

環境、社會及管治 報告



本「環境、社會和管治報告」根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則附錄27所載的「環境、社會及管治報告指引」編制。本「環境、社會和管治報告」涵蓋本集團截至二零一六年十二月三十一日止年度在中國境內的業務。

本集團專注經營城市燃氣業務，秉承「發展清潔能源，成就美好生活」的使命，致力節約資源，促進社會的環保事業。自成立至今，對環境和社會履行的責任獲得社會各界認同，多次被中國省市級政府部門授予「履行企業社會責任優秀外資企業」等殊榮。

（一）環境保護

於回顧年內，本集團在各重大方面已遵守中國相關環境法律法規。

減少排放

本集團屬於清潔能源供應商，由於生產經營過程不產生廢氣、污水和固體廢棄物，也無排放任何溫室氣體，因此並無制定相關的減排政策。然而我們嚴格遵守相關法規，致力促進環境可持續發展。

本集團的唯一產品為天然氣，僅在置換通氣環節時會向空氣釋放少量天然氣，由於此乃合理耗損，加上釋放量少，因此並無特別記錄相關數據。然而我們已採

取相應措施，嚴格監控經過管道的天然氣含量，不斷進行檢測，確保符合國家法規標準，置換排放量符合行業規格，不會對空氣構成污染。

資源運用

由於本集團業務的特殊性質，在業務營運中基本上不使用水資源，也不使用包裝物料。然而，本集團嚴格遵守國家對資源運用的相關法律和法規，並根據《中華人民共和國節約能源法》、《中華人民共和國水法》等法例，結合自身業務的實際情況，制定了《中裕燃氣節能節水管理辦法》，對各單位制定年度耗能指標，並將標準細分至各月，納入各單位的考核指標，定期進行考核，作出相應的獎勵，提高員工節水的動機。這些措施大大提高水資源的利用效率。我們並會對用水設施進行定期檢查，及時更換出現滲漏的水龍頭或喉管，避免浪費水資源。

此外，我們分不同區域排列照明設施，根據員工到勤情況啟用照明設施，下班後一律關閉電源。我們還提醒員工下班後關閉電腦，確保「人走機關，機關電斷」。我們使用空調時嚴格執行溫度設於攝氏26度的標準，閒置半小時以上必須關閉空調，減少耗電。在本集團各方的努力下，全年耗電量約為2,348萬度。



另一方面，我們致力推動員工善用資源，減少浪費。我們鼓勵打印紙雙面使用，使用過一面的紙張，一律再利用來打印、作為草稿紙或裁剪為便條紙。同時，我們鼓勵回收再利用公文袋。我們還積極實行電子辦公，盡量使用內部辦公平台或電子郵箱發送信息，進行溝通，以取替紙張的使用。

我們節省資源的努力深入各細微的環節，例如招待客人時，減少使用一次性紙杯，並提倡使用可更換筆芯的原子筆和鋼筆，循環再用筆杆等物料，同時推動使用迴紋針和訂書釘等，減少使用含有害物質的溶劑產品，如膠水、修正液等。此外，本集團的內部食堂和公司用車輛均使用清潔能源，務求將耗用資源減至最低。

環境和自然資源

本集團根據若干國家法規和標準，包括《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國大氣污染防治法》、《城市區域環境噪聲標準》、《固體廢物污染環境防治法》、《節約能源法》、《節約用電管理辦法》等，建立了《環境保護管理體系》。本集團對旗下的長輸管線、加氣站等建設均進行環境影響評估，採取妥善的環保措施。

我們同時根據《生產經營單位安全生產事故應急預案編製導則》AQ/T9002的相關要求，建立了《中裕燃氣應急救援預案體系》，包括綜合應急預案、專項應急預案和

現場處置方案，如《中裕燃氣搶險應急預案》、《加氣站搶險應急專項處置方案》、《燃氣管道洩漏搶險專項應急預案》、《中裕燃氣居民用戶燃氣事故應急處置要點》等，作好適切周詳的防患預備。

(二) 就業和勞工

僱員權益

本集團已制定保障僱員權益的相關政策，並嚴格遵守相關法律及法規。我們貫徹落實《婦女權益保障法》，切實維護女僱員的合法權益，例如在僱傭合同裡詳細列明各項婦女特殊保障，使合同條款更明細規範，更有效維護女職工的特殊權益。集團內部亦加強宣傳婦女權益相關的各項法律，通過專題講座、法律知識比賽、典型案例分析、心得交流、問卷調查等多種不同渠道，幫助女職工瞭解自己享有的法律權益，提高她們自我保護意識，讓她們更自覺、積極和主動保障自己。

本集團的招聘制度明確規定以「公開、公正、公平」為招聘原則。我們透過校園招聘、內部招聘和公開招聘三大途徑廣納賢才。所有類別的招聘中，評核人員規定不得少於4人，而評核人員中必須包括高層管理人員、中層管理人員和一般職級員工，同時不可有兩個以上評核人員來自同一部門。在此制度下，我們能確保整個招聘程序的公平原則。至於最終的招聘結果一律按評分高低嚴格執行，確保新聘員工符合指定職位需求。

我們同時制定《績效管理制度》、《後備幹部管理辦法》和《高管人員競聘管理辦法》，依據此三項管理規定為員工提供公平合理的晉升機會。員工的晉升途徑大致分為兩類：管理類和技術類。一般職級的員工可以通過卓越的表現成為公司的中層管理人員，或者在技術工種中擔任重要職位，當達到一定的資格要求，更可入選公司後備幹部，後備幹部每年遴選一次。本集團的管理高層一般是由後備幹部中挑選出來的。我們同時規定中層以上職位的招聘以內部招聘為首選，除非內部招聘沒有符合條件的，才會進行公開招聘，以此保障公司員工的晉升機會。

本集團制定的薪酬制度同樣以公平為原則，全公司的職級分為四層：高級經理、經理、主管、文員。員工同時分為三大類別：經營管理、職能支持和業務營運。各類別的員工將按其表現和能力於四個層級中晉升。各崗位的職級和薪酬主要根據技能、貢獻和影響範圍劃分和釐定。我們根據員工的價值、貢獻和潛力，給予充分的回報及肯定。



情繫留守兒童 傳播中裕愛心

六一國際兒童節來臨前，開展關愛留守兒童志願服務活動，大家為留守兒童送來了滿滿的愛心和祝福。



我們同時根據相關法例制定一套完善的僱傭政策保障員工各項福利，同時於受聘合同中清楚列明倘員工因為嚴重失職或違法行為而遭解僱，將不會獲得補償。此外，我們對於工時和假期亦有清晰規定。本集團實行每周5天工作制，按各地方的情況制定不同工作時間，大致每天工時為8個小時半，包括一個小時半的午膳時間。休假方面，員工除享有法定節日假期，還有年假、婚假、產假、陪产假、喪假、工傷假、考試／學習假、病假、「三八國際婦女節」等假期。我們致力確保員工工作息有序，生活平衡。

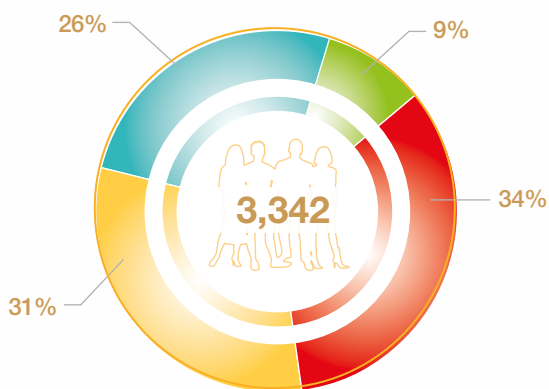
於二零一六年十二月三十一日，本集團的在職員工總數為3,342人，男女比例約為2:1，僱員流失率為4.75%。僱員按年齡分佈如下：

本集團為提升企業民主管理，已成立職工代表大會，依照法律規定通過職工代表大會或其他形式，組織員工參與本集團的決策、管理和監督。工會致力維護員工的合法權益。員工除了通過工會表達意見，也可與公司管理層直接溝通，包括面談、電話或透過其他網路辦公系統或聊天工具進行溝通。我們重視所有員工的寶貴意見，管理層從善如流，集思廣益。員工的意見若涉及敏感話題，公司管理層亦有義務保密其中的內容。

截至二零一六年十二月三十一日止年度，本集團在就業所有重大方面均已遵守相關法律及法規。

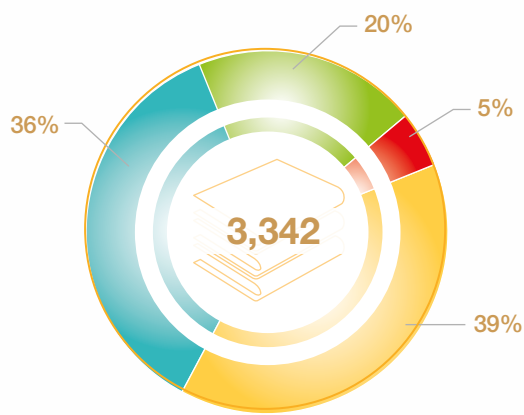
僱員按教育水平分佈如下：

年齡 (2016)



● 30歲或以下 ● 31-40歲 ● 41-50歲 ● 51歲或以上

學歷 (2016)



● 初中或以下 ● 高中及中專
● 大專 ● 本科或以上



此圖為二零一五年金秋助學活動合影，資助準大學生，幫助他們圓大學夢。

職業安全

本集團根據《中華人民共和國安全生產法》制訂了多項職業健康及安全相關的制度，規範各職級人員的安全生產職責，並確保這些制度和措施一直嚴格執行。此外，我們積極從多方面預防工傷事故。首先，我們加強教育和培訓，除了入職時的安全教育，我們還為不同職位的員工提供各類與職業安全相關的培訓，包括知識層面和技能層面，從管理、環境到安全體系各方面，每年設全體員工培訓教育，各個部門也會自行組織相關培訓，務求提高員工的防患意識。

我們也從配備方面著手，為員工配備適合的安全用品，保障他們勞動工作的安全。在入職初期，新員工由經驗豐富的資深員工帶領，確保他們熟悉各項工作流程，瞭解操作中的危險地方。對於生產前線的職位，嚴格規定所有員工均須取得國家要求的勞動技能認可證書，確保相關人員具備從事危險工作所需之專業資格及安全知識。

同時，我們積極預防燃氣洩漏，除了制訂周密嚴謹的《日常巡線管理制度》和《燃氣管網安全巡檢制度》等

監控系統外，還為管網管理部門配備足夠的人手和儀器，保證洩漏能被及時發現。我們亦大力宣傳集團熱線電話，發動群眾報告燃氣洩漏。

公司不斷努力保障企業員工的職業健康安全，並在二零一五年十月份通過了職業健康安全管理體系認證。

截至二零一六年十二月三十一日止年度，本集團在職業健康及工作安全所有重大方面均已遵守相關法律及法規。

發展及培訓

本集團已制定各項培訓相關的制度及政策，如《中裕燃氣培訓管理制度》、《培訓管理工作測評標準》等，由培訓部評估需要，並與相關部門審批和安排培訓。培訓部按照董事會的戰略部署，構建集團培訓體系，定期評估培訓效果，積極推動本集團的培訓工作。



二零一六年金秋助學活動現場，捐助即將進入大學的考生，幫助他們順利走進大學校園，開啟人生新的篇章。



此圖為二零一五年金秋助學活動捐贈儀式，資助準大學生，幫助他們圓大學夢。

我們早於二零零六年已經編製並執行《中裕燃氣績效管理制度》，每年對該制度進行修訂，此制度涵蓋管理層和所有員工的持續培訓及定期考核機制。此外，培訓部或各部門會不定時安排外部培訓或在外進修，安排員工參加政府機關或其他機構主辦的公共或專業課程培訓。

二零一六年全年，本集團旗下多家子公司共籌辦了643項培訓，其中內部培訓537項，外部培訓106項，培訓課時達2,573小時，參與人數達13,404人次。

總體而言，各子公司結合自身的培訓需求和員工的能力，通過課堂講授、實際演練、交流學習、現場觀

摩、拓展訓練等多元培訓形式，為各職級和各部門的員工提供完善全面的培訓，受訓對象涵蓋高層、中層和一般職級的員工，為整體業務發展和人才素質提升奠定堅實基礎。

勞工標準

本集團雖無制定相關的具體政策，但嚴格執行《勞動合同法》和國家相關法律及法規，一律禁止僱用童工或強制勞工等違法行為。任何違反法規的人士，本集團均會辭退，並按照法例給予合理的經濟補償，以及追究當事人的責任。



(三) 營運模式

供應鏈管理

我們的供應商主要為燃氣供應商和工程材料供應商。本集團已制定並實行相關的供應商委聘準則，主要為《招投標管理辦法》和《材料採購制度》。我們於招標過程中按照預設成本、項目規格及資歷要求嚴格挑選供應商，並制定相應的評核辦法與檢查機制，採用上報備案及實地檢查等方式，對供應商的情況進行監察，確保輸氣管道及加氣站等設施符合國家建築標準，亦減低燃氣供應中斷的營運風險。倘發現風險，採購部門會與供應商溝通解決，若風險無法解除，我們將與供應商解除採購合同或不再續簽合同。

我們所有供應商均收到上述的制度約章，並由我們的審計監察部進行嚴格監察，確保供應商全部符合我們的規定。

產品責任

本集團的核心價值是「安全、誠信、人才、創新」，安全是我們重中之重的原則，也是各項工作嚴格規定的標準，維護產品的安全是一項持之以恆的工作。為確保用戶安全和供氣穩定，我們積極建立完善安全的管理制度，除了制定相關安全系統、規程及作業指導書110餘項外，同時在二零一五年建立了「安全、環境、質量」標準體系，持續改進和提升本集團安全管理水平。

儘管基於本集團業務的性質，並無進行大型宣傳廣告，但我們同樣嚴格遵守有關廣告宣傳及標籤規範的法例，規定任何宣傳刊物及標籤在付印前必須經過專人審閱，確保沒有違規情況出現。倘發現宣傳及標籤失實或誤導，我們將盡快修正及徹底更換，以保障消費者的權益。

我們對燃氣品質精益求精，並從多方面作出嚴格規管，制定了《燃氣管道巡檢管理規定》，確保燃氣管道安全穩定，並對任何安全隱患作及時維修矯正。在我們嚴密的監控下，過去沒有產品(如燃氣管道)因安全或其他理由須全面撤換。為保障燃氣供應設施運作安全，本集團每年均投入大量資金更新老舊的燃氣管網和設備。

本集團高度重視客戶資料的私隱權，依靠完善的檔案管理制度及建設高標準的檔案室，如集團旗下臨沂中裕燃氣有限公司於二零一四年已建成山東省特級檔案室，確保客戶的資料得到高規格的保護。至於電子檔案，我們通過獨立的客服系統、多重安全技術及加強客戶資料安全意識的培訓，同樣能確保客戶資料的安全。

反貪腐

本集團對反貪腐不遺餘力，除了實施「收支兩條線」分開處理收入和支出外，同時向各子公司派駐財務總監監控資金，並加強財務審查和內部審計工作。本集團雖尚未建立主動申報利益機制，但自集團成立起已設立稽核監察部門，並制定了監察制度和責任追究制度。

同時，我們不定期開展反腐教育宣傳，並設立舉報信箱和電話。成立之初，平均每年5至8宗舉報事件，隨著我們加強反腐宣傳和處罰力度，舉報事件隨之減少。由二零一五年至今，並無接報任何可疑違規事件。

(四) 回饋社會

「熱心公益，回饋社會」是本集團的公益理念，我們一直關懷社會公益，對於困難家庭和學校等社會公益機構，均減免一定的天然氣安裝費。此外，我們優先聘用業務所在地的人員，促進當地就業率。倘有適合殘疾人士或弱勢社群的空缺職位，我們亦會優先考慮聘用他們。

我們同時透過高層致函、年會表彰、津貼等方式鼓勵員工參與志願活動。本集團多家子公司均積極參與慈善活動，例如集團旗下焦作中裕燃氣有限公司成立了「愛心聯盟」，自成立以來舉辦或參與50多項社會各界的大型慈善活動。新春慰問、「金秋助學」、暑期支

教、「新年新衣」等大型活動均深受好評，其他助老、助幼、扶貧、救災、慰問等活動也得到許多團體、志願者的積極參與和廣泛讚譽。

「愛心聯盟」於二零一六年共發放愛心善款人民幣15餘萬元，愛心衣物近萬件，文具、鞋履、玩具等1,200餘件，以及羽絨服、大米、食用油、速食麵等慰問品，主要受惠機構包括共產主義青年團、紅砂嶺綠化工程、紅十字會等。「愛心聯盟」於二零一零年獲焦作市頒授「最具奉獻獎」，於二零一一年獲河南省授予「河南十大愛心集體」稱號。



此圖為二零一五年愛心聯盟為資助考上大學的大學生開展的暑期國學教育培訓活動。目的在於關注學生的心理健康，通過傳統文化，讓一眾學生更加自信，快樂成長。