

PDO SUSTAINABILITY REPORT

2014

PROUD TO SERVE OMAN



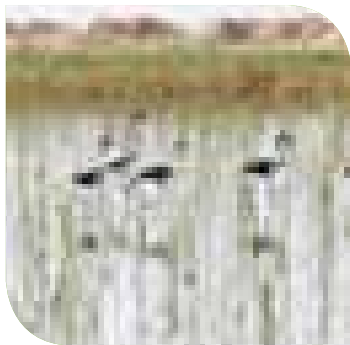
PDO SUSTAINABILITY REPORT

2014





HM SULTAN QABOOS BIN SAID
SULTAN OF OMAN



**External Affairs Directorate, 2014
Petroleum Development Oman LLC**

Contents

09	ABOUT THIS REPORT
10	CHAIRMAN'S MESSAGE
12	MANAGING DIRECTOR'S FOREWORD
16	OUR APPROACH
28	OUR PEOPLE
38	OUR ECONOMY
44	OUR ENVIRONMENT
60	OUR COMMUNITY
72	OUR COMMITMENT TO ETHICAL BUSINESS
78	OUR PERFORMANCE
84	AWARDS and CERTIFICATIONS

A photograph of a bright blue sky with several fluffy white clouds scattered across it. The clouds are more concentrated in the upper right and center, with some smaller wisps on the left.

Our corporate vision is *to be renowned and respected for the excellence of our people and the value we create for Oman and all our stakeholders.*

ABOUT THIS REPORT



Welcome to Petroleum Development Oman's first Sustainability Report which primarily covers the 12 months up to the end of June 2014 (Q2).

The report is testimony to our commitment to transparency and honesty in our business dealings. We will be using this report as the basis of our submission to join the United Nations Global Compact, thereby becoming the only commercial company in Oman to be a member.

Prior to the compiling of this report, we undertook an extensive stakeholder engagement programme involving a brand survey of 200 key stakeholders and our annual People Survey to gauge sentiment and learn more about the main

areas of concern and interest about our activities.

This report, which has been printed using recycled paper and soya ink, can also be viewed on our website www.pdo.co.om and on our internal staff intranet.

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

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



CHAIRMAN'S MESSAGE

In the past 40 years, Oman has undergone a period of transformative economic development and national renewal under the wise leadership of His Majesty Sultan Qaboos bin Said.

The oil and gas industry, spearheaded by PDO, has been a key driver in this process, generating the wealth for growth, enhanced public services, vital infrastructure and improved living standards. All of this has contributed to an unparalleled age of peace, prosperity and stability for the Sultanate.

Sustaining this success story is now the key. The 'easy' oil is running out, pipelines are ageing and plant complexity is increasing. At the same time, there is a pressing imperative to control pollution and conserve energy while meeting the unprecedented demand for fossil fuels both within Oman and from external customers.

PDO has had to balance the ongoing strong demand for oil, rising gas consumption – both inside and outside its organisation - and a desire to minimise its environmental impact. To accomplish this, the Company has broken new ground in exploration and production techniques while striving to develop effective energy and water management solutions.

Through its In-Country Value strategy, PDO has also led the way by creating and investing in sustainable long-term jobs and new commercial opportunities for small and medium-sized businesses in the oil and gas industry and beyond.

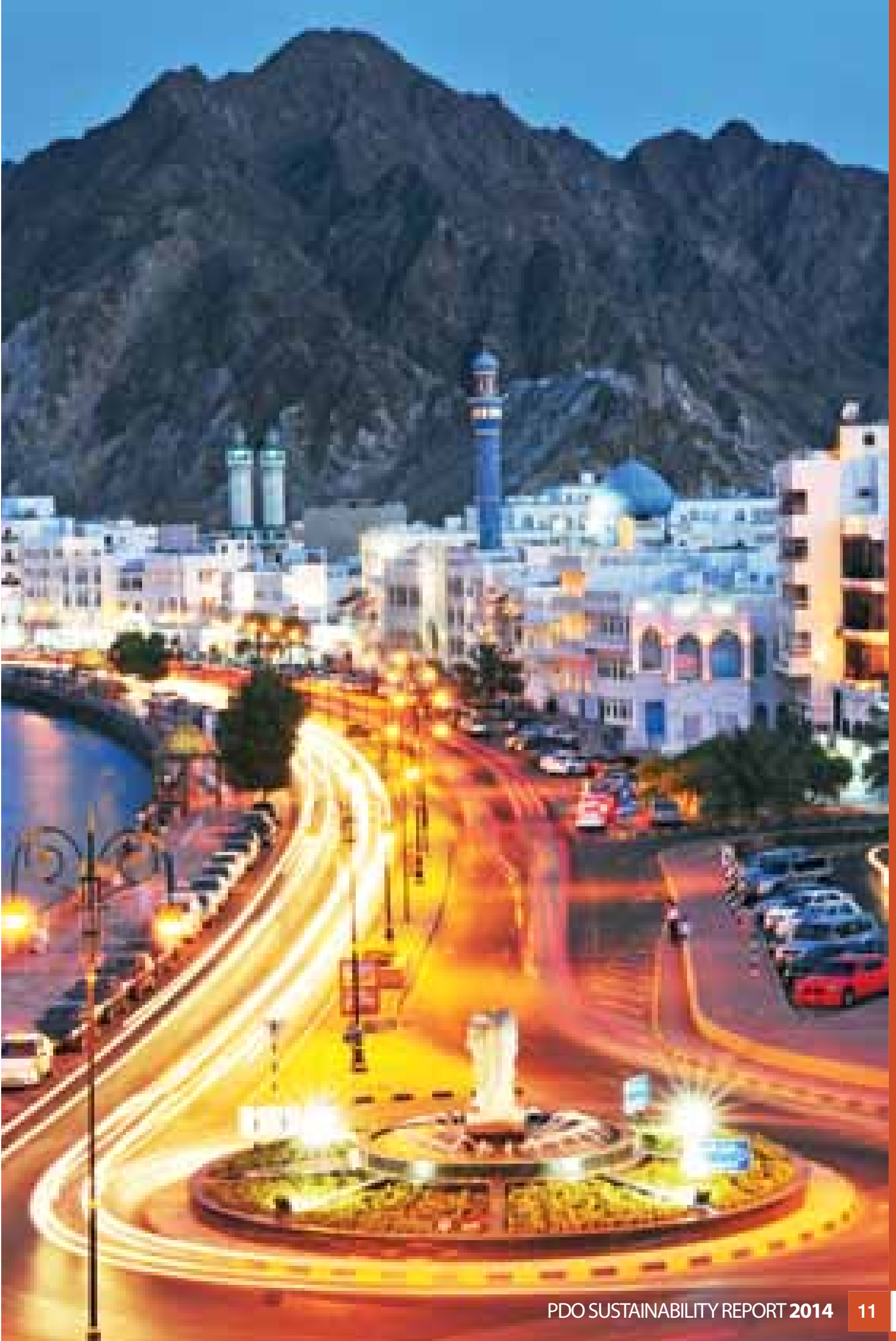
This strategy is geared towards enabling competitive Omani manufacturing and service companies and skilled personnel to compete at an international level, unlocking entrepreneurial potential and stimulating economic innovation and diversification which will serve Oman well into the future.

PDO is committed to its role as a good corporate citizen, protecting the environment, supporting the communities in which it operates and delivering value beyond the oil and gas sector. This report focuses on some of that great work as well as some of the areas where the Company is striving to improve as it endeavours to be an economically efficient, socially aware and environmentally sensitive operator.

Dr. Mohammed bin Hamad bin Saif Al Rumhy

Minister of Oil and Gas

Chairman of the PDO Board of Directors





MANAGING DIRECTOR'S FOREWORD

I am delighted to introduce PDO's first Sustainability Report. Sustainability is at the heart of everything we do and it is important that we record our progress – and our failings – so that we continually build on and improve our performance.

Sustainability for us is about operating safely, responsibly and efficiently to deliver lasting economic benefits to the whole of Oman while mitigating our impact on the environment and wider society. This means behaving in a way which engenders public consent, trust and respect and provides a platform for long-term progress not only in the areas of hydrocarbon exploration and production but beyond. In short, we only succeed if the communities in which we work succeed.

The context in which we operate makes this more challenging but more necessary than ever. We live in an age of rising national, regional and global energy demand, climate change, increased public expectation and scrutiny, and a rapidly changing industry.

The primary revenue earner for the Sultanate is the oil and gas sector and it is incumbent on us, as the country's leading oil and gas operator, to ensure energy security for Omanis and our external customers while using our privileged position to help economic development and diversification so the nation has a sustainable future as fossil fuel resources are depleted.

This is why we are spearheading, with the Omani Ministry of Oil and Gas, an In-Country Value (ICV) strategy to retain more of the wealth generated by our sector in Oman. In June 2014, we established a new ICV Directorate to add further focus and co-ordination to our efforts which include supporting the development of local businesses, ring-fencing work for domestic companies and, with our contractors, training and employing around 11,700 Omani jobseekers since 2011 so they can forge lasting and rewarding careers.

Another central pillar of ICV is social investment and we continue to make targeted contributions in our communities, providing a wide range of facilities and services, such as health centres, schools, roads and leisure attractions. As part of our civic responsibilities, we also support key local industries, such as fisheries, and Omani heritage.

This support has included committing to our largest ever one-off payment of more than RO 5.5 million (US\$ 14.3 million) on 12 projects in April 2014 including the funding of Muscat's first drug rehabilitation centre, a new 60-bed intensive care unit at Khoula Hospital in the city, four new public parks and two majlis. A multi-purpose hall will also be built and there will be further support for the disabled and job training for women. We also announced plans to construct Oman's first public aquarium - to mark the 45th year of His Majesty Sultan Qaboos bin Said's reign in 2015 – as a centre which will focus on the Sultanate's rich and diverse marine ecosystems and ecology, the sustainability of these resources and how they can be safeguarded for the future.

Our main aspiration is Goal Zero – no harm to people and the environment – although creating and embedding a workplace culture that will lead to this is a relentless process. For example, in 2013, PDO recorded its best safety performance ever. However, in the first six months of 2014, we suffered a high level of Tier 1 Process Safety incidents

and Lost Time Injuries which reminded us of the constant need to stay vigilant and abide by our 12 Life Saving Rules and three Golden Rules of Comply, Intervene and Respect. We also launched a back-to-basics approach with 'deep-dive' investigations into serious Asset Integrity-Process Safety Management incidents and reiterated the need for high-level leadership involvement in creating a more robust safety culture, which is the bedrock for all that we do.

At the heart of our sustainability drive are the people we employ. It is their conduct and behaviour which dictate how effectively we carry out our core business as the Sultanate's leading oil and gas company but also how we are seen by the public. Our staff are the guardians of our reputation and the frontline ambassadors for our brand and the vast majority carry out an incredible range and volume of activities in a sound, professional, ethical, proud, dedicated and loyal manner. We must always command stakeholder trust and respect because it is vital to retain public support if we are to sustain our business in the long term.

That is why there was great sadness and frustration after a small number of current and former employees were caught up in a corruption case – which was still ongoing at the time of publication - involving illicit contractor payments which has led us to further tighten our compliance procedures to root out any malpractice in our midst. Beyond our policies covering our General Business Principles, Conflict of Interest, Blow the Whistle and training, we have also initiated parallel and anonymous external engagements to avoid any such episodes in the future.

Going forward, this anti-bribery and corruption regime will be even more firmly embedded in our operations in the same determined way we pursue our safety programme. We must reinforce our core values of business integrity, honesty and fairness and further raise awareness of the systems, policies and practices we have in place to curb misconduct. We are determined that, with much clearer and enforced consequence management, PDO and Oman, under the wise leadership of His Majesty Sultan Qaboos bin Said, will become models for others to emulate.

At the same time, we will re-double our efforts to retain public confidence and increase understanding of our significant role in Oman by investing in domestic jobs and training, vital community infrastructure and services, and boosting economic diversification through our support of local businesses and entrepreneurs by continuing to entrench ICV. For us, complying with the national laws and international regulations is a given but we are determined to go even further and set new operating, environmental, safety and contractor standards.

Stakeholder engagement is crucial to us because it is only by regular interactions with those who we impact or impact us that we can plot the appropriate course, take the necessary remedial action, address pressing issues, identify challenges and opportunities and develop trust and confidence in how we operate.

Of course, our primary business remains the successful, sustainable and safe exploration and production of fossil fuels. However, our portfolio is endowed with a lot of difficult-to-access hydrocarbons due to the geological complexity of the Sultanate and our mission is becoming even more difficult as our fields mature. As well as world class Well and Reservoir Management to make the most of our existing fields, this means a move to new mechanisms to maximise yield – such as enhanced oil recovery (EOR) and hydraulic fracturing. These are both capital and resource intensive and that is why we strive daily to identify new and effective means of energy management in our operations and to reduce our overall carbon footprint. That is why we are now using 40% less gas today to

produce a barrel of oil than we did five years ago.

Any company operating in our sector will rightly attract attention for its stewardship of the environment and PDO continues to make significant advances on reducing energy consumption, improving energy efficiency, managing produced water and developing alternative energy sources. In the reporting period, we completed a successful year-long solar steam generation trial at our Amal West facility to produce a low-cost alternative to gas to produce energy-efficient steam for thermal EOR. We are now making good progress in the significant scale-up of the solar steam plant, while at the same time working together with our contractor partners GlassPoint to establish local supply chain options. And our ground-breaking Nimr Reed Beds project continues to go from strength to strength by using nature to counteract the problem of produced water while at the same time creating a “green” desert habitat for more than 100 species of migratory birds, fish and insects. This has led to a 98% reduction in energy requirement to treat and dispose the water.

At all times, we not only endeavour to meet domestic and international standards but to exceed them where possible. Of course, this is an ongoing challenge, especially as the scale and complexity of our business increases and our infrastructure ages.

Where we are falling short – both the number of oil spills and gas flaring volumes have increased in the reporting period, for example – we are actively taking steps to improve our performance. So we are currently engaged in an extensive asset integrity “No Leak” programme to replace old flowlines and have launched flare reduction schemes in both the north and south of our concession area.

We fully support the United Nations Global Compact for businesses that are committed to aligning their operations and strategies with the 10 universally accepted principles in the areas of human rights, labour, environment and anti-corruption and will use this report as our submission to become the only commercial company in Oman and the only major oil and gas company in the Middle East at present to become a signatory member.

Preparing this publication has made us think hard about those issues that are important to us and our stakeholders and how we can improve our performance in relation to them. I invite you to read it and learn more about us and the ambitious plans we have to meet stakeholder expectations, serve Oman and secure a more sustainable future.

Raoul Restucci

Managing Director



OUR APPROACH

Who We Are

Petroleum Development Oman (PDO) is the major hydrocarbon exploration and production company in the Sultanate of Oman. We account for about 70% of the country's crude oil production and nearly all of its natural gas supply. Gas fields and processing plants are operated by PDO exclusively on behalf of the Government.

PDO is a limited liability company which is owned by the Government of Oman (which has a 60% interest), the Shell Group (34%), Total (4%) and Partex (2%), and operates on a no-profit, no-loss basis and is officially revenue-neutral.

The Company adopted its name in 1951, first struck oil in Yibal in 1962 and has been exporting oil produced in its 90,874km² concession area known as Block 6 since 1967. We have developed more than 140 oil- and gas- producing fields.

Our mission is to find, develop and produce oil and gas 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 natural flow and artificial lift
- Secondary such as water floods and pressure maintenance
- Tertiary such as enhanced oil recovery (EOR).

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

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.



The scope of PDO business from shareholder investment to delivery of oil and gas



 Staff celebrate the Company's first PDO Day

PDO endeavours to meet its wider responsibility to society through its Licence to Operate 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 going beyond delivery of oil and gas but contributing to Oman's sustainability and success while securing a Social Licence from the communities with which we work. We believe in delivering industry-leading performance across our business and adopting a continuous improvement mindset to ensure we protect our reputation, sustain progress, comply with standards and meet our objectives.

At the time of publication, PDO had around 7,500 staff made up of more than 60 nationalities and over 40,000 contracting employees.

To underline our position as champion of workplace diversity and equality of opportunity, the 15-strong Managing Director's Committee consists of five women directors – 33% - a beacon for both the industry and region.



 The Managing Director's Committee

Governance Structure

PDO operates with three key governance bodies in addition to a number of committees and sub-committees that provide governance activities.

The three key governance bodies are the PDO Board of Directors, the Managing Director's Committee (MDC) and the PDO Pension Fund Board of Trustees.

The PDO Board, which is chaired by His Excellency, the Minister of Oil and Gas, consists of members representing the Government of Oman and the Company's private shareholders. It has governance on all oil-related activities, while gas operations are supervised by the Gas Board composed of representatives of the Government of Oman.

The day-to-day running of the business and financial authority – within the approved programme limits – is delegated to the Managing Director and his committee of 15 directors (MDC). The MDC shares responsibility for the Company's overall performance and business direction, employee value proposition, health, safety and environment (HSE) and corporate social and environmental responsibility.

The Functional Directors are responsible for setting the technical standards, the allocation of staff and their development in a particular discipline. The MDC represents the highest level of internal oversight of the Company's business and meets mostly on a weekly basis or as required.

There are also a number of committees that support PDO's management in their daily activities.

Corporate Strategy

PDO's corporate strategy is reviewed annually at the start of the business planning cycle and is outlined by our corporate strategy map. At the top of this 'map,' the shareholder expectations are described with the key supporting strategic themes and individual strategic objectives are defined. Business-critical, cross-company enablers are also identified, highlighting the elements which will enable the staff to deliver the objectives and ultimately ensure PDO meets shareholder and stakeholder expectations and the Company's vision.

General Business Principles and the PDO Code of Conduct

PDO has as its core values honesty, integrity and respect for people and its General Business Principles promote the creation of a positive and inclusive work environment that supports mutual respect and trust in which all employees have fair opportunities to contribute and develop. PDO has also identified desired behaviours focusing on the three priorities of leadership, accountability and team which guide the roles and responsibilities of all in establishing and promoting a positive work environment.

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

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

Our contracting-out policy is on the basis of open and competitive bidding, where possible, with transparent procedures, providing equal opportunities to qualified contractors and suppliers. We will not, directly 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 instructs and advises on how to avoid situations that may damage the employee or PDO. It sets standards and shows how to achieve them and insists on honesty, integrity and fairness in all aspects of business. The Code does not exempt anyone, and every PDO employee must operate within its boundaries of rules and guidelines. PDO expects the same in its relationship with its contractors and suppliers.

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

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

- People and Safety
- Fighting Corrupt Practices
- Safeguarding Information and Assets
- Communications Management
- National and International Trade.

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

PDO remains steadfastly committed to further strengthening its already rigorous internal controls and securing membership of the United Nations Global Compact – an initiative to encourage businesses worldwide to adopt sustainable and socially responsible policies.

Security

All our employees and contractors are required to respect the human rights of fellow workers and communities where we operate, as stated in our General Business Principles.

We have a responsibility to keep employees, contractors and facilities safe, while respecting the human rights and security of local communities.

A dedicated arm of the Royal Oman Police (ROP), created by Royal decree, the ROP Oil and Gas Security Installation Unit, provides the overall security at all PDO locations, with the primary focus on main entrances and general patrol in the concession area.

The organisation operates in close liaison with the PDO Security Department and under Article 50 of the Police Law, a police officer may carry the arms and ammunition given to him in his official capacity. He may use arms only in the cases and the manner specified by the law.

A civil security company, Security and Safety Services (SSS) LLC, also created by Royal decree, provides unarmed security in offices and airports under contract and also works closely with the ROP and our own Security Department. We also sponsor and maintain a Water Guard – people from the local community – under the control of our External Affairs Directorate.

Specialised training is given to security personnel by the Company when necessary to raise awareness of HSE issues, such as hydrogen sulphide (H₂S) emissions and work ethics.

Stakeholders

PDO has a wide range of important stakeholders and each holds a different set of aspirations and expectations of what they expect of us. In setting our business direction, we seek to balance and reconcile the needs of all our stakeholders and, in doing so, enhance our image and reputation.

To ensure that we have a good engagement with our stakeholders, there is a stakeholder plan addressing focal points and issues.

The Ministry of Oil and Gas (MOG), together with other ministries, exercises certain monitoring controls on PDO to ensure compliance with regulatory requirements. This ranges from formal approval of technical work to monitoring and ensuring mandatory requirements of Omani Law or legislation are applied. PDO regularly engages with the MOG to discuss significant issues affecting PDO operations, performance and long-term developments.

Other ministries significantly influencing PDO activities include the Ministry of Finance, Ministry of Manpower, Ministry of Higher Education and the Ministry of Environment and Climate Affairs.

Our Stakeholder and Government Relations team in the External Affairs Directorate aims to arrange a minimum of five meetings a month with government officials to ensure this relationship remains productive and constructive. In addition, if we have a particular issue or project, we create a tailor-made stakeholder plan.

We have community feedback mechanisms that enable people neighbouring our operations to share any concerns about the impact of our activities and are developing a new community relations strategy to make us even more responsive.

Our recent engagements have mainly centred on reputation enhancement, due to corruption cases, labour and industrial issues and commercial vehicle driving permits for expatriates.

In addition, there are ongoing discussions and face-to-face meetings with delegates of representative and consultative bodies such as the State Council and Majlis A'Shura.



 Majlis A'Shura members visit Harweel

Brand Survey

We conducted a survey of 200 of our key stakeholders to assess their attitudes to PDO. A total of 87% of the respondents had a favourable opinion of the Company, with 94% saying we took into account the welfare of local communities and the natural environment in our operations. In addition, 91% said the Company had the best effective management team and processes compared with other operators and 98% expressed confidence in it as the “Most Trusted and Reputed” oil and gas exploration and production company in Oman.

More than half – 58% - of respondents say that PDO’s reputation has improved over the past year with 33% saying that it had stayed the same, although 7% said it had fallen and gave “Bribery Cases” as the major reason.

The top challenge which respondents believe PDO faces is the need to create more job opportunities and provide more training for Omanis (22%). A similar number (21%) think the Company should strive further to protect the environment and conserve energy.

Safety As An Overarching Priority

Safety is the foundation of everything we do. Success is not just measured in terms of barrels of oil produced but in ensuring that our employees and contractors return home safely every day.

We actively promote a uniform safety culture across the business through our 12 Life Saving Rules (see graphic), our three Golden Rules of **Comply**, **Intervene** and **Respect** (see below), our annual Safety Day, regular awareness and training workshops, newsletters, lunch and learn sessions and constant reminders in internal communications literature and team meetings. In addition, investigations are conducted after all incidents to identify weaknesses and avoid repetition, and lessons are cascaded from other incidents in the industry.

We operate our facilities and equipment with the aim of delivering energy without incidents which could harm our employees, contractors, neighbours or the environment. At all times, we strive to maintain the highest standards and ensure that we engage efficiently, responsibly and safely in our business and set an exemplary model for others inside and outside the industry.

In 2013, PDO recorded its best-ever safety performance with a 10% fall in the industrial-related Lost Time Injury Frequency to 0.26 and a 16.2% fall in the Total Recordable Case Frequency to 0.98.

We continue to build a culture where people understand their role in making PDO a safe place to work. To ensure that safety culture is embedded within the organisation, PDO relies on three simple, yet powerful, fundamentals: **comply** with rules and regulations; **intervene** on unsafe acts or conditions; and **respect** our neighbours. These are known as ‘Golden Rules’ and they form part of our Health, Safety and Environment Management System (HSE MS). The HSE MS defines the roles and responsibilities of individuals in managing safety.

The Golden Rules are underpinned by 12 mandatory Life Saving Rules which cover expectations on managing the most critical safety risks and are vital in protecting the lives of our employees and contractors.



Life Saving Rules ... Do Save Lives

In addition, we hold an annual Safety Day to promote a culture where everyone takes responsibility for safety. This event is an opportunity for all employees and contractors to spend the day sharing ideas and good practice, and planning ways to improve our safety performance.

PDO management and staff also have engagement sessions at different levels to discuss matters related to safety. These start at worksites, where site management on an almost daily basis discuss with staff how best to perform intended activities safely using toolbox talks, job safety plans, risk assessments and the permit-to-work system. Issues related to safety which require higher level intervention and support are discussed within each directorate in their weekly meetings.

There is a clear process for reporting, investigating, following up and learning from incidents should they occur. A dedicated web application is made available to all staff to report incidents and allow an investigation to commence. The level of investigation depends on the severity of the incident and once the investigation process is completed, the lateral learning is cascaded to employees and contractors.

PDO operates in a 'self managing' mode that has gained the trust of regulatory bodies within the country.

Process and Technical Safety

PDO has teams and processes in place to ensure that all our facilities are well designed, well operated and well maintained to run safely and that our people, contractors, neighbours and environment are protected.

The PDO technical safety standards for our design of projects comply with international benchmarks and meet and exceed the local regulatory requirements where available. Our standards are documented and maintained by the specifically assigned discipline heads for technical safety and process safety. Standards and procedures are reviewed on a regular basis.

The design of our facilities, with safety-critical hardware and their safety-critical activities, are documented in specific operational HSE cases.

To ensure technical safety is embedded in all PDO engineering projects, the recruitment of additional technical safety staff has been endorsed at Technical Director level, to ensure they are used with assets and project teams where required.

We routinely prepare and practice our emergency response to potential incidents such as oil spills or fires. This involves working closely with local emergency response crews and government agencies to jointly test our plans and procedures. The tests continually improve our readiness to respond. If an incident does occur, we have procedures in place designed to reduce the impact on people and the environment. In addition, we hold multiple safety and process safety events each year to address this crucial area.

PDO has a comprehensive AI-PSM programme, and all Tier 1 incidents are fully investigated and presented to the Managing Director for review and to cascade lessons. Where applicable, our technical safety standards are updated, and lessons are widely communicated to project teams and assets.

After two years of preparation, PDO endorsed an improved Fire and Explosion Management Programme in 2014, which will ensure fire safety risks are well understood and that the required prevention and mitigation measures are in place and operable.



Road Safety

During 2013, there were 7,201 road accidents in Oman, an average of 19.7 accidents for each day of the year, according to the National Centre for Statistics and Information. These resulted in 9,965 injuries and 905 fatalities.

Every year, PDO employees and contractors drive more than 250 million kilometres putting us in a unique position to not only entrench best road safety practice in our organisation but also, with our partners, to act as a force for change in the wider society.

The tragic and unnecessary toll, both within the Company and in wider society, is one which PDO is determined to help reduce and is making significant investment to improve driving standards and increase road safety awareness, both within our own operations and across the Sultanate.

Road Safety In PDO

PDO operations are predominantly in a harsh desert environment spread across a large concession area. Our annual driving activities amount to over 250 million km and involve light and heavy vehicles, short- and long-distance journeys, and graded and blacktop roads, specialized equipment for rig moving and wide load movements.

To minimise our risk profile, PDO runs its own defensive driver training programme to upskill our drivers to recognise hazards and anticipate errors from other road users so incidents can be avoided. We have stringent road safety standards and support these with strict enforcement of our Life Saving Rules.

We have additionally introduced a comprehensive high-specification commuting infrastructure to support employees who are willing to avoid travelling to and from their rotational work locations in their private vehicles. This is a vital step change for us as sadly non-work-related commuting fatalities in private vehicles account for the largest loss of life in the PDO community.

We have invested significantly in the latest technology, such as solar road lights, vehicle speed limitation devices and in-vehicle monitoring systems to enable our driver behaviour to be monitored so that constructive counselling can occur to effect improvement. More tests are being conducted with the pilot of a centralised journey management centre to further enhance our level of control.

We also employ our own dedicated road safety standards team, charged with supporting and enforcing road safety compliance, both on the roads and in our workshops.

The profile of road safety is bolstered by regular senior management engagement through their participation in driving forums, management field inspections and incident investigation reviews.



Road safety statistics related to motor vehicle incidents are showing a downward trend which is encouraging and proves that PDO is heading in the right direction regarding the implementation of road safety standards and enhancement of safe driving behaviours.

We have also invested our energy into changing public perceptions and raising the importance of road safety in wider society. Our Tell A Friend campaign has taken the message out to the public adding PDO's voice to the various initiatives to reduce road deaths in Oman.



Road Safety In Oman

Tell A Friend

In partnership with the ROP and several non-governmental organisations, such as the Oman Road Safety Association, the Company has launched the nationwide Tell A Friend road safety campaign to urge the public to spread the message about more responsible driving to their family, friends and colleagues.

The initiative focuses on the dangers of speeding and mobile phone use at the wheel, emphasises the importance of wearing seatbelts and highlights the need for greater awareness of pedestrians, proper vehicle maintenance, driving while fatigued or stressed, children's behaviour in cars and journey management.

Tell A Friend is breaking new ground with its mission to bring about permanent behavioural change by forging a genuine connection with Omanis' hearts and minds – targeting both adults and children, who are the motorists of tomorrow.

Given the scale of this task, the campaign is expected to last at least five years and PDO is providing organisational support and financial backing. Company and partner organisation volunteers have mounted stands at key public events such as the Muscat Festival and in popular locations, including shopping malls. There have even been roadshows across the country in larger population centres such as Nizwa and Salalah.

Tactics have included silent theatre shows, a seatbelt convincer machine, which simulates the impact of a slow-speed traffic accident, and a comprehensive multimedia publicity blitz including broadcast and newspaper interviews, radio ads, YouTube videos, a designated Facebook page and a Twitter account.

Approaches have also been made to the Ministry of Education with the aim of establishing road safety awareness as part of the learning curriculum. There are also specific efforts targeted at heavy road users, such as taxi drivers.





Commuter Buses

PDO launched a bus service for employees and contractors to reduce the number of private vehicle commuter casualties. Since 2008, more than 30 had been killed driving to and from work so the Company decided to roll out a new network of state-of-the art, air-conditioned coaches to cut the number of accidents.

Seventeen buses, boasting features such as WiFi (under development) and TV, are currently in operation connecting 21 village hubs with the main PDO camps. Passenger numbers have increased from an initial 552 in June 2013 to a total of 2,943 by the end of July 2014.

The pilot commuting project will continue until the end of 2015 when a decision will be taken on future commuting policy based on occupancy rates, customer satisfaction, the impact on private vehicle use and the road traffic accident rate.

Solar-powered lighting

PDO recently won an international road safety award by using solar-powered “cat’s eye” lights to cut traffic accidents.

The Company won the Best Engineering Innovation category at the third annual Intelligent Transportation Systems & Road Safety Forum in Qatar for installing 3,000 reflector units on a 73-kilometre stretch of road between the oil-producing areas of Nimr and Rima in the south of our concession area.

The devices store the sun’s energy during the daytime and then are automatically illuminated by a sensor when visibility falls below 40% during the dark or in hazardous weather conditions.

There were several serious accidents on the road in 2011 and 2012 leading to seven deaths but since the reflectors were installed in April-May 2013 there haven’t been any as a result of driving at night, in fog or in sandstorms.



OUR PEOPLE

Our people are our main asset and PDO aims to be a first-class employer of choice. Our success depends on attracting and retaining the best staff and that means ensuring they work in a safe, healthy, friendly, rewarding and positive environment where talent is allowed to flourish and progress, regardless of background, gender, religion, age or nationality.

Our long-term aims are to:

- Maintain a working environment that protects and nurtures our people and always ensures their health and safety
- Improve the workplace environment, practices, systems and processes to enable greater loyalty, expertise and commitment
- Offer first-rate working and development opportunities to the Omani population as well as attract quality expatriate staff to meet the challenges of our rapidly changing industry.

Key aspects are:

- Employee well-being
- Employee engagement
- Training and education
- Diversity and inclusion

Employee Well-being

Healthy Improvements

PDO has a fully fledged Medical Department which aims to achieve workforce wellness and provide quality, curative, preventive and emergency medical care.

Primary health care is offered free of charge to all PDO employees and, where applicable, their eligible family members and to some authorised third party contractors. This type of care includes general practitioner, antenatal/baby and diabetic services. Secondary (specialist) care is arranged as per the latest Omani and expatriate medical schemes.

The medical team is also responsible for occupational health services which includes monitoring and maintaining the well-being of staff through routine and pre-employment medical examinations, assessment of health risks, personal health counselling, medical advice with respect to work-related injuries/illnesses, health education, sickness and absenteeism recording.

More resources have been made available as the size of the workforce and patient population (with the addition of PDO pensioner dependents) has increased. In 2010, there were 54,747 visits to the nine Company clinics but this rose to 72,361 in 2013. In 2013, there were also 10,130 referrals to secondary/tertiary care, mainly to private healthcare providers, and a small proportion of these referrals were made to Ministry of Health hospitals. By the end of Q2 2014, 1,854 periodic and pre-employment medical examinations had been completed.

The Medical Department hired 14 more staff in that period and now has 86 personnel, including 14 doctors and 40 nurses, across the concession. PDO has recently recruited two new doctors for its main Mina Al Fahal (MAF) clinic – bringing the number there up to 10 – to facilitate treatment and cut waiting times. At the same time, the range of specialist medical services is increasing at this clinic with a fully fledged in-house cardiac unit and a contracted gynaecologist. The department has also introduced a new osteopathic service to support employees with chronic spinal problems. A new MAF facility is planned to open by the end of Q3 in 2015.





To cover staff and dependants who cannot make use of our medical care facilities because of distance, the Medical Department has identified various private healthcare providers to provide primary healthcare to the same standard as that on offer at our own clinics.

The Company sponsored and conducted a number of preventive health education and health promotion activities, including the annual pan-PDO Wellness Walk in which thousands of PDO staff, contractors and their family members walk three kilometres and commit to leading healthier lifestyles.

A corporate Wellness programme, to include active demonstrations and exhibitions, is being enhanced and our medical experts also conduct occupational health roadshows to Interior locations to give tips on combatting obesity, smoking and diabetes. A weekly smoking cessation clinic, supported initially by an external expert consultant and later by our own trained PDO staff, has also begun.

Furthermore, the Company has participated in the Change4Life fund-raising campaign – a joint enterprise between staff, volunteers, doctors and health professionals from the Ministry of Health and Sultan Qaboos University - to promote sustainable health awareness and lifestyle changes, addressing health issues in PDO and society at large, including obesity, diabetes and stress, and support for diabetic children. The campaign raised RO 30,000 in a year.

Hundreds of our staff also help raise money every year by taking part in the Oman Cancer Association annual walkathon which we sponsor.

Sporting Activities

PDO believes a good work-life balance is essential and is a firm believer in the need for staff to lead healthy lifestyles.

The Company has three gymnasias and two swimming pools in and around its Muscat headquarters – as well as similar facilities at its Interior locations – sports pitches and a new golf course.

There are a variety of sporting activities and competitions for personnel and their families to enjoy, including indoor cricket tournaments and an annual 4.2 kilometre swim from Al Fahal Island to our Ras Al Hamra Recreation Club (RAHRC), which offers a full range of sea activities including diving, sailing, and windsurfing and runs its own tennis club, with a full-time professional.

This year, we held our first PDO Directorates' Football Cup, competed for by eight directorates, as a way of promoting healthy competition, wider co-operation, teamwork and friendship across directorates. And for the fitter members of staff, there is a regular triathlon challenge.



Employee Engagement

Honest, open and respectful two-way dialogue between management and employees is encouraged as we strive to promote a co-operative and collaborative working environment based on respect, teamwork, loyalty and excellence. There are multiple channels to foster communication and embed an ethos of shared enterprise and endeavour.



Staff are given regular updates on progress by our twice-yearly Managing Director/Technical Director talks which are also streamed live on the web. In addition, the Managing Director holds monthly lunches with staff on a first-come, first-served basis to discuss matters of interest and importance. He also issues a monthly web message detailing developments on the people, production, safety, performance, ICV, social investment and Lean fronts.

We have an extensive and dynamic internal communications programme consisting of an intranet carrying the latest news and developments, directorate, departmental and staff group microsites, a Company magazine, corporate emails and workshops. The Managing Director also has a homepage with a Q and A function which enables employees to send questions directly to him.

A People Survey is conducted every year enabling staff to register their views on a wide range of topics such as pay and conditions, organizational leadership and diversity and inclusion. The results of this are scrutinised closely and any areas of concern are addressed seriously and transparently. A total of 3,942 staff took part this year – a participation rate of 59.42%, and an increase of 1.67% on 2013. The overall results were steady or showed a slight improvement in staff attitudes to their work and PDO.

On the general areas scrutinised, the highest score came for Responsible Business (79%), with Role Clarity next (78%) second and Employee Engagement up 2% on 2013 in third (75%).

On the specific areas examined, 92% said there was a clear link between their work and organisation's objectives, 90% believed everyone takes responsibility for complying with safety rules and 86% said the people they work with co-operate to get the job done.

Seventy nine per cent said they would recommend PDO as a good employer – up 4% on 2013 – and 83% said they were proud to work for PDO – up 3% on 2013.

Last but not least, we stage many other staff engagements including PDO Excellence Day when we celebrate staff and team achievements and Company groups and organisations, and PDO Day to showcase an important aspect of our business. This latter event was inaugurated in May 2014 to mark the anniversary of His Majesty's first visit to our Bait Mina Al Fahal headquarters.



The PDO Trade Union

In full accordance with Omani legislation, PDO recognises a company-wide trade union for the purposes of consultation on matters relating to employees such as pay, conditions and pensions. All employees have the right to join the PDO Trade Union, which represents around 40% of the employee population – more than 3,000 staff. The union is affiliated to the Omani General Trade Union Federation and its day-to-day operation is managed by a Trade Union Board elected by its membership.

Measures taken by PDO to support employee rights to exercise freedom of association include:

- Assisting the start-up of the union and its activities
- Provision of a dedicated office and rooms for meetings
- Support for union-elected Board Members to spend working time on trade union issues
- Support for an elected TU Board member to undertake the Chairmanship of the Oil & Gas Sector Trade Union Federation
- Provision of, and support for, the communication between the TU and its membership via the PDO intranet site, where it has its own website
- Support for annual PDO TU general assemblies, and weekly, monthly and quarterly consultative meetings with PDO Management, including forums with the Managing Director.



 PDO Trade Union Chairman Saud Al Salmi

Musharakah

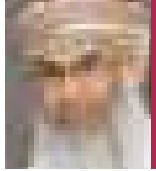
This body, established in December 2011, focuses on continuous improvement initiatives to help the Company establish a more effective, efficient and pleasant working environment and acts as a channel for employee suggestions.

This voluntary group, consisting of a cross-section of staff members and three directors, has also been tasked to provide an ambitious vision of how to transform PDO over the next decade, including home working, modern shopping and leisure facilities on-site, more greenery, landscaping and environmentally friendly buildings and a more collegiate “campus-style” feel to our headquarters.

Training

The development of our staff and future leaders is a fundamental goal of PDO. The Company does not differentiate in its training provision between genders and the aim is to offer high-quality learning opportunities for all.

In 2013, we dedicated US\$15.8 million to the development of our staff, ran 312 learning programmes and dedicated 33,000 man days of training. Every year, 400 graduates join PDO and we further boosted our training provision to equip staff with the skills they need for a new hi-tech age in the oil and gas industry with a new



"To reach the next level, the Company has ensured it has a first-class training framework to attract, nurture and retain Omani recruits and build technical expertise. This approach is further testament to PDO's In-Country Value strategy to build Omani capability and talent."

Graduate Development Programme (GDP). The GDP, in partnership with Shell, is for all incoming Omani graduates and will offer structured, on-the-job training, monitoring and assessment – and provide a consistent approach for all.

In the next two years, a total of 700 graduates are planned to pass through the GDP which will imbue them with the necessary technical and operational skills for the rapidly changing exploration and production sector.

The new scheme is a direct response to PDO's dynamic growth, and beyond offering a high-quality training regime, the GDP offers a grounding in workplace ethics and has been streamlined so it will accelerate the average time it takes for a graduate to become a fully fledged employee from five to four years.

In addition, a total of 123 employees were approved to attend overseas leadership programmes in 2014, and a total of 256 have gone through our own leadership programme, Leadership Essentials (LE). The LE scheme comprises a suite of four modules, developed and designed in-house and accredited by The Institute of Leadership and Management in London.

There are currently more than 500 on our Engineers' Monitored Professional Development Scheme. Enrolment and participation in this are obligatory to all new engineering graduates who join the Operations functions.

A total of 49 PDO Scholars graduated after achieving academic success in leading universities at home and abroad after being sponsored by the Company. This means more than 2,000 have qualified through the PDO Scholarship Scheme since it was launched in the 1980s.

PDO has established a Technician Omanisation Programme (TOP) with the objective of ensuring a continuous supply of competent technicians and operators to operate and maintain our facilities. The three-year scheme blends classroom and on-the-job training. Since the first TOP batch was recruited in 1999, the programme has trained more than 500 production, mechanical, electrical and instrument operators.

The Company can have up to 60 staff at any one time on cross-postings, which are opportunities for employees to further develop their technical expertise in a different operating environment.



Academic Collaboration

PDO enjoys a fruitful relationship with academic institutions in Oman, especially Sultan Qaboos University (SQU) in Muscat.

The Company funds research at the university on a project-by-project basis to identify solutions to some of the challenges we face. This collaboration, which dates back to 1995, enables the capabilities of the students to grow and gives them a valuable insight into the oil and gas sector.

There have been more than 100 research and service projects, with an average annual budget of around US\$ 1.5 million, covering a wide spectrum of environmental, technical and operational issues. We have also funded key state-of-the-art research facilities which are used to perform research and services not only for PDO but also other companies in and out of Oman.

Every year, we conduct a Technology Souq at SQU, focusing on a range of challenges in important areas such as EOR, unconventional gas exploration, produced water management and fuel efficiency.

In addition, we run a summer internship scheme which enables undergraduates to get a taste of life in the workplace by contributing to active PDO projects.

Skillpool Management

Developing the leadership, managerial and technical skills required to ensure the long-term sustainability of our business remains a strategic imperative. Responsibility is shared across the business with the following stakeholders playing a key role:

- MDC members, the most senior leaders in the business, are responsible as role models and key sponsors ensuring that sufficient time and focus are spent on the development of staff

- The human resource function is responsible for ensuring that the policies, processes and procedures are in place to ensure the business attracts high-calibre personnel and is able to build on the skills, knowledge and competency which staff bring to PDO

- Skillpool managers are responsible for the management of the skill pool within each function ensuring the consistent and effective delivery of processes and procedures, including but not limited to the creation and maintenance of competency profiles, creation of Personal Development Plans and the establishment of training plans and related job assignments

- Individual employees are ultimately responsible for their own personal development and are expected to engage with other stakeholders to ensure appropriate and realistic plans are in place.

Workplace Diversity and Inclusion

PDO has a large and diverse staff of around 7,500 comprised of 64 different nationalities. More than 1,000 are women and five women sit on the MDC – a third of its membership. All but one member of the MDC are Omani.



 The D and I team

The Company has a dedicated Diversity and Inclusiveness (D&I) team which is overseen by a designated D&I champion at MDC level, People and Change Director Ibtisam Al Riyami.

The team's mission is to elevate the status of D&I in the Company, to underline the benefits of a diverse staff and the positive impact they can have on business performance.

The team is working to establish a better system of support for employees who feel they need guidance on discrimination, harassment and bullying. It aims to produce a new plan for 2015 which will involve a re-launch campaign to put D&I fully on the corporate agenda.

The team aims to launch a D&I survey before the end of the year in order to identify areas of concern and more accurately measure D&I standards and improvements in PDO.

The Diversity and Inclusion Standard states our commitment to diversity and inclusiveness by creating an inclusive environment that elicits the very best from our employees and is fundamental to our success. We are committed to:

- Manage diversity as a critical business activity
- Value the broad range of cultural and personal differences that exist in our Company
- Respect each employee's need to balance work and personal demands
- Provide equal opportunity for everyone to compete through well understood, and consistently applied employment and performance standards, and management systems
- Provide a means for employees to share personal support, learning, self-development, and communication- including networks
- Demonstrate respect and fairness in our interactions with external stakeholders consistent with our business principles
- Continue improvement through reference to best practice
- Promote a culture in which all PDO employees and contractors share these commitments appropriately.

"If you are good enough to do a job in the oil and gas industry then gender should be no barrier to achieving your full potential."



Exploration
Director Intisaar
Al Kindi



The Company provides regular induction courses on D&I awareness to newcomers: from young graduates through to mature hires, both expatriates and locals. The aim is to promote an inclusive workplace free from discrimination, bullying and harassment which celebrates diversity and provides all with equal opportunities to succeed.

HAWA

PDO has always championed the progress of women within the working environment and has facilitated their development and achievement.

The Company has its own dedicated women's network HAWA (which is Arabic for Eve, the mother of all). All of the 1,000-plus female staff are members by default of the group, which was launched in 2007 with the aim of creating



an environment which 'helps women to help themselves.' The organisation offers a platform to share experiences, network and provides a number of technical and soft skills short courses.

It holds events on Omani Women's Day, inviting motivational speakers, and also raises money for charity. Over the past year, it has donated a total of RO 18,000 to be shared between Al Noor Association for the Blind, the Oman Hereditary Blood Disorder Association and the Oman Charitable Organisation to help them pursue their charitable efforts in the field of education and food assistance.

Women In The Workplace: A Regional First

PDO has broken new ground with a three-year training scheme to train female graduates as field operations engineers – a first for the Middle East and North Africa (MENA) region.

The scheme bridges the academic experience to a real working environment and employs the best graduates from Omani universities and colleges. At present, 15 have taken up the challenge, spending the first two years in the desert being trained on production facilities. On completion, the women become technical operations professionals with a range of future management career paths on offer.

Among the features of the programme, are coaching by senior on-the-job trainers, self-directed learning where the graduate takes the lead, newly renovated female-only accommodation and the



introduction of special women's overalls for comfort and safety. Course organisers have also taken care to engage with government ministries, office and field teams and families of the graduates to ensure a successful outcome.

The scheme won the prestigious ADIPEC award for the Empowerment of Women in the Oil and Gas Industry in 2013 with PDO being described by the judges as "the company that recognises the value of diversity across its business and is focused on strengthening women in leadership and professional positions."

Contractor Engagement

We continue to step up our efforts to embed a duty-of-care mindset and high-calibre labour practices in our contractor community and to ensure full compliance with Omani laws.

With that in mind, we launched a world-first programme, Project Prism, to collate feedback from around 1,500 contractor employees in the seven main locations in our north and south operational areas to identify key issues, assess and raise operating standards and share best practices.

This will help us to establish measurable standards against which to gauge the performance of those companies we work with. A survey was designed with 50 questions/statements covering a range of topics including worker welfare, HSE and operations, medical support, training and development and HR.

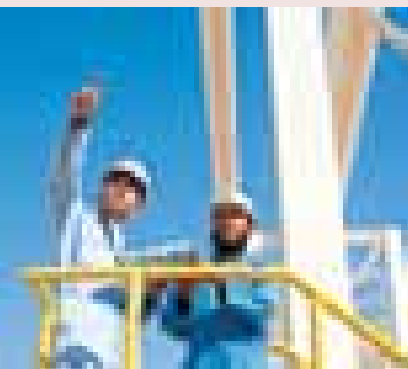
Twenty companies (small, medium and large) participated and the data has been analysed and shared to focus on areas for improvement. A strategic review of the whole project took place in June with the CEOs of the participating organisations, where it was clearly communicated that "Prism" is about continuous improvement and learning. It was also agreed that it should be used as a tool to regularly assess gaps and drive improvements in the socio-work-ethical environment to raise performance standards in the contractor community.

We also organise regular conferences and workshops with contractors and held a three-day employee relations training programme for around 30 human resources personnel representing 20 contractors in May. The programme focused on addressing and understanding major employee relations issues including those that lead to grievances, how the companies handle underperformance, management capacity to tackle staff problems, and other common problems that lead to disciplinary action.

PDO representatives met with the International Labour Organisation to discuss an effective framework for dialogue between employers and employees across the whole Omani oil and gas sector on issues such as labour relations, working conditions, Omanisation and productivity.

The Oil & Gas Federation of Unions (OGFU) in Oman has more than 40 company-based member trade unions, and some of these companies are contractors with PDO.

As the largest oil and gas operator in Oman, PDO is also in a pivotal position to support economic development and diversification and deliver thousands of jobs and training opportunities to Omani citizens, both in the oil and gas sector and beyond.



Child Labour and Forced Working

As a responsible employer, PDO does not employ staff below the age of 18 years and to the best of our knowledge, neither do our contractors. We also do not force nor 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 exposing 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.

OUR ECONOMY

PDO continues to implement its aspiration to be true to its principles and deliver energy resources to Oman and its international customers in a safe, socially responsible, economically efficient and environmentally conscious way.

In 2013, PDO achieved a new all-time production record of 1.25 million barrels of oil equivalent a day and has also focused on rebuilding the pillars for sustainable long-term production, exemplified by the addition of 317 million barrels of oil reserves booked against the annual production of 208 million barrels – an oil reserves replacement ratio of 1.5. Net new gas additions amounted to 0.8 trillion cubic feet (tcf), for a gas reserves replacement ratio of 0.7 and total gas-developed reserves increased by 1.3 tcf.

The Exploration Directorate booked five discoveries, with a cumulative STOIP (stock tank oil initially in place) of just over 348 million barrels.

Our capital expenditure stood at US\$4.3 billion and operating expenditure at US\$1.6 billion.

Lean

To be a sustainable business, PDO has launched a Lean programme to streamline operations, cut waste, eradicate inefficiency and avoid duplication of activities.

There are now six “value streams” – business areas – where Lean tools and principles have been introduced: Well Delivery, Operate and Maintain, Well and Reservoir Management, Contracting and Procurement, People and Project Delivery.

So far this year, more than 50 improvement projects have been initiated across the value streams, and improvement delivery timelines and the planning and execution of replications are getting better.

In June, we awarded 17 Lean Practitioners their global accreditation certificates, and they will be joined soon by another 10. Ninety staff have undergone Lean Manager training in 2014 and close to 600 are receiving Lean awareness and basic training, as we continue to build a solid Lean internal capability foundation across the Company.

Contracting and Procurement

Our long-term aspiration to help secure sustainable benefits for the Sultanate as we carry out our core business of producing oil and gas. At the heart of this is a fair, honest and robust contracting and procurement system.

Our Contracting & Procurement (C&P) Department continues to play an increasingly crucial role in ensuring we deliver our business goals and targets.

The C&P contracts portfolio consists of over 600 contracts worth in excess of US\$30 billion, with average contract duration of about five years and where 80% of PDO's annual spend on Capex and Opex is done through contracts and purchase orders. This portfolio shows an increase of about 20% compared to 2011 and 2012 when there were over 500 contracts worth in excess of US\$ 4 billion.

PDO maintains a register of its approved suppliers, who supply goods or services in support of its oil and gas operations throughout the concession area. Currently, there are more than 2,000 suppliers who



are registered as either service providers, goods suppliers or both.

The Company has been implementing a Supplier Relationship Management (SRM) system to improve the end-to-end tendering and contract management processes through an integrated electronic system. The project is due for completion by Q2 2015.

SRM will lead to the following main benefits with regards to the registration process:

- A fully automated vendor registration process with marked reduction in the vendor registration lead time
- Full transparency of vendors who are on the 'caution/silent' list
- Active collaboration with vendors.

In Country-Value

We are committed to maximising the procurement of local goods and services as well as improving the capacity and capability of Omani people and companies in order to secure sustainable commercial benefits for the Sultanate.

In-Country Value (ICV) is the way to achieve this. ICV is defined as the total expenditure retained in-country that can benefit business development, contribute to human capability building and stimulate productivity in the Sultanate's economy. In short, it is about products made and services provided by skilled Omanis in Oman.

Working closely with the Government and other operators, PDO has driven ICV development across the oil and gas sector, supported the development of the ICV governance model and the establishment of the Ministry of Oil and Gas's ICV Committee, which is attended by the CEOs of all up-, mid- and downstream oil and gas companies and representatives from key Government ministries. PDO has also supported the establishment of two sub-committees for Contracting & Procurement/ICV Managers and HR Managers.

As a pioneer of ICV, PDO and its contractors have created around 11,700 jobs and training opportunities since 2011 – including over 5,700 in 2013. Last year, we awarded contracts worth more than US\$3.1 billion to locally registered firms and launched a welding training scheme for 400 Omani jobseekers which will qualify them to the highest internationally accredited level and enable them to work on PDO's three mega projects at Rabab Harweel, Yibal Khuff and Budour.

Examples of service contracts with ICV content so far include work on some of our key projects such as the Saih Rawl depletion compression project phase 2, the Saih Nihayda condensate stabilisation plant and the Amin water injection development. In addition, the pipe racks, tanks, steam generators and all main vessels and separators at the Amal steam injection project have been manufactured and serviced locally.

ICV is now an integral part of PDO's contracting and procurement process, such as at Rabab Harweel, which provides the opportunity to develop 243 million barrels of oil and 98 million barrels of condensate, as well as



exporting one trillion cubic feet of non-associated sales gas. Here, goods and services have been ring-fenced for 100% Omani supply without compromising on HSE, quality, schedule and pricing.

The Company has broadened its support of domestic businesses through a variety of initiatives, including technical assistance, the establishment of Omani repair facilities, in-country engineering services and a variety of new in-country manufacturing facilities. In Q1 2014, PDO awarded contracts worth US\$ 1.9 billion to locally registered companies.

We have been careful to ensure local communities benefit from our activities and in 1998 launched the Local Community Contractors (LCC) initiative to give people living in our concession area opportunities to establish their own small and medium-sized companies that could provide services to PDO and bid for supply contracts. We have reserved an LCC in main contracts and offered guidance and support. There are now more than 200 LCCs active in areas such as maintenance, logistics, electronics, civil engineering, manpower supply and well services, with more than 3,000 Omanis currently working for them.

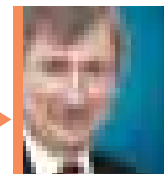
This story has moved into an exciting new phase and we have also established four Super Local Community Contractors (SLCCs) – larger scale operations generating new employment avenues and entrepreneurship opportunities for thousands more Omanis. The SLCCs are businesses, working on hoists, well interventions and flow line replacement, which collectively have around 10,000 shareholders, all from within the concession area. The SLCCs employ around 500 staff and contracts worth US\$540 million were awarded in 2013. Recent share subscriptions have pushed their combined capital value beyond RO 12 million.

PDO has offered technical, financial, HSE and corporate governance support, sponsored equipment, and appointed independent consultants to help with cash flow and economic modelling. We have also seconded senior engineers to each SLCC to help them better understand our operational needs. The SLCCs over the last year have delivered great shareholder benefits as well as generating employment avenues and entrepreneurship opportunities for locals. These firms will mature their business capabilities over time to the point where they are able to compete with local and international companies in the oil and gas sector.

We have also spearheaded a new Oman oil and gas industry ICV blueprint strategy with the Ministry of Oil and Gas which identified 53 business opportunities in the oil and gas sector for private Omani firms, and could unlock a multi-billion dollar windfall for Oman. PDO is leading on 14 of the 21 opportunities so far unveiled, which include important business areas such as the manufacture of valves, carbon steel pipes, casing equipment, cables accessories, scaffolding and the development of drilling rigs.

The strategy, unveiled at a high-level special conference in December 2013, has identified that only 18% of the industry's Opex and Capex are currently retained in country, although in PDO the current retention is approximately 35%. The plan is also geared towards enabling Omani manufacturing and service firms to compete at a global level by introducing common industry standards and approaches so that everybody is competing on a level playing field without compromising on health, safety and environment, general business principles quality, commercial or technical considerations. Real momentum is building towards the industry's aim of creating 50,000 Omani jobs by 2020 and unlocking a potential multi-billion dollar windfall which could be retained in Oman if we can develop a strong base of skilled and committed Omani companies and a national workforce to service the oil and gas industry.

"ICV is all about transforming lives and giving Omanis the help they need to help themselves by creating sustainable employment opportunities and training programmes."



Managing Director
Raoul Restucci

PDO successfully pushed for agreed pan-industry ICV terms and conditions as well as ICV evaluation criteria and these are now part of the standard Invitation To Tender (ITT) documents. Contractors are now requested to submit an ICV plan detailing their skilled Omanisation targets per job categories and how they are going to achieve them through staff training and development throughout the duration of the contract. This will be part of the ICV evaluation in the tender evaluation process. All ICV plans will be actively monitored and performance against plan reported monthly.

In recognition of the need to ensure sufficient executive focus and to assure sustainability, PDO launched a new ICV Directorate on 1 July 2014 which will set a new industry standard in terms of ICV commitment and execution. The new organisation will co-ordinate and drive ICV development giving more structure and consistency and enabling us to deliver more effectively on the four pillars of ICV: goods and services; Omanisation/training; social investment; and local vendor development.

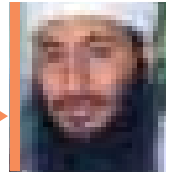
ICV service contracts and Oman's approach, strategy and plans – all spearheaded by PDO in partnership with the Ministry of Oil and Gas - have been assessed by external experts as best practice worth replicating in the industry globally.

Vocational Training: A National Objective

PDO manages one of the largest drilling and hoist fleets in the world, with talented Omanis covering the full spectrum of employment from Chairmen and CEOs to derrick hands and roustabouts. We are now working on all fronts to create a standardised framework for personnel development.

Incubating and piloting new Omanisation ideas and directly supporting job seekers through training certification to employment with PDO contractors, the Company's National Objectives team, which was founded in 2013, works closely with Ministry of Manpower (MOM) to build an aligned effective overall framework for Omanisation with the objective of maximising the employment of skilled Omanis with PDO contractors and across the wider oil and gas sector in a sustainable way.

"PDO's efforts at SME development, employment, ICV, as well as the establishment of a dedicated directorate for ICV are evidence of critical thinking, planning and implementation."



**The Honourable
Sheikh Khalfan
bin Mohammed Al
Esry, a Member of
the State Council**





A target has been fixed to train and secure employment for 7,000 job seekers for each of the next five years with our focus on three areas:

High school graduates to be trained as technicians, welders, mechanics, electricians, scaffolders and pipefitters. They also learn English and workplace ethics and graduate to National Vocational Qualification (NVQ) level 2. We secure jobs before we recruit and train people, identifying with contractors where there are skills gaps and opportunities. When the trainees are on seat, the contractors must check on their progress on a monthly basis and file regular reports. After graduation, PDO has a team which monitors the candidate's on-the-job performance.

Diploma/university graduates to be trained as engineers, HSE experts, quality assurance and control experts, topographers and drillers. Here, we have developed the Accelerated Experience Programme where our own subject matter experts have created a scheme, usually for a minimum of two years, which provides on-the-job training as well as international certification for fresh graduates, such as the National Examination Board of Occupational Safety (NEBOSH) and NVQ5. PDO has pledged to pay the stipend for all graduates until they complete the programme on top of meeting the training and certification fees.

Current contractor staff to be up skilled, re-skilled or dual skilled to technician level so they can take on better-paid, more senior positions. New classrooms and training centres are currently being built in the Interior, allowing unskilled workers to fit their training around their 'day jobs'. Contractors have indicated they will put 1,800 employees forward for this scheme, which will provide a new wave of skilled Omani workers and create space for further unskilled recruits as people move up the career ladder.

In May, the Company signed a Memorandum of Understanding to partner with the MOM to provide Omanis with skilled training opportunities at government vocational training centres to meet the current and future requirements of the oil and gas sector. The agreement creates five new standards of vocational training as well as reviews the existing 60 to see if any can be developed to suit our industry.

We are also trying to include vocational training in the curriculum of concession area schools.

One ground-breaking initiative is the launch of a pioneering training programme for more than 400 Omani jobseekers to become 6G welders – the highest internationally accredited level – with the aim of employing them on our three mega projects at Rabab Harweel, Yibal Khuff and Budour. The scheme, a first for the Middle East region, is accredited by the American Association of Welding and we have also begun training scaffolders.

Support For Small Businesses

PDO is fully supportive of the desire to see a flourishing sector for small and medium-sized enterprises (SMEs) in Oman to diversify the economy and create more job opportunities.

We have recently signed a Memorandum of Understanding with the Public Authority for Small and Medium Enterprises Development (PASMED) to offer assistance to Omani entrepreneurs.

The agreement is aimed at strengthening co-operation and collaboration between the two sides on training, business advice and knowledge exchange to help SMEs operate more successfully.

Under the terms of the deal, PDO business specialists will advise entrepreneurs and SME owners who are members of PASMED and who might be in need of guidance on management and strategic planning.



OUR ENVIRONMENT

PDO is committed to ensure that all its operations and activities are performed in an environmentally sustainable manner and in accordance with Oman's rules, regulations and laws. Preserving and protecting the Sultanate's environment is constantly at the forefront of our procedures, practices and philosophy. In addition, we support any effort inside and outside the concession area designed to promote and enhance an environmentally friendly culture.

We set great store on environmental protection, energy efficiency, water management and sustainability and have introduced numerous green initiatives which we hope to build on. One key area we are interested in is the reduction of gas in our production process so this can then be diverted to address the regional gas shortfall and to other sectors of the economy and residential use.

Measures include waste heat recovery so wherever we need thermal energy for a project, we construct our power station near the plant. This approach allows us to generate steam by using the waste heat from the power station and leads to savings of gas that would otherwise be used to generate steam for our operations.

Our environmental management system (EMS) has recently been recertified against the internationally recognised ISO 14001:2004 standard after a thorough inspection of our operations by external inspectors. The audit covered our Mina Al Fahal headquarters and a number of Interior locations and included an assessment of all EMS elements. It also involved a number of interviews conducted by the assessors with different levels of seniority across the organisation.



 Bird life at the Nimr reed beds

Vulnerability and risk to local communities from potential impacts

Before embarking on any new projects it is a standard PDO practice to conduct what is known as a health impact assessment (HIA) by subject matter experts. Health impact assessments are part of an integrated impact assessment (IIA) which consists of three main elements:

- Assessment of a project's positive and negative health impact on local communities
- Assessment of a project's positive and negative social impact on local communities
- Assessment of a project's positive and negative environmental impacts on local communities.

When we conduct health impact assessments, we consider the following:

- Physical risks to communities from noise, dust, radiations etc.
- Biological risks to communities from imported diseases such as malaria, TB and sexually transmitted diseases.

We assess the risk and then we recommend controls to manage this in collaboration with the project team, PDO Medical Department and local health authorities. We have a public health team who look after camp hygiene, waste management and fogging to prevent diseases from spreading inside and outside the camp. In addition, we ensure access to PDO and local health centres, provide health education, health surveillance, vaccination and prophylactic medications and medical quarantine. We also notify the Ministry of Health (MOH) of any new communicable disease and the statistics of communicable diseases are collated and compiled by the MOH. Chemical risks to communities are assessed and then we recommend the appropriate controls.



Gas Conservation

In a bid to reduce the amount of gas used in our operations so that it can be diverted to other sectors of the economy and society, PDO has adopted a four-pronged strategy to gas conservation.

- Cut energy consumption
- Flare reduction
- Improve energy efficiency
- Develop alternative energy sources

Cutting Consumption

Case study: Nimr Reed Beds

This project is now widely acknowledged as one of the most innovative environmentally friendly schemes in the world's oil and gas sector and has won multiple awards.

The site is currently treating around 700,000 barrels of produced water a day at a fraction of the cost and energy intensity of conventional deep water disposal. The shutdown of five out of 12 deep well disposal pumps means the 10.5 km² green desert scheme will see an estimated gas saving of 24 billion cubic feet over 10 years – a 98% saving.

How it works

The Nimr Water Treatment Project (NWTP) is considered to be the largest industrial constructed wetland system in the world, consisting of a series of sloping reed fields and evaporation ponds, in all the size of 640 football pitches, which processes over 110,000 m³/day (more than 690,000 barrels/day) of produced water from the Nimr oilfields in the southern Oman desert.

This natural treatment system consists of a passive oil-water separator, 380 hectares of surface flow wetlands and 300 hectares of evaporation ponds and has been instrumental in reducing the amount of hydrocarbon-polluted produced water being disposed to the deep well aquifers. The NWTP, being a gravity flow system, uses minimal fossil fuel for its operation and therefore results in an enormous saving in energy consumption compared to the conventional, energy-intensive disposal method of pumping the water more than 1.5 km below ground into deep aquifers under high pressure.

PDO planted more than 1.2 million seedlings to create the wetland which has become a desert habitat for close to 100 species of birds, including flamingos, sand martins, cuckoos, wagtails, barn swallows, red-necked phalaropes, and black-crowned sparrow larks, as well as insects, small reptiles and fish.

The reeds themselves form a wetland covering around 2.4 million square metres of previously arid desert. They are irrigated by water that is a by-product of our oil production activities in Nimr, a field that is the top producer within our portfolio but which has long been characterised by the high percentage of water that also comes to the surface with its oil.

Since 2011, a sizeable proportion of Nimr's produced water has been flowing into a special treatment plant operated on our behalf by the environmental services company Bauer Nimr. The facility incorporates a settling tank and centrifuge system that removes any residual traces of oil (which we reclaim) before the water flows into the beds to be 'cleaned' by micro-organisms that live among the roots of the reeds, as well as by algae.



Because the whole facility is constructed on a man-made slope, the water requires no pumping or other mechanical stimulus to flow through it, making the plant both highly energy efficient and extremely reliable.

Thanks to this unique, natural process the water taken from the beds is pure enough to be used for drilling new wells, which saves pumping clean water from shallow aquifers. It can also be used in hydraulic fracturing.

Outside of our oilfield operations, we are investigating the potential of earmarking some of the water to irrigate crops that are tolerant to high levels of dissolved salt – so-called biosaline agriculture. Any remaining water passes into giant evaporation ponds to let nature take its course, after which we plan to harvest the salt deposits left behind.

The reed bed project has generated a huge amount of interest both within the oil and gas sector and the wider environmental community. Among the many international awards given to the project has been the prestigious Global Water Award, which was presented to us in 2011 by the former United Nations Secretary-General, Kofi Annan. In addition, we received the coveted ADIPEC Best Middle East and North Africa (MENA) Oil and Gas Health, Safety and Environment (HSE) award in 2012.

A further expansion of the reed beds and other low-energy reuse and disposal alternatives such as surface evaporation at Fahud and Al Ghubar are also being evaluated.





Flare Reduction

PDO has a policy of no continuous flaring in all new projects and facilities, and is pursuing a number of flare reduction projects across its concession area.

Operational flaring occurs for safety reasons or during the start-up of upstream facilities although we aim to minimise this as much as possible.

PDO is constantly reviewing technology and implementing techniques which will reduce flaring and has introduced the following methods.

Oil South Directorate

Innovative engineering solutions have provided PDO with a wide and extensive range of gas flaring reduction initiatives across every asset in the South. Within the next two years, such projects will reduce the flaring of 277,000 m³/d of gas in the Nimr, Birba, Bahja-Rima and Marmul RTQ clusters.

In Birba, improvements in the reliability of the existing Birba gas booster compressor account for 80 ksm³/d of this reduction. Implementation of a flare gas control system in Rima will not only reduce gas emissions to flare by 40,000 m³/d but also cut the consumption of gas required to operate low pressure tanks. In Al Noor, the combined effect of engineering improvements to system availability and produced fluids processing will result in a total of 75,000 m³/d gas recovered.

The use of new technologies has enabled PDO to tackle the challenge of recovering small volumes of gas from low pressure systems. So, for example, PDO will install a single screw gas compressor in Marmul A station, liquid ring gas compressors in the Nimr Power Station and Al Burj and a two-phase gas water eductor in Zauliyah. A micro turbine trial is also planned in Anza'uz that has the potential to convert gas into electricity to power the processing facilities.

Beyond 2016, a gas recovery network will be installed in Marmul and full sparing will be provided to the Birba gas injection and gas booster compressors. In Marmul, the installation of the network will enable gas to be recovered from facilities where it was previously considered uneconomic to capture. By sharing the infrastructure and using a liquid ring compressor, the cost of gas recovery has fallen significantly. In Harweel, gas export to the Company's new Rabab-Harweel integrated oil and gas project will reduce flaring by up to 100,000 m³ a day when the Harweel injection compressor is out of action.

As a result of all these initiatives, a total of 500,000 m³/d of flared gas will be recovered in the South Directorate by 2019.



Oil North Directorate

In the Fahud cluster, the construction of an ejector-based atmospheric pressure gas (AP) recovery system in Natih has been completed. The facility is currently being commissioned and was expected to be on stream during Q3 2014. AP gas recovery systems for Fahud B, C, D and E are included as part of the Fahud Compression Project which should be on stream by 2025. The AP gas recovery compressor for Al Huwaisah and the ejector AP gas recovery system for Yibal A/SS are being delivered as part of the Yibal Rejuvenation Project and are due on stream in 2018.

In the Lekhwair cluster, the new AP gas recovery compressor was due to be commissioned during Q3 2014. In addition to this, there is an ongoing drive to covert gas lift wells to electric submersible pump (ESP) operations in Dhulaima (with eight planned in 2015) and in Lekhwair A and B (with around 70 wells planned between 2015 and 2017).

In the Qarn Alam cluster, the Saih Rawl AP gas recovery ejector was due to be commissioned during Q3 2014. LP gas flaring will also be reduced at Saih Rawl when the commissioning activities for the new gas lift compressor (K-1124) are completed during Q3 2014.

The new Ghaba North station, complete with LP compression back-up and AP gas recovery, is scheduled to be commissioned during 2016. The Front End Engineering Design for the bypassing of the Saih Nihayda oil station will commence shortly which will eliminate LP and AP flaring from this facility. The bypass is due to be on stream during Q2 2016. In addition to these activities, gas lift to electric submersible pump conversion of wells is being carried out at Al Ghubar, Saih Nihayda and Saih Rawl.

As a result of these initiatives, approximately 280,000 m³/d (total AP and LP) will be recovered by 2025.



Spill Prevention Strategy

A spill in simple terms is defined as any discharge into the natural environment (land or water) from or out of a pipeline, vessel, structure, vehicle or other container. Hazardous chemical substances (e.g. oil, acids, alkalis, solvents and petroleum products), if spilled, have the potential to have a significant impact on the environment. In the oil industry generally, and especially in our operations which consist of around 20,000 km of pipelines and flowlines widely distributed across our concession area, the most common spill is a “pinhole leak” from pipelines.

PDO is continuously reviewing and upgrading its pipeline replacement strategy integrating extensive corrosion management expertise, and improved material selection for increasingly sour and water-wet operating conditions. Our oil operations are split into two directorates: Oil North, which has four clusters (Lekhwair, Yibal, Fahud and Qarn Alam) and Oil South, which also has four clusters (Bahja, Nimr, Marmul, Harweel and Great Birba).

Oil North Directorate

The OND has increased its budget from US\$15 million a year to around US\$68 million a year to replace bare carbon flowlines. To address more corrosive fluids and extend flowline operating life, the directorate has assessed and installed advanced materials to meet a “No Leak” policy.

Our current programme entails the replacement of all impacted carbon steel flowlines within five years, with completion targeted by 2018, meaning a total of US\$338 million is earmarked to be spent.

To ensure timely completion, considerable emphasis was placed on improving and supporting contractor capability and capacity. Pipeline replacement includes the installation of fusion bonded epoxy (FBE) internal coatings which in combination are expected to yield a life span of around 20 years, compared with the current seven. A number of other projects are also being carried out to reduce the number of leaks.

Oil South Directorate

Similarly, the OSD has spent around US\$15 million a year on flowline replacement. This programme has been increased to US\$35 million a year with completion targeted for 2017 and a total expenditure of US\$160 million. (This excludes the inner Marmul area where the planned completion date is 2021 as a result of significant urban planning challenges). Extensive use of polyethylene liners and GRE pipelines will be adopted to resist corrosion.

In addition to the above, we have initiated a major study to assess the risks associated with our contractors’ activities on the concession area, taking into consideration the vulnerability of shallow aquifer(s).



Internal anti-corrosion pipe coating

Improving Energy Efficiency

PDO continues to mature its efforts to minimise energy requirements through the use of power station waste heat to co-generate steam at Amal and, in future, at Habur. The energy-efficient process of co-generation of steam and power currently provides over 90% of all steam in PDO's oil programme.

A number of initiatives are being pursued to seek innovative co-generation opportunities, or alternatives, such as solar steam generation (page 54).

The overall thermal efficiency of our power stations will be increased by installing thermally efficient facilities, the retirement of older, less efficient plants and the conversion of existing stations from open-cycle to closed-cycle.

The Qarn Alam steam project, which came on-stream in March 2012, is the world's first full field thermally assisted gas oil gravity drainage project in a carbonate field and aims to increase the recovery factor from 3% to over 30%. A good proportion of the steam is made through the energy-efficient process of using waste heat from generating electricity (cogeneration).

Another current initiative is the replacement of more than 300,000 conventional incandescent lights and lamps across the PDO estate with light emitting diode (LED) alternatives, reducing energy consumption by up to 80%.

Many fields in PDO are rationalising the artificial lift mechanism as water cuts increase, and are replacing gas lift with more energy-efficient electric submersible pumps (ESPs).

In several areas older, less energy-efficient gas turbine driven equipment is to be replaced by more energy-efficient electric motor driven equipment.



Use of Chemicals

PDO uses a variety of chemicals in its day-to-day exploration and production operations, such as in the field of EOR.

It is important that these are used judiciously and safely and the Company's Production Chemistry Lab team has gone the extra mile to assist in this goal.

In November 2013, the team achieved the highest accreditation level for analytical laboratories in the world, the ISO 17025 standard, which covers technical capability and laboratory management. It was the first time in 30 years it had attained this benchmark of excellence.

The key data quality insurance elements of ISO 17025 include a world-class laboratory management system, and technical insurance through the use of best-in-class equipment and validated reference methods, daily analyses of control samples, participation in round robins, such as proficiency tests, calibration and staff competence.

There is now a five-year strategy to upgrade HSE and technical standards across the entire network of 11 PDO labs, including compliance with ISO 17025.

Developing Alternative Energy Sources

Case study: Amal Solar Steam Generation Pilot

PDO has pioneered the use of solar energy to produce low-cost, energy-efficient steam for thermal EOR. Steam is injected into an oil reservoir to heat the oil making it easier to pump to the surface. Typically, the steam for this process is produced by burning natural gas, which is a valuable resource in Oman.

By generating steam with solar energy, instead of by burning natural gas, PDO can significantly reduce its gas consumption, meaning it can then be used for higher value applications like power generation, desalination and industrial development.

As a result, PDO has partnered with GlassPoint Solar to build the Solar Steam Generation Pilot at the Amal West field in south Oman. We have used an enclosed trough solar thermal technology, which seals 12 rows of specially designed, lightweight, reflective mirrors inside a 96m-wide by 180m-long glasshouse. The 6.2m-high structure protects the solar collectors from sand, dust and humidity and uses an automated washing unit to maintain performance in the desert environment.

The unit delivers a peak output of over 11 tons of steam per hour and an average across a year of 50 tons of steam per day.

The mirrors track the sun throughout the day and concentrate the incoming sunlight by a factor of 120 onto pipes carrying water. Heat from the sun turns the water to high-pressure steam, which is injected into the reservoir just like gas-fired steam.

The year-long trial, which started in February 2013, was the first solar EOR project of its kind in the Middle East. It produced over 13,000 tons of energy-efficient, near emission-free steam, saving almost 1 million m³ of gas and 1,800 tons of CO₂. The success of the pilot laid the groundwork for a large-scale expansion of the technology, which is now under development. A pan-PDO study on the best location for using solar energy to generate electrical power is now underway.



 Amal solar project

Water Management

The main source of water in PDO facilities is produced water, which is brought to the surface along with the oil, often in significant volumes. Overall for PDO, some nine barrels of water are produced for every barrel of crude extracted, and this is set to increase over the coming years as the producing oil fields mature.

In addition to produced water, PDO uses water from aquifers for water flood projects, and as raw water for steam generation. In 2013, PDO produced 666,000 m³/d of water, and used 24,000 m³/d of aquifer water for water flooding and steam generation.

The purpose of water management in PDO is to enable sustainable oil production. This is achieved by responsible aquifer resource management and embracing the long-term strategy described in our Water Management Code of Practice, which was issued in October 2011. This strategy contains four principles:

- Minimise the volume of water produced
- Maximise the use of produced water, in place of aquifer abstraction
- Treat all disposal and injection water
- Phase-out shallow disposal wells into exploitable aquifers.

Sour Gas And Oil

PDO is breaking new ground in sour gas (gas containing significant concentrations of hydrogen sulphide – H₂S) production—which involves both rewards and risks. Mitigating those risks to our staff, contractors, local communities and the environment has become central to our planning.

At Harweel, we have developed our first full-scale miscible gas injection EOR project and the Middle East's first fully producing sour gas production plant. And we are now working on three more complex, high sour, mega projects – worth over US\$ 1 billion each – at Rabab Harweel, Yibal Khuff and Budour to produce both oil and gas. The produced fluids from these developments are highly toxic as they contain significant quantities of H₂S, which must be removed from the oil and gas streams before being exported via PDO's main pipeline systems. As such, all the pumps and pipe work must be extremely corrosion-resistant as well as being able to handle the high injection pressures involved. PDO is operating to some of the most stringent safety standards in the world.

At the same time, a huge amount of training is being undertaken so that all members of the operational staff are able to cope with the complexities and hazards involved.

PDO is attaining a whole range of technical firsts with these facilities. For example, at Yibal Khuff we are implementing a state-of-the-art gas processing and sulphur recovery plant with a configuration that combines no fewer than seven different technologies and their associated utilities. Key operating principles include minimising human exposure and mitigating the consequences of a sour gas release, while also holding operating costs to a level which keeps the project economically viable. PDO must also meet the most stringent sulphur dioxide (SO₂) emissions regulations in the world (it will be the first global project to do so). As a result, the sulphur recovery technologies being deployed by the Company will set new standards in environmental compliance.

PDO has also launched a series of emergency planning zones in Al Noor, Birba and Harweel to highlight the fact that facilities in those areas handle high levels of H₂S and to spell out what to do in the unlikely event of a significant leak. Contingency plans have been drawn up with the Royal Oman Police and locals Walis and all relevant personnel have undergone training and been issued with H₂S detectors and protective escape hoods.

Biodiversity

In order to protect the biodiversity in our concession area, PDO operates a procedure which prescribes the minimum requirements for the protection of flora and fauna in environmentally sensitive areas when activities are taking place. All activities and projects need to adhere to this procedure, which complies with Oman's environmental legislation and the Company's HSE policy, which calls for no harm to people and the environment.

All impact assessment studies for projects must include the potential consequences for biodiversity. These include carrying out baseline surveys and studies to identify sensitive flora and fauna that might be impacted. Controls to manage the biodiversity impacts to as low as reasonably practicable (ALARP) are defined and implemented.

In order to protect marine life, PDO conducts regular marine surveys, with the latest done at the end of 2012. The focus is on the impact of the discharge of produced water from the Mina Al Fahal effluent treatment plant into the marine environment. Any survey includes water and sediment analysis and information on the flora and fauna of the Mina Al Fahal Bay near to PDO's headquarters.

PDO diving teams also clear discarded fishing nets around the coral reef at the nearby Al Fahal Island. In addition to this, PDO conducts daily patrols around the bay to check for any spillages and the Ministry of Environment and Climate Affairs (MECA) is notified so any clean-up can begin immediately.



 A PDO diving team

PDO does not operate in any nature conservation areas. Nonetheless, for all projects and activities environmental permission procedures are followed. Integrated Impact Assessment studies (including the social, environmental and health aspects) are carried out for all major projects and ecological surveys are conducted as part of these. In addition, biodiversity surveys have been carried out for the entire concession area to map out biodiversity features and identify sensitive areas. Stringent preventative measures are taken when operating close to such areas.

PDO endeavours to plant native trees in its camps across the concession area and supports re-plantation and rehabilitation programmes. At our Saih Nihayda plant, a PDO contractor has been encouraged to develop a flourishing vegetable patch using treated water from the gas depletion compression facility.



 Sunflowers at Saih Nihayda plant

The plot, which measures around 3,750m², is maintained by the workers and the vegetables are distributed to employees at the installation. They first started growing flowers and cauliflower before moving on to sunflowers, cucumbers, sugar cane, okra, sweet corn, radish and pumpkins.

Such schemes comply with Ministry of Environment and Climate Affairs (MECA) requirements which encourage the greening PDO facilities in order to increase the absorption of greenhouse gases by boosting afforestation.

A Sustainability Showpiece: The Ras Al Hamra Development Project

PDO initiated the Ras Al Hamra development project to build a high-quality sustainable community development for staff encompassing over 1,200 accommodation units, an international school, a recreational beachfront club, medical centre, golf course, mosque and associated Infrastructure/landscaping.

The project site covers 280 hectares in the hills overlooking the Gulf of Oman on the northernmost tip of Muscat. Initial groundwork began in February 2012 after a full Environmental Impact Assessment report and sustainability has been one of the key drivers throughout.

The multi-million dollar development has been organised to cause minimum disruption to existing residents and preserve the terrain – approximately 60% or more of the trees onsite are being conserved and replanted.



The following are some of the sustainability initiatives which are being implemented for the first time on such a large scale in Oman:

- Use of the External Insulation Finishing System (EIFS) for building external cladding to reduce the heat loss and minimise energy consumption
- Energy-efficient heating, ventilation and air-conditioning (HVAC) design through controlled refrigeration/air handling units within individual houses to significantly reduce energy consumption when compared to traditional window AC/split AC units
- Solar water heaters to supply hot water throughout the year in all seasons and thereby significantly reduce energy consumption
- Solar light-emitting diode (LED) street lights to completely eliminate the traditional energy requirement



- Grey water treatment plant for apartments, the school and social club to recycle and reuse treated water for such things as toilet flushing and irrigation

- Water-efficient and timer-controlled landscaping to optimise water consumption

- Landscaping with native plants and tree conservation and relocation across the development

- Use of local materials to drive In-Country Value and contribute to sustainable practice

- Waste diversion and recycling across the development with the target of having over 90% waste recycling for the Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) school construction. (The school will be the first Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) certified school in Oman encompassing LEED standards and practices and will see a 30%-plus reduction in energy consumption and 50%-plus cut in potable water demand from baseline)

- Treated sewage effluent for use on the nine-hole golf course.



OUR COMMUNITY

As the major oil and gas supplier in the Sultanate, PDO is proud of its leading role in the energy sector which has helped to modernise the country and transform its economic fortunes under His Majesty's wise leadership. However, we have never lost sight of the fact that in order to carry out our daily tasks of exploration and production it is not only necessary but desirable to be a good corporate citizen – especially against a backdrop of rising community expectations and public scrutiny.

This means securing a Social Licence to Operate by supporting and investing in the communities where we work as well as further afield. This is regarded by PDO as simply the right thing to do – pragmatically, commercially but above all, morally. That's why our social investment initiatives are directed at where we can make a tangible, positive and lasting difference to lives, by targeting our funds, skills and expertise at those who most need them.

This help comes in many forms, whether it is the investment in and mentoring of local entrepreneurs, the provision of vocational training which enables low-income families or individuals to build their own businesses or secure employment, the funding of vital infrastructure such as schools, health centres and roads or donations to non-governmental organisations. Although the aid is wide and varied, it is planned and targeted on areas and projects which enable those in need to help themselves to lead better lives. We have gone to great lengths to ensure that these projects are focused, coherent and sustainable so that they bring lasting benefits to their recipients. For example, we have conducted a far-reaching socio-economic survey to identify the different requirements of the communities in the PDO concession area, enabling us to better respond to local development needs.

The view is that we only succeed if the communities where we operate succeed. For us, our communities are neighbours and partners and improving their well-being is a key strategic priority. So, every year, PDO allocates millions of rials to its social investment budget which is helping to transform the fortunes of many thousands of individuals and families across Oman.

Social Investment

A key element of our success has been the close working relationship between PDO, the communities where we operate and all aspects of society in Oman. With this in mind, we have developed a structured social investment programme which is implemented in close collaboration with the Government through a joint Social Investment Committee.

This programme focuses on contributing to the growth of society and developing areas where we operate to achieve a mutually beneficial and sustainable environment for carrying out oil and gas operations.

Funding has been channelled to non-governmental organisations to help vulnerable members of society such as the blind and disabled and there has been special focus on projects that provide Omanis with the right skills to enter the job market or the ability to earn an income.

Underpinning this approach is PDO's long-term aspiration to help secure sustainable benefits for the Sultanate as we carry out our core business of exploring and producing oil and gas.



We estimate that in the first half of 2014 we committed RO 13 million in social investment. In April 2014, we unveiled our largest ever one-off social investment package with a commitment to spend more than RO 5.5 million on 13 separate projects. Two of the biggest include the funding of Muscat's first drug rehabilitation centre and a new intensive care unit (ICU) at Khoula Hospital in the city. The drug rehabilitation centre in Al Amerat will care for patients when they are released from Al Masarah Hospital. It aims to bridge the gap between services provided by the Ministry of Health and public sector organisations for recovering addicts and help to integrate them back into society while reducing the risk of a relapse. The complex will consist of 14 three-room villas to accommodate up to 84 residents and will be staffed by skilled health professionals including psychologists and occupational therapists. It will offer sporting activities, self-development programmes and religious education. The new ICU will be a two-storey, 60-bed extension to the existing 22-bed unit at Khoula Hospital and will also include new equipment. It will be adjacent to the new accident and emergency and burns unit building and offer treatment to patients from all over Oman. Other projects committed to are four new public parks in Adam, Bahla, Manah and Samail and two majlises. A multi-purpose hall in Izki will also be built and there will be further support for the disabled and job training for women.

We also committed RO 7.5 million to build the nation's first public aquarium to mark the 45th National Day in 2015.



Banat Oman Project

PDO has funded a community-based vocational training initiative for low-income Omani women to help develop and nurture skills and create a sustainable commercial opportunities and jobs for them. So far, more than 200 have benefited from the Banat Oman project, with many establishing worker co-operatives to pool their resources and meet rising order books.

The main objectives of the initiative are to:

- Promote Omani self-employment, entrepreneurship and skills
- Help unemployed school leavers forge rewarding careers
- Empower and help the women to raise their families' income
- Diversify the source of income for low-income families
- Create jobs that can be performed in the comfort of the women's homes
- Realise PDO's aim of improving the living conditions of low-income families through self-employment and sustainable development.

PDO invested RO 150,000 to initiate the project, in partnership with the Omani Women's Association, to train a number of Omani women across the country in various handicrafts, such as tailoring and embroidery, dairy and bakery product manufacture, leathercraft, camel bone carving and silversmithing.

Income from the sale of products is distributed among the women and reinvested into Banat Oman to sustain the business and take it to the next level. It is estimated that each of the women who has been through the training is now earning up to RO 700 a month.

The Company has been able to assist with marketing the goods and agreements have been forged to supply the five-star Rotana and Juweira resort hotels in Taqa with products such as souvenirs, staff uniforms, bed sheets, dairy and bakery goods. A gift shop has also been opened for guests at the Juweira hotel and a retail boutique in Muscat has begun stocking the products.

Furthermore, a workshop has also been opened in Taqa where the women's work can be exhibited and one of the ladies is being trained in marketing to identify and exploit sales opportunities.

The success of the project dovetails with PDO's key strategic ICV priority (see page 40). With the success seen so far, the PDO Social investment team believes the project can be expanded to a much wider area of the country and yield hundreds or maybe thousands of sustainable employment opportunities within the coming two to five years.

Gifts to the Nation

The Company has a long tradition of marking every five years of His Majesty's rule with Gifts to the Nation.

In May, PDO announced it is to build Oman's first public aquarium as our sixth Gift to the Nation to mark the 45th anniversary of His reign next year. Work will start on the Marine Fish Aquarium and Education Centre this year and the complex will spread over approximately 17,000m².

The futuristic building will showcase the rich biodiversity, habitats and species found in the Sultanate's waters and aims to appeal to both international tourists as well as Omani citizens. There will be a range of features including specialised viewing tanks, interactive attractions and guided tours. Another central aspect of the building will be a research division for all fisheries studies by Ministry of Agriculture and Fisheries staff, universities and other specialists.

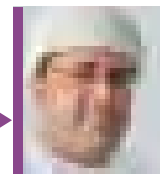
The centre will focus on the Sultanate's marine ecosystems and ecology, and the sustainability of these resources and how they can be safeguarded for the future. The aim is to stock many of the more than 1,000 species which are in Omani waters in an installation which will be interesting, fun and informative.

There will be five sections in the aquarium: World of Oceans and Seas; Coastlines and Seas of Oman; Fishing and Maritime Heritage of Oman; PDO Marine History and Operations; and Oman Marine Life and Habitat.

One of the key aims is to enable children to experience and learn more about the country's maritime heritage, its rich marine environment and the importance of the sea to the nation.

It is intended that the building will have a cylindrical viewing tower finished with photovoltaic panels to provide some solar and wind-power energy to the complex. The Company's other Gifts to the Nation include the Public Knowledge Library (1990), the Oil and Gas Exhibition Centre (1995), the Planetarium (2000), the Traffic Safety Institute (2005) and the EcOman Centre (2010).

"PDO has a long association with the sea, as all of the country's export crude oil passes through the MAF terminal. We have endeavoured at all times to protect our marine environment and this complex will promote those efforts as well as showcase the glorious, magical world of Oman's seas."



**PDO External Affairs Director
Abdul-Amir Al Ajmi**



 An artist's impression of the planned aquarium

The EcOman Centre

This building was inaugurated to help raise public awareness of the environment. It offers an engaging journey through the evolution and future of energy and aims to help visitors understand the possibilities of harnessing sustainable energy resources. It also underlines the Company's strong commitment to society and sustainable development. The Centre has three theme areas: the Power Tower, Energy Journey and Better World.

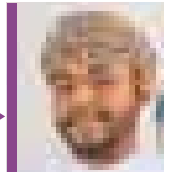
Tours start in the Power Tower where visitors learn about the sources and impact of energy through technical illustrations, animations and interactive demonstration models. In the Energy Journey, they are shown how humans developed technologies to harness nature's energy, starting with the discovery of fire to the present day with the burning of fossil fuels and the production of electricity. In the Better World, there is a chance to see models of eco-friendly houses which demonstrate how green resources, recycling programmes and energy storage are put into practice.

The EcOman also runs exhibitions, contests and quizzes for children to aid their understanding of environmental sustainability and protection issues and raise awareness among the younger generation.

As part of our celebration of Oman Environment Day on 8 January, PDO ran a month-long Reduce, Reuse and Recycle competition for budding child artists which attracted a variety of 90 drawings and eco art-works focusing on green issues.

PDO also hosted a two-month Eco-Summer programme, organised by the Environment Society of Oman with activities for students aged 12-17. These actively engaged the youngsters with story-telling, crafts workshops, and fun information sessions on the key environmental challenges facing Oman.

"We have a strong collaboration with the Environment Society of Oman. Together we can achieve our target of raising awareness among the public, particularly the younger generation."



**EcOman Centre
Curator Said Al
Saqri**



Supporting Fishermen

Earlier this year, the Company launched a high-level campaign, with the Ministry of Agriculture and Fisheries and the ROP Coast Guard, to raise awareness among fishermen of the dangers of operating in and around the Mina Al Fahal port area where tankers dock to take on their hydrocarbon cargoes. PDO has also signed a Memorandum of Understanding with the Ministry covering the construction of a breakwater in Darsait and the rehabilitation of the coast at Aint which will enhance fishing prospects in an area nearby.

Furthermore, in 2012, we also paid for the deployment of 300 reef balls at sea to increase the size and diversity of fishermen's catches.



 Reef ball deployment at sea

Grants and Donations

In addition to the projects we initiate, PDO also contributes to society via the financial support provided through the Grants and Donations Committee. The Company donates around US\$ 800,000 each year after receiving an average of 500 requests for support annually for health, educational and other causes. These have included computers for schools, sporting and health-related events and sponsorship of numerous conferences and exhibitions, mostly related to the oil and gas business.

Support for the Blind and the Disabled

PDO has enhanced its support for disadvantaged people by agreeing to fund the construction of a pottery workshop for the blind.

In October 2013, the Company signed a Memorandum of Understanding for the workshop at the Omar Bin Al Khatab Institute for the Blind in Muscat which will help students who wish to attain new skills and pursue a future in the pottery trade.

PDO has long been supportive of the visually impaired in Oman. In 2007, we funded a fully equipped computer laboratory at the Omar Bin Al Khatab Institute. The project included the installation of the most up-to-date hardware and software, such as text-to-speech technology displaying Arabic text in Braille, Braille printers and other tools which allow access to, and the exchange of, computerised information by the blind.

PDO has also partnered with Al Noor Association for the Blind, paying for two buses in Dhofar and Al Dakhliya to help its members travel.

A further partnership has been forged with the Oman Association for the Disabled and we provided wheelchairs and other equipment including hearing aids and IT devices for people in need. We have also supplied a bus for the OAD to help transport its members.



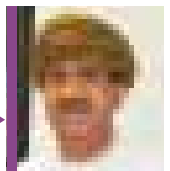
Helping Debtor Prisoners

As part of our desire to be a good corporate citizen, we lend our support to a variety of initiatives and non-governmental organisations which help those who are disadvantaged or in distress.

In July 2014, the Company made an RO 10,000 donation to help free debtor prisoners so they could spend Eid with their families. The money was given to the Fak Kurba (Redeeming Anguish) campaign which was launched by the Omani Lawyers Association (OLA).

The group launched the initiative on behalf of imprisoned debtors who have run into financial problems due to difficult personal circumstances. The OLA aims to spend a maximum amount of RO 5,000 per case clearing debts after considering the humanitarian angle in each instance.

"We are grateful to PDO for this contribution and appreciate the Company's support. Some of the debtors have been in custody and away from their families for up to six months so it is important this project succeeds."



Dr Mohammed Al Zadjali, Chairman of the OLA

Supporting Relief Efforts

During the course of the year, staff have generously contributed to three relief efforts: Typhoon Haiyan in the Philippines, the Syrian conflict and the hostilities in Gaza.

Employees helped raise more than RO 330,000 for the victims of the recent hostilities in the Gaza Strip – the largest corporate donation in Oman for the cause. More than 2,600 staff contributed from their salaries to a corporate appeal to pay for humanitarian aid.

The money was used to pay for food, water, medicine, shelter, bedding, cooking utensils and school bags for children. PDO worked with the Oman Charitable Organisation (OCO), which is under governmental financial supervision, to ensure that all donations were used as effectively as possible.



 Cheque presentation to the Oman Charitable Organisation

Community Relations

We work on the basis that we only succeed if the communities in which we operate succeed. It's about being a good corporate citizen. For us, our communities are our neighbours and partners and improving their well-being and sustainability is a key strategic and moral priority .

PDO endeavours to meet its wider responsibility to society 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.

While exploring for and producing oil and gas for the country, we set a high priority on minimising the impact of our operations on the surrounding environment and communities, and maximising the potential benefits to local citizens.

The Community Relations Department sits at the core of this strategy. Our approach is to engage continuously with local authorities, community leaders and inhabitants to understand and mitigate issues resulting from operations.



We are committed to identify and initiate community support programmes and projects that serve the community in the most sustainable manner as well as uphold the Company's image and reputation among its neighbours.

Through a network of five offices in Fahud, Qarn Alam, Bahja, Nimr, and Marmul, Community Relations extends its outreach to cover all the concession area and its communities.

The department has also built partnerships with operations and project staff working on drilling and seismic testing, for example, to ensure comprehensive integrated impact assessment covering health, social and environmental impacts on local communities are done before embarking on any new projects.

In April, the Community Relations team held a strategy workshop to look at existing legacies and practices and identify a new approach. Some of the significant outcomes included:

- A formal community grievance and feedback mechanism to replace the current ad hoc system
- An enhanced partnership with operations and major project teams, such as well engineering and HSE
- A bigger role in social impact assessments for Community Relations
- A framework for project ranking
- A plan to build the capacity of local authorities
- A new participatory feedback mechanism for local communities in the north and south of the concession area.

Community Infrastructure

The Company manages long-standing programmes aimed at enhancing the quality of community life and supporting government services, such as water haulage, road grading, and local recruitment. In addition, and through socio/economic surveying of community needs, the Community Relations Department works closely with colleagues in the Social Investment team by proposing, evaluating and implementing projects in fields such as health, education and higher education, camel racing, training and handicrafts.

As part of our commitment to the communities in which we work, we have provided important facilities and services which have improved and sustained the lives of the local people.

In 2013 alone, PDO completed 13 projects, including the construction of the Ghabah Health Centre, and the signing of eight agreements to invest around US\$ 9 million on vital community amenities.

PDO also upgraded 570km of roads.





Water Haulage

For many years, PDO has trucked water to residents in remote communities in its concession area, allocating US\$4 million annually for this task. More than 600 benefited from this service in 2013. The Company has also funded work on five reverse osmosis plants to provide clean water to remote communities: at Dhahboon and Barbazom (wilayat Thumrait), Awaifaiya (wilayat Bahla), Furja (wilayat Ibri) and Abuthayla (wilayat Adam). The strategy should reduce the need for long-distance haulage, cutting the carbon footprint and expense of such deliveries.

The Company has also reused waste water produced by a treatment plant at Hamra Adduru'a (wilayat Ibri) for general plantation and the greening of public roads in the village. The project included the provision of two 5,000 gallon tanks and the installation of pumps and pipelines connecting the installation to the tanks and plantation sites.

We also drill and maintain water wells and provide water storage facilities.

Health

Supporting the health care of local communities is a key aspect of PDO's community support. Over recent years, PDO has constructed health centres in Ghaba, Al Ghubra, Al Janubiya and Awafia.

In Thumrait, PDO has funded the construction of an accident and emergency unit as an extension to the existing health centre and a maternity ward.

The Company also donates vital medical equipment such as respirators and home ventilators to the Royal Hospital in Muscat and equipment to treat diabetes patients with eye problems at Ibri and Salalah hospitals.

We are funding the training of 180 nurses for a nationwide palliative care programme for cancer patients. The three-year programme will enable nurses to improve the quality of life for those with the life-threatening disease - and their families - through a holistic approach including pain prevention and relief.

It is being co-ordinated and implemented by the Oman Cancer Association (OCA) in partnership with the Ministry of Health, and in association with several reputable international institutions, to develop an infrastructure for palliative care in the Sultanate.

"One important focus of our Social Investment Programme is to support sustainable projects which raise the level of healthcare in the Sultanate."



Suleiman Al Mantheri, PDO's External Affairs and Communication Manager

The training, which runs from March 2013 until October 2015, is being conducted by the US-based Oncology Nursing Society. Those who participate will be able to provide palliative care in a variety of clinical settings including homes and hospitals.

The funding is the latest example of PDO's support for cancer victims. We have also contributed towards the Dar Al Hanan Project, which offers free accommodation for young sufferers and their families while they are undergoing chemo and radiotherapy at the Royal Hospital in Muscat.

Education

One key feature of our sustainable social investment programme is the support we give to education.

Over the last six years, PDO has provided 58 interactive classrooms, covering most schools across our concession area. Each has been provided with a set of five laptops/computers, one projector, one digital microscope, one interactive board, one VOXE answering system and a knowledge box – enabling pupils to use the latest classroom technical tools. PDO built the country's first special interactive school in Al Zahiya village near Adam in partnership with the Ministry of Education.



We have also provided a total of 17 science laboratories in the concession area to enhance understanding of this important subject.

Finally, in order to provide students with a suitable learning environment, PDO provides sunshades to protect children from the heat of the sun, both inside and outside the concession area.

Scholarships

PDO invests more than US\$ 8 million annually on a diversified educational programme at virtually all levels which is designed to equip young Omanis with the knowledge and skills to help them prepare to join the working environment.

Every year, PDO offers 200 scholarships to students from low-income families to primary, secondary and university level after an assessment of their capabilities. The programme helps young people to attend boarding schools, to complete secondary education or attend local training centres to acquire vocational skills and colleges and universities to gain qualifications from diplomas to advanced degrees in technical disciplines such as engineering.

In addition to paying tuition fees and training costs, PDO provides travel expenses, a monthly stipend, and accommodation or living expenses for sponsored students and trainees.

Last year, we offered 15 four-year higher education scholarships to disabled students from all over Oman.





Heritage

The Company endeavours to protect the proud heritage and culture of Oman through its continued support of traditional handicrafts and the training required to preserve and revive relevant skills that would have otherwise dwindled away. These include camel bone carving and leather crafts.

PDO has also committed to build a number of camel race tracks as community social and leisure hubs.

Staff Activities

Staff are actively encouraged to support environmental initiatives and learn more about green issues. One of our staff Buthaina Al Mahruqi was sponsored to travel on an expedition to Antarctica, to raise awareness of the environment and climate change.



Nature Trailblazers

Staff have been encouraged to show their commitment to environmental conservation and sustainable development by participating in field studies in the mountainous region of Jebel Akhdar.

Teams took part in two five-day expeditions to research biodiversity in the spectacular location as part of the Oman Earthwatch Programme and were joined by scientists from the Earthwatch Institute and the National Field Research Centre for Environmental Conservation.

They studied mammals, reptiles, insects and birds, rocks, trees and plants, collected data and learned more about the importance of environmental protection in workshops. They were also taught how to conduct a variety of sampling techniques using small traps and visited villages to speak to locals about the importance of looking after the natural habitat.

The project served to underline PDO's commitment to be an environmentally responsible operator, provide a platform for raising ecological awareness and offered practical experience in field research to our staff.

"It was an absolute delight to field a team of professionals, enthusiastic to the core, all of whom were totally committed from the start to undertake quality scientific fieldwork, sometimes in challenging mountain conditions. We are indebted to them all."



Dr Steve Ross, of the Earthwatch Institute

OUR COMMITMENT TO ETHICAL BUSINESS

Our principles are clear:

- PDO insists on honesty, integrity and fairness in all aspects of its business and expects the same in its relationship with its contractors and suppliers. Its 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

- PDO will not directly or indirectly, offer, solicit, accept or pay bribes, including facilitation payments, in any shape or form, and requires its employees, and its contractors and suppliers and their employees, to act likewise

- PDO staff will exercise the utmost care to avoid putting themselves into a position where they may be called on to repay favours, and employees shall 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. Employees have a duty to notify the Company of any outside interest which could, either directly or indirectly, present them with a conflict of interest, or which involves them in a commercial relationship with the Company

- PDO is committed to uphold its zero-tolerance approach to corruption and, as such, fully endorses anti-bribery and corruption (ABC) principles as communicated by organisations such as the UN Global Compact and Partnering Against Corrupt Practices (PACI).



The ABC Journey

During 2011, PDO embarked on a drive to develop, enhance and implement a national and international top class anti-bribery and corruption programme aimed at creating and promoting a zero-tolerance approach to bribery, corruption and facilitation payments.

The programme is driven from the top down and is supported by the organisation's staff and business partners on all levels. It provides a robust and tested fraud response and control methodology, developed to detect, respond to, prevent, monitor and assess ABC as well as fraud risk within the PDO environment.

The journey is supported by a well-developed investigation and awareness programme that includes ABC and anti-fraud training, staff communication, presentations, poster advertising, workshops and e-awareness aimed at encouraging staff participation and commitment to compliance.



Committed to the **PDO CODE OF CONDUCT**

Committed to: People & Safety
Committed to: Fight Corrupt Practices
Committed to: Safeguard Information & Assets
Committed to: Prudent Communication
Committed to: Fair National & International Trade

Let's show our commitment...
Make PDO proud.



شركة تنمية نفط عمان
Petroleum Development Oman

Despite that, during 2013, PDO was placed in the unfortunate position where a small number of current and past employees and one senior officer of the Company were implicated in their personal capacity and found guilty by the Oman primary courts of receiving favours or cash benefits from PDO contractors, as well as the misuse of their position in contravention of the Oman Penal Code. All of the above persons have appealed against their conviction and sentencing, which were pending as at October 2014. PDO will not elaborate in this report over such current matters. The outcome of the court cases is expected during late 2014 or early 2015 and as such they will be disclosed, if relevant, during the next reporting period.

Managing ABC Compliance

Although the accountability and responsibility for managing ABC compliance are driven and evidenced by the tone at the top, they also reside with the collective organisation and, as such, it is expected that all staff, stakeholders and business partners join PDO's fight against bribery and corrupt practices and support PDO in ensuring that we live by our principles of honesty, integrity and respect.

To ensure that, PDO has established a comprehensive Anti-Bribery and Corruption compliance programme designed to manage and co-ordinate the overall PDO Anti-Bribery and Corruption and Anti-Fraud initiatives in a transparent, objective and independent manner. The programme is divided into six categories: (i) Compliance/Regulation, (ii) Statistical Reporting, (iii) Reactive Approach, (iv) Awareness, (v) Pro-Active Approach, and (vi) Annual audit-based compliance programmes.

PDO also established Ethics Committees, at different levels, responsible for the screening of whistle-blowing allegations, for considering violations, including but not limited to bribery, corruption and fraud, in a serious and equitable manner and for reacting accordingly. The Ethics Committees supervise the systematic identification, investigation, reporting and response to incidents to ensure that a sound business control framework and an ethical business environment are maintained. An overview of business integrity incidents, progress, anti-bribery and corruption initiatives and of the outcomes thereof is provided to the PDO Board Audit Committee who in turn reports directly to the Board of the Company.

Blow The Whistle ("BTW") and Reactive Approach

BTW and PDO incident reporting and the reaction thereto are strictly managed in accordance with the BTW procedure and the PDO Fraud Response and Investigation Methodology, and include a formal reporting to the State Financial Administrative Audit Institution when required by the law. Internal investigation is the primary responsibility of the Ethics and Behaviours team accountable and responsible for delivery and reporting of investigative outcomes and action items.

Fraud and Anti-Bribery and Corruption Face-to-Face Training

In 2011, PDO introduced formal in-house Anti-Fraud and Anti-Bribery and Corruption training aimed at high-risk/high-exposure staff, new joiners and graduates.

The training modules include the key areas of potential exposure and risk associated with the PDO business environment and are attended by staff in key high-risk positions every three years.

In the reporting period of 2013 and 2014, we have provided face-to-face training for more than 1,200 staff.





 Staff training

Online Training and Internal Awareness

Online training will not replace, but will be in addition to, the face-to-face training programme, which will remain compulsory for staff in high-risk positions. The online ABC training programme for all other employees is planned for launch during January 2015 and will be compulsory for all PDO staff and contract employees who are not obliged as a result of the risk associated with their position of employment to attend the face-to-face training.

In addition to the formal training, PDO offers discussion forums and ad hoc presentations on anti-bribery and other risk-specific issues complimented by soft awareness material and adverts such as inter alia collaborative screens, posters, desk-drop material, e-messages, web material, news articles, etc.

Conflict of Interest

PDO manages an obligatory online Conflict of Interest and Gifts, Hospitality and Travel process which requires that all staff declare their potential conflicts of interest as well as any gifts, hospitality or travel received or paid.

ABC Compliance Built Into PDO Contracting Procedures

In 2012, PDO performed a fraud risk and vulnerability assessment of the full PDO contracting and procurement process to identify the Company's vulnerability to potential breaches of the PDO General Business Principles, Code of Conduct and other ABC and fraud-related procedures throughout its supply chain life-cycle. In the review, PDO assessed various data sets gathered over a period of time to identify potential inherent and latent risks to be addressed as part of the ABC programme and to support a root cause analysis.

In 2013, PDO developed and implemented a robust anti-bribery and corruption due diligence programme. The procedure supports the Company in identifying and monitoring non-compliance with Anti-Bribery and Corruption, probable/perceived contractor Conflicts of Interest and other ethical non-compliance by registered and potential future contractors who had applied for vendor registration. This procedure is known as the PDO Anti-Bribery and Corruption Vendor Due Diligence process and it includes a programme aimed at assisting ABC procedurally non-compliant contractors in becoming minimal compliant. This is done by insisting on the implementation and roll-out of ABC compliance policies, procedures and active practices and having a general ABC compliance awareness programme which should include internal awareness and training.

During 2013, the Company also embarked on an enhanced external awareness programme which included formal awareness sessions presented to its main contractors. During these sessions, PDO emphasised its commitment to the fight against bribery and corruption. The contractor awareness programme was further developed during 2014 to include small and medium contractors and will be grown during 2015 and onwards.

Say NO to Bribery.

Make PDO proud.



Incentives feel good
only if you have earned it.



شركة تنمية نفط عمان
Petroleum Development Oman

OUR PERFORMANCE

PDO manages its operations to meet its aspiration of delivering energy resources to Oman and its international customers in a safe, socially responsible, economically efficient and environmentally conscious way. This involves many aspects but a key one is working closely with the communities where we operate to ensure they share in the wealth generated from oil and gas.

In 2013, PDO achieved a new all-time production record of 1.25 million barrels of oil equivalent a day and also focused on building the pillars for sustainable long-term production, exemplified by the addition of 317 million barrels of oil reserves booked against the annual production of 208 million barrels – an oil reserves replacement ratio of 1.5. Net new gas additions amounted to 0.8 trillion cubic feet (tcf), for a gas reserves replacement ratio of 0.7 and total gas-developed reserves increased by 1.3 tcf.

The Exploration Directorate booked five new discoveries, with a cumulative Stock Tank Oil Initially In Place (STOIIP) of just over 348 million barrels.

Capital expenditure stood at US\$4.3 billion and operating expenditure at US\$1.6 billion.

As this is our **first** sustainability report, we are reporting our key environmental and social impact data for 2013 with an additional comparison between the first six months of 2013 and the same period in 2014.

Spills

PDO is committed to protect the environment and prevent pollution from our operations. Annual expenditure to decrease our environmental risk has increased from US\$ 30 million to US\$ 100 million. This has been further complemented by the commissioning of a major study to assess the environmental risk from our activities in the concession area with a particular focus on the vulnerability of shallow aquifer(s).

The PDO infrastructure includes a network of pipelines and flowlines extending approximately 20,000 km and spills and seepages mainly from pinhole leaks remain an ongoing challenge. In the first six months of 2014 these spillages, including two major leak incidents, amounted to 0.29 thousand tonnes of crude lost from our distribution infrastructure which is an increase compared with the previous two years. The environmental impacts from such spills are efficiently and comprehensively addressed with extensive soil cleaning and remediation programmes.

To address this issue, PDO has implemented a “No Leak” spill prevention strategy which involves an extensive replacement of our pipelines. We have also established or sponsored a number of local community companies to accelerate the rate of replacement for our ageing flowline infrastructure.

Energy Efficiency

PDO remains committed to reducing its energy consumption and seeking new practices and technologies to treat and dispose of produced water.

The PDO Gas Conservation strategy focuses on initiatives to reduce gas demand as well research into alternatives for gas and energy supply.

A number of initiatives have been implemented, including the use of energy efficient power generation turbines and waste heat recovery systems for thermal operations. In addition, we have cut losses in our power distribution, achieved improvements in artificial lift adoption, introduced gas breakthrough controllers and reduced water treatment and separation energy requirements.

This notwithstanding, the requirement to move from primary to secondary (water and gas flood) and tertiary EOR such as chemical, thermal and miscible gas injection has increased the overall energy intensity consumption footprint. Within the review period of the report PDO saw an increase in energy usage from 2.21 to 2.39 gigajoules/tonne production, equivalent to a 1.3% increase in energy use against an increase in secondary and tertiary production of 11%.

Greenhouse Gas (GHG) Emissions

PDO monitors emissions with the potential to impact our environment and ambient air quality. Such emissions result mainly from the combustion of fuels, flaring of gases and transportation at our concession area, which we constantly strive to manage.

In the first half of 2014, PDO operations emitted 4.2 million tonnes (CO₂ equivalent) of green house gases compared to 4.0 million tonnes for the same period in 2013, in line with our increase in energy usage.

Flaring

In the first half of 2014 the flaring of natural gas increased by 8.3% (compared with the same period in 2013) to 1.3 million tonnes CO₂ equivalent. Flaring contributed 30% of the total direct GHG emissions.

Commissioning work and dry gas seal failures in our 'very high' pressure gas compressors were the principal reasons for flaring. The commissioning work has been concluded and we forecast substantial reductions in our future flaring impact. Additionally, low pressure and atmospheric pressure ring main gas compressors have been installed which will collect smaller volumes of flared/vented gas from a number of production stations and further systems are being commissioned.

Water Management

PDO is currently extracting approximately 30,000 m³/d of brackish aquifer water for domestic use within its camps throughout the concession area, whilst extracting a further 55,000 m³/d to support oil and gas production in locations where produced water is not a feasible option. This extraction accounts for 10% of the water requirement supporting our operations, with the remainder supplied by produced water. In the period under review PDO produced over 4million barrels of water per day.

We have invested in several projects to minimise our aquifer water usage:

- Treatment of 110,000 m³/d (690,000 bbls/d) of produced water using the Nimr reed beds, resulting in the greening of 10.5 km² of desert and resulting in a projected saving of 24 billion cubic feet gas saving over 10 years and a 98% reduction in energy requirements

- Treatment of 20,000 m³/d of produced water to agricultural specifications, to support His Majesty Sultan Qaboos' project to plant one million date palm trees in Oman's arid areas

- Treatment of 35,000 m³/d of aquifer pump-off water from Amal to produce steam for steam injection development

- Treatment of 4,000 m³/d of produced water to support biosaline agriculture, such as the jatropha flowering plant, cotton and timber

- Use of 10,000 m³/d of treated produced water to support drilling activities

- Assigning a monetary value for aquifer water to support decision-making over its use for industry and the oil and gas sector.

Waste

PDO operations result in the creation of both domestic and industrial waste. Eight dedicated waste management facilities have been established within our assets to:

- Segregate and temporarily store waste streams
- Partly treat selected waste streams
- Dispose of non-hazardous and hazardous waste.

Each waste management facility has demarcated areas for storage of the segregated hazardous and non-hazardous waste.

In the first half of 2014, PDO disposed of 47,500 tonnes of hazardous waste and 13,300 of non-hazardous waste compared to 42,000 tonnes and 9,600 tonnes respectively disposed over the same period in 2013.

Personal Safety

PDO achieved a best ever personal safety performance in 2013 achieving a 10% reduction in its Lost Time Injury Frequency (LTIF) to 0.26 lost time injuries per million manhours worked. We achieved a 16.2% fall in our Total Recordable Case Frequency (TRCF) down to 0.98 injuries sustained per million manhours worked. Regrettably, the performance was marred by two contractor work-related deaths. Total annual exposure was 170 million manhours with road driving exceeding 260 million km.

The first half of 2014 sadly saw a further contractor fatality and our LTIF increased to 0.33. However, our TRCF remained steady at just below 1.0. PDO has channelled greater resources and emphasis with a renewed focus on personal safety as one of the fundamental bedrocks of our business. A Safety Day was devoted to re-energise staff on the importance of complying with our 12 Life Saving Rules.

On road safety, we recorded 47 motor vehicle incidents (MVIS) in the first half of 2014, compared with 60 in the same period of 2013. There were 17 serious MVIs in the first six months of this year, an encouraging drop of six with the comparable period in the previous year.

Process Safety

PDO intensified its focus on process safety. A deepdive initiative into the fundamental causes of such incidents has been used to formulate our future strategy in managing process safety risk.

Good progress has been made on Asset Integrity where new standards are being set in maintenance execution (ME) and process safety assurance. As we currently stand, Marmul, Lekhwair, Qarn Alam Gas and Oil have sustained ME calculative status; Nimr and Fahud have attained ME calculative level; and Marmul, Lekhwair, Qarn Alam Gas and Oil, Fahud and Nimr have all reached the Integrity Assurance calculative standard.

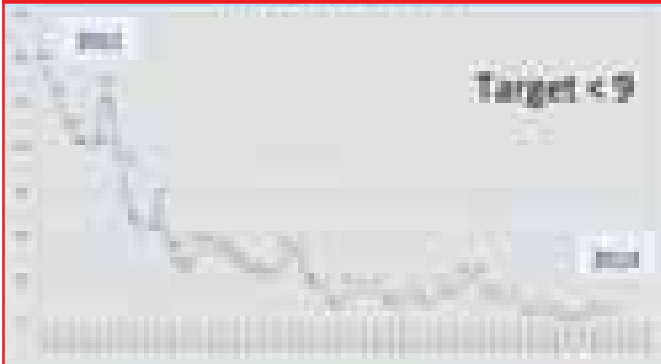
In the first half of 2014 the number of wells with high risk integrity failures fell to an average of 2.83 against an average of six in the same period in 2013.

The number of “red” facilities – those experiencing more than 80 alarms an hour without approval – dropped from 17 in January 2014 to three in June 2014.

The zero tolerance to operate static equipment with serious corrosion issues without assessment and approval has been sustained throughout 2013 up to the time of this report’s publication.

In June 2014, 76% of the process safety competency elements had been completed by our staff holding process safety critical positions.

High risk wells



Competence elements in the database



Reds in alarm management



Reds in corrosion management



Summary Table

	Q+1Q2014 2	Q+1Q2013 2	2013
Greenhouse gas emission (GHGs)			
Direct total GHGs (million tonnes CO ₂ equivalent)	4.2	4.0	8.4
Carbon dioxide (CO ₂) (million tonnes)	4.01	3.8	7.9
Methane (CH ₄) (thousand tonnes)	6.1	6.1	12.7
Nitrous oxide (N ₂ O) (thousand tonnes)	0.25	0.24	0.5
Hydrofluorocarbons (HFCs) (tonnes)	0.7	0.2	0.7
Flaring			
Flaring (upstream) (million tonnes CO ₂ equivalent)	1.3	1.2	2.7
Flaring (upstream) (million tonnes flared)	0.42	0.39	0.84
Energy intensity			
Upstream (gigajoules per tonne production)	2.28	2.21	2.22
Acid gases and VOCs			
Sulphur oxides (Sox) (thousand tonns SO ₂)	50	45	99
Nitrogen oxides (Nox) (thousand tonnes NO ₂)	10.7	10	21
Volatile organic compounds (VOCs) (thousand tonnes)	7.3	7.3	14
Ozone-depleting emissions			
CFCs/halons/trichloroethane (tonnes)	0.08	0.024	0.0577
Hydrochlorofluorocarbons (HCFCs) (tonnes)	3.4	0.99	2.5
Spills and discharge			
Oil spills-volume (thousand tonnes)	0.29	0.012	0.2
Oil spills-numbers	115	26	68
Oil in effluents to surface environment (OIW to see) thousand tonnes	0.003	0.014	0.017
Water			
Fresh water withdraw (million cubic metres)	5.96	5.2	10.6
Fresh water consumed (million cubic metres)	2.98	2.6	5.3
Waste disposal			
Hazardous (thousand tonnes)	47.5	42	92
Non-hazardous (thousand tonnes)	13.3	9.6	25
Total waste (thousand tonnes)	60.8	51.6	117
Fatalities			
Total number	1	1	2
Employees	0	0	0
Contractors	1	1	1
Fatal accident rate (fatalities per 100 million working hours, both employees and contractors)	0.0230	0.1151	0.0117
Injuries			
Total recordable case frequency (TRCF)(Injuries per million working hours employees and contractors)	1	1.09	0.98
Lost time injury frequency (LTIF) (Lost time injuries per million working hours, both employees and contractors)	0.33	0.28	0.26
Process Safety			
Tier One incidents	10	2	13
Exposure			
Million manhours worked	86.1	86.9	170.5
Million kilometres driven	127.6	134.2	251.1
Illnesses			
Total recordable occupational illness frequency (TROIF) (Illnesses per million working hours employees only)	0.15	0.18	0.18



AWARDS and CERTIFICATIONS

We have received a number of recent awards for our sustainability activities and achievements including:

- Annual Gulf Co-operation Council Ministers of Social Development Award in Bahrain for providing university scholarships for 15 students from low-income families or with special needs, supplying five specially equipped buses for Al Wafa Social Centre network for the care and rehabilitation of the disabled and funding the upskilling of 250 of the organisation's staff (2013)

- ADIPEC Award for the Empowerment of Women in the Oil and Gas Industry for the programme to train female graduates as field operations engineers (2013)

- Offshore Arabia Environmental Award (category Excellence in Environmental Technology) for the Amal solar steam generation pilot (2014)

- Best Clean Tech Project Award for the Amal solar steam generation pilot, New Economy (2013)

- Big Project Award. Construction and Sustainability Award of Excellence for the Best Water Conservation Initiative, Ras Al Hamra International School project (2013)

- Oman Green Awards. Received a Green Innovation Award for Ras Al Hamra International School (2013)

- Oman Green Awards. Received the Green Habitat Award for the Nimr Water Treatment Plant (2013)

- Royal Oman Police Private Sector Award for Road Safety (2014)

- Best Engineering Innovation category at the third annual Intelligent Transportation Systems & Road Safety Forum in Qatar (2014)

- Appreciation certificate from the Ministry of Environment and Climate Affairs for our initiatives towards and involvement in saving the environment (2014).

GREEN AWARDS

INTERCONTINENTAL MUSCAT

5 June 2013

omangreenawards.com

ASSOCIATION W

بمسيرة
السلامة







GREEN AWARDS

INTERCONTINENTAL MUSCAT

5 June 2013

omangreenawards.com

ASSOCIATION W

جمعية
البيئة
وموارد
المياه



الجوائز والشهادات

حصلت الشركة على عدد من الجوائز مؤخرًا عن أعمال الاستدامة وإنجازاتها في هذا المجال، بما في ذلك ما يلي:

- جائزة مجلس وزراء الشؤون والتنمية الاجتماعية لدول مجلس التعاون الخليجي السنوية المنعقدة في البحرين، عن تقديمها منح دراسية في المرحلة الجامعية لحوالي ١٥ طالبًا ينتمون لأسر محدودة الدخل أو ذوي الاحتياجات الخاصة، إلى جانب توفير خمس حافلات مجهزة تجهيزاً خاصاً لشبكة مركز الوفاء الاجتماعي المتخصص في رعاية وتأهيل المعاقين، وتمويل عملية صقل مهارات ٢٥٠ من العاملين بالمراكز (٢٠١٣)
- جائزة مؤتمر ومعرض أبوظبي الدولي للبترول لتمكين المرأة في مجال صناعة النفط والغاز وبرنامج تدريب الخريجات للعمل كمهندسات في الحقول (٢٠١٣)
- جائزة أوفشور آرابيا للبيئة (فئة التميز في التقنية البيئية) لاستخدام الطاقة الشمسية في توليد البخار بحقل أمل (٢٠١٤)
- جائزة أفضل مشروع تقني نظيف عن استخدام الطاقة الشمسية في توليد البخار بحقل أمل، اقتصاد جديد (٢٠١٣)
- جائزة المشاريع الكبرى. جائزة التميز للإنشاء والاستدامة عن الممارسات المثلى للحفاظ على المياه مشروع المدرسة العالمية في رأس الحمراء (٢٠١٣)
- جوائز عمان لحفظ البيئة. حصلت على جائزة الابتكار الأخضر عن المدرسة العالمية برأس الحمراء (٢٠١٣)
- جوائز عمان لحفظ البيئة. حصلت على جائزة البيئة الخضراء عن محطة معالجة المياه بمنطقة نمر (٢٠١٣)
- جائزة شرطة عمان السلطانية لإحراز المركز الأول على مستوى القطاع الخاص في مسابقة السلامة المرورية (٢٠١٤)
- فئة أفضل ابتكار هندسي في المنتدى السنوي الثالث لأنظمة النقل الذكية والسلامة المرورية في قطر (٢٠١٤)
- شهادة تقدير من وزارة البيئة والشؤون المناخية بسلطنة عمان عن مبادراتنا ومشاركاتنا في حماية البيئة (٢٠١٤).



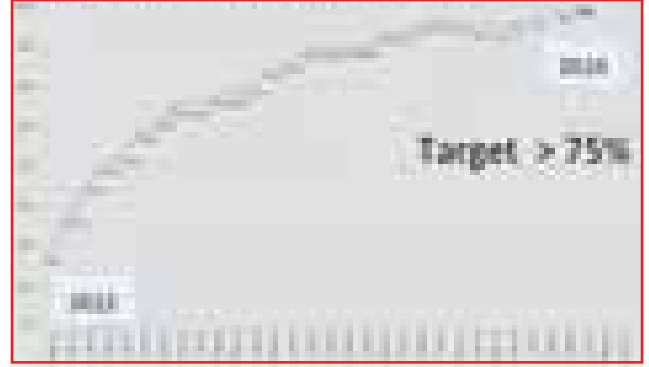
جدول الملخص

٢٠١٣			
انبعاثات غازات الاحتباس الحراري			
٨,٤	٤,٠	٤,٢	إجمالي غازات الاحتباس الحراري المباشرة (مليون طن من معادل ثاني أكسيد الكربون)
٧,٩	٣,٨	٤,٠١	ثاني أكسيد الكربون (مليون طن)
١٢,٧	٦,١	٦,١	الميثان (ألف طن)
٠,٥	٠,٢٤	٠,٢٥	أكسيد النترات (ألف طن)
٠,٧	٠,٢	٠,٧	هيدروفلوروكربون (طن)
حرق الغاز			
٢,٧	١,٢	١,٢	حرق الغاز (الشق العلوي) (مليون طن من معادل ثاني أكسيد الكربون)
٠,٨٤	٠,٣٩	٠,٤٢	حرق الغاز (الشق العلوي، مليون طن)
كثافة الطاقة			
٢,٢٢	٢,٢١	٢,٣٩	الشق العلوي (جيجا جول لكل طن من الإنتاج)
الغازات الحمضية والطيارة			
٩٩	٤٥	٥٠	أكاسيد الكبريت (ألف طن)
٢١	١٠	١٠,٧	أكاسيد النيتروجين (ألف طن)
١٤	٧,٣	٧,٣	مركبات عضوية طيارة (ألف طن)
الانبعاثات التي تعمل على استنفاد طبقة الأوزون			
٠,٢٥٧٧	٠,٠٢٤	٠,٠٨	كلوروفلوروكربون / هالون / ثلاثي كلوريتان (طن)
٢,٥	٠,٩٩	٣,٤	هيدروكلوروفلوروكربون (طن)
حوادث الانسكاب والتصرف			
٠,٢	٠,٠١٢	٠,٢٩	انسكاب النفط (ألف طن)
٠,٠١٧	٠,٠١٤	٠,٠٠٢	النفط المتسرب إلى البيئة السطحية (ألف طن)
المياه			
١٠,٦	٥,٢	٥,٩٦	المياه النقية التي تم سحبها (مليون متر مكعب)
٥,٣	٦,٢	٢,٩٨	المياه النقية المستهلكة
تصرف المياه			
٩٢	٤٢	٤٧,٥	الخطرة (ألف طن)
٢٥	٩,٦	١٣,٣	غير الخطرة (ألف طن)
١١٧	٥١,٦	٦٠,٨	إجمالي المخلفات (ألف طن)
الحوادث المميتة			
٢	١	١	الإجمالي
٠	٠	٠	الموظفين
٢	١	١	المتعاقدين
٠,٠١١٧	٠,٠١١٧	٠,٠١٠٨	معدل الحوادث المميتة (الوفيات لكل ١٠٠ مليون ساعة عمل للموظفين والمتعاقدين)
الإصابات			
٠,٩٨	١,٠٩	١	إجمالي معدل تكرار حالات الإصابة المضيعة للوقت المسجلة لكل مليون ساعة عمل للموظفين والمتعاقدين
٠,٢٦	٠,٢٨	٠,٢٣	معدل تكرار الإصابات المضيعة للوقت (حوادث تؤدي إلى ضياع الوقت لكل مليون ساعة عمل، للموظفين والمتعاقدين)
التعرض			
١٧٠,٥	٨٦,٩	٩٢,٥	مليون ساعة تم عملها
٢٥١,١	١٣٤,٢	١٣٧,٦	مليون كم تم قطعه
الأمراض			
٠,١٨	٠,١٨	٠,١٥	إجمالي معدل تكرار الأمراض المهنية التي تم تسجيلها (الأمراض لكل مليون ساعة عمل للموظفين فقط)

الآبار عالية الخطورة



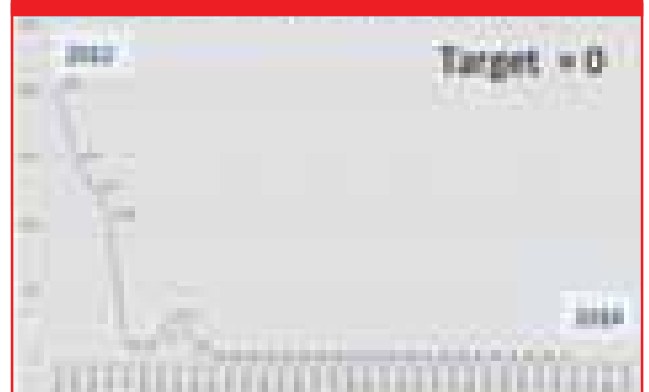
عناصر الكفاءة في قاعدة البيانات



إدارة الإنذارات



إدارة التآكل



النفائات

ينتج عن عمليات التشغيل الخاصة بشركة تنمية نفط عمان تكوّن النفائات المحلية والصناعية، كما تم إنشاء ثماني منشآت مخصصة لإدارة النفائات ضمن موجودات الشركة من أجل ما يلي:

■ فصل النفائات وتخزينها بصورة مؤقتة

■ معالجة النفائات المنتقة بشكل جزئي

■ التخلص من النفائات الخطرة وغير الخطرة

تحتوي كل منشأة من المنشآت الخاصة بإدارة النفائات على مناطق محددة لتخزين النفائات الخطرة وغير الخطرة بعد فصلها.

شهد النصف الأول من عام ٢٠١٤ قيام شركة تنمية نفط عمان بالتخلص من ٤٧٥٠٠ طنًا من النفائات الخطرة، وحوالي ١٣٣٠٠ طنًا من النفائات غير الخطرة، مقارنة بحوالي ٤٢٠٠٠ طنًا و٩٦٠٠ طنًا على التوالي تم التخلص منها في نفس الفترة من عام ٢٠١٣.

السلامة الشخصية

حققت شركة تنمية نفط عمان أفضل مستوى أداء لها على الإطلاق في مجال السلامة الشخصية في عام ٢٠١٣، حيث حققت انخفاضًا بنسبة ١٠٪ في معدل تكرار الإصابات الصناعية المتصلة بالعمل حيث وصل إلى ٢٦، ٠ وانخفاض بنسبة ١٦، ٢٪ في إجمالي الحالات القابلة للتبليغ حيث وصل إلى ٩٨، ٠ وقد أُلقت وفاة اثنين من العاملين لدى الشركات المتعاقدة معنا أثناء العمل بظلالها على هذا الأداء المتميز، بلغ إجمالي التعرض السنوي لهذه المخاطر ١٧٠ مليون ساعة عمل، كما تجاوزت المسافة التي تم قطعها سيطرة ٢٦٠ مليون كم.

وللأسف، فقد شهد النصف الأول من عام ٢٠١٤ مصرع أحد العاملين لدى إحدى الشركات المتعاقدة معنا كما ارتفع معدل تكرار الحوادث المضيق للوقت إلى ٢٢، ٠ ومع ذلك، ظل إجمالي الحالات القابلة للتبليغ ثابتًا عند معدل أقل من ١. كما قامت شركة تنمية نفط عمان بتوفير موارد أكبر، وركزت من جديد على السلامة الشخصية بوصفها أحد القواعد الرئيسية للعمل في الشركة. وقد تم تخصيص يوم السلامة لتحفيز الموظفين من جديد بشأن أهمية الالتزام بالقواعد الاثنى عشر المنقذة للحياة.

ولقد سجلت الشركة ٤٧ حادثًا مرورياً في النصف الأول من عام ٢٠١٤، مقارنة بعدد ٦٠ حادثًا في نفس الفترة من عام ٢٠١٣، جدير بالذكر أن الأشهر الستة الأولى من نفس العام شهدت ١٧ حادثة خطيرة، أي أن هناك انخفاضًا ملحوظًا بمعدل ٦ مقارنة بنفس الفترة من العام السابق.

سلامة العمليات

ركزت شركة تنمية نفط عمان تركيزًا كبيرًا على سلامة العمليات، ولقد تم الاستعانة بمبادرة شاملة في معرفة الأسباب الرئيسية وراء وقوع هذه الحوادث، من أجل صياغة الإستراتيجية المستقبلية الرامية إلى إدارة المخاطر المرتبطة بسلامة العمليات.

ولقد تم إحراز تقدم ملحوظ في سلامة الموجودات، حيث يتم وضع معايير جديدة في تنفيذ الصيانة وضمان سلامة العمليات، ولقد حققت حقول مرمول والخوير وقرن علم للغاز والنفط المعيار المحسوب لتنفيذ الصيانة في الوقت الحالي، كما حققت حقول نمر وفهود المعيار المحسوب لتنفيذ الصيانة أيضًا، وعليه فقد حققت حقول مرمول والخوير وقرن علم للنفط والغاز وفهود ونمر المعيار المحسوب لضمان السلامة.

شهد النصف الأول من عام ٢٠١٤ انخفاض عدد الآبار ذات أعطال السلامة العالية المخاطر إلى ٣٨، ٢ مقابل ستة في نفس الفترة من عام ٢٠١٣.

كما انخفض عدد المنشآت «الحمراء» - التي تتعرض لأكثر من ٨٠ إنذار في الساعة بدون موافقة - من ١٧ في يناير ٢٠١٣ إلى ٣ في يونيو ٢٠١٤.

ولقد تم استدامة سياسة عدم التسامح لتشغيل المعدات الثابتة ذات مشكلات التآكل الخطيرة بدون تقييم وموافقة على مدار عام ٢٠١٣ حتى وقت نشر هذا التقرير.

شهد شهر يونيو من عام ٢٠١٤ استكمال ٧٦٪ من عناصر كفاءة سلامة العمليات من قبل الموظفين الذين يشغلون مناصب مهمة في هذا المجال.

لقد أدت الحاجة إلى الانتقال من الأسلوب الأولي إلى الثانوي (الغمر بالمياه والغاز) والاستخلاص المعزز للنفط ، مثل الحقن بالغاز الخلوط والحقن بالمواد الكيميائية والاستخلاص الحراري إلى زيادة استهلاك الطاقة بمعدلات كبيرة. وقد لاحظت شركة تنمية نفط عمان أثناء فترة مراجعة التقرير زيادة في استخدام الطاقة من ٢.٢١ إلى ٢.٣٩ جيجا جول/ طن، وهو ما يعادل زيادة بنسبة ١.٢٪ في استخدام الطاقة مقابل زيادة في الإنتاج من خلال أسلوب الإنتاج الثنائي والاستخلاص المعزز للنفط بنسبة ١١٪.

انبعاثات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري

تتولى شركة تنمية نفط عمان مهام مراقبة الانبعاثات التي من المحتمل أن تحدث تأثيراً على البيئة وجودة الهواء المحيط، وتشأ هذه الانبعاثات بصفة أساسية عن احتراق الوقود وحرق الغازات وعمليات النقل في منطقة الامتياز، وهو ما تعمل الشركة جاهدة على التحكم فيها. شهد النصف الأول من عام ٢٠١٤، إطلاق انبعاثات ناتجة عن عمليات الشركة بمعدل ٤.٢ مليون طن (مكافئ ثاني أكسيد الكربون) من الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري مقارنة بمعدل ٤ مليون طن في نفس الفترة من عام ٢٠١٣، وفقاً للزيادة في استخدام الطاقة.

حرق الغاز

شهد النصف الأول من عام ٢٠١٤ زيادة معدل حرق الغاز الطبيعي بنسبة ٨.٣٪ (مقارنة بنفس الفترة في عام ٢٠١٣) إلى ١.٣ مليون طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون، أسهم حرق الغاز الطبيعي بمعدل ٣٠٪ من إجمالي الانبعاثات المباشرة للغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري.

لقد كانت أعمال التشغيل المبدئي وإخفاقات سداة الغاز الجاف في أجهزة ضغط الغاز التي تعمل تحت ضغط عال جداً هي السبب الرئيسي وراء حرق الغاز الطبيعي، ولقد تم الانتهاء من أعمال التشغيل المبدئي وتوقع الشركة تحقيق معدلات انخفاض هائلة في الأثر الناتج عن الحرق مستقبلاً.

وعلاوة على ذلك، فقد تم تركيب أجهزة رئيسية لضغط الغاز ذات التوزيع الحلقي والتي تعمل بضغط منخفض والضغط الجوي، حيث ستقوم بتجميع كميات صغيرة من الغاز المحروق/الذي يجري تنفيسه الناتج عن محطات الإنتاج، فضلاً عن وجود أنظمة أخرى قيد التشغيل المبدئي.

إدارة المياه

تقوم شركة تنمية نفط عمان حالياً باستخراج حوالي ٣٠ ألف متر مكعب يومياً من المياه الجوفية المالحة قليلاً لأغراض الاستخدام المحلي داخل المراكز المنتشرة في منطقة الامتياز، كما تقوم أيضاً باستخراج ٥٥ ألف متر مكعب يومياً لدعم إنتاج النفط والغاز في المواقع التي لا تكون فيها المياه المصاحبة للإنتاج خياراً مجدياً، وتمثل هذه القيمة ١٠٪ من حجم الطلب على المياه، بما يدعم عمليات التشغيل، مع الحصول على الباقي من المياه المنتجة. وجدير بالذكر أن الشركة قامت بإنتاج ما يزيد عن ٤ مليون برميل من الماء يومياً في أثناء الفترة قيد المراجعة.

استثمرت الشركة في العديد من المشروعات للحد من استخدامات المياه الجوفية:

■ معالجة ١١٠ آلاف متر مكعب يومياً (٦٩٠ ألف برميل يومياً) من المياه المصاحبة للإنتاج باستخدام مستنقعات التصب الاصطناعية بمنطقة نمر، الأمر الذي ينتج عنه تحويل ١٠.٥ كم مربع من الصحراء إلى منطقة خضراء، فضلاً عن توفير كمية من الغاز تقدر بحوالي ٢٤ مليار قدم مكعب على مدار ١٠ أعوام، إلى جانب انخفاض حجم الطلب على الطاقة بنسبة ٩٨٪.

■ معالجة ٢٠ ألف متر مكعب يومياً من المياه المنتجة للأغراض الزراعية، بهدف دعم مشروع جلالة السلطان قابوس الذي يستهدف زراعة مليون نخلة في المناطق الجافة بسلطنة عمان

■ معالجة ٣٥ ألف متر مكعب يومياً من المياه الجوفية في حقل أمل من أجل إنتاج البخار لأغراض الحقن بالبخر

■ معالجة ٤ آلاف متر مكعب يومياً من المياه المصاحبة للإنتاج لدعم الزراعة الملحية، مثل: نبات الجاتروفا والقطن وأشجار الخشب

■ استخدام ١٠ آلاف متر مكعب يومياً من المياه المصاحبة للإنتاج المعالجة لدعم أعمال الحفر

■ تخصيص قيمة مالية للمياه الجوفية لدعم عملية اتخاذ القرارات بشأن استخدامها في قطاع الصناعة والنفط والغاز.

أداؤنا

تدير شركة تنمية نفط عمان عملياتها لتلبية تطلعاتها نحو توفير موارد الطاقة لقاعدة العملاء لديها في سلطنة عمان وفي مختلف أنحاء العالم بنحو آمن ومسؤول من الناحية الاجتماعية وبنحو مشهود بالكفاءة الاقتصادية والوعي البيئي، الأمر الذي يتطلب العديد من الجوانب، لعل أهمها هو التعاون عن كثب مع المجتمعات التي تعمل فيها الشركة، لضمان تقاسمها الثروة الناتجة عن النفط والغاز.

وسجلت الشركة أعلى مستوياتها على الإطلاق بإنتاج ١,٢٥ مليون برميل في اليوم من مكافئ النفط خلال عام ٢٠١٣. وإلى جانب هذه الإنجازات، ركزت الشركة على إعادة بناء دعائم الإنتاج المستدام على المدى الطويل، والمتمثل بإضافة ٢١٧ مليون برميل من احتياطي النفط مقابل الإنتاج السنوي البالغ ٢٠٨ ملايين برميل - بنسبة تعويض الاحتياطيات قدرها ١,٥.

على صعيد آخر، بلغ صافي إضافات الغاز الجديد ٠,٨ تريليون قدم مكعب، مقابل نسبة تعويض احتياطيات الغاز قدرها ٠,٧ كما زاد مجموع احتياطي الغاز المطور بنسبة ١,٢ تريليون قدم مكعب.

سجلت مديرية الاستكشاف خمسة اكتشافات جديدة، حيث زاد إجمالي كمية الغاز الموجودة في مكانها عن ٣٤٨ مليون برميل.

وبلغت المصروفات الرأسمالية ٤,٣ مليار دولار أمريكي والمصروفات التشغيلية ١,٦ مليار دولار أمريكي.

ونظرًا لأن هذا التقرير هو تقرير الاستدامة الأول لدى الشركة، فإنها تقوم بإعداد البيانات الرئيسية الخاصة بالأثر البيئي والاجتماعي لعام ٢٠١٣، وعقد مقارنة إضافية بين الأشهر الستة الأولى من عام ٢٠١٣ ونفس الفترة في عام ٢٠١٤.

التسرب النفطي

إن شركة تنمية نفط عمان ملتزمة بحماية البيئة ومنع التلوث من عملياتها، فلقد زاد معدل الإنفاق السنوي على تقليل المخاطر البيئية من ٣٠ مليون دولار أمريكي إلى ١٠٠ مليون دولار أمريكي، مدعومًا بإجراء دراسة رئيسية تستهدف تقييم المخاطر البيئية الناتجة عن الأنشطة في منطقة الامتياز، مع التركيز بشكل خاص على ضعف خزانات المياه الجوفية.

وتتضمن البنية الأساسية لشركة تنمية نفط عمان شبكة من خطوط الأنابيب وخطوط التدفق الممتدة على مسافة ٢٠ ألف كم تقريبًا، وتبقى حالات التسرب النفطي من الثقوب الصغيرة تحديدًا مستمرًا، فعلى مدار الأشهر الستة الأولى من عام ٢٠١٤ وصلت كميات هذه التسريبات، بما في ذلك حادثتي التسريب الرئيسيتين، إلى ٠,٢٩ ألف طن من النفط الخام المفقود من البنية الأساسية للتوزيع والتي حققت زيادة مقارنة بالعامين الماضيين. وتتم معالجة الآثار البيئية الناتجة عن التسرب النفطي بكفاءة وفعالية باستخدام برامج شاملة لتنظيف التربة وعلاجها.

وفي إطار علاج هذه المشكلة، قامت شركة تنمية نفط عمان بتطبيق إستراتيجية منع التسرب التي تتضمن الاستبدال الشامل لخطوط الأنابيب، كما قامت الشركة بتأسيس أو رعاية عدد من شركات المجتمعات المحلية لتسريع معدل الاستبدال للبنية الأساسية لخطوط التدفق القديمة.

كفاءة الطاقة

تواصل شركة تنمية نفط عمان التزامها بتقليل معدل استهلاك الطاقة والبحث عن ممارسات وتقنيات جديدة تستهدف معالجة المياه المصاحبة للإنتاج والتخلص منها.

وتركز إستراتيجية المحافظة على الغاز لدى شركة تنمية نفط عمان على المبادرات الرامية إلى تقليل حجم الطلب على الغاز، والبحث عن بدائل لمصادر الغاز والطاقة.

وجدير بالذكر أنه تم تطبيق عدد من المبادرات، بما في ذلك استخدام توربينات توليد الكهرباء ذات الكفاءة في استهلاك الطاقة، بالإضافة إلى أنظمة استعادة الحرارة المهدرة للعمليات الحرارية، وعلاوة على ذلك، فقد قامت الشركة بمنع الخسائر في توزيع الطاقة وإجراء تحسينات على عمليات الرفع الاصطناعية، بالإضافة إلى استحداث أجهزة التحكم في الغاز، وتقليل متطلبات الطاقة الخاصة بمعالجة المياه وفصلها.

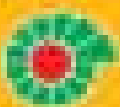


قل لا للرشوة

كن مصدر فخر للشركة



الحوافز لا تبعدك على
الطعامنة إلا إذا تم اكتسابها



شركة تنمية نفط عمان
Petroleum Development Oman

دمج الالتزام بمكافحة الرشوة والفساد في إجراءات التعاقد الخاصة بشركة تنمية نفط عمان

أجرت شركة تنمية نفط عمان في عام ٢٠١٢ تقييماً لمخاطر الغش وقابلية التعرض للمخاطر في عملية التعاقد والمشتريات لدى الشركة، بهدف تحديد مدى قابلية تعرض الشركة لحالات الانتهاك المحتملة لمبادئ العمل العامة ومدونة قواعد السلوك وغيرها من الإجراءات ذات الصلة بمكافحة الرشوة والفساد والغش عبر دورة حياة سلسلة التوريد لديها. ولقد شهدت عملية المراجعة قيام الشركة بتقييم مجموعات البيانات المختلفة التي تم جمعها على مدار مدة زمنية معينة، من أجل تحديد المخاطر الكامنة والمحتملة ليتم تناولها كجزء من برنامج مكافحة الرشوة والفساد، وكذلك لدعم تحليل الأسباب الرئيسية وراء ذلك.

شهد عام ٢٠١٣ قيام شركة تنمية نفط عمان بتطوير وتنفيذ برنامج قوي يستهدف العناية الواجبة في مكافحة الرشوة والفساد.

تجدر الإشارة إلى أن هذا الإجراء يدعم الشركة في تحديد ومراقبة حالات عدم الالتزام ببرنامج مكافحة الرشوة والفساد، بالإضافة إلى تضارب المصالح المحتمل/المحقق وغيرها من حالات عدم الالتزام بأخلاقيات العمل من قبل الشركات المتعاقدة المسجلة والمحتملة في المستقبل التي تقدمت بطلب الحصول على تسجيل في قائمة الموردين. هذا الإجراء يعرف باسم عملية العناية الواجبة من جانب الموردين لبرنامج مكافحة الرشوة والفساد بشركة تنمية نفط عمان، ويتضمن برنامجاً يرمي إلى دعم الشركات المتعاقدة غير الملتزمة بإجراءات مكافحة الرشوة والفساد في أن يصلوا إلى الحد الأدنى من متطلبات الالتزام.

ويتحقق هذا الأمر بدعم تطبيق السياسات والإجراءات والممارسات الفعالة للالتزام بمكافحة الرشوة والفساد وتعميمها، وامتلاك برنامج عام للتوعية بالالتزام بمكافحة الرشوة والفساد، والذي يجب أن يتضمن التدريب والتوعية الداخلية.

كما شهد عام ٢٠١٤ إعداد الشركة برنامجاً محسناً للتوعية الخارجية تضمن جلسات توعية رسمية مقدمة إلى الشركات المتعاقدة الرئيسية، وفي أثناء هذه الجلسات أكدت الشركة على التزامها بمكافحة الرشوة والفساد. هذا وقد شهد عام ٢٠١٤ إعداد برنامج توعية للشركات المتعاقدة يتضمن الشركات المتعاقدة الصغيرة والمتوسطة، علماً بأنه سيتم تطويره خلال عام ٢٠١٥ فصاعداً.



تدريب الموظفين

التوعية الداخلية والتدريب عبر الإنترنت

لن يحل التدريب عبر الإنترنت محل برنامج التدريب المباشر، الذي سيظل إجباري على الموظفين الذين يشغلون مناصب عالية المخاطر، لكنه سيضاف إليه، ومن المزمع تدشين البرنامج التدريبي الخاص بمكافحة الرشوة والفساد عبر الإنترنت لجميع الموظفين الآخرين في يناير ٢٠١٥، علمًا بأنه سيكون إجباريًا على جميع العاملين بشركة تنمية نفط عمان والموظفين العاملين بعقد غير الملزمين بحضور البرنامج التدريبي المباشر (وجهًا لوجه) نتيجة المخاطر المرتبطة بمكانتهم الوظيفية.

وعلاوة على التدريب الرسمي، تقدم شركة تنمية نفط عمان منتديات نقاشية وعروضًا توضيحية متخصصة في قضايا مكافحة الرشوة وغيرها من القضايا المرتبطة بالمخاطر، بالإضافة إلى مواد ونشرات توعية إلكترونية، مثل: شاشات مساعدة وملصقات ومواد مكتبية ورسائل إلكترونية ومواد الويب والمقالات الإخبارية وغير ذلك.

تضارب المصالح

تتولى شركة تنمية نفط عمان مهام إدارة العملية الإلزامية لتضارب المصالح والهدايا وحسن الضيافة والنقل والسفر التي تحتم على جميع الموظفين الإعلان عن تضارب المصالح المحتمل لهم، بالإضافة إلى أي هدايا أو حسن الضيافة أو سفرات مدفوعة أو مقدمة إليهم.

إدارة الالتزام بمكافحة الرشوة والفساد

وبالرغم من أن المساءلة والمسؤولية تجاه إدارة الالتزام بمكافحة الرشوة والفساد مدفوعة ومثبتة من خلال نهج الإدارة العليا، فإنها تكمن أيضًا في المؤسسة ككل، وعليه فإنه من المتوقع أن يشارك جميع الموظفين وأصحاب الشأن وشركاء الأعمال في الحملة التي تتبناها شركة تنمية نفط عمان لمكافحة الرشوة وأعمال الفساد، وفضلًا عن ذلك فإنهم يقدمون الدعم للشركة من أجل ضمان تطبيق مبادئ الأمانة والنزاهة والاحترام.

وفي إطار العمل في هذا الصدد، قامت شركة تنمية نفط عمان بإعداد برنامج شامل لمكافحة الرشوة والفساد، هذا البرنامج مصمم خصيصًا لإدارة المبادرات الشاملة الصادرة من جانب الشركة بشأن مكافحة الرشوة والفساد ومكافحة الغش بنحو يتسم بالشفافية والموضوعية والاستقلالية، وينقسم البرنامج إلى ست فئات هي (١) الالتزام التنظيمي، (٢) إعداد التقارير الإحصائية، (٣) المنهجية القائمة على رد الفعل، (٤) التوعية، (٥) المنهجية الاستباقية، (٦) برامج الالتزام القائمة على التدقيق السنوي.

وعلاوة على ذلك، قامت شركة تنمية نفط عمان أيضًا بإنشاء لجان أخلاقيات العمل على مختلف المستويات، تتولى مسؤولية بحث حالات الإبلاغ عن المخالفات، ودراسة الانتهاكات، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر الرشوة والفساد والغش بنحو يتسم بالصرامة والمساواة، إلى جانب اتخاذ الإجراءات اللازمة وفقًا لذلك. كما تتولى هذه اللجان أيضًا مهام الإشراف على تحديد الجوانب التنظيمية والتحقيقات وإعداد التقارير والاستجابة للحوادث، بما يضمن توفر إطار عمل سليم للمراقبة الأعمال وبيئة عمل أخلاقية. هذا ويتم تقديم ملخص عام بشأن الحوادث المرتبطة بالنزاهة في العمل وتقدم سير العمل والمبادرات الخاصة بمكافحة الرشوة والفساد، بالإضافة إلى النتائج ذات الصلة بها إلى لجنة التدقيق التابعة لمجلس إدارة الشركة، والتي تقوم بدورها بإحالتها إلى مجلس إدارة الشركة.

سياسة الإبلاغ عن المخالفات والمنهجية القائمة على رد الفعل

تخضع سياسة الإبلاغ عن المخالفات وإعداد التقارير بشأن الحوادث الموجودة داخل شركة تنمية نفط عمان ورود الأفعال المتعلقة بها للإدارة الصارمة وفقًا لإجراءات سياسة الإبلاغ عن المخالفات ومنهجية رد الفعل تجاه حوادث الغش والتحقيق فيها، كما تتضمن إعداد تقارير رسمية ورفعها إلى جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة، عندما يقتضي القانون ذلك. وتعد مهمة التحقيق الداخلي المسؤولية الرئيسية المنوطة بفريق أخلاقيات وسلوكيات العمل الذي يتولى أيضًا مسؤولية تقديم نتائج التحقيقات وإعداد تقارير بشأن الإجراءات المتخذة حيال ذلك.

التدريب المباشر على مكافحة الغش والرشوة والفساد

شهد عام ٢٠١١ قيام شركة تنمية نفط عمان بتقديم برنامج تدريب رسمي لمكافحة الغش والرشوة والفساد داخل الشركة، هذا البرنامج استهدف الموظفين والموظفين الجدد والخريجين الأكثر تعرضًا للمخاطر.

وتتضمن وحدات التدريب المجالات الرئيسية المحتملة المخاطر، إلى جانب المخاطر ذات الصلة ببيئة العمل في شركة تنمية نفط عمان، ويقام هذا البرنامج التدريبي كل ثلاثة أعوام ويحضره الموظفون الذي يشغلون مناصب رئيسية وذات درجة عالية من المخاطر، ولقد قدمت الشركة أثناء فترة إعداد التقارير لعامي ٢٠١٣ و ٢٠١٤ برنامجًا تدريبيًا مباشرًا لأكثر من ١٢٠٠ موظفًا.





ملتزمون

بقواعد السلوك في الشركة

ولنظهر التزامنا
ولنكن مصدر فخر للشركة



التزامنا بالسلامة والبيئة
التزامنا بممارسات العمل
التزامنا بالجودة والموثوقية
التزامنا بالامتثال للقوانين المحلية والدولية
التزامنا بالشفافية والمساءلة محلياً ودولياً



شركة تنمية نفط عمان
Petroleum Development Oman

التزامنا بقيم العمل

مبادئنا واضحة :

■ تؤكد الشركة على توكي النزاهة والإنصاف في جميع أوجه عملها وتتوقع المثل في تعاملاتها مع متعاقديها ومورديها. وستكون عقودها وفقاً لنظام المناقصات المفتوحة والتنافسية حيثما يكون ذلك ممكناً مع وجود إجراءات شفافة تقدم فرص عادلة للمتعاقدين والموردين المؤهلين.

■ لن توافق الشركة على أو تقبل أو تدفع أي رشاً أو بأي شكل من الأشكال سواء بشكل مباشر أو غير مباشر. كما تطالب موظفيها بالعمل وفقاً لذلك.

■ على الموظفين العمل بحرص شديد لتفادي وضع أنفسهم في موقف ربما يضطرهم إلى إعادة خدمات لأطراف أخرى وبصورة ليست في صالح الشركة. على الموظفين عدم استغلال موقعهم الوظيفي أو معلومات حصلوا عليها أثناء عملهم لمصلحتهم الشخصية أو مصلحة الآخرين. ويجب عليهم إخطار الشركة بأي مصلحة خارجية ربما تؤدي بشكل مباشر أو غير مباشر إلى حدوث تضارب مع مصلحة الشركة أو تضعهم في علاقة تجارية مع الشركة.

■ تلتزم الشركة بعدم التسامح مع الفساد وبالتالي فإن الشركة تطبق بشكل كامل آليات ومبادئ مكافحة الرشوة والفساد التي يتم إبلاغها بها من المنظمات المعنية مثل الميثاق العالمي للأمم المتحدة وممارسات الشراكة ضد الفساد.



رحلة مكافحة الفساد والرشوة

خلال عام ٢٠١١ ، انتهجت شركة تنمية نفط أسلوباً يهدف إلى تطوير وتعزيز وتنفيذ برنامج دولي ووطني عالي المستوى لمكافحة الفساد والرشوة بهدف اتباع أسلوب لا يسمح بأي حالة رشوة أو فساد أو دفع مبالغ معينة لتسهيل الحصول على شيء.

ويستهدف هذا البرنامج الجميع من الإدارة العليا وحتى أدنى مستوى ويحظى بدعم كافة الموظفين في الشركة والشركاء في العمل على كافة المستويات، كما يوفر أسلوب استجابة قوي ومُجرب وآليات تحكم تم تطويرها بحيث تكتشف وتستجيب وتمنع وتراقب إجراءات مكافحة الفساد وكذلك مخاطر الفساد ضمن شركة تنمية نفط عمان.

وهذه الرحلة مدعومة ببرنامج توعية وتحقيق متطور جداً يشمل التدريب على مكافحة الغش والفساد وتشجيع الموظفين على التواصل وعمل عروض وملصقات إعلانية وحلقات عمل وحملات توعية تستهدف تشجيع مشاركة العاملين في الشركة والتزامهم بالسياسات الموضوعية.

على الرغم من الإجراءات الموضوعية ، وجدت شركة تنمية نفط عمان نفسها في موقف لا تحسد عليه وهو الأسوأ في تاريخها خلال عام ٢٠١٢ ، حيث تورط عدد قليل من موظفيها الحاليين والسابقين وأحد كبار المسؤولين بالشركة بصفته الشخصية وتمت إدانتهم من قبل المحاكم الابتدائية بسلطنة عمان باستغلال مناصبهم في التهرب والحصول على أموال من المتعاقدين التابعين للشركة ، وليس هذا فحسب بل إنهم اتهموا أيضاً بإساءة استخدام السلطة في مخالفة لقانون العقوبات العماني. ولقد قام جميع الموظفين المذكورين أعلاه بتقديم طعن ضد الحكم أو الإدانة الصادرة بشأنهم ، التي تم تأجيلها إلى أكتوبر ٢٠١٤ ، ومن جانبها لن تطيل شركة تنمية نفط عمان في الكلام أو الحديث حول هذه الأمور الحالية في هذا التقرير. ومن المتوقع إصدار الأحكام النهائية بشأن القضايا المنظورة في المحاكم في أواخر عام ٢٠١٤ أو مطلع عام ٢٠١٥ ، علماً بأنه سيتم الكشف عنها إذا كانت ذات صلة في التقارير القادمة.

التراث

تسعى الشركة إلى حماية التراث الثري للسلطنة من خلال توفير الدعم المستمر للحرف اليدوية التقليدية وتوفير برامج التدريب المناسبة التي تساعد على المحافظة على الحرف التي ربما تتعرض للاندثار. ويشمل ذلك النحت على عظام الجمال والمشغولات الجلدية. كما التزمت شركة تنمية نفط عمان ببناء عدد من مضامير سباق الهجن باعتباره هذه الرياضة أحد الرياضات الشعبية في الكثير من المناطق.

أنشطة الموظفين

نشجع موظفينا على المشاركة في الأنشطة التي تهدف إلى الاهتمام بشكل أكبر بصون البيئة والتوعية بمثل هذه القضايا، حيث رعت الشركة الرحلة التي قامت بها إحدى موظفاتنا، بثينة المحروقية، للقطب الشمالي المتجمد لرفع مستوى الوعي بقضايا البيئة والتغير المناخي.



صون البيئة

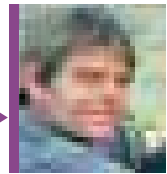
تشجع الشركة الموظفين على إظهار التزامهم بالمحافظة على البيئة واستدامتها من خلال المشاركة في الدراسات الميدانية في المناطق الجبلية مثل الجبل الأخضر. وشاركت مجموعات من الشركة في رحلتين كل منها لمدة ٥ أيام لإجراء بحوث على التنوع البيولوجي في المناطق ذات الجمال الطبيعي كجزء من برنامج مراقبة الأرض في سلطنة عمان وانضم لهم علماء من معهد مراقبة الأرض ومن مركز البحث الميداني الوطني للحفاظ على البيئة.

وأجرت الفرق أبحاثاً على الزواحف والحشرات والطيور والصخور والأشجار والنباتات الموجودة في هذه المناطق وقاموا بجمع المعلومات وتعرفوا من خلال حلقات العمل التي تم إقامتها على الكثير من الأشياء المتعلقة بالاهتمام بالبيئة.

كذلك تم توعية هذه الفرق حول آليات جمع العينات واستخدام المصائد الصغيرة وقاموا أيضاً بزيارة قرى للتحدث إلى الأهالي هناك عن أهمية الاهتمام بالموائل الطبيعية.

وساهم هذا المشروع في توضيح التزام شركة تنمية نفط عمان بصون البيئة، كما أتاح للشركة الفرصة للمساهمة في زيادة الوعي الإيكولوجي إلى جانب إتاحة فرصة عملية لموظفيها لإجراء أبحاث ميدانية.

” كنا سعداء جداً لتكوين هذا الفريق من المختصين الذين يملأ قلوبهم الحماس والرغبة في تنفيذ عمل ميداني علمي عالي الجودة رغم الطبيعة الجبلية المليئة بالتحدي. أشعر بعميق الامتنان والتقدير لكل منهم.



الدكتور ستيف روس
، من معهد مراقبة الأرض

يتم توفير التدريب، والذي يستمر في الفترة من مارس ٢٠١٣ وحتى أكتوبر ٢٠١٥، من جانب جمعية التمريض للأورام التي تتخذ من أمريكا مقراً لها. وستمكن المشاركات في هذا التدريب من توفير الرعاية التلطيفية في العديد من المرافق الصحية بما في ذلك المنازل والمستشفيات. ويعتبر تمويل هذا التدريب أحدث مثال على التزام شركة تنمية نفط عمان بدعم مرضى السرطان.

كما قدمت الشركة التمويل اللازم لمشروع دار الحنان الذي يوفر سكناً مجانياً للأطفال الذين يخضعون للعلاج الكيماوي والإشعاعي في المستشفى السلطاني في مسقط وأفراد أسرهم المرافقين لهم.

التعليم

من بين السمات الأساسية لبرنامج الاستثمار الاجتماعي الدعم الذي تقدمه للتعليم. على مدى السنوات الست الماضية، قدمت شركة تنمية نفط عمان ٥٨ فصلاً دراسياً تفاعلياً تغطي معظم المدارس في مناطق الامتياز. وتم تزويد كل مدرسة من هذه المدارس بخمس أجهزة حاسب آلي / جهاز محمول ، وجهاز عرض وميكروسكوب رقمي وسبورة تفاعلية وجهاز لتلقي إجابات الطلبة في وقت واحد وصندوق المعرفة بما يمكن



الطلبة من استخدام أحدث التقنيات المستخدمة في المدارس . كما قامت الشركة أيضاً ببناء أول مدرسة تفاعلية في قرية الزاهية بالقرب من أدم بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم.

قدّمنا أيضاً ١٧ مختبر علوم في منطقة الامتياز بهدف تعزيز الفهم لهذا الموضوع الهام.

في الختام وحتى نتيح للطلبة بيئة تعليمية جاذبة، وفرت الشركة مظلات في عدد من المدارس لحماية الطلبة من حر الشمس سواء داخل مناطق الامتياز أو خارجها.

المنح الدراسية

تستثمر شركة تنمية نفط عمان أكثر من ٨ ملايين ريال سنوياً على برامج التعليم المتنوعة بكافة مستوياتها وهي البرامج التي يتم تصميمها بحيث تزود الطلبة العُمانيين بالمعارف والمهارات التي تساعدهم الالتحاق بسوق العمل.

تقدم شركة تنمية نفط عمان ٢٠٠ منحة دراسية سنوياً للطلبة من أفراد الأسر محدودة الدخل ويشمل ذلك التعليم من المتوسط وحتى الجامعة - بعد تقييم قدراتهم. يساعد هذا البرنامج الطلبة في الالتحاق بمدارس داخلية وإكمال مرحلة التعليم أو الالتحاق بالدورات التدريبية التي تساعد على اكتساب المهارات الفنية والالتحاق بالكلية والجامعات للحصول على الدرجات الأعلى في التخصصات الفنية مثل الهندسة.

وعلاوة على دفع الرسوم الدراسية وتكاليف التدريب، تتحمل شركة تنمية نفط عمان تكاليف السفر والبدل الشهري وتكاليف الإقامة والمعيشة للطلبة والمتدربين على حساب الشركة. وفي العام الماضي قمنا بتوفير ١٥ منحة دراسية لمدة ٤ سنوات للطلبة المعاقين من مختلف أنحاء السلطنة.





نقل المياه

لعدة سنوات، وفرت شركة تنمية عمان المياه للسكان في المناطق البعيدة في مناطق امتيازها عن طريق شاحنات نقل مياه وتخصص الشركة سنويا ٤ مليون ريال لهذا الغرض. واستفاد أكثر من ٦٠٠ مواطن من هذه الخدمة في عام ٢٠١٢.

كذلك قامت الشركة بتمويل بناء خمس محطات مياه تعمل بتقنية التناضح العكسي لتوفير مياه الشرب النظيفة للمجتمعات النائية في ذهبون وبرزبون (ولاية ثمريت) عوفية (ولاية بهلا) والفرجة (ولاية عبري) وأبو ثيلة (ولاية أدم) . ونأمل أن تخفف الاستراتيجية الحاجة إلى نقل المياه لفترة طويلة وخفض الأثر الكربوني وتكاليف التوصيل.

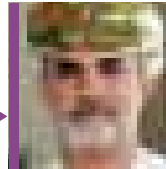
أعادت الشركة استخدام المياه التي يتم إنتاجها من محطات المعالجة في حمراء الدروع (ولاية عبري) في الزراعات العامة وتشجير الطرق العامة في القرى. وشمل المشروع توفير خزانات بسعة ٥ آلاف جالون وتركيب مضخات وخطوط أنابيب تربط المحطات بالخزانات ومواقع التشجير. كما قمنا بحفر وصيانة الآبار وتوفير خزانات للمياه.

الصحة

خلال السنوات الماضية ، أولت شركة تنمية نفط عمان أهمية كبيرة لدعم الرعاية الصحية للمجتمعات المحلية في مناطق الامتياز ولهذا الغرض قامت بإنشاء مراكز صحية في غابة والغبرة الجنوبية و عوفية.

وفي ثمريت مولت الشركة بناء قسم للحوادث والطوارئ كتوسعة للمركز الصحي الحالي إلى جانب إنشاء جناح للنساء وللولادة. كما تبرعت الشركة بقيمة شراء معدات طبية أساسية مثل أجهزة تنفس وأجهزة تنفس منزلي للمستشفى السلطاني في مسقط وشراء معدات لعلاج مرضى السكري الذين يعانون من مشاكل في الإبصار بسبب السكري في مستشفيات صلالة وعبري. كذلك قمنا بتمويل تدريب ١٨٠ ممرضة لبرنامج الرعاية التلطيفية لمرضى السرطان. سيمكن البرنامج الذي يستغرق ثلاث سنوات الممرضات من تحسين جودة الحياة لأولئك الذين يعانون من أمراض تهدد حياتهم وأسره من خلال اتباع أسلوب شامل يشمل منع الآلام وتخفيفها. يتم تنفيذ هذا البرنامج بالتعاون مع الجمعية العمانية للسرطان وبالشراكة مع وزارة الصحة وعدد آخر من الجهات الدولية المرموقة بهدف تطوير البنية الأساسية للرعاية التلطيفية في سلطنة عمان.

"الهدف من تركيزنا على برامج الاستثمار الاجتماعي هو دعم المشاريع المستدامة التي تؤدي إلى تحسين مستويات الرعاية الصحية في السلطنة"



المهندس / سليمان
بن محمد المنذري
مدير الشؤون الخارجية
والاتصالات
شركة تنمية نفط
عمان

نحن ملتزمون كذلك بتحديد وتنفيذ برامج ومشاريع الدعم المجتمعي التي تدعم المجتمع بأفضل طريقة ممكنة وكذلك تعزيز صورة الشركة وسمعتها بين جيرانها. ويغطي قسم علاقات المجتمع، من خلال شبكة تضم خمس مكاتب في فهود وقرن علم وبهجة ونمر ومرمول، كافة مناطق الامتياز والمجتمعات الموجودة فيها. كذلك قام القسم ببناء شراكات مع العمليات والأفراد العاملين وعمليات الحضر والمسح الزلزالي للتأكد من أن التقييم الشامل والمتكامل للأثار وتغطي الآثار الصحية والبيئية والاجتماعية على المجتمعات المحلية قبل القيام بأي مشاريع جديدة.

وفي إبريل، نظم قسم علاقات المجتمع حلقة عمل للنظر في الممارسات والأساليب المتبعة في الوقت الحالي والتوصل إلى أسلوب جديد. ومن بين النتائج الهامة التي خرجت بها حلقة العمل ما يلي:

- الحاجة إلى وضع آلية بدل النظام الحالي لتلقي الشكاوي والانطباعات من المجتمع .
- الحاجة إلى تعزيز الشراكة مع العمليات وفرق المشاريع الرئيسية مثل هندسة الآبار والصحة والسلامة والبيئة.
- الحاجة لقيام قسم علاقات المجتمع بلعب دور أكبر في إجراء دراسات تقييم الأثر الاجتماعي
- الحاجة إلى وضع إطار خاص بتصنيف المشاريع
- الحاجة لوضع خطة لبناء قدرات السلطات المحلية.
- الحاجة إلى وضع آلية تشاركية لاستطلاع انطباعات وآراء المجتمعات المحلية في شمال وجنوب مناطق الامتياز.

البنية الأساسية في المجتمع

تدير الشركة برامج مستدامة بهدف تحسين أسلوب حياة المجتمعات ودعم الخدمات الحكومية مثل تجديد شبكات المياه ورصف الطرق وتوظيف السكان المحليين. وعلاوة على ذلك ومن خلال مسح الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، يعمل قسم علاقات المجتمع بشكل لصيق مع الزملاء في فريق الاستثمار الاجتماعي من خلال اقتراح المشاريع وتقييمها وتنفيذها في مجالات كثيرة مثل الصحة والتعليم والتعليم العالي وسباق الهجن والتدريب والصناعات اليدوية والحرف التقليدية. وفي إطار التزامنا تجاه المجتمعات التي نعمل بها قمنا بتوفير المرافق والخدمات التي ساهمت في تحسين حياة الأفراد المحليين. وفي عام ٢٠١٢ وحده أكملت شركة تنمية نفط عمان ١٣ مشروعاً بما في ذلك بناء مركز غابة الصحي والتوقيع على ٨ اتفاقيات لاستثمار حوالي ٩ ملايين دولار لتوفير الاحتياجات الأساسية للمجتمعات المحلية. كذلك قامت شركة تنمية نفط عمان بتأهيل ٥٧٠ كم من الطرق.



دعم جهود الإغاثة

خلال العام دعمت الشركة بسخاء ثلاث من حملات الإغاثة التي استهدفت المتضررين من إعصار هايان في الفلبين والنزاع السوري والعدوان على غزة.

جمع موظفو الشركة أكثر من ٢٢٠ ألف ريال لضحايا العدوان الأخير على قطاع غزة، وهو أكبر تبرع تقدمه شركة في سلطنة عمان لهذا الغرض. وساهم حوالي ٢٦٠٠ موظف بنسبة من رواتبهم لشراء المساعدات الإنسانية المطلوبة لضحايا العدوان.

وتتم الاستفادة من الأموال التي تم جمعها في شراء الطعام والمياه والدواء والمأوى والأسرة وأوعية الطهي والحقائب المدرسية للأطفال. كما عملت الشركة مع الهيئة العمانية للأعمال الخيرية، التي تخضع للإشراف الحكومي، على التأكد من الاستفادة المثلى من كافة التبرعات التي تم جمعها.



تقديم الشيك إلى الهيئة العمانية للأعمال الخيرية

علاقات المجتمع

نعمل على أساس أنه لن يكتب لنا النجاح إلا إذا نجحت المجتمعات التي نعمل فيها ونبني مبادئ المواطنة الحقة ومراعاة حسن الجوار. بالنسبة لنا فإن المجتمعات المحلية هم الجيران والشركاء ولذلك فإن تحسين مستوى معيشتهم واستدامتها أولوية أخلاقية واستراتيجية بالنسبة لنا.

وتسعى شركة تنمية نفط عمان لأداء مهامها تجاه المجتمع بأن تأخذ في الحسبان كافة الاعتبارات البيئية والاجتماعية والاقتصادية قبل اتخاذ أي قرار خاصة تلك التي تتعلق بعوائد النفط وتوفير فرص العمل والتدريب للعاملين في الشركة والمتعاقدين وتوفير الدعم والتنمية للأنشطة المحلية والاستثمار في المجتمع.

وعندما تقوم شركة تنمية نفط عمان باستكشاف النفط والغاز في السلطنة فإنها تولي أهمية كبيرة لخفض آثار عملياتها التي قد تترتب على البيئة والمجتمعات المحيطة بها وتعزيز المنافع التي يمكن أن تتحقق لأهالي هذه المناطق. وقسم علاقات المجتمع موجود في قلب استراتيجية الشركة وأسلوبنا هو العمل بشكل مستمر مع السلطات المحلية والأعيان والأهالي لشرح الجوانب المختلفة لأنشطتنا والعمل على التخفيف من القضايا التي قد تكون نتيجة للعمليات.



دعم المكفوفين والمعاقين

عززت شركة تنمية نفط عمان من دعمها للمعاقين من خلال الموافقة على تمويل بناء ورشة لصناعة الفخار للمكفوفين.

ففي أكتوبر عام ٢٠١٢، وقعت الشركة على مذكرة تفاهم لإقامة ورشة في معهد عمر بن الخطاب للمكفوفين في مسقط لمساعدة الطلبة الراغبين في اكتساب مهارات جديدة وأن يمتحنوا صناعة الأواني الفخارية.

كذلك قدمت الشركة دعمها لضعاف البصر في سلطنة عمان في عدة مناسبات ففي عام ٢٠٠٧ مولت الشركة تجهيز مختبر متكامل للحاسب الآلي في معهد عمر بن الخطاب للمكفوفين وشمل المشروع تركيب أحدث الأجهزة والبرمجيات مثل تقنية قاريء النصوص وعرض النص العربي بطريقة برايل وطابعة برايل وأدوات أخرى تتيح الوصول إلى المعلومات وتبادلها. كما دخلت الشركة في شراكة مع جمعية النور للمكفوفين لتمويل شراء حافلتين في محافظتي ظفار والداخلية لمساعدة الأعضاء في تنقلاتهم.

كما دخلت الشركة في شراكة مع الجمعية العمانية للمعاقين لتوفير كراسي متحركة ومعدات أخرى منها أجهزة مساعدة للسمع وأجهزة تقنية معلومات لذوي الاحتياجات الخاصة. كذلك قمنا بتوفير حافلة لاستخدامها في تنقلات أعضاء الجمعية العمانية للمعاقين.



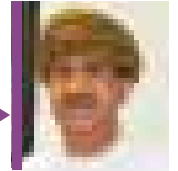
مساعدة السجناء المعسرین

في إطار الجهود التي نقوم بها من أجل أن نكون شركة تقدم خدماتها للمجتمع، قمنا بدعم العديد من المبادرات والجمعيات الأهلية لمساعدة أولئك الفئات الأقل حظاً والمعوزين.

في يوليو عام ٢٠١٤، قدمت شركة تنمية نفط عمان دعماً مالياً قدره عشرة آلاف ريال للحملة الوطنية «فك كربة» التي نظمتها جمعية المحامين العمانية بهدف الإفراج عن بعض المعسرین الذين صدرت ضدهم أحكام قضائية بسبب عدم قدرتهم على سداد ديونهم ولإعطائهم الفرصة لقضاء العيد مع أهلهم وذويعهم.

وتجدر الإشارة إلى أن الجمعية دشنت هذه الحملة لمساعدة المعسرین الذين تم حبسهم بسبب تراكم الديون نتيجة عدم وفائهم بمستحقات مالية لظروف شخصية حلت بهم. وتأمل الجمعية دفع ٥ آلاف ريال عماني كحد أقصى لكل حالة بعد دراسة الجانب الإنساني لكل حالة على حدة.

“إننا ممتنون غاية الامتنان لشركة تنمية نفط عمان على مساهمتها السخية ودعمها الكريم. ولابد أن تتكلل هذه الحملة بالنجاح خصوصاً وأن عدداً من المعسرین أمضوا نحو ستة أشهر في الحبس بعيداً عن عائلاتهم”



الدكتور محمد
الزنجالي
رئيس جمعية
المحامين العمانية

دعم الصيادين

في أوائل هذا العام ، دشنت شركة تنمية نفط عمان حملة لتوعية الصيادين بمخاطر الصيد بمنطقة ميناء الفحل والتي نظمتها الشركة بالتعاون مع وزارة الزراعة والثروة السمكية وخفر السواحل في شرطة عمان السلطانية . وهدفت الحملة إلى توعية الصيادين بمخاطر الصيد في المناطق التي ترسو فيها السفن التي تقوم بتحميل شحنات النفط. كما وقعت الشركة على مذكرة تفاهم مع الوزارة لبناء كاسر للأمواج في دارسيت وإعادة تأهيل الساحل في عينت وهو الأمر الذي سيعزز مجالات الصيد من هذه المناطق القريبة.

علاوة على ذلك وفي عام ٢٠١٢، دفعت الشركة تكاليف نشر ٣٠٠ كرة من الشعب المرجانية في البحر لزيادة حجم وتنوع الكائنات البحرية التي يصطادها الصيادون.



أثناء إنزال الكرات المرجانية في البحر

الهبات والتبرعات

علاوة على المشاريع التي قمنا بتدشينها، تساهم شركة تنمية نفط عمان أيضا في خدمة المجتمع عن طريق توفير الدعم المادي من خلال لجنة الهبات والتبرعات. وتتبرع الشركة سنويا بحوالي ٨٠٠ ألف دولار بعد تلقي حوالي ٥٠٠ طلب في المتوسط لتمويل العديد من الأنشطة والمبادرات في مجال الصحة والتعليم والمجالات الأخرى. وتقوم الشركة بتمويل شراء أجهزة حاسب آلي للمدارس كما تقوم برعاية العديد من الفعاليات الرياضية والصحية والمؤتمرات والمعارض ذات الصلة في معظمها بصناعة النفط والغاز.

مركز الإيكولوجيا

افتتح هذا المبنى للمساهمة في رفع وعي الجمهور بالبيئة. ويتميز المركز بطريقة يشعر معها الزوار أنهم في رحلة مع الطاقة منذ نشأتها وحتى وضعها في المستقبل، بما يمكنهم من التعرف على احتمالات تسخير المصادر المتجددة للطاقة. ويعبر المركز أيضاً عن الالتزام الراسخ للشركة تجاه المجتمع والتنمية المستدامة. ويتألف المركز من ثلاثة أقسام رئيسية هي: «برج الطاقة» و«رحلة الطاقة» و«عالم أفضل، فحياة أفضل».

تبدأ الجولة في المركز من «برج الطاقة» الذي يتيح للزائر بأجهزته التفاعلية المتنوعة ورسوماته المتحركة، فرصة التعرف على أشكال الطاقة والآثار الناجمة عنها.

وفي «رحلة الطاقة» يتعرف الزوار كيف طور الإنسان تقنيات مختلفة لاستغلال مصادر الطاقة، بدءاً باكتشاف النار، وانتهاء بحرق الوقود الأحفوري لتوليد الكهرباء في وقتنا الحاضر.

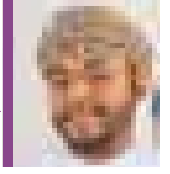
وفي قسم «عالم أفضل، فحياة أفضل» يتعرف الزائر على نماذج لبيوت صديقة للبيئة تستخدم فيها مصادر الطاقة النظيفة، وتعمل فيها أنظمة إعادة التدوير وتخزين الطاقة.

وينظم المركز العديد من المسابقات والمعارض للأطفال لزيادة فهمهم لقضايا البيئة واستدامتها وأهمية المحافظة عليها إلى جانب رفع الوعي لدى هذا الجيل من الصغار.

وفي إطار احتفالنا بيوم البيئة العماني في ٨ يناير، نظمت شركة تنمية نفط عمان مسابقة لمدة شهر بعنوان «الاستخدام وإعادة استخدام» وهي المسابقة التي استهدف الأطفال الموهوبين في الرسم. تم تجميع ٩٠ رسماً وعمل فني له علاقة بالبيئة وقضاياها.

كذلك قامت شركة تنمية نفط عمان باستضافة برنامج لمدة شهرين بعنوان «الصيف الصديق للبيئة» نظّمته جمعية البيئة العمانية وهو البرنامج الذي تضمن الكثير من الفعاليات والأنشطة للطلبة بين سن ١٢ إلى ١٧ سنة ومنها كتابة القصص والحرف اليدوية ومسابقات المعلومات العامة حول التحديات البيئية الرئيسية التي تواجه السلطنة.

نتعاون بشكل وثيق مع جمعية البيئة العمانية ومعاً يمكننا رفع مستوى الوعي لدى الجمهور خاصة فئة الشباب»



سعيد الصقري
أمين مركز
الإيكولوجيا



هدايا الشركة لعمان

جرت عادة شركة تنمية نفط عمان على الاحتفال بكل خمس سنوات من عمر النهضة المباركة بطريقة خاصة من خلال تقديم هدايا خاصة لعمان.

في مايو من هذا العام، أعلنت شركة تنمية نفط عمان عن بناء أول معرض للأحياء المائية ليكون الهدية السادسة لعمان بمناسبة العيد الوطني الخامس والأربعين المجيد. سوف يبدأ العمل على إنشاء معرض الأحياء البحرية ومركز التعليم هذا العام حيث سيتم هذا المجمع تقريبا على مساحة ١٧ ألف متر مربع.

وسيركز المعرض على التعريف بما تزخر به بحار عمان من تنوع أحيائي وموائل طبيعية وكائنات حية مائية مختلفة ويستهدف استقطاب السياح من داخل البلاد وخارجها .

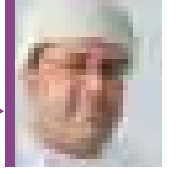
وسيتميز كذلك بتشكيلة متنوعة من خزانات عرض خاصة وأنشطة تفاعلية وجولات تعليمية، بالإضافة إلى ذلك ثمة جانب جوهري للمعرض يتمثل في قسم البحوث العلمية الذي ستجرى فيه جميع الدراسات على الأحياء البحرية التي يضطلع بها الباحثون من وزارة الزراعة والثروة السمكية والجامعات ومختلف المختصين.

وسيركز المعرض على الأنظمة الإيكولوجية البحرية في السلطنة واستدامة هذه الموارد وسيل حمايتها من المخاطر المستقبلية، وتقوم فكرة هذا المشروع على التعريف بالعديد من الكائنات البحرية التي تعيش في المياه العمانية والتي يفوق عددها الألف نوع وذلك في معرض يجمع بين المتعة والمعرفة.

وسيتكون المعرض من خمسة أقسام هي: عالم المحيطات والبحار والشواطئ والبحار العمانية وصيد الأسماك والتراث البحري العماني وتاريخ وعمليات شركة تنمية نفط عمان البحرية والكائنات والموائل البحرية العمانية.

ومن المخطط أن يحتوي المعرض على برج مراقبة أسطواني مزود بألواح من الخلايا الشمسية لتوفير بعض الطاقة للمبنى من خلال أشعة الشمس والرياح. من بين الهدايا الأخرى التي قدمتها الشركة لعمان مكتبة المعرفة العامة (١٩٩٠) ، ومركز معرض النفط والغاز (١٩٩٥) ، والقبعة الفلكية (٢٠٠٠) ، ومعهد السلامة المرورية (٢٠٠٥) ومركز الإيكولوجيا (٢٠١٠).

” شركة تنمية نفط عمان لها علاقة طويلة الأمد مع البحر لأن كل النفط الذي يتم تصديره من السلطنة يمر عبر محطة التصدير بميناء الفحل. ونسعى دوما إلى حماية البيئة البحرية ومن شأن هذا المجمع أن يساهم في تعزيز هذه الجهود وعرض العالم السحري لعالم البحار في السلطنة.“



المهندس عبد الأمير بن عبد الحسين العجمي
المدير التنفيذي
للشؤون الخارجية في
شركة تنمية نفط عمان



المعرض كما تصوره فنان



مشروع بنات عمان

قامت شركة تنمية نفط عمان بتمويل مبادرة للتدريب المهني للعمانيات من أبناء الأسر محدودة الدخل بهدف مساعدة هذه الأسر على اكتساب وتطوير الموهاب وخلق فرص تجارية مستدامة وفرص عمل لهم. حتى الآن استفادت أكثر من ٢٠٠ امرأة من مشروع بنات عمان حيث أسس الكثير منهن جمعيات تعاونية فيما بينهن لضمان أفضل استغلال للموارد والطاقت المتاحة وتلبية الطلبات التي تزداد يوماً بعد يوم.

الأهداف الرئيسية لهذه المبادرة هي:

تشجيع التوظيف الذاتي لرائدات الأعمال وتشجيع الريادة في العمل وتطوير المهارات.

مساعدة اللواتي تركن مقاعد الدراسة على أن يكون لهن عمل ومصدر رزق مجزي.

تمكين النساء ومساعدتهن لرفع دخل أسرهن.

تنويع مصادر الدخل للأسر ذات الدخل المحدود

خلق فرص عمل يمكن للمرأة القيام بها من المنزل دون الحاجة للخروج بعيداً عن أهلها.

تحقيق الهدف الذي تسعى إليه شركة تنمية نفط عمان وهو تحسين الظروف المعيشية للأسر ذات الدخل المحدود من خلال الريادة في العمل والتنمية المستدامة.

استثمرت شركة تنمية نفط عمان أيضاً ١٥٠ ألف ريالاً عمانياً في بدء مشروع بالتعاون مع جمعيات المرأة العمانية بالسلطنة يستهدف تدريب عدد من النساء العمانيات في مختلف أنحاء السلطنة على الحرف اليدوية مثل الخياطة والتطريز وتصنيع منتجات الألبان والمنتجات الجلدية والنقش على عظام الجمال والمشغولات الفضية.

ويتم توزيع الدخل من بيع المنتجات على النساء ويتم إعادة استثماره في مشروع بنات عمان بهدف المحافظة على استمرارية النشاط والوصول به إلى أفاق جديدة وإلى المستوى التالي من التطور. تشير التقديرات إلى أن متوسط الدخل الشهري للنساء اللواتي تدربن يصل إلى ٧٠٠ ريال شهرياً.

وتمكنّت الشركة أيضاً من المساعدة في تسويق البضائع ولهذا الغرض وقعت على عدد من الاتفاقيات لتوريد المنتجات والهدايا وزي الموظفين وأغذية الأسرة ومنتجات الألبان والمخبوزات والهدايا إلى فندق روتانا ومنّجع جويّة في طاقّة. كذلك تم افتتاح متجر للهدايا للنزلاء في فندق جويّة مع افتتاح بوتيك للتجزئة في مسقط وقد بدأنا بالفعل توريد المنتجات إلى هذا المتجر.

علاوة على ذلك، تم افتتاح ورشة في طاقّة يتم من خلالها عرض منتجات النساء وتم تدريب إحدى الفتيات على التسويق وتحديد فرص المبيعات والعمل على استغلالها.

ويأتي نجاح هذا المشروع منسجماً بشكل كامل مع الأولويات الهامة المحددة في استراتيجية القيمة المحلية المضافة (راجع الصفحة ٤٠) . مع النجاح الذي تحقّق حتى الآن، يمكن القول بأن فريق الاستثمار الاجتماعي لديه قناعة بأنه يمكن توسعة مجال هذا المشروع ليشمل قطاعاً أكبر من السلطنة ويحقق عوائد بمئات الآلاف وربما يوفر آلاف فرص العمل المستدامة خلال السنتين إلى الخمس سنوات القادمة.



تشير التقديرات إلى أنه في النصف الأول من عام ٢٠١٤ تكون قد التزمنا بـ ١٢ مليون ريال عماني في برنامج الاستثمار الاجتماعي. في إبريل عام ٢٠١٤، كشفنا عن أكبر التزام حتى الآن في مجال المسؤولية الاجتماعية وهو تخصيص أكثر من ٥,٥ مليون ريال لتمويل ١٢ مشروعاً أكبر اثنين منها متعلقين بتمويل أول مركز للتأهيل من الإدمان في مسقط إلى جانب بناء وحدة جديدة للعناية المركزة في مستشفى خولة. سيقوم مركز التأهيل بتكملة العلاج المطلوب للمرضى بعد خروجهم من مستشفى السررات. ويسعى هذا المركز إلى ملء الفجوة الموجودة بين الخدمات المقدمة من وزارة الصحة والجهات الحكومية الأخرى المعنية بعلاج المدمنين والمساعدة في دمجهم مرة أخرى في المجتمع مع خفض مخاطر انتكاستهم وعودتهم للإدمان مرة أخرى. ويتضمن المجمع ١٤ فيلا كل منها بها ثلاث غرف لتستوعب ٨٤ نزيلاً وسيتم تزويد المركز بالفريق الطبي المتخصص ومنهم أطباء نفسيين وأخصائيين علاج مهني. كما سيوفر المجمع أنشطة رياضية وبرامج تطوير الذات وتثقيف ديني. أما بالنسبة للعناية المركزة فستكون عبارة عن مبنى مكون من طابقين بسعة ٦٠ سريراً كامتداد للوحدة الحالية في مستشفى خولة والتي تتسع لـ ٢٢ سريراً. سيتم تزويد وحدة العناية المركزة الجديدة بأحدث الأجهزة وستكون بالقرب من المبنى الجديد للحوادث والطوارئ والحروق لتوفر العلاج للمرضى من كافة أنحاء السلطنة. ومن بين المشاريع الأخرى التي نلتزم بها بناء أربع منتزهات جديدة في آدم وبهلا ومنح وسماثل واثنين من المجالس العامة. كذلك سيتم بناء صالة متعددة الأغراض في إزكي وسيكون هناك مزيد من الدعم للمعاقين وتدريب للمرأة على العمل.

كذلك التزمت الشركة بدفع مبلغ ٧,٥ مليون ريال لبناء أول مركز وطني للأحياء المائية بمناسبة العيد الوطني الخامس والأربعين المجيد في عام ٢٠١٥م.

مجتمعنا

نظراً لأن شركة تنمية نفط عمان هي المورد الرئيسي للنفط والغاز في السلطنة، فهي فخورة بدورها الرائد في قطاع الطاقة وهو ما ساعد على تحديث البلاد واستغلال ثرواتها الاقتصادية في ظل القيادة الحكيمة لجلالة السلطان المعظم. ومع ذلك، فإننا لم نغفل حقيقة أنه من أجل تنفيذ مهامنا اليومية الخاصة بالاستكشاف والإنتاج فمن الضروري، بل من المرغوب فيه كذلك أن نراعي حقوق الجوار ونلتزم بمبادئ المواطنة الحقة- وخاصة في ظل ارتفاع توقعات المجتمع والرقابة العامة.

وهذا يعني الحصول على رخصة اجتماعية للتشغيل من خلال الدعم والاستثمار في المجتمعات التي نعمل فيها بل أبعد من ذلك. وتنظر شركة تنمية نفط عمان ببساطة إلى هذا باعتباره الصواب الذي ينبغي القيام به من الناحية العملية والتجارية وقبل كل شيء، من الناحية الأخلاقية. ولهذا السبب يتم توجيه مبادراتنا الاستثمارية الاجتماعية في المجالات التي يمكننا أن نحدث فيها فرقاً ملموساً، وإيجابياً ودائماً في حياة الأشخاص، وذلك من خلال توجيه أموالنا ومهاراتنا وخبراتنا على من هم في أشد الحاجة إليها. وتأتي هذه المساعدة في أشكال كثيرة، سواء كان ذلك الاستثمار في ريادة الأعمال وتوجيه القائمين عليها، وتوفير تدريب مهني تتمكن من خلاله الأسر والأفراد من ذوي الدخل المحدود من بناء مشروعاتهم الخاصة أو الحصول على فرص عمل، وتمويل مشروعات البنية الأساسية الحيوية مثل المدارس والمراكز الصحية والطرق أو تقديم التبرعات للجمعيات الأهلية. رغم أن المساعدات واسعة ومتنوعة، ولكن المخطط لها والمستهدف منها هو المجالات والمشروعات التي يتمكن من خلالها المحتاجون من الاعتماد على أنفسهم لكي يعيشوا حياة أفضل. لقد ذهبنا إلى أبعد من ذلك لضمان أن تكون هذه المشروعات مركزة ومتناسكة ومستدامة بحيث تحقق فوائد دائمة للمستفيد منها. قمنا مثلاً بإجراء دراسة مسحية اجتماعية واقتصادية بعيدة المدى للتعرف على الاحتياجات المختلفة للمجتمعات في منطقة امتياز شركة تنمية نفط عمان، وهو ما يمكننا من الاستجابة بشكل أفضل لاحتياجات التنمية المحلية. ونرى أنه لن يكتب لنا النجاح إلا إذا كانت المجتمعات التي نعمل فيها ناجحة. بالنسبة لنا، مجتمعاتنا هي الجيران والشركاء ويعتبر تحسين رفاهيتهم أولوية استراتيجية رئيسية. لذلك فإن شركة تنمية نفط عمان تقوم، في كل عام، بتخصيص ملايين الريالات لميزانية الاستثمار الاجتماعي التي تساعد على تغيير حطوط عدة آلاف من الأفراد والأسر في جميع أنحاء سلطنة عمان.

الاستثمار الاجتماعي

من بين الأسباب التي تقف وراء نجاحنا علاقة العمل القوية بين الشركة وبين المجتمعات التي تعمل في وسطها وكافة فئات المجتمع العماني. ونحن نضع هذا الاعتبار قمنا بإعداد برنامج الاستثمار الاجتماعي يتم تنفيذه بالتعاون مع الجهات الحكومية من خلال لجنة الاستثمار الاجتماعي المشتركة.

ويركز البرنامج على المساهمة في نمو المجتمع وتطوير المناطق التي نعمل بها لتحقيق فوائد مشتركة وبيئة مستدامة للقيام بعمليات النفط والغاز .

وتم تخصيص مبالغ للجمعيات الأهلية للقيام بمساعدة الفئات المحتاجة في المجتمع مثل المكفوفين والمعاقين وتنفيذ مشاريع تساهم في تزويد العمانيين بالمهارات التي تؤهلهم للاندماج بسوق العمل أو تعزيز قدرتهم على أن يكون لهم مصدر رزق .

ويأتي هذا التوجه انطلاقاً من التطلعات طويلة الأمد لشركة تنمية نفط عمان بالعمل على تحقيق منافع مستدامة للسلطنة عند القيام بعملنا الأساسي في استكشاف النفط والغاز واستخراجهما .

■ نظام تشجير موثر للمياه ويتم التحكم فيها بمؤقت لتحسين استهلاك المياه.

■ مناظر طبيعية بنبانات محلية ومحافظة على الأشجار ونقلها في كافة أنحاء المشروع التطويري

■ استخدام مواد محلية لزيادة القيمة المحلية المضافة والمساهمة في الممارسة المستدامة

■ تحويل وإعادة تدوير النفايات في كافة أنحاء المشروع التطويري بهدف الحصول على أكثر من ٩٠٪ من إعادة تدوير النفايات لبناء مدرسة رائدة في الطاقة والتصميم البيئي (LED). (سكون أول مدرسة معتمدة بنظام الريادة في الطاقة والتصميم البيئي في سلطنة عمان وتشتمل على معايير وممارسات الريادة في الطاقة والتصميم البيئي وستشهد انخفاضا يزيد على ٢٠٪ في استهلاك الطاقة وانخفاض يزيد على ٥٠٪ في الطلب على المياه الصالحة للشرب من الخط القاعدي).

■ استخدام مياه الصرف الصحي المعالجة في ملعب للجولف بتسع حفرة.



وفيما يلي بعض مبادرات الاستدامة التي يجري تنفيذها للمرة الأولى بهذا النطاق الواسع في سلطنة عمان:

■ استخدام نظام التثقيب بالعزل الخارجي لبناء كسوة خارجية من أجل الحد من فقدان الحرارة وتقليل استهلاك الطاقة.

■ تصميم نظم تدفئة وتهوية وتكييف موفرة للطاقة من خلال وحدات التحكم في التبريد / معالجة الهواء داخل المنازل الفردية لخفض استهلاك الطاقة بشكل كبير مقارنة مع وحدات تكييف الهواء التقليدية / المفصولة.

■ سخانات مياه تعمل بالطاقة الشمسية من أجل توفير مياه ساخنة على مدار العام وفي جميع الفصول، فيتم بالتالي تقليل استهلاك الطاقة إلى حد كبير.

■ أضواء الشوارع بمصابيح الصمام الثنائي الباعث للضوء (LED) بالطاقة الشمسية للقضاء تماماً على متطلبات الطاقة التقليدية

■ محطة معالجة المياه الرمادية للشقق والمدرسة والنادي الاجتماعي من أجل إعادة تدوير وإعادة استخدام المياه المعالجة لأغراض مثل غسل المراحيض والري.



مثال الاستدامة: مشروع تطوير رأس الحمراء

بدأت شركة تنمية نفط عمان مشروع تطوير رأس الحمراء من أجل بناء مجتمع تطويري مستدام ذي جودة عالية للموظفين يضم أكثر من ١٢٠٠ وحدة سكنية ومدرسة دولية ونادي ترفيهي يطل على شاطئ البحر ومركز طبي وملعب جولف ومسجد وما يرتبط بها من بنية أساسية / مناظر طبيعية. ويغطي موقع المشروع ٢٨٠ هكتاراً في التلال المطلّة على خليج عمان في الطرف الشمالي من محافظة مسقط. بدأت التحضيرات الأولية في فبراير ٢٠١٢ بعد الحصول على تقرير كامل لتقييم الأثر البيئي وكانت الاستدامة واحدة من العوامل الرئيسية في جميع الأوقات.

وتم تنظيم المشروع التطويري الذي تبلغ قيمته عدة ملايين من الدولارات بحيث لا يسبب سوى الحد الأدنى من التعطيل للسكان الموجودين والحفاظ على التضاريس - حيث تم الحفاظ على حوالي ٦٠٪ أو أكثر من الأشجار أو إعادة زراعتها.



التنوع البيولوجي

قامت شركة تنمية نفط عمان، من أجل حماية التنوع البيولوجي في منطقة الامتياز ، بتطبيق إجراء يبين الحد الأدنى من المتطلبات لحماية النباتات والحيوانات الموجودة في مناطق حساسة بيئياً أثناء القيام بالأنشطة. وينبغي أن تلتزم جميع الأنشطة والمشروعات بهذا الإجراء، الذي يتوافق مع التشريعات البيئية في سلطنة عمان وسياسة الصحة والسلامة الخاصة بالشركة، وهي تدعو إلى عدم الإضرار بالأشخاص والبيئة.

وينبغي أن تشمل جميع دراسات تقييم الآثار المترتبة على المشروعات على العواقب المحتملة على التنوع البيولوجي. وهي تشمل على إجراء مسوحات ودراسات خط الأساس لتحديد النباتات والحيوانات الحساسة التي قد تتأثر بذلك. ويتم وضع وتنفيذ ضوابط لإدارة آثار التنوع البيولوجي بحيث تنخفض إلى أدنى مستوى ممكن عملياً.

ومن أجل حماية الحياة البحرية، تجري شركة تنمية نفط عمان عمليات مسح بحرية عادية، كان آخرها في نهاية عام ٢٠١٢. وينصب التركيز على تأثير تصريف المياه المنتجة من محطة معالجة المياه في ميناء الفحل على البيئة البحرية. ويشتمل أي مسح على تحليل المياه والرواسب ومعلومات عن النباتات والحيوانات في خليج ميناء الفحل بالقرب من مقر شركة تنمية نفط عمان.

كما تقوم فرق الغوص التابعة لشركة تنمية نفط عمان بإزالة شباك الصيد المهمل حول الشعاب المرجانية الموجودة في جزيرة الفحل المجاورة. بالإضافة إلى ذلك، تقوم شركة تنمية نفط عمان بدوريات يومية حول الخليج للتحقق من عدم وجود أي تسرب وفي حالة حدوثه يتم إخطار وزارة البيئة والشؤون المناخية بحيث تبدأ أي عملية تنظيف على الفور.



أحد فرق الغوص لدى شركة تنمية نفط عمان

لا تعمل شركة تنمية نفط عمان في أي منطقة من المناطق الطبيعية المحمية. ومع ذلك، فإنه يتم اتباع إجراءات الحصول على التصاريح البيئية بالنسبة لكافة المشروعات والأنشطة. ويتم إجراء دراسات متكاملة لتقييم الآثار (بما في ذلك الجوانب الاجتماعية والبيئية والصحية) بالنسبة لكافة المشروعات الكبرى كما يتم إجراء عمليات مسح بيئي كجزء من هذه الدراسات. بالإضافة إلى ذلك، تم إجراء عمليات مسح للتنوع البيولوجي في منطقة الامتياز كلها من أجل وضع شكل مفصل لسمات التنوع البيولوجي وتحديد المناطق الحساسة.

ويتم اتخاذ تدابير وقائية صارمة عند العمل بالقرب من هذه المناطق، وتسعى شركة تنمية نفط عمان لزراعة أشجار محلية في مراكزها الموجودة في أنحاء منطقة الامتياز وتدعم برامج إعادة الزراعة وإعادة التأهيل. وفي محطة سيح نهيدة، تم تشجيع أحد متعاقدي شركة تنمية نفط عمان على تطوير رقعة صغيرة مزدهرة ومخضرة.

ويحتفظ العمال بقطعة الأرض التي تبلغ مساحتها ٣٧٥٠ متر مربع ويتم توزيع الخضار على العاملين في المنشأة. بدأوا بزراعة الزهور والقرنبيط قبل التحول إلى عباد الشمس والخيار وقصب السكر واليامية والذرة الحلوة والفجل والقرع.

وتتوافق هذه المشروعات مع متطلبات وزارة البيئة والشؤون المناخية التي تشجع على تخضير مرافق شركة تنمية نفط عمان من أجل زيادة امتصاص الغازات المسببة للاحتباس الحراري من خلال زيادة التشجير.



نباتات عباد الشمس في محطة سيح نهيدا

إدارة المياه

المصدر الرئيسي للمياه في مرافق شركة تنمية نفط عمان هو المياه المصاحبة لإنتاج النفط، والتي تتدفق إلى السطح مع النفط، ويكون ذلك غالباً بكميات كبيرة. يتم، بشكل عام بالنسبة لشركة تنمية نفط عمان، إنتاج حوالي تسعة براميل من الماء مقابل كل برميل مستخرج من النفط الخام، ومن المتوقع أن يزيد هذا المقدار خلال السنوات المقبلة مع بلوغ حقول النفط المنتجة مرحلة النضج.

بالإضافة إلى المياه المنتجة، تستخدم شركة تنمية نفط عمان المياه من طبقات المياه الجوفية في مشروعات الغمر بالمياه باعتبارها ماء خام لتوليد البخار. في عام ٢٠١٢، أنتجت شركة تنمية نفط عمان ٦٦٦ ألف متر مكعب يومياً من المياه واستخدمت ٢٤ ألف متر مكعب يومياً من المياه الجوفية للغمر بالمياه وتوليد البخار.

ويتمثل الغرض من إدارة المياه في شركة تنمية نفط عمان في إنتاج النفط بصورة مستدامة. ويتحقق هذا من خلال إدارة مسئولة لموارد المياه الجوفية وتبني إستراتيجية طويلة الأجل مبنية في أسلوب ممارسة إدارة المياه الخاص بنا، الذي صدر في أكتوبر ٢٠١١. وتتضمن هذه الإستراتيجية أربعة مبادئ هي:

■ تقليل حجم المياه المصاحبة للإنتاج.

■ زيادة استخدام المياه المصاحبة للإنتاج، بدلاً من استخراج المياه الجوفية

■ معالجة كافة المياه التي يتم تصريفها وحقنها

■ التوقف التدريجي عن ضخ المياه في الطبقات الضحلة التي تحتوي على مياه جوفية قابلة للاستغلال.

الغاز والنفط الحمضيين

فتحت شركة تنمية نفط عمان آفاقاً جديدة في مجال إنتاج الغاز الحمضي (غاز يحتوي على تركيزات كبيرة من غاز ثاني كبريتيد الهيدروجين) - وهو أمر يشتمل على منافع ومخاطر في نفس الوقت. وأصبح من أولوياتنا تخفيف تلك المخاطر على موظفينا ومقاديمنا ومجتمعاتنا المحلية والبيئة.

قمنا، في هرويل، بتطوير أول مشروع متكامل للاستخلاص المعزز للنفط بحقن الغاز الخلو، وأول محطة لإنتاج الغاز الحمضي بشكل كامل في الشرق الأوسط. ونعمل الآن على ثلاثة مشروعات ضخمة عالية الحمضية وأكثر تعقيداً تبلغ قيمة كل منها أكثر من مليار دولار - في رباب-هرويل وجبال- خف وبدور لإنتاج كلاً من النفط والغاز.

والسوائل التي يتم إنتاجها من هذه المشروعات التطويرية عالية السمية للغاية لأنها تحتوي على كميات كبيرة من غاز ثاني كبريتيد الهيدروجين، والذي ينبغي إزالته من تيارات النفط والغاز قبل تصديرها عبر نظم خطوط الأنابيب الرئيسية الخاصة بشركة تنمية نفط عمان. ينبغي، على هذا النحو، أن يكون عمل جميع المضخات والأنابيب بشكل مقاوم بشدة للتآكل، كما ينبغي أن تكون قادرة على التعامل مع ضغوط الحقن العالية ذات الصلة. وفي هذا الإطار تقوم شركة تنمية نفط عمان بتبني أكثر معايير السلامة صرامة في العالم. كما يجري في الوقت نفسه القيام بتدريبات كثيرة حتى يتمكن جميع أفراد العمليات التعامل مع التعقيدات والمخاطر ذات الصلة.

وجدير بالذكر أن الشركة حققت في هذا المرفق مجموعة من الإنجازات الفنية تعد الأولى من نوعها في صناعة النفط، فتقوم مثلاً في جبال- خف بتنفيذ محطة وفق آخر ما وصلت إليه التكنولوجيا لمعالجة الغاز واسترداد الكبريت يجمع تكوينه بين ما لا يقل عن سبعة تكنولوجيات مختلفة والمرافق المرتبطة بها. وتشتمل مبادئ التشغيل الرئيسية على تقليل التعرض البشري وتخفيف عواقب إطلاق الغاز الحمضي، مع بقاء تكاليف التشغيل عند مستوى يجعل المشروع يظل مجدياً من الناحية الاقتصادية. كما ينبغي لشركة تنمية نفط عمان الالتزام باللوائح التنظيمية الأكثر صرامة الخاصة بانبعاثات ثاني أكسيد الكبريت في العالم (سيكون أول مشروع عالمي يقوم بذلك). ونتيجة لذلك، فإن تقنيات استرداد الكبريت التي تطبقها الشركة ستضع معايير جديدة من ناحية الالتزام البيئي.

كما دشنت شركة تنمية نفط عمان سلسلة من مناطق الطوارئ في النور وبيروا وهرويل من أجل تسليط الضوء على حقيقة أن المرافق الموجودة في تلك المناطق تتعامل مع مستويات عالية من غاز ثاني كبريتيد الهيدروجين، ولتوضيح ما ينبغي القيام به في حال وقوع حوادث مستبعدة مثل حدوث تسرب كبير. وتم وضع خطط طوارئ بالتنسيق مع شرطة عمان السلطانية ووزارة الولايات حيث تقع منطقة الامتياز وخضع جميع الموظفين المعنيين للتدريب وتم تزويدهم بأجهزة للكشف عن غاز ثاني كبريتيد الهيدروجين وأغطية واقية للنجاة.

تطوير مصادر بديلة للطاقة

مثال حي: تجربة توليد البخار من الطاقة الشمسية في حقل أمل

أصبحت شركة تنمية نفط عمان رائدة في استخدام الطاقة الشمسية لإنتاج بخار منخفض التكلفة وموفر للطاقة من أجل الاستخلاص المعزز للنفط بالأسلوب الحراري حيث يتم حقن البخار في مكمن للنفط لتسخين النفط مما يجعله أسهل للضخ إلى السطح. ويتم عادة إنتاج البخار من أجل هذه العملية عن طريق حرق الغاز الطبيعي الذي يعد مصدراً قيماً في سلطنة عمان.

ويمكن لشركة تنمية نفط عمان عن طريق توليد البخار من الطاقة الشمسية بدلاً من حرق الغاز الطبيعي أن تقلل إلى حد كبير من استهلاك الغاز، وهذا يعني أنه يمكن توجيهه إلى استخدامات ذات قيمة أعلى مثل توليد الطاقة وتحلية المياه والتنمية الصناعية.

ونتيجة لذلك، فإن شركة تنمية نفط عمان عقدت شراكة مع شركة جلاس بوينت سولار للطاقة الشمسية من أجل تشييد مشروع توليد البخار من الطاقة الشمسية في حقل أمل غرب في جنوب منطقة الامتياز. وقد استخدمنا تكنولوجيا الطاقة الشمسية الحرارية بنظام الاحواض المتكافئة المكونة من ١٢ صفاً من المرايا العاكسة المصممة خصيصاً وخفيفة الوزن داخل بيت زجاجي يبلغ عرضه ٩٦ متراً وطوله ١٨٠ متراً. هذا الهيكل الذي يبلغ ارتفاعه ٦,٢ متر يحمي ألواح تجميع الطاقة الشمسية من الرمال والغبار والرطوبة ويستخدم وحدة غسيل آلية للحفاظ على أداءه في البيئة الصحراوية.

ويبلغ الحد الأقصى للإنتاج من الوحدة أكثر من ١١ طناً من البخار في الساعة وبمتوسط ٥٠ طناً من البخار يومياً خلال عام.

وتقوم المرايا بتتبع الشمس طوال اليوم وتركز أشعة الشمس الواردة بنحو ١٢٠ ضعف من حرارة الشمس في أنابيب تحمل مياه. وتحول الحرارة الشمسية الماء إلى بخار ذو ضغط عالي، يتم حقنه في المكمن بالضبط مثل البخار الذي يتم إنتاجه بالغاز.

وكانت التجربة التي استمرت قرابة عام والتي بدأت في فبراير ٢٠١٢ هي أول مشروع من نوعه للاستخلاص المعزز للنفط بالطاقة الشمسية في الشرق الأوسط. وأنتج أكثر من ١٢ ألف طن من البخار الموفر للطاقة والخالي تقريباً من انبعاثات الكربون، وهو ما أدى إلى توفير ما يقرب من مليون متر مكعب من الغاز و ١٨٠٠ طن من ثاني أكسيد الكربون. كان نجاح التجربة أساساً لتوسيع نطاق هذه التكنولوجيا، وهي الآن قيد التطوير. ويتم حالياً إجراء دراسة على عموم شركة تنمية نفط عمان بشأن أفضل مكان لاستخدام الطاقة الشمسية لتوليد الطاقة الكهربائية.



مشروع الطاقة الشمسية في حقل أمل

تحسين كفاءة استخدام الطاقة

تواصل شركة تنمية نفط عمان تعزيز جهودها الخاصة بالحد من متطلبات الطاقة من خلال استخدام الحرارة المهدورة لمحطات الكهرباء لتوليد الثنائي للبخار في حقل أمل وكذلك في حابور في المستقبل. وتوفر عملية التوليد الثنائي للطاقة والبخار الموفرة للطاقة حالياً أكثر من ٩٠٪ من البخار المستخدم في برنامج التفط بشركة تنمية نفط عمان.

ويجري تنفيذ عدد من المبادرات سعيًا للوصول إلى فرص أو بدائل مبتكرة من أجل التوليد الثنائي، مثل توليد البخار من الطاقة الشمسية (صفحة ٥٤).

وسيتّم زيادة الكفاءة الحرارية الإجمالية لمحطات الطاقة بالشركة من خلال تركيب مرافق ذات كفاءة حرارية، وإحالة المصانع الأقل كفاءة والأقدم إلى التقاعد وتحويل المحطات القائمة من نظام الدورة المفتوحة إلى نظام الدورة المغلقة.

ويعتبر مشروع البخار في قرن علم، والذي بدأ في العمل في شهر مارس ٢٠١٢، هو أول مشروع كامل في العالم لتصريف النفط والغاز بفعل الجاذبية بمساعدة الحرارة في حقل كربوني، وهو يهدف إلى زيادة معامل الاستخلاص من ٣ إلى أكثر من ٣٠٪. ويتم تصنيع نسبة جيدة من البخار من خلال عملية موفرة للطاقة تتمثل في استخدام الحرارة المهدرة من توليد الكهرباء (التوليد الثنائي للطاقة).

وهناك مبادرة حالية أخرى وهي استبدال أكثر من ٣٠٠ ألف من مصابيح الإضاءة التقليدية في كافة أنحاء الشركة بمصابيح ثنائي الانبعاث الضوئي (لييد)، والحد من استهلاك الطاقة بنسبة تصل إلى ٨٠٪. وتقوم العديد من الحقول في شركة تنمية نفط عمان بترشيد آلية الرفع الاصطناعي مع زيادة حالات انقطاع المياه، واستبدال أساليب رفع الغاز بالمضخات الكهربائية الانغمارية الموفرة للطاقة. وفي العديد من المناطق الأقدم، سيتم استبدال المعدات التوربينية الغازية الأقل كفاءة للطاقة بمعدات بمحركات كهربائية أكثر كفاءة للطاقة.



استخدام المواد الكيميائية

تستخدم شركة تنمية نفط عمان مجموعة متنوعة من المواد الكيميائية في عمليات الاستكشاف والإنتاج اليومية، كما هو الحال في مجال الاستخلاص المعزز للنفط. من المهم أن يتم استخدامها هذه بحكمة ووفق قواعد السلامة وينبغي على فريق مختبر كيمياء الإنتاج بالشركة أن يبذل جهوداً إضافية للمساعدة في تحقيق هذا الهدف.

في نوفمبر عام ٢٠١٣، حصل الفريق على أعلى مستوى اعتماد بالنسبة للمختبرات التحليلية في العالم، وهي شهادة آيزو-١٧٠٢٥ للجودة العالمية، التي تغطي القدرة التقنية وإدارة المختبرات. وتعتبر هذه هي المرة الأولى منذ ٣٠ عاماً التي يحصل فيها الفريق على مثل هذه الشهادة المتميزة.

وتشتمل عناصر ضمان جودة البيانات الرئيسية لشهادة آيزو-١٧٠٢٥ للجودة العالمية نظام بمستوى عالمي لإدارة المختبرات والضمان الفني من خلال استخدام أفضل المعدات وأساليب مرجعية تم التحقق من صحتها والتحليلات اليومية لعينات التحكم، والمشاركة في اختبارات المقارنة المشتركة بين المختبرات مثل اختبارات الكفاءة والمعايرة وكفاءة الموظفين.

ويوجد الآن استراتيجية خمسية لرفع مستوى الصحة والسلامة والمعايير الفنية في كافة أنحاء الشبكة المكونة من ١١ مختبراً تابعاً لشركة تنمية نفط عمان، بما في ذلك الالتزام بشهادة آيزو-١٧٠٢٥ للجودة العالمية.

استراتيجية تفادي التسرب

يعرف التسرب بعبارات بسيطة بأنه أي تصريف في البيئة الطبيعية (أرض أو مياه) من خط أنابيب أو من خارجها أو سفينة أو هيكل أو سيارة أو أي حاوية أخرى. المواد الكيميائية الخطرة (مثل النفط والأحماض والقلويات والمذيبات والمواد البترولية)، إذا تسربت، قد تتسبب في حدوث تأثير كبير على البيئة.

يعتبر التسرب الأكثر شيوعاً في الصناعة النفطية بشكل عام، وخصوصاً في عملياتنا التي تتكون من حوالي ٢٠ ألف كيلو متر من خطوط الأنابيب وخطوط التدفق الموزعة على نطاق واسع في جميع أنحاء منطقة الامتياز، «التسرب من الثقب» في خطوط الأنابيب.

وتقوم شركة تنمية نفط عمان بمراجعة لاستراتيجيتها الخاصة باستبدال خطوط الأنابيب وتطويرها باستمرار والتي تجمع بين الخبرة الواسعة في إدارة التآكل، وتحسين اختيار المواد الملائمة لظروف التشغيل الحمضية والرطوبة على نحو متزايد.

وتنقسم عمليات النفط بالشركة إلى إدارتين: نفط الشمال، التي يوجد بها أربع مجموعات عنقودية (الخوير وجبال وفهود وقرن علم) ونفط الجنوب، التي يوجد بها كذلك أربع مجموعات عنقودية (بهجة، ونمر، ومرمول، وهرويل وبيربا الكبرى).

مديرية نفط الشمال

زادت مديرية نفط الشمال ميزانيتها من ١٥ مليون دولار أمريكي في العام إلى حوالي ٦٨ مليون دولار أمريكي سنوياً من أجل استبدال خطوط التدفق المصنوعة من الكربون. ومن أجل التعامل مع السوائل الأكثر عرضة للتآكل وإطالة عمر تشغيل خطوط التدفق، أجرت المديرية تقييماً وقامت بتركيب مواد متطورة لتلبية سياسة «منع التسرب».

وينطوي برنامجنا الحالي على استبدال كافة خطوط التدفق المصنوعة من الصلب الكربوني خلال خمس سنوات، والانهاء منها بحلول عام ٢٠١٨، وهذا يعني تخصيص ما مجموعه ٣٣٨ مليون دولار أمريكي لهذا البرنامج.

ولضمان الانتهاء في الوقت المناسب، تم التركيز بشكل كبير على تحسين ودعم قدرة المتعاقد. ويشتمل استبدال خطوط أنابيب تركيب بطانة داخلية من بالإيبوكسي المعالج بالانصهار التي من المتوقع أن تسفر في مجموعها عن إطالة عمر خطوط الأنابيب لنحو ٢٠ سنة، بالمقارنة بسبع سنوات حالياً. كما يجري تنفيذ عدد من المشروعات الأخرى من أجل تخفيض عدد حالات التسرب.

مديرية نفط الجنوب

وبالمثل، أنفقت مديرية نفط الجنوب حوالي ١٥ مليون دولار أمريكي سنوياً على استبدال خطوط التدفق. وزاد الإنفاق على هذا البرنامج إلى ٣٥ مليون دولار أمريكي سنوياً مع استهداف الانتهاء منه في عام ٢٠١٧ وإجمالي إنفاق يبلغ ١٦٠ مليون دولار أمريكي. (ولا يشتمل هذا على منطقة مرمول الداخلية حيث يعتبر تاريخ الانتهاء المخطط له هو عام ٢٠٢١ نتيجة لتحديات التخطيط العمراني الكبرى). وسيتم اعتماد الاستخدام واسع النطاق للطلاء بالإيبوكسي وأنابيب الإيبوكسي المقوى بالزجاج لمقاومة التآكل.

بالإضافة إلى ما سبق، فقد شرعنا في إجراء دراسة رئيسية من أجل تقييم المخاطر المرتبطة بأنشطة متعاقدين في منطقة الامتياز، مع الأخذ بعين الاعتبار ضعف طبقة (طبقات) المياه الجوفية الضحلة.



طلاء الأنابيب من الداخل والطلاء المقاوم للتآكل

مديرية نفط الشمال

في المجموعة العنقودية فهود، تم الانتهاء من بناء نظام استرداد الغاز بالضغط الجوي مبني على مضخة نافورية في نتيه . ويجري حالياً التشغيل المبدئي للمرفق ومن المتوقع أن يربط بخط الإنتاج خلال الربع الثالث من عام ٢٠١٤. كما أن نظم استرداد الغاز بالضغط الجوي في فهود بي- و-سي- و-دي- و-إي- مدرجة في إطار مشروع الضغط في فهود والذي ينبغي أن يربط بخط الإنتاج بحلول عام ٢٠٢٥. ويتم حالياً تسليم ضاغط استرداد الغاز بالضغط الجوي لمنطقة الهويسة ونظام استرداد الغاز بالضغط الجوي مبني على مضخة نافورية كجزء من مشروع تحديث حقل جبال ومن المقرر ربطها بخط الإنتاج في عام ٢٠١٨.

وفي المجموعة العنقودية بالخوير، من المقرر البدء في التشغيل التجريبي لجهاز الضغط الجديد لاسترداد الغاز بالضغط الجوي خلال الربع الثالث من عام ٢٠١٤. بالإضافة إلى هذا، هناك جهود جارية لتحويل آبار الرفع بالغاز إلى عمليات المضخات الكهربائية الانغمارية في ظليمة (من المقرر تحويل ثمانية منها في عام ٢٠١٥) وفي مناطق الخوير -إيه- و-بي- (حيث من المقرر تحويل حوالي ٧٠ بئراً منها بين عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٧).

في المجموعة العنقودية بقرن علم، كان من المقرر البدء في التشغيل التجريبي للمضخة النافورية لاسترداد الغاز بالضغط الجوي خلال الربع الثالث من عام ٢٠١٤. كما سيتم تقليل حرق الغاز منخفض الضغط في سبوح رول عند الانتهاء من أنشطة التشغيل التجريبي لجهاز ضغط رفع الغاز الجديد (ك- ١١٢٤) خلال الربع الثالث من عام ٢٠١٤.

ومن المقرر البدء في التشغيل التجريبي لمحطة الغابة الشمالية الجديدة، التي تم إكمالها بجهاز ضغط منخفض وجهاز استرداد الغاز بالضغط الجوي، خلال عام ٢٠١٦. وسيبدأ قريباً التصميم الهندسي الأولي لتحويل محطة النفط في سبوح نهيدة، وسيحد من حرق الغاز بضغط الهواء والضغط المنخفض من هذا المرفق. من المقرر أن يربط هذا التحويل بخط الإنتاج خلال الربع الثاني من عام ٢٠١٦. وبالإضافة إلى هذه الأنشطة، يجري حالياً تحويل عمليات الرفع بالغاز إلى المضخات الانغمارية الكهربائية في آبار محطات الفبار وسبوح نهيدة وسبوح رول. ونتيجة لهذه المبادرات، سيتم استرداد ما يقرب من ٢٨٠ ألف متر مكعب (إجمالي الضغط الجوي والضغط المنخفض) بحلول عام ٢٠٢٥.



سيم رول

مديرية نفط الجنوب

زودت الحلول الهندسية المبتكرة شركة تنمية نفط عمان بمجموعة واسعة وشاملة من مبادرات الحد من حرق الغاز في كل موجود من الموجودات في جنوب منطقة الامتياز. وخلال العامين المقبلين، ستؤدي هذه المشروعات إلى تقليل حرق ٢٧٧ ألف متر مكعب يوميا من الغاز في المجموعات العنقودية في نمر وبيربا وبهجة وريما ومرمول ورحب - ثليلات - قهارير.

وفي بيربا ساهمت التحسينات التي أدخلت على جهاز تعزيز ضغط الغاز القائم بنحو ٨٠ ألف متر مكعب قياسي من هذا الخفض. وتنفيذ نظام التحكم في حرق الغاز في ريما لن يؤدي فقط إلى تقليل انبعاثات الغاز التي يتم حرقها بما يبلغ ٤٠ ألف متر مكعب يوميا ولكنه سيقطع كذلك من استهلاك الغاز المطلوب لتشغيل الصهاريج ذات الضغط المنخفض. وفي حقل النور، سيؤدي التأثير المزدوج للتحسينات الهندسية على توافر النظام ومعالجة السوائل المنتجة إلى استعادة ما مجموعه ٧٥ ألف متر مكعب من الغاز في اليوم.

لقد مكن استخدام التكنولوجيات الجديدة شركة تنمية نفط عمان من مواجهة التحدي المتمثل في استعادة كميات صغيرة من الغاز من أنظمة الضغط المنخفض. ولذلك فإن شركة تنمية نفط عمان ستقوم، مثلا، بتركيب ضاغط غاز لولبي واحد في محطة (إيه) في مرمول، وضواغط غاز سائل دائرية في محطة كهرباء نمر والبرج وماسورة استخراج المياه والغاز على مرحلتين في منطقة زولية. ومن المقرر القيام بتجربة للتوربينات الصغيرة في منطقة عنزوز التي لها القدرة على تحويل الغاز إلى طاقة كهربائية لتشغيل مرافق المعالجة.

بعد عام ٢٠١٦، سيتم تركيب شبكة لاستعادة الغاز في مرمول، وسيتم توفير عملية ادخار كاملة لضواغط حقن الغاز وضواغط تعزيز الغاز في بيربا. أما في منطقة مرمول، سيتم تركيب الشبكة من استعادة الغاز من المرافق التي كانت تعتبر قبل ذلك غير اقتصادية من حيث استعادته. وعن طريق مشاركة البنية الأساسية واستخدام ضاغط سائل دائري، انخفضت تكلفة استرداد الغاز بشكل كبير. في هرويل، سيؤدي تصدير الغاز لمشروع الشركة المتكامل الجديد للنفط والغاز رباب-هرويل إلى تقليل حرق الغاز بنسبة تصل إلى ١٠٠ ألف متر مكعب يوميا عند توقف ضاغط الحقن في هرويل عن العمل.

ونتيجة لكافة هذه المبادرات، سيتم استرداد ما مجموعه ٥٠٠ ألف متر مكعب يوميا من الغاز المحترق في مديرية نفط الجنوب بحلول عام ٢٠١٩.





خفض حرق الغاز

تتبنى شركة تنمية نفط عمان سياسة عدم استمرار حرق الغاز في جميع المشروعات والمرافق الجديدة، وتقوم بتنفيذ عدد من مشروعات الحد من حرق الغاز في مختلف أنحاء منطقة الامتياز الخاصة بها.

ويحدث حرق الغاز التشغيلي لأسباب متعلقة بالسلامة أو خلال بدء تشغيل مرافق الشق العلوي رغم أننا نسعى إلى تقليل هذا الأمر إلى أقصى حد ممكن.

وتقوم شركة تنمية نفط عمان باستمرار بمراجعة التكنولوجيا وتقنيات التنفيذ التي من شأنها أن تقلل من حرق الغاز فأدخلت الأساليب التالية:

وبفضل هذه العملية الطبيعية والفريدة، فإن المياه المأخوذة من الأحواض تكون نقية بما يكفي ليتم استخدامها في حفر آبار جديدة، وهو ما يوفر ضخ مياه نظيفة من طبقات المياه الجوفية الضحلة. كما يمكن استخدامها في عملية التصديع الهيدروليكي.

ونحن نقوم، خارج عمليات حقولنا النفطية، بدراسة إمكانية تخصيص بعض المياه من أجل ري المحاصيل التي تستطیع تحمل مستويات عالية من الأملاح الذائبة - وهو ما يطلق عليه الزراعة الملحية. وتمر أي كميات مياه متبقية بأحواض تبخر عملاقة للسماح للطبيعة بأن تأخذ مجراها، ثم نخطط بعد ذلك لجمع ترسبات الأملاح المتبقية.

وحصل مشروع مستنقعات القصب على قدر كبير من الاهتمام سواء في قطاع النفط والغاز أو المجتمع البيئي الأوسع نطاقاً. وكان من بين العديد من الجوائز الدولية التي تم منحها للمشروع «جائزة المياه العالمية» المرموقة، والتي قدمها لنا في عام ٢٠١١ الأمين العام السابق للأمم المتحدة كوفي عنان. بالإضافة إلى ذلك، حصلنا على جائزة من معرض ومؤتمر أبوظبي الدولي للبترول (أديبك) لأفضل مبادرة في الصحة والسلامة البيئية في قطاع النفط والغاز في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لعام ٢٠١٢.

كما يجري تقييم إجراء مزيد من التوسع في أحواض القصب وغيرها من بدائل إعادة الاستخدام والتخلص منخفضة الطاقة مثل التبخر السطحي في فهود والغبار.





المحافظة على الغاز

في إطار الجهود التي يتم القيام بها للحد من الغاز المستخدم في عملياتنا بحيث يتم تحويله للقطاعات الاقتصادية الأخرى وتلبية احتياجات الأفراد، تبنت شركة تنمية نفط عمان أربع استراتيجيات للمحافظة على الغاز وهي:

■ خفض استهلاك الطاقة

■ تحسين فعالية الطاقة

■ تطوير مصادر بديلة للطاقة.

خفض الاستهلاك

مثال حي: مستنقعات القصب الاصطناعية في حقن نمر

يعد المشروع من أكثر المشروعات صديقة للبيئة ابتكاراً في قطاع النفط والغاز في العالم الذي حصد الكثير من الجوائز الإقليمية والعالمية. ويعالج الموقع حالياً ٧٠٠ ألف برميل من المياه المصاحبة للإنتاج يومياً بتكلفة قليلة مقارنة بالتكاليف الباهظة للعملية التقليدية للتخلص من المياه في الطبقات العميقة. ونتيجة لذلك تمكنت شركة تنمية نفط عمان من إغلاق ٥ من أصل ١٢ مضخة من مضخات التخلص من المياه في الطبقات العميقة حفاظاً على الطاقة. وتشير التقديرات إلى أنه سيتم تحقيق وفورات من الغاز تبلغ ٢٢ مليار قدم مكعب خلال ١٠ أعوام - وفراً بنسبة ٩٨٪.

كيف يعمل المشروع

يعتبر مشروع معالجة المياه في حقن نمر واحداً من أكبر المشاريع الصناعية التي تتم إقامتها على أرض رطبة على مستوى العالم حيث يتألف المشروع من مجموعات من حقول القصب المتدرجة ومستنقعات التبخير، حجمها مجتمعة كحجم ٦٤٠ ملعب كرة قدم، يتم من خلالها معالجة أكثر من ١١٠ ألف متر مكعب من المياه في اليوم (أكثر من ٦٩٠,٠٠٠ برميل / يومياً) وهي المياه التي يتم إنتاجها من حقول نمر لإنتاج النفط في جنوب منطقة الامتياز.

ويتألف هذا النظام الطبيعي من فواصل سلبية بين المياه - النفط، ٢٨٠ هكتار من الأرض الرطبة ذات السطح المستوي و ٣٠٠ هكتار من مستنقعات التبخير، وقد أثبت هذا النظام أنه فاعل بشكل كبير في خفض كمية المياه الصناعية الملوثة بالهايدروكربونات التي تذهب إلى خزانات المياه الجوفية. نظراً لأن محطة نمر لمعالجة المياه تستخدم أقل كمية من الوقود الأحفوري في عملياتها، فإن العملية تؤدي إلى توفير هائل في الطاقة المستخدمة مقارنة بالطرق التقليدية التي تعتمد على ضخ المياه لعمق يزيد عن ١,٥ كم تحت الأرض في خزانات المياه الجوفية باستخدام كميات كبيرة من الطاقة لتحقيق الضغط العالي المطلوب لهذه العملية.

وقامت شركة تنمية نفط عمان بزراعة أكثر من ١٢ مليون فسيلة لتوفير الأرض الرطبة التي أصبحت مأوى لأكثر من ١٠٠ نوع من الطيور منها الفلامنجو ومارتينز الرمل، والوقواق، والذعرات، وطيور السنونو، والفلاروب ذو العنق الأحمر والعصافير ذات التاج الأسود، وكذلك الحشرات والزواحف والأسماك الصغيرة.

وتغطي مستنقعات القصب من الأرض الرطبة نفسها حوالي ٢,٤ مليون متر مربع من الأراضي الصحراوية التي كانت قاحلة فيما سبق.

ويتم ري هذه النباتات بالمياه التي تخرج كأحد المنتجات الثانوية لعمليات إنتاج النفط في حقن نمر، الذي يعتبر أحد أكبر الحقول المنتجة لدى الشركة والذي ظل لفترة طويلة يتميز بأنه أحد الحقول التي تنتج كميات عالية من المياه المصاحبة للنفط.

ومنذ عام ٢٠١١، يتم تحويل نسبة لا بأس بها من المياه التي يتم إنتاجها من حقن نمر إلى محطة معالجة خاصة يتم تشغيلها نيابة عنا من قبل شركة الخدمات البيئية «باور نمر». تضم المنشأة خزان ونظام ضخ مركزي يقوم بإزالة الآثار المتبقية من النفط (الذي نقوم باستعادته) قبل دفع المياه إلى المستنقعات ليتم تنظيفها عن طريق الكائنات الحية الدقيقة التي تعيش على جذور القصب عن طريق الطحالب.

ونظراً لأن المرقق يتم إنشاؤه بالكامل على منحدر اصطناعي، لا تحتاج المياه للضخ أو غيرها من أساليب التحفيز الميكانيكي لكي تتساقط من خلاله، وهو ما يجعل المحطة موفرة للطاقة بكفاءة عالية ويعتمد عليها بشكل كبير.

المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها المجتمعات المحلية من الآثار المحتملة لعملياتنا

قبل البدء في أي مشروع جديد، تقوم شركة تنمية نفط عمان دوماً بما يعرف بدراسة تقييم الأثر البيئي وهي الدراسة التي يقوم بها خبراء في الموضوع المعني. وتعتبر عمليات تقييم الآثار الصحية جزءاً أصيلاً من عملية التقييم المتكامل للآثار والتي تتضمن ثلاثة عناصر رئيسية:

- تقييم الآثار الصحية السلبية والإيجابية للمشروع على المجتمعات المحلية.
- تقييم الآثار الاجتماعية والاقتصادية للمشروع على المجتمعات المحلية.
- تقييم الآثار البيئية الإيجابية والسلبية للمشروع على المجتمعات المحلية.
- عندما نقوم بتقييم الأثر الصحي فإننا نأخذ في الاعتبار الجوانب التالية:
- المخاطر المادية على المجتمعات من الضوضاء والغبار والإشعاع.....إلخ.
- المخاطر البيولوجية على المجتمعات المحلية من الأمراض المستوردة مثل الملاريا والدرن والأمراض المنقولة جنسياً.

وبعد تقييم المخاطر نقوم بوضع التوصيات اللازمة بشأن إجراءات التحكم التي يجب على فريق المشروع، والقسم الطبي والجهات الصحية المحلية الالتزام بها للتعامل مع هذه المخاطر. ولدينا فريق للصحة العامة يقوم بمتابعة حالة النظافة في سكن الموظفين وإدارة النفايات لمنع انتشار الأمراض داخل سكن الموظفين وخارجه. علاوة على ذلك فإننا نساعد الجميع على الاستفادة من خدمات المراكز الصحية التابعة للشركة والمراكز الصحية المحلية وتوفير برامج التثقيف الصحي والمراقبة الصحية وحملات التطعيم والأدوية الوقائية والحجر الصحي. كما نقوم بإبلاغ وزارة الصحة بأي أمراض سارية يتم اكتشافها لتقوم وزارة الصحة بجمع المعلومات وإعداد الإحصاءات الخاصة بالأمراض السارية. كذلك يتم تقييم المخاطر الكيميائية التي يمكن أن تتعرض لها المجتمعات المحلية ومن ثم يتم إعداد التوصيات اللازمة بالإجراءات التي يجب القيام بها للسيطرة على هذه المخاطر.



بيئتنا

تلتزم شركة تنمية نفط عمان بأن تتم كافة العمليات والأنشطة بطريقة تضمن الحفاظ على البيئة وبشكل مستدام وفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها. وتأتي قضية الاهتمام بالبيئة والمحافظة عليها في مقدمة الاهتمامات عند صياغة الإجراءات والممارسات والفلسفة الخاصة بالشركة. وعلاوة على ذلك فإننا ندعم الجهود التي تتم داخل منطقة الامتياز وخارجها ويكون الهدف منها تعزيز ثقافة المحافظة على البيئة وحمايتها.

ونولي أهمية كبيرة بحماية البيئة وضمان الفعالية في استهلاك الطاقة وإدارة المياه والاستدامة ولهذا السبب قمنا بتنفيذ العديد من المبادرات الخضراء التي نأمل أن تكون أساساً جيداً للبناء عليها بالإضافة لها في المستقبل. ومن بين المجالات التي نوليها اهتماماً مسألة خفض الغاز المستخدم في عمليات الإنتاج بحيث يتم استخدام الغاز الذي يتم توفيره في سد النقص الموجود في الغاز وفي تلبية احتياجات القطاعات الأخرى من الاقتصاد واحتياجات المساكن.

وتشمل الإجراءات استعادة الحرارة المهدورة بحيث عندما نحتاج إلى طاقة حرارية لمشروع فإننا نقوم ببناء محطة كهرباء قريبة من محطة الإنتاج. ويسمح لنا هذا التوجه بتوليد البخار من خلال استخدام الحرارة الناجمة عن تشغيل محطات الطاقة وهو ما يؤدي إلى توفير في الطاقة يمكن استخدامه في توليد البخار المطلوب لعملياتنا. وتم تعديل نظام الإدارة البيئية بحيث يكون متماشياً مع معايير الجودة الدولية المعترف بها الأيزو ١٤٠٠١:٢٠٠٤ بعد القيام بعملية فحص دقيق للعمليات من جانب مفتشين خارجيين. وغطت عملية التدقيق المقر الرئيسي في ميناء الفحل وعدد من مواقع العمليات، كما شملت أيضاً كافة العناصر المتعلقة بنظام الاستجابة الطبية الطارئة. كما تضمنت أيضاً عدداً من المقابلات التي قام بها فريق التقييم مع مدراء في مختلف الأقسام في الشركة.



حياة الطيور في مستنقعات القصب الاصطناعية في حقل نمر

دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تلتزم شركة تنمية نفط عمان بدعم ونمو قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سلطنة عمان بهدف تنويع الاقتصاد وخلق فرص عمل للمعمانيين.

وقمنا مؤخرًا على مذكرة تفاهم مع الهيئة العامة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتوفير المساعدة اللازمة لرواد الأعمال العمانيين .

وتهدف الاتفاقية إلى تعزيز التعاون بين الجانبين في مجال التدريب والأعمال وتبادل المعرفة لمساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في العمل بشكل أكثر نجاحاً وفعالية.

بموجب المذكرة ، سيقدم خبراء الأعمال في شركة تنمية نفط عمان النصح لرواد الأعمال وأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الأعضاء في الهيئة العامة لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والذين ربما يكونون بحاجة إلى توجيه في الجوانب المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي والإدارة .





عدد من الشباب العماني المنضم لدورة اللحامين

تم وضع هدف محدد وهو تدريب وتوفير فرص عمل لـ ٧٠٠٠ باحث عن عمل على مدى السنوات الخمس القادمة مع التركيز على ثلاث مجالات هي:

تدريب خريجي المدارس الثانوية وتأهيلهم للعمل كفنيين ولحامين وميكانيكيين وكهربائيين وفنيي تركيب وفك سقالات وفنيي تركيب أنابيب. كذلك يحصل المتدربون على دورات في اللغة الإنجليزية وفي أخلاقيات العمل ويتخرجون بشهادة المؤهلات الوطنية المهنية من المستوى الثاني. ونقوم بتوفير الوظائف قبل تدريب وتوظيف الباحثين عن العمل ونحدد من هم المتعاقدين الذين يحتاجون إلى هذه المهارات والفرص الموجودة لدى كل منهم. وعندما يجلس المتدربون على مقاعد الدراسة، يكون لزاماً على المتعاقدين متابعة التقدم الذي يحرزه المتدربون بشكل شهري وتقديم تقارير دورية حول هذا الأمر. بعد التخرج، يقوم فريق متخصص من شركة تنمية نفط عمان بمتابعة أداء الخريجين على رأس العمل.

كما يتم تدريب خريجي الدبلوم / الجامعة للعمل كمهندسين ، وخبراء في مجال الصحة والسلامة والبيئة ، وتدقيق الجودة وخبراء تحكم ورسمي خرائط وحفرين. وفي هذا الإطار قمنا بإعداد برنامج الخبرة المتسارعة حيث قام الخبراء في التخصص بإعداد مشروع ، في الغالب لمدة لا تقل عن عامين، حيث يقدم التدريب على رأس العمل وكذلك الشهادات العالمية للخريجين الجدد مثل تأهيل الطلبة لاجتياز اختبارات المجلس الوطني لاختبارات السلامة المهنية و المؤهلات الوطنية المهنية (٥) . كذلك التزمت شركة تنمية نفط عمان بدفع العلاوة المقررة لكافة الخريجين لحين إكمال البرنامج إلى جانب دفع كافة رسوم التدريب والحصول على الشهادات الاحترافية .

بالنسبة لموظفي المتعاقدين الحاليين ، يتم صقل مهاراتهم أو تزويدهم من جديد بالمهارات أو تزويدهم بمهارات أخرى غير الموجودة لديهم بحيث يصلون إلى المستوى الفني ويحصلون على وظائف أعلى درجة بميزات ورواتب أعلى. وفي الوقت الحالي، يتم بناء فصول دراسية ومراكز تدريب جديدة في مناطق العمليات بما يسمح بتصميم برامج تدريب تركز على تلبية احتياجات العمالة غير الماهرة وتمكينهم من أداء الأعمال اليومية التي يقومون بها بفاعلية. وأكد المتعاقدون على أنهم سوف يتيحون الفرصة لنحو ١٨٠٠ موظف للانضمام لهذا المشروع، مما يوفر دفعة جديدة من العمالة العمانية الماهرة بالإضافة إلى أنه يتيح مزيد من الفرص لتوظيف العمالة غير الماهرة مع تدرج الموظفين في السلم الوظيفي.

في مايو ، وقعت الشركة على مذكرة تفاهم للدخول في شراكة مع وزارة القوى العاملة لتوفير فرص تدريب للعمانيين الماهرين في مراكز التدريب المهني التابعة للحكومة بما يضمن تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية لقطاع النفط والغاز . ويضع الاتفاق خمسة معايير للتدريب المهني وكذلك مراجعات للمراكز الستين الحالية لبحث إمكانية تطوير أي منها لتلبية احتياجات قطاع النفط والغاز، كما نسعى إلى تضمين التدريب المهني في المقررات المدرسية بالمدارس الواقعة في مناطق الامتياز.

ومن بين المبادرات الهامة التي تم القيام بها تدشين برنامج رائد لتدريب أكثر من ٤٠٠ عماني من الباحثين عن عمل ليصبحوا فنيي لحام من الدرجة جي ٦ وهي أعلى درجة معتمدة عالمياً في هذا المجال بهدف توظيفهم في ثلاثة مشاريع كبيرة هي: رباب-هرويل، وجبال-خف وبدور . تم اعتماد هذا المشروع، الذي يعتبر الأول من نوعه في منطقة الشرق الأوسط، من الجمعية الأمريكية للحامين كما بدأنا أيضاً برنامجاً تدريبياً لفنيي تركيب السقالات.

إدراكاً للحاجة إلى ضمان التركيز التنفيذي الكافي وتحقيق الاستدامة، دشنت شركة تنمية نفط عمان مديرية جديدة للقيمة المحلية المضافة في ١ يوليو ٢٠١٤ والتي سوف تكون مسؤولة عن وضع المعايير الجديدة للصناعة من حيث الالتزام بالقيمة المحلية المضافة وتنفيذها. وستقوم المديرية الجديدة بتنسيق تطوير القيمة المحلية المضافة والدفع بها قدماً مما يوجد نهجاً أكثر تنظيماً واتساقاً وبالتالي تتيح لنا تحقيق نتائج أكثر كفاءة في المحاور الأربع للقيمة المحلية المضافة وهي البضائع والخدمات، والتعمين والتدريب، والاستثمار الاجتماعي وأخيراً تطوير الموردين المحليين. وتم تقييم عقود الخدمة والخطط والاستراتيجيات التي تتولى زمامها الشركة بالتعاون مع وزارة النفط والغاز من قبل خبراء خارجيين ومقارنتها بأفضل الممارسات التي يجب تكرارها في الصناعة في أي مكان في العالم.

تدل الجهود التي تقوم بها شركة تنمية نفط عمان لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخلق فرص العمل وتعزيز القيمة المحلية المضافة وكذلك تأسيس مديرية منفصلة للقيمة المحلية المضافة على التفكير والنخطيط والتنفيذ الحيوي الذي تقوم به الشركة

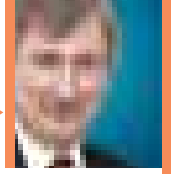


المكرم خلفان بن محمد العيسري، عضو مجلس الدولة

التدريب المهني: هدف وطني

تدير شركة تنمية نفط عمان واحداً من أكبر أساطيل أجهزة الحفر وأجهزة صيانة الآبار في العالم حيث يشغل العمانيون العديد من الوظائف في الشركة بداية من رئيس مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين وحتى عمال الحفر والمساعدين. ونحن نعمل الآن على كافة الأصعدة من أجل التوصل إلى إطار عمل موحد لتطوير الموارد البشرية. وانطلاقاً من الرغبة في تبني ودعم الأفكار الجديدة للتعمين وتقديم دعم مباشر للباحثين عن عمل من خلال توفير برامج تدريب مقرونة بالتشغيل لدى المتعاقدين، يعمل فريق الأهداف الوطنية في الشركة، والذي تأسس عام ٢٠١٢، بشكل لصيق مع وزارة القوى العاملة من أجل بناء إطار عمل عام فاعل لمسألة التعمين بهدف زيادة عدد فرص العمل للعمانيين الماهرين مع متعاقد الشركة وفي قطاع النفط والغاز بشكل عام إلى أقصى حد ممكن وبشكل مستدام.





المدير العام
راؤول
ريستوشي

" تركز القيمة المحلية
المضافة على إحداث
تغيير في حياة الأفراد
وإعطاء العمانيين الفرصة
لمساعدة أنفسهم من
خلال خلق فرص عمل وبرامج
تدريب مستدامة "

في رباب-هرويل وجبال-خف وبدور. ومن بين الأمثلة على عقود الخدمة التي بها محتوى قيمة محلية مضافة في المشاريع العمل على بعض المشاريع الكبيرة مثل المرحلة الثانية من مشروع تعزيز الضغط في سيج رول ومحطة تثبيت المكثفات في سيج نهيدة ومشروع الحقن بالمياه في حقل أمين. وعلاوة على ذلك، فقد تم تصنيع كافة حوامل الأنابيب والخزانات ومولدات البخار وكافة الأوعية الرئيسية ووحدات الفصل المستخدمة في مشروع أمل للحقن بالبخار وتقديم الخدمات المطلوبة محليا.

وتعتبر القيمة المحلية المضافة الآن جزءاً أصيلاً من عملية الشراء والتعاقدات مع شركة تنمية نفط عمان مثل رباب-هرويل والذي يتيح الفرصة لتطوير ٢٤٢ مليون برميل من النفط و٩٨ مليون برميل من المكثفات وكذلك تصدير ترليون قدم مكعب من الغاز غير المصاحب.

ووفق هذا المبدأ، يتم توريد كافة البضائع والخدمات من السوق المحلي دون أن يكون ذلك على حساب الجودة والصحة السلامة والبيئة ومواعيد التسليم والسعر.

وقامت الشركة بزيادة دعمها للأنشطة المحلية من خلال مجموعة من المبادرات التي تشمل تقديم المساعدة الفنية وتأسيس مرافق إصلاح عمالية وتقديم خدمات هندسة محلية إلى جانب إقامة مرافق تصنيع محلية جديدة. وفي الربع الأول من عام ٢٠١٤، أسندت شركة تنمية نفط عمان عقوداً بقيمة ١,٩ مليار دولار للشركات المسجلة محليا.

ومن منطلق حرصنا على التأكد من استفادة المجتمعات المحلية من الأنشطة التي نقوم بها، ففي عام ١٩٩٨ قمنا بتدشين مبادرة «شركات المجتمع المحلي» لإعطاء رواد الأعمال في مناطق الامتياز الفرصة المناسبة لإقامة شركات صغيرة ومتوسطة يمكنها أن تقدم الخدمات إلى شركة تنمية نفط عمان وتتقدم للحصول على عقود توريد مع الشركة. كذلك قمنا بحجز نسبة للمتعاقدين المحليين في العقود الكبيرة وقدمنا النصح والتوجيه والدعم اللازم لهذا الأمر. وفي الوقت الحالي هناك أكثر من ٢٠٠ متعاقد محلي نشط في مجالات مثل الصيانة والدعم اللوجستي والالكترونيات والهندسة المدنية وتوفير القوى العاملة وخدمات الآبار يعمل فيها أكثر من ٣٠٠٠ عماني.

دخلت القصة إلى مرحلة أكثر إثارة حيث أسسنا أربع شركات محلية كبرى - للعمليات الكبيرة التي توفر فرص عمل وفرص ريادة في العمل للآلاف من العمانيين. وشركات المجتمع المحلي الكبرى عبارة عن شركات تعمل في مجال أجهزة صيانة الآبار وأعمال الآبار واستبدال خطوط التدفق والتي يكون بها حوالي ١٠ آلاف مساهم وجميعهم من المواطنين في منطقة الامتياز. ويعمل لدى شركات المجتمع المحلي الكبرى ٥٠٠ موظف وفازت في عام ٢٠١٢ م بعقود بلغت قيمتها ٥٤٠ مليون دولار. وأدت عمليات طرح الأسهم الحالية إلى زيادة قيمة رأس مال هذه الشركات إلى أكثر من ١٢ مليون ريال.

كما وفرت شركة تنمية نفط عمان لهذه الشركات الدعم الفني والمالي والصحة والسلامة والبيئة وحكمة الشركة والمعدات المطلوبة إلى جانب تعيين استشاري مستقل لمساعدة هذه الشركات على وضع نموذج العمل الاقتصادي الذي يضمن سيولة اقتصادية مجدية. كذلك قمنا بانتداب مهندس أول لدى كل شركة من شركات المجتمع المحلي الكبرى لمساعدتهم على فهم احتياجاتنا التشغيلية. وخلال العام الماضي نجحت شركات المجتمع المحلي الكبرى في تحقيق العديد من المزايا للمساهمين وفي الوقت نفسه تحقيق فرص توظيف وفرص ريادة في العمل للعمانيين. وبمرور الوقت ستجذب هذه الشركات في تطوير أعمالها وتصل إلى نقطة تكون فيها قادرة على المنافسة مع الشركات المحلية والأجنبية التي تعمل في قطاع النفط والغاز.

كذلك قامت الشركة بصياغة استراتيجية القيمة المحلية لقطاع النفط والغاز بالتعاون مع وزارة النفط والغاز وهي الاستراتيجية التي حددت ٥٢ فرصة عمل للشركات الخاصة في قطاع النفط والغاز والتي يمكن أن تؤدي إلى قيام مشاريع بمليارات الدولارات تخدم اقتصاد السلطنة. وتقوم شركة تنمية نفط عمان بلعب دور ريادي في ١٤ من الـ ٢١ فرصة التي تم الكشف عنها حتى الآن والتي تشمل مجالات مهمة مثل تصنيع الصمامات والأنابيب الصلب المكرين ومعدات الصب ومستلزمات الكابلات والسقالات وتطوير أجهزة الحفر.

ووفق الاستراتيجية التي تم الكشف عنها في مؤتمر تم تنظيمه بهذه المناسبة في ديسمبر ٢٠١٣ فإن ١٨٪ من الإنفاق الرأسمالي والتشغيلي للصناعة يتم الاحتفاظ به في السلطنة حالياً على الرغم أن نسبة الاحتفاظ الحالية التي تحققتها شركة تنمية نفط عمان تصل إلى ٢٥٪. وتستهدف الخطة أيضاً تمكين شركات التصنيع والخدمات العمانية من المنافسة على المستوى العالمي من خلال اتباع أفضل المعايير والممارسات والأساليب المتعارف عليها في هذه المجالات عالمياً بحيث يتنافس الجميع بشفافية ونزاهة دون أن يكون ذلك على حساب الجودة والصحة والسلامة والبيئة ومبادئ الأعمال والاعتبارات التجارية والفنية الأخرى. وهناك جهود حثيثة يتم القيام بها من أجل خلق ٥٠ ألف فرصة عمل حتى عام ٢٠٢٠ وتنفيذ مشاريع بمليارات الدولارات يمكن الاحتفاظ بعوائدها في السلطنة إذا تمكنا من بناء قاعدة قوية من الشركات العمانية التي تتوفر لديها المهارات والقدرات اللازمة لتنفيذ هذه المشاريع ومن توفير قوى عاملة قادرة على تلبية احتياجات قطاع النفط والغاز في السلطنة.

تكلت الجهود التي قامت بها شركة تنمية نفط عمان من أجل التوصل إلى اتفاق على مستوى القطاع حول أحكام القيمة المحلية المضافة وشروطها وكذلك معايير تقييمها بنجاح وأصبحت هذه الأحكام والشروط جزءاً من معايير وثائق الدعوة لتقديم عطاءات. ويجب على المتعاقدين تقديم خطة القيمة المحلية المضافة التي تحدد بالتفصيل أهداف التعمين في كل فئة من الوظائف وكيف سيتم تحقيق هذه الأهداف عن طريق تدريب وتطوير العمانيين طوال مدة العقد. وسوف يكون هذا جزءاً من تقييم القيمة المحلية المضافة عند تقييم المناقصات. سيتم مراقبة كافة خطط القيمة المحلية المضافة بشكل نشط وسيتم المقارنة بين الأداء الفعلي والمخطط له وإعداد تقرير شهري حول هذا الأمر.

بدأت الشركة في تطبيق نظام إدارة علاقات الموردين بهدف تحسين عملية المناقصات وعمليات إدارة العقود من خلال نظام إلكتروني متكامل . ومن المنتظر إكمال هذا المشروع في الربع الثاني من عام ٢٠١٥م.

سيؤدي هذا المشروع إلى تحقيق المزايا التالية فيما يتعلق بعملية التسجيل .

■ تسجيل الموردين بشكل آلي مع خفض واضح في الوقت المستغرق في عملية التسجيل.

■ الشفافية الكاملة للموردين الموجودين على قائمة « التحذير / السكون».

■ التعاون النشط مع الموردين.

القيمة المحلية المضافة

نحن ملتزمون بشراء أقصى قدر ممكن من البضائع والخدمات من السوق المحلي وكذلك تحسين كفاءة وقدرة رواد الأعمال والشركات العمانية بما يضمن تحقيق منافع تجارية مستدامة للسلطنة.

وتعتبر القيمة المحلية المضافة إحدى الوسائل لتحقيق هذا الغرض، وقد تم تعريف القيمة المحلية المضافة على أنها إجمالي الإنفاق الذي يتم الاحتفاظ به داخل البلد بما يعود بالفائدة على تطوير الأعمال ويساهم في بناء القدرات المحلية ويحفز الإنتاجية في اقتصاد السلطنة، وباختصار فإن القيمة المحلية المضافة تتمحور حول توفير المنتجات والخدمات على أيدي عمانيين مهرة في سلطنة عمان. وسعت شركة تنمية نفط عمان ، بالتعاون مع الجهات الحكومية وغير الحكومية الأخرى المعنية ، إلى دعم نمو القيمة المحلية المضافة في قطاع النفط والغاز ووفرت الدعم اللازم لإيجاد نموذج حوكمة للقيمة المحلية المضافة وتشكيل لجنة القيمة المحلية المضافة في وزارة النفط والغاز والتي يحضرها الرؤساء التنفيذيون لكافة الشركات الكبيرة والمتوسطة لصناعات الشق العلوي والوسيط والسفلي في مجال النفط والغاز وممثلين من الوزارات الحكومية المعنية . كذلك دعمت شركة تنمية نفط عمان إنشاء اثنتين من اللجان الفرعية للعقود والمشتريات/ وهما لجنة مديري القيمة المحلية المضافة ولجنة مديري الموارد البشرية.

كشركة رائدة في مجال القيمة المحلية المضافة، قامت شركة تنمية نفط عمان والمتعاقدين معها بخلق حوالي ١١٧٠٠ فرصة تدريب منذ عام ٢٠١١م منها ٥٧٠٠ في عام ٢٠١٢. في العام الماضي، قمنا بمنح عقود بقيمة تزيد على ٢,١ مليار دولار للشركات المسجلة محلياً وقمنا بتدشين مشروع لتدريب ٤٠٠ من الباحثين عن عمل من العمانيين على اللحام لتأهيلهم وفق أعلى المعايير الدولية وتمكينهم من العمل في ثلاثة من المشاريع العملاقة لشركة تنمية نفط عمان



اقتصادنا

تواصل شركة تنمية نفط عمان تنفيذ تطلعاتها بأن تكون وفية لمبادئها وملتزمة بتوفير موارد الطاقة للسلطنة وعملائها الدوليين بطريقة آمنة، ومسؤولة اجتماعياً وذات كفاءة اقتصادية وصديقة للبيئة.

في عام ٢٠١٣، حققت شركة تنمية نفط عمان رقماً قياسياً جديداً في مجال الإنتاج، حيث أنتجت ١,٢٥ مليون برميل من النفط المكافئ يوميا، وركزت أيضا على إعادة بناء دعائم الإنتاج المستدام على المدى الطويل، والتي تجسدت في إضافة ٢١٧ مليون برميل من احتياطي النفط مقابل الإنتاج السنوي وقدره ٢٠٨ مليون برميل - وهو ما يعادل نسبة ١,٥ من تعويض احتياطي النفط. وبلغ صافي الإضافات الجديدة للغاز ٠,٨ تريليون قدم مكعب، وهو ما يعادل نسبة ٠,٧ للتعويض عن احتياطيات الغاز وحقق إجمالي احتياطيات الغاز نمواً بنسبة ١,٣ تريليون قدم مكعب. وحققت مديرية الاستكشاف خمسة اكتشافات، وبلغت كمية النفط الموجودة في مكانها ما يزيد قليلاً على ٢٤٨ مليون برميل. وبلغت مصروفاتنا الرأسمالية في ٤,٣ مليار دولار أمريكي، ومصروفاتنا التشغيلية ١,٦ مليار دولار أمريكي.

أساليب ليين

لكي يكون عملنا مستداماً قمنا بتدشين برنامج «ليين» بهدف ضبط العمليات والحد من الهدر والقضاء على أوجه القصور في الكفاءة وتجنب ازدواجية الأنشطة. هناك ست «تيارات للقيمة» - مجالات عمل - حيث تم تقديم الأدوات والمبادئ الخاصة بأسلوب «ليين» وهي إنجاز الآبار، والعمليات والصيانة، إدارة الآبار والمكامن، والعقود والمشتريات، والموارد البشرية وإنجاز المشاريع.

حتى هذا الوقت من العام، قمنا بتنفيذ ٥٠ مشروع-مشاريع تحسين في تيارات القيمة وهناك تحسن ملموس في جداول الانجاز وفي التخطيط والتنفيذ.

في شهر يونيو، تم منح ١٧ من المتخصصين في أسلوب «ليين» شهادات معترف بها عالمياً وسوف يلحق بهم ١٠ آخرين قريباً. وخضع ٩٠ من العاملين للتدريب في برامج المدراء لأسلوب «ليين» في عام ٢٠١٤ وقد تم تعريف أكثر من ٦٠٠ موظف بأساليب «ليين» وزيادة وعيهم بهذا الأمر ونحن مستمرين في تعزيز القدرات الداخلية للشركة في هذا المجال.

العقود والمشتريات

يتمثل هدفنا طويل الأمد في السعي حثيثاً لضمان استدامة المنافع التي تتحقق للسلطنة من قيامنا بعملنا الأساسي في إنتاج النفط والغاز. في قلب هذا الأمر هناك نظام عادل ونزيه وقوي للعقود والمشتريات.

تواصل دائرة العقود والمشتريات لعب دور حيوي جداً في التأكد من أننا نحقق أهداف العمل الذي نقوم به.

نضم محفظة دائرة العقود والمشتريات أكثر من ٦٠٠ عقد تزيد قيمتها على ٣٠ مليار دولار بمتوسط مدة عقود حوالي ٥ سنوات وحيث يتم إنفاق ٨٠٪ من الإنفاق السنوي الرأسمالي والتشغيلي لشركة تنمية نفط عمان عن طريق عقود وأوامر شراء. وشهدت محفظة العقود زيادة حوالي ٢٠٪ مقارنة بعام ٢٠١١ وعام ٢٠١٢ حيث كان هناك أكثر من ٥٠٠ عقد بقيمة تزيد على ٤ مليار دولار.

وتحافظ شركة تنمية نفط عمان على وجود سجل بالموردين المعتمدين الذين يقومون بتوريد البضائع والخدمات لعمليات النفط والغاز في مناطق الامتياز.

وفي الوقت الحالي هناك أكثر من ٢٠٠٠ مورد مسجلين إما كمقدمي خدمة أو موردي بضائع أو كليهما.



على رأس العمل، مع التنمية المعرفية الذاتية التي يكون للمتدربة فيها الدور الأساسي، توفير سكن محدد للنساء فقط وتوفير لباس عمل خاص بالنساء يضمن سلامتهن وراحتهن. قام القائمون على الدورة في الشركة أيضاً بالتنسيق اللازم مع الوزارات والجهات المعنية والفرق الميدانية والخريجات وأسهرن لاتخاذ ما يلزم من ترتيبات تضمن نجاح المشروع. حصل المشروع على جائزة «مؤتمر ومعرض النفط والغاز الدولي بأبوظبي» لتمكين النساء في قطاع النفط والغاز في عام ٢٠١٣، حيث وصفت هيئة التحكيم شركة تنمية نفط عمان على أنها الشركة التي تدرك قيمة التنوع في نشاطها وتركز على تمكين النساء في الوظائف القيادية والمهنية.

إشراك المتعاقدين

نواصل تعزيز جهودنا من أجل نشر أفضل الممارسات بين المتعاقدين والتأكد من الالتزام الكامل والتام من قبل الجميع بالقوانين العمانية.

انطلاقاً من هذه القناعة، قمنا بتدشين أول برنامج من نوعه في العالم وهو برنامج «بريسم» الذي يقوم بجمع انطباعات حوالي ١٥٠٠ من موظفي المتعاقدين في ٧ مواقع في مناطق العمليات في شمال منطقة الامتياز وجنوبها لتحديد الأمور الرئيسية التي تشغل بالهم وتقييم ورفع معايير التشغيل ومشاركة أفضل الممارسات.

ومن شأن هذه المبادرة أن تساعدنا في وضع المعايير القابلة للقياس التي يمكننا من خلالها قياس أداء الشركات التي تعمل معنا. وتم تصميم الاستبيان بحيث يحتوي على ٥٠ سؤال تغطي الموضوعات المختلفة بما في ذلك رفاهية العامل، والصحة والسلامة والبيئة، والدعم الطبي، والتدريب والتطوير والموارد البشرية.

وشارك في الاستبيان ٢٠ شركة (صغيرة ومتوسطة وكبيرة)، وتم تحليل المعلومات وتبادلها بحيث يتم التركيز على مجالات معينة للتحسين. وتم عمل مراجعة استراتيجية للمشروع بشكل عام في يونيو مع الرؤساء التنفيذيين للشركات المشاركة حيث تم إبلاغهم بأن الغرض من برنامج «بريسم» هو التحسين المستمر والمعرفة. وكذلك تم الاتفاق على أنه يجب استخدام هذا الاستبيان كأداة لتقييم الفجوات وإدخال التحسينات في مناخ العمل الاجتماعي والأخلاقي لرفع معايير الأداء لدى المتعاقدين. وكذلك قمنا في مايو بتنظيم مؤتمرات وندوات مع المتعاقدين وعقدنا ثلاثة برامج تدريب في علاقات الموظفين لمدة ثلاثة أيام شارك فيها ٣٠ من الموارد البشرية لعشرين من المتعاقدين. وركز هذا البرنامج على تغطية الجوانب الأساسية المتعلقة بعلاقات الموظفين بما في ذلك الجوانب التي اشتكى منها العاملون لدى المتعاقدين وكيف يمكن للشركات أن تتعامل مع تدني مستويات الأداء وتعزيز القدرات الخاصة بالتعامل مع مشاكل الموظفين والمشاكل الأخرى التي تؤدي إلى اتخاذ إجراءات عقابية بحق الموظف.

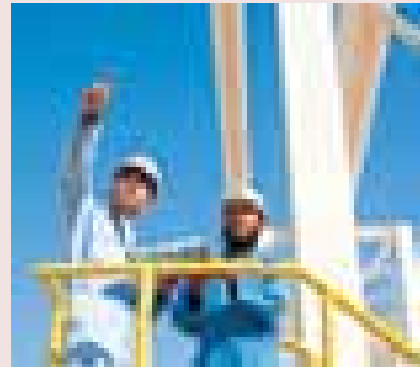
والتقى مسؤولون في شركة تنمية نفط عمان بممثلين عن منظمة العمل الدولية لمناقشة إطار العمل الفاعل للحوار بين أصحاب العمل والعاملين في قطاع النفط والغاز بشكل عام وشمل الحوار علاقات العمل وظروف العمل والتعمين والإنتاجية.

ويضم اتحاد نقابات النفط والغاز في السلطنة أكثر من ٤٠ نقابة عمالية لشركات مقرها سلطنة عمان وبعض هذه الشركات من المتعاقدين المتعاملين مع شركة تنمية نفط عمان.

ونظراً لأن شركة تنمية نفط عمان أكبر شركة نفط وغاز في سلطنة عمان فإنها تلعب دوراً حيوياً في دعم عملية التنمية الاقتصادية وتنويع مصادر الدخل الوطني وتوفير الآلاف من فرص العمل والتدريب للعُمانيين سواء في قطاع النفط والغاز أو في القطاعات الأخرى المرتبطة بها.

تشغيل الأطفال والعمل القسري

باعتبارها أحد أصحاب العمل الذي يقوم بمسؤولياته، لا توظف شركة تنمية نفط عمان أي شخص دون سن ١٨ سنة ولحد علمنا ومعرفتنا فإن المتعاقدين المتعاملين معنا يلتزمون بهذا الأمر. وكذلك فإننا لا نقيم أي علاقة عمل إجبارية داخل الشركة. وفي كل الحالات، تطبق شركة تنمية نفط عمان وتلتزم المتعاقدين بتطبيق قانون العمل العماني. ولم يتم رفع قضية بحق شركة تنمية نفط عمان أو أي من متعاقديها لها علاقة بتشغيل أطفال أو تعريض العاملين من صغار السن لمخاطر العمل كما لم يتم تسجيل أي مخالفة متعلقة بهذا الأمر من دائرة تفتيش العمل التابعة لوزارة القوى العاملة ولا دائرة الصحة المهنية بالشركة والتي تقوم بعمل زيارات ميدانية لمواقع العمل في مشاريع الشركة.



توفر الشركة دورات تعريفية بشكل مستمر للموظفين الجدد لتعريفهم بالأمور المتعلقة بالتنوع والاندماج: يشمل ذلك الخريجين الجدد وحتى الموظفين ذوي الخبرة سواء من المواطنين أو الوافدين وذلك بهدف تشجيع وجود مكان عمل صحي خال من أي تمييز أو تحرش أو إساءة ويحتفي بالتنوع ويوفر فرص متساوية للجميع لتحقيق النجاح.

حواء

كانت شركة تنمية نفط عمان دوماً في مقدمة الداعمين للمرأة في مكان العمل وقامت بتسهيل تطورها وإنجازاتها.

يوجد لدى الشركة شبكة خاصة بالنساء باسم «حواء» تم تدشينها في عام ٢٠٠٧ بهدف المساعدة في خلق مناخ يساعد المرأة على تمكين نفسها، وتضم الشبكة في



عضويتها أكثر من ١٠٠٠ من العاملات في الشركة لأن كل موظفة تصبح عضوة بمجرد انضمامها للشركة. وتعمل الشبكة كمنتدى يتم من خلاله تبادل الخبرات إلى جانب تنظيم عدد من الدورات التي تغطي المهارات الفنية والمهارات الشخصية التي تحتاجها المرأة.

وتقوم الشبكة أيضاً بتنظيم العديد من الفعاليات في «يوم المرأة العمانية» حيث يتم دعوة أبرز المتحدثات للتعريف بقضايا المرأة، كما يتم جمع التبرعات للأعمال الخيرية. وعلى مدى العام الماضي تبرعت الشبكة بحوالي ١٨ ألف ريال عماني لجمعية النور للمكفوفين والجمعية العمانية للأمراض الدم الوراثية والهيئة العمانية للأعمال الخيرية بغرض المساعدة في مواصلة الجهود الخيرية في مجال التعليم وتوفير الغذاء للأسر المحتاجة.

النساء في مكان العمل: قصب السبق إقليمياً

كان لشركة تنمية نفط عمان السبق في تنفيذ برامج تدريب لمدة ثلاثة سنوات لتدريب الخريجات الجدد للعمل كمهندسات عمليات في الحقول - لأول مرة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. يعمل هذا المشروع على سد الفجوة الموجودة بين الدراسة الأكاديمية وظروف العمل على أرض الواقع ويتم توظيف أفضل الخريجين من الكليات والجامعات العمانية. وفي الوقت الحالي، هناك ١٥ طالبة قبلن التحدي ويقضين أول عامين في الصحراء حيث يتم تدريبهن على مرافق الإنتاج. وعند إكمال البرنامج، سوف تصبح هؤلاء الفتيات متخصصات في العمليات الفنية وسيكون لهن فرصة للتطور المهني الواعد في المستقبل. ومن بين السمات الأساسية لهذا البرنامج توفير النصح والتوجيه من جانب مدربين محترفين



يوجد في الشركة فريق مخصص للتنوع والاندماج يشرف عليه رئيس التنوع والاندماج على مستوى لجنة الإدارة العليا، ومديرة مديرية الموارد البشرية والتغيير، ابتهام الريامية.

وتتمثل مهمة الفريق في رفع حالة التنوع والاندماج في الشركة وتعزيز المنافع التي تتحقق من التنوع في الموظفين وتعزيز الأثر الإيجابي لهذا التنوع على أداء العمل.

يعمل الفريق على وضع نظام أفضل لدعم الموظفين الذين يشعرون أنهم بحاجة إلى توجيه في الجوانب المتعلقة بالتمييز أو التحرش أو التعرض للإساءة.

يسعى البرنامج أيضاً إلى وضع خطة جديدة لعام ٢٠١٥ تتضمن تدشين حملة من جديد لوضع التنوع والاندماج على أجندة الشركة.

يسعى الفريق إلى تدشين استبيان حول التنوع والاندماج قبل نهاية العام من أجل تحديد الجوانب التي يجب التركيز عليها قياساً بمعايير التنوع والاندماج والتحسين في الشركة وبشكل أكثر دقة.

ويحدد معيار التنوع والاندماج التزامنا بالتنوع والاندماج من خلال توفير مناخ يساعد على استخراج أفضل ما في الموظفين ويساهم في نجاح الشركة.

نحن ملتزمون بـ

■ إدارة التنوع كنشاط حيوي في الأعمال

■ تقدير المدى الواسع للتنوع الثقافي والاختلافات الشخصية

■ توفير فرص متساوية للجميع للمنافسة في ظل وجود أنظمة وإدارة ومعايير أداء وتوظيف شفافة يتم تطبيقها بعدالة.

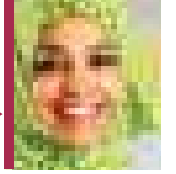
■ توفير آليات للموظفين لمشاركة الدعم الشخصي والمعرفة والتطوير الذاتي والاتصالات - بما في ذلك الشبكات.

■ إظهار الاحترام والعدل في تعاملاتنا مع الجهات الخارجية والتعامل معهم بطريقة تتماشى مع مبادئ العمل لدينا.

■ استمرار التحسين من خلال اتباع أفضل الممارسات.

■ دعم وجود ثقافة يقوم فيها الموظفون في الشركة والشركات المتعاقدة معنا بتبادل هذه الالتزامات بشكل سليم.

”إذا كانت لديك الكفاءة للقيام بعمل ما في قطاع النفط والغاز إذا لا يجب أن يكون الجنس عائقاً أمام الاستفادة من كافة إمكانياتك“



مديرة مديرية الاستكشاف
التنوع الكندية



التعاون الأكاديمي

ترتبط الشركة بتعاون وثيق ومثمر مع المؤسسات الأكاديمية في سلطنة عمان خاصة جامعة السلطان قابوس في مسقط.

وتقوم الشركة بتمويل الأبحاث العلمية في الجامعة على أساس كل مشروع على حدة للتوصل إلى حلول لبعض التحديات التي نواجهها. يهدف هذا التعاون، الذي بدأ في عام ١٩٩٥، إلى المساعدة في نمو قدرات الطلبة وإعطائهم فكرة جيدة عن قطاع النفط والغاز.

وكان هناك أكثر من ١٠٠ مشروع بحثي وخدمة بمتوسط ميزانية سنوية تبلغ ١,٥ مليون دولار تغطي مجموعة من الجوانب البيئية والفنية والعملية. كما قمنا بتمويل مرافق بحثية على أعلى مستوى لتنفيذ الأبحاث والخدمات ليس فقط لشركة تنمية نفط عمان ولكن للشركات الأخرى الموجودة داخل السلطنة وخارجها.

وفي كل عام نقوم بعمل سوق للتقنية في جامعة السلطان قابوس ونركز فيه على مجموعة من التحديات في الجوانب الهامة للعمل مثل تقنيات الاستخلاص المعزز للنفط واستكشاف الغاز غير التقليدي وإدارة المياه المصاحبة للإنتاج والكفاءة في استخدام الوقود. وعلاوة على ذلك نقوم بإدارة برامج صيفية لطلبة الجامعات الذين لم يتخرجوا بعد بهدف تعريفهم بالحياة العملية وتعريضهم لمختلف مشاريع شركة تنمية نفط عمان.

إدارة المواهب

نحن بحاجة إلى تطوير المهارات القيادية والإدارية والفنية للتأكد من أن الإستدامة طويلة الأمد للعمل تظل أحد الجوانب الاستراتيجية التي نركز عليها. وتحمل المسؤولية يتم بشكل جماعي بين مختلف وحدات العمل إلا أن هناك أصحاب شأن يلعبون دوراً مهماً في تحقيق هذا الغرض وهم:

■ أعضاء لجنة الإدارة العليا ، كبار المسؤولين في الشركة باعتبارهم قدوة حسنة ورعاة أساسيين يعملون على التأكد من أنه يتم توفير الوقت والجهد الكافي لتطوير الموظفين.

■ دائرة الموارد البشرية وتعتبر مسئولة عن التأكد من وجود السياسات والعمليات والإجراءات التي تضمن قدرة الشركة على استقطاب الموارد البشرية عالية الجودة والبناء على المهارات والمعارف والكفاءات والخبرات التي يجلبها العاملون في الشركة.

■ مديري صقل المهارات والمسؤولين عن إدارة المهارات الموجودة في كل تخصص من التخصصات والتأكد من تسليم العمليات والإجراءات بشكل فاعل بما في ذلك وعلى سبيل المثال لا الحصر إعداد ملفات كفاءات وخطط التطوير الوظيفي للموظفين ووضع خطط التدريب والمهام المرتبطة بالعمل

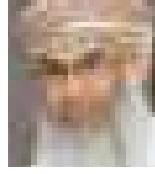
■ يعتبر كل موظف من الموظفين مسؤول بشكل أساسي ونهائي عن تطويره الشخصي، ويتوقع من كل موظف من الموظفين التعاون مع الآخرين للتأكد من وضع الخطط المناسبة والمنطقية المطلوبة.

التنوع والاندماج في مكان العمل

يبلغ عدد الموظفين في الشركة حوالي ٧٥٠٠ موظفاً من ٦٤ جنسية مختلفة بينهم أكثر من ١٠٠ امرأة منهم خمس في لجنة الإدارة العليا - ثلث عدد الأعضاء. وكافة أعضاء اللجنة عدا واحد هم من العمانيين .



فريق التنوع والاندماج



" للوصول إلى المستوى التالي ، عملت الشركة على التأكد من أن لديها إطار التدريب المتطور الذي يجذب ويرعى المواهب العمانية ويحتفظ بها ويبنى ويعزز خبراتها الفنية. يدل هذا الأسلوب على فعالية استراتيجية القيمة المحلية المضافة في بناء الكفاءات والقدرات العمانية"

برنامج تطوير الخريجين: يتم تنفيذ برنامج تطوير الخريجين بالتعاون مع شركة شل، ويستهدف هذا البرنامج كافة الخريجين العمانيين الذين ينضمون للشركة، حيث يوفر لهم التدريب على رأس العمل والمراقبة والتقييم. خلال العامين القادمين، من المخطط أن يلتحق ٧٠٠ من الخريجين بهذا البرنامج الذي يستهدف تزويدهم بالمهارات الفنية والعملياتية اللازمة للتعامل مع التطورات المتلاحقة في قطاع الاستكشاف والإنتاج الذي ما فتأ يتغير..

ويأتي هذا المشروع الجديد استجابة مباشرة للنمو الكبير الذي شهدته شركة تنمية نفط عمان، وإلى جانب توفير تدريب عالي الجودة، يعمل هذا البرنامج على نشر قيم العمل، وقد تم تصميم هذا البرنامج بشكل يؤدي إلى خفض الوقت المطلوب لتأهيل الخريج الجديد لكي يصبح موظفاً فاعلاً في الشركة من خمس إلى أربع سنوات.

وعلاوة على ذلك فقد تمت الموافقة على إرسال ١٢٢ موظفاً لحضور برامج في المهارات القيادية خارج السلطنة في عام ٢٠١٤ مع قبول ٢٥٦ آخرين في برنامج المهارات القيادية وأسس القيادة الذي تنفذه الشركة. ويتضمن هذا البرنامج ٤ مقررات تم تصميمها بعناية فائقة داخلياً وتم اعتمادها من معهد القيادة والإدارة في لندن.

وفي الوقت الحالي هناك أكثر من ٥٠٠ من المهندسين الذين يلتحقون ببرنامج صقل المهارات للمحترفين، والالتحاق بهذا البرنامج إجباري لكافة المهندسين الخريجين الجدد الذين ينضمون إلى عمليات الشركة.

تخرج أيضاً ٤٩ من الطلبة المبتعثين على حساب الشركة في أرقى الجامعات داخل السلطنة وخارجها بعد أن أكملوا متطلبات التخرج بنجاح، وهذا يعني أن عدد الذين تخرجوا عن طريق برنامج المنح الدراسية منذ تدهينه في الثمانينات قد زاد عن ٢٠٠٠ متخرج.

كما أسست الشركة برنامج تعمين الوظائف الفنية بهدف ضمان استمرار توفير فنيين مؤهلين ومشغلين قادرين على تشغيل وصيانة مرافق الشركة. ويمزج البرنامج الذي يستمر لمدة ثلاث سنوات بين الدراسة في قاعات الدراسة والتدريب على رأس العمل. ومنذ التحاق الدفعة الأولى في عام ١٩٩٩، نجح البرنامج في تدريب أكثر من ٥٠٠ مشغل إنتاج وميكانيكي وكهربائي وفني الأجهزة الدقيقة.

يمكن أن تنتدب الشركة في أي وقت حتى ٦٠ موظفاً في إطار برنامج تبادل المهارات بين الشركات العالمية، وهو ما يعني أن هناك فرصة كبيرة أمام الموظفين لتطوير قدراتهم وخبراتهم الفنية في بيئة عمل مختلفة.





سعود السالمي، رئيس نقابة عمال شركة تنمية نفط عمان

نقابة عمال

شركة تنمية نفط عمان

في إطار التزام الشركة التام بالتشريعات والقوانين العمانية، تتعاون الشركة مع نقابة عمال الشركة ويتم التشاور مع النقابة في الأمور التي لها علاقة بالموظفين مثل الرواتب وظروف العمل والتقاعد.

يحق لكافة الموظفين الانضمام إلى النقابة العمالية التي تمثل حوالي ٤٠٪ من العاملين في الشركة - أكثر من ٣٠٠٠ موظف. ونقابة العمال في شركة تنمية نفط عمان عضو في الاتحاد العام لنقابات عمال السلطنة ويتم إدارة عملياتها اليومية من جانب مجلس إدارة النقابة الذي ينتخبه الأعضاء. وهناك العديد من الإجراءات التي قامت بها الشركة لدعم حق الموظفين في ممارسة حرية تشكيل الاتحادات والجمعيات ومن ذلك:

■ المساعدة في تأسيس النقابة وأنشطتها.

■ توفير مكتب وغرف مخصصة لاجتماعات النقابة

■ دعم الأعضاء المنتخبين من قبل مجلس إدارة النقابة من خلال توفير الوقت لهم للقيام بالمهام المتعلقة بالنقابة.

■ دعم أحد الأعضاء المنتخبين من النقابة لتولي رئاسة اتحاد عمال قطاع النفط والغاز

■ توفير ودعم التواصل بين نقابة العمال وأعضائها من خلال شبكة الانترنت الداخلية في الشركة حيث تم تخصيص موقع خاص بالنقابة.

■ دعم الاجتماعات السنوية للجمعية العمومية السنوية لنقابة العمال، وكذلك دعم الاجتماعات التشاورية التي تتم بشكل شهري وربع سنوي مع إدارة الشركة بما في ذلك المنتديات التي تتم مع المدير العام.

مشاركة

تركز مبادرة «مشاركة» التي تم تأسيسها في ديسمبر عام ٢٠١١ على مبادرات التحسين المستمر لمساعدة الشركة على توفير مناخ عمل أكثر فعالية وكفاءة ولتكون قناة اتصال للموظفين لاستقبال مقترحاتهم وآرائهم.

وتعمل هذه المجموعة التطوعية، التي تتألف من أعضاء من مختلف التخصصات وثلاثة مديرين، على تقديم رؤية طموحة لرحلة التحول في الشركة على مدى العقد القادم بما في ذلك العمل من المنزل والتسوق الحديث وتوفير مرافق الترفيه المطلوبة في المواقع وتوفير مساحات خضراء أكبر ومناظر طبيعية خلابة ومباني صديقة للبيئة وإعطاء الشعور للجميع في المقر الرئيسي كأنهم في «حرم جامعي»

التدريب

يعتبر تطوير موظفينا وتأهيلهم ليكونوا قادة المستقبل من الأهداف الرئيسية للشركة. لا تميز الشركة في فرص التدريب بين الجنسين وتسعى إلى توفير فرص تعليم عالي الجودة للجميع.

وفي عام ٢٠١٣، خصصنا مبلغ ٨, ١٥ مليون دولار لتطوير الموظفين ونفذنا ٢١٢ برنامجاً معرفياً وخصصنا ٢٢ ألف يوم عمل للتدريب.

في كل عام، ينضم ٤٠٠ من الخريجين إلى الشركة ونسعى لزيادة التدريب الذي يزود الموظفين بالمهارات التي يحتاجون إليها للتعامل مع التقنيات المعقدة في مجال النفط والغاز في هذا العصر.

إشراك الموظفين

في شركة تنمية نفط عمان نشجع الحوار المفتوح المبني على الاحترام والصراحة بين الإدارة والموظفين، ولذلك نسعى إلى توفير جو عمل يسوده الاحترام والعمل الجماعي والولاء للشركة والتميز. وهناك العديد من القنوات التي تساهم في تعزيز التواصل والقيم المشتركة داخل الشركة.



ويتم إبلاغ الموظفين بشكل دوري بالتطورات التي تتم في الشركة من خلال الحديث الذي يجري مرتين في العام مع المدير العام / المدير الفني وهي الحوارات التي تبث مباشرة إلكترونياً. وعلاوة على ذلك يقوم المدير العام بتنظيم حفلات غداء شهرية مع الموظفين على أساس من يسجل أولاً له الأولوية في الحضور، وذلك لمناقشة الأمور المهمة بالنسبة للشركة. كذلك يقوم المدير العام بإصدار رسالة شهرية يتم نشرها إلكترونياً على الشبكة الداخلية تحدد التطورات التي تحدث فيما يتعلق بالموارد البشرية والإنتاج والسلامة والأداء والقيمة المحلية المضافة والاستثمار الاجتماعي ومبادرة «لين» لترشيد استخدام الموارد. كذلك لدينا برنامج اتصالات داخلية ديناميكي ومكثف يتألف من شبكة داخلية تنقل أحدث الأخبار والتطورات وأخبار المديرين والأقسام والموظفين وهناك مجلة الشركة ورسائل البريد الإلكتروني وحلقات العمل. علاوة على ذلك توجد للمدير العام صفحة رئيسية بالشبكة بها وسيلة لتوجيه الأسئلة وتلقي الإجابات بما يمكن الموظفين من إرسال أسئلتهم مباشرة له.

ويتم القيام باستطلاع آراء الموظفين بشكل سنوي، حيث يمكن العاملين تسجيل آرائهم حول العديد من الموضوعات مثل الرواتب وظروف العمل والقيادة التنظيمية والتنوع والاندماج الخ. يتم فحص النتائج بشكل دقيق ويتم التعامل مع أي من الجوانب المطلوبة بكل جدية وشفافية. شارك في استبيان هذا العام ٢٩٤٢ موظفاً بنسبة مشاركة تبلغ ٤٢،٥٩٪ وهي تمثل زيادة بنسبة ٦٧،١٪ عن عام ٢٠١٢. وأظهرت نتائج الاستبيان إجمالاً أن هناك تحسناً بسيطاً في وجهات نظر الموظفين تجاه عملهم واتجاه الشركة.

بالنسبة للمجالات العامة التي خضعت للتدقيق والتي حققت أعلى النتائج، جاء النشاط المسؤول في المركز الأول (٧٩٪) ثم الوضوح في الأدوار في المركز الثاني (٧٨٪) ثم إشراك الموظفين أعلى بنسبة ٢٪ عن عام ٢٠١٢ بنسبة (٧٥٪) .

أما بالنسبة للجوانب المحددة التي تم فحصها فقد قال ٩٢٪ ممن شملهم الاستطلاع بأنه كانت هناك علاقة واضحة بين عملهم وأهداف الشركة و ٩٠٪ رأوا أن الجميع يتحمل مسؤولية الالتزام بأنظمة السلامة و ٨٦٪ قالوا بأن من يعملون معهم يتعاونون معهم من أجل إنجاز العمل، قال ٧٩٪ بأنهم يوصون بشركة تنمية نفط عمان كشركة جيدة للعمل بها - أعلى ٤٪ عن عام ٢٠١٢ - قال ٨٢٪ بأنهم فخورون بالعمل في شركة تنمية نفط عمان - بزيادة قدرها ٢٪ عن عام ٢٠١٢.

وأخيراً وليس آخراً، قمنا بتنفيذ العديد من البرامج الأخرى للموظفين بما في ذلك يوم «التميز والإبداع» في الشركة وهو اليوم الذي نحتفي فيه بإنجازات الأفراد والفرق والمجموعات والجهات الأخرى و «يوم الشركة» والذي نعرض فيه جزءاً هاماً من نشاطنا - وهو اليوم الذي تم تنظيمه في مايو ٢٠١٤ احتفاء بالذكرى الأولى للزيارة السامية التي تقض بها حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم - حفظه الله ورعاه إلى مقر الشركة في بيت ميناء الفحل .





لتغطية الموظفين ومن يعولونهم الذين لا يستطيعون استخدام مرافق الرعاية الصحية بسبب بعد المسافة ، حددت الدائرة الطبية عدداً من الجهات الخاصة لتقديم الرعاية الطبية بهدف تقديم خدمات رعاية طبية أولية بنفس مستوى الجودة التي نقدمها في العيادات التابعة للشركة.

ورعت الشركة ونظمت عدداً من أنشطة التثقيف الصحي الوقائية والتوعوية ويشمل ذلك - المشي من أجل الصحة الذي يضم كافة موظفي الشركة. خلال هذه المسيرة يقطع آلاف العاملين في الشركة وموظفوا الشركات المتعاقدة وأفراد أسرهم ثلاثة كيلو مترات، ويلتزمون باتباع ممارسات حياتية صحية .

وكذلك يشمل برنامج الصحة في الشركة عروضاً حية ومعارض متنقلة، كما يقوم الخبراء الصحيون بتنظيم معارض صحية مهنية في مواقع العمليات لتزويد العاملين في هذه المواقع بالمعلومات المفيدة حول كيفية التعامل مع السمّة والتدخين والسكري. كذلك هناك عيادة أسبوعية للإقلاع عن التدخين وهي العيادة التي كان يتم إدارتها في بداية الأمر من جانب خبير استشاري خارجي، وبعد ذلك صارت تدار من قبل موظفين من شركة تنمية نفط عمان تم تدريبهم على هذا الأمر.

وعلاوة على ذلك شاركت الشركة في حملة جمع تبرعات «للتغيير من أجل حياة أفضل» ، شارك فيها عدد من موظفي الشركة والمتطوعين والأطباء والعاملين في مجال الصحة من وزارة الصحة ومن جامعة السلطان قابوس بهدف زيادة الوعي بقضايا الصحة وأهمية إحداث تغييرات في أسلوب الحياة إلى جانب تغطية العديد من المشاكل الصحية المتعلقة بشركة تنمية نفط عمان والمجتمع بشكل عام مثل السمّة والسكري والإجهاد وتوفير الدعم للأطفال المصابين بمرض السكري. ونجحت الحملة في جمع ٣٠ ألف ريال في عام واحد، كذلك تساعد الشركة الموظفين في جمع التبرعات كل عام من خلال المشاركة في المسير السنوي الذي تنظمه الجمعية العمانية للسرطان وترعاه الشركة.

الأنشطة الرياضية

تؤمن شركة تنمية نفط عمان بأن التوازن بين متطلبات العمل ومقتضيات الحياة أمر ضروري وأن الموظفين بحاجة على اتباع أساليب حياة صحية. يوجد في مرافق الشركة في مسقط وما حولها ثلاث صالات لياقة بدنية وحمامي سباحة إلى جانب مرافق أخرى مماثلة في مناطق العمليات إلى جانب العديد من الملاعب الرياضية وملعب جولف حديث.

وتنظم الشركة العديد من المسابقات الرياضية للموظفين وأسرهم بهدف رسم البسمة على شفاة الجميع وتشمل هذه الأنشطة مسابقات كريكيت داخلية وسباحة لمسافة ٤,٢ كلم من جزيرة ميناء الفحل وحتى نادي رأس الحمراء الترفيهي الذي يضم مجموعة متكاملة من الأنشطة البحرية بما فيها الغطس والشراع وركوب الأمواج والسباقات إلى جانب نادي التنس الذي يتوفر فيه مدرب محترف مقيم .

وفي هذا العام ، نظمنا أول دوري كأس كرة قدم بين مديريات شركة تنمية نفط عمان، وهي المسابقة التي تناهت فيها المديرات الثمان . يأتي تنظيم هذه المسابقة في إطار الجهود التي تقوم بها الشركة من أجل تشجيع المنافسة الصحية وزيادة مستوى التعاون والعمل الجماعي وتعزيز علاقات الصداقة والتعاون بين المديرات. كذلك بالنسبة لأصحاب المستوى العالي من اللياقة البدنية ، هناك تحدي السباق الثلاثي، وهو أشبه بالماراثون، يبدأ بالسباحة ثم ركوب الدراجات، وينتهي بالجري، الذي يتم تنظيمه بشكل دوري.



الموارد البشرية

الموارد البشرية هي أهم عنصر تملكه شركة تنمية نفط عمان، ولذلك تسعى الشركة لأن تكون الوجهة المفضلة للباحثين عن عمل. ويعتمد نجاحنا بشكل كبير على استقطاب أفضل العناصر، وهذا يعني التأكد من أنهم يعملون في مناخ عمل صحي وآمن ويعود بالنفع عليهم وفي بيئة إيجابية تساعد على نمو المواهب وتطويرها بغض النظر عن الخلفية الثقافية أو الدينية أو الجنس أو العمر أو الجنسية. وأهدافنا طويلة الأمد هي:

- المحافظة على بيئة عمل تحمي وتحمي الموارد البشرية وتضمن صحتها وسلامتها.
- تحسين الممارسات والأنظمة والعمليات في بيئة العمل بما يؤدي إلى زيادة الولاء والخبرة والالتزام.
- توفير فرص عمل وتطور مهني للعُمانيين وكذلك جذب الأجانب من أصحاب الخبرات المتميزة بما يساعد الشركة على التعامل مع التحديات التي تحدث بسبب التغيرات المستمرة في هذا المجال.

من بين الجوانب الأساسية التي يتم التركيز عليها

■ رفاهية الموظفين

■ إشراك الموظفين

■ التدريب والتطوير

■ التنوع والاندماج

رفاهية الموظفين

التحسينات الصحية

يوجد لدى شركة تنمية نفط عمان دائرة طبية متكاملة تسعى إلى تحقيق صحة الموظفين وتوفير رعاية طبية طارئة ووقائية وعلاجية ذات جودة عالية .

ويتم توفير الرعاية الصحية الأولية مجاناً لكافة العاملين في الشركة ومتى ما انطبق النظام لكافة أعضاء الاسرة المعالين ولبعض الأطراف الثالثة من الشركات المتعاقدة. يشمل هذا النوع من الرعاية الفحص من جانب الطبيب العام ، خدمات متابعة الحمل / الأطفال ومرض السكري. ويتم توفير الرعاية الصحية الثانوية (المتخصصة) وفق أحدث الممارسات الصحية للعُمانيين والوافدين.

ويعتبر الفريق الطبي مسؤولاً أيضاً عن خدمات الصحة المهنية والتي تشمل مراقبة رفاهية الموظفين والحفاظ عليها من خلال الفحص الدوري وفحوصات ما قبل التوظيف وتقييم المخاطر الصحية والاستشارات الشخصية وتقديم النصيحة الطبية فيما يتعلق بكافة الأمراض والإصابات التي لها علاقة بالعمل، كما تشمل كذلك التعليم الصحي والتعامل مع الحالات المرضية وتسجيل حالات الغياب.

وتم توفير المزيد من الموارد مع زيادة عدد القوى العاملة وبالتالي زيادة عدد المرضى من العاملين في الشركة (بعد إضافة أفراد وأسر المتقاعدين من شركة تنمية نفط عمان. في عام ٢٠١٠ ، بلغ عدد الزيارات للعيادات التسع التابعة للشركة ٥٤,٧٤٧ زيارة ليرتفع هذا الرقم إلى ٧٢,٣٦١ في عام ٢٠١٣ م . في عام ٢٠١٣ كان هناك ١٠,١٣٠ تحويلًا للرعاية التخصصية وبشكل خاص لمرافق الرعاية الصحية الخاصة وتم تحويل عدد قليل من هذه الحالات على المستشفيات التابعة لوزارة الصحة. بنهاية الربع الثاني من عام ٢٠١٣، تم إكمال ١٨٥٤ فحص طبي دوري وفحص طبي لما قبل التوظيف.

خلال هذه الفترة، تم توظيف ١٤ موظفًا إضافيًا ليصل عدد العاملين في الدائرة الطبية ٨٦ موظفًا منهم ١٤ طبيباً و ٤٠ ممرض وممرضة يقدمون خدماتهم لكافة العاملين في مناطق امتياز الشركة.

كذلك قامت شركة تنمية نفط عمان مؤخراً بتوظيف اثنين من الأطباء لقيادة عيادة ميناء الفحل بحيث زاد عدد الأطباء هناك إلى ١٠ من أجل تسهيل العلاج والحد من وقت الانتظار. في الوقت نفسه زاد عدد الخدمات الطبية المتخصصة في هذه العيادة بعد إضافة وحدة متكاملة للقلب والتعاقد مع طبيبة أمراض نساء وتوليد. ويقدم القسم خدمات العظام التي تساعد الموظفين الذين يعانون من مشاكل في العمود الفقري. ويجري التخطيط لفتح عيادة جديدة في نهاية الربع الثالث من عام ٢٠١٥ في ميناء الفحل.



استخدام الحافلات فيه نقل الموظفين

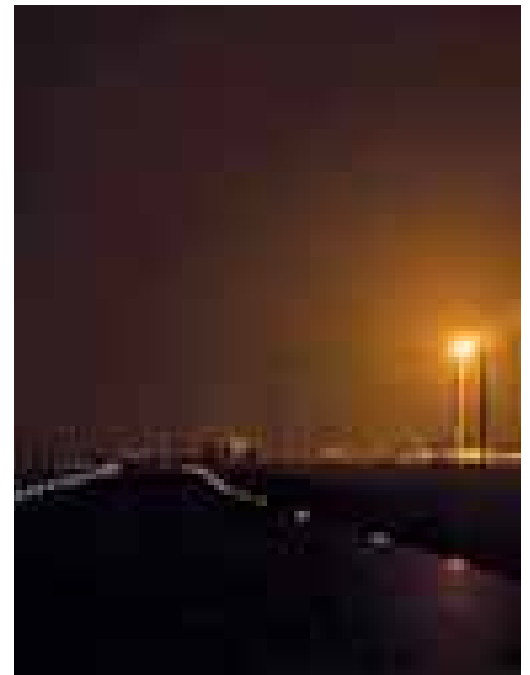
دشنت شركة تنمية نفط عمان خدمة النقل بالحافلات للموظفين والمتقاعدين لخفض عدد الإصابات التي تحدث لقائدي المركبات الخاصة. ومنذ عام ٢٠٠٨، بلغ عدد الوفيات نتيجة حوادث الطرق خلال رحلات الذهاب أو العودة من العمل داخل مرافق الشركة ما يزيد على ٣٠، ولذلك قررت الشركة أن تقوم بتوفير شبكة متطورة من الحافلات المكيفة لتقديم خدمات النقل والمساهمة في الحد من عدد هذه الحوادث.

وفي الوقت الحالي هناك ١٧ حافلة مزودة بأحدث الإمكانيات مثل الواي فاي (يجري العمل على توفيرها) وتلفاز، وتربط هذه الحافلات ٢١ قرية رئيسية بمراكز شركة تنمية نفط عمان الرئيسية. زاد عدد الركاب من ٥٥٢ في يونيو ٢٠١٢ إلى حوالي ٢٩٤٣ في نهاية يوليو ٢٠١٤.

ومن المخطط أن يستمر هذا المشروع التجريبي حتى نهاية عام ٢٠١٥ عندها سيتم اتخاذ قرار بشأن سياسة النقل المستقبلية بناء على معدلات الإشغال ورضا العملاء وأثر تلك المبادرة على استخدام المركبات الخاصة ونسبة الحوادث على الطرق.

الإدارة التي تعمل بالطاقة الشمسية

حصلت شركة تنمية نفط عمان مؤخراً على جائزة لاستخدامها أنوار «عيون القطط» التي تعمل بالطاقة الشمسية للحد من الحوادث المرورية وهي الجائزة التي جاءت ضمن فئة أحسن ابتكار هندسي في النسخة الثالثة من المنتدى السنوي لأنظمة النقل الذكية والسلامة على الطرق والذي أقيم في قطر. وتأتي هذه الجائزة تقديراً لنجاح الشركة في تركيب ٣٠٠٠ وحدة عاكسة على مسافة ٧٢ كلم من الطريق بين مناطق إنتاج النفط في نمر وربما في جنوب منطقة الامتياز. وتقوم هذه الوحدات بتخزين الطاقة خلال النهار وتعمل ليلاً عن طريق حساسات عندما ينخفض مستوى الإضاءة خلال الظلام إلى أقل من ٤٠٪ وفي الظروف الجوية غير المواتية. وكانت هناك العديد من الحوادث الخطرة خلال عامي ٢٠١١ و٢٠١٢ أدت إلى سبع حالات وفاة، ولكن منذ تركيب أجهزة العاكس في إبريل ومايو ٢٠١٢ لم تحدث حالة وفاة بسبب القيادة في الليل أو الضباب أو في العواصف الرملية.



السلامة على الطرق في سلطنة عمان

حملة «تسمع مني» للسلامة المرورية

دشنت شركة تنمية نفط عمان ، بالتعاون مع شرطة عمان السلطانية والعديد من المنظمات غير الحكومية مثل الجمعية العمانية للسلامة على الطرق، حملة «تسمع مني» للتوعية بالسلامة على الطرق بهدف تشجيع الجميع على نشر الرسالة بشأن القيادة المسؤولة بين أفراد أسرتهم وأصدقائهم وزملائهم في الدراسة أو العمل.

وتركز المبادرة على المخاطر المتعلقة بالسرعة الزائدة واستخدام الهواتف النقالة أثناء القيادة، كما تؤكد على أهمية ربط أحزمة الأمان وتذكر بالحاجة إلى زيادة التركيز على حقوق المارة وعلى إجراء الصيانة المطلوبة للمركبات في موعدها وعدم القيادة إذا شعر الإنسان بالتعب أو الإجهاد وعلى التحكم في سلوك الأطفال داخل السيارة وإدارة الرحلة. وتهدف مبادرة «تسمع مني» إلى إحداث أثر إيجابي دائم في حياة الناس من خلال إقامة علاقة حقيقية مع قلوب وعقول العمانيين من الشباب والأطفال - الذين سيقودون السيارات غداً.

بالنظر إلى حجم هذه المهمة، من المتوقع أن تستمر هذه المبادرة لما لا يقل عن خمس سنوات وتحرص شركة تنمية نفط عمان على توفير الدعم التنظيمي والمادي لهذه الحملة حتى تحقق أهدافها. كذلك دخلت شركة تنمية نفط عمان في شراكة مع عدد من الجمعيات الأهلية والتطوعية للترويج للسلامة على الطرق ضمن الفعاليات الهامة مثل مهرجان مسقط وأيضاً في الأماكن التي يتردد عليها الناس بكثرة مثل مراكز التسوق. وقامت شركة تنمية نفط عمان أيضاً بتنظيم عدد من المعارض في المدن الرئيسية مثل نزوى وصلالة. ومن بين الأنشطة التي قامت بها الشركة أيضاً العروض المسرحية الصامتة وجهاز الإقناع بربط حزام الأمان وحملة إعلامية شاملة تشمل العديد من اللقاءات التي يتم بثها في محطات الراديو ونشرها في عدد من الصحف وعلى موقع يوتيوب وعلى صفحة فيس بوك وتويتر مخصصة لهذا الغرض. كذلك تم التواصل مع وزارة التربية والتعليم بهدف إدخال التوعية بالسلامة على الطريق كجزء من المناهج الدراسية. كما يتم القيام بجهود معينة تستهدف مستخدمي الطرق بشكل كبير مثل سائقي سيارات الأجرة.



الجهود المبذولة لنشر السلامة على الطرق من خلال مشاركتهم في المنتديات المتعلقة بالقيادة والجولات التفتيشية الميدانية ومراجعة التحقيقات التي تتم في الحوادث. توضح إحصاءات السلامة على الطريق والمتعلقة بحوادث المركبات تراجعاً في عدد الحوادث وهو أمر مشجع ويثبت أن شركة تنمية نفط عمان تسير في الطريق الصحيح نحو تطبيق معايير السلامة على الطرق وتعزيز سلوكيات القيادة الآمنة.

كذلك بذلنا جهداً كبيراً من أجل تغيير المفاهيم السائدة في المجتمع وزيادة مستوى الوعي بأهمية السلامة على الطرق في المجتمع بشكل عام. ساهمت حملة «تسمع مني» في توصيل الرسالة للمجتمع لينضم صوت شركة تنمية نفط عمان إلى الأصوات والمبادرات الأخرى التي تعمل من أجل خفض عدد الوفيات الناجمة عن حوادث الطرق في السلطنة.





السلامة على الطريق

وفقاً للإحصاءات الصادرة عن المركز الوطني للإحصاءات والمعلومات ففي عام ٢٠١٣، بلغ عدد حوادث الطرق في سلطنة عمان ٧٢٠١ حادثة أي بمتوسط ١٩,٧ حادثة لكل يوم في العام نتج عنها ٩٩٦٥ إصابة و٩٠٥ حالة وفاة.

في كل عام، يقطع الموظفون في شركة تنمية نفط عمان والشركات المتعاقدة معها بمركباتهم المختلفة مسافة تزيد عن ٢٥٠ مليون كلم متر وهو ما يجعلنا في موقف مميز ليس فقط من حيث ضرورة ترسيخ إجراءات السلامة على الطرق داخل الشركة فحسب، ولكن أيضاً من حيث العمل مع الآخرين على أن نكون قوة دافعة لإحداث تغيير إيجابي في قطاع أوسع من المجتمع.

تسعى شركة تنمية نفط عمان إلى خفض هذا الرقم المؤسف والذي يمكن تجنبه سواء داخل الشركة أو خارجها ولذلك فإن الشركة تضخ استثمارات مؤثرة من أجل تحسين معايير القيادة وزيادة الوعي بقضية السلامة على الطرق سواء داخل عمليات الشركة أو في كافة أرجاء السلطنة عموماً.

السلامة على الطريق

في معظم الأحيان تتم عمليات شركة تنمية نفط عمان في المناطق الصحراوية القاسية المنتشرة في منطقة امتياز كبيرة. وتتطلب الأنشطة السنوية للشركة سياقة مسافة تزيد عن ٢٥٠ مليون كيلومتر من المركبات الخفيفة والثقيلة التي تقطع رحلات قصيرة وطويلة على طرق معبدة وغير معبدة إلى جانب نقل أجهزة الحفر وأحمال ثقيلة بين المواقع المختلفة.

وللحد من المخاطر المرتبطة بهذا النشاط، تنفذ شركة تنمية نفط عمان برامج خاصة بها لتدريب السائقين على القيادة الوقائية بهدف تعزيز مهارات السائقين وتأهيلهم للتعامل بفاعلية مع المخاطر وتحسين قدرتهم على توقع الأخطاء من جانب مستخدمي الطرق الآخرين بما يساهم في تجنب حوادث الطرق. لدينا معايير صارمة للسلامة على الطرق وندعم هذه المعايير من خلال التطبيق الصارم للقواعد المتبعة للحياة.

وعلاوة على ذلك، قمنا بتوفير بنية أساسية للنقل شاملة عالية المواصفات تساعد الموظفين الراغبين في تجنب السفر من وإلى مواقع العمل في مركباتهم الخاصة وتعتبر هذه الخطوة حيوية جداً لأن من المؤسف بالنسبة لنا أن حالات الوفيات من الحوادث التي ليس لها علاقة بالعمل في المركبات الخاصة تشكل النسبة الأكبر من حالات الوفاة في مجتمع شركة تنمية نفط عمان.

كما استثمرنا بشكل كبير في أحدث التقنيات مثل المصابيح التي تعمل بالطاقة الشمسية وأجهزة تحديد السرعة في المركبات وأنظمة المراقبة داخل المركبات بما يمكن من مراقبة سلوك السائق واتخاذ ما يلزم من إجراءات لتصحيح الأخطاء وتحسين الأداء. يتم إجراء المزيد من الاختبارات على مركز إدارة الرحلات المركزي التجريبي بما يضمن تعزيز مستوى التحكم لدينا.

ولدينا أيضاً فريق مكرس لمتابعة الالتزام بمعايير السلامة على الطرق ولديه الصلاحيات المناسبة لتطبيق وإنفاذ إجراءات الالتزام بالسلامة على الطرق سواء على الطرق أو في الورش التابعة للشركة.

ويتم التأكيد على قضية السلامة من خلال إشراك الإدارة العليا في



علاوة على ذلك، فإننا نقوم بتنظيم اليوم السنوي للسلامة بهدف نشر ثقافة السلامة وتوفير مناخ يقوم كل فرد فيه بدوره تجاه السلامة.

يعتبر هذا اليوم فرصة لكافة الموظفين والمقاولين لقضاء يوم يتم فيه تبادل الأفكار حول أفضل الممارسات والتخطيط لكل ما من شأنه تحسين أداء السلامة داخل الشركة.

كما يقوم فريق الإدارة العليا والعاملين في الشركة بحضور جلسات مناقشة مختلفة الجوانب والقضايا المتعلقة بالسلامة.

تبدأ هذه الجلسات في الموقع حيث يجتمع العاملون في إدارة الموقع تقريباً بشكل يومي لمناقشة أفضل السبل لأداء المهام المطلوبة بأمان باستخدام اللقاءات التوجيهية قبل الشروع في العمل وخطط سلامة العمل وعمل تقييم للمخاطر ونظام تصاريح العمل.

وهناك قضايا مرتبطة بالسلامة تحتاج إلى مستوى أعلى من التدخل والدعم وهذه القضايا يتم مناقشتها داخل كل مديرية في الاجتماعات الأسبوعية. وهناك عملية واضحة بشأن الإبلاغ وإجراء تحقيق ومتابعة للحوادث في حالة حدوثها وكذلك آلية لاستخلاص الدروس والعبر منها. وهناك أيضاً تطبيق إلكتروني على الشبكة متاح لكافة الموظفين للإبلاغ من خلاله عن الحوادث وبدء تحقيق فيها. ويعتمد مستوى التحقيق على شدة الحادثة، وبمجرد استكمال إجراءات التحقيق يتم إبلاغ الدروس المستفادة للموظفين والشركات المتعاقدة.

تعمل شركة تنمية نفط عمان على نمط «إدارة الذات» الذي حصل على ثقة الجهات التنظيمية داخل السلطنة.

سلامة العمليات والسلامة الفنية

لدى شركة تنمية نفط عمان فرق وعمليات نشطة للتأكد من أن كافة المرافق مصممة بشكل جيد ويتم تشغيلها وصيانتها بشكل سليم بما يضمن عملها بأمان، وبما يضمن توفير الحماية المطلوبة للعاملين في الشركة والشركات المتعاقدة والجيران والبيئة.

وتتماشى معايير السلامة الفنية المستخدمة في تصميم مشاريع شركة تنمية نفط عمان مع أفضل المعايير الدولية وتتوفر فيها المتطلبات التنظيمية، وتزيد متى ما أمكن ذلك. وتتوفر هذه المعايير لدى رؤساء الأقسام المعنيين والمسؤولين عن سلامة العمليات والسلامة الفنية ويتم مراجعة هذه الإجراءات والمعايير بشكل دوري.

وكذلك يتم إعداد كتيبات لبعض الحالات التشغيلية المتعلقة بالصحة والسلامة والبيئة لتغطي الجوانب المتعلقة بتصميم المرافق وأجهزة وأنشطة السلامة التي يجب القيام بها.

ولكي يتم التأكد من أن السلامة الفنية جزء أصيل من كافة المشاريع الهندسية في شركة تنمية نفط عمان، تقوم الشركة بتوظيف مختصين إضافيين في السلامة الفنية على مستوى مدير فني للتأكد من التزام كافة فرق المشاريع والأصول بجوانب السلامة الفنية.

ونقوم بشكل دوري بالاستعداد وعمل تمارين على الاستجابة الطارئة للحالات المحتملة مثل حالات حدوث انسكاب أو اندلاع حرائق، ويشمل ذلك العمل بشكل لصيق مع فرق المواجهة المحلية والجهات الحكومية بما يضمن اختبار خططنا وإجراءاتنا. وتقوم هذه الاختبارات بتحسين استعدادنا للمواجهة. وفي حالة وقوع الحوادث، لدينا إجراءات معينة مصممة للحد من أثر هذه الحوادث على الأفراد وعلى البيئة. علاوة على ذلك فإننا نقوم بتنظيم العديد من الفعاليات المتعلقة بسلامة العمليات والسلامة الفنية كل عام لتغطي هذا الجاذب الحيوي من نشاطنا.

لدى شركة تنمية نفط عمان برنامج إدارة سلامة الموجودات والعمليات حيث يتم إجراء تحقيق في كافة الحوادث من المستوى الأول وتقديم نتائج التحقيق إلى المدير العام للمراجعة واستخلاص الدروس. متى ما أمكن ذلك، يتم تحديث معايير السلامة الفنية وتعميم الدروس المستفادة على فرق المشاريع والموجودات.

بعد عامين من الاستعداد، اعتمدت شركة تنمية نفط عمان برنامجاً محسناً لإدارة الانفجارات والحرائق في عام ٢٠١٤ وهو البرنامج الذي يضمن الفهم الكامل لمخاطر الحريق ويضمن وجود الآليات المناسبة للحد من مثل هذه الحوادث وأن هذه الآليات جاهزة للتطبيق.



مسح الهوية

قمنا بعمل استطلاع لآراء لأكثر من ٢٠٠ من أصحاب الشأن لمعرفة وجهة نظرهم حول شركة تنمية نفط عمان وكان رأي ٨٧٪ ممن شملهم الاستطلاع إيجابياً حول الشركة بينما قال ٩٤٪ بأن عمليات الشركة تراعي مصالح المجتمعات المحلية التي تعمل بها والبيئة الطبيعية. علاوة على ذلك، فإن ٩١٪ قالوا بأن الشركة لديها فريق إدارة وعمليات فاعل مقارنة بالشركات الأخرى وعبر ٩٨٪ عن ثقتهم في أنها « أكثر شركة موثوق بها ومشهورة» في مجال استكشاف وإنتاج النفط والغاز في سلطنة عمان.

ذكر أكثر من النصف (٥٨٪) من الذين شملهم الاستطلاع بأن سمعة شركة تنمية نفط عمان تحسنت على مدى العام الماضي، بينما قال ٢٣٪ بأنها ظلت هي نفسها وقال ٧٪ بأنها تراجعت ومعظمهم أرجع هذا التراجع بشكل كبير إلى قضايا الفساد.

وكان التحدي الأكبر حسب رأي من شملهم الاستطلاع أن ما يواجهه شركة تنمية نفط عمان هو الحاجة إلى خلق فرص عمل وتوفير المزيد من فرص التدريب للعُمانيين (٢٢٪). كما رأى عدد مشابه (٢١٪) بأن الشركة عليها أن تزيد من جهودها من أجل صون البيئة والمحافظة على الطاقة.

السلامة كأحد أهم الأولويات

السلامة هي الأساس في كل منا نقوم به ونجاحنا لا يُقاس بعدد براميل النفط التي نقوم بإنتاجها فحسب، بل بالتأكد من أن كافة الموظفين والمتعاقدين يعمدون سالمين إلى بيوتهم كل يوم.

ونعمل بنشاط من أجل نشر ثقافة السلامة في سائر أعمالنا من خلال تطبيق القواعد المنقذة للحياة الإثني عشر (انظر الرسم البياني)، القواعد الثلاث الذهبية: الالتزام، والتدخل والاحترام (انظر أدناه) واليوم السنوي للسلامة وتنفيذ ورش تدريبية وبرامج توعية بشكل مستمر ونشرات الأخبار وحفلات الغداء وجلسات التوعية والتبويض المستمرة في التعاميم الداخلية واجتماعات فرق العمل. علاوة على ذلك، يتم إجراء تحقيقات بعد كل الحوادث لتحديد نقاط الضعف وتجنب التكرار واستلهام الدروس من الحوادث الأخرى التي تحدث في قطاع النفط والغاز.

ونقوم بتشغيل مراقبتنا ومعداتنا بطريقة تهدف إلى توفير الطاقة وبدون حوادث تؤدي إلى الإضرار بموظفينا أو المتعاقدين معنا أو جيراننا أو البيئة المحيطة بنا. ونسعى دوماً إلى المحافظة على أعلى المعايير والتأكد من أننا نقوم بأداء عملنا بطريقة فاعلة ومسؤولة وأمنة وأنها مثلاً يُحتذى به من قبل الآخرين داخل الصناعة وخارجها أيضاً.

في عام ٢٠١٣، سجلت شركة تنمية نفط عمان أفضل أداء لها في مجال السلامة على الإطلاق حيث تراجعت نسبة الحوادث الصناعية المضيعة للوقت بنسبة ١٠٪ لتصل إلى ٢٦،٠٪ إلى جانب تراجع بنسبة ١٩٪ في معدل تكرار الحوادث المسجلة إلى ٩٨،٠٠.

ونحن مستمرون في بناء ثقافة حيث يفهم الجميع دوره في جعل شركة تنمية نفط عمان مكان آمن للعمل. وللتأكد من أن ثقافة السلامة سائدة في شركتنا، فإننا نعتمد على ثلاثة مبادئ بسيطة ولكنها في نفس الوقت قوية وجوهرية: أولها الالتزام بالأنظمة والقواعد وثانيها التدخل في الممارسات أو الظروف غير الآمنة ومن ثم احترام الجيران. وتسمى هذه القواعد الذهبية وهي تشكل جزء من نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة.

كذلك فإن نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة يحدد مسؤوليات الأشخاص في إدارة السلامة.

يتم تعضيد القواعد الذهبية عن طريق ١٢ قاعدة إجبارية لإنقاذ الحياة وهي القواعد التي تغطي التوقعات المتعلقة بإدارة أهم المخاطر المتعلقة بالسلامة إلى جانب أنها حيوية في حماية حياة الموظفين والشركات المتعاقدة معنا.



القواعد المنقذة للحياة ... تنقذ الأرواح حقاً

أصحاب الشأن

لدى شركة تنمية نفط عمان عدد من ذوي الشأن الهامين وكل منهم له تطلعاته وتوقعاته المختلفة من الشركة. وعند تحديدنا لاتجاه أنشطتنا، فإننا نسعى إلى تحقيق التوازن والموازنة بين احتياجات كافة الشركاء وبالتالي تعزيز سمعة ومكانة الشركة لدى الجميع.

وحرصاً على إشراك جميع ذوي الشأن، توجد هناك خطة شراكة تغطي الجوانب والقضايا الرئيسية معهم.

وتقوم وزارة النفط والغاز، بالتعاون مع الوزارات الأخرى المعنية، بتطبيق آليات مراقبة معينة على الشركة للتأكد من التزامها بالقوانين والأنظمة المطبقة ابتداء من الموافقة على الأعمال الفنية وحتى مراقبة الالتزام بالقوانين والتشريعات والأنظمة المطبقة في السلطنة. وتناقش شركة تنمية نفط عمان بشكل دوري مع وزارة النفط والغاز الأمور الهامة التي تؤثر على عمليات الشركة وأدائها ونموها على المدى الطويل.

وهناك وزارات أخرى تؤثر على الأنشطة التي تقوم بها الشركة ومن هذه الوزارات وزارة المالية ووزارة القوى العاملة ووزارة التعليم العالي ووزارة البيئة والشؤون المناخية.

ويسعى فريق أصحاب الشأن والعلاقات الحكومية في مديرية الشؤون الخارجية إلى ترتيب ما لا يقل عن ٩ اجتماعات كل شهر مع المسؤولين الحكوميين للتأكد من أن هذه العلاقات منتجة وبناءة. علاوة على ذلك وإذا كانت هناك قضية أو مشروع فإننا نقوم بوضع خطة معدة خصيصاً لأصحاب الشأن.

لدينا آليات معينة للحصول على انطباعات المجتمع المحلي، وهي الآلية التي تمكن الجيران لعملياتنا من التعبير عن أي أمور يمكن أن تقلقهم بشأن الأثر الذي يمكن أن، تتركه الأنشطة التي نقوم بها، كما نقوم أيضاً بوضع استراتيجية علاقات مع المجتمع حتى نكون أكثر قدرة على التجاوب مع احتياجات هذه المجتمعات.

نركز في الوقت الحالي على تعزيز سمعة الشركة، بسبب قضايا الفساد، وقضايا القوى العاملة والقضايا الصناعية وقيادة المركبات التجارية للوافدين.

علاوة على ذلك، هناك مناقشات جارية واجتماعات وجهاً لوجه مع مندوبي وممثلي الجهات الاستشارية مثل مجلس الدولة ومجلس الشورى.



زيارة أعضاء من مجلس الشورى لمشروع هرويل

موظفي شركة تنمية نفط عمان بلا استثناء وينبغي على كافة الموظفين العمل في إطار هذه القواعد والضوابط. وتتوقع شركة تنمية نفط عمان الشئ نفسه في علاقاتها مع المتعاقدين والموردين.

وتتوقف سمعة الشركة ونجاحها مستقبلاً على الالتزام ليس فقط بالقوانين والأنظمة ولكن بأعلى المعايير الأخلاقية فتمتع الشركة بسمعة طيبة من ناحية النزاهة يعتبر من العناصر التي لا تقدر بثمن. وتدعم قواعد السلوك الجهود التي تقوم بها الشركة من أجل حماية هذا العنصر، كما أن هذه القواعد تحدد المبادئ والمعايير والسلوكيات الأساسية اللازمة لتحقيق القيم الأصيلة للشركة. كما أن هذه القواعد توفر المتطلبات والتوجيه اللازم في وثيقة واحدة مصاغة بشكل واضح ومختصر ومتناسق تسري على كافة موظفي الشركة لتغطي مجموعة من المخاطر العامة التي يمكن أن تتعرض لها الشركة.

لهذا الغرض، تم تقسيم القواعد إلى خمسة أقسام أساسية تغطي الالتزام في الجوانب التالية:

■ الموظفون والسلامة

■ مكافحة ممارسات الفساد

■ حماية المعلومات والموجودات

■ إدارة الاتصالات

■ التجارة المحلية والدولية

وربما يؤدي أي خرق لأحكام هذه القواعد أو أي من السياسات والإجراءات والقوانين والأنظمة التي تحكم عملياتنا إلى عواقب وخيمة على الأشخاص المعنيين وأيضاً على شركة تنمية نفط عمان.

وتلتزم شركة تنمية نفط عمان بتعزيز إجراءات الرقابة الداخلية الصارمة فعلياً والحصول على عضوية الميثاق العالمي للأمم المتحدة - مبادرة تهدف إلى تشجيع الشركات في مختلف أنحاء العالم على تبني سياسات مستدامة ومسؤولة اجتماعياً.

الأمن

يجب على كافة الموظفين والمتعاقدين احترام حقوق زملائهم في العمل وحقوق المجتمعات التي يعملون فيها - كما هو محدد في مبادئ العمل العامة.

لدينا مسؤولية الحفاظ على موظفينا ومتعاقدينا ومرافقنا آمنة وفي الوقت نفسه احترام حقوق الإنسان وأمن المجتمعات المحلية التي نعمل بها.

وتوفر قيادة شرطة أمن منشآت النفط والغاز التابعة لشرطة عمان السلطانية، التي تأسست بموجب مرسوم سلطاني، الحماية والتأمين اللازم لكافة مواقع شركة تنمية نفط عمان. التركيز على المداخل الرئيسية وتسيير الدوريات في مناطق امتياز الشركة.

وهناك تعاون وتنسيق بين قيادة شرطة أمن منشآت النفط والغاز وبين قسم الأمن في الشركة فيموجب المادة ٥٠ من قانون الشرطة فإن ضابط الشرطة ربما يقوم بحمل الأسلحة والذخيرة المسلمة له بصفته الوظيفية الرسمية وربما تستخدم هذه الأسلحة فقط في الحالات وبالطريقة التي يحددها القانون.

كذلك وبموجب مرسوم سلطاني تم إنشاء شركة أمن مدنية وهي مؤسسة خدمات الأمن والسلامة ش.م.م والتي تقدم موظفي أمن غير مسلحين وتتولى أمن المطارات بموجب عقود وهناك تعاون وثيق بينها وبين شرطة عمان السلطانية وقسم الأمن في الشركة.

وكذلك نقوم بتوظيف حرس آبار المياه - أشخاص من المجتمع المحلي-والذين يعملون تحت إشراف مديرية الشؤون الخارجية.

ويتم توفير التدريب المتخصص لموظفي الأمن من قبل الشركة كلما لزم الأمر لرفع الوعي بقضايا الصحة والسلامة مثل انبعاثات غاز ثاني كبريتيد الهيدروجين وأخلاقيات العمل.

المبادئ العامة للعمل وقواعد السلوك في شركة تنمية نفط عمان

من بين المبادئ الأساسية التي تقوم عليها شركة تنمية نفط عمان الأمانة والنزاهة واحترام الجميع، كما أن المبادئ العامة للعمل تعمل على خلق قيمة إيجابية ومناخ عمل إيجابي يدعم الاحترام المتبادل والثقة في مناخ يحصل فيه الجميع على فرص متساوية للمساهمة في تحقيق أهداف الشركة وتطورها. وحددت الشركة السلوك المأمول والذي يركز على ثلاثة أولويات هي القيادة والمسؤولية والعمل الجماعي وهي الأولويات التي توجه الأدوار والمسؤوليات التي يقوم بها الجميع من أجل خلق مناخ عمل إيجابي في الشركة.

تعتبر المبادئ العامة للعمل في شركة تنمية نفط عمان الأسس التي تقوم عليها استراتيجيات وأنشطة الأعمال في الشركة وهي المبادئ التي تؤكد على الأمانة والنزاهة والعدل في كافة الجوانب المتعلقة بعمل الشركة بما في ذلك العلاقات مع الشركات المتعاقدة والموردين. يجب على شركة تنمية نفط عمان أن تقوم بشؤونها وفق هذه المبادئ ويتم الحكم علينا بكيفية نتصرف ونحن نؤمن بأهمية المحافظة على سمعتنا عندما يتصرف كل منا وفق هذه القوانين والمعايير الأخلاقية المحددة في بيان المبادئ العامة للعمل.

يتمثل هدف الشركة في العمل في مجال استكشاف الهيدروكربونات وإنتاجها وتطويرها وتخزينها ونقلها في سلطنة عمان بطريقة آمنة وفعالة ومسؤولة. وتسعى الشركة إلى تحقيق أعلى معايير الأداء بهدف تعزيز المنافع طويلة الأمد للمساهمين والموظفين والمجتمع العماني ككل.

تعتمد سياسة التعاقد في الشركة على أساس المناقصات المفتوحة، متى ما أمكن ذلك، وفق إجراءات شفافة مع توفير فرص متساوية لكافة المقاولين والموردين المؤهلين. نحن لا نعرض ولا نحث على عرض ولا نقبل أو ندفع أي رشاي بما في ذلك أي مبالغ لتسهيل الأعمال بأي شكل من الأشكال ونطلب من موظفينا والشركات المتعاقدة معنا وموردينا والعاملين لديهم اتباع نفس الأسلوب. ويتوقع من الموظفين توخي أقصى درجات الحذر حتى يتجنبوا وضع أنفسهم مواضع الشبهات بحيث يضطرون إلى رد جميل معين بطريقة تضر بمصالح الشركة.

يلتزم الموظفون بأن لا يحصلوا على مصلحة شخصية لهم أو لآخرين من وراء عملهم في الشركة أو بسبب المعلومات التي يحصلون عليها بسبب طبيعة عملهم في الشركة. ويجب على العاملين في الشركة إبلاغ شركة تنمية نفط عمان بأي مصلحة خارجية يمكن أن تؤدي بشكل مباشر أو غير مباشر إلى حدوث تضارب في المصالح أو تؤدي إلى اشتراكهم في علاقات تجارية مع شركة تنمية نفط عمان.

وقد صادق المساهمون على هذا المبادئ ويتم تطبيقها في كافة القرارات التي تتخذها الشركة وكذلك على السلوك الفردي المتوقع من كافة الموظفين عند قيامهم بأي مهمة عمل نيابة عن شركة تنمية نفط عمان.

هذه المبادئ هي درع الشركة الذي يساعد في حماية سمعتنا ومن واجب جميع موظفي الشركة والشركات المتعاقدة معها التأكد من الالتزام بهذه المبادئ وتبنيها وحماية سمعة الشركة.

تحدد القيم الأساسية والمبادئ العامة للعمل وقواعد السلوك الوسائل التي يمكننا بها تجنب المواقف التي يمكن أن تضر بسمعة الموظف أو الشركة كما تحدد المعايير والوسائل التي تساعد على ضمان النزاهة والأمانة والعدل في كافة جوانب العمل الذي تقوم به الشركة. وقواعد السلوك مطبقة على جميع





لجنة الإدارة العليا بالشركة

هيكل الحوكمة

تعمل شركة تنمية نفط عمان مع ثلاثة جهات حكومية أساسية إلى جانب عدد من اللجان الأساسية والفرعية التي تقوم بأنشطة الحوكمة.

الثلاث جهات الرئيسية للحوكمة هي مجلس إدارة شركة تنمية نفط عمان و لجنة الإدارة العليا و مجلس الأمناء لصندوق تقاعد الموظفين.

يضم مجلس الإدارة الذي يرأسه معالي وزير النفط والغاز أعضاء يمثلون الحكومة والمساهمين من القطاع الخاص ولديه حوكمة في كل الأنشطة المرتبطة بالنفط والغاز بينما يتم الإشراف على عمليات الغاز من جانب مجلس إدارة الغاز الذي يتألف من ممثلين لحكومة السلطنة.

المدير العام هو المسؤول عن إدارة العمليات اليومية ولديه و لدى لجنة الإدارة العليا التابعة له المكونة من ١٥ فرداً الصلاحيات المالية الضرورية - ضمن الحدود الموضوعة لهذا الغرض. وتعتبر لجنة الإدارة العليا مسؤولة بشكل جماعي عن الأداء العام للشركة عن تحقيق قيمة للموظفين وعن الالتزام بالصحة والسلامة وبالمسؤولية الاجتماعية والبيئية للشركة.

مدراء التخصصات الوظيفية هم المسؤولون عن تحديد المعايير الفنية وتحديد الموظفين وتطويرهم في التخصصات المعنية. تمثل لجنة الإدارة العليا أعلى مستوى من الرقابة الداخلية لنشاط الشركة وتجتمع هذه اللجنة بشكل أسبوعي أو كلما لزم الأمر.

هناك عدد من اللجان التي تدعم إدارة شركة تنمية نفط عمان في عملياتها اليومية.

استراتيجية الشركة

يتم مراجعة استراتيجية الشركة بشكل سنوي في بداية دورة التخطيط للأعمال ويتم إبرازها في الخريطة الاستراتيجية للشركة. تأتي على قمة هذه الخريطة توقعات المساهمين ويتم تعريفها مع الموضوعات الداعمة للاستراتيجية والأهداف الاستراتيجية الفردية. كما يتم تحديد العناصر الممكنة للأعمال وللشركة بشكل عام مع الإشارة إلى العناصر التي تمكن الموظفين في الشركة من تحقيق الأهداف وفي النهاية التأكد من أن شركة تنمية نفط عمان تلبي تطلعات وطموحات المساهمين وأصحاب الشأن ورؤية الشركة.



الموظفون يحتفلون بأول يوم لشركة تنمية نفط عمان

تسعى شركة تنمية نفط عمان للقيام بمسؤولياتها تجاه المجتمع وفقاً للترخيص وذلك بأن تأخذ في الحسبان كافة الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في كافة القرارات التي تتخذها من حيث تحقيق عوائد للنفط، وفرص العمل المحلية، وفرص تدريب للموظفين والشركات المتعاقدة ودعم وتطوير الأعمال المحلية واستثمارات المجتمع.

مما 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.» هذا يعني أن مهمتنا تذهب إلى أبعد من مجرد تطوير وإنتاج النفط والغاز لتشمل أيضاً المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة في السلطنة والنجاح وفي الوقت نفسه الحصول على رخصة اجتماعية من المجتمعات التي نعمل معها. ونؤمن بتحقيق أداء رائد على مستوى الصناعة في مختلف الأنشطة التي نقوم بها وبأهمية التحسين المستمر في عملياتنا بما يضمن حماية سمعتنا والمحافظة على التقدم والالتزام بأفضل المعايير وتحقيق أهدافنا.

في وقت إعداد هذه المطبوعة، وصل عدد الموظفين في الشركة حوالي ٧٥٠٠ موظف من ٦٠ جنسية مختلفة إلى جانب أكثر من ٤٠ ألف يعملون مع الشركات المتعاقدة.

وأكبر دليل على تميزنا وريادتنا في تحقيق التنوع في مكان العمل وفي توفير فرص متساوية للجميع هو أن لجنة الإدارة العليا المكونة من ١٥ مديراً تضم في عضويتها خمس نساء - وهو إنجاز ليس فقط على مستوى قطاع النفط والغاز وحده ولكن في المنطقة كلها.

أسلوبنا في العمل

من نحن

نبذة عن الشركة

شركة تنمية نفط عمان هي أكبر شركة في السلطنة لاستكشاف النفط والغاز وإنتاجهما، وتنتج زهاء ٧٠٪ من النفط الخام وكل إنتاج السلطنة من الغاز الطبيعي تقريباً. وتقوم الشركة حصرياً بتشغيل حقول الغاز ومحطات المعالجة نيابة عن حكومة السلطنة.

تمتلك حكومة السلطنة نسبة ٦٠٪ من أسهم الشركة، في حين تتوزع بقية الأسهم بين شركة شل الملكية الهولندية (٣٤٪)، وشركة توتال (٤٪)، وشركة بارتنس (٢٪). تعمل الشركة على أساس عدم تحقيق مكاسب وعدم تحقيق خسائر وهي رسمياً حيادية العائد.

تم تسمية الشركة بهذا الاسم في عام ١٩٥١ وقد عُثر على أول كمية اقتصادية من النفط في عام ١٩٦٢ في منطقة جبال، وصُدرت أول شحنة من النفط في عام ١٩٦٧. وتعمل الشركة في مناطق امتيازها التي تبلغ مساحتها حوالي ٩٠،٨٧٤ كم^٢ وطورت أكثر من ١٤٠ حقلاً منتجاً للنفط والغاز.

تهدف الشركة إلى اكتشاف النفط والغاز وتطويرهما وإنتاجهما بطريقة مسؤولة ومفيدة من أجل المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة في السلطنة مما يعود بالفائدة على كافة أصحاب الشأن. نحن المشرفون على المصدر الرئيسي للدخل الوطني في السلطنة ومن أكبر أصحاب العمل في القطاع الخاص في سلطنة عمان. تقوم الشركة بإدارة العديد من الحقول المتنوعة من حيث الحجم والاحتياطي ونوعية النفط وطريقة الاستخراج والعمر. ونسعى إلى تحسين القدرة على استخراج الوقود الاحفوري من خلال تطبيق العديد من التقنيات الرائدة في إدارة الحقول والاحتياطي وتطوير حلول تقنية مبتكرة وآليات شاملة للاستخلاص تشمل ما يلي:

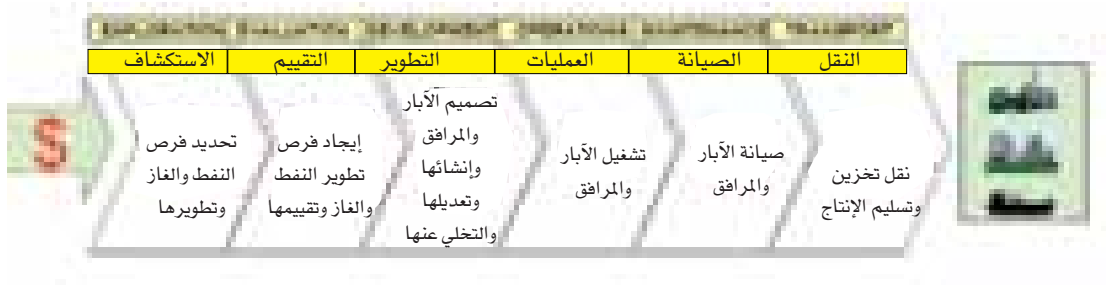
■ الأولي مثل التدفق الطبيعي والرفع الاصطناعي

■ الثانوي مثل الغمر بالمياه والمحافظة على الضغط

■ الاستخلاص المعزز للنفط.

أصبحت الشركة رائدة عالمياً في مجال الاستخلاص المعزز للنفط بسبب وصول موجوداتها إلى مرحلة النضج والتعقيد وتغير الطبيعة الجيولوجية للسلطنة والأساليب الثلاثة الرئيسية التي تستخدمها في الوقت الحالي هي: الحرارية والكيميائية والغازية.

الهدف الرئيسي لاستراتيجية الشركة هو الوصول بالإنتاج إلى أقصى حد وخفض التكاليف المالية للإنتاج والأثر البيئي والاجتماعي لعملياتنا من خلال اتباع أفضل الممارسات في مجال النفط والغاز وهو ما يعني العمل بفاعلية وبمسؤولية وفوق هذا كله المحافظة على السلامة في الاستكشاف، والإنتاج، والتطوير، وتخزين ونقل الهيدروكربونات.



مجال عمل شركة تنمية نفط عمان بداية من استثمار المساهمين وحتى تسليم النفط والغاز



تقدم ملحوظ في الحد من استهلاك الطاقة وتحسين فعالية الطاقة وإدارة المياه المصاحبة للإنتاج فضلاً عن تطوير البدائل لموارد الطاقة. في فترة إعداد التقرير، أكملنا تجربة توليد البخار بالطاقة الشمسية في محطة أمل غرب استمرت عاماً بهدف إنتاج بديل للغاز منخفض التكلفة حتى نتمكن من إنتاج البخار لاستخدامه في العمليات الحرارية للاستخلاص المعزز للنفط. وفي الوقت الحالي نحقق تقدماً كبيراً في التوسعة الكبيرة لمحطة إنتاج البخار بالطاقة الشمسية وفي الوقت نفسه نعمل مع شركائنا الشركة المتعاقدة، جلاس بوينت، على توفير خيارات سلاسل إمداد وطنية. كذلك نواصل العمل في مشروع مستنقعات القصب الاصطناعية الرائد في حقل نمر حيث تتوالى الإنجازات الواحدة تلو الأخرى في مجال استخدام الطبيعة في التعامل مع المياه المصاحبة للإنتاج وفي الوقت نفسه خلق موئل صحراوي «أخضر» لأكثر من ١٠٠ من أنواع الطيور المهاجرة والأسماك والحشرات. وقد أدى ذلك إلى خفض بنسبة ٩٨٪ في الطاقة المطلوبة لمعالجة المياه المصاحبة للإنتاج والتخلص منها.

ونسعى جاهدين في كل الأوقات ليس فقط إلى تلبية المعايير المحلية والدولية ولكن نتفوق عليها متى ما كان ذلك ممكناً. كما هو معلوم فإن هذا الأمر تكتفه التحديات خاصة مع زيادة التعقيد في الأنشطة التي نقوم بها ومع تهالك وقدم البنية الأساسية لدينا.

وعندما يكون هناك جوانب تقصير - سواء من حيث عدد حوادث الإنسكاب أو كمية الغازات الناتجة عن العمليات نقوم باتخاذ ما يلزم من خطوات لتحسين الأداء. ونعمل في الوقت الحالي على تنفيذ برنامج مكثف للمحافظة على تمامية الموجودات أو ما يعرف «بسياسة منع التسرب» بحيث يتم استبدال خطوط التدفق القديمة التي بها عيوب وقمنا كذلك بتدشين مشاريع لخفض إشعال الغاز في الجو في شمال وجنوب مناطق الامتياز التي نعمل بها.

نحن ندعم ميثاق الأمم المتحدة للأعمال التي تلتزم بمواءمة عملياتها واستراتيجياتها بحيث تتوافق مع المبادئ العشرة المقبولة عالمياً في مجال حقوق الإنسان والعمال والبيئة ومكافحة الفساد وسنعمل على استخدام هذا التقرير كجهد مقدم منا لكي نصبح الشركة التجارية الوحيدة في سلطنة عمان وشركة النفط والغاز الرئيسية الوحيدة في الشرق الأوسط في الوقت الحالي التي تصبح أحد الأطراف الموقعة على هذا الميثاق.

كذلك فإن إعداد هذه المطبوعة بالنسبة لنا جعلنا نفكر جدياً بشأن القضايا المهمة بالنسبة لنا وبالنسبة لأصحاب الشأن وكيف يمكننا تحسين الأداء في هذه القضايا. أدعوكم لقراءة تقرير الاستدامة والتعرف على المزيد عن خططنا الطموحة من أجل تلبية توقعات وطموحات كافة الأطراف المعنية وخدمة السلطنة وضمن مستقبل أفضل وأكثر استدامة لها ولأبنائها.

رأؤول ريستوشبي

المدير العام

أننا بحاجة دوماً إلى البقاء في حالة يقظة شديدة وبالالتزام بالقواعد الاثني عشر المنقذة للحياة والقواعد الذهبية الثلاث وهي الالتزام والتدخل والاحترام. وفي الوقت نفسه قمنا بتدشين أسلوب «العودة للأساسيات» وأكدنا على الحاجة إلى اشتراك الفريق القيادي في نشر ثقافة السلامة بشكل أقوى باعتبارها حجر الأساس الذي تقوم عليه كافة عملياتنا.

تعتبر الموارد البشرية المكون الأصيل وجوهر عملية الاستدامة ولذلك فإن سلوك موظفينا وتصرفاتهم هو الذي يعكس إلى أي مدى نحن فاعلون في تنفيذ الأنشطة الأساسية لنا باعتبارنا الشركة الرائدة في السلطنة في مجال النفط والغاز، كما يعكس في الوقت ذاته كيف ينظر إلينا المجتمع والناس. بمعنى آخر فإن كل موظف من موظفي الشركة سفير وأمين على سمعة الشركة ومكانتها في السوق ونحن على ثقة في أن معظم العاملين في الشركة يقومون بتنفيذ المهام المنوطة بهم بطريقة أخلاقية واحترافية وبكل تقان وإخلاص وحماس. إذا أردنا المحافظة على نشاطنا واستمرارنا على المدى الطويل، يجب أن نعمل دوماً على كسب ثقة واحترام كافة أصحاب الشأن لأن هذه الثقة عامل مهم جداً في استمرار دعم الجمهور لنا إن كان يتعين علينا استدامة أعمالنا على المدى الطويل.

لقد ساءنا كثيراً توجيه اتهامات بالفساد لعدد بسيط من الموظفين السابقين والحاليين في شركة تنمية نفط عمان وهي الاتهامات التي لا تزال في مرحلة التحقيق حتى وقت صدور التقرير - تشمل الاتهامات دفع رشوة للشركات المتعاقدة وبعد هذه الحوادث قمنا بتشديد إجراءات الالتزام بما يضمن القضاء على أي ممارسات تنطوي على غش في الشركة. إلى جانب السياسات المختلفة التي تطبقها الشركة والتي تغطي جوانب مثل المبادئ العامة للعمل وتضارب المصالح ونظام الإبلاغ عن المخالفات والتدريب وقد دشنت الشركة العديد من البرامج الخارجية الموازية التي تؤدي إلى تجنب وقوع مثل هذه الحوادث في المستقبل.

في المستقبل ستكون سياسة مكافحة الرشوة والفساد موجودة بشكل أكبر في عمليات الشركة وبنفس القدر والاهتمام الذي نوليها لبرامج السلامة. حيث يجب أن نعزز القيم الأساسية للنشاط مثل الأمانة والنزاهة والعدالة ونعمل على زيادة الوعي بالأنظمة والسياسات والممارسات الموجودة للحد من أي ممارسات سوء سلوك. نحن على قناعة ومع تشديد الإجراءات والعقوبات فإن الشركة والسلطنة في ظل القيادة الحكيمة لحضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم حفظه الله ورعاه نموذجاً يحتذى به من جانب الآخرين.

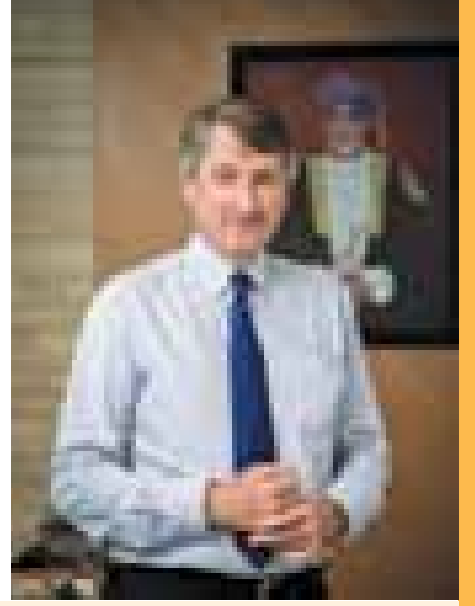
في الوقت نفسه سنقوم بمضاعفة الجهود للمحافظة على ثقة الجماهير فينا وزيادة مستوى الفهم للدور الهام الذي نقوم به في سلطنة عمان من خلال مواصلة تنفيذ استراتيجية القيمة المحلية المضافة والتي تتضمن الاستثمار بشكل أكبر في فرص العمل والتدريب وفي تعزيز البنية الأساسية والخدمات الموجودة في المجتمع وتعزيز برامج الترويج الاقتصادي من خلال دعم الشركات المحلية وتشجيع الريادة في العمل. بالنسبة لنا فإن الالتزام بالقوانين الوطنية والأنظمة الدولية من المسلمات ولكننا عاقدون العزم على الذهاب إلى أبعد من ذلك وتسجيل معايير جديدة في مجال العمليات والبيئة والسلامة ومعايير للتعامل مع الشركات المتعاقدة.

الدور الذي يلعبه أصحاب الشأن مهم جداً بالنسبة لنا لأنه بالتواصل بشكل مستمر مع أولئك الذين يؤثرون علينا أو يتأثرون بنا نستطيع تحديد المسار المناسب لنا واتخاذ الإجراءات الإصلاحية في حالة الأخطاء، ونستطيع كذلك التعامل مع القضايا الملحة وتحديد التحديات والفرص الموجودة والبناء وتطوير مستوى الثقة في أداء عملنا.

بالطبع فإن النشاط الأساسي لنا لا يزال هو استكشاف الوقود الأحفوري وإنتاجه بشكل ناجح ومستدام وفق قواعد السلامة. على أية حال فإن النشاط الذي نقوم به أصبح به الكثير من التعقيد بسبب الطبيعة الجيولوجية المعقدة للسلطنة، ولذلك يزداد عملنا تعقيداً يوماً بعد يوم خاصة في ظل وصول العديد من الآبار المنتجة إلى مرحلة النضوج. ونعمل كذلك على إدارة الحقول والمكامن بشكل فاعل وفق أحدث الممارسات العالمية حتى نحقق أقصى فائدة منها، وهذا يعني أن علينا أن ننقل إلى الآليات التي تؤدي إلى تعظيم العائد مثل تقنية الاستخلاص المعزز للنفط والتصديق الهيدروليكي، وكلا الطريقتين تتطلبان مبالغ طائلة وموارد هائلة ولهذا السبب فإننا نسعى إلى تحديد وسائل جديدة وفاعلة لإدارة الطاقة في عملياتنا وإلى خفض بصمتنا الكربونية. لهذا السبب ومع كل برميل نفط نتججه، نستخدم كمية غاز أقل بنسبة ٤٠٪ مقارنة بما كان عليه الوضع قبل خمس سنوات.

لابد لأي شركة تعمل في قطاع النفط والغاز من استقطاب الاهتمام لمعرفة مدى اهتمامها بالحفاظ على البيئة ولذلك فإن شركة تنمية نفط عمان مستمرة في تحقيق

كلمة المدير العام



يسعدني أن أقدم لكم الإصدار الأول من تقرير الاستدامة لشركة تنمية نفط عمان، وكما تعلمون فإن الاستدامة هي في قلب كل ما نقوم به ومن المهم جداً أن نسجل النجاح الذي حققناه - والإخفاقات كذلك - حتى نواصل البناء وتحسين أدائنا بشكل مستمر.

بالنسبة لنا فإن الاستدامة تتمحور حول التشغيل بأمان وبمسؤولية وفعالية من أجل تحقيق مزايا اقتصادية مستمرة للسلطنة وفي الوقت نفسه تخفيف الأثر السلبي لعملياتنا على البيئة وعلى المجتمع بشكل عام، وهذا يعني أن علينا العمل بشكل يؤدي إلى تعزيز مناخ الثقة والاحترام والتقدير ويوفر منصة للانطلاق لأفاق أرحب ليس فقط في مجال استكشاف النفط والغاز وإنتاجهما ولكن في مجالات تتعدى هذا المجال. باختصار، فإن نجاحنا في أعمالنا مرتبط بشكل كبير جداً بنجاح المجتمعات التي نعمل فيها وتطورها.

إن الظروف التي تعمل فيها الشركة تجعل المهمة صعبة ومليئة بالتحديات أكثر من أي وقت مضى فنحن نعيش في عصر يتزايد فيه الطلب على الطاقة محلياً وعالمياً وفي عصر يشهد تغيرات مناخية كبيرة وزيادة توقعات العامة ووجود جهات للتدقيق والرصد وفي صناعة تشهد تغيرات سريعة ومتلاحقة بشكل مستمر.

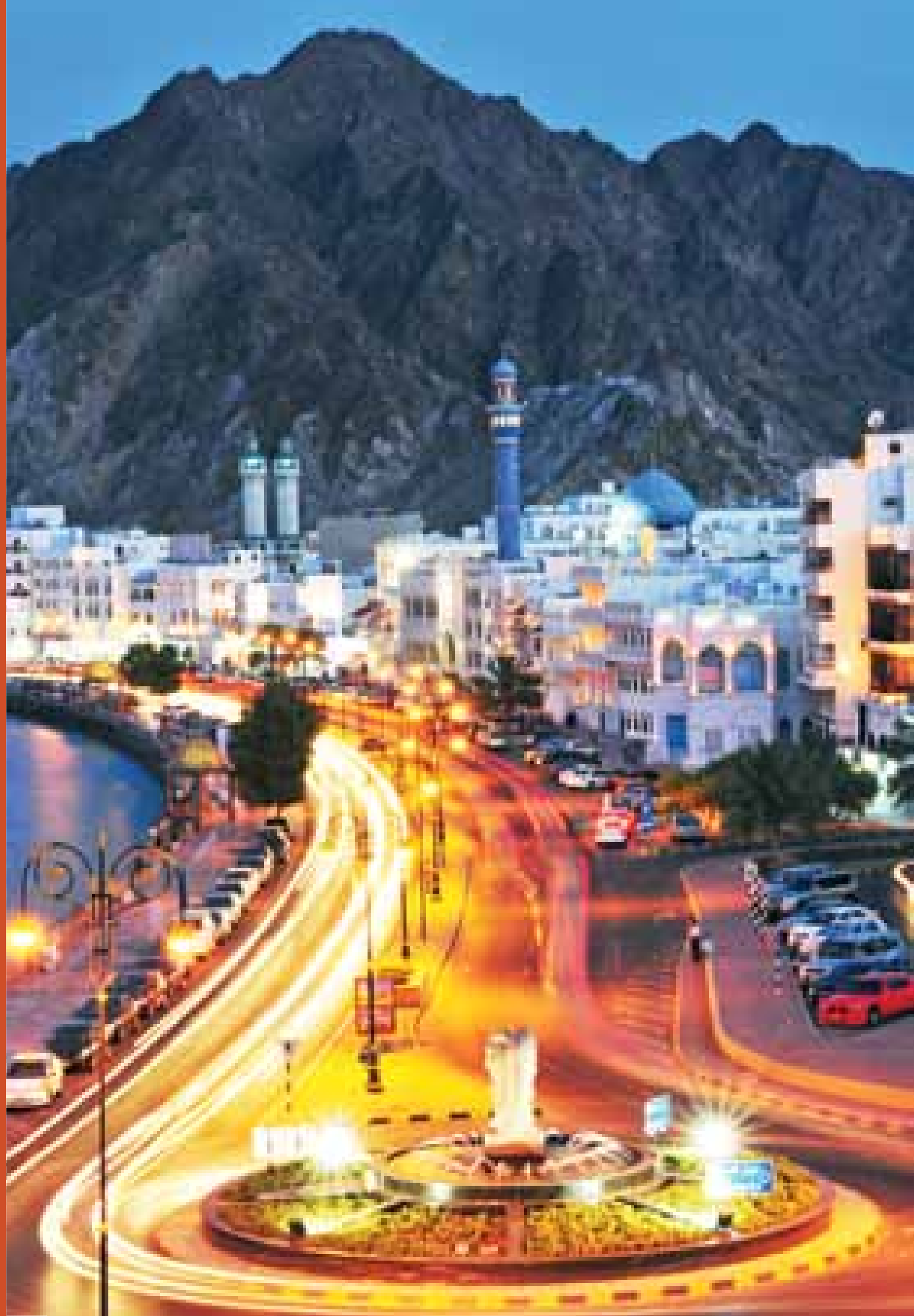
يأتي الجزء الأكبر من الدخل العام للسلطنة من عائدات النفط والغاز، ولذلك فإنه لزام علينا، باعتبارنا شركة النفط والغاز الرئيسية والرائدة في البلاد، أن نعمل على ضمان تأمين الطاقة للعمانيين ولعملائنا في الخارج وفي الوقت نفسه الاستفادة من عناصر القوة لدينا في تحقيق التنمية الاقتصادية والتنوع المأمول في الاقتصاد بما يضمن استدامة المستقبل في البلاد بعد انتهاء موارد الوقود الأحفوري.

لهذا السبب تقوم شركة تنمية نفط عمان بالتعاون مع وزارة النفط والغاز بتنفيذ استراتيجية القيمة المحلية المضافة من أجل الاحتفاظ بقدر أكبر من العوائد التي تتحقق من قطاع النفط والغاز داخل السلطنة. وفي يونيو عام ٢٠١٤، قمنا بتأسيس مديرية جديدة للقيمة المحلية المضافة لزيادة مستوى التركيز والتنسيق في الجهود التي نقوم بها، ويشمل ذلك دعم تطوير الأعمال المحلية وتخصيص أعمال تسند إلى الشركات المحلية كما قمنا بتدريب وتوظيف حوالي ١١٧٠٠ عماني من الباحثين عن عمل في الشركات المتعاقدة معنا منذ عام ٢٠١١ حيث التحقوا بوظائف مستدامة ومجزية على حد سواء.

ويعد الاستثمار الاجتماعي من بين الركائز الأساسية في استراتيجية القيمة المحلية المضافة حيث أننا نسعى إلى تعزيز مساهمتنا في نمو المجتمعات من خلال توفير مجموعة واسعة من المرافق والخدمات مثل المراكز الصحية والمدارس والطرق ومرافق الترفيه. وفي إطار المسؤوليات الاجتماعية ندعم كذلك الصناعات المحلية الرئيسية مثل قطاع الأسماك والصناعات التقليدية العمانية.

شمل هذا الدعم التزام الشركة بأكثر مبلغ تخصصه كدفعة واحدة على الإطلاق، حيث قامت الشركة بتخصيص أكثر من ٥,٥ مليون ريال (حوالي ١٤,٣ مليون دولار) لاثنى عشر مشروعاً في إبريل عام ٢٠١٤ بما فيها تمويل أول مركز للتأهيل من الإدمان في مسقط ووحدة جديدة للعناية الفائقة في مستشفى خولة بسعة ٦٠ سريراً إلى جانب ٤ منزهات عامة واثنين من المجالس العمومية. كما سيتم بناء صالة متعددة الاستخدامات وسيكون هناك مزيد من الدعم للمعاقين وبرامج التدريب التي تؤهل المرأة للالتحاق بمختلف فرص العمل. كذلك أعلنت شركة تنمية نفط عمان عن خطط لبناء أول مركز للأحياء البحرية في السلطنة احتفالاً بالعيد الوطني الخامس والأربعين المجيد في عام ٢٠١٥ وسيركز هذا المركز على عرض الكائنات البحرية المختلفة في السلطنة والجهود المبذولة لاستدامة الموارد البحرية ووسائل حمايتها في المستقبل.

أما في مجال السلامة، فهدفنا الأساسي الذي نتطلع لتحقيقه هو الهدف الصفري - أي عدم إلحاق إصابات بالأفراد أو ضرر بالبيئة، وهو الهدف الذي يحتاج منا إلى مواصلة الجهود على الدوام من أجل نشر هذه الثقافة في مناخ العمل. فعلى سبيل المثال، سجلت شركة تنمية نفط عمان في عام ٢٠١٣ أفضل أداء لها في مجال السلامة خلال تاريخها. وفي الأشهر الستة الأولى من عام ٢٠١٤، شهدنا مستوى عال من حوادث سلامة العمليات من المستوى الأول والإصابات المضيعة للوقت وهو ما جعلنا نتذكر



رسالة رئيس مجلس الإدارة



على مدى الأربعين سنة الماضية، شهدت السلطنة تطورات اقتصادية واجتماعية هامة في ظل القيادة الحكيمة لحضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم حفظه الله ورعاه.

كانت صناعة النفط والغاز، التي تلعب فيها شركة تنمية نفط عمان الدور المحوري، المحرك الأساسي والمصدر الرئيسي لتوفير الموارد المالية المطلوبة لعملية النمو وتعزيز الخدمات العامة وبناء المرافق الأساسية وتحسين مستويات المعيشة. كل ذلك كان له دور في أن تنعم السلطنة بعقود ليس لها مثيل من الأمن والرخاء والاستقرار.

وأصبح الهدف الآن هو المحافظة على الإنجازات التي تمت والبناء عليها وخاصة أن النفط السهل الاستخراج في تراجع. وكذلك أصبحت خطوط الأنابيب قديمة وزاد التعقيد في المنشآت. في الوقت نفسه هناك ضرورة ملحة للسيطرة على التلوث الذي يحدث للبيئة والمحافظة على الطاقة وتلبية الطلب المتزايد على الوقود سواء من داخل السلطنة أو من خارجها.

كان من الواجب على شركة تنمية نفط عمان أن توازن بين الطلب الحالي على النفط والزيادة المستمرة في استهلاك الغاز (سواء داخل الشركة أو خارجها) والرغبة في الحد من الأثر البيئي. ولتحقق هذا الهدف، وصلت الشركة إلى آفاق جديدة فيما يتعلق بتقنيات الاستكشاف والإنتاج إلى جانب بذلها لجهود حثيثة لتوفير حلول فاعلة لإدارة الطاقة والمياه.

كذلك ومن خلال استراتيجية القيمة المحلية المضافة مهدت شركة تنمية نفط عمان الطريق من خلال خلق وظائف مستدامة والاستثمار فيها ومن خلال توفير فرص تجارية جديدة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاع النفط والغاز والقطاعات المرتبطة به.

وتهدف هذه الاستراتيجية إلى تعزيز القدرات التنافسية للصناعات التحويلية في السلطنة وشركات الخدمات وزيادة كفاءة الكوادر البشرية بما يمكنها من المنافسة على المستوى الدولي وتهدف كذلك إلى نشر ثقافة الريادة في العمل وتشجيع الابتكار والتنوع وهو الأمر الذي سوف يخدم مصالح السلطنة في المستقبل.

وتلتزم شركة تنمية نفط عمان بوصفها شركة تراعي حق الجوار ومقتضيات المواطنة الحقة بحماية البيئة وتنمية المجتمعات التي تعمل فيها وتحقيق القيمة حتى في قطاعات خارج قطاع النفط والغاز. يركز هذا التقرير على بعض الأعمال الجبارة فضلاً عن بعض المجالات التي تسعى الشركة جاهدة في تحسينها في إطار جهودها لتصبح شركة ذات كفاءة اقتصادية مدركة لالتزاماتها المجتمعية ومراعية للجوانب البيئية في عملها.

الدكتور محمد بن حمد بن سيف الرمحي

وزير النفط والغاز

رئيس مجلس إدارة شركة تنمية نفط عمان

عن التقرير



بالشركة للتعرف على آرائهم وانطباعاتهم بشأن الجوانب التي تشغل بالهم واهتماماتهم فيما يتعلق بالأنشطة التي تقوم بها.

ويمكن الاطلاع على هذا التقرير على موقع الشركة :

www.pdo.co.om وعلى الشبكة الإلكترونية الداخلية للموظفين.

فمعظم التخصصات الفنية لدينا معتمدة من جانب الجهات الدولية والمحلية المعنية وتخضع شركة تنمية نفط عمان ككل للتدقيق من جانب جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة وهو إحدى الجهات المستقلة ماليا وإدارياً عن الشركة.

للاستفسار عن هذا التقرير يرجى التواصل على:

corporatecommunications@pdo.co.om

أهلاً بكم في أول تقرير للاستدامة يصدر عن شركة تنمية نفط عمان وهو التقرير الذي يغطي فترة الاثني عشر شهراً حتى نهاية النصف الأول من عام ٢٠١٤ (يونيو ٢٠١٤).

يدل هذا التقرير على التزامنا بالشفافية والأمانة في كل تعاملاتنا وسيستخدم هذا التقرير كأساس للانضمام للميثاق العالمي للأمم المتحدة وبالتالي نكون الشركة التجارية الوحيدة في سلطنة عمان التي تحظى بعضوية هذا الميثاق.

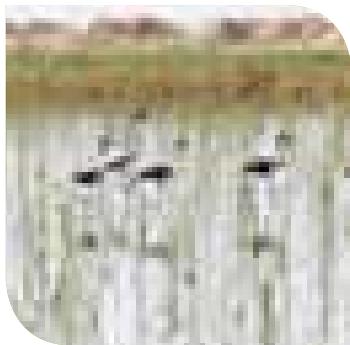
وقبل إعداد هذا التقرير، وضمن برنامجنا المكثف للتواصل مع أصحاب الشأن تم إجراء استبيان حول هوية الشركة شارك فيه أكثر من ٢٠٠ من كبار أصحاب الشأن، وكذلك الاستبيان السنوي لاستطلاع آراء الموظفين



رؤية الشركة: " أن يشار إلينا بالبنان بما لدينا
من مواهب بشرية متميزة وما نحققه من
فوائد لعمان ولأهلها وذوي الشأن "

المحتويات

٩	عن التقرير
١٠	رسالة رئيس مجلس الإدارة
١٢	كلمة المدير العام
١٦	أسلوبنا في العمل
٢٨	الموارد البشرية
٣٨	اقتصادنا
٤٤	بيئتنا
٦٠	مجتمعنا
٧٢	التزامنا بقيم العمل
٧٨	أداؤنا
٨٤	الجوائز والشهادات



مديرية الشؤون الخارجية ٢٠١٤
شركة تنمية نفط عمان ش.م.م

التصميم: محمد المحرز
الطباعة: لؤي العالمية ش.م.م



حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم
حفظه الله ورعاه

تقرير الاستدامة لعام ٢٠١٤



تقرير الاستدامة لعام ٢٠١٤



فخورون بخدمة عُمان