

# 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)



## 2019 可持續發展報告



# 目錄

## ● 公司介紹

整體介紹	4
董事會主席致信	4
ESG 目標、政策和管理架構	6

## ● 企業管治

商業道德和行為準則	7
治理結構	10
內部監督與審計	15

## ● 環境

環境政策與管理體系	16
重要環境議題	16
降低重大環境影響	17
提高資源使用效率	18
具體環境管理事項	20
技術應用對環境的保護	23

## ● 社會

質量、健康、安全、環境 (QHSE) 管理	26
僱員和人力資本	38
創新	54
知識管理	55
供應鏈管理	56
人權	58
社區	59
利益相關方溝通	67

## ● 記錄

績效表格	70
GRI 標準指引	73
港交所 ESG 披露要求指引	76

# 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

2019年1月1日至2019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2019年4月份（包含在本集團2018年報中）。

## 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的統計方法均保持一致。

## 關於本報告

### 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

本報告以電子版形式發佈，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區屏翠西路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

安東於1999年在中國新疆塔里木盆地成立，業務範圍覆蓋中國、伊拉克和其他新興市場國家，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，為客戶提供從油田工程技術服務到油田管理的全方位一體化技術服務。安東的願景是成為人與環境高效、和諧發展的典範。我們的使命是幫助別人成功。以客戶為中心、艱苦奮鬥和學習創新是我們的核心理念。

## 董事會主席致信

隨着社會技術進步，人類的能力越來越強，社會的發展越來越快。在這種情況下，面向未來，我們的共同話題是，我們是否能夠做到可持續發展。安東作為一家油田技術服務公司，依靠人力資源和核心技術，為油田客戶提供服務，去開發油氣資源。我們的業務特點決定了，我們需要通過人與自然界的緊密結合，高效地開採石油，減少對環境的影響。結合這一行業的特點，我們提出了安東的企業願景，「成為人與環境高效、和諧發展的典範」，作為踐行可持續發展的指引。

這些年來，安東的發展得到社會各界的肯定和認可，相繼獲得了很多榮譽，包括國家知識產權示範單位、北京市企業技術中心、北京市高精尖產業設計中心，2009年安永企業家獎、2011年香港董事協會頒發的「傑出董事會」及個人「傑出董事獎」、《機構投資者》雜誌2019年度油氣行業類別「最受尊崇企業」，北京市非公企業社會責任百榜上榜單位、北京市納稅A級企業、第29屆北京最具影響力十大企業等。



## 公司介紹

數字化技術、新能源技術的發展，對世界產生了顛覆性的改變。在新的視野下，傳統行業也必須做出新的變化，以適應在新的技術環境下的發展。安東提出了「全新的安東」理念，包含六個方面的內容：一、全球化市場。抓住石油行業結構性變化形勢下的機會，堅持聚焦於全球油氣開發新興市場的發展方向；二、全方位服務。最大限度地滿足客戶多樣性的需求，提供全過程、全配套、一體化的全新服務模式；三、平台化經營。堅持輕資產經營，全面進行資源整合，實現合作共贏；四、精準工程技術。通過地質和工程相結合，命中地質目標，通過經濟和技術相結合，為客戶創造價值；五、數字化業務。全面推行數字化業務，成為石油行業的數字化公司；六、可持續發展。從內部的管治、社區的貢獻，到環境的保護，促進可持續發展。打造「全新的安東」，正是適應新的技術環境下，實現可持續發展的要求。

安東的ESG報告，在推進「成為人與環境高效、和諧發展的典範」，「全新的安東」發展模式下，從以下方面進行了報告：第一，我們構建了卓越的董事會治理和成熟的內控體系，打造員工持股的先進治理結構；第二，我們高度重視利益相關方的關注，與利益相關方進行持續良好的溝通，保證企業發展符合所有相關方利益；第三，我們不斷改進技術、升級產品、提高效率，以更精準的工程技術打造環境友好的業務模式，同時對自然資源的利用和廢棄物、溫室氣體排放等進行高效管理，提升資源使用效率、減少作業對環境的傷害；第四，我們進行高標準的「QHSE」管理；第五、重視人才培養，推進人才的多元化和持續成長；第六，我們對供應商賦能，與當地社區密切合作，積極參與公益，促進社區進步，推進長期可持續發展。

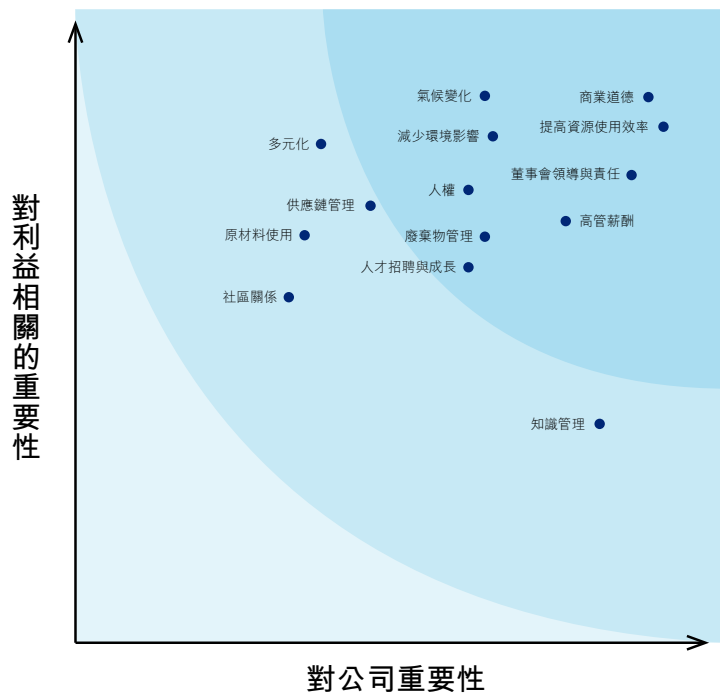
安東的ESG報告，既總結了我們的成績，闡述了我們的政策，更提出了我們的承諾。公司於2020年5月21日召開董事會，決議升級公司QHSE委員會為ESG委員會，並且按照ESG報告的原則，落實並強化內部治理責任，逐步展開各項工作。我們希望在安東的可持續發展過程中，能夠匯集大家的力量，得到所有利益相關方的支持和幫助。希望安東的朋友們，關心、支持安東的所有人，大家一起努力，繼續支持我們、監督我們，幫助安東實現可持續發展。

企業管治主要財務指標	單位	2018年	2019年	
收入分佈	中國	-	36.9%	<b>46.9%</b>
	伊拉克	-	39.9%	<b>39.6%</b>
	其他海外市場	-	23.2%	<b>13.5%</b>
收入	人民幣百萬元	2,935.9	<b>3,589.5</b>	
權益持有人應佔利潤	人民幣百萬元	222.4	<b>268.6</b>	
經營性淨現金流	人民幣百萬元	420.0	<b>610.3</b>	

## 公司介紹

### 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



# 企業管治

## 商業道德和行為準則

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、時刻為他人着想、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。

本集團嚴格遵循《中華人民共和國反不正當競爭法》、《反洗錢法》等各項法律及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，本集團未發生商業賄賂、勒索、欺詐、洗黑錢、不正當競爭等違法違紀案件。

## 陽光銷售

我們要求員工展開透明營銷，即公平誠實地爭取業務。我們禁止向客戶贈送禮物或提供回扣，禁止與客戶的主要人員進行私人交易，簽署競業限制協議。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。我們的內審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。



### 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。

我們禁止向我們的供應商或業務夥伴行賄、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。

### 利益衝突

我們避免個人利益與公司或客戶利益發生衝突。我們的員工必須披露其在客戶、供應商、業務夥伴和監管機構中的所有經濟、個人和社會利益。如果這些利益與其在安東的職責發生衝突，員工必須以書面形式做出報告並迴避。為了避免利益衝突，我們不鼓勵員工在與我們保持業務往來的公司或其他法人實體中持有權益，除非得到我們的明確書面同意。

### 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。

### 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。

### 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，必須簽訂反腐協議，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。我們設有一項認證程序，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。

### 與員工的競業限制協議

我們與員工簽訂競業限制協議，防止員工以在職或剛離職的員工身份直接與公司競爭。此外，作為在職員工以及離職後的一段時間內，不得持有公司競爭對手的權益。

### 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

我們的內審部門負責管理舉報人計劃。我們已經公開了聯繫方式，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。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。保護舉報人是我們的責任，我們明確禁止對舉報人進行報復。

### 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。

## 企業管治

### 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、技術和網絡，幫助他們消除貧困，實現經濟增長。

我們定期組織活動，倡導和宣傳我們的道德規範。2019年，我們的董事會主席和高級管理人員都參與了我們的宣傳活動。我們還為所有中層管理人員制定了專門的學習計劃。公司總部各職能部門、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”，在各自的活動中落實了學習心得和最佳實踐。這些努力加強了道德文化，提高了我們員工對誠信重要性的認識。我們與客戶、供應商和合作夥伴一起推廣我們的商業道德，以對整個商業生態系統產生積極影響。

## 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)。

2019年，我們進一步完善了我們的員工持股計劃。該計劃由股票期權計劃、限制性股票激勵計劃和員工購股計劃組成。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2019年12月31日，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QHSE委員會（QHSE委員會於2020年5月21日升級為ESG委員會）。**

### 審核委員會

我們在2007年11月17日成立了審核委員會。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。

### 薪酬委員會

我們在2007年11月17日也成立了薪酬委員會。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。

### 提名委員會

提名委員會也是我們在2007年11月17日成立。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。

### QHSE（質量，健康，安全與環境）委員會

我們於2013年1月21日設立了QHSE委員會。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我們當前的QHSE表現，監督QHSE管理和報告程序及系統。它還幫助制定我們的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。2020年5月21日，董事會決議將QHSE委員會升級為ESG委員會。新的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。

### 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，以確保其持續相關。

截至2019年12月31日，本公司董事會成員為：

羅林  
皮至峰  
范永洪  
John William CHISHOLM  
張永一  
朱小平  
WEE Yiaw Hin

### 董事會會議

在最近的報告年度，我們召開了8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QHSE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。季度會議主要圍繞發展戰略、經營進展、季度財務預算及業績、以及資本市場及投資者溝通反饋四個方面的關鍵問題展開。每個季度，以上四個方面的總結報告會被提交董事會，並於會上討論下一季度的推進計劃。

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，以獲取有關月度業績的信息，跟進進展情況，並指導管理層進行有效規劃。管理層每月會向全體董事分發一份簡報，總結市場、運營、業務發展、人力資源等方面的重要問題，以及資本市場關於本行業的重大事件等。

### 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（前稱QHSE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、資本市場、QHSE管理、人力資源、供應鏈、市場營銷、技術研發、法律和內部審計等部門。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。



## 企業管治

### 高管薪酬

我們的薪酬計劃旨在激勵我們的管理人員為可持續發展而努力工作。除了基本工資外，我們的執行管理層及主要管理人員還可獲得與我們的主要績效指標(KPI)掛鈎的浮動薪酬。執行管理層及主要管理人員最重要的KPI是淨利潤和自由現金流，因為它們代表了我們的發展質量。我們要發展，更要高質量的發展。除了嚴格的財務關鍵績效指標外，QHSE的表現是作為這些管理人員年度浮動薪酬的前提條件。如果他們未能達到當年的QHSE指標，即使財務表現出色，也將扣除全部年度績效薪酬。

我們鼓勵管理人員將長期可持續發展置於短期收益之上。在這種理念下，股權激勵在管理人員總的薪酬結構中佔了很大一部分。

晉升也是對管理人員的一種激勵，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分，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。

### 內部監督與審計

我們的內審部門負責監督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：財務經營審計、管理監察審計、合規審計與作風及紀律審計。通過財務經營審計，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。通過管理監察審計，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。通過作風及紀律審計，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。2015年以來，內審團隊已經完成了約580項審計工作。

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、郵箱、公共郵箱等各種舉報方式。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。自2015年以來，我們已經審核了大約40個匿名舉報線索。

我們學習優秀組織的最佳實踐，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。自2014年以來，我們進行了超過400次對話交流。

# 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，實現資源使用效率的最大化。

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，我們的董事會和管理層制定並批准了我們的環境政策。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。

## 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)提高資源使用效率。

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。

## 環境

### 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。

油藏研究又稱「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。2019年，我們將該解決方案應用於中國四川的頁岩氣盆地，幫我們的客戶找到甜點，將甜點信息應用於精確的鑽井規劃，從而用更少的鑽井和壓裂實現更高的產量。

我們創新的解決方案和先進的技術應用也是減少客戶作業足跡的關鍵。例如，水平井壓裂在北美是一種廣泛使用的頁岩井壓裂技術（比直井壓裂效率更高），但在中國尚未得到廣泛應用。2010年，我們在中國鄂爾多斯盆地的致密氣開發中首次應用了這一方法，並予以推廣。在該技術取得初步成功後，我們的客戶修改了他們的油田開發計劃(ODP)，從原來的200口垂直井的開發計劃改為80口水平井。與常規油田技術相比，我們的技術可幫助客戶大大減少其環境影響，同時實現更高的產量。

#### 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。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。

## 環境

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是國際準則規定的義務。我們將繼續推進服務和產品向綠色環保的轉型。我們也認識到對環保的更高要求和我們現行管理之間的差距是我們的業務風險。我們致力於在可預見的未來消除差距，以期管理這期間的聲譽或市場風險。這些風險在我們的年度ESG報告中披露。

### 提高資源使用效率

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》，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，我們採取措施提高能源效率，將柴油機設備更換為電力設備，以減少排放。



## 環境

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優化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。

環境表現	單位	2019年
溫室氣體排放量	噸	77,876.89
單位營收的溫室氣體排放量	噸／百萬元人民幣	21.70
危險廢物年產生量	噸	156,834.15
單位營收危險廢物產生量	噸／百萬元人民幣	43.69
無害廢棄物產生量	噸	1,168.02
單位營收無害廢棄物產生量	噸／百萬元人民幣	0.33
廢水產生總量	千M <sup>3</sup>	101.85
單位營收廢水產生量	千M <sup>3</sup> ／百萬元人民幣	0.03
能源消耗總量	兆瓦時	268,602.32
單位營收能源消耗量	兆瓦時／百萬元人民幣	74.83
用電量	兆瓦時	16,039.40
單位營收用電量	兆瓦時／百萬元人民幣	4.47
能源消耗－柴油	兆瓦時	248,425.24
能源消耗－汽油	兆瓦時	4,137.68
單位營收柴油消耗量	兆瓦時／百萬元人民幣	69.21
單位營收汽油消耗量	兆瓦時／百萬元人民幣	1.15
用水量	千M <sup>3</sup>	440.53
單位營收用水量	千M <sup>3</sup> ／百萬元人民幣	0.12
循環用水量	千M <sup>3</sup>	17.34
循環用水比例	百分比	3.94
原材料使用	噸	32,765.70
單位營收消耗的原材料	噸／百萬元人民幣	9.13

### 環境關鍵績效指標

- 註：
1. 上表中數據為全集團口徑數據。
  2. 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；
  3. 單位營收排放／能耗數據按排放量／產生量除以營業收入核算得出。



## 環境

### 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，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。2019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。隨着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，我們用電力泵代替柴油泵。這些努力降低了我們自身的溫室氣體排放量。

## 環境

### 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。2019年，我們共節約淡水約4.5萬m<sup>3</sup>。

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》、環保法規和行業標竿，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、完井和採油的全部周期。為了提高客戶的深井鑽探作業能力，2012年我們在中國新疆建設了一個油基鑽井液回收廠，已累計回收約2萬M<sup>3</sup>的油基鑽井液。我們為鄂爾多斯盆地的客戶提供清潔生產解決方案。自2014年以來，我們已清理了約4.2萬M<sup>3</sup>的固體和液體廢棄物。在伊拉克，我們為客戶提供多效蒸發、反滲透和三級處理的一體化解決方案。在過去三年中，我們回收了約20萬M<sup>3</sup>的複雜廢棄混合物。



## 環境

### 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。2019年全年，我們共消耗原材料32,765噸，與傳統的方法相比，我們每次作業的原材料消耗量更少。

## 環境

### 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，包括單項技術，一體化技術，精準工程技術和智能化工程技術。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。

環境	回收／							
	降低 廢氣排放	維持生物 多樣性	保護 水資源	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	√							√

- i. **安東甜點評價服務**結合了地質和工程技術。通過地震學、地質學、儲層研究、鑽井和壓裂工程等多學科的結合，安東利用先進、成熟的主流地質和工程設計軟件，進行實時模型更新和大數據分析。基於這些技術，我們可以為客戶提供專業的工程建議，幫助客戶更好地實現目標，提高單井產量，提高油田採收率，減少所需油井數量，減少公司的環境影響。該服務還最大限度地減少了對地下環境的破壞，大大提高了油氣生產效率。
- ii. **旋轉導向和地質導向技術**大大縮短了鑽井周期和佔地時間，節約了鑽井液，減少了鑽井液中的化學物質的排放，最大限度地減少了水的使用量，提高鑽井效率。此外，旋轉導向工具依靠自身的渦輪機，為整串井下設備提供動力，取代了傳統的鋰電池組，從而減少了鋰電池的使用對環境的污染。該技術可應用於所有定向鑽井作業場景，縮短了鑽井周期，節約了鑽井成本，為客戶提供了更高的鑽井性能，平滑井筒軌跡。該系統的平均鑽進速度比滑移轉向鑽井系統（由泥漿電機驅動）快40%，油藏的鑽遇率高至100%。這些數據證明了旋轉導向和地質轉向鑽探技術能更大程度上減少對岩層的破壞。

- iii. **安東Ant-Druid生物合成環保鑽井液系統**是由改性合成的天然植物油提煉而成，不含任何有害化學物質，可生物降解。系統餘下部分所產生的固體鑽屑符合環保標準和規定要求，可用於其它行業生活、建築、生產的再利用。鑽屑燃點很高，減少了燃燒和爆炸的可能性，提高了運輸、儲存和使用過程中的安全性。該鑽井液無色無味，對空氣質量和操作人員的健康都是「零」威脅。由於使用Ant-Druid鑽井液的鑽速比傳統鑽井液高28%，這種新型鑽井液不僅大大降低了資源消耗和化學品的使用量，而且還減輕了鑽井作業過程中有害廢棄物對環境的污染。
- iv. **油田環保技術**為整個油氣田開發過程中的污染問題提供了全面的解決方案。安東按照國家和地方環保法規，對各種廢棄物提供無害化處理和資源化回收服務。
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，其採用旋乾+離心機工藝，實時回收水基／油基固液混合廢棄物。2014年以來，該技術已在50多口井上應用，分離油基鑽屑和回收水基鑽屑合計約4.2萬M<sup>3</sup>。與傳統處理技術相比，這種新系統大大減少了污染和水資源消耗，提高了資源利用率，同時降低了運輸過程中的風險，克服了異地集中處理的難題。
  2. 我們採用**多效蒸發+反滲透+生化處理一體化解決方案**，對246口井的高含油量、高化學需氧量、高含鹽量的鑽井和完井過程中產生的固液混合廢液進行了處理，其中複雜泥漿／廢水11.93萬M<sup>3</sup>，固體切屑6.92萬M<sup>3</sup>。經處理後的污水優於國家規定的所有控制限值，可直接用於灌溉和工業生產。一體化解決方案能更有效地實時回收廢液，對水的需求量更少，使其在缺水地區大受歡迎，同時也降低了污染風險。
  3. **超速離心技術**可使含油廢液回收率提高23%，大大減少了危險廢棄物的產生，最大限度地降低了資源消耗。該技術呈現出節約佔地、自動操作、移動服務便捷等多重優勢，且設備結構緊湊、撬裝式安裝。
  4. **間接熱解吸技術**主要用於處理有害含油固體廢棄物。這是目前最有效的含油污水處理技術，完全可以滿足含油污水處理的規範要求。整個過程是端到端的連續循環利用，無二次污染。

- v. **全尺度壓裂技術**與傳統的壓裂技術相比，全尺度壓裂技術減少了瓜爾膠等不可降解材料的使用量。這些不可生物降解材料在壓裂過程中進入儲層，會造成儲層破壞和污染。我們的解決方案用滑溜水系統取代了這些材料，污染更少，更環保。用納米基壓裂液代替傳統的壓裂液也能提高回流率。大部分的納米基流體在後期可與地層液體一起回流，進一步降低了對環境的影響。

我們的新型壓裂液更為清潔又經濟。與傳統的刺激方法相比，採用全壓裂技術可以使部分井的產量翻番，對環境的影響也會大大降低。

- vi. **安東柏林控水完井技術**是一項重大創新。它可以防止地下水進入生產井，使關閉井得以恢復，並能保護地下水。通過使用我們專有的可滲透連續封隔器和ICD流控塔，使該技術目標得以實現。該技術可用於新井和老井，並涵蓋了各種複雜井況。它能有效地解決世界範圍內的水平井出水問題，並具有防砂、防堵等附加功能。它不僅提高了油田的效率，而且延長了油井的使用壽命，使老井煥發出新的生機。同時，它可以減少對地層和地下生態環境的破壞，成為幫助油田長期作業的高效環保技術。
- vii. **綠色燃燒器霧化技術**針對分離器中的原油廢料和天然氣，採用高效的綠色燃燒器霧化燃燒，即原油零落地燃燒，最大限度地降低了原油試井後處理對環境的影響。高效綠色燃燒器的燃燒頭設計，結合多個霧化器，實現了最大限度的進氣效率，提高了霧化效果，產生了更有效的火焰模式，燃燒效率高達99.99%，解決了試井分離出的脫落原油污染處理問題，累計燃燒試井廢原油5.05萬桶。

**氣密封檢測技術**的工作原理是：先將高壓氦氣注入油管和套管的螺紋連接部位的內壁，然後在管道外側的集氣套上安裝氦氣傳感器，檢查管子和套管的螺紋是否洩漏。氣密封檢測技術從根本上提高了天然氣井的環空壓力產量。這項技術為井筒的完整性和安全性提供了重要保證。不僅保護了油氣田作業人員的安全，還防止了油氣洩漏造成的環境污染。監管部門採用了我們的氣密封檢測技術標準，並制定了《SY/T 6872-2012》和《SY/T 7338-2016》行業標準（國家能源局發佈）。

# 社會

## 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，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	藍色	藍色	藍色	藍色	藍色	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	藍色	藍色	藍色	藍色	藍色	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	藍色	藍色	藍色	黃色	黃色	⑩有毒物質(硫化氫、 危化品)
3	藍色	藍色	黃色 ⑬⑭	黃色 ⑨⑫	紅色	⑪保密的信息(信息洩露) ⑫不符合要求的食物 (食物中毒)
4	藍色	黃色	黃色 ⑧⑩⑪	紅色 ⑤⑥⑦	紅色 ①②	⑬恐怖分子、違法人員、 文化差異
5	黃色	黃色	紅色 ③④	紅色	紅色	⑭自然災害(洪水、 泥石流等)

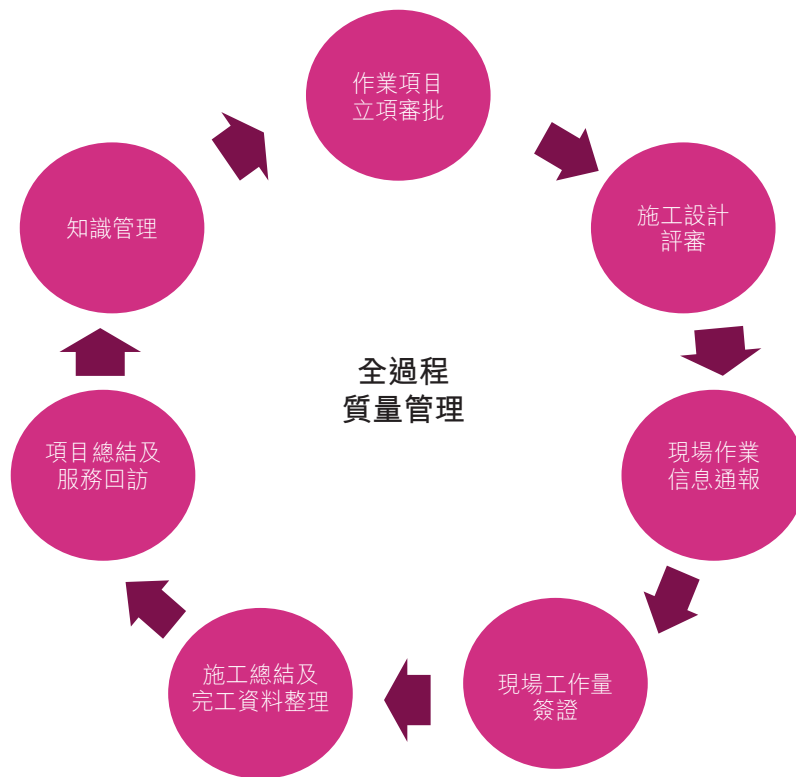
安東的QHSE管理體系中包含了多種管理程序：

序號	管理程序
1	公司戰略及內外部環境管理程序
2	相關方管理控制程序
3	風險和機遇管理程序
4	QHSE體系方針、目標、指標及管理方案控制程序
5	工藝和設備變更管理程序
6	關鍵崗位人員變更管理程序
7	員工能力評價和培訓程序
8	監視和測量設備控制程序
9	知識管理控制程序
10	溝通、參與和協商管理程序
11	成文信息控制程序
12	質量策劃管理程序
13	與客戶有關的過程控制程序
14	設計和開發控制程序
15	採購管理程序
16	供應商管理程序
17	承包商管理程序
18	生產和服務提供過程控制程序
19	標識和可追溯性控制程序
20	客戶財產控制程序
21	不合格輸出控制程序
22	QHSE績效監視和測量管理程序
23	數據分析及評級管理程序
24	客戶滿意度管理程序
25	內部審核控制程序
26	管理評審控制程序
27	不符合、糾正與預防措施控制程序



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)
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	
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	
QHSE業績	<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	
溝通與解決問題	<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》、《伊拉克噪聲污染防治法》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。

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。

安東的職業健康管理通過了ISO45001:2018認證：



### 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。

## 社會

### 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，根據工作性質不用，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，安東遵守安全生產法、安全生產許可證條例等當地與安全相關的法律法規。2019年，安東組織進行了4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：

 <p>高空作業時 防止人員物品跌落</p>	 <p>乘車時使用安全帶</p>	 <p>開車時不超速 和不使用手機</p>	 <p>工作開始之前檢查 隔離情況和使用 專用防護設備</p>
 <p>在有要求情況下獲得 有效作業許可證</p>	 <p>必要情況下進行氣體測試</p>	 <p>遵守行程管理規定</p>	 <p>不要在做業中的 起重設備下行走</p>
 <p>在運轉的車輛或設備周 圍，站在安全的位置</p>	 <p>進入封閉空間 之前須獲得批准</p>	 <p>取消或關閉安全設備之 前需獲得批准</p>	 <p>不要在非指定區域吸菸</p>

## 社會

### 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，並每三年進行一次復審和更新，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，公共衛生區域每隔7天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。

## 社會

### 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ISO9001-2015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识，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

安全績效數據	單位	2019年
死亡人數(員工)	人	1
總工作時間	小時	15,478,502
死亡事故率	起/億工作小時	6.46
道路交通事故率	起/百萬公里	0.30
總可記錄事故數	起	16
總可記錄事故發生率	起/百萬工作小時	1.03
工傷損失工作小時事件(損失工作小時或致死)	件	9
損失工傷頻率	次/百萬工作小時	0.58
總共損失工作小時	天	346
損失工作小時的事故嚴重度	天/件	38.4

### 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。2019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。

## 社會

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，部分法規如下表：

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-кoд154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》

## 社會

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。2019年，我們有9家供應商未能達到我們QHSE管理的要求，其中5家耗材供應商未滿足我們的質量要求、1家房屋供應商、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，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。

## 社會

我們為員工提供充滿挑戰的工作環境，激勵員工快速成長，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」，感恩員工對公司的貢獻，並進行表彰和獎勵。



## 社會

### 招聘

我們致力於把安東打造成為人才的「共同家園」，安東所有崗位均面向全員，完全開放。我們制定了差異化的招聘方案以吸引各類人才、實現人才與崗位的最佳匹配，並為人才定制個性化的發展方案，推進人才的快速成長。我們個性化的人才計劃包括：

#### 高級專業人才儲備計劃

該計劃針對全球頂尖的高校招聘一流博士和優秀碩士畢業生，安東將直接提供高階的職業崗位，配置最優質的資源，給予一流的薪酬，通過高強度的工作投入快速適應崗位，快速培養為全球化高階人才。

#### 全球人才儲備計劃

每年從全球高校中引進一批具備一定語言優勢，同時基礎素質良好的碩士或優秀的本科應屆畢業生，通過安東內部的培養，快速成為公司內營銷、管理或國際化技術人才。

#### 最佳職業匹配計劃

從高校中招聘一批認同石油行業本科或優秀的專科應屆畢業生。經過安東的培養後，能夠承擔基層技術或管理崗位，實現快速成才。

我們每年舉辦校園招聘會及從社會招募成熟人才，我們的企業文化、持續的人才發展計劃、有競爭力的薪酬體系和靈活的工作模式持續吸引優秀畢業生及社會成熟人才加入我們。

在全球招聘人才的過程中，我們高度重視為不同國別的候選人提供平等的機會及致力推進平衡的性別比例。

自2007年起，安東已在全球55所大學開展校園招聘，包括中國的清華大學、北京大學等頂尖學府，中國石油大學、西南石油大學、東北石油大學等各大石油院校；伊拉克巴格達大學、巴格達科技大學、米桑大學、巴士拉大學；哥倫比亞安第斯大學、埃塞俄比亞亞的斯亞貝巴大學等。

2019年，安東通過校園招聘及社會招聘共計招聘了員工1,182名。

## 社會

### 2019年招聘活動

#### 「科技與創新」主題招聘

##### 中國成都

我們在成都舉辦了以「科技與創新」為主題的2019年招聘活動，約300名學生參加了此次活動。活動中，我們組織了技術宣講會，並安排同學們與安東管理層一併進行了分組討論。活動中，同學們表現出了濃厚的興趣，對油氣行業技術有了更多的了解。



##### 校園招聘伊拉克

2019年6月23日，伊拉克分公司在米桑大學舉辦校園招聘宣講會暨招聘活動，正式拉開了安東在伊拉克2019年校園招聘工作的序幕。此次校園招聘行程涉及米桑大學、巴士拉大學、巴格達大學、巴格達科技大學等四所高校。行程中，共舉辦了4場就業宣講會，吸引了近400名大學生參加，完成了350場一對一有效面試。此次校園招聘會還受到了高校、當地勞動部門、石油公司及媒體的關注。

此次校園招聘安排當地員工回校與學弟學妹們分享經驗。此「現場宣講會」大幅拉近公司與大學生之間的距離，同時也充分體現了公司對本土人才引進和培養的高度重視。

我們也致力於通過這些招聘活動建立、加強和深化高校與公司的合作，並與高校共同探討後期的「大學生實習」和人才「合作培養」的機會。

## 社會

### 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2019年12月31日，我們共有來自33個國家的4,326名員工，其中2,147名員工在中國工作，1,822名員工工作在伊拉克，357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。



圖片：董事會主席為哈薩克斯坦僱員頒發工作表現獎



## 社會

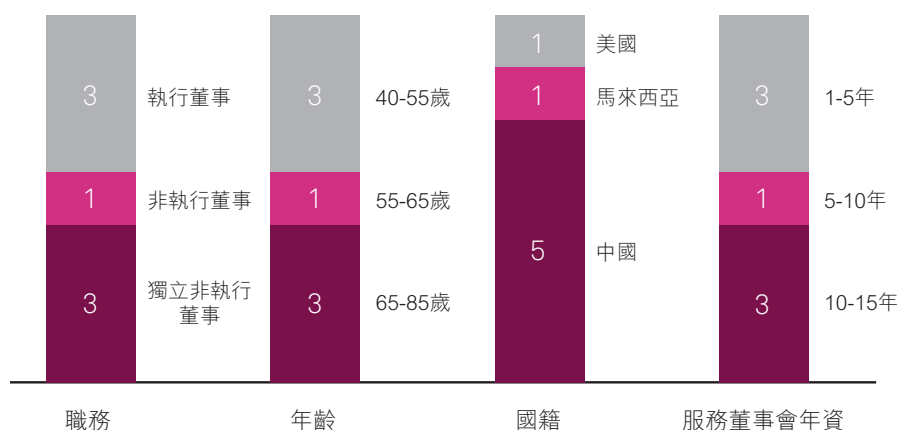
### 管理多元化

#### 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2019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。

#### 董事會多元化





## 社會

### 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2019年12月31日，共有24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2019年12月31日安東員工年齡分佈：

年齡範圍	員工數量
20-40歲	3,401
40-60歲	913
60-85歲	12
總計	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。

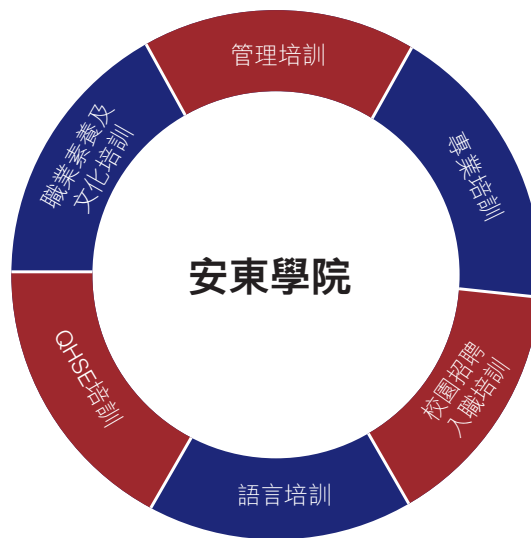
截止2019年12月31日，安東有男性僱員3,945名，女性僱員381名，女性僱員佔公司員工總數的8.8%。在中層管理人員中，女性佔15.1%。職能崗位中，女性佔比為39.7%。

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。

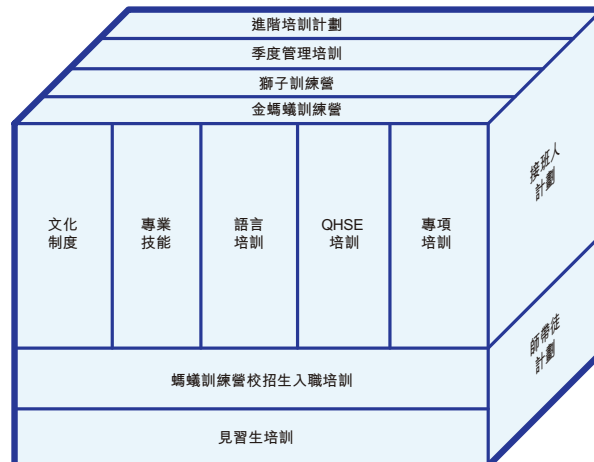
安東學院

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。

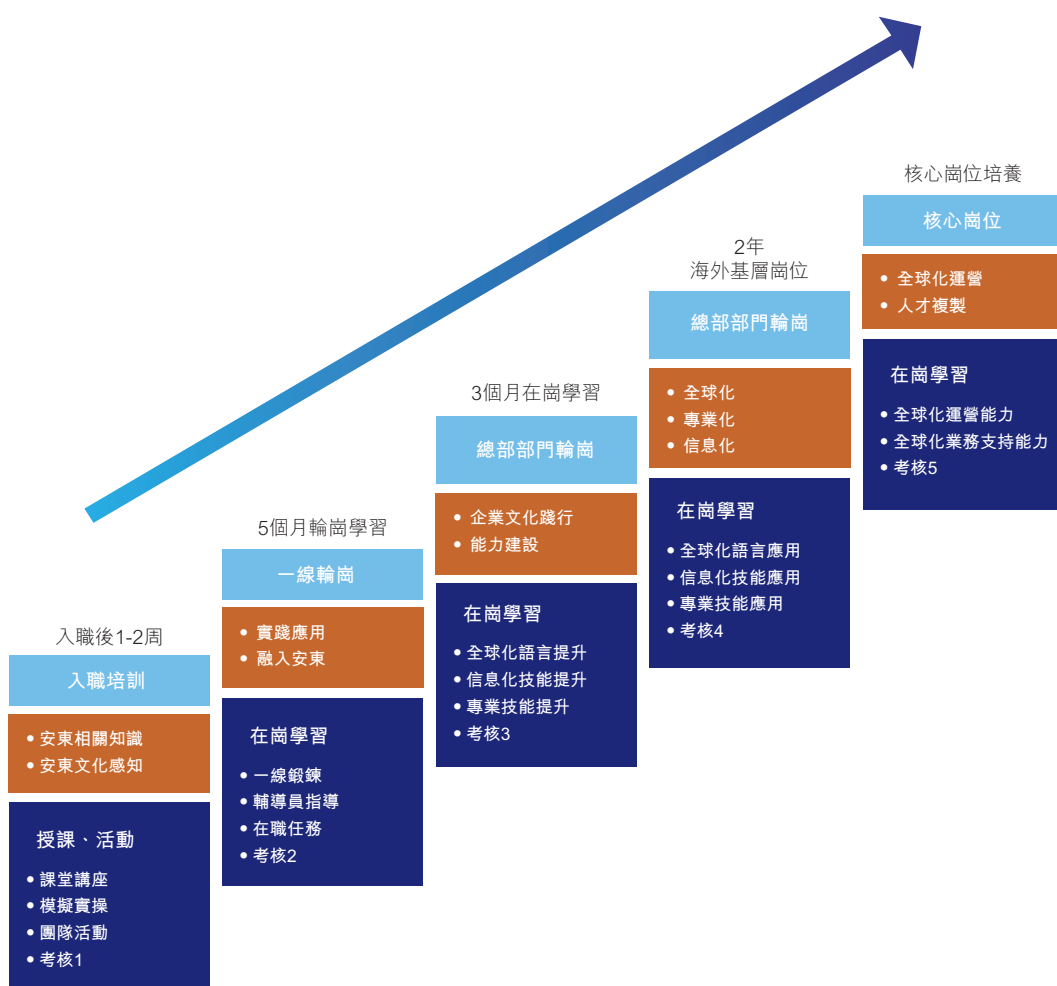
安東培訓體系：



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。



### 「金螞蟻訓練營」和「獅子訓練營」

對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。



## 社會

### 季度為周期的管理培訓

對於集團的高層管理人員，我們以季度為周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。



### 進階培訓計劃

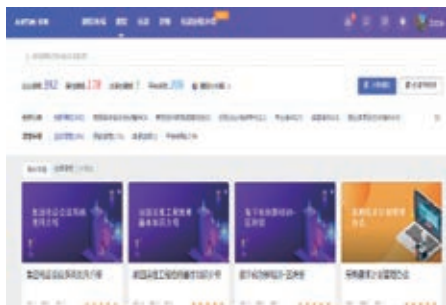
除以上培訓之外，我們還選派優秀的管理人員赴外部接受更高級的專項培訓，或者到國內外一流大學繼續深造，如就讀國內外一流大學的EMBA課程。



## 社會

### 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。2019年，共有18,945人次下載並參與了這些網絡學習課程。



培訓記錄：

提供的培訓：

項目	單位	2019年
提供培訓次數	次	1,342
包括：取證培訓	次	367
通用技能培訓	次	347
專業技能培訓	次	628
培訓總時長	小時	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)
高級管理人員	99
中級管理人員	100
一線員工	106
按性別劃分的培訓記錄	平均培訓時長(小時)
男性僱員	105.15
女性僱員	97.69

### 人才晉升與持續發展

安東致力推進員工的持續發展，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。



「導師」與員工簽訂師徒協議

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。



## 社會

除了以季度為周期的定期評估外，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，我們構建了安東的「榮譽體系」，該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。





### 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。

2019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896名員工離開安東。

僱員流失	2019年
按性別劃分	
男性僱員	16.30%
女性僱員	0.86%
按年齡劃分	
20-40	14.11%
40-60	2.93%
60-85	0.11%
按區域劃分	
中國	11.59%
伊拉克	3.89%
其他海外市場國家	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，這是我們為成果付薪。股權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%
- ✓ 末位淘汰人數 – 10%
- ✓ 核心崗位人才有股權激勵的比例 – 100%

## 社會

我們的人力資源發展受到社會高度認可，連續多年獲得相關獎項：

- 2012 中國最佳人力資源典範企業 – 前程無憂
- 2013 年度石油行業最佳僱主 – 最幸福企業 – 一覽石油英才網最佳僱主評選委員會
- 2013 最佳招聘實踐 – 北京中外企業人力資源協會
- 2013 90後員工最佳管理方案 – 前程無憂
- 2014 中國最佳人力資源典範企業 – 前程無憂
- 2014 最佳組織發展策略 – 前程無憂
- 2016 組織發展策略典範 – 前程無憂
- 2017 人力資源戰略典範 – 前程無憂
- 2019 年數字化招聘創新實踐獎項 – 大易，DHR公會



## 社會

### 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。2019年，安東的研發費用投入人民幣51.7百萬元，佔收入比值為1.4%。

### 創新成果

**水平井分段壓裂技術：**水平井分段壓裂技術在北美市場是非常成熟的技術，2010年，安東首次將水平井分段壓裂技術引進中國，水平井分段壓裂技術在致密氣的開發中大放異彩，大幅度提高了作業效率，有力推動了中國致密氣開採的發展，從2010年到2019年底，鄂爾多斯地區的天然氣產量獲得了接進兩倍的增長。

**甜點評價技術：**安東通過自主研發，首次將甜點評價技術用到了中國的頁岩氣生產作業中，安東通過地質技術與工程服務相結合的方法為頁岩氣開發提供精準工程地質服務，能夠有效提高單井產量，減少井數，從頂層設計的角度改變了頁岩氣開發思路。



### 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」。截至2019年12月31日，安東累計獲得了645項專利權利。



### 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2019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1,093項，管理支持報表及總結文檔32,523項；新建各類技術、作業及管理類電子化在線培訓課件356項，全年歸檔有效電子化文檔約54,000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，全年申請國際國內專利權利18項，獲得授權專利9項，獲得軟件著作權權利29項，新建和修訂企業標準和企業產品標準、作業規程354項。

### 供應鏈管理

#### 供應商管理

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多個倉儲物流基地，管理著一個數量龐大的供應商庫，我們對供應商有很高的標準要求：供應商必須建立自己的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、安全的工作環境，對任何形式的歧視零容忍，杜絕使用童工或強制勞動力，杜絕體罰現象，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，我們要求供應商作出如下QHSE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；
- 建立並執行QHSE管理體系，持續改進QHSE績效；
- 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；
- 推行清潔生產，通過預防污染與控制排放物、高效使用自然資源、減少並回收廢棄物、減少水資源的浪費，將我們業務對環境和生態系統的影響減至最低；
- 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；
- 坦誠公佈公司QHSE績效；
- 培育領導示範、全員參與、人人干預、追求卓越的QHSE文化；
- 為安東供應合規合法的原材料，不供應「衝突礦產」。

如供應商違背上述承諾，安東將會進行相應的處罰，在必要時解除與供應商的合作關係。

安東每半年進行一次全面的供應商考核，考核內容有產品質量、價格、QHSE表現、資質能力、服務態度等，並根據考核結果調整與供應商的合作關係。2019年，有14家供應商在安東的供應商考核流程中分數過低，在產品質量、價格、QHSE表現、資質能力和態度方面未達期望，被相應清退。

## 社會

### 當地供應商

安東倡導在供應商本地化，在其業務所在地積極開發和尋找當地供應商，不僅僅是在中國，安東在海外市場如伊拉克、乍得等地也積極發展當地供應商，搭建海外的供應商網絡支持安東的國際業務發展。2019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28.1%。

### 供應商賦能

**技術賦能：**憑藉在油田服務行業的多年經驗和技術積累，安東促進了供應商在產品方面的技術提高。

**管理賦能：**安東擁有完整、成熟的QHSE管理體系，QHSE管理不僅確保了我們的生產作業安全、高效，也對供應商產生積極的影響，在安東的要求和幫助下，供應商的QHSE管理水平不斷提高，管理效率持續改進，供應商的產品質量不斷提高，工作環境更加安全。

**金融賦能：**憑藉與金融機構、商業銀行的良好合作，我們為供應商和金融機構的合作搭建了橋樑，我們的供應商可憑與安東的銷售合同獲得金融機構的支持。2019年通過安東搭建的橋樑，安東的供應商獲得了約人民幣5,000萬元的銀行融資金額。



### 重要供應商

憑藉良好口碑和誠信的公司形象，安東與一些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。2019年，與安東建立長期合作關係的重要供應商有34家，他們都與安東簽訂了長期戰略合作協議。

供應商	單位	2019年
淘汰供應商	家	14
從國際市場採購額佔比	百分比	28.1
簽署長期戰略合作協議的重要供應商	家	34.0

## 社會

### 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。

#### 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。



## 社會

### 社區

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

為響應國家能源混合制改革，安東在新疆阿克蘇地區與國有企業合作，成立合資公司。此外，安東在庫車市投資建立南疆檢測中心，為新疆的油田開發提供檢測技術服務，保障油氣開發安全，在新疆輪台投資建立鑽具檢測基地、在庫車投資建設泥漿實驗室及泥漿站，在開展公司業務同時，積極幫助當地建設、促進就業，帶動當地經濟發展。公司在以上三地共計提供約900餘個當地就業崗位。

安東在四川遂寧投資建立井下作業基地，打造產業、會議、培訓中心，除了通過在當地的納稅促進當地經濟發展外，我們也與當地政府合作，支持政府在該基地舉辦會議、開展培訓等相關活動。

在伊拉克，我們與伊拉克的國有石油公司在伊拉克第三大油田—馬基努油田開展合作。為客戶提供大型一體化油田管理綜合服務，並幫助他們建立和提升油田運行管理的能力。在該項目上，我們為伊拉克當地人員提供了689個工作崗位，並針對這些人員制定和開展各種形式的培訓，以提高他們的能力。2019年，我們也向當地政府提供了強有力的支持，幫助當地對抗擊大型洪水，保護當地社區人民及油田資產安全。

在其他新興市場國家，安東也積極與業務所在地政府積極溝通交流，為當地的發展建設提供積極協助。在埃塞俄比亞的斯亞貝巴等地區，我們積極推進當地人員的招聘，累計提供了110個工作崗位，並對所僱傭人員進行全方位的培養，包括提供技術學習、QHSE培訓、防控集訓等，幫助他們大力提升勞動力的素質和能力，解決就業問題。我們還在當地社區種植蔬菜、改善民生。



### 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。

#### 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，拍攝、發佈公司的業務介紹視頻，並在會議、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，由公司董事會主席、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。

## 社會

我們每年與包括公募和私募基金在內的1,200多家投資機構進行溝通。我們的透明度和公開性贏得了投資者的信任，並得到了投資者和分析師的高度認可，贏得諸多獎項：

- ✓ 2012年
  - 《財資》雜誌「2012年度公司治理大獎」-「優秀管理及企業管治類別」金獎
  
- ✓ 2013年
  - 《亞洲企業管治》-「亞洲最具潛力公司治理獎」
  
  - 《財資》雜誌 -「中國最具潛力公司獎」
  
  - 「2013年中國證券金紫荊獎」-「最佳上市公司」
  
- ✓ 2017年
  - 香港投資者關係協會 -「最進步投資者關係獎項」
  
- ✓ 2018年
  - 3億美元再融資項目被《IFRS》(《國際金融評論》) 評為「年度最佳反轉交易」
  
- ✓ 2019年
  - 《機構投資者》油氣行業類別 -「最受尊崇企業」
  
  - 《亞洲企業管治》2019年第九屆亞洲卓越獎 - 油氣行業「最佳投資者關係公司」
  
  - 《智通財經》「金港股 - 最佳能源資源類公司」

### 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。

我們在國內、國際約10所大學設立獎學金，積極贊助學校舉辦的各類科技活動，自2005年起，公司與各所大學合作，幫助學校培養人才，累計投入人民幣約1,500萬元。

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。



### 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，安東石油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。



2019年6月，安東在巴士拉大學和米桑大學開展校園招聘。



## 社會

### 公益行動

- 社區慈善

安東按照「成為人與環境高效、和諧發展的典範」的企業願景開展各項業務，致力於將企業發展與當地可持續發展相結合，不斷關注社會民生和社會進步，積極開展助學、賑災、援建等社會公益捐贈活動。

#### 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) 在伊拉克為巴士拉省西古爾納2油田附近社區學校捐贈教學設施，改善社區教學環境。
- (3) 與鄯善縣政府簽訂幼兒園定點幫扶協議書，向鄯善縣七克台台孜村幼兒園捐贈圖書。
- (4) 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，向所轄八個社區的部分老黨員及困難群眾送去慰問品，表達了安東對社區群眾的關心關愛，助力和諧社區建設。
- (5) 在哈薩克斯坦每年向孤兒院捐助牛奶和糖果。



捐款及捐贈

安東一直積極為社會公益事業貢獻自己的力量。自2003年以來，安東積極捐助教育事業，向湖南株洲教育基金捐款，捐贈支持四川地震災後什邡希望小學的重建，向廣西凌雲縣瑤族弄利小學捐贈建校基金、捐建四川成都石室小學未來教室等；2008年－2011年，安東向四川汶川、四川旺蒼、青海玉樹等地震災區積極捐款。截止2019年12月31日，安東在抗震救災、教育資助等方面累計捐款超過人民幣1,000萬元。



此外，2013年7月，董事會主席羅林先生個人捐贈崇仁慈善基金港幣500萬元，積極支持慈善事業。





## 社會

### • 精準扶貧

安東積極響應聯合國《2030年可持續發展議程》的目標和倡議，以及中國的扶貧減災政策。我們開展精準扶貧工作，幫助當地群眾提高自我發展能力，促進當地經濟發展。

- 我們積極幫扶新疆精準扶貧，重點幫扶了20戶重點貧困戶。考慮到貧困戶受教育程度低、偏老年化、收入來源不足等問題，我們重點從改善畜牧業出發，以提高生活質量為目標，通過對貧困戶的幫扶，使他們的生活質量得到了提高。為提高生活質量，安東為貧困家庭提供種羊及雞、鴨幼苗，幫助重點貧困戶開展現代畜牧業，並聘請專業人員進行技術幫扶。
- 我們定點參與了贛南革命老區的扶貧工作，定點採購了30餘萬元贛南臍橙，並將所採購的橙子捐贈屬地社區及中小學，以實際行動支持革命老區的發展。
- 我們向四川省扶貧基金會遂寧分會捐贈20萬元人民幣，用於對遂寧市蓬溪縣群力鄉實行定點扶貧，為改善當地貧困群眾的生活條件做出了努力。

### • 抗擊疫情

新冠肺炎疫情爆發後，安東立即啟動應急程序。積極配合當地政府落實疫情防控政策。安東利用全球供應鏈體系和物流運輸網絡，從18個國家採購了50多萬件專業醫療器械，價值共計680多萬元，確保了員工的絕對安全。同時，安東不遺餘力地為員工家屬提供防疫幫助，為員工及其家屬、親友共計2萬餘名提供了防疫物資，解決了員工的後顧之憂。同時，我們還與當地政府、社區、醫院、學校、客戶和合作夥伴保持了有效的溝通。我們快速實現資源共享，為社會戰勝疫情提供及時有力的支持和幫助。疫情期間，我們為北京市朝陽區東湖街道等業務所在社區捐贈了價值約一百萬元的防疫物資。通過履行企業的社會責任，為保護共同的家園做出了努力。

項目	單位	2019年
慈善活動		
組織或參與的慈善活動總數	次數	5
組織或參與的慈善活動總人次時間	人次小時	300
組織或參與的慈善活動總時數	小時	140
志願者活動		
組織的志願者活動總次數	次數	3
組織的志願者活動總人次時間	人次小時	200
組織的志願者活動總時數	小時	21
按志願者活動分列的受益人總數	人數	2,360

## 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、順暢溝通員工</li> </ul>

## 社會

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>

## 社會

利益相關方	描述	期望	溝通方式	回應
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>滿足客戶的多样化需求</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>

# 記錄

## 績效表格

指標	單位	年份		參考
企業管治		2018	2019	頁碼
全球員工數量	人	4,040	<b>4,326</b>	P42
	中國	百分比	36.9	–
收入貢獻	伊拉克	百分比	39.9	–
	其他市場	百分比	23.2	–
收入	人民幣百萬元	2,935.9	<b>3,589.5</b>	–
權益持有人應佔利潤	人民幣百萬元	222.4	<b>268.6</b>	–
經營性淨現金流	人民幣百萬元	420.0	<b>610.3</b>	–
環境表現		2019		頁碼
溫室氣體排放量	噸	<b>77,876.89</b>		P19
單位營收的溫室氣體排放量	噸／百萬元人民幣	<b>21.70</b>		P19
危險廢物年產生量	噸	<b>156,834.15</b>		P19
單位營收危險廢物產生量	噸／百萬元人民幣	<b>43.69</b>		P19
無害廢棄物產生量	噸	<b>1,168.02</b>		P19
單位營收無害廢棄物產生量	噸／百萬元人民幣	<b>0.33</b>		P19
廢水產生總量	千M <sup>3</sup>	<b>101.85</b>		P19
單位營收廢水產生量	千M <sup>3</sup> ／百萬元人民幣	<b>0.03</b>		P19
能源消耗總量	兆瓦時	<b>268,602.32</b>		P19
單位營收能源消耗量	兆瓦時／百萬元人民幣	<b>74.83</b>		P19
用電量	兆瓦時	<b>16,039.40</b>		P19
單位營收用電量	兆瓦時／百萬元人民幣	<b>4.47</b>		P19
能源消耗－柴油	千升	<b>248,425.24</b>		P19
能源消耗－汽油	千升	<b>4,137.68</b>		P19
單位營收柴油消耗量	千升／百萬元人民幣	<b>69.21</b>		P19
單位營收汽油消耗量	千升／百萬元人民幣	<b>1.15</b>		P19
用水量	千M <sup>3</sup>	<b>440.53</b>		P19
單位營收用水量	千M <sup>3</sup> ／百萬元人民幣	<b>0.12</b>		P19
循環用水量	千M <sup>3</sup>	<b>17.34</b>		P19
循環用水比例	百分比	<b>3.94</b>		P19
原材料使用	噸	<b>32,765.70</b>		P19
單位營收消耗的原材料	噸／人民幣百萬元	<b>9.13</b>		P19

## 記錄

指標	單位	年份	參考
培訓	單位	2019	頁碼
提供的培訓數量	次	1,342	P49
包括：認證培訓	次	367	P49
通用技能培訓	次	347	P49
專業技能培訓	次	628	P49
培訓時長	小時	2,810	P49
	按層級劃分		
高級管理層	小時	99	P49
中級管理層	小時	100	P49
一線員工	小時	106	P49
員工平均培訓時長	按性別劃分		
男性	小時	105.15	P49
女性	小時	97.69	P49
僱員流失	單位	2019	頁碼
	按性別劃分		
男性僱員	百分比	16.30	P51
女性僱員	百分比	0.86	P51
	按年齡劃分		
20-40	百分比	14.11	P51
40-60	百分比	2.93	P51
60-85	百分比	0.11	P51
	按業務所在區域劃分		
中國	百分比	11.59	P51
伊拉克	百分比	3.89	P51
其他海外市場國家	百分比	1.69	P51
安全績效數據	單位	2019	頁碼
死亡人數(員工)	人	1	P36
總工作時間	小時	15,478,502	P36
死亡事故率	起/億工作小時	6.46	P36
道路交通事故率	起/百萬公里	0.30	P36
總可記錄事故數	起	16	P36
總可記錄事故發生率	起/百萬工作小時	1.03	P36
工傷損失工作小時事件(損失工作小時或致死)	件	9	P36
損失工傷頻率	次/百萬工作小時	0.58	P36
總共損失工作小時	天	346	P36
損失工作小時的事故嚴重度	天/件	38.4	P36

## 記錄

指標	單位	年份	參考	
<b>供應鏈管理</b>				
供應管理	單位	2019	頁碼	
淘汰的供應商	家	14	P57	
從國際市場當地採購金額佔比	百分比	28.1	P57	
簽署長期戰略合作協議的重要供應商	家	34.0	P57	
<b>多元化</b>				
多元化	單位	2019	頁碼	
年齡多元化	20-40	人	3,401	P44
	40-60	人	913	P44
	60-85	人	12	P44
<b>慈善活動</b>				
慈善活動	單位	2019	頁碼	
參加的	次	5	P66	
慈善活動	人次	300	P66	
	小時	140	P66	
<b>志願者活動</b>				
志願者活動	單位	2019	頁碼	
參加的	次	3	P66	
志願者活動	人次	200	P66	
	小時	21	P66	
志願者活動 受益者	人	2,360	P66	



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2019年報－公司介紹
102-6	服務的市場	P4
102-7	組織規模	P4, P42
102-8	關於員工和其他工作者的信息	P38-P44
102-9	供應鏈	P56-P57
102-10	組織及其供應鏈的重大變化	P56-P57
102-11	預警原則或方針	P16
102-12	外部倡議	P2, P16
102-13	協會成員資格	P62
102-14	高級決策者的聲明	P4-P5
102-16	價值觀、原則、標準和行為規範	P7
102-17	關於道德的建議和關切問題的機制	P7-P9
102-18	管治架構	P10-P15
102-20	行政管理層對於經濟、環境和社會議題的責任	P14
102-22	最高管治機構及其委員會的組成	P10-P15
102-23	最高管治機構主席	P4-P5, P11
102-24	最高管治機構的提名和甄選	P10-P15
102-25	利益衝突	P8
102-26	最高管治機構在制定宗旨、價值觀和戰略方面的作用	P14
102-28	最高管治機構的績效評估	P15
102-29	經濟、環境和社會影響的識別和管理	P6, P16, P27
102-30	風險管理流程的效果	P26-P27
102-32	最高管治機構在可持續發展報告方面的作用	P14
102-35	報酬政策	P52
102-36	決定報酬的過程	P52
102-40	利益相關方群體列表	P67-P69

## 記錄

GRI披露項	GRI披露名稱	頁碼
102-42	識別和遴選利益相關方	P67
102-43	利益相關方參與方針	P67
102-44	提出的重要議題和關切問題	P67-P69
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, P6
102-47	實質性議題列表	P6
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	報告周期	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	P73-P75
103-1	對實質性議題及其邊界的說明	P6
201-1	直接產生和分配的經濟價值	P16
201-2	氣候變化帶來的財務影響以及其他風險和機遇	P20
203-1	基礎設施投資和支持性服務	P64
203-2	重大間接經濟影響	P62-P67
204-1	向當地供應商採購支出的比例	P57
205-1	已進行腐敗風險評估的運營點	P7-P9
205-2	反腐敗政策和程序的傳達及培訓	P7-P9
205-3	經確認的腐敗事件和採取的行動	P7-P9
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	P7-P9
301-1	所用物料的重量或體積	P19
302-1	組織內部的能源消耗量	P19
302-2	組織外部的能源消耗量	P19
302-3	能源強度	P19
302-4	減少能源消耗量	P17-P22
302-5	降低產品和服務的能源需求	P17-P22
303-1	按源頭劃分的取水	P18, P21
304-2	活動、產品和服務對生物多樣性的重大影響	P21

## 記錄

GRI披露項	GRI披露名稱	頁碼
305-1	直接(範疇1)溫室氣體排放	P19(範疇1、2合併披露)
305-2	能源間接(範疇2)溫室氣體排放	P19(範疇1、2合併披露)
305-4	溫室氣體排放強度	P19
306-2	按類別及處理方法分類的廢棄物總量	P21-P22
306-4	危險廢物運輸	P21
307-1	違反環境法律法規	P18
308-1	使用環境標準篩選的新供應商	P56-P57
308-2	供應鏈對環境的負面影響以及採取的行動	P56-P57
401-2	提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	P31-P32
403-2	工傷類別, 工傷、職業病、損失工作日、缺勤等比率	P36
403-3	從事職業病高發職業或高職業病風險職業的工作者	P31
404-1	每名員工每年接受培訓的平均小時數	P49
404-2	員工技能提升方案和過渡協助方案	P45-P52
404-3	定期接受績效和職業發展考核的員工百分比	P52
405-1	管治機構與員工的多元化	P42-P44
408-1	具有重大童工事件風險的運營點和供應商	P56, P58
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	P58
413-1	有當地社區參與、影響評估和發展計劃的運營點	P59, P63
413-2	對當地社區有實際或潛在重大負面影響的運營點	P21
414-1	使用社會標準篩選的新供應商	P56-P57
414-2	供應鏈對社會的負面影響以及採取的行動	P56-P57
415-1	政治捐贈	P8
416-1	對產品和服務類別的健康與安全影響的評估	P26-P30

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。溫室氣體包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟化碳及六氟化硫。有害廢棄物指國家規例所界定者。</p>	P16-P17, P21, P37
A1 排放物	A1.1 排放物種類及相關排放數據。	P19
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）。	P19
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）。	P19
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）。	P19
A1 排放物	A1.5 描述減低排放量的措施及所得成果。	P16-P18
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。	P16-P18, P21
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>	P18, P21
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）。	P19
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）。	P19

## 記錄

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。	P18, P21
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。	P18, P21
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。	P21
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。	P21
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。	P31-P32, P33-P44, P50-P53, P58
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。	P42, 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。	P31-P37

## 記錄

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。	P36
B2 健康與安全	B2.2 因工傷損失工作日數。	P36
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。	P31-P37
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，P49
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。	P49
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。	P56, P58
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。	P56, P58
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。	P56, P58
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。	P56-P57
B5 供應鏈管理	B5.1 按地區劃分的供應商數目。	部分披露，P57
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。	P56-P57

序號	指標描述	頁碼
B6 產品責任	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。	P27-P30, P36-P38
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。	P29-P30
B6 產品責任	B6.3 描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	P54-P55
B6 產品責任	B6.4 描述質量檢定過程及產品回收程序。	P29-P30
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。	P36-P37
B7 反貪污	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。	P7-P8
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。	P7
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。	P7-P8



## 記錄

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。	P59, P63-P66
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)。	P63-P66
B8 社區投資	B8.2 在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	P63-P66

## 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2020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。