



10

促進人才發展與共融成長

澳電致力營造一個多元、共融、公平且具活力的工作環境，尊重和信任每一位員工，讓不同背景、能力與觀點的人才才能在此發揮所長、互相啟發。

▶ 10.1 員工概況與人才培育

我們堅持以專業與公正為基礎，公平對待所有同仁，並提供持續學習與發展的機會，使員工在澳電不僅獲得職涯成長，也能感受到對企業與社會的貢獻價值。至2025年底，澳電總員工人數為714人⁷，平均年齡為41.9歲。

▶ 10.2 合規與勞工權益保障

10.2.1 合規與勞工保障

澳電嚴格遵守澳門特別行政區現行法律及相關勞工法規，並依據法定要求制定及持續完善內部人力資源管理制度，以保障員工的合法權益及維護公平、有序的工作環境。我們已建立涵蓋年度假期制度、工作時間安排、公務差旅管理及假期管理等多項制度，明確規範員工的權利與義務，確保員工依法享有合理的休息時間及各類法定假期。相關制度亦涵蓋薪酬發放、加班安排及其他僱傭條款，確保各項安排符合適用法律規定。

澳電定期檢視相關制度及實務操作，持續關注法規更新及監管要求，適時作出調整，以確保制度設計與實際執行保持一致，並維持管理的合規性、透明度及穩定性。

10.2.2 防止童工及強制勞工

澳電已建立相關人權保障機制，並於《職業道德守則》中公開明確規定不得使用童工或強制勞工，亦不容許任何與本公司有業務往來的第三方從事相關行為。所有招聘程序均依據適用法律進行身份及年齡核實，確保僱員符合最低法定工作年齡及自願受僱原則。同時，澳電設有內部監督及舉報機制，以處理涉及違規情況，並按照既定程序作出調查及跟進。

於報告期內，澳電未發生任何已確認的童工或強制勞工事件。

⁷ 包括臨時合約員工

▶ 10.3 薪酬福利與員工關懷

10.3.1 薪酬福利

澳電已建立完善的薪酬與福利管理制度，並透過《管理工資和福利》工作指引明確規範薪酬計算流程、津貼類型及審批程序。薪酬發放涵蓋基本薪金、各類津貼、考勤紀錄及扣減項目，並設有覆核及審批機制，以確保制度運作準確、穩定及一致。員工可透過線上平台查閱電子薪俸單，提升資訊透明度。

澳電定期檢視薪酬與福利安排，致力維持具吸引力及競爭力的僱傭條件，2025年已為超過90%員工進行薪酬調整，同時優化部分福利措施，包括提供輪班及加班相關津貼，提高在職及加班膳食補貼，並按實際情況調整公司於公積金計劃中的繳納比例，以支持員工的工作與生活需要。

此外，澳電亦根據《員工住宿支援計劃》為符合條件之員工提供公司宿舍租賃服務。宿舍分配、使用及管理均按既定規章執行，並由執行委員會審批，以確保制度公平及安排有序。

10.3.2 家庭友善安排

澳電已建立多項家庭友善措施，以支持員工在工作與家庭責任之間取得平衡。除依法提供育嬰假外，本公司亦設有「家庭援助」計劃，並將批假對象延伸至員工父母及配偶父母，讓員工在面對家庭需要時能獲得較具彈性的安排，以回應員工不同人生階段的實際需要。

2025年，澳電舉辦年度員工家庭聯歡會，邀請員工及家屬共同參與，促進員工家庭之間的交流與連繫，營造更具支持性的工作環境。

▶ 10.4 多元、平等與包容

澳電致力營造多元、平等與共融的工作環境，嚴格遵守適用的地方法律法規。我們依據內部《職業道德守則》，承認人權的基本及普遍性，並秉持公平、合法及尊重原則，保障全體員工享有平等權利並獲得一致對待。

在招聘、培訓、晉升、薪酬、職位調動及其他人力資源管理安排中，澳電承諾不因員工的種族、性別、宗教、婚姻狀況、殘疾、政治取向、社會背景、出生地或國籍等因素而作出差別對待，確保各項決策均以能力與工作表現為依歸。我們明確禁止任何形式的歧視、精神騷擾或性騷擾行為，亦不容許任何侵犯員工尊嚴或造成威嚇、敵意、羞辱或不安工作環境的行為；如發現違規情況，將按既定程序處理。

澳電重視專業背景、文化經驗及知識視角的多元組合，並視多元共融為團隊協作及組織發展的重要基礎。除本地人才培育外，我們亦按業務需要引進內地專業人才，以補充特定技術及管理領域的能力；同時，團隊中亦保留葡萄牙籍員工，以維持多元文化背景的組成，支持跨文化交流及專業協作。

透過不同背景員工在專業領域與工作經驗上的互補，澳電鼓勵跨文化溝通與知識交流，並在日常管理及團隊運作中營造尊重差異、包容觀點的工作氛圍，以拓展團隊視野、提升協作效率，並支持企業在持續發展過程中的穩定運作。

▶ 10.5 培訓與發展

澳電將人才培養視為支持企業長遠穩健發展的重要基礎。2025年，我們圍繞提升整體專業能力、支援核心業務運作及儲備未來技術與管理人才三大方向。透過系統性規劃及推行培訓與人才發展工作，並緊扣「安全、可持續發展、綠色」三大核心原則，我們持續提升員工專業水平，為業務發展及技術轉型提供穩定的人才支撐。



10.5.1 培訓管理

澳電已制定《意識和培訓管理》及《管理員工能力和培訓》等內部制度，建立涵蓋不同職能與職級的培訓架構，形成較為完整的能力發展體系。培訓方向主要涵蓋核心技能、業務能力、職業安全與健康，以及領導能力及個人發展四大範疇。為確保員工具備履行職責所需的專業能力，所有員工均須完成與其崗位相匹配的職能培訓，以維持整體專業水平。

為提升培訓安排的一致性與實務成效，澳電設立專責培訓小組，統籌年度培訓規劃及課程設計，系統化制定學習路徑及評核機制，並持續檢視課程安排與實際業務需求的對應程度。近年，我們亦逐步引入數字化工具，探索運用人工智能技術提升培訓管理效率及學習體驗。

10.5.2 職涯發展

澳電透過年度績效評核及面談機制，綜合評估員工專業能力、協作表現及發展潛力，識別能力差距及培訓需要，並作為後續培訓規劃及職涯發展的重要依據。我們亦透過內部職能調動及跨部門歷練機制，協助員工拓展專業範疇及累積多元工作經驗。



▶ 10.6 團隊文化與員工凝聚

澳電重視傳統文化及員工交流，年內舉辦多項節日慶祝活動，讓同事在節慶氛圍中加強互動與連繫。活動為員工提供工作以外的交流平台，有助促進團隊凝聚及營造具歸屬感的企業文化。



澳電於年內舉辦員工週年晚宴，邀請管理層與同事共同參與。



10.6.1 身心健康

澳電將員工健康納入日常管理的重要一環。2025年，澳電持續參與由澳門健康城市委員會及澳門衛生局推動的「健康企業計劃2025」，配合《健康澳門藍圖》由「被動治療」轉向「主動預防」的方向。健康管理逐步融入辦公環境設計、員工餐飲安排及日常行政措施之中。

健康監測與預防管理

2025年，澳電與多個機構合作舉辦健康講座及推廣活動，涵蓋慢性疾病預防、頸椎保健、中醫養生及心理健康等主題，並安排衛生局專業人員到場提供流感疫苗接種服務。而為加強健康管理，澳電將自助健康檢查站擴展至外港電站及路環員工餐廳，方便員工隨時監測血壓及血糖。

打造「全日健康菜單」

我們的員工餐廳持續推行「全日健康菜單」，以「減鹽、減糖、少油、多蔬果、全穀」為原則，透過健康標示及卡路里資訊提升透明度。此外，公司更換稻穀材質餐具及優化用餐設施，既推動健康飲食，亦兼顧環保理念。

多元運動隊伍持續培養健康文化

透過澳電俱樂部推動多元運動及康樂活動，以及年度的「員工運動會」，為員工提供穩定參與及發展興趣與體育活動的平台，增進團隊默契與凝聚力。

10.5.3 專業與轉型能力

工程及技術能力是澳電維持供電可靠度及服務質素的重要基礎。我們透過制度化培訓及能力評估安排，建立循序漸進的專業能力發展路徑，並與勞工事務局合作推動「電業工程人員認證課程」及「中壓開關設備培訓課程」，以提升行業整體技術標準及一致性。

澳電積極支持工程師進行都市建築及城市規劃範疇的專業資格認證，透過導師配對制度及不少於24個月的培訓機制，協助學員完成專業領域所需的培訓及實務要求，逐步建立內部專業傳承及能力提升機制。截至2025年底，超過70名澳電工程師參與培訓制度，多名工程師已取得專業資格並加入導師行列，形成內部專業傳承機制。

配合能源轉型及碳中和目標的推進，澳電亦加強員工在可持續發展領域的能力建設，相關培訓涵蓋脫碳技術、電力系統轉型及碳市場等方向。2025年，我們安排員工修讀碳排放交易員課程並取得相關證書，以提升在碳市場運作及政策應對方面的專業基礎。

澳電與澳門大學、澳門科技大學及其他專業機構保持合作關係，透過專題研討會及專業課程，將行業知識與技術發展趨勢引入內部培訓體系，以強化員工的專業基礎及實務視野。

2025年，澳電與澳門大學合辦「電力系統邁向碳中和培訓課程」，結合理論知識與行業實踐，深入探討電力系統在碳中和目標下的轉型路徑與技術應用。

10.7 職業健康與安全

10.7.1 安全管理體系

澳電始終將安全視為營運的首要任務，致力於建立一個零危害的作業環境。我們制定全面的《安全、健康、環境及質量政策》，承諾持續減少業務活動對環境的影響，並竭力消除工作場所中的職業健康與安全風險。

為確管理體系的有效性與國際接軌，澳電建立了嚴謹的綜合管理系統，並已獲得 ISO 45001 職業健康安全管理體系認證。在組織架構方面，我們設立了職業安全及健康委員會，由各部門員工代表共同組成，定期審視安全議題。此外，澳電管理層與員工及承辦商共同簽署了《職業健康與安全憲章》，明確各方在維護工作場所安全中的責任與承諾，形成了全員參與的安全治理格局。



ISO 45001 職業健康安全管理體系認證

10.7.2 關愛員工

澳電持續完善職業安全與健康管理制​​度，嚴格執行各類內部安全作業指引，包括《個人防護裝備指引》、《動火作業許可證制度》及《上鎖掛牌程序》等高風險作業管理要求，並透過《管理工作安全》流程圖規範施工前風險評估程序，強化預防機制。

本公司設有「澳電醫療室」及職業健康服務，定期為員工提供職業健康評估及體檢，亦建立完善的意外及事故通報機制，確保異常情況能及時上報及跟進處理。

澳電按照「健康企業計劃」逐步強化預防為本的健康管理措施。2025年，澳電組織季節性流感疫苗接種及員工體育活動，鼓勵建立健康生活習慣。年內錄得兩宗輕微工傷事故，涉及損失63個工作日，本公司已即時採取糾正及改善措施，並持續監察意外頻率及嚴重率指標，以「零意外」為長遠目標推動持續改進。

我們重視員工心理健康，提供相關支援服務，並設置「澳電書閣」作為員工閱讀及放鬆空間，協助員工在工作與生活之間取得平衡。

此外，我們設有暢通的溝通渠道，積極鼓勵員工向管理層報告潛在隱患並提出改善建議，讓前線聲音成為安全決策的重要依據。

意外發生情況

	2023年	2024年	2025年
意外宗數	1	0	2
意外頻率指數 (IFR) ⁸	0.77	0.00	1.52
意外嚴重指數 (ISR) ⁹	32.28	0.00	47.78
缺勤日數	42	0	63

提升員工體驗與推動綠色出行

為提升員工體驗並鼓勵低碳出行，澳電持續完善相關設施與服務。公司於澳電大樓及路環發電廠設置電動車充電設施，並開放24小時預約使用，為員工提供更便利的充電安排。

8 意外頻率指數 = $\left(\frac{\text{意外宗數}}{\text{工作時數總計}}\right) \times 1,000,000$
9 意外嚴重指數 = $\left(\frac{\text{缺勤日數}}{\text{工作時數總計}}\right) \times 1,000,000$

10.7.3 安全文化

2025年，澳電舉辦多項推廣活動，包括「安全問答比賽」及年度「健康、安全、環保與質量嘉許禮」。該嘉許禮旨在表彰在安全及環保方面表現傑出的承辦商與員工，藉此激勵合作夥伴共同提升安全標準。

健康、安全、環保與質量嘉許禮



安全問答比賽



我們建立分層次的培訓體系，涵蓋基礎安全知識、特定工種技能及職業安全與健康進階培訓。針對合作夥伴，我們與勞工事務局合辦了承辦商安全培訓課程，確保所有進場人員具備合格的安全資質。同時，我們積極推行「電業工程人員技能評估」計劃，全面提升從業員的專業水平，推動電力行業技能水平的標準化，並配合未來「持證上崗」的政策方向。

10.7.4 安全應急管理

為提升對突發事件的應變能力，澳電建立完善的應急管理體系，制定《準備和應對緊急情況流程圖》及《應急計劃和響應》機制，並採用「計劃—執行—檢查—改進」閉環管理模式持續優化流程。由人力資源及可持續發展部協同各運行部門，針對颱風、水浸、火災及網絡安全等風險情景制定《內部應急計劃》，明確各單位職責及應對程序。

我們定期更新應急指引，並透過實戰化演練驗證預案有效性。演習涵蓋極端情境模擬，測試事件運作小組及緊急計劃協調員的應變效率及決策協調能力，並邀請消防局等外部機構參與觀察及評估，確保應急機制具備實際可操作性。針對颱風及風暴潮等極端天氣風險，我們制定《水浸緊急處理機制》，明確事故行動組職責及復電流程。

