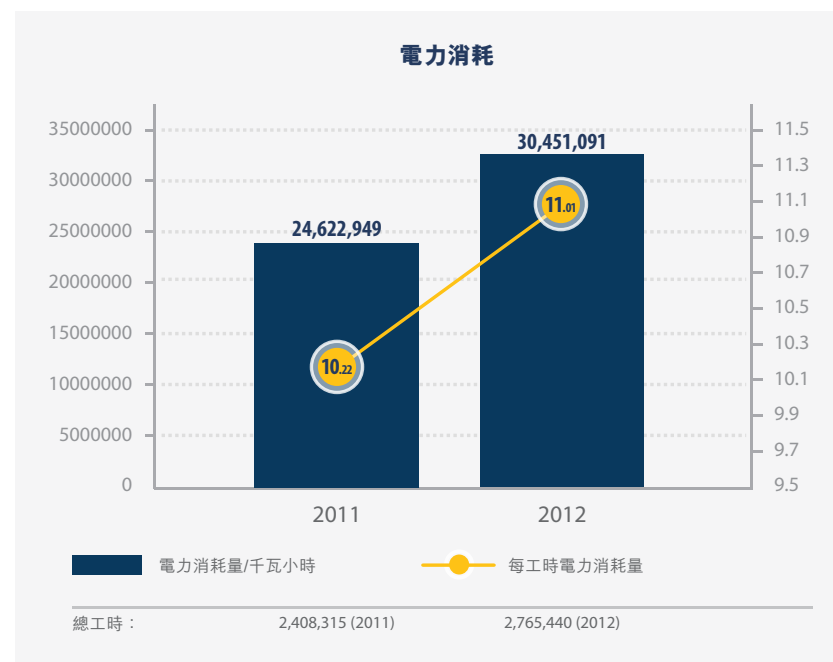
煤氣



航空燃油

■ 電力

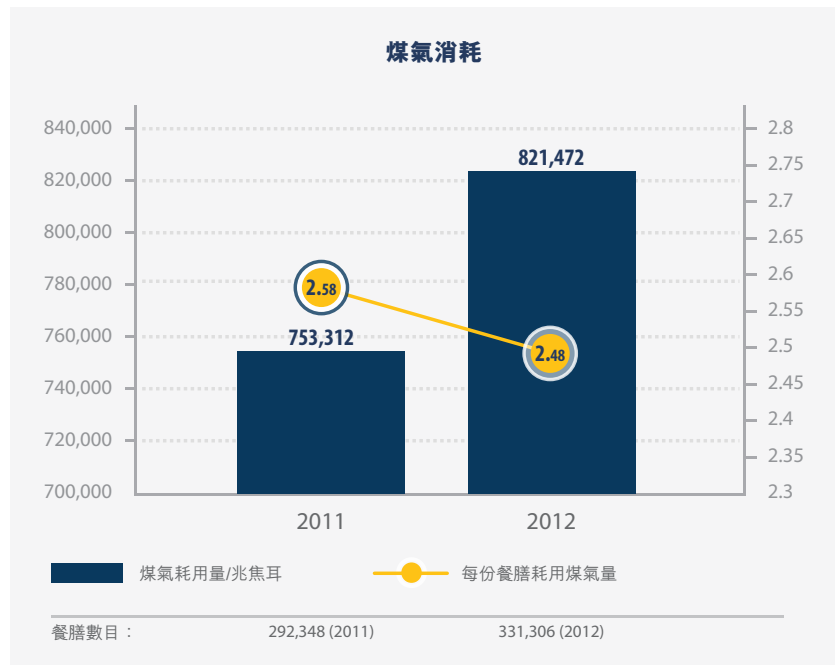
2012年的電力消耗量為30,451,091千瓦小時，較2011年提高了23.7%。每個工作小時的平均耗電量是11.01千瓦小時，比2011年提高7.7%。電力消耗量增長的主要原因是業務擴充，包括把數個儲存庫改為全面運作的廠房，每一個廠房都設置一台大型的電爐來處理葉片外殼維修。



環境

煤氣

2012年煤氣的消耗量為821,472兆焦耳，較2011年的753,312兆焦耳增加9%。增加的原因是員工數目提高13.3%，導致餐膳服務需求增加。2012年我們為員工提供了331,306份餐膳。平均每份餐膳耗用煤氣2.48兆焦耳，比2011年（2.58兆焦耳）改善3%。



航空燃油

2012年，我們測試的引擎數目較前一年增加了23.6%，達251台（2011為203台）。因此，航空燃油的消耗量亦相應增加。在2012年，港發使用了2,798噸航空燃油來測試引擎（較2011年增加23.6%）每一台引擎使用約11.15噸燃油來進行測試，則維持在2011-2012的水平。



環境

其他能源消耗

除了上述的主要能源消耗，港發也間接應用了其他的能源，包括商務工幹、公司汽車（汽油消耗）及部件維修時使用的乙炔及加壓二氧化碳*。下表以焦耳（GJ）為單位顯示這些能源消耗情況：

能源消耗		2011	2012	變化比率
直接能源消耗	GJ	100,615	124,356	23.6%
間接能源消耗	GJ	88,643	109,624	23.7%
總能源消耗	GJ	189,257	233,980	23.6%

圖表 1：2011 及 2012 年能源消耗比較



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 kgCO_{2e}** 顯示如下：

溫室氣體排放		2011	2012	變化比率
直接排放量 (範圍 1)	kgCO _{2e}	7,182,768	9,589,127	33.5%
間接排放量 (範圍 2)	kgCO _{2e}	13,305,699	17,966,144	35.0%
其他商務旅遊間接 排放量 (範圍 3)	kgCO _{2e}	231,208	289,387	25.2%
總溫室氣體排放量	kgCO _{2e}	20,719,675	27,844,658	34.4%
每工時排放量	kgCO _{2e} /hr	70.87	84.05	18.6%

圖表 2：2011 及 2012 溫室氣體排放比較

請參閱「統計數字摘要」，獲取更多資訊。

附註：

* 乙炔及加壓二氧化碳的使用量與其他能源消耗量比較，屬微不足道。因此，兩者的消耗量並沒有計算在總能源消耗量和總溫室氣體排放量之內。

** 有關的換算和計算，請參考溫室氣體排放協議指引。

由於廠房 5 期於 2012 年全面使用，能源消耗量和溫室氣體排放量均相應增加。

環境

■ 用水

2012年，由於廠房5期的卓越零部件維修中心全面使用，更多的機械及空調系統投入運作，我們的用水量上升，食水用量較前一年的94,517立方米增加至124,590立方米。



■ 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，我們小心處理廢物，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）等則由認可的廢物處理公司儲置。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。下表詳列2012年物料回收的數據。所有回收物料均由認可的回收商處理。

2012年物料回收		2011	2012	變化比率
紙張	千克	15,480	14,830	-4.2%
紙板	千克	17,820	16,140	-9.4%
塑膠	千克	-	3,450	NA
金屬	千克	8,266	14,561	76.2%
碳粉盒	件	349	457	30.9%

圖表 3：2012 年物料回收

環境

2012 環保計劃

生物燃料 - 未來減碳計劃

港發繼續尋求減低業務上的碳足跡。就此，我們正與一家國際知名的航空公司合作，發展採用替代燃料作引擎測試。

可持續發展的燃油應用不單是航空業，也是其他工業的未來發展方向。港發正在進行以生物燃料測試引擎的早期計劃，分析使用生物燃料與傳統Jet A-1航空燃油的優點和影響。目前，早期計劃包括籌組工作小組及確定計劃的持份者。

工程流程手冊電子化 (e-EPM)

為節省日常業務上耗用紙張，我們的質量及改進部門提出把各項工作的流程手冊上載到公司內聯網上，減少用紙張印刷。我們的「改善計劃」其中一個項目，就是把各部門所有的工程流程手冊 (EPM)上載到公司的內聯網。現在，我們不再需要任何印刷本，電子版手冊由各個營運部門管理，而且每半年檢討一次。

節約用水計劃

有見2011年龐大的耗水量，我們必須實施各種節約用水的措施，以減低一直上升的耗水量。節約用水計劃於2012年10月推出，目的是透過裝設節水龍頭，減少浪費食水。計劃目前已進入分析階段，預期在2013年中完成。

2012 環境表現 + 2013 目標

能源消耗	能源消耗
繼續推行「Flame」計劃 (以堆填區沼氣作補充 / 替代能源)	進行中。2013 年與計劃夥伴重開會談。
繼續研究使用生物燃料取代 Jet A-1 航空燃料進行引擎測試	計劃與一家具領導地位的航空公司合作試驗計劃，以生物燃料進行第一台引擎測試
把水及電力消耗數據納入 BMS 屋宇管理系統的監管之內	進行中。綜合現存 BMS 數據，與 2011 目標看齊。
發展及促成進一步節能措施	進行中
發展二氧化碳管理系統	進行中

2013 目標

加強發展港發現有 EHS 數據庫

推出綠色港發計劃





06

健康與安全

健康與安全

■ 零容忍政策（港發健康與安全政策描述）

港發的業務人手密集，有超過一千名員工在廠房內工作。健康與安全表現一直是我們業務上的首要關注點。我們與太古集團的政策一致，堅守零容忍政策，為港發員工提供一個安全的工作場所。

根據AP1至AP12*的數據，錄得17宗損失工時受傷事故及9宗輕傷事故。損失工時受傷事故比率*為1.23宗，較2011年增加64%。2012年有9宗輕傷事故，比2011年增加4宗。輕傷事故比率*為0.65宗，比2011增加57%。

附註：

* AP1 至 AP12 = 港發的計算期間為 2012 年 1 月 2 日至 2012 年 12 月 29 日

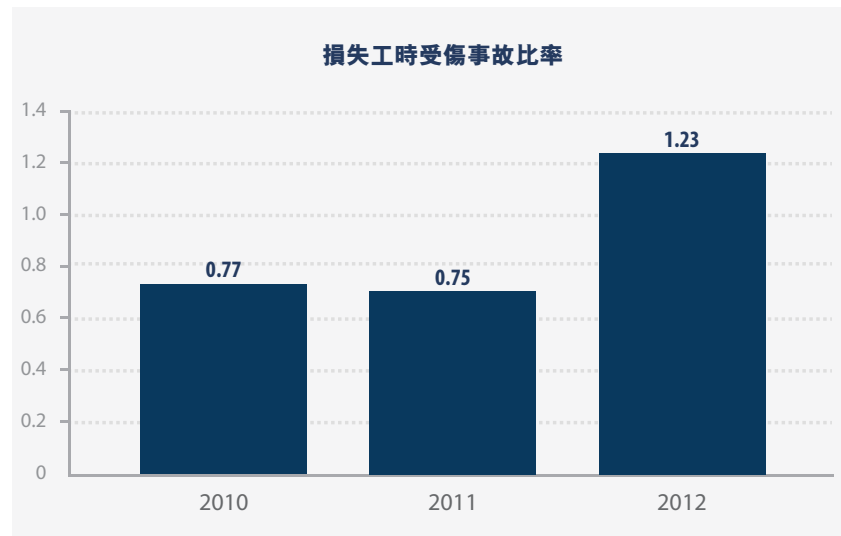


圖 1 - 損失工時受傷事故比率



健康與安全

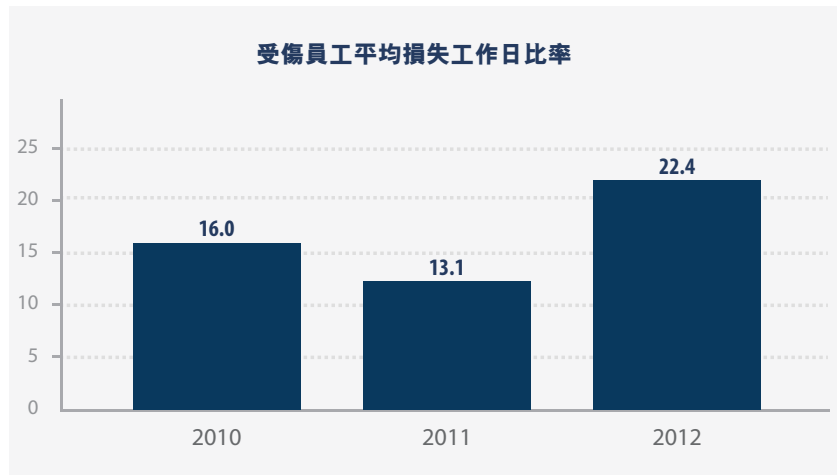


圖 2 - 受傷員工平均損失工作日比率

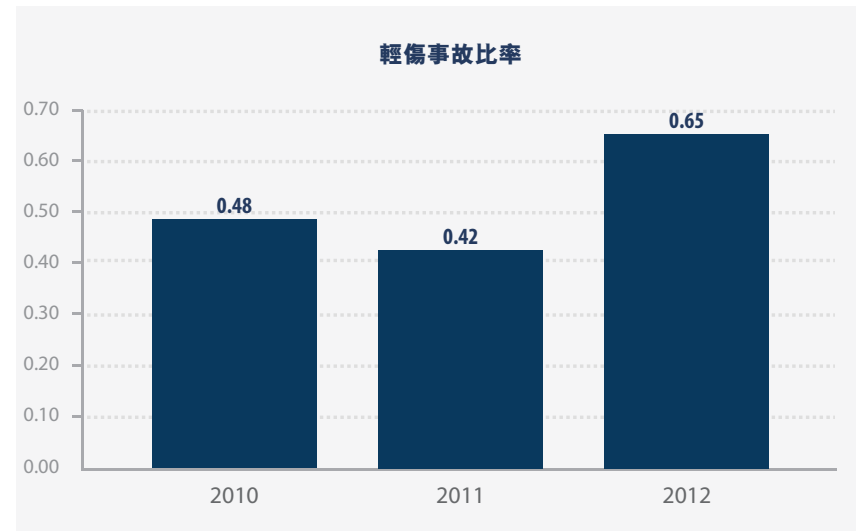
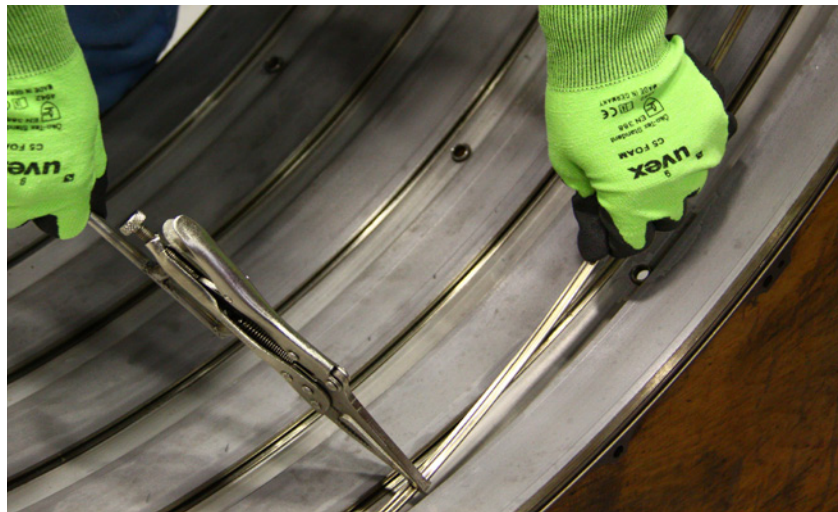


圖 3 - 輕傷事故比率



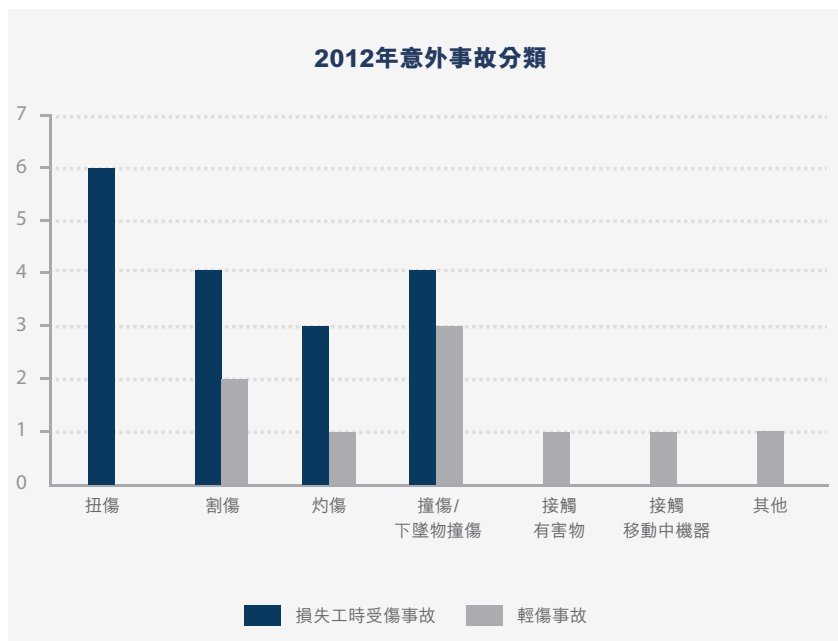
根據上述的損失工時受傷事故計算，總共損失381.5各工作天，平均每位受傷員工需請假22.4天。

附註：

* 損失工時受傷事故 / 輕傷事故比率指每一百名僱員每年的受傷事故的數目。計算方法是
以事故總數乘以 200,000，再除以總工作時數。200,000 為 100 名僱員一年的總工作時數，按 50 週工作，每週工作 40 小時計算。

2012年的損失工時受傷事故/輕傷事故比率較高。無論那些受傷事故只是因為上落樓梯時沒有緊握扶手，或是使用鑿子時沒有戴上保護手套，還是指頭被工具夾著，所有意外都是可以避免的。雖然我們未必可能發現所有存在的風險，但是我們應善用「I Care I Report」通報機制，盡量辨析和減低可能出現的危險。

健康與安全



圖四：受傷事故的類別

從正面角度來看，2012年經「I Care Report」通報的個案增加。這證明同事們的安全意識提升，有助我們解決健康與安全的問題。此外，今年推行的管理層安全巡視進一步加強了辨析廠房內各種危機的工作。



I Care Report

「I Care Report」計劃在2010推出，鼓勵港發員工主動報告危害健康和安全的問題，以減低意外發生。

根據AP12最後的數據（即截至2012年12月29日），同事們共提交了1451個ICIR報告。按著ICIR計分機制的四個主要範疇（質素、嚴重性、可能性及付出的努力）來評定報告的質素和緊逼性，分數由0至25。其中453個報告達16分以上，屬於主動性報告。

得到中層管理人員的支持，在廠房工作的同事們的安全意識顯著提高，尤其是對他們的崗位中潛在的危險。2012年11月，我們為所有部件維修部的工程師及主任舉辦會議，確保他們懂得應用ICIR機制。根據2012年的數據，報告的數量和質量都顯著提升了。

此外，專責健康及安全的部門會整理各報告及建立數據庫。未來，我們會改善數據庫，加強監管和統計分析，日後將進行研究。



健康與安全

健康與安全評估

電腦屏幕危機評估

港發一向都關注文職員工的健康和安全。為確保每位文職員工都會按相同的標準接受評估，2012年健康與安全部門對全體員工進行了電腦屏幕危機評估。所有每天工作會使用電腦最少六小時，其中包括連續使用四小時的員工均需接受評估。我們向所有港發員工發出問卷，其中250位被界定為長時間電腦使用者。為減低他們出現重複性勞損（及其他健康問題），我們會在2013年為他們添置頸托及鍵盤墊。



圖 5：30 名員工參加了職業安全健康局的體力處理操作安全訓練並獲頒發證書

環境、健康及安全工作小組危機評估

一如既往，環境、健康及安全工作小組成員負責評估廠房內不同角落可能出現的危機。他們的評估工作不單只注重同事們的健康和安全，也強調對產品安全的意識。小組的成員全部都經過香港職業安全健康局的訓練，並且是合資格的安全主任。

體力處理操作安全評估

引擎的部件通常是圓形和大型的。當員工需體力處理引擎部件或重物操作時，危險性會增加。為了減低體力處理操作引致的意外，港發安排了30位員工參加由外部機構舉辦的體力處理操作安全評估員訓練。他們將會協助健康及安全部門在廠房內進行體力處理操作安全評估的工作。

安全推廣活動

2012年，我們的安全表現較2011年遜色。全年錄得17宗損失工時受傷事故，比2011年增加差不多一倍。因此，我們相信有需要加強推動職業安全的工作，所以我們在2012年舉辦了一連串的安全推廣活動。



健康與安全

■ 管理層安全巡視

有見損失工時受傷事故個案增加，港發最高管理層決定要更主動去發掘導致意外發生的根本性問題。

由2012年10月初開始，每逢週三進行管理層安全巡視。

這項安全巡視工作成為了最高管理層和前線主管和工人每週最佳的溝通機會。廠房劃分為八個區域，每週進行巡視。

巡視的工作不只注視工人們的健康和安全，還着重產品安全和一般的整理工作。在2012年12月31日為止，不同的巡視區最少被管理層巡視過一次，並且進行了超過150個改善工作，令港發成為一個更安全，更舒適的工作環境。

2012 每週安全巡視區域

1. 廠房 1 期 + 廠房 4 期工場
2. 廠房 5 期 (G/F 及 U/M 層辦公室及廠房維修區)
3. 廠房 5 期 (1/F、2/F 及天台)
4. 廠房 2 期 G/F (由電鍍部至人手翻工)
5. 廠房 2 期 G/F (等離子體工場至熱能處理) 及閣樓層辦公室
6. 廠房 2 期 1/F (組件維修 / 物料儲存) 包括閣樓層辦公室
7. 廠房 3 期 (辦公室、電子及 M07 工場) + 廠房 4 期 金屬薄板及培訓工場
8. 行政大樓及戶外地區

表一：2012 每週安全巡視區域

■ 監管外判商

為了確保港發為所有外判商提供一個安全的工作環境，同時也確保他們遵守我們的健康及安全規定和守則，我們推行了外判商監察計劃。由2012年中開始，外判商需在實際工作開始之前，先向港發提交一份工作方法聲明，清楚列明與工作項目每個細節相關的潛在危險及監控方法。除了由健康及安全部門的同事進行現場檢查，同事們也可以透過ICIR通報機制，報告外判商在港發廠房內出現任何不安全的行為。

■ 安全手冊和錄像

為了提高員工對體力處理操作和橋式起重機操作安全的關注，我們在2012年製作了兩本安全手冊 - 《體力處理操作安全守則》分發給全體員工（包括辦公室的文職員工）及《職業安全及健康守則-橋式起重機操作》派發給所有廠房員工。這兩本圖文並茂的手冊提供各種預防意外事故的方法和建議。

同時，港發又善用公司內設置的電視機，於午膳和下午茶時段播放宣傳安全的錄像，例如個人保護裝備和鬆弛運動等，藉此提高員工的安全意識。



健康與安全



■ 急救論壇

2012年12月，我們為所有現任及新任急救員舉辦了一個急救論壇。內容包括一系列的急救經驗和個案分享，與及拯救訓練，務求讓各急救員協助同事時身手更熟練。除了一般的分享，我們還請來一位嘉賓講解大災難後的心理影響。所有急救員都認為論壇有用，增強了他們面對急救要求的應變能力。

■ 安全訓練

每一位港發的新員工必須在入職的第一個月參加基礎安全訓練，並且須在三個月內完成。訓練由我們內部的健康及安全同事負責，課程內容針對行業的專門知識，包括化學品安全、工作間安全、防火安全及體力處理操作等。每一位同事會被安排參加與他們的工作崗位有關的安全訓練。

除了一般的安全訓練之外，港發定期邀請外部培訓人員來分享不同範疇的安全問題和經驗。例如：林德港氧的專家教導我們的同事如何處理加壓氣體。



Strengthened
response skill to first aid requests

健康與安全

■ 工作安全目標 (2013)

2012 目標	進度
維持損失工時受傷事故於每年 9 宗或以下	2012 年共有 17 宗損失工時受傷事故。所有事故已經過檢討。推出管理層安全巡視，以減低健康及安全的危機。
「I Care I Report」加入「I Resolve」鼓勵員工報告不安全情況，同時提出解決方案	「I Care I Report + I Resolve」於 2012 年成功推出，並收到 1451 個報告，其中 453 個報告定位「主動性」報告。繼續改進計劃。
為長時間使用電腦的員工進行危機評估	完成
加強對外判商的監管程序	完成
提出體力處理操作程序以減低體力處理 / 重物處理操作的危險	體力處理操作及安全使用起重機手冊已經分發給所有員工
檢討各損失工時受傷事故，以防事故重演	健康及安全部門已經檢討 2012 年各損失工時受傷事故
進行工廠及工業經營審計，並獲可以接受結果	2012 年 2 月完成工廠及工業經營審計，並獲可以接受結果

2013 目標
2013 年減少損失工時受傷事故個案
進行廠房噪音評估
舉行健康與安全活動以推廣健康文化
在 2013 年推出體力處理操作安全計劃



管理層安全巡視每週在港發進行



07

員工

員工

■ 引言

作為一家十分依賴高技術員工的公司，人才管理是我們維持業務可持續發展的重要因素。港發在香港聘用約1200名僱員。我們是着重平等機會的雇主，為員工提供具競爭力的薪酬和福利。

我們希望每位同事都享受在港發工作。此外，我們也着意從多方面向僱員培養公司的文化 - 團隊精神、尊重、誠信、承擔、卓越。

■ 港發核心價值

2010年，港發以公司的願景「Best in the World, Best for the World」為前題，訂定了五個核心價值 - 團隊精神、尊重、誠信、承擔、卓越。我們相信這些價值是導致公司持久成功的重要因素。縮寫「Tea & RICE」正好用來提醒我們在日常生活中秉持這些核心價值。

Tea and RICE:

- Teamwork (團隊精神)** - 我們的成功有賴於團隊精神，我們互相扶持，邁向同一目標；
- Respect (尊重)** - 尊重無分界限，亦無等級；
- Integrity (誠信)** - 誠實贏得信任，我們從錯誤中正面學習；
- Commitment (承擔)** - 我們對工作全力以赴，亦對自己的行為負責；
- Excellence (卓越)** - 我們工作講求質素，並積極追求卓越表現

港發願景
Best in the world
Best for the world

核心價值
團隊精神，尊重，誠信，
承擔，卓越

世界級形象
具競爭力的收費，積極主動的服務，
精幹的組織，安全健康的工作環境，
注重環境的營運

世界級特質及行為
持續進步，客戶為先，明確的問責制度，
高效的溝通，講求質素

策略性目標

- 服務、質素、價格超越客戶預期
- 擴闊及增長收益基礎
- 發展領導業界的工作團隊
- 推動引擎服務及零件維修最佳流程
- 培養不斷求進的文化
- 與持份者溝通



員工

僱員資料統計（僱員種類、性別、年齡、服務年期）

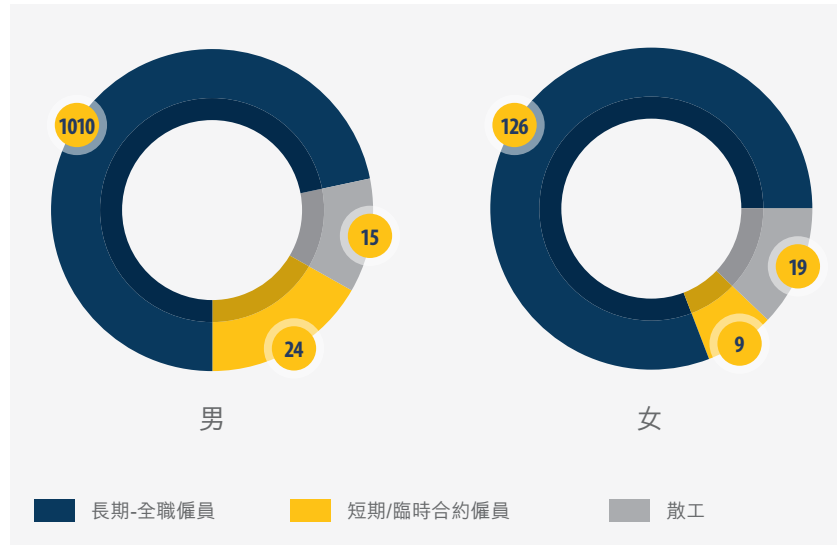


圖 1：僱員種類（包括性別）

截至2012年12月31日，港發共聘用1203名僱員。他們大部份為長期及全職僱員。其中87%為男性，13%為女性。

* 註：

散工指在工作地點替其所屬機構定期工作，但在本地法律下不納為港發僱員的工人。

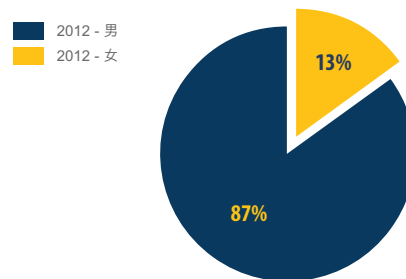
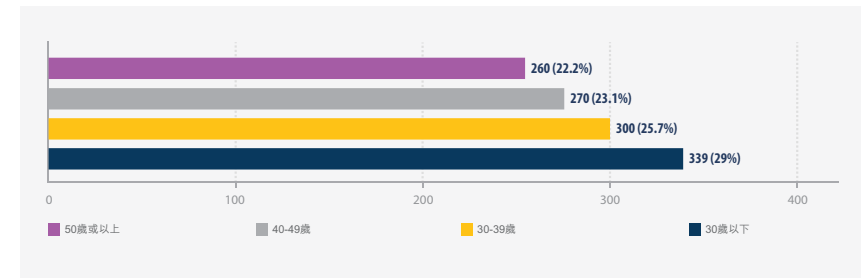
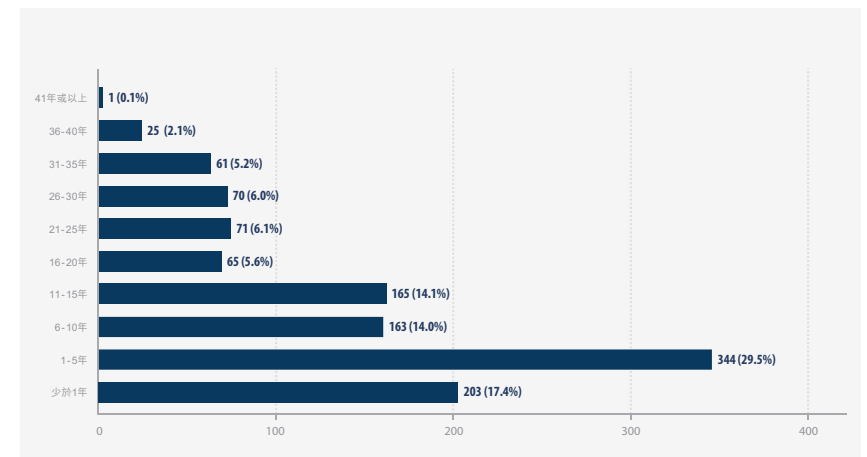


圖 2：性別分佈

僱員的年齡相對平均地分佈於四個年齡組別 - 29% 為30歲以下，25.7% 為30-39歲，23.1% 為40-49歲，而50歲以上的有22.2%。服務年期方面，年資1-5年的僱員最多（29.5%），6-10年（14.0%）及11-15年（14.1%）的組別相對較少，反映出我們近年的業務增長。同時，我們的僱員年齡分佈健康，以年輕的僱員稍為多數，亦顯示僱員挽留率達合理水平。



圖三：僱員年齡分佈



圖四：年資分佈

員工

■ 員工參與

在2011年，港發高級管理層決定每兩星期與合約員工舉行午餐會*。獲邀請的員工有機會在一個輕鬆開放的氣氛下與管理層交換意見和提出關注的問題。午餐會鼓勵雙向溝通，同事們可以多了解管理層的決定，管理層亦可以在作出決定時考慮員工的意見。

註：

* 合約僱員是指薪酬為工程師或主任職級或以上，但員工福利計劃不同的長期僱員。

■ 員工參與調查

為評估員工的參與度，並了解他們對於其工作、同事及公司的感受，我們在2012年9月進行了一項員工參與調查。共有610為同事完成了調查，回應率達52%。

■ 員工發展

為確保員工經常保持高技術水平，我們為所有員工安排培訓課程，不論他們的職級、年齡或性別。下表列出每名員工每年的平均培訓時數。一般而言，技術/操作員工每年受訓的時數最多，每人平均受訓79.6小時。

2012 每週安全巡視區域		2012
管理職級	高級管理人員 / 部門經理	20.00
	中 / 初級 管理人員及主任級	45.39
非管理職級	接觸客戶的員工	30.50
	無需接觸客戶的技術 / 操作人員	79.60
	其他員工	37.65

圖表一：每名員工每年平均培訓時數



員工

■ 外展越野挑戰賽 2012

2012年，港發共有五支隊伍（2011年只有兩隊）參加「外展越野挑戰賽」。各隊隊員由來自不同部門的同事組成，包括客戶業務部、引擎大修、零件維修、技術服務部、管理層和勞斯萊斯外勤支援辦公室。比賽當日天氣寒冷有霧，十六公里的環迴賽道以西貢為起點和終點，途中經過馬鞍山高原和三星灣泳灘。比賽中，健兒們需攀過瀑布、扒獨木舟、走過獨木橋、引水道等。這項充滿挑戰性的比賽是建立團隊精神的好機會，參賽健兒都做出了好時間。

這項比賽對各參賽者來說，絕對是生命中一項挑戰。「外展越野挑戰賽」不只是講求體能耐，也是對參賽者的本能、溝通技巧和信任的考驗。我們相信，港發將來會有更多隊伍參加這項比賽。



■ 僱員福利

作為一個有承擔的僱主，我們為員工提供具競爭力的薪酬和福利。我們以能夠給予員工一個優良的工作氛圍為目標，推動Tea and RICE價值（團隊精神，尊重，誠信，承擔，卓越）。同時，我們認為工作和生活平衡對每一位員工都有好處。

除了符合本地勞工法例之外，我們還為員工提供以下福利：

- 由卓健醫療提供的僱員醫療服務計劃；
- 公司牙科醫療計劃為全職僱員提供優惠；
- 公司餐膳服務提供優惠午餐；
- 免費公司巴士接送；
- 40歲或以上員工享有免費健康檢查服務；
- 所有員工享有免費心理輔導服務；
- 為有需要的員工提供物理治療；
- 康毅會舉辦多種體育及興趣小組活動；
- 透過員工代表組織：一般員工諮詢委員會及合約員工協會，收集員工對各項福利的意見；
- 舉辦員工Storyboard簡報會，以提高他們對公司策略的認識
- 為港發員工學業成績卓越的子女設立獎學金

此外，公司還提供不同的獎勵性福利：

- 以免費午餐、蛋糕獎勵工作表現優良和按時完成工作目標的員工

員工

港發開放日



圖五：港發工程師向參觀者講解渦輪葉片和維修間的工作。

港發五年來第一次舉辦開放日，讓公眾人士有機會認識航空引擎的維修工程技术。

公眾人士可以自由參觀我們的引擎大修及零部件維修廠房，並有工程師現場講解我們的工作。參觀者對於我們清潔的廠房表示讚賞，小孩子則為能夠近距離欣賞龐大的引擎而雀躍萬分。

當天，我們為參觀者安排了多項活動和表演。

藝術活動有玻璃畫製作，運動方面有足球賽。參加者亦可以挑戰大鐵鏈，還有最受小朋友歡迎的巴斯光年充氣堡壘，與及集特技和雜耍於一身的魔術表演，增加了活動的娛樂性。

員工家屬有機會加深認識我們在港發的工作、人員、環境和業務。



圖六：小丑表演



圖八：小孩在充氣堡壘盡情玩耍。



圖七：兒童在台上表演，競逐獎項。



圖九：員工家屬在飛機引擎前與我們的腳踏車合照。活動籌得的所有善款分別捐贈予多間本地非政府機構。

員工



鄧劍雄
首席技工

圖一：鄧劍雄在他的工作間留影

鄧劍雄

我是鄧劍雄，大家都叫我「班長」，現職是 Principal Tradesman，工作範圍主要是引擎的裝拆及檢查；亦是康毅會的幹事，協助籌辦同事間的康樂活動。在這裡，除了工作外，我亦有機會參與公司舉辦的義工及慈善活動，為社會略盡綿力。在加入 HAESL 之前，我覺得這個行業很獨特。設立在香港這個小地方的公司，怎能與外國的大公司相比呢？但投身後才發現，這裡的人工作很認真、專業，擁有豐富經驗，原來在亞洲區寥寥幾家的同類型公司中，港發屬於早期便成立的，而且在國際間十分有名。未來，我希望 HAESL 能夠憑藉豐富的經驗，引入更多人才及先進科技，繼續領導行業；同時積極舉辦社會活動，為環境保護、社會建設，作出貢獻。



圖二：網球活動後大合照（右一：鄧劍雄）

張綺雯

張綺雯在 2011 年加入港發為見習生，已於多個部門工作及接受培訓。

港發經常舉辦慈善活動，綺雯是其中一位活躍分子。她協助過的活動包括「外展越野挑戰賽」、「香港 24 小時慈善腳踏車格蘭披治大賽」、「港發慈善遠足日」等。她亦參與公司的綠色計劃，希望身體力行，令港發成為一個「綠色」的工作環境。她喜歡港發不單是一個只講工作的地方，而是一間讓員工可以作個人發展，並且照顧員工興趣的公司。

張綺雯相信為可持續發展投入資源，是讓公司持續地長遠發展的關鍵。港發一直積極向着這個方向發展，務求成為一家肯承擔，對各持份者負責任的公司。

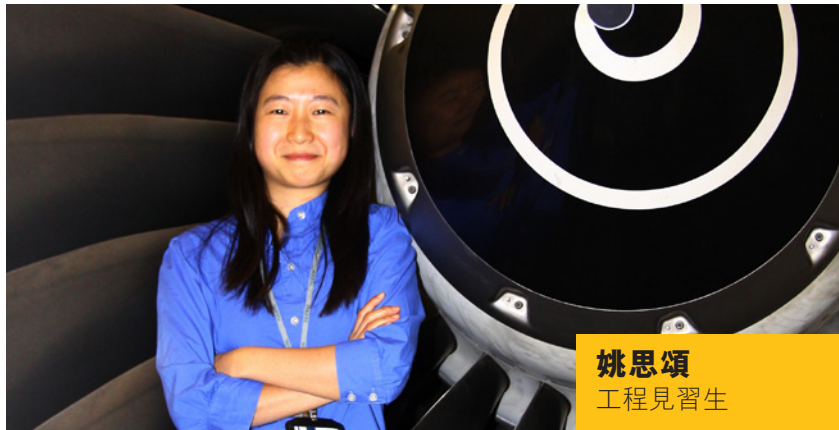
雖然在可持續發展的工作上，港發仍然面對很多障礙。綺雯相信公司不斷的努力，將來必定會成功與所有同事一起邁向可持續發展的前途。



張綺雯
非工科見習生

圖三：張綺雯攝於引擎維修廠房

員工



姚思頌
工程見習生

圖五：姚思頌攝於勞斯萊斯引擎前

姚思頌

姚思頌於 2011 年底加入港發為見習工程師。除了在不同部門實習之外，她亦參加了環境、健康及安全委員會，負責檢討「I Care Report」的報告和計劃。

港發舉辦的慈善和社會服務活動很多，思頌很高興可以參與其中一些。在「外展越野挑戰賽」中，港發贏得一般工業組冠軍；而在「香港 24 小時慈善腳踏車格蘭披治大賽」中，她是工程組的組員，負責設計、製造和維修比賽用的腳踏車。

可持續發展在航空業界越見舉足輕重，尤其是面對各種有關排放的規管和生物燃料的應用。港發的可持續發展可以透過舉辦各式各樣的活動，鼓勵同事們參與其中。姚思頌相信港發會繼續關注環境，同時關心每一位員工，加強與他們溝通，建立互信，並且提升他們的專業知識。



周子麒

周子麒是 CR workshop 的 tradesman。他善於交際，在公司各個部門上下無人不知。在英國完成了中學教育之後，他決定回流香港，在航空業展開他的事業。周子麒身為康毅會的前代表，十分積極為同事籌辦各種體育比賽。

他認為體育運動是建立群體的最好方法。他強調：「運動比賽是體現團隊精神和追求卓越的活動。我們應該做得，又玩得。」

2012 年，周子麒被選為一般員工諮詢委員會 (GSCC) 代表。他相信公司的可持續發展中，員工和管理層之間的有效溝通至關重要。「我很高興港發有一個十分完善的溝通機制，例如 GSCC，讓我們可以直接與『老闆』溝通。這樣，我們可以更加了解公司的發展策略和方向。同時，也是我們向管理層表達意見的機會。」未來，



圖七：周子麒在由康毅會舉辦的羽毛球比賽上的英姿

周子麒希望鼓勵更多同事透過 GSCC 向管理層提出他們的關注。「管理層與員工之間維持緊密聯繫是建立可持續發展業務不可或缺的一環。」



周子麒
技工

圖六：周子麒攝於他的工作間



08

慈善及社區計劃

慈善及社區計劃

■ 商界展關懷

2012年，港發獲播道兒童之家提名為「商界展關懷」成員，肯定了我們對本地社區的貢獻。多年來，港發致力支持附近地區（包括九龍東）青年人的發展，藉此分享我們在社會、經濟和環境方面的價值觀念。

我們為播道兒童之家的小朋友舉辦了各種活動，例如帶領他們識大自然和鳥類遷徙途徑。港發的義工也招待他們來到我們的廠房，認識一下「大型渦輪風扇」民用航空引擎的運作。港發獨特的業務環境讓孩子們有機會看到未來在航空業發展的可能性，並且擴闊了他們的眼界。

■ 慈善籌款活動（腳踏車大賽，遠足和昂坪行）

慈善腳踏車格蘭披治大賽

「香港24小時慈善腳踏車格蘭披治大賽」不但鼓勵追求卓越的體育精神，同時亦是一個慈善活動。

每年舉行的腳踏車格蘭披治大賽是一個既刺激，又有觀賞性的非一般慈善活動。作為一個肯承擔的社會公民（和一家工程機構），港發自成立以來就一直支持此活動。活動的目的是為有需要人士籌款，幫助他們改善生活。

二十四小時馬不停蹄的比賽絕不容易，是耐力和意志的考驗。對於業餘的參賽者來說，這項比賽是十分艱難的挑戰。一個團隊除了參賽者，還有維修團隊及其他許多在背後協助的隊員。團隊必須互相合作，爭分奪秒，與天氣、個人的極限和其他的隊伍競賽。

儘管比賽當日寒風刺骨，但所有的參加者同心同德為慈善出力。賽場上，同事們和家人、子女一起為港發健兒打氣歡呼，一同享受比賽帶來的刺激、歡笑和樂趣。

2012年，活動共籌得善款港幣141,365元。



圖一：我們的 F1 腳踏車（2012）



圖二：慈善腳踏車格蘭披治大賽港發團隊合照（2012）

慈善及社區計劃

遠足

為了支持港發參加慈善腳踏車格蘭披治大賽，並為此次比賽籌款，我們舉辦了一次慈善遠足活動，讓港發員工和家人一同體驗戶外活動的樂趣。遠足分兩條位於西貢郊野公園路線進行 -- 赤徑至黃石碼頭和北潭凹至西灣亭。

雖然遠足當天的天氣並不理想，不過參加的同事們都享受了遠離都市繁喧的一天。在郊野公園遠足，欣賞著群山環抱的美景，又可遠眺大浪灣一望無際的海景。在惡劣天氣下登山遠足令活動難度增加，但是所有參加者為達籌款目的，都堅持完成整個旅程。來自不同部門的同事平常見面機會不多，卻在活動當天熟落起來。



圖三：同事們和家人一同參加於西貢舉行的慈善遠足

2012 昂坪慈善行

港發慈善行2012是公司為鼓勵員工履行社會責任，加強參與慈善服務而舉行的活動。今年活動在大嶼山舉行。



圖二：慈善腳踏車格蘭披治大賽港發團隊合照（2012）

2012年，港發決定支持香港青年旅舍協會一項旅舍翻新工程。協會位於赤徑的旅舍致力推廣環境保育，同時為中小學生提供宿營和領袖訓練的場地。由於旅舍日久失修，我們將這次慈善行籌得的款項全數捐助旅舍設施的維修工作。

慈善及社區計劃



參加者可以從兩條路線中選擇其一。一是二星路線：由東涌石門甲至昂坪大佛，另一條是五星路線：由石門甲起步沿著昂坪360的救生道向下走到東涌。活動當日天朗氣清，港發同事們都帶同家人一起出席善舉。

社區活動

捐血日

捐血日是港發定期舉辦的社區活動之一。我們每年都會邀請香港紅十字會的流動捐血服務來到港發為有志參與的同事進行捐血活動。

玩具銀行

為加強對鄰近社區的關懷和參與（尤其是在東九龍區的低收入家庭），港發在2012年12月舉辦了一個「玩具銀行」計劃，目的是鼓勵同事們把完好的舊玩具捐贈予有需要的兒童，藉著這個計劃宣揚「施比受更有福」的訊息。我們希望透過捐贈玩具，可以帶給那些孩子一點快樂。我們也準備了一些心意卡，讓同事們的子女可以寫上他們的祝福。

除了收集玩具，同事們也義務擔當檢查、清潔和把玩具包裝的工作。我們共收集到765件玩具，加上由太古集團送出的飲品，分別包裝成428份禮物，送到香港小童群益會位於黃大仙的慈雲山中心。

社區關係委員會

港發為了發展出更完善的社會參與策略，邀請了太古集團慈善信託基金的主管與我們分享集團和旗下各公司的社會參與策略。當中學習到的寶貴資料為我們規劃社會參與策略奠下基礎，為2013年定下確切的目標。



09

經濟表現及採購政策

經濟表現及採購政策

2012年表現及2013年展望

港發在2012年錄得良好的財務表現，收益增長28.9%。我們出售的服務可分成兩個部份 - 服務人員工時及引擎物料，後者比前者的營業額增長較高；是因為全面整修的引擎數量增加，而服務人員工時較財務預算只增長了2%。更多重型維修需求，加重了每台引擎維修的工作量，亦需求更多物料，結果做成這個轉變。

撇除目前經濟的不明朗和不穩定因素，2012年的引擎維修需求保持高企。2012年我們的共服務了220台引擎，比2011年增加26台。至於服務引擎的型號和數量則有顯著的變化。由於我們的主要客戶決定加強採用更高效能和節省燃油的飛機型號，而提前747機隊退役。雖然，RB211-524引擎的維修需求減少，但是來自勞斯萊斯公司Total Care統包維修合約的遼達系列引擎數量卻增加。同時，我們也與其他客戶簽訂了數份RB211-524的維修合約，補充了引擎的數量。

展望業務，我們預期在2013年的工作量會稍微下調。無論如何，我們保持信心，引擎維修的需求仍然高企，尤其是遼達700和遼達800引擎。為保持我們在引擎維修市場的領先地位，我們會繼續投資於完善設備，迎接未來的挑戰，我們將會改進的包括改善引擎測試設施，準備廠房為遼流XWB引擎服務，該型號預計於2014年投入服務。



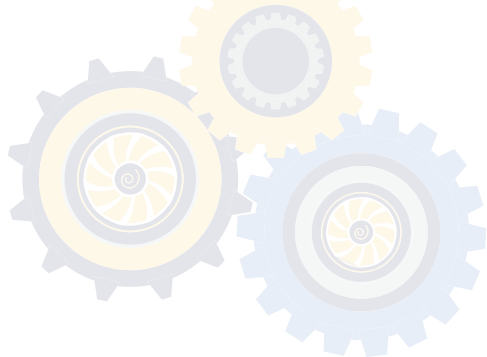
經濟表現及採購政策

港發經濟數據

經濟表現	2011	2012	變化比率
服務引擎數量	194.0	220.0	13.4%
收益（百萬美元）	1,205.6	1,553.5	28.9%
向股東支付股息（百萬美元）	91.4	111.6	22.1%
僱員成本（百萬美元）	42.0	49.5	17.9%
稅項支出（百萬美元）	19.8	23.9	20.7%
港發直接慈善捐獻（美元）	33,602.0	35,063.0	4.3%

採購及供應鏈管理

我們明白履行企業社會責任是達成港發願景「Best in the World, Best for the World」的重要因素。能否成功，並且成就可持續發展業務，取決於我們的供應商是否能夠符合我們的標準。所有港發的供應商必須就着他們實踐其社會政策目標的進程，主動提交清楚、準確和適當的資訊。



經濟表現及採購政策

港發按以下公司既定的「供應商行為準則」嚴選服務供應商：

1. 遵守法例及監管規定
2. 環境
3. 強制勞工
4. 童工
5. 薪酬及工時
6. 健康與安全
7. 歧視和僱員權利
8. 道德
9. 賄賂行為
10. 利益衝突
11. 分判商及其他服務供應商
12. 傳訊、資料儲存及監管

欲了解港發「供應商行為準則」的詳情，請瀏覽 www.haesi.com

我們要求所有供應商根據港發「供應商行為準則」進行一項自我評估調查，檢視他們在社會責任上的表現。港發將每年對不符合準則的供應商作持續跟進。



10

規劃未來



規劃未來

港發自2009年開始採納了全球報告倡議組織（GRI）的指引作為編撰可持續發展報告的國際標準，我們樂見報告的評級由C+晉升至B+（2010及2011年）。在2012年，我們更採用了最新版本的GRI 3.1 指標，充分反映了我們實踐具結構、有系統地讓持分者參與的承諾。

過去幾年，我們在業務中識別了多個範疇，把可持續發展融入其中。這些都同時充滿著機遇和挑戰，因此，極需要管理層和持份者堅定的決心和承諾。其中的機遇包括：

1. 可持續發展的歷程

2013年，我們計劃了第一次港發可持續發展管治會議，出席的包括公司管理層和人事部，會議的目的是策劃及檢討港發的可持續發展目標和策略，同時整合出一套實行的方法。同時，我們希望加強資源，研究策略，集中發展環境保育和兒童及青少年發展。

2. 可持續的替代燃料

在2012年底，港發（與一家業務夥伴合作）開展了一個在我們的測試設施，以生物燃料進行引擎測試的試驗計劃。計劃初步預算在2013年底實行。我們定期安排計劃代表進行會議，商討計劃各方面的安排和措施，包括後勤及技術策劃、風險評估及管理、燃油採購、傳媒關係及整體管理。我們相信在港發的測試設施進行生物燃油引擎測試，有助我們收集重要數據，支持發展未來的綠色航空服務。

3. 建立一個安全健康的工作環境

在港發建立一個安全健康的工作環境十分重要。我們會繼續透過不同途徑，在公司內建立一個安全文化，推動和支持健康的工作環境。由2013年起，港發會舉辦多項計劃和活動，持續向同事們發放資訊，務求推廣一個安全健康的工作文化。



統計數字摘要

經濟表現		2011	2012	比率差異
服務引擎數量	台	194.0	220.0	13.4%
收益	百萬美元	1,205.6	1,553.5	28.9%
向股東支付股息	百萬美元	91.4	111.6	22.1%
員工成本	百萬美元	42.0	49.5	17.9%
稅項支出	百萬美元	19.8	23.9	20.7%
港發直接慈善捐獻	美元	33,602.0	35,063.0	4.3%
環境表現		2011	2012	比率差異
能源消耗				
直接能源消耗量	焦耳	100,615	124,356	23.6%
間接能源消耗量	焦耳	88,643	109,624	23.7%
總能源消耗量	焦耳	189,257	233,980	23.6%
溫室氣體				
直接排放量 (範圍 1)	kg CO _{2e}	7,182,768	9,589,127	33.5%
間接排放量 (範圍 2)	kg CO _{2e}	13,305,699	17,966,144	35.0%
其他商務航空旅遊間接排放量 (範圍 3)	kg CO _{2e}	231,208	289,387	25.2%
總溫室氣體排放量	kg CO _{2e}	20,719,675	27,844,658	34.4%
燃油				
航空煤油 - 引擎測試	噸	2,264	2,798	23.6%
柴油 - 客車 (香港)	升	1,920	4,997	160.2%
煤氣	兆焦耳	1,920	4,997	160.2%
電力				
總耗電量 - 香港 (中電)	千瓦特	24,622,949	30,451,091	23.7%
製冷劑 / 滅火劑				
R134a	千克	0	545	na
R417a	千克	0	0	na
R404a	千克	0	0	na
R22	千克	60	0	na
哈龍 -1301	千克	0	0	na
CFC-12	千克	0	0	na

統計數字摘要

經濟表現		2011	2012	比率差異
能源消耗				
食水用量	立方米	94,517	124,589	31.8%
污水排放量	立方米	62,688	124,589	98.7%
物料				
紙張及紙製產物消耗量	千克	25,540	28,095	10.0%
購買的碳粉盒	件	686	628	-8.5%
油漆消耗量	升	17,382	14,812	-14.8%
化學品				
化學品耗用量 (液體)	升	49,831	49,088	-1.5%
化學品耗用量 (固體)	千克	115,497	100,836	-12.7%
固體廢物管理				
棄置的工 / 商業廢物	千克	509,000	564,630	10.9%
棄置的隔油池廢物	千克	88	86	-2.3%
廢紙回收	千克	15,480	14,830	-4.2%
紙板回收	千克	17,820	16,140	-9.4%
塑膠物料回收	千克	-	3,450	na
金屬物料回收	千克	8,266	14,561	76.2%
碳粉盒回收	件	349	457	30.9%
危險廢物管理				
棄置的固體化學品	千克	2,966	8,969	202.4%
棄置的液體化學品	升	20,982	31,037	47.9%
消耗航空煤油回收	升	7,600	11,600	52.6%
廢潤滑劑回收	升	12,000	13,800	15.0%
重大化學品 / 燃油洩漏事故	宗	0	0	na
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	na

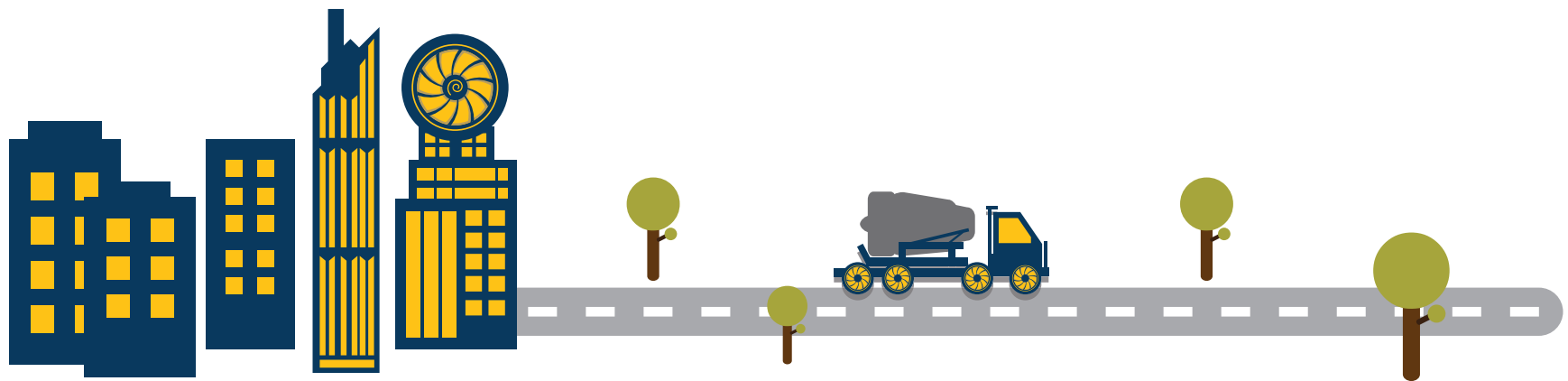
統計數字摘要

職業健康與安全表現		2011	2012	比率差異
總僱員人數	名	1,058	1,203	13.7%
工作時數 (僱員總工作時數)	小時	2,408,315	2,765,440	14.8%
致命工傷意外 (僱員)	宗	0	0	na
損失工時受傷事故數目 ¹	宗	9	17	88.9%
輕傷事故數目	宗	5	9	80.0%
損失工作日總數	日	118.0	381.5	223.3%
損失工時受傷事故比率 ²		0.75	1.23	64.5%
損失工作日比率 ³		13.11	22.44	71.2%

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。

附件：溫室氣體排放計算因素	CO2e (千克 / 單位)
航空煤油	3,154 千克 / 噸
無鉛汽油 - 客車 (香港)	2.7079 千克 / 升
煤氣	0.593 千克 / 單位
購電量 - 香港 (中電)	0.59 千克 / 千瓦特
R134a	1300 千克 / 單位



GRI指標索引

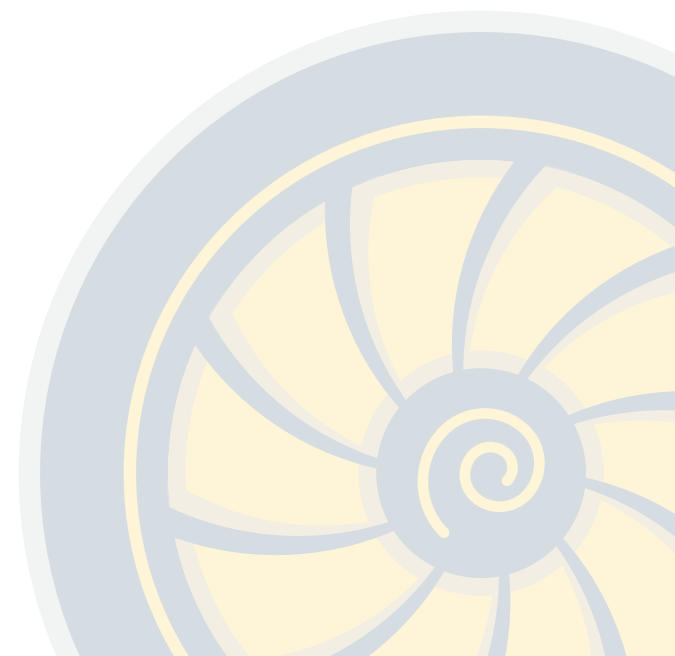
GRI 指標索引		參考頁數
1. 策略與分析		
1.1	機構最高決策者聲明	董事及總經理報告
1.2	主要衝擊、風險和機會	董事及總經理報告規劃未來 規劃未來 管治及持份者參與
2. 機構簡介		
2.1	機構名稱	公司簡介
2.2	品牌、產品及服務	公司簡介
2.3	營運架構，包括主要業務分部、營運公司、子公司及合營企業	公司簡介
2.4	總部位置	公司簡介
2.5	營運國家名稱及數目，尤其是與機構的可持續性發展相關地區	公司簡介
2.6	擁有權及法律模式	公司簡介
2.7	服務的市場（包括地域分佈、市場層面及客戶/受惠者類型）	公司簡介
2.8	機構的規模	公司簡介
2.9	報告期間，機構規模、架構或擁有權的重大轉變	公司簡介
2.10	衝擊、風險和機會	港發摘要
3. 報告參數		
3.1	載述資料的報告時期（例如：財政年度/年度）	關於本報告
3.2	最近期報告的日期（如有）	關於本報告
3.3	報告周期（每年、每半年等）	關於本報告
3.4	報告查詢之聯絡資料	關於本報告
3.5	釐定報告內容的過程	關於本報告
3.6	報告範圍（例如：國家、業務分部、子公司、租用設施、合營企業、供應商）	關於本報告
3.7	報告範圍的限制	關於本報告
3.8	對報告機構的可比性有顯著影響的合營企業、子公司、租用設施、外判業務及其他業務實體	關於本報告
3.9	測量數據的技術及計算基礎，包括就報告的指標和其他資料作估計時的假設和技術	環境、健康與安全、員工、業績數據、 經濟表現及採購政策
3.10	解釋重新陳述以往報告的內容及原因（例如：合併/收購、報告年度/時期更改、業務性質、測量方法）	關於本報告

GRI 指標索引		參考頁數
3.11	與以往報告比較，在範圍、界限或測量方法的重大改變	經濟表現及採購政策業績數據
3.12	標準披露報表的位置	GRI 指標索引
3.13	尋求外在機構認證的政策及現行措施	關於本報告，香港品質保證局核實聲明
2. 機構簡介		
4.1	機構管治架構，包括最高管治團隊旗下的特定委員會，例如：策略制訂或機構監督	管治及持份者的參與
4.2	表明最高管治團隊的主席是否兼任行政職位	管治及持份者的參與
4.3	設立單一董事會的機構需註明最高管治團隊成員的數目、性別及其是否獨立及/或非執行委員	管治及持份者的參與
4.4	股東及僱員向最高管治團隊表達意見的機制	管治及持份者的參與
4.5	最高管治團隊、高層經理和行政人員的薪酬關係	管治及持份者的參與
4.6	避免最高管治團隊涉及利益衝突的機制	管治及持份者的參與
4.7	鑒定最高管治團隊組成及其成員的資格與專長的機制（包括性別及其他多樣性指標）	管治及持份者的參與
4.8	使命或價值，行為準則，與經濟、環境和社會表現的內部聲明及履行狀況	管治及持份者的參與
4.9	最高管治團隊監督其機構在識別及管理經濟、環境及社會表現的相關風險和機會時的程序，並是否符合國際認可的標準、行為守則和原則	管治及持份者的參與
4.10	檢討最高管治團隊表現的程序，尤其在經濟、環境和社會表現方面	管治及持份者的參與
4.11	解釋機構的預防方針及原則	管治及持份者的參與
4.12	機構認定或認可的外在經濟、環境、社會約章及原則，或其他措施	管治及持份者的參與
4.13	協會組織（例如行業協會）及/或國家、國際倡導組織的會員身份	管治及持份者的參與
4.14	持份者名單	管治及持份者的參與
4.15	鑒別及選擇持份者的基礎	管治及持份者的參與
4.16	界定持份者參與的方針，包括按不同持份者團體區分的參與的次數和形式	管治及持份者的參與
4.17	持份者的主要關注點和議題，與及機構對此的回應	管治及持份者的參與

GRI指標索引

標準披露：表現指標		參考頁數
經濟表現指標		
EC1	直接經濟他社區投資、未分配利潤、支付資金提供者和政府的款項	經濟表現及採購政策
環境表現指標		
EN1	原物料使用量（重量和體積）	環境，業績數據
EN3	原物料的使用量（重量和體積）	環境，業績數據
EN4	間接的主要能源消耗	環境，業績數據
EN5	透過保育及提高效率而節省的能源	環境，業績數據
EN8	總用水量	環境，業績數據
EN10	回收及重用水的比率和總量	環境，業績數據
EN16	直接及間接溫室氣體總排放量（以重量計）	環境，業績數據
EN17	其他間接溫室氣體排放量（以重量計）	環境，業績數據
EN18	減少溫室氣體排放的措施及成效	環境，業績數據
EN21	總廢水排放量（水質及地點）	環境，業績數據
EN22	總廢物量（類型及廢棄方法）	環境，業績數據
EN26	減低產品和服務對環境的影響及其程度	環境，業績數據
EN28	違反環境法例的罰款及制裁（金額及次數）	環境，業績數據
社會：勞工安排及誠意工作		
LA1	按僱用形式、僱用合約，及按性別以地區計算的總僱員數目	員工，業績數據
LA2	按年齡、性別及地區計算的新僱員總數、比率及人士變動	員工，業績數據
LA3	主要業務全職僱員的福利（不提供予臨時及半職僱員）	員工
LA6	管理層和員工工作組成的健康及安全委員會（監管及指導職業健康及安全計劃）佔總僱員人數的比率	員工，業績數據
LA7	按地區及性別計算的工傷率、職業病、損失工作天、員工請假及工作攸關的死亡數字	健康與安全，業績數據
LA10	按性別及僱員分類計算的每年僱員受訓平均時數	員工，業績數據
LA11	技巧管理和終身學習計劃，以支援僱員的忠誠度及協助他們的事業發展	員工
LA13	管治團隊的組成及按性別、年齡、種族及其他多樣性指標計算的員工分佈數據	員工

標準披露：表現指標		參考頁數
社會：人權		
HR2	主要供應商、合約商及其他業務伙伴實施保護人權政策的比率	經濟表現及採購政策
社會：社區		
SO1	本地社區參與的業務比率、對社區影響的評測及發展計劃	慈善及社區計劃
SO3	員工接受機構反貪污政策和程序培訓的比率	員工
社會：產品責任		
PR1	評核產品和服務對健康及安全的影響及改善的周期，相關主要產品和服務類別的比率	健康與安全



核實聲明



香港品質保證局

■ 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2012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2012年1月1日至2012年12月31日期間，在可持續發展方面的工作和表現。審核組人員並沒有參與該報告任何的編撰工作。

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3.1代可持續發展報告指引（下稱G3.1）的報告綱領，並達到GRI應用評級制度B+準則。

■ 核實方法

核實程序以目前最完善的完善方法進行。報告是根據下列條件進行核實：

- 社會及倫理責任研究所AA1000保證標準對完整性、準確性、中立性、相關性及回應度的原則
- 全球報告倡議組織（GRI）第3.1代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，選取具有代表性的資料和數據進行核實，並對被選取資料和數據的原始檔案作詳細查核。

■ 核實結論

該報告全面及中肯地載述了港發在可持續發展方面的表現。核組確認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。

經過查核後，審核組認為報告達到GRI G3.1應用評級制度B+準則。報告載述的資料實質地、完整地反映港發在可持續發展方面的表現。

至於就報告的組織和內容上的改善建議，已另函提交予港發作日後參考。有關建議並不影響我們對本報告的意見。

Jorine Tam
香港品質保證局
助理總監
二零一三年六月

鳴謝

我們衷心感謝以下人士為編製本可持續發展報告付出的努力和貢獻：

- 董事及總經理簡德恆先生 - 給予可持續發展團隊無限的支持和指導
- 可持續發展經理Kenny Tsang曾幹熙先生 - 指導和監管本報告的編製
- Mabel Cheung張綺雯小姐- 收集及確認數據，統籌及撰寫報告
- Johanna Yiu 姚思頌小姐、Jacky Chow周子麒先生 及 KH Tang鄧劍雄先生 - 分享他們在港發可持續發展方面的經驗和見解
- SC Tam, Henry Chung, Viene Lam, Gloria Wong, Alex Yu, Crystal Fung, Queenie Kan, Sam Lam, Juliana Widarto, Simon Leung, KM Lam, Tommy Ho, Viviana Chan, Hanson Law, KH Yeung, Annie Lai 及 Winnie Mak - 為本報告提供相關數據
- Ken Lee先生 - 提供圖片及圖像編輯
- Dickson Man 先生 - 贊助 Ken Lee先生的拍攝工作
- 部件維修部、引擎大修部、財務部、客戶業務部、人事部及康毅會(SRSC) - 提供相關資料和圖片
- 所有員工及持份者 - 在2012年為我們所有可持續發展工作和活動的支持和貢獻



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