

可持续发展报告  
CNOOC Sustainability Report



中国海油可持续发展报告编制组编制  
地址：北京市东城区朝阳门北大街25号  
邮编：100010  
公司网址：[www.cnooc.com.cn](http://www.cnooc.com.cn)

# 目 录

一、总经理致辞	2
二、公司概况	4
三、公司治理	12
四、企业与环境	20
五、企业与社会	30
六、企业与员工	38
七、展望	54
八、附件	58

2007 可持续发展报告  
CNOOC Sustainability Report

# 总经理致辞



用“科学发展，创造和谐”来概括中国海油 2007 年的发展是准确的，这是我们追求的目标，也是长期以来秉承的理念。

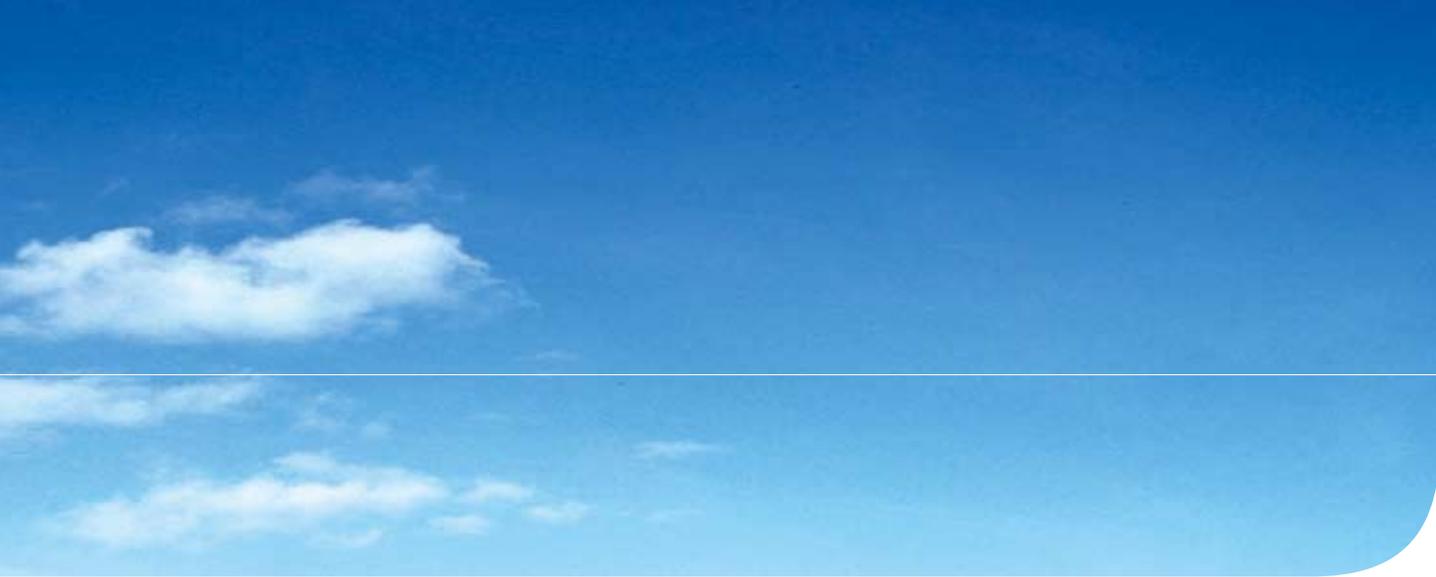
在中国海油贯彻落实科学发展观的过程中，我们越发感到这不单单是一种理念，更是公司向可持续发展转变的过程，也是公司管理创新实践的过程。它贯穿于我们的投资决策、管理细节及公司每位员工的每一个行动中。

科学发展观的第一要义是发展，核心是以人为本，基本要求是全面协调可持续，根本方法是统筹兼顾。这在中国海油多年的发展实践中得到了充分体现。建设国际一流能源公司，打造可持续发展能力，是当前的一项重要任务。我们继续着力建设好可持续发展的六种能力：战略规划与管理能力、持续变革能力、自主创新能力、资源整合能力、风险管理能力和文化建设能力。

坚持科学发展的同时，我们更致力追求内外两个和谐：对外，追求企业与自然、与社会的和谐。在发展过程中时刻尊重自然，关爱环境，承担好社会责任，做合格的企业公民；对内，追求企业内部各单元的和谐，努力调控好各业务单元的发展速度、经济总量、利益分配；追求企业与员工的和谐，建立新型的、现代的企业与员工关系，追求企业与员工的共同成长。

2007 年，中国海油在开发能源的同时进一步降低对环境的影响。公司实现节能 11.6 万吨标准煤，节水 411.5 万吨。投资 9.6 亿元实施了 103 个节能减排项目。中国第一个海上风力发电项目及旅大油田富余天然气回注项目的成功实施，是我们减少海上作业能源消耗的有效尝试。公司还通过明确节能目标、设立考核办法、建立报告制度等手段，将建设资源节约型、环境友好型社会落到实处。2007 年 4 月，公司成为了 3C (COMBAT CLIMATE CHANGE) 组织中的第一个中国企业，并在白宫向美国环境官员介绍了我们为减缓全球变暖做出的努力。

在业务快速发展中不给腐败行为以滋生的机会，是中国海油在 2007 年的一项重点工作。我们通过加强内控体系建设，实施全面风险管理，修订员工违纪处理办法等手段，从制度建设、



反腐宣传、监督及惩治各环节入手，防微杜渐，以保证中国海油的健康、良性发展。

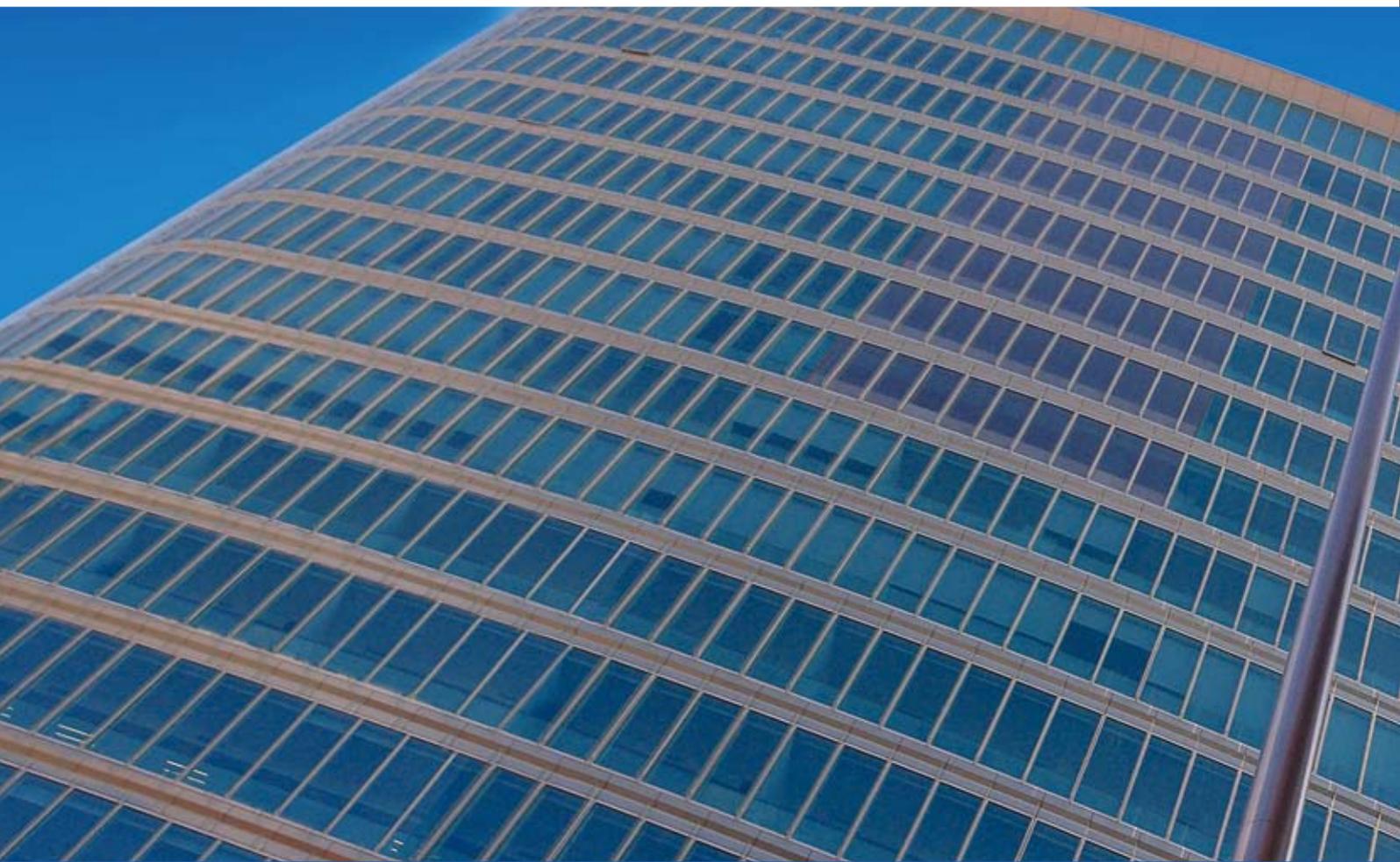
公司在发展中发现人才、培养人才、善用人才。打造国际化人才队伍是中国海油建设成为国际一流能源公司的重要一环。公司把加强“管理、技术、操作”三支队伍建设作为人力资源工作的重中之重，在建立“管理岗位靠竞聘，技术岗位靠考评，操作岗位靠鉴定”的机制方面进行了有益探索。公司通过成立“干部学院”，在培养海油精英的同时，建立“海油智库”，进一步研究和探讨公司可持续发展中的新问题。

企业与社会和谐发展，既是中国海油发展的主基调，也是营造良好环境、建设和谐海油、促进公司发展的硬要求。2007年，中国海油持续保持了较高的公益投入，在奉献中体现价值。2000年至2007年，中国海油在国内外扶贫、助学、救灾等公益项目上累计投入2.92亿元，其中2007年投入8175万元。

本次报告是依据全球报告倡议组织（GRI）指南，并结合我们对全球契约组织的承诺而对照编制完成。中国海油深知在新的标准下，需要做得更多，需要做得更好。为了实现“奉献清洁能源，创造美好生活”的承诺，我们愿意以更高的标准去指导我们未来的征程。

中国海洋石油总公司 总经理  
傅成玉

# 公司概况





中国海洋石油总公司（简称“中国海油”、“公司”）是中国最大的国家石油公司之一，也是中国最大的海上油气生产商。伴随着中国改革开放，中国海油在对外合作中发展壮大，已经成长为国际石油工业的一支新军。公司成立于1982年，注册资本949亿元人民币，总部位于北京，现有员工5.5万人。

# 公司概况



自成立以来，中国海油保持了良好的发展态势，由一家单纯从事油气开采的上游公司，发展成为主业突出、产业链完整的综合型能源集团，形成了上游（油气勘探开发生产及销售）、中下游（天然气及发电、化工、炼化、化肥）、专业技术服务（油田服务、海油工程、综合服务）、金融服务以及新能源等产业板块。近年来，通过改革重组、资本运营、海外并购、上下游一体化等重大举措的成功实施，企业实现了跨越式发展，综合竞争实力不断增强。

中国海油坚持以科学发展观为指导，坚定不移地实施“协调发展、人才兴企、科技领先和低成本战略”，坚持海油特色发展道路，以全面创新推动公司的高效高速发展，努力建设国际一流能源公司。

2007年，中国海油成功跻身《财富》世界500强，排名第469位。公司全年实现销售收入1620亿元，利润总额565亿元，分别较上年增长22.1%和15.2%。截至2007年底，总资产3090亿元，净资产1676亿元，较年初增长23.3%和22.3%。全年油气产量达4047万吨油当量。

社会和谐，企业有责。中国海油作为关系国家能源安全 and 经济命脉的国有重要骨干企业，始终将和谐社会建设视为公司的重要使命和神圣职责。

中国海油把节能减排视为企业应尽的社会责任，视为促进公司发展、打造公司竞争实力的重要契机。公司将节能减排作为一项基本制度，融入公司发展战略、管理体系和日常经营活动之中，使之成为全体员工的自觉行动。

“以人为本、关爱员工”是中国海油矢志不渝的信念和实践指南。2007年，中国海油以对员工的关爱，特别是对员工安全的高度关注而荣膺以“发现最受尊敬的企业”为主题的2006CCTV年度雇主。

中国海油对社会的回馈形式还包括支持教育事业、参与公益活动、扶助欠发达地区、依法纳税、社区共建以及对各种自然灾害提供援助等。2000年至2007年，中国海油在国内外扶贫、助学、救灾等公益项目上的投入累计达到2.92亿元，其中2007年投入8175万元。





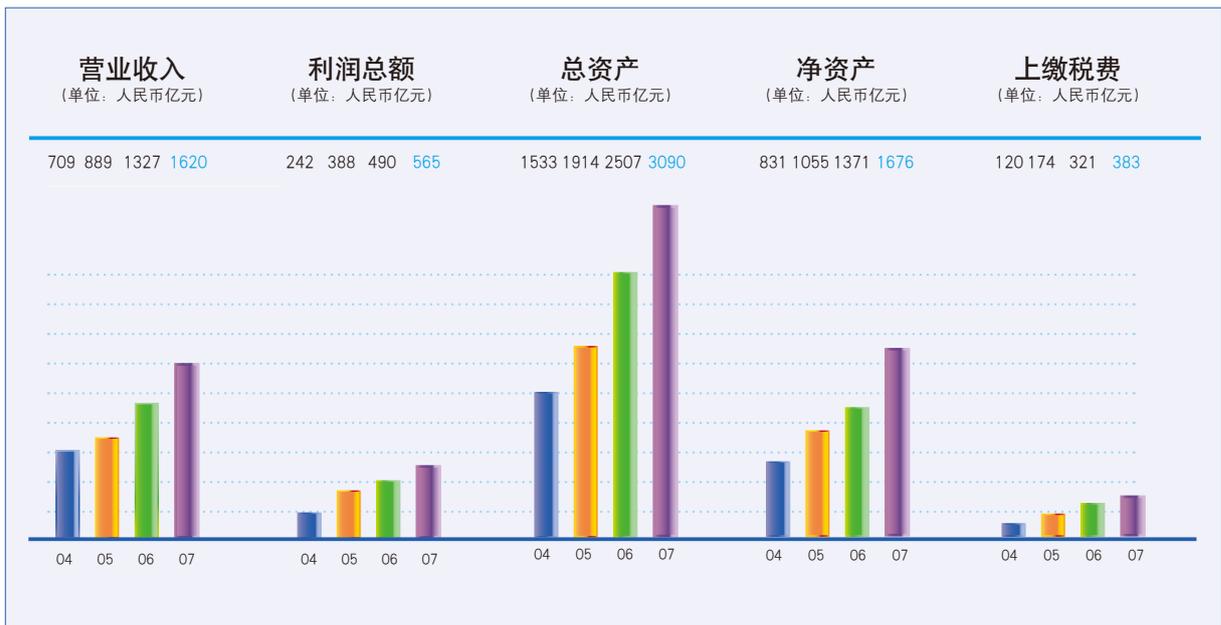
## 2007年度公司荣誉

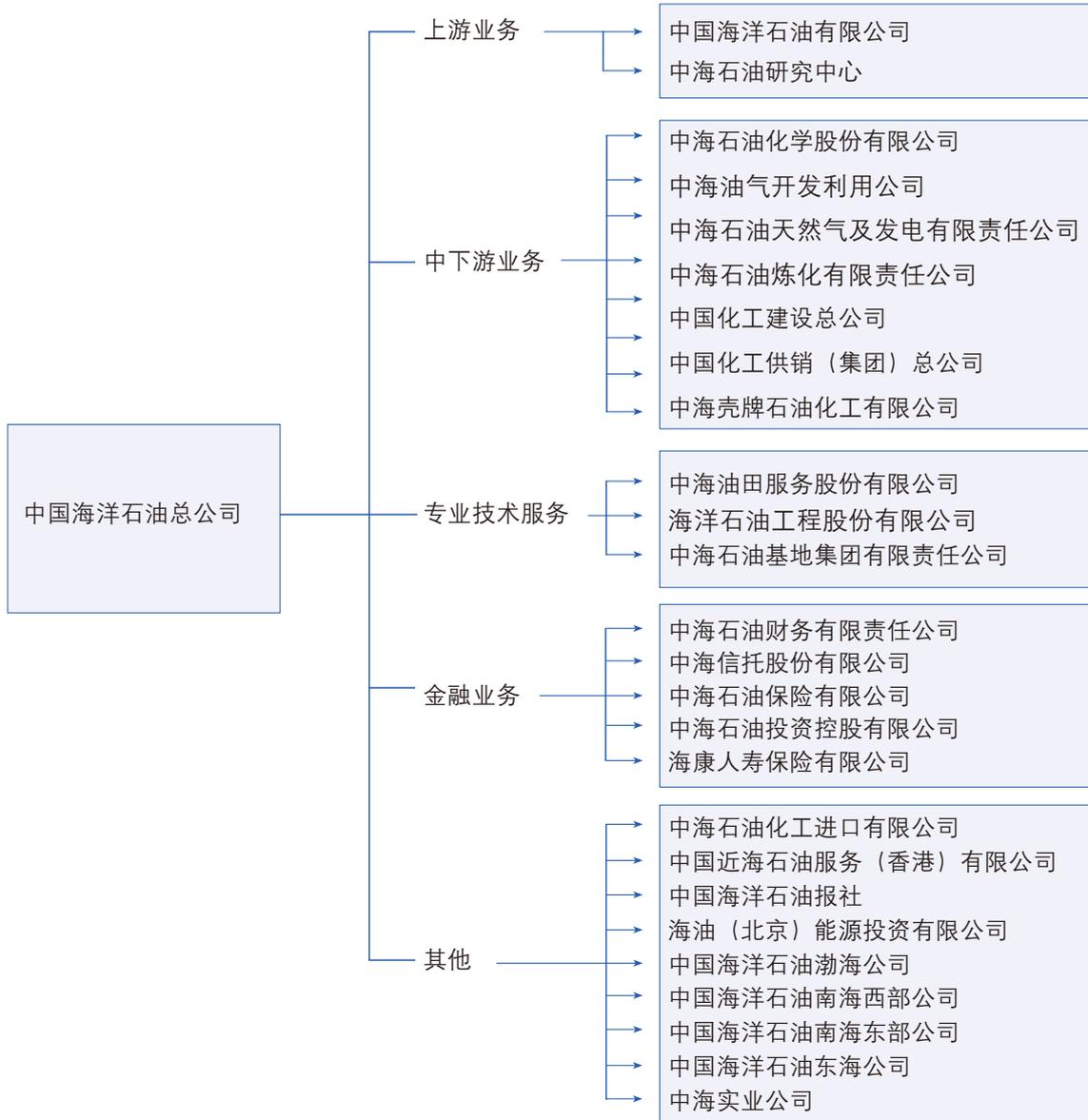
2007年2月	中国海油总经理傅成玉当选2006中国十大财智英才。
2007年3月	中国海油荣膺以“发现最受尊敬的企业”为主题的“2006CCTV年度雇主”称号。
2007年4月	中国海油荣获中华全国总工会颁发的“全国五一劳动奖状”。
2007年6月	中国海油荣获“2007年度最具全球竞争力中国公司”称号。
2007年7月	《财富》杂志公布了2007年世界企业500强排行榜，中国海油成为新科入榜者，名列第469位。
2007年11月	在中外跨国公司CEO圆桌会议上，中国海油当选“最具核心竞争力”中国企业。
2007年11月	中国海油被国务院国资委授予“业绩优秀企业”称号。
2007年12月	在人民网主办的“和谐中国·社会责任”2007年度高峰论坛上，中国海油获得“人民社会责任奖”。
2007年12月	第六届中国企业领袖年会上，傅成玉当选2007年度“最具影响力的企业领袖”，这是继2005年、2006年以来，傅成玉连续3年获此殊荣。



## 业绩概览

	2004年	2005年	2006年	2007年
营业收入增长率	31.7%	25.4%	48.9%	22.1%
利润增长率	61.7%	60.1%	26.3%	15.2%
净利润增长率	61.8%	62.3%	25.5%	15.1%
总资产增长率	27.9%	24.9%	31.0%	23.3%
净资产增长率	15.5%	20.3%	19.8%	18.1%
总资产报酬率	18.2%	23.1%	22.4%	20.8%
主营业务利润率	37.9%	47.5%	40.3%	36.8%
资产负债率	32.6%	31.3%	27.9%	26.2%
资本积累率	21.3%	27.0%	30.0%	22.3%







# 公司治理



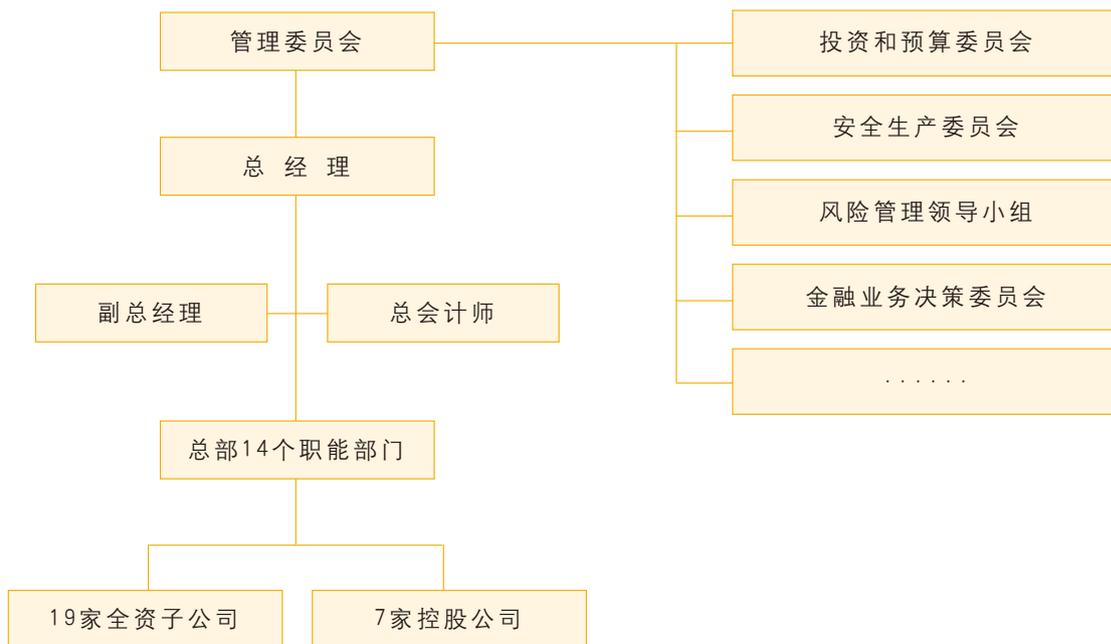


中国海洋石油总公司的公司治理按照公司《章程指引》和《议事规则指引》的规定，坚持民主集中制，规范运作，保障科学、民主、依法决策。公司按照《公司法》及现代企业制度要求构建了规范、高效的组织架构。实行总经理负责制，总经理是公司的法定负责人。公司总部各个专业委员会和职能部门负责监督、实施和审核公司有关经济、环境、社会及其他相关政策和战略规划。

# 公司治理



### 公司治理结构图





中国海油提出到 2008 年全面建立现代企业制度的目标。2006 年在国务院国有资产监督管理委员会的指导下，公司启动了集团股份制改造的研究和探讨，近年来通过境内外上市、中外合资、兼并收购等多种途径，基本实现了各级子公司的产权多元化。在稳健推动改革的同时，中国海油进一步理顺了集团与上市公司的管理关系和管理方式。按照《公司法》要求，对已上市的公司，逐渐从过去的以行政管理为主的模式转向以董事会为主、规范的法人治理模式。对未上市部分，集团参照和模拟上市公司的管理，向所属单位派出专职监事，初步形成了具有中国海油特色的监事会制度。

国务院国有资产监督管理委员会以出资人的身份对公司行使监督权。同时，纪检监察监督、审计财务监督、职工民主监督等共同保证公司的规范运行。在业务高速发展的过程中，为了杜绝商业腐败行为给公司带来的不良影响，中国海油“内外兼修”，重点强化“内部功课”。

### **实施全面预算管理，防微杜渐**

中国海油及其控股的上市公司陆续采用了“全面预算管理方案”对企业经营实施目标管理和精细化管控。公司引入全球企业绩效管理中的领先软件系统，建立起科学的预算编制和管理平台。

预算监管引导每一分钱的正确流向，使公司业务在“绿色的防护网”内得以健康、安全地发展。

### **上市公司成功通过SOX404测评，以更高标准监管公司发展**

2007 年 4 月，中国海洋石油有限公司通过安永会计师事务所的 SOX404 测评。SOX404 是美国国会继安然公司



事件后通过的对所有在美国上市公司的监管法案中最严苛的条款。SOX404 的实施使公司整体管理水平上了新台阶，同时也为公司发展提供了更为安全的监管屏障。

安永会计师事务所评价：“中国海洋石油有限公司高标准地达到了要求，其实施水平在所有美国上市的境外公司中都是值得称道的。”

### 强化“内控体系建设”，实施全面风险管理

中国海油启动“优化内部控制体系，推进全面风险管理”项目，将之作为建立健全惩治和预防腐败体系的核心工程。

公司计划在三年内建立起全面风险管理体系，建立风险管理理念及企业风险文化，界定风险管理工作目标、工作程序及方法指引，全面将风险管理融入到公司的日常经营管理活动中。

### 恪守海外法律法规，谋求合作共赢

中国海油的海外业务已经遍及十余个国家和地区。为了保证海外业务的平稳发展，公司积极发展业务为所在国经济发展贡献价值，积极响应并严格遵守所在国相关法律和规定，积极达成与当地政府之间的共识，努力担当合作者中的表率。

在经济全球化的今天，不断完善对国内外业务发展的监管是中国海油永远的命题。未来，公司将进一步加强海外业务的监管，定期做好隐患排查以及对所发现问题的督办，努力探索将内部审计与外部审计更好地结合，建立起“双重防火墙”。

### 加强反腐倡廉工作，推进惩防体系建设

中国海油认真履行全球契约责任，不断完善惩防腐败体系，积极推进反腐倡廉工作。公司在制定和研究反腐败体系过程中，以中纪委惩防体系五年工作规划为依据，积极借鉴国内外反腐败的先进思想和原则，形成了反腐败体系。

中国海油对集团本部及所属二级和部分三级单位进行了深入的腐败风险分析，并通过加强内控体系建设，实施



全面风险管理项目，对集团本部和有限公司、中海油服、海油工程、中海炼化、中海化学等重点单位腐败风险进行了全面测试。

中国海油及所属单位结合实际，广泛开展全员的反腐倡廉教育，构建廉洁企业文化。重点对各级领导人员、关键岗位人员、有业务处置权人员开展教育活动，通过典型案例教育、主题教育活动、廉洁从业承诺、廉洁从业谈话、举办廉洁教育讲座、反腐倡廉展览等丰富多彩的形式，使廉洁从业、诚信经营、接受监督等理念进一步渗透到日常经营管理工作之中，增强了企业领导人员和员工廉洁从业的自觉性。

2007年，中国海油下发5份反腐倡廉教育辅导材料，举行了“拓展源头治理，抓好作风建设，促进可持续发展”的巡回党课教育，3000多名中层以上领导干部接受教育培训；开展廉洁从业教育谈话4567人次；党纪纪检组对直管干部普遍进行了任前廉洁从业谈话。

根据多年反腐倡廉经验，结合社会上的反腐败具体案例，中国海油对整个系统进行了全面的风险评估，有效地落实了惩防体系和反腐倡廉责任制。通过风险评估，以依法治企、制度创新和源头防腐的精神，进一步加强了企业全面风险管理。主要采取了如下措施：

(1) 完善与反腐倡廉相关的企业决策制度，不断优化公司治理，从源头上防止腐败的产生。坚持实行“双向记名票决制”，进一步完善中国海洋石油总公司党组、管理委员会、投资和预算审查委员会与金融业务决策委员会相结合的中国海油三级集体决策制度和程序；进一步完善决策机构的议事规则，完善总经理依法行使职权的程序。



(2) 完善与反腐倡廉相关的经营管理制度和程序规则，建立健全既相互制约又相互协调的权力机构和运行机制。修订完善员工违纪处理办法，制定反腐倡廉工作责任制实施办法，修订完善经营管理部门和岗位的业务操作细则和业务流程，修订完善财务管理制度，完善投资管理和监督制度，完善人事管理和监督制度，完善海外资产经营管理制度等。

(3) 完善企业内控体系，加强全面风险管理。2007年基于加强风险管控考虑，在原有三个决策机构基础上增设金融业务决策委员会，履行资金与金融业务决策、建议。其中组织了旗下的上市公司中国海洋石油有限公司全面推动SOX404法案的落实，全面推动ERP信息化建设，强化了集团在“三重一大”（重大事项决策、重要干部任免、重要项目安排、大额度资金的使用）集体决策方面的集中管控；全面推进HSE（健康、安全、环保）发展计划，突出抓好危机管理体系建设；全面启动“优化内部控制，推进全面风险管理”项目，在第一阶段就识别出总部机关372个风险点，建立了风险识别和风险评估模型；针对公司管理制度建设存在“政出多门”现象，加快集团内控制度体系化建设，进一步科学界定中国海油“三重一大”集体决策体系分级决策权限。

(4) 加强对领导人员和员工廉洁从业的教育、监督和管理，着力打造“红线文化”，推动廉洁文化建设迈上新台阶。

(5) 严格落实各项纪检监察审计制度，治理商业贿赂，严格财务管理，严肃查处“小金库”，突出工作重点，采取有效措施，发挥监督合力作用。

(6) 加强监督力量，健全体制机制，整合监督资源，形成纪检、监察、审计、监事、风险管控五位一体的大监督格局。



### 修订完善《中国海洋石油总公司员工违纪处理办法》

明确划定“红线”。公司于2004年底制订下发了以《中国海洋石油总公司员工违纪处理办法》(以下简称《办法》)为核心,《案件检查》、《案件审理》、《信访举报和申诉》、《征求意见和备案》四项程序相配套的监察制度规范,把它作为对全体员工具有普遍约束力的规章制度和纪律“红线”。2007年,中国海油结合贯彻《中央纪委关于严格禁止利用职务上的便利谋取不正当利益的若干规定》,完成了《办法》的首次修订完善工作,把“红线”划得更加清晰,进一步规范了员工行为;并把“红线文化”作为企业文化建设的重要组成部分整体推进,从个体入手倡导廉洁从业的职业操守,使领导人员廉洁从业由制度约束下的他律层面逐步向文化熏陶下的自律层面升华。所属上市公司和控股公司均按照公司治理要求进行了转换,变总公司文件为自身管理制度。

宣贯有序展开。为加强对员工培训教育,公司共发放《办法》单行本、合订本43000多册,确保员工人手一册。通过发放活动,组织员工进行廉洁从业承诺活动,每位员工都签名承诺“自觉用《办法》规范自己的行为”,并将其纳入劳动合同管理之中。炼化公司由党委书记带队的宣讲小组分别在四个片区,对本部及所属员工进行系统宣讲。中海实业组织集中学习培训。中化建于9月份进行“红线文化”宣贯月活动,组织了9场专题辅导讲座,受教育员工达3000多人。东部公司、炼化公司、中化供销等单位组织《办法》答题活动。通过全员培训和知识竞赛等灵活多样的手段,使《办法》完成了从文字到员工自觉行为的转变。

狠抓监督贯彻。针对违法违纪问题,严格落实《办法》,对违纪违法人员,该给予纪律处分的给予纪律处分,该移交司法机关处理的移交司法机关处理。2007年共立案查处案件7个,主要涉及贪污、受贿、失职渎职和国有资产流失等违纪违法问题,涉案7人,均给予党纪政纪处分,其中5人被判处有期徒刑。《办法》是中国海油每位员工不可逾越的一条行为“红线”,不断警醒大家对自己及公司负责。

# 企业与环境





随着业务规模不断扩大及产业链的进一步延伸，如何协调好企业与环境  
保护的关系成为中国海油关注和思考的重要内容。2007年，公司加大了污染  
物源头治理力度，力争从源头上减少污染物的产生，通过污染物源头治理及  
末端控制相结合，中国海油的环境保护工作在扎实地向前推进。

# 企业与环境

## 一、环境保护

### 1、采取一系列有效措施,杜绝重大环境污染事故

石油石化行业是一个高风险的行业,安全事故等往往可能演变为重大的环境污染事故,为此,确保不发生次生的环境污染事故是中国海油环境保护管理的一个重点,其中,生产区域的清净下水系统存在的污染隐患整治是2007年一项重要内容。

2006年,对于事故状态下厂区清净下水系统有可能引发的环境污染,中国海油相关单位聘用具有资质的机构对所有相关生产单元进行了全面、详细的评估。

2007年,根据专家评估结果,中国海油相关单位全部完成了事故池扩建,从源头杜绝了因事故水排放而造成环境污染的可能性。

### 2、认真贯彻政府环保要求,充分展现大型国有企业的表率作用

企业规划环评及节能减排是2007年国家提出的重要环保要求。企业节能减排状况已成为影响企业业绩重要的一项指标。2007年,中国海油按照国家的要求制定并实施了节能减排实施方案,并向国家提交了减排报告。

节能减排不仅需要大量的资金投入,更需要合适的



2007年,中海石油(中国)有限公司湛江分公司进行了涠洲11-4油田A平台生产水回注研究及设施改造,2008年回注生产水设备投入使用。

文昌13-1/2油田通过筛选化学药剂,使生产水排放含油浓度下降了2mg/L左右。中海石油(中国)有限公司深圳分公司各个作业单位也采取了安装CFU水处理装置、水力旋流器升级改造、研究和筛选新型化学药剂和进行浅层开采降低出水量等改造措施力求减少生产水中石油烃的排放。



技术。对于海上油气田含油污水来说，回注技术的运用从根本上解决了生产水对环境的污染问题。

通过一年的努力，中海石油（中国）有限公司天津分公司 QHD32-6 油田在 E 平台开始回注试验，效果良好。

中海石油一直以来将落实“三同时”（同时设计，同时施工，同时投入使用）制度作为环境保护的重要工作内容之一。

2007 年，按照国家环保部“三同时”制度的要求，公司完成了涠洲 12-1-1A 油田、锦州 21-1 油气田等环保设施投运前现场检查及春晓油气田、珠海天然气终端、HZ21-1B、HZ19-2/3 油田、东方 1-1 气田二期工程等环保设施竣工验收现场检查。

规划环评是国家近年大力推动的一项重要环境影响评价内容。为了满足国家的要求，中海石油积极组织编制“十一五”规划环评报告书。

2007 年 5 月，中海石油规划环评实施方案上报国家环保部，并通过了审查。

2007 年 3 月，中海石油下属的中海石油化学股份有限公司按照国家的要求完成了区域环评报告的编写。

## 二、污染防治

中海石油的业务涉及油气田的勘探开发、天然气发电、化工、炼化、化肥、专业服务及新能源等领域。污染物的防治是公司环境保护工作的基础，具体的污染防治措施及程序在文件化的管理体系中均进行了详细的规定。2007 年，根据国家的要求，中海石油组织开展“整治污染源，保障群众健康”环保专项行动，各单位按照行动要求严格防范重大环境污染事故的发生，对影响环境的超标污染源进行了重点整治。

中海石油各海域外排生产水含油浓度均大大低于国家允许的排放浓度。2006 年和 2007 年，海上生产水



2007 年 11 月，湛江燃料油公司投资新增中水回用系统。公司还建设了两条中水回用管线，一条通往办公区，另一条连接生产用水系统。2008 年 6 月，40% 经过处理后的生产污水用于绿化，60% 的污水经过中水装置处理后用于卫生间用水、消防补水和循环水系统补水等。湛江燃料油公司的生产污水不再排向大海，实现了中水 100% 利用的目标，达到污水零排放。



排放量分别为 13,961 和 15,445 万方，石油烃排放量为 1919 和 1847 吨。2007 年，油气田生产水回注量是 946 万吨；陆上企业外排 COD 是 1463 吨，二氧化硫 1928 吨。

海洋石油勘探开发生产会产生大量固体废弃物。加强海上固体废弃物的管理是防止环境污染的重要内容。

清洁生产是国家积极倡导的环境保护措施。2007 年，中国海油将清洁生产作为年度重点环保工作之一，要求油气田陆地终端和石化、化工单位实施清洁生产审计，突出污染物源头治理。

中国海油所属的南海西部公司生活污水处理是一个较长时间没有解决的问题。2007 年，经多方协调，南海西部公司已完成区内污水排放情况调查，并制订了治理方案，此问题将得到彻底解决。



中国海油所属中国化工建设总公司荣获“淘汰CFC/HALON 贡献奖”。2007 年 7 月 1 日召开的中国全面淘汰氯氟烃（CFC）/哈龙（HALON）总结大会上，该公司荣获由国家环保部、联合国环境规划署和世界银行联合授予的“淘汰CFC/HALON 贡献奖”，成为保护臭氧层项目开展以来第一个、也是唯一获此殊荣的中国执行机构。

中国海油于 2002 年成立了碧海环保服务中心，该中心是全国唯一拥有钻井岩屑专业焚烧炉的环保企业，从事海上工业固废、含油污水及钻井岩屑、泥浆的接收处理，拥有含油污水处理系统、岩屑专用焚烧系统和固废焚烧系统。2007 年，碧海环保服务中心处理污水水 4860 吨、水基泥浆 4039 吨、油基泥浆 215 吨、水基岩屑 3690 吨、油基岩屑 396 吨。

2007 年，中海石油（中国）有限公司天津分公司与碧海环保公司签署了《天津分公司固体废弃物集中处理处置协议》。至此，渤海油田实现了海上固体废弃物集中管控。



2007年，中国海油所属的天野化工、石化服务公司、渤西油气处理厂、绥中36-1油气处理厂、炼化公司开展了清洁生产审计工作。

为今后大规模推动清洁生产，中国海油在2007年组织进行了全系统的国家清洁生产审核师培训，共59人参加培训，其中53人经考试取得了国家清洁生产审核师资格。





### 三、温室气体

自工业革命以来，人类活动造成大气中温室气体浓度的快速增加，温室效应引发的气候变化越来越明显，全球气候变化对水资源、农作物、生态及人类健康都造成越来越大的影响，气候变化已经成为人们关注的全球性问题。

从2006年开始，中国海油已经开始通过回收油田伴生气来降低温室气体的排放。为了进一步做好温室气体减排，公司在2007年对所有海上油田启动了温室气体排放统计工作。通过数据统计，每个月均可及时掌握温室气体排放量，为采取进一步减排措施提供了有用信息。据统计，2007年油气田二氧化碳排放总量是410万吨。

中国海油呼吁采取措施应对气候变化：2007年11月，公司副总经理周守为率团前往华盛顿参加了3C (Combat Climate Change) 组织企业首脑会议，并在白宫向布什政府的环境官员介绍了中国和中国海油在减缓全球变暖上做出的努力。3C组织由欧洲第四大电力公司VATTENFALL公司发起，旨在促使全球领先的企业在减缓气候变化方面做出实质贡献。目前，该组织有46个成员，绝大部分是世界500强企业。2007年4月24日，中国海油成为3C组织中唯一的中国企业代表。

### 四、溢油应急

对于海上油气田生产及原油运输，防治海上溢油是一个非常重要的环保内容。中国海油按照国家要求，所

2007年3月31日，旅大油田富余的天然气成功回注地层，这标志着国内海上油田首个运行的“天然气超高压回注储存综合再利用项目”推进到了试生产阶段。该项目设备为撬装化设计，回注到地层的天然气可以再次用来发电，每年可节省使用柴油发电的费用超过1.2亿元人民币。作业区正在实施整体能源共享的“大电网”绿色计划，天然气回注项目为这一计划增添了气源保障。



2007年7月31日，中国海油投资建设的世界最大规模二氧化碳可降解塑料(PPC)项目在海南东方化工城开工。该项目投资1.522亿元，设计年产能3000吨，通过开发利用温室气体二氧化碳，为海南建设生态省、工业省、健康省、文明省发挥推动作用。



有的海上油气田均配备了防治溢油的船舶及材料，这些溢油回收设备及训练有素的人员构成应对海上溢油的第一道防线。另外，为了加强溢油防治的力量，中国海油于2003年成立了中国第一家专业化具有二级溢油应急响应能力的中海石油环保服务有限公司，该公司已在沿海建立了多个溢油应急响应基地，这些响应基地构成了海上溢油的第二道防线。

中海石油环保服务有限公司的成立填补了国内溢油应急的空白。目前，该公司已经在塘沽、缓中、惠州、龙口、珠海、深圳、涠洲岛建立了溢油应急响应基地，基本覆盖渤海、黄海海域。为实现覆盖整个中国海域溢油应急响应服务网络的战略目标，预计到2010年，该公司还将逐步在舟山、海南东方、文昌等地建立溢油应急响应基地。

## 五、节约能源

2007年，中国海油认真贯彻落实国家对节能工作的要求，把节能工作作为经营管理的重要内容，通过建立健全组织管理体系和规章制度，强化管理、推进技术进

步，大力实施节能项目等途径，圆满完成了全年各项任务指标。全年万元产值综合能耗为0.3192吨标准煤，万元增加值综合能耗为0.4675吨标准煤，同2006年相比，分别下降了1.2%和2.5%。同国家“十一五”规划要求的节能基础年2005年相比，分别下降了16.08%和13.34%。

2007年，中国海油列入国家千家企业的5家重点耗能单位在各省节能目标责任考核中，全部顺利通过考核。其中天野化工、中海油深圳分公司、富岛化工等3家单位取得了超额完成计划指标的好成绩。

2007年，中国海油从加强节能规章制度建设着手，共制定下发了12项规章制度，涵盖了能源消耗统计、计量、监督管理、考核、监测等各个方面，使中国海油节能工作在短期内走上了制度化、规范化轨道。

通过明确目标责任制和综合评价考核制度，以及各级节能组织管理体系、规章制度体系、技术保障体系、能耗定额标准体系和检查监测体系的建设和完善，中国海油节能工作的综合管理体系已经初步形成。

2007年12月18日，由中国海油投资建造的中国第一艘海上溢油专用环保回收船舶开始建造。这艘专业船舶是中国海油惠州炼化项目的溢油环保配套工程，是我国在这一领域的创新和突破，该专业船舶将使中国海油海洋污染应急反应能力提升到新的高度。



## 六、清洁能源

发展新能源是中国海油走新型工业化道路的必然选择，是对促进转变经济发展方式、履行国有企业政治、经济、社会责任的有益探索，同时也是贯彻落实科学发展观，实现中国海油可持续发展的重要举措。

2007年度，中国海油加快了新能源开发工作步伐，研究制订了风能、生物质能、煤基清洁能源“十一五”和五年滚动发展规划，并在风能、生物质能、煤基清洁能源、太阳能、CDM（清洁发展机制）、节能环保领域进行了一系列有益探索，一批项目研究工作已取得良好进展。



2007年11月8日，渤海海上风力发电站与海上油田成功并网发电，标志着中国海油在新能源领域取得实质性突破，正式吹响了进军新能源的号角。渤海海上风力发电站是世界首个向海上油田弱电网供电的风力发电站。这座海上风力发电站年发电量可达440万千瓦时，每年将减排二氧化碳3500吨、二氧化硫11吨。



# 企业与社会





在经济全球化的今天，跨国公司仅仅成为跨国经营主体已远远不够，还必须成为跨国责任主体。

中国海油坚信：企业存在的价值应该从企业与社会的关系中去探寻，企业因创造社会财富而富有，因为奉献社会价值才更具价值。

——摘自傅成玉总经理《可持续发展及中国海油的实践》演讲

# 企业与社会



## 热心公益

2007年，中国海油秉承“与社会分享”的价值观，在努力创造更高经济价值的同时，继续投入扶贫、助学、和谐社区建设等项目。

2000-2007年，中国海油公益事业累计投入资金近3亿元。以资金投入帮扶社会发展，做好合格的“企业公民”是中国海油的责任所在。我们的行动得到了社会的认可与肯定，中国海油先后获得中华人民共和国民政部颁发的“中华慈善大奖”，中国红十字会授予的“中国红十字人道服务”证书和“博爱”奖章，并荣获中央电视台、新浪网等媒体评选的“最具价值之社会责任榜样”企业称号，这些鼓励让我们努力做到更好。

## 一、扶贫

### (一) 帮扶尼玛

自2002年起，中国海油对西藏自治区尼玛县进行定点援助。如何在恶劣的地理环境下，帮助当地的牧民摆脱落后的生产生活状况，是中国海油的攻坚课题。

结合当地的情况，中国海油编制了分阶段、滚动的帮扶计划。一期项目中，中国海油投入6000万元，改造建设当地的市政设施，让当地的干部有了新的办公楼，群众有了自己的商业街和集体活动的广场，农牧民离开了世代居住的土坯房，住进了“牧民新村”。在第二阶段，中国海油提出了“解困、造血、扶本、建立长效机制”的新思路，进一步加大“牧民新村”的建设，推广太阳能照明项目，让4000多个家庭用上太阳灶，在夜晚享



能够住上新房子，是尼玛三村牧民次仁做梦都想不到的事。2005年，中国海油投资450万元新建50户牧民定居工程。2006年至2007年，中国海油又投资1300万元新建5个牧民定居点，共安置177户牧民。许多牧民刚拿到新居的钥匙就急切地打扫、装修新房，把家具和牛粪炉等生活用品全部换成新的。搬迁到新居的次仁一家拿到新家钥匙时，哽咽得一时间说不出一句完整的话来，只是紧紧地、用力地握着海油援藏干部的手，反复念叨着“扎西德勒、扎西德勒”！

受到电灯照明。

中国海油在提高当地农牧民生活水平的同时，“授之以渔”，加大教育扶助，并通过培训当地干部，提高当地的管治水平。截止目前，公司累计向尼玛投入1亿多元，派出三批援藏干部，确保每一分钱都创造出了相应的价值。

尼玛已经从无人问津的贫困小县城，变成了今天的“藏北明珠”。中国海油为参与这种变革而感到骄傲与自豪。

## （二）海南扶贫

中国海油从1995年起，对海南省陵水县、保亭县、五指山市进行定点扶贫。公司从加大农村基础设施建设、加强教育扶贫力度、帮助建立支柱性产业等三个方面制定了“开发式”扶贫策略。

中国海油与海南省政府设立助学金为当地中小学生学习提供保障，并且支持“雏凤助学计划”，让更多的女童顺利完成学业，同时投入100万元建立农村卫生站，为农民提供基本的医疗服务。中国海油在海南的下属单位，在为当地创造经济价值的同时，提供就业培训，努力解决当地的就业问题，从而为黎族同胞的脱贫致富提供渠道。

2007-2010年，中国海油每年将继续向海南投入500万元，协助当地完成支柱产业建设，帮助当地农民实施“测土施肥”，进一步改善当地人民的生产生活条件。



在中国海油的帮助下，我们村新建民房76栋，建筑面积5500平方米，共有86户428位黎族农民告别长期居住的、黑暗潮湿的低矮茅屋，搬进平顶房新居，我们永远告别了以往居住、做饭、养牲口都在一起的日子。感谢中国海油给予我们这么多的帮助。

——五指山市保亭县什示巴村村民

### （三）其他扶贫

2007年，中国海油继续投入100万元，支持解决中国西部贫困地区饮水问题的“母亲水窖”项目。公司还出资200万元，援建云南省马栗坡县的人畜饮水项目。这些项目的投入，解决了当地老百姓的饮水难问题，中国海油在投入项目的过程中，也倍感倡导节约用水的重要性。

中国海油多年来支持为贫困偏远地区白内障患者免费实施复明手术的“健康快车”项目。帮助一双眼睛重见光明，就是为一个家庭注入新的希望与生机。中国海油下属中国海洋石油有限公司向该项目捐赠520万元，不仅让海南省2100名贫困白内障患者重见亲人笑脸，更通过在当地援建眼科显微手术培训中心，与国内外高水平眼科治疗机构合作，为基层眼科医生提供专科培训，以此提高当地的眼疾诊治水平。

### 二、助学

2007年6月，“中海油大学生助学基金”二期项目启动，继2003年向中国宋庆龄基金会捐赠1086万元后，中国海油追加1680万元，用以资助经济困难的大学生完成学业。二期项目在未来5年内，将在全国36所高校中捐助5875人次。



“中海油大学生助学基金”的良好社会示范效应，吸引了宝马、丰田等众多知名企业和社会爱心人士投入到对贫困大学生的资助中来，推动了中国宋庆龄基金会“未来工程”项目的开展。

中国海油自1997年起在河北省革命老区隆化、滦平和满城县捐资建设四所希望小学。2007年7月，公司在当地组织了希望小学落成十周年庆典活动。当年就读于希望小学的学生如今有的已经步入大学的殿堂，有的

走向了工作岗位。其中，毕业于希望小学的丰海丽同学，已经成为了希望小学的教师。她将用自己感恩的心，在工作中去帮助更多的孩子。

### 三、支持社区建设

中国海油在业务发展的同时，关注与当地政府做到经济与社区共建的双赢。在国内外的业务地区，我们努力为当地提供更加多的就业机会，并结合当地情况，为当地的文化、卫生及生活品质的提高贡献力量。

中国海油积极推进企业与社区的和谐发展，公司各下属企业纷纷加大社区硬件设施建设力度，包括绿化社区环境、拓宽交通主干道、修建社区健身设施、开办老年活动站等关乎寻常百姓的实事，惠及千家万户。同时，还主动配合政府部门的“和谐社区”建设工作，与当地派出所、街道办事处、居民委员会等单位共同协调解决社区群众最关心、最直接、最迫切的问题。

中国海油各下属公司与所处社区均维持了良好合作与共同发展的关系，这与公司倡导建立的积极社区协作关系是密不可分的。中国海油今后将继续遵循这一原则，维护好与社区的友善协作关系。

在澳大利亚，公司连续四年资助当地的西澳交响乐团，并联合合作伙伴赞助该乐团来华访问演出。中国海洋石油有限公司出资100万元港币，赞助“大洋一号”科学考察船访港活动，以此增进内陆与香港地区科技及教育领域的交流。在印尼、缅甸，我们为当地提供医疗及教育资助，努力完成由“良好作业者”到“合作共建者”的转变。

### 四、应对自然灾害

由于全球气候变暖，世界范围内自然灾害频发。作为努力担当跨国责任主体的中国海油，在印尼海啸、美国卡特里娜飓风、菲律宾南莱特岛泥石流等灾害来袭时，频频伸出援助之手。

当今世界，企业之间的竞争是硬件与软实力综合水平的角逐。在业务数据的背后，公司的责任理念，以及对责任的践行成为了社会考量企业的新标准。这是企业投身的一个新领域，是一个负责任的企业必然的选择。我们要接受当地政府与民众对我们的综合性评判，我们必须要求自己做得更好。



### 希望小学走出村里第一个大学生

2007年,河北隆化县佟栅子村、小汤头沟村、滦平县金沟屯镇瓦房村和满城县白龙乡训口村的4所中国海油希望小学成立十周年。杨大兵是中国海洋石油小学培养出的第一个大学生,也是村里第一个大学生。“拿到中国矿业大学录取通知书后,家里无力承担高额的学费。这时中国海油再一次伸出了援助之手,捐助我5000元学费。我现在想的是尽自己最大的努力帮助需要帮助的人”。

## 2007年中国海洋石油总公司及下属单位社会公益项目投入情况

单位: 万元人民币

中国海洋石油总公司	
项目名称	投入金额
对口援藏	290
海南扶贫	500
希望工程等助学项目	325
中海油大学生助学基金	336
海南“雏凤”助学项目	20
母亲水窖	100
云南扶贫县饮水工程	100
健康快车	80
残疾人法律援助	200
援建中国妇女儿童博物馆	500
帮扶特困群体	739
中国红十字会农村医疗救助行动	150
捐助中国初级卫生保健基金会	200
援助宁夏回族自治区幸福工程	30
其他援助	960
合计	4530
中国海洋石油总公司下属单位	
项目名称	投入金额
参与地方扶贫捐助	410
军民、警民共建项目	40
希望工程项目	800
捐助残疾人联合会	10
救灾捐助	230
支持地方建设	2000
其他援助	155
合计	3645



## 2006 – 2007年海上紧急救助情况

---

2006年1月	兴城菊花岛乡20名村民从海上步行返回菊花岛途中遇冰层断裂，被困在三个冰排上，情况危急。天津分公司指令兴城基地及珠直兴城直升机全力进行救助。
2006年4月	南海西部涠洲11-4油田附近渔船碰撞拖轮，渔船头部及两侧结构受损，紧急向拖轮呼救。该油田南海203拖轮将渔船上全体11名船员及贵重物品救上拖轮，并将受损渔船拖回涠洲岛。
2006年7月	大沽锚地，由于现场有雾，两条货轮“新凯联”和“伊斯特”发生碰撞，其中“新凯联”机舱进水，有沉没危险。刚刚出港执行油田倒班任务的“新世纪一号”发现险情后，及时营救了“新凯联”的14名船员，返航船“滨海207”对即将沉没的“新凯联”轮进行拖带成功抢滩，并对发生的溢油事故进行清污。
2006年11月	两条货轮在锚地发生碰撞，其中一货船船舱漏水，在北塘附近水域抢滩，船只倾斜较严重，船上有16名船员。公司安排直升机前往现场，成功救助6人。
2007年3月	天津港航道内，世界最大集装箱船之一的“地中海乔安娜”号与世界排名第二的挖泥船“奋威”号发生碰撞，天津分公司安排滨海284、海洋石油653和德浚轮前往抢险。
2007年5月	天津港发现大面积油污。天津分公司安排滨海287船携带溢油回收设备及人员进行溢油回收。
2007年9月	天津港锚地一条给港外船舶送水的渔船沉没，4名船员落水，滨海262及时救起了其中的2名落水船员。
2007年12月	西江油田附近海南籍渔船“琼儋州11046”13名渔民遇险。为深圳分公司服务的“德进”轮对遇险渔民进行救助，并将获救渔民送往广州石楼基地，移交当地政府。

# 企业与员工





中国海油实施“人才兴企”战略，“以人为本、关爱员工”，推动员工的全面发展，尊重和保护员工合法权益。

实现集团价值最大化与个人价值最大化的和谐统一，实现企业与员工的“双赢”，是公司永恒的追求，也是企业可持续发展与和谐建设的必然选择。

# 企业与员工



## 健康安全

### 一、安全生产

中国海油于 2006 年在系统内开始了职业伤害及职业病次数的统计工作，该统计工作按照美国 OSHA 统计方法进行。据统计，2007 年，中国海油的职业伤害及职业病可记录事件率为 0.16（每 20 万工时）。

#### 1、不折不扣地落实国家对安全生产的要求

2007 年，国家在全国范围开展了隐患排查及整改行动，中国海油在原有隐患排查及整改机制的基础上，融入国家的相关要求，更加细致深入地开展这项工作。

“专项行动”中，各二级单位共发现重大隐患 21 项，治理完毕 13 项，列入治理计划 8 项。

中国海油所属生产单位均设立专门岗位负责“三同时”制度的执行，保障企业安全生产。2007 年，进行了 12 个上游建设项目的安全预评价报告的专家评审，并全部获得通过。

2007 年，中国海油积极落实国家《高危行业企业安全生产费用财务管理暂行办法》，所属生产单位按照要求建立了安全生产费用管理制度，为安全生产提供资金保证。

#### 2、推广“五想五不干”现场作业行为准则

在中国海油上中下游一体化快速发展的过程中，随

着新领域、新人员等的不断扩充，如何在新形势下抓好安全生产是中国海油必须面对的课题。中国海油充分认识到这些挑战，并将基层员工安全生产意识及技能的提高视为确保不发生重大事故的重要基础，“五想五不干”安全行为准则正是这种理念的体现。

### 中国海油现场作业安全行为准则

- 一想安全风险，不清楚不干；
- 二想安全措施，不完善不干；
- 三想安全工具，未配备不干；
- 四想安全环境，不合格不干；
- 五想安全技能，不具备不干。

2007 年是落实“五想五不干”行为准则的重要一年。中国海油将“五想五不干”行为准则融入风险较大的具体现场工作中，对于存在重大安全风险的作业活动提出了具体的要求。这些作业活动包括：设备检修作业、电气作业、热工作业、进入受限空间作业、挖掘作业、起重作业、高处作业、接触危险化学品作业、陆上交通作业、交叉作业。

#### 3、加强人员健康安全环保素质培训

一直以来，中国海油深切体会到：人员的健康安全环保素质决定着健康安全环保的绩效。为此，中国海油

非常重视通过培训手段来提高员工的健康安全环保意识及技能。

2007年，中国海油结合海洋石油的特点编写了《海洋石油健康安全环保管理系列教材》，教材全套共16本，该系列教材已全部编印完毕并出版。

- 领导干部的HSE培训

2007年，总公司发布了《领导干部任职健康安全环保培训规定》。该规定的出台，使领导干部参加HSE培训成为一项制度化的工作。

2007年度，领导干部培训共组织了两期，接受培训人数为42人。

- 安全监督培训

在业务范围不断扩展的过程中，如何使生产经营关键环节不发生重大的安全问题是一个重要课题。为了预防作业事故，非常重视生产一线安全生产监督的作用。2005年，公司发布了《安全监督资质管理办法》。一直以来，中国海油严格按照规定实施两级培训机制，即基层安全监督必须接受所属单位的培训且合格后才能接受总部级别的培训。从培训效果看出，实施两级培训机制确保了培训质量。

2007年，中国海油共组织了三期安全监督培训班，共365人接受培训。

## 二、承包商安全管理

在中国海油的发展过程中，承包商为中国海油的生产做出了很大的贡献。公司推动承包商安全管理是履行企业社会责任的重要内容之一。为此，在2006年中国海油制定了承包商健康安全环保管理规定。

2007年，中国海油在推动承包商安全管理方面，继续坚持下面几点：第一，承包商使用单位一定要以合同方式明确划分双方的安全生产责任；第二，承包商使用单位要从承包商的选择、监督、绩效评价等方面开展对承包商的健康安全环保管理；第三，将承包商事故计入使用承包商单位的绩效考核。

2007年，各所属单位通过设立承包商管理岗位、细化体系中的承包商管理规定、对承包商HSE资质进行年审等一系列措施，剔除了不符合要求的承包商，使承包商安全管理水平得到提升。

2007年，中国海油继续聘请具有专业资质的公司对直升机服务提供商进行了联合安全审核，审核人员根据JAR、CAAC、OGP航空器管理指南以及合同要求，对直升机的设备维护、运行管理、人员培训、应急准备及海上直升机平台及相关设施的管理与维护进行了全面审核。

2007年7月，中国海油所属基地集团公司下属单位在承担“东方1-1海管填埋处理工程”时，分包商的一名员工在海上施工时发生作业死亡。虽然这起事故的主要责任是分包商，但是基地集团下属单位对于承包商的管理存在一定责任。基地集团注销了下属单位的营业执照，并对相关领导、项目协调人等进行了处罚。这样的事故责任追究方法，极大地促动了所属单位从严加强承包商安全管理。

炼油项目是中国海油最大的在建项目。建设过程中使用了大量承包商。炼化项目组对承包商人员和机具严把入场关，对承包商资质证书和特种作业证书等进行严格审查，承包商人员进行安全教育合格后方可进入场地，还为入场人员每人发放炼油项目HSE手册，2007年累计对承包商培训超过13000人，培训率达到100%。



### 三、应急管理

近年来，国家特别重视事故应急能力的建设，并对企业提出了具体要求。2007年是中国海油应急能力建设的重要一年。

#### 1、应急指挥中心的升级改造

2007年，中国海油投入巨资进行总部应急指挥中心及各区域应急指挥中心的建设。总部新应急指挥中心将融入虚拟现实、视频会议等综合功能。目前，总部新应急指挥中心正在加紧建设中，2008年将投入使用。

中国海油下属单位分布在全国不同区域。2007年，各区域应急指挥中心根据应急需要，对应急指挥中心的硬件、软件配置进行升级改造。天津分公司投入700多万元完成了应急指挥中心的建设；深圳分公司投入200万元完成对现有应急指挥中心的改造。

#### 2、全面建设中国海油应急体系

2007年，中国海油修改了《危机管理预案》，而且特别重视石油化工企业及购并企业的应急能力建设。

新购并的中化建在2007年9月完成总部应急计划的建立，其下属公司也在2007年11月前完成了应急计划的修订完善，实现与中化建总部应急计划接轨。

2007年，炼化公司对其下属公司及在建项目应急预

案重新修订，使应急程序更具操作性，形成了比较明晰的组织机构，确保了应急管理工作的组织和开展。

随着中国海油在国外业务的拓展，国外业务的生产及人员安全问题越来越受到重视。2007年，中国海油颁布了《海外项目HSE管理规定》，对于健康安全环保责任的落实、应急计划的制定等进行了规定，规范了海外项目的健康安全环保管理。

### 四、加强职业病预防，关注员工健康

在职业病预防方面，中国海油按照国家法规要求对建设项目开展职业健康管理及“三同时”工作，所有新项目都开展了职业病危害预评价。

2007年，11个建设项目的职业病危害预评价均通过专家审查。

为了提高自身防治职业病的能力，中国海油积极推动职业健康专业技术服务力量的建设。

在中国海油的推动下，所属的渤海职工医院于2007年5月通过了卫生部的现场审查，取得了职业健康技术服务机构建设项目评价甲级证书。

2007年，中国海油对于职业健康的培训给予了很大的关注，对新并购公司的管理层、海外公司领导、现场安全监督等进行了职业健康培训。



2008年，化学公司为195名基层员工进行“心肺复苏”知识技能培训，制定了《外来人员职业卫生管理标准》、《入职员工体检标准（试行）》、《职业病危害因素日常管理标准》并实施。与海南省人民医院签署《应急救援医疗救护协议》，与渤海医院签署《中海石油化学股份有限公司健康管理启动协议》。

2007年，中海油服投入700余万元为全体员工体检，体检率97%以上，体检报告全部进入健康档案管理系统；一线岗位员工持证健康证上岗率达到100%。同时，公司每年还花费近1000万元为海上相关平台船舶配备医生和医疗器械、药品，为海上员工提供了有效的医疗保障。



## 和谐关系

### 一、完善薪酬福利，共享发展成果

中国海油各级企业严格按照国家法律、法规要求和相关政策规定，结合行业和企业实际情况，建立完善的工资福利制度，维护员工根本利益。

中国海油严格执行国家和地方政府关于工资方面的要求，加强对所属企业执行情况的督查，确保各级企业员工工资水平高于政府发布的最低工资标准。

为了使全体员工分享公司发展成果，中国海油各级企业建立了工资正常增长机制，使广大员工的工资待遇随着企业经济效益的增长得到稳步提高。2007年1月1日起，中国海油对全系统内员工工资水平进行了调整，员工对工资待遇的满意度明显提高，对企业的认同感和忠诚度增强，企业的凝聚力进一步提升。

中国海油为员工构建多层次、全方位、全覆盖和立体化的保险体系，以确保其合法权益，尽可能为员工化

解市场化用工机制带来的风险。

为解除员工的后顾之忧，建立和谐的劳动关系，中国海油依法为企业员工建立各种社会基本保险，涵盖养老、医疗、工伤、生育、失业保险及住房公积金等项目，参保率和按规定缴费率达到100%，确保了职工的合法权益。2007年度中国海油各级企业社会基本保险收缴达到10.18亿元，同比增长18%。

鉴于石油化工行业高风险作业的特点，中国海油为系统内在职工建立了三项企业补充保险，即与工伤社会保险配套的人身意外伤害保险；与基本医疗保险配套的商业补充医疗保险；与基本养老保险配套的企业补充养老保险（企业年金），为员工提供了多重保障。

中国海油秉承“以人为本”的企业文化，积极承担起社会责任，在做好对外捐助工作的同时，在内部完善了中国海油扶贫济困的长效机制，拨专款解决海洋石油所在矿区职工、离退休人员及其家属中困难群体的生活、看病及子女就学等问题，特别对工亡遗属进行了重点救

助。为离退休老同志和患病的员工建立了企业补充养老保险金和大病基金，专项解决他们的实际困难，促进了和谐海油的建设。

## 二、实行属地用工，提供就业机会

中国海油遵循企业与社会和谐发展的理念，并贯彻到实际行动中去。中国海油重视在主要经营活动地营造企业与社区相互促进，共同受益的和谐氛围，尽可能地吸纳当地居民进入企业工作，积极为当地社区的发展和人民生活质量改善贡献力量。

在实施国际化发展战略的过程中，中国海油重视培育和聘用当地人员担任中高级管理人员，逐步实现高岗位人员的本土化。中海油田服务股份有限公司有计划地安排外籍雇员回母公司接受公司文化、制度、业务发展和技术培训，加深他们对中国海油文化和中国文化的了

解程度，提高其管理能力和水平。随着外籍雇员能力水平的提升，中国海油在当地社区聘用高级管理人员的比例逐年加大。

由于油气勘探开发上游业务的持续增长，以及向炼油化工等中下游领域的不断拓展，2007年中国海油的用工需求继续增长，员工规模进一步扩大，本年度新进员工8334人，截止12月底，总公司及其所属企业共有员工55433人。其中，在中国境内用工54463人，在中国境外14个国家用工970人。此外，中国海油所属企业控股的合营合资公司共有员工7973人。

## 员工情况

指标名称 / 年份	2005年	2006年	2007年
员工总数	44272	48217	55433
境内员工数	43472	47363	54463
驻外员工数	30	59	73
外籍员工人数	770	795	897
外籍员工所占比例	1.7%	1.6%	1.6%
外籍女员工数	115	121	127
外籍女员工比例	14.9%	15.2%	14.2%
全员劳动生产率（元）	1130684	1542342	1417548

中国海油致力于营造良好的工作环境，处处体现“以人为本、关爱员工”的文化理念、激励员工工作积极性，完善待遇留人、感情留人和事业留人的制度，提高员工的满意度和忠诚度，取得了良好的效果。2007年中国海油离职员工总数为1118人，多数为合同到期解聘员工。全系统员工流失率为2%。



### 三、男女员工就业机会均等,实现了同工同酬

中国海油在企业内部建立岗位工资制度,以岗定薪、按劳分配,实现就业机会平等和同工同酬,对性别、年龄、疾病、种族、宗教信仰等没有任何歧视政策。同时不盲目追求表面上的绝对平等,而是根据行业工作性质及男女心理、生理的差异,合理分配工作岗位,使其发挥各自优势,在工作中更好地发挥积极作用。此外,公司坚持按国家有关规定给予妊娠期和哺乳期女职工特别享受的福利制度,更好地保护了女员工的权益。

### 四、关爱员工健康,实行带薪休假

为了使员工有一个健康的身心,中国海油根据国家相关规定,建立并执行了在同行业乃至国内企业中具有竞争力的带薪休假、产假、陪产假及疗养制度。同时为鼓励员工休假,中国海油建立了强制休假制度,制定完

善了疗养费、探亲路费报销办法等福利政策,对休假员工给予经济上的补助。

定期的休假疗养,体现了对员工的关爱,增强了员工体质,缓解了大家紧张工作所带来的压力,营造了和谐宽松的氛围,使员工感受到在中国海油工作的温暖,增强了企业的凝聚力。



中国海油各类假期汇总表

序号	假期类别		天数	备注
1	带薪休假	连续工作未满5 年	5/年	
		连续工作5 –10 年	10/年	
		连续工作10 –15 年	15/年	
		连续工作15 年以上	20/年	
2	配偶探亲假		30/年	
3	父母探亲假	未婚员工	20/年	
		已婚员工	20/四年	
4	婚假	新婚员工	3	
		晚婚员工	10	
5	产假	正常情况	90	多胞胎，每多生一个增加15天
		晚育	120	
6	陪产假		15	
7	家属丧葬假		3	



## 五、和谐劳动关系，保障员工权益

公司尊重员工的知情权、参与权、选择权、监督权，注重尊重员工，理解员工，发展依靠员工，发展成果由员工共享，以建立和健全现代企业制度为主线，注重强化企业的社会责任，提高员工及利益相关者的幸福度和满意度。

中国海油按照平等自愿的原则，依法与员工签订劳动合同，对员工工作时间、强度、休息、各项薪酬福利待遇等方面做了严格规定，以维护员工的合法权益。

公司提倡与注重企业与员工、员工与员工之间的和谐，尊重员工在性别、年龄、疾病、种族、宗教信仰等方面的不同和差异，从严格执行制度和加强监督检查入手，保证不出现任何带有歧视倾向的制度和做法。

中国海油鼓励员工向公司最高管理层反映自己工作中遇到的歧视烦恼、抱怨或进行投诉。员工可以通过工会、信访机构、行政管理部门等途径和方法反映自己的意见、建议或抱怨。公司将妥善处理员工来信、来访、来电，必要时召开专项协调会和座谈会以解决员工反映的问题。工会组织对员工工作时间、强度、休息、各项福利待遇等方面进行监督，维护员工的劳动权益。

中国海油致力于企业价值最大化与个人价值最大化的和谐统一，最大限度地发挥每位员工的潜能，努力使每位员工的敬业精神、工作绩效和创新意识得到公正的评价与合理的奖励。建立了由绩效计划、绩效考核和绩效改进三个环节构成的一整套绩效管理系统，帮助每位员工提高工作绩效与工作胜任力。绩效评估的结果是确定员工晋升、岗位轮换、薪酬、福利、奖惩、培训以及员工职业生涯规划客观依据。

公司允许员工自由选择工作。当员工辞职时，公司不会以任何理由和手段限制其对新工作的选择，公司也不会以任何方式限制员工的人身自由，绝不允许以扣押证件及钱款、还债、监视、威胁等方式进行强制劳动。2007年，中国海油未发生强制与强迫劳动的投诉、上访、信访事件。

## 六、开展投资项目中的人力资源尽职审查，使雇员获得人权保障

中国海油在投资项目研究、审批和实施过程中，十分关注人权内容的审核，将投资项目的人权审查（人力资源状况尽职调查）列为一项重要的项目评估内容，减少投资风险，避免给中国海油的声誉造成损害，影响投资的稳定性。通过人权审查将雇员的劳动权利、雇佣、



工资、工作时间、劳动保险和福利，以及与雇员有关的规定或安排予以明确，充分考虑雇员在经济实体中应获得的人权保障。

2007年，在中国化工建设总公司、中国化工供销（集团）总公司、河北中捷石化、上海聚龙石化、招商石化、湖北杉树亚磷矿、南通碧陆生物蛋白等并购重组项目中，均按照中国海油统一的投资项目审查规定，实行了详细的人力资源状况尽职调查。

中国海油在投资项目研究、审批和实施过程中，通过各种形式关注和了解合作方在人权方面的表现和业绩。在采购合同订立前后，公司也会利用各种方法获取供应商在人权方面的表现情况。当发现确有违反相关法律或规则的现象存在时，公司将不与其合作或不列入合格供应商名录。

#### 七、禁止使用童工或未成年人，杜绝强制或强迫劳动

依据国际劳工组织第138号决议对童工和少年工的定义，中国海油明确禁止使用童工或少年工人。在遵守国际法的同时，公司遵守国家《劳动法》的有关规定，在企业用工、招聘等重要环节上拥有完备的程序，从制度上杜绝了雇佣童工和少年工的现象。对业务外包公司和劳务公司进行约束，一旦发现其非法使用童工和少年工人，将依合同规定对其履行处罚条款，并报当地劳动主管部门。2007年，中国海油按照管理规定实施员工雇佣，未有使用童工和少年工的事件。



## 职业发展

### 一、关注职业发展，培育高管队伍

中国海油加大高层次经营管理人才队伍建设力度。结合政治素质好、经营业绩好、团结协作好、作风形象好“四好”领导班子创建评比活动，2007年中国海油组织开展了对总公司各所属单位领导班子和班子的全面考察，民主推荐、考察了一批后备领导人员，为其制订切实可行的培训发展规划，加速其成长步伐，以满足中国海油又好又快发展对高素质管理队伍的需求。

2007年9月19日，中国海洋石油总公司干部学院正式成立。学院秉承“重实践、讲实用、求实效”的办学方针，致力于打造中国海油“思想锻造的熔炉、能力提升和文化传播的基地、沟通交流和知识管理的平台”，全面提升中高层管理人员的综合素质，满足企业发展对高端管理人才的需求，培养和造就企业未来的领导人。为此，本着“以人为本、按需施教”的原则，紧密结合公司发展战略和人才战略，设计并自主开发了具有中国海油特色的课程体系，建立了内外结合的讲师队伍，2008年1月7日，第一期中国海油中青年干部培训班在干部学院开班。

中海油田服务股份有限公司（COSL）充分利用海外并购、海外合作项目的优势，学习、借鉴国际化管理理念，

快速培养高级国际化经营管理人才。公司克服现场关键岗位紧缺困难，每年有计划地安排国际化目标人员参加脱产、半脱产英语培训（目前总计近千人）和专业技术技能培训，提高其语言交流能力和专业技术水平。

### 二、实施“六五三工程”，培养技术人才

中国海油2007年在勘探、开发、钻采、工程和炼化五大核心专业，先后启动了所属单位和总公司两级专家的评选。107名水平高、成果多、能力强、业绩显、精神佳的科技英才当选首批总公司所属单位专家。在此基础上，启动了2007年度总公司专家的评选。两级专家的评选，真正打通了专业技术人员的发展通道，给广大科技人员尤其是年轻人指明了努力方向，使他们切实感到只要潜心钻研，术业有专攻，便有广阔的发展空间。此外，专家评选还对凝聚骨干人才具有十分重要的意义。中国海油旗下的海洋石油工程股份有限公司，其下属的设计公司2006年技术人才流失率达8%，开展专家评聘后，2007年技术人才流失率不足1%，一些流到系统外的技术骨干也表达了回归的愿望。

以实施专业技术人才知识更新工程（“653工程”）为载体，中国海油强化专业技术人员的培训、培养。中海石油研究中心完善了以“中心讲堂、首席授课、资质



与专业培训、地质考察及交流、入职培训及现场实习”为架构的科研人员培训体系。通过“首席授课”，推进知识传承与内化；通过有计划、有目的、有组织的地质考察活动，解决工作中的疑问，提高和扩展专业技术水平及勘探开发研究水平；通过“导师制”培养应届毕业生。海洋石油工程股份有限公司开办“技术论坛”，坚持每周开讲。师资由内部培训师与外请专家相结合，倡导各级专业技术人员走上讲坛，把知识、经验和方法与大家交流分享，共有 2000 多人次听课。推动专业技术的创新变革与发展，共享内部成果、经验和教训，搭建前沿技术和学术的交流与学习平台。

### 三、加快职业技能鉴定，提高员工技能

中国海油的职业技能鉴定在 2007 年加快了步伐。相继在海洋采油操作工、采油仪表工、井下作业工等 11 个主体工种全面开展了职业技能鉴定。在此基础上，全系统组织开展了采油工、电焊工、井下作业工、维修电工等 9 个工种的技师和高级技师考评。经过单位推荐、鉴定考核和答辩评审，119 名高技能人才成为技师和高级技师。技师考评和职业技能鉴定制度的大力推进，使一线操作人员“有了目标、有了奔头、有了学习的热情”。

进一步提高了钻研技术、提高技能的积极性。

2007 年，中国海油系统内累计培训 24.72 万人次，其中管理人员 7.51 万人次，年人均培训 56 小时；技术人员 7.18 万人次，年人均培训 67 小时；操作人员 10.32 万人次，年人均培训 82 小时。全员人均培训时间 72 小时，超过了国家规定的员工每年不少于 40 小时培训的要求。2007 年中国海油培训经费超过工资总额的 2.5%，比上年度增加 14.23 %。同时，公司将“以人为本”、“安全第一”的理念贯彻到培训中，将安全技能培训放在培训的重中之重，作为新员工培训的重要内容予以强化。大力度、全覆盖的培训，促进了全员素质的提高和公司的发展，实现了员工发展和企业成长的双赢。



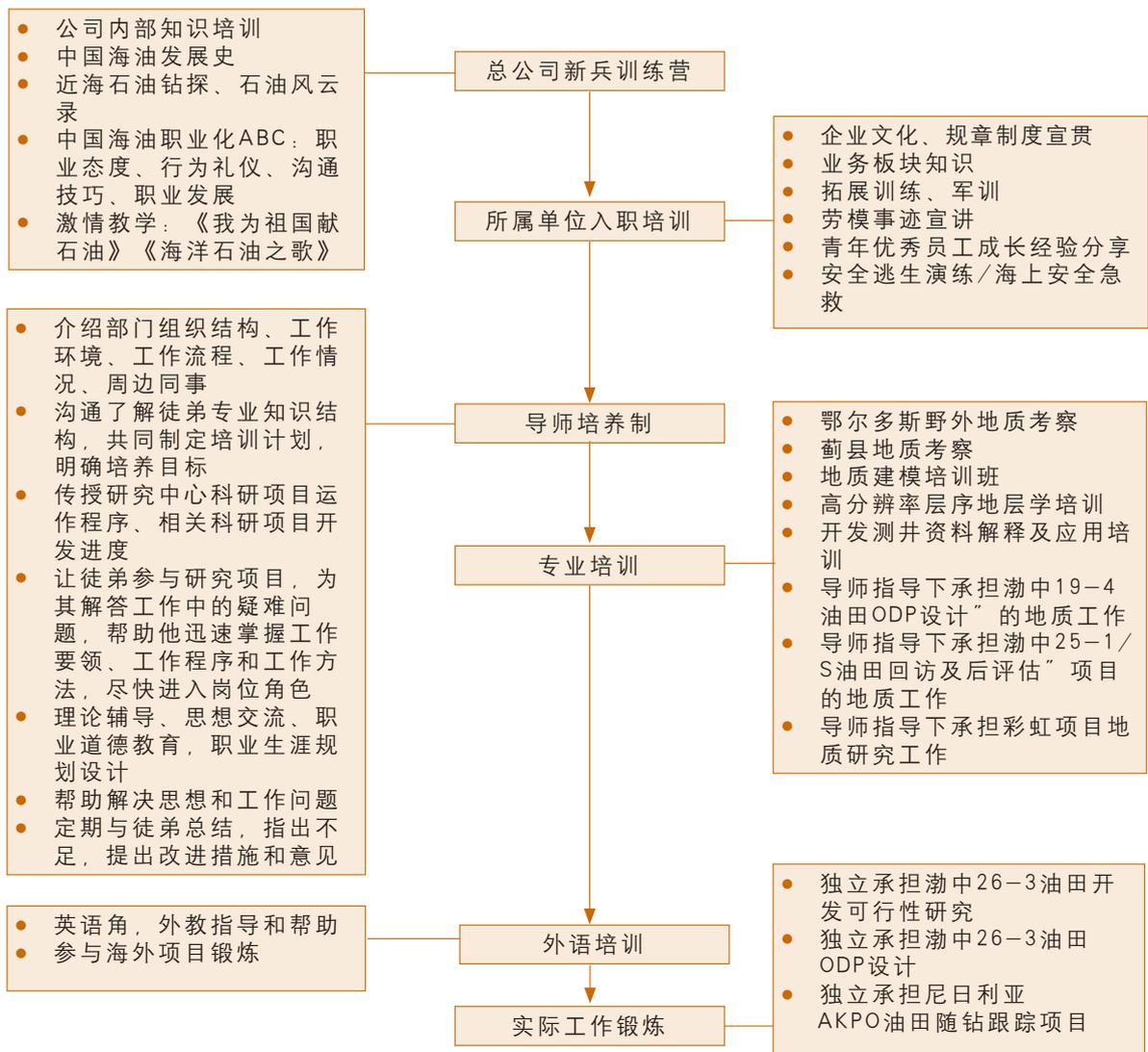
### 中海石油研究中心科研人才培养方式－高博禹的成长史

高博禹，中国石油大学（北京）地质资源与地质工程专业博士，2005年7月毕业后加入中海石油研究中心，毕业前没有工作经验。在他入职后，研究中心和其所在部门根据他本科、研究生期间的专业方向和今后工作安排，为他选定了孙立春首席工程师作为导师。

在加入中国海油的三年里，高博禹参加了从总公司、研究中心到所在部门组织的新员工培训、入职培训、专业培训等一系列培训（见右图）。经过公司的精心培养和自身的勤奋努力，如今他已成长为合格的地质研究人员，他提出在ODP阶段充分借鉴区域类比经验，参考开发地震专业研究成果，多专业学科相结合开展ODP井位设计工作思路，得到领导和专家好评。英语口语水平也有了较大提高。从之前的“说外语就脸红”到培训后的“用英语作科研报告”、“用英语同外国同行讨论问题”。2007年被评为“研究中心优秀员工”，2008年被纳入“研究中心青年骨干培养对象”，成为研究中心油田开发专业的重点培养对象。

纳新人，解之感，授之渔。近几年，中国海油每年招收3000名左右的高校应届毕业生，他们和高博禹一样，正在公司的精心培育下快速成长、成才，成为海洋石油事业的新生力量。

## 高博禹成长路线图



# 展望





企业是社会公民，企业在广泛社会关系中存在和发展，在社会提供经济价值的同时，自觉履行社会责任是企业的天职。企业既是生产力的直接创造者，是物质商品的直接创造者，同时也是主要的资源消耗者，企业的生产方式和生产过程是环境污染物的主要来源。我们生产和经营赖以开展的资源本质上是社会资源，生产经营活动对资源的利用是对公共资源的消耗。我们在创造财富的同时，社会在为我们创造的价值活动支付资源成本。企业要把节能降耗、保护环境作为企业发展的内在要求，不仅是对推动社会经济可持续发展做贡献，同时也是在促进企业自身的健康、可持续发展。

——摘自傅成玉总经理在“2007年中国发展高层论坛CEO峰会”上的演讲

# 展望

## 加强能源保障

全面实现油气产量、新投产油气田、新增储量目标，完成 LNG 进口、油品和石化产品和发电量指标。

充分利用两种资源，全力抓好资源落实。抓紧抓好以惠州大炼油为首的下游项目建设。

积极应对成本进一步上升，采取措施，降低成本。提高工作效率，提高劳动生产率，提高投入产出比。

## 重视安全环保

抓好安全生产管理体系的宣传和监督执行。加强对承包商的管理；加大对员工特别是新员工的培训力度；教育员工执行安全生产的管理程序，形成自觉执行安全管理程序的良好文化。

节能减排工作，一是加强领导，二是组织落实，三是建立节能减排与经营业绩挂钩的考核制度，四是建立节能减排指标体系和报告制度，五是实行检测和监督。

## 注重员工发展

“以人为本”是公司长期以来追求发展的出发点和落脚点。中国海油以高层次人才培养为重点，以打造一流员工队伍为目标，加大“管理、技术、操作”三支队伍建设力度，使“人才兴企”战略取得了实质性进展。根据公司发展战略，做好人力资源发展规划，对建设国际一流能源公司的用人规模、类型、质量等做出科学预测，加强科学管理。

抓好《人力资源管理条例》的执行和《员工队伍建设纲要》的实施。以新的《劳动合同法》实施为契机，进一步完善总公司用工管理，切实保障劳动者的合法权益。

## 支持社会公益

继续开展定点扶贫以及赈灾救危、捐资助学、公益捐助等社会公益事业，回报社会，造福公众。

始终不渝地坚持“以人为本，关爱员工”，不断丰富员工文化生活，采取多种方式帮扶困难员工及家属。

健全企业和地方协调机制，及时启动和积极推进企业合作共建项目，支持和促进地方经济社会发展。

社会责任建设是企业可持续性发展的必要条件。当一个企业承担社会责任的时候，反过来社会是会给他回报的。企业满足了公众的要求，资本市场的要求，投资者的要求，可以使自身获得更大的发展空间。

——摘自傅成玉总经理在“2006年中国企业，公司责任与软竞争力”峰会上的发言

## 附件：全球契约内容对照

全球契约原则	本报告对应的内容	
<b>人权</b> 原则一：企业应支持并尊重国际公认的人权保护。 原则二：企业应确保自己的行动不是侵犯人权的同谋。	第2页	总经理致辞
	第30页	<b>企业与社会</b> <b>热心公益</b> 一、扶贫 二、助学 三、支持社区建设 四、应对自然灾害
	第38页	<b>企业与员工</b> <b>健康安全</b> 一、安全生产 二、承包商安全管理 三、应急管理 四、加强职业病预防，关注员工健康 <b>和谐关系</b> 一、完善薪酬福利，共享发展成果 二、实行属地用工，提供就业机会 四、关爱员工健康，实现带薪休假 六、开展投资项目中的人力资源尽职审查，使员工获得人权保障 <b>职业发展</b> 一、关注职业发展，培育高管队伍 二、实施“六五三工程”，培养技术人才 三、加快职业技能鉴定，提高员工技能
<b>劳工</b> 原则三：企业应该维护结社自由的权力并有效承认集体谈判权。 原则四：企业应坚持消除强迫或强制劳动。 原则五：企业应坚持有效地废除童工制度。 原则六：企业应坚持消除在就业和职业方面的歧视。	第2页	总经理致辞
	第38页	<b>企业与员工</b> <b>和谐关系</b> 三、男女员工就业机会均等，实现了同工同酬 五、和谐劳动关系，保障员工权益 七、禁止使用童工或未成年人，杜绝强制或强迫劳动
<b>环境</b> 原则七：企业应支持采用预防性措施来应付环境挑战。 原则八：企业应该采取主动行动，承担更大的环境责任。 原则九：企业应鼓励开发和推广环境友好型的技术。	第2页	总经理致辞
	第20页	<b>企业与环境</b> 一、环境保护 二、污染防治 三、温室气体 四、溢油应急 五、节约能源 六、清洁能源
<b>反腐败</b> 原则十：企业应努力制止各种形式的腐败，包括勒索和贿赂。	第2页	总经理致辞
	第12页	公司治理

