

惠生工程技術服務有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司 股份代號: 2236)



2020

環境、社會及管治報告

惠生工程
成就美好世界



目錄

關於本報告	2
管理層／董事長致辭	4
2020年榮譽與大事記	6
1. 關於惠生	8
1.1 走進惠生工程	8
1.2 企業治理	11
1.3 ESG 治理	15
2. 以創新指引方向	24
2.1 研發支持	24
2.2 奠基未來	26
3. 以協作創造價值	29
3.1 責任採購	29
3.2 服務至上	33
3.3 攜手共進	35
4. 以關懷助力成長	37
4.1 員工為本	37
4.2 助力成長	41
4.3 持續關懷	44
5. 以責任開拓未來	49
5.1 體系引領	49
5.2 質量創優	51
5.3 安全為重	53
5.4 綠色發展	58
6. 以真心奉獻社會	66
6.1 同心抗疫	66
6.2 熱心公益	69
附錄1 — 適用的主要法律法規清單	70
附錄2 — 香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引	71
附錄3 — GRI STANDARDS 內容索引	77

關於本報告

報告概述

本報告是惠生工程技術服務有限公司(以下簡稱「本公司」)第五份環境、社會及管治報告。本報告為年度報告，每年定期發佈，重點披露本公司在經濟、環境保護、質量管理、員工以及社區等方面的表現。

報告範圍

本報告涉及之政策及資料涵蓋本公司及下屬全資、控股子公司(以下簡稱「惠生工程」、「本集團」、「我們」)，部分內容涉及惠生控股(集團)有限公司(以下簡稱「惠生集團」)。數據披露範圍為2020年1月1日至2020年12月31日(以下簡稱「報告期」)，部分關聯信息可能溯及報告期外。除特殊說明之外，本報告所涉及的幣種均為人民幣(元)。

編製依據

本報告是依據香港聯合交易所有限公司(以下簡稱「聯交所」)發佈的《證券上市規則》附錄二十七之《環境、社會及管治報告指引》，並參考全球可持續發展標準委員會(以下簡稱「GSSB」)發佈的《GRI Standards》(以下簡稱「GRI標準」)的「核心」選項編製而成。

本報告主要披露惠生工程環境、社會及管治(以下簡稱「ESG」)方面的表現以供權益人參考，報告內容按照一套既有程序而釐定，有關程序包括：識別和排列重要的權益人、識別和排列重要的ESG議題、決定報告的界限、收集報告相關數據、根據數據編製報告以及對報告中的數據進行檢視等。

數據來源及可靠性保證

本報告的資料和案例主要來自本公司的統計報告及相關檔案。本公司董事會承諾本報告不存在任何虛假記載、誤導性陳述，並對其內容真實性、準確性和完整性負責。



獲取及回應本報告

本報告提供繁體中文版本和英文版供讀者參閱，如有歧義，以中文繁體版為準。

報告電子版可在聯交所網站(www.hkex.com.hk)「財務報表／環境、社會及管治資料」類別內獲取或惠生工程官網(www.wison-engineering.com)獲取。

我們十分重視權益人的意見，並歡迎讀者通過以下聯絡方式與我們聯繫。您的意見將協助我們進一步完善本報告以及提升惠生工程整體的可持續發展表現。

電話：852-21164313

傳真：852-21169273

地址：香港灣仔港灣道18號中環廣場54樓5408室

管理層／董事長致辭


2020年，對於世界、中國和惠生工程都是不平凡的一年。面對疫情的沖擊和國際市場的動盪，惠生工程始終秉持「發展科技，惠潤民生」的企業宗旨，以品質和創新精神為行業持續賦能。在瞬息萬變的市場環境下，我們不斷提升可持續競爭力，致力於在能源和化工服務領域為客戶提供項目全生命週期的滿意解決方案，促進工程服務行業發展，創造客戶價值，回報員工和股東，貢獻社會。

回首2020，我們不斷完善質量管理體系，持續為客戶提供高質量的產品與服務，推行品質文化。我們始終堅持建設優質工程，交付高品質服務。通過持續推進技術創新、聚焦領先技術，我們不斷尋求產品和服務質量升級並已經實現部分重要工藝技術的跨越式發展。

作為一家工程領域的企業，我們深知生態環境保護對於企業長期發展的重要性，致力於降低生產運營對周邊環境的影響。基於自上而下的環境管理體系，我們嚴格控制工程項目實施的污染排放和能耗物耗。在不斷發展綠色工藝的同時，我們致力於將風險管控和環保理念融入公司決策過程和管理體系，滲透公司環保理念、實現集團綠色發展。

安全生產是我們平穩運營的基石。我們建立完善的安全管理體系，強化員工安全意識並不斷改進安全設施。通過事前預防與隱患排查，我們努力降低職業健康安全風險，全面踐行安全生產責任，致力於為員工提供本質安全的工作環境。

企業的可持續發展依賴於可持續的人才競爭力。我們秉承「以人為本、共同發展」的人才發展理念，積極開展員工溝通，密切關注海內外全體員工的權益與需求，致力於人才培訓並提升員工滿意度，為企業的業務發展保駕護航。



我們的穩步發展離不開各方持份者的協作支持。我們嚴格規範供應商的企業社會責任管理，打造負責任的價值鏈；積極投身行業溝通交流，參與研發合作項目和行業標準制定；與公益行業夥伴一同前行，重點關注助學、敬老事業，為社會創造價值。

2021年，面對嚴峻的形勢和更為複雜的市場，能源化工行業將迎來新主體、新原料、新工藝和新法規，為行業帶來新的發展格局和機遇。惠生工程將秉持初心，不遺餘力地突破創新，提升可持續發展能力，積極開展與主業形成有效延伸的產業投資與運營，打造核心優勢突出、經營風險分散、技術實力雄厚、利潤來源多元化的綜合性特色能源服務與運營企業，實現本集團長期可持續發展。

執行董事兼行政總裁
閔少春

2020年榮譽與大事記

榮譽獎項

報告期內，惠生工程在由智通財經主辦的「第五屆金港股年度頒獎盛典」上榮膺「最佳中小市值公司獎」、「最佳ESG獎」兩項大獎，充分顯示了公司在市值管理和環境、社會、與企業管理方面的專業水準，凸顯了業界和投資人對惠生工程的肯定與鼓勵。

- 「最佳中小市值公司獎」：旨在表彰在中小市值股公司中，公司業務佈局符合市場發展規律、當前經營態勢良好、增長潛力巨大，未來有望晉身港股通標的港股上市公司。
- 「最佳ESG獎」：旨在表彰在過去一年中，特別是在疫情的大背景下，始終堅持以客戶為中心，以員工為基石，以社會為己任，踐行社會責任，注重與全球利益相關方溝通，並為社會和環境、股東、客戶、員工及合作夥伴多方創造長期價值的港股上市公司。



同時，惠生工程在由德勤主辦的「2020中國卓越管理公司」年度頒獎盛典中榮獲「2020中國卓越管理公司」，成為首個獲得該殊榮的中國能源工程企業。這一榮譽見證了惠生工程在戰略、能力、承諾、財務實力四個領域中企業管理理念的先進性和管理水平的卓越性，以及2020年在前所未有的壓力下整合內外部資源、實現更具靈活性和適應性的「高韌性」發展的能力。惠生工程還獲得了香港《信報財經新聞》頒發的「上市公司卓越大獎2020」，表明業務運營和公司管治等方面受到商界與投資界認同。

大事記

2020.2

- ▶ 及時響應新冠疫情防控工作，沙特、阿聯酋、北美及韓國等地同步並進，抗擊疫情

2020.5

- ▶ 與瀋陽鼓風機集團股份有限公司簽署戰略合作協議，共同開拓市場，推進產品技術標準化、關鍵設備國產化

2020.6

- ▶ 響應國家「安全生產月」號召，組織總部員工及多地項目部共同開展系列安全生產活動
- ▶ 與東營威聯化學工程有限公司簽署250噸／年PTA項目合同，再造PTA行業新標桿

2020.10

- ▶ 攜手東明石化集團助力山東地煉轉型新升級
- ▶ 新鳳鳴集團浙江獨山能源PTA項目順利投產，成為全球單系列產能最大PTA裝置

2020.12

- ▶ 惠生工程首次獲得沙特阿美EPC總承包項目，同時也是本集團在中東首個天然氣處理類的油氣上游EPC項目
- ▶ 惠生工程模塊化解決方案在沙特的首次突破

1. 關於惠生

1.1 走進惠生工程

公司簡介

惠生工程技術服務有限公司(股份代號：2236)總部位於滬港兩地，2012年在香港上市。作為中國領先的能源工程EPC(設計、採購及施工管理)服務和技術整合解決方案提供商，專業從事煉油、石油化工、碳一化工、新材料以及液化天然氣和新能源五大領域的技術和工程建設服務。惠生工程在積極尋求技術創新的同時，致力於拓寬產品和服務領域，形成覆蓋項目全生命週期的全產業鏈公司。



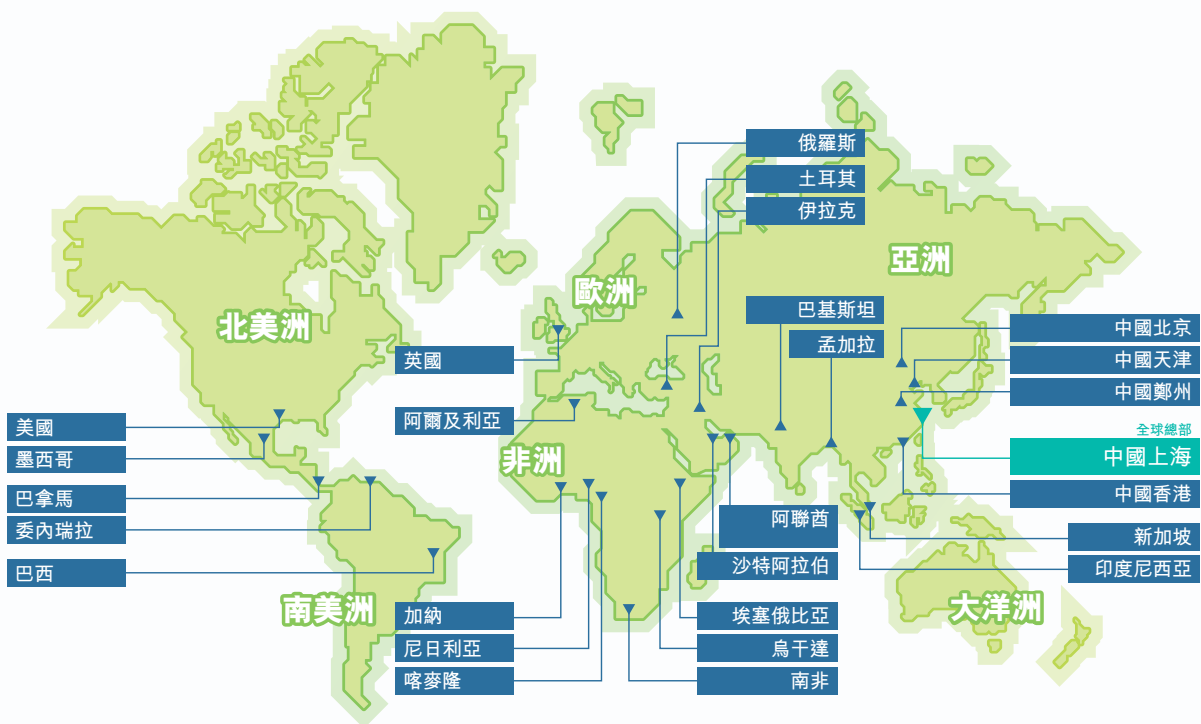
已獲得關鍵行業資質

- 化工石化醫藥行業甲級工程設計資質
- 石化化工醫藥專業甲級工程諮詢資信
- 石油化工工程施工總承包一級資質
- 特種設備生產許可證(壓力容器設計)
- 特種設備生產許可證(壓力管道設計)
- GB/T 19001/ISO 9001 質量管理體系
- GB/T 24001/ISO 14001 環境管理體系
- GB/T 45001/ISO 45001 職業健康安全管理體系

發展歷程

起步於1988年裂解爐核心部件製造，經過近十年的沉澱，惠生工程於1997年在上海正式成立，在接下來的十年中，惠生工程進入快速發展階段，在加快開發工藝設備的同時，拓寬生產及服務領域，在2007年取得突破性進展，成功交付第一套總承包成套裝置。時至今日，惠生工程已經確立了在化工市場的領先地位，在國內外市場中均建立穩定的市場，逐步發展為多元化、國際化的綜合性工程公司。

截至2020年12月31日，我們已在全球5大洲設立31個分支機構或子公司，並在中東及北美等重點區域設立項目執行中心，積極把握重點客戶和項目商機，打入國際市場。



公司使命

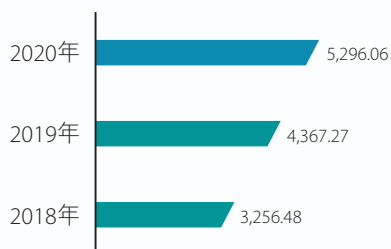
惠生工程秉承著惠生集團的使命和願景，在「創造社會價值，促進人類生活與自然環境和諧發展」使命以及「發展科技，惠潤民生」企業宗旨的指引下，惠生工程將「以科技產業化為核心，引領經濟民生的國際一流企業」作為願景，始終秉承客戶為尊、誠信為本的核心價值觀，堅持以創新驅動企業發展，努力實現和諧共贏的局面。與此同時，惠生工程始終把保護環境、保護員工的生命安全與健康放在首位，將先進的HSE (Health, Safety & Environmental, 健康、安全和環境) 理念融入決策的全過程，積極承擔企業應有的社會責任。

1. 關於惠生

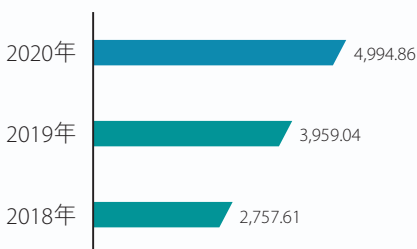
經濟表現

報告期內，新冠疫情給全球經濟帶來嚴重沖擊，宏觀經濟疲軟。面對困境，惠生工程積極發揮民營企業快速靈活的機制，通過優化組織架構、精細化項目管理、加強創新研發及投資力度、提高數字化及模塊化水平等方式，砥礪前行，積極落實新理念、把握新機遇。截至2020年12月31日，惠生工程取得收益5,296.064百萬元，較2019年增長21.3%。

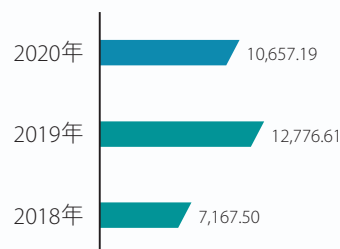
收益
(人民幣百萬元)



營運成本
(人民幣百萬元)



新合同額
(人民幣百萬元)



報告期內，惠生工程積極維護國內核心市場，在乙烯、煤化工等傳統業務領域依舊保持領先地位，與此同時，我們在PDH(丙烷脫氫)、PTA(精對苯二甲酸)、化工新材料等新興領域也取得突破。2020年，國內的大型一體化聯合裝置項目相繼投產，尤其是大型民營石化企業在大宗基礎化工和精細化學品市場投資強勁，為行業注入新動力。同時，我們有多個重點國內項目取得重大進展，獲得行業高度認可。

在鞏固國內市場的同時，我們也積極開拓海外市場，貫徹全面國際化戰略，不斷完善國際營銷、項目執行及管理團隊，並針對海外市場需求，進一步強化模塊化預製能力，提升市場競爭力。面對新冠疫情沖擊下全球經濟疲軟和國內外化工市場整體表現衰落的大背景，我們靈活調整策略及機制，在海外成功開拓新客戶及新市場，同時佈局俄羅斯、中亞、東南亞地區，在新興市場探索突破。

1.2 企業治理

企業管治

本集團嚴格遵守《中華人民共和國公司法》以及《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄十四所載的《企業管治守則》要求，不斷健全集團的治理架構，下設審核委員會、薪酬委員會和提名委員會，對本集團管治狀況進行監管。本集團董事會負責評估風險，對風險管理和內部監控系統進行整體維護。



1. 關於惠生

風險管控

惠生工程根據美國反虛假財務報告委員會下屬的發起人委員會 (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, COSO) 頒佈的《企業風險管理整合框架》建立及維護風險管理體系和內部監控系統。我們根據本集團整體目標，從管理風險和創造價值出發，識別、整理、分析與業務最相關的關鍵風險，制定《風險管理手冊》、《工程項目前期風險管理規定》、《工程項目實施風險管理程序》等相關制度，推進全面風險管理，涵蓋全部業務流程、貫穿全過程控制及監控。

我們通過管理層、業務部門、各工程項目每年進行定期及不定期的風險識別、風險評估、風險應對和跟進，確認有關係統的有效性，並形成公司風險管理數據庫。我們設立了明確的組織架構，通過內部審計職能對檢討過程及結果進行檢查及評價，發現內部控制設計及實施過程中的缺陷與不足，對檢查情況的改善予以跟進，並向董事會及審核委員會報告檢查和評價結果、改善建議及風險管理的改進情況，合理保證風險管理和內部監控制度有效運行，以切實維護投資者的合法權益。



風險管理清單

廉潔誠信

惠生工程堅持公平交易，對貪腐、賄賂、洗錢、欺詐及其他任何不道德行為採取「零容忍」的態度，並按照《香港特別行政區防止賄賂條例》、《中華人民共和國公司法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》、《關於禁止商業賄賂行為的暫行規定》及公司業務開展所在地及合同法律管轄地的其他國家法律法規，惠生工程制定了《反貪腐、反賄賂、反洗錢管理制度》、《紀念品管理規定》、《員工行為與獎懲管理規定》等內部制度文件，堅持廉潔誠信經營。報告期內，我們遵循惠生集團對《商業行為準則》、《調查處理違規案件暫行辦法》、《違反合規規定行為處罰暫行辦法》和《業務招待及禮品贈送管理暫行規定》等手冊、規定和程序的優化，以制度形式規範公司運營和員工行為，同時細化調查流程和違規案例處理規定。我們對第三方商業合作夥伴在交易過程中可能出現的道德風險進行了規範和要求，第三方商業合作夥伴需遵守惠生工程廉潔誠信的要求，並且在與惠生開展商業合作前，應簽署「廉潔從業承諾書」。



風險管理清單

為了有效傳遞誠信經營理念、規範員工行為，我們定期開展合規及反貪腐培訓，講解運營地主要合規文件和惠生集團內部合規規定。

1. 關於惠生

惠生工程員工合規及反貪腐培訓

報告期內，惠生工程組織了員工合規及反貪腐培訓。培訓涵蓋《合規管理體系指南》、《企業境外經營合規管理指引》等合規文件、近年來上海市反商業賄賂行政執法情況回顧、美國《反海外腐敗法》和惠生集團合規管理體系。從合規及反貪腐發展背景、主要法律體系、制度文件、合規和反貪腐現狀、具體行為指南等角度給員工進行全方面的培訓。



我們在完善廉潔管理制度、加強員工廉潔培訓的同時，建立並完善了多種途徑的舉報渠道，包括線上網頁、電子郵件、電話、信箱等多種方式。與此同時，我們也積極完善舉報人保護機制，鼓勵員工規範自身行為、檢舉違規案例。報告期內，惠生工程未發生貪污腐敗訴訟案例。

投訴舉報網址、熱線及郵箱：

舉報網址：<http://www.wison-engineering.com/site/honesty>

舉報郵箱：ethics@wison.com

1.3 ESG 治理

社會責任管理理念

惠生工程始終積極承擔社會責任，始終把保護環境、保護員工的生命安全與健康放在首位，將先進的HSE理念融入決策的全過程，並在生產活動中，採取有效的預防措施，保證員工、客戶、承包商、供應商及其他相關方的安全與健康，保護環境。此外，惠生工程始終積極承擔著一個企業應有的社會責任，開展多種社會公益活動。

惠生工程社會責任管理理念

社會責任理念

綠色技術

我們堅持「技術創新驅動綠色發展」策略，保持在「綠色工藝」、「節能降耗」、「突破性工藝技術」等方向上的研發戰略投入，將綠色、低碳、可持續等社會責任理念貫穿整個開發過程。我們相信由源頭做起，定能更有效地協助惠生工程實現「綠色工程」的目標。

社區溝通

隨著業務不斷擴張，我們在拓展海外市場的同時，也非常注重與當地社區的溝通，透過主動溝通和了解，善用當地資源、促進地方發展、響應社區需求。

安全健康

我們秉承「以人為本」的企業文化，重點關注員工的職業發展以及健康福祉，與員工共同成長。我們希望通過為員工提供合理的待遇水平、平等的發展機會及安全的施工環境，持續提升公司的運營效率。

環保協作

惠生工程積極與同行和學術界共同開展研究工作，善用各方優勢，協力邁向綠色發展之路。我們在新能源領域和環保領域開展廣泛調研，尋求新的發展機遇，我們願意在環境保護方面承擔應有的義務和社會責任。

質量保證

我們十分重視產品及服務的質量保證，已建立並實施質量保證體系，本集團於業務營運各階段均採取先進嚴格的質量監控措施，包括建立合規供應商體系及注重客戶隱私保護及知識產權保護等方面，並視之為我們確保服務質量的重要保障。

1. 關於惠生

社會責任管治架構及職能

為提高社會責任管理科學化、體系化，本集團不斷健全社會責任管治架構和職能，提升社會責任管理水平。我們建立了以董事會牽頭，社會責任執行委員會為核心，由各職能部門專員組成的社會責任工作小組，從組織上、制度上全面保障社會責任措施優化、社會責任規劃落地。

社會責任管治架構及職能



持份者識別與溝通

報告期內，我們拓寬並維護了線上及線下多條溝通渠道，建立起多元化的溝通機制，致力於與我們的持份者開展積極、深入的溝通和交流，理解並聽取他們對環境、社會及管治相關的意見及利益。我們在認真聆聽權益人期望的同時，積極反饋持份者的建議和意見，與持份者共同攜手推進惠生工程的可持續發展。下表是報告期內不同持份者組別所關注的議題及我們的相應措施。



惠生工程持份者

1. 關於惠生

持份者	持份者關注的事項	惠生工程的響應	溝通與反饋渠道	溝通頻率
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 綠色技術開發 客戶隱私保護 知識產權保護 產品及服務質量提高 	<ul style="list-style-type: none"> 順應國家和行業的低碳可持續發展，確保在綠色化工工藝與節能減排技術研發領域的戰略投入，自主及合作開發了多套綠色工藝和催化技術，推動業務可持續發展。 注重客戶的隱私保護及知識產權保護，主動與客戶簽署保密協議，運用完善的客戶信息管理系統，有序開展日常客戶信息安全的維護工作。 持續完善質量管理機制，推行項目的標準化管理，在包括項目策劃與控制、採購、設計和施工管理等業務運營各階段均採取嚴格的質量管控措施。 	合同協議談判	合作前簽訂
			客戶滿意度調查	定期
			客戶溝通	定期
			客戶服務	不定期
			訪談	不定期
投資者／股東	<ul style="list-style-type: none"> 業務發展及財務表現 合規經營 維護股東權利及利益 	<ul style="list-style-type: none"> 在面對內外部挑戰的同時，維持穩健的財務狀況，並通過各渠道與投資者分享國內和海外市場的業績及突破。 	年報及中期報告	定期
			年度股東大會	定期
			訪談	不定期

持份者	持份者關注的事項	惠生工程的響應	溝通與反饋渠道	溝通頻率
員工	<ul style="list-style-type: none"> • 人才培養及發展 • 薪資及福利 • 健康與安全的工作環境 • 完善的員工申訴機制 	<ul style="list-style-type: none"> • 不斷建立健全員工培訓體系並持續加強員工培訓，促進員工個人職業發展。 • 定期審查員工薪酬與福利制度，確保所有員工都享有公平、富競爭力的薪酬福利，努力提升員工待遇水平。 • 建立完善的職業健康與安全管理體系，定期進行審查，確保安全措施有效落實，努力營造安全與健康的工作環境。 • 重視與員工的雙向溝通，通過在內部提供提供不同溝通渠道，積極、開放地了解員工意見並及時反饋。 	勞動合同	入職前簽訂
			集團及部門例會	定期
			內部公告	不定期
			內部論壇	經常開放
			訪談及調查	不定期
教育培訓	不定期			
供應商	<ul style="list-style-type: none"> • 建立穩健與長期的合作關係 • 供應商社會責任管理 • 提升職業健康與安全管理水平 	<ul style="list-style-type: none"> • 制定嚴格的供應商准入及評價標準，有效落實針對供應商的綠色採購政策。通過進行不定期的供應商評估及分級管理，加強日常供應鏈管理工作。 • 建立健全職業健康與安全管理體系，確保相關政策及措施有效地落實。通過定期的監督檢查，保證工程項目現場的施工安全。 	合同協議談判	合作前簽訂
			實地考察及評估	不定期
			教育培訓	不定期
			定期會議	定期
			訪談	不定期

1. 關於惠生

持份者	持份者關注的事項	惠生工程的響應	溝通與反饋渠道	溝通頻率
業務夥伴	<ul style="list-style-type: none"> 業務發展及財務表現 積極開發綠色技術 減少資源消耗和污染排放 完善內部反貪腐管理 	<ul style="list-style-type: none"> 在面對內外部挑戰的同時維持穩健的財務狀況，在國內和海外市場獲得較預期更佳的表现。 通過自主研发和與外部科研機構的研發合作，努力快速掌握相關領域的知識，在綠色技術方面取得突破。 研發及應用綠色工藝技術以提供低能耗、高效率的生產技術，從而減少營運期間的資源消耗。 全面落實《反貪腐、反賄賂、反洗錢管理制度》，加強內部的反腐監督，通過設立透明的舉報渠道鼓勵員工向集團直接舉報任何誠信疑慮。我們亦將廉潔的教育活動加入年度培訓計劃，目的是深化集團的廉潔文化。 	多渠道合作及技術研究	長期
			合同協議談判	合作前簽訂
			定期會議	定期
			訪談	不定期

持份者	持份者關注的事項	惠生工程的響應	溝通與反饋渠道	溝通頻率
社區	<ul style="list-style-type: none"> 對社區環境的影響 關心及響應社區需求 	<ul style="list-style-type: none"> 項目施工前，對現場及周邊社區進行環境風險評估，並在施工過程中，基於施工與環保並行的原則，盡可能地降低施工對當地環境的影響。 主動走進項目附近的社區，了解社區的需要，並投資及參與社區所關注的議題以協助社區提升生活質量，包括舉辦各類型教育、文化及環境保護活動等。 	參與及舉辦公益活動	不定期

1. 關於惠生

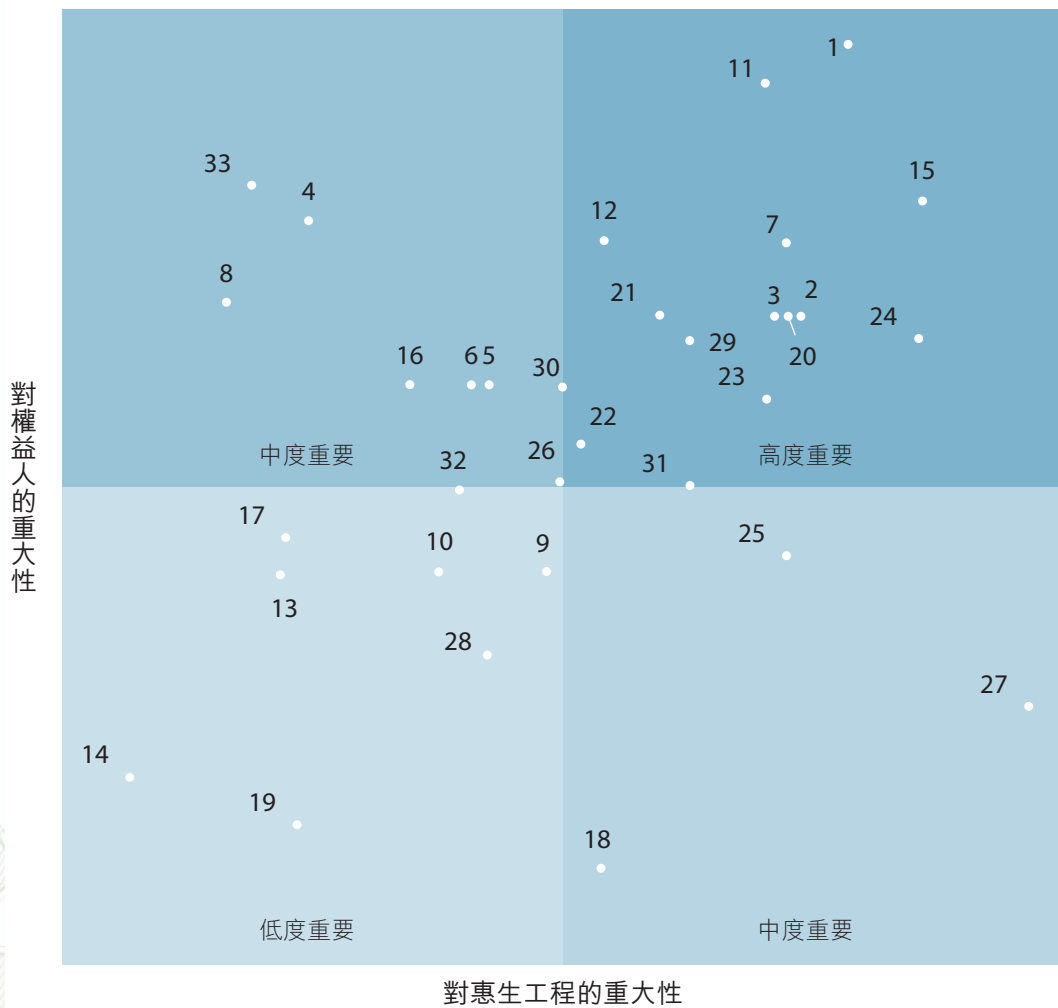
重大性議題分析

通過結合持份者建議和意見，整合媒體分析，收集並對標同行資料，我們開展了重大性議題分析，以便有針對性地回應各持份者關注的問題，重要性議題評估工作包括以下兩個階段。

潛在重大性議題識別	通過媒體分析、同行對標分析等，對能夠反映本集團業務對經濟、環境和社會的影響，或影響持份者對本集團評估和決策的潛在重要議題進行識別。
潛在重大性議題排序	通過持份者訪談，了解各持份者所關注的議題，並依據訪談結果繪制重大性議題矩陣，以此對重大性議題進行排序。

通過以上兩階段工作，惠生工程識別出14項高度重要社會責任議題，12項中度重要社會責任議題，以及7項低度重要社會責任議題。本報告將對最重要的議題進行詳細披露。

惠生工程社會責任議題重大性矩陣



環境

- 1 環境合規
- 2 污水及廢棄物
- 3 物料使用
- 4 生物多樣性
- 5 供應商環境評估
- 6 水資源管理
- 7 能源管理
- 8 環境問題申訴機制
- 9 環境及天然資源
- 10 廢氣排放

經濟

- 11 經濟績效
- 12 採購模式
- 13 市場表現
- 14 間接經濟影響

人權

- 15 童工及強制勞動
- 16 安保措施
- 17 非歧視
- 18 原住民權利
- 19 權益問題申訴機制

運營管理及產品責任

- 20 客戶隱私
- 21 產品責任
- 22 市場推廣
- 23 知識產權

僱傭及勞工實務

- 24 僱傭
- 25 培訓與教育
- 26 勞工問題申訴機制
- 27 職業健康與安全
- 28 多元化與機會平等

社區

- 29 反腐敗
- 30 社會影響問題申訴機制
- 31 反不正當競爭行為
- 32 供應商社會影響評估
- 33 社區公益服務

2. 以創新指引方向

創新是行業發展的第一驅動力。惠生工程堅持「創新為要、和諧共贏」的經營理念，快速響應市場需求，深化技術創新和管理創新，持續深耕能源和化工領域。我們積極把握全球行業發展趨勢，通過研發合作交流不斷強化核心技術及設計能力，展現惠生工程的創新能效。

2.1 研發支持

本集團堅持「以科技促發展、以技術強業務」的戰略理念，緊密跟蹤全球能源化工領域熱點和趨勢，深度聚焦基礎化學品、中間化學品的突破性技術和綠色清潔生產工藝，並在資源綜合利用、循環經濟方面持續拓展，加強技術儲備。惠生工程將廣泛構築全球範圍技術合作生態圈，為本集團的發展提供有力保障，努力向「最具科技含量的技術型工程服務企業」目標邁進。

報告期內，我們持續佈局和深化綠色低碳發展理念，積極推進國家科技部重點科技專項碳酸乙烯酯加氫製乙二醇聯產甲醇技術研發，並聚焦高端聚酯上游瓶頸原料突破性技術、可降解塑料成套工藝技術、資源綜合利用等可持續發展領域。

清潔技術拓展

本集團始終貫徹「發展科技，惠潤民生」的宗旨，加強科技研發以增加核心競爭力。我們積極響應國家的碳達峰和碳中和目標，不斷提高在綠色、低碳節能的突破性技術等方面的戰略投入。報告期內，我們的環保技術研發投入共計 721.32 萬元，較 2019 年增長了 9.6%。

甲基丙烯醛一步氧化酯化製甲基丙烯酸甲酯技術 — 降低污染和能耗

報告期內，本集團與青島三力本諾新材料股份有限公司和中國科學院大連化學物理研究所簽訂了「甲基丙烯醛一步氧化酯化製甲基丙烯酸甲酯(MMA)工程化、商業化」合作協議。該技術作為國內首創科技成果，目前已被中國石油和化學工業聯合會組織鑒定為達到國際先進水平。該技術將有效改變目前國內以高污染、高能耗丙酮氰醇工藝為主的 MMA 生產現狀，為實綠色生產和可持續發展提供先進的技術保障和解決方案。憑藉豐富的工程化經驗，本集團將與合作方共同快速推進該項技術的產業化，助力行業高質量發展。

碳酸乙烯酯加氫合成乙二醇聯產甲醇新技術研發 — 減少 CO₂ 排放

報告期內，本集團持續佈局和深化綠色低碳發展戰略，積極推進國家重點研發計劃項目「CO₂ 高效合成化學品新技術」課題的實施，按照既定進度計劃推進研發平台項目的實施、知識產權申請及10萬噸級工藝包編製工作。其中，碳酸乙烯酯加氫製乙二醇聯產甲醇技術研發平台項目主體工程建設幾近完成，並已著手開展生產準備工作。

此外，本集團「上海綠色化工與節能工程技術研究中心」自2018年獲上海市科學技術委員會（以下簡稱「上海市科委」）批准立項建設以來，已於報告期內完成建設期的建設任務和目標，並順利通過上海市科委組織的綜合績效評價，批准設立。

技術工程化應用

本集團致力於以創新研發為基礎，推進技術開發與工程化應用的完美結合，助力實現技術的快速產業化應用。報告期內，我們在傳統的乙烯、煤化工等領域上保持優勢的同時，積極探索新興領域，在輕烴下游PDH、PTA、新材料等領域也取得突破，充分展示了惠生工程的創新價值。

BP PTA 新工藝項目 — 降低 VOC 和溫室氣體排放

報告期內，惠生工程設計團隊在新鳳鳴二期、東營威聯PTA項目中，應用並推廣BP新工藝技術，相較傳統工藝流程在同裝置規模的情況下多輸出電量30%。在該工藝中，廢氣採用專有低壓催化氧化處理技術集中排放，不僅有效降低了VOCs（揮發性有機化合物）和廢水中醋酸等有機物濃度，也使得CO、CO₂排放濃度及其他溫室氣體排放量遠低於傳統工藝技術。

2. 以創新指引方向

知識產權保護

為保障本集團的合法知識產權，我們以GB/T 29490-2013知識產權管理體系認證為基礎，全面推進知識產權保護工作的規範化和體系化。同時，我們也高度重視創新人才激勵，在《專利管理規定》中明確了專利申請、授權階段對發明人獎勵；在《技術研發成果管理規定》對創新成果及其推廣應用規定了相應的獎勵方式。

報告期內，惠生工程共新增專利申請7項，新增授權20項；累計擁有專利申請177項，授權專利118項，軟件著作權22項，知識產權成果豐碩。


2.2 奠基未來

數字化應用

惠生工程相信「技術驅動發展」，數字化和智能化將逐步成為工程行業未來的核心競爭力。基於「一體兩翼」的戰略佈局，我們將以工程服務和新材料為主體，大數據和資本為兩翼，共同推動實現科技惠生、數字惠生的目標，並圍繞這一目標，以願景與文化、人才與激勵為最外層框架，對運營模式與組織、流程與方法、數字技術與平台進行變革。

惠生工程數字化戰略佈局





2020年新冠疫情的爆發，不僅對傳統化工行業的運行模式造成了衝擊，也讓惠生工程加速了數字化和智能化技術應用。順應全球數字化趨勢，我們深入學習並應用了大數據、深度學習、雲計算等工具，在工藝計算、設計選型、合規檢驗、物流跟蹤、材料管理、質量監督、應急培訓等EPC(設計、採購及施工管理)工程及管理領域將出現各種智能應用，大幅改善工作效率。未來，我們將繼續跟蹤和錨定數字化前景，推動供應鏈優化、生產過程模擬優化、精益操作管控、全生命週期資產管理、基於3D的可視化管理等技術，助力打造數字化工廠、智能工廠，為本集團樹立全新的競爭優勢和實現可持續發展提供有力支持。

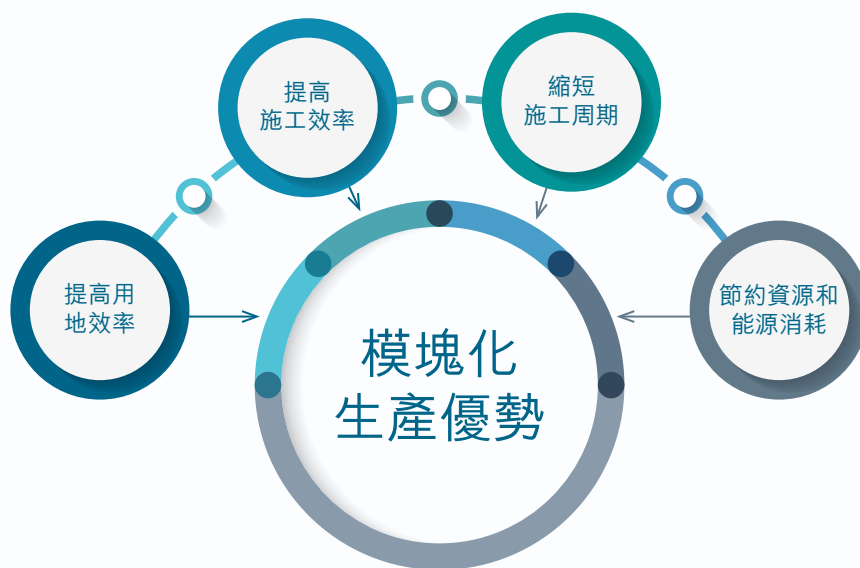
智能工廠 — 推進數字化交付

報告期內，惠生工程在中東的SRU(煉油廠硫磺回收)項目和STC(SABIC技術中心)項目都進入了設計尾聲數字化交付審查階段。其中，SRU項目是目前國際設計階段數字化交付的最高水平，將有助本集團形成一套完整的設計階段數字化交付標準及相對應的文件體系。此外，惠生工程繼續深化與智能工廠實施的龍頭企業霍尼韋爾UOP的合作，雙方共同成立工作小組，明確聚焦石化乙烯業務的合作，力爭在潛在的乙烯項目上實施工程數字化交付和智能工廠建設中的數據貫通、智能應用的合作。

2. 以創新指引方向

模塊化生產

惠生工程將模塊設計與工廠預製、運輸條件、現場吊裝等建造過程相結合，通過集成化、標準化、數字化、工程化的模塊化解決方案，降低工程造價及工期，減少對環境的影響和依賴，最大程度降低項目風險，提高執行質量與效率。報告期內，本集團已同時具備了中大型陸地裝置模塊的可行性研究、基礎設計、詳細設計和建造能力，加上海運、陸運和吊裝設計能力，我們將「設計+建造+交付」能力集於一身，打造國內一流、國際領先的能源化工工程市場模塊化競爭力。未來，隨著設計、製造及運輸能力的不斷優化，模塊化生產的應用價值將不斷提升，進一步提高工作效益、減少成本，並提升對質量、安全及進度的管控。



美國 EG-2 模塊化 EPC 項目 — 提高工程執行質量和效率

報告期內，由惠生工程負責模塊化設計和供貨、大宗材料採購、現場施工安裝的美國 EG-2 項目順利開車。該項目為中國工程公司在美國實施的最大的模塊化 EPC 項目，是惠生工程美國業務拓展的又一重要里程碑，標誌著惠生北美業務已逐步突破了原有西方工程公司的壁壘，進入了成長期。

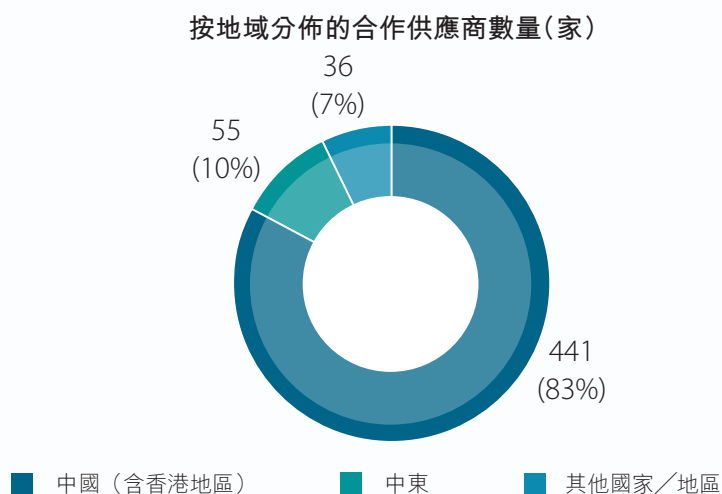
3. 以協作創造價值

本集團致力於促進供應端到銷售端的行業聯動，加強供應商管控，攜手合作夥伴共同發展。同時，我們始終秉承客戶為尊、誠信為本的價值觀，努力搭建透明順暢的溝通渠道，為客戶提供全生命週期的定制解決方案，展現惠生工程一流的服務質量，努力實現和諧共贏局面。

3.1 責任採購

供應鏈管理

供應商穩定良好的供貨質量是我們為客戶提供優質服務的重要基礎。我們制定並不斷完善《供應商管理規定》和《工程物資採買管理規定》等一系列程序文件，對供應商的准入、審核、評估等一系列管理程序進行明確的規定，嚴格篩選供應商並加強供應端的質量把控。截至2020年12月31日，本集團共有532家供應商，其中包括境外供應商91家。按地域分布的合作供應商數量為：

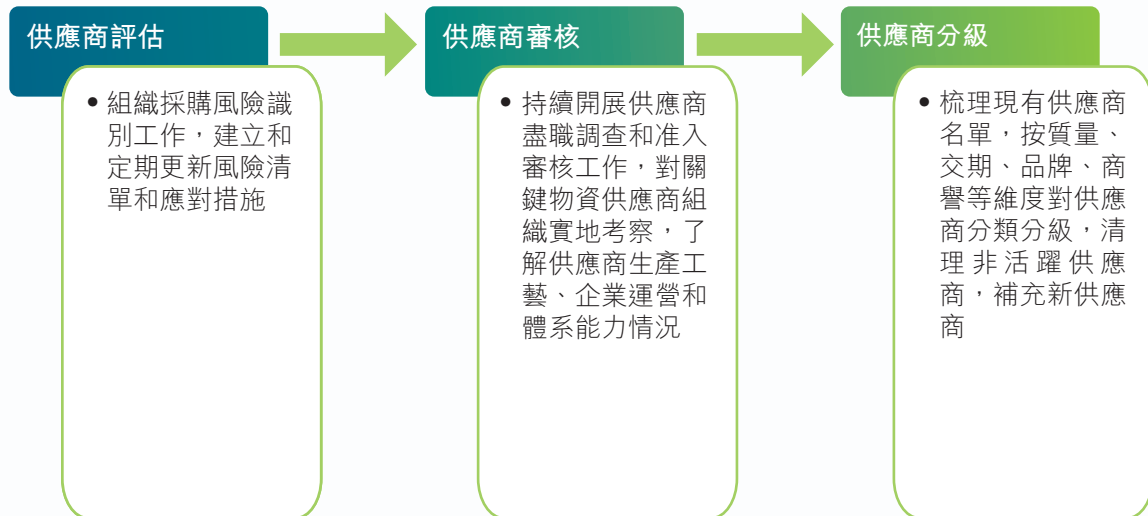


報告期內，為了最大程度降低新冠疫情給供應鏈帶來的交貨風險，我們提高預警等級，做好監控工作，通過視頻、照片等形式跟蹤製造和發貨進度，加強與半封閉工廠之間的互動，同時做好運輸策劃，降低疫情對物資交貨的影響。報告期內，供應商印度福斯因疫情多次反復關廠，導致延期交貨。SRU項目通過郵件、電話與工廠緊密溝通，緊跟工廠製造進度，並通過第三方監造及時進行檢驗放行，提前溝通運輸訂艙事宜，成功確保了19台泵在印度福斯工廠及時發貨。

3. 以協作創造價值

供應商准入與考核

秉持「公平、公正、資源、競爭和擇優」的原則，我們建立了相應的管理制度，並在供應商准入時考量社會、環境風險，規範施工分包商、設計分包商以及物資和服務供應商等不同供應商的管理流程。報告期內，我們對供應商評估、審核、准入和分級等工作進行了相關流程及制度更新，進一步提升供應商管理效率與水平。



2020年供應商評估、審核與分級管理

責任供應

本集團致力於打造和諧共贏的供應鏈生態，不斷督促供應商履行社會責任。我們嚴格遵守《中華人民共和國反不正當競爭法》、《中華人民共和國民法典》、《中華人民共和國招標投標法》等法律法規，相應制定了《反貪腐、反賄賂、反洗錢管理制度》、《合同談判管理辦法》等內部制度，並要求供應商了解、簽署並遵守《惠生工程項目HSE管理要求》，鼓勵供應商承擔社會責任，重視和加強環境保護和職業健康管理。我們對製造商強制要求具有ISO 9001認證，並對取得ISO 14001、ISO 9001、OHSAS 18001/ISO 45001等認證的供應商在同等條件下優先選用。同時，我們要求所有供應商在與我們進行商業活動前簽訂《廉潔誠信承諾書》以確保符合本集團的廉潔從業。報告期內，本集團供應商《廉潔誠信承諾書》簽訂覆蓋率為100%。

生產產品的供應商

對供應商產品原材料、生產工藝設備、生產方案、包裝材料提出了滿足HSE管理的要求，確保供應商提供的產品能夠滿足職業健康安全和環境相關法律、法規和標準規範的要求

提供產品運輸的供應商

對運輸前的車輛和人員準備工作、運輸中以及進入惠生工程項目現場時的操作提出了HSE要求

提供現場服務的供應商

要求供應商的人員參加相應的HSE入場培訓並取得相應級別入場證方可入場

要求供應商免費為員工提供個人防護用品，在特殊環境或特殊條件下工作時，應為員工提供特殊防護用品

供應商HSE管理要求

惠生工程優先採購和使用節能、節水、節材等有利於環境保護的原材料或產品，推行綠色採購。報告期內，本集團物料使用情況如下：

物料使用類型	單位	2020年消耗量
混凝土	噸	304,326
鋼材	噸	100,867
石材	噸	4,269
絕熱材料	噸	3,485
鋁	噸	1,601
銅材	噸	821

3. 以協作創造價值

供應商溝通

為了助力供應商與本集團共同成長，我們開展技術方案合作和交流，加強與供應商的有效溝通，並進行針對性的培訓指導，提升供應商生產運營水平和供貨能力，有效管控本集團的供應鏈風險。

技術交流	<ul style="list-style-type: none">報告期內，本集團組織西門子、索克曼、倍締納士、山東魯陽、南京普瑞泰格等37家供應商進行技術交流，了解行業產品發展趨勢、供應商優勢產品和工藝特點
質量把控	<ul style="list-style-type: none">通過技術採購，對供應商技術問題提前把關制作設備標準圖冊，指導供應商作業工人重視易發生質量問題點、檢驗點，做好設備製造過程的質量控制
合作支持	<ul style="list-style-type: none">在海外項目執行過程中積極推薦中國供應商進入業主供應商名單，提升海外項目執行能力

供應商溝通舉措

2020年5月19日，惠生工程與瀋陽鼓風機集團股份有限公司達成戰略合作協議。雙方就項目開發、市場開拓、設備供貨、技術合作及新業務模式合作等進行了廣泛、深入的探討，今後將在產品和技術標準化、關鍵設備國產化、智能化工廠等方面建立更深入及全面的戰略合作。

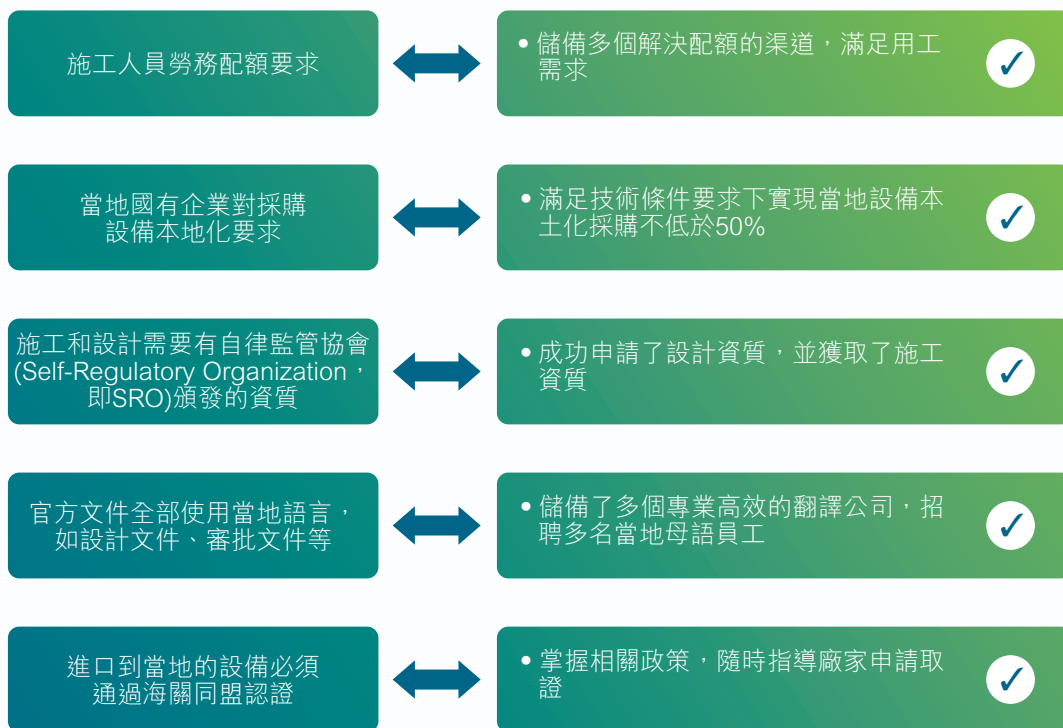


3.2 服務至上

本集團深信，客戶的意見與建議是促使我們不斷提升服務質量的動力。我們成立了產品技術中心，以產品市場準確定位及技術整合能力為核心，通過定期拜訪與溝通、常態化的客戶滿意度調查等方式，持續了解客戶的需求，並及時將反饋意見納入考量，努力為客戶提供優化的、高附加值的全面技術解決方案。

完善客戶溝通

本集團提供暢通的客戶服務投訴渠道，認真地傾聽客戶的意見和建議，確保客戶需求得到滿足，客戶感受得到重視，保證產品和服務質量。此外，對於海外客戶的特殊需求，我們也通過多種方式進行回應。

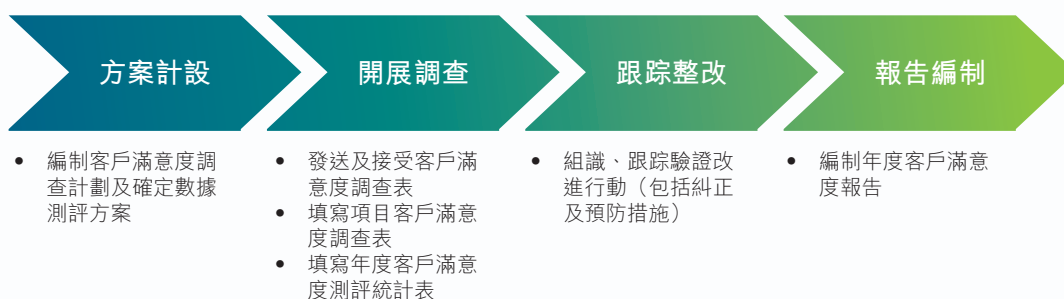


滿足海外客戶特殊需求

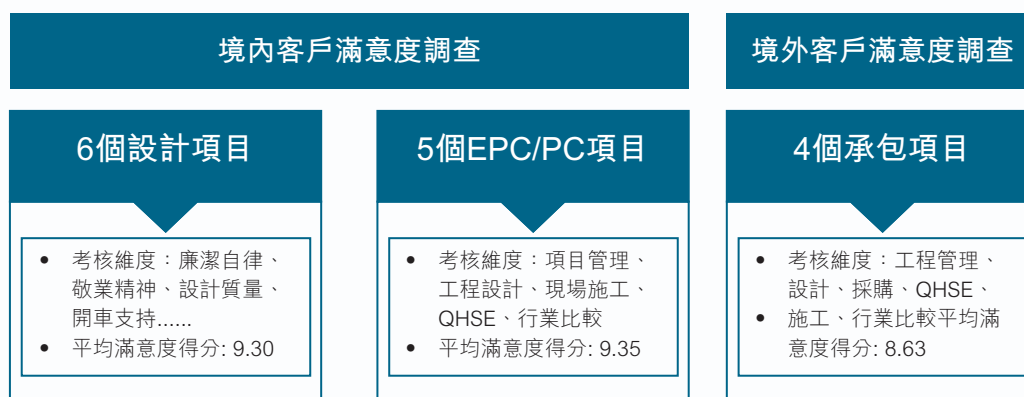
3. 以協作創造價值

客戶滿意度

本集團高度重視客戶的滿意度，結合自身情況制定了《外部客戶滿意測評程序》規定，旨在提高客戶的滿意度，保證與客戶的溝通處於良好狀態。報告期內，我們依據不同項目類型的關注點，對國內外設計和總承包項目的業主和監理展開了滿意度調查工作，結果顯示總體滿意程度較好。



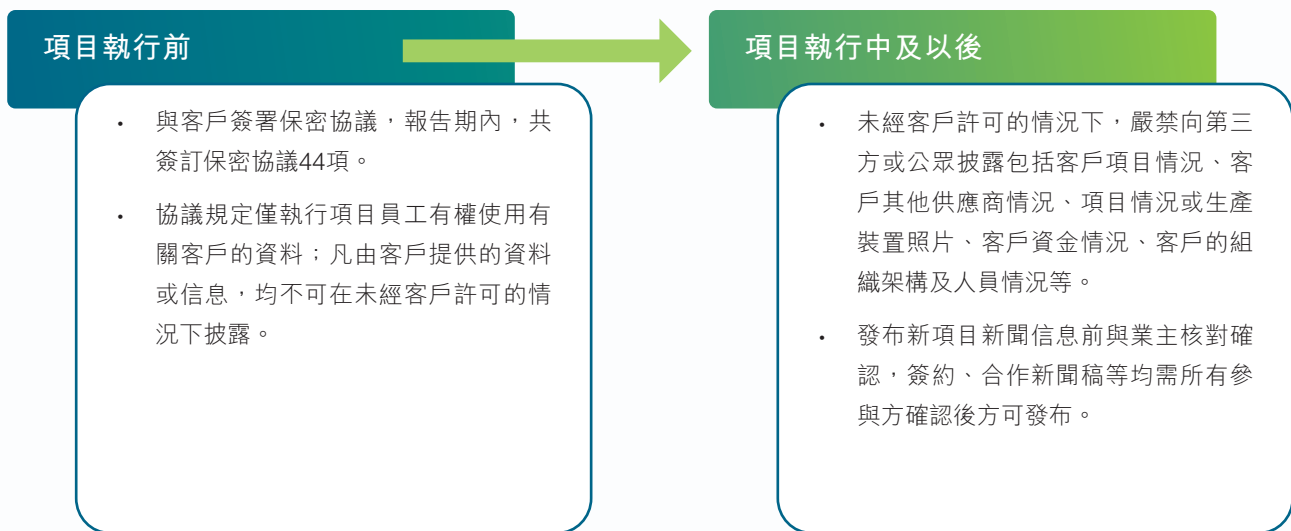
客戶滿意度調查流程



2020年客戶滿意度調查結果

客戶信息安全

我們高度重視客戶的信息安全與隱私保護，嚴格遵守《中華人民共和國消費者權益保護法》、《中華人民共和國電子商務法》等相關法律法規，分別在項目執行前、項目執行中及以後建立了相應的客戶隱私保護辦法，嚴格保護每位客戶的個人信息，不隨意截圖轉發、隨意分享和洩露個人隱私，並安排專人負責客戶信息建檔、存檔，確保客戶隱私安全。此外，我們還對員工進行客戶隱私保護培訓，提升員工隱私安全意識，在日常工作中自覺踐行保護客戶隱私的責任，創造和諧、美譽度更高的營銷團隊。



客戶信息安全保障方式

3.3 攜手共進

本集團在為客戶提供精誠服務的同時，致力於通過加強與產業上下游合作，助力研究技術落地，形成共贏合作態勢。我們積極參與行業標準建設和行業交流會議，並與天津大學、中國科學院等科研院校建立產學研機構，通過技術分享與成果交流，在實現雙方進步的同時賦能行業創新。

3. 以協作創造價值

標準制定

統一和完善的標準與制度能夠有效規避不合理競爭，加強企業的合規和履責能力，促進行業可持續發展。惠生工程重視行業的良性發展，積極參與行業標準建設。報告期內，惠生工程實施或發佈的參編標準共六篇。

技術交流

惠生工程將廣泛、高質量構築全球範圍研發合作「朋友圈」定位為公司技術研發戰略一項重要舉措。報告期內，本集團積極參與行業交流，先後參加石化聯合會、中國化工學會、WOOD Mackenzie、ICIS、石化規劃院及IHS等國內外機構組織的三十餘場線上和線下行業類和技術類會議。並通過視頻方式，與美國、英國、德國等合作方進行了近十次技術交流、技術澄清會議。

高端材料綜合利用研究合作 — 助力可持續發展

報告期內，本集團與中科院、青島三力集團以及某國際化工巨頭在高端材料創新工藝路線及資源可持續綜合利用領域開展了實質性產業合作，並與若干國內大型央企、大型地方國企在高對外依存度產品的「卡脖子」技術、可降解材料領域開展實質性合作交流。未來，我們將繼續強化國內國際雙合作戰略，努力將技術合作生態打造成為技術發展的重要引擎。

4. 以關懷助力成長

「以人為本、共同發展」是惠生工程長久以來秉持的人才發展觀念，也是我們在人才管理方面的工作方向。我們嚴格遵守《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》及運營地所在國家或地區的相關法律、法規和制度，秉持客觀公正的招聘理念，致力於為員工提供完善的職業培養與發展體系，創造有溫度、有活力的員工福利與關懷，讓所有員工和惠生工程實現共同成長、協同發展。

4.1 員工為本

本集團致力於實現人才與企業的共同發展，持續優化人力資源管理工作，確保僱傭制度的完善性與合規性，提升人力資源管理效能，致力於企業以人為本的長久發展。

報告期內，我們持續提升人力資源管理的工作能力並優化工作流程。在執行、控制、營銷、技術和資源的五大體系框架下，HR部門主導並聯手體系標準部對各個部門的體系文件進行了更新和發佈，同時與控制部合作升級了「人工時系統」，量化人均投入產出比，以達到對人員成本的精準管理、實現人力降本增效。報告期內，惠生工程對HRBP (Human Resource Business Partner, 人力資源合作夥伴)的工作內容進行了探索及優化，在制度、流程及業務關聯的各個環節進行補充和完善，致力於企業員工的賦能與長久發展。

2020年度惠生工程HRBP工作優化內容	
制度建立	建立政策制度管理，以支持HR各模塊相關規章制度及政策的優化及制定
人員僱傭程序	優化人員結構的優化，包括新員工招聘、冗員識別及優化、內部轉崗、續簽及轉正管理、關鍵人才的識別及保留等項
企業文化	加強對員工文化與氛圍的正向引導，塑造員工的團隊意識、競爭意識及協作意識
業務支持	加強HR團隊對業務部門的粘接度及支持度
支持組織架構的調整和轉型	梳理優化體系文件及業務流程，引導企業文化及團隊氛圍，整合資源並完善優化人力資源線上操作平台，提升運營效率
項目管理	梳理項目部及項目人員現狀，加強HR各模塊的體系化管理，提高項目人力資源管理效能

4. 以關懷助力成長

僱傭制度

本集團將合法合規、公正客觀的人才招聘理念作為企業社會責任發展的重要部分，根據企業自身運營情況及用人標準制定了《員工招聘管理規定》，建立了規範標準化的僱傭流程確保人才僱傭流程遵循合法、公平、平等自願、協商一致、誠實信用的原則。本集團通過完善的管理制度，保障員工薪酬福利及假期在內的各項權益，嚴格杜絕童工和強制勞工的情況出現。如發現員工違規情況，我們將根據違規程度採取相應的應對措施，在滿足合規性要求的前提下，保障正常運營。

僱傭多元化

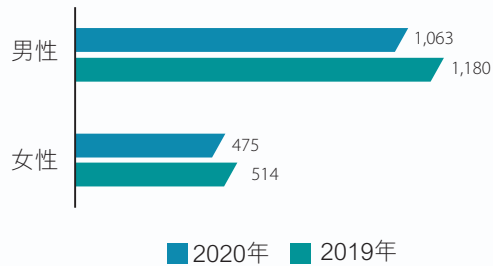
員工的本地化有利於公司融入運營地文化，對公司文化及業務發展有著至關重要的作用。本集團致力於全球化戰略佈局，積極推動包括海外員工在內的員工本地化進程，為促進當地經濟發展、提高就業率方面做出貢獻。我們通過選拔骨幹員工並實行重點培養來保障團隊穩定，提升團隊競爭力。同時，我們通過調整薪資福利的發放流程，確保員工薪資穩定性不受貨幣貶值浮動等因素影響。

惠生工程堅持人力資源的多元化管理以提升企業競爭力。我們尊重各個業務運營地的文化及宗教信仰，讓文化融合與業務發展實現良性的相互助益。在伊斯蘭地區的項目，我們尊重當地伊斯蘭文化，在辦公室和現場設置祈禱室。在人才平等方面，我們秉持著人才多元化的發展理念，尊重應聘者和員工在性別、年齡、文化背景、宗教信仰等方面的差異，同時，我們每年通過培訓及宣貫等工作形式，將平等多元的理念實踐在集團的日常管理與運營中，締造具有包容性、接納性的工作文化，杜絕歧視事件發生。

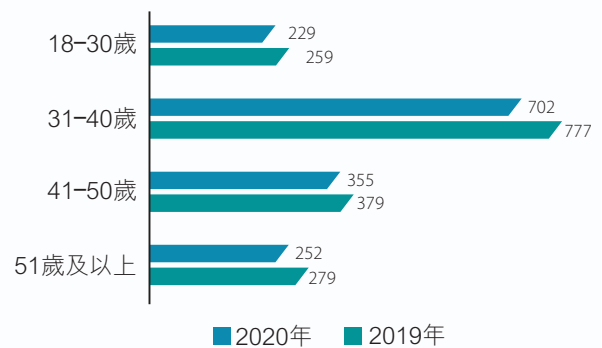
人才招聘

本集團不斷提升自身在人力資源管理方面的工作能力，持續壯大企業的人才隊伍。截至2020年12月31日，我們共有1,538名員工，員工按性別、年齡、職級類別及地區劃分的情況如下圖所示：

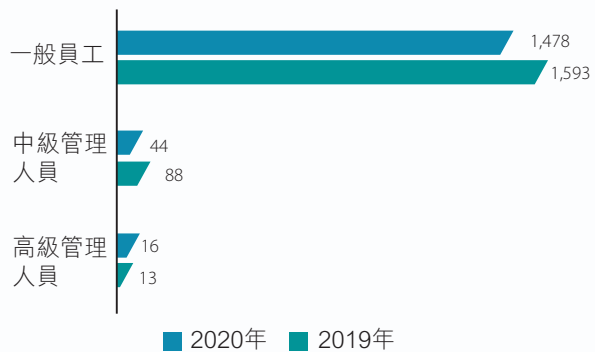
按性別劃分的員工數目
(單位：人)



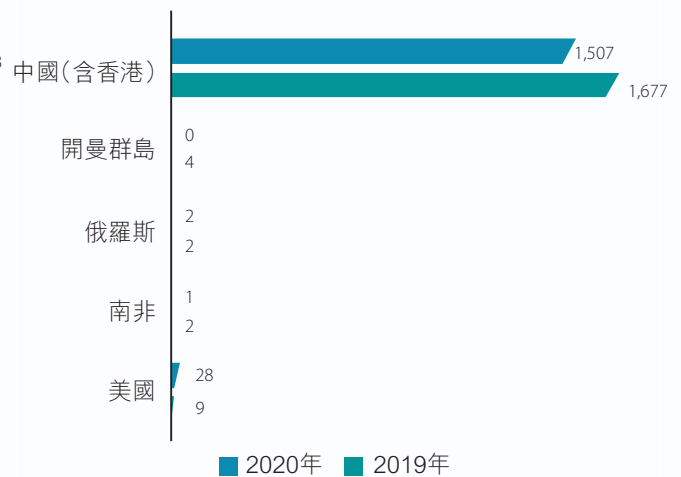
按年齡劃分的員工數目
(單位：人)



按職級類別劃分的員工數目
(單位：人)



按地區劃分的員工數目
(單位：人)



4. 以關懷助力成長

本集團在疫情爆發的情況下響應政府穩就業的號召，對外積極開展人才招聘。同時，我們對應屆生目標院校進行了擴充，在原有石化專業頂尖院校的基礎上，向二三線城市的院校進行延伸。我們實施了各類招聘舉措並取得了良好效果，被評選為上海市留學生實習基地。報告期內，我們有序推進僱員招聘工作，共新聘員工132名。

本報告期內，本集團的總員工流失率¹為18.75%。其中，一般員工流失率為18.66%，中級管理人員流失率為19.08%，高級管理人員未有人員流失。員工按性別及年齡劃分的流失率如下圖所示：

僱員流失率	2019年流失率	2020年流失率
全體僱員	10.74%	18.66%
按性別劃分的流失率		
男性僱員	11.19%	18.05%
女性僱員	9.73%	20.02%
按年齡組別劃分的流失率		
30歲以下	15.06%	28.97%
31-40歲	11.58%	16.99%
41-50歲	8.44%	16.60%
51歲以上	7.53%	16.57%
按地區劃分的流失率		
中國大陸及香港地區僱員	11.39%	18.31%
其他地區僱員	0.00%	38.60%

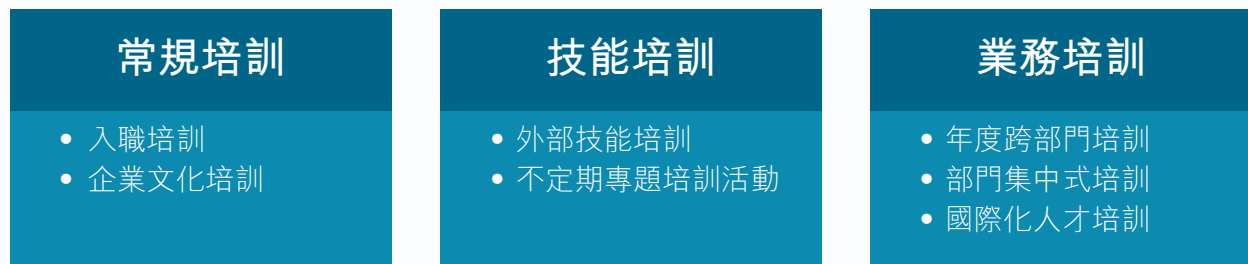
¹ 總員工流失率：報告期內離職人數／報告期內的月平均員工總數。2020年由於新冠疫情以及公司架構調整的影響，流失率有所上升。

4.2 助力成長

本集團將人才的發展視為企業運營的基礎，為所有員工提供周全的培訓體系和晉升渠道以及職業規劃路線，以提升員工的進取積極性與工作水平，實現員工成長與企業發展的相輔相成。

培訓體系

本集團致力於為所有員工提供完善的人才培養體系與內容，以《員工培訓管理規定》為指導，驅動企業發展戰略和人才發展理念，在入職、意識文化融入、知識技能學習、業務發展等各關鍵環節提供科學規範的培訓課程，助力員工發展。2020年度，培訓考核主體由考核講師轉變為考核學員，以學員參與度、學習質量、關鍵舉措等作為考核指標，進一步精準量化培訓效果。



2019年，為了培養人才、傳播企業文化並實現員工溝通，我們建立了惠生學堂，為員工提供包括人才發展項目、專業技能培訓、通用能力培訓、領導力培訓等系統化人才培養課程，以實現員工履責能力提升與個人發展。本報告期內，我們升級了惠生學堂2.0，將覆蓋範圍進一步拓寬到海內外項目和營銷人員，通過線上融合的方式共開展20場學習與交流分享，通過開設強實用性的培訓課題、邀請專業人士進行案例分享、重視培訓效果及結果輸出以提高人員專業技能。同時，惠生學堂2.0在原有人才培養的基礎功能上增加了文化傳播、知識沉澱和活力舞台的定位，著力打造人才的培養輸送地、企業文化傳播的平台、公司的活力舞台和公司重要的溝通平台，以滿足業務發展、人才培養和員工成長的需求，提升員工綜合能力和歸屬感。

4. 以關懷助力成長

2020年惠生工程項目執行管理研討會

為提升業務主管人員的項目管理能力，惠生工程在2020年開展為期2天的研討，邀請18位內部講師上台授課，共有41人參與。研討以「品牌、效率、成本」為主題，由工程管理層領導、各項目部主管領導等關鍵人員出席，將枯燥乏味的項目管理專業知識結合實戰案例進行廣泛討論，指導新建和在建項目的執行，為實現項目管理的科學化、規範化提供實踐的素材。研討會注重結果導向性和實用性，共輸出18份教材，產出項目管理關鍵事項13項，為項目管理部2021年工作重點提供參考。



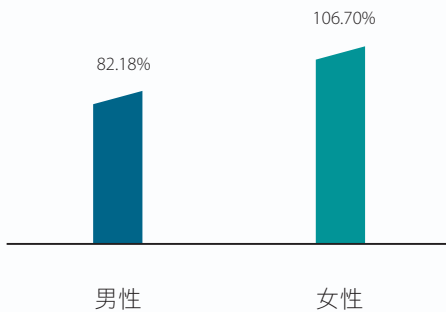
2020年惠生工程績效管理研討會及培訓

為共享績效管理核心理念，融通對人才的理解與要求，讓管理者清晰人才評價標準，惠生工程在2020年開展為期2.5天的研討，參加人數為49人，輸出了《2021年度關鍵事件及學習總結》、《績效管理培訓課程》、《公司級關鍵事項13項》等文件。同期，惠生工程開展了6場線下(線上)績效管理培訓，參加人數為165人，輸出基礎管理者《2021年度關鍵事件及學習總結》。

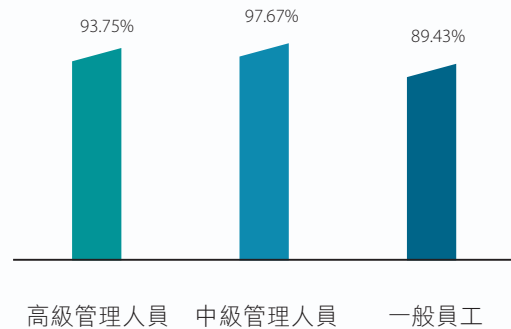


報告期內，我們的員工培訓總時數²為32,020小時，每位員工平均受訓時數為21.16小時，主要包含公司層面組織的新員工培訓、應屆生入職系列培訓、資質類培訓、外送培訓、管理層領導力培訓、關鍵崗位及關鍵項目如項目經理培訓等。僱員按性別、職級類別劃分的受訓時數與受訓百分比如下圖所示：

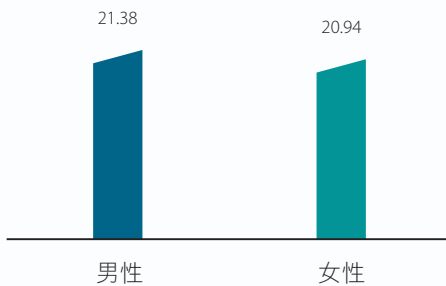
按性別劃分的受訓僱員佔比
(含離職員工數據)



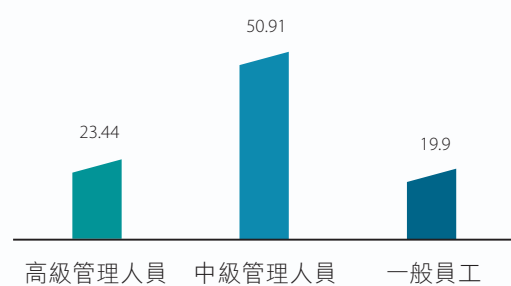
按職級類別劃分的受訓僱員佔比



按性別劃分的僱員平均受訓時數
(時/人)



按職級類別劃分的僱員平均受訓時數
(時/人)



晉升渠道

有規劃性、實際性、吸引力的職業發展能夠推動員工個人能力及潛能的不斷提高和發展。在職業發展方面，我們為員工規劃了專業發展和晉升管理的兩條不同職位序列的發展路徑，並對不同職級員工的工作能力和經驗提出明確要求，對所有員工開展客觀透明的職位序列評定，讓員工得以根據自身情況和傾向，在多樣化的發展路徑上做出職業發展選擇。

² 以下培訓數據涵蓋中國內地和中國香港員工

4. 以關懷助力成長

我們優化了員工績效考核體系，使考核維度更全面科學，對優秀的人才進行充分識別並進行相應的激勵，對表現需要提升的人員提出適宜的改進計劃，以績效目標為導向為員工提供詳細的職業規劃及提升建議。為了進一步提高員工積極性和主動性，我們更新了更加匹配組織結構的股權激勵機制，新版股權機制更加透明、公平，並且向高績效員工傾斜，通過在公司範圍內進行股權激勵機制的宣貫，切實激勵員工的個人發展。

4.3 持續關懷

員工是企業發展的重要力量，對員工付出的充分認可和對工作及生活的關懷體現了惠生工程以人為本的經營理念。我們致力於為員工提供在行業內有競爭力的薪酬水平，通過開展文體活動和建立休閒設施為員工提供生活福利，實施困難員工幫扶，憑藉暢通有效的溝通渠道，了解員工訴求與意見並進行改進，為員工締造更人性化、更溫暖的工作環境。

員工溝通

真誠高效的員工溝通能夠讓企業在及時獲取反饋信息與了解運營狀況的同時，增強團隊凝聚力與信息傳達能力，進而提高團隊效能。為了更好地了解員工內心的真實訴求，解決員工實際困難，惠生工程積極通過採用座談會、員工大會、論壇等多種形式，為員工搭建由上至下和由下至上的雙向溝通渠道。

由下至上溝通

為了加強高管和基層員工的有效溝通，我們在移動惠生平台開展了「惠生人關心的議題」活動，對基層員工關心和有訴求的議題進行收集，通過舉辦新春座談會，讓高管和基層進行面對面的直接對話，並由高管對員工關心的議題進行解答，讓員工充分感受到自己的意見被重視，提升員工對集團的歸屬感和信任度。

為了讓基層員工更直觀高效地理解企業發展理念與戰略決策，我們在本年度持續開展部門例會，由各部門負責人接收高層管理人員意見，並在部門內部進行傳達和宣貫。同時，我們不定期在惠生公眾號上解讀管理層決策，將高管聲音傳遞到基層員工，加強企業信息溝通能力。

由上至下溝通

此外，惠生工程積極打造多樣化溝通方式，通過線上和線下溝通渠道的結合，讓團隊交流及業務溝通不受時間與地點限制，以多種交流載體保障不同類型溝通的高效性、準確性、及時性。

員工溝通渠道

線上溝通



- ▶ 微信「惠問」
- ▶ 在線投票
- ▶ 員工調查
- ▶ 內部論壇
- ▶ 總裁信箱
- ▶ 通知公告

線下溝通



- ▶ 員工訪談及座談會
- ▶ 員工大會
- ▶ 集團及部門例會
- ▶ 總裁座談會



新春期間，本集團在線上及線下同步舉行座談會，增加管理層和員工的交流。

4. 以關懷助力成長

員工關愛

為了提升員工的工作認同感和歸屬感，惠生工程在五險一金等法定福利基礎上進一步了解員工訴求，為員工提供更多元化福利，包括員工活動、住宿補貼、休閒設施、困難幫扶及家屬慰問等。同時，我們重視對新入職員工、困難員工及女性員工的人文關懷與福利保障，提升員工幸福感，加強集體凝聚力。

乘風破浪的女性工程師

我們尊重女性員工的付出與奉獻，並積極給予相應的肯定和鼓勵。為慶祝第七個「國際女性工程師日」，2020年6月23日，我們邀請了數位女性工程師作為代表，分享她們的職業選擇和工作感言。她們的發言激起了全體員工工作的熱情，為廣大員工樹立了學習的榜樣。



在住宿方面，我們通過向新員工提供為期三個月的免費住宿，以及與運營當地人才公寓簽訂優惠合作協議，為員工解決住房難題；在交通方面，我們為員工提供上下班接送的免費班車，免除員工交通壓力；在用餐方面，我們不定期對員工食堂進行滿意度調查，並通過發放小禮品等方式鼓勵大家踴躍提出意見；在醫療方面，我們不定期開展健康診療活動，為有需要的員工及其家屬解決實際困難和問題。

福利待遇



- ▶ 五險一金
- ▶ 股權激勵
- ▶ 補充醫療保險
- ▶ 休假制度
- ▶ 定期體檢
- ▶ 員工餐廳
- ▶ 母嬰室
- ▶ 班車接送

困難幫扶



- ▶ 扶貧活動
- ▶ 海外家屬慰問
- ▶ 退休員工慰問

員工活動



- ▶ 文體娛樂活動開展
- ▶ 公益活動組織

- ▶ 通過上級工會商品房申請活動組織員工申請，最終19位員工通過內部審核
- ▶ 積極響應上級工會對晉升技師的獎勵制度，並對獲得晉升技師的同事進行額外獎勵
- ▶ 設立「媽咪小屋」，屋內專為女性員工配置消毒櫃、冰櫃、空氣淨化器、雜誌、一次性母乳存放袋、消毒濕紙巾等
- ▶ 公司對退休的老專家老顧問展開慰問活動，2020年共對52位老專家進行了感謝和慰問
- ▶ 2020年11月開始對員工進行困難情況摸排，識別出22位由於家屬或本人罹患大病或其他原因造成生活困難的員工，在上級工會的支持下，對這些困難員工進行慰問
- ▶ 對海外人員及家屬進行了2次慰問，其中中秋節慰問134人，新年慰問98人
- ▶ 積極響應上級工會活動，共9組同事參加2020年浦東開發開放30年文化體驗活動
- ▶ 參加公益活動「無人值守暖心小站」活動，致敬疫境前行的平凡勞動者

為了讓員工外保持良好的身心健康發展，惠生工程為員工提供了健身房等休閒設施，不定期舉辦羽毛球賽、足球賽等文體活動，讓員工得以放鬆身心，加強與同事的了解程度和配合度，對企業產生歸屬感。

4. 以關懷助力成長

非物質文化遺產體驗活動

惠生工程組織員工開展非物質文化遺產體驗活動，共有二十多個員工與其家庭共同參加了此次活動，體驗了水拓旗袍畫、剪紙等，使參加活動的員工及家屬感受到了傳統文化的魅力和團隊的凝聚力。



惠生工程員工足球賽

惠生工程組織員工組建足球隊並定期開展足球賽活動，使員工在工作之餘能夠放鬆身心，加強與同事的配合度，增進同事間感情和企業歸屬感。



惠生工程新春嘉年華

新春期間，本集團在上海總部大樓舉辦大型的嘉年華活動，通過精彩的表演及抽獎活動，讓員工感受節日氣氛，同時表彰有傑出表現的員工。



5. 以責任開拓未來

惠生工程將保障環境合規、生產安全和員工的職業健康視為己任，嚴格遵守國家和所在運營屬地在質量、環境和職業健康與安全方面的法律法規、技術標準以及監管要求，以力爭實現「安全零事故、環境零污染、員工零傷亡」為目標，建立先進完備的健康、安全與環境管理體系和具備惠生特色的HSE文化。我們建立並不斷優化適用於國內外工程項目總承包和管理服務的質量、健康、安全與環境管理體系，將優質工程建設與高質量交付作為長久的發展方向，在對客戶負責的同時履行企業社會責任。

5.1 體系引領

惠生工程設置體系標準部，以ISO 9001 質量管理體系、ISO 45001 職業健康安全管理体系、ISO 14001 環境管理體系為基礎，建立與惠生文化相適應的QHSE管理體系，並持續強化自身在目標設立、管理程序、管理評審、合規性和信息溝通方面的工作能力，致力於持續完善管理體系建設。



ISO 9001
質量管理體系認證證書



ISO 45001
職業健康安全管理体系認證證書



ISO 14001
環境管理體系認證證書

承包商的QHSE管理也是我們關注的重點。惠生工程致力於持續加強承包商QHSE管理水平和能力，通過對承包商開展QHSE培訓及體系評估，進一步把關承包商在質量、健康、安全、環境管理模式方面的工作開展情況，攜手外部相關方共同履行社會責任。

報告期內，我們以《公司2020年度HSE管理目標》為工作指引，通過把控管理體系運行和落實HSE量化管理工作進一步優化企業QHSE管理水平。此外，我們在QHSE管理方面的工作獲得了多方外部相關方的認可。報告期內，本集團浙石化二期項目獲「1000萬安全工時證書」；美國南亞EG2項目獲「200萬安全工時白金盃」；中東STC項目獲「200萬安全工時獎牌」。

5. 以責任開拓未來

惠生工程年度QHSE管理目標達成情況



報告期內，本集團在建的國內、國外項目部未收到來自運營當地政府相關部門有關環保方面的違規處罰通知或相關方投訴或訴訟。

5.2 質量創優

惠生工程將工程執行力、高效交付能力與高品質工程質量視為企業發展的根本。報告期內，我們組織完成了特種設備生產許可(壓力管道設計)資質換證工作。本集團持續拓展業務範圍，提高市場競爭力，通過項目管理和質量管理方面的能力強化與流程規範踐行質量創優。報告期內，我們共獲得工程創優獲獎16項，其中優秀工程諮詢成果獲獎4項，優秀工程設計成果獲獎4項，化學工業優質工程獲獎2項。

2020年惠生工程工程創優獎項

優秀工程諮詢成果	2020 8月	河南省優秀工程諮詢成果一等獎(1項)、二等獎(3項) 河南省工程諮詢協會
優秀工程設計成果	2020 6月	河南省優秀勘察設計獎特等獎(1項)、一等獎(1項)、二等獎(1項) 河南省勘察設計協會
	2020 7月	工程建設項目綠色建造設計水平評價二等成果(1項) 中國施工企業管理協會
化學工業優質工程	2020 9月	化學工業優質工程(2項) 中國化工施工企業協會
其他	2020 9月	石化行業百佳供應商 中國石油和化學工業聯合會
	2020 12月	技術研發課題成果一等(1項) 中國化工施工企業協會
	2020 12月	上海市工業設計中心(2021-2023) 上海市經濟和信息化委員會



5. 以責任開拓未來

報告期內，惠生工程積極推動項目標準化的完成和實施，從標準化的建設與檢查、項目質量樣板工程的實施和項目質量特殊過程管理三方面提升項目規範性工作流程，保障項目質量，提升QHSE品牌。

項目標準化建設

- ▶ 對所有的在建項目進行標準化實施情況檢查和支持
- ▶ 2020年國內在建項目的《項目標準化圖冊》中適用項目執行率達到80%以上
- ▶ 海外的中東項目、EG2項目完全滿足質量、安全標準化的管理要求

項目質量樣板工程實施

- ▶ 更新完成新版《樣板工程匯編》
- ▶ 樣板工程由38個增加至50個，新增12個，各項目樣板工程的復用率大於80%
- ▶ 項目ITP（Inspection and Test Plan，檢試驗計劃）得到較好執行，項目部建立ITP報驗台賬，實際執行率近100%

項目質量特殊過程管理

- ▶ 完成《工程項目特殊施工過程管理規定》修訂
- ▶ 完成各專業特殊過程確認記錄、特殊過程監控記錄模板編製各29個
- ▶ 在建項目均制定並實施了《特殊過程實施計劃》，特殊過程確認率、特殊過程監控率大於90%

此外，惠生工程持續探索質量控制體系的建設，通過模塊化預製提升質量管理水平，確保高質量的項目交付，憑藉技術水平及項目管理能力保障客戶各方面需求。

惠生工程致力於通過落實質量責任，增強質量意識，成就企業質量品牌。報告期內，惠生工程結合實際情況，分析並制定質量提升措施，完成了質量標準化的建設及樣板工程推廣工作，從而清晰界定質量管理標準，有的放矢地提高各部門的質量管理工作水平。在質量意識宣貫方面，我們在2020年「質量月」期間舉辦了一系列質量活動，通過各種形式的質量宣傳材料提升員工質量管理意識，並同時組織全員有獎答題、案例學習分享、質量講座以及質量培訓等活動，致力於宣貫質量管理標準，引導和促進員工掌握本崗位的質量管理工作知識和技能，在設計、採購、監造、施工及開車服務的各方面保障實體質量。

5.3 安全為重

惠生工程嚴格遵守《中華人民共和國安全生產法》、《建設工程安全生產管理條例》等法律法規，建立完善的安全生產責任制，探索並應用了包括全過程安全監督、執行危險與可操作性分析(Hazard and Operability Analysis, HAZOP)、安全完整性等級認證(Safety Integrity Level, 即SIL)、作業危險性分析(Job Hazard Analysis, 即JHA)等一系列安全管理工作方法，致力於執行具有前瞻性的安全風險預防工作，為員工提供一個健康、安全的工作環境，履行社會責任。

報告期內，惠生工程為保障技術研發安全，制定了《實驗室管理規定》、《危險化學品安全管理制度》、《危險廢棄物安全管理制度》等指導文件，確保實驗室安全平穩運行。同時，通過加裝實驗室安全設備、配備勞動保障用品，保證員工人身安全。報告期內，本集團在HSE方面的投入達到人民幣1,429萬元，近三年均無因工死亡事故發生，每20萬工時的損失工時事故率為0，可記錄事故率(Total Recordable Incident Rate, 即TRIC)為0。

安全運營

惠生工程堅信，持續完善的員工職業健康安全管理體系是保護員工免受潛在安全風險傷害的重要途徑。本集團嚴格遵守《中華人民共和國職業病防治法》，建立《職業健康管理程序》和《高(低)溫、塵毒與噪音管理規定》等體系文件，明確員工職業病健康安全目標，定期開展職業病危害因素檢測，努力營造健康安全的工作環境。同時，我們建立了規範的職業健康管理體系，通過建立員工健康檔案並定期組織員工體檢，落實員工職業健康管理工作。我們還將健康安全要求延伸到供應鏈，攜手各分包商，致力於識別、預防和降低造成員工職業健康的安全隱患，有針對性、計劃性、目標性地保障員工職業健康安全。

惠生工程將員工職業病防範和運營安全視為重點工作任務。我們通過HSE績效監督和檢查機制的建立，定期對HSE體系的運行、危險源和環境因素控制及現場施工安全等情況進行檢查、記錄和追蹤。本集團堅持「基於風險的思維」的安全管理原則，建立了《HSE危險源辨識、評估及控制》等文件，對包括工程項目設計、施工及生活設施管理在內的生產過程中各環節進行危險源識別、風險評價並落實風險控制舉措，全方位排查和消除生產及運營中存在的風險隱患。通過持續探索和完善安全運營管理工作和程序，我們不斷強化惠生中心辦公樓、施工項目現場及研發中試項目現場的安全運營水平，保障員工安全健康。

本年度，我們對公共衛生突發事件開展了風險識別，並將風險識別結果作為參考，建立公司及各項目公共衛生突發事件的管理制度。同時，我們根據項目不同的防疫階段及項目所在地的極端天氣情況，進行更有針對性的風險識別和評價，制定相應控制措施，提升項目實施過程中的風險控制能力，防範安全事故的發生。

5. 以責任開拓未來

安全应急管理

本集團在重視安全事故事前防控的同時，持續提升突發事故的處理能力，落實對突發事件的及時有效響應和高質量事故救援水平。我們建立了由《惠生工程綜合應急預案》、《惠生工程總部應急預案》和《分支機構和項目部應急預案》組成的三級安全應急預案機制，明確应急管理組織機構職責及突發事件應急響應程序。

報告期內，為均衡提升惠生工程各運營地的安全应急管理水平與能力，惠生工程組織更新了《惠生中心應急響應預案》、《惠生工程北京分公司應急響應預案》、《惠生工程河南分公司應急響應預案》、《惠生工程新技術研究院實驗室安全事故應急預案》。同時，為適應內外部條件的變化，本集團於2020年1月26日發佈並實施《惠生中心預防新冠病毒專項應急預案》。

同時，各在建項目部根據項目實施情況制定了應急響應預案，並按計劃組織應急演練。截至2020年12月31日，新開工及在建的12個項目部制定並發佈、實施了項目應急計劃，在建項目部組織完成應急演練共32次，驗證了項目應急預案的有效性和可操作性。

惠生中心應急疏散演練工作

2020年9月25日，惠生工程綜合管理部、質量安全部和物業公司共同策劃、組織了惠生中心應急疏散演練。此次演練共計1,900人參與，包括惠生員工892人及其他租戶1,008人。演練結束後，惠生工程組織管理層及應急相關人員對演練過程進行評估，對演練過程中發現的不足之處進行總結，並提出改進措施。此次應急演練有效驗證了惠生中心的消防報警、廣播及警報系統、門禁系統的可靠性和《惠生中心應急響應預案》的可行性和有效性，為惠生持續提升应急管理提供了保障。

惠生中心應急疏散演練工作流程

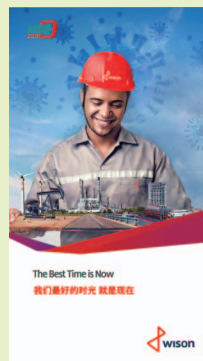
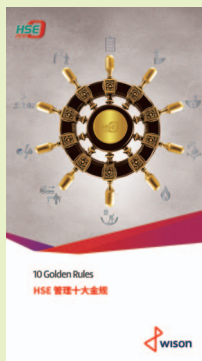
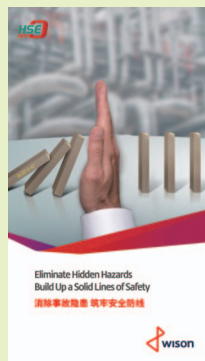
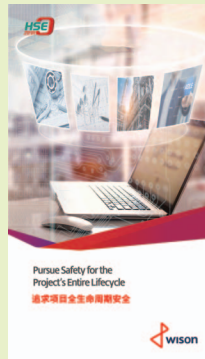


安全文化宣傳

惠生工程積極落實全體員工的HSE管理意識提升工作，通過開展培訓和組織安全活動，保障企業運營的安全文化和工程項目的安全建設。我們的HSE培訓覆蓋全體員工，包括應急管理，施工安全，個人防護措施等HSE相關主題內容；在推廣安全活動方面，我們採用包括有獎問答在內的多樣化活動形式和微電影等宣傳渠道，向員工傳遞安全文化理念，持續提升員工安全意識。

惠生工程總部安全生產月活動

- 4期安全月專項培訓課件發佈
- 10+ 項安全月微電影二維碼鏈接微信群推送
- 1,081 人次參與「排隱患，除事故」安全月有獎問答
- 4期主題桌面推送，6套宣傳海報展示



5. 以責任開拓未來

「排隱患，除事故」主題答題活動

為推動安全文化建設，增強員工安全管理意識，惠生工程在安全月開展了「排隱患，除事故」為主題的宣貫答題，共1,081人次完成答題，更新28項HSE主題培訓課件，用寓教於樂的方式強化了員工的安全意識。

安全主題競賽和評優活動

為了進一步落實工程項目人員的安全施工和應急水平，惠生工程開展安全主題競賽和評優，通過「安全帶穿戴比賽」等競賽項目對於優秀個人和分包單位提供工時獎勵等激勵，促進施工人員在提升安全意識與技能的積極性和主動性。



交通安全主題培訓活動

為提高員工安全出行意識，規避交通安全風險，我們開展了「行為安全手冊」及「知名的習慣性違章」主題培訓活動，以保障惠生科技園區的交通安全和員工的人身安全。

應急知識分享主題培訓活動

報告期內，惠生工程總部邀請HSE專家進行應急知識分享「主題培訓活動，參與人數85人次，培訓學時170學時，通過行業經驗的分享與實用知識的傳授讓員工進一步提高應急管理水平，保障安全管理能力。

安全應急演練活動

惠生工程施工項目開展了包括CPR心肺復蘇術、消防器材使用及高風險作業等項目的專項培訓，並針對消防、觸電、緊急疏散、高處墜落等安全事故開展應急演練，提升工程項目人員的安全意識和水平以及對突發安全事故的處理能力。



惠生工程重視各方的意見，在各工程項目「安全月」啟動儀式上，我們邀請業主及政府主管部門參與，共同感受惠生的安全文化。



浙石化二期項目安全月啟動儀式



申遠項目安全月啟動儀式

5. 以責任開拓未來

5.4 綠色發展

環境保護已經成為行業發展的共識。惠生工程積極踐行綠色發展路線，從政策制度的制定到辦公區域的日常管理，以及工程區域文明施工和綠色施工的落地，對每一個環節都進行嚴格的把控和管理。

環境管理機制

惠生工程致力於綠色運營，嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》、《建設項目環境保護管理條例》等法律法規，持續完善環境管理體系，制定發佈《環境管理程序》、《固體廢棄物、廢汽(氣)及廢水管理規定》等程序規定，對辦公區域、項目施工現場的環境管理工作提出明確的工作細則和規範要求。

在施工項目現場的環境管理工作方面，我們在各項目部成立專門的環境管理團隊，同時要求施工分包商配備專職環境管理人員，共同組織落實具體環境管理細則、環境保護設施、環境污染防治設施等工作內容，減少施工項目對環境的壓力。我們在項目管理過程中考慮氣候變化風險可能產生的影響，並建立極端天氣應對機制，以降低氣候對運營帶來的風險。

在辦公區域的環境管理方面，我們設置節能減排小組，負責並監督辦公區域的能耗管理工作，定期舉行節能減排號召會議，負責節能設施的應用以及節能減排工作的日常管理，盡可能降低企業日常運營的環境影響，促進綠色發展。

惠生工程辦公區域節能減排舉措

升級節能設施：

- 改善辦公大樓機電設備與氣流風扇
- 更換節能燈泡
- 持續使用地熱循環系統

加強日常管理：

- 推行無紙化辦公
- 實時調節辦公室空調溫度
- 堅持用地表水澆灌園區裡的綠化地帶
- 將節水節電納入考核目標，並提倡員工實行節能環保



在綠色採購方面，惠生工程將ISO 14001 環境管理體系認證作為供應商准入條件之一，優先選用更具社會責任的供應商建立長期合作關係，以提高供應鏈整體的環境保護能力。此外，我們通過要求運輸服務供應商提前開展運輸策劃、考察運輸線路、對運輸車輛船舶進行選型，合理優化運輸方案，減少運輸成本和能源消耗，降低了供應鏈對環境的影響，踐行綠色供應鏈的理念。

污染物排放管理

惠生工程嚴格遵守涉及污染物排放的法律法規要求及所在運營地的標準，堅持合規排放，通過《環境管理程序》等制度體系的設立和綠色工藝及技術的應用持續降低污染物排放。

在合規排放的基礎上，惠生工程在工程設計環節中踐行綠色運營，持續探索並應用綠色工藝和技術方案，致力於減少對環境的影響。

調整工作方案，減少廢氣排放

- 惠生工程在執行福建申遠EPC項目中，將合成氣壓縮機、氮壓縮機和空分壓縮機等由蒸汽透平方案調整為電驅動方案，降低動力鍋爐的負荷，減少鍋爐煙氣對環境的影響。
- 惠生工程在東營威聯PTA、山東勁海化工100萬噸／年輕烴綜合利用項目等中大型項目中，對罐區產生的尾氣設置油氣回收設施。採用直接催化氧化、吸附+冷凝、吸收+吸附+催化氧化等技術，使得排放物指標優於國家規範指標要求，減少罐區排放尾氣對大氣環境的影響。

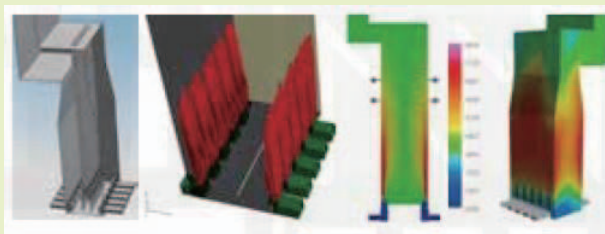
此外，惠生工程工業爐事業部積極響應對「十三五」工作計劃及《關於印發大氣污染防治行動計劃的通知》對大氣污染物控制的要求，嚴格遵守《石油化學工業污染物排放標準》（GB 31571-2015）對氮氧化物限制的排放標準，從研發及設計方面開展注重污染物排放的控制，通過對燃燒器進行降低NO_x改造，並採用SCR/SNCR脫硝工藝，致力於降低氮氧化物(NO_x)排放，減少對大氣的污染。同時，惠生工程工業爐事業部通過對清潔生產工藝的研發，努力尋求可替代國外同類技術的方案，節約國外技術引入所需外匯，在國際上提高我國環保技術實力水平，加快我國脫硝技術應用步伐，發展適合國情的煙氣淨化產業，保護環境及國民經濟可持續發展。

對於廢棄物，我們進行分類收集，統一處理。我們委託有資質的處置商對危險廢棄物進行處置，持續降低對環境的影響。

5. 以責任開拓未來

2020年研發及設計方面的污染物排放控制亮點

- 新建乙烯裂解爐採用「超低NO_x燃燒器+SCR脫硝」組合工藝，將NO_x排放控制在40mg/Nm³以內，該工藝在萬華100萬噸／年乙烯裝置裂解爐，山東勁海100萬噸／年輕烴裝置裂解爐上均有採用，以減少氮氧化物(NO_x)排放。



- 聯合國內某乙烯廠進行裂解爐SNCR(選擇性非催化還原脫硝技術)脫硝試驗，減少對大氣的污染。
- 對老裝置裂解爐燃燒器進行降NO_x改造，進一步降低廢氣污染物排放的濃度及總量。
- 對齊翔、濱華、東華能源(茂名)三套丙烷脫氫裝置(PDH)加熱爐進行優化設計，將排煙溫度降至125~130℃之間，通過優化加熱爐對流段設計，進一步回收煙氣餘熱，使熱效率提高至92.5%以上，提高加熱爐熱效率，降低了單位產品的燃料消耗，單位產品的煙氣排放也相應減少，減少對大氣的污染。

報告期內，本集團廢水³排放情況如下：

排放種類	單位	2019年總量	2020年總量
廢水排放總量	噸	110,000	61,700
廢水排放密度	噸／萬元收益	0.251	0.117

報告期內，本集團固體廢棄物⁴排放情況如下：

排放種類	單位	2019年總量	2020年總量
餐廚垃圾	噸	205.57	68.60
生活垃圾	噸	1,614	73.12
可回收廢棄物	噸	334.70	176.80
建築垃圾	噸	9,569.45	281.50
無害廢棄物總量	噸	11,723.58	546.32
無害廢棄物密度	噸／萬元收益	0.027	0.001
有害廢棄物處置量	噸	22.88	26
有害廢棄物處置密度	噸／百萬收益	0.005	0.005
廢棄物總量	噸	11,746.46	572.32
廢棄物排放密度	噸／萬元收益	0.027	0.001

³ 2019年廢水排放相關數據以本報告中披露的數據為準。報告期內，本集團的廢水排放總量統計範圍包含惠生工程總部以及下屬全資、控股子公司在辦公過程產生的廢水排放量。報告期內，受疫情影響，本集團的工程量降低，廢水排放總量較2019年有所下降。

⁴ 2019年固體廢棄物排放相關數據以本報告中披露的數據為準。報告期內，本集團的廢棄物排放數據統計範圍包含惠生工程總部、下屬全資、控股子公司、分包商在辦公過程和項目施工過程中的排放量。報告期內，受疫情影響，本集團的工程量降低，固體廢棄物排放總量較2019年有所下降。

5. 以責任開拓未來

資源管理

為了進一步探索企業在節能技術方面的應用，惠生工程「上海綠色化工與節能工程技術研究中心」於2020年完成建設期的建設任務和目標，在2021年1月13日順利通過上海市科委組織的綜合績效評價，正式批准設立「上海綠色化工與節能工程技術研究中心」，為今後的節能技術及工藝方面的應用打下基礎。

報告期內，本集團能源消耗量及溫室氣體排放⁵情況如下：

能源類型	單位	2019年消耗量	2020年消耗量
無鉛汽油	噸	251	313.79
柴油	噸	336	1,017.60 ⁶
天然氣	立方米	9,289	10,119
外購電力	千瓦時	13,234,378	12,355,738
直接能源消耗	千兆焦耳	25,458	55,501
間接能源消耗	千兆焦耳	47,644	43,558
總能源消耗密度	千兆焦耳／萬元收益	0.167	0.187
溫室氣體排放範疇一	噸二氧化碳當量	1,840	4,177
溫室氣體排放範疇二	噸二氧化碳當量	8,984	8,888
溫室氣體排放總量	噸二氧化碳當量	10,824	13,066
溫室氣體排放密度	噸二氧化碳當量／萬元收益	0.025	0.025

報告期內，本集團差旅情況⁷如下：

	2019年	2020年
出差人次	6,512	4,557
出差天數	97,560	58,555

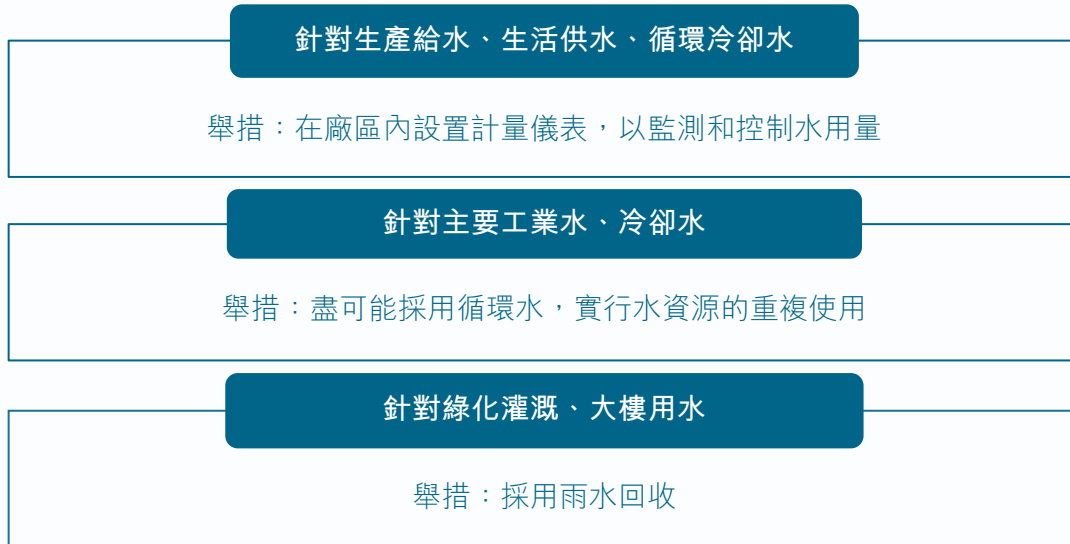
未來惠生工程將進一步完善差旅數據統計，納入範疇三碳排放的計算內。

⁵ 2019年溫室氣體排放相關數據以本報告中披露的數據為準。

⁶ 惠生工程沙特多個項目現場均採用柴油發電，因此柴油量相比2019年大幅增加。

⁷ 差旅情況：報告期內，本集團增加電話及視頻會議，減少員工出差，以降低能耗以及員工受疫情感染的風險。

在水資源管理方面，本集團提倡節約用水，為持續提升本集團水資源使用效益，降低水資源消耗，杜絕水資源浪費，我們對不同的用水系統實施了一系列節水管理措施：



我們在2020年加強地表水的收集，利用於園區植物灌溉及其他用途，相應減少了對市政供水的依賴。本年度，本集團水資源使用量⁸如下：

水資源種類	單位	2019年總量	2020年總量
市政供水	立方米	216,031	122,243
地表水	立方米	12,000	108,156
地下水	立方米	0	0
耗水總計	立方米	228,031	230,399
耗水密度	立方米／萬元收益	0.522	0.435

在原材料管理方面，惠生工程堅持「以科技促發展、以技術強業務」的發展戰略，深度聚焦綠色清潔生產工藝，並在資源綜合利用、循環經濟方面錨定細分，開展技術儲備。

⁸ 2019年水資源使用相關數據以本報告中披露的數據為準。

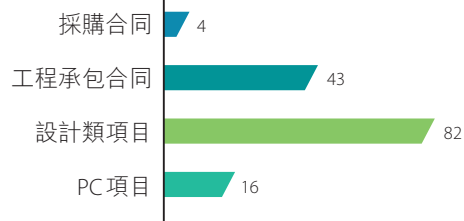
5. 以責任開拓未來

惠生工程項目文檔管理系統 (DC-ONLINE)



報告期內，惠生工程已完成項目文檔管理系統(DC-ONLINE)的開發、驗收，並投入使用，共完成41盒項目檔案、10,957張圖紙、1,446份合同的電子化，全年完成100%底圖電子化，減少了紙張的使用。

完成歸檔驗收



項目文檔管理系統歸檔驗收成果

綠色施工

「以人為本、因地制宜、環保優先、資源高效利用」是惠生集團的綠色施工及試車原則，我們堅持文明施工和綠色施工，盡可能降低施工項目對環境造成的負面影響以及對能源消耗造成的壓力。我們嚴格執行《現場文明施工管理規定》，規範施工分包商行為。

項目施工前

對現場及周邊社區進行環境風險評估，並根據評估意見，制定風險應對措施；

制定包含綠色施工管理和技術要求的施工方案，明確資源節約、環境保護的要求和控制措施，必要時制定綠色施工專項方案，如節能及能源利用專項方案、固體廢物（含施工垃圾）處理專項方案等。

項目施工中

各項目部應推廣先進的施工工藝，使用高效的施工機具，淘汰、限制不符合綠色施工要求的施工工藝、機具和材料；

根據施工方案和綠色施工專項方案組織作業，從土壤保護、廢棄物處理等方面制定有效管控舉措，同時，在廠區設置洗車機及霧炮，通過切實開展揚塵控制工作，確保施工現場環境管理合規性，促進自然生態保護。

惠生工程從四個維度推進綠色施工



6. 以真心奉獻社會

惠生工程一直秉持「發展科技，惠潤民生」的企業宗旨，以「客戶為尊、誠信為本」為價值觀，以創新驅動企業發展，努力實現和諧共贏的局面。我們在實現企業蓬勃發展的同時，積極創造社會價值，促進人類生活與自然環境和諧發展，關注並支持社區人文藝術、公益慈善事業等領域，推動企業人文精神融入社會主義現代化建設，努力回饋社會，不斷為社會發展貢獻自己的力量。

6.1 同心抗疫

2020是特殊的一年，疫情肆虐神州大地及全球各地。在疫情下，我們積極投身於抗疫一線，關注全體惠生員工及家屬的身體健康，關心社區抗疫物資儲備狀況，致力於提升員工和公眾的自我健康保護意識，並積極配合政府向公司員工、社區公眾提供人力、資金支持。

疫情保障

惠生工程針對新型冠狀病毒肺炎疫情，開展了迅速有效的工作保障員工安全。我們積極響應國家疾控政策，第一時間組建了惠生中心及在建項目疫情應急群和24小時響應工作組，由總裁榮偉擔任應急防疫小組總指揮，帶領核心成員研究部署並啟動惠生中心及在建項目的防疫應急預案。在強化人員管控方面，我們要求入園人員全部接受測溫，對體溫高於37℃的實施返家隔離。同時，我們對中心公共區域、辦公區域、餐廳、相關設備等進行系統消毒，並嚴格落實員工就餐、身體狀況管理，防疫物資配備、電梯安全使用等措施，盡可能降低員工的風險。



人員體溫檢測



辦公區域消毒



員工分批就餐



向員工發放口罩

惠生工程疫情防控措施

此外，我們通過宣傳欄、公告欄、短視頻等多種途徑和形式發佈病毒相關知識及應對措施，組織所有員工學習防疫知識。惠生工程共組織4期「新冠肺炎防治」知識分享，參與人數867人次，培訓學時867小時，開展4期答防疫知識題贏口罩的活動。疫情期間，我們根據疫情動態實時發佈防疫要求，編製發佈新冠病毒肺炎防護主題《HSE公告欄》11期，通過微信群、郵件和網站等多種途徑進行推送。



惠生工程疫情主題公告欄

與此同時，本集團為國外派遣員工提供資源接種新冠疫苗，並安排定期的核酸檢測，對歸國人員開展隔離監督工作。我們積極和國內外客戶溝通，評估疫情對工程項目的影響，及時採取積極的應對措施。

對外支持

在積極保障公司員工和客戶健康的同時，惠生工程承擔起企業社會責任，鼓勵員工參與防疫志願工作，同時發揮國際化公司優勢，從海外籌集防疫防控物資送往項目前線，貢獻企業力量。

我們鼓勵員工積極參與疫情志願者工作。復工之初，惠生工程累計約有50多名志願者員工參與到了園區的疫情防護工作，協助檢查健康碼及行程碼，維護車輛和行人有序進出惠生園區，保障企業安全。同時，我們自發組織員工參與無償獻血，為防疫工作提供支援。

6. 以真心奉獻社會

惠生工程防控物資保障工作

在疫情爆發之初，本集團充分發揮國際化工程公司優勢，集合內外部資源，高效迅速從海外籌措防疫防控物資。截至2020年10月底，共採購口罩202,000個、護目鏡2,200副、防護服400件、酒精棉片5,460片、蓮花清瘟膠囊2,264盒；共發放口罩108,814個、護目鏡160副、防護服140件、酒精棉片2,140片、蓮花清瘟膠囊1,500盒。惠生工程及時採購防控物資並快速送達項目一線，率先保障人員安全。截至12月1日，新冠疫情防護費用合計為人民幣1,841,739.90元。



主動參與獻血

在疫情常態化的背景下，血液需求與日俱增，2020年6月，惠生工程組織每年一度的志願獻血活動，鼓勵員工參與志願獻血。6月12日到14日，惠生人齊聚在浦東血站的門口，為社會貢獻安全血液，助力疫情防控。



6.2 熱心公益

我們積極投身環境和社會等領域的公眾聚焦點。報告期內，我們身體力行實踐各類公益項目，建立無人值守公益小站，承擔落實民間河長巡河制度，積極投身教育公益，為社會建設貢獻企業力量。我們於2005年成立了非營利性公益藝術機構——惠生藝術中心，常年舉辦藝術作品展覽，旨在以藝術創造力激發技術創新，在實踐中提供一條探索科技與藝術有機結合的新途徑。與此同時，我們在中國山東、甘肅、新疆、四川等多個省區的貧困地區援建惠生希望小學，支持我國教育事業的發展。

接棒無人值守暖心小站

2020年3月初，惠生工程工會舉辦了「無人值守暖心小站」公益活動，為途徑張江地區的快遞小哥、外賣小哥等一直堅守崗位的一線服務人員，免費提供餐飲，為他們送去一份溫暖。



打好水環境治理攻堅戰

2020年，為加強河道綜合整治，改善水環境，浦東政府積極推廣「全民治河、共治共享」新模式，召集「民間河長」並落實河長管、治、保「三位一體」的職責，形成全社會共同治水護水的強大合力。在得知張江鎮召集「民間河長」團隊後，惠生工程積極響應，組織多名員工成立「惠生工程民間河長」巡河小組，主動承擔巡查浦東「向陽河」河道的任務，為打好水環境治理攻堅戰做出貢獻。



附錄1 適用的主要法律法規清單

《企業風險管理整合框架》
《美國1977年反海外腐敗法》
《英國2010年反賄賂法》
《香港特別行政區防止賄賂條例》
《中華人民共和國公司法》
《中華人民共和國刑法》
《中華人民共和國反不正當競爭法》
《關於禁止商業賄賂行為的暫行規定》
《中華人民共和國消費者權益保護法》
《中華人民共和國電子商務法》
《中華人民共和國安全生產法》
《中華人民共和國突發事件應對法》
《中華人民共和國消防法》
《建設工程安全生產管理條例》
《危險化學品安全管理條例》
《中華人民共和國職業病防治法》
《工傷保險條例》
《境外公共安全管理規定》
《生產安全事故報告和調查處理條例》
《中華人民共和國環境保護法》
《中華人民共和國環境噪聲污染防治法》
《中華人民共和國水污染防治法》
《中華人民共和國大氣污染防治法》
《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》
《中華人民共和國環境影響評價法》
《建設項目環境保護管理條例》
《中華人民共和國招標投標法》
《中華人民共和國勞動法》
《中華人民共和國勞動合同法》
《女職工勞動保護特別規定》

附錄2 香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		2020 環境、社會及管治報告
A. 環境		
層面 A1 排放物		
一般披露	有關廢氣及GHG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) 遵守對我們有重大影響的相關法律及規例的資料。	5.4 綠色發展
關鍵績效指標 A1.1	排放物種類及相關排放數據。	5.4 綠色發展
關鍵績效指標 A1.2	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（如以沒產量單位、每項設施計算）。	5.4 綠色發展
關鍵績效指標 A1.3	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）。	5.4 綠色發展
關鍵績效指標 A1.4	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）。	5.4 綠色發展
關鍵績效指標 A1.5	描述所訂立的排放量目標及未達到這些目標所採取的步驟。	5.4 綠色發展
關鍵績效指標 A1.6	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。	5.4 綠色發展

附錄2 香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		2020 環境、社會及管治報告
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。 資源可用於生產、儲存、運輸、樓宇、電子設備等。	5.4 綠色發展
關鍵績效指標 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)。	5.4 綠色發展
關鍵績效指標 A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	5.4 綠色發展
關鍵績效指標 A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及未達到這些目標所採取的步驟。	5.4 綠色發展
關鍵績效指標 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。	5.4 綠色發展
關鍵績效指標 A2.5	制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。	5.4 綠色發展
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。	5.4 綠色發展
關鍵績效指標 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。	5.4 綠色發展
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其後相關事宜的政策。	5.4 綠色發展
關鍵績效指標 A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大其後相關事宜，及應對行動。	5.4 綠色發展

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		2020 環境、社會及管治報告
B. 社會		
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： (a) 政策；及 (b) 對我們有重大影響的相關法律及規例的資料。	4.1 員工為本
關鍵績效指標 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。	4.1 員工為本
關鍵績效指標 B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	4.1 員工為本
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： (a) 政策；及 (b) 遵守對我們有重大影響的相關法律及規例的資料。	5.3 安全為重
關鍵績效指標 B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	5.3 安全為重
關鍵績效指標 B2.2	因工傷損失工作日數。	5.3 安全為重
關鍵績效指標 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。	5.3 安全為重

附錄2 香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		2020 環境、社會及管治報告
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。 培訓指職業培訓，可包括由僱主付費的內外部課程。	4.2 助力成長
關鍵績效指標 B3.1	按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層等)劃分的受訓僱員百分比。	4.2 助力成長
關鍵績效指標 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。	4.2 助力成長
層面 B4	勞工準則	
一般披露	有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對我們有重大影響的相關法律及規例的資料。	4.1 員工為本
關鍵績效指標 B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	4.1 員工為本
關鍵績效指標 B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	4.1 員工為本
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。	3.1 責任採購
關鍵績效指標 B5.1	按地區劃分的供應商數目。	3.1 責任採購
關鍵績效指標 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。	3.1 責任採購
關鍵績效指標 B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的管理，以及相關執行及監察方法。	3.1 責任採購
關鍵績效指標 B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的管理，以及相關執行及監察方法。	3.1 責任採購

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		2020 環境、社會及管治報告
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、私隱事宜以及補救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守對我們有重大影響的相關法律及規例的資料。	3.2 服務至上
關鍵績效指標 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。	5.3 安全為重
關鍵績效指標 B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	3.2 服務至上
關鍵績效指標 B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	2.1 研發支持
關鍵績效指標 B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	5.2 質量創優
關鍵績效指標 B6.5	描述消費者數據保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	3.2 服務至上
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： (a) 政策；及 (b) 遵守對我們有重大影響的相關法律及規例的資料。	1.2 企業治理
關鍵績效指標 B7.1	於匯報期內對我們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。	1.2 企業治理
關鍵績效指標 B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	1.2 企業治理
關鍵績效指標 B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	1.2 企業治理

附錄2 香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		2020 環境、社會及管治報告
層面 B8	社區投資	
一般披露	有關以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。	6.2 熱心公益
關鍵績效指標 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)。	6.2 熱心公益
關鍵績效指標 B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	6.1 同心抗疫

附錄3 GRI STANDARDS 內容索引

披露議題／披露項	披露項標題	章節索引	備註
GRI102：一般披露 2016			
組織概況			
102-1	組織名稱	1.1 走進惠生工程	
102-2	活動、品牌、產品和服務	1.1 走進惠生工程	
102-3	總部位置	1.1 走進惠生工程	
102-4	經營位置	1.1 走進惠生工程	
102-5	所有權與法律形式	1.1 走進惠生工程	
102-6	服務的市場	1.1 走進惠生工程	
102-7	組織規模	1.1 走進惠生工程 4.1 員工為本	
102-8	關於員工和其他工作者的信息	4.1 員工為本	
102-9	供應鏈	3.1 責任採購	
102-10	組織及其供應鏈的重大變化	3.1 責任採購	
102-11	預警原則或方針	1.2 企業治理	
102-12	外部倡議	/	無
102-13	協會的成員資格	3.3 攜手共進	
戰略			
102-14	高級決策者的聲明	高管致辭	
102-15	關鍵影響、風險和機遇	1.3 ESG 治理	

附錄3 GRI STANDARDS 內容索引

披露議題／披露項	披露項標題	章節索引	備註
道德和誠信			
102-16	價值觀、原則、標準和行為規範	1.1 走進惠生工程 1.3 ESG 治理	
102-17	關於道德的建議和關切問題的機制	1.2 企業治理	
管治			
102-18	管治架構	1.2 企業治理 1.3 ESG 治理	
102-19	授權	1.3 ESG 治理	
102-20	行政管理層對於經濟、環境和社會議題的責任	1.3 ESG 治理	
102-21	就經濟、環境和社會議題與利益相關方進行磋商	1.3 ESG 治理	
102-22	最高管治機構及其委員會的組成	1.2 企業治理	
102-23	最高管治機構主席	1.2 企業治理	
102-24	最高管治機構的提名和甄選	1.2 企業治理	
102-25	利益衝突	1.2 企業治理	
102-26	最高管治機構在制定宗旨、價值觀和戰略方面的作用	1.2 企業治理	
102-27	最高管治機構的集體認識	1.2 企業治理	
102-28	最高管治機構的績效評估	1.2 企業治理	
102-29	經濟、環境和社會影響的識別和管理	1.3 ESG 治理	
102-30	風險管理流程的效果	1.2 企業治理	
102-31	經濟、環境和社會議題的評審	1.3 ESG 治理	
102-32	最高管治機構在可持續發展報告方面的作用	1.3 ESG 治理	

披露議題／披露項	披露項標題	章節索引	備註
102-33	重要關切問題的溝通	1.3 ESG 治理	
102-34	重要關切問題的性質和總數	1.3 ESG 治理	
102-37	利益相關方對報酬決定過程的參與	1.3 ESG 治理	
利益相關方參與			
102-40	利益相關方群體列表	1.3 ESG 治理	
102-42	利益相關方的識別和遴選	1.3 ESG 治理	
102-43	利益相關方參與方針	1.3 ESG 治理	
102-44	提出的主要議題和關切問題集體	1.3 ESG 治理	
報告實踐			
102-45	合併財務報表中所涵蓋的實體	關於本報告	
102-46	界定報告內容和議題邊界	關於本報告	
102-47	實質性議題列表	1.3 ESG 治理	
102-48	信息重述	/	無
102-49	報告變化	1.3 ESG 治理	
102-50	報告期	關於本報告	
102-51	最近報告日期	關於本報告	
102-52	報告週期	關於本報告	
102-53	有關本報告問題的聯繫人信息	關於本報告	
102-54	符合 GRI 標準進行報告的聲明	關於本報告	
102-55	GRI 內容索引	附錄 3- GRI STANDARDS 內容索引	

附錄3 GRI STANDARDS 內容索引

披露議題／披露項	披露項標題	章節索引	備註
GRI103：管理辦法 2016			
報告管理方法的一般要求			
103-1	對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
103-2	管理方法及其組成部分	1.1 走進惠生工程	
103-3	管理方法的評估	1.1 走進惠生工程	
實質性議題			
經濟			
GRI201：經濟績效 2016			
GRI103：管理方法 2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
	103-2 管理方法及其組成部分	1.2 企業治理	
	103-3 管理方法的評估	1.2 企業治理	
201-1	直接產生和分配的經濟價值	1.1 走進惠生工程	
GRI205：反腐敗 2016			
GRI103：管理方法 2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
	103-2 管理方法及其組成部分	1.2 企業治理	
	103-3 管理方法的評估	1.2 企業治理	
205-1	已進行腐敗風險評估的運營點	1.2 企業治理	
205-2	反腐敗政策和程序的傳達及培訓	1.2 企業治理	
205-3	經確認的腐敗事件和採取的行動	1.2 企業治理	

披露議題／披露項	披露項標題	章節索引	備註
GRI206：不當競爭行為 2016			
GRI103：管理方法 2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
	103-2 管理方法及其組成部分	1.2 企業治理	
	103-3 管理方法的評估	1.2 企業治理	
206-1	針對不當競爭行為、反托拉斯和反壟斷實踐的法律訴訟	1.2 企業治理	
環境			
GRI301：物料 2016			
GRI103：管理方法 2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
	103-2 管理方法及其組成部分	5.4 綠色發展	
	103-3 管理方法的評估	5.4 綠色發展	
301-1	所用物料的重量或體積	5.4 綠色發展	
301-2	所使用的回收進料	5.4 綠色發展	
301-3	回收產品及其包裝材料	5.4 綠色發展	
GRI302：能源 2016			
GRI103：管理方法 2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
	103-2 管理方法及其組成部分	5.4 綠色發展	
	103-3 管理方法的評估	5.4 綠色發展	
302-1	組織內部的能源消耗量	5.4 綠色發展	
302-2	組織外部的能源消耗量	5.4 綠色發展	
302-3	能源強度	5.4 綠色發展	
302-4	減少能源消耗量	5.4 綠色發展	
302-5	降低產品和服務的能源需求	5.4 綠色發展	

附錄3 GRI STANDARDS 內容索引

披露議題／披露項	披露項標題	章節索引	備註
GRI303：水資源 2016			
GRI103：管理方法 2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
	103-2 管理方法及其組成部分	5.4 綠色發展	
	103-3 管理方法的評估	5.4 綠色發展	
303-1	按源頭劃分的取水	5.4 綠色發展	
303-2	因取水而受重大影響的水源	5.4 綠色發展	
303-3	水循環與再利用	5.4 綠色發展	
GRI304：生物多樣性 2016			
GRI103：管理方法 2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
	103-2 管理方法及其組成部分	5.4 綠色發展	
	103-3 管理方法的評估	5.4 綠色發展	
304-1	組織所擁有、租賃、在位於或臨近於保護區和保護區外生物多樣性豐富區域管理的運營點	5.4 綠色發展	
304-2	活動、產品和服務對生物多樣性的重大影響	5.4 綠色發展	
304-3	受保護或經修復的棲息地	5.4 綠色發展	
304-4	受運營影響區域的棲息地中已被列入IUCN紅色名錄及國家保護名冊的物種	5.4 綠色發展	

披露議題／披露項	披露項標題	章節索引	備註
GRI305：排放 2016			
GRI103：管理方法 2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
	103-2 管理方法及其組成部分	5.4 綠色發展	
	103-3 管理方法的評估	5.4 綠色發展	
305-1	直接（範疇 1）溫室氣體排放	5.4 綠色發展	
305-2	能源間接（範疇 2）溫室氣體排放	5.4 綠色發展	
305-3	其他間接（範疇 3）溫室氣體排放	5.4 綠色發展	
305-4	溫室氣體排放強度	5.4 綠色發展	
305-5	溫室氣體減排量	5.4 綠色發展	
305-6	臭氧消耗物質 (ODS) 的排放	5.4 綠色發展	
305-7	氮氧化物 (NO _x)、硫氧化物 (SO _x) 和其他重大氣體排放	5.4 綠色發展	
GRI306：污水和廢棄物 2016			
GRI103：管理方法 2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
	103-2 管理方法及其組成部分	5.4 綠色發展	
	103-3 管理方法的評估	5.4 綠色發展	
306-1	按水質及排放目的地分類的排水總量	5.4 綠色發展	
306-2	按類別及處理方法分類的廢棄物總量	5.4 綠色發展	
306-3	重大洩漏	5.4 綠色發展	
306-4	危險廢物運輸	5.4 綠色發展	
306-5	受排水和／或徑流影響的水體	5.4 綠色發展	

附錄3 GRI STANDARDS 內容索引

披露議題／披露項	披露項標題	章節索引	備註
GRI307：環境合規 2016			
GRI103：管理方法 2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
	103-2 管理方法及其組成部分	5.4 綠色發展	
	103-3 管理方法的評估	5.4 綠色發展	
307-1	違反環境法律法規	5.4 綠色發展	
GRI308：供應商環境評估 2016			
GRI103：管理方法 2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
	103-2 管理方法及其組成部分	3.1 責任採購	
	103-3 管理方法的評估	3.1 責任採購	
308-1	使用環境標準篩選的新供應商	3.1 責任採購	
308-2	供應鏈對環境的負面影響以及採取的行動	3.1 責任採購	
社會			
GRI401：僱傭 2016			
GRI103：管理方法 2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
	103-2 管理方法及其組成部分	4.1 員工為本	
	103-3 管理方法的評估	4.1 員工為本	
401-2	提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	4.1 員工為本	
401-3	育兒假	4.1 員工為本	

披露議題／披露項	披露項標題	章節索引	備註
GRI402：勞資關係 2016			
GRI103：管理方法 2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
	103-2 管理方法及其組成部分	4.1 員工為本	
	103-3 管理方法的評估	4.1 員工為本	
402-1	有關運營變更的最短通知期	4.1 員工為本	
GRI403：職業健康與安全 2016			
GRI103：管理方法 2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
	103-2 管理方法及其組成部分	4.3 持續關懷	
	103-3 管理方法的評估	4.3 持續關懷	
403-1	勞資聯合健康安全委員會中的工作者代表	4.3 持續關懷	
403-2	工傷類別，工傷、職業病、損失工作日、缺勤等比率	4.3 持續關懷	
403-3	從事職業病高發職業或高職業病風險職業的工作者	4.3 持續關懷	
403-4	工會正式協議中的健康與安全議題	4.3 持續關懷	

附錄3 GRI STANDARDS 內容索引

披露議題／披露項	披露項標題	章節索引	備註
GRI404：培訓與教育 2016			
GRI103：管理方法 2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
	103-2 管理方法及其組成部分	4.2 助力成長	
	103-3 管理方法的評估	4.2 助力成長	
404-1	每名員工每年接受培訓的平均小時數	4.2 助力成長	
404-2	員工技能提升方案和過渡協助方案	4.2 助力成長	
404-3	定期接受績效和職業發展考核的員工百分比	4.2 助力成長	
GRI405：多元化與平等機會 2016			
GRI103：管理方法 2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
	103-2 管理方法及其組成部分	4.1 員工為本	
	103-3 管理方法的評估	4.1 員工為本	
405-1	管治機構與員工的多元化	4.1 員工為本	
GRI408：童工 2016			
GRI103：管理方法 2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
	103-2 管理方法及其組成部分	4.1 員工為本	
	103-3 管理方法的評估	4.1 員工為本	
408-1	具有重大童工事件風險的運營點和供應商	4.1 員工為本	

披露議題／披露項	披露項標題	章節索引	備註
GRI409：強迫或強制勞動 2016			
GRI103：管理方法 2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
	103-2 管理方法及其組成部分	4.1 員工為本	
	103-3 管理方法的評估	4.1 員工為本	
409-1	具有強迫或強制勞動事件重大風險的運營點和供應商	4.1 員工為本	
GRI413：當地社區 2016			
GRI103：管理方法 2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
	103-2 管理方法及其組成部分	6.2 熱心公益	
	103-3 管理方法的評估	6.2 熱心公益	
413-1	有當地社區參與、影響評估和發展計劃的運營點	6.2 熱心公益	
413-2	對當地社區有實際或潛在重大負面影響的運營點	6.2 熱心公益	
GRI414：供應商社會評估 2016			
GRI103：管理方法 2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
	103-2 管理方法及其組成部分	3.1 責任採購	
	103-3 管理方法的評估	3.1 責任採購	
414-1	使用社會標準篩選的新供應商	3.1 責任採購	

附錄3 GRI STANDARDS 內容索引

披露議題／披露項	披露項標題	章節索引	備註
GRI416：客戶健康與安全 2016			
GRI103：管理方法 2016	103-1 對實質性議題及其邊界的說明	1.3 ESG 治理	
	103-2 管理方法及其組成部分	3.2 服務至上	
	103-3 管理方法的評估	3.2 服務至上	
416-1	對產品和服務類別的健康與安全影響的評估	3.2 服務至上	
416-2	涉及產品和服務的健康與安全影響的違規事件	3.2 服務至上	