

# 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)

## 可持續發展報告 | 2020



“成為人與環境高效、和諧發展的典範”

封面人物：安東員工 -2020 年全國勞動模範

- 章洪波

# 目錄

## 公司介紹

整體介紹	4
董事會主席致信	5
ESG 目標、政策和管理架構	7

## 企業管治

商業道德和行為準則	8
治理結構	14
內部監察與審計	18

## 環境

環境政策與管理體系	19
重要環境議題	19
降低重大環境影響	20
提高資源效率	23
具體環境管理事項	25
技術應用對環境的保護	28

## 社會

質量、健康、安全、環境 (QHSE) 管理	29
僱員和人力資本	41
創新	53
知識管理	54
供應鏈管理	55
人權	60
社區	60
利益相關方溝通	73

## 記錄

績效表格	75
GRI 標準指引	78
港交所 ESG 披露要求指引	81

## 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

2020年1月1日至2020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。

## 報告週期

本報告以年為週期發佈，上次報告的發佈時間為2020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。

## 報告原則

**重要性**：我們的ESG議題的重要性由董事會決定。利益相關方溝通過程、重大問題的識別以及重要性矩陣均在本報告中披露。

**量化**：報告的定義中說明了定量關鍵績效指標的統計標準、方法、假設和／或計算工具以及轉換因子的來源。

**平衡**：本報告不偏不倚地提供有關本集團在報告期內在環境，社會和治理方面的表現，避免用選擇性的、有遺漏的或可能會不恰當地影響報告讀者決策或判斷的呈報方式。

**一致性**：本報告中披露數據所使用的統計方法均保持一致。

### 合規指引

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  
電子郵件：[ir@antonoil.com](mailto:ir@antonoil.com)

## 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並在中國北京設立中國業務總部，在迪拜設立全球業務總部，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。

## 董事會主席致信

2020年必將載入史冊，新冠疫情在全球突然爆發，見證了什麼是脆弱、什麼是堅強，也更讓人們意識到可持續發展的重要。2020年初我們提出「全新的安東」，本來以迎接數字化技術、新能源的發展，而「全新的安東」一出門就碰到了新冠疫情爆發，同時又碰到了2020年低碳發展的提速。「全新的安東」正好為我們應對新的變化的環境，特別是不確定環境的指明了方向，我們通過全面的創新，改變石油開採的方式，以實現可持續發展。「全新的安東」在2020年急劇的環境變化之中，不斷地完善，不斷地明晰長期的目標定位，走出了非常艱難的、堅實的、同時又富有成效的一步。一個真正的、全新的安東已經進入到這個行業的視野。

環境方面，「全新的安東」重點關注三點。第一，降低自身碳排放。我們通過技術改進，提升作業效率，減少總體能源的消耗；通過能源消耗結構的調整，大幅度減少柴油使用，降低碳排放；通過全面的信息化管理提升效率，通過在線「同室辦公」實現異步溝通，減少不必要的差旅出行，增效減排。2020年，安東的降排措施卓有成效，單位營收的溫室氣體排放量比2019年降低約36.5%。第二，幫助客戶提高效率、降低排放。2020年，安東提出「平台化生態式發展」，全面引進、賦能合作夥伴，為客戶提供全方位服務，應用新的技術手段幫助客戶實現提效、節能、降排。安東的精準工程技術服務也在2020年獲得重大進展，幫助客戶實現更為高效的資源開發。第三，積極拓展低碳業務、智慧油田業務。2020年，我們積極籌備成立新能源公司，以積極發展CCUS、地熱能源等新業務，我們也籌劃成立智慧油田公司，以幫助客戶實現數字化轉型。安東在技術創新上的持續努力得到社會認可，2020年，安東獲得了「北京市民營企業科技創新百強」獎項。



社會責任方面，2020年安東一個很重要的任務是抗擊疫情。安東分佈在全球的員工加入到抗擊疫情的團隊，更重要的是幫助我們的客戶和我們服務的社區共同抗疫，我們投入了巨額資金，為社區抗疫做出貢獻。我們獲得了各種抗疫的榮譽，其中北京總部得到了「抗疫先鋒」的稱號。同時，疫情爆發後，我們最大限度地給員工自由，實施彈性辦公，加強培訓，使得員工在困難的時候，能夠得到幫助，能夠學習成長。同時在疫情期間招聘困難的情況下，我們通過信息化、網絡招聘的形式為畢業生解決就業。此外，安東堅持助力扶貧，在所服務的市場區域獲得當地「脫貧攻堅先進幫扶企業」稱號，同時安東員工還獲得了各種社會榮譽，包括全國勞動模範、三八紅旗手等。

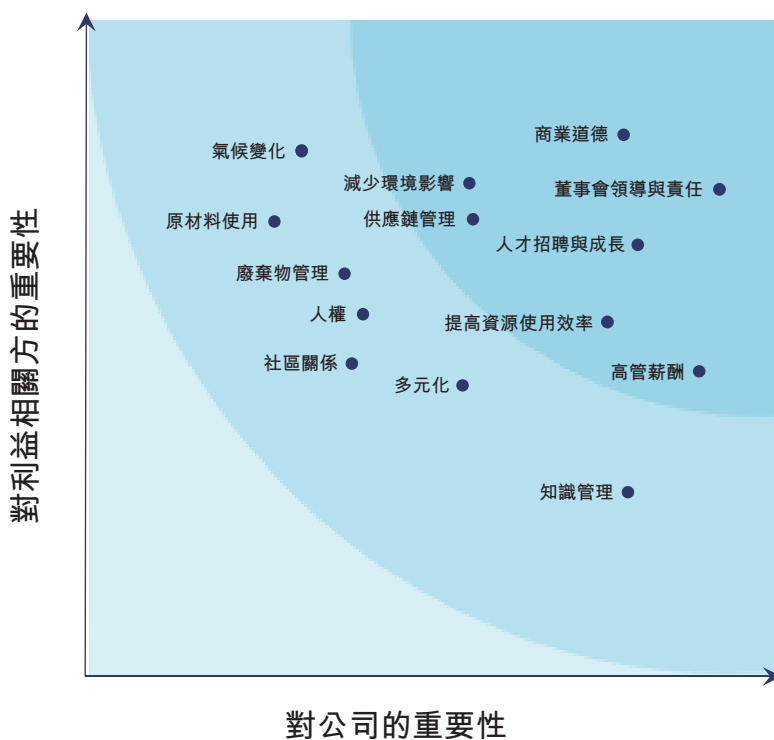
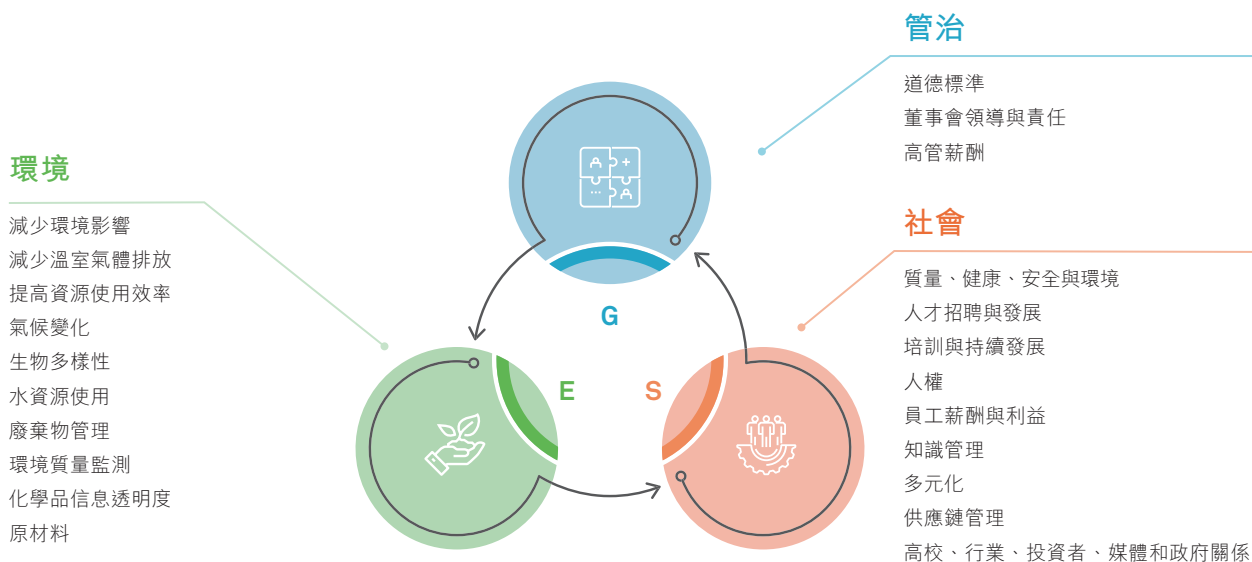
管治方面，安東於2020年初成立ESG委員會，統領集團ESG工作，同時安東重新升級企業文化，提出基礎的價值觀，特別是提出了遵循傳統道德和人人認同的價值觀理念。我們提出以員工為本的，以員工幸福、社會進步、股東回報為追求的經營理念。全面升級的企業文化更能夠促進安東的可持續發展。在此經營理念下，安東2020年實施了員工持股計劃，完成首期限制性股票，並且全面地完善了維護商業道德、反腐倡廉和其他的合規性制度，並不斷地、持續地改進執行。安東在過去一年也獲得了《亞洲企業管治》評選的「最佳投資者關係公司」等各種管理方面的榮譽。

安東的願景是成為人與環境高效、和諧發展的典範，我們希望通過「全新的安東」，促進環境的保護，推進行業更高效、更和諧地發展；我們也希望通過「全新的安東」促進社會的進步。我們不斷地完善工作，通過持續的努力，每一年都獲得進步，最終為環境和社會做出貢獻，為可持續發展做出貢獻。

主要財務指標	單位	2020年	2019年	
收入分佈	中國	百分比	59.4	46.9
	伊拉克	百分比	31.1	39.6
	其他海外市場	百分比	9.5	13.5
收入	人民幣百萬元	3,087.7	3,589.5	
權益持有人應佔利潤	人民幣百萬元	-95.8	268.6	
自由現金流	人民幣百萬元	305.4	238.8	

## ESG目標、政策和管理架構

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



## 商業道德和行為準則

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。我們的文化根植於傳統東方文化的「仁」、「義」、「禮」、「智」、「信」。這些價值觀形成了我們的道德標準。

- 仁：我們要求自己要有仁愛之心、時刻為他人著想、關愛他人，幫助別人成功。
- 義：我們要求自己對他人負責，並充分履行承諾。
- 禮：我們以禮相待，誠實守信，遵守法律法規和業務規範，尊重當地宗教和文化。
- 智：我們明智行事，不把短期利益置於長期利益之上，不以犧牲別人的利益為代價謀取自己的利益。我們致力於尋找雙贏的解決方案。
- 信：我們希望自己值得信賴，不做任何有損我們信譽的事情。我們使命必達，做出的承諾必須兌現。

我們努力以高道德標準和以上的價值觀為指導開展業務。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2007年發佈了關於開展「陽光銷售」的相關規定，並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。

2020年，審計監察部對集團重點區域公司進行多次抽查，並抽取了區域重點的營銷及商務人員共計14人進行了全面的工作檢查，未發現有違反公司陽光銷售制度規定的行為。

### 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。

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。我們在本報告中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。2020年，為進一步推進集團反腐倡廉工作的深入開展，提高全體員工廉潔自律意識，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，我們在全集團範圍內開展了以「保護我們共同的家園」為主題的反腐倡廉月活動。該項活動從2020年11月16日起至2020年12月15日，為期一個月，全集團包括總部各職能部門、各產品線、銷售區域和子公司全體成員圍繞「樹立個人廉潔、合規、自律意識」和「提高反腐意識、主動性、責任心」，通過動員宣貫、開展專項學習培訓、案例分享、警示教育、自查自檢等推進該專項活動的落實執行，並進行總結交流進行經驗分享、固化成果、共促發展。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。

## 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：

**職業迴避**：職業迴避指員工在安東工作期間，為避免與利益相關方發生衝突，而進行的工作迴避。其類別包括：員工本人造成的職業迴避，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迴避，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迴避協議，嚴格執行職業迴避。

**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它市場開展公平競爭。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。

### 知識產權保護

我們建立了保護知識產權的管理制度。一旦開發新技術，我們就會申請專利保護。如果專有技術不符合專利保護的條件，我們會通過保密協議等方式尋求保護。我們保留對非法使用我們知識產權的人採取法律行動的權利。

### 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。

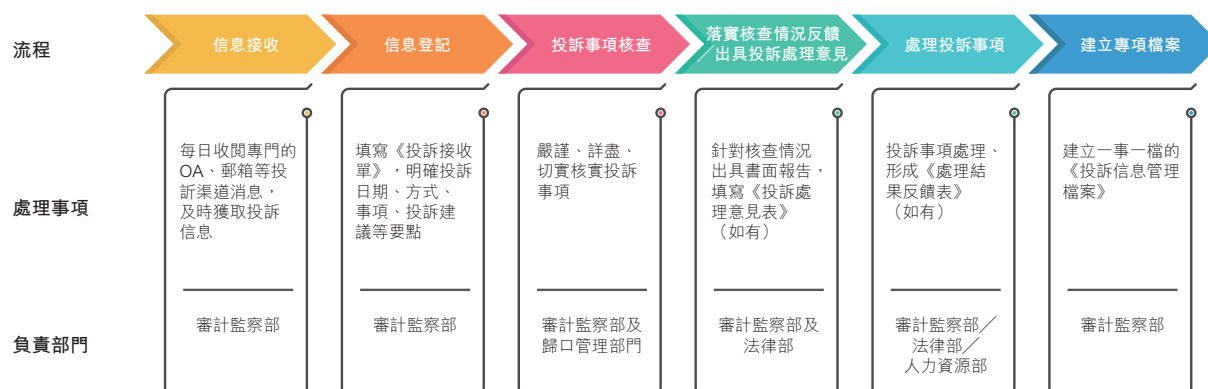
### 舉報人計劃

公司制定有完整明確的舉報人計劃，由公司的內審部門負責管理。針對公司所有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



公司審計監察部門亦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。2020年，審計監察部深入集團各部門，主動開展並完成41項審計監察。

2020年，公司通過公開的舉報渠道，共接到相關投訴／問題反饋14項，對相關投訴進行了嚴謹、詳盡的核實，均已按照處理流程完成了完整的處理及反饋。針對核查屬實的典型違規案例，公司在對相關人員、項目信息進行保密的情況下，製作案例分享材料，在每季度一次的「團隊作風建設」案例分享、學習環節，進行全公司範圍內的案例學習、制度的再次宣貫及對違規的警示，防止類似違規事項的重複發生。

平等機會和人才發展

我們是聯合國全球契約組織的支持者，因為我們的業務範圍涵蓋了中國和其他新興市場。平等、持續地提供機會是我們的重要道德標準。我們致力確保就業公平，為員工、供應商和商業夥伴提供平等的機會。我們禁止在招聘、晉升、獎勵、報酬、培訓和輪崗方面的基於種族、膚色、性別、年齡、性取向、種族、殘疾、宗教或文化傳統的歧視。我們為員工提供安全的工作場所，並為他們提供培訓和持續學習的機會。

### 應對氣候變化

我們認識到氣候變化是一個具有全球意義的問題，並致力於採取氣候行動。我們提供的技術可以幫助客戶開發清潔能源，減少對環境的影響和排放。我們認識到能源轉型的挑戰，並致力於向清潔能源轉變。我們致力於推動員工、供應商和商業夥伴重塑商業模式和能源組合，以減少溫室氣體排放，改變整個商業生態系統，並應對氣候變化問題。

### 環境保護

我們通過轉變商業模式和應用先進的技術解決方案，努力減少環境足跡，減少溫室氣體排放，優化資源效率。我們確保商業生態系統中的每個人都意識到環境保護的重要性，並呼籲他們採取行動。

### 促進可持續發展

我們致力於促進教育和健康，並通過更好的技術解決方案推動社會和環境的可持續發展。我們致力於促進我們所服務的社區的經濟繁榮，通過獲得更好的工具、技術、網絡、資源等，幫助他們消除貧困，實現經濟增長。

## 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。2020年，通過以上計劃，105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2020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。審核委員會現有三名成員，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。2020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。2020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、評價和晉升方面有著非常豐富的經驗。2020年，公司召開1次提名委員會會議。

### ESG委員會

2020年5月21日，董事會決議將此前的QHSE（質量，健康，安全與環境）委員會升級為ESG委員會。ESG委員會由三位執行董事（羅林先生、皮至峰先生與范永洪先生）組成。皮至峰先生為ESG委員會主席。ESG委員會的作用和職責如下：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。2020年，公司召開1次ESG委員會會議。

關於我們此前設立的QHSE委員會：該委員會由公司於2013年1月21日設立。QHSE是油田服務行業的重要標準。我們採用國際標準，提高國內外的服務水平。QHSE委員會協助董事會審查公司的QHSE表現，監督QHSE管理和報告程序及系統。它還幫助制定公司的QHSE計劃並監督其有效實施。QHSE委員會還就影響我們QHSE標準的事項向董事會提供建議。QHSE委員會由兩位執行董事（羅林先生與皮至峰先生）組成。皮至峰先生為QHSE委員會主席。



### 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2020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 Yiaw Hin

### 董事會會議

2020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週年大會。

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。

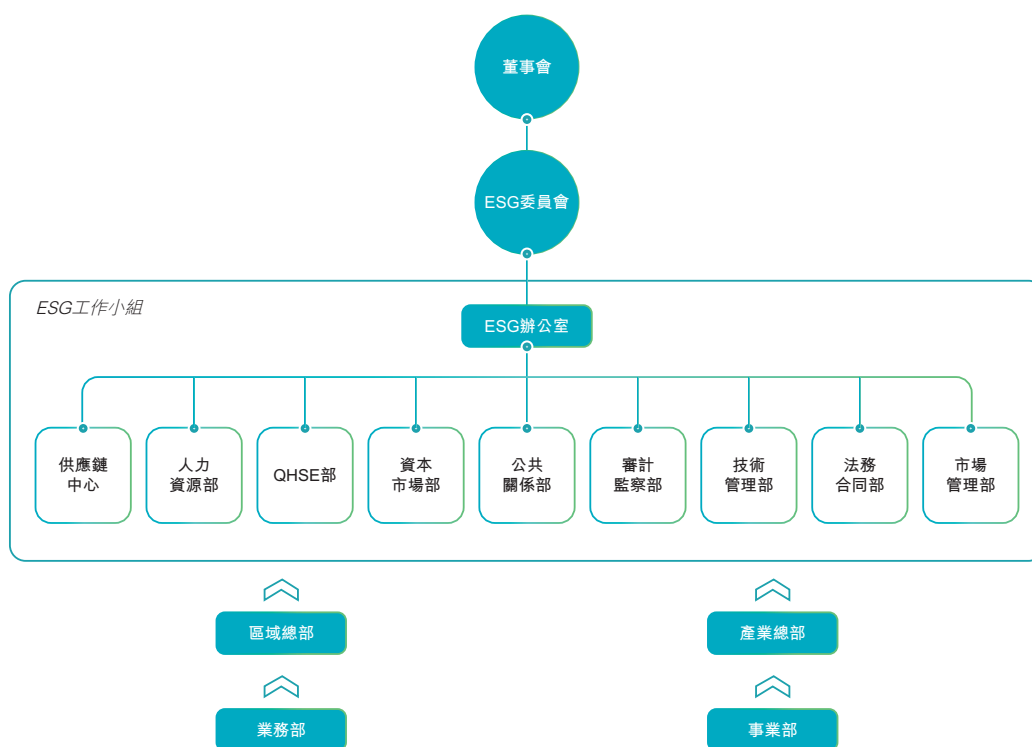
在兩次季度會議之間，每位執行董事都會收到月度財務報告和管理報告，並與管理層召開業務會議，深入研討分析月度經營情況，並指導管理層進行有效規劃。

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。

## 董事會參與的ESG管理

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ESG報告中的披露內容。董事會亦會就我們最終披露的ESG報告進行最終審閱批准。

ESG委員會協助董事會管理ESG工作。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、供應鏈管理、市場營銷、技術研發、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。



## 高管薪酬

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份。2020年，我們的董事和99名員工（包括高層管理人員、中層經理和其它重要骨幹）獲得了此類股票激勵。

晉升也是對高管的一種激勵，晉升的標準是圍繞我們的核心價值觀和工作表現設計的。自1999年成立以來，內部晉升一直是我們文化的一部份，因為我們相信，員工與我們共處時間越長，對我們的核心價值觀就會有更深的理解。歷年來，公司90%以上的骨幹員工和高管都完成了內部輪崗、培訓和其它職業發展計劃。他們之所以被提拔，是因為他們不僅創造了出色的業績，為公司實現了戰略目標，而且他們在日常工作中踐行和弘揚了我們的核心價值觀。

### 內部監察與審計

我們的內審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。

2020年，內審團隊主動開展並完成41項審計工作，包括財務經營審計工作、合規性審計工作、管理監察審計工作、團隊作風、人員紀律審計工作及反腐倡廉專項審計工作等。

為了便於內、外部監督，我們的溝通渠道完全對外公開。我們設立了電話、微信、內部郵件、公共郵箱等各種反腐舉報方式。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。為了保護舉報人的隱私，我們嚴格保護其隱私。

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。

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。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

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，環境政策上報集團ESG委員會（前QHSE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(IOGP)、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。

我們根據這一政策建立了我們的環境管理體系，通過該體系將職責分配給各個職能部門、產品部門、銷售區域，子公司和合資企業。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，而不是向CEO或管理層。

## 重要環境議題

安東是一家油田服務公司，我們幫助解決油公司勘探開發過程中的管理和技術難題。我們的服務和產品包括油田管理服務、油田工程服務及相關工具和材料服務。經過與利益相關方多次溝通，董事會和管理層確定了三個對我們的業務至關重要的環境議題：1) 減少作業足跡，2) 減少溫室氣體排放，以及3) 提高資源效率。

我們相信，我們的綜合業務模式、新穎的技術解決方案和強大的管理系統使我們能夠解決這些問題，並加強我們的環保承諾。

針對重要環境議題，我們將會和利益相關方保持持續溝通，以尋求利益相關方在重要環境議題上最新的意見及建議。

對內，我們也為員工提供相應環境相關培訓，提升全員的環境意識。

我們每年一次於年度發佈的可持續發展報告中報告我們的重大環境議題相關事項及關鍵環境績效表現。

## 降低重大環境影響

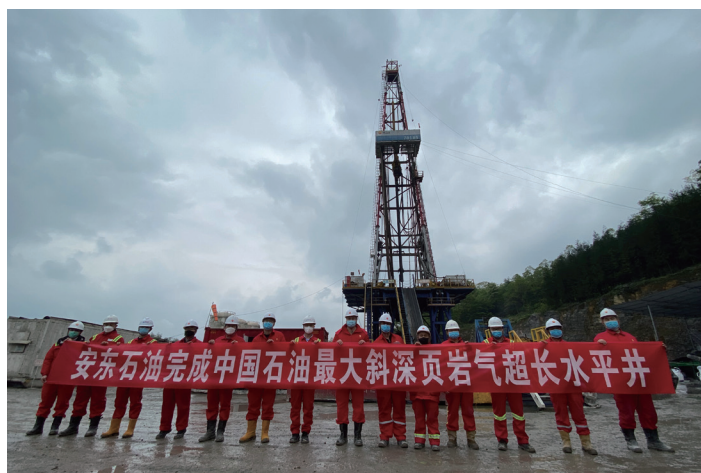
### 減少作業足跡

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。

我們針對油藏地質研究的「甜點解決方案」，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。

2020年，我們的「甜點」技術在中國西南頁岩氣區域進一步推廣，年內，我們幫助客戶完成了中國井深最深的頁岩氣超長水平井造斜段－水平段鑽完井施工。我們的「甜點」服務團隊幫助制定了地質工程一體化設計方案，現場項目組精心組織，科學應用了前瞻性地層壓力預測分析、強封堵雙潤滑泥漿體系、智能提速導航、激進鑽井參數等核心技術，依靠針對性的地質工程一體化服務，實現鑽井施工全程安全、快速、高效，幫助客戶實現單井增效。當前，這一技術正在伊拉克市場推廣和發展。

此外，我們在非洲乍得南部油田幫助客戶進行綜合地質研究，通過精準建模，指導生產作業，幫助客戶進行氣藏優質儲層評價及開發目標優選，實現資源的精準、高效開發。



## 減少溫室氣體排放

我們的環境目標之一是減少客戶和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。

我們為客戶提供天然氣開發的一體化解決方案。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。

在我們自己的作業中，我們致力於過渡到更清潔的能源和更環保的解決方案來減少溫室氣體排放。自2017年以來，我們一直在用電力設備替換鑽機和壓裂泵等柴油發動機設備，減少對柴油的消耗2萬噸以上，也大幅減少了我們在作業中的溫室氣體排放。2020年，我們繼續積極開發網電設備供應商／服務商，將地方電網線路搭建到鑽井施工平台，以電代油的方式，全面實行節能減排、清潔生產。網電設備供應商／服務商自主研發JLD-10型電代油專用設備，用在頁岩氣，節能同時減少了柴油的運輸、倉儲、以及發電機組的保養和機油消耗產生的費用。2020年兩個平台實現鑽機減少碳排放703.01噸，減少硫排放17.79噸。此外，我們的技術創新團隊致力於為油基材料尋找替代品，我們在四川頁岩氣盆地堅持推廣使用的生物合成基鑽井液就是一個例子。這種鑽井液的工作原理與油基鑽井液相似，但更環保，排放更低。

同時，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。

我們認識到，減少溫室氣體排放不僅是國際準則規定的義務，我們現行的管理與對減少溫室氣體排放的更高要求之間的差距也為我們帶來聲譽、市場、業務風險。我們已將此風險納入集團風險管理的一個重要組成部份，對此風險進行及時的識別監控。

2020年，我們將此項風險作為一個重大事項，在季度的董事會中作為一個專項議題呈報董事會討論，我們討論了現行的國際減少溫室氣體排放要求，我們的管理差距、相關風險，並制定了相應的業務轉型策略。我們承諾將持續的推進產業架構、服務和產品向綠色環保的轉型，致力消除差距。

在我們服務的全球多個市場，包括中國市場在內，已提出明確的減排目標，其中，中國國家主席在2020年9月召開的聯合國大會中向國際社會做出正式承諾，中國將力爭2030年前達到二氧化碳排放峰值，努力爭取2060年前實現碳中和。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。作為傳統能源行業公司，我們當前的業務結構尚不足以滿足行業結構調整的大趨勢，經過管理層的研討、董事會的批准，我們自2020年起，結合我們的行業經驗、技術優勢、市場優勢，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。



2020年，面對疫情帶來的新形勢，我們也積極利用信息化技術推進管理改進。年內，我們推出全球業務範圍內的「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，此前通過線下的週期性會議，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。



## 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。

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。

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。



## 環境關鍵績效指標

## 指標

環境表現	單位	2020	2019
溫室氣體排放量	噸	42,535.27	77,876.89
單位營收的溫室氣體排放量	噸／百萬元人民幣	13.78	21.70
危險廢物年產生量	噸	19,106.84	156,834.15
單位營收危險廢物產生量	噸／百萬元人民幣	6.17	43.69
無害廢棄物產生量	噸	1,081.35	1,168.02
單位營收無害廢棄物產生量	噸／百萬元人民幣	0.35	0.33
廢水產生總量	千立方米	107.30	101.85
單位營收廢水產生量	千立方米／百萬元人民幣	0.03	0.03
能源消耗總量	兆瓦時	132,279.02	268,602.32
單位營收能源消耗量	兆瓦時／百萬元人民幣	42.84	74.83
用電量	兆瓦時	19,053.40	16,039.40
單位營收用電量	兆瓦時／百萬元人民幣	6.17	4.47
能源消耗－柴油	兆瓦時	108,662.28	248,425.24
能源消耗－汽油	兆瓦時	4,682.94	4,137.68
單位營收柴油消耗量	兆瓦時／百萬元人民幣	35.19	69.21
單位營收汽油消耗量	兆瓦時／百萬元人民幣	1.52	1.15
用水量	千立方米	294.46	440.53
單位營收用水量	千立方米／百萬元人民幣	0.10	0.12
循環用水量	千立方米	1.50	17.34
循環用水比例	百分比	0.51	3.94
原材料使用	噸	39,978.80	32,765.70
單位營收消耗的原材料	噸／百萬元人民幣	12.95	9.13

註：

- 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，其中電力部份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；
- 密度類數據按排放量／產生量除以營業收入核算得出。

## 具體環境管理事項

### 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。

我們的行動包括：

- 通過提高效率、過渡到更清潔的資源和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。
- 提高員工對氣候變化的認識，組織專項活動，號召員工行動起來，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。
- 聘請獨立公司審計我們氣候變化管理系統的成果。
- 通過年度ESG報告持續匯報我們的經營活動的溫室氣體排放情況。

為了建設能源清潔的未來，我們決定幫助客戶開發更清潔的能源，即天然氣。自1999年成立以來，我們一直專注於解決天然氣開發中的技術難題。我們提供技術解決方案，積極應對深井氣、致密氣、煤層氣和頁岩氣開採的挑戰。2020年，我們在中國約80%的項目與天然氣開發相關。

對致力於降低碳排放的客戶，我們提供脫碳服務，幫助他們減少碳足跡。我們在2009年推出了碳捕集服務(CCS)產品線，並在第二年(2010年)在中國開展了第一個CCS總包項目。在這個項目中，我們幫助客戶建立了全國最大的永久地下儲碳能力，用於儲存煤化工廠的碳排放。隨著我們技術的成功部署和永久地埋式產能的安裝，我們幫助客戶打了全中國第一口CCS封存井，每年實現捕捉、儲存約10萬噸二氧化碳。

此外，我們還採取行動減少我們自身的運營和能源使用的排放。在我們的頁岩氣開發中，我們已經用電力泵替代了用於壓裂的柴油泵。這些努力降低了我們自身的溫室氣體排放量。

## 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，我們的環境保護計劃要求我們不在環境敏感地區作業。對於那些自然保護區，我們有嚴格的保護要求。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。

## 水資源

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。我們在壓裂作業中引入了新的節水技術，將返排液利用。

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。

## 廢棄物管理

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。為解決這一問題，我們根據《巴塞爾公約》、環保法規和行業標桿，制定了一套廢棄物管理制度。

我們的廢棄物管理制度包括：

- 繪製廢棄物環保處理流程
- 識別不同類型的廢棄物並進行分類
- 按照非有害材料和廢棄物管理等級制度管理廢棄物
- 按不同類型管理廢棄物
- 按不同場景管理廢棄物
- 廢棄物分類
- 廢棄物的儲存、轉移、處理和處置
- 危險廢棄物的分級和處置
- 生物醫學廢棄物的分類和處置
- 記錄並匯報廢棄物管理流程，以及
- 回收廢棄物

我們為客戶提供廢棄物管理解決方案，並對公司運營產生的廢棄物進行管理。我們的廢棄物管理解決方案涵蓋了包括鑽井、完井和採油的全部週期。

我們在四川長寧區域井場，繼續與供應商／服務商就清潔化生產服務保持緊密的合作。嚴格履行國家、地方環保要求，2020年實際花費450餘萬元用於鑽井過程中岩屑收集、完井泥漿、方井、生產污水的收集治理。

### 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、成份和特性的詳細信息。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

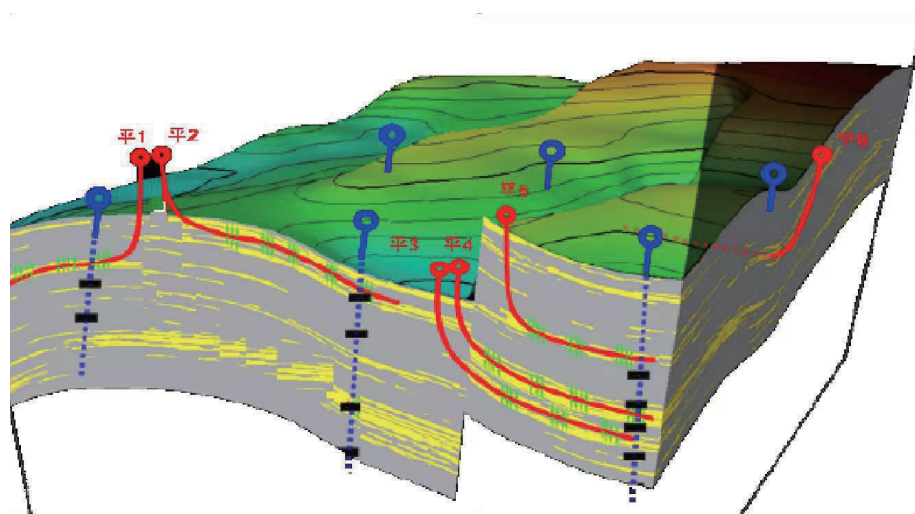
我們的原材料包括重晶石、砂子、填充劑、水泥、膨潤土等（我們的產品和服務不涉及包裝物）。我們原材料的使用受到不同作業類型的影響會有所變化，比如，我們的壓裂泵送、鑽井液等服務項目相比油田管理、檢測、租賃等服務項目，對原材料的使用會更多，但我們致力通過技術手段，提升原材料的使用效率，將同樣作業的單次消耗控制到最小。

## 技術應用對環境的保護

我們致力於幫助客戶獲得長期的成功。技術創新是兌現這種承諾的最重要手段。我們為客戶提供的技術應用幫助他們以更輕微的作業足跡和更低的成本成本獲得更高的產量，這些創新幫助客戶減少了碳排放和碳足跡，提高了資源使用效率。

下表列出了每種技術的環境屬性以及在幫助客戶減少排放、環境足跡和提高資源效率方面的作用。

	降低 廢氣排放	維持生物 多樣性	保護 水資源	回收/ 減少 廢棄物	降低足跡	清潔化學	增加產量	提升 安全性能
甜點評價	√		√		√		√	
旋轉導向和地質導向鑽井			√		√		√	√
生物合成基鑽井液	√	√		√		√		√
油田環境保護技術	√	√	√	√		√		√
全尺度壓裂	√		√	√	√	√	√	√
安東柏林控水	√		√		√		√	
綠色燃燒器霧化技術	√	√		√				√
氣密封檢測技術	√							√



## 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(IOGP)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，並且安東向利益相關方鄭重承諾：

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，從而在心裡認可QHSE管理，形成全員執行的QHSE文化。

## QHSE風險識別

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。

嚴重性	可能性					說明
	A 油氣行業 從未 發生過	B 油氣行業 發生過類 似事故	C 集團發生 過或油氣 行業每年 一次以上	D 業務分部 每年一次 以上	E 各工作現 場每年發 生一次以 上	
0						①崗位勝任力缺乏的員工 ②移動的車輛 ③地層流體(井噴) ④不合格產品或服務 ⑤工作場所其他危險源 ⑥相關方(分包商、 供應商、社區關係)
1						⑦高壓流體(高壓作業) ⑧易燃易爆物(火災爆炸) ⑨污染物(環境污染)
2						⑩有毒物質(硫化氫、 危化品)
3			⑬⑭	⑨⑫		⑪保密的信息(信息洩露) ⑫不符合要求的食物 (食物中毒)
4			⑧⑩⑪	⑤⑥⑦	①②	⑬恐怖分子、違法人員、 文化差異
5			③④			⑭自然災害(洪水、 泥石流等)

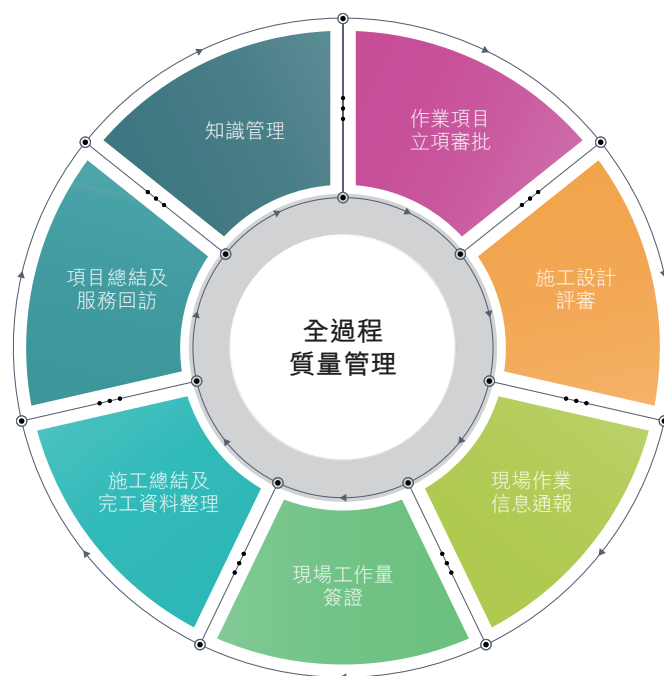
安東的QHSE管理體系中包含了各種各樣的管理程序：

序號	管理程序
1	QHSE培訓管理程序
2	溝通、參與和協商程序
3	文件控制程序
4	記錄控制程序
5	承包商和供應商QHSE管理程序
6	風險管理程序(工作安全、消防安全、食品安全、危化品安全等12個方面)
7	作業許可管理程序
8	交通安全管理程序
9	QHSE關鍵崗位人員變更管理程序
10	設備QHSE管理程序
11	職業健康管理程序
12	環境保護管理程序
13	事件(事故)管理程序
14	不合格品控制程序
15	合規性評價控制程序
16	法律、法規和其他要求控制程序
17	不符合、糾正與預防措施控制程序
18	內部審核控制程序
19	管理評審控制程序



## 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。



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

安東每兩個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。

評價項目	評分					評分說明
服務態度	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	a.非常滿意(5分) b.比較滿意(4分) c.滿意(3分) d.不滿意(2分) e.很不滿意(1分)
QHSE管理	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
工程質量／產品質量	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
合同履約	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
作業時效／交貨及時性	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
技術適用性	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
綜合解決問題能力	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
人員能力	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
設備可靠性	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	
企業文化	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	

客戶滿意度調查表

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。

## 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。



## 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。2020年，安東組織進行了6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，公共衛生區域每週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。

## 安全績效數據

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

## 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。2020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。



## 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。安東遵守其業務所在國家的所有環境法律法規，部份法規如下表：

序號	法律與約定
1	《中華人民共和國環境保護法》
2	伊拉克《油氣儲存管理法》
3	伊拉克《環境保護與改善法》
4	哈薩克斯坦《工業與環境部2002-код154號，石油天然氣領域環保排放條例》
5	阿爾巴尼亞《環境保護法》
6	乍得《環境保護法》
7	《EU2000/76/EC歐盟排放標準》
8	巴基斯坦《環境保護條例》
9	《巴塞爾公約》

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。

詳細的環境管理信息請見本報告「環境」章節。

## 供應商和承包商管理

安東的QHSE管理體系不僅針對員工，對承包商和供應商也有相應的管理規定。安東承包商管理的目標是協作、發展好供應商和承包商，確保其提供的產品／服務符合QHSE要求。因此，安東對供應商和承包商進行嚴格的資格審查和篩選，確保其滿足QHSE要求，並在簽署的合同中附加QHSE條款。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。

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方面的良好表現，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。2020年，我們有6家供應商未能達到我們QHSE管理的要求，其中3家耗材供應商未滿足我們的質量要求、2家運輸服務供應商未能滿足我們的安全與健康要求、1家技術服務供應商未能滿足我們的環保要求，我們終止了與這些供應商的合作。

## 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。

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。

我們為員工提供充滿挑戰的工作環境，激勵員工快速成長，提倡「用人所長」、「業績衡量」的人才理念，匹配以針對每一位員工的定期評價考核，推進員工的快速晉升。「幫助他人成功」是我們的企業使命，公司內部充分發揚「幫助」文化，來自不同國家的僱員在輕鬆愉快的環境中一同工作，享受完全平等的工作機會，無任何歧視。

我們致力推進員工的長期發展，與員工分享公司的成長成果。我們為員工提供有競爭力的薪酬，並建立了「榮譽體系」，評選優秀個人、優秀項目、優秀團隊，營造爭先創優的氛圍。感恩員工對公司的貢獻，並進行表彰和獎勵。

## 招聘

2020年，安東通過校園招聘及社會招聘共計招聘了員工242名。

### 2020年校園招聘活動：

#### 「熱愛大自然的旅行者」全球校園招聘

安東人是熱愛自然的旅行者，我們與一群志同道合，非常強大的人一起，到世界上最美麗的地方，帶著幫助別人成功的使命，幫助那裡開採石油，守護鳥語花香的環境，給當地的人們帶去進步和希望。

2020年我們在中國北京、成都、重慶、武漢、西安、大慶、烏魯木齊、克拉瑪依、大慶、承德等地分別舉辦了以「熱愛大自然的旅行者」為主題的2020年校園招聘活動，約1,300名工科專業學生參加了此次活動。我們策劃組織了內容豐富的校園宣講會，並安排同學們與安東管理層進行現場對話交流。同學們對安東的企業文化非常認同，對油氣行業技術有了更多的了解。

高付出，高回報：安東秉承「高付出，高回報」的薪酬理念，安東施行全球化的薪酬體系，推行全員合夥人制度，員工持股計劃，激勵艱苦奮鬥。

相互幫助的工作環境：安東倡導每一名員工真誠地幫助別人，從而營造出相互幫助的氛圍，使得安東人在輕鬆、愉快的環境中工作。

快速成長：安東擁有一套成熟的人才快速晉升體系，同時全力協助每一位員工制定個性化的職業發展規劃，找到最佳的崗位匹配，最大限度的發揮個人潛能。

### 信息化招聘

在校園招聘組織過程中，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首場校園招聘線上直播宣講累計在線2,300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，我們完成了《安東人》視頻製作，並將其放置在網站上，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。



### 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，我們為西南石油大學提供大學生就業實踐基地，獲得了高校的授牌，與此同時聘用安東管理層為高校就業指導導師。



2020年11月，公司參加了成都理工大學商學院主辦的2020校企協同育人高峰論壇暨戰略合作交流論壇，並與成都理工大學簽訂了校企戰略合作框架協議，為搭建安東與成都理工大學的深入對話、深入交流、深化合作的平台走出了堅實的一步，期間還確定了下一步將與成都理工大學能源學院開展深入的技術交流與全面合作，並在校企合作的形式和領域上進行更多有益的嘗試和探索。

### 多元化

隨著安東全球業務發展，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

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2020年12月31日，我們共有來自33個國家的4,005名員工，其中1,966名員工在中國工作，1,687名員工工作在在伊拉克，352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375人曾憑藉工作表現，獲得安東優秀表彰。

## 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。

截止2020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份，截止2020年12月31日，共有19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2020年12月31日安東員工年齡分佈：

年齡範圍	員工數量 於2020年 12月31日	員工數量 於2019年 12月31日
20-40歲	3,215	3,401
40-60歲	775	913
60-85歲	15	12
總計	4,005	4,326

## 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2020年12月31日，安東有男性僱員3,662名，女性僱員343名，女性僱員佔公司員工總數的8.56%。在中層管理人員中，女性佔13.58%。職能崗位中，女性佔比為19.77%。

2020年，公司資本市場部總經理程蕾女士，作為優秀女性工作者的代表，獲授北京市「三八紅旗獎章」。

## 培訓

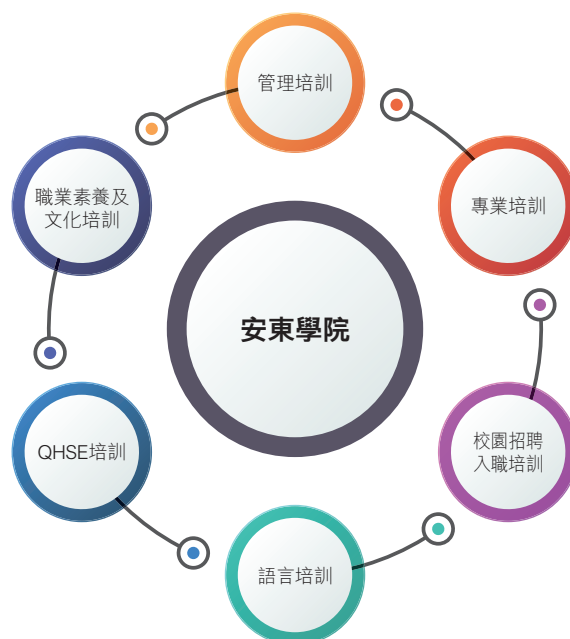
### 員工培訓

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。

### 安東學院

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標。

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，包括語言培訓、文化培訓、管理培訓、QHSE技能培訓、職業素養培訓等，以推進員工的持續成長。



安東培訓體系：

類型	課程體系	經典項目						
幹部培訓	高層管理者	領導力訓練營						
	中層管理者	獅子訓練營						
	基層管理者	項目管理訓練營						
職業培訓	針對不同專業族群，提供豐富的職業技能培訓課程							
	技術類	營銷類	專業類	現場作業類	操作類	鑽井／完井專業技術班		
	結合各專業的職業通道發展體系及所需的關鍵能力要求，建立各通道的專業課程體系					經營管理訓練營		
						人力	QHSE	信息化
新員工培訓	針對新員工開展崗前培訓		基礎共享培訓		螞蟻訓練營			
	社招新員工培訓	校招新員工培訓	實習生培訓	師帶徒機制				
	E-learning在線學習、小團隊學習、外派學習、讀書分享等自主學習機制							

### 見習生培訓項目

安東自2007年起啟動「見習生培養項目」，幫助大學生順利實現從學校到職場的過度。我們為學員們提供業務介紹、企業文化、行業技術、運營管理體系等多方面的培訓和現場實踐，幫助他們建立良好的職場習慣。

我們制定了成熟的見習培養方案，按5+3+2的培養模式進行見習生培養（5個月的一線輪崗+3個月的總部職能部門輪崗+2年的海外基層崗位）。

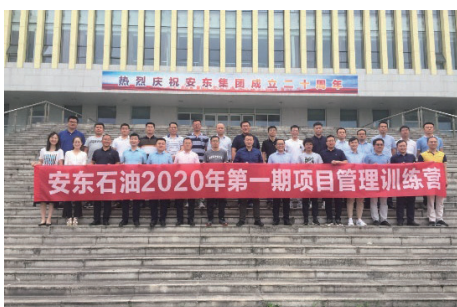
### 螞蟻訓練營

「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。螞蟻訓練營的訓練週期通常為15天，分別在我們國內和海外業務所在地區開展。



### 項目管理訓練營

對於集團基層管理人員，我們階段性組織「項目管理訓練營」，提升基層管理人員的獨立經營意識，促進工作思維轉變，從市場營銷、經營管理、全過程作業管理等方面能力的全面提升，同時增強基層管理人員之間的互聯互通。





### 「金螞蟻訓練營」和「獅子訓練營」

於集團中層管理人員，我們定期開展「金螞蟻訓練營」和「獅子訓練營」，以提高中層管理人員的業務能力和領導力。金螞蟻訓練營主要為職能崗位的中層管理人員設立，獅子訓練營主要為市場營銷崗位設立。

#### 季度為週期的管理培訓

對於集團的高層管理人員，我們以季度為週期進行專門的管理培訓。季度管理培訓主要目標是加強高級管理人員的戰略思維、領導能力以及綜合能力。除培訓課程外，季度管理培訓還搭配不同主題的團建活動。



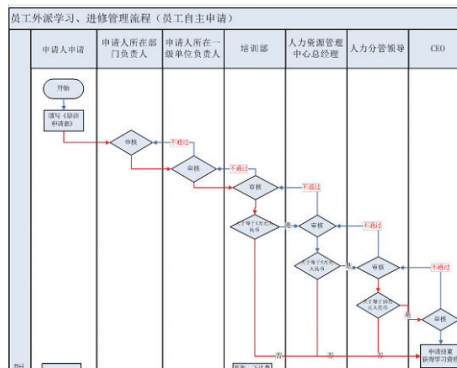
#### 讀書分享會

對於安東全體管理人員，我們會定期進行好書分享，提供豐富的書籍閱讀資源，針對經典的管理學書籍組織專項學習分享會，充分交流學習心得，通過讀書學習，提升格局，擴大視野。



### 進階培訓計劃

除以上培訓之外，我們還選派優秀的管理人員赴外部接受更高級的專項培訓，或者到國內外一流大學繼續深造，如就讀國內外一流大學的EMBA課程。



### 預录取通知書

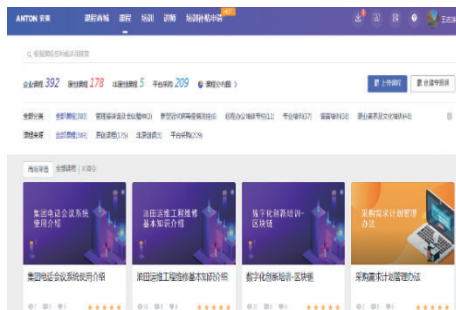
考生 [redacted]  
准考證號 [redacted]

恭喜您已獲得北京大學光華管理學院高級管理人員  
工商管理碩士預錄取資格。

北京大學光華管理學院

### 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。2020年，人均完成學習時長1,457分鐘。



## 直播培訓：

面對疫情對線下培訓造成的影響，安東學院全面開發直播培訓課程，為員工提供豐富的學資源和多樣化的自主學習平台，從多方面幫助員工快速成長，力爭培養更多的專業能力強的複合型人才。



## 培訓記錄：

## 提供的培訓：

項目	單位	2020年	2019年
提供培訓次數	次	1,372	1,342
包括：取證培訓	次	312	367
通用技能培訓	次	389	347
專業技能培訓	次	671	628
培訓總時長	小時	2,854	2,810

## 參與培訓記錄

按層級劃分的培訓記錄	平均培訓時長(小時)	
	2020年	2019年
高級管理人員	124	99
中級管理人員	125	100
一線員工	131	106

按性別劃分的培訓記錄	平均培訓時長(小時)	
	2020年	2019年
男性僱員	130.00	105.15
女性僱員	122.00	97.69

## 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。

安東用實踐檢驗「人才六化」，用績效檢驗人才，提倡用人所長，充分發揮一個人的特長，放到合適的崗位上釋放潛能，在組織中用的他人的長處彌補他人的短處，組織中的個體相互取長補短，相互賦能。

安東重視人才激活，賦予員工在職責範圍內長期及當期的目標要求。充分賦予員工行使職責的權利，鼓勵員工創新和主動承擔，挑戰業績極限。

安東重視員工觀念的轉變，鼓勵員工「學習創新、賦能協作、突破限制、視野格局提升、自我管理」，全面學習新思維、新理念、新知識，不斷成長進步，共享資源、協同配合、共享成果，解放思想，突破限制，敢於想象，提升思維高度，增強自信，提升行業影響力，統攬全局的胸懷。眼光向外，全面收集信息，拓展全方位的交流渠道。獨立承擔，主動進取，發揮主觀能動性，爭當表率。

## 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週期的員工考核機制，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裡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。

該考核機制也為公司的最佳崗位匹配、培訓及人才培養安排、薪酬激勵、職業輔導和人才晉升奠定了有效基礎。在此基礎上，我們可以實現對人才的快速識別和高效的分級管理，為公司人才制定最佳的職業匹配計劃和晉升方案。

除了以季度為週期的定期評估外，我們還有一個「360度評估」方案，該評估為在重要的晉升前對候選人進行的專項評估。評估將從擬晉升人員的直接領導、下屬、合作部門同事等多個角度進行多維度評估，以對人才進行全面了解，確保人才與崗位的匹配度和勝任力。

在定期對員工進行考核的基礎上，安東「細化激勵、精準激勵、層層激勵、及時激勵、全面激勵」，激活最小經營單元，區別職責，授權執行，發動各層級管理部門實施激勵，目標達成、快速激勵、發展榮譽體系和小團隊激勵，榮譽體系覆蓋多緯度的人才評估及不同的時間區間。我們對員工的工作態度、對團隊的貢獻、對集團的貢獻、工作表現等進行獎勵。所有獲得獎項授予都會被正式記錄在公司的人才檔案。這個榮譽體系體現了安東對員工付出的感恩和對員工的貢獻予以精神激勵。

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。

2020年，我們主動淘汰的員工，加上「項目制」僱員在項目結束後的自動解除勞動關係，以及辭職離開安東的僱員，共有563名員工離開安東。

僱員流失比率	2020年	2019年
<b>按性別劃分</b>		
男性僱員	<b>12.91%</b>	16.30%
女性僱員	<b>1.15%</b>	0.86%
<b>按年齡劃分</b>		
20-40	<b>11.36%</b>	14.11%
40-60	<b>2.57%</b>	2.93%
60-85	<b>0.12%</b>	0.11%
<b>按區域劃分</b>		
中國	<b>9.46%</b>	11.59%
伊拉克	<b>3.87%</b>	3.89%
其他海外市場國家	<b>0.72%</b>	1.69%

## 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，其固定和浮動部份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份，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。

安東完善的薪酬體系有助於我們吸引人才，激發員工創造更好的業績，同時實現人才自身的快速成長。也幫助我們保留關鍵人才。

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。

2020年，安東獲評「北京市民營企業科技創新百強」。

## 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。2020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2020年12月31日，安東累計獲得了600餘項專利權力。

## 知識管理

為了實現企業知識在內部的共享、積累、有序傳遞和有效應用，以及提高我們的創新能力，安東建立了一套知識管理體系，設定專門的知識管理崗位，對我們在企業經營過程中產生的各類企業管理、專業技術、市場營銷、成功經驗、失敗教訓案例、培訓心得體會等內部知識以及業內先進技術資料、市場信息、學術交流、專業會議等外部知識等組織和匯總，建立升級知識管理庫，對知識進行動態管理及內部分享。

年內，我們進一步完善了知識管理體系和程序，圍繞知識管理工作制定並更新知識的新增、收集、保存、發佈、更新和廢止相關程序，加強知識管理的檢查、考評和改進指標，啟動知識管理平台的升級建設，加強知識分享。

圍繞集團的核心業務流程，我們2020年全年積累並歸檔涉及營銷、作業等項目施工方案、總結和案例共計997項，管理支持報表及總結文檔72,440項；新建各類技術、作業及管理類電子化在線培訓課件220項，全年歸檔有效電子化文檔約89,852餘項；

我們積極鼓勵員工的創新意識、加強創新工作的成果轉化，全年獲得國內授權24項（發明專利1項，授權實用新型23項），軟件著作權授權28項，發表技術論文2篇。

## 供應鏈管理

### 供應鏈的社會責任管理

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，管理著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／承包商本著平等、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，條款對雙方都有明確了的約定，同時廉潔協議條款公開我公司的廉潔投訴渠道。安東承諾：在採購過程中避免使用有爭議的礦產。

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。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：

- 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，或者利用其它的相關機構向員工收取此類費用。
- 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。

安東要求供應商承諾：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。如供應商違背上述承諾，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。

我們每半年度及年度定期開展對有合作的供應商／承包商進行績效考核，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。績效考核評判標準分別從產品質量、QHSE表現、售後服務、誠信經營等多方面的綜合考核，並根據績效考核結果調整與供應商的合作關係。我們通過公司產品／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，2020年度共收到對588家供應商／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26家供應商／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。

### 戰略供應商

安東憑藉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26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，並對與我們合作給予可觀真實評價滿意度調查評價工作。

2020年，與安東建立長期合作關係的重要供應商有58家，同比2019年度增加24家，增幅達到70.5%；淘汰不合格供應商15家，同比2019年度增加1家。

序號	供應商	單位	2020年	2019年	備註
1	淘汰供應商	家	15	14	
2	從國際市場採購額佔比	%	44.6	28.1	2020年度供應商考核588家，淘汰15家
3	簽署長期戰略合作協議供應商	家	58	34	

## 戰略供應商合作交流

貝克休斯：2020年5月，安東石油與貝克休斯中國區技術交流會在安東總部順利召開，雙方未到場人員通過ZOOM視頻參會，通過此次會議，雙方對感興趣的技術進行了深度交流，並對下一步合作的潛在機會進行討論，雙方致力共同應對疫情及油價形勢的挑戰，優勢互補，共同開發，爭取更多的市場和機會。本次技術交流會為下一步雙方更深層次的合作奠定了夯實的基礎。



安東—貝克中國技術交流會成功召開

## 攜手打造行業新生態，創新技術合作新模式

2020年12月3日，我們首次於成都地區舉辦了油氣行業生態化技術合作研討會。此次會議邀請了西南石油大學相關專業教授、西南油氣公司退休專家顧問、西南地區油氣行業技術合作單位負責人以及部份跨行業技術合作單位負責人等共計20餘人參加，

會議由董事會主席羅林做《安東與合作夥伴生態式共同發展》主題介紹，向與會的各位教授、專家顧問、技術合作夥伴講解我們全球油服市場平台化戰略轉型的目的及方向。隨後參會的部份教授、專家顧問及技術合作夥伴分享了自己的理解、建議，以及現階段各自在油氣行業的合作現狀及計劃，並進行了熱烈的討論。

我們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。

2020年，我們從中國以外的當地供應商採購的物資佔總體採購物資額的44.6%。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。

2020年隨著新冠肺炎疫情的爆發，在防疫物資日益緊缺及運輸行業受到了極大的衝擊情況下，我們利用優質的供應商及高效的全球物流網絡，通過海運、汽運、空運等與全球供應商及物流運輸商深入合作，發動逾80家供應商、從18個國家完成128批次採購，儲備了逾50萬件專業物資，122萬餘只口罩，用以員工、員工家屬、支持社區、學校、醫院等疫情防控，為疫情防控奠定了堅實的物資基礎。

我們全年開展重點供應商／承包商的現場考察，並對重點供應商／承包商滿意度進行調查；同時監督檢查供應商／承包商在員工上下班時間、考勤、不使用童工，沒有強迫勞動等等。

## 供應鏈的環境保護管理

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：

### 環境政策與管理體系

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安全生產等管理規定，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。

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。

2020年下半年，我們發佈《化學品及危險品出口發運手冊》，根據相關的要求，對化學品的運輸及包裝要求給予高度關注，降低運輸中的破損率，避免對人員、海洋、陸地以及承運工具等傷害。

### 技術應用對環境的保護

我們致力於幫助客戶獲得長期的成功。技術創新是兌現這種承諾的最重要手段。我們為客戶提供的技術應用幫助他們以更輕微的作業足跡和更低的成本獲得更高的產量，這些創新幫助客戶減少了碳排放和碳足跡，提高了資源使用效率。

- 1) 鑽井時清潔生產技術主要是在環境敏感度較高的地區作業，其採用甩乾機+離心機工藝，實時回收水基／油基固液混合廢棄物。我們要求所有鑽井工程承包商，做到鑽井產生的鑽井廢棄物的不落地隨鑽收集和集中處理，通過無害化處理、檢測及資源化利用等最終處置，減少對土地等其他環境資源的傷害。
- 2) 我們在四川長寧區域井場，繼續與供應商／服務商就清潔化生產服務保持緊密的合作。嚴格履行國家、地方環保要求，2020年實際花費450餘萬元用於鑽井過程中岩屑收集、完井泥漿、方井、生產污水的收集治理。
- 3) 我們積極開發網電設備供應商／服務商，將地方電網線路搭建到鑽井施工平台，以電代油的方式，全面實行節能減排、清潔生產。網電設備供應商／服務商自主研發JLD-10型電代油專用設備，用在頁岩氣。節能同時減少了柴油的運輸、倉儲、以及發電機組的保養和機油消耗產生的費用。2020年兩個平台實現鑽機減少碳排放703.01噸，減少硫排放17.79噸。噪聲由原來的105分貝降低到61分貝。不但達到了環保的效果，還降低了採購成本。



## 人權

我們支持國際公認的人權標準政策，力求在我們的管理／談判方式和經營運作中避免任何形式的侵犯人權行為。我們支持《世界人權宣言》中的人權原則以及我們運營所在國家的人權標準。

我們鼓勵每個人通過電子郵件向anton@antonoil.com報告任何懷疑，關注或潛在的侵犯人權行為，我們也尊重和保護舉報人的隱私。

我們通過以下方式識別和管理人權影響：

### 員工與執行管理

我們確保在所有工作場所尊重人權，包括個人的宗教，行動，結社，言論和思想自由。我們倡導一種零歧視，性別平等，禁止僱傭童工和強制性勞動的文化，我們尊重公司各級員工的自由。報告期內，未發生僱傭童工和強制勞動事件。

### 供應商和承包商

安東所有的供應商都支持《世界人權宣言》中的原則和政府有關人權的法規，包括禁止任何形式的使用童工。

### 當地社區

我們尊重我們經營所在地的文化、習俗和價值觀。我們與利益相關方進行積極溝通，並參與不會危害我們人員，客戶，承包商和資產的安全的社區活動。

## 社會

我們通過積極參與社會公共活動提倡尊重人權。

## 社區

### 理念

安東與我們的利益相關方（包括我們的員工、政府機構、大學、投資者、當地社區等）保持著持續對話，討論我們的業務表現和在社會中的作用。安東通過積極與政府合作，與投資者密切溝通，與大學合作、參與社會活動，幫助社區發展，履行企業社會責任。

## 政府合作

安東石油始終堅持以成為「人與環境高效、和諧發展的典範」為願景，自新冠疫情發生以來，公司一直堅持著與地方政府和社區的交流互動。2020年2月24日，安東與成華區建設路商務中心、猛追灣街道辦召開座談交流會，雙方就防疫抗疫工作、社區共建、共謀發展等議題展開了友好交流研討。

2020年6月，安東參加由北京市工商聯組織的民營企業百強評選活動，歷經4個多月的申報、調研、評比準備，安東石油從多家競爭企業中脫穎而出，成功入選「北京民營企業科技創新百強」。



2020年12月21日，安東與成都市新都區最大的國有投資企業—成都香投集團簽署投資協議，引入成都香投集團作為集團戰略合作夥伴，香投集團將與安東共同成立合資公司，雙方結合各自優勢資源，共同為當地做出貢獻，力爭實現人與環境的高效可持續發展。



- (3) 參加了屬地政府組織的各類活動逾300次，加強了與政府的溝通，支持了政府的工作，獲得了政府的支持與幫助。

## 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份。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。

2020年，在疫情的影響下，我們無法像往年一樣保持與投資者的高頻會面，但我們在第一時間採用新的線上渠道，保持與資本市場投資者的積極溝通。2020年3月，在疫情伊始我們即首次採用了網絡直播的方式進行了年度業績發佈，年度和中期的兩次業績發佈在線觀看超過2,000人次。

年內，我們繼續保持董事會主席、首席執行官及財務總監均出席的季度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。這在艱難的市場環境下大大安撫了投資人的擔憂，特別是在2020年諸多公司出現債務違約的情況下，公司與投資人、評級機構的良好溝通，獲得資本市場高度好評。



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，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／錄播。
- 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，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。

2020年，我們獲評《亞洲企業管治》「第十屆亞洲卓越獎」—2020年「最佳投資者關係公司」。





## 校園合作

安東非常重視人才教育和培養，積極開展校內活動，促進學生成長。我們先後與中國石油大學(北京)、中國石油大學(華東)、西南石油大學、長江大學、東北石油大學等多所石油院校合作，組織開展並贊助專業協會，如國際石油工程師協會舉辦的各類學生競賽活動，設立獎學金，鼓勵學生努力學習，提高學習能力。

我們與中國石油大學合作，建立了「中國石油大學安東研究設計院油氣井完井及井下作業技術中心」，推進技術創新及進步；在西南石油大學開辦「安東講壇」，分享行業進步，科技發展；與東北石油大學合作，在安東建立了研究生培養、實踐、創新基地，並在學校開辦「安東科技實踐文化節」，鼓勵學生積極推進科技實踐，鼓勵創新；自2018年起，我們在哈薩克斯坦阿克糾賓合作舉辦「安東杯漢語橋漢語大賽」，幫助當地學生更深入了解中國文化；我們在伊拉克巴格達大學設立獎學金，幫助學校培養人才。

安東北京總部建立了博士後科研工作站，搭建「產、學、研」相結合的高技術人才與企業發展的橋樑。

2020年11月，成都理工大學商學院主辦的2020校企協同育人高峰論壇暨戰略合作交流論壇在成都理工大學隆重舉行，安東集團公司首席執行官皮至峰、技術中心總地質師王樂之、中國國家公司西南業務部總經理鄧勇應邀參加此次論壇，代表我司與成都理工大學簽訂了校企戰略合作框架協議，為搭建安東與成都理工大學的深入對話、深入交流、深化合作的平台走出了堅實的一步，期間還確定了下一步將與成都理工大學能源學院開展深入的技術交流與全面合作，並在校企合作的形式和領域上進行更多有益的嘗試和探索。

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，我們為西南石油大學提供大學生就業實踐基地，獲得了高校的授牌，與此同時聘用安東管理層為高校就業指導導師。



## 社區合作

安東始終堅持企業發展與當地可持續發展相結合。為密切關注當地居民的生活和社會進步，公司在各地營業網點設立了社區關係部門，與當地社區建立了各種溝通合作機制。我們積極參與社區支持，改善當地居民的生活條件，幫助社會發展，實現公司與社區的和諧發展。

- **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、友好、團結、和諧的社區氛圍。

- **提高當地就業率**

安東倡導尊重、開放、包容的文化，我們不斷提高各地的就業本土化水平。重視吸引本土人才，加強本土員工的培養，提高重要技術和管理崗位上的本土員工比例。通過這樣做，有助於培養本地專業人才，促進本地就業，有效提高當地生產力。

- 作為全國高校畢業生見習基地和北京市朝陽區青年就業創業見習基地，公司連續多年開展大規模的畢業生招聘，為畢業生提供了廣闊的發展平台，為社會創造了更多的價值。
- 國際上，安東積極與當地高校建立合作關係，連續多年開展校園招聘。公司為當地畢業生創造更多的機會，為當地企業的可持續發展做出了貢獻。

## 抗擊疫情

新冠肺炎疫情爆發後，安東第一時間進入戰時狀態，積極配合所在地政府落實疫情防控政策，借助高效的全球供應鏈體系和物流運輸網絡，全員參與、廣拓渠道採購專業物資，迅速轉型成為疫情防控的堅強戰鬥堡壘，保障員工絕對安全。與此同時，安東全力為員工家屬提供防疫後勤保障，並與所在地、社區、醫院、學校、客戶、合作夥伴保持高效溝通，快速實現資源共享，為社會戰勝疫情提供及時有力的支持和幫助，積極踐行企業社會責任，守護共同的家園。安東在抗擊疫情中的突出貢獻受到中共北京市朝陽區委東湖街道工作委員會的表彰，被授予「新冠肺炎疫情防控「戰疫先鋒」(集體)」榮譽稱號。



安東榮獲「新冠肺炎疫情防控「戰疫先鋒」(集體)」榮譽稱號

### 全力配合政府落實防疫政策

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联控機制，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。



↑ 安東為新疆輪台縣疫情防控指揮部捐贈防疫物資



↑ 安東援助新疆的專業物資



↑ 為一線井場撥發防疫物資

### 全球高效供應確保員工安全

安東充分發揮全球化供應鏈和服務網絡優勢，發動逾80家供應商、從18個國家採購儲備了680餘萬元、逾50萬件專業物資，為打贏防疫阻擊戰奠定了堅實的物質基礎。



↑ 集團系列防疫指導規範和應急方案



↑ 嚴格落實疫情防控措施

安東QHSE管理部門快速反應，積極應對，迅速制定並出台一系列集團疫情防護指導規範和應急方案，建立了包括消毒管理、人員隔離要求在內的全面風險防控體系，嚴格落實屬地責任，努力將疫情風險降至最低，讓安東所有工作場所成為疫情防護的安全屋，確保集團員工絕對安全。

### 堅定後方信心保障家人安全

安東在全力保障員工健康安全的同時，尤其重視對員工家屬的防疫保護。這不僅是為了讓員工沒有後顧之憂，也是盡己所能為社會減少防疫負擔。



通過高效的物流網絡，安東為超過2萬名的員工家屬、親戚、朋友提供防疫物資，解決員工的後顧之憂。安東還迅速建立了一個專為湖北員工排憂解難的保障體系，成為他們在疫情一線最堅實可靠的後盾。

#### 履行社會責任守護共同家園

##### ✓ 守土有責幫助社區打好防疫阻擊戰

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。向總部所在轄區東湖街道辦事處及其他項目所在社區捐贈了價值100餘萬的防疫物資。



與此同時，安東志願者積極響應公司號召，紛紛自行組織義捐活動，並在全球積極主動參加所在社區的防疫志願活動，嚴防傳染源流入社區，衝鋒在前堅守社區防疫一線陣地。

#### ✓ 馳援一線醫用物資守護白衣天使

安東以「符合醫用級別要求」作為防疫物資的採購標準，嚴格篩選供貨單位，全力保證防疫物資的採購質量。安東主動對接所在社區醫院，為他們提供緊缺防疫物資，緩解了當地醫療物資緊缺的燃眉之急，為奮戰在一線的白衣天使提供及時的安全保障。

#### ✓ 守望相助攜手合作夥伴共渡難關

安東主動對接客戶及合作夥伴，與他們保持高效深入的溝通，建立聯防聯控防疫機制，並及時提供物資支援和資源共享，築牢疫情防控統一戰線，攜手共渡難關，齊心協力守護共同的陣地和家園。疫情期間，安東向伊拉克石油部巴士拉石油公司捐贈了核酸檢測試劑盒、口罩、防護服等11種防疫物資共計1,065箱。

#### ✓ 盡職守責內防輸入外防輸出

得益於疫情初期的快速反應和一直以來的嚴格管控，安東員工和家屬近兩萬多人無任何感染病例。在嚴防嚴控、確保0感染的同時，安東第一時間停止國內外的人員流動，提前自行隔離，確保不會把新冠病毒帶到任何一個駐地國家。

#### ✓ 持續嚴防嚴控穩定復工復產

當前，國內疫情得到有效控制，但國外防疫形勢日趨嚴峻。安東將持續保持嚴防嚴控的狀態，在保障員工絕對安全的前提下，保證安全生產、高效交付，用腳踏實地的務實態度，用始終如一的社會責任感與社會各界攜手並肩，全力以赴打贏防疫攻堅戰和經濟恢復戰，共同建設和守護美好家園。

### 公益行動

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。

公益



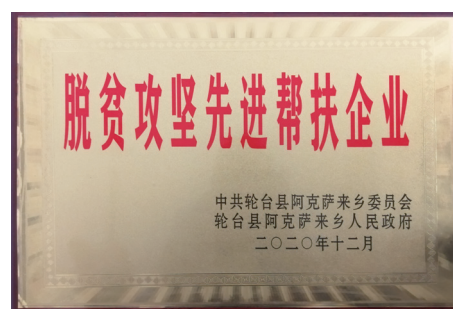
安東積極參與社區的捐贈、慰問、植樹等公益活動，對社區的基礎設施進行捐贈和修繕，持續為解決社區難題、建設和諧社區貢獻力量。

社區公益項目：

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。

疫情期間，伊拉克等項目所在地組織捐贈了雞蛋、牛奶、雞肉、食用油等大批生活物資，很大程度上緩解疫情期間當地民眾的生活物資短缺問題。

參與所在轄區朝陽區東湖街道辦事處舉辦的春節慰問活動，向所轄社區的部份老黨員送去慰問品，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，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) 安東主動承擔新疆巴州輪台縣阿克薩來鄉卡塔蘇蓋提村脫貧工作，結合村里居民文化素質普遍偏低、常駐居民偏老年化、收入來源少等實際情況，向全村95戶貧困戶捐贈了雞苗、簡易衣櫃、簡易廁所、圍牆等物資，並聘請專業人員對其進行指導，確保被幫扶對象實現如期脫貧。安東也因此被當地評為「脫貧攻堅先進幫扶企業」。
- (2) 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，以實際行動支持革命老區的發展。
- (3) 組織員工參加愛心幫扶，購買新疆47團扶貧大棗。

## 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。

項目	單位	2020年	2019年
<b>慈善活動</b>			
組織或參與的慈善活動總數	次數	9	5
組織或參與的慈善活動總人次時間	人次小時	250	300
組織或參與的慈善活動總時數	小時	20	140
用於防疫物資捐贈及慈善活動的總支出	萬元人民幣	642	409.3
<b>志願者活動</b>			
組織的志願者活動總次數	次數	5	3
組織的志願者活動總人次時間	人次小時	100	200
組織的志願者活動總時數	小時	28	21
按志願者活動分列的受益人總數	人數	2,000	2,360

## 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。

## 利益相關方溝通

### 理念

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，公司制定並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。

### 與利益相關方的溝通

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>

利益相關方	描述	期望	溝通方式	回應
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>
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>• 主題活動和其它受邀活動</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>

績效表格

指標	單位	年份		參考	
企業管治		2020	2019	頁碼	
全球員工數量	人	<b>4,005</b>	4,326	P43	
	中國	百分比	<b>59.4</b>	46.9	P6
收入貢獻	伊拉克	百分比	<b>31.1</b>	36.9	P6
	其他市場	百分比	<b>9.5</b>	13.5	P6
收入	人民幣百萬元	<b>3,087.7</b>	3,589.5	P6	
權益持有人應佔利潤	人民幣百萬元	<b>-95.8</b>	268.6	P6	
自由現金流	人民幣百萬元	<b>309.9</b>	238.8	P6	
環境表現		2020	2019	頁碼	
溫室氣體排放量	噸	<b>42,535.27</b>	77,876.89	P24	
單位營收的溫室氣體排放量	噸／百萬元人民幣	<b>13.78</b>	21.70	P24	
危險廢物年產生量	噸	<b>19,106.84</b>	156,834.15	P24	
單位營收危險廢物產生量	噸／百萬元人民幣	<b>6.17</b>	43.69	P24	
無害廢棄物產生量	噸	<b>1,081.35</b>	1,168.02	P24	
單位營收無害廢棄物產生量	噸／百萬元人民幣	<b>0.35</b>	0.33	P24	
廢水產生總量	千立方米	<b>107.30</b>	101.85	P24	
單位營收廢水產生量	千立方米／百萬元人民幣	<b>0.03</b>	0.03	P24	
能源消耗總量	兆瓦時	<b>132,279.02</b>	268,602.32	P24	
單位營收能源消耗量	兆瓦時／百萬元人民幣	<b>42.84</b>	74.83	P24	
用電量	兆瓦時	<b>19,053.40</b>	16,039.40	P24	
單位營收用電量	兆瓦時／百萬元人民幣	<b>6.17</b>	4.47	P24	
能源消耗－柴油	千升	<b>108,662.28</b>	248,425.24	P24	
能源消耗－汽油	千升	<b>4,682.94</b>	4,137.68	P24	
單位營收柴油消耗量	千升／百萬元人民幣	<b>35.19</b>	69.21	P24	
單位營收汽油消耗量	千升／百萬元人民幣	<b>1.52</b>	1.15	P24	
用水量	千立方米	<b>294.46</b>	440.53	P24	
單位營收用水量	千立方米／百萬元人民幣	<b>0.10</b>	0.12	P24	
循環用水量	千立方米	<b>1.50</b>	17.34	P24	
循環用水比例	百分比	<b>0.51</b>	3.94	P24	
原材料使用	噸	<b>39,978.80</b>	32,765.70	P24	
單位營收消耗的原材料	噸／人民幣百萬元	<b>12.95</b>	9.13	P24	

指標	單位	年份		參考
培訓		2020	2019	頁碼
提供的培訓數量	次	<b>1,372</b>	1,342	P50
包括：認證培訓	次	<b>312</b>	367	P50
通用技能培訓	次	<b>389</b>	347	P50
專業技能培訓	次	<b>671</b>	628	P50
培訓時長	小時	<b>2,854</b>	2,810	P50
	按層級劃分			
高級管理層	小時	<b>124</b>	99	P50
中級管理層	小時	<b>125</b>	100	P50
一線員工	小時	<b>131</b>	106	P50
員工平均培訓時長	按性別劃分			
男性	小時	<b>130.00</b>	105.15	P50
女性	小時	<b>122.00</b>	97.69	P50
僱員流失	單位	2020	2019	頁碼
	按性別劃分			
男性僱員	百分比	<b>12.91</b>	16.30	P52
女性僱員	百分比	<b>1.15</b>	0.86	P52
	按年齡劃分			
20-40	百分比	<b>11.36</b>	14.11	P52
40-60	百分比	<b>2.57</b>	2.93	P52
60-85	百分比	<b>0.12</b>	0.11	P52
	按業務所在區域劃分			
中國	百分比	<b>9.46</b>	11.59	P52
伊拉克	百分比	<b>3.87</b>	3.89	P52
其他海外市場國家	百分比	<b>0.72</b>	1.69	P52
健康與安全	單位	2020	2019	頁碼
死亡人數(員工)	人	<b>1</b>	1	P38
總可記錄事故	件	<b>16</b>	16	P38
工傷損失工作小時事件(損失工作小時或致死)	件	<b>5</b>	9	P38
總工作時間	小時	<b>12,899,393</b>	15,478,502	P38
損失工作日天數	-	<b>229</b>	346	P38
死亡事故率	人/億工作小時	<b>7.75</b>	6.46	P38
道路交通事故率	人/百萬工作小時	<b>0.20</b>	0.30	P38
總可記錄事故發生率	件/百萬工作小時	<b>1.24</b>	1.03	P38
損失工時事故率	起/百萬工作小時	<b>0.85</b>	0.58	P38
損失工傷的的事故嚴重度	天/百萬工作小時	<b>20.80</b>	38.40	P38

指標	單位	年份		參考	
供應鍊管理		2020	2019	頁碼	
淘汰的供應商	家	15	14	P56	
從國際市場當地採購金額佔比	百分比	44.6	28.1	P56	
簽署長期戰略合作協議的重要供應商	家	58	34	P56	
多元化		2020	2019	頁碼	
年齡多元化	20-40	人	3,215	3,351	P44
	40-60	人	775	863	P44
	60-85	人	15	12	P44
慈善活動		2020	2019	頁碼	
參加的慈善活動	次	9	5	P72	
參加的慈善活動	人次	250	300	P72	
參加的慈善活動	小時	20	140	P72	
參加的慈善活動	萬元人民幣	642	40.93	P72	
志願者活動		2020	2019	頁碼	
參加的 志願者活動	次	5	3	P72	
	人次	100	200	P72	
	小時	28	21	P72	
志願者活動受益者	人	2,000	2,360	P72	

## GRI標準指引

GRI披露項	GRI披露名稱	頁碼
102-1	組織名稱	P2
102-2	活動、品牌、產品和服務	P4
102-3	總部位置	P4
102-4	經營位置	P4
102-5	所有權與法律形式	詳見2020年報 — 公司介紹
102-6	服務的市場	P4
102-7	組織規模	P43
102-8	關於員工和其他工作者的信息	P41-P45
102-9	供應鏈	P56-P59
102-10	組織及其供應鏈的重大變化	P56-P59
102-11	預警原則或方針	P18-P19
102-12	外部倡議	P19
102-13	協會成員資格	P64
102-14	高級決策者的聲明	P4
102-16	價值觀、原則、標準和行為規範	P8-P11
102-17	關於道德的建議和關切問題的機制	P8-P11
102-18	管治架構	P14-P18
102-19	將管理經濟、環境和社會議題從最高管治機構授權給高管和其他員工的過程	P17
102-20	行政管理層對於經濟、環境和社會議題的責任	P15, P17
102-21	就經濟、環境和社會議題與利益相關方進行的磋商	P14-P18
102-22	最高管治機構及其委員會的組成	P14-P18
102-23	最高管治機構主席	P5-P6
102-24	最高管治機構的提名和甄選	P14-P18
102-25	利益衝突	P10
102-26	最高管治機構在制定宗旨、價值觀和戰略方面的作用	P17
102-27	為加強最高管治機構對於經濟、環境和社會議題的集體認識而採取的措施	P15
102-28	最高管治機構的績效評估	P17-P18
102-29	經濟、環境和社會影響的識別和管理	P7, P19, P30
102-30	風險管理流程的效果	P29-P30
102-32	最高管治機構在可持續發展報告方面的作用	P17
102-35	報酬政策	P17-P18
102-36	決定報酬的過程	P17-P18
102-40	利益相關方群體列表	P73-P74

GRI披露項	GRI披露名稱	頁碼
102-42	識別和遴選利益相關方	P73
102-43	利益相關方參與方針	P7, P73
102-44	提出的重要議題和關切問題	P7, P73
102-45	合併財務報表中所涵蓋的實體	P2
102-46	界定報告內容和議題邊界	P2, P7
102-47	實質性議題列表	P7
102-48	信息重述	P2
102-50	報告期	P2
102-51	最近報告的日期	P2
102-52	報告週期	P2
102-53	可回答報告相關的問題的聯繫人信息	P3
102-55	GRI內容索引	P78-P80
103-1	對實質性議題及其邊界的說明	P7
201-1	直接產生和分配的經濟價值	P6
201-2	氣候變化帶來的財務影響以及其他風險和機遇	P21, P25
203-1	基礎設施投資和支持性服務	P12
203-2	重大間接經濟影響	P64-P72
204-1	向當地供應商採購支出的比例	P56
205-1	已進行腐敗風險評估的運營點	P8-P10
205-2	反腐敗政策和程序的傳達及培訓	P8-P10
205-3	經確認的腐敗事件和採取的行動	P8-P10
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	P8-P10
301-1	所用物料的重量或體積	P24
302-1	組織內部的能源消耗量	P24
302-2	組織外部的能源消耗量	P24
302-3	能源強度	P24
302-4	減少能源消耗量	P21, P23
302-5	降低產品和服務的能源需求	P20-P23, P23
303-1	按源頭劃分的取水	P24
304-2	活動、產品和服務對生物多樣性的重大影響	P26



GRI披露項	GRI披露名稱	頁碼
305-1	直接(範疇1)溫室氣體排放	P24(範疇1、2 合併披露)
305-2	能源間接(範疇2)溫室氣體排放	P24(範疇1、2 合併披露)
305-4	溫室氣體排放強度	P24
305-5	溫室氣體減排量	P21
306-2	按類別及處理方法分類的廢棄物總量	P26-P27
306-4	危險廢物運輸	P26
307-1	違反環境法律法規	P40
308-1	使用環境標準篩選的新供應商	P58-P59
308-2	供應鏈對環境的負面影響以及採取的行動	P58-P59
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	P52(披露員工 流失情況)
401-2	提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	P34-P35
403-2	工傷類別,工傷、職業病、損失工作日、缺勤等比率	P38
403-3	從事職業病高發職業或高職業病風險職業的工作者	P34
404-1	每名員工每年接受培訓的平均小時數	P50
404-2	員工技能提升方案和過渡協助方案	P45-P50
404-3	定期接受績效和職業發展考核的員工百分比	P53
405-1	管治機構與員工的多元化	P43-P45
406-1	報告期間發生的歧視事件總數及事件狀況和採取的行動	未發生歧視事件
408-1	具有重大童工事件風險的運營點和供應商	P55, P58, P60
412-3	包含人權條款或已進行人權審查的重要投資協議和合約	P60
413-1	有當地社區參與、影響評估和發展計劃的運營點	P60-P61, P65-P66
413-2	對當地社區有實際或潛在重大負面影響的運營點	P26
414-1	使用社會標準篩選的新供應商	P55-P56
414-2	供應鏈對社會的負面影響以及採取的行動	P55-P56
416-1	對產品和服務類別的健康與安全影響的評估	P29-P32
417-3	涉及市場營銷的違規事件數,如未發現任何違反法規的情況,做簡單說明即可	未發生違規事件

港交所ESG披露要求指引

序號	指標描述	頁碼
A1 排放物	<p>一般披露</p> <p>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：</p> <p>(a) 政策；及</p> <p>(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。</p> <p>註：廢氣排放包括氮氧化物、硫氧化物及其他受國家法律及規例規管的污染物。</p> <p>溫室氣體包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化合物、全氟化碳及六氟化硫。</p> <p>有害廢棄物指國家規例所界定者。</p>	P19-P22, P40
A1 排放物	A1.1 排放物種類及相關排放數據。	P24
A1 排放物	A1.2 溫室氣體總排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	P24
A1 排放物	A1.3 所產生有害廢棄物總量（以重量或體積計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算、每位正式僱員）。	P24
A1 排放物	A1.4 所產生無害廢棄物總量（以重量或體積計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算、每位正式僱員）。	P24
A1 排放物	A1.5 描述減低排放量的措施及所得成果。	P20-P22
A1 排放物	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。	P20-P22, P26
A2 資源使用	<p>一般披露</p> <p>有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。</p> <p>註：資源可用於生產、儲存、運輸、樓宇、電子設備等。</p>	P23, P26
A2 資源使用	A2.1 按類型劃分的直接及／或間接能源（如電、氣或油）總耗量（以每千秒千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	P24
A2 資源使用	A2.2 總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	P24

序號	指標描述	頁碼
A2 資源使用	A2.3 描述能源使用效益計劃及所得成果。	P23, P26
A2 資源使用	A2.4 描述求取使用水源上可有任何問題，以及提升用水效益計的成果。	P23, P26
A2 資源使用	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。	不適用
A3 環境及天然資源	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。	P26
A3 環境及天然資源	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。	P26
B1 僱傭	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。	P41-P45, P51-P53, P60
B1 僱傭	B1.1 按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	P43-P44
B1 僱傭	B1.2 按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	P52
B2 健康與安全	一般披露 有關提供安全工作環境及保護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。	P33-P39

序號	指標描述	頁碼
B2 健康與安全	B2.1 因工作關係死亡的人數及比率。	P38
B2 健康與安全	B2.2 因工傷損失工作日數。	P38
B2 健康與安全	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。	P33-P39
B3 發展及培訓	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。 註：培訓指職業培訓，可包括由僱主付費的內外部課程。	P45-P50
B3 發展及培訓	B3.1 按性別及僱員類別（如高級管理層、中級管理層等）劃分的受訓僱員百分比。	部分披露，P50
B3 發展及培訓	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。	P50
B4 勞工準則	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。	P60
B4 勞工準則	B4.1 描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	P60
B4 勞工準則	B4.2 描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	P60
B5 供應鏈管理	一般披露 管理供應鏈的環境及社會風險政策。	P55-P56, P58-P59
B5 供應鏈管理	B5.1 按地區劃分的供應商數目。	部分披露，P56
B5 供應鏈管理	B5.2 描述有關聘用供貨商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目、以及有關慣例的執行及監察方法。	P55-P56, P58-P59

序號	指標描述	頁碼
B6 產品責任	<p>一般披露</p> <p>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：</p> <p>(a) 政策；及</p> <p>(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。</p>	P29-P33, P39
B6 產品責任	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。	不適用
B6 產品責任	B6.2 接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	P32-P33
B6 產品責任	B6.3 描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	P11, P54
B6 產品責任	B6.4 描述質量檢定過程及產品回收程序。	P32-P33
B6 產品責任	B6.5 描述消費資料保障及隱私政策，以及相關執行及監察方法。	P39
B7 反貪污	<p>一般披露</p> <p>有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的：</p> <p>(a) 政策；及</p> <p>(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。</p>	P8-P20
B7 反貪污	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。	P8
B7 反貪污	B7.2 描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	P8-P10

序號	指標描述	頁碼
B8 社區投資	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。	P60-P73
B8 社區投資	B8.1 專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。	P60-P73
B8 社區投資	B8.2 在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	P60-P73

## 免責聲明

本報告包括前瞻性陳述。除歷史事實之外，所有將來有可能或將要發生的事件以及事件的表述(包括但並不限於前提、目標、估算和商業計劃)均屬於前瞻性陳述範疇。由於受外界的可變因素的影響，事實的未來發展結果或者趨勢有可能與該陳述不同。本報告的前瞻性陳述於2021年7月做出，除非監管機構另有要求，公司沒有義務或責任對上述前瞻性陳述做出更新。