

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)

2022 可持續發展報告





目錄

關於本報告	2		
公司介紹	3		
董事會主席致信	4		
ESG管治	5		
• 董事會聲明	5	社會	37
• ESG管理架構	5	• 質量、健康、安全、環境(QHSE)管理	37
• 利益相關方溝通	6	• 僱員和人力資本	47
• 重要性議題判定	8	• 創新管理	60
管治	10	• 供應鏈管理	62
• 公司治理	10	• 社區	65
• 投資者關係溝通	12	附錄	71
• 商業道德與行為準則	13	• 關鍵績效指標表	71
環境	19	• GRI指標索引	75
• 環境政策與管理體系	19	• 聯交所ESG指標索引	79
• 降低環境影響	19		
• 提高資源效率	20		
• 應對氣候變化	23		
• 污染物管理	31		

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」「本公司」或「我們」)，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

本報告為年度報告，時間跨度為2022年1月1日至2022年12月31日(「報告期」)，同時為了便於比較，部分內容超出上述報告期。

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，財務相關數據來自《2022年度報告》，已經由ESG委員會審核，並上報董事會審閱批准。

編製依據

本報告主要參考全球可持續發展標準委員會(GSSB)《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布，如有歧義，以中文版為準。

發布形式

本報告以電子版發布。可在香港聯合交易所網(www.hkexnews.hk)及本公司網站(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

公司介紹

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，業務遍布全球主要的油氣產區，為客戶提供油氣開發全方位的產品和技術，是以地質工程相結合、增產、降本、一體化為特色的創新型公司。

安東致力於全球油氣開發新興市場的深度發展，業務遍布多個國家和地區，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，安東致力於提供優質高效的作業，最大限度地為客戶創造價值。安東在發展壯大的過程中，盡己所能促進社會進步，實現與社會和諧的發展。

主要財務指標	單位	2022年	2021年	2020年	
收入分布	中國	百分比	42.5	50.2	59.4
	伊拉克	百分比	43.7	35.5	31.1
	其他海外市場	百分比	13.8	14.3	9.5
收入	人民幣百萬元	3,514.9	2,923.6	3,087.7	
權益持有人應佔利潤	人民幣百萬元	293.8	72.2	-95.8	
經營性現金流	人民幣百萬元	980.0	757.2	805.4	



董事會主席致信



二零二二年是極不平凡的一年，全球通脹上行，經濟增長疲軟，國際地緣政治衝突加劇，油氣資源的供應體系不斷被打破、重塑。如何構建安全、穩定、可持續的能源供應體系，如何實現高質量的可持續發展，越來越成為國內外社會共同關注的話題。安東一直是油氣行業可持續發展的踐行者和領導者，面臨充滿挑戰的外部環境，安東主動承擔社會責任，持續推進全面的創新與突破，在「風高浪急」的外部環境中，圍繞可持續發展的各項工作，繼續取得堅實進展。

在環境方面，二零二二年，安東公開發布了可量化的減碳目標，年內取主要成績主要包括：第一，精準工程技術取得新突破，通過為客戶提供精準的定制化、一體化解決方案，幫助客戶大幅提升作業效率，用更少的投入實現更高的產量增產，從而減少作業足跡、節能減排；第二，我們繼續在公司的戰略規劃和管理實踐中強化對氣候變化風險的管理和應對，積極發展創新業務、低碳業務，如智能檢測、數字化等業務，同時，通過我們的在線資源共享平台促進行業內的資源高效共享、高效流通，減少原材料消耗及資源浪費，節能提效；第三，年內，公司實施「能效提升計劃」措施27項，通過各項減排措施，減少溫室氣體排放49,225.39噸二氧化碳當量，同時，通過技術升級、綠色能源應用以及優質高效的項目執行，積極幫助客戶減排，年內共計幫助客戶減少溫室氣體排放54,421.4噸二氧化碳當量。

在社會方面，我們取得的主要成績包括：第一，雖整體經濟形勢嚴峻，在公司充足的項目儲備及發展前景下，我們仍在年內加大了人才招聘力度，全年為社會創造了超過1,500個就業崗位，帶動就業和經濟發展；第二，通過我們的「石油同學」社區平台，把安東多元化的在線培訓、學習交流、共享共創擴展到公司之外，賦能行業內所有從業人員。該平台正快速發展，行業影響力將會持續擴大；第三，我們持續踐行社會責任，積極開展慈善捐助、對口幫扶等，獲得「北京市民營企業社會責任百強」等榮譽。

在管治方面，我們在遵循人人認同的價值觀的基礎上，已經形成了科學高效、開放共享、全員自驅的管理體系，自二零二二年開始，我們全員推行OKR工作法，充分激發員工的自驅力，達到上下同欲，高效管理，年內取得了很好的效果。在商業道德方面，安東繼續積極開展反腐倡廉、陽光營銷活動，確保陽光廉潔的工作作風。我們高度重視客戶、供應商、員工、投資者、合作夥伴以及社區、政府等所有利益相關方的反饋和建議，建立了暢通、便捷的雙向溝通渠道，在各利益相關方的幫助下實現治理的持續提升。

「道阻且長，行則將至」，雖前路仍會有各種挑戰，安東將以堅實的步伐，以「成為人與環境高效、和諧發展的典範」為企業發展願景，持續踐行可持續發展理念，成長成為全球領先的、創新的油田服務公司，為社會創造更大價值，為全球的可持續發展做出更多貢獻。在此，感謝各界朋友對安東的持續關注和支持，也希望大家繼續與我們賦能協作，共創更大的發展。

ESG管治

董事會聲明

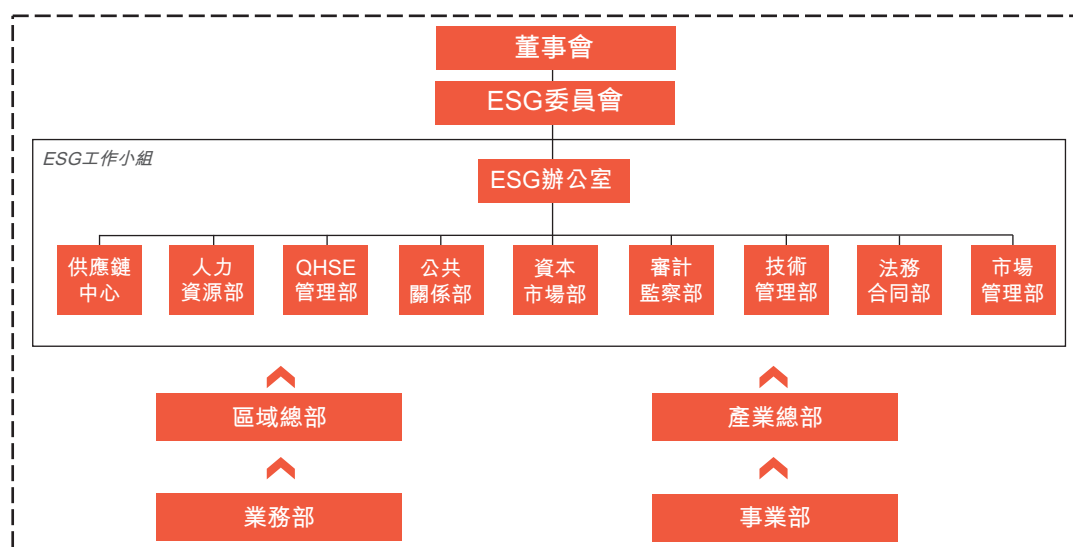
本公司遵循香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》要求，加強董事會對環境、社會及管治(ESG)有關事務的參與及決策。董事會作為本公司ESG事務最高決策機構，負責制定本公司ESG戰略、識別評估重大ESG議題和風險，以確保本公司具備有效的ESG風險管理和內部控制體系。董事會積極參與和監督本公司ESG有關事宜，推動ESG融入公司戰略決策和日常運營管理，定期審查本公司ESG表現，審批本公司可持續發展報告中的披露內容。

本報告全面披露了安東2022年可持續發展工作的進展與成效，由董事會審閱批准。

ESG管理架構

安東構建了包括董事會、ESG委員會、ESG辦公室、ESG工作小組等在內的ESG管理體系。公司董事會下設ESG委員會負責協助董事會監督和評估本公司ESG表現；審視環境、社會及管治的主要趨勢以及相關風險及機遇並向董事會提供建議；審查本公司ESG報告，並提交最終報告供董事會批准；推動董事會充分參與公司ESG治理、信息披露等活動。2022年，公司召開1次ESG委員會會議。

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



我們的薪酬計劃旨在激勵我們的高管為可持續發展而努力工作。除了基本工資外，高管們還可獲得與我們的主要績效指標(KPI)掛鉤的浮動薪酬。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。如果公司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，股票激勵在高管的薪酬結構中佔了很大一部分。

利益相關方溝通

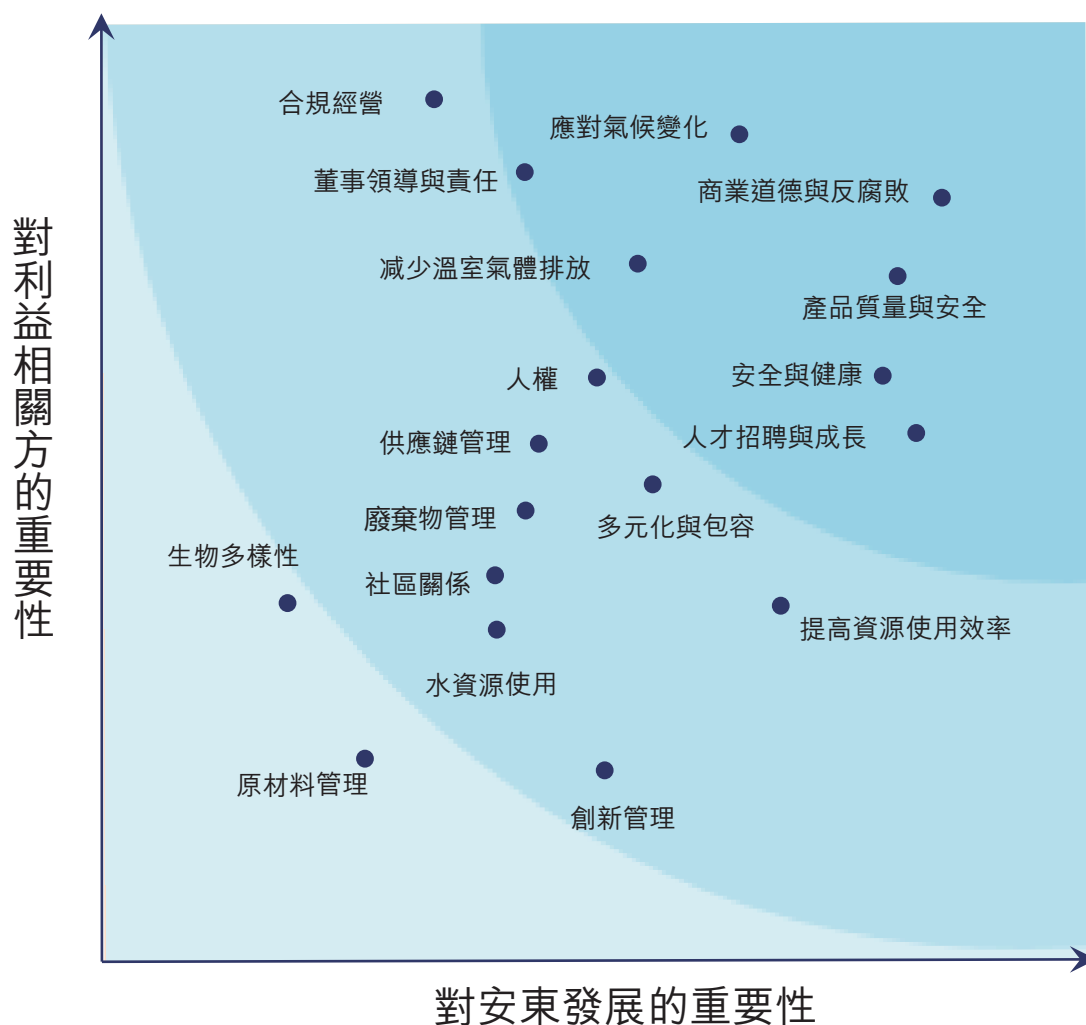
公司與各利益相關方保持緊密溝通，與政府／監管機構、投資者／股東、員工、媒體、供應商／承包商、客戶和社區等利益相關方建立了多元化的溝通渠道，傾聽各方聲音，響應各方訴求。

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

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

重要性議題判定

公司綜合考慮行業發展趨勢、GRI標準和香港聯交所主板上市規則第27條等ESG相關標準，通過同業對標、調查問卷等方式，識別和篩選出安東2022年ESG重要性議題。基於問卷調研結果，從「對安東發展的重要性」和「對利益相關方的重要性」兩個維度出發，對議題進行優先級次序排列，形成安東重大性議題矩陣並進行相應的ESG管理和披露。



圖：安東ESG重要性議題矩陣

管治

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





公司治理

董事會多元化

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。我們關注董事會多元化，提名委員會定期審查董事會多樣性政策，以確保董事會成員構成持續滿足多元化要求，公司已經在物色合適的女性董事人選，將進一步提高董事會成員的性別多元化。截至2022年12月31日，公司董事會由7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。

董事會會議

2022年，我們共召開了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，同時於本報告年度召開了一次股東周年大會。

為更好地發揮董事會的戰略和監督作用，我們組織召開季度會議和半年度會議，邀請高級管理層參加董事會議，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，相關議題報告會提前提報董事會，並於會上研討。

在季度會議之間，每位執行董事都會收到月度財務報告和管理報告，並與管理層召開業務會議，深入研討分析月度經營情況，並指導管理層進行有效規劃。此外，管理層每月會向全體董事呈交月度經營簡報，總結月度的市場、經營、業務發展、人力資源、ESG、以及資本市場工作等。

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。

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數據的完整性及準確性。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。審核委員會現有兩名成員，均為獨立非執行董事。

管治

薪酬委員會

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和一位執行董事組成。

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和一名執行董事組成。

ESG委員會

詳見前文ESG管理架構部分。

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。2022年，通過以上計劃，100余名關鍵崗位員工獲發限制性股票。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。

於二零二三年三月二十八日，本公司董事會已經更新薪酬委員會之職責範圍內容，將限制性股票激勵計劃的審核和管理納入其職責範圍。

投資者關係溝通

我們與投資者積極溝通，了解投資者對公司的關注和期望，幫助投資者充分了解安東、及時獲取公司最新動態。我們通過線上線下多種溝通渠道，提升信息披露透明度，持續保持董事會主席、首席執行官及財務總監均出席的年度、半年度業績發布簡介會議網絡直播；每個季度通過電話會議與分析師溝通季度經營情況，通過視頻、電話等在線路演、郵件、手機實時通訊等方式與投資者保持緊密溝通。

投資者線上溝通

- 電話會議。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，在公布季度經營情況後，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。
- 投資者關係網站。我們升級了公司的投資者關係網站，投資者可通過網站了解完整的財務業績數據、報告、會議活動，也可以選擇與公司投資者關係部門取得聯繫，預約會議等。
- 官方社交賬號。我們在微信、抖音、領英等多個平台上建立了官方社交賬號，持續更新公司最新動態和業務介紹視頻。
- 網站和主流媒體。我們在滿足香港交易所上市規則要求上市公司披露半年報的基礎上，主動建立季度運營更新機制，每季度向投資者發布運營更新公告。同時，以新聞稿形式及時向主流媒體發布重要事項。
- 郵箱。我們不斷優化投資者數據庫，在重要公告／新聞稿發布後，通過郵箱通知投資者公司最新動態。
- 投資者微信社群。我們組建了投資者微信社群，開通了投資者關係的應用小程序，通過微信群組與關注公司的投資者及時開展溝通，及針對性地預約投資者會議。
- 會議和展會。我們拍攝公司業務介紹視頻，在會議和展會上播放。

投資者線下溝通

- 業績報告會。我們組織正式的中期和年度業績報告會，由公司董事會主席、CEO、財務總監和投資者關係負責人參加，進行業績報告並組織問答；並為不能到現場參加報告會的投資者和分析員安排網絡直播並提供回放。
- 投行論壇。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。
- 路演。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况提供面對面的交流機會。
- 現場調研。我們組織投資者赴公司作業現場調研，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。

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》等法律法規要求以及其他業務所在國的法律規定，公司內部制定《陽光採購廉潔承諾》《廉潔協議》等政策制度，鼓勵員工廉潔自律，遵守商業道德。2022年，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。

反腐敗與反賄賂

我們嚴格遵守國家法律法規，制定並執行公司《陽光採購廉潔承諾》《廉潔協議》《關於公司員工從事銷售和商務談判過程中的行為規範》等政策制度，為員工提供反腐培訓和法律支持。作為中國企業反舞弊聯盟成員，我們切實禁止向我們的業務夥伴或供貨商行賄、受賄，防止員工在任何地方開展業務活動時做出違法行為。

我們每年都會向業務夥伴和供貨商開展詢證監察，與其簽訂反腐協議是我們進行交易的前提條件。我們向業務夥伴和供貨商宣貫我們公開透明、合規高效的經營管理理念，及反舞弊、反商業賄賂的政策或規定。同時，我們也會向其徵詢意見和建議，重點調查了解雙方業務執行全過程是否合法合規，我們鼓勵供貨商和商業夥伴舉報由於員工導致的不公平對待或索賄等行為。我們通過合作雙方無障礙的溝通和嚴密監管，進一步防止行賄受賄等違法違規行為的發生，促使合作雙方廉潔自律、共同發展。

我們定期組織活動，倡導和宣傳我們的道德規範，全力推動反腐倡廉長效機制建設。2022年，我們在全集團範圍內成功策劃和組織開展反腐倡廉相關活動3項，引導全體員工樹立廉潔自律意識，自覺抵制不良風氣和腐敗現象的侵蝕，築牢拒腐防變思想防線。

2022年主要活動開展如下：

- **反商業賄賂制度執行情況的管理監察：**覆蓋全集團平台公司和內部生態企業共計32個單位，包括各單位下屬部門及全體成員。通過各單位自行組織學習宣貫公司內部規定、外部法規，並參照以上組織開展全面自查自糾，審計監察部門對各單位的自查自糾情況進行複查、審查，並進行必要的現場監察，以強化依法合規經營理念，維護公平競爭秩序，切實防範商業賄賂風險，推動公司業務持續健康發展。
- **員工履職行為自查自糾專項工作：**覆蓋集團各單位及全體員工，重點是對人、財、物負有管理職責的崗位人員，包括但不限於油料管理、運費管理和其他大宗物資管理等關鍵崗位。鼓勵、提倡員工及時反省並糾正苗頭性、傾向性的錯誤，以全面清理灰色地帶，堵塞管理漏洞，從源頭化解風險，消除潛在的隱患。
- **反腐倡廉月活動：**覆蓋全集團機關共享總部、平台公司和內部生態企業共計57個單位，包括各單位下屬部門及全體成員。活動要求公司上下以二十大精神為指引，緊盯重點項目，大干、快干、抓緊干、拼命干，奮戰第四季度，衝刺全年目標。各單位緊緊圍繞「拒腐防變、履職盡責、學習創新、正心明德」進行主題教育並組織開展活動。用理想信念強基固本，構築拒腐防變的思想堤壩，嚴守道德底線；以正面先進案例為示範，以反面典型案例為鏡鑑，持續對照，循環改進，確保反腐倡廉主題活動紮實開展並取得實效，進一步營造風清氣正的團隊氛圍，築牢保護共同家園的堅實屏障。同時，引領全體員工奮勇爭先、擔當作為，以更加飽滿的熱情、更加昂揚的斗志、更加過硬的作風，在充滿機遇和挑戰的新徵程上，奮力助推公司更高質量發展。

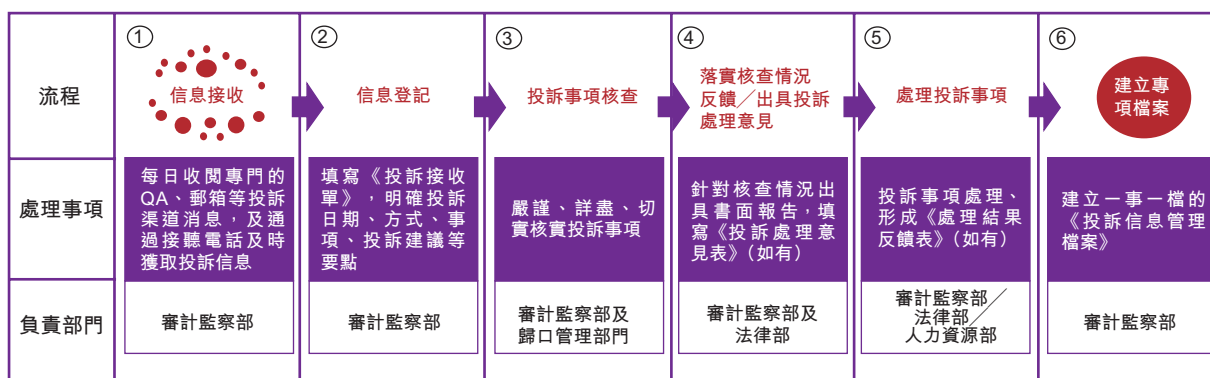
我們編製了《員工職務犯罪普及與預防》等系列培訓課件，通過集團安東學院向安東全體員工發送培訓課程，介紹了職務犯罪的誘發原因、常見的職務犯罪行為及案例、職務犯罪的後果以及如何預防等內容，通過案例宣貫，幫助員工樹立絕不能觸犯紅線的意識，不斷增強自身的廉潔意識與紀律觀念，嚴守公司廉潔自律規定。同時，也發動全員及時反映，勇於同違法違紀行為和不良工作作風做鬥爭，用實際行動一起保護我們共同的家園。2022年，全員培訓覆蓋率達到100%，人均培訓時長在2小時以上，其中7名董事分別參加超過3小時的反腐敗培訓。

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。我們制定完整的舉報人計劃，由公司內部審計監察部門負責管理。

我們針對公司所有業務運營覆蓋的國家及地區，均設立了有當地語言的公開舉報渠道，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。員工、外部客戶、供貨商、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。

我們制定了嚴格的「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：



2022年，我們通過公開的舉報渠道共接到內外部舉報8項。內審團隊收到舉報後，第一時間對舉報信息涉及內容進行初步訪談了解，經審計領導小組研究確定審計方案及工作計劃，並對相關舉報進行了嚴謹、詳盡的核實和審計調查，形成調查報告和處理意見，並適當向舉報人反饋調查結果。所有舉報事項均已按照處理流程進行了完整、妥善的處理及反饋。大部分事項並不屬實。

陽光銷售

公司嚴格執行「陽光銷售」相關規定，要求員工開展透明營銷，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，向客戶支付或收受索取個人佣金、回扣、禮金禮券和貴重物品等不正當行為。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。

2022年，公司在現有陽光營銷、行為規範的基礎上，編製發布《關於開展「陽光營銷」活動規範銷售行為的補充要求》(安東司字[2022]第63號)，對各單位提出立足「高標準」、堅持「嚴管控」、全面「抓預防」的一系列要求，進一步防範商業賄賂風險。

2022年，公司的審計監察部門對集團主要業務單位多次開展關於「陽光營銷」執行情況的管理監察，並抽取了部分營銷及商務人員進行全面的工作檢查，抽查人數佔應查人員總數的80%以上，均未發現有違反公司陽光營銷制度規定的行為。我們也要求業務單位自行組織學習業務所在地國家地區對於商業活動中反商業賄賂的規範和要求，嚴格把握當地政策法規，嚴格落實安東關於「陽光營銷」及反商業賄賂制度，依法規範開展營銷活動。同時，要抓好平時的宣傳、教育和監督、檢查，階段性的組織全面的自查、清查(以季度為周期)，對檢查過程中發現的違規問題要嚴肅處理，及時排查風險點，從內部管理和外部環境兩方面制定具體的風險防範措施或整改計劃，堅決杜絕違法亂紀行為。

內部監察與審計

我們的內部審計監察部門負責監察內部控制和管理舉報人計劃，負責對重要事項進行例行審計，並直接向董事會主席報告。內審部門共負責四類審計，即財務審計、業務審計、合規審計與紀檢監察。財務審計審核業務和項目的支出是否違反了我們的內部控制要求；業務審計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；合規審計審核我們的員工是否遵守法律、法規和內部政策。

2022年，內審團隊深入業務和集團各部門，主動開展並完成48項審計監察工作，包括財務審計、業務審計、合規審計、紀檢監察及反腐倡廉專項審計工作等。同時，完成採購招標監督監察74項，對於發現的異常或風險點，主動提醒或干預。內審部門也會不定期與機關總部、各國家公司、事業部員工主動溝通，深入一線走訪巡查是否有違反公司相關規章制度的事項。

為了打通內外部溝通反饋渠道，持續提升監督合力，2022年，我們在已有的電話、內部郵件、公共郵箱等舉報投訴方式的基礎上，增加了釘釘平台、微信平台的溝通反饋渠道，開通了公司外網三種語言（英語、中文、阿拉伯語）的監察舉報通道；開發應用審計監察數字員工「審朝陽」，以快速響應、人性化溝通贏得了員工的信任；此外，我們建立了全方位的審計監察系統，充分調動審計監督大團隊力量，通過集體合力全面保護安東家園。

我們在每一期的獅子訓練營（公司針對中層管理者的集中培訓課程）也會對所有中層管理者開展相關的案例分享和宣貫，以提升管理人員的責任意識和風險防範意識。在平時的審計監察工作中，我們也會搜集外部關於反舞弊方面的經典案例，推送給各單位的特約審計監督員，由其組織本單位全員學習分享，時刻保持反腐倡廉的高壓態勢，不斷自我循環改進提升。2022年，我們通過組織專項會議、工作平台線上推送、周例會發言的形式，開展了24次共35項案例分享或提示。

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

客戶資產與隱私保護

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，我們認為這些數據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，這些數據報括公司商業秘密、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。

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、防止黑客攻擊計算機。

公平競爭

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



環境



安東的願景

--- 「成為人與環境高效、和諧發展的典範。」

為應對全球氣候變化，我們已製定我們的溫室氣體減排目標：



*單位營收的溫室氣體排放較基準年-2019年



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

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

環境政策與管理體系

本公司認真落實《中華人民共和國環境保護法》《中華人民共和國節約能源法》《中華人民共和國固體廢棄物污染環境防治法》等相關法律法規的要求，參考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)、ISO14001環境管理體系標準等，內部制定並執行《溫室氣體排放管理辦法》等環境政策，該政策對本公司的環境目標、管理體系、環保意識建設和行業挑戰進行說明，內容涉及氣候變化、生物多樣性、水資源利用、廢棄物管理、環境質量監測等多個方面。

我們持續完善環境管理體系建設，以確保本公司的環境政策和目標有效落實。在我們的環境管理體系中，各職能部門、產品部門、銷售區域，子公司和合資企業均對本公司環境管理負對應責任。本公司內控小組負責審核環境管理體系中各單位的政策執行情況，並直接向董事會主席匯報。本公司將環境納入員工考核體系，對表現優異者予以獎勵，對違反環境政策、造成惡劣後果的員工進行處罰。

我們依據《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。我們將綠色環保理念融入施工方案，嚴格控制施工過程中的污染物排放，確保污染物得到合法合規處置。報告期內，本公司未發生違反環境相關法律法規的情況。

降低環境影響

我們將油藏地質研究的精準工程技術應用於鑽井、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，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，減少油氣生產所需油井數量以及鑽井和壓裂次數，最大限度提升開發效率，幫助客戶減少作業帶來的環境影響。

2022年，我們推行的「精準工程技術」戰略繼西南頁岩氣地區後，在華北致密砂岩氣區塊獲得優異的施工效果。我們通過優化泥漿鑽井液體系、精細地質導向、壓裂實時迭代、廣域電磁法、繩結暫堵、納米防水鎖等先進的鑽、完井壓裂技術完成DX-PXX平台三口井的地質工程一體化風險總包服務，測試產量19.8萬方／天，創該地區最高紀錄，較同區塊鄰井高7.6倍。

為保障地下儲氣庫群安全、高效、科學運行，需要對注採生產剖面、井筒完性、壓力場、流體場、流體組分等開展持續動態、全方位、立體化監測。安東永置式光纖監測通過不間斷的數據採集、分析，完整的記錄儲氣庫井注氣、產氣及井筒完整性的情況，大數據的應用保證儲層數據的連續性、完整性，顯着提高了注入採出比，同時減少了測井車的往返需要消耗的柴油以及減少電力消耗。

環境



DX-PXX平台壓裂施工現場



DX-PXX井壓後點火放噴

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，同時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。我們制定「環境保護管理程序」，所有業務均嚴格遵循此項程序規定，要求嚴格識別生態環境，保護生物多樣性，禁止在環境敏感地區作業，這些地區包括沙塵暴源、荒漠中的綠洲、嚴重缺水地區、珍稀動植物棲息地或特殊生態系統、天然林、熱帶雨林、紅樹林、珊瑚礁、魚蝦產卵場、重要濕地和天然漁場等生態敏感與脆弱區。

我們採用實時動態監測技術，並聘請專業公司對作業場地進行實時動態環境監測。在伊拉克，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。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。

提高資源效率

我們遵循運營地國家和地區相關法律法規，如《中華人民共和國節約能源法》《北京市節約用水辦法》等，致力於應用先進的技術，提高運營中的資源使用效率。

節能降耗

我們通過提升運營效率降低資源消耗。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)，大幅削減了不必要的資源消耗。

在節約用電方面，我們採取了多項措施。我們向員工宣傳節能理念，我們的管理團隊每天都會對各作業點進行檢查，及時提醒可能浪費電力的現象。同時，我們實施電力效率計劃，將柴油機設備更換為電力設備，以節約能源、減少排放。

2022年，公司能源消耗控制在既定目標141,300兆瓦時內，單位營收能源消耗量控制在36兆瓦時／百萬元。在此基礎上，根據業務發展我們制定2023年能源使用目標為不超過175,000兆瓦時，單位營收能源消耗量不超過35兆瓦時／百萬元，單位營收的溫室氣體排放量不超過13.0噸／百萬元。

環境

我們的環境目標與進展：

具體目標	2022年目標	2022年成果	2023年目標
單位營收的溫室氣體排放量(噸／百萬元)	每年下降3%	下降0.3%	每年下降3%
單位營收能源消耗(兆瓦時／百萬元)	每年下降4%	下降4.6%	每年下降4%

2022年，柴油消耗中道路行駛消耗佔比為8.2%，其餘91.8%均為作業用油。公司單位營收能源消耗量為35.6兆瓦時／百萬元，與2021年相比，單位營收的能源消耗量下降4.6%。

年份	2020年	2021年	2022年
柴油消耗(兆瓦時)	108,662.4	66,971.2	72,251.8
單位營收柴油消耗(兆瓦時／百萬元)	35.2	22.9	20.6
汽油消耗(兆瓦時)	4,682.9	5,169.0	5,018.4
單位營收汽油消耗(兆瓦時／百萬元)	1.5	1.8	1.4
電力消耗(兆瓦時)	19,053.4	24,747.8	33,805.4
單位營收電力消耗(兆瓦時／百萬元)	6.2	8.5	9.6
天然氣消耗(兆瓦時)	0	12,210.2	12,855.3
單位營收天然氣消耗(兆瓦時／百萬元)	0	4.2	3.7
能源消耗總量(兆瓦時)	132,279.0	109,098.2	124,973.2
單位營收能源消耗量(兆瓦時／百萬元)	42.8	37.3	35.6

節約水資源

公司致力於從節水技術應用、廢水循環工藝、項目運營管理等多個方面持續減少水資源使用，提高水資源使用效率。公司取水水源主要為地表水、地下水、市政供水等，作業用水主要為鑽井、修井和壓裂泵送項目的淡水消耗，尚未遇到水資源不足的情況。

環境

公司節水目標與進展：

具體目標	2022目標	2022年成果	2023年目標
單位營收取水量(千立方米／百萬元)	0.12	0.14	0.14

公司水資源的中長期目標為減少新鮮水的使用，增加水的重複利用率。為實現節水目標，公司不斷規範對於水資源消耗的統計、分析、改善等過程管理，在我們耗水量最大的壓裂泵送業務中，引進新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，其返排液重複利用量由2021年的19千立方增長至2022年的83.6千立方，佔取水量的8.5%。壓裂返排液處置利用技術對減少新鮮水用量起到積極作用。

我們在不同業務中，對用水量也制定了嚴格的預算，在井場和基地都安裝了節水設備，在辦公室、基地、廠區和井場樹立「節約用水」的標牌。我們鼓勵運營團隊通過安裝節水設備、循環用水或改善施工設計，開發創造性的想法來減少用水量，我們要求員工在工作 and 家庭中節約用水，並鼓勵家人和朋友們節約用水。

2022年，公司取水483.91千立方米，年度單位營收取水量0.14千立方米／百萬元，超過原定目標，原因為公司2022年中國區壓裂業務由2021年的壓裂分包商轉為總包商，負責整個項目的柴油、取水及壓裂材料供應。

年份	2020	2021	2022
取水量(千立方米)	294.5	364.2	483.9
單位營收取水量(千立方米／百萬元)	0.10	0.12	0.14

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。

應對氣候變化

我們踐行「成為人與環境高效、和諧發展的典範」的企業願景，全面響應「2030年碳達峰、2060年碳中和」號召，通過識別氣候變化帶來的風險和機遇，及時採取應對措施以適應或減緩氣候變化對業務的影響。

氣候變化管治

本公司高度重視氣候變化相關風險和機遇，我們將氣候變化風險納入全面風險管理體系，結合自身業務板塊，對氣候風險與機遇進行了識別、評估，並制定了相關應對政策，以減緩或避免氣候變化對企業帶來的影響。

- 公司董事會和首席執行官協同參與氣候相關風險和機遇識別的決策，制定相關管理指標與機制，監督並指導工作的落實。
- 首席執行官基於對氣候相關風險與機遇的識別，建立戰略框架，並就具體管理工作及目標落實進程開展日常監督與匯報。
- ESG辦公室負責氣候相關工作的日常管理，並與各部門及業務單元的相關負責人進行工作接洽與協調，推進落實氣候相關風險和機遇的識別與信息披露工作。

氣候變化戰略

我們密切關注全球和中國低碳經濟轉型相關政策、法律、技術和市場變化，持續多年開展專題研究，並將氣候變化納入公司戰略規劃和管理實踐。公司管理層面持續強化碳排放管理和碳風險管理，健全碳排放管控體系，發展低碳產業，提高清潔能源供應，積極參與全球油氣行業應對氣候變化合作。

氣候變化風險管理與識別

安東識別、評估與管理氣候相關風險的流程：

參考氣候相關財務信息披露來源，結合風險發生的可能性與影響範圍，初步識別出對於業務有實質影響、與氣候相關的實體與轉型風險



通過文獻調研低碳轉型相關政策法規，並結合政府監管機構、投資者、證券交易所對於氣候應對的關鍵期待，同時兼顧業務實際場景中已經發生或可以預見的氣候風險，進一步篩選重點氣候風險。



將氣候相關的風險管理納入ESG整體管理框架和重點議題框架，由ESG辦公室統籌推進氣候相關風險管理在各部門和業務單元的落實。

公司識別的主要氣候相關風險及應對措施：

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

環境

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

氣候變化帶來的機遇：

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

氣候變化行動

作為一家技術領先的油田技術服務公司，我們致力於通過技術應用，幫助客戶減少在資源開發過程中的溫室氣體排放，同時，通過技術轉型與嚴格的作業管理，減少我們自身的溫室氣體排放。

開展綠色業務

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

我們為客戶提供開發清潔能源的技術解決方案，積極推進技術迭代，助力行業綠色轉型。我們在中國約有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。

我們積極向客戶推廣精準工程技術以及其他業內領先的技術服務，幫助客戶提效減排。通過我們的技術解決方案，2022年全年幫助客戶減少溫室氣體排放54,421.42噸二氧化碳當量。

2022年，我們幫助客戶減排的部分案例：

- 在中國地區43口井推廣應用優快鑽井技術，幫助客戶縮短鑽井周期共計174.1天，減少溫室氣體排放4,388.0噸二氧化碳當量；
- 在中國西南、新疆等市場通過技術提高對油基泥漿的回收及循環使用，減少新配泥漿所需的柴油等原材料使用，同時減少運輸所需排放共計約7,577.8噸二氧化碳當量；
- 在伊拉克哈法亞油田、西非乍得市場等，通過優化定向井軌跡設計、提高施工效率、縮短施工周期等，幫助客戶減排；
- 我們通過為客戶提供精確的鑽具檢測及高質量的修復保養服務，延長客戶的鑽具使用周期，減少生產新鑽具產生的碳排放等。

環境

除此之外，公司組建新能源子公司，強化CCUS技術研究應用，專項開展碳封存業務市場開發。

推廣清潔能源使用	加大網電鑽井、網電壓裂、網電修井、燃氣動力、太陽能等清潔能源項目實施，替換高耗能高排放設備設施。
低能耗技術應用	持續推廣油改氣、油改電、余熱余壓回收等節能技術；採購使用雙燃料發動機、節能變頻電機、電動壓裂撬、動態無功率補償等新型節能裝置。
技術持續創新迭代，提升資源開發效率	推廣實時迭代壓裂技術、廣域電磁法、地質工程一體化總包等技術應用
提升員工工作生活中環保意識	採取發放、張貼倡議書和節能提示卡等方式，導員工綠色辦公、厲行節約；宣傳培訓低碳理念，呼籲員工參加綠色低碳活動；倡議員工綠色出行，通勤差旅使用騎車、地鐵及高鐵等方式。
CCUS技術應用	二氧化碳吞吐驅油、二氧化碳壓裂技術

公司下屬**13**隻鑽井隊，共**7**隻鑽井隊實現網電設備改造及應用。圖為在四川頁岩氣勘探開發有限責任公司陽XXHXX平台採用網電鑽井。





新疆業務部連續油管四隊在AHHW2xx井鑽磨橋塞作業，現場安裝太陽能戶外照明燈



塔里木業務部50型鑽機改造為雙燃料發動機

環境

減少自身排放

為實現中長期減排目標，我們持續深化推進「能效提升」計劃，在集團所有業務所在地推行。「能效提升」計劃包括對清潔能源的大力推廣、低能耗技術的應用、對現有行業技術的持續創新迭代，提升資源開發效率、提升員工工作生活中環保意識等。2022年公司實施「能效提升計劃」措施27項，累計節約標煤24,782.40噸，即減少溫室氣體排放49,225.39噸二氧化碳當量。

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，倡導員工綠色出行。我們持續實施全球業務範圍內的「同室辦公計劃」，通過在線平台實現全球業務範圍內的實時溝通交流，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，同時推動了更加節能減排的新工作方式。

氣候變化目標與指標

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



環境

本公司近三年溫室氣體排放數據：

指標	2020	2021	2022
範圍1溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)	30,235.9	21,688.0	23,405.0
範圍1溫室氣體排放密度(噸二氧化碳當量/百萬元)	9.8	7.4	6.7
範圍2溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)	12,299.3	17,612.3	23,692.1
範圍2溫室氣體排放密度(噸二氧化碳當量/百萬元)	4.0	6.0	6.7
範圍1與範圍2合計溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)	42,535.3	39,300.3	47,097.1
單位營收的溫室氣體排放量(噸二氧化碳當量/百萬元)	13.8	13.5	13.4

* 範圍1排放上升因為公司在中國區壓裂業務由原先甲供柴油變為自購，範圍2排放上升是因為公司持續實施「能效提升」計劃，其中包括7隻鑽機平台改為電驅。

按照排放類別劃分的2022年溫室氣體排放量

指標	二氧化碳 (CO ₂)	甲烷 (CH ₄)	氧化氮 (NO ₂)	合計
溫室氣體範圍一排放量(噸二氧化碳當量)	23,331.86	27.57	45.55	23,404.98
溫室氣體範圍二排放量(噸二氧化碳當量)	23,692.12	/	/	23,692.12
合計(噸二氧化碳當量)	47,023.98	27.57	45.55	47,097.10

甲烷佔範圍1排放當量0.118%

* 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)發布的《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布的《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/產生量除以百萬元營業收入核算得出。

污染物管理

我們的HSE（健康、安全和環境）願景之一是零污染。廢棄物是一種主要的污染源，因此也是實現我們HSE目標的一個關注點。我們制定了2023年單位營收危險廢棄物產生量下降1%的目標，推動主要污染物排放持續減少，滿足國家約束性指標考核要求。

我們高度重視污染物排放監管，嚴格遵守《中華人民共和國水污染防治法》《中華人民共和國大氣污染防治法》《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》《排污許可管理條例》等相關法律法規，執行國家《污水綜合排放標準》《大氣污染物排放標準》《陸上石油天然氣開採工業大氣污染物排放標準》等國家和行業污染物排放標準，制定《環境保護管理辦法》《節能節水管理辦法》《污染防治管理辦法》等內部相關制度，明確清潔生產工作要求、職責、流程與內容，強化過程管理，以HSE管理體系審核、HSE督查、環保專項督察等方式，定期檢查基層環保政策以及制度的實施情況。

空氣污染

我們主要為世界各地油田企業提供鑽井、增產等服務，主要設備設施為燃油動力，主要空氣污染物為CH₄、氮氧化物(NO_x)和硫氧化物(SO_x)。

指標	2021	2022
CH ₄ 直接排放量(噸)	0.91	0.98
氮氧化物(NO _x)直接排放量(噸)	0.16	0.17
硫氧化物(SO _x)直接排放量(噸)	0.128	0.142

硫化物排放總量：0.142噸（2022年集團公司消耗汽柴油6,517,281.42kg，硫化物排放0.065噸；2022年集團公司消耗1類天然氣（1類天然氣≤60mg/m³）1,285,528m³，硫化物排放0.077噸。）註：國五國六汽柴油標準含硫量控制在10mg/kg(0.001%)內。

顆粒物主要為交通及施工現場產生的揚塵，集團公司採取施工井場硬化、增加灑水次數、網電動力替換、新購國6標準車輛等措施，有效減少揚塵和廢氣排放。公司積極推進作業動力更新換代，作業動力逐步更新為電驅，2022年新採購國6排放標準車輛15輛，租賃國6排放標準車輛30輛，油改氣5輛，以減少空氣污染物的排放。



新疆業務部將5輛值班車改為天然氣動力

環境

污水處理

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

在作業施工中，公司積極推廣回收再利用技術，如井下作業污水循環洗井、壓裂返排液循環再利用、站區鍋爐熱水供生活用水等工藝，不斷減少污水排放。2022年，公司合規處置污水13.86萬立方米，回收循環利用8.36萬立方米。



中北伊業務部綠洲油田運行項目部
CPF站區修理清水撬，管線污水回收
不落地



新疆業務部吐哈小修108隊在神xx
井通刺原井油管，地面鋪防滲布及圍
堰，確保污水不落地

固體廢棄物處置

本公司嚴格依照《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》《危險廢物貯存污染控制標準》等法律法規，制定《固體廢棄物處理與處置制度》等制度，堅持源頭減量化、過程資源化、末端無害化原則。

本公司對生活垃圾、一般工業固廢及危險廢棄物嚴格實行廢棄物分類管理，加大含油廢物等固體廢物綜合利用和處置設施建設，規範引入第三方機構開展固體廢物處置利用，確保固體廢物處置利用全過程依法合規。我們實施清潔生產技術，通過分層鑽井減少油基泥漿使用、推廣鑽井泥漿隨鑽處置技術和井下除油技術、實施地面箱式修井作業等清潔生產措施，大幅度削減固體廢物，特別是危險廢物的產生量。我們積極推進一般固廢的資源化利用，聘請有資質的企業對各類固體廢棄物進行回收。

我們制定了固體廢物合法合規處置率達到100%的相關目標。

2022年，公司合規處置生活垃圾2,668.9噸、一般固體廢棄物372.2噸，無害廢棄物合計3,041.1噸，採用回收、循環再利用、轉售等方式，分類處置，致力於用可持續的方式提升無害廢棄物管理績效，生活垃圾及一般固體廢物合規處置率100%。



西非公司業務部泥漿作業隊回收材料袋，實現資源回收再利用

危險廢棄物處置

公司嚴格執行《危險廢物鑑別技術規範》、《危險廢物貯存污染控制標準》等國家標準，對危險廢物處理和化學品管理進行全程監控和科學管理。

針對化學品管理，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。

針對危險廢棄物處置，公司設立了符合相關要求的危險廢物臨時貯存點，並對外部委託方處置危險廢物進行回收處置，依法合規處置危險廢棄物。建立危險廢棄物清單，加強轉運、儲存、分類等環節的標準化管理，實現了一般工業固體廢物、危險廢物的全過程精細管理和監控。

公司運營過程中產生的危險廢棄物主要包括廢機油、含油垃圾、化工料桶、泥漿和鑽屑。2022年共產生無害廢棄物3,041.1噸，單位營收無害廢棄物產生量0.9噸／百萬元；產生35,711.0噸危險廢棄物，單位營收危險廢棄物產生量為10.2噸／百萬元，其中回收再利用8,215.0噸(油基泥漿)，回收再利用率23.0%，其餘採用環保處理公司拉運方式，實現危險廢棄物合規處置率100%。危險廢棄物中廢機油34.7噸、含油垃圾18.5噸、化工料桶42.4噸、泥漿8,803.0噸和鑽屑26,812.4噸。

時間	一般工業固廢		危險廢棄物	
	總量 (噸)	回收利用量 (噸)	總量 (噸)	回收利用量 (噸)
2021年	150.5	16.2	34,743.6	7,342.0
2022年	372.2	66.0	35,711.0	8,215.0

此外，公司不斷加強對廢棄物洩露的管理：針對施工作業用柴油環保風險，公司與當地加油站簽署加油合同，避免成品油運輸的道路交通洩露風險。針對鑽井產生的岩屑，公司遵守當地環保部門監督檢查，與合規運營資質的環保公司簽署運輸協議，並通過GPS、視頻拍照等手段對車輛進行監控，確保廢棄物100%合規處置。

社會

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





質量、健康、安全、環境(QHSE)管理

安東秉持「先有QHSE，後有安東」價值觀，參照國際油氣生產者協會(IOGP)，建立健全QHSE管理體系，形成「領導示範、全員參與、人人干預、追求卓越」QHSE文化，致力於實現「零傷亡、零污染、零投訴、零損失」QHSE願景。

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

安東QHSE承諾

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

質量

「零投訴」、「零損失」是安東在質量方面的QHSE願景。我們嚴格遵守《質量體系管理要求》、《中華人民共和國產品質量法》《中華人民共和國標準化法》《中華人民共和國標準化法實施條例》以及運營所在地其他工程質量相關的法律法規、技術標準和政策要求。

安東的質量管理與安東「以客戶為中心」的企業文化是一體的，安東提倡「作業第一」，在整個作業流程中進行全過程的質量管理，對其中的關鍵節點重點控制。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。

安東的產品與質量標準通過了如下認證：

序號	認證
1	API Q1、API Q2、API 14A、API 14L、API 11B、API Spec 11D1、API 5CT、API 7-1
2	ISO 9001:2015、ISO 14001:2015、ISO 45001:2018

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

2022年，集團共開展客戶滿意度評測5,205次，全年客戶滿意度99.2%，獲得客戶表揚信86封，另有9起客戶投訴事件，基本為現場施工進度、資源組織方面。針對客戶投訴事件，集團公司將現場項目部無法推動的事項提升管控層級，組建專項整改小組，針對性採取整改措施，完成事件整改後，向客戶匯報公司的整改措施及效果，獲得客戶理解和支持。

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。

職業健康管理

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。

2022年，我們完成了18個涉及職業病危害因素進行危害項目申報工作，對601個職業危害場所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，並在醒目位置設置公告欄、警示標識，公布所在場所可能接觸的職業病危害因素的種類、危害特性、個人防護要求提示以及檢測結果和發生職業病危害事故時應急救援措施等內容。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。全年2,555名受害者職業健康查體率達100%，對體檢異常人員進行跟蹤管理，科學精準地完成了重點人群健康檢測。同時，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ISO 45001:2018和SY/T6276-2014認證：



我們加強工作場所的健康管理，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。



職業健康培訓

我們重視職業健康與安全培訓工作，有力保障員工培訓覆蓋面和實效性，提升全員QHSE意識和崗位勝任能力，滿足QHSE管理體系有效運行的需要。持續創新培訓方式，通過「在線+線下」方式，借助安東學院網絡培訓中心，根據員工培訓需求進行精準推送，確保培訓效果和培訓全覆蓋。2022年，共開展以安全法律法規、風險屏障思維等24個培訓主體的在線和線下培訓，培訓覆蓋全體員工。

培訓案例：開展雙重預防機制培訓，提高安全生產工作水平

為進一步提升公司全體員工的安全風險辨識和隱患排查治理能力，築牢安全防線，守住安全底線，公司於2022年5月18日起組織開展雙重預防機制培訓，對風險分級管控、隱患排查治理兩大工作機制進行系統宣貫與講解。各單位從《國務院安委會辦公室關於實施遏制重特大事故工作指南構建雙重預防機制的意見》等文件要求，圍繞「習近平總書記關於安全的重要論述」、「雙重預防機制工作原理、原則和運行機制及相應職責」等方面層層展開培訓。通過講解答疑和視頻案例分享相結合的方式，使全員深入理解了危險源、風險及隱患的定義、區別及關係，有效提升了全員主動參與安全管理的積極性，對下一階段公司雙預控體系優化建設工作做好鋪墊，為實現安全自主管理下了堅實基礎。本輪培訓達5,100人次。

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。2022年，安東組織進行了11次集團層面的全面安全大檢查及專項活動，並要求各業務區域定期組織檢查，識別和整改安全隱患。

安東資質證明情況：

- 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。



安東12條救命規則：



安全的工作場所

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

應急救助小組

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



西非乍得項目開展急救演習

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。

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。



南伊業務部西古爾納2團隊開展急救演習

預防培訓與演練

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。2022年，公司各單位組織2,640次培訓，12,865次演練，完成103,786人次培訓及演練，人均培訓課時32.4小時，總培訓時長54,290小時。



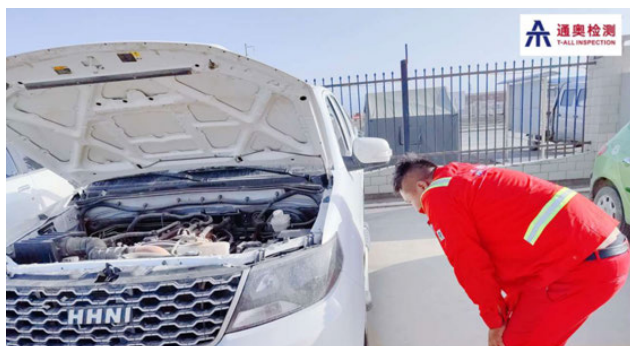
安東西南鑽井隊4月16日組織防硫化氫演練

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質量認證的供貨商處採購，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。



管道檢測輪台班組出車前車輛安全狀態檢查



公司山西壓裂三隊進行交通安全知識培訓

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。2022年，沒有員工因為恐怖襲擊事件受傷或者死亡。



公司在伊拉克米桑油田僱傭安保團隊

安全績效數據

指標	單位	2020	2021	2022
死亡人數(員工)	人	1	0	1
總可記錄事故	起	16	15	19
工傷損失工作小時事件(損失工作小時或致死)	件	5	7	11
總工作時間	小時	12,899,393	13,970,602	16,642,860
總共損失工作日天數	天	229	192	188
死亡事故率	起/億工作小時	7.75	0	6.00
道路交通事故率	起/百萬公里	0.20	0.54	0.15
總可記錄事故發生率	起/百萬工作小時	1.24	1.07	1.14
損失工時事故率	次/百萬工作小時	0.85	0.51	0.66
損失工作小時的事故嚴重度	天/件	20.80	27.43	17.09

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。



安東西南鑽井自205H1平台遠景

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。

員工權益保障

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

我們尊重《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)所涵蓋的主要的國際人權原則，包括《國際人權法案》(International Bill of Human Rights)、國際勞工組織關於《工作中基本原則與權利》的1998年宣言(International Labor Organization's 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)，以及《聯合國工商業與人權指導原則》(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)。我們遵守所有地方性、國家和國際性關於人權以及影響行使人權的相關法律及法規，努力在遵循本政策進行企業運營的同時尊重東道國的法律和法規，以確保本政策與國家法律均得以執行。我們制定《人力資源社會責任政策》，並通過員工培訓等方式，指導員工了解該政策。我們為員工提供多元化及平等機會，提供安全和健康的工作場所，禁止僱傭童工、強迫勞工和人口販運，尊重員工參加或者組建工會的權利，為員工提供指導與保密舉報渠道，以保障員工的合法權益。

我們嚴格按照國際人權原則以及業務所在地的法律法規進行招聘和用工管理、禁止聘用任何形式的童工，我們在招聘過程當中，將會嚴格審查應聘人員身份信息，當發現應聘者尚未成年時，我們將會嚴格拒絕聘用。我們禁止使用任何形式的強迫勞工，包括監獄勞工、抵債勞工、任何形式的奴役勞工，以及禁止任何形式的人口販運。



社會

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

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

招聘

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

我們不斷創新招聘形式，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。我們持續優化官方網站信息，提供完整的中英文就業機會介紹以及簡潔、多元化的簡歷投遞渠道，為全球石油行業就業需求者提供便捷的崗位信息展示。在招聘僱主品牌方面，我們利用多渠道宣傳，讓更多的人們了解我們，願意到安東來工作，成為安東人。



社會

我們積極推動校企合作，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。我們與中國石油大學(北京)、中國石油大學(華東)、西南石油大學、東北石油大學、長江大學、西安石油大學、重慶科技學院、成都理工大學等14所院校簽訂教育部供需對接就業育人項目，幫助高校人才培養與就業有機聯動、人才供需有效對接，促進高校畢業生更加充分更高質量就業。我們入選北京高校畢業生職場體驗基地，幫助創新高校就業創業指導模式，推進校地合作、校產聯合、校企對接，打造就業育人共同體。我們與東北石油大學秦皇島校區開啟校企合作培養，為學生提供就業實習環境。同時為石油院校學生提供隨時的就業指導與諮詢，支持中國石油大學(北京)第六屆就業工作論壇、開展職業發展講座及校園招模擬招聘大賽等活動，幫助在校學生了解社會、輔導簡歷與面試技巧等。

2022年，安東通過校園招聘及社會招聘共計招聘了員工1,646名，其中包括高校應屆畢業生343人。由集團招聘部門策劃實施的校園招聘在線直播宣講累計在線8,000余人次，取得了良好的效果。



董事會主席羅林線上招聘會演講

案例：「熱愛大自然的旅行者」全球校園招聘

2022年我們在中國北京、成都、重慶、武漢、荊州、西安、青島、大慶、烏魯木齊、克拉瑪依等地分別舉辦了以「熱愛自然的旅行者」為主題的2022年校園招聘，約2400名工科專業學生參加了此系列活動；與伊拉克巴格達大學、巴士拉大學開展定向招聘，幫助伊拉克當地大學生在疫情期間解決就業難題。我們通過內容豐富的校園宣講會，安東的管理層與同學們進行現場對話交流。同學們對安東的企業文化非常認同，對油氣行業有了更多的了解。



多元化與包容

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

1) 民族和文化多元化

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

我們根據業務的拓展招聘和培養人才。在我們的業務所在國家和區域推進建立多元化的僱員隊伍。我們主動招聘當地人才，從當地頂尖大學招聘畢業生。截止2022年12月31日，我們共有來自32個國家的5,829名員工，其中2,666名員工在中國工作，2,710名員工在伊拉克工作，453名員工在全球範圍內的其他市場國家工作。

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420人曾憑藉工作表現，獲得安東優秀表彰，佔總體獲得優秀表彰人數比例為35%。

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2022年12月31日，共有12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。

2) 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。

3) 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2022年12月31日，安東有男性僱員5,276名，女性僱員553名，女性僱員佔公司員工總數的9.49%。在中層管理人員中，女性佔14.22%。職能崗位中，女性佔比為26.55%。

4) 員工績效

安東僱員結構組成

指標		2022年	2021年	2020年
員工數量		5,829	4,270	4,005
按性別劃分	男性僱員	5,276	3,884	3,660
	女性僱員	553	386	345
按僱傭類型劃分	全職	5,829	4,270	4,005
	兼職	0	0	0
按年齡劃分	20-40歲	4,067	3,420	3,215
	40-60歲	1,716	830	775
	60-85歲	46	20	15
按區域劃分	中國	2,666	2,058	1,966
	伊拉克	2,710	1,838	1,687
	其他海外市場國家	453	374	352

安東僱員流失比率

指標		2022年	2021年	2020年
按性別劃分	男性僱員	9.44%	12.37%	20.67%
	女性僱員	0.58%	0.68%	1.80%
按年齡劃分	20-40歲	7.24%	9.62%	17.22%
	40-60歲	2.74%	3.40%	5.04%
	60-85歲	0.03%	0.03%	0.22%
按區域劃分	中國	8.53%	11.74%	16.33%
	伊拉克	0.32%	0.99%	4.62%
	其他海外市場國家	0.57%	0.32%	1.52%

薪酬與激勵

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

安東為員工提供由固定薪酬和浮動薪酬構成的薪酬組合，其固定和浮動部分分別代表我們為員工的能力和崗位付薪、為工作環境付薪、為績效付薪及為我們與高潛力人才分享公司的長期成長。員工固定的基本薪酬是我們對其能力和崗位付薪，在此固定薪酬基礎上，我們根據不同的工作環境，為員工提供工資補貼，這是我們為工作環境付薪。

我們實施「合夥人計劃」，根據員工所創造的價值，推行阿米巴經營激勵，通過阿米巴單元劃分及考核激勵制度完善，提升全員在經營過程中的參與度，在公司賺錢的同時實現員工收入的同步增漲，從而也進一步提升了員工與公司的黏合度，這是我們為成果付薪。股票形式的薪酬也是我們薪酬包中的一個重要部分，我們通過向員工授予期權或限制性股票，與員工分享公司的長期發展。

安東制定了量化的人力資源發展目標：

- 人才提拔比例 – 75%內部培養人才VS. 25%成熟招聘人才
- 每年評估優秀人才數量佔僱員總數比例 – 12%
- 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%



員工培訓與發展

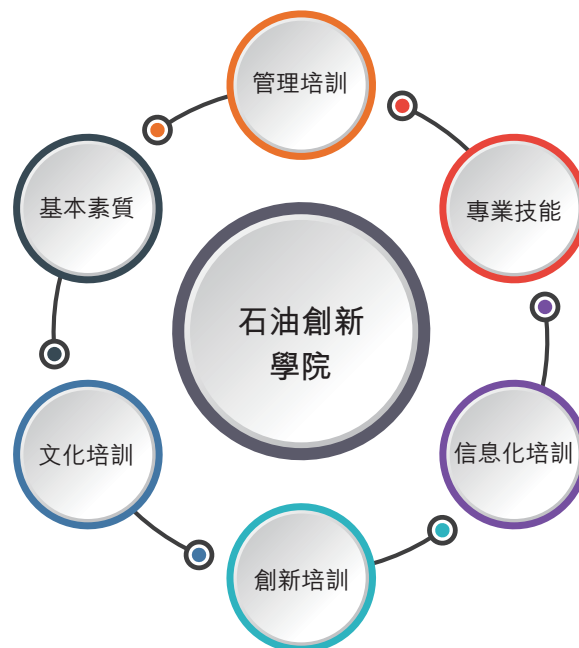
員工培訓

安東擁有開放的用人平台，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样化的輪崗機會，同時構建了靈活的人力資源組織結構，幫助員工找到最适合自己的崗位匹配。我們以「全球化」、「專業化」、「信息化」、「創業化」、「經營化」、「健康化」為人才培養的「六化」要求，推進人才發展。

安東是一所「大學」，安東的石油創新學院（原「安東學院」）是這所大學的管理執行機構。「石油創新學院」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，結合多样化的培訓方式，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。

通過石油創新學院，安東建立了一套完善的員工培訓體系。我們為員工提供多样化的系統培訓，包括管理培訓、文化培訓、創新培訓、信息化培訓、基本素質培訓、專業技能培訓等，以推進員工的持續成長。



螞蟻訓練營

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



阿米巴巴長培訓

企業導入阿米巴經營模式，培養優秀阿米巴巴長，為企業持續發展和壯大提供強大人才儲備，為期3天的線上培訓，主要培訓對象是公司內部的各阿米巴小團隊負責人，培訓內容包括小團隊管理、數據驅動、集團2023年經營考核、阿米巴經營管理、安東精細化經營等，強化阿米巴巴長精細經營能力和小團隊管理能力，提升平台化經營模式下的業務開展效率和技能。

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；2022年圍繞創新方法、OKR規則及工具、OKR持續績效溝通、平台化經營培訓為主題，提升集團高層管理者領導能力，促進團隊協作能力。



送課到一線活動

為了更好地激發團隊活力，滿足一線員工的學習需求，石油創新學院組織2022年「送課去一線」活動，分別在庫爾勒基地、輪台基地、鄯善基地、烏審旗基地、遂寧基地以及海外等地區組織了42次培訓，共有1,725名同事通過現場及線上方式參與，極大的提升了一線員工參與培訓的積極性。



在線學習系統

石油創新學院還構建了「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。2022年，課程開發1,166門在線課程，累計學習716,259人次。



安東組織的培訓情況：

項目	單位	2022年	2021年	2020年
提供培訓次數	次	1,495	1,417	1,372
包括：取證培訓	次	378	335	312
通用技能培訓	次	420	394	389
專業技能培訓	次	697	688	671
培訓總時長	小時	2,983	2,922	2,845
參訓人員比例	百分比	100%	100%	100%

安東員工參與培訓的平均時長(小時)

指標		2022年	2021年	2020年
按層級劃分	高級管理人員	154	135	124
	中級管理人員	140	129	125
	一線員工	162	145	131
按性別劃分	男性僱員	153	139	130
	女性僱員	136	128	122

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

人才晉升

安東為員工制定的人才持續培養計劃，在幫助員工實現個人發展的同時，也有效提高了公司的人才保有率。我們搭建了靈活的組織架構，所有崗位均完全開放內部申請，助力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，保障員工的全面發展。

接班人計劃

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

人才考核

我們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。

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。安東的中高層管理人員中，85%的人員是由內部培養提拔的。

創新管理

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。與中國石油大學、西南石油大學、成都理工大學、中國地質科學院等多所知名高校、研究機構戰略合作，通過產學研聯合創新，推動多項技術產品的研發落地及推廣應用，2022年，安東的研發費用投入人民幣80.3百萬元，佔收入比值為2.3%。

知識管理

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

為確保公司知識管理工作常態化，知識成果持續產出，公司建立了知識管理激勵體系，激發全員知識管理參與熱情。我們鼓勵員工創新意識、加強創新工作的成果轉化。2022年，公司評選最佳知識管理團隊22個，優秀知識管理個人47人，並對優秀團隊和個人進行激勵。全年獲得專利局正式受理新申報專利40項，正式授權專利35項，國內軟件著作權授權31項，發表技術論文14篇。

圍繞集團核心業務流程，2022年全年積累並歸檔涉及產建、營銷、作業等項目方案、總結和案例共計14,121項；管理支持報表及總結文件77,289項；新建各類技術、作業及管理類電子化在線培訓課件207項。

知識產權保護

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

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2022年12月31日，安東累計獲得了600餘項專利權。



行業貢獻

作為國內油田服務行業的龍頭企業，安東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，合作共贏助力當地社區建設發展。

供應鏈管理

安東形成了快速響應的全球物流供應體系，在全球範圍內搭建了近30個倉儲物流基地，管理着數量龐大的供貨商庫。截至2022年底，我們共有供貨商1,950家，其中中國供貨商1,578家、海外供貨商372家。

制度準則

我們針對供貨商和商業夥伴設有一項認證計劃，要求其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。我們與各供貨商／承包商本着平等、自願、協商一致的原則訂立合同，並要求每份合同都包含廉潔協議條款和QHSE條款。我們要求供貨商／承包商建立自身的QHSE管理體系以約束他們的供貨商／承包商，要求供貨商／承包商制定年度QHSE管理改進計劃，並且留存紙面記錄以供我們隨時查證。

我們制定併發布了《安東石油供貨商／承包商行為準則》，要求供貨商／承包商對以下事項作出承諾，如違背承諾，我們將會進行相應的處罰，在必要時解除與供貨商的合作關係。

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

管理監督

我們根據《供貨商管理辦法》，每半年對供貨商／承包商進行一次定期考核，從質量安全管理、合同履約、價格水平、售後服務等5個大類，11個考核指針，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貨商／承包商績效考核評估，並根據績效考核結果調整與供貨商的合作關係。供貨商績效分為A、B、C、D四個等級，分別代表了優秀、良好、達標、未達標。我們2022年度共收到對649家實際發生業務關係的供貨商／承包商績效考評結果反饋信息，我們對於考核評選結果為優秀的33家供貨商／承包商作為集團層面的升級管理，並享有與我們優先合作權，增加合同份額及加大合作力度。同時對供貨商／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貨商／承包商酌情進行整改通報，整改後仍然不達目標供貨商／承包商進行了清退。

公司對供貨商和承包商QHSE執行情況進行監督，認可供貨商在執行QHSE方面的好表現，並在全公司範圍內推廣和宣傳其QHSE經驗，對有QHSE表現未達預期的，根據情況提前終止其合同，並要求供貨商／承包商認真反思和改進。2022年，共有6家供貨商未能達到我們QHSE管理的要求，我們分別終止和暫停了與這些供貨商的合作。

安東憑藉良好的口碑和誠信的企業形象，與一些重要供貨商建立了長期的戰略合作，雙方各自發揮優勢取得雙贏。安東與43家長期的戰略供貨商進行了交流，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貨商／服務商進行回訪。

指標	單位	2022年	2021年	2020年
淘汰供貨商	家	22	17	15
從國際市場採購額佔比	%	19.07	26.6	44.6
簽署長期戰略合作協議供貨商	家	205	96	58

綠色採購

在供應鏈管理方面，我們制定了環境政策進行管理。我們要求供貨商／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。在供貨商／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，重視上游的供貨商對於規範管理、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。要求供貨商／承包商遵守當地政府有關主管部門對環境保護和生產安全等管理規定，按照有關部門要求及時辦理有關環衛環保和施工噪音管理等手續，並承擔相應的責任和費用。進入我們管理範圍或最終客戶指定的服務地點時，應無條件的接受有關QHSE安全教育和培訓，及各項QHSE管理規定。要求供貨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貨商／服務商達到石油行業嚴格的質量、HSE標準和操作規範，讓供貨商／服務商了解石油行業高風險需要注意的問題。尤其是供貨商／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。

本地採購

安東是一家全球化的油田服務企業，我們倡導供貨商／服務商當地化，在其業務所在地積極開發和尋找當地供貨商／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貨商／服務商，搭建海外的供貨商／服務商網絡支持我們的國際業務發展，充分發揮當地供貨商／服務商優勢。

2022年，我們從中國以外的當地供貨商採購的物資佔總體採購物資額的19.07%。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。



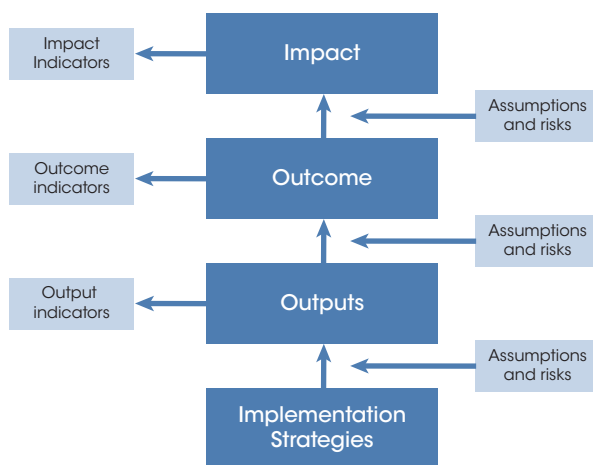
社會

社區

我們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。

我們及時評估和監控公司運營對當地社區的間接經濟影響，由公司ESG委員會負責監督。區域業務部門的ESG管理團隊每季度進行評估，跟蹤和總結具體項目的實施目標、進展和影響（如幫助改善當地學校的條件、書籍和其他規定的捐贈、慈善捐贈、組織技能培訓，提供當地社區就業援助等）以及其他事項的流程。關於具體項目的總結和評估報告將由ESG委員會通過ESG信息收集和監測平台進行收集和監測。

此外，公司每年都會通過問卷調查向利益相關方徵求意見，以確定對於社區最為重要的ESG議題，並進一步加強對該議題的管理。



圖：評估和監測公司業務對當地社區的間接經濟影響的流程

尊重宗教信仰和習俗

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



加強人才培養促進本地就業

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

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

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



鄉村振興

消除貧困是聯合國十七個可持續發展目標的首位，也是我們關注的重要領域，安東我們積極響應聯合國《2030年可持續發展議程》目標倡議，以及中國政府關於鄉村振興的政策方針，提升當地自我發展的能力，協助當地政府推進鄉村振興，積極推進當地經濟發展。

- 安東積極響應國家「萬企興萬村」號召，主動承擔內蒙古自治區滿斗嘎查村的對口幫扶工作，在當地小學由於經費有限，學校圖書室現有圖書種類偏少，不能滿足孩子們的課外閱讀需求後，先後兩次向當地小學捐贈圖書6,000余冊，總價值逾15萬元，滿足了孩子們的閱讀需求，為推動偏遠地區教育事業的發展貢獻自己的力量。
- 為促進鹽亭縣黃甸鎮社會經濟發展，支持改善當地人居環境，與鹽亭縣紅十字會聯繫，並主動伸出援手，向紅十字會捐贈善款17萬元，以實際行動奉獻企業愛心。
- 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。
- 安東積極響應國家扶貧戰略，定點參與贛南革命老區的扶貧工作，採購40余萬元贛南臍橙，以實際行動支持革命老區的發展。



公益慈善

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。

- 安東米桑業務部主動與屬地政府部門對接，參與社區共建共治，調派人員對伊拉克米桑油田社區小學進行修繕施工，為當地社區建設貢獻企業力量。
- 安東全體員工積極響應，踴躍捐款，助力城市醫療救助、慈善助學、慈善助老、困難群眾幫扶、臨時救助、慈善體系建設等精準救助項目，傳遞社會關愛。
- 參與轄區春節慰問活動，向所轄社區的部分老人送去慰問品，表達了安東對社區群眾的關心關愛，助力和諧社區建設。



社會

2022年安東參與慈善及公益活動記錄表：

項目	單位	2022年	2021年	2020年
慈善活動				
組織或參與的慈善活動總數	次數	16	12	9
組織或參與的慈善活動總人次時間	人次小時	350	320	250
組織或參與的慈善活動總時數	小時	28	25	20
用於防疫物資捐贈及慈善活動的總支出	萬元人民幣	126	146	642
其中：社區慈善捐贈支出	萬元人民幣	106	90	82
志願者活動				
組織的志願者活動總次數	次數	6	4	5
組織的志願者活動總人次時間	人次小時	120	80	100
組織的志願者活動總時數	小時	40	35	28
志願者活動受益總人數	人數	10,000	5,000	2,000

抗擊疫情

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

- 為緩解基層防疫物資壓力，緊急籌集一批防疫物資，以最快的速度將防疫物資送到街道社區，支援堅守在抗「疫」一線的工作人員，以實際行動解決基層防疫工作燃眉之急。
- 疫情期間，中國國家公司向屬地街道疫情封控區域捐贈了充電寶等重要防疫物資，向奮戰在一線的醫護人員送去了溫暖和問候，以實際行動傳遞抗「疫」正能量。
- 嚴格落實屬地疫情防控部署要求，多次主動組織集團員工下沉社區防控一線支援抗疫，與街道醫護人員、社區工作者一起齊心協力，堅決打贏疫情防控攻堅戰，榮獲街道「先進抗疫集體」榮譽稱號。



2022年9月26日，由北京市委統戰部、北京市工商聯聯合舉辦的「2022北京民營企業百強發布會」在北京舉行，我們的子公司－安東石油技術(集團)有限公司作為唯一一家民營油服企業榮登「2022北京民營企業社會責任百強」榜單第26位，這也是我們連續第二年獲此殊榮。

附錄

關鍵績效指標表

指標	單位	年份			參考
企業管治		2022	2021	2020	頁碼
全球員工數量	人	5,829.0	4,270.0	4,005.0	52
	中國	42.5	50.2	59.4	3
收入貢獻	伊拉克	43.7	35.5	31.1	3
	其他海外市場	13.8	14.3	9.5	3
收入	人民幣百萬元	3,514.9	2,923.6	3,087.7	3
權益持有人應佔利潤	人民幣百萬元	293.8	72.2	-95.8	3
經營性現金流	人民幣百萬元	980.0	757.2	805.4	3
環境表現		2022	2021	2020	頁碼
溫室氣體排放量	噸	47,097.1	39,300.3	42,535.3	30
單位營收的溫室氣體排放量	噸／百萬元人民幣	13.4	13.5	13.8	30
範圍一溫室氣體排放	噸	23,405.0	21,688.0	30,235.9	30
單位營收的範圍一溫室氣體排放	噸／百萬元人民幣	6.7	7.4	9.8	30
範圍二溫室氣體排放	噸	23,692.1	17,612.3	12,299.3	30
單位營收的範圍二溫室氣體排放	噸／百萬元人民幣	6.7	6.0	4.0	30
幫助客戶減少溫室氣體排放	噸	54,421.4	128,075.2		26
危險廢物年產生量	噸	35,711.0	34,743.6	19,106.8	34
單位營收危險廢物產生量	噸／百萬元人民幣	10.2	11.9	6.2	34
無害廢棄物產生量	噸	3,041.1	972.2	1,081.4	34
單位營收無害廢棄物產生量	噸／百萬元人民幣	0.9	0.3	0.4	34
廢水產生總量	千立方米	138.6	120.9	107.3	32
單位營收廢水產生量	千立方米／百萬元人民幣	0.04	0.04	0.03	71
能源消耗總量	兆瓦時	124,973.2	109,098.2	132,279.0	21
單位營收能源消耗量	兆瓦時／百萬元人民幣	35.6	37.3	42.8	21
用電量	兆瓦時	33,805.4	24,747.8	19,053.4	21
單位營收用電量	兆瓦時／百萬元人民幣	9.6	8.5	6.2	21

附錄

指標	單位	年份	參考
能源消耗－柴油	兆瓦時	72,251.8 66,971.2 108,662.4	21
能源消耗－汽油	兆瓦時	5,018.4 5,169.0 4,682.9	21
能源消耗－天然氣	兆瓦時	12,855.3 12,210.2 -	21
單位營收柴油消耗量	兆瓦時／百萬元人民幣	20.6 22.9 35.2	21
單位營收汽油消耗量	兆瓦時／百萬元人民幣	1.4 1.8 1.5	21
單位營收天然氣消耗量	兆瓦時／百萬元人民幣	3.7 4.2 -	21
用水量	千立方米	483.9 364.2 294.5	22
單位營收用水量	千立方米／百萬元人民幣	0.14 0.12 0.10	22
循環用水量	千立方米	83.6 19.0 1.5	32
循環用水比例	百分比	17.3 5.2 0.5	72
原材料使用	噸	39,993.2 28,965.4 39,978.8	72
單位營收消耗的原材料	噸／人民幣百萬元	11.4 9.9 12.9	72
社會表現		2022 2021 2020	頁碼
培訓			
提供的培訓數量	次	1,495 1,417 1,372	58
包括：			
取證培訓	次	378 335 312	58
通用技能培訓	次	420 394 389	58
專業技能培訓	次	697 688 671	58
培訓時長	小時	2,983 2,922 2,854	58
		按層級劃分	
高級管理層	小時	154 135 124	58
中級管理層	小時	140 129 125	58
員工平均培訓時長	小時	162 145 131	58
		按性別劃分	
男性	小時	153 139 130	58
女性	小時	136 128 122	58

附錄

指標	單位	年份	參考			
僱員流失比例	按性別劃分					
	男性	百分比	9.44	12.37	20.67	52
	女性	百分比	0.58	0.68	1.80	52
	按年齡劃分					
	20-40	百分比	7.24	9.62	17.22	52
	40-60	百分比	2.74	3.40	5.04	52
	60-85	百分比	0.03	0.03	0.22	52
	按所在業務區域劃分					
	中國	百分比	8.53	11.74	16.33	52
	伊拉克	百分比	0.32	0.99	4.62	52
	其他海外市場	百分比	0.57	0.32	1.52	52
健康與安全						
死亡人數(員工)	人	1	-	1	46	
總可記錄事故	件	19	15	16	46	
工傷損失工作小時事件(損失工作小時或致死)	件	11	7	5	46	
總工作時間	小時	16,642,860	13,970,602	12,899,393	46	
損失工作日天數	天	188	192	229	46	
死亡事故率	人/億工作小時	6.00	-	7.75	46	
道路交通事故率	人/百萬工作小時	0.15	0.54	0.20	46	
總可記錄事故發生率	件/百萬工作小時	1.14	1.07	1.24	46	
損失工時事故率	起/百萬工作小時	0.66	0.51	0.85	46	
損失工傷的事故嚴重度	天/百萬工作小時	17.09	27.43	20.80	46	
供應鏈管理						
淘汰的供應商	家	22	17	15	63	
從國際市場當地採購金額佔比	百分比	19.07	26.60	44.60	63	
簽署長期戰略合作協議的重要供應商	家	205	96	58	63	

附錄

指標		單位	年份	參考		
多元化						
年齡多元化	20-40	人	4,067	3,420	3,215	52
	40-60	人	1,716	830	775	52
	60-85	人	46	20	15	52
地域多元化	中國	人	2,666	2,058	1,966	52
	伊拉克	人	2,710	1,838	1,687	52
	其他海外市場	人	453	374	352	52
性別多元化	男性	人	5,276	3,884	3,660	52
	女性	人	553	386	345	52
僱傭類型	全職	人	5,829	4,270	4,005	52
	兼職	人	-	-	-	52
慈善活動						
組織或參與的慈善活動		次	16	12	9	69
		人次	350	320	250	69
		小時	28	25	20	69
用於防疫物資捐贈和慈善活動的總支出		萬元人民幣	126	146.0	642.0	69
其中：社區慈善捐贈支出		萬元人民幣	106	90.0	82.0	69
參加的志願者活動		次	6	4	5	69
		人次	120	80	100	69
志願者活動受益者		小時	40	35	28	69
		人	10,000	5,000	2,000	69

GRI指標索引

GRI標準	披露	位置
	2-1 組織詳細情況	3
	2-2 納入組織可持續發展報告的實體	2
	2-3 報告期，報告頻率和聯繫人	2
	2-6 活動，價值鏈和其他業務關係	3
	2-7 員工	47-59
	2-8 員工之外的工作者	52
	2-9 管治架構和組成	10-11
	2-10 最高管治機構的提名和遴選	10-11
	2-12 在管理影響方面，最高管治機構的監督作用	5
	2-13 為管理影響的責任授權	5
	2-14 最高管治機構在可持續發展報告中的作用	5
	2-16 重要關切問題的溝通	6-7
GRI 2：通用披露2021	2-17 最高管治機構的共同知識	6-7
	2-18 對最高管治機構的績效評估	5
	2-19 薪酬政策	53
	2-20 確定薪酬的程序	11
	2-22 關於可持續發展戰略的聲明	5
	2-23 政策承諾	47
	2-24 融合政策承諾	47
	2-25 補救負面影響的程序	14-15
	2-26 尋求建議和提出關切的機制	14-16, 48
	2-27 遵守法律法規	13, 19, 37
	2-28 協會的成員資格	13
	2-29 利益攸關方參與的方法	6-7
	2-30 集體談判協議	62
GRI 3：實質性議題 2021	3-1 確定實質性議題的流程	8
	3-2 實質性議題清單	8
	3-3 實質性議題管理	8

附錄

GRI標準	披露	位置
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 直接產生和分配的經濟價值	3
	201-2 氣候變化帶來的財務影響以及其他風險和機遇	24-25
	201-3 固定福利計劃義務和其他退休計劃	59
GRI 203：間接經濟影響 2016	203-1 基礎設施投資和支持性服務	65-68
	203-2 重大間接經濟影響	65-68
GRI 204：採購實踐 2016	204-1 向當地供應商採購的支出比例	63
GRI 205：反腐敗2016	205-1 已進行腐敗風險評估的運營點	13-14
	205-2 反腐敗政策和程序的傳達及培訓	13-14
	205-3 經確認的腐敗事件和採取的行動	15
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 針對反競爭行為、反托拉斯和反壟斷實踐的法律訴訟	17
GRI 302：能源2016	302-1 組織內部的能源消耗量	21
	302-3 能源強度	21
	302-4 降低能源消耗量	19-20
	302-5 降低產品和服務的能源需求量	19-20
GRI 303：水資源和污水 2018	303-1 組織與水作為共有資源的相互影響	21-22, 32
	303-2 管理與排水相關的影響	22, 32
	303-3 取水	22
	303-4 排水	32
	303-5 耗水	22
GRI 304：生物多樣性 2016	304-1 組織在位於或鄰近保護區和保護區外的生物多樣性豐富區域擁有、租賃、管理的運營點	20
	304-2 活動，產品和服務對生物多樣性的重大影響	20
GRI 305：排放2016	305-1 直接（範圍1）溫室氣體排放	30
	305-2 能源間接（範圍2）溫室氣體排放	30
	305-4 溫室氣體排放強度	30
	305-5 溫室氣體減排量	30
	305-7 氮氧化物(NOx)，硫氧化物(SOx)和其他重大的氣體排放	31

附錄

GRI標準	披露	位置
GRI 306: 廢棄物2020	306-1 廢棄物的產生及廢棄物相關重大影響	31
	306-2 廢棄物相關重大影響的管理	31
	306-3 產生的廢物	31-35
	306-4 從處置中轉移的廢物	33-34
	306-5 進入處置的廢棄物	33-34
GRI 308: 供應商環境評估2016	308-2 供應鏈對環境的負面影響和採取的行動	63
GRI 403: 職業健康和安 全2018	403-1 職業健康安全管理體系	38-39
	403-2 危害識別、風險評估和事故調查	38
	403-3 職業健康服務	39-45
	403-4 職業健康安全事務：工作者的參與，協商和溝通	39-45
	403-5 工作者職業健康和培訓	40, 44
	403-6 促進工作者健康	39-45
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關的職業健康安全影響	42
	403-8 職業健康安全管理體系覆蓋的工作者	38-39, 41
	403-9 工傷	46
	403-10 工作相關的健康問題	46
GRI 404：培訓與教育 2016	404-1 每名員工每年接受培訓的平均小時數	58
	404-2 員工技能提升方案和過渡援助方案	59
	404-3 接受定期績效和職業發展考核的員工百分比	59
GRI 405: 多元化與平等 機會2016	405-1 管治機構與員工的多元化	10, 52
GRI 406：反歧視 2016	406-1 歧視事件及採取的糾正行為	51
GRI 407: 結社自由和集 體談判自由2016	407-1 結社自由與集體談判權利可能面臨風險的運營點和供應商	62-63
GRI 408童工2016	408-1 具有重大童工事件風險的運營點和供應商	47

附錄

GRI標準	披露	位置
GRI 409：強迫或強制勞動2016	409-1 具有強迫或強制勞動事件重大風險的運營點和供應商	47
GRI 413：當地社區2016	413-1 有當地社區參與、影響評估和發展計劃的運營點	65
	413-2 對當地社區有實際或潛在重大負面影響的運營點	65
GRI 414：供應商社會評估2016	414-2 供應鏈的負面社會影響以及採取的行動	62-63
GRI 416：客戶健康與安全2016	416-1 評估產品和服務類別的健康與安全影響	37-38
	416-2 涉及產品和服務的健康與安全影響的違規事件	37-38

聯交所ESG報告指標索引

主要範疇	描述	頁碼	備註
A.環境			
層面A1：排放物			
一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	19, 31, 33, 34	
A1.1	排放物種類及相關排放數據。	31	
A1.2	直接（範圍1）及能源間接（範圍2）溫室氣體排放量及（如適用）密度。	30	
A1.3	所產生有害廢棄物總量及（如適用）密度。	34	
A1.4	所產生無害廢棄物總量及（如適用）密度。	34	
A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	31, 33	
A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	31, 33-35	
層面A2：資源使用			
一般披露	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	20	
A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量及密度。	21	
A2.2	總耗水量及密度。	22	
A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	20-21	
A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	21-22	
A2.5	製成品所用包裝材料的總量及（如適用）每生產單位佔量。		公司產品及服務 不涉及包裝材料

主要範疇	描述	頁碼	備註
層面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。	19-20	
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。	19-20	
層面A4：氣候變化			
一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	19	
A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	23-30	
B. 社會			
層面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。	47-51	
B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	52	
B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	52	
層面B2：健康與安全			
一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	37-39, 41	
B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	46	
B2.2	因工傷損失工作日數。	46	
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。	37-45	

附錄

主要範疇	描述	頁碼	備註
層面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。	54-58	
B3.1	按性別及僱員類別劃分的受訓僱員百分比。	58	
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。	58	
層面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。	47	
B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	47-48	
B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	47-48	
層面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。	62-63	
B5.1	按地區劃分的供應商數目。	62	
B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。	63	
B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	62-64	
B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	64	

主要範疇	描述	頁碼	備註
層面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。	37-38	
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
B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	38	
B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	60-61	
B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。		不適用
B6.5	描述消費者資料保障及隱私政策，以及相關執行及監察方法。	17	
層面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。	13	
B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	13	
B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	14-15	
B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	14	
層面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。	65-67	
B8.1	專注貢獻範疇。	65-70	
B8.2	在專注範疇所動用資源。	69	