



Persta Resources Inc.
(根據阿爾伯塔法律註冊成立的有限公司)
股份代號：3395



2020
環境、社會
及管治報告

關於

Persta Resources Inc.

Persta Resources Inc. 為位於卡加利的油氣勘探開發公司，專注於在加拿大西部三個核心營運區域勘探開發富液化天然氣及輕質原油，當中包括：Alberta Foothills 的富液化天然氣礦產；Peace River 的輕質原油礦產及 Progress-Montney 礦產。



目錄

02	1	關於本報告
02	1.1	概覽
02	1.2	本公司核心業務
02	1.3	報告界限
02	1.4	批准
02	1.5	聯絡方式
03	2	環境、社會及管治管理
03	2.1	我們的方針
03	2.2	環境及社會管理
04	2.3	重要性評估
05	3	環境
05	3.1	排放物
06	3.2	資源使用
07	3.3	環境及天然資源
09	4	社會
09	4.1	僱傭及勞工準則
09	4.1.1	平等機會政策
09	4.1.2	僱員福利
11	4.1.3	僱員關係
13	4.2	健康與安全
13	4.2.1	風險評估
14	4.2.2	安全培訓
14	4.2.3	應急方案
15	4.3	發展及培訓
16	4.4	勞工準則
16	4.5	供應鏈管理
17	4.6	產品責任
17	4.7	反貪污
18	4.8	社區投資
19	A	附錄一—環境績效指標
20	B	附錄二—香港交易所環境、社會及管治內容索引



1 關於本報告

1.1 概覽

本報告是Persta Resources Inc. (下文統稱「**Persta**」、「**本公司**」、「**我們**」或「**我們的**」)的第五份環境、社會及管治報告(「**環境、社會及管治報告**」)，涵蓋二零二零年一月一日至二零二零年十二月三十一日期間(「**報告期間**」)。本環境、社會及管治報告將連同二零二零年年報一併閱讀，尤其是載於年報內的企業管治報告。

本環境、社會及管治報告乃根據香港聯合交易所有限公司(「**香港交易所**」)證券上市規則附錄27環境、社會及管治報告指引(「**環境、社會及管治指引**」)編製。本環境、社會及管治報告之附錄載有「香港交易所環境、社會及管治內容索引」，列示根據環境、社會及管治指引於報告中所載的資料以及「主要環境關鍵績效指標」一覽表。

1.2 本公司核心業務

Persta成立於二零零五年，是一家位於卡加利的公眾油氣公司，專注於在加拿大勘探、開發及生產富液化天然氣及輕質原油。

截至二零二零年十二月三十一日止年度，本公司專注於三個核心經營領域—Alberta Foothills、Peace River及Progress-Montney—每日平均產量2,406桶油當量。

1.3 報告界限

本環境、社會及管治報告涵蓋本公司於二零二零年一月一日至二零二零年十二月三十一日期間在加拿大的政策、措施及環境、社會及管治(「**環境、社會及管治**」)表現。我們辦公室的环境數據影響輕微，故並不包括在本環境、社會及管治報告的數據披露中。

1.4 批准

本環境、社會及管治報告乃由本公司董事會(「**董事會**」)審閱及批准。

1.5 聯絡方式

我們歡迎閣下對本環境、社會及管治報告提出任何意見及建議。如有任何反饋意見，請隨時通過電郵(ir@persta.ca)聯絡我們。

2 環境、社會及管治管理

2.1 我們的方針

本公司視企業責任為成功達致較廣泛業務目標及策略的關鍵，同時遵從誠信及問責標準為利益相關者創造價值。我們以負責任方式經營業務，就我們於加拿大的營運而言，我們致力於營造囊括高水平的企業管治、環境保護及社會發展的企業文化。

本公司董事負責制定董事會政策及程序，內容有關：

- 環境管理及可持續發展；
- 僱傭及勞工常規；
- 營運常規；及
- 社區。

為進一步協助董事會管理環境、社會及管治相關事宜，本公司計劃建立由高級管理人員及擁有不同專長的員工組成的環境、社會及管治工作小組。這將確保本公司高級管理層與僱員進行適當溝通，以提高環境、社會及管治的長期整體表現。

2.2 環境及社會管理

基於我們的業務性質，我們主要關注的環境及社會考慮因素為健康、安全及環境層面。

本公司致力於確保安全健康的工作地點及工作規範，以及保護環境。我們認為安全及保護環境對業務至關重要，可預防所有工作相關的傷病、財產損失及不利環境影響。

下文為我們已實現的載於健康、安全及環境（「**健康、安全及環境**」）政策的六個目標：

監管以及健康、安全及環境計劃合規

所有人員知悉並已遵守適用的監管規定、行業最佳實踐以及於本公司工地實施的健康、安全及環境計劃的規定。

環境保護

環境保護為本公司營運的不可或缺部分，並已於項目規劃及實施過程的所有階段進行管理。

隱患匯報及有權拒絕不安全的工作

工地隱患須立即上報並排除或進行控制。於存在不安全狀況或彼等由於沒有接受充分培訓以至未能安全完成指定工作時，工地人員有權利且有責任拒絕進行有關工作。

工作程序

僅採用經批准之工作程序。工地人員(包括本公司僱員及承包商)必須接受有關適用於彼等工作的程序的適當培訓，且如需要，接受監督。

僱員意識及培訓

僱員已接受有關本公司的健康、安全及環境管理系統的內容及實施以及適用於彼等工作的程序方面的培訓。對彼等指派至本公司工地的人員，其負責的承包商須接受有關適用工作程序及本公司工地實施的具體健康、安全及環境計劃規定方面的培訓。

應急規劃及應對預案

本公司存置有記錄的應急程序，確保迅速有效地應對可預見的緊急情況，並確保其僱員及承包商接受此方面的培訓。

2.3 重要性評估

就環境、社會及管治考慮因素及與之相關的健康、安全及環境層面而言，我們已識別下列重要層面：

重要層面	相關性
廢水排放	包括生產過程中井口產出的水。廢水由本公司收集並送往獲授權第三方進行處理及排放。
碳排放	生產營運中燃油機器產生的碳排放、井位測試燃除及甲烷排放。
有害廢棄物	生產過程及維修活動產生有害廢棄物。
無害廢棄物	生產場地產生無害廢棄物。
資源使用	電、水、柴油及天然氣等資源用於支持生產及維修過程。

與利益相關者維持良好的關係對本公司長期的成功至關重要。因此，為深入了解對本公司及其利益相關者均有重要意義的具體環境、社會及管治層面，我們計劃日後進行一系列利益相關者參與工作。

未來，我們計劃致力於維持與內部利益相關者的關係。我們將確定內部利益相關者代表並邀請彼等作訪談。調查結果隨後將用於支持重要性評估。待重要性評估的調查結果出來後，我們將確定外部利益相關者代表並邀請彼等作訪談，以進一步加強利益相關者參與計劃及重要性評估結果。

3 環境

3.1 排放物

我們知悉我們的營運對周邊環境的影響，並以具環保意識及對環境負責任的方式營運。我們遵守阿爾伯塔相關法律及法規，並於管理原油及天然氣勘探、生產及運輸業務產生的排放物時採納公認的行業安全標準。

空氣排放

我們營運中空氣排放的主要來源為一台燃氣機壓縮機及一台燃氣採油機。

根據《阿爾伯塔環境保護和加強法》，我們須嚴格遵守空氣質量標準，並須遵守阿爾伯塔政府制定的環境空氣質量目標，以管理和保護空氣質量。

各類污染物(包括氮氧化物、二氧化硫和微粒物質)均有設定法定排放上限，我們有責任設計及營運設施，以防止任何超額排放，如油氣井的排氣量為每口每日50至350立方米，而排放上限為每口每日900立方米。我們亦將排放氣體回收作為燃氣，以減少油田的丙烷排放。

碳排放

我們碳排放的主要來源之一為消耗燃料的壓縮站及抽油機等各類機器。此外，在冷凝罐、氣動裝置和安全閥等部分硬件正常運作過程中可能釋放額定的甲烷。

為減少碳排放，我們已在井位安裝若干太陽能電池板，以減少使用熱力發電機。在井位測試中須回收所排放的甲烷並減少燃除，以避免不必要的碳排放。截至二零二零年十二月三十一日止年度，本公司並無完成任何燃除活動。

有害及無害廢棄物

我們生產過程中產生的有害廢棄物數量有限。我們須嚴格遵守《廢棄物控制規定》及《阿爾伯塔省能源管理局第58號指令：上游石油工業的油田廢物管理要求》等所有適用法律處理有害廢棄物。於生產過程以及鑽探及完井過程中，包括水、石油及顆粒物、鑽屑及鑽井液以及採水等有害廢棄物將當場收集並送往獲授權第三方處理及處置。

我們力求在源頭減少無害廢棄物產生。我們普遍採納「3R」原則，即盡可能減少排放(reduce)、重複利用(reuse)及回收(recycle)。我們亦分隔廢棄物以進一步提高回收效率，並鼓勵紙張雙面打印減少廢棄物產生。

污水管理

在生產過程中，污水隨著油氣於井口產生。污水含有高濃度溶解離子(鹽)、碳氫化合物和微量元素。我們深知任何污水排放不當會對四周環境造成危害。

為減少對水質的影響，所有污水暫時存放於排放現場。我們已委聘獲當地政府授權的第三方根據當地法規收集、處理及處置污水。我們亦實施所有必要措施減少污水產生，如在生產過程中重複利用壓裂水。

噪音

根據相關法律法規規定，我們於安裝新的旋轉設備時需進行噪音影響評估。評估旨在確保機器產生的噪音低於特定標準，不至於對操作者造成危害。由於報告年度並未安裝新設備，故沒必要進行噪音評估。

我們在現有井位繼續實施各類緩解措施，如使用消音器、去除或吸收噪音及振動的材料，以及隔離和圍封噪音設備。因此，噪音得以降至較低水平，並符合相關法律法規。

合規狀況

於報告期間，本公司並不知悉有任何不遵循有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污以及產生有害及無害廢棄物的當地法律法規的情況。

3.2 資源使用

我們致力於在營運中節約資源，乃由於這是我們企業社會責任的一部分並可減少我們的營運成本。我們在生產場地採用當地發電，故並無向電力公司購電，我們在業務營運的整個過程中實施不同的資源節約措施，以節約能源、水、紙張及其他辦公用品。所採取的措施涵蓋提高設備效率、重用及回收物料，以及改變員工的行為。

為節約資源，本集團不斷實施各類措施，包括：

- 盡可能採購節能設備；
- 於生產場地安裝太陽能電池板；
- 監控空調房溫度；
- 鼓勵僱員離開房間時關燈，下班時關電腦；
- 鼓勵辦公室雙面打印；
- 推廣使用電子通訊工具，而非派發紙張；及
- 重複利用壓裂水。

我們相信，提高資源利用率是履行環保承諾之最佳方式之一。關鍵績效的詳細數據請參見附錄——環境績效指標。我們將繼續透過採用新技術、提升管理專業知識及僱員意識來提高資源利用率。

3.3 環境及天然資源

環境規劃及監控

我們理解，由於營運時排放產生的各類物質，處理鑽探／生產廢棄物以及開發／維持地表租約及通行權，油氣生產對環境造成潛在不利影響。因此，我們在所有項目中將環境考慮、政策及規劃納入不同階段，並與社區、政府機構及利益相關者展開有效合作，從而減少我們營運的潛在影響。

我們遵守環境法例並受其規限，其訂明(其中包括)限制及禁止排放事宜、有關廢棄物處理及儲存的規定、棲息地保護以及油氣井及設施場地的恰當營運、維護、廢棄及開墾。

就環境規劃而言，我們進行環境影響評估(「**環境影響評估**」)以深入了解項目的潛在影響。我們透過環境影響評估制定長期管理及緩解策略，以確保我們的主要活動符合環境、社會及經濟承諾，而該等策略乃與本公司利益相關者經磋商達致。

環境影響評估乃我們進行監管申請的重要工具，該評估透過強調項目規劃中有待解決的任何區域風險來支持我們的增長及發展計劃。例如，我們汲取原住民社區的傳統生態智慧，並考慮將其運用於彙編基線環境資料、制定監控計劃以及計劃緩解措施(例如開墾)。

在新項目規劃階段中，我們深明與在該等區域或其周遭營運有關的環境及歷史問題，並與該等區域各自的行政機關密切合作，遵循我們有關環境的企業聲明。我們的方針包括：

- 所有權調查 — 此舉識別擬開發土地的所有權，確定我們的擬發展項目是否位於官地、永久業權土地、省級或聯邦公園等。
- 審閱省級「歷史資源清單」，以釐定擬發展項目會否影響歷史資源，包括考古及古生物遺跡、具有歷史資源性質的原住民傳統用地(葬禮、儀式場所等)及／或歷史建築。
- 倘擬發展項目位於省級或聯邦公園用地，我們將與省級公園或加拿大國家公園密切合作，以釐定涉及的步驟，包括所須的環境影響評估。
- 倘擬發展項目位於清單所列的任何歷史性土地上，我們將與省級文化及旅遊部門合作，並於需要時與專業考古學家進行歷史資源影響評估。
- 在若干情況下，我們須與各原住民社區就於該等土地的發展項目進行磋商。
- 在所有情況下，我們致力於將影響減至最低。

我們亦與政府、行業及其他利益相關者合作，以實施並促進涉及空氣、土地及水的環境政策與倡議。

阿爾伯塔省已設立管理空氣、土地及水的框架。作為我們環保承諾的一部分，我們於營運常規中採納該等框架，以就敏感地質條件、野生動物以及水體系統實施全面緩解計劃。我們亦參與土地規劃、馴鹿恢復及填海土地等研究計劃。該等環境框架設定，例如，排放限制以保護空氣、用水限制以保護水質及取水量、尾礦回收期限以及不斷增加的保護土地量。

我們以負責任的方式將環境監測作為管理發展的一部分。我們本著公開透明的原則以及生成科學可靠的數據緩解公眾／利益相關者對天然氣營運的關注。環境監測可使我們持續評估自身表現、設定目標並積極改進。我們監測大型設施產生的氣體排放、用水以及土地干擾。

風險及事故管理

我們已設立管理系統確保我們評估、防止及減緩發生事故的風險。應急方案（「應急方案」）內設有應對計劃以預測所有風險的程度及規模。稀有事件，例如可導致事故的設備故障，一般會根據我們結構化的應急方案快速解決。該等程序幫助我們盡可能系統地及全面地管理相關事件，以緩解任何額外影響並及時安全地恢復至正常營運狀態。我們設有協定，以識別潛在事故應對行動的次序，例如切斷事故源頭、與政府及公眾溝通以及消除任何影響。

我們繼續開發策略，以使我們應對有關新溫室氣體及氣體排放政策的風險並把握機遇。此外，我們將與相關方合作，確保新政策在鼓勵技術創新、能源效率及有針對性的研發的同時不會影響我們的競爭力。

4 社會

4.1 僱傭及勞工準則

僱員乃本公司的重要資產。為吸引及挽留人才，我們就招聘、僱傭、晉升及挽留我們的僱員制定一套整體政策。

4.1.1 平等機會政策

我們致力於為全體員工提供讓彼等均能受尊重和尊嚴對待的工作環境。每位員工有權在促進平等機會及禁止歧視行為或言論的專業工作場所工作。

作為平等機會的僱主，我們確保平等對待所有潛在及現有僱員，並力求提供多樣化工作環境。招聘及晉升決定乃根據候選人的資歷、工作經驗、適宜性及技能作出。我們不會基於僱員的性別、年齡、婚姻狀況、懷孕、國籍、民族、性取向、殘疾、種族、種族本源或宗教信仰而歧視、騷擾或醜化任何申請人或僱員。

Persta的所有僱員均設有三個月的試用期，自僱傭首日起計。該試用期為僱員提供機會以評估彼等是否想成為Persta團隊的一員，並為本公司提供機會以評估僱員的能力是否達到有關角色的表現標準及要求。

Persta致力於並強烈鼓勵僱員透過定期培訓及反饋實現進步與發展。正式績效評審是該程序的重要部分。每年，僱員與彼等的主管進行討論，並將設定目標，討論彼等的表現及成績，檢討彼等的技能及行為，並討論彼等的職業發展需求。績效評審，連同薪金及花紅評審每年至少進行一次。

4.1.2 僱員福利

作為提供良好工作環境的一部分，我們致力於為我們的僱員提供公平的薪酬、合理的工作時間及假期，以維持工作與生活的平衡。

遵照《阿爾伯塔就業標準規則》，通常工作時間安排是每週40個小時，從週一至週五上午八時正至下午五時正。我們遵守每年的法定假日且倘法定假日在週末，則下一個工作日將被宣佈為補假。

給我們的僱員提供休息和放鬆的休假時間，並作為認可彼等服務年期的一種方式，永久性全職員工有權享受帶薪年假。休假權利主要根據僱員在Persta的服務年限確定，並認可與彼等職位有關的行業先前工作經驗。

全部休假請求均以書面形式以本公司採用之休假請求表格進行，並向僱員的直屬主管提出。經理／主管酌情批准休假請求，彼等將審核休假請求，確定是否有足夠的資源、是否多人同時請求休假、或在請求的休假期內是否有可能影響其批准休假請求的其他營運問題。

除年假外，我們的僱員亦有資格享受以下假期：

— **帶薪病假**

當僱員患病無法上班時，可享受帶薪休假。倘缺席連續三個或以上連續工作／營業日，則或會要求僱員向本公司提供醫療證明，表明彼等健康狀況，以重返工作崗位。

— **喪親**

喪親或照顧性准假適用於喪失家庭成員。根據僱員與逝者的關係，將給予一天至三天的帶薪休假。

— **陪審員休假**

被傳召出任陪審員的僱員將於履行陪審義務期間繼續收取正常的薪金及福利。

— **親屬照顧性准假**

僱員的父母、配偶或受扶養孩子患絕症可給予親屬照顧性准假。我們將提供六週的無薪假並保證於返回時將恢復原職。

— **產假及侍產假**

所有在Persta工作至少連續52週的僱員均有資格享受產假及／或侍產假。分娩母親有資格享受15週的無薪產假，而父親及養父母有資格申請最多連續37週的無薪侍產假。在僱員產假期間，Persta仍提供一切僱員福利(例如：人壽保險、醫療與牙科附加保險、醫療支出賬戶)。

通過僱員手冊及其他文件，我們向所有僱員傳達我們的人力資源政策，以確保彼等了解有關彼等僱傭之條款及條件的權利及義務。

4.1.3 僱員關係

本公司旨在於工作環境中建立一種信任、互相尊重及交流的文化。所有僱員通過彼等與其他僱員的日常交流，發揮作用，使辦公室成為一個和諧的地方乃至關重要。尤其是，本公司的高級管理層通過以下方式發揮關鍵作用：

- 與員工一起解決問題及在這方面給予員工支持；
- 鼓勵員工匯報任何性質的不恰當行為，並根據最大敏感度和保密度原則，調查每一次關於職場騷擾行為的投訴；及
- 若發現投訴屬實，便採取嚴懲措施。

於二零二零年十二月三十一日，本公司於卡加利總部合共擁有6名全職員工。概無發生任何對本公司營運造成不利影響的停工或勞資糾紛。

衝突處理

衝突會不時不可避免地發生。但是，若得到有效處理，便變成改善本公司內部關係和制度的機會。我們鼓勵我們的僱員在發生任何衝突後，儘快通過直接與對方溝通來處理。

如無法直接通過與對方溝通來解決衝突，僱員可請求直屬主管協助解決。然而，根據原則和慣例，每一次進行討論時，雙方應盡量都在場。

職場騷擾

本公司致力於確保工作場所不會有員工受到騷擾。騷擾乃屬一種歧視形式。《個人權利保護法》(Individual Rights Protection Act)禁止該行為。騷擾被視為一種可恥及威脅性的職場行為，且於本公司的任何場所將無法容忍該行為。

為履行承諾，本公司已制定騷擾政策，採取控制措施以有效解決任何騷擾問題。本公司進一步致力於及時有效地處理可能發生的騷擾事件。雖然歧視行為並無準確界定，但其包括：

- 關於種族、宗教信仰、膚色、出生地、性別、精神或身體殘疾、血統、婚姻狀態及家庭地位或收入來源的令人生厭的口頭或身體行為、評論、姿勢或接觸；
- 作為僱傭決策(例如，僱傭／聘請、升職、確定薪酬、工作保障、績效評估等的條件)依據的任何暗示或明示行為；及／或
- 旨在影響或會影響他人工作績效或創建恐嚇、敵意或攻擊性的工作環境的任何行為。

我們鼓勵僱員若受到騷擾則提出投訴。我們的僱員手冊明確指示在事件升級至經理或人力資源部前處理騷擾的辦法。若事件非常嚴重，且無法通過引起對方的注意來解決，則彼等應立即向其經理或人力資源部報告該事件。

我們會認真處理所有投訴，包括徹底及客觀地調查事實。為保護涉事僱員，所有有關投訴的相關資料會保密。人力資源部會協助調查並與相關方合作確定解決問題的最好辦法。若調查發現不當行為證據，我們將採取適當後續及處分行動，並相應記錄在案。

工作場所暴力

Persta相信防止暴力及促進無辱罵環境可令所有人互相尊敬，共同努力實現同一目標。任何工人或公眾人士實施或遭受的暴力行為屬不可接受行為，並不會被容忍。

本公司致力於：

- 制定及維持適當控制計劃；
- 客觀及時地調查已報告暴力事件；
- 採取必要措施；及
- 向受害者提供適當援助。

不會針對提出投訴的人士採取任何措施，惟惡意或不合理及無適當理由提出的投訴除外。

紀律處分及革職

Persta認為，處理職場相關問題（例如，討論／澄清期望和問題，識別改善機會等）時，採用「累進懲罰」措施具有優點。儘管如此，管理層仍然可在核實具體情況之後，保留酌情權決定任何紀律處分的性質和程度（最高可處以革職懲罰）。所有書面警告副本會保留在僱員的個人資料中，收到有關警告之後，倘僱員表現的改進不相稱，則可導致將其革職。

紀律處分及革職須根據加拿大聯邦及省級的僱傭法規進行。於報告期間，本公司概無向其任何僱員採取任何紀律處分及革職。

僱員隱私政策

Persta致力於保持僱員個人信息的準確性、保密性和安全性，並作出合理努力，確保僅為特定的法律和業務目的所需，收集、使用、披露、查閱、保留和複印僱員個人信息。

收集、持有和查閱或使用僱員個人信息的僱員須徹底熟悉隱私政策，並採取所有必要預防措施，防止此類信息(不管其以何種格式持有)被不經授權查閱、披露、複印、使用、修改、銷毀、丟失或被盜。

合規狀況

於報告期間，本公司並不知悉任何補償、革職、招聘、晉升、工時、休假、平等機會、多樣性、反歧視及其他福利和社會福利有關法律法規的重大不合規事件。

4.2 健康與安全

Persta致力於確保我們的僱員及所有涉及我們的作業的其他人士的健康與安全。由於本公司生產石油及天然氣，僱員的健康與安全乃為我們的首要任務。

我們深明潛在危害，控制該等危害對於避免任何潛在傷害而言至關重要。制定的健康、安全及環境手冊亦適用於我們的承包商及顧問，該手冊載有所採納的公認行業安全標準，用於勘探、生產、運輸及銷售原油及天然氣。其載有關於職業安全的指引，涵蓋鑽探及完井、礦井服務、運輸危險品、化學品及易爆物品處理程序以及應急方案。

安全計劃管理是一個不斷發展的過程，有利於監管我們的表現。我們已實施監控及記錄僱員職業健康及安全統計數字的系統。於二零二零年，營運過程中概無任何重大意外，亦無任何與我們僱員或承包商的健康或安全相關的意外。我們並無收到僱員就人身或財產損害提出的任何索賠或因而支付任何賠償。

4.2.1 風險評估

我們相信確認風險乃降低風險的第一步。我們定期進行風險評估以防止不安全及不健康的工作條件的發展。預期僱員須熟悉風險評估原則及程序、本公司的風險矩陣，並於其工作中熟練應用該等工具。

通過年度培訓和危險識別/評估，我們確保僱員有能力以安全的方式執行任務。在允許員工獨立執行彼等任務之前，其能力必須被驗證。

4.2.2 安全培訓

我們提供安全培訓以確保僱員能夠安全地完成工作。透過該等培訓，工人有足夠資格，受適當培訓，並具有充足經驗安全地完成工作，並有最低程度的監督。

進入工程活躍的地盤時，所有人員須參與簡介會。在簡介會期間，所有人員須獲提供洩漏方案及洩漏套件的所有位置。計劃概覽由主持簡介會的地盤主管提供。

現場指導外，所有僱員及承包商在現場工作前須進行基本急救培訓，以及工作場所危險材料資訊系統培訓。主管須接受高級急救培訓，以及危險品運輸培訓。

於鑽探及施工作業中，工人可能會接觸到二氧化硫(H₂S)，其於地球上的原油、天然氣儲層、火山氣體及溫泉中自然產生。當吸入高濃度H₂S時，其對人類的毒性與一氧化碳或氰化物相若，其可能很快導致呼吸系統衰竭及意識喪失。

由於石油行業存在工人接觸H₂S的風險，故工人於現場作業前須成功完成H₂S課程。我們為所有的僱員提供H₂S求生課程。所有可能接觸到H₂S氣體的工人須強制參加該課程。僱員將學習如何在H₂S環境中及周圍安全地工作，並獲得三年證書。

4.2.3 應急方案

Persta致力於提供並維持無事故工作場所，但儘管我們竭力預防事故，仍可能出現一些情況，由於我們的行為、他人的行為或自然事件導致需要採取應急行動。如不幸發生事故，合適應急方案可確保本公司採取所有必要行動保護環境、四周社區及本公司的人員及資產。

倘發生意外操作事故，發現事故的僱員或承包商須釐定事故是否可能導致：

- 對工人或公眾的健康及安全構成威脅；
- 造成財產損失；
- 對環境造成負面影響；及
- 使公眾及鄰近利益相關者承受風險。

倘釐定確實出現緊急情況(或公眾感覺到發生緊急情況)，本公司僱員或承包商必須採取適當的應對行動處理事故。這包括有權啟動及實施任何部分應急方案以防止緊急情況升級。一旦啟動應急方案，最重要及當務之急是根據應急方案的概要，通知相應負責人及政府機構。

我們定期進行應急培訓，以確保僱員及承包商有能力處理突發事件，並在應對突發事件時做出正確的決定。透過模擬應急演練，如桌面演習及消防演習，我們有組織地審查我們的應急計劃，以發現不足和遺漏，並隨後予以糾正。

合規狀況

於報告期間，本公司並不知悉任何提供安全工作環境及保護僱員不受職業危害相關法律法規的重大不合規事宜。

4.3 發展及培訓

Persta認可培訓與發展計劃為組織帶來的價值。我們視僱員的自身發展為我們持續成功的重要部分。我們不僅尋求提升聯繫人的知識及技能，亦透過我們的政策幫助聯繫人提升其個人發展。

在Persta，現有僱員的持續教育與新員工培訓同等重要。作為年度表現審閱程序的一部分，僱員應與彼等主管識別及討論與彼等現任職位及／或未來職業機遇相關的適當專業發展及教育機遇。

我們鼓勵僱員深入學習，在彼等領域取得職稱或證書，如工程部的專業工程師及財務部的註冊會計師。Persta亦提供學費及會員費贊助，幫助僱員取得及提升彼等職稱。作為一般指引，我們將考慮報銷為維持專業職稱或證書所須的教育課程，且亦可承擔參加相關地區性、全國性或國際性研習會及會議的費用。

此外，合資格課程一般應獲經相關專業或政府部門批准的文憑、學位、證書或交易單據所批准。任何時候離開工作崗位以參加及／或完成課程均須在獲授批准前予以識別。

4.4 勞工準則

符合最低勞工準則是我們的道德責任。為履行有關責任及維護我們的聲譽，根據《阿爾伯塔就業標準規則》，我們在營運過程中保持無童工或強迫勞工的明確政策。

招聘過程中，我們進行身份證核實，篩除所有未成年求職者。我們遵守所有相關法律及其他規定，防止出現劣待勞工。該方面延伸至我們所有主要承包商、分包商及供應商，我們通過溝通保證彼等知悉僱傭政策。

合規狀況

於報告期間，本公司並不知悉任何與童工或強迫勞工有關法律及法規的重大不合規事宜。

4.5 供應鏈管理

就Persta而言，供應商及承包商均為我們業務不可或缺的部分。我們認為有效管理供應鏈對維持高水平業務表現至關重要。為向同僚提供進行採購活動時須遵守的指引及程序，我們制定採購政策及程序手冊。

根據採購政策，我們保留供應商及承包商的獲認可賣方名單並且每年對彼等逐一進行評估(其中包括，確保彼等政策符合本公司有關職業健康、安全及環保之規定)後更新。新賣方必須通過Persta或Persta委聘的專業人士進行的盡職調查方可納入獲認可賣方名單。

所有設備、設施、物品、材料、物資及服務的採購必須按照採購程序進行，以確保每項採購決定都符合Persta有關管理供應鏈中的環境及社會風險的目標、政策和原則。採購應計及安全管理及環境保護，且因技術及商業競爭性招標而獲取。所有採購訂單及合同須經本公司具相關授權水平(定義見採購程序)的管理層批准。

4.6 產品責任

Persta的主要產品為未經包裝或貼標籤的天然氣及輕質原油。產自我們井口的產品經加工去除雜物後直接通過天然氣管道或石油接收終端向買方銷售。於報告期間，我們的營銷活動包括我們的持續性披露義務(新聞稿、財務報表及其他必要備案及公告)，以及與股東、潛在投資者及經紀人的管理陳述。本公司根據管治該等活動所需法規，匯集並維護通過各業務層面收集的個人信息及公司資料。由於所有我們的業務營運在阿爾伯塔省內進行，故本公司致力於高度的道德操守標準及保護健康、安全和環境。

於阿爾伯塔石油及天然氣行業內的可靠行為對本公司持續長期經營至關重要。我們一直遵守有關產品責任之阿爾伯塔安全及環境法律以及其他適用法律法規。由於我們僅從事石油和天然氣的勘探、開發和生產，我們依靠外部運輸服務和加工廠來提煉我們的產品以達到相關標準，並將產品交付予銷售點，於報告期間，並無產品因安全和品質問題而被召回。

合規狀況

於報告期間，本公司並不知悉任何與產品責任有關法律及法規的重大不合規事宜。

4.7 反貪污

本公司致力達到最高標準的公開、廉潔及問責。根據該承諾，本公司已制定反貪污政策以向僱員提供指導，並對各種形式的貪污(包括欺騙、賄賂、偽造、敲詐、合謀、挪用公款、欺詐、洗黑錢及勾結)持零容忍態度。

僱員須於所有交易中維持一個無懈可擊的正直標準，並按照反貪污政策的規定，以誠實及道德的方式進行彼等的工作。彼等必須避免利益衝突和順從對本公司履行彼等職責及責任的判斷。

檢舉政策

我們鼓勵僱員、客戶、供應商及其他利益相關者關注本公司內部任何可疑的不當行為或不法行為並舉報。本公司將竭力公平合理地回應該等問題。

檢舉政策為我們的僱員提供了一個渠道，用於報告彼等認為不道德或違反行為準則的事例。我們可能會以口頭或書面形式向本公司的部門主管、首席執行官或合規主任報告疑似違規行為。

當接到投訴時，專門合規主任將通過內部或外部人員對有關事件進行必要調查，同時保護檢舉人不受報復。我們的僱員、代理或中介如違反檢舉政策，其或面臨終止合約、罷免、制裁或刑事訴訟。

檢舉政策通過確保保護舉報人免受任何不公平解僱、迫害或未經授權之紀律處分鼓勵違紀舉報，即使該問題被證明查無實據。凡對按照本政策提出關注的本公司僱員作出迫害或報復者，將受到紀律處分。

然而，本公司僱員居心叵測作惡意虛假報告，無合理理由證明該報告信息屬準確或可靠或為私利，或會遭受紀律處分，包括開除的可能。

合規狀況

於報告期間，本公司於所有重大方面並不知悉任何賄賂、敲詐、欺詐及洗黑錢相關法律法規的重大不合規事宜。

4.8 社區投資

由於在Alberta Foothills、Peace River及Progress-Montney地區的現場開發，本公司了解到，鑽井項目和設施可能給附近社區(尤其是加拿大土著)帶來潛在的破壞影響。因此，我們努力減少此類影響，並以有道德的方式開展業務，以保護不同利益相關者的利益。

我們尊重社區的歷史、遺產及文化。通過有效管理利益相關者關係，我們提高我們營運所在社區的信任和信心。在任何場地開發之前，我們將會進行一系列公眾諮詢。相關利益相關者將包括受或可能受擬進行的勘探及/或開發活動影響的公共機構、監管機構、當地社區和原住民社區的成員。本公司確保與當地社區和相關利益相關者建立和維持透明和互相尊重的關係。

A 附錄一 環境績效指標

關鍵績效指標	單位	二零二零年
資源使用		
使用水(用於已竣工的井)	立方米	0
使用天然氣	立方米	
每桶油當量 ¹	立方米/桶油當量	2.18
使用丙烷	升	9,703
每桶油當量 ¹	升/桶油當量	0.01
使用柴油	升	0
每桶油當量 ¹	升/桶油當量	0
排放物		
鑽屑及鑽井液	立方米	0
採水	立方米	1,138
每桶油當量 ¹	立方米/桶油當量	0.0013
生產廢水/石油/固體	立方米	46
每桶油當量 ¹	立方米/桶油當量	0.0001
無害廢棄物棄置	噸	0
甲烷排放物 ²	立方米	0
每桶油當量 ¹	立方米/桶油當量	0
氣體排放		
硫氧化物	噸	0.02
顆粒物	噸	0.23
氮氧化物	噸	2.88
揮發性有機化合物	噸	0.17
一氧化碳	噸	1.40
碳排放總量	噸二氧化碳	3,593
每桶油當量的碳排放總量(範圍1及2) ¹	噸二氧化碳/桶油當量	0.0042

1 根據二零二零年本公司生產總量864,797桶油當量(「桶油當量」)

2 正常運作過程中可能釋放額定的甲烷。

B 附錄二 — 香港交易所環境、社會及管治內容索引

層面	章節	備註
A 環境		
A1 排放物	3.1	
有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的：		
a) 政策及		
b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例		
A1.1 排放物種類及相關排放數據	附錄一	
A1.2 溫室氣體總排放總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)	附錄一	
A1.3 所產生有害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)	附錄一	
A1.4 所產生無害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)	附錄一	
A1.5 描述減低排放量的措施及所得成果	3.1	
A1.6 描述處理有害及無害廢棄物的方法、減低產生量的措施及所得成果	3.1	
A2 資源使用	3.2	
有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策		
A2.1 按類型劃分的直接及/或間接能源(如電、氣或油)總消耗量(以千個千瓦時計算)及密度(如以每產量單位、每項設施計算)	附錄一	
A2.2 總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)	附錄一	
A2.3 描述能源使用效益計劃及所得成果	3.2	
A2.4 描述求取適用水源上可有任何問題，以及提升用水效益計劃及所得成果	3.2	在探測適用水源過程中並無發現重大問題。
A2.5 製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位佔量	—	包裝材料並不被本公司視為重要。

層面	章節	備註
A3 環境及天然資源	3.3	
減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策		
A3.1 描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動	3.3	
B 社會		
B1 僱傭及勞工常規	4.1	
有關就以下僱傭層面的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例：		
<ul style="list-style-type: none"> • 薪酬及解僱 • 招聘及晉升 • 工作時數及假期 • 平等機會及反歧視 • 多元化 • 其他待遇及福利 		
B2 健康與安全	4.2	
有關提供安全工作環境和保障僱員避免職業性危害的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例		
B3 發展及培訓	4.3	
有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策；描述培訓活動		
B4 勞工準則	4.4	
有關防止童工或強制勞工的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例		
B5 供應鏈管理	4.5	
管理供應鏈的環境及社會風險政策		
B6 產品責任	4.6	
有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例		
B7 反貪污	4.7	
有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的政策及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例		
B8 社區投資	4.8	
有關以社區參與來了解發行人營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策		