



VPower Group International Holdings Limited
偉能集團國際控股有限公司

(根據開曼群島法例註冊成立之有限公司)
股份代號：1608

2025

可持續發展報告



目錄

02 關於本報告

03 關於偉能集團

06 主席寄語

08 可持續發展方針

08 企業管治

16 支持聯合國全球契約及
可持續發展目標

18 持份者參與

20 重要性評估

24 愛護地球

24 能源

26 排放

27 水資源

27 廢棄物

29 消耗、排放與強度

30 氣候相關披露

40 夥伴協作

40 僱員

48 供應商

50 客戶

52 社區

54 附錄

54 表現數據概覽

64 法規遵循





關於本報告

偉能集團國際控股有限公司(「**偉能集團**」，連同其附屬公司，統稱「**本集團**」或「**我們**」)每年度發布可持續發展報告(「**本報告**」)，旨在向持份者匯報環境、社會及管治(「**ESG**」)綜合表現。本報告涵蓋截至 2025 年 12 月 31 日的財政年度(「**本年度**」)，並已獲偉能集團董事會(「**董事會**」)審閱及批准。如欲了解更多本集團的業務營運及財務表現，請參閱我們截至2025年12月31日止的年度報告(「**2025 年度報告**」)。

匯報範圍

本報告涵蓋本集團擁有營運控制權的業務在環境、社會及管治方面的表現，匯報範圍與集團經審核合併財務報表所涵蓋的實體一致，包括集團的香港總部、中國內地及地區辦公室、位於中國深圳的系統集成廠房(「**深圳廠房**」)，以及年內營運的發電項目。除非另有註明，本報告範圍不包括本集團的合營公司、承包商和供應商。

匯報依據

本報告乃參考全球報告倡議組織(「**GRI**」)標準，並遵循香港聯合交易所有限公司證券上市規則附錄 C2《環境、社會及管治報告守則》(「**HKEX《環境、社會及管治報告守則》**」)所載的匯報原則和披露規定編製。相關 GRI 及 HKEX 內容索引已上載至偉能集團網站的**可持續發展專頁**。

匯報原則

為確保報告的質素與相關性，我們採納了 GRI 標準及 HKEX《環境、社會及管治報告守則》中所列出的匯報原則，包括：

- 重要性** 我們透過年度**重要性評估**，識別對業務發展和持份者至關重要的議題。
- 量化** 我們透過可量化的目標與指標評估自身表現。有關排放及消耗核算所採用的標準、方法、假設、計算工具及轉換系數，請參閱本報告的「**表現數據概覽**」章節。
- 平衡** 我們致力以透明、客觀及不偏不倚的方式匯報自身表現，披露所有相關且實質的資訊，以公平反映我們對環境及社會所產生的正面與負面影響。
- 一致性** 除非另有註明，我們採用與往年一致的統計方法，以確保數據具備可比性。

報告獲取

本報告的中、英文版本已上載至偉能集團網站(www.vpower.com)及香港交易所披露易網站(www.hkexnews.hk)。如中、英文版本有任何不相符之處，概以英文版本為準。如對本報告及偉能集團的可持續發展方針有任何意見或建議，歡迎填寫**意見表**，或透過電郵esg@vpower.com聯絡我們。

關於偉能集團

偉能集團是全球領先的大型發電機組系統集成供應商之一，亦是亞洲最大的燃氣發動機分佈式發電站擁有人及營運商之一。憑藉在能源市場超過 20 年的卓越營運經驗，我們致力於提供可靠、靈活及可持續的能源解決方案，為世界提供動力，燃亮無限可能。

偉能集團總部設於香港，透過兩大核心業務板塊提供穩定且切合需求的電力，以支持區域經濟增長：(1)系統集成(「**SI**」)業務及(2)投資、建設及營運(「**IBO**」)業務。

我們的定制化解決方案能滿足客戶在燃料選擇、電力需求、應用場景及營運模式等方面的多元需求。



SI 業務
設計、集成及銷售發電機組與發電系統

為廣泛領域提供快捷交付方案



建築



數據中心



酒店與醫院



礦業



石油與天然氣



鐵路與航空



船舶



電訊



公共事業



IBO 業務
設計、投資、建設及營運分佈式發電站

為國有電力公司及私營企業提供定制化方案



以靈活可靠的電力供應支持區域經濟發展

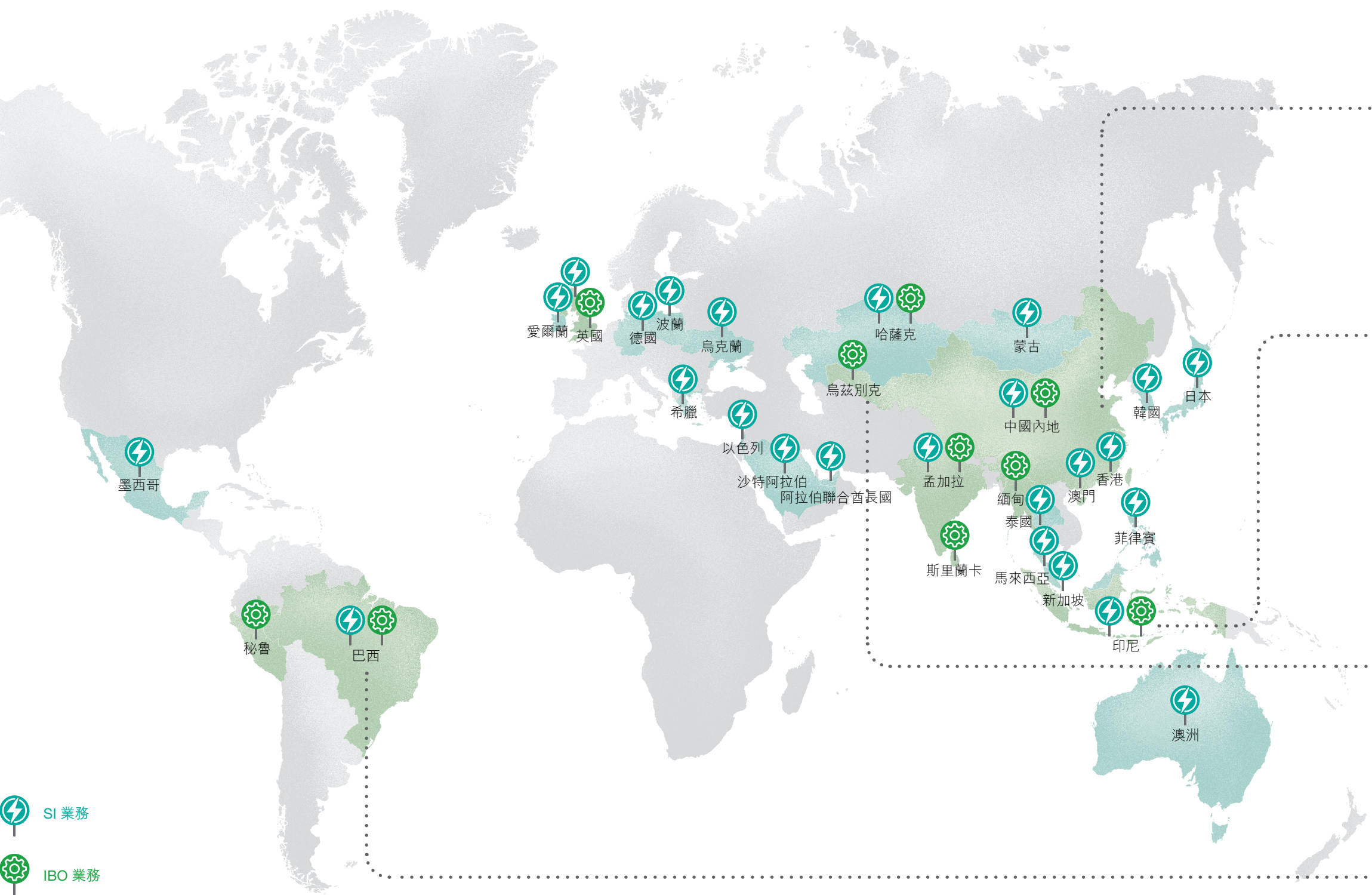


以可持續電力推動區域能源轉型



全球業務版圖

在過去 20 年間，我們已建立遍及全球的服務網絡，業務足跡遍及約 30 個國家及地區。



⚡ SI 業務

⚙️ IBO 業務





主席寄語



主席
高瞻

“

各位持份者，

全球能源格局正經歷深刻變革。2025 年，儘管地緣政治不確定性與市場波動令能源安全隱憂持續，但氣候行動目標依然穩步推進。在邁向低碳未來的進程中，穩定可靠的電力供應依然不可或缺；這既是偉能集團的立足之本，亦是我們肩負的使命。

本人很榮幸為各位呈報《2025 年可持續發展報告》。本報告闡述了我們如何透過更嚴謹的管治與風險管理，築牢業務根基；並透過投資人才及夥伴關係，致力提供安全、可靠且日益環保的能源。

”

驅動能源轉型

能源轉型在全球不同市場進展速度不一，而分佈式發電在保障能源供應、普及性及系統靈活性方面，持續發揮著關鍵作用。我們與客戶及業務夥伴緊密合作，將以效率為先的工程技術、智能控制系統，以及因應多元需求而量身定制的配置方案相結合，提供切實可行的轉型方案。

我們的氣候轉型路線圖明確且始終如一：集團將於 2030 年前逐步淘汰純柴油發電，並致力在 2050 年前實現碳中和。在各個營運市場，我們正積極將此藍圖轉化為具投資價值及規模效益的項目，並優先推動可在現有基礎設施及營運限制下部署的解決方案。在「一帶一路」沿線地區及其他新興市場，我們聚焦於 (i) 支持燃煤轉型為天然氣，(ii) 善用生物柴油、沼氣及伴生天然氣等可用低碳燃料，(iii) 透過熱電聯產及其他優化方案提升系統效率，以及 (iv) 部署結合可再生能源與靈活發電技術的混合能源配置。2025 年，此策略成效已充份體現於我們在東南亞及中亞地區天然氣發電業務的擴張。

加強管治基石

我們採取以管理為本的可持續發展方針，透過釐清優先事項、加強內部監控及優化數據管理，將 ESG 因素全面融入策略、營運及決策架構。2025 年，我們致力推進數據導向的可持續發展管治模式，藉著精簡績效追蹤流程及整合關鍵指標，進一步提升透明度並切實落實問責制。同時，我們透過持續培訓及完善資訊傳遞機制，從而提升董事會的監督與履職能力，使其能針對可持續發展重點工作及整體的業務韌性，作出更有效的審議與決策。

在經營環境不斷變化的情況下，風險管理對我們的業務營運愈趨重要，這與持份者的期望和重要性評估結果相符。在現有的風險管理架構基礎上，我們針對策略、財務、營運、合規、市場及 ESG 風險類別進行系統化審視，並加強可持續發展因素的識別與評估工作，從而將相關風險洞見更有效地納入規劃、投資決策及營運部署的考量之中。

我們的可持續發展管治框架以聯合國全球契約十項原則為指引，並與聯合國可持續發展目標一致，確保集團於各項營運環節及價值鏈中，均能恪守負責任的商業行為準則。2025 年，我們全面審視並改進了多項關於商業道德的關鍵政策，透過開展反貪腐及利益衝突等專題僱員培訓，由內而外鞏固誠信企業文化。此外，為進一步完善供應鏈管理，我們於年內制定《可持續採購政策》及《供應商行為守則》讓我們可以加強與業務夥伴的協作，共同識別並管控潛在的環境及社會風險，攜手構建更具韌性的可持續價值鏈。

投資人才與社區

我們深知，集團的每一項成就，皆有賴於全體團隊的熱誠投入，以及業務所在社區的鼎力支持。為此，我們持續投放資源於人才培育與僱員參與，致力營造理想環境讓團隊的每一份子都能發揮所長，並積極提升專業能力，以應對能源格局變革帶來的挑戰。2025 年，我們累計達成逾 29,000 培訓時數，平均每名僱員受訓時數達 69 小時。同時，我們在多元與共融方面持之以恆，其中女性擔任管理職位的比例維持在 32% 的水平，反映我們致力構建平等且具包容性的職場文化。

安全生產是可持續發展表現中不容妥協的基石，亦是整個價值鏈的核心價值導向。2025 年，我們正式發布《安全生產政策》及配套的安全管理程序，旨在進一步加強責任制、深植「預防為先」的安全基因，並確保集團自身營運與承辦商管理界面之間，均能執行一致的安全標準。該政策亦明確列出我們的願景：實現「零工傷」及「零事故」目標。

除日常業務營運外，我們亦致力推動鄰里社區的福祉與韌性。透過因地制宜的方針，我們的社區參與策劃涵蓋環境保護、健康與安全、教育、能力建設以及藝術文化等多元範疇；並藉由建立長期合作夥伴關係及推行多年期項目，為社區創造實際且深遠的價值。此外，我們年內推出了義工假計劃，積極鼓勵僱員投身社區服務，藉此凝聚團隊力量，共同擴大集團對社會的積極影響。

展望未來

展望未來一年，我們將持續加強管治架構與風險管控規範，致力提升可持續發展數據及披露質素，以增強決策效用。同時，我們將進一步落實負責任的價值鏈管理，並在各個營運市場積極探索創新轉型方案，以提升能源效益與供應可靠性。

本人謹代表董事會，衷心感謝全體僱員、客戶、業務夥伴、社區及股東對集團的持續信任與支持。我們將繼續恪守負責任營運原則，增強業務韌性，並提供可靠的能源解決方案，為推動共融發展及可持續未來貢獻力量。

主席
高瞻

2026 年 4 月 24 日



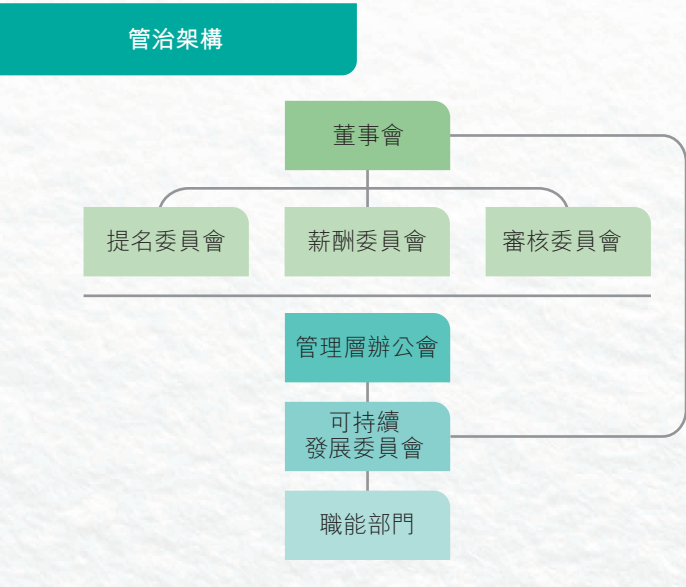
可持續發展方針

企業管治

透明度、問責制及高效管治是本集團營運的基石。我們的管治架構為策略制定、風險管理及績效監督提供穩健支撐，對推動可持續發展及提升組織韌性至關重要。該架構乃參考香港聯合交易所有限公司證券上市規則附錄 C1《企業管治守則》制定，經定期審閱與評估，以確保始終接軌監管趨勢及行業最佳實踐。

董事會作為本集團的最高管治機構，嚴格遵循組織章程細則運作。董事會負責為集團業務提供戰略引領與指導，監督各項業務策略的執行情況，並確保將可持續發展及 ESG 重大議題全面納入長期規劃與決策流程。2025 年，董事會合共舉行七次會議，審議及批准一系列核心事項，包括重大投資、融資安排，以及集團的財務與 ESG 表現。

為確保管治效能與架構穩健，我們建立了明確的權責委派機制。董事會下設審核委員會、提名委員會及薪酬委員會，各委員會均按其職權範圍履行職責，並就關鍵領域向董事會提供建議。此外，營運管理、可持續發展及安全策略的執行以及相關績效監控，則由各專責委員會負責，並定期向董事會匯報。



董事會組成
(截至2025 年 12 月 31 日)

9 名董事

5 名執行董事

4 名非執行董事
(包括 3 名獨立非執行董事)

董事會會議

2025 年舉行了 **7** 次會議

董事會多元化

本集團已訂立《董事會多元化政策》，旨在明確承諾維持董事會在技能、經驗及獨立性方面的適當平衡。該政策每年由審核委員會審閱，以確保與最新的監管要求及準則一致。截至 2025 年 12 月 31 日，董事會由五名執行董事、一名非執行董事及三名獨立非執行董事組成，其中包括一名女性董事。此成員組合匯聚了廣泛的專業視野，在加強董事會集體履職能力的同時，亦確保各項決策能經過審慎研判與多方平衡，從而提升管治成效。

董事會更新與繼任

本集團設有完善的繼任規劃機制，旨在保障管治層更替與管治架構的連續性。2025 年，於一名執行董事退任生效當日，集團隨即委任替任執行董事。該項委任乃根據《董事會多元化政策》作出；新任執行董事於企業法務管理、風險管理以及投融資領域擁有深厚資歷，能有效加強董事會的專業維度。

董事會技能與專業知識

我們的董事會成員具備廣泛且多元的專業能力，與本集團的戰略及營運需求高度契合，範疇涵蓋策略領導、財務專業、法律規管知識，以及營運與技術專長。董事團隊致力於持續專業發展，以確保具備卓越履職所需的技能與知識。本集團董事定期參與業務相關的內部簡報，並出席合適的外部研討會及培訓課程。2025 年，全體董事合共完成 262 小時的培訓，平均每名董事達 29 小時。

培訓重點在於加強管治效能與監督職能，涵蓋範圍包括：(i) 上市規則與企業管治；(ii) 監管及市場動態；以及 (iii) 商業道德與合規，其中包括反賄賂、反貪腐及誠信相關指引。此外，培訓計劃亦納入可持續發展披露，以及與組織能力和營運韌性相關專題，旨在支持董事會進行具建設性的審議並發揮有效的監督作用。

自 2026 年起，我們將定期進行董事會效能的績效評估，並制定董事會技能矩陣。我們預期這些舉措將有助識別董事會績效中需要提升的關鍵領域，從而為我們的董事提供更有系統及具針對性的培訓。

董事會培訓

262
2025 年總培訓時數

29
每位董事平均培訓時數

現任董事會技能



企業管治



業務策略



財務管理



風險管理



行業經驗



企業可持續發展

策略應變

為支持董事會作出及時且有效的決策，我們改善了董事會的資訊傳遞機制及溝通安排。全體董事每月均會收到一份綜合報告，涵蓋關鍵財務指標及主要業務動向摘要，使董事會持續掌握本集團的表現，從而發揮有效的監督職能並提供策略指引。此外，我們亦加強了與外部董事的會前溝通，預先就議程相關事項提供詳盡的背景資料與參考信息。此舉旨在支持董事在資訊充足的情況下提供真知灼見，進一步提升會議的審議效率與決策質素。有關本集團企業管治常規及表現的詳情，請參閱本集團 2025 年度報告內之《企業管治報告》。



可持續發展管治

可持續發展管治確立了本集團引領、監督及落實可持續發展議程的機制。在既有的企業管治框架基礎上，我們建立了明確的權責機制，將可持續發展因素全面融入策略規劃、投融資與項目決策、風險管理及日常營運之中。董事會承擔整體監督職責，具體執行則由管理層辦公會推動；同時，透過可持續發展部的專業支援，落實跨部門協調、績效監測及內部匯報工作。

董事會

董事會對本集團的可持續發展策略、表現及相關披露承擔最終責任。董事會負責審閱及批准可持續發展報告，監察各項可持續發展目標的達成進度，並為集團的長期戰略重心定下方向，包括監督氣候轉型路徑及碳中和目標的執行情況。

管理層辦公會

管理層辦公會由首席執行官主持，為集團的可持續發展議程提供行政指導與支持。該辦公會負責分配資源並推動跨部門協作，以確保各項可持續發展重要事項獲得充足支援，並有效整合至業務營運規劃之中。

可持續發展委員會

可持續發展委員會由一名執行副總裁擔任主席，成員包括高級管理層成員及相關職能部門代表。該委員會每年至少檢視一次成員組成，以確保具備適當的跨部門代表性，從而維持有效監督。

可持續發展委員會每季度召開一次會議，主要職責包括：

- 1. 督導集團的可持續發展議程，審視策略方向、重點工作以及重大的可持續發展相關風險與機遇；並按需要將重大事項呈報予管理層辦公會及／或董事會；
- 2. 就可持續發展相關政策提供專業建議，並監督重要性評估的流程與結果，確保核心議題範疇切合現狀並具備決策參考價值；
- 3. 每半年追蹤各項 ESG 指標表現，指導糾正措施以彌補差距，並應對新興風險與機遇；
- 4. 領導集團層面的環境保護及持份者參與倡議，將可持續發展重點工作融入日常營運與業務實踐；
- 5. 研判與企業可持續發展相關的監管動向及市場發展，協調各部門作好準備，以滿足不斷演變的合規要求及持份者期望；及
- 6. 促進跨部門協作，將可持續發展因素納入管理體系及相關的內部監控流程。

我們的政策體系

本集團已建立一系列經董事會、其委員會或管理層辦公會批准並持續完善的可持續發展相關政策，為業務營運中的負責任行為確立明確準則，確保集團各項活動均符合專業操守與可持續發展要求。





商業道德

誠信經營乃我們營運之根本。在《員工行為守則》(「守則」)的指導下，我們對賄賂、貪污、欺詐及任何違規行為採取零容忍態度。我們的管理方針以聯合國全球契約的商業道德原則為基石，並圍繞三大支柱構建，即管治(政策、監控及盡職審查)、能力建設(培訓與溝通)以及舉報機制(發聲渠道與有效回應)。

管治

該守則適用於整個集團，為全體僱員確立了必須恪守的行為標準。為將企業期望轉化為日常營運規範，本集團建立了一系列專項政策、程序及指引，全面覆蓋關鍵風險領域，包括反賄賂與貪污、競爭與反壟斷合規、利益衝突、禮物與款待、負責任採購及第三方參與、資訊保護與隱私、紀錄與資產保護、職場尊重，以及健康、安全與環境。全體僱員於入職時均須研讀守則、確認知悉各項關鍵政策，並如實作出利益衝突申報。

我們不時檢討與更新守則及相關政策，以反映行業最佳實踐和滿足最新的監管發展及營運需求；守則相關的行政事務及查詢由人力資源部負責。2025 年，我們更新了《反賄賂和腐敗政策》與《舉報政策》，進一步加強管治要求，並確保在集團內部貫徹執行。

同時，我們參考 ISO 20400 標準，制定了《可持續採購政策》及《供應商行為守則》。我們視供應商為價值鏈中的重要夥伴，故根據其風險程度及重要性，將負責任採購及誠信考量按比例納入相關管理體系，並透過具目標性的互動，向關鍵供應商傳達本集團的期望。



員工行為守則培訓(巴西)



反賄賂及防貪污培訓(香港)

能力建設

透過將對商業道德的核心要求納入所有僱員的強制性入職培訓及年度複習培訓，並在政策更新或經驗復盤後開展具針對性溝通，本集團不斷加深僱員對商業道德標準的理解與執行力。培訓採用引導式工作坊與線上學習相結合的模式，融合實際案例討論，幫助僱員在日常工作中識別潛在風險並作出正確判斷。

2025 年，我們香港總部的僱員參與了由廉政公署(ICAC)支援舉辦的反貪污講座，以鞏固對誠信商業實踐及香港《防止賄賂條例》的合規意識。在巴西，僱員參加了關於職場尊重、包容及合作的互動工作坊，進一步確立集團對騷擾及暴力行為的零容忍立場。

我們致力於提升專業能力，確保僱員具備充足的指引、信心與知識，在實務中恪守道德標準。我們將持續加強針對特定崗位的培訓及指導，並重點關注頻繁接觸第三方或面臨較高合規風險的職能群體。



3,244

小時商業道德培訓，其中包括
800 小時反貪污培訓



100%

香港僱員完成利益衝突申報

舉報機制

本集團設有完善且保密的舉報機制，透過專用電郵(whistleblowing@vpower.com)及郵寄渠道，供僱員及外部持份者(包括供應商及業務夥伴)舉報涉嫌違規、欺詐或違反政策之事項。本集團接納匿名舉報，並承諾對出於善意的舉報人身份及其提供的資料予以嚴格保密。我們嚴禁任何形式的報復或不公平對待(如降職或解僱等)，切實保障舉報人的合法權益。

舉報個案由內部審計部統一處理；如個案涉及潛在利益衝突，則會按程序呈報至審核委員會處理。所有舉報均會經過嚴謹評估與調查，並將結果呈報審核委員會。2025 年，本集團並無接獲任何有效的舉報個案，亦無涉及任何針對本集團或其僱員提出的貪污法律訴訟。



風險管理

風險管理是維繫企業長期韌性的關鍵。在 2025 年的重要性評估中，風險管理亦被列為本集團十大重大議題之一。本集團持續改善風險管理及內部監控體系，確保業務在變化不斷的風險環境中保持高度適應力，為業務持續性、科學決策及可持續發展提供堅實保障。

風險管治

風險監管

董事會對本集團的風險管理及內部監控系統承擔最終責任，負責釐定集團的風險承受能力，監督風險監控措施的設計與實施，並確保每年至少對系統有效性進行一次全面檢閱。審核委員會協助董事會履行其監督職責，負責監察風險管理框架的執行情況，每半年審閱集團的風險登記冊，評估包括 ESG 風險在內的重度策略及營運風險。

內部審計

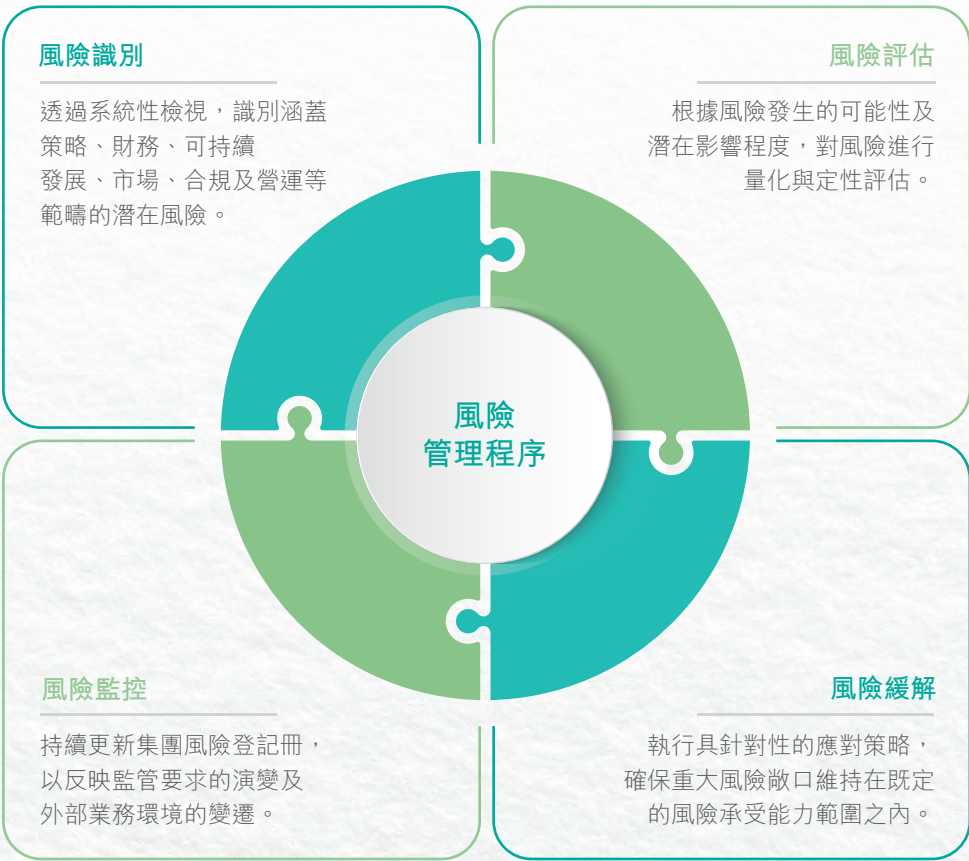
內部審計部獨立運作，直接向審核委員會匯報，並為風險管理及內部監控系統的有效性提供客觀鑒證。內部審計部負責將重大事件、關鍵監控缺失或風險情況的重大轉變呈報予審核委員會，並在必要時呈報董事會，以確保策略能及時作出相應調整。

營運管理

各業務及職能部門承擔識別、評估及管理日常營運風險的一線責任。各部門從源頭實施有效的內部監控及風險緩解措施，並定期獲諮詢相關風險情況。前線人員的洞察與實際營運情況會納入集團風險登記冊及整體風險管理程序，確保我們能及時掌握新興風險與營運環境的變化。

風險管理程序

本集團採用系統化的四階段程序，對關鍵風險敞口進行全生命週期管理：



建構組織韌性

本集團積極監察新興風險，評估其對策略實施及項目執行的影響。

重點關注領域包括：

地緣政治與宏觀經濟波動

本集團密切監察全球局勢發展，針對特定國家及項目進行持續風險評估，並採取適應性措施以保持營運性。

網絡安全、隱私及數據保護

2025 年，本集團推出了《資訊科技實務守則》，旨在建立標準化監控體系並加強數位管治。

氣候相關風險

我們每年進行氣候情境分析，全面評估業務營運中與氣候相關的物理風險與轉型風險。詳情請參閱本報告「[氣候相關披露](#)」章節。

有關本集團風險管理實務及本年度的關鍵風險的更多詳情，請參閱 2025 年度報告中的「[風險管理](#)」章節。



策略風險



財務風險



可持續發展風險



營運風險



合規風險



市場風險



支持聯合國全球契約及可持續發展目標

我們的可持續發展方針貫徹遵循聯合國全球契約十項原則及聯合國 17 項可持續發展目標指引，致力將相關原則和目標融入集團策略、管治架構及日常營運。2025 年，我們針對 169 項可持續發展具體目標進行了全面的對標與分析，以識別集團業務活動與全球可持續發展進程的關連性。透過此評估流程，我們篩選出六項與本集團業務模式、營運足跡及長遠價值創造最具關聯性的可持續發展目標。我們以年度可持續發展報告及進展通報 (Communication on Progress) 展現我們向全球社會履行問責承諾，並作為溝通可持續發展績效的主要渠道。

可持續發展目標	我們的承諾	我們於 2025 年的行動	可持續發展目標	我們的承諾	我們於 2025 年的行動
目標 4－投資人才成長，賦能長遠發展 	投資於教育與能力建設，致力為僱員賦能，使其具備與業務同步發展所需的專業技能，並為營運所在地社區提供多元學習機會。	- 透過具針對性的培訓與持續發展計劃，投放資源於僱員能力建設。2025 年，我們合共完成逾 29,000 小時的培訓課程，平均每名僱員受訓時數達 69 小時。 - 根據當地需求提供社區教育支援，以提升教育公平性。具體舉措包括：向資源匱乏地區捐贈必需物資以改善教學環境，並為亞馬遜雨林的原住民兒童籌辦教育活動。	目標 11－共建可持續城市與韌性社區 	提供「即插即用」的電力解決方案，支援數據中心、醫院、鐵路與航空運輸、公用事業、電訊及航運等關鍵行業，確保關鍵設施與基本服務的持續運作。	- 部署可作為備用或峰值負荷調度的靈活發電系統，以有效平衡太陽能與風能的間歇性波動－在保障電網韌性的同時，亦支持可再生能源更順暢地并網與整合。 - 透過嚴謹的環境管理體系與積極的社區參與，推動營運所在地之福祉。2025 年，集團共推行 18 項專題社區計劃，覆蓋 23 個鄰近社區，惠及約 1,500 名當地居民。
目標 7－提供可靠、可及且清潔的能源 	透過提供分佈式電力解決方案，在各營運市場中實現切實可行且具規模效益的轉型路徑，從而推動可靠且普及的能源供應。	- 透過推進燃煤轉為天然氣、善用低碳燃料、優化能源效率，以及部署結合可再生能源與靈活發電的混合配置，持續擴大低碳能源選擇。 - 可再生能源發電量較去年同期大幅增長 141%，反映集團在現有業務組合中持續部署並成功整合可再生能源產能的顯著成效。	目標 12－恪守環境與社會責任，落實負責任營運 	透過強化可持續採購及提升營運資源效率，將負責任的消耗與生產模式融入價值鏈各個環節，以最大限度減少排放、廢棄物及對營運所在地的影響。	- 制定《可持續採購政策》及《供應商行為守則》，將可持續發展要求納入供應商遴選與協作，藉此加強環境與社會風險管控，構建更具韌性的價值鏈。 - 透過各區域的動態監測與針對性節能降耗措施，加強資源治理能力。2025 年，集團用水量錄得顯著降幅，較去年同期減少 24%。
目標 8－構建安全友善職場，保障僱員福祉 	營造以職業健康、安全與福祉為核心的安全友善職場，並以公平且包容的僱傭實踐為基礎，藉此吸納與留住人才，確保僱員聲音得到充分傾聽與尊重。	- 加強全球營運中的生產安全管理與應急預案。2025 年，集團合共完成 670 次安全檢查，識別出 313 項需改善事項，並達成 100% 的糾正措施結案率。 - 持續維持多元化的領導團隊，將行政管理層中的女性比例保持在 32%；同時，實現 100% 的產假後復職率。	目標 13－採取氣候行動，構建氣候韌性 	透過執行轉型路線圖以構建氣候韌性，目標在 2030 年前逐步淘汰純柴油發電，並於 2050 年前實現碳中和；同時強化整個價值鏈中的氣候管治、能力建設及夥伴關係。	- 擴大清潔發電解決方案的規模，包括更廣泛地採用生物質和生物燃料，穩步推進集團的低碳轉型目標。 - 推出全新專題學習系列課程，加深僱員對氣候風險與挑戰的認知。透過提供具啟發性且可付諸實踐的專業洞察，引導僱員將氣候因素全面融入日常營運考慮。 2025 年，集團合共提供逾 1,800 小時的可持續發展及氣候相關專題培訓。

2025 年聯合國全球契約「SDG 創新加速器項目」

2025 年，我們參與了由聯合國全球契約發起的「青年專業人才 SDG 創新加速器項目」。該項目為期九個月，採用「實踐式學習」模式，旨在協助企業激發青年人才潛能，研發並測試符合可持續發展目標的創新方案。為確保計劃具備多元視野，我們成立了一支跨部門的青年專業團隊，成員來自可持續發展、投資者關係及業務發展部門，實現了策略規劃、持份者參與及業務實踐的高效協作。

此次參與的核心成果展現在我們於 2025 年 12 月正式啟動「氣候應對僱員能力建設項目」。該項目基於創新加速器所試行的框架與工具開發而成，包含一系列可碎片化學習的線上課程，旨在加強全員氣候意識，並建立與氣候韌性及可持續發展相關的實踐能力。透過此項目，我們期望銜接氣候知識與技能差距，為集團的低碳轉型提供人才支撐。





持份者參與

積極的持份者參與是偉能集團管理業務及推動可持續發展議程的核心動力。在各個營運地區，我們與主要持份者群體維持持續對話，以深入了解其期望，並將相關意見全面融入集團策略、風險管理及日常決策之中。參與方式因應持份者群體及當地語境而異；我們根據不同情境採取合適的渠道與頻率－從日常營運溝通到系統化諮詢－以確保獲取的反饋具備及時性、實踐性與參考價值。所有持份者均可透過集團官方網站、年報及可持續發展報告，查閱最新的業務動態與披露資訊。持份者亦可透過多種渠道反映關注事項或提供建議，包括本報告「商業道德」章節所述的保密舉報機制。持份者參與的成果是我們開展重要性評估的基礎，相關細節詳見下文「重要性評估」章節。獲取的意見經整合後，會定期呈報予可持續發展委員會，並傳達至相關職能部門，以支持後續行動及持續改善。



僱員

我們的長期成功，有賴於全體僱員的積極投入與專業貢獻。我們提倡開放的領導風格並建立系統化的反饋渠道，促進雙向溝通，以打造包容文化，並加強僱員能力提升與職業發展。

參與方式：
年度問卷、績效考核、意見箱、培訓與工作坊、僱員活動、企業內網、會議、訪談及其他內部溝通

主要可持續發展議題：

- － 安全生產
- － 能源效益
- － 僱員參與及發展



客戶

客戶對可靠性、服務品質及可持續發展的期望，引領著我們在解決方案上的研發、設計與營運方向。我們透過與客戶保持緊密溝通，以精準預判需求、對接交付安排，並支持客戶達成其戰略願景。

參與方式：
客戶服務接觸點(電話、電郵、會議)、實地考察、安全隱患排查與審核及展覽會

主要可持續發展議題：

- － 產品服務可用性及可靠性
- － 技術創新與產品開發
- － 客戶健康、安全與服務品質



股東與投資者

為回應股東及投資者對管治、透明度及業務韌性的期望，我們維持及時且持續的溝通，支持持份者對集團的表現和策略作出知情評估。

參與方式：
股東大會、公告、通函及業績披露、投資者會議(包括路演及研討會)、電話會議及業績簡報

主要可持續發展議題：

- － 可持續發展戰略
- － 管治架構
- － 風險管理



社區

社區的支持是我們獲得社會經營許可、確保項目與營運長期可持續發展的關鍵。我們秉持尊重及在地化原則，傾聽社區的需求與憂慮，與之保持坦誠交流，並在能創造實質積極影響的領域投放資源。

參與方式：
企業社會責任項目、僱員義工服務、本地招聘與能力建設項目及直接諮詢

主要可持續發展議題：

- － 社區參與
- － 產品服務可用性及可靠性
- － 申訴機制



管理層與董事會

我們透過分層級且跨職能的溝通與匯報機制，確保管治準則在集團內得到全面理解與貫徹執行，並透過及時向上呈報重大事項，確保決策層能掌握充分資訊，進而作出知情決策。

參與方式：
董事會及委員會會議、行政報告及簡報、一對一或小組諮詢及持續專業發展

主要可持續發展議題：

- － 可持續發展戰略
- － 風險管理
- － 商業道德



供應商與業務夥伴

我們視供應商與承辦商為長期的戰略夥伴。透過設定明確的行為準則及維持必要的溝通，我們積極推廣安全、負責及可持續的業務實務；在有效管控供應鏈風險的同時，與合作夥伴共同創造共享價值。

參與方式：
招標與盡職調查、供應商／承辦商會議及通話、現場協調會議、實地考察、安全隱患排查與審核、績效評估、糾正措施跟進，培訓及能力建設

主要可持續發展議題：

- － 可持續供應鏈管理
- － 技術創新與產品開發
- － 可持續發展戰略



政府與監管機構

政府與監管機構制定的合規要求及政策導向，構建我們的營運環境。我們密切監測各營運地區的監管動向，確保始終符合時下的法律法規，並秉持高度負責的態度開展營運。

參與方式：
合規申報與披露、會議與簡報、政策諮詢、監管機構實地考察及安全隱患排查與審核

主要可持續發展議題：

- － 商業道德
- － 安全生產
- － 溫室氣體管理



行業協會

行業協會是掌握政策趨勢、技術變革及市場前瞻期望的重要平台。我們積極參與協會活動，分享實務見解並獲取行業最新資訊，透過建設性的對話，為推動行業的負責任發展貢獻力量。

參與方式：
行業標準制定、政策諮詢、專業知識交流工作小組、培訓、工作坊及展覽

主要可持續發展議題：

- － 技術創新與產品開發
- － 能源效益
- － 循環經濟



重要性評估

本集團定期進行重要性評估，作為識別對持份者最為關鍵、且對業務發展最具實質影響的可持續發展議題以及集團年度披露的基礎。評估範圍涵蓋我們營運所在的全部國家及地區，並全面考量了自身營運以及上下游價值鏈的重大議題。評估結果不僅指引本報告的內容編製，亦為我們的可持續發展策略、風險管理及目標設定奠定戰略方向。

可持續發展議題識別

我們每年採用系統化方法更新重要性評估，以識別新興議題，並及時掌握持份者期望與業務優先事項的變化。我們從六個維度識別和調整議題。

2025 年，我們透過以下四項舉措檢討並調整了重要議題清單，以提升披露的清晰度，確保披露內容切合持份者的核心關注點：

- 1. 整合相近議題以減少重疊，並進一步釐清各項議題的範疇邊界；
- 2. 修訂議題名稱及定義，提升精準度，並與業界常用術語保持一致；
- 3. 移除非核心、與業務關聯度較低，或在同業對標分析中未被廣泛採用的議題；及
- 4. 納入新興議題，以反映外部環境的變遷，及持份者對業務期望的演進。

經上述更新，2025 年的重要議題清單載列 24 項議題，分為 5 項環境、14 項社會及 5 項管治議題。隨後，我們對這些議題進行了評估與優先排序，從中識別出本年度集團的核心議題。

持份者參與

為深入了解持份者的觀點與期望，我們於 2026 年 1 月開展了持份者參與問卷調查，邀請各方按其關注程度對 24 項議題進行排序。參與的持份者涵蓋僱員、供應商、承辦商、業務夥伴、客戶、股東、投資者、銀行及行業協會代表等群體。本次調查共收到 152 份有效回覆，數量較去年大幅增長 69%。為進一步提高前線人員的參與度，我們透過當地聯絡人、電子郵件及流動通訊工具等多渠道發布問卷。與此同時，我們亦與管理層辦公會進行了焦點小組諮詢，收集高層評分與觀點，以有效評估各項議題對業務表現的潛在影響。



重要議題優先排序

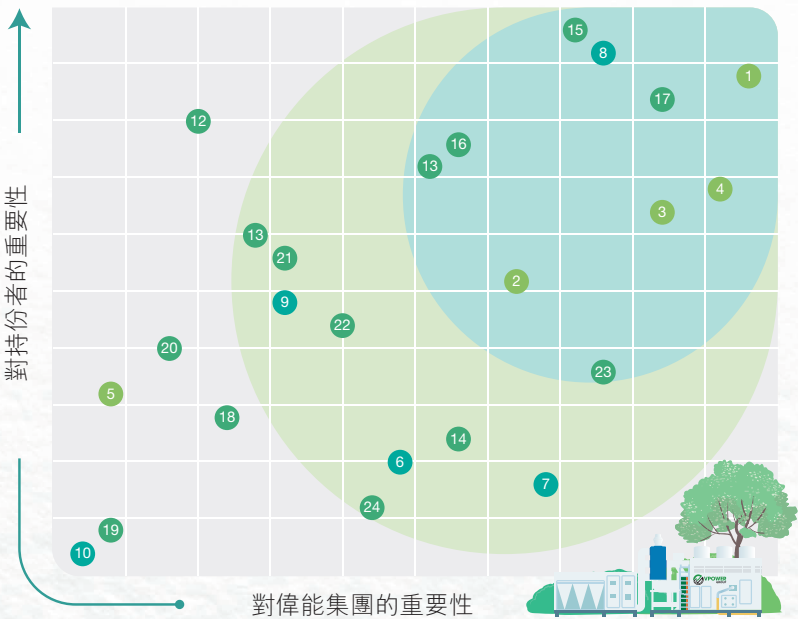
我們採用「雙重重要性」原則，從「持份者重要性」與「業務重要性」兩個維度進行綜合評核：對持份者的重要性（Y軸）根據持份者問卷調查及加權評分結果，反映各項議題對主要持份者群體的重要性及受關注程度。對集團重要性（X軸）反映管理層對各項議題對於本集團的重要性的專業評估；此維度參考了管理層諮詢意見，並綜合考量了該議題對業務營運、財務表現及長期競爭力的潛在影響。

重要性矩陣

右方的重要性矩陣圖展示了綜合評估結果，直觀呈現了各項議題在兩個維度上的相對位置。

我們識別出 2025 年的十大重要議題，並在矩陣圖的陰影區域和下方表格中以粗體標示，本報告各章節亦將對各項議題展開重點闡述。

我們亦檢視了與去年相比排名有顯著變動的議題及新興議題，藉此完善本集團的披露內容與管理重點，並為未來的報告方向提供參考。



可持續發展方針	愛護地球	夥伴協作	
1. 可持續發展戰略	6. 氣候行動	11. 市場份額	18. 多元、平等與共融
2. 管治架構	7. 溫室氣體管理	12. 技術創新與產品開發	19. 申訴機制
3. 商業道德	8. 能源效益	13. 產品服務可用性及可靠性	20. 人權管理
4. 風險管理	9. 循環經濟	14. 人力資源管理	21. 可持續供應鏈管理
5. 網絡安全、私隱及資料保護	10. 生物多樣性	15. 安全生產	22. 客戶健康、安全與服務品質
		16. 職業健康	23. 緊急應變能力
		17. 僱員參與及發展	24. 社區參與



管理重要議題

在識別出的十大重要議題中，排名前五的議題代表了與本集團戰略關聯度最高、且最受持份者關注的核心領域，我們因此進一步明確相關議題的管理方針。

可持續發展戰略



可持續發展戰略持續位居本集團最核心的重要議題。我們依據重要性評估結果，檢視、優化及更新戰略重點，以推動可持續發展戰略的落實。這有助於集團以結構化且始終如一的方式應對可持續發展相關議題，並持續回應監管發展、持份者期望及業務需求。

可持續發展委員會每季度舉行一次會議，以推動跨部門協作，並促進可持續發展議題融入集團營運決策。在最近一次於 2026 年 3 月舉行的委員會會議中，我們確立了以下優先事項：(i) 加強可持續發展政策框架、績效數據管理及披露規範；(ii) 檢視氣候轉型路線圖，並評估短、中及長期目標的進展；以及 (iii) 提升持份者可持續發展及 ESG 相關議題的參與，包括開展針對僱員及供應商的專題培訓。

能源效益



能源效益是我們「愛護地球」支柱下的核心營運優先事項。對本集團而言，能源效益不僅是一項環境考量，更是驅動業績的關鍵因素：在提升燃料及電力消耗的能源轉換率、降低排放強度的同時，實現從解決方案設計到營運管理的全方位系統改良。

我們管理能源效益的方針聚焦於：(i) 完善能源管理政策並監測績效指標，包括能源消耗量及強度指標；(ii) 優化系統集成設計，採用智能營運控制系統以提升發電效率與資源利用率；以及 (iii) 將能源效率及低碳價值考量納入項目規劃與解決方案設計，以支持能源轉型。

安全生產



安全生產是我們營運持續性與可靠性的根基，亦是我們在各個營運市場中，應對更高合規要求與問責期望的核心。2025 年，我們發布了集團層面的《安全生產政策》，並成立由管理層領導的安全委員會，藉此加強安全管治與標準，進而鞏固監督與執行紀律。

我們透過以下關鍵領域管理安全生產：(i) 完善安全管理體系，定期報告並檢討安全績效及重大事故處理情況；(ii) 貫徹預防為先的風險管控，包括例行檢查、隱患識別、應急準備培訓及演習；以及 (iii) 透過明確權責劃分、現場監督及嚴謹的合規管理，建立營運端與承辦商的問責機制。

僱員參與及發展



僱員參與及發展是我們「夥伴協作」支柱下的關鍵議題。我們相信，吸引與留住高素質人才，尤其是技術專業人員，對集團業務的長遠發展至關重要。2025 年，我們透過針對性的培訓及公開、及時的內部溝通，提升僱員能力，全年累計 29,263 小時的培訓(平均每位僱員 69 小時，較去年增加 38%)，並推出多項措施將可持續發展意識植根於企業文化中，包括發布每月《可持續發展快訊》及推行「氣候應對能力建設計劃」。

我們管理僱員參與及發展的方針聚焦於：(i) 透過結構化培訓與發展計劃提升專業能力；(ii) 透過積極溝通及多元化措施加強參與度，以打造健康且友善的工作環境；以及 (iii) 確保僱員參與及發展優先事項與業務目標及可持續發展需求保持一致。

風險管理



風險管理是本年度重要性評估中新納入的重要議題。面對地緣政治不確定性、法規變化及持份者期望轉變的經營環境，有效的風險管理與內部監控是維持業務穩定及創造長期價值的核心。2025 年，我們持續完善風險管理與內部監控系統，提升集團風險預判、以靈活且謹慎的方式作出應對的能力。

我們將透過以下方式持續優化風險管理：(i) 透過明確的監督職責、獨立審查及上報機制，強化風險管治、鑒證與問責制；(ii) 透過每半年審核一次及持續更新風險登記冊，提升風險識別、評估、緩解及監測流程的規範性與一致性；以及 (iii) 改良風險預警機制，並將新興風險、法規變更及持份者反饋，轉化為針對策略、項目執行及業務連續性計劃的可行管控措施，以增強企業韌性。



愛護地球

在集團可持續發展策略的指引下，我們透過嚴謹的管治與管理方針履行環境責任，優先關注合規性、營運韌性及績效披露的透明度與完整性。我們的環境管理方針以集團政策及管理體系為基石，重點聚焦與環境足跡及業務表現最相關的範疇：能源效益、排放控制、水資源管理、廢棄物減量及氣候韌性。

我們的環境管理體系獲 ISO 14001 認證，作為識別、評估及管理直接與間接環境影響(包括資源消耗、噪音、廢棄物產生、排放水平及對鄰近社區的潛在影響)的框架。我們定期監測環境風險與影響，採取針對性的緩解措施，並確保在需要時能執行及時且有效的糾正行動。為加強績效管理與數據規範性，我們於 2025 年全面檢視並增加環境績效指標，提升了關鍵營運數據追蹤的覆蓋面和精準度。有關年度綜合環境數據及核算方法，請參閱本報告「[表現數據概覽](#)」章節。我們持續追蹤合規要求，於 2025 年亦有全面遵守所有適用的環境法律法規。



能源

能源效益是集團的營運重心之一，亦是我們可持續發展戰略中的關鍵議題。我們致力於提升發電效率、優化能源管理，並逐步減少對高碳燃料的依賴，以降低排放強度並增強營運韌性。

我們的能源消耗主要源於發電業務，包括直接燃油使用及外購電力的間接消耗。儘管能源轉換效率受限於發電機組的技術規格，我們仍致力於透過營運升級，確保機組在全生命週期內維持最佳性能。關鍵舉措包括落實嚴謹的預防性維護，並利用智能管理系統進行即時監測與數據分析。

此外，我們透過廢熱回收等工程解決方案改良系統設計，務求達到以同等的燃料投入換取更高的電力產出的成效。在轉型路徑上，我們利用具規模效應的技術方案，在保障能源供應可靠性的前提下，積極納入高效低碳的發電模式－例如發展可再生能源、混合發電與燃氣熱電聯產，並進一步擴大生物質及生物燃料的使用規模。

下頁案例展示了我們如何落實上述方法以提升能源效益，加速邁向 2030 年及 2050 年的氣候目標。

資產組合升級轉型

在巴西，我們正透過整合太陽能技術，將現有的生物柴油發電站升級為混能電站。2025 年，該項目產生了超過 3 吉瓦時的太陽能電力，較去年同期大幅增長 141%。目前第二期工程正有序推進，計劃太陽能總裝機容量有距離 5.05 兆瓦，並將引入電池儲能系統，以提升營運靈活性，減少對傳統化石燃料發電的依賴，實現更高效的電力調度。



1,700 噸
2025 年透過混合發電避免的二氧化碳排放當量(巴西項目)

促進區域能源安全

我們因地制宜地部署高效可靠的電力方案，致力支持「一帶一路」沿線市場的能源安全與普及。我們在中亞地區的天然氣項目採用高效熱電聯產系統，並加配先進的廢熱回收裝置，將原本流失的熱能轉化為電力、熱水或蒸汽等實用能源輸出，以支持當地社區民生。此類方案能將系統整體效率提升近 35 個百分點，從而顯著降低單位供電的排放強度。



28,800 噸
預計每年可減少的二氧化碳當量排放(烏茲別克項目)

擴大生物質能源規模

我們正透過在東南亞、南美及中國內地擴展生物柴油與沼氣項目等替代燃料方案，全力推動在 2030 年前逐步淘汰純柴油發電的目標。這些解決方案提供了與現有資產及營運模式高度相容的轉型選擇，在確保電力供應穩定可靠的同時，有效減少對傳統化石燃料的依賴。



128,612 噸
2025 年透過生物質發電避免的二氧化碳排放當量(巴西、印尼、山東項目)

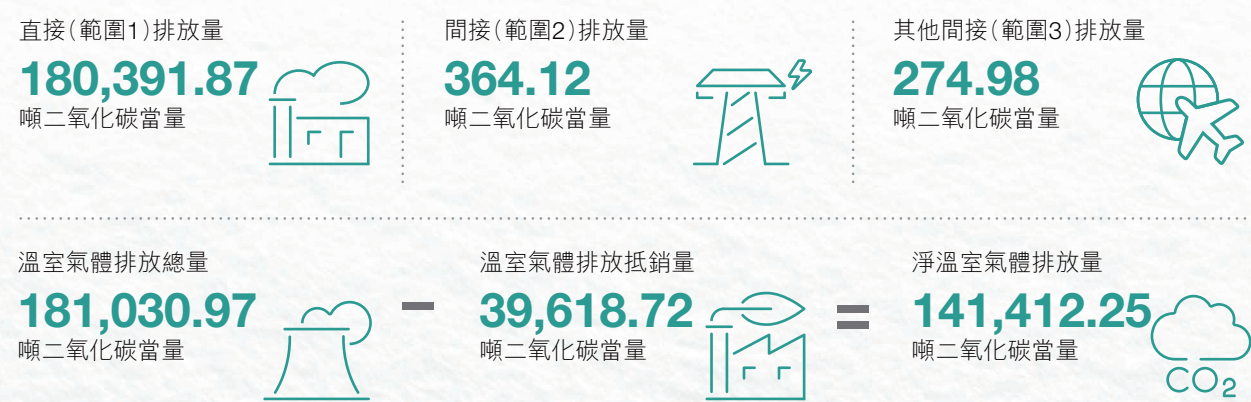


排放

管理溫室氣體及空氣污染物排放，是我們應對氣候變化及維持穩定營運不可或缺的一環。在上述能源效益及升級轉型舉措的基礎上，我們專注於掌握自身的排放情況、加強數據盤查，並在各項資產與業務營運中落實減排措施。我們根據《溫室氣體盤查議定書》[GHG Protocol]編製年度溫室氣體排放數據庫，涵蓋直接排放(範圍1)、間接排放(範圍2)及其他間接排放(範圍3)，並按照HKEX《環境、社會及管治報告守則》進行披露。

我們現時披露的範圍3排放主要源於外購商品及服務(類別1)以及商務差旅(類別6)。我們正加強價值鏈評估，並計劃逐步擴大範圍3的核算覆蓋面，以實現更全面的長期追蹤與披露。與此同時，我們按月監測二氧化硫、氮氧化物及可吸入懸浮粒子等空氣污染物，以支持及時的營運控制及合規管理。有關溫室氣體排放的核算方法及排放因子的詳細資訊，請參閱本報告「[表現數據概覽](#)」章節。

溫室氣體排放量



我們持續監測各個辦公室、深圳廠房及發電項目的溫室氣體排放強度，以追蹤排放效率並支持營運決策。各項強度指標均以溫室氣體排放總量為基準計算，涵蓋範圍1、2及3。2023年至2025年間，我們發電項目的溫室氣體排放強度改善了約28%。這主要歸功於發電效率的持續提升、混能方案的積極部署，以及燃料組合向低碳能源轉型的綜合成果。年度數據的變動亦反映了我們在完善排放核算方法上的持續努力，包括採用更精確且基於地點的排放因子。以此為基礎，我們計劃制定科學的減排目標，以履行對排放管理的長期承諾。

水資源

我們的營運模式耗水量較低。秉持對負責任資源管理的承諾，我們將持續提升用水效率、減少不必要的資源消耗，並加強管理實務，以確保我們的水足跡維持在良好控制範圍內，作為集團整體可持續發展承諾的重要一環。

2025年，本集團耗水量為52,692立方米，較去年減少25%。在水源取用方面，我們並未面臨重大的供水中斷風險，所有用水均源自市政供水，並無抽取地下水或地表水。為提升披露透明度，我們於2025年進一步精細化披露方式，按水源類別詳細列示取水情況。詳情請參閱本報告「[表現數據概覽](#)」章節。

我們透過多元策略持續強化水資源管理：(i) 評估水源的可持續性並完善水資源管理系統；(ii) 採取閉環冷卻系統及節水設備等營運優化措施；以及(iii) 透過現場廢水處理及循環再用，最大程度提高水資源重複利用率，從而減少對淡水的依賴，並確保符合當地排放要求。此外，我們亦將逐步完善水資源風險評估，並將其納入環境相關風險管理流程之中。

廢棄物

我們恪守營運所在地的法律法規，委託合資格服務供應商負責廢棄物的收集、運輸及處理，並在可行情況下，優先回收或再利用可用資源。2025年，我們並未錄得任何與廢棄物處理相關的違規事件。集團環境數據系統詳實記錄各營運場所的廢棄物數據，以重量為單位按月追蹤，務求精準監察產量趨勢，並從中識別源頭減廢、優化分類及提升回收率的機會。我們將持續提升數據質素，並計劃在未來的報告週期中，進一步制定科學的減廢目標。

本集團產生的無害廢棄物(包括紙張、塑膠、玻璃、鋁及其他金屬)主要源自辦公室營運及一般行政活動；有害廢棄物(包括廢潤滑油、鋼材及其他受規管類別)則主要來自發電機組集成與電站運維。2025年，我們的廢油回收率攀升至95%，對比2023年的81%及2024年的91%實現了連續提升，體現了我們在廢油回收管理與循環利用體系上的持續精進。



25%
用水量減少



95%
廢油回收率



減廢與資源回收項目

創意「桶」築：將工業廢料轉化為社區藝寶

在巴西亞馬遜州，我們與當地藝術家聯手，將發電活動產生的廢棄潤滑油桶「點石成金」，轉化為具有教育意義的藝術裝置，旨在促進社區連結並深化環保意識。這些油桶經創意改造後，捐贈予當地社區及學校，轉身成為植栽容器及分類回收桶等實用設施。自 2020 年起，我們已捐贈 687 個油桶，讓昔日的工業廢品實現資源再生，持續造福當地社區。



綠色辦公：從源頭減廢



我們積極推行綠色辦公舉措，致力縮減日常營運的環境足跡。為提升資源回收效率，我們於辦公空間設立專屬回收區，並配置標示清晰的分類回收箱，確保可回收物能從源頭與一般垃圾有效分離；收集到的資源則每週定期送往社區回收點，交由專業機構處理。

同時，我們透過優先採購環保物料，進一步降低辦公用紙帶來的環境影響。集團香港總部現已全面採用 PEFC 認證的 100% 再生打印紙，以及竹漿纖維製成的紙巾與抹手紙。我們正逐步將此實踐推廣至全球各地的辦公室，藉此減少消耗原生木漿纖維，以實際行動體現對可持續採購的承諾。

從日常出發：共塑「惜物」生活新時尚

我們鼓勵每一位僱員成為「減廢」的實踐者，讓環保從工作延伸至日常生活。從節慶期間的利是封循環利用，到分享節後餘裕物資的食物捐贈，我們在點滴間守護資源、倡導「惜物、適度」的消費觀。此外，我們關注特殊廢棄物對環境的潛在影響，協助收集僱員家中閒置藥物並轉交專業渠道處理，從源頭阻斷不當棄置帶來的生態風險。這些舉措不僅深植了團隊的環保意識，更展現了集團對資源價值的尊重，讓每一份微小的個人行動，匯聚成推動可持續發展的紮實力量。



消耗、排放與強度





HKEX D 部分：氣候相關披露
GRI 201, 305

能源

排放

水資源

廢棄物

消耗、排放與強度

氣候相關披露

氣候相關披露

偉能集團深知氣候變化可為業務帶來重大風險，亦可創造實質機遇。我們致力於降低環境足跡，並提升整體營運的資源效率。我們的《氣候變化政策》訂明了識別、評估及管理氣候相關風險的程序，並指引我們制定符合國際認可最佳實踐的緩解、適應及韌性行動。

我們根據 HKEX《環境、社會及管治報告守則》第 D 部分：氣候相關披露的要求，從**管治、策略、風險管理、以及指標及目標**四大方面披露氣候相關風險與機遇。同時，我們亦參考了在《香港財務報告準則》(HKFRS)下採納的《國際財務報告準則》(IFRS)第 S1 號「可持續相關財務信息披露一般要求」及第 S2 號「氣候相關披露」，目前，我們正致力於提高披露能力，以達到國際可持續準則理事會 (ISSB) 旗下可持續發展會計準則委員會 (SASB) 所定義的行業特定指標。

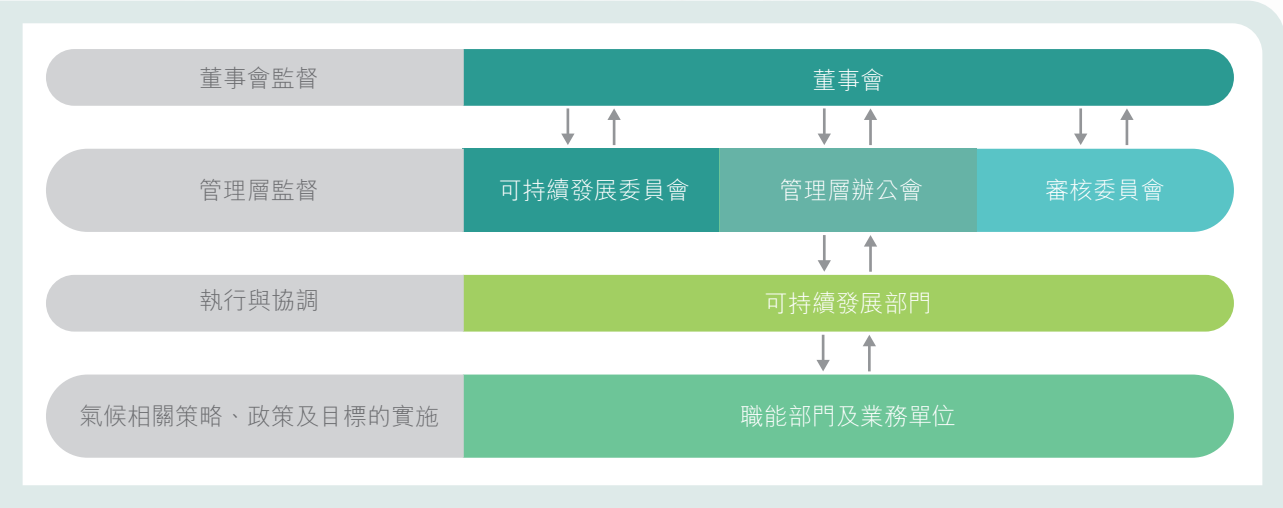
自 2021 年起，我們持續評估氣候相關風險與機遇，以深入了解物理及轉型因素會如何影響我們的營運以及價值鏈上的持份者。我們在業務發展規劃、資產管理與提升以及日常營運中均會考慮這些風險與機遇。2025 年，我們採用了來自政府間氣候變化專門委員會 AR6 / CMIP6、協同區域氣候降尺度實驗、相關學術研究以及綠化金融體系網絡的降尺度預測，支持我們的氣候情景分析。我們將持續加強對氣候相關風險與機遇所產生的潛在財務影響的理解，為持份者參與、可持續發展措施的溝通，以及採購實踐提供良好實踐。

本章節闡述我們識別、評估及管理氣候相關風險與機遇的方法，並提供涵蓋量化及定性資訊的綜合披露，以展示氣候相關事宜如何影響我們的業務營運。

管治

氣候相關風險與機遇納入集團既定的可持續發展管治框架內管理。董事會對集團的可持續發展策略、表現及披露承擔最終責任，並就長期優先事項定立方向，包括監督我們的氣候轉型路徑及碳中和目標。日常執行工作則透過管理架構授權，其中氣候相關事項納入集團的風險管理及內部監控管理，並由相關委員會進行監督。

我們已制定一系列可持續發展相關政策，指引我們應對氣候相關影響，並支持保護自然環境及當地社區。這些政策會適時定期進行檢視及更新。有關概述，請參閱本報告的「[可持續發展管治](#)」章節。



董事會

董事會負責監督集團氣候相關風險與機遇的管治工作，審閱集團的氣候轉型路線圖及其相關目標，並在進行集團策略與風險管理的年度審核時，將氣候相關事宜納入考量。此外，董事會亦負責監督集團的氣候風險承受能力；遇有重大氣候相關事項，將按決策需求向董事會匯報，以供審議。

審核委員會

審核委員會受董事會授權，負責監督集團風險管理及內部監控體系的有效性。氣候相關風險作為該體系不可或缺的組成部分，已納入日常評估、監控及匯報流程。審核委員會每半年對風險管理及內控體系的有效性進行一次全面審核，並確保氣候相關風險在其中得到系統化管理。

管理層辦公會

管理層辦公會由首席執行官主持，透過分配資源及促成跨部門協作，為集團的可持續發展議程提供執行層面的支援。就氣候相關事務而言，當相關議題對業務規劃、重大投資及項目決策具有重大影響時，辦公會提供決策支持，重點在於保障財務韌性及業務的長期連續性。

可持續發展委員會

可持續發展委員會由負責可持續發展及 ESG 管理的執行副總裁擔任主席，成員包括高級管理層及相關部門的代表。委員會負責監督集團可持續發展議程的執行情況，並每季度召開會議檢討可持續發展策略、表現及優先事項，同時預判相關監管及市場發展趨勢，協調各項應對工作。委員會持續審視重大可持續發展相關風險與機遇，包括氣候相關事務，並審閱氣候相關政策、目標、情景分析結果及披露內容，以便視乎情上報至管理層辦公會及／或董事會。

技能、技能及能力建設

董事會及相關委員會成員具備管治、風險管理、財務、營運及可持續發展等多元領域的專業知識，有效監督氣候相關風險與機遇。為確保在報告要求及市場預期不斷演變的情況下維持相應能力，集團透過內部簡報及外部交流推動持續學習。2025 年 12 月，我們推出了「氣候應對僱員能力建設項目」，由一系列實用、簡潔的專題學習單元組成，並在各營運地區推廣。此項目旨在強化僱員的氣候意識與技術能力，並支持僱員在我們推動轉型過程中，將氣候因素納入日常營運決策。

除了內部措施，我們亦積極參與外部活動，以提升氣候應對準備，並為風險管理及披露工作提供指引。我們與控股股東及行業夥伴就能源轉型機遇及知識傳遞開展協作，並參與由香港品質保證局及商界環保協會等機構舉辦的技術研討會，對標行業氣候風險管理實踐。作為香港工業總會的會員，我們參與其多項環保措施及認可計劃，根據行業實踐評估自身的可持續發展表現。這些參與活動有助於集團及時掌握與氣候管治相關的新興標準、工具及持份者期望。

策略

構建氣候韌性是我們可持續發展策略的核心。這反映了我們以結構化及前瞻性的方式，預判、評估並應對氣候相關風險與機遇，並使我們的資產、營運及價值鏈能夠從容應對未來挑戰。我們進行定量及定性氣候情景分析，以評估物理因素及轉型因素隨時間對集團產生的影響，並為我們的氣候轉型規劃、緩解措施及策略優先事項提供依據。情景分析每年進行一次，以體現我們全球營運足跡中新興的風險與機遇。我們將資產與其各自的營運背景及地理位置進行對接，評估其對相關氣候災害及轉型驅動因素的風險及敏感度。分析所得用於在既定時間範圍內加強氣候韌性，並為我們氣候轉型路線圖中里程碑提供參考。

氣候相關物理風險

風險因素	受影響地區	風險等級	時間維度	潛在非財務影響	潛在財務影響	緩解措施
急性風險						
 熱浪	中亞 東南亞 南美洲	低至中	短期	- 健康與安全風險增加(特別是戶外工作) - 僱員生產力下降 - 影響營運規劃及場地可達性 - 僱員與社區的遷移 - 電網中斷率上升，影響電站營運及承購商需求模式	- 營運及維護成本增加、資產與關鍵部件損耗，以及輔助用電量上升 - 發電量及效率受損 - 在長期營運中斷、非計劃停機及供應延誤期間，面臨潛在的合約履行風險及收入損失 - 保險費上漲	- 提升發電機組的耐熱／耐腐蝕性能及冷卻效率 - 針對高風險情景實施現場風險評估與應急計畫 - 定期進行檢查、應急反應演習，以及僱員與承辦商培訓 - 與僱員、當地社區及當局溝通，在適當情況下支持韌性及恢復計劃
 颱風	香港 中國內地 東南亞	低				
 洪水及山泥傾瀉	東南亞 南美洲	低				
 野火	東南亞 南美洲	低				
慢性風險						
 平均氣溫上升	香港 中國內地 中亞 東南亞	低	中至長期	- 複合極端天氣事件發生率增加，導致長期的停機及更高的恢復與維修成本 - 對營運規劃、場地可達性及僱員生產力造成持續影響 - 健康與安全風險增加，包括感染傳染病及出現衛生問題的機率上升	- 營運及維護成本、資產與關鍵部件損耗，以及輔助用電量增加 - 項目全生命週期資本開支及保險費上升	- 針對高影響的慢性壓力源，實施預測性維護及針對性升級 - 將地質技術監測與預測納入控制模組及營運程序 - 為所有未來項目選址進行嚴格的氣候相關物理風險影響評估
 氣候模式轉變	香港 中國內地 東南亞 南美洲	低至中				

氣候相關轉型風險

風險因素	風險等級	時間維度	潛在非財務影響	潛在財務影響	緩解措施
 政策與法律	低	中至長期	- 對披露氣候相關財務信息，包括氣候相關風險與機遇的管理，的報告及鑒證要求提高 - 各司法管轄區的合規複雜性上升 - 營運限制收緊及許可證發放更加嚴格	- 合規及法律成本增加 - 排放控制及潛在碳排放成本的資本開支增加 - 獲得補貼及綠色融資的機會減少	- 定期監測法律、政策及法規的變化，以確保合規及準備就緒 - 按照報告規則 (HKEX, HKFRS, IFRS) 及行業特定指引(SASB) 強化可持續發展及氣候相關財務披露 - 對氣候轉型路線圖進行中期檢討，以評估進度與差距
 技術	中	中至長期	- 加快單一燃料配置的淘汰速度 - 因應發電系統數位化及混合化而產生的僱員技能差距	- 能源效率升級、混合化及針對性改造的資本開支增加 - 缺乏靈活性的資產面臨擱置風險	- 將業務策略及產品聚焦尖峰發電、備用電力及韌性支援 - 將現有熱力發電站升級為混合動力發電模式，並配備微電網系統以支持調度靈活性與可靠性 - 提升操作人員在混合及數位化控制方面的技能
 市場	中	短至中期	- 客戶偏好改變及承購商要求轉向低碳能源供應 - 可再生能源及電池儲能方案在成本效益與可持續發展表現上超越傳統熱力發電，導致競爭力下降	- 合約重新定價壓力 - 燃料價格及調度收入波動性增加	- 定期分析新興市場及行業趨勢 - 投資研發以降低排放強度 - 透過增加可再生能源、生物質及其他低碳能源的比例，降低燃料組合中的碳排放
 聲譽與持份者	低	中至長期	- 投資者及社區的審視日益嚴格 - 制定根據更進取政策法規且具可信度的轉型計劃壓力日益增加	投資者意欲降低及資金獲取受限	與持份者保持密切溝通，了解其關注點與期望，並分享我們在氣候韌性方面的努力

氣候相關機遇

機遇因素	時間維度	潛在非財務影響	潛在財務影響	我們的應對措施
 支持低碳轉型的政策激勵及公共計劃	中至長期	- 透過推廣或支持關鍵措施，加強與政策制定者及公共部門的關係 - 透過展現對政府減碳及電力市場改革政策的支持，提升公信力及聲譽效益	- 降低營運成本 - 潛在補貼 - 提升投標競爭力	- 監測政策發展、需求回應及獎勵計劃 - 申請補貼計劃，為能源效率提升、混合化及氣候相關項目提供資金
 對具韌性及可持續電力需求上升	短至中期	- 擴大對分佈式、可快速調動電力需求日益增長的國家和地區的市場，以支持其電氣化及能源轉型計劃 - 透過黑啟動、孤島運行及連續性的服務，加強與公用事業及關鍵基礎設施客戶的策略夥伴關係	在考慮韌性及環境表現的招標中提升競爭力	- 部署「即插即用」解決方案，以滿足在燃料選擇、容量要求、應用及營運模式等多方面量身定制需求 - 利用人工智能 (AI) 及物聯網 (IoT) 技術進行實時監測與分析，以提升可靠性、能源效率並降低排放強度
 混合化	短至中期	- 提升營運靈活性及可靠性 - 降低排放強度及空氣污染物足跡 - 透過可衡量的減碳成果，提升在電力採購方及社區中的公信力與聲譽效益	- 透過穩定的調度及靈活的發電來源，增加收入來源 - 透過將熱力發電資產重新定位為靈活性／備用電源，降低資產擱淺風險並延長壽命 - 節省燃料並提升利潤率	- 投資於巴西兩個營運中的混合化升級電站項目，納入太陽能及電池儲能容量 - 探索將試行項目規模化的機會
 轉型金融	短至中期	- 加強與轉型里程碑一致的內部資本配置 - 提升排放及ESG表現數據的管治與可審計性	透過可持續發展連結及轉型工具，擴大融資渠道	- 實施資產級別的ESG績效數據系統 - 發布氣候轉型路線圖，並每年檢討及披露進展



氣候轉型路線圖

我們基於年度情境分析中所識別的氣候風險與機遇，制定集團的氣候轉型路線圖。這份藍圖明確了短、中、長期的階段性承諾與目標，為我們在 2050 年實現碳中和開闢了一條清晰的轉型路徑。

2025 年至 2030 年	2031 年至 2040 年	2041 年至 2050 年
短期	中期	長期
在 2030 年前，於所有營運項目中全面淘汰純柴油發電模式	透過技術升級與卓越營運，加速優化能源效率並降低排放強度，包括致力於減少燃料及資源的消耗強度	致力於研發並推廣更多元化的轉型方案，協助購電方實現減碳目標，同時增強電網韌性
透過年度情境分析，持續系統化評估氣候相關的物理風險與轉型風險，審視其對現有資產、營運效率及供應鏈穩定性的影響		針對慢性物理風險制定適應性規劃，確保在長期氣候變遷趨勢下維持穩定營運；同時定期評估業務組合，確保其與淨零經濟的轉型趨勢保持一致
將氣候韌性納入營運與戰略規劃，涵蓋項目級別的風險評估、相應的緩解措施，以及針對急性物理風險的保險保障	在技術與商業可行性的前提下，透過提高生物質能、可再生能源及其他替代能源的佔比，持續擴大低碳能源的應用規模	加強與上下游合作夥伴的協作，共同推動實務轉型方案的規模化應用，共建綠色價值鏈

當前及預期的財務影響

隨著集團持續優化資產組合的氣候韌性，我們預計戰略轉型的成效將日益體現於財務狀況、經營業績及現金流情況。在短中期內，相關舉措可能會增加資本支出與投資流出；但就中長期而言，透過提升燃料效率、降低排放強度，以及增強在滿足購電方對韌性及可持續電力方案需求方面的競爭力，我們預計將獲得更顯著的營運與財務增益。根據現階段評估，將能效提升與氣候韌性措施納入現有項目的升級改建及新項目的投資決策中，預計不會對集團的財務表現或現金流量產生重大不利影響。

集團將持續推動對氣候相關風險與機遇的定量分析，深入探究其對營運開支、收入及融資成本的具體影響，並致力於強化內部數據管理、優化流程及提升量化能力，以在未來的報告年度提供更完善的定量披露。

風險管理

我們系統性識別與評估氣候相關風險與機遇。透過國際通用的情境框架，我們利用具備對比性的氣候路徑來測試集團戰略與營運的韌性，並以此作為制定適應與轉型行動重點的依據。

我們參考聯合國氣候變化專門委員會 (IPCC) 的「共享社會經濟路徑」(SSPs)，評估在不同全球排放路徑下，可能影響集團資產的急性與慢性災害。同時，我們參考氣候服務金融網絡 (NGFS) 的氣候情境，評估政策導向、技術部署及市場動態的潛在變化，及這些因素對客戶需求、營運成本，以及我們在分佈式發電領域的競爭力的潛在影響。

物理風險氣候模型 (IPCC SSPs)

氣候情境	路徑	描述
SSP1-2.6	低排放	以可持續發展為核心的路徑：溫室氣體排放量相對較低，與達成《巴黎協定》目標的努力方向基本一致
SSP5-8.5	高排放	化石燃料密集型路徑：溫室氣體排放量較高，伴隨顯著的全球升溫及更高的物理風險敞口

轉型風險氣候模型 (NGFS)

氣候情境	描述
現有政策 升溫 3°C +	假設僅維持目前已實施的政策：排放量下降緩慢，政策收緊力度相對有限，低碳技術部署及市場轉型的進度較為遲緩
2050淨零 升溫 1.5°C	假設採取積極的政策行動：在低碳技術加速部署、電氣化、效率提升及碳移除技術的支持下，淨排放量於 2050 年左右趨近於零

指標與目標

我們持續追蹤與分析各項氣候相關目標，以有效管理氣候相關風險與機遇，並推動持續改善營運表現。我們的核心目標聚焦於降低碳排放強度，即以每度電 (kWh) 所產生的碳排放量作為衡量標準。這一目標有助於我們直接評估並持續優化整體的能源效率表現。

指標	類型	目標
每度電之碳排放量	強度	科學降低集團營運項目的每度電之碳排放量



夥伴協作

偉能集團深信，可靠電力方案的交付與業務的長期價值，植根於持份者的深厚信任與緊密協作。我們秉持透明溝通、精益管理與持續改善的原則，築牢互信根基。本章節將重點闡述我們如何在保障人員安全、賦能專業發展，以及在全價值鏈中維護服務質素與誠信經營的具體實踐的原則下，支持僱員、供應商、客戶及社區等關鍵群體。

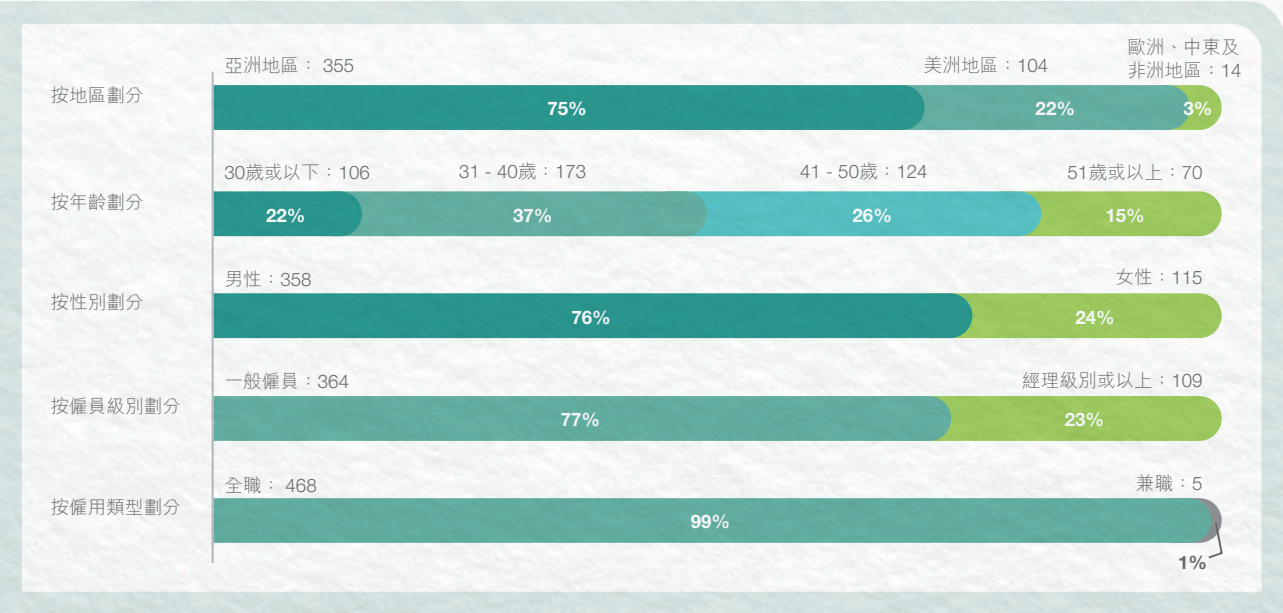
我們構建了權責分明、全員問責的管理框架，並以嚴謹的政策程序支撐營運治理。透過人力資源、營運、環境健康與安全、可持續發展、採購及業務發展等部門的跨職能協作，我們能敏銳捕捉持份者的關注焦點，並將其轉化為決策依據與營運管控措施。此外，我們為內外部持份者建立保密的投訴和舉報機制，所有個案均由內部審核部獨立受理；針對重大事項，我們將依規上報至審核委員會及董事會，務求維持監督職能的獨立性與處理流程的公正性。有關持份者參與的全面概覽，請參閱本報告「持份者參與」章節。

僱員

我們的人才戰略重點在於深耕專業素養並打造卓越文化，為安全營運與負責任的業務擴張提供核心動力。2025 年的重要性評估顯示，「僱員參與及發展」、「安全生產」及「職業健康」位列集團最受關注的僱員相關議題，充分反映持續的能力建設與穩健的健康與安全管理以有效提升營運績效並築牢組織韌性的重要性。

截至 2025 年 12 月 31 日，本集團直聘僱員總數為 473 人，較去年增長 24%。我們的僱員遍及多個國家與地區；在人才選拔方面，我們秉持「在地化」原則，於適當情況下優先招聘當地人員，旨在加強實地營運能力的同時，積極回饋業務所在社區。以下「僱員概況」總結了集團僱員按地區、年齡組別、性別、職級及僱用類型的分佈情況：

2025 僱員概況



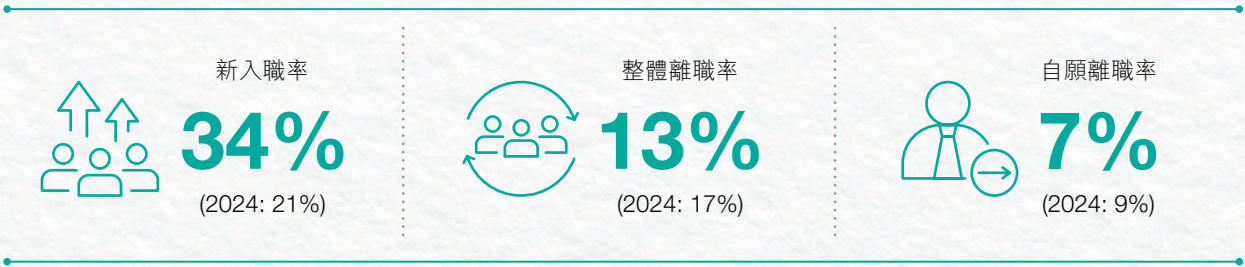
人才吸引與留存

我們深諳，高質素的人才儲備是維持卓越績效及推動負責任成長的核心驅動力。為此，我們始終奉行平等、透明且合規的僱傭實踐。我們致力於落實負責任招聘，營造一個讓僱員深感支持、獲公平對待並能實現自我價值的職場環境。

集團建立了標準化的招聘政策與程序，涵蓋職務界定、面試評核及錄用審批，確保每一項決定均全然基於職位需求、專業素養與相關經驗。同時，我們在招募過程中嚴格恪守資料保護、反歧視及入境規例等法規要求，確保招聘活動的合法性與公正性。

為吸引並留住核心人才，我們構建了多層次的薪酬福利體系。根據集團《薪酬與福利政策》，我們設立薪酬框架，確保員工薪酬與職級及個人績效深度掛鉤，並透過定期對標市場基準，維持薪酬的競爭力。在具體激勵機制上，合資格僱員除基本薪酬外，亦可享有績效獎金及長期激勵方案，使僱員貢獻與公司成果同步。同時，我們將年度績效評核視為賦能僱員的重要手段，藉透過客觀評估與生涯規劃，為人才提供清晰的晉升路徑與發展空間。此外，集團亦將嚴謹的激勵機制延伸至管治層面。董事薪酬安排由專門機制獨立規管。薪酬委員會負責審閱董事薪酬架構，並向董事會提供建議。目前，氣候相關指標尚未正式納入本集團的薪酬制度。我們將密切關注市場動態與行業最佳實踐，並結合經營環境，適時研究將氣候相關績效指標引入薪酬激勵體系的可行性。

得益於新項目投入營運帶動的用人需求，本集團 2025 年的新入職率按年增長 13 個百分點。在規模擴張的同時，留才效益亦顯著提升：正式僱員的整體離職率及自願離職率分別下降了 4 個及 2 個百分點，反映出人才隊伍穩定性與組織凝聚力的有所改善。





僱員參與

僱員的熱忱投入、專業能力及身心福祉，是集團邁向長遠成功的核心根基。為此，我們積極倡導開放的雙向溝通機制，確保資訊透明流動，鼓勵僱員分享觀點並參與推動營運改善。我們構建了全方位的參與計劃，涵蓋年度持份者參與問卷、績效考核、意見箱及專題培訓等多樣化渠道；這些平台不僅讓僱員能緊貼集團的最新發展，更為管理層提供了深入了解僱員的期望與關注焦點的渠道。2025 年，共有 128 名僱員（涵蓋九個營運地區約 27% 的僱員總數）參與了匿名持份者調查。僱員的核心反饋會定期呈報至可持續發展委員會，透過深度分析與討論，加強管理監督，並為後續的優化行動提供紮實的決策依據。

為深化 ESG 意識並提升全員參與度，我們於 2025 年推出了內部「可持續發展快訊」。快訊採用月報形式發布，旨在及時分享全球各團隊在企業社會責任與可持續發展領域的實踐進展；同時透過解讀「全球關注日」及分享實用減碳知識，潛移默化地提升同仁的環保素養。此外，快訊特別設立了「僱員故事」專欄，生動呈現各地同仁在社區服務、綠色辦公及日常生活中的環保點滴。這不僅有助於提高僱員對集團的歸屬感，更讓每位成員真切體會到，個體的微小行動如何有效匯聚，進而轉化為推動集團可持續發展進程的強大動能。

成長與發展

集團透過系統化的方針引領僱員發展，旨在提升各職位專業能力的同時，確保全集團的營運標準達成高度統一。我們緊扣營運目標、崗位需求及年度績效評核結果，精準對接並識別培訓需求，藉此制定年度培訓計劃。為確保管理透明與紀錄可追溯，我們詳實記錄各項培訓的參與及完成情況，為人才管治與能力評估提供堅實的數據支撐。

我們的培訓體系採取多元化模式，從入職培訓、部門主導的在職實務培訓，到針對特定領域的外部進修課程，構建了全方位的賦能路徑。為確保培訓內容與時並進，我們結合營運反饋、法規更迭及實務經驗，對課程進行定期檢視與優化。針對高風險或關鍵崗位，本集團更提供專屬的崗位培訓，以加強僱員的對職責的管控能力。此外，在符合內部規範的前提下，我們亦支持合資格僱員維持相關專業資格，鼓勵在職持續進修。

2025 年，集團僱員累計完成超過 29,000 小時培訓，人均時數提升至 69 小時。培訓範疇覆蓋商業道德與合規、環境管理、營運技術能力及領導力開發等核心領域。同時，全體僱員均完成了年度績效評核。



互信連結，共塑溫暖職場



貼心守護：為職場母親提供私隱的哺乳空間



多元

我們深信，多元化的背景、文化、技能與經驗是激發創新觀點的泉源。作為平等機會僱主，集團對《員工行為守則》及適用法律所列的任何形式的歧視行為均採取「零容忍」態度。我們透過內部報告系統持續監察僱員結構，以追蹤多元化進程。2025 年，女性在行政管理職位中的佔比達 32%。同時，董事會層面的多元化亦是集團治理的重要考量，詳情請參閱本報告「企業管治」章節。



平等

我們致力在招聘、入職、績效管理、教育培訓、晉升及內部調動等全職涯週期中，落實公平且一致的僱傭實務。為進一步提升薪酬體系的透明度，集團於 2025 年首度引入按僱員類別劃分的「性別薪酬比例」指標，旨在建立科學的參考基準，支持我們對薪酬實踐進行持續檢視。



共融

和諧共融的職場文化植根於基於尊重的日常互動、賦予僱員表達疑慮的信心，以及對其平衡工作與個人責任的實質支援。我們積極推行家庭友善政策，除法定產假與待產假外，亦透過設置私隱哺乳空間及提供哺乳時段等措施，全方位支持職場母親。2025 年，集團的產假留職率（即產假結束 12 個月後仍留任的女性比例）達到 100%。此外，我們連續第五年獲得聯合國兒童基金會(UNICEF)頒發的感謝狀，表彰集團在構建母乳餵哺友善職場方面的長期承諾與實踐。



2025 多元、平等與共融容及培訓績效亮點



32%

由女性擔任行政管理職位的比例
(按年持平)



29,263

總培訓時數
(按年增加53%)



100%

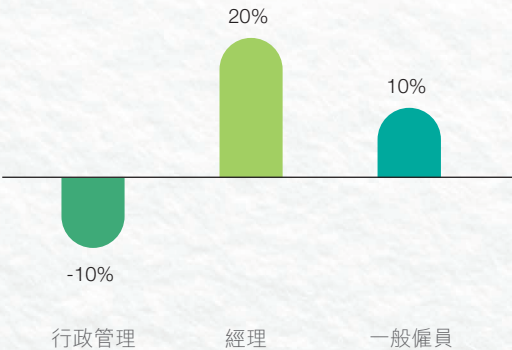
產假留任率
(按年增加25%)



69

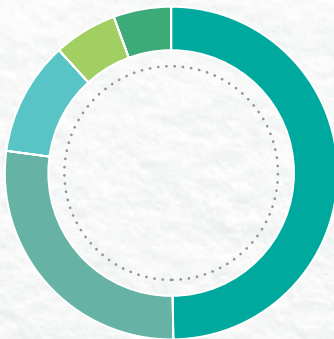
僱員平均培訓時數
(按年增加38%)

按僱員類別劃分的性別薪酬差距



性別薪酬差距是指女性與男性僱員薪資中位數之間的百分比差異(相對於女性僱員薪資中位數)。

按主題劃分的培訓時數分佈



- 健康與安全
- 商業道德
- 可持續發展與ESG
- 專業發展
- 其他

安全生產

對集團而言，安全生產不僅是可靠交付與穩定運行的基石，更是對標國際合規標準、落實企業問責制的核心支柱。

治理方針

2025 年，我們正式發布《安全生產政策》，推動管理模式向系統化轉型，並為僱員與承辦商確立了統一的行為準則。與此同時，集團成立了由首席執行官擔任主席、其他管理層深度參與的安全委員會，旨在加強集團層面對於安全生產的監管與執行紀律。委員會每季度召開常務會議，全面審視安全績效與關鍵風險，追蹤重大事故(如有)的處理進度，並評估各項安全管理、隱患預防與糾正措施的執行成效。此外，我們進一步明確了各營運項目、業務單位及承辦商團隊的職責邊界，確保集團的安全期望能精準滲透至一線營運，達成權責對等、層層落實的治理目標。

管理體系

我們透過加強集團層面的內部協調與匯報機制，並全面推行標準化存檔紀錄，持續推動安全管理體系的精益化。這套管治框架以定期審核的政策及程序為基石，並以 ISO 45001 職業健康與安全管理體系為標準指引，將嚴謹的規範深度植入營運規程、培訓計劃及現場監督安排，確保安全管理貫穿於業務經營的每一個環節。同時，我們保持高度的靈活性，以敏銳應對廠房作業與電站營運中動態演變的風險挑戰。

我們秉持「預防為先」的安全管理方針，將管控重點聚焦於以下三大核心維度：

- 營運與承辦商問責制－透過釐清職責邊界、嚴格規範承辦商委聘要求及加強現場監察，確保合規要求落實。
- 常規排查與巡檢－藉由系統化的計劃性檢查，及早識別潛在風險與安全隱患。
- 緊急應變能力－透過周密的應急規劃、模擬演習及備援安排，增強對營運事故及外部干擾的韌性與應對能力。

2025 年安全生產績效亮點

0

因工殉職個案
(按年持平)

1

工傷個案
(按年減少2宗)

0.23

工傷率
(按年減少0.49)

14,570

健康與安全培訓時數
(按年增加12%)

670

安全檢查次數

100%

整改率
(按年持平)



2025 年，我們在全球營運範圍內開展了 670 次安全檢查(涵蓋內部審核與外部督查)，共識別出 313 項安全隱患。憑藉嚴謹的跟進程序與針對性的修正措施，我們針對年內識別的所有隱患事項達成了 100% 的整改率，實現了安全隱患的動態清零。此外，集團僱員累計完成 14,570 小時的健康與安全培訓，人均受訓時數達 34 小時，全員安全意識顯著提高。

針對自然災害、營運事故及公共安全事件等各類突發情境，我們制定了全面的應急預案，確保在危機發生時能迅速響應、精準處置。同時，我們積極與各地監管機構及公營部門保持緊密溝通，透過強化外部監督與政企協作，提升集團在各營運地區的安全管理水平，進一步鞏固我們積極履行公眾責任的企業形象。

安全生產月(2025年6月)

為加強全員安全文化，我們於 2025 年 6 月啟動集團層面的「安全生產月」專題活動，覆蓋範圍涵蓋各辦公室、深圳廠房及全球電站。活動期間，共有 440 名僱員參與，累計完成約 1,800 小時的安全培訓與應急演習。透過強化實操演練與情境模擬，我們顯著提升了僱員應對突發事故的實戰能力，同時確保集團的安全準則在多元營運環境中得到貫徹落實。



我們於年內進一步完善安全溝通與培訓資源體系，並於 2025 年 7 月正式發布《安全生產與應急準備手冊》。該手冊為演練規劃、安全檢查及專題培訓提供了標準化指南，並收錄實用建議、案例研究與最佳實踐。我們同步推出《工作場所安全手冊》，為僱員日常風險防範提供便捷參考，範疇覆蓋防火用電、高空作業及緊急救護等場景。為確保溝通成效，上述資料均根據營運所在地提供多語種版本，旨在消除語言障礙，全面提升營運前線人員對安全政策的理解力與執行力，確保集團的安全文化得到一致落實。



職業健康

集團將職業健康管理視作與安全生產同等重要的核心工作。我們深信，健康的職場環境是保障僱員長期福祉的基石，唯有透過系統化的風險識別與管控，才能從源頭有效預防職業相關疾病。為此，我們嚴格恪守各營運所在地的法律法規，並落實完善的預防、監測與報告機制，構築全方位的職業健康防護網。2025 年，本集團未錄得職業病報告個案。

治理方針

我們建立了權責分明的職業健康管理體系，透過跨部門協作確保各項標準落實到位。人力資源部負責統籌集團的管理架構，涵蓋政策審視、疾病預防流程優化，以及全員健康意識培訓。營運部及各營運點的前線團隊則聚焦於實踐，確保各辦公室、廠房及電站嚴格落實風險評估與管控措施，並定期監測工作環境。

2025 年的健康與福祉措施

2025 年，我們在全球範圍內推行多元化的僱員健康推廣活動。為確保活動精確對接當地需求，我們採取因地制宜的策略，結合專家講座、健康篩查、診斷檢測及疫苗接種等形式，切實提升僱員的健康參與度與受惠水平。

相關活動聚焦於職業病預防、職場風險管理、心理健康及壓力疏導，並提倡正念生活等全方位健康教育。以香港總部為例，我們組織了多場互動工作坊提供實用健康指引，並巧妙地將教育元素融入文化傳統。例如，香港辦公室於端午節期間舉辦「健康最『粽』要」專題活動，引導僱員辨析節令食品的營養價值，並根據自身需求建立均衡飲食習慣，讓科學的健康知識在愉快的節慶互動中深入人心。

健康意識主題月

在巴西，我們持續多年開展健康意識主題月系列活動，透過將特定健康議題與色彩符號相結合，在全年不同時段推動預防教育並提升全員健康素養：

- 白色一月—— 關注心理健康
- 綠色四月—— 關注自閉症及共融意識
- 粉紅十月—— 關注乳癌防治及女性健康
- 藍色十一月—— 關注前列腺癌防治及男性健康
- 紅橘十二月—— 關注皮膚癌、愛滋病及其他性傳播疾病防治，構築全面防護意識





供應商

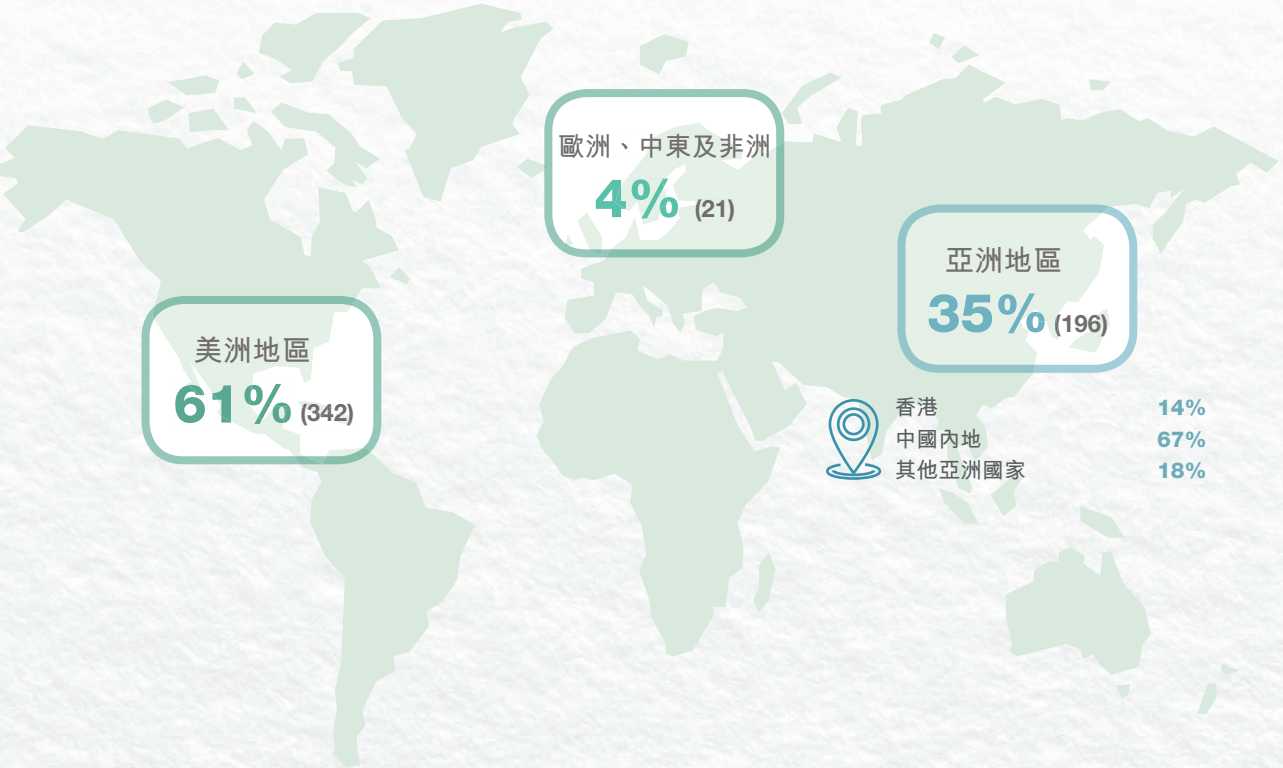
負責任的供應鏈管理是保障產品與服務質量、維護營運可靠性，以及實踐商業道德與可持續發展承諾的核心支撐。我們將環境、社會及管治因素全面納入供應商篩選及管理流程，致力推行可持續採購，藉此提升價值鏈韌性。

2025 年供應鏈概況

集團構建並維持分佈廣泛且多元的供應商網絡，以確保供應穩定性及抗風險能力。2025 年，我們的供應商名單涵蓋約 560 家企業，其中約 35% 位於亞洲，其餘則分佈於歐洲、中東及美洲地區。

基於業務特性，我們的採購主要集中於專業發電設備及服務，包括發電機組、核心組件(如發動機及交流發電機)、備件及維修和保養物料，以及燃料、潤滑油與現場耗材等營運需求品。針對發電機組與核心組件，為了確保品質與可靠性符合國際領先標準，以降低資產生命週期內的營運與安全風險，我們首選與世界級供應商開展戰略合作。此外，我們積極借鑒合作夥伴完善的管理體系與卓越的可持續發展表現，實現優勢互補，從而持續優化集團的供應鏈管理水平。

全球供應商分佈圖



可持續採購架構

2025 年，我們參考 ISO 20400：2017《可持續採購指南》及聯合國全球契約(UNGC)原則，制定《可持續採購政策》，並透過配套《可持續採購程序》及《供應商行為守則》全面貫徹執行。這些管治文件為集團奠定了堅實的制度基石，將環境、社會及道德維度系統化地融入採購決策，從而在整體價值鏈中倡導負責任的商業行為。

我們維持有系統的採購流程，涵蓋需求識別、尋源、供應商甄選、合約簽訂、紀錄管理及定期的績效評估全流程。所有採購活動均經由既定渠道開展，以確保過程公平、透明並具備成本效益，同時參考市場情況及成本分析以支持採購決策。參與採購的人員必須嚴格恪守相關集團政策及《員工行為守則》，落實利益衝突申報及反賄賂要求。針對關連交易，本集團亦設有嚴謹的管理流程，確保一切運作均符合法律法規及監管要求。

供應鏈風險管控

我們採用風險導向的方法實踐負責任採購，將可持續發展考量貫穿於供應鏈管理的各個關鍵階段。在商業條款相若的前提下，我們優先選擇已獲得管理體系認證的供應商，亦傾向採購具備公認環保標籤或低碳特性的產品及服務。我們從價格、品質及服務水平等多個維度持續監察供應商表現，並根據供應商類別及風險概況動態調整評估標準。對於未能符合基本要求或長期改善不力的供應商，我們設有明確的剔除機制，嚴格限制與存在重大合規或可持續發展風險的對象合作。

面對地緣政治、價格波動、氣候變遷及物流中斷等全球供應鏈挑戰，我們採取積極的風險對沖與緩解措施。這包括透過地區多元化採購降低地理集中風險，與核心供應商建立長期戰略夥伴關係以保障供應穩定，以及適時借鑒控股股東與業務夥伴的網絡優勢，確保關鍵電力設備與服務的供應連續性。

我們針對管理體系、健康與安全、商業道德、環境保護、社區關係及勞工權益這六大核心領域，訂明《供應商行為守則》，旨在與合作夥伴構建價值共識。供應商須秉持基本的勞工原則(如禁止僱用童工及強迫勞動)，並配合集團的資訊披露與現場評估要求。與此同時，我們鼓勵直接供應商將上述期望延伸至其下游，從而將負責任實踐滲透整個價值鏈。下一步，我們將有序開展與關鍵合作夥伴的守則對接工作，透過加強溝通，實現價值鏈的共同成長。



管理體系



商業道德



健康與安全



勞工權益



環境保護



社區關係



客戶

作為公用事業、基礎設施及跨行業客戶的長期戰略夥伴，偉能集團深耕能源領域逾20載，透過系統集成(SI)與投資、建設及營運(BO)兩大核心業務板塊，交付卓越的一站式能源方案。依託涵蓋技術研發、工程設計、系統集成、測試及運維的全方位一體化能力，我們精準承接客戶對質量、供應穩定性及營運靈活性的核心訴求，以負責任的表現踐行對客戶的長期承諾。有關我們的業務概況及全球足跡，請參閱本報告「關於偉能集團」章節。

創新

我們致力推動技術創新，旨在為客戶提升發電效率、延長機組壽命，並優化可持續發展表現。

我們的研發工作聚焦於以下四大核心領域：

- **提升數位化與智能化營運**——透過實時監測、大數據分析、可視化及物聯網技術，實現遠程監控與數據驅動的營運優化，進而顯著提升系統的可靠性與響應速度。
- **優化系統效率與靈活性**——利用熱電聯產及廢熱回收技術，重用營運餘熱，並在適當情況下整合電池儲能系統，以平抑負載波動並提升整體能源效率。
- **改善環境影響表現**——透過更高效的系統及更清潔的燃料配置，並採取降噪與減振等緩解措施，最大限度降低營運對周邊環境的干擾。
- **開發碳管理解決方案**——研發模組化碳捕捉技術，以便透過靈活且可規劃化的方式，部署於各分佈式發電站。



2025 年，本集團位於中國深圳的系統集成廠房保持「高新技術企業」認證。我們亦積極參與了三項國家標準的制定工作，為推動行業向更安全、可靠及高品質的應用轉型貢獻力量。



30+ 名
研發人員



6 個
年內完成的研發項目



10.87
百萬港元研發投入



7%
研發人員佔集團
截至 2025 年 12 月 31 日的
僱員總數比



6 項
新增自主研發專利



4.38%
研發投入佔集團SI業務
收益比

生產

我們以系統集成為生產核心，採購高品質發動機、發電機及關鍵部件，交付模塊化電力解決方案，並憑藉穩健的品質與安全管理體系，為生產及交付全過程提供堅實保障。

我們的深圳廠房始終維持 ISO 9001(品質管理)、ISO 14001(環境管理)及 ISO 45001(職業健康與安全)三項體系認證。我們與業界領先的供應商合作，採購發動機及關鍵部件，並嚴格執行對標國際標準的質量控制流程。根據既定的檢驗規程，每台發電機組在交付前均須通過嚴謹的測試與驗證，以確保其具備卓越且穩定的性能表現。



在追求品質的同時，我們亦高度重視安全生產。2025 年，深圳廠房共進行了 24 次安全隱患排查，整改率達 100%。為加強僱員安全意識與應急響應能力，廠房於 12 月舉辦了「消防安全月」專題活動，涵蓋一系列針對性的培訓課程及應急演練，確保團隊能從容應對各類突發狀況。

應用

我們發揮專業技術優勢，提供切合需求的電力解決方案，協助客戶在多元市場中保障供應穩定、靈活應對需求波動，並達成負責任營運的預期表現。



SI 業務：我們服務於關鍵行業及應用領域，支持從備用電力、尖峰負荷支援到持續供電等各類用能場景。2025 年，集團進一步擴大在歐洲、東南亞及中亞地區的業務版圖，並拓展了井口氣發電及電池儲能系統等新業務領域。受數位基礎設施快速擴張驅動，數據中心的電力需求持續增長；在電網接入受限的市場環境下，我們提供現場電力解決方案，以確保項目交付的及時性與營運穩定性，同時提升能源效率並減少對外部電網的依賴。

BO 業務：我們投資、建設及營運分佈式發電站，為公營及私營機構提供一站式電力解決方案，並專注於電力需求持續增長的地區。因應客戶需求及電網可及性，我們提供并網解決方案或孤島模式發電站，為偏遠或并網受限地區提供可靠電力供應。我們亦與當地持份者保持密切聯繫，確保營運狀況公開透明，並將客戶安全檢查及政府視察納入日常現場管理的一環。

產品與服務責任：憑藉全球服務能力，我們在全項目及營運生命週期內為客戶提供技術支援。2025 年，本集團未錄得任何產品回收個案，亦未收到任何與服務質量或安全相關的投訴，且未發生任何涉及廣告標籤或客戶隱私的違規事件。



社區

社區的認可與支持是我們取得社會營運許可及項目長期穩定發展的關鍵。我們積極與營運所在地相鄰社區互動，保持坦誠溝通，深入聆聽當地居民的需求與關切，並將資源精確投入至能創造實質且深遠價值的領域。除了提供可靠的能源解決方案，我們亦因應各地區的具體情況制定專屬社區計劃，致力提升當地的福祉與韌性。

我們的社區參與活動秉持尊重、透明及雙向溝通的原則，透過社區諮詢、專項計劃、僱員義工服務、本地招聘與能力建設項目，以及與政府、學校及非營利組織建立長期夥伴關係，與當地持份者維持緊密聯繫。我們致力將社區參與融入日常營運，在健康安全、環境管理及服務連續性等方面與社區保持高度協同，確保在業務決策中，充分兼顧社區的優先關注事項與企業發展需求。

2025 年，我們在六個國家推行了 18 項專題社區參與項目，惠及 23 個鄰近社區及 1,472 名本地受益者。集團僱員累計貢獻約 1,900 小時的義工服務，展現了我們回饋社會的積極承諾。此外，我們連續超過三年獲得香港工業總會「工業獻愛心」嘉許，肯定了我們在履行企業社會責任方面的持續貢獻。

2025 年社區參與績效亮點



6 個
國家



18 個
社區參與
項目



23 個
鄰近社區



1,900
僱員義工
服務時數



1,472 名
本地受益者



3 年+
「工業獻愛心」
獎項嘉許



共克時艱：災後應急支援

2025 年 3 月 28 日緬甸發生地震後，我們透過合營公司緊急調配四台貨櫃式流動辦公室作為應急指揮中心使用，支持災後能源調度與協調工作運作得以進行。除了發揮業務專長提供設施支持，集團僱員亦發起自發性捐款，為多個受災地區送去急需的資金、糧食及飲用水。這些行動不僅展現了我們在危難時刻與社區共克時艱的一份心意，更實踐了我們支持社區重建韌性的長期承諾。

促進教育：賦能社區長遠發展

我們積極投入社區能力建設，支持營運所在地在教育與基礎醫療方面的需求。項目聚焦於提供當地機構及居民能即時使用的實務物資，並透過持續性的支持，深耕長遠的社會影響力。

在巴西，我們在兩所相鄰社區學校舉辦了環境教育課程，吸引約 30 名師生（包括原住民兒童）參與。課程涵蓋我們如何發電、節約資源及垃圾分類等主題，旨在幫助當地師生在日常生活中建立能源與環境保護意識。

在秘魯伊基托斯，我們透過合營公司向當地學校及醫療中心捐贈了 83 套學習用品及 22 組急救藥包，預計惠及過千名學生與居民，切實支持當地的基礎教育保障與應急醫療需求。

點亮公益：激發僱員社會責任感

為鼓勵僱員積極回饋社區，我們於 2025 年 8 月在香港總部推出「義工假計劃」。參與者完成經核實的義工服務後，可獲發等同服務時數的有薪假期，藉此肯定其對社區的貢獻。我們期望藉此建立常態化的志願服務機制，由僱員自發帶動，並精準回應當地社區的實際需求。

該計劃推行初期已取得顯著成效：在首四個月內，總部僱員累計貢獻約 130 小時的義工服務時數，服務範疇多元，包括：

- 關懷長者：深入社群提供溫暖陪伴；
- 守護生命：推廣動物救援與領養；
- 資源再生：協助廢物回收站運作；
- 惜食助人：支持食物捐贈倡議；
- 美化城市：參與城市與海灘清潔行動；及
- 普及知識：支持各類公眾教育活動。



表現數據概覽

環境方面

溫室氣體排放量	單位	2025	2024	2023
範圍一(直接排放) ^{1,2}				
辦公室	噸二氧化碳當量	43.39	26.12	43.28
深圳廠房	噸二氧化碳當量	33.60	68.26	29.22
IBO 項目 ³	噸二氧化碳當量	180,314.83	222,803.49	210,622.37
範圍二(能源間接排放) ^{4,5}				
辦公室	噸二氧化碳當量	79.42	86.09	105.49
深圳廠房	噸二氧化碳當量	67.24	69.49	68.83
IBO 項目	噸二氧化碳當量	217.46	264.28	245.87
範圍三(其他間接排放) ⁶				
辦公室	噸二氧化碳當量	249.38	196.38	236.23
深圳廠房	噸二氧化碳當量	19.67	3.03	4.92
IBO 項目	噸二氧化碳當量	23.57	36.79	75.53
溫室氣體排放總量				
總排放量	噸二氧化碳當量	181,048.56	223,557.74	211,431.75
溫室氣體排放強度				
辦公室	噸二氧化碳當量／僱員	1.88	1.84	2.36
辦公室	噸二氧化碳當量／平方米樓面面積	0.11	0.10	0.12
深圳廠房	噸二氧化碳當量／百萬港元收益(SI業務)	0.49	0.23	0.15
IBO 項目	噸二氧化碳當量／千瓦時發電量	0.00013	0.00015	0.00018

1. 溫室氣體排放計算標準及方法學主要依據《溫室氣體盤查議定書：企業核算與報告標準》，以及香港環境保護署 (EPD) 及香港機電工程署 (EMSD) 所發布的《香港建築物(商業、住宅或公共用途)的溫室氣體排放及減除的核算和報告指引》。

2. 溫室氣體排放、空氣污染物排放及能源消耗的報告邊界根據「營運控制權」法界定。在此框架下，我們不包括位於印尼及烏茲別克的 IBO 項目，該等項目的燃料供應及營運調度由取電方監管。然而，為全面反映受管資產的環境足跡，我們記錄了補充消耗量，包括 42,929,669 升生物柴油(印尼)及 42,679,078 立方米天然氣(烏茲別克及印尼)，於報告期間共產生 486,994.78 噸範圍一排放。

3. 根據《溫室氣體盤查議定書》，IBO 項目(山東：13,028 噸；巴西：178,455 噸)中燃燒沼氣及生物柴油產生的直接二氧化碳排放量，與範圍一溫室氣體排放清單分開披露。來自該等來源的非二氧化碳溫室氣體排放(如甲烷)則已納入範圍一排放。

4. 範圍二排放指來自外購電力產生的間接溫室氣體排放。

5. 排放系數的來源包括我們營運地區相關政府部門發布的官方指引、國際能源署 (IEA) 發布的《IEA 排放係數》以及當地公用事業公司的可持續發展報告。我們優先使用更準確的、基於地點的排放系數，以確保精確反映我們不同營運地點的碳足跡。

6. 範圍三排放包括辦公用紙堆填、飲用水及污水處理設施用電，以及僱員航空差旅(採用國際民航組織碳排放計算器核算)所產生的排放。

溫室氣體排放量	單位	2025	2024	2023
溫室氣體排放抵銷量 ⁷				
總抵消量	噸二氧化碳當量	39,618.72	51,358.75	85,579.34
淨溫室氣體排放量 ⁸				
淨排放量	噸二氧化碳當量	141,429.84	172,198.98	125,852.40

氣體排放量	單位	2025	2024	2023
深圳廠房				
二氧化硫(SO ₂)	噸	0.004	0.018	0.003
氮氧化物(NO _x)	噸	0.56	1.52	0.47
顆粒物(PM)	噸	0.02	0.04	0.02
IBO 項目				
二氧化硫(SO ₂)	噸	75.50	122.04	92.79
氮氧化物(NO _x)	噸	3,425.23	3,098.55	2,777.96
顆粒物(PM)	噸	104.17	82.89	66.28

7. 溫室氣體排放抵銷量僅來自我們的環境項目及技術應用，例如使用熱電聯產 (CHP) 系統所實現的抵銷量。

8. 淨溫室氣體排放量是偉能集團業務活動產生的溫室氣體排放總量減去其抵銷量。



能源消耗量	單位	2025	2024	2023
用電量				
辦公室	千瓦時	160,106	163,614	186,440
深圳廠房	千瓦時	152,722	157,818	156,334
IBO 項目	千瓦時	281,140	741,445	991,162
沼氣消耗量				
山東項目	立方米	22,821,988	27,876,654	41,038,290
液體燃料消耗量				
辦公室	公升	15,711	9,789	14,987
深圳廠房	公升	14,686	40,869	13,617
IBO 項目	公升	75,217,833	72,872,060	65,047,419
能源消耗總量				
辦公室	千兆焦耳	1,142	942	1,211
深圳廠房	千兆焦耳	1,079	2,040	1,053
IBO 項目	千兆焦耳	7,320,339	7,125,780	8,233,713
能源消耗強度				
辦公室	千兆焦耳／僱員	5.77	5.61	7.43
辦公室	千兆焦耳／平方米樓面面積	0.33	0.29	0.38
深圳廠房	千兆焦耳／百萬港元收益 (SI 業務)	4.35	3.38	1.56
IBO 項目	千兆焦耳／千瓦時發電量	0.0188	0.0187	0.0187

水資源	單位	2025	2024	2023
取水量				
市政供水	立方米	52,692	61,881	78,750
地下水	立方米	–	7,875	12,162
地表水	立方米	–	–	592
用水量 ⁹				
總用水量	立方米	52,692	70,016	91,744
辦公室	立方米	774	583	558
深圳廠房	立方米	4,032	3,842	4,111
IBO 項目	立方米	47,886	65,591	87,075
用水量強度				
整體	立方米／僱員	112	184	251
辦公室	立方米／平方米樓面面積	0.22	0.18	0.17
深圳廠房	立方米／百萬港元收益 (SI 業務)	16.26	6.37	6.09
IBO 項目	立方米／千瓦時發電量	0.000033	0.000036	0.000053

9. 本集團採取預防性措施，在無法獲得污水排放數據的情況下，將取水量視為等同於總耗水量。於報告期間，本集團在獲取適用水源方面並未遇到任何重大挑戰或限制。



廢棄物	單位	2025	2024	2023
廢棄物產生量				
產生總量	公斤	369,594	293,066	360,084
產生的無害廢棄物		71,368	58,640	68,505
辦公室	公斤	7,023	4,456	3,542
深圳廠房	公斤	8,595	9,854	9,707
IBO 項目 ¹⁰	公斤	55,750	44,330	55,256
產生的有害固體廢棄物		45,204	68,603	88,738
深圳廠房	公斤	919	–	630
IBO 項目	公斤	44,284	68,603	88,108
產生的有害廢油				
產生總量	公升	297,674	195,086	238,637
廢棄物強度				
整體	公斤／僱員	781.38	771.23	986.53
無害廢棄物強度				
辦公室	公斤／平方米樓面面積	2.02	1.39	1.10
深圳廠房	公斤／百萬港元收益 (SI 業務)	34.66	16.34	14.37
IBO 項目 ¹⁰	公斤／千瓦時發電量	0.000039	0.000031	0.000048
有害廢棄物強度				
有害固體廢棄物	公斤／百萬港元收益 (SI 業務)	164.01	45.12	59.25
有害廢油	公升／千瓦時發電量	0.00021	0.00008	0.00021
廢棄物回收率				
廢油	%	95	91	81
廢電池	%	100	100	100
廢鋼材	%	100	100	100

10. 2023 年及 2024 年產生的非有害廢棄物數據已作重列，以反映我們對數據收集方法的改進及報告邊界的重新調整。

社會方面

	單位	2025	2024	2023
僱傭概覽 ¹				
僱員總數	人數	473	380	365
按年齡劃分				
30 歲或以下	人數	106	56	45
31 至 40 歲	人數	173	130	141
41 至 50 歲	人數	124	126	113
51 歲或以上	人數	70	68	66
按性別劃分				
男性	人數	358	286	279
女性	人數	115	94	86
按僱傭類型劃分				
全職	人數	468	376	363
兼職	人數	5	4	2
按僱傭合同劃分				
長期	人數	323	313	283
臨時	人數	150	67	82
按地理位置劃分				
香港及中國內地	人數	248	231	226
其他亞洲國家	人數	118	45	37
其他國家	人數	107	104	102
多元化(男女比例)				
按受僱類別劃分				
一般	比例	3.3: 1	3.2: 1	3.3 : 1
管理人員	比例	2.7: 1	3.0: 1	2.6 : 1
行政人員	比例	2.1: 1	2.1: 1	3.2 : 1
性別薪酬(男女比例) ²				
按受僱類別劃分				
一般	比例	0.9: 1	1.1: 1	1.1: 1
管理人員	比例	0.8: 1	0.7: 1	0.7: 1
行政人員	比例	1.1: 1	1.1: 1	0.8: 1

1. 「僱傭概覽」不包括與本集團並無直接僱傭關係的承辦商和分包商，我們於「非僱員工作者」部分另行披露參與本集團業務營運的非僱員工作者數據。
2. 性別薪酬比例僅針對全職僱員，按僱員類別(職級)之基本薪酬中位數計算。



	單位	2025	2024	2023
僱員離職 (包括自願離職)				
合計	人數(%)	54 (13)	64 (17)	86 (22)
按年齡劃分				
30 歲或以下	人數(%)	18 (22)	18 (33)	27 (44)
31 至 40 歲	人數(%)	9 (6)	26 (20)	33 (21)
41 至 50 歲	人數(%)	14 (11)	11 (8)	17 (17)
51 歲或以上	人數(%)	13 (19)	9 (15)	8 (13)
按性別劃分				
男性	人數(%)	30 (9)	42 (15)	54 (19)
女性	人數(%)	24 (23)	22 (24)	32 (34)
按地理位置劃分				
香港及中國內地	人數(%)	30 (13)	33 (14)	45 (19)
其他亞洲國家	人數(%)	8 (10)	18 (44)	20 (54)
其他國家	人數(%)	16 (15)	13 (13)	21 (19)
自願離職 ^{3, 4}				
合計	人數(%)	29 (7)	35 (9)	52 (14)
按年齡劃分				
30 歲或以下	人數(%)	10 (12)	9 (18)	17 (20)
31 至 40 歲	人數(%)	7 (5)	18 (13)	22 (12)
41 至 50 歲	人數(%)	8 (6)	3 (3)	10 (8)
51 歲或以上	人數(%)	4 (6)	5 (7)	3 (5)
按性別劃分				
男性	人數(%)	16 (5)	26 (9)	28 (10)
女性	人數(%)	13 (12)	9 (10)	24 (26)
按地理位置劃分				
香港及中國內地	人數(%)	14 (6)	21 (9)	26 (11)
其他亞洲國家	人數(%)	4 (5)	7 (17)	16 (43)
其他國家	人數(%)	11 (10)	8 (8)	10 (9)

3. 自願離職是指由僱員主動提出的辭職，不包括解僱、由公司主動終止合約、定期合約屆滿、退休、死亡及內部調職。
4. 自願離職涵蓋全職永久僱員(中國內地除外，為反映當地法規，中國內地之數據已包括永久及定期合約僱員)。

	單位	2025	2024	2023
新進僱員				
合計	人數(%)	147 (34)	79 (21)	51 (13)
按年齡劃分				
30 歲或以下	人數(%)	79 (98)	37 (73)	14 (23)
31 至 40 歲	人數(%)	50 (33)	23 (17)	26 (17)
41 至 50 歲	人數(%)	12 (10)	16 (13)	7 (7)
51歲或以上	人數(%)	6 (9)	3 (4)	4 (6)
按性別劃分				
男性	人數(%)	103 (32)	48 (17)	33 (11)
女性	人數(%)	44 (42)	31 (34)	18 (19)
按地理位置劃分				
香港及中國內地	人數(%)	47 (20)	38 (17)	24 (10)
其他亞洲國家	人數(%)	81 (99)	26 (63)	13 (35)
其他國家	人數(%)	19 (18)	15 (15)	14 (13)
發展及培訓				
合計	時數	29,263	19,071	16,750
平均	時數	69	50	46
按性別劃分(平均時數)				
男性	時數	51	58	53
女性	時數	35	26	24
按受僱類別劃分(平均時數)				
一般	時數	73	60	55
管理人員	時數	29	25	23
董事及行政人員	時數	13	13	11
按性別劃分(受訓比例)				
男性	%	77%	94%	60%
女性	%	71%	100%	69%
按受僱類別劃分(受訓比例)				
一般	%	84%	92%	61%
管理人員	%	79%	100%	66%
董事及行政人員	%	85%	100%	96%



	單位	2025	2024	2023
產假／育嬰假				
享有產假／陪產假僱員總數				
男性	人數	353	294	279
女性	人數	113	94	86
請產假／陪產假僱員總數				
男性	人數	2	7	5
女性	人數	5	5	5
請產假／陪產假後復職僱員總數				
男性	人數	2	7	5
女性	人數	4	4	5
休完產假／陪產假且復職後十二個月仍在職的僱員總數				
男性	人數	3	4	5
女性	人數	4	4	3
復職率				
男性	%	100%	100%	100%
女性	%	80%	80%	100%
留任率				
男性	%	67%	80%	63%
女性	%	100%	80%	100%
健康與安全				
工作總時數 ⁵	時數	885,119	828,768	808,963
因工死亡個案及死亡率 ^{6, 7}	宗數(%)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
嚴重工傷個案及嚴重工傷率 (不包括死亡個案) ^{7, 8}	宗數(%)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
工傷個案 ⁹	宗數	1	3	0
工傷率 ⁷	—	0.23	0.72	0
工傷引致損失工作日	天數	21	63	0
職業疾病個案	人數	0	0	0

5. 工作總時數由逐月員工總數乘以每日 8 小時工時及當月工作日總數加總計算得出。
6. 在過去的五個報告年度里，我們保持了因工死亡個案為 0 宗。
7. 安全指標計算基於 GRI 403：職業健康與安全 2018：
• 因工死亡率=(因工死亡個案總計／工作總時數)×200,000
• 嚴重工傷率(不包括死亡個案)=(嚴重工傷個案總計(不包括死亡個案)／工作總時數)×200,000
• 工傷率=(工傷個案總計／工作總時數)×200,000
8. 嚴重工傷(不包括死亡個案)是指導致工作者無法或難於6個月內恢復至受傷前健康狀態的工傷。
9. 工傷包含根據 GRI 403:2018 所定義的因工死亡、嚴重工傷及其他可記錄傷害。

	單位	2025	2024	2023
健康與安全管理體系覆蓋率	%	100%	100%	—
非僱員工作者概覽				
非僱員人工總數	人數	365	417	359
按年齡劃分				
30 歲或以下	人數	220	214	165
31 至 40 歲	人數	109	136	138
41 至 50 歲	人數	33	56	46
51 歲或以上	人數	3	11	10
按性別劃分				
男性	人數	340	383	330
女性	人數	25	34	29
按地理位置劃分				
香港及中國內地	人數	28	35	38
其他亞洲國家	人數	312	357	296
其他國家	人數	25	25	25
社會參與 ¹⁰				
社區參與倡議	個數	18	15	14
受益社區	個數	23	26	14
參與社區參與倡議的僱員人數	人數	152	105	186
僱員為社區參與倡議貢獻的時數	時數	1,900	1,404	1,848

10. 社區參與數據涵蓋了本集團合營公司，以全面反映我們社會影響力的整體範疇。

HKEX 層面 A1, A2, A3, A4, B1, B2, B4, B7
GRI 2-27, 206

表現數據概覽

法規遵循

法規遵循

秉持對透明度與問責制的承諾，我們根據香港HKEX《環境、社會及管治報告守則》之要求，於本報告披露集團的合規表現。2025年，本集團並未錄得任何對營運產生重大影響的違反相關法律法規事件。我們根據業務性質、經營規模及各司法管轄區的潛在影響，系統性地識別並監控相關法律法規，確保各項業務始終在合規框架內穩健運行。

層面	A.環境	B.社會		
管轄區	環境保護	僱傭及勞工	健康與安全	反貪污
中華人民共和國	1. 《中華人民共和國環境保護法》 2. 《中華人民共和國環境影響評價法》 3. 《中華人民共和國大氣污染防治法》 4. 《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》 5. 《建設項目環境保護管理條例》 6. 《排污許可管理條例》	7. 《中華人民共和國勞動法》 8. 《中華人民共和國勞動合同法》 9. 《中華人民共和國社會保險法》	10. 《中華人民共和國安全生產法》 11. 《中華人民共和國職業病防治法》	12. 《中華人民共和國反不正當競爭法》
香港	本集團於香港境內不涉及產生重大環境影響的營運活動	1. 《僱傭條例》 2. 《強制性公積金計劃條例》	3. 《職業安全及健康條例》 4. 《僱員補償條例》	5. 《防止賄賂條例》
烏茲別克	1. 《自然保護法》 2. 《生態控制法》 3. 《大氣保護法》 4. 《環境專家評審、環境影響評估及戰略環境評估法》	5. 《勞動法典》 6. 《國家社會保險法》	7. 《勞動保護法》	8. 《反腐敗法》 9. 關於加強反腐敗體系的總統令 (UP-270/2025)
印尼	1. 2009年《環境保護與管理法》第32號法律 2. 2021年《實施環境保護和管理法》第22號政府法規 3. 2019年《水資源法》第17號法律 4. 2018年環境與林業部《排放監測法》第93號法規 5. 2021年環境與森林部《無害與有毒廢棄物的管理程序法》第19號法規	6. 2003年《人力法》第13號法律 7. 2023年《創造職位法》第6號法律 8. 2004年第40號及2011年第24號《社會保障法》 9. 2021年《關於特定期間的僱傭合約、外包、工作時間與休息時間，以及終止僱傭關係法》第35號政府法規 10. 2021年《工資法》第36號政府法規	11. 1970年《職業安全法》第1號法律 12. 2012年《職業安全與健康管理體系實施法》第50號政府法規 13. 2021年人力部《工傷補助金、死亡補助金及老年補助金計劃之實施程序法》第5號法規	14. 1999年《剷除腐敗刑事法》第31號法律
巴西	1. 《環境政策法》(第6,938/1981號法律) 2. 《國家空氣質量政策》(第14,850/2024號法律) 3. 《國家氣候變化政策》(第12,187/2009號法律) 4. 《國家固體廢物政策》(第12,305/2010號法律) 5. 《國家水資源政策》(第9,433/1997號法律) 6. CONAMA第01/1986號決議(環境影響報告) 7. CONAMA第237/1997號決議(環境許可) 8. 《環境犯罪法》(第9,605/1998號法律) 9. 《巴西林業法》(第12,651/2012號法律)	10. 《巴西勞工法》 11. 《同工同酬法》(第14,611/2023號法律) 12. 社會保障法(第8,212/1991號及8,213/1991號法律)	13. 《巴西勞工法》(第五章) 14. 監管標準NR-01(一般條款及職業風險管理) 15. 監管標準NR-10(電力設施及服務安全)	16. 《行政失當法》(第8,429/1992號法律) 17. 《巴西清潔公司法》(第12,846/2013號法律，由第11,129/2022號法令監管) 18. 《招標及行政合同法》(第14,133/2021號法律) 19. 第132/2023號憲法修正案(稅制改革過渡)