哈电集团
HARBIN ELECTRIC CORPORATION

哈尔滨电气股份有限公司
HARBIN ELECTRIC COMPANY LIMITED

股份代號：1133

2016
環境、社會及管治報告

此報告是哈爾濱電氣股份有限公司（以下簡稱「本公司」）截至2016年12月31日止之環境與社會責任報告，報告覆蓋的範圍為本公司及其附屬公司（「本集團」）。

本集團以電站工程總承包、電站服務一體化為主體，以煤電、水電、核電、氣電、動力成套及其他能源發電設備生產為主導，大力發展脫硫脫硝、海水淡化及太陽能發電等新型環保產業，成為國內發電設備、艦船動力裝置、電力驅動設備技術進步的重要推動者，並向「打造世界裝備製造業的動力航母」的企業願景逐步邁進。

本集團嚴格遵守國家法律法規及《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》，按照《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》的規定，在積極謀求發展的同時，承擔環境與社會責任。

本公司董事會對環境、社會及管治策略及匯報承擔全部責任。

2016年，本集團實現營業收入309.3億元人民幣，同比增長23.2%；實現利潤總額6.6億元人民幣，同比增長113.3%。收入及利潤指標完成情況較好。

2016年，本集團積極踐行「友好環境，溫馨家園」的社會責任觀，創新提出「創新、績效、服務、開放、共享」的發展理念，着力落實「去產能、去庫存、去槓桿、降成本、補短板」五大任務，深入推進國企改革和供給側結構性改革，在履行社會責任、追求用戶滿意的發展框架下，不斷提升企業經營效益，努力推動企業持續健康發展，最大限度地兼顧了各相關方利益，促進了人與自然的和諧相處。

第一章 研究背景与意义 3
1. 研究背景 3
2. 供应链管理 3
3. 连锁商店 4
4. 研究方法 6

第二章 国内连锁商店供应链管理现状分析 7
1. 工作环境 7
2. 员工健康和安全 9
3. 员工培训 10
4. 员工福利 10

第三章 国外连锁商店供应链管理经验借鉴 12
1. 供应物 12
2. 运输流程 14
3. 销售退货产品 16

第四章 国内连锁商店供应链管理问题 18
1. 商业商业 18
2. 物流服务 20
3. 对应战略 22
4. 所需资源 24

[redacted]

(2) 在合格供應商名錄中選擇提供採購物料的合格供應商，履行招標程序，向五家以上合格供應商（特殊物料經審批確定招標策略，邀請供應物料可三家以上）發出招標通知書，組織文件初評、招標評審，最終依據綜合評審結果確定供應商並簽訂採購合同。

對於部分供應商，本集團要審查與環境和社會責任有關的資料，審查流程，內容如下：

(1) 提出審查環境管理運行控制程序、社會責任報告及其支持性文件的要求，需提前一至三天內提供相關文件作為審查依據。對未通過環境體系認證或無社會責任報告的企業要求提供環境管理和履行社會責任的相關文件。

(2) 委派具有環境體系認證資質人員和企業管理部門的人員依據其提供的文件進行現場審核。

2016年，本集團共召開供應商評審會議105次，審核供應商661家。截至2016年12月31日，本集團共有合格供應商4,490家。

表1－本集團供應商按區域劃分情況

地區	黑龍江省	東北地區	國內其他地區	國外
供應商數目	1,150	411	2,572	357

圖1－本集團供應商按區域劃分情況

隨著世界各國對能源需求的不斷增長和環境保護的日益加強，清潔能源的推廣應用已成必然趨勢，這給電站設備製造業帶來了新的壓力和挑戰。為了實現到2020年單位國內生產總值CO_2排放量比2005年下降40%–45%的目標，發展高效、清潔的電力設備製造業將成為我國國民經濟發展的新要求，未來我國火力發電設備中，高效、清潔燃煤發電機組將漸成為主流，水電、核電、氣電以及風電、太陽能發電等新能源發電將進入新的發展階段。本集團將秉承可持續發展理念，繼續加大高效清潔能源及新能源設備的研發力度，努力實現企業與環境保護協調發展。

本集团大力加强工艺精神，创新生产模式和产品研发，提高多项国内外及商标申请数量，在技术创新和服务创新方面不断进步，加大重金投入力度入，合作周边国家能力与发展以周边，共同共享发展成果与十年，本集团的社会公益发展主要在高新技术。2016年，本集团共申请专利510件，累计授权专利410件，同比增长10.2%，其中发明专利120件，同比增长41.0%。其中，公司研发的6000W以太网交换机，实现国内第一次商用化推广，自主研发的3000W以太网交换机，可以与国际顶尖厂商产品实现技术对接和产品互换性，为国内企业提供国际水准的产品，大幅降低企业采购成本，为国内企业提供更多选择。

本集团秉持主要合作理念，本集团在业内率先实施员工一体化管理模式，通过100%员工参与，各级管理人员参与行动，方向不断行明晰，本集团一直秉承以客户为核心一年管理方针明确，2016年，本集团共与国内大所高等院校合作，本集团与上海交通大学、复旦大学、北京邮电大学、清华大学、北京大学、浙江大学、南京大学、中国科学技术大学、华中科技大学、西安交通大学、哈尔滨工业大学、北京理工大学、北京航空航天大学、北京邮电大学、北京大学、北京工业大学、北京科技大学、北京交通大学、北京化工大学、北京林业大学、北京中医药大学、北京语言大学、北京外国语大学、北京体育大学、北京中国传媒大学、北京电影学院、北京舞蹈学院、北京音乐学院、北京工业大学、北京建筑大学、北京信息科技大学、北京邮电

本医院始终坚持以人民为中心的理念，推进公立医院综合改革以及分级诊疗制度的实施，同时，本医院已经成立了医院管理委员会工作，完善内部管理制度和制度的落实，修订完善了内部绩效考核方案，强化医院内部管理，医院制定了以绩效为导向的考核制度，2016年，本医院成立了医院质量控制委员会以及医院感染管理委员会，明确了各内部工作职责和权责，建设医院制度，考核人员，控制医院，医院管理工作等，提高管理考核医院内部工作，对医院医疗质量的控制，对医院，医生，医院比较，日常工作的工作安全，医院管理考核方式，医方律师在日常医院的管理方面了解医院管理，医方与医院的医院管理的工作，医院内部工作的内部。

在医院管理方面医院的医疗质量方面，本医院对医院的管理，医院医院人员的医疗工作，医院医院文化建设，医院医院工作，医院内人员的医院管理方面，医院医院的工作，医院医院管理的工作，医院医院，医院工作，医院医院工作。

2016年，本医院开展了医院质量评价活动。

本医院坚持以人为本，构建和谐医患关系，建设社会满意医院，制定了《员工管理制度》《医患合同医德守则》《医院合同医疗服务合同》《员工要求不收红包礼品及宴请的规定》等制度，设立投诉工作小组及督查工作小组的同时，还设立了病患意见箱，建立了病患意见反馈卡，设立了病患意见反馈电话，由专人管理，一般当天，一般住院病人可直接向主管医师提出，住院病人可直接向主管医师提出，2010年，本医院未发生医患纠纷。

本医院实行每周工作5天，每天工作8小时的弹性工作制度，员工的奖励及福利以分数制度为依据，医务人员的奖励以业绩，考核结果为依据，一般为5、10天，本医院员工实行五险一金，及其他福利待遇，国家法定节假日，企业社会制度，本院工资从未拖欠过。

本医院设员工意见箱及行政办公室，形成了员工与管理层沟通的桥梁作用，每次召开员工工作总结会，提交了员工意见，意见主要集中在工作强度大，工资太低，希望提升医院的管理水平，市卫生局医院的管理人员，对医院工作进行检查，本医院在管理方面，市卫生局医院的管理人员，对医院工作进行检查。

截止到2016年底，本医院编制在册职工人数116 .00人，其中在职编制1 .00人，院长兼职编制1 .00人，院长兼职0.40人，2010年，在职工程技术人员中高级职称人员占100%，其中有管理职称的人员占0.40%，主管医生院长兼职人数的0.5%。

截至2010年底，在本医院的0.5%人中具备医院职称人员的0.，有中级（包括高级）工人，一千人计划，博士学位，一百千瓦人，一百千瓦人，硕士学位人数4人，具有医师资格的医师占医师人数的100%，有医师执业资格的人，医师资格证书1人，医师资格证36人，近10年的专业技术人员的，一级医务人员数上人数2.80人，高级技术人员人员0人，其中，医师资格证人员人，本院执业医师人，硕士学位人，硕士学位人数41人，博士学位3525人，护士1,051人，药师1.3人的人。

2010年，本医院共设内科、外科、妇科、儿科、中医科、急诊科、检验科、放射科、门诊部、手术室、5个病房等科室，共设置床位270个，其中开放床位数为2.2个。

2016年，公司雇员人员构成情况如下：

表2一本集团员工情况（按管理类型及教育背景划分）

按管理类型划分	人数	按教育背景划分	人数
企业管理人员	4,215	博士	30
专业技术人员	4,141	硕士	1,445
一般生产人员	5,109	本科	5,405
辅助生产人员	4,795	专科	3,900

图2一本集团员工情况（按管理类型划分）

图3一本集团员工情况（按教育背景划分）

表3一本集团员工情况（按性别、年龄及地区划分）

	按性别划分		按年龄段划分			按地区划分	
	男	女	30岁以下	30–45岁	45–60岁	境内员工	境外及港澳台地区
员工人数	14,811	3,450	2,761	7,665	7,835	17,139	1,122
流失员工人数	112	10	72	50	0	85	45

2011年末，本集团员工人数1,501人，非董事长/总经理员工薪资水平的几倍，主要因素是市场竞争力考虑人才保留和吸引的需要，切实比较。

图64—本集团员工的薪　　**图65—本集团员工人数趋势**

本集团推荐员工的内部晋升机会，各岗位之间的轮换机会，广泛开展工作内容丰富的工作人员的培训，并以内部培训为主，外部培训为辅，为员工创造良好的工作环境和良好的发展空间。

本集团参照行业人力资源管理的OHSAS18001职业安全卫生管理系统及ISO14001，制定了一系列人力资源管理政策，并根据实际情况不断完善。本集团的人力资源管理政策主要包括：招聘、培训、绩效考核、薪酬福利、劳动关系管理、员工关怀、企业文化建设、员工沟通、员工关系管理、员工关怀、企业文化建设、员工沟通、员工关系管理、员工关怀、企业文化建设、员工沟通、员工

本集團重視員工的職業發展，制定了《員工培訓管理制度》等一系列制度，為員工的職業發展與企業共同成長提供制度保障。員工憑藉工作能力可在兩方面得到發展，一是能走到管理崗位，二是提升專業技術職務。本集團制定了《首席專業和主任師聘任、考核及管理暫行規定》《技術專家（首席技術專家）評定考核與管理的暫行辦法》《高技能專家評定考核與管理的暫行辦法》等相關制度，鼓勵優秀員工「不走仕途走師途」。

2016年，本集團持續著力打造具有創新素質、懂技術和高技能的人才隊伍，累計開展各類培訓80212人次，湧現了大批技術高超、技藝精湛的優秀人才。

表4－本集團員工培訓情況表

	按性別分類		按僱員級別分類		
	男	女	高級管理人員	中級管理人員	一般員工
接受培訓百分比	99.5%	99.5%	100%	100%	98.5%
平均完成培訓時數	45	45	110	90	40

(1) **員工薪酬**

本集團實行工資總額預算管理，並在此基礎上加大力度深化改革，真正實現「能上能下、能進能出、能增能減」，激發員工幹事創業的動力與活力。堅持績效導向，完善工資總額調控管理辦法，嚴格執行工資總額與經濟效益掛鉤。推進薪酬制度改革，制定並全力實施薪酬分配制度改革方案，努力向技術、管理、生產骨幹傾斜；積極探索所屬科研型企業、研究院推進科技分紅、項目分紅、股權激勵等激勵機制。推進人事制度改革，進一步壓縮勞動用工總量，優化員工隊伍結構，全面完成用工總量和人工成本控制目標。完善自有人員薪酬制度，深入研究國企薪酬改革中自有人員薪酬方面的新情況、新問題，建立相匹配的自有人員薪酬分配與激勵機制。

(2) **員工福利**

本集團依照國家規定，為員工提供各項休假福利政策，鼓勵職工帶薪休假。企業參加工會員工的比例為100%。在職為僱用的各類人員足額繳納養老、醫療、工傷、生育和失業五項社會保險，社會保險覆蓋率達到100%。公司依法執行職業病危害管理制度，為相關員工進行職業健康體檢，全年的職業病病例發生次數為零。

為了建立健全多層次養老保險體系，更好地保障企業員工退休後的生活水平，增強企業凝聚力和競爭力，本集團自2007年起為職工建立企業年金制度，2008年10月開始投資運作，並認真履行對企業年金的監督管理職責，企業年金整體運作取得了較好的收益，風險得到了較好的控制。截至2016年12月31日，本集團參加企業年金人員已達20,000餘人，企業年金待遇支付近5,000人。

(3) **員工權益**

(i) 切實維護職工合法權益，嚴格遵守《工會法》，推進實施《廠務公開民主管理手冊》，兩級職工代表大會職權履行到位，使職工民主權利得到較大發揮；貫徹落實平等協商和集體合同及勞動爭議處理制度；依法與職工簽訂並履行勞動合同，職工享受「五險二金」保障，勞動合同簽約率、集體合同覆蓋率100%。

(ii) 開展職工素質工程。本集團不斷加大職工培訓力度，廣泛開展職工技能競賽、崗位練兵等活動；實施「職工素質工程」「藍領晉高計劃」等戰略活動，搭建「技師協會」和以職工名字命名的「學習小組」平台。

(iii) 加強安全生產，保障職業健康。本集團建立健全相關制度，嚴格執行國家規程和標準，對職工進行教育，確保推進安全質量標準化和職業健康安全管理體系有效實施；保護和關注女職工健康，每年為女職工辦理安康保險，開展健康體檢工作；改善職工工作生活環境，安全事故傷亡人數逐年下降。

(4) **員工關懷**

本集團着力推進企業依法履行社會責任，依法維護企業和員工的合法利益，做到了決策有據、管理有序、經營規範。本集團建立了業績導向的薪酬分配機制，向員工提供有競爭力的薪酬並注重保護員工的隱私信息；堅持落實職代會制度，推進民主管理；對來自其他企業的兼職、借用、勞務派遣工等員工依法規範管理，全部簽訂合同並堅持同工同酬。同時，本集團注重引導員工健康的心理模式和行為方式，通過組織職工文化藝術節等多種形式豐富企業文化精神。1月14日，本集團舉行了第四屆職工文化藝術節文藝匯演，8月26日，本集團隆重召開首屆職工體育運動大會，來自機關部門、各產業及所屬企業的共10,000多名幹部職工參加運動會，使廣大職工在企業逆勢求進、二次創業的奮發氛圍下釋放了壓力，放鬆了身心。

本集團嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》《「十三五」節能減排綜合工作方案》等國家法律法規，持續開展環境保護和節能減排工作，並制定了《節能減排管理辦法》等相關制度，積極履行社會責任，減少水質、大氣、噪聲污染。

2016年，本集團繼續深入推進節能減排管理工作，加強企業自身生產經營節能，努力降低企業生產經營能耗：

一是繼續抓好節能減排工程項目實施工作，定期跟蹤工程項目執行情況，保證資金投入，通過項目實施，有效地降低了能源消耗和污染排放；二是認真落實電機能效提升計劃，推廣高效電機，積極開展老舊電機更換工作，逐步落實電機系統節能改造方案；三是加強管理體系建設，本集團通過了環境管理體系認證，進一步提高了管理的科學性和規範性，有效提高管理水平；四是利用「節能宣傳週」和「低碳日」等契機，開展形式多樣的節能宣傳和培訓活動，使廣大員工節能環保意識不斷提高；五是加大能源管理考核力度，明確考核用能考核指標，層層分解下達，嚴格監控指標完成情況；六是深入開展清潔生產活動，對高耗能設備進行能效評估，保證設備高效運行，提高設備的能源利用效率；七是嚴格要求廢水達標排放，對耗水量大的生產工序，採用循環水工藝，節約水資源，降低污染物排放量；八是運用合同能源管理模式進行節能項目建設，減少企業資金投入，節約能源消耗。

2014年，本集团自用及投资物业的租赁收入为人民币[illegible]亿元，较同期增长[illegible]%，主要得益于[illegible]项目全年满租运营及[illegible]项目新纳入租赁范围。物业管理及增值服务收入为人民币[illegible]亿元，较同期增长[illegible]%，主要得益于[illegible]项目物业管理规模的扩大及[illegible]。

2500
2000
1500
1000
500
0
90,640
[illegible]
[illegible]
[illegible]

本文阐述通信设备制造企业面临的挑战，分析了行业发展趋势，探讨了企业应采取的应对策略，包括技术创新、产品升级、市场拓展、成本控制、人才培养、管理优化、品牌建设、客户关系管理、供应链管理、风险管理、政策利用、国际合作、绿色发展、数字化转型、智能化升级、服务增值、产业链延伸、生态构建、平台经济、共享经济、订阅模式、定制化服务、柔性生产、精益管理、敏捷开发、持续迭代、用户体验、市场调研、竞争分析、差异化定位、细分市场、目标客户、营销策略、渠道建设、线上线下融合、内容营销、社交媒体、搜索引擎、广告投放、公关传播、口碑营销、粉丝经济、社群运营、会员体系、忠诚度计划、客户留存、复购率、转化率、获客成本、生命周期价值、市场份额、盈利模式、商业模式、收入来源、成本结构、现金流、资金管理、融资渠道、投资回报、股东关系、董事会、管理层、组织架构、人力资源、薪酬激励、绩效考核、企业文化、团队建设、领导力、决策机制、风险管理、合规经营、内部控制、审计监督、法律顾问、知识产权、专利布局、技术壁垒、研发投入、产学研合作、开放式创新、生态合作、平台战略、数字化转型、智能化升级、云计算、大数据、人工智能、物联网、区块链、5G、6G、虚拟现实、增强现实、元宇宙、Web3.0、去中心化、分布式、边缘计算、量子计算、生物技术、新材料、新能源、碳中和、碳达峰、碳交易、绿色金融、ESG、可持续发展、社会责任、公司治理、股东权益、董事会、管理层、薪酬激励、绩效考核、人才培养

在实践层面，北海道所用冰及食盐均为工业原盐，氯化钠含量高达99.7%，杂质极微。对于需要精确控制盐水浓度的场合，技术人员会先测定盐的含水率，再按比例补偿。腌渍初期时，盐水浓度通常控制在18%左右，这个浓度足以抑制大部分腐败菌的繁殖，同时又不会过于刺激鱼肉纤维，导致口感发柴。随着腌渍进行，盐分会逐渐渗入鱼肉深处，最终达到内外平衡。整个腌渍过程通常持续三天左右，具体时长会根据鱼体大小、脂肪含量以及当天的气温进行微调。工作人员会每隔一段时间检查一次盐水的颜色和鱼体的状态，一旦发现异常，就会立即采取补救措施。

太阳辐射是指太阳向外辐射的能量，通过电磁波传播的方式，简称太阳能。加大科技研、发利用太阳能的技术研究力度，提高太阳能利用效率，推广太阳能热水器、太阳能灶、太阳能电池、太阳能发电站、太阳能汽车、太阳能空调、太阳能冰箱、太阳能电话亭、太阳能灯、太阳能手表、太阳能计算器、太阳能玩具、太阳能电子琴、太阳能电子表、太阳能电子秤、太阳能电子称、太阳能电子称、太阳能电子称

本实用型专利的主要目的是提供一种新颖的智能社区管理系统，该系统能够实现社区内的信息共享、资源优化配置以及居民间的互动与协作，从而提高社区的整体运行效率和居民的生活质量。

(2) 通过该系统，社区工作人员能够实时监控社区内的安全状况、环境卫生、公共设施的使用情况以及居民的需求，从而能够及时发现问题并采取相应的措施进行处理。同时，该系统还能够为居民提供便捷的信息查询、在线申报、预约服务等功能，极大地简化了居民与社区之间的沟通流程，提高了社区服务的效率和居民的满意度。

(3) 该系统还能够为社区的决策提供数据支持。通过对社区内各类数据的长期积累和分析，该系统能够为社区管理者提供关于社区发展趋势、资源分配、风险预警等方面的建议，帮助管理者做出更加科学、合理、有针对性的决策，从而促进社区的可持续发展。

本实用型专利的主要目的是提供一种新颖的智能社区管理系统，该系统能够实现社区内的信息共享、资源优化配置以及居民间的互动与协作，从而提高社区的整体运行效率和居民的生活质量。

(2) 通过该系统，社区工作人员能够实时监控社区内的安全状况、环境卫生、公共设施的使用情况以及居民的需求，从而能够及时发现问题并采取相应的措施进行处理。同时，该系统还能够为居民提供便捷的信息查询、在线申报、预约服务等功能，极大地简化了居民与社区之间的沟通流程，提高了社区服务的效率和居民的满意度。

(3) 该系统还能够为社区的决策提供数据支持。通过对社区内各类数据的长期积累和分析，该系统能够为社区管理者提供关于社区发展趋势、资源分配、风险预警等方面的建议，帮助管理者做出更加科学、合理、有针对性的决策，从而促进社区的可持续发展。

表5-一体系编制法律方面法律法规及政策内容表

法律管理方面	法律管理方面主要内容概要	实施内容概要表
法规	不断提高持续改进能力； 实施自我评价与内部审核； 提升企业核心竞争力	法律法规准确定义信息； 正确定义组织及人员
法律条	实施组织法律法规； 建立组织法律法规数据； 实现相关法律条款管理	组织法律法规及相关法规、二级、三级； 建立组织法律法规检索和阅读评价； 查询法律法规的内容； 法律法规的内容；
法规	确定范围； 法律法规主体； 法律法规主体编辑和维护相关法律法规	法律法规主体，法律法规主体人员管理，法律法规主体人员管理； 法律法规主体，法律法规主体人员管理，法律法规主体人员管理； 法律法规内容编辑和维护相关法律法规
用户	法律互动； 产品法律法规库，法律动态； 法律法规法规库	法律互动； 产品法律法规； 法律法规； 法律法规； 用户法律法规
法律库	法律法规法律法律数据； 法律法规	法律法律法律法律法律；法律法律法律； 法律法律法律法律法律法律法律

对合作方	对合作方需求的核心洞察	之间的洞察机会
员工	希望获得职业发展空间与学习机会； 人力资源部门希望提升员工满意度与留存率； 通过个人能力提升推动业绩增长； 在数据驱动决策背景下，避免被淘汰。	在工作流程自动化、数据决策辅助系统化， 和数字时代个人职业发展、提升平台价值方面， 以平衡效率制度、保障员工权益、维护 劳动关系稳定、激发员工创新与参与度、 提升企业竞争力、实现可持续发展、建立 数字时代人才吸引力、优化人力资源管理 效率、满足数字经济时代人才需求、实现 员工个人职业发展与企业长期发展、提升

时间	地点	参加人员	主要内容
2025年1月3日	公司会议室	全体员工	公司2024年度工作总结暨2025年度工作计划会议。会议由总经理主持，各部门负责人汇报上年度工作情况及本年度工作计划，经讨论形成公司年度工作计划。
2025年1月5日	公司会议室	全体员工	公司2024年度工作总结暨2025年度工作计划会议。会议由总经理主持，各部门负责人汇报上年度工作情况及本年度工作计划，经讨论形成公司年度工作计划。
2025年1月8日	公司会议室	全体员工	公司2024年度工作总结暨2025年度工作计划会议。会议由总经理主持，各部门负责人汇报上年度工作情况及本年度工作计划，经讨论形成公司年度工作计划。
2025年1月10日	公司会议室	全体员工	公司2024年度工作总结暨2025年度工作计划会议。会议由总经理主持，各部门负责人汇报上年度工作情况及本年度工作计划，经讨论形成公司年度工作计划。
2025年1月12日	公司会议室	全体员工	公司2024年度工作总结暨2025年度工作计划会议。会议由总经理主持，各部门负责人汇报上年度工作情况及本年度工作计划，经讨论形成公司年度工作计划。

[illegible]，**[illegible]**。本集团所属[illegible]，地方志编纂成果，[illegible]，[illegible]。[illegible]，[illegible]，[illegible]，