



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

2023 可持續發展報告





目錄



02 關於本報告

03 關於偉能集團

04 主席報告

06 可持續發展方針

06 企業管治

10 可持續發展目標

12 持份者參與及重要性評估

17 愛護地球

17 氣候變化管理

21 環境管理

23 負責任的資源使用

26 夥伴合作

26 理解和互信文化

26 多元、平等和共融的工作團隊

28 僱員權益和發展

28 僱員健康和 safety

29 可持續供應鏈

31 回饋社區

34 表現數據概覽

41 GRI 內容索引

45 《環境、社會及管治報告指引》 內容索引



52 對偉能集團有重大影響的相關法律及 規例的遵守情況



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，「**本集團**」)致力實踐可持續發展目標，並持續與持份者交流可持續發展的方針。本可持續發展報告(「**本報告**」)披露本集團截至2023年12月31日止年度(「**本年度**」)之環境、社會及管治表現。

報告範圍

本報告涵蓋偉能集團擁有營運控制權的業務之環境、社會及管治表現，即包括所有納入本集團經審核綜合財務報表之實體。範圍包括位於香港、中國內地及各地辦公室、位於中國深圳的系統集成廠房(「**深圳廠房**」)及於本年度營運的發電項目。

除非另有註明，本報告不包括合營公司、承辦商和供應商的環境、社會及管治表現。

匯報依據

本報告參考全球報告倡議組織(「**GRI**」)準則及根據香港聯合交易所有限公司(「**聯交所**」)證券上市規則附錄C2《環境、社會及管治報告指引》所載的匯報原則和披露規定編製。

匯報原則

重要性 — 本集團進行持份者重要性問卷調查及展開內部討論，以確定本報告匯報的環境、社會及管治議題，詳情請參閱「可持續發展方針」一節；

量化 — 本集團定期收期和計算環境、社會及管治相關的表現，有關排放量及能源消耗所用的標準、方法、假設及/或計算工具和轉換系數來源的詳情已載於「表現數據概覽」一節；

平衡 — 本集團提供之資訊旨在客觀及不偏不倚地展示環境、社會及管治方面的表現；及

一致性 — 除另有標明外，本集團採用與往年一致的統計方法展示環境、社會及管治方面的數據。

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)「投資者關係」及披露易網站(www.hkexnews.hk)。

其他資料

本報告經本集團董事會(「**董事會**」)批准，應與偉能集團2023年度報告一併閱讀。該報告亦已上載至上述網站。如本報告的中、英文版本有任何不相符之處，一概以英文版本為準。

意見回饋

如閣下對本報告及我們的可持續發展方針有任何意見或建議，請透過**意見表**或電郵至esg@vpower.com與我們分享。

關於偉能集團

偉能集團總部設於香港，專注於全球分佈式發電，已在電力市場累積逾20年卓越的營運經驗。集團是全球領先的大型發電機組系統集成商之一，亦是亞洲最大的燃氣發動機式分佈式發電站擁有人及營運商之一。

集團擁有兩個業務板塊，即電力系統集成（「SI」）業務和投資、建設和營運分佈式發電站（「IBO」）業務。



我們的定制化方案可以滿足客戶在燃料選擇、動力需求、應用場景和運行模式等方面的各種需求。我們承諾與全球共同應對氣候變化，於2030年前淘汰純柴油發電項目，及於2050年前達至碳中和。我們亦正在擴大低碳燃料組合，並致力提高營運效率，以把業務對環境的影響減至最低。

2023年，我們榮獲「中銀香港企業低碳環保領先大獎2022」環保優秀企業認可並獲得5+年環保先驅標誌，對我們多年來持續創新綠色電力以實踐環境保護的堅持給予充分肯定。我們亦積極參與商界組織，響應號召，踐行綠色承諾。

作為一家國有控股企業，偉能集團將肩負更重大的經濟和社會責任，推動企業可持續發展，與持份者共同創造價值。

2023年標誌著偉能集團經歷重大變化後涅槃重生的一年。儘管面對不同類型的挑戰，偉能集團充分展現出在困境中發力、在逆勢中成長的精神，攻堅克難。偉能集團始終堅持把可持續實踐貫穿管理和營運系統，積極探索符合自身特點和需求的可持續發展模式。集團的發展策略體現了對環境、社會和管治的考慮，並透過不斷學習和改善，持續加強企業可持續發展的基礎。

主席
康虎彪博士

氣候問題與偉能集團作為能源供應商的角色息息相關。隨著各國政府愈發重視氣候問題，第28屆聯合國氣候變化大會(COP28)順利舉行並首次達成轉型脫離化石燃料的承諾。這與偉能集團制訂於2030年前淘汰純柴油發電項目，及於2050年前達至碳中和的戰略方針不謀而合。集團以實際行動推進能源轉型，包括產品升級、廢能利用等，致力為社區提供低碳的電力供應。集團亦探索新的低碳業務領域，如風光儲一體化智慧能源系統管理解決方案、儲能方案、微電網智能供電系統方案等。年內，集團於若干燃油電站開展研究工作，冀以太陽能補充發電，減少油耗及電站整體碳排放。

為了加強氣候管理，集團亦對各地的業務進行初步的氣候風險盤點，為接下來依循國際標準展開貼合集團情況的情景分析及風險評估作好準備，同時更好掌握、衡量和應對氣候風險所帶來的財務影響。有效的評估亦有助集團認識自身的市場定位，抓機業務機會，制定氣候風險管理，以確保長期的可持續性和韌性。

偉能集團一直全力支持我國提出的共建「一帶一路」倡議，先後在印尼、秘魯、緬甸等多個海外地區承建電站基礎設施項目，支持當地完善電力供應。適逢2023年「一帶一路」倡議10周年，亦是集團成為國有控股企業的重要里程碑，集團將善用控股股東和其集團公司強大的業務網絡和豐富的資源，進一步拓展「一帶一路」地區的業務版圖。

集團亦會繼續發揮和平合作、開放包容、互學互鑒、互利共贏的絲路精神，積極推動業務營運地的社區發展，透過加強本地化經營和管理，促進當地就業，培養本地人才。同時，集團將延續過往的企業關懷行動，加強溝通交流，促進文化融合，攜手構建和諧友好的社區。

展望未來，集團將繼續追逐可持續發展模式；業務方面，進一步豐富業務內涵，增強核心競爭力，提升經營水平；管治方面，完善各項政策機制，激發成長動力，以更高的管治水平促進高質量發展；隊伍建設方面，打造勇於擔當、善於作為、靈活應變的人才隊伍，支撐集團健康穩步發展；發展安全方面，完善海外項目風險防控制度和機制，加強項目和人員安全保障。集團將以堅如磐石的信心，拼搏奮鬥，始終如一，持續促進與持份者經濟、社會與環境效益共同提升的共贏局面。

最後，本人衷心感謝董事會和全體員工多年來為實現環境和社會目標作出的努力和貢獻，為偉能集團實現多項里程碑。藍圖繪就、東風已至。2024年，偉能集團將繼續秉承企業文化精神、心懷夢想、肩負使命，同心聚力，向成為「世界一流的能源供應商」篤定前行。

主席
康虎彪
2024年4月29日

可持續發展方針

企業管治

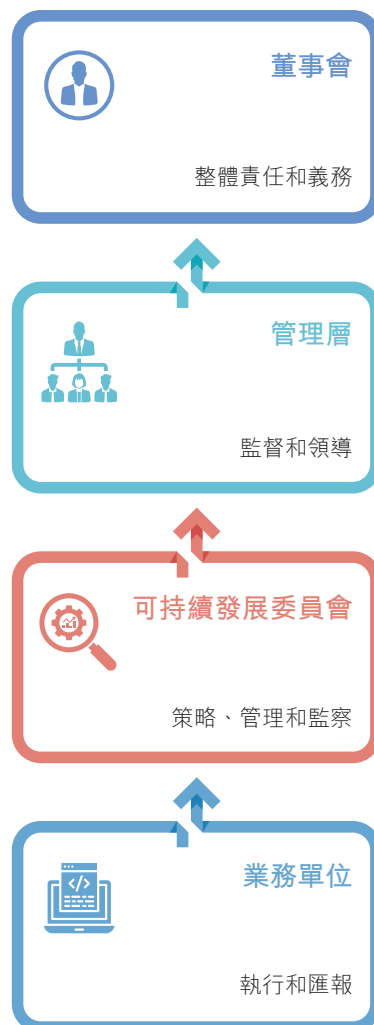
健全的管治架構是企業可持續發展和價值創造的重要基石。在偉能集團，我們致力建立有效的董事會、健全的風險管理與內部控制、嚴格的健康與安全管理，秉承開放、透明的態度以及對所有股東的負責精神，不斷提高企業管治水平。

董事會是偉能集團的最高管治組織，負責監督本集團的管理和業務活動，並受所有股東監督。繼本公司的控股權於2023年9月變更後，董事會於2023年12月進行改組，成員數目由原來的八名增加至九名。新加入四名執行董事和兩名獨立非執行董事取締部份原有董事。每名新任董事已獲得合適的就任培訓，確保他們在履行董事職責的過程中，均按誠信及真誠行事，以偉能集團的整體利益為本。

改組後，董事會保留三個委員會協助其履行職責，包括審核委員會、提名委員會和薪酬委員會，並重視審閱各委員會的職權範圍，因應需要作出修改。為有效執行董事會職能、提高集團的經營管理和決策效率，董事會試行授權辦法，訂明授權管理基本原則及劃清授權範圍。

為加快業務發展和達致有效管理，本集團於年內擴大管理團隊，增加一名財務管理專才和兩名業務發展專員。在董事會的授權下，本集團設立管理層辦公會，由高級管理人員組成，以定時召開會議就重要事項進行商討及決策，確保部門協調，並不時向董事會主席或董事會匯報工作。

更多有關本集團企業管治的詳情可參考載於2023年度報告的企業管治報告。



可持續發展管治

董事會承擔本集團所有重大的可持續發展議題和氣候相關風險監督的最終責任，由管理層辦公會和可持續發展委員會協助監督相關日常工作。

可持續發展委員會由主要部門的代表組成，透過不同部門的共同努力和多元觀點和聲音，以制定更全面的可持續發展目標和有效落實相關工作。可持續發展委員會負責制定、推廣和監察環境及社會的績效指標及決定優先事項，具體執行工作由可持續發展部門承擔。可持續發展委員會按需要召開會議，並適時就重大議題向管理層辦公會和董事會進行匯報。



2023年，可持續發展委員會的會議議題包括：

- 討論行業和同業的重大可持續發展議題
- 審閱環境和社會關鍵績效指標(KPI)
- 檢視持份者參與
- 制定供應商行為準則
- 檢討健康與安全管理

有見國際社會和行業對可持續發展的日益重視及相關披露標準愈來愈嚴謹，本集團持續研究國際標準、參考同業做法、安排相關員工進修，以改善可持續發展方面的管治，務求緊貼最佳實踐。

與持份者保持互動溝通有助本集團提高可持續發展管治，故本集團每年進行持份者意見調查。本集團承諾聆聽持份者的聲音，適切回應持份者的關注。

可持續發展方針

商業道德

符合道德操守的行為既是偉能集團企業文化的核心，亦是我們開展業務的基礎。我們期望僱員、顧問和業務夥伴持有相同觀點。

本集團的《行為操守》清楚列明我們應如何以尊重、公平和誠信的操守工作和待人。連同一系列的政策和流程，《行為操守》涵蓋多種主題，包括保密性、隱私性、利益衝突以及腐敗、賄賂、勒索、欺詐和洗錢等不當行為。

《行為操守》的貫徹與落實離不開每一位僱員的執行、推廣和維護。在集團內，我們採取主動積極的態度，透過持續溝通和培訓發展等多種方式，確保僱員充分理解我們的期望和政策原則。在業務中，我們透過持份者參與及日常工作溝通，積極向供應商、承建商等業務合作夥伴推廣道德操守。

我們建立的舉報機制讓僱員和其他持份者能夠匿名舉報任何實際或可疑的不當、欺詐或違規行為，以避免潛在不當行為的發生。我們承諾一視同仁地處理每一宗舉報，並採取一切可行的措施保護舉報人免受任何形式的報復，包括不公平解僱或無理的紀律處分。

我們重申偉能集團對腐敗、賄賂、勒索、欺詐和洗錢等不當行為的零容忍政策。本集團定期就《反賄賂及反腐敗政策》和流程舉辦強制性的培訓，促使全體董事及僱員恪守廉潔原則。年內，我們向不同階層的僱員提供一系列培訓資料包括但不限於講座、案例分析及問卷測試。



我們承諾透過不斷評估、更新和完善商業道德管理方法，並定期監控相關政策的遵守情況以及審閱政策以保證其繼續有效執行。

2023年，集團並無發生重大違反商業道德的事件，包括賄賂、腐敗、敲詐勒索、詐騙和洗錢等，亦無從舉報渠道接獲有效舉報。集團概無收到與惡意競爭和壟斷相關的投訴。



風險管理及內部監控

風險管理是企業實現高質量可持續發展的基礎。在有關部門的協助下，集團管理層評估偉能集團不同維度的風險，以制定應對方案，並向審核委員會匯報，由董事會評估及決定為達到集團的戰略目標而須承受的風險性質及範圍。

本集團的風險管理和內部監控系統旨在識別、評估、分析和監控集團的主要業務、財務、營運及合規的風險。我們強調每一位僱員在全面執行風險管理中的重要性，致力提高危機意識和應對能力。近年，氣候變化和其他與環境、社會及管治相關風險已納入本集團的風險管理，因應集團業務的複雜性及地理位置的廣泛性，我們正參考由國際金融穩定委員會成立的氣候相關財務披露工作小組提出的建議和聯交所的相關指引，進行更貼合本集團情況的情景分析及風險評估。

本集團以往的業務足跡遍及多個新興市場，以致承受較大的市場風險。近年地域政治矛盾升溫，對集團的業務發展和財務表現造成一定打擊。集團正積極透過調動資產，重啟業務發展和恢復盈利能力。為加強風險管理，我們推出更高規範的內部審批流程，把控每一個風險節點，以實現風險的早識別、早應對、早解決。過度的風險迴避容易導致集團錯失業務機會，故管理層不時與前線業務人員溝通了解，及時應對潛在問題，並在需要時提呈董事會商議和決策。我們計劃投入更多相關人力資源，並進一步改善風險評分模型，全面升級風險管理和內部監控機制。



可持續發展方針

可持續發展目標

可持續發展是偉能集團的企業戰略。作為聯合國2030年可持續發展議程的支持者和聯合國全球契約的參與者，我們致力融合業務發展與社會價值，逐步實現全面可持續發展目標。

聯合國可持續發展目標是為了應對一系列國際重大挑戰而訂立的全球框架。在其17個目標中，結合集團的戰略規劃、行業發展及社會貢獻等方面，我們以六個可持續發展目標作為集團未來發展的重點優先目標，把其納入集團業務戰略和決策考量。

目標7：經濟適用的清潔能源

確保人人獲得可負擔、可靠和可持續的現代能源。

我們致力為社區提供可靠的分佈式電力供應，推廣低碳且具有成本效益的電力方案至世界不同角落。2023年，我們在保障電力穩定供給的前提下，一方面減少碳排放較高的電站營運，一方面持續研發和推進清潔能源、儲能、智慧能源管理等新技術的應用。



目標11：可持續城市和社區

建設包容、安全、有抵禦災害能力和可持續的城市和人類住區。

穩定的電力供給是生活的不可或缺的一部份。我們在缺電地區堅持能源電力供給，協助社區建基建設，並在可行的範圍內逐步替代為清潔能源。我們亦積極參與回饋社區活動，致力於社區可持續發展，在環保、教育、健康、衛生、文化等多方面實施關懷，並產生間接經濟效應。



目標13：氣候行動

採取緊急行動應對氣候變化及其影響。

我們著眼長遠發展，確定2030年和2050年的可持續發展目標，不遺餘力地推動能源轉型。目前在保證天然氣、生物柴油、沼氣等低碳發電方案持續推廣的前提下，我們已經開始部署儲能及智能控制系統方案，並逐步實現項目升級，未來將更多的清潔能源及數字化智能解決方案納入業務中。



目標4：優質教育

確保包容和公平的優質教育，讓全民終身享有學習機會。

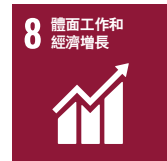
我們透過持續為僱員提供不同類型的培訓來提高其知識和技能，並透過經濟補貼鼓勵外部培訓和考取相關專業資格。2023年，我們的僱員培訓率為100%。



目標8：體面工作和經濟增長

促進持久、包容和可持續經濟增長，促進充分及高生產力的就業和人人獲得體面工作。

我們致力為僱員提供體面的工作和升遷機會，尊重僱員的多元背景。在新興市場，我們盡量聘用當地社區的居民，藉著提供工作機會，協助他們改善生活、促進社區發展。



目標12：負責任消費和生產

確保採用可持續的消費和生產模式。

我們積極促進生產流程升級和零部件及設備更新換代，推動可持續原料的應用，並加裝催化劑、過濾器等環保部件，提高智能控制，提高生產效率，減少產生廢棄物，並對廢棄物進行循環回收及合規處理。



可持續發展方針

持份者參與及重要性評估

與僱員、投資者、客戶、供應商、監管機構、社區代表及其他持份者的溝通交流是偉能集團日常營運的一部份。我們搭建不同的溝通渠道，致力於建立公開和有效的交流。透過與緊密持份者的恆常溝通以及其他持份者的定期接觸，我們希望更深入地了解他們對偉能集團的關注和期望，以便反映在我們的管理和戰略。

溝通機制

01 辨識相關持份者

偉能集團業務分佈廣泛，涉及不同特性的持份者群組。我們按集團業務對持份者的影響和持份者對集團的影響排序不同持份者的相關性。

01



02 制定溝通計劃

我們採用多種正式及非正式、線上及線下的溝通渠道，讓持份者可以有效行使發言權以反映他們的關注、感興趣的事宜或意見。我們亦會考慮持份者對集團業務發展的影響和我們對他們的影響，訂立特定議題與個別持份者群體開展更深入的溝通。

02



03 收集意見及匯報結果

持份者的聲音一般反映在日常經營管理討論中。如果我們從任何渠道收到來自持份者的重大擔憂或嚴重投訴，將上報管理層辦公會甚至董事會討論和制定回應。

03



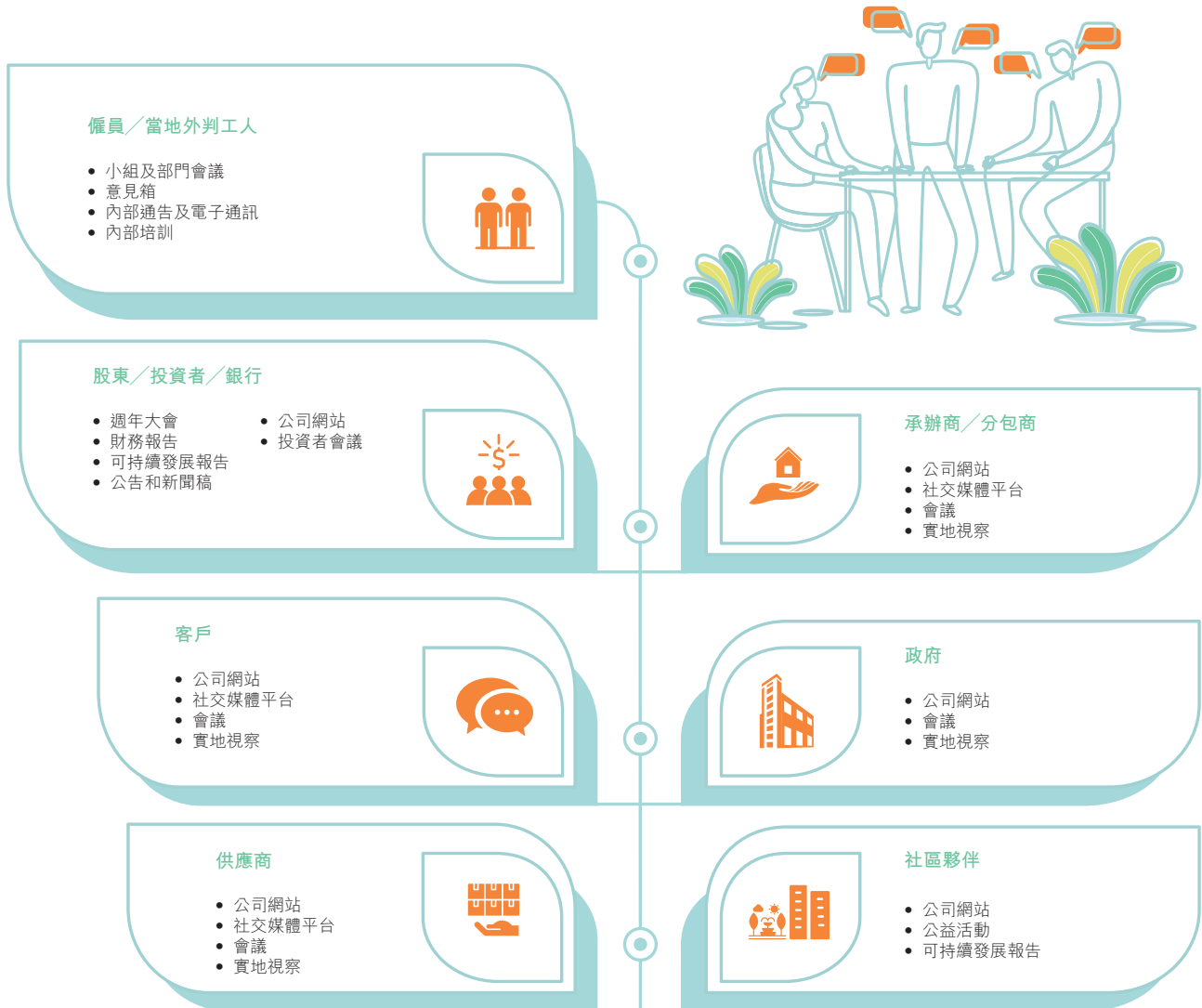
04 檢討溝通有效性

我們透過各種指標，評估公司與持份者溝通是否有效，包括衡量持份者有效反饋數量、公司產品及服務的滿意度、有關持份者溝通活動的結果、媒體監測及分析、公眾與行業認可及獎項等。

04



溝通渠道



可持續發展方針

重要性評估

重要性評估是可持續發展管理及匯報的基礎。偉能集團每年進行問卷調查，系統性地了解相關持份者所關注的可持續發展議題。2023年，我們審視了可持續發展議題清單，以確保其全面地反映集團的業務發展、國際披露標準、資本市場預期和行業基準。

識別可持續發展議題

01



- 研究相關政策、國際披露標準以及與資本市場中與可持續發展相關的發展趨勢
- 透過了解同業面臨的主要挑戰，識別一系列涵蓋環境、社會和管治方面的可持續發展議題
- 結合現階段集團業務的發展以及股東的期望



我們識別了34個可持續發展議題，較2022年減少一個議題。其中，「工作場所安全」納入「職業健康與安全」，「供應商環境評估」變更為「供應商可持續性評估」。

持份者參與

02



- 設計問卷，邀請持份者對他們關注的可持續發展議題進行優先級排序，並對2023年集團的可持續發展表現進行評價及發表意見
- 通過線上及線下渠道向不同的持份者發放問卷



我們從僱員、供應商、承包商、投資者、銀行、客戶、股東和行業協會等收到合共72份有效反饋。

分析結果

03



- 對問卷回覆的排名進行評分、排序及分析
- 關注每個組別持份者的優先議題排序，及與最終結果的差異化分析
- 與高級管理人員及業務負責人會晤，探討並收集管理層對相關議題的評估
- 製作雙重重要性矩陣



我們確定十大可持續發展議題。

審核及驗證

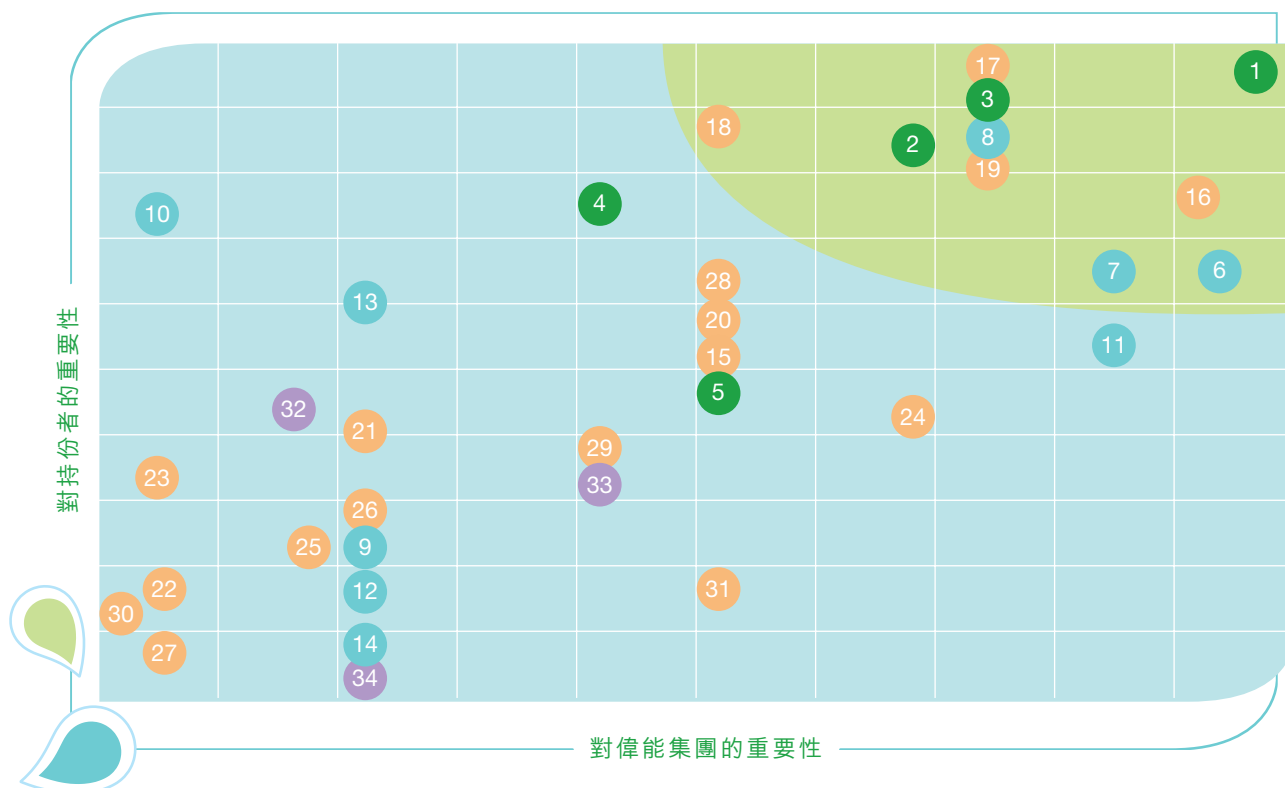
04



召開可持續發展委員會會議以審核重要性評估結果及持份者的反饋，並向管理層辦公會匯報及確認。結果用於匯報、披露及制定業務策略和戰略部署。

重要性矩陣

基於持份者問卷調查結果，我們製作重要性矩陣圖，根據各個可持續發展議題對於持份者的重要性(Y軸)及對於偉能集團的重要性(X軸)進行排列。透過全面的評估，我們識別了十大重要可持續發展議題，在本報告中進行重點回應和披露，並將以此為根據制定可持續發展策略與實施行動計劃。



可持續發展方針	愛護地球	夥伴合作	回饋社區
1. 可持續發展戰略	6. 氣候變化應對	15. 市場份額	32. 間接經濟影響
2. 商業道德	7. 溫室氣體管理	16. 僱傭事宜	33. 社區參與及發展
3. 反貪腐	8. 能源效益	17. 僱員福利	34. 社會影響申訴機制
4. 公平競爭	9. 材料運用	18. 職業健康及安全	
5. 網絡安全	10. 污水及廢棄物處理	19. 培訓及發展	
	11. 環保教育	20. 多元化及平等機會	
	12. 生物多樣性	21. 僱員申訴機制	
	13. 環境合規	22. 童工及強制勞工	
	14. 環境申訴機制	23. 人權評估	
		24. 供應鏈管理	
		25. 供應商可持續性評估	
		26. 客戶健康及安全	
		27. 客戶私隱	
		28. 產品可用性及其可靠性	
		29. 研究及開發	
		30. 行銷及標籤	
		31. 災難及緊急應變規劃	

可持續發展方針

十大重要議題

重要性矩陣圖顯示持份者與本集團的管理層對於十大重要議題的看法一致，即持份者較關注的議題對本集團同樣較為重要。十大重要議題較往年新增「僱員福利」、「商業道德」及「溫室氣體管理」。從排序而言，偉能集團及持份者對僱員相關議題、公司治理與業務發展及環保排放方面的關注度有所提高。

排序	可持續發展議題	主要關注持份者群體	GRI準則
1	可持續發展戰略	股東／投資者／銀行、僱員、客戶、供應商、承辦商／分包商	不適用
2	僱傭事宜	股東／投資者／銀行、僱員、供應商、承辦商／分包商	401：勞僱關係2016
3	僱員福利	僱員、供應商、社區夥伴	401：勞僱關係2016
4	反貪腐	股東／投資者／銀行、僱員、供應商、承辦商／分包商	205：反貪腐2016
5	氣候變化應對	股東／投資者／銀行、承辦商／分包商、社區夥伴	305：排放2016
6	能源效益	僱員、客戶、承辦商／分包商、社區夥伴	302：能源2016
7	培訓及發展	股東／投資者／銀行、僱員、供應商	404：訓練與教育2016
8	商業道德	僱員、客戶、供應商、承辦商／分包商	205：反貪腐2016 206：反競爭行為2016
9	溫室氣體管理	股東／投資者／銀行、供應商、社區夥伴	305：排放2016
10	職業健康及安全	股東／投資者／銀行、僱員、客戶、供應商、承辦商／分包商	403：職業健康衛生2018

愛護地球

氣候變化管理

氣候變化為世界各地帶來深刻挑戰，積極應對氣候變化危機並採取行動已成為當務之急。世界氣象組織數據顯示，2023年成為有紀錄以來最熱的一年，全年平均氣溫比工業化前水平高出約1.45°C，日漸逼近《巴黎協定》所設立的1.5°C控溫目標。同時，各類極端天氣事件包括熱浪、嚴重乾旱、極端降雨、熱帶氣旋等頻發，造成重大的人命和經濟損失。

作為關注氣候變化和綠色發展的能源企業，偉能集團積極探索氣候變化可能給企業帶來的經濟機遇和挑戰。參考國際標準，我們從管治、策略、風險管理、機遇及目標五個方面搭建氣候變化管理體系及機制，致力把應對氣候變化融入企業營運的生命週期，尋求應對氣候變化風險的業務模式。年內，我們對集團所面對的氣候風險及機遇進行初步評估，以了解這些風險和機遇對企業帶來的潛在財務影響，並作為提高氣候適應力和抗逆能力、未來持續完善情景分析及制定發展策略的基礎。

氣候管治

偉能集團設有可持續發展部和可持續發展委員會，分別負責統籌和執行可持續發展相關舉措包括氣候變化風險管理，並協助管理層和董事會制定集團的可持續業務策略及監察相關表現。

決策

董事會

- 審閱識別到的氣候變化風險及機遇
- 定期審議和討論氣候變化目標完成情況及進度



管理

管理層

- 審閱氣候變化的工作計劃及相關制度
- 組織氣候變化風險評估工作



執行

可持續發展委員會 可持續發展部

- 制定氣候變化工作計劃及相關管理制度和推動各地辦公室和發電站開展相關工作
- 開展氣候變化風險評估工作



我們制定的《氣候變化政策》和《環境管理政策》，載列我們對抗氣候變化和保護環境方面的管理方針。

愛護地球

氣候策略

氣候環境和市場發展持續改變，偉能集團因應現況制定短、中及長期策略，以有序邁向集團於2030年前淘汰純柴油項目及於2050年前達至碳中和的目標。

短期

- 聚焦應對極端天氣事件對電站資產帶來的潛在損害，確保電站資產能夠靈活調配，並有足夠的保險保障
- 建立電站的氣候應對能力，保障僱員安全

中期

- 探索發展更多可再生能源的可能性和低碳能源方案，並向客戶推廣減碳能源供應方案
- 積極審視各種抵消或消除碳排放機遇的合適性及可行性，進一步提高環保表現

長期



- 改變發電組合，淘汰純柴油項目
- 發展和應用環保技術



氣候風險管理

偉能集團深入分析自身業務，並結合優秀同行在氣候變化風險識別方面的卓越實踐，初步梳理了與業務相關的風險因素及制定相關管理策略。

風險	描述	趨勢	影響	應對
轉型風險				
政策和法規 	國家或地區政府可能出台更嚴格的碳排放限制和環保標準的政策和相關法律法規，甚至限制化石燃料的使用	增加	<ul style="list-style-type: none"> 有關碳排放和能源效率的政策可能增加營運集團成本 可能逼使集團擱置化石燃料發電資產 未符合新政策標準或法律法規要求，受到處罰 	<ul style="list-style-type: none"> 密切關注營運所在地的政策和法規發展，確保營運合規 監控能源消耗情況 提高前線人員對相關政策和法規的培訓
市場風險 	社會的減碳意識提高改變市場需求，客戶轉向低碳商品	增加	<ul style="list-style-type: none"> 市場需求減少導致集團來自燃氣發電和燃油發電的收益減少 	<ul style="list-style-type: none"> 實時掌握市場方向和發展趨勢，多元佈局，迎合市場需求
技術風險 	市場出現更多低碳技術，淘汰耗能高的技術	適中	<ul style="list-style-type: none"> 低碳能源技術逐漸成熟，減低現有發電技術的競爭力 	<ul style="list-style-type: none"> 積極拓展多元化綠色低碳業務 應用低排放技術，提高發電方案的整體能源效率 逐步淘汰燃油項目
名譽風險 	社會公眾對氣候變化和環境保護的關注提升，對傳統能源相關的行業、企業和產品印象負面	適中	<ul style="list-style-type: none"> 如集團的低碳步伐不符合投資者的預期，可能使品牌價值受損 可能導致投資者低估企業價值 	<ul style="list-style-type: none"> 透過加強持份者參與及溝通，傳達集團的戰略部署及能源轉型行動 積極提高ESG評級

風險	描述	趨勢	影響	應對
實體風險				
急性風險 	颱風、龍捲風、洪水等極端氣候事件頻發，對經濟和生命帶來威脅	增加	<ul style="list-style-type: none"> 可能對集團的辦公場所和發電資產造成破壞 導致發電站無法正常經營，影響業務 威脅僱員健康和 safety 營運成本增加 可能導致供應鏈中斷 	<ul style="list-style-type: none"> 定期評估業務所在地的自然災害風險，制定相應的應急預案，以降低物理風險對業務運營的影響 增加僱員培訓、安排安全演練 按情況提高保險保障範圍
慢性風險 	全球暖化導致平均溫度上升、海平面上升、水資源可用性減少、生物多樣性喪失等問題	增加	<ul style="list-style-type: none"> 導致集團位於高溫地區的發電資產效率下降，變相增加營運和維護成本 極端高溫影響發電站僱員的整體生產力和健康 	<ul style="list-style-type: none"> 開發更具氣候適應力的新項目 加強發電設備的檢查維護

氣候變化機遇

氣候變化不僅帶來一系列轉型和實體風險，也為我們的業務提供新的機遇。

全球合力緩解氣候變化影響及應對氣候變化風險將推動經濟和社會的綠色轉型。偉能集團落實綠色轉型，踐行綠色營運、綠色辦公，提高資源利用效率，並提升氣候應對能力。同時，集團將發揮現有發電業務的優勢，加快發展低碳能源，為客戶提供更多綠色選擇。

氣候目標

作為電力供應商，偉能集團以售電量的碳強度為指標，以實踐2050年碳中和的氣候目標。售電量碳強度反映集團在向客戶供電方面所作出的減碳努力。集團每半年收集相關數據，計算排放量，並定期進行目標差距分析，調整策略。



環境管理

偉能集團全力支持國際的減碳目標以及氣候及環境政策，嚴格遵守環保相關法規，並從日常營運和業務拓展方面全力保護環境。集團致力將環境因素融入各個業務範疇之中，盡量減低對環境的影響，並將減少碳足跡和改善空氣質素視為首要任務。

集團面對的主要環境風險包括溫室氣體排放、水污染及固體廢物污染。我們意識到，集團無法完全避免所有環境影響，為實踐集團保護環境的承諾，我們致力建立健全的環境管理和能源管理系統，積極控制各種直接和間接環境影響。我們現有制度包括《環境管理制度》、《環境監視與測量控制程序》、《能源和資源控制程序》、《廢棄物管理控制程序》及《有害廢棄物處理管理控制程序》等。我們接受持份者的監督和意見，因此開設溝通渠道，與持份者積極交流。

因應各地環保相關政策逐步收緊，集團將不時審閱現有制度，確保與時並進，同時進一步明確落實環境保護責任制，明確各部門、各項目和各崗位人員的環境保護責任。

溫室氣體管理

減少溫室氣體排放是全世界的共同目標。作為能源行業的參與者，我們非常重視業務營運的碳足跡，並不斷努力，促進業務脫碳。

偉能集團的溫室氣體排放主要來自各地發電站的營運。因此，我們積極推動清潔發電方案包括沼氣發電、混能發電、轉廢為能等，實現源頭減排；研發智能控制系統以提高機組的運作效率，實現過程減排；並採用各式各樣的排放控制環保技術，以減少機組的廢氣排放，實現實際減排。在全面過渡至零碳發電之前，以天然氣取代煤炭和柴油發電，不但清潔可靠，更是減少排放溫室氣體及改善空氣質素的有效方法。

集團深明化石燃料燃燒所產生的空氣污染物會帶來不可逆轉的影響，我們透過利用世界領先的發動機技術，以達至整體發電高效率且低排放的表現。我們亦積極探索利用可再生能源和電池儲能等智慧能源系統管理方案，為客戶提供更低碳的定制化發電方案。我們在部份發電站應用選擇性催化還原系統等環保技術，以最大程度減少相關排放，以及利用有機朗肯循環系統等廢氣餘熱回收發電技術，進行二次利用。

按照國際標準和行業最佳做法，集團不斷檢討溫室氣體排放清單，並透過定期收集營運環境數據，以依據國際標準製作的模型進行計算分析，清楚了解及監控集團的溫室氣體排放情況，從而識別並實施潛在的減排方案。



愛護地球

管理方針



2023年溫室氣體排放量

直接(範圍1)排放量

194,272.62

噸二氧化碳當量



能源間接(範圍2)排放量

553.86

噸二氧化碳當量



其他間接(範圍3)排放量

182.14

噸二氧化碳當量



溫室氣體排放總量

195,008.62

噸二氧化碳當量



溫室氣體排放抵銷量

85,541.26

噸二氧化碳當量



淨溫室氣體排放量

109,467.36

噸二氧化碳當量



溫室氣體排放強度



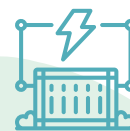
辦公室

0.069噸二氧化碳當量/
平方米樓面面積



深圳廠房

0.182噸二氧化碳當量/
百萬港元收益(SI業務)



IBO項目

0.000168噸二氧化碳當量/
千瓦時發電量

負責任的資源使用

偉能集團致力打造資源節約的環境友好企業，透過採用生命周期思維，全面評估生產產品和提供服務的整個生命週期中對環境造成的影響，推動對環境負責的營運模式及妥善管理營運的環境負面影響。我們依循4R原則：減少耗用(Reduce)、重複使用(Reuse)、修復重用(Repair)及循環再用(Recycle)，培養企業負責的消費和資源管理文化。



節約能源

集團的主要能源消耗源於為客戶生產電力的過程，直接能源消耗包括使用天然氣、沼氣油和柴油等燃料發電，而間接能源消耗則為所購電力。由於我們的發電站營運所消耗的電力多為發電站本身所產生的電力，所以不會在範圍二的溫室氣體間接排放中重複計算。

在發電站方面，我們以單循環效率最高的世界頂尖發動機作為主要發電系統，並因應不同場景採用不同的方案和技術，盡可能提升發電站的整體能源效益，務求把發電的能源消耗減至最低。我們也致力倡導綠色辦公，包括低碳出行、無紙化辦公、規範用電用紙等，透過常規性的推廣和培訓，加強僱員的環保節能意識。

管理方針

優先採購高能效的機器及具有省電功能的設備

通過定期進行設備檢查和維護工作，確保系統平穩高效地運行



嚴禁非必要設備空轉

按月記錄及評估本集團的能源表現

2023年能源消耗及強度



辦公室

總計：986千兆焦耳

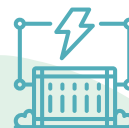
強度：
0.31千兆焦耳/
平方米樓面面積



深圳廠房

總計：1,053千兆焦耳

強度：
1.56千兆焦耳/
百萬港元收益(SI業務)



IBO項目

總計：10,912,988千兆焦耳

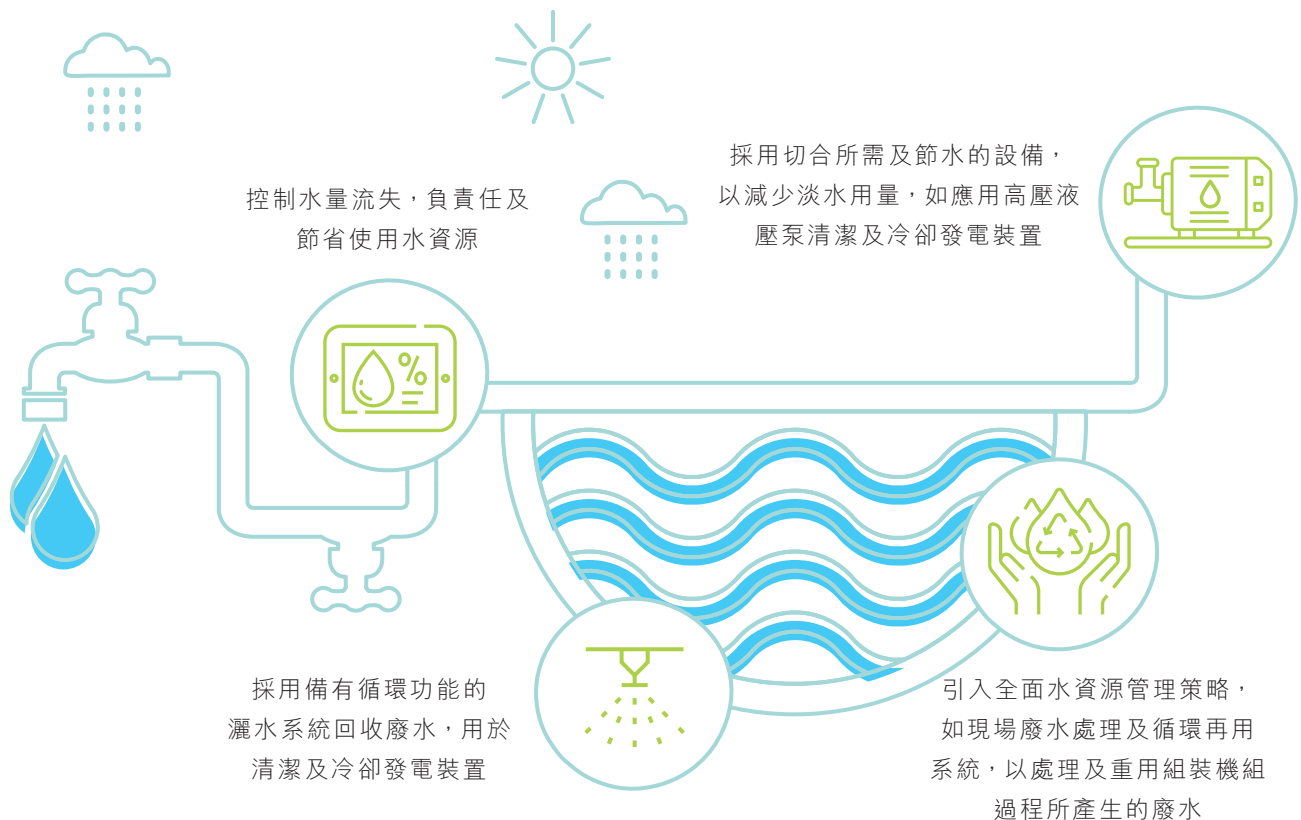
強度：
0.01千兆焦耳/
千瓦時發電量

愛護地球

節約用水

集團廢水主要源於發電站的機組冷卻和日常生活用水。我們明白水資源風險管理的重要性，並探索以可持續的方式利用水資源，及致力推行切實可行的措施來管理用水量。發電站方面，在建設發電項目前，集團會進行確定合適的水源和排污路線，減少對周遭環境造成影響。由於集團的發電機組採用閉環冷卻系統，整理營運過程的水資源消耗量有限，但我們依然會採用一必可行方便，繼續提高整體用水效率，並研究循環用水的技術方案。日常生活用水方面，我們號召員工自覺養成節水習慣，做到惜水、節水。

管理方針



2023年用水量及強度

辦公室
總計：521 立方米
強度：
0.16 立方米/
平方米樓面面積

深圳廠房
總計：4,111 立方米
強度：
6.09 立方米/
百萬港元收益 (SI 業務)

IBO 項目
總計：87,112 立方米
強度：
0.0000751 立方米/
千瓦時發電量

廢棄物管理

集團的廢棄物分為有害廢棄物和無害廢棄物，其中又要分為可回收和不可回收兩類。集團營運產生的主要廢棄物類型包括組裝發電機組過程中所產生的工業廢棄物、發電站的廢油及一般廢棄物。我們致力實現廢棄物無害化、減量化和資源化，並盡可能減低或避免廢棄物對環境造成的污染。為減少項目開發和營運過程中產生的有害和無害廢棄物，集團與僱員、承辦商及供應商合作，積極推動源頭減廢及使用循環再造產品。

儘管集團的廢棄物產生量相對較少，我們仍實施嚴格監控廢棄物產生和處置的過程，包括確保有害廢棄物合規處置。我們在發電站和辦公室均設有的廢棄物分類回收站，實施廢棄物回收計劃，對廢紙盒、廢木箱、廢塑料等再生資源進行精細化分類，批量回收，得到僱員積極支持。我們亦透過培訓，提高僱員對回收和減廢認知。

管理方針

無害廢棄物

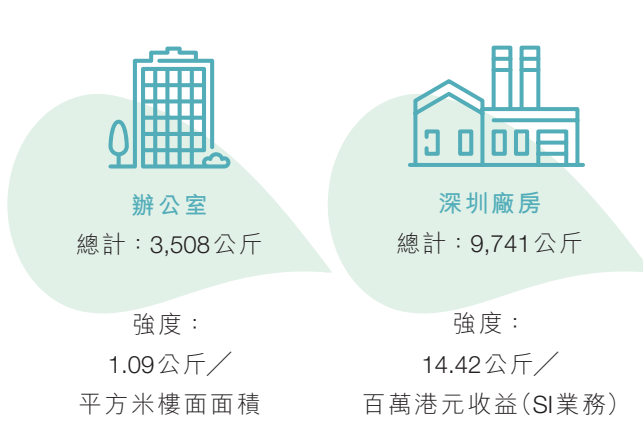


有害廢棄物

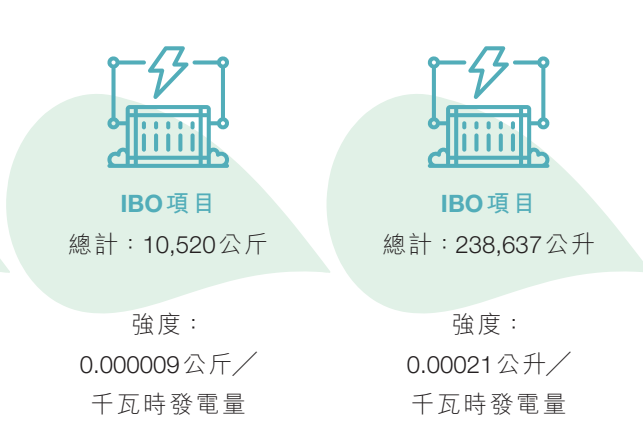


2023年產生的廢棄物量及強度

無害廢棄物



有害廢棄物

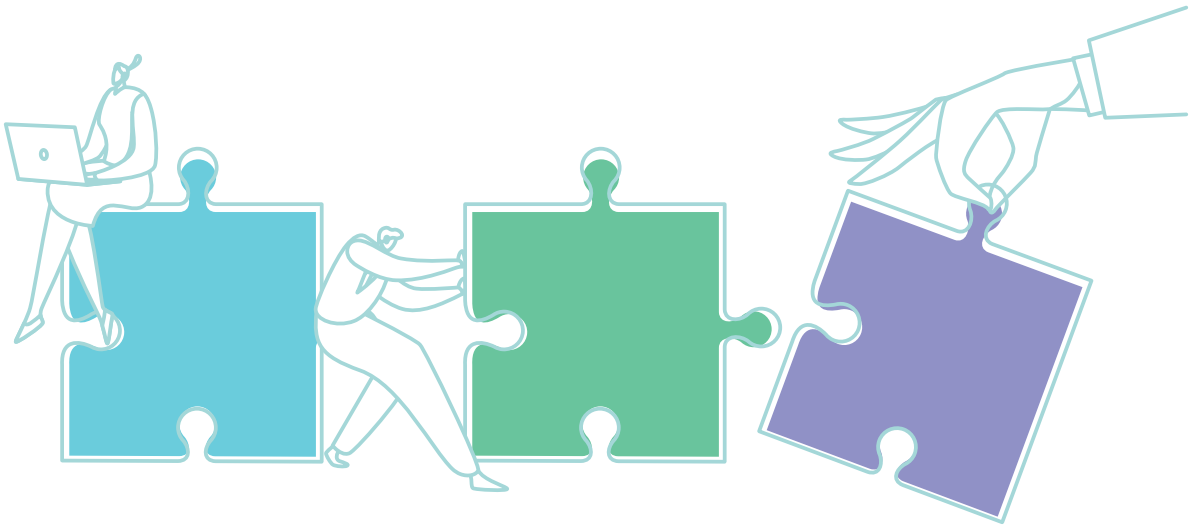


夥伴合作

理解和互信文化

與夥伴建立公平互利的合作關係保障偉能集團的業務發展。偉能集團視僱員、客戶、承辦商和供應商為重要的業務合作夥伴，致力與他們保持開放且有效的日常溝通。我們已建立多種溝通渠道，以供夥伴們向管理層傳達意見和期望。我們承諾聽取他們的聲音，並將合理有效的建議實踐在業務決策中。

尊重多元化和包容性是集團一直堅持的原則和價值觀。我們致力與不同地區和不同類型的夥伴建立互相尊重和理解的文化和，但期望他們能遵守我們有關誠信和商業道德的《行為準則》和核心價值觀。



多元、平等和共融的工作團隊

偉能集團貫徹「以人為本」的核心價值，深信一支優秀、健康、和諧的工作團隊支撐企業發展，是推動集團邁向成功的關鍵。我們致力打造平等、開放、包容的工作環境，充分保障僱員的合法權益和薪酬福利，為僱員打造多元共融的工作氛圍，重視僱員的培訓，幫助實現個人發展。

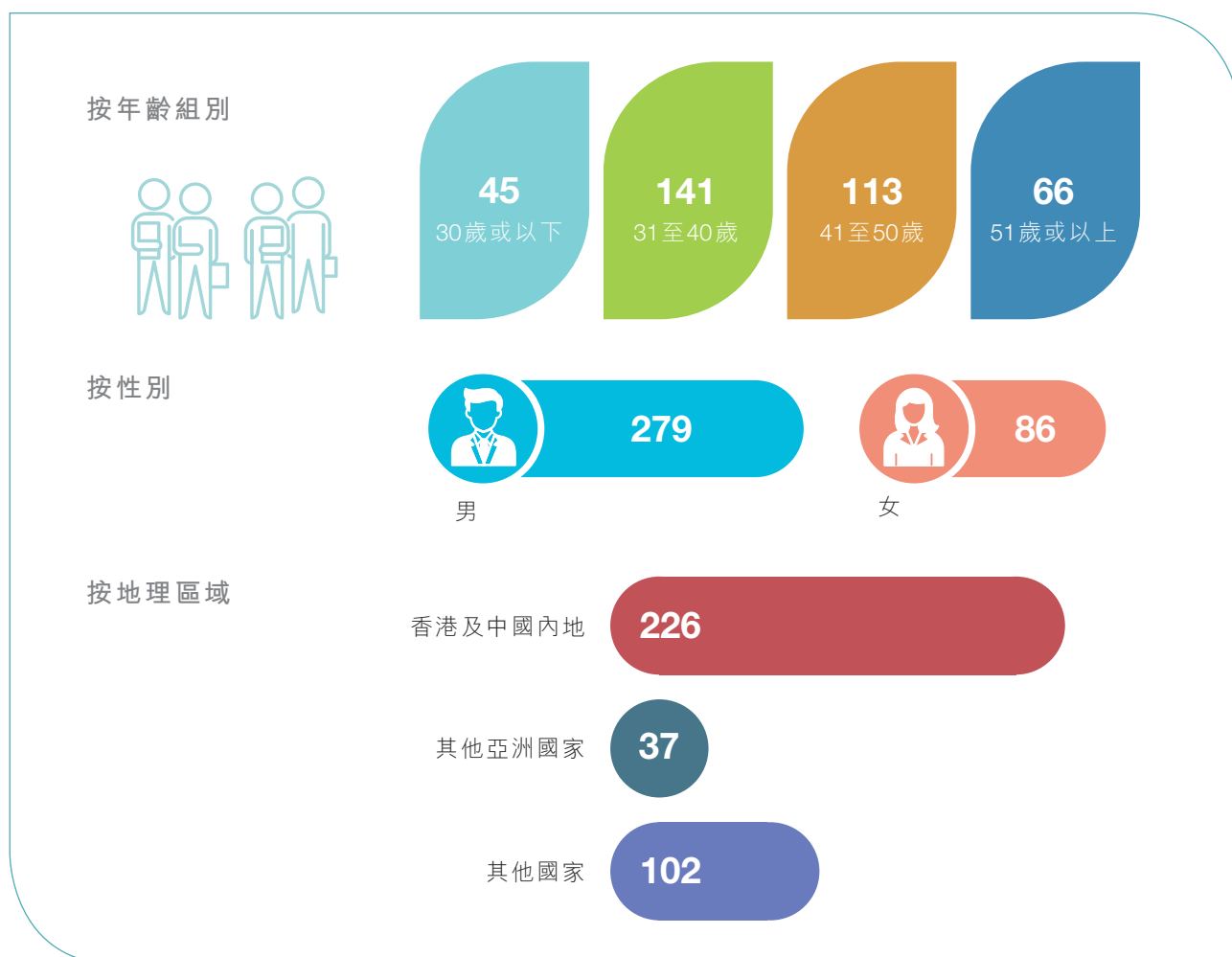
我們致力遵守有關法律法規和公司內部相關管理政策，明確禁止童工和強迫勞動。在招聘過程中，我們向所有求職者提供平等機會，確保以客觀準則，按照崗位職責要求進行篩選和聘任。在日常營運中，我們恪守對歧視、騷擾或傷害的零容忍政策，不會容忍一切形式有關性別、宗教、種族、國籍或祖籍、文化背景、社群、殘疾、性傾向、婚姻狀況、家庭狀況、年齡或政見方面的欺凌、騷擾或歧視。除必要的個人資料外，我們盡可能避免不必要的信息採集，務求保持平等公正。

偉能集團管理層用心聆聽僱員心聲，僱員可以透過日常交流和「僱員建議計劃」隨時提出意見，亦可以通過舉報渠道，提出可疑、不當或違規行為等方面的疑慮。舉報系統採用匿名制，我們鼓勵僱員表達他們對懷疑失當行為的關注，亦承諾以公平公正和具透明度的方式及時處理舉報，及確保舉報人不會遭受報復。

集團的管理制度清晰規定了管理層和其他僱員應享有的薪酬和相關權益，明確工資標準、休假、解僱補償及企業的基本福利。集團亦設有管理層薪酬制度，遵循個人績效與公司效益直接掛鈎的理念，相關制度經董事會審閱和批准。我們依據參照僱員的工作表現、個人突出貢獻等因素多維度進行評價，為僱員提供更具競爭力的薪酬待遇和晉升機會。集團每年進行績效評核，鼓勵僱員與主管、管理層交流對當前工作崗位及自身職業發展的看法和期望。

於2023年12月31日，本集團合共有365名僱員和359名外判工人。

2023年僱員概況



夥伴合作

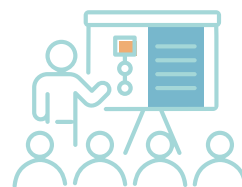
僱員權益和發展

人才是推動企業高質量發展的核心力量。集團堅決維護僱員各項合法權益，承諾保障全體僱員的集體談判和結社自由權利，妥善處理勞資關係。我們尊重不同員工的生活方式，為僱員提供滿足其信仰和生活習慣的便利條件和支持。除了法定權益和保險外，集團和僱員提供額外健康保障、母嬰關懷、節日福利、額外補貼等其他福利。

我們相信僱員的成長和發展是集團增長動力的源泉，所以堅持建立完善的培訓體系，鼓勵他們不斷進修和突破自我。透過評估僱員的培訓需要和目標，我們在其不同的職業發展階段安排不同類型的培訓，包括提高專業技能、培養知識素養等課程。根據培訓政策，集團提供培訓津貼，鼓勵僱員參與本職相關的網絡研討會、培訓課程及專業資格考試，實現自我成長。為順應社會可持續發展趨勢和企業目標，集團不斷豐富僱員環保、治理和反腐敗相關的知識。

2023年，僱員累計完成約16,750小時培訓，內容覆蓋環保意識、健康與安全、專業技術和技能等主題。集團將持續強化內部培訓，加快人才隊伍建設及後備人才培養，透過更多多元事業發展計劃以及貫穿職業生涯規劃的豐富進修機會，幫助僱員發掘潛力、打造核心能力。

100%
僱員培訓率



僱員健康和 safety

偉能集團致力提供安全的工作環境，貫徹執行「安全第一、預防為主、綜合治理」的原則，目標「零事故」。在管治方面，我們全面實施安全政策、標準和指引，如《安全手冊》、《電站管理手冊》和《電站安全設備使用作業指導書》和ISO 45001標準等，以及針對意外事故制定應急計劃和程序，保障僱員的健康及安全。

在電站營運中，我們重視各種潛在的健康和安全風險。透過全面的安全培訓和風險管理，我們對健康和 safety 實施事無巨細的管理原則。集團採用安全責任制，從安全員到安全主任、項目經理、部門負責人以至管理層，都要承擔監測及立即響應安全風險的責任。每一位僱員亦需對彼此於工作環境中的健康和 safety 負責。2023年，我們沒有錄得任何工傷或職業疾病個案。

僱員的健康管理和預防職業病是我們關注重點。我們透過建立僱員健康培訓、職業病防治推廣、提供醫療保健服務、鼓勵常規健康檢查等，確保僱員的身體健康。透過檢測和監測職業病危害因素，集團制定職業病防治措施，滿足工作場所及周圍環境相關要求等，使僱員遠離職業病。此外，我們致力推廣自我關注、自我照顧的原則，提倡健康飲食、體能活動和精神健康。



可持續供應鏈

負責任的採購

穩定的供應鏈合作關係是業務可持續發展的重要組成部分。我們持續加強供應鏈管理，並將綠色、低碳、環保的理念和技術融入到採購的各個環節，打造綠色低碳、負責任的供應鏈。透過對供應商合作夥伴可持續性的評估，我們優先選擇與對環境和社會負責的供應商合作，亦會優先考慮具備ISO 9001品質管理系統、ISO 14001環境管理體系及ISO 45001職業健康與安全管理系統等認證的企業。

原則



集團積極把負責任採購的理念貫穿整個生產鏈。透過《評估控制程序》和《採購控制程序》，我們對供應商進行嚴格的篩選及評估，以進行供應鏈前期風險識別及控制。



供應商選擇

強化供應商相關資質審查，包括營業資質合法性、過往業績、法律糾紛、安全事故等方面的表現



供應鏈風險的識別和管控

評估各項產品的供應風險、採購價格風險、大宗商品價格波動風險、工程造價風險等，並因應各個關鍵風險進行分析及制定應對

另一方面，集團要求僱員在採購和溝通過程中必須遵守我們的《行為操守》、反賄賂和利益衝突政策，並已制定供應商行為準則，加入對環境、社會、管治方面的要求，將進一步落實推廣。

夥伴合作

2023年，本集團按照上述政策和程序，與587名供應商合作。我們將繼續改進採購策略及加強對供應商合規性的審查。



產品責任及客戶服務

優秀的產品服務及客戶服務是集團經濟和業務實現穩定增長的決定性因素。我們以「客戶滿意」為目標，不斷提升服務質素，並以開明的態度與客戶保持緊密聯繫，致力達到甚至超越客戶的期望。透過產品品質控制及管理、客戶服務及投訴處理指引，我們的團隊不斷精益求精，全力滿足客戶的需要。

不斷提升產品品質、積極與客戶溝通、收集客戶反饋和加強售後服務能力，是我們保持產品競爭力的有效保障。作為負責任的能源供應商，我們制定《檢查控制程序》，實現在運送發電機組和發電系統前質量和安全管理，以滿足國際標準和客戶要求。深圳工廠是我們發電系統集成的基地，擁有ISO 9001：2015品質管理系統認證。

在客戶信息方面，我們嚴格遵守《行為操守》內對客戶資料私隱保護的規定，對客戶信息進行保密處理，並持續監察及檢討私隱管理工作的成效。同時我們提高僱員對保護個人資料的意識，並設定應急措施以應對任何人在未經授權的情況下透過互聯網、電郵、便攜式儲存裝置與文件傳送方式披露私隱資料，以有效降低風險，緩減危機。

在產品交付後的售後服務，我們亦安排相關項目負責的專人服務，以做到及時響應、積極處理客戶問題、收集並負責任地回覆投訴或產品退貨要求。我們持續透過各種渠道，包括公司網頁、社交媒體、視像或實體會面，與客戶保持緊密聯繫，細心聽取他們的寶貴意見。我們會充分考量客戶的反饋及意見，並在未來的業務發展計劃和企業政策中付諸實踐，以持續改善和提供優質的產品與服務。

2023年，本集團並無發生因安全和健康理由而須回收產品的事件，亦無發生有關產品和服務信息和標籤、營銷傳播和消費者信息保護法規的違規事件。

回饋社區

心繫民眾、支持社區是我們作為基礎能源供應商所肩負的社會責任。我們承諾為業務所在社區提供穩定可靠的電力，並積極投身社區公益事業，承擔社區責任，以我們的專業知識、義工服務、資源分享等方式為社區作出貢獻。

我們亦積極響應並支持當地政府對公用事業行業的相關政策發展，並於重要公眾諮詢中提供意見及回應。我們鼓勵了解當地情況的工作團隊推行回饋計劃，以充分回應當地社區的需求。

2023年，我們專注於社區的健康需求，結合聯合國國際日開展一系列的專題培訓及宣傳活動，為弱勢群體、下一代、環境、文化和社區等方面的可持續發展作出貢獻。



防控傳染性疾病

新冠疫情後，全球的傳染性疾病持續肆虐，包括甲乙型流行性感冒、枝原體肺炎和登革熱等。我們在國際流行病防範日進行宣傳及培訓，以提高社群對流行性疾病的防控意識，以及普及相關注意事項和治療事宜。在巴西，我們與當地的疾病防控衛生組織合作，為多個偏遠地區的弱勢群體免費接種疫苗以幫助他們避免感染疾病，保持身體健康。



關注健康

我們設定主題顏色月，來呼籲僱員及社群對常見疾病的防控意識，以及關注心理健康。2023年，我們舉辦了「黃色9月」、「粉色10月」及「藍色11月」活動，並鼓勵僱員在活動日身著主題色。「黃色9月」旨在關注心理健康，降低社區的自殺率；「粉色10月」及「藍色11月」則旨在提高僱員及社群對女性常見疾病「乳腺癌」及男性常見疾病「前列腺癌」的認知，並宣傳推廣預防、診斷及早期治療的相關知識，以及促進對患者的關注和支持。



世界海嘯意識日宣傳

海嘯是最致命的自然災害之一，平均每次造成4,600人死亡。隨著地球變暖，冰川融化，海平面上升，風暴和旋風的頻率和強度都在增加。為了提高僱員及社群對海嘯的認識及防範意識，我們在世界海嘯意識日舉行宣傳和培訓活動。



支持女性

我們近年一直參與由聯合國兒童基金香港委員會主辦、食物及衛生局和衛生署協辦的「歡迎母乳餵哺」社區支援活動，並實施相關僱員福利政策，打造母乳餵哺友善工作間。同時，我們向餵哺母乳的僱員提供授乳時段、具私隱的房間及必要設備。我們的女性僱員在產假結束後的復工率及復工後一年仍然在崗的留任率達100%。



關愛下一代

油桶是集團部分發電站不可避免的廢棄物。在巴西，我們將廢棄油桶清潔和處理，在達到環保標準後送贈當地政府環境部門，由藝術家以當地珍稀物種為主題進行設計，成品捐贈學校。這些藝術品油桶將用作學校的植物種植、物品儲存等。我們希望通過油桶改造讓下一代關注瀕臨滅絕的動物，認識不同種類的植物，明白生物多樣性的重要，關注生態系統平衡及環保與廢棄物循環回收。



2023年，我們全力支持員工參與社區服務，亦於辦公時間舉行各項活動，總計投入約8,100小時的義工工作及約100,000港元的社區回饋，其中包括金錢和物資捐贈以及對非政府組織的支持。

表現數據概覽

環境方面

單位		
溫室氣體排放量⁽¹⁾		
直接(範圍1)排放量⁽²⁾		
辦公室	噸二氧化碳當量	43.28
深圳廠房	噸二氧化碳當量	29.70
IBO項目	噸二氧化碳當量	194,199.64
能源間接(範圍2)排放量⁽³⁾		
辦公室	噸二氧化碳當量	53.75
深圳廠房	噸二氧化碳當量	89.16
IBO項目	噸二氧化碳當量	410.95
其他間接(範圍3)排放量⁽⁴⁾		
辦公室	噸二氧化碳當量	124.10
深圳廠房	噸二氧化碳當量	4.26
IBO項目	噸二氧化碳當量	53.78
溫室氣體排放總量	噸二氧化碳當量	195,008.62
溫室氣體排放強度		
辦公室	噸二氧化碳當量/平方米樓面面積	0.069
深圳廠房	噸二氧化碳當量/百萬港元收益(SI業務)	0.182
IBO項目	噸二氧化碳當量/千瓦時發電量	0.0001678
溫室氣體排放抵銷量⁽⁵⁾		
山東項目	噸二氧化碳當量	75,395.47
Myingyan II項目	噸二氧化碳當量	10,145.79
淨溫室氣體排放量⁽⁶⁾	噸二氧化碳當量	109,467.36
淨範圍1和2的溫室氣體排放強度(IBO業務)	噸二氧化碳當量/百萬港元收益(IBO業務)	132.64

附註：

- (1) 計算根據相關指引包括香港機電工程署及環保署出版的《香港建築物(商業、住宅或公共用途)的溫室氣體排放及減除的核算和報告指引(2010年版)》、美國國家環境保護局所認可的方式和相關的排放因子，以及聯合國氣候變化框架公約的清潔發展機制之通用方法。
- (2) 範圍1排放指與偉能集團擁有或控制的排放源相關的直接溫室氣體排放。在燃燒前經由偉能集團所擁有或控制的排放源處理的燃料所產生的排放亦計算在此範圍內。由承購商監管燃料供應和消耗的項目的相關溫室氣體排放被視為超出偉能集團的營運控制範圍，因此並未納入本報告。
- (3) 範圍2排放定義為由偉能集團消耗的所購電力(即公司購買的或以其他方式帶入公司組織邊界的電力)產生的溫室氣體排放。範圍2的所購電力排放因子參考中華電力有限公司最新發佈的排放因子，以及中華人民共和國生態環境部發佈的《企業溫室氣體排放核算方法與報告指南—發電設施》(2022年修訂版)。
- (4) 飛機差旅的溫室氣體排放以國際民航組織的碳排放計算器計算得出。
- (5) 溫室氣體排放抵銷只涵蓋由我們的環保項目或技術所抵銷的排放量。環保項目包括使用有機朗肯循環系統收集餘熱以進一步發電，以及使用生物質和其他可再生能源代替化石燃料發電和供熱。
- (6) 淨溫室氣體排放量等於溫室氣體排放總量減去由偉能集團業務活動抵銷的排放量。

單位		
氣體排放量⁽⁷⁾		
深圳廠房		
二氧化硫(SO ₂)	噸	0.003
氮氧化物(NO _x)	噸	0.471
顆粒物(PM)	噸	0.021
IBO項目		
二氧化硫(SO ₂)	噸	91.355
氮氧化物(NO _x)	噸	2,784.133
顆粒物(PM)	噸	64.853
能源消耗量		
用電量		
辦公室	千瓦時	123,866
深圳廠房	千瓦時	156,334
IBO項目	千瓦時	1,053,716
天然氣消耗量		
IBO項目	立方米	166,934,275
液體燃料消耗量		
辦公室	公升	14,987
深圳廠房	公升	13,617
IBO項目	公升	96,662,295
沼氣消耗量		
山東項目	立方米	41,038,290
能源消耗總量⁽⁸⁾		
辦公室	千兆焦耳	986
深圳廠房	千兆焦耳	1,053
IBO項目	千兆焦耳	10,912,988
能源消耗總量強度⁽⁸⁾		
辦公室	千兆焦耳/平方米樓面面積	0.31
深圳廠房	千兆焦耳/百萬港元收益(SI業務)	1.56
IBO項目	千兆焦耳/千瓦時發電量	0.01

附註：

- (7) 氣體排放包括排放源為偉能集團持有所有權或營運控制權的深圳廠房以及在巴西、中國和英國項目的發電站所產生的空氣污染物。其他由承購商監管燃料供應和消耗的發電項目的相關排放被視為超出偉能集團的營運控制範圍，因此並未納入本報告。
- (8) 數據根據聯合國秘書處經濟和社會事務部頒佈的《聯合國國際能源統計建議，M系列第93號》(2018年版)、國際能源署頒佈的《世界主要能源統計》(2021年版)等相關指引及標準轉換系數計算得出。

表現數據概覽

單位		
用水量		
用水量		
辦公室	立方米	521
深圳廠房	立方米	4,111
IBO項目	立方米	87,112
用水量強度		
辦公室	立方米／平方米樓面面積	0.16
深圳廠房	立方米／百萬港元收益(SI業務)	6.09
IBO項目	立方米／千瓦時發電量	0.0000751
廢棄物		
產生的無害廢棄物		
辦公室	公斤	3,508
深圳廠房	公斤	9,741
IBO項目	公斤	10,520
產生的無害廢棄物強度		
辦公室	公斤／平方米樓面面積	1.09
深圳廠房	公斤／百萬港元收益(SI業務)	14.42
IBO項目	公斤／千瓦時發電量	0.000009
產生的有害廢棄物		
IBO項目	公升	238,637
產生的有害廢棄物強度		
IBO項目	公升／千瓦時發電量	0.00021
環境合規性		
有關污染物排放或環境影響的違規個案	宗數	0

社會方面

單位		
僱傭概覽⁽¹⁾		
僱員總數	人數	365
按年齡劃分		
30歲或以下	人數	45
31至40歲	人數	141
41至50歲	人數	113
51歲或以上	人數	66
按性別劃分		
男性	人數	279
女性	人數	86
按僱傭類型劃分		
全職	人數	363
兼職	人數	2
按僱傭合同劃分		
長期	人數	283
臨時	人數	82
按地理位置劃分		
香港及中國內地	人數	226
其他亞洲國家	人數	37
其他國家	人數	102
全職僱員		
按性別劃分		
男性	人數	278
女性	人數	85
按地理位置劃分		
香港及中國內地	人數	224
其他亞洲國家	人數	37
其他國家	人數	102
兼職僱員		
按性別劃分		
男性	人數	1
女性	人數	1
按地理位置劃分		
香港及中國內地	人數	2
其他亞洲國家	人數	0
其他國家	人數	0

表現數據概覽

單位		
長期僱員		
按性別劃分		
男性	人數	221
女性	人數	62
按地理位置劃分		
香港及中國內地	人數	151
其他亞洲國家	人數	30
其他國家	人數	102
臨時僱員		
按性別劃分		
男性	人數	58
女性	人數	24
按地理位置劃分		
香港及中國內地	人數	75
其他亞洲國家	人數	7
其他國家	人數	0
非僱員人工概覽		
非僱員人工總數	人數	359
按年齡劃分		
30歲或以下	人數	165
31至40歲	人數	138
41至50歲	人數	46
51歲或以上	人數	10
按性別劃分		
男性	人數	340
女性	人數	19
按地理位置劃分		
香港及中國內地	人數	38
其他亞洲國家	人數	296
其他國家	人數	25
僱員流失率		
合計	%	22.45
按年齡劃分		
30歲或以下	%	43.55
31至40歲	%	21.43
41至50歲	%	17.31
51歲或以上	%	12.70

單位		
按性別劃分		
男性	%	18.62
女性	%	34.41
按地理位置劃分		
香港及中國內地	%	18.99
其他亞洲國家	%	54.05
其他國家	%	19.27
新進僱員率		
合計	%	13.32
按年齡劃分		
30歲或以下	%	22.58
31至40歲	%	16.88
41至50歲	%	6.73
51歲或以上	%	6.35
按性別劃分		
男性	%	11.38
女性	%	19.35
按地理位置劃分		
香港及中國內地	%	10.13
其他亞洲國家	%	35.14
其他國家	%	12.84
健康與安全		
工作總時數	小時	808,963.00
因工死亡個案	宗數	0
因工死亡率	—	0
嚴重工傷個案(不包括死亡個案)	宗數	0
嚴重工傷率(不包括死亡個案)	—	0
工傷個案	宗數	0
工傷率	—	0
因工傷缺勤日數	日數	0
職業疾病個案	宗數	0
發展及培訓		
僱員培訓率	%	100
培訓總時數	時數	16,750.00
人均培訓時數	時數	45.89
按性別劃分		
男性	時數	52.60
女性	時數	24.12

表現數據概覽

單位		
按受僱類別劃分		
董事及行政人員	時數	10.53
管理人員	時數	22.69
一般員工	時數	54.60
勞工常規		
與僱傭及勞工常規相關的違規個案	宗數	0
與童工或強制勞動相關的違規個案	宗數	0
在招聘過程中與性別、種族、年齡、健康相關的歧視個案	宗數	0
產假／陪產假		
享有產假／陪產假僱員總數		
男性	人數	279
女性	人數	86
2023年請產假／陪產假僱員總數		
男性	人數	5
女性	人數	5
2023年請產假／陪產假後復職僱員總數		
男性	人數	5
女性	人數	5
2022年休完產假／陪產假且復職後十二個月仍在職的僱員總數		
男性	人數	5
女性	人數	3
復職率		
男性	%	100.00
女性	%	100.00
留任率		
男性	%	62.50
女性	%	100.00

附註：

- (1) 承辦商和分包商與我們並無直接僱傭關係。就《環境、社會及管治報告指引》有關僱傭及勞工常規作披露時，他們不會被界定為我們的僱員。
- (2) 工作總時數由於2023年1月到12月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。
- (3) 2021年及2022年的因工死亡個案為0宗。
- (4) 因工死亡率=(因工死亡個案總計／工作總時數)×200,000
- (5) 2021年及2022年的因工死亡率為0。
- (6) 嚴重工傷(不包括死亡個案)是指導致工作者無法或難於六個月內恢復至受傷前健康狀態的工傷。
- (7) 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
- (8) 工傷亦包含因工死亡及嚴重工傷。
- (9) 工傷率=(工傷個案總計／工作總時數)×200,000

GRI 內容索引

偉能集團已參考GRI準則報道2023年1月1日至2023年12月31日期間內，GRI內容索引表中引述的資訊。集團使用GRI 1：基礎2021。

下表顯示本報告和偉能集團其他公開文件中按照GRI準則披露內容的位置。

披露	本報告內有關章節及／或其他參考／說明	頁數
GRI 2：一般揭露2021		
組織及報導實務		
2-1 組織詳細資訊	關於本報告及關於偉能集團	2-3
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告及 2023年度報告－財務報表附註	2
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告	2
2-4 資訊重編	無重整舊報告資訊	
活動與工作者		
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	關於偉能集團及夥伴合作	3, 26-30
2-7 員工	夥伴合作	26-30
2-8 非員工的工作者	夥伴合作	26-30
治理		
2-9 治理結構及組成	可持續發展方針及 2023年度報告－企業管治報告	6-16
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2023年度報告－企業管治報告	—
2-11 最高治理單位的主席	2023年度報告－企業管治報告	—
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	可持續發展方針	6-16
2-13 衝擊管理的負責人	可持續發展方針	6-16
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	可持續發展方針	6-16
2-15 利益衝突	2023年度報告－企業管治報告	—
2-16 溝通關鍵重大事件	可持續發展方針	6-16
2-17 最高治理單位的群體智識	可持續發展方針	6-16
2-19 薪酬政策	2023年度報告－企業管治報告	—
2-20 薪酬決定流程	2023年度報告－企業管治報告	—

披露	本報告內有關章節及／或其他參考／說明	頁數
策略、政策與實務		
2-22 永續發展策略的聲明	可持續發展方針	6-16
2-23 政策承諾	可持續發展方針	6-16
2-24 納入政策承諾	可持續發展方針	6-16
2-25 補救負面衝擊的程序	可持續發展方針及愛護地球	6-25
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	可持續發展方針及夥伴合作	6-16, 26-30
2-27 法規遵循	可持續發展方針及對偉能集團有重大影響的相關法律及規例的遵守情況	6-16, 52-54
2-28 公協會的會員資格	關於偉能集團	3
利害關係人議合		
2-29 利害關係人議合方針	可持續發展方針	6-16
GRI 3：重大主題2021		
3-1 決定重大主題的流程	可持續發展方針	6-16
3-2 重大主題列表	可持續發展方針	6-16
3-3 重大主題管理	可持續發展方針、愛護地球及夥伴合作	6-30
氣候變化應對、溫室氣體管理		
GRI 305：排放2016		
305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	愛護地球及表現數據概覽	17-25, 34-40
305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	愛護地球及表現數據概覽	17-25, 34-40
305-3 其它間接(範疇三)溫室氣體排放	愛護地球及表現數據概覽	17-25, 34-40
305-4 溫室氣體排放強度	愛護地球及表現數據概覽	17-25, 34-40
305-5 溫室氣體排放減量	愛護地球及表現數據概覽	17-25, 34-40
305-7 氮氧化物(NO _x)、硫氧化物(SO _x)，及其它顯著的氣體排放	愛護地球及表現數據概覽	17-25, 34-40
商業道德		
GRI 206：反競爭行為2016		
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	可持續發展方針	6-16

披露	本報告內有關章節及／或 其他參考／說明	頁數
能源效益		
GRI 302：能源2016		
302-1 組織內部的能源消耗量	愛護地球及表現數據概覽	17-25, 34-40
302-3 能源密集度	愛護地球及表現數據概覽	17-25, 34-40
302-4 減少能源消耗	愛護地球及表現數據概覽	17-25, 34-40
培訓及發展		
GRI 404：訓練與教育2016		
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	夥伴合作	26-30
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	夥伴合作	26-30
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	夥伴合作	26-30
反貪腐		
GRI 205：反貪腐2016		
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	可持續發展方針	6-16
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	可持續發展方針	6-16
僱傭事宜、僱員福利		
GRI 401：勞僱關係2016		
401-1 新進員工和離職員工	表現數據概覽	34-40
401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	夥伴合作	26-30
401-3 育嬰假	表現數據概覽	34-40

披露	本報告內有關章節及／或其他參考／說明	頁數
職業健康及安全		
GRI 403：職業安全衛生2018		
403-1 職業安全衛生管理系統	夥伴合作	26–30
403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	夥伴合作	26–30
403-3 職業健康服務	夥伴合作	26–30
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	夥伴合作	26–30
403-6 工作者健康促進	夥伴合作	26–30
403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	夥伴合作	26–30
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	夥伴合作	26–30
403-9 職業傷害	夥伴合作、表現數據概覽	26–30, 34–40
403-10 職業病	夥伴合作、表現數據概覽	26–30, 34–40

《環境、社會及管治報告指引》內容索引

強制披露規定

主要範疇、層面、一般披露及KPIs	本報告內有關章節及／或其他參考／說明	頁數
管治架構	由董事會發出的聲明，當中載有下列內容： (i) 披露董事會對環境、社會及管治事宜的監管； (ii) 董事會的環境、社會及管治管理方針及策略，包括評估、優次排列及管理重要的環境、社會及管治相關事宜(包括對發行人業務的風險)的過程；及 (iii) 董事會如何按環境、社會及管治相關目標檢討進度，並解釋它們如何與發行人業務有關連。	可持續發展方針 6-16
匯報原則	描述或解釋在編備環境、社會及管治報告時如何應用下列匯報原則：重要性、量化及一致性。	關於本報告 2
匯報範圍	解釋環境、社會及管治報告的匯報範圍，及描述挑選哪些實體或業務納入環境、社會及管治報告的過程。若匯報範圍有所改變，發行人應解釋不同之處及變動原因。	關於本報告 2

《環境、社會及管治報告指引》內容索引

「不遵守就解釋」條文

主要範疇、層面、一般披露及 KPIs		本報告內有關章節及／或其他參考／說明	頁數
A. 環境			
層面 A1：排放物			
一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	愛護地球、對偉能集團有重大影響的相關法律及規例的遵守情況	17-25, 52-54
KPIA1.1	排放物種類及相關排放數據。	愛護地球、表現數據概覽	17-25, 34-40
KPIA1.2	直接(範圍1)及能源間接(範圍2)溫室氣體排放量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	愛護地球、表現數據概覽	17-25, 34-40
KPIA1.3	所產生有害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	愛護地球、表現數據概覽	17-25, 34-40
KPIA1.4	所產生無害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	愛護地球、表現數據概覽	17-25, 34-40
KPIA1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	可持續發展方針、愛護地球	6-25
KPIA1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	可持續發展方針、愛護地球	6-25

主要範疇、層面、一般披露及KPIs		本報告內有關章節及／或其他參考／說明	頁數
層面A2：資源使用			
一般披露	有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。	愛護地球 我們的業務不牽涉大量使用原材料。因此，我們並無在相關方面制定針對政策。	17-25
KPI A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源(如電、氣或油)總耗量(以千個千瓦時計算)及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	愛護地球、表現數據概覽	17-25, 34-40
KPI A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	愛護地球、表現數據概覽	17-25, 34-40
KPI A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	愛護地球	17-25
KPI A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	愛護地球 我們沒有於求取適用水源上出現問題。	17-25
KPI A2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位佔量。	我們的業務不涉及大量製成品所用包裝材料。	
層面A3：環境及天然資源			
一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	愛護地球	17-25
KPI A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	愛護地球	17-25
層面A4：氣候變化			
一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	愛護地球	17-25
KPI A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	愛護地球	17-25

《環境、社會及管治報告指引》內容索引

主要範疇、層面、一般披露及KPIs		本報告內有關章節及／或其他參考／說明	頁數
B. 社會			
僱傭及勞工常規			
層面B1：僱傭			
一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的：	夥伴合作、對偉能集團有重大影響的相關法律及規例的遵守情況	26–30, 52–54
	(a) 政策；及		
	(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。		
KPI B1.1	按性別、僱傭類型(如全職或兼職)、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	夥伴合作、表現數據概覽	26–30, 34–40
KPI B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	表現數據概覽	34–40
層面B2：健康與安全			
一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的：	夥伴合作、對偉能集團有重大影響的相關法律及規例的遵守情況	26–30, 52–54
	(a) 政策；及		
	(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。		
KPI B2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。	表現數據概覽	34–40
KPI B2.2	因工傷損失工作日數。	表現數據概覽	34–40
KPI B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	夥伴合作	26–30
層面B3：發展及培訓			
一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	可持續發展方針、夥伴合作	6–16, 26–30
KPI B3.1	按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層)劃分的受訓僱員百分比。	夥伴合作、表現數據概覽	26–30, 34–40
KPI B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	表現數據概覽	34–40

主要範疇、層面、一般披露及KPIs		本報告內有關章節及／或其他參考／說明	頁數
層面B4：勞工準則			
一般披露	有關防止童工或強制勞工的：	夥伴合作	26-30
	(a) 政策；及	我們沒有面對有關童工或強制勞工的重大風險。因此，我們	
	(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	不認為有關防止童工或強制勞工的相關法律和規例對偉能集團構成重大影響。	
KPI B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	夥伴合作	26-30
KPI B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	夥伴合作	26-30
		本集團對此舉採取零容忍態度，違規情況會以內部紀律處分或交由有關當局處理。	
營運慣例			
層面B5：供應鏈管理			
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	夥伴合作	26-30
KPI B5.1	按地區劃分的供應商數目。	夥伴合作	26-30
KPI B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。	夥伴合作	26-30
KPI B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	夥伴合作	26-30
KPI B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	夥伴合作	26-30

《環境、社會及管治報告指引》內容索引

主要範疇、層面、一般披露及KPIs		本報告內有關章節及／或其他參考／說明	頁數
層面B6：產品責任			
一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的：	夥伴合作	26-30
	(a) 政策；及	我們的業務不涉及大量廣告和標籤。	
	(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	因此，我們並無在相關方面制定針對政策，相關法律和規例對偉能集團亦不構成重大影響。	
KPI B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	夥伴合作	26-30
KPI B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	我們沒有接獲客戶的投訴。	—
KPI B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	我們盡最大努力保障本集團的知識產權，同時遵循所有相關法律及規例，包括維護供應商的知識產權。	—
KPI B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	夥伴合作	26-30
KPI B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	夥伴合作	26-30
層面B7：反貪污			
一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的：	可持續發展方針	6-17
	(a) 政策；及	我們現行的政策和措施足以讓我們滿足普遍適用的標準，	
	(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	我們不認為有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的相關法律和規例對偉能集團構成重大影響。	
KPI B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	年內，偉能集團沒有涉及任何有關賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的調查或訴訟案件。	6-17

主要範疇、層面、一般披露及KPIs		本報告內有關章節及／或其他參考／說明	頁數
KPI B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	可持續發展方針	6-16
KPI B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	可持續發展方針	6-16
社區			
層面 B8：社區投資			
一般披露	有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	可持續發展方針、回饋社區	6-16, 31-33
KPI B8.1	專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。	回饋社區	31-33
KPI B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	回饋社區	31-33

對偉能集團有重大影響的相關法律及規例的遵守情況

聯交所《環境、社會及管治報告指引》範疇

環境

層面A1：排放物

有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生

對本集團有重大影響的中華人民共和國相關法律及規例包括《中華人民共和國環境保護法》、《建設項目環境保護管理條例》、《中華人民共和國環境影響評價法》、《中華人民共和國節約能源法》、《中華人民共和國大氣污染防治法》、《中華人民共和國水污染防治法》及《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》。

對本集團有重大影響的其他司法管轄區相關法律及規例包括《環境法2023》(巴西)、《氣候變化法規2023》(巴西)、《環境政策法》(巴西)、《清潔空氣法》(巴西)、《國家水資源政策法》(巴西)、《固體廢物管理政策法》(巴西)、《緬甸環境影響評估程序(2016)》(緬甸)、《環境保護法》(緬甸)、《水資源和河流保護法》(緬甸)、《2023年環境改善計劃》(英國)、《2023年能源法案》(英國)、《環境保護法》(英國)、《氣候變遷法》(英國)、《水資源法》(英國)、《環境許可證(英格蘭及威爾斯)規例2016》、《污染控制法》(英國)、《環境法》(印尼)、《環境保護與管理法》(印尼)及《水資源管理法》(印尼)。

該等法律及規例對廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污以及有害及無害廢棄物的產生等方面作出了相關規定。我們必須在適用情況下履行上述的法定義務，因為違反任何相關的環境法律和規例均可能會導致對本集團的處罰、停業或法律訴訟。

2023年，我們沒有發現任何與環境保護相關並對偉能集團有重大影響的已確認違規事件。

社會

層面B1：僱傭

有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利

就營運規模而言，對本集團有重大影響的相關法律及規例包括《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國社會保險法》、《中華人民共和國就業促進法》及香港《僱傭條例》。

就本集團IBO業務在緬甸、印尼、巴西及英國的分佈式發電站，對我們有重大影響的法律和規例包括2003年《人力法》第13號法律(印尼)、《社會保障法》(印尼)、《工資法》(印尼)、《終止僱傭法》(印尼)、《支付薪資法》(緬甸)、《請假法》(緬甸)、《就業與技能發展法》(緬甸)、《商店與企業法》(緬甸)、《社會保障法》(緬甸)、《最低工資法》(緬甸)、《社會保障法》(巴西)、《同工同酬法》(巴西)、《性別薪資平等法》(巴西)、《巴西勞工法》(巴西)、《2023年工人(可預測條款和條件)法》(英國)、《2023年退休金(自動註冊延期)法》(英國)、《1996年就業權利法》(英國)、《1998年國家最低工資法》(英國)、《2010年平等法案》(英國)。

該等法律及規例列明了僱主於薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利等方面的相關法定義務和責任。這些法律和規例十分重要，為本集團最重要的資產——僱員提供了適當的保護。

2023年，我們沒有發現任何與僱傭相關並對偉能集團有重大影響的已確認違規事件。關於偉能集團如何確保遵守與僱傭相關的法律和規例，請參閱「夥伴合作」一節。

對偉能集團有重大影響的相關法律及規例的遵守情況

聯交所《環境、社會及管治報告指引》範疇

層面B2：健康與安全

有關提供安全工作環境及保障僱員
避免職業性危害

就營運規模而言，對本集團有重大影響的相關法律及規例包括《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國安全生產法》、《中華人民共和國職業病防治法》、《生產安全事故應急預案管理辦法》及香港《職業安全及健康條例》。

就本集團IBO業務在緬甸、印尼、巴西及英國的分佈式發電站，對我們有重大影響的法律和規例包括關《於密閉空間職業安全與健康的條例》(印尼)、《性暴力犯罪法》(印尼)、2003年《人力法》第13號法律(印尼)、2003年《職業健康與安全法》第13號法律(印尼)、2012年第50號政府條例《職業健康與安全政府條例》(印尼)、《職業安全及健康法》(緬甸)、《工人賠償法》(緬甸)、《僱員社會保障法》(緬甸)、《工人安全、健康和福利規則》(緬甸)、第5452號法令《有關合併勞動法》(巴西)、《工作安全與健康條例》(巴西)、第6,514/1977法令《職業風險預防法》(巴西)、《工作場所健康與安全法》(英國)、《工作健康與安全管理條例》(英國)及《工作場所(健康、安全和福利)條例》(英國)。

該等法律和規例對有關維護勞工安全和衛生、防止勞動過程中的事故以及減少職業危害提出了明確的要求。在適用情況下，遵守上述法律和規例是必要的，工作場所安全對本集團的每一位僱員都至關重要。

2023年，我們沒有發現任何與健康與安全相關並對偉能集團有重大影響的已確認違規事件。關於偉能集團如何確保遵守與健康與安全相關的法律和規例，請參閱「夥伴合作」一節。