


SUSTAINABILITY REPORT 2019

COMMITTED TO
SUSTAINABLE DEVELOPMENT



شركة تنمية نفط عُمان
Petroleum Development Oman





HIS MAJESTY
SULTAN HAITHAM
BIN TARIK



ABOUT THIS REPORT



The body of this report is organised according to eight 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. It covers the economic, environmental and social impact of our performance. This report has been prepared in accordance with the GRI Standards: Core option.

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 online 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.

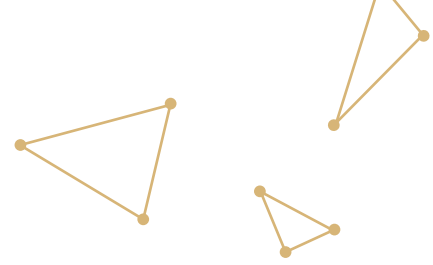
This annual report covers the 2019 calendar year and follows on from our previous Annual Sustainability Report for 2018, which was published in April 2019. It has not been externally assured but has been reviewed by the Ministry of Oil and Gas. It has also undergone the GRI Materiality Disclosures Service, where GRI Services reviewed that the GRI content index is clearly presented and the references for Disclosures 102-40 to 102-49 align with appropriate sections in the body of the report. 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



BOARD OF
DIRECTORS



WHO
WE ARE



MANAGING
DIRECTOR'S
FOREWORD



OUR STAKEHOLDERS
AND PRIORITY
AREAS



EXPLORATION AND
HYDROCARBON
MATURATION



HYDROCARBON
PRODUCTION
AND RESERVOIR
MANAGEMENT



OPERATIONS
EXCELLENCE



PROJECT
DELIVERY



IN-COUNTRY
VALUE



PEOPLE AND STAFF
DEVELOPMENT



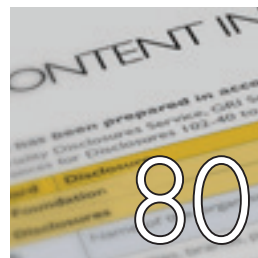
GENERAL
WELFARE



ENVIRONMENTAL
SUSTAINABILITY AND
NEW TECHNOLOGY



ENVIRONMENTAL
AND SAFETY
PERFORMANCE



GRI
CONTENT
INDEX



AWARDS AND
CERTIFICATIONS IN
2019

CHAIRMAN'S FOREWORD

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

On behalf of all those who work in Oman's oil and gas industry, I am honoured and privileged to affirm our full commitment and unstinting support to Your Majesty as you build on the outstanding legacy bequeathed by His Late Majesty, Sultan Qaboos bin Said.

These are challenging times for the entire nation. The COVID-19 emergency, oil price instability, production restrictions, pressure on the public finances, climate change concerns, substantial technological disruption and continuing geopolitical instability have combined to create a testing environment.

There is no doubt that the sector, as the Sultanate's key engine for revenue, has adapted and must continue to adapt to meet these pressures.

I am pleased to say that this report highlights the many ways PDO has successfully responded to the fast-changing business climate while supporting the Government as it pursues a path of economic development and diversification.

With confidence and conviction, the Company is well placed to become a fully-fledged energy provider, less reliant on state funding and with a greater emphasis on renewables, especially solar and wind. Given the afore-mentioned challenges, the Company is also turning every stone to address new economic realities and the global crude over-supply, by pursuing a Near Term Sustainability Programme (NTSP) that targets a 30% reduction in its full spectrum of activities and operational costs, whilst maintaining momentum. Indeed, at the time of writing this foreword, PDO is delivering the highest production it has achieved in the past 18 years.

During 2019, PDO continued to embrace and pioneer energy conservation, low-carbon emission technologies and environmental sustainability in line with the Oman Energy Master Plan 2040.

This commitment was made reality with a host of exciting energy management initiatives, not least the expansion of landmark "green energy" installations, such as Miraah at Amal and the Nimr Reed Beds, and the construction of the 100-megawatt solar photo voltaic Independent Power Producer project at Amin.

PDO firmly believes that there is a huge opportunity for Oman to become a major hub of solar power and clean energy expertise, blessed with a propitious climate, advantageous logistical location and a growing alignment between industry, academia and Omani SMEs on research and development.

Throughout last year, there were also significant engagements with external stakeholders about the energy transition, which will shape both PDO's and the country's future, such as the United Nations Environment Programme and the Ministry of Environment and Climate Affairs.

Although there was a firm and clear focus on the future, it's important to underline PDO's excellent ongoing work to deliver added value to the nation. During 2019, it re-doubled its efforts to champion ICV, creating more than 21,000 new job and training opportunities for Omanis and ever more robust and reliable local supply chains.



The Company also continued to transform lives through targeted social investment in the key areas of health, safety and the environment, community infrastructure development as well as youth and female empowerment, all of which are fully aligned with the United Nations' Sustainable Development Goals.

The year witnessed PDO's highest oil production since 2005 and the commissioning of the largest capital project in its history at Rabab Harweel, a world-class addition to its portfolio and a major source of sustainable income for the nation.

The delivery of such important strategic imperatives was underpinned by an unrelenting focus on safety, with PDO achieving a record safety performance.

I am pleased to report that talented Omanis were at the forefront of many of these success stories, and PDO now boasts record levels of nationals on its staff.

Across the full spectrum of its activities, the Company fulfilled or exceeded stakeholder expectations and targets, optimising operational practices, often through the deployment of new digital technologies and Lean business efficiency tools and techniques.

PDO will always strive to be a safe, efficient and responsible operator and protect the communities and environment in which it works. This report illustrates transparently the successes and challenges of this approach in 2019 and gives an insight into future developments.

I renew my pledge to Your Majesty that I will guide the oil and gas industry to the best of my ability through these testing times so that it continues to operate as a catalyst of economic change, prosperity and progress, to act as an enabler for sustainable development and to stand as an exemplar of best practice.

May Allah protect Your Majesty so that Oman may continue to progress on its path of peace, prosperity and stability under your visionary guidance and wise leadership.

Mohammed bin Hamad bin Saif Al Rumhy

Minister of Oil and Gas and Chairman of the Board of Directors



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

REPRESENTING
THE GOVERNMENT
OF OMAN



BOARD OF
DIRECTORS



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



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



Dr. Salman bin Mohammed Al Shidi
Director General for
Petroleum Investment
Management,
Ministry of Oil and Gas



Mr. Musallam bin Mahad Qatan
Director General of
Revenue,
Ministry of Finance



Mr. Musaab bin Abdullah Al Mahrouqi
Government Board Director



Mr. Sami Iskander
Shell Netherlands
(until March 2019)



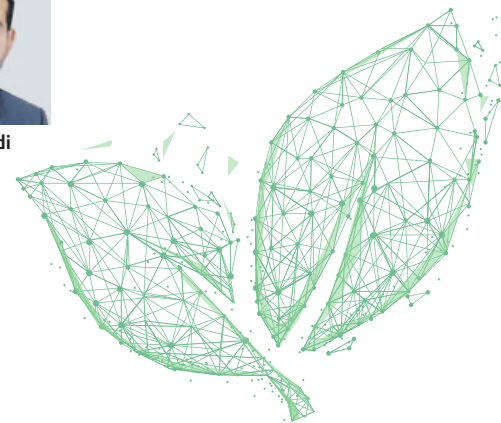
Mr. Gerald Schotman*
Shell Netherlands
(from April 2019)



Ms. Intisaar Al Kindi
Shell Oman



Mr. Walid Hadi
Shell Oman



Mr. Stephane Michel
Total France



Dr. Antonio C Silva
Partex Corporation

REPRESENTING
THE PRIVATE
SHAREHOLDERS

EXECUTIVE
OFFICER



Mr. Raoul Restucci
Managing Director

SECRETARY



Ms. Haifa Al Khaifi
Finance Director

*Succeeded by Mrs. Zoe Yujnovich in March 2020.



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.

GRI 102-45

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

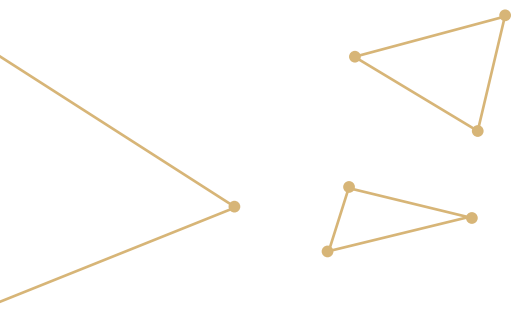
PDO is a limited liability company and operates on a no-profit, no-loss basis and is officially revenue-neutral. In 2019, PDO's capital expenditure (Capex) was US\$5.3 billion and operating expenditure (Opex) was US\$2 billion.

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 192 producing oil fields, 52 gas fields, 29 production stations, around 9,000 active wells, more than 33,000 kilometres of pipelines and flowlines and 231 operating units in our well engineering fleet, including 46 rigs and 36 hoists.

Our mission is to find, develop and produce oil and gas safely, responsibly 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:



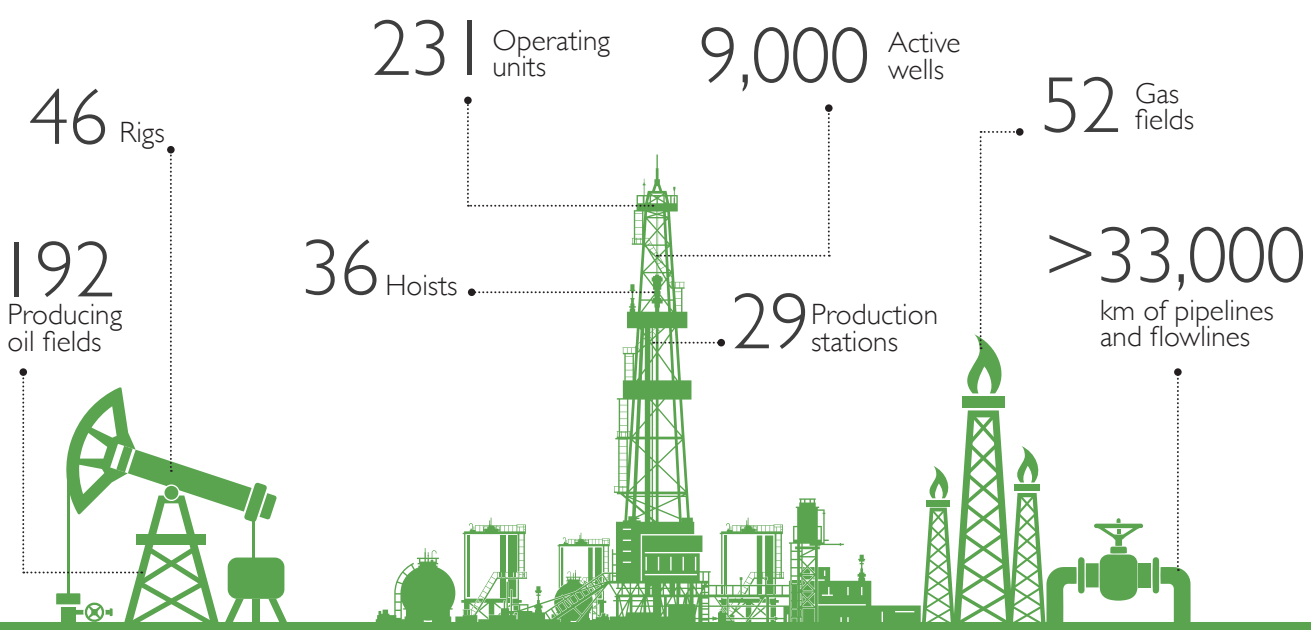
- Primary, such as fields on natural flow and artificial lift
- Secondary, such as fields under water floods and pressure maintenance
- Tertiary, such as enhanced oil recovery (EOR), where we work to modify the physical/chemical properties of in-situ oil.

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. The three main methods we currently use are thermal, chemical and high pressure miscible 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 2019, PDO had 8,828 staff and over 70,000 contracting employees, a combined workforce made up of around 70 nationalities.

To underline our position as champion of workplace diversity and equality of opportunity, in 2019 the 15-strong Managing Director’s Committee comprised three women directors - a beacon for both the industry and region.

MANAGING DIRECTOR’S COMMITTEE

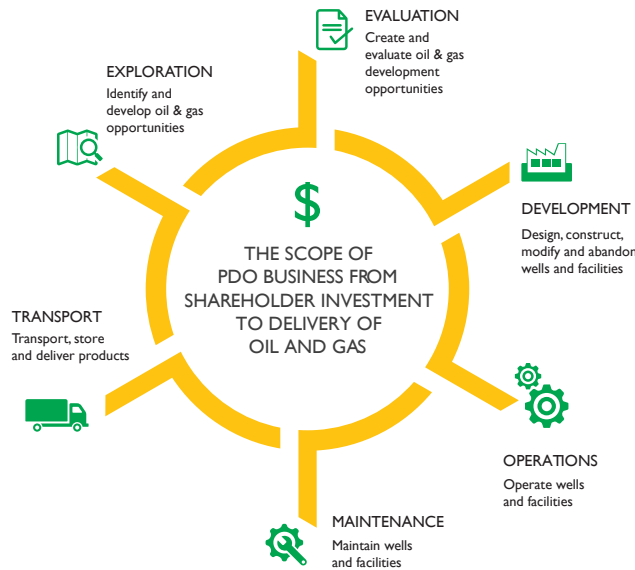
The Managing Director’s Committee or MDC shares responsibility for the Company’s overall performance and business direction.

It is headed by the Managing Director who is assisted by 15 other Directors, who are responsible for setting the technical, operational and financial 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, 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 expectation of 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



The Managing Director’s Committee

GRI 102-45

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 and gradual transition to renewables 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 nor 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 (COC) 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 demands 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

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.

- Commitment to People and Safety**
 - Health, Safety & Environment (HSE)
 - Equal Opportunity
 - Harassment
 - Substance Abuse
- Commitment to Fight Corrupt Practices**
 - Anti-Bribery & Corruption
 - Conflict of Interest
 - Gifts & Hospitality
 - Money Laundering
- Commitment to Safeguard Information and Assets**
 - Intellectual Property
 - Data Privacy & Protection
 - Records Management
 - Protection of Corporate Assets
- Commitment to Prudent Communication**
 - Business Communication & the Email Code
 - Personal Use of IT & Communications
 - Public Disclosure
 - Financial Reporting
- Commitment to Fair National & International Trade**
 - Free & Fair Competition
 - Import-Export Control & Sanctions

Let's show our commitment. Make PDO proud.

Raouf Restucco
Managing Director

شركة تنمية نفط عمان
Petroleum Development Oman

Link to PDO-COC: <http://www.pdo.om/InvestorRelations/CorporateGovernance>

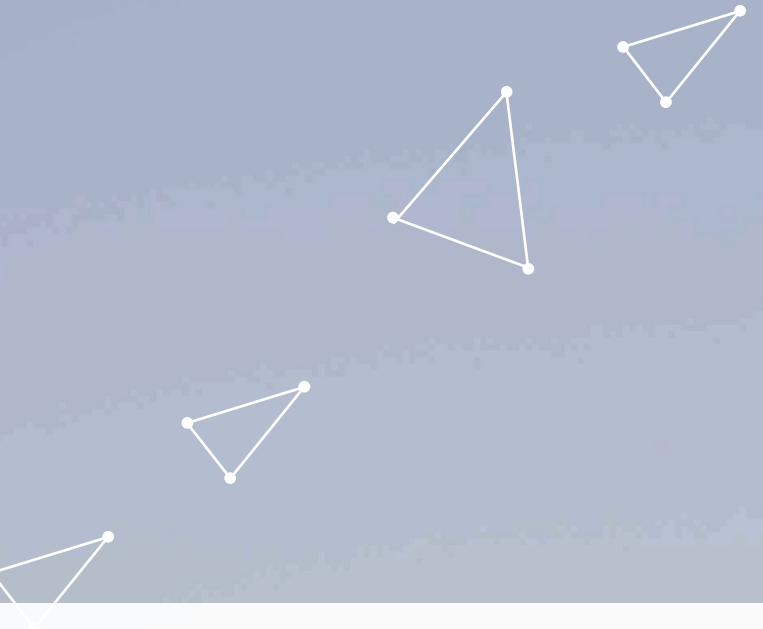
guidance, expressed as clearly, concisely and consistently as is possible, within a single, company-wide document for all PDO employees on a number of enterprise-wide risk areas.

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 for PDO.

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. We are also now committed to the United Nations' Sustainable Development Goals.

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. In 2019, more than 500 staff attended the PDO induction training for new joiners, which included a session related to ABC awareness. Approximately 150 staff attended specific training for Contract Holders, Contract Owners and Contract Engineers, which also covers ABC awareness.

Further, as part of PDO's vendor development initiatives, an awareness session for Omani Small and Medium Enterprises (referred to as Ta'zeez) was organised in 2019, where amongst other areas SME companies were made aware about PDO's ABC policies. Also, PDO has voluntarily conducted ABC training for the staff and management of the National Training Fund.

A mandatory online ABC training programme was launched in January 2018. At the time of writing this report, 11,146 staff and contractor employees with access to PDO's network have completed the online course.

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.



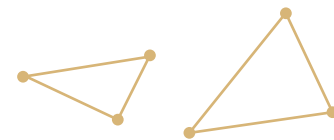
PDO also manages a mandatory online Conflict of Interest, Gifts, Hospitality and Travel and Confidentiality confirmation process. It requires all staff to declare their potential conflicts of interest as well as any gifts, hospitality or travel received or paid and confirm their commitment to confidentiality annually. The Conflict of Interest and Confidentiality process for 2019 resulted in a 0.16% non-compliance rate out of a total of 8,743 active staff (those who joined before 1 December 2019), and 5.1% non-compliance rate of the 3,366 contractor staff with access to our network that were required to complete conflict of interest declarations and confidentiality confirmations. Consequences for non-compliance, including no access to offices and IT systems, have been communicated to Company and contractor staff.

Although no specific formal awareness or training sessions were extended to the Board and MDC in 2019, all members are fully aware of the ABC policies and procedures in place and the MDC is regularly appraised of ethics and compliance incidents and ongoing investigations. The MD and several Directors are active members of the Defalcation committee that reviews alleged and confirmed incidents of unethical and non-compliant behaviours. Further, 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 whistleblowing hotline, investigations, conflicts of interest, ABC vendor due diligence, anonymous ABC contractor survey and information on any other ongoing ABC projects or initiatives.

No allegations of corruption involving PDO staff were reported and there were no ABC-related legal cases against PDO during the year.

In 2019, PDO reviewed and updated most of its ABC-related policies and procedures. Most of the procedures were previously reviewed and updated between 2011 and 2014.

No grievances were raised through PDO's confidential Blow-The-Whistle hotline in 2019.



COST CONTROL

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 light of the lower oil price environment.

Our 2019 capital expenditure (Capex) was US\$5.3 billion and operating expenditure (Opex) was US\$2 billion, which includes more than US\$178 million in total cumulative savings.

There were oil Capex savings of US\$145 million, a 30% increase on 2019, which came from a mix of drilling efficiencies, well optimisation and various project savings, and gas Capex savings of US\$33 million.

For 2020, the current capital budget is US\$5,498 million, including approximately US\$58 million of expected initial savings in total.

In 2019, the Company held 23 Cost Optimisation Reviews (CORs), which are focused, multi-day workshops where PDO, together with the relevant contractor, identified opportunities for efficiency enhancement and waste elimination. These identified a potential cost saving of US\$36.4 million over a 3-4 year period.

At time of writing this report, PDO was facing the 'perfect storm' entailing the concurrent macro-economic and health threat of the COVID-19 pandemic, combined with a collapse in oil prices, and large national unemployment and exponentially rising debt. We have established several teams focused on the Near Term Sustainability Programme (NTSP) aimed at addressing a step change in structural cost reductions and productivity improvements on a far greater scale than achieved throughout the history of PDO, with a 30% unit cost reduction in every single activity, process and deliverable across the Company.

Our CORs will continue to provide the platform for engaging with contractors to identify mutually sustainable, more resilient and more efficient ways of working.

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)
- International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA)

PDO has successfully completed 20 years since it became the first oil company in the Middle East to attain the ISO 14001 Environmental Management System Certification in 1999 (with recertification obtained also in 2019). It also successfully completed the first independent verification of its Greenhouse Gas (GHG) data for 2017 and 2018 in accordance with ISO 14064 methodology and system for quantification, reporting and independent verification of GHG emissions that are reported externally and internally.



MANAGING DIRECTOR'S FOREWORD



It is an honour to present to Your Majesty Petroleum Development Oman's Annual Sustainability Report for 2019, which charts our performance and activities in another challenging but record-breaking year:

First and foremost, I wish to pay tribute on behalf of all of our staff and contractors to His Late Majesty Sultan Qaboos bin Said, who did so much to lay the foundations of our ongoing success.

Through his wisdom, foresight and total dedication to Oman, he placed this country on a transformational path of sustainable development and has left a prosperous legacy for generations to come.

He made five official visits to PDO and was immensely supportive of everybody who has worked here, both past and present. In turn, he was admired, revered and loved by our staff, both Omanis and expatriates, for his selfless commitment to the nation.

The best way we can honour his legacy is to keep on staying true to our vision ("to be renowned and respected for the excellence of our people and the value we create for Oman and all our stakeholders") with emphasis on developing our people, pursuing of excellence in our processes and delivering value, truly going well and beyond the 'extra mile', as we continue to proudly serve this wonderful country and generate the revenues, the technology, the productivity, the duty of care and community support to ensure its future growth and prosperity.

This report contains many examples of such excellence in action delivered last year and how we tried to meet our stakeholder expectations, often exceeding performance goals across a wide range of asset and functional targets.

It also underscores our determination to stay the course and assist Your Majesty's employment, education,

economic diversification and environmental sustainability plans as we transition to becoming a fully-fledged energy company with a greater focus on renewables.

The need to decarbonise the power market in the face of mounting climate change realities while ensuring we continue to meet rising energy demands both at home and abroad presents us with a significant challenge, but I am confident it is one we can meet.

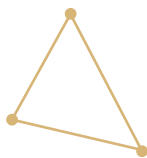
PDO is fully committed to realising the recommendations contained in the Oman Energy Master Plan 2040 and believe there are huge opportunities for the Sultanate as we seek a greener future.

We will champion the call to quickly grow Omani low-carbon business chains which is critical to building sustainable momentum away from a dependence on fossil fuels, fostering greater In-Country Value (ICV) in terms of jobs, training and growth and attracting more foreign investment.

Key to this will be our ongoing adoption and leveraging of renewable energy solutions, digital and other new technologies, such as solar, wind and hydrogen, and stronger, closer research and development partnerships with academia and Omani SMEs.

Innovative initiatives include the "SparkLabs Energy Accelerator" which offers funding, co-working space and mentorship to help companies develop products and services for the energy sector.

The programme also provides access to a global network of entrepreneurs, venture capitalists, angel investors and executives, as well as the opportunity to test the viability of early solutions within the real-world setting of PDO's operations.



Likewise, Ejaad, which we launched with the Ministry of Oil and Gas and The Research Council, to nurture greater collaboration and alignment between industry and academia, is going from strength to strength. To date, we have awarded eight joint projects to different universities to tackle some of our technical challenges.

Ejaad will play an invaluable role as it co-ordinates efforts to create a national strategy for hydrogen as a promising economic engine and builds a shared vision for the industry – integrating local and international ambitions.

We are also working with Omani technology company Innovation Technical Solutions to commercialise our in-house developed Nibras platform which enables the monitoring of the status and performance of wells, reservoirs and surface facilities.

In terms of renewables, our Miraah solar project at Amal, which harnesses the sun's power for thermal enhanced oil recovery (EOR), shows just what can be achieved, and the second phase (delivering a total of 300 MWp) came on stream last year.

The project has an exemplary safety performance, clocking up more than five million LTI-free man-hours. On completion of both phases, it will produce an average of 2,000 tonnes of steam per day at midday under clear skies, cutting carbon emissions and freeing up valuable natural gas for other high-value applications.

The award-winning Amin project (100 MWp) also continues to make headlines in the global renewables industry, as it is the first utility-scale solar Independent Power Producer project (IPP) in Oman and the world's first utility-scale solar project to have an oil and gas company as the sole wholesale buyer of electricity.

The project has received one of the lowest tariffs in the history of solar IPPs worldwide after it received competitive bids from highly reputed developers in the renewable energy sector.

Both of these ventures and many others, such as the solar car parks at Mina Al Fahal and Ministry of Oil and Gas, highlight the country's outstanding potential in "green" energy.

PDO is committed to playing its full part in developing the nation as a renewable energy centre of excellence and sharing our expertise to drive the transition to a decarbonised future.

During 2019, we also made substantial progress in terms of energy efficiency and water management, essential if we are to ensure the long-term economic and environmental sustainability of both the Company and the country.

There was an intensified drive to achieve the World Bank's "Zero Routine Flaring by 2030" target well before the deadline. However, and notwithstanding significant energy efficiency improvements on a unit production basis, we still need to do more to address the issue after a 7% increase in flaring in 2019, largely driven by the commissioning of new projects, and non-



routine flaring incidents caused by equipment failure, not least the increasing water cut and water injection and disposal activities.

This caused total greenhouse gas (GHG) volumes to slightly rise from 11.18 million tonnes in 2018 to 11.6 million in 2019.

The problem is being mitigated through improved reporting and greater target setting at field level, along with various projects which have already been commissioned such as the Hawqa Zauliyah Early Development Facility, the Central Gas Processing Plant Flash Gas Compressor Bypass and others.

Meanwhile, the Nimr Reed Beds project was significantly expanded to handle 175,000 m³/d of produced water at a fraction of the energy intensity of conventional deep well disposal.

In continuance of our efforts to improve asset integrity and reduce the number of spills, we completed the replacement of more than 3,750 kilometres of flowlines and pipelines in 2019, with the number of spills per million tonne of oil production reducing to 0.52 compared with 0.65 in 2018 – a 20% decrease.

There was a significant improvement in waste management compared to the 2018 performance, with a 30% fall in the generation of hazardous waste from 383,690 tonnes to 268,950 tonnes, with Omani SMEs playing an increasing role in our recycling effort. Internally, we also ended the use of single-use plastic at our Mina Al Fahal headquarters and the PDO Ras Al Hamra Recreation Club as part of our Estidama environmental campaign.

These efforts will continue in tandem with hydrocarbon production which remains our core business for the foreseeable





future. Last year, we successfully continued on our production growth path, despite the current cash-constrained environment and ongoing oil price volatility. This resulted in a combined daily oil, gas and condensate output of 1.210 million barrels of oil equivalent per day.

The average oil production was 616,380 bpd – the highest since 2005 – representing a 6,210 bpd increase on 2018. The average Government daily non-associated gas production during 2019 was 62.2 million cubic metres per day, which was in line with customer demand and commensurate with PDO's role as swing producer.

Condensate production was 77,950 bpd, almost 20% (more than 8,000 bpd) higher than the 2018 average. This exceeded 94,000 bpd in the fourth quarter, driven by the start-up of the Rabab Harweel Integrated Project (RHIP), the largest in our history.

The RHIP was completed after almost 50 million manhours without any Lost Time Injuries (LTIs), with the start-up in June 2019 two months ahead of schedule and over US\$1 billion under budget.

The project, with reserves of more than 500 million barrels of oil equivalent, represents a world-class addition to our portfolio, with half of its procurement cost spent within Oman, and a huge number of jobs and development opportunities for PDO, local suppliers and contractors.

The production push was underpinned in no small part by more than 25,000 completion and well intervention activities, a record achieved with the same number of resources as in 2015 when we carried out some 13,000 well entries.

PDO continues to identify and develop novel EOR technologies that have the potential to unlock difficult hydrocarbon resources, further reduce the technical costs of these developments and accelerate project delivery.

This is being done through a series of dedicated laboratory and field-testing programmes in collaboration with local and international institutions, as well as screening third party off-the-shelf solutions. As a result of this collaboration, technologies such as foam, low tension gas, cyclic solvent injection have been tested in the laboratory and have shown positive results.

The Exploration Directorate had a very successful year with new oil and gas bookings made across Block 6. A total of 136 million barrels of oil and 1.1 trillion cubic feet (Tcf) of non-associated gas were booked as Commercial Contingent Resource volumes in 2019. We also achieved the lowest unit finding cost for oil in a decade at just US\$1 per barrel.

Our 3D seismic Wide Azimuth (WAZ) acquisition using the state-of-the-art technique of Ultra High Productivity continued in 2019. Approximately 8,000 km² surface area of seismic data was gathered in the Greater Nimr area in the South and Natih in the North.

The deployment of new technology, such as a trial of Beyond Visual Line of Sight remotely piloted aircraft to conduct in-field monitoring of wellheads, flowlines and overhead lines, has also reduced our HSE exposure.

Our Geomatics department continued to build on its exceptional safety performance and has now registered a record 38 years without an LTI, despite working in some of the most challenging terrain and conditions in the world.

Indeed, as ever, safety remained our number one priority with an unrelenting focus on Goal Zero – no harm to people, environment and assets. We concluded the year with a record safety performance. The Lost Time Injury Frequency (LTIF) per million manhours worked dropped significantly from 0.15 to 0.10, a 33% fall, while the Total Recordable Case Frequency (TRCF) per million manhours worked also fell from 0.71 to 0.57.

Sadly, the record was marred by two work-related fatal incidents involving contractors, reminding us of the fundamental necessity of compliance with our safety rules.

I'm pleased to report that the expansion of our in-house Ihtimam and Frontline Safety Leadership (FLS) programmes has been universally welcomed and led to an improvement in communication, leadership and the overall safety culture. Ihtimam now covers 34 contractors and 17,500 personnel while 2,000 were FLS accredited.

On the process safety front, despite concerted efforts to improve our performance, there were six Tier 1 incidents in 2019, double the number in 2018, although there was a fall in Tier 2 incidents from 32 to 29 over the same period.

The statistics have underlined the necessity of our AI-PS step-change programme, which involves 10 non-negotiable Process Safety Fundamentals to increase compliance amongst the Wells, Operations and Engineering work streams.

Meanwhile, approximately two thirds of our critical surface equipment are now covered by an exception-based surveillance programme featuring early alerts for deviations.

Another key priority is In-Country Value as we strive to support Your Government's efforts to diversify the economy, provide work for Omani jobseekers and build robust domestic supply chains.

We delivered a record 21,012 job, training, re-deployment, transfer and scholarship opportunities with our contracting community in both the oil and non-oil sectors. This exceeded our target and brought the total number of opportunities, which have been created since 2011 when the National Objectives programme was launched, to more than 83,000.

At the same time, we maintained our drive to keep more of the wealth of the oil and gas industry in Oman, managing to retain a value in country of 46%.

PDO has played a significant role in the industry's ICV Blueprint Strategy since its launch in 2013, leading 43 out of the 53 opportunities. Currently, 28 opportunities have been realised through a wide range of activities including the establishment of Omani factories, workshops, repair facilities and contracts offering in-country engineering services, equipment and materials to the oil and gas sector. In 2019, we delivered 11 manufacturing and service facilities, creating 200 jobs for locals.

As well as championing Omanisation across the country, I'm pleased to report that PDO's Omanisation staff rate increased from 81% to 84% in 2019, another record. At the end of 2019, we employed 8,828 staff, of which 7,436 were Omanis. There were 1,123 women on staff, including 1,061 Omanis, the highest number in PDO's history.

These figures are testament to the growing pool of Omani technical and non-technical talent, our efforts to attract, retain and develop nationals, and our comprehensive and innovative Diversity and Inclusion programme to make PDO the best place to work bar none.

One notable example of this has been the success of our Maktabi remote working trial and we are now devising robust support systems to help the business better embrace such flexible work arrangements in the future.

Throughout the year, we committed to support 44 new social investment projects totalling US\$28.9 million to benefit communities and boost sustainable development across the Sultanate. The package includes commitments in the key areas of health, safety and the environment, community infrastructure development as well as youth and female empowerment, all of which are fully aligned with the United Nations' Sustainable Development Goals.

We are proud to retain our membership of the UN 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.

Going forward, we aim to stay true to our strategic imperatives, while consistently seeking greater efficiency, striving to exceed expectations and implementing new technology as an enabler to safer, more responsible and productive operations.

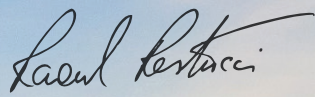


With the advent of the Fourth Industrial Revolution, we are increasingly deploying digital systems, automation, artificial intelligence and data analytics alongside our well established Lean Management System to eliminate waste and transform the way we go about our business.

There are currently more than 50 ongoing digital projects across the organisation, including more than 25 regarded as key future-centric technologies such as artificial intelligence, predictive analytics, robotics and 3D printing.

Drone and smart mobility technologies are also gaining greater adoption, reducing HSE exposure in the field and facilitating faster communication between the Coast and Interior. These technologies are already making a substantive impact on our business in terms of risk mitigation and production optimisation.

As we move to a new chapter in this nation's illustrious history, we wish Your Majesty fortitude, vision and strength to build the next legacy for Oman and its people, and I know I can count on all of our people to work as hard as they can to support You and Your Government.



Raoul Restucci
Managing Director



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, the 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 come from a variety of sources, including formal and informal face-to-face and telephone meetings, visits, workshops, surveys and online communication (GRI 102-43 and GRI 102-46).

Stakeholder engagement continues to play a vital part in building and protecting PDO's reputation and there was a significant drive to enhance stakeholder relations with many activities completed and a wave of new ones introduced in 2019.

With mounting debate about climate change, PDO continued to engage on the issue and supported and participated in the seventh session of the Oman Energy Forum, which tackled the topic of global energy transition to renewable energy under the banner of "Turning Climate Change Challenges into Opportunities."

There was further engagement on the important subject with the Ministry of Environment and Climate Affairs and the United Nations Environment Programme, with a workshop on the green economy in Salalah.

The green economy was also discussed at one of three PDO Majlis thought leadership events, with the other two on knowledge management and talent development.

The second year of Khebra project provided 900 government staff from 60 organisations with more than 150 opportunities for on-the-job training and knowledge sharing sessions in different areas.

To strengthen stakeholder partnerships, PDO signed seven Memorandums of Understanding with organisations as diverse as the Ministry of Information, Omantel, the Omani Society of Intellectual Property and the Public Authority for Small and Medium Enterprise (SME) Development, Riyadh.

PDO backed and hosted the "We are all Oman" campaign by the Ministry of Endowments and Religious Affairs, which aims to shed light on the preservation of authentic values and the peaceful co-existence of all nationalities in Oman.

To ensure our staff are acquainted with government initiatives and processes, we launched the Edhaat (Enlightenment) programme to educate and update them on key topics, with three sessions on the National Innovation Strategy, the Oman Census 2020 and the mega projects at the Duqm free zone.



COMMUNITY RELATIONS

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

Any concerns or questions raised from the community side are assessed, then escalated to the concerned department in PDO for further investigation and an action plan is formed to address the issues.

Meeting the essential needs of stakeholders in rural areas is paramount. For example, PDO delivers more than 400,000m³ water to local community houses and camel troughs annually. A study has been conducted to assess more sustainable ways of meeting the high water demand, such as the construction of reverse osmosis plants, and PDO has funded three of these in Shaleem, Wadi Arah and Qatbat-Sadhoon.

The team also continues to conduct screening reports for new projects to identify potential community impacts and formulate action plans, such as possible social investment projects that could improve the quality of residents' lives and provided assessments and information for around 50 projects during 2019.

Another key focus area is employment, and the team also collaborated with the Ministry of Manpower in Fahud to secure 116 jobs for locals. Road safety also remains a top priority and continuous efforts were made by the Community Relations department to mark all the graded roads in the concession area and reassess their maintenance plans. As such, the Company grades and re-sheets around 4,000 km of roads annually to improve safety for personnel and other motorists.

The team successfully handled critical community-related issues in the Marmul commercial and industrial area by successfully transferring the management of legacy local lands to the Ministry of Housing. And the control of electricity consumption and delivery was transferred to the Tanweer Rural Areas Electricity Company to address community concerns about power distribution.



COMMUNICATION

Maintaining and enhancing PDO's public profile and reputation continues to be one of the Company's top priorities. In total, 2019 saw the publication of more than 50 press releases, the execution of more than 120 media engagements, interviews and activities and almost daily social media updates on a wide variety of activities, topics and campaigns across the Company's five social media platforms.

Indeed, social media remains a key focus for PDO to reach a wider audience and increase digital brand visibility. The Company's LinkedIn page is the most followed Omani corporate account in the Sultanate with more than 270,000 followers. In addition, PDO has been able to grow exponentially on other platforms.

NUMBER OF FOLLOWERS

 50,000+

 40,000+

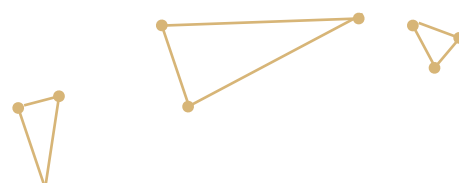
 15,000+

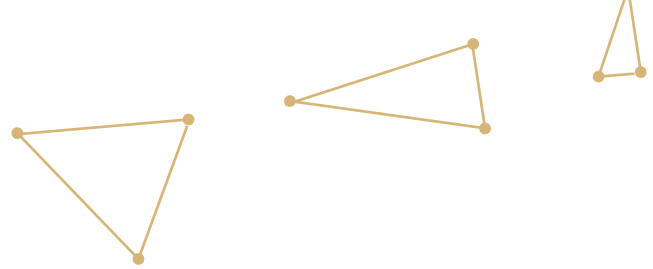
NUMBER OF SUBSCRIBERS

 2,800+

From ongoing engagement and inputs, we have drawn up our Materiality Matrix covering our major topics, the current potential impact on our business and level of concern to our stakeholders (GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43, GRI 102-44 and GRI 102-46, GRI 102-47).

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 Digital Disruption	See MD's Foreword, and sections on Exploration and Hydrocarbon Maturation, Hydrocarbon Production and Reservoir Management, In-Country Value, General Welfare, Environmental and Safety Performance, Environmental Sustainability and New Technology
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 MD'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 MD's Foreword, and sections on In-Country Value, General Welfare, Environmental and Safety Performance, Environmental Sustainability and New Technology
NGOs (via face-to-face and telephone meetings during the year)	Need for Ongoing Support (both Financial and Non-Financial)	See MD'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 (incl. Contract Optimisation Reviews) Digital Disruption	See MD's Foreword and sections on In-Country Value, General Welfare, Environmental Sustainability and New Technology
SMEs (via face-to-face and telephone meetings during the year and new online Daleeli system)	Working with PDO Technical and Financial Support	See MD'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 Digital Disruption	See MD's Foreword and sections on In-Country Value, Environmental Sustainability and New Technology
Customers (via face-to-face and telephone meetings during the year)	Reliable, Sustainable Delivery	See MD's Foreword and sections on Exploration and Hydrocarbon Maturation, Hydrocarbon Production and Reservoir Management
Media	Reliable and Regular Flow of Timely, Relevant and Accurate Information	See this chapter and MD's Foreword





Material Topic (including key topics)	Topic Boundary (internal and external)
<p>HSE Impact</p> <ul style="list-style-type: none"> • Safe Operation • Environmental Sustainability • Energy Management • Water Management 	<p>PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors</p>
<p>Economic Performance</p> <ul style="list-style-type: none"> • In-Country Value • Omanisation – Jobs, Training • Economic Contribution • Lean 	<p>PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors</p>
<p>Sustainable Business Model</p> <ul style="list-style-type: none"> • Funding/Cost Control • Continuous Business Improvement (Lean) • Technical Innovation 	<p>PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors</p>
<p>Operational Performance</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exploration and Production 	<p>PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors</p>
<p>Employee Satisfaction</p> <ul style="list-style-type: none"> • Training and Development • Remuneration • Employee Engagement • Recruitment and Retention • Employee Well-being (including Occupational Health and Safety) • Diversity and Inclusion • Remote Working 	<p>PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors</p>
<p>Community Commitment</p> <ul style="list-style-type: none"> • Social Investment • SME Support • R&D Collaboration with Academia 	<p>PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors</p>
<p>Corporate Governance</p>	<p>PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors</p>
<p>Business Ethics</p>	<p>PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors</p>
<p>Supply Chain Management</p>	<p>PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors</p>
<p>Customer Satisfaction</p>	<p>PDO (as a whole), Government, Customers</p>



EXPLORATION AND HYDROCARBON MATURATION

2019 HIGHLIGHTS

- **Booked 136 million barrels of contingent oil resources, largely in Raba East and Hazar South**

- **Booked 1.1 Tcf Commercial Contingent Resource (cCR) gas volumes, largely in Saih Rawl North West area**

- **Pioneered a trial of Beyond Visual Line of Sight (BVLOS) remotely piloted aircraft**

- **Lowest unit finding cost for oil in a decade at US\$1 per barrel**

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; and then deciding – in light of all the data and all the uncertainties – how best to extract the hydrocarbons from them. The task of discovering and appraising new reservoirs is entrusted to the Exploration Directorate. The field simulations and conceptual planning are done in PDO's Field Development Centre. It allows most of the Company's reservoir engineers and production geologists to plan properly for the future without being side-tracked by the exigencies of short-term production.



The core mission of exploration is to safely and efficiently explore and mature commercially viable hydrocarbon volumes in Block 6 to create near-term value and long-term sustainability for PDO and our stakeholders. Even after 60 years of exploring in PDO's concession area, new advances in seismic imaging, coupled with highly skilled and enthusiastic geoscientists and engineers, have enabled the continuous replenishment of produced resources.

The Exploration Directorate had a very successful year with oil and gas bookings made across PDO's concession area. A total of 136 million barrels of oil and 1.1 trillion cubic feet (Tcf) of non-associated gas (NAG) were booked as Commercial Contingent Resource (cCR) volumes in 2019. The unit finding cost (UFC) of oil was reduced to US\$1 per barrel, with an overall UFC of \$0.9/ boe – an excellent performance. The unit technical cost of these discoveries was also highly competitive, with early wells already in production and full field development plans in progress.

The directorate safely drilled 26 wells in Block 6, and production from exploration wells was delivered as planned at a daily average rate of approximately 1,250 barrels, with further production expected from new exploration wells coming on stream in 2020.

OIL MATURATION

The 2019 programme focused on 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. Significant oil and gas portfolios were evaluated in 2019 which will lead to increased drilling activity and expenditure in 2020.

Oil bookings for the year were in North Oman in the Shuaiba reservoir, and within the Gharif reservoir in Central Oman, and Ara reservoir in South Oman. Three major oil bookings were made in 2019, mainly in Raba East (45 million barrels), Shujairat (26 million barrels) and Hazar South (57 million barrels). Overall UFCs for oil were the lowest for more than a decade at US\$1 per barrel.

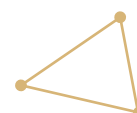
added contingent reserve volumes of 1 Tcf of gas and 9.9 million barrels of condensate, which will be further developed during the forthcoming business plan. The Amin formation also contributed to the booking in the Al Huwaisah area.

Contingent resources were matured in Burhan West field with the completion of the field development plan. The Gas Asset have formed a Hydrocarbon Maturation (HCM) strategy, which will underpin future hydrocarbon maturation opportunities within the Asset.

The Exploration team also successfully operated on behalf of our partner Shell in Blocks 10 and 11, demonstrating efficient application of the PDO service capabilities. Fracturing and testing operations were also conducted on behalf of Shell. Half of the 2019 gas drilling programme was conducted in Blocks 10 and 11 (four deep wells in Manal, Tawf Dahm and Mabrouk West areas).

GAS MATURATION

The Gas Exploration focus in 2019 was to replenish the portfolio, given the latest commercial actions in the Gas acreage. As a result, the exploration team managed to add 1.2 Tcf of risked ultimate recovery prospective portfolio. This addition was made across different plays spanning shallow to deep (Gharif, Barik, Miqrat and Pre-Salt). Moreover, the Exploration team managed to book 1.1 Tcf of gas cCR mainly from the Miqrat reservoir in the Saih Rawl North West (NW) discovery. Saih Rawl NW, proved to be a significant gas discovery with





We will support the Ministry of Oil and Gas, Shell, and another of our partners and shareholders, Total, in developing our discovery at Mabrouk North East, which has potential reserves of 4.5 Tcf, one of the largest hydrocarbon finds in the world in 2018.

This follows the signing of an interim agreement with the companies and the Oman Oil Company in February 2019 as we maintain our gradual transition from operator to service provider.

GEO-SOLUTIONS ACTIVITIES

3D seismic Wide Azimuth (WAZ) Acquisition utilising the state of art technique of Ultra High Productivity (UHP) initiated in 2018 continued in 2019. Approximately 8,000 km² surface area of seismic data was acquired in the Greater Nimr area in the South and Natih in the North. It took a record 27 hours to move the seismic camp, which houses more than 700 personnel, a distance of 546km from South Oman to Natih in the North. All operations in 2019 were undertaken safely without any Lost Time Injuries (LTI), significant asset damage or environment impact. Meanwhile, a 2D seismic programme covering a total of 1,700km² started in Block 42 as part of service provision to Shell and Oman Oil and Orpic Group (OO), with the survey expected to be completed mid-January 2020.

The Geomatics team maintained its excellent safety performance registering 38 years LTI free – a record for PDO. In addition, the team pioneered a trial of Beyond Visual Line of Sight (BVLOS) remotely piloted aircraft to conduct visual surveillance of items such as wellheads, flowlines and overhead lines to enable a safer and more efficient form of in-field monitoring.

For 2020, the main focus for the Exploration Directorate will be to utilise the new 3D WAZ seismic data to strengthen the portfolio of oil opportunities, test new higher risk plays and increase exploration efforts and drilling activity to sustain PDO's growth agenda.



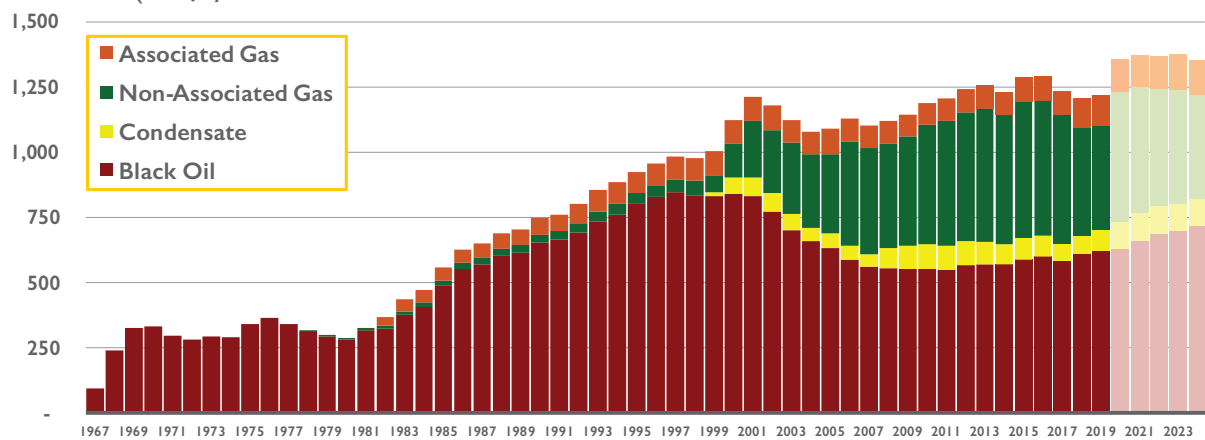
HYDROCARBON PRODUCTION AND RESERVOIR MANAGEMENT

2019 HIGHLIGHTS

- **Combined oil, gas and condensate production of 1.210 million Boepd**
- **Highest oil production since 2005**
- **Record number of completion and well intervention activities**
- **Gas demand met for all key customers**

Hydrocarbon Production and Reservoir Management aims to optimise production from existing oil and gas fields in such a way that short-term output is maximised without jeopardising production sustainability.

Production (kboe/d)



PDO continued its role as the country's swing producer, requiring us to operate in a highly dynamic mode, frequently compensating for (unplanned) third party production variations.

During 2019, we successfully increased our oil production above its previous high in 2018, with an average oil production of 616,380 barrels per day (bpd), the highest since 2005. The increase was partly lower than planned due to an integrity incident in Marmul and weather-related reductions in asset availability. However, through rapid improvement intervention, this slow start was converted by the team to above target performance at year end. The South Directorate also recorded its highest ever monthly production performance.

The average Government daily non-associated gas production during 2019 was 62.2 million m³/d, which was in line with lower customer demand, commensurate with PDO's role as swing producer.

Condensate production (a by-product from gas production) was 77,950 bpd, almost 20% (more than 8,000 bpd) higher than the 2018 average, driven by the startup of the Rabab Harweel Integrated Project. As a result, condensate production in the fourth quarter of the year exceeded 94,000 bpd.

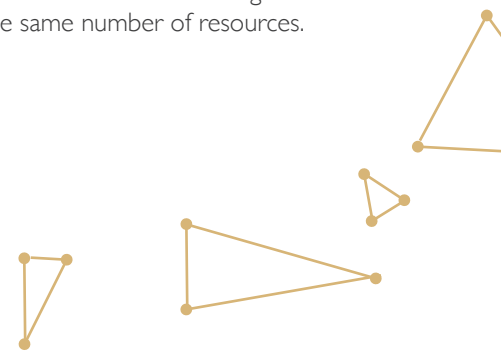
The combined total average barrel of oil equivalent production per day (oil, condensate and gas) rose to 1.210 million boe/d. 2020 will see continued production growth, in line with the ambition for a sustainable 700,000 bpd production plateau.

WELL ENGINEERING



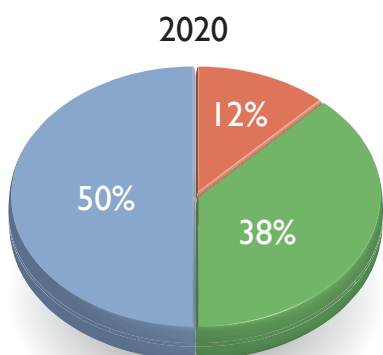
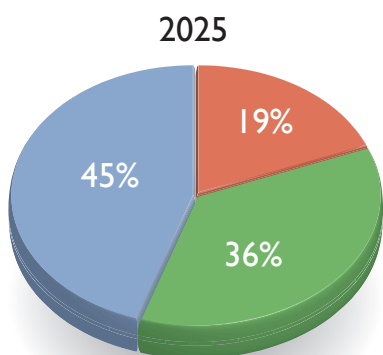
In 2018, Well Engineering Directorate managed to achieve the best ever recorded cost per meter in PDO's history. This year, through effective implementation of continuous improvement methodology, and gap to potential, we managed to break our previous record with a reduction of 1%. This is an improvement of 15% of our well's duration gap to potential. At the same time, well engineering managed to sustain overall drilling efficiency (time to drill one meter) despite the increase in complexity.

Despite the various challenges, well engineering managed to deliver 620 wells adopting an efficient operational approach with a new drilling Non-Productive Time (NPT) record of 8.2% achieved. In addition, more than 25,000 CWI activities were carried out this year, which is considered to be the highest number recorded with the same number of resources.



ENHANCED OIL RECOVERY (EOR)

PDO's journey in growing the future EOR contribution to oil production continued in 2019. It is anticipated that by 2025 more than 19% 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. Further optimisation of the PDO portfolio and entry of new opportunities into the funnel has increased the production contribution from primary and secondary processes.



■ Primary
 ■ Secondary
 ■ EOR

FULL FIELD DEVELOPMENTS UNDER EOR PROCESSES

The Marmul Polymer phase 1 and phase 2 projects were commissioned in 2010 and 2015 respectively with a total contribution of 18.9 million barrels of oil to date. The average combined production gain from both phases in 2019 was around 8,500 bpd, the highest production gain recorded since the beginning of the project. Work is continuing on the third phase to further improve on execution readiness. The project will develop 61 million barrels of incremental oil, with first oil by Q2 2023.

Gas injection in the Birba field has been ongoing for the past 26 years and has yielded an additional 50.1 million barrels of oil with current field recovery factor of 22%. To-date, 6.23 billion cubic metres of gas has been injected and we are on target to achieve up to 50% total recovery from infill horizontal drilling and additional gas injection.

The Harweel 2AB project (Zalzala field) started miscible gas injection (MGI) in earnest in April 2014 and is currently injecting at a rate of 2.75 million cubic metres per day. To date, 4.72 billion m³ of gas have been injected. A clear response to the MGI process has been established in terms of incremental oil rates to date of around 19.8 million barrels (3.14 million m³), and target pressures above the minimum miscibility pressure across the field. The expected total recovery with MGI is about 50%.

Injection in Sakhiya field as part of the mini-flood project has continued since mid-2015 with high injectivity of up to 2.1 million m³/d from three injectors. To date, 2.3 billion m³ of gas have been injected and a positive reservoir pressure response has been observed.

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. So far, 349 wells have been drilled in the Amal West 3.3-acre infill project.

FIELD TRIALS AND EOR RESEARCH

PDO is continuing to identify and develop novel EOR technologies that have the potential to unlock difficult hydrocarbon resources, further reduce the technical costs of these developments and accelerate project delivery. This is being done through a series of dedicated laboratory and field-testing programmes in collaboration with local and international institutions, as well as screening third-party, off-the-shelf solutions. As an output from these alliances, technologies such as foam, low-tension gas and cyclic solvent injection have been tested in the laboratory and have shown positive results. Moving forward, we are exploring the most efficient and cost-effective methodology to trial these technologies in the fields.

Other research initiatives target cost reduction of our current and future EOR developments. Work is ongoing to expand surfactant polymer application for more viscous oil that, if successful, will allow for additional volumes to be matured. PDO is continuing

with its focused effort on cost optimisation of the next phase of chemical floods allowing for robust technical and development costs in view of the high price volatility environment. Finally, PDO is investigating applicability of the DBOOM (Design-Build-Operate-Own-Maintain) concept to EOR projects. This is being particularly pursued for the first phase of the Nimr A polymer project, with the lessons being immediately cascaded to Haima West polymer in line with the Lean and replication processes within PDO.

In the last five to 10 years, various EOR technologies have further advanced in their development and several EOR projects and trials have been successfully conducted. This has generated valuable information from a field testing and field performance perspective, including operational learnings.

In 2019, PDO's hydrocarbon producing resource base was re-evaluated for its EOR potential. The portfolio refresh indicated the possibility of unlocking further reserves through EOR. The remaining difficult resource base can also be technically unlocked but require further research and development to lower the costs and tap into the more difficult volumes. Based on the analysis, a plan is being designed that supports the cost optimisation and defines reduction areas for such developments.





OPERATIONS EXCELLENCE

2019 HIGHLIGHTS

//////
• Expansion of Frontline Safety (FLS) Leadership and Ihtimam programmes

• Adoption of Shell Asset Management System

• Hazard Hunt initiative implemented across all directorates

• Pan-PDO Lean Transformation Launched, delivering US\$250 million in value

//////

Operations excellence essentially refers to the top-class running, 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.

ASSET INTEGRITY AND PROCESS SAFETY MANAGEMENT

We remain committed to making continuous improvements in Asset Integrity and Process Safety Management (AI-PSM) via the enhanced knowledge of staff and contractors and the latest tools, technologies and expertise to achieve our strategic goal - "Our Assets Are Safe and We Know It."

Process safety incidents due to the unexpected release and/or ignition of hazardous liquids and gases could lead to fatalities and injuries, catastrophic damage to the environment and our facilities and huge reputational and financial impact.

Despite concerted efforts to improve our AI-PSM performance, there were six Tier 1 incidents in 2019, double the number in 2018, although there was a fall in Tier 2 incidents from 32 to 29 over the same period.

The statistics have underlined the necessity of our AI-PS step-change programme, which involves 10 non-negotiable Process Safety Fundamentals to increase compliance amongst the Wells, Operations and Engineering work streams.

The AI-PS steering committee, led by the functional directors, now meets monthly to review progress and provide support as necessary. This has helped to create alignment, escalating issues, exploiting synergies and cross lessons between different work streams.

Meanwhile, approximately two-thirds of our critical surface equipment is now covered by an exception-based surveillance programme featuring early alerts for deviations.

STAFF COMPETENCY

Over 4,000 staff and thousands more contractors participated in more than 150 engagement sessions during the sixth annual Process Safety Day, which had the theme of "Learning from Incidents."

We continue to leverage digital tools such as the in-house built AI portal, which brings risk indicators from multiple systems together to give a clearer indication of cumulative risk and gives daily status updates.

Assurance audits continue and level-3 assurances are also now digitalised using handheld devices for better control, with statuses available via the Nibras exception-based surveillance platform. Meanwhile, four hardware

barrier assessments (HBAs) for technical integrity were completed as scheduled.

The development of an AI-PSM Learning Knowledge Base was completed, meaning the lessons from incidents, audits and HBAs are all now available at one location with a search function.

All staff holding an HSE or process safety critical role are now registered and their competency requirements have been mapped and station-specific licensing is mandatory for frontline staff. The use of the AI-PS online training platform significantly grew with over 10,000 personnel now registered, with new courses being continually added.

ASSET REGISTER VERIFICATION (ARV) PROJECT

The ARV project to close gaps in Process Engineering Flow Schemes (PEFS) and the SAP Asset Register is ongoing and scheduled to finish at the end of 2021 across all PDO assets. The ARV Project has also established effective defect prevention processes for operational and engineering changes that impact PEFS and the register. In 2020, the target is to identify critical manual isolation valves and non-return valves across PDO for maintenance and inspection.

ASSET MANAGEMENT SYSTEM

PDO has adopted the Shell Asset Management System to make assets safer, more reliable and profitable. This marks a move from a compliance-based to a performance-based management system and incorporates a Continuous Improvement (CI) approach at its core.

It increases flexibility, process empowerment and performance measures using Lean methods, such as Goal Deployment and the CI Fundamentals programme. A phased approach spanning up to three years has been adopted to manage this change, with the first stage last year covering the management of threats and opportunities, maintenance execution and the management of equipment care at Fahud, Nimr, the Saih Rawl Central Processing Plant and the Mina Al Fahal Terminal.

The lessons will be incorporated across all remaining assets next year.

OPERATIONAL SAFETY



FRONT LINE SAFETY (FLS) LEADERSHIP

The FLS programme, launched in 2016 to boost the safety leadership skills of frontline supervisors, was expanded.

The initiative 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.

After its successful implementation among Well Engineering and Project Delivery staff in Yibal Khuff, it was extended to the Oil North Project Delivery team and their contractors and across PDO operations, with the aim of ultimately encompassing all supervisors within the Operate and Maintain Lean value stream.

Around 55 FLS leaders from selected directorates were trained and certified, bringing the total to 100, and 46 FLS workshops were held in 2019. These were attended by over 900 frontline supervisors, area leads, drilling and hoist supervisors, chief electricians and mechanics, and permit applicants and holders, bringing the total accredited, including contractor personnel, to 2,000.

The training has led to greater confidence and competence among supervisors in ensuring and enforcing a safe working environment and it is likely the FLS scheme will be rolled out across all staff and contractors.



HAZARD HUNTING

During 2019, the Hazard Hunt programme was introduced across all directorates and included in all HSE monitoring plans at company and contractor levels to embed a “back-to-basics” hazard identification approach at all work sites, and specifically in 22 medium- and high-risk contracts.

The initiative was launched in 2016 to address an inability among some personnel to correctly identify risks and unsafe acts in the workplace.

Reports are submitted on a quarterly basis and made available to all contractors for knowledge sharing with information communicated in pictorial form to overcome language barriers and make it easier to spot and understand hazards.

PDO also developed an online catalogue enabling simple hazard scenarios to be downloaded and shared in worker engagements.

IHTIMAM

PDO’s in-house behaviour-based safety system Ihtimam (I Care), which was launched in 2018, was expanded from 14 contractors at the start of 2019 to 34 by the end of the year, with nine directorates overseeing 17,500 users.

Sustainability reviews conducted for Al Turki, STS, Oil South Directorate Operations and PDO’s Insourcing staff have yielded promising feedback. There was a unanimous view that Ihtimam is preferable to other systems and that it has led to an improvement in communication, leadership and the overall safety culture.

HSE IN CONTRACTS

The Corporate HSE department continues to support the business through simplified HSE standards and procedures, simplified document access, personnel competence assurance and regular formal PDO contract staff and contractor engagements.

PDO has established a robust HSE competence framework focusing currently on safety-critical positions, which continues to be rolled out across the organisation and contracting community to boost HSE competence.

HSE is firmly embedded in contracts, where minimum standards and expectations are clearly and simply laid out to ensure everybody is fully aware of their responsibilities.

Robust HSE technical evaluations – fully aligned with international industry best practice – are carried out along with rigorous checks and risk assessment of sub-contractor HSE maturity before work begins.

These are underpinned by “HSE In Contract” workshops, designed to support the mandatory contract and procurement requirements for PDO contract holders and others supporting the contract process, such as contract engineers and company site representatives. These attract around 125 contract holder personnel a year.

Eighty staff supervising high- and medium-risk contacts also completed post-award, HSE and commercial/soft skills workshops in 2019.

These established programmes will continue in 2020 to ensure greater compliance, and renewed focus will be placed on contractors whose HSE management systems are deficient.



LEAN BUSINESS EFFICIENCY

At the start of 2019, we took the ambitious decision to significantly scale up our Lean efforts and embark upon an organisation-wide Lean transformation by ensuring “everybody, every day, in every corner of the PDO organisation” was involved on the journey.

The “Pan-PDO Lean Transformation” is regarded as a key enabler for PDO to stay true to the corporate vision of becoming “renowned and respected for the excellence of our people and the value we create for Oman and all our stakeholders.”

The approach involves developing a corporate roadmap and case for change, creating an environment where Lean can thrive and building Lean problem-solving capability and confidence across all teams.

The transformation focuses on three areas: training teams on Lean tools and techniques, embedding Lean behaviours, developing proficiency and using change management methodologies to sustain behavioural change.

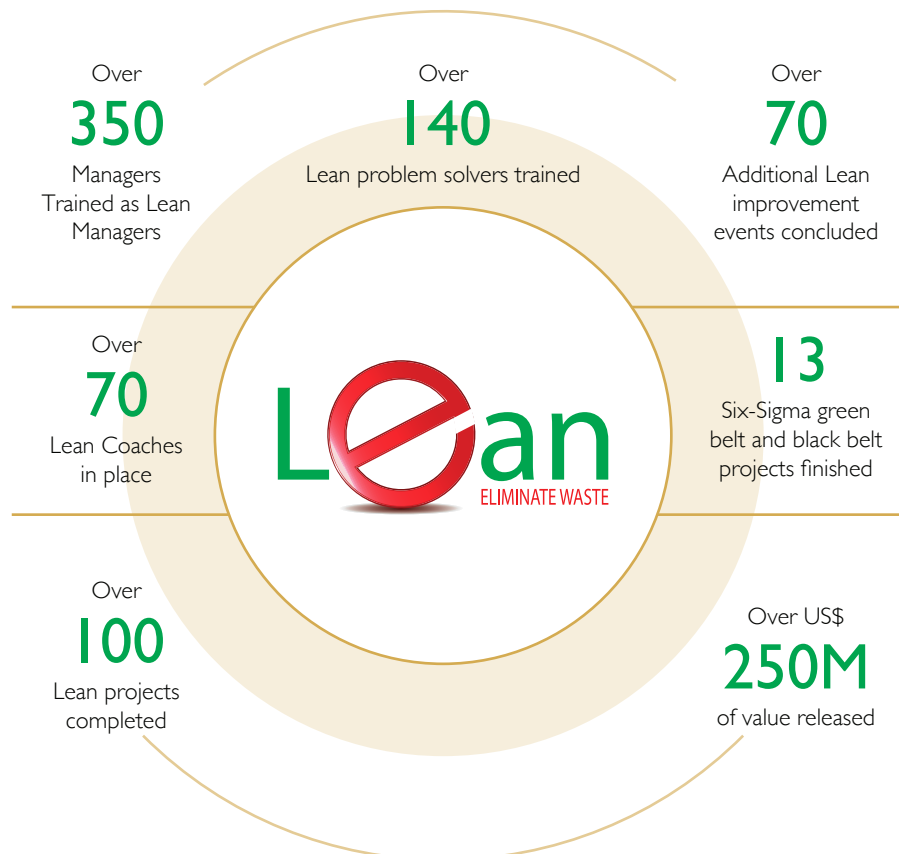
There is a focus on five simple Lean fundamentals – Standardised Work, Visual Management, Team Huddles, CI Ideas and Leader Standard Work – to enable daily problem-solving, build collaboration and engagement and drive change.

At the end of 2019, the first-year results of the Pan-PDO Lean Transformation have been impressive:

This change has involved the sustained commitment of the Managing Director’s Committee, a world-class behavioural change approach and the development of a multi-year programme which could be successfully adopted and applied in each and every corner of the business, from Exploration and Well Engineering, to Finance and People and Change.

We believe the Pan-PDO Lean Transformation, which has been nominated for an Oman Petroleum and Energy Show award, is a truly world-class programme which could be replicated across any organisation and industry, helping to transform Oman as a nation.

The capability, skills and lessons learned from the programme are already being used with great effect to support In-Country Value improvements at Government level, such as in the Ministry of Finance and Ministry of Environment and Climate Affairs.



KNOWLEDGE MANAGEMENT

PDO's Knowledge Management (KM) programme continued to expand in 2019, with the goal of improving the identification, capture and application of collective learning, expertise and best practice for operational benefits. The programme expanded into new directorates, supported external organisations and achieved significant global recognition.

HIGHLIGHTS INCLUDED THE FOLLOWING:



Over **7,500** lessons learned

Best practices captured from over 250 projects across project delivery, well engineering, process safety and IT



Over 1,000 PDO staff updated their online "People Profiles" to improve expertise searching

Cost savings of **US\$ 18,000** per well

Started the capture of knowledge from departing staff across projects and operations

Delivery of the Enterprise Learning Knowledge Base as the single PDO-wide knowledge repository



Won regional and global KM awards becoming the first oil and gas company in the Gulf to scoop the MENA "MIKE" prize

Conducted over **60** knowledge-sharing sessions to staff and awareness training to over 100 Omani government personnel

Launched the first **KM eLearning** course in PDO





PROJECT DELIVERY

2019 HIGHLIGHTS

- **Production started at the Rabab Harweel Integrated Project**
- **Engineering and procurement completed at the Yibal Khuff project, with construction 90% finished**
- **Miraah Phase 2 came on stream**
- **Khulud tight gas station commissioned**
- **Construction started on Marmul Polymer Phase 3**
- **New Project Delivery department launched**
- **All project delivery milestones completed**

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 a 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 PDO brings on stream more complex sour and enhanced oil recovery projects, which require steam or chemicals to produce the oil.



We continued with our endeavour to improve capital efficiency and deliver competitive projects with the launch of a new central Project Delivery department to achieve:

- Greater safety compliance, standardisation and consistency
- Enhanced resource optimisation
- Continuous focus on vendor performance through closer collaboration
- Faster decision making
- The application of best practice across a broad sweep of activities
- Improved knowledge sharing and management.

The move followed a re-organisation of PDO's Engineering function and a merger with the existing Central Project Delivery team, with the aim of enabling higher productivity, delivering top quartile projects, while building rewarding and satisfying careers for our people, and maximising value for our shareholders and Oman.

The new organisation completed all its milestones, commissioning more than 50 projects post-reorganisation, often facilitated by the greater adoption of Lean tools and techniques, such as Continuous Improvement and visual management boards.

The major highlight of the year was the production of the first gas from the Rabab Harweel Integrated Project (RHIP), the largest capital investment project in PDO's history.

The RHIP was completed with almost 50 million manhours without Lost Time Injuries (LTIs), with the

start-up in August 2019, two months ahead of schedule and over US\$1 billion under budget.

The project, with reserves of more than 500 million barrels of oil equivalent, represents a world-class addition to our portfolio, with half of its procurement cost spent within Oman, and a significant number of jobs and development opportunities for PDO, local suppliers and contractors.

Around 200 Omani welders, certified to the highest international standard, have been assigned to work on the project with around 1,500 nationals engaged at the peak.

The facility is currently producing gas for export and injection, and condensate and oil from the Harweel reservoir.

Our other mega project at Yibal Khuff, the most technically complex in our history, is also proceeding well. Engineering and procurement are complete, and at the end of the year 2019, construction was 90% finished. One key milestone was the successful routing of the permanent 33 kilovolt power supply to the main sub-station.

The project, which is expected to be delivered well within budget, is on track to be brought on stream in Q1 2021, producing around six million cubic metres of gas per day and around 10,000 bpd of oil.

Some 1,200 Omanis have been employed on site in the construction of the facilities, with a further 200 nationals deployed as fully qualified welders. Around US\$240 million has also been awarded to Omani companies for the provision of goods and services.



The second phase of the Miraah solar thermal enhanced oil recovery project at Amal (double the size of the first one) is currently at the commissioning stage, with full steam expected in February 2020.

The project has an exemplary safety performance, clocking up more than five million LTI-free man-hours. On completion of both phases, the project will produce an average of 2,000 tons of steam per day at midday under clear skies. There was also further progress on other key projects.

The first phase of the Khulud tight gas development, one of the deepest in the world stretching to 5,000 metres underground, is under execution. The station has been commissioned, with the aim of delivering an average 2.5 million cubic metres of treated gas per day and 650m³/d of condensate.

The on-plot facility is being developed to international specifications by specialist module fabrication contractors who can use their standard module designs, leading to schedule optimisation and cost savings.

On-plot construction on the third phase of the Marmul Polymer project, which is to use chemicals for the recovery of heavy crude, also began.





The development, being carried out under a long-term framework agreement with British engineering company Petrofac, involves engineering, procurement and construction for the extension of off-plot and on-plot production facilities associated with around 500 producing and 75 injector wells.

The Project Delivery department managed to close out four Lean projects, including reducing the technical bid evaluation process for long-lead items from seven months to four and shortening approval cycle times.

Other efficiency measures included the introduction of a new capital expenditure work breakdown coding structure (WBS). The WBS is an essential project management element in the SAP system used to plan, execute and account for projects as part of our business processes. It constitutes a model of the tasks to be performed, showing the amount of work, time and cost involved to support the timely and on-budget delivery of projects.

This drive for greater productivity extended to our in-house Front End Engineering Design (FEED) Office which has continued on its journey to become an Engineering Design Centre of Excellence. This removed 95% of the discipline overlaps between the Engineering and FEED Office Management teams, leading to an efficiency gain of around 98%. Some of its other key achievements in 2019 were:



Completed
18
major projects

More than

250

received core technical training and development in all engineering disciplines

Omani engineers



A 15% increase in Omanisation to an overall

59%



Continuous Improvement ideas implemented

More than

100

Developed PDO-first
AIPSM
Learnings from Incidents tool

Expanded its capability to include post-engineering services



IN-COUNTRY VALUE

2019 HIGHLIGHTS



- Created more than 21,000 employment-related opportunities in the oil and gas sector and beyond
- Delivered 11 manufacturing and service facilities, creating 200 jobs for locals
- Total value of SLCC and LCC turnover for the full year: US\$616 million – a 25% increase on 2018
- Collected a total of US\$39 million as part of the 1.2% Training Fund levy from 520 contracts
- Identified 34 goods and services opportunities with a market size of OMR 3.7 billion over the next 10 years through a cross-sector study

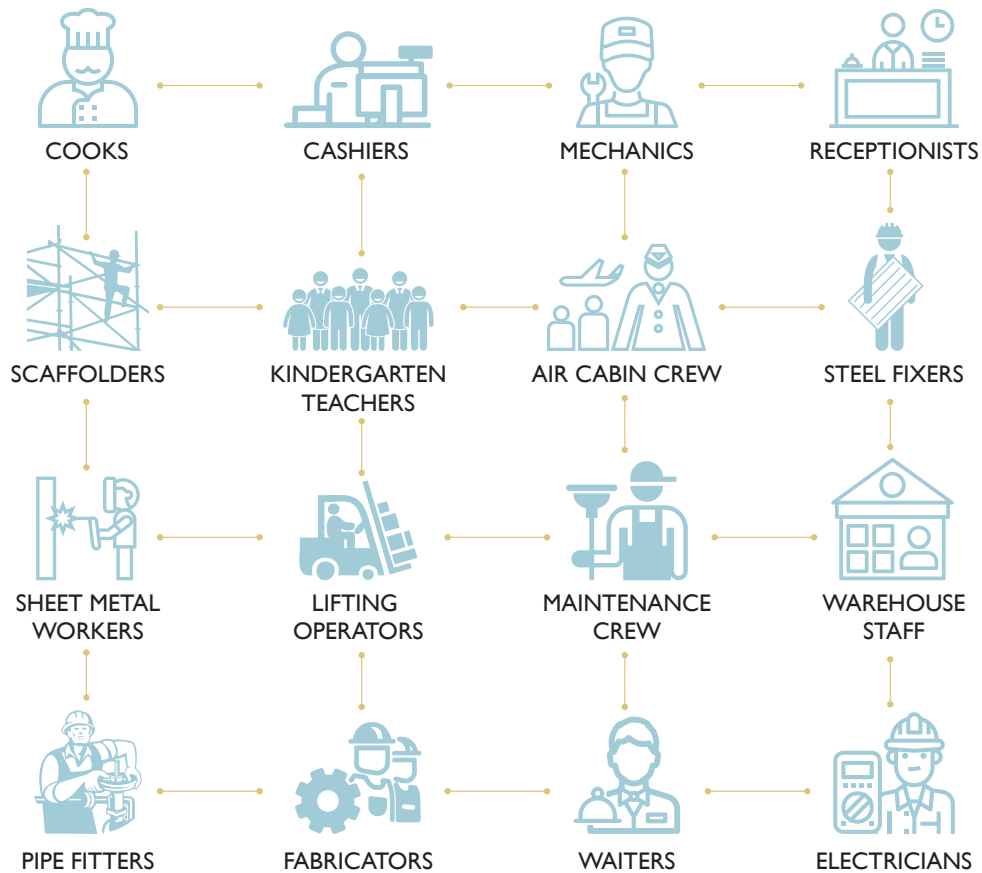
PDO's In-Country Value (ICV) strategy aims at supporting local community companies and small and medium-sized enterprises (SMEs), increasing the procurement of local goods and services, and improving the capacity and capability of Omani people and companies in order to secure long-term sustainable commercial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

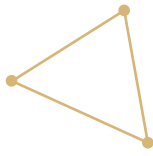


JOBS AND TRAINING

PDO continued to support the job creation drive for young Omanis. To boost Omani employment and economic diversification, we delivered a record 21,012 job, training, re-deployment, transfer and scholarship opportunities with our contracting community, exceeding our target. This included more than 14,000 direct hires and almost 3,300 students in training-for-employment schemes, and brings the total number of opportunities, which have been created since 2011 when the National Objectives programme was launched, to more than 83,000.

These opportunities are aimed at young Omani jobseekers so they can take up skilled employment in a range of oil and non-oil sector jobs such as:





Over the year, more than 2,500 young Omanis graduated from our technical and non-technical training-for-employment programmes. The graduates underwent training lasting up to 18 months at a variety of training institutes and have taken up work with more than 150 different employers in a range of sectors and disciplines including information technology, security, marketing, sales and maintenance.

A total of 150 more Omanis are currently undergoing training to work as key quality assurance inspectors and quality engineering staff in the oil and gas sector. Upon passing the on-job training programme, the recruits will gain an internationally recognised oil and gas certification and take up full-time employment with the Intertek and DVN-GL inspection companies, both of which are considered to be leaders in their field.

GOODS AND SERVICES

We maintained our drive to keep more of the wealth of the oil and gas industry in Oman, managing to retain a value in country of 46%.

PDO has played a significant role in the industry's ICV Blueprint Strategy since its launch in 2013, leading 43 out of the 53 opportunities. Currently, 28 opportunities have been realised through a wide range of activities including the establishment of Omani factories, workshops, repair facilities and contracts offering in-country engineering services, equipment and materials to the oil and gas sector.

In 2019, we delivered 11 manufacturing and service facilities, creating 200 jobs for locals.

Examples include:

OPERATIONS INSPECTION SERVICES CONTRACT

The key element of our agreement with Apave Gulf LLC and Hi-Tech Inspection Services LLC was the development of a local workforce in the fields of operations and inspection services. The targeted Omanisation percentage at the skilled level is around 14% at the start with the aim of reaching 84% within seven years.



PROVISION OF ENGINEERING AND OPERATIONS SERVICES

The contract was awarded to Oman Engineering Procurement & Construction (OmEPC), a joint partnership between four Omani SMEs; Value Engineering Centre (VEC), Hamad Engineering Services (HES), Precision Engineering Consultancy (PEC) and Rock International. It is initially valid for three years, with an option to extend subject to work demand and performance.

The contract has a set of key performance indicators to develop Omani engineers and designers, enabling them to compete with international counterparts.

MOBILE WELL TESTING CONTRACT

This was awarded to Process Instruments LLC with an ICV element to reserve key operational positions, such as well test engineers, technicians and safety officers, for Omanis. The targeted Omanisation percentage at the skilled level is around 25% at the start with the aim of reaching 100% within five years. There will be a 77% Omanisation rate across all workforce categories.



SUPPLY OF CONCRETE POLES

This contract was awarded to Oman Poles LLC to provide a stable and continuous supply of locally manufactured concrete poles.

Key ICV objectives identified are encouraging the contractor to establish manufacturing units in Oman wherever practical without compromising HSE, quality and commerciality and to reach full Omanisation in management, professional, supervisory and skilled categories within five years.

WELL HOOK-UPS

We established a well hook-up strategy in 2016 to support emerging local manufacturers related to two ICV opportunities; the provision of flanges and fasteners. The contract was awarded to three local contractors and began in October 2019, creating 50 new jobs for Omanis with a plan to increase the number annually. In line with the strategy, the following three local companies were awarded the relevant scopes:

Omani Flange Production

30%
of flange scope

Nizwa Industrial Area

Solid Earth

70%
of flange scope

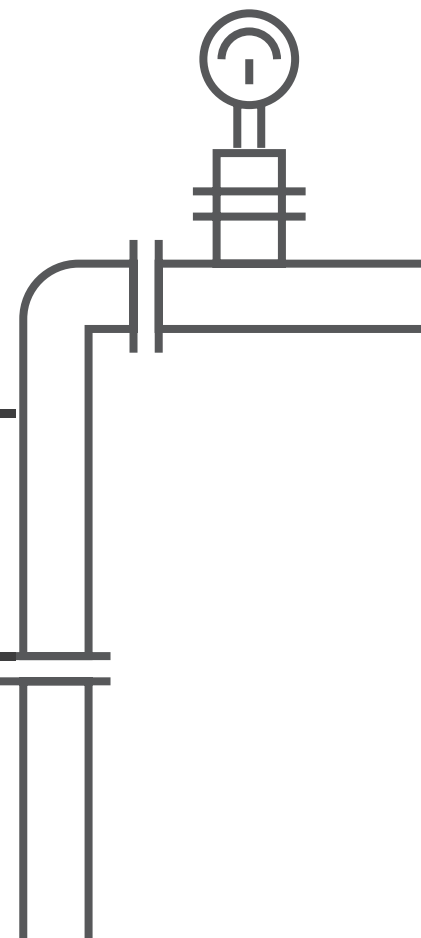
Barka Industrial Area

Gulf

Fasteners
100%

fastener scope

Rusail Industrial Area



ICV CROSS-SECTOR STRATEGY

To further our efforts to share ICV lessons across the main economic sectors in Oman, a contract was awarded to DAI Global LLC to carry out an ICV Cross-Sector Strategy Study covering four main scopes:

- Resourcing and strategic alignment mobilisation
- Detailed demand and supply market analysis
- Identification/consolidation of ICV opportunities
- Drafting and roll-out of a national ICV strategy

We have supported the development of an ICV strategy for two sectors: Health and Utilities, the latter covering electricity and water. The project is part of a collaborative initiative with key public and private organisations such as the Ministry of Commerce and Industry, Ministry of Health, Ministry of Tourism and Madayn.

So far, we have identified 34 business opportunities with a market value of OMR 3.7 billion over the next 10 years.

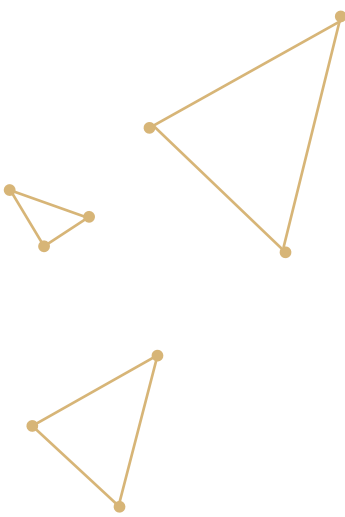
THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION

We signed an agreement with The Research Council to conduct research on the overall impact of the Fourth Industrial Revolution (4IR) on jobs in the oil and gas sector through Ejaad, the platform to boost research and collaboration between industry and academia in Oman.

The study will explore the effect of 4IR on employment trends, stable, emerging and declining roles and job opportunities over the next five to 10 years in PDO and our direct contractor community.

It will also focus on building the Company's competency framework for emerging jobs as well as provide capability building proposals, recommendations and implementation plans in relation to the current and future workforces of PDO and our contractors.





SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (SMEs)

To support the Government's quest to foster SMEs, we also supported the allocation of work opportunities to more than 60 SMEs which have been engaged with our direct contracts in different departments including HSE, ICV assurance and auditing, the Ras Al Hamra development project, waste management and infrastructure. PDO directly spent US\$288 million on SMEs in 2019.

In partnership with SparkLabs and PhazeVentures, the second cohort of entrepreneurs working in disruptive technologies were incubated at the Knowledge Oasis in Muscat. The seven start-ups were offered funding, co-working space and mentorship to help grow their businesses and develop cutting-edge products and services for the energy sector.

Furthermore, to boost entrepreneurial performance in the Sultanate, another wave of the tailor-made Ta'zeez (Enhance) programme to develop Omani SMEs was launched. Workshops were organised for 94 SMEs on a variety of business areas including ICT and technology which is in line with PDO's push towards greater digitalisation. The sessions aimed to empower SMEs by enhancing their capabilities in doing business with PDO and improving their entrepreneurship skills.

PDO also launched the Technology Incubation Programme (TIP) to accommodate its needs in ICT and digitalisation by SMEs and start-ups. In addition, training on the basics of accounting and commercial law was provided to more than 350 SMEs.

Moreover, seven ring-fenced opportunities were secured for SMEs specialising in technology and thermal recovery services and we awarded contracts to three others which have graduated from the Company's Vendor Development programme.

Community Development

LOCAL COMMUNITY CONTRACTORS (LCCS)

PDO continued to provide support to LCCs through a ring-fenced 10% scope in our main contracts, which is allocated to LCCs via an inter-bidding process. A total of 484 LCCs had registered in the Joint Supplier Registration System (JSRS) up to the end of 2019, with 73 new LCCs registering in 2019 alone.

These LCCs provide various services in oil and gas operations, such as civil engineering, equipment hiring, mechanical, electrical, manpower supply, logistics, waste management, road grading, steel structure and metal work equipment testing and painting. There are also 15 LCCs which have direct contracts with PDO and are considered as Matured LCCs.

SUPER LOCAL COMMUNITY CONTRACTORS (SLCCS)

PDO has continued to support the development of SLCCs, which were established in 2010 to develop local communities in the oil and gas concession areas. These companies are registered as closed Omani shareholding companies owned by more than 9,730 shareholders who reside in Block 6. SLCCs provide a range of core oil and gas activities, including hoist operations, well intervention, pipeline maintenance, drill water services and flowline replacement.

Throughout 2019, SLCCs delivered shareholder benefits and generated employment 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 focusing on growth, efficiency and business diversification to compete in the market in other business areas.



To ensure that these companies continue to operate to the highest performance and ethical standards, PDO collaborated with the Oman Centre for Governance and Sustainability (OCGS) to develop a structured standard code of corporate governance with a vision to maximise the long-term value for SLCCs and their shareholders. This will include the development of a mandate for SLCCs to assist them in complying with corporate governance best practices and assist SLCC boards of directors and management in running their businesses strategically and effectively.

The code should improve their decision-making processes, risk mitigation, business growth and sustainability and help to develop a culture of business accountability and transparency, as well as enhancing their know-how in protecting shareholder interests.

Several engagements and workshops on anti-bribery and Conflicts of Interest were also conducted with various SLCCs and matured LCCs as part of the governance process.

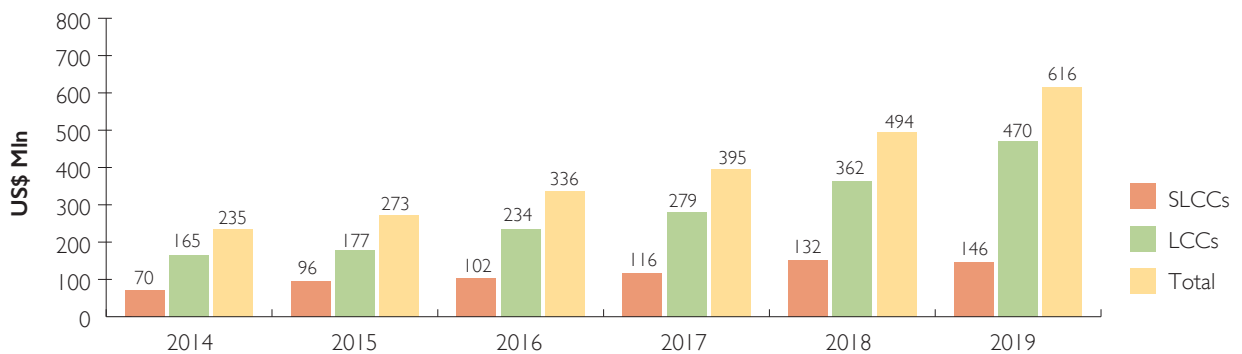
More than 85 contracts with PDO's main and lead contractors and SLCCs were audited to ensure compliance with ICV requirements.

2019 FULL-YEAR SLCCs/LCCs SPEND (REVENUES)

The cumulative total contract value awarded for work to all four SLCCs has exceeded US\$1.2 billion. In 2019, the total cumulative revenue from PDO contracts for SLCCs was more than US\$145 million, the LCC spend was around US\$212 million and Matured LCC expenditure was about US\$258 million. The total SLCC/LCC turnover for the full year was around US\$616 million – a near 25% increase on 2018.

More than 4,800 Omanis are currently working with SLCCs and LCCs in different disciplines.

The following chart illustrates SLCC/LCC revenue growth over the last six years:



Community Services

We work hard to support the sustainable development of communities in and around our concession area and to effectively handle critical community-related issues.

On the education front, PDO has worked with the Ministry of Education (MOE) and Ministry of Higher Education (MOHE) to sponsor 175 students as part of the Tawteen programme since its launch in 2017, so they can work as teachers in their own communities.

We have continued to sponsor 160 students annually as part of our Community Scholarship Programme (CSP). In addition, the Company is collaborating with the MOE to fund entrepreneurship programmes, including exhibitions, workshops and computer applications, in various schools across Block 6 and Musandam.

PDO has also widened its efforts to spread local community awareness of the programmes with a special film and guideline leaflets so that a larger number of students can benefit.

1,300 CSP scholarships awarded since 2007

As part of our initiative to support Omani heritage and strengthen the partnership between PDO and the wider community, we signed a Memorandum of Understanding with the Wali of Shaleem and Juzur Al Halaniyat to construct a new camel racetrack in Shaleem as part of Saqr Area development project.

CONTRACTING AND PROCUREMENT

PDO's contracting and procurement vision is to be a valued business partner for delivering the most competitive supply chain to the Company while supporting ICV.

Our Contracting and Procurement function is constantly improving through a transformation programme that supports its vision by:

- Increasing value delivery
- Reducing lead times
- Increasing material availability
- Developing people capability.

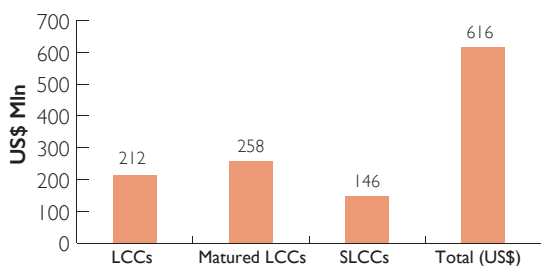
The current wave of the transformation journey began in 2018, and since then PDO has realised significant benefits including enhanced value, faster contracting, better material availability and tangible people capability improvements.

To meet our future needs and sustain the continuous improvement efforts, we have added new focus areas including capital efficiencies, digitalisation and integrated supply chains.

In 2020, PDO plans to spend approximately US\$6 billion, around 80% of which will be on contractors and suppliers.



The following chart illustrates the SLCC, Matured LCC and LCC revenues in 2019:



PEOPLE AND STAFF DEVELOPMENT

2019 HIGHLIGHTS



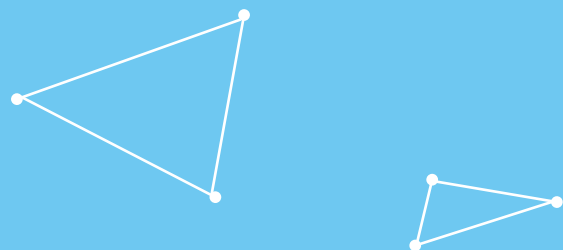
-
- **A record staff Omanisation level**
-

- **Highest number of women on staff**
-

- **New record response to the annual People Survey**
-

- **Completion of the Maktabi (My Office) remote working pilot**
-

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.



STAFF NUMBERS

At the end of 2019, PDO had:

8,828 staff

7,436

Omani staff

The Omanisation rate increased from 81% to 84%



1,061

Omani women

There were 1,123 women on staff



658

Omanis hired

721

Omani graduates



1,454

Omani promotions

with 359 Omanis in senior positions

EMPLOYEE ENGAGEMENT

There was a record response to our annual People Survey, with a participation rate of 87%, up from 81% in 2018. This improvement is a direct reflection of the commitment of team leaders and the 120 people survey ambassadors to engage and energise PDO employees to share their thoughts and voice their opinions.

The survey is an invaluable tool for gauging employee sentiment, identifying areas for improvement and highlighting best practice. From the 7,165 surveys completed, there were improvements on the majority of areas covered where year-on-year comparisons could be made. PDO has sustained global top quartile results in four survey dimensions. In addition, there was an increase of favourable ratings in six out of the 11 survey dimensions with sharp improvements in Diversity and Inclusion (83%) and Team Leadership (77%). The introduction of "Supervisory Training" in 2017 is one of the many factors that contributed to the steady rise in the Team Leadership scores.

PDO employees and contractors again participated in their team's face-to-face follow-up sessions in response to the Survey. This allowed the Company to hear and understand the stories behind the numbers and to initiate solutions and measures that yield positive change and effective improvements.

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." The Terms of Reference (ToR) agreement which was signed between PDO and our Trade Union, documents the rights and obligations of both, with the objective of fostering a positive and constructive relationship between the two parties in their mutual pursuit of a harmonious and constructive employee relations climate.

This recognition covers all directly operated PDO activities 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.

DIVERSITY AND INCLUSION

Diversity and Inclusion (D&I) has always been recognised as a business imperative in a company with the maturity, size and complexity of PDO.

We define 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.

D&I in PDO is comprised of four focus areas: anti-harassment and anti-bullying, fairness, gender balance and communication. Each of these streams are championed by a director and supported by an appointed HR Business Partner, working group and the D&I Officer. The initiative is steered from the Managing Director and is sponsored by the People Director.

The overarching areas addressed corporately across the four streams include education, supporting structures, reporting and monitoring, policies and processes and communication.

A dedicated full-time D&I Officer works on raising awareness around the Company to tackle the three main pillars of fairness, gender balance and bullying and investigate complaints. Moreover, a confidential reporting hotline has been established for staff allowing them to report concerns.

One aspect of PDO's gender balance aspiration is to have 20% females at all levels in all directorates by 2022. In Well Engineering and Operations, the goal is to reach 5% with a ground-breaking initiative already deploying a total of 29 females in the field.

To sustain this number, PDO has started to engage with other oil and gas organisations in order to create a female community in the Interior and lead to the employment of more women in the field in the national oil and gas sector.

More than 1,900 employees have completed the D&I mandatory awareness course to date, representing close to 25% of the total number of PDO employees.

There is now less reliance on the top-down approach to spreading D&I awareness as the business is now actively contributing with presentations, panels and role-playing exercises as the D&I culture builds.

The Company has also developed a D&I pulse survey, with a focus on inclusion for the first time. Employees were given a platform to share what they believed were the barriers to inclusion and put forward suggestions for next steps, which have all been considered as part of the D&I strategy development.

TRAINING

A total of 1,913 staff have enrolled in our 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 now covers more than 50 technical and non-technical disciplines, such as mechanical engineering, production operations, petrophysics, geosciences, real estate commercial services and finance in business. Last year, the third batch of 350 employees successfully qualified from the GDP.

PDO currently has 124 scholars and development staff studying at different degree levels in the UK, Australia, Canada, USA, Oman and the Netherlands. Seventy-five celebrated their graduation last year – the 31st graduation ceremony for sponsored graduates who successfully completed courses in a range of disciplines since we launched our flagship Scholarship Scheme in the 1980s.

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



We also offered 10 undergraduate scholarships through the Further Studies scheme in chemical engineering, electrical engineering, mechanical engineering and renewable energy. In addition, the Distance Learning Scheme annually supports 40 PDO staff to complete their BScs and MScs, allowing them to pursue their academic development while continuing their current work duties. There are currently 168 active employees on this scheme. The schemes are based on fair competition and have recently been automated to ensure transparency in the selection process of successful candidates.

The PDO Learning and Development Centre continued to maximise the in-house delivery of courses to increase cost efficiency. We delivered more than 589 technical, non-technical, HSE and process safety courses, covering 42,884 mandays.

As part of boosting the capability outside our organisation, the Wells Learning Centre, which is accredited by the International Well Control Forum (IWCF), delivered 141 learning events to 1,039 candidates from PDO, local operators and contractors. This resulted in overall savings/incomes of almost US\$1.4 million. The centre also introduced a wellhead course targeting well engineers.

REMOTE WORKING

The remote working Maktabi (My Office) project, launched in 2017, was expanded from a pilot for 16 staff to cover more than 400 employees from all functions. During the trial, which offers the flexibility for employees to either work from home and/or a designated hub, the following elements were measured:

- Employees performance and productivity
- Employees development
- Employees work-life balance
- Hub utilisation
- Cost savings and effectiveness

The results demonstrated that the Company is gradually embracing this type of flexible work arrangement. The vast majority of Maktabi participants said the initiative has helped them maintain a healthy work-life balance. In addition, the roll-out of Skype has improved virtual support and collaboration with supervisors.

As of January 2020, all coastal employees, including expatriates, are eligible to join Maktabi, subject to terms and conditions. The project team are currently formulating an improved overarching framework, which will provide guidance to employees as the Company prepares to fully

embed this type of flexibility in working arrangements. We will continue to explore innovative approaches to support greater flexibility in relation to where work is delivered from and part-time working patterns and policies that support and underpin our D&I strategy and employee welfare.

PAY AND CONDITIONS

PDO's workforce predominantly consists of Omani nationals, with direct hire expatriates and secondees from Shell. The benefits provided to these groups reflect the policies and terms of employment for these employee classifications, guided by Omani Labour Law and the established standards in the national and expatriate employment market. Benefits provided to Shell secondees are largely aligned to Shell international mobility policies, with direct hire expatriate packages including benefits and allowances typical of expatriate contracts, such as home travel and educational support for children.

PDO applies a basic 3% minimum annual pay increase subject to "good performance" for all nationals, in line with the Omani Labour Law. Whilst not required by 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, the 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 (GRI 102-41).

PARENTAL LEAVE

We enhanced our Maternity Leave and Benefits policy in 2018 in line with our D&I strategy and our desire to be the employer of choice for females in the country. The maternity leave was increased from 70 to 112 calendar days. The Company also extended the provision of one nursing hour per working day granted to mothers with children up to six months old until the child reaches the age of one year. Throughout 2019, a total of 252 female employees went on Maternity leave, and 87 male employees went on Paternity leave.



GENERAL WELFARE

2019 HIGHLIGHTS

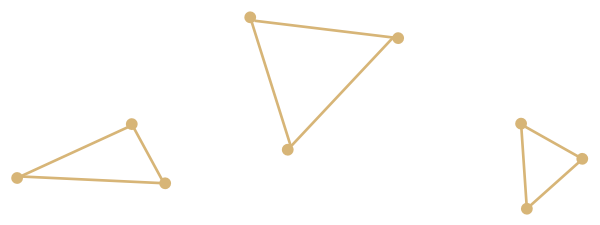


- **Achieved a record safety performance**

- **Committed to 44 new social investment projects totalling US\$28.9 million**

- **Launched the new Pan-Concession Accommodation Strategy for enhanced worker welfare in the interior**

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.



ROAD SAFETY

PDO is committed to improving road safety both within our own boundaries and beyond and is regarded as a role model within the industry and across the country.

The Company invests heavily on initiatives to secure the safety of all road users in and out of our concession area.

Our dedicated Journey Management Control Centre, established in 2016, is helping to manage road exposure to an even greater degree, along with greater compliance, consequence management and coaching across both our staff and contractor vehicle fleet.

It has led to a 97% drop in the average monthly number of violations per vehicle (such as speeding or not wearing seat belts) to less than one, and is now monitoring more than 8,500 vehicles across 247 contracts.

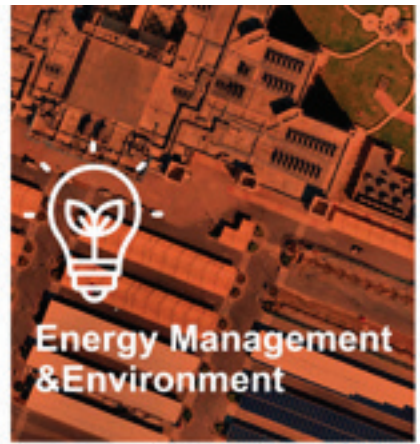
The centre's functionalities have been expanded to include e-journey management for PDO staff with a view to include contractors soon. We are also piloting in-cab cameras to improve fatigue management and a new "Guardian" system of checking driver behaviour in high-risk vehicles, as well as mandating contractors to introduce online monitoring and daily violation reporting.

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

The Company concluded 2019 with a record safety performance. The Lost Time Injury Frequency (LTIF) per million manhours worked dropped significantly from 0.15 to 0.10, a 33% fall, while the Total Recordable Case Frequency (TRCF) per million manhours worked also fell from 0.71 to 0.57. Unfortunately, the performance was marred by two work-related fatal incidents involving contractors.

The annual exposure was 215.9 million manhours worked and 324.5 million kilometres driven. There was a slight increase in the Severe Motor Vehicle Incident Rate to 0.08, up from 0.06 in 2018.





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 34 hubs and 65 villages. Since its inception, it has carried 608,402 passengers, including 191,141 PDO staff, and an average of 13,159 passengers a month now use it. According to the latest study, 83% of our staff are using one of the commuting modes provided by the Company.

PDO's nationwide "Tell A Friend" campaign, which was launched in 2013, continued to spread a culture of road safety targeting areas such as responsible driving, speed management, mobile phone use, vehicle maintenance, seat belts and driving whilst fatigued.

This has been underpinned by driver forums, audits and compliances and other "hearts and minds" activities.

Despite our extensive efforts, there was a fatal rollover following a tyre blow-out in Q2 2019, the first fatal Motor Vehicle Incident in over 960 million kilometres driven across our operations.

SOCIAL INVESTMENT

As a responsible corporate citizen, PDO is committed to delivering meaningful social investment (SI) programmes that create sustainable benefits for Omani society in line with the United Nations' Sustainable Development Goals (SDGs).

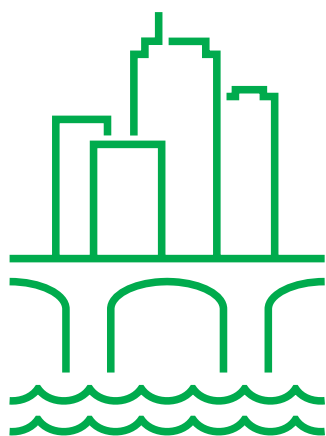
Our focus throughout the year was on four social investment themes: learning and research, community infrastructure development, health, safety and environment (HSE), and youth and female empowerment (the latter supporting grassroots organisations in local initiatives).

We committed to 44 new social investment projects, totalling around US\$28.9 million, including two joint projects with other operators through the Ministry of Oil and Gas' Corporate Social Responsibility initiative, and additional amounts for previously committed projects.

These projects will have tangible impacts on the quality of life of thousands of people living in our concession area and beyond, including infrastructure development, training, and the provision of technology and equipment. A further US\$1.2 million was distributed in sponsorships, grants and donations to support impactful initiatives from local organisations.

In addition, 22 SI projects were completed in 2019 while a further eight were officially launched.

Community Infrastructure Development



8 fish markets
to create around 400 job opportunities

2 reverse osmosis plants
in Wadi Arrah and Qatbeet Sadhoon

19 public majlises

Construction of passenger building in Juzur Halaniyat

Replacing iron water pipelines with non-corrosive plastic ones

Maintenance of Falaj Al Asgharain in Manah

Building sunshades for selling livestock and animal feed at Hamra Al Duru slaughterhouse

Construction of a water dam in Bahla

Youth and Female Empowerment and Civil Society Support



3 buses for civil society associations including Al Wusta Sports Club and Omani Women's Association branches in Al Jazir and Haima

A dairy products factory in Taqah

Training programme on computerised sewing for 75 women, including 50 handicapped

HSE



A CT scan machine in Haima

10 electronic beds for the Renal Dialysis Unit at Nizwa Hospital

Learning and Research (Joint Fund Projects)



Building 5 vocational workshops for students with special needs at Al Wafa Rehabilitation Centres for Disabled Children

Construction of Outward Bound Oman Centre in Al Jabal Al Akhdhar



VIRTUAL REALITY LIBRARY

In an endeavour to improve the quality of education, PDO launched a Virtual Reality Library in collaboration with the Ministry of Education (MOE). This aims to enrich the school curriculum with a digital media library that includes national monuments displayed using VR technology through four-dimensional photography. It covers monuments, natural phenomena, handicrafts and a simulation model of an Omani village. The library is for all students and educational specialists in the country.

CONTRACTOR WELFARE

ACCOMMODATION FACILITIES

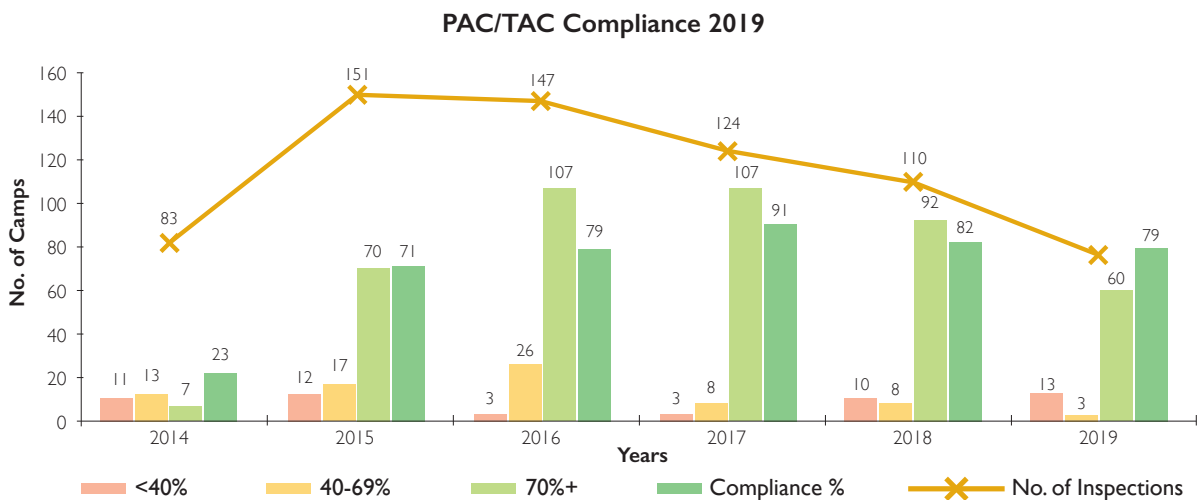
PDO has continued to improve the standards of its permanent accommodation camps (PACs) and temporary accommodation camps (TACs) in the Interior through internal specifications and inspections.

These inspections are done annually by trained occupational health specialists who visit the camps and verify that our stringent stipulations are effectively implemented.

Accommodation camps consist of sleeping, kitchen, ablution and recreational facilities. Compliance levels have improved significantly since the initial inspections were done in 2014 when only 23% of TACs were found compliant with the formal public health requirements.

In 2019, a total of 76 inspections were carried out and 80% of the accommodation facilities were compliant by Q4 of the year.

The graph below indicates the number of inspections and improvements that have occurred since 2014.





All deviations are immediately reported and corrective actions are closely monitored. Penalties are imposed if actions are not carried out.

This has impacted positively on the wellbeing of employees and contractors in the Interior; with improvements noted in food quality, laundry, accommodation, ablution and recreational facilities.

A PLAN FOR BETTER LIVING

A new Pan-Concession Accommodation Strategy (Manazil) project was launched, with the aim of transitioning from the current fragmented accommodation approach in the Interior to a fully integrated, standardised and outsourced model.

The main goal is to integrate accommodation and facilities across the concession area to create an optimum healthy, pleasant, friendly and sustainable environment for all Interior PDO and contractor staff, providing nutritious food, improving sleep, offering recreation and promoting safety.

Each hub will consist of integrated accommodation complexes, including special female-only facilities, and boast clinics, offices and upgraded communal infrastructure.

A key driver is to encourage local contractors and suppliers to be part of the project.

The aim is to issue the tender for work at all the locations by April 2020 with the award of contract by early 2021.

PROJECT PRISM

Project Prism is an industry-first initiative to improve contractor welfare standards for those working in the interior by embedding a duty of care mindset across the wider PDO contractor community.

The first phase was completed in 2018, with the conclusion of 90,000 interviews involving personnel from 200 Interior-based contractors and sub-contractors.

The second stage will aim to enhance PDO's own processes and standards on employee welfare and make them the best in class. This will be achieved through a comprehensive analysis of the low-scoring areas and extensive engagements with all relevant stakeholders to ensure the conditions for success are in place.





MEDICAL CARE

PDO's Medical Centre in Mina Al Fahal and 10 Interior clinics deliver high quality, integrated health care and a real value proposition for employees, their families and PDO pensioners.

The centre prides itself on being a leader in providing a comprehensive range of services to address the needs of every patient. It also ensures support for secondary and tertiary care, mostly through external providers. The multi-disciplinary team includes 15 doctors and 48 well-trained nurses, four qualified lab technicians, two physiotherapists, a clinical dietitian, two pharmacists and an administration team which keep the practice running smoothly.

The MAF building boasts an occupational health department, a high-tech multi-disciplinary lab, a pharmacy, and vaccination, dietician and ante-natal services. There is also a medical emergency response with a fleet of 15 ambulances which not only serve

Once the required processes are established, an improved and focused survey will be run for both company and contractor staff to benchmark PDO's position in the industry, with the results available on a live dashboard for real-time monitoring.

Discussions are ongoing with the Shell Welfare team to explore collaboration opportunities in the area of data analytics with the long-term vision of deriving meaningful predictive indicators from Prism data that could drive improvements in PDO's key business areas.

DISASTER RELIEF

PDO donated RO 166,000 to help victims of the humanitarian crisis in Yemen following a staff charity appeal.

Hundreds of employees contributed from their salaries to help relieve the suffering of victims by funding the donation of food and medical supplies.





83,420

Patient visits to PDO clinics

3,644

Antenatal consultations



2,139

Vaccinations for children and adults



15,700

Referred cases to private and government medical care facilities

PDO but also the community at large. The facility includes in-house specialised clinics, such as cardiac, endocrine, antenatal, ophthalmology and ear, nose and throat. The Medical team also manage a wellness services and exercise facility for both men and women.

In 2019, two centralised clinics in Harweel and Fahud began operating providing another dimension of health care for staff and contractors in the Interior. The aim is to build one centralised clinic in each hub offering integrated, co-ordinated and effective medical support and emergency response, thereby offering better care for employees with chronic medical conditions and potentially reducing non-accidental deaths.

PDO's medics are also involved in health promotion, training and education programmes and activities, and have conducted 56 such activities in MAF and interior locations. Events in 2019 included advice and sessions on psychological flexibility, drug and alcohol awareness, nutrition and featured an anti-smoking "Life is Beautiful Without Tobacco" event. In addition, 327 female employees and spouses participated in a mammogram screening event aimed at detecting the early stages of breast cancer.

The Medical department arranged a number of external training sessions covering various topics and attracting hundreds of medical professionals from different specialties, and its specialists attended regional wellbeing events.

It has continued to support Ministry of Health blood donation campaigns with more than 1,000 staff participating in sessions in 2019, maintaining PDO's ranking as the largest corporate blood donor in Oman.



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 its 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 SUSTAINABILITY AND NEW TECHNOLOGY

2019 HIGHLIGHTS

//////
• **World-first solar power site to have an oil and gas company as the sole wholesale buyer of electricity on track for launch**

• **Significant improvements in energy efficiency and water management**

• **Nimr Reed Beds expanded**

• **Over 65 new technologies being matured**

//////

While oil and gas will continue to be fundamental to our energy mix, we are developing innovative renewable solutions to create new growth opportunities for the Company as well as for the nation. This gradual transition to a fully-fledged energy company also means leveraging new technology and greater collaboration, as well as improving our overall energy efficiency and water management.



RENEWABLE ENERGY



The greatest challenge, not only for PDO, but for mankind in the 21st century is powering the planet, while simultaneously trying to reduce carbon emissions and continue to lower the cost of producing the required energy.

PDO is committed to the Oman Energy Master Plan 2040 as we seek to turn climate change challenges into opportunities while at the same time working to meet rising energy demands.

This means supporting moves to decarbonise the power market, quickly grow Omani low-carbon business chains, accelerate the development of hydrogen as a low-carbon alternative, build investors' confidence in large low-carbon projects and significantly improve energy efficiency.

During 2019, we made further tangible strides in our transition to developing renewable energy sources, specifically solar. We are looking into further accelerating renewable energy innovation, finding new solutions and creating a sustainable energy ecosystem for the community, the country and the world at large.



We continue to assess different types of energy sources, hydrogen and bio-fuels for deployment across PDO and with other stakeholders as part of the drive to reduce the nation's dependence on fossil fuels and spur economic diversification.

Here are some examples of our efforts in helping to foster a greener planet.

AMIN 100 MEGAWATT SOLAR PROJECT

The award-winning Amin project made headlines in the global renewables industry, as it is the first utility-scale solar Independent Power Producer project (IPP) in Oman and the world's first utility-scale solar project to have an oil and gas company as the sole wholesale buyer of electricity.

The project has received one of the lowest tariffs in the history of solar IPPs worldwide after it received competitive bids from highly reputed developers in the renewable energy industry. This underlines the significant opportunity for Oman to produce low-cost solar power and supports the country's outstanding potential in "green" energy.

The site spans of 4 km² the size of 480 football pitches, and will consist of more than 335,000 solar photo voltaic (PV) panels, producing enough energy to power 15,000 homes. It is scheduled to operate commercially from May 2020 and marks a significant step in our transition to a fully fledged energy company which places a greater emphasis on renewables. The electricity supplied to PDO's power system will contribute to offsetting the use of natural gas for power generation and reduce greenhouse gas emissions by around 226,000 tonnes annually, the equivalent of taking 23,000 large cars off the road annually.

PDO SOLAR AND STORAGE (HYBRID) SYSTEM

Many of our oil producing and water supply wells are using electrical submersible pumps (ESPs) to artificially lift liquids to the surface. The ESPs are operated by either diesel generators or on-grid power. A trial was initiated to replace the diesel generators with solar PV power, along with a hybrid storage system for two selected wells. This system is to be installed by Q3, 2020 and once the pilot is deemed successful, will be implemented at all off-grid ESP wells.

PDO SOLAR CAMP PROJECT

Our Infrastructure Power Systems department is delivering a solar plant project to supply our Interior camps. The initiative is part of an accelerated renewable energy scheme, reducing energy intake costs and cutting the volume of burned gas whilst addressing the

Company's sustainable development and environmental objectives.

Four PDO camps – Saih Rawl, Yibal, Bahja and Nimr – have been earmarked to host solar installations with a total capacity of 5MWp. Our own Front End Engineering Design (FEED) Office is working on the project design to ensure the exposure of PDO young Omani engineers to the latest industry practices in the renewables market.

CONCENTRATED SOLAR POWER (CSP)

After the successful operation of the Miraah solar-to-steam project at Amal, PDO conducted a pre-feasibility study to understand further the technology's potential for electrical power production.

In addition, CSP offers longer-term power duration storage features which could be more competitive than conventional electrical battery technology.

We continue to look at different forms of thermal storage which can be converted later into electricity.

RAS AL HAMRA VILLAS

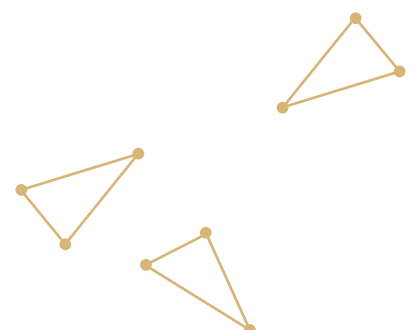
After a pilot project to install 10 kilowatt solar PV technology at 10 villas in the Ras Al Hamra development project, we are looking at expanding its use in a further 580 new low-rise residential buildings.

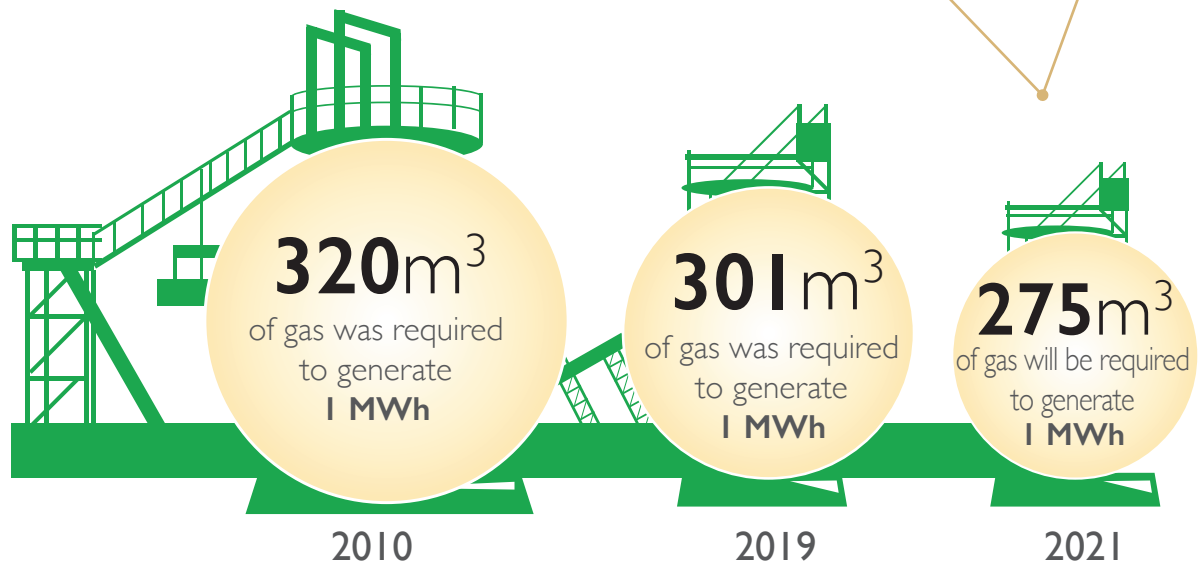
MINISTRY OF OIL AND GAS SOLAR PROJECT

PDO managed and delivered a solar car park at the Ministry of Oil and Gas headquarters after successfully developing one at Mina Al Fahal (MAF) to power office buildings. The main objective is to offset the energy imported from the metered grid, set an example for other government buildings and eventually save gas for the wider economy.

GREEN HYDROGEN

We have developed a phased roadmap to drive innovation and identify the technical and commercial viability of green hydrogen production and potential applications. This includes the use of solar hydrogen in our rigs to replace diesel generators, its production via water electrolysis using surplus electricity, hydrogen injection into gas pipelines and the commercialisation of a hydrogen feed to a local off-taker.





ENERGY EFFICIENCY

Improving energy efficiency is a key focus of PDO's gas conservation strategy. Efforts have been made to enhance energy efficiency via co-generation and waste heat recovery in our steam generation activities, resulting in the significant improvement of power generation efficiency.

We aim to reduce the volume of gas required to produce one megawatt hour to 275 m³ by 2021, a 14% fall from 2010.

We completed the benchmarking for all our facilities in in Q1, 2019 to identify the gap in energy consumption per cluster. Based on this, PDO prioritised the deployment of the Energy Efficiency Surveillance Tool (EEST), which is live tool to indicate any operational equipment inefficiencies. This issues an alarm so any issue can be fixed in a timely manner.

We also conducted a detailed energy assessment on four more facilities: Lekhwair, Harweel, the Government Gas Plant at Yibal and the Central Gas Processing Plant at Saih Rawl. This is an equipment-based study to identify energy efficiency optimisation opportunities in production stations.

Implementing these initiatives will help achieve the set target for our Energy Efficiency Index. The index is a measure of the actual energy consumption against the ideal required energy for the necessary processes at each production station.

In 2019, PDO saved around 48 megawatts and 46,000 m³ of fuel gas a day with the above activities.





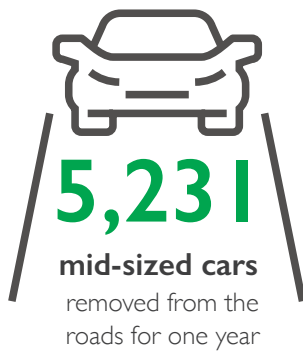
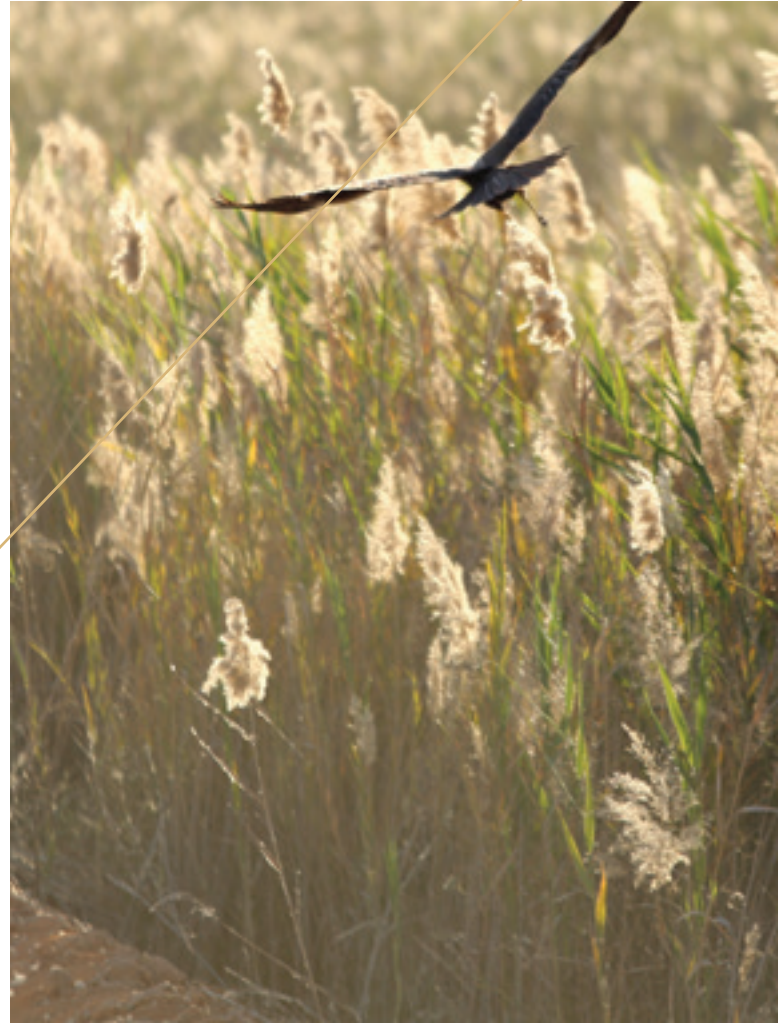
MANAGING AND SAVING ENERGY

PDO is reducing power consumption by monitoring and controlling the energy consumed at the Company's real estate facilities. An energy audit for Coastal and Interior buildings is underway to professionally manage and control their usage of electricity and water.

The below steps were taken across PDO premises:

- Replacement of conventional lights with LED ones
- Optimising heating, ventilation and air conditioning and lighting power with respect to office working hours and occupancy
- Replacement of old low-efficiency machines with high-efficiency ones
- Installation of variable speed drives for machine rotary equipment
- Energy auditing each building and implementing energy-saving improvements.

These initiatives led to the equivalent of:



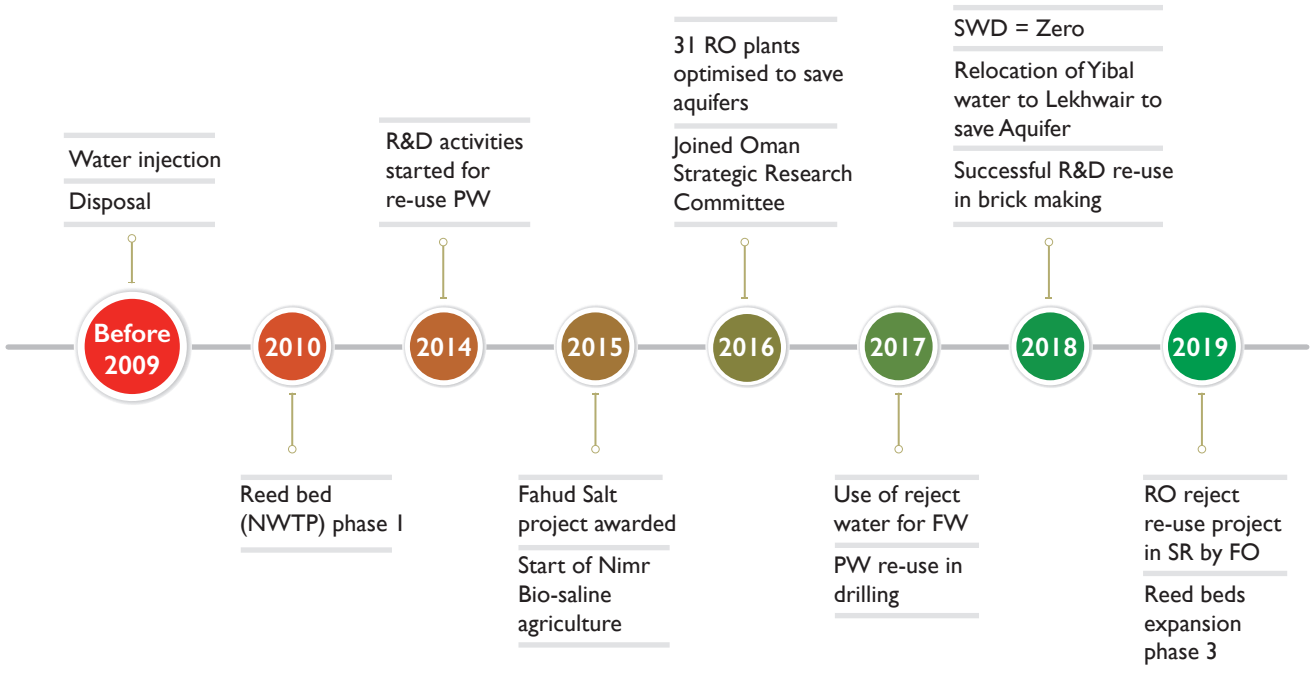
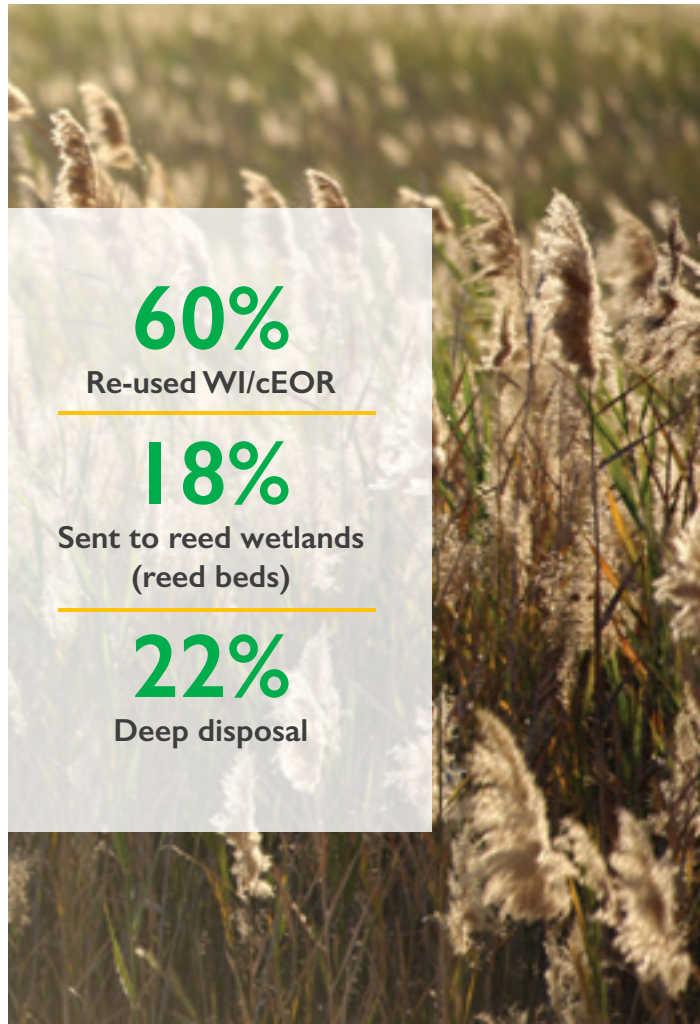
WATER MANAGEMENT

PDO's water management strategy was formulated in consultation with government ministries and follows three principles: Reduce, Re-Use and Re-Locate. Reduce refers to the need to cut the volume of produced water coming to the surface, water disposal and aquifer abstraction. Re-use is about increasing oil production or other beneficial purposes and Re-locate relates to transporting water from areas with an excess to those with a shortage.

PRODUCED WATER USE

PDO currently produces close to 900,000 m³/d of produced water, which is set to exceed 1,000,000 m³/d from 2020 onwards. Currently, 60% of this is re-used for either pressure maintenance or EOR, and the remainder is sent to our award-winning Nimr Reed Wetlands project and deep disposal. 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.

A snapshot of our key achievements in our journey towards water sustainability and re-use over the past decade is depicted in the figure below.





NIMR REED WETLANDS

The Nimr Water Treatment Plant underwent a third-phase expansion in 2019 to treat an additional 60,000 m³/d of produced water, bringing the total water processed via this remarkable wetland technology to 175,000m³/d.

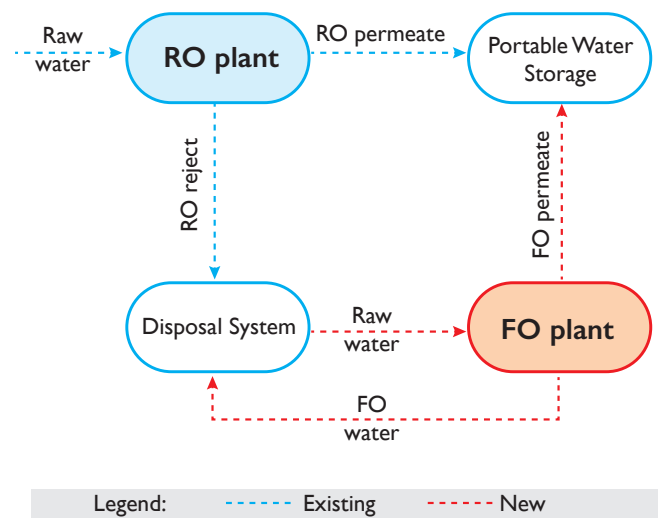
This will save an additional 15 MW of energy, which is equivalent to saving 40 million m³/year of gas. The wetland plant will contribute to a reduction of more than 225,000 tonnes of CO₂ per annum as a result of the removal of gas-hungry conventional deep well disposal (DWD) pumps.

The project collected another prestigious accolade in a long series of awards, scooping the Award for Excellence in Climate Action during the Qatar Sustainability Summit 2019. The project was recognised for its contribution to greening desert lands, innovative water solutions and reduction of GHG emissions.

FORWARD OSMOSIS AT SAIH RAWL

In a number of potable water reverse osmosis (RO) plants, PDO faces challenges related to the disposal of reject water, the increase in future water demand

and an ever-continuing depletion of the aquifer in a water-scarce country. To address this, our Water Management team have proposed installing forward osmosis technology at Saih Rawl to treat the reject RO water and reduce its disposal by 40% with a view to replicating this elsewhere.



Schematic of the proposed process



YIBAL CAMP WETLAND

PDO also initiated a new environment-friendly Sewage Treatment Plant (STP) for the Yibal Camp, using various plant species to treat sewage without chemicals. This contributes positively to the environment, increases vegetation at the camp and leads to operational expenditure savings of 10%.

REDUCING DOMESTIC WATER USE

We have managed to reduce the amount of water used at our MAF headquarters by 80% by fitting water-saving nozzles to taps. This saving represents 22% of the overall water consumption in the MAF area alone.

NEW TECHNOLOGY



Responding to pressing technical challenges such as produced water management, energy efficiency, artificial lifting performance, EOR, well construction and completion and production measurement, PDO has continued its new technology deployment journey.

In 2019, over 65 new technologies were being matured, 10 of which have been concluded and deployed. More than 30 technologies are currently undergoing field trials with 24 undergoing pre-field trial assessments.

One of the key technologies deployed is the autonomous inflow control device to reduce produced water. This reduces water-handling costs, enhances well productivity and is currently generating more than US\$50 million of added value annually across PDO.

We have also deployed Energy Efficiency Simulation Tool (EEST) technology to optimise the power consumption of power-intensive machinery such as turbines, compressors and pumps.

With the advent of the Fourth Industrial Revolution, we are increasingly leveraging digital systems, automation, artificial intelligence and data analytics. In this regard,

PDO has trialled long-range unmanned aerial systems called Beyond Visual Line of Sight (BVLOS) drones, to collect and analyse vast amounts of data on various applications such as oil and gas leakage from pipelines and wellheads, road conditions, vehicle tracking, elevation and integrity of facilities. The BVLOS drone technology, the first of its kind to be deployed in Oman, will support the Company in having smart and fully digitised fields aiming to minimise risk exposure, reduce costs and enable a faster decision-making process.

In support of Omani inventions and prototypes, PDO has trialled wave glider technology, an autonomous vehicle customised by The Research Council (TRC) to carry out an environmental assessment of the marine environment within the bay at MAF. The trial has supported the TRC team to prove several concepts and to optimise the technology for further assessment applications within and outside the oil and gas industry.

The New Technology team, is continuing its support to develop local academia by nurturing the Ejaad research and development platform to assist the industry. To date, we have awarded eight joint academia-industry projects to different universities to tackle some of our technical challenges.

ENVIRONMENTAL AND SAFETY PERFORMANCE

2019 HIGHLIGHTS



- **Substantial fall in oil spills**

- **Significant improvement in waste management**

- **PDO headquarters in Mina Al Fahal (MAF) and Ras Al Hamra Recreation Club (RAHRC) free from single-use plastic**

- **Completed greenhouse gas (GHG) data verification in accordance with international standards**

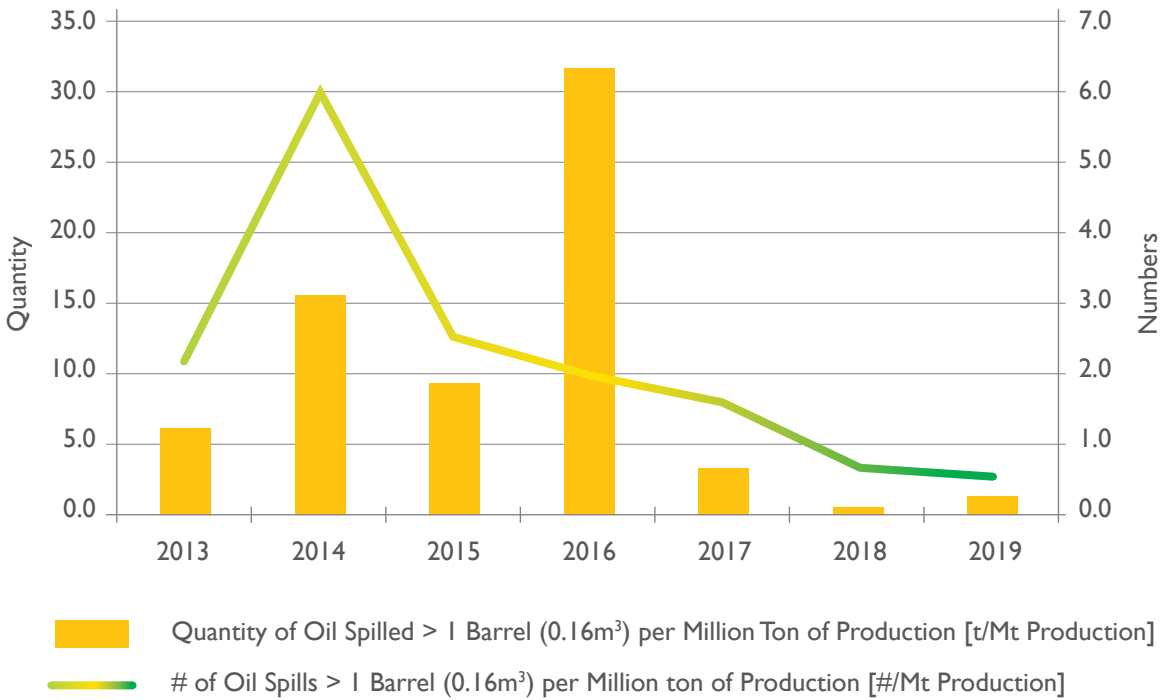
PDO is constantly striving to protect Oman's environment and prevent pollution. In 2019, we improved environmental performance across many aspects, including oil spills and waste management. The achievements are summarised below.



SPILLS

In continuance of our efforts to improve integrity and reduce the number of oil spills, PDO completed the replacement of more than 3,750 kilometres of flowlines and pipelines in 2019.

The number of spills per million tonnes of oil production fell to 0.52 compared with 0.65 in 2018 – a 20% decrease. However, the quantity spilled rose mainly due to relatively major leak incidents in Marmul and the MAF area. Despite this, the set targets for the year were achieved.

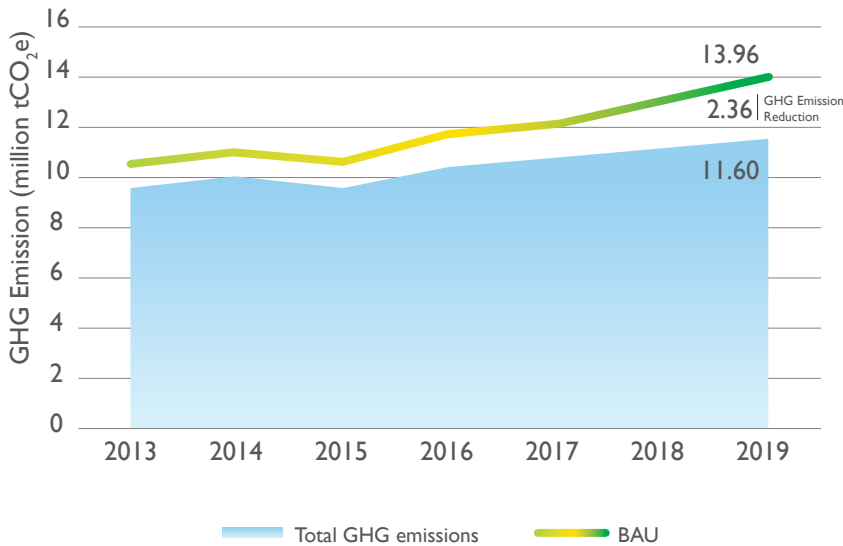


GREENHOUSE GAS (GHG) EMISSIONS

Improving greenhouse gas (GHG) emission performance is a key pillar and one of the main drivers for our energy management efforts. In 2019, the Company managed to reduce the total GHG emissions growth by 2.36 million tonnes of CO₂ equivalent, compared to the “business-as-usual” (BAU) total emissions of 13.96 million tonnes of CO₂ equivalent. This was achieved through the implementation of a number of flaring recovery initiatives, the third phase of the Nimr Wetland project and a series of waste heat recovery projects. However, an increase in flaring, largely driven by the commissioning of new projects, and non-routine flaring incidents caused by equipment failure, water cut and water injection and disposal activities, caused total GHG volumes to slightly rise from 11.18 million tonnes in 2018 to 11.6 million in 2019.



PDO GHG emission 2013-2019



Confirming the reliability, completeness and accuracy of the reported GHG data has become essential due to the changing landscape around climate change and increasing demands for carbon emission reductions. As such, PDO successfully completed the first independent verification of its GHG data. This was carried out in accordance with ISO 14064, an international standard that sets the requirement for quantification, reporting and independent verification of GHG emissions that are registered externally and internally.

The independent authentication included a review of PDO's emissions scope and calculations methodology as well as verification visits to PDO's facilities at Fahud, Marmul, Nimr and MAF. The audit findings included a number of observations, corrections and improvement suggestions, which were carried out in a timely manner and PDO obtained the independent GHG verification statements for 2017 and 2018. The plan is to conduct this verification on a regular basis to achieve a reasonable level of assurance.



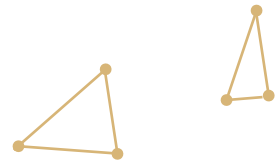
GAS FLARING

We continued our focus on flare reduction by setting short, mid and long-term targets including the commitment to the World Bank initiative to end routine flaring by 2030, before the deadline if possible.

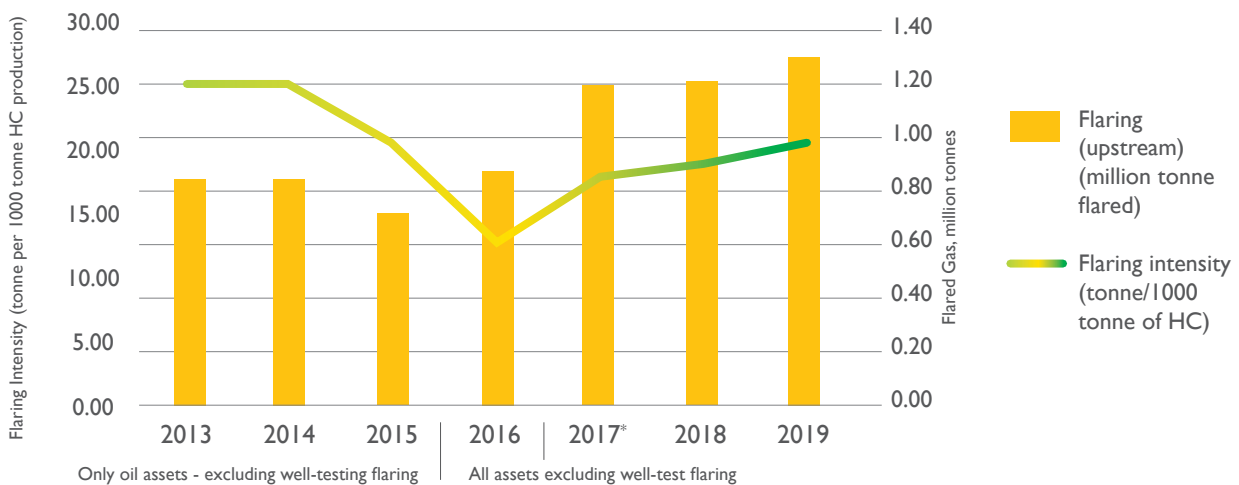
One of the 2019 focus areas was improving flaring reporting, and all PDO flare stacks were mapped and analysed to identify any missing streams that were not being reported and/or metered. The flaring performance was also made more visible across the whole organisation through a newly launched dashboard.

In 2019, PDO flared 20.52 tonnes of gas for every 1,000 tonnes of hydrocarbon produced. This 7% increase was mainly due to flaring during the start-up at the Rabab Harweel integrated project and some equipment failures at other facilities.

The challenge is being mitigated through various projects which have already been commissioned such as the Hawqa Zauliyah Early Development Facility, the Central Gas Processing Plant (CPP) Flash Gas Compressor Bypass and others. Additionally, PDO is planning more initiatives to meet the zero routine flaring commitment by 2030 and arresting the flaring increase.



Flaring Performance



**Note that from 2017 onwards, flaring results have include all assets and well test flaring*



WASTE

There was a significant improvement in waste management compared to the 2018 performance, with a 30% fall in the generation of hazardous waste from 383,690 tonnes to 268,950 tonnes.

This came after a substantial expansion in the effective handling of such waste. For instance, the total of oil-based mud (OBM) cuttings treated increased to a monthly average of 5,358 m³ up from 4,341 m³ in 2018. Furthermore, volume of hydrocarbon-contaminated soil treatment was reduced because of regulatory approval to treat only high-contaminated soil (> 5%). Overall, 21,000 m³ of crude oil (excluding Nimr) was recovered from oily sludge. In parallel, PDO is planning to establish options to reuse treated contaminated soil as part of its construction activities to minimise the creation of additional borrow pits and its overall environmental footprint.

PDO also deployed less hazardous chemicals, such as replacing caustic soda with magnesium oxide and corrosive hydrochloric acid with Enzyme Plus without jeopardising production.

With respect to the reuse and recycling of hazardous waste, around 7,818,000 m³ were recycled by Omani small and medium enterprises, such as Arab Lead, which recycles lead batteries.

There was a 77% rise in the total of non-hazardous waste produced from 76,470 tonnes to 135,630 tonnes.

In terms of waste reduction in drilling activities, the Company implemented sundry initiatives that have resulted in the reduction of the use of OBM by 30-40% through in-house developed solutions such as high temperature and high performance water-based mud (WBM) and silicate mud. Furthermore, various measures were adopted to enhance the treatment of cuttings including vertical dryers, screen pulse technology and the thermal recovery process.

ENVIRONMENTAL PROJECTS IN 2019

As part of our five-year Environmental Strategy and Action Plan developed in 2015 (a key enabler to achieve the overall corporate objectives of sustainable growth, operational excellence and meeting sustainability commitments) a number of key projects were launched or accomplished last year.

SINGLE-USE PLASTIC CAMPAIGN

We continued to support the global initiative to eliminate the consumption of single-use plastic as part of our Estidama (Sustainability) environmental campaign. A taskforce worked with the Ministry of Environment and Climate Affairs (MECA) and the Environment Society of Oman to identify relevant best practice and options, and a number of strategies were developed. As a result, our headquarters and the PDO Ras Al Hamra Recreation Club (RAHRC) are now free from single-use plastic.

A proposal is currently being finalised by the Real Estate department to ensure implementation of sustainable solutions at our Interior locations.

Other milestones included:



Monitored and maintained existing water dispensers to ensure a continuous supply of high-quality drinking water

Distributed more than **3,500** reusable water bottles to staff



Replaced more than **720,000** refuse bags per year at MAF with biodegradable ones

Conducted over 20 internal and external single-use plastic awareness sessions for more than **3,000** personnel.

To promote sustainable thinking at a national level, PDO is also an active member of the MECA National Committee of Sustainable Lifestyle, which aims to develop strategic national plans to reduce the use of single-use plastic bags at shopping malls.

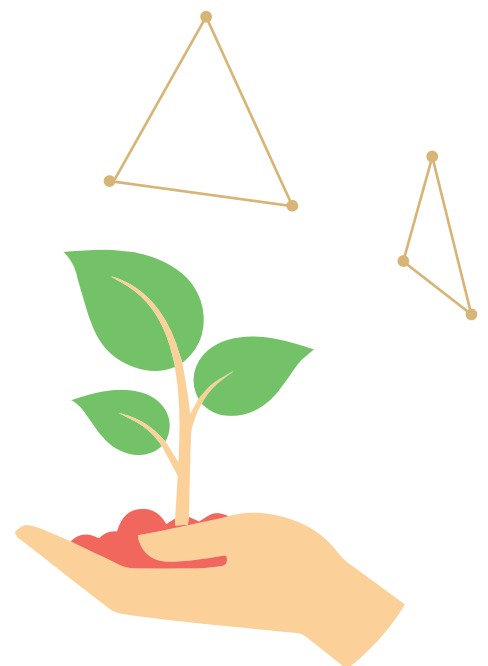
PAPER REDUCTION CAMPAIGN

As part of PDO's efforts towards saving natural resources and driving environmental excellence in our operations, a paper reduction campaign was launched in early 2019 with the ambitious goal of halving paper consumption in our daily operations by the end of 2019. The project included awareness sessions for staff and the identification of a number of control measures. Since the start of the campaign, PDO has managed to save more than 600,000 pieces of papers compared to the same period in 2018.

580
mangroves
planted at
MAF

450
native plants
planted
at interior locations from
January-August 2019

700+
native trees
planted during
Oman Tree Day



ASSURANCE AND SIMPLIFICATION OF PROCEDURES

In line with our strategy of simplifying and streamlining procedures, we launched posters succinctly summarising environmental compliance conditions for our projects and facilities. The posters, which come as part of our Continuous Improvement journey to increase the efficiency and effectiveness of environmental compliance systems, present the conditions in infographics and are limited to one page for each facility. They help ensure that the requirements are easily understood, measurable, fit for purpose and applicable to PDO operations, and follow the launch of a simplified booklet featuring the same information.

BIODIVERSITY SURVEY

A joint project for a biodiversity assessment study in PDO was initiated following the signing of a Memorandum of Collaboration with the National Field Research Centre for Environmental Conservation in 2018. The study aimed to identify and survey significant biodiversity areas in Block 6 starting with Nimr; and has led to the mapping of the biodiversity presence in the cluster. The next survey will be conducted in Marmul.

Environmental Data

	2013	2014	2015	2016*	2017**	2018**	2019**
Greenhouse gas emissions (GHGs)							
Total GHGs (million tonnes CO ₂ equivalent)	9.60	9.99	9.67	10.49	10.79	11.18	11.60
Greenhouse gas intensity ratio (tonne of CO ₂ equivalent / tonne of HC)	0.171	0.178	0.168	0.183	0.199	0.218	0.223
Flaring							
Flaring (upstream) (million tonnes flared)	0.84	0.84	0.72	0.88	1.19	1.21	1.29
Flaring intensity (Ton/1,000 tonnes of HC)	25.10	25.10	20.85	12.86	17.90	19.07	20.52
Energy intensity							
Upstream (gigajoules per tonne production)	2.22	2.47	2.27	1.46	2.31	2.58	2.62
Acid gases and VOCs emissions per unit of HC production							
Sulphur oxides (SO _x) (tonnes per thousand tonnes)	2.97	3.07	2.39	1.03	2.50	2.63	2.32
Nitrogen oxides (NO _x) (tonnes per thousand tonnes)	0.63	0.64	0.60	0.31	0.45	0.47	0.49
Volatile organic compounds (VOCs) (tonnes per thousand tonnes)	0.42	0.42	0.40	0.21	0.29	0.29	0.28
Spills and discharge							
# 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	0.65	0.66
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	0.46	2.05
Oil in effluents to surface environment (OIW to sea) thousand tonnes	0.017	0.007	0.009	0.010	0.008	0.022	0.007
Water							
Water consumed from desalination units (million cubic metres)	5.30	6.55	7.37	6.88	7.03	7.06	7.73
Produced water handled 1,000 m ³ /day	665.30	714.99	769.62	803.97	855.52	908.95	927.54
Produced water used for injection activities 1,000 m ³ /day	301.62	323.21	359.06	412.84	449.50	484.21	495.9
Produced water used for disposal activities 1,000 m ³ /day	307.69	348.96	334.33	348.81	336.96	329.22	300.18
Waste generation							
Hazardous (thousand tonnes)	184.7	230.4	209.7	225.9	222.00	383.69	268.95
Non-hazardous (thousand tonnes)	25.0	27.5	34.6	41.5	62.15	76.47	135.63
Total waste (thousand tonnes)	209.7	257.9	244.3	267.4	284.15	460.15	404.58

* From 2016, data includes gas asset performance, while earlier years only present the data from oil assets except for total GHG and GHG intensity ratio which are estimated based on an ISO14064 audit.

** From 2017 onwards, emissions figures have been back-calculated based on an ISO14064 audit

Safety Data

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Fatalities								
Total number	2	2	4	2	3	1	2	2
Employees	0	0	0	0	0	0	0	0
Contractors	2	2	4	2	3	1	2	2
Fatal Accident Rate (fatalities per 100 million working hours, both employees and contractors)	1.25	1.17	2.17	1.08	1.56	0.44	0.93	0.93
Injuries								
Total recordable case frequency (TRCF) (All injuries per million working hours, both employees and contractors)	1.17	0.98	0.97	0.98	0.98	0.72	0.71	0.56
Lost Time Injury Frequency (LTIF) (Lost Time Injuries per million working hours, both employees and contractors)	0.29	0.26	0.32	0.28	0.22	0.20	0.15	0.10
Motor vehicle incidents (MVI)								
Serious MVI frequency (LT, MTC, RWC and roll over MVI incidents per million km driven)	0.16	0.15	0.16	0.11	0.12	0.07	0.06	0.08
Process Safety								
Tier-I incidents	11	13	22	11	8	13	3	6
Exposure								
Million manhours worked	160	170.5	184.0	184.9	196.3	224.9	215.8	215.9
Million kilometres driven	252	251.1	262.2	278.2	300.5	314.1	314.4	324.5
Illnesses								
Total recordable occupational illness frequency (TROIF) (Illnesses per million working hours employee only)	1.7	0.17	0.13	0.13	0.06	0.57	0.69	0.07

GRI CONTENT INDEX



This report has been prepared in accordance with the GRI Standards: Core Option.

For the Materiality Disclosures Service, GRI Services reviewed that the GRI content index is clearly presented and the references for Disclosures 102-40 to 102-49 align with appropriate sections in the body of the report.

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s) and/or direct answers	External Assurance
GRI 101: Foundation 2016				
General Disclosures				
GRI 102: General Disclosures 2016	102-1 Name of the organization	No specific COP requirement	8	Ministry of Oil and Gas
	102-2 Activities, brands, products and services	"	8-10	Ministry of Oil and Gas
	102-3 Location of headquarters	"	4	Ministry of Oil and Gas
	102-4 Location of operations	"	8	Ministry of Oil and Gas
	102-5 Ownership and legal form	"	8-10	Ministry of Oil and Gas, Ministry of Finance
	102-6 Markets served	"	31	Ministry of Oil and Gas, Ministry of Finance
	102-7 Scale of the organization	"	8-10	Ministry of Finance, Ministry of Oil and Gas
	102-8 Information on employees and other workers	"	11	Ministry of Manpower
	102-9 Supply chain	"		-
	102-10 Significant changes to the organisation and its supply chain	"	6,14-19	-
	102-11 Precautionary Principle or approach	Principle 7	57, 59, 73	Ministry of Environment and Climate Affairs
	102-12 External initiatives	Principles 1-10	4,13, 73	ISO 14001:2004 ISO 55001:2014
	102-13 External initiatives	No specific COP requirement	15	-
GRI 102: Strategy	102-14 Statement from senior decision-maker	Statement of continuing support	6,14	-
	102-15 Key impacts, risk and opportunities		24, 25	-
GRI 102: Ethics and Integrity	102-16 Values, principles, standards, and norms of behaviour	Principle 10	2-13	-
GRI 102: Governance	102-18 Governance structure	Principle 10	10	-
GRI 102: Stakeholder Engagement	102-40 List of stakeholder groups	"	24-25	-
	102-41 Collective bargaining agreements	"	55	Ministry of Manpower
	102-42 Identifying and selecting stakeholders	"	24-25	-
	102-43 Approach to stakeholder engagement	"	21, 24	-
	102-44 Key topics/concerns raised	"	24	-

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s) and/or direct answers	External Assurance
GRI 102: Reporting Practice	102-45 Entries included in the consolidated financial statements	-	8-10	State Audit Institution, Ministry of Finance
	102-46 Defining report content and topic Boundaries	No specific COP requirement	21, 24-25, 91	-
	102-47 List of material topics	"	24-25	-
	102-48 Restatements of information	"	There have been no specific restatements	-
	102-49 Changes in reporting	"	There are no specific changes	-
	102-50 Reporting period	Sphere of influence	4	-
	102-51 Date of most recent previous report	"	4	-
	102-52 Reporting cycle	"	4	-
	102-53 Contact point for questions regarding the report	"	4	-
	102-54 Claims of reporting in accordance with GRI standards	"	4, 80	-
	102-55 GRI content index	"	80	-
	102-56 External assurance	"	4	-
Material Topics				
Economic Performance				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	16-17	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	16-17	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	16-17	-
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	No specific COP requirement	45-51	Ministry of Finance
	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	Principle 7	65-71, 73-77	Ministry of Finance
	201-3 Defined benefit plan obligations and other retirement plans	No specific COP requirement	53-55	Ministry of Finance
	201-4 Financial assistance received from the government	No specific COP requirement	13	Ministry of Finance
Market Presence				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	53-54	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	53-54	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	18-19, 53-54	-
GRI 202: Market Presence 2016	202-2 Proportion of senior management hired from the local community	No specific COP requirement	10, 53	Ministry of Manpower

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s) and/or direct answers)	External Assurance
Indirect Economic Impacts				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	21	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	21-22, 45-46, 58	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	21-22, 45-46, 58	-
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-1 Infrastructure investments and services supported	No specific COP requirement	18-19, 21-22, 45-47, 58	Ministry of Social Development
	203-2 Significant indirect economic impacts	No specific COP requirement	58-60	Ministry of Social Development
Procurement Practices				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	11, 45-51	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	11, 45-51	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	11, 45-51	-
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1 Proportion of spending on local suppliers	No specific COP requirement	45-51	Ministry of Oil and Gas, Ministry of Manpower, Ministry of Finance
Anti-Corruption				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	12, 13	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	12, 13	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	12, 13	-
GRI 205: Anti-Corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	Principle 10	12, 13	-
	205-2 Communication and training on anti-corruption policies and procedures	Principle 10	12	-
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	Principle 10	12, 13	State Audit Institution
Anti-Competitive Behavior				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	12, 13	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	12, 13	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	12, 13	-
GRI 206: Anti-Competitive Behavior 2016	206-1 Legal actions for anti-competitive behavior; anti-trust, and monopoly practices	Principle 10	Not applicable. PDO is not engaged in anti-competitive behavior; anti-trust or monopoly practices	-

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s) and/or direct answers	External Assurance
Materials				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	67-69	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	67-69	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	67-69	-
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume	Principles 7,8,9	66-69, 73-74, 78	Ministry of Environment and Climate Affairs
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials	No specific COP requirement	Not applicable	-
Energy				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	16-17, 67-69	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	16-17, 67-69	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	16-17, 67-69	-
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organisation	Principles 8,9	65, 73-74, 78	-
	302-3 Energy intensity	Principles 8,9	65, 73-74, 78	-
	302-4 Reduction of energy consumption	Principles 8,9	16-17, 65-69, 73-74	Ministry of Environment and Climate Affairs
Water				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	67-69	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	67-69	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	67-69	-
GRI 303: Water 2016	303-1 Water withdrawal by source	Principles 8, 9	67-69, 78	Ministry of Environment and Climate Affairs
	303-2 Water sources significantly affected by withdrawal of water	Principles 7, 8,9	67-69, 78	-
	303-3 Water recycled and reused	Principles 7, 8, 9	Not available	-
Biodiversity				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	21-22, 67-69	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	21-22, 67-69	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	21-22, 67-69	-
GRI 304: Bio-diversity 2016	304-3 Habitats protected or restored	Principles 7, 8, 9	21-22, 67-69, 71	Ministry of Environment and Climate Affairs
Emissions				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	16, 73-74	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	16, 73-74	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	16, 73-74	-

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s) and/or direct answers)	External Assurance
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct greenhouse gas (GHG) emissions (Scope 1)	Principles 7, 8, 9	73-74, 78	Ministry of Environment and Climate Affairs
	305-2 Energy indirect GHG emissions (Scope 2)	Principles 7, 8, 9	73-74, 78	-
	305-3 Other indirect GHG emissions (Scope 3)	Principles 7, 8, 9	73-74, 78	-
	305-4 GHG emissions intensity	Principles 7, 8, 9	73-74, 78	-
	305-5 Reduction of GHG emissions	Principles 7, 8, 9	73-74, 78	-
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	Principles 7, 8, 9	78	-
	305-7 NO _x , SO _x and other significant area emissions	Principles 7, 8, 9	78	-
Effluents and waste				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	16, 73-74	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	16, 73-74	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	16, 73-74	-
GRI 306: Effluents and waste 2016	306-1 Water discharge by quality and destination	Principles 7, 8, 9	78	-
	306-3 Significant spills	Principles 7, 8, 9	73-74, 78	-
Environmental Compliance				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	10, 11	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	10, 11	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	10, 11	-
GRI 307: Environmental Compliance 2016	307-1 Non-compliance with environmental laws and regulations	Principles 7, 8, 9	Not applicable	-
Supplier Environmental Assessment				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	51	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	51	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	51	-
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	Principles 7, 8, 9	51	-
Employment				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	53, 54	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	53, 54	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	53, 54	-

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s) and/or direct answers	External Assurance
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	No specific COP requirement	53	Ministry of Manpower
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	"	55	Ministry of Manpower, Ministry of Finance, Ministry of Oil and Gas
	401-3 Parental leave	"	55	-
Labor/Management Relations				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	54-55	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	54-55	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	54-55	-
GRI 402: Labor/Management Relations 2016	402-1 Minimum notice periods regarding operational changes	"	54-55	Ministry of Manpower
Occupational Health and Safety				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	15	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	15	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	15	-
GRI 403: Occupational Health and Safety 2016	403-2 Type of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and total number of work-related fatalities	"	15, 79	-
	403-3 Workers with high incidence or high risk of diseases related to their occupation	"	53	-
Training and Education				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	54-55	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	54-55	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	54-55	-
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	"	54-55	-
	404-2 Programmes for upgrading employee skills and transition assistance programmes	"	54-55	-
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	"	54-55	-

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s) and/or direct answers)	External Assurance
Diversity and Equal Opportunity				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	53-54	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	53-54	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	53-54	-
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	No specific COP requirement	53-54	-
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	Principle 6	55	-
Non-Discrimination				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	10-11, 53-54	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	10-11, 53-54	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	10-11, 53-54	-
GRI 406: Non-Discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	Principle 6	53-54	-
Freedom of Association and Collective Bargaining				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	59-60	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	59-60	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	59-60	-
GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016	407-1 Operations and suppliers identified in which the right to exercise freedom of association and collective bargaining may be at risk	Principles 3,4,5,6	61	-
Child Labor				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	62-63	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	62-63	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	62-63	-
GRI 408: Child Labor 2016	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	Principles 3,4,5,6	62-63	Royal Oman Police, Ministry of Manpower
Forced or Compulsory Labor				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	62-63	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	62-63	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	62-63	-

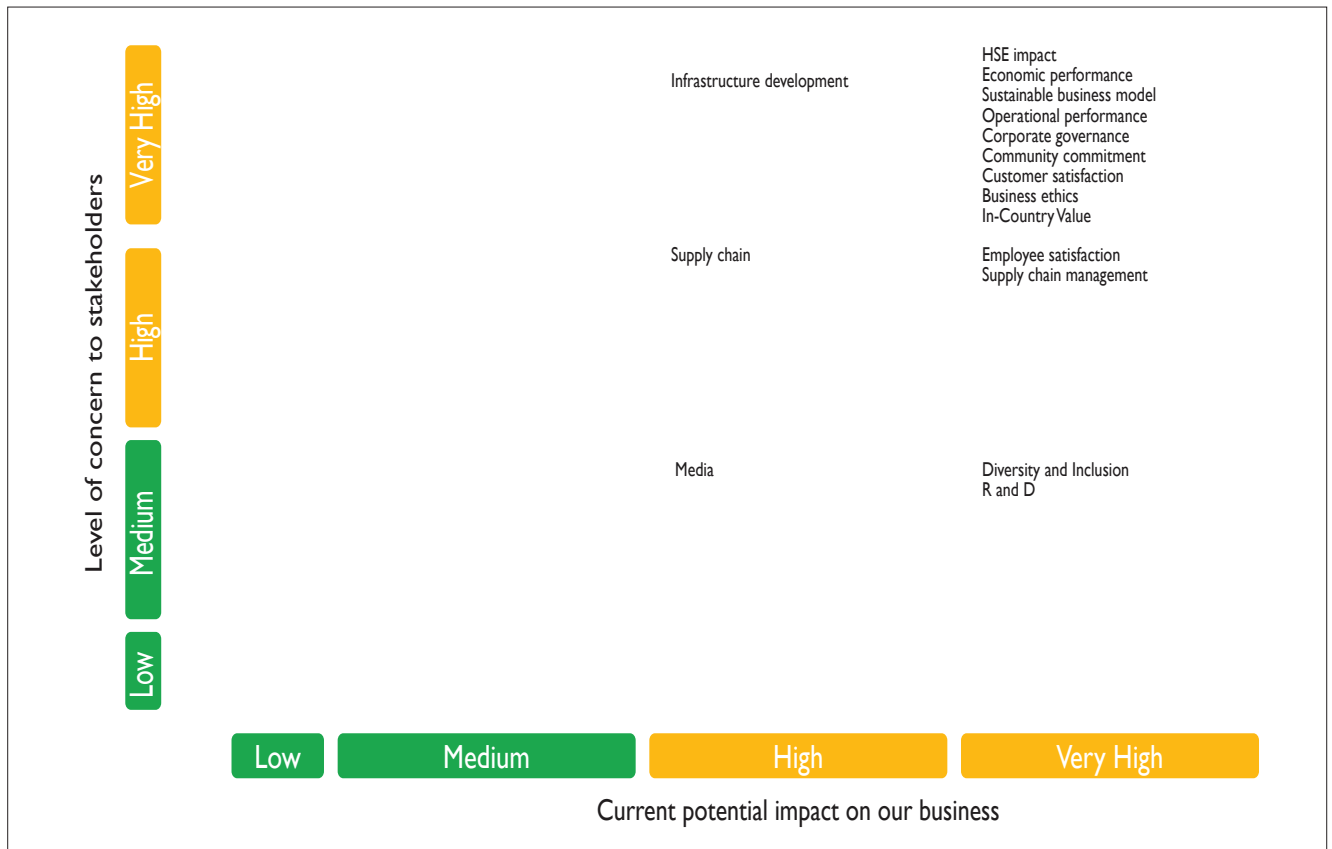
GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s) and/or direct answers	External Assurance
GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016	409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	Principles 3,4,5,6	62-63	Royal Oman Police, Ministry of Manpower
Security Practices				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	62-63	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	62-63	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	62-63	-
GRI 410: Security Practices 2016	410-1 Security personnel trained in human rights policies or procedures	Principles 3, 4, 5, 6	Not available will endeavour to include in future reporting cycles as the next phase of Project Prism (p. 56) progresses	-
Rights of Indigenous Peoples				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	62-63	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	62-63	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	62-63	-
GRI 411: Rights of Indigenous Peoples 2016	411-1 Incidents of violations involving rights of indigenous peoples	Principles 1-2	Not applicable. There were no such incidents	Royal Oman Police
Human Rights Assessment				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	61-63	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	61-63	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	61-63	-
GRI 412: Human Rights Assessment 2016	412-1 Operations that have been subject to human rights reviews or impact assessments	Principles 1-2	61-63	-
	412-2 Employee training on human rights policies and procedures	No specific COP requirement	61-63	-
Local Communities				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	21-23	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	21-23	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	21-23	-
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments and development programmes	Principle 1	21-23	-
	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	Principle 1	Not applicable. There were no such instances	-

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s) and/or direct answers)	External Assurance
Supplier Social Assessment				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	51	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	51	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	51	-
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	Principles 1, 2	Not available. Will endeavour to include in future reporting cycles as the next phase of Project Prism (p. 56) progresses	-
Public Policy				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	10, 11	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	10, 11	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	10, 11	-
GRI 415: Public Policy 2016	415-1 Political contributions	No specific COP requirement	Not applicable. PDO does not make political donations	-
Marketing Communications				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	10, 11	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	10, 11	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	10, 11	-
GRI 417: Marketing and Labeling 2016	417-1 Requirement for product and service information and labeling	No specific COP requirement	Not available. Will endeavour to have this information by next reporting cycle	PDO is subject to Omani law
	417-3 Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling	"	Not applicable. There were no such incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning marketing communications	-
Customer Privacy				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	10, 11	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	10, 11	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	10, 11	-
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning 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

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s) and/or direct answers	External Assurance
Socioeconomic Compliance				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	10, 11	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	10, 11	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	10, 11	-
GRI 419: Socioeconomic Compliance 2016	419-1 Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area	Principle 10	Not applicable. There were no such instances	State Audit Institution
Reserves				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	14	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	14	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	14	-
OGI	Volume and type of estimated proved reserves and production	Principles 7, 8, 9	16, 25, 33	Ministry of Oil and Gas
Energy				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	65	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	65	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	65	-
OG3	Total amount of renewable energy generated by source	Principles 7, 8, 9	65	-
Ecosystem Services Including Biodiversity				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	77	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	77	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	77	-
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

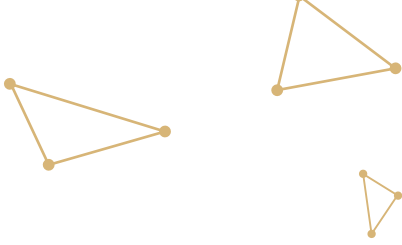
GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s) and/or direct answers)	External Assurance
Effluents and Waste				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	76	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	76	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	76	-
OG5	Volume and disposal of formation or produced water	Principles 7, 8, 9	69, 78	ISO 14001: 2004
OG6	Volume of flared and vented hydrocarbon	Principles 7, 8, 9	69, 78	ISO 14001: 2004
OG7	Amount of drilling waste (drill mud and cuttings) and strategies for treatment and disposal	Principles 7,8,9	69, 78	ISO 14001: 2004
Indigenous Rights				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	21-22	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	21-22	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	21-22	-
OG9	Operations where indigenous communities are present or affected by activities and where specific engagement strategies are in place	Principle 1	21-22	Royal Oman Police
Local Communities				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	10, 21-22	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	10, 21-22	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	10, 21-22	-
OG10	Number and description of significant disputes with local communities and indigenous peoples	Principle 1	Not applicable. There were no such instances	-
Involuntary Resettlement				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	10	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	10	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	10	-
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	-

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s) and/or direct answers	External Assurance
Asset Integrity and Process Safety				
GRI 103: Management Approach 2016	I03-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	35, 78	-
	I03-2 The management approach and its components	Principle 7	35, 78	-
	I03-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	35, 78	-
OG13	Number of process safety events, by business activity	Principle 7	35, 78	Ministry of Environment and Climate Affairs
Fossil Fuel Substitutes				
GRI 103: Management Approach 2016	I03-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	67	-
	I03-2 The management approach and its components	Principle 7	67	-
	I03-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	67	-
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



AWARDS AND CERTIFICATIONS IN 2019





PDO & iINNOVATEQ

Won the “Digital Transformation Project of the Year” Award at the ADIPEC Excellence Awards 2019 for Digital Transformation of PDO’s Wells, Reservoirs, & Facilities Management through the Nibras Platform.

PDO’s Ras Al Hamra Development Project

Received the “The Best Sustainable Project” Award at the Dossier Construction’s Infrastructure Awards & Summit 2019.

PDO and Bauer Nimr LLC

Received the “Award for Excellence in Climate Action” from the GORDS’s Award Committee at the Qatar Sustainability Summit 2019. It was given for “Greenhouse gas reduction and sustainable development through wetland treatment solution at Oman.”

MDC Awards

PDO Finance Director Haifa Al Khaifi was named by International Finance magazine as the winner of their 2019 Leadership Award – Best CFO - Oil & Gas. The objective of the Leadership Awards is to recognise exceptional existing & aspiring leaders across the globe.

PDO Finance Director Haifa Al Khaifi received the Women Leadership Award 2019 from the World Women Leadership Congress & Awards. The award recognises women leaders in organisations that empower & foster talent for future leaders.

PDO’s National Objectives Programme

Won the OER Finance & HR Award 2019 for Excellence in Promoting National Talent Across Sectors.

PDO

Won the Golden Ticket, which is part of the new Shell P&T Director’s Awards in the category World Class Capital Efficiency, for the excellent work done during the Rabab Harweel Integrated Project (RHIP).

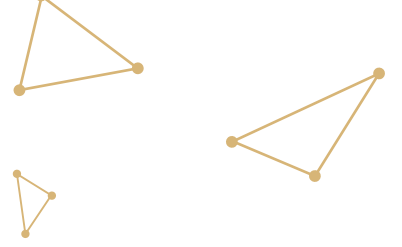
Awarded by the Omani Society for Human Resources Management (OSHRM) as the Best Organisation for Leaders during the Fifth Annual OSHRM Conference.

Received the “Best Corporate Brand Award” at the MENAA Awards 2019 for its “Tawteen” programme which focuses on the development of local capabilities in the Education sector.

Winners of the MIKE Award (Most Innovative Knowledge Enterprise) for the MENA region, along with EY.

PDO Stars football team

Won the Oman Corporate League for the second consecutive year.



برنامج الأهداف الوطنية بالشركة

فاز بجائزة مجلة "Oman Economic Review" للمالية والموارد البشرية ٢٠١٩ للتميز في دعم المواهب الوطنية في مختلف القطاعات.

شركة تنمية نفط عُمان

فازت الشركة بالجائزة الذهبية التي هي جزء من جوائز مدير المشاريع والتكنولوجيا في شركة شل الجديدة في فئة كفاءة رأس المال على مستوى عالمي نظير العمل المميز الذي تحقق في مشروع رباب-هرويل المتكامل.

فازت الشركة بجائزة "أفضل مؤسسة للقادة" في حفل جوائز الجمعية العمانية لإدارة الموارد البشرية السنوي الخامس الذي أقيم في مركز عُمان للمؤتمرات والمعارض في ١١ ديسمبر ٢٠١٩.

حصلت الشركة على جائزة "أفضل علامة مؤسسية" في حفل جوائز منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وآسيا ٢٠١٩، وذلك عن برنامج "توطين" الذي يركز على تنمية الكفاءات المحلية في قطاع التعليم.

كانت الشركة ضمن الفائزين في جائزة أكبر المؤسسات المعرفية ابتكاراً (مايك) ٢٠١٩ في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

فريق نجوم شركة تنمية نفط عُمان لكرة القدم

فاز ببطولة عمان للشركات للسنة الثانية على التوالي.

شركة تنمية نفط عُمان وشركة "إنوفاتك"

فازتا بجائزة "مشروع العام للتحول الرقمي" في حفل جوائز معرض ومؤتمر أبو ظبي الدولي للبترول "أديبك" ٢٠١٩، وذلك نظير التحول الرقمي في إدارة الآبار والمكامن والمرافق في شركة تنمية نفط عُمان عبر منصة "نبراس".

مشروع تطوير رأس الحمراء التابع للشركة

حصلت جائزة "أفضل مشروع مستدام" ضمن جوائز دوسير من فئة البنية الأساسية للإنشاءات ٢٠١٩.

شركة تنمية نفط عُمان وشركة باور نمر ش ٣٣

فازتا بجائزة "التميز في العمل المناخي" من لجنة منظمة الخليج للأبحاث والتطوير في قمة قطر للاستدامة ٢٠١٩ نظير جهودهما في خفض الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري والتطوير المستدامة عن طريق مشروع الأراضي الرطبة في السلطنة.

جوائز لجنة الإدارة التنفيذية

فازت هيفاء الخايفية المديرية التنفيذية للشؤون المالية في الشركة بجائزة مجلة "International Finance" لأفضل مدير تنفيذي في قطاع النفط في الغاز ٢٠١٩. ويتمثل هدف هذه الجوائز في تقدير القياديين الاستثنائيين والملمهين في كافة أرجاء العالم.

كما حصلت هيفاء الخايفية على جائزة المرأة القيادية ٢٠١٩ من قبل مؤتمر وجوائز المرأة القيادية العالمي. تقدم الجائزة للقيادات في المؤسسات التي تسهم في تمكين المواهب واحتضانها لصنع قيادي المستقبل.

الجوائز
والشهادات
في ٢٠١٩



معايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الصفحة و/أو الإجابة المباشرة	الضمان الخارجي
إعادة التوطين غير الطوعية				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٢ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٠	-
	٢-١٠٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٠	-
	٣-١٠٢ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٠	-
OG12	العمليات حيث تمت إعادة التوطين غير الطوعية، عدد الأسر التي تمت إعادة توطينها وكيف تأثرت سبل عيشهم في هذه العملية	المبدأ ٧	لا ينطبق. لا توجد مثل تلك الحالات	-
جاهزية الموجودات وسلامة العمليات				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٢ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٧٨، ٣٥	-
	٢-١٠٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٧٨، ٣٥	-
	٣-١٠٢ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٧٨، ٣٥	-
OG13	عدد حوادث سلامة العمليات حسب نوع الأعمال	المبدأ ٧	٧٨، ٣٥	وزارة البيئة والشؤون المناخية
بدائل الوقود الأحفوري				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٢ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٦٧	-
	٢-١٠٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٦٧	-
	٣-١٠٢ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٦٧	-
OG14	حجم الوقود الحيوي المنتج المشتري، مستوفياً معايير الاستدامة	المبدأ ٧	لا ينطبق. الشركة لا تنتج ووقود حيوي لاستخدامه في عملياتها أو لاستخدام جهات أخرى	أيزو ١٤٠٠١-٢٠٠٤



رسم بياني يحدد أولويات الجوانب (GRI 102-46)

معايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الصفحة و/أو الإجابة المباشرة	الضمان الخارجي
الطاقة				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣	المبدأ ٧	٦٥	-
	٢-١٠٣	المبدأ ٧	٦٥	-
	٣-١٠٣	المبدأ ٧	٦٥	-
OG3	إجمالي كمية الطاقة المتجددة المولدة حسب المصدر	المبادئ ٧، ٨، ٩	٦٥	-
خدمات النظام البيئي شاملة التنوع الأحيائي				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣	المبدأ ٧	٧٧	-
	٢-١٠٣	المبدأ ٧	٧٧	-
	٣-١٠٣	المبدأ ٧	٧٧	-
OG4	عدد ونسبة المواقع التشغيلية الهامة التي تخضع للتقييم والرصد بشأن المخاطر على التنوع الأحيائي	المبادئ ٧، ٨، ٩	جميع المواقع التشغيلية الهامة خضعت لتقييمات صارمة للتأثير البيئي	تتعاون شركة تنمية نفط عمان مع وزارة البيئة والشؤون المناخية
النفائيات السائلة والنفائيات				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣	المبدأ ٧	٧٦	-
	٢-١٠٣	المبدأ ٧	٧٦	-
	٣-١٠٣	المبدأ ٧	٧٦	-
OG5	حجم المياه الجوفية أو المياه المصاحبة للإنتاج والتخلص منها	المبادئ ٧، ٨، ٩	٧٨، ٦٩	أيزو ٢٠٠٤:١٤٠٠١
OG6	حجم الهيدروكربونات المحروقة والمنفوثة في الهواء	المبادئ ٧، ٨، ٩	٧٨، ٦٩	أيزو ٢٠٠٤:١٤٠٠١
OG7	حجم النفائيات الناتجة عن الحفر (طين الحفر وتراكم مستخرجاته) واستراتيجيات معالجتها والتخلص منها	المبادئ ٧، ٨، ٩	٧٨، ٦٩	أيزو ٢٠٠٤:١٤٠٠١
حقوق السكان الأصليين				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣	المبدأ ٧	٢٢-٢١	-
	٢-١٠٣	المبدأ ٧	٢٢-٢١	-
	٣-١٠٣	المبدأ ٧	٢٢-٢١	-
OG9	العمليات حيث تقيم المجتمعات الأصلية أو تتأثر بالأنشطة وحيث تكون هناك استراتيجيات محددة للتعامل	المبدأ ١	٢٢-٢١	شرطة عمان السلطانية
المجتمعات المحلية				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣	المبدأ ٧	٢٢-٢١، ١٠	-
	٢-١٠٣	المبدأ ٧	٢٢-٢١، ١٠	-
	٣-١٠٣	المبدأ ٧	٢٢-٢١، ١٠	-
OG10	عدد ووصف النزاعات الكبيرة مع المجتمعات المحلية والسكان الأصليين	المبدأ ١	لا ينطبق. لا توجد مثل تلك الحالات	

معايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الصفحة و/أو الإجابة المباشرة	الضمان الخارجي
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٥١	-
	٢-١٠٣ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٥١	-
	٣-١٠٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٥١	-
GRI 414: تقييم المؤثرين حول الآثار على المجتمع ٢٠١٦	١-٤١٤ نسبة المؤثرين الجدد الذين جرى استقصاؤهم باستخدام معايير الآثار على المجتمع	المبادئ ١ - ٢	غير متاحة. سنسعى لإدراجها في دورة التقارير القادمة مع إحراز تقدم في مشروع المنظور (صفحة ٥٦)	-
السياسات العامة				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١١، ١٠	-
	٢-١٠٣ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١١، ١٠	-
	٣-١٠٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١١، ١٠	-
GRI 415: السياسات العامة ٢٠١٦	١-٤١٥ القيمة الإجمالية للمساهمات السياسية حسب البلاد والمتلقي/ المستفيد	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	لا ينطبق. شركة تسمية نفط عُمان لا تعمل تبرعات سياسية	-
التواصل لأجل التسويق				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١١، ١٠	-
	٢-١٠٣ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١١، ١٠	-
	٣-١٠٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١١، ١٠	-
GRI 417: التسويق تصنيف المنتجات ٢٠١٦	١-٤١٧ نوع معلومات المنتج والخدمات المطلوبة بمقتضى إجراءات المنشأة لمعلومات وتصنيف المنتجات والخدمات	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	غير متاحة. سنسعى لإدراجها في دورة التقارير القادمة	تخضع شركة تسمية نفط عُمان للقانون العماني
	٣-٤١٧ إجمالي حالات عدم الالتزام باللوائح والقوانين الطوعية المتعلقة باتصالات التسويق	"	لا ينطبق. لا توجد حالات عدم الالتزام باللوائح والقوانين الطوعية المتعلقة باتصالات التسويق	-
خصوصية العملاء				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١١، ١٠	-
	٢-١٠٣ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١١، ١٠	-
	٣-١٠٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١١، ١٠	-
GRI 418: خصوصية العملاء ٢٠١٦	١-٤١٨ إجمالي عدد الشكاوى بخصوص خرق خصوصية العملاء وفقدان بيانات العملاء	"	لا ينطبق. لا توجد شكاوى بخصوص خرق خصوصية العملاء وفقدان بيانات العملاء	تخضع شركة تسمية نفط عُمان للقانون العماني
الامتثال الاقتصادي والاجتماعي				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١١، ١٠	-
	٢-١٠٣ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١١، ١٠	-
	٣-١٠٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١١، ١٠	-
GRI 419: الامتثال الاقتصادي والاجتماعي ٢٠١٦	١-٤١٩ عدم الالتزام بالقوانين واللوائح المتعلقة بالمجال الاجتماعي والاقتصادي	المبدأ ١٠	لا ينطبق. لا توجد مثل تلك الحالات	جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة
الاحتياطات				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٤	-
	٢-١٠٣ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٤	-
	٣-١٠٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٤	-
OGI	حجم ونوع الاحتياطات المؤكدة المقدرة والإنتاج	المبادئ ٧، ٨، ٩	٣٣، ٢٥، ١٦	وزارة النفط والغاز

معايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الصفحة و/أو الإجابة المباشرة	الضمان الخارجي
تشغيل الأطفال				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣	المبدأ ٧	٦٣-٦٢	-
	٢-١٠٣	المبدأ ٧	٦٣-٦٢	-
	٣-١٠٣	المبدأ ٧	٦٣-٦٢	-
GRI 408: تشغيل الأطفال ٢٠١٦	١-٤٠٨	المبادئ ٣، ٤، ٥، ٦	٦٣-٦٢	شرطة عمان السلطانية، وزارة القوى العاملة
التشغيل الإجباري أو القسري				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣	المبدأ ٧	٦٣-٦٢	-
	٢-١٠٣	المبدأ ٧	٦٣-٦٢	-
	٣-١٠٣	المبدأ ٧	٦٣-٦٢	-
GRI 409: التشغيل الإجباري أو القسري ٢٠١٦	١-٤٠٩	المبادئ ٣، ٤، ٥، ٦	٦٣-٦٢	شرطة عمان السلطانية، وزارة القوى العاملة
الممارسات الأمنية				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣	المبدأ ٧	٦٣-٦٢	-
	٢-١٠٣	المبدأ ٧	٦٣-٦٢	-
	٣-١٠٣	المبدأ ٧	٦٣-٦٢	-
GRI 410: الممارسات الأمنية ٢٠١٦	١-٤١٠	المبادئ ٣، ٤، ٥، ٦	٦٣-٦٢	غير متاحة. سنسعى لإدراجها في دورة التقارير القادمة مع إحراز تقدم في مشروع المنظور (صفحة ٥٦)
حقوق السكان الأصليين				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣	المبدأ ٧	٦٣-٦١	-
	٢-١٠٣	المبدأ ٧	٦٣-٦١	-
	٣-١٠٣	المبدأ ٧	٦٣-٦١	-
GRI 411: حقوق السكان الأصليين ٢٠١٦	١-٤١١	المبادئ ١-٢	لا ينطبق. لا توجد مثل تلك الحوادث	شرطة عمان السلطانية
التقييم في حقوق الإنسان				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣	المبدأ ٧	٦٣-٦١	-
	٢-١٠٣	المبدأ ٧	٦٣-٦١	-
	٣-١٠٣	المبدأ ٧	٦٣-٦١	-
GRI 412: التقييم في حقوق الإنسان ٢٠١٦	١-٤١٢	المبادئ ١-٢	٦٣-٦١	-
	٢-٤١٢	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٦٣-٦١	-
المجتمعات المحلية				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣	المبدأ ٧	٢٣-٢١	-
	٢-١٠٣	المبدأ ٧	٢٣-٢١	-
	٣-١٠٣	المبدأ ٧	٢٣-٢١	-
GRI 413: المجتمعات المحلية ٢٠١٦	١-٤١٣	المبدأ ١	٢٣-٢١	-
	٢-٤١٣	المبدأ ١	لا ينطبق. لا توجد مثل تلك الحالات	-
تقييم الموردين حول الآثار على المجتمع				

معايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الصفحة و/أو الإجابة المباشرة	الضمان الخارجي
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٥	-
	٢-١٠٣ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٥	-
	٣-١٠٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٥	-
GRI 403: الصحة والسلامة المهنية ٢٠١٦	٢-٤٠٣ نوع ومعدّل الإصابات، الأمراض المهنية، الأيام الضائعة، والغياب، والعدد الإجمالي للحوادث المميّنة المرتبطة بالعمل	”	٧٩، ١٥	-
	٣-٤٠٣ عدد العمال الذين تعرضوا لحوادث كبيرة أو أمراض عالية الخطورة مرتبطة بالعمل	”	٥٣	-
التدريب والتعليم				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٥٥-٥٤	-
	٢-١٠٣ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٥٥-٥٤	-
	٣-١٠٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٥٥-٥٤	-
GRI 404: التدريب والتعليم ٢٠١٦	١-٤٠٤ متوسط عدد ساعات التدريب في العام للموظف الواحد حسب النوع الاجتماعي وحسب فئة الموظف	”	٥٥-٥٤	-
	٢-٤٠٤ البرامج التي تدعم إدارة المواهب والتعلم مدى الحياة والتي من شأنها دعم صلاحية العمل المستمرة للموظفين ومساعدتهم في خواتيم سيرتهم المهنية	”	٥٥-٥٤	-
	٣-٤٠٤ نسبة الموظفين الذين يحصلون على مراجعات منتظمة لتطوير الأداء والسير المهنية حسب النوع الاجتماعي وفئة الموظف	”	٥٥-٥٤	-
التنوع وتساوي الفرص				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٥٤-٥٣	-
	٢-١٠٣ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٥٤-٥٣	-
	٣-١٠٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٥٤-٥٣	-
GRI 405: التنوع وتساوي الفرص ٢٠١٦	١-٤٠٥ 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	٥٤-٥٣	-
	٢-٤٠٥ معدّل الراتب الأساسي والمكافآت الخاصة بالنساء مقابل الرجال حسب فئة الموظف	المبدأ ٦	٥٥	-
عدم التمييز				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٥٤-٥٣، ١١-١٠	-
	٢-١٠٣ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٥٤-٥٣، ١١-١٠	-
	٣-١٠٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٥٤-٥٣، ١١-١٠	-
GRI 406: عدم التمييز ٢٠١٦	١-٤٠٦ إجمالي عدد حالات التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	المبدأ ٦	٥٤-٥٣	-
حرية تكوين الاتحادات أو الجمعيات والتفاوض الجماعي				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٦٠-٥٩	-
	٢-١٠٣ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٦٠-٥٩	-
	٣-١٠٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٦٠-٥٩	-
GRI 407: حرية تكوين الاتحادات أو الجمعيات والتفاوض الجماعي ٢٠١٦	١-٤٠٧ العمليات والموردون المحدّين، والذين قد يتعرضون أو يقعون تحت خطر التعرض لانتهاك حرياتهم في تكوين الاتحادات أو الجمعيات والمفاوضة الجماعية، والتدابير المتخذة لدعم هذه الحقوق	المبادئ ٣، ٤، ٥، ٦	٦١	-

معايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الصفحة و/أو الإجابة المباشرة	الضمان الخارجي
النفائيات السائلة والنفائيات				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣	المبدأ ٧	٧٤-٧٣، ١٦	-
	٢-١٠٣	المبدأ ٧	٧٤-٧٣، ١٦	-
	٣-١٠٣	المبدأ ٧	٧٤-٧٣، ١٦	-
GRI 306: النفائيات السائلة والنفائيات ٢٠١٦	١-٣٠٦	المبادئ ٧، ٨، ٩	٧٨	-
	٢-٣٠٦	المبادئ ٧، ٨، ٩	٧٨، ٧٤-٧٣	-
الامتثال البيئي				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣	المبدأ ٧	١١، ١٠	-
	٢-١٠٣	المبدأ ٧	١١، ١٠	-
	٣-١٠٣	المبدأ ٧	١١، ١٠	-
GRI 307: الامتثال البيئي ٢٠١٦	١-٣٠٧	المبادئ ٧، ٨، ٩	لا ينطبق	-
التقييم البيئي للموردين				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣	المبدأ ٧	٥١	-
	٢-١٠٣	المبدأ ٧	٥١	-
	٣-١٠٣	المبدأ ٧	٥١	-
GRI 308: التقييم البيئي للموردين ٢٠١٦	١-٣٠٨	المبادئ ٧، ٨، ٩	٥١	-
ممارسات التشغيل والعمل اللائق				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣	المبدأ ٧	٥٤، ٥٣	-
	٢-١٠٣	المبدأ ٧	٥٤، ٥٣	-
	٣-١٠٣	المبدأ ٧	٥٤، ٥٣	-
GRI 401: ممارسات التشغيل والعمل اللائق ٢٠١٦	١-٤٠١	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٥٣	وزارة القوى العاملة
	٢-٤٠١	“	٥٥	وزارة القوى العاملة، وزارة المالية، وزارة النفط والغاز
	٣-٤٠١	”	٥٥	-
العلاقات بين العمال والإدارة				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣	المبدأ ٧	٥٥-٥٤	-
	٢-١٠٣	المبدأ ٧	٥٥-٥٤	-
	٣-١٠٣	المبدأ ٧	٥٥-٥٤	-
GRI 402: العلاقات بين العمال والإدارة ٢٠١٦	١-٤٠٢	”	٥٥-٥٤	وزارة القوى العاملة
الصحة والسلامة المهنية				

معايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الصفحة و/أو الإجابة المباشرة	الضمان الخارجي
الطاقة				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٢ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٦-١٧، ٦٧-٦٩	-
	٢-١٠٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٦-١٧، ٦٧-٦٩	-
GRI 302: الطاقة ٢٠١٦	٣-١٠٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٦-١٧، ٦٧-٦٩	-
	١-٣٠٢ استهلاك الطاقة داخل المؤسسة	المبادئ ٨، ٩	٦٥، ٧٣-٧٤، ٧٨	-
	٣-٣٠٢ كثافة الطاقة	المبادئ ٨، ٩	٦٥، ٧٣-٧٤، ٧٨	-
	٤-٣٠٢ خفض استهلاك الطاقة	المبدأ ٩، ٨	١٦-١٧، ٦٥-٦٩، ٧٣-٧٤	وزارة البيئة والشؤون المناخية
المياه				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٢ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٦٧-٦٩	-
	٢-١٠٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٦٧-٦٩	-
	٣-١٠٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٦٧-٦٩	-
GRI 303: المياه ٢٠١٦	١-٣٠٣ إجمالي سحب المياه حسب المصدر	المبادئ ٨، ٩	٦٧-٦٩، ٧٨	وزارة البيئة والشؤون المناخية
	٢-٣٠٣ مصادر المياه التي تأثرت لحد كبير نتيجة لسحب المياه	المبادئ ٧، ٨، ٩	٦٧-٦٩، ٧٨	-
	٣-٣٠٣ النسبة والكمية الإجمالية للمياه التي أعيد تدويرها واستخدامها	المبادئ ٧، ٨، ٩	لا يوجد	-
التنوع الأحيائي				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٢ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٢١-٢٢، ٦٧-٦٩	-
	٢-١٠٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٢١-٢٢، ٦٧-٦٩	-
	٣-١٠٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٢١-٢٢، ٦٧-٦٩	-
GRI 304: التنوع الأحيائي ٢٠١٦	٣-٣٠٤ الحميات التي تمت حمايتها أو إعادة تأهيلها	المبادئ ٧، ٨، ٩	٢١-٢٢، ٦٧-٦٩، ٧١	وزارة البيئة والشؤون المناخية
الانبعاثات				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٢ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٦، ٧٣-٧٤	-
	٢-١٠٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٦، ٧٣-٧٤	-
	٣-١٠٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٦، ٧٣-٧٤	-
GRI 305: الانبعاثات ٢٠١٦	١-٣٠٥ الانبعاثات المباشرة للغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري (النطاق ١)	المبادئ ٧، ٨، ٩	٧٣-٧٤، ٧٨	وزارة البيئة والشؤون المناخية
	٢-٣٠٥ الانبعاثات غير المباشرة للغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري (النطاق ٢)	المبادئ ٧، ٨، ٩	٧٣-٧٤، ٧٨	-
	٣-٣٠٥ الانبعاثات الأخرى غير المباشرة للغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري (النطاق ٣)	المبادئ ٧، ٨، ٩	٧٣-٧٤، ٧٨	-
	٤-٣٠٥ كثافة انبعاثات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري	المبادئ ٧، ٨، ٩	٧٣-٧٤، ٧٨	-
	٥-٣٠٥ خفض انبعاثات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري	المبادئ ٧، ٨، ٩	٧٣-٧٤، ٧٨	-
	٦-٣٠٥ انبعاثات المواد المستفدة لطبقة الأوزون	المبادئ ٧، ٨، ٩	٧٨	-
	٧-٣٠٥ انبعاثات أكاسيد النيتروجين، أكاسيد الكبريت، والانبعاثات الأخرى	المبادئ ٧، ٨، ٩	٧٨	-

معايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الصفحة و/أو الإجابة المباشرة	الضمان الخارجي
GRI 202: الحضور في السوق ٢٠١٦	٢-٢٠٢ نسبة الإدارة العليا من المجتمع المحلي في مناطق العمليات الهامة	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٥٣، ١٠	وزارة القوى العاملة
الأثار الاقتصادية غير المباشرة				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٢١	-
	٢-١٠٣ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٥٨، ٤٦-٤٥، ٢٢-٢١	-
	٣-١٠٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٥٨، ٤٦-٤٥، ٢٢-٢١	-
GRI 203: الأثار الاقتصادية غير المباشرة ٢٠١٦	١-٢٠٣ تنمية أثر استثمارات البنى الأساسية والخدمات المدعومة	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	١٨-١٩، ٢١-٢٢، ٤٥-٤٧، ٥٨	وزارة التنمية الاجتماعية
	٢-٢٠٣ الأثار الاقتصادية المهمة غير المباشرة	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٦٠-٥٨	وزارة التنمية الاجتماعية
ممارسات المشتريات				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٥١-٤٥، ١١	-
	٢-١٠٣ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٥١-٤٥، ١١	-
	٣-١٠٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٥١-٤٥، ١١	-
GRI 204: ممارسات المشتريات ٢٠١٦	١-٢٠٤ نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٥١-٤٥	وزارة النفط والغاز، وزارة القوى العاملة، وزارة المالية
مكافحة الفساد				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٣، ١٢	-
	٢-١٠٣ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٣، ١٢	-
	٣-١٠٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٣، ١٢	-
GRI 205: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-٢٠٥ إجمالي عدد ونسبة العمليات التي خضعت للتقييم بشأن المخاطر المتصلة بالفساد والمخاطر الكبيرة التي جرى تحديدها	المبدأ ١٠	١٣، ١٢	-
	٢-٢٠٥ الاتصال والتدريب حول سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	المبدأ ١٠	١٢	-
	٣-٢٠٥ حالات الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة في هذا الشأن	المبدأ ١٠	١٣، ١٢	جهاز الرقابة الإدارية والمالية للدولة
السلوك المضاد للمنافسة				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٣، ١٢	-
	٢-١٠٣ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٣، ١٢	-
	٣-١٠٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٣، ١٢	-
GRI 206: السلوك المضاد للمنافسة ٢٠١٦	١-٢٠٦ إجمالي عدد الإجراءات القانونية ضد السلوك المانع للمنافسة، خيانة الأمانة، والممارسات الاحتكارية ونتائجها	المبدأ ١٠	لا ينطبق. شركة تنمية نفط عُمان لا تشترك في ممارسات لا تتسم بالتنافسية والثقة وأنشطة الاحتكار	-
المواد				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١-١٠٣ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٦٩-٦٧	-
	٢-١٠٣ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٦٩-٦٧	-
	٣-١٠٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٦٩-٦٧	-
GRI 301: المواد ٢٠١٦	١-٣٠١ المواد المستخدمة حسب الوزن أو الحجم	المبادئ ٧، ٨، ٩	٧٣-٧٤، ٧٨	وزارة البيئة والشؤون المناخية
	٢-٣٠١ نسبة المنتجات المباعة ومواد التعبئة الخاصة بها التي استردتها الفئة	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	لا ينطبق	-

معايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الصفحة و/أو الإجابة المباشرة	الضمان الخارجي
ملف التقرير	١٠٢-٤٥ القيود المدرجة في القوائم المالية الموحدة للمؤسسة	-	٨-١٠	جهاز الرقابة الإدارية والمالية للدولة، وزارة المالية
	١٠٢-٤٦ عملية تحديد محتوى التقرير وحدود الجانِب	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٢١، ٢٤-٢٥، ٩١	-
	١٠٢-٤٧ جوانب المواد المحددة في العملية لتحديد محتوى التقرير	”	٢٤-٢٥	-
	١٠٢-٤٨ إعادة بيانات المعلومات	”	لا توجد أي إعادة محددة	-
	١٠٢-٤٩ التغييرات الهامة من فترات إعداد التقارير السابقة في النطاق وحدود المجال	”	لا توجد تغييرات محددة	-
	١٠٢-٥٠ فترة إعداد التقرير	مجال التأثير	٤	-
	١٠٢-٥١ تاريخ أحدث التقارير السابقة	”	٤	-
	١٠٢-٥٢ دورة إعداد التقارير	”	٤	-
	١٠٢-٥٣ حلقة التواصل بشأن الأسئلة المتعلقة بالتقرير	”	٤	-
	١٠٢-٥٤ مطالبات إعداد التقرير وفقاً لمعايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	”	٤، ٨٠	-
	١٠٢-٥٥ مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	”	٨٠	-
	١٠٢-٥٦ سياسات وممارسات المنشأة بخصوص سعيها للتأكد الخارجي	”	٤	-
الجوانب المادية المحددة وحدودها				
الأداء الاقتصادي				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٢-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٦-١٧	-
	١٠٢-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٦-١٧	-
	١٠٢-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٦-١٧	-
GRI 201: الأداء الاقتصادي ٢٠١٦	٢٠١-١ القيمة الاقتصادية المباشرة المحققة والموزعة	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٤٥-٥١	وزارة المالية
	٢٠١-٢ التداعيات المالية والمخاطر الأخرى والفرص لأنشطة المؤسسة نتيجة للتغير المناخي	المبدأ ٧	٦٥-٧١، ٧٢-٧٧	وزارة المالية
	٢٠١-٣ تغطية التزامات المؤسسة المحددة حيال خطة المزاي وغيرها من خطط التقاعد	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٥٣-٥٥	وزارة المالية
	٢٠١-٤ الدعم المالي المستلم من الحكومة	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	١٢	وزارة المالية
الحضور في السوق				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٢-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٥٣-٥٤	-
	١٠٢-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٥٣-٥٤	-
	١٠٢-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٨-١٩، ٥٤-٥٣	-

أعد هذا التقرير وفقاً لمعايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير

معايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الصفحة و/أو الإجابة المباشرة	الضمان الخارجي
GRI 101: التأسيس ٢٠١٦				
الإفصاحات العامة				
GRI 102: الإفصاحات العامة ٢٠١٦	١٠٢-١ اسم المؤسسة	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٨	وزارة النفط والغاز
	١٠٢-٢ العلامات التجارية، والمنتجات والخدمات الأساسية	”	٨-١٠	وزارة النفط والغاز
	١٠٢-٣ موقع المقر الرئيسي للمؤسسة	”	٤	وزارة النفط والغاز
	١٠٢-٤ موقع العمليات الرئيسية	”	٨	وزارة النفط والغاز
	١٠٢-٥ طبيعة الملكية والشكل القانوني	”	٨-١٠	وزارة النفط والغاز، وزارة المالية
	١٠٢-٦ الأسواق المستفيدة	”	٣١	وزارة النفط والغاز، وزارة المالية
	١٠٢-٧ حجم المؤسسة	”	٨-١٠	وزارة المالية، وزارة النفط والغاز
	١٠٢-٨ إجمالي عدد الموظفين	”	١١	وزارة القوى العاملة
	١٠٢-٩ أنشطة سلسلة التوريد بالمؤسسة	”	-	-
	١٠٢-١٠ التغييرات المهمة خلال فترة التقرير	”	٦، ١٩، ١٤	-
	١٠٢-١١ تنفيذ النهج الاحترازي	المبدأ ٧	٧٣، ٥٩، ٥٧	وزارة البيئة والشؤون المناخية
	١٠٢-١٢ مبادرات خارجية	المبادئ ١-١٠	٧٣، ١٣، ٤	أيزو: ٢٠٠٤:١٤٠٠١ أيزو: ٢٠١٤:٥٥٠٠١
	١٠٢-١٣ مبادرات خارجية	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	١٥	-
	الاستراتيجية	١٠٢-١٤ كلمة الرئيس التنفيذي أو رئيس مجلس الإدارة	بيان باستمرار الدعم	٦، ١٤
١٠٢-١٥ الآثار والمخاطر والفرص الرئيسية		”	٢٤، ٢٥	-
الأخلاقيات والنزاهة	١٠٢-١٦ لائحة قواعد السلوك ولائحة الأخلاق المهنية الخاصة بالمؤسسة	المبدأ ١٠	٢-١٣	-
	١٠٢-١٨ هيكل الحوكمة الخاص بالمؤسسة	المبدأ ١٠	١٠	-
إشراك أصحاب الشأن	١٠٢-٤٠ مجموعات أصحاب الشأن في المؤسسة	”	٢٤-٢٥	-
	١٠٢-٤١ نسبة إجمالي عدد الموظفين المشمولين في اتفاقيات التفاوض الجماعي	”	٥٥	وزارة القوى العاملة
	١٠٢-٤٢ تحديد واختيار أصحاب الشأن	”	٢٤-٢٥	-
	١٠٢-٤٣ نهج إشراك أصحاب الشأن واستجابة الشركة	”	٢١، ٢٤	-
	١٠٢-٤٤ المواضيع/الاهتمامات الرئيسية المثارة من خلال إشراك أصحاب الشأن ورد الشركة	”	٢٤	-

بيانات السلامة - شركة تنمية نفط عُمان

٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧	٢٠١٦	٢٠١٥	٢٠١٤	٢٠١٣	٢٠١٢	
الوفيات								
٢	٢	١	٣	٢	٤	٢	٢	العدد الإجمالي
٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	الموظفون
٢	٢	١	٣	٢	٤	٢	٢	الشركات المتعاقدة
٠,٩٣	٠,٩٣	٠,٤٤	١,٥٦	١,٠٨	٢,١٧	١,١٧	١,٢٥	معدل الحوادث المميتة (الوفيات لكل ١٠٠ مليون ساعة عمل، الموظفون والشركات المتعاقدة)
الإصابات								
٠,٥٦	٠,٧١	٠,٧٢	٠,٩٨	٠,٩٨	٠,٩٧	٠,٩٨	١,١٧	معدل تكرار إجمالي الحوادث القابلة للتسجيل (كل الإصابات لكل مليون ساعة عمل، الموظفون والشركات المتعاقدة)
٠,١٠	٠,١٥	٠,٢٠	٠,٢٢	٠,٢٨	٠,٣٢	٠,٢٦	٠,٢٩	معدل تكرار الإصابات المضيعة للوقت (الإصابات المضيعة للوقت لكل مليون ساعة عمل، الموظفون والشركات المتعاقدة)
حوادث المركبات								
٠,٠٨	٠,٠٦	٠,٠٧	٠,١٢	٠,١١	٠,١٦	٠,١٥	٠,١٦	معدل تكرار حوادث المركبات الخطيرة (الحوادث المضيعة للوقت والحالات التي تستدعي المعالجة الطبية والحالات المانعة عن أداء العمل العادي، وحوادث تدهور المركبات لكل مليون كم مقطوع سيطرة)
سلامة العمليات								
٦	٣	١٣	٨	١١	٢٢	١٣	١١	حوادث المستوى-١
التعرض								
٢١٥,٩	٢١٥,٨	٢٢٤,٩	١٩٦,٣	١٨٤,٩	١٨٤,٠	١٧٠,٥	١٦٠	مليون ساعة عمل
٣٢٤,٥	٣١٤,٤	٣١٤,١	٣٠٠,٥	٢٧٨,٢	٢٦٢,٢	٢٥١,١	٢٥٢	مليون كم قطعت سيطرة
الأمراض								
٠,٠٧	٠,٦٩	٠,٥٧	٠,٠٦	٠,١٣	٠,١٣	٠,١٧	١,٧	معدل تكرار إجمالي الأمراض المهنية القابلة للتبليغ (الأمراض لكل مليون ساعة عمل، الموظفون فقط)

البيانات البيئية - شركة تنمية نفط عُمان

**٢٠١٩	**٢٠١٨	**٢٠١٧	*٢٠١٦	٢٠١٥	٢٠١٤	٢٠١٣	
انبعاثات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري							
١١,٦٠	١١,١٨	١٠,٧٩	١٠,٤٩	٩,٦٧	٩,٩٩	٩,٦٠	إجمالي الانبعاثات المباشرة للغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري (مليون طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
٠,٢٢٣	٠,٢١٨	٠,١٩٩	٠,١٨٣	٠,١٦٨	٠,١٧٨	٠,١٧١	معدل كثافة الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون/طن من الهيدروكربونات)
حرق الغاز							
١,٢٩	١,٢١	١,١٩	٠,٨٨	٠,٧٢	٠,٨٤	٠,٨٤	حرق الغاز (الشق العلوي) (ملايين الأطنان المحروقة)
٢٠,٥٢	١٩,٠٧	١٧,٩٠	١٢,٨٦	٢٠,٨٥	٢٥,١٠	٢٥,١٠	كثافة حرق الغاز (طن/١٠٠٠ من الهيدروكربونات)
كثافة الطاقة							
٢,٦٢	٢,٥٨	٢,٣١	١,٤٦	٢,٢٧	٢,٤٧	٢,٢٢	الشق العلوي (جيجاجول لكل طن من الإنتاج)
انبعاثات الغاز الحمضي والمركبات العضوية المتطايرة لكل وحدة من الهيدروكربونات المنتجة							
٢,٣٢	٢,٦٣	٢,٥٠	١,٠٣	٢,٣٩	٣,٠٧	٢,٩٧	أكاسيد الكبريت (طن لكل ألف طن)
٠,٤٩	٠,٤٧	٠,٤٥	٠,٣١	٠,٦٠	٠,٦٤	٠,٦٣	أكاسيد النيتروجين (طن لكل ألف طن)
٠,٢٨	٠,٢٩	٠,٢٩	٠,٢١	٠,٤٠	٠,٤٢	٠,٤٢	المركبات العضوية المتطايرة (طن لكل ألف طن)
التسريبات والتصرف							
٠,٦٦	٠,٦٥	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]
٢,٠٥	٠,٤٦	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]
٠,٠٠٧	٠,٠٢٢	٠,٠٠٨	٠,٠١٠	٠,٠٠٩	٠,٠٠٧	٠,٠١٧	المخلفات السائلة من النفط إلى البيئة السطحية (النفط المختلط مع الماء إلى البحر) ألف طن
المياه							
٧,٧٣	٧,٠٦	٧,٠٣	٦,٨٨	٧,٣٧	٦,٥٥	٥,٣٠	المياه المستهلكة من وحدات التحلية (مليون متر مكعب)
٩٢٧,٥٤	٩٠٨,٩٥	٨٥٥,٥٢	٨٠٣,٩٧	٧٦٩,٦٢	٧١٤,٩٩	٦٦٥,٣٠	المياه المصاحبة للإنتاج ١٠٠٠ متر مكعب في اليوم
٤٩٥,٩	٤٨٤,٢١	٤٤٩,٥٠	٤١٢,٨٤	٣٥٩,٠٦	٣٢٣,٢١	٣٠١,٦٢	المياه المصاحبة للإنتاج المستخدمة في أنشطة الحقن ١٠٠٠ متر مكعب في اليوم
٣٠٠,١٨	٣٢٩,٢٢	٣٣٦,٩٦	٣٤٨,٨١	٣٣٤,٣٣	٣٤٨,٩٦	٣٠٧,٦٩	المياه المصاحبة للإنتاج المستخدمة في أنشطة التصريف (١٠٠٠ متر مكعب في اليوم)
توليد النفايات							
٣٦٨,٩٥	٣٨٣,٦٩	٢٢٢,٠٠	٢٢٥,٩	٢٠٩,٧	٢٣٠,٤	١٨٤,٧	خطرة (ألف طن)
١٣٥,٦٣	٧٦,٤٧	٦٢,١٥	٤١,٥	٣٤,٦	٢٧,٥	٢٥,٠	غير خطرة (ألف طن)
٤٠٤,٥٨	٤٦٠,١٥	٢٨٤,١٥	٢٦٧,٤	٢٤٤,٣	٢٥٧,٩	٢٠٩,٧	إجمالي النفايات (ألف طن)

* من عام ٢٠١٦، تشمل بيانات أداء موجودات الغاز، بينما شملت السنوات الماضية بيانات الموجودات النفطية باستثناء مجموع الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري ومعدل كثافتها التي قدرت بناء على تدقيق آيزو ١٤٠٦٤

** من عام ٢٠١٧ فصاعداً، أعيد حساب أرقام الانبعاثات بناء على تدقيق آيزو ١٤٠٦٤

ضمان الإجراءات وتبسيطها

انسجماً مع استراتيجيتنا لتسهيل الإجراءات وتبسيطها، دشنت الشركة ملصقات تلخص بإيجاز اشتراطات الالتزام بالمعايير البيئية في المشاريع والمرافق، وتعرض هذه الملصقات- التي تأتي في إطار رحلتنا لتحسين المستمر لتعزيز فعالية أنظمة الالتزام بالمعايير البيئية وكفاءتها- الشروط في رسومات توضيحية، ولا تتخطى صفحة واحدة لكل مرفق. كما إنها تساعد على التأكد من كون الاشتراطات مفهومة ومناسبة للغرض منها، ويمكن قياسها وتطبيقها في عمليات الشركة، وتبع ذلك تدشين كتيب مبسط يعرض المعلومات نفسها.

التنوع الأحيائي

بدأ في مشروع مشترك لإجراء دراسة تقييمية للتنوع الأحيائي في الشركة عقب توقيع مذكرة تعاون مع المركز الوطني للبحث الميداني في مجال حفظ البيئة في عام ٢٠١٨. وهدفت تلك الدراسة إلى تحديد مناطق مسح التنوع الأحيائي المهمة في منطقة الامتياز رقم ٦، وبدء في نمر حيث وضعت خريطة للتنوع الأحيائي الموجود في المجموعة العنقودية. وسيقام المسح التالي في مرمول.



توزيع أكثر من

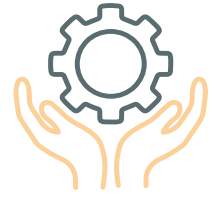
٣٥٠٠

علبة مياه قابلة لإعادة الاستخدام لموظفي الشركة

استبدال أكثر من

٧٢٠ ألفاً

من أكياس النفايات سنوياً في ميناء الفحل بتلك القابلة للتحلل الحيوي



مراقبة موزعات المياه الجارية وصيانتها لضمان التوريد المستمر لمياه شرب عالية الجودة

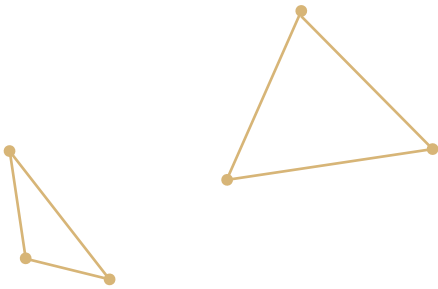
تنظيم أكثر من ٢٠ حلقة توعية داخلية وخارجية للبلاستيك

المستخدم لمرة واحدة لأكثر من ٣ آلاف موظف

وبغية تشجيع التفكير المستدام على مستوى السلطنة، فإن الشركة عضو نشط في اللجنة الوطنية لنمط الحياة المستدامة التابعة لوزارة البيئة والشؤون المناخية، التي تهدف إلى تطوير الخطط الاستراتيجية الوطنية لتقليل استخدام الأكياس البلاستيكية التي تستخدم لمرة واحدة في مراكز التسوق.

حملة تخفيض استخدام الورق

في إطار جهود الشركة في توفير الموارد الطبيعية، والدفع قدماً بالتميز البيئي في مواقع عملياتها، دشنت حملة خفض استخدام الورق في مطلع عام ٢٠١٩ بهدف طموح يتمثل في خفض استهلاك الورق بمقدار النصف في عملياتنا اليومية بنهاية عام ٢٠١٩. وشمل المشروع تنفيذ حلقات توعية للموظفين ووضع عدد من الإجراءات الرقابية. ولقد استطاعت الشركة-منذ بدء الحملة- أن توفر أكثر من ٦٠٠ ألف قطعة من الورق مقارنة بالمدة ذاتها في عام ٢٠١٨.



+ ٧٠٠

من الأشجار المحلية

زرعت أثناء يوم الشجرة العماني

٤٥٠

من الأشجار المحلية زرعت

في مواقع العمليات من يناير إلى أغسطس ٢٠١٩

٥٨٠

من أشجار المانغروف

زرعت في ميناء الفحل



وحدة الطين المتقلبة لنقل الطين بين المواقع

المخلفات

كان هناك تحسن كبير في إدارة النفايات مقارنة مع أداء عام ٢٠١٨، مع انخفاض يبلغ ٣٠٪ في إنتاج المخلفات الخطرة من ٢٨٣٦٩٠ طناً إلى ٢٦٨٩٥٠ طناً.

ولقد تمخض ذلك إثر التوسع الكبير في التعامل المجدي مع تلك المخلفات. على سبيل المثال، ارتفع مجموع فتات الحفر المعالج للطين الزيتي إلى معدل شهري يبلغ ٥٣٥٨ متراً مكعباً مقارنة مع ٤٣٤١ متراً مكعباً في عام ٢٠١٨، بالإضافة إلى ذلك، خفضت كميات معالجة التربة الملوثة بالهيدروكربونات جراء الموافقة التنظيمية لمعالجة التربة عالية التلوث فقط (أكثر من ٥٪).

وإجمالاً، استخلص ٢١ ألف متر مكعب من النفط الخام (باستثناء نمر) من الحمأة الزيتية. بالتوازي مع ذلك، تخطط الشركة لوضع خيارات لإعادة استخدام التربة الملوثة المعالجة في إطار أنشطتها البيئية لتقليل إيجاد مزيد من الحفر وبصمتها البيئية عموماً.

كما استخدمت الشركة أيضاً مواد كيميائية أقل خطورة تشمل استبدال الصودا الكاوية (هيدروكسيد الصوديوم) بأكسيد المغنيسيوم، والحمض الهيدروكربوني المسبب للتآكل مع الأنزيم دون تعريض الإنتاج للخطر.

وفيما يتعلق بإعادة استخدام المخلفات الخطرة وإعادة تدويرها، فقد أعادت المؤسسات العمانية الصغيرة والمتوسطة - مثل العربية للرصاص، التي تعيد تدوير البطاريات التي تحتوي على الرصاص - تدوير حوالي ٧٨١٨٠٠٠ متر مكعب.

وارتفع إجمالي المخلفات غير الخطرة المنتجة بنسبة ٧٧٪ من ٧٦٤٧٠ طناً إلى ١٣٥٦٣٠ طناً.

ومن حيث خفض المخلفات في أنشطة حفر الآبار، طبقت الشركة مبادرات متنوعة تسببت في خفض استخدام الطين الزيتي القاعدة بنسبة ٣٠-٤٠٪ عن طريق حلول مطورة داخلياً تشمل درجات الحرارة العالية والأداء العالي للطين المائي القاعدة والطين الجيري. بالإضافة إلى ذلك، تبنت الشركة تدابير مختلفة لتعزيز معالجة فتات الحفر بما فيها المجففات العمودية، وتكنولوجيا "سكرين بلز" وعملية استخلاص النفط بالأسلوب الحراري.

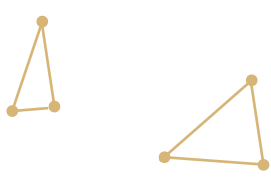
المشاريع البيئية في ٢٠١٩

في إطار استراتيجيتنا البيئية الخمسية وخطة التنفيذ التي طورت في عام ٢٠١٥، وهما عاملان أساسيان لتحقيق الأهداف الرئيسية للشركة لاستدامة النمو والتميز في العمليات والوفاء بالتزامات الاستدامة) فقد دشن عدد من المشاريع الرئيسية أو أنجزت في العام المنصرم.

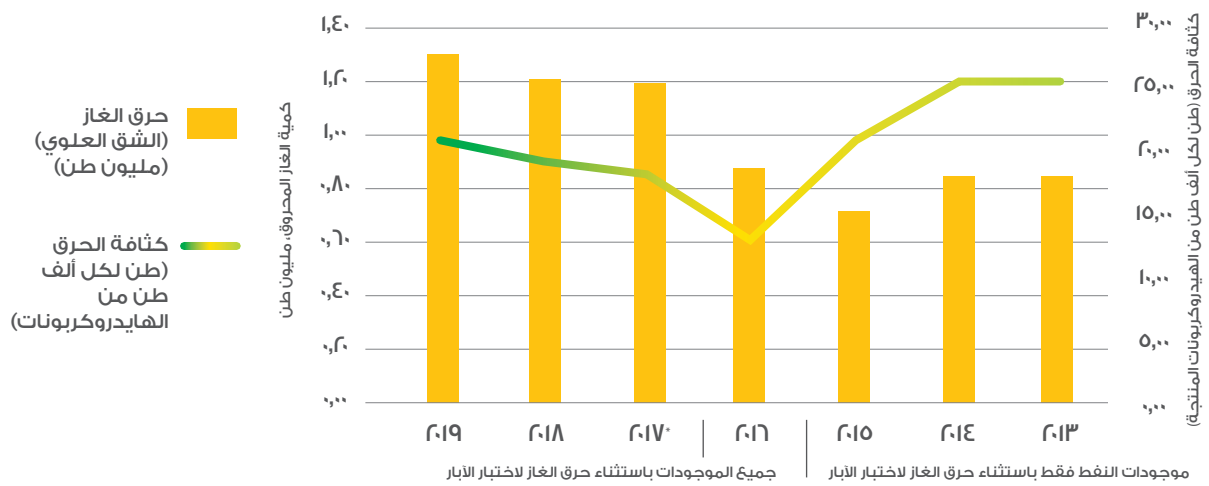
حملة الحد من البلاستيك المستخدم لمرة واحدة

انضمت الشركة إلى المبادرة العالمية للحد من استهلاك البلاستيك الذي يستخدم مرة واحدة وذلك في إطار حملتنا البيئية "استدامة". إذ شكّل فريق عمل بمشاركة وزارة البيئة والشؤون المناخية وجمعية البيئة العمانية لتحديد أفضل الممارسات والبدائل ذات الصلة وطورت عدة استراتيجيات، ونتيجة لتلك الجهود، فإن المقر الرئيسي للشركة ومركز رأس الحمراء الترفيهي أصبحا خلوًا الآن من البلاستيك المستخدم لمرة واحدة.

وتوضع اللمسات الأخيرة الآن على مقترح لدائرة العقارات لضمان تنفيذ حلول مستدامة في مناطق عملياتنا.

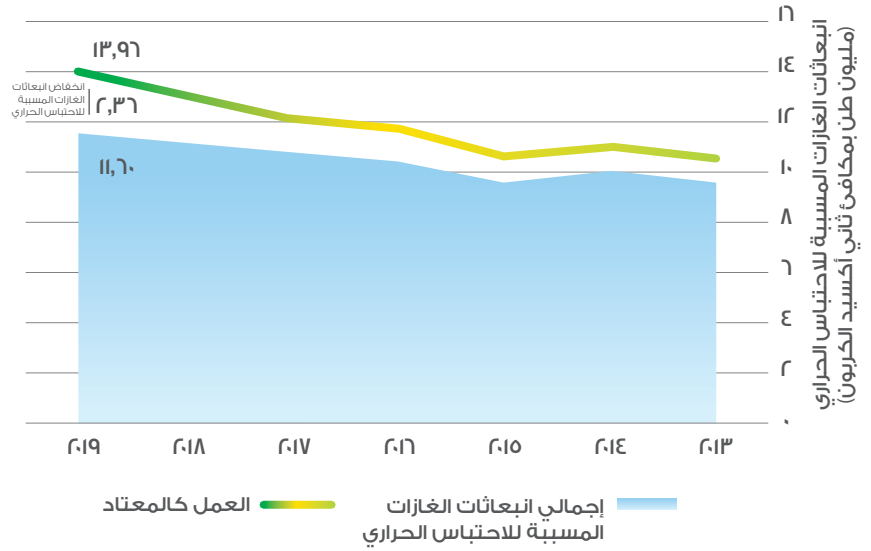


أداء حرق الغاز



• ملاحظة: من عام ٢٠١٧ فصاعداً تشمل نتائج حرق الغاز جميع الموجودات وحرق الغاز لاختبار الآبار

انبعاثات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري في الشركة ٢٠١٣-٢٠١٩



إن تأكيد موثوقية البيانات المسجلة للغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري واكتمالها ودقتها أصبح أمراً لا محيد عنه بالنظر إلى تقلب المشهد حول التغير المناخي، وزيادة متطلبات خفض الانبعاثات الكربونية. ومن ثم، أكملت الشركة بنجاح أول تحقق مستقل لبياناتها للغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري، ولقد نفذ ذلك وفقاً لمعيار أيزو ١٤٠٦٤، وهو معيار عالمي لتحديد متطلبات التقدير الكمي والإبلاغ والتحقق المستقل من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري المسجلة خارجياً وداخلياً.

وتضمن ذلك التوثيق مراجعة لنطاق انبعاثات الشركة ومنهجية حسابها إلى جانب زيارات تفتيشية إلى مرافق الشركة في فهود ومرمول ونمر وميناء الفحل، وأسفرت نتائج التدقيق عن عدد من الملاحظات والتصحيحات ومقترحات للتحسين، التي نفذت في الوقت المناسب، وتحصلت الشركة على بيانات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري لعامي ٢٠١٧ و٢٠١٨. ومن المخطط أن يجري هذا التوثيق على أساس منتظم لتحقيق مستوى ضمان مستدام وواقعي في المستقبل.

حرق الغاز

في عام ٢٠١٩، حرقت الشركة ٢٠,٥٢ طن من الغاز لكل ألف طن من الهيدروكربونات المنتجة، وهذه الزيادة البالغة ٧٪ أتت أساساً جراء حرق الغاز أثناء تشغيل مشروع "رباب - هرويل" المتكامل، وبعض أعطال المعدات في مرافق أخرى.

وقد خفف حدة ذلك التحدي تشغيل مشاريع مختلفة تشمل مرفق التطوير المبكر في حوقة زولية، وتصريف الغاز الومضي من جهاز الضغط في المحطة المركزية لمعالجة الضغط. بالإضافة لما سبق، تخطط الشركة لمزيد من المبادرات لتلبية التزام إيقاف الحرق الروتيني للغاز بحلول عام ٢٠٣٠ والحد من زيادة حرق الغاز.

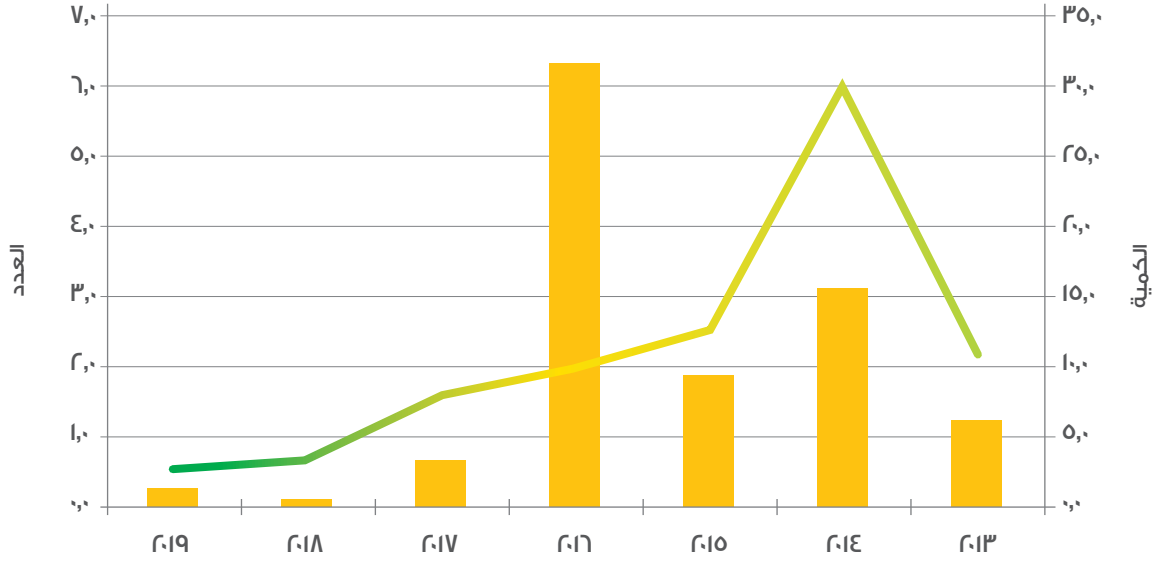
لقد واصلنا تركيزنا على خفض حرق الغاز عن طريق وضع أهداف قصيرة ومتوسطة وبعيدة المدى بما فيها: الالتزام بمبادرة البنك الدولي لإنهاء الحرق الروتيني للغاز بحلول عام ٢٠٣٠ قبل الموعد المحدد إن أمكن ذلك.

وكان تحسين الإبلاغ عن حرق الغاز من مجالات التركيز في عام ٢٠١٩، كما حصرت جميع مشاغل حرق الغاز في الشركة وحلت لتحديد أي تيارات مفقودة لم يبلغ عنها أو لم تحسب، وأصبح أداء حرق الغاز أيضاً أكثر وضوحاً في كافة أرجاء الشركة بفضل لوحة المتابعة المدشنة حديثاً.

التسرب النفطي

مواصلة لجهودنا لتحسين الجاهزية والحد من عدد حالات التسرب النفطي، أكملت الشركة استبدال أكثر من ٣٧٥٠ كيلومتر من خطوط التدفق وخطوط الأنابيب في عام ٢٠١٩.

وشهد عدد حالات التسرب النفطي لكل مليون طن من النفط المنتج انخفاضاً بنسبة ٢٠٪ وصولاً إلى ٠,٥٢ مقارنة بمعدل ٠,٦٥ في عام ٢٠١٨، بيد أن كمية التسرب النفطي قد ارتفعت جراء حوادث التسرب الكبيرة نسبياً في مرمول ومنطقة ميناء الفحل. ولكن تلك الظروف لم تحل دون تحقيق الأهداف الموضوعة للعام.



كمية التسرب النفطي أكثر من برميل (0.16 متر مكعب) لكل مليون طن من الإنتاج

عدد حالات التسرب النفطي أكثر من (٠,١٦ متر مكعب) لكل مليون طن من الإنتاج

انبعاثات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري

إن تحسين أداء انبعاثات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري يعد ركيزة أساسية وأحد دوافعنا الرئيسية في جهودنا لإدارة الطاقة، في عام ٢٠١٩، استطاعت الشركة تخفيض النمو الإجمالي لانبعاثات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري بمقدار ٢,٣٦ مليون طن بمكافئ ثاني أكسيد الكربون، مقارنة مع الانبعاثات الكلية عند "العمل كالمعتاد" البالغة ١٢,٩٦ مليون طن بمكافئ ثاني أكسيد الكربون.

ولقد تحقق ذلك بفضل تطبيق عدد من مبادرات استخلاص الغاز بدلاً من حرقه، والمرحلة الثالثة من مشروع نمر للأراضي الرطبة، وسلسلة من مشاريع استرجاع الحرارة المهدرة، بيد أن زيادة حرق الغاز المدفوع أساساً بتشغيل المشاريع الجديدة، وحوادث الحرق غير الروتيني جراء أعطال المعدات، وأنشطة تقليب كميات المياه وحقتها والتخلص منها، كل ذلك قد أدى إلى ارتفاع طفيف في الكميات الإجمالية للغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري من ١١,١٨ مليون طن في ٢٠١٨ إلى ١١,٦ مليون في عام ٢٠١٩.



الأداء في مجال البيئة والسلامة

أهم منجزات عام

٢٠١٩



لا تفتقر الشركة عن سعيها لصون البيئة العمانية ومنع التلوث، وفي عام ٢٠١٩، نجحنا في تحسين أدائنا البيئي على أصعدة كثيرة شملت التسرب النفطي وإدارة النفايات.

وفيما يلي تلخيص لأبرز الإنجازات.

• انخفاض كبير في عدد حالات التسرب النفطي

• تحسن كبير في إدارة النفايات

• خلو المقر الرئيسي للشركة في ميناء الضحل ومركز رأس الحمراء الترفيهي من المواد البلاستيكية التي تستخدم مرة واحدة.

• إكمال التحقق من بيانات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري وفقاً للمعايير الدولية.





مركز جبال للأرض الرطبة

ابتدأت الشركة كذلك بمحطة جديدة وصديقة للبيئة لمعالجة مياه الصرف الصحي في مركز جبال باستخدام فصائل متنوعة من النباتات لمعالجة مياه الصرف الصحي دون استخدام مواد كيميائية. ويساهم ذلك إيجابياً في البيئة ويزيد من الغطاء النباتي في المركز، وسيؤدي إلى تحقيق وفورات في المصروفات التشغيلية بنسبة ١٠٪.

تقليل استخدام المياه في مقر الشركة

لقد استطعنا تقليل كمية المياه المستخدمة في مقرنا الرئيسي في ميناء الفحل بنسبة ٨٠٪ عن طريق تركيب فوهات موفرة للمياه على صنابير المياه. ويمثل ذلك توفير ٢٢٪ من الاستهلاك الكلي للمياه في منطقة ميناء الفحل فقط.

التكنولوجيا الجديدة

وفي هذا الشأن، جربت الشركة أنظمة الطائرات بدون طيار البعيدة المدى، التي تعرف بالطائرات خارج حدود الرؤية لجمع كميات كبيرة من البيانات وتحليلها في مختلف التطبيقات من مثل تسرب النفط والغاز من خطوط الأنابيب ورؤوس الآبار، وحالات الطرق، وتتبع المركبات، والارتقاء بالمرافق وجاهزيتها.

وستدعم هذه التقنية -الأولى من نوعها على أرض السلطنة- الشركة في سعيها لامتلاك حقول ذكية تدار رقمياً بالكامل مما يقلل من التعرض لمخاطر السلامة، ويخفض التكاليف، ويمكن من عملية أسرع لاتخاذ القرارات.

وفي سياق دعم الشركة للابتكارات والنماذج الأولية العمالية، جربت الشركة تكنولوجيا جديدة عبارة عن أداة روبوتية تعمل بالطاقة الشمسية وحركة الأمواج صممها مجلس البحث العلمي لإجراء تقييم بيئي للبيئة البحرية ضمن مرفأ ميناء الفحل. ولقد دعمت التجربة فريق مجلس البحث العلمي لإثبات العديد من المفاهيم، واستغلال التكنولوجيا في مزيد من التطبيقات التقييمية ضمن قطاع النفط والغاز وخارجه.

ولا يفتر فريق التكنولوجيا الجديدة عن تقديم دعمه لتطوير القطاع الأكاديمي المحلي عن طريق تغذية منصة "إيجاد" للبحث والتطوير لمساعدة الصناعة بأكملها. ولقد أسندنا حتى اليوم عقوداً لثمانية مشاريع مشتركة بين القطاع الأكاديمي والصناعة إلى مختلف الجامعات للتعامل مع بعض تحدياتنا الفنية.

في إطار المساعي الحثيثة الرامية إلى مواجهة التحديات الفنية الملحة من مثل المياه المصاحبة للإنتاج وكفاءة الطاقة، وأداء الرفع الاصطناعي، والاستخلاص المعزز للنفط، وبناء الآبار وإكمالها، وقياس الإنتاج، كل ذلك قد جعل الشركة تواصل رحلتها في تطبيق التكنولوجيا الجديدة في مجالات عملها.

وفي عام ٢٠١٩، بلغت ٦٥ من التقنيات الحديثة مرحلة النضج، في حين اكتملت ١٠ تقنيات منها وطبقت. ويمر أكثر من ٣٠ تقنية بمرحلة التجارب الميدانية، في حين تخضع ٢٤ تقنية للتقييمات التجريبية ما قبل الميدانية.

ومن التقنيات الأساسية المطبقة تقنية أجهزة التحكم بالتدفق التلقائي لتقليل المياه المصاحبة للإنتاج. ويخفض ذلك من تكاليف معالجة المياه، ويعزز من إنتاجية الآبار، ويوجد حالياً أكثر من ٥٠ مليون دولار أمريكي من القيمة المضافة سنوياً في شتى أرجاء الشركة.

كما طبقنا تكنولوجيا أداة مراقبة كفاءة الطاقة لتحقيق استغلال أمثل لاستهلاك الطاقة في الآلات ذات الاستهلاك العالي من مثل التوربينات، وأجهزة الضغط، والمضخات.

ومع بزوغ فجر الثورة الصناعية الرابعة، أصبحنا نستخدم بشكل متزايد الأنظمة الرقمية والتشغيل الآلي والذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات.



مشروع الأراضي الرطبة بنمر

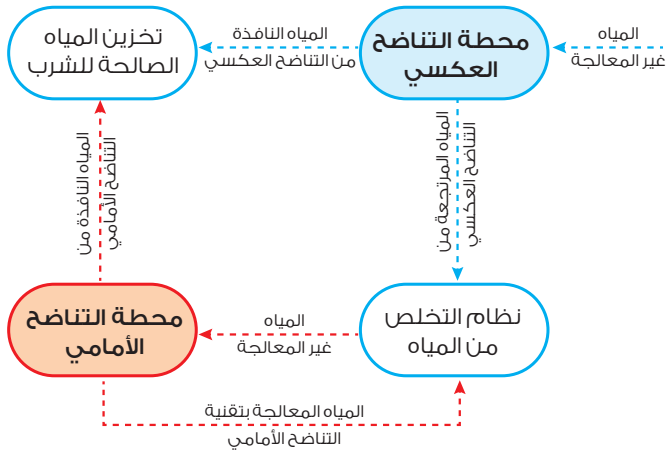
شهدت محطة نمر لمعالجة المياه المرحلة التوسعية الثالثة في ٢٠١٩ معالجة ٦٠ ألف متر مكعب في اليوم إضافية من المياه المصاحبة للإنتاج، لتبلغ كمية المياه المعالجة بهذه التقنية المميزة للأراضي الرطبة ١٧٥ ألف متر مكعب في اليوم. ومن المؤمل أن توفر هذه الخطوة نحو ١٥ ميجاواط من الطاقة، أي ما يوازي توفير ٤٠ مليون متر مكعب من الغاز كل عام. وستساهم محطة الأرض الرطبة في خفض أكثر من ٢٢٥ ألف طن من ثاني أكسيد الكربون سنوياً نتيجة للاستغناء عن مضخات التخلص من المياه في الطبقات العميقة.

ولقد تلقى المشروع تكريماً مرموقاً آخر في قائمة تطول من الجوائز، ليحز في هذه المرة جائزة التميز في العمل المناخي خلال قمة قطر للاستدامة ٢٠١٩. حيث كرم المشروع لمساهمته في تصبير الصحراء القاحلة بساطاً أخضر، وإيجاد حلول إبداعية للتعامل مع المياه، وخفض انبعاثات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري.

التناضح الأمامي في سيح رول

تواجه الشركة في عدد من محطات التناضح العكسي للمياه الصالحة للشرب تحديات تتعلق بالتخلص من المياه المرتجعة، وزيادة الطلب المستقبلي على المياه، ومواصلة استنزاف طبقات المياه الجوفية في بلد ذي مصادر شحيحة للمياه.

وللتعامل مع ما سبق، اقترح فريقنا لإدارة المياه تطبيق تقنية التناضح الأمامي في سيح رول لمعالجة المياه المرتجعة من محطات التناضح العكسي وتقليل التخلص منها بنسبة ٤٠٪، وهناك خطة لتكرار ذلك في مناطق أخرى.



مفتاح المخطط: --- الموجود --- الجديد

مخطط العملية المقترحة

إدارة المياه

أعدت استراتيجية إدارة المياه في الشركة بالتشاور مع الوزارات الحكومية، مرتكزة على ثلاثة مبادئ: التخفيض، وإعادة الاستخدام والنقل.

ويشير مبدأ "تخفيض" إلى الحاجة إلى تقليص كميات المياه المصاحبة للإنتاج التي تخرج إلى السطح، والتخلص من المياه في الطبقات العميقة، واستنزاف طبقات المياه. و"إعادة الاستخدام" يتعلق بزيادة إنتاج النفط أو بعض الأغراض الأخرى ذات النفع، أما مبدأ "النقل" فيقصد به نقل المياه من المناطق ذات الفائض إلى تلك التي تعاني من شح المياه.

استخدام المياه المصاحبة للإنتاج

تنتج الشركة حالياً قرابة ٩٠٠ ألف متر مكعب في اليوم من المياه المصاحبة للإنتاج التي يتوقع أن تزيد على مليون متر مكعب في اليوم اعتباراً من هذا العام فصاعداً. ويعاد استخدام ٦٠٪ من تلك المياه حالياً للمحافظة على الضغط أو الاستخلاص المعزز للنفط، فيما يرسل الباقي منها إلى المشروع الذي حصد عدة جوائز، أي مشروع نمر للأراضي الرطبة، والتخلص منها في الطبقات العميقة. لكن الشركة تواصل سعيها الدؤوب وبحثها الحثيث عن أساليب بديلة لتتقيد المياه المصاحبة للإنتاج أو إعادة استخدامها أو التخلص منها بأسلوب أقل استهلاكاً للطاقة.

وتجدون في الشكل التالي لمحة لإنجازاتنا الرئيسية في رحلتنا نحو استدامة المياه وإعادة استخدامها على مدى العقد المنصرم.

٦٠٪

يعاد استخدامها في أنشطة الاستخلاص المعزز للنفط

١٨٪

تنقل إلى مشروع نمر للأراضي الرطبة

٢٢٪

يتخلص منها في الطبقات العميقة

التخلص من المياه في الطبقات الضحلة = صفر

نقل مياه جبال إلى الخوير لتوفير المياه الجوفية نجاح أنشطة البحث والتطوير في إعادة استخدام المياه في صناعة الطوب

الاستغلال الأمثل لـ ٣١ محطة بتقنية التناضح العكسي لتوفير المياه الجوفية

الانضمام إلى لجنة البحوث الاستراتيجية العمانية

بدأت أنشطة البحث والتطوير لإعادة استخدام المياه المصاحبة للإنتاج

حقن المياه التخلص من المياه

٢٠١٩

٢٠١٨

٢٠١٧

٢٠١٦

٢٠١٥

٢٠١٤

٢٠١٠

قبل ٢٠٠٩

إعادة استخدام المياه المرتجعة في سبوح رول باستخدام تقنية التناضح الأمامي المرحلة الثالثة من توسيع مشروع مستنقعات القصب الاصطناعية

استخدام المياه المرتجعة إعادة استخدام المياه المصاحبة للإنتاج في عمليات الحفر

إسناد مشروع ملح فهود بدء الزراعة الملحية العضوية في نمر

مستنقعات القصب الاصطناعية [محطة معالجة المياه في نمر] المرحلة الأولى



إدارة الطاقة وتوفيرها

تسعى الشركة إلى تخفيض استهلاك الطاقة بمراقبة الطاقة المستهلكة والتحكم بها في مرافق الشركة العقارية. ويجري الآن تدقيق للطاقة في مباني ميناء الفحل ومناطق العمليات لإدارة استعمالها للكهرباء والمياه والتحكم بها بكل احترافية.

ولقد اتخذت الخطوات الآتية في مختلف أرجاء مباني الشركة:

- استبدال الإنارات التقليدية بإنارات LED.
- تعزيز أنظمة التدفئة والتهوية والتكييف وطاقة الإضاءة المتعلقة بساعات العمل المكتبية.
- استبدال الآلات القديمة المنخفضة التكلفة بأخرى ذات كفاءة أعلى.
- تركيب محركات متغيرة السرعة على المعدات الدوارة.
- تدقيق الطاقة في كل مبنى وتطبيق تحسينات توفير الطاقة.

وقد أدت تلك المبادرات إلى تحقيق ما يعادل:



إعادة تدوير

٨٥٩٤

طنناً من المخلفات بدلاً
من طمرها



زراعة

٤.٧٣٩.

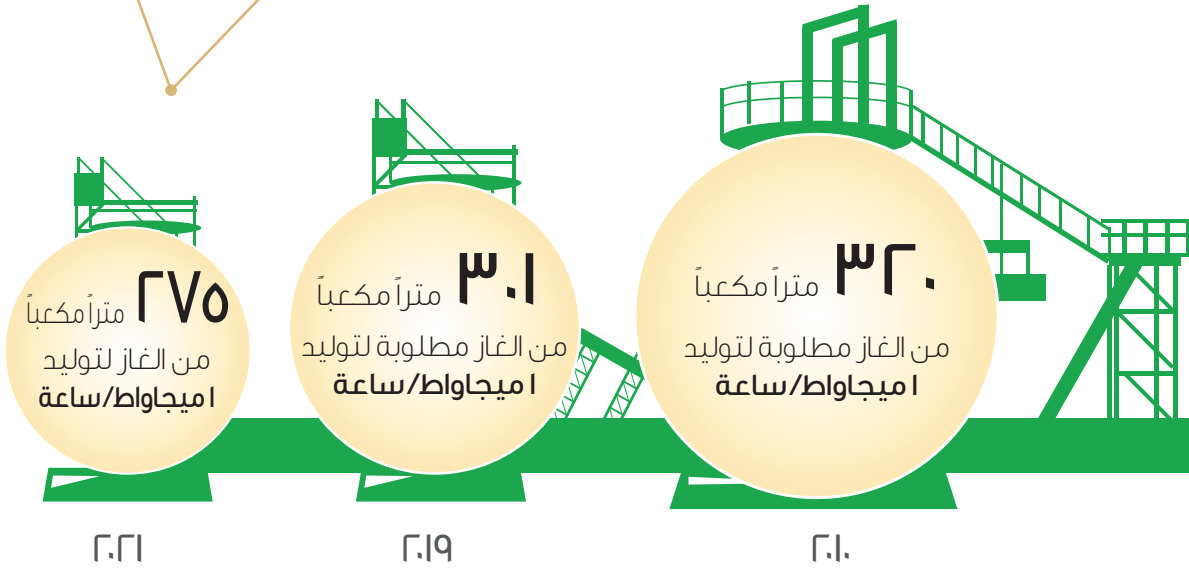
شجرة خلال ١٠ سنوات



انخفاضاً بمقدار ما تنفثه

٥٢٣١

سيارة متوسطة الحجم من
الانبعاثات في الطرق سنوياً



كفاءة الطاقة

يعد تحسين كفاءة الطاقة أحد محاور التركيز الرئيسية لاستراتيجية الحفاظ على الغاز. لقد بذلت جهود تعزيز كفاءة الطاقة من خلال التوليد الثنائي واسترجاع الحرارة المهدرة في أنشطتنا لإنتاج البخار، مما نجم عنه تحسينات كبيرة في كفاءة إنتاج الطاقة.

ونهدف إلى تقليل كمية الغاز المطلوبة لإنتاج ميغاواط واحد في الساعة إلى 275 متراً مكعباً بحلول عام 2021، وهي نسبة انخفاض تبلغ 14% مقارنة مع عام 2010.

ولقد أكملنا وضع معيار لجميع مرافقنا في الربع الأول لعام 2019 لتحديد مكان النقص في استهلاك الطاقة لكل مجموعة عنقودية. وبناء على هذا، أعطت الشركة تطبيق أداة مراقبة كفاءة الطاقة أولوية، وهي أداة تنقل بيانات حية للإشارة إلى أي عيوب في الكفاءة التشغيلية للمعدات. وتصدر هذه الأداة إنذاراً مما يمكن من إصلاح أي عطل في الوقت المناسب.

كما أجرينا تقييماً مفصلاً للطاقة لأربعة مرافق أخرى: في الخوير وهرويل ومحطة الغاز الحكومي في جبال ومحطة معالجة الغاز المركزية في سح رول. وهذه دراسة مبنية على المعدات لتحديد الاستغلال الأمثل لفرص كفاءة الطاقة في محطات الإنتاج.

وسيساعد تطبيق هذه المبادرات على تحقيق الهدف الموضوع لمؤشر كفاءة الطاقة، وذلك المؤشر مقياس لاستهلاك الطاقة الفعلي في مقابل الكمية المثالية المطلوبة من الطاقة للعمليات الضرورية في كل محطة إنتاج.

في عام 2019، أسفر تطبيق تلك الأنشطة عن توفير الشركة لما يقارب 48 ميغاواط، و64 ألف متر مكعب من غاز الوقود في اليوم.



وتجدون هاهنا بعض الأمثلة على جهودنا في المساعدة على إيجاد كوكب أكثر اخضراراً.

مشروع أمين الذي ينتج ١٠٠ ميغاواط من الطاقة الشمسية

تصدر مشروع أمين، الذي حصد جوائز، عناوين القطاع العالمي لمصادر الطاقة المتجددة لكونه أول منتج ضخيم مستقل للطاقة الشمسية في السلطنة، وأول مشروع ضخيم للطاقة الشمسية في العالم تشتري كل إنتاجه شركة نفط وغاز.

ولقد حصل المشروع على أحد أقل التعريفات في تاريخ المنتجين المستقلين للطاقة الشمسية على مستوى العالم، بعد أن قدمت له عطاءات تنافسية من مطورين ذاتي الصيت في قطاع الطاقة المتجددة. إن هذا يؤكد على الفرصة الكبيرة المتاحة لعمان لإنتاج طاقة منخفضة التكلفة ويدعم إمكانيات السلطنة المدهشة في مجال "الطاقة الخضراء".

ويمتد المشروع على مساحة ٤ كم^٢ ويقدر حجمه بـ ٤٨٠ ملعباً لكرة القدم، وتشمل المعدات التي ستركب أكثر من ٣٣٥ ألف قطعة من الألواح الشمسية الضوئية، مما ينتج طاقة تكفي لـ ١٥ ألف منزل. ومن المخطط أن يبدأ في تشغيله تجارياً في مايو ٢٠٢٠، وسيمثل خطوة مهمة في مسيرة تحولنا إلى شركة طاقة بالكامل مع التركيز بشكل أكبر على مصادر الطاقة المتجددة.

وستساهم الكهرباء التي يوفرها المشروع لنظام الطاقة في الشركة في التوقف عن استخدام الغاز الطبيعي لإنتاج الطاقة، وستخفض انبعاثات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري بنحو ٢٢٦ ألف طن سنوياً، وهو ما يعادل ما تنفثه ٢٣ ألف مركبة كبيرة على الطريق سنوياً.

الطاقة الشمسية في الشركة ونظام التخزين (الهجين)

تستخدم الكثير من أبارنا المنتجة للنفط والمزودة للمياه المضخات الانغمارية الكهربائية لرفع السوائل اصطناعياً إلى السطح. وتشغل المضخات الانغمارية الكهربائية بالمولدات التي تعمل على الديزل أو شبكة الطاقة.

ولقد ابتدئ في تجربة استبدال مولدات الديزل بألواح الطاقة الشمسية إلى جانب نظام تخزيني هجين في بئرين مختارتين، ومن المزمع أن يركب هذا النظام بحلول الربع الثالث لعام ٢٠٢٠، وإن تكمل المشروع التجريبي بالنجاح فسيطبق في جميع آبار المضخات الانغمارية الكهربائية التي تعمل على محركات الديزل.

مشروع الطاقة الشمسية في المراكز السكنية للشركة

تعمل دائرة أنظمة البنية الأساسية للطاقة على إنجاز محطة للطاقة الشمسية لتزويد مراكز الموظفين في مناطق العمليات بالطاقة. وهذه المبادرة جزء من البرنامج المتسارع للطاقة المتجددة وتخفيض تكاليف الطاقة وتقليل كميات الغاز المحروق، وفي الآن نفسه التعامل مع أهداف التنمية المستدامة في الشركة والأهداف البيئية.

وقد حددت أربع مراكز للشركة- وهي سيح رول، وجبال، وبهجة، ونمر- لاستيعاب منشآت الطاقة الشمسية بقدرة إجمالية تبلغ ٥ ميغا واط. ويعمل مكتبنا للتصاميم الهندسية الأولية على تصميم المشروع لضمان تعرف المهندسين العمانيين الشباب في الشركة على أحدث ممارسات الصناعة في سوق مصادر الطاقة المتجددة.

الطاقة الشمسية المركزة

عقب التشغيل الناجح لمشروع "مرآة" لاستخدام الطاقة الشمسية في توليد البخار في حقل أمل، أجرت الشركة دراسة جدوى مبدئية لتحقيق مزيد من الفهم للإمكانيات التقنية لإنتاج الطاقة الكهربائية.

فضلاً عما سبق، توفر الطاقة الشمسية المركزة ميزات تخزين الطاقة على المدى الطويل التي قد تتسم بقدر أكبر من التنافسية مقارنة مع تكنولوجيا بطاريات الطاقة الكهربائية التقليدية.

وما زلنا نستكشف طرقاً جديدة لتخزين الطاقة الحرارية قد تحول لاحقاً إلى طاقة كهربائية.

قلل رأس الحمراء

بعد المشروع التجريبي لتركيب ألواح الطاقة الشمسية بقدرة ١٠ كيلوفولت في ١٠ فلل في مشروع تطوير منطقة رأس الحمراء، فإننا نتطلع الآن لتوسيع استخدامها لتشمل ٥٨٠ مبنى سكنياً جديداً منخفض الارتفاع.

مشروع الطاقة الشمسية في وزارة النفط والغاز

استطاعت الشركة أن تنجز مشروع توليد الكهرباء بالطاقة الشمسية في مواقف السيارات في المقر الرئيسي لوزارة النفط والغاز إثر نجاحها في تطوير مشروع مشابه له في ميناء الفحل لتزويد المباني المكتبية بالطاقة. ويتمثل الهدف الرئيسي لهذا المشروع في موازنة الطاقة المستوردة من شبكة الكهرباء المفوترة، وليكون قدوة للمباني الحكومية الأخرى مما يسهم في نهاية المطاف في توفير الغاز للاقتصاد الكلي.

الهيدروجين الأخضر

لقد طورنا خارطة طريق ذات مراحل للدفق قدماً بالابتكار وتحديد الجدوى الفنية والتجارية لإنتاج الهيدروجين الأخضر والتطبيقات المحتملة. ويتضمن ذلك استخدام مزيج الطاقة الشمسية وطاقة الهيدروجين في أجهزة حفر الآبار لاستبدال مولدات الديزل، وإنتاجها عن طريق التحليل الكهربائي للمياه باستخدام الكهرباء الفائضة، وحقن الهيدروجين في خطوط انابيب الغاز، والتسويق التجاري لوقود الهيدروجين لدى مشتر محلي.



الطاقة المتجددة



إن أكبر تحد في القرن الحادي والعشرين يواجهه الشركة بل يواجه البشرية جمعاء هو إمداد العالم بالطاقة، وفي حين ذاته السعي نحو تقليل الانبعاثات الكربونية ومواصلة تخفيض تكلفة إنتاج الطاقة المطلوبة.

والشركة ملتزمة بالمخطط العام للطاقة في عُمان ٢٠٤٠ في حين نسعى لاغتنام تحديات التغير المناخي وتحويلها إلى فرص، وفي الآن نفسه العمل لتلبية متطلبات الطاقة المتزايدة.

ويعني ذلك دعم خطوات إزالة الكربون من سوق الطاقة، وتطوير سلاسل عمل عمالية ذات انبعاثات كربونية منخفضة بأسرع ما يمكن، وتسريع تطوير تقنيات الهيدروجين لتكون بديلاً منخفض الكربون، فضلاً عن بناء ثقة المستثمرين في المشاريع الكبيرة المنخفضة الكربون وتحسين كفاءة الطاقة تحسناً كبيراً.

وخلال عام ٢٠١٩، حققنا تقدماً ملحوظاً في مسيرة تحوّلنا نحو تطوير مصادر الطاقة المتجددة لا سيما الطاقة الشمسية، ونتطلع قدماً نحو زيادة تسريع الابتكار في مجال الطاقة المتجددة والكشف عن حلول جديدة، وإيجاد منظومة للطاقة المستدامة للمجتمع وللبلاد وللعالم أجمع.

وسنواصل تقييم الأنواع المختلفة لمصادر الطاقة واستخدام غاز الهيدروجين والوقود الحيوي في مختلف أرجاء الشركة ومع أصحاب الشأن الآخرين في إطار دافعية تقليل اعتماد البلاد على الوقود الأحفوري وحفز التنويع الاقتصادي.



الاستدامة البيئية والتكنولوجيا الجديدة

أهم منجزات عام

٢٠١٩



صحيح أن النفط والغاز سيظلان جزءاً أساسياً من منظومة الطاقة في الشركة إلا أننا سنطور أيضاً حلولاً إبداعية للطاقة المتجددة لإيجاد فرص جديدة للنمو للشركة وللبلاد على حد سواء.

هذا الانتقال التدريجي إلى شركة طاقة بالكامل يعني أيضاً الاستفادة من التكنولوجيا الجديدة وإرساء مزيد من التعاون إلى جانب تحسين كفاءة الطاقة وإدارة المياه عموماً.

• أول مشروع لإنتاج الكهرباء بالطاقة الشمسية المشتري الحصري لإنتاجه هو شركة نفط وغاز في الطريق الصحيح لتدشينه.

• تحسينات كبيرة في كفاءة الطاقة وإدارة المياه.

• توسع مشروع الأراضي الرطبة بنمر

• إنضاج أكثر من ٦٥ تكنولوجيا جديدة

الولادة، والعيون، والأذن، والأنف، والحنجرة، وتشرف الدائرة الطبية كذلك على مرفق لخدمات اللياقة البدنية للجنسين.

وفي عام ٢٠١٩، بدأت عيادتان مركزيتان في هرويل وفهود بالعمل لتوفرا بعداً آخر للرعاية الصحية لموظفي الشركة والشركات المتعاقدة معها في مناطق العمليات. ويتمثل الهدف في إنشاء عيادة مركزية في كل مركز تقدم دعماً طبياً متكاملاً ومنسقاً وفعالاً ومواجهة للحالات الطارئة، ومن ثم تقديم رعاية أفضل للموظفين ذوي الحالات المرضية المزمنة وربما تقليل حالات الوفاة غير المرتبطة بالحوادث.

وتظل التوعية الصحية والتثقيف الصحي جزءاً لا يتجزأ من مهام الدائرة الطبية. وشارك الطاقم الطبي في مجموعة واسعة من برامج التدريب والتوعية الصحية بلغت ٥٦ نشاطاً في ميناء الفحل ومناطق العمليات، وشملت الفعاليات التي قدمتها الدائرة خلال عام ٢٠١٩ المشورة الصحية وجلسات في المرونة البدنية، والوعي بمخاطر الكحول والمخدرات، والتغذية، وفعالية مكافحة التدخين بعنوان "الحياة أجمل بلا تبغ". فضلاً عما سبق، شارك ٢٢٧ موظفة وزوجات الموظفين في فعالية التصوير الشعاعي للشدي الرامية إلى اكتشاف المراحل المبكرة من سرطان الثدي.

نظمت الدائرة عدة جلسات خارجية للتدريب اشتملت على موضوعات طبية متنوعة واستقطبت أعداداً كبيرة من المهنيين في المجال الطبي من مختلف التخصصات. وشاركت الدائرة كذلك في فعاليات مؤتمر الصحة المثالية الخليجي.

وواصلت الدائرة الطبية دعمها لوزارة الصحة في حملات التبرع بالدم، وشارك خلال عام ٢٠١٩ أكثر من ١٠٠٠ موظف في حملات التبرع بالدم مما حافظ على تصدر الشركة لقائمة الجهات المتبرعة بالدم على مستوى السلطنة.

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 نرض أو نلزم أي علاقات عمل إلزامية داخل مؤسستنا. وفي جميع الحالات، تطبق الشركة، وتفرض 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.

عدد زيارات المرضى لعيادات الشركة

استشارات ما قبل الولادة

تطعيمات الأطفال والراشدين

الحالات التي أحيلت لمؤسسات طبية خاصة وحكومية



الرعاية الصحية

يبيدي مركز الشركة الطبي بميناء الفحل والعيادات العشر الموزعة في مناطق العمليات، التزامه بتقديم خدمات الرعاية الصحية المتكاملة عالية الجودة لموظفي الشركة ومن يعولونهم والمتقاعدين.

ويفخر المركز بكونه رائداً في توفير خدمات صحية شاملة تليي حاجة كل مريض، كما تضمن حصولهم على خدمات الرعاية الطبية الثانوية والتخصصية وذلك من خلال جهات علاجية خارجية في غالب الأحيان. ويتكون الطاقم الطبي من ١٥ طبيباً وطبيبة و٤٨ ممرضاً وممرضة مديرين، وأربعة فنيي مختبر مؤهلين، واثنين من أخصائيي العلاج الطبيعي، وأخصائيي تغذية سريرية، واثنين من الصيادلة، وفريق إداري يحافظ على سير العمل بسلاسة.

ويضم المركز قسماً للصحة المهنية، ومختبراً حديثاً متعدد التخصصات، وصيدلية، وخدمات التحصين والتغذية وما قبل الولادة. وهناك أيضاً خدمة الاستجابة للطوارئ الطبية بأسطول مكون من ١٥ سيارة إسعاف التي لا تقتصر خدماتها على الشركة بل تشمل المجتمع أجمع، كما يحتوي المركز على عيادات تخصصية من مثل عيادات القلب، والغدد الصماء، وما قبل



وما إن تؤسس العمليات المطلوبة، سيجري استطلاع محسن ومركز لكل من موظفي الشركة والشركات المتعاقدة معها لقياس مكانة الشركة في الصناعة، وستكون النتائج متاحة على لوحة إدارة مباشرة للمراقبة الآتية.

ويعكف الفريق المكلف بتنفيذ المشروع على استكشاف فرص التعاون مع فريق شل للرعاية في مجال تحليل البيانات مع رؤية بعيدة المدى لاستخلاص مؤشرات تنبؤية مستمدة من بيانات "المنظور" التي يمكن أن تؤدي إلى تحسينات في مجالات عمل الشركة الرئيسية.

الإغاثة عند الكوارث

تبرعت الشركة بمبلغ ١٦٦ ألف ريال عماني لمد يد العون لضحايا الأزمة الإنسانية في اليمن عقب النداء الذي وجهته الشركة لكافة الموظفين لمساعدة ضحايا تلك الأزمة.

فقد تبرع مئات الموظفين بجزء من رواتبهم لرفع المعاناة عن الضحايا عن طريق توفير اللوازم الغذائية والطبية.





ويبلغ فوراً عن جميع حالات عدم الالتزام وتُتابع الإجراءات التصحيحية عن كثب، وتفرض غرامات إن لم تنفذ الإجراءات التصحيحية المطلوبة.

وقد أثر ذلك إيجابياً في رفاهية الموظفين وموظفي الشركات المتعاقدة في مناطق العمليات، حيث لوحظت تحسينات في نوعية الأطعمة وفي غسل الملابس وفي السكن وأماكن الوضوء ومرافق الترفيه.

خطة لمعيشة أفضل

دشن مشروع المساكن المتكاملة بمناطق العمليات في الشركة (منازل) بغية التحول من النهج المجزأ الحالي للسكن في مناطق العمليات إلى نموذج إقامة متكامل وقياسي ويستعين بمصادر خارجية.

ويتمثل الهدف الرئيسي في إيجاد تكامل بين المساكن والمرافق في شتى أرجاء منطقة الامتياز لإيجاد بيئة صحية وممتعة وودية ومستدامة لجميع موظفي الشركة والشركات المتعاقدة معها في مناطق العمليات، وتوفير وجبات مغذية، وتحسين جودة النوم، إلى جانب مرافق الترفيه وتعزيز السلامة.

وسيتكون كل مركز من مجمعات سكنية متكاملة بما فيها مرافق خاصة بالموظفات، ويضم عيادات ومكاتب وبنية أساسية مجتمعية مطورة.

ومن دوافع المشروع الأساسية تشجيع المتعاقدين والموردين المحليين على أن يكونوا جزءاً من المشروع.

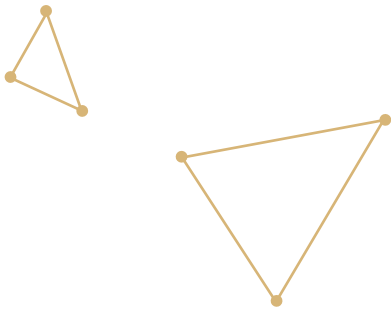
ومن المخطط أن تصدر مناقصة المشروع لجميع المواقع بحلول شهر إبريل ٢٠٢٠ وأن يسند العقد في مطلع عام ٢٠٢١.

مشروع المنظور

مشروع "المنظور" هو مبادرة أولى من نوعها في الصناعة تهدف إلى تحسين معايير الرعاية لمن يعملون في مناطق العمليات، وذلك من خلال غرس ثقافة تحمل المسؤولية لدى كافة موظفي الشركات المتعاقدة.

وأكملت المرحلة الأولى من المشروع في عام ٢٠١٨ بإجراء ٩٠ ألف مقابلة مع موظفي ٢٠٠ شركة متعاقدة معنا أو متعاقدة من الباطن تعمل في مناطق العمليات.

وسترمي المرحلة الثانية من مشروع المنظور إلى تحسين إجراءات الشركة المتعلقة برعاية العاملين وجعلها الأفضل من نوعها. وسيحقق ذلك عن طريق تحليل شامل لمجالات التقييم المنخفض وحلقات تواصل مكثفة مع جميع أصحاب الشأن ذوي الصلة لضمان توفر مقومات النجاح.



رعاية موظفي الشركات المتعاقد

المرافق السكنية

واصلت الشركة جهودها لتحسين مستوى المساكن الدائمة والمؤقتة في مناطق العمليات من خلال تنفيذ مواصفات داخلية وإجراء حملات التفتيش.

وتلك الحملات يجريها مختصون في مجال الصحة المهنية مرة كل عام حيث يزورون مراكز السكن للتأكد من أن إجراءات الشركة المشددة نفذت تنفيذاً فعالاً.

وتتكون مراكز السكن من مرافق للنوم ومطبخ وأماكن للوضوء ومرافق للترفيه. وتحسنت مستويات الامتثال تحسناً كبيراً منذ حملة التفتيش الأولى التي أجريت عام ٢٠١٤ حينما وجد أن ٢٢٪ فقط من مراكز الإقامة المؤقتة لموظفي الشركات المتعاقد تلتزم بالشروط الرسمية للصحة العامة.

وخلال ٢٠١٩، بلغ عدد حملات التفتيش التي أجريت ٧٦ حملة، ونتيجة لذلك أصبحت نسبة ٨٠٪ من مرافق الإيواء ممتثلة بحلول الربع الرابع من عام ٢٠١٩.

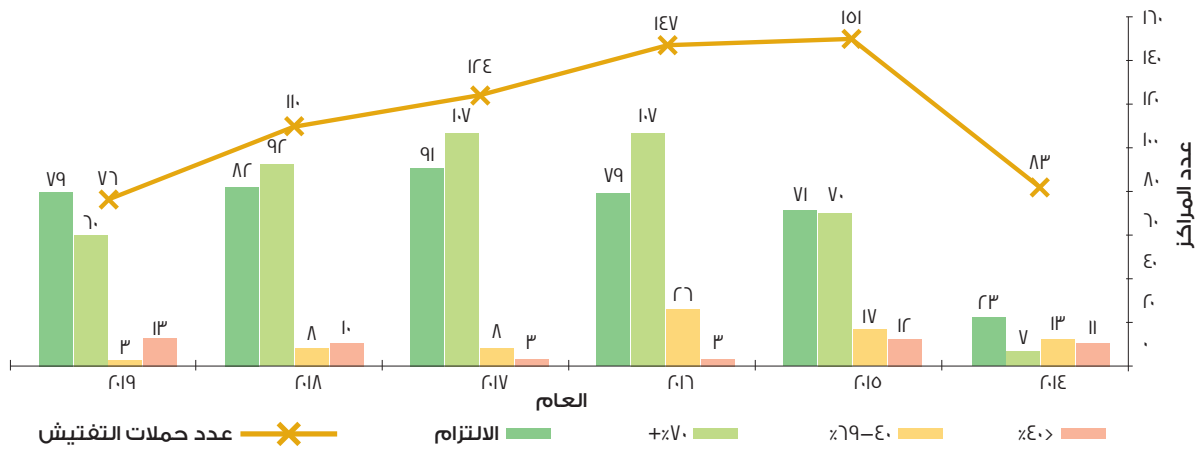
ويظهر الرسم البياني أدناه عدد حملات التفتيش والتحسينات التي طرأت منذ عام ٢٠١٤.



مكتبة الواقع الافتراضي

سعيًا نحو تحسين جودة التعليم، دشنت الشركة مكتبة الواقع الافتراضي بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم. وتهدف تلك المكتبة إلى إثراء المناهج المدرسية بمكتبة وسائط رقمية تتضمن معالم وطنية تعرض باستخدام تقنية الواقع الافتراضي الرباعية الأبعاد. وتحتوي المكتبة على المعالم الأثرية، والظواهر الطبيعية، والصناعات الحرفية، ونموذج محاكاة لقرية عمانية، وسيستفيد منها جميع الطلاب ومختصي التعليم في البلاد.

المساكن الدائمة والمؤقتة - ٢٠١٩



تطوير البنية الأساسية للمجتمعات المحلية

أسواق
للمسك

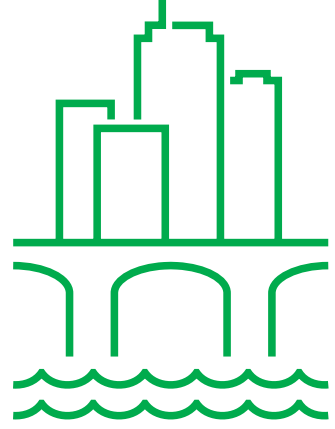
لإيجاد حوالي ٤٠٠
فرصة وظيفية

من محطات
التناضح العكسي

في وادي عارة وقتبيت سدحون

محطة للتناضح
العكسي

١٩



بناء مبنى للركاب في مطار جزر الحلانيات

استبدال أنابيب المياه الحديدية بأنابيب بلاستيكية
غير قابلة للتآكل

١٩ مجلساً عاماً

صيانة فلج الأصغرين في ولاية منح

بناء مظلات شمسية لبيع الماشية وعلف الحيوانات
في مقصب حمراء الدروع

المساهمة في بناء سد وادي سوسة في ولاية بهلا

لمؤسسات المجتمع المدني بما فيها نادي الوسطى
الرياضي وفرعي جمعية المرأة العمانية في ولايتي
الجازر وهيماء

٣
حافلات

مصنع لمنتجات الألبان في ولاية طاقة

برنامج تدريبي على الخياطة الرقمية شمل ٧٥
امرأة منهن ٥٠ امرأة من ذوي الاحتياجات
الخاصة



تمكين المرأة
والشباب ودعم
المجتمع المدني

أسرة إلكترونية في وحدة غسيل الكلى
في مستشفى نزوى

١٠

جهاز التصوير
المقطعي المحوسب
في مستشفى
هيماء



الصحة
والسلامة
والبيئة

بناء مركز "أوتورد
باوند عُمان" في
الجبيل الأخضر

بناء ٥ ورش عمل مهنية
للطلاب ذوي الاحتياجات
الخاصة في مراكز الوفاء
لتأهيل الأطفال المعاقين



البحث والتطوير
(مشاريع مشتركة
التمويل)



الاستثمار الاجتماعي

مع تحلي الشركة بروح المواطنة الحقة، فإنها تلتزم بتقديم برنامج للاستثمار الاجتماعي يساهم في إيجاد فوائد مستدامة للمجتمع العُماني تماشياً مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.

ركزنا خلال العام على أربعة مجالات للاستثمار الاجتماعي: البحث والتعليم، وتطوير البنية الأساسية للمجتمع، والصحة والسلامة والبيئة، وتمكين الشباب والمرأة (الأخير يُعنى بدعم الجهات الأهلية في تنفيذ المبادرات المحلية).

والتزمنا خلال العام بدعم ٤٤ مشروعاً استثمارياً بتكلفة إجمالية بلغت حوالي ٢٨,٩ مليون دولار أمريكي، تشمل مشروعين مشتركين مع مشغلين آخرين عن طريق مبادرة وزارة النفط والغاز للمسؤولية الاجتماعية، إلى جانب مبالغ إضافية صرفت على مشاريع التزم بها سابقاً.

وسيكون لتلك المشاريع الأثر الملموس في جودة المستوى المعيشي لآلاف المواطنين القاطنين في منطقة امتيازنا وخارجها بما في ذلك تطوير البنية الأساسية والتدريب وتوفير التقنيات والمعدات. إضافة إلى ذلك، أنفقت الشركة ١,٢ مليون دولار أمريكي على هيئة مبادرات رعاية ومنح وهبات لدعم مبادرات مؤثرة نفذتها جمعيات أهلية، فضلاً عما سبق، فقد أكملنا ٢٢ من مشاريع الاستثمار الاجتماعي في عام ٢٠١٩، ودشنا رسمياً ثمانية مشاريع أخرى.

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

وقد توسعت هذه الخدمة باضطراد وتغطي حالياً ٣٤ مركزاً و٦٥ قرية. ومنذ انطلاق هذه الخدمة استخدمها ٦٠٨٤٠٢ مسافر من ضمنهم ١٩١١٤١ من موظفي الشركة بمعدل ١٣١٥٩ مسافراً في الشهر. وحسب أحدث دراسة أجرتها الشركة تبين أن ٨٣٪ من موظفي الشركة يستخدمون وسيلة من وسائل النقل الجماعي التي توفرها الشركة.

ومن جهة أخرى واصلت حملة "تسمع مني" للسلامة على الطريق، والتي دشنتها الشركة عام ٢٠١٣ على مستوى السلطنة، نشر ثقافة السلامة المرورية مستهدفة مجالات مثل السياقة بمسؤولية وإدارة السرعة وصيانة المركبات وربط حزام الأمان بشكل سليم وتجنب السياقة أثناء الشعور بالإجهاد.

وعززت تلك الجهود منتديات السائتين وحملات التدقيق والالتزام وغيرها من الأنشطة التي تستهدف كسب القلوب والعقول.

إن الجهود الكبيرة التي بذلناها لم تحل دون وقوع حادث تدهور مهمت نتيجة انفجار إحدى الإطارات في الربع الثاني لعام ٢٠١٩، وهو أول حادث مروري مهمت بعد قطع مسافة ٩٦٠ مليون كيلومتر مربع في مختلف أرجاء مواقع عملياتنا.

السلامة على الطريق

تلتزم الشركة بتحسين السلامة على الطريق داخل منطقة امتيازها وخارجها. وهي في ذلك تعد مثلاً يحتذى ضمن الصناعة وفي كافة أرجاء البلاد.

وتستثمر الشركة بكثرة في مبادرات متنوعة لضمان سلامة جميع مرتادي الطرق داخل منطقة امتيازها وخارجها.

ويساهم مركز التحكم بإدارة الرحلات التابع للشركة-الذي دشّن في عام ٢٠١٦- في إدارة مخاطر الطريق على نحو أكبر، مع تحقيق قدر أكبر من الالتزام، وإدارة العواقب، والتدريب لدى موظفي الشركة والشركات المتعاقدة معنا.

وقد أسفر هذا المركز عن انخفاض بنسبة ٩٧٪ في متوسط عدد المخالفات لكل مركبة في الشهر (كالتسريع الزائدة أو عدم ربط حزام الأمان) ليصل إلى أقل من مخالفة واحدة فقط. ويرصد المركز الآن حركة أكثر من ٨٥٠٠ مركبة من أسطول الشركة والشركات المتعاقدة معها في ٢٤٧ عقداً.

ووسعت وظائف المركز لتشمل إدارة رحلات الشركة إلكترونياً بهدف تعميمها قريباً على الشركات المتعاقدة. كما نجرب تركيب آلات تصوير داخل السيارة لتحسين إدارة الإرهاق، ونظام "حراسة" جديد للتحقق من سلوك السائق أثناء قيادة المركبات ذات المخاطر العالية إلى جانب إلزام الشركات المتعاقدة بتدشين نظام إلكتروني للمراقبة والإبلاغ عن المخالفات اليومية.



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

في عام ٢٠١٩، حققت الشركة سجلاً قياسيًّا في مجال السلامة، إذ انخفض معدل تكرار الحوادث المضيعة للوقت لكل مليون ساعة عمل من ١٥,٠ إلى ١,٠، وهو انخفاض قدره ٣٣٪. كما انخفض معدل تكرار إجمالي الحوادث القابلة للتسجيل لكل مليون ساعة عمل من ٧١,٠ إلى ٥٧,٠. إلا أن مما يؤسف له أن هذا الأداء قد شابه حادثان مهمتان متصلان بالعمل لدى الشركات المتعاقدة معنا.

أما مستويات التعرض السنوية فقد بلغت ٢١٥,٩ مليون ساعة عمل و ٣٢٤ مليون كيلومتر قُطعت سيطرة. كما شهدت الشركة زيادة سيطرة في معدل الحوادث المرورية المروعة الخطيرة إذ بلغت ٠,٠٨ مقارنة مع ٠,٠٦ في عام ٢٠١٨.



الرعاية العامة

أهم منجزات عام

٢٠١٩



تعد رعاية الموظفين وصون البيئة جزءاً لا يتجزأ من مبادئ العمل في الشركة، وهي أعلى وثيقة في الإطار الإداري للشركة. ولن تشعر 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.

• تحقيق سجل قياسي في مجال السلامة على الطريق

• الالتزام بتنفيذ ٤٤ مشروعاً جديداً من مشاريع

الاستثمار الاجتماعي بقيمة ٢٨,٩ مليون دولار أمريكي

• تدشين استراتيجية التسكين الشاملة الجديدة في

مناطق الامتياز لتعزيز رعاية العاملين في مناطق العمليات

الأجور والشروط

يمثل العمانيون السواد الأعظم من الأيدي العاملة في الشركة إلى جانب الوافدين الذين يعملون بموجب عقود مباشرة والمعارين من شركة شل. وتعكس الفوائد التي تدفع لهذه المجموعات السياسات وشروط العمل في الشركة بالاسترشاد بقانون العمل العماني والمستويات المعمول بها في سوق العمل لتوظيف المواطنين وغير المواطنين. تكون الفوائد التي تدفع للمعارين من شركة شل معادلة لحد كبير للفوائد المنصوص عليها في سياسات التنقل المعمول بها في شركة شل العالمية، وتكون حزمة المخصصات المدفوعة للوافدين العاملين بعقود مباشرة بما فيها الفوائد والعلاوات متميزة عن عقود العمالة الوافدة مثل السفر لبلادهم وعلاوة الدراسة لأطفالهم.

تمنح الشركة لجميع الموظفين المواطنين زيادة سنوية في الراتب الأساسي بنسبة ٢٪ 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. وترتبط جميع الزيادات التي تفوق هذه النسبة 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 بعقود مؤقتة أو غير المواطنين. وتعدى فترة إشعار مدتها شهر واحد كحد أدنى عند حدوث تغييرات في المتطلبات التشغيلية (GRI 102-41).

إجازة الأبوين

أجرت الشركة في ٢٠١٨ تحسينات على إجازة الأمومة وسياسة الفوائد تماشياً مع استراتيجية التنوع والاندماج ورغبة الشركة في أن تكون جهة العمل الأفضل بالنسبة للنساء في عمان. وأفضت هذه التحسينات إلى زيادة عدد أيام إجازة الأمومة من ٧٠ إلى ١١٢ يوماً. كما منحت الشركة ساعة للرضاعة لكل يوم عمل للأمهات اللاتي لديهن أطفال لغاية ستة أشهر وحتى يبلغ الرضيع عاماً واحداً من عمره. وطوال عام ٢٠١٩ بلغ عدد الموظفين اللاتي أخذن إجازة الأمومة ٢٥٢، في حين أخذ ٨٧ موظفاً إجازة للأبوة.

الأكاديمية مع مواصلة مهام العمل في الوقت ذاته. ويبلغ حالياً عدد الذين يواصلون دراساتهم بالانتساب ١٦٨ موظفاً، وكلا البرنامجين مبنيين على منافسة منصفة وقد أصبحا يداران ألياً لضمان الشفافية في عملية اختيار المرشحين الناجحين.

وواصل مركز التدريب والتطوير جهودهم في زيادة الدورات التدريبية الداخلية في إطار استراتيجية الشركة الرامية لتحقيق الكفاءة في ضبط التكاليف، حيث نظم أكثر من ٥٨٩ دورة فنية وغير فنية، في مجالات الصحة والسلامة والبيئة، وسلامة العمليات، استثمر فيها ٢٨٨٤ يوم عمل.

وفي سياق جهود الشركة لتوسيع قدرات الشركات المتعاقدة معها إلى جانب المشغلين الآخرين في قطاع النفط والغاز في السلطنة، نظم مركز التدريب لهندسة الآبار، المعتمد من المنتدى الدولي لمراقبة الآبار (IWCF) ١٤١ فعالية تدريب شملت ١٠٣٩ مرشحاً من الشركة والشركات الأخرى العاملة في قطاع النفط والغاز والشركات المتعاقدة، وقد أدى ذلك إلى تحقيق وفورات إجمالية تكاد تبلغ ٤,١ مليون دولار أمريكي، كما استحدثت المركز دورة في معدات رأس البئر استهدفت مهندسي الآبار.

العمل عن بعد

بعد أن بدأ بوصفه مشروعاً تجريبياً لم يضم سوى ١٦ موظفاً في دائرتين، توسع مشروع "مكتبي" للعمل عن بعد ليغطي أكثر من ٤٠٠ موظف من جميع الدوائر منذ تشيئه في عام ٢٠١٧.

وأثناء تجربة المشروع، الذي يوفر مرونة للموظفين في اختيار مكان عملهم سواء من المنزل أو أي مكان آخر، قيسست العناصر الآتية:

- أداء الموظفين وإنتاجيتهم
- تطوير الموظفين
- التوازن بين متطلبات العمل ومقتضيات الحياة الاجتماعية
- الاستفادة من المركز
- توفير التكاليف والفعالية

ولقد أظهرت النتائج أن الشركة تتبنى تدريجياً هذا النوع المرن من ترتيب العمل. إذ عبرت الغالبية العظمى من المشاركين في مشروع "مكتبي" عن أن المبادرة قد ساعدتهم على الحفاظ على توازن صحي بين متطلبات العمل ومقتضيات الحياة الاجتماعية. فضلاً عما سبق، حسّن تعميم برنامج "سكايب" الدعم الافتراضي والتعاون مع المشرفين.

واعتباراً من يناير ٢٠٢٠ يمكن لجميع الموظفين في ميناء الفحل بمن فيهم الوافدين الالتحاق بنظام "مكتبي" بناء على الشروط والأحكام المحددة، ويصوغ فريق المشروع حالياً إطار عمل محسن شامل سيتيح توجيهاً للموظفين في حين تستعد الشركة لتضمن هذا النوع من المرونة كلياً في ترتيبات عملها.

وسواصل استكشاف طرق مبتكرة لتحقيق مرونة أكبر في مواقع العمل ومعرفة الفرص ونماذج العمل بدوام جزئي للتشديد على أهمية استراتيجية الشركة في مجال التنوع والاندماج وتحقيق الرعاية للموظفين.

كما طورت الشركة استطلاعاً لقياس نبض التنوع والاندماج ركز فيه على الاندماج لأول مرة، ولقد أتيح للموظفين منصة لمشاركة العقبات التي تواجههم في الاندماج، والإدلاء باقتراحاتهم للمضي قدماً، وقد عد كل ذلك في إطار تطوير استراتيجيتنا للتنوع والاندماج.

التدريب

التحق أكثر من ١٩١٣ موظفاً 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، ويغطي البرنامج الآن أكثر من ٥٠ تخصصاً فنياً وغير فني كالهندسة الميكانيكية وعمليات الإنتاج والبتروفيزياء وعلوم الأرض والخدمات العقارية والتجارية والشؤون المالية، وفي العام الماضي أكملت الدفعة الثالثة المكونة من ٣٥٠ موظفاً تدريبهم بنجاح في برنامج تطوير الخريجين.

ولدى الشركة حالياً ١٢٤ مبتعثاً وموظفاً تطويرياً يدرسون لنيل درجات جامعية مختلفة في عُمان والمملكة المتحدة وأستراليا وكندا والولايات المتحدة وهولندا، وقد احتفلت العام الماضي بتخريج الدفعة ٣١ من الخريجين الدارسين على نفقة الشركة، منذ أن دشنت الشركة برنامجها المرموق للمنتح دراسية في ثمانينيات القرن المنصرم.

وشملت قائمة التخصصات التي درسها الخريجون: الجيوفيزياء الاستكشافية، وهندسة أنابيب النفط والغاز، وهندسة النفط، وإدارة المشاريع، وتقنية المعلومات وإدارة الأعمال.

كما واصلت الشركة مشوارها لدعم تطوير موظفيها مع تقديم ١٠ منح دراسية للشهادة الجامعية في تخصص الهندسة الكيميائية، والهندسة الكهربائية، والهندسة الميكانيكية، وأنظمة الطاقة المتجددة.

كما دعمت من خلال البرنامج السنوي للدراسة عن بعد ٤٠ موظفاً للحصول على شهادات البكالوريوس والماجستير، وذلك بتمكينهم من متابعة دراستهم

وتتألف عملية التنوع والاندماج في الشركة من أربعة مجالات للتركيز هي: مكافحة التحرش، ومكافحة التمييز، والإنصاف، والتوازن والاتصالات بين الجنسين. ويتأسس مدير تنفيذي أحد تلك المجالات ويدعمه مستشار الموارد البشرية المعين وفريق عمل ومسؤول التنوع والاندماج. وقد جاءت هذه المبادرة بتوجيه من المدير العام للشركة، وترأسها المديرية التنفيذية للموارد البشرية.

ومن المجالات ذات الأولوية التي تطرقت لها التيارات الأربع على مستوى الشركة: التعليم، ودعم هياكل العمل، والإبلاغ والمراقبة، والسياسات والعمليات والاتصالات.

ولقد خصص مسؤول للتنوع والاندماج بدوام كامل للعمل على رفع الوعي في الشركة للتعامل مع ركائزه الثلاث الرئيسية: العدالة والتوازن بين الجنسين والحد من التمييز، والتحقيق في الشكاوى المتعلقة بها، علاوة على ذلك، أتيح للموظفين "خط ساخن" لتمكينهم من الإبلاغ عن أي شكوى بكل سرية.

وتتطلع الشركة في مجال التوازن بين الجنسين أن تبلغ نسبة الموظفين ٢٠٪ في جميع مستويات المديرية بحلول عام ٢٠٢٢. وقد بدأت مديرتي هندسة الآبار والعمليات بتنفيذ مبادرتهم الإبداعية الرامية إلى رفع نسبة الموظفين إلى ٥٠٪، وقد بلغ مجموع الموظفين في حقول النفط حتى الآن ٢٩ موظفة.

وفي إطار جهود الشركة في استدامة العدد المتزايد من المهندسات في حقول النفط، بدأت في التواصل مع مؤسسات النفط والغاز الأخرى لإيجاد مجتمع نسوي في مناطق العمليات سيؤدي إلى توظيف مزيد من الموظفات في الحقول في قطاع النفط والغاز في البلاد.

ولقد أكمل حتى الآن ما يربو على ١٩٠٠ موظف دورة التوعية بالتنوع والاندماج الإلزامية، مما يمثل قرابة ٢٥٪ من العدد الإجمالي لموظفي الشركة.

ولقد شهد مجال التعليم والتوعية هذا العام استناداً أقل على المنهجية التنافسية من أعلى الهرم لنشر التوعية بالتنوع والاندماج، حيث تساهم الدوائر بنشاط في هذه الجهود من خلال العروض التوضيحية وتمرارين تمص الأدوار في سبيل بناء ثقافة التنوع والاندماج.



إشراك الموظفين

سجل استطلاع آراء الموظفين نسبة مشاركة قياسية بلغت ٨٧٪، من ٨١٪ في عام ٢٠١٨. وما هذا التحسن إلا انعكاس مباشر لالتزام رؤساء الفرق وسفراء استطلاع آراء الموظفين البالغ عددهم ١٢٠ بإشراك موظفي الشركة وتحفيزهم على مشاركة تصوراتهم والإدلاء بأرائهم.

ويعد هذا الاستطلاع أداة لا تقدر بثمن لمعرفة آراء الموظفين وتحديد المجالات التي تستدعي التحسين والتركيز على أفضل الممارسات. وبالنظر إلى استمارات الاستطلاع التي أكملت والتي بلغ عددها ٧١٦٥ استمارة، وجدنا تحسناً في معظم المجالات التي شملها الاستطلاع بما يمكن عقد مقارنات على أساس كل سنة. ولقد استدامت الشركة مستوى عالمياً في نتائج أربعة أبعاد للاستطلاع. كما أظهر الاستطلاع زيادة إيجابية في ستة من مجموع ١١ بعداً من أبعاد الاستطلاع مع تحسن كبير في التنوع والاندماج في بيئة العمل (٨٣٪) وقيادة الفريق (٧٧٪). إن استحداث "التدريب الإشرافي" في عام ٢٠١٧ يعد أحد العوامل الكثيرة التي أسهمت في الارتقاء المطرد في نتائج قيادة الفريق.

وشارك موظفو الشركة والشركات المتعاقدة معها مرة أخرى في اللقاءات المباشرة وجهاً لوجه والتي تعدها فرقهم استجابة لعملية استطلاع آراء الموظفين، ومن شأن هذا الإجراء أن يتيح للشركة فرصة للاستماع لآراء الموظفين وفهمها المستبطنة من الأرقام ثم المبادرة في إيجاد الحلول واتخاذ التدابير التي تقضي إلى تغيير إيجابي وتحسينات فعالة.

تقر الشركة بوجود نقابة عمال مستقلة تنسب إلى الاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان وذلك تماشياً مع قانون العمل العُماني، ويشمل التعاون القائم بين الشركة ونقابة العمال "الحقوق الاستشارية". ووقعت الشركة اتفاقية هامة مع لجنة الموظفين توثق الحقوق والواجبات لكلا الطرفين مستهدفة تمتين علاقة إيجابية وبناءة بينهما في سياق سعيهما لتوفير مناخ متناغم وبناء لعلاقة الشركة بموظفيها.

ويشمل هذا الإقرار كافة أنشطة 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 معرض لخطر التقييد أو الإلغاء.

التنوع والاندماج

لطالما نظر إلى التنوع والاندماج بأنه ضرورة عمل في شركة تنمية نفط عُمان التي تتسم بقدر كبير من النضوج والحجم والتعقيد.

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

أعداد الموظفين

في نهاية عام ٢٠١٩، أصبح لدى الشركة:

٨٨٢٨ موظفاً

٧٤٣٦

موظفاً عمانياً

ارتفع معدل التعمين من ٨١٪ إلى ٨٤٪



١٦١

موظفة عمانية

بلغ عدد الموظفات ١١٢٣



٦٥٨

عمانياً وظفوا خلال العام



٧٢١

خريجاً عمانياً

١٤٥٤

ترقية للموظفين العمانيين

٣٥٩ منهم يشغلون مناصب عليا

الموارد البشرية وتطوير الموظفين

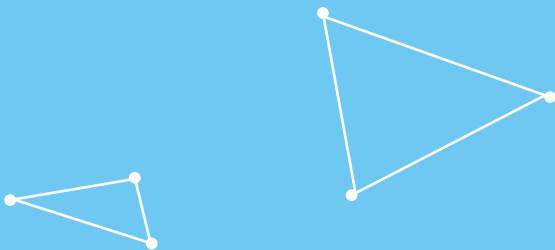
أهم منجزات عام

٢٠١٩



إن موظفي الشركة هم أهم عنصر فيها، وهم يتمتعون بمهارات وكفاءات عالية، والغالبية العظمى منهم عمانيين.

إن الالتزام الجماعي من جانبهم وما يتمتعون به من مهارات وخبرات هو ما سيسهم في استدامة التنمية الملحوظة التي تشهدها السلطنة.



• تحقيق سجل قياسي في معدل التعمين

• تحقيق أعلى عدد من الوظائف بالشركة

• تحقيق أعلى معدل مشاركة في استطلاع آراء الموظفين

السنوي

• اكتمال مشروع "مكتبي" التجريبي للعمل عن بعد

خدمات المجتمع

إننا نعمل جاهدين لدعم التنمية المستدامة للمجتمعات المحلية التي تقع في منطقة امتيازنا أو خارجها وللتعامل بفاعلية مع القضايا المجتمعية البالغة الأهمية.

وعلى صعيد التعليم، عملت الشركة مع وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي بهدف دعم تأهيل ١٧٥ طالباً - في إطار برنامج "توطين" منذ تشييده في عام ٢٠١٧ - ليصبحوا معلمين بحيث يتسنى لهم العودة للعمل في مدارس مدنهم وقراهم.

وواصلنا رعايتنا لـ ١٦٠ طالباً سنوياً في إطار برنامج المنح الدراسية لأبناء المجتمع المحلي. فضلاً عن ذلك، تتعاون الشركة مع وزارة التربية والتعليم لتمويل برامج ريادة الأعمال بما فيها المعارض والورش وتطبيقات الحاسوب في مدارس مختلفة في منطقة امتيازنا رقم ٦ ومحافظه مسندم.

كما ضاعفت الشركة جهودها في نشر الوعي بين المجتمعات المحلية بالبرامج الموفرة عن طريق فيلم خاص ونشرات توجيهية ليستفيد منها عدد أكبر من الطلاب.

وفرت ١٣٠٠ منحة في برنامج المنح الدراسية لأبناء المجتمع المحلي منذ عام ٢٠٠٧

وفي إطار مبادراتنا لدعم التراث العماني وتنمية العلاقة بين الشركة والمجتمع، فقد وقمنا بذكره تاهم مع والي سلیم وجزر الحلانيات لبناء مضمار جديد لسباقات الهجن في سلیم، في إطار مشروع تطوير منطقة صقر.

العقود والمشتريات

إن رؤية العقود والمشتريات في الشركة تتمثل في أن تكون شريك عمل يكن له التقدير والاحترام لتحقيق سلسلة توريد تتسم بتنافسية كبيرة للشركة وفي الوقت ذاته أن تدعم القيمة المحلية المضافة.

ولا تفتقر دائرتنا للعقود والمشتريات عن التحسن باتباع برنامج تحويلي يدعم رؤيتها ويرتكز على:

- زيادة القيمة المحققة
- تقليل مدة إنجاز المهام
- زيادة وفرة المواد
- تطوير قدرات الموظفين

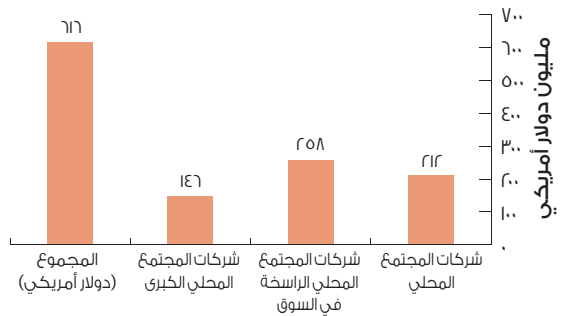
وقد ابتدأت المرحلة الحالية من رحلة التحول في ٢٠١٨، وحققت الشركة من حينها فوائد كبيرة بما فيها قيمة معززة، وإجراءات تعاقدية أسرع، ووفرة موارد أفضل وتحسينات ملموسة لقدرات الموظفين.

ولتلبية متطلباتنا المستقبلية واستدامة جهود التحسين المستمر، أضفنا مجالات للتركيز بما فيها كفاءات رأس المال، والتحول الرقمي، وسلاسل التوريد المتكاملة.

وتخطط الشركة في عام ٢٠٢٠ لإنفاق حوالي ٦ مليارات دولار أمريكي، وسيخصص حوالي ٨٠٪ من ذلك المبلغ للشركات المتعاقدة والموردين.



يوضح الرسم البياني التالي نمو عائدات شركات المجتمع المحلي الكبرى، وشركات المجتمع المحلي وشركات المجتمع المحلي الراسخة في السوق في عام ٢٠١٩:





ولضمان استمرار عمل تلك الشركات على أعلى مستوى من الأداء ووفق قواعد أخلاقية، تعاوننا مع مركز عُمان للحوكمة والاستدامة لوضع مدونة موحدة منظمة لحوكمة الشركات ابتغاء تعزيز القيمة طويلة الأجل لشركات المجتمع المحلي الكبرى ومساهمتها، ويشمل ذلك تطوير مهمة أساسية لشركات المجتمع المحلي الكبرى لمساعدتها على الالتزام بأفضل ممارسات حوكمة الشركات، ومد يد العون لمجالس إدارتها لإدارة أعمالهم بطريقة استراتيجية وفعالة.

وستحسن تلك المدونة من عمليات اتخاذ القرار، وتخفيف الأضرار، ونماء الأعمال واستدامتها، والمساعدة في تطوير ثقافة عمل تتسم بالمساءلة والشفافية، إلى جانب تعزيز خبرتها في حماية مصالح المساهمين.

كما أجري عدد من حلقات العمل والمشاركات المتعلقة بمكافحة الرشوة وتضارب المصالح مع مجموعة متنوعة من شركات المجتمع المحلي الكبرى وشركات المجتمع المحلي الراسخة في السوق في إطار عملية الحوكمة.

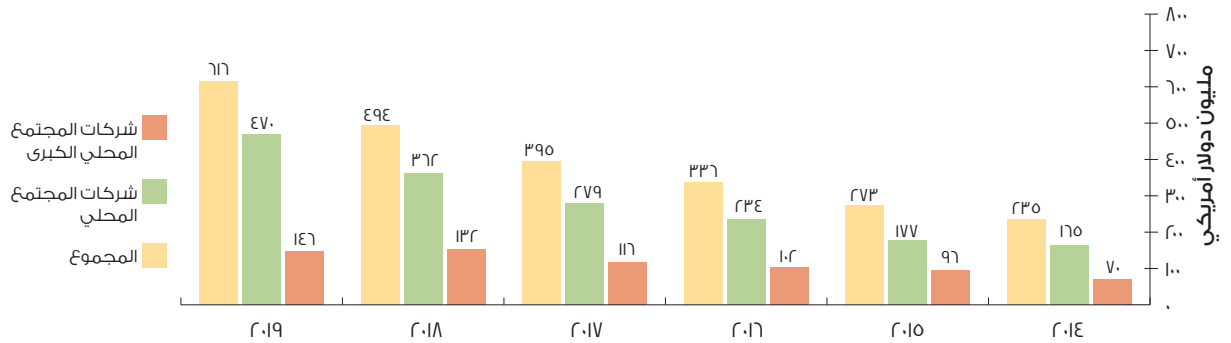
ولقد دقق أكثر من ٨٥ عقداً مع متعاقد الشركة الرئيسيين وشركات المجتمع المحلي الكبرى لضمان امتثالهم لمتطلبات القيمة المحلية المضافة.

إنفاق شركات المجتمع المحلي الكبرى / شركات المجتمع المحلي خلال عام ٢٠١٩ بأكمله (العائدات)

تجاوزت القيمة التراكمية الكلية للعقود التي أسندت لشركات المجتمع المحلي الكبرى الأربع ١,٢ مليار دولار أمريكي. وفي عام ٢٠١٩، بلغ المجموع التراكمي لعائدات شركات المجتمع المحلي الكبرى من العقود المبرمة مع الشركة أكثر من ١٤٥ مليون دولار أمريكي، فيما بلغت نفقات شركات المجتمع المحلي حوالي ٢١٢ مليون دولار أمريكي، وبلغت نفقات شركات المجتمع المحلي الراسخة في السوق حوالي ٢٥٨ مليون دولار أمريكي، في حين بلغت القيمة الإجمالية لعائدات شركات المجتمع المحلي الكبرى/شركات المجتمع المحلي ٦١٦ مليون دولار أمريكي خلال العام - وهي زيادة تقارب ٢٥٪ عن ٢٠١٨.

ويعمل حالياً أكثر من ٤٨٠٠ عُماني مع شركات المجتمع المحلي الكبرى وشركات المجتمع المحلي في تخصصات مختلفة.

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



المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

دعماً لمساعي الحكومة الرامية لتشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خصصت الشركة فرصاً للعمل التجاري لـ ٦٠ مؤسسة صغيرة ومتوسطة التي دخلت في عقود مباشرة في مختلف الدوائر في الشركة منها الصحة والسلامة والبيئة، والضمان والتدقيق في مجال القيمة المحلية المضافة، ومشروع تطوير منطقة رأس الحمراء، وإدارة النفايات والبنية الأساسية. وأنفقت الشركة مباشرة ٢٨٨ مليون دولار أمريكي على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في عام ٢٠١٩.

وبالشراكة مع "سياركلابز" و"فيز فنشرز" تبنت الشركة المجموعة الثانية من رواد الأعمال العاملين في مجال المبتكرات التقنية الثورية في واحة المعرفة بمسقط. ويقدم البرنامج التمويل للمؤسسات السبع الناشئة، ومكاناً مشتركاً للعمل والتوجيه المهني للمساعدة في نمو أعمالها وتطوير أحدث الخدمات والمنتجات لقطاع الطاقة وأكثرها تطوراً.

وعلاوة على ذلك ومن أجل تعزيز أداء رواد الأعمال في السلطنة، دشنت الشركة موجة أخرى من برنامج (تعزيز) التدريبي لتطوير قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمانية، وقد نظمت حلقات عمل لـ ٩٤ مؤسسة صغيرة ومتوسطة في مجالات شتى شملت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتقنيات التي أتت انسجاماً مع دافعية الشركة نحو تحقيق مزيد من التحول الرقمي. وهدفت تلك الحلقات إلى تعزيز قدرات تلك المؤسسات في التعامل التجاري مع الشركة إضافة إلى تحسين مهاراتها الريادية.

كما دشنت الشركة برنامج تبني التكنولوجيا (TIP) لتلبية احتياجاتها في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتحول الرقمي عن طريق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الناشئة. فضلاً عما سبق، وفرت الشركة تدريباً على أساسيات المحاسبة والقانون التجاري لأكثر من ٣٥٠ مؤسسة صغيرة ومتوسطة.

كما أمنت سبع فرص مخصصة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المختصة بخدمات التكنولوجيا والاستخلاص الحراري، وأسندنا عقوداً لثلاث مؤسسات أخرى تخرجت من برنامج الشركة لتطوير الموردين.

تطوير المجتمع

شركات المجتمع المحلي

واصلت الشركة دعمها لشركات المجتمع المحلي من خلال تخصيص مجال بنسبة ١٠٪ من عقودها الرئيسية يعرض على شركات المجتمع المحلي عبر نظام التناقص الداخلي، وبلغ عدد شركات المجتمع المحلي المسجلة في نظام التسجيل المشترك للموردين ٤٨٤ شركة حتى نهاية عام ٢٠١٩ حيث سجلت ٧٢ شركة جديدة خلال العام المنصرم فقط.

وتقدم شركات المجتمع المحلي المذكورة خدمات مختلفة في عمليات النفط والغاز مثل الهندسة المدنية واستئجار المعدات والميكانيكا والكهرباء واستقدام الأيدي العاملة والخدمات اللوجستية. وحصلت ١٥ من هذه الشركات أيضاً على عقود مباشرة مع الشركة مما يؤكد وصولها إلى مرحلة النضج التجاري.

شركات المجتمع المحلي الكبرى

واصلت الشركة جهودها في دعم تطوير شركات المجتمع المحلي الكبرى التي دشنت في ٢٠١٠ لتطوير المجتمعات المحلية في مناطق امتياز النفط والغاز. وتسجل هذه الشركات بوصفها شركات مساهمة مغلقة وتعود ملكيتها لأكثر من ٩٧٣ مساهماً يعيشون في منطقة الامتياز رقم ٦، وتقدم هذه الشركات مجموعة من الأنشطة الأساسية في مجال النفط والغاز منها عمليات منصات صيانة الآبار وصيانة خطوط الأنابيب وخدمات مياه الحفر واستبدال خطوط التدفق.

وطوال عام ٢٠١٩، قدمت هذه الشركات منافع عديدة للمساهمين وأوجدت فرص توظيف وفرصاً لرواد الأعمال من قاطني هذه المناطق. وتخطو جميع شركات المجتمع المحلي الكبرى الأربع - وهي شركة البركة لخدمات حقول النفط، وشركة الحديثة للخدمات البترولية، وشركة الصحاري لخدمات النفط، وشركة الشوامخ لخدمات النفط - بخطوات واثقة نحو الأمام مع تركيز أكبر على تحقيق النمو والكفاءة وتنويع الأعمال لتدخل غمار المنافسة مع مجالات العمل الأخرى.



ولقد حددنا حتى الآن ٢٤ فرصة عمل تجاري بقيمة سوقية تبلغ ٣,٧ مليار ريال عماني على مدى السنوات العشر القادمة.

الثورة الصناعية الرابعة

وقعت الشركة اتفاقية مع مجلس البحث العلمي لإجراء بحث على الأثر الكلي الذي تحدثه الثورة الصناعية الرابعة على وظائف قطاع النفط والغاز عبر "إيجاد"، وهي منصة تعنى بتعزيز الأبحاث والتعاون بين صناعة النفط والغاز والقطاع الأكاديمي في السلطنة.

وستستكشف الدراسة تأثير الثورة الصناعية الرابعة على اتجاهات التوظيف والأدوار الثابتة والناشئة والمتلاشية والفرص الوظيفية في غضون ٥ إلى ١٠ سنوات قادمة في الشركة والشركات المتعاقدة معها.

كما ستركز على بناء إطار للكفاءات في الشركة للوظائف الناشئة إلى جانب توفير مقترحات بناء القدرات، والتوصيات، وخطط التنفيذ المتعلقة بالقوى العاملة الحالية والمستقبلية في الشركة والشركات المتعاقدة معها.

استراتيجية القيمة المحلية المضافة التي تشمل عدة قطاعات

لتعزيز جهودنا في مشاركة الدروس المستفادة من رحلة القيمة المضافة مع القطاعات الاقتصادية الرئيسية في السلطنة، منحنا عقداً لشركة " DAI global LLC" لتنفيذ دراسة استراتيجية القيمة المحلية المضافة تشمل عدة قطاعات وتغطي أربعة مجالات:

- حشد الموارد والمواءمة الاستراتيجية
- تحليل مفصل للعرض والطلب في السوق
- تحديد/تعزيز فرص القيمة المحلية المضافة
- صياغة استراتيجية وطنية للقيمة المحلية المضافة وتطبيقها

ولقد دعمنا تطوير استراتيجية للقيمة المحلية المضافة في قطاعين هما: الصحة وقطاع الكهرباء والمياه. وهذا المشروع ما هو إلا جزء من مبادرة تعاونية مع مؤسسات حكومية وخاصة رئيسية من مثل وزارة التجارة والصناعة، ووزارة الصحة، ووزارة السياحة، المؤسسة العامة للمناطق الصناعية (مدائن).





مصنع عُمان لإنتاج

الفلنجات

3%

من نطاق عمل الفلنجات
الموقع: منطقة نزوى الصناعية

شركة صلد

7%

من نطاق عمل الفلنجات
الموقع: منطقة بركاء الصناعية

شركة الخليج للمثبتات

10%

من نطاق عمل المثبتات
الموقع: منطقة الرسيل الصناعية

توفير الأعمدة الإسمنتية

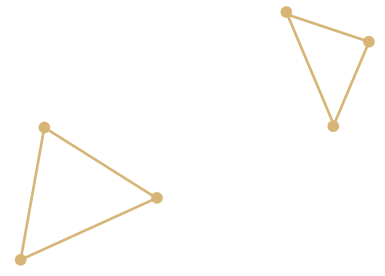
منح هذا العقد لشركة "عمان بولز ش م م" لتوفير توريد ثابت ومستمر لأعمدة إسمنتية مصنعة محلياً.

وتحت أهداف القيمة المحلية المضافة المحددة الشركة المتعاقدة على تأسيس وحدات تصنيعية في السلطنة أينما كان ذلك عملياً دون الإخلال بمعايير الصحة والسلامة والبيئة والجودة والتسويق، والوصول إلى مستوى التعمين التام في الفئات الإدارية والمهنية والإشرافية والماهرة في غضون خمس سنوات.

ربط الأبار بخط الإنتاج

لقد وضعنا في عام ٢٠١٦ استراتيجية الربط بخط الإنتاج لدعم المصنعين المحليين الناشئين فيما يتعلق بفرصتين من فرص القيمة المحلية المضافة: توفير المثبتات والفلنجات. وقد أسند العقد إلى ثلاث شركات محلية في أكتوبر ٢٠١٩ موجداً ٥٠ وظيفة جديدة للعمانيين فضلاً عن خطة لزيادة ذلك العدد سنوياً، وانسجاماً مع تلك الاستراتيجية، منحت الشركات المحلية الثلاث الآتية نطاقات العمل المتعلقة:





وعلى مدار العام، تخرج أكثر من ٢٥٠٠ من الشباب العمانيين من برامجنا للتدريب المقرون بالتوظيف بشقيها الفني وغبر الفني، والجدير بالذكر أن الخريجين قد أكملوا تدريباً استمر فترة تصل إلى ١٨ شهراً في معاهد مختلفة، وقد بدؤوا في العمل لدى ١٥٠ شركة مختلفة في مجموعة من القطاعات والتخصصات بما فيها تقنية المعلومات والأمن والتسويق والمبيعات والصيانة.

ويخضع ١٥٠ عمانياً آخرين للتدريب لتأهيلهم للاضطلاع بأدوار أساسية بوصفهم مفتشي ضمان الجودة ومهندسي جودة في قطاع النفط والغاز، وبناء على اجتياز برنامج التدريب على رأس العمل، سيحصل المتدربون على مؤهل معترف به دولياً في قطاع النفط والغاز، وسيتقلدون وظائف بدوام كامل في شركتي الفحص "Intertek" و "DVN-GL"، وهما شركتان رائدتان في مجالهما.

البضائع والخدمات

ومضت الشركة قدماً رغم التحديات في الالتزام بالاحتفاظ بالمزيد من عوائد قطاع النفط والغاز في عُمان، فتمكنا من الاحتفاظ بنسبة ٤٦٪ من القيمة في البلاد.

ولقد أسهمت الشركة بدور هام في استراتيجية القيمة المحلية المضافة في قطاع النفط والغاز التي أميط اللثام عنها في عام ٢٠١٣، إذ تنبؤاً زمام الريادة بتنفيذها ٤٣ فرصة من أصل ٥٣ فرصة، ولقد حققت الشركة حالياً ٢٨ فرصة من خلال سلسلة واسعة من الأنشطة بما فيها: إنشاء المصانع والورش ومرافق التصليح العمانية و عقود توفير خدمات هندسية ومعدات ومواد لقطاع النفط والغاز من داخل البلاد.

وفي عام ٢٠١٩، أنجزنا ١١ مرفقاً تصنيعياً وخدمياً مما أوجد ٢٠٠ وظيفة للمواطنين.

ومن أمثلة ذلك:

عقد خدمات فحص العمليات

إن العنصر الرئيسي من اتفاقتنا مع شركتي "Apave Gulf" و "Hi-Tech" لخدمات الفحص ش م م كان تطوير قوة عاملة محلية في مجال خدمات العمليات والفحص، وتبلغ نسبة التعمين المستهدفة في مستوى العمالة الماهرة حوالي ١٤٪ في البداية على أن تصل إلى ٨٤٪ في غضون سبع سنوات.

توفير الخدمات الهندسية والتشغيلية

أسند عقد لشركة عمان لخدمات الهندسة والإنشاءات والمشتريات، وهي شركة تضامنية تضم أربع مؤسسات صغيرة ومتوسطة هي: مركز الهندسة القيمة، وحمد للخدمات الهندسية، والاتقان للاستشارات الهندسية، وصخور الدولية. وهذا العقد صالح ابتداء لثلاث سنوات، مع خيار تمديده بناء على الوفاء بمتطلبات العمل والأداء.

ويتضمن هذا العقد جملة من مؤشرات الأداء الرئيسية لتطوير المهندسين والمصممين العمانيين بما يمكنهم من المنافسة مع نظرائهم الدوليين.

عقد اختبار الآبار المتنقلة

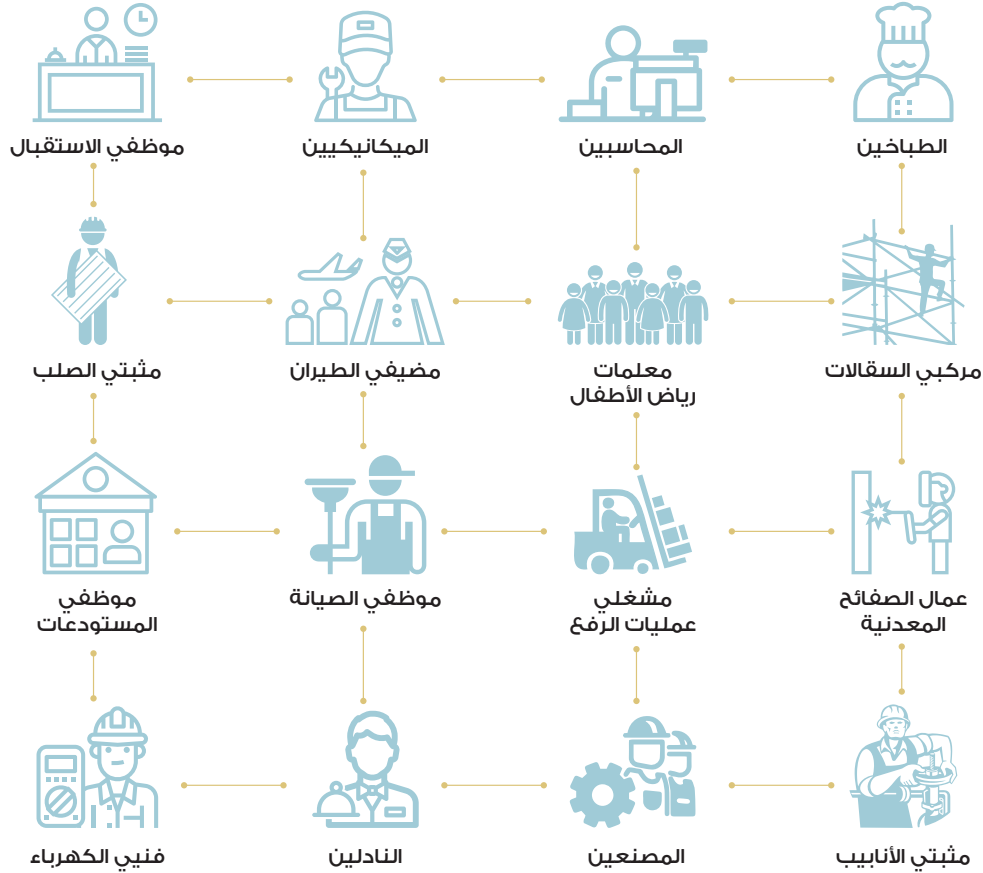
أسند هذا العقد إلى شركة "بروسس انسترومنتس ش م م" وتضمن عنصراً للقيمة المحلية المضافة يقضي بتخصيص الوظائف التشغيلية الرئيسية التي تشمل مهندسي اختبار الآبار والفنيين ومسؤولي السلامة للعمانيين، وتبلغ نسبة التعمين المستهدفة في مستوى العمالة الماهرة حوالي ٢٥٪ بدايةً، مع هدف الوصول إلى نسبة ١٠٠٪ خلال خمس سنوات، وسيبلغ معدل التعمين ٧٧٪ في كل فئات العمل.

التوظيف والتدريب



رداً لجهود التعمين في البلاد، واصلت الشركة دعمها لحملة إيجاد الوظائف للشباب العمانيين، وبغية المساعدة في تعزيز توظيف العمانيين والتنوع الاقتصادي حققت الشركة رقماً قياسياً وتجاوزت الهدف الموضوع بإيجاد ٢١٠١٢ فرصة عمل وتدريب وإعادة استيعاب ونقل ومنح دراسية بالتعاون مع الشركات المتعاقدة معها، وشمل ذلك أكثر من ١٤ ألف فرصة توظيف مباشر وحوالي ٢٣٠٠ طالب في برامج التدريب المقرون بالتوظيف، وهذا يعني إيجاد أكثر من ٨٣ ألف فرصة منذ عام ٢٠١١ عندما دُشن برنامج الأهداف الوطنية.

واستهدفت تلك الفرص الشباب العمانيين الباحثين عن عمل للاضطلاع بأدوار مهارية في سلسلة من الوظائف داخل قطاع النفط وخارجه من مثل:



القيمة المحلية المضافة

أهم منجزات عام

٢٠١٩



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.

• إيجاد أكثر من ٢١ ألف فرصة مقرونة بالتشغيل في قطاع النفط والغاز وخارجه

• إنجاز ١١ مرفقاً تصنيعياً وخدمياً أوجدت ٢٠٠ وظيفة للمواطنين.

• بلغت القيمة الإجمالية لعائدات شركات المجتمع المحلي الكُبرى وشركات المجتمع المحلي في العام كله: ٦١٦ مليون دولار أمريكي - بزيادة نسبتها ٢٥% عن عام ٢٠١٨.

• جمع إجمالي ٣٩ مليون دولار أمريكي في إطار ضريبة صندوق التدريب البالغة نسبتها ١,٢% من ٥٢٠ عقداً.

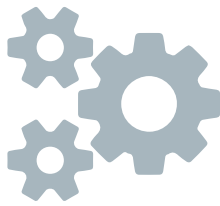
• تحديد ٣٤ فرصة للبضائع والخدمات بحجم سوقي يبلغ ٣,٧ مليار ريال عماني على مدى السنوات العشر القادمة عن طريق دراسة شملت عدة قطاعات.

أما دائرة إنجاز المشاريع فقد استطاعت إنجاز أربعة من مشاريع "ليين" بما فيها تقليل عملية التقييم الفنية للعطاءات ذات العناصر الطويلة من سبعة أشهر إلى أربعة، وتخفيض الوقت الكلي للموافقة.

وشملت تدابير الفاعلية الأخرى استحداث هيكل جديد لتعزيز توزيع العمل في المصروفات الرأسمالية. ويمثل هيكل ترميز توزيع العمل عنصراً حيوياً في إدارة المشاريع في نظام "ساب" الذي يستخدم لتخطيط المشاريع وتنفيذها وتقديرها في إطار عملياتنا. وهو يكون نموذجاً للمهام المزمع تنفيذها، ويعرض كمية العمل والوقت والكلفة المتضمنة لدعم إنجاز المشاريع في الوقت المناسب وفي حدود الميزانية المرصودة.

إن هذه الدافعية لتعزيز الإنتاج قد طالت مكتبنا للتصاميم الهندسية الأولية المصمم داخلياً والذي أكمل رحلته ليصبح مركزاً للتميز في مجال التصاميم الهندسية. وقد أزال ذلك ٩٥٪ من تداخلات الأعمال بين فرق إدارة الهندسة ومكتب التصاميم الهندسية الأولية محققاً زيادة في الكفاءة بلغت حوالي ٩٨٪.

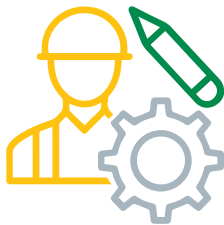
ومن إنجازاته الرئيسية الأخرى في عام ٢٠١٩ ما يأتي:



على تدريب وتطوير فني
أساسي في جميع تخصصات
الهندسة

حصل أكثر من
٢٥٠
مهندساً عمانياً

إكمال
١٨
مشروعاً رئيسياً



توسيع قدراته
لتشمل
الخدمات ما
بعد الهندسية

تطوير أولى الدروس
المستفادة من إدارة
جاهزية الموجودات
وسلامة العمليات من
أداة الحوادث

طبقت أكثر من

١٠٠



فكرة من أفكار التحسين المستمر

زيادة في نسبة التعمين
بلغت ١٥٪ ليصل
المجموع إلى

٥٩٪



وهذا المشروع يحظى بأداء مثالي للسلامة إذ أكمل أكثر من ٥ ملايين ساعة عمل بدون أي إصابة مضيعة للوقت. وعند اكتمال مرحلتي المشروع، سينتج معدل ألفي طن من البخار يومياً في منتصف اليوم عندما يكون الجو صحواً.

كما إن هناك مزيداً من التقدم في مشاريع رئيسية أخرى. فهذا هي المرحلة الأولى من تطوير الغاز في المكان الكريمة في خلود تدخل حيز التنفيذ، وهو أحد أعمق المكامن في العالم، إذ يصل عمقه إلى ٥ آلاف متر تحت السطح، وقد شغلت المحطة بغية تحقيق معدل ٢,٥ مليون متر مكعب من الغاز المعالج يومياً و٦٥٠ متر مكعب في اليوم من المكثفات.

وتعمل الآن شركات متعاقدة خبيرة في مجال تركيب الوحدات على تطوير المرافق داخل المحطة وفقاً للمواصفات الدولية، ويمكن لتلك الشركات أن تستخدم تصاميمها القياسية للوحدات مما يؤدي إلى الاستغلال الأمثل للجدول الزمني وتحقيق وفورات في التكاليف.

وقد بدأت كذلك الإنشاءات داخل المحطة في المرحلة الثالثة من مشروع الغمر بالبوليمر في مرمول المتمثل في استخدام المواد الكيميائية لاستخلاص النفط الخام الثقيل.

وهذا التطوير الذي تضطلع به شركة الهندسة البريطانية "بتروفاك" بموجب اتفاقية إطارية بعيدة المدى يتألف من أعمال الهندسة والمشترقيات والإنشاءات لتوسيع أعمال مرافق الإنتاج خارج المحطة وداخلها المرتبطة بإدارة حوالي ٥٠٠ بئر منتجة و٧٥ بئر حاقتة.



بمكافئ النفط، إضافة عالية المستوى إلى محفظتنا، وقد أنفقت نصف تكلفة مشترياته في السلطنة، فضلاً عن العدد الجم من الفرص الوظيفية والتطويرية التي أوجدها للشركة والموردين المحليين والشركات المتعاقدة معنا.

فقد عين قرابة ٢٠٠ لحام عماني معتمدين وحاصلين على أعلى معيار دولي للعمل في المشروع فيما اشترك ١٥٠٠ مواطن في ذروة أعماله.

وينتج المرفق حالياً الغاز للتصدير والحقن، والمكثفات والنفط من ممكن هرويل.

أما مشروعنا العملاق الآخر في "جبال-خف" - وهو أشد المشاريع تعقيداً من الناحية الفنية في تاريخ الشركة- فهو يجري على قدم وساق، فقد اكتملت أعمال الهندسة والمشتريات في حين بلغت نسبة اكتمال الأعمال الإنشائية ٩٠٪ في أواخر عام ٢٠١٩، ومن الإنجازات الرئيسية تزويد المحطة الفرعية الرئيسية بمقدار ثابت من الطاقة يبلغ ٣٢ كيلو فولت.

وهذا المشروع، الذي يحرز تقدماً حسناً ضمن الميزانية الموضوعة، في المسار الصحيح لربطه بخط الإنتاج في الربع الأول لعام ٢٠٢١ ليحقق قرابة ٦ ملايين متر مكعب من الغاز يومياً وحوالي ١٠ آلاف برميل من النفط يومياً.

ويعمل في الموقع حوالي ١٢٠٠ عماني في أعمال إنشاء المرافق بالإضافة إلى ٢٠٠ مواطن يعملون بصفتهم لحامين معتمدين ومؤهلين تماماً. وقد أسندت عقود بقيمة ٢٤٠ مليون دولار أمريكي إلى شركات عمانية لتوفير البضائع والخدمات.

أما المرحلة الثانية لمشروع "مرآة" للطاقة الشمسية للاستخلاص المعزز للنفط بالأسلوب الحراري في حقل أمل (وهي ضعف حجم المرحلة الأولى) فقد دخلت في مرحلة التشغيل المبدي ومن المتوقع بدء إنتاج البخار في فبراير ٢٠٢٠.

وقد واصلت الشركة مساعيها الرامية إلى تحسين كفاءة رأس المال وإنجاز مشاريع تتسم بالتنافسية تجلت في تدشين دائرة مركزية جديدة لإنجاز المشاريع لتحقيق:

- مزيد من الامتثال لمتطلبات السلامة والمعايرة والانسجام.
- تعزيز الاستغلال الأمثل للموارد
- مواصلة التركيز على أداء الموردين عن طريق تعاون وثيق.
- اتخاذ قرارات أسرع
- تطبيق أفضل الممارسات في نطاق واسع من الأنشطة.
- تحسين تبادل المعرفة والإدارة.

وقد تبع هذه الخطوة إعادة هيكلة دائرة الهندسة في الشركة ودمجها مع فريق دائرة إنجاز المشاريع المركزية الحالي بغية تمكين إنتاجية أعلى، وإنجاز مشاريع فصلية بارزة، وفي الآن نفسه توفير أدوار وظيفية مجزية ومرضية لموظفينا وتعزيز القيمة لمساهميننا وللسلطنة.

وقد أكمل الهيكل التنظيمي الجديد كل أهدافه البارزة وشغل أكثر من ٥٠ مشروعاً بعد إعادة تنظيمه التي عادة ما سهلتها تبني أكبر أدوات "لين" وأساليبها التي تشمل التحسين المستمر ولوحات الإدارة البصرية.

أما الإنجاز الأبرز للعام فقد تمثل في إنتاج أول كمية من الغاز في مشروع "رباب - هرويل" المتكامل، أكبر مشروع رأسمالي في الشركة. ولقد أكمل مشروع "رباب - هرويل" المتكامل ما يقارب ٥٠ مليون ساعة عمل من دون حادثة مضيعة للوقت، وبدء في تشغيله في أغسطس ٢٠١٩ متقدماً بشهرين على الجدول الزمني، وأقل بمليار دولار أمريكي عن الميزانية المرصودة.

ويمثل هذا المشروع، الذي يضم احتياطات تزيد على ٥٠٠ مليون برميل

إنجاز المشاريع

أهم منجزات عام

٢٠١٩



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، تركّز الشركة على إنتاج النفط والغاز بكلفة مالية فاعلة قدر الإمكان من حقولها الحالية وفقاً لخطط 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.

• بدء الإنتاج في مشروع "رباب - هرويل" المتكامل

• اكتمال أعمال الهندسة والمشتريات في مشروع "جبال - خف"، فيما اكتملت أعمال الإنشاء بنسبة ٩٠٪.

• ربط المرحلة الثانية من مشروع "مرآة" بخط الإنتاج.

• تشغيل محطة الغاز في المكان الكريمة في خلود.

• بدء الأعمال الإنشائية في المرحلة (٣) من مشروع الغمر بالبوتيمر في مرمول.

• تدشين دائرة جديدة لإنجاز المشاريع

• اكتمال أبرز أعمال إنجاز المشاريع

إدارة المعرفة

لم يفتر برنامج إدارة المعرفة في الشركة عن التوسع في عام ٢٠١٩ ووضعا هدفاً يتمثل في تحسين تحديد الدروس المستفادة والخبرات وأفضل الممارسات الجماعية واستيعابها وتطبيقها لتحقيق فوائد تشغيلية. ولقد توسع البرنامج ليشمل مديرتين أخريين ودعم مؤسسات خارجية وحقق تقديراً عالمياً كبيراً.

وتشمل أبرز إنجازاته ما يأتي:

حدث أكثر من ١٠٠٠ من موظفي الشركة « ملفاتهم التعريفية » على الإنترنت لتحسين القدرات البحثية



أفضل الممارسات دونت مما يزيد على ٢٥٠ مشروعاً في فرق إنجاز المشاريع، وهندسة الآبار، وسلامة العمليات، وتقنية المعلومات

أكثر من ٧٥٠٠ من الدروس المستفادة



البدء في تدوين المعرفة من الموظفين المغادرين من مختلف أرجاء المشاريع والعمليات

بلغت الوفورات في التكاليف ١٨ ألف دولار أمريكي لكل بئر

فاز بجوائز اقليمية وعالمية في إدارة المعرفة، وأصبح أول برنامج في شركة للنفط والغاز في الخليج يحصد جائزة «مايك» في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.



إنجاز قاعدة بيانات المعرفة المستفادة من المشاريع ليكون مستودع المعرفة الوحيد في الشركة.



حلقة لتبادل المعرفة للموظفين وتدريب لرفع الوعي لأكثر من ١٠٠ موظف حكومي

إجراء أكثر من ٦٠٠



تدشين أول دورة إلكترونية في إدارة المعرفة في الشركة

فلسفة "ليين"/الكفاءة في العمل

وقد شمل ذلك التغيير التزاماً مستداماً من لجنة الإدارة التنفيذية في الشركة، ومنهجية عالمية المستوى للتغيير السلوكي، وتطبيق برنامج يمتد لعدة سنوات يمكن تنبيهه وتطبيقه بنجاح في كل ركن من أركان العمل، بدءاً بمديرتي الاستكشاف وهندسة الآبار وانتهاء بمديرتي المالية والموارد البشرية.

إننا نؤمن بأن التحول الشامل منهجية "ليين" في الشركة -والذي قد رشح لجائزة مؤتمر ومعرض عُمان للنفط والطاقة - برنامج عالمي المستوى حقاً ويمكن تعميمه في مختلف أرجاء أي مؤسسة وصناعة أخرى، مما يساعد في تحويل عمان بأكملها.

ولقد بدء في استغلال القدرات والمهارات والدروس المستفادة من هذا البرنامج لدعم تحسينات القيمة المحلية المضافة على المستوى الحكومي من مثل وزارة المالية ووزارة البيئة والشؤون المناخية.

في مطلع عام ٢٠١٩ اتخذنا قراراً طموحاً بتوسيع نطاق جهودنا في تطبيق منهجية "ليين" والشروع في تطبيق المنهجية في كافة أرجاء الشركة مع ضمان أن يكون "كل شخص في كل يوم وفي كل زاوية من الشركة" مشاركاً في هذه الرحلة.

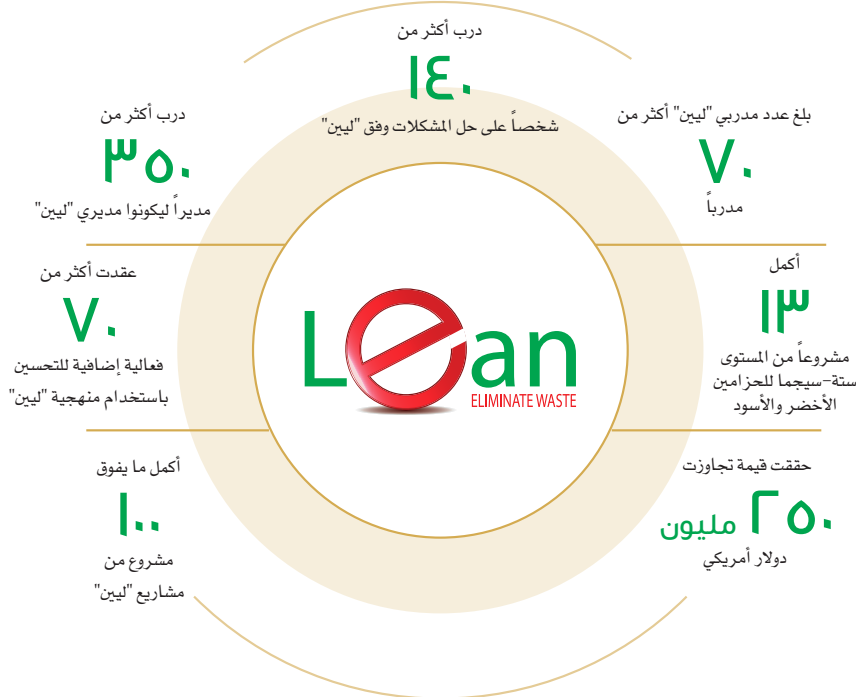
وتعد رحلة تحول الشركة الشاملة لمنهجية "ليين" عاملاً مساعداً أساسياً للشركة لتظل وفق رؤيتها المتمثلة في: "أن يشار إليها بالبنان بما لديها من مواهب بشرية متميزة وما تحقته من فوائدها لعُمان ولأهلها وذوي الشأن."

وتتضمن المنهجية تطوير خارطة طريق مؤسسية ومناخاً للتغيير وإيجاد بيئة تزدهر فيها منهجية "ليين" وبناء القدرات والثقة على حل المشكلات وفق منهجية "ليين" في جميع فرق الشركة.

وتركز رحلة التحول على ثلاثة مجالات: تدريب الفرق على أدوات "ليين" وأساليبها، وتضمين سلوكيات "ليين"، وتطوير الكفاءات، واستخدام أساليب إدارة التغيير لاستدامة التغييرات السلوكية.

وهناك تركيز على خمس ميسرة لـ"ليين" وهي: العمل الموحد، والإدارة البصرية، واللقاءات السريعة، وأفكار التحسين المستمر، ومنهجية العمل القياسي لرؤساء الفرق، للمساعدة في حل المشكلات اليومية وبناء أواصر التعاون والشراكة والدفع قدماً بالتغييرات.

وما إن أفلت شمس عام ٢٠١٩ وهي السنة الأولى لتطبيق رحلة التحول الشاملة لمنهجية "ليين" في الشركة برمتها حتى أسفر عن نتائج مدهشة:



تحديد مكامن الخطر

دشن في عام ٢٠١٩ برنامج تحديد مكامن الخطر في كافة المديريات وضمن في جميع خطط المراقبة للصحة والسلامة والبيئة على مستويي الشركة والشركات المتعاقدة معها، لتضمن منهجية "العودة إلى الأساسيات" في تحديد المخاطر في جميع مواقع العمل وخصوصاً في ٢٢ عقداً ذا أخطار متوسطة وعالية.

وقد أطلقت هذه المبادرة في عام ٢٠١٦ للتعامل مع عدم قدرة بعض الموظفين على التحديد الصحيح للمخاطر والممارسات غير الآمنة في بيئة العمل.

وسلمت التقارير بصورة فصلية وأتيحت لجميع الشركات المتعاقدة لتبادل المعرفة إذ نقلت المعلومات على هيئة صور توضيحية لتجاوز عقبات اللغة وجعلها من اليسر بمكان في تحديد المخاطر وفهمها.

كما طورت الشركة دليلاً إلكترونياً يتضمن تصورات بسيطة للمخاطر ويمكن تنزيله ومشاركته في حلقات التواصل مع العاملين.

برنامج "اهتمام"

توسع برنامج "اهتمام" للسلامة المبنية على السلوك في الشركة الذي دشن في عام ٢٠١٨ ليشمل ١٤ شركة متعاقدة في مطلع عام ٢٠١٩ و٣٤ شركة في آخره، وتشرف ٩ مديريات على ١٧٥٠٠ مستخدم.

ولقد أسفرت مراجعات الاستدامة التي أجرتها شركة التركي وشركة الخدمات الفنية الخاصة، وفريق عمليات مديريةية نفط الجنوب وموظفي الشركة للاستعانة بالمصادر الداخلية عن إفادات واعدة. إذ أجمعت الآراء على أن برنامج "اهتمام" هو الأفضل مقارنة مع أنظمة أخرى، وقد أدى إلى تحسينات في مجالات التواصل والقيادة وثقافة السلامة عموماً.

الصحة والسلامة والبيئة في العقود

واصلت دائرة الصحة والسلامة والبيئة في الشركة دعمها للأعمال بانتهاج

إجراءات ومعايير مبسطة للصحة والسلامة والبيئة والحصول على الوثائق بطريقة أيسر وضمان كفاءات الموظفين وحلقات التواصل المنتظمة والرسمية بين موظفي الشركة المسؤولين عن العقد والشركات المتعاقدة.

ولقد أسست الشركة إطاراً متيناً للكفاءات في مجال الصحة والسلامة والبيئة يركز حالياً على وظائف السلامة الشديدة الأهمية والتي سيكمل تطبيقها في كافة أرجاء الشركة والشركات المتعاقدة معها لتعزيز كفاءات الصحة والسلامة والبيئة.

إن قضايا الصحة والسلامة والبيئة أصبحت جزءاً لا يتجزأ من العقود حيث وضع الحد الأدنى من المستويات والتوقعات بكل وضوح ويسر لضمان أن يدرك الجميع مسؤولياتهم تماماً.

وتنفذ تقييمات فنية متينة للصحة والسلامة والبيئة- بمواثمة تامة مع أفضل ممارسة دولية في هذه الصناعة- إلى جانب فحوصات صارمة وتقييم للمخاطر في عمليات الصحة والسلامة والبيئة في الشركات المتعاقدة من الباطن قبل بدء العمل.

وقد تجلى ذلك في حلقات عمل "الصحة والسلامة والبيئة في العقود" المصممة لدعم الاشتراطات الإلزامية للعقود والمشتريات لمسؤولي العقود في الشركة وغيرهم ممن يدعم عمليات العقود من مثل مهندسي العقود وممثلي الشركة في مواقع العمل. وتستقطب تلك الحلقات حوالي ١٢٥ مسؤول عقد من موظفي الشركة سنوياً.

كما أكمل ٨٠ موظفاً من الذين يشرفون على العقود ذوات الخطر المتوسط والعالي حلقات العمل في مجالات ما بعد إسناد العقد، والصحة والسلامة والبيئة، والمهارات التجارية والشخصية في عام ٢٠١٩.

وستستمر هذه البرامج المتبعة في عام ٢٠٢٠ لضمان قدر أكبر من الامتثال، وسيوضع تركيز جديد على الشركات المتعاقدة ذات الأنظمة التي تعاني من أوجه القصور في إدارة الصحة والسلامة والبيئة.



السلامة في مجال العمليات



ولقد أدى التدريب إلى اكتساب المشرفين ثقة وكفاءة أكبر في ضمان بيئة عمل آمنة وتفعيلها، ومن المحتمل أن يطبق برنامج المهارات القيادية في مجال السلامة للمشرفين المباشرين على جميع موظفي الشركة والشركات المتعاقدة معها.

برنامج المهارات القيادية في مجال السلامة للمشرفين المباشرين

وسع برنامج المهارات القيادية في مجال السلامة للمشرفين المباشرين الذي دشن في عام ٢٠١٦ لتعزيز مهارات القيادة في مجال السلامة للمشرفين المباشرين.

ويستهدف هذا البرنامج جوانب القصور وتدني الكفاءة في الإشراف في الحقول، والتي عادة ما تنتج عن الخوف من الإبلاغ، والهزم التنظيمي، وعوائق اللغة، ويركز البرنامج على بناء العلاقات مع الآخرين، ومهارات التحقيق والاستماع، وممارسة التدخل، والتخطيط والاستعداد للوظيفة، واستيعاب طبيعة مساهمة الفرد في مجال السلامة.

ولقد توسع بعد تطبيقه الناجح بين موظفي هندسة الآبار وإنجاز المشاريع في "جبال-خف"، ليشمل فريق إنجاز المشاريع في مديرية نفط الشمال والشركات المتعاقدة معهم وفي مختلف أرجاء عمليات الشركة بغية أن يضم جميع المشرفين في نهاية المطاف ضمن مجال "لين" للتشغيل والصيانة.

وقد درب قرابة ٥٥ من المشرفين المباشرين من مديريات مختارة وحصلوا على شهادات ليبلغ مجموعهم ١٠٠، وقد أقيمت ٤٦ حلقة عمل في برنامج المهارات القيادية في مجال السلامة للمشرفين المباشرين في عام ٢٠١٩.

وقد حضر حلقات العمل ما يفوق ٩٠٠ من المشرفين المباشرين ومسؤولي المناطق ومشرفي الحفر ومنصات صيانة الآبار والفنيين الكهربائيين والميكانيكيين الرئيسيين ومقدمي طلب التراخيص وحاملها ليبلغ مجموع المعتمدين منهم إلى جانب موظفي الشركات المتعاقدة ٢٠٠٠ موظف.



جاهزية الموجودات وسلامة العمليات

منصة المراقبة المبنية على الاستثناء "نبراس". وفي الوقت نفسه، أكملت أربعة تقييمات لحواجز البرمجيات المتعلقة بالجاهزية الفنية كما خطمت لها.

ولقد أكمل كذلك تطوير قاعدة التعلم من الدروس المستفادة من جاهزية الموجودات وإدارة سلامة العمليات، مما يعني أن جميع الدروس المستفادة من الحوادث وعمليات التدقيق والتقييمات كلها متاحة الآن في مكان واحد وبخاصية بحث.

وأصبح الآن جميع الموظفين الذين يضطلعون بوظائف بالغة الأهمية متعلقة بالصحة والسلامة والبيئة أو سلامة العمليات مسجلين، وقد وضعت اشتراطات الكفاءة المطلوبة منهم كما أصبح الترخيص لمحطات معينة إلزامياً للموظفين المباشرين. لقد نما استخدام منصة التدريب عبر الانترنت على جاهزية الموجودات وسلامة العمليات نمواً كبيراً إذ بلغ عدد من سجلوا فيها الآن من الموظفين ما يفوق ١٠ آلاف، وتضاف دورات جديدة إلى تلك المنصة على نحو مستمر.

مشروع التحقق من سجل الموجودات

يجري العمل الآن على مشروع التحقق من سجل الموجودات لإغلاق الفجوات في نظام هندسة العمليات ونظام "ساب" لسجل الموجودات على قدم وساق ومن المزمع أن يكتمل في أواخر عام ٢٠٢١ في جميع موجودات الشركة. كما أنشأ هذا المشروع عمليات فاعلة لتلافي العيوب في التغييرات التشغيلية والهندسية التي تؤثر على نظام هندسة العمليات وسجل الموجودات، وفي عام ٢٠٢٠، يتمثل الهدف في تحديد صمامات العزل اليدوية البالغة الأهمية وصمامات الاتجاه الواحد في مختلف أرجاء الشركة لإجراء عمليات الصيانة والفحص.

نظام إدارة الموجودات

تبنت الشركة نظام إدارة الموجودات في شركة شل لجعل الموجودات آمنة وأكثر موثوقية وربحية، ويمثل ذلك انتقالاً من الإدارة المبنية على الامتثال إلى تلك المبنية على الأداء ويتضمن منهجية للتحسين المستمر في صميمها. ويتيح النظام زيادة المرونة وتمكين العمليات وتدابير الأداء باستخدام أساليب "ليين" من مثل تنفيذ الأهداف وبرنامج أساسيات التحسين المستمر، وتبنت الشركة منهجية ذات مراحل تمتد لثلاث سنوات لإدارة هذا التغيير، وقد طبقت المرحلة الأولى في العام الماضي وشملت إدارة التهديدات والفرص، وتنفيذ الصيانة، وإدارة العناية بالمعدات في فهود، ونمر، ومحطة المعالجة المركزية في سيج رول، ومحطة التصدير بميناء الفحل. وستعمم جميع الدروس المستفادة في جميع الموجودات المتبقية في العام القادم.

لا نزال ملتزمين بإدخال تحسينات مستمرة في جاهزية الموجودات وإدارة سلامة العمليات من خلال المعرفة المعززة للموظفين والمتعاقدين والاستفادة من أحدث الأدوات والتقنيات والخبرات لتحقيق هدفنا الاستراتيجي "موجوداتنا آمنة ونحن على بينة من ذلك".

إن حوادث سلامة العمليات الناتجة عن حوادث التسرب أو الاشتعال غير المتوقعة للسوائل والغازات الخطرة قد تقود إلى إصابات وحوادث مميتة، وقد تحدث أضراراً وخيمة في البيئة ومرافقنا، فضلاً عن التأثير الكبير على سمعتنا وتأثيرها المالي.

على الرغم من الجهود المتكاثفة التي بذلت في سبيل تحسين أداء جاهزية الموجودات وإدارة سلامة العمليات، وقعت ستة حوادث من المستوى (١) في عام ٢٠١٩ وهو ضعف ما وقع في عام ٢٠١٨، إلا أن الحوادث من المستوى (٢) قد انخفضت من ٢٢ إلى ٢٩ حادثاً في المدة نفسها.

ولقد أكدت الإحصاءات الحاجة الملحة لإحداث نقلة نوعية في برنامجنا لجاهزية الموجودات وسلامة العمليات الذي يتضمن ١٠ أسس لسلامة العمليات لا نقاش حولها لتعزيز الامتثال ضمن مجالات أعمال الآبار والعمليات والهندسة.

وتجري اللجنة التوجيهية لجاهزية الموجودات وسلامة العمليات، التي يقودها مدير الدوائر، حالياً اجتماعات شهرية لمراجعة التقدم المحرز وتوفير الدعم عند الحاجة. ولقد ساعد ذلك في إيجاد موائمة وتصعيد القضايا واستغلال أوجه التآزر وتعميم الدروس المستفادة في مجالات العمل المختلفة.

وفي الوقت نفسه، أصبح ما يقارب ثلثي معدتنا الشديدة الأهمية لأنشطة السطح مغطى ضمن برنامج المراقبة المبنية على الاستثناء الذي يعطي إشارات مبكرة للمخالفات.

كفاءة الموظفين

شارك أكثر من ٤ آلاف من موظفي الشركة والشركات المتعاقدة معها فيما يزيد على ١٥٠ حلقة تواصل خلال اليوم السنوي السادس لسلامة العمليات الذي اتخذ من موضوع "الدروس المستفادة من الحوادث" عنواناً له.

نحن نواصل الاستفادة من الأدوات الرقمية، كالبوابة الإلكترونية لجاهزية الموجودات المصممة داخلياً التي تجلب مؤشرات الخطر من أنظمة متعددة جنباً إلى جنب لتوفير مؤشر أوضح للخطر التراكمي وإعطاء مستجدات الحالة اليومية.

فيما استمرت عمليات تدقيق الضمان وحولت الضمانات من المستوى (٣) رقمياً باستخدام أجهزة محمولة لتحسين التحكم مع الحالات المتاحة في

التميز في مجال العمليات

أهم منجزات عام

٢٠١٩



”التميز في مجال العمليات“ اصطلاح يقصد به أعلى درجات الصيانة والسلامة لكافة المنشآت السطحية بالشركة، وإنّ الحفاظ على استمرار عمل المضخات وأجهزة الضغط ووحدة المعالجة واستمرار تدفق النفط والغاز في الأنابيب وفق قواعد السلامة يمكن الشركة من بلوغ أهداف الإنتاج وخفض تكاليف العمليات.

• توسيع برنامج المهارات القيادية في مجال السلامة للمشرفين المباشرين

• تبني نظام إدارة الموجودات في شركة شل

• تطبيق مبادرة تحديد مكامن الخطر في كافة المديریات

• تدشين رحلة التحول الشاملة لمنهجية ”لين“ محققة قيمة بلغت ٢٥٠ مليون دولار أمريكي



جيد من الأداء البارد والحراري. حتى الآن، حفرت ٣٤٩ بئراً في حقل أمل غرب للحفر البيئي على مساحة ٣,٣ فدانا.

التجارب الميدانية والبحوث في مجال الاستخلاص المعزز للنقط

وفي الآن نفسه تواصل الشركة بحثها عن تقنيات جديدة للاستخلاص المعزز للنقط من شأنها إمالة اللثام عن مصادر هايدروكربونية تكتنفها التحديات، وتقليل التكاليف الفنية لهذه التطورات، وذلك عبر سلسلة من برامج الاختبار المخبرية والميدانية بالتعاون مع المؤسسات المحلية والدولية إلى جانب دراسة حلول الأطراف الخارجية الجاهزة. ونتيجة لهذا التكتاف، اختبرت تقنيات مثل الرغوة وغاز منخفض التوتر والحقن بالمذيب الحلقي في المختبر وأظهرت نتائج إيجابية. وفي حين نمضي قدماً، فإننا نستكشف منهجية ذات كفاءة ومجدية من حيث التكلفة لتجربة تلك التقنيات في الحقول.

وتستهدف المبادرات البحثية الأخرى الاستغلال الأمثل للتكلفة لتطورات الاستخلاص المعزز للنقط الحالية والمستقبلية. ويجري العمل على توسيع تطبيق البوليمر الخافض للتوتر السطحي على النفط اللزج الذي، لو كتب له النجاح، سيتيح الفرصة لإنضاج كميات إضافية. وفي الوقت الحالي، يجري بذل جهد مركّز لخفض التكاليف للمرحلة التالية من عمليات الغمر الكيميائي- البوليمر والبوليمر القلوي الخافض للتوتر السطحي - مما يسفر عن تكاليف تقنية وتطويرية دقيقة بالنظر إلى التقلب الحاد في

الأسعار. وأخيراً، تبحث الشركة إمكانية تطبيق فكرة (صمم، ابن، تملك، شغل، صن) في مشاريع الاستخلاص المعزز للنقط، ولقد اتبع ذلك على وجه الخصوص في المرحلة الأولى من مشروع نمر للحقن بالبوليمر (أ) حيث عممت الدروس المستفادة مباشرة مع حقل هيماء غرب للحقن بالبوليمر بما ينسجم مع منهجية "لين" وتكرار العمليات في الشركة.

وفي السنوات الخمس إلى العشر الماضية، تقدمت العديد من تقنيات الاستخلاص المعزز للنقط في تطويراتها، وتكامل عدد من مشاريع الاستخلاص المعزز للنقط وتجاربه بالنجاح. وقد أوجد ذلك معلومات قيمة من ناحية اختبار الحقول وأدائها بما فيها الدروس المستفادة من العمليات التشغيلية.

وفي عام ٢٠١٩، أعيد تقييم قاعدة الموارد المنتجة للهايدروكربونات في الشركة لبحث إمكانية الاستخلاص المعزز للنقط. وأشار تجديد محفظة الشركة إلى احتمالية إمالة اللثام عن احتياطات إضافية بفضل الاستخلاص المعزز للنقط، كما يمكن إمالة اللثام فنياً عن قاعدة الموارد الصعبة المتبقية، ولكن ذلك يتطلب مزيداً من البحث والتطوير لتقليل التكاليف والوصول إلى الكميات الأصعب من حيث الاستخراج. واستناداً إلى التحليلات، تصمم خطة الآن لدعم الاستغلال الأمثل للتكاليف وتحديد مجالات خفض التكاليف لتلك التطويرات.



الاستخلاص المعزز للنفط

ينتج المشروع ٦١ مليون برميل إضافي من النفط، على أن ينتج أول كمية بحلول الربع الثاني من عام ٢٠٢٣.

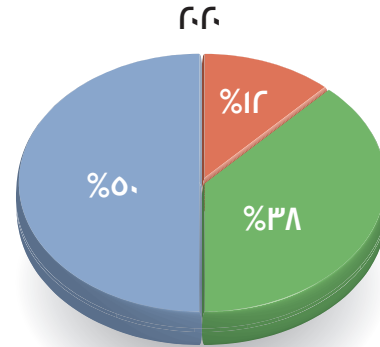
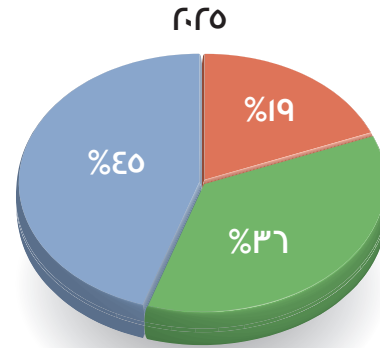
واستمرت عملية حقن الغاز في حقل بيربا طوال ٢٦ سنة الماضية، وحققت ٥٠,١ مليون برميل إضافية من النفط مع عامل استخلاص إجمالي من الحقل قدره ٢٢٪. حتى اليوم، حقن ٦,٢٣ مليار متر مكعب من الغاز، ونحن في طريقنا لتحقيق هدفنا المتمثل في استخلاص ما يصل إلى ٥٠٪ من الحفر البيئي الأفي وحقق كميات إضافية من الغاز.

علاوة على ذلك، بدأ مشروع هرويل "المرحلة الثانية أ ب" (حقل زلزلة) بحقن الغاز الخلوط في إبريل ٢٠١٤، وبلغ معدل الحقن حالياً ٢,٧٥ مليون متر مكعب يومياً، وحتى اليوم، حقن ٤,٧٢ مليار متر مكعب من الغاز. وتجلت نتيجة عملية الحقن بالغاز الخلوط في شكل معدلات إضافية من النفط (بلغت كمية النفط الإضافي حتى اليوم ١٩,٨ مليون برميل (٣,١٤ مليون متر مكعب)، 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 ٥٠٪.

أما الحقن في حقل سخية - الذي يأتي ضمن مشروع الغمر المصغر - فلم يتوقف منذ منتصف عام ٢٠١٥، مع الحقن بمعدلات عالية تصل إلى ٢,١ مليون متر مكعب في اليوم من ثلاث آبار حاقتة. وحتى اليوم حقن ٢,٢ مليار متر مكعب من الغاز، وقد لوحظ تجاوز ضغط المكمن إيجاباً مع تباطؤ معدل الاستنزاف.

وفي حقل أمل غرب تحسنت نسبة توفر مولدات البخار بالحرارة المسترجعة، والمزيد من مولدات البخار وحيدة الدورة في حقل أمل شرق، وأظهر كلا الحقليين استجابة حرارية، فضلاً عن استمرار تحسن أداء المكمن مع مستوى

استمرت رحلة الشركة في زيادة مساهمة الاستخلاص المعزز للنفط المستقبلية في إنتاج النفط في عام ٢٠١٩. ومن المرجح أن تساهم مشاريع الاستخلاص المعزز للنفط بأكثر من ١٩٪ 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. إن زيادة الاستغلال الأمثل لمحفظلة الشركة ودخول فرص جديدة في قمع مشاريع تحقيق الاحتياطي قد زاد من مساهمة الإنتاج من عمليات الاستخلاص الأولية والثانوية.



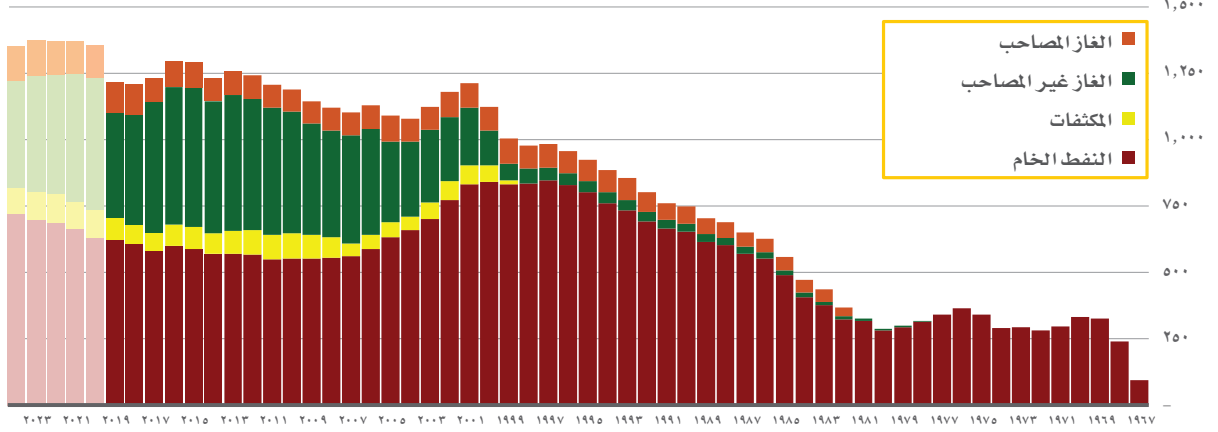
■ الأولي ■ الثانوي ■ الاستخلاص المعزز للنفط

أنشطة تطوير حقول بالكامل في إطار عمليات

الاستخلاص المعزز للنفط

دخل مشروع المرحلة ١ و٢ من الحقن بالبوليمر في مرمول مرحلة التشغيل في عامي ٢٠١٠ و٢٠١٥ على التوالي بإجمالي مساهمة نفطية قدرها ١٨,٩ مليون برميل حتى الآن. وخلال عام ٢٠١٩ بلغ متوسط إنتاج المرحلتين ٨٥٠٠ برميل في اليوم، وهو أعلى معدل إنتاج مسجل منذ بدء المشروع. ويستمر العمل في المرحلة الثالثة لزيادة تحسين الاستعداد للتنفيذ، ومن المؤمل أن

الإنتاج (ألف برميل بمكافئ النفط في اليوم)



هندسة الآبار

استطاعت مديرية هندسة الآبار تحقيق أفضل سجل على الإطلاق لتكلفة حفر متر واحد في تاريخ الشركة. وفي هذا العام، بفضل التطبيق الفعال لمنهجية التحسين المستمر واستراتيجية "من الفجوة إلى الاحتمالية"، استطعنا أن نتجاوز رقمنا القياسي السابق بتحقيق نسبة انخفاض بلغت ١٪، وهو ما يعني نسبة تحسن بلغت ١٥٪ لأبارنا في فترة سد الثغرات من الأداء الفعلي للأداء المحتمل أو المطلوب، كما استطاعت المديرية استدامة كفاءة عامة من حيث الوقت اللازم لحفر متر واحد على الرغم من تزايد تعقيد نطاق أعمال الحفر.

ولم تمنع التحديات الكثيرة التي أهدقت بالمديرية من إنجاز ٦٢٠ بئراً عن طريق تبني منهجية تشغيلية فاعلة بلغت فيها نسبة وقت التوقف عن الإنتاج أثناء الحفر ٢،٨٪. كما نفذت المديرية ٢٥ ألف عملية لصيانة الآبار وإكمالها، وهو أعلى رقم مسجل بعدد الموارد نفسه.

واصلت الشركة دورها بوصفها المنتج الذي يعتمد عليه لمواءمة تذبذب العرض والطلب في البلاد، مما تطلب منا العمل في وضع ديناميكي للغاية، وكثيراً ما نعوض عن تقلب الإنتاج (غير المخطط له) لجهة خارجية.

خلال عام ٢٠١٩، نجحنا في مواصلة مسار نمونا بما يفوق أعلى معدل في عام ٢٠١٨ مع إنتاج ٦١٦٣٨٠ برميلاً من النفط في اليوم، الذي يعد أعلى معدل منذ ٢٠٠٥. وقد كانت تلك الزيادة أقل من المخطط لها جراء الحادثة المتعلقة بالجهازية في مرمول وتأثيرات الأنواء المناخية في وفرة الموجودات. ولكن من خلال التدخل التحسيني السريع صير الفريق هذه البداية المتعثرة إلى أداء فاق الهدف الموضوع في نهاية العام. وقد حققت مديرية الجنوب أعلى إنتاج شهري لها على الإطلاق.

فيما بلغ متوسط إمدادات الغاز غير المصاحب الحكومي خلال عام ٢٠١٩ ما مقداره ٦٢,٢ مليون متر مكعب يومياً، انسجاماً مع تدني الطلب من الزبائن ودور الشركة في الإنتاج بالتواؤم مع تذبذب العرض والطلب.

وبلغ إنتاج المكثفات (وهي منتج ثانوي من إنتاج الغاز) ٧٧٩٥٠ برميلاً يومياً بنسبة ارتفاع تكاد تبلغ ٢٠٪ (بما يفوق ٨ آلاف برميل في اليوم) مقارنة بمتوسط عام ٢٠١٨، مدفوعاً ببداية تشغيل مشروع "رباب-هرويل" المتكامل. لذلك تخطى إنتاج المكثفات في الربع الرابع من العام حاجز ٩٤ ألف برميل يومياً.

وبلغ متوسط إجمالي الإنتاج اليومي (النفط والمكثفات والغاز) ١,٢١ مليون برميل بمكافئ النفط يومياً. وسيشهد عام ٢٠٢٠ نمواً مطرداً في الإنتاج انسجاماً مع طموح إيجاد معدل إنتاج ثابت ومستدام يبلغ ٧٠٠ ألف برميل يومياً.

إنتاج الهيدروكربونات وإدارة المكامن

أهم منجزات عام

٢٠١٩



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 باستدامة الإنتاج.

• بلغ إجمالي إنتاج النفط والغاز والمكثفات ١,٢١ مليون برميل بمكافئ النفط يوميا.

• تحقيق أعلى إنتاج للنفط منذ عام ٢٠٠٥

• تحقيق رقم قياسي من أنشطة إكمال الآبار وصيانتها

• تلبية متطلبات الغاز لجميع المستهلكين الرئيسيين

وسندعم وزارة النفط والغاز وشركة شل وآخر من شركائنا ومساهمينا شركة توتال في تطوير اكتشافنا في حقل مبروك شمال شرق الذي تبلغ احتياطياته المحتملة ٥, ٤ تريليون قدم مكعبة، وهو أحد أكبر الاكتشافات الهيدروكربونية في العالم في عام ٢٠١٨.

وقد تبع ذلك توقيع اتفاقية مرحلية مع الشركات وشركة النفط العمانية في فبراير ٢٠١٩ في حين نحتفظ فيه بتحولنا التدريجي من مشغل إلى مزود خدمات.

أنشطة الحلول الجيولوجية

استمر في عام ٢٠١٩ جمع بيانات المسح الزلزالي ثلاثي الأبعاد بتقنية المسح السمطي الواسع الذي يستخدم فيه التقنية الحديثة للإنتاجية فوق العالية التي دشنت في عام ٢٠١٨. وقد جمعت المسوحات الزلزالية من مساحة تكاد تبلغ ٨ آلاف كيلومتر مربع في منطقة نمر الكبرى في جنوب منطقة الامتياز ومنطقة نتيه في شمال منطقة الامتياز، ولقد استغرق نقل مركز المسوحات الزلزالية رقماً قياسياً بلغ ٢٧ ساعة فقط، وهو المركز الذي يقطن فيه أكثر من ٧٠٠ موظف، ويبعد مسافة ٥٤٦ كيلومتر من جنوب منطقة الامتياز إلى نتيه في شمال منطقة الامتياز. وقد نفذت جميع العمليات في عام ٢٠١٩ وفق قواعد السلامة دون حوادث مضيعة للوقت أو إلحاق ضرر كبير بالموجودات أو التأثير في البيئة. وفي الوقت نفسه، بدء في برنامج للمسوحات الزلزالية ثنائي الأبعاد يشمل مساحة تبلغ ١٧٠٠ كيلومتر مربع في منطقة الامتياز رقم (٤٢) في إطار توفير الخدمات لشركة شل ومجموعة النفط العمانية وأوريك (أوكيو)، ويتوقع أن يكتمل المسح في منتصف يناير ٢٠٢٠.

وقد حافظ فريق الجيوماتيكا على أدائه المتميز في مجال السلامة حيث سجل ٢٨ عاماً دون أي حادثة مضيعة للوقت - مما يعد رقماً قياسياً للشركة، فضلاً عما سبق، حقق الفريق الريادة بتجربته الناجحة لطائرة بدون طيار خارج حدود الرؤية لإجراء مراقبة بصرية لمعدات معينة من مثل رؤوس الآبار، وخطوط التدفق، وخطوط الكهرباء العلوية للمساعدة على إيجاد صورة أكثر أماناً وكفاءة للمراقبة الميدانية.

وخلال عام ٢٠٢٠، سينصب تركيز مديرية الاستكشاف أساساً على استخدام بيانات المسح الزلزالي ثلاثي الأبعاد بتقنية المسح السمطي الواسع لتعزيز محفظة فرص النفط، واختبار تكوينات جديدة ذات مخاطر عالية، وزيادة الجهود المبذولة في مجال الاستكشاف وأنشطة الحفر من أجل الحفاظ على مسيرة النمو في الشركة.

إنضاج النفط

من الغاز و٩,٩ مليون برميل من المكثفات التي ستخضع لمزيد من عمليات التطوير في خطة العمل القادمة، كما أسهم تكوين أمين في الاحتياطات في منطقة الهويسة.

وقد بلغت موارد إعادة مرحلة النضج في حقل برهان غرب باكتمال خطة تطوير الحقل، وعلى صعيد آخر، وضعت موجودات الغاز استراتيجية تحقيق الهيدروكربونات التي ستعزز فرص إنضاج الهيدروكربونات المستقبلية ضمن الموجودات.

وقد عمل فريق الاستكشاف بنجاح بالنيابة عن شريكنا شركة شل في منطقتي الامتياز (١٠) و(١١)، مما يؤكد على التطبيق الفاعل لقدرات الشركة الخدمية. كما أجريت عمليات التصديع والفحص بالنيابة عن شركة شل، ولقد أجري نصف برنامج حفر آبار الغاز في عام ٢٠١٩ في منطقتي الامتياز (١٠) و(١١) (حيث حفرت ٤ آبار عميقة في مناطق منال، وطوف دهم، ومبروك غرب).

ركز برنامج ٢٠١٩ على الفرص التي يمكن فيها دعم معدلات الإنتاج المستهدفة للشركة على مدى السنوات العشر المقبلة، ولتجديد المحفظة النفطية باستخدام أحدث البيانات الزلزالية، من أجل إنضاج القطاعات التي تستحق الحفر في المستقبل لتحقيق الاستدامة والنمو، كما قيمت محفظة كبيرة للنفط والغاز في عام ٢٠١٩ مما ستؤدي إلى زيادة أنشطة الحفر والمصاريف في عام ٢٠٢٠.

وتحققت احتياطات النفط خلال العام في شمال منطقة الامتياز في مكن شعبية، وأيضاً في مكن غريف في وسط منطقة الامتياز، ومكن عارة في جنوب منطقة الامتياز، وقد تحققت ثلاث إضافات رئيسية من النفط في عام ٢٠١٩ أساساً في رابا شرق (٤٥ مليون برميل) وشجيرات (٢٦ مليون برميل) وحزار جنوب (٥٧ مليون برميل). وعموماً، كانت تكلفة استكشاف الوحدة من النفط الأقل على مدار أكثر من عقد إذ بلغت دولاراً أمريكياً واحداً لكل برميل.

إنضاج الغاز

كان التركيز في استكشاف الغاز في عام ٢٠١٩ على تجديد المحفظة بالنظر إلى أحدث الإجراءات التجارية في منطقة امتياز الغاز؛ ونتيجة لذلك استطاع فريق الاستكشاف أن يضيف ٢,١ ترليون قدم مكعبة من الاحتياطي المستخلص في آخر المطاف. وقد تحققت هذه الإضافة في تكوينات متنوعة ما بين الضحلة والعميقة منها (في غريف، وبارك، ومقراط، والطبقات تحت الملحية).

علاوة على ذلك، استطاع فريق الاستكشاف إضافة ١,١ ترليون قدم مكعبة من الموارد المجدية تجارياً من الغاز أساساً من مكن مقراط في اكتشاف سيح رول شمال غرب، وقد أثبت سيح رول شمال غرب بأنه اكتشاف مهم للغاز إذ أضاف كميات وإعادة من الاحتياطات بلغت ١ ترليون قدم مكعبة





إن المهمة الأساسية للاستكشاف تتمثل في استكشاف كميات النفط المجدية تجارياً وإنضاجها بكفاءة ووفق قواعد السلامة وذلك في منطقة امتيازنا رقم ٦ لإيجاد قيمة قريبة الأمد واستدامة طويلة الأجل للشركة وأصحاب الشأن. رغم مضي ٦٠ عاماً من الاستكشافات في منطقة امتياز الشركة، إلا أن التطورات الجديدة في المسوحات الزلزالية إلى جانب علماء الجيولوجيا والمهندسين ذوي المهارات العالية والمتحمسين مكنت الشركة من تعويض مواردها المنتجة باستمرار.

وكان هذا العام عاماً ناجحاً ومميزاً لمديرية الاستكشاف فقد أضافت احتياطات جديدة للنفط والغاز في مختلف أرجاء منطقة الامتياز. وأضافت المديرية إلى الاحتياطي في عام ٢٠١٩ ما مجموعه ١٣٦ مليون برميل من النفط و ١,١ ترليون قدم مكعبة من الغاز غير المصاحب بوصفها موارد مجدية تجارياً، وخفضت تكلفة استكشاف الوحدة من النفط لتبلغ دولاراً أمريكياً واحداً لكل برميل، وعموماً بلغت تكلفة الاستكشاف للوحدة ٠,٩ دولار أمريكي للبرميل بمكافئ النفط؛ وهذا أداء مميز. كما أن التكلفة الفنية لهذه الاكتشافات ذات تنافسية عالية، وقد ربطت الآبار الأولية بخط الإنتاج، وفي الوقت ذاته، شرعت الشركة في إعداد الخطط المتكاملة لتطوير الحقول.

وقد حضرت المديرية ٢٦ بئراً في منطقة امتيازنا رقم ٦ وفق قواعد السلامة، وأنتجت الآبار الاستكشافية-كما هو مخطط لها- ١٢٥٠ برميلاً يومياً في المتوسط، مع توقع تنامي الإنتاج من الآبار الاستكشافية الجديدة التي ستربط بخطوط الإنتاج في ٢٠٢٠.

الاستكشاف وتحقيق الهيدروكربونات

أهم منجزات عام

٢٠١٩



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، ومن ثم التقرير - في ضوء البيانات وحالات الغموض - في الكيفية التي يمكن بها استخلاص الهيدروكربونات منها.

إن مهمة اكتشاف المكامن الجديدة وتقييمها مناهة بمديرية الاستكشاف. أما عمليات المحاكاة فضلاً عن الدراسات الأولية، فتجرى في مركز تطوير الحقول التابع للشركة، وهو المركز الذي يمكّن معظم مهندسي المكامن وجيولوجيي الإنتاج في الشركة من التخطيط تخطيطاً سليماً للمستقبل دون أن يصرفهم ذلك عن متطلبات الإنتاج على المدى القريب.

• إضافة ١٣٦ مليون برميل من موارد النفط الواعدة إلى حد كبير من حقل رابا شرق وحزار جنوب.

• إضافة ١,١ تريليون قدم مكعبة من كميات الغاز المجدية تجارياً على نحو أساسي من منطقة سيح رول شمال غرب.

• الريادة في تجربة طائرة بدون طيار خارج حدود الرؤية.

• تحقيق أقل تكلفة لاستكشاف الوحدة للنفط على مدار العقد بلغت دولاراً أمريكياً واحداً لكل برميل.

نطاق العناصر (الداخلي والخارجي)**الاجانب المادي (بما في ذلك المواضيع الرئيسية)**

الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والعملاء، والمورّدون، والشركات المتعاقدة

الأثار المترتبة على الصحة والسلامة والبيئة

- العمليات الآمنة
- الاستدامة البيئية
- إدارة الطاقة
- إدارة المياه

الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والعملاء، والمورّدون، والشركات المتعاقدة

الأداء الاقتصادي

- القيمة المحلية المضافة
- التعمير - التوظيف، التدريب
- المساهمة الاقتصادية
- "ليين"

الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والعملاء، والمورّدون، والشركات المتعاقدة

نموذج العمل المستدام

- التمويل / ضبط التكاليف
- التحسين المستمر للعمل - "ليين"
- الابتكار الفني

الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والعملاء، والمورّدون، والشركات المتعاقدة

الأداء في مجال العمليات

- الاستكشاف والإنتاج

الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والعملاء، والمورّدون، والشركات المتعاقدة

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)، والحكومة، والمجتمع، والعملاء، والمورّدون، والشركات المتعاقدة

التزامنا تجاه المجتمع

- الاستثمار الاجتماعي
- دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- التعاون مع القطاع الأكاديمي في مجال البحث العلمي والتطوير

الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والعملاء، والمورّدون، والشركات المتعاقدة

الحوكمة في الشركة

الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والعملاء، والمورّدون، والشركات المتعاقدة

أخلاقيات العمل

الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والعملاء، والمورّدون، والشركات المتعاقدة

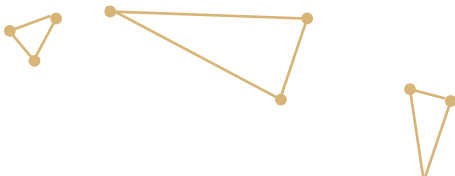
إدارة سلسلة التوريد

الشركة (بالكامل)، والحكومة، والعملاء

رضا الزبائن

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. (GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43, GRI 102-44 and GRI 102-46, GRI 102-47).

أصحاب الشأن	القضايا الرئيسية المثارة	الإجراءات التي اتخذناها
الحكومة والمساهمون ومجلس الدولة ومجلس الشورى (عن طريق المقابلات المباشرة والهاتفية خلال العام)	القيمة المحلية المضافة (الوظائف، التدريب، التعمين) الطاقة المتجددة إيجاد القيمة التمويل / ضبط التكاليف / "لين" سلامة الأشخاص وسلامة العمليات التشتت الرقمي/المتغيرات التي يفرضها التحول الرقمي	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام، والأقسام حول الاستكشاف وتحقيق الهيدروكربونات، وإنتاج الهيدروكربونات، وإدارة المكامن، والقيمة المحلية المضافة، والرعاية العامة، والأداء في مجالي صون البيئة والسلامة، والاستدامة البيئية، والتكنولوجيا الجديدة
الموظفون (عن طريق استطلاع آراء الموظفين 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 والولاية (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، والاستدامة البيئية، والتكنولوجيا الجديدة
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 والموردون (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) التشتت الرقمي/المتغيرات التي يفرضها التحول الرقمي	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام، والأقسام حول القيمة المحلية المضافة، والرعاية العامة، والاستدامة البيئية، والتكنولوجيا الجديدة
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 التشتت الرقمي/المتغيرات التي يفرضها التحول الرقمي	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام وقسم القيمة المحلية المضافة، والاستدامة البيئية، والتكنولوجيا الجديدة
الزبائن (عن طريق المقابلات المباشرة والهاتفية خلال العام)	إنجاز موثوق به ومستدام	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام، والأقسام حول الاستكشاف وتحقيق الهيدروكربونات، وإنتاج الهيدروكربونات، وإدارة المكامن
وسائل الإعلام	تدفق معلومات دقيقة وملائمة في حينها وبصورة منتظمة وموثوقة	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام





الاتصالات

عدد المتابعين

+٥,٠٠٠ 

+٤,٠٠٠ 

+١٥,٠٠٠ 

إن الحفاظ على صورة الشركة وسمعتها وتعزيزهما في المجتمع لا يزال إحدى أولويات الشركة. في المجمل، شهد عام ٢٠١٩ نشر أكثر من ٥٠ بياناً صحفياً للشركة، وتنفيذ أكثر من ١٢٠ مشاركة إعلامية، ومقابلات وأنشطة، وتحديثات يومية على وسائل التواصل الاجتماعي حول مجموعة واسعة من الأنشطة والموضوعات والحملات عبر منصات التواصل الاجتماعي الخمس للشركة.

وتظل 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 يزيد عدد متابعيه على ٢٧٠ ألف شخص. وإلى جانب ذلك، نمت حسابات الشركة في مواقع التواصل الاجتماعي الأخرى بسرعة.

عدد المشتركين

+٢٨,٠٠٠ 



علاقات المجتمع

وكان التوظيف من مجالات التركيز الأخرى التي تعاون فيها الفريق مع وزارة القوى العاملة في جهود لتأمين ١١٦ وظيفة للمواطنين.

وقد ظلت السلامة المرورية على رأس الأولويات وبذلت دائرة تطوير المجتمعات المحلية جهوداً مستمرة لرسم خارطة بجميع الطرق الممهدة في منطقة امتياز الشركة، وإعادة تقييم خطط صيانتها. لذلك تمهد الشركة وتعيد تعبيد نحو ٤ آلاف كيلومتر من الطرق كل عام لتأمين السلامة للموظفين وغيرهم من مرتادي تلك الطرق.

كما نجح الفريق في التعامل مع القضايا المتعلقة بالمجتمع المحلي البالغة الأهمية في المنطقة التجارية والصناعية في مرمول عن طريق نقل إدارة الأراضي المحلية القديمة إلى وزارة الإسكان. أما التحكم في استهلاك الكهرباء وتوفيرها فقد أوكل إلى شركة كهرباء المناطق الريفية "شوير" للتعامل مع مخاوف المجتمع المحلي المتعلقة بتوزيع الكهرباء.

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.

إن تلبية المتطلبات الأساسية لذوي الشأن في المناطق الريفية أمر بالغ الأهمية؛ على سبيل المثال: تنقل الشركة أكثر من ٤٠٠ ألف متر مكعب من الماء سنوياً إلى منازل المجتمعات المحلية وأحواض إبلهم، وقد أجريت دراسة لتقييم طرق أكثر استدامة لتلبية الطلب المرتفع على المياه من مثل إنشاء محطة تحلية المياه بالتناضح العكسي، وقد مولت الشركات ثلاث محطات منها في شليم ووادي عارة وقتبات-سدحون.

ويواصل الفريق إعداد تقارير مسحية للمشاريع الجديدة لتحديد الآثار المحتملة على المجتمع، وصياغة خطط إجرائية تشمل مشاريع الاستثمار الاجتماعي التي يمكنها تحسين جودة حياة القاطنين قريباً من مناطق العمليات، وقد وفر الفريق تقييمات ومعلومات لأكثر من ٥٠ مشروعاً في عام ٢٠١٩.



كما كان هناك مشاركة أخرى في هذا الموضوع المهم تمثلت في تنظيم الشركة بالتعاون مع وزارة البيئة والشؤون المناخية وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة حلقة عمل في الاقتصاد الأخضر في صلالة.

وقد نوقش الاقتصاد الأخضر أيضاً في أحد مجالس الشركة الحوارية فيما تطرق المجلسين الآخرين إلى إدارة المعرفة وتطوير المواهب.

أما العام الثاني لمشروع خبرة فقد وفر أكثر من ١٥٠ فرصة للتدريب على رأس العمل وحلقات تبادل المعارف لـ ٩٠ موظف حكومي من ٦٠ مؤسسة في شتى المجالات.

ولغرض تعزيز الشراكات مع ذوي الشأن، وقعت الشركة سبع مذكرات تفاهم مع مؤسسات متنوعة وهي: وزارة الإعلام، وعمانتل، والجمعية العمانية للملكية الفكرية، والهيئة العامة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة "ريادة".

وشاركت الشركة في دعم حملة وزارة الأوقاف والشؤون الدينية "كلنا عُمان" واستضافتها التي ترمي إلى تسليط الضوء على القيم الأصيلة والتعايش السلمي لجميع الجنسيات على أرض السلطنة.

ولضمان كون موظفينا على دراية بالمبادرات الحكومية وعملياتها، دشنا برنامج "إضاءات" لتعريفهم وتحديثهم بأخر المواضيع الرئيسية، ونظمت ثلاث حلقات تناولت مواضيع الاستراتيجية الوطنية للابتكار، وتعداد عُمان ٢٠٢٠، والمشاريع الضخمة في المنطقة الحرة في الدقم.

يعمل فريق تطوير المجتمعات المحلية بالشركة باستمرار لتعزيز الشراكة مع ذوي الشأن خارج الشركة في منطقة امتيازنا، ومع أبناء المجتمعات المحلية

إن 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 تستمع كذلك إلى انطباعاتهم وآرائهم بما يعينها 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 من إفاداتهم ومعلوماتهم من مصادر متعددة كاللقاءات المباشرة غير الرسمية والتواصل الهاتفي والزيارات وحلقات العمل واستطلاعات الرأي والتواصل عبر الإنترنت

(GRI 102-43 and GRI 102-46)

ولا تزال اللقاءات مع ذوي الشأن تسهم إسهاماً حيوياً في بناء سمعة الشركة وحمايتها، وكان هناك دافع مهم لتعزيز علاقاتنا مع أصحاب الشأن من خلال عدد كبير من الأنشطة التي أنجزت سلسلة من الأنشطة الجديدة التي استحدثت في عام ٢٠١٩.

ومع تزايد حدة النقاش حول التغير المناخي، واصلت الشركة الدخول في صلب هذه القضية وشاركت في الحلقة السابعة من منتدى عمان للطاقة الذي عرض إلى موضوع التحول العالمي نحو مصادر الطاقة المتجددة واتخذ "مواجهة تحديات تغير المناخ وصناعة الفرص" عنواناً له.



ذوو الشأن ومجالات الأولوية



تعدّ الشركة الدافع الرئيسي للاقتصاد العماني،
وتؤثر أنشطتها وأدائها تأثيراً مباشراً في 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.

بهذه المبادئ يعزز قيمنا الأساسية وأخلاقيات عملنا، ويزودنا بالإطار الذي تشجع الشركة موظفيها وموظفي الشركات المتعاقدة معها على العمل وفق مقتضياته كما هو متوقع منهم.

وبالمضي قدماً، نسعى إلى الحفاظ على مقتضياتنا الاستراتيجية، مع السعي الدائم إلى تحقيق المزيد من الكفاءة والسعي لتجاوز التوقعات والاستفادة من التكنولوجيا الجديدة كعامل مساعد لضمان أعلى مستوى من السلامة والمسؤولية والإنتاجية في عملياتنا.

ومع بزوغ فجر الثورة الصناعية الرابعة، أصبحنا نستخدم بشكل متزايد الأنظمة الرقمية والتشغيل الآلي والذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات، إلى جانب نظامنا الراسخ لإدارة منهجية "لين" للقضاء على الهدر وإحداث نقلة نوعية في الطريقة التي نؤدي بها عملنا.

وينفذ حالياً أكثر من ٥٠ مشروعاً رقمياً في جميع أنحاء الشركة، أكثر من ٢٥ منها تعتبر تكنولوجيات رئيسية تتمحور حول المستقبل مثل الذكاء الاصطناعي والتحليلات التنبؤية والبرامج الروبوتية والطباعة الثلاثية الأبعاد.

كما اكتسبت تقنيات الطائرات بدون طيار والتنقل الذكي مزيداً من التطبيق، مما أدى إلى تقليل التعرض لمخاطر الصحة والسلامة والبيئة في الحقل وتسهيل الاتصال بشكل أسرع بين ميناء الفحل ومناطق العمليات، وقد بدأت هذه التقنيات بالفعل في إحداث تأثير جوهري على أعمالنا فيما يتعلق بتخفيف المخاطر واستغلال الإنتاج الأمثل.

ونحن نقف على أعتاب مرحلة مهمة من تاريخ عُمان الموشى بالأمجاد لنكتب فصلاً جديداً في مسيرة البناء التي قادها جلالة السلطان قابوس بن سعيد بن تيمور - طيب الله ثراه - خلال ٥٠ عاماً، لا يسعنا إلا أن نتمنى لجلالتكم كل التوفيق والسداد لقيادة البلاد نحو الانطلاقة الثانية من النهضة المباركة، لتحققوا لهذا البلد العزيز وشعبه الوفير المزيد من التقدم والازدهار والخير العميم. مؤكداً لجلالتكم أن منتسبي الشركة سيبذلون قصارى جهدهم للمساهمة في هذه المسيرة الطاهرة مسترشدين بتوجيهاتكم السديدة ورؤاكم الحكيمة.

Laoul Restorci

راؤول ريستوشي

المدير العام



وواصلنا جمعنا لبيانات المسح الزلزالي ثلاثي الأبعاد باستخدام تقنية المسح السمطي الواسع في عام ٢٠١٩، وقد جمعت المسوحات الزلزالية على مساحة سطحية تقارب ٨ آلاف كيلومتر مربع في منطقة نمر الكبرى في جنوب منطقة الامتياز، ومنطقة نتيه في شمال منطقة الامتياز.

كما إن تطبيق التكنولوجيا الجديدة، من مثل طائرة بدون طيار خارج حدود الرؤية لإجراء مراقبة ميدانية لرؤوس الآبار وخطوط التدفق وخطوط الكهرباء العلوية، قد خفض من تعرضنا لمخاطر الصحة والسلامة والبيئة.

واستمرت دائرة الجيوماتيكا في البناء على أدائها الاستثنائي في مجال السلامة، فقد سجلت الآن رقماً قياسياً يتمثل بإكمال ٣٨ عاماً بدون أي حادثة مضيعة للوقت رغم أن الفريق يعمل وسط بعض أقسى الظروف الجغرافية في العالم.

ولا شك في أن السلامة تتصدر قائمة أولويات الشركة مع التركيز بلا هوادة على تحقيق الهدف الصفري الذي يقضي بعدم إلحاق ضرر بالناس والبيئة والموجودات. وقد أنهينا العام بتحقيق رقم قياسي في الأداء في مجال السلامة؛ إذ انخفض معدل تكرار الحوادث المضيعة للوقت لكل مليون ساعة عمل من ١٥،٠ إلى ١٠،٠، وهو انخفاض قدره ٣٣٪، كما انخفض معدل تكرار إجمالي الحوادث القابلة للتسجيل لكل مليون ساعة عمل من ٧١،٠ إلى ٥٧،٠.

إلا أن مما يؤسف له أن هذا الأداء قد شابه حادثان مهمتان متصلتان بالعمل لدى الشركات المتعاقدة معنا، مما يذكرنا بالضرورة الماسة للالتزام بقواعدنا في مجال السلامة.

ومن دواعي سروري أن أعلن أن توسع برنامجنا المصممين داخلياً: برنامج "اهتمام"، وبرنامج المهارات القيادية في مجال السلامة للمشرفين المباشرين قد حظي بترحيب عالمي، وأدى إلى تحسن في التواصل والقيادة وثقافة السلامة عموماً، فقد أصبح "اهتمام" يغطي ٣٤ شركة متعاقدة ١٧٥٠٠ موظف في حين اعتمد ٢٠٠٠ موظف في برنامج المهارات القيادية في مجال السلامة للمشرفين المباشرين.

وعلى صعيد سلامة العمليات، على الرغم من الجهود المتكاثفة التي بذلت في سبيل تحسين أدائنا، وقعت ستة حوادث من المستوى (١) في عام ٢٠١٩ وهو ضعف ما وقع في عام ٢٠١٨، إلا أن الحوادث من المستوى (٢) قد انخفضت من ٣٢ إلى ٢٩ حادثاً في المدة نفسها.

ولقد أكدت الإحصاءات الحاجة الملحة لإحداث نقلة نوعية لبرنامجنا لجاهزية الموجودات وسلامة العمليات الذي يتضمن ١٠ أسس لسلامة العمليات لا نقاش حولها لتعزيز الامتثال ضمن مجالات أعمال الآبار والعمليات والهندسة.

وفي الوقت نفسه، أصبح ما يقارب ثلثي معدتنا شديدة الأهمية لأنشطة السطح مغطى ضمن برنامج المراقبة المبنية على الاستثناء الذي يعطي تنبيهات مبكرة للمخالفات.

ومن أولوياتنا الرئيسية الأخرى هي القيمة المحلية المضافة ونحن نسعى جاهدين لدعم جهود حكومتكم الرشيدة لتنويع الاقتصاد، وتوفير فرص التوظيف للعمانيين الباحثين عن عمل وبناء سلاسل توريد محلية متينة، فقد حققنا رقماً قياسياً بإيجاد ٢١٠١٢ فرصة عمل وتدريب وإعادة استيعاب ونقل ومنح دراسية بالتعاون مع الشركات المتعاقدة معنا داخل القطاعات النفطية وخارجها، وقد فاق ذلك هدفنا السنوي ووصل بالعدد الإجمالي للفرص التي أوجدت منذ تدشين برنامج الأهداف الوطنية في عام ٢٠١١ لأكثر من ٨٣ ألف فرصة.

وفي الوقت نفسه، مضت الشركة قدماً رغم التحديات في الالتزام بالاحتفاظ بالمزيد من عوائد قطاع النفط والغاز في عُمان، فتمكنا من الاحتفاظ بنسبة ٤٦٪ من القيمة المضافة في البلاد.

ولقد ساهمت الشركة بدور هام في استراتيجية القيمة المحلية المضافة لقطاع النفط والغاز منذ تدشينها في ٢٠١٣، وتولت زمام الريادة بتفنيدها ٤٣ فرصة من أصل ٥٣. حالياً، حققت ٢٨ فرصة من خلال سلسلة واسعة من الأنشطة بما فيها إنشاء المصانع والورش ومرافق التصليح العمّانية مما وفر خدمات هندسية ومعدات ومواد لقطاع النفط والغاز من داخل البلاد. وفي عام ٢٠١٩، أنجزنا ١١ مرفقاً تصنيعياً وخدمياً موجدة ٢٠٠ وظيفة للعمانيين.

وفي ظل دعمنا للتعمين في كافة أرجاء البلاد، فيسرني أن أعلن أن معدل التعمين في الشركة قد ارتفع من ٨١٪ إلى ٨٤٪ في ٢٠١٩، وهو رقم قياسي آخر. وفي نهاية عام ٢٠١٩، بلغ العدد الإجمالي لموظفي الشركة ٨٨٢٨ موظفاً، ٧٤٣٦ منهم عمانيون، كما بلغ عدد الموظفين ١١٢٣ موظفة منهن ١٠٦١ عمّانية، وهو أعلى رقم في تاريخ الشركة.

وما تلك الأرقام إلا شهادة على المجموعة المتزايدة للمواهب العمّانية الفنية وغير الفنية، وجهودنا في استقطاب المواطنين والاحتفاظ بهم وتطويرهم، وبرنامجنا الشامل والإبداعي للتنوع والاندماج لجعل الشركة أفضل مكان للعمل على الإطلاق.

ومن الأمثلة البارزة على ذلك، نجاح مشروعنا التجريبي للعمل عن بعد "مكتبي"، ونعمل الآن على تطوير أنظمة دعم متينة لجعل العمل قابلاً لترتيبات أكثر مرونة في المستقبل.

وخلال العام، التزمنا بدعم ٤٤ من مشاريع الاستثمار الاجتماعي الجديدة بقيمة إجمالية تبلغ ٢٨،٩ مليون دولار أمريكي لإفادة المجتمعات المحلية وتعزيز التنمية المستدامة في شتى أرجاء البلاد. وتضمن ذلك التزامات في المجالات الرئيسية للصحة والسلامة والبيئة وتطوير البنية الأساسية للمجتمع فضلاً عن تمكين الشباب والمرأة بما يتماشى تماماً مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة.

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 وعملياتها اليومية. والتزام الشركة



كما كان هناك تحسن كبير في إدارة النفايات مقارنة مع أداء عام ٢٠١٨، إذ شهد انخفاضاً في نسبة إنتاج المخلفات الخطرة بلغت ٣٠٪ من ٣٨٣٦٩٠ طناً إلى ٢٦٨٩٥٠ طناً، ذلك فضلاً عن الدور المتزايد الذي تؤديه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جهودنا لإعادة التدوير، ولقد توقفتنا داخلياً عن استخدام البلاستيك المستخدم لمرة واحدة في مقرنا الرئيسي في ميناء الفحل ونادي رأس الحمراء الترفيهي التابع للشركة في إطار حملتنا البيئية "استدامة".

وستستمر هذه الجهود بالتوازي مع إنتاج الهيدروكربونات الذي سيظل محور عملنا في المستقبل القريب، وفي العام الماضي، واصلنا بنجاح مسار نمو إنتاجنا، على الرغم مما تتسم به البيئة الحالية من نقص في المبالغ النقدية، واستمرار تذبذب أسعار النفط، وأسفر ذلك عن تحقيق إجمالي إنتاج النفط والغاز والمكثفات بلغ ٢١٠,١ مليون برميل من مكافئ النفط يومياً.

وبلغ متوسط إنتاج النفط أعلى معدلاته منذ ٢٠٠٥؛ فقد أنتجنا ٦١٦٣٨٠ برميلاً يومياً، وهو ما يمثل زيادة على عام ٢٠١٨ قدرها ٦٢١٠ براميل يومياً، وبلغ متوسط إمدادات الغاز غير المصاحب اليومي الحكومي خلال عام ٢٠١٩ ما مقداره ٢,٢ مليون متر مكعب يومياً، بما يتفق مع طلب العملاء ودور الشركة في التواءم مع تذبذب الطلب في السوق.

في حين بلغ إنتاج المكثفات ٧٧٩٥٠ برميلاً في اليوم، وهو يمثل زيادة بنسبة ٢٠٪ (أكثر من ٨ آلاف برميل يومياً) على متوسط عام ٢٠١٨. ولقد تخطى ذلك ٩٤ ألف برميل في اليوم في الربع الرابع مدفوعاً ببدء تشغيل مشروع "رباب - هرويل" المتكامل، أكبر مشاريع النفط والغاز في تاريخنا.

ولقد أكمل هذا المشروع قرابة ٥٠ مليون ساعة عمل من دون أي حادثة مضيعة للوقت، وابتدئ في تشغيله في يونيو ٢٠١٩ قبل شهرين من الموعد المحدد، وأقل من الميزانية المرصودة بمقدار مليار دولار أمريكي.

ويمثل هذا المشروع - الذي تفوق احتياطياته ٥٠٠ مليون برميل بمكافئ النفط - إضافة عالمية المستوى إلى محفظتنا، وقد أنفقت نصف تكلفة مشترياته في السلطنة، وأوجد عدداً كبيراً من الفرص الوظيفية والتطويرية للشركة والموردين المحليين والشركات المتعاقدة معنا.

وعززت دفعة الإنتاج تعزيزاً كبيراً بعد إكمال ٢٥ ألفاً من أنشطة إكمال الآبار وصيانتها، وهو رقم قياسي حقق بعدد الموارد نفسها مقارنة مع عام ٢٠١٥ عندما نفذنا ١٣ ألفاً من أنشطة الآبار تقريباً.

وفي الآن نفسه تواصل الشركة بحثها عن تقنيات جديدة للاستخلاص المعزز للنفط من شأنها إمالة اللثام عن مصادر هيدروكربونية تكتنفها التحديات، وتقليل التكاليف الفنية لهذه التطورات، وتسريع إنجاز المشاريع.

وذلك عبر سلسلة من برامج الاختبار المخبرية والميدانية بالتعاون مع المؤسسات المحلية والدولية إلى جانب تشخيص حلول الجهات الأخرى الجاهزة، ونتيجة لهذا التكاتف، اخترت تقنيات مثل الرغبة وغاز منخفض التوتر وحقن المذيب الحلقي في المختبر وأظهرت نتائج إيجابية.

وكان هذا العام عاماً ناجحاً ومميزاً إدارياً الاستكشاف، فقد أضافت احتياطات جديدة للنفط والغاز في مختلف أرجاء منطقة امتيازنا رقم ٦. وأضافت المديرية إلى الاحتياطي في عام ٢٠١٩ ما مجموعه ١٣٦ مليون برميل من النفط و ١,١ تريليون قدم مكعبة من الغاز غير المصاحب بوصفها موارد مجدية تجارياً. كما حققنا أدنى تكلفة استكشاف الوحدة للنفط على مدار العقد، إذ لم تتجاوز دولاراً أمريكياً واحداً لكل برميل.





وهو أمر أساسي لضمان تحقيق استدامة اقتصادية وبيئية على المدى البعيد للشركة وللبلاد. وكان هناك دافعية مركزية لتحقيق هدف مبادرة البنك الدولي لإيقاف الحرق الروتيني للغاز بحلول ٢٠٢٠ قبل هذا الموعد بكثير؛ بيد أننا-على الرغم من التحسينات الكبيرة على كفاءة الطاقة على مستوى إنتاج الوحدة- ما زلنا نحتاج لعمل الكثير للتعامل مع هذه القضية بعدما ارتفعت نسبة حرق الغاز بمقدار ٧٪ في عام ٢٠١٩، يقودها أساساً تشغيل مشاريع جديدة، وحوادث الحرق غير الروتيني للغاز التي نجمت عن أعطال المعدات وزيادة أنشطة تخفيض المياه وحقتها والتخلص منها.

وقد أدى ذلك إلى زيادة طفيفة في إجمالي كميات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري من ١١, ١٨ مليون طن في عام ٢٠١٨ إلى ١١, ٦ مليون طن في عام ٢٠١٩.

وتخفف حدة هذه المشكلة حالياً عن طريق تحسين الإبلاغ عن الأعطال ومشاريع متنوعة دخلت حيز التشغيل من مثل مرفق التطوير المبكر في حوقة زولية، ومحطة معالجة الغاز المركزية، وتصريف الغاز الومضي من جهاز الضغط في المحطة المركزية لمعالجة الضغط وغيرها.

وفي الوقت نفسه، توسع مشروع نمر للأراضي الرطبة توسعاً كبيراً ليتعامل مع ١٧٥ ألف متر مكعب في اليوم من المياه المصاحبة للإنتاج مما أدى إلى تخفيض استهلاك الطاقة وفق الطريقة التقليدية للتخلص من المياه في الطبقات العميقة.

وفي سبيل مواصلة جهودنا لتحسين الجاهزية والحد من عدد حالات التسرب النفطي، أكملت الشركة استبدال أكثر من ٣٧٥٠ كيلومتر من خطوط التدفق وخطوط الأنابيب في عام ٢٠١٩، مع انخفاض عدد حالات التسرب النفطي لكل مليون طن من إنتاج النفط إلى ٠, ٥٢ مقارنة مع ٠, ٦٥ في ٢٠١٨، وهو انخفاض قدره ٢٠٪.

كما يتيح البرنامج فرصة لتكوين شبكات عالمية من رواد الأعمال، والالتقاء بالمستثمرين أصحاب رأس المال، والمستثمرين الملاك، والرؤساء التنفيذيين، فضلاً عن اغتنام الفرصة المتاحة لاختبار صلاحية الحلول الأولية ضمن الإطار الحقيقي لعمليات شركة تنمية نفط عُمان.

وبالمثل، فإن منصة "إيجاد" التي دشناها بالتعاون مع وزارة النفط والغاز ومجلس البحث العلمي لتعزيز التعاون والمواءمة بين الصناعة والقطاع الأكاديمي تزداد على مر الأيام قوة. فحتى اليوم، لقد أسندنا ثمانية مشاريع مشتركة إلى جامعات مختلفة للتعامل مع بعض تحدياتنا الفنية.

وستسهم منصة "إيجاد" في دور رائد في تنسيق الجهود لإيجاد استراتيجية وطنية للهيدروجين ليكون بمنزلة محرك اقتصادي واعد، وبناء رؤية مشتركة للصناعة تتمثل في دمج الطموحات المحلية والدولية.

كما إننا نعمل مع شركة التكنولوجيا العمانية "نوفاتك" للاستفادة تجارياً من منصة "نبراس" المطورة داخلياً في شركتنا التي تمكن من مراقبة حالة الآبار والمكامن ومرافق أنشطة السطح وأدائها.

وفي جانب مصادر الطاقة المتجددة، فإن مشروع "مرآة" للطاقة الشمسية في حقل أمل - الذي يستعمل الطاقة الشمسية للاستخلاص المعزز للنفط بالأسلوب الحراري - يظهر ما يمكننا تحقيقه، وقد ربطت المرحلة الثانية (مما يصل بإنتاج الطاقة إلى ٢٠٠ ميجاواط) بخط الإنتاج في العام المنصرم.

ويتمتع المشروع بأداء مثالي في مجال السلامة، فقد حقق أكثر من خمسة ملايين ساعة عمل بدون أي حادثة مضيعة للوقت، وفور اكتمال مرحلتي المشروع، فإنه سينتج معدل ٢٠٠٠ طن من البخار يومياً في منتصف النهار عندما يكون الجو صحواً، وسيقلص من الانبعاثات الكربونية، وسيوفر كمية ثمينة من الغاز الطبيعي لتطبيقات أخرى ذات قيمة عالية.

وسيواصل مشروع "أمين" - الحائز على جوائز، والذي ينتج ١٠٠ ميجاواط من الطاقة - تصدوره لعناوين الصحف في صناعة الطاقة المتجددة العالمية، لكونه أول منتج ضخيم مستقل للطاقة في السلطنة، وأول مشروع ضخيم للطاقة الشمسية في العالم تشتري كل إنتاجه من الكهرباء شركة نفط وغاز.

ولقد كانت تعرفته المقترحة أحد أدنى المعدلات في تاريخ المرافق المستقلة المنتجة للطاقة على مستوى العالم، وتلقى عطاءات اتمت بالتنافسية من مطورين ذائعي الصيت في قطاع الطاقة المتجددة.

وكلا المشروعين وغيرهما الكثير من مثل استغلال مواقف السيارات لإنتاج الطاقة الشمسية في ميناء الفحل ووزارة النفط والغاز، كل ذلك يبرز الإمكانيات المدهشة للبلاد في مجال الطاقة الخضراء.

والشركة ملتزمة بالقيام بدورها الكامل في المساعدة على تطوير البلاد لتكون مركزاً للتميز في مجال الطاقة المتجددة ومشاركة خبراتها للدفع قدماً بعملية الانتقال إلى مستقبل خال من الكربون.

وفي عام ٢٠١٩، حققنا كذلك تقدماً كبيراً من حيث كفاءة الطاقة وإدارة المياه،





مقدمة المدير العام

مولاي حضرة صاحب الجلالة، يشرفني أن أضع بين يديكم بكل فخر تقرير الاستدامة السنوي لعام ٢٠١٩، الذي يستعرض أداءنا وأنشطتنا خلال عام اكتنفته التحديات ولكنه كان عاماً استثنائياً حققنا فيه عدداً من الأرقام القياسية.

وبدأى ذي بدء، لا يسعني إلا أن أشيد بالنيابة عن موظفينا وموظفي الشركات المتعاقدة معنا بجلالة سلطاننا الراحل السلطان قابوس بن سعيد بن تيمور-طيب الله ثراه وطاب به الثرى- الذي لم يدخر وسعاً في سبيل إرساء أسس النجاحات القائمة التي نستظل بظلالها الوارفة. فبفضل حكمته وبعد نظره وتفانيه التام في خدمة عُمان، استطاع أن يضع هذه البلاد على طريق التحول نحو التنمية المستدامة، وترك وراءه إرثاً زاهراً لا يبلى على تعاقب الأجيال والأحقاب.

ولقد تفضل-طيب الله ثراه- بزيارة الشركة خمس مرات، ولطالما كان خير داعم لكل من عمل هنا في الماضي والحاضر، وفي المقابل، لقد كان موظفونا-العُمانيون منهم والوافدون- يكونون له مشاعر الإعجاب والتقدير والمحبة لتفانيه الذي لم تشبه شائبة أثره في خدمة هذا الوطن العزيز.

ولا أجد سبيلاً لتكريم هذا الإرث العظيم الذي تركه لنا إلا في مواصلة الالتزام الحق برؤيتنا (في أن يشار إلينا بالبنان بما لدينا من مواهب بشرية متميزة، وما نحققه من قوائد لعُمان ولأهلها وذوي الشأن)، مع تركيز لا يخبو على تطوير موظفينا، والسعي وراء التميز في كافة عملياتنا وتحقيق القيمة، بل في بذل جهد إضافي كلما استطعنا إلى ذلك سبيلاً لنستمر في خدمة هذا الوطن الأبوي بكل فخر واعتزاز، وتحقيق المزيد من العائدات، وتثوير التقنيات، وتقديم واجب الرعاية، ودعم المجتمع المحلي ليوصل طريقه نحو النماء والازدهار.

إن هذا التقرير يستعرض أمثلة عديدة لذلك التميز المجدد على أرض الواقع خلال العام المنصرم، وكيف استطعنا تلبية توقعات ذوي الشأن، وغالباً ما تجاوزنا أهداف الأداء في سلسلة واسعة من الموجودات

والتخصصات الوظيفية.

كما إنه خير تأكيد على عزمنا في المضي قدماً استرشاداً بخطط جلالتم السامية المتعلقة بالتوظيف والتعليم والتنوع الاقتصادي، واستدامة البيئة، تماشياً مع نهجنا التطوري بالتحول تدريجياً إلى شركة طاقة بالكامل، مع مضاعفة التركيز على مصادر الطاقة المتجددة.

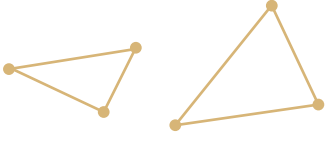
إن الحاجة إلى إزالة الكربون من سوق الطاقة في مواجهة حقائق التغير المناخي، وفي الوقت نفسه ضمان تلبية متطلبات الطاقة المتزايدة سواء داخل عُمان وخارجها تضعنا أمام تحد كبير ولكني واثق بقدرتنا على تجاوزه.

إننا ملتزمون تماماً بتحقيق التوصيات الواردة في المخطط العام للطاقة في عُمان ٢٠٤٠، ونعتقد بأن هناك فرصاً كبيرة للسلطنة في سعينا نحو مستقبل أكثر خضرة.

وستنبئ نداء الإسراع في تطوير سلاسل الأعمال العمانية المنخفضة الكربون التي تضطلع بدور بالغ الأهمية في بناء وتيرة مستدامة في معزل عن الاعتماد على الوقود الأحفوري، وتعزيز قيمة محلية مضافة أكبر من حيث إيجاد الوظائف والتدريب والنمو واستقطاب المزيد من الاستثمار الأجنبي.

وسيكون من الأساسي تبنينا المستمر والاستفادة من حلول الطاقة المتجددة، والتقنيات الرقمية، وغيرها من التقنيات الحديثة من مثل الطاقة الشمسية وطاقة الرياح والهيدروجين، وشراكات البحث والتطوير الأقوى والأكثر تكاتفاً مع القطاع الأكاديمي، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمانية.

وتشمل المبادرات الإبداعية "SparkLabs Energy Accelerator" التي تقدم التمويل للمؤسسات الناشئة، ومكاناً مشتركاً للعمل والتوجيه المهني للمساعدة في نماء أعمالها وتطوير أحدث الخدمات والمنتجات لقطاع الطاقة.



وفي عام ٢٠١٩ بلغت المصروفات الرأسمالية للشركة ٥,٣ مليار دولار أمريكي، والمصروفات التشغيلية ٢ مليار دولار أمريكي، الذي يتضمن أكثر من ١٧٩ مليون دولار أمريكي من الوفورات المتراكمة الإجمالية.

وحققت وفورات في المصروفات الرأسمالية النفطية بلغت ١٤٥ مليون دولار أمريكي، وهي زيادة تبلغ ٣٠٪ والتي جاءت نتاج مزيج من كفاءة عمليات الحفر، والاستغلال الأمثل للآبار ومختلف وفورات المشاريع، فضلاً عن وفورات في المصروفات الرأسمالية للغاز بلغت ٣٣ مليون دولار أمريكي.

لعام ٢٠٢٠، بلغت الميزانية الرأسمالية الحالية ٥٤٩٨ مليون دولار أمريكي، بما في ذلك ما يقرب من ٥٨ مليون دولار أمريكي من إجمالي الوفورات المبدئية المتوقعة.

وخلال عام ٢٠١٩، أجرت الشركة أيضاً ٢٣ 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 ٣٦,٤ مليون دولار أمريكي خلال ٣ إلى ٤ سنوات، وفي حين كتابة هذا التقرير، فإن الشركة كانت تواجه عاصفة مدوية أحدثتها جائحة كوفيد-١٩، وانطوت على تهديدين بالغين للاقتصاد الكلي والصحة في أن معاً، فضلاً عما رافقها من انهيار أسعار النفط، وارتفاع معدل الباحثين عن عمل، وتضايف مستوى الدين. ولقد شكلنا عدة فرق للتركيز على برنامج الاستدامة القريبة المدى الذي يستهدف إحداث نقلة نوعية في خفض التكاليف وتحسينات الإنتاج على نطاق واسع لم تشهد له الشركة مثيلاً من قبل طوال تاريخها؛ إذ ستخفض تكلفة الوحدة بنسبة ٣٠٪ في كل نشاط أو عملية نضطلع بها في شتى أرجاء الشركة.

وستستمر مراجعاتنا للاستغلال الأمثل للعقود لتوفير منصة لإشراك الشركات المتعاقدة لتحديد طرق عمل متبادلة أكثر استدامة ومرونة وكفاءة من ذي قبل.

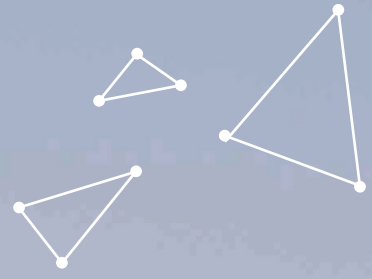
العضوية في المنظمات الإقليمية والدولية

الشركة عضو في المنظمات التالية:

- الميثاق العالمي للأمم المتحدة
- المنظمة الإقليمية للمحافظة على نظافة 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)
- جمعية الحفاظ على البيئة في صناعة النفط الدولية

ويذكر أن الشركة قد أكملت عشرين عاماً منذ أن أصبحت أول شركة نفط في الشرق الأوسط تحصل على شهادة الجودة العالمية "آيزو ١٤٠٠١" في مجال الإدارة البيئية في عام ١٩٩٩ (كما حصلت على الشهادة ذاتها مرة أخرى في عام ٢٠١٩). كما أكملت الشركة بنجاح أول توثيق مستقل لبياناتها للغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري لعامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ وفقاً لمنهجية المنظمة الدولية للمعايير "آيزو ١٤٠٦٤" ونظامها للتقدير الكمي والإبلاغ والتوثيق المستقل لانبعاثات غازات الاحتباس الحراري المسجلة خارجياً وداخلياً.





المصالح والهدايا والضيافة والنقل والسفر 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 ٢٠١٩م نحو ١٦,٠% من أصل ٨٧٤٣ موظفاً نشطاً (الذين انضموا قبل ١ ديسمبر ٢٠١٩) و ١,٥% من معدل عدم الامتثال لـ ٣٣٦٦ من موظفي الشركات المتعاقدة الذين لديهم إمكانية الوصول إلى شبكتنا ومطلوب منهم إكمال الإعلان عن تضارب المصالح وتأكيدات السرية. وقد أبلغ موظفو الشركة والشركات المتعاقدة بالإجراءات المتبعة بحق من لم يمتثل بذلك بمن فيهم من لم يكن له إمكانية الوصول إلى المكاتب أو أنظمة تقنية المعلومات.

وعلى الرغم من أنه لم تنظم أي دورات رسمية أو دورات تدريبية محددة إلى مجلس الإدارة ولجنة الإدارة التنفيذية في عام ٢٠١٩، فإن جميع الأعضاء على علم تام بسياسات وإجراءات مكافحة الرشوة والفساد المعمول بها. وتقيم لجنة الإدارة التنفيذية الحوادث المرتبطة بالسلوكيات المهنية والامتثال وكذلك التحقيقات القائمة. كما إن المدير العام للشركة وعدد من المدراء هم أعضاء نشطين في لجنة الاختلاس التي تتولى النظر في الحوادث المزعومة والمؤكدة المتعلقة بالسلوكيات غير المهنية وعدم الامتثال. يرفع قسم السلوكيات المهنية تقاريره على أساس ربع سنوي إلى لجنة التدقيق ويشمل ذلك تزويدها بالإحصاءات المتعلقة بألية الإبلاغ عن المخالفات السرية، والتحقيقات، وتضارب المصالح، وإجراءات الحيطة 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.

ولم يبلغ عن أي ادعاء بالفساد تورط فيه أحد موظفي الشركة، ولم ترفع قضايا قانونية متصلة بمكافحة الرشوة والفساد ضد الشركة خلال العام.

وفي عام ٢٠١٩، راجعت الشركة وحدثت معظم سياساتها وإجراءاتها المتعلقة بمكافحة الرشوة والفساد، وقد روجعت معظم تلك الإجراءات وحدثت سابقاً ما بين عامي ٢٠١١ و ٢٠١٤.

ولم تثر أي تظلمات من خلال الخط الساخن للإبلاغ عن المخالفات في الشركة في عام ٢٠١٩.

ضبط التكاليف

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.

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 إزاء أخلاقيات العمل والمجتمع والبيئة والاقتصاد وموظفيها.

وتلتزم الشركة بتعزيز إجراءات الرقابة الداخلية الصارمة فعلياً والحفاظ على عضويتها لدى الميثاق العالمي للأمم المتحدة. ونحن ملتزمون الآن أيضاً بأهداف التنمية المستدامة 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.

وتسعى الشركة باستمرار لنشر سياساتها وإجراءاتها في مجال مكافحة الرشوة والفساد لكافة موظفيها، ففي عام ٢٠١٩، حضر أكثر من ٥٠٠ موظف التدريب التعريفي للشركة للموظفين الجدد الذي تضمن حلقة مرتبطة بالوعي في مجال مكافحة الرشوة والفساد، وقد حضر قرابة ١٥٠ موظفاً تدريباً مخصصاً لمسؤولي العقود ومالكي العقود ومهندسي العقود وقد تضمن أيضاً التوعية في مجال مكافحة الرشوة والفساد.

وعلاوة على ذلك، وفي إطار مبادرات الشركة لتطوير الموردين نظمت حلقة توعوية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (يشار إليها بـ"تعزيز") في عام ٢٠١٩، حيث كان من ضمن المجالات التي تطرقت إليها سياسات مكافحة الرشوة والفساد في الشركة، كما تطوعت الشركة بتنفيذ تدريب في مكافحة الرشوة والفساد لموظفي الصندوق الوطني للتدريب وإدارته.

ولم يقتصر الأمر عند هذا الحد، بل دشّن برنامج تدريبي إلكتروني إلزامي لمكافحة الرشوة والفساد في يناير ٢٠١٨. ويذكر أنه قد أكمل التدريب ١١١٤٦ من الموظفين وموظفي الشركات المتعاقدة الذين لديهم إمكانية الوصول إلى شبكة الشركة أثناء كتابة هذا التقرير.

كما خضع جميع الموردين لدى الشركة لإجراءات الحيطة الواجبة على الموردين ذات الصلة بمكافحة الرشوة والفساد في عام ٢٠١٤. 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 أجري على الشركات المعنية وملاكها.

كما تتولى الشركة إدارة عملية إلزامية إلكترونية تتعلق بتضارب

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 إلى جانب التحول تدريجياً إلى الطاقة المتجددة في سلطنة عُمان بطريقة آمنة 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 رشاوى، 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 اتباع 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.

ويجب على الموظفين عدم تحقيق مصالح شخصية لهم أو لآخرين من وراء عملهم في الشركة أو بسبب المعلومات التي يحصلون عليها نظراً لطبيعة عملهم في الشركة. على الموظفين الإبلاغ 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، وينبغي عليهم جميعاً العمل في إطار هذه القواعد والضوابط. وتتوقع الشركة الشيء نفسه في علاقاتها مع المتعاقدين والموردين.

قواعد السلوك في الشركة

الالتزام بقواعد السلوك أمر محوري وطريقة مؤهلة للتأكد من التزامنا وقيمنا الأخلاقية في جميع أعمالنا

الالتزام بحياة الموظفين والسلامة

- الصحة والسلامة والبيئة
- المشاركة في الفرح
- الحياض
- إعادة استعمال المواد الخردة

الالتزام بمكافحة الفساد

- مكافحة الرقوة والفساد
- الضرب بالصحاح
- المعايير والضوابط
- غسل الأموال

الالتزام بحماية المعلومات والموجودات

- التقييم التفرقة
- خصوصية البيانات وحمايتها
- إدارة الوثائق
- حماية موجودات الشركة

الالتزام بالاتصالات التي تتوخى الحذر

- الاتصالات والعمل وفقاً لاستخدام البروتوكول الافتراضي
- الاستخدام الشخصي للمعلومات والاتصالات
- الإفصاح للعموم
- التباين الخارجية

الالتزام محلياً ودولياً

- مبادئ حرة وعادلة
- ضوابط الاستيراد والتصدير ومطابقتها

فلنظهر التزامنا ولنكن مصدر فخر للشركة

شركة تنمية نفط عُمان
Petroleum Development Oman

كامل بنور
رئيس مجلس إدارتنا
المدير العام

أتمنى لكم النجاح والتفوق في العمل معاً
http://www.pdo.om/en/index.html

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.

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

من ١٥ مديراً ضمت في عضويتها خلال عام ٢٠١٩ ثلاث نساء - وهو إنجاز ليس على مستوى صناعة النفط والغاز فحسب، ولكن على مستوى المنطقة كلها.

لجنة الإدارة التنفيذية

تعد لجنة الإدارة التنفيذية بالشركة مسؤولة عن الأداء العام للشركة وتسيير أنشطتها.

ويرأس اللجنة المدير العام، ويعاونه ١٥ مديراً تتمثل مسؤوليتهم في تحديد المعايير الفنية والتشغيلية والمالية وتوزيع الموظفين وتطوير مهاراتهم.

يتولى مجلس إدارة الشركة مسؤولية متابعة اللجنة وتوجيه مسارها 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).

وتسعى الشركة 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 ٢٠١٩، وصل عدد الموظفين في الشركة إلى ٨٨٢٨ موظفاً، فضلاً عن أكثر من ٧٠ ألف موظف يعملون مع الشركات المتعاقدة، وينتمون إلى حوالي ٧٠ جنسية مختلفة.

وأكبر دليل على تميزنا وريادتنا في تحقيق التنوع في بيئة العمل وفي توفير فرص متساوية للجميع هو أن لجنة الإدارة التنفيذية المكونة



لجنة الإدارة التنفيذية

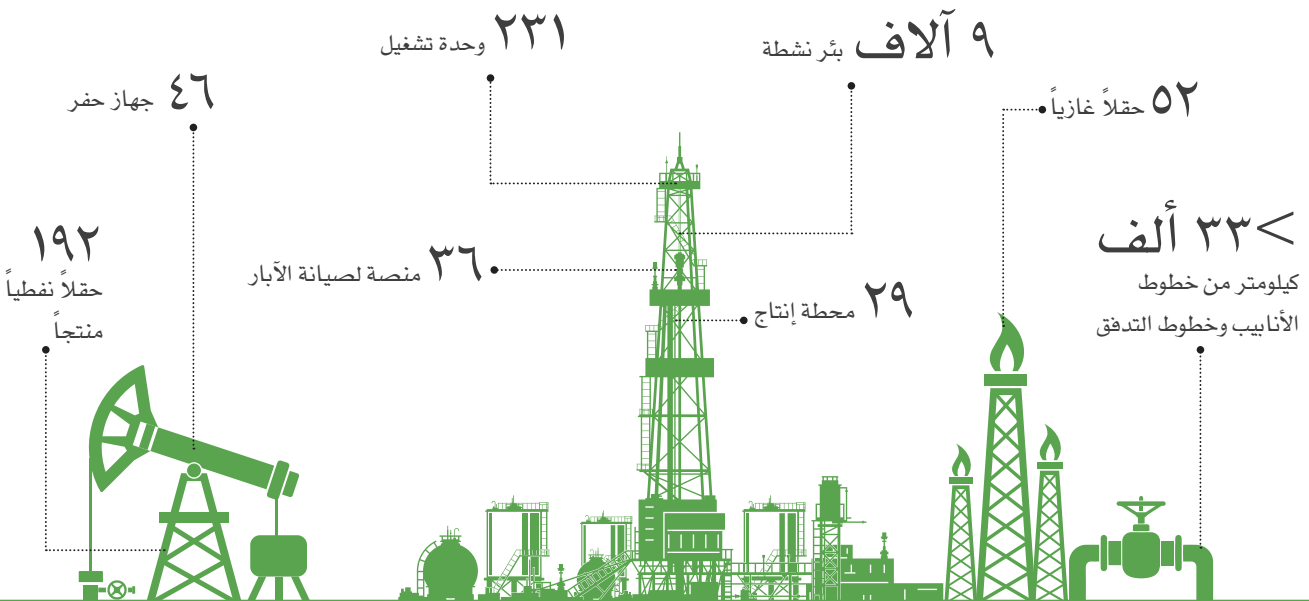
GRI 102-45

والغاز المتنوعة من حيث أحجامها ومكافئتها 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 موجوداتها إلى مرحلة النضج، فضلاً عن طبيعة جيولوجية السلطنة التي تتسم بالتعقيد وتكتنفها التحديات. والأساليب الثلاثة الرئيسية التي تستخدمها في الوقت الحالي هي: الحرارة والكيميائية والحقن بالغاز الخلووط تحت ضغط عالي.

يتمثل الهدف الرئيسي لاستراتيجية الشركة في الوصول بالإنتاج إلى أقصى حد، وخفض التكاليف المالية للإنتاج، والحد من الأثر البيئي والاجتماعي لعملياتنا، 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.





والشركة مملوكة لحكومة السلطنة (٦٠ بالمائة) ومجموعة شل (٣٤ بالمائة) وشركة توتال (٤ بالمائة) وشركة بارتكس (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 ٢٠١٩، بلغت المصروفات الرأسمالية للشركة ٥,٣ مليار دولار أمريكي، والمصروفات التشغيلية ٢ مليار دولار أمريكي.

وفي ١ يناير ١٩٨٠ سجلت الشركة بموجب مرسوم سلطاني بوصفها شركة 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 ٩٠٨٧٤ كيلومتر مربع، منذ عام ١٩٦٧م. ويقع مقرنا الرئيسي في ميناء الفجل بمحافظة مسقط.

ونشغل ١٩٢ حقلاً نفطياً منتجاً و٥٢ حقلاً غازياً و٢٩ محطة إنتاج وحوالي ٩ آلاف بئر نشطة وأكثر من ٣٣ ألف كيلومتر من خطوط الأنابيب وخطوط التدفق و٢٣١ وحدة تشغيل في أسطولنا بهندسة الآبار بما في ذلك ٤٦ جهاز حفر و٣٦ 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 أنّ الشركة هي التي تشرف على المصدر الرئيسي للدخل الوطني في السلطنة، وتعدّ من أكبر المؤسسات التي تستوعب العمالة في القطاع الخاص في السلطنة. وتدير الشركة العديد من حقول النفط

لمحة عن الشركة

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.

GRI 102-45

الأعضاء الممثلون للحكومة

مجلس الإدارة



معالي الدكتور محمد بن
حمد بن سيف الرمحي
وزير النفط والغاز
رئيس مجلس الإدارة



سعادة سالم بن ناصر العويبي
وكيل وزارة النفط والغاز



سعادة ناصر بن خميس الجشمي
وكيل وزارة المالية
نائب رئيس مجلس الإدارة



الفاضل مصعب بن عبد الله المحروقي
ممثل الحكومة



الفاضل مسلم بن محاد قطن
المدير العام للدخل
وزارة المالية



الدكتور سلمان بن محمد الشيدي
المدير العام لإدارة الاستثمارات
البتروولية
وزارة النفط والغاز



الفاضل وليد هادي
شل - عُمان



الفاضلة انتصار الكندية
شل - عُمان



الفاضل جيرالد سكوتمان*
شركة شل الهولندية الملكية
(من أبريل ٢٠١٩)



الفاضل سامي إسكندر
شركة شل الهولندية الملكية
(حتى مارس ٢٠١٩)



الفاضل د. أنطونيو كوستا سيلفا
المسؤول التنفيذي لشركة بارتكس



الفاضل ستيفن مايكل
توتال، فرنسا

الأعضاء الممثلون للشركات المساهمة

مقررة المجلس



الفاضلة هيفاء الخايضية
المديرة التنفيذية للشؤون المالية
شركة تنمية نفط عُمان

الممثل التنفيذي



الفاضل راؤول ريستوشي
المدير العام
شركة تنمية نفط عُمان

تَوْطئة رئيس مجلس الإدارة

بسم الله الرحمن الرحيم

يشرفني أن أعرب - نيابة عن كل العاملين في قطاع النفط والغاز - عن التزامنا التام ودعمنا غير المحدود لمقامكم السامي مولانا حضرة صاحب الجلالة، في حين تواصلون فيه مسيرة البناء على الإرث الخالد الذي خلفه جلالة السلطان قابوس بن سعيد بن تيمور - طيب الله ثراه.

إن هذه لحظات مشوبة بتحديات تحدى بالبلاد جمعاء. بدءاً بحالة الطوارئ التي أحدثتها جائحة فيروس كورونا (كوفيد-19)، وتذبذب أسعار النفط، وقيود الإنتاج، والضغط على المصروفات المالية العامة، ومخاوف التغير المناخي، والتغيرات الكبيرة التي يفرضها التحول الرقمي، وانتهاء بعدم الاستقرار الجيوسياسي المستمر. كل ذلك قد أوجد "عاصفة مدوية" لم يعهد بها من قبل، ووضع الشركة على المحك.

ولا جرم بأن هذا القطاع - بوصفه المحرك الرئيسي لدفع عجلة الاقتصاد وتوفير الإيرادات في البلاد - ما انفك يتأقلم مع تلك الضغوطات وسيظل على المنهاج نفسه.

ويسرني القول بأن هذا التقرير يبرز شتى الطرق التي واجهت فيها شركة تنمية نفط عُمان بنجاح بيئة العمل التي ما فتئت تتغير، وفي الآن نفسه واصلت دعمها لحكومتمكم الرشيدة في مساعيها نحو التنمية الاقتصادية والتبوع الاقتصادي.

ونحن على ثقة تامة وقناعة راسخة بأن الشركة تتبوء مكانة تؤهلها لأن تصبح شركة موفرة للطاقة بالكامل، مخفضة اعتمادها على التمويل الحكومي مع تركيز لا يخبو على مصادر الطاقة المتجددة لاسيما الطاقة الشمسية وطاقة الرياح. وفي ظل تلك التحديات المذكورة، فإن الشركة لا تألو جهداً في سبيل التعامل مع الحقائق الاقتصادية الجديدة وفرط إمدادات الخام العالمية، وذلك باتباع برنامج الاستدامة القريبة المدى الذي يتوخى خفض الإنفاق بنسبة ٢٠٪ في كافة أطراف أنشطة الشركة وتكاليفها التشغيلية، وفي الوقت نفسه الحفاظ على زخم العمل. ولا ريب في أن الشركة - حين كتابة هذه التوطئة - تحققت أعلى معدل إنتاج لها في آخر ١٨ عاماً.

خلال عام ٢٠١٩، واصلت الشركة تبنيها وريادتها في مجال حفظ الطاقة، وتقنيات ذات انبعاثات منخفضة للكربون، والاستدامة البيئية بما يتماشى مع مخطط عُمان العام للطاقة ٢٠٤٠.

إن هذا الامتثال قد صُير واقعاً ملموساً بفضل مجموعة شائقة من مبادرات إدارة الطاقة، منها على سبيل المثال توسيع منشآت "الطاقة الخضراء" المميزة كمشروع "مرآة" في حقل أمل، ومشروع نمر للأراضي الرطبة، وبناء أول مشروع لمنتج مستقل للطاقة في حقل أمين، يعمل بالألواح الشمسية الكهروضوئية وتبلغ سعته إنتاجه ١٠٠ ميجاواط.

إن الشركة توفن حق اليقين بأن عُمان تحظى بفرصة جلية لأن تصبح مركزاً للطاقة الشمسية وركناً مكنياً لخبرات الطاقة النظيفة بما حباها الله به من مناخ مؤات، وموقع لوجستي مميز، فضلاً عن تنامي المواءمة بين الصناعة والقطاع الأكاديمي والمؤسسات العمالية الصغيرة والمتوسطة في مجال البحث والتطوير.

وطوال العام المنصرم، عقدت العديد من اللقاءات المهمة مع ذوي الشأن الخارجيين في مجال التحول نحو الطاقة الذي سيرسم ملامح مستقبل الشركة والبلاد على حد سواء، ومن أولئك برنامج الأمم المتحدة للبيئة ووزارة البيئة والشؤون المناخية.

إن التركيز الراسخ والبين على المستقبل يجب ألا يحول دون إبراز العمل المميز



التي تضطلع به الشركة لتحقيق قيمة مضافة لهذا الوطن العزيز. ففي عام ٢٠١٩، ضاعفت الشركة جهودها في الريادة في القيمة المحلية المضافة موجهة أكثر من ٢١ ألف فرص عمل وتدريب جديدة للعمانيين، وسلال توريد محلية أكثر متانة وموثوقية من ذي قبل.

على صعيد آخر، واصلت الشركة تحسين الحياة المعيشية باستثماراتها الاجتماعية التي توخت المجالات الرئيسية في الصحة والسلامة والبيئة وتطوير البنية الأساسية للمجتمعات المحلية، فضلاً عن تمكين الشباب والمرأة، وكل ذلك وفق موائمة تامة مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.

ولقد شهد هذا العام أعلى إنتاج نفطي للشركة منذ عام ٢٠٠٥، وتشغيل أكبر مشروع رأسمالي في تاريخها في "رباب-هرويل" الذي يمثل إضافة عالمية المستوى إلى أنشطة الشركة، ومصدراً رئيسياً للدخل المستدام للبلاد.

إن تحقيق تلك المشاريع الاستراتيجية المهمة كان وراءه تركيز بلا هوادة على قواعد السلامة، إذ حققت الشركة رقماً قياسياً في الأداء في مجال السلامة.

ومما يثلج الصدر أن المواهب العمانية كانت في طليعة الكثير من قصص النجاح هذه، والشركة الآن تفخر بمستوى التعمين القياسي في موظفيها.

وفي شتى أطراف أنشطتها، حققت الشركة بل تجاوزت توقعات ذوي الشأن وأهدافهم محسنة استغلال الممارسات التشغيلية عادة عن طريق تطبيق التقنيات الرقمية الجديدة ومنهجية "لين" لتحسين كفاءة الأعمال وتقنياتها.

ستسعى الشركة جاهدة دوماً لتصبح مشغلاً يعمل وفق قواعد السلامة ويراعي الكفاءة ويتوخى المسؤولية، فضلاً عن حماية المجتمعات والبيئة التي نعمل فيها. ويبرز هذا التقرير بمنتهى الشفافية النجاحات التي حققتها الشركة وما واجهته من تحديات في عام ٢٠١٩، فضلاً عن الجهود الهائلة التي يبذلها موظفوها وموظفو الشركات المتعاقدة معها يوماً إثر يوم لدعم مسيرة التنمية في هذا الوطن العزيز.

وتعهد لمقامكم السامي بأنني سوف أوصل بذل كل ما في وسعي لدعم صناعة النفط والغاز في السلطنة في هذه الأوقات التي تكتنفها التحديات، والتأكد من أن القطاع يظل القوة الدافعة لمسيرة الرقي والإزدهار والاستقرار في البلاد، وأن يكون خير داعم للتنمية المستدامة وأن يكون مثلاً يحتذى في انتهاج أفضل الممارسات.

ونتضرع إلى الباري عز وجل أن يحفظ جلالكم، وأن يُنعم عليكم بموفور الصحة والعافية، وأن يُديمكم ذخراً وسنداً لعُمان لتحقيق المزيد من التقدم والإزدهار لشعبها الأبي في ظل رؤيتكم السديدة وقيادتكم الحكيمة.

محمد بن حماد بن سيف الرمحي

محمد بن حماد بن سيف الرمحي
وزير النفط والغاز ورئيس مجلس الإدارة

المحتويات



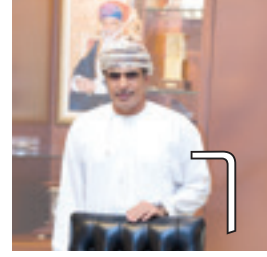
١٤ مقدمة المدير العام



٨ لمحة عن الشركة



٧ مجلس الإدارة



٦ تَوطئة رئيس مجلس الإدارة



٣٤ التميّز في مجال العمليات



٣ إنتاج الهيدروكربونات وإدارة المكامن



٦ الاستكشاف وتحقيق الهيدروكربونات



٢ ذوو الشأن ومجالات الأولوية



٥٦ الرعاية العامة



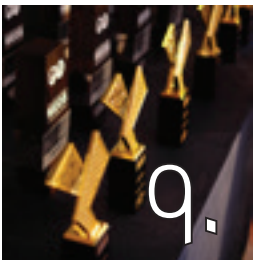
٥٢ الموارد البشرية وتطوير الموظفين



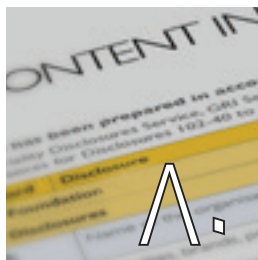
٤٤ القيمة المحلية المضافة



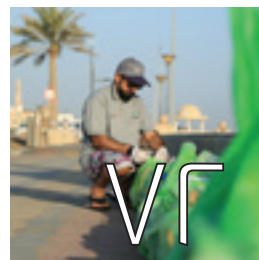
٤ إنجاز المشاريع



٩ الجوائز والشهادات في ٢٠١٩



٨ مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير



٧٢ الأداء في مجال البيئة والسلامة



٦٤ الاستدامة البيئية والتكنولوجيا الجديدة



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 التقييمية ٢٠١٩ ويأتي انطلاقاً من تقرير الاستدامة السنوي السابق لعام ٢٠١٨، الذي نشر في إبريل ٢٠١٩. 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 "إيزو-١٤٠٠١". وبالتطلع إلى الأمام، لدينا النية للحصول على مصادقة خارجية بالكامل.

وإن كان لديكم أي استفسار حول التقرير، يمكن الاتصال بنا على:
corporatecommunications@pdo.co.om

شركة تنمية نفط عمان ش م م

صندوق البريد: ٨١، الرمز البريدي: ١٠٠، مسقط،
سلطنة عمان


يجيء تبويب هذا التقرير وفق ثمان مجالات ذات أولوية مدرجة في إجراءات عمل الشركة، وتهدف الشركة باستمرار إلى تحقيق التوازن بين إنتاج النفط والغاز لمساهمتها من جهة وصون البيئة ودعم المجتمع من جهة أخرى.

كما يغطي تقرير هذا العام أداء الشركة في مجال الاستدامة، موضعاً سعيها للعمل بطريقة تراعي السلامة وتتولى 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 طورته المبادرة العالمية لإعداد التقارير، حسب المستوى الأساسي.

يدل 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.

ويمكن الاطلاع على هذا التقرير من موقع الشركة على الإنترنت www.pdo.co.om وعلى الشبكة الإلكترونية الداخلية للموظفين.





حضرة صاحب الجلالة
السلطان هيثم بن طارق
المعظم - حفظه الله ورعاه -



تقرير الاستدامة لعام ٢٠١٩ م

ملتزمون بالتنمية المستدامة



شركة تنمية نفط عُمان
Petroleum Development Oman

