



Analogue Holdings Limited
安樂工程集團有限公司

(於百慕達註冊成立的有限公司)

(股份代號：1977)

2022

環境、社會及管治報告



目錄

主席報告	1
關於安樂工程集團有限公司	2
對可持續發展的承諾	4
減少營運碳排放	27
推動智慧城市發展	38
共創可持續價值鏈	48
促進人才發展	58
加強商業道德與誠信	79
關於本報告	83



主席報告

2022年，正值集團邁向成立45週年誌慶，我們繼續將可持續發展視為發展重點。我們繼續專注於改進可持續發展的管治架構，以確立及管理集團內各級及不同範疇的可持續發展事項。另外，制定充滿抱負、切實可行而有意義的目標是集團另一重點。集團團結一心、專心致志的團隊正制定目標導向的行動計劃，並取得進展。

可持續發展是當今世代面對最大的挑戰之一，並非單一行業可以獨自解決的。這促使各持份者在整體價值鏈內及在不同業務板塊之間通力合作。我們相信，為客戶創造協助他們應對可持續發展挑戰的產品及服務，才可充分發揮集團解決方案的影響力，並過渡至智慧及低碳未來。

積少成多，集腋成裘。本人有信心我們的「新科技、新市場、新業務模式」的經營策略，將為建設可持續發展社會奠定基礎。我們將繼續與所有主要持份者合作，並將可持續發展考慮納入業務規劃、決策及營運過程中，推動整體可持續發展。



“

正如我們的承諾，安樂工程致力以對環境及社會負責的方式經營業務，與持份者堅定不移地支持過渡至智慧及低碳社會。

”

主席
潘樂陶博士

香港，2023年3月24日

關於安樂工程集團有限公司

業務概覽

安樂工程集團有限公司(「本公司」)及其附屬公司(統稱「本集團」)(股份代號：1977)成立於1977年，總部設於香港，為領先的機電工程服務供應商，業務遍及澳門、中國內地、美國及英國。本集團為不同行業，包括公共和私營的客戶提供跨專業、綜合性的機電工程和技術服務，涵蓋屋宇裝備工程、環境工程、資訊、通訊及屋宇科技，以及升降機及自動梯等四大業務板塊。

我們的Anlev Elevator Group同時製造及向全球銷售升降機及自動梯，並與美國紐約最大獨立電梯和自動扶梯公司之一Transel Elevator & Electric Inc.達成夥伴關係。本集團的聯營公司南京佳力圖機房環境技術股份有限公司(603912.SS)專門製造精密空調設備。



我們的願景、使命及核心價值

我們的願景、使命及核心價值塑造了我們的文化，指引我們履行對持份者的承諾，推動邁向卓越及創新，實現我們的目標。

願景

以創新及持續發展為原則，提供全面的機電工程服務，致力成為領先的機電工程集團

使命

成就卓越工程
重視培育人才
創造共享價值
滿足客戶需求

核心價值

- **互信**
我們履行對員工及客戶的承諾，建立內部及外部持份者之間的互信和尊重。
- **誠信**
我們秉持誠信、公平競爭及商業道德行事。
- **創新**
我們鼓勵以創新理念，開拓新思維實現突破。
- **以客為本**
我們致力滿足客戶需求，令客戶稱心滿意，建立持久商譽。
- **追求成果**
我們致力與持份者合作，創造共享價值，實現長期增長。
- **安全**
我們重視員工及工人的健康及安全，致力提供安全的工作環境。
- **可持續發展**
我們以對環境及社會負責的方式經營業務，同時加強對客戶的支持，共同邁向智慧低碳未來。



對可持續發展的承諾

集團對可持續發展具備清晰的承諾，視此為業務長遠可持續增長的關鍵。我們對承擔環境及社會責任充滿熱誠，期望為社會帶來正面影響。集團與持份者及社區攜手，致力建設更智慧、更緊密聯繫的低碳未來。

集團制定企業可持續發展策略，藉此改進企業管治架構，將可持續發展元素扎根於集團內，讓集團各個範疇能夠制定行動計劃，共同實現可持續發展目標。

對可持續發展的承諾

企業可持續發展策略

自成立以來，對我們而言，可持續發展一直是十分重要的議題。我們具備作為整體框架的企業可持續發展策略，確保集團按可持續發展的核心價值營運，促進經濟增長、環境保護及生活質素，集團同時視此策略為經營及決策的指引。該策略聚焦於四大核心範疇－減少營運碳排放、推動智慧城市發展、共創可持續價值鏈及促進人才發展。



繼去年推出企業可持續發展策略後，我們正在制定行動計劃及目標，旨在整合及盡可能推動上述每個核心範疇的發展。我們透過讓各個層面的內部持份者參與其中，力求集團上下一心形成共同的責任感。考慮到內部持份者的意見後，集團每個核心範疇的主要發展重點如下。

減少營運碳排放



低碳營運

減少業務營運的碳足跡，支持邁向低碳未來。



資源優化

確保有效運用資源，減少業務營運對環境的影響，提升營運效率及生產力。



氣候風險管理

識別並應對氣候變化對我們業務所構成的風險，加強我們對氣候變化的適應力和韌性。

- 為支持低碳未來，集團致力減少碳足跡及優化資源運用，包括制定減碳目標及行動計劃，以減少碳排放、廢棄物產生及資源應用，以及致力採用建築信息模擬 (「BIM」) 及裝配式設計 (「DfMA」) — 機電裝備合成法 (「MiMEP」) 等先進建築技術，以提高項目效率及優化材料應用。
- 集團採納氣候相關財務披露工作小組的建議，優先關注氣候韌性，有系統地管理氣候風險及機遇。

推動智慧城市發展



智慧健康生活

推廣應用創新科技，加強聯繫大眾生活，改善生活環境，打造智慧、健康及宜居的城市。



氣候解決方案

優化屋宇及基礎設施，降低能源消耗及碳排放。



淨水及衛生

應用先進的供水及污水處理技術，提升水質及水資源的韌性。

- 打造智慧及可持續發展的城市，需要在都市環境下應用創新技術。我們的研發投資包括廣泛的新技術，例如數碼分身技術、物聯網、人工智能、大數據分析、BIM、組裝合成建築法、DfMA-MiMEP、環境工程技術及機械人解決方案。這些技術可惠及客戶及社區。我們的目標是把握新商機以實現可持續的業務增長，同時加強對客戶實現可持續發展目標的支援。

共創可持續價值鏈



客戶

向客戶提供優質、可靠及卓越的產品及服務，同時保障客戶的權益。



承判商及供應商

管理及建立與承判商及其他供應鏈夥伴的合作關係，以確保項目質量、管理供應鏈風險及提升項目效益。



社區

透過企業社會責任活動及慈善，為社區的長遠發展創造長久的正面影響。

- 集團旨在透過提供優質、及時及具成本效益的服務令客戶稱心滿意。集團未來的重點關注範疇為提升施工過程的工藝及質量，同時有系統及主動積極地進行客戶參與活動。為建立敏捷的供應鏈以迅速應對瞬息萬變的營商環境，以及滿足客戶的需要，我們計劃檢討供應鏈管理機制，以加強承辦商管理及溝通。

促進人才發展



以人為本的工作環境

建立以人為本的企業文化，締造健康、具充足支援及高效的工作環境，讓員工為自己的工作感到自豪。



培育人才

培養各級別員工的持續學習文化及專業精神，支持其職業及個人發展。我們亦旨在培養於瞬息萬變的環境中亦能取得成功的專業工程人員及領袖。



健康與安全

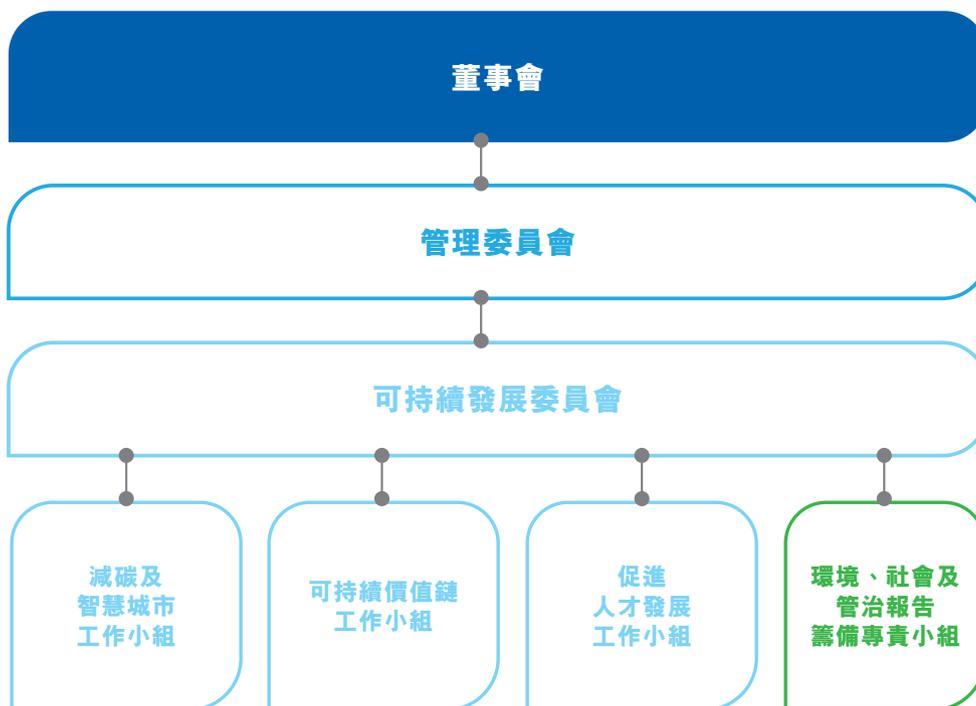
提供安全及健康的工作環境，保障員工及所有相關人員的健康與安全。

- 集團將積極與不同機構合作，吸納多元人才。我們計劃擴大畢業見習生計劃的範疇，以吸引及培育未來行業專才。
- 為培育及挽留人才及有潛質的未來領袖，我們將提供強大的培訓及發展課程，提升員工的核心能力，支持他們取得外部資歷認證，推動他們的事業發展。我們將繼續提供度身設計的培訓課程，在工程與其他領域上，填補員工自身知識及技術與市場水平的差距。
- 集團旨在透過採用智慧及創新技術，及改善健康及福利措施，為員工維持安全及健康的工作環境。

可持續發展管治

可持續發展管理建基於穩健的企業管治及集團上下的付出。為鞏固相關基礎，2022年，我們改進管治架構，按企業可持續發展策略，確立各級業務營運及範疇的可持續發展管理，共同實現可持續發展目標。

這次改進管治架構建基於多次內部溝通及會議所得的成果。新架構列明清晰的角色及職責，確保董事會、管理層，以及業務及職能單位等各級架構保持問責性及透明度，有助我們了解和考慮各級的意見，提供作出重大可持續發展議題決策所需資訊，對加快轉型至更可持續的業務模式，具備核心策略意義。



董事會

集團的可持續發展管治始於董事會，董事會對可持續發展負有最終責任及問責性。董事會監督可持續發展的重大決策，包括整體方針、策略及績效。在可持續發展委員會協助下，董事會監督集團可持續發展策略的實施情況，並定期檢討可持續發展績效，確保將重大可持續發展考慮全面納入集團的策略流程，實現所訂立的目標及指標。

可持續發展委員會

可持續發展委員會由一名董事會成員擔任主席，由多個業務及職能單位的管理人員組成，各成員在專長的主題領域以專業知識作出貢獻。在董事會監督下，可持續發展委員會負責管理、實施及監察集團可持續發展策略、目標、績效、行動計劃及報告。

可持續發展工作小組

集團設立三個工作小組，包括減碳及智慧城市工作小組、可持續價值鏈工作小組及促進人才發展工作小組（統稱「可持續發展工作小組」），以監督及支持企業可持續發展策略的四大核心範疇。各工作小組的成員組成均經過仔細考慮，以確保囊括來自多個業務及職能單位的代表。可持續發展工作小組負責規劃及實施各個核心範疇的政策及措施，亦會監察實施進度及成效，並定期向可持續發展委員會匯報，確保所訂立的可持續發展目標及行動計劃具備相關性、切實可行及具影響力。

本年度，可持續發展委員會及可持續發展工作小組集中討論各核心範疇的重要可持續發展議題，包括檢討績效，以及制定目標、行動計劃及指標。

“
隨著集團推行企業可持續發展策略，我們提升了內部可持續發展管治水平，持續推動整體可持續發展管理。集團在制定可持續發展行動計劃、關鍵指標及目標方面取得進展，我們為此感到鼓舞。
”

可持續發展風險管理

集團已將可持續發展風險納入集團層面的企業風險管理系統。董事會監督主要風險的識別及分析，包括評估及管理環境、社會及管治相關風險。根據該等風險的潛在影響及發生的可能性，集團制定行動計劃，以控制及緩解環境、社會及管治相關風險。在項目層面，集團的招標及項目風險管理系統有助識別及評估現有及潛在項目的環境、社會及管治相關風險（包括安全、質量及環境風險），以協助制定妥善的緩解措施。

集團的結構性風險管理方針有助系統化地管理重大環境、社會及管治相關風險，提升風險預警及緩解措施成效。有關詳情，請參閱年報「風險管理及內部控制」一節。

可持續發展意識

集團積極向員工倡導可持續發展的核心價值，以推動可持續的業務增長及發展。我們的董事會成員、高級管理層及員工廣泛地參與可持續發展工作。為提升對可持續發展的責任意識，我們已針對不同的目標群體推出不同的培訓及參與活動。

除了及時分享可持續發展議題的最新資訊外，我們亦舉辦可持續發展意識活動，增進員工對可持續發展的認識。例如，我們於2022年設計可持續發展達人挑戰，加深員工對可持續發展理念及趨勢的認識。我們亦將「可持續發展簡介」環節納入畢業見習生的培訓課程，介紹可持續發展理念及趨勢，以及集團企業可持續發展策略的概覽。2022年9月，我們舉辦主題為「邁向低碳經濟：減碳策略與業務機遇」的可持續發展工作坊，加深員工對低碳轉型及氣候韌性的意識。此外，我們於2022年1月舉辦「認識綠建環評數據中心」研討會，介紹專為數據中心而設的新綠色建築物評級工具。

外部持份者方面，我們積極推廣可持續發展意識，並參與多項活動及研討會。我們的代表向同業、業務夥伴及公眾分享以創新及科技解決方案實現可持續發展的經驗及知識。例如，在香港生產力促進局舉辦的「最佳典範分享會」上，我們分享以智慧科技推動建築環境轉型的見解，並介紹我們的「藍海戰略」及創新解決方案。此外，我們在建造業議會舉辦的「CIC Power Talk」上，分享了我們在創新、專業、活化及企業管治方面的成就及社會貢獻。



我們的環境工程團隊參與了ReThink HK的Business Environment Council Pavilion，在一連兩日的活動介紹集團最新的碳中和解決方案。



首席資訊、通訊及屋宇科技總監陳志雄工程師擔任香港生產力促進局「最佳典範分享會」的客席講者，解釋集團如何利用智慧科技塑造建築環境的未來。

案例：「安樂工程研討會系列：智慧可持續發展：人才・創新・環境」

2022年10月，集團首次舉辦一連三日的「安樂工程研討會系列」，安樂工程的意見領袖與行業專家和學者眾首一堂，圍繞「智慧可持續發展：人才・創新・環境」(Smart Sustainability: People・Innovation・Environment)的主題分享經驗。研討會上，各人探討可持續發展、創新、人才及智慧城市發展等主題，期望創建更智慧和更環保的世界。數以百計參與者給予研討會正面評價，認為研討會的內容緊貼時局，啟發思考。



培育人才、構建未來

我們的專家特別談及集團專注培育人才的策略，並講解我們如何培育年輕工程師及管理人才，以支持可持續發展。

以創新推動淨零排放，發展智慧城市

我們的資訊、通訊及屋宇科技團隊分享集團的數碼化及綠色轉型，以及我們如何利用一站式智慧科技塑造建築環境的未來。

對環境負責，構建綠色未來

我們的環境工程團隊介紹集團用於供水、污水及市政廢棄物處理項目的智慧科技及可持續發展解決方案。



創新：推動可持續發展

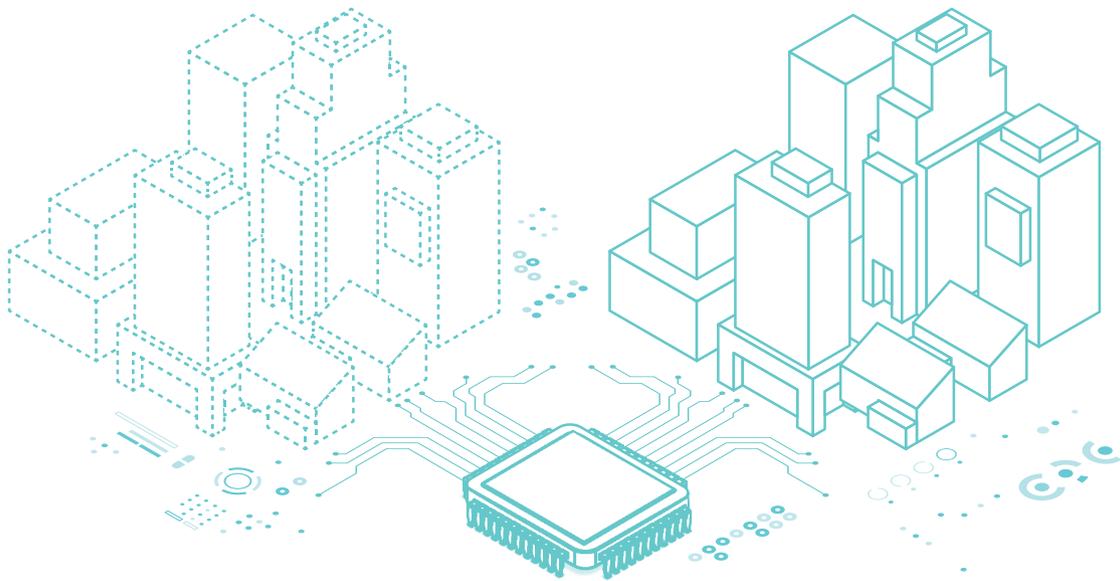
集團十分重視創新，視之為推動長期增長及促進環境及社會可持續發展的核心競爭力之一。我們投放大量資源於研發及創新科技，包括先進的建築技術、新環境工程技術、資訊及通訊科技、人工智能及優化能源應用。集團的投資不但可達致降本增效，而且可改善安全性、質量及資源效益，最終惠及客戶及社區。為引領創新，我們鼓勵在 workflows 改進及新業務理念等方面提出新意念，提升集團把握重大市場機遇的實力。



案例：數碼轉型

隨著內部研發實力穩定提升，員工愈來愈多參與創新事宜，我們加快數碼轉型和專有技術研發，包括用於實時分析的數碼分身技術。該技術有助設施管理人視覺化和優化樓宇表現，並就改善空間運用、節能、室內環境質素管理、租戶舒適度、設備管理及人力分配進行有效的策略性規劃。該技術更可延伸至物聯網及大數據分析技術方面，如為升降機及自動梯進行預測性保養，以及機電系統的故障診斷等其他應用。

我們在位於中環現有的世界級辦公室及商業大廈採用以人工智能驅動的數碼分身平台。我們亦將數碼分身技術應用於工業流程。例如，在我們其中一個污水處理項目中利用數碼分身技術監察流入污水廠的污水水質，優化營運效率。



為支持我們的「新科技、新市場、新業務模式」策略，我們在集團內鼓勵創新文化。集團設有創新基金資助「新產品」及「新流程」的創新舉措及項目。此外，集團每兩年舉辦一次主席創意大獎，旨在透過支持創新意念及先進的技術應用推廣創新文化。本年度，遴選入圍創新項目進展順利，入圍項目包括環境、健康與安全工地管理應用程式、機械人焊接及智慧化學劑量控制計劃。此外，我們繼續舉辦季度「創意走多步」比賽，鼓勵研發及創新。透過員工培訓，我們致力緊貼最新科技及創新趨勢。本年度，我們舉辦為期半日的「機電工程及建造業應用虛擬科技」研討會，討論虛擬科技帶來的潛在商機，例如區塊鏈、非同質化代幣及元宇宙。

集團亦參與「建築科技加速器(ConTech Accelerator)」計劃，支持創新文化。透過此合作平台，我們將分享在業內推動數碼轉型的經驗及優勢。



安樂工程培訓中心機械人解決方案

2022年，我們於安樂工程培訓中心引入機械人，可為訪客量度體溫、提供消毒服務、導覽及其他功能，協助安樂工程培訓中心的日常營運。

與持份者溝通

我們深明與持份者溝通的重要性，從中可了解不同持份者的考慮及期望，以及可持續發展趨勢對廣泛商業環境的影響，推動我們的可持續發展策略、措施及績效。我們的方針是與內部及外部持份者保持持續、恆常對話，識別重大可持續發展議題，區分優次及應對。

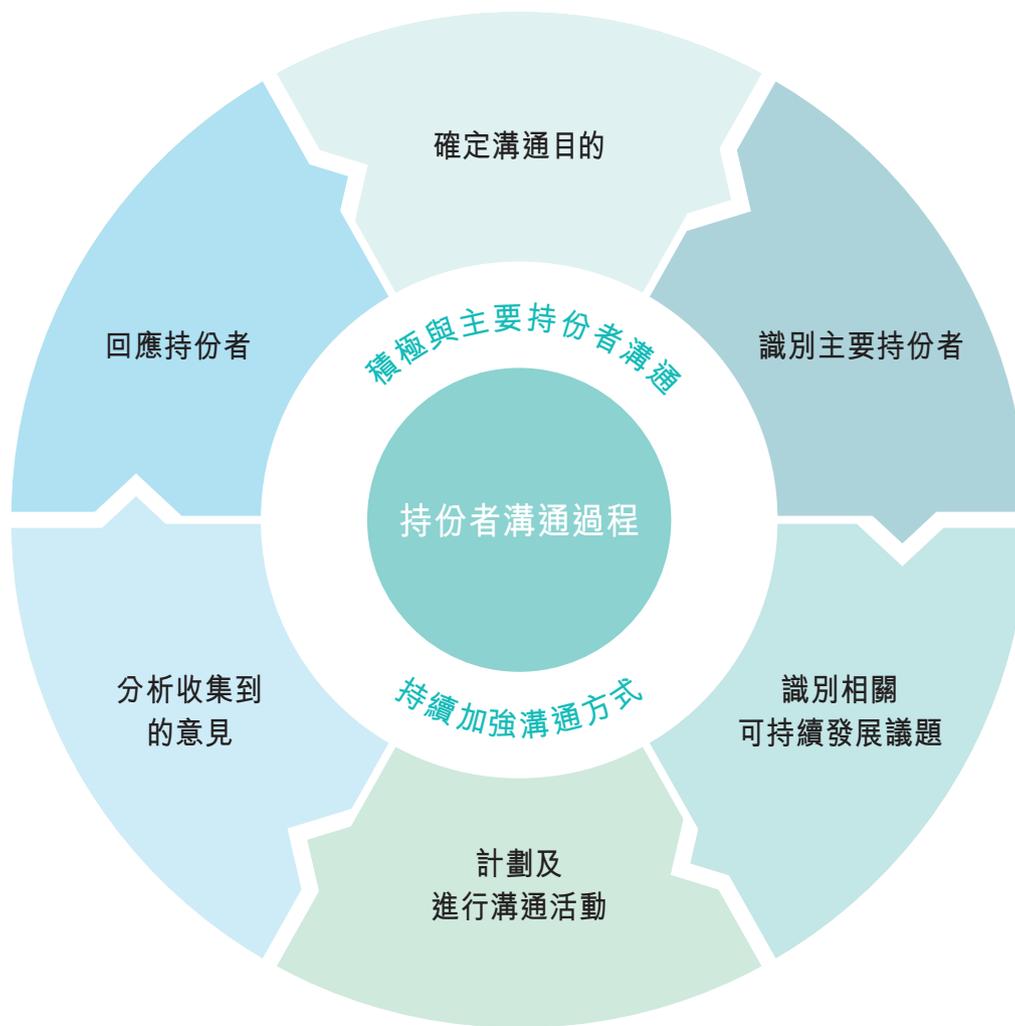
2022年，可持續發展委員會進行內部審視，評估2021年的重要性評估結果，當中考慮到大趨勢、持份者期望及業務優次對業務可能帶來的影響。鑑於建造業勞工嚴重不足，可持續發展委員會決定將「勞工不足」的重要性程度由「重要」提升至「非常重要」。經審慎考慮後，其他已識別的可持續發展議題的重要程度維持不變。

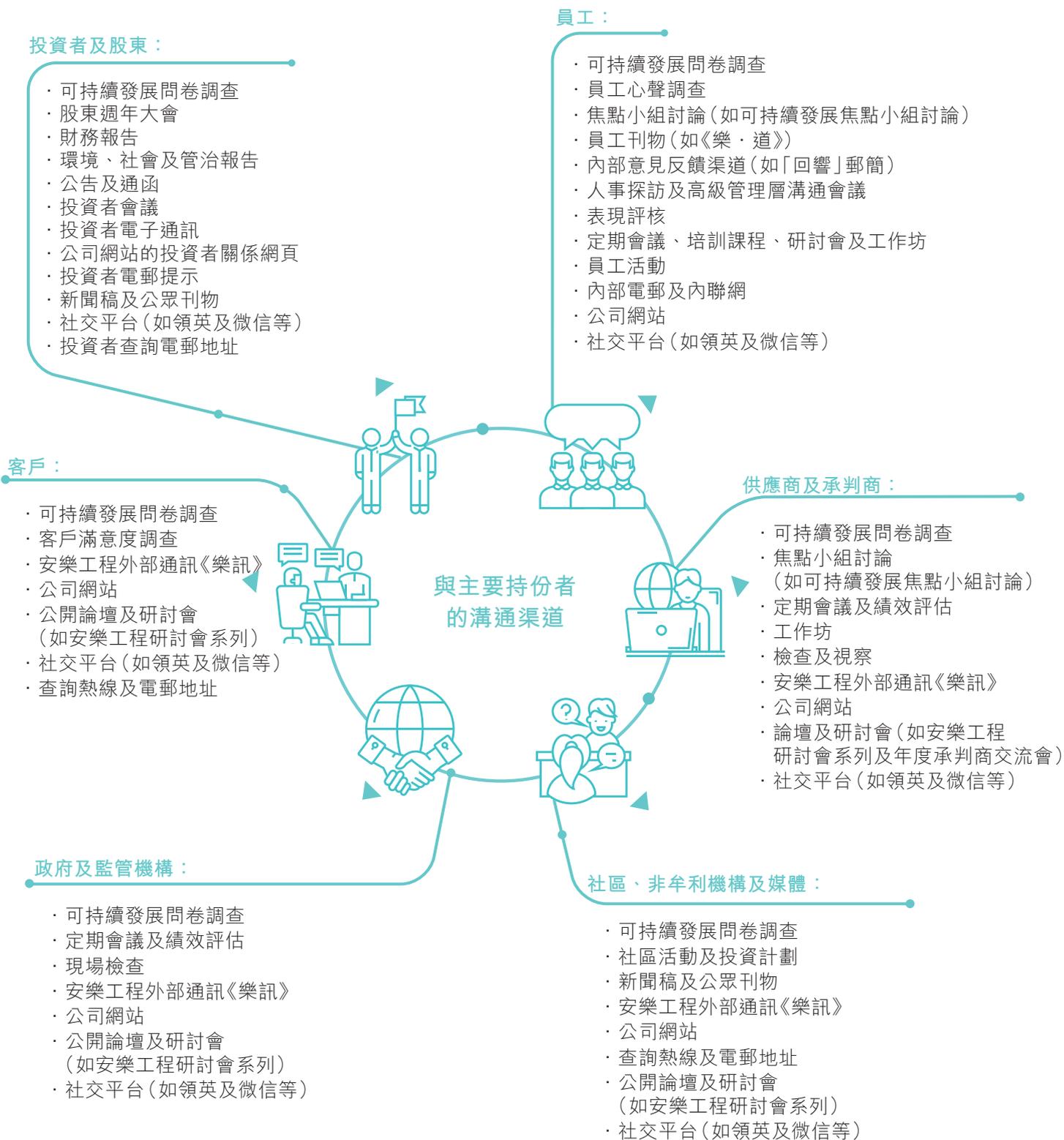


2022年重要性評估結果

類別	議題	重要性程度
領導及管治	<ul style="list-style-type: none"> • 合規管理 • 創新及科技 • 防貪 • 防止反競爭行為 	非常重要
僱傭及勞工常規	<ul style="list-style-type: none"> • 吸引、培養和挽留人才 • 健康、安全及福祉 • 人權 • 勞工不足 	
營運慣例	<ul style="list-style-type: none"> • 供應鏈參與 • 保護顧客資料和私隱 • 保護知識產權 • 產品和服務的質量及安全 	
環境	<ul style="list-style-type: none"> • 對環境及天然資源造成的影響 • 氣候變化 • 能源 	
僱傭及勞工常規	<ul style="list-style-type: none"> • 多元共融 	重要
營運慣例	<ul style="list-style-type: none"> • 供應鏈風險管理 	
環境	<ul style="list-style-type: none"> • 廢棄物 	
營運慣例	<ul style="list-style-type: none"> • 負責任的市場推廣及廣告 	中等
環境	<ul style="list-style-type: none"> • 物料 • 廢氣排放 • 用水及污水 	
社區	<ul style="list-style-type: none"> • 社區投資 	

與持份者溝通是制定及改善集團可持續發展方針的重要參考。我們一直為主要持份者維持有效的溝通渠道，傳達業務策略及可持續發展措施的資訊。此外，我們已透過恆常對話收集持份者的意見反饋，在制定可持續發展策略、目標及報告時予以考慮，為持份者及廣大社區創造更大價值。





可持續發展績效概覽

為保持集團可持續發展承諾的透明度及問責性，我們向持份者報告可持續發展的進展及成果。我們不斷檢討可持續發展績效，尋求改善方法及必要行動將可持續發展融入業務各個範疇，促進未來發展，維持卓越。

減少營運碳排放

制定**減碳目標**及行動計劃



超過**50%**屋宇裝備項目採用**先進的建築技術**，優化材料應用，提升項目效率



推動智慧城市發展

在屋宇管理及工業流程方面運用專有的**數碼分身技術**



展開**首個商廈重新校驗項目**



採用先進的**供水、污水及廢棄物處理技術**，支持環境可持續發展



共創可持續價值鏈

自香港政府機電工程署推出承判商表現評級起，**連續40個季度**獲「安全之星」及「服務質素之星」的最高評級



客戶滿意度調查的平均得分介乎「良好」及「優秀」之間

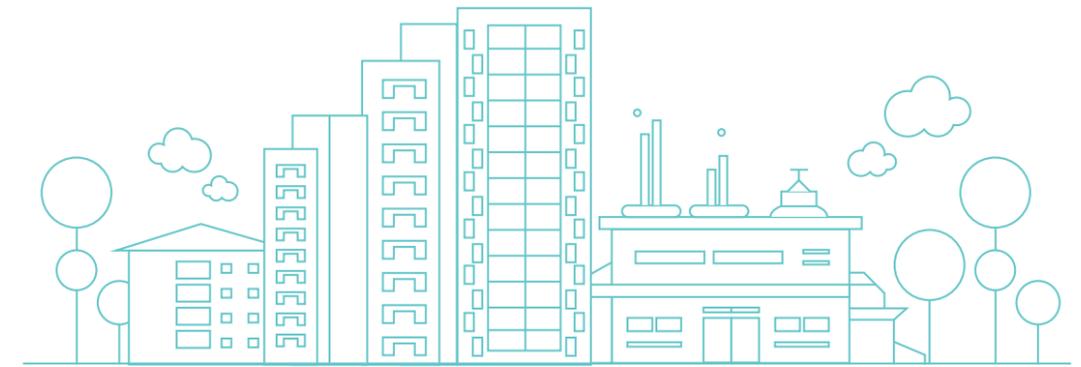


與遍佈全球的**3,000+**家供應商及承判商合作



捐款**705,000**港元





修訂集團**可持續發展管治架構**



爭取新綠色集團總部－安樂工程大廈獲得**綠建環評**綠色建築認證



促進人才發展

自1984年起培訓超過**1,000+**畢業見習生及見習技術員



總培訓時數¹**67,000+**小時；
↑ **30%**



平均培訓時數¹
↑ **32%**



工業意外率¹
↓ **19%**



死亡及職業病：
0



加強商業道德與誠信

舉辦一系列**商業道德培訓**



採用**端點偵測與回應**解決方案提升網絡安全



¹ 與2021年可持續發展表現的數據進行比較。

獎項摘要



特別環境、社會及企業管治大獎
— 年度傑出企業(上市公司)白金獎

基金經理標準
— 傑出環境、社會及企業管治白金獎
環境、社會及企業管治成就大獎2021/2022
環境社會企業管治及基準學會



最佳ESG報告獎(小市值)
— 嘉許獎
香港ESG報告大獎2022
香港ESG報告大獎



傑出ESG先導管理大獎(機電工程)
— 綠色貢獻機構(應對氣候變化)

機構嘉許大獎2022
香港品質保證局



最佳ESG企業服務大獎
星鑽服務大獎2021
《星島日報》



No.1 ESG工程企業大獎
頭條No.1大獎2022
《頭條日報》



傑出灣區企業
綠色可持續發展獎

傑出灣區企業
社會可持續發展獎



傑出灣區企業 — 綠色可持續發展獎

傑出灣區企業 — 社會可持續發展獎

灣區企業可持續發展大獎2022
新城財經台



香港回歸25周年企業貢獻大獎(建造業)
香港回歸25周年企業貢獻大獎
新城電台、香港再出發大聯盟



卓越獎(大機構組別)
香港可持續發展獎2022
香港管理專業協會



好心情@健康工作間大獎(企業/機構組)
— 超卓機構大獎
第十七屆職業健康大獎
職業安全健康局、勞工處、衛生署、
肺塵埃沉着病補償基金委員會及
職業性失聰補償管理局



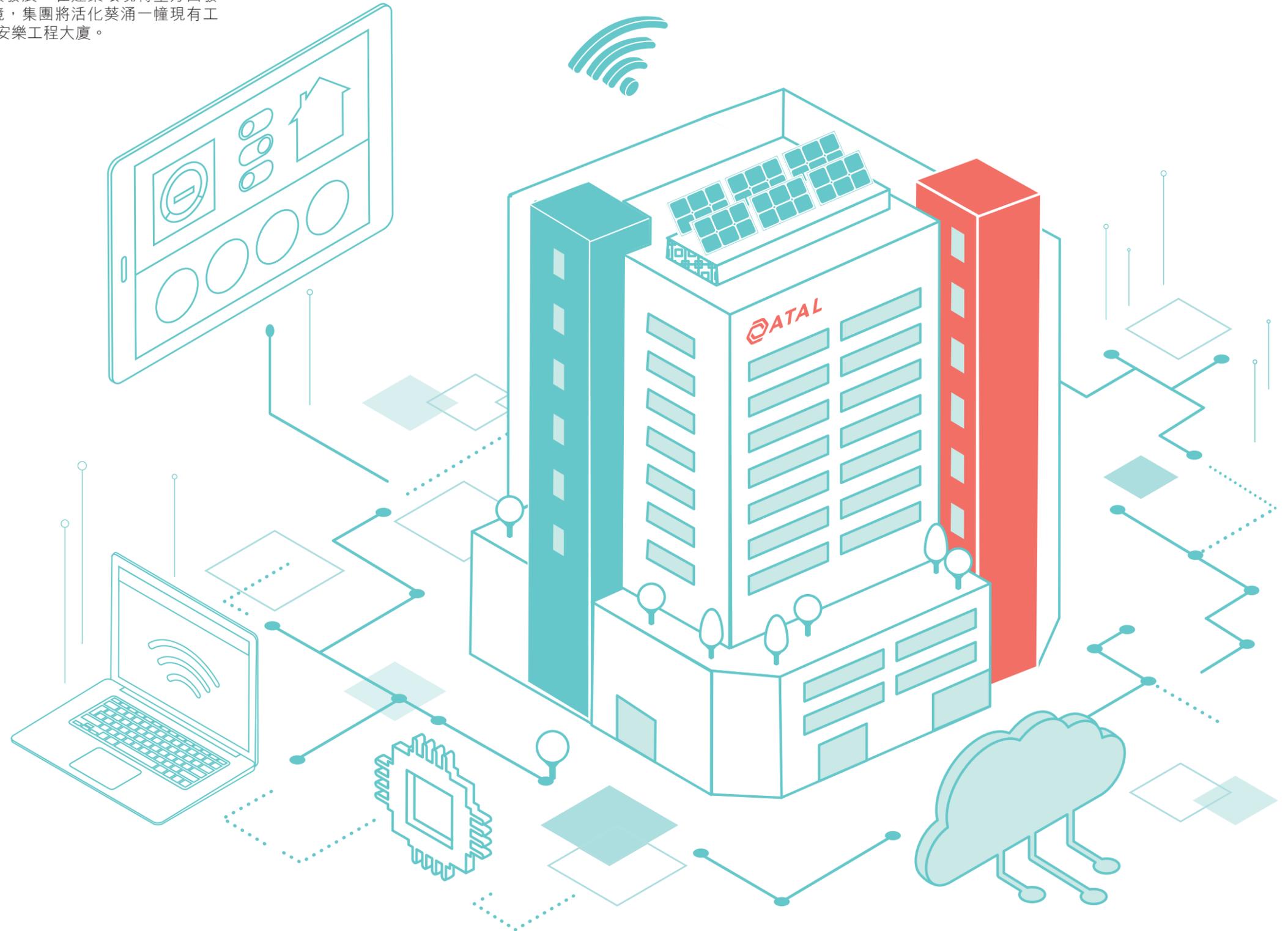
香港賽馬會未來人才發展特別獎
最佳管理培訓及發展獎2022
香港管理專業協會

新總部安樂工程大廈的綠色轉型

在香港，建築物耗電量佔全港用電量的90%，所產生的碳排放量佔全港碳排放量的60%以上。企業通過在整個業務營運過程中優先考慮可持續發展，在建築環境轉型方面發揮重要作用。為致力營造綠色、健康及高效的工作環境，集團將活化葵涌一幢現有工業大廈成為綠色辦公大樓，並作為集團的新總部，名為安樂工程大廈。

爭取綠建環評綠色建築認證

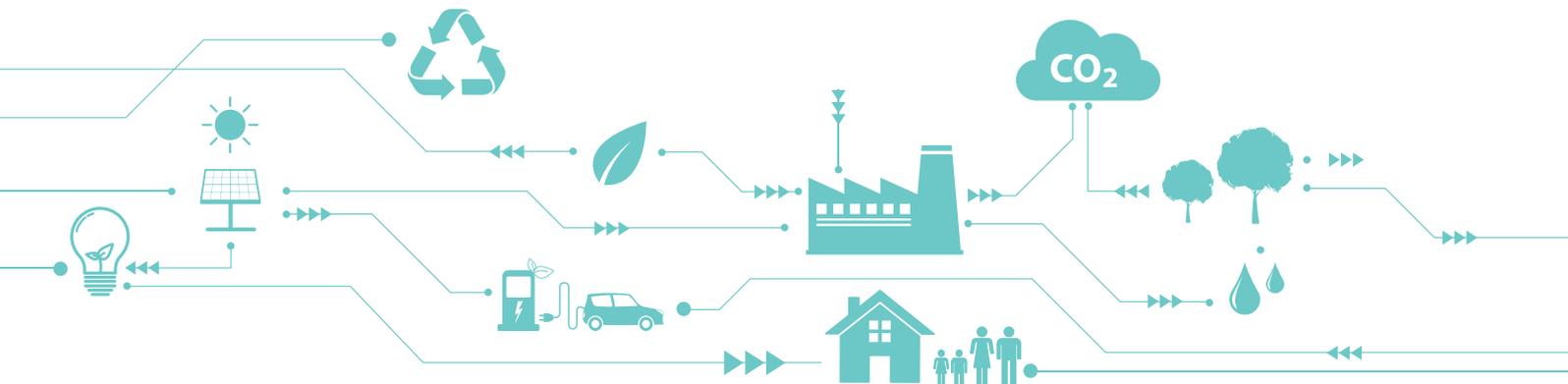
- 以人工智能驅動的智能能源管理系統
- 室內環境質素感應器監察系統
- 高效水冷冷水機系統
- 冷樑及變風量系統
- 影像分析技術
- 智能無線燈光控制系統
- LED照明
- 光伏板
- 綠色建築材料
- 室內及室外綠化空間
- 休憩及康樂區
- 設計靈活的共創工作空間
- 智能衛生間
- 電動車充電設施



安樂工程大廈的規劃遵循三大工作場所設計原則，包括連繫性、靈活性及可持續性，集團將運用大量綠色及智慧建築技術，提升能源效益、使用者舒適度和生產力。我們將使用專有的智慧屋宇管理平台，利用感應器網絡連接整幢大廈的系統及裝置。我們的智慧屋宇管理平台具備各種先進技術，例如數碼分身技術、物聯網、人工智能、物理指導機器學習及大數據分析。該等技術可產生有價值的見解，以助優化大廈表現。這平台讓我們能夠將所有結構性及非結構性數據中央化處理，以便監察、分析、控制及優化。

此外，我們在安樂工程大廈的規劃、設計、建築，以及營運及維修保養過程中採用BIM。於建築階段，我們會採用智慧及綠色建築技術，包括場外預製及DfMA-MiMEP，以優化資源使用效益及建築流程。大廈投入使用時，大廈的數碼記錄亦會納入智慧屋宇管理平台，提升設施管理及維修保養的效益。我們亦會建立動態環境、社會及管治儀表板，顯示實用的大廈數據及環境、社會及管治績效，以更有效地作出決策、績效追蹤及溝通。

上述的努力有助安樂工程大廈獲得綠建環評的綠色建築物認證，印證集團對推動可持續發展的承諾。





減少營運碳排放

我們致力保護環境，承擔盡可能減少營運對環境產生負面影響的責任。透過減碳、數碼化、負責任的資源使用，以及提升能源效益，我們竭力在營運中實踐可持續發展，應對氣候變化對企業、環境及社會構成的威脅。

減少營運碳排放

減碳及資源優化

管理方針

憑藉我們與持份者共同邁向低碳、智慧未來的決心，在營運層面，我們已把減少碳排放及加強資源優化列為重中之重，並加強相關工作。我們在環境、健康及安全政策中，提倡以負責任方式經營業務，盡可能降低業務營運對環境及人類健康的影響，並促進高效使用能源、水及其他天然資源，實踐環保。

“在推動減碳過程中，數碼化及員工參與是提升集團環境績效及促進減碳的關鍵因素。”

我們已根據ISO 14001:2015標準制定綜合環境管理系統，並應用於集團在香港、澳門、中國內地及英國的業務營運中。在環境管理系統構成的穩健框架下，集團透過嚴格遵守相關法律及法規，加強環境管理。為應對潛在環境風險，集團亦提供制定適當預防及緩解措施的指引。

集團環境、健康及安全委員會負責監察集團環境、健康及安全管理系統，該系統用於管理集團所有環境、健康及安全活動。為促進有效管理，委員會定期檢討環境措施及績效，以改善環境策略及加快實現環境目標。我們透過嚴格的內部及外部審核流程，按照環境、健康及安全相關的趨勢、慣例，以及本地及國際標準，加強環境管理系統。在實施層面，集團的品質、安全及環境手冊載列流程及工作指引，以促進集團實現在減碳及資源優化方面的環境目標。

進程

摘要

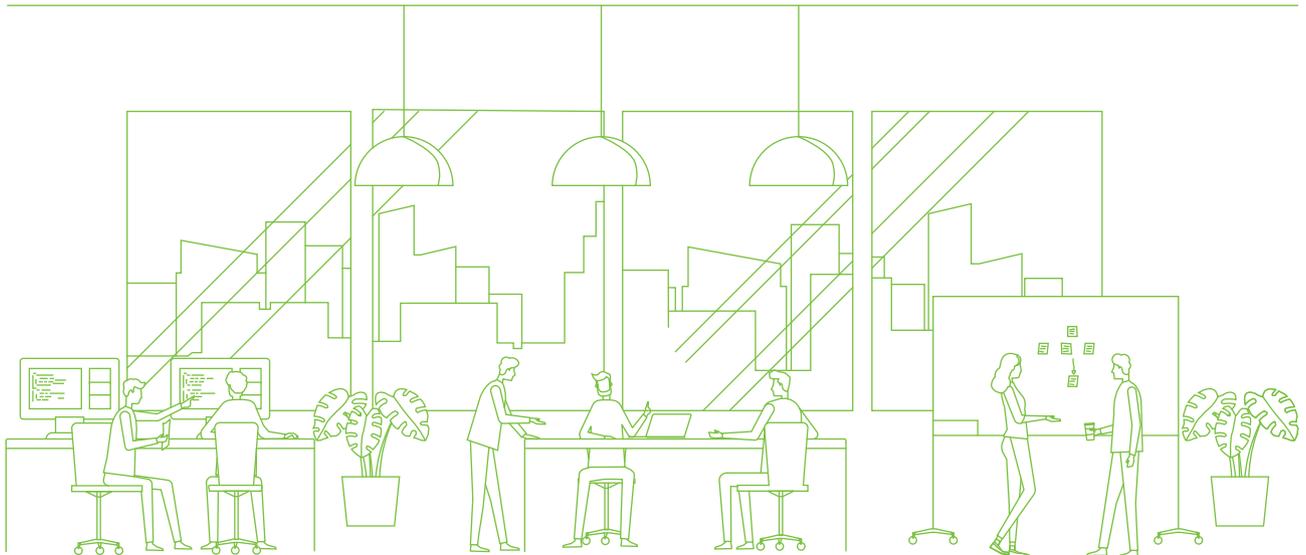


制定減碳目標

為響應香港政府於2050年前實現碳中和的目標，我們透過制定減碳目標，努力減碳。

為更緊密配合業務變動，我們已更改數據收集的範圍，涵蓋業務營運的多個類別，以更準確評估集團於2022年的溫室氣體排放。我們進行定期評估及分析，以追蹤我們的環境績效，以及識別業務中高碳排放的活動。為方便制定減碳目標，減碳及智慧城市工作小組一直與職能及業務單位合作，提出節省資源的措施，包括將現有照明替換為更具能源效益的發光二極管照明裝置、採用高效能空調系統、引入以人工智能驅動的智能能源管理系統、安裝可再生能源系統及改用電動車車隊。

基於內部專業知識及資源，集團竭力按我們的節能、節約用水及減少廢棄物情況，調整減碳目標及行動計劃。未來，我們將持續與不同持份者分享實現減碳目標的進展。



制定減碳目標

量化溫室氣體排放



制定減碳目標

2022年，集團成立減碳及智慧城市工作小組，著力制定減碳目標，並推動以下措施：

- 與所有業務營運地區的職能及業務單位溝通，以識別績效追蹤指標、建議節約資源措施及制定行動計劃
- 基於我們的工程專業知識，識別業務中高碳排放的活動，以及評估所建議措施的可行性及對於節約資源的潛在成效
- 確認用於制定減碳目標的關鍵環境績效指標



實行減碳計劃

檢討績效

闡述進程



可持續使用資源

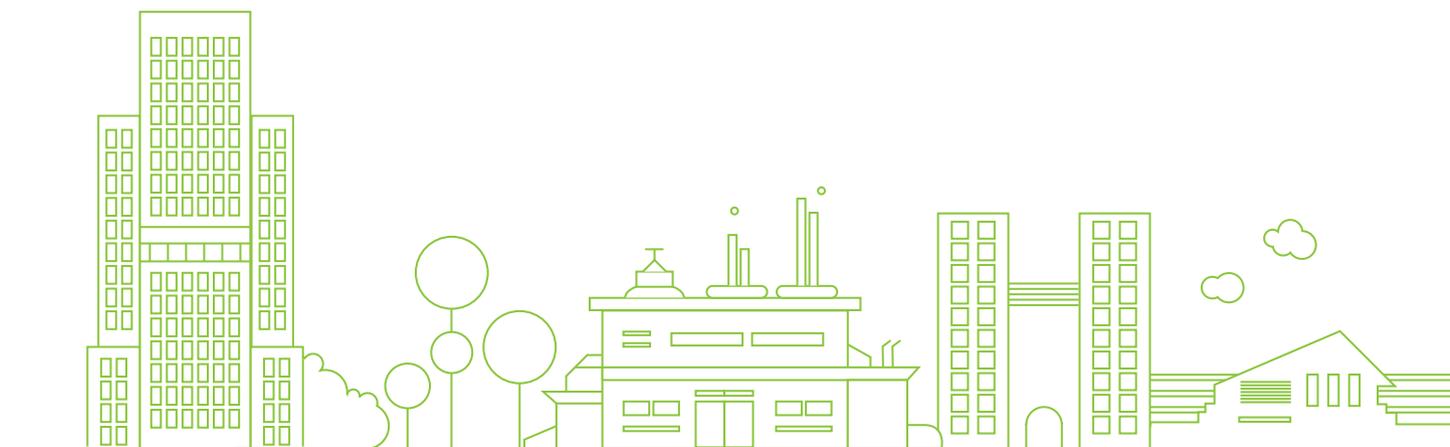
為配合集團的減碳目標，我們已實施一系列綠色辦公室措施，提升辦公室營運的資源使用效率。

為提倡節能，我們開發屋宇管理系統，以監察辦公室的能源消耗。感應器網絡有助監察辦公室環境，能夠自動精確地控制供暖、通風與空調以及照明系統，減少不必要的用電。我們亦作出其他綠色及智能辦公室舉措，例如安裝智能衛生間及室內環境質素感應器、更新供暖、通風與空調以及照明的規定，提升電力使用效率。此外，我們已加強公司車輛管理，降低化石燃料的消耗及廢氣排放。

我們繼續採取節約用水及無紙化辦公室措施，減少資源消耗。例如，我們在辦公室安裝節水裝置限制水流。我們亦提升數碼化工作流程，並利用電子通訊平台推廣無紙化的工作場所。作為流程精簡及自動化計劃的一部分，我們已於2022年更新人力資源資訊系統，加入新的電子通訊功能。

另外，我們鼓勵綠色採購，優先選購環保產品。例如，我們的新公司外套以再生聚酯纖維製成。

就升降機及自動梯廠房所使用的包裝材料而言，我們於本年度更改包裝方法，提升包裝材料使用的效益。因此，2022年包裝材料密度較2021年有所下降。



² 包裝材料密度僅按升降機及自動梯業務的銷售收益數字計算，包括外部交易及公司間交易。

先進的建築技術

集團一直是採用先進技術升級屋宇裝備機電工程的先驅，致力使集團的生產力、成本控制、質量及安全性得以提升至更高層次。我們已在超過50%屋宇裝備工程項目應用先進建築技術，例如BIM、DfMA-MiMEP系統、人工智能及大數據分析。採用先進建築技術不但可提升項目效益及質素，而且可改善工程安全性，優化材料消耗。



超過50%

屋宇裝備工程項目應用

先進建築技術，

以優化材料消耗及提升項目效益

我們按照香港的BIM路線圖，通過創造及維持合適的BIM環境、方法及設施，並為員工提供培訓、輔導及指導，提升本集團的整體BIM實力。2022年，我們為逾500名員工開辦逾1,000小時有關BIM理論、軟件及管理的內部培訓。



透過採用DfMA-MiMEP，我們在工地外預製MEP組件，並適時將MEP模組送至建築工地進行組裝或安裝、最終測試和調試。該方法能夠減少物料浪費，提升項目效益、工程品質及工作安全。

安樂工程的DfMA系統工作流程



案例：採用先進建築技術改造公眾殮房設施

上半年新冠疫情導致死亡率上升，令殮房需求飆升。我們成功在極短時間內動員工人團隊完成公眾殮房項目，擴大殮房容量應對迫切需要。

公眾殮房重置工程由設計至施工階段，全程運用BIM技術。我們亦主動建議運用DfMA-MiMEP技術，加快安裝，提升項目管理及施工效率，配合安樂工程屋宇裝備預製組件組裝技術，讓重置工程在善用資源，以及改善質量、安全、成本及項目管理的情況下順利完工。由於項目廣泛運用先進建築技術，在本年度第一季疫情最為嚴峻的時期，現場工作時數得以大幅減少。

為表揚項目成功實踐完整BIM技術流程，以及集團開發及應用新技術的成果，項目獲頒發「Autodesk Hong Kong BIM Awards 2021」嘉許。



廢棄物管理

集團設有廢棄物管理政策，以管理及監察所產生的廢棄物，就處理有害廢棄物、一般廢棄物及建築廢料提供清晰指引。我們聘請持牌廢棄物承判商收集及處理燈管、廢墨盒、廢碳粉盒及電池等有害廢棄物。無害廢棄物方面，我們將廢棄物分門別類，不可回收的廢棄物將於收集後直接運送到堆填區棄置，將經過分類的可回收物料重用、回收或捐贈予慈善機構。

提高環保意識

我們一直透過可持續發展通訊、研討會、培訓及工作坊，倡導實踐綠色及低碳舉措，向員工灌輸可持續發展的理念，提高員工的環保意識。

本年度，我們在《邁向可持續發展》通訊內分享有關《香港氣候行動藍圖2050》、低碳生活的日常習慣、打造綠色工作場所及回收等可持續發展資訊。集團亦在另一刊物《綠色點子》內分享有關環保的行業最新發展及典範。



氣候風險管理

氣候變化及極端天氣事件造成的影響日趨嚴重，採取措施應對氣候變化極其重要，刻不容緩。根據政府間氣候變化專門委員會發表的「Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability」報告，人類行為所引起的氣候變化，包括更頻密和更嚴重的極端天氣事件，已對大自然及人類帶來廣泛不利影響，其影響程度已超出由自然因素引起的氣候變化。

作為具備可持續理念的跨專業機電工程集團，我們關注氣候變化的影響，並已採取措施減緩氣候變化對集團業務的影響，同時亦減少業務對大自然及建築環境的影響。

在建築環境方面，我們透過將氣候解決方案融入工程項目，提升客戶的氣候韌性。例如，對於較大機會面對或較容易受到極端天氣事件影響的項目，如位於沿海低窪地區的項目，我們會在設計階段提出措施減緩客戶承受的氣候風險。

內部方面，我們密切識別及應對業務中的氣候相關風險及機遇。為減低惡劣天氣帶來的安全風險，當出現惡劣天氣警告時，我們發出提示訊息，並建議預防及緩解措施。考慮到日趨炎熱的天氣導致暑熱疾病風險增加，我們已推行防止中暑活動，並實施預防中暑措施。追求氣候適應力及韌性方面，我們進行研究及進行會議，以了解氣候風險與機遇，並審視如何就業務營運進行情境分析。這有助我們確定及評估氣候相關風險，並提供數據協助制定減緩風險的策略。

為確保員工了解氣候風險管理的重要性，我們持續為員工提供氣候相關議題、策略、措施及進展的最新資訊。例如，為提升員工意識，我們於2022年刊發內部通訊，介紹實體及過渡氣候風險。

預防中暑措施：



提供水樽、冰涼毛巾、抗熱制服、可攜式腰間風扇、防曬手袖



推動智慧城市發展

集團決心採用先進創新技術推動智慧城市發展。我們致力培養創新文化，提供人工智能、機械人解決方案、能源優化、能源儲存、可再生能源、數碼化及環境工程解決方案，惠及客戶及廣大社區。



推動智慧城市發展

智慧健康生活

我們透過建立數碼分身技術、物聯網、人工智能及大數據分析等新技術能力，以及廣泛應用先進建築技術、環境工程技術及機械人解決方案，支持智慧、健康及宜居城市發展。集團基於研發團隊開發的專有技術，把握商機，以項目為客戶帶來效益，包括以建築物節能方案及數碼解決方案提升營運效率，並以改善醫療及其他服務造福社區。

人工智能及定制的物聯網解決方案

我們提供一站式服務，包括系統設計、設備供應、物聯網網絡開發、整合式服務，以及最為重要的定制數據分析應用。在基於物聯網的前沿創新方面，集團內部研發的「智慧屋宇管理平台」可實時集中分析溫度、濕度、能源使用及漏水情況等大廈數據，利用統計性分析優化大廈表現，而且具有預測性保養功能，同時可透過單一平台監察所有大廈系統及裝置，以便客戶及時採取行動並進行分析。

“

考慮到市場對科技驅動的解決方案及自動化的需求日益增加，我們將繼續堅守承諾，進一步優化內部資源及設計定制解決方案，同時繼續推動數碼分身技術發展，支持智慧城市建設。

”

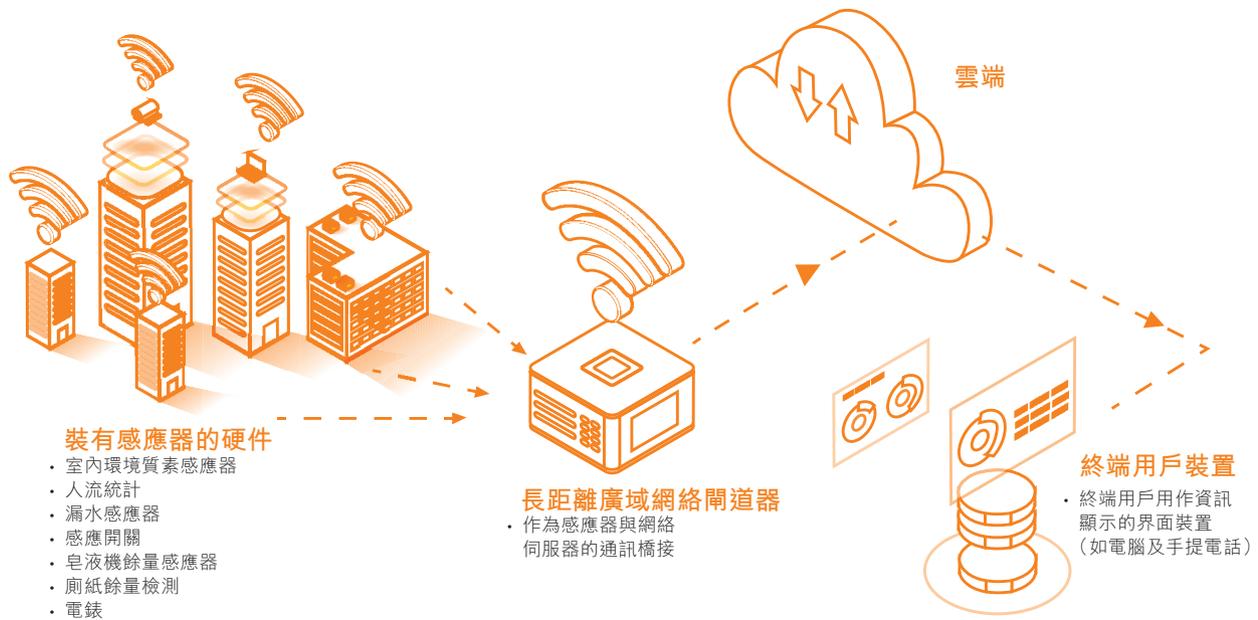
安樂工程智慧屋宇管理平台

分析及應用	數碼分身	能源優化	自動故障檢測與診斷	智慧設施管理	訪客管理			
	智慧空間	室內環境質素監控	環境、社會及管治儀表板及報告	智能衛生間	可持續發展監測			
	物理指導的機器學習		領域知識		人工智能			
視像化	流動應用程式	儀表板	警示通知	報告及記錄				
數據管理	數據湖			數據整理				
數據收集	屋宇管理系統	弱電系統	物聯網及資訊及通訊科技	影像	機電	運行數據	空間及BIM	其他公開數據

我們透過將物聯網系統及BIM融入智慧屋宇管理平台，以智慧解決方案簡化設施管理及預測性保養的操作流程。在集團的零碳建築項目，我們研發的已完工BIM模型，配備已驗證的資產數據，能與物聯網系統相互連接。該模型結合了機電設備震動監察、濕地監察、水產養殖監察、電力監察及室內環境監察功能。該模型具備獲取實時洞見及數據的能力，可提供作出決策所需資訊，有效及準確地解決設施管理方面的問題，亦可減少流程延誤，降低成本，提高預算分配效率。持續監察亦可避免重新施工及重大損壞，降低潛在風險及損失。

除了零碳建築項目外，我們亦將物聯網技術應用於一個政府基建項目的實時定位系統。我們使用智慧標籤建立準確、具成本效益的儀表板，用於顯示各個部門設備的實時位置，改善資源分配及營運效率。

我們的智能衛生間解決方案已採用先進的長距離廣域網路結合物聯網技術。該項解決方案可將多個感應器連接至智慧屋宇管理平台的儀表板(包括室內環境質素、人流統計及漏水感應器)，促進有效的管理及高水平的用戶體驗。該項解決方案已應用於商業大廈、甲級寫字樓、由中環古舊建築活化而成的零售空間，以及其他項目。



全自動存儲及輸送系統

支援服務和設施對應付龐大的公共醫療服務需求至為重要。集團成功中標，為一個支援服務中心設計、供應及安裝全自動存儲及輸送系統。該系統由穿梭車系統、輸送系統及裝載站三者所組成，負責處理衣物的收集、清潔及分類，從收集、掃描及儲存數據、輸送、裝箱，以及分類至裝載站等流程均完全自動化。該系統的操作與倉庫管理系統同步，簡化洗衣工序，提升香港公營醫療服務能力。

以嶄新技術提升升降機表現及可靠性

2022年4月，我們完成中環至半山自動扶梯系統更新工程。該系統每日使用量超過78,000人次，是全球最長的戶外有蓋自動扶梯系統。

狹窄的工地和各種環境限制為更新工程帶來大量技術挑戰。憑藉我們的嶄新技術、周詳規劃、妥善執行及仔細考慮社區需要，我們得以在緊迫的時間內交付讓客戶滿意的項目。

更新工程為中環及半山提供了安全、可靠及環保的自動扶梯系統。集團在該項目的成果備受肯定，獲頒《Elevator World》「2021年度項目」「自動梯－現代化」組別第一名，以表揚在創新、原創性、創意、安裝方法及技術，以及採用先進技術方面的表現。



氣候解決方案

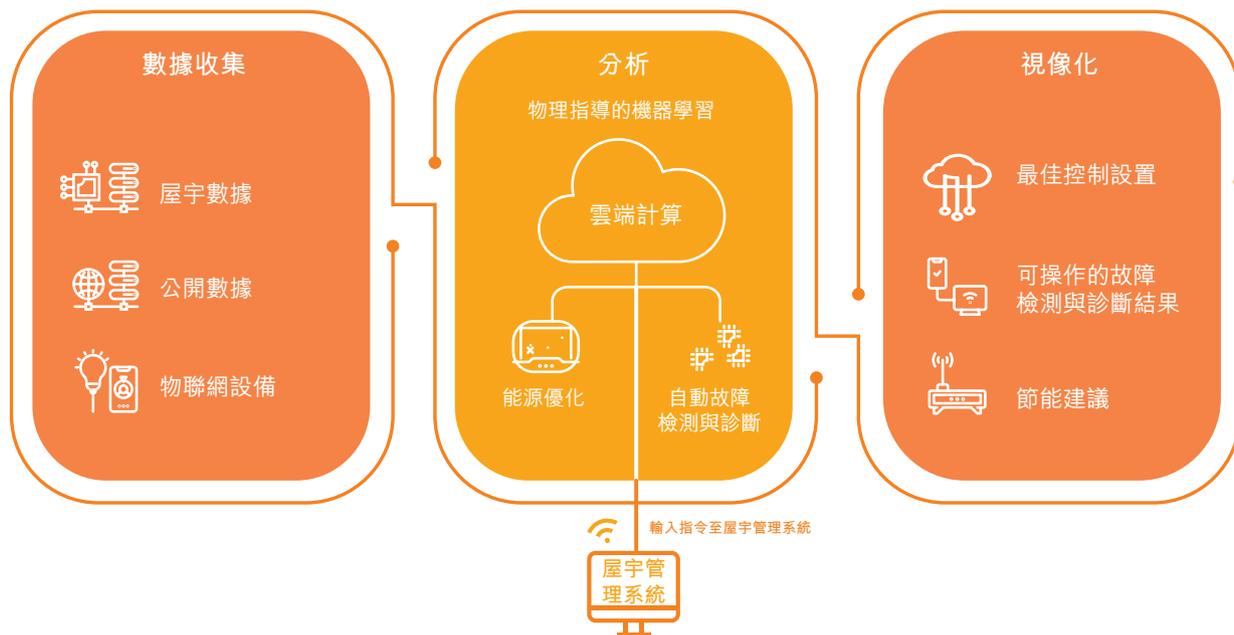
集團透過採用嶄新技術及創新意念推行各項氣候解決方案，推動香港減少碳排放。我們提供一站式節能解決方案，包括能源審計、重新校驗、設計和能源使用監控。我們的內部研發團隊及綠色建築專家共同設計定制的物聯網能源優化系統，協助客戶實現節能目標。

此外，為配合有限的空間，我們提供度身設計的可再生能源解決方案。我們的可再生能源解決方案包括太陽能光伏系統、太陽能光熱系統、可再生能源燈柱、太陽能路面、太陽能冷卻系統及風力發電系統。該等方案協助客戶減少電力消耗，同時降低電費。

利用能源分析模塊進行能源優化

「智慧屋宇管理平台」的創新能源分析模塊乃多合一智慧解決方案，運用大數據分析及機器學習，提高供暖、通風及空調系統的能源效益，並能實現數據驅動優化，同時設有自動故障檢測與診斷功能，以改善能源表現。

供暖、通風及空調系統每年可節省高達 **30%** 能源



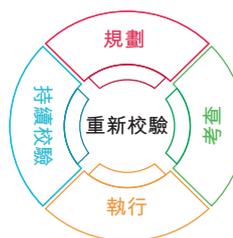
此解決方案基於自學式物理指導的機器學習模型與現有營運數據，利用先進模擬及優化技術，盡可能達致節能，協助多幢甲級寫字樓及數據中心整體優化其供暖、通風及空調系統。能源分析模塊可令大廈的供暖、通風及空調系統節省高達30%能源，視乎大廈的類型及現時能源表現而定。

重新校驗及能源審計服務

集團一直為不同大廈提供重新校驗及能源審計諮詢服務，協助識別大廈的節能潛力及提升能源表現。

除了政府及機構大廈外，我們亦已展開首個針對商業大廈的重新校驗項目。我們對屋宇裝備系統（包括供暖、通風及空調系統、電力系統、照明系統、升降機和自動梯，以及管道和排水系統）進行數據分析及情境診斷，以識別導致低能源使用效率及室內環境欠佳的營運與保養漏洞。根據分析，我們制定重新校驗計劃（包括營運及保養改善工程），令大廈於節能、可靠性及熱舒適性上有所改善。此外，我們為大廈用戶提供培訓及指導，並持續提供校驗服務，以保持最理想的能源效益。

甚麼是重新校驗？



重新校驗是審核過程的重要組成部分，可確保屋宇裝備系統的有效運作及保養。重新校驗主要識別現有屋宇裝備系統的故障或低效情況，並對系統作出必要的升級

或維修。此外，重新校驗協助提升能源效益，降低成本，為用戶提供舒適的環境。透過自動化、感應、分析和其他工具組成的現代技術解決方案，重新校驗可優化大廈任何現有系統，確保系統以最佳表現運作。

淨水及衛生

以創新方式建設系統以提供優質水處理及廢棄物管理服務，為集團的標誌性服務之一。

集團採取先進的供水及污水處理技術，支持公私營機構為環境可持續發展作出貢獻，包括好氧顆粒污泥處理方法、高能量超聲波技術及「安樂工程一體化磁介質高效沉澱池」技術。2022年，我們的污水處理技術「安樂工程一體化磁介質高效沉澱池」技術獲中國國家知識產權局授予實用新型專利證書。該技術亦勇奪香港總商會的「2021-22香港工商業獎：創意獎」、環境運動委員會「2021香港綠色創新大獎」的「優異獎」，及香港生產力促進局「深港2022年優秀創新生態環境技術、成果推薦名錄」。

「安樂工程一體化磁介質高效沉澱池」技術由集團內部開發，是集多種功能於一體的靈活、全面自動化的污水處理系統，可減低工地對環境造成的負面影響，節省勞工及保養成本。該技術已廣泛應用於我們於中國內地的污水處理項目。



推動香港廢棄物管理

集團一直持續發展廢棄物管理基礎設施。集團嶄新的「轉廢為能」項目－有機資源回收中心O·PARK1，自2018年起在香港處理廚餘。此有機資源回收中心採用厭氧分解技術，將廚餘轉化成生物氣，再轉化成設施所需的熱能及電力，實現能源自給自足，更可將剩餘電力輸送至電網。O·PARK1不但減少了棄置於堆填區的廚餘，亦會將厭氧分解過程中產生的殘餘物升級再造成堆肥，用於園林綠化和農業生產用途，支持香港廢棄物管理策略。2022年，項目勇奪「2022年全球能源獎」的「國家獎」及「FIRE類別大獎」，以嘉許項目採用創新設計應對氣候變化的卓越表現。



近期，我們簽訂兩項廢棄物基建項目合約，包括位於沙田的污水處理廠的廚餘預處理設施，以及位於打鼓嶺的堆填區擴建部分的滲濾污水處理設施，進一步擴大集團在廢棄物處理方面的環境工程業務規模。由於我們負責新廚餘預處理設施的設計、施工、營運及維修保養，我們採用分離破碎機作為廚餘預處理的核心技術，以便進行污泥共厭氧消化。我們的先進技術及專業知識將提升香港廚餘處理的能力。

堆填區擴建工程是政府廢棄物管理計劃的重要組成部分，而位於打鼓嶺的滲濾污水處理設施工程為重要一環。在該項目的設計及施工過程中，集團會使用最新技術降低堆填區廢棄物產生的滲濾污水中氮的濃度及其他可生物降解的污染物，將有助以生態友好方式持續提供廢物棄置服務。



優化濾水處理設施的能力

集團位於沙田的濾水廠原地重置工程項目勇奪Autodesk Hong Kong BIM Awards 2022。新濾水廠採用先進的處理技術，包括分兩階段進行臭氧處理、斜板沉澱，以及分兩階段進行過濾及紫外光消毒，以提升處理及消毒能力，並提高供水的可靠性。我們在整體項目生命週期中的設計及施工過程採用BIM，將現有及新元素的結合情況、設計變動、施工流程、工地物流及未來項目交付視覺化，同時讓多個領域的單位緊密合作，精準及按時完成工序。





共創可持續價值鏈

為與主要持份者保持緊密互惠的合作關係，我們通過實踐卓越工程、專業精神及優質服務，將可持續發展原則融入價值鏈。我們致力提高客戶滿意度及支持社區長遠發展，建設更美好的未來。

共創可持續價值鏈

客戶

管理方針

集團優先關注客戶需求，提供定制及創新解決方案，從而令客戶滿意。我們非常重視提供世界級質量、可靠及卓越的產品及服務。我們的品質保證程序中包含了強大的管理及監察環節，保障客戶的權利及權益。

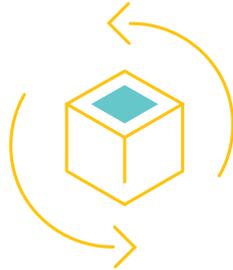
我們嚴格遵守ISO 9001:2015品質管理系統標準，並將品質管理系統應用於所有核心營運中，確保我們能履行品質政策與品質計劃及程序上載列的責任，對產品及服務進行有效管理及監控，讓客戶稱心滿意。

我們在建築工地推行「跨業務單位品質、安全及環境檢查計劃」，藉此交流良好的實踐經驗，以促進工藝及高標準的產品質量及安全。我們進行定期內部及外部審核，確保系統的合規性，並持續改善相關系統。對於品質未如理想的產品，我們已制定系統化的流程以應對所有質量問題，包括產品回收及品質追蹤，以從根本解決任何不合規格情況，防止再次出現品質偏差的問題。

我們提供全面、準確的資料，持續收集客戶對我們營運的意見，以不斷提升我們的產品及服務。於合約完成後，我們會進行客戶滿意度調查，以調查及評估客戶的滿意度。在投訴處理方面，我們已建立完善的品質保證程序，為處理客戶申訴提供指引。業務單位須根據品質保證程序，及時並適當地回應所有客戶反饋。

我們與價值鏈中各持份者建立緊密合作關係，帶動協同效應，有利於我們的可持續發展及業務發展。我們將繼續保持積極溝通，並分配充足資源，以促進合作。

進程



產品因健康及安全問題而需回收：**0**

摘要



客戶滿意度調查的平均得分介乎「良好」及「優秀」之間

自香港政府機電工程署推出「註冊升降機及自動梯承辦商表現評級」以來，連續**40**個季度獲「安全之星」及「質素之星」的**最高評級**



安樂建築工程質量改進計劃

2021年12月，我們推出「安樂建築工程質量改進先導計劃」，並與不同業務單位合作制定提升施工過程中的工藝及質量的方案。此外，該計劃亦旨在促進資深員工及承辦商與前線工程人員分享相關經驗與技術。

2021年

檢討導致重做、缺陷、罰款、投訴或其他問題的工程質量不合格的重大事件。

- ☑ 透過工作坊與業務單位及承辦商識別重大質量缺陷。



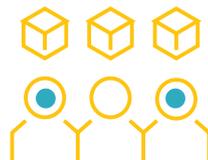
2022年

舉辦一系列工作坊，與前線工程師、承辦商工頭及工人集思廣益，進行深入討論。

- ☑ 在工作坊環節中進行因果分析，確定可能導致質量不合格的因素。
- ☑ 設計重點提升計劃，包括修改現有工作指引、拍攝一系列推廣影片，並對關鍵工作流程設定施工檢查點。

2023年

加強工程質量事件的調查機制，並將計劃延伸至其他業務單位。



案例：位於西九文化區的博物館的多元化項目

位於西九文化區的博物館展示來自中國內地、香港及海外的珍貴文物及藝術品。集團獲委聘為博物館進行給排水系統工程，以及重型升降機的設計、供應及安裝，協助順利運送珍貴的藝術瑰寶。從項目動工起，我們以一絲不苟的態度滿足博物館極高的專業標準，並盡可能打造最理想的環境，以便安全地處理及展示國際藝術典藏。

我們的重點工程包括安裝工業級去離子供水系統，以為博物館實驗室提供足夠純淨的用水。這對進行文物保育工作十分重要。為確保安全、順暢地運送國家文物，集團專門為博物館設計用作運送珍貴展品的重型升降機。該升降機除了採用大型機廂外，地板更選用特殊抗震物料，同時配備交流變壓變頻驅動器，以節源能源。

由於展品對光線及濕度極為敏感，團隊協助建造了既適合展示藝術文物，同時又能為訪客帶來最佳體驗的環境。我們為團隊提供隔音技術培訓，期望在施工期間，仍能確保機電服務及設備處於低噪音敏感水平，以符合場地的高聲浪控制要求。



承辦商及供應商

管理方針

我們致力與供應商及承辦商維持緊密的長期合作關係，並共同制定可持續價值鏈，為環境及社會帶來正面的影響。我們在採購流程中加入對供應商及承辦商產品及服務的可持續發展表現要求，以管理供應鏈的環境、社會及管治相關風險。我們在供應商及承辦商的營商行為守則清晰列明相關可持續發展要求，而集團品質、安全及環境手冊則列明全面的供應鏈管理程序，為採購及承判流程提供指引，涵蓋從合作夥伴甄選到績效評估等各個範疇。

甄選

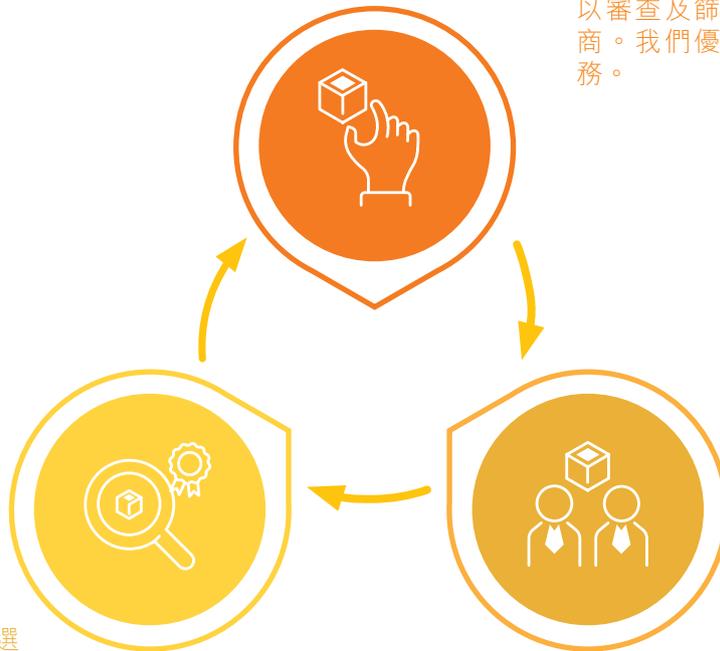
我們在供應鏈管理過程中採取對環境及社會負責的做法。我們根據涵蓋財務、技術合規、環境、健康及安全、質量、道德操守、人權及勞工權益的甄選準則，進行正式及客觀的評估，以審查及篩選合適的供應商及承辦商。我們優先選擇環保的產品及服務。

審視及評估

我們對供應商及承辦商進行盡職審查，採用定性及定量評分方式評估供應商及承辦商的績效。我們優先選擇表現出色的供應商及承辦商，而表現欠佳者將被降級或從招標名單中移除。該機制以績效為本，注重供應商及承辦商的可持續發展績效，有助促進集團與供應商及承辦商的互惠關係。為持續改善供應鏈，我們舉行定期會議，與現有供應商及承辦商溝通。我們亦會定期進行內部及外部審核和檢查，從而監察表現。

控制策略

我們在整體項目生命週期中，持續密切監察供應商及承辦商，以降低供應鏈風險。鑒於承辦商經常在建築工地從事高風險工作，因此我們在承辦商合約中加入嚴格的條款，列明安全及環保規則、管理制度約章以及相關綠色建築要求。我們亦制定內部程序監察供應商及承辦商的整體績效。



進程

本年度，我們修訂採購及承判流程，以確保採購過程的公平性，和避免出現潛在利益衝突。我們引入雙重申報系統，即一方面要求自我利益申報，另一方面規定相關員工、供應商及承辦商簽訂商業道德、不串通和保密聲明。此外，我們會區分採購的職責，並為所有潛在供應商及承辦商提供相同的採購規定及規格指引（包括技術說明）。



與遍佈全球的

3,000+

家供應商及承辦商合作

為共創可持續價值鏈，我們積極與供應商及承辦商溝通交流，以加強我們的供應鏈管理。我們定期舉行會議及工作坊，以分享經驗及最佳實踐例子。未來，我們將繼續加強供應鏈過程中的交流及合作，包括在年度承辦商交流會上分享我們的策略方針與良好實踐例子，以及收集反饋。

社區

管理方針

作為肩負社會責任的企業，集團致力為本地社區帶來正面改變，並透過員工的義工服務及捐贈，支持本地社區的長遠發展。在企業社會責任政策的指引下，我們參與社區及慈善活動，以扶持弱勢社群，促進社區的福祉。

進程

為表揚集團一直致力關懷社區、員工及環境，香港社會服務聯會於本年度向安樂工程頒發「15年Plus『商界展關懷』標誌」，以嘉許集團過去16年來長期致力推動企業社會責任，以及為員工及社會服務合作夥伴提供持續支持及作出貢獻。

參與義工服務回饋社區

本年度，我們積極邀請員工及其家人參與各類社區義工服務。

我們透過參與義工及社會服務展現對弱勢社群的關懷。繼去年參與「關懷社區行動－開心福袋贈長者」活動，上門探訪長者及派發食物及日用品等物資的「開心福袋」後，於2022年11月19日（即「長者日」前夕），我們再次與明愛合作，舉辦「明愛同心亮耆舍」活動，向長者表達關懷及敬意。我們動員逾50名義工同事為45戶長者提供家居維修服務。義工同事協助長者住戶維修或更換風扇、抽氣扇、燈具及雪櫃等家庭電器，並帶同福袋探訪長者。我們欣然藉此機會利用專業知識回饋社區，同時感激義工同事的無私奉獻。



2022年12月，集團與Rainbow Foundation合辦「綠在馬灣」活動，旨在透過與年輕人交流，與他們分享環境知識，提高環保意識。我們的義工同事與30名中學生一起參觀有機農莊，學習生物多樣性及自然農法，以及體驗收割香草植物。我們亦分享了有機資源回收中心O·PARK1項目相關的廚餘處理知識，並為學生舉辦廚餘升級再造工作坊。



我們亦參與多項慈善活動，提高員工的社會責任感。例如，我們於2022年10月參與「粉紅服飾日」，以支持香港癌症基金會的乳癌關注活動。我們亦參與了由香港綠色建築議會與建造業議會合辦的香港綠色建築週2022其中一項活動－「輕·型」上班日活動，鼓勵綠色工作模式。在「輕·型十式Social Challenge」中，集團獲香港綠色建築議會及建造業議會頒發「最積極參與大獎：金獎」。



為支持慈善事業捐款

集團亦透過捐款及籌款活動支持社區計劃，促進社會發展。

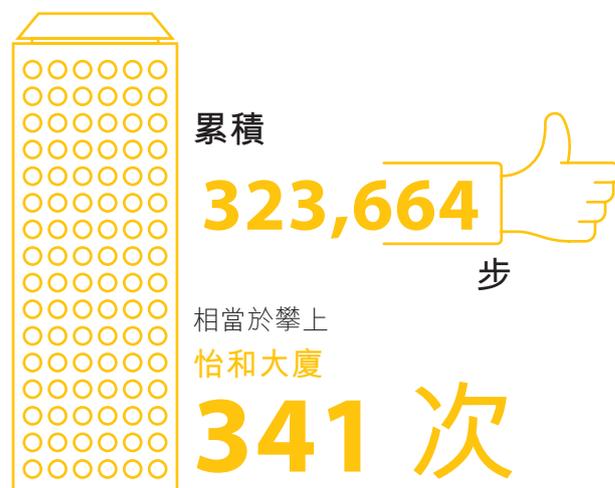
2022年9月，中國內地四川省瀘定縣發生6.8級地震，其後更持續降雨及發生山泥傾瀉，引致嚴重傷亡。在員工慷慨解囊下，集團籌得合共500,000港元，支援當地的救災行動，幫助當地災民，反映集團互助互愛、關心社會的企業精神。

作為建造業當中的關愛企業，集團向惠及建築工人的慈善活動捐款。我們贊助建造業關懷基金綜合服務中心及建造業議會註冊建造業工人家屬獎學金，為建築工人提供財政支援。



在疫情社交距離措施實施期間，精神健康尤其重要。本年度，集團以慈善捐款支持精神健康活動。另外，集團為在香港提供精神健康支援服務的生命熱線及愛望基金籌款。

我們參與由慈善組織「思健」舉辦的年度慈善活動「齊步上怡廈」，繼續鼓勵員工保持身心健康。今年的活動主題為「邁步向前」。我們在辦公室設置「齊步上怡廈」加油站，附設踏步機計算步數，將運動步數轉化成慈善捐獻。





促進人才發展

集團深明員工的貢獻是集團取得成功的基石。我們竭力營造以人為本、共融及健康的工作環境，支持持續學習及創新文化，以促進人才發展。



促進人才發展

“

吸引及留住人才對集團的可持續增長至關重要。我們希望透過積極投資於人才發展，培育新一代優秀人才，創建共享價值。

”

以人為本的工作環境

管理方針

我們的目標是建立及維持有效的員工管理系統，維持優秀的人才團隊。為豐富我們的人力資本，集團人力資源部與各個業務及職能單位進行策略性合作，推行以人為本的方針。我們的人力資源政策載有公平就業的實踐要求，並嚴格遵守法定要求。我們設有涵蓋整體業務及員工生命週期的標準化指引，包括人力規劃、招聘、薪酬、福利、福祉、員工關係、工作安排、培訓及發展、晉升及終止僱傭合約。

在人力資源管理方面，我們採取平等機會及多元共融的原則。我們確保所有員工得到平等待遇，

不論種族、膚色、族裔背景、國籍、性別、年齡、婚姻狀況、性取向、宗教或政見，絕不容忍任何形式的歧視、侵犯及不公平待遇。為進一步保障員工的合法權利，我們已建立具體內部政策及運作流程，禁止集團內部出現任何形式的童工、強迫勞動或偏見。例如，招聘過程需要核實應徵者的身份及受僱資格。我們亦清晰列出不同的工作模式、輪休、假期及休假，確保工時合理。此外，我們設有申訴處理政策，以處理任何可疑的違規個案。

進程

員工參與

我們設有多個內部溝通渠道，與員工建立有效的雙向溝通，包括收集員工想法及意見的「回響」郵筒、分享最新發展的季度內部員工通訊及企業刊物、定期探訪、員工心聲調查、員工焦點小組討論及高級管理層溝通會議，從而了解員工在工作上的憂慮及問題。我們認真處理所有反饋，並作出適當的跟進措施。



員工總數³

2,701

集團不遺餘力地建立企業文化，確保員工了解並致力實踐我們的願景、使命及核心價值。我們繼續舉辦「核心價值多面睇」活動，並發佈以七大核心價值為主題的專題影片。在最新的專題影片中，我們邀請員工代表分享對「以客為本」、「追求成果」、「安全」及「可持續發展」的經驗及心得，協助員工將該等核心價值應用於工作。

³ 包括香港、澳門、中國內地及英國的長期、合同、定期合同、兼職及臨時員工。

集團以獎勵及鼓勵方式激勵員工及表現突出的團隊，表揚他們所作出的貢獻。我們每年舉辦獎勵及表彰計劃，以感激員工辛勤工作。獎項包括最佳表現獎、工程項目獎、品質管理大獎、環境、健康及安全表現大獎、創意大獎、傑出員工獎、最佳學徒獎、最佳畢業見習生獎、服務之星獎、最佳培訓員獎、長期服務獎及榮休獎等。

吸納及留住人才

吸納及留住具備能力與才華的人才，是集團推動業務增長的優先事項之一。在挽留員工方面，我們秉持「互助關愛」的企業品牌價值，按員工的表現給予獎勵，以表揚及激勵員工。我們為員工提供具競爭力的薪酬及福利待遇，包括醫療、人壽及個人意外保險。我們亦定期進行市場調查，及時改善員工的福利及福祉，確保員工得到公平的薪酬。

案例：集團45週年誌慶推出員工股份獎勵計劃回報員工貢獻

為慶祝集團成立45週年，我們推出史無前例的員工股份獎勵計劃，以表揚合資格員工多年來作出的寶貴貢獻。我們透過計劃，感激員工為集團的付出和堅定不移的支持，對集團的成功作出重要貢獻。集團的香港、澳門、中國內地及英國所有合資格員工，每人均獲授予4,500股的一次性獎勵股份。



此外，我們亦與不同業務單位及部門主管進行定期會議，以發掘具潛質的人才，協助他們的事業發展。我們引導主管與該等目標員工展開職涯對話及提供職業指導，以支援他們的事業發展。

2022年9月至11月，集團人力資源部進行路演及探訪員工工作場所，以聆聽員工在工作上面對的挑戰，以及他們對公司需要改善之處的意見，從而深化「互助關愛」的企業文化。

為提高集團在人才資源方面的競爭力，我們投入大量資源招聘人才，將招聘範圍擴大，並接觸對個人職涯發展未有清晰規劃的人才。

集團支持改善機電工程行業形象，以吸引年輕人才於畢業後加入成為一分子。本年度，我們參與了「商校合作計劃」，為中學生舉辦職業講座，以及為期三天的工作體驗工作坊。為協助學生了解行業，我們與多間中學合作，安排學生前往集團辦公室參觀。此外，我們透過一系列渠道加強招聘，包括招聘大學畢業生、高級文憑畢業生及技術員學徒，以及提供暑期實習計劃及工作實習計劃的機會。

另一方面，我們開創了多元共融的就業機會。我們與香港四間少數族裔機構合作，從而吸納更多本地人才。此外，我們亦參與了香港青年灣港就業招聘博覽會，以吸納大灣區及本地年輕人才。現有的「員工引薦計劃」方面，我們於本年度加強計劃吸引力，以鼓勵更多員工引薦人才應徵。

案例：成立「ATAL Alumni伯樂會」連繫現職與離職員工

集團於2022年7月成立「ATAL Alumni伯樂會」，旨在與已離職的安樂工程集團前員工保持連繫，讓他們有機會再次加入我們的大家庭，同時推廣集團品牌。我們會刊發定期通訊，分享工作機會及有關集團的最新消息。截至2022年12月31日，「ATAL Alumni伯樂會」共有353名會員。



關愛員工及其家人

作為關愛僱主，我們不但竭力推廣員工的身心健康，而且顧及他們的家人。我們透過多項福利計劃、健康與福祉活動、家庭友善政策及措施，支持員工的身心健康。

集團康樂事務會（「ARWA Club」）在團隊建設及建立正面與健康的工作場所方面扮演重要角色。我們已成立多個體育隊伍，並舉辦聚會、友誼賽及訓練，鼓勵員工及家人一起享受工餘時間。本年度，ARWA Club舉辦了多項娛樂及福利活動，包括猜燈謎、龍舟比賽、足球比賽、簇絨地氈工作坊、聖誕樹工作坊及電影欣賞日等。



育嬰假後
復職比率⁴

98.0%



我們致力透過推廣員工身心健康，打造以人為本的工作環境。2022年，我們以「健康體態系列」為主題舉辦兩場健康資訊簡介會。同年10月，我們為員工及其家人提供季節性流感疫苗接種資助。為打造有利於心理健康的工作場所，我們於本年度舉辦了兩場網上靜觀活動。

⁴ 育嬰假後復職比率 = (報告期內育嬰假後復職的員工人數 / 報告期內育嬰假後應復職的員工人數) × 100%

我們推出多項家庭友善措施，以展現對員工及其家人的關愛。例如，我們為有個人需要的員工提供彈性工作安排。此外，我們於2022年繼續推行「安樂工程集團員工子女教育獎學金計劃」，為學業成績優異的員工子女提供獎勵，資助他們的學習需要。

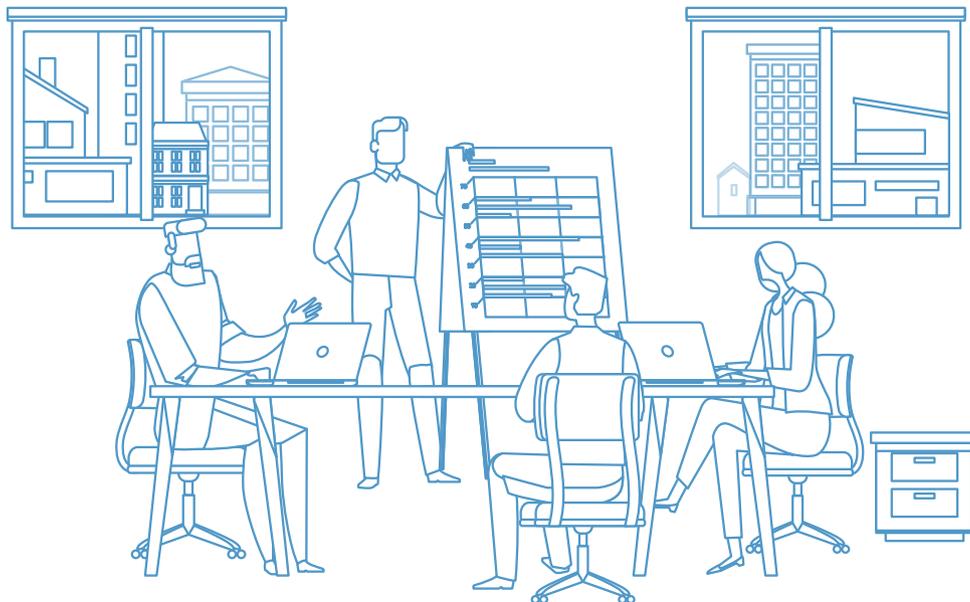
我們自2018年以來參與職業安全健康局舉辦的「好心情@健康工作間」計劃，旨在營造健康工作環境。為表揚我們在促進快樂、健康和具充足支援的工作環境方面的努力，集團於「第十七屆職業健康大獎」獲頒「好心情@健康工作間大獎(企業／機構組)－超卓機構大獎」。

培育人才

管理方針

我們致力培育穩站機電界發展前沿的專業人才，以追求卓越，推動創新。該等專業人才的培訓及發展是我們重要的人力資源策略之一。

我們的培訓及發展團隊對於推廣集團內的持續學習文化及專業精神，發揮重要作用。安樂工程的培訓及發展框架、培訓及發展系統，以及培訓及發展諮詢委員會，支持培訓及發展團隊實施培訓策略，以及管理各級員工的發展計劃，從而有系統及有效地配合集團業務目標。此外，我們建立了名為ATALent的網上培訓資訊平台。該平台操作方便，提供培訓課程資料等最新培訓資訊，鼓勵員工自我學習。



提升知識及技能，追求卓越表現：全面培訓及發展計劃

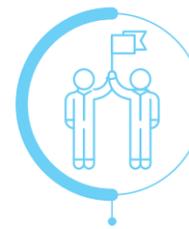
我們提供多元化及全面的培訓課程，迎合員工的工作需要並加強人才發展。我們為員工提供廣泛及具體的支持，以提升他們的能力和促進其專業發展。

結構性培訓課程



香港工程師學會工程畢業生培訓計劃

對象：畢業見習生
讓畢業見習生學習所需的技術和管理知識和技能，成為專業工程師



學徒培訓計劃

對象：學徒
培育學徒成為專業及掌握多項技能的技術員



12個培訓系列

對象：所有員工
為全體員工提供與工作相關的全面知識及技能培訓。各個系列分類清晰，方便制定學習目標

培訓及發展諮詢委員會定期於季度會議檢視各個培訓系列涵蓋的內容，確保培訓緊貼最新行業知識及市場趨勢

技術技能	項目管理	合規
認識安樂	BIM	管理層分享
人事管理	合約管理	品質、安全、環境及可持續發展
企業職能	軟性技巧	企業資源規劃、資訊科技

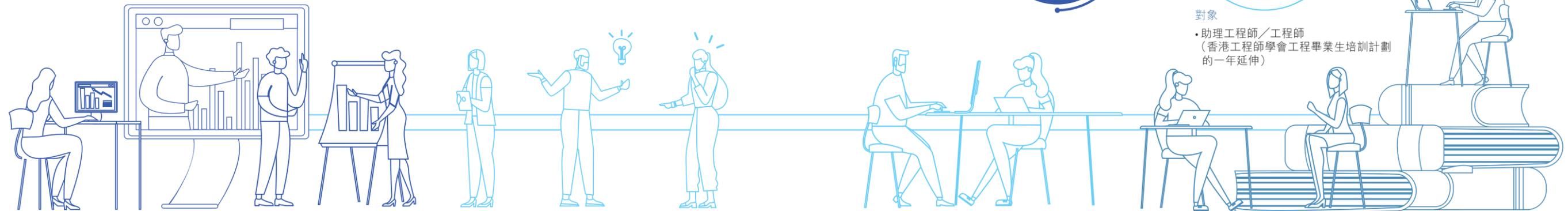
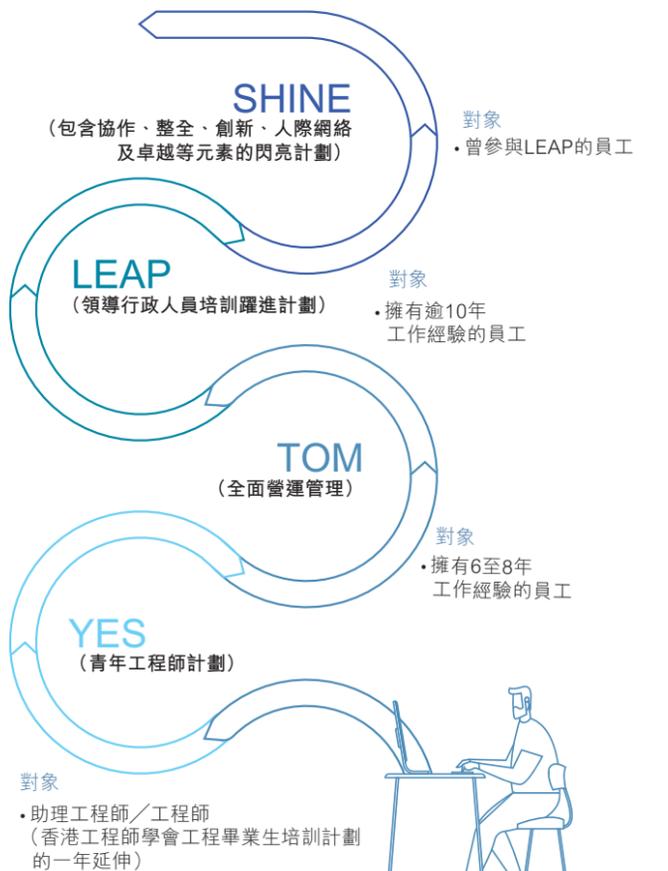
合作性培訓課程

培訓及發展團隊分別與不同業務單位共同制定切合單位特定需要的培訓課程



發展性培訓課程

為具有不同程度專業工作經驗、發展需要及潛質的員工提供按其個人需要而定的培訓，協助他們發展事業

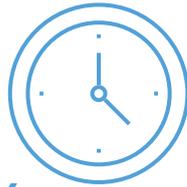


進程

摘要

平均培訓
時數⁵：

↑32%

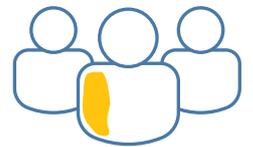


受訓員工：

2,084

總培訓時數⁵：67,000+ 小時
↑30%自1984年起培訓畢業見習生及
見習技術員人數：

1,000+



我們按工作要求及職業發展計劃推行培訓課程，包括一系列專業培訓及發展計劃。此外，安樂工程培訓中心持續滿足員工的培訓需要，利用先進設備及創新技術為員工提供培訓計劃。

集團亦設有「培訓及發展嘉許計劃」，鼓勵員工持續學習的文化。所有合資格員工可獲集團資助，以繳付認可專業機構企業會員的年度會員費用。此外，我們設立了「最佳培訓員獎」，以表揚提供優秀培訓的培訓人員。

⁵ 與2021年可持續發展表現的數據進行比較。

培育未來領袖

我們致力識別及培育全面發展的工程師及技術員，並吸納他們加入集團人才團隊，為機電界輸入新血。1984年起，我們一直舉辦「香港工程師學會工程畢業生培訓計劃」，著重培訓學員理論知識的實際運用，並讓他們汲取實際經驗。我們為學員提供大量培訓活動，教授專門技術，為他們投身工程行業建立穩固而全面的基礎。在為期兩年的計劃內，畢業見習生會與多個來自不同領域的導師一起工作，在導師的指導及指引下培養個人技能，從而發展個人事業。

為加強員工在基礎設施及醫療工程（「IHCE」）業務的領導技能，我們於2022年推出「IHCE工程與領導能力發展計劃」（「IDEAL」）。該計劃包括體驗設計培訓資源、指導流程及評估，讓未來領袖吸收專業知識，學習指導及培養下屬的能力。

本年度，我們繼續為具有不同程度專業工作經驗及發展需要的特定年輕人才，提供四個定制的人才發展計劃，即YES、TOM、LEAP及SHINE。為了培養員工成為成功領袖及行政人員，我們為LEAP計劃制定了三大主題，即「視野與策略」、「靈活應變」及「培育與啟發」。獲選員工會參與為期2.5個工作天的LEAP計劃，接受策略與商業思維、領導能力與持份者參與，以及團隊建立策略的培訓。這有助提升資深員工的管理技能及能力，為未來事業發展作好準備。



為培育未來領袖，我們為具潛質的員工提供針對性的事業發展支援。在識別及了解他們的發展需要後，我們會制定管理培訓計劃，包括工作輔導、職位輪調及外部人際網絡發展等，協助他們獲取必要的技能及經驗。

多技能培訓

我們自1984年起每年舉辦「職業訓練局學徒培訓計劃」，以透過在職培訓及導師指導，培育專業及擁有多技能的技術人員。計劃至今已培訓約400名技術人員，讓學徒獲取工作經驗，提升知識水平。

本年度，我們繼續推行BEST課程(屋宇裝備工程技術人員技能提升課程)，以提升技術人員的技術能力、知識及實力。培訓課程涵蓋屋宇裝備工程的營運及保養的不同部份，例如消防、機械通風及空調、電氣、給排水等。

2022年，我們亦為升降機及自動梯工程師推出「ANLEV一般工程規範課程培訓計劃」(ANLEV Training Initiative for Generic Engineering Normal Programme) (「ANTIGEN」)。我們舉辦培訓課程，內容涉及品質、安全及環境、項目管理、協作、客戶服務及人事管理，以提升工程師的管理技巧，從而更有效地為客戶提供可作為最佳典範的工程服務。

為機電界培育人才

集團持續投資於發掘及發展年青人才，為機電界培育人才。我們為年輕一代提供獎學金，協助他們追求學業及在機電界發展事業。2022年，集團向五個本地高等教育機構的22名學生頒發總額合共160,000港元的獎學金。

集團榮獲香港管理專業協會「最佳管理培訓及發展獎2022」的「香港賽馬會未來人才發展特別獎」，以及「灣區企業可持續發展大獎2022」的「傑出灣區企業－社會可持續發展獎」，以肯定集團對提升專業水平及支持事業和個人發展的貢獻及成就。

健康與安全

管理方針

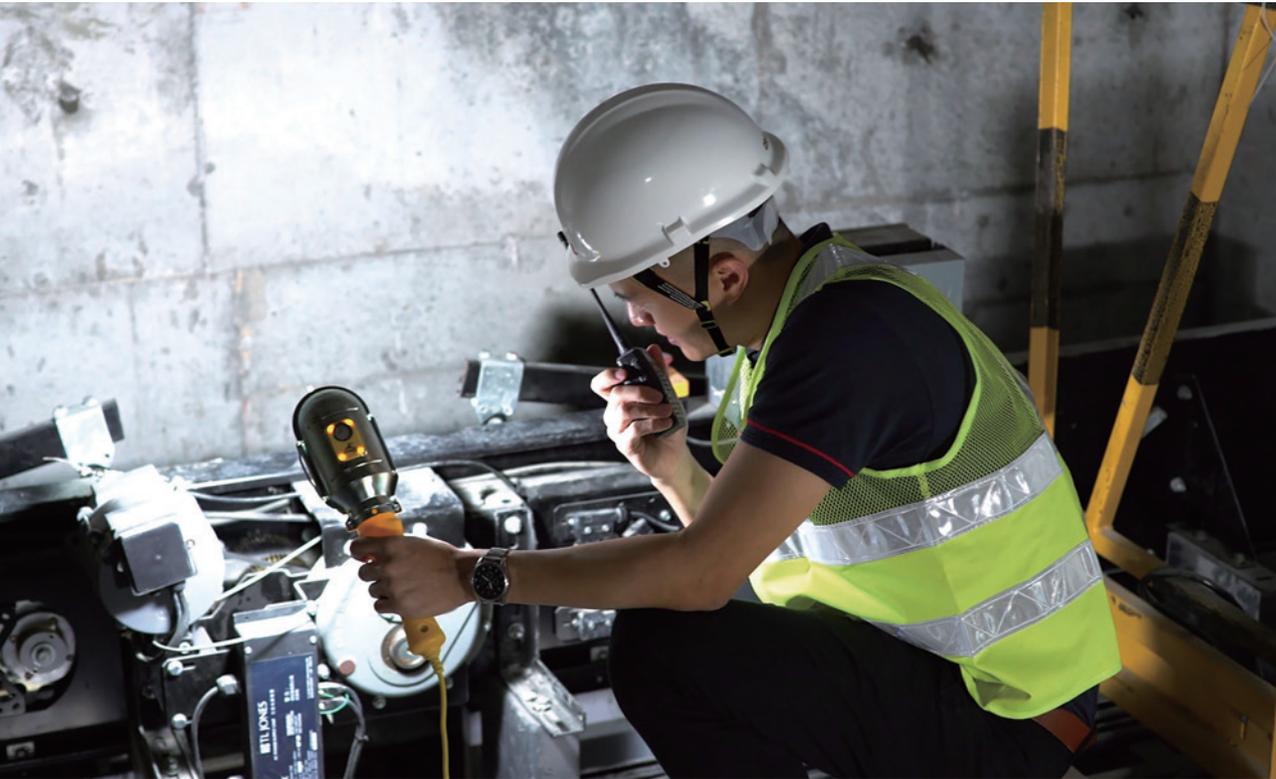
集團建立顧及全體員工及承辦商工人身心健康的健康與安全文化。我們的環境、健康及安全政策強調盡可能減少潛在危害，並提供安全與健康工作場所的承諾。

我們已獲ISO 45001:2018職業健康及安全管理系統認證。我們的品質、安全及環境管理系統具備清晰的政策、目的、目標及評估機制，以管理集團層面及各附屬公司層面的健康及安全事宜，涵蓋我們於香港、澳門、中國內地及英國的業務。在我們的綜合管理系統中，集團品質、安全及環境手冊列出清晰的標準、實用指引及措施，以確保員工及承辦商工人的職業安全與健康。我們定期檢討安全目標、指標及成效，以提高安全水平。

透過開放的溝通及積極參與，我們已將安全文化融入集團各個範疇及層面。從一般員工、環境、健康及安全專業人員，以至營運管理人員、高級管理人員及董事會，我們均已界定清晰的職責範圍，確保有效的職業健康與安全監管。



我們的集團品質、安全及環境部負責實施、維持及改善品質、安全及環境管理系統。集團環境、健康及安全委員會，以及橫跨不同業務單位的多個工地環境、健康及安全委員會則協助監察工地現場執行情況。我們進行工作危害識別及風險評估，以及制定及推行適當的減緩措施，以確保全面保障職業健康與安全。我們提供實用的指引及全面的培訓，並定期及突擊巡查工地、定期評估及分析安全表現，以維持集團的安全標準，及在工作場所中營造「坐言起行、實踐安全」的氛圍。



我們指派內部團隊及獨立第三方進行定期檢查及審核，以監督日常營運的健康及安全表現。相關表現數據及結果會在定期的工地環境、健康及安全委員會會議上匯報，並由集團環境、健康及安全委員會作出檢討，以評估推行健康與安全措施的成效。通過事故報告及現場觀察，我們分析所匯報的受傷人數、危險發生次數、險失事件及承辦商事故等數據，檢討措施成效，以推動集團持續改善安全表現。日常措施方面，「跨業務單位品質、安全及環境檢查計劃」及高級管理人員視察等措施，有助我們的管理層及不同業務單位交流意見及良好的實踐經驗，以促進建築工地的安全。

我們高度關注承辦商安全，並視之為供應鏈管理的一部分。根據供應商及承辦商的營商行為守則，所有承辦商須遵守我們的安全規定。前線員工的安全方面，我們與承辦商持續保持緊密溝通，以評估前線員工的安全水平、避免潛在意外發生，以及提高安全意識。



安樂工程安全智慧工地系統

先進的安全技術及智能裝置對維持建築工地的安全運作至關重要。我們建立安全智慧工地系統，採用創新解決方案，盡可能減低潛在的職業安全風險。



辦公室

1 數碼工程監督系統

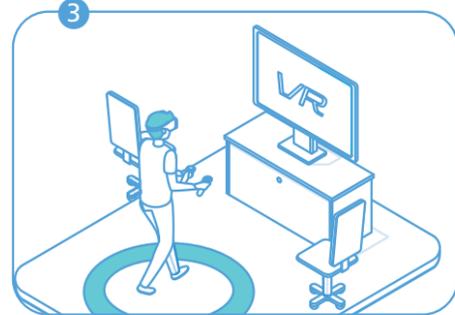
數碼工程監督系統中，人員可以電子方式呈交、檢視及批准工程及檢查文件。系統可提升工程監督標準及效率，以及工程質量及安全。

2 施工實境軟件

施工實境軟件配合360度鏡頭，以自動轉化建築工地環境影像為街景形式，實現遙距監控工地安全和工作流程。完整和及時的建築工地記錄，有助人員進行動態風險評估及分析。

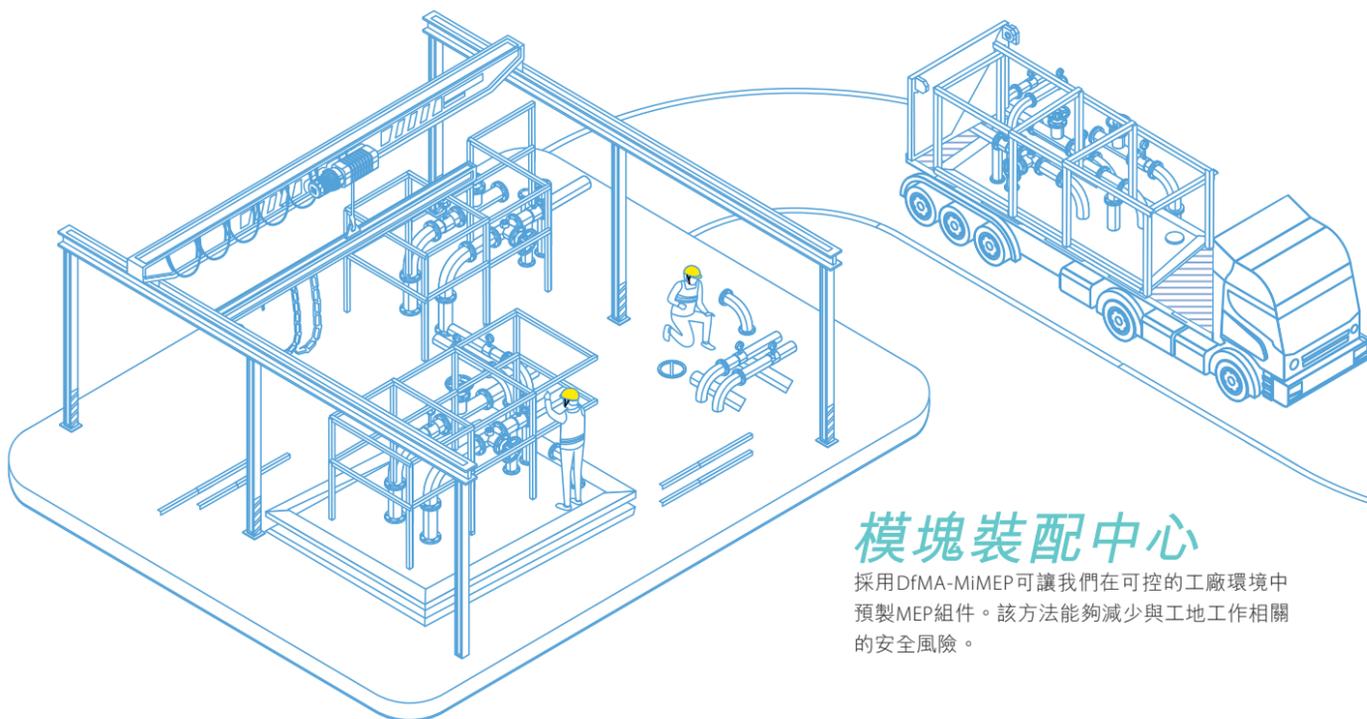
3 虛擬實境安全培訓

利用虛擬實境技術進行安全培訓，可以讓工人體驗高風險活動和事故的嚴重後果，從而提高他們的安全意識。



模塊裝配中心

採用DfMA-MiMEP可讓我們在可控的工廠環境中預製MEP組件。該方法能夠減少與工地工作相關的安全風險。

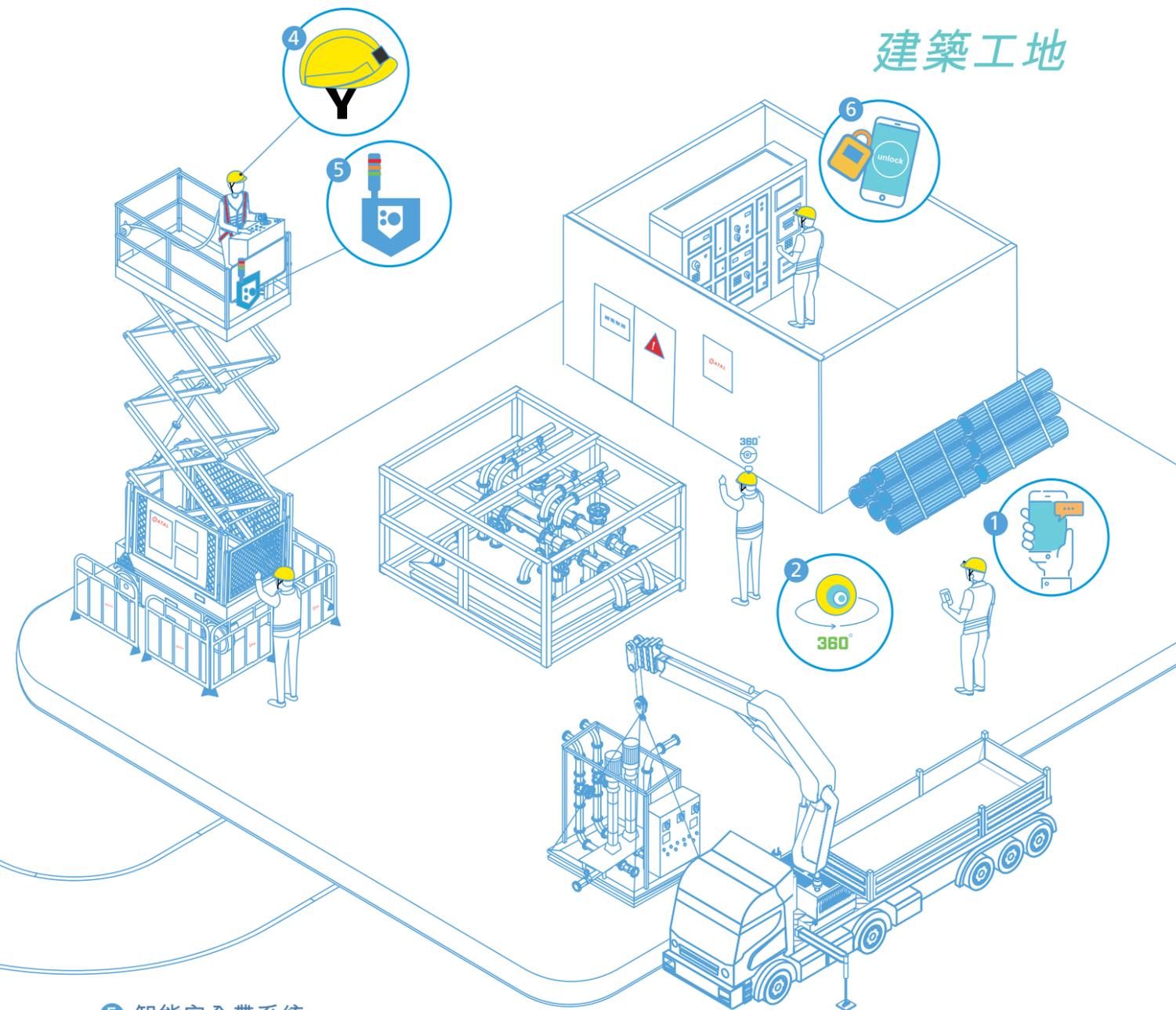


4 智能安全帽

智能安全帽監察工人的身體狀況，檢測意外跌倒或靜止狀況，並就各類警報級別作出預警提示。

6 藍牙智能鎖

藍牙智能鎖嚴格控制人員進出、打開或操作機電設施房及電掣櫃，加強建築工地的安全及保安水平。配合我們自行研發的應用程序，所有使用記錄會自動上載及儲存至雲端空間以供監控。



5 智能安全帶系統

智能安全帶系統是確保高空作業人員安全的監控系統。系統利用人工智能和物聯網技術，能夠偵測升降工作平台上工人有否不妥當使用安全帶，透過實時警報及匯報系統，防止發生嚴重意外。

進程

摘要



每千名員工及承辦商工人的工業意外率⁷：**1.5**

↓ **19%**

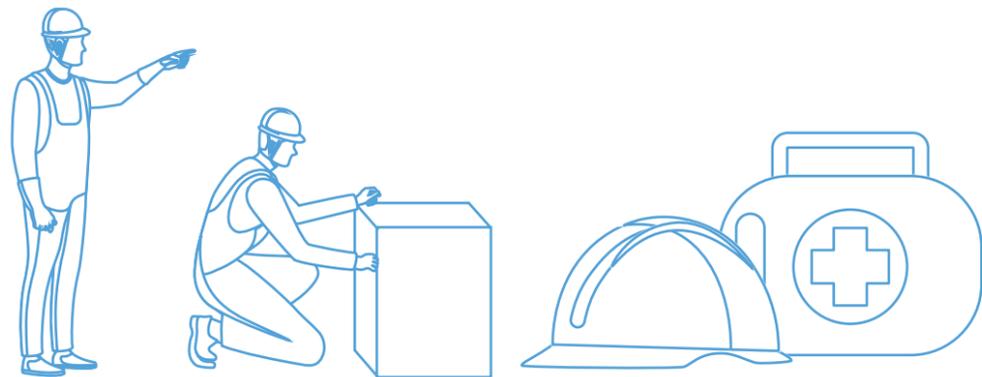
死亡及職業病個案⁶：

0

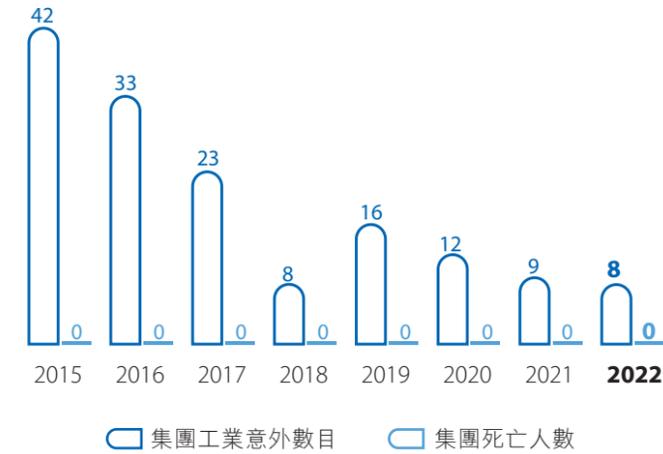


每千名員工非工業意外率⁸：

0.7



集團的工業意外數目及死亡人數



香港建造業及集團的工業意外率



* 資料來源：香港特別行政區政府勞工處

⁶ 與2021年可持續發展表現的數據進行比較。死亡及職業病個案涵蓋員工及承辦商工人。
⁷ 與2021年可持續發展表現的數據進行比較。工業意外率涵蓋員工及承辦商工人。有關工業意外率的計算，工業意外率=(可報告的員工或承辦商工人工業意外次數/報告期內平均員工及承辦商工人人數)x1,000。可報告工業意外界定為導致3天或以上病假的事務。
⁸ 與2021年可持續發展表現的數據進行比較。非工業意外率僅涵蓋員工。有關非工業意外率的計算，每千名員工非工業意外率=(可報告的員工非工業意外次數/報告期內平均員工人數)x1,000。可報告非工業意外界定為導致3天或以上病假的事務。

檢討安全機制

根據內部諮詢及外部審核的反饋，我們於本年度修訂品質、安全及環境程序及工作指引，涉及電氣工程、維修保養工程、電動升降工作台，以及處理及儲存壓縮氣瓶等危險工作流程。該等新加強的規定有助我們的健康與安全管理系統符合最新的安全標準。

提高健康及安全意識

維持對健康與安全的高度關注，是確保健康與安全管理成效的重要一環。我們舉行一系列推廣及培訓活動，提高健康及安全意識，促進員工及承辦商的安全行為。

我們定期刊發通訊《安樂警示》，以分享安全資訊，提高員工的安全意識。除了舉行強制性基本安全訓練課程外，我們亦會定期舉辦有關安全的主題研討會及工作坊，包括實務安全檢查、離地工作安全及安全使用繫穩螺柱，為員工提供廣泛的健康與安全相關資訊。



為響應2022年世界工作安全與健康日，我們在辦公室及建築工地舉辦一系列提高安全意識的活動，以提醒員工工作場所安全的重要性。

作為持續推廣職業安全的一部分，我們於2022年6月舉行為期五日的「生命第一」推廣活動，並舉行「默哀會」提高工地的安全意識。我們亦藉此機會了解前線員工有關安全的考慮，從建造業嚴重意外中反思工作流程，尋求可行的預防措施。我們安排高級管理人員共同視察工地，以檢視工地運作及促進風險管理。此外，我們透過安全簡報會、工作坊、安全檢查、工具箱培訓及安全檢討，與前線主管及員工溝通。



案例：營造防冠狀病毒工作場所

過去三年新冠疫情對所有行業的經營環境及員工健康構成重大挑戰。為減輕新冠疫情的持續風險，我們採取了一系列措施，並投放資源保障員工安全，確保業務持續營運。

在新冠疫情初始之時，我們迅速作出應對，成立由董事總經理領導並由不同職能單位和業務單位員工組成的預防感染特別工作小組。該工作小組負責根據疫情發展制定及協調預防措施、防疫資源及應急工作安排；在不同辦公室及工作場所委任防疫負責人及防疫糾察，有系統地協調、溝通及實施所有業務持續營運措施，盡量減低病毒傳播風險。

<p>感染控制</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • 建立網上感染病例報告系統，及時報告及處理感染病例 • 通過使用虛擬通訊工具，引入遙距工作安排及社交距離措施，維持基本及關鍵服務的適應運作 • 對工作計劃、項目部署及人力分配進行必要調整，盡量減少近距離或面對面接觸，同時保留接觸的記錄以便追溯
<p>提供支援及資源</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • 研發監察防疫物資庫存水平的電子系統，以確保充足的防疫物資可分發予員工及承辦商工人 • 為所有員工提供免費核酸檢測及疫苗假期，為及早發現、隔離和治療提供支援，強化防護屏障
<p>保持工作場所衛生</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • 定期對工作場所進行清潔及消毒，防止病毒傳播 • 為員工提供口罩、消毒搓手液及快速抗原檢測試劑盒等個人防疫用品
<p>提高員工意識</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • 推出感染控制資訊平台，更新及告知員工有關集團內部疫情防控規則 • 透過集團通訊及研討會加強員工對健康生活方式及心理健康的認識

憑藉團隊齊心協力及有系統的抗疫方針，集團充分展現抗逆和適應能力，戰勝席捲全球的新冠疫情所帶來的挑戰。



加強商業道德與誠信

集團採納透明、問責及負責任的原則，在營運過程中，對商業道德與誠信保持堅定的承諾。我們採取反貪污措施及防止反競爭行為的措施以保持合規性。與業務夥伴、客戶、員工及社區進行任何互動時，我們均十分重視維持商業誠信與道德。

加強商業道德與誠信

商業道德及資料管理

管理方針

商業道德與誠信對集團的成功及聲譽至關重要。我們致力維持高道德標準，在所有業務及營運過程中，遵守透明、誠信及問責的原則。我們對勒索、欺詐、洗黑錢、貪污、反競爭活動採取零容忍態度，並制定各項政策，確保集團符合法律及監管規定。我們遵守香港競爭法合規手冊所載有關與競爭對手、供應商、分銷商及間接轉銷商進行道德交易的規定及指引。我們亦設有內部行為守則，當中清晰列明內部標準，並規定所有員工須在加入集團時及任職後每3年申報其任何利益衝突。

我們在員工入職培訓中加入道德培訓，並為現有員工舉辦定期培訓，強調反貪污及防止反競爭行為的重要性，以促進員工對集團道德標準的認知及合規性。

我們設有舉報政策及保密舉報渠道，以鼓勵舉報可疑的違規及失職行為。集團接到任何潛在道德違規的舉報後，均會調查，公平和及時地採取適當措施應對，包括紀律處分、解僱或預防措施。我們亦會保障舉報人免遭不公平解僱、受害或無理紀律處分。

集團深明遵守資料私隱及網絡安全法律及法規的責任，充分尊重專有知識產權，並保護所有機密資料。加入集團時，所有員工須簽署《知識產權、員工發明及機密資料協議》，以及《有關安樂工程集團軟件政策之員工聲明》。違規者須接受各級紀律處分，可能會被解僱。

為防止濫用或誤用委託予集團的任何機密、授權或個人資料，我們的個人資料及私隱政策載列有關資料收集、保留以及資料存取及更正的責任及程序。我們的運作手冊詳述監管專有知識產權的程序，包括對所有產品及軟件相關發明採取專利保護的要求，惟須遵守我們營運所在國家的法律及法規。除政策及程序外，我們已大量投資於網絡安全技術，以保護我們的系統、網絡及數據。



進程

本年度，我們繼續參與「誠」建商約章，在營運過程中維持誠信文化，以及維持建造業的誠信管理。我們已透過一系列研討會及培訓課程，改善在商業道德、反貪污能力及員工意識等方面的合規管理，包括為員工舉辦誠信培訓。高級管理層每年最少接受一次誠信培訓，而董事會成員亦須接受定期反貪污培訓。

持續教育是加深認識及建立意識的關鍵。我們持續提供有關商業誠信及社會責任的合規培訓。本年度，我們舉辦多項活動，其中邀請了監管機構代表分享最新法律及監管發展，從而提高員工合規意識。例如，我們邀請員工參與由競爭事務委員會代表舉辦的三場網絡研討會，其中，從事銷售及市場推廣、採購及招標工作的員工出席活動後，必須完成課後小測驗。此外，我們於本年度修訂有關擬備報價及提交標書的內部程序，在程序中加入申報系統及加強職責分工，以避免潛在利益衝突及維持合規性。

網絡安全方面，我們於2022年採用端點偵測與回應解決方案，以面對不斷加劇的網絡風險。此解決方案針對大多數勒索軟件及惡意程式碼，提供重要網絡安全保護。集團持續提升自身網絡安全預警及風險評估能力。為減緩網絡安全威脅及維持高度意識，我們舉辦了網絡安全意識培訓課程，並定期向所有員工發出網絡安全提示。我們將於來年申請ISO 27001認證，並建立資訊安全管理系統，確保公司及客戶數據以符合ISO 27001標準的安全方式處理，並盡可能降低網絡安全事件的風險。

合規管理

管理方針

我們具備嚴格的政策和指引，並予以實踐，以維持高標準的道德、誠實、誠信及問責性。我們密切關注與業務相關的現有及全新的法律及監管變動。我們進行定期內部檢討，確保遵守最新規定，並及時向員工傳達重大的最新資訊及修訂。

進程

集團旨在透過密切監察任何法律或監管變動，確保嚴格遵守所有適用法律及法規，以維持高度合規性。2022年，我們與香港競爭事務委員會（「競爭事務委員會」）訂立合作協議（「合作協議」），當中同意制定一個反映我們對商業道德及誠信的承諾並涉及整個集團的競爭法合規計劃。下表概述我們於回顧本年度的合規管理表現。

合規類別	2022年違反法律或法規的重大須予報告事件 ⁹	補充資料
營商手法 (涉及貪污及反競爭行為)	<p>競爭事務委員會於2022年6月向競爭事務審裁處申請對本公司、本公司附屬公司及多名第三方因涉嫌違反《競爭條例》在其申請文件中所述各項命令(「首輪訴訟」)。</p> <p>於2022年11月,本公司及本公司附屬公司與競爭事務委員會訂立合作協議,就首輪訴訟及競爭事務委員會將向本公司附屬公司及多名第三方提出的第二輪訴訟(「第二輪訴訟」)達成合作協議。在將展開的第二輪訴訟中,本公司並非為答辯人。</p> <p>除其他事情外,在取決於競爭事務審裁處將會作出的頒令下,本公司附屬公司須根據合作協議就首輪訴訟及第二輪訴訟之標的事項向政府支付罰款1.5億港元。</p>	<p>董事會謹此強調,本集團絕不縱容任何違反《競爭條例》的行為及活動,本集團將繼續依法遵守相關指引及程序。為預測及減緩風險,本集團設有內部員工行為指引及提交標書程序指引。我們與競爭事務委員會也就全面的合規計劃的制定達成協議。</p> <p>政策修訂方面,香港聯合交易所(「聯交所」)上市規則附錄十四要求制定政策,以推廣及支持反貪污法律及法規。根據集團的行為守則,集團已禁止賄賂及貪污。本年度,集團行為守則內有關反貪污的指引並無變動。</p>
員工及承判商 (涉及僱傭慣例、勞工準則及職業健康與安全)	沒有須予報告事件	無
產品責任 (涉及客戶私隱、產品及服務資料以及客戶健康與安全)	沒有須予報告事件	無
環境 (涉及廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排放以及廢棄物產生)	沒有須予報告事件	無

⁹ 指違反相關法律法規的重大須予報告事件數目。不合規事件的重大程度視乎其對本集團或對環境和社會的重大影響以及相關罰款額(即50,000港元以上罰款視為重大)而定。

關於本報告

報告範圍

本環境、社會及管治報告（「本報告」）載列集團在重大可持續發展議題的可持續發展策略、政策、措施及主要績效，旨在促進與集團持份者開放、有效的溝通。本報告的匯報期由2022年1月1日至12月31日（「本年度」或「報告期」）。

本報告披露集團有關位於香港、澳門、中國內地及英國的所有主要業務營運（不包括本集團擁有少於50%股權的業務當中之營運）的相關資訊、影響及成就。集團已積極擴展環境績效範圍以提升披露全面性¹⁰，並將繼續檢視業務對可持續發展的影響，以納入環境、社會及管治報告。

本報告遵循聯交所證券上市規則附錄二十七所載環境、社會及管治報告指引中所載的強制披露規定及「不遵守就解釋」條文。本報告根據「重要性」、「量化」、「一致性」及「平衡」四大匯報原則概述相關資訊。

匯報原則	實施
重要性	本報告描述集團營運的重大經濟、環境及社會影響。通過與持份者的持續溝通，我們已識別重大可持續發展議題。詳情載於「與持份者溝通」一節。
量化	在可行情況下，本報告以量化方式呈現資料，包括所使用的標準、方法及假設。本報告提供過往表現數據，以便作歷年比較。
一致性	本報告盡可能使用一致方式呈列資訊（包括披露範圍、匯報方法及指標），以便持份者分析及評估集團績效變化。我們亦進行盡職審查，確保所披露資料的質素及準備性，並在出現任何變動時提供說明。
平衡	本報告闡述集團的成就及所面對的挑戰，並不偏不倚地概述集團的可持續發展績效。

¹⁰ 環境績效指標所收集的數據範圍已延伸至包括所有集團業務營運所在地的辦公室、保養站、工場及倉庫，以及中國內地的一間廠房。

績效數據摘要

環境關鍵績效指標^{11, 12}

環境關鍵績效指標	2022年	2021年	單位
廢氣排放¹³			
氮氧化物(NO _x)	667.8	816.3	千克
硫氧化物(SO _x)	3.6	4.0	千克
可吸入懸浮粒子(RSP)	60.9	75.1	千克
溫室氣體排放			
範圍1直接排放			
移動源的燃料燃燒	523.6	591.3	公噸二氧化碳當量
設備及系統的逸散性排放 ¹⁴	10,467.0	17,206.5	公噸二氧化碳當量
焊接排放 ¹⁵	1.1	1.0	公噸二氧化碳當量
範圍1合計	10,991.7	17,798.7	公噸二氧化碳當量
範圍2能源間接排放			
外購電力	1,145.0	1,179.8	公噸二氧化碳當量
外購製冷 ¹⁶	363.1	338.7	公噸二氧化碳當量
範圍2合計	1,508.1	1,518.5	公噸二氧化碳當量
溫室氣體排放總量(範圍1及2)	12,499.9	19,317.3	公噸二氧化碳當量
溫室氣體密度(範圍1及2, 以面積計)	25.9	41.5	公噸二氧化碳當量/千平方呎
範圍3其他間接排放¹⁷			
廢紙棄置 ¹⁸	138.8	142.8	公噸二氧化碳當量
淡水使用 ¹⁹	1.7	1.4	公噸二氧化碳當量
污水排放 ¹⁹	0.9	0.7	公噸二氧化碳當量
商務航空差旅	8.7	10.9	公噸二氧化碳當量
範圍3合計	150.1	155.8	公噸二氧化碳當量
溫室氣體排放總量(範圍1、2及3)	12,650.0	19,473.0	公噸二氧化碳當量
溫室氣體密度(範圍1、2及3, 以面積計)	26.3	41.8	公噸二氧化碳當量/千平方呎

¹¹ 由於四捨五入緣故，個別項目的數量總和與總量之間可能存在輕微的差異。

¹² 已根據2022年環境指標披露的擴展範圍更新2021年數據。

¹³ 來自車輛耗用的無鉛汽油及柴油。

¹⁴ 99.9%逸散性排放來自為香港客戶滅火系統的壓力容器所進行水壓測試服務。由於行業技術限制，水壓測試期間會排放若干滅火劑。

¹⁵ 與南京製造廠焊接相關。其他業務營運不涉及焊接工序。

¹⁶ 僅包括向設施管理公司為位於香港的中央空調系統購買製冷。

¹⁷ 並未全面涵蓋我們價值鏈中屬範圍3的活動。

¹⁸ 僅適用於香港及英國業務。

¹⁹ 僅適用於香港業務。

環境關鍵績效指標	2022年	2021年	單位
有害及無害廢棄物產生量			
有害廢棄物產生量			
電子廢棄物 ²⁰	2.0	0.8	公噸
廢墨盒	0.2	0.1	公噸
廢過濾棉 ²¹	0.1	0.1	公噸
廢油漆桶 ²¹	3.2	0.7	公噸
廢活性炭 ²¹	4.0	0.0	公噸
廢油漆渣 ²¹	3.5	0.7	公噸
廢碳粉盒	0.16	0.01	公噸
有害廢棄物總量	13.2	2.3	公噸
有害廢棄物密度(以面積計)	0.027	0.005	公噸／千平方呎
無害廢棄物產生量			
回收			
金屬	1.1	1.7	公噸
紙張	8.4	10.3	公噸
塑膠	0.1	0.3	公噸
棄置			
一般廢物	38.1	38.0	公噸
無害廢棄物總量	47.6	50.4	公噸
無害廢棄物密度(以面積計)	0.1	0.1	公噸／千平方呎

²⁰ 基於個人電腦、筆記本電腦、硬盤、液晶顯示屏、伺服器、交換器及網絡附加儲存裝置(均已向慈善組織捐贈)的估計重量。

²¹ 與南京製造廠產生的廢過濾棉、廢油漆桶、廢活性炭及廢油漆渣相關。其他業務營運不涉及產生該等廢棄物。

環境關鍵績效指標	2022年	2021年	單位
能源用量			
汽油	1,272.2	1,447.2	兆瓦時
柴油	602.6	704.5	兆瓦時
電力	2,228.4	2,274.6	兆瓦時
製冷 ²²	723.1	614.3	兆瓦時
乙炔 ²³	3.0	2.3	兆瓦時
總能源用量	4,829.3	5,043.0	兆瓦時
能源密度(以面積計)	10.0	10.8	兆瓦時／千平方呎
用水			
總用水量	11,347.6	8,516.1	立方米
用水密度(以面積計)	23.6	18.3	立方米／千平方呎
用紙²⁴			
總用紙量	38.8	41.9	公噸
包裝材料消耗量²⁵			
楊木多層板	48.8	92.4	公噸
熱縮膜	3.8	4.1	公噸
拉伸膜	0.3	0.3	公噸
氣泡膜	0.2	0.6	公噸
包裝材料消耗總量	53.1	97.4	公噸
包裝材料密度²⁶(以百萬銷售收益計)	0.8	1.1	公噸／百萬港元

²² 與向設施管理公司為位於香港的中央空調系統購買的製冷相關。

²³ 與南京製造廠焊接相關。

²⁴ 數據來自採購記錄。

²⁵ 僅涉及南京升降機及自動梯製造廠使用的包裝材料。其他業務營運不涉及包裝材料的使用。

²⁶ 僅包括升降機及自動梯業務的銷售收益，包含外部交易及公司內部交易。2021年的包裝材料密度已修訂，以更精準評估密度。

社會關鍵績效指標²⁷

社會關鍵績效指標						
僱傭						
	2022年		2021年		2020年	
	人數	分佈(%)	人數	分佈(%)	人數	分佈(%)
於報告期末的員工概況	2,701	不適用	2,770	不適用	2,686	不適用
按性別劃分						
男性	2,234	82.7%	2,305	83.2%	2,240	83.4%
女性	467	17.3%	465	16.8%	446	16.6%
按合約類型劃分						
長期	2,273	84.1%	2,231	80.5%	2,193	81.7%
合約	84	3.1%	108	3.9%	90	3.4%
特別合約	205	7.6%	246	8.9%	232	8.6%
兼職	53	2.0%	74	2.7%	68	2.5%
臨時	86	3.2%	111	4.0%	103	3.8%
按年齡劃分						
30歲以下	704	26.1%	818	29.5%	736	27.4%
30-50歲	1,459	54.0%	1,381	49.9%	1,431	53.3%
50歲以上	538	19.9%	571	20.6%	519	19.3%
按職級劃分						
管理層	7	0.3%	6	0.2%	6	0.2%
高級行政人員	38	1.4%	30	1.1%	27	1.0%
行政人員	276	10.2%	269	9.7%	244	9.1%
專業技術人員	916	33.9%	876	31.6%	840	31.3%
一般員工	1,464	54.2%	1,589	57.4%	1,569	58.4%
按地理位置劃分						
香港	2,340	86.6%	2,458	88.7%	2,390	89.0%
澳門	31	1.1%	26	0.9%	24	0.9%
中國內地	325	12.0%	282	10.2%	272	10.1%
英國	5	0.2%	4	0.1%	不適用	不適用

²⁷ 除非特別註明，包括於香港、澳門、中國內地及英國的長期、合約、特別合約、兼職及臨時員工。

社會關鍵績效指標						
僱傭						
	2022年		2021年		2020年	
	人數	比率(%)	人數	比率(%)	人數	比率(%)
新員工 ²⁸	660	24.1%	685	25.1%	681	26.0%
按性別劃分						
男性	552	24.3%	558	24.6%	575	26.4%
女性	108	23.2%	127	27.9%	106	24.1%
按合約類型劃分						
長期	467	20.7%	425	19.2%	351	10.9%
合約	30	31.3%	57	57.6%	53	63.9%
特別合約	111	49.2%	26	10.9%	59	26.5%
兼職	15	23.6%	42	59.2%	32	50.4%
臨時	37	37.6%	135	126.2%	186	194.8%
按年齡劃分						
30歲以下	274	36.0%	381	49.0%	401	55.7%
30-50歲	288	20.3%	228	16.2%	202	14.4%
50歲以上	98	17.7%	76	13.9%	78	15.6%
按職級劃分						
管理層	1	15.4%	0	0.0%	0	0.0%
高級行政人員	3	8.8%	1	3.5%	3	11.5%
行政人員	25	9.2%	23	9.0%	14	5.8%
專業技術人員	184	20.5%	148	17.2%	114	13.8%
一般員工	447	29.3%	513	32.5%	550	36.2%
按地理位置劃分						
香港	576	24.0%	610	25.2%	608	26.2%
澳門	6	21.1%	4	16.0%	7	29.8%
中國內地	77	25.4%	68	24.5%	66	24.4%
英國	1	22.2%	3	75.0%	不適用	不適用

²⁸ 新員工比率=(報告期內加入本集團的員工人數/報告期內的平均員工人數)×100%

社會關鍵績效指標

僱傭						
	2022年		2021年		2020年	
	人數	比率(%)	人數	比率(%)	人數	比率(%)
員工流失 ²⁹	560	20.5%	426	19.3%	288	13.4%
按性別劃分						
男性	466	20.5%	343	18.8%	241	13.5%
女性	94	20.2%	83	21.6%	47	12.7%
按年齡劃分						
30歲以下	215	28.3%	207	44.2%	119	18.3%
30-50歲	292	20.6%	190	13.2%	146	12.0%
50歲以上	53	9.6%	29	9.5%	23	8.0%
按職級劃分						
管理層	0	0.0%	0	0.0%	2	33.3%
高級行政人員	1	2.9%	0	0.0%	1	3.8%
行政人員	40	14.7%	31	12.2%	25	10.5%
專業技術人員	239	26.7%	173	20.5%	114	14.0%
一般員工	280	18.3%	222	20.6%	146	13.7%
按地理位置劃分						
香港	503	21.0%	383	20.1%	219	11.8%
澳門	2	7.0%	0	0.0%	3	13.3%
中國內地	55	18.1%	43	26.4%	66	24.4%
英國	0	0.0%	0	0.0%	不適用	不適用

²⁹ 員工流失比率=(報告期內離開本集團的長期員工人數/報告期內平均長期員工人數)×100%

社會關鍵績效指標

育嬰假³⁰

	2022年		2021年		2020年	
	數量	比率(%)	數量	比率(%)	數量	比率(%)
享有育嬰假的員工 ³¹	2,701	100.0%	2,669	96.4%	2,571	95.7%
按性別劃分						
男性	2,234	100.0%	2,214	96.1%	2,135	95.3%
女性	467	100.0%	455	97.8%	436	97.8%
實際放取育嬰假的員工 ³²	50	1.9%	34	1.3%	40	1.6%
按性別劃分						
男性	43	1.9%	19	0.9%	37	1.7%
女性	7	1.5%	15	3.3%	3	0.7%
育嬰假後復職的員工 ³³	48	98.0%	33	97.1%	40	100.0%
按性別劃分						
男性	41	97.6%	19	100.0%	37	100.0%
女性	7	100.0%	14	93.3%	3	100.0%
育嬰假後留任的員工 ³⁴	24	72.7%	33	82.5%	51	91.1%
按性別劃分						
男性	14	73.7%	31	83.8%	47	92.2%
女性	10	71.4%	2	66.7%	4	80.0%

³⁰ 育嬰假包括侍產假及產假。

³¹ 享有育嬰假的員工比率=(於報告期末享有育嬰假的員工人數/於報告期末的員工人數)x 100%

³² 實際放取育嬰假的員工比率=(報告期內實際放取育嬰假的員工人數/於報告期末享有育嬰假的員工人數)x 100%

³³ 育嬰假後復職比率=(報告期內育嬰假後復職的員工人數/報告期內育嬰假後應復職的員工人數)x 100%

³⁴ 育嬰假後留任比率=(育嬰假後十二個月仍在職的員工人數/於上一個報告期育嬰假後復職的員工人數)x 100%

社會關鍵績效指標

健康與安全

	2022年		2021年		2020年	
	數量	發生率	數量	發生率	數量	發生率
死亡 (員工及承判商工人)	0	0.0	0	0.0	0	0.0
職業病 (員工及承判商工人)	0	0.0	0	0.0	0	0.0
工業意外 ³⁵	8	1.5	9	1.8	12	2.8
員工³⁶						
香港	3	1.3	0	0.0	0	0.0
澳門	0	0.0	0	0.0	0	0.0
中國內地	0	0.0	0	0.0	0	0.0
英國	0	0.0	0	0.0	不適用	不適用
承判商工人³⁷						
香港	4	2.4	9	5.2	7	6.6
澳門	1	3.5	0	0.0	4	9.5
中國內地	0	0.0	0	0.0	1	6.9
英國	0	0.0	0	0.0	不適用	不適用
因工業意外損失工作日 ³⁸	900		980		1,457	
員工						
香港	100		0		0	
澳門	0		0		0	
中國內地	0		0		0	
英國	0		0		不適用	

³⁵ 每千名員工及承判商工人的工業意外率=(可報告的員工或承判商工人工業意外次數/報告期內平均員工及承判商工人人數)×1,000。可報告工業意外界定為導致3天或以上病假的事務

³⁶ 每千名員工的工業意外率=(可報告的員工工業意外次數/報告期內平均員工人數)×1,000

³⁷ 每千名承判商工人的工業意外率=(可報告的承判商工人工業意外次數/報告期內平均承判商工人人數)×1,000

³⁸ 損失工作日數。

社會關鍵績效指標						
健康與安全						
	2022年		2021年		2020年	
	數量	發生率	數量	發生率	數量	發生率
承判商工人						
香港	545		980		1,019	
澳門	255		0		414	
中國內地	0		0		24	
英國	0		0		不適用	
非工業意外(員工)³⁹	2	0.7	0	0.0	1	0.4
按地理位置劃分						
香港	2	0.8	0	0.0	1	0.4
澳門	0	0.0	0	0.0	0	0.0
中國內地	0	0.0	0	0.0	0	0.0
英國	0	0.0	0	0.0	不適用	不適用
非工業意外損失工作日(員工)⁴⁰	404		0		8	
按地理位置劃分						
香港	404		0		8	
澳門	0		0		0	
中國內地	0		0		0	
英國	0		0		不適用	

³⁹ 每千名員工的非工業意外率=(可報告的員工非工業意外次數/報告期內平均員工人數)×1,000。可報告非工業意外界定為導致3天或以上病假的事故

⁴⁰ 損失工作日數。

社會關鍵績效指標

培訓及發展

	2022年		2021年		2020年	
	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)	人數	百分比(%)
受訓員工 ⁴¹	2,084	77.2%	1,750	63.2%	1,810	67.4%
按性別劃分						
男性	1,687	75.5%	1,397	60.6%	1,481	66.1%
女性	397	85.0%	353	75.9%	329	73.8%
按合約類型劃分						
長期	2,032	89.4%	1,674	75.0%	1,681	76.7%
合約	24	28.6%	26	24.1%	24	26.7%
特別合約	0	0.0%	42	17.1%	89	38.4%
兼職	6	11.3%	3	4.1%	4	5.9%
臨時	22	25.6%	5	4.5%	12	11.7%
按職級劃分						
管理層	7	100.0%	6	100.0%	5	83.3%
高級行政人員	32	84.2%	23	76.7%	26	96.3%
行政人員	242	87.7%	243	90.3%	227	93.0%
專業技術人員	736	80.3%	682	77.9%	618	73.6%
一般員工	829	56.7%	796	50.1%	934	59.5%
按地理位置劃分						
香港	1,846	78.9%	1,539	62.6%	1,668	69.8%
澳門	12	38.7%	12	46.2%	13	54.2%
中國內地	221	68.0%	195	69.1%	129	47.4%
英國	5	100.0%	4	100.0%	不適用	不適用

⁴¹ 受訓員工百分比=(完成培訓課程並於報告期內留任集團的員工人數/報告期末的員工人數)×100%

社會關鍵績效指標

培訓及發展

	2022年 時數	2021年 時數	2020年 時數
總培訓時數 ⁴²	67,062.0	51,453.9	30,950.0
平均培訓時數 ⁴³	23.0	17.5	11.0
按性別劃分			
男性	23.5	16.8	10.7
女性	20.7	20.8	12.1
按合約類型劃分			
長期	27.3	21.5	12.9
合約	2.2	3.1	1.9
特別合約	0.0	1.0	3.9
兼職	0.3	0.1	0.2
臨時	0.2	0.1	0.4
按職級劃分			
管理層	12.3	26.0	16.6
高級行政人員	36.4	30.0	24.2
行政人員	25.3	21.7	24.1
專業技術人員	24.9	20.6	13.6
一般員工	21.2	14.8	7.3
按地理位置劃分			
香港	24.5	18.2	11.8
澳門	2.7	8.1	5.4
中國內地	14.5	12.1	4.1
英國	24.0	32.0	不適用

⁴² 報告期內員工接受培訓的總時數(包括報告期內離開本集團的員工)。

⁴³ 平均培訓時數=報告期內員工接受培訓的時數(不包括報告期內離開本集團的員工)/於報告期末的員工人數

社會關鍵績效指標

盡責營運

	2022年		2021年		2020年	
	承判商數量	供應商數量	承判商數量	供應商數量	承判商數量	供應商數量
承判商及供應商	925	2,084	898	1,991	863	1,887
按地理位置劃分						
美洲	2	32	1	33	1	32
亞太(不包括香港及中國內地)	24	35	24	35	22	31
歐洲及中東	1	83	1	72	1	61
香港	814	1,080	812	1,083	798	1,072
中國內地	84	854	60	768	41	691
	數量		數量		數量	
因健康與安全問題而需回收的產品	0		0		0	
客戶投訴	74		86		96	
社區投資						
	2022年		2021年		2020年	
	港元		港元		港元	
捐贈	705,000		746,000		415,000	

香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

披露描述	章／節	頁數／備註
強制披露規定		
管治架構	對可持續發展的承諾	4-26
匯報原則	報告範圍	83
匯報範圍	報告範圍	83
A.環境		
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。	減碳與資源優化、合規管理 28-36, 81-82
A1.1	排放物種類及相關排放數據。	減碳與資源優化、 績效數據摘要 28-36, 84-95
A1.2	直接(範圍1)及能源間接(範圍2)溫室氣體排放及密度。	
A1.3	所產生有害廢棄物總量及密度。	
A1.4	所產生無害廢棄物總量及密度。	
A1.5	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。	
A1.6	描述有害及無害廢棄物的處理方法，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。	

披露描述		章／節	頁數／備註
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。	減碳及資源優化	28-36
A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源消耗總量及密度。	減碳及資源優化、 績效數據摘要	28-36, 84-95; 於2022年,本集團求取水源時並無遇到問題。
A2.2	耗水總量及密度。		
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。		
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。		
A2.5	製成品所用包裝材料的總量及每生產單位佔量。 製成品所用包裝材料的每生產單位佔量。		
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。	減碳及資源優化	28-36;
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。		於2022年,本集團於其營運過程中並無對環境及天然資源造成重大影響。
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。	減碳及資源優化、 氣候風險管理	28-37
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。		

披露描述		章／節	頁數／備註
B. 社會			
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(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。	以人為本的工作環境、合規管理	59-63, 81-82
B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	績效數據摘要	84-95
B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。		
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化危害的(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。	健康與安全、合規管理	69-78, 81-82
B2.1	過去三年(包括報告年度)每年因工亡故的人數及比率。	健康與安全、績效數據摘要	69-78, 84-95
B2.2	因工傷損失工作日數。		
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。		
B3 發展與培訓			
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。	培育人才	63-68
B3.1	按性別及僱員類別劃分的受訓僱員百分比。	績效數據摘要	84-95
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。		

披露描述		章／節	頁數／備註
B4 勞工準則			
一般披露	有關防止童工及強制勞工的(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。	以人為本的工作環境、 合規管理	59-63, 81-82
B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。		
B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。		
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。	承判商及供應商	53-54
B5.1	按地區劃分的供應商數目。	承判商及供應商、 績效數據摘要	53-54, 84-95
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、以及有關慣例的執行及監察方法。		
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。		
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。	承判商及供應商	53-54
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(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。	客戶、商業道德及 資料管理、合規管理	49-52, 81-82
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。	客戶、績效數據摘要	49-52, 84-95
B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	績效數據摘要	84-95

披露描述		章／節	頁數／備註
B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	商業道德及資料管理	80-81
B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	客戶	49-52
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。	商業道德及資料管理	80-81
B7反貪污			
一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的(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。	商業道德及資料管理、合規管理	80-82
B7.1	於報告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。	合規管理	81-82; 於2022年，並無任何針對我們或我們員工的已審結貪污訴訟案件。
B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	商業道德及資料管理	80-81
B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。		
B8社區投資			
一般披露	有關以社區參與來了解發行人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。	社區	54-57
B8.1	專注貢獻範疇。	社區	54-57
B8.2	在專注範疇所動用資源。	社區、績效數據摘要	54-57, 84-95



ATAL 網站



ANLEV 網站



ATAL 領英



ANLEV 領英



ATAL 微信



ATAL YouTube





安樂工程集團有限公司

香港北角英皇道510號港運大廈13樓

電話: (852) 2561 8278 | 傳真: (852) 2565 7638 | 電郵: info@atal.com | 網站: www.atal.com