

# ANTON 安東

安東油田服務集團

Anton Oilfield Services Group

(於開曼群島註冊成立之有限公司)

(股份代號：3337)

## 2021 可持續發展報告





# 目錄

關於本報告	2		
公司介紹	3		
董事會主席致信	4		
<b>ESG管治</b>	<b>6</b>		
<b>企業管治</b>	<b>12</b>	<b>社會</b>	<b>47</b>
• 商業道德和行為準則	12	• 質量、健康、安全與環境(QHSE)管理	47
• 治理結構	17	• 僱員和人力資本	57
• 內部監察與審計	19	• 創新	67
• 投資者關係溝通	21	• 知識管理	68
<b>環境</b>	<b>24</b>	• 供應鏈管理	69
• 環境政策與管理體系	24	• 社區	75
• 降低重大環境影響	25	<b>記錄</b>	<b>80</b>
• 減少溫室氣體排放	26	• 關鍵績效指標表	80
• 提高資源效率	32	• GRI標準指引	83
• 應對氣候變化	34	• 港交所ESG披露要求指引	87
• 生物多樣性	37		
• 污染物管理	37		
• 環境關鍵績效指標匯總	44		

# 關於本報告

## 報告組織範圍

安東油田服務集團(以下簡稱「安東」或「本公司」)，連同其附屬公司(「本集團」)在中國及全球範圍內的業務運營(與本集團年報覆蓋範圍一致)。

## 報告時間範圍

2021年1月1日至2021年12月31日(「報告期」)，同時為了便於比較，一些信息和數據早於報告期。

## 報告周期

本報告以年為周期發佈，上次報告的發佈時間為2021年7月份。

## 內容範圍

本報告包含了報告期內管治、社會和環境方面的重要事項及績效數據。

## 信息來源

本報告信息來自公司文件的摘要和統計，統計報告以及子公司的績效報告。

## 編製依據

本報告主要基於全球可持續發展標準委員會(GSSB)制定的《可持續發展報告標準(GRI Standards)》編製，並滿足香港聯合交易所《環境、社會及管治(ESG)報告指引》的相關要求。

## 報告語言

本報告以英文和繁體中文版本發佈，如有歧義，以英文版為準。

## 發佈形式

本報告以電子版和印刷版兩種形式發佈。電子版可在香港聯合交易所網([www.hkexnews.hk](http://www.hkexnews.hk))及本公司網站([www.antonoil.com](http://www.antonoil.com))查詢。

## 聯繫方式

安東油田服務集團資本市場部  
地址：中國北京朝陽區東湖渠屏翠西路8號  
電話：0086-10-5739-7584  
傳真：0086-10-5739-7799  
電子郵箱：: [ir@antonoil.com](mailto:ir@antonoil.com)

# 公司介紹

## 整體介紹

安東油田技術集團是全球領先的一體化油田技術服務公司，業務遍佈全球主要的油氣產區，為客戶提供油氣開發全方位的產品和技術，是以地質工程相結合、增產、降本、一體化為特色的創新型公司。

安東致力於全球油氣開發新興市場的深度發展，業務遍佈多個國家和地區，包括中國、中東、非洲、中亞、東南亞、拉美地區，形成了快速響應的全球服務支持體系。

安東提供油氣開發過程全方位的產品和服務，滿足客戶多樣性的需求，幫助客戶實現油氣資產價值最大化。安東全方位的產品與服務包括：油氣開發全過程的產品和服務、油氣開發所需的配套專業資源服務，以及各種形式的一體化服務。

安東的企業文化根植於東方傳統文化，安東的核心價值觀是以客戶為中心、艱苦奮鬥、學習創新，安東的使命是幫助別人成功，對內與員工合夥分享，對外與合作夥伴共贏發展。

安東的願景是成為人與環境高效、和諧發展的典範。在每一個施工作業場景，安東致力於達到「作業第一」的標準，最大限度地為客戶創造價值。安東在發展壯大的過程中，盡己所能促進社會進步，實現與社會和諧的發展。

主要財務指標		單位	2021年	2020年
收入分佈	中國	百分比	<b>50.2</b>	59.4
	伊拉克	百分比	<b>35.5</b>	31.1
	其他海外市場	百分比	<b>14.3</b>	9.5
收入		人民幣百萬元	<b>2,923.6</b>	3,087.7
權益持有人應佔利潤		人民幣百萬元	<b>72.2</b>	-95.8
經營性現金流		人民幣百萬元	<b>757.2</b>	805.4



# 董事會主席致信



2021年，全球範圍內，新冠疫情仍在持續，全球能源格局也正發生着巨大的轉變。面對充滿挑戰的外部環境，我們持續建設「全新的安東」。我們制定了應對氣候變化的長期規劃，確定了基於單位營收的減碳目標，並且在年內取得了很好的減碳成效；我們持續保護和幫助員工，並且進一步完善社會責任，制定了《人力資源社會責任政策》；我們進一步完善了我們的文化體系，建立了轉型創新相關體系制度。2021年是我們的可持續發展體系全面完善的一年，並形成了量化指標體系，為我們的長期發展確立了基礎。

環境方面，年內，我們取得的重大進步主要體現在以下三點：第一，安東正式制定了並發佈了溫室氣體減排目標 — 我們致力在2030年實現單位營收的溫室氣體排放相較基準年（2019年）大幅降低60%，2060年達到碳中和、實現淨零排放。第二，為達成減排目標，公司於2021年在全球業務範圍實施「能效提升計劃」措施19項，大幅減少溫室氣體排放10,708.1噸。第三，我們不光自己減碳，也通過我們的精準工程技術、綠色能源應用的推廣以及高效的項目執行積極幫助客戶減碳，年內，我們幫助客戶減排128,075.2噸。

社會方面，我們從三個維度實現進一步完善，第一，員工管理方面，我們對標國際慣例，制定了《人力資源社會責任政策》，同時，我們推出全新的「員工自主管理體系」，推進實現員工自由、高效發展；第二，招聘和培訓方面，我們結合信息化「空中宣講」，積極開展招聘，我們的員工數量繼續增長；我們繼續通過安東學院線上學習系統，不僅為我們的全球員工提供多元化的培訓課程，也對外開放分享，推廣我們先進的管理理念，充當行業表率，帶動行業發展。第三，我們持續踐行社會責任，幫助各業務所在當地社區發展、抗擊疫情、精準扶貧、開展愛心捐贈等，獲得「首都勞動獎狀」、「民營企業社會責任百強」等榮譽。

管治方面，我們遵循人人認同的價值觀，並在此基礎上進一步完善文化體系，鼓勵員工自主、內驅管理，打造去中心化的開放管理。同時我們積極推進綠色轉型、數字化轉型、開展全員創新。在商業道德方面，安東加入了中國企業反舞弊聯盟，進一步提升公司治理體系和反舞弊能力建設。公司高度重視、積極響應利益相關方的關注，2021年，安東再次獲評《機構投資者》-「亞洲最受尊崇企業」獎項，以及《亞洲企業管治》頒發的「最佳投資者關係公司」榮譽。

## 董事會主席致信

安東的企業願景是「成為人與環境高效、和諧發展的典範」，在我們願景指引下，我們持續履行環境義務、踐行社會責任，通過管治的不斷升級、形成內驅力和基本方法，並通過量化指標使進步清晰可見。當前，我們已明確我們的長期目標，我們對綠色發展充滿信心。在此，衷心感謝所有關心、支持安東的朋友們，也希望大家一如既往的共同參與進來，為我們提供建議、與我們賦能協作，共同進步，實現可持續發展。

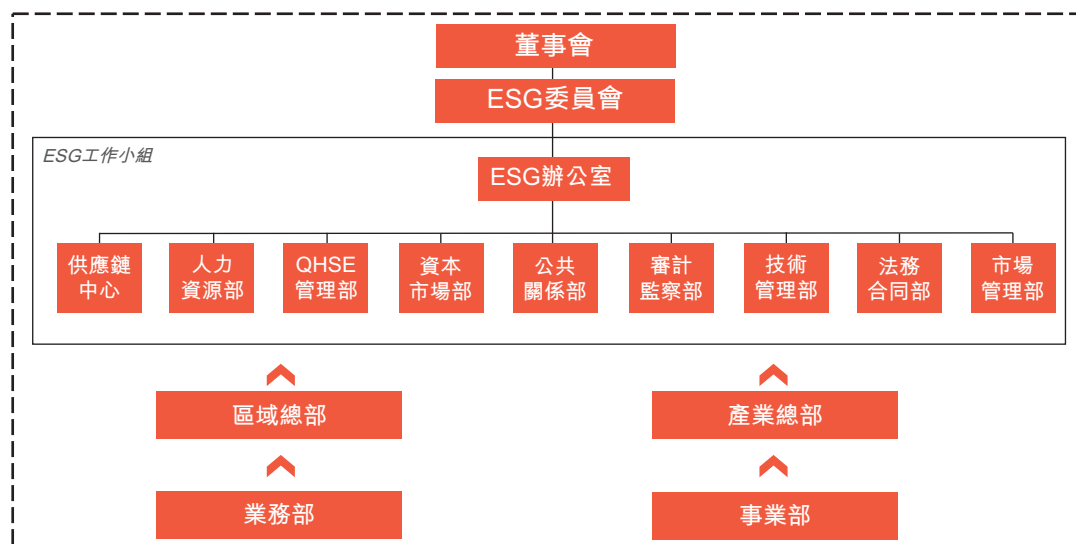
# ESG管治

## ESG管理架構

董事會負責安東的ESG戰略和報告，包括識別和評估我們的重大ESG問題和風險，以確保我們具備有效的ESG風險管理和內部控制體系。董事會定期審查我們的ESG表現，並審批我們可持續發展報告中的披露內容。董事會亦會就我們最終披露的報告進行最終審閱批准。

公司董事會下設ESG委員會負責協助董事會審查和評估我們當前的ESG表現；就可能影響我們的ESG標準和政策的事項向董事會提供建議；審查我們的ESG報告，並提交最終報告供董事會批准；讓董事會充分參與我們的ESG治理、報告和披露活動。2021年，公司召開1次ESG委員會會議。

ESG委員會下設ESG辦公室，牽頭成立並領導與ESG事項相關的各個職能部門組成的工作小組，該工作小組包括公共關係部、資本市場部、QHSE管理部門、人力資源部、供應鏈中心、市場管理、技術管理、法律部和內部審計監察部等部門。總部各部門均向工作小組指派一名ESG聯絡員，負責具體ESG方案的實施，並代表本部門收集和提交ESG信息。各事業部、銷售大區和子公司按照總部的要求開展具體活動，並定期提交ESG最新情況。



我們的薪酬計劃旨在激勵我們的高管為可持續發展而努力工作。除了基本工資外，高管們還可獲得與我們的主要績效指標(KPI)掛鈎的浮動薪酬。高管最重要的KPI是淨利潤和自由現金流，因為它們代表了我們的增長質量。我們要增長，更要高質量的增長。除了嚴格的財務關鍵績效指標外，QHSE的表現是作為高管年度浮動薪酬的前提條件。如果一位高管未能達到當年的QHSE指標，即使財務表現出色，也將扣除全部年度績效薪酬。我們鼓勵高管將長期可持續發展置於短期收益之上。在這種理念下，股票激勵在高管總的薪酬結構中佔了很大一部分。

## 利益相關方溝通

公司與各利益相關方保持持續的溝通，為客戶、業務夥伴、員工及社會各界建立了多元化的溝通渠道，傾聽他們的期望，並作出相應的回應。安東充分尊重各利益相關方的權利，平等對待利益相關方，積極反饋和回應。今年，公司制定併發放了不同層面的利益相關方調查問卷，從可持續發展的角度對利益相關方的關注點進行調查分析，並制定了重點關注問題矩陣。

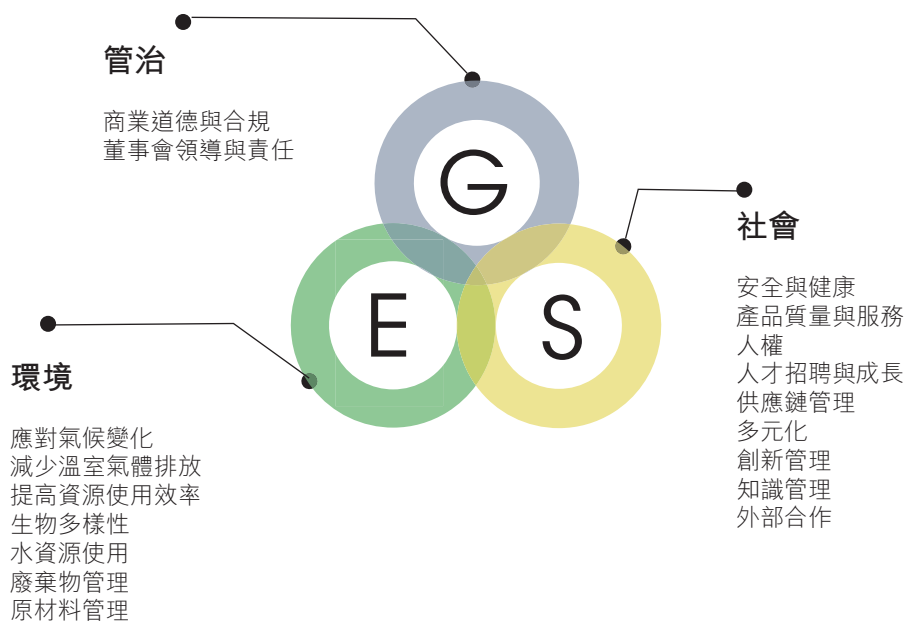
利益相關方	描述	期望	溝通方式	回應
政府和監管機構	稅務、環保、安全等部門，地方政府、中國證監會等直接管理和監督機構	<ul style="list-style-type: none"> <li>作業安全</li> <li>合規</li> <li>穩定的稅收增長</li> <li>為當地經濟服務</li> <li>促進產業發展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>會議</li> <li>政策諮詢</li> <li>報告</li> <li>參觀</li> <li>正式文件報送</li> <li>信息披露等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>遵照法律和法規運作</li> <li>科技創新</li> <li>促進地方經濟發展</li> </ul>
投資者和股東	持有安東一定股份／股權的自然人	<ul style="list-style-type: none"> <li>業績增長</li> <li>長期穩健發展</li> <li>及時的信息披露</li> <li>與公司的溝通交流渠道</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>股東大會</li> <li>年度報告</li> <li>公司公告和新聞發佈</li> <li>電話會議</li> <li>路演</li> <li>現場調研等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>穩健經營</li> <li>及時、有效的信息披露</li> <li>保持與投資者的積極、順暢溝通</li> </ul>
員工	與安東正式簽訂勞動合同的員工，以及在安東服務多年的員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>平等就業</li> <li>合理的工資和福利</li> <li>順暢的晉升渠道</li> <li>安全和健康的工作環境</li> <li>員工關懷</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工滿意度調查</li> <li>僱員手冊</li> <li>公司內部刊物等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平等就業</li> <li>合理晉升渠道</li> <li>職業健康管理</li> <li>遠東培訓</li> <li>員工關懷活動</li> </ul>

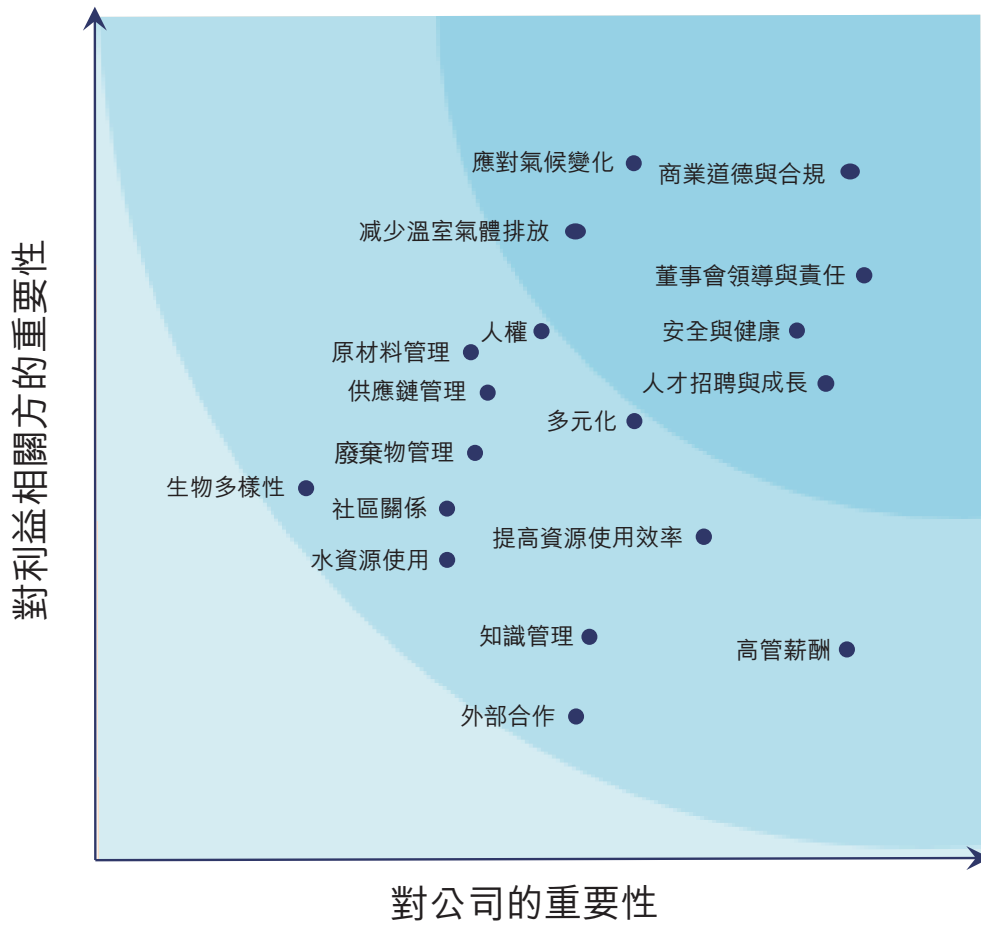


利益相關方	描述	期望	溝通方式	回應
媒體	與安東建立了法律合作關係的報紙、電視台、網絡公司和其他相關媒體機構	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司的可持續發展成效</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司採訪</li> <li>公司文化宣傳活動</li> <li>主題活動和其他受邀活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全面深化可持續發展政策的落實</li> </ul>
供應商／承包商	合法向安東提供生產資料、配件和辦公用品的公司、商店或個人	<ul style="list-style-type: none"> <li>公平和透明的採購</li> <li>合作共贏</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商訪問</li> <li>公開招標</li> <li>戰略合作談判</li> <li>交流考察等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應鏈責任管理</li> <li>透明採購</li> <li>合作平台</li> </ul>
客戶	與安東正式簽訂合同並接受服務的機構／個人	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全、環保、高效的產品和服務</li> <li>持續改進產品和服務質量</li> <li>透明的營銷活動</li> <li>誠信管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>向社會公開的質量承諾</li> <li>溝通機制和向公眾開放的舉報熱線</li> <li>客戶滿意度調查</li> <li>例行訪問和交流</li> <li>商務談判</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>質量控制</li> <li>科技創新</li> <li>滿足客戶的多樣化需求</li> </ul>
社區	業務所在的社區、公眾、非營利性組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>促進社區發展</li> <li>增加社區福祉</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>慈善活動</li> <li>社區支持活動</li> <li>志願者活動</li> <li>社會福利支持項目等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育支持</li> <li>創造工作機會</li> <li>基礎設施建設</li> <li>救災等</li> </ul>

## 重要性議題判定

根據GRI標準和香港聯交所主板上市規則第27條，我們通過調查問卷與利益相關方就ESG重要性議題進行了溝通，並從利益相關方角度出發，識別和評估了安東的重大ESG事項，形成了ESG重要性議題矩陣並進行相應的ESG管理和披露。





安東ESG重要性議題矩陣

# 管治



安東的文化體系建立在人類社會共同的價值觀基礎之上，遵循所在國家和地區的價值觀和人人認同的原理原則。

# 企業管治

## 商業道德和行為準則

安東的文化體系建立在人類社會共同的價值觀基礎之上，遵循所在國家和地區的價值觀和人人認同的原理原則。我們鼓勵員工以「作為人，何為正確」作為行事準則，不僅要遵紀守法、履行職責，更要以高品格要求自己，拒絕平庸、追求卓越。我們以「員工幸福、社會進步、股東回報」為經營理念，鼓勵全員人人參與，建設「共同家園」。

本集團嚴格遵循《中華人民共和國公司法》《中華人民共和國反不正當競爭法》《刑法》《刑事訴訟法》《反洗錢法》《行政機關公務員處分條例》等法律及各項反腐倡廉的規定和要求以及其他業務所在國的法律規定。報告期內，本集團未發生任何商業賄賂、勒索、欺詐、洗黑錢、不正當競爭等違法違紀案件。

我們的道德標準不僅僅是為了滿足法律和法規的要求，同時也幫助我們成長為一家信譽良好的公司，幫助我們實現「幫助他人成功」的企業使命。

我們為董事會及全員設立清晰的預期。我們希望供應商和業務夥伴尊重我們的價值觀，並以符合我們道德標準的方式開展業務。

## 陽光銷售

公司自2007年發佈了關於開展「陽光銷售」的相關規定以來，一直嚴格執行這一規定。規定要求員工展開透明營銷，即公平、誠實地爭取業務，禁止公司員工以任何形式、任何理由，向客戶支付個人佣金、回扣、禮金禮券和貴重物品等涉嫌賄賂對方的不正當行為。亦禁止公司員工以任何形式、任何理由收受或索取個人佣金、回扣、禮金禮券、貴重物品等獲取個人利益的不正當行為。凡是有上述提及的任何不正當行為，即視為違反公司陽光銷售規定，承擔違規責任。

公司要求從事營銷和銷售活動必須留存紙面記錄供審計。我們對員工進行營銷透明度的培訓，包括對允許和禁止事項的案例分析。我們的內部審計監察部門有權審查營銷和銷售活動記錄，並調查任何違反道德規範的行為。公司持續多年，由內部審計監察部門對陽光銷售規定的執行進行審計監察。

2021年，公司的審計監察部門對集團重點業務單位關於陽光營銷執行情況進行了多次檢查，並抽取了部分營銷及商務人員進行全面的工作檢查，抽查人數佔應查人員總數的80%以上，均未發現有違反公司陽光銷售制度規定的行為。我們也要求業務單位組織學習業務所在地國家地區對於商業活動中反商業賄賂的規範和要求，嚴格把握當地政策法規，嚴格落實安東關於「陽光銷售」的反商業賄賂制度，依法規範開展營銷活動。同時，要抓好平時的宣傳、教育和監督、檢查，階段性的組織全面的自查、清查（以季度為周期），對檢查發現的違規問題要進行嚴格處理，堅決杜絕違法亂紀行為。

### 反賄賂

我們不會通過賄賂獲得業務，也不向政府官員付款。我們從公司成立之初就嚴格頒佈並執行反賄賂規定。我們為員工提供反腐培訓和法律支持，以防止員工在任何地方開展業務活動時做出違法行為。

我們禁止向我們的業務夥伴或供應商行賄、受賄。與公司簽訂反腐協議是與我們進行交易的前提條件。

2021年12月30日，經中國企業反舞弊聯盟常務理事會批准，安東正式成為中國企業反舞弊聯盟成員，集團在反腐倡廉、反舞弊建設方面的努力得到認可。集團將在審計監察專業能力、風險防控體系建設及與公檢法對接等方面得到聯盟的協助與指引，這也進一步提升了集團的治理體系和反舞弊能力建設。

除了對我們內部嚴格要求以外，我們每年都會向業務夥伴和供應商開展詢證監察，一方面向他們宣貫我們公開透明、合規高效的經營管理理念，及反舞弊、反商業賄賂的政策或規定，同時，我們也會向業務夥伴和供應商徵詢意見和建議，重點調查了解雙方業務執行全過程是否合法合規，以及業務涉及的我公司的團隊和個人是否有違反國家法律法規及公司《陽光採購廉潔承諾》、《廉潔協議》等規定的行為，通過合作雙方無障礙的溝通和嚴密監管，進一步紮緊制度籠子，有效防止行賄受賄等違法違規行為的發生，促使合作雙方廉潔自律、共同發展。

我們鼓勵匿名舉報和披露實際或涉嫌違反我們反腐敗政策的行為。我們公開披露這個制度，並保護舉報人。我們在本報告後文進一步闡述了這些政策。

公司亦制定了《關於公司員工從事銷售和商務談判過程中的行為規範》，對員工在營銷及合同談判過程中恰當的行為、應當遵循的原則、記錄歸檔的管理、員工素養的提升、商務禮儀等均有詳盡的規範指導。

我們定期組織活動，倡導和宣傳我們的道德規範，全力推動反腐倡廉長效機制建設。2021年，我們在全集團範圍內成功策劃和組織開展反腐倡廉相關活動4項，引導全體員工樹立廉潔自律意識，自覺抵制不良風氣和腐敗現象的侵蝕，築牢拒腐防變思想防線。主要活動開展如下：

- 一 面向全員發佈並推廣關於《重申節日期間廉潔過節的通知》，《廉潔過節倡議書》，持續倡導安東廉潔自律的工作作風，引導全體員工度過歡樂祥和、廉潔文明、風清氣正的節日。

## 企業管治

- 印章自查自檢專項工作：活動自2021年4月25日至5月18日，覆蓋全集團平台公司和內部生態企業共計56個單位，包括各單位下屬部門及全體成員。通過學習教育、查找印章及使用的風險，增強員工的合規理念和法律意識。
- 廉潔風險排查整改工作：活動自2021年5月13日至7月8日，覆蓋全集團機關共享總部、平台公司和內部生態企業共計61個單位，包括各單位下屬部門及全體成員。通過查找已經發生或可能存在違法違規行為的廉潔風險點，並針對各類風險點研究制定或完善具體的防控措施，促進廉潔風險防控體系的進一步完善，增強全員規範執行各項規章制度、遵紀守法、忠於職守、廉潔奉公、誠信從業的自律意識，提升全體員工的崗位廉潔風險防範能力。
- 反腐倡廉月活動：活動自2021年11月5日至12月10日，覆蓋全集團機關共享總部、平台公司和內部生態企業共計61個單位，包括各單位下屬部門及全體成員。以「全面提升公司文化和作風，全面提升員工素質和觀念」為根本目標，以正面先進案例為示範，以反面典型案例為鏡鑑，持續對照，循環改進。同時，引導全體員工在複雜多變的內外部環境和艱巨繁重的經營任務面前，顧全大局、勇於創新、敢於擔當，為建設「全新的安東」提供堅實的紀律保障。進一步增強全員廉潔自律意識，築牢拒腐防變的思想防線。

2021年，我們編製了《保護我們共同的家園－安東審計監察》等系列培訓課件，通過集團安東學院向安東全體員工發送培訓課程，全員培訓覆蓋率達到100%，人均培訓時長在2小時以上，介紹審計監察、反舞弊等內容，幫助全體員工了解審計監察相關規則，如何面對及配合審計開展工作，如何識別舞弊行為，如何反映問題及相關權益保障，倡議全體員工用實際行動一起保護我們共同的家園。

### 利益衝突

利益衝突是指員工因為本人的特殊身份、特定的社會關係、從事的工作崗位等，導致員工從事某項工作可能會對公司或利益相關方帶來潛在的風險或利益損害。

本集團識別的利益衝突及對此制定的相關規避政策主要包括以下兩個方面：

#### — 職業回避

職業回避指員工在安東工作期間，為避免與利益相關方發生衝突，而進行的工作回避。其類別包括：員工本人造成的職業回避，即因員工本人的特殊身份、曾經從事的工作或兼職工作以及其他原因而帶來競業限制的；及特定身份和社會關係造成的職業回避，即員工的親屬及親密關係人員在公司就職或從事某項工作對公司或相關方帶來潛在風險或利益損害的。

公司針對相關類別的具體內容有明確的說明和規定，員工有涉及相關事項的，必須第一時間向人力資源部進行申報，並與公司簽署相關職業回避協議，嚴格執行職業回避。

#### — 競業限制

針對公司特定職級以上的高級管理人員及負有保密義務的特定崗位的員工，公司要求入職時應與公司簽署競業限制協議。該等員工在公司工作期間及從公司離職之日起的特定時間內，未經公司書面同意，不得在與公司及其關聯公司從事相同或類似業務、有競爭關係的其他單位工作、兼職或提供其他任何方式的服務，也不得自己生產、經營與公司及公司關聯公司業務相同或類似的產品或服務，或者從事其他與公司及公司關聯公司的產品或業務有競爭關係的行為。

### 公平競爭

我們堅持在中國及其他市場開展公平競爭。我們不與客戶或競爭者串通以求贏得項目，不與競爭者交換價格或投標信息，不向政府遊說爭取優惠政策，使我們以不公平的方式獲得優勢。我們相信只有通過公平競爭才能取得成功。

### 供應商和商業夥伴管理

我們的供應商和商業夥伴在與我們進行交易前，必須簽訂反腐敗承諾書，因為我們對任何形式的腐敗行為都是零容忍的。我們的員工如果做出任何不公平對待或索賄，我們鼓勵供應商和商業夥伴舉報。我們設有一項認證計劃，對我們的供應商和商業夥伴進行認證。他們必須符合法律和法規的規定，並認可我們的道德標準等要求。我們還承諾：在採購過程中避免使用有爭議的礦產。



## 保護客戶資產

我們有可能獲得客戶的資產，包括但不限於商業信息、數據、設備、財產、產品和其他資產。我們有責任保護這些資產；我們對信息保密，防止數據洩露；我們避免設備、財產和產品受損。為保護客戶資產，我們採取了嚴格的措施。

## 內幕交易

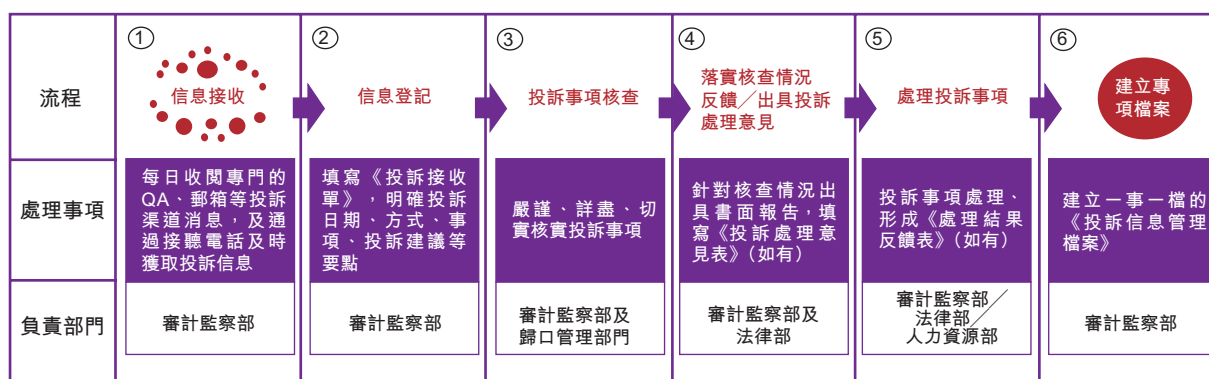
掌握安東的任何重大信息的員工，例如未公佈的財務指標、營銷計劃、產品研發、業務的重大進展、人力資源信息、擬進行的併購等，均不得向他人洩露。根據內幕交易規則，知悉內幕信息的員工禁止在資本市場上交易公司的股票、債券和其他任何形式的證券。

## 舉報人計劃

公司制定有完整明確的舉報人計劃，由公司的內部審計監察部門負責管理。針對公司所有業務運營覆蓋的國家及地區，均設立了有當地語言的公開舉報渠道，公司在官方網站亦在英文、中文、阿拉伯語三個版面均公開了舉報渠道及聯繫方式，對舉報範圍、受理原則、保護舉報人的政策進行了相應說明。

包括員工、外部客戶、供應商、合作夥伴等在內的任何人都可以在任何時候對實際或潛在的違反我們道德標準的行為提出疑義及舉報。此外，董事會主席還公開了他個人的聯繫方式，鼓勵舉報人同時向他和內審部門舉報。我們尊重舉報人選擇的舉報渠道和溝通方式，以及實名或匿名舉報的自由選擇權。公司制定了嚴格的「投訴及問題反應」處理流程，要求所有接到的舉報或投訴均能夠得到公平、公正、及時、準確、有效的處理，在投訴接受及處理過程中形成的所有相關材料都會進行存檔管理。我們會對舉報人進行嚴格保密，保護舉報人是我們的責任，我們明確禁止對舉報人進行任何形式的報復或威脅行為。

投訴及問題反應處理流程：



### 治理結構

#### 股東治理及員工持股計劃

我們致力於打造科學的治理架構。我們希望員工持有公司股份，並參與高層決策。為此，我們設計了員工持股計劃(ESOP)。

我們制定了由股票期權計劃、限制性股票激勵計劃和員工購股計劃組成的員工持股計劃。2021年，通過以上計劃，100餘名關鍵崗位員工獲發股票期權和限制性股票。此外，越來越多的普通員工投資了我們的股票。在這些計劃的推動下，員工的積極性得到提高，我們期待在不久的將來，員工能夠成為最重要的股東群體之一。

讓我們的員工擁有公司的股權，可以建立一個更好的制衡體系。員工感到更有自信，也更有動力在日常活動中發現可能違反我們的道德準則，或可能影響我們實現可持續發展目標的行為。他們有權在股東大會中投票反對董事會，甚至召集會議。這些計劃強化了我們的管治架構。

#### 董事會治理結構

董事會是我們公司治理的核心。董事會的組成嚴格遵循平衡、公平、背景多元化和經驗多元化的原則。董事會任命最稱職的管理人員，以確保強勁和可持續的增長。截至2021年12月31日，公司董事會由七名成員組成(包括三名執行董事、一名非執行董事及三名獨立非執行董事)。董事會成員之間不存在財務、業務、家庭或其他重大關係。每位董事均能為董事會帶來獨特的專長和經驗。

#### 董事委員會

**董事會成立了4個委員會：審核委員會、薪酬委員會、提名委員會和ESG委員會(ESG委員會於2020年5月21日由此前的QHSE委員會升級而來)。**

#### 審核委員會

審核委員會負責與外聘核數師交流，就外聘核數師的委任、留任及罷免向董事會提出建議(包括釐定薪酬及委任條款)；以及檢討本公司在財務報告內的財務資料的完整性及準確性。審核委員會還監督本公司的財務報告體系和內部控制程序，以減少本公司財務風險。審核委員會現有三人成員，均為獨立非執行董事，分別是朱小平先生、張永一先生及WEE Yiau Hin先生。朱小平先生是審核委員會主席，朱先生是中國人民大學會計學教授，精通會計事務。2021年，審核委員會共召開兩次會議。

### 薪酬委員會

為建立合理的薪酬政策和激勵機制，保障客戶和投資者的利益，薪酬委員會嚴格審查和建議董事和高級管理人員的薪酬、福利、獎金和其他津貼的條款，向董事會提出關於所有董事和高級管理人員的薪酬政策和結構的建議，並批准和監督這些政策和計劃的執行。薪酬委員會由兩位獨立非執行董事（WEE Yiau Hin先生和朱小平先生）和一位執行董事（羅林先生）組成。WEE Yiau Hin先生為薪酬委員會的主席，Wee Yiau Hin先生於殼牌和馬來西亞石油等跨國公司有豐富的工作經驗，熟悉有關薪酬的國際標準。2021年，公司召開1次薪酬委員會會議。

### 提名委員會

提名委員會負責審查董事會的結構、組成及多元化；就提名董事的政策及程序提出建議；物色及提名董事候選人；根據客觀標準審核候選人的能力、評估及考慮董事會的多元化；就董事的委任或續聘，以及董事、主席及首席執行官的繼任計劃向董事會提出建議；評估獨立非執行董事的獨立性，並向董事會提交結論；以及檢討董事會多元化政策，特別是其中所載的可衡量目標，以確定其是否恰當及達成該等目標的進度。提名委員會由兩名獨立非執行董事（張永一先生與WEE Yiau Hin先生）和一名執行董事（羅林先生）組成。張永一先生為提名委員會主席。張永一先生於人才培養、評價和晉升方面有着非常豐富的經驗。2021年，公司召開1次提名委員會會議。

### ESG委員會

詳見前文ESG管理架構部分。

### 董事會成員

我們認為目前的董事會足夠平衡和多元化，符合我們公司的需要。我們可能會不時地重新審視和優化其構成，以反映我們的業務模式和特定需求。提名委員會定期審查董事會多樣性政策，以確保其持續滿足多元化要求。

截至2021年12月31日，本公司董事會成員為：

羅林  
皮至峰  
范永洪  
黃松  
張永一  
朱小平  
WEE Yiau Hin

### 董事會會議

2021年，我們召開了9次董事會、2次審核委員會、1次薪酬委員會、1次提名委員會和1次ESG委員會。我們也於本報告年度召開了一次股東周年大會。

除了每半年召開一次董事會公佈業績外，我們還每季度召開一次董事會（以下簡稱「季度會議」），以更好地發揮董事會的戰略和監督作用。高級管理層應邀參加董事會議，以加強董事會和管理層之間的溝通。季度會議主要圍繞集團的戰略執行、季度財務經營報告及預算、專項工作研討、資本市場工作等展開。每個季度，以上相關議題報告會提前提報董事會，並於會上研討。

在每次季度會議之間，每位執行董事都會收到月度財務報告和管理報告，並與管理層召開業務會議，深入研討分析月度經營情況，並指導管理層進行有效規劃。

此外，管理層每月會向全體董事呈交月度經營簡報，總結月度的市場、經營、業務發展、人力資源、ESG、以及資本市場工作等。

### 內部監察與審計

我們的內部審計監察部門負責監察內部控制和管理舉報人計劃。它對重要事項進行例行審計，並直接向董事會主席報告。

內審部門進行四類審計：財務審計、業務審計、合規審計與紀檢監察。通過財務審計，我們審核業務和項目的支出是否違反了我們的內部控制要求。通過業務審計，我們審核管理層或員工是否按照運營制度和其他要求履行職責。通過合規審計，我們審核我們的員工是否遵守法律、法規和內部政策。例如，我們檢查市場營銷與銷售是否符合我們陽光銷售的要求，員工是否遵守反腐準則。通過紀檢監察，我們審核員工的行為是否符合或違反我們的價值觀，以及對匿名舉報線索展開調查。

2021年，內審團隊深入業務和集團各部門，主動開展並完成43項審計監察工作，包括財務經營審計工作、合規性審計工作、管理監察工作、團隊作風、人員紀律審計工作及反腐倡廉專項審計工作等。同時，完成採購招標監督監察65項。內審部門也會不定期與機關總部、各國家公司、事業部員工主動溝通，巡查是否有違反公司相關規章制度的事項。

## 企業管治

我們引導全體員工相互監督，鼓勵基於事實的監察舉報，將反腐倡廉融於日常，逐步構建起一條戰線長、深度廣、影響力大的反腐倡廉長效機制。

為了打通內外部溝通反饋渠道，持續提升監督合力，2021年，我們在已有的電話、內部郵件、公共郵箱等舉報投訴方式的基礎上，又增加了釘釘平台、微信平台的溝通反饋渠道，此外，還開通了公司外網三種語言（英語、中文、阿拉伯語）的監察舉報通道。任何知悉或懷疑出現違反我們道德標準行為的人士，都可以直接向內審部門或董事會主席提供線索。為了保護舉報人，我們嚴格保護其隱私。此外，我們對被舉報人的隱私也嚴格保密。

2021年，我們通過公開的舉報渠道，共接到相關投訴／問題反饋10項，舉報投訴內容主要反映個別員工存在違反公司相關制度要求或存在營私舞弊行為的問題。內審團隊對相關投訴進行了嚴謹、詳盡的核實和審計調查，所有投訴事項均已按照處理流程進行了完整、妥善的處理及反饋。大部分事項並不屬實，而針對經核實屬實的典型案例，以及不完全屬實但具有警示提醒意義的案例，公司在對相關人員、項目信息進行保密的情況下，製作成案例材料，在集團季度會議上進行案例分享和剖析（每年至少4次），同時發送集團公司各單位，進行全公司範圍內的案例學習、制度的再次宣貫及對違規行為或風險事項的警示，以提升全員的紀律觀念和風險意識，防止類似事項的重複發生。

同時，在每一期的獅子訓練營（公司針對中層管理者的集中培訓課程），我們也會對所有中層管理者開展相關的案例分享和宣貫，以提升管理人員的責任意識和風險防範意識。

在平時的審計監察工作中，我們也會搜集外部關於反舞弊方面的經典案例，推送給各單位的特約審計監督員，由其組織本單位全員學習分享，時刻保持反腐倡廉的高壓態勢，不斷自我循環改進提升。2021年我們開展了9次案例分享。

在內部審計項目實施過程中，我們會對運營或管理系統中發現的問題，包括審計發現、各單位自查、系統管控提示、管理層指定等，通過組織專項會議集中研討，提醒督辦等形式，深入剖析，及時總結，促進問題處理及整改落地，推動項目閉環管理，實現內審工作與業務活動的良性互動。

我們學習其他組織的最佳實踐，如民主生活會，要求參與者與他人分享自身可以改進的地方，並為其他同行提供真誠的改進建議。

### 投資者關係溝通

與投資者保持經常性的密切溝通是我們與利益相關方交流的重要組成部分。我們致力於幫助我們的投資者充分了解安東，令他們可及時獲取公司的最新動態，與此同時我們也持續了解投資者對公司的關注和期望。這些努力不僅幫助我們的投資者進行客觀的財務決策，也促進公司發展和利益相關方的利益增長。

在信息披露方面，我們致力於保持最高標準的透明度，以最及時的方式進行信息披露。我們創造性地、積極主動地建立了多種渠道，幫助投資者了解我們。

2021年，我們繼續通過線下+線上的渠道，保持與資本市場投資者的積極溝通。我們持續保持董事會主席、首席執行官及財務總監均出席的年度、半年度業績發佈簡介會議網絡直播；每個季度通過電話會議與分析師溝通季度經營情況、並通過視頻、電話等線上路演、郵件、手機即時通訊等方式與投資者保持緊密溝通。

#### 為幫助投資者及時、便捷地獲取信息而創建的渠道：

- 我們的投資者關係網站提供完整的財務業績數據、報告、在香港交易所網站上發佈的公告、新聞稿、過往業績公告的視頻回放、投資者會議計劃、分析師聯繫方式及其他投資者需要的有用信息。
- 我們在微信、抖音、領英等多個平台上建立了官方社交賬號，持續更新公司的最新動態。
- 我們拍攝公司的業務介紹視頻，並在公司官方社交賬號上發佈，在會議、展會上播放。
- 雖然香港交易所上市規則只要求上市公司披露半年報，但我們主動建立了每季度的運營更新機制，每季度向投資者發佈運營更新公告。
- 我們不斷優化投資者數據庫，在重要公告／新聞稿發佈後，通過郵箱通知投資者公司的最新動態。
- 以新聞稿形式及時向主流媒體發佈重要事項。

#### 與投資者溝通：

- 我們每季度召開一次電話會議，由公司董事長、CEO、財務總監和投資者關係部人員參加，在公佈季度經營情況後，通過電話會議分享公司動態，投資者及分析師可在會議中向管理層提問。
- 我們組織正式的中期和年度業績報告會，由公司董事長、CEO、財務總監和投資者關係負責人參加，進行業績報告並組織問答；並為不能到現場參加報告會的投資者和分析員安排網絡直播並提供回放。

## 企業管治

- 我們參加投行組織的論壇，並由公司高層管理人員進行演講和會議介紹。
- 我們組織高頻率的路演，在會議上或在安東或投資者的辦公室與投資者進行面對面的會談，為投資者了解公司的情況提供面對面的交流機會。
- 我們組織投資者赴我們作業現場調研，並安排與現場工程師／客戶面對面交流，讓投資者更好地了解公司。
- 我們組建了投資者微信社群，以及開通了投資者關係的應用小程序，通過微信群組與關注公司的投資者及時開展溝通，及針對性地預約投資者會議。

我們透明、高質的投資者關係溝通贏得了資本市場投資者和分析師的高度認可。

2021年資本市場獎項：

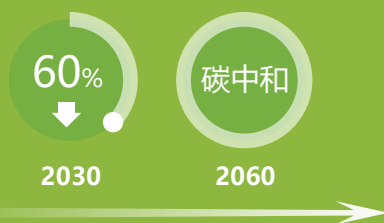
- 《機構投資者》—2021年度「最受尊崇企業」
- 《亞洲企業管治》—2021年「最佳投資者關係公司」

# 環境



安東的願景 - 「成為人與環境高效、和諧發展的典範。」

為應對全球氣候變化，我們已制定我們的溫室氣體減排目標：



\*單位營收的溫室氣體排放較基準年 - 2019年



# 環境

安東的願景是成為人與環境高效、和諧發展的典範。我們在環境方面的目標是努力將企業經營活動對環境的負面影響降到最低，實現資源效率的最大化。

我們圍繞這一目標打造了我們的商業模式，該商業模式立足於為客戶和我們自身實現可持續發展目標，即我們致力通過一體化解決方案為客戶實現增產降本，幫助客戶以更少的投入實現更高的回報。

## 環境政策與管理體系

公司認真落實《中華人民共和國環境保護法》《中華人民共和國節約能源法》《中華人民共和國固體廢棄物污染環境防治法》等相關法律法規的要求。通過與利益相關方的溝通，公司管理層制定了我們的環境政策，並上報集團ESG委員會討論及經由董事會批准後，正式頒佈執行。該政策參考了聯合國可持續發展目標、《巴塞爾公約》、國際石油和天然氣生產者協會環境準則(IIOGP)、ISO 14001 環境管理體系標準和當地法律法規。它包含了我們的環境目標、管理體系、環保意識建設和行業特有的挑戰，並涵蓋了氣候變化、生物多樣性、水資源利用、廢棄物管理、環境質量監測、記錄和報告、評估、調查以及內部和外部審計等多個方面。

公司持續完善內部環境管理政策和體系。在我們的環境管理體系中，各個職能部門、產品部門、銷售區域，子公司和合資企業均負有環境管理對應責任。安東的環境管理體系確保員工遵守我們的環境政策，對表現優異者予以獎勵，同時對違反環境政策、造成惡劣後果的員工進行處罰。安東的內控小組負責審核各職能部門、產品部門、銷售區域、子公司、合資企業的政策執行情況，並直接向董事會主席匯報。

2021年，公司積極響應國家「2030年碳達峰、2060年碳中和」的號召，全面推進綠色低碳戰略的落實。我們亦持續貫徹「綠水青山就是金山銀山」的理念，致力於將綠色發展理念貫徹到業務全流程之中，持續提升資源利用效率，優化清潔生產模式，切實減低業務對環境的影響。

安東依據《環境保護管理程序》進行環境因素識別與風險評價，對生產作業項目在早期階段與當地環境主管部門保持良好溝通，徵集意見，優選能耗小的環保型工藝，整體的施工方案偏向環保、清潔，嚴格控制施工過程中的污染物排放，並遵照當地法律法規做好污染物的處理工作。報告期內，公司未發生違反環境相關法律法規的情況。

## 降低重大環境影響

### 減少作業足跡

我們努力通過技術來幫助客戶減少作業帶來的環境影響，使他們能夠更少的鑽井而實現更高的產量，這同時也將減少我們自己的作業足跡。

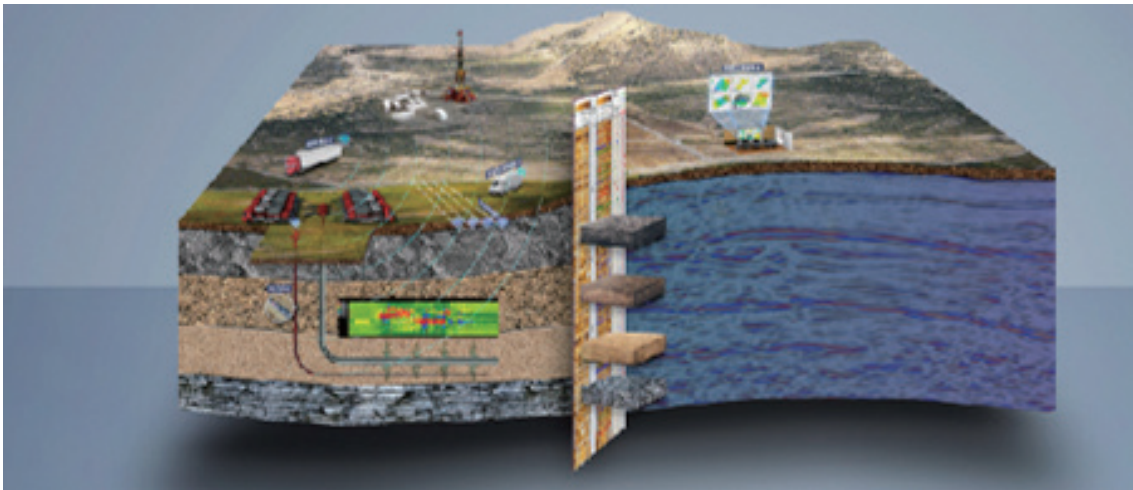
我們基於油藏地質研究的精準工程技術，是我們減少油氣生產所需油井數量的重要技術之一。我們將這一解決方案應用於鑽井、完井和採油的全過程。通過油藏研究收集到的實時地表數據，我們可以對客戶的油田資產進行更精準的工程設計和更高效的開發。

2021年，我們的精準工程技術戰略成功實施，在西南頁岩氣地區，我們通過油藏研究和地應力分析，幫助客戶實施了更精準的壓裂工藝，測試產量較同區塊鄰井提高21%，提高頁岩氣藏的開採效率，減少壓裂次數。

為了保障儲氣庫有良好的儲藏能力，讓天然氣注得進採得出，通過對地層研究，我們將可視化的永置光纖測試技術應用於儲氣庫建設，顯著提高了注入採出比。同時減少了測井車的往返需要消耗的柴油以及減少電力消耗。

#### 精準工程技術

基於油藏地質研究、優化整體方案設計、最大限度提升效率



測試產量提高**21%**

頁岩氣區塊應用  
精細壓裂控制技術

顯著提高**注入採出比**

永置光纖檢測技術  
首次應用於儲氣庫

## 減少溫室氣體排放

作為一家技術領先的油田技術服務公司，我們的環境目標之一是通過我們的技術應用，減少客戶在資源開發過程中的溫室氣體排放，以及通過技術轉型與嚴格的作業管理，減少我們自己的溫室氣體排放。

為客戶提供開發清潔能源的技術解決方案是我們的責任，我們持續積極創新、推進技術迭代，助力行業綠色轉型。

### 減排目標及路徑

2021年，我們首次提出了我們自己的減排目標：

以2019年溫室氣體排放為基準，2030年單位營收的溫室氣體排放量（噸二氧化碳當量／百萬元）相比2019年降低60%，2060年實現碳中和。



## 環境

為了達到我們的減排目標，公司制定了「能效提升」計劃，並向全員培訓宣貫，在集團所有業務所在地推行。公司的「能效提升」計劃包括對清潔能源的大力推廣、低能耗技術的應用，對現有行業技術的持續創新迭代、提升資源開發效率、全員範圍內日常生活中的減排專項活動推廣等。截至2021年底，公司已實施「能效提升計劃」措施19項，累計節約標煤6,900噸，即減少溫室氣體排放10,708.1噸二氧化碳當量。

### 公司近三年排放數據：

年份	2019	2020	2021
範圍1溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)	67,503.7	30,235.9	<b>21,688.0</b>
範圍2溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)	10,373.2	12,299.3	<b>17,612.3</b>
範圍1與範圍2合計溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)	77,876.9	42,535.3	<b>39,300.3</b>
單位營收的溫室氣體排放量(噸二氧化碳當量／百萬元)	21.7	13.8	<b>13.5</b>

\* 範圍1排放大幅下降、範圍2排放上升是因為公司實施「能效提升」計劃，其中包括減少柴油等高排放的資源使用，改為以更清潔的電力替代。

### 「能效提升」計劃實施案例：

- **清潔能源使用：**加大網電鑽修井、網電壓裂、太陽能等清潔能源項目實施，替換高耗能高排放設備設施。

#### 公司下屬鑽井16隊在四川頁岩氣勘探開發有限責任公司陽101H53平台採用網電鑽井



公司下屬試修隊在塔里木油田大修施工採用網電修井

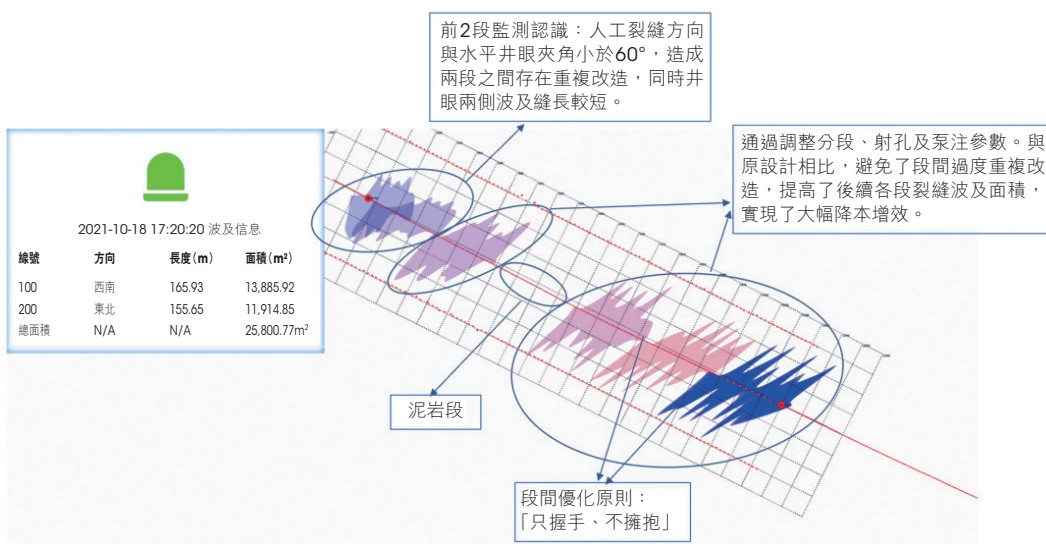


公司下屬壓裂隊在川慶井下壓裂項目採用網電壓裂



- **採用低能耗技術**：持續推廣油改電、鍋爐設備升級改造、廣域電磁法等節能技術及節能裝置。

公司下屬西南壓裂隊在洛克石油（中國）EOG壓裂項目應用廣域電磁法調整壓裂規模



通奧檢測無損檢測分公司完成熱潔爐設備技術升級改造



## 綠色運營

我們不斷提高員工的溫室氣體排放意識，呼籲員工在日常生活中採取更加環保的行動。例如，我們鼓勵員工在上下班時使用綠色環保的交通工具，如公共交通或騎自行車等，不但有益員工的身心健康，也保護了氣候和環境。

同時，我們繼續實施全球業務範圍內的「同室辦公計劃」，即通過線上平台，在全球業務範圍內定期開展時實溝通交流，此前通過線下的周期性會議，例如季度會議、半年度會議等也全部改為線上的方式進行。此舉大大減少了不同業務地區員工為了參加會議所需的交通消耗，更加高效環保。同時，我們也開展「異步溝通」，提升員工辦公的靈活性，通過多種信息化平台、手段，達到了管理效率、工作效率的提升，同時開啟了更加節能減排的新工作方式。



### 幫助客戶減排

在中國，我們約有80%的項目是天然氣開發相關服務，其中包括新疆的超深氣井，鄂爾多斯盆地的致密氣和四川的頁岩氣。在哈薩克斯坦和其他海外市場，我們提供的技術可幫助客戶從極低滲透率的儲層中最大限度地提高天然氣產量。

2021年，我們積極向客戶推廣、應用我們的精準工程技術以及其他業內領先的技術服務，幫助客戶提效減排，相比2020年，通過我們領先的技術應用，幫助客戶減少溫室氣體排放共計128,075.2噸二氧化碳當量。例如：

- 我們年內在中國西南地區33口井應用了我們的優快鑽井技術，幫助客戶縮短鑽井周期共計275.5天，減少溫室氣體排放4,854.4噸二氧化碳當量；
- 我們在中國西南、新疆等市場通過技術提高對油基泥漿的回收及循環使用，減少了新配泥漿所需的柴油等原材料使用，同時減少運輸所需排放共計約12,000噸二氧化碳當量；我們在伊拉克哈法亞油田、西非乍得市場等，通過我們的優化定向井軌跡設計、提高施工效率、縮短施工周期等，幫助客戶減排；
- 我們通過為客戶提供精確的鑽具檢測及高質量的修復保養服務，延長客戶的鑽具使用周期，減少生產新鑽具產生的碳排放等。



## 環境

### 綠色業務轉型

在我們服務的全球多個市場，包括中國市場在內，已提出明確的減少溫室氣體排放的目標，我們也因此看到了中國在未來多年進一步優化能源結構、節能減排的大趨勢。為了跟進行業結構調整的大趨勢，經過管理層的研討、董事會的批准，結合我們的行業經驗、技術優勢、市場優勢，我們推出了專項的低碳能源及新能源解決方案、以及智慧油氣田解決方案，致力於幫助客戶實現油氣田的數字化和低碳發展。公司提供的低碳及新能源解決方案包括：天然氣回收、碳捕捉回收及封存、地熱資源開發及利用、低碳業務諮詢與碳資產管理。公司提供的智慧油氣田解決方案包括：智慧化工業園區管理一體化解決方案、智慧安防、智慧環保、智慧應急管理、智慧消防、智慧物流、智慧化工業園區綜合運營管理、指揮中心。



### 提高資源效率

為了提供產品和服務，我們需要使用水、電等資源。我們致力於應用先進的技術，提高運營中的資源使用效率。同時，我們持續遵循運營地國家和地區相關法律法規，如《節約能源法》《北京市節約用水辦法》等，按照規定開展生產運營。

## 環境

### 節能降耗

在用電方面，我們向員工強調，無論身處何地、無論用量大小，節約都很重要。我們的管理團隊每天都會對各作業點進行檢查，發現有可能浪費電力的現象就會及時提醒。同時，我們實施了電力效率計劃，將柴油機設備更換為電力設備，以減少排放。

運營效率也很重要，只要我們削減非生產時間(NPT)，就能相應降低資源消耗。2018年以來，我們的油田管理團隊成功改造了伊拉克南部某大型油田的運營系統，幫助客戶削減了約60%的非生產時間(Non-productive time, NPT)，幫助客戶大幅削減了不必要的資源消耗。

2021年，公司單位營收能源消耗量為37.3兆瓦時／百萬元，與2020年和2019年相比，單位營收的能源消耗量分別下降了12.9%和50.1%。

年份	2019	2020	2021
柴油消耗(兆瓦時)	248,425.2	108,662.3	<b>66,971.2</b>
單位營收柴油消耗(兆瓦時／百萬元)	69.2	35.2	<b>22.9</b>
汽油消耗(兆瓦時)	4,137.7	4,682.9	<b>5,169.0</b>
單位營收汽油消耗(兆瓦時／百萬元)	1.2	1.5	<b>1.8</b>
電力消耗(兆瓦時)	16,039.4	19,053.4	<b>24,747.8</b>
單位營收電力消耗(兆瓦時／百萬元)	4.5	6.2	<b>8.5</b>
天然氣消耗(兆瓦時)	0	0	<b>12,210.2</b>
單位營收天然氣消耗(兆瓦時／百萬元)	0	0	<b>4.2</b>
能源消耗總量(兆瓦時)	268,602.3	132,279.0	<b>109,098.2</b>
單位營收能源消耗量(兆瓦時／百萬元)	74.8	42.8	<b>37.3</b>

在此基礎上，根據業務發展我們制定2022年能源使用目標為不超過141,300兆瓦時，單位營收能源消耗量不超過36.0兆瓦時／百萬元。

## 環境

### 節約水資源

公司致力於從節水技術應用、廢水循環工藝、項目運營管理等多個方面持續減少水資源使用，提高水資源使用效率。公司取水水源主要為地表水、地下水、市政供水等，且尚未遇到水資源不足的情況。

公司不斷規範對於水資源消耗的統計、分析、改善等過程管理，並通過壓裂返排液處置利用技術，大量減少新鮮水用量，實現節水控制目標。2021年度取水364.2千立方米，年度百萬元產值取水量0.12千立方米／百萬元。

年度	2019	2020	2021
取水量(千立方米)	440.5	294.5	<b>364.2</b>
取水量(千立方米／百萬元)	0.12	0.10	<b>0.12</b>

我們的目標是減少項目中鑽井和壓裂泵送等活動的淡水消耗。我們制定了2022年的節水目標為用水強度不超過0.12千立方米／百萬元。

在我們耗水量最大的壓裂泵送業務中，我們引進了新的材料來減少淡水的消耗。這些新材料可以將返排液再利用，用於其他活動。在不同的業務中，我們對用水量制定了嚴格的預算。我們在井場和基地都安裝了節水設備，在辦公室、基地、廠區和井場樹立「節約用水」的標牌。我們鼓勵我們的運營團隊通過安裝節水設備或改善水井的設計，開發創造性的想法來減少用水量，我們要求員工在工作中和家庭中節約用水，並鼓勵家人和朋友們節約用水。

### 應對氣候變化

我們認識到減少排放對緩解氣候風險的重要性。在我們「成為人與環境高效、和諧發展的典範」的願景中，應對氣候變化是最重要的。

公司董事會高度重視氣候變化相關風險和機遇，公司將氣候變化風險納入全面風險管理體系，結合自身業務板塊，對氣候風險與機遇進行了識別、評估，並制定了相關應對政策，以減緩或避免氣候變化對企業帶來的影響。我們密切關注全球和中國低碳經濟轉型相關政策、法律、技術和市場變化，持續多年開展專題研究，並將氣候變化納入公司戰略規劃和管理實踐。公司管理層面持續強化碳排放管理和碳風險管理，健全碳排放管控體系，發展低碳產業，提高清潔能源供應，積極參與全球油氣行業應對氣候變化合作。

氣候變化風險識別、機遇及對公司的影響：

公司識別的主要氣候相關風險及應對措施：

風險類別	風險描述	應對措施	
實體風險	急性風險：大風、暴雨等極端天氣	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司施工現場、辦公樓建築及設備損毀，造成資產損失；</li> <li>• 因設備損壞、員工無法正常工作，對正常運營造成影響；</li> <li>• 供應鏈中斷影響生產；</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 密切監測、定期更新氣候相關數據，及時發佈預警；</li> <li>• 制訂應對自然災害的應急響應預案，並不斷完善自然災害應急響應機制；</li> <li>• 識別潛在資產損壞，購買必要的保險；</li> </ul>
	慢性風險：持續高溫、乾旱等	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 氣溫升高導致公司需配備更多制冷設備，增加能耗，增加運營成本；</li> <li>• 員工在高溫季可能無法長時間在戶外工作，影響運營效率；</li> <li>• 缺水地區水資源供應緊張的情況加劇；</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 應用更高能效的制冷設備；</li> <li>• 科學安排生產計劃、周密部署生產組織、提高運營效率；</li> </ul>
轉型風險	政策和法律風險	政府推出更嚴格的環保和安全法規以減緩氣候變化，增加企業運營合規工作，遵守這些新規和標準會增加公司的合規成本；	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 密切監察環境法律法規、政策、碳交易相關政策法規的變化並及時應對；</li> <li>• 嚴格遵守相關法律法規，積極參與標準制定；</li> <li>• 提升公司低碳發展、安全環保風險管控水平；</li> </ul>
	技術風險	未及時識別並應用低碳技術，導致產品低碳轉型落後於同業，影響低碳轉型效率；	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 增大新能源使用佔比，積極開展行業合作；</li> <li>• 加大技術創新方面的投資，大力發展低碳和節能技術，提升企業自身新技術、新裝備研發能力，成立專門的低碳新能源公司；</li> </ul>

風險類別		風險描述	應對措施
	市場風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 原材料及能源成本上升，對氣候變化的關注，化石燃料的需求量下降；</li> <li>• 人們可能會促使市場傾向於選擇低碳的產品和服務，從而影響化石燃料的需求；</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 建設能源信息化平台，用能監控分析，提升能源管控能力；</li> <li>• 加大市場開拓力度，增大外部市場比例；</li> </ul>
	聲譽風險	<p>綠色轉型為全球趨勢、低碳形象已成為能源公司的重要影響力標籤和利益相關方關注的焦點。如在應對氣候變化及可持續發展領域表現不佳，將導致利益相關方負面反饋，影響公司品牌形象。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 積極開展利益相關方交流，識別重要性議題及制定相應措施；</li> <li>• 積極穩妥推進公司綠色低碳轉型，提升公司可持續發展能力，積極應對氣候變化；</li> <li>• 提升ESG信息披露水平和透明度，回應利益相關方關注的話題；</li> </ul>

氣候變化帶來的機遇：

機遇		應對措施
資源效率	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 對更高能效的設備和低碳技術的需求；</li> <li>• 綠色轉型支持性政策激勵</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 積極探索應用新技術、新設備、新工藝，提高資源使用效率，降低能源成本；</li> <li>• 識別並響應政府支持性政策及綠色項目；</li> <li>• 加強低碳技術研發和推廣，持續提高綠色低碳產品佔比；</li> <li>• 識別、參與新興市場；</li> <li>• 以專業技術及服務能力推動可再生能源的開發與利用</li> </ul>
產品及服務	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 綠色低碳產品的推廣應用</li> <li>• 行業內氣候變化應對綜合解決方案</li> </ul>	
市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 綠色能源開發市場需求大</li> <li>• 國際市場擴展</li> </ul>	
適應力	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 資源整合能力</li> <li>• 尋找能源替代及多元化方案</li> <li>• 參與可再生能源項目</li> </ul>	

## 環境

我們的行動包括：

- 密切關注氣候變化帶來的相應風險和機遇，制定應對舉措，並積極推進落實。
- 加強全員對於氣候變化的專項培訓與政策宣貫，提升全員對應對氣候變化的認識。
- 通過技術創新、提高資源開發效率、使用更加清潔的能源和進一步改變我們的工作方式，進一步減少作業中的溫室氣體排放。
- 幫助客戶開發清潔資源，提高資源使用效率，減少溫室氣體排放。
- 向供應商提供管理工具和技術支持，幫助他們減少溫室氣體排放。
- 推進企業的綠色轉型，大力開拓新能源、低碳能源業務。
- 組織專項活動，號召員工行動起來，在生活中節能減排，包括綠色出行，減少上、下班期間的溫室氣體排放。
- 尋求專業的諮詢意見，進一步完善我們的氣候變化管理體系。
- 通過年度可持續發展報告持續匯報我們的經營活動的溫室氣體排放情況。

## 生物多樣性

我們盡量避免經營活動對生態系統或生物多樣性產生負面影響，公司在2020年制定及發佈了綜合的「環境保護管理程序」，其中一項專門的規定涉及生態敏感與脆弱區的識別以及對生物多樣性的保護要求。這些生態敏感與脆弱區包括沙塵暴源、荒漠中的綠洲、嚴重缺水地區、珍稀動植物棲息地或特殊生態系統、天然林、熱帶雨林、紅樹林、珊瑚礁、魚蝦產卵場、重要濕地和天然漁場等。該程序要求我們嚴格識別生態環境，保護生物多樣性，禁止在環境敏感地區作業。公司所有業務所在區域嚴格遵循該項程序規定。在伊拉克，為了保護作業場地附近的一片脆弱濕地，我們聘請了一家專業公司對油田作業的生態影響進行監測。我們也向客戶建議採取積極的行動來減輕環境影響和保護生物多樣性。

## 污染物管理

我們的HSE（健康、安全和環境）願景之一是零污染。廢棄物是一種主要的污染源，因此也是實現我們HSE目標的一個關注點。我們制定了廢棄物管理目標，即「主要污染物排放持續減少，滿足國家約束性指標考核要求」。

## 環境

公司高度重視污染物排放監管，嚴格遵守《中華人民共和國水污染防治法》《中華人民共和國大氣污染防治法》《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》《排污許可管理條例》等相關法律法規，執行國家《污水綜合排放標準》《大氣污染物排放標準》《陸上石油天然氣開採工業大氣污染物排放標準》等國家和行業污染物排放標準，制定《環境保護管理辦法》《節能節水管理辦法》《污染防治管理辦法》等內部相關制度，明確清潔生產工作要求、職責、流程與內容，強化過程管理，以HSE管理體系審核、HSE督查、環保專項督察等方式，定期檢查基層環保政策以及制度的實施情況。公司履行污染物排放控制義務，將排污許可管理納入公司日常工作，確保污染物全面達標排放，所屬各單位均按照所在地政府相關部門規定繳納環境保護相關稅費。

### 污水處理

公司認真落實污水排放相關標準規範，並在施工作業現場，各級施工隊伍開展防滲、防溢、防漏等工作，持續加強對工業廢水、生活污水的集中處理。

在井下作業施工中，公司積極推廣污水洗井工藝，實現鑽井、壓裂、作業廢水全部回收合規處置。同時公司持續推進施工現場廢水的回用工作，合理配置生活廢水處理裝置，通過處理後實現生活廢水重複利用，不斷減少污水排放。2021年，公司合規處置污水12.1萬方，回收循環利用1.9萬方。

### 案例：四川頁岩氣陽101H53平台

創新工程技術，源頭減少污水產生和水污染：鑽井平台選址，避開敏感區域；採用「導管+三段式」井身結構，優選高品質水泥，保證固井質量；淺表層鑽井使用空氣鑽、清水強鑽等措施，深層鑽井採用清潔低污染體系泥漿，避免造成地下地表水污染。

實施廢水重複利用：鑽井廢水、壓裂返排液經處理後，用於配制壓裂液，實現重複利用，收集天然降水：建造清水收集池，減少新鮮水用量。



四川瀘縣陽101H53平台生活污水池



案例：安東西安業務部連續油管2隊施工完畢，將作業廢水回收運走，  
並打鉛封錄像，專人押運至污水處理廠，確保環境保護。



### 固體廢棄物處置

公司嚴格依照《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》《危險廢物貯存污染控制標準》等法律法規，制定《固體廢棄物處理與處置制度》等制度，堅持源頭減量化、過程資源化、末端無害化原則，對生活垃圾、一般工業固廢及危險廢棄物嚴格實行廢棄物分類管理，積極推進一般固廢的資源化利用，聘請有資質的企業對各類固體廢棄物進行回收。針對危險廢棄物處置，公司設立了符合相關要求的危險廢物臨時貯存點，並對外部委託方處置危險廢物進行回收處置，依法合規處置危險廢棄物。我們制定的目標是，固體廢物合法合規處置率達到100%。

2021年，公司合規處置生活垃圾821.7噸、一般固體廢棄物150.5噸，無害廢棄物合計972.2噸，採用回收、循環再利用、轉售等方式，分類處置，致力於用可持續的方式提升無害廢棄物管理績效，生活垃圾及一般固體廢物合規處置率100%。

## 環境

公司運營過程中產生的危險廢棄物主要包括廢機油、含油垃圾、化工料桶、泥漿和鑽屑，2021年共產生34,743.0噸危險廢棄物，其中回收再利用7,342.0噸，其餘採用環保處理公司拉運方式，實現危險廢棄物合規處置率100%。

時間	一般工業固廢		危險廢棄物	
	總量 (噸)	回收利用量 (噸)	總量 (噸)	回收利用量 (噸)
2021年	150.5	16.2	34,743.0	7,342.0

此外，公司不斷加強對廢棄物洩露的管理：針對作業施工用柴油漏油風險，公司與當地加油站簽署加油合同，避免成品油運輸的道路交通洩露風險。針對危險廢棄物，公司與地方環保公司簽署運輸協議，並通過GPS、視頻拍照等手段對車輛進行監控，實現全年無洩露事故發生。

公司減廢的主要措施：

- 實施清潔生產技術，通過分層鑽井減少油基泥漿使用、推廣鑽井泥漿隨鑽處置技術和井下除油技術、實施地面箱式修井作業等清潔生產措施，大幅度削減固體廢物，特別是危險廢物的產生量；
- 加大含油廢物等固體廢物綜合利用和處置設施建設，規範引入第三方機構開展固體廢物處置利用，確保固體廢物處置利用全過程依法合規；
- 建立危險廢棄物清單，加強轉運、儲存、分類等環節的標準化管理，實現了一般工業固體廢物、危險廢物的全過程精細管理和監控。

## 環境

安東米桑業務部油田運行哈法亞一期電站對三號機潤滑油進行更換，鋪好防滲膜，用小排量馬達打液，更換的液壓油集中回收處理，避免污染環境。



安東石油公司針對施工隊伍相對密集的区域，統一建立泥漿站（四川遂寧、新疆塔里木），實現油基泥漿回收使用。

## 環境

四川頁岩氣鑽井平台水基岩屑轉運現場裝車照片



### 環境監測

為了對作業場地進行環境監測，我們採用實時動態監測技術，並聘請專業公司實施動態監測。

在伊拉克，我們管理了一個大型油田。我們設立了35個監測站，並在該油田周邊社區安裝了約15個吸收器和擴散器。各監測站點報告了坑口燃燒的影響及硫氧化物、氮氧化物、硫化氫、臭氧等的濃度。對於地下井，我們會定期收集和分析土樣和水樣，確保垃圾處理過程中符合環保標準。

### 化學品管理

我們通過「化學品安全技術說明書」(MSDS)進行透明披露，向客戶和監管機構提供關於油井中使用的化學品的類型、成分和特性的詳細信息。同時，我們對所有使用的化學品實行點對點的管理流程。任何進入井內的物料都將被精確跟蹤，返排液將通過專用管道循環使用，或進入化工廠進一步清潔處理。

### 原材料使用

我們的原材料包括重晶石、砂子、填充劑、水泥、膨潤土等（我們的產品和服務不涉及包裝物）。我們原材料的使用受到不同作業類型的影響會有所變化，比如，我們的壓裂泵送、鑽井液等服務項目相比油田管理、檢測、租賃等服務項目，對原材料的使用會更多，但我們致力通過技術手段，提升原材料的使用效率，將同樣作業的單次消耗控制到最小。

## 環境

### 環境關鍵績效指標匯總：

指標			
環境表現	單位	2021	2020
溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量	<b>39,300.0</b>	42,535.3
單位營收的溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量／百萬元人民幣	<b>13.5</b>	13.8
危險廢物年產生量	噸	<b>34,743.6</b>	19,036.8
單位營收危險廢物產生量	噸／百萬元人民幣	<b>11.9</b>	6.2
無害廢棄物產生量	噸	<b>972.2</b>	1,081.4
單位營收無害廢棄物產生量	噸／百萬元人民幣	<b>0.3</b>	0.4
廢水產生總量	千立方米	<b>120.9</b>	107.3
單位營收廢水產生量	千立方米／百萬元人民幣	<b>0.04</b>	0.03
能源消耗總量	兆瓦時	<b>109,098.2</b>	132,279.0
單位營收能源消耗量	兆瓦時／百萬元人民幣	<b>37.3</b>	42.8
用電量	兆瓦時	<b>24,747.8</b>	19,053.4
單位營收用電量	兆瓦時／百萬元人民幣	<b>8.5</b>	6.2
能源消耗－柴油	兆瓦時	<b>66,971.2</b>	108,662.3
能源消耗－汽油	兆瓦時	<b>5,169.0</b>	4,682.9
能源消耗－天然氣	兆瓦時	<b>12,210.2</b>	0
單位營收柴油消耗量	兆瓦時／百萬元人民幣	<b>22.9</b>	35.2
單位營收汽油消耗量	兆瓦時／百萬元人民幣	<b>1.8</b>	1.5
單位營收天然氣消耗量	兆瓦時／百萬元人民幣	<b>4.2</b>	0
用水量	千立方米	<b>364.2</b>	294.5
單位營收用水量	千立方米／百萬元人民幣	<b>0.1</b>	0.1
循環用水量	千立方米	<b>19.0</b>	1.5
循環用水比例	百分比	<b>5.2</b>	0.5
原材料使用	噸	<b>28,965.4</b>	39,978.8
單位營收消耗的原材料	噸／百萬元人民幣	<b>9.9</b>	13.0

按照排放類別劃分的2021年溫室氣體排放量：

	二氧化碳 (CO <sub>2</sub> )	甲烷 (CH <sub>4</sub> )	氧化氮 (NO <sub>2</sub> )	合計
溫室氣體範圍一排放量(噸二氧化碳當量)	21,620.0	25.5	42.5	21,688.0
溫室氣體範圍二排放量(噸二氧化碳當量)	17,612.3	/	/	17,612.3
合計(噸二氧化碳當量)	39,232.3	25.5	42.5	39,300.3

甲烷佔範圍1排放0.0042%

硫化物排放總量：0.128噸二氧化碳當量(2021年集團公司消耗汽柴油6,025.60噸二氧化碳當量，硫化物排放0.061噸二氧化碳當量；2021年集團公司消耗1類天然氣(1類天然氣≤60mg/m<sup>3</sup>)1,129,444.45m<sup>3</sup>，硫化物排放0.067噸二氧化碳當量。)註：國五國六汽柴油標準含硫量控制在10mg/kg(0.001%)內。

顆粒物主要為交通及施工現場產生的揚塵，集團公司採取施工井場硬化、增加灑水次數、網電應用等措施，有效減少揚塵和廢氣排放。

註：

1. 溫室氣體排放量依據世界資源研究所(WRI)和世界可持續發展工商理事會(WBCSD)發佈的《溫室氣體核算體系－企業核算與報告標準》、政府間氣候變化專門委員會(IPCC)《第五次評估報告2013》以及《工業其他行業企業溫室氣體排放核算方法與報告指南(試行)》核算得出，其中電力部分的溫室氣體排放因子參照生態環境部《2017年度減排項目中國區域電網基準線排放因子》選取，海外區域的電力排放因子選自歐洲投資銀行頒佈的《EIB Project Carbon Footprint Methodologies》；本年度，集團分別披露了範圍一與範圍二的溫室氣體排放量；
2. 密度類數據按排放量/產生量除以百萬元營業收入核算得出。

# 社會

我們以「員工幸福、社會進步、股東回報」為經營理念，與所有利益相關方賦能協作、共同發展。



## 質量、健康、安全、環境(QHSE)管理

經過多年的努力，安東按照國際油氣生產者協會(OGP)建立了一套成熟、完整的QHSE管理體系，將「先有QHSE，後有安東」作為安東長期秉持的價值觀、形成了「領導示範、全員參與、人人干預、追求卓越」的QHSE文化、「零傷亡、零污染、零投訴、零損失」的QHSE願景。

在安東的QHSE管理體系中，我們根據風險／危害發生的可能性和嚴重性，對重要風險進行識別，採用風險矩陣分析法LS、作業條件危險性分析法LEC等多種風險評估方法對風險進行分級管控，實施有效的風險管理，搭建可能性與嚴重性的二維矩陣，將QHSE風險分為低風險(藍色)、中風險(黃色)、高風險(紅色)三類，並主動進行管理。在安東，QHSE與員工的薪酬直接關聯，如果員工的QHSE表現不合格，則其績效獎勵將被扣除。

### 安東QHSE承諾

1. 遵守所在國和地區的法律法規和其他要求，尊重當地風俗習慣；
2. 建立並執行QHSE管理體系，持續改進QHSE績效；
3. 在任何時刻、任何情況下，保護員工(包括承包方員工)的健康與安全；
4. 推行清潔生產，通過預防污染與控制排放物、有效使用自然資源、減少並回收廢棄物，將我們業務對環境的影響減至最低；
5. 良好的QHSE表現是被公司僱傭的前提，公司獎勵QHSE方面的優異表現者；
6. 坦誠公佈公司QHSE績效；
7. 培育領導示範、全員參與、人人干預、追求卓越的QHSE文化。

安東要求所有員工、承包商和供應商都分享和履行此承諾。強調管理者在QHSE管理中的示範作用，讓員工能夠聽到、看到和感受到領導對QHSE管理工作的重視，從而在心裏認可QHSE管理，形成全員執行的QHSE文化。

## 質量

「零投訴」、「零損失」是安東在質量方面的QHSE願景。我們嚴格遵守《質量體系管理要求》、《中華人民共和國產品質量法》《中華人民共和國標準化法》《中華人民共和國標準化法實施條例》以及運營所在地其他工程質量相關的法律法規、技術標準和政策要求。安東的質量管理與安東「以客戶為中心」的企業文化是一體的，安東提倡「作業第一」，在整個作業流程中進行全過程的質量管理，對其中的關鍵節點重點控制。



## 社會

在安東的人才評價體系中，「崗位勝任力」是一項很重要的指標，我們通過崗位勝任力評估進行人才的選拔，為崗位挑選合適的人才，並進行系統的QHSE培訓，向通過培訓及考試的員工發放「QHSE護照」，定期進行崗位勝任力考核，確保員工能夠出色勝任其工作，從而提升整體的服務質量。

### 客戶滿意度調查

安東每月開展一次客戶滿意度調查，邀請客戶公司的高級管理層和相關員工對安東的服務和產品在服務態度、QHSE管理、工程質量／產品、質量等多個維度進行評價，每年制定客戶滿意度目標，同時為客戶開放投訴渠道。

安東的產品與質量標準通過了如下認證：

序號	認證
1	API14A、API11B、API5CT、API7-1、APIQ1、APIQ2
2	ISO 9001:2015、ISO 14001:2015

## 健康

安東高度重視員工的健康狀況，在安東「人才六化」的素質要求中，向員工提出「健康化」的要求，按照「優秀」、「良好」、「合格」、「待改進」、「不合格」五個等級制定了安東員工健康標準，人力資源部對所有員工進行年度的健康狀況評估，要求所有員工達到「良好」及以上，制定了詳細的政策和管理辦法，同時輔以豐富多彩的活動來確保員工的身心健康。

公司非常重視職業健康與安全培訓工作，有力保障員工培訓覆蓋面和實效性，提升全員QHSE意識和崗位勝任能力，滿足QHSE管理體系有效運行的需要。持續創新培訓方式，通過「線上+線下」方式，借助安東學院網絡培訓中心，根據員工培訓需求進行精準推送，確保培訓效果和培訓全覆蓋。2021年，共開展以安全法律法規、風險屏障思維等24個培訓主體的線上線下培訓，培訓覆蓋全體員工。

### 培訓案例：開展新安全生產法培訓，確保安全工作依法合規

2021年9月1日，新修訂的《中華人民共和國安全生產法》開始實施。為貫徹落實安全生產法的相關要求，組織開展了兩期公司級培訓，並進行了全員新《安全生產法》培訓考核。同時各單位通過線上線下「互動學」，借助視頻課件、社區平臺對新《安全生產法》進行知識競賽、考核等多種方式組織學習，全面落實《安全生產法》各項管理規定。安全生產法培訓達4,800人次，培訓覆蓋率100%。

職業健康

安東遵守《中華人民共和國職業病防治法》《伊拉克振動防護專業健康說明》等23項職業健康方面的法律法規，員工在入職前和入職後的每年度都被要求進行全面的身體檢查，為員工購買醫療保險。我們每年收集員工體檢結果並進行分析和存檔，在員工上崗前告知潛在的職業健康風險，對存在職業禁忌和職業病的員工、孕期員工及時調整離開職業危害崗位。同時開展專業的宣傳和培訓教育，要求員工熟悉自己崗位的職業衛生病與職業病，掌握相應的預防措施和正確的操作規範，參加相關的培訓和演練活動。

安東的職業健康管理通過了ISO45001:2018和SY/T6276-2014認證：



作為全球化公司，安東對外派員工的健康狀況高度重視，要求派駐流行病高風險區域的員工提前進行全面的健康體檢並接種相應的疫苗，為員工購買法定傳染病保險。

## 社會

### 工作場所健康管理

QHSE部門進行每年的一般生產活動危害識別，在職業危害場所入口處標示明顯的職業危害因素，危害特性和個人防護要求提示，並定期委託獨立的技術服務機構進行危害因素檢測和職業危害狀況評價，在必要時配備檢測裝置，如粉塵濃度監測、有毒氣體監測、噪音監測等，定期校驗，並根據職業危害的特點，配備不同的防護用品和職業防護設施。

### 休假和倒班

安東關注員工的工作狀態，安東的QHSE管理體系對工作中的「疲勞狀態」有明確的定義，嚴禁員工在「疲勞狀態」下工作，規定了休息和倒班制度，根據工作性質不同，為現場作業人員、外派的工作人員安排了不同的休假制度。

### 心理健康

安東也關注員工的心理健康，我們聘請了世界最大的醫療保健、醫療援助和安全服務公司－國際SOS公司為安東提供全天候24小時的心理諮詢服務，員工可在第一時間得到安全建議和心理支持，緩解精神壓力。我們也利用公開的網絡平台開展心理健康課程的培訓教育，要求所有的QHSE部門人員掌握心理健康知識，並主動與本單位員工溝通，確保員工的心理健康。

安東每年都會組織大量的團隊作風建設活動和戶外的踏青活動、運動比賽，增強團隊凝聚力，也加強員工的身體素質，安東鼓勵、讚賞能夠促進員工身心健康的活動。





## 安全

「零傷亡」是安東的QHSE願景之一，在安東的每一個項目開展前，均需要建立《QHSE作業計劃書》，由項目負責人發出項目的QHSE承諾，配備QHSE人員，建立QHSE工作小組，制定項目的QHSE工作目標和相應的QHSE工作計劃，計劃內容包括如何進行QHSE檢查、定期召開QHSE總結會議、進行HSE培訓、定期進行隱患識別和治理、污染物處理等，在項目的驗收環節，是否發生QHSE事故、QHSE事件記錄是否完整將直接決定項目是否合格。在業務所在國，安東遵守其當地安全相關的法律法規如《安全生產法》、《安全生產許可證條例》等。2021年，安東組織進行了10次集團層面的全面安全大檢查，並要求各業務區域定期組織檢查，識別和整改安全隱患。

### 安東救命規則

安東為員工制定了12條救命規則，並要求員工嚴格遵守，他們是：



### 資質證明

- **QHSE Passport**：通過接受QHSE和技術的培訓、參加考試並取得合格的成績後，安東向員工發放QHSE Passport，在passport上記錄員工參加過的各種培訓，通過passport，安東為每個員工量身定制其能力發展規劃，搭建培訓矩陣，確保每一位員工能夠勝任其崗位工作，確保安全。
- **安全生產許可證**：安東的作業隊伍都通過了國家應急管理部的驗收考核，取得了國家認可的安全生產許可證書，並每三年進行一次覆審和更新，確保作業施工符合國家的最新標準要求。

### 傷害預防

安東致力於員工和承包商的傷害預防，制定了《不符合、糾正與預防措施控制程序》，對行業中發生的意外傷害事件進行解析和學習，要求各部門制定糾正和預防措施，鼓勵所有員工主動識別、主動上報工作場所的潛在傷害因素，QHSE管理部門制定預防措施並組織相關的學習。

### 安全的工作場所

安東提倡健康、安全的工作環境，在每一個工作場所都做到乾淨和衛生，公共衛生區域每周都要進行全面徹底的消毒，安全員對工作場所配備的滅火器和煙霧報警器每天進行檢查和記錄。工作場所所有明顯的標識標明安全逃生出口的方向，工作場所的風險和危害也會被標記。除此之外，每個工作場所都有24小時電話在線的急救小組應對緊急情況，急救小組成員都要求具備急救的基礎知識。我們根據不同的適用範圍配備「標準式」、「普通式」和「便攜式」急救箱，並設有專人對急救箱進行管理和檢查。在實驗室、化學品儲存區和工作間／維修間，我們配備了洗眼裝置。我們依據《勞保管理規定》，採購針對頭部、眼部、聽力、手部、足部、呼吸系統和防墜落保護的勞保用品，針對不同的工作場所加強防護。

### 應急救助小組

安東在每個辦公場所和一線基地都成立了急救小組，並且配備急救醫藥箱，急救小組具備基礎的急救知識，可快速處理燙傷、出血、扭傷、窒息、中毒等緊急情況。急救小組全天24小時保持在線，最大限度保障員工的身體安全。

### SOS救援服務

安東通過國際最大的醫療保健、醫療援助和安全服務公司－國際SOS公司設立了24小時全天候援助中心，員工可隨時隨地通過專屬熱線電話得到醫療、安全建議和心理支持，也可訪問國際SOS網站獲得在線的救援服務和當地最新的SOS預警信息。安東為員工購買了境外工作人員意外險。

### 食品安全

安東對食品安全進行管理，要求廚房每天進行消毒，每餐食品都留樣48小時，進餐者無異常後方可處理。食材需從通過ISO9001-2000質量認證的供應商處採購，具有質量安全的標誌，嚴格檢查保質期，不得購買過期食品。

### 駕駛安全

為了加強道路交通安全和車輛的管理，提高員工的交通安全意識，減少交通事故的發生，安東制定了《交通安全管理程序》，所有司機必須持有有效的駕駛證件才能駕駛准駕車型，對司機有嚴格的年齡要求和駕駛經驗要求。司機應每兩年接受一次救命規則和防禦性駕駛培訓，接受基本的安全知識、醫療急救、防疲勞駕駛培訓，在車輛上配備基本的消防和急救設備用品，所有車輛進行每日安全檢查並保留檢查記錄。安東的《交通安全管理程序》還制定了安全駕駛守則，對車輛速度、安全帶使用、防疲勞駕駛、夜間駕駛、駕駛時間等都做了詳細的規定。

## 社會

### 安保

安東定位全球油氣開發新興市場，在一些地緣政治風險比較突出的國家區域，安東僱傭第三方安保公司保障員工和承包商的人身安全，對員工和承包商的活動進行嚴格要求。在作業營地附近，安保團隊全天24小時進行安保巡邏，員工離開安保覆蓋的區域前必須提前進行動遷申請，由公司派遣安保人員隨行，在返回之後進行詳細匯報。安東還為海外員工提供補充醫療保險，對於中國國家醫療保險賠付範圍之外的醫療費用，予以90%的賠償，充分保障員工的人身安全。2021年，沒有員工因為恐怖襲擊事件受傷或者死亡。

### 網絡安全

安東重視保護信息安全，尊重僱員和第三方的隱私。我們的員工在入職前需要簽署具有法律效應的信息保密協議，接受安東提供的信息安全培訓，並在入職後的每個季度進行信息安全自查，強化對信息安全保護的理解和執行。我們也利用信息化網絡平台開展信息安全方面的課程培訓，教育員工如何識別釣魚郵件和虛假、詐騙信息，如何防止信息洩露、防止黑客攻擊電腦。

### 客戶資產保護

安東注重保護客戶資產，嚴格保守業務過程中涉及到客戶的隱私資料、保密信息，我們認為這些資料和信息是客戶的重要資產，可能來自與客戶的當面溝通、郵件往來或其他網絡渠道，我們採取一切可能的措施保護從網絡渠道獲得的客戶信息和資料，對在與客戶交流過程中發生的洩密事件進行嚴厲的懲罰。

安東制定了《安東保密管理辦法》，對涉及保密的信息分為「絕密」、「機密」和「秘密」三級，這些資料包括公司商業秘密、每級保密信息設定不同的管理規定和知情權限，對這些信息的使用、轉移、披露和保管都設定了詳細的管理規定。



### 事故事件處理機制

在安東的每個作業區域，我們都建立了事故事件處理機制，安東的《事件(事故)管理程序》將事件(事故)按照重要程度分為「輕微事件」、「一般事故」、「重大事故」和「特重大事故」，在察覺到事故(事件)的第一時間，安東的承包商／員工必須按照《事故事件管理辦法》在規定時間內向QHSE管理部門進行上報，然後按照《應急預案》進行事故處理，同時保護現場，預防事故二次發生，並根據事故的處理程度組織自己職權範圍內的調查處理。事件(事故)完成處理後，QHSE管理部門成立事件(事故)調查小組，對事件(事故)進行調查，並提交調查報告供管理層審閱，分析事故原因，制定相應的管理和整改措施。

### 安全績效數據

健康與安全	單位	2021	2020	2019
死亡人數(員工)	人	0	1	1
總可記錄事故	起	15	16	16
工傷損失工作小時事件(損失工作小時或致死)	件	7	5	9
總工作時間	小時	13,970,602	12,899,393	15,478,502
總共損失工作日天數	天	192	229	346
死亡事故率	起／億工作小時	0	7.75	6.46
道路交通事故率	起／百萬公里	0.54	0.20	0.30
總可記錄事故發生率	起／百萬工作小時	1.07	1.24	1.03
損失工時事故率	次／百萬工作小時	0.51	0.85	0.58
損失工作小時的事故嚴重度	天／件	27.43	20.80	38.40

### 環境

「零污染」是安東在環境方面的QHSE願景，環境也是安東QHSE管理的重點，作為油田服務公司，安東希望減少其生產作業對環境的影響，實現長期的可持續發展。安東已經形成了一套完整的環境管理體系：由QHSE部門制定環境保護相關的政策和程序，報經董事會審閱和批准，之後下發各單位、各部門執行，由QHSE部門牽頭組織內部的審核和考察。這些政策和程序要求各部門記錄和保留環境保護方面的數據，定期向董事會和管理層進行匯報，並與利益相關方做好溝通，及時反饋，更新和完善。

## 僱員和人力資本

作為一家油田服務企業，安東始終把人才作為集團最重要的資產。我們嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》和其他所有業務所在國的相關法律、法規和制度。我們持續培養創新型人才，推動行業技術進步，同時培養員工以最高的職業道德，為客戶提供優質服務。我們推進人才在我們集團業務覆蓋的國家和區域推流動。我們的人才發展不僅是為了滿足安東業務可持續發展的需要，同時也推進行業效率的持續提升，促進社會進步和長足發展。

## 招聘

安東招募、僱傭、培養、發展人才及提供薪資與人才晉升的依據是其個人技能、經驗、工作態度、工作能力以及業績表現。

在招聘組織過程中，我們不斷創新形式，應用信息化工具開展招聘宣講及面試工作，減少疫情期間的集中出行與聚集，節能減排的同時提高招聘效率。由集團招聘部門策劃實施的校園招聘線上直播宣講累計在線6,000餘人次，取得了良好的效果。

同時，我們優化了官方網站信息，提供完整的中英文就業機會介紹，提供了簡潔的及多通道的簡歷投遞渠道，為全球石油行業就業需求人員提供了便捷的崗位信息展示。在招聘僱主品牌方面，我們多渠道宣傳，讓更多對我們感興趣的人們了解我們，願意到安東來工作，成為安東人。

2021年，安東通過校園招聘及社會招聘共計招聘了員工399名，其中包括高校應屆畢業生115人。





### 案例：「熱愛大自然的旅行者」全球校園招聘

2021年我們在中國北京、成都、重慶、武漢、荊州、西安、青島、大慶、烏魯木齊、克拉瑪依、石河子、阿拉爾等地分別舉辦了以「熱愛自然的旅行者」為主題的2021年校園招聘，約1600名工科專業學生參加了此系列活動；與伊拉克巴格達大學、巴士拉大學開展定向招聘，幫助伊拉克當地大學生在疫情期間解決就業難題。我們通過內容豐富的校園宣講會，安東的管理層與同學們進行現場對話交流。同學們對安東的企業文化非常認同，對油氣行業有了更多的了解。

### 校企合作

我們也致力於支持高校學生活動，通過招聘實施及校園活動支持建立、加強和深化高校與公司的合作。我們贊助支持了由中國石油大學（華東）SPE分會主辦的第五屆「石油匯」大學生石油創新設計大賽，為全球學生提供創新交流的平台；與中國石油大學（北京）克拉瑪依校區合作開展培訓與定向就業活動，克拉瑪依職業技術學院共建「安東班」，協同培養專業領域的本科生、研究生和高層次工程技術人才；與東北石油大學秦皇島校區開啟校企合作培養，為學生提供就業實習環境。同時為石油院校學生提供隨時的就業指導與諮詢，開展HR下午茶活動，幫助在校學生了解社會、輔導簡歷與面試技巧等，公司兩名管理層成員受聘成為西南石油大學特聘就業指導老師。



### 多元化

隨着安東全球業務發展，我們建立了多元化的僱員團隊，多元化的僱員結構使我們更富創新精神，更有活力。不同國家、年齡、背景的員工在一起工作，能夠激發新的火花，鼓勵我們以更加合作、完善的方式完成各項工作。

#### 民族和文化多元化

安東高度重視員工以及我們所有的利益相關方的多元化，我們致力確保我們所有的工作場所不會出現針對以下任何方面而進行的歧視或者騷擾，包括：種族、膚色、民族或者社會出身、國籍、族裔、宗教信仰、年齡、身體殘障、婚姻狀況、性別、性取向、性別認同或表達、政治主張或任何受到法律保護的其他狀況。

我們根據業務的拓展招聘和培養人才。在我們的業務所在國家和區域推進建立多元化的僱員隊伍。我們主動招聘當地人才，從當地頂尖大學招聘畢業生。截止2021年12月31日，我們共有來自36個國家的4,270名員工，其中2,058名員工在中國工作，1,838名員工工作在伊拉克，374名員工工作在全球範圍內的其他市場國家。多元化的人才結構使我們能夠更好地了解業務所在國家和區域的關注，並確保我們提供的服務符合所有的利益相關方和客戶的期望和要求，並使當地社會受益。

我們為員工提供完全公平的工作、獎勵及晉升機會。在我們的非中國籍僱員中，共有400人曾憑借工作表現，獲得安東優秀表彰，佔總體獲得優秀表彰人數比例為30%。

#### 管理多元化

#### 董事會多元化

安東深知董事會多元化對董事會高效管治的益處，為此，董事會於2013年8月通過了董事會多元化政策（「董事會多元化政策」），明確了實現董事會多元化的方法。提名委員會在物色合適、合格的候選人成為董事會成員時，將考慮到董事會多元化政策所規定的多項因素，包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景、種族、專業經驗、行業經驗、技能、知識及服務年限等。

## 社會

截止2021年12月31日，安東董事會由7名具有不同背景、不同專長的人士組成，我們認為目前的董事會結構平衡、符合公司發展需求。公司將不時結合業務發展模式和具體需求，確定董事會的最佳構成。提名委員會將定期審視董事會多元化政策，確保其持續有效。

### 中高層管理人員多元化

在我們中高層的管理隊伍中，來自中國以外國家的僱員也是重要組成部分，截止2021年12月31日，共有10名非中國籍的僱員在我們業務運營區域擔任中高層管理人員。

### 年齡多元化

安東招聘、培訓年輕人，致力於將他們從剛畢業的大學生培養成長成為年輕的專業人才，並在不同的崗位上扮演領導角色。我們的內部高級技術人員擔任這些年輕人的導師，為他們的成長提供指導，向他們傳授技術、分享經驗。這些技術和經驗向下一代技術人員／工程師的傳導對公司發展而言非常重要，而年輕員工為公司發展帶來的新視角也讓公司受益匪淺。

截至2021年12月31日安東員工年齡分佈：

年齡範圍	員工數量 (2021年)	員工數量 (2020年)
20-40歲	3,420	3,215
40-60歲	830	775
60-85歲	20	15
<b>總計</b>	<b>4,270</b>	4,005

## 社會

### 性別多元化

作為油田服務行業公司，在勞動力的性別比例方面，男性數量始終較多，但我們致力提供平等的就業機會、同工同酬的工作制度，為男女員工提供平等工作環境。

截止2021年12月31日，安東有男性僱員3,884名，女性僱員386名，女性僱員佔公司員工總數的9.04%。在中層管理人員中，女性佔15.02%。職能崗位中，女性佔比為25.45%。

公司所述僱員人數均為全職僱員，公司當前無兼職僱員。

### 培訓

#### 員工培訓

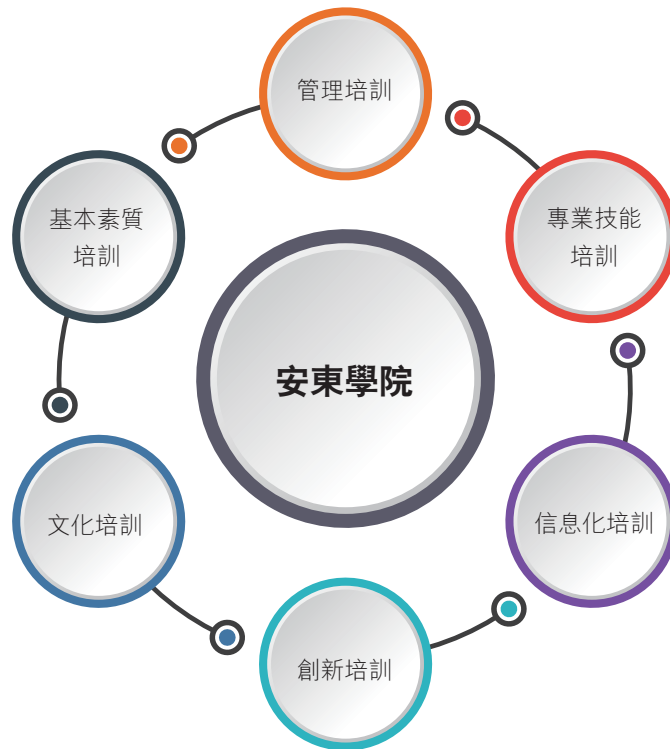
作為服務型企業，人才是我們的核心資產和競爭力。員工的成長不僅有益於人才自身的成功、有益於企業的發展、也有助於行業及社會的進步和發展。

安東擁有一個完全開放的用人平台，內部以生態企業的方式為人才提供多樣化的發展平台，激活人才，轉變人才觀念，培養生態企業家及小團隊領導者，建立了自主人才培養與招聘成熟人才相結合的人才發展機制，不斷壯大人才隊伍。

我們構建了完善的發展計劃，提升員工職業技能、專業素質和領導力。我們為員工提供定期培訓和多樣化的輪崗機會，同時構建了靈活的人力資源組織結構，幫助員工找到最適合自己的崗位匹配。我們以「全球化」、「專業化」、「信息化」、「創業化」、「經營化」、「健康化」為人才培養的「六化」要求，推進人才發展。

安東是一所「大學」，安東學院是這所大學的管理執行機構。「安東學院」作為培養人才快速發展的平台，以人才崗位勝任力提升為核心工作，為人才發展制定全方位的培訓計劃，結合多樣化的培訓方式，培養滿足集團崗位勝任力要求，最終實現將一流人才輸送到目標工作崗位的目的。

通過安東學院，安東建立了一套完善的員工培訓體系。我們為員工提供多樣化的系統培訓，包括管理培訓、文化培訓、創新培訓、信息化培訓、基本素養培訓、專業技能培訓等，以推進員工的持續成長。



### 螞蟻訓練營

「螞蟻訓練營」是我們針對校園招聘僱員制定的專項培養計劃，我們為應屆畢業生提供職業介紹和指導，提供企業文化、QHSE、管理制度、專業技能等培訓。螞蟻訓練營的訓練周期通常為15天，分別在我們國內和海外業務所在地區開展。



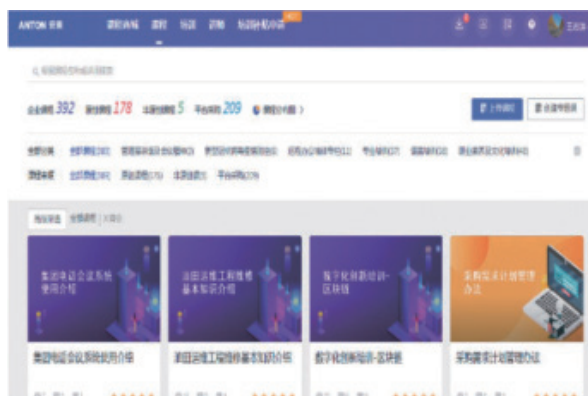
## 社會

### 海外員工培訓

安東的每一位員工都是安東學院的學員，海外優秀員工更是公司堅實的儲備力量，為期3天的線下培訓，主要培訓對象是海外回國員工，培訓包括企業文化、作風建設、知識管理、核心業務流程、信息化流程、社交禮儀與高效溝通、阿米巴經營、海外項目管理和海外疫情防控知識等，提升員工歸屬感，提升團隊凝聚力。

### 在線學習系統

安東學院還構建了「E-learning」(在線學習)系統，通過該系統高效分享行業技術更新、信息化技術培訓、語言文化培訓，提供安東制度講解等不同類型的多元化課程。2021年，課程開發338門線上課程，累計學習639,496人次。



提供的培訓：

項目	單位	2021年	2020年
提供培訓次數	次	<b>1,417</b>	1,372
包括：取證培訓	次	<b>335</b>	312
通用技能培訓	次	<b>394</b>	389
專業技能培訓	次	<b>688</b>	671
<b>培訓總時長</b>	小時	<b>2,922</b>	2,854
<b>參訓人員比例</b>	百分比	<b>100%</b>	100%



參與培訓記錄：

按層級劃分的培訓記錄	平均培訓時長(小時)	
	2021年	2020年
高級管理人員	135	124
中級管理人員	129	125
一線員工	145	131

按性別劃分的培訓記錄	平均培訓時長(小時)	
	2021年	2020年
男性僱員	139	130
女性僱員	128	122

公司培訓要求為全員覆蓋，全員參與。培訓課程及參訓情況通過各級人力資源負責人宣傳、落實、記錄、考核，以上參訓人員比例均為100%。

### 人才晉升與持續發展

安東致力推進員工的持續發展，為員工提供公平、開放的工作環境，持續提升員工個人能力、培養領導力。公司為員工制定的人才持續培養計劃同時也幫助我們提高人才保有率。

安東搭建了靈活的組織架構，所有崗位均完全開放內部申請，以便員工找到最適合自己的崗位匹配，更好的實現個人價值。我們還建立了人才輪崗機制，安排高潛力人才輪崗到不同國家、不同地區的不同崗位上，加速員工的全面發展。

#### 接班人計劃

安東推行「師徒制」以保障技能和經驗的有效傳遞。管理者與其所領導的員工簽訂「師徒協議」，擔任其領導的員工的導師，與他們建立密切、積極的溝通，為他們設計技能培訓、經驗分享的計劃，確保其技能和經驗能夠可靠的傳遞。同時，每一個關鍵崗位都要有一個「接班人計劃」，由「導師」進一步制定有針對性的發展計劃，加快培養高潛力人才，使其不僅要具有過硬的專業技能、領導能力，同時要具備100%的崗位接替能力。

### 人才考核

我們還制定了以季度為周期的員工考核機制，覆蓋安東所有員工，包括「崗位勝任力考核」、「績效考核」和「態度評估」。該考核體系結合了專業評估、客觀考核以及主觀評價，綜合了集團專業考核團隊的評估、員工本人的自我評價，以及其他5位緊密合作部門同事和直接領導的評估。每季度的考核結果將在考核完成之後及時反饋給員工。通過這個考核，我們不僅可以得到員工當季度的績效考核情況，而且還搭建了一個定期、正式、開放的交流平台，讓員工可通過這個平台溝通自己的需求，或從領導或其他同事那裏得到工作表現的反饋、對其的期望等，以便在工作中能有更好的改進和提升。

我們的中高層管理人員中，有85%的人是由內部培養提拔的。

安東希望通過內部生態組織搭建，培養擁有一定的特長，擁有擔當的勇氣，擁有格局和視野，能夠調動外部資源，賦能協作，能夠完成績效的全投入的創業者。

### 末位淘汰及人員流動

安東同時也根據定期的考核和評估，制定了嚴格的末位淘汰機制，對於崗位勝任力、績效和態度評估連續不達標的員工進行淘汰，以保持持續優秀的僱員隊伍。

僱員流失比率：

僱員流失比率	2021年	2020年
<strong>按性別劃分：</strong>		
男性僱員	<strong>12.37%</strong>	20.67%
女性僱員	<strong>0.68%</strong>	1.80%
<strong>按年齡劃分：</strong>		
20-40	<strong>9.62%</strong>	17.20%
40-60	<strong>3.40%</strong>	5.04%
60-85	<strong>0.03%</strong>	0.22%
<strong>按區域劃分：</strong>		
中國	<strong>11.74%</strong>	16.33%
伊拉克	<strong>0.99%</strong>	4.62%
其他海外市場國家	<strong>0.32%</strong>	1.52%

### 薪酬與激勵

安東每年都會與全球業內同行進行薪酬對標，確保我們的薪酬體系與國際接軌。我們為員工提供多元化的、有競爭力的薪酬，保證基本工資和鼓勵業績。

安東的為員工提供由固定薪酬和浮動薪酬構成的薪酬組合，其固定和浮動部分分別代表我們為員工的能力和崗位付薪、為工作環境付薪、為績效付薪及為我們與高潛力人才分享公司的長期成長。員工固定的基本薪酬是我們對其能力和崗位付薪，在此固定薪酬基礎上，我們根據不同的工作環境，為員工提供工資補貼，這是我們為工作環境付薪。我們實施「合夥人計劃」，根據員工所創造的價值，推行阿米巴經營激勵，通過阿米巴單元劃分及考核激勵制度完善，提升全員在經營過程中的參與度，在公司賺錢的同時實現員工收入的同步增漲，從而也進一步提升了員工與公司的黏合度，這是我們為成果付薪。股票形式的薪酬也是我們薪酬包中的一個重要部分，我們通過向員工授予期權或限制性股票，與員工分享公司的長期發展。

安東制定了量化的人力資源發展目標：

- ✓ 人才提拔比例 – 75%內部培養人才VS. 25%成熟招聘人才
- ✓ 每年評估優秀人才數量佔僱員總數比例 – 5%
- ✓ 人均培訓花費佔收入比例 – 0.5%
- ✓ 核心崗位人才有股權激勵的比例 – 100%

### 創新

安東是北京市科學技術委員會認定的「高新技術企業」，也是北京市經濟和信息化委員會認證的「北京市企業技術中心」和「北京高精尖產業中心」。作為一家技術服務公司，安東將學習創新納入企業文化之中，通過創新研發提高安東的核心競爭力，為客戶提高產量、降低成本，同時減少對環境的影響。

### 技術研發

安東形成了一套完整的技術研發體系，在總部設立技術中心，負責安東整體技術的管理，了解前沿信息，以合作方式引進國際先進的技術，並自主研發適應安東業務市場的技術產品；產品部門配合總部技術部門，負責將自主研發的產品測試和推廣。2021年，安東的研發費用投入人民幣56.3百萬元，佔收入比值為1.8%。

### 知識產權保護

安東根據《中華人民共和國專利法》、《中華人民共和國商標法》和《中華人民共和國著作權法》制定了《知識產權管理辦法》，對專利、著作權、商標等知識產權進行管理，號召每一位員工參與知識產權的保護，依照國家法律法規打擊侵權行為。安東建立了完整、詳細的知識產權檔案。安東是國家知識產權局認證的「知識產權示範單位」，也是北京市知識產權局認證的「北京市專利示範單位」。至2021年12月31日，安東累計獲得了600餘項專利權力。

作為技術型創新與研發企業，安東致力於知識產權的自主研發與保護，在面對全球低碳及綠色環保大趨勢下，在企業經營及向客戶提供油田技術服務時，專利申請及應用更多的追求及落實在提高效率、降低成本、節能減排、改善性能、提升品質等實際貼合應用效益，以期創造明顯的經濟效益和社會效益。



### 知識管理

為積累固化公司知識資產，實現知識在公司內部的共創、共享、有序傳遞和有效應用，支持企業決策，提升企業競爭力，進而提高公司創新能力，促進公司學習型組織建設，安東建立了一套完備的企業知識管理體系，設定專職知識管理崗位，對公司在生產經營過程中產生的各類企業管理類、專業技術類、市場營銷類、經驗總結、案例建設、培訓材料等內部知識，以及行業內相關技術資料、市場信息、學術交流、專業會議等外部知識進行歸納、整理匯總，建立公司知識資源庫，對知識進行動態管理及內部分享。

為確保公司知識管理工作常態化，年內，我們進一步完善公司知識管理體系標準，制定發佈集團知識管理運營辦法等相關制度，開展全員知識管理培訓，加強員工養成基於知識管理的工作習慣，激發全員知識管理參與熱情，保障知識持續產出、應用；同時加強知識管理的檢查、考評、激勵和改進，啟動並完成集團知識管理共享平臺建設，加強知識共創共享，營造濃厚的公司知識管理文化氛圍。

圍繞集團核心業務流程，2021年全年積累並歸檔涉及產建、營銷、作業等項目方案、總結和案例共計9,630項；管理支持報表及總結文檔81,390項；新建各類技術、作業及管理類電子化在線培訓課件119項，全年歸檔有效電子化文檔約112,900餘項；

我們鼓勵員工創新意識、加強創新工作的成果轉化，全年獲得國際授權發明專利1項、專利局正式受理新申報發明專利13項；獲得授權實用新型22項，專利局正式受理新申報實用新型19項；國內軟件著作權授權16項，發表技術論文9篇。

### 行業貢獻

作為國內油田服務行業的龍頭企業，是國內唯一具有全產業鏈的獨立油田技術服務公司，以全國石油鑽採設備和工具標準化技術委員會委員單位、石油管材技術專業標準化委員會委員單位等身份，積極參與行業標準的制定。以新技術幫助國家增產，參與解決能源安全問題。根據「一帶一路」實踐，積極向國家及所在地政府獻言獻策，推動「一帶一路」倡議與當地政策實現對接，以合作智慧改善當地民生。

### 供應鏈管理

#### 社會責任管理

安東形成了快速響應的全球物流供應體系，在全球範圍內搭建了近30個倉儲物流基地，管理着一個數量龐大的供應商庫，安東的供應商和商業夥伴在與我們進行交易前，必須簽訂反腐協議，因為我們對任何形式的腐敗行為都是零容忍的。安東的員工如果做出任何不公平對待或索賄，安東鼓勵供應商和商業夥伴舉報。安東設有一項認證計劃，對供應商和商業夥伴進行認證。他們必須符合法律和法規的規定，並認可安東的道德標準等要求。安東與各供應商／承包商本着平等、自願、協商一致的原則訂立合同，並要求每份合同都會有兩個附件：廉潔協議條款、QHSE條款要求，要求供應商／承包商建立他們的QHSE管理體系去約束他們的供應商／承包商，要求供應商／承包商進行年度的QHSE管理改進計劃制定，並且留存紙面記錄以供公司隨時查證，同時廉潔協議條款公開我公司的廉潔投訴渠道。

我們當前共有供應商681家，其中中國供應商532家、海外供應商149家。我們對供應商／承包商有很高的標準要求：供應商／承包商必須建立自己的HSE管理體系，保障自己員工和供應商／承包商的健康安全，為他們提供健康、安全的工作、住宿等環境，對任何形式的歧視零容忍，杜絕使用童工或強迫勞動力，杜絕體罰員工現象，嚴禁任何形式的體罰現象，按照當地的法律法規設定員工／承包商的最大連續工作小時數，在與安東的合作過程中，為安東供應合規合法的原材料及提供優質的服務，不供應衝突礦產，同時我們發佈了《安東石油供應商／承包商行為準則》，我們要求供應商／承包商作出如下承諾，如供應商違背承諾，我們將會進行相應的處罰，在必要時解除與供應商的合作關係。

- 遵守所在國和地區的法律法規和其他要求，尊重當地風俗習慣，尊重人權。
- 遵循所有與結社、集體談判自由相關的法律和法規，人人有權享有和平集會和結社的自由。
- 禁止使用童工。
- 不得僱傭受強迫、監禁或強制勞動工人工作，不得加以酷刑，或施以殘忍的、不人道的或侮辱性的待遇、不得對員工有任何歧視或體罰。
- 不得向員工收取招聘費、勞保費，或者利用其他的相關機構向員工收取此類費用。

## 社會

- 遵守與工作時間相關的法律和法規，不得超過國家規定的最長勞動時間。
- 應當給員工提供健康、安全及衛生的工作、生活環境，如辦公、住宿等。
- 員工的工資和福利應符合或超過國家法定標準。
- 男女個人同等價值的工作應給予同等報酬和津貼。
- 建立並執行QHSE管理體系，持續改進QHSE績效。

公司開展供應商和承包商QHSE執行情況的監督，認可供應商在執行QHSE方面的好表現，並在全公司範圍內推廣和宣傳其QHSE經驗，對有QHSE表現未達預期的，根據情況提前終止其合同，並要求供應商／承包商認真反思和改進。2021年，我們有8家供貨商未能達到我們QHSE管理的要求，其中4家耗材供貨商未滿足我們的質量要求、2家運輸服務供貨商未能滿足我們的安全與健康要求、2家技術服務供貨商未能滿足我們的環保及防疫要求，我們終止了與這些供貨商的合作。

### 環境保護管理

安東的願景是成為人與環境高效、和諧發展的典範，我們在環境方面的目標是努力將企業經營活動對環境的負面影響降到最低，實現資源效率的最大化。在供應鏈管理方面，我們也制定了環境政策，進行管理：

安東要求供應商／服務商的商業行為符合最高標準，並遵守當地法律和法規。我們優先選擇可提供經國家部門認可的新產品、節能環保型產品、具有自主知識產權產品的企業。在供應商／服務商現場考察和風險評估中，我們高度重視安全健康的經營場所和現場管理，重視上游的供應商對於規範管理、環境保護、員工健康安全、道德規範等方面的關注和提高。我們將環境保護和安全等相關要求納入雙方簽署的正式協議中。要求供應商／承包商遵守當地政府有關主管部門對環境保護和生產安全等管理規定，按照有關部門要求及時辦理有關環衛環保和施工噪音管理等手續，並承擔相應的責任和費用。進入我們管理範圍或最終客戶指定的服務地點時，應無條件的接受有關QHSE安全教育和培訓，及各項QHSE管理規定。要求供應商對施工項目的安全及環保負責，並簽署HSE合同作為約束。

## 社會

我們投入時間和資源來幫助供應商／服務商達到石油行業嚴格的質量、HSE標準和操作規範，讓供應商／服務商了解石油行業高風險需要注意的問題。尤其是供應商／服務商在施工服務過程中發生的安全質量、環境保護、人身健康、生產或施工等方面的事故或損害，進行深入探討、多層面的培訓及文件內容的約束。

### 日常管理

我們根據《供應商管理辦法》，每半年對供應商／承包商進行一次定期考核，從質量安全管理、合同履約、價格水平、售後服務等5個大類，11個考核指標，通過公司產品／服務需求部門及產業總部、供應鏈採購部門等相關人員進行供應商／承包商績效考核評估，並根據績效考核結果調整與供應商的合作關係。供應商績效分為A、B、C、D四個等級，分別代表了優秀、良好、達標、未達標。我們2021年度共收到對681家供貨商／承包商績效考評結果反饋信息，我們對於考核評選結果為優秀的21家供貨商／承包商作為集團層面的升級管理，並享有與我們優先合作權，增加合同份額及加大合作力度。同時對供應商／承包商進行座談交流，徵求對我們安東供應鏈發展的一些建議。對於那些績效考核結果不達標供應商／承包商酌情進行整改通報，整改後仍然不達標的供應商／承包商進行了清退。

安東憑借良好的口碑和誠信的企業形象，與一些重要供應商建立了長期的戰略合作，雙方各自發揮優勢取得雙贏。安東與43家長期的戰略供應商進行了交流，並簽署了戰略合作協議。同時，為了鞏固並促進雙方長期合作關係持續提升，更好地相互賦能，共同發展，我們對與我們的重要合作供應商／服務商進行回訪。

2021年，與安東建立長期合作關係的重要供貨商有96家，同比2020年度增加38家，增幅達到65.5%；淘汰不合格供貨商17家，同比2020年度增加2家。

序號	供應商	單位	2021年	2020年
1	淘汰供應商	家	17	15
2	從國際市場採購額佔比	%	26.6	44.6
3	簽署長期戰略合作協議供應商	家	96	58



### 賦能協作，共同發展，搭建平台，成就你我

2021年6月8日，適值第二十一屆北京國際石油展隆重召開之際，為促進合作夥伴之間相互交流，擴大合作機會，同時也為了答謝合作夥伴長期以來對安東集團的支持，作為生態式、平台化發展的倡導者，集團特邀請30餘家分別來自石油裝備製造、石油設備及工具製造、工程技術服務、銀行金融、物流、媒體資訊等相關企業的50多位高層管理人員，在北京成功舉辦「賦能協作共同發展」主題交流會。

集團董事會主席羅林在主題交流會上做了題為《全新的安東》主題演講，從安東的戰略目標、安東的發展歷程講起，剖析了當前的行業形勢和應對措施，並從外部和內部兩個大的方面全面、系統、深刻的闡述了「全新的安東」，並期望與所有的合作夥伴賦能協作、共同發展。



「賦能協作共同發展」主題交流會圓滿召開

### 本地採購

安東是一家全球化的油田服務企業，我們倡導供應商／服務商當地化，在其業務所在地積極開發和尋找當地供應商／服務商，不僅僅是中國，我們在海外市場如伊拉克、乍得等地也積極發展當地供應商／服務商，搭建海外的供應商／服務商網絡支持我們的國際業務發展，充分發揮當地供應商／服務商優勢。

2021年，我們從中國以外的當地供貨商採購的物資佔總體採購物資額的26.61%。通過當地化採購，我們帶動了就業，支持了當地化員工的就業保障，促進了當地的社會穩定及經濟的發展。

### 人力資源社會責任政策

#### 尊重人權的價值觀：

安東的文化體系建立在人類社會共同的價值觀基礎之上，遵循所在國家和地區的價值觀和人人認同的原理原則，尊重人權即是安東最基本的價值觀之一。我們致力於打造一個平等、開放的工作環境，讓所有人都能獲得平等的尊重和有尊嚴的對待，並且享有平等的機會，充分發揮自我價值。我們也積極發揮我們的影響力，在我們的價值鏈中發揮積極影響，在我們的供應商守則中，我們亦有明確我們對尊重人權（包括勞工權利）的期望。

我們尊重《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)所涵蓋的主要的國際人權原則，包括《國際人權法案》(International Bill of Human Rights)、國際勞工組織關於《工作中基本原則與權利》的1998年宣言(International Labor Organization's 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)，以及《聯合國工商業與人權指導原則》(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)。本政策在適用的情況下已參考了上述原則。

我們遵守所有地方性、國家和國際性關於人權以及影響行使人權的相關法律及法規，我們會努力在遵循本政策進行企業運營的同時尊重東道國的法律和法規，以確保本政策與國家法律均得以執行。

#### 我們在人力資源管理上做出以下承諾：

##### 多元化及平等機會

我們高度重視員工以及我們所有的利益相關方的多元化，我們堅信多元化是我們目標實現的重要基礎。

我們致力於提供平等機會，任何人都能平等的獲得機會在安東晉升和發展，我們絕不容忍任何的歧視。

我們致力確保我們所有的工作場所不會出現針對以下任何方面而進行的歧視，包括：種族、膚色、民族或者社會出身、國籍、族裔、宗教信仰、年齡、身體殘障、婚姻狀況、性別、性取向、性別認同或表達、政治主張或任何受到法律保護的其他狀況。

我們招募、僱傭、培養、發展人才及提供薪資與人才晉升的依據是其個人技能、經驗、工作態度、工作能力以及業績表現。

我們絕不容許任何形式的不尊重或不當行為、不公正待遇或者任何形式的報復行為。在我們所有的工作場所及工作場所以外任何與工作相關的環境中，都不容忍與工作相關的任何形式的肢體、語言和書面的騷擾行為。

##### 安全和健康的工作場所

員工的安全和健康對於我們來說至關重要，我們建立了完善的QHSE（質量、健康、安全、環境）管理體系，為員工提供安全健康的工作場所，我們將「先有QHSE，後有安東」作為安東長期秉持的價值觀、形成了「領導示範、全員參與、人人干預、追求卓越」的QHSE文化，以及「零傷亡、零污染、零投訴、零損失」的QHSE願景。我們致力在任何時刻、任何情況下，保護員工（包括承包方員工）的健康與安全。

## 社會

### 禁止僱傭童工、強迫勞工和人口販運

我們嚴格按照國際人權原則以及業務所在地的法律法規進行招聘和用工管理、禁止聘用任何形式的童工，我們在招聘過程中，將會嚴格審查應聘人員身份信息，當發現應聘者尚未成年時，我們將會嚴格拒絕聘用。

我們禁止使用任何形式的強迫勞工，包括監獄勞工、抵債勞工、任何形式的奴役勞工，以及禁止任何形式的人口販運。

### 保護環境

我們相信，清潔、健康的環境對人類可持續發展至關重要，我們遵守所有業務所在國和地區的相關法律法規和其他要求，努力保護環境。我們的QHSE管理體系提出了零污染的願景，我們要求所有員工、承包商和供應商都分享和履行QHSE管理體系的規定，努力實現人與自然的和諧發展。

### 尊重社區權利

我們尊重社區的人權，我們與經營所在地的社區合作，避免和管控任何不利於社區和自然環境的負面影響，通過我們的技術和努力幫助社區進步和發展。

### 結社自由和集體談判

我們尊重員工參加或者組建工會的權利，而無需擔心受到報復、威脅或騷擾。如果員工已經加入受到法律認可的工會，在工會需要與公司開展溝通時，我們將與他們自由選擇的工會代表開展建設性的對話。此外，所有的僱員，無論他們是否是工會成員，都擁有平等的權利，參加集團定期組織的民主評議及反饋溝通會議，以表達他們對於公司的意見或提出建議。

### 員工指導與保密舉報渠道

公司通過員工培訓等方式，指導員工了解該人權政策。公司建立了完善、明確、公開的舉報人計劃(Whistleblower Program)，並在公司官方網站以本公司主要業務所在地使用的英文、中文、阿拉伯語三種語言公開了舉報渠道及聯繫方式，如果任何員工希望通過保密的方式舉報涉嫌違反本政策的情況，可通過該舉報渠道進行反映，保護舉報人是我們的責任，我們承諾對舉報人信息嚴格保密，禁止對舉報人進行任何形式的報復或威脅行為。

該政策適用於集團旗下所有的子公司及其僱員。本集團亦積極向集團的業務夥伴以及供應商推廣此等政策及原則，並促請他們在他們自身的業務過程當中採納類似的政策。

## 社會

### 社區

#### 社區合作

安東始終堅持將企業發展與業務所在地可持續發展相結合，在全球各個駐地都設有社區關係協調部門，時刻關注當地民生和社會進步，與當地社區建立起多種形式的溝通協作機制，通過持續的公益項目，積極參與社區建設，幫助改善社區居民生活條件，促進社會進步，造福一方水土，實現與社會和諧的發展。

#### 尊重宗教信仰和習俗

安東的業務覆蓋多個國家和地區。根據業務所在地不同的宗教信仰、習俗和文化，要求非本地員工尊重當地風俗習慣，與當地居民和諧相處，建立良好的關係。宗教節日期間，公司支持當地宗教活動，組織志願者參與，旨在營造親近、友愛、團結、和諧的社區氛圍。



#### 加強人才培養促進本地就業

安東倡導尊重、開放、包容的文化，在全球各地持續提高用工本地化程度，重視吸引和留住當地優秀人才，加大當地員工培訓培養力度，提升當地員工在重要技術和管理崗位的比重，促進本地化就業，幫助當地培養專業化人才，有效提升本地的生產建設能力。

作為全國高校畢業生就業見習基地及朝陽區青年就業創業見習基地，連續多年開展大規模應屆生招聘，為他們提供廣闊的發展平台，為社會創造更多的價值。

在國外，積極與當地大學建立合作關係，連續多年開展校園招聘，為當地畢業生創造更多的就業機會，加強對他們的培訓，為當地的可持續發展貢獻企業力量。

## 社區公益

安東積極參與社區的捐贈、慰問、植樹等公益活動，對社區的基礎設施進行捐贈和修繕，持續為解決社區難題、建設和諧社區貢獻力量。

社區公益項目：

- (1) 在新疆地區、鄂爾多斯地區等項目所在地，定期組織志願者參與政府組織的植樹造林項目，幫助當地治理沙化、控制水土流失、維護生態系統，改善居民生活環境。
- (2) 疫情期間，安東全體員工積極響應，踴躍捐款，助力城市醫療救助、慈善助學、慈善助老、困難群眾幫扶、臨時救助、慈善體系建設等精準救助項目，傳遞社會關愛。
- (3) 參與轄區春節慰問活動，向所轄社區的部分老人送去慰問品，表達了安東對社區群眾的關心關愛，助力和諧社區建設。



## 精準扶貧

消除貧困是聯合國十七個可持續發展目標的首位，也是我們關注的重要領域，安東我們積極響應聯合國《2030年可持續發展議程》目標倡議，以及中國政府關於扶貧減貧的政策方針，開展精準扶貧，提升當地自我發展的能力，協助當地政府打贏脫貧攻堅戰，積極推進當地經濟發展。

精準扶貧項目：

- (1) 安東積極響應國家「萬企興萬村」號召，主動承擔內蒙古自治區滿斗嘎查村的對口幫扶工作，在當地小學由於經費有限，學校圖書室現有圖書種類偏少，不能滿足孩子們的課外閱讀需求後，第一時間向當地小學捐贈圖書3,000餘冊，總價值逾7.5萬元，滿足了孩子們的閱讀需求，為推動偏遠地區教育事業的發展貢獻自己的力量。
- (2) 為解決密雲區巨各莊村民吃水難問題，安東積極對接當地慈善救助協會，捐款6萬元用於修建井房，購買打井設備，以實際行動保障當地村民的日常生活和生命健康。
- (3) 安東積極響應國家扶殘助殘號召，向河南省殘疾人福利基金會捐贈電腦100台，並提供實習及就業崗位用於支持當地殘疾人就業培訓。
- (4) 安東積極響應國家扶貧戰略，定點參與贛南革命老區的扶貧工作，採購30餘萬元贛南臍橙，以實際行動支持革命老區的發展。



## 社會

### 抗擊疫情

安東在全球各地積極主動對接所在地政府，全力落實政府的防疫政策，主動配合政府防控檢查、信息上報等防疫工作，建立起及時暢通的信息溝通渠道和聯防聯控機制，全力以赴配合政府打贏防疫阻擊戰。

與此同時，主動為所在地政府提供防疫物資的支援，幫助政府充實防疫戰備，為一線抗疫工作提供及時後勤保障，為抗擊疫情貢獻企業力量。



### 全球高效供應確保員工安全

安東借助高效的物流體系，各種專業的防疫物資源源不斷地抵達安東所在地的社區，幫助社區充實防疫戰備物資，為社區一線抗疫人員提供及時的安全保障。



## 社會

### 公益捐贈

安東始終秉承「人與環境高效和諧發展典範」的願景，始終堅持將企業發展與所在地可持續發展相結合，時刻關注社會民生和社會進步，積極開展教育支持、賑災援建等社會公益捐贈，為社會傳遞正能量。

2021年參與慈善及公益活動記錄表：

項目	單位	2021年	2020年
<b>慈善活動</b>			
組織或參與的慈善活動總數	次數	<b>12</b>	9
組織或參與的慈善活動總人次時間	人次小時	<b>320</b>	250
組織或參與的慈善活動總時數	小時	<b>25</b>	20
用於防疫物資捐贈及慈善活動的總支出	萬元人民幣	<b>146</b>	642
<b>志願者活動</b>			
組織的志願者活動總次數	次數	<b>4</b>	5
組織的志願者活動總人次時間	人次小時	<b>80</b>	100
組織的志願者活動總時數	小時	<b>35</b>	28
按志願者活動分列的受益人總數	人數	<b>5,000</b>	2,000



# 記錄

## 關鍵績效指標表

指標	單位	年份	參考	
<b>企業管治</b>		<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>頁碼</b>
全球員工數量	人	<b>4,270</b>	4,005	60
收入貢獻	中國	<b>50.2</b>	59.4	3
	伊拉克	<b>35.5</b>	31.1	3
	其他市場	<b>14.3</b>	9.5	3
收入	人民幣百萬元	<b>2,923.6</b>	3,087.7	3
權益持有人應佔利潤	人民幣百萬元	<b>72.2</b>	-95.8	3
經營性現金流	人民幣百萬元	<b>757.2</b>	805.4	3
<b>環境表現</b>		<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>頁碼</b>
溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量	<b>39,300.3</b>	42,535.3	44
單位營收的溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量／百萬元人民幣	<b>13.5</b>	13.8	44
危險廢物年產生量	噸	<b>34,743.6</b>	19,036.8	44
單位營收危險廢物產生量	噸／百萬元人民幣	<b>11.9</b>	6.2	44
無害廢棄物產生量	噸	<b>972.2</b>	1,081.4	44
單位營收無害廢棄物產生量	噸／百萬元人民幣	<b>0.3</b>	0.4	44
廢水產生總量	千立方米	<b>120.9</b>	107.3	44
單位營收廢水產生量	千立方米／百萬元人民幣	<b>0.04</b>	0.03	44
能源消耗總量	兆瓦時	<b>109,098.2</b>	132,279.0	44
單位營收能源消耗量	兆瓦時／百萬元人民幣	<b>37.3</b>	42.8	44
用電量	兆瓦時	<b>24,747.8</b>	19,053.4	44
單位營收用電量	兆瓦時／百萬元人民幣	<b>8.5</b>	6.2	44
能源消耗－柴油	兆瓦時	<b>66,971.2</b>	108,662.4	44
能源消耗－汽油	兆瓦時	<b>5,169.0</b>	4,682.9	44
能源消耗－天然氣	兆瓦時	<b>12,210.2</b>	0	44
單位營收柴油消耗量	兆瓦時／百萬元人民幣	<b>22.9</b>	35.2	44
單位營收汽油消耗量	兆瓦時／百萬元人民幣	<b>1.8</b>	1.5	44
單位營收天然氣消耗量	兆瓦時／百萬元人民幣	<b>4.2</b>	0	44
用水量	千立方米	<b>364.2</b>	294.5	44
單位營收用水量	千立方米／百萬元人民幣	<b>0.1</b>	0.1	44
循環用水量	千立方米	<b>19.0</b>	1.5	44
循環用水比例	百分比	<b>5.2</b>	0.5	44
原材料使用	噸	<b>28,965.4</b>	39,978.8	44
單位營收消耗的原材料	噸／人民幣百萬元	<b>9.9</b>	13.0	44
<b>培訓</b>		<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>頁碼</b>
<b>提供的培訓數量</b>	次	<b>1,417</b>	1,372	63
包括：	認證培訓	<b>335</b>	312	63
	通用技能培訓	<b>394</b>	389	63
	專業技能培訓	<b>688</b>	671	63
<b>培訓時長</b>	小時	<b>2,922</b>	2,854	63

## 記錄

指標	單位	年份	參考		
員工平均培訓時長	按層級劃分				
	高級管理層	小時	<b>135</b>	124	64
	中級管理層	小時	<b>129</b>	125	64
	一線員工	小時	<b>145</b>	131	64
	按性別劃分				
	男性	小時	<b>139</b>	130	64
女性	小時	<b>128</b>	122	64	
僱員流失		<b>2021</b>	2020	頁碼	
按性別劃分					
男性僱員	百分比	<b>12.37</b>	20.67	65	
女性僱員	百分比	<b>0.68</b>	1.80	65	
按年齡劃分					
20-40	百分比	<b>9.62</b>	17.22	65	
40-60	百分比	<b>3.40</b>	5.04	65	
60-85	百分比	<b>0.03</b>	0.22	65	
按業務所在區域劃分					
中國	百分比	<b>11.74</b>	16.33	65	
伊拉克	百分比	<b>0.99</b>	4.62	65	
其他海外市場國家	百分比	<b>0.32</b>	1.52	65	
健康與安全		<b>2021</b>	2020	頁碼	
死亡人數(員工)	人	<b>0</b>	1	56	
總可記錄事故	件	<b>15</b>	16	56	
工傷損失工作小時事件(損失工作小時或致死)	件	<b>7</b>	5	56	
總工作時間	小時	<b>13,970,602</b>	12,899,393	56	
損失工作日天數	天	<b>192</b>	229	56	
死亡事故率	人/億工作小時	<b>0</b>	7.75	56	
道路交通事故率	人/百萬工作小時	<b>0.54</b>	0.20	56	
總可記錄事故發生率	件/百萬工作小時	<b>1.07</b>	1.47	56	
損失工時事故率	起/百萬工作小時	<b>0.51</b>	0.85	56	
損失工傷的的事故嚴重度	天/百萬工作小時	<b>27.43</b>	20.8	56	
供應鏈管理		<b>2021</b>	2020	頁碼	
淘汰的供應商	家	<b>17</b>	15	71	
從國際市場當地採購金額佔比	百分比	<b>26.6</b>	44.6	71	
簽署長期戰略合作協議的重要供應商	家	<b>96</b>	58	71	

## 記錄

指標		單位	年份		參考
<b>多元化</b>			<b>2021</b>	2020	<b>頁碼</b>
年齡多元化	20-40	人	<b>3,420</b>	3,215	60
	40-60	人	<b>830</b>	775	60
	60-85	人	<b>20</b>	15	60
<b>慈善活動</b>			<b>2021</b>	2020	<b>頁碼</b>
參加的慈善活動		次	<b>12</b>	9	79
		人次	<b>320</b>	250	79
		小時	<b>25</b>	20	79
		萬元人民幣	<b>146</b>	642	79
<b>志願者活動</b>			<b>2021</b>	2020	<b>頁碼</b>
參加的志願者活動		次	<b>4</b>	5	79
		人次	<b>80</b>	100	79
志願者活動受益者		小時	<b>35</b>	28	79
		人	<b>5,000</b>	2,000	79

## GRI標準指引

GRI披露項	GRI披露名稱	頁碼
2-1	組織詳情	3
2-2	組織可持續性報告中包含的實體	2
2-3	報告期，頻率和聯繫人	2
2-7	僱員	57-61
2-8	非正式僱員	61
2-9	治理結構和組成	6, 17-20
2-10	最高治理機構的提名和甄選	18
2-11	最高治理機構主席	18
2-12	最高治理機構在監督影響管理方面的作用	17-20
2-13	影響管理責任的下放	6, 17-20
2-14	最高治理機構在可持續性報告中的作用	6
2-15	利益衝突	15
2-16	關鍵問題的溝通	21-22
2-19	薪酬政策	6, 17, 66
2-20	確定薪酬的程序	17, 66
2-22	關於可持續發展戰略的聲明	4-5
2-23	政策承諾	47, 69
2-24	落實政策承諾	47, 69
2-25	補救負面影響的流程	16
2-26	尋求諮詢和提出問題的機制	19-20
2-27	遵守法律法規	12
2-28	成員協會	13
2-29	利益相關方參與的途徑	7-8, 21-22
2-30	集體談判協議	74
3-1	確定重要性議題的流程	9
3-2	重要性議題列表	9-10
201-1	直接產生和分配的經濟價值	3
201-2	氣候變化帶來的財務影響以及其他風險和機遇	35-36
201-3	義務性固定福利計劃和其他退休計劃	50, 66

GRI披露項	GRI披露名稱	頁碼
203-1	基礎設施投資和支持性服務	75-77
203-2	重大間接經濟影響	36
204-1	向當地供貨商採購支出的比例	72
205-1	已進行腐敗風險評估的運營點	12-14
205-2	反腐敗政策和程序的傳達及培訓	12-14
205-3	經確認的腐敗事件和採取的行動	12, 19-20
206-1	針對不當競爭行為、反托拉斯和反壟斷實踐的法律訴訟	16
301-1	所用物料的重量或體積	44
302-1	組織內部的能源消耗量	33, 44
302-2	組織外部的能源消耗量	33, 44
302-3	能源強度	33, 44
302-4	減少能源消耗量	33
302-5	降低產品和服務的能源需求	33-34
303-1	組織與水(作為共有資源)的相互影響	34
303-2	管理與排水相關的影響	34, 38
303-3	取水	34
303-4	排水	38-39
303-5	耗水	34
304-1	組織所擁有、租賃、在位於或鄰近於保護區和保護區外生物多樣性豐富區域管理的運營點	37
304-2	活動、產品和服務對生物多樣性的重大影響	37
304-3	受保護或經修復的棲息地	37
305-1	直接(範疇1)溫室氣體排放	27
305-2	能源間接(範疇2)溫室氣體排放	27
305-4	溫室氣體排放強度	27, 44
305-5	溫室氣體減排量	27
306-1	廢棄物的產生及廢棄物相關重大影響	41-42
306-2	按類別及處理方法分類的廢棄物總量	40-41
306-3	產生的廢棄物	40-41

GRI披露項	GRI披露名稱	頁碼
306-4	從處置中轉移的廢棄物	40-41
306-5	進入處置的廢棄物	40-41
308-1	使用環境標準篩選的新供應商	71
308-2	供應鏈對環境的負面影響以及採取的行動	71
401-1	按年齡組別、性別及地區劃分的新進員工和流失員工總數及比例	65
401-2	提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	66
403-1	職業健康安全管理体系	47
403-2	危害識別、風險評估和事件調查	53-56
403-3	職業健康服務	49-50
403-4	職業健康安全事務：工作者的參與、協商和溝通	54-56
403-5	工作者職業健康和培訓	50
403-6	促進工作者健康	50-55
403-7	預防和減輕與商業關係直接相關的職業健康安全影響	50-55
403-8	職業健康安全管理体系適用的工作者	50-56
403-10	工作相關的健康問題	50-55
404-1	每名員工每年接受培訓的平均小時數	63
404-2	員工技能提升方案和過渡協助方案	61-63
404-3	定期接受績效和職業發展考核的員工百分比	64
405-1	管治機構與員工的多元化	60
405-2	男女基本工資和報酬的比例	61
406-1	歧視事件及採取的糾正行為	57, 66
407-1	結社自由與集體談判權利可能面臨風險的運營點和供應商	73
408-1	具有重大童工事件風險的運營點和供應商	73
409-1	具有強迫或強制勞動事件重大風險的運營點和供應商	73

GRI披露項	GRI披露名稱	頁碼
410-1	接受過人權政策或程序的培訓的安保人員	55
411-1	涉及侵犯原住民權利的事件	72
413-1	有當地小區參與、影響評估和發展計劃的運營點	72
413-2	對當地小區有實際或潛在重大負面影響的運營點	72
414-1	使用社會標準篩選的新供應商	70-71
414-2	供應鏈對社會的負面影響以及採取的行動	70-71
416-1	對產品和服務類別的健康與安全影響的評估	48

## 港交所ESG披露要求指引

主要範疇	描述	頁碼
<b>「不遵守就解釋」條文</b>		
<b>A.環境</b>		
<b>層面A1：排放物</b>		
一般披露	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的資料。	24, 34, 37
A1.1	排放物種類及相關排放數據。	45
A1.2	直接（範圍1）及能源間接（範圍2）溫室氣體排放量及（如適用）密度。	27, 45
A1.3	所產生有害廢棄物總量及（如適用）密度。	41, 44
A1.4	所產生無害廢棄物總量及（如適用）密度。	41, 44
A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	26-34
A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	37-41
<b>層面A2：資源使用</b>		
一般披露	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	34
A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量及密度。	34, 44
A2.2	總耗水量及密度。	34
A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	34
A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	34
A2.5	製成品所用包裝材料的總量及（如適用）每生產單位佔量。	公司產品及服務 不涉及包裝材料
<b>層面A3：環境及天然資源</b>		
一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	37
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。	37



主要範疇	描述	頁碼
<b>層面A4：氣候變化</b>		
一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	34-36
A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	34-36
<b>B. 社會</b>		
<b>層面B1：僱傭</b>		
一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	56, 66, 73
B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	59-61
B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	65
<b>層面B2：健康與安全</b>		
一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	49, 74
B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	56
B2.2	因工傷損失工作日數。	56
B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	47-56
<b>層面B3：發展及培訓</b>		
一般披露	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。	63-64
B3.1	按性別及僱員類別劃分的受訓僱員百分比。	63-64
B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	63-64

主要範疇	描述	頁碼
<b>層面B4：勞工準則</b>		
一般披露	有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	57, 73
B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	73
B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	73
<b>層面B5：供應鏈管理</b>		
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	69, 71
B5.1	按地區劃分的供應商數目。	69
B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。	69, 71
B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	70
B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	70
<b>層面B6：產品責任</b>		
一般披露	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： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	47-48
B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	47-48
B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	48
B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	67
B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	47-48
B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	16, 55

主要範疇	描述	頁碼
<b>層面B7：反貪污</b>		
一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	12, 13
B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	13
B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	12-13
B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	12-13
<b>層面B8：社區投資</b>		
一般披露	有關以社區參與來了解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。	75-76
B8.1	專注貢獻範疇。	75-78
B8.2	在專注範疇所動用資源。	79