



**Hi-P International Pte. Ltd.**  
**赫比国际私人有限公司**

Company Registration Number 198004817H

11 International Business Park, Singapore 609926  
[www.hi-p.com](http://www.hi-p.com)

# 追求卓越 推动持续增长

SUSTAINABILITY REPORT 2020



Hi-P International Pte. Ltd.  
赫比国际私人有限公司

# 目录

介绍	01	管治篇	18
关于报告	01	反腐败	18
赫比集团概况	02	经济篇	21
赫比业务分部	03	经济绩效	21
赫比核心服务	04	员工篇	25
赫比执行基础	06	公平就业和劳动实践	25
协会成员	07	培训与教育	30
认证与表彰	07	职业健康与安全	34
董事会致辞	08	环境篇	44
赫比可持续发展主要成就	09	能源消耗	44
我们的可持续发展方法	10	温室气体排放	50
赫比与可持续发展	10	社区篇	53
赫比与利益相关方	11	企业社会责任	53
实质性议题评估	12	GRI内容索引	56
我们的新冠疫情应对	14		

# 介绍



## 关于报告

赫比国际私人有限公司(以下称“赫比”,“公司”或“我们”)很荣幸地主动向社会公众披露公司的第四份可持续发展报告。本报告揭示了公司2020 财年(2020年1月1日至2020年12月31日)的可持续发展状况并包含了上一财年(2019财年)的数据用作对比。

赫比遵循新加坡证券交易有限公司(“SGX-ST”)主板上市规则第711条(B)的要求,并参照全球报告倡议组织(Global Reporting Initiative Standards, “GRI”)的“核心”方案编写本报告。

本报告涵盖了赫比在新加坡、中国、泰国与波兰的制造运营和提供支持的办事处<sup>1</sup>的所有关于可持续发展的数据信息。虽然赫比尚未对本报告进行外部审计,但在未来时机成熟时,公司可能会考虑加入外部审计报告。如对本报告有任何建议、意见或问题,请通过邮件sustainability@hi-p.com与赫比联系。

<sup>1</sup> 支持办事处只适用于新加坡和中国。

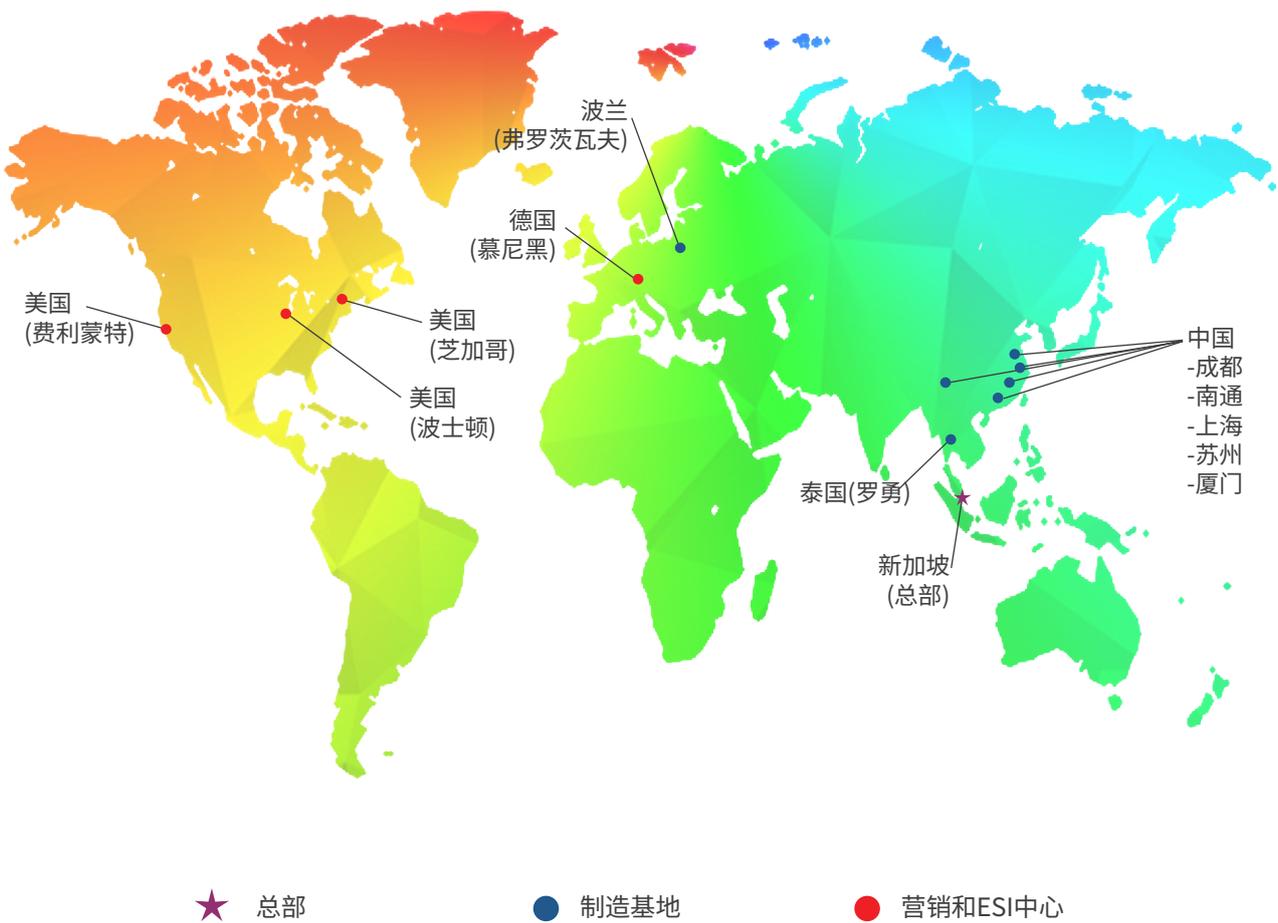
# 介绍

## 赫比集团概况

赫比成立于1980年，以嵌件成型、金属成型工具制造商为起点，之后的发展见证了赫比立足于其工业根基，进而扩张公司海外制造基地的历程。赫比的快速成长留下了一个又一个公司发展历史的里程碑，这包括2003年在新加坡证券交易所的上市。为了更好地利用管理和资金资源，我们已在2021年4月21日从新加坡证券交易所退市，并更名为赫比国际私人有限公司。

今天，作为领先的综合电子制造商，我们仍保持一个清楚的目标，我们将继续利用我们核心的产品设计和工艺流程开发能力，为各行业的客户提供一站式制造解决方案。我们现有的客户涵盖了众多全球知名品牌，其中包括手机、平板电脑、家用和个人护理用品、计算机与配件、物联网（“IoT”）、医疗设备和工业电子设备等。

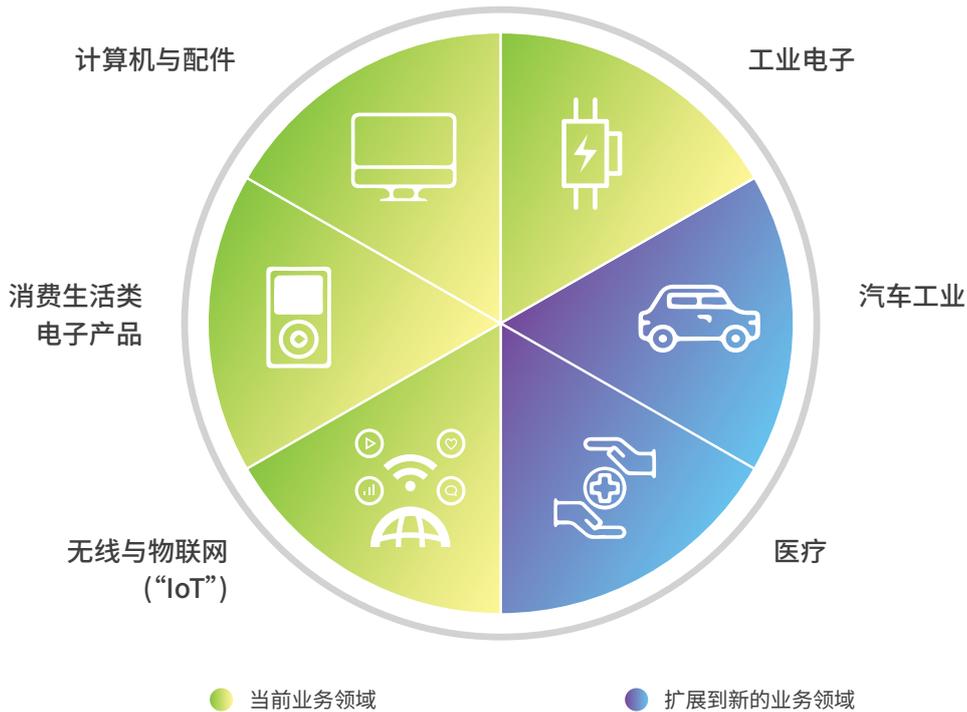
截至2020年12月31日，赫比在多个国家与城市经营着共13个制造工厂，这些工厂分别位于中华人民共和国（上海、成都、厦门、苏州和南通）、波兰、泰国和新加坡。我们的全球网络还包括几个位于中国、新加坡、德国和美国的销售和客户服务中心。



# 介绍

## 赫比业务分部

为保持和提升赫比的竞争优势，公司致力于为客户开发提供具有独特价值的制造解决方案。我们的服务范围横跨了四个不同的领域，从应用在电子设备中的先进技术到消费产品，例如个人生活用品和电子产品等。展望未来，赫比旨在发挥企业家精神，在商业关系中继续寻求更多的创新技术来拓展新的业务领域。



无线与物联网  
("IoT")

近年来，随着速度和灵活性成为高速无线技术成功的关键，国际数据公司("IDC")已将物联网("IoT")的重要性逐渐提高。赫比将会利用我们的技术专长和技能并针对客户的需求和规范寻求独特的创新性解决方案。



消费生活类  
电子产品

在竞争异常激烈的消费市场中，赫比与我们的客户合作，了解当前的市场趋势。我们垂直集成的制造能力使得端到端的产品开发得以实现，不但能满足特定客户的需求，还能帮助客户从外包中获得最大价值。



计算机与配件

近年来，电子技术领域经历了快速的发展和进步，并创造了对功能强大，高效的产品和应用的大量需求。基于对计算机外围设备精度和质量的重要性的了解，在不影响精度和质量的前提下，赫比是许多客户在以合理价格获得按时交付定制组件时值得信赖的来源。



工业电子

面对电气和机械装配的复杂性，赫比对这一业务领域所面临的独特挑战有深刻的理解，而我们专用装配团队的内部垂直整合能力直接降低了生产成本，并为许多客户加快了其产品的发布速度。



汽车工业

鉴于汽车行业的迅速发展，赫比意识到汽车零部件的需求增长。我们会在不久的将来制定计划，在汽车领域进行投资和扩大我们的技术能力，以便充分利用我们在产品设计方面的核心竞争力。



医疗

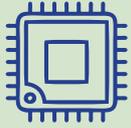
我们预计在扩展到医疗保健领域的过程中，我们的专家团队将竭诚为客户提供量身定制的，符合该行业严格监管要求的优质医疗设备和技术。

# 介绍

## 赫比核心服务

赫比核心服务	描述	产品范围
<p>模具</p> 	<p>赫比最早是一家专门从事模具制造的企业,这一专业领域一直延续至今。因此,模具是我们的核心竞争力之一,我们以向客户提供可靠而卓越的服务为荣。</p>	
<p>注塑成型</p> 	<p>从双色和三色注塑到金属和玻璃嵌件成型,赫比始终满足并超越客户的期望。赫比的独特价值在于用最佳的生产技术提供最精确的模具设计生产产品。</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 高精度注塑</li><li>• 双色和三色注塑</li><li>• 嵌件成型</li><li>• 玻璃注塑</li><li>• 薄壁高速成型</li><li>• 模内装饰</li><li>• 模内贴标</li><li>• 热固性成型</li></ul>
<p>金属冲压</p> 	<p>赫比能够为不同行业的产品定制各种精密冲压组件。结合其在金属成型和塑料成型领域的深厚专业知识,赫比能够提供业内价值最高的产品。</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 薄壁</li><li>• 精密成形</li><li>• 拉伸</li><li>• 点焊和激光焊接</li><li>• 化学蚀刻</li><li>• 阳极氧化</li></ul>
<p>金属数控机床</p> 	<p>多年来,赫比不断投资开发新数控设备,并将继续加大投入,提高工作效率,缩短交货时间,增加客户利润。</p> <p>赫比的3-4轴数控设备还能够根据客户的要求定制数控车削、铣削、磨削,提供高价值服务。</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 铝合金</li><li>• 不锈钢</li><li>• 铜</li><li>• 特殊金属</li></ul>

# 介绍

赫比核心服务	描述	产品范围
<p><b>表面装饰</b></p> 	<p>凭借其丰富的装饰选择和先进的设计技术，赫比从业内众多制造商中脱颖而出。这些选择与技术能够完美融入到客户的最终产品之中。</p>	<p><b>塑料件装饰</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 喷漆</li> <li>• 移印</li> <li>• 热传导</li> <li>• 激光蚀刻</li> <li>• 电镀</li> <li>• 模内装饰</li> <li>• 模内贴标</li> <li>• 不导电镀膜</li> <li>• 数控机床</li> </ul> <p><b>金属件装饰</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3D金属冲压</li> <li>• 多色阳极氧化</li> <li>• 最新材料表面处理</li> <li>• 真空镀膜</li> <li>• 电解沉积</li> <li>• 化学蚀刻</li> <li>• 数位印刷</li> <li>• 不导电镀膜</li> <li>• 钻石切割</li> <li>• 细纹整理</li> <li>• 阳极氧化</li> </ul>
<p><b>电子装配</b></p> 	<p>赫比的电子装配工厂位于苏州，并已通过ISO 9001:2008和ISO 13485国际标准认证。对于电子装配解决方案，赫比拥有终端生产能力，包括板级组装、模块组装和最终拥有测试能力的产品组装。通过交货前模拟客户使用状况的定制的可靠性测试来保证最终产品的质量。产品组装线通过质量追溯系统，追踪并管控产品制造过程中的质量问题。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 经验丰富的供应链管理团队把关工业和消费产品的全套解决方案</li> <li>• 产品验证</li> <li>• 测试解决方案开发能力</li> <li>• 扩展到全球直接交付和订单履行</li> </ul>

# 介绍

## 赫比执行基础

### 公司愿景

成为垂直整合机电一体化的行业领导者,通过创新为客户创造价值并超越客户的期望

### 公司使命

作为客户的合作伙伴为客户增加价值并获得双赢

多年来,强大的执行基础一直是赫比成功实现公司战略的基石。在赫比,我们以绩效为导向,以人为本。我们的员工在所有领域不断追求持续改进,以取得最大成效。我们的执行基础原则始终如一地贯彻于所有职能部门,从财务,人力资源,供应链,质量,IT到业务开发和运营。

遵循赫比的贡献和主人翁精神,我们通过吸引,保留和培养最优秀的人才来努力构建一个强大的组织结构。我们执行透明的系统,认可并奖励我们的员工。赫比始终相信人文本位能为我们的员工塑造一个乐于助人,为他人着想,互相激励,共同进取的赫比精神。

赫比宣传并倡导所有员工遵循赫比的核心行为准则,要讲究礼貌、拼搏不懈、公正廉洁、守纪自律以及成熟谦逊。同时,我们也向所有员工传达了我们的执行纪律,至少做到守时、恪守承诺、专注以及严格遵守、彻底跟进后续工作。

# 介绍

## 协会成员

赫比的协会成员如下图所示。



## 认证与表彰

以下是赫比所获得的重要的认证和认可。



**ISO 9001:2015**  
质量管理体系

**ISO 14001:2015**  
环境管理体系

**ISO 13485:2016**  
医疗器械质量管理体系

**IATF 16949: 2016**  
汽车质量管理体系

**ISO 45001: 2018**  
职业健康与安全管理系统

**IECQ QC080000:2017**  
有害物质过程管理体系手册

**责任商业联盟行为准则 (RBA) 银级 (2020财年)**  
(苏州、厦门和新加坡业务)

**罗技工程和NPI火炬奖**  
(苏州业务)

**宝洁:全球十佳优秀供应商奖**  
(上海业务)

# 董事会致辞



我很荣幸作为董事会代表，向公众发布赫比国际私人有限公司的四份可持续发展报告。

2020是前所未有的一年。新冠疫情的流行，给全球带来了十分广泛的影响，同时对全球经济造成了严重冲击。在如此充满挑战的背景下，我们始终坚定不移的致力于为我们的利益相关方实现稳定和长期的价值创造。

受新冠疫情的影响，我们在中国的制造业务在政府的停工停产的政策下，在2021第一季度受到了很大的冲击，但在第一季度末，我们就恢复了生产，并在第二季度呈现快速上涨的势头。在强制关闭前，我们已经在整个集团范围内实施了业务连续性计划以保证整个集团的持续运营。我们视保障员工以及所有利益相关者的健康为我们的首要任务，因此，我们迅速启动了法定传染病相关程序，采取了应对措施，例如增加工作场所的消毒频率，安装温度检查站并确保为所有人提供足够的个人防护设备等，以助于保护我们的员工及其他人的健康。

目前我们已恢复了运营，但现在的局势仍在继续影响着需求与供应，这导致整个供应链出现中断和不确定性。例如，欧洲地区的封锁以及边境禁运给我们向客户运输货物带来了巨大的困难。在此期间，我们保持关键的沟通渠道并与利益相关方紧密合作以确保将干扰降到最低。我们维持健康的净现金状况，可以用来缓冲任何不可预见的情况，并支持业务增长。更多关于新冠疫情的细节，可参考本报告的“我们的新冠疫情应对”部分。

自成立以来，董事会一直将可持续发展作为战略制定的一部分，并继续对赫比的可持续发展方法进行重点监督，其中也包括密切监测新冠疫情的影响。赫比的哲学理念将继续成为我们组织的基础，其中包括赫比文化、“应该”概念、执行力基础、目的本位、矩阵法、自许等。多年来，这些理念指导了我们公司战略的成功实施，并将在今后几年继续推动我们前进，尤其是当我们从新冠疫情危机中摆脱出来时。我们将继续密切留意市场趋势和经济前景，以期在整个业务范围内实现我们的可持续发展目标。最后，感谢所有利益相关者对赫比一直以来的信任和支持。

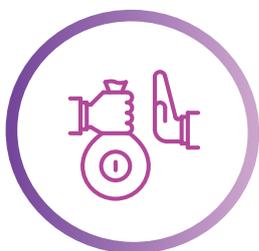
姚晓东  
执行主席兼首席执行官

# 赫比可持续发展主要成就

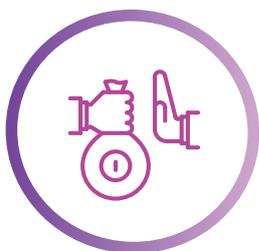


## 管治

### 反腐败



100% 管治机构成员获得反腐败政策的沟通和培训



向 100% 新供应商传达了反腐败政策



## 社会

### 培训和教育



2020年3月试运行电子学习平台

### 职业健康安全



零 工伤导致的死亡、严重后果工伤<sup>2</sup>或与工作相关的疾病

### 对当地社区的贡献



向当地社区捐赠现金 \$144,102 新币



## 环境

### 能源强度



与2019财年相比, 2020财年能源强度降低 8.5%

### 温室气体排放



在赫比南通推出温室气体排放管理程序

<sup>2</sup> 严重后果工伤是指导致工作者死亡或无法、没有或预期不能在6个月内完全恢复到先前健康状况之伤害的工伤。

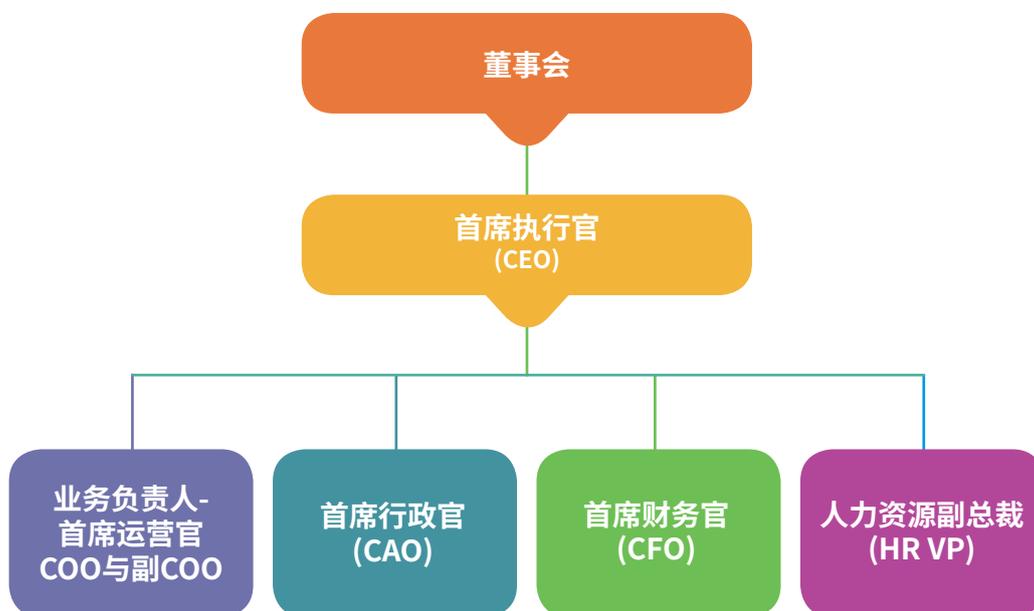
# 我们的可持续发展方法

## 赫比与可持续发展

可持续发展是我们运营战略的核心。我们的政策旨在将关键的可持续发展原则整合到我们的业务框架和运营中。这些政策的重要性已通过所有新员工必经的入职培训向各位员工强调,并在本报告的各个实质性议题部分进行了详细说明。除此之外,我们还拥有内部措施和监控系统来管理我们可持续发展绩效。

赫比的可持续发展管理团队成立于 2017 财年,由以下成员组成。在董事会的直接监督下,团队协调并实施了我们所有业务职能的可持续发展计划。

图1: 赫比的可持续发展团队



# 我们的可持续发展方法

## 赫比与利益相关方

赫比的利益相关方对我们组织的长期发展发挥着战略性作用，因此赫比理解并尽全力满足其需求。根据对赫比业务与可持续发展绩效的重大影响力，我们确认出以下利益相关方。下表中总结了这些利益相关方参与赫比决策的方法，以及赫比回应其需求的途径。

利益相关方	关键考量	赫比的回应	参与方式	参与频率
客户	<ul style="list-style-type: none"> <li>遵守环境相关的法律法规</li> <li>高品质的产品</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>遵守所有法律法规</li> <li>及时地提供最好质量的产品</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客户审核会议</li> <li>客户反馈调查</li> <li>客户审查会议</li> <li>高级管理层对客户的友好访问</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>每年/每半年</li> <li>根据客户要求每季度或更频繁地进行</li> <li>经常性</li> </ul>
雇员	<ul style="list-style-type: none"> <li>职业发展</li> <li>安全和有利的工作环境</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理层将逐个讨论雇员的顾虑，并将实施改进计划</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>参与度调查</li> <li>资讯简报</li> <li>高级和中级管理层访问制造工厂，以观察工作环境</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>每季度</li> <li>每月</li> </ul>
工会	<ul style="list-style-type: none"> <li>公平且不断进步的就业实践</li> <li>成员福利</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>为员工提供公平的薪酬和职业发展</li> <li>开展促进员工健康和安全的活动</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>赫比工会会议</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>必要时</li> </ul>
监管机构	<ul style="list-style-type: none"> <li>遵守所有法律法规</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>内部合规</li> <li>遵守法规</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>电子通讯</li> <li>会议</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>根据市场情况</li> </ul>
股东	<ul style="list-style-type: none"> <li>从投资中获得可持续的回报</li> <li>透明和及时地信息更新</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>增加销售和提高成本效益流程，保持可持续增长</li> <li>定期和透明地汇报交流财务和非财务信息</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度股东大会 (AGM)</li> <li>通过新交所发布的公告*</li> <li>分析师会议*</li> <li>与机构投资者会面</li> </ul> <p>* 适用于 2020 财年</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年</li> <li>每半年*</li> <li>每半年*</li> <li>根据要求提供</li> </ul>
供应商	<ul style="list-style-type: none"> <li>及时付款</li> <li>良好的合作关系</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>收到符合品质要求的商品和服务时根据账期付款</li> <li>根据客户的要求下单采购产品和服务</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供应商绩效评估</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>根据业务需要每季度或每半年展开</li> </ul>
当地社区	<ul style="list-style-type: none"> <li>与当地社区居民的互动</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>开办社区活动以迎合当地社区的需求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>深入社区家庭的慈善工作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>鼓励各工厂每年至少开展一次此类活动</li> </ul>

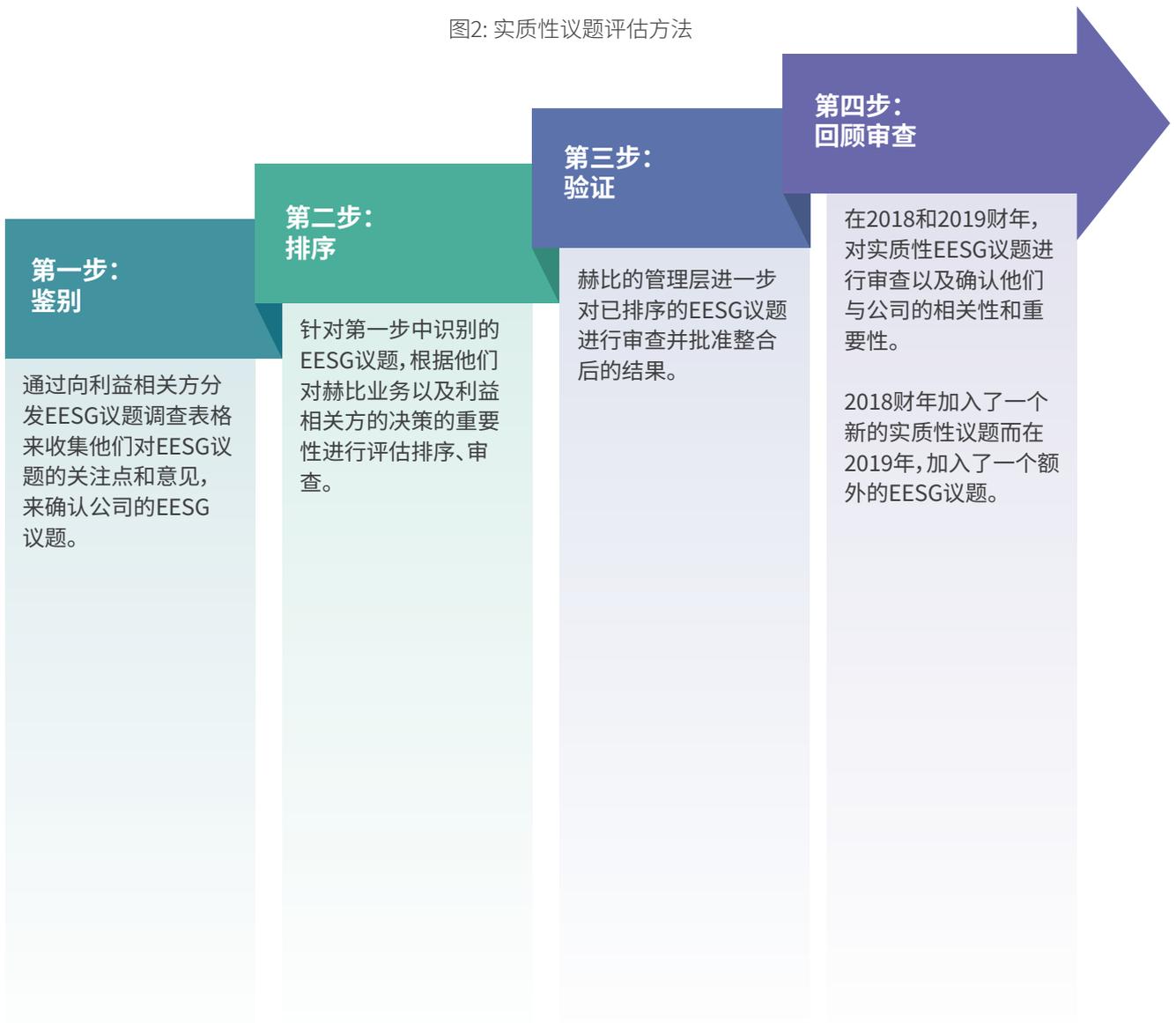
# 我们的可持续发展方法

## 实质性议题评估

在2017年10月，赫比在独立可持续发展咨询顾问的指导下，进行了第一次正式的实质性议题评估，确定了对我们有重大影响和受到我们重大影响的实质性经济、环境、社会和管治（“EESG”）因素。我们每年会对这些重要议题进行回顾，包括针对我们现有的EESG因素，进行同业分析，以确保它们对公司的持续相关性和重要性。

我们四步式实质性议题评估步骤与方法如下图2所示。在2020财年，通过评估现有的议题，我们确认2019财年报告的实质性议题仍然与我们的业务相关。

图2: 实质性议题评估方法



# 我们的可持续发展方法

下表总结了2020财年的EESG因素以及相关的GRI披露。

图3: 赫比的EESG因素

类别	EESG 因素	GRI披露项	'18	'19	'20
<b>实质性EESG因素</b>					
管治	反腐败	GRI 205-2: 反腐败政策和程序的传达及培训	✓	✓	✓
经济	经济绩效	GRI 201-1: 直接产生和分配的经济价值	✓	✓	✓
社会	教育与培训	GRI 404-1: 每名员工每年接受培训的平均小时数	✓	✓	✓
	职业健康与安全	^2018标准 GRI 403-1: 职业健康安全管理体系 GRI 403-2: 危害识别、风险评估和事件调查 GRI 403-3: 职业健康服务 GRI 403-4: 职业健康安全事务: 工作者的参与、协调和沟通 GRI 403-5: 工作者职业健康安全培训 GRI 403-6: 促进工作者健康 GRI 403-9: 工伤 GRI 403-10: 工作相关的健康问题 *2016 标准 GRI 403-2: 工伤类别, 工伤、职业病、损失工作日、缺勤等比率	✓*	✓^	✓^
环境	能源消耗	GRI 302-3: 能源强度	✓	✓	✓
	温室气体排放	GRI 305-1: 直接 (范畴 1) 温室气体排放 GRI 305-2: 能源间接 (范畴 2) 温室气体排放	✓	✓	✓
<b>补充EESG因素</b>					
社会	对当地社区的贡献	GRI 413-1: 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	✓	✓	✓
	公平就业与劳动实践	GRI 401-2: 提供给全职员工 (不包括临时或兼职员工) 的福利	不适用	✓	✓

# 我们的新冠疫情应对

从新冠疫情大流行开始，董事会就通过审查管理层采取的措施，并进行监督和指导，以确保赫比采取适当的措施来保护我们的人员和业务。在2020年1月中旬，我们预见新冠疫情的形势升级而启动赫比的业务连续性计划（“BCP”）和法定传染病程序（“SIDP”）。我们的高层管理人员定期举行会议，以随时了解最新情况，并确保赫比始终遵守我们运营所在地区当局制定的法律法规。我们的应对和恢复措施集中在以下关键领域：

- 确保工作场所的卫生和零感染，同时照顾员工的身心健康
- 最大限度地减少劳动力和材料短缺
- 保持和客户以及供应商的良好关系

在每个工厂都建立了一个由所有部门主管组成的工作小组，以执行由最高管理层制定的和SIDP中规定的响应措施（如下表所示）。此外，我们保持了足够的现金和银行净额度，可以用来缓解任何不可预见的情况。

## 法定传染病程序（“SIDP”）的关键措施

- ✓ 遵守地方当局的所有规定，即停业/隔离等。
- ✓ 跟踪官方网站以了解最新情况和健康建议。
- ✓ 随时保持员工对情况的了解，向员工分发有关疾病的信息和材料。
- ✓ 追踪员工的健康状况和旅行记录。
- ✓ 在进入赫比的场所之前，对所有员工和访客进行体温测量。
- ✓ 向所有员工推广良好的卫生习惯。
- ✓ 增加办公室和公共区域的清洁频率
- ✓ 确保足够的防护设备，例如口罩、温度计和洗手液。
- ✓ 确保有隔离室。

新冠肺炎的蔓延在上半年来对业务造成了相当大的不确定性。具体地说，由于新冠肺炎封锁，我们的中国业务在2020年第一季度受到了不利影响。自2020年第一季度末以来，这些业务已经恢复生产，我们在2020年第二季度迅速获得了发展势头，得以弥补缺口。在考虑到利益相关方的前提下，我们已经采取了多项措施来管理和缓解新冠肺炎的影响，以确保业务连续性，并符合我们恢复运营和逐步重新开放经济的要求。

# 我们的新冠疫情应对

## 员工

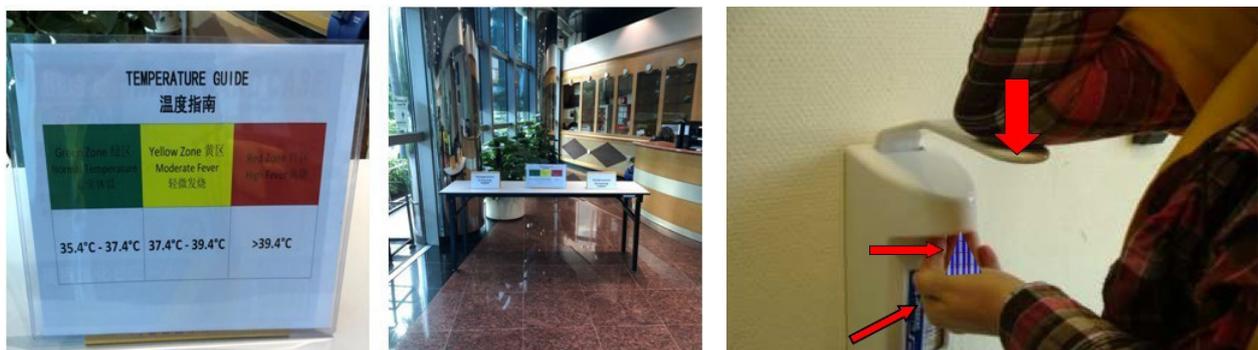
员工的健康和安全一直是赫比的首要任务。自疫情大流行开始以来，我们已按照SIDP和高层管理人员的要求采取了积极措施，以维护员工的健康和福祉。在SIDP的指导下，每个工厂都实施了新冠预防监测计划，以确保我们员工的健康和安全以及在不同国家/地区的安全复工。下图显示了一些已实施措施的示例。



新冠预防措施海报

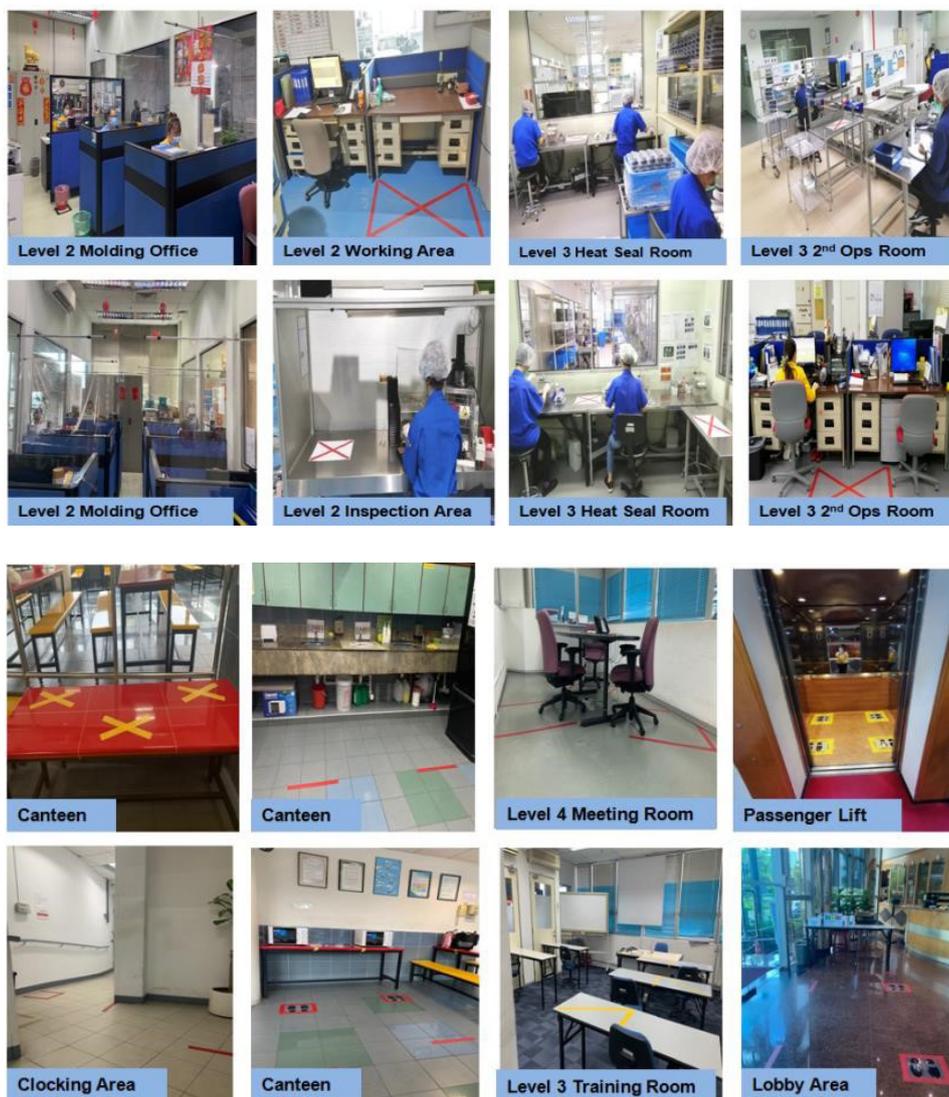


入场控制和现场消毒措施



入口处的温度采集和洗手液

# 我们的新冠疫情应对



安全距离措施, 例如物理位置标记和分区

我们还采取了其他措施, 例如为所有员工提供口罩, 并发出提醒以确保口罩的随时佩戴。在可能的情况下, 实施居家办公安排, 或在不可行的情况下, 实行交错工作时间安排。所有非必要的聚会也都转移到了网上, 例如我们的年度晚宴和舞会 (更多信息, 请参见“公平就业和劳动惯例”部分)。为了进一步保护我们的员工免受不必要的影响, 我们鼓励员工取消所有非必要的航班并补偿航班取消的费用, 并要求所有员工向HR提供任何旅行计划的更新以进行追踪。

# 我们的新冠疫情应对

## 供应链

尽管在2020财年封锁期间,供应商的供货有一定延迟,但全年我们的供应链并未出现重大中断。为了最大程度地减少延迟供应的影响,赫比通过密切关注我们的供应链评估程序来积极地与关键供应商接触,其中包括以下几个方面:

1. 及时了解供应商的工厂运作状况
2. 紧密跟踪,及时获取供应商更新的交货时间表,以满足客户预期的交货日期
3. 调查受疫情影响的前30名供应商和主要供应商的现金流,物流和人力状况,以防止受疫情影响的供应链造成的材料短缺

## 政府

赫比始终确保严格遵守我们运营所在国家/地区政府强制实施的与新冠相关的法规。在地方当局的定期审核中,赫比未存在任何不合规情况。

我们在中国、新加坡、波兰和泰国的子公司也受益于各种政府的补贴。其中包括工资、培训和公用事业补贴、以及社保缴费和外籍劳工税的降低。这些补贴有助于缓解疫情带来的负面影响。

## 客户

我们非常重视客户,就如同他们信任支持我们的业务一样。本年度,我们向位于美国和欧洲等口罩稀缺地区的客户提供口罩,并承担了满足客户交付需求所产生的额外费用。

在中国,我们继续通过提高生产能力来为客户提供支持,以满足由于全球居家办公量的增加而引起的对电子产品需求量的突然上涨。为了确保我们的货物能够及时送达,我们在中国的团队还协助客户寻找货运代理。虽然为了确保有足够的资源来满足客户的生产需求产生了额外的费用,但我们避免将任何不必要的额外费用转嫁给客户。

在新加坡,我们在阻断措施期间<sup>3</sup>联系了当局,并被批准列入必要服务企业清单,以便我们可以继续向主要客户提供产品和支持。在泰国,我们始终与客户沟通,并确保我们及时了解任何生产延误或问题;从而最大程度地减少了对我们在泰国业务份额的不利影响。

## 社区

在赫比,保护我们的社区和照顾我们周围的人是我们理念的一部分。在新冠大流行初期,赫比意识到欧洲口罩严重短缺,为了满足这一紧急需求,即使口罩生产不属于我们现有的业务,赫比依然进行了投资,加入口罩生产行列。

由于疫情的限制,约束了我们在所运营的社区开展和新冠相关的社区支持活动。但是,我们将继续向有需要的人提供常规的社区支持。更多的相关信息,请参阅本报告中的“企业社会责任”部分。

<sup>3</sup> 新加坡政府于2020年4月7日至2020年6月1日宣布实施名为“断路器”的病毒阻断措施,作为全国部分封锁的一部分,以遏制新冠肺炎的传播。在此期间,大多数工作场所都关闭,但提供必要服务的场所以及对本地和全球供应链至关重要的选定经济部门除外。

# 管治篇



## 反腐败

GRI <205-2>

### 对赫比的重要性

正如赫比的核心行为原则所反映的，诚信一直是赫比开展业务方式的核心基础之一。任何对腐败零容忍做法的妥协都会削弱我们组织内部的信任，并损害我们的声誉。

我们采取强硬立场，坚决反对员工的任何非法行为，财务舞弊行为，不正当行为，违规行为或不法行为，并在我们所运营的所有国家强调并遵守所有反腐败相关的法律法规，这其中包括新加坡证券交易所（“SGX”）的要求和新加坡的“预防腐败法案”（Prevention of Corruption Act -PCA）。同时由于我们的客户群主要位于美国和欧洲，在赫比强有力的反腐败文化下，赫比确保符合美国“反海外腐败法（Foreign Corrupt Practices Act-FCPA）和英国反贿赂法案（UK Bribery Act）的相关规定。

### 零例被证实的腐败事件

零例被证实的  
腐败事件



已达成

### 赫比的政策

#### 商业道德政策

赫比致力于实现高水准的商业道德管理，对腐败采取零容忍的态度。作为一家公司，我们承诺

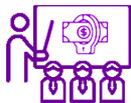
- 做一个负责任的企业，遵守适用的法律、法规和商业道德。
- 建立与利益相关者健全的关系，提供安全、优质的产品的时候坚守商业道德。

赫比在与客户和供应商开展业务时，应当保持诚实和正直，并遵守法律和其他要求。每年一次，这些要求都将被传达到新入职和现有的员工。赫比及其下属公司反对贪污、腐败、贿赂的行为，并严格杜绝此类行为在赫比及其下属公司的商业活动范围内发生。

#### 赫比举报政策

该政策旨在鼓励赫比员工和外部各方提出自己的顾虑，或有理由地揭露员工不正当行为，包括会计不当行为、违法行为、违反道德行为守则、滥用职权、对举报的报复行为，或试图隐瞒上述任何一项的行为。

### 本年度亮点



向100%的管治机构成员进行了  
反腐败政策沟通和培训



向100%的新供应商传达了  
反腐败政策

# 管治篇

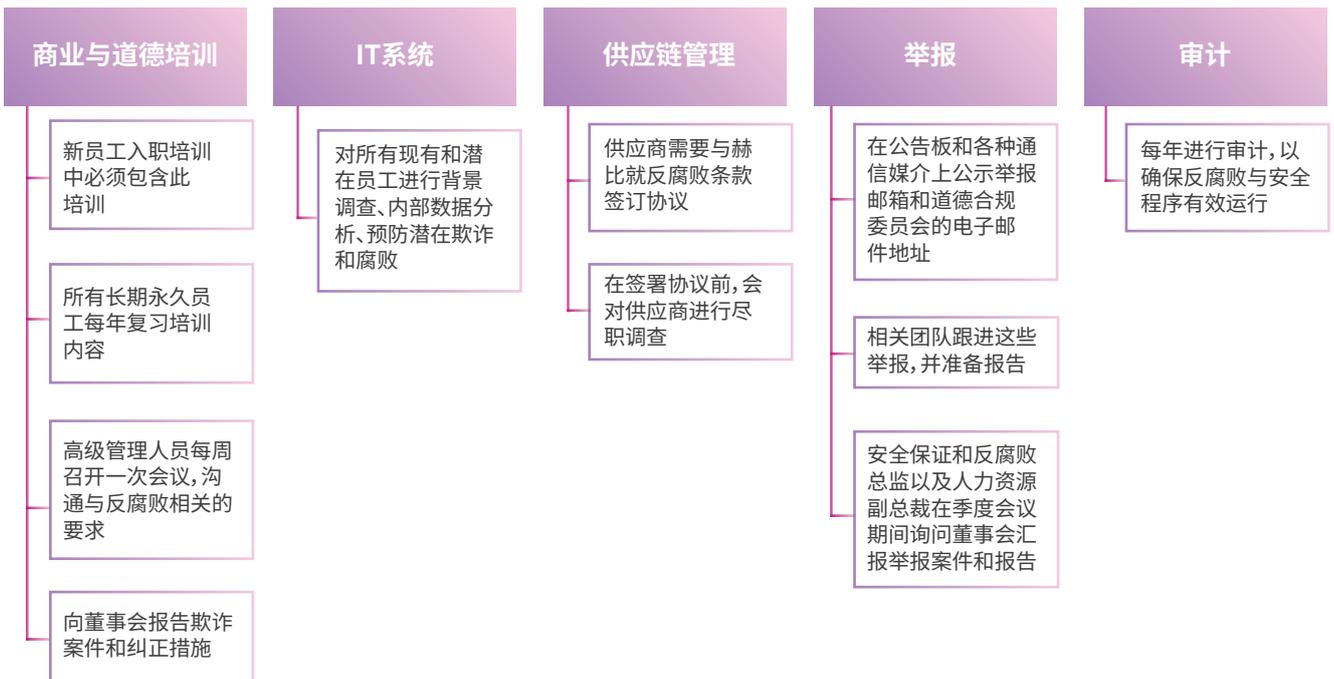
## 管理团队

赫比道德合规委员会负责调查被举报案件。举报者揭露的问题和违规行为将在整个事件过程中做保密处理。所有不当行为的指控都将被调查,并根据需要,每季度或更频繁地汇报给道德合规委员以供审查。根据具体的审查结果以及集团人力资源政策,采取纪律处分,实施补救和纠正,比如解雇行为不当员工,或向有关法律部门报告此案件。

## 我们的方法

随着上述反腐败政策的落实,赫比采用“预防、发现、威慑”(Prevention, Detection and Deterrence-PDD)来构建我们的内部防御手段。PDD是赫比的反腐败三步曲:通过教育提升员工意识预防腐败;通过监控交易、举报等手段发现腐败;通过公布内部调查,情节严重者移交当局的案例来威慑腐败。每年我们都会为所有员工提供道德商业行为培训。每年对培训内容以及结果进行验证和审查,以确保赫比了解并对相关的腐败事件保持警惕,持续改进我们的反腐败实践。下面的图4详细说明赫比在整个运营过程中所采取的措施,以保护我们的业务免受腐败风险的侵害。

图4: 反腐败程序



# 管治篇

## 绩效

为了防止将来可能发生腐败案件，我们制定了反腐败相关的内部政策和程序，即举报程序以及对现有和新任员工进行道德商业培训。赫比管理系统（“OMS”）用来记录违规事件，包括每位员工的行为准则，腐败，商业和道德以及其他行为。在赫比的努力下，我们很高兴地宣布2020财年已确认的实质性腐败案件为零。

此外，我们计划通过实施ISO 37001反贿赂管理系统，以改善赫比的反腐败预防流程。我们力争在不久的将来通过该项认证。

2020财年的绩效表现如下图5所示，所有反腐败政策和程序已传达给我们的员工。在赫比，100%的管治机构成员接受了反腐败政策传达以及培训。此外，反腐败政策也传达给了100%新供应商<sup>4</sup>。

图5: 2020财年接受赫比的反腐败政策和程序传达与培训的员工数量<sup>5</sup>

国家	员工					
	管理层		执行层		非执行层	
						
新加坡	23	23	93	93	173	173
中国	209	209	2,256	2,256	8,735	8,735
泰国	15	15	86	86	215	215
波兰	8	8	74	74	179	179



接受反腐败政策和程序传达的员工人数



接受反腐败培训的员工人数

<sup>4</sup> 关于反腐败政策的传达只针对新的供应商进行。百分比基于2020财年新供应商总数进行计算。

<sup>5</sup> 由于在报导年份存在的员工流动现象，因此在某些国家，实际接受反腐败政策和程序传达的员工人数高于所报导的人数。而由于流动员工可能造成百分比的不具代表性，这部分流动员工所占的百分比已被省略。

# 经济篇



## 经济绩效

GRI <201-1>

### 对赫比的重要性

在由客户需求驱动的动态商业环境中，赫比必须不断评估我们应对变化的市场趋势和商业情况的响应能力。在保持适应性方面，我们不断寻求应用于制造过程中的新技术。为了降低集中风险，提高收入，我们通过拓展新市场来扩大生产基地。由于拥有来自不同市场的大量客户，赫比如何应对和管理风险偏好，信贷和坏账敞口至关重要。通过新实施的框架，赫比的财务状况有所提高，我们希望这将为我们的利益相关者树立更大的信心。同时这对于我们在后疫情时代经济复苏的过程中建立财务韧性也至关重要。

### 永久目标

#### 增加产生的经济价值



已达成

### 赫比的政策

#### 总风险敞口限制框架

#### 管理 赫比的风险偏好

为了在风险和收益之间取得平衡，赫比控制并将我们的风险降低到与赫比风险偏好一致的水平。

#### 管理赫比的总风险敞口限制(Total Exposure Limit “TEL”)

TEL是指在任何时间点，若客户未能付款和交付所购商品时，赫比能够承受的风险或损失。通过信用管理和库存控制的结合，赫比根据我们的风险偏好来限制我们的风险。

### 本年度亮点



产生的经济价值比2019  
财年增长**18.3%**



分配的经济价值比 2019  
财年增长 **15.7%**



从 2019 财年到 2020 财年，  
留存的经济价值增长超过  
**140%**

# 经济篇

## 我们的方法

赫比致力于确保我们的业务运营不仅能在我们的价值链上创造经济收入,还能为我们所有的利益相关者创造共享价值,并对整个社会产生积极影响。我们继续把握新的机遇,实现可持续的经济增长,努力实现持续的产品改进和创新,以更好地服务于我们的客户。此外,我们致力于探索优化举措,以提高我们运营的生产率和效率。

管理经济风险也是另一构建可持续和有韧性的企业的关键因素,为此,我们设立了总风险敞口限制(TEL)框架来管理赫比的财务风险。这包括评估潜在业务以确保它们为集团的财务状况增值,密切关注库存水平以减少不必要的采购,持续追踪回款以管理信贷风险。

为了在2020财年因疫情导致广泛的财务不确定性的情况下更好地管理这些风险,赫比增加了评估客户信用和库存风险的频率,以便将业务波动降至最低。我们还与供应链(包括客户和供应商)密切合作,以管理我们的信用和库存风险。

## 管理团队

管理团队由首席执行官(CEO)、首席行政官(CAO)、首席财务官(CFO)、人力资源副总裁、业务单元(BU)负责人、企业供应链管理(SCM)负责人和企业信息技术(IT)负责人组成。

## 财务绩效

赫比在2020财年产生的经济价值(包括营业收入和利息收入)为16.225亿新元,比2019财年增长了18.3%。增长的主要来源是由居家学习和居家办公趋势的兴起导致的消费类电子产品和其他无线产品的销量增加。随着收入的增加,我们在2020财年分配的经济价值也增加了15.7%达到15.556亿新元。我们也很高兴地宣布,尽管全球经济前景疲软,但赫比的留存经济价值在2020财年增长了140%以上,达到6,690万新元。

与2019财年相比,2020财年的员工工资和福利在抵消因新冠疫情引起的政府补贴部分后,增长了7%以上。配合2020财年更高的生产力和销售额,我们通过增加奖金和薪水来奖励员工的辛勤工作和贡献。

在2020财年,支付给资本提供者的款项由于新冠疫情而有所减少,其中现金储备被优先用于促进业务重组、增长和扩张。尽管如此,作为对股东的承诺,年内共派发了1,610万新元的股息。

请参阅下图,了解赫比如何分配2020财年产生的经济价值。

# 经济篇

图 6:2020 财年产生和分配的经济价值, 与2019<sup>6</sup> 财年进行比较

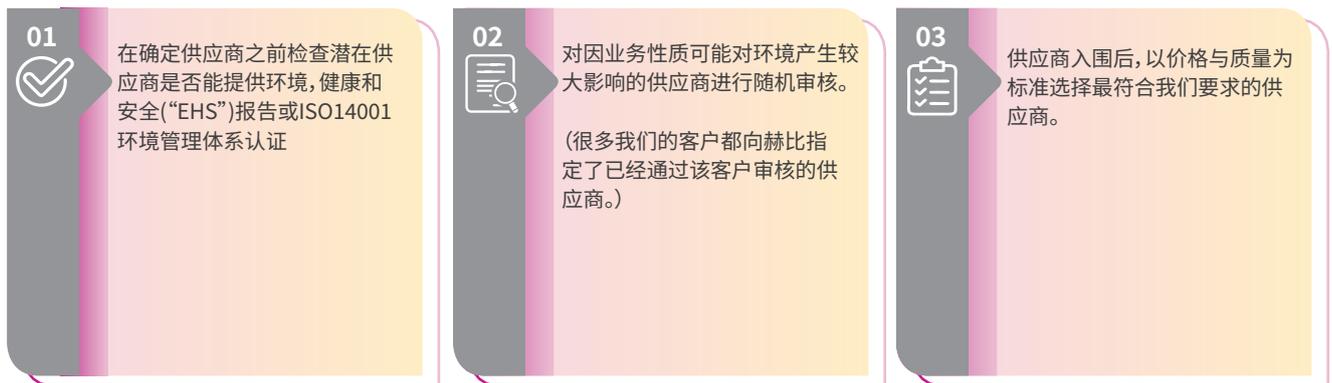


<sup>6</sup> 为提高描述的准确性, 重述了2019财年的经济表现数据

# 经济篇

## 供应链管理

我们供应链的可持续管理与我们业务的经济敏捷性直接相关。为了确保我们始终提供客户满意的服务，我们把可持续的供应链作为坚持产品和服务质量卓越的基础。致力于和我们的供应商建立强有力的伙伴关系，我们建立协作并倡导在诚信及安全环境合规方面的高标准。我们已经实施了稳健的供应链管理策略(如下图所示)以便在关键指标例如质量、环境标准和价格等方面对我们的供应商进行评估。



# 员工篇



## 公平就业和劳动实践

GRI <102-8> <401-1>

### 对赫比的重要性

在赫比,我们的理念是以公平、有尊严的和尊重的方式对待所有员工。我们相信,拥有健康的工作文化是建立体现赫比文化和价值观的弹性员工队伍的关键。作为赫比与员工以及劳务工之间关系的一项基本规则,我们实施了如下的劳工政策,该政策也可以通过访问我们的公司网站了解。我们还努力在我们的组织内维护公平的就业和劳工实践。不分国籍、性别和宗教,我们因地制宜,为所有全职员工提供了多种不同形式的福利。

### 赫比的劳工政策

#### 1. 自愿就业

强迫、受约束的或非自愿的劳役行为是不被允许的。所有工作都将在自愿的基础上进行,员工与劳务工在给与合理的时间,事先通知后,可以自由辞职。

#### 2. 禁止使用童工

禁止在生产或制造的任何阶段雇用童工。详见赫比官网。

#### 3. 工作时间

根据政府法规确定员工的工作时间,根据就业国家的指导方针确定假期和假期的类型。

#### 4. 工资和福利

遵守就业国家所有适用的工资法支付员工与劳务工的工资,包括最低工资、加班时间和法定福利。加班员工与劳务工应根据当地法律法规获得补偿,其工资率将以高于正常小时工资结算。

#### 5. 人道待遇

不得对员工与劳务工采用刻薄或不人道的待遇,包括任何性骚扰、性虐待、体罚、精神或肉体胁迫,或对员工与劳务工进行言论攻击,也不得用这些威胁工作者。

#### 6. 不歧视

在招聘和雇佣过程中(例如晋升,奖励和获得培训等),不得存在基于种族、肤色、年龄、性别、民族、残疾、怀孕、宗教、政治、工会会员资格或婚姻状况等方面的歧视。

#### 7. 言论自由

工作者和管理层之间的开放式沟通和直接接触是解决工作场所和薪酬冲突的最有效方法。工作者必须能够就工作条件与管理层进行开放的沟通,不必担心遭到报复、恐吓或骚扰。

# 员工篇

## 我们的方法

公平公正的工作环境可以建立正确的文化,并为员工提供积极的环境,使他们能够取得优异成绩并促进整体福祉。为履行我们在劳工政策中规定的承诺,我们制定了以下流程:

### 平等的机会和利益

我们确保员工的工资和福利符合我们经营所在国家/地区的规定。例如,我们为所有全职员工提供商业保险,涵盖医疗服务、伤残保险和其他医疗保健服务,如在指定诊所和医院的免费医疗。此外,我们还在超过 70% 的经营场所提供退休金和育儿假,不分性别。作为对员工辛勤工作的感谢,还为他们提供了公司股票。

### 反馈渠道

赫比的管理层乐于接受反馈,所以他们通过在线员工满意度调查和 360 度评估来让所有员工都有一个平台,来表达他们的忧虑。

有关我们的员工沟通,请参阅下面的案例分析 1。

## 案例分析1: 员工沟通

为了加强公司各级员工的内部沟通,营造和谐的沟通文化和了解员工的工作意见,在2020财年,赫比在不同的运营点举行了多次员工沟通会议。通过这样的会议有助于赫比更好地了解员工的心声,从而不断提高员工满意度,增强员工的集体凝聚力。



员工沟通会议

# 员工篇

## 员工参与

赫比持续不断地对所有的员工予以回馈与支持,尤其是在今年新冠肺炎疫情不可预测的情况下。我们继续举办了一年一度的晚宴和舞会,将节目和抽奖活动转移到线上进行,为所有参与者提供餐饮,在实施安全距离措施的前提下,允许更广泛的参与。有关2020财年我们的更多员工参与活动,请参阅下面的案例分析2。

### 案例分析2: 生日和节日庆祝活动

在赫比,我们对员工的辛勤工作非常感激。因此,我们每年都会举办各种活动来丰富我们员工的日常生活。例如生日和节日庆祝活动,以及在这些场合给我们的员工提供礼物。这些小小的举动都增强了员工对公司的归属感并促进了员工之间的情谊。

今年,赫比上海和苏州工厂为我们的员工举办了几场生日活动。由于新冠疫情的限制,我们的其他一些工厂无法组织这些活动。尽管如此,我们还是向员工赠送了礼物和生日蛋糕,以表达我们最美好的祝愿。

在中国的传统节日期间,我们也为员工准备了礼物进行庆祝。在赫比成都,我们在中秋节期间组织了一场DIY活动,一起制作月饼。



给员工的生日礼物



给员工的节日礼物



自制月饼活动

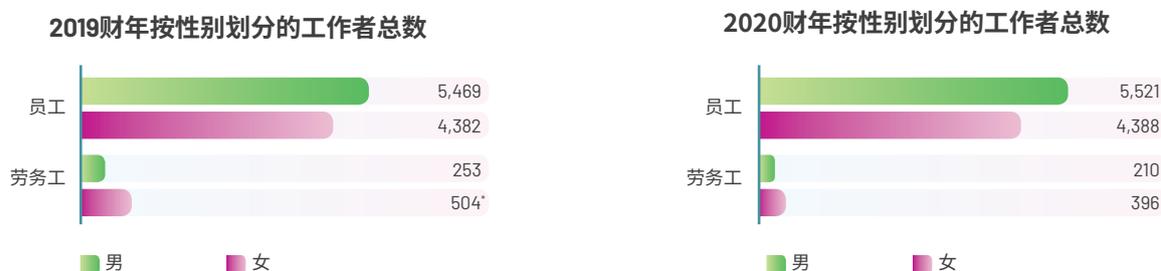
## 赫比员工概况

截至2020财年末,赫比的员工总数为9,909名,与2019财年的9,851名员工相比略有增加。赫比的所有员工都签订了劳动合同并且是全职员工,没有临时或兼职员工。由于我们的业务在不同时期的劳动密集程度不同,我们同时也聘请来自外部机构的劳务工。聘用的劳务工<sup>7</sup>从2019财年的757人减少到2020财年的606人,这是由于这些工人中的一部分被转换为全职员工。2020财年我们的劳务工约占5.76%,与2019财年的7.1%相比有所下降。我们努力维护平等文化,使员工不分性别、种族或宗教都能得到公平的对待和尊重。

<sup>7</sup> 赫比的劳务工人被视为受雇于劳务派遣公司从事生产线操作员职责的非雇员。根据国家法律或其申请书,非雇员是指与组织没有雇佣关系,但其工作和/或工作场所由组织控制的个人。

# 员工篇

图7: 2019财年和2020财年按性别划分的工作者总数



\*由于数据统计和分析方法上的更新和修正, 2019财年的女性劳务工人数从257人重报至504人。

图8: 2019财年和2020财年按地区与性别划分的永久编制员工总数

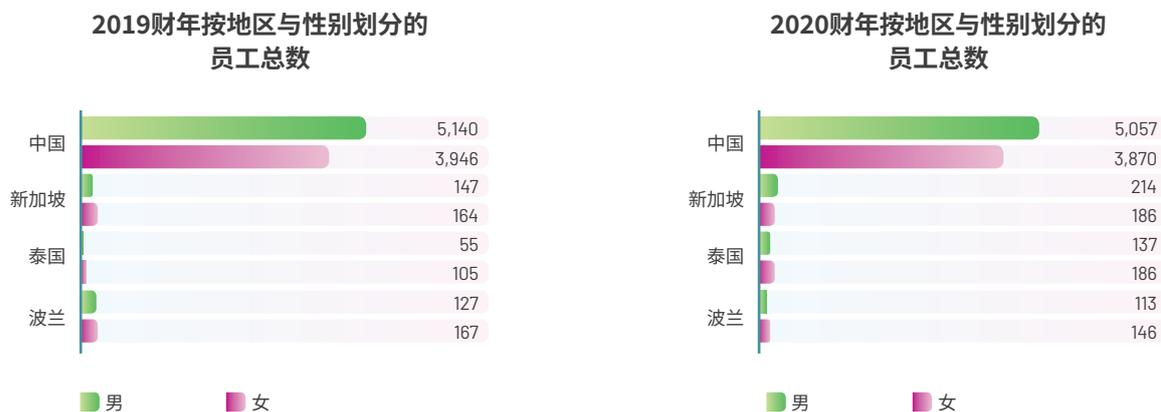
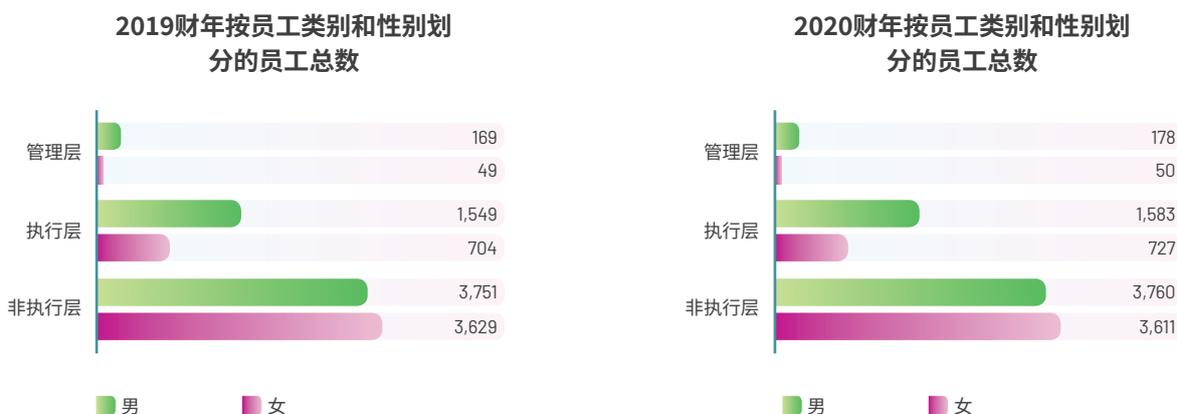


图9: 2019财年和2020财年按员工类别和性别划分的员工总数



# 员工篇

图10: 2019财年和2020财年按员工类别和年龄划分的员工总数

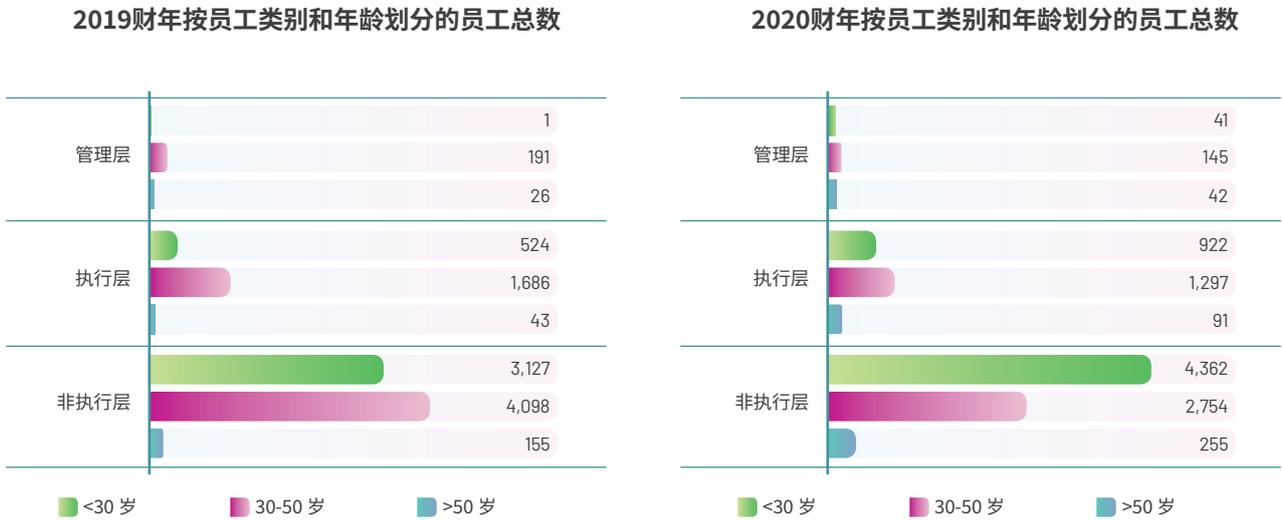
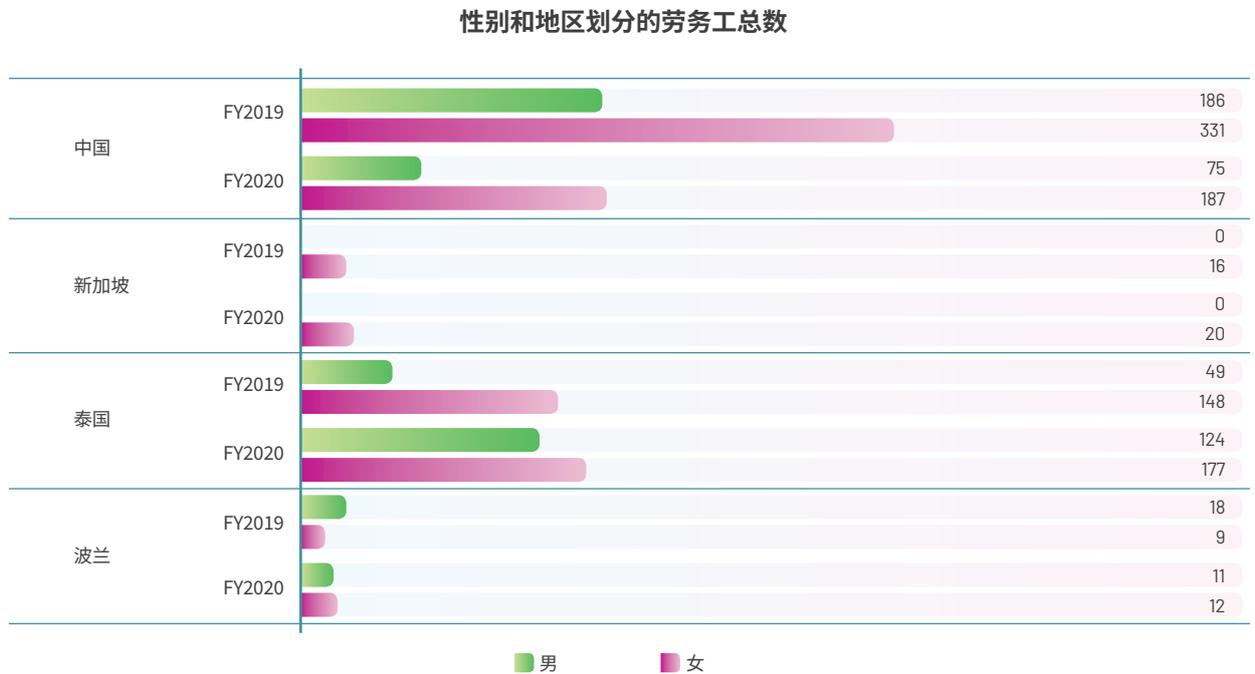


图 11: 2019财年和2020财年按性别和地区划分的劳务工总数



# 员工篇



## 培训与教育

GRI <404-1>

### 对赫比的重要性

赫比非常重视员工队伍的发展,因为人才是公司能力的关键。我们相信,对人力资本的投资将带来回报,从而实现我们业务的长期稳定和成功。正是基于这种心态,我们确保我们的员工能够接受适当的培训,以配备其工作职能所必需的技能。

### 永久目标

所有员工  
接受至少一年三小时的强制性培训,着重于环境、健康、安全 (“EHS”) 与文化议题



管理层及以上  
级别员工每年接受赫比的管理工具和哲学培训



技术类员工  
入职赫比时接受为期三个月的专业技术培训



操作工  
入职赫比后1个月内接受操作工认证计划 (“OCP”) (理论和实践培训), 并每年进行复训



### 赫比的政策:

#### 必修课政策

- 每个运营点的培训与发展 (“T&D”) 团队均应根据 “必修课程表” 为员工安排必修课程的培训
- 员工主管负责评估培训后行动评估表 (“PTAAF”)
- 员工应完成必修课程培训

#### 应届毕业生管理政策

- 政策包含关于入职准备、定向培训、在职培训/轮岗培训、沟通课程、人才识别、内部调动和辞职的规定。

### 本年度亮点



2020年3月试行电子学习平台

# 员工篇

## 管理团队

培训与发展 (“T&D”) 团队、人力资源副总裁与工厂总经理 (“GM”)、工厂T&D团队共同合作实施这些政策。

## 我们的方法

为了确保我们为所有员工提供必要的培训,我们为不同的员工群体实施了如下概述的培训程序清单。

### 培训管理程序

- 《培训与发展程序》
- 《新员工入职管理程序》
- 《操作工上岗证作业程序》
- 《技术类员工培训与发展程序》
- 《外部培训管理程序》
- 《内部讲师选拔与管理程序》
- 《必修课实施程序》
- 《应届毕业生管理政策》
- 《培训预算管理程序》

我们已拨出基本工资总额的 0.5% 来培训所有员工,以确保每个人都对自己的角色有足够的了解。

利用政府补助,我们开发了定制的培训课程,以提高员工在其特定工作岗位上的技能。其中包括软技能课程、工具课程和工作特定课程,如下表所示。

### 软技能课程

- 创新和解决问题
- 提案改进
- 领导力提升

### 工具课程

- 几何尺寸和公差
- 计算机数字控制 (“CNC”) 编程

### 工作特定课程

- 质量控制方法
- 环境、健康和安程序
- 在职技术培训
- 注塑机原理及安全操作规范

# 员工篇

此外,在政府拨款的支持下,我们亦开发了各种由相关内部部门举办的内部培训课程,协助员工在这段疫情期间保持身心健康。这些课程的示例如下表所示。

## 新冠肺炎相关课程

- 新冠肺炎防控手册
- 复工复产的安全防范措施
- 企业复职培训的风险控制
- 传染病防治法
- 新冠肺炎食品安全处理
- 新冠肺炎复工后的心理准备

为了适应疫情带来的数码化趋势,我们在2020财年推出了一个试点电子学习平台,以满足在线培训的需求。该平台由两个模块组成:

A) 培训管理模块 - 允许员工查看和学习课程、接收反馈并访问学习记录

B) 后台管理模块 - 允许HR分析培训记录

自2020年3月起,我们开始通过这个平台交流新冠肺炎相关信息,并于2020年5月对一些选定的培训课程进行了试运行。我们计划在2021年3月正式推出该平台。

作为赫比学院议程的一部分,我们希望将良好文化的例子分享给员工,并与管理层的思想和价值观保持一致,今年的重点是企业家精神。通过分享优秀创业书籍的知识,我们希望我们的员工能从这些成功企业家应对商业风险的心态、挑战和创新的精神、艰苦奋斗的毅力和先进的经营理念中得到启发。通过这些努力,我们致力于提升员工对赫比的认同感和归属感,以及赫比内部的集体凝聚力。

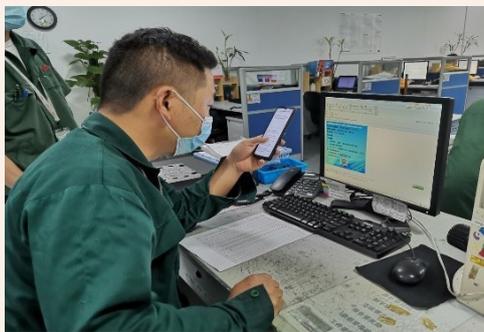
赫比还建立了供员工提交反馈的平台,例如培训课程反馈表。我们的客户还将与我们的合规委员会、工厂和公司人力资源部,通过外部审核评估我们的培训和教育方法。这确保了我们的培训始终保持相关性和实用性,以最大限度地开发我们的人力资本。

# 员工篇

## 案例分析3:几何尺寸与公差 (“GD&T”) 基础知识竞赛

几何尺寸和公差 (“GD&T”) 是定义产品几何技术规格的国际体系,使设计人员能够正确表达其设计意图并控制零件的尺寸、形状、方向和位置。

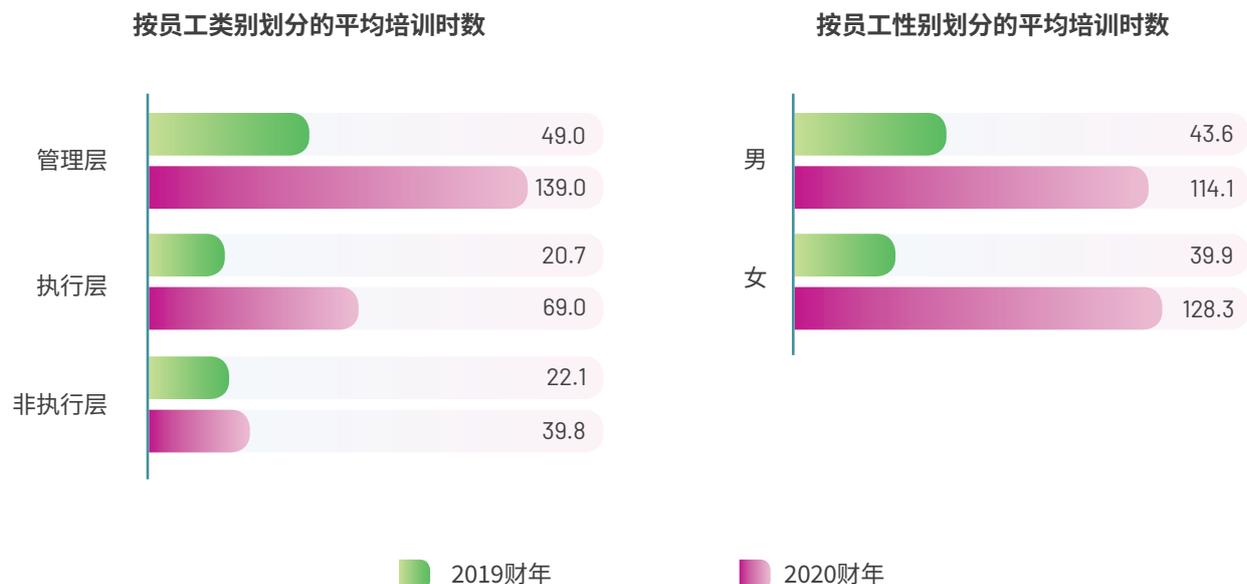
为了提高员工对 GD&T 的基本知识的认知水平并强调其在日常工作中的重要性,我们在 赫比的一个运营点举办了一场 GD&T 知识竞赛,吸引了来自不同部门的员工。为进行比赛,我们内部专业的质量保证团队设计了GD&T问题,挑战员工对GD&T的知识,员工也有资格获得幸运抽奖奖品。



## 绩效

2020财年赫比员工的平均培训时间为120.4小时,比2019财年的42.0小时有显著增加。这归因于与新冠肺炎相关的培训增加,以及上海外包员工数量的增加,导致培训时数增加。

图12: 2019财年和2020财年按员工类别和性别划分的平均培训时数



# 员工篇



## 职业健康与安全

GRI <403-1><403-2><403-3><403-4><403-5>  
<403-6><403-7><403-9><403-10>

### 对赫比的重要性

为了体现我们“以人为本”的文化，赫比尽其所能，为员工提供安全可靠的工作环境，维护赫比员工和劳工的利益

### 永久目标

零与工作有关的死亡案例



已达成

零严重后果工伤病例<sup>8</sup>



已达成

零与工作相关的健康问题



已达成

### 赫比的环境, 健康, 安全 (“EHS”) 政策

#### 1. 遵守法律法规

实施系统、制定计划和措施，确保遵守适用的法律法规。

#### 2. 环境风险最小化

设计并运行维护设施，控制排放，使运营产生的废物最小化。

#### 3. 注重预防措施

我们坚信，工伤及职业病是可以被避免的，故我们致力于不断提高识别和管理高风险活动的的能力。

#### 4. 持续改进

对EHS绩效进行适当的审查和评估，不断改进提高。

#### 5. 员工意识

通过定期沟通培训，提高有关人员的EHS意识。

### 本年度亮点



零与工作有关的死亡案例，严重后果工伤病例和与工作相关的健康问题

零劳工工伤

员工工伤率从2019财年的1.15降至2020财年的1.13

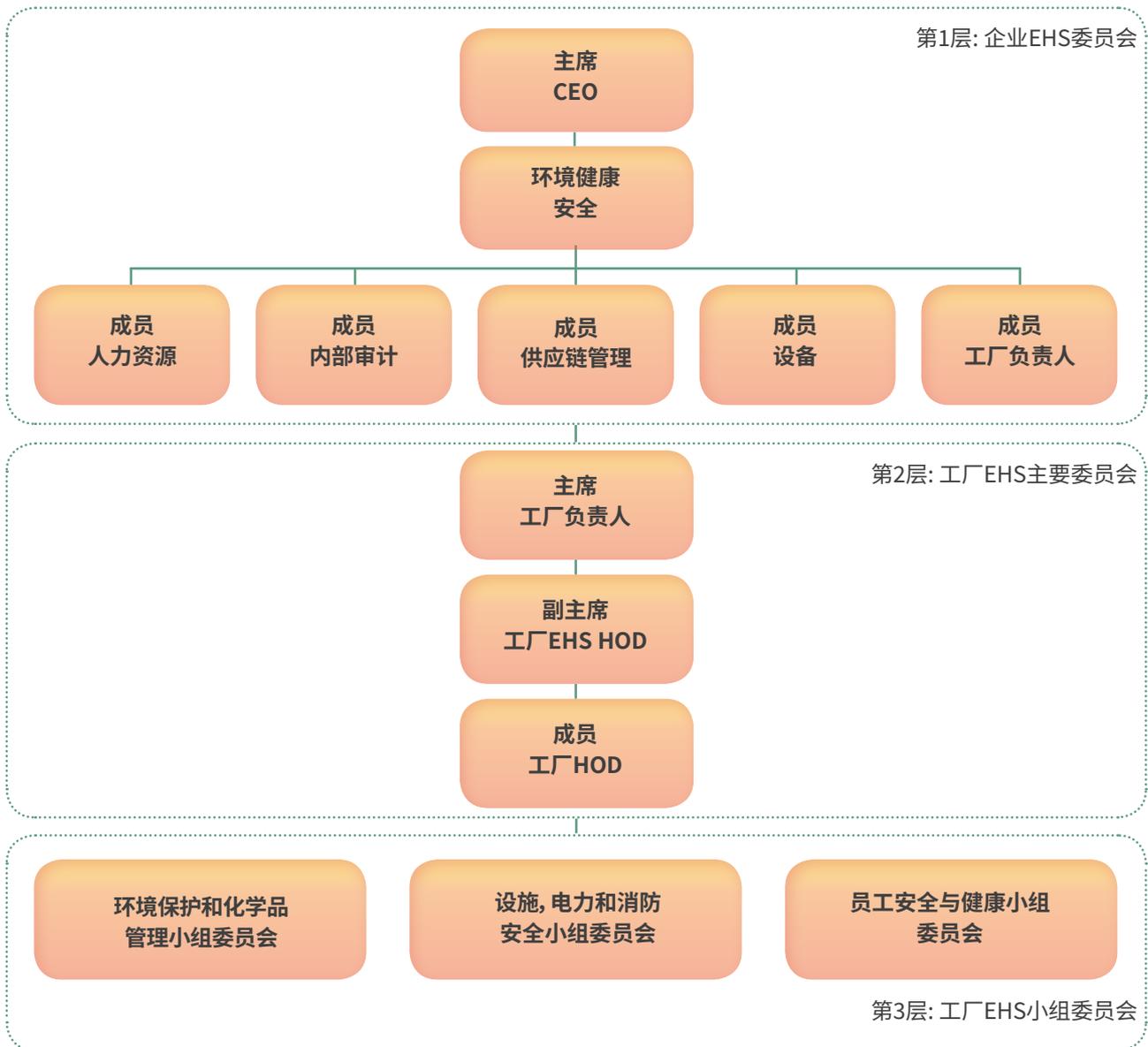
<sup>8</sup> 严重后果工伤是指导致工作者死亡或无法、没有或预期不能在6个月内完全康复到先前健康状况之伤害的工伤。

# 员工篇

## 管理团队

在赫比,我们总部和工厂EHS委员会负责日常EHS事务。我们还成立了一个三级 EHS 管理委员会,以确保所有 EHS 问题在总部和各工厂之间得到充分沟通。图 13 说明了我们的 EHS 委员会结构。图 14 具体说明了我们的三级 EHS 管理委员会的角色和职责。

图 13: 赫比EHS委员会结构



# 员工篇

图 14: EHS管理委员会的角色和职责

第1层 企业EHS委员会	第2层 工厂EHS主要委员会	第3层 工厂EHS小组委员会
企业EHS委员会主要负责提供战略指导和管理实践。目的是确保所有工厂均符合法规要求并不断改善我们的EHS管理。	确保工厂完全符合所有适用的EHS法规。  设定可衡量的EHS目标或关键绩效指标 (“KPI”), 以实现持续改进。	开发、审查和更新该工厂的相关管理系统和程序。  在小组委员会职责范围内, 定期进行检查和审核, 并将结果报告给工厂EHS主要委员会。

## 实践

### 职业健康安全管理体系 (OHSMS)

根据各国家法规, 赫比已实施了强大的职业健康与安全管理体系, 在2020财年所有在中国、新加坡、波兰和泰国的赫比工厂均获得了OHSAS 18001:2007或ISO 45001:2018职业健康与安全认证。为了确保我们的OHS管理系统的有效性, 我们每年都会聘请第三方进行外部审核。同时, 我们每年也进行内部审核, 包括由我们公司总部EHS团队在每个工厂进行的年度审核, 以及每年两次的工厂级别的内部审核。

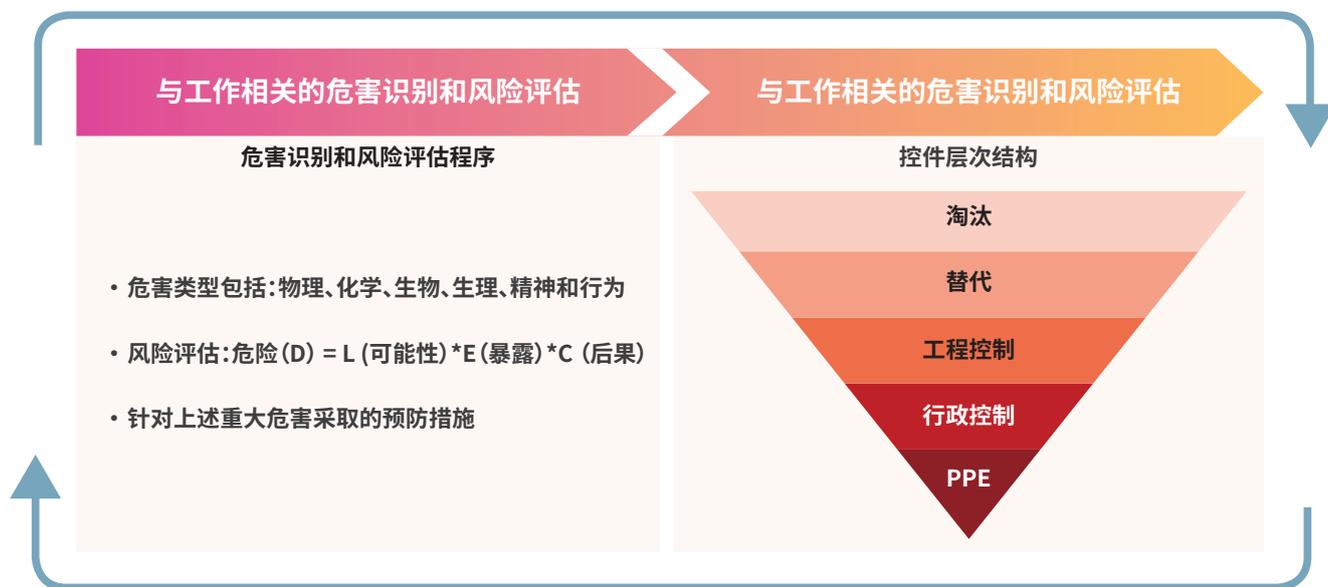
### 危害识别, 风险评估和事件调查

赫比识别与工作有关的危害并进行风险评估的流程如下图所示, 它适用于所有工厂。它包括我们的危害识别程序和风险控制方法, 涵盖风险的可能性, 暴露和后果 (LEC) 的评估标准和控制等级。一旦发生事故, 我们公司的EHS团队都会到现场行调查, 并采取相应行动, 以防止再次发生。

2020财年, 赫比要求在中国的工厂, 每20万个工作小时至少提交12起潜在的错误警报或隐患案例, 以不断完善我们的安全管制系统。在新加坡和泰国, 我们推出了一项零事故计划 (“ZAP”) 以鼓励我们的员工通过 ZAP 危害提交箱或直接向主管 或 EHS 委员会提交所发现的轻微危害。当隐患被整改后, 委员们需要进行前后拍照, 记录在案。对于紧急情况, 委员们需要提供一份事故报告, 并立即进行调查。在波兰, 我们有个特别程序管理巡察队监督整个工厂的EHSS (“环境、健康、安全和安保”) 事项、5S 系统 (“分类、规整、优化、标准化和维持”) 和清洁度等。

# 员工篇

图 15: 识别与工作有关的危害并评估风险的过程



## 员工对职业健康安全(OHS)的参与,咨询和交流

在中国,我们的职业健康与安全团队由来自不同部门的专家组成,他们每年都会审查我们的 OHS 程序。此外我们团队的月度 OHS 会议将包括赫比安全流程的更新。每个月,我们都会从员工和长期供应商那里收集有关如何改善OHS管理体系的反馈。这些建议将按季度进行汇总,并通过奖励前三名的建议提供者以鼓励更多的人提供反馈。

在新加坡,我们的 EHS 委员会由覆盖所有部门的大约 20 名人员组成,他们每月开会并进行工厂参观,讨论与 OHS 相关的事项并识别危害。2020 年,由于新冠疫情的限制,只有安全官员和 EHS 委员会秘书参与了工厂参观。此外,我们在每两周一次的运营会议上都会与部门主管沟通并分享 EHS 报告,讨论工伤和医疗健康案例。在有需要时,部门主管和部门安全人员会一起向工人讲解情况。我们还每月与工人召开工具箱会议,在会上进行现场巡视,以确定和评估工厂中的任何潜在危险。

在波兰,我们的 EHS 委员会除了讨论任何潜在的误报或隐患等 OHS 问题外,还制定了一个“新想法计划”。这项计划鼓励所有员工发表他们针对工作标准、OHS 事项和其他流程或产品的意见并向赫比建议如何提高标准或进步。如果员工的建议被评估为可行且在合理的成本范围内,则会向员工提供奖金。我们希望推广创新理念,不断更新我们的内部流程,增强员工的 OHS 意识,提高员工满意度。

在泰国,我们有 ZAP 计划来鼓励员工在他们认为有必要的时候提供他们对职业健康安全相关问题的反馈。为了鼓励员工这样做,获得本月最佳建议的员工将获得奖励。

## 职业健康服务

在中国,我们制定了《职业危害控制效果评价报告》,以识别在每个场所不同工作类型的不同职业健康危害。依据《职业危害控制效果评价报告》,赫比确定各工厂的不同岗位的职业危害,就职于已识别出职业危害岗位的员工都会进行岗前、岗中和离岗的职业病体检。同样在波兰,我们进行了职业风险评估以识别危险的环境因素,员工将在入职前接受健康检查。在泰国,我们为员工提供入职体检以及每年都会有年度体检。

在新加坡,我们每年为那些暴露在环境危害中工作的员工提供听力、血液和尿液测试。对于在车间工作的员工,听力测试也在入职前和离职后进行。此外,我们在生产场地进行工业卫生监测,以识别我们的员工可能接触的环境危害。

# 员工篇

## 促进工人健康

为了促进健康的生活方式，我们为员工提供免费的健康检查。此外，根据中国法律，我们每两年会安排在中国的女性员工进行一次健康检查。在我们所有的工厂中，我们还分配了指定的吸烟区，并在工作时间内限制吸烟时间，以鼓励员工戒除吸烟习惯。在每天开始工作之前，我们也会在所有工厂进行晨练。关于我们每天晨练的更多细节，请参考下面的案例分析。

## OHS 员工培训

每年，我们针对不同类别的员工进行EHS培训，包括入职培训和进修培训，急救和环境管理培训等。我们还在入职培训期间介绍适用的国家法律和法规，以及遭遇危险事故时工人的权利。

在2020财年，我们进行了新冠肺炎相关培训，以帮助员工适应新的工作安排。我们的目标是通过线上和面对面的培训，让我们的员工了解如何来保护自己免受病毒侵害。这有助于我们的员工了解并确保已采取适当的行动来保护个人与他在工作时的健康。



# 员工篇

我们也为赫比苏州叉车管理人员进行了叉车安全培训，向学员介绍了适用的法律和安全事故案例，提高了学员对安全隐患的认识。在新加坡的EHS委员会成员、急救人员和消防人员都通过了风险评估培训。

年内还在不同地点开展了各种活动，详情如下。

## 案例分析4: 促进工人健康

### 每日晨练

在赫比，我们关心员工的健康并不断鼓励他们保持强壮和健康的身体。因此，我们在不同地点和部门为所有员工在日常工作开始前引入了一个 10 分钟的晨练。



晨练

## 案例分析5: 安全生产月 - 在线学习

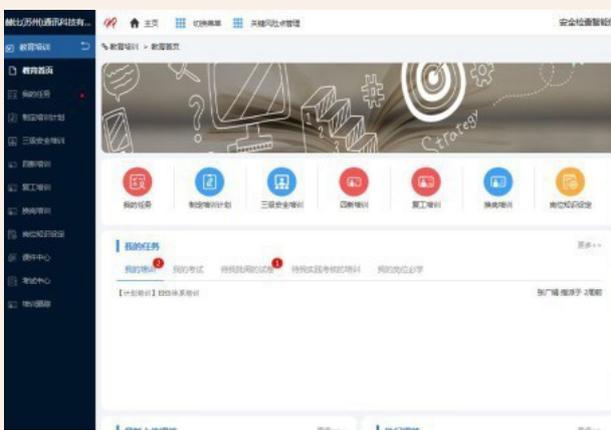
为支持中国第十九个全国“安全生产月”，赫比苏州在2020年6月举办了为期两周的安全生产学习活动。

由于新冠疫情的限制，该活动通过赫比的风险管理平台在线进行。活动期间，EHS团队发布了一系列安全课程视频（每天一个视频）内容包括安全管理理念、管理方法和优秀范例。

此外，同期还安排了年度化学品泄漏应急演练。EHS团队记录了整个过程，并在安全生产学习活动中将视频分享给今年未参与演练的员工。



化学品泄漏应急演练



风险管理平台和在线学习

# 员工篇

为了获取有关学习状态的最新信息并收集我们员工的反馈，我们的员工可以发布视频评论。大约有 60% 的员工对这些视频发表了自己的看法和评论。

## 案例分析6: 消防月

2020年8月，赫比苏州举办了“消防月”活动，活动有四个环节 - 分别为培训教育、隐患举报之星、隐患整改部门比赛、消防技能大赛。

### 环节1: 关于安全隐患的培训和教育

在活动的第一阶段，我们的员工通过赫比的风险管理平台接受了现场隐患知识的培训。截至活动结束，75%的员工自愿完成了培训。

### 环节2 和 3: 隐患举报与隐患整改部门大赛

第二环节和第三环节，我们进行了一项员工竞赛。在这项活动中，员工们需确定个人和部门之间的隐患报告数量和整改情况。员工可以通过赫比风控平台，提交在不同部门内或跨部门发现的隐患，包括区域、部门、隐患描述，并提出相应的整改建议。在这个环节中，根据报告的有效案例数量和整改率，多达六个部门的员获得了奖励。



赫比风控平台



隐患举报(左)、隐患整改部门竞赛(右)

# 员工篇

## 环节4 :消防技能大赛

在第四环节,我们扩大了2019年志愿消防员技能竞赛,将其他公司的消防队包括在内。有10支队伍和20名志愿消防员示范了如何穿消防服和使用消防栓和消防喉。

在 参赛的57 支队伍中,赫比脱颖而出,获得了团体消火栓操作类别的第一名。



消防技能大赛

## 案例分析7: 先进防火奖

2020财年,赫比上海荣获上海市浦东新区消防安全委员会颁发的先进消防奖。



# 员工篇

## 案例分析8:嫦娥爱打扫

在2020 财年,赫比在中国的所有工厂举办了清洁活动。活动的目的是为了提提高“5S标准”(即分类、规整、优化、标准化和维持),并促进每个工厂的团队合作。所有部门都参与了最高清洁标准和“最干净部门”的比赛。

为了给活动增添乐趣,有两位特邀嘉宾—嫦娥和玉兔来颁奖给获奖部门。



## 绩效

在2020财年,我们因工伤导致的死亡以及严重后果工伤事故为零。工伤案件数量和2019财年的21起持平。图16显示了按地区划分的员工可记录工伤的数量和比率<sup>9</sup>的详细信息。在2020财年,我们继续将员工的工伤比率从2019财年的1.15降低到2020财年的1.13。同样,通过持续努力我们很高兴地宣布我们的劳务工的工伤比率从2019财年的0.48(2019财年1例)下降到2020财年的零工伤率。

工伤类别包括与工厂工作有关的事故,例如急救案例,工作日损失的案例或医疗案例,以及赫比事件管理程序中定义的因交通事故造成的伤害。赫比认真对待处理所有事件,采取适当的纠正措施,通过培训、交流和友好的竞赛以及加强对安全问题的现场检查来提高员工的安全意识。同时,总部EHS成立了机器安全保护小组来管理这些事故。面对事故发生采取了纠正和预防措施,例如及时收集未使用的工具和材料,保持更安全的机柜位置,提供更多的安全培训或更多地与我们的员工和工人进行有关安全的沟通。

2020财年,记录在案的与工作有关的健康问题案例<sup>10</sup>为零。为保持此纪录,我们继续为所有员工提供职业健康服务,例如工业卫生监测、分发个人防护设备 (“PPE”)、宣传日常健康意识,邀请外部医生提供免费咨询或讲座,教导我们的员工在接触危险的健康危害时可以采取的预防措施,促进健康的生活方式。

<sup>9</sup> 可记录工伤率是每1,000,000个工作小时的可记录的工伤数量

<sup>10</sup> 与工作相关的健康问题定义为由于暴露在工作中的危险有害因素而对健康产生的负面影响。

# 员工篇

图 16: 员工可记录的工伤数量和地区比率

		可记录的工伤数量	可记录的工伤比率
2019 财年	新加坡	3	4.56
	中国	15	0.89
	波兰	3	6.24
	泰国	0	0
	总共	21	1.15
		可记录的工伤数量	可记录的工伤比率
2020 财年	新加坡	3	4.66
	中国	18	1.06
	波兰	0	0
	泰国	0	0
	总共	21	1.13

图 17: 员工和劳务工的总工作时间

	员工	劳务工
2019财年	18,278,014	1,750,960
2020财年	18,592,933	2,519,855

# 环境篇



## 能源消耗

GRI <302-3>

### 对赫比的重要性

作为制造运营商，赫比意识到我们的环境足迹的影响，并致力于以可持续的方式管理我们的能源消耗。通过各种政策和程序，我们不断努力提高内部能力，以提高运营各个方面的能源效率。

### 2020财年目标<sup>11</sup>

在2019财年的总电力成本与“NVA + IB”<sup>12</sup>的比率的基础上降低7.9%



已达成8.5%的下降

### 2021财年目标

实现电力成本每NVA + IB不超过3.8%

### 赫比的能源管理政策

- 实施有效的能源管理体系，制定并定期检讨能源目标指标，持续改进体系。
- 遵守国家与地方的能源法律法规和其他要求。
- 确保按ISO 50001能源管理体系的要求建立、实施、保持和持续改进能源管理体系，逐步采用有利节能的材料、设施、装置及工艺技术。
- 开展全员节能降耗活动，提高废弃物的循环利用，努力实现资源消耗最小化。

本方针政策已传达到全体员工，并通过教育培训提高全体员工的节能意识。

### 本年度亮点



2020财年总电力成本比率比2019财年降低**8.5%**。

电力成本比率的定义为电力成本(TJ) 每【净增值 + 库存负担】(百万新元)

<sup>11</sup> 2020 财年目标已被重申以与内部跟踪的实际控制机制保持一致，该机制基于电力成本节约强度（即电力成本除以 NVA+IB）而不是电力消耗节约量

<sup>12</sup> 净增值 (NVA) 和库存负担 (IB) 是用于衡量赫比产品对其客户的增值以及库存存货(两个过程均消耗电力)的参数。这两个参数考虑到了赫比的业务扩展，并提供了更准确的强度测量

# 环境篇

## 管理团队



## 角色与职责

最高管理者	管理者代表	监管小组主管
监督能源管理政策的实施	提供能源管理方向	在每个工厂经理的支持下推动能源管理计划

## 我们的实践

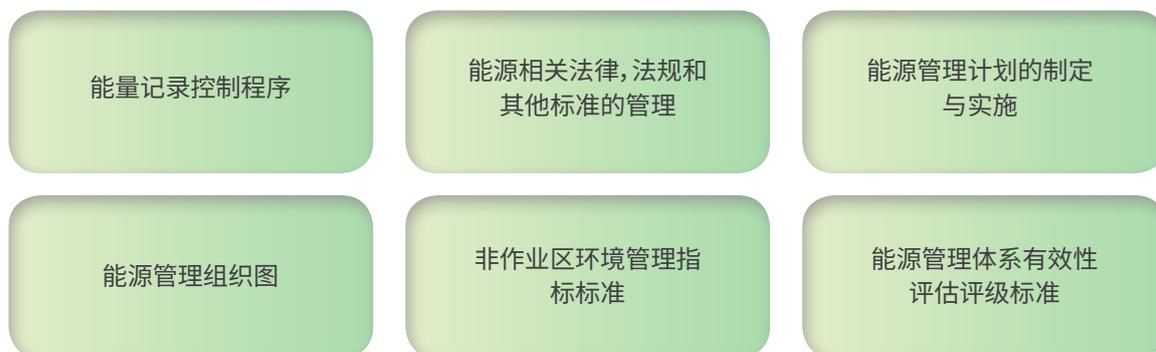
赫比于2018年开始为在中国的工厂开发ISO 50001能源管理系统(“EnMS”),以监控随供应链产生的能源消耗。在赫比,我们不断寻找持续改进的机会,所以在2019财年对我们的四个工厂进行了内部审计,并对苏州和上海进行了外部审计,原本计划在2020财年完成对其余工厂的审计。由于新冠疫情不可预见的影响,我们已将部分审计推迟到下一个报告年度。

## 能源管理程序

赫比相信定义明确的程序和适当的文件记录是实施EnMS的基础。因此,我们在工厂实施了几个与能源相关的程序,如图18所示,这些程序可指导日常运作中的能源管理。

# 环境篇

图 18: 已实施能源管理程序清单



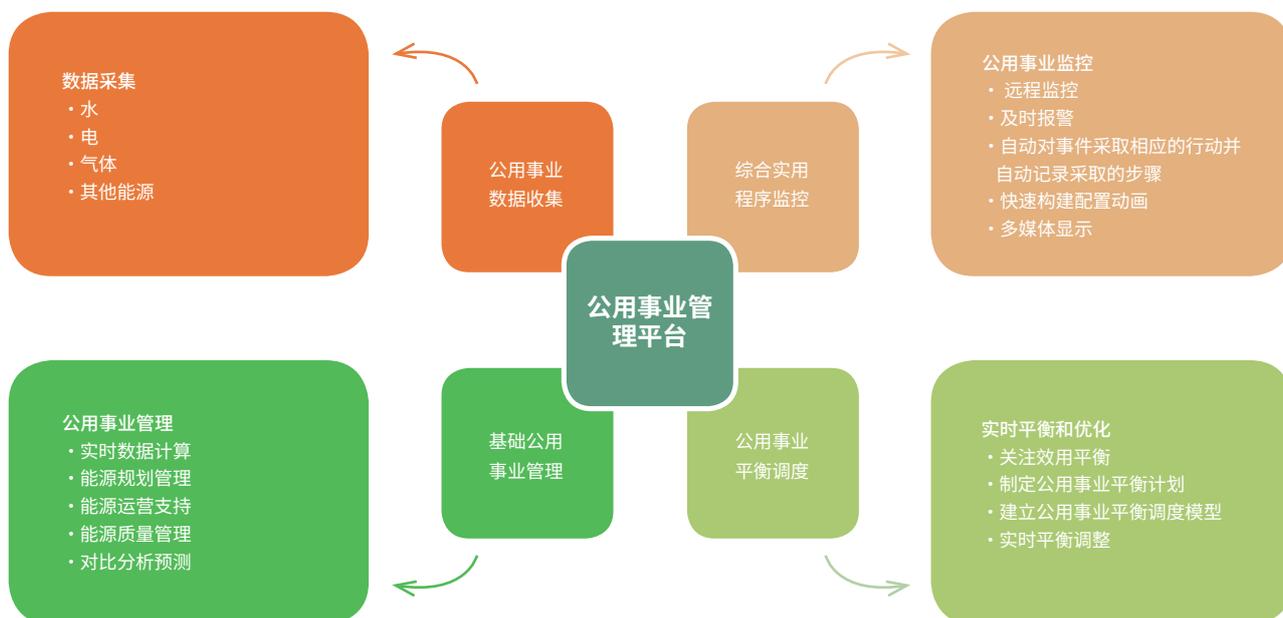
## 能源管理平台

在2020财年, 经过前一年的试点, 我们优化并正式推出我们在中国运营点的能源管理平台。这个平台将我们的能源采购、转化、加工和利用状态整合为一个便捷的平台, 服务于以下目标:

1. 通过能源监测提高能源系统应急响应效率, 确保系统安全稳定运行。
2. 实施科学的能源调度计划, 提高能源消耗效率。
3. 加强能源规划管理, 实现事故预测、事故控制和事故后分析。
4. 将能源管理与运营技术监控相结合, 提高运营效率。

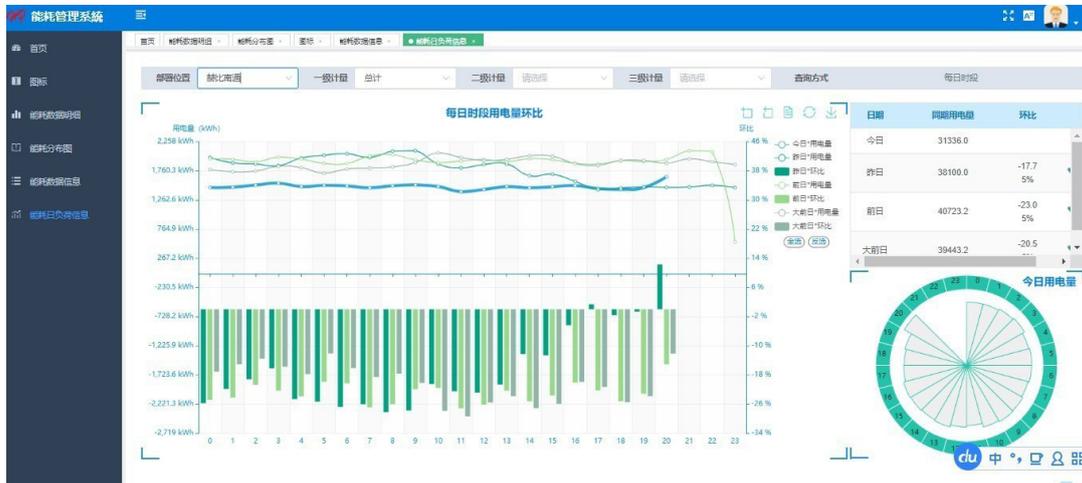
我们公用事业 (外购电力) 能源管理平台的框架分为四个模块, 其功能概述如下图19。

图19: 公用事业能源管理平台功能



# 环境篇

图20: 能源管理平台示例



## EnMS提案工作流程

今年,我们继续通过网上电子办公系统收集有关EnMS的建议或提议,以鼓励所有的员工积极参与我们的EnMS开发。该系统为员工提供了一个提出想法和建议的途径,这些想法和建议将通过系统传达给团队负责人或项目经理进行批准。

## 节能实践

### 将所有灯更换为 LED

2020 财年,我们在波兰的工厂正在将所使用的传统灯转换为节能的 LED 照明。这将帮助我们在整个生产区照明方面每月减少67% 的能源消耗,同时也节省了维护成本。

### 更换过时的设备

根据中国的节能法规,赫比中国将在未来 3 到 5 年内逐步用低能耗设备替代落后的高能耗设备。在 2020 财年,我们已更换了 8 台此类设备,并计划在明年更换我们在中国所有工厂的另外 17 台。

# 环境篇

## 案例分析9: 赫比上海更换高耗能设备

在2020 财年,我们将上海工厂的冷却水机房中六台相对陈旧的高耗能机器更换了两台。这将每年减少大约14 千瓦时以上能源消耗。我们计划在接下来的几年里更换其他四台机器。



前



后

## 案例分析10: 压缩空气引流装置的升级改造

通过分析赫比的排水系统和设备并与行业标准进行对比,我们发现了通过优化升级现有的排水系统来节约能源的潜力。我们将自动定时消除器切换到自动冷凝水消除器,冷凝水消除器只会在系统中有排放需求时,设备才会启动。预计通过此次升级,每年可实现节能24千瓦时。



新型压缩空气排水装置

# 环境篇

## 案例分析11: 时间控制开关的安装

在赫比南通,我们为更衣室和厕所的所有风扇安装了微电脑时间控制的自动开关。风扇在安装自动控制后,每天只需工作5小时以适应实际需求,而不是以前的24小时,这确保不浪费能源,并且有助公司每年节省能源约 106 千瓦时。

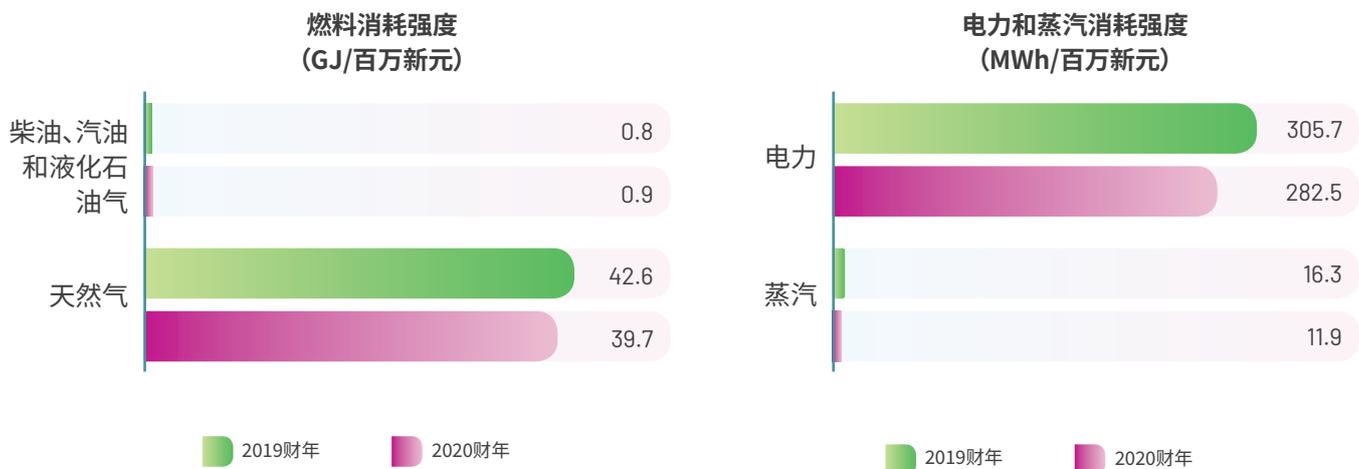


时间控制开关

## 绩效

赫比的主要能源来自燃料,电力和蒸汽消耗。柴油消耗主要来自公司在中国使用的租用车辆。在2020财年,赫比的总能量强度同比下降了约8.5%,从2019财年的1.2 TJ / 百万新元减少至2020财年的1.1 TJ / 百万新元。

图 21: 燃料、电力和蒸汽消耗的能源强度<sup>13</sup>



<sup>13</sup> 重述2019财年燃油消耗数据以提高准确性(以“NVA+HB值”代替2019财年报告中使用的“收益值”)。请注意,液化石油气仅从2020财年开始使用。为了更好地说明,柴油、汽油和液化石油气的消耗强度被合并,因为它们在总能源强度中的贡献很小。2020财年,柴油消费强度为0.65GJ/百万新元,汽油消费强度为0.22GJ/百万新元,液化石油气消费强度为0.06GJ/百万新元。

# 环境篇



## 温室气体排放

GRI <302-3> <305-2>

### 对赫比的重要性

在赫比,我们认识到大多数温室气体排放(“GHG”)来自我们的能源密集型制造活动。作为负责任的制造商,赫比成立了排放管理团队,通过实施节能举措来推动减少排放,同时确保我们遵守适用于赫比的法律和法规。

### 2020 财年的目标<sup>14</sup>

与去年相比实现总排放量对“NVA + IB”比率减少 5.0%

已达成6.7%的下降

### 2021财年的目标

与去年相比实现总排放量对“NVA + IB”比率减少 8.0%

### 赫比的政策

我们公司的《能源管理政策》同时指导了赫比的能源消耗和温室气体排放管理。

有关能源管理政策的详细信息,请参见“能源消耗”部分。

每个工厂还必须严格遵守当地有关温室气体排放绩效的法规和政策。

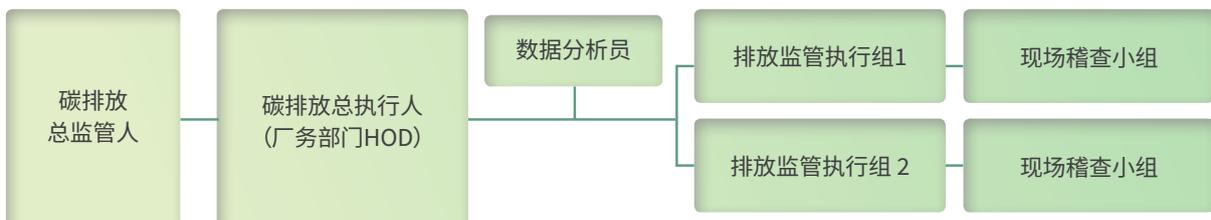
为支持能源管理政策,我们还在新加坡、南通和中国苏州的工厂实施了温室气体排放管理程序。

### 本年度亮点



在赫比南通实施了温室气体排放管理程序

### 节能减排团队



<sup>14</sup> 重申2020 财年目标,从而与内部跟踪的实际控制机制保持一致,该机制基于减排强度(即排放量除以 NVA+IB)而不是绝对排放量。

# 环境篇

## 我们的实践

由于赫比的大部分业务都在中国,因此我们的排放受到当局的严格监管,特别是受上海排放交易系统(“ETS”)的监管。在2020财年,我们的碳排放交易量为37,120 tCO<sub>2</sub>,与2019财年相比减少了9%。

为了帮助实现减排目标,我们内部进行了培训并向员工传达了减排目标。此外,我们也根据当地法规和要求进行了内部和外部审核。在苏州和上海,我们根据客户的要求实施了严格的温室气体检查清单。

### 案例分析12: 更换注塑机

在赫比中国,我们正在逐步用更高效率的电动注塑机取代传统的液压注塑机。与以前传统的水力机械相比,这将减少我们的冷却用水量,提高温度控制效率。我们还用室外冷却塔取代了冷却水机,直接给注塑机降温,降低了能耗。这些替代装置每年的节能潜力为8150兆瓦时,估计每年可减少5413.87吨温室气体排放。



## 绩效

如图 22 所示,在2020 财年,由于苏州喷涂线的天然气使用量增加,我们的范畴 1 排放量增加了 8.0%,这是应监管要求喷漆线产生的气体必须燃烧后才可以排放造成的。由于产量增加,在2020 财年我们的范畴 2 排放量也增加了 8.3%。总体而言,我们的温室气体总排放量比 2019 财年增加了 15,160.64 吨二氧化碳,即 8.3%。

# 环境篇

图 22:温室气体总排放量 (范畴1)<sup>15</sup>

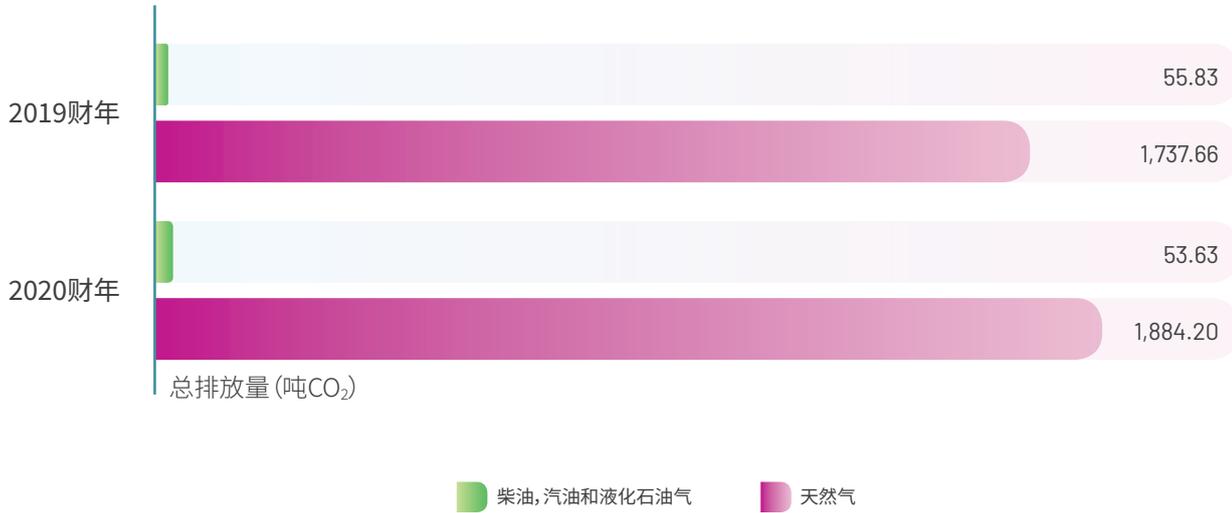
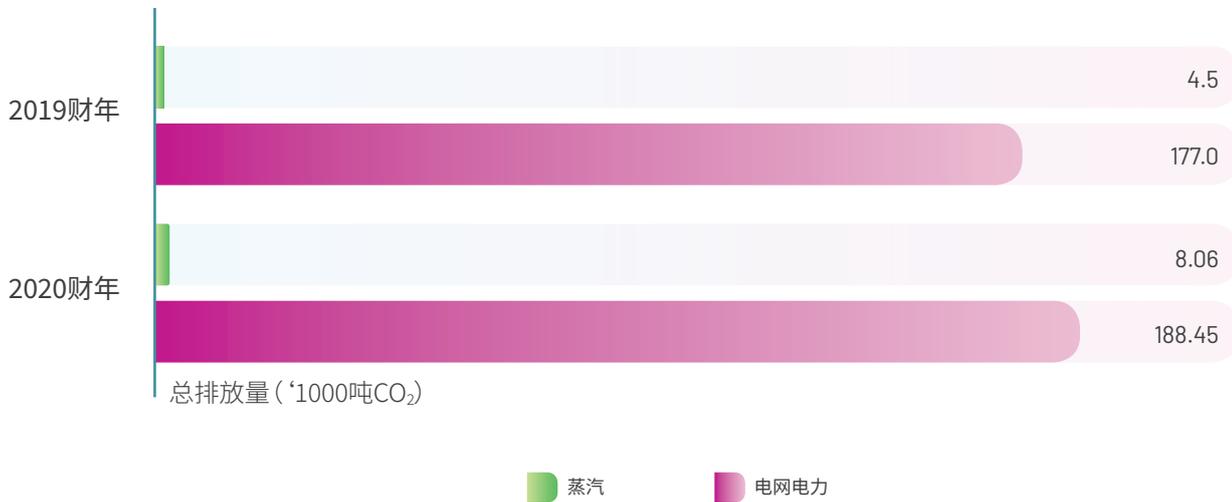


图23 : 温室气体总排放量 (范畴2)<sup>16</sup>



<sup>15</sup> 本报告中温室气体排放量根据ISO14064-1和温室气体议定书的要求和原则计算。范畴1排放因子参照2006年IPCC国家温室气体清单指南计算。

<sup>16</sup> 范畴2电网电力排放因子来自新加坡能源市场管理局2020年10月29日公布的数据, 以及2017年中国区域电网基准线排放因子(中华人民共和国生态环境部和市长公约(CoM) 欧盟成员国的默认排放因子(2017年数据))。范畴2蒸汽排放因子基于2006年IPCC国家温室气体清单指南煤炭排放因子, 以及蒸汽能源供应商蒸汽生产热效率为90%的假设。

# 社区篇



## 企业社会责任

GRI <413-1>

### 对赫比的重要性

赫比认为我们能够对赫比工厂所在的周边社区产生积极的影响。我们感谢利益相关者的支持,并致力于通过对这些社区的贡献回馈社会。

### 我们的实践

2020财年,集团向当地社区捐赠了总计144,102新元的现金。强大的社会责任感是我们企业文化的重要组成部分。我们大部分的运营点都组织了各种各样的活动来回馈当地社区。有关详情请参阅下面的案例分析。

#### 案例分析13: 圣诞老人的爱心捐赠

在2020财年,赫比发起了一项名为“圣诞老人爱心捐赠”的活动,以庆祝圣诞节,帮助中国农村地区的人们和家庭。自首次推出以来,我们的员工对此次活动表示了极大的支持。我们在一周内捐赠了3573件冬衣,共收集到42箱衣物,送到厦门石狮寺慈善会进行分类与消毒,再送到有需要的人手中。



# 社区篇

## 案例分析14: 关爱老年人和残疾人

关爱弱势群体是中国的传统美德，根深蒂固。每年，赫比都会组织前往养老院、孤儿院和学生残疾中心，与有不同需求的老人、儿童和学生共度时光并传播欢乐。

在2020财年，在新冠肺炎导致的限制条件允许的状况下，我们继续探访并向老人赠送微波炉、风扇、水果和零食等礼物，并且为孩子们带来文具等礼物。我们还与阳光工程基地的残疾学生共度时光。在这些探访过程中，我们坚持良好的卫生习惯并按规定保持安全距离，以确保赫比与我们的受益人之间安全健康的互动。



探访孤儿院和疗养院



探访阳光工程基地

# 社区篇

## 案例分析15: 保护我们的环境 – 打扫活动

为了提高员工的环保意识和责任感,赫比在中国组织了例行清洁活动。在上海,我们每周三继续开展清洁活动,清理场地周围的垃圾。在南通,作为2020年日常工作的一部分,我们所有员工都参与了日常清洁活动。



赫比上海



赫比南通

## 案例分析16: 谢谢你们,消防员!

2020年7月,赫比上海委派代表拜访了南汇消防局,表达对社区消防人员的诚挚感谢,并与他们交流互动



# GRI内容索引

GRI标准披露参考	描述	在本报告中的章节	页码
GRI 102: 一般披露			
<b>组织概况</b>			
102-1	组织名称	介绍:赫比集团概况	2
102-2	活动、品牌、产品和服务	介绍:赫比业务部门;介绍:赫比核心服务	3-5
102-3	总部位置	介绍:赫比集团概况	2
102-4	经营位置	介绍:赫比集团概况	2
102-5	所有权与法律形式	介绍:赫比集团概况	2
102-6	服务的市场	介绍:赫比集团概况	2
102-7	组织规模	介绍:赫比集团概况	2
102-8	关于员工和其他工作者的信息	员工篇:赫比员工概况	27-29
102-9	供应链	经济篇:经济绩效	24
102-10	组织及其供应链的重大变化	介绍:关于报告	1
102-11	预防原则或方针	请参阅2019年度报告企业管治部分第9-39页	
102-12	外部倡议	赫比没有参与任何外部协议	
102-13	协会的成员资格	介绍:协会成员	7
<b>战略</b>			
102-14	高级决策者的声明	董事会致辞	8
<b>道德和诚信</b>			
102-16	价值观、原则、标准和行为规范	介绍:赫比执行基础 管治篇:反腐败	6 18-20
<b>管治</b>			
102-18	管治架构	我们的可持续发展方法:赫比与可持续发展	10
<b>利益相关方参与</b>			
102-40	利益相关方群体列表	我们的可持续发展方法:赫比与利益相关方	11
102-41	集体谈判协议	赫比90%以上的员工都是工会会员,可以与管理层进行谈判	
102-42	利益相关方的识别和遴选	我们的可持续发展方法:赫比与利益相关方	11
102-43	利益相关方参与方针	我们的可持续发展方法:赫比与利益相关方	11
102-44	提出的主要议题和关切问题	我们的可持续发展方法:赫比与利益相关方	11

# GRI内容索引

GRI标准披露参考	描述	在本报告中的章节	页码
<b>报告实践</b>			
102-45	合并财务报表中所涵盖的实体	请参阅2019公司年度报告关于公司部分	
102-46	界定报告内容和议题边界	介绍:关于报告	1
102-47	实质性议题列表	我们的可持续发展方法:实质性议题评估	12-13
102-48	信息重述	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 经济绩效 21-24</li> <li>• 公平就业和劳动实践 25-29</li> <li>• 能源消耗 44-49</li> <li>• 温室气体排放 50-52</li> </ul>	
102-49	报告变化	介绍:关于报告	1
102-50	报告期	介绍:关于报告	1
102-51	最近报告日期	赫比国际有限公司可持续发展报告2019	
102-52	报告周期	介绍:关于报告	1
102-53	有关本报告问题的联系人信息	介绍:关于报告	1
102-54	符合GRI标准进行报告的声明	介绍:关于报告	2
102-55	GRI内容索引	GRI内容索引	56-59
102-56	外部鉴证	介绍:关于报告	1
<b>管治议题</b>			
GRI 205: 反腐败			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	我们的可持续发展方法:实质性议题评估	12-13
103-2	管理方法及其组成部分	管治篇: 经济绩效	18-20
103-3	管理方法的评估	管治篇: 经济绩效	18-20
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	管治篇: 反腐败	18-20
<b>经济议题</b>			
GRI 201: 经济绩效			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	我们的可持续发展方法:实质性议题评估	12-13
103-2	管理方法及其组成部分	经济篇: 经济绩效	21-24
103-3	管理方法的评估	经济篇: 经济绩效	21-24

# GRI内容索引

GRI标准披露参考	描述	在本报告中的章节	页码
201-1	直接产生和分配的经济价值	经济篇:经济绩效	21-24
<b>环境议题</b>			
GRI 302: 能源			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	我们的可持续发展方法:实质性议题评估	12-13
103-2	管理方法及其组成部分	环境篇:能源消耗	44-49
103-3	管理方法的评估	环境篇:能源消耗	44-49
302-3	能源强度	环境篇:能源消耗	44-49
GRI 305: 排放			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	我们的可持续发展方法:实质性议题评估	12-13
103-2	管理方法及其组成部分	环境篇:温室气体排放	50-52
103-3	管理方法的评估	环境篇:温室气体排放	50-52
305-1	直接(范畴 1)温室气体排放	环境篇:温室气体排放	50-52
305-2	能源间接(范畴 2)温室气体排放	环境篇:温室气体排放	50-52
<b>社会议题</b>			
GRI401: 公平就业与劳工惯例			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	我们的可持续发展方法:实质性议题评估	12-13
103-2	管理方法及其组成部分	员工篇:公平就业与劳工惯例	25-29
103-3	管理方法的评估	员工篇:公平就业与劳工惯例	25-29
401-2	提供给全职员工(不包括临时或兼职员工)的福利	员工篇:公平就业与劳工惯例	25-29
GRI 403: 职业健康与安全			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	我们的可持续发展方法:实质性议题评估	12-13
103-2	管理方法及其组成部分	员工篇:职业健康安全	34-43

# GRI内容索引

GRI标准披露参考	描述	在本报告中的章节	页码
103-3	管理方法的评估	员工篇:职业健康安全	34-43
403-1	职业健康安全管理体制	员工篇:职业健康安全	34-43
403-2	工伤类别,工伤、职业病、损失工作日、缺勤等比率	员工篇:职业健康安全	34-43
403-3	职业健康服务	员工篇:职业健康安全	34-43
403-4	职业健康安全事务:工作者的参与、协商和沟	员工篇:职业健康安全	34-43
403-5	工作者职业健康安全培训	员工篇:职业健康安全	34-43
403-6	促进工作者健康	员工篇:职业健康安全	34-43
403-7	预防和减轻与商业关系直接相关的职业健康安全影响	不适用于赫比国际	-
403-9	工伤	员工篇:职业健康安全	34-43
403-10	工作相关的健康问题	员工篇:职业健康安全	34-43
GRI 404: 培训与教育			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	我们的可持续发展方法:实质性议题评估	12-13
103-2	管理方法及其组成部分	员工篇:培训与教育	30-33
103-3	管理方法的评估	员工篇:培训与教育	30-33
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	员工篇:培训与教育	30-33
GRI 413: 当地社区			
103-1	对实质性议题及其边界的说明	我们的可持续发展方法:实质性议题评估	12-13
103-2	管理方法及其组成部分	社区篇:企业社会责任	53-55
103-3	管理方法的评估	社区篇:企业社会责任	53-55
413-1	有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	社区篇:企业社会责任	53-55