



华油惠博普科技股份有限公司

联系电话：010-82809807

官方网站：www.china-hbp.com

地址：北京市海淀区马甸东路 17 号金澳国际大厦写字楼 12、16 层

2024 | 环境、社会及治理 (ESG) 报告
华油惠博普科技股份有限公司



关于本报告



本报告是华油惠博普科技股份有限公司（以下简称“惠博普”“公司”或“我们”）发布的第三份环境、社会和公司治理报告，向投资者等利益相关方展示公司 2024 年在经营中践行可持续发展理念，围绕环境、社会及公司治理相关的重点议题所采取的行动及获得的成效。

时间范围

本报告为年度报告，报告期间为 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，部分内容超出此范围。

组织范围

本报告范围涵盖惠博普及其附属公司。除特别说明，与公司同期合并财务报表范围一致。

称谓说明

简称	全称
惠博普 /HBP/ 公司 / 我们	华油惠博普科技股份有限公司
惠博普能源	惠博普能源技术有限公司
惠博普机械	大庆惠博普石油机械设备制造有限公司
惠博普环境工程	惠博普环境工程技术有限公司
华油科思	北京华油科思能源管理有限公司
凯特数智	凯特数智科技有限公司
凯特伟业	北京凯特伟业科技有限公司
凯特智控	凯特智能控制技术有限公司

编制依据

本报告主要参考深圳证券交易所《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号主板上市公司规范运作》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号可持续发展报告（试行）》、国务院国资委《关于国有企业更好履行社会责任的指导意见》《央企控股上市公司 ESG 专项报告指标体系》、全球报告倡议组织《可持续发展报告标准》（GRI Standards），以及《联合国可持续发展目标》（SDGs）等相关要求进行编制。

报告编制原则

- 重要性

公司识别出内外部关注的双重重要性议题作为本报告汇报重点，同时关注公司运营涉及的行业特征以及所在地区特征。另外，本报告对环境、社会和公司治理方面可能对投资人及其他相关方产生重要影响的事项进行重点汇报。
- 准确性

本报告确保信息准确。
董事会对报告的内容进行保证，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。
- 平衡性

本报告内容反映客观事实，对涉及公司正面、负面的信息均予以不偏不倚的披露。
- 完整性

本报告披露对象范围涵盖与公司合并财务报表范围保持一致。
- 时效性

本报告为年度报告，与公司年报同时发布，为利益相关方决策提供及时的信息参考。

数据来源

除特殊说明之外，本报告所引用的信息与数据均来源于公司的内部文件或有关公开资料。本报告已经公司董事会审议通过，公司董事会保证本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

报告获取

本报告通过电子版形式发布，您可以在深圳证券交易所网站（www.szse.cn）以及巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）查阅和下载本报告。

联系方式

如有进一步查询，或对本报告及公司 ESG 工作有任何意见或建议，可通过以下方式与公司联系：

地址：北京市海淀区马甸东路 17 号金澳国际写字楼 12/16 层

电话：010-82809807 邮箱：hbp@chinahbp.com

报告编制流程

本报告经过资料收集、调研访谈、利益相关方问卷调研、框架确定、报告编写、报告设计、部门与高层审核等环节完成编制。

货币单位

如无特殊说明，货币单位均为人民币元。

目录 CONTENTS

关于本报告	02
管理层致辞	06
走进惠博普	08
公司简介	08
发展历程	08
企业文化	10
组织结构	10
业务概览	11
发展战略	11
年度荣誉	12

13

ESG 治理

治理架构	13
ESG 管理实践	13
利益相关方沟通	14
双重重要性分析	15

16

专题：海外履责 惠及四方

保障人权与平等	16
培养本土专业人才	17
员工关怀与激励	17
回馈当地社区	19
带动当地发展	20

24

绿色发展 责任共担

守护环境 绿水青山	26
气候应对 风雨同舟	27
资源管理 统筹规划	30
污染防治 美丽家园	33

36

心系社会 共融共荣

人尽其才 培育队伍	38
精益求精 优化供应	46
客户体验 卓越服务	49
质量为纲 安全为本	50
创新驱动 科技引领	55

64

诚信经营 合规致远

治理完善 组织协同	66
清风正气 党风廉政	70
合规管控 风险防范	72
公平竞争 稳健前行	75
股东沟通 信息透明	75

77

附录

关键绩效表	77
指标索引	84
第三方评价	86
意见反馈表	88
免责声明	89



管理层致辞

2024 年，全球能源格局风云变幻，惠博普在挑战中稳健前行，于机遇里笃定奋进。我们坚守“与能源发展一起成长，使能源更清洁，生活更美好”的初心和使命，凭借着坚定的信念和不懈的努力，取得了一系列令人瞩目的成绩，在实现成为国际一流的数智化能源服务企业的道路上迈出了坚实的步伐。

过去一年，在 ESG 治理方面，我们积极构建完善的管理体系，持续深化治理体系，将 ESG 理念融入公司发展战略和经营管理的各个环节。委员会成员间紧密协作，定期就 ESG 相关议题展开深入研讨，并与董事会保持高效沟通，确保 ESG 战略与公司整体发展战略深度融合，协同共进。通过建立全面的指标体系，明确管理范畴和责任部门，确保 ESG 工作稳步推进。同时，我们积极开展多元化培训，提升全体员工对 ESG 的认知水平，增强了公司的可持续发展能力。

在绿色发展方面，我们积极响应国家“双碳”战略，推动绿色低碳发展。我们围绕 CCUS、新能源技术和装备制造业务，加大研发投入，通过一系列技术创新和管理创新措施，取得了显著成效。我们成功完成了多个具有重要意义的项目，成功投产华南地区首个海上二氧化碳回收利用项目，为我国海上二氧化碳回收利用装备技术体系完善和“双碳”目标实现做出了积极贡献，提升了我们在新能源领域的核心竞争力。在环保业务上，我们也实现了新的突破，环保事业部成功开辟科威特市场，获得首个罐清洗服务项目，标志着我们在国际环保市场迈出了坚实的一步。同时，我们持续推进节能减排，加强资源管理，提升污染防治水平，努力打造绿色低碳型企业。

在社会责任方面，我们始终将履行社会责任作为企业发展的重要使命。我们致力于打造一个更加公平、公正、开放的发展平台，为员工提供广阔的发展空间和丰富的培训机会。我们注重员

工的职业规划与发展，通过建立多样化的职业发展通道，鼓励员工不断提升自己的能力，实现个人价值与企业价值的共同成长。同时，我们营造和谐的工作氛围，关心员工健康，组织活动增强归属感和幸福感，并严格遵守劳动法规，保障员工权益，杜绝歧视。在与合作伙伴的关系上，我们秉承诚信经营和互利共赢，与供应商建立了长期稳定的合作关系，严格评估供应商资质，加强沟通协作，推动供应链可持续发展。我们始终以客户为中心，不断提升服务质量，优化服务流程，确保为客户提供优质、高效的产品和服务，树立了良好的品牌形象。

在公司治理方面，我们坚定前行，成效显著。我们紧紧围绕发展战略，精心布局业务，全力降本增效，强化经营管理，确保公司稳健运营。在这一过程中，不断完善治理架构，董事会战略决策高瞻远瞩，监事会监督有力，管理层执行高效，各部门协同合作默契无间。严格遵循法律法规，大力加强内部控制，审计合规部积极推动授权审批流程重建与制度审核优化，风险管理体系持续升级，新增和修订众多制度，审批流程不断优化。这一系列举措使公司治理水平大幅提升，为公司在激烈的市场竞争中稳步发展筑牢根基，成为惠博普行稳致远的坚实保障，引领我们向着更加辉煌的未来坚定迈进。

展望未来，我们将继续坚守稳中求进的战略定力，致力于推动高质量发展，以实现更加繁荣和可持续的未来。我们将持续与合作伙伴以及项目所在国的社区紧密合作，以实际行动践行社会责任，共同迈向一个更加绿色、和谐、繁荣的新时代。



走进惠博普



公司简介

华油惠博普科技股份有限公司成立于 1998 年，是一家国际化的油气资源开发及利用综合解决方案服务商，致力于为全球客户提供高效、清洁的能源及能源生产方式。公司主营业务分为三大板块，即油气工程及服务（EPCC）、环境工程及服务以及油气资源开发及利用一体化服务。惠博普总部位于湖南长沙，目前集团共拥有 40 余家全资、控股及参股公司，在中东、中亚、非洲和美洲等地设有分、子公司及办事处，员工总数近 1,300 人。2011 年 2 月 25 日，惠博普在深圳证券交易所上市交易，股票代码 002554，成为中国第一家登陆 A 股市场的石油石化领域的工艺技术及设备系统解决方案提供商。



发展历程

1998 年

惠博普在北京成立

2001 年

开发出具有国内领先水平的高效油气水砂四相分离器，确立了惠博普在中国高效分离领域的技术领先优势

2004 年

开发出具有国际先进水平的高温高压测试装备，从而打破欧美垄断该领域的局面

2008 年

开发出中国第一台自动热化学机械分离含油污泥处理装备，环保工程业务已逐步成为惠博普业务发展战略的重要内容

1999 年

开发出国际领先水平的三次采油低剪切锥阀式聚合物流量调节器，惠博普成功启航

2003 年

惠博普油气处理装备成功进入海洋石油市场，成为中国海洋石油装备的核心供应商

2005 年

承担了中东某油田中心处理站（CPF）工程的 EP 工作，惠博普迈出进军国际油气处理工程市场的坚实一步

2011 年

公司首次公开发行 A 股在深圳证券交易所成功上市，股票简称“惠博普”，股票代码“002554”

2013 年

中标伊拉克米桑油田 EPC 工程总承包项目，实现了由传统油气田装备业务向 EPC 工程总承包商的转型

2018 年

签订乍得 ORYX 油田地面设备 EPCIC 总包项目、中标埃塞俄比亚天然气集输及处理 EPCC 项目，两个近 40 亿合同额项目的落地将进一步巩固公司在非洲区域的市场开发成果，扩大惠博普的品牌影响力

2021 年

签订 100 万吨 / 年二氧化碳回收利用项目 - 液化提纯单元部分的分包合同，为业主提供整套工艺包设计、供货、调试及投产等服务，该项目是我国第一个百万吨级 CCUS 项目

2023 年

签订伊拉克马基努 DS2 湿油升级改造项目；10 月签订巴基斯坦 UCH & DAKHNI 天然气增压站项目

2015 年

惠博普签订巴基斯坦天然气处理项目工程总承包合同，成功打开了巴基斯坦 EPC 市场，为惠博普进一步开拓前景广阔的东南亚和南亚市场奠定了良好的基础

2020 年

中标哈萨克斯坦卡沙甘油田 10 亿方天然气处理厂建设项目，合同金额约为 16.70 亿元，为业主提供详细设计和所有撬装设备供货，并指导现场安装和投产服务

2022 年

签订墨西哥国家电力公司 350MW 燃气轮机发电厂项目

2024 年

签约乍得 ORYX 油田地面系统 2.5 期项目；哈国卡沙甘油田 10 亿方天然气处理厂增补项目；以及伊拉克 EBS 油田钻井废液处理服务项目、科威特 KOC 土壤修复实验项目



企业文化

企业文化

与能源发展一起成长，使能源更清洁，生活更美好。

使命

创新引领，智造未来，惠达四方

愿景

成为国际一流的数智能化能源服务企业

核心价值观

怀质抱真、匠心笃行、和衷共济



企业品德

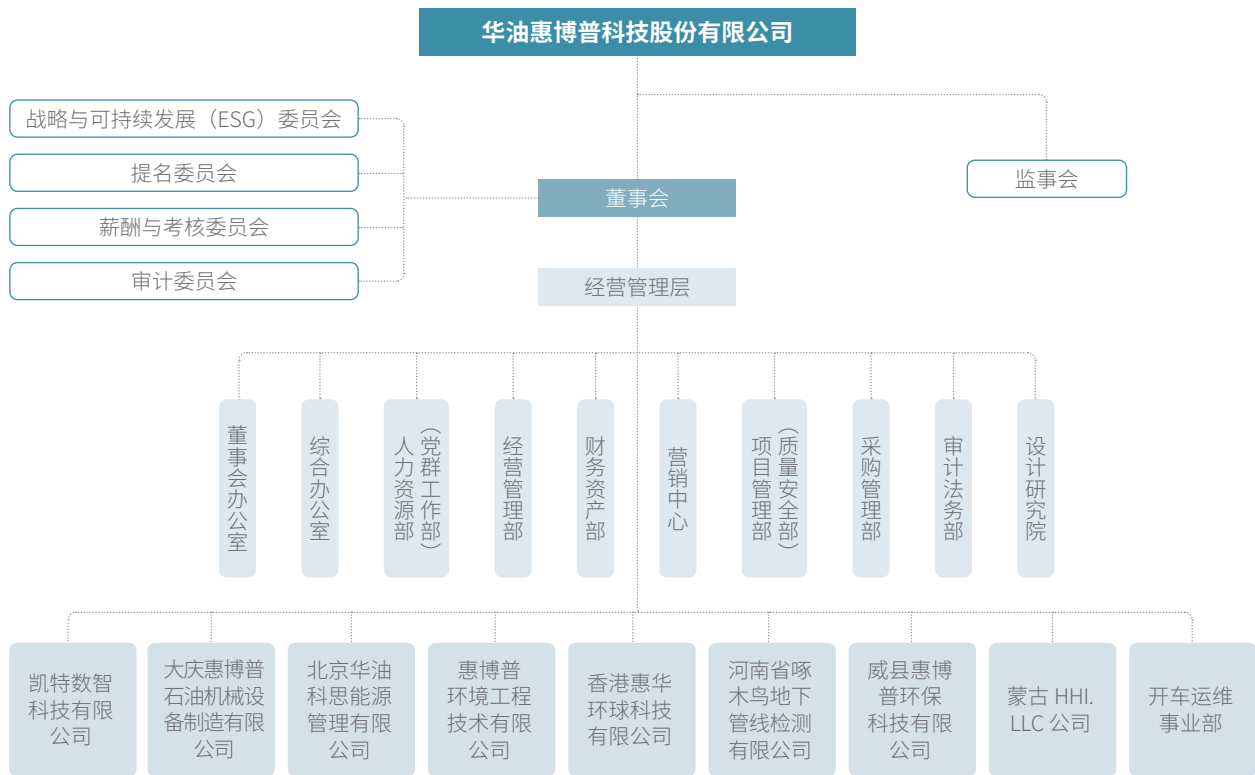
坦诚豁达、直面现实、清正廉洁、直言不讳、信守承诺、言行一致

团队合作

开放胸怀、积极乐观、互帮互学、营建简单信任的快乐团队、建立以绩效为导向的团队文化



组织结构



业务概览

公司主营业务涵盖油气工程及运营服务、环境工程及服务、碳中和工程及服务、油气资源开发及利用一体化服务四大领域。二十余年的发展，惠博普已经成为一家国际化的综合性能源服务商。秉承为客户创造价值的理念，惠博普将一如既往为全球油气客户提供优质的工程、先进的技术装备和一体化的高品质服务，与世界石油工业发展一起成长。展望未来，惠博普将一直保持国内外同行业的优势地位，瞄准全球市场前沿技术，使惠博普成为集研发、设计、生产、服务为一体的国际一流工程技术服务商。



油气工程及运营服务 (EPCC)

公司的主营及优势业务，在该领域，惠博普已形成了完备的技术产品及管理体系，能够向客户提供高效、节能、环保的 EPCC 总承包服务。



环境工程及服务业务

涵盖环保技术研发、专用设备生产、环保工程设计与总承包、环保项目投融资与服务运营等全产业链过程。



碳中和业务

围绕 CCUS、新能源技术和装备制造业务，通过一系列的技术创新、管理创新等措施，不断增强自身技术，逐渐成为公司的新增长极。



油气资源开发及利用

惠博普旗下拥有专门从事城市燃气、天然气管道运营管理、LNG 业务的专业化公司，为居民、公服、工业用户长期提供稳定、清洁、高效的天然气资源。



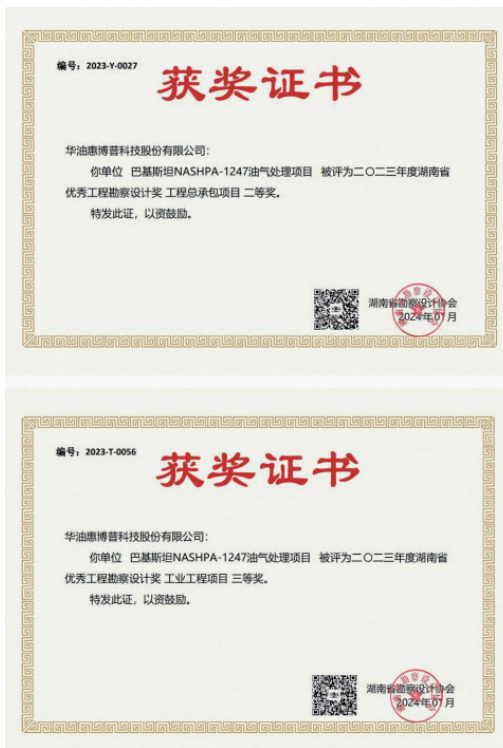
发展战略

惠博普战略定位为能源行业全链条数智能化技术服务平台。跟随中国“一带一路”战略布局，抓住能源行业高效、绿色的发展机遇，着力推进能源服务转型升级，打造以 IFEPCO 为核心能力的产业集群；完成集团核心竞争力、品牌影响力和风险控制力三大能力体系构建，形成可持续发展的能力。

2024 年，惠博普以集团发展战略规划总纲和业务发展规划为指引，不断推进“油水融合”，立足“一体两翼”发展体系，战略调整转型，拓展优势产业，重构业务主体。深化改革，推动企业高质量发展，多效并举，持续增强企业核心竞争力。



年度荣誉



华油惠博普巴基斯坦 NASHPA-1247 油气处理项目荣获湖南省优秀工程勘察设计奖 (设计研究院)



2024 年 3 月 20 日, 华油惠博普正式成为湖南省特种设备协会常务理事单位 (设计研究院)



ESG 治理



治理架构

公司成立董事会战略与可持续发展 (ESG) 委员会, 在原有职能基础上, 增加对外公共政策、可持续发展和环境、社会及管治政策、安全与职业健康等关键 ESG 议题的监督管理权限, 协同其他专门委员会和公司管理部门将 ESG 纳入内部控制、风险管理、战略规划、薪酬激励等范畴, 并向董事会汇报 ESG 执行成果和重大计划。战略与可持续发展 (ESG) 委员会由 4 名董事组成, 由董事长担任委员会主席, 该委员会适时就 ESG 相关议题与董事会进行沟通; 在执行层, 董事会办公室行使 ESG 办公室职能, 与其他相关部门密切配合, 执行和协助其他部门开展有关 ESG 的工作。



ESG 管理实践

公司建立指标覆盖全面、内容具有前瞻性、体现行业特色的 ESG 指标体系, 提升公司 ESG 管理水平, 明确 ESG 工作内容, 包括议题、指标名称、指标性质、指标含义、计算方法、披露程度、主责部门等内容。指标体系共包含指标 301 个, 其中环境指标 82 个, 社会指标 134 个, 治理指标 85 个; 定性指标 113 个, 定量指标 188 个; 基础披露指标 192 个, 管理提升指标 109 个; 将 ESG 管理、信息披露与日常生产经营相融合, 提升 ESG 管理能力。

公司将人力资源管理、安全生产、内部控制、廉洁建设等 ESG 指标纳入公司高管绩效考核体系, 落实落地 ESG 管理要求。



利益相关方沟通

惠博普坚信通过双向、透明且定期的沟通，能够精准把握并积极回应各利益相关方的期望与诉求。为此，我们识别出利益相关方重点关注的议题，与公司各主要利益相关方建立了常态化的沟通机制，致力于最大程度地满足其合理诉求。

主要利益相关方	关注议题	沟通方式及渠道
 政府及监管机构	● 守法合规经营 ● 资源使用 ● 污染物与废弃物排放	● 领导及主管部门视察 ● 定期工作总结及公文往来 ● 日常政策执行
 股东和投资者	● 守法合规经营 ● 优化治理结构 ● 风险管理 ● 科技创新	● 接待股东来访 ● 定期报告及官网信息披露 ● 网上业绩说明会 ● 专业报纸和网站信息披露 ● 投资者关系互动平台 ● 投资者热线 ● 股东大会 ● 投资者专用预约拜访邮箱
 客户	● 服务质量管理	● 客户满意度调查 ● 回应客户投诉 ● 邮件与电话日常沟通 ● 客户拜访 ● 客户服务
 合作伙伴	● 供应链管理	● 合作协议 ● 行业活动，如展会、研讨会等
 员工	● 职业培训与发展 ● 职业健康与安全 ● 员工权益保护	● 内部邮件 ● 内部沟通平台 ● 员工建议平台 ● 内部刊物
 社区及公众	● 助力乡村振兴 ● 践行社会责任 ● 海外履行责任	● 员工志愿活动 ● 援建希望小学

双重重要性分析



第一步

识别关键议题

公司结合深交所《指引》议题设置行业特点、公司性质、行业发展阶段、自身商业模式等，初步识别出 37 个与公司发展、环境、社会等方面相关的议题。



第二步

重要性分析

公司针对识别出的议题，通过问卷调查、专家评估、行业对标等方式，了解、征集利益相关方意见，进行影响重要性及财务重要性评估，确定各议题影响重要性及财务重要性分数。

重要性类别	解释	调查方法
影响重要性	公司在相应议题的表现是否会对经济、社会和环境产生重大影响	问卷调查
财务重要性	议题是否预期在短期、中期和长期内对公司商业模式、业务运营、发展战略、财务状况、经营成果、现金流、融资方式及成本等产生重大影响	问卷调查



第三步

重要性议题综合分析

结合影响重要性和财务重要性分析结果，根据公司发展情况，确定公司影响重要性及财务重要性议题阈值，进行重要性排序并绘制重要性议题矩阵。各议题的重要程度为公司持续进行可持续发展与社会责任相关信息披露提供重要参考。

其中，产品和服务安全与质量为财务重要性议题，应对气候变化、ESG 治理、投资者关系管理、客户服务为具有双重重要性议题。

影响重要性	高	反不正当竞争 利益相关方沟通 民主管理 招聘与就业 水资源利用 废弃物处置 污染物排放 环境合规管理 数据安全与隐私保护 供应商管理	合规经营 风险防控 知识产权保护 绿色办公 循环经济 科技伦理 尽职调查 生态系统保护和生物多样性保护	透明信息披露 股东权益保护 员工关爱 员工发展与培训	职业健康与安全 绿色产品 能源利用	应对气候变化
				供应链安全 社会公益 乡村振兴	反商业贿赂及反贪污 创新研发	ESG 治理 投资者关系管理 客户服务
				党建引领 三会运作 内控管理		产品服务安全与质量
低				财务重要性		

|| 专题



海外履责 惠及四方



保障人权与平等

惠博普在海外运营中始终将保障人权与平等作为核心原则之一，各海外公司严格遵守所在国家及区域相关法规，支持《世界人权宣言》和《国际人权公约》，全面贯彻国际劳工组织（ILO）和联合国全球契约在人权方面的规定，确保员工权益的充分保障，并倡导多元化、机会平等及尊重差异。公司坚持公平对待所有员工，无论其国籍、种族、性别、宗教信仰或文化背景，确保在招聘、薪酬、培训、晋升及工作条件等方面一视同仁，杜绝任何形式的歧视。2024 年，公司全年未发生人权问题投诉。



惠博普在海外运营中始终
将保障人权与平等
作为核心原则之一

案例

北美分公司加强员工权益保护

北美分公司依据所在国劳动法及相关法规，制定《分公司劳动纠纷管理办法》，明确反骚扰与反虐待政策，设立举报机制，保护员工的合法权益，同时尊重文化差异，加强员工参与，通过定期问卷调查和员工座谈，了解员工需求并优化政策内容。

分公司采取“调解优先”的策略，设置专门的劳动纠纷调解小组，由人力资源部门和法律事务部门联合负责。调解小组通过沟通、协商的方式优先解决争议，减少不必要的仲裁或法律诉讼。同时，建立内部申诉机制，员工可通过公司内部申诉渠道提交劳动纠纷问题，所有申诉均由专人负责处理，并保证及时反馈和处理结果透明。若调解无效，公司会协助员工按照当地劳动仲裁程序进行法律仲裁，确保纠纷在法律框架内公平解决。2024 年度，北美分公司未发生劳工纠纷事件，所有劳动关系均保持和谐稳定，成功维护了当地员工与企业之间的信任与合作关系，进一步提升了员工满意度与企业声誉。



培养本土专业人才

惠博普在海外运营中注重本地化适应，以更好地融入当地社会和市场。各海外公司通过社会招聘、校园招聘和内部招聘等渠道建立丰富的人才储备库，并结合当地劳动力市场特点，与本土高校、政府、中介机构等建立起长期合作关系，通过在线招聘平台、专业猎头服务、本地招聘会等方式吸引本地优秀人才，适当储备跨职能复合型人才，优化人才结构。



公司海外项目各阶段聘用项目

所在国本地员工 **1,216** 名



高峰期预计聘用分包人员

2,478 人

公司还注重本地化管理，聘用熟悉当地法律、文化和市场环境的本地员工，确保项目运营的合规性和顺畅性。在伊拉克项目的推进过程中，中东地区公司按照规定比率招聘本地人员，提高本地雇员占有率，培养当地专业人才，促进当地行业发展。北美分公司基于本地员工的文化特点及需求，公司提供与当地市场接轨的晋升机会，通过“本地培养、本地晋升”的模式，增强员工的归属感与稳定性，提升了员工的职业发展动力，还促进了公司的本地化运营和文化融合。同时，针对新员工提供安全操作、法律合规及文化适应等项目导入培训，帮助员工尽快胜任岗位要求。



员工关怀与激励

惠博普高度重视员工关怀与激励，致力于通过多元化的福利政策、系统化的培训体系和科学的薪酬激励机制，提升员工的工作满意度和幸福感。各海外公司坚持“合法合规、普适普惠、基本保障”的薪酬福利原则，为员工提供具有竞争力的薪酬体系，并确保员工享有合理的休息权利和社会保障。此外，公司通过定期问卷调查和员工座谈，深入了解员工需求，优化政策内容，让员工感受到企业的关怀与支持。

在假期方面，惠博普海外公司严格遵守当地劳动法，为员工提供多种法定带薪年假，例如对于当地的宪法日、独立日、圣周等公共假日予以假期。同时，基于工龄提供带薪年假、产假、病假、工伤假等。此外，结合中国文化，公司还酌情为适用员工提供婚假、丧假等非法定假期，充分保障员工的合法权益。为更好地满足员工需求，公司创新性地推出多项灵活假期政策。例如，为跨区域工作的员工每年额外安排异地探亲假，缓解其心理压力；项目高峰期累积的加班时间可转换为换休假，员工可在非项目高峰期灵活安排休息时间，进一步平衡工作与生活。

在员工薪酬与激励方面，海外分公司于 2024 年结合当地实际情况和项目运营需求，制定并实施了一套科学、灵活的新版薪酬激励体系。该体系通过绩效导向和成果激励机制，全面提升团队动力和组织效能。具体措施包括进度挂钩奖励机制，即奖金总额与项目整体进度高度关联，确保员工的努力与公司收益同步增长。各部门的业

专题

绩效评价分为成本控制、工程进度、安全生产及质量保障等指标。通过综合考评计算奖金分配比例，确保激励的公平性与透明性；任期激励机制，即建立任期激励体系，激励金额与员工在项目实施中的长期贡献挂钩，覆盖关键岗位管理人员与技术骨干，确保核心团队的稳定性和持续动力。公司将员工的激励与分公司整体经营成果绑定，对员工进行年度利润分享。

案例

北美分公司联系各国员工团建活动

4 月，北美分公司在墨西哥托雷翁组织以自助烧烤为主题的团队建设活动，吸引来自不同部门 30 多名员工参与，其中包括来自中国、墨西哥以及其他国家的员工，体现了公司国际化团队的多元文化特色。此次团队建设活动旨在通过轻松的环境和互动性强的形式，培养团队精神，提高员工参与度，并促进非正式互动，加强了各国员工之间的文化融合。



案例

伊拉克马基努 DS2 项目开展中秋、国庆节活动

伊拉克马基努 DS2 项目的外中员工共度中秋佳节，并在国庆节期间坚守岗位，展现了团队的凝聚力和责任感。项目团队在节日期间完成了多项施工任务，确保了项目进度。



回馈当地社区

惠博普公司在海外运营中积极履行社会责任，致力于社区互动与贡献。公司鼓励员工参与社区公益活动，特别是女性员工的参与，促进了社会多元化意识与女性影响力的提升。在中东地区，对社区困难人员予以物资帮扶，持续参与社区建设，为当地居民提供力所能及的帮助，为构建和谐共赢的社区关系做出贡献。

案例

中亚公司为哈萨克斯坦水灾捐款

2024 年，中亚公司为哈萨克斯坦水灾捐款，4,000,000（肆佰万）坚戈，用于捐助因洪水自然灾害受困的灾民，以及购买加固阿特劳市防洪堤坝所需材料，收到政府给中亚公司致谢。



案例

守望相助 与爱同行 -- 中东公司开展物资捐赠活动

Ramadan 是伊斯兰教历九月，是伊斯兰教最神圣的月份之一。斋月期间，穆斯林从日出到日落进行封斋，以表达对真主的虔诚。斋月也是一个慈善的月份，人们会向困难群体捐赠食物和其他物品。

2 月 28 日，作为 Majnoon 油田的重要参建单位，中东公司积极履行社会责任，彰显国际公司担当，会同业主 BOC（巴士拉石油公司）向 Majnoon 油田的贫困社区捐赠 200 箱当地食品，旨在帮助当地贫困家庭改善生活，共度斋月。本次捐赠物品包括大米、面粉、食用油、糖、奶粉等生活必需品，价值约为数万美元。

HBP 公司通过的本次爱心行动，展现了公司的良好形象，提升了企业美誉度，希望带动更多企业和社会各界人士共同关注社区建设，帮助困难群体。

BOC（巴士拉石油公司）代表对 HBP 公司的爱心捐赠表示感谢，并表示将尽快将这些食品分发给当地的贫困家庭，让他们感受到社会各界的关爱。HBP 公司的义举受到当地居民的盛赞与感谢。



专题



带动当地发展

公司还通过业务合作等方式带动当地行业发展，发挥自身影响力，为当地经济和社会发展做出了积极贡献。

案例

海派克公司荣获 Asian Chamber Foundation 杰出企业代表大奖

8 月，海派克公司 (Hypec Inc.) 在美国休斯顿举行的由 Asian Chamber Foundation 主办的杰出企业评选中，从近百家参与企业中脱颖而出，荣获“杰出企业代表大奖”。此次评选旨在表彰在美表现卓越、并为亚洲社区发展作出突出贡献的企业。海派克作为唯一获奖的石油设备服务公司，不仅满足“Rising 10 Awards”的严格条件，还以其卓越的业务增长和优质服务获得评委一致认可。



ACC Rising 10 Awards 颁奖典礼

案例

惠博普闪耀亮相阿布扎比国际石油展览会

阿布扎比国际石油展 (ADIPEC 2024) 于年 11 月 4 日至 7 日在阿联酋阿布扎比召开。作为全球油气行业最具影响力且规模最大的展会之一，本次 ADIPEC 展会吸引了来自全球 2,200 多家参展商和超过十五万名行业专业人士参加。作为全球领先的油气领域数智化能源服务企业，惠博普以“油气能源领域综合服务解决方案提供商”为主题，旨在通过展会及展会线下活动引导，全面展示油气工程、水务环境、CCUS、数字智能工程等核心业务能力，进一步提升惠博普品牌地区影响力。

经过四天的参展，HBP 成功展示了公司在油气工程设计、模块化装备制造、低碳发展的核心装备技术、水务环境业务、数字化解决方案等领域的核心竞争力，赢得了国际客户和合作伙伴的高度认可。



案例

Lucent Petroleum LLP 公司总经理莅临中亚地区公司参观交流

9 月 23 日至 24 日，Lucent Petroleum LLP 总经理 David LeClair 一行三人莅临中亚地区公司参观，并就路森特项目合作进行深入洽谈并达成合作意向。



专题

案例

巴基斯坦 DAKHNI & UCH 项目开球会圆满闭幕 (巴基斯坦 UCH & DAKHNI 联合项目部)

巴基斯坦 DAKHNI 和 UCH 两个天然气压缩机站 EPCC 项目的开球会分别在 2024 年 1 月成功举行。会议广泛讨论了设计、采购、施工等方面的问题。巴基斯坦 UCH&DAKHNI 天然气压缩机站 EPCC 项目，工期紧任务重，同时还面临着当地严峻的安全局势，两个项目开球会的成功召开为项目的正常运行、按时交付打下了良好的基础，尽全力实现项目的各项目标。



案例

乍得 2.5 期项目获业主认可

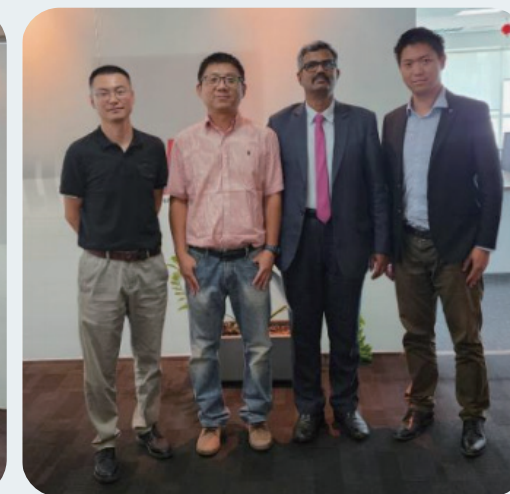
乍得 2.5 期项目是惠博普在乍得 ORYX 油田的第三个 EPC 项目，项目已顺利取得机械完工证书，并得到业主的感谢。项目组在执行阶段克服了工期紧张、物流周期长等困难，有效推动了项目进度。



案例

成功开辟科威特市场获得首个罐清洗服务项目

惠博普在 2024 年 3 月成功获得了科威特市场的首个罐清洗服务项目，与 HEISCO 公司合作，标志着在科威特市场的重大突破。



案例

伊拉克马基努 DS2 项目圆满完成业主 BOC 现场审查

11 月 14 日，伊拉克马基努 DS2 项目成功完成了业主 BOC 的现场审查，业主对项目进展和管理给予了高度评价。





绿色发展 责任共担

////////////////

守护环境	绿水青山		26
气候应对	风雨同舟		27
资源管理	统筹规划		30
污染防治	美丽家园		33





守护环境 绿水青山



环境管理体系

华油惠博普公司在环境管理领域稳步前行，公司总部构建了环境管理制度，制定了《环境因素识别与评价程序》《环境因素识别、评价和控制清单》以及《重要环境因素清单》等一系列内部制度文件，为全公司环境管理工作的有序推进奠定了坚实基础。各子公司在具体落实层面也积极行动，结合自身业务特点与实际情况，制定了针对性强、可操作性高的配套措施。例如，惠博普能源公司各项目的 HSE 部门精心制订了详细周密的突发环境事件应急预案，针对可能出现的各类环境风险，从风险识别、应急响应、资源调配到后期恢复等各个环节都进行了系统规划，确保能够迅速、有效地应对突发状况，全力保障环境安全，将环境风险降至最低。



公司已通过 ISO45001 环境体系评审，标志着公司在环境管理方面的专业性和系统性得到了国际认可。



报告期内，公司及所属各分子公司均未发生环境领域的违法违规情况。



公司总部节能环保投入
687 万元
占营收比重
0.26%



节能投入
172 万元



环保投入
515 万元



生物多样性

公司始终将生物多样性保护作为企业可持续发展的重要组成部分，根据《环境因素识别与评价程序》《重要环境因素清单》等，以科学的方法衡量生产过程对生物多样性的影响。在项目施工过程中，公司旗下各项目团队严格遵循生态环境及环保要求，确保每一个环节都符合高标准的环保规范，不仅严格遵守环评报告所列内容，还将扰动因子融入到 HSE 管理工作中，为保护生物多样性做出了积极贡献。



气候应对 风雨同舟



气候风险与机遇管理

类别	风险 / 机遇	描述	应对举措
风 险	物理风险	风暴、洪水等极端天气可能影响油田运营和基础设施，导致项目延误或设备损坏。	加强基础设施的抗灾能力，制定应急计划和恢复策略，确保业务连续性。
	转型风险	全球向低碳经济转型可能降低化石燃料需求，影响公司的市场定位和收益。	多元化能源组合，增加可再生能源项目投资，减少对化石燃料的依赖，探索新业务领域。
	法规风险	气候变化相关法规和政策变化可能导致合规成本增加，限制业务发展。	积极参与政策制定过程，调整业务策略以提前适应政策变化，确保合规性。
	市场风险	投资者和客户倾向于支持低碳或环保企业，可能导致融资难度增加或市场份额下降。	提高环境、社会和治理（ESG）表现，加强与投资者和客户的沟通，展示公司的可持续发展承诺。
	供应链风险	气候变化可能导致原材料供应不足或运输受阻，影响项目进度。	优化供应链管理，建立多元化供应商网络，制定应急采购计划。
机 遇	市场机遇	全球可再生能源需求增长为公司提供了新的业务机会。	开发和投资可再生能源项目（如风能、太阳能），拓展新市场，提升竞争力。
	技术机遇	提高能源效率的技术可以减少运营成本，提升盈利能力。	投资节能技术，优化生产流程，降低能源消耗和碳排放。
	声誉机遇	主动应对气候变化可以增强品牌形象和市场竞争力，吸引更多客户和投资者。	强化气候行动的透明度和沟通，展示公司的环境责任和创新，提升公众信任。
	财务机遇	绿色金融和可持续发展相关融资工具为公司提供了新的资金来源。	探索绿色债券、可持续发展贷款等融资方式，支持低碳项目发展。



温室气体类型

公司依据 ISO14064-1 ： 2006 标准盘查生产过程中产生的温室气体，包括直接和间接温室气体排放，涉及 CO₂、CH₄、N₂O 等气体。



公司总部温室气体排放总量（包括范围一排放量、范围二排放量、范围三排放量）均达标，万元营收温室气体排放量达标。温室气体减排量达标。

温室气体排放范围	定义	适用子公司	排放量
范围 1	公司项目化石燃料消耗产生温室气体排放，包括公司车辆使用汽油、柴油、天然气，加气站锅炉使用的天然气等；公司天然气管道运输和加气站日常运营过程中的气体泄漏。	惠博普能源 / 华油科思	138.82 吨二氧化碳当量
范围 2	为净购入电力转换为温室气体排放量，主要为公司办公和日常经营存在外购电量。	惠博普能源 / 华油科思	270.68 吨二氧化碳当量



温室气体排放管理

公司高度重视温室气体排放管理，通过一系列措施确保在生产运营过程中减少对环境的影响。公司总部通过环境体系评估，有效实施办公场所的节能减排措施，并积极倡导碳中和节能环保理念。针对具体项目，公司对乌干达废弃物处理站的热解析设备进行了工艺改造。改造后，热解析设备产生的不凝气以及油水分离器挥发的油气被引导回热解燃烧室，不仅分解了不凝气污染物，还回收了热量，减少了燃烧器的燃料使用量。这一措施大幅降低了尾气排放量，同时减少了燃料的使用量，尾气排放满足国家《大气污染物综合排放标准》。

惠博普能源在项目施工中通过降低机具扰动周期，杜绝固废等物品燃烧，有效减少了温室气体排放。此外，公司还对可统计的甲烷废气进行监测，确保排放符合环保要求。

华油科思通过甲烷控排等措施，降低温室气体排放，并在 LNG 加气站实施 BOG 回收利用，进一步减少了温室气体的排放。



减排环保业务探索

惠博普积极响应国家“双碳”战略，将碳中和业务作为战略性新兴产业进行重点培育，积极转变发展理念和发展方式，实现由传统能源服务企业向综合能源服务企业转型。惠博普通过二氧化碳回收利用项目等在碳中和领域的技术实力得到了进一步提升，在减少了温室气体排放的同时探索新的业务增长点，为公司在全球市场上的竞争力提供了有力支持。



报告期内，
公司温室气体减排量达到
46 吨二氧化碳当量

案例

华南地区首个海上二氧化碳回收项目投产成功

2024 年 8 月 16 日，惠博普装备制造事业部供货的华南地区首个海上二氧化碳回收利用项目在广东珠海高栏终端顺利建成投产。广东珠海高栏终端是亚洲最大的天然气陆岸处理终端。针对海上天然气高湿、高硫的复杂性，惠博普自主设计研发了成套生产装置，成功攻克了海上天然气二氧化碳回收的技术难题。项目通过回收离岸 240 至 260 公里白云气田群 7 个气田产出天然气中的二氧化碳，并将其转化为液态二氧化碳产品。在环境效益方面，该项目平均每年可减少二氧化碳排放约 18 万吨。其中，惠博普供货的 CO₂ 分子筛干燥撬块是项目的核心设备之一，用于高栏终端厂区内 CO₂ 回收利用装置的生产单元。通过回收终端内已建天然气脱碳装置的部分放空尾气，生产液态 CO₂ 产品，液化后产品纯度达到 99.98%，远高于设计标准（≥ 99.9%），装置运行平稳。这一创新举措不仅完善了我国海上二氧化碳回收利用装备技术体系，还为行业树立了新的标杆，对我国实现“碳达峰、碳中和”目标具有重要意义。





资源管理 统筹规划

惠博普在能源管理方面采取了系统化、精细化的措施，致力于提升能源利用效率，降低能源消耗，推动企业可持续发展。

在总部运营中，能源利用主要集中在加气站、管道调压站及办公用电等环节，能源获取以外购电力为主。为实现节能降耗目标，公司积极推进加气站节能照明和指示设备的替换，采用高效节能的照明设备，有效降低能源消耗，提升能源利用效率。在海外项目施工中，惠博普能源坚持采用低耗能设备，严格筛选和采购符合节能标准的设备，确保项目施工过程中不存在高耗能设备，符合国际环保标准和可持续发展理念。报告期内，公司能源消耗总量 620 吨标煤，其中化石能源消耗量占比 33%，非化石能源消耗量占比 2%，外购能源消耗量占比 65%。

惠博普积极推进使用绿色能源，报告期内



公司屋顶光伏消耗量

5.7 吨标煤



余热能消耗量

1.2 吨标煤



清洁能源消耗量

3.2 吨标煤

惠博普不仅在能源管理方面取得了显著成效，还通过技术创新和高效项目实施，为能源回收循环利用、清洁能源的推广做出重要贡献，在自身业务中贯彻可持续发展目标。



能源消耗总量 620 吨标准煤

化石能源消耗量

207.2 吨标准煤

煤炭消耗量

0 吨标准煤

柴油消耗量

16.8 吨标准煤

天然气消耗量

10.4 吨标准煤

其他化石能源消耗量

180 吨标准煤

非化石能源消耗量

6.9 吨标准煤

外购能源消耗量

401 吨标准煤

外购电力

245 吨标准煤

外购热力

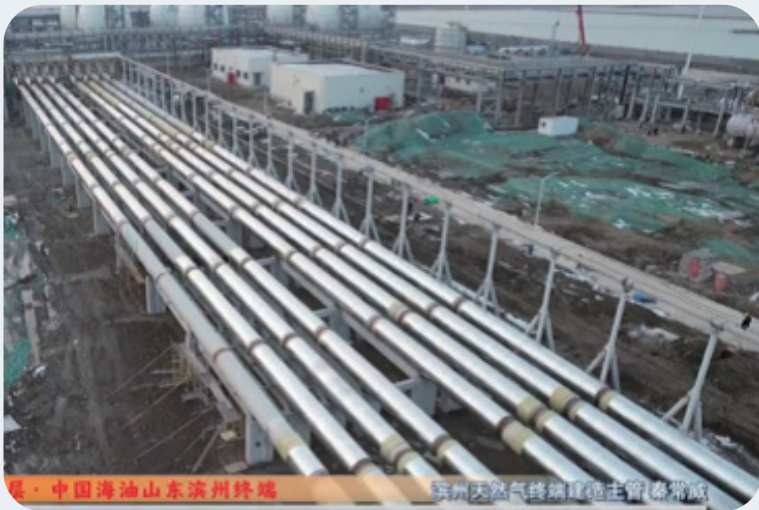
156 吨标准煤

案例

渤海油田滨州天然气终端助力清洁能源普及

2024 年 6 月，惠博普渤海油田滨州天然气终端项目成功投产。滨州天然气终端工程是渤海湾首个千亿方大气田渤中 19-6 凝析气田的重要陆地终端配套设施，也是目前渤海油田规模最大的天然气终端项目，肩负着海上油气资源外输、能源保障供应的重要使命。

项目投产后，源自渤中 19-6 凝析气田的海上天然气将从滨州登陆，预计可达成日输气容量约 380 万立方米，这将极大地释放渤中 19-6 凝析气田的产能。该终端所生产的丙烷、丁烷、轻烃、液体二氧化碳以及干冰等产品，可为京津冀地区乃至环渤海地区提供稳定且可靠的绿色能源，对于推动清洁能源使用、维护国家能源安全、实现国家战略目标具有重大意义。



案例



大探 1 井天然气深度处理工程实现高效资源回收

2024 年 7 月，惠博普装备事业部供货的大探 1 井天然气深度处理工程一次性成功投产。作为国内最大单井天然气直接提 XAI 项目，该项目在技术突破和资源循环利用方面成效显著。这也是继南充一井项目后，惠博普与西南院合作的又一千万级大型项目，凸显了公司在天然气处理领域的强大实力和技术创新能力，为可持续发展树立了新范例。



大探 1 井是西南油气田公司在四川盆地川西南部 DXC 构造 DY 组气藏部署的第一口风险探井，属于低硫、中二氧化碳、中含 XAI 的气藏。在试采过程中，惠博普针对该气藏的特性，研发了常温法直接提 XAI 技术，并采用“预处理 + 两级膜分离 + 变压吸附脱碳 + 催化脱氢”的常温法提浓工艺。这一工艺不仅实现粗 XAI 的高效分离和杂质的初步脱除，还可以生产出纯度大于 60% 的粗 XAI 产品，显著提升资源的回收利用率。



在水资源管理方面，惠博普秉持高效利用与节约并重的原则。公司总部及旗下惠博普能源均无高耗水项目，从源头上避免了大量水资源的消耗。华油科思的经营业务不涉及水资源使用，其日常办公用水严格遵循国家法律法规，确保水资源的合理利用。



公司水资源耗水总量为

1.17 万吨



其中新鲜水用量为

8,678 吨



重复用水率为

12%



重复用水量

1,404 吨



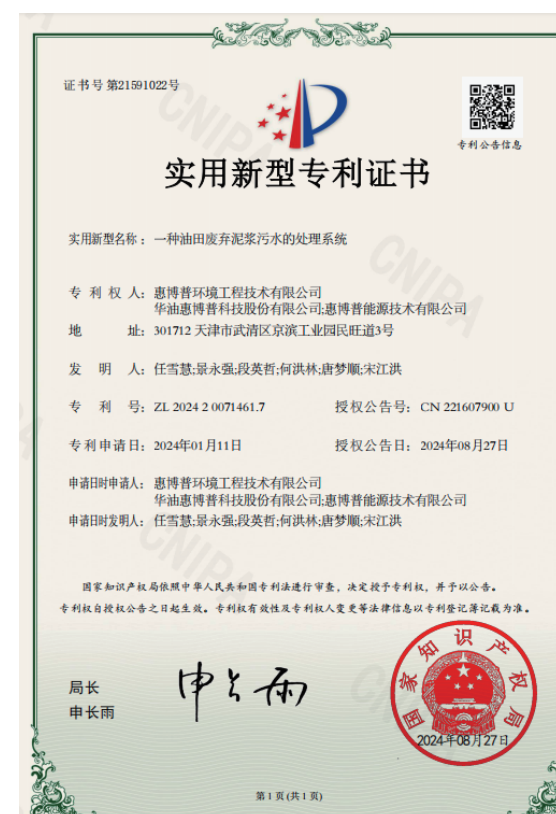
污染防治 美丽家园

惠博普公司严格遵循《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《中华人民共和国环境噪声污染防治法》《中华人民共和国环境影响评价法》等一系列相关法律法规，致力于通过创新与改进，努力降低各类污染物的排放量，以实现企业与自然环境的和谐共生。



废水管理

公司将污水、废水处理纳入公司整体环境管理目标。制定了详细的污水处理操作规程和应急预案，明确了各部门和岗位在污水处理过程中的职责。通过对污水、废水的无害化处理，避免了未经处理的污水直接排放对当地地表水、土壤和地下水的污染，保护了周边的河流、湖泊等水资源，维护了当地水生态系统的平衡。同时处理后的污水满足严格的排放标准，有效避免了污水污染当地水源而可能引发的疾病传播。



在海外乌干达废弃物处理站，生产运行产生的污水经过站内先进的水处理系统进行无害化处理。处理后的水被用于工业生产的冷却水、喷淋水和冲洗水，实现水资源的循环利用，减少污水排放的同时节省生产成本。另外，惠博普环境工程公司于 2024 年获得油田废弃泥浆污水处理系统实用新型专利，在污水治理方面实现创新突破。

2024 年公司总部及子公司惠博普能源无废液高排隐患，废水管理与减排工作得到有效控制。



公司废水排放总量为

7,992 吨



达标排放

工业废水排放量为

1,143 吨

生活废水排放量为

6,849 吨

案例



乌干达 Kingfisher 钻完井项目污水处理系统成效

通过水处理系统，乌干达 Kingfisher 钻完井项目的污水、废水的各项污染物指标得到了显著降低，其中悬浮物的去除率达到 95% 以上，石油类物质的去除率达到 90% 以上，化学需氧量（COD）和生化需氧量（BOD）的去除率分别达到 85% 和 90% 以上，重金属离子的去除率也达到了当地标准要求。



案例



072-CR 老化油处理实验项目冷凝水循环利用

CR 老化油处理实验项目通过工艺改进，将现场外排的冷凝水进行二次利用，实现了显著的循环效益。项目原加药间制药及管线堵塞时，采用的是处理储罐内油介质的沉淀循环水，该水中含有油和杂质，存在二次污染风险并增加人工清理量。为解决这一问题，项目团队对用水来源进行了工艺调整，将蒸汽冷凝水引入新增水箱，并通过自动化制药设备抽取至制药箱，减少外排浪费和环境污染，还利用冷凝水的余热加快了药剂溶解，提升了物料处理效果。这一创新的工艺举措实现了对废水的再利用，有效节省了资源成本。



废气和废弃物管理

在废气管理方面，惠博普能源公司项目采用的设备均为低排气设备，产生的废气主要来自车辆和项目现场柴油发电机，排量属于低排量级，未对环境造成较大影响。

案例

乌干达 Kingfisher 钻完井废弃物处理服务气体回收

在乌干达 Kingfisher 钻完井废弃物处理服务项目中，公司对不凝气工艺进行了改造，安装了先进的气体回收装置，使得甲烷排放量减少了 30%。这些回收的不凝气被有效地用于现场的发电或其他能源需求，实现从废弃物到能源的转化，并进一步减少对外部传统能源的依赖。此外，工艺改造后，不凝气中的挥发性有机物（VOCs）和其他有害污染物的排放也显著减少，有效改善了项目现场及周边的空气质量，有助于降低因空气污染导致的呼吸道疾病、心血管疾病等健康问题的发生率，提高了现场生产操作人员的职业健康保障。



在废弃物管理方面，惠博普能源公司项目存在少量生活固废，公司严格按照相关法律法规进行分类回收和处置，确保固体废物处置依法合规。同时，在项目投运阶段，仅使用无高污染化学药剂，有效避免了危险废物的产生。

废气管理

公司总部氮氧化物	二氧化硫排放浓度为	烟（粉）尘排放量为	排放浓度
排放为 0	0.01% 毫克 / 立方米	0.005 千克	0.005 毫克 / 立方米

废弃物管理

公司一般固体废物	产生密度为	综合利用量为	综合利用率为	危险废物产生量和
产生量 263 吨	0.101 吨 / 百万元	224 吨	85%	处置量均为 0 吨

药剂管理

公司总部及各分 / 子公司碳源药剂使用、除磷药剂使用均达标



心系社会 共融共荣

人尽其才 培育队伍..... 38

精益求精 优化供应..... 46

客户体验 卓越服务..... 49

质量为纲 安全为本..... 50

创新驱动 科技引领..... 55





人尽其才 培育队伍



平等雇佣

公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》等相关法律法规，以及《世界人权宣言》《国际人权公约》等国际准则，以营造公平、公正、多元化的雇佣环境为战略目标，致力于吸引和留住来自不同背景的优秀人才。

公司遵照《员工手册》《员工招聘管理规范》实施招聘工作，社会招聘通过网络平台、招聘会、猎头以及内部招聘平台等多元化渠道招聘人才，丰富人才储备并优化人才结构；校园则与多家知名大专院校长期合作，通过开展专场宣讲会和行业内大型双选会吸纳人才。

公司坚持平等雇佣原则，不同性别、年龄、宗教、文化背景的员工，提供平等的就业和发展机会，期望打造一个包容、和谐的工作场所，推动公司的可持续发展，为社会的和谐稳定做出贡献。

截至 2024 年底



公司全职工工 **1,266** 人



其中男性 **933** 人



女性 **333** 人



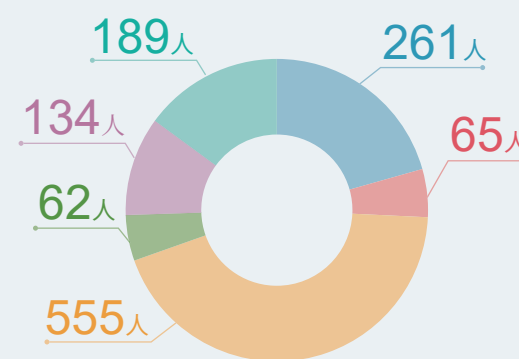
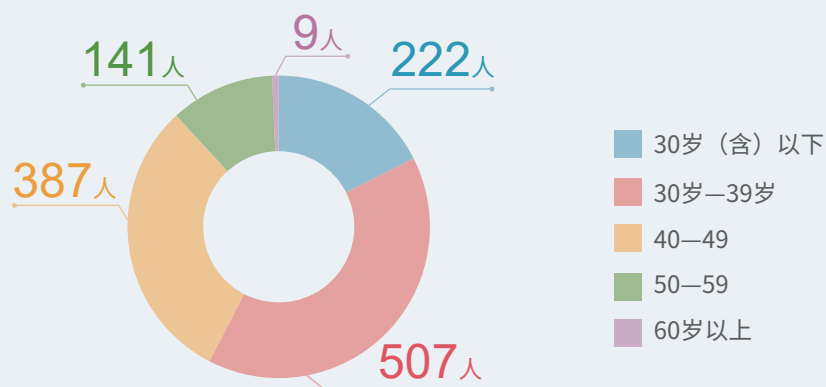
劳动合同签订率为 **100%**
(**5** 名退休返聘人员签订劳务合同)



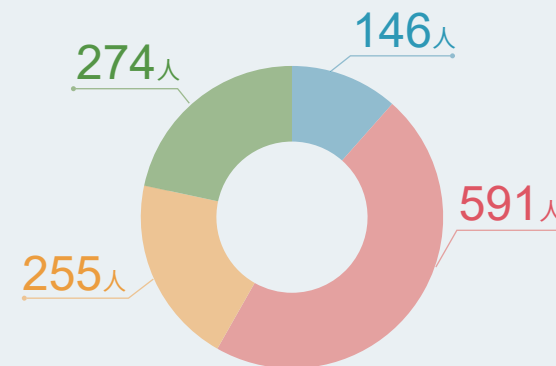
报告期内，公司收到人权问题投诉事件 **0** 起，未发生重大劳动争议，不存在雇佣童工的现象，未发生劳工纠纷事件。



员工构成



生产人员 销售人员 技术人员
财务人员 行政人员 管理人员



研究生 大学本科
大学专科 中专及以下



薪酬与福利

公司制定《薪酬管理规范》，规范开展公司员工薪酬管理，聘请专业咨询机构进行薪酬设计。通过提供具有竞争力的薪酬和全面的福利体系，打造良好的雇主品牌形象，增强公司在人才市场的吸引力。建立了完善的绩效考核制度，全体员工参与月度考核和年度考核相结合的考核方式，便于及时对员工工作进行反馈沟通，使薪酬与员工绩效紧密挂钩。注重员工的工作与生活平衡，探索建立适应公司生产经营特点的员工健康服务管理体系，让员工感受到公司的关怀，实现公司与员工的共同成长。同时，严格遵守工资发放规定，每月按时足额发放工资，保障员工的基本权益。

报告期内

国内外员工人均带薪
休假 **29.26** 天

应缴社会保险覆盖
率为 **100%**

福利保障



保障

养老保险、医疗保险（含生育保险）、失业保险、工伤保险、补充医疗保险、意外险、健康体检等。



休假

法定节假日、年休假、婚假、育儿假、丧假、产假、病假、护理假、出差轮休假、串休假等。



其他福利

午餐补贴、生日蛋糕券、节日礼品卡、弹性制上班等。

公司秉持对女性权益的高度关切——设立专为女性员工打造的关爱假；为女性员工组织健康体检，项目广泛涵盖妇科及乳腺检查等多个重要领域，细致入微地守护她们的身心健康；每当妇女节来临之际，还会用心筹备丰富的福利及活动。公司全力彰显优秀女性所起到的先锋模范作用，为她们营造良好的工作与发展环境。

案例

保障女性员工权益，为女性员工发放福利礼品

在 2024 年三八妇女节，大庆惠博普、大庆北分、大庆江苏公司所属的装备事业部充分认识到女性员工在制造企业中的重要贡献，秉持着保障女性员工权益理念，为女性员工发放特别福利礼品，肯定了女性员工“顶半边天”的价值，体现了公司对女性员工的关怀，以实际行动维护和保障女性员工权益，增强女性员工归属感与企业凝聚力。

夏季高温期间
发放解暑降温
福利

中秋节日礼品



免费工作餐



免费宿舍



免费班车



职业发展与培训

公司以促进员工全面发展，提升员工职业素养和企业竞争力为战略目标。通过提供公平且多元的职业发展通道，激励员工不断提升自我，满足不同员工的职业发展诉求，吸引和留住优秀人才。借助理的员工激励及晋升政策，激发员工的工作热情与创造力，将员工利益与企业利益紧密结合，增强员工的归属感和忠诚度。构建完善的职业培训体系，提升员工的专业技能和综合素质，为企业的持续发展提供人才支撑，实现企业与员工的共同成长与进步。

员工职业发展通道分为管理通道（序列）、技术通道（序列）两大类。在两条职业通道中，员工根据所在岗位类别和自身特点，选择适合自己的职业发展通道。公司制定《员工职业发展通道管理办法》，明确员工职业发展路径涵盖纵向职级晋升与横向跨序列发展。

各分公司根据总部原则并结合管理需求和业务实际进行调整，例如大庆惠博普公司划分“管理序列 - 专业序列 - 生产序列 - 操作序列”四大横向序列，为员工清晰界定各序列、各层级的晋升路径与标准，确保公平、透明。凯特北京地区的公司人力资源部门负责对员工晋升申请进行综合评估，考量员工工作能力、绩效表现、发展潜力等要素，由公司高层或相关部门进行决策审批。同时，为员工提供晋升后的培训和发展机会，进行定期的绩效考核和反馈，制定明确的职业发展路径规划，帮助其实现职业目标和人生价值。

公司制定《员工培训管理规范》，建立多样化员工培育体系，依据员工个性化需求开展多维培训，经营管理能力培训包括领导力与管理能力培训、新员工培训；专业能力培训包括岗位能力提升培训。

员工培训次数

405 次

年度培训支出

109.47 万元

年度培训总时长

14,029.50 小时

参加培训员工总人次

2,213 人次

员工培训覆盖率^①

100%

员工平均培训时长

68 小时

① 员工培训覆盖率计算方式为实际培训人数 / 计划培训人数

案例

开展“惠博普海外 EPC 项目管理培训”培训活动

2024 年 5 月 9 日，惠博普以“海外 EPC 项目管理培训”为主题，于北京总部开展培训活动，由集团副总经理周学深授课。公司职能部室、项目组及各分子公司共 154 人通过线上线下参与。培训时长 4 小时 10 分，内容涵盖 EPC 管理多方面理念与策划等。通过分析海外项目现存问题，提出精细化管理设想。在互动环节，参会人员深入探讨，提出实用建议。此次培训覆盖公司多个部门，提升了海外项目管理认知，达到了预期效果。

惠博普
项目管理

案例

开展“国际化英语人才培训班”活动

2023 年 10 月至 2024 年 9 月末，公司以培养国际化英语人才为目标，先后组建两个“国际化英语人才培训班”，共计 48 名业务骨干参与。培训学员先接受测试评估，再进行线上一对一外教口语和词汇练习，以及线下面对面口语练习。期间，公司与摩根国际通过座谈、调查问卷掌握员工学习情况，针对学员短板精准施策，调整优化培训和管理方式。经过半年业余时间学习，两个班学员口语成绩显著提升，为公司储备了国际化人才，满足公司未来国际化业务拓展需求。



英语培训第 1 期班级合影留念



左图为集团领导张中炜讲话，右图为集团领导周学深讲话



图为培训班期中汇报座谈会



上图为学员进行英语演讲

案例

P6 项目管理软件培训成功举办

2024 年 7 月 23 日至 8 月 1 日，华油惠博普科技股份有限公司以提升项目全过程数据化控制能力为目标，面向各职能部门和项目办举办 P6 项目管理软件专题培训。培训内容涵盖 P6 项目管理办法、进度计划管理等。培训结束后，培训机构组织结业考试，32 名学员参加并全部顺利拿到合格证书。此次培训增强了学员对项目管理软件的认识与应用能力，加深其对工程项目科学化、精细化管理的理解，为工作提供有力支持。项目管理部后续还会依据公司战略和员工需求组织专业培训，推动员工能力的全面提升。



国际项目索赔知识培训

案例

设备维护保养技能提升培训

鄂温克旗鑫达燃气能源有限公司组织员工进行设备维护保养技能培训，目的提高员工对设备操作、性能维修及保养知识的了解与掌握技能，学习设备的性能、操作、保养及维修知识，设备出现故障时能判断出故障部位及解决办法等，进一步提升员工的一线操作能力和职业素养。



案例

公司总部制度流程培训成功举办



2024 年 7 月 18 日，华油惠博普科技股份有限公司举办了公司制度流程培训，约 300 人通过线上线下方式参加。培训内容涵盖员工绩效考核制度、费用报销等多个方面，旨在提升员工工作效率及规则意识。

案例

国际项目索赔知识培训

2024 年 3 月 6 日，华油惠博普科技股份有限公司举办了国际项目索赔知识培训，由合同管理专家赵东瑞讲授。培训内容包括索赔的基础知识、费用索赔等，旨在提高项目管理人员的索赔意识和能力。



案例

项目管理业务培训班

2024 年 1 月 10 日至 18 日，公司成功举办项目管理业务培训班。此次培训班采用对外公开、线上线下同步的方式，共举办 9 个场次，吸引了 450 人次参加。集团公司总经理李松柏出席培训班并给予充分肯定。培训班以讲座形式展开，重点对近期发布的《项目管理制度及工作指引》进行了系统讲解。该指引作为公司工程项目管理的纲领性文件，规范了各类海外项目的全过程管理及管理权属，明确了项目管理团队的责权利和强矩阵项目管理模式。项目管理部为此次培训做了大量策划和筹备工作，征询了公司领导和有关部门负责人的意见，结合公司项目管理实际和人员现状设置课程。此次培训是公司历年来规模最大的一次项目管理集中培训，不仅提升项目管理人员的专业素养，还进一步推动项目管理制度化、规范化管理。



民主管理与员工关爱

公司关注员工思想动态，协助处理员工关系，进行福利发放及管理，员工有生病住院、婚丧、生活困难、突发状况等代表公司进行员工慰问关怀，同时组织开展员工团建活动。

2024 年



开展员工参与工会活动

9 次



进行

3 次福利发放



进行员工慰问

43 人次



同时组织开展员工工业余群体性文化、体育、娱乐活动

1 次



按照内控要求，对于公司发布的

2 个重要制度组织工会代表进行投票

公司为了加强阳光采购管理，实现采购活动的公平，公正，公开，让采购活动暴露在阳光下，更好的接受公司的监督。我们每月组织员工进行阳光采购培训，每位采购工程师都要签订《阳光采购承诺书》。另外，为了让供应商了解我们的阳光采购政策，我们在与供应商签订合同得同时要求签订《廉洁公约》。

2024 年接受审查的供应商数量 1392 家，因不合规被终止合作或否决的供应商 9 家，签订《廉洁协议》的合同数量 156 家。公司未发生供应链重大风险与影响事件。

2024 年公司供应商中有 18 家获得产品碳足迹合格性声明、碳中和认证；28 家有国家级别绿色工厂认证，54 家有省级绿色工厂认证，充分体现公司推动可持续性供应链发展。

		单位	2024 年
供应商管理	供应商数量	家	3,471
	中国大陆供应商数量	家	2,934
	港澳台及海外供应商数量	家	537
供应商相关认证情况	ISO14001、ISO90001、ISO45001 同时具备	家	396
	ISO14067:2018 产品碳足迹合格性声明	家	18
	ISO50001 能源管理体系 CQC	家	18
	ISO14068 碳中和认证	家	18
	温室气体核查声明	家	18
	国家绿色工厂	家	28
	省级绿色工厂	家	54



供应链环节管理

治理

公司建立了全面且规范的供应链治理体系。依据《供应商选择和评价管理细则》，严格把控供应链管理的各个环节，对供应商从准入到退出实行闭环管理，确保供应链的稳定性和可持续性。在供应商绩效跟踪评价方面，针对合同金额 1 万元人民币以上且执行完毕的合同，由采购、质量相关执行人员进行在线评价并打分，依据得分采取不同的处理措施，形成了有效的供应商激励与约束机制。同时，明确了针对供应商违规情况的处理办法，涵盖从警告到取消资格、列入黑名单等多种程度的处罚，保证了供应链管理的严格性。

战略

公司以打造安全、高效、可持续的供应链为战略目标。通过实施可持续的供应链管理政策，建立完善的退出机制，推动供应商不断提升自身水平，优化供应链结构。利用采购信息系统平台实现集团各单位间的采购信息互通和资源共享，加强供应商绩效的日常数据统计、分析和评价，实现动态量化考评和分级管理，逐步提高整体供应商管理水平。

风险管理

公司在供应链管理中实施了全面的风险管理措施。通过每两年对《合格供应商名录》里的供应商进行复评，识别供应商的经营风险、环境风险、履约交货风险等潜在风险。一旦发现异常，严格按照《供应商资源管理办法》进行重新评价或取消资格，有效防范风险的发生。利用采购信息系统平台和加强供应商绩效评价，实现对供应链的实时监控和动态管理，及时发现和处理可能出现的供应中断、质量问题等风险。与多个供应商建立长期合作关系，分散风险，减少单一供应商故障对公司生产经营的影响。



报告期内，公司对于 9 个重点项目进行了调研，客户满意度调查结果显示，77.78% 的客户满意度指数级别评价为“高”，22.22% 客户评价为“较高”。部分客户为表达对该项目的管理及执行表现的肯定与感谢，出具了表扬信，也期待未来继续保持良好合作关系。

表扬信

由贵公司负责供货的大探 1 井提 XAI 装置于 2024 年 7 月 22 日一次性投产成功。大探 1 井是国内规模最大的井口天然气提 XAI 项目，也是西南油气田分公司 2024 年产能的首要保障性项目。项目建成对 XAI 产能释放、常温法提 XAI 技术的研发具有重要的技术和经济意义。该项目建设意义大、存在着施工工期紧、质量要求高、调试时间短、场地狭小等诸多不利因素。贵司对本项目高度重视，由项目经理杨晓春带队，组建了马俊、张作才、申飞飞等 20 多人的复装、保运工程队伍。该队伍遵从我司统一协调和安排，不讲条件，不畏酷暑和大雨，加班加点，经过 2 个多月的精心施工，保质、按期、安全地完成了各项施工任务，推进了整个项目的投产工期。在现场获得了业主和诸多领导的认可和赞许。

在此，对贵公司领导、项目的各管理人员以及工厂参建人员表示由衷的感谢！衷心祝愿贵我双方在今后的工程建设中继续精诚合作、携手奋进、共铸辉煌，为油气、新能源及非常规能源业务高质量发展再立新功

中国石化工程物资有限公司 物资分公司
2024 年 7 月 30 日
项目经理

表扬信

大庆惠博普石油机械装备制造有限公司（以下简称 HBP）：
贵司承接的高栏终端 CO2 回收再利用项目的关键性主要装置之一分子筛脱水装置，于 2024 年 8 月 16 日顺利投产成功。装置脱水指标完全满足设计要求，综合各项性能达到设计指标。该工程分子筛脱水装置的成功投产，为整个项目的成功投产提供了保障。施工配合及调试期间，贵司与项目部通力合作，及时处理施工、安装中的技术对接，保持良好沟通，并克服工期短，而季长等种种困难，保质、保量如期完成了贵司承担的各项工作。

HBP 现场管理人员及技术指导张海泰、奎振国、赵舒海、姜惠民、张磊、马骏、张培文等工程师，不怕苦，不怕累，一心为项目着想，积极配合项目部工作安排，以专业的技术能力、安全、高效、优质、圆满的完成了分子筛装置的安装、调试、投产、运行工作。为推动整个项目顺利投产与稳定运行起到了应有的作用。谨此向 HBP 公司各级项目管理人员及参加此次项目的现场人员，表示衷心的感谢和诚挚的问候！希望贵公司保持良好的客户至上的服务理念，祝愿贵公司企业技术水平蒸蒸日上！

湛江南海石油天然气有限公司
高栏终端 CO2 回收再利用项目组
2024 年 8 月 19 日

表 扬 信

表扬华油惠博普科技股份有限公司（以下简称 HBP）：
尊敬的 HBP 公司：
我公司在哈法亚 CPF1 石油处理升级 EPPC 项目调试生产分离器设备时，遇到了霍尼韦尔型号为 SLG720 导波雷达液位计仪表不能正常工作的问題，影响分离器稳定运行，我公司经过长时间的调试并得到霍尼韦尔工程师远程支持仍未能解决，已经耽误现场调试与投产进度，感谢 HBP 公司在百忙之中从伊拉克其他项目安排专家人员及时介入，迅速从伊拉克巴士拉到达现场解决问题，经过 5 天的调试，问題全部解决完成，同时协助我公司完成其他供货商的仪表调试与校准，也为我公司工程师做了必要的调试培训，HBP 公司专家在本次问題解决过程中发挥了关键作用，为已经投产的分离器稳定运行及下一步项目调试投产创造有利条件，加快了现场调试进度。

此次事件充分体现了 HBP 公司在专业领域的卓越能力和高度的责任感，我公司对贵公司展现出的专业水平与担当精神表示由衷的感谢，希望在未来的合作中，双方能够继续保持良好的合作关系，共同为项目的顺利推进贡献力量。

公司：DPAB
日期：2024 年 8 月 28 日

大探 1 井天然气深度处理工程项目
业主表扬信

珠海高栏终端 CO2 回收再利用
项目业主反馈

哈法亚 CPF1 油系统升级分离器
项目 - 表扬信



质量为本



质量管理

公司严格遵守《中华人民共和国产品质量法》《工业产品质量责任条例》等相关法律法规，不断优化完善质量管理治理架构。

在体系建设上，成功通过质量管理体系认证，为公司质量管理提供框架和标准。在日常运营管理中，针对加气站及客户管理，要求详细记录客户信息，并在月度经营报告中分析市场、客户情况以及服务满意度，针对问题制定措施后提交备案，经营管理部门还会定期抽查，确保加气站运营质量和客户服务质量的可控性。在生产规范管理方面，建立了生产设备管理制度，明确天然气管道门站设备管理岗位职责以及加气站配电房安全管理制度，从设备管理角度保障生产环节的质量稳定。同时，惠博普能源公司项目质量部具备专业的 QA\QC 团队，对质量管理过程进行严格管控。

2024 年，公司未发生因产品或服务安全与健康等原因而被客户投诉的事件和产品召回事件。



安全生产

目标

公司以实现全面的职业健康与安全保障为战略目标，致力于为员工创造安全健康的工作环境，确保生产运营活动对环境的影响最小化。



治理

公司通过建立和完善安全管理体系，严格落实各项安全管理制度。公司期望，同时，通过达到并维持相关管理体系认证标准、减少各类安全事故的发生，公司致力保障员工生命财产安全和企业的可持续发展。

公司构建了全面且细致的职业健康与安全治理架构。在总部层面，设有质量安全部与 HSE 委员会，并建立了安全管理体系文件，为整体的职业健康与安全管理奠定基础。在子公司层面，惠博普能源项目 HSE 部全面负责相关工作，确保项目实施过程中的健康与安全管理；华油科思依据相关法律法规和公司内控要求，制定了详细的加气站运营管理制度、管道运营管理制度等，明确各类应急预案、安全培训等内容。北京华油科思能源管理有限公司设立安全生产管理小组，由公司法人总经理担任组长，各子公司相关负责人担任组员，明确各自在安全生产、监督、教育、费用保障及技术方面编制审核等方面的职责，形成了分工明确、协同合作的管理模式。

公司质量安全部已经按照要求建立公司应急管理体系，各子公司按照生产运营情况编制应急预案，进行应急预案演练和培训。各子公司如华油科思建立了环境因素与危险源清单及控制措施，对潜在风险进行有效管理。

2024 年公司大多数子公司通过职业健康安全管理体系认证以及 HSE 管理体系评价认证，以外部认可进一步规范和强化自身管理。



	2022	2023	2024
安全工时（小时） ¹	5,038,516	5,874,638	6,126,701

1 安全工时计算方式为公司总部及子公司范围内生产和项目建设中没有产生事故的工作时间累计值加总



天津华油科思公司进行安全培训



参加线上“危急时刻之生命英雄”应急科普趣学活动，8人取得培训结业证书



“避险逃生训练营”短视频新媒体展播活动



组织员工参加全国性活动，参加网络知识答题“人人讲安全 个个会应急”



天津武清信科公司进行站内泄漏应急演练



组织员工进行特种设备事故应急预案演练

案例

科思燃气成宇站 2024 年“安全生产月”培训活动

在 2024 年 6 月全国第 23 个“安全生产月”，为响应 6 月 16 日为“全国安全宣传咨询日”，科思成宇站围绕该主题，在本月组织多场安全生产相关活动，覆盖站内全体员工。活动内容涵盖教导员工保障自身劳动安全等知识，旨在增强员工安全生产意识，强调预防安全事故是每个人的责任，有效提升了成宇站员工对安全生产的重视程度，强化了员工的安全保障能力，营造了良好的安全生产氛围。



案例

安全生产大学习专项活动培训

牙克石市华油科思天然气销售有限公司开展以安全生产大学习为主题的专项活动。活动期间，组织员工学习《习近平总书记关于安全生产工作重要论述》《中华人民共和国安全生产法》等多部安全生产相关法律法规及文件规定。此次培训覆盖公司全体员工，使员工熟悉并掌握安全生产相关知识，对规章制度、操作技能、应急处理措施等有了更深认识，有效提升员工安全生产意识与能力，助力企业杜绝隐患事故，为企业安全生产提供有力支撑。



案例

“人人讲安全，个个会应急——畅通生命通道”主题安全生产月活动

2024 年 4 月 28 日，天津华油科思公司配合天津市静海区西翟庄镇政府部门，以“人人讲安全，个个会应急——畅通生命通道”为主题，在西翟庄镇中心街开展安全生产月宣传活动。活动期间，公司员工在现场积极开展燃气安全宣传工作，向中心街商户及群众发放燃气安全明白纸，并耐心讲解安全用火、用气常识以及燃气泄漏应急处置方法，同时叮嘱村民定期自查燃气设施。此次活动有效提升了群众的安全风险意识，使安全理念深入人心，覆盖了西翟庄镇中心街的商户和群众，营造了良好的燃气安全氛围，为保障当地居民的燃气使用安全发挥了积极作用。



案例

燃气安全暨燃气突发事件应急工作培训

天津市城市管理委员会与天津市燃气行业协会联合开展燃气安全生产培训活动，组织各区分管燃气企业安全生产及应急管理工作的负责人参与。培训内容包括天津市应急预案体系、燃气突发事件应急预案的编制与启动、专业处置、案例分析，以及燃气管网设施和用户安全风险防范治理。此次培训覆盖天津各区分管燃气安全的关键人员，明确了各级管理人员和操作人员的安全职责，实现安全责任具体化、清单化。该活动提升了燃气行业整体安全管理水平，为保障城市燃气安全稳定供应奠定基础。



职业健康

在制度层面，总部建立职业健康管理体系文件。在措施落地层面，惠博普能源要求项目人员持健康证入场，现场 HSE 部落实职业健康防护工作，每年组织公司员工进行体检；华油科思每年组织公司员工进行体检，各子公司按要求进行安全培训、采购劳保用品。

报告期内，惠博普从业人员职业伤害保险投入 142.92 万元，覆盖率达 100%，公司为员工安排常规体检，总部及各分 / 子公司均未发生新增职业病例。

惠博普从业人员
职业伤害保险投入
142.92 万元

覆盖率达
100%



创新驱动 科技引领



研发与创新管理体系

►► 治理

公司搭建了系统且完善的科技创新治理体系。在制度建设方面，持续优化创新管理机制，新修订发布《研发项目管理办法》，从研发项目的立项、过程管控、验收以及后评价等全流程进行规范，保障研发活动的有序开展。在组织架构上，成立“科技发展委员会”，负责对公司科技发展规划及方针进行评审和决策，为重大科技决策、关键产品开发和关键技术项目提供专业意见与技术指导，推动规划的有效落地。同时，明确科研管理部作为科研成果验收工作的常设部门，组织专家组成验收专家组，按照实事求是、科学民主、客观公正、注重质量与讲求实效的原则，依据科研项目立项报告或技术开发合同中的规定，对科研成果进行审查。

►► 战略

公司以提升科技创新能力，推动企业可持续发展，在行业内保持技术领先地位为战略目标。通过制定中长期科技规划，联合各业务板块研发部门协同创新，整合资源，优化研发方向，致力于攻克核心技术难题，开发关键产品，满足市场不断变化的需求。借助完善的研发管理体系和成果管理机制，激励研发人员积极创新，提高研发效率和成果质量，为公司的长期发展提供强大的技术支撑。

2024 年研发投入
8,118.79 万元

研发投入占营业收入比例
3.11%

研发人员数量
224 人

研发人员数量占比
17.69%

►► 影响、风险与机遇管理

公司在科技创新过程中实施全面的风险管理措施。在研发项目管理上，通过严格的立项评审，对项目的可行性、技术难度、市场前景等进行评估，降低项目盲目启动带来的风险。在项目执行过程中，加强过程管控，及时发现和解决技术难题、进度延误等问题，确保项目按计划推进。在成果管理方面，规范的验收流程能够有效识别成果的质量和价值，避免因成果不实或不符合市场需求带来的风险。同时，关注行业技术发展动态和竞争对手的技术创新情况，及时调整研发策略，降低技术落后的风险。



知识产权保护

公司严格遵循《专利法》《商标法》《著作权法》《反不正当竞争法》《企业知识产权管理规范》《工业企业知识产权管理指南》等一系列相关法律法规，制定并执行《专利管理办法》等制度，对内部专利管理工作人员的职责进行明确界定，规范专利的申报及授权流程，对专利的归属和转让等关键工作流程也实现了规范化管理。

科研管理部作为科技创新主体，负责组织和指导公司知识产权管理体系的高效运行，从源头保障科技创新成果的知识产权归属和保护。同时，作为归口管理部门，科研管理部积极完善知识产权保护制度与管理体系，做好文件归档工作，确保知识产权相关资料的妥善保存与便捷查询。一旦出现侵权风险事件，科研管理部也会及时上报，以便公司迅速采取应对措施，维护公司的合法权益。

案例



创新技术赋能，采油一厂中和装置高效投产

2024 年 8 月，惠博普装备事业部承接的采油一厂中和装置微纳米高速率曝气氧化项目一次性投产成功。该装置由多台反应器、缓冲装置及配套仪表等构成，设计运用多项发明专利与实用新型专利技术，采用微纳米深度曝气处理工艺，配套辅助加药技术。通过独特的固相活性填料和微纳米曝气技术，解决空气氧化难题，配套药剂实现多种功能。装置具备效率高、占地小等优点。投产后，产出水达标，用于稀释聚合物母液，注入液粘损显著降低至 20% 以下，解决粘损超标痛点，保证注入质量。该技术获大庆油田和第一采油厂认可，作为惠博普在大庆油田投产的第二套大型水处理装置，示范推广作用突出。



有效专利数量达到

141 个

著作权数量

323 个

2024 年新授权专利

8 项

实用新型专利 7 个

发明类专利 1 个



2024 年公司累计有效专利数量达到 141 个，著作权数量 323 个。报告期内，新获得授权专利 8 项，其中，实用新型专利 7 项，发明类专利 1 项。

管道检测项目调度系统 V1.0

管道内腐蚀评价系统 V1.0

内检测数据判读系统 V1.0

新建管道项目形象进度管理平台 V1.0

油气管道风险评价系统 V1.0

一体化协同管理平台 V1.0

合同管理系统 V1.0

EPC 项目管理系统 V1.0

人力资源管理系统 V1.0

运管维一体化管理平台 V2.0

生产应急与监视中心集中监视平台 V1.0

大数据平台运营报表系统 V3.0

绩效考核管理系统 V1.0

智慧工地及安全管理指挥系统 V1.0

培训学习系统 V1.0

应变采集分析终端软件 V1.0

环境监测终端软件 V1.0

智能用电监测系统 V1.0

基于 HART 现场总线的仪表智能诊断预警系统 V1.0

基于管道输送站场综合数据的区域集中监视系统 V1.0

面向输气站场的自动分输一体化智能控制系统 V1.0

面向油气储运区域管控中心的集中报警管理系统 V1.0

2024 年软件著作权合集



数字化系统建设

惠博普依据集团“一体两翼”业务发展战略和经营管理模式，将信息化建设作为重点工作，积极开展惠博普集团信息化建设的巩固与提升。在组织架构上，明确各部门在信息化建设中的职责，确保各项工作有序推进。

在统一经营管理平台建设方面，搭建合同管理、人力资源管理等专业子系统，并打通与经营管理平台的数据通道，实现数据的互联互通。持续优化经营管理平台的审批流程，依据基本流程文件，使线上流程与文件规定保持一致，提高审批效率。同时，实现经营管理平台与 NCC 系统的集成，能够自动生成并推送财务凭证，提升财务工作的准确性和及时性。另外，开展数据管理工作，建立经营管理驾驶舱和数据报表中心，为管理层决策和经营计划管理提供有力的数据支持。

针对海外工程 EPC 项目管理系统，构建项目管理和执行工作的审批流程，通过优化减少或删除总部部门人员对项目一般性管理活动的审核环节，并出台相关制度加以规范。依据海外项目精细化管理要求，配套建设和应用海外工程 EPC 项目管理系统，有效提升项目管控能力和水平。

公司旗下子公司凯特数智科技有限公司连年持续投入研发创新，打造行业领先的 JEPaaS、JECLOUD 低代码开发平台，拥有专业化技术团队，为公司、合作伙伴数字化转型升级强势赋能。2024 年度，公司投入近 50 人，依托自主产权的低代码开发平台，建设研发出安全管理系统、工程项目管理系统等一系列数智化产品和解决方案，并全部交付使用，为广大客户和合作伙伴提升管理水平、提高管理效率积极赋能。

案例

华油惠博普统一经营管理平台信息化建设

2024 年，惠博普依据集团业务发展战略与经营管理模式要求，秉持“六统一”原则，以信息化为手段，在既有技术标准等基础上，开展统一经营管理平台信息化建设。围绕生产经营目标，调研集团各部室业务与信息化现状，推进项目、销售等多领域业务信息化。全年累计上线 265 项流程，实现全集团流程化管理，管控精准合规。通过无纸化办公取代线下签字审批，既节约成本，又提升办公效率，达成合规管理、决策通达、协同运作与高效执行的建设目标。



建设成果

其形：
• 简化流程 • 提高效率

建设统一管理平台

其意：
• 业务赋权 • 自驱管理

建设目标

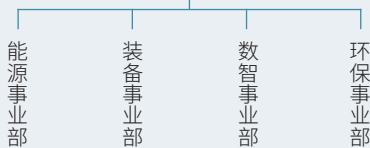
其形：
• 数据精细 • 可视分析

建立数据驱动模式

其意：
• 业务透明 • 量化决策

组织范围

组织范围



业务范围

- 销售管理 • 合同管理 • 项目管理
- 采购管理 • 财务管理 • 人力资源管理
- 行政管理 • 科研管理 • 信息管理
- 投资管理 • 风控管理 • 非日常经营

工作内容

案例

海外工程 EPC 项目管理系统

集团公司承接的海外业主 EPC、EP、P 等项目具有工程规模大、周期长、跨地域特点。为提升项目管控能力，信息中心建设并应用项目管理系统。该系统为项目人员、执行及收支等管理提供信息化支持，涵盖人员类型、动员复员信息、进度计划、营收情况、周报、预警、合同等管理功能。集团公司领导、项目管理部及项目组借助此系统进行项目过程控制、人员管理与决策，项目管理人员也依托该系统履行职责，开展工作，有效助力海外项目的高效管理。

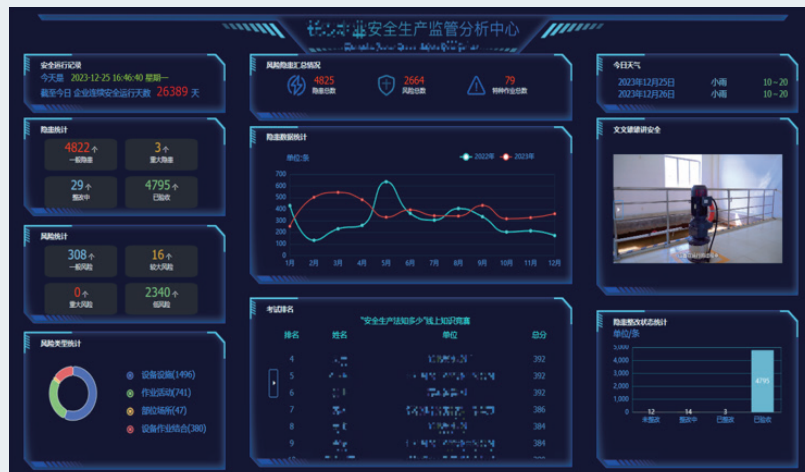


案例



安全生产管理系统研发与应用

凯特数智研发的安全生产管理系统，集成风险分级管控、隐患排查治理等超 10 个功能模块，兼容 PC 端与移动端。该系统助力集团实现安全生产标准化管理，强化对下属单位的全过程智能管控，涵盖隐患、安全费用、危化品等关键领域，推动安全工作信息化、规范化与科学化，成功构建闭环管理模式，显著提升管理水平。系统基于凯特数智的低代码开发平台搭建，一方面固化安全质量管理体系至系统，实现规范化管理；另一方面，通过分级管控日常活动，打造闭环管理，并实现全员安全管理数字化。



产品优势

知识库.....

整理企业以及社会已发生的安全事故案例，汇总安全生产新发布的相关法律法规及检查依据等，形成安全生产知识库便于企业员工学习。

教育培训.....

企业总结安全生产活动中的风险、隐患、应急、检查等多方面的安全生产管理知识对企业员工进行教育培训，定期举行知识竞赛，加强员工素质。

隐患管理.....

企业生产活动中发现的安全隐患及时上报、及时处理，隐患整改、验收责任到人，按照制度要求在规定期限内完成隐患整改治理闭环管理。

.....风险管理

根据安全管理的规章制度、生产实际情况，划分企业安全生产中的风险区域，进行风险危害辨识、等级评价，形成企业风险管理体系。

.....应急管理

针对企业可能出现的安全风险隐患，制定应急处理措施，编制应急预案，定期进行应急演练，总结分析演练结果，提升员工应急处理能力。

.....安全检查

根据安全生产的规则制定、企业存在的安全风险以及发生过安全事故，对企业下各单位、部门定期进行安全检查，排查安全隐患，将风险发生的可能性降低。



案例

工程项目管理系统研发与应用

凯特数智研发的工程项目管理系统，自 2023 年 6 月启动设计，于 2024 年 10 月顺利交付使用。该系统覆盖投资建设方、施工承包方及第三方供应商等不同应用端的管理需求，以工程为主线，贯穿各业务环节，实现对工程全周期的规范化、专业化、精细化、智能化管理。系统包含工程、成本、财务、合同管理模块以及移动端应用等 120 多个核心功能，同时打通财务、供应链、报销、合同等第三方环节，实现业财一体化融合，有效提升管理效率与质量，满足复杂业务场景需求，推动工程行业数字化变革。



案例

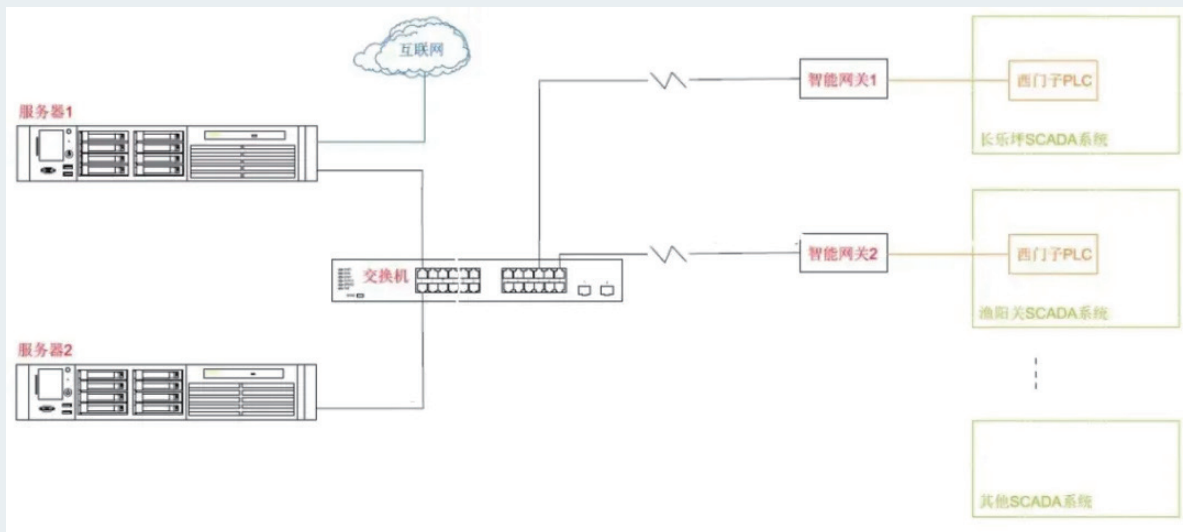


凯特数智智能网关在城市燃气管理平台项目的应用

凯特数智的五峰燃气智慧运营中心项目运用了智能网关系统，支持上百种常用的工业设备驱动，可方便地实现现场设备的远程数据采集，数据筛选，将数据通过 MQTT/ModbusTCP/ModbusRTU 等协议转化，通过以太网宽带、4G/5G、Wifi 等方式传输给管理平台。

五峰燃气智慧运营中心项目是由湖北省宜昌市五峰县政府提出，通过搭建一套集物联网、云计算等信息技术于一体的智能化信息系统，从而实现燃气管线及相邻地下空间可燃气体泄漏爆炸风险的实时感知、智能诊断、辅助决策等功能。部分数据传输示意图如下：

通过智能网关 1/2，分别读取长乐坪，渔阳关 SCADA 系统中西门子 PLC 的数据，并转换为标准的 ModbusTCP 通讯协议传输至管理平台服务器。



案例

数字赋能 业务创新——东北集中监视项目

2024 年 10 月 25 日，凯特数智成功中标东北公司生产监视与应急指挥中心建设项目，单体合同额达 2900 万，创下近年来智能化项目的新纪录。中标后，凯特数智将其升级为事业部直管项目，成立领导小组，统筹骨干力量组建项目部。在精心策划下，项目部两个月搭建系统整体框架，建成多个核心模块。统筹调度事业部核心与骨干力量组建项目部，全力推进项目建设。



案例

凯特数智荣获 CCRC 信息安全服务资质认证证书

2024 年 4 月，凯特数智成功获得了中国网络安全审查技术与认证中心（CCRC）授予的《信息安全服务资质认证证书》。这一证书证实了我们在信息系统安全整合服务方面的专业能力，符合《信息安全服务规范》及《信息安全服务资质认证实施规则》中规定的第三级服务资质。





诚信经营 合规致远

////////////////

治理完善 组织协同.....	66
清风正气 党风廉政.....	70
合规管控 风险防范.....	72
公平竞争 稳健前行.....	75
股东沟通 信息透明.....	75





治理完善 组织协同



治理策略与流程

2024 年，公司以利润导向为核心，构建起一套全面、系统的治理策略与流程体系，全方位保障公司稳健、持续发展。

在治理策略制定方面，公司深入剖析各业务板块，依据业绩与潜力，对业务布局进行优化。加大对高盈利业务的投资，有序调整低利润及亏损业务，促使业务结构不断优化。同时，高度重视成本控制，实施降本增效专项计划，对项目成本和运营费用进行精细化管控，有效提升公司盈利能力。在经营管理上，强化项目回款管理，实时掌握各项目结算收款与成本费用情况，及时发现并化解潜在风险，确保公司稳健运营。

绩效考核体系的构建至关重要。公司将年度经营目标细化为各利润单位及关键项目的绩效指标，紧密结合部门职能、核心任务及组织成长等维度，针对不同考核对象量身定制个性化考核标准，充分发挥绩效考核的激励作用，激励员工为公司创造更多价值。合同管理同样严格，对项目合同条款进行严格审查，建立详细的合同管理台账并进行定期分析，不断提升合同执行效率与合规性。此外，公司对固定资产进行全面梳理与优化，确保资产得到有效监控和合理利用，为公司的长期发展奠定坚实基础。

为保障治理策略有效实施，公司在 2024 年构建了科学严密的绩效考核管理框架，将年度经营目标精准拆解，通过阶段性评价与年度综合考核相融合的方式，持续优化组织绩效管理，不断提升绩效考核管理水平。

绩效考核开展流程

制度完善与 流程制定

组织并持续优化公司绩效考核制度及其管理流程，确保这些制度、流程和方案能够紧密贴合当年度经营目标和考核要求，及时发布并维护其有效性。

全面组织编制针对分子公司 / 事业部、总部各部门、专业板块以及集团直管项目部的目标管理责任书，明确各级组织和部门的具体目标与责任，为后续的绩效考核奠定坚实基础。

目标管理 责任书编制

绩效考核实施 与结果上报

有序开展绩效考核工作，依据既定的考核标准和方法，客观公正地评估各级组织和部门的表现，并提出合理的考核和奖惩建议。最后，将考核结果汇总并上报至公司总经理办公会进行审定。

在绩效考核结果公布后，加强对分子公司 / 事业部、总部各部门、专业板块以及集团直管项目部绩效考核结果的落实与运用情况的监督，确保考核结果能够真正转化为推动组织发展的动力。

结果监督 与应用

绩效申诉处理

设立并维护绩效申诉渠道，积极接受并认真处理各级组织和部门的绩效申诉，提出公正、合理的处理意见和建议，并上报总经理办公会进行最终裁决，以确保绩效考核工作的公平性和透明度。



董监高架构与规范

治理架构

公司建立有股东大会、董事会、监事会和经营层既分工协作又具制衡机制的现代法人治理结构。

各层级职能

股东大会

作为公司最高权力机构，代表出资人履行股东职责。

公司经营管理的决策机构，维护公司和全体股东的利益，负责公司发展目标和重大经营活动的决策。设立专门委员会，有效发挥外部董事在重大决策中专业支撑作用，提升了董事会决策的科学性。

董事会

监事会

监事会由 3 名监事组成，包括股东代表，并且至少一名监事为公司职工代表，监事会制定监事会议事规则，其职责有：对董事、高级管理人员执行公司职务的行为进行监督，对公司的定期报告进行审核等。

►► 专门委员会建设

公司董事会下设战略与可持续发展（ESG）委员会、薪酬与考核委员会、提名委员会、审计委员会 4 个专门委员会。各专委成员均由董事组成，但可以聘请必要的秘书或工作人员协助其工作。各专委成员依照《公司章程》及各专门委员会实施细则履行职责，为董事会提供专业决策建议。

战略与可持续发展（ESG）委员会

制订或定期检验公司的发展战略、发展规划，根据公司内外部的实际情况，就公司可持续发展方案进行审查和定期检验并提出改进意见或建议，协助董事会履行其关于战略及可持续发展管理职责。

（1）提议聘请或更换外部审计机构；（2）监督公司的内部审计制度及其实施；（3）负责内部审计与外部审计之间的沟通；（4）审核公司的财务信息及其披露；（5）审查公司的内控制度。

审计委员会

薪酬与考核委员会

（1）研究董事与总经理人员考核的标准，进行考核并提出建议；（2）研究和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

（1）研究董事、总经理人员的选择标准和程序并提出建议；（2）广泛搜寻合格的董事和总经理人员的人选；（3）对董事候选人和总经理人选进行审查并提出建议。

提名委员会

►► 董事会选聘

董事由股东大会选举或更换，任期 3 年。董事任期届满可连选连任，独立董事连任时间不得超过 6 年。董事在任期届满前可由股东大会解除其职务。董事会成员年龄为四十岁以上，专业背景涵盖法学、商学、工学、管理、会计、能源等领域。报告期内，公司共召开董事会 10 次。



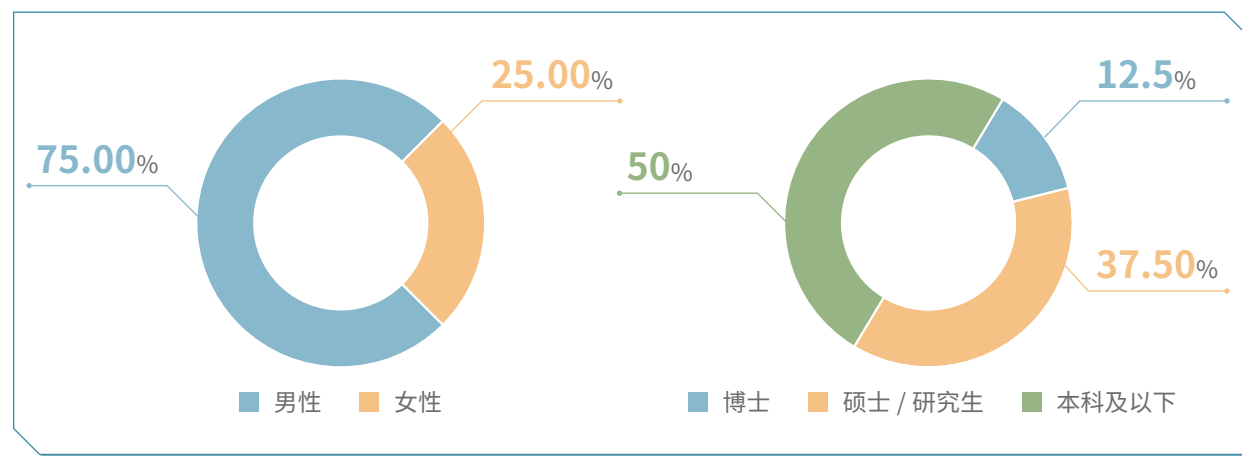
董事会人数

8 人



独立董事占比

37.5% (3 人)



►► 监事会选聘

公司设监事会，监事会由 3 名监事组成，包括股东代表，并且至少一名监事为公司职工代表。监事会对董事、高级管理人员执行公司职务的行为进行监督，对公司的定期报告进行审核等。监事会主席或副主席由全体监事过半数选举产生，监事会中的职工代表由公司职工通过职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生。

报告期内，公司共召开监事会 6 次。

►► 高管选聘

公司总经理、副总经理、财务负责人和董事会秘书为公司高级管理人员。公司设总经理 1 名，副总经理若干名。公司总经理、董事会秘书由董事长提名，由董事会聘任或解聘。公司副总经理、财务负责人和其他高级管理人员由总经理提名，由董事会聘任或解聘。

公司高级管理层共 4 人，全部为男性，无女性高管。按教育背景划分：博士 1 人，硕士 / 研究生 2 人，本科及以下 1 人。

►► 高管薪酬管理

根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《华油惠博普科技股份有限公司章程》及其他有关规定，公司设董事会薪酬与考核委员会。薪酬与考核委员会是董事会按照股东大会决议设立的专门工作机构，成员由不超过全体董事半数的董事组成，独立董事占多数。主要负责对董事与高级管理人员的考核和薪酬进行审查，并提出意见和建议。第五届董事会 2024 年第三次会议审议并通过《关于制定 <2024 年度高级管理人员薪酬方案> 的议案》和《关于制定 <高级管理人员薪酬管理规定（修订稿）> 的议案》。

►► 管理层薪酬合理性

报告期内公司对高级管理人员实行年薪制，由基础年薪、超额奖励和任期激励构成（基础年薪包括固定薪酬和绩效薪酬两部分，原则上按照固定、绩效比为 7:3 的标准执行）。根据公司的规模、效益、支付能力，参考市场行业薪资水平，以总经理的年薪为参考，其他各高级管理人员的基础年薪以总经理的年薪为依据进行岗位系数计算，并根据每一名高级管理人员分管工作的职责和目标，由董事会负责最终审核，确定其具体薪酬总额。



清风正气 党风廉政



党务建设

公司高度重视党的思想建设，将其置于首位，积极履行宣传党的路线方针政策的重要职责。通过丰富多样的渠道和方式，把党的最新精神及时、准确地传达给每一位党员，深入开展精神学习、政治建设和思想建设工作。

在支部组织建设方面，公司稳步推进相关工作，严格依照党组织的规定和程序，完成原支部撤支和新支部及支委的设立申请审批。确保新支部及支委班子具备良好的政治素养与工作能力，充分发挥基层党组织的战斗堡垒作用，凝聚党员力量，助力公司各项工作顺利开展。

为规范公司重大事项决策流程，公司建立了三重一大组织决策机制，完善重大事项党组织前置研究工作流程。在涉及公司发展战略、重大投资、重要人事任免等关键事项时，党组织从党和国家方针政策、公司长远发展以及员工根本利益出发，发挥政治把关作用，深入研究，审慎决策，为公司重大决策提供坚实的政治保障，确保公司发展不偏离正确方向。

在党员管理工作中，公司严谨细致地做好党员党费收缴、关系转进转出管理工作。规范党费收缴流程，保证党费收缴及时准确，并严格按照规定用途使用。针对党员关系转进转出，建立详细台账和规范办理流程，确保党员组织关系转接顺畅，让每一位党员都能及时被纳入党组织的有效管理，增强党员的组织归属感。

此外，公司高度重视党员的教育培训，紧密结合公司实际需求，精心组织各类党员教育培训活动。全年累计开展党的思想教育、贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育培训学习 16 次，通过专题讲座、集中研讨、实地参观等形式，引导党员深刻领会习近平新时代中国特色社会主义思想的内涵和精神实质，提升党员的政治理论水平和党性修养。同时，开展 2 次廉洁教育宣讲，加强党风廉政建设，强化党员的廉洁自律意识，筑牢拒腐防变的思想防线，营造风清气正的企业政治生态。



主题教育培训学习

16 次



开展廉洁教育宣讲

2 次



案例

大庆惠博普公司党支部“学习铁人精神”活动

大庆惠博普公司党支部为组织制造厂员工学习铁人精神，开展参观铁人纪念馆活动。活动结合实际工作，以分批形式进行。参观过程中，全体工人认真聆听铁人纪念馆讲解，深刻感受铁人精神。活动结束后，工人们纷纷发表感言，认识到大庆这座英雄城市由无数英雄铸就，并表示将继续追随铁人的脚步，踏实做好本职工作，为大庆油田发展贡献力量。此次活动有效激发了员工的工作热情与责任感，增强了员工对大庆油田的奉献意识。



反腐倡廉

公司大力推进全面从严治党，努力营造廉洁的工作环境。公司认真落实党中央关于党风廉政建设和反腐败的要求，依照纪委工作条例，细化纪委会议事流程，明确纪委委员职责，严格落实反贪腐制度建设，一体推进不敢腐、不能腐、不想腐。

2024 年，公司积极落实反腐倡廉工作，全年开展了 2 次党员及关键岗位廉洁从业教育宣讲活动。公司结合学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想的“云端党课”，以《以铁的纪律推动全面从严治党向纵深发展——新修订〈中国共产党纪律处分条例〉解读》为主题，通过网络组织党员深入学习中国共产党纪律处分条例，强化党员纪律意识；公司组织公司高管、总助、总监及中层干部共同进行了关键岗位廉洁从业教育宣讲，进一步提升了关键岗位人员的廉洁从业意识，为公司营造了风清气正的廉洁氛围，有效推动了公司反腐工作向纵深发展。



合规管控 风险防范



内部控制

公司构建了严密完善的内部控制治理体系。在制度建设方面，制定了一系列规章制度，包括《内部审计制度》《内部审计管理制度》《内控审计实施调查细则》《公司监察制度》《公司监察工作实施细则》《内部控制制度管理办法》等，从多维度保障业务活动的有效性，保护资产安全，确保会计资料真实、合法、完整，防止错误与舞弊行为发生。在组织架构上，设立审计合规部，明确其在内部控制中的核心职责。

公司通过完善的内部控制制度和专业的审计合规部运作，确保公司各项业务活动合规开展，有效防范各类风险。提升公司在市场中的信誉和形象，增强投资者和合作伙伴的信心，为公司的长期稳定发展奠定坚实基础。积极推动公司内部合规文化建设，使合规意识深入人心，促进公司整体运营的规范化和科学化。

内部审计机构 在内控体系 建设、维护和 合规检查中 的作用

组织公司内部控制制度体系建设、实施和维护，具体承接公司内控制度流程的归口管理，在内控制度审批流程中提供专业审核意见。

对公司内部控制制度的完整性、合理性及其实施有效性进行检查和评估。

负责公司层面基本审批流程的开发和基本审批流程线上实现的复核检查，负责下属事业部、业务板块审批流程的复核确认。

对违规违纪或造成公司重大损失的行为开展专案调查，协助公司有关部门开展突发事件的调查、处理，向公司管理层提出审计建议函或其他形式的专业报告。

其他内控合规协同服务工作，包括但不限于配合公司其他职能部门建立各种形式的反舞弊机制，开展主题检查活动，配合采购开标和监督阳光采购协议的执行情况等。

提供公司员工或外部客户 / 供应商投诉举报邮箱和热线电话，及时处理各种举报线索和申诉。

案例

公司重建授权审批权限指引流程

2024 年，审计合规部依据公司调整后的组织架构、人员任命以及各部门职责，以精简、高效为目标，重新构建集团审批流程。通过领导指导、精心设计、与各责任部门组织会议反复讨论等多种方式，制订切合集团实际情况的审批流程；第一季度完成销售管理类、财务管理类、人力资源类、采购管理类、其他合同类、投资管理类、行政管理类、项目管理类、内控审计管理、法律事务管理、信息化管理、科研项目管理、贸易管理类、资产管理类等 14 个类别 63 个公司基本审批流程的重建工作。



合规经营

►► 合规管理制度和合规体系建设情况

为实现公司内部控制管理的规范化、程序化，完善公司管理制度和法人治理结构，最大限度地减少或规避运营风险，不断提高公司的经营管理水平，公司依照《中华人民共和国会计法》、《企业会计准则》、《中华人民共和国审计法》、《企业内部控制基本规范》等法律法规的要求，编制了公司《华油惠博普集团公司内部控制规范》，该手册在 2024 年 5 月 31 日完成了第 5 版的更新发布。

公司持续开展内部控制制度体系的建设和维护，始终坚持在公司治理的各个方面都合法合规经营。同时，审计合规部对收到公司各单位、部门提交的新增 / 修订制度申请后对制度文稿进行制式复核服务和审批流程合规性检查，截至 2024 年 11 月底，已组织在 OA 平台“规章制度”栏单独挂网发布了有关制度责任部门和单位负责的制度 13 项。作为 2024 年度重点工作之一，审计合规部督促业务板块和下属子公司在《内部控制规范》整体框架范围内完成内控制度规范手册的建立、健全和不断改进。截至 2024 年 11 月，共审核 4 个下属单位内控制度并实现公告施行。为保证合规运营，审计合规部按照公司发展规划及公司领导要求开展专项审计项目，依照审计工作程序进行立项、实施、报告、整改等工作环节的控制。本年度经公司领导一项一批流程一共立项组织开展了 5 个专项审计项目。

►► 合规审查和违规事件处理流程

审计合规部严格按照《内控审计实施调查细则》进行合规审查流程和违规处置流程。该项工作的基本原则是：事实清楚、证据确凿、定性准确、处理恰当、手续完备、程序合法。涉及的情景包括上级或公司领导交办的，已曝光造成一定影响的，实名投诉举报的，经济活动中发现的或者审计过程中检查发现的，以及其他需要调查的员工违规违纪行为。以法律法规的合规性、行业标准的合规性、内部制度的合规性、风险管理的合规性为目标，制定详细的审查计划。审查计划包括审查的时间安排、相关人员的分工和配合、所需资源的准备、可行的时间节点和验收标准，以保证审查工作的顺利进行。

在合规审查过程中，需要收集并分析各类数据，包括合同、文件、记录、账目等。对于收集到的数据进行综合分析，找出存在的合规风险和问题，并评估其严重程度和影响范围。根据数据的分析结果，审查团队需要将问题进行整理和分类，并撰写审查报告。

审计合规部形成内部调查报告上报审计主管领导和公司总经理。按照领导审批结果对此次调查形成调查处理结果。经内部调查认定的违规违纪事实，审计合规部编制最终的调查处理决定。

案例



公司公布《离任审计管理规定》

为了进一步在全集团范围内加强内部控制制度和体系化建设，规范制度管理的相关工作流程，由公司审计合规部编制的《离任审计管理规定》于 2024 年 8 月 16 日公布。该制度是公司成立以来首次对离任审计制度的制定进行的规范。该制度从离任审计机构的权限、职责、工作流程、审计结果处理等方面进行了梳理，目的是为重要管理人员所承担的经济及管理责任的审计监督，客观公正地评价其任期内的工作成果，促进相关责任人全面履行职责，进一步完善公司内部监督约束机制。



风险管理

公司依据《中华人民共和国公司法》《中央企业全面风险管理指引》《中央企业重大法律纠纷案件管理暂行办法》等法律法规，制定《风险管理控制制度》及《法律风险管理制度》，规范公司风险管理工作内容，建立规范、有效的风险控制体系，提高风险防范能力，保证公司安全稳健运行，提升公司经营管理水平。公司主要风险为战略风险、经营风险、财务风险和法律风险。

公司各职能部门和控股子公司为风险管理第一道防线，董事会下设审计委员会为风险管理第二道防线，董事会及股东大会为风险管理第三道防线。

公司逐步健全风险管理及内部控制相关制度体系，2024 年新增制度 15 个、修订制度 55 个、废止制度 1 个，本年度持续对公司业务的审批流程进行改进优化，涵盖投资管理、项目管理、人事管理、财务管理、行政管理、风控管理等方面。

公司建立贯穿于整个风险管理基本流程，连接各上下级、各部门和控股子公司风险管理信息沟通渠道，确保信息沟通的及时、准确、完整，为风险管理监督与改进奠定基础。各有关部门和控股子公司应定期对风险管理工作进行自查和检验，及时发现缺陷并改进，其检查、检验报告应及时报送公司内部审计部门。内部审计部门定期或不定期对各有关部门和业务单位能否按照有关规定开展风险管理工作及其工作效果进行监督评价，监督评价报告应直接报送董事会。



公平竞争 稳健前行

公司制定了《华油惠博普商业行为准则与道德规范》《阳光采购管理规定》等制度，并且在制度中明确要求：所有员工必须与公司所有客户、供货商、竞争者和其他员工进行公平交易。员工不能通过操纵、隐瞒、滥用特别获知的信息、误传重大事实或其他不公平的方法获取不公正利益。

2024 年，公司未发生违反商业道德、公平竞争相关事件。



股东沟通 信息透明



投资者关系管理

公司严格执行落实《投资者关系管理办法》，设立一系列投资者关系管理流程，持续优化投资者沟通内容和方式，加强投资者关系管理的组织与实施。通过接听投资者咨询专线、举办股东大会、在网络平台举办业绩说明会、投资者接待日活动以及互动易投资者问答等多种方式，建立了与广大投资者的有效沟通渠道，向投资者介绍了公司经营及业务发展的情况，进一步加强了与投资者之间的沟通交流，提高了投资者对公司的参与度，增进了投资者对公司的了解和认同。同时，持续关注公司舆情动态，积极应对公司舆情变化，维护公司良好的公众形象。

董事会秘书为公司投资者关系管理事务的负责人，在全面深入了解公司运作和管理、经营状况、发展战略等情况下，负责策划、安排和组织各类投资者关系管理活动；公司证券部门是投资者关系管理工作的职能部门，在董事会秘书的领导下，设专人具体承办投资者关系日常管理工作，包括各种投资者沟通渠道的维护，同时做好内部信息的收集与传递。积极建立稳定和优质的投资者基础，主动倾听投资者声音，完善市值管理，保障投资者长远利益。

2024 年



召开投资者交流会

2 次



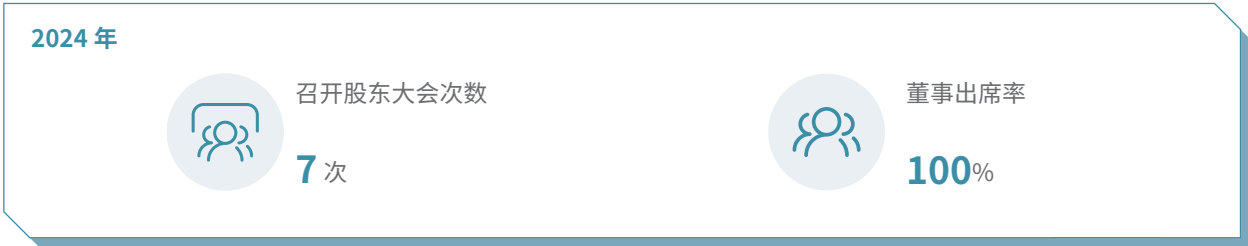
两次投资者说明会共回答投资者提问

60 次

股东沟通

公司严格按照《公司法》《公司章程》和《股东大会议事规则》等法律法规和规范性文件的要求，规范股东大会的召集、召开、表决程序，并聘请律师出席见证，股东大会的召集、召开程序、出席股东大会的人员资格及股东大会的表决程序均符合法律法规的要求。

公司建立与股东沟通的有效渠道，平等对待所有股东，确保股东对公司重大事项享有知情权与参与权，依法充分行使股东权利。公司股东大会提案审议符合程序，股东大会就会议通知所列明的议案依次进行审议。投票方式为现场投票结合网络投票，为股东行使权利提供便利。



信息披露

公司制定了《信息披露管理办法》《投资者关系管理制度》《内幕信息知情人员登记管理制度（修订）》等，并严格按照上述制度执行，真实、准确、完整、及时地披露信息。注重与投资者沟通交流，通过接待股东来访、回答投资者咨询、网上业绩说明会、投资者关系互动平台等多种方式，积极强化公司与投资者的关系。指定《证券时报》《上海证券报》和巨潮资讯网为公司信息披露的专业报纸和网站，确保公司所有股东能够公平获取公司信息，维护投资者的合法权益。根据上市公司规则要求依法依规管理。积极配合证监局、交易所对公司的日常监管工作和现场调查，及时组织相关部门及人员配合检查，并认真落实、提交所需的各项资料及报告，确保公司符合监管的各项要求。

根据深交所公布的最新年度信息披露考核结果，2023 年公司信息披露考核结果维持 B 等级。



附录

关键绩效表

▶▶ 环境范畴

一级指标	二级指标	三级指标	单位	2024
资源消耗	水资源	耗水总量	万吨	1.17
		新鲜水用量	吨	8,678
		重复用水率	%	12
		重复用水量	吨	1404
	能源	燃料消耗总量	吨标准煤	620
		万元产值综合能耗（可比价）	吨标准煤 / 万元	0.0024
		化石能源消耗量	吨标准煤	207.2
		煤炭消耗量	吨标准煤	0
		柴油消耗量	吨标准煤	16.8
		天然气消耗量	吨标准煤	10.4
		其他化石能源消耗量	吨标准煤	180
		非化石能源消耗量	吨标准煤	6.9
		屋顶光伏	吨标准煤	5.7
		余热能	吨标准煤	1.2
		外购能源消耗量	吨标准煤	401
		外购电力	吨标准煤	245
		外购热力	吨标准煤	156
		清洁能源消耗量	吨标准煤	3.2
		可再生能源消耗量	吨标准煤	1.7
		非化石能源消耗量占比	%	1.113
		清洁能源消耗量占比	%	0.516
		可再生能源消耗量占比	%	0.274

一级指标	二级指标	三级指标	单位	2024
资源消耗	物料	物料消耗总量	吨	112,000.01
		气相防锈纸及纸胶带等	吨	0.01
		其他	吨	112,000
		可再生资源消耗量	吨	2,576
		可再生资源消耗量占比	%	2.3
		不可再生物料消耗量	吨	109,424
		有毒有害物料消耗量	吨	38
		包装材料消耗总量	立方米	495
		可循环使用包装材料消耗量	立方米	368
		不可循环使用包装材料消耗量	立方米	127
		物料消耗强度	吨 / 百万元	42.94
污染防治	废水	废水排放量	吨	7,992
		工业废水排放量	吨	1,143
		生活废水排放量	吨	6,849
	固体 废弃物	固体废弃物处置总量	吨	263
		一般工业固体废物产生量	吨	263
		一般工业固体废物处置量	吨	263
		一般工业固体废物产生密度	吨 / 百万元	0.101
		一般工业固体废物综合利用量	吨	224
		一般工业固体废物综合利用率	%	85
		危险废物产生量	吨	0
		危险废物处置量	吨	0
		危险废物产生密度	吨 / 百万元	0
气候变化	温室气体 排放	温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	409.5
		范围一排放量	吨二氧化碳当量	138.82
		范围二排放量	吨二氧化碳当量	270.68
		温室气体减排量	吨二氧化碳当量	46
		温室气体排放强度（1+2）	吨二氧化碳当量 / 万元	0.0016
环境管理	环保投入	环保总投入	万元	687.00
		其中：节能投入	万元	172.00
		环保投入	万元	515.00
		环保总投入占营业收入比例	%	0.26

▶▶ 社会范畴

一级指标	二级指标	三级指标	单位	2024
员工	员工结构	员工总数	人	1,266
		少数民族员工	人	31
		残疾员工	人	4
		按性别结构划分		
		男性	人	933
		女性	人	333
		按教育背景划分		
		硕士及以上	人	146
		本科	人	591
		专科	人	255
		专科以下	人	274
		按年龄划分		
		30 岁（含）以下	人	222
		30 岁—50 岁（含）	人	894
		50 岁以上	人	150
		按区域划分		
		中国大陆员工	人	1,182
		港澳台及海外员工	人	84
		按专业构成划分		
		生产人员	人	261
		技术人员	人	555
		财务人员	人	62
		行政人员	人	134
		管理人员	人	189
		新入职员工人数	人	116
		按性别结构划分		
		男性	人	96
		女性	人	20

一级指标	二级指标	三级指标	单位	2024
员工	员工结构	按招聘渠道划分		
		应届毕业生	人	6
		社会招聘	人	110
		劳动合同签订率	%	100.00
	薪酬与福利	应缴社保缴纳比率	%	100
	员工职业健康 安全管理	从业人员职业伤害保险投入	万元	142.92
		从业人员职业伤害保险覆盖率	%	100
		职业伤害及职业病频次	人	0
		安全培训覆盖率	%	100
		工作场所员工发生事故的数量	件	0
		工作场所员工发生事故的比率（工伤率）	%	0.00
		因工亡故人数	人	0
		因工亡故比率	%	0.00
		因工伤损失工作时数	小时	0.00
		职业病发生率	%	0.00
		因工死亡人数	人	0
	关爱与帮扶	慰问金投入	元	22,500
	发展与培训	全年培训场次	次	405
		年度培训支出	万元	109.47
		年度培训总时长	小时	14,029.50
		培训总人数	人次	2,213
		员工培训覆盖率	%	100.00
		男性员工受训比例 ¹	%	68.01
		女性员工受训比例	%	32.00
		高级管理层员工受训比例	%	1.36

1 男性员工受训比例为男性员工受训人数 / 实际培训总人数。以下指标同理。

一级指标	二级指标	三级指标	单位	2024
员工	发展与培训	中级管理层受训比例	%	7.37
		基层员工受训比例	%	91.32
		员工平均培训时长	小时	67.85
		男性员工人均培训时长	小时	74.77
		女性员工人均培训时长	小时	40.03
		高级管理层员工人均培训时长	小时	39.25
		中级管理层员工人均培训时长	小时	242.04
		基层员工人均培训时长	小时	54.80
	劳动纠纷解决 机制	劳动纠纷案件数量	件	1
	员工流动	员工流失率	%	13.98
		按性别结构划分		
		男性 ²	%	10.43
		女性	%	3.71
		按年龄结构划分		
		30 岁（含）以下	%	2.37
		30 岁 -50 岁（含）	%	9.00
		50 岁以上	%	1.74
		按所在区域划分		
		中国大陆员工	%	10.98
		港澳台及海外员工	%	1.74
	客户服务与 权益	客户投诉数量	件	0
		客户投诉解决数量	件	0
	创新发展	研发投入金额	万元	8,118.79
		研发投入占营业收入比例	%	3.11
		研发人员数量	人	224
		研发人员占比	%	17.69

2 男性员工流失率为男员工流失数 / 员工总数，女性员工流失率计算方式同理。

一级指标	二级指标	三级指标	单位	2024
产品与服务 管理	知识产权保护	申请专利数量	个	15
		发明专利申请数量	个	5
		实用新型专利申请数量	个	10
		外观设计专利申请数量	个	0
		授权专利数量	个	8
		发明专利授权数量	个	1
		实用新型专利授权数量	个	7
		外观设计专利授权数量	个	0
		有效专利数量	个	141
		发明专利数量	个	33
		实用新型专利数量	个	107
		外观专利数量	个	1
		百万营收有效专利数量	个 / 百万元	0
		商标权数量	个	0
		著作权数量	个	323
		百万营收软件著作权数量	个 / 百万元	0.12
供应链安全 与管理	供应商管理	供应商数量	家	3,471
		中国大陆供应商数量	家	2,934
		港澳台及海外供应商数量	家	537
		审查的供应商数量	家	1,392
		因不合规被中止合作的供应商数量	家	9
		因不合规被否决的潜在供应商数量	家	0
		获得可持续相关认证的供应商数量	家	450
		廉洁协议签订情况	家	156
	供应链环节 管理	供应链重大风险与影响事件数量	件	0
社会贡献	依法纳税	缴纳税费金额	万元	9,731.95

▶▶ 公司治理范畴

一级指标	二级指标	三级指标	单位	2024
治理策略 与组织架构	组织构成及职能	董事会人数	人	8
		董事会博士占比	%	12.50
		董事会研究生占比	%	37.50
		董事会本科及以下占比	%	50.00
		董事会男性占比	%	75.00
		董事会女性占比	%	25.00
		独立董事占比	%	37.50
		非独立董事占比	%	62.50
		召开董事会次数	次	10
		董事会成员的平均任期	年	3
		外部监事占比	%	0.00
		召开监事会次数	次	6
		监事会成员的平均任期	年	3
		高管人数	人	4
		高管博士占比	%	25.00
		高管研究生占比	%	50.00
		高管本科及以下占比	%	25.00
		高管男性占比	%	100.00
		高管女性占比	%	0.00
		高管成员的平均任期	年	3
	内部控制	重大或重要内控缺陷数量	个	0
	商业行为	反腐倡廉培训时长	小时	4
		反腐倡廉培训参训人次	人次	60
投资者关系与股东 权益管理	投资者关系与 股东权益管理	投关活动次数	次	2
		投资者交流会次数	次	2
		累计接待投资者数量	人次	5
		召开股东大会次数	次	7
		股东大会董事出席率	%	100.00
	信息披露	披露的定期报告数量	个	4
		发布的临时公告	个	121

指标索引

	深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）	央企控股上市公司 ESG 专项报告参考指标体系	GRI 可持续发展报告标准
关于本报告	/	/	2-2, 2-3, 2-4, 2-13, 2-14, 2-22
管理层致辞	/	/	2-23, 2-24
走进惠博普	/	/	2-1, 2-6
海外履责 惠及四方	第三十八条至第四十条	S4.2、S4.4	203-1, 203-2
ESG 治理			
治理架构	第十二条、第十四条	G1.1、G1.3	2-14, 2-17
政策制度	第十二条	G1.1、G1.3	2-14, 2-17
管理实践	第十八条	G1.1、G1.3	2-14, 2-17
利益相关方沟通	第十二条	G1.1、G1.3	2-15, 2-16
双重重要性分析	第十二条	G1.1、G1.3	2-26
绿色发展 责任共担			
守护环境 绿水青山	第三十二条、第三十三条	E4.1、E5.4、E5.5、E5.6	2-25, 307-1
气候应对 风雨同舟	第二十一条至第二十八条	E3.1、E3.2、E3.3、E5.1、	201-2, 304-1, 304-3, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5, 305-7
资源管理 统筹规划	第三十条、第三十一条、第三十五条至第三十七条	E1.1、E1.2、E1.4	302-1, 302-3, 302-4, 303-1 至 303-5

	深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）	央企控股上市公司 ESG 专项报告参考指标体系	GRI 可持续发展报告标准
污染防治 美丽家园	第三十条、第三十一条	E2.1、E2.2、E2.3	306-1 至 306-5
心系社会 共融共荣			
人尽其才 培育队伍	第五十条	S1.1、S1.2、S1.3、S1.4、S1.5	2-7, 2-19, 2-20, 201-3, 401-1, 401-2, 403-1, 403-5, 403-5, 403-6, 403-7, 404-1, 404-2
精益求精 优化供应	第四十五条、第四十六条	S3.1、S3.2	308-1, 308-2, 414-1, 414-2
客户体验 卓越服务	第四十八条	S2.2	416-1, 416-2, 418-1
质量为纲 安全为本	第四十七条	S2.1	403-1 至 403-8
创新驱动 科技引领	第四十二条	S2.3	417-1
诚信经营 合规致远			
治理完善 组织协同	/	G1.2、G1.3	405-1
清风正气 党风廉政	/	G1.1	/
合规管控 风险防范	第五十五条	G2.1、G2.2、G5.1、G5.2	205-2
公平竞争 稳健前行	第五十六条	G2.3	206-1
股东沟通 信息透明	第五十三条	G3.1、G4.2	2-16, 2-29



第三方评价

受华油惠博普科技股份有限公司委托，证券时报旗下智库中国资本市场研究院对公司《2024 环境、社会及治理（ESG）报告》（以下简称《报告》）进行评价，具体结论如下：

利益相关方的包容性：公司坚信通过双向、透明且定期的沟通，能够精准把握并积极回应各利益相关方的期望与诉求。为此，公司与政府及监管机构、股东和投资者、客户、合作伙伴、员工、社区及公司等主要利益相关方，建立了常态化的沟通机制，最大程度地满足其合理诉求，利益相关方的包容性表现卓越。

可持续发展背景：公司积极响应国家“双碳”战略，通过技术创新推动绿色低碳发展，成功投产华南地区首个海上二氧化碳回收利用项目，为完善行业技术体系和实现“双碳”目标提供了重要支撑；在海外运营中积极履行社会责任，通过业务合作、本地化管理等方式带动当地行业发展，为当地经济和社会发展做出了积极贡献。

实质性：公司高度重视 ESG 重要性议题的管理。首先，充分考虑深交所信披指引议题设置，结合公司性质、行业特点、行业发展阶段以及自身商业模式等因素，初步识别 37 个 ESG 相关议题。随后，采用问卷调查、专家评估、行业对标等多元化方式，广泛了解和征集各利益相关方的意见，据此对每个议题从影响重要性和财务重要性两个维度进行评估，并赋予相应分数。在此基础上，根据公司发展情况，科学确定公司影响重要性及财务重要性议题的阈值，进而绘制重要性议题矩阵，并根据议题重要性排序进行重点 ESG 信息的披露，实质性表现卓越。

完整性：《报告》向各利益方全面展示公司 2024 年在经营中践行可持续发展理念，围绕环境、社会及公司治理相关的重点议题所采取的行动及获得的成效；在“关于本报告”部分，“组织范围”明确了内容涵盖的界限，其披露的实体范围为公司及附属公司，与公司同期合并财务报表范围一致。“时间范围”说明了时间跨度，即从 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，完整性表现优秀。

准确性：公司在编写《报告》时，严格遵循全球报告倡议组织《可持续发展报告标准》（GRI Standards）、《联合国可持续发展目标》（SDGs）、深交所《上市公司可持续发展报告指引》等国内外标准，参考国资委相关指导性文件，确保报告内容的规范性和权威性。公司持续提升信息化建设水平，打通合同管理等专业子系统与经管平台的数据通道，开展数据管理工作，确保数据的可靠性和及时性，准确性表现优秀。

平衡性：《报告》在披露“有毒有害物料消耗量”“员工流失率”“劳动纠纷案件数量”等负面数据的同时，详细阐述了公司在加强党风廉政建设、合规管控、风险防范意识和质量管理，以及资源管理、废水管理、废气和废弃物管理等方面所采取的具体措施，平衡性表现良好。

清晰性：《报告》从 ESG 治理、环境管理、气候应对、员工责任、产品责任、公司治理、合规管控等维度，全面展现了

利益相关方关切的关键议题年度进展与成效，并结合大量案例、图片、表格、架构图等可视化工具，增强了内容的直观性和可读性，框架结构清晰。《报告》在文末披露了关键绩效表与索引表，在文中针对节能环保、能源管理、员工培训、供应商管理、知识产权保护等多个议题，列出关键绩效数据并进行要点解析，便于读者快速掌握核心信息。整体而言，报告逻辑严谨、信息丰富，清晰性表现卓越。

可比性：《报告》延续上年披露了女性员工占比、培训总人数、供应商数量、公益投入金额等多个关键指标，并通过“全球领先的油气领域数智化能源服务企业”“2024 年公司完成渤海油田规模最大的天然气终端项目”进行横向比较，可比性表现良好。

可靠性：公司成立董事会战略与可持续发展 (ESG) 委员会，建立了覆盖全面、内容具有前瞻性、体现行业特色的 ESG 指标体系，明确了指标名称、指标性质、指标含义、计算方法等关键要素，为 ESG 管理提供标准化框架。《报告》引用的信息与数据均来源于公司的内部文件或有关公开资料，并经公司董事会审议通过。公司董事会承诺本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，可靠性表现优秀。

时效性：公司在正常财务年度披露 ESG 报告，时效性表现卓越。



意见反馈表

尊敬的读者，

您好！感谢您在百忙之中阅读《华油惠博普科技股份有限公司 2024 年度环境、社会和公司治理报告》。为了不断改进报告编制工作，提升五矿发展履责能力和水平，我们诚挚邀请您对本报告提出宝贵的意见和建议，帮助我们不断改进。

地址：

邮件：

1. 对于惠博普来说，您所属的利益相关方类别是：

- ☐ 股东与投资者 ☐ 客户 ☐ 员工 ☐ 政府及监管机构
☐ 供应商与合作伙伴 ☐ 社区 ☐ 公众与媒体 ☐ 其他

2. 您对本报告的总体印象是：

- ☐ 很好 ☐ 较好 ☐ 一般 ☐ 较差 ☐ 很差

3. 您认为本报告结构安排：

- ☐ 很合理 ☐ 较合理 ☐ 一般 ☐ 较差 ☐ 很差

4. 您认为本报告版式设计：

- ☐ 很合理 ☐ 较合理 ☐ 一般 ☐ 较差 ☐ 很差

5. 您认为本报告可读性：

- ☐ 很好 ☐ 较好 ☐ 一般 ☐ 较差 ☐ 很差

6. 您认为本报告能否反映公司对经济、社会、环境的重大影响：

- ☐ 能 ☐ 一般 ☐ 不了解

7. 您认为本报告所披露信息、数据、指标的清晰、准确、完整程度如何？

- ☐ 高 ☐ 较高 ☐ 一般 ☐ 较低 ☐ 低

8. 您认为公司在服务客户、保护利益相关方方面做得如何？

- ☐ 好 ☐ 一般 ☐ 差 ☐ 不了解

9. 对于报告编制或履责实践，您还有哪些宝贵意见或建议：



免责声明

本报告所包含信息不构成任何投资建议，投资者不应以该等信息取代其独立判断或仅根据该等信息作出决策，本公司亦不对因使用本报告中的信息而引发或可能引发的损失承担任何责任。本公司所刊信息真实准确，若有与法定披露文件不一致之处，以法定披露文件为准。

本报告若构成前瞻性陈述的陈述，不构成对公司未来行动的约束，本公司无义务且不承诺会对本文件所刊载前瞻性陈述（如有）作出修订。

图片版权及字体归原作者所有，如有侵权请告知删除。