惠生工程技術服務有限公司

人力資源數據

惠生工程技術服務有限公司（“惠生工程”或“本公司”）始終將人才視為公司的核心資產。圍繞國際化佈局與技術引領雙輪驅動，惠生工程深入推進“三駕馬車驅動轉型”的人力資源戰略主線，構建覆蓋全球市場的國際化人才資源池，為本公司的項目提供關鍵人才支撐。2025年，本公司的管理層共83人，國籍均為大中華地區。惠生工程堅信多元與包容是創新的泉源。2025年，女性在所有管理職位中佔比22.2%，其中初級管理職位和高層管理職位分別佔比26.9%和14.9%；在創收職能（如銷售）管理崗位的女性佔比30.1%，女性技術人員(STEM相關職位人員)佔比35.0%。

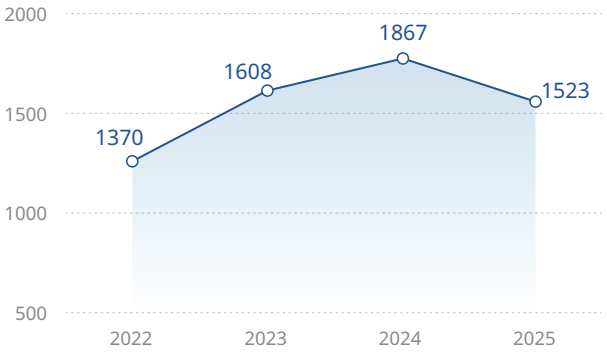
通過專業技術與綜合管理雙通道職業發展體系，以及技術、管理、項目管理三條並行晉升路徑，本公司為每一位員工提供清晰的成長坐標。依託惠生學堂數字化學習平台，持續傳遞企業文化，促進員工職業發展，打造面向未來的項目型組織能力。

安全與健康是不可妥協的底線。惠生工程將“以人為本”深植於運營基因，建立完善的職業健康與安全管理體系，營造零事故的安全文化；同時通過股權激勵、員工關懷計劃與暢通的溝通機制，讓每位惠生人的價值貢獻被看見、被尊重。在過去四年內（2022-2025），本公司及承包商或外包人員均無因工作關係死亡的員工，2024年公司員工和承包商損失工時事故率（LTIR）分別為0.041次/每二十萬工時和0.022次/每二十萬工時，2022、2023及2025年均為零。

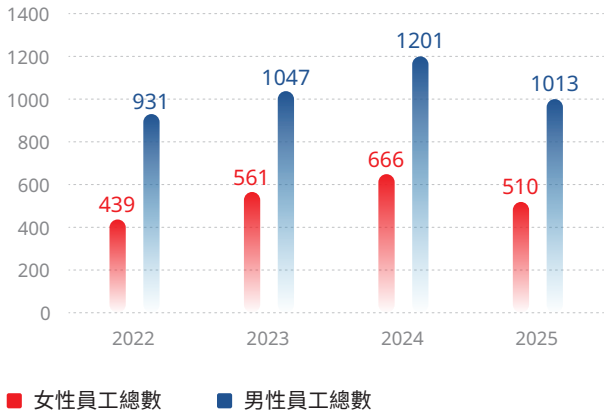
面向全球能源低碳轉型的浪潮，惠生工程厚植國際人才儲備和前沿領域的技術團隊，致力於與每一位員工共創共享可持續的長期價值，攜手邁向更加綠色、包容與有韌性的未來。

人力資源具體數據如下:

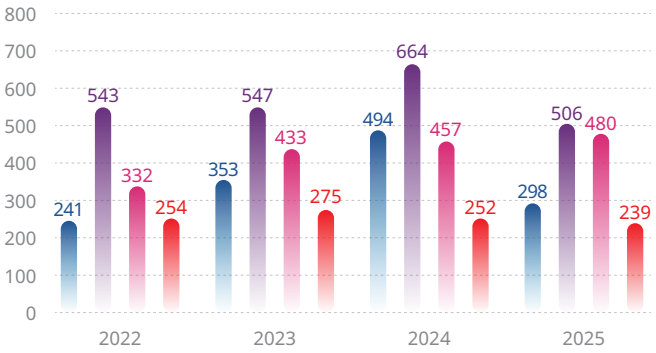
員工總數



按性別分類的員工人數

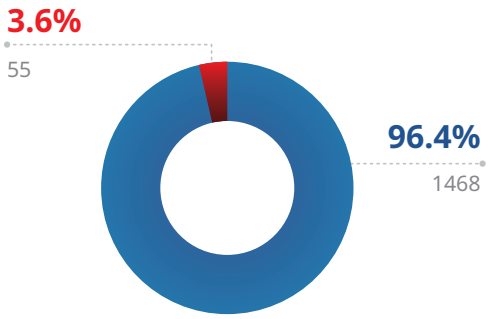


按年齡組別分類的員工人數



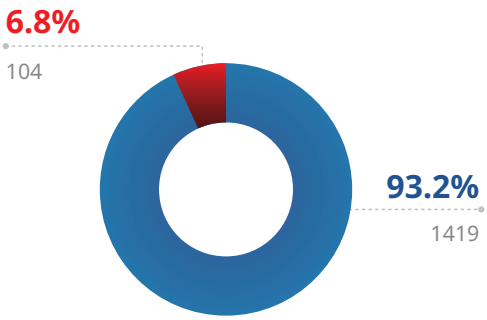
- 30歲或以下員工總數
- 31歲至40歲員工總數
- 41歲至50歲員工總數
- 51歲或以上員工總數

2025年按國籍分類的員工人數與比例



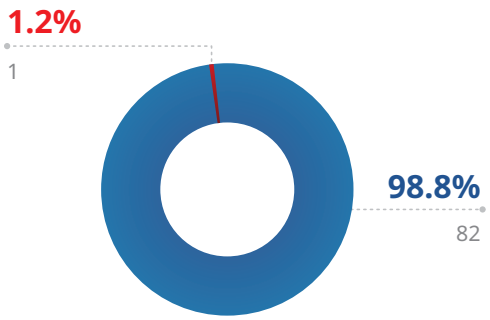
- 大中華地區（包括中國大陸、香港、澳門、台灣）國籍員工人數
- 其他所有國籍員工總人數

2025年按民族劃分的員工數量



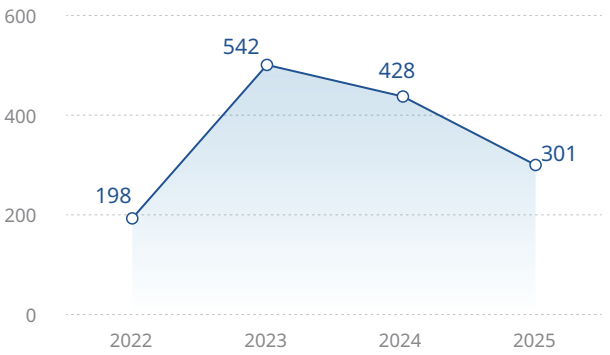
- 漢族員工數量
- 少數族裔員工數量

2025年按民族劃分的管理層人數

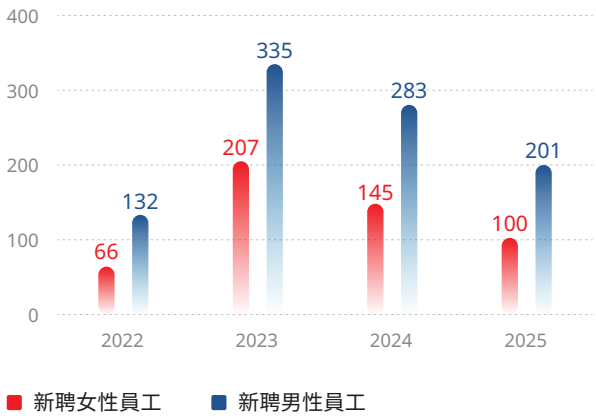


- 漢族管理層數量
- 少數族裔管理層數量

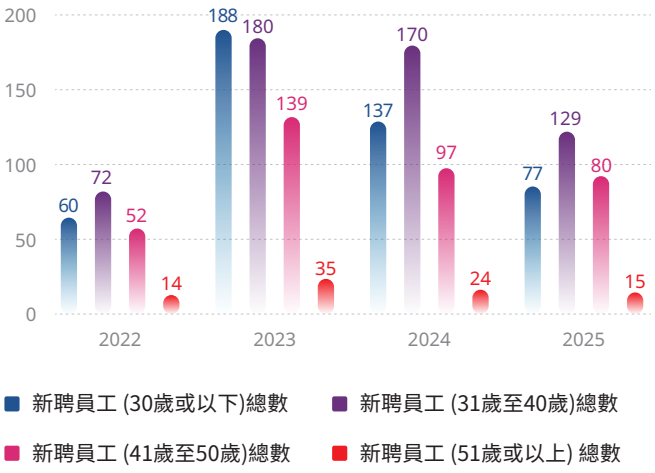
新聘員工總數



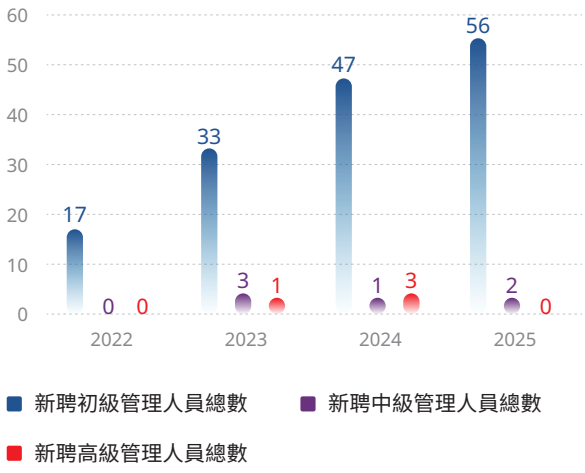
按性別分類的新聘員工人數



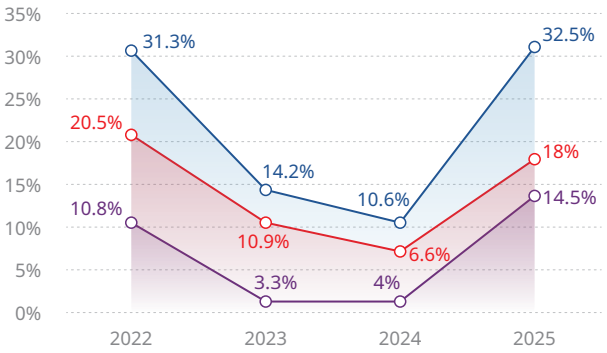
按年齡組別分類的新聘員工人數



按職級分類的新聘管理人員人數

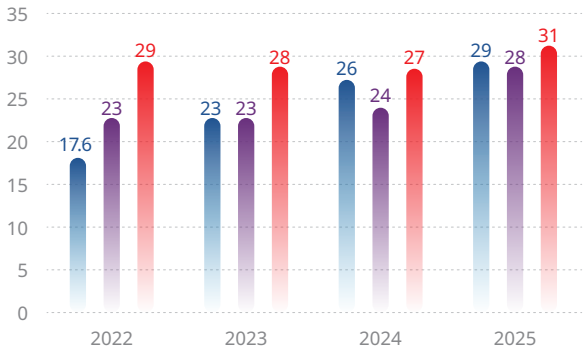


新聘員工內招及按性別分類人數百分比



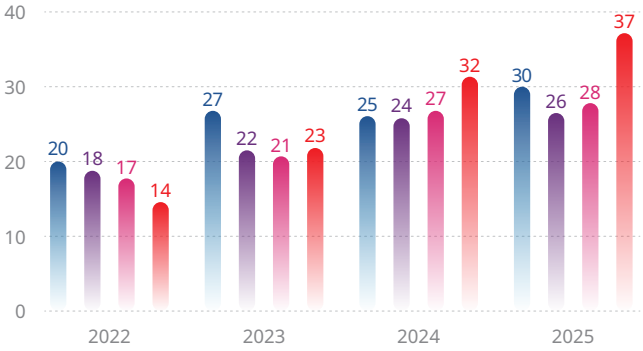
- 由內部候選人填補空缺職位的百分比
- 由女性內部候選人填補空缺職位的百分比
- 由男性內部候選人填補空缺職位的百分比

全職員工培訓和發展平均時長(小時)



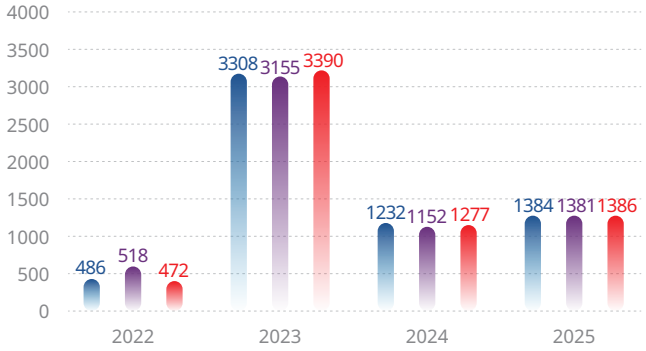
- 每位全職員工(FTE)的培訓和發展的平均時長
- 女性全職員工(FTE)的培訓和發展的平均時長
- 男性全職員工(FTE)的培訓和發展的平均時長

按年齡組別分類的全職員工培訓和發展平均時長(小時)



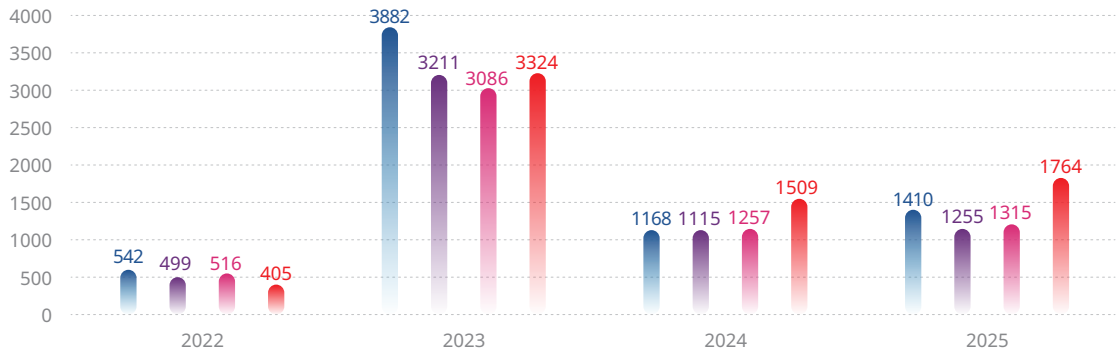
- 30歲或以下全職員工(FTE)的培訓和發展的平均時長
- 31歲至40歲全職員工(FTE)的培訓和發展的平均時長
- 41歲至50歲全職員工(FTE)的培訓和發展的平均時長
- 51歲或以上全職員工(FTE)的培訓和發展的平均時長

全職員工培訓和發展平均支出(人民幣元)



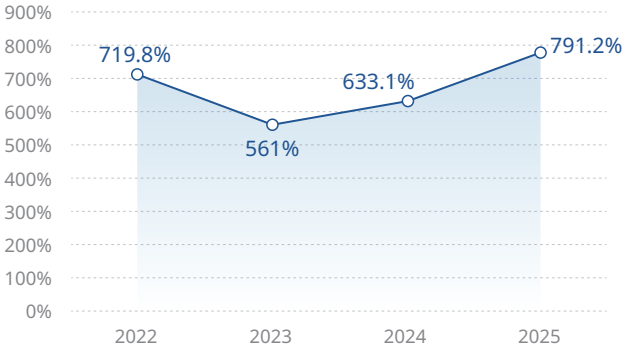
- 每位全職員工(FTE)的培訓和發展的平均支出
- 女性全職員工(FTE)的培訓和發展的平均支出
- 男性全職員工(FTE)的培訓和發展的平均支出

按年齡組別分類的全職員工培訓和發展的平均支出(人民幣元)



- 30歲或以下全職員工(FTE)的培訓和發展的平均支出
- 31歲至40歲全職員工(FTE)的培訓和發展的平均支出
- 41歲至50歲全職員工(FTE)的培訓和發展的平均支出
- 51歲或以上全職員工(FTE)的培訓和發展的平均支出

人力資本投資回報率



指標	單位	2022年	2023年	2024年	2025年
總收入	百萬元(人民幣)	4,658.8	3,842.7	5,647.3	7,604.6
運營總支出	百萬元(人民幣)	657.0	603.5	535.4	536.9
與員工有關的支出	百萬元(人民幣)	645.7	702.6	958.9	1,022.6
人力資本投資回報率	%	719.8%	561.0%	633.1%	791.2%

*人力資本投資回報率=總收入 - (運營總支出 - 與員工有關的支出) / 與員工有關的支出