

SUSTAINABILITY REPORT 2017



الذكرى ٥٠ لتصدير أول شحنة من النفط العُماني
والذكرى ٨٠ لتأسيس الشركة



50th Anniversary of first Omani oil exports
& PDO's 80th Anniversary



HIS MAJESTY SULTAN QABOOS BIN SAID

About This Report

The body of this report is organised according to seven priority areas, which are integrated into the Company's business processes. The Company continues to aim to strike the right balance between successfully delivering oil and gas to its shareholders, whilst respecting the welfare of society and of the natural environment.

This report also integrates the Company's sustainability performance, charting its performance to operate safely, responsibly and efficiently to deliver lasting economic benefits to the whole of Oman. The report covers the economic, environmental and social impact of our performance. It was prepared using the Global Reporting Initiative (GRI) G4 guidelines.

This update is testimony to our commitment to transparency and honesty in our business dealings. We will be using it as our Communication On Progress to the United Nations Global Compact (UNGC), which we formally joined in January 2015. We remain firmly committed to the UNGC's 10 principles on human rights, labour, environment and anti-corruption.

This report can also be viewed on our website www.pdo.co.om and on our internal staff intranet.

Most of our technical functions are certified by the relevant national, regional or international bodies, and the organisation as a whole is annually audited by the State Audit Institution of Oman which is financially and administratively independent of us.

This annual report covers the 2017 calendar year and follows on from our previous Annual Sustainability Report for 2016, which was published in March 2017. It has not been externally assured but has been reviewed by the Ministry of Oil and Gas. It has also undergone the GRI Materiality Disclosures Service. Wherever possible, we endeavour to measure our practices against national and international benchmarks, such as the ISO 14001 certification. Going forward, our intention is to seek full external assurance.

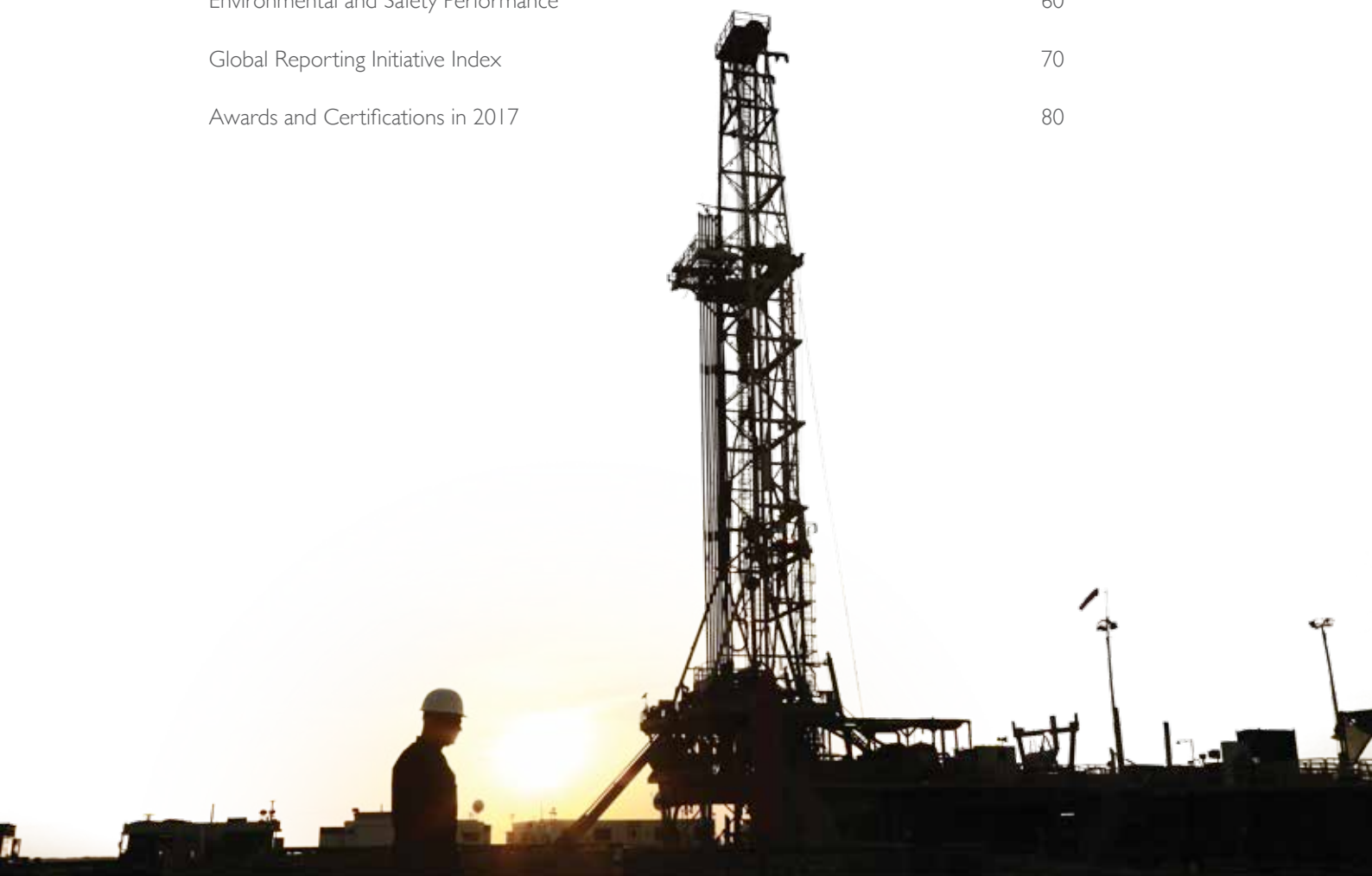
**If you have any queries about this report,
please contact us at
corporatecommunications@pdo.co.om**

Petroleum Development Oman LLC
P.O. Box 81, Postal Code 100, Muscat
Sultanate of Oman



Contents

Chairman's Foreword	4
Board of Directors	5
Who We Are	6
Managing Director's Foreword	14
Our Stakeholders and Priority Areas	18
Exploration and Hydrocarbon Maturation	24
Hydrocarbon Production and Reservoir Management	28
Operations Excellence	32
Project Delivery	38
In-Country Value	42
People and Staff Development	50
General Welfare	54
Environmental and Safety Performance	60
Global Reporting Initiative Index	70
Awards and Certifications in 2017	80





Foreword

In the name of Allah, the Compassionate, the Merciful.

It is an honour to declare the unwavering support of all those who work in Oman's oil and gas industry and who share Your Majesty's vision for the progress of our great nation.

PDO celebrated a double anniversary in 2017 – the 50th year since the first Omani oil export and 80 years since the inception of the Company – underlining its vital importance to our country, something which was yet again in evidence during a challenging year.

Against a backdrop of continuing uncertainty over oil prices, PDO performed admirably to comply with revised production targets as a result of the OPEC/non-OPEC agreement, which has played an important part in stabilising prices across the world.

At the same time, the Company kept up its cost control and Lean business efficiency drive, supported Your Majesty's efforts to diversify the economy, and made further substantive progress on In-Country Value, including the creation of many thousands of job, training and redeployment opportunities for Omanis in both the oil and non-oil sectors.

This was all achieved while PDO attained a record safety performance, and continued its excellent track record in pioneering and deploying new technology. By way of example, its Exploration Directorate, has significantly increased productivity and quality with new seismic acquisition technology. There is no doubt that the technological changes sweeping the world offer many challenges as well as opportunities for the modern day workplace but PDO's willingness to embrace technology, including new digital and automated systems, will stand it in good stead for the future.

PDO also stayed the course on its key strategic projects with excellent progress on the flagship Miraah solar project, a landmark for the Sultanate in terms of environmental sustainability. Indeed, with climate change and commercial realities playing an increasingly important part in shaping today's global oil and gas industry, PDO has now begun the historic transition to becoming a fully fledged energy company with a greater emphasis on renewables, especially solar.

This evolutionary approach, together with the commitment to reduce gas flaring and an enhanced focus on energy and water management, will underscore PDO's reputation as a beacon of environmental stewardship, while opening up many exciting employment and research and development opportunities for Oman.

PDO will always strive to be a safe, efficient and responsible operator and to protect the communities and environment in which it works. This report transparently captures its successes and challenges in 2017, as well as the enormous efforts its staff and contractors make on a daily basis to support the nation.

I commend this report while reaffirming my pledge to Your Majesty to ensure PDO and the wider Oman's oil and gas industry continue to give their best in these challenging times.

May Allah protect Your Majesty so that the nation continues to flourish under your inspirational and wise leadership.

Mohammed bin Hamad bin Saif Al Rumhy
Minister of Oil and Gas and Chairman of the Board of Directors

Board of Directors

Representing the Government of Oman



H. E. Dr. Mohammed bin Hamad Al Rumhy
Minister of Oil and Gas
Chairman



H. E. Nasser bin Khamis Al Jashmi
Undersecretary of Ministry of Finance
Deputy Chairman



H. E. Salim bin Nasser Al Aufi
Undersecretary of Ministry of Oil and Gas



Dr. Saleh bin Ali Al Anbouri
Director General of Management of
Petroleum Investments
Ministry of Oil and Gas



Mrs. Salma bint Mohammed Al Oufy
Director of Oil Revenues Department
Ministry of Finance



Mr. Musaab bin Abdullah Al Mahrouqi
Government Board Director

Representing the Private Shareholders



Mr. Sami Iskander
Shell Netherlands



Mr. Christopher Breeze
Shell Oman



Mr. Walid Hadi
Shell Netherlands



Mr. Stephane Michel
Total France



Dr. Antonio C Silva
Partex Corporation

Executive Officer

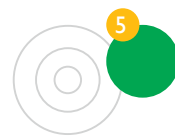


Mr. Raoul Restucci
Managing Director
PDO

Secretary

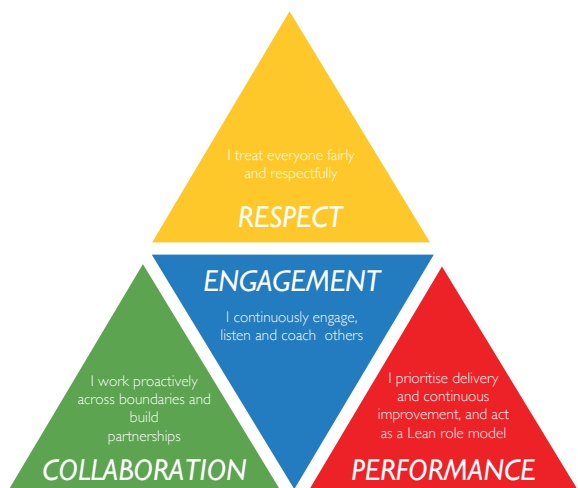


Ms. Haifa Al Khaifi
Finance Director
PDO



Who We Are





Petroleum Development Oman (PDO) is the leading exploration and production company in the Sultanate of Oman. We deliver the majority of the country's crude oil production and natural gas supply, but above all we focus on delivering excellence, growth and sustainable value creation within and well beyond our industry.

The Company is owned by the Government of Oman (which has a 60% interest), the Shell Group (which has a 34% interest), Total (which has a 4% interest) and Partex (which has a 2% interest). Gas fields and processing plants are operated by PDO exclusively on behalf of the Government.

PDO is a limited liability company and operates on a no-profit, no-loss basis and is officially revenue-neutral. In 2017, PDO's capital expenditure (Capex) was US\$5.8 billion and operating expenditure (Opex) was US\$1.8 billion, which represents a reduction of 0.7 billion from 2017 expenditure, projected just 12 months ago.

On 1 January 1980, PDO was registered by Royal Decree as a limited liability company in the Sultanate.

The Company adopted its name in 1951, first struck oil in Yibal in 1962 and has been exporting oil produced in its 90,874 km² concession area known as Block 6 since

1967. Our headquarters is based at Mina Al Fahal in Muscat.

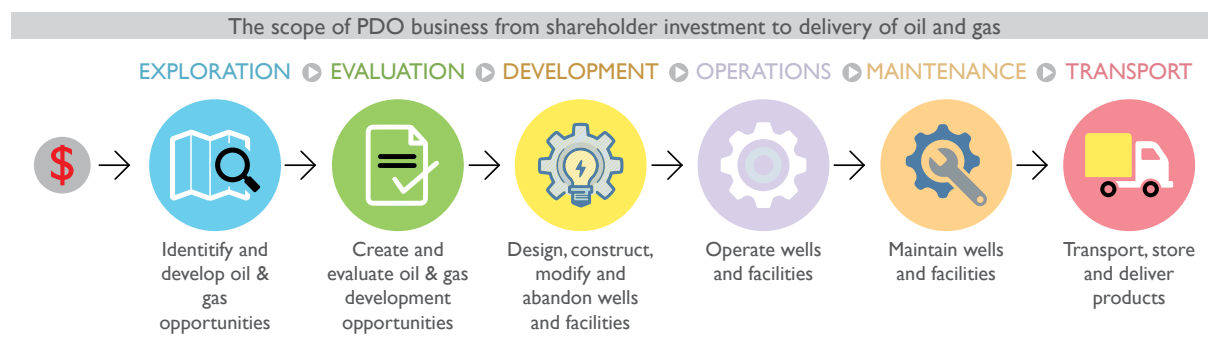
We operate 178 producing oil fields, 14 gas fields, 21 production stations, in excess of 10,000 active wells, more than 18,500 kilometres of pipelines and flowlines and 154 operating units in our well engineering fleet, including 46 rigs and 35 hoists.

Our mission is to find, develop and produce oil and gas safely and profitably, in order to contribute to the sustainable development of Oman, to the benefit of all our stakeholders. We are the custodians of the major source of national income and one of the largest private sector employers in Oman. We manage a large and diverse portfolio of oilfields in terms of field sizes, reservoir and oil types, development methods and maturity. Our aim is to improve the recovery factor of hydrocarbons through the application of a combination of world-leading well and reservoir management, the deployment of the latest innovative technology, and a comprehensive gamut of recovery mechanisms including:

- **Primary**, such as as fields on natural flow and artificial lift
- **Secondary**, such as fields under water floods and pressure maintenance
- **Tertiary**, where we work to modify the physical/ chemical properties of in-situ oil.

The Company has become a global pioneer in EOR due to its maturing asset base and the complexity and challenging nature of Oman's geology and the three main methods we currently use are thermal, chemical and miscible high pressure gas injection.

The overall aim of our strategy is to maximise production and minimise the financial costs and environmental and social impact of our operations by following best oilfield practices. This means engaging efficiently, responsibly and above all safely in the exploration, production, development, storage and transportation of hydrocarbons.

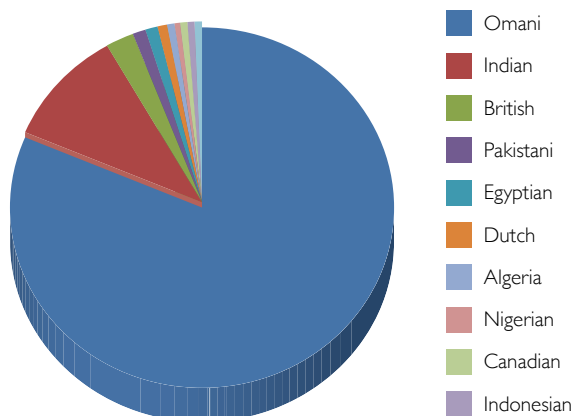




PDO endeavours to meet its wider responsibility to society by aiming to secure a social licence by taking economic, social and environmental considerations into account in all decisions, specifically in terms of the provision of oil revenues, domestic employment, staff and contractor training, the support and development of local businesses and community investment.

Underpinning this approach is our corporate vision which is **“to be renowned and respected for the excellence of our people and the value we create for Oman and all our stakeholders.”** This means the continual development and growth of our people, leading performance across our business and adopting a continuous improvement mindset to ensure we protect our reputation, sustain progress, comply with standards and deliver value to all our stakeholders.

At the end of 2017, PDO had 8,772 staff and over 70,000 contracting employees, a combined workforce made up of more than 60 nationalities.



To underline our position as a champion of workplace diversity and equality of opportunity, the 15-strong

Managing Director's Committee in 2017 comprised four women directors - a beacon for both the industry and region.

Managing Director's Committee

The Managing Director's Committee or MDC shares responsibility for the Company's overall performance and business direction.

It is headed by the Managing Director who is assisted by 14 other Directors, who are responsible for setting the technical standards, the allocation of staff and their development.

The MDC is answerable to the Board of Directors which provides objectives and guidelines to the Managing Director. The Board consists of thirteen members. There are six Government representatives, including the Chairman, who is the Minister of Oil & Gas, His Excellency Dr Mohammed bin Hamad bin Saif al Rumhy; and five who represent PDO's private shareholders (Royal Dutch Shell, Total and Partex).

General Business Principles and the PDO Code of Conduct

The PDO General Business Principles are the foundation on which our business strategies and activities are based. These lay down an insistence on honesty, integrity and fairness in all aspects of our business, including relationships with contractors and suppliers. PDO is required to conduct its affairs in accordance with those principles. We are judged by how we act and the belief that our reputation will be upheld if each one of us acts in accordance with the law and the ethical standards set out in our Statement of General Business Principles (SGBP).

The objective of the Company is to engage safely, efficiently and responsibly in the exploration,



production, development, storage and transportation of hydrocarbons in the Sultanate. The Company seeks a high standard of performance with the aim of furthering the long-term benefits of its shareholders, employees and Omani society at large.

Our contracting-out policy is on the basis of open and competitive bidding, where possible, with transparent procedures, providing equal opportunities to qualified contractors and suppliers. We will not, directly or indirectly, offer, solicit, accept or pay bribes, including facilitation payments, in any shape or form, and require our employees, contractors and suppliers and their employees, to act likewise. Employees are expected to exercise the utmost care to avoid putting themselves into a position where they may be called on to repay favours in a manner detrimental to the Company's interests.

Staff must not take advantage, for their own or for the profit of others, of their position in the Company or of information gained in the course of their employment. They have a duty to notify PDO of any outside interest which could, either directly or indirectly, present them with a conflict of interest, or involve them in a commercial relationship with PDO.

The principles are endorsed by our shareholders and apply equally to corporate decision making as well as the individual behaviours expected of employees when conducting business on behalf of PDO.

They are the corporate shield that helps protect our reputation and it is the duty of every employee and contractor to ensure that we adhere to these principles and uphold and protect the reputation of our Company.

Following the core values and SGBP, the Code of Conduct instructs and advises on how to avoid

situations that may damage the employee or PDO. It sets standards and shows how to achieve them and insists on honesty, integrity and fairness in all aspects of business. The code does not exempt anyone, and every PDO employee must operate within its boundaries of rules and guidelines. PDO expects the same in its relationship with its contractors and suppliers.

Our reputation and our future success are critically dependent on compliance, not just with the law but with the highest ethical standards. A reputation for integrity is a priceless asset. This code supports PDO in safeguarding that asset. It crystallises the basic rules, standards and behaviours necessary to achieve the core values of the Company. It provides requirements and guidance, expressed as clearly, concisely and consistently as is possible, within a single, company-wide document for all PDO employees on a number of enterprise-wide risk areas.

For this purpose, the code is categorised into five distinct sections addressing compliance in the following areas:

1. People and Safety
2. Fighting Corrupt Practices
3. Safeguarding Information and Assets
4. Communications Management
5. National and International Trade.

Violation of the provisions of the Code, or of any policies, procedures, laws or regulations governing our operations, may have severe consequences for the individuals concerned and also for PDO.

THE PDO CODE OF CONDUCT

Adherence to the conduct is pivotal and a sure way to uphold our integrity and ethical values in everything we do.



Let's show our commitment. Make PDO proud.

Raoud Restucci
Raoud Restucci
Managing Director



شركة تنمية نفط عمان
Petroleum Development Oman

Link to PDO-COC: <http://www.pdo.om/sites/default.aspx>

In January 2015, PDO became the first national oil company in the Gulf to become a member of the United Nations Global Compact – the largest voluntary corporate social responsibility initiative in the world. Under the terms of the agreement, the Company is committed to supporting the UNGC's 10 universal principles on human rights, labour, environment and anti-corruption. We also produced our first Sustainability Report outlining in detail our commitment to ethical business, the community, environment, economy and our own staff, to back our application.

PDO remains steadfastly committed to further strengthening its already rigorous internal controls and continuing its membership of the UNGC.

Anti-Bribery and Corruption



In 2011, PDO embarked on a comprehensive anti-bribery and corruption (ABC) strategy aimed at creating a culture of zero tolerance towards bribery and corruption. This strategy has proven to be effective in responding to the multiple challenges faced and PDO continues to be a champion of ABC compliance in Oman.

ABC policies and procedures are communicated on an ongoing basis to all staff. Face-to-face ABC presentations were provided to 635 staff in positions that are seen as potentially more exposed and higher risk, including the members of the MDC in March/April 2017. A total of 131 staff attended the Contract Holder training sessions, which included a module on ABC awareness. Furthermore, graduate and mature hire induction

sessions included a module related to ABC awareness. A mandatory online training programme for all staff is ongoing across all levels of the business at the time of this report's publication.

All vendors registering with PDO continue to go through the ABC vendor due diligence process implemented in 2014 which asks questions about their ABC compliance and involvement in any fraud, bribery or other ABC-related concerns. This is supported by research conducted on the company concerned and its owners.

PDO also manages a mandatory online Conflict of Interest, Gifts, Hospitality and Travel and Confidentiality confirmation process. This process requires all staff to declare their potential conflicts of interest as well as any gifts, hospitality or travel received or paid and confirm their commitment to confidentiality annually. The Conflict of Interest and Confidentiality process for 2017 resulted in a 5.64% non-compliance rate out of a total of 8,838 active staff (those who joined before 1 October 2017) and 19.65% non-compliance rate of the 3,659 contractor staff with access to our network that were required to complete declarations and confidentiality confirmations. Consequences for non-compliance were due to be applied at the time of this report's publication.

Although no specific formal awareness or training sessions were presented to the Board and MDC in 2017, all members are fully aware of the ABC policies and procedures in place. The Ethics and Behaviours department reports on a quarterly basis to the Board Audit and Internal Assurance Committees. They include providing committee members with statistics relating to our confidential whistle-blowing hotline, investigations, conflicts of interest, ABC vendor due diligence, anonymous ABC contractor surveys and information on any other ongoing ABC projects or initiatives.

One allegation of corruption involving a PDO staff member was reported during the year and found to be true. The implicated staff member was sentenced to three years in prison by the Primary Court and this was subsequently upheld by the Appeal Court. The case is now pending before the Supreme Court.

There were no ABC-related legal cases against PDO during the year. Additionally, no contracts with business partners were terminated or not renewed due to violations related to corruption in 2017.

A review of ABC policies and procedures was completed by PDO's Internal Audit department in early 2017. The review concluded that the Company's ABC Control Framework is largely in place but identified some short to long-term enhancement recommendations.

Implementation of the recommendations began in 2017 (and will continue during 2018) relating to areas such as enhancement of staff training and awareness, an update of policies and procedures and increasing resources.

Eight grievances were raised through PDO's confidential Blow-The-Whistle hotline in 2017. Four were of a "general nature", one of which was "founded," with corrective measures being taken to address the grievance, while another was referred to the relevant Human Resources Business Partner (HRBP) for resolution. One of the matters reported did not relate to PDO or any of its contractors hence limiting the actions that could be taken. Information reported on one matter was insufficient to pursue a review.

Two grievances were related to "harassment," and were referred to PDO's Diversity and Inclusion (D&I) Officer for review while two grievances are currently under review.

Cost Control/Lean Business Efficiency

Business efficiency is a strategic aim to ensure PDO's long-term sustainability and deliver value to stakeholders. The Company further enhanced its rigorous cost management regime in the light of the lower oil price environment and stepped up its implementation of Lean to eradicate waste and streamline operations.

Our 2017 capital expenditure (Capex) was US\$5.8 billion and operating expenditure (Opex) was US\$1.8 billion, which includes more than US\$400 million in total cumulative savings.

There were oil Capex savings of US\$199 million, which came from a mix of drilling efficiencies, well optimisation

and various project savings, and gas Capex savings of US\$188 million.

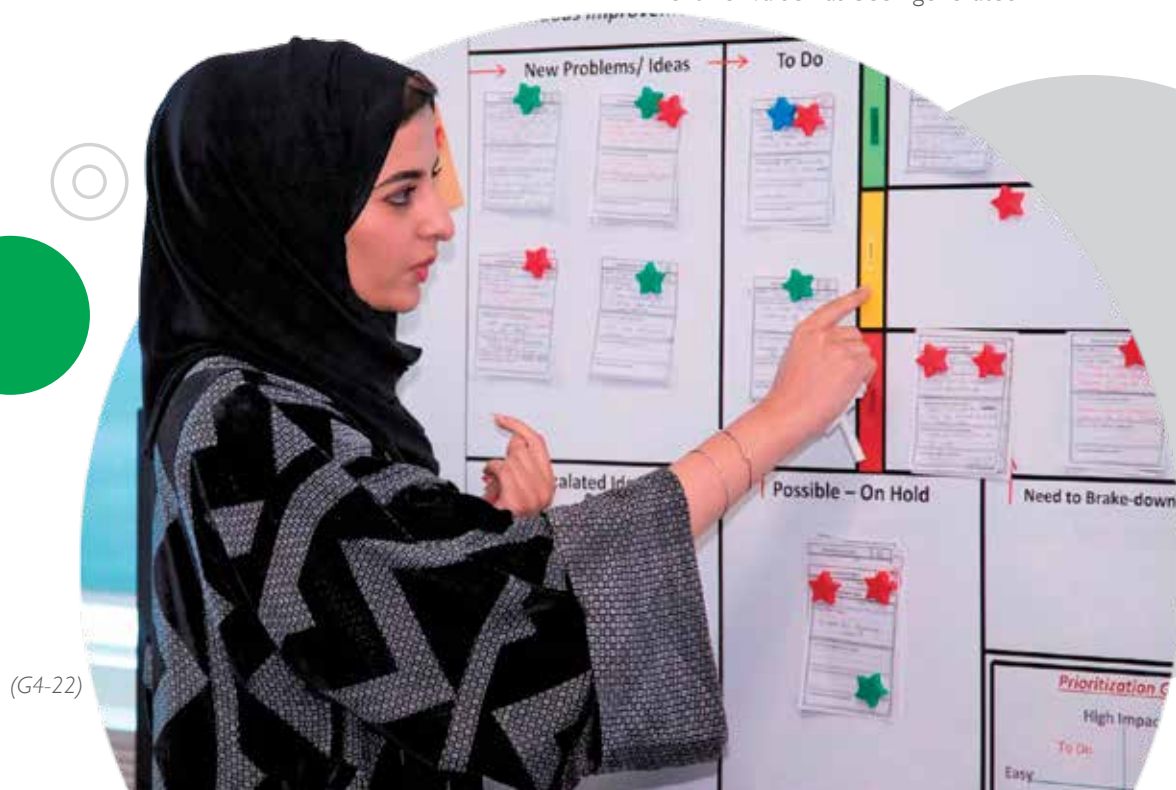
For 2018, the current capital budget is US\$4,114 million, including approximately US\$85 million of presently identified savings in oil Capex and US\$60 million gas Capex..

In 2017, the Company held 33 Contract Optimisation Reviews (CORs), which are focused, multi-day workshops where PDO, together the relevant contractor, identified opportunities for efficiency enhancement and waste elimination. These identified a potential cost saving of US\$180 million over a 3-4 year period. In addition, a further sum of approximately US\$140 million was identified through our Low Oil Price Response (LOPR) programme, where PDO invited contractors to review their contracts to provide idea for value improvement and cost saving opportunities. Projected savings from both CORs and LOPRs in 2018 are US\$250 million.

PDO established a new Continuous Improvement (CI) function, expanded Lean through new value streams and developed a more defined Lean transformation roadmap. We are now positioning ourselves towards becoming a global pioneer of continuous improvement transformation in the oil and gas industry.

Over 240 Lean efficiency improvement projects to remove waste and streamline work have been completed across PDO, and there is a 94% level of Lean awareness across PDO staff. There are now 473 Lean practitioners, enabling a 60% increase in the delivery of Lean projects.

More than 8,500 ideas have been generated from across the Company and more than 3,500 have been implemented. As a result, more than US\$1.2 billion worth of value has been generated.



More than 600 PDO leaders have been trained in Lean Management skills. This has enabled them to demonstrate CI ways of working through daily practices which is necessary to achieve a level of Lean maturity in the Company. We have also enabled cross-learning by facilitating Lean tours in different areas of the business for more than 80 PDO executives throughout the year.

As part of our commitment to support the sustainable development of the nation, we have continued spreading Lean awareness and knowledge by hosting over 275 executives from more than 30 organisations from the public and the private sectors.

Funding

PDO plans to invest more than US\$20 billion up to 2021 to sustain its long-term hydrocarbon output.

At the same time, we continue to work on providing our shareholders with proposals for alternative financing options. A financing option was presented to shareholders during 2017 in respect to the releasing of value from PDO's working capital. During 2017, PDO continued to work on a significant proposal that would leverage some of PDO's assets, with the final proposal being presented to shareholders during in the first half of 2018. Additionally, we are working closely with certain PDO contractors to further release value from our working capital for a further proposal for shareholders.

The US\$4 billion Pre-export Finance facility PDO secured on behalf of the Government in 2016 has repayments which are scheduled to start from Q3 2018. The loan is scheduled to be repaid by the end of Q2 2021 (G4-23).

Technology

Technology implementation is a key enabler in the Company's journey of enhancing health, safety and the



environment (HSE), achieving cost control and greater efficiency, and unlocking production opportunities.

In 2017, 75 new technologies were matured by our New Technology team with a trial success rate of over 90%, paving the way for full deployment.

Produced water management, flared gas recovery, energy efficiency, production optimisation and enhanced oil recovery (EOR) are our main focus areas.

On average, nine barrels of water are produced for every barrel of oil and so the disposal, treatment and back injection of this water are key challenges to manage and resolve. Therefore, PDO is actively working on executing a "3R-Pillar" strategy: Reduce, Reuse and Relocate. New technology is playing a vital role in realising this strategy.

Water shut-off technologies (chemical or mechanical) at reservoir level are key to achieve the "Reduce" pillar. Meanwhile, treating water for land disposal, steam generation and back-injection to the reservoir and for





The first official cargo of oil country tubular goods for PDO arrived at Duqm in November 2017

agricultural use is an essential requirement to make the "Reuse" pillar a success.

The produced water quality and quantity vary across fields within PDO's concession area and so it is important to map out and accordingly relocate the water based on each field's requirements, as part of our efforts on the Relocate pillar:

As part of The World Bank "Zero Routine Flaring by 2030" initiative, which PDO endorsed in January 2017, we are aiming to implement economically viable solutions to eliminate routine flaring as soon as possible and well ahead of the 2030 target. PDO has already successfully produced electrical power from flared gas using micro-turbines at Anzauz, thus reducing greenhouse gases and monetising the gas. This ties in with PDO's commitment towards gas conservation and reducing our environmental footprint and impact.

Most of the energy PDO consumes is for water handling and the operation of artificial lift systems. In this regard, PDO is executing a number of technologies, tools and initiatives to reduce power consumption and therefore to save gas. Permanent magnetic motors have been installed on artificial lift pumps and energy efficiency monitoring tools are now part of some production stations.

In well construction and drilling, environmental impact is being reduced with pit-less drilling. JetSweep technology has also addressed challenges induced by drilling, such as sand accumulation in horizontal well sections. Geared turbines have enhanced hard rock drilling penetration rates through the simplicity of their installation, maintenance and operation.

Furthermore, production growth has been assisted by the successful implementation of all-metal progressing cavity pumps for thermal oil recovery, fishbones for improved connectivity and autonomous inflow control devices to promote uniform production along horizontal wells.

Some other examples of key innovative technologies which PDO is using are: pipeline inspection and tank cleaning using robotics, rig-less artificial lift systems, multilateral well stimulation, assisted evaporation for reject water management and de-oiling polymer-contaminated produced water as part of water management.

With the increasing complexity of our oil and gas projects, new technology innovations will be vital in securing a safer, cleaner, more productive and sustainable future.

Memberships


PDO is a member of the:

- United Nations Global Compact
- Regional Clean Sea Organisation
- Gulf Co-operation Council (GCC) National Oil Company Steering Committee
- GCC Standardisation Organisation
- Oman Society for Petroleum Services (OPAL)
- International Association of Oil and Gas Producers (via Shell).

PDO is also the first oil company in the Middle East to be ISO 14001-certified for environmental management.



Managing Director's Foreword



I am honoured to present to Your Majesty Petroleum Development Oman's Annual Sustainability Report for 2017, which covers our performance and activities in a celebratory but also challenging year, which marked the 50th anniversary since the first export of Omani oil and the 80th anniversary since the inception of the Company.

The report chronicles our relentless endeavour to stay true to our vision by leveraging the excellence of our people to create greater value for Oman and our stakeholders, while ensuring we do all we can to support Your Majesty's roadmap for the development of Oman.

With an ever increasing degree of transparency, it addresses what we have done to meet stakeholder expectations and concerns and how we intend to deliver on promise going forward. It also outlines our determination to pursue a sustainable business model, support economic diversification, invest in our communities and protect our environment while beginning the gradual transition to a fully fledged energy company, with a greater focus on renewables.

In line with our industry more generally, PDO is facing increasing complexity, capital intensity, evolving markets, funding constraints and calls to generate more local employment opportunities. However, through an approach based on maximising production in compliance with Government guidelines, doing more for less - characterised by our ongoing implementation of Lean business efficiency - minimising expenditure, and stepping up In-Country Value (ICV), I am confident we will continue to succeed.

So, in a testing economic environment, characterised by lower oil prices, digital disruption and mounting climate change pressures, I am pleased to announce that in 2017 we have met, if not surpassed, a wide range of asset and functional targets – including a record safety performance - while reducing our call on Government funding.

As guided by the Ministry of Oil and Gas, we showed good compliance with revised production targets arising from the OPEC/non-OPEC agreement. Average oil production was 582,196 barrels per day (bpd), 14,000 bpd higher than the adjusted target. Staff and contractors overcame a number of operational challenges, including compressor failures at Harweel, Rabab and Fahud, and the need for PDO to operate as a swing producer, compensating for third party production variations and a condensate shortage.

The average Government gas supply during 2017 was 76.64 million m³/d, lower than the initially targeted level of 83 million m³/d due to the introduction of a new gas supplier with the start of BP's Khazzan field. Throughout, we effectively met the gas demand for all our customers despite increased requirement quantities for Oman LNG.

Our Exploration team continued to demonstrate excellence, with a potentially significant gas find in the Mabrouk area, which is still being evaluated, and made the most significant change in seismic data acquisition and processing in 10 years with the introduction of Ultra High Productivity technology. This has already shown a step change in performance with an improvement of up to 100% over existing acquisition delivery rates. The

Exploration Directorate also led the way on safety with the Geomatics department registering a record 36 years without a Lost Time Injury (LTI), despite working in some of the most challenging terrain and conditions in the world.

For 2017, we achieved a record 0.20 Lost Time Injury Frequency (LTIF) compared with the improved performance of 0.22 in 2016. Another record was the 0.72 Total Recordable Case Frequency (TRCF) against 0.98 in the previous year. These statistics represent a huge co-ordinated effort across the Company to improve safety at the frontline through better supervision, awareness, training and consequence management.

One area where significant progress has been made is on road safety. I'm delighted with reduction of over 40% in serious Motor Vehicle Incidents (MVs) as a result of the rigorous In Vehicle Monitoring System and compliance management we have established. The Journey Management Control Centre, with its sophisticated tracking systems, has presided over a 97% drop in average violations per vehicle since it was opened in 2016 – a great example of how technology can engender an enhanced safety culture.

From the Rabab Harweel integrated project to Geomatics, we also attained very impressive LTI-free milestones. These achievements were only possible because of the due diligence, support, commitment and teamwork shown by both PDO staff and contractors alike. However, we must never be complacent in our focus on Goal Zero and regrettably these impressive 2017 results were overshadowed by the tragic work-related death of a contractor in Bahja-Rima in August and 46 LTIs. At all times, we need to remain vigilant in regards to the working conditions and make sure we fully comply with our Golden Rules and Life Saving Rules.

We continue to introduce initiatives to deliver a step-change in HSE performance, and Ihtimam (I Care), PDO's in-house behaviour-based safety programme that we successfully piloted in 2017, will now be rolled out across our operations. Ihtimam is a game changer; in that it fosters the mindset that influencing and changing the safety culture of an organisation is a process that requires dedication, patience and perseverance, all of which we at PDO are committed to. Likewise, our work on frontline safety training for supervisors, so they play a more active role on site, is also starting to pay real dividends.

Another proud achievement is the way we have ramped up our ICV efforts to support the drive for a more sustainable economy. Our National Objectives team is playing a critical role in this respect, creating thousands of job, training and redeployment and transfer opportunities for Omanis. Last year, it generated 14,146 jobs, exceeding the very ambitious target for the year – a truly fantastic achievement.

PDO worked hard with both domestic and international partners to open a string of Omani factories and workshops to manufacture, assemble and repair vital equipment and parts for oil and gas activities, shortening our supply chain and paving the way for more employment and training opportunities for locals. In support of Your Majesty's Government's determination to build Oman as a key logistics hub, we made a strategic shift by importing oil country tubular goods through Duqm, making full use of the port's central location and proximity to our inland oil and gas fields.

We also worked with the Ministry of Oil and Gas and The Research Council (TRC) to ensure closer alignment between industry and academia and I'm hopeful that the launch of Ejaad – an online collaborative platform to share technical opportunities and challenges - and closer collaboration with Omani universities will



definitely spur greater harmonisation on research and development.

In this respect, and as part of our broader support for Omani businesses and entrepreneurs, we inaugurated Tazeez, a tailor-made development programme to boost SME capabilities. The training scheme is delivered by our own experts and covers various PDO business requirements such as vendor registration, business ethics, our tendering process, quality assurance and financial management, as well as health, safety and environment requirements and Lean business efficiency. Last year, it targeted SMEs specialising in renewable energy, a major PDO focus as the economy diversifies and transitions away from an over-reliance on fossil fuels.

We can and must do far more to conserve our precious resources and to build a positive environmental culture across Oman. This makes very clear sense from both an environmental and economic standpoint. As climate change realities become more pressing, there has to be a greater focus on renewable energy, both in Oman and across the world. In the Sultanate, given the country's ideal setting for annual solar radiation density and strong wind potential in the central and south coastal areas, there is no reason why we cannot develop as a hub of solar and wind expertise, with potentially huge investment and employment opportunities.

We are already showing our commitment in this area with initiatives such as Miraah, where the first solar steam has been integrated into our network for thermal enhanced oil recovery, and the Mina Al Fahal solar car park project, which will power our main office buildings.

Going forward you will see PDO pioneer many more value-adding "green" projects, not least around gas flaring mitigation, as we strive to reduce our carbon footprint in the coming year. As we approach the 40th anniversary of PDO's first gas production in May, we remain optimistic about the outlook for gas and are continually working to meet the demand for Oman and our customers. As new production from projects like BP's Khazzan ramps up, we will increasingly shift to

the role of a swing producer. Overall, we see a great opportunity to monetise surplus gas over the next five or more years, further supported by new exploration finds, through gas solar swaps that could truly kick-start the solar industry in the Sultanate.

There is no doubt that we are living through turbulent times, with disruptive socio-economic, political and technological changes taking place across the world, and both PDO and Oman need to adapt to ensure we stay true to the path of sustainable development.

While the ongoing technological innovation will lead to a supply-side step-change – with long-term gains in efficiency and productivity – the revolution could yield greater inequality, particularly in its potential to disrupt labour markets. However, there are huge market and business opportunities arising in Oman and the region and I believe these will offset and spawn from the automation substitutes, thus creating more growth, productivity and ultimately jobs.

To ensure this happens, we need to increase our ability and speed to adapt. Integral to that is the constant real time re-assessment of our development and training needs so that leadership and our people can embrace the change and are skilled and able to redirect employment in this fast-changing world. Closer collaboration and alignment with other stakeholders on matters ranging from regulatory enablers to the proficient deployment of new technologies will be essential.

At the same time, new technology – including digitalisation, analytics and artificial intelligence – will play an ever more important role for us to sustain and improve our operations in a cost-effective manner, and I confidently predict it will also drive a step change in enabling safer and more efficient production processes.

Notwithstanding the OPEC/non-OPEC production agreement to stabilise oil prices, it goes without saying that 2018 will require us to continue to focus on becoming more efficient, more agile and more productive in all our key business activities, identifying savings and cost reductions while delivering growth,



The Mina Al Fahal solar car park



The Managing Director's Committee

excellence and sustainable value creation for Oman and our shareholders. Lean, which has generated US\$1.2 billion in added value and is transforming the way we work, will continue to play its role as a critical enabler to greater productivity, standardisation and simplicity.

We will continue to ensure reserves and contingent resource replacement ratios are healthy but increasingly focus on high-grading and proficiently monetising our portfolio, whilst reviewing opportunities outside our concession, leveraging our expertise across both Oman and regionally in areas from services to renewables and water management.

In 2018, we will intensify the roll-out of sustainable and diversified ICV programmes and initiatives to ensure Omani employment and skills levels are positioned for the rapidly changing environment, both in the oil and gas sector and beyond our natural boundaries in other industries.

We are proud to retain our membership of the United Nations Global Compact, the world's largest voluntary corporate social responsibility initiative. We remain committed to its 10 principles on human rights, the environment, labour and anti-corruption, and embedding them in our strategy, culture and day-to-day operations. These principles underpin our core

values and ethical approach to business and provide the framework in which our staff and contractors are encouraged and expected to operate.

In response to findings from our annual People Surveys, we launched a company-wide diversity and inclusion campaign targeting fairness, gender balance and harassment and bullying to ensure that our people are able to be the best they can be, regardless of background. Changes have already been made to our progression, recruitment and ranking processes and more will be done in the future to improve our working environment.

Going forward, and in line with stakeholder expectations, we will stay the course on our strategic priorities of sustainable production. This will be in compliance with Government guidance, acting as a swing producer and meeting Government gas demand, ensuring we replace reserves at a greater rate than we produce them, and generating strong revenues, through the creation of new value streams. Likewise, we will not let up on our ICV drive, supporting economic diversification through the Tanfeedh programme and developing Omani talent and businesses.

The Board has given its full endorsement to proposals to pursue opportunities beyond our natural mandate and Block 6 concession, including services and consultancy, nationally and regionally. As we evolve and commercialise our expertise in years to come, there is the distinct prospect of becoming Energy Development Oman.

Notwithstanding the daunting challenges, PDO is determined to continue to make its mark, by doing, by learning, by adapting and consistently striving to exceed societal expectations. Through all this change, one theme remains constant: the country can rest assured that everyone at PDO remains ready and proud to serve Oman to the best of our ability.



Our Stakeholders and Priority Areas



PDO is the central engine of Oman's economy and its activities and performance directly impact the fortunes and futures of a rich diversity of stakeholders, including local communities, Government, shareholders, customers, suppliers, regulatory bodies, municipal authorities, academia, non-governmental organisations, the media, and, of course, employees and contractors.

Our determination to be a good corporate citizen, which puts sustainability at the heart of all it does, necessitates that we regularly engage with our stakeholders to understand their needs, opinions and expectations, and any concerns they have about our business and its impacts.

PDO believes it is important to engage with our key stakeholders and honestly and clearly report on our achievements and activities, while at the same time receiving feedback from them as this helps us to respond to any concerns and continuously improve our performance.

Our reporting focuses on the economic, environmental and social challenges that matter most to our key stakeholders and their feedback and information comes from a variety of sources, including formal and informal face-to-face and telephone meetings, visits, workshops, surveys and online communication.

Stakeholder engagement continues to play a vital part in building and protecting PDO's reputation with a large number of significant activities completed in 2017.



PDO again hosted a series of local and international VIP delegations aimed at fostering understanding and engagement, with highlights including official visits from eight governors and 12 walis, including those representing wilayats in the Company's concession area and neighbouring the Main Oil Line.

Other engagements included delegations from the Oman Chamber of Commerce and Industry to discuss job creation, a visit from His Excellency Talal Al Rahbi, Deputy Secretary-General of the Supreme Council of Planning, about the Tanfeedh programme on enhancing national economic diversification, and Sheikh Dr Kahlan bin Nabhan Al Kharusi, the Assistant Grand Mufti of Oman, for a diversity and inclusion presentation.

PDO also welcomed visitors from the State Council, to the Miraah solar and Nimr reed beds projects, the Royal Court of Diwan, the American Embassy and the National CEO Programme. As well as such high-profile engagements, there were also numerous face-to-face and telephone meetings with stakeholders including local communities, Government, shareholders, regulatory bodies, non-governmental organisations and academia to discuss opportunities, concerns and challenges.

The Government Relations team also arranged 23 on-the-job training opportunities for Government staff from 15 ministries, and signed co-operation Memorandums of Understanding with different organisations, such as the Ministry of Defence, the Public Authority for Mining, and the Astronomical Society of Oman.

It also developed the first Stakeholders' Management Strategic Direction plan, which will ensure more focus on running thematic-based projects to align business needs with the stakeholder expectations of PDO.

PDO carries out an external reputation survey every three years and the most recent one was conducted last year. To fulfill the primary objective, Arabian Research Bureau conducted 1,013 face-to-face interviews (214 with primary PDO stakeholders in Oman, 649 with the general public of Oman including 150 in the PDO concession area, 499 in PDO non-concession areas and 150 in GCC countries including 30 in each country of Bahrain, Kuwait, Qatar, Saudi Arabia and United Arab Emirates).

The top challenge which respondents believe that PDO faces is to create more job opportunities for Omanis (23%) followed by developing renewable energy (18%) and protecting the environment and safety of people (16%). (In 2014, the top three challenges were creating job opportunities for Omanis (22%), improving PDO's reputation as an ethical operator (16%) and protecting the environment (15%).)

Nearly a third (31%) of the respondents agree that PDO's reputation has improved, whereas 63% believe it has remained the same, with 6% claiming it had fallen over the last year, citing reasons such as a decrease in job opportunities and various attractive corporate social responsibility activities conducted by competing petroleum companies.

For 86% of the respondents, PDO has a favourable brand opinion and the Company also has the highest awareness among oil and gas exploration and production companies in Oman (86%).

Four out of six industrial issues were resolved successfully during the year in addition to the completion of the second phase of remediation activities around a legacy oil spill in Zukait.

community and formulate action plans to mitigate these impacts. It is also used to plan any possible social investment projects near the project area that can have a positive impact on the quality of life for the communities.

In 2017, the team led and finalised a project to map and mark all the graded roads in PDO's concession and re-assess their maintenance plan, especially for the ones which are most used. A new water well in Wadi Arah was fully financed by PDO.

On the education front, the team built upon the existing Community Scholarship programme to train high school graduates from the concession area as teachers so they can work in schools in their own communities.



State Council members visit the Nimr Reed Beds project

Community Relations

Our Community Relations team is continuously working on all fronts to enhance the relationship with external stakeholders in our concession area and with the locals residing in areas close to PDO operations. The team actively assesses the different types of impacts on the communities and mitigation plans to deal with them.

Any concerns or questions raised from the community side are assessed then escalated to the concerned departments for further investigation and an action plan is formulated to address them. The team is involved in all steps leading up to a mutually beneficial agreement in terms of addressing these matters.

The team also continues to conduct screening reports for new projects to identify potential impacts on the

Continuous efforts were made to engage local residents in their own villages and municipal leaders to provide a platform for an open channel communication and to address any concerns they might have directly.

On the project delivery side, formal engagements were held with the Dhahban community and the local Civil Defence organisation in Thumrait. These were to ensure readiness in case of any emergency that may occur in the Dhahban South Well, such as a gas leak. Evacuation plans were put in place and residents were given awareness sessions on hydrogen sulphide and an evacuation drill was staged.

The Community Relations team, along with colleagues from different departments, addressed a number of concerns raised by communities in the Fahud area to address issues with open rig pits. Some environmental concerns around routine flaring in the Zahia area were also successfully addressed.



PDO's award-winning Corporate Communications team

Communications

Maintaining and enhancing PDO's public profile and reputation continue to be one of the Company's top priorities. We closed the year with more than 100 media engagements, interviews and activities, including 66 press releases, and numerous daily updates across the Company's five social media platforms.

In 2017, our Corporate Communications team topped and was awarded the GCC National Oil Company Knowledge Index for 2016, a benchmark for how much knowledge national oil companies create and make available to external stakeholders. The ranking was based on the publicly available content a company creates that attracts, retains and educates an external target audience, through its channels, such

as its website, social and digital media platforms, press releases, magazine features, alignment with academia and CEO profiles.

Social media remains a key focus for PDO to reach a wider audience and increase digital brand visibility. The Company's LinkedIn account is the most followed Omani corporate account in the Sultanate with more than 135,000 followers. In addition, PDO has been able to grow exponentially on other platforms with more than 17,000 followers on both Instagram and Twitter and more than 10,500 fans on Facebook.



From ongoing engagement and inputs, we have drawn up our Materiality Matrix covering our major aspects, the current potential impact on our business and level of concern to our stakeholders.



Stakeholder	Key Issues Raised	Our Response
Government, shareholders, State and Shura councils (via face-to-face and telephone meetings during the year)	In-Country Value (jobs, training, Omanisation) Renewable Energy Value Creation Funding/ Cost Control / Lean Personal and Process Safety	See Managing Director's Foreword, and sections on Exploration and Hydrocarbon Maturation, Hydrocarbon Production and Reservoir Management, In-Country Value, General Welfare, Environmental and Safety Performance
Employees (via online People Survey, town hall engagements, face-to-face meetings during the year, PDO Trade Union)	Core Values Diversity and Inclusion Remote Working People Development and Training Omanisation Operational Excellence Quality Healthcare	See Managing Director's Foreword, and sections on Operational Excellence, People and Staff Development and General Welfare
Communities, including municipal authorities, governors, and walis (via face-to-face and telephone meetings during the year)	Job and Training Opportunities Infrastructure Development Social Investment Environmental Stewardship	See Managing Director's Foreword, and sections on In-Country Value, General Welfare and Environmental and Safety Performance
NGOs (via face-to-face and telephone meetings during the year)	Need for ongoing support (both financial and non-financial)	See Managing Director's Foreword and section on General Welfare
Business partners and suppliers (via face-to-face and telephone meetings during the year)	Cost Control Personal and Process Safety In-Country Value Contracting and Procurement (inc. Contract Optimisation Reviews)	See Managing Director's Foreword and sections on In-Country Value, General Welfare
SMEs (via face-to-face and telephone meetings during the year and new online Daleeli system)	Working with PDO Technical and Financial Support	See Managing Director's Foreword and section on In-Country Value
Academia (via face-to-face and telephone meetings during the year)	Employment Opportunities for Graduates Closer Collaboration on Research and Development	See Managing Director's Foreword and section on In-Country Value
Customers (via face-to-face and telephone meetings during the year)	Reliable, Sustainable Delivery	See Managing Director's Foreword and sections on Exploration and Hydrocarbon Maturation and Hydrocarbon Production and Reservoir Management
Media	Reliable and Regular Flow of Timely, Relevant and Accurate Information	See Managing Director's Foreword

Our stakeholders and their areas of interest (G4-I 8, G4-I 9, G4-22, G4-24, G4-25, G4-26, G4-27)

Material Aspect (including key topics)	Aspect Boundary (internal and external)
HSE Impact Safe Operation Environmental Protection Energy Management Water Management	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
Economic Performance In-Country Value Omanisation – Jobs, Training Economic Contribution Lean	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
Sustainable Business Model Funding/Cost Control Continuous Business Improvement (Lean) Technical Innovation	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
Operational Performance Exploration and Production	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
Employee Satisfaction Training and Development Remuneration Employee Engagement Recruitment and Retention Employee Well-being (including Occupational Health and Safety) Diversity and Inclusion Remote Working	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
Community Commitment Social Investment SME Support R&D Collaboration with Academia	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
Corporate Governance	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
Business Ethics	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
Supply Chain Management	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
Customer Satisfaction	PDO (as a whole), Government, Customers

Our Material Aspects (G4-18, G4-19, G4-20, G4-21, G4-27)



Exploration and Hydrocarbon Maturation



2017 Highlights

- Booked 62 million barrels of contingent oil reserves
- Significant discovery of gas in Mabrouk area
- Contingent gas bookings of 0.35 trillion cubic feet (Tcf)
- Introduced Ultra-High Productivity (UHP) 3D Wide
- Zero Lost Time Injuries



Exploration and hydrocarbon maturation concentrates on the subsurface aspects of field development plans: finding hydrocarbon-bearing reservoirs; appraising their size, structure and properties; accurately simulating the way in which the hydrocarbons flow through them into the wells.

The Exploration Directorate delivered significant value to Oman and our shareholders in 2017. Despite low oil price environment challenges, the directorate exceeded delivery targets. A total of 62 million barrels of oil and 0.35 trillion cubic feet (Tcf) of non-associated gas (NAG) were booked as Commercial Contingent Resource (CCR) volumes in 2017. The unit finding cost was kept below US\$2 per barrel of oil equivalent, while new opportunities increased the portfolio of prospects and leads.

The directorate safely drilled 24 wells and acquired 7,695 km² of 3D Wide Azimuth (WAZ) seismic data in Block 6. Production from exploration wells was delivered at a daily average rate of 2,150 barrels by maintaining close collaboration with key stakeholders and pursuing early monetisation opportunities where possible.

Oil Maturation

The 2017 programme maintained the drive to focus on low unit technical cost opportunities that can support PDO's production target for the coming 10 years, and rejuvenate the oil portfolio using the latest seismic data, to mature future drill-worthy segments for sustainability and growth.



Oil bookings for the year were in North Oman in Natih A reservoir and also within the Gharif reservoir in South Oman.

Gas Maturation

For the gas programme, the focus was on balancing short-term demand with long-term growth and using the high quality 3D WAz seismic data to explore various plays and introduce diversity.

The Haima North AB 3D WAz seismic data acquired and processed by PDO and its contractors has provided a substantial improvement in the imaging of the Haima gas portfolio which has led to successful discoveries in the Mabrouk area in central Oman, including a potentially significant one, which is currently under appraisal.

Contingent resources were booked in the Amin reservoir in Burhaan North, as well as Natih/Shuaiba reservoirs and in the Haushi.

Geosolutions Activities

Since February 2016, the Exploration Directorate has operated one 'mega' seismic crew acquiring data for

exploration as well as production assets. Several 3D WAz seismic data sets were delivered during the year in line with the plan. With over 600 personnel and more than 200 vehicles involved, and despite the HSE exposures associated with operating on sand dunes, sabkha (salt plains) and near oilfield facilities, all the surveys were acquired without any Lost Time Injuries (LTIs), extending the time without LTI to 23 million manhours.

In 2017, Ultra-High Productivity (UHP) seismic acquisition – enabled for enhanced computer processing power - was introduced, marking a very significant change in both acquisition and processing technology and paving the way for much faster acquisition. This innovative technology, developed over three years, has already enabled much faster acquisition rates to be achieved and will support exploration efforts in the future through better imaging and increased quantities of new data.

The team has also been able to accelerate the speed in which pre-stack depth migration (PreSDM) workflows are completed with a quantum leap in the last two years.



By 2017, the standard PreSDM project size increased by a factor 3-5 compared to 2011 but the turnaround time was reduced from 22 months in 2011 to 13 in 2017. Work is being done to bring this down to 11 months in 2018.

Early utilisation of Lean and excellent integration between PDO seismic process geophysicists and counterparts in both Shell and in-house contractor CGG, were at the core of this success.

The Geomatics team maintained its excellent safety performance registering 36 years without an LTI – a record for PDO. In addition, a new version of PDO Earth, which enables staff to browse through assets and infrastructure and distil relevant information, was launched in 2017. PDO Earth is the most utilised Geographical Information System (GIS) in PDO. At any point in time, there are 100 people using it with 5,000 employees accessing it in a year.

The application was recently refreshed into a more sustainable version that allows it to operationalise more analytical tools. It supports critical services such as online journey management and electronic Permit to Work and is well positioned for mobile GIS technologies. The new suite of tools includes incident analysis, which allows concerned staff to assess the status and spread of an incident, such as fires or leaks, by interacting with live data about weather, vehicles, rigs and facilities falling within the area in question.

For 2018, the main focus for the Exploration Directorate will be to utilise the new 3D WAZ seismic data to strengthen the portfolio of opportunities, appraise the gas discoveries made in 2017 and increase efforts in oil exploration to sustain PDO's growth agenda. Early monetisation will continue to be pursued where possible along with any value creation opportunities.



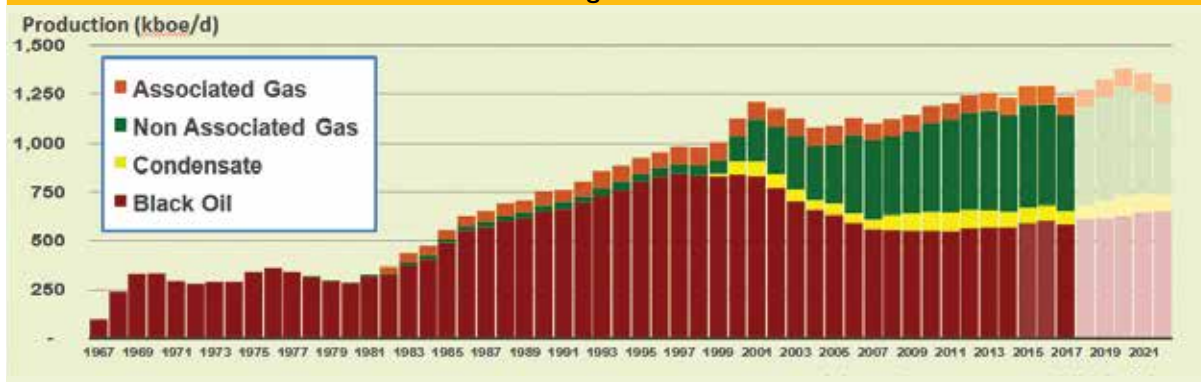
Hydrocarbon Production and Reservoir Management



2017 Highlights

- Combined oil, gas and condensate production of 1.132 million boepd
- 626 wells drilled - six above plan
- Average well costs down by 4%
- Start-up of the Al Noor 3A sour MGI pilot
- Gas demand met for all key customers

Sustaining Production



Hydrocarbon Production and Reservoir Management (HP&RM) encompasses various activities aimed at optimising production from existing oil and gas fields in such a way that short-term output is maximised without jeopardising longer-term output.

With the Company fully focused on complying with government guidelines as a result of the OPEC/non-OPEC agreement, average oil production was 582,196 barrels per day (bpd), 14,000 bpd higher than the adjusted target. Staff and contractors overcame a number of operational challenges, including compressor failures at Harweel, Rabab and Fahud, and the need for PDO to operate as a swing producer, compensating for third party production variations and a condensate shortage.

Condensate production was 68,467 bpd, 8,740 bpd below target, due to a number of challenges, including the frequent closure of Rabab wells for flare control (caused by the gas injection compressor work at Harweel), recurring station trips and a variable performance at Kauther.

The average Government daily gas supply during 2017 was 76.64 million m³/d, lower than the initially targeted level of 83 million m³/d due to the introduction of a new gas supplier with the start of BP's Khazzan field. Throughout, PDO effectively met the gas demand for all its customers despite increased requirement quantities for Oman LNG.

Well Engineering

Despite budgetary constraints resulting from the low oil price environment, the Well Engineering Directorate

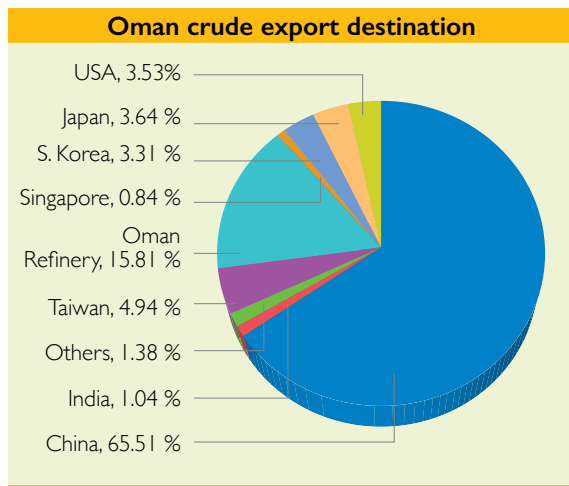
expanded its workload and improved its productivity, through further embedding Lean business efficiency in its operations, an increased focus on the well delivery process and making major strides on the journey towards the goal of optimising and automating all its processes by 2020.

This emphasis on smoother alignment, integration and co-ordination delivered 626 wells, six more than planned. The directorate drilled 1,141 kilometres and carried out more than 21,000 completion and well intervention (CWI) activities, 1,400 more than 2016 – a 7% rise. It also achieved the lowest cost per metre drilled since 2010, and the average cost of a well fell by 4%. Non-Productive Time (NPT) for CWI was maintained at below 7%, and fell to 5.2% for well and reservoir management, a record.

PDO also drilled the fastest horizontal gas well in Oman - SR-455 in Saih Rawl – which took 86 days, compared to 138 days for the previous record. Moreover, we reduced the rig move cost by 12% through better collaboration and rig sequence optimisation.

All PDO-owned units are now operational and delivering beyond expectation. The PDO In-sourcing project – launched to boost operational performance and competency among Omani well engineers – saw rigs delivering nine more wells than planned and hoists making 25% more interventions than scheduled with 91% of the budget.

The directorate also completed 94 days without a Lost Time Injury, beating the previous best of 75 days, achieved in 2013.



Well, Reservoir and Facilities Management (WRFM)

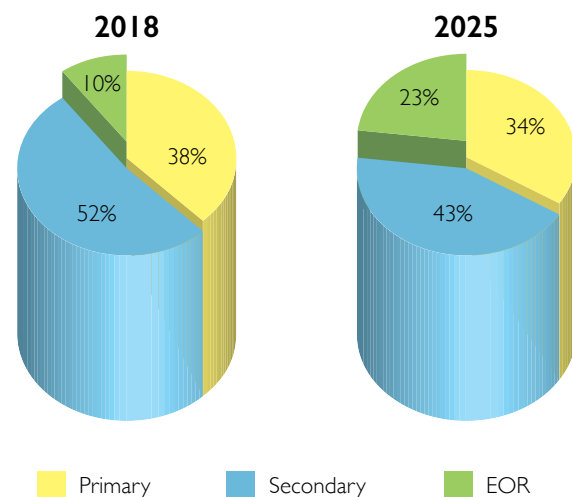
The primary goal of the WRFM process is to create a detailed, systematic understanding of the wells, reservoirs and facilities and how they interact together; and use that understanding to maximise the value of the asset. Developing that understanding requires a structured and integrated cross-functional approach involving petroleum engineering staff and operations and surface engineers. The outcome of such an integrated approach is developing and updating fit-for-purpose models, identifying and ranking new opportunities, and producing reliable and consistent production and reserves forecasts.

To that end, rigorous pursuit of world-class Operational Excellence through relentless WRFM activities in 2017 resulted in healthy No Further Action (NFA)

production profiles and arrested NFA declines. Some notable achievements are as follows:

- Al Noor field registered an increase in production to its highest level in the last three years
- Application of new technologies achieved a 6% reduction in deferment and realised US\$1.2 million Opex savings in Marmul
- Improvement in progressive cavity pumps run life by 20% in Bahja Rima, with a concomitant pump failure reduction

Enhanced Oil Recovery (EOR)



Despite the challenging economic environment, PDO is continuing its journey in growing the future EOR contribution to oil production. It is anticipated that by 2025 more than 23% of PDO's production will come from EOR projects. PDO is currently operating a range of commercial-scale EOR projects including chemical EOR, miscible gas injection (MGI) and thermal applications. Concurrently, PDO is continuing to identify novel EOR technologies that have the potential to unlock difficult hydrocarbon resources. This is being done through a series of dedicated laboratory and field testing programmes.

The Marmul Polymer Phase I project has been running for the last seven years and has delivered 13.7 million barrels of oil. Phase 2 started in 2015 and involves injecting polymer into 19 additional injector wells, and has delivered 840,000 barrels of oil to date. The average combined production gain from both phases in 2017 was 5,755 bpd. A total of 14.6 million barrels of oil has been delivered as a result of polymer injection in the Marmul field to date. In 2017, the final investment decision was taken for Marmul Polymer Phase 3, which targets the infill drilling of the existing wells in the Marmul Al Khata reservoir; waterflood and polymer rotation. The project will develop 80 million barrels of incremental oil, with first oil by Q1 2023.





Near miscible sour gas injection in the Birba field for the past 23 years has yielded an additional 50 million barrels, (representing a recovery rate of 22%) for 5.5 billion cubic metres of gas injected so far, and is on target to achieve up to 45% recovery from infill horizontal drilling and additional gas injection.

The Harweel 2AB project started miscible gas injection in April 2014 at a constrained rate of up to 1.7 million cubic metres per day. This has ramped up to a full-capacity injection rate of up to five million cubic metres per day since January 2015 after separator replacements. A clear response to the MGI process has been established in terms of incremental oil rates (incremental oil to date of around 10 million barrels and target pressures above the minimum miscibility pressure across the field.) The expected total recovery with MGI is about 45%.

Injection in Sakhiya field as part of the Sak miniflood project has continued since mid-2015 with high injectivity of up to 2.5 million m³/d. A positive reservoir pressure response has been observed as the depletion rate slows down.

One of the key highlights in 2017 for miscible gas was the start-up of the Al Noor 3A sour MGI pilot with positive initial indications, with both injector wells accepting the target rates.

The thermal gas-oil-gravity-drainage (T-GOGD) process in Qarn Alam has been underway since late 2011. In 2017, 3.3 million tonnes of steam were injected into the Shuaiba oil-bearing formation, producing 6.8 million barrels of oil and resulting in a steam-to-oil ratio of approximately three. Project record levels of steam injection were achieved with peak rates exceeding 15,000 tonnes per day. However, whilst oil production exceeded expectations, total steam injection for the year fell short of forecasts due to generator and steam injector well integrity issues coupled with prolonged produced gas compressor (PGC) outages. Recovery plans are in place to continue the performance improvement during 2018.

The Amal steam project continues to improve in all areas, and the year-average oil production for 2017 was 15,716 bpd. There was a continued strong steam injection performance with 2017 representing the highest annual average injection rate of around 7,700 tonnes per day.

There was improved availability of heat recovery steam generators in Amal West and more once-through steam generators in Amal East, and a thermal response has now been demonstrated in both fields. Reservoir performance continues to improve with good cold and thermal performance. Last year, 18 wells were drilled in the Amal West 3.3-acre infill project.

Operations Excellence

**GOAL
ZERO**



2017 Highlights

- Successful pilot of Ihtimam in-house, behaviour-based safety system
- Phase 2 of Frontline Supervisor Safety programme launched
- More than 25 Hazard Hunts carried out
- Introduction of new Asset Integrity Process Safety web portal

Operations excellence (OE) basically refers to the top-class maintenance and upkeep of all PDO's surface facilities. Keeping the pumps and compressors working, the processing plants running and the oil and gas flowing safely through pipelines allows the Company to meet its production targets and reduce the cost of its operations.

Process Safety and Asset Integrity

Asset Integrity and Process Safety Management (AI-PSM) continues to remain a prime focus area for PDO but has yet to fully attain the performance we expect and demand.

Whilst we were encouraged by the fall in Tier-I incidents from 22 in 2014 to eight in 2016, the number increased last year to 13, of which five were in gas assets. This is clearly unacceptable and an indication that we are still early on the journey of being able to claim sustainability on AI-PSM improvement. To some degree, the increase in incidents in 2017 can also be attributed to an improved incident reporting culture,

greater rigour in calculating leaks and a willingness amongst asset teams and contractors to own incidents, investigate them thoroughly and fix shortcomings.

Relentless management focus via Letters of Assurance (LOAs) and quarterly Gemba walks by the Technical Director's Group, helped in significantly raising the attention and profile of the AI-PSM-related issues faced by the assets. Half-yearly Managing Director's Committee (MDC) "Deep Dive" workshops were also staged where MDC members had the opportunity to directly hear about issues and discuss solutions with staff.

We have embarked on a number of AI-PSM improvement initiatives such as an Integrated Operating Centre, "Let's Talk Machines" (white boards with health status updates of equipment), exception-based surveillance (EBS), asset verification and as-built updates, integrated operating windows (IOWs), technical integrity verification (TIV), and integrated level-3 assurance, which are in different stages of implementation and are already yielding positive results.



AI-PSM assurance activities last year included an internal level-2 cross-directorate audit at five assets and hardware barrier assessments at four. There was also significantly increased participation from engineers during the assurance activities.

To improve the understanding of the human side, AI-PSM, the focus of the fourth annual Process Safety Day - where over 3,000 PDO staff and thousands more contractors came together in small meetings – focused on how to deal with risk normalisation and work routine dilemmas.

Learning From Incidents

To improve learning from incidents, the AI-PSM Incident Databook, which catalogues all incidents and near misses, continued to be populated. It is now being increasingly used across the organisation, especially by engineering teams to incorporate lessons into new projects. Additionally, an AI-PSM web portal, which brings together risk indicators from multiple systems to give a clearer indication of cumulative risk at a specific location, was successfully launched with eight technical integrity key performance indicators.

Further enhancements incorporating a further 18 KPIs across the areas of design integrity, operating integrity, people and systems, is scheduled for launch by early next year.

A knowledge management initiative for preserving critical AI-PSM knowledge and developing networks and a community of practice was launched. This will help retain critical knowledge from experts leaving the business and also provide a platform for knowledge sharing and cross-learning within PDO.

On AI-PSM competency development, online training continues to be successful where over 5,000 PDO staff have registered and 3,600 have already passed.

The AI-PSM improvement action plan has been communicated to all stakeholders and followed up. Eventually, the risk should become As Low As Reasonably Practical (ALARP) when AI-PSM has been fully embedded in PDO by 2020.

Operational Safety

PDO continued the roll-out of the Front Line Safety (FLS) Leadership for Supervisors programme in well engineering to increase knowledge of safety leadership responsibilities, with an emphasis on behavioural safety. This targets ineffective and inadequate supervision in the field, often caused by a fear to speak up, organisational hierarchy and language barriers.

The programme focuses on relationship building, inquiry and listening skills, intervention practice, job planning and preparation, and understanding the contributions an individual makes to safety.



Dilemmas - When You Have Difficult Choices To Make



SPEAK UP
About your concerns

- Schedule
- Budget
- KPIs
- Capacity
- Resources
- Priorities, etc...

Before It's Too Late



KAUTHER GAS RELEASE 2015



BAHJA VESSEL EXPLOSION 2016



NATHI WELL KICK 2017

**With Open Communication
Everybody Wins**

After training and certifying 37 PDO Well Engineering Managers and Delivery Team Leads as FLS facilitators, the team was able to conduct and deliver 21 FLS Phase I workshops in 2016 and another 24 workshops in 2017. These were attended by over 950 supervisors.

In June 2017, PDO launched the FLS Phase 2 through an FLS Academy in Well Engineering. Here, the focus has shifted to making leadership behaviours visible onsite through having a “chronic unease” mindset, with workshop scenarios close to real issues being experienced on the ground. It is hoped the entire experience will enable them to become more effective safety leaders in their respective teams.

Hazard Hunting

The Corporate Health, Safety and Environmental (HSE) team launched a revitalised Hazard Hunt programme at all PDO worksites, as part of a “back to basics” approach. Through walkabouts, observations and hands-on guidance, HSE specialists accompany workers who are asked to spot the hazards, identify risks and unsafe acts or conditions in their own workplace. Each of their findings is then photographed and discussed with the relevant personnel with a focus on potential dangers and the best measures to prevent or mitigate them.

More than 25 Hazard Hunts were carried out last year, with over 200 front line staff engaged in the process. These targeted PDO's top nine hazard exposures such as working at heights, dropped objects, and lifting and hoisting.





Ihtimam

PDO launched an in-house, behaviour-based safety (BBS) system called Ihtimam (I care) closely working with some of our contractors (Dalma Energy and Carillion Alawi) and our own In-sourcing team in January 2017.

Unlike previous BBS systems, Ihtimam, which is task and risk-specific and allows for a more focused approach to observation and intervention, goes beyond the observation cycle, by providing training and coaching to all levels on safety leadership skills. It is also planned to be integrated into the on-boarding process of new employees and be part of job descriptions as well as

company performance. The programme's purpose is to develop a culture of "how we do things here", which ties into our HSE policy of Goal Zero: "No harm to people, assets or environment."

Ihtimam continues to run in six locations, with positive results in influencing the safety culture and raising awareness of at-risk behaviours. PDO intends to commence its roll-out across the entire organisation in 2018 and beyond.

"Sweating The Assets"

PDO rolled out the "Sweating the Assets" initiative in 2017. This evaluates daily and medium-term constraints to maximise oil production within the available capacity. In parallel, a Goal Deployment approach was introduced to manage and identify system gaps, and define a shared goal. Goal Deployment has advanced in 2017 in Lekhwair, Marmul polymer and Saih Nihayda and has established a stronger integration across petroleum engineering and production teams from operators to managers.

Among the successes were improving waterflood effectiveness and efficiency in Lekhwair by focusing on water quality and working on polymer flood compliance in Marmul to 95% as a target.

Operational Reliability

Good progress continued in containing unscheduled deferment through the Operational Reliability Improvement Process (ORIP) which has ensured that PDO has a robust, common and transparent system to realise the economic benefit of reducing the number of lost production events.



In 2017, the Company managed to bring the Amal steam and Yibal oil assets to “calculative” level, meaning that all the basics are in place and performance is measurable. The plan in 2018 is for the Mina Al Fahal Terminal to attain calculative status, to progress on the tactics identified as necessary to PDO’s aspiration of being a High Reliability Organisation (HRO) and address deficiencies seen in current practices.

Maintenance Integrity Execution

Efforts to sustain the Maintenance Execution (ME) and Integrity Assurance (AI) programme were maintained throughout the year. At the time of going to press, the Fahud asset achieved “proactive” ME status while Amal steam asset achieved the calculative level. The remaining 11 assets – the Mina Al Fahal Terminal, Greater Birba, Marmul, Lekhwair, Nimr, Bahja, Yibal gas and oil, and Qarn Alam gas, oil and steam – have sustained ME and IA calculative status during internal assessments.

Staff Competency Development

PDO’s Operations organisation placed a major emphasis on competency development so it was fully resourced with capable people. At the end of 2017, staffing was at a 92% high with capability (competence) at 86%. Pragmatic staff mapping and vacancy management enabled us to strike a fair balance of accelerating Omanisation – with graduates from the Graduate Development and Technician Omanisation programmes filling vacancies left by expatriates when their contracts expired - and meeting business imperatives.

The capability improvement plans for disciplines with capability concerns have been formalised to manage these gaps better. A revamped integrated technical career ladder added further support to reassure competence-based development and assurance of these minimum OE standards. Furthermore, the issuance of competence ‘licensing’ for general technicians, operators and specialists has strengthened OE competence assurance requirements.





Project Delivery



2017 Highlights

- First steam from the Miraah solar energy project integrated into the network at Amal
- New project delivery record with completion of Hawqa Early Development Facility in 13 months
- Zauliyah Gas Plant and Lekhwair-F in the Upper Shuaiba were brought on stream
- Continued good progress on both Rabab Harweel and Yibal Khuff 'mega' projects
- In-house Field Development Centre generates 100th field development plan
- Central Project Delivery remit has been expanded to execute all projects >US\$50 million

Successful project delivery – in its widest sense – is simply constructing and commissioning facilities on time, within budget and delivering the products as promised. In the short term, the Company is focused on producing oil and gas in as cost-efficient way as possible from its existing fields, according to existing development plans. But, in the longer term, good project delivery becomes even more important as the Company brings on stream more complex sour and enhanced oil recovery projects, which require steam or chemicals to produce the oil.

PDO continued with its endeavour to improve capital efficiency and deliver competitive projects. The Company's long-term improvement programme is starting to pay dividends and the corporate risk associated with project delivery has been reduced to reflect these improvements.

At the forefront of Oman's energy transformation towards renewables, the Miraah Solar Plant had four of its 36 blocks successfully commissioned at the end of December 2017. The facility is now in daily operation delivering solar steam to the Amal oilfield, which is helping produce PDO's heavy oil more sustainably. Built in partnership with GlassPoint Solar, construction of the plant has progressed safely, on schedule and on budget with more than 1.5 million Lost Time Injury free manhours completed by the end of the year.

The solar technology has been specifically designed to harness the sun's energy to generate the steam required for thermal enhanced oil recovery (EOR), providing a zero-emissions alternative to steam produced by burning fuel.

PDO expects to save 5.6 trillion British Thermal Units (BTUs) of gas once the project is fully operational, reducing carbon emissions by over 300,000 tonnes annually. In addition, Miraah has the potential to generate significant In-Country Value (ICV) and hundreds of



jobs, largely from future supply chain development and gas savings applied elsewhere. The project is on track to deliver an additional eight blocks by the end of 2018. The sequenced deployment of Miraah allows PDO to benefit from solar steam now and gradually ramp-up production over time to meet the Amal field's steam demand.

PDO set a new project delivery record with the Hawqa Early Development Facility (EDF) being successfully commissioned in just 13 months – as opposed to the standard PDO schedule of 60 months – a 78% improvement. This major accomplishment used a novel Design-Build-Own-Operate-Maintain (DBOOM) contracting model based on international technical standards.

This means the EDF is owned, designed, fabricated, installed, operated and maintained by a contractor with PDO paying a monthly lease based on performance.

The project has unlocked the potential of Hawqa field to produce more than 11,000 barrels of oil per day and 650,000 m³/day of gas.

The first oil began flowing from Lekhwair-F, the first development area of the Upper Shuaiba Early Monetisation (USEM) project. The facility came on



stream at the end of August starting with a water injection system and the introduction of the first hydrocarbons at the end September. This added approximately 10,000 bpd to the Lekhwaier cluster production from 10 producer wells. Peak production of approximately 18,000 bpd is expected to be reached by 2021 when the four development areas are on stream. The surface project was delivered 27.5% below budget and has demonstrated PDO's ability to deliver projects quickly, being on stream only two years after the final investment decision was taken.

The Zauliyah Gas Plant began producing and is delivering around one million cubic metres per day of rich gas, with the condensate stream a valuable revenue source for Oman.

As PDO's Central Project Delivery department has grown in maturity, its remit has now expanded to execute all projects valued at more US\$50 million, bringing greater consistency and efficiency to a broad sweep of project delivery activities.

There was good progress on PDO's two mega projects, which have secured almost US\$800 million in capital expenditure savings. The Rabab Harweel integrated project (RHIP) achieved a Lost Time Injury (LTI) free year. Construction of the plant is progressing broadly in line with plans: all equipment, including completion of the pre-assembled pipe racks, has now been installed; the commissioning of utility systems began and the energisation of the electrical substations and instrument air compressors was completed.

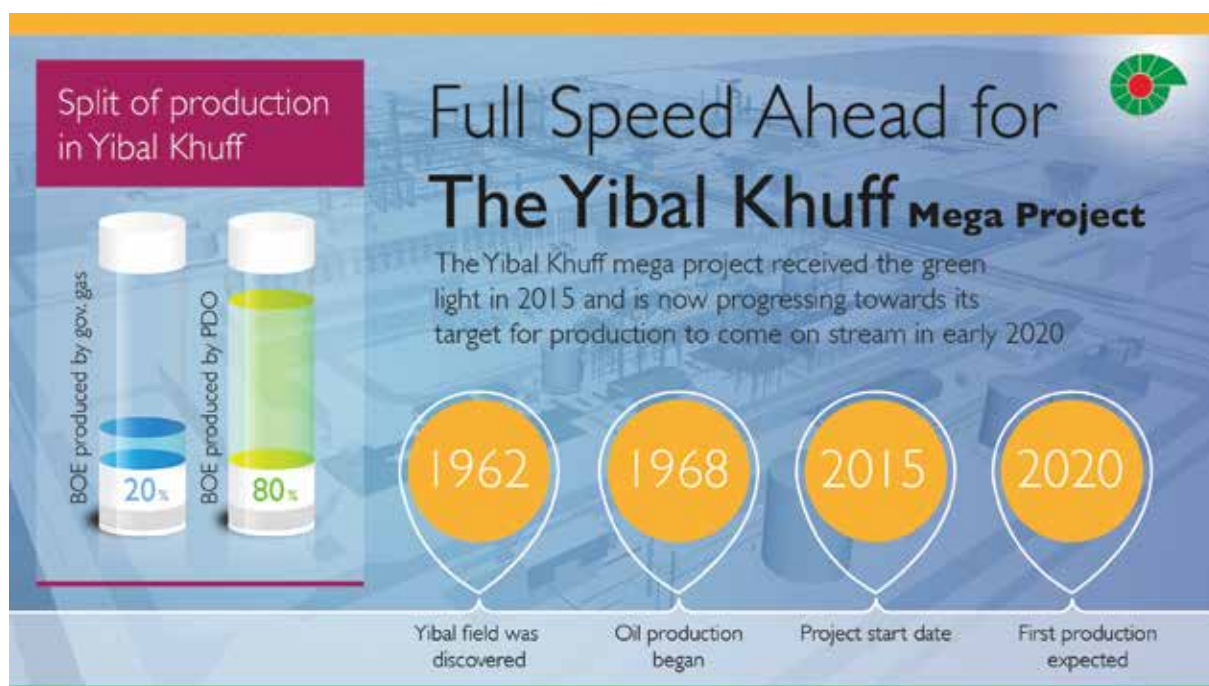
Whilst the milestone of commissioning the RHIP power plant was met in 2017, it was delayed after its



main gas supply line sprung a leak during hydro testing.

However, this is not expected to impact the overall RHIP delivery as power has been available from the overall grid for other activities. The RHIP represents the largest reserve add (more than 500 million barrels of oil equivalent) and capital project in PDO history. The project integrates sour miscible gas injection (MGI) in multiple oil reservoirs with production and pressure maintenance of a government gas condensate field which also contributes to Oman's overall gas demand. The project is on track to come on stream by mid-2019.

The ICV programme has resulted in approximately US\$400 million worth of procurement of goods and services from Oman. The project ICV programme has also entailed Petrofac setting up an Oman engineering office with a maintenance and repair workshop by





MAN Diesel & Turbo Zurich. These initiatives will provide long-term employment opportunities.

We are continuing with the training and deployment of graduates from the PDO-funded 6G certified Omani welder programme with RHIP on- and off-plot contractors and at Yibal Khuff (YK), where engineering and procurement for the base scope are virtually complete and on track for the installation's power plant.

Most of the equipment and materials are either in transit or have already been delivered to site with the balance due to arrive in H1 2018. On-plot construction has experienced some delays, with 33% completion by year end. The off-plot and power plant construction contract was awarded in August 2017 and mobilisation has been completed. Seven wells have been delivered safely and faster than planned, with the eighth well (an horizontal oil well) rostered for completion in early 2018.

Front-end engineering was completed on Marmul Polymer phase 3 and an internal final investment decision was taken in December 2017. The project is a key contributor to PDO's aspiration to maintain an overall production plateau of 610,000 bpd for 10 years from 2019.

The quality of PDO's in-house Front End Engineering Design (FEED) Office resulted in a service level agreement to support Oman Liquefied Natural Gas

engineering activities. The office currently has 138 Omani staff (a 45% Omanisation rate) and delivered a total of 27 projects in 2017.

During the year, a number of project initiatives were undertaken, in particular actively using up material stocks and spares, yielding tens of millions of dollars of cost savings. Additionally, a Focused Results Delivery exercise aimed at simplification of regulations around small oil and gas facility projects could also save more than US\$100 million a year.

The Field Development Centre (formerly the Study Centre) completed its 100th field development plan (2003-17) and has been responsible for maturing billions of barrels. Its vision is to enable an additional 50,000 barrels of oil equivalent per day over the next five years and develop an extra two billion barrels over the next 10.

PDO's continuing AI-PSM improvement journey has focused on engineering and project delivery and, in Q4 2017, a small team was set up to help Engineering enhance its focus on asset integrity and process safety in the delivery of engineering projects.

The total volume of projects is expected to fall compared with recent years (reflecting the impact of the low oil price) and options to centralise and provide a home for Engineering are being developed. A final decision on the new organisational set up is expected in 2018.

In-Country Value



2017 Highlights

- Created more than 14,000 employment-related opportunities in the oil and gas sector and beyond
- Supported the opening of new Omani factories and workshops to supply oil and gas industry
- Awarded contracts worth more than US\$5.19 billion to nationally registered firms
- More than 4,000 Omanis working with Super Local Community Contractors (SLCCs) and Local Community Contractors (LCCs)
- Total value of SLCC and LCC turnover: US\$395 million – a 17.4% increase on 2016

PDO's In-Country Value (ICV) strategy aims at supporting local community companies and small and medium-sized enterprises, increasing the procurement of local goods and services, and improving the capacity and capability of Omani people and companies in order to secure long-term sustainable commercial benefits for the Sultanate.

Jobs and Training

PDO stepped up to support the Government call to create jobs for young Omanis. In order to help boost Omani employment and economic diversification, we delivered a record 14,146 job, training, re-deployment, transfer and scholarship opportunities with our contracting community, including more than 9,000 direct hires and almost 2,000 students in training-for-employment schemes. This brings the total of opportunities which have been created since 2011 when the National Objectives programme was launched to 45,000.

These opportunities are aimed at young Omani jobseekers so they can take up skilled employment in a range of jobs such as electricians, mechanics, pipe fitters, scaffolders, maintenance men, steel fixers, sheet metal workers, lifting operators, warehouse staff, cooks, receptionists and waiters.

PDO also celebrated the graduation of 1,355 young Omanis from its Training For Employment (TFE) programmes including 166 welders who have been trained to 6G level - the highest international standard - and 30 women who have qualified to work in the hospitality industry, vehicle sales and digital media.

The graduates underwent training lasting up to 18-24 months at a variety of PDO-sponsored training institutes and will now take up work employment with more than 50 different employers, including Galfar, Arabian Industries, Oman Trading Establishment, ELCO, SNCC, Suhail Bahwan Automobiles, Al Falahy and the Kempinski hotel group.

Efforts to increase Omanisation of high-demand positions in the oil sector continued with the assignment of 6G welders to the Company's oil and gas mega project at Yibal Khuff. More than 200 have already been enlisted to our other mega project at Rabab Harweel.

Fifty more Omanis are undergoing training to work as key commissioning staff in the oil and gas sector. Upon passing the course, the recruits will gain an internationally recognised oil and gas Offshore Petroleum Industry Training Organisation (OPITO) or Edexcel certificate, and take up full-time employment with Kentz (or other oil and gas companies in or outside Oman), which is





a wholly owned subsidiary of SNC-Lavalin, one of the world's leading engineering and construction groups.

We boosted our efforts to create opportunities beyond our natural boundaries of oil and gas by supporting the training of 450 young women to work in the clothing industry. The first batch of 117 women have already completed a six-month course, which included sewing machine techniques and English communication and computer skills, allowing them to take up positions with Fashion Apparels LLC and Ark Garment Manufacturing at their clothing factories in the Salalah Free Zone.

PDO also teamed up with other institutions to boost employment opportunities including the Special Economic Zone Authority in Duqm (SEZAD) and the Oman Chamber of Commerce and Industry (OCCI).

Goods and Services

PDO has stayed the course with its commitment to retain more of the wealth of the oil and gas industry in Oman and has managed to retain a value of 43% in 2017 up from 41% in 2016. The Company awarded contracts worth a record US\$5.19 billion to nationally registered firms. These agreements included:

- **A pipe supply contract with Sumitomo Corporation for US\$1.2 billion**
This is to supply PDO with pipes, to be routed through the Port of Duqm. Four batches of OCTG (oil country tubular goods) pipes, weighing around 15,300 tonnes, arrived by the end of year marking the next phase of Sumitomo Corporation Tubular Solutions Oman's (SCTSO's) successful delivery of supply chain management services to PDO,

following an Oman-first 'mill-to-well' model, which will be operated from Duqm.

The agreement also included a new supply yard in the Duqm Special Economic Zone which will be a logistics centre for materials being delivered to our fields. The new model will optimise supply chain efficiencies and offer substantial cost savings to PDO, by making full use of Duqm's central location and proximity to the Company's various inland oil and gas fields.

- **The provision and servicing of compressors for US\$35 million**

PDO has agreed two contracts with Bin Salim Enterprises LLC for the supply of instrument air compressor packages and the maintenance and repair of installed units. It also penned another service deal with PipeLine Supply Company LLC for an existing compressor fleet.

The supply and maintenance of compressors was the 15th opportunity to be realised by PDO since the ICV Strategy Blueprint for the Sultanate's oil and gas operators was unveiled in 2013 to boost local business participation in the nation's hydrocarbon exploration and production sector:

- **The provision of transformers and valves for US\$253.1 million**

PDO has struck deals with Rusayl-based Voltamp Transformers Oman for the supply of power transformers and with Al Jizzi Transformers and Switchgears, located in Ma'abella, for the supply of well head transformers. The companies employ almost 100 Omanis in total.



The product range covers thousands of valve items from half-inch to 24-inch in size in various material grades, covering the majority of PDO operations, as well as potentially the wider petro-chemical industry in Oman and beyond.

The supply and maintenance of valves is the 17th opportunity to be realised by PDO as part of the 2013 ICV Strategy Blueprint for the Sultanate's oil and gas operators.

Supporting Omani Businesses

PDO has played a critical role in the establishment of Omani factories, workshops and repair facilities offering in-country engineering services, equipment and materials to the oil and gas sector.

We continue to lead 43 of the 53 opportunities outlined in the ICV Strategy Blueprint on behalf of the oil and gas sector; eight of which were delivered in 2017. We have also stepped up our efforts to develop robust and reliable supply chains for vital equipment such as OCTG pipes, key well equipment and scaffolding products and services. Approximately 38% of our contracts are now placed with local businesses, and as much as 64% of our well engineering contracts are awarded to Omani contractors, amongst the highest in the region and beyond. A total of 53% of the total Well Engineering Directorate spend is retained in the country.

The opening of the Changbao Oman Oil Pipe Company LLC facility in Sohar will save a large percentage of what PDO annually spends on casing and tubing. The facility will also provide 30 jobs when it runs at maximum capacity and the aim is to Omanise all positions over the coming years.

PDO also signed a 10-year contract with the Omani company Gulf Energy SAOC to establish the Fishing & Remedial Experts Enterprise (FREE) facility which is set to create up to 70 jobs for nationals. The factory will retain more than US\$8.4 million in country, supplying drilling and fishing tools which were previously bought on the international market.

The manufacture of scaffolding materials and the provision of professional scaffolding services was another of the opportunities identified in the ICV Oil and Gas industry Blueprint Strategy. As such, PDO supported the opening of Triangle Engineering LLC, which will supply the Sultanate's oil and gas and construction sectors with scaffolding products and act as a hub for training and developing Omanis in the scaffolding trade.

Moreover, the Company will be supplied with "Made in Oman" electric submersible pump (ESP) systems



The Changbao factory in Sohar



from a new factory in Sohar. The US\$7.5 million Borets Seven Seas & Co. LLC plant was opened on the Sohar Industrial Estate after PDO negotiated a three-year US\$105 million contract with Borets, a global leader in artificial lift systems engineering, manufacturing, sales and servicing. It is the first of three ESP facilities to be opened in Oman after PDO negotiations with contractors.

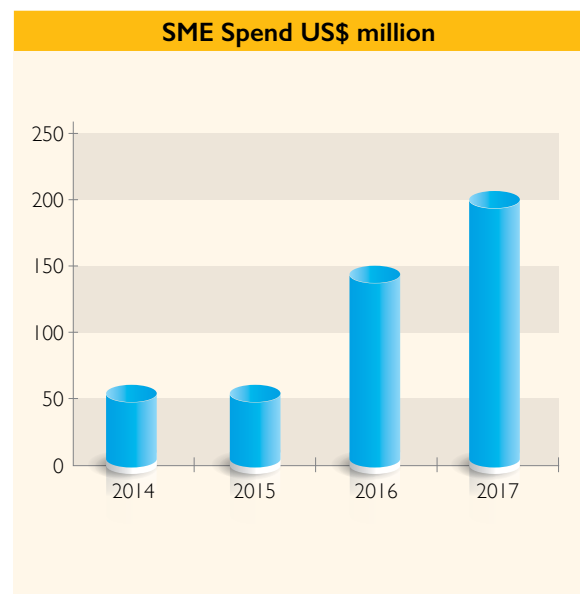
The largest process vessel in PDO's 80-year history was successfully manufactured in Oman by PDO contractor Special Technical Services at its Nizwa workshop. A total of 22 Omanis were involved in the mechanical design and construction of the vessel which is the main component in the Acid Gas Removal Unit, which is currently being built at the Company's Yibal Khuff mega project to remove carbon dioxide and hydrogen sulphide from produced hydrocarbon gas.

Designed by PDO and Petrofac Oman, it was part of an order of 21 large vessels awarded to STS by the YK project. The project is also employing Arabian Industries in Sohar to make a further 14 large vessels. The orders were placed after a competitive tendering process between Omani and international companies.

We have also endeavoured to share our ICV experience by conducting learning sessions for various institutions including the Ministry of Commerce and Industry, Shell Kazakhstan, Shell Brunei, the Public Authority of Mining, visiting Indian investors, and the National Programme for Enhancing Economical Diversification (Tanfeedh).

Small and Medium Enterprises

PDO more than tripled its spend on small and medium enterprises (SMEs) in 2017 to US\$202 million from US\$60 million in 2014.



In support of the Government's quest to encourage SMEs, PDO also provided 66 firms with technical consultancy support covering feasibility studies, standards and specifications, site visits, assessment of capabilities by the ICV team, gap identification, and the qualification process to register in the Approved Vendor for Materials and Equipment (AVME) list.

In addition, to further nurture entrepreneurial performance in the Sultanate, 24 SMEs participated in workshops organised as part of PDO's tailor-made development programme called Ta'zeez (Enhance). The sessions aimed at empowering SMEs by enhancing their capabilities in doing business with PDO and improving their entrepreneurship skills.

Local Community Contractors (LCCs)

PDO has continued to support LCCs through a ring-fenced scope in our main contracts which is offered to them via an inter-bidding process. A total of 281 LCCs had registered in the Joint Supplier Registration System (JSRS) up to the end of 2017.

These LCCs have provided various services in oil and gas operations, such as well services, electrical, mechanical and civil engineering, logistics, manpower supply and equipment hiring. There are also 10 LCCs which have direct contracts with PDO and are considered as matured LCCs.

Additionally, an LCC, Seeh Al Saraya, secured a direct contract with PDO to work in its operations. Under the terms of the deal, the company will carry out off-plot mechanical work at PDO fields located in North Oman.

PDO conducted two LCC business awareness workshops in Fahud and Marmul with the objective of providing LCC business owners with the required awareness on the inter-bidding process, the importance of the JSRS and its registration method.

Super Local Community Contractors (SLCCs)

PDO has achieved its stated objective of developing and empowering local communities in the concession area through the establishment of shareholding LCCs which are known as Super Local Community Contractors (SLCCs).

These were set up as community-owned companies providing a range of core oil and gas activities, including

hoist operations, wellhead maintenance and flowline replacement.

Throughout 2017, these delivered shareholder benefits and generated employment opportunities and entrepreneurship opportunities for locals. All four SLCCs working under PDO – Al Baraka Oilfield Services, Al Haditha Petroleum Services, Al Sahari Oil Services and Al Shawamikh Oil Services – are progressing well with a strong focus on business growth and efficiency.

With the aim of encouraging these companies to sustain their business growth, PDO organised a business diversification workshop which shed light on investment opportunities in different sectors, including oil and gas, tourism, manufacturing, mining and logistics. These opportunities were presented by officials from Tanfeedh and other private and governmental organisations.

Moreover, PDO, along with the Oman Centre for Governance and Sustainability (OCGS), successfully organised an awareness workshop at the Muscat Securities Market (MSM) for SLCC directors, executives and major shareholders. The objective was to provide the participants with the requirements to register and manage the SLCC shareholder database. As a result of this workshop, Al Shawamikh and Al Baraka have successfully listed their shares in the third market of the Muscat Securities Market.

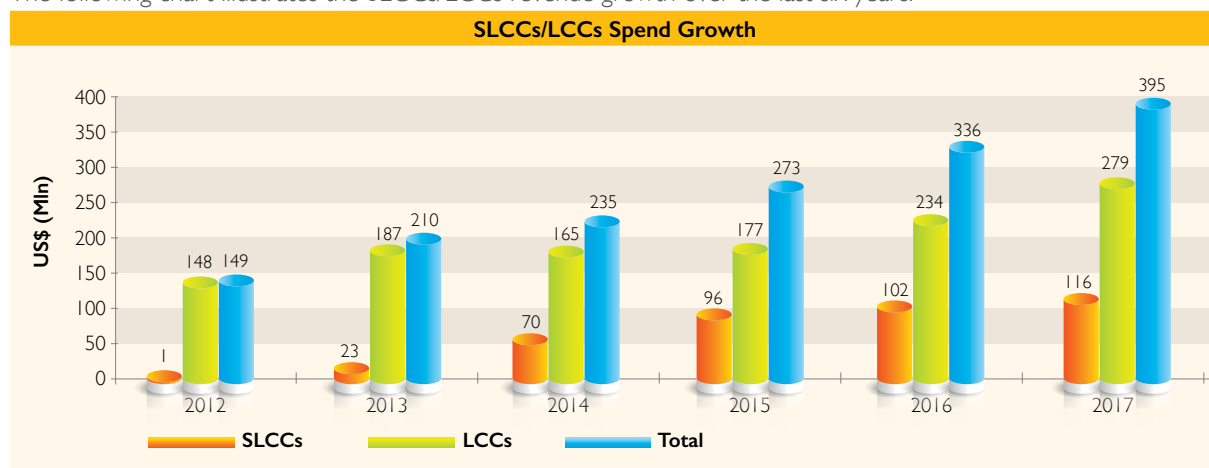
2017 Full Year SLCCs/LCCs Spend (Revenues)

The cumulative total contract values of all four SLCCs with PDO have increased considerably from US\$824 million to US\$1.1 billion. All SLCCs currently have 9,708 shareholders drawn from their local communities and boast a cumulative share capital value of RO22 million.

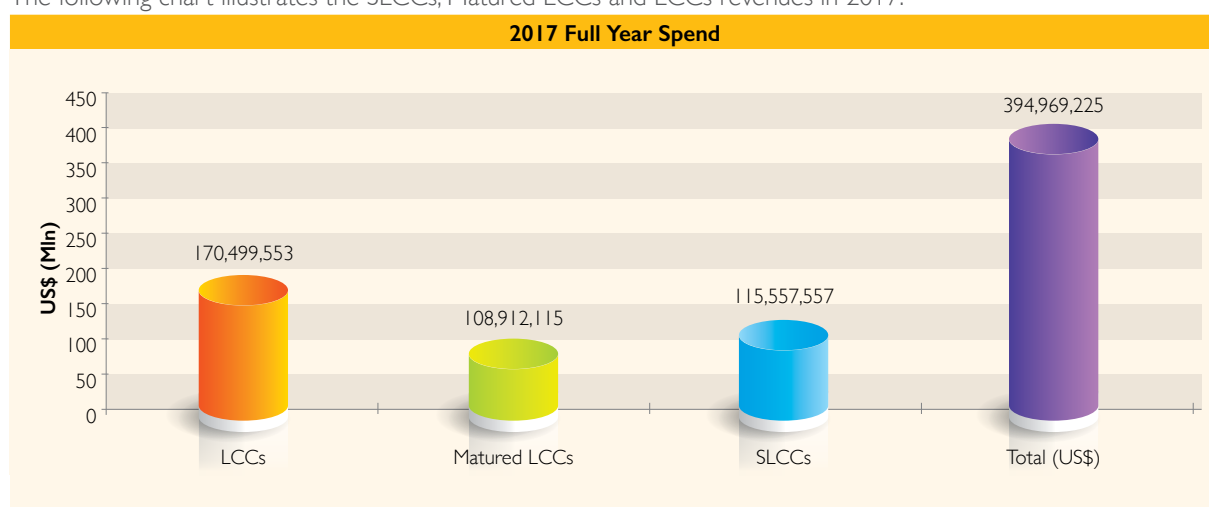
In 2017, the total cumulative revenue from PDO contracts for SLCCs was more than US\$115 million, the LCC spend was around US\$170 million and matured LCC spend was about US\$109 million. The total SLCC/LCC turnover was US\$395 million, a 17.4% rise on 2016 (US\$336.4 million).



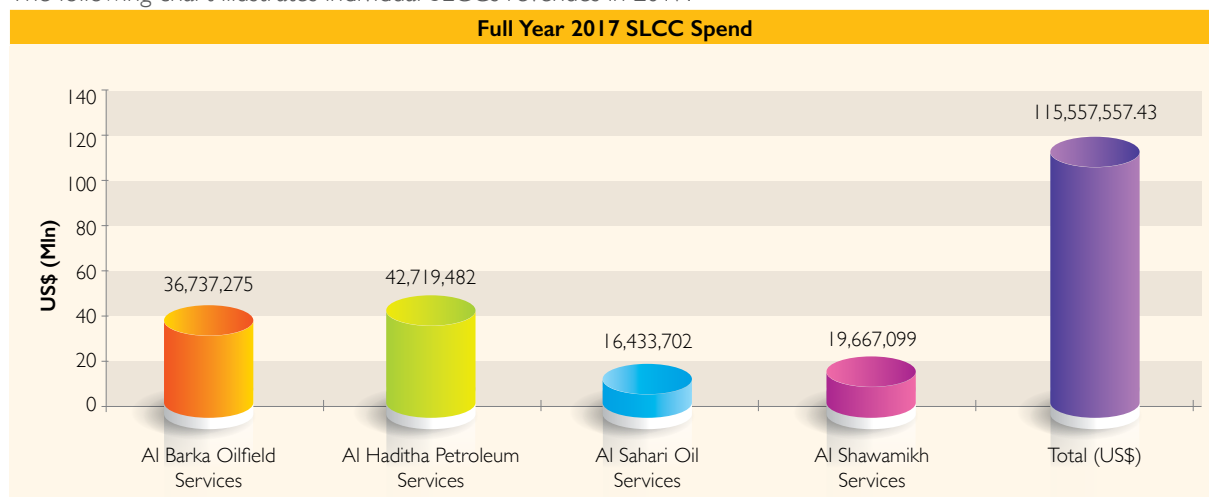
The following chart illustrates the SLCCs/LCCs revenue growth over the last six years:



The following chart illustrates the SLCCs, Matured LCCs and LCCs revenues in 2017:



The following chart illustrates individual SLCCs revenues in 2017:



More than 4,000 Omanis are currently working with SLCCs and LCCs in different disciplines.

Contracting and Procurement

PDO's contracting and procurement vision is to become the partner of choice for delivering our

business targets. Our 2018 programme build indicates an annual spend on oil and gas in excess of US\$7 billion, of which more than 90% is through third parties.

As income for the country from oil revenues has not been stabilised due to the prevailing low oil prices, PDO is still pursuing all possible opportunities to work

efficiently and to identify and implement cost savings across all our activities.

At the same time, there has been an onus on maximising production and ensuring timely project delivery so as to accelerate monetisation of our investments whilst staying the course on our ICV journey. With this in mind, our priorities in 2017 remained on improving sourcing cycle time to ensure faster contract awards, enhancing material management and vendor delivery performance, and working closer with our suppliers to identify and implement cost efficiencies.

All new suppliers, primarily the ones who deliver a (labour) service on PDO premises, are screened on HSE by the relevant contract holder before they receive a contract for PDO. Depending on the HSE risk and mode of contract, the process can contain HSE pre-qualification, (contractor) site visits and evaluations during the tender stage which also cover worker welfare.

Research and Development

Over the past decade Oman has demonstrated a commitment to innovative research which has successfully stemmed, and reversed, a decline in domestic oil production. More of that pioneering spirit and partnership, combined with new technologies, will be needed going forward as the country prepares to tap more of its heavy and complex crude oil reservoirs, and hard-to-access gas reserves, to sustain and further advance production levels.

As such, with the aim of bridging the gap between academia and the oil and gas industry, PDO ratified a joint research and development protocol with the Ministry of Oil and Gas and The Research Council (TRC). The 2017 Oman Energy Industry-Academia R&D Protocol is regarded as an important step towards building a vibrant research ecosystem within the country that can help PDO sustain output through to 2040 and beyond.

The protocol will be implemented through a digital platform called Ejaad (Creation) where industry,

academia, and government can connect around research and innovation activities, based on an “Uber-like” virtual market place model. The platform will be managed by the Institute of Advanced Technology Integration formed by TRC and PDO.

Ejaad will provide numerous resources for both industry and academia such as access to a researchers' directory, which will contain searchable profiles of researchers and institutions in Oman. It will also offer a 'staff mobility' scheme that facilitates secondment from academia to industry and vice versa, and access to an application process to use industrial facilities for the purpose of research and innovation.

University Partnerships

PDO signed research and development agreements with Muscat, Sohar and A'sharqiyah Universities to help resolve some of our complex technical challenges.

The Memorandums of Understanding will help us further develop our competitive delivery by reducing costs, increasing production and reserves while operating in a safer and greener environment.

At the same time, the collaboration deals will support PDO's effort to boost ICV by advancing academic and vocational development and increasing the share of the oil and gas industry's wealth retained in Oman.

The organisations will also work together to encourage Omani SMEs and entrepreneurs to carry out their basic technological research, test-proof their conceptual thoughts and innovative ideas and develop early-stage technology in the university's laboratories prior to any potential future commercial agreements.

PDO will assist with the establishment of technology centres at the universities and our own experts will be given access to these research hubs and run and develop teaching programmes. Additionally, PDO and the academic institutions will exchange best practices on health, safety and environment (HSE), Lean efficiency programmes and governance frameworks.



People and Staff Development



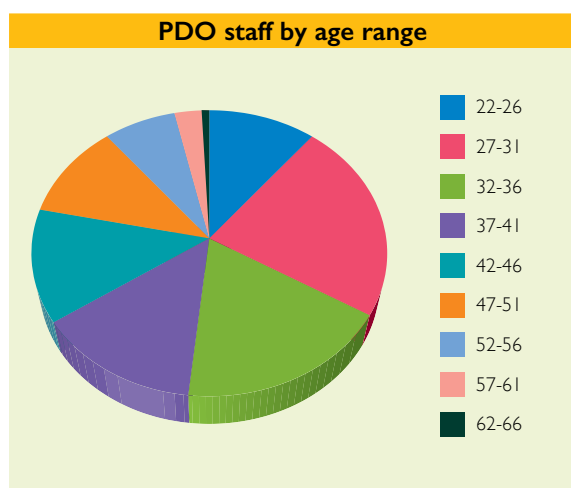
2017 Highlights

- Highest number of women on staff
- Launch of corporate diversity and inclusion campaign
- Start of remote working pilot
- Introduction of new online learning system

PDO's people are the Company's greatest asset. They are skilled and they are knowledgeable. And the great majority of them are Omanis. It will be the collective commitment, skills and expertise of all PDO's people that helps to sustain the development of the nation.

At the end of 2017, PDO had 8,772 staff, of which 6,930 were Omanis. The Omanisation rate was 79%, and the Company is expecting this to reach 90% by 2019-20. There were 1,012 women on staff (an 8% increase on 2016), including 884 Omanis. A total of 448 Omanis were hired in the year and the total number of Omani graduates was 958. There were 1,495 Omani promotions with 286 Omanis in senior positions (262 men against 24 women).

Going forward, the rate of recruitment will slow following a period of strategic over-recruitment from 2012-15, while enabling PDO to reduce the number of expatriates, with positions gradually filled by qualified Omanis.



Employee Engagement

A People Survey is conducted every year enabling staff to register their views on a wide range of topics such as pay and conditions, organisational leadership and diversity and inclusion. The results are scrutinised closely and any areas of concern are addressed seriously and transparently in follow-up sessions and actions.

The one for 2017 recorded a participation rate of 75%, with a total of 6,411 surveys returned. There were

improvements on the majority of dimensions where year-on-year comparisons could be made after the appointment of a new survey provider. As a result, the survey was refreshed and many questions rephrased and simplified for added granularity. Stand-out results include Company Pride (85%), Reputation (84%), Team Respect and Trust (83%), Loyalty (82%), Responsible Business (79%) and Organisational Leadership (74%). The results for Organisational Leadership and Reputation were rated top quartile.

PDO recognises an independent company trade union affiliated to the Omani General Federation of Trade Unions in line with the Omani Labour Law. Arrangements with the PDO Trade Union extend to "consultative rights." At this point in time there are no collective agreements in place between the Company and the PDO Trade Union and, as such, operational changes are not subject to "minimum" notice periods. Operational changes, where required, are notified to staff at the earliest opportunity and in line with any legal requirements.

This recognition covers all directly operated PDO operations but does not extend to contractors and sub-contractors. The right to exercise freedom of association and the consultative arrangement with the PDO Trade Union are not considered to be at risk of either restriction or withdrawal.





Proud PDO Scholars celebrate their graduation

Diversity and Inclusion

PDO launched a high-profile diversity and inclusion (D&I) campaign focused on three main pillars – fairness, gender balance and harassment and bullying – to enhance the working environment. Each pillar is sponsored by a member of the Managing Director's Committee (MDC), who also sits on the MDC Diversity and Inclusion sub-committee.

PDO defines a fair workplace as one where people are treated equally without bias, favouritism or discrimination, and where the people processes are merit-based and provide opportunities based on ability and skills.

In 2017, progress was made in safeguarding the integrity of Company processes in key areas such as recruitment, ranking and progression. A dedicated full-time Diversity and Inclusion Officer was also appointed to raise awareness around the issue and investigate complaints and a confidential reporting hotline was established for staff to report concerns. Fifty five issues relating to D&I were logged, and 46 were closed.

PDO was identified as one of four leading companies in the Gulf Co-operation Council (GCC) region for its best practice on achieving workplace diversity. The Pearl Initiative, a pioneer for women's empowerment in the GCC, commended the Company for shifting perceptions, its culture of support, succession planning, mentoring circles and removal of barriers.

This year, PDO is rolling out mandatory D&I training for all staff to increase collective awareness and understanding of the subject.

Training

More than 1,200 staff have enrolled in the Graduate Development Programme (GDP), which was launched in 2013 to provide structured, on-the-job training,

monitoring and assessment for Omanis who join the Company after graduating from universities or colleges with Bachelor degrees or above. It has been designed to provide them with the technical and operational skills they need to work in the rapidly changing oil and gas industry. It now covers 40 disciplines, such as engineering, production operations and petrophysics. Last year, the first batch of 281 employees qualified from the GDP.

PDO currently has 218 scholars and development staff studying at different degree levels in the UK, Australia, Canada, USA, Germany and Norway, and 73 celebrated their graduation last year – the 29th sponsored batch to successfully qualify from courses in a range of disciplines since the Company launched its flagship Scholarship Scheme in the 1980s.

The successful scholars studied subjects including exploration geophysics, oil and gas pipeline engineering, petroleum engineering and information technology.

In 2017, PDO continued supporting staff development by offering 16 undergraduate scholarships in chemical engineering, mechanical engineering, electrical engineering and renewable energy systems. The Distance Learning Scheme also supported more than 40 PDO staff to complete their BScs and MScs, allowing them to continue their academic development while continuing their current work duties.

To sustain our long-term future and build a robust pipeline of talent, PDO offers a wide range of Learning and Development programmes covering health, safety and environment (HSE), technical subjects, personal effectiveness and leadership.

The PDO Learning and Development Centre continued to maximise in-house delivery of courses as part of the cost efficiency strategy. We delivered more than 400 technical, non-technical, HSE and process safety courses, covering 42,000 man days.

As part of PDO's efforts to extend training beyond our borders, wells learning, with a focus on process safety, was given to both PDO staff and personnel from more than 20 local operators, contractors and Shell Qatar at PDO's state-of-the-art Wells Learning Centre, which is accredited by the International Well Control Forum (IWCF).

The centre boasts a range of facilities including seven classrooms, five well simulators, an educator wall room and a model room, and offers IWCF levels 2, 3 and 4 for well engineering and completion and well Intervention personnel. Instructors have delivered 144 learning events for 782 candidates, resulting in an overall saving of almost US\$1 million.

A new online system Al Manar was launched to enhance employee learning and improve the training delivery processes by providing one central platform to manage and administer training-related activities.

Al Manar provides all employees, managers and skill pool managers (SPMs) with a modern unified interface to access their own training and their team's training. The solution is aimed at strengthening the learning culture across the organisation by providing a conducive environment to conduct and manage online training.

Remote Working

PDO is currently conducting a trial, expected to last for two years, into remote working called Maktabi (My Office). The pilot is aimed at assessing how best to execute a major change in our work arrangements, supporting a greater work-life balance while enhancing productivity and delivery. Sixteen employees were initially given the flexibility of working up to two days from either home or an office "hub" located in Seeb.

At the time of going to press, 75 staff were involved in the trial and the aim is to continue to build the number

of participants to ensure sufficient numbers to fully evaluate the scheme.

Pay and Conditions

PDO's workforce is primarily split between Omani nationals, direct hire expatriate staff and Shell secondees.

Benefits differ somewhat depending on the categorisation of the employee between the three main employee classifications. Benefits provided to Shell secondees are largely aligned to Shell Global International Assignee policies, with direct hire expatriate benefits reflecting certain benefits and allowances, such as home travel and educational support.

PDO applies a basic 3% minimum pay increase subject to "good performance" for all nationals, in line with the Omani Labour Law. Whilst not applicable in law to non-nationals, PDO implements this standard across the board. All increases above the threshold are linked to performance and the employee's salary relative to the maximum limit on their salary scale. All full-time Omani employees are eligible for the PDO Pension Fund that provides a defined benefit, final salary pension. This is not available to national locals employed on temporary contracts or non-national staff. A minimum notice period of a month is given for operational changes.

Parental Leave

PDO has a published policy covering "parental" leave (representing both "maternity" and "paternity" leave). During 2017, PDO had 282 staff who either started maternity/paternity in 2016 and who returned in 2017, or started maternity/paternity in 2017 and who returned in 2017.

Out of these returnees, three female staff subsequently resigned from PDO during 2017, giving a retention rate of 99%.



General Welfare



2017 Highlights

- Delivered a record safety performance
- Committed to 35 social investment projects
- Pledged more than US\$5.5 million in social investment funding
- Completed work on seven majlises and a livestock market

The welfare of people and the natural environment are enshrined in PDO's Business Principles – the document at the top of our Corporate Management Framework. We will never be satisfied with the way we carry out our ambitious plans unless we do so in a way that respects people's health and safety, that benefits neighbouring communities and that maintains the environmental richness of the country.

Safety remains PDO's overarching priority with an unrelenting focus on Goal Zero – no harm to people, environment and assets.

PDO concluded 2017 with a record safety performance. The Lost Time Injury Frequency (LTIF) per million manhours worked was 0.20, a reduction of 9% compared to 2016; while the Total Recordable Case Frequency per million manhours worked dropped from 0.98 to 0.72, a 26.5% fall. Unfortunately, the performance was marred by a work-related fatal incident involving a contractor.

The annual exposure was 224.9 million manhours worked and 314.1 million kilometres driven. There was a reduction in the Severe Motor Vehicle Incident Rate of 42% (0.12 to 0.07) compared to 2016. The Motor Vehicle Incident Rate per million kilometres driven also fell 9% from 0.33 to 0.30.

Road Safety

PDO is committed to improving road safety both within our own boundaries and beyond.

Our dedicated Journey Management Control Centre (JMCC) is now fully functioning and will help in managing road exposure to an even greater degree in the future, along with greater compliance, consequence management and training across both our staff and contractor vehicle fleet.

The JMCC, which was established in 2016 to track vehicles and driver behaviour on the road, has led to a 97% drop in the average number of violations per

vehicle (such as speeding or not wearing seat belts) to just 0.6 and is now monitoring more than 8,500 vehicles in the PDO and contractor fleet across 223 contracts.

We are expanding its functionalities to include e-journey management and fatigue management by piloting in-cab cameras, as well as mandating contractors to introduce online monitoring and daily violation reporting.

PDO launched a commuter bus scheme in the summer of 2013 to reduce the rate of road accidents by cutting the number of staff and contractors using private vehicles to get to and from work.

The service has expanded steadily and now covers 26 hubs and 65 villages. Since it started, it has carried 309,479 passengers, including 118,807 PDO staff, and an average of 9,263 passengers now use it every month. According to the last survey, private vehicle use in the North of PDO's operations had halved.

PDO's five-year nationwide "Tell A Friend" road safety campaign was officially launched at the Muscat Festival in January 2013 with the aim of lowering the number of road accidents in the Sultanate. It targets important areas of road safety such as responsible driving, speed management, vehicle maintenance, proper seat belt usage and driving whilst fatigued. The campaign has used a multi-media approach, including television, cinema, radio, newspapers, Facebook and Twitter to get its message across to all generations.

The "Tell A Friend" roadshow, featuring exhibitions, lessons, competitions and plays, visited locations in Muscat and Salalah during 2017 and the campaign donated 20 child car seats after a request by the Wali of Mahdha.

Social Investment

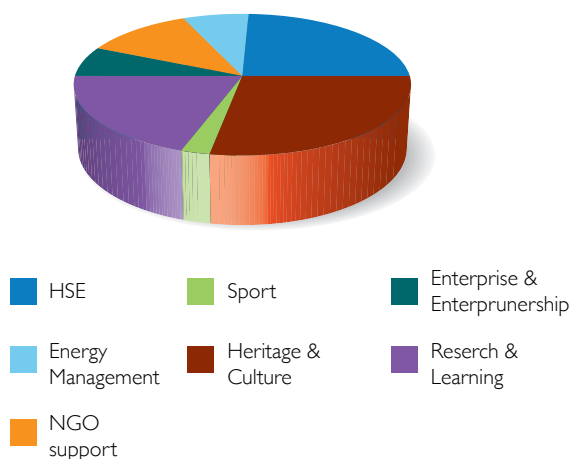
As a responsible corporate citizen, PDO is committed to delivering meaningful social investment programmes that create sustainable benefits for Omani society.



The Journey Management Control Centre

Our three areas of social investment focus throughout the year were learning and research, community infrastructure development, and health, safety and environment (HSE).

We committed to 35 new social investment projects, totalling more than US\$5.5 million, which will have tangible impacts on the quality of life of thousands of people living in our concession area and beyond. These include the provision of safe drinking water facilities, safe spaces for community gathering and research and learning opportunities. A further US\$1.3 million was distributed in sponsorships, grants and donations to support individual initiatives from grassroots organisations.



Learning and Research

To increase female empowerment, PDO committed to support nine branches of the Omani Women's Association with training opportunities for women to establish small businesses and income-generating activities. This followed on the success of our Banat Oman social enterprise which has now given vocational training to women from low-income backgrounds so they can generate sustainable incomes.

And in an endeavour to improve access to education and learning for rural populations and support education for girls, we pledged to build a new school in Hamra Ad'dura and a library in Bahla.

We also revamped and equipped two school science labs and committed to three more to raise the interest of students and the general public and give them hands-on experience in STEM [science, technology, engineering and maths] and the fields of renewable energy, robotics and nanotechnologies. We are further committed to a training-for-employment programme targeting 25 Omani adults with disabilities.

In the field of science and technology, we supported the country with state-of-the-art equipment to create Oman's first DNA gene bank for fauna and flora.

Community Infrastructure

Work on seven public majlises in Shaleem, Maqshan, Thumrait, Izki and Ibri - offering safe spaces and social hubs to locals - was completed in 2017, along with a livestock market in Maqshan. We also pledged to build two more majlises in Thumrait and a public park in Haima.

The Company also pledged infrastructure to access potable water with a reverse osmosis plant in Maqshan, and responded to a request to replace the current water tank and piping infrastructure to provide safe drinking water to the village of Bursas in wilayat Thumrait, to benefit around 140 people.

HSE

PDO supplied a range of medical equipment to local hospitals in Muscat, Ibri, Shaleem, Haima and Al Jazir to help with diagnosis and treatment and ambulances to improve emergency response times. We also funded a maintenance programme for the Oman Cancer Association (OCA) mammography unit and provided a new mobile command vehicle to the Ministry of Health's Emergency Response and Crisis Management Centre to be used to liaise with the centre from the scene of incidents.



Furthermore, we sponsored the OCA palliative care training for 180 nurses and launched a First Aid training programme across Oman for 4,000 school students, school nurses and teachers to become certified First Aiders.

Road safety was enhanced with the installation of lighting at the main roundabout in Al Jazir using solar energy. In an effort to reduce child road fatalities and support the Government's mandatory child seat law, PDO teamed up with Shell and Oman Liquefied Natural Gas Foundation to launch a joint road safety campaign targeting children and parents on the need for proper child seating support in vehicles.

In an initiative to boost both the rural economy and animal welfare, PDO financed the provision of 12 mobile veterinary clinics.

Contractor Welfare

PDO has driven significant improvements in temporary accommodation camps (TACs) for contractors through a series of inspections.

TACs were introduced to meet the demand for extra accommodation for contractors. These Portakabin-type buildings consist of sleeping, kitchen, ablution and recreational facilities and are inspected annually to ensure compliance with stringent standards.

In 2014, 82 inspections revealed that only 23% of the TACs were compliant with the formal public health requirements. A total of 151 inspections were carried out in 2015 with a further 147 in 2016 to track



compliance and embed corrective measures. Several camps required multiple inspections, to ensure that improvement actions were fully implemented.

As a result of a tougher inspection regime and a series of meetings between the senior managements of PDO and affected camps, corrective actions were agreed. Implementation delivery and timelines were closely monitored and where accommodation camps were not making sufficient progress regarding corrective actions, penalties were imposed.

The changes meant that 93% of the accommodation facilities were compliant by Q3 2017, recording an overall compliance score of 83%. This has had a dramatic impact on the wellbeing of employees and contractors in the Interior, with improvements noted in food quality, laundry, accommodation, ablution and recreational facilities.

In 2015, the Company launched Project Prism, an industry-first initiative aiming to establish contractor welfare standards for those working in the Interior. The programme was designed to embed effective and caring labour practices and ensure personnel are supported in accordance with the highest international standards.

Contractor personnel are interviewed confidentially about a wide range of topics, including safety, pay, food and accommodation. To date, more than 30,000 surveys of employees with 200 Interior-based contractors have been conducted and more than 210 coaching sessions delivered to contractors to drive worker welfare improvements.



Disaster Relief

PDO donated RO 192,000 to help victims of the humanitarian crisis in Yemen following a staff charity appeal.

More than 1,900 employees contributed from their salaries to help relieve the suffering of Yemeni citizens caused by the civil conflict, instability, large-scale displacement, food insecurity, child malnutrition and disease. The donation followed one for almost RO 170,000 in 2015.

Additionally, a further RO 192,000 was donated to help Rohingya refugees who have fled from their homes to escape violence in Myanmar.

Medical Care

PDO's Medical Centre in Mina Al Fahal, along with eight Interior clinics, has established itself as a primary healthcare facility providing quality medical services to employees, their dependants and PDO pensioners.

It provides state-of-the-art facilities as well as a comprehensive range of services to address the needs of every patient. It also ensures support for secondary and tertiary care levels mostly through external providers. The team includes 15 doctors and 40 well-trained nurses.

Provision includes an occupational health department, a high-tech multi-disciplinary lab, a pharmacy, specialist clinics, and vaccination, dietician and ante-natal services. There is also a medical emergency response with a fleet of 14 ambulances which not only serve PDO but also the community at large. A wellness services and exercise facility for both men and women is run under the medical management. The total number of patient visits to PDO clinics in 2017 was 72,364.

As health promotion and disease prevention through healthy living and lifestyle changes continue to occupy an important place in medical care, the department expects to take a more active role in promoting behaviours that will help patients of all ages to improve their health.

PDO's medics are also involved in health promotion, training and education programmes and activities. World Health Day 2017 was a major corporate event and attracted hundreds of staff and contractors, while providing opportunities to learn, ask questions and meet experts from different specialties.

PDO is proud of its ranking as the largest corporate blood donor in Oman, and almost 1,700 staff participated in Ministry of Health blood donation campaigns at both the Coast and Interior. And the department successfully



contributed to a national measles immunisation drive, covering 19,450 employees and contractor personnel.

Child Labour, Forced Working and Indigenous Rights

As a responsible employer, PDO does not employ staff below the age of 18 and, to the best of our knowledge, neither do our contractors. We also do not force or make compulsory any employment relationships within our organisation. In all cases, PDO applies, and enforces on our contractors, the complete application of the Omani Labour Law. There has not been any registered case against PDO or any of its contractors related to child labour or the exposure of young workers to hazardous work, neither through the Labour Inspection department of the Ministry of Manpower, nor from our Corporate Occupational Health department, which conducts frequent visits to the sites of the Company's projects. There have been no incidents of violations involving the rights of indigenous peoples.





Environmental and Safety Performance



Photo by Bauer Nimr

2017 Highlights

- Substantial fall in oil spills
- Produced less hazardous waste
- Agreed expansion of Nimr reed beds
- Construction of solar car park at Mina Al Fahal

PDO is continually striving to protect Oman's environment and prevent pollution. In 2017, the Company improved environmental performance across many aspects including oil spills and waste management and broke new ground in the field of renewable energy. The achievements are summarised below.

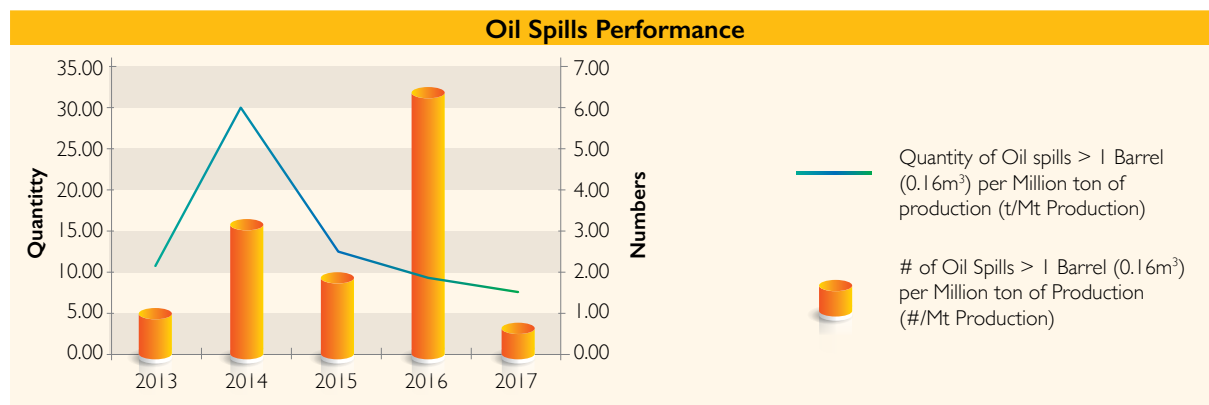
Spills

In continuance of our efforts to improve integrity and reduce the number of spills, PDO completed the

replacement of more than 2,450 kilometres of flowlines and pipelines in 2017. Many on-plot lines were also replaced and the work will continue in upcoming years.

There was a substantial decrease of almost 89% in the quantity of oil lost per million tonnes of production from 32 tonnes in 2016 to 3.46 tonnes in 2017, with no major leaks where the net oil exceeded 50 tonnes.

The number of oil spills per million tonnes of oil production also showed a 20% fall down to 1.57 compared with 1.97 in 2016.

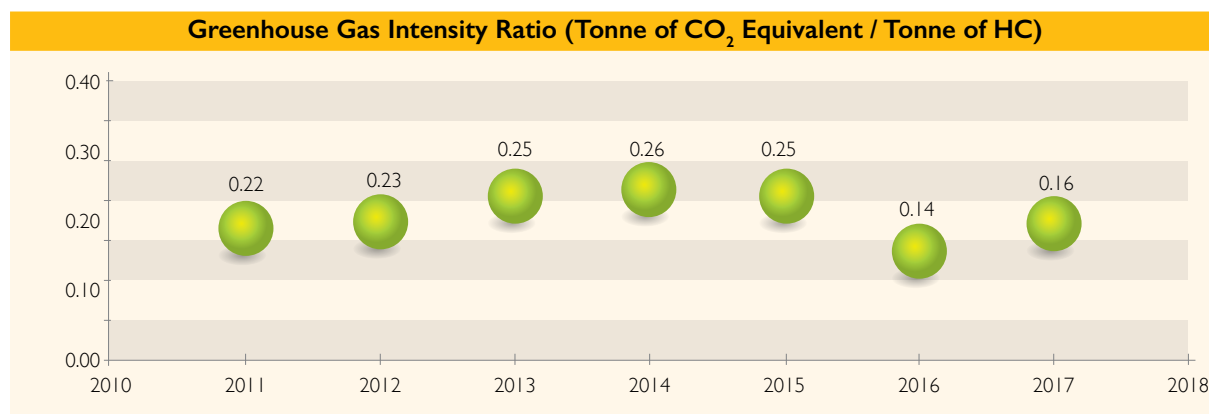


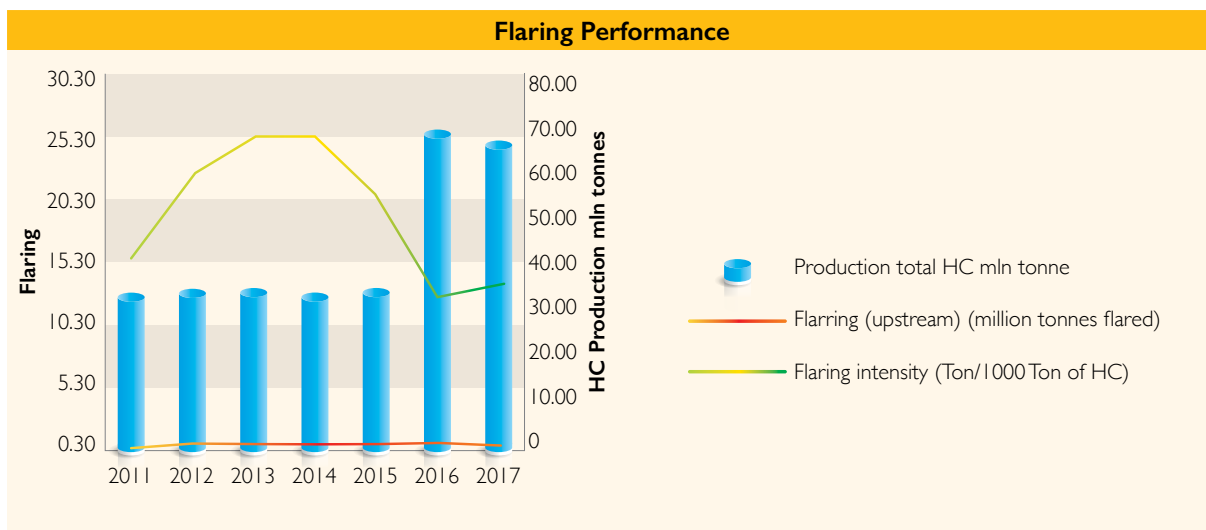
Greenhouse Gas (GHG Emissions)

Due to the increase in gas flaring and emissions from combustion sources in 2017, PDO's greenhouse gas (GHG) emissions increased by 14%, reaching 0.16 tonnes (CO₂ equivalent) per tonne of production compared to 0.14 tonnes of CO₂ equivalent in 2016. GHG emissions were identified as a focus area in 2017 and a detailed GHG roadmap was developed including three focus areas for reduction within PDO namely: improvement in energy efficiency, implementation of

GHG reduction projects in assets and execution of renewable energy projects such as the Mina Al Fahal solar parking project, solar steam generation and the power plant combined cycle project.

As part of PDO's drive to reduce GHG, the development of a Greenhouse Gases Intensity Plan was initiated. This provides an overview of our current status and where we aim to be by 2025 in terms of GHG intensity. Based on the analysis, it is expected that PDO's intensity will fall by around 10% by that year.





Gas Flaring

PDO is committed to meet The World Bank Zero Routine Flaring by 2030 target well before the deadline year. Given the nature of oil and gas exploration and production, and taking into account flaring management risks and global concerns, a co-ordinated effort is being mounted to tackle the challenge. Three focus areas have been identified: non-routine flaring, asset flaring reduction projects and new technology deployment for flaring reduction, such as micro-turbines, where a pilot deployment at Anzauz was launched in 2016.

However, due to equipment failure in some fields, non-routine flaring activities occurred and, as a result, PDO's flaring intensity increased by 14% in 2017, to 14.62 tonnes flared per 1,000 tonnes of production compared to 12.86 in 2016. In PDO, all non-routine flaring activities are managed by an As Low As Reasonably Practicable (ALARP) tool to demonstrate and evaluate each flaring scenario on an economic and environmental basis.

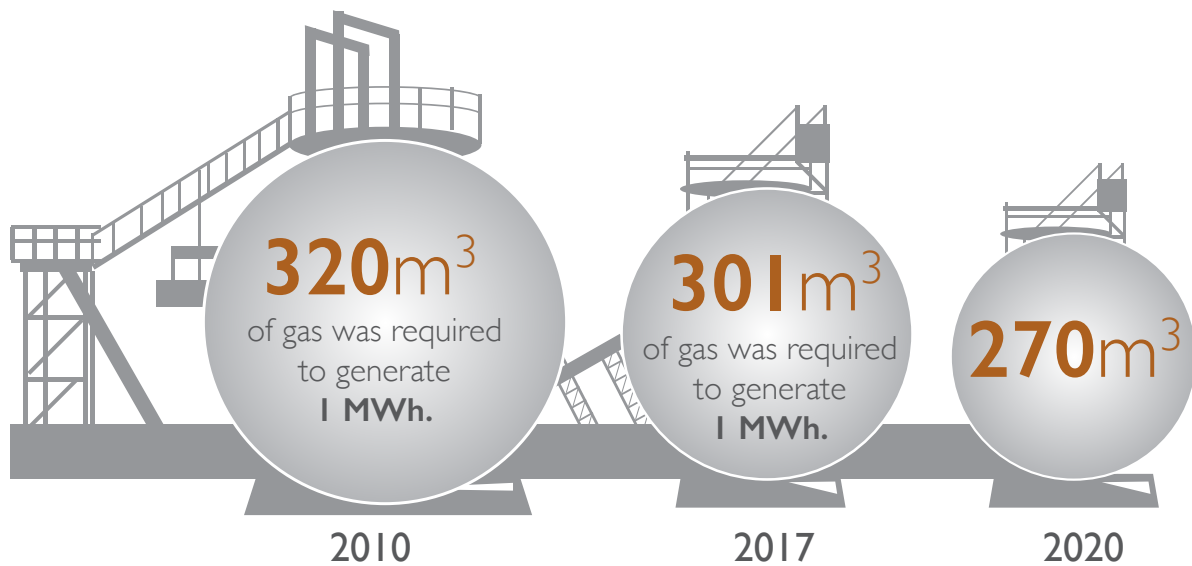
In 2017, PDO launched a "Let's Talk Flaring" programme to streamline and co-ordinate the management of flaring, as well as working on a project to improve the quality and quantity of root cause analysis by including a flaring threshold within the Operational Reliability/ Integrity Improvement process.

Renewable Energy

PDO remains committed in seeking new and green technologies for energy generation to reduce its dependence on fuel gas to generate electrical power for business needs. One method is a project to install thousands of solar panels in its headquarters' car parks to provide power for main office buildings, which was commissioned early in 2018.

The environmentally friendly move will save more than 3.1 million m³ gas a year, enough to provide electricity for almost 1,000 homes. It will also cut carbon dioxide emissions by 6,662 tonnes annually, the equivalent of taking more than 1,400 cars off the road or planting





almost 173,000 trees. Generated power will be connected to three of the main office buildings at Mina Al Fahal. The Company is also planning to float a tender for a 100 megawatt solar photo voltaic project by 2018 in the Interior.

Energy Efficiency

Efforts continued to enhance energy efficiency via cogeneration and waste heat recovery in our steam generation activities. The efficiency of the power generation has improved significantly. In 2010, 320 m³ of gas was required to generate 1 MWh. This has now fallen to 301 m³/MWh, with the aim to reduce it to 270 m³/MWh by 2020, once all the planned combined cycle gas turbine units are commissioned.

Water

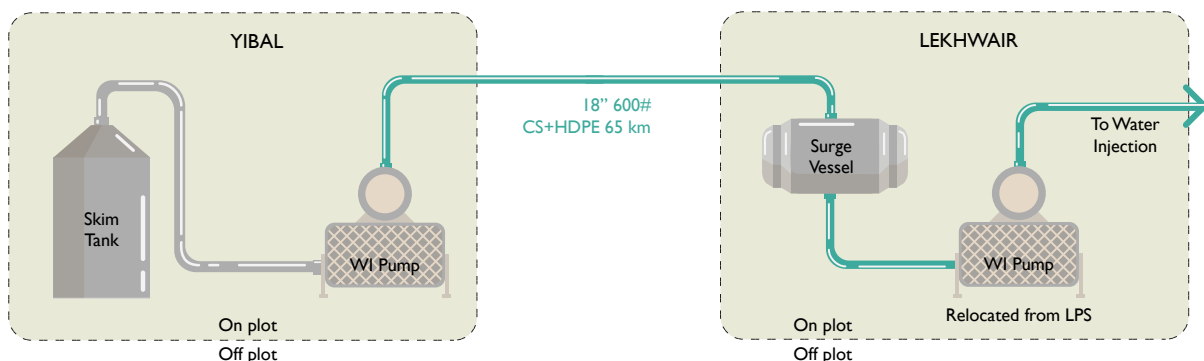
PDO currently produces close to 910,000 m³/d of produced water which is set to exceed 1,000,000 m³/d by 2019 onwards. Around 55% of this is used for pressure maintenance and around 300,000 m³/day of the excess is disposed into deep formations known as Deep Well Disposal (DWD). PDO continues to seek alternative methodologies for the cleaning and re-use, or disposal of produced water in a manner that consumes far less energy.

The award-winning Nimr reed beds, operated by Bauer on behalf of PDO, are currently treating approximately 115,000 m³/d of produced water at a fraction of the cost and energy intensity of gas-hungry conventional DWD.

As part of PDO's effort to further reduce the energy intensive DWD operation, an additional volume of potentially up to 70,000 m³/d of produced water is planned to be exported to the scheme with its expansion in 2019. This will save about 17 MW of energy which is equivalent to saving 40 million m³/year of gas. The wetland plant will contribute to a reduction of more than 200,000 tonnes of CO₂ per annum due to the energy saving as a result of the removal of DWD pumps.

The ongoing Fahud salt making project is currently in the execution phase and is targeted to start industrial salt production in 2019. Salt will be produced through the solar evaporation process which will use 5,000 m³/day of hyper saline produced water (which is currently disposed of in DWD) to produce industrial salt for PDO's consumption and potentially Oman's industrial use.

Through a variety of optimisation activities, proactive collaboration and engagement with key stakeholders,



including the Ministries of Environment and Climate Affairs and Fisheries and Agriculture, PDO's Water Management team has contributed towards our 3R vision of "Reduce, Reuse and Recycle" of water. These opportunities are:

Opportunity 1: The reuse of reverse osmosis (RO) reject water across PDO for dust control, site preparation and construction activities.

Opportunity 2: The reuse of RO reject water and produced water for drilling activities.

Opportunity 3: The effective use of the Qarn Alam steam RO plant by increasing RO recovery from 64% to 69% which has consequently reduced the quantity of reject water.

Opportunity 4: The reuse of 32,000 m³/d of Yibal produced water, which is currently going to deep water disposal, to meet Lekhwair and Daleel water injection demands instead of precious aquifer water.

These 'green' initiatives will minimise the environmental footprint from disposal, maximise reject water use and enhance PDO's reputation in preserving aquifer water, a precious resource in a water-scarce country. It will also increase energy efficiency, generate cost savings and assure sustainable water for production support.

PDO is also running a biosaline agriculture trial (which commenced with contractor Bauer in 2015) as a three-year research project to study the impact of treated produced water on 13 different plant species and its commercial viability. Eucalyptus, acacia, conocarpus, casuarina and prosopis are being grown on the 20-hectare plot and cotton has also been harvested there.

Plant growth from a number of crops has been promising with the potential for possible commercial application, and the possibility of producing biomass and oil seeds.

There is ongoing collaboration work with Sultan Qaboos University to use local soil and low-salinity treated produced water to manufacture compressed stabilised soil blocks as ways to reduce building costs. The bricks have been used to build a small room to test the strength and thermal conductivity of the walls, and the testing is expected to be concluded by the middle of 2018.

PDO has assessed the opportunity of deploying innovative forward osmosis (FO) desalination technology, particularly to treat RO reject water to obtain fresh water, for several potable water plants in our concession area. The feasibility study concluded that FO can be installed at Saih Rawl to meet the

demand for fresh water, followed by Fahud, Marmul and Nimr. These deployments will reduce aquifer water abstraction and minimise disposal of reject water.

Waste

In 2017, PDO generated 2% less hazardous waste – 222,000 tonnes compared with 225,900 tonnes in 2016. The decrease came from a reduction in oily sludge generation. We produced 62,200 tonnes of non-hazardous waste compared to 41,500 tonnes in 2016, an increase resulting mainly from construction waste due to an expansion in PDO operations.

In comparison to 2016, there was a significant improvement in the treatment of hazardous waste. The quantity of naturally occurring radioactive material (NORM) decontaminated items increased by 33%, from 19,639 to 26,096, making a total of 45,735 NORM-free tools and tubulars.

In 2017, 22,040 m³ of oil-based mud cuttings and 51,721 m³ of oil-contaminated soil were successfully treated to meet Ministry of Environment and Climate Affairs (MECA) specifications. Apart from Nimr, where oil from sludge is piped to the station, an additional 68,986 barrels of oil were recovered from the sludge, through our hazardous waste management contract. In conjunction with the In-Country Value team, a number of agreements were also signed with local companies for recycling batteries, plastics, wood and metal drums, with the result that about 1,646 tonnes of waste were recycled.



Pit-less Drilling

PDO has developed a pit-less drilling concept, which is not only good news for the environment, including wild life habitats, but could also have a positive cost impact.

Every year, the Company drills an average of 600 new wells. For the drilling phase of these wells around 1,200 pits are created to store water and waste such as excess cement and cuttings. The pits cover a large area in the highly fragile desert environment and in response to this environmental challenge, the pit-less drilling concept was devised.

The system uses a centrifuge which grinds the cuttings to make them finer and separates them from the production fluid with the aid of a de-watering process. The dry cuttings (less than 5% moisture) as well as the clear fluid are then re-used.

This initiative has reduced the overall water consumption by 60% through reuse of the treated water. It has also enabled the recovery of oil from cuttings, the reuse of chemicals and the utilisation of excess cement. Once replicated across PDO's portfolio the pit-less drilling concept could yield considerable cost savings annually.

Environmental Projects In 2017

In 2015 PDO developed its five-year Environmental Strategy and Action Plan which is a key enabler to achieving the overall corporate objectives of sustainable growth, operational excellence and compliance with sustainability commitments. In line with the strategy objectives of "Comply-Improve-Prepare", a number of key projects were accomplished in 2017.

Risk-Based Management for Contaminated Soil Stockpiles

PDO has generated significant quantities (~600,000 tonnes) of oil-contaminated soil due to historical oil leaks/spills that have occurred over the past 15 or so years.

In response, we carried out an underground water risk assessment by drilling two monitoring wells and modelling the potential transport of contaminants to groundwater. The main objective was to assess the contamination level (if any) underneath the most vulnerable contaminated soil site at Lekhwair, and the contamination potential for all clusters, to set a Total Petroleum Hydrocarbon (TPH) treatment limit for contaminated soil and propose reuse opportunities for contaminated soil. The project was conducted by a Sultan Qaboos University research team in co-ordination with MECA.

No sign of hydrocarbons was detected and so there is no requirement to treat contaminated soil stockpiles at other clusters. However, reuse opportunities for the contaminated soil stockpile have been suggested which are now awaiting endorsement by MECA and which could dramatically reduce the cost of managing such waste in PDO.

Soil and Groundwater Risk Assessment

PDO has initiated an extensive soil and groundwater risk assessment programme, with the overall objective of developing and implementing a groundwater monitoring regime. The assessment started with the

development of a soil and groundwater "vulnerability map" using an aquifer vulnerability index (AVI). The AVI method is based on two key parameters:

- Thickness of each sedimentary unit above the uppermost aquifer; and
- Estimated hydraulic conductivity of each of these layers.

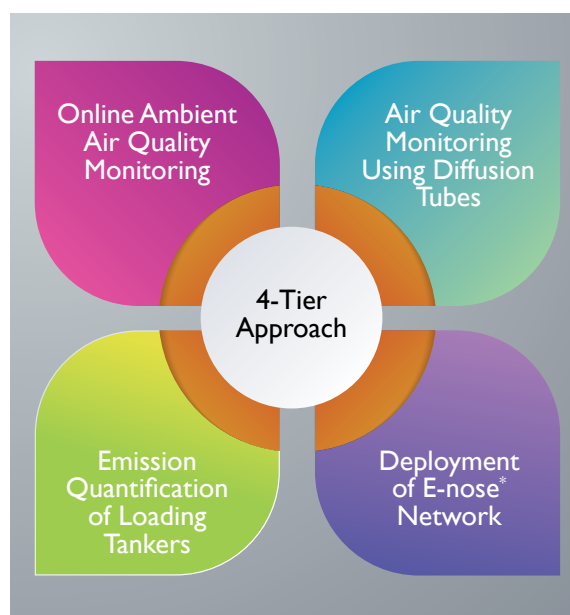
All major facilities located in medium to very high vulnerability areas were included in the Phase-I risk assessment, which involved a detailed site verification of potential causes of contamination and the existing controls in place. Following this assessment, all sites that were classified medium to high risks were taken into Phase-2 risk assessment. This involved:

- Soil and groundwater sampling and analysis
- Conducting infiltration and permeability tests
- Conducting spill scenarios and transport pathways.

The output of this assessment was a plan for groundwater monitoring, as well as one for a site clean-up. No groundwater contamination was identified in any of the assessed facilities. A plan for the long-term monitoring of groundwater is being developed.

Air Quality Emission Quantification and Assessment at the MAF Industrial Complex

In order to maintain a good ambient air quality at our main Mina Al Fahal headquarters, a four-tier assessment approach was adopted:



The results showed that all parameters are well within national standards. Furthermore, the air quality will be continuously tracked to produce more representative

data and to capture both seasonal changes and local terrestrial sources.

Tree Planting



Hundreds of trees are being planted at Lekhwair in a concerted effort to “green” the site. The initiative encourages staff and contractors to bring back a tree or plant from their rest or leave days, or contribute one Rial to fund the building of a greenhouse.

More than 400 saplings, including 300 from MECA, have been planted, including palm, date and mango.

PDO and MECA Collaboration

PDO and MECA signed a Memorandum of Understanding which commits both parties to work jointly on several projects with a focus on Lean business efficiency.

As part of this collaboration, PDO delivered three Lean awareness sessions and a Lean managers’ training event which was attended by His Excellency Mohammed Salim Al Tobi, the Minister, and MECA directors. In addition, a total of five Lean projects were implemented jointly and the plan is to train two MECA staff to be Lean coaches in 2018.

MECA has also issued integrated environmental permits for PDO which resulted in the total number of environmental permits being cut from 260 to nine.

Environmental Excellence

PDO has become one of the first companies in Oman to successfully attain the prestigious new ISO 14001:2015 certification for its Environmental Management System (EMS). The award underlines the Company’s commitment to environmental excellence in its operations, and endorses our efforts in the efficient use of resources, prevention of pollution and adherence to compliance obligations.

To attain the certification, PDO underwent an extensive ISO 14001:2015 appraisal process conducted by independent experts. The audit covered the Mina Al Fahal, Lekhwair and Nimr site facilities and included an assessment of all elements of the EMS, in accordance to the new standard requirements of the certification. The audit also included interviews with numerous staff at different levels across the Company. As a result, the auditors recommended PDO to be certified to ISO 14001:2015 standard and its certification to the ISO 14001: 2015 EMS standard remains intact.

PDO first achieved the ISO 14001 EMS standard in 1999 and was one of the few oil and gas companies to be certified at that time. However, maintaining the certificates entails undergoing independent assessment of the EMS on an annual basis.

The certification covers the scope of “Exploration for Development, Production, Treatment, Storage and Transport of Oil and Gas in the PDO Concession Areas.” The current ISO 14001:2015 certificate was issued to PDO by American evaluation specialists ABS Quality Evaluations (ABQE) after a comprehensive assessment.

The ISO 14001 sets out the criteria for an EMS. It aims to improve resource efficiency, reduce waste, and drive down costs. ISO 14001 provides assurance to company management and employees as well as external stakeholders that environmental impact is being monitored and continually improved.

Some of the benefits for adopting ISO 14001:2015 include:

- Continual improvement of the EMS
- Provision of a framework for identifying, monitoring and complying with various environmental compliance obligations
- Reduced cost (e.g. waste management, discharges and releases)
- Independent assessment
- Savings in consumption of energy and materials, and introducing a life cycle perspective
- Improved corporate image among regulators, customers and the public and interested parties.

Leak Detection And Repair (LDAR) Pilot Survey

Through the process of producing, processing and transportation of oil and gas to end users, vapours from pressurised equipment due to leaks and other unintended releases of gases may occur. This is referred to as a fugitive emission. The release of fugitive emissions leads to the loss of valuable resources and environmental and health damage and may lead to process safety incidents. To manage this challenge, PDO piloted a leak detection and repair (LDAR) survey at two of its major gas facilities: the Government Gas Plant at Saih Rawl and Kauthar. This was carried out using a forward-looking infrared (FLIR) camera which is able to detect leaks which are invisible to the naked eye. When a leak is detected, gas testing equipment is used to measure a lower explosive limit at 10 cm from the source of the leak in order to categorise leaks in terms of their severity. As a result, maintenance teams will be able to prepare a repair schedule and prioritise the repairs accordingly.

It is estimated that deployment of the LDAR programme at the Government Gas Plant has saved 16 tonnes a year of volatile organic compound. It also conserves some of the gas and reduces the likelihood of process incidents as well as damage to health and environment.

Environmental Letter of Assurance

The environmental Letter of Assurance (LoA) was introduced to give assurance on our environmental performance and compliance requirements, and to identify any gaps in the environmental management system that requires management support. It was developed based on international standard requirements and best practices (i.e. ISO 14001).

The self-assessment process is a key continuous improvement driver and will resolve challenges such as lack of standardisation and assist in clarifying environmental key performance indicators.

The environmental LoA identifies areas that require improvement and opportunities for enhancing the management and control of process environmental risks. It also provides an overview of PDO environmental performance and assesses the level of compliance against a set of core criteria which define the key elements of our HSE management system.

The LoA elements will be reviewed quarterly by HSE teams and will be further checked by management annually. New elements will be assessed and included every year and this will allow a steady process of continuous improvement.



Crop trials at Nimir

Photo by Bauer Nimir

Environmental Data-PDO

	2011	2012	2013	2014	2015	2016*	2017
Greenhouse Gas Emissions (GHGs)							
Direct total GHGs (million tonnes CO ₂ equivalent)	6.9	7.7	8.4	8.8	8.6	9.7	10.6
Greenhouse gas intensity ratio (tonne of CO ₂ equivalent /tonne of HC)	0.22	0.23	0.25	0.26	0.25	0.14	0.16
Flaring							
Flaring (upstream) (million tonnes flared)	0.54	0.80	0.84	0.84	0.72	0.88	0.95
Flaring intensity (tonne/1,000 tonnes of HC)	15.60	22.50	25.10	25.10	20.85	12.86	14.62
Energy Intensity							
Upstream (gigajoules per tonne production)	2.14	1.99	2.22	2.47	2.27	1.46	1.77
Acid Gases and VOCs Emissions per Unit of HC Production							
Sulphur oxides (SO _x) (tonnes per thousand tonnes)	1.13	2.70	2.97	3.07	2.39	1.03	1.58
Nitrogen oxides (NO _x) (tonnes per thousand tonnes)	0.63	0.63	0.63	0.64	0.60	0.31	0.34
Volatile organic compounds (VOCs) (tonnes per thousand tonnes)	1.32	0.39	0.42	0.42	0.40	0.21	0.22
Spills and Discharges							
# of oil spills > 1 barrel (0.16m ³) per million tonnes of production [No/Mt production]	2.22	6.04	2.53	1.97	1.57
Quantity of oil spilled > 1 barrel (0.16m ³) per million tonnes of production [t/Mt production]	6.11	15.82	9.54	32.00	3.46
Oil in effluents to surface environment (OIW to sea) thousand tonnes	0.014	0.003	0.017	0.007	0.009	0.010	0.008
Water							
Water consumed from desalination units (million cubic metres)	4.90	5.10	5.30	6.55	7.37	6.88	7.03
Produced water 1,000 m ³ /day	660.60	619.80	665.30	714.99	769.62	803.97	855.52
Produced water used for injection activities 1,000 m ³ /day	149.40	313.28	301.62	323.21	359.06	412.84	449.50
Produced water used for disposal activities 1,000 m ³ /day	563.42	306.47	307.69	348.96	334.33	348.81	336.96
Waste Generation							
Hazardous (thousand tonnes)	153.9	142.4	184.7	230.4	209.7	225.9	222.00
Non-hazardous (thousand tonnes)	53.0	29.0	25.0	27.5	34.6	41.5	62.15
Total waste (thousand tonnes)	206.9	171.4	209.7	257.9	244.3	267.4	284.15

*From 2016, data includes gas assets' performance, while earlier years only presented the data from oil assets.

Safety Data-PDO

	2011	2012	2013	2014	2015	2016*	2017
Fatalities							
Total number	0	2	2	4	2	3	1
Employees	0	0	0	0	0	0	0
Contractors	0	2	2	4	2	3	1
Fatal accident rate (fatalities per 100 million working hours, both employees and contractors)	0	1.25	1.17	2.17	1.08	1.56	0.44
Injuries							
Total Recordable Case Frequency (TRCF) (All injuries per million working hours, both employees and contractors)	1.20	1.17	0.98	0.97	0.98	0.98	0.72
Lost Time Injury Frequency (LTIF) (LTIs per million working hours, both employees and contractors)	0.36	0.29	0.26	0.32	0.28	0.22	0.20
Motor vehicle incidents (MVI)							
Serious MVI frequency (LTI, MTC, RWC and roll over MVI incidents per million km driven)	0.19	0.16	0.15	0.16	0.11	0.12	0.07
Process Safety							
Tier-I incidents	14	11	13	22	11	8	13
Exposure							
Million manhours worked	151	160	170.5	184.0	184.9	196.3	224.9
Million kilometres driven	242	252	251.1	262.2	278.2	300.5	314.1
Illnesses							
Total Recordable Occupational Illness Frequency (TROIF) (Illnesses per million working hours, employees only)	1.28	1.7	0.17	0.07	0.13	0.13	0.06

*From 2016, data includes Gas asset performance. (Earlier years only present the data from Oil assets)



Global Reporting Initiative G4 Content Index



The report is 'In Accordance' with the GRI G4 Guidelines – Core Option.

General Standard Disclosures	Definition	UNGC Principle	Page	External Assurance
Strategy and Analysis				
G4-1	Statement from the CEO or Chairman	Statement of continuing support	4, 14	-
G4-2	Key impacts, risk and opportunities		22, 23	-
Organisational Profile				
G4-3	Organisation's name	No specific COP requirement	7	Ministry of Oil and Gas
G4-4	Primary brands, products and services	"	7	Ministry of Oil and Gas
G4-5	Location of the organisation's HQ	"	About This Report	Ministry of Oil and Gas
G4-6	Countries of major operation	"	7	Ministry of Oil and Gas
G4-7	Nature of ownership and legal form	"	7	Ministry of Oil and Gas, Ministry of Finance
G4-8	Markets served	"	29	Ministry of Oil and Gas, Ministry of Finance
G4-9	Scale of organisation	"	7	Ministry of Finance, Ministry of Oil and Gas
G4-10	Total number of employees	"	8	Ministry of Manpower
G4-11	Percentage of total employees covered by collective bargaining agreements	"	53	Ministry of Manpower

General Standard Disclosures	Definition	UNGC Principle	Page	External Assurance
G4-12	Organisation's supply chain	"		-
G4-13	Significant changes during the reporting period	"	4, 14-16	-
G4-14	Implementation of the precautionary approach	Principle 7	55, 57, 61	Ministry of Environment and Climate Affairs
G4-15	Endorsement of external economic, environmental and social charters and initiatives	Principles 1-10	About This Report, 13, 62	ISO 14001:2004
G4-16	Memberships in national/ international associations	No specific COP requirement	13	-
Identified Material Aspects And Boundaries				
G4-17	Entries included in the organisation's consolidated financial statements	-	7	State Audit Institution, Ministry of Finance
G4-18	Process for defining the report content and the aspect boundaries	No specific COP requirement	19, 22-23, 79	-
G4-19	Material aspects identified in the process for defining report content	"	22-23	-
G4-20	Aspect boundary within the organisation	"	23	-
G4-21	Aspect boundary within the organisation	"	23	-
G4-22	Effect and reasons of any restatements of information provided in previous reports	"	10-11	-
G4-23	Significant changes from previous reporting periods in the scope and aspect boundaries	"	There are no specific changes	-
Stakeholder Engagement				
G4-24	Organisation's stakeholder groups	"	19, 22	-
G4-25	Identification and selection of stakeholders	"	19, 22	-
G4-26	Approach to stakeholder engagement, and organisational response		19, 22	-
G4-27	Key topics/concerns raised through stakeholder engagement, and organisational response		22	-
Report Profile				
G4-28	Reporting period	Sphere of influence	About This Report	-
G4-29	Date of most recent previous report	"	About This Report	-
G4-30	Reporting cycle	"	About This Report	-
G4-31	Contact point for questions regarding the report	"	About This Report	-

General Standard Disclosures	Definition	UNGC Principle	Page	External Assurance
G4-32	Chosen “in accordance” option including reference to the GRI content index and the external assurance report	“	About This Report, 70	-
G4-33	Organisation’s policy and practice with regard to seeking external assurance	“	About This Report	-
Governance				
G4-34	Organisation’s governance structure	Principle 10	8	-
Ethics and Integrity				
G4-56	Organisation’s codes of conduct and codes of ethics	Principle 10	8-11	-

Specific Standard Disclosures	DMA and Indicators	UNGC Principle	Page	External Assurance
Disclosures on Management Approach				
G4-DMA	Generic Disclosures on Management Approach	Principle 7	7-13, 19-23	ISO 14001:2004
Indicators by Aspects				
CATEGORY: ECONOMIC				
Economic Performance				
G4-EC1	Direct economic value generated and distributed	No specific COP requirement	43-49	Ministry of Finance
G4-EC2	Financial implications and other risks and opportunities for the organisation’s activities due to climate change	Principle 7	61-65	Ministry of Finance
G4-EC3	Coverage of the organisation’s defined benefit plan obligations	No specific COP requirement	53	Ministry of Finance
G4-EC4	Financial assistance received from the government	No specific COP requirement	12	Ministry of Finance
Market Presence				
G4-EC6	Proportion of senior management hired from local community at significant locations of operation	No specific COP requirement	8, 51	Ministry of Manpower
Indirect Economic Impacts				
G4-EC7	Development of impact of infrastructure investments and services supported	No specific COP requirement	17, 20, 44, 56	Ministry of Social Development
G4-EC8	Significant indirect economic impacts	No specific COP requirement	55-56	Ministry of Social Development
Procurement Practices				
G4-EC9	Proportion of spending on local suppliers	No specific COP requirement	43-49	Ministry of Oil and Gas, Ministry of Manpower, Ministry of Finance

Specific Standard Disclosures	DMA and Indicators	UNGC Principle	Page	External Assurance
CATEGORY: ENVIRONMENTAL				
G4-EN1	Materials used by weight or volume	Principles 7,8,9	62-63, 68	Ministry of Environment and Climate Affairs
Energy				
G4-EN3	Energy consumption within the organisation	Principles 8,9	62, 68	-
G4-EN5	Energy intensity	Principles 8,9	62, 68	-
G4-EN6	Reduction of energy consumption	Principles 8,9	16, 39, 62, 63	Ministry of Environment and Climate Affairs
Water				
G4-EN8	Total water withdrawal by source	Principles 8, 9	63, 68	Ministry of Environment and Climate Affairs
G4-EN9	Water sources significantly affected by withdrawal of water	Principles 7, 8,9	63, 68	-
G4-EN10	Percentage and total volume of water recycled and reused	Principles 7, 8, 9		
Biodiversity				
G4-EN13	Habitats protected or restored	Principles 7, 8, 9	20, 63, 82	Ministry of Environment and Climate Affairs
Emissions				
G4-EN15	Direct greenhouse gas (GHG) emissions (Scope 1)	Principles 7, 8, 9	61, 68	Ministry of Environment and Climate Affairs
G4-EN16	Energy indirect GHG emissions (Scope 2)	Principles 7, 8, 9	61, 68	-
G4-EN17	Other indirect GHG emissions (Scope 3)	Principles 7, 8, 9	61, 68	-
G4-EN18	GHG emissions intensity	Principles 7, 8, 9	61, 68	-
G4-EN19	Reduction of GHG emissions	Principles 7, 8, 9	61, 68	-
G4-EN20	Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	Principles 7, 8, 9	68	-
G4-EN21	NOx, SOx and other significant area emissions	Principles 7, 8, 9	68	-
Effluents and waste				
G4-EN22	Total water discharge by quality and destination	Principles 7, 8, 9	68	-
G4-EN24	Total number and volume of significant spills	Principles 7, 8, 9	61, 68	-
Products and Services				
G4-EN28	Percentage of products sold and their packaging materials that are reclaimed by category	No specific COP requirement	Not applicable	-
Compliance				

General Standard Disclosures	Definition	UNGC Principle	Page	External Assurance
G4-EN29	Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for non-compliance with environmental laws and regulations	Principles 7, 8, 9	Not applicable	-
Transport				
G4-EN30	Significant environmental impacts of transporting products and other goods and materials for the organisation's operations, and transporting members of the workforce	Principles 7, 8, 9	Not available. Will endeavour to source this information within the next reporting cycle	-
Overall				
G4-EN31	Total environmental protection expenditures and investments by type	Principles 7, 8, 9	Commercially confidential due to contracts with third parties	-
Supplier Environmental Assessment				
G4-EN32	Percentage of new suppliers that were screened using environmental criteria	Principles 7, 8, 9	49	-
Environmental Grievance Mechanism				
G4-EN34	Number of grievances about environmental impacts, addressed and resolved through formal grievance mechanisms	Principles 7, 8, 9	20	Ministry of Environment and Climate Affairs
CATEGORY: SOCIAL				
LABOUR PRACTICES AND DECENT WORK				
G4-LA1	Total number of and rates of new employee hires and employee turnover by age group, gender and region	No specific COP requirement	51	Ministry of Manpower
G4-LA2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees, by significant locations of operation	"	53	Ministry of Manpower, Ministry of Finance, Ministry of Oil and Gas
G4-LA3	Return to work and retention rates after parental leave, by gender	"	53	-
Labour/Management Relations				
G4-LA4	Minimum notice periods regarding operational changes, including whether these are specified in collective agreements	"	53	Ministry of Manpower
Occupational Health and Safety				
G4-LA6	Type of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and total number of work-related fatalities	"	15, 69	-

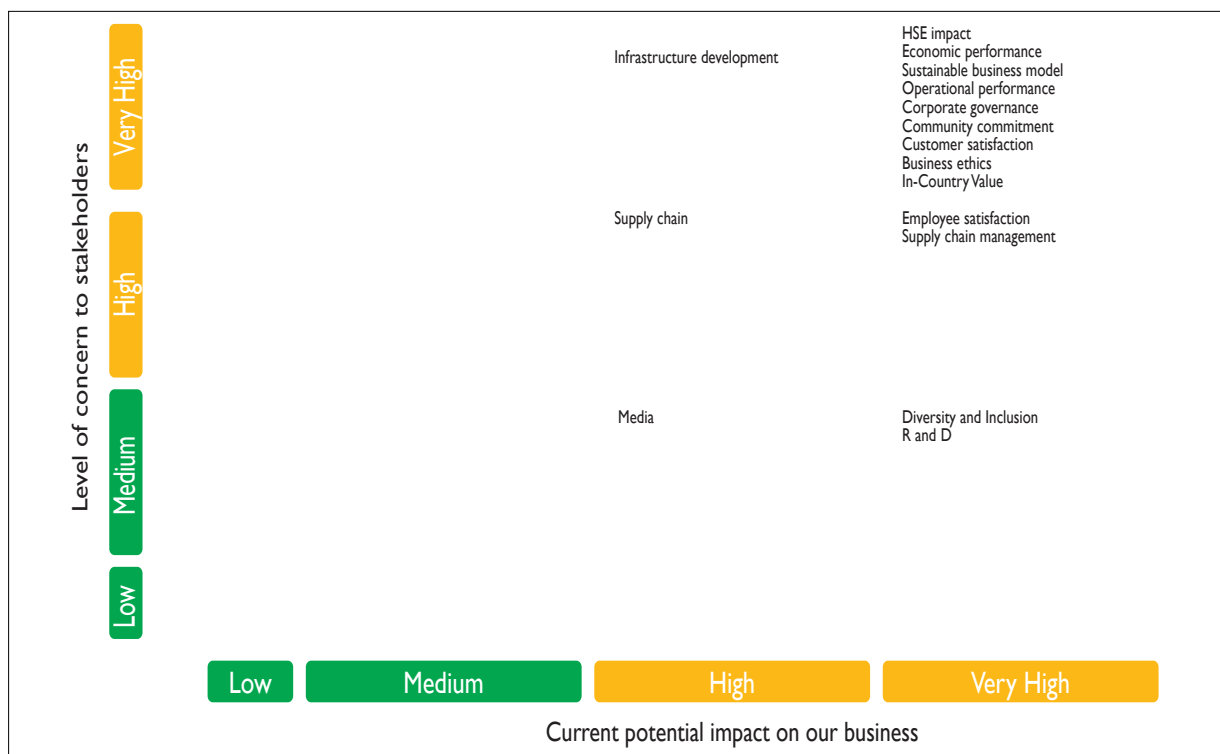
Specific Standard Disclosures	DMA and Indicators	UNGC Principle	Page	External Assurance
G4-LA7	HSE topics covered in formal agreements with trade unions	“	51	-
Training and Education	Average hours of training per year per employee by gender; and by employee category	“	52	-
G4-LA10	Programmes for skills management and lifelong learning that support the continued employability of employees and assist them in managing career endings	“	52	-
G4-LA11	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews, by gender and employee category	“	52	-
Diversity and Equal Opportunity				
G4-LA12	Composition of governance bodies and breakdown of employees per employee category according to gender; age group, minority group membership and other diversity indicators	No specific COP requirement	5, 51	-
Equal Remuneration for Women and Men				
G4-LA13	Ratio of basic salary and remuneration of women to men by employee category	Principle 6	53	-
Supplier Assessment for Labour Practices				
G4-LA14	Percentage of new suppliers that were screened using labour practices criteria	Principles 3,4,5,6	49	-
Labour Practices Grievance Mechanisms				
G4-LA16	Number of grievances about labour practices filed, addressed, and resolved through formal grievance mechanisms	3,4,5,6	None reported	-
HUMAN RIGHTS				
G4-HR2	Total hours of employee training on human rights policies and procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations, including percentage of employees trained	No specific COP requirement	There has been no specific training activity in this area, although mandatory diversity and inclusion training is starting for all staff in 2018	-
Non-Discrimination				
G4-HR3	Total number of incidents of discrimination and corrective actions taken	Principle 6	52	-

General Standard Disclosures	Definition	UNGC Principle	Page	External Assurance
Freedom of Association and Collective Bargaining				
G4-HR4	Operations and suppliers identified in which the right to exercise freedom of association and collective bargaining may be violated or at significant risk, and measures taken to support these rights	Principles 3,4,5,6	58	-
Child Labour				
G4-HR5	Operations and suppliers identified as having significant risk for incidents of child labour, and measures taken to contribute to the effective abolition of child labour	Principles 3,4,5,6	59	Royal Oman Police, Ministry of Manpower
Forced or Compulsory Labour				
G4-HR6	Operations and suppliers identified as having significant risk for incidents of forced or compulsory labour, and measures to contribute to the elimination of all forms of forced or compulsory labour	Principles 3,4,5,6	59	Royal Oman Police, Ministry of Manpower
Security Practices				
G4-HR7	Percentage of security personnel trained in the organisation's human rights policies or procedures that are relevant to operations	Principles 3,4,5,6	Not available will endeavour to include in future reporting cycles as Project Prism (p. 58) progresses	-
Indigenous Rights				
G4-HR8	Total number of incidents of violations involving rights of indigenous peoples and actions taken	Principles 1-2	Not applicable. There were no such incidents	Royal Oman Police
Assessment				
G4-HR9	Total number and percentage of operations that have been subject to human rights reviews or impact assessments	Principles 1-2	58	-
Supplier Human Rights Assessment				
G4-HR10	Percentage of new suppliers that were screened using human rights criteria	Principles 1,2	Not available. Will endeavour to include in future reporting cycles as Project Prism (p. 58) progresses	-
Human Rights Grievance Mechanisms				
G4-HR12	Number of grievances filed, addressed and resolved through formal grievance mechanisms	Principles 1,2	Not applicable. There were no such instances	-

Specific Standard Disclosures	DMA and Indicators	UNGC Principle	Page	External Assurance
SOCIETY				
Local Communities				
G4-SO1	Percentage of operations implemented with local community engagement, impact assessments and development programmes	Principle 1	20	-
G4-SO2	Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	Principle 1	Not applicable. There were no such instances	
Anti-Corruption				
G4-SO3	Total number and percentage of operations assessed for risks related to corruption and significant risks identified	Principle 10	10,11	-
G4-SO4	Communication and training on anti-corruption policies and procedures	Principle 10	10	-
G4-SO5	Confirmed incidents of corruption and actions taken	Principle 10	10	State Audit Institution
Public Policy				
G4-SO6	Total value of political contributions by country and recipient/beneficiary	No specific COP requirement	Not applicable. PDO does not make political donations	-
Anti-Competitive Behaviour				
G4-SO7	Total number of legal actions for anti-competitive behaviour, anti-trust, and monopoly practices and their outcomes	Principle 10	Not applicable. PDO is not engaged in anti-competitive behaviour, anti-trust or monopoly practices	-
Compliance				
G4-SO8	Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for non-compliance with laws and regulations	Principle 10	Not applicable. There were no such instances	State Audit Institution
Supplier Assessment for Impacts on Society				
G4-SO9	Percentage of new suppliers that were screened using criteria for impacts on society	No specific COP requirement	All PDO suppliers are screened for HSE	-
Grievance Mechanisms for Impacts on Society				
G4-SO11	Number of grievances about impacts on society filed, address and resolved through formal grievance mechanisms	Principles 1-10	Not applicable. There were no such instances	-
PRODUCT RESPONSIBILITY				
Customer Health and Safety				
G4-PR3	Type of product and service information required by the organisation's procedures for product and service information and labelling	No specific COP requirement	Not available. Will endeavour to have this information by next reporting cycle	PDO is subject to Omani law

General Standard Disclosures	Definition	UNGC Principle	Page	External Assurance
Marketing Communications				
G4-PR6	Sale of banned or disputed products	No specific COP requirement	Not applicable. PDO does not sell banned or disputed products	PDO is subject to Omani law
G4-PR7	Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning marketing communications	"	Not applicable. There were no such incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning marketing communications	-
Customer Privacy				
G4-PR8	Total number of substantiated complaints regarding breaches of customer privacy and losses of customer data	"	Not applicable. There were no substantiated complaints regarding breaches of customer privacy and losses of customer data	PDO is subject to Omani law
Compliance				
G4-PR9	Monetary value of significant fines for non-compliance with laws and regulations concerning the provision and use of products and services	"	Not applicable. There were no such instances	PDO is subject to Omani law
CATEGORY: ECONOMIC				
Reserves				
OG1	Volume and type of estimated proved reserves and production	Principles 7, 8, 9	14, 25, 29	Ministry of Oil and Gas
Energy				
OG3	Total amount of renewable energy generated by source	Principles 7, 8, 9	62	-
Ecosystem Services Including Biodiversity				
OG4	Number and percentage of significant operating sites in which biodiversity risk has been assessed and monitored	Principles 7, 8, 9	All significant operating sites have been subjected to rigorous environmental impact assessments	PDO fully co-operates with the Ministry of Environment and Climate Affairs
Effluents and Waste				
OG5	Volume and disposal of formation or produced water	Principles 7, 8, 9	63, 68	ISO 14001: 2004
OG6	Volume of flared and vented hydrocarbon	Principles 7, 8, 9	62, 68	ISO 14001: 2004
OG7	Amount of drilling waste (drill mud and cuttings) and strategies for treatment and disposal	Principles 7, 8, 9	64, 68	ISO 14001: 2004
Indigenous Rights				
OG9	Operations where indigenous communities are present or affected by activities and where specific engagement strategies are in place	Principle 1	20	Royal Oman Police

Specific Standard Disclosures	DMA and Indicators	UNGC Principle	Page	External Assurance
Local Communities				
OG10	Number and description of significant disputes with local communities and indigenous peoples	Principle 1	Not applicable. There were no such instances	-
Involuntary Resettlement				
OG12	Operations where involuntary resettlement took place, the number of households resettled in each and how their livelihoods were affected in the process	Principle 7	Not applicable. There were no such instances	-
Asset Integrity and Process Safety				
OG13	Number of process safety events, by business activity	Principle 7	33, 68	Ministry of Environment and Climate Affairs
PRODUCT RESPONSIBILITY				
Fossil Fuel Substitutes				
OG14	Volume of biofuels produced and purchased meeting sustainability criteria	Principle 7	Not applicable. PDO does not produce biofuels for use in its operations or for third parties	ISO 14001-2004



Visual representation of prioritisation of aspects (G4-I8)

Awards And Certifications In 2017



Award Organiser	Award Category	Award Title
Shell Upstream International Impact Awards	Operational Excellence	BLADE Initiative in WRFM Optimisation
Shell Upstream International Impact Awards	Effective People	National Objectives 6G Welding
Shell Upstream International Impact Awards	Production Excellence	Alkali Surfactant Polymer Pilot Implementation
Trade Finance Awards 2017	Deals of the Year	PDO Pre-Export Facility
CFI 2017 Awards Programme	Contributions to Management Excellence	Outstanding Contributions to Management Excellence in the Middle East
Al Mar'a Magazine	Al Mar'a Excellence Awards	Corporate Leadership (Intisaar Al Kindy) Technical Award Winner (Ruqaiya Al Hinai)
2017 Arabian Property Awards	International Property Awards, Arabia-Africa 2017-18	5-Star Award Best Mixed Use Development Oman (Ras Al Hamra Development Project)
Ministry of Environment and Climate Affairs	Greenest Project of the Year	Ras Al Hamra Development Project
3rd Gulf Co-operation Council Petroleum Media Forum	GCC National Oil Company Corporate Knowledge Index 2016	PDO Corporate Communications Department
3rd Gulf Co-operation Council Petroleum Media Forum	GCC Corporate Communications Media Relations Executive Award	Abdul-Amir Abdul-Hussein Al Ajmi



PDO's Nimr Reed Beds project has boosted biodiversity in the desert

Photo by Bauer Nimr



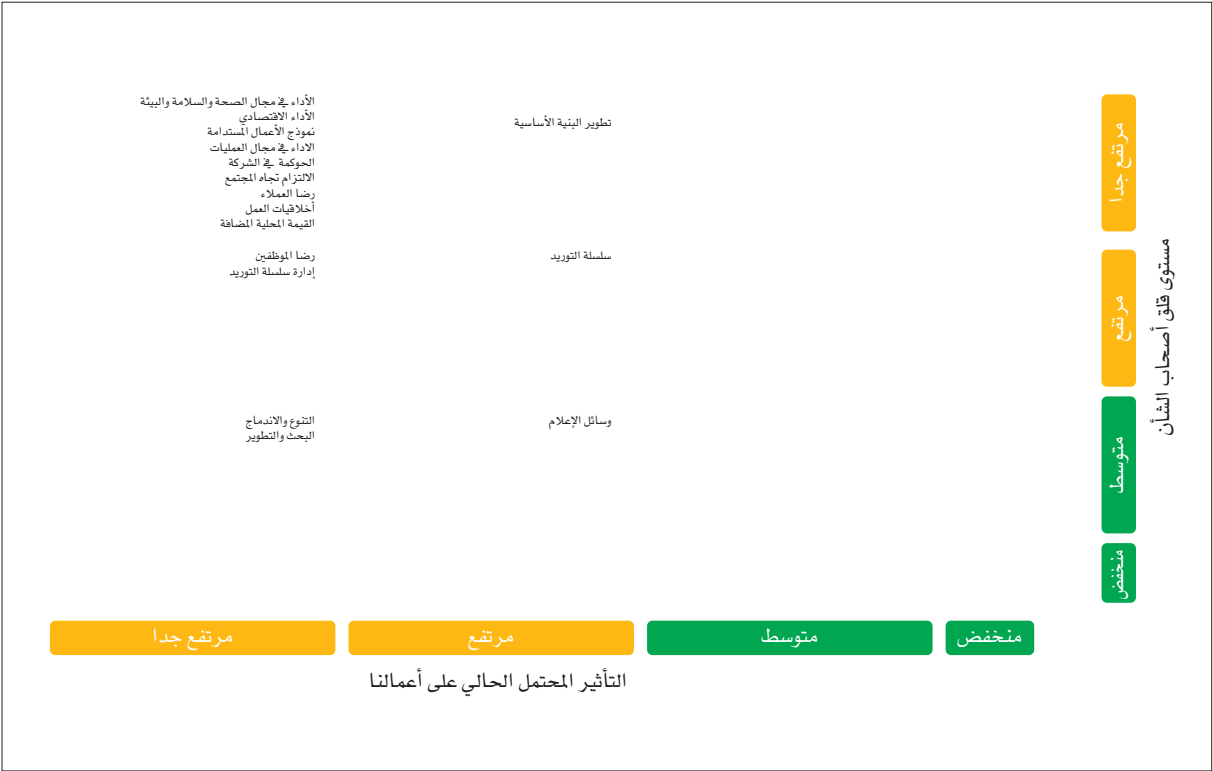
الجهة المنظمة للجائزة	فئة الجائزة	عنوان الجائزة
جوائز «شل أبستريم انترناشونال إمباكت»	(فئة التميز في مجال العمليات)	مبادرة «بليد» للاستغلال الأمثل لإدارة الآبار والمكامن والمرافق
جوائز «شل أبستريم انترناشونال إمباكت»	(فئة فعالية الموظفين)	الأهداف الوطنية - برنامج ٦G الدولي للحام
جوائز «شل أبستريم انترناشونال إمباكت»	(فئة التميز في مجال العمليات)	تنفيذ المشروع التجريبي للبويلر القلوي الخافض للتوتر السطحي
جوائز التجارة المالية ٢٠١٧	أفضل صفقات العام	تسهيلات ما قبل التصدير للشركة
برنامج جوائز CFI ٢٠١٧	المساهمات في التميز الإداري	المساهمات الرائدة في التميز الإداري في الشرق الأوسط
مجلة المرأة	جوائز المرأة للإجادة	فئة القيادة في الشركات (الكندية) الفائزة بالجائزة الفنية (رقية الهنائية)
جوائز العقارات العربية ٢٠١٧	جوائز العقارات الدولية ، العربية- الأفريقية ٢٠١٧-٢٠١٨	جائزة خمسة نجم (مشروع تطوير رأس الحمراء)
وزارة البيئة والشؤون المناخية	أفضل مشروع أخضر للعام	مشروع تطوير رأس الحمراء
ملتقى الإعلام البترولي لدول مجلس التعاون في دورته الثالثة	مؤشر المعرفة المؤسسية لشركة النفط الخليجية لعام ٢٠١٦	دائرة الاتصال بالشركة
ملتقى الإعلام البترولي لدول مجلس التعاون في دورته الثالثة	جائزة مجلس التعاون الخليجي للعلاقات الإعلامية والاتصالات	المهندس عبد الأمير بن عبد الحسين العجمي

الجوائز
والشهادات في
٢٠١٧

جوائز
المرأة
للابداع



الإفصاحات القياسية المحددة	الإفصاحات حول النهج الخاص بالإدارة والمؤشرات	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الصفحة	الضمان الخارجي
حقوق السكان الأصليين				
OG9	العمليات حيث تقيم المجتمعات الأصلية أو تتأثر بالأنشطة وحيث تكون هناك استراتيجيات محددة للتعامل	المبدأ ١	٢٠	شرطة عمان السلطانية
المجتمعات المحلية				
OG10	عدد ووصف النزاعات الكبيرة مع المجتمعات المحلية والسكان الأصليين	المبدأ ١	لا ينطبق . لا توجد مثل تلك الحالات	-
إعادة التوطين غير الطوعية				
OG12	العمليات حيث تمت إعادة التوطين غير الطوعية، عدد الأسر التي تمت إعادتها وتوطينها وكيف تأثرت سبل عيشهم في هذه العملية	المبدأ ٧	لا ينطبق . لا توجد مثل تلك الحالات	-
جاهزية الموجودات وسلامة العمليات				
OG13	عدد حوادث سلامة العمليات حسب نوع الأعمال	المبدأ ٧	٦٨ ، ٢٣	وزارة البيئة والشؤون المناخية
مسؤولية المنتج				
بدائل الوقود الأحفوري				
OG14	حجم الوقود الحيوي المنتج المشتري، مستوفياً معايير الاستدامة	المبدأ ٧	لا ينطبق. الشركة لا تنتج وقود حيوي لاستخدامه في عملياتها أو لاستخدام جهات أخرى	آيزو: ١٤٠٠١-٢٠٠٤



رسم بياني يحدد أولويات الجوانب (G4 - 18)

الإفصاحات القياسية المحددة	الإفصاحات حول النهج الخاص بالإدارة والمؤشرات	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الصفحة	الضمان الخارجي
مسؤولية المنتج				
صحة المستهلكين وسلامتهم				
G4-PR3	نوع معلومات المنتج والخدمات المطلوبة بمقتضى إجراءات المنشأة لمعلومات وتصنيف المنتجات والخدمات	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	غير متوفرة. سنحاول الحصول على هذه المعلومات في دورة الإبلاغ القادمة	تخضع شركة تنمية نفط عمان للقانون العماني
التواصل لأجل التسويق				
G4-PR6	بيع المنتجات المحظورة أو المنتجات المختلف عليها	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	لا ينطبق. الشركة لا تبيع منتجات محظورة أو مختلف عليها	تخضع شركة تنمية نفط عمان للقانون العماني
G4-PR7	إجمالي حالات عدم الالتزام باللوائح والقوانين الطوعية المتعلقة باتصالات التسويق	»	لا ينطبق. لا توجد حالات عدم التزام باللوائح والقوانين الطوعية المتعلقة باتصالات التسويق	-
خصوصية العملاء				
G4-PR8	إجمالي عدد الشكاوى بخصوص خرق خصوصية العملاء وفقدان بيانات العملاء	»	لا ينطبق. لا توجد شكاوى بخصوص خرق خصوصية العملاء وفقدان بيانات العملاء	تخضع شركة تنمية نفط عمان للقانون العماني
الامتثال				
G4-PR9	القيمة المالية للغرامات الكبيرة نتيجة لعدم الالتزام بالقوانين واللوائح المتعلقة بتوفير واستخدام المنتجات والخدمات	»	لا ينطبق. لا توجد مثل تلك الحالات	تخضع شركة تنمية نفط عمان للقانون العماني
فئة : الاقتصادي				
الاحتياجات				
OG1	حجم ونوع الاحتياجات المؤكدة المقدرة والإنتاج	المبادئ: ٧، ٨، ٩	٢٩، ٢٥، ١٤	وزارة النفط والغاز
الطاقة				
OG3	إجمالي كمية الطاقة المتجددة المولدة حسب المصدر	المبادئ: ٧، ٨، ٩	٦٢	-
خدمات النظام البيئي شاملة التنوع الأحيائي				
OG4	عدد ونسبة المواقع التشغيلية الهامة التي تخضع للتقييم والرصد بشأن المخاطر على التنوع الأحيائي	المبادئ: ٧، ٨، ٩	جميع المواقع التشغيلية الهامة خضعت للتقييم والرصد بشأن المخاطر على التنوع الأحيائي	تتعاون شركة تنمية نفط عمان مع وزارة البيئة والشؤون المناخية
النفايات السائلة والنفايات				
OG5	حجم المياه الجوفية أو المياه المصاحبة للإنتاج والتخلص منها	المبادئ: ٧، ٨، ٩	٦٣، ٦٨	آيزو: ٢٠٠٤: ١٤٠٠١
OG6	حجم الهيدروكربونات المحروقة والمنفوثة في الهواء	المبادئ: ٧، ٨، ٩	٦٢، ٦٨	آيزو: ٢٠٠٤: ١٤٠٠١
OG7	حجم النفايات الناتجة عن الحفر (طين الحفر وتراكم مستخرجاته) واستراتيجيات معالجتها والتخلص منها	المبادئ: ٧، ٨، ٩	٦٤، ٦٨	آيزو: ٢٠٠٤: ١٤٠٠١

الإفصاحات القياسية المحددة	الإفصاحات حول النهج الخاص بالإدارة والمؤشرات	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الصفحة	الضمان الخارجي
المجتمع				
المجتمعات المحلية				
G4-SO1	نسبة العمليات المنفذة من خلال إشراك المجتمع المحلي، وتقييم الأثر وبرامج التنمية	المبدأ ١	٢٠	-
G4-SO2	العمليات ذات الآثار السلبية الفعلية والمحتملة الجسيمة على المجتمعات المحلية	المبدأ ١	لا ينطبق. لا توجد مثل تلك الحوادث	
مكافحة الفساد				
G4-SO3	إجمالي عدد ونسبة العمليات التي خضعت للتقييم بشأن المخاطر المتصلة بالفساد والمخاطر الكبيرة التي جرى تحديدها	المبدأ ١٠	١١، ١٠	-
G4-SO4	الاتصال والتدريب حول سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	المبدأ ١٠	١٠	-
G4-SO5	حالات الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة في هذا الشأن	المبدأ ١٠	١٠	جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة
السياسات العامة				
G4-SO6	القيمة الإجمالية للمساهمات السياسية حسب البلاد والمتلقي/ المستفيد	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	لا ينطبق. الشركة لا تقدم تبرعات سياسية	-
السلوك المضاد للمنافسة				
G4-SO7	إجمالي عدد الإجراءات القانونية ضد السلوك المانع للمنافسة، خيانة الأمانة، والممارسات الاحتكارية ونتائجها	المبدأ ١٠	لا ينطبق. الشركة غير معنية بالسلوك المانع للمنافسة، خيانة الأمانة والممارسات الاحتكارية ونتائجها	-
الامتثال				
G4-SO8	القيمة المالية للغرامات الملموسة وإجمالي عدد العقوبات غير المالية لعدم الالتزام بالقوانين واللوائح	المبدأ ١٠	لا ينطبق. لا توجد مثل تلك الحالات	جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة
تقييم الموردين حول الآثار على المجتمع				
G4-SO9	نسبة الموردين الجدد الذين جرى استقصاؤهم باستخدام معايير الآثار على المجتمع	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	جميع موردي الشركة جرى استقصاؤهم بخصوص الصحة والسلامة والبيئة	-
آليات الشكاوى بخصوص الآثار على المجتمع				
G4-SO11	عدد الشكاوى المقدمة حول الآثار على المجتمع والتي ووجهت بالتصدي أو أوجد لها الحلول من خلال آليات الشكاوى الرسمية	المبادئ: ١٠، ١	لا ينطبق. لا توجد مثل تلك الحالات	-

الإفصاحات القياسية المحددة	الإفصاحات حول النهج الخاص بالإدارة والمؤشرات	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الصفحة	الضمان الخارجي
حرية تكوين الاتحادات أو الجمعيات والتفاوض الجماعي				
G4-HR4	العمليات والموردون المحددين، والذين قد يتعرضون أو يقعون تحت خطر التعرض لانتهاك حرياتهم في تكوين الاتحادات أو الجمعيات والمفاوضة الجماعية، والتدابير المتخذة لدعم هذه الحقوق	المبادئ: ٢، ٤، ٥، ٦	٥٨	-
تشغيل الأطفال				
G4-HR5	العمليات والموردون الذين تنطوي عليهم مخاطر كبيرة لحالات تشغيل الأطفال والتدابير المتخذة للإسهام في القضاء الفعلي على تشغيل الأطفال	المبادئ: ٢، ٤، ٥، ٦	٥٩	شرطة عمان السلطانية، وزارة القوى العاملة
التشغيل الإجباري أو القسري				
G4-HR6	العمليات والموردون الذين تنطوي عليهم مخاطر كبيرة لحالات العمل الإجباري أو القسري والتدابير المتخذة للإسهام في القضاء الفعلي على العمل الإجباري أو القسري	المبادئ: ٢، ٤، ٥، ٦	٥٩	شرطة عمان السلطانية، وزارة القوى العاملة
الممارسات الأمنية				
G4-HR7	نسبة أفراد الأمن المدربين في سياسات وإجراءات حقوق الإنسان لدى المنشأة ذات العلاقة بالعمليات	المبادئ: ٢، ٤، ٥، ٦	غير متوفرة، سنقوم بتضمينها في قرارات الإبلاغ القادمة	-
حقوق السكان الأصليين				
G4-HR8	إجمالي عدد حالات انتهاك حقوق السكان الأصليين والتدابير المتخذة في هذا الشأن	المبادئ: ١، ٢	لا ينطبق. لا توجد مثل تلك الحوادث	شرطة عمان السلطانية
التقييم				
G4-HR9	إجمالي عدد العمليات ونسبتها التي خضعت لمراجعة حقوق الإنسان أو تقييم الآثار	المبادئ: ١، ٢	٥٨	-
تقييم حقوق الإنسان لدى الموردین				
G4-HR10	نسبة الموردین الجدد المستبعدین وفق معايير حقوق الإنسان	المبادئ: ١، ٢	غير متوفرة، سنقوم بتضمينها في قرارات الإبلاغ القادمة	-
آليات شكاوى حقوق الإنسان				
G4-HR12	الآثار السلبية الجسيمة الفعلية والمحتملة لحقوق الإنسان في سلسلة الإمداد والتدابير المتخذة في هذا الشأن	المبادئ: ١، ٢	لا ينطبق. لا توجد مثل تلك الحوادث	-

الإفصاحات القياسية المحددة	الإفصاحات حول النهج الخاص بالإدارة والمؤشرات	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الصفحة	الضمان الخارجي
G4-LA7	مواضيع الصحة والسلامة والبيئة التي تمت تغطيتها في اتفاقيات رسمية مع اتحادات العمل	»	٥١	-
التدريب والتعليم	متوسط عدد ساعات التدريب في العام للموظف الواحد حسب النوع الاجتماعي وحسب فئة الموظف	»	٥٢	-
G4-LA10	البرامج التي تدعم إدارة المواهب والتعلم مدى الحياة والتي من شأنها دعم صلاحية العمل المستمرة للموظفين ومساعدتهم في خواتيم سيرتهم المهنية	»	٥٢	-
G4-LA11	نسبة الموظفين الذين يحصلون على مراجعات منتظمة لتطوير الأداء والسير المهنية حسب النوع الاجتماعي وفئة الموظف	»	٥٢	-
التنوع وتساوي الفرص				
G4-LA12	تكوين هيئات الحوكمة وتفاصيل الموظفين مقابل فئة الموظف وفقاً للنوع الاجتماعي، الفئة العمرية، العضوية في الأقليات ومؤشرات التنوع الأخرى	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٥١، ٥	-
الأجور المتساوية للنساء والرجال				
G4-LA13	معدل الراتب الأساسي والمكافآت الخاصة بالنساء مقابل الرجال حسب فئة الموظف	المبدأ ٦	٥٣	-
تقييم الموردين لممارسات التشغيل				
G4-LA14	نسبة الموردين الجدد المفروزين وفق معايير ممارسات العمل	المبادئ: ٣، ٤، ٥، ٦	٤٩	-
آليات الشكاوى المتعلقة بممارسات التشغيل				
G4-LA16	عدد الشكاوى المقدمة حول ممارسات العمل والتي ووجهت بالتصدي أو الحل من خلال آليات الشكاوى الرسمية	المبادئ: ٣، ٤، ٥، ٦	لم يتم الإبلاغ عنها	-
حقوق الإنسان				
G4-HR2	إجمالي عدد ساعات تدريب الموظفين حول حقوق الإنسان ذات الصلة بالعمليات متضمنة نسبة الموظفين الحاصلين على التدريب	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	لم يكن هناك نشاط تدريبي محدد في هذه المنطقة، رغم أن تدريب التنوع والاندماج قد بدأ لجميع الموظفين في عام ٢٠١٨	-
عدم التمييز				
G4-HR3	إجمالي عدد حالات التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	المبدأ ٦	٥٢	-

الإفصاحات القياسية المحددة	الإفصاحات حول النهج الخاص بالإدارة والمؤشرات	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الصفحة	الضمان الخارجي
الامتثال				
G4-EN29	القيمة المالية للغرامات الكبيرة والعدد الإجمالي للعقوبات غير المالية نتيجة لعدم الالتزام بالقوانين واللوائح البيئية	المبادئ: ٩،٨،٧	لا ينطبق	-
النقل				
G4-EN30	الآثار البيئية الهامة لنقل المنتجات والبضائع الأخرى لعمليات المنشأة، ونقل أفراد القوى العاملة	المبادئ: ٩،٨،٧	غير متاحة. سنسعى لإدراجها في دورة التقارير القادمة	-
الإجمالي الكلي				
G4-EN31	إجمالي نفقات واستثمارات الحماية البيئية حسب النوع	المبادئ: ٩،٨،٧	معلومات تجارية سرية (عقود مع طرف ثالث)	-
التقييم البيئي للموردين				
G4-EN32	نسبة الموردين الجدد المستبعدة وفرضهم باستخدام المعايير البيئية	المبادئ: ٩،٨،٧	٤٩	-
آلية الشكاوى البيئية				
G4-EN34	عدد الشكاوى حول الآثار البيئية التي تعالج وتحل عبر آليات الشكاوى الرسمية	المبادئ: ٩،٨،٧	٢٠	وزارة البيئة والشؤون المناخية
الفئة: الاجتماعية				
ممارسات التشغيل والعمل اللائق				
G4-LA1	العدد والمعدلات الإجمالية لتشغيل الموظفين ودوران الموظفين حسب الفئة العمرية، النوع الاجتماعي، والمنطقة	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٥١	وزارة القوى العاملة
G4-LA2	المزايا المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا يحصل عليها الموظفون المؤقتون أو الموظفون بدوام جزئي حسب مناطق العمليات الهامة	»	٥٣	وزارة القوى العاملة، وزارة المالية، وزارة النفط والغاز
G4-LA3	العائد للعمل ومعدلات الاستبقاء بعد إجازة الأبوة، حسب النوع الاجتماعي	»	٥٣	-
العلاقات بين العمال والإدارة				
G4-LA4	الحد الأدنى لفترة الإشعار بخصوص التغييرات التشغيلية، متضمنة مدى تحديد هذه التغييرات في اتفاقيات جماعية	»	٥٣	وزارة القوى العاملة
الصحة والسلامة المهنية				
G4-LA6	نوع ومعدل الإصابات، الأمراض المهنية، الأيام الضائعة، والغياب، والعدد الإجمالي للحوادث المميتة المرتبطة بالعمل	»	٦٩، ١٥	-

الإفصاحات القياسية المحددة	الإفصاحات حول النهج الخاص بالإدارة والمؤشرات	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الصفحة	الضمان الخارجي
الفئة : البيئة				
G4-EN1	المواد المستخدمة حسب الوزن أو الحجم	المبادئ: ٩، ٨، ٧	٦٢-٦٣، ٦٨	وزارة البيئة والشؤون المناخية
الطاقة				
G4-EN3	استهلاك الطاقة داخل الشركة	المبادئ: ٩، ٨	٦٢، ٦٨	-
G4-EN5	كثافة الطاقة	المبادئ: ٩، ٨	٦٢، ٦٨	-
G4-EN6	خفض استهلاك الطاقة	المبادئ: ٩، ٨	١٦، ٣٩، ٦٢، ٦٣	وزارة البيئة والشؤون المناخية
المياه				
G4-EN8	إجمالي سحب المياه حسب المصدر	المبادئ: ٩، ٨	٦٢، ٦٨	وزارة البيئة والشؤون المناخية
G4-EN9	مصادر المياه التي تأثرت لحد كبير نتيجة لسحب المياه	المبادئ: ٩، ٨، ٧	٦٢، ٦٨	-
G4-EN10	النسبة والكمية الإجمالية للمياه التي أعيد تدويرها وأُستخدَمتها	المبادئ: ٩، ٨، ٧		-
التنوع الأحيائي				
G4-EN13	المحميات التي تمت حمايتها أو إعادة تأهيلها	المبادئ: ٩، ٨، ٧	٢٠، ٦٣، ٨٢	وزارة البيئة والشؤون المناخية
الانبعاثات				
G4-EN15	الانبعاثات المباشرة للغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري (النطاق ١)	المبادئ: ٩، ٨، ٧	٦١، ٦٨	وزارة البيئة والشؤون المناخية
G4-EN16	الانبعاثات غير المباشرة للغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري (النطاق ٢)	المبادئ: ٩، ٨، ٧	٦١، ٦٨	-
G4-EN17	الانبعاثات الأخرى غير المباشرة للغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري (النطاق ٣)	المبادئ: ٩، ٨، ٧	٦١، ٦٨	-
G4-EN18	كثافة انبعاثات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري	المبادئ: ٩، ٨، ٧	٦١، ٦٨	-
G4-EN19	خفض انبعاثات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري	المبادئ: ٩، ٨، ٧	٦١، ٦٨	-
G4-EN20	انبعاثات المواد المستفدة لطبقة الأوزون	المبادئ: ٩، ٨، ٧	٦٨	-
G4-EN21	انبعاثات أكاسيد النيتروجين، أكاسيد الكبريت، والانبعاثات الأخرى	المبادئ: ٩، ٨، ٧	٦٨	-
النفايات السائلة والنفايات				
G4-EN22	إجمالي تصريف المياه حسب النوعية والوجهة	المبادئ: ٩، ٨، ٧	٦٨	-
G4-EN24	العدد والحجم الإجمالي لحوادث التسرب الرئيسية	المبادئ: ٩، ٨، ٧	٦١، ٦٨	-
المنتجات والخدمات				
G4-EN28	نسبة المنتجات المباعة ومواد التعبئة الخاصة بها التي استردتها الفئة	المبادئ: ٩، ٨، ٧	لا ينطبق	-

الإفصاحات القياسية العامة	التعريف	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الصفحة	الضمان الخارجي
G4-30	دورة إعداد التقارير	مجال التأثير	عن هذا التقرير	-
G4-31	حلقة التواصل بشأن الأسئلة المتعلقة بالتقرير	مجال التأثير	عن هذا التقرير	-
G4-32	اختير «وفقاً» للخيار شاملاً الإشارة لمؤشر محتوى مبادرة التبليغ الدولية وتقرير التأكيد الخارجي	مجال التأثير	عن هذا التقرير	-
G4-33	سياسات وممارسات المنشأة بخصوص سعيها للتأكيد الخارجي	مجال التأثير	عن هذا التقرير	-
الحكومة				
G4-34	هيكل الحكومة الخاص بالمؤسسة	المبدأ ١٠	٨	-
الأخلاقيات والنزاهة				
G4-56	لائحة قواعد السلوك ولائحة الأخلاق المهنية الخاصة بالمؤسسة	المبدأ ١٠	٨-١١	-

الإفصاحات القياسية المحددة	الإفصاحات حول النهج الخاص بالإدارة والمؤشرات	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الصفحة	الضمان الخارجي
الإفصاحات حول النهج الخاص بالإدارة				
G4-DMA	الإفصاحات العمومية حول النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٧-١٣، ١٩-٢٣	آيزو: ٢٠٠٤: ١٤٠٠١
المؤشرات حسب الجوانب				
الفئة : اقتصادية				
الأداء الاقتصادي				
G4-EC1	القيمة الاقتصادية المباشرة المحققة والموزعة	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٤٣-٤٩	وزارة المالية
G4-EC2	التداعيات المالية والمخاطر الأخرى والفرص لأنشطة المؤسسة نتيجة للتغير المناخي	المبدأ ٧	٦١-٦٥	وزارة المالية
G4-EC3	تغطية التزامات المؤسسة المحددة حيال خطة المزايا	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٥٣	وزارة المالية
G4-EC4	الدعم المالي المستلم من الحكومة	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	١٢	وزارة المالية
الحضور في السوق				
G4-EC6	نسبة الإدارة العليا من المجتمع المحلي في مناطق العمليات الهامة	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٨، ٥١	وزارة القوى العاملة
الأثار الاقتصادية غير المباشرة				
G4-EC7	تنمية أثر استثمارات البنى الأساسية والخدمات المدعومة	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	١٧، ٢٠، ٤٤، ٥٦	وزارة التنمية الاجتماعية
G4-EC8	الأثار الاقتصادية المهمة غير المباشرة	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٥٥-٥٦	وزارة التنمية الاجتماعية
ممارسات المشتريات				
G4-EC9	نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٤٣-٤٩	وزارة النفط والغاز، وزارة القوى العاملة، وزارة المالية

الإفصاحات القياسية العامة	التعريف	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الصفحة	الضمان الخارجي
G4-12	أنشطة سلسلة التوريد بالمؤسسة	»		-
G4-13	التغييرات المهمة خلال فترة التقرير		١٦-١٤، ٤	-
G4-14	تنفيذ النهج الاحترازي	المبدأ ٧	٦١، ٥٧، ٥٥	وزارة البيئة والشؤون المناخية
G4-15	المصادقة على المواثيق والمبادرات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية الخارجية	المبدأ ١٠-١	عن هذا التقرير، ١٣، ٦٢	آيزو: ٢٠٠٤: ١٤٠٠١
G4-16	عضوية الجمعيات الوطنية/العالمية	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	١٣	-
الجوانب المادية المحددة وحدودها				
G4-17	القيود المدرجة في القوائم المالية الموحدة للمؤسسة	-	٧	جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة، وزارة المالية
G4-18	عملية تحديد محتوى التقرير وحدود الجانب	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٧٩، ٢٣-٢٢، ١٩	-
G4-19	جوانب المواد المحددة في العملية لتحديد محتوى التقرير	»	٢٣-٢٢	-
G4-20	القيود المتعلقة بالمجال داخل المؤسسة	»	٢٣	-
G4-21	القيود المتعلقة بالمجال داخل المؤسسة	»	٢٣	-
G4-22	أثر وأسباب إعادة بيانات المعلومات الواردة في التقارير السابقة	»	١١-١٠	-
G4-23	التغييرات الهامة من فترات إعداد التقارير السابقة في النطاق وحدود المجال	»	لا توجد تغييرات محددة	-
إشراك أصحاب الشأن				
G4-24	مجموعات أصحاب الشأن في المؤسسة	»	٢٢، ١٩	-
G4-25	تحديد واختيار أصحاب الشأن	»	٢٢، ١٩	-
G4-26	نهج إشراك أصحاب الشأن واستجابة الشركة		١٩، ٢٢	-
G4-27	المواضيع/الاهتمامات الرئيسية المثارة من خلال إشراك أصحاب الشأن ورد الشركة		٢٢	-
ملف التقرير				
G4-28	فترة إعداد التقرير	مجال التأثير	عن هذا التقرير	-
G4-29	تاريخ أحدث التقارير السابقة	مجال التأثير	عن هذا التقرير	-

مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير - جي ٤

أُعد هذا التقرير وفقاً لمقتضيات الخيار الأساسي في جي ٤ من معايير الإبلاغ، كما وردت في مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير

من عام ٢٠١٦ تشمل البيانات أداء موجودات الغاز بينما تشمل السنوات الماضية بيانات موجودات النفط فقط

الإفصاحات القياسية العامة	التعريف	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الصفحة	الضمان الخارجي
الإستراتيجية والتحليل				
G4-1	كلمة الرئيس التنفيذي أو رئيس مجلس الإدارة	بيان باستمرار الدعم	٤، ١٤	-
G4-2			٢٣، ٢٢	-
نبذة عن المؤسسة				
G4-3	اسم المؤسسة	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٧	وزارة النفط والغاز
G4-4	العلامات التجارية، والمنتجات والخدمات الأساسية	»	٧	وزارة النفط والغاز
G4-5	موقع المقر الرئيسي للمؤسسة	»	عن هذا التقرير	وزارة النفط والغاز
G4-6	بلدان العمليات الرئيسية	»	٧	وزارة النفط والغاز
G4-7	طبيعة الملكية والشكل القانوني	»	٧	وزارة النفط والغاز، وزارة المالية
G4-8	الأسواق المستفيدة	»	٢٩	وزارة النفط والغاز، وزارة المالية
G4-9	حجم المؤسسة	»	٧	وزارة المالية، وزارة النفط والغاز
G4-10	إجمالي عدد الموظفين	»	٨	وزارة القوى العاملة
G4-11	نسبة إجمالي عدد الموظفين المشمولين باتفاقيات التفاوض الجماعي	»	٥٣	وزارة القوى العاملة

بيانات السلامة - شركة تنمية نفط عُمان

٢٠١٧	٢٠١٦	٢٠١٥	٢٠١٤	٢٠١٣	٢٠١٢	٢٠١١	
الوفيات							
١	٣	٢	٤	٢	٢	٠	العدد الإجمالي
٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	الموظفون
١	٣	٢	٤	٢	٢	٠	الشركات المتعاقدة
٠,٤٤	١,٥٦	١,٠٨	٢,١٧	١,١٧	١,٢٥	٠	معدل الحوادث المميتة (مميت ١٠٠ مليون ساعة عمل، سواء الموظفين والعقود)
الإصابات							
٠,٧٢	٠,٩٨	٠,٩٨	٠,٩٧	٠,٩٨	١,١٧	١,٢٠	معدل تكرار إجمالي الحوادث القابلة للتسجيل (كل الإصابات لكل مليون ساعة عمل، الموظفون والشركات المتعاقدة)
٠,٢٠	٠,٢٢	٠,٢٨	٠,٣٢	٠,٢٦	٠,٢٩	٠,٣٦	معدل تكرار الإصابات المضيعة للوقت (معدل تكرار الإصابات المضيعة للوقت) (حادثة/إصابة مضيعة للوقت لكل مليون ساعة عمل، سواء الموظفين والعقود)
حوادث المركبات							
٠,٠٧	٠,١٢	٠,١١	٠,١٦	٠,١٥	٠,١٦	٠,١٩	معدل تكرار حوادث المركبات الخطيرة (الحوادث المضيعة للوقت (LTI)، والحالات التي تستدعي المعالجة الطبية (MTC)، والحالات المانعة عن أداء العمل العادي، وحوادث تدهور المركبات لكل مليون كلم مقطوع سيطرة)
سلامة العمليات							
١٣	٨	١١	٢٢	١٣	١١	١٤	حوادث المستوى-١
							التعرض
٢٢٤,٩	١٩٦,٣	١٨٤,٩	١٨٤,٠	١٧٠,٥	١٦٠	١٥١	مليون ساعة عمل
٣١٤,١	٣٠٠,٥	٢٧٨,٢	٢٦٢,٢	٢٥١,١	٢٥٢	٢٤٢	مليون كلم قطعت سيطرة
الأمراض							
٠,٠٦	٠,١٣	٠,١٣	٠,٠٧	٠,١٧	١,٧	١,٢٨	معدل تكرار إجمالي الأمراض المهنية القابلة للتبليغ (الأمراض لكل مليون ساعة عمل الموظف فحسب)

من عام ٢٠١٦، تشمل بيانات أداء موجودات الغاز، بينما شملت السنوات الماضية بيانات الموجودات النفطية فقط.



البيانات البيئية-شركة تنمية نفط عُمان

٢٠١٧	٢٠١٦	٢٠١٥	٢٠١٤	٢٠١٣	٢٠١٢	٢٠١١	
انبعاثات الغازات المسببة لظواهر الاحتباس الحراري							
١٠,٦	٩,٧	٨,٦	٨,٨	٨,٤	٧,٧	٦,٩	إجمالي الانبعاثات المباشرة للغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري (مليون طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
٠,١٦	٠,١٤	٠,٢٥	٠,٢٦	٠,٢٥	٠,٢٣	٠,٢٢	معدل كثافة الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون/طن من الهيدروكربون)
حرق الغاز							
٠,٩٥	٠,٨٨	٠,٧٢	٠,٨٤	٠,٨٤	٠,٨٠	٠,٥٤	حرق الغاز (الشق العلوي) (ملايين الأطنان المحروقة)
١٤,٦٢	١٢,٨٦	٢٠,٨٥	٢٥,١٠	٢٥,١٠	٢٢,٥٠	١٥,٦٠	كثافة حرق الغاز (طن/١٠٠٠ من الهيدروكربونات)
كثافة الطاقة							
١,٧٧	١,٤٦	٢,٢٧	٢,٤٧	٢,٢٢	١,٩٩	٢,١٤	الشق العلوي (جيجاجول لكل طن من الإنتاج)
انبعاث الغازات الحمضية والمركبات العضوية المتطايرة لكل وحدة منتجة من الهيدروكربونات							
١,٥٨	١,٠٣	٢,٣٩	٣,٠٧	٢,٩٧	٢,٧٠	١,١٣	أكاسيد الكبريت (طن لكل ألف طن)
٠,٣٤	٠,٣١	٠,٦٠	٠,٦٤	٠,٦٣	٠,٦٣	٠,٦٣	أكاسيد النيتروجين (طن لكل ألف طن)
٠,٢٢	٠,٢١	٠,٤٠	٠,٤٢	٠,٤٢	٠,٣٩	١,٣٢	المركبات العضوية المتطايرة (طن لكل ألف طن)
التسريبات والتصرف							
١,٥٧	١,٩٧	٢,٥٣	٦,٠٤	٢,٢٢	عدد حوادث التسرب النفطي < ١ برميل (٠,١٦ متر مكعب) لكل مليون طن من الإنتاج (العدد/مليون طن من الإنتاج)
٣,٤٦	٣٢,٠٠	٩,٥٤	١٥,٨٢	٦,١١	كمية النفط المتسرب < ١ برميل (٠,١٦ متر مكعب) لكل مليون طن من الإنتاج (مليون طن من الإنتاج)
٠,٠٠٨	٠,٠١٠	٠,٠٠٩	٠,٠٠٧	٠,٠١٧	٠,٠٠٣	٠,٠١٤	المخلفات السائلة من النفط إلى البيئة السطحية (النفط المختلط مع الماء إلى البحر) ألف طن
المياه							
٧,٠٣	٦,٨٨	٧,٣٧	٦,٥٥	٥,٣٠	٥,١٠	٤,٩٠	المياه المستهلكة من وحدات التحلية (مليون متر مكعب)
٨٥٥,٥٢	٨٠٣,٩٧	٧٦٩,٦٢	٧١٤,٩٩	٦٦٥,٣٠	٦١٩,٨٠	٦٦٠,٦٠	المياه المصاحبة للإنتاج ١٠٠٠ متر مكعب في اليوم
٤٤٩,٥٠	٤١٢,٨٤	٣٥٩,٠٦	٣٢٣,٢١	٣٠١,٦٢	٣١٣,٢٨	١٤٩,٤٠	المياه المصاحبة للإنتاج المستخدمة في أنشطة الحقن ١٠٠٠ متر مكعب في اليوم
٣٣٦,٩٦	٣٤٨,٨١	٣٣٤,٣٣	٣٤٨,٩٦	٣٠٧,٦٩	٣٠٦,٤٧	٥٦٣,٤٢	المياه المصاحبة للإنتاج المستخدمة في أنشطة التصريف ١٠٠٠ متر مكعب في اليوم
توليد النفايات							
٢٢٢,٠٠	٢٢٥,٩	٢٠٩,٧	٢٣٠,٤	١٨٤,٧	١٤٢,٤	١٥٣,٩	خطرة (ألف طن)
٦٢,١٥	٤١,٥	٣٤,٦	٢٧,٥	٢٥,٠	٢٩,٠	٥٣,٠	غير خطرة (ألف طن)
٢٨٤,١٥	٢٦٧,٤	٢٤٤,٣	٢٥٧,٩	٢٠٩,٧	١٧١,٤	٢٠٦,٩	إجمالي النفايات (ألف طن)

من عام ٢٠١٦، تشمل بيانات أداء موجودات الغاز، بينما شملت السنوات الماضية بيانات الموجودات النفطية فقط

المشروع التجريبي لإجراء مسح للكشف عن التسرب وإصلاحه

رسالة الضمان البيئية

جاءت فكرة رسالة الضمان لتضمن أداءنا البيئي والتزامنا بمتطلبات الامتثال، ولتحديد أي ثغرات في نظام الإدارة البيئية التي تتطلب دعماً من إدارة الشركة، وهي مبنية على المتطلبات الدولية الموحدة وأفضل الممارسات (أي على شهادة الآيزو ١٤٠٠١)،

وتعد عملية التقييم الذاتي عاملاً أساسياً للتحسين المستمر، بل وتستحل تحديات مثل انعدام المعايير، وتسهل توضيح مؤشرات الأداء الرئيسية البيئية.

أضف إلى ذلك أن رسالة الضمان البيئية تحدد المجالات التي تتطلب التحسين وفرص تعزيز إدارة عملية المخاطر البيئية الناجمة عن العمليات، والتحكم بها، وترسم كذلك صورة شاملة للأداء البيئي للشركة، وتقيم مستوى الامتثال في ضوء جملة من المعايير الجوهرية التي تحدد العناصر الرئيسية لنظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة في الشركة.

وسوف تراجع عناصر رسالة الضمان فصلياً على أن تراجعها كذلك إدارة الشركة سنوياً، وستضع عناصر جديدة للتقييم كل عام لإضافتها إلى الرسالة، وهذا يعني مضي عملية التحسين المستمر على قدم وساق.

تشهد عملية إنتاج النفط والغاز ومعالجتهما ونقلهما إلى المستهلكين انبعاث أبخرة من المعدات المضغوطة بسبب حصول تسرب أو إفراز غير متعمد للغاز، ويصطلح على ذلك بعبارة «الانبعاث الهارب». تؤدي الانبعاثات الهاربة إلى فقدان مصادر ثمينة والإضرار بالبيئة والصحة، بل ويمكن أن تؤدي إلى حوادث في سلامة العمليات؛ فلإدارة هذا التحدي أجرت الشركة مسحاً تجريبياً للكشف عن التسرب وإصلاحه في اثنين من مرافق الغاز الرئيسية: محطة الغاز الحكومي في حقل سيج رول، وفي حقل كوثر. وأجري هذا المسح باستخدام كاميرا رؤية أمامية بالأشعة تحت الحمراء قادرة على استشعار أي تسرب غير ظاهر للعين المجردة، وعند اكتشاف تسرب يُستخدم جهاز اختبار الغاز لقياس الحد الأدنى للانفجار عند ١٠ سم من مصدر التسرب لتحديد فئة التسرب من حيث شدته. ونتيجة لذلك ستمكن فرق الصيانة من إعداد جدول زمني لإصلاح الخلل وتحديد أولوية أنشطة الصيانة بناءً على ذلك.

وتقدر كميات المواد الحيوية الطيارة التي استطاع برنامج الكشف عن التسرب وإصلاحه توفيرها بنحو ١٦ طناً سنوياً، فضلاً على تمكنه الشركة من صون الغاز والتقليل من احتمال وقوع حوادث في العمليات أو أضرار بالصحة والبيئة.



الصورة: باور نمر

تجربة زراعة الأشجار في نمر

التميز البيئي

أضحت الشركة من أولى الشركات في السلطنة التي نجحت في الحصول على أحدث إصدار لشهادة الأيزو المرموقة (١٤٠٠١:٢٠١٥) وذلك نظير نظامها للإدارة البيئية. وتؤكد هذه الجائزة على مدى حرص الشركة على تحقيق الإجابة البيئية في كافة عملياتها، وتساند جهود الشركة الرامية إلى استخدام المصادر المتاحة بكفاءة، ومكافحة التلوث، والتقييد بالتزامات الامتثال.

من جهة أخرى، أجرى خبراء مستقلون عملية تقييم واسعة النطاق على نظام الإدارة البيئية للشركة قبل منحها الشهادة، وقد شملت عملية التدقيق كلاً من ميناء الفحل والخوير ومرافق موقع نمر، كما تضمنت تقييم جميع عناصر نظام الإدارة البيئية، وذلك وفقاً للمعايير الجديدة للشهادة. علاوة على ذلك، شمل التقييم إجراء مقابلات مع عدة موظفين يشغلون مناصب مختلفة في مختلف ربوع الشركة. ولذلك، أوصى المدققون بمنح الشركة شهادة أيزو (١٤٠٠١:٢٠١٥)، وأن تظل شهادة أيزو (١٤٠٠١:٢٠١٥) لنظام الإدارة البيئية سارية المفعول. نظام الإدارة البيئية لعام ٢٠١٥ دون تغيير.

ويذكر أن الشركة قد حصلت على شهادة نظام الإدارة البيئية أيزو (١٤٠٠١:٢٠١٥) لأول مرة في عام ١٩٩٩، إذ أنها كانت واحدة من قلائل شركات النفط والغاز التي حصلت على الشهادة حينئذ. بيد أن المحافظة على الشهادة تطلب خضوع نظام الإدارة البيئية بالشركة لتقييم مستقل سنوياً.

وتغطي هذه الشهادة نطاق «الاستكشاف من أجل تطوير وإنتاج النفط والغاز ومعالجتهما وتخزينهما ونقلهما في مناطق امتياز الشركة». وقد أصدر شهادة أيزو (١٤٠٠١:٢٠١٥) الحالية للشركة خبراء تقييم الجودة الأمريكيين (ABQE) بعد إجراء تقييم شامل.

وتحدد شهادة أيزو (١٤٠٠١:٢٠١٥) معايير نظام الإدارة البيئية؛ إذ تهدف إلى تحسين كفاءة الموارد، والحد من الهدر، إضافة إلى خفض التكاليف. ويمكن القول بأن هذه الشهادة تضمن لإدارة الشركة وموظفيها، بالإضافة إلى أصحاب الشأن الخارجيين بأنه يجري رصد الآثار البيئية وتحسينها باستمرار.

وتشمل مزايا العمل وفقاً لشهادة أيزو (١٤٠٠١:٢٠١٥) ما يلي:

- التحسين المستمر لنظام الإدارة البيئية.
- رسم خطة لتحديد مدى امتثال الشركة لمختلف المعايير البيئية ورصدها ومتابعتها.
- خفض التكاليف (إدارة النفايات، وحالات التسرب، والانبعاثات)
- الحصول على تقييم مستقل
- تحقيق وفورات في استهلاك الطاقة والمواد، واستحداث ما يسمى بنهج دورة الحياة.
- تحسين صورة الشركة بين الهيئات التنظيمية والزبائن والجمهور والأطراف المعنية.

وأظهرت النتائج أن جميع المقاييس جاءت ضمن المستويات الوطنية. بالإضافة إلى ذلك، ستستمر مراقبة جودة الهواء دائماً لجمع بيانات أصدق والتنبه للتغيرات الموسمية والمصادر الجغرافية المحلية.

زراعة الأشجار



يشهد حقل الخوير غرس مئات الأشجار في مسعى حثيث لـ«تخضير» الموقع، وتشجع المبادرة موظفي الشركة والشركات المتعاقدة معنا على جلب شجرة أو شتلة بعد عودتهم من العطل، أو التبرع بريال عماني واحد لتمويل تشييد بيت زجاجي.

وقد زرعت حتى الآن أكثر من ٤٠٠ شتلة، ٣٠٠ منها جاءت من وزارة البيئة والشؤون المناخية، من بينها أشجار النخيل والمانجو.

التعاون بين الشركة ووزارة البيئة والشؤون المناخية

أبرمت الشركة ووزارة البيئة والشؤون المناخية مذكرة تفاهم يلتزم بموجبها كلا الطرفين على العمل معاً على جملة من المشاريع مع التركيز على أساليب «لين» لتحسين الكفاءة في العمل.

وفي إطار هذا التعاون قدمت الشركة ثلاث حلقات للتوعية بفلسفة «لين»، بالإضافة إلى حلقة تدريبية لمديري «لين» حضرها معالي محمد بن سالم التوبي، وزير البيئة والشؤون المناخية، وباقي مديري العموم بالوزارة. بالإضافة إلى ذلك، اشترك الطرفان في تنفيذ خمسة مشاريع «لين»، مع التخطيط لتدريب موظفين من الوزارة ليكونوا مدربي «لين» خلال ٢٠١٨.

وأصدرت الوزارة أيضاً تراخيص بيئية متكاملة للشركة، وتكللت هذه الخطوة بتقليل إجمالي التراخيص البيئية من ٢٦٠ إلى ٩ فقط.

تقييم المخاطر على التربة والمياه الجوفية

شرعت الشركة في تنفيذ برنامج تقييم شامل للمخاطر على التربة والمياه الجوفية، بهدف تطوير آلية لمراقبة المياه الجوفية والعمل بهذه الآلية، فبدأ التقييم بتطوير «خارطة ضعف» للتربة والمياه الجوفية باستخدام مؤشر ضعف الخزانات الجوفية المبني على مقياسين:

- سمك كل طبقة رسوبية فوق أعلى خزان جوفي،
- والموصلية الهيدروليكية المقدرة لكل طبقة من هذه الطبقات.

وعليه، أدرجت جميع المرافق الرئيسية الواقعة في المناطق المتوسطة إلى الشديدة الضعف (الأصفر إلى الأحمر) في المرحلة ١ من تقييم المخاطر؛ إذ تشمل هذه المرحلة التحقق ميدانياً وبالتفصيل من الأسباب المحتملة للتلوث والضوابط المعمول بها في الموقع. وعقب هذا التقييم انتقلت الشركة بجميع المواقع المصنفة ضمن المخاطر المتوسطة إلى العالية إلى المرحلة ٢ من تقييم المخاطر؛ وتشمل هذه المرحلة ما يلي:

- أخذ عينات من التربة والمياه الجوفية وتحليلها
- إجراء اختبارات ترشيح ونفاذية
- رسم تصورات لحوادث انسكاب نفطي ومسارات النقل

وخلص هذا التقييم إلى إعداد خطة لمراقبة المياه الجوفية وخطة أخرى لتنظيف الموقع، لكن لم تُلاحظ أي مياه ملوثة في أي من المرافق التي خضعت للتقييم، وتعكف الشركة حالياً على صياغة خطة بعيدة الأمد لمراقبة المياه الجوفية.

جودة الهواء والقياس الكمي للانبعاثات وتقييمها في مجمع ميناء الفحل الصناعي

لحفاظ على جودة مناسبة في محيط مقرنا الرئيسي بميناء الفحل، تبنيّا منهج تقييم من المستوى الرابع:



فالشركة تحفر كل عام ٦٠٠ بئر جديدة في المتوسط، وتتطلب مرحلة حفر هذا العدد من الآبار نحو ١٢٠٠ حفرة نفايات لتخزين المياه والمخلفات كالكميات الفائضة من الإسمنت وفتات الحفر، وتغطي حفر النفايات مساحة شاسعة من البيئة الصحراوية الهشة للغاية، فلتعامل مع هذا التحدي البيئي جاء مفهوم الحفر من دون الحاجة لحفر نفايات.

يستخدم النظام عملية طرد مركزي لطحن فتات الحفر لتخفيف قوامها وفصلها عن سوائل الإنتاج بمساعدة عملية تجفيف من الماء، ثم يعاد استخدام السوائل النقية والفتات الجاف (رطوبتها تقل عن ٥٪).

فأسهمت هذه المبادرة بتقليل استهلاك المياه عموماً بنحو ٦٠٪ عبر إعادة استخدام المياه المعالجة، ومكّنت كذلك من استخلاص النفط من فتات الحفر، وإعادة استخدام المواد الكيميائية، والاستفادة من الإسمنت الفائض. وحالما يُعمم مبدأ الحفر من دون الحاجة لحفر نفايات في مختلف عمليات الشركة فإنه من المتوقع أن يسفر عن وفورات كبيرة في التكاليف سنوياً.

المشاريع البيئية في ٢٠١٧

في ٢٠١٥ طورت الشركة استراتيجية البيئة الخمسية وخطة التنفيذ، وهما عاملان أساسيان لتحقيق الأهداف الرئيسية للشركة لاستدامة النمو والتميز في العمليات والوفاء بالتزامات الاستدامة. ففيما يتعلق بهدف «الترزم - طوّر - جهّز» في الاستراتيجية أنجزت الشركة جملة من المشاريع الرئيسية خلال عام ٢٠١٧.

الإدارة المبنية على المخاطر لأكوام التربة الملوثة

أسفرت عمليات الشركة عن كميات كبيرة من التربة الملوثة بالنفط خلال ١٥ سنة الماضية نتيجة حوادث تسرب/انسكاب نفطي قديمة،

وللتعامل مع ذلك أجرينا تقييماً للمخاطر المحتملة على المياه الجوفية عبر حفر بئريّ مراقبة، وعبر رسم نموذج لاحتمال انتقال الملوثات إلى المياه الجوفية. إن الهدف الأساسي لتقييم مستوى التلوث (إن وجد) تحت مستوى التربة الملوثة في الموقع الأضعف وضعاً في حقل الخوير، والتلوث المحتمل من جميع المجموعات العنقودية، ووضع حد معين لمعالجة إجمالي الهيدروكربونات النفطية في التربة الملوثة، واقتراح فرص لإعادة استخدام التربة الملوثة، ونفذ المشروع فريق بحثي من جامعة السلطان قابوس بالتنسيق مع وزارة البيئة والشؤون المناخية.

ولم يكشف البحث عن أي علامة لوجود مواد هيدروكربونية؛ ولذا فلا داعي لمعالجة أكوام التربة الملوثة في المجموعات العنقودية الأخرى. لكن مع ذلك اقترحت فرص لإعادة استخدام أكوام التربة الملوثة، وهي الآن بانتظار موافقة وزارة البيئة والشؤون المناخية، وفي حال تطبيقها فإنها ستسهم في الحد بقدر كبير من تكاليف إدارة مثل هذه المخلفات في الشركة.

تبلغ ٥٠٠٠ متر مكعب في اليوم (يُتخلص منها حالياً في الطبقات الجوفية العميقة). وسيستخدم هذا الملح لعمليات الشركة وربما للعمليات الصناعية على مستوى السلطنة أيضاً.

ومن خلال أنواع من أنشطة الاستغلال الأمثل والتعاون الاستباقي والتواصل مع أبرز ذوي الشأن – كوزارة البيئة والشؤون المناخية ووزارة الزراعة والثروة السمكية – تمكن فريق إدارة المياه بالشركة من تحقيق رؤيتها: «قلل، أعد الاستخدام، أعد الحقن». وهذه الفرص هي:

الفرصة ١: إعادة استخدام المياه المرتجعة من عمليات التناضح العكسي في شتى أرجاء الشركة لأنشطة التخلص من الغبار وتهيئة المواقع والإنشاء.

الفرصة ٢: إعادة استخدام المياه المرتجعة من عملية التناضح العكسي والمياه المصاحبة للإنتاج لأنشطة حفر الآبار.

الفرصة ٣: الاستخدام الفاعل لمحطة التناضح العكسي في مشروع قرن علم للحقن بالبخار عبر زيادة إنتاج المحطة من ٦٤٪ إلى ٦٩٪، وهذا من شأنه التقليل من كمية المياه المرتجعة.

الفرصة ٤: إعادة استخدام ٣٢ ألف متر مكعب في اليوم من المياه المصاحبة للإنتاج في حقل جبال الذي يُتخلص منه حالياً في الطبقات العميقة لتلبية متطلبات عمليات الحقن بالمياه في حقلي الخوير ودليل، بدلاً من استنزاف المياه العذبة.

وهذه المبادرات الصديقة للبيئة من شأنها أن تقلل من الآثار المترتبة على البيئة بفعل مياه التصريف، وتعزز من استغلال المياه المرتجعة، بل ومن سمعة الشركة في مساعيها للحفاظ على المياه الجوفية العذبة – التي تعتبر مورداً نادراً في بلاد تشع فيها المياه، بالإضافة إلى ذلك، سترتقي هذه المبادرات بكفاءة الطاقة، وتحقق وفورات في التكاليف، فضلاً عن استدامة المياه دعماً للإنتاج.

وتنفذ الشركة كذلك تجربة تتعلق بالزراعة المحلية (بدأت مع شركة باور المتعاقدة معنا في عام ٢٠١٥) كمشروع بحثي يمتد ثلاث سنوات لدراسة أثر المياه المصاحبة للإنتاج المعالجة على ١٣ نبتة مختلفة وجدوى ذلك تجارياً فقد خصصت قطعة أرض تبلغ مساحتها ٢٠ هكتاراً زرعت عليها أشجار اليوكالبتوس والصمغ العربي والدمس والكازابينا والغاف بالإضافة إلى القطن،

وقد نما عدد من النباتات نمواً واعداً ومشجعاً مع احتمال وجود فرص تجارية من قبيل إنتاج كتل حيوية وبذور زيتية.

وثمة عمل قائم بالتعاون مع جامعة السلطان قابوس لاستخدام التربة المحلية والمياه المصاحبة للإنتاج المعالجة منخفضة الملوحة لصنع طوب مضعوط لاستخدامه مثلاً بديلاً أرخص للمباني، وقد سبق استخدام هذا الطوب في بناء غرفة صغيرة لاختبار متانتها والموصلية الحرارية للجدران، ومن المتوقع انتهاء الاختبار في منتصف عام ٢٠١٨.

وقدّمت الشركة فرصة استخدام التقنية الإبداعية لتحلية المياه بالتناضح الأممي، وتحديد معالجة المياه المرتجعة بعملية للحصول على مياه نقية، لجملة من محطات المياه الصالحة للشرب في منطقة امتيازنا، وخلصت دراسة الجدوى إلى أنه يمكن تطبيق تقنية التناضح الأممي في حقل سيج رول لتوفير الكميات اللازمة من المياه النقية، ثم في حقول فهود فمرمول فنمر. وتطبيقات هذه التقنية من شأنها الحد من استنزاف المياه الجوفية، وتقليل التخلص من المياه المرتجعة.

الهدر

في ٢٠١٧ انخفضت كمية المخلفات الخطرة الناجمة عن عمليات الشركة بنسبة ٢٪ (٢٢٢ ألف طن مقارنة مع ٢٢٥.٩٠٠ طن في ٢٠١٦)، وتحقق هذا الانخفاض من تقليل مخلفات الحمأة الزيتية. لكننا أنتجنا ٦٢.٢٠٠ طن من المخلفات غير الخطرة مقارنة مع ٤١.٥٠٠ طن في ٢٠١٦، وجاءت هذه الزيادة أساساً من مخلفات البناء نظراً للتوسع في عمليات الشركة،

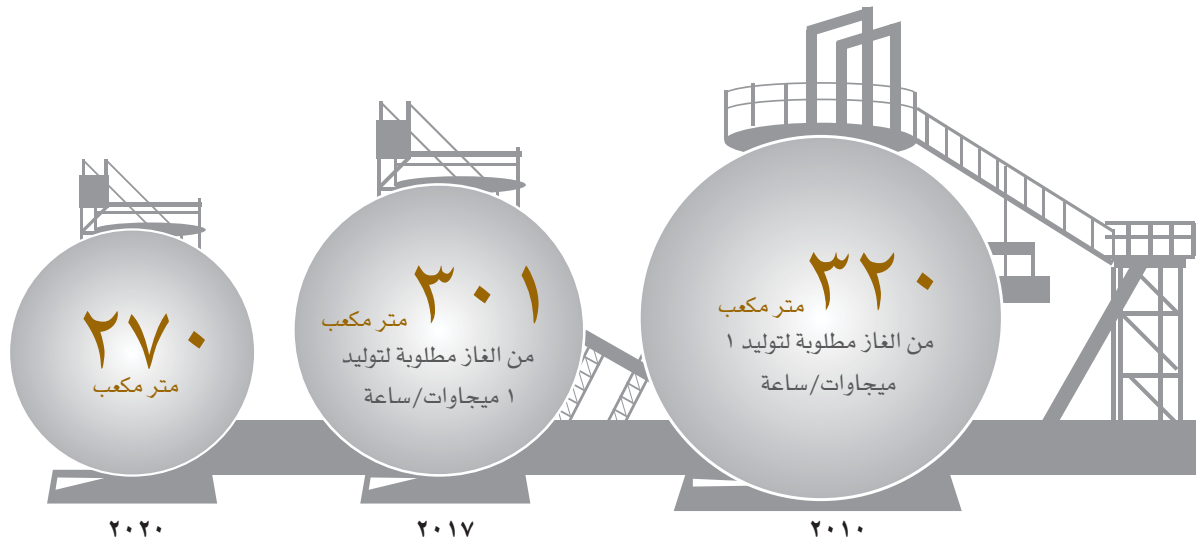
أما بالمقارنة مع ٢٠١٦ فقد حققنا تحسناً ملحوظاً في معالجة المخلفات الخطرة. وبالمثل، فإن كمية الأدوات التي نُظفت من المواد المشعة طبيعياً زادت بنسبة ٣٣٪ من ١٩٦٣٩ إلى ٢٦٠٩٦، وبذلك يصل مجموعها الكلي إلى ٥٧٣٥٤ أداة وأنبوباً خالياً من أي مواد مشعة طبيعياً،

وشهد عام ٢٠١٧ أيضاً نجاح الشركة في معالجة ٢٢٠٤٠ متراً مكعباً من فئات الطين النفطي، و٥١٧٢١ متراً مكعباً من التربة الملوثة بالنفط، وذلك لتحقيق مواصفات وزارة البيئة والشؤون المناخية، وباستثناء حقل نمر – حيث يضخ النفط المتحصل من الحمأة عبر الأنابيب إلى المحطة – استخلص ٦٨٩٨٦ برميل نفط من الحمأة عبر عقد إدارة المخلفات الخطرة. وبالتعاون مع فريق القيمة المحلية المضافة أبرم كذلك عدد من الاتفاقيات مع شركات محلية لإعادة تدوير البطاريات والمواد البلاستيكية والخشبية والبراميل المعدنية، وتكللت هذه الخطوة بإعادة تدوير ١٦٤٦ طناً من المخلفات.



الحفر من دون الحاجة لحفر نفايات

طورت الشركة مبدأ الحفر من دون الحاجة لحفر نفايات، وهذه البشارة لا يقتصر أثرها على البيئة وما فيها من كائنات برية وحسب، بل من شأنها كذلك التأثير إيجاباً على التكاليف؛



بمصطلح «التخلص من المياه في الطبقات العميقة» لكن الشركة تواصل سعيها الدؤوب وبحثها الحثيث عن أساليب بديلة لتنقية المياه المصاحبة للإنتاج أو إعادة استخدامها أو التخلص منها بأسلوب أقل استهلاكاً للطاقة.

وحالياً أضخى مشروع مستنقعات القصب الاصطناعية بنمر – الحاصد للجوائز والذي تشغله شركة باور بالنيابة عن شركة تنمية نفط عُمان – يعالج نحو ١١٥ ألف متر مكعب في اليوم من المياه المصاحبة للإنتاج بقدر لا يكاد يذكر من التكلفة والطاقة التي تستهلكها عملية التخلص من المياه في الطبقات العميقة المستهلكة لكميات كبيرة من الغاز.

وفي سياق جهود الشركة لخفض عمليات التخلص من المياه في الطبقات العميقة المستنزفة للطاقة تخطط الشركة لضخ كمية إضافية من المياه المصاحبة للإنتاج تصل إلى ٧٠ ألف متر مكعب في اليوم إلى مشروع مستنقعات القصب عند توسعته في عام ٢٠١٩؛ ومن المؤمل أن توفر هذه الخطوة نحو ١٧ ميغاواط من الطاقة، أي ما يوازي توفير ٤٠ مليون متراً مكعباً من الغاز كل عام. ستساهم محطة الأرض الرطبة في خفض أكثر من ٢٠٠ ألف طن من ثاني أكسيد الكربون سنوياً بسبب التوفير في الطاقة نتيجة للاستغناء عن مضخات التخلص من المياه في الطبقات العميقة.

وفي جهود، بلغ مشروع إنتاج الملح الصناعي مرحلة التنفيذ، ومن المخطط أن يبدأ الإنتاج في ٢٠١٩، على أن ينتج الملح الصناعي بالتبخير الشمسي لكميات من المياه المصاحبة للإنتاج شديدة الملوحة

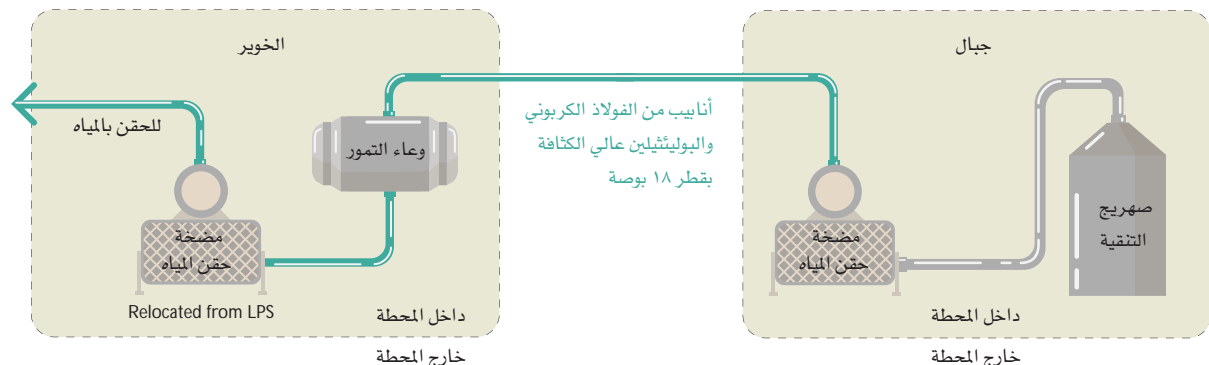
من الغاز في العام، وهو ما يكفي لتوفير الكهرباء لنحو ١٠٠٠ منزل، وستخفض كذلك انبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون بنحو ٦٦٦٢ طناً سنوياً، وهو ما يعادل ما تنفثه ١٤٠٠ سيارة على الطريق أو زرع حوالي ١٧٣ ألف شجرة، وستربط الطاقة الناتجة بثلاث مباني من مباني المكاتب الرئيسية التابعة للشركة في ميناء الفحل. وتخطط الشركة أيضاً لطرح مناقصة لإنشاء مشروع في مناطق عملياتها خلال ٢٠١٨ لإنتاج ١٠٠ ميغاواط من الكهرباء باستخدام الطاقة الشمسية.

كفاءة الطاقة

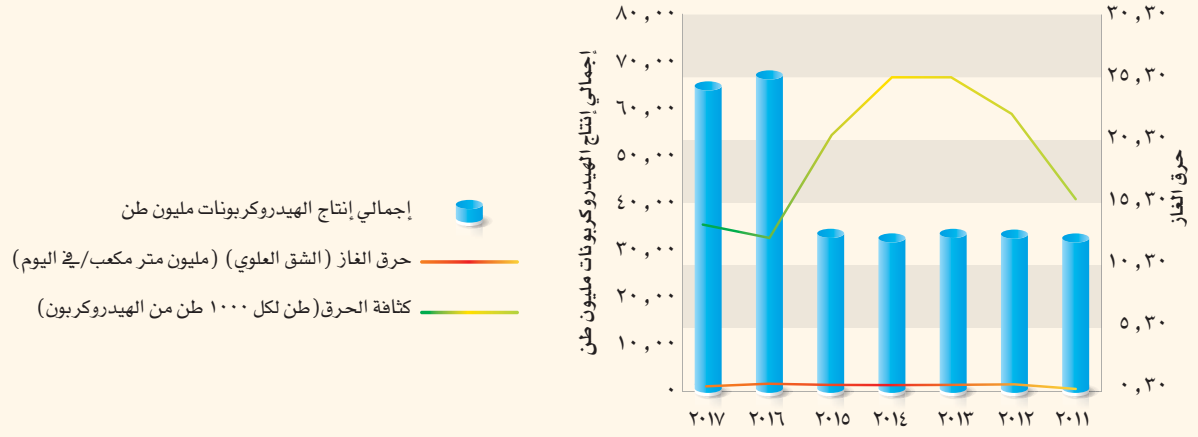
تواصلت جهود تعزيز كفاءة الطاقة من خلال التوليد الثنائي واسترجاع الحرارة المهدرة في أنشطتنا لإنتاج البخار، وتكثفت بتحسين كفاءة إنتاج الطاقة تحسناً كبيراً؛ ففي ٢٠١٠ تطلبت العمليات ٣٢٠ متراً مكعباً من الغاز لإنتاج ١ ميغاواط/ساعة. أما اليوم فقد انخفض هذا المعدل إلى ٣٠١ متر مكعب/ميغاواط في الساعة، مع استهداف تقليله إلى ٢٧٠ متراً مكعباً/ميغاواط في الساعة بحلول عام ٢٠٢٠ حال تشغيل مشروع الدائرة المدمجة لوحدات توربينات الغاز المخطط له.

المياه

تنتج الشركة حالياً قرابة ٩١٠ آلاف متر مكعب في اليوم من المياه المصاحبة للإنتاج التي يتوقع أن تزيد على مليون متر مكعب في اليوم اعتباراً من ٢٠١٩ فصاعداً، ويستخدم حوالي ٥٥٪ منها في الحفاظ على ضغط المكامن، في حين يعاد حقن ٣٠٠ ألف متر مكعب في اليوم من الكمية المتبقية في التكوينات العميقة، وتعرف هذه العملية



حرق الغاز



من الإنتاج، مقارنة بمعدل ١٢,٨٦ في ٢٠١٦، وفي الشركة تُدار جميع أنشطة الحرق غير الروتيني بأداة «أدنى مستوى ممكن عملياً ومقبول» لإيضاح تصور كل حالة حرق وتقييمها على أسس اقتصادية وبيئية.

وفي ٢٠١٧ دشنت الشركة برنامج «فلنناقش مسألة حرق الغاز» لتسهيل إدارة الحرق وتنسيقها، بالإضافة إلى العمل على مشروع لتحسين عملية تحليل الأسباب الجذرية كما ونوعاً بتضمين معدل الحرق في عملية تحسين الموثوقية/الجاهزية التشغيلية.

الطاقة المتجددة

ستواصل الشركة التزامها بالبحث عن تقنيات جديدة وخضراء لإنتاج الطاقة بهدف الحد من الاعتماد على الغاز وقوداً لتوليد الطاقة الكهربائية اللازمة للعمليات، وأحد الأساليب هو مشروع تركيب الألواح الشمسية في مواقف السيارات في المقر الرئيسي للشركة لتوفير الكهرباء لمكاتبها، وقد بدء المشروع إنتاج الطاقة في مطلع ٢٠١٨.

ستوفر هذه الخطوة الصديقة للبيئة أكثر من ٣,١ مليون متر مكعب

وفي سياق سعي الشركة للحد من انبعاث غازات الاحتباس الحراري جاءت خطة تركيز غازات الاحتباس الحراري. وفي هذا ملمح عام لوضعنا الراهن وما نهدف إلى تحقيقه بحلول ٢٠٢٥ من حيث تركيز غازات الاحتباس الحراري، وبناء على التحليلات من المتوقع أن يقل تركيز الغازات في الشركة بحوالي ١٠٪ بحلول ذلك العام.

حرق الغاز

تلتزم الشركة بتحقيق هدف مبادرة البنك الدولي لإيقاف الحرق الروتيني للغاز بحلول ٢٠٢٠ قبل هذا الموعد بكثير؛ فنظراً لطبيعة عمليات استكشاف النفط والغاز وإنتاجهما ويوضع إدارة المخاطر والمخاوف العالمية في الاعتبار ثمة جهود منظمة لمواجهة هذا التحدي. حددت ثلاث مناطق تركيز: الحرق غير الروتيني، ومشاريع خفض حرق الغاز في الموجودات، وتطبيق التكنولوجيا الجديدة لخفض حرق الغاز مثل التوربينات الصغيرة التي جربت بداية في حقل عنزوز عام ٢٠١٦.

ومع ذلك، أدى تعطل المعدات في بعض الحقول إلى أنشطة حرق غير روتيني للغاز، ونتيجة لذلك ازداد تركيز حرق الشركة للغاز بنسبة ١٤٪ خلال ٢٠١٧، إذ وصلت إلى ١٤,٦٢ طناً حُرقت لكل ١٠٠٠ طن



أهم منجزات عام ٢٠١٧

- انخفاض كبير في عدد حالات التسرب النفطي.
- انخفاض في كميات المخلفات الخطرة.
- الموافقة على توسيع مشروع مستنقعات القصب الاصطناعية بنمر.
- إنشاء مشروع توليد الكهرباء بالطاقة الشمسية في مواقع ميثاء الفحل.

الغازات المسببة لظواهر الاحتباس الحراري

نظراً للزيادة في حرق الغاز وانبعث الغازات من مصادر الاحتراق خلال ٢٠١٧ ارتفعت كمية انبعاث غازات الاحتباس الحراري من عمليات الشركة بنسبة ١٤٪؛ فقد بلغت ٠,١٦ طناً (بمكافئ ثاني أكسيد الكربون) لكل طن منتج، مقارنة بمعدل ٠,١٤ طناً بمكافئ ثاني أكسيد الكربون في ٢٠١٦.

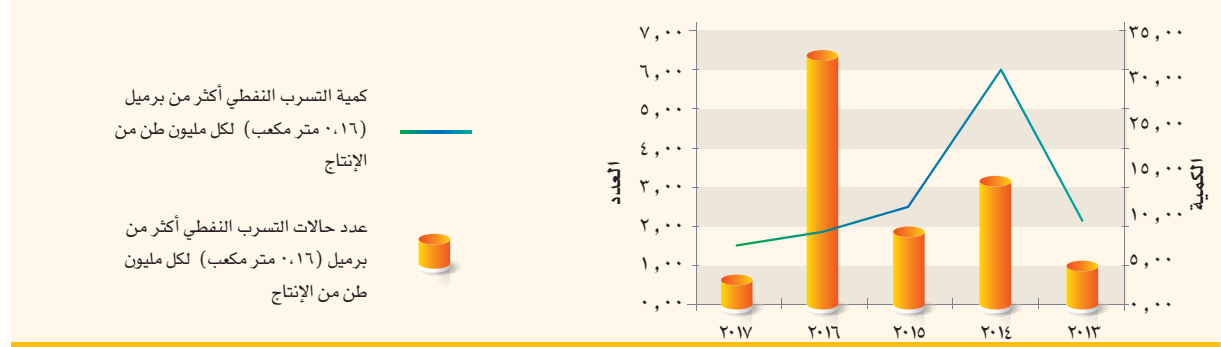
وجعلت الشركة مسألة انبعاث غازات الاحتباس الحراري أحد مجالات تركيزها في ٢٠١٧، فأعدت خارطة طريق مفصلة تضمنت ثلاث نقاط

لا تنفك الشركة تسعى دائماً لصون البيئة العمانية ومنع التلوث، وقد نجحت الشركة خلال ٢٠١٧ في تحسين أدائها البيئي على أصعدة كثيرة شملت التسرب النفطي وإدارة المخلفات، وحقت رقماً قياسياً في مجال الطاقة المتجددة. وفيما يلي تلخيص لأبرز الإنجازات.

التسرب النفطي

مواصلة لجهودنا لتحسين الجاهزية والحد من عدد التسرب النفطي أكملت الشركة استبدال أكثر من ٢٤٥٠ كيلومتراً من خطوط التدفق وخطوط الأنابيب في عام ٢٠١٧. واستُبدلت كذلك الكثير من الخطوط داخل المحطة، وسيواصل العمل خلال السنوات القادمة.

أداء التسربات النفطية

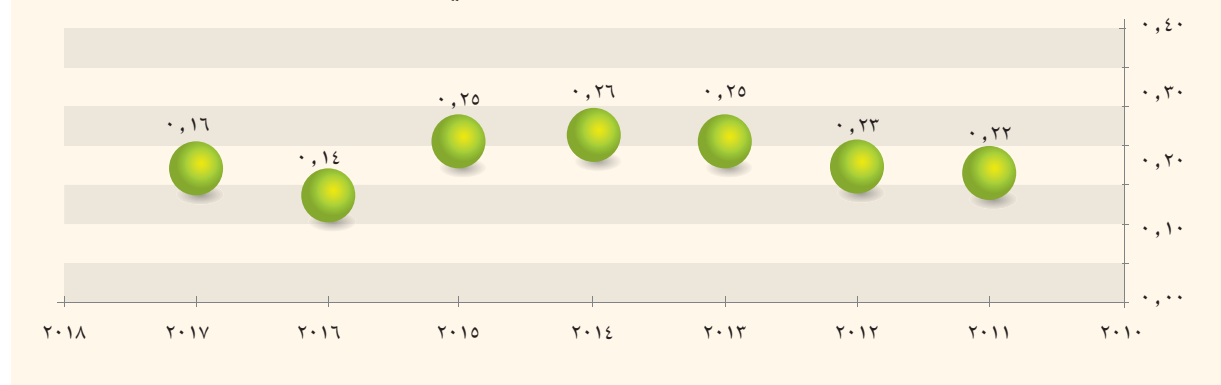


تركيز لخفض انبعاث الغازات من عمليات الشركة، وهي: تحسين كفاءة الطاقة، وتنفيذ مشاريع خفض انبعاث غازات الاحتباس الحراري في موجودات الشركة، وتنفيذ مشاريع استغلال الطاقة المتجددة مثل مشروع توليد الكهرباء بالطاقة الشمسية في مواقع السيارات بميثاء الفحل، ومشروع توليد البخار بالطاقة الشمسية، ومشروع الدائرة المدمجة لمحطات الطاقة.

وشهدت الشركة انخفاضاً هائلاً بنسبة ٩٨٪ تقريباً في كمية النفط المفقود لكل مليون طن منتج؛ من ٣٢ طناً في ٢٠١٦ إلى ٣,٤٦ طنناً في ٢٠١٧، علماً أنه لم تقع حوادث تسرب جسيمة حيث يربو صافي كمية النفط على ٥٠ طناً.

وكذلك يعكس عدد حالات التسرب النفطي لكل مليون طن من النفط المنتج انخفاضاً بنسبة ٢٠٪ وصولاً إلى ١,٥٧ مقارنة بمعدل ١,٩٧ في ٢٠١٦.

معدل انبعاث الغازات المسببة للاحتباس الحراري (ما يعادل أطنان غاز ثاني أكسيد الكربون / أطنان الهيدروكربونات)



الأداء في مجال البيئة والسلامة

عمل الأطفال والعمل القسري وحقوق السكان الأصليين

نظراً لكون الشركة صاحب عمل يتحلى بالمسؤولية، فإنها لا توظف الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة وإلى حد علمنا يعتمد المتعاقدين معنا النهج نفسه. كما لا نجبر أي علاقات عمل أو نتخذ إجراء إلزامي داخل مؤسستنا. في جميع الحالات، تطبق الشركة، وتقرض على المتعاقدين معها، التطبيق الكامل لقانون العمل العماني. ولم تسجل أية حالة بحق الشركة أو أي من المتعاقدين معها متعلقة بعمل الأطفال أو تعريض العمال الشباب للأعمال الخطرة، لا من خلال دائرة تفتيش العمل بوزارة القوى العاملة ولا من دائرة الصحة المهنية بالشركة التي تجري زيارات متكررة لمواقع مشاريع الشركة. كما لم تسجل أي حالة لانتهاك حقوق السكان الأصليين.



فقد نفذت ١٥١ عملية تفتيش في عام ٢٠١٥ وكذلك ١٤٧ عملية تفتيش أخرى في عام ٢٠١٦ لمراقبة الامتثال وتطبيق التدابير التصحيحية. وتطلبت عدة مراكز إجراء عمليات تفتيش متعددة لضمان التنفيذ الكامل لإجراءات التحسين.

واستحدثت مراكز الإقامة المؤقتة لموظفي الشركات المتعاقدة تلبية للطلب على المزيد من أماكن الإيواء من الشركات المتعاقدة. وتتكون هذه المباني المقامة من البيوت المتنقلة من مرافق للنوم والطبخ والغسيل والمرافق الترفيهية وتخضع للتفتيش سنوياً لضمان امتثالها للمعايير الصارمة. وقد كشف ٨٢ تفتيشاً أجري في عام ٢٠١٤ عن أن نسبة ٢٣٪ فحسب من مراكز الإقامة المؤقتة لموظفي الشركات المتعاقدة ملتزمة بمتطلبات الصحة العام الرسمية. إلا أنه كنتيجة لتطبيق نظام تفتيش أكثر صرامة وعقد سلسلة من الاجتماعات مع الإدارة العليا للمراكز المتأثرة والإدارة العليا للشركة، تم الاتفاق على إجراءات تصحيحية. وجرى رصد تنفيذ البرامج والجدول الزمني عن كثب، حيث تفرض عقوبات على مراكز الإقامة التي لم تحقق تقدماً كافياً فيما يتعلق بالإجراءات التصحيحية.

ونتيجة لذلك، أصبحت ٩٣٪ من مرافق الإيواء ممتثلة بحلول الربع الثالث من عام ٢٠١٧ مسجلة امتثال إجمالي بلغت نسبته ٨٣٪. كان لهذا تأثير ملحوظ على رفاهية الموظفين والشركات المتعاقدة في مناطق العمليات، مع التحسين الملحوظ في جودة الأغذية، وغسل الملابس، وأماكن الغسيل، والسكن، ومرافق الترفيه.

في عام ٢٠١٥، دشنت الشركة مشروع «المنظور»، وهو أول دراسة من نوعها في الصناعة، بهدف صياغة مبادئ لرعاية موظفي الشركات المتعاقدة العاملين في مناطق العمليات. وصمم البرنامج لتبني ممارسات رعاية عمالية فاعلة، ولضمان حصول الموظفين على الدعم وفقاً للتشريعات الحكومية وأعلى المعايير الدولية.

وتُجرى مقابلات لموظفي الشركات المتعاقدة بطريقة تضمن السرية حول مجموعة واسعة من المواضيع، بما في ذلك السلامة والأجور والتدريب والرعاية الطبية والغذاء والسكن. وقد أجرى مشروع «المنظور» حتى الآن أكثر من ٣٠ ألف استطلاع لآراء الموظفين في ٢٠٠ من الشركات المتعاقدة في مناطق العمليات بالإضافة إلى تقديم أكثر من ٢١٠ دورات تدريبية للشركات المتعاقدة من أجل الدفع قدماً بالتحسينات لتحقيق رفاهية العمال.

الإغاثة

تبرعت الشركة بمبلغ قدره ١٩٢ ألف ريال عُمانى لمساعدة ضحايا الأزمة اليمنية عقب النداء الذي وجهته الشركة لكافة الموظفين لمساعدة ضحايا الأزمة اليمنية، والتي أدت إلى حالة من عدم الاستقرار وتشريد أعداد هائلة من اليمنيين وضعف البنية الأساسية وانعدام الأمن الغذائي وسوء التغذية لدى الأطفال، حيث جاد أكثر من ١٩٠٠ موظف وموظفة من رواتبهم للتخفيف من معاناة الأسر

المتضررة في اليمن. وكانت الشركة قد تبرعت بحوالي ١٧٠ ألف ريال عُمانى في عام ٢٠١٥ للغرض نفسه.

كما تبرعت الشركة بمبلغ ١٩٢ ألف ريال عُمانى لمساعدة اللاجئين الروهينجا الذين فروا من منازلهم هرباً من أعمال العنف في ميانمار.

الرعاية الصحية

تعد الدائرة الطبية بالشركة، ممثلة في مركز الشركة الطبي بميناء الفحل والعيادات الثمانية الموزعة في مناطق العمليات، مرفقاً رئيسياً لتقديم خدمات الرعاية الصحية الأولية لموظفي الشركة ومن يعولونهم والمتقاعدين.

وتوفر الدائرة مرفقين حديثين ومجموعة شاملة من الخدمات الصحية لتلبية احتياجات كافة المرضى، كما تضمن حصولهم على خدمات الرعاية الثانوية والتخصصية عن طريق مرافق خارجية. ويتكون الطاقم الطبي من ١٥ طبيباً وطبيبة و٤٠ ممرضاً وممرضة مدرّبين.

وتشمل العيادة قسماً للصحة المهنية، ومختبر حديث متعدد التخصصات، وصيدلية، وعيادات تخصصية، وخدمات التحصين والتغذية وما قبل الولادة. إضافة إلى ذلك، تستجيب الدائرة للحالات الطبية الطارئة فليديها ١٤ سيارة إسعاف تخدم بها الشركة والمجتمع بأكمله. وتدير الدائرة الطبية أيضاً مرفقاً رياضياً للذكور والإناث. وقد بلغ عدد مراجعات المرضى بالعيادة خلال العام الماضي ٧٢٣٦٤ مراجعة.

ومع تربع الإرشاد الصحي والوقاية من الأمراض من خلال إدخال تغييرات صحية على أسلوب الحياة مكانة مهمة في مجال الرعاية الطبية، فمن المتوقع أن تؤدي الدائرة دوراً أكثر فاعلية في تعزيز السلوكيات التي ستمكن المرضى باختلاف أعمارهم من المحافظة على صحتهم.

كما يشارك الأطباء بالشركة في أنشطة الإرشاد الصحي والبرامج التدريبية. أقامت الشركة فعالية بمناسبة يوم الصحة العالمي لعام ٢٠١٧ استقطبت مئات من موظفي الشركة والشركات المتعاقدة معها، حيث تمكنوا من المشاركة وطرح الأسئلة ومقابلة خبراء من مختلف التخصصات.

تفتخر الشركة بكونها المكان الذي يوجد بأكبر مجموعة من المتبرعين بالدم في السلطنة، فقد تبرع حوالي ١٧٠٠ موظف بالدم خلال الحملات التي تنظمها وزارة الصحة في ميناء الفحل ومناطق العمليات. وشاركت الدائرة أيضاً في الحملة الوطنية للتحصين ضد الحصبة والتي شملت ١٩٤٥٠ موظفاً من الشركة والشركات المتعاقدة معنا.

ومولت الشركة كذلك برنامج الجمعية العُمانية للسرطان للتدريب على الرعاية التلطيفية والذي شمل ١٨٠ ممرضاً وممرضة، كما دشنت برنامجاً لتدريب آلاف طالب وطالبة، وممرضين وممرضات، ومعلمين ومعلمات من مختلف مدارس السلطنة على الإسعافات الأولية حتى يصبحوا مسعفين مؤهلين.

وعززت الشركة من السلامة على الطريق بتركيب إنارة لدوار المفرق المركزي بولاية الجازر والطريق المؤدي إليه باستخدام ألواح الطاقة الشمسية مما سيققل من البصمة الكربونية. وسعيًا من الشركة للتقليل من وفيات الأطفال جراء الحوادث المرورية ودعمًا منها لقانون مقعد الأطفال الجديد، تكاثفت جهود الشركة مع شل والشركة العمانية للغاز الطبيعي المسال لتدشين حملة مشتركة للسلامة المرورية تستهدف الأطفال والآباء وتتمركز حول الحاجة إلى تركيب مقاعد خاصة للأطفال في المركبات.

علاوة على ذلك، مولت الشركة ١٢ عيادة بيطرية في مبادرة لتعزيز الاقتصاد المحلي ورعاية الحيوان.

رعاية موظفي الشركات المتعاقدة

دفعَت الشركة قدماً بإجراء تحسينات ملحوظة في مراكز الإقامة المؤقتة لموظفي الشركات المتعاقدة من خلال سلسلة من عمليات التفتيش.

شليم، ومقشن، وثمريت، وإزكي، وعبري، توفر بيئة آمنة ومناسبة يلتقي فيها الأهالي لمناسباتهم الاجتماعية. كما افتتحت الشركة سوقاً للمواشي بولاية مقشن. إضافة إلى ذلك، التزمت الشركة بتمويل بناء مجلسين آخرين في ولاية ثمريت وحديقة عامة في ولاية هيماء.

والتزمت الشركة أيضاً بتوفير البنية الأساسية لتسهيل الحصول على مياه صالحة للشرب وذلك ببناء محطة لتحلية المياه بالتناضح العكسي في مقشن، والاستجابة لطلب تغيير خزان المياه وأنايب البئر بقرية برصاص بولاية ثمريت بالتعاون مع شركة محلية متعاقدة مع الشركة، وهو مشروع من شأنه أن يعود بالنفع على أهالي المنطقة الذين يبلغ عددهم حوالي ١٤٠ شخصاً.

الصحة والسلامة والبيئة

وفرت الشركة مجموعة من المعدات الطبية لعدد من المستشفيات المحلية في مسقط وعبري وشليم وهيماء والجازر للمساهمة في تشخيص الأمراض وعلاجها، بالإضافة إلى توفير سيارات إسعاف لتعزيز الاستجابة لحالات الطوارئ. بالإضافة إلى ذلك، مولت الشركة برنامج لصيانة وحدة الأشعة السينية بالجمعية العُمانية للسرطان، وتوفير وحدة تحكم متنقلة جديدة لمركز إدارة الحالات الطارئة والأزمات بوزارة الصحة، من شأنها أن تعين الكوادر الطبية على التواصل مع المركز من مواقع الحوادث.





مركز التحكم في إدارة الرحلات

والتعليم. إضافة إلى ذلك، أنفقت الشركة ١,٣ مليون دولار أمريكي على هيئة منح وهبات لدعم المبادرات الفردية من الجمعيات الأهلية.

البحث والتعليم

عملاً بمبادئ تمكين المرأة، تلتزم الشركة بدعم ٩ أفرع جمعية المرأة العمانية بتوفير فرص تدريبية للمواطنات حتى يتسنى لهن تأسيس أعمال أو أنشطة خاصة من شأنها أن تدر لهن دخلاً مجزياً.

وسعيًا من الشركة لتحسين سبل الحصول على التعليم في المناطق النائية والدعم لتعليم الإناث، التزمت ببناء مدرسة جديدة بولاية حمراء الدروع ومكتبة بولاية بهلاء.

إضافة إلى ذلك، تمول الشركة مشروع إعادة تجديد مختبرات العلوم بثلاث مدارس في ولايات محوت والدقم والجازر، من شأنها تعزيز اهتمام الطلبة والعامة وإيجاد بيئة مناسبة لتدريس العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات ومجالات الطاقة المتجددة والروبوتية وتكنولوجيا النانو من خلال التجارب العملية. التزمت الشركة كذلك بإيجاد برنامج للتدريب من أجل التوظيف يستهدف ٢٥ مواطناً من ذوي الإعاقة.

وفي مجال العلوم والتكنولوجيا، دعمت الشركة البلاد بتوفير أحدث المعدات لإنشاء أول بنك للجينات النباتية والحيوانية في السلطنة.

تطوير البنية الأساسية للمجتمع

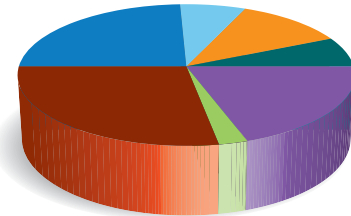
شهد عام ٢٠١٧ إكمال أعمال الإنشاء على ٧ مجالس عامة في ولايات

الاستثمار الاجتماعي

مع تحلي الشركة بروح المواطنة الحقة، فإنها تلتزم بتقديم برنامج للاستثمار الاجتماعي يساهم في إيجاد فوائد مستدامة للمجتمع العماني.

ركز برنامجنا للاستثمار الاجتماعي خلال العام الماضي على ثلاثة مجالات رئيسية: البحث والتعليم، وتطوير البنية الأساسية للمجتمع، والصحة والسلامة والبيئة.

والتزمنا خلال العام بدعم ٣٥ مشروعاً استثمارياً بتكلفة إجمالية تربو على ٥,٥ مليون دولار أمريكي، سيكون لها الأثر الملموس في جودة المستوى المعيشي لآلاف المواطنين القاطنين في منطقة امتيازنا وخارجها، كتوفير خدمات المياه الصالحة للشرب، والمرافق الآمنة لمختلف المناسبات والفعاليات الاجتماعية، فضلاً على فرص البحث



الصحة والسلامة والبيئة	الرياضة	رواد الأعمال
إدارة الطاقة	التراث والثقافة	البحث العلمي والتطوير
دعم المؤسسات الأهلية		

- تحقيق سجل قياسي في مجال السلامة.
- الالتزام بتنفيذ ٣٥ مشروع استثمار اجتماعي.
- الالتزام بتخصيص مبلغ ٥,٥ مليون دولار أمريكي لتمويل برامج الاستثمار الاجتماعي.
- الانتهاء من العمل على ٧ مجالس عامة وسوق للمواشي.

ليصل إلى ٦,٠ فقط. ويرصد المركز الآن حركة أكثر من ٨٥٠٠ مركبة من أسطول الشركة والشركات المتعاقدة معها في ٢٢٣ عقداً.

ونعكف حالياً على مرحلة تعزيز وظائف هذا المركز ليشمل إدارة الرحلات إلكترونياً، وإدارة الإرهاق، وذلك بإضافة كاميرات داخل المركبات وإلزام الشركات المتعاقدة بتدشين نظام إلكتروني للمراقبة والإبلاغ عن المخالفات.

ودشنت الشركة مشروع حافلات النقل في صيف ٢٠١٣ لحد من معدل حوادث الطرق بتقليل عدد الموظفين والمتعاقدين الذين يستخدمون المركبات الخاصة من العمل وإليه.

وقد توسعت هذه الخدمة باضطراد وتغطي حالياً ٢٦ مركزاً و٦٥ قرية. ومنذ انطلاق هذه الخدمة استخدمها ٣٠٩٤٧٩ مسافراً، من ضمنهم ١١٨٨٠٧ من موظفي الشركة بمعدل ٩٢٦٣ مسافراً في الشهر. وقد كشف الاستطلاع الأخير عن انخفاض استخدام المركبات الخاصة في مناطق العمليات في شمال منطقة الامتياز التابعة للشركة بمعدل النصف.

دشنت الشركة رسمياً حملة «تسمع مني» للسلامة المرورية، والتي تستمر لمدة خمس سنوات، خلال فعاليات مهرجان مسقط في يناير ٢٠١٣ بهدف الحد من الحوادث المرورية في السلطنة. وتركز هذه الحملة على جوانب مهمة في مجال السلامة المرورية مثل التحلي بالمسؤولية أثناء القيادة، وإدارة السرعة، وسلامة المركبات، والاستخدام السليم لحزام الأمان، وتجنب القيادة أثناء الشعور بالإجهاد. كما تبنت الحملة أساليب ترويجية متنوعة بما في ذلك القنوات الفضائية، والسينما، والراديو، والصحف، وبعض مواقع التواصل الاجتماعي كالفيسبوك وتويتر من أجل إيصال رسالتها لكافة شرائح المجتمع.

فضلاً عن ذلك، زارت الحملة التي تقدم عروضاً ومسرحيات ومسابقات مناطق مختلفة في مسقط وصلالة، وتبرعت بـ ٢٠ مقعداً للأطفال تلبية لطلب سعادة والي محضة.

تعد رعاية الموظفين وصون البيئة جزءاً لا يتجزأ من مبادئ العمل في الشركة، وهي أعلى وثيقة في الإطار الإداري للشركة. ولئن تشعير الشركة بالرضا قط على الطريقة التي تنفذ بها خططها الطموحة ما لم يكن ذلك بأسلوب يراعي صحة الناس وسلامتهم وبما يفيد المجتمعات المجاورة وبطريقة تحافظ على الثراء البيئي للبلاد.

تصدر السلامة قائمة أولويات الشركة مع التركيز بلا هوادة على تحقيق الهدف الصفري الذي يقضي بعدم إلحاق ضرر بالناس والبيئة والموجودات.

في عام ٢٠١٧، حققت الشركة سجلاً قياسياً في مجال السلامة. بلغ معدل تكرار الحوادث المضيعة للوقت لكل مليون ساعة عمل ٢٠,٠، وهو انخفاض قدره ٩٪ مقارنة بعام ٢٠١٦. كما انخفض معدل تكرار إجمالي الحوادث القابلة للتسجيل لكل مليون ساعة عمل بنسبة ٢٦,٥٪، من ٩٨,٠ إلى ٧٢,٠. إلا أن هذا الأداء شابه حادث مهميت متصل بالعمل لدى إحدى الشركات المتعاقدة معنا.

أما مستويات التعرض السنوية فقد بلغت ٢٢٤,٩ مليون ساعة عمل و١,٣١٤ مليون كيلومتر قُطعت سياقة. كما شهدت الشركة انخفاضاً نسبته ٤٢٪ في معدل الحوادث المرورية الجسيمة (من ١٢,٠ إلى ٧,٠) مقارنة بعام ٢٠١٦، إضافة إلى انخفاض نسبته ٩٪ في معدل الحوادث المرورية لكل مليون كيلومتر قُطعت سياقة، من ٣٣,٠ إلى ٣٠,٠.

السلامة على الطريق

تلتزم الشركة بتحسين السلامة على الطريق داخل حدودها وخارجها.

يعمل مركز التحكم بإدارة الرحلات التابع للشركة بشكل كامل ويساهم في إدارة مخاطر الطريق بشكل أكثر مستقبلاً، مع تحقيق قدر أكبر من الالتزام، وإدارة العواقب، والتدريب لدى موظفي الشركة والشركات المتعاقدة معنا.

هذا المركز، الذي دشنته الشركة في عام ٢٠١٦ لتتبع المركبات وسلوك السائقين على الطريق، أسفر عن خفض بنسبة ٩٧٪ في متوسط عدد المخالفات لكل مركبة (كالسرعة الزائدة أو عدم ربط حزام الأمان)

الرعاية العامة



ويضم المركز مجموعة من المرافق، بما في ذلك سبعة فصول دراسية وخمس غرف محاكاة، غرفة جدار المتعلم، وغرفة النموذج، ويقدم دورات المستويات ٢ و٣ و٤ من مستويات المنتدى الدولي لمراقبة الآبار للمشرفين من هندسة الآبار في مجال إكمال الآبار وصيانتها. وقدم المدربون بالمركز ١٤٤ فعالية تدريبية لـ ٧٨٢ مشاركاً، مما أسفر عن وفورات تكاد تبلغ مليون دولار أمريكي.

دشنت الشركة نظاماً إلكترونياً جديداً على موقعها الإلكتروني من أجل تعزيز فرص التعليم والتدريب للموظفين وتحسين إجراءات تنفيذ برامج التدريب، وذلك بتوفير منصة مركزية لإدارة الأنشطة ذات الصلة بالتدريب والإشراف عليها.

وسيزود نظام «المنار» كافة الموظفين ومديري الدوائر ومديري صقل المهارات بصفحة حديثة موحدة للوصول إلى برامجهم أو برامج موظفيهم التدريبية. هذا النظام يهدف إلى ترسيخ ثقافة التعلم والتدريب في كل أنحاء الشركة من خلال توفير بيئة ملائمة لإدارة برامج التدريب الإلكتروني.

العمل عن بعد

تعمل الشركة حالياً على مشروع تجريبي يسمى «مكتبي»، يمكن المشاركين فيه من العمل عن بعد، ومن المتوقع استمراره لمدة سنتين. ويهدف المشروع التجريبي إلى تحديد الطريقة الأمثل لاستحداث تغيير جذري في ترتيبات العمل وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل ومقتضيات الحياة الاجتماعية مع تعزيز الإنتاجية والإنجاز في الوقت نفسه. دشّن المشروع بمشاركة ١٦ موظفاً أُتيحت لهم ميزة المرونة في العمل يومين من المنزل أو مركز مكاتب تابعة للشركة في السبب.

وأثناء مثل هذا التقرير للطباعة، بلغ عدد الموظفين المشاركين في المشروع التجريبي ٧٥ موظفاً ومن المؤمل تزايد عدد المشاركين حتى نتمكن من تقييم المشروع تقييماً شاملاً.

الأجور والشروط

يصنف الموظفون بالشركة حسب الآتي: الموظفين العمانيين، والموظفين الوافدين، والمنتدبين من شركة شل.

وقد تختلف المزايا الوظيفية حسب التصنيف، فالمزايا المقدمة للموظفين المنتدبين من شركة شل تتواءم مع سياسات شل العالمية للانتداب، بينما تتضمن المزايا المقدمة للموظفين الوافدين بعضاً من المزايا التي قد لا نجدها عادة في عقود الوافدين، كالسفر إلى الوطن ودعم التعليم.

تمنح الشركة لجميع الموظفين المواطنين زيادة سنوية في الراتب الأساسي بنسبة ٣٪ كحد أدنى، وتُحدد حسب «الأداء الجيد» للفرد، وذلك تماشياً مع قانون العمل العماني. ورغم أن هذا الشرط لا ينطبق في القانون على غير المواطنين، إلا أن الشركة تمنح هذه الزيادة لكافة الموظفين. جميع الزيادات التي تفوق هذه النسبة ترتبط بأداء الموظف وراتبه مقارنة بأقصى حد في نطاق راتبه. ويحق لجميع الموظفين العمانيين بدوام كامل الحصول على عضوية صندوق التقاعد بالشركة بحيث يحصل الأعضاء على معاش محدد بعد التقاعد. ولا تتاح هذه العضوية للموظفين المؤقتين أو غير المواطنين. وتغطي فترة إشعار مدتها شهر واحد كحد أدنى عند حدوث تغييرات في المتطلبات التشغيلية.

إجازة الأبوين

دشنت الشركة سياسة جديدة حول «إجازة الأبوين» (تمثل إجازة «الأمومة» وإجازة «الأبوة»). فخلال عام ٢٠١٧، استفاد من هذه الإجازة ٢٨٢ موظفاً منهم من:

أ) بدأ إجازة أمومة/أبوة في عام ٢٠١٦ وياشر العمل مجدداً في عام ٢٠١٧

ب) بدأ إجازة أمومة/أبوة في عام ٢٠١٧ وياشر العمل مجدداً في عام ٢٠١٧

وقد تقاعدت ثلاث موظفات من بين هؤلاء خلال عام ٢٠١٧، أي أن معدل الاحتفاظ بالموظفين كان ٩٩٪.





مبتعثو الشركة يحتفلون بتخرجهم

ولدى الشركة حالياً ٢١٨ مبتعثاً وموظفاً تطويراً يدرسون لنيل درجات جامعية مختلفة في المملكة المتحدة وأستراليا وكندا والولايات المتحدة وألمانيا والنرويج. وقد احتفلت العام الماضي بتخريج الدفعة ٢٩ من الخريجين الدارسين على نفقة الشركة، والذين بلغ عددهم ٧٣ خريجاً وخريجة، نجحوا في الحصول على شهادات جامعية في سلسلة من التخصصات منذ أن دشنت الشركة برنامجها المرموق للمنح الدراسية في ثمانينيات القرن المنصرم.

وشملت قائمة التخصصات الجيوفيزياء الاستكشافية، وهندسة أنابيب النفط والغاز، وهندسة النفط، وتقنية المعلومات.

وفي عام ٢٠١٧، واصلت الشركة مشاورها لدعم تطوير موظفيها مع تقديم ١٦ منحة دراسية للشهادة الجامعية في تخصص الهندسة الكيميائية، والهندسة الميكانيكية، وهندسة الكهرباء، وأنظمة الطاقة المتجددة. كما دعمت من خلال برنامج الدراسة عن بعد أكثر من ٤٠ موظف للحصول على شهادات البكالوريوس والماجستير، وذلك بتمكينهم من متابعة دراستهم الأكاديمية مع مواصلة مهام العمل في الوقت ذاته.

ومن أجل الحفاظ على مستقبل الشركة على المدى الطويل وبناء مجموعة متينة من المواهب، تقدم الشركة مجموعة واسعة من البرامج التعليمية والتدريبية التي تغطي الصحة والسلامة والبيئة والموضوعات الفنية والفعالية الشخصية والمهارات القيادية.

وواصل مركز التدريب والتطوير بالشركة تحقيق أقصى قدر من التنفيذ الداخلي للدورات كجزء من استراتيجية التكلفة الفاعلة، حيث نظم أكثر من ٤٠٠ دورة فنية وغير فنية، في مجالات الصحة والسلامة والبيئة، وسلامة العمليات، استثمر فيها ٤٢ ألف يوم عمل.

في إطار جهود الشركة لتقديم الدورات التدريبية خارج حدودها، فقد قدمت حلقات عمل حول هندسة الآبار مع التركيز على سلامة العمليات لموظفين من الشركة وآخرين من أكثر من ٢٠ شركة مشغلة محلية، وشركة متعاقد، وشل قطر وذلك في مركز التدريب لهندسة الآبار التابع لها والمزود بأحدث وسائل التدريب والمعتمد من قبل المنتدى الدولي لمراقبة الآبار (IWCF).

ومن منظور الشركة، تكون بيئة العمل عادلة حيث يجد الموظفون المساواة في التعامل دون تحيز أو تمييز أو عنصرية، وحيث توزع الأعمال بينهم حسب الكفاءة وتتاح أمامهم الفرص حسب قدراتهم ومهاراتهم.

وفي عام ٢٠١٧، خطت الشركة خطى واثقة للحفاظ على نزاهة إجراءاتها في المجالات الأساسية كالتوظيف والتقييم والترقيات، حيث عيّنت مسؤولية خاصة عن التنوع والاندماج تتطوي مهامها على رفع مستوى الوعي حول هذا الموضوع والتحري في الشكاوى المرفوعة، كما دشنت الشركة أيضاً «خط ساخن» لتمكين الموظفين من الإبلاغ عن أي شكوى بكل سرية. وقد سجل الفريق ٥٥ شكوى متصلة بالتنوع والاندماج، وتمكن من تسوية ٤٦ منها.

إضافة إلى ذلك، صنفت الشركة ضمن أربع شركات رائدة في دول مجلس التعاون الخليجي نظير ممارستها في تحقيق التنوع في مكان العمل. وأشادت مبادرة «بيرل» (Pearl Initiative)، المبادرة الرائدة لتمكين المرأة في منطقة الخليج، بجهود الشركة في تغيير التصور السائد إضافة إلى ثقافة الدعم التي تسود الشركة، والتخطيط لتطوير الموظفين، وجلسات التوجيه وإزالة كل ما يعيق تطور المرأة.

وتقدم الشركة هذا العام تدريباً إلزامياً في مجال التنوع والاندماج لرفع مستوى الوعي والفهم حول هذا الموضوع لدى كافة الموظفين.

التدريب

التحق أكثر من ١٢٠٠ موظف ببرنامج تطوير الخريجين، والذي دُشن في عام ٢٠١٣ لتوفير تدريب على رأس العمل ومراقبة وتقييم منظم للموظفين العمانيين الذين يلتحقون بالشركة بعد التخرج من الجامعات والكليات بشهادات البكالوريوس أو ما فوقها. وصُمم البرنامج لإكسابهم المهارات الفنية والتشغيلية التي يحتاجونها للعمل في صناعة النفط والغاز التي ما فتئت تتغير. ويغطي البرنامج الآن ٤٠ تخصصاً مثل الهندسة وعمليات الإنتاج والبتروفيزياء، وتخرّجت خلال العام الماضي أول دفعة من البرنامج مكونة من ٢٨١ موظفاً.

- تحقيق أعلى عدد من الموظفين بالشركة في تاريخها.
- تدشين حملة التوعو والاندماج بالشركة.
- تدشين المشروع التجريبي للعمل عن بعد.
- استحداث نظام إلكتروني جديد للتدريب.

وفي عام ٢٠١٧، سجل استطلاع الموظفين نسبة مشاركة بلغت ٧٥٪، بعد استلامنا ٦٤١١ مشاركة. وقد أدخلت تحسينات على أغلب الجوانب التي يتطرق إليها الاستطلاع، وقد أدى ذلك إلى إعادة صياغة بعض الأسئلة وتبسيطها لتكون أكثر تفصيلاً. وشملت بعض أفضل الدرجات المسجلة الآتي: الفخر بالشركة (٨٥٪)، والسمعة (٨٥٪)، والاحترام والثقة في الفريق (٨٤٪)، والولاء (٨٢٪)، والعمل الذي يتوخى المسؤولية (٧٩٪)، والقيادة المؤسسية (٧٤٪). وقد صنفت نتائج القيادة المؤسسية والسمعة ضمن الربع الأعلى.

تقر الشركة بوجود نقابة عمال مستقلة تنسب إلى الاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان وذلك تماشياً مع قانون العمل العُماني. والتعاون القائم بين الشركة ونقابة العمال يشمل «الحقوق الاستشارية». ولا توجد اتفاقيات جماعية بين الشركة والنقابة حالياً، وعليه لا تخضع أي تغييرات عملياتية «للحد الأدنى» لفترة الإشعار بالتغييرات. وحينما يتطلب الأمر، يتم إخطار الموظفين بأي تغييرات عملياتية في أسرع وقت ممكن انسجماً مع أي متطلبات قانونية.

ويشمل هذا الإقرار كافة عمليات الشركة التي تديرها مباشرة فقط، دون أن يشمل الشركات المتعاقدة أو تلك المتعاقدة من الباطن. إن الحق في ممارسة حرية تكوين الجمعيات والترتيبات الاستشارية مع النقابة العمالية بالشركة غير معرضان لخطر التقييد أو الإلغاء.

التنوع والاندماج

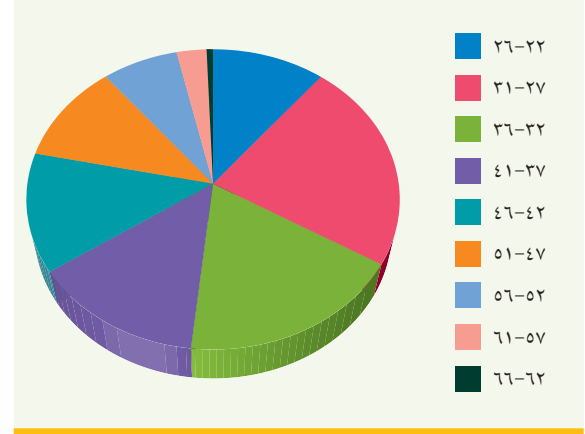
دشنت الشركة حملة التنوع والاندماج البارزة بهدف تحسين بيئة العمل، وهي تركز على ثلاثة مجالات رئيسية: الإنصاف، والموازنة بين الجنسين، والتحرش والتممر. وثمة مشرف من أعضاء لجنة المدير العام لكل مجال، والذي يكون أيضاً عضواً في اللجنة الفرعية للتنوع والاندماج التابعة للجنة الإدارة العليا.

إن موظفي الشركة - الذين يمثل العُمانيون غالبيتهم - هم أهم عنصر فيها، وهم يتمتعون بمهارات وكفاءات عالية. وإن الالتزام الجماعي من جانبهم وما يتمتعون به من مهارة وخبرة هي من العناصر التي تسهم في استدامة التنمية الملحوظة التي تشهدها السلطنة.

في نهاية عام ٢٠١٧، بلغ العدد الإجمالي لموظفي الشركة ٨٧٧٢ موظفاً، منهم ٦٩٣٠ عُمانيًا، وبلغت نسبة التعمين ٧٩٪، والشركة تتوقع أن تصل هذه النسبة إلى ٩٠٪ بحلول عام ٢٠١٩-٢٠٢٠. كما بلغ عدد الموظفين ١٠١٢ موظفة (أي زيادة نسبتها ٨٪ مقارنة بعام ٢٠١٦) منهم ٨٨٤ عُمانية. إضافة إلى ذلك، وظفت الشركة ٤٤٨ عُمانيًا خلال العام، وبلغ إجمالي عدد الخريجين العُمانيين الذين يعملون بها ٩٥٨ خريجاً. كم رفقت الشركة ١٤٩٥ موظفاً عُمانيًا منهم ٢٨٦ إلى مناصب عليا (٢٦٢ من الرجال و٢٤ من النساء).

وبالمضي قدماً، سيتباطأ معدل التوظيف بعد فترة نشطة من التوظيف الاستراتيجي خلال الأعوام ٢٠١٢-٢٠١٥م، مما سيمكن الشركة من تقليل عدد الموظفين الوافدين؛ حيث سيشغل هذه الوظائف بالتدريج عُمانيون مؤهلون.

موظفو الشركة حسب العمر



إشراك الموظفين

تجري الشركة كل عام استطلاعاً لآراء الموظفين ليكون منصة لهم للتعبير عن وجهات نظرهم حول مجموعة واسعة من المواضيع كالرواتب، والأوضاع الوظيفية، والقيادة المؤسسية، والتنوع والاندماج. وتحلل الشركة نتائج هذا الاستبيان بدقة وتعالج القضايا المطروحة فيه بجدية وشفافية من خلال جلسات وإجراءات المتابعة.



الموارد البشرية وتطوير الموظفين



في الوقت المناسب بغية تعجيل تعظيم فرص الدخل لتحقيق عوائد مادية من استثماراتها في الوقت الذي نواصل فيه مساعيها لتحقيق القيمة المحلية المضافة. ومع وضع ذلك في الحسبان، انصبت أولوياتنا في عام ٢٠١٧ على تحسين زمن دورة توفير الموارد لضمان تسريع إسناد العقود، وتحسين إدارة المواد وأداء الموردين والعمل بشكل أوثق معهم لتحديد الكلفة الفاعلة وطرق تنفيذها.

يقيم مسؤول العقد ذي الصلة كل الموردين الجدد، ويأتي في المقام الأول الذين يقدمون خدمة (العمالة) في أنحاء الشركة، للتدقيق في جوانب الصحة والسلامة والبيئة قبل الحصول على عقد من الشركة. وتبعاً لمخاطر الصحة والسلامة وطبيعة العقد، يمكن أن تتضمن العملية التأهيل المسبق في مجال الصحة والسلامة والبيئة، وزيارة مواقع (المتعاقد) والتقييم خلال مرحلة العطاء التي تغطي أيضاً رفاه العمال.

البحث والتطوير

أكدت السلطنة خلال العقد المنصرم التزامها بالبحث الإبداعي والذي نجحت من خلاله في الحد من الانخفاض في معدلات الإنتاج المحلي للنفط والغاز بل والعمل على زيادتها. وهناك حاجة ماسة لإبداء المزيد من هذه الروح الريادية والمزيد من التعاون بين الجهات المحلية وكذلك استخدام تقنيات جديدة من أجل تحقيق ما تسعى إليه السلطنة من حيث الوصول إلى مكان نفطية صعبة وثقيلة ومكامن غازية غير متاح الوصول إليها حالياً، وذلك للحفاظ على معدلات الإنتاج من النفط والغاز وتمييزها.

وبهدف سد الفجوة بين القطاع الأكاديمي وقطاع النفط والغاز، أبرمت الشركة بروتوكول للبحث والتطوير بالشراكة مع وزارة النفط والغاز ومجلس البحث العلمي. ويعد بروتوكول البحث والتطوير بين قطاع الطاقة العُماني والقطاع الأكاديمي في مجال الطاقة ٢٠١٧ خطوة مهمة نحو بناء منظومة بحثية فاعلة وحيوية في البلاد بما يساند جهود الشركة لاستدامة الإنتاج حتى عام ٢٠٤٠ وما بعده.

ومن جهة أخرى، سينفذ بروتوكول البحث والتطوير من خلال منصة رقمية تفاعلية تدعى «إيجاد» تمكن الجهات الحكومية والأكاديمية والصناعية التواصل من خلالها فيما يخص أنشطة البحث والابتكار. وسيتولى معهد تكامل التقنيات المتقدمة - الذي شكله مجلس البحث العلمي بمعية الشركة - إدارة هذه المنصة.

وستوفر منصة «إيجاد» العديد من المصادر/الخدمات لكل من القطاع الأكاديمي وقطاع صناعة الطاقة. ومن ضمن هذه الخدمات، إمكانية الوصول إلى سجل الباحثين الذي يحتوي على ملفات يمكن استخدامها للبحث عن مؤهلات الأفراد والجهات البحثية في السلطنة. علاوة على ذلك، توفر هذه المنصة طريقة لتسهيل انتقال الأفراد عبر نظام الانتداب من القطاع الأكاديمي إلى قطاع صناعة الطاقة والعكس، كما تمكن من الوصول إلى عملية تقديم الطلبات لاستخدام المرافق التابعة لقطاع صناعة الطاقة لأغراض البحث والابتكار.

شراكات مع الجامعات

أبرمت الشركة اتفاقيات بحث وتطوير مع جامعة مسقط وجامعة صحار وجامعة الشرقية بهدف مساعدة الشركة في إيجاد حلول لبعض التحديات الفنية المعقدة التي تعترض أنشطتنا.

ومن المؤمل أن تسهم مذكرات التفاهم في رفد جهود الشركة لتعزيز قدراتها التنافسية عبر خفض التكاليف وزيادة الإنتاج والاحتياطي، مع تعزيز مقومات السلامة والمعايير البيئية في مواقع عملها.

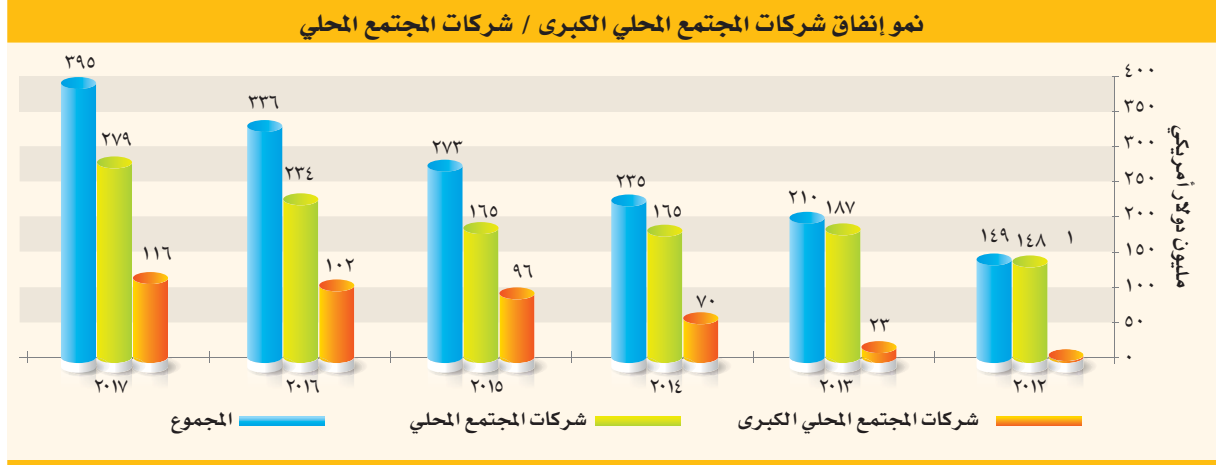
وستكون هذه الجهود التعاونية في الوقت نفسه رافداً لجهود الشركة الرامية إلى تعزيز القيمة المحلية المضافة من خلال الدفع ببرامج التطوير الأكاديمي والمهني قدماً، والاحتفاظ داخل البلاد بقدر أكبر من عوائد قطاع النفط والغاز.

بالإضافة إلى ذلك ستتضافر جهود المؤسسات في تشجيع المؤسسات العمالية الصغيرة والمتوسطة ورؤاد الأعمال العمانيين على إجراء أبحاثهم التقنية الأساسية واختبار تصوراتهم النظرية وأفكارهم الإبداعية وتطوير التقنيات في مراحلها الأولية في مختبرات الجامعة قبل أية اتفاقيات تجارية محتملة في المستقبل.

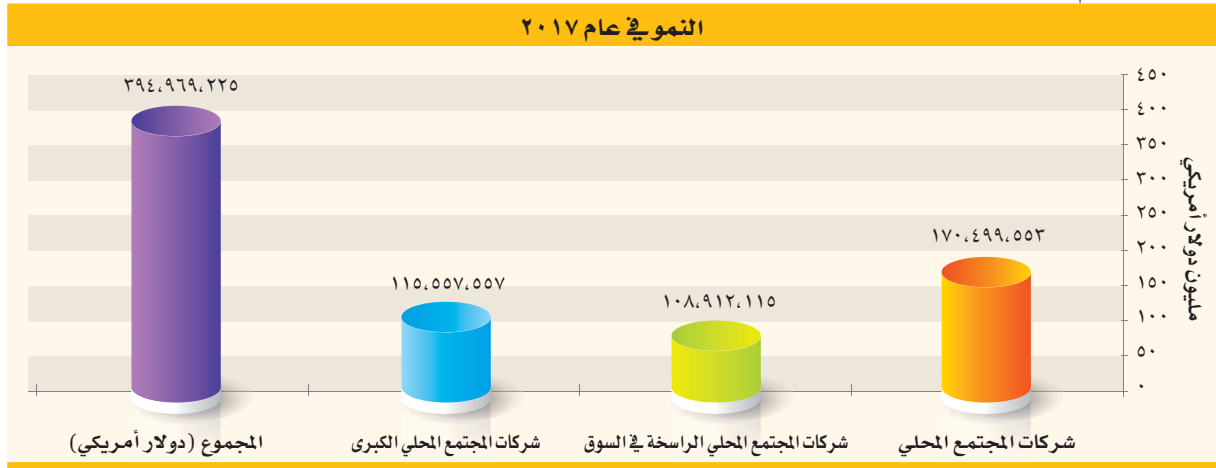
وستمدّ الشركة يد العون في سبيل تأسيس مراكز تقنية في الجامعات، على أن يتاح لخبراء الشركة الاستفادة من هذه المراكز، والمساهمة في تطوير البرامج التعليمية وتنفيذها. علاوة على ذلك ستبادل الشركة والمؤسسات الأكاديمية أفضل الممارسات في مجال الصحة والسلامة والبيئة، بالإضافة إلى برامج «لين» لتعزيز الكفاءة، وأطر الحوكمة.



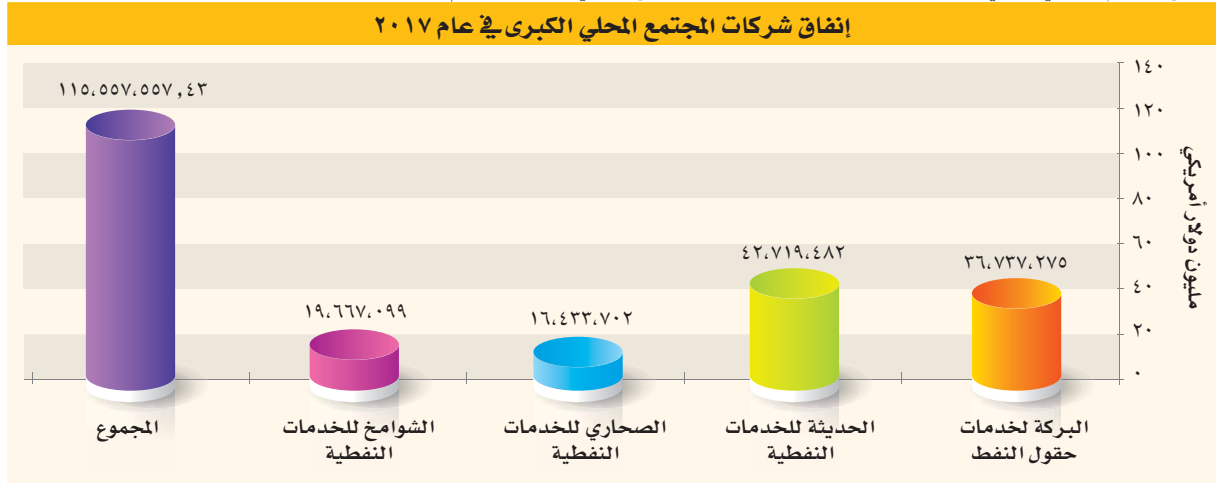
يوضح الرسم البياني التالي نمو عائدات شركات المجتمع المحلي الكبرى/ شركات المجتمع المحلي على مدى السنوات الست الماضية:



يوضح الرسم البياني التالي نمو عائدات شركات المجتمع المحلي الكبرى، وشركات المجتمع المحلي وشركات المجتمع المحلي الراسخة في السوق في عام ٢٠١٧:



يوضح الرسم البياني التالي نمو عائدات كل شركة من شركات المجتمع المحلي الكبرى في عام ٢٠١٧:



ومع عدم استقرار دخل البلاد من عوائد النفط نتيجة لانخفاض أسعار النفط عموماً، لازالت الشركة تتابع جميع الفرص الممكنة للعمل بكفاءة ولتحديد الوفورات في التكاليف وتحقيقها في كل أنشطتها.

وفي الوقت نفسه، ثمة عبء على تعظيم الإنتاج وضمان إنجاز المشاريع

العقود والمشتريات

تتمثل رؤية الشركة بخصوص العقود والمشتريات في أن تصبح الشريك الأفضل لتحقيق أهدافنا في مجال العمل. ويشير برنامج الشركة لعام ٢٠١٨ إلى تجاوز الإنفاق على النفط والغاز مبلغ ٧ مليارات دولار أمريكي، منها أكثر من ٩٠٪ من خلال أطراف ثالثة.

حقول النفط، وشركة الشركة الحديثة للخدمات البترولية، وشركة الصحاري لخدمات النفط، وشركة الشوامخ لخدمات النفط - بخطوات وثيقة نحو الأمام مع التركيز أكثر على تحقيق نمو في الأعمال التجارية والكفاءة.

ويهدف تشجيع هذه الشركات على استدامة نمو أنشطتها، نظمت الشركة حلقة عمل حول موضوع تنويع العمل، ألقت الضوء فيها على الفرص الاستثمارية في مختلف القطاعات منها قطاع النفط والغاز، والسياحة، والتصنيع، والتعدين واللوجستيات. وقد قدم هذه الفرص مسؤولون من البرنامج الوطني لتعزيز التنويع الاقتصادي (تنفيذ) ومؤسسات حكومية وخاصة أخرى.

إضافة إلى ذلك، نظمت الشركة بالتعاون مع مركز عمان للحكومة والاستدامة حلقة عمل توعوية بسوق مسقط للأوراق المالية لأعضاء لجنة الإدارة العليا والمديرين الذي يقعون تحت إشرافهم. وتمثل الهدف من الحلقة في تعريف المشاركين بالمتطلبات اللازمة لتسجيل قاعدة بيانات المساهمين بشركات المجتمع المحلي الكبرى وإدارتها. ونتيجة لهذه الحلقة، سجلت كل من شركة الشوامخ وشركة البركة أسهماً بنجاح في السوق الثالثة لسوق مسقط للأوراق المالية.

إنفاق شركات المجتمع المحلي الكبرى وشركات المجتمع المحلي خلال عام ٢٠١٧ (الدخل)

شهد المجموع التراكمي لقيمة عقود شركات المجتمع المحلي الكبرى الأربع زيادة ملحوظة من ٨٢٤ مليون دولار أمريكي إلى ١,١ مليار دولار أمريكي. ويملك هذه الشركات أكثر من ٩٧٠٨ مساهمين من المجتمعات المحلية، وتبلغ قيمة رأس مالها أكثر من ٢٢ مليون ريال عُمان.

وفي عام ٢٠١٧، بلغ المجموع التراكمي لعائدات شركات المجتمع المحلي الكبرى من العقود المبرمة مع الشركة أكثر من ١١٥ مليون دولار أمريكي، فيما بلغت نفقات شركات المجتمع المحلي حوالي ١٧٠ مليون دولار أمريكي. وبلغت نفقات شركات المجتمع المحلي الراسخة في السوق حوالي ١٠٩ ملايين دولار أمريكي. بلغت القيمة الإجمالية لعائدات شركات المجتمع المحلي الكبرى وشركات المجتمع المحلي ٣٩٥ مليون دولار أمريكي - بزيادة بنسبة ١٧,٤٪ عن عام ٢٠١٦.

يعمل أكثر من ٤ آلاف عُمان مع شركات المجتمع المحلي الكبرى وشركات المجتمع المحلي في تخصصات مختلفة.

ودعماً للجهود الحكومية الرامية إلى تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قدمت الشركة لـ ٦٦ مؤسسة صغيرة ومتوسطة دعماً فنياً شمل دراسات الجدوى، والمواصفات والمعايير، والزيارات الميدانية، وخدمات تقييم القدرات من فريق القيمة المحلية المضافة، وتحديد الفجوات وعملية التأهيل للتسجيل في قائمة الموردين المعتمدين للمواد والمعدات.

إضافة إلى ذلك، ولزيد من الدعم للأداء الريادي بالسلطنة، شاركت ٢٤ مؤسسة صغيرة ومتوسطة في حلقات عمل نظمها الشركة كجزء من برنامجها المصمم خصيصاً والمعروف باسم «تعزيز». وقد هدفت حلقات العمل هذه إلى تمكين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز قدراتها في التعامل التجاري مع الشركة إضافة إلى تحسين مهاراتها الريادية.

شركات المجتمع المحلي

واصلت الشركة دعمها لشركات المجتمع المحلي بتخصيص جزء لها في عقودها الرئيسية التي تطرحها في المناقصات التنافسية. وقد بلغ عدد شركات المجتمع المحلي المسجلة لدى نظام التسجيل المشترك للموردين في مجملها ٢٨١ شركة بنهاية عام ٢٠١٧.

وقدمت شركات المجتمع المحلي المذكورة خدمات مختلفة في عمليات النفط والغاز مثل خدمات الآبار والهندسة الكهربائية والميكانيكية والمدنية والخدمات اللوجستية واستجلاب الأيدي العاملة واستئجار المعدات. وحصلت ١٠ من هذه الشركات أيضاً على عقود مباشرة مع الشركة مما يؤكد وصولها إلى مرحلة النضج التجاري. وبالإضافة إلى ذلك، تمكنت شركة سيج السرايا من الفوز بعقد مباشر مع الشركة لتنفيذ عملياتها. وبموجب بنود العقد، ستقدم شركة سيج السرايا خدمات الأنشطة الميكانيكية خارج المحطة بحقول الشركة الواقعة في شمال منطقة الامتياز.

كما نظمت الشركة حلقتين تعريفيتين لشركات المجتمع المحلي هدفت إلى توعية أصحاب الشركات حول عملية التقديم للمنافسات الداخلية وأهمية نظام التسجيل المشترك للموردين وكيفية التسجيل به.

شركات المجتمع المحلي الكبرى

حققت الشركة هدفها المعلن والمتمثل في تطوير المجتمعات المحلية في مناطق الامتياز وتمكينها من خلال تأسيس شركات قابضة تُعرف بشركات المجتمع المحلي الكبرى.

وأسست هذه الشركات كشركات مملوكة لأبناء المجتمع المحلي وتعمل على تقديم خدمات أساسية لقطاع النفط والغاز كعمليات صيانة الآبار وصيانة رؤوس الآبار، واستبدال خطوط التدفق في منطقة الامتياز.

وطوال عام ٢٠١٧، قدمت هذه الشركات منافع عديدة للمساهمين وأوجدت فرص توظيف وفرصاً للعمل التجاري لقاطني هذه المناطق. وتخطو جميع شركات المجتمع المحلي الكبرى الأربع - وهي شركة البركة لخدمات



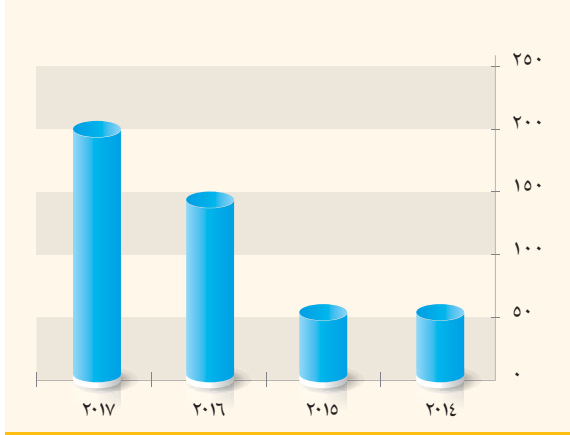


كما سعت الشركة إلى مشاركة تجربتها في مجال القيمة المحلية المضافة من خلال تنظيم حلقات تعريفية لمختلف المؤسسات منها وزارة التجارة والصناعة، وشل كازاخستان، وشل بروناي، والهيئة العامة للتعددين، ومستثمرين هنود، والبرنامج الوطني لتعزيز التنوع الاقتصادي (تنفيذ).

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

زادت الشركة من إنفاقها على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمعدل ٣ أضعاف في عام ٢٠١٧ مقارنة بعام ٢٠١٤، أي من ٦٠ مليون دولار أمريكي إلى ٢٠٢ مليون دولار أمريكي.

إنفاق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - مليون دولار أمريكي



سيزود الشركة مصنع جديد في صحار بأنظمة المضخات الانغمارية الكهربائية التي «صنعت في عُمان». وافتتح المصنع، الذي تملكه شركة بورتس للبحار السبعة وشركائها ش م م والذي بلغت تكلفته ٧,٥ مليون دولار أمريكي، في منطقة صحار الصناعية بعد أن تفاوضت شركة تنمية نفط عُمان على عقد مدته ثلاث سنوات بقيمة ١٠٥ ملايين دولار أمريكي مع «بورتس»، وهي من الشركات الرائدة عالمياً في هندسة أنظمة الرفع الاصطناعي وتصنيعها وبيعها وخدمتها. ويعد مصنع التجميع هذا أول مرفق من أصل ثلاثة مرافق للمضخات الانغمارية الكهربائية ستفتتح في السلطنة بعد تفاوض الشركة مع الشركات المتعاقدة معها.

نجحت شركة الخدمات الفنية الخاصة المتعاقدة مع شركة تنمية نفط عُمان وذلك في ورشتها بولاية نزوى في تصنيع حاوية في السلطنة تعد الأضخم في تاريخ الشركة منذ تأسيسها قبل ٨٠ عاماً. وقد شارك ٢٢ مواطناً في مرحلتي التصميم الميكانيكي والإنشاء للحاوية، وهي أهم جزء في وحدة إزالة الغاز الحمضي التي تشيدها الشركة ضمن مشروع «جبال - خف» الضخم، وذلك بهدف فصل ثاني أكسيد الكربون وكبريتيد الهيدروجين من الغاز الطبيعي.

وقد تكاثفت جهود شركة تنمية نفط عُمان وبتروفاك عُمان في عملية التصميم، وهذه الحاوية هي من ضمن ٢١ حاوية ضخمة أسند بناؤها إلى شركة الخدمات الخاصة لمشروع «جبال - خف»، الذي كلف أيضاً شركة الصناعات العربية في صحار ببناء ١٤ حاوية ضخمة أخرى. وجاء إسناد الطلبات إلى هاتين الشركتين المصنعتين على إثر مناقصة تنافست فيها شركات عُمانية مع منافسين دوليين.

ويعد توريد الصمامات وصيانتها الفرصة الاستثمارية ١٧ التي ستحققها الشركة منذ أن أميط اللثام عن الخطة الاستراتيجية للقيمة المحلية المضافة لمشغلي النفط والغاز في السلطنة في عام ٢٠١٣.

دعم الشركات العُمانية

واستمرت الشركة في تولي زمام قيادة ٤٣ فرصة استثمارية من بين ٥٣ فرصة الواردة في الخطة الاستراتيجية للقيمة المحلية المضافة لمشغلي النفط والغاز، أنجز ثمان منها في عام ٢٠١٧. كما عززنا جهودنا لتطوير سلسلة تموين تتميز بالمتانة والموثوقية للمعدات الحيوية مثل أنابيب الحفر، ومعدات الآبار الرئيسية ومنتجات السقالات وخدماتها. وقد أسندت الشركة ما يقرب من ٣٨٪ من إجمالي عقودها إلى شركات محلية، ونحو ٦٤٪ من عقودها في مجال هندسة الآبار قد أسندت لشركات عُمانية، وتعد هذه النسبة واحدة من أعلى المستويات في المنطقة وخارجها. واحتفظ في البلاد بنسبة ٥٣٪ من إجمالي إنفاق مديرية هندسة الآبار.

سيوفر افتتاح مرفق شركة تشانجيو - عُمان لأنابيب النفط المحدودة في صحار نسبة كبيرة مما تنفقه الشركة سنوياً على مواد التغليف والأنابيب. وسيساهم المرفق في إيجاد ٣٠ وظيفة عندما يعمل بأقصى طاقته، ويهدف إلى تعمين جميع الوظائف خلال السنوات القادمة.

كما وقعت الشركة عقداً لمدة ١٠ سنوات مع «الشركة الخليجية للطاقة» العمانية لإنشاء مصنع لمعدات أنشطة الالتقاط والحفر الذي من المتوقع أن يوجد ٧٠ وظيفة للمواطنين. وسيبقي المصنع ما يزيد على ٨,٤ مليون دولار أمريكي داخل البلاد بتوفير معدات حفر حيوية كانت في الماضي تشتري من الأسواق العالمية.

ويذكر أن تصنيع مواد السقالات وتوفير خدمات السقالات المهنية كانا من الفرص التي حددت في استراتيجية القيمة المحلية المضافة للنفط والغاز التي أميط اللثام عنها في عام ٢٠١٣. وبالتالي، دعمت الشركة افتتاح شركة المثلث الهندسي ش م م التي ستزود قطاعات النفط والغاز والإنشاءات في السلطنة بالسقالات وستكون بمثابة مركز لتدريب العمانيين وتطويرهم في هذه المهنة.



في عام ٢٠١٣ لتعزيز مشاركة الأعمال التجارية المحلية في قطاع استكشاف الهيدروكربونات وإنتاجها في البلاد.

• عقود بقيمة ٢٥٣,١ مليون دولار أمريكي لتوفير محولات وصمامات

أبرمت الشركة اتفاقية مع شركة فولتامب العمانية للمحولات، التي تتخذ من الرسيل مقراً لها، لتوفير محولات الطاقة، وأخرى مع شركة الجزى للمحولات والمفاتيح الكهربائية التي تتخذ من المعيلة مقراً لها، لتوفير محولات رؤوس الآبار. ويبلغ إجمالي عدد العمانيين العاملين بالشركتين نحو ١٠٠ شخص.

ويغطي مجال الإنتاج آلاف الصمامات التي تتراوح أقطارها من نصف بوصة إلى ٢٤ بوصة بمختلف درجات المواد، تغطي معظم عمليات الشركة، فضلاً عن احتمالية صناعة البتروكيماويات في السلطنة وخارجها.



مصنع تشانجيو في صحار



• عقد بقيمة ١,٢ مليار دولار أمريكي لتوريد أنابيب مع شركة سوميتومو

وقعت الشركة، في مطلع عام ٢٠١٧، عقداً بقيمة ١,٢ مليار دولار أمريكي مع شركة سوميتومو لتوريد أنابيب للشركة عبر منطقة الدقم. وصلت أربع دفعات من معدات الأنابيب، التي تزن حوالي ١٥٣٠٠ طن، بحلول نهاية العام، وتمثل هذه العملية المرحلة التالية للنجاح الذي حققته شركة سوميتومو في تقديم خدمات إدارة سلسلة التوريد لشركة تنمية نفط عُمان باتباع نموذج «من المصنع إلى البئر» لأول مرة في السلطنة، علماً أن الخدمات ستقدم انطلاقاً من الدقم.

يشمل العقد إقامة ساحة تخزين جديدة في المنطقة الاقتصادية الخاصة بالدقم ستكون مركزاً لوجستياً للمواد التي يجري نقلها إلى حقول الشركة. سيعمل هذا النموذج الجديد على تعزيز كفاءة سلسلة التوريد إلى أقصى حد ممكن، مع توفير قدر كبير من التكاليف على شركة تنمية نفط عُمان من خلال الاستفادة الكاملة من الموقع المركزي للدقم لإمداد مختلف حقول النفط والغاز بمناطق عمليات الشركة.

• عقود بقيمة ٣٥ مليون دولار أمريكي لتوريد أجهزة الضغط وصيانتها

أبرمت الشركة عقدين مع شركة بن سليم للمشاريع ش م م لتوريد حزم أجهزة ضغط الهواء، وصيانة الوحدات القائمة وإصلاحها. كما وقعت عقد خدمة آخر مع شركة توريد الأنابيب ش م م لأسطول أجهزة الضغط الموجود حالياً.

ويذكر أن توفير أجهزة الضغط وصيانتها هو الفرصة الاستثمارية ١٥ التي تترجمها الشركة إلى واقع ملموس منذ أن أميط اللثام عن خطة استراتيجية القيمة المحلية المضافة لمشغلي النفط والغاز في السلطنة

ويخضع ٥٠ عمانياً آخرين للتدريب لتأهيلهم للاضطلاع بأدوار أساسية في مجال تشغيل المحطات في قطاع النفط والغاز. وبعد اجتياز الدورة سيحصل المتدربون على شهادة نفط وغاز معترف بها دولياً من منظمة صناعة النفط البحرية للتدريب (OPITO) أو شهادة إيديكسل، والعمل بدوام كامل لدى مؤسسة كينتز (أو شركات نفط وغاز أخرى داخل السلطنة أو خارجها)، وهي مملوكة بالكامل لمؤسسة SNC-Lavalin - إحدى المجموعات الرائدة عالمياً في الهندسة والإنشاء.

كما عززنا جهودنا لإيجاد فرص تتجاوز حدودنا الطبيعية في قطاع النفط والغاز، حيث تدعم الشركة تدريب ٤٥٠ شابة عمانية للعمل في قطاع صناعة الملابس. وقد أكملت الدفعة الأولى من المتدربات اللاتي يبلغ عددهن ١١٧ مواطنة بنجاح برنامجاً تدريبياً استمر ستة أشهر، اكتسبن خلاله تقنيات استخدام آلات الخياطة ومهارات التواصل باللغة الإنجليزية واستخدام الحاسب الآلي. وستعمل الخريجات في مصنع فاشن أبارلس ش م م ومصنع أرك جارمنت للملابس في المنطقة الحرة بصلالة.

كما تضافرت جهود الشركة مع مؤسسات أخرى لتعزيز فرص التوظيف بما فيها هيئة المنطقة الاقتصادية الخاصة بالدقم وغرفة تجارة وصناعة عُمان.

البضائع والخدمات

مضت الشركة قدماً رغم التحديات في التزامنا بالاحتفاظ بالمزيد من عوائد قطاع النفط والغاز في عُمان وتمكنت من الاحتفاظ بما قيمته ٤٣٪ في عام ٢٠١٧ وهو ما يزيد قليلاً عن معدل عام ٢٠١٦ البالغ ٤١٪. أسندت عقود بقيمة تربو على ٥,١٩ مليار دولار أمريكي لشركات مسجلة محلياً وقد تضمنت الاتفاقيات ما يلي:

- إيجاد أكثر من ١٤ ألف فرصة مرتبطة بالتوظيف في قطاع النفط والغاز وخارجه.
- دعم افتتاح مصانع عُمانية جديدة وورش لتزويد قطاع النفط والغاز.
- أسندت عقود بقيمة تربو على ٥٠١٩ مليار دولار أمريكي لشركات مسجلة محلياً.
- يعمل أكثر من ٤ آلاف عُماني مع شركات المجتمع المحلي الكبرى وشركات المجتمع المحلي.
- بلغت القيمة الإجمالية لعائدات شركات المجتمع المحلي الكبرى وشركات المجتمع المحلي ٣٩٥ مليون دولار أمريكي - بزيادة بنسبة ١٧,٤٪ عن عام ٢٠١٦.

الفولاذ والصفائح المعدنية وتشغيل معدات الرفع وإدارة المخازن، إلى جانب مجالات الطبخ والاستقبال والضيافة.

وقد احتفلت الشركة بتخريج ١٣٥٥ شاباً وشابة من برامجها في مجال التدريب المقرون بالتوظيف بمن فيهم ١٦٦ لهماً تدريباً حتى المستوى ٦ جي الأعلى دولياً، بالإضافة إلى ٣٠ شاباً سيعملون في صناعة الضيافة ومنافذ بيع السيارات وإدارة منصات التواصل الاجتماعي.

والجدير بالذكر أن التدريب استمر فترة تتراوح بين ١٨-٢٤ شهراً في معاهد مختلفة، وهم الآن بصدد البدء في العمل لدى ٥٠ شركة من بينها شركة جلفار للهندسة والمقاولات، وشركة الصناعات العربية، ومجموعة أو تي إي، وشركة إل تو الدولية للهندسة، والشركة السعودية الوطنية للمقاولات، ومجموعة سهيل للسيارات، وشركة الفلاح، ومجموعة فندق كمبسنكي.

وتواصلت الجهود الرامية إلى تعزيز التعميم في الوظائف ذات الطلب العالي في قطاع النفط مع توظيف الخريجين من برنامج اللحام ٦ جي في مشروع «جبال-خف» وهو من مشاريع النفط والغاز العملاقة بالشركة، في حين يعمل ٢٠٠ آخرون بمشروع «رباب - هرويل» العملاق.

تهدف استراتيجية الشركة للقيمة المحلية المضافة إلى دعم شركات المجتمع المحلي والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وزيادة المشتريات من السلع والخدمات المحلية، وتحسين قدرات الكادر الوطني والشركات العُمانية من أجل ضمان تحقيق فوائد تجارية مستدامة للسلطنة على المدى البعيد.

التوظيف والتدريب

استرشاداً بالتوجيهات السامية لمولانا حضرة صاحب الجلالة ورفداً لجهود حكومة السلطنة، ضاعفت الشركة من جهودها في إيجاد فرص العمل للشباب العُمانيين. ومن أجل المساعدة في تعزيز توظيف العُمانيين والتنويع الاقتصادي أوجدنا ١٤١٤٦ فرصة عمل وتدريب وإعادة استيعاب ونقل ومنح دراسية مع الشركات المتعاقدة معنا، بما في ذلك أكثر من ٩ آلاف فرصة توظيف مباشر وحوالي ألفين طالب في برامج التدريب من أجل التوظيف. وهذا يعني إيجاد ٤٥ ألف فرصة منذ عام ٢٠١١ عندما دُشن برنامج الأهداف الوطنية.

وتستهدف هذه الفرص الشباب العُماني الباحثين عن عمل حتى يتسنى لهم الحصول على وظائف ماهرة في سلسلة من المجالات تشمل الكهرباء والميكانيكا وتركيب الأنابيب والسقالات والصيانة وتركيب



القيمة المحلية المضافة





وخلال العام نفذت جملة من المشاريع الجديدة، وتحديدًا مبادرات تنشيط استخدام المواد المخزنة وقطع الغيار؛ فاستطعنا تحقيق وفورات في التكاليف بلغت عشرات الملايين من الدولارات. بالإضافة إلى ذلك، من المتوقع تحقيق وفورات تتجاوز ١٠٠ مليون دولار أمريكي كل عام من خلال مبادرة تستهدف تبسيط ضوابط إدارة مشاريع مرافق حقول النفط والغاز الصغيرة.

وأكمل مركز تطوير الحقول (سابقاً مركز الدراسات) خطة تطوير الحقول رقم ١٠٠ (٢٠٠٣ - ٢٠١٧)، وأُنيطت به مسؤولية إنضاج مليارات البراميل، وتتمثل رؤية المركز في تمكين الشركة من استدامة إنتاج ٥٠ ألف برميل إضافي من مكافئ النفط يومياً على مدى السنوات الخمس القادمة، مع تطوير ملياري برميل إضافيين خلال السنوات العشر المقبلة.

وركزت الحملة المتواصلة للشركة على صعيد جاهزية الموجودات وإدارة سلامة العمليات على جوانب الهندسة وإنجاز المشاريع، وشُكِّل في الربع الأخير من عام ٢٠١٧ فريق صغير لمساعدة الهندسة على تكثيف تركيزها على جاهزية الموجودات وسلامة العمليات في إنجاز المشاريع الهندسية.

ومن المتوقع انخفاض العدد الكلي للمشاريع مقارنة بالسنوات القليلة الماضية (وهذا ما يعكس تأثير تدني أسعار النفط)، وتعتكف الشركة على تطوير خيارات تتيح العمل المركزي، وتوفير منصة للمتطلبات الهندسية. ومن المؤمل صدور قرار نهائي في عام ٢٠١٨ بخصوص التنظيم الهيكلي للهندسة.

ونواصل جهودنا في برنامج اللحام وفق المستوى ٦ جي المعتمد دولياً، وهو برنامج عمالي مولته الشركة، لتدريب المواطنين ثم توظيفهم في مشروع «رباب - هرويل» المتكامل ولدى الشركات المتعاقدة معنا في مشروع «جبال - خف» لتنفيذ الأنشطة داخل المحطة وخارجها، وللعلم فقد أنجزت الأعمال الهندسية وأنشطة الشراء لأعمال الأسس، وتتجه الأنظار حالياً إلى محطة الطاقة في «جبال - خف».

وقد سلم أغلب المعدات والمواد أو أنها في مرحلة الشحن إلى الموقع، مع التخطيط لتوصيل ما تبقى خلال النصف الأول من عام ٢٠١٨، وشهدت الأعمال الإنشائية داخل المحطة بعض التأخير؛ إذ انتهى العام بإنجاز ٣٣٪. وأسند عقد الأعمال خارج المحطة وتشبيد محطة الطاقة في أغسطس ٢٠١٧، وقد تحرك المتعاقد إلى الموقع، وأنجزت سبع آبار وفق معايير السلامة وأسرع من المخطط له، مع التخطيط لإنجاز بئر (بئر نفط أفقية) ثامنة في مطلع عام ٢٠١٨.

وأنجزت كذلك الأعمال الهندسية الأولية للمرحلة الثالثة من مشروع الغمر بالبوليمر في مرمول، وصدر قرار الاستثمار النهائي داخلياً في ديسمبر ٢٠١٧، وهذا المشروع سيسهم بدور أساسي في تحقيق طموح الشركة بأن يظل إنتاجها الكلي ثابتاً عند ٦١٠ آلاف برميل في اليوم لمدة عشر سنوات اعتباراً من عام ٢٠١٩.

وبفضل جودة ما ينتجه مكتب التصميم الهندسية الأولية بالشركة أبرمنا اتفاقية خدمة لدعم الأنشطة الهندسية للشركة العمانية للغاز الطبيعي المسال، ويعمل في المكتب حالياً ١٣٨ عمالاً يشكلون ٤٥٪ من إجمالي العاملين فيه، وأنجز ٢٧ مشروعاً خلال عام ٢٠١٧.



حادثة تسرب في خط إمداد الغاز الرئيسي في المحطة أثناء عملية اختبار مائي. ولكن مع ذلك، لا يتوقع أن تؤثر هذه الحادثة على إنجاز مشروع «رباب - هرويل» المتكامل عموماً نظراً لتوفر الطاقة من الشبكة العامة لدعم الأنشطة الأخرى. فيمثل المشروع أكبر إضافة إلى الاحتياطي (أكثر من ٥٠٠ مليون برميل من مكافئ النفط)، وأضخم مشروع من حيث الكلفة الرأسمالية في تاريخ الشركة. ويمكن المشروع التكامل بين أنشطة حقن مجموعة من المكامن بغاز خلوط وأنشطة الإنتاج والحفاظ على الضغط في حقل غاز ومكتثات حكومي يسهم هو الآخر في تلبية طلب السلطنة على الغاز عموماً. ويمضي المشروع قدماً، على أن يُربط بخط الإنتاج في منتصف عام ٢٠١٩.

على صعيد آخر، تكلل برنامج القيمة المحلية المضافة بشراء بضائع وخدمات من داخل السلطنة بقيمة تبلغ ٤٠٠ مليون دولار أمريكي تقريباً، وشمل هذا البرنامج أيضاً افتتاح شركة بتروفاك مكتباً هندسياً لها في السلطنة، علاوة على تأسيس شركة مان ديزل وتوربو زوريتش ورشة صيانة وإصلاح في عمان؛ ولا ريب أن هذه المبادرات ستوفر فرص عمل بعيدة المدى.

بدأ تدفق أول دفعة من النفط من مرفق الخوير (أف)، وهو أول منطقة تطويرية من مشروع «تحقيق الفائدة النقدية في وقت مبكر من تكوين شعبية العلوي». وربط المرفق بخط الإنتاج في نهاية أغسطس بداية من شبكة حقن المياه وإنتاج أول دفعة من الهيدروكربونات في سبتمبر الماضي، فتكلل ذلك بإضافة نحو ١٠ آلاف برميل يومياً إلى إنتاج مجموعة الخوير العنقودية من ١٠ آبار منتجة، وفي وقت الذروة سيبلغ الإنتاج حوالي ١٨ ألف برميل يومياً، ويتوقع أن يتحقق ذلك بحلول ٢٠٢١ عندما تربط مناطق التطوير الأربع بخط الإنتاج. وأنجز هذا المشروع السطحي بكلفة أقل بنسبة ٢٧,٥٪ من الميزانية المرسودة، مثبتاً قدرة الشركة على إنجاز المشاريع بوتيرة أسرع، وربط بخط الإنتاج بعد عامين فقط من صدور قرار الاستثمار النهائي.

بالإضافة إلى ذلك، ربطت محطة الغاز بزوئية بخط الإنتاج، وهي الآن تنتج نحو مليون متر مكعب في اليوم من الغاز الثمين، بالإضافة إلى المكتثات، وهي بحد ذاتها مصدر ريع ثمين آخر للسلطنة.

ومع تنامي خبرات دائرة إنجاز المشاريع الرئيسية بالشركة اتسع نطاق مهامه وكلف بتنفيذ كافة المشاريع التي تزيد قيمتها على ٥٠ مليون دولار أمريكي، تحقيقاً لمزيد من الانسجام والكفاءة لأكبر قدر من أنشطة إنجاز المشاريع.

وتحقق أيضاً تقدم جيد في المشروعين العملاقين اللذين تنفذهما الشركة بوفورات في المصاريف الرأسمالية بلغت حوالي ٨٠٠ مليون دولار أمريكي، فضلاً على أن مشروع «رباب - هرويل» المتكامل أكمل العام من دون وقوع أي حادثة مضيعة للوقت. وعموماً، تسير أنشطة إنشاء المحطة وفقاً للخطط؛ فجميع المعدات - بما في ذلك إكمال تركيب رفوف الأنابيب المجمعة مسبقاً - قد انتهت تركيبها، وبدأ تشغيل شبكات الخدمات، مع إتمام أعمال إيصال الطاقة إلى المحطات الكهربائية الفرعية وأجهزة ضغط الهواء الدقيقة. وفي حين تيسر تحقيق الهدف القاضي بتشغيل محطة الطاقة التابعة لمشروع «رباب - هرويل» المتكامل في عام ٢٠١٧ إلا أنه تأجل عقب



- ضخ أول كمية من البخار من مشروع «مرآة» للطاقة الشمسية في شبكة حقل أمل.
- حقق إنجاز المشاريع رقماً قياسياً جديداً مع إكمال مرفق التطوير المبكر في حوقة في ١٣ شهراً.
- ربط محطة الغاز في زولية والخوير (أف) في تكوين شعبية العلوي بخط الإنتاج.
- مواصلة إحراز تقدم ملموس في المشروعين العملاقين: «رياب - هرويل» و «جبال - خف».
- أكمل مركز تطوير الحقول بالشركة خطة تطوير الحقول رقم ١٠٠
- توسعة مهمة فريق إنجاز المشاريع المركزية لتشمل تنفيذ جميع المشاريع التي تزيد قيمتها عن ٥٠ مليون دولار أمريكي



من الوظائف، سيأتي معظمها من تطوير سلسلة التوريد في المستقبل ووفورات الغاز المستخدمة في أماكن أخرى، ويمضي المشروع قدماً الآن لإنجاز ثماني مجموعات من البيوت الزجاجية في أواخر عام ٢٠١٨. ومن شأن التشغيل المتسلسل لمشروع «مرآة» أن يتيح للشركة الاستفادة من البخار الشمسي الآن وزيادة الإنتاج تدريجياً مع مرور الوقت لتلبية الطلب على البخار في حقل أمل.

وقد حققت الشركة معدلاً قياسياً في إنجاز المشاريع في مرفق التطوير المبكر في حوقة الذي شغلته بنجاح في غضون ١٣ شهراً فقط - مقارنة بالمدة المعتادة في الشركة والبالغة ٦٠ شهراً - وهذا يعني تحسين مدة الإنجاز بنسبة ٧٨٪، علماً أن هذا الإنجاز الاستثنائي استفاد من نموذج التعاقد الجديد «صمم، ابن، تملك، شغل، صن» بناءً على معايير فنية معتمدة دولياً.

ويعني هذا أن الشركة المتعاقدة معنا تمتلك مرفق التطوير المبكر وتصممه وتشيده وتشغله وتصونه، مقابل إيجار شهري مبني على الأداء.

وقد أضاف المشروع اللثام عن إمكانية حقل حوقة لإنتاج أكثر من ١١ ألف برميل في اليوم من النفط بالإضافة إلى ٦٥٠ ألف متر مكعب في اليوم من الغاز.

الإنجاز الناجح للمشاريع - بمعناها العام - هو باختصار: تشييد المرافق وتشغيلها في الوقت المحدد وفي إطار الميزانية الموضوعة، وتسليم المنتجات حسب المتفق عليه؛ فعلى المدى القريب، تركز الشركة على إنتاج النفط والغاز بكلفة مالية فاعلة قدر الإمكان من حقولها الحالية وفقاً لخطة التطوير القائمة، ولكن على المدى البعيد، سيكتسب هذا التوجه أهمية أكبر مع ربط الشركة بخط الإنتاج مشاريع حمضية ومرافق استخلاص معزز للنفط أكثر تعقيداً وتتطلب البخار والمواد الكيميائية لإنتاج النفط.

وقد واصلت الشركة مساعيها الرامية إلى تحسين كفاءة رأس المال وإنجاز مشاريع تتسم بالتنافسية؛ فبدأ برنامج التحسين على المدى البعيد في الشركة يؤدي أكله، حيث انخفضت المخاطر المترتبة على الشركة المرتبطة بإنجاز المشاريع مما يعكس نجاعة هذه التحسينات.

في طليعة تحول سلطنة عمان إلى الطاقة المتجددة، شهدت محطة «مرآة» للطاقة الشمسية تشغيل أول أربعة مجموعة بنجاح من بين ٣٦ بيتاً زجاجياً أواخر ديسمبر ٢٠١٧. وأصبحت المنشأة تعمل يومياً على نقل البخار إلى حقل أمل النفطي، ما يساعد على إنتاج النفط الثقيل في الشركة بطريقة أكثر استدامة. وتقدم العمل في المحطة التي بنيناها بالشراكة مع جلاس بوينت سولار، وفق قواعد السلامة، وحسب الجدول الزمني، وفي حدود الميزانية الموضوعة مع إكمال ما يربو على ١,٥ مليون ساعة عمل دون إصابة مضيعة للوقت

وقد صممت تقنية جلاس بوينت للطاقة الشمسية خصيصاً لتسخير أشعة الشمس في إنتاج البخار اللازم لعمليات الاستخلاص المعزز للنفط بالأسلوب الحراري؛ مما يوفر بديلاً لا تصدر عنه انبعاثات للبخار الذي ينتج بحرق الوقود.

وتتوقع الشركة أن توفر ٥,٦ تريليون وحدة حرارية بريطانية من الغاز في حال تشغيل المشروع بالكامل، مما يقلل الانبعاثات الكربونية بأكثر من ٣٠٠ ألف طن سنوياً. بالإضافة إلى ذلك، يتمتع مشروع «مرآة» بالقدرة على تحقيق قيمة محلية مضافة كبيرة، فضلاً عن إيجاد المئات



إنجاز المشاريع



برنامج الصيانة والجاهزية والتنفيذ

استمرت خلال العام جهود الحفاظ على برنامج الصيانة والتنفيذ وضمان الجاهزية، وفي وقت طباعة هذا التقرير حققت موجودات جهود مستوى «استباقي» في مجال الصيانة والتنفيذ، في حين حققت موجودات حقل أمل للحقن بالبخار المستوى «المحسوب»، في حين أظهرت أنشطة التقييم الداخلية تحقيق المستوى «المحسوب» في مجالي الصيانة والتنفيذ وضمان الجاهزية في الموجودات الأحد عشر الأخرى: محطة التصدير بميناء الفحل، وبيربا الكبرى، ومرمول، والخوير، ونمر، وبهجة، وجبال (الغاز والنفط)، وقرن علم (الغاز والنفط والبخار)

تطوير كفاءات الموظفين

يركز التنظيم الهيكلي لمديرية العمليات تركيزاً كبيراً على تطوير الكفاءات، الأمر الذي ضمن تحلي كافة كوادرها بالقدرات اللازمة، وفي نهاية عام ٢٠١٧ توفر لديها ٩٢٪ من احتياجاتها من الموظفين، ٨٦٪ منهم يتمتعون بالكفاءة. وبفضل رسم خارطة للموظفين وإدارة الشواغل استطعنا تحقيق توازن مقبول في عملية التعمين؛ فقد حلّ خريجو برنامج تطوير الخريجين وبرنامج تعمين الوظائف الفنية محلّ الموظفين الأجانب الذين انتهت عقود عملهم وغادروا الشركة، واستطعنا كذلك تحقيق التزامات العمل.

ولتحسين سد مكامن النقص وضعت خطط لتحسين الكفاءات للخصائص الوظيفية التي تواجهها تحديات تتعلق بالكفاءة، وعزز ذلك تطوير سُلّم وظيفي فني متكامل محسّن وقرّ مزيداً من الدعم لضمان وجود آلية تطوير مبنية على الكفاءة والتأكد من توفر هذه المعايير الأدنى للتميز في مجال العمليات. بالإضافة إلى ذلك، مكّن إصدار «رُخص» الكفاءة للفنيين والمشغلين والاختصاصيين العامّين من إضفاء مزيد من المتانة لمتطلبات ضمان الكفاءة المتعلقة بالتميز في مجال العمليات.

خلال عملية تحسين موثوقية التشغيل التي ضمنت أن الشركة لديها نظام قوي وموحّد وشفاف لتحقيق الفائدة الاقتصادية لتقليل عدد حالات فقد الإنتاج.

وفي عام ٢٠١٧، تمكنت الشركة من الوصول بموجودات مشروع حقل أمل للحقن بالبخار ومشروع النفط في جبال إلى المستوى «المحسوب»، وهذا يعني أن جميع الأساسيات مطبقة والأداء قابل للقياس، وفي عام ٢٠١٨ من المخطط الارتقاء بمحطة التصدير بميناء الفحل إلى المستوى «المحسوب»، والتقدم بما يحدد من خطط ضرورية لطموح الشركة لأن تكون مؤسسة عالية الموثوقية، وسد أوجه القصور التي تنطوي عليها الممارسات الحالية.



الموظفين الجدد، وتضمنينه في التوظيف الوظيفي وأداء الشركة، والغرض منه غرس ثقافة تسأل دائماً: «كيف ننفذ الأعمال هنا؟» وهذا مرتبط بسياستنا في مجال الصحة والسلامة والبيئة الرامية إلى تحقيق الهدف الصفري: «أي عدم إلحاق ضرر بالناس ولا الموجودات ولا البيئة».

ويواصل «اهتمام» العمل في ستة مواقع، محققاً نتائج إيجابية في التأثير على ثقافة السلامة ورفع التوعية بالسلوكيات التي تشكل مخاطر، وتتوي الشركة البدء بتعميم برنامج «اهتمام» على الشركة برمتها اعتباراً من عام ٢٠١٨.

«استغلال الموجودات إلى أقصى حد»

عممت الشركة في عام ٢٠١٧ مبادرة «استغلال الموجودات إلى أقصى حد» التي تهدف إلى تقييم القيود اليومية وعلى المدى المتوسط لتعزيز إنتاج النفط إلى أقصى حد ضمن نطاق الإمكانات الموجودة. وبالتوازي مع ذلك، دشنا منهجية تنفيذ الأهداف لإدارة أوجه القصور في الأنظمة وتعيينها، وتحديد هدف مشترك، فشهد تطبيق هذه المنهجية تقدماً في عام ٢٠١٧ في كل من مشاريع الخوير ومرمول للغمر بالبولىمر وسيح نهيدة، محققة تكاملاً أقوى بين فرق هندسة النفط وفرق الإنتاج من المشغلين إلى المديرين.

ومن بين النجاحات التي تحققت تحسين كفاءة الغمر بالمياه وفعاليتها في الخوير من خلال التركيز على جودة المياه والالتزام بالغمر بالبولىمر في مرمول إلى نسبة ٩٥٪ المستهدفة.

الموثوقية في مجال العمليات

استمر التقدم الجيد في احتواء تأجيل الإنتاج غير المخطط له من

وخلال العام الماضي نفذت عملية تحديد مكان المخاطر أكثر من ٢٥ مرة بمشاركة ما يزيد على ٢٠٠ موظف يعملون في مواقع العمليات، مستهدفةً العوامل التسعة الأعلى للتعرض للمخاطر مثل العمل في الأماكن المرتفعة والمواد الساقطة وعمليات الرفع.



«اهتمام»

دشنت الشركة في يناير ٢٠١٧ برنامج «اهتمام» للسلامة المبنية على السلوك بالتعاون الوثيق مع شركتي دما للطاقة وكاريليون علوي المتعاقدتين معها، ومع فريقها للاستعانة بالمصادر الداخلية.

و«اهتمام» - على نقيض البرامج السابقة للسلامة المبنية على السلوك - هو منهج مصمم ليناسب الغرض والخطر، ويتيح اتباع نهج أكثر تركيزاً على عمليتي الرصد والتدخل، بل ويتعدى عملية الرصد إلى توفير التدريب والتوجيه لجميع مستويات مهارات القيادة في مجال السلامة. ومن المخطط كذلك دمج عملية استيعاب



المأزق - عندما يتعين عليك الاختيار بين أمرين أحلاهما مر

أفصح عما يقلقك بكل صراحة

- الجدول الزمني
- الميزانية
- مؤشرات الأداء الرئيسية
- القدرة الاستيعابية
- الموارد
- الأولويات... وغيرها

قبل فوات الأوان



كوثر - تسرب الغاز في ٢٠١٥



نتيه - تدفق مفاجئ في ٢٠١٧



بهجة - انفجار حاوية في ٢٠١٦

بالتواصل المفتوح الكل رابح

والاستماع، وممارسة التدخل، والتخطيط والاستعداد للتوظيف، واستيعاب طبيعة مساهمة الفرد في مجال السلامة.

وبعد تدريب ٣٧ مديراً ورئيس فريق إنجاز بهندسة الآبار واعتمادهم للتوعية بالبرنامج تمكن الفريق من إنجاز ٢١ حلقة عمل (المرحلة الأولى) في عام ٢٠١٦، و ٢٤ حلقة أخرى في عام ٢٠١٧، حضرها أكثر من ٩٥٠ مشرفاً.

وفي يونيو ٢٠١٧ دشنت الشركة المرحلة الثانية من المهارات القيادية في مجال السلامة للمشرفين المباشرين من خلال أكاديمية المهارات القيادية في مجال السلامة للمشرفين المباشرين بهندسة الآبار. وقد تحول التركيز في هذه المرحلة إلى التوضيح الفعلي للسلوكيات القيادية من خلال تبني عقلية «عدم الاطمئنان المزمّن»، مدعومة بحلقات عمل تتناول تصورات تحاكي قضايا حقيقية يصادفها الموظفون في الواقع، وستساهم هذه التجربة بأكملها في تطوير المشرفين ليكونوا أكثر فاعلية في قيادة فرقهم.

تحديد مكانم الخطر

دشن فريق الصحة والسلامة والبيئة بالشركة برنامجاً جديداً لتحديد مكانم الخطر في جميع مواقع عمل الشركة وذلك في إطار منهجية «العودة إلى الأساسيات»؛ فمن خلال الجولات التفقدية، والملاحظات، والتوجيه العملي، يرافق خبراء الصحة والسلامة والبيئة العمال الذين يطلب منهم المشاركة وتحديد المخاطر، والممارسات أو الظروف غير الآمنة في مواقع عملهم، ويوثق كل ما يعثرون عليه فوتوغرافياً وتناقش مع الموظفين ذوي الصلة، مع التركيز على الأخطار المحتملة وأفضل التدابير التي من شأنها التخفيف من وطأتها.

أن البرنامج يستهدف جوانب القصور وتدني الكفاءة في الإشراف في الحقول، والتي عادة ما تنتج عن الخوف من الإبلاغ، والهرم التنظيمي، وعائق اللغة.

ويركز البرنامج على بناء العلاقات مع الآخرين، ومهارات التحقيق



الضمان المتكامل من المستوى الثالث، وهذه المبادرات في مستويات تنفيذ مختلفة، وأضحت تؤتي أكلها بفضل الله.

وشملت أنشطة جاهزية الموجودات وإدارة سلامة العمليات العام الماضي تدقيقاً داخلياً من المستوى الثاني في خمسة موجودات، إلى جانب تقييم الحواجز المادية في أربعة موجودات، وشهدت مشاركات المهندسين في أنشطة الضمان زيادة كبيرة.

ومن أجل تعزيز فهم الجانب الإنساني في جاهزية الموجودات وإدارة سلامة العمليات ركز يوم سلامة العمليات الرابع - الذي حضره أكثر من ٣٠٠٠ موظف وآلاف آخرون من الشركات المتعاقدة عبر اجتماعات مصغرة - على سبل التعامل مع استئناس المخاطر والمآزق الروتينية.

الدروس المستفادة من الحوادث

تحسيناً للاستفادة من الحوادث يواصل كتاب بيانات حوادث جاهزية الموجودات وسلامة العمليات - الذي يوثق جميع الحوادث والحوادث التي كادت أن تقع - انتشاره، بل أضحي يستخدم على نحو متزايد في شتى أرجاء الشركة، وخصوصاً لدى فرق الهندسة بهدف تضمين الدروس المستفادة في المشاريع الجديدة. بالإضافة إلى ذلك، دشنا بنجاح المنصة الإلكترونية لجاهزية الموجودات وإدارة سلامة العمليات، التي تعرض مؤشرات الخطر من أنظمة متعددة لرسم صورة أوضح عن الخطر التراكمي في موقع ما، وتضم ثمانية مؤشرات أداء رئيسية للجاهزية الفنية.

ومن المخطط تدشين المزيد من التحسينات في مطلع العام القادم تشمل ١٨ مؤشر أداء رئيسي في مجالات جاهزية التصميم والجاهزية التشغيلية والموظفين والأنظمة.

ودشنا مبادرة إدارة المعرفة بهدف الاحتفاظ بالمعارف المهمة المتعلقة بجاهزية الموجودات وسلامة العمليات، وتطوير شبكات أو تجمع لذوي الخبرة والممارسة في هذا المجال، ما يعني الاحتفاظ بالمعارف المتوفرة لدى الخبراء الذين يغادرون عملهم، فضلاً على توفير منصة لتبادل المعارف والاستفادة المتبادلة بين الموظفين داخل الشركة.

أما على صعيد تطوير الكفاءات في مجال جاهزية الموجودات وإدارة سلامة العمليات فيواصل التدريب عبر الإنترنت نجاحه: فقد سجّل فيه أكثر من ٥٠٠٠ موظف، واجتازه حتى الآن ٣٦٠٠ منهم.

وأرسلت خطة العمل الخاصة بتحسين أداء جاهزية الموجودات وإدارة سلامة العمليات إلى كافة ذوي الشأن وتخضع للمتابعة، وأخيراً، سينخفض مستوى الخطر إلى أدنى مستوى ممكن ومقبول عملياً بعد اكتمال تضمين جاهزية الموجودات وإدارة سلامة العمليات بحلول عام ٢٠٢٠.

السلامة في مجال العمليات

واصلت الشركة تعميم برنامج المهارات القيادية في مجال السلامة للمشرفين المباشرين لتحسين معرفة المشرفين بالمسؤوليات القيادية في مجال السلامة مع التركيز على قضايا السلامة السلوكية، على



- نجاح المرحلة التجريبية لبرنامج «اهتمام» المبني على السلوك.
- تدشين المرحلة الثانية من برنامج السلامة للمشرفين المباشرين.
- نفذت عملية تحديد مكامن الخطر أكثر من ٢٥ مرة.
- استحدثت بوابة إلكترونية جاهزية الموجودات وإدارة سلامة العمليات.

تحسّن ثقافة الإبلاغ عن الحوادث، وتعزيز الصرامة في حساب حالات التسرب، فضلاً على الإرادة التي تتحلّى بها فرق الموجودات والشركات المتعاقدة معنا لتحمل مسؤولية الحوادث والتحقيق فيها باستفاضة وسد أوجه القصور.

وساعد التركيز الإداري الدؤوب من لدن مجموعة المدير الفني - عبر رسائل الضمان وعبر الزيارات الميدانية (جمبا) كل ثلاثة أشهر - على رفع مستوى الاهتمام بالقضايا التي تعترض عمل الموجودات على صعيد جاهزية الموجودات وإدارة سلامة العمليات، وكذلك عقدت لجنة المدير العام حلقات عمل «الفوس إلى الأعماق» كل ستة أشهر؛ حيث تُتاح الفرصة للأعضاء للاستماع مباشرة إلى القضايا ومناقشة الحلول مع الموظفين.

بالإضافة إلى ذلك، أطلقنا عدداً من مبادرات تحسين جاهزية الموجودات وإدارة سلامة العمليات مثل مبادرة مركز التشغيل المتكامل، ومبادرة «الحديث عن الآلات» (لوائح توثق أحدث مستجدات الصحة في المعدات)، ومبادرة المراقبة المبنية على الاستثناء، ومبادرة التحقق من الموجودات، ومبادرة المستجدات المطابقة للبناء، ومبادرة نوافذ التشغيل المتكامل، ومبادرة التحقق من الجاهزية الفنية، ومبادرة

«التميز في مجال العمليات» اصطلاح يقصد به أعلى درجات الصيانة والسلامة لكافة منشآت السطح بالشركة، وإن الحفاظ على استمرار عمل المضخات وأجهزة الضغط ووحدات المعالجة واستمرار تدفق النفط والغاز في الأنابيب يمكن الشركة من بلوغ أهداف الإنتاج وخفض تكاليف العمليات.

سلامة العمليات وجاهزية الموجودات

لا يزال مجال جاهزية الموجودات وإدارة سلامة العمليات من أبرز ما تركّز عليه الشركة، لكنه لم يبلغ بعد مستوى الأداء الذي نتوقعه ونتطلبه؛

فرغم ما وجدناه من تشجيع بفضل انخفاض الحوادث من المستوى الأول من ٢٢ في عام ٢٠١٤ إلى ٨ في عام ٢٠١٦ فإن هذا العدد ارتفع خلال العام الماضي إلى خمس منها في موجودات غاز، ولا ريب أن هذا غير مقبول أبداً، بل هو مؤشر على أننا لا نزال في بداية الطريق، ولا يزال المشوار طويلاً قبل أن نستطيع القول إننا نحقق تحسناً مستداماً في مجال جاهزية الموجودات وإدارة سلامة العمليات. غير أنه يمكن - إلى حد ما - عزو تنامي هذه الحوادث خلال عام ٢٠١٧ إلى



GOAL
ZERO

التميز في مجال
العمليات





ومن أبرز إنجازات أنشطة الحقن بالغاز الخلوط في عام ٢٠١٧ البدء بمشروع النور ٣ التجريبي للحقن بالغاز الخلوط الحمضي، محققاً مؤشرات مبدئية إيجابية ظهرت في تقبل البئر الحاقنتين للمعدلات المستهدفة.

على صعيد آخر، تسير عمليات تصريف النفط والغاز بفعل الجاذبية المعزز حرارياً على قدم وساق في قرن علم منذ أواخر عام ٢٠١١، وفي عام ٢٠١٧ حقنت ٣,٣ ملايين طن من البخار في تكوين شعيبة الحاوي للنفط، فتكلت بإنتاج ٦,٨ ملايين برميل من النفط، وبلغت نسبة البخار إلى النفط حوالي ثلاثة، وحقق المشروع مستويات قياسية من حقن البخار تجاوزت عندها المعدلات القصوى ١٥ ألف طن يومياً. ولكن رغم أن إنتاج النفط تجاوز التوقعات إلى أن إجمالي البخار الذي حقن طوال العام جاء أقل من المتوقع نتيجة أعطال طرأت على المولد ومشكلات في جاهزية البئر الحاقنة للبخار، رافقها أوقات طويلة من توقف جهاز ضغط الغاز المنتج عن العمل، غير أن الخطط جاهزة لمواصلة تحسين الأداء خلال عام ٢٠١٨.

ويواصل مشروع الحقن بالبخار في حقل أمل مشوار تحسنه في شتى المجالات، وبلغ متوسط إنتاجه السنوي من النفط ١٥٧١٦ برميلاً في اليوم لعام ٢٠١٧؛ فقد وصلت أنشطة حقن البخار أداؤها القوي، وشهد العام ٢٠١٧ أعلى معدل حقن بمتوسط سنوي بلغ ٧٧٠٠ طن في اليوم.

وفي حقل أمل غرب تحسنت نسبة توفر مولدات البخار بالحرارة المسترجعة، والمزيد من مولدات البخار وحيدة الدورة في حقل أمل شرق، وأظهر كلا الحقلين استجابة حرارية، فضلاً على استمرار تحسن الأداء مع مستوى جيد من الأداء البارد والحراري. وخلال العام الماضي حقنت ١٨ بئراً في حقل أمل غرب للحفر البيئي على مساحة ٣,٣ فدادين.

حقن البولييمر في ١٩ بئر حقن إضافية، وأنتجت حتى الآن ٨٤٠ ألف برميل من النفط حتى الآن. وخلال عام ٢٠١٧ بلغ متوسط إنتاج المرحلتين ٥٧٥٥ برميلاً في اليوم، وتكلت عمليات حقن البولييمر في مرمول بإنتاج إجمالي بلغ ١٤,٦ مليون برميل نفط. وصدر في عام ٢٠١٧ أيضاً قرار الاستثمار النهائي للمرحلة الثالثة من مشروع الغمر بالبولييمر في مرمول، مستهدفة حفر آبار بين الآبار الموجودة حالياً في مرمول بتكوين الخلطة، والغمر بالمياه وتدوير البولييمر، ومن المؤمل أن ينتج المشروع ٨٠ مليون برميل إضافي من النفط، على أن ينتج أول كمية بحلول الربع الأول من عام ٢٠٢٣.

إن الحقن بالغاز الحمضي شبه الخلوط في حقل بيربا طوال ٢٣ سنة الماضية أثمر بإنتاج ٥٠ مليون برميل إضافي (تمثل استخلاص ٢٢٪) مقابل ٥,٥ مليار متر مكعب من الغاز الذي حقن حتى الآن، والمشروع يستهدف استخلاص ما يصل إلى ٤٥٪ من الحفر البيئي الأفقي وحقن كميات إضافية من الغاز.

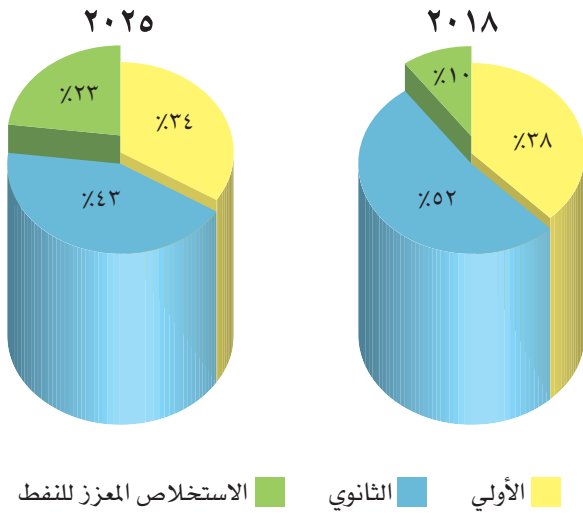
علاوة على ذلك، بدأ مشروع هرويل (المرحلة الثانية أ ب) بحقن الغاز الخلوط في إبريل ٢٠١٤ بمعدل مقيد يصل إلى ١,٧ مليون متر مكعب يومياً، وضاعف طاقة الحقن إلى المعدل الأقصى البالغ خمسة ملايين متر مكعب في اليوم منذ يناير ٢٠١٥ بعد استبدال أجهزة الفصل. وتجلت نتيجة عملية الحقن بالغاز الخلوط في شكل معدلات إضافية من النفط (بلغت كمية النفط الإضافي حتى اليوم ١٠ ملايين برميل، ومعدلات الضغط المستهدفة فوق الحد الأدنى من الضغط اللازم للاختلاط في كل أرجاء الحقل)، ومن المتوقع أن يبلغ إجمالي الاستخلاص بأسلوب الحقن بالغاز الخلوط نحو ٤٥٪.

أما الحقن في حقل سخية - الذي يأتي ضمن مشروع سخية للغمر المصغر - فلم يتوقف منذ منتصف عام ٢٠١٥، مع الحقن بمعدلات عالية تصل إلى ٢,٥ مليون متر مكعب في اليوم، وقد لوحظ تجاوب ضغط المكنم إيجاباً مع تباطأ معدل الاستنزاف.

ولأجل هذه الغاية، سعت الشركة خلال عام ٢٠١٧ سعياً حثيثاً نحو تحقيق مستوى عالمي من التميز في مجال العمليات عبر نشاط دؤوب في مجال إدارة الآبار والمكامن والمرافق في مشاريع تفتح بدون الحاجة إلى عمليات تطوير إضافية، ومشاريع يُحدّ فيها من تناقص مستوى الإنتاج بدون عمليات تطوير إضافية. ومن أبرز الإنجازات ما يلي:

- سجل حقل النور زيادة في الإنتاج كانت الأعلى في آخر ثلاث سنوات.
- ساهم تطبيق التقنيات الحديثة في خفض تأجيل الإنتاج بنسبة ٦٪، وحققت وفورات في المصروفات التشغيلية في مرمول بلغت ١,٢ مليون دولار أمريكي.
- تحسّن دورة حياة المضخات المجوفة بنسبة ٢٠٪ في منطقة بهجة - ريما، وصاحب ذلك انخفاض حالات تعطل المضخات.

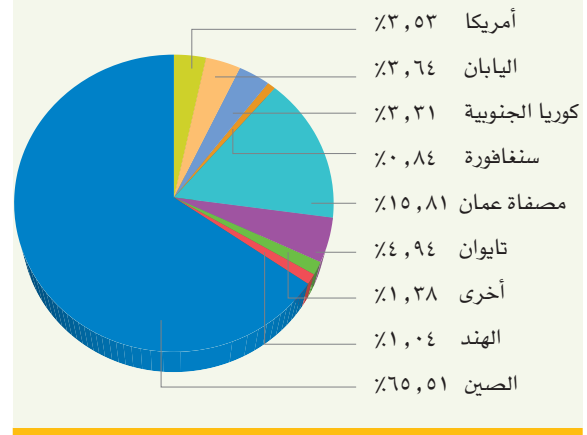
الاستخلاص المعزز للنفط



رغم التحديات التي تحفل بها البيئة الاقتصادية فإن الشركة ماضية في رحلتها لتعزيز مساهمة مشاريع الاستخلاص المعزز للنفط مستقبلاً، ومن المرجح أن تساهم هذه المشاريع بأكثر من ٢٣٪ من إنتاج الشركة بحلول عام ٢٠٢٥؛ فحالياً تشغل الشركة سلسلة من مشاريع الاستخلاص المعزز للنفط بمستويات تجارية، وتشمل الاستخلاص بالأسلوب الكيميائي وأسلوب الحقن بالغاز الخلوط والأسلوب الحراري. وفي الآن نفسه تواصل الشركة بحثها عن تقنيات جديدة للاستخلاص المعزز للنفط من شأنها إمالة اللثام عن مصادر هايدروكربونية معقّدة، وذلك عبر سلسلة من برامج الاختبار المخبرية والميدانية.

أكملت المرحلة الأولى من مشروع الغمر بالبوليمر في مرمول سبع سنوات منذ أن بدأت العمل أنتجت خلالها ١٣,٧ مليون برميل من النفط، في حين بدأت المرحلة الثانية من المشروع في ٢٠١٥، وتشمل

وجهات تصدير خام النفط العماني



له، كما تؤدي منصات صيانة الآبار أنشطة تزيد بنسبة ٢٥٪ عن الخطة المحددة مستهلكة ٩١٪ من الميزانية فقط.

يضاف إلى ذلك أن المديرية أكملت ٩٤ يوماً من دون أي إصابة مضيعة للوقت، متفوّقة على الرقم القياسي البالغ ٧٥ يوماً الذي تحقق في عام ٢٠١٣.

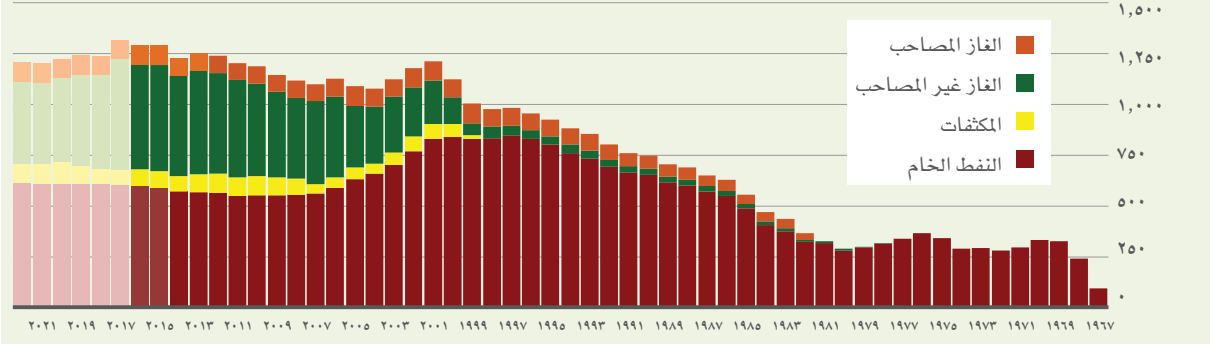
إدارة الآبار والمكامن والمرافق

إن الهدف الأساسي لعمليات إدارة الآبار والمكامن والمرافق هو إيجاد فهم مفصّل ومنظم للآبار والمكامن والمرافق وتفاعلها مع بعضها، والاستفادة من هذا الفهم في تعزيز القيمة التي تنتجها الموجودات إلى أقصى حد. ويتطلب تكوين ذلك الفهم منهجية منظمة ومتكاملة تجمع بين تخصصات مختلفة تشمل مهندسي النفط والعمليات وأنشطة السطح، وتظهر نتيجة هذه المنهجية المتكاملة في تطوير نماذج ملائمة للغرض وتحديثها، وتحديد الفرص الجديدة وتصنيفها، والخروج بتوقعات موثوقة ومتسقة بشأن الإنتاج والاحتياطي.



- تحقيق رقم قياسي في الإنتاج الكلي من النفط والغاز والمكثفات بلغ ١,١٣٢ مليون برميل من مكافئ النفط يومياً.
- حفر ٦٢٦ بئراً - بزيادة ٦ آبار عن الخطة الموضوعة.
- خفض متوسط تكلفة البئر بنسبة ٤٪.
- البدء في المشروع التجريبي في مشروع النور (١٣) للحقن بالغاز الخلوط الحمضي.
- الوفاء بكل احتياجات الزبائن من الغاز.

استدامة الإنتاج



هندسة الآبار

بالرغم من القيود على الميزانية الناجمة عن تدني سعر النفط وسعت مديرية هندسة الآبار نطاق أنشطتها وحسنت إنتاجيتها عبر تضمين قدر أكبر من تطبيقات «لين» لتحسين الكفاءة في عملياتها، وتكثيف التركيز على عملية إنجاز الآبار، وتحقيق تقدم كبير في رحلة تحقيق هدفنا بتعزيز جميع العمليات وجعلها آلية بحلول عام ٢٠٢٠.

وتكثف التركيز على تحقيق مزيد من السلاسة والانسجام والتكامل والتنسيق بإنجاز ٦٢٦ بئراً، أي بزيادة بلغت ست آبار عن المخطط له، وحفر ١١٤١ كيلومتراً في المجمل، بالإضافة إلى تنفيذ أكثر من ٢١ ألف عملية إكمال وصيانة للآبار بزيادة قدرها ١٤٠٠ عملية عن عام ٢٠١٦، أي بارتفاع قدره ٧٪، بل وحققت المديرية أيضاً أقل تكلفة للمتر الواحد منذ عام ٢٠١٠، ومن ثم انخفض متوسط تكلفة البئر بمقدار ٤٪، وتسنى الحفاظ على وقت التوقف عن الإنتاج - لإكمال الآبار وصيانتها - عند معدل أقل من ٧٪، وانخفض إلى ٥,٢٪ بالنسبة لإدارة الآبار والمكامن، مسجلاً رقماً قياسياً.

وحفرت الشركة كذلك أسرع بئر غاز أفقية في السلطنة (البئر رقم «٤٥٥» في سيج رول)؛ فقد استغرقت ٨٦ يوماً فقط، وهو أفضل من الرقم القياسي السابق البالغ ١٣٨ يوماً. وتمكنت الشركة كذلك من خفض تكلفة نقل أجهزة الحفر بنسبة ١٢٪ من خلال تحسين التعاون والاستغلال الأمثل لتسلسل جهاز الحفر.

وأصبحت الآن جميع الوحدات المملوكة للشركة تعمل على قدم وساق وتحقق نتائج تفوق التوقعات؛ ففي مشروع القيام بالعمل داخل الشركة، الذي دشن لتعزيز الأداء التشغيلي لمهندسي الآبار العمانيين وقدراتهم، وجد أن أجهزة حفر الآبار تنتج سبع آبار أكثر من المخطط.

ينطوي مجال إنتاج الهيدروكربونات وإدارة المكامن على أنشطة مختلفة تهدف إلى الإنتاج من حقول النفط والغاز القائمة بطريقة تعزز إلى أمثل حد من الإنتاج على المدى القريب دون الإضرار بالإنتاج على المدى البعيد.

ومع تركيز الشركة بشكل كامل على الالتزام بالمبادئ التوجيهية الحكومية نتيجة لاتفاقية منظمة الدول المصدرة للنفط (أوبك) والمصدرين المستقلين، بلغ متوسط إنتاج النفط ٥٨٢١٩٦ برميلاً يومياً، أي بزيادة قدرها ١٤ ألف برميل يومياً عن المتوسط المعدل. وقد قلب الموظفون والشركات المتعاقدة معنا على عدد من التحديات منها الأعطال التي طرأت على أجهزة الضغط في كل من هرويل ورباب وفهود، واضطرار الشركة للتواءم مع تذبذب الطلب، والتعويض عن تقلب الإنتاج من الأطراف الأخرى ونقص المكثفات.

بلغ إنتاج المكثفات ٦٨٤٦٧ برميلاً يومياً، وهو ما يقل بمعدل ٨٧٤٠ برميلاً يومياً عن المستهدف، وذلك بسبب عدد من التحديات، بما في ذلك الإغلاق المتكرر لآبار رباب للتحكم في الاشتعال (الناجم عن الأعمال في جهاز ضغط حقن الغاز في هرويل)، وأعطال المحطة المتكررة والأداء المتغير في كوثر.

أما إمدادات الغاز الحكومي، فقد بلغت في المتوسط ٧٦,٦٤ مليون متر مكعب في اليوم خلال عام ٢٠١٧، وهو أقل بقليل من المستوى المستهدف بدايةً (٨٣ مليون متر مكعب في اليوم) نتيجة لدخول مزود جديد للغاز مع تدشين حقل خزان التابع لشركة النفط البريطانية (بي بي). ولكن مع ذلك، نجحت الشركة في تلبية طلب جميع زبائننا رغم ارتفاع الطلب من الشركة العُمانية للغاز الطبيعي المسال.

إنتاج الهيدروكربونات
وإدارة المكامن



يزيد عدد مستخدميه في العام الواحد عن ٥ آلاف شخص مختلف، ويلج إليه في آن واحد أكثر من ١٠٠ مستخدم كل يوم.

وأعد تطوير التطبيق مؤخراً إلى نسخة أكثر استدامة تتيح تشغيل أدوات ذات قدرات تحليلية أكبر. ويدعم الأنظمة الإلكترونية المهمة الأخرى مثل نظام إدارة الرحلات وتصاريح العمل الإلكترونية، وهو مجهز لاستخدام تكنولوجيات نظم المعلومات الجغرافية المتنقلة. ومن بين الحزمة الجديدة من الأدوات أداة تحليل الحوادث، فمن هنا يستطيع الموظف المعني تقييم حالة الحادثة ومدى انتشارها كالحرائق وتسرب الهيدروكربونات من خلال التفاعل مع بيانات مباشرة حول الطقس والمركبات وأجهزة الحفر والمرافق الواقعة ضمن المنطقة المطلوبة.

وخلال عام ٢٠١٨، سينصب تركيز مديرية الاستكشاف بشكل أساسي على استخدام البيانات الزلزالية ثلاثية الأبعاد من تقنية المسح السمتي الواسع لتعزيز محفظة الفرص، وتقييم الاكتشافات في قطاع الغاز التي تحققت في عام ٢٠١٧، وزيادة الجهود المبذولة في مجال اكتشاف النفط من أجل الحفاظ على مسيرة النمو في الشركة. وسوف يستمر السعي لتعظيم فرص تحقيق الدّخل في وقت مبكر حيثما أمكن ذلك جنباً إلى جنب مع أي فرص لإيجاد قيمة إضافية.

وتمكن الفريق أيضاً من تسريع عملية إكمال سير العمل في مرحلة نقل الإشارات الزلزالية من مواقع تسجيلها إلى مواقعها الصحيحة مع تحقيق قفزة نوعية في السنتين الأخيرتين.

بحلول عام ٢٠١٧، زاد حجم مشروع نقل الإشارات الزلزالية من مواقع تسجيلها إلى مواقعها الصحيحة من ٣-٥ أضعاف مقارنة مع ٢٠١١ لكن المدة الزمنية اللازمة تقلصت من ٢٢ شهراً في ٢٠١١ إلى ١٣ شهراً في ٢٠١٧. وقد بدأ العمل على تخفيضها إلى ١١ شهراً في ٢٠١٨.

وفي صميم هذا النجاح تجيء الاستفادة المبكرة من أساليب «لين» والتكامل الممتاز بين جيوفيزيائي العملية الزلزالية ونظرائهم في شل والشركة المتعاقدة (سي جي جي) التي تعمل داخل الشركة.

على صعيد آخر، حافظ فريق الجيوماتكس على أدائه المتميز في مجال السلامة مسجلاً ٣٦ عاماً دون إصابة مضيعة للوقت مما يعد رقماً قياسيماً للشركة. بالإضافة إلى ذلك دشن في عام ٢٠١٠، برنامج (PDO Earth) الذي يتيح للموظفين الاطلاع على الموجودات والبنى الأساسية، واستخلاص المعلومات التي تهمهم. ويعد (PDO Earth) أحد أكثر برامج نظم المعلومات الجغرافية استخداماً في الشركة، إذ





أنشطة الحلول الجيولوجية

ظلت مديرية الاستكشاف منذ فبراير عام ٢٠١٦، تستخدم طاقماً ضخماً من أطقم المسح الزلزالي للحصول على بيانات لموجودات الاستكشاف والإنتاج. وجمعت عدة مجموعات من بيانات المسح الزلزالي ثلاثي الأبعاد بتقنية المسح السمّي الواسع خلال العام بما ينسجم مع الخطة الموضوعية. ويذكر أن كل هذه المسوحات أنجزت بدون وقوع أية حادثة مضبّعة للوقت، وتسجيل ٢٣ مليون ساعة عمل، رغم كبر حجم الطاقم الذي ضم نحو ٦٠٠ فرداً وباستخدام ما يزيد على ٢٠٠ مركبة، وعلى الرغم من التعرض لمخاطر الصحة والسلامة والبيئة المرتبطة بالعمل على الكثبان الرملية، السبخة (سهول الملح) وبالقرب من مرافق حقول النفط.

في عام ٢٠١٧، استحدثت جمع بيانات المسح الزلزالي بتقنية الإنتاجية فوق العالية- التي ساهمت في تعزيز قدرة المعالجة الحاسوبية- مما أحدث تغييراً كبيراً جداً في تكنولوجيا جمع البيانات ومعالجتها مما يمهّد الطريق لجمع البيانات بطريقة أسرع. وقد مكنت هذه التكنولوجيا المبتكرة، التي طورت على مدى ثلاث سنوات، من تحقيق معدلات جمع أسرع بكثير، وستدعم جهود الاستكشاف في المستقبل من خلال تحسين صور المسح وزيادة كميات البيانات الجديدة.

وتحققت احتياطات النفط خلال العام في شمال منطقة الامتياز في مكن نتيه (أ) وأيضاً في مكن غريف جنوب منطقة الامتياز.

إنضاج الغاز

أما بالنسبة لبرنامج الغاز، فكان التركيز منصّباً على تحقيق التوازن بين الطلب على المدى القصير والنمو على المدى الطويل والاستفادة من البيانات عالية الجودة التي أسفر عنها المسح الزلزالي ثلاثي الأبعاد (بتقنية المسح السمّي الواسع) لاكتشاف مختلف التكوينات الواعدة واستحداث التنوع المنشود.

وجمعت الشركة بيانات المسح الزلزالي ثلاثي الأبعاد (بتقنية المسح السمّي الواسع) من حقل هيمّا شمال (أب) وعالجتها ووفرت الشركات المتعاقدة معها تحسينات كبيرة في صور المسح الزلزالي لمحفظة غاز هيمّا التي أسفرت عن تحقيق اكتشافات ناجحة في منطقة مبروك في وسط عمان، بما في ذلك إمكانية تحقيق اكتشاف كبير وهو حالياً قيد التقييم.

وأضيف إلى الاحتياطي موارد واعدة في مكن أمين في برهان شمال فضلاً عن مكن نتيه/شعبية في تكوين حوشي.



أهم منجزات عام ٢٠١٧

- اكتشاف كميات كبيرة من الغاز في منطقة مبروك.
- إضافة ٦٢ مليون برميل احتياطي النفط الواعدة.
- إضافة ٣٥, ٠ تريليون قدم مكعب من احتياطي الغاز الواعدة.
- عدم وقوع إصابة مضيعة للوقت
- استحداث جمع بيانات المسح الزلزالي ثلاثي الأبعاد باستخدام تقنية المسح السمتي الواسع ذات الإنتاجية فوق العالية



كما حضرت المديرية ٢٤ بئراً وجمعت ٧٦٩٥ كيلومتر مربع من بيانات المسح الزلزالي ثلاثي الأبعاد باستخدام تقنية المسح السمتي الواسع في منطقة الامتياز-٦ وفق قواعد السلامة. وأنتج من الآبار الاستكشافية بمعدل قدره ٢١٥٠ برميلاً يومياً، بالمحافظة على التعاون الوثيق مع أصحاب الشأن الرئيسيين، مع السعي الحثيث لاغتنام فرص تحقيق الدخل المبكر كلما أمكن ذلك.

إنضاج النفط

حافظ برنامج ٢٠١٧ على التركيز على الكيفية التي يمكن بها دعم فرص خفض التكلفة الفنية للوحدة لتحقيق معدلات الإنتاج المستهدفة للشركة على مدى السنوات العشر المقبلة، ولتجديد المحفظة النفطية باستخدام أحدث البيانات الزلزالية، من أجل انضاج القطاعات التي تستحق الحفر في المستقبل لتحقيق الاستدامة والنمو.

يركز الاستكشاف وتحقيق الهيدروكربونات على الأنشطة الجوفية المصاحبة لخطط تطوير الحقول: أي العثور على المكامن الحاوية للهيدروكربونات وتقييم حجمها وتراكيبها وخصائصها والدقة في محاكاة الطريقة التي سينساب بها النفط والغاز في ثنايا الصخور إلى الآبار.

حققت مديرية الاستكشاف قيمة كبيرة لعمان ومساهمينها في عام ٢٠١٧. وعلى الرغم من تحديات انخفاض أسعار النفط إلا أن المديرية تجاوزت أهداف الإنجاز. وأضافت المديرية إلى الاحتياطي في عام ٢٠١٧ ما مجموعه ٦٢ مليون برميل من النفط و٣٥, ٠ تريليون قدم مكعبة من الغاز غير المصاحب بوصفها موارد مجدية تجارياً. وظلت تكلفة استكشاف الوحدة أقل من دولارين أمريكي لكل برميل من مكافئ النفط. وفي الوقت ذاته زادت الفرص الجديدة من محفظة الفرص والأدلة.

الاستكشاف وتحقيق الهيدروكربونات



الجانب المادي (بما في ذلك المواضيع الرئيسية)	نطاق العناصر (الداخلي والخارجي)
الآثار المترتبة على الصحة والسلامة والبيئة العمليات الآمنة صون البيئة إدارة الطاقة إدارة المياه	الشركة (بالكامل)، الحكومة، المجتمع، العملاء، الموردون، الشركات المتعاقدة
الأداء الاقتصادي القيمة المحلية المضافة التعمين - التوظيف، التدريب المساهمة الاقتصادية «ليين»	الشركة (بالكامل)، الحكومة، المجتمع، العملاء، الموردون، الشركات المتعاقدة
نموذج العمل المستدام التمويل / ضبط التكاليف التحسين المستمر للعمل - «ليين» الابتكار الفني	الشركة (بالكامل)، الحكومة، المجتمع، العملاء، الموردون، الشركات المتعاقدة
الأداء في مجال العمليات الاستكشاف والإنتاج	الشركة (بالكامل)، الحكومة، المجتمع، العملاء، الموردون، الشركات المتعاقدة
<ul style="list-style-type: none"> • رضا الموظفين • التدريب والتطوير • الأجور • إشراك الموظفين • التوظيف والحفاظ على الموظفين • رعاية الموظفين (بما في ذلك الصحة والسلامة المهنية) • التنوع والاندماج • العمل عن بعد 	الشركة (بالكامل)، الحكومة، المجتمع، العملاء، الموردون، الشركات المتعاقدة
<ul style="list-style-type: none"> التزامنا تجاه المجتمع • الاستثمار الاجتماعي • دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة • التعاون مع القطاع الأكاديمي في مجال البحث العلمي والتطوير 	الشركة (بالكامل)، الحكومة، المجتمع، العملاء، الموردون، الشركات المتعاقدة
الحكومة في الشركة	الشركة (بالكامل)، الحكومة، المجتمع، العملاء، الموردون، الشركات المتعاقدة
أخلاقيات العمل	الشركة (بالكامل)، الحكومة، المجتمع، العملاء، الموردون، الشركات المتعاقدة
إدارة سلسلة التوريد	الشركة (بالكامل)، الحكومة، المجتمع، العملاء، الموردون، الشركات المتعاقدة
رضاء الزبائن	الشركة (بالكامل)، الحكومة، المجتمع، العملاء، الموردون، الشركات المتعاقدة

الجوانب المادية (G4-18, G4-19, G4-20, G4-21, G4-27)



ومن خلال التواصل القائم والإفادات التي تصلنا، رسمنا مصفوفة الجوانب المادية التي تغطي جوانبنا الرئيسية، والأثر الحالي المحتمل على عملنا، ومستوى أهميته بالنسبة لذوي الشأن بعملنا.



أصحاب الشأن	القضايا الرئيسية المثارة	الاجراءات التي اتخذناها
الحكومة والمساهمون ومجلس الدولة ومجلس الشورى (عن طريق المقابلات المباشرة والهاتفية خلال العام)	القيمة المحلية المضافة (الوظائف، التدريب، التعمين) الطاقة الشمسية المتجددة إيجاد القيمة التمويل / ضبط التكاليف / «لين» سلامة الأشخاص وسلامة العمليات	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام، والأقسام حول الاستكشاف وتحقيق الهايدروكربونات، وإنتاج الهايدروكربونات، وإدارة المكامن، والقيمة المحلية المضافة، والرعاية العامة، والأداء في مجالي صون البيئة والسلامة
الموظفون (عن طريق استطلاع آراء الأفراد إلكترونياً، مشاركات الاجتماعات المفتوحة، المقابلات المباشرة خلال السنة، نقابة العاملين في الشركة)	القيم الأساسية التنوع والاندماج العمل عن بعد تطوير الموظفين وتدريبهم التعمين التميز في مجال العمليات الرعاية الصحية الجيدة	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام، والأقسام حول التميز في العمليات، وتطوير قدرات الأفراد والموظفين والرعاية العامة
المجتمعات بما في ذلك السلطات البلدية والمحافظين والولاة (عن طريق المقابلات المباشرة والهاتفية خلال العام)	فرص التوظيف والتدريب تطوير البنية الأساسية الاستثمار الاجتماعي الريادة البيئية	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام، والأقسام حول القيمة المحلية المضافة، والرعاية العامة، والأداء في مجالي صون البيئة والسلامة
الجمعيات الأهلية (عن طريق المقابلات المباشرة والهاتفية خلال العام)	الحاجة إلى الدعم المستمر (سواء المالي أو غير المالي)	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام وقسم الرعاية العامة
شركاء العمل والمورّدون (عن طريق المقابلات المباشرة والهاتفية خلال العام)	ضبط التكاليف سلامة الأشخاص وسلامة العمليات القيمة المحلية المضافة العقود والمشتريات (بما في ذلك مراجعة الاستغلال الأمثل للعقود)	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام، والأقسام حول القيمة المحلية المضافة، والرعاية العامة
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (عن طريق المقابلات المباشرة والهاتفية خلال العام)	العمل مع الشركة الدعم الفني والمالي	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام وقسم القيمة المحلية المضافة
القطاع الأكاديمي (عن طريق المقابلات المباشرة والهاتفية خلال العام)	فرص التوظيف للخريجين التعاون الوثيق في مجال البحث والتطوير	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام وقسم القيمة المحلية المضافة
الزبائن (عن طريق المقابلات المباشرة والهاتفية خلال العام)	إنجاز موثوق به ومستدام	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام، والأقسام حول الاستكشاف وتحقيق الهايدروكربونات، وإنتاج الهايدروكربونات، وإدارة المكامن
وسائل الإعلام	تدفق معلومات دقيقة وملائمة في حينها وبصورة منتظمة وموثوقة	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام

أصحاب الشأن ومجالات اهتماماتهم (G4-18, G4-19, G4-22, G4-24, G4-25, G4-26, G4-27)



فريق الاتصالات بالشركة الفائز بالجائزة الخليجية

الاتصالات

كالموقع الإلكتروني ومنصات التواصل الاجتماعي الرقمية والبيانات الصحفية والمقالات في المجالات، وعبر اللقاءات مع الأكاديميين وكبار المسؤولين التنفيذيين.

وتنظّل وسائل التواصل الاجتماعي محل تركيز أساسي بالنسبة للشركة للوصول إلى عدد أكبر من الجمهور، وتعزيز حضور هويتها الرقمية؛ فحساب الشركة في موقع «لينكد إن» هو أكثر حساب مؤسسي عماني في السلطنة له متابعين يزيد عددهم على ١٣٥ ألف متابع. وإلى جانب ذلك نمت حسابات الشركة في مواقع التواصل الاجتماعي الأخرى بسرعة؛ فعدد متابعيها في موقعي إنستغرام وتويتر يزيد على ١٧ ألف، فضلاً على ١٠٥٠٠ متابع لحسابها في موقع فيسبوك.

إن الحفاظ على صورة الشركة وسمعتها وتعزيزهما في المجتمع لا تزال إحدى أولويات الشركة؛ فمع نهاية العام كنا قد نفذنا أكثر من ١٠٠ نشاط لإشراك القطاع الإعلامي، والمقابلات والفعاليات، شملت نشر ٦٦ خبراً صحفياً، وعدداً كبيراً جداً من الرسائل الإخبارية عبر مختلف منصات الشركة للتواصل الاجتماعي التابعة.

وفي عام ٢٠١٧ حاز فريق الاتصالات بالشركة الصدارة في مؤشر المعرفة المؤسسية لشركات النفط الخليجية لعام ٢٠١٦ ونال جائزة المؤشر، وهو معيار يقيس الكم المعرفي الذي تنتجه شركات النفط الوطنية وتتيحه للجمهور من ذوي الشأن من خارجها. واستند التصنيف على المحتوى العام الذي تعدّه كل شركة ويستقطب الجمهور الخارجي المستهدف ويستبقه ويوعّيه من خلال قنوات مختلفة



(١٦٪). (في ٢٠١٤ تمثل أبرز ثلاثة تحديات في إيجاد فرص العمل للعُمانيين (٢٢٪)، وتحسين سمعة الشركة من جهة أخلاقيات العمل (١٦٪)، وصون البيئة (١٥٪)).

ويتفق نحو ثلث المشاركين في الاستطلاع (٣١٪) أن سمعة الشركة قد تحسّنت، في حين يرى ٦٣٪ أن سمعتها ظلت كما هي، ويزعم ٦٪ أنها تفاقمت خلال العام الماضي مستدلين بأسباب مثل تدني معدلات التوظيف وأنشطة المسؤولية الاجتماعية الجذابة التي تنفذها الشركات النفطية المنافسة.

ويفضل ٨٦٪ هوية الشركة على غيرها من شركات استكشاف النفط والغاز وإنتاجهما في السلطنة، ويرى (٨٦٪) أيضاً أنها الأعلى من حيث التوعية.

ونجحت الشركة أيضاً في حل أربع مشكلات صناعية من بين ست مشكلات خلال العام، فضلاً على إكمال المرحلة الثانية من أنشطة معالجة مشكلة تسرب النفط في منطقة زكيت، وهي مشكلة قديمة.

ويواصل الفريق إعداد تقارير مسحية للمشاريع الجديدة لتحديد الآثار المحتملة على المجتمع ويُعد خطماً إيجابية للتخفيف من هذه الآثار. والفريق معتمد كذلك على إعداد خطة مشاريع استثمار اجتماعي قريباً من منطقة المشروع الذي يمكن أن يؤثر إيجاباً على جودة حياة المجتمعات المحلية.

وفي عام ٢٠١٧ تولى الفريق إنجاز مشروع لرسم خارطة بجميع الطرق الممهدة في منطقة امتياز الشركة، وإعادة تقييم خطط صيانتها خصوصاً الطرق الأكثر استخداماً. وتكفلت الشركة كذلك بجميع تكاليف حفر بئر لمياه الشرب في منطقة وادي عارة.

وعلى صعيد التعليم، بنى الفريق على برنامج المنح الدراسية لأبناء المجتمع المحلي لتدريب حملة شهادة الثانوية العامة من أبناء منطقة الامتياز حتى يصبحوا مدرّسين في المدارس الموجودة في مناطقهم.

ولم تتوقف جهود التواصل مع أبناء المجتمع المحلي في قراهم، ومع ممثليهم في المجالس البلدية لتوفير قناة للتواصل المفتوح، وللتعامل مباشرة مع أي مخاوف قد تطرأ لديهم.



المكرمون أعضاء مجلس الدولة في زيارة لمشروع مستنقعات القصب الاصطناعية في نمر

تطوير المجتمعات المحلية

يعمل فريق تطوير المجتمعات المحلية بالشركة باستمرار على كافة الأصعدة لتعزيز الشراكة مع ذوي الشأن خارج الشركة في منطقة امتيازنا، ومع أبناء المجتمعات المحلية القاطنين قريباً من عمليات الشركة، فضلاً عن نشاطه في تقييم مختلف أنواع الآثار على المجتمعات المحلية، وصياغة خطط تخفيفية للتعامل مع هذه الآثار.

فتخضع أي مخاوف أو تساؤلات من جهة المجتمع للتقييم قبل رفعها إلى الدوائر المعنية لمزيد من التحقيق، وتعد لها خطة عمل للتعامل معها، بل ويشارك الفريق كذلك في كافة الخطوات الممهدة للوصول إلى اتفاق ذي فائدة متبادلة للتعامل مع هذه المخاوف.

أما على صعيد إنجاز المشاريع فقد عقدت لقاءات رسمية مع أهالي منطقة ذهبان ووحدّة الدفاع المدني والإسعاف بولاية ثمرت لضمان الاستعداد التام في حال وقع أي طارئ في بئر ذهبان جنوب، كأن يتسرب الغاز مثلاً، وأعدت أيضاً خطط إخلاء، وعُقدت حلقات توعية للمقيمين في المنطقة حول غاز ثاني كبريتيد الهيدروجين، ونُفذ كذلك تمرين إخلاء.

واستطاع فريق تطوير المجتمعات المحلية - بمساعدة زملاء من مختلف الدوائر - التعامل مع عدد من المخاوف التي أثارها المجتمعات المحلية في منطقة فهود، خصوصاً ما يتعلق بحفر النفايات المفتوحة، بالإضافة إلى النجاح في حل بعض القضايا البيئية المتعلقة بالحرق الروتيني للغاز في منطقة الزاهية.

تعدّ الشركة الدافع الرئيسي للاقتصاد العماني، وتؤثر أنشطتها وأدائها تأثيراً مباشراً على دخل شريحة واسعة من ذوي الشأن ومستقبلهم، كالمجتمعات المحلية والمؤسسات الحكومية والمساهمين والزبائن والمزوّدين والجهات التنظيمية والسلطات البلدية والمؤسسات الأكاديمية والجمعيات الأهلية والقطاع الإعلامي، وبالطبع الموظفين والشركات المتعاقدة.

أن عزمنا على أن نكون شركة ملتزمة بمقتضيات المواطنة الحقة - وهنا تأتي الاستدامة في صميم كل ما نعمله - يلزمنا بالتواصل المنتظم مع ذوي الشأن بعملنا لاستيعاب احتياجاتهم وآرائهم وتوقعاتهم ومخاوفهم إزاء أنشطتنا وتأثيرها عليهم.

إذن، فالشركة تدرك أهمية التواصل مع أبرز ذوي الشأن، والإفصاح لهم بشفافية عن إنجازاتها وأنشطتها، على أن نستمع كذلك إلى انطباعاتهم وآرائهم بما يعيننا على التعامل مع أي أمر يقلقهم، والاستمرار في تحسين أدائها.

وتركز تقاريرنا على التحديات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية التي تهم ذوي الشأن أكثر من غيرها، وتأتي إفاداتهم ومعلوماتهم من مصادر متعددة كاللقاءات المباشرة غير الرسمية والتواصل الهاتفي والزيارات وحلقات العمل واستطلاعات الرأي والتواصل عبر الإنترنت.

ولا تزال اللقاءات مع ذوي الشأن تسهم إسهاماً حيوياً في بناء سمعة الشركة وحمايتها، وفي هذا السياق أنجزت خلال عام ٢٠١٧ الكثير من الأنشطة المهمة.

وفي هذا السياق أيضاً، استقبلت الشركة المزيد من الوفود الدولية والمحلية رفيعة المستوى التي زارت الشركة بهدف تعزيز التفاهم والتواصل، وأبرزها زيارة ثمانية محافظين و١٢ والياً، بمن فيهم الولاة من منطقة امتياز الشركة ومن الولايات التي يمر عبرها خط النفط الرئيسي.

واستضفنا كذلك وفداً من غرفة تجارة وصناعة عُمان لمناقشة سبل إيجاد الوظائف، بالإضافة إلى زيارة سعادة طلال بن سليمان الرحبي، نائب الأمين العام للمجلس الأعلى للتخطيط، المنسق العام للبرنامج الوطني لتعزيز التنوع الاقتصادي (تنفيذ)، وفضيلة الشيخ الدكتور كهلان بن نيهان الخروصي، مساعد المفتي العام للسلطنة، الذي قدم محاضرة حول التنوع والاندماج.

واستقبلت الشركة أيضاً وفوداً من مجلس الدولة - لزيارة محطة «مرآة» للطاقة الشمسية بحقل أمل، ومشروع مستنقعات القصب الاصطناعية بنمر - ومن ديوان البلاط السلطاني والسفارة الأمريكية والبرنامج الوطني للرؤساء التنفيذيين. وعلاوة على هذه الزيارات الرفيعة المستوى نفذنا أيضاً الكثير من اللقاءات المباشرة والاجتماعات الهاتفية مع ذوي الشأن كالمجتمعات المحلية والمؤسسات الحكومية والمساهمين والجهات التنظيمية والسلطات البلدية والجمعيات الأهلية والمؤسسات الأكاديمية لمناقشة الفرص والمخاوف والتحديات.

من جانبه، ربّ فريق العلاقات الحكومية بالشركة ٢٣ فرصة للتدريب على رأس العمل لموظفين من ١٥ وزارة، وأبرم مذكرات تفاهم تعاونية مع مؤسسات مختلفة من بينها الخدمات الهندسية بوزارة الدفاع والهيئة العامة للتعيين والجمعية الفلكية العمانية.

ورسم هذا الفريق كذلك خطة إدارة التوجّه الاستراتيجي لذوي الشأن، والتي ستضمن مزيداً من التركيز على تنفيذ مشاريع مبنية على مواضيع محددة لمواءمة متطلبات العمل مع توقعات ذوي الشأن بعمل الشركة.

وتنفذ الشركة استطلاعاً خارجياً للرأي كل ثلاث سنوات، آخرها كان العام الماضي، وتحقيقاً للهدف الرئيسي من الاستطلاع أجرى المكتب العربي للأبحاث ١٠١٣ مقابلة وجهاً لوجه (٢١٤ مقابلة مع أبرز ذوي الشأن في السلطنة، و٦٤٩ مقابلة مع عموم أفراد المجتمع في السلطنة، ١٥٠ منها داخل منطقة امتيازنا، و٤٩٩ خارجها، بالإضافة إلى ١٥٠ مقابلة في دول مجلس التعاون الخليجي بواقع ٣٠ مقابلة في كل دولة: مملكة البحرين، والكويت، وقطر، والمملكة العربية السعودية، والإمارات العربية المتحدة.

والتحدي الأبرز الذي يرى المشاركون في الاستطلاع أن الشركة تواجهه هو إيجاد المزيد من فرص العمل للعُمانيين (٢٣٪)، يأتي بعده تحدي إنتاج الطاقة المتجددة (١٨٪)، ثم الحفاظ على البيئة وسلامة الناس



ذوو الشأن بعملنا
ومجالات الأولوية





الإدارة العليا للشركة

تشجع الشركة موظفيها وموظفي الشركات المتعاقدة معها على العمل وفق مقتضياته كما هو متوقع منهم.

وللتعامل مع نتائج الاستطلاعات السنوية لآراء الموظفين أطلقنا حملة التنوع والاندماج على مستوى الشركة، تستهدف التوعية بقضايا العدالة والموازنة بين الجنسين والتحرش والتنمر لضمان تمكّن موظفينا من أن يكونوا في أفضل حال بصرف النظر عن خلفية كل شخص، وقد بدأت مظاهر التغير تتجلى في إجراءات الترقّي والتوظيف والتقييم بالشركة، على أمل تحقيق المزيد مستقبلاً بما يحسّن بيئة عملنا.

وبالمضي قدماً، وانسجماً مع توقعات ذوي الشأن سوف نمضي قدماً رغم التحديات لتحقيق أولوياتنا الاستراتيجية للإنتاج المستدام – امتثالاً للتوجيهات الحكومية – والإنتاج بالتواؤم مع تذبذب طلب السوق، وتلبية الطلب الحكومي على الغاز، وضمان التعويض عن الاحتياطات بمعدل أعلى مما نتجّه منها، وتحقيق إيرادات ممتازة ومستدامة، وذلك عبر إيجاد تيارات جديدة لتحقيق القيمة. وبالمثل، فإننا لن نتوانى عن الاستمرار في مبادراتنا المتعلقة بالقيمة المحلية المضافة، ودعم التنوع الاقتصادي من خلال برنامج «تنفيذ» وتطوير الشركات العمانية وصل الكفاءات الوطنية.

وقد أبدى مجلس الإدارة موافقته التامة على المقترحات المطروحة لاستكشاف فرص أخرى خارج النطاق الطبيعي لأنشطتنا ومنطقة امتيازنا رقم ٦، وتشمل مجالات الخدمات والاستشارة على الصعيدين الوطني والإقليمي، على أنّ هناك احتمال جلي بأن تصبح شركة تنمية طاقة عُمان مع استمرار نمو خبراتنا وتسويقها.

على الرغم من التحديات الشاقة فإن الشركة عازمة على الاستمرار في أن تكون لها بصمتها من خلال العمل الجاد والتعلّم من الدروس المستفادة والتأقلم مع تغير الظروف والعمل باستمرار على تجاوز التوقعات المجتمعية. وفي معمرة كل هذه التغييرات سيظل موضوع واحد ثابتاً، وهو أن البلاد ستحافظ على ثقّتها باستعداد كل فرد من أفراد الشركة وإفتخاره بخدمة عُمان حتى أقصى حد.

للسلطنة والمساهمين. ونشير هنا إلى أن فلسفة «لين» – التي مكنتنا من تحقيق قيمة مضافة بلغت ١,٢ مليار دولار أمريكي وإحداث نقلة في طريقة عملنا – ستظل عاملاً من عوامل تعزيز الإنتاجية والمعايرة والتبسيط.

وسنواصل كذلك الحفاظ على مستويات جيدة من الاحتياطات ومعدلات تعويض الموارد، لكن مع التركيز على نحو متزايد على تحقيق معدلات عالية وأكبر عائد مالي ممكن من أنشطتنا، مع النظر في الفرص المتاحة خارج منطقة امتيازنا، وتوسيع نطاق تقديم خبراتنا محلياً وإقليمياً، وذلك على شتى المجالات من الخدمات إلى الطاقة المتجددة وإدارة المياه.

وسنكثف في عام ٢٠١٨ جهود تطبيق برامج ومبادرات إيجاد قيمة محلية مضافة مستدامة ومتنوعة لضمان مواءمة مستويات مهارات العمانيين ومعدلات توظيفهم مع ما نشهده من تغيير متسارع سواء في قطاع النفط والغاز أو القطاعات الأخرى.

ونفخر أيضاً باحتفاظنا بعضويتنا في الميثاق العالمي للأمم المتحدة؛ الذي يعد أضخم مبادرة في العالم للمسؤولية الاجتماعية التطوعية للشركات. وتظل الشركة ملتزمة بالمبادئ العشرة لهذا الاتفاق في مجالات حقوق الإنسان والبيئة والعمل ومكافحة الفساد وتضمينها في إطار استراتيجيتها وثقافتها وعملها اليومي. والتزام الشركة بهذه المبادئ يعزز قيمنا الأساسية وأخلاقيات عملنا، وتزودنا بالإطار الذي



موقف سيارات يعمل بالطاقة الشمسية في ميناء الفحل

فرص ممتازة لتحقيق عوائد من الكميات الفائضة من الغاز خلال السنوات الخمس أو أكثر القادمة - وهذا ما تؤكده نتائج الاستكشاف الجديدة - من خلال مبادرات استبدال الطاقة الشمسية بالغاز والتي من شأنها حقاً تدشين صناعة الطاقة الشمسية في السلطنة.

ولا ريب أننا نمر بمرحلة عصبية مع ظهور تغيرات طارئة اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً وحتى تقنياً في مختلف أرجاء العالم، ولا مناص لعمّان والشركة من التكيف مع هذه المتغيرات لضمان عدم الحياد عن الطريق الصحيح للتنمية المستدامة.

وصحيح أن وتيرة الإبداع التقني الراهنة ستؤدي إلى تغيير جوهري في عملية التمويل - مع تحقيق مكاسب على المدى البعيد في الفاعلية والإنتاجية - إلا أن الثورة التقنية قد تفرز قدراً أكبر من التفاوت خصوصاً من حيث احتمال تأثيرها السلبي على أسواق العمل. ومع ذلك، تنشأ في السلطنة والمنطقة حالياً فرص تجارية وتسويقية ضخمة، وأثق بأننا سنتفرد عن البدائل الآلية، الأمر الذي يحقق مزيداً من النمو والإنتاجية ومن ثم الوظائف.

ولضمان حدوث ذلك علينا تعزيز إمكانياتنا والمشاركة في التأقلم مع الواقع الجديد. ويشمل ذلك أيضاً أن نعيد دائماً تقييم احتياجاتنا من التطوير والتدريب حتى يتبنى جميع المسؤولين والموظفين في الشركة هذا التغيير، ويتحلوا بالمهارة والقدرة على إعادة توجيه مسار التوظيف في خضم هذا العالم المتسارع التغيير. وسيكون من الضروري التعاون عن كثب مع ذوي الشأن الآخرين حول مختلف الأمور ذات الصلة من المتطلبات التنظيمية إلى التوظيف الأمثل للتقنيات الجديدة.

وفي الوقت نفسه ستساعدنا التقنيات الجديدة - بما فيها التحول الرقمي وأنظمة التحليل والذكاء الاصطناعي - مساعدة أهم لاستدامة عملياتنا وتحسينها بأسلوب مجد من حيث التكلفة، وأتوقع بكل ثقة أنها ستؤدي كذلك إلى نقلة جذرية تضمن مستوى أعلى من السلامة والكفاءة في عمليات الإنتاج.

وعلى الرغم من اتفاقية الإنتاج المبرمة مؤخراً بين منظمة الدول المصدرة للنفط (أوبك) والمنتجين المستقلين بهدف الحفاظ على استقرار أسعار النفط ففني عن القول إن عام ٢٠١٨ سيتطلب منا مواصلة التركيز على مضاعفة كفاءتنا ومرونتنا في العمل وإنتاجيتنا في مختلف أنشطتنا الرئيسية، وتحديد المزيد من فرص التوفير وخفض التكاليف مع تحقيق النمو والتميز وإيجاد قيمة مضافة مستدامة

وبهذا الخصوص، وفي سياق دعمنا عموماً للشركات العمانية ورواد الأعمال من المواطنين أطلقنا كذلك مبادرة «تعزيز»، وهو برنامج تطويري مصمم خصيصاً للارتقاء بقدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ويقدم البرنامج التدريبي خبراؤنا من الشركة، وهو يغطي مختلف متطلبات العمل التجاري لدى الشركة مثل تسجيل الموردين، وأخلاقيات العمل، وإجراءات المناقصات، وضمان الجودة والإدارة المالية، فضلاً عن متطلبات الصحة والسلامة والبيئة وتحسين كفاءة الأعمال بتطبيق فلسفة «لين». واستهدف العام الماضي مؤسسات صغيرة ومتوسطة متخصصة في قطاع الطاقة المتجددة، أحد أهم مجالات تركيز الشركة حالياً في خضم سعيها لتنويع الاقتصاد والتحول بعيداً عن الاعتماد المفرط على الوقود الأحفوري.

وبإمكاننا تقديم المزيد - بل هو حتم علينا - من أجل صون مواردنا الثمينة، وغرس ثقافة إيجابية إزاء البيئة في شتى أرجاء السلطنة، ولا غبار على هذا التوجه سواء بيئياً أو اقتصادياً. ومع تنامي الضغوط جراء حقائق التغير المناخي يصبح على عاتق السلطنة والعالم برمته التركيز بأكبر قدر على الطاقة المتجددة. وبحكم الموقع المثالي للسلطنة الذي يتيح لها التعرّض لكميات كبيرة من أشعة الطاقة الشمسية والرياح القوية طوال العام في المناطق الساحلية وسط البلاد وجنوبها فليس هناك أي عذر لعدم تطوير مركز خبرات في مجال طاقة الشمس والرياح، مع احتمال تدفق استثمارات ضخمة وإيجاد قدر كبير من الوظائف.

فمن جهتنا بدأنا عملياً إثبات التزامنا بهذا التوجه من خلال مبادرات مثل مشروع «مرآة» لاستغلال الطاقة الشمسية الذي ربط بشبكنا الخاصة بالاستخلاص المعزز للنفط بالأسلوب الحراري ومشروع توليد الكهرباء بالطاقة الشمسية في مواقف السيارات بميناء الفحل لتوفير الكهرباء لمكاتبها.

وفي خضم مسيرتنا هذه ستشهدون جلالكم تصدر الشركة الكثير من المشاريع «الخضراء» التي تضيف قيمة للبلاد، من بينها مشاريع تتعلق بخفض مستويات حرق الغاز التي تأتي في سياق جهودنا للحد من انبعاثات الكربون من عملياتنا خلال العام المقبل. وإذ نقف على أعتاب الذكرى ٤٠ لإنتاج أول كمية من الغاز في مايو سنظل متفائلين بمستقبل الغاز، وسنواصل العمل على تلبية متطلبات البلاد وباقي زبائننا من الغاز. وفي حين يتنامى إنتاج الغاز من مشاريع مثل مشروع شركة النفط البريطانية في حقل خزان فإننا سنواصل كذلك التحول إلى دور الإنتاج بالتواؤم مع تذبذب طلب السوق. وعموماً، نلاحظ وجود



إلى ١٠٠٪. وتصدرت مديرية الاستكشاف كذلك معدلات السلامة؛ فقد أكمل فريق الجيوماتيكا التابع للمديرية ٣٦ عاماً بدون أي حادثة مضيعة للوقت رغم أن الفريق يعمل وسط بعض أقسى الظروف الجغرافية في العالم.

وحققنا في عام ٢٠١٧ معدل ٠,٢٠ من تكرار الحوادث المضيعة للوقت، وهو معدل قياسي أعقب تحسّن الأداء في ٢٠١٦ بتحقيق معدل ٠,٢٢. كما حققنا رقماً قياسياً جديداً في معدل تكرار إجمالي الحوادث القابلة للتسجيل بلغ ٠,٧٢ مقابل ٠,٩٨ في العام السابق. وهذه الإحصاءات تعكس التنسيق العالي للجهود بين مختلف أرجاء الشركة في سبيل تحسين السلامة في مواقع العمليات عبر تعزيز الإشراف والوعي والتدريب وإدارة حالات عدم الالتزام.

ومن بين المجالات التي شهدت تقدماً كبيراً السلامة المرورية؛ فنحن سعيديون بانخفاض حوادث المركبات المأساوية بنسبة ٤٠٪ نتيجة للتطبيق الصارم لنظام المراقبة الداخلية في السيارات والإدارة الممتازة للامتنال. واستطاع مركز التحكم بإدارة الرحلات - من خلال أحدث أنظمة التعقب - أن يحد من المخالفات المرورية الشائعة بنسبة ٩٧٪ لكل مركبة منذ افتتاحه في عام ٢٠١٦، وهذا أحد أفضل الأمثلة على قدرة التقنية على غرس ثقافة السلامة.

وعلى امتداد أنشطتنا من «رباب - هرويل» إلى الجيوماتيكا حققنا أيضاً إنجازات مدهشة بعدم وقوع أي حادثة مضيعة للوقت. ولم يكن بالمقدر تحقيق هذه الإنجازات لولا التزام كل فرد بأداء ما عليه، والدعم المتبادل، والالتزام المستمر وروح العمل الجماعي التي تحلّى بها موظفونا وموظفو الشركات المتعاقدة معنا على حد سواء. ومع ذلك، يجب علينا أن لا نتساهل أبداً في التركيز على تحقيق الهدف الصفري، ولأسف ألقّت بعض الحوادث بظلالها على هذه الإنجازات المدهشة في ٢٠١٧؛ فقد فقدنا زميلاً من إحدى الشركات المتعاقدة معنا في بهجة-ريما في أغسطس لأسباب متصلة بالعمل، وأصيب ٤٦ زميلاً آخر بإصابات مضيعة للوقت. فعلينا أن نكون متيقظين على الدوام، ومنتهيين لظروف العمل، ومتيقّنين من التزامنا التام بالقواعد الذهبية والقواعد المنقّدة للحياة.

وسنواصل كذلك إطلاق مبادرات لإحداث تغيير جذري في أدائنا في مجال الصحة والسلامة والبيئة، وسنعمم كذلك على جميع عملياتنا برنامج «اهتمام» للسلامة المبنية على السلوك، الذي طورته الشركة وجربته بنجاح خلال عام ٢٠١٧ ومن شأن برنامج «اهتمام» أن يغيّر قواعد اللعبة، فهو يغرس عقلية توفّق بأن التأثير على ثقافة مؤسسة ما وتغييرها هي عملية تتطلب التفاني والصبر والمثابرة، ونحن في الشركة ملتزمون بذلك. وبالمثل، بدأنا نجني ثماراً يانعة من مبادراتنا لتدريب المشرفين المباشرين على قواعد السلامة حتى يضطلعوا بدور أنشط في مواقع العمل.

ونفخر كذلك بأسلوبنا الناجح في تعزيز جهود القيمة المحلية المضافة دعماً لمسيرة إيجاد اقتصاد يتسم بقدر أفضل من الاستدامة، وفي هذا الصدد، يؤدي فريقنا للأهداف الوطنية دوراً حيوياً تكّلت بإيجاد آلاف فرص العمل والتدريب وإعادة استيعاب والنقل للعُمانيين؛ ففي العام المنصرم أوجد الفريق ١٤١٤٦ وظيفة، متجاوزاً الهدف الطموح جداً للعام، وهذا إنجاز مذهل بلا شك.

لقد عملت الشركة جاهدة مع شركاء محليين ودوليين لافتتاح سلسلة من المصانع والورش العمانية لتصنيع مستلزمات أنشطة النفط والغاز من المعدات وقطع الغيار وتركيبها وصيانتها؛ وهذه الخطوة ستُصنّف من سلسلة التوريد، بل وستمهّد الدرب لمزيد من فرص التوظيف والتدريب للمواطنين. وتماشياً مع عزم حكومة جلالتك الرشيدة على جعل السلطنة مركزاً رئيسياً للخدمات اللوجستية خطونا خطوة استراتيجية لاستيراد مستلزمات أنابيب النفط المصنعة محلياً عبر منطقة الدقم؛ ويقتضي ذلك الاستفادة التامة من الموقع المركزي للميناء وقربه من حقول النفط والغاز التابعة لنا في وسط البلاد.

وعملنا كذلك مع وزارة النفط والغاز ومجلس البحث العلمي لضمان المواءمة والتنسيق بين الصناعة والقطاع الأكاديمي، وأرجو أن يسفر تدشين منصة إيجاد - وهي منصة تعاونية لتبادل الفرص والتحديات الفنية - وكذلك التعاون الوثيق مع الجامعات العمانية عن تحقيق قدر أكبر من المواءمة على صعيد البحث والتطوير.



مقدمة المدير العام



أسعار النفط وظهور تقنيات جديدة والضغط لمواجهة التغير المناخي يسرني أن أعلن لجلالتكم عن نجاحنا في الوفاء بأهدافنا - إن لم نتجاوزها - في مختلف الموجودات والمديريات، وشمل ذلك تحقيق معدل قياسي في أدائنا في مجال السلامة، مع التقليل في الوقت نفسه من التعويل على التمويل الحكومي.

وبناء على توجيهات وزارة النفط والغاز استطعنا إثبات التزامنا بأهداف الإنتاج المعدلة عقب الاتفاقية المبرمة بين منظمة الدول المصدرة للنفط (أوبك) والمصدرين المستقلين، بلغ متوسط إنتاج النفط ١٩٦, ٥٨٢ برميلاً يومياً، أي بزيادة قدرها ١٤ ألف برميل يومياً عن المتوسط المعدل. وقد تغلب الموظفون والشركات المتعاقدة معنا على عدد من التحديات منها الأعطال التي طرأت في أجهزة الضغط في كل من هرويل ورباب وفهود، واضطرار الشركة للتفاوض مع تذبذب الطلب، والتعويض عن تقلب الإنتاج من الأطراف الأخرى ونقص المكثفات.

أما إمدادات الغاز الحكومي، فقد بلغت في المتوسط ٦٤, ٧٦ مليون متر مكعب خلال ٢٠١٧، وهو أقل بقليل من المستوى المستهدف بداية (٨٣ مليون متر مكعب في اليوم) نتيجة لدخول مزود جديد للغاز مع تدشين حقل خزان التابع لشركة النفط البريطانية (بي بي). ولكن مع ذلك، نجحنا في تلبية طلبات جميع زبائننا رغم ارتفاع الطلب من الشركة العُمانية للغاز الطبيعي المسال.

من جهته واصل فريق الاستكشاف بالشركة أدائه المتميز بعثوره على كمية من الغاز يحتمل أن تكون كبيرة جداً في منطقة مبروك، ولكنها لا تزال في مرحلة التقييم، وكذلك بإدخاله أهم تغيير منذ ١٠ سنوات على آلية جمع بيانات المسح الزلزالي ومعالجتها؛ فقد استحدثت تقنية الإنتاجية فوق العالية. وأسفر هذا التغيير عن نقلة نوعية في الأداء وتحسين المعدل الحالي لجمع بيانات المسح الزلزالي بنسبة تصل

مولاي حضرة صاحب الجلالة، يشرفني أن أضع بين يديكم بكل فخر تقرير الاستدامة السنوي لعام ٢٠١٧، الذي يستعرض أداءنا وأنشطتنا خلال العام بكل ما شهدته من إنجازات وما اكتفته من تحديات، علماً أنه صادف الذكرى الخمسين منذ تصدير أول شحنة من خام النفط العماني، والذكرى الثمانين منذ تأسيس الشركة.

فيسرد التقرير جهودنا الدؤوبة لترجمة رؤيتنا إلى واقع ملموس عبر الارتقاء بتميز موظفينا لإيجاد قيمة أكبر للسلطنة وذوي الشأن وفق الرؤية التي رسمتم جلالتمام ملامحها لتحقيق التنمية في البلاد.

ويتطرق هذا التقرير بمزيد من الشفافية إلى الخطوات التي اتخذناها لتلبية توقعات ذوي الشأن والتعامل مع مخاوفهم، وكيف نعتزم الوفاء بما وعدنا به مع استمرار مسيرة الشركة. ويتحدث أيضاً عن عزمنا وتصميمنا على العمل بأسلوب مستدام، والمساهمة في عملية التنويع الاقتصادي، والاستثمار في تطوير المجتمعات المحلية، وصون البيئة، والبدء في الوقت ذاته بالتحوّل تدريجياً إلى شركة طاقة بالكامل، مع مضاعفة التركيز على الطاقة المتجددة.

وفي سياق ما تشهده صناعتنا عموماً، فإن الشركة تواجه تنامياً في التعقيدات، وكثافة المصاريف الرأسمالية، والأسواق الناشئة، والقيود على التمويل، والدعوات لإيجاد المزيد من الوظائف محلياً. ولكن مع ذلك، ليس لدي شك بأننا قادرون على مواصلة النجاح بفضل منهجية عملنا القائمة على تعزيز الإنتاج إلى أقصى قدر تماشياً مع التوجيهات الحكومية، وتحقيق المزيد بتكاليف أقل عبر تنفيذ فلسفة «لين» لتحسين كفاءة العمل، والحد من المصاريف إلى أدنى قدر، بالإضافة إلى تعزيز القيمة المحلية المضافة.

وعليه، ففي خضم الظروف الاقتصادية الصعبة التي خيم عليها تدني



وصول أول شحنة رسمياً من معدات الصناعة النفطية للشركة في نوفمبر ٢٠١٧

بالإضافة إلى ذلك، دعم نمو الإنتاج التطبيق الناجح للمضخات المجوفة المعدنية المتطورة من أجل استخلاص النفط بالأسلوب الحراري، وعظام السمك لتحسين الاتصال وأجهزة التحكم في التدفق الداخلي لتعزيز الإنتاج الموحد من الآبار الأفقية.

ومن الأمثلة الأخرى للتكنولوجيات الابتكارية الرئيسية التي تستخدمها الشركة: فحص خطوط الأنابيب وتنظيف الخزانات باستخدام أجهزة الروبوت ونظم الرفع الاصطناعي بدون جهاز حفر وتحفيز الآبار متعددة الأطراف والتبخير لإدارة المياه المرتجعة وإزالة النفط من المياه الملوثة البوليمر في إطار إدارة المياه.

وفي ظل التعقيد المتزايد الذي تتسم به مشاريع النفط والغاز بالشركة، فإن الابتكارات التكنولوجية الجديدة ستكون مهمة في تأمين مستقبل أكثر سلامة ونظافة وأكثر إنتاجية واستدامة.

العضوية في المنظمات الإقليمية والدولية

- الشركة عضو في المنظمات التالية:
- الميثاق العالمي للأمم المتحدة
- المنظمة الإقليمية لنظافة البحار
- اللجنة التوجيهية لشركات النفط الوطنية بدول مجلس التعاون الخليجي
- هيئة التقييس لدول مجلس التعاون الخليجي
- الجمعية العمانية للخدمات النفطية (أوبال)
- الرابطة الدولية لمنتجي النفط والغاز (عن طريق شل)

ويذكر أن الشركة هي أيضاً أول شركة نفط في الشرق الأوسط تحصل على شهادة الجودة العالمية «أيزو ١٤٠٠١» في مجال الإدارة البيئية.

وتختلف نوعية وكمية المياه المصاحبة للإنتاج باختلاف الحقول في منطقة امتياز الشركة، ولذلك فمن المهم وضع خطة للمياه ونقلها وفقاً لذلك حسب متطلبات كل حقول، وذلك في إطار جهودنا في محور إعادة تحديد الموقع.

وفي إطار مبادرة البنك الدولي «التوقف عن الحرق الروتيني للغاز بحلول عام ٢٠٣٠»، التي صادقت عليها الشركة في يناير ٢٠١٧، فإننا نهدف إلى تطبيق حلول مجدية اقتصادياً للقضاء على الحرق الروتيني للغاز في أقرب وقت ممكن، وقبل الموعد المحدد بعام ٢٠٣٠. ويذكر أن الشركة قد نجحت في إنتاج الطاقة الكهربائية من الغاز الذي كان يحرق باستخدام التوربينات الصغيرة في عنزوز، وبالتالي خفض غازات الاحتباس الحراري واستغلال الغاز. ويرتبط هذا التوجه بالتزام الشركة تجاه الحفاظ على الغاز والاستدامة البيئية للحد من بصمتنا البيئية والآثار المترتبة عليها.

معظم الطاقة التي تستهلكها الشركة تستخدم للتعامل مع المياه وتشغيل أنظمة الرفع الاصطناعي. وفي هذا الصدد، تنفذ الشركة عدد من التقنيات / الأدوات / المبادرات للحد من استهلاك الطاقة وبالتالي توفير الغاز. فقد ركبت المحركات المغناطيسية الدائمة على مضخات الرفع الاصطناعي وغدت أدوات مراقبة كفاءة الطاقة الآن جزءاً من بعض محطات الإنتاج.

في بناء الآبار وحفرها، قللت الشركة من الآثار المترتبة على البيئة بالحفر من دون الحاجة لحفر نفايات. وتناولت تقنية «جيت سويب» أيضاً التحديات الناجمة عن الحفر، مثل تراكم الرمال في أقسام الآبار الأفقية. وقد عززت التوربينات المجهزة معدلات اختراق حفر الصخور الصلبة بفضل بساطة تركيبها وصيانتها وتشغيلها.



خلال الممارسات اليومية التي لا غنى عنها لتحقيق مستوى من النضج لمنهجية «لين» في الشركة. كما أتحنا التعلم المتبادل من خلال تسهيل جولات «لين» في مجالات مختلفة بالشركة لأكثر من ٨٠ شخصاً من المديرين التنفيذيين للشركة على مدار العام. وفي إطار التزامنا بدعم التنمية المستدامة للبلاد.

واصلنا نشر الوعي والمعرفة بمنهجية «لين» من خلال استضافة أكثر من ٢٧٥ من المديرين التنفيذيين من أكثر من ٣٠ مؤسسة من القطاعين العام والخاص.

التمويل

تخطط الشركة لاستثمار أكثر من ٢٠ مليار دولار أمريكي حتى عام ٢٠٢١ لاستدامة إنتاجها من الهيدروكربونات على المدى البعيد.

وفي الوقت نفسه، نواصل العمل على تزويد مساهميننا بمقترحات لخيارات التمويل البديلة. وعرض خيار التمويل للمساهمين خلال عام ٢٠١٧ فيما يتعلق بالإفصاح عن القيمة من رأس المال العامل للشركة. خلال عام ٢٠١٧، واصلت الشركة العمل على اقتراح مهم من شأنه أن يستفيد من بعض أصول الشركة، على أن يعرض المقترح النهائي على المساهمين خلال النصف الأول من عام ٢٠١٨. بالإضافة إلى ذلك، نعمل بشكل وثيق مع بعض المتعاقدين مع الشركة لتوفير المزيد من القيمة من رأس المال العامل لدينا لاقتراحه على المساهمين.

ومن المقرر أن تبدأ عملية سداد قرض على هيئة تسهيلات لما قبل التصدير بقيمة ٤ مليارات دولار أمريكي أمته الشركة بالنيابة عن الحكومة في عام ٢٠١٦، في الربع الثالث من عام ٢٠١٨. على أن يسدد القرض بالكامل بحلول نهاية الربع الثاني من عام ٢٠٢١ (23- G4).

التكنولوجيا

يعد تطبيق التكنولوجيا عاملاً رئيسياً في مسيرة الشركة في تعزيز الصحة والسلامة والبيئة، وتحقيق ضبط التكاليف وزيادة الكفاءة، وإمالة اللثام عن عن فرص الإنتاج.

وفي عام ٢٠١٧، استطاع فريق التكنولوجيا الجديدة بالشركة إنضاج ٧٥ تقنية جديدة بمعدل نجاح تجريبي يزيد على ٩٠ في المائة، مما

يمهد الطريق أمام تطبيقها بالكامل. وتتمثل مجالات التركيز الرئيسية في إدارة المياه المصاحبة للإنتاج، استخلاص الغاز المحروق، وكفاءة الطاقة، وتحسين الإنتاج والاستخلاص المعزز للنفط.

في المتوسط، ينتج تسعة براميل من المياه لكل برميل من النفط، وبالتالي فإن التخلص من هذه المياه ومعالجتها وحرقها مرة أخرى هي تحديات رئيسية لإدارتها وحلها. ولذلك، تعمل الشركة بنشاط على تنفيذ استراتيجية ثلاثية المحاور: الحد وإعادة الاستخدام وإعادة تحديد الموقع. وتضطلع التكنولوجيا الجديدة بدور حيوي في تحقيق هذه الإستراتيجية.

وتعتبر تكنولوجيا إيقاف المياه (الكيميائية أو الميكانيكية) على مستوى المكمن أساسية لتحقيق محور «الحد»، في حين أن معالجة المياه من أجل التخلص منها في باطن الأرض، وتوليد البخار وإعادة حقنها في المكمن، والاستخدام الزراعي شرط أساسي لتحقيق النجاح في محور «إعادة الاستخدام».



وقد أثّرت ثمان تظلمات من خلال الخط الساخن للإبلاغ عن المخالفات في عام ٢٠١٧. وكان أربعة منها «ذات طبيعة عامة». واحدة منها «لها ما يبررها»، حيث اتخذت تدابير تصحيحية لمعالجة التظلم، في حين أُحيلت أخرى إلى مستشار الموارد البشرية المعني لحلها. ولم تكن إحدى المسائل المبلغ عنها تتعلق بشركة تنمية نفط عمان أو أي من المتعاقدين معها مما يحد من الإجراءات التي يمكن اتخاذها. ولم تكن المعلومات المبلغ عنها بشأن مسألة واحدة كافية لمراجعتها.

وارتبطت مظلمتين بـ «التحرش»، وأحيلتا إلى الموظف المعني بالتنوع والاندماج من أجل دراستهما، في حين يجري حالياً دراسة قضيتين من قضايا التظلم.

ضبط التكاليف وتطبيق «ليين» لتعزيز كفاءة العمل

إن كفاءة العمل هدف استراتيجي لضمان استدامة الشركة على المدى البعيد وإيجاد القيمة لأصحاب الشأن. لذلك عززت الشركة من نظامها الصارم لإدارة التكاليف في ضوء انخفاض أسعار النفط، وكثفت من تطبيق «ليين» للقضاء على الهدر وتبسيط العمليات.

وفي عام ٢٠١٧ بلغت المصروفات الرأسمالية للشركة ٥,٨ مليار دولار أمريكي، والمصروفات التشغيلية ١,٨ مليار دولار أمريكي، الذي يتضمن أكثر من ٤٠٠ مليون دولار أمريكي من الوفورات المتراكمة الإجمالية.

وحققت وفورات في المصروفات الرأسمالية النفطية بلغت ١٩٩ مليون دولار أمريكي، والتي جاءت من مزيج من كفاءة عمليات الحفر، والاستغلال الأمثل للآبار ومختلف وفورات المشاريع، فضلاً عن وفورات في المصروفات الرأسمالية للغاز بلغت ١٨٨ مليون دولار أمريكي.

لعام ٢٠١٨، بلغت الميزانية الرأسمالية الحالية ٤١١٤ مليون دولار أمريكي، بما في ذلك ما يقرب من ٨٥ مليون دولار أمريكي من الوفورات التي حددت مؤخراً في المصروفات الرأسمالية للنفط و٦٠ مليون دولار أمريكي في المصروفات الرأسمالية للغاز.

وفي ٢٠١٧، أجرت الشركة ٣٣ مراجعة للاستغلال الأمثل للعقود، وهي عبارة عن حلقات عمل مركزة تستمر لعدة أيام، حيث تحدد الشركة والمتعاقد المعني فرص تعزيز الكفاءة والقضاء على الهدر. وحددت هذه المراجعات وفورات محتملة تصل إلى ١٨٠ مليون دولار أمريكي خلال فترة تتراوح بين ٣-٤ سنوات. وبالإضافة إلى ذلك، حُدّد مبلغ إضافي قدره ١٤٠ مليون دولار أمريكي تقريباً من خلال برنامجنا لمواجهة انخفاض أسعار النفط، حيث دعت الشركة الشركات المتعاقدة إلى مراجعة عقودهم لتقديم أفكار لفرص من شأنها تحسين القيمة وتوفير التكاليف. وتبلغ الوفورات المتوقعة سواء من مراجعات الاستغلال الأمثل للعقود أو برنامجنا لمواجهة انخفاض أسعار النفط خلال عام ٢٠١٨ نحو ٢٥٠ مليون دولار أمريكي.

استحدثت الشركة دائرة جديدة للتحسين المستمر، كما وسعت تطبيق منهجية «ليين» من خلال تيارات القيمة الجديدة ووضعت خارطة طريق أكثر تحديداً لعملية تحول منهجية «ليين»، وهي الآن تتخذ لنفسها موقفاً لتصبح رائداً عالمياً لمسيرة التحول في التحسين المستمر في صناعة النفط والغاز.

ويجدر بالذكر أن الشركة أكملت أكثر من ٢٤٠ مشروعاً لتحسين الكفاءة من خلال نظام «ليين» من أجل الحد من الهدر وتبسيط خطوات العمل وتسهيلها في كل مواقع الشركة. وقد حضر زهاء ٩٤٪ من موظفي الشركة دورات التوعية بمنهجية «ليين». هناك الآن ٤٧٣ ممارساً لأساليب «ليين» مما أتاح تحقيق زيادة قدرها ٦٠٪ في تنفيذ مشاريع أساليب «ليين».

الجدير بالذكر أن أكثر من ٨٥٠٠ فكرة طرحت من شتى أرجاء الشركة، حيث طبق منها أكثر من ٣٥٠٠ فكرة. وثمرة لذلك، حقق وفورات تجاوزت قيمتها ١,٢ بليون دولار أمريكي.

تدرب أكثر من ٦٠٠ قائداً في الشركة على مهارات إدارة أساليب «ليين». مما مكّنهم من إظهار أساليب التحسين المستمر في العمل من



التقرير كان يخضع جميع الموظفين بمختلف مستوياتهم في الشركة لبرنامج تدريبي إلكتروني إلزامي في هذا الشأن.

كما خضع جميع الموردين لدى الشركة لإجراءات الحيطرة الواجبة على الموردين ذات الصلة بمكافحة الرشوة والفساد. وتطرح الإجراءات أسئلة حول امتثالهم لمكافحة الرشوة والفساد والتورط في أي عمليات احتيال أو رشوة أو غيرها من المخاوف المتعلقة بمكافحة الرشوة والفساد. ودعم هذا بحث أجرى على الشركات المعنية وملاكها.

كما تتولى الشركة إدارة عملية إلزامية إلكترونية تتعلق بتضارب المصالح والهدايا والضيافة والنقل والسفريات التي تحتم على جميع الموظفين الإعلان عن تضارب المصالح المحتمل لهم. بالإضافة إلى أي هدايا أو ضيافة أو سفريات مدفوعة أو مقدمة إليهم. وكذلك تأكيد التزامهم بالسرية سنوياً. وبلغت نسبة عدم الالتزام بعملية الإبلاغ عن تضارب المصالح لعام ٢٠١٧م نحو ٥,٦٪ من أصل ٨٨٢٨ موظفاً نشطاً وأسفرت عملية تضارب المصالح والسرية لعام ٢٠١٧ عن معدل عدم امتثال قدره ٥,٦٪ في المائة من أصل ٨٨٢٨ موظفاً نشطاً (الذين انضموا قبل ١ / أكتوبر ٢٠١٧) و ١٩,٦٥٪ في المائة من معدل عدم الامتثال ل ٣٦٥٩ من موظفي المتعاقدين الذين يتمتعون بإمكانية الوصول إلى شبكتنا المطلوب منهم إكمال الإعلانات وتأكيدات السرية. وستطبق الإجراءات بحق من لم يمثل أثناء إصدار هذا التقرير.

وعلى الرغم من أنه لم تنظم أي دورات رسمية أو دورات تدريبية محددة إلى مجلس الإدارة ولجنة الإدارة العليا في عام ٢٠١٧، فإن جميع الأعضاء على علم تام بسياسات وإجراءات مكافحة الرشوة والفساد المعمول بها. يرفع قسم السلوكيات المهنية تقاريره على أساس ربع سنوي إلى لجنة التدقيق ويشمل ذلك تزويدها بالإحصاءات المتعلقة بآلية الإبلاغ عن المخالفات السرية، والتحقيقات، وتضارب المصالح، وإجراءات الحيطرة الواجبة على الموردين ذات الصلة بمكافحة الرشوة والفساد، واستطلاع آراء المتعاقدين حول مكافحة الرشوة والفساد دون ذكر الهوية وغيرها من مشاريع أو مبادرات مكافحة الرشوة والفساد المستمرة.

وأبلغ عن إدعاء بالفساد تورط فيه أحد موظفي الشركة خلال السنة وتبين أنه صحيح. وحكمت المحكمة الابتدائية على الموظف المتورط بالسجن ثلاث سنوات، وأيدته محكمة الاستئناف فيما بعد. والقضية الآن مرفوعة للمحكمة العليا للنظر فيها.

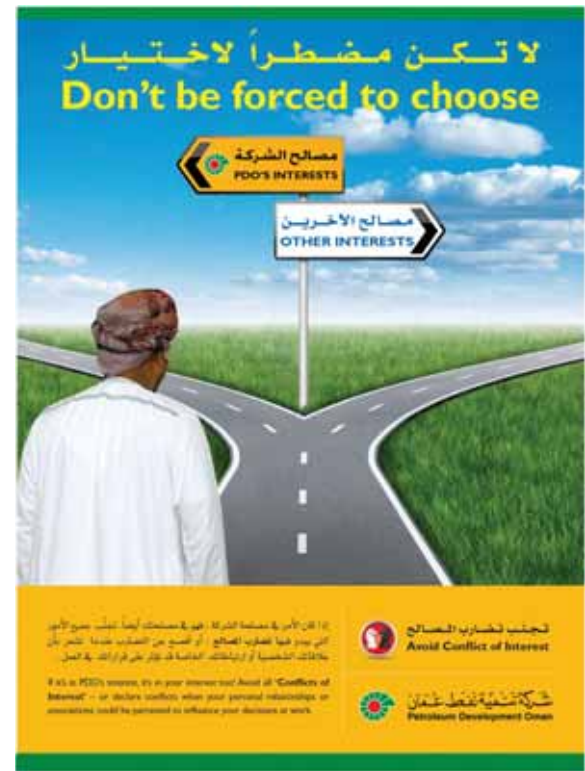
ولم ترفع قضايا قانونية متصلة بمكافحة الرشوة والفساد ضد الشركة خلال العام. بالإضافة إلى ذلك، لم يتم إنهاء أي من العقود مع شركاء العمل أو عدم تجديده بسبب مخالفات تتعلق بالفساد في عام ٢٠١٧.

وقد أكمل فريق التدقيق الداخلي مراجعة سياسات وإجراءات مكافحة الرشوة والفساد في مطلع عام ٢٠١٧. وقد خلصت المراجعة إلى أن إطار عمل ضبط مكافحة الرشوة والفساد مطبق إلى حد كبير ولكنها حددت بعض توصيات التحسين قصيرة إلى طويلة الأجل. وبدأ تنفيذ التوصيات في عام ٢٠١٧ (وسيستمر خلال عام ٢٠١٨) فيما يتعلق بمجالات من قبيل تعزيز تدريب الموظفين وتوعيتهم، وتحديث السياسات والإجراءات وزيادة الموارد.

في يناير ٢٠١٥ أصبحت شركة تنمية نفط عُمان أول شركة نفط وطنية في منطقة الخليج تحصل على عضوية الميثاق العالمي للأمم المتحدة؛ الذي يعد أضخم مبادرة في العالم للمسؤولية الاجتماعية التطوعية للشركات. وبموجب الاتفاق تلتزم الشركة بدعم المبادئ العشرة المتعلقة بحقوق الإنسان والعمال والبيئة ومكافحة الفساد. وفي سياق السعي للحصول على هذه العضوية أصدرت الشركة أول تقرير استدامة في تاريخها؛ حيث وثقت فيه تفاصيل التزامها بإزاء أخلاقيات العمل والمجتمع والبيئة والاقتصاد وموظفيها.

وتلتزم الشركة بتعزيز إجراءات الرقابة الداخلية الصارمة فعلياً والحفاظ على عضويتها لدى الميثاق العالمي للأمم المتحدة.

مكافحة الرشوة والفساد



في عام ٢٠١١م، انتهجت الشركة خطة شاملة لمكافحة الرشوة والفساد تهدف إلى غرس ثقافة لا تتسامح بحال مع الرشوة والفساد. وقد أثبتت هذه الخطة فعاليتها في مجابهة التحديات المتعددة، وواصلت الشركة ريادتها في التزامها بمكافحة الرشوة والفساد في السلطنة.

وتبلغ الشركة موظفيها بصورة متواصلة بالسياسات والإجراءات المتبعة لمكافحة الرشوة والفساد وفي مارس/أبريل ٢٠١٧، حضر ما مجموعه ٦٣٥ موظفاً يتولون مناصب من المحتمل أنها أكثر عرضة وتعتبر ذات خطورة عالية من حيث مفهوم مكافحة الرشوة والفساد، بما في ذلك أعضاء لجنة الإدارة العليا. حضر ما مجموعه ١٣١ موظفاً دورات تدريبية لمسؤولي العقود شملت بنداً حول التوعية بمكافحة الرشوة والفساد. إضافة إلى ذلك، قُدمت عروض توضيحية خاصة بمكافحة الرشوة والفساد حضرها الموظفون الجدد والخريجين في إطار برنامج استيعاب الموظفين الجدد. ويذكر أنه أثناء كتابة هذا

وينبغي عليهم جميعاً العمل في إطار هذه القواعد والضوابط. وتتوقع الشركة الشيء نفسه في علاقاتها مع المتعاقدين والموردين.

وتتوقف سمعة الشركة ونجاحها مستقبلاً على الالتزام، ليس فقط بالقوانين والأنظمة ولكن أيضاً بأعلى المعايير الأخلاقية؛ فتمتع الشركة بسمعة طيبة من ناحية النزاهة يعد من العناصر التي لا تقدر بثمن. وتدعم قواعد السلوك المهني الجهود التي تقوم بها الشركة من أجل حماية هذا العنصر، كما أن هذه القواعد تحدد المبادئ والمعايير والسلوكيات الأساسية اللازمة لتحقيق القيم الأصيلة للشركة. وعلاوة على ذلك، توفر هذه القواعد المتطلبات والتوجيه اللازم في وثيقة واحدة مصاغة بشكل واضح ومختصر ومتناسق تسري على كافة الموظفين لتغطي مجموعة من المخاطر العامة التي يمكن أن تتعرض لها الشركة.

لهذا الغرض، قُسمت القواعد إلى خمسة أقسام أساسية تغطي الالتزام في الجوانب التالية:

- (١) الموظفون والسلامة
- (٢) مكافحة ممارسات الفساد
- (٣) حماية المعلومات والموجودات
- (٤) إدارة الاتصالات
- (٥) التجارة المحلية والدولية

وربما تؤدي أي مخالفة لأحكام هذه القواعد أو أي من السياسات والإجراءات والقوانين والأنظمة التي تحكم عملياتنا إلى عواقب وخيمة على الأشخاص المعنيين وأيضاً على الشركة.

قواعد السلوك في الشركة

الالتزام بقواعد السلوك أمر محوري وطريقة مؤكدة للتمسك بنزاهتنا وقيمنا الأخلاقية في جميع أفعالنا

الالتزام تجاه الموظفين والسلامة

- الصحة والسلامة والبيئة
- المساواة في الفرص
- المضايقة
- إساءة استعمال المواد المخدرة

الالتزام بمكافحة الفساد

- مكافحة الرشوة والفساد
- تضارب المصالح
- العطايا والضيافة
- غسيل الأموال

الالتزام بحماية المعلومات والموجودات

- الملكية الفكرية
- خصوصية البيانات وحمايتها
- إدارة الوثائق
- حماية موجودات الشركة

الالتزام بالاتصالات التي تتوخى الحذر

- القنوات العمل وقواعد استخدام البريد الإلكتروني
- الاستخدام الشخصي لتقنية المعلومات والاتصالات
- الإفصاح للجمهور
- التقارير المالية

الالتزام محلياً ودولياً

- مناهضة حرة وعادلة
- ضوابط الاستيراد والتصدير وعيوباتها

فلنظهر التزامنا ولنكن مصدر فخر للشركة

شركة تنمية نفط عمان
Petroleum Development Oman

راؤول ريسنوفي
المدير العام

الملف على قواعد السلوك في الشركة من خلال الرابط: <http://newpdo.studio/omn/FG/06duh.aspx>



وفاعلة ومسؤولة. وتسعى الشركة إلى تحقيق أعلى معايير الأداء بهدف تعزيز المنافع بعيدة المدى للمساهمين والموظفين والمجتمع العماني بأسره.

وتعتمد سياسة التعاقد في الشركة على أساس المناقصات المفتوحة التنافسية، متى ما أمكن ذلك، وفق إجراءات شفافة مع توفير فرص متساوية لكافة المتعاقدين والموردين المؤهلين. والشركة لا تعرض -بطريقة مباشرة أو غير مباشرة- أية رشاش، ولا تحت على عرضها، ولا تقبل استلامها ولا دفعها، بما في ذلك أي مبالغ لتسهيل الأعمال بأي شكل من الأشكال، ونطلب من موظفينا والشركات المتعاقدة معنا وموردينا والعاملين لديهم إتباع الأسلوب نفسه. ويتوقع من الموظفين توخي أقصى درجات الحذر حتى يتجنبوا وضع أنفسهم مواضع الشبهات بحيث يضطرون إلى رد جميل معين بطريقة تضر بمصالح الشركة.

ويلتزم الموظفون بعدم تحقيق مصالح شخصية لهم أو لآخرين من وراء عملهم في الشركة أو بسبب المعلومات التي يحصلون عليها بسبب طبيعة عملهم في الشركة، كما أن عليهم إبلاغها عن أي مصلحة خارجية يمكن أن تؤدي بشكل مباشر أو غير مباشر إلى حدوث تضارب في المصالح أو تؤدي إلى اشتراكهم في علاقات تجارية مع الشركة.

وقد صادق المساهمون على هذا المبادئ، وهي تنطبق على كافة القرارات التي تتخذها الشركة، وكذلك على السلوك الفردي المتوقع من كافة الموظفين عند قيامهم بأي مهمة عمل نيابة عن الشركة.

هذه المبادئ هي درع الشركة الذي يساعد في حماية سمعتها، ومن واجب جميع موظفي الشركة والشركات المتعاقدة معها التأكد من الالتزام بهذه المبادئ وتبنيها وحماية سمعة الشركة

وتحدد القيم الأساسية والمبادئ العامة للعمل وقواعد السلوك المهني الوسائل التي يمكننا بها تجنب المواقف التي يمكن أن تضر بسمعة الموظف أو الشركة، كما تحدد المعايير والوسائل التي تساعد على ضمان النزاهة والأمانة والعدالة في كافة جوانب عمل الشركة. إن قواعد السلوك المهني مطبقة على كافة موظفي الشركة بلا استثناء،



وأكبر دليل على تميزنا وريادتنا في تحقيق التنوع في بيئة العمل وفي توفير فرص متساوية للجميع هو أن لجنة الإدارة العليا المكونة من ١٥ مديراً ضمت في عضويتها خلال عام ٢٠١٧م أربع نساء - وهو إنجاز ليس على مستوى صناعة النفط والغاز فحسب، ولكن على مستوى المنطقة كلها.

لجنة الإدارة العليا

تعد لجنة الإدارة العليا بالشركة مسؤولة عن الأداء العام للشركة وتسيير أنشطتها. ويتألف من ١٤ مديراً تتنوع مسؤوليتهم في التنفيذ وتحديد المعايير وتوزيع الموظفين وتطوير مهاراتهم.

يتولى مجلس إدارة الشركة مسؤولية متابعة اللجنة وتوجيه مساهماتها وتزويدها بالأهداف والمبادئ التوجيهية. ويتكون مجلس الإدارة من ١٣ عضواً، ستة منهم يمثلون الحكومة ومنهم رئيس مجلس الإدارة معالي الدكتور محمد بن حمد الرمحي، وزير النفط والغاز، وخمسة أعضاء يمثلون الشركات المساهمة (شركة شل الهولندية الملكية وشركة توتال وشركة بارتكس).

المبادئ العامة للعمل وقواعد السلوك المهني في الشركة

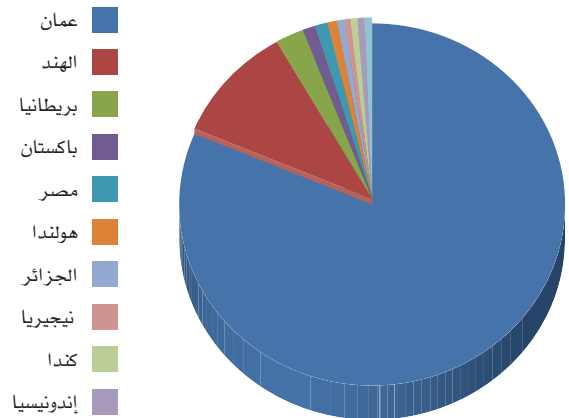
تعد المبادئ العامة للعمل في الشركة الأسس التي تقوم عليها استراتيجيات وأنشطة الأعمال في الشركة، وهي المبادئ التي تؤكد على الأمانة والنزاهة والعدالة في كافة الجوانب المتعلقة بعمل الشركة، بما في ذلك العلاقات مع الشركات المتعاقدة والموردين. ويجب على الشركة أن تقوم بشؤونها وفق هذه المبادئ؛ فالآخرون يحكمون علينا من خلال عملنا، ونحن نؤمن بأهمية المحافظة على سمعتنا عندما يتصرف كل منا وفق هذه القوانين والمعايير الأخلاقية المحددة في بيان المبادئ العامة للعمل.

يتمثل هدف الشركة في العمل في مجال استكشاف الهيدروكربونات وإنتاجها وتطويرها وتخزينها ونقلها في سلطنة عُمان بطريقة آمنة

على صعيد آخر تسعى للقيام بمسؤولياتها تجاه المجتمع باستهدافها الحصول على تصريح اجتماعي للعمل، وذلك بأن تأخذ في الحسبان كافة الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في كافة القرارات التي تتخذها من حيث تحقيق عوائد من النفط والغاز، وإيجاد فرص العمل للمواطنين، وفرص التدريب للموظفين وموظفي الشركات المتعاقدة، ودعم الأعمال المحلية وتطويرها، فضلاً عن الاستثمار الاجتماعي.

ومما يؤكد على هذا الأسلوب رؤية الشركة وهي: «أن يشار إلينا بالبنان بما لدينا من مواهب بشرية متميزة وما نحققه من فوائد لعمان ولأهلها وذوي الشأن». وهذا يعني تحقيق أداء رائد على مستوى القطاع، والتطوير المستمر لموظفينا في مختلف الأنشطة التي نقوم بها، وبأهمية التحسين المستمر في عملياتنا بما يضمن حماية سمعتنا واستدامة تقدمنا والالتزام بأفضل المعايير وتحقيق القيمة لكافة أصحاب الشأن.

في نهاية عام ٢٠١٧، وصل عدد الموظفين في الشركة إلى ٨,٧٧٢ موظفاً، فضلاً عن أكثر من ٧٠ ألف موظف يعملون مع الشركات المتعاقدة، وينتمون إلى ما يربو على ٦٠ جنسية مختلفة.



ونشغل ١٧٨ حقل نفطي منتج و١٤ حقل غاز و٢١ محطة إنتاج وما يربو على ١٠ آلاف بئر نشطة وأكثر من ١٨,٥٠٠ كيلومتر من خطوط الأنابيب وخطوط التدفق و ١٥٤ وحدة تشغيل في أسطولنا بهندسة الآبار بما في ذلك ٤٦ جهاز حفر و ٣٥ منصة لصيانة الآبار.

وتتمثل مهمة الشركة في اكتشاف النفط والغاز وتطويرهما وإنتاجهما وفق قواعد السلامة وبطريقة مسؤولة ومربحة من أجل المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة في السلطنة حتى تعم الفائدة كافة أصحاب الشأن كما أن الشركة هي التي تشرف على المصدر الرئيسي للدخل الوطني في السلطنة، وتعد من أكبر المؤسسات التي تستوعب العمالة في القطاع الخاص في السلطنة. وتدير الشركة العديد من حقول النفط والغاز المتنوعة من حيث أحجامها ومكامنها ونوعية الهيدروكربونات التي تحتوي عليها وطرق تطويرها ومعدلات نضجها. ونسعى إلى تحسين عامل استخلاص الهيدروكربونات من خلال تطبيق العديد من التقنيات عالمية المستوى في إدارة الآبار والمكامن والمرافق، وتوظيف أحدث الحلول التقنية المبتكرة إلى جانب آليات شاملة للاستخلاص تشمل ما يلي:

- **الاستخلاص الأولي** - مثل التدفق الطبيعي والرفع الاصطناعي.
- **الاستخلاص الثانوي** - مثل الغمر بالمياه والمحافظة على الضغط.
- **الاستخلاص الثلاثي** - مثل الاستخلاص المعزز للنفط، حيث تعمل على تعديل الخصائص الفيزيائية/الكيميائية للنفط في المكامن.

لقد أصبحت الشركة رائدة عالمياً في مجال الاستخلاص المعزز للنفط الذي لجأت إليه بسبب وصول موجداتها إلى مرحلة النضج، فضلاً عن طبيعة جيولوجية السلطنة التي تتسم بالتعقيد وتكتنفها التحديات. والأساليب الثلاثة الرئيسية التي تستخدمها في الوقت الحالي هي: الحرارية والكيميائية والحقن بالغاز الخلوطة تحت ضغط عالي.

يتمثل الهدف الرئيسي لاستراتيجية الشركة في الوصول بالإنتاج إلى أقصى حد، وخفض التكاليف المالية للإنتاج، والحد من الأثر البيئي والاجتماعي لعملياتها، وذلك من خلال اتباع أفضل الممارسات في مجال النفط والغاز. وهو ما يعني العمل بفاعلية ومسؤولية، وفوق هذا كله المحافظة على السلامة في أنشطة استكشاف الهيدروكربونات وإنتاجها وتطويرها وتخزينها ونقلها.



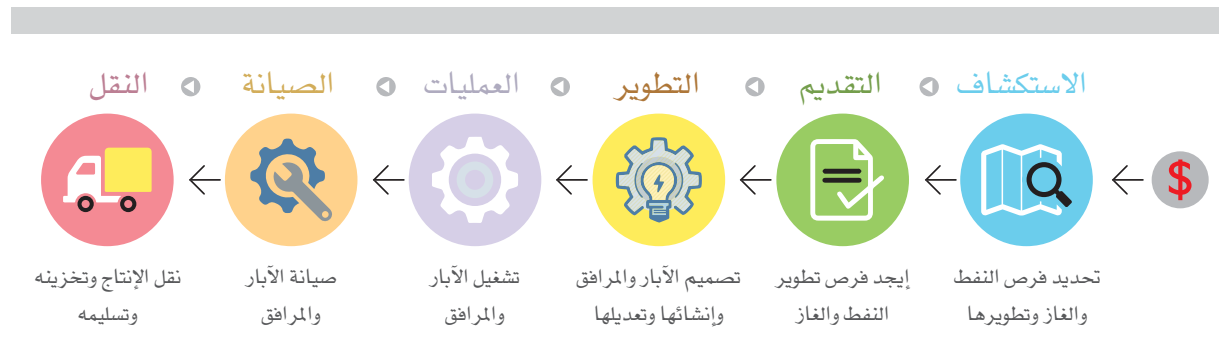
شركة تنمية نفط عُمان هي الشركة الرائدة في مجال استكشاف النفط والغاز وإنتاجهما في سلطنة عُمان؛ فنحن مسؤولون عن إنتاج النسبة الأكبر من النفط الخام والغاز الطبيعي في البلاد. ولكن الأهم من ذلك أننا نركز على تحقيق التميز والنمو وإيجاد قيمة مستدامة داخل صناعتنا وخارجها على حد سواء.

والشركة مملوكة لحكومة السلطنة (٦٠ بالمائة) ومجموعة شل (٣٤ بالمائة) وشركة توتال (٤ بالمائة) وشركة بارتنس (٢ بالمائة). وتشغل الشركة حصرياً معظم حقول الغاز ومحطات المعالجة نيابة عن الحكومة.

وهي شركة محدودة المسؤولية رغم أنها لا تحقق أرباحاً مباشرة إلا أنها تتحلّى بمسؤولية عالية في ضبط المصروفات. وفي عام ٢٠١٧ بلغت المصروفات الرأسمالية للشركة ٥,٨ مليار دولار أمريكي، والمصروفات التشغيلية ١,٨ مليار دولار أمريكي، الذي يمثل خفضاً قدره ٠,٧ مليار دولار أمريكي من المصروفات المتوقعة قبل ١٢ شهراً.

وفي ١ يناير ١٩٨٠ سجلت الشركة بموجب مرسوم سلطاني كشركة محدودة المسؤولية في سلطنة عُمان.

وسُميت الشركة بهذا الاسم عام ١٩٥١م، وقد عُثر على أول كمية اقتصادية من النفط في عام ١٩٦٢م في حقل جبال. وتعمل الشركة على تصدير النفط من منطقة امتيازها المعروفة بالمنطقة (٦)، والتي تبلغ مساحتها حوالي ٩٠,٨٧٤ كيلومتر مربع، منذ عام ١٩٦٧م. ويقع مقرنا الرئيسي في ميناء الفحل بمحافظة مسقط.



لمحة عن الشركة



مجلس الإدارة

الأعضاء الممثلون للحكومة



معالي الدكتور محمد بن حمد الرمحي
وزير النفط والغاز، رئيس مجلس الإدارة



سعادة سالم بن ناصر العوفي
وكيل وزارة النفط والغاز



سعادة ناصر بن خميس الجشمي
وكيل وزارة المالية، نائب رئيس مجلس الإدارة



الفاضل مصعب بن عبدالله المحروقي
ممثل الحكومة



الفاضلة سلمى بنت محمد العوفية
مديرة دائرة عوائد النفط، وزارة المالية



الدكتور صالح بن علي العنبري
مدير عام إدارة الاستثمارات البترولية،
وزارة النفط والغاز

الأعضاء الممثلون للشركات المساهمة



الفاضل د. أنطونيو كوستا سيلفا
المسؤول التنفيذي لشركة بارتكس



الفاضل ستيفن مايكل
توتال، فرنسا



الفاضل وليد هادي
شل، هولندا



الفاضل كريستوفر بريز
شل - عُمان



الفاضل سامي إسكندر
شركة شل الهولندية الملكية

مقرر المجلس



الفاضلة هيفاء الخافية
مديرة مديرية المالية، شركة تنمية نفط عُمان

الممثل التنفيذي



الفاضل راؤول ريستوشي
المدير العام، شركة تنمية نفط عُمان

توطئة رئيس مجلس الإدارة



كما واصلت الشركة المضي قدماً رغم التحديات في مشاريعها الاستراتيجية الرئيسية مع تحقيق تقدم ممتاز في مشروع «مرآة» الرائد لتوليد البخار بالطاقة الشمسية، وهو معلم للسلطنة من حيث الاستدامة البيئية. في حقيقة الأمر، أصبح تغير المناخ والواقع التجاري يسهمان بدور متزايد الأهمية في تشكيل صناعة النفط والغاز العالمية اليوم، ومن هذا المنطلق بدأت الشركة التحول التاريخي لتصبح شركة طاقة بالكامل مع التركيز بشكل أكبر على مصادر الطاقة المتجددة، ولاسيما الطاقة الشمسية.

هذا النهج التطوري، جنباً إلى جنب مع الالتزام بالحد من حرق الغاز وتعزيز التركيز على إدارة الطاقة والمياه، يؤكد سمعة الشركة كمنارة للريادة البيئية، مع فتح العديد من فرص التوظيف والبحث والتطوير الواعدة لعمان.

ستسعى الشركة جاهدة دوماً لتصبح مشغلاً يعمل وفق قواعد السلامة ويراعي الكفاءة ويتوخى المسؤولية، فضلاً عن حماية المجتمعات والبيئة التي نعمل فيها. وتسعى الشركة دوماً لتكون مشغلاً يراعي قواعد السلامة ويتوخى الكفاءة ويتحلى بالمسؤولية لحماية المجتمعات والبيئة التي نعمل فيها. ويبرز هذا التقرير بشكل شفاف النجاحات التي حققتها الشركة وما واجهته من تحديات في عام ٢٠١٧، فضلاً عن الجهود الهائلة التي يبذلها موظفوها وموظفو الشركات المتعاقدة معها يوماً إثر يوم لدعم مسيرة التنمية في هذا الوطن العزيز.

وأتعهد لمقامكم السامي بأنني سوف أواصل بذل كل ما في وسعي لدعم صناعة النفط والغاز في السلطنة في هذه الأوقات العصيبة، والتأكد من أن القطاع يظل القوة الدافعة لمسيرة الرقي والازدهار والاستقرار في البلاد.

ونتضرع إلى الباري عز وجل أن يحفظ جلالكم، وأن يُنعم عليكم بموفور الصحة والعافية، وأن يُديمكم ذخراً وسنداً لعمان لتحقيق المزيد من التقدم والازدهار لشعبها الأبي في ظل قيادتكم الحكيمة.

محمد بن حمد بن سيف الرمحي

محمد بن حمد بن سيف الرمحي
وزير النفط والغاز ورئيس مجلس الإدارة

يشرفني أن أرفع - نيابة عن كل العاملين في قطاع النفط والغاز - أسمى آيات الولاء والعرفان لمقامكم السامي مولانا حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم - حفظكم الله ورعاكم - لقيادتكم الرشيدة لمسيرة التنمية الشاملة التي تعم بفائدتها كل أنحاء عُماننا الحبيبة في ظل هذا العهد الزاهر الذي غمر خيرهِ الجميع. ونؤكد لجلالتكم أن جميع العاملين في هذا القطاع يسعون جاهدين يوماً تلو الآخر لتوفير الموارد الضرورية لتطور هذا البلد العزيز وازدهاره حاضراً ومستقبلاً.

لقد احتفلت شركة تنمية نفط عُمان في عام ٢٠١٧ بمناسبتين تاريخيتين: الذكرى ٥٠ لتصدر أول شحنة من خام النفط العماني والذكرى ٨٠ لتأسيس الشركة، مما يؤكد أهميتها الحيوية لبلدنا، وظهر ذلك جلياً مرة أخرى في خلال عام شهد تحديات جسام.

وفي ظل استمرار عدم اليقين بشأن أسعار النفط، حققت الشركة أداءً يبعث على الإعجاب للالتزام بأهداف الإنتاج المعدلة نتيجة لاتفاق منظمة الدول المصدرة للنفط (أوبك) والمنتجين المستقلين، الذي ساهم بدور هام في تثبيت الأسعار في شتى أنحاء العالم.

وفي الوقت نفسه، واصلت الشركة حملتها الهادفة إلى ضبط التكاليف وتطبيق منهجية "لين" لتحسين كفاءة الأعمال، وساهمت في دعم جهود جلالكم لتبني الاقتصاد وحقت تقدماً جوهرياً آخر في القيمة المحلية المضافة، بما في ذلك إيجاد الآلاف من فرص العمل والتدريب وإعادة الاستيعاب للعمانيين في كل من القطاع النفطي وغير النفطي.

وقد تحقق هذا كله في الوقت الذي حققت فيه الشركة أداءً قياسيًّا في مجال السلامة، واستمرت في سجلها الممتاز في مجال الريادة وتطبيق التكنولوجيا الجديدة، على سبيل المثال، في مديرية الاستكشاف، الأمر الذي أدى إلى زيادة الإنتاجية والجودة بشكل كبير باستخدام التكنولوجيا الجديدة لجمع بيانات المسح الزلزالي. لا ريب في أن التغيرات التكنولوجية التي تجتاح العالم تقرر العديد من التحديات، بقدر ما تتيح من الفرص لمكان العمل في العصر الحديث، ولكن استعداد الشركة لاحتضان التكنولوجيا، بما في ذلك النظم الرقمية والآلية الجديدة، سيضعها على أرضية صلبة وهي تستشرف آفاق المستقبل.

المحتويات

٤	تَوطُّةَ رَئِيس مَجلس الإدارة
٥	مَجلس الإدارة
٦	لمحة عن الشركة
١٤	مقدمة المدير العام
١٨	ذوو الشأن ومجالات الأولوية
٢٤	الاستكشاف وتحقيق الهيدروكربونات
٢٨	إنتاج الهيدروكربونات وإدارة المكامن
٣٢	التميز في مجال العمليات
٣٨	إنجاز المشاريع
٤٢	القيمة المحلية المضافة
٥٠	الموارد البشرية وتطوير الموظفين
٥٤	الرعاية العامة
٦٠	الأداء في مجال البيئة والسلامة
٧٠	مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير
٨٠	الجوائز والشهادات



عن التقرير

إن معظم التخصصات الفنية لدينا معتمدة من الجهات الدولية والمحلية المعنية وتخضع الشركة برمتها لتدقيق سنوي ينفذه جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة، وهو جهة مستقلة مالياً وإدارياً عن الشركة.

يغطي هذا التقرير السنوي السنة التقويمية ٢٠١٧ ويأتي انطلاقاً من تقرير الاستدامة السنوي السابق لعام ٢٠١٦، الذي نشر في مارس ٢٠١٧. لم يُصادق عليه خارجياً ولكن راجعته وزارة النفط والغاز. كما خضع لفحص المسائل المادية وفق المبادئ الإرشادية للمبادرة العالمية لإعداد التقارير. وحيثما كان ممكناً، سعينا جاهدين لمعايرة ممارساتنا مقابل المعايير الوطنية والدولية، مثل شهادة الجودة العالمية «أيزو ١٤٠٠١». وبالتطلع إلى الأمام، لدينا النية للحصول على مصادقة خارجية بالكامل.

وأن كان لديكم أي استفسار حول التقرير، يمكن الاتصال بنا على:
corporatecommunications@pdo.co.om

شركة تنمية نفط عمان

صندوق البريد: ٨١، الرمز البريدي: ١٠٠، مسقط

سلطنة عُمان

يجيء تبويب هذا التقرير وفق سبعة مجالات ذات أولوية مدرجة في إجراءات عمل الشركة، وتهدف الشركة باستمرار إلى تحقيق التوازن بين إنتاج النفط والغاز لساهميتها من جهة وصون البيئة ودعم المجتمع من جهة أخرى.

كما يغطي تقرير هذا العام أداء الشركة في مجال الاستدامة، موضحاً سعيها للعمل بطريقة تراعي السلامة وتحلى بالمسؤولية وتتوخى الكفاءة لإيجاد فوائد اقتصادية دائمة لعمان قاطبة. ويغطي هذا التقرير الآثار الاقتصادية والبيئية والاجتماعية وفقاً للإصدار الرابع (جي ٤) من إطار إعداد تقارير الاستدامة الذي طوّرته المبادرة العالمية لإعداد التقارير، يدلّل هذا التقرير على التزامنا بالشفافية والأمانة في كل تعاملاتنا، وسوف نستخدمه لإبلاغ الميثاق العالمي للأمم المتحدة بالتقدم الذي أحرزته الشركة منذ انضمامها إلى عضوية هذا الميثاق في يناير ٢٠١٥.

وما برحنا ملتزمين التزاماً راسخاً بمبادئ الميثاق العالمي العشرة في مجال حقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد.

يمكن الاطلاع على هذا التقرير من موقع الشركة على الإنترنت www.pdo.co.om وعلى الشبكة الإلكترونية الداخلية للموظفين.





حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم - حفظه الله ورعاه

الذكرى ٥٠ لتصدير أول شحنة من النفط العُماني
والذكرى ٨٠ لتأسيس الشركة



50th Anniversary of first Omani oil exports
& PDO's 80th Anniversary



الاستدامة لعام ٢٠١٧