2021

SUSTAINABILITY REPORT



شركة تنمية نفط عمان
Petroleum Development Oman

Proud to Serve Oman



TOWARDS A SUSTAINABLE FUTURE

"It is the goal which we all aspire for,
utilising all our resources and capabilities in the
quest to protect our national interests [...]
with the prime aim of transforming
all aspects of life.
It is a true embodiment of
collective national willpower."

on 50th National Day

His Majesty Sultan Haitham bin Tarik
Excerpt from the Royal Speech

Cover photo: Yibal Khuff Mega Project

HIS MAJESTY SULTAN HAITHAM BIN TARIK





CONTENTS

09
CHAIRMAN'S FOREWORD

11
BOARD OF DIRECTORS

13
WHO WE ARE
- *Managing Director's Committee*
- *General Business Principles*
- *The Code of Conduct*
- *2021 Ethics and Compliance Activities*
- *Cost Competitiveness*
- *Memberships*

19
MANAGING DIRECTOR'S FOREWORD
- *HSE*
- *Production, Costs and Cashflow*
- *Exploration & Major Projects*
- *Energy Efficiency and Emissions Management*
- *LEAN and CI*
- *ICV*
- *Technology*
- *2022 and beyond*

25
OUR STAKEHOLDERS AND PRIORITY AREAS

31
EXPLORATION AND HYDROCARBON MATURATION
- *Oil Maturation*
- *Gas Maturation*
- *Geophysical Activities*
- *Geo-spatial Activities*

37
HYDROCARBON PRODUCTION AND RESERVOIR MANAGEMENT
- *Well Engineering*
- *Enhanced Oil Recovery (EOR)*

43
OPERATIONS EXCELLENCE
- *Asset Integrity and Process Safety Management*
- *Operating Integrity Improvements*
- *Operational Safety*
- *Change and Continuous Improvement (Lean) Business Efficiency*
- *Knowledge Management (KM)*

53
PROJECT DELIVERY

57
IN-COUNTRY VALUE
- *Jobs and Training*
- *Goods and Services*
- *Small and Medium Enterprises (SMEs)*
- *ICV At The Yibal Khuff Project*
- *Sharing Our Expertise*
- *Community Development*
- *Contracting and Procurement*

65
PEOPLE AND STAFF DEVELOPMENT
- *Staff Numbers*
- *Employee Engagement*
- *Diversity and Inclusion*
- *Training*
- *Remote Working*
- *Pay and Conditions*
- *Parental Leave*

73
GENERAL WELFARE
- *Road Safety*
- *Medical Care*
- *COVID-19*
- *Social Investment (SI)*
- *Contractor Welfare*
- *Disaster Relief*
- *Child Labour, Forced Working and Indigenous Rights*

81
ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY AND NEW TECHNOLOGY
- *Renewable Energy*
- *Energy Efficiency*
- *Well and Reservoir Energy Management*
- *Water Management*
- *New Technology*

97
ENVIRONMENTAL AND SAFETY PERFORMANCE
- *Spills*
- *Greenhouse Gas (GHG) Emissions*
- *Gas Flaring*
- *Waste*
- *Environmental Projects*
- *External Collaborations*

109
GRI CONTENT INDEX



ABOUT THIS REPORT

The report covers the economic, environmental and social impact of our performance.

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

This report also integrates the Company's sustainability performance, charting its performance to operate safely, responsibly and efficiently to deliver lasting economic benefits to the whole of Oman. The report covers the economic, environmental and social impact of our performance. This report has been prepared in accordance with the GRI Standards: Core option.

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

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

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

This annual report covers the 2021 calendar year and follows on from our previous Annual Sustainability Report for 2020, which was published in June 2021. It has undergone the GRI Materiality Disclosures Service, where GRI Services reviewed that the GRI content index is clearly presented and the references for Disclosures 102-40 to 102-49 align with appropriate sections in the body of the report. Wherever possible, we endeavour to measure our practices against national and international benchmarks, such as the ISO 14001 certification. Going forward, our intention is to seek full external assurance.

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

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

CHAIRMAN'S FOREWORD

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

It is an honour to pledge the unwavering dedication of all those who work in the Omani energy sector and who share Your Majesty's vision for the renewed renaissance and sustainable development of our great nation.

Against a continuing backdrop of COVID-19, mounting climate change realities and oil price volatility, I'm pleased to report that PDO again stayed true to its corporate vision of being renowned and respected for the excellence of its people and the value it creates for Oman and all its stakeholders.

PDO is confronted with the twin challenge of navigating the Energy Transition to a greener future while providing the resources in a safe and efficient way to power the country and meet customer needs.

Throughout 2021, it met, and often exceeded, its targets across the broad sweep of its activities, including production, exploration, environmental sustainability, project delivery, operational excellence, In-Country Value, social investment, people development, technological innovation and business efficiency.

The delivery of the Yibal Khuff project, the second largest and most technically complex in PDO's portfolio, was a major milestone for both the Company and the country, especially given the ongoing Coronavirus constraints. With a production of five million cubic metres of gas and about 20,000 barrels of crude oil per day, it will provide the energy and generate revenue which will help to secure the nation's future for many years to come.

What was particularly encouraging in this success was the involvement of skilled Omanis in its design, construction and operation, and of domestic small and medium enterprises, which provided a plethora of goods and services.

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

During the year, the Company made impressive strides in its pursuit of clean energy, especially solar and wind, and its membership of the National Hydrogen Alliance will be pivotal in driving forward the decarbonisation agenda.

Underpinning this were significant falls in the volume of: oil spilled, flared gas, greenhouse gas intensity and total waste.

I'm both delighted and humbled by the collaborative way PDO's people stepped up their adoption of digital tools and Lean working practices to maintain business continuity and productivity, and of the help they gave to communities affected by the devastating impact of Cyclone Shaheen.

Once again, I extend my heartfelt gratitude to all those in the field who worked extended shift cycles, away from their families, to deliver for Oman and to maintain production and deliver on projects.

Such adaptability will be crucial as the Company extends its remit. In that regard the signing of the first commercial contract by PDO Services and the securing of a US$2.5 billion loan by Energy Development Oman to reduce the call on Government funding both constitute landmark moments.

One area where PDO must never drop its guard is safety. Last year, regrettably, saw work-related fatalities from our contractors and an increased Lost Time Injury Frequency. The Company knows it simply must do better and I'm encouraged to see it unveil a range of initiatives to improve its HSE record, not least around road safety. There have also been some remarkable achievements in the area of Asset Integrity and Process Safety management.

PDO will always strive to be a safe, efficient and responsible operator and protect the communities and environment in which it works. This Sustainability Report illustrates transparently the successes and challenges of this approach in 2021 and the unstinting efforts made by staff and contractors alike to support the country.

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



MOHAMMED BIN HAMAD BIN SAIF AL RUMHY

Minister of Energy and Minerals and
Chairman of the Board of Directors

BOARD OF DIRECTORS



H.E. DR. MOHAMMED BIN HAMAD AL RUMHY
Minister of Energy and Minerals
Chairman

REPRESENTING THE GOVERNMENT OF OMAN



H.E. NASSER BIN KHAMIS AL JASHMI
Secretary General of Ministry of Finance
Deputy Chairman



H.E. SALIM BIN NASSER AL AUFI
Undersecretary of Ministry of Energy and Minerals



MR. MAZIN BIN RASHID AL LAMKI
Chief Executive Officer
Energy Development Oman (EDO)



H.E. ABDULLAH AL HARTHI
Undersecretary
Ministry of Finance



MR. TALAL AL AWFI
Group Chief Executive Officer
OQ

REPRESENTING THE PRIVATE SHAREHOLDERS



MR. PETER COSTELLO
Shell Netherlands



MR. ERIC GREENLEE
Shell Development Oman



MR. WALID HADI
Shell Development Oman



MR. LAURENT VIVIER
Total Energies



MR. KOMSON TACHAPANICH
PTTEP Oman E&P Corporation

EXECUTIVE OFFICER



MR. STEVE PHIMISTER
Managing Director

SECRETARY



MS. HAIFA AL KHAIFI
Finance Director

WHO WE ARE

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

THE COMPANY IS OWNED BY

60%	34%	4%	2%
INTEREST	INTEREST	INTEREST	INTEREST
Energy Development Oman *(on behalf of The Government of Oman)*	The Shell Group	Total	PTTEP

Gas fields and processing plants are operated by PDO exclusively on behalf of the Government

PDO is a limited liability company and operates on a no-profit, no-loss basis and is officially revenue-neutral. In 2021, PDO's capital expenditure (Capex) was US$4.5 billion and operating expenditure (Opex) was US$1.9 billion.

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

The Company adopted its name in 1951, first struck oil in Yibal in 1962 and has been exporting oil produced in its 90,874 km^2 concession area known as Block 6 since 1967. Our headquarters is based at Mina Al Fahal (MAF) in Muscat.

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

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

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

The overall aim of **our strategy** is to maximise production in a cost-competitive manner whilst minimising greenhouse gas emissions and the environment 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.

While still meeting the energy supply expectations of our stakeholders and customers, **we aim to become a net-zero business by 2050**. This includes halving our greenhouse gas emissions by 2030 (from 2019) via investment in emissions abatement, low-carbon forms of energy, carbon capture, usage and storage, and energy and water management in line with the Oman Vision 2040.

PDO's overarching priority is safety and we endeavour to attain Goal Zero – no harm to our people, assets, environment or the communities in which we operate. We aim to sustain a robust HSE culture by meeting - if not exceeding - international standards. This is being done through learning from incidents, training, compliance with rules and regulations, targeted investment, technology and collaboration with government, regulators, contractors, operators and academia.

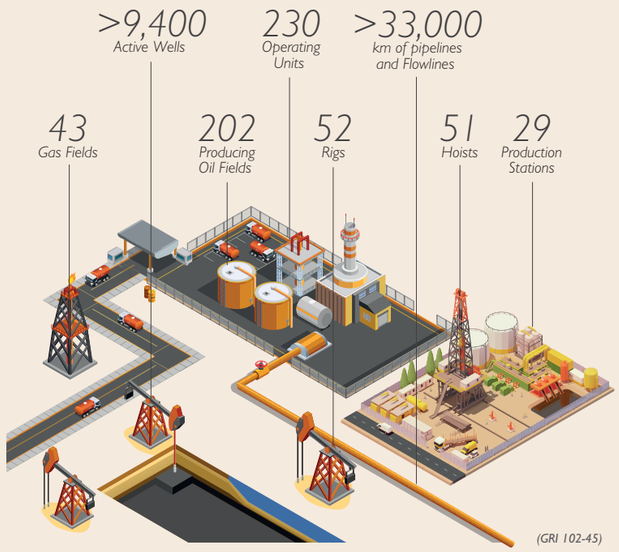
We have embarked on industry-leading measures to protect the welfare of our staff and contractors and ensure that all workers operating in the oil and gas industry are covered by consistent practices in nine key focus areas including anti-bullying and harassment, labour rights, healthcare and well-being, and quality of life.

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

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

At the end of 2021, PDO had 8,853 staff and over 52,000 contracting employees, a combined workforce made up of over 60 nationalities.

To underline our position as champion of workplace diversity and equality of opportunity, in 2021 the 14-strong Managing Director's Committee comprised two women directors – a beacon for both the industry and region.



(GRI 102-45)

COLLABORATION
I work proactively across boundaries and build partnerships

RESPECT
I treat everyone fairly and respectfully

ENGAGEMENT
I continuously engage listen and coach others

PERFORMANCE
I prioritise delivery and continuous improvement, and act as a Lean role mode



MANAGING DIRECTOR'S COMMITTEE

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

It is headed by the Managing Director who is assisted by 13 other Directors, who are responsible for setting the technical, operational and financial standards, the allocation of staff and their development.

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

The objective of the Company *is to engage safely, efficiently and responsibly in the exploration, production, development, storage and transportation of hydrocarbons and the gradual transition to new low-carbon forms of energy 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.*

PDO GENERAL BUSINESS PRINCIPLES

PDO's reputation and its future success are critically dependent on compliance with the law and with the highest ethical standards. PDO conducts its business in accordance with the principles of honesty, integrity and fairness, including in our relationships with contractors and suppliers. The PDO General Business Principles (PGBP) form the foundation of PDO's business strategies, activities and reputation. These principles are endorsed by PDO's shareholders and apply equally to corporate decision making as well as the individual behaviours expected of employees when conducting business on behalf of PDO. Staff and contractors are expected to comply with those principles to protect PDO.

PDO has a long-standing commitment in this area, as evidence by being the first national oil company in the Gulf to become a member of the United Nations Global Compact – the largest voluntary corporate social responsibility initiative in the world. As a member PDO is committed to support the UNGC's 10 universal principles on human rights, labour, environment and anti-corruption. Since joining PDO has remained steadfastly committed to strengthening its already rigorous internal controls and continuing its UNGC membership.

THE CODE OF CONDUCT

The PDO Code of Conduct (COC) provides requirements and guidance on how to apply the PGBP in practice, and compliance is expected from PDO staff, as well contractors and suppliers. Violation of the COC provisions, policies, procedures, laws or regulations governing PDO's operations may have severe consequences for the individuals concerned and for PDO. The importance is further evidenced by the fact that PDO's senior management and its Board are regularly updated by the Ethics and Compliance function on possible issues, as well as key statistics and trends.

The COC is categorised into five sections addressing the following:

- People and safety
- Anti-bribery and corruption (ABC) practices
- Safeguarding information and assets
- Communications management
- Free competition and trade controls.

PDO's Ethics and Compliance Risk Management (ECRM) approach aims to mitigate any risks in these five sections. Through a structured approach of continuous education and awareness programmes, the ECRM contributes to effectively combat ABC challenges as well as the misuse of power, bid rigging, unfair business practices and undue influence exerted for private gain. PDO continuously monitors, for the purposes of detection and response, an online Conflict of Interest tool that all staff are required to submit annually. It also operates Gifts, Hospitality and Travel and Confidentiality confirmation process, as well as a Whistle Blower program for anyone inside or outside PDO to anonymously raise concerns regarding compliance with the PGBP or COC by PDO, staff or contractors.

THE SCOPE OF PDO BUSINESS FROM SHAREHOLDER INVESTMENT TO DELIVERY OF OIL AND GAS

EXPLORATION
Identify and develop oil & gas opportunities

EVALUATION
Create and evaluate oil & gas development opportunities

DEVELOPMENT
Design, construct, modify and abandon wells and facilities

OPERATIONS
Operate wells and facilities

MAINTENANCE
Maintain wells and facilities

TRANSPORT
Transport, store and deliver products

2021 ETHICS AND COMPLIANCE ACTIVITIES

During the period of this report, PDO has continued to further upgrade its ECRM related procedures, practices, communications, and awareness training. Furthermore, 346 new joiners attended PDO's ABC induction training, while 75 staff completed PDO's Contract Holder Certification training, which includes ABC awareness education.

The year also saw the roll-out of an enhanced Ethics and Compliance online training programme, including seven modules covering the COC. At the end of 2021, around 11,000 staff and contractors had completed this training. PDO also developed an online digital Ethical Conduct Communication manual targeting the contractor community. In addition, the Ethics and Compliance team stepped up its communication efforts around COC topics, as well as on specific topics such as Trade Control.

The Conflict of Interest and Confidentiality declaration process for 2021 resulted in 100% of employees complying with the conflict of interest declaration requirements, with 97.7% of our contractor staff, with access to PDO IT infrastructure, also ensuring compliance. Failure by employees to declare conflicting interests as prescribed by law is subject to consequence management.

The Ethics and Compliance team also concluded an International Trade Control Compliance Survey, gathering compliance responses from close to 500 internal participants identifying potential areas of improvement, and in addition raised further digital awareness with regards to ITC compliance expectations and requirements relevant to PDO staff and contractors.

Overall, we believe that with all of the above PDO's ERCM approach is still a leading example of Ethics and Compliance within Oman.



COST COMPETITIVENESS

Business efficiency is a strategic aim to ensure PDO's long-term sustainability and deliver value to stakeholders. In March 2020, oil prices plummeted to record lows as a result of the pandemic and persisting market imbalance. PDO had to react quickly given the challenging market conditions, and hence embarked on the urgent Near Term Sustainability Programme (NTSP) to ensure business continuity and safeguard profitability in the short and medium term. The Company was mandated by the shareholders to meet a challenging cost reduction target and was successful in delivering a one-billion-dollar reduction in expenditure, an unprecedented achievement.

In 2021, the Company further enhanced its rigorous cost competitiveness regime in the light of the volatile oil price environment and COVID-19 constraints. It has collaborated with recognised Market Intelligence agencies to determine the competitiveness of the portfolio and identify our gaps to being Top Quartile globally. As a result, regular internal deep dives, were conducted and action taken to close the identified gaps.

Moreover, as part of our Continuous Improvement, we are working again with The Hackett Group for external benchmarking to determine best practices and how PDO is performing in different areas including, for example, cost efficiency, process optimisation and vendor performance. The process is currently ongoing and the results will be used to inform the direction of future plans.

We also used the economic climate to create an opportunity to challenge cost effectiveness, particularly third-party spend, using three value levers: demand, specification and price through following category management (CM)/integrated supply chain (ISC) strategies. This approach resulted in driving value up and costs down.

Our 2021 capital expenditure (Capex) was US$4.5 billion, on a par with 2020 but a 15% drop on 2019 (US$5.3 billion) while operating expenditure (Opex) was at US$1.9 billion. We achieved more than US$550 million in total cumulative savings, an increase of more than 10% from 2020.

In 2021, there were oil Capex savings of US$327 million, which came from a mix of NTSP revisions, drilling efficiencies, well optimisation and project savings, and gas Capex savings of US$90 million.

PDO is placing more focus on operational competitiveness. It is targeting to achieve a competitive unit operating cost (UOC) which today means around US$6 per barrel of oil equivalent (BOE) with an aim to remain at top quartile through to 2030. There is also significant focus on deferment reduction and improving our oil and gas facilities availability. Our aspiration is to reduce deferment to less than 5% by 2030.

Unit development cost remains a focus area as we continue to grow our production, so we remain competitive and profitable in a range of potential oil price environments.

CM is a holistic approach to contracting and procurement whereby resources and commercial activities are organised cross-functionally around key spend categories that have similar supply and usage characteristics and partnership with suppliers to meet business objectives.

The CM programme kicked in with full force in 2021, with five Category Portfolio Managers appointed, reporting to a Steering Committee chaired by an accountable director, with a mandate to further expand on and beyond NTSP results.

CM is regarded as industry best practice, proven to deliver key value in terms of total value creation beyond cost savings (for example, innovation), optimising value for money by improving specifications, and establishing collaborative relationships with the supplier community to jointly embed improvements.

CM will not only deliver our cost competitiveness objectives, but also embed improvements aligned with PDO our way of working, supporting our Energy Transition objectives and eliminating greenhouse gas emissions. So far, CM has identified value opportunities of approximately US$1 billion and firmed up US$300 million savings for the 2022-2025 programme window.

MEMBERSHIPS

PDO is a member of the:

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

PDO has successfully completed more than 20 years since it became the first oil company in the Middle East to attain the ISO 14001 Environmental Management System Certification in 1999 (with recertification obtained also in 2019). It successfully completed the first independent verification of its Greenhouse Gas (GHG) data for 2017 and 2018 in accordance with ISO 14064 methodology and system for quantification, reporting and independent verification of GHG emissions that are reported externally and internally. PDO also completed the second independent verification of its GHG data for reported emissions in 2019 and 2020.

MANAGING DIRECTOR'S FOREWORD

It is an honour to present to Your Majesty Petroleum Development Oman's Annual Sustainability Report for 2021, my first as Managing Director of this illustrious company.

The report charts our performance, activities and aims during another challenging year, impacted once more by the COVID-19 pandemic, mounting climate change and energy transition realities, oil price volatility and the associated cost and economic challenges.

We continued to support the Government in its efforts to combat the spread of the Coronavirus, while safeguarding the welfare of our people and the continuity of our business operations. We optimised shift cycles in the Interior and introduced new measures to support greater balance between office and homeworking, maximising the use of digital tools and platforms.

Throughout, I have been both humbled and impressed by the excellence, resolution and resilience of staff and contractors as they continued to adapt to this "new normal" and continue to create value, achieving key milestones in our core mandate i.e. the safe and proficient exploration and production of hydrocarbons.

At the same time, we made tangible strides in our journey to a more sustainable long-term future, with greater emphasis on our operational carbon footprint and the development of low-carbon energy sources, pledging to become a net-zero emission energy company by 2050. As an interim commitment, we set the goal reducing our GHG emissions by 50% by 2030 including deriving more than 30% of our power from renewable sources by 2025.

Indeed, PDO, and our industry as a whole, have a pivotal role in addressing climate, environmental and sustainability challenges, while delivering continued economic growth for Oman through the sustainable production of hydrocarbons.

HSE

As ever, safety remains the bedrock of everything we do. However, whilst many parts of our business and organisation are achieving Goal Zero, our overall performance during 2021 was simply not good enough. We suffered five work-related fatalities and 38 Lost Time Injuries (LTIs), despite many ongoing initiatives to make our workplace safer. Including third parties, there were in total 10 road-safety-related deaths in the last six months of the year.

The implementation of a major Safety Refresh is now underway in six priority areas: road safety, safety leadership, learning organisation, risk management, contractor HSE management and process safety.

There are multiple initiatives targeting road safety, focusing on road-user competences and behaviours, the mandatory deployment of safety-critical instruments currently lacking in our vehicles and the condition of on our road network at Interior locations. We have also strengthened the assurance process to help improve road traffic compliance and provided a rigorous framework for effective maintenance.

Another initiative will focus on the behavioural and organisational factors that have contributed to the current poor road safety performance. These include our business delivery culture, prevailing contractual arrangements and the multi-level governance framework within both PDO and its contractor/sub-contractor communities.

Conversely, we continue to demonstrate that we have robust Asset Integrity-Process Safety Management (AI-PSM) through our improving performance driven by leadership prioritisation, rigorous and structured campaigns and our Step Change programme.

We made significant year-on-year progress and our Tier-1 and Tier-2 incidents have decreased by over 60% over the last five years. In 2021, there were two Tier-1 (three in 2020) and 21 Tier-2 (33 in 2020) process safety events. There was a 79% fall in the volume of oil spilled (loss of containment).



STEVE PHIMISTER
Managing Director

Production, Costs and Cashflow

Despite the Coronavirus constraints on the mobility and availability of personnel and pressures on our supply chain, we delivered a combined oil, gas and condensate production of 1.223 million boepd.

Total oil production closed at 635,000 bpd, 5,000 bpd short of the target. This was mainly attributed to higher unscheduled performance, lower-than-expected new oil output, and an extended ad hoc shutdown at Harweel to fix a critical heat exchanger leak.

Annual gas production fell 14 million cubic metres per day short of the 71 million m^3/d target due to lower customer demand, while condensate output was slightly under the 104,000 bpd target.

The production effort was underpinned by the impressive delivery of 684 wells against a plan of 622, 2,350 hoist interventions against a plan of 1,980 and 22,666 completion and well Interventions against a plan of 20,948. We also managed to reduce our Non-Productive Time to 4.8 %, the lowest-ever recorded in the Wells function.

The operational excellence performance was exceptional. We ended the year by setting a new well drilling cost per metre record of US$1,035 with 76% of our wells in the top quartile and 35% best in class. This was achieved through the relentless pursuit of Continuous Improvement (CI) and a reduction in the Gap to Potential.

The cost performance was equally noteworthy as we further enhanced our rigorous cost management regime in the light of ongoing COVID concerns, the volatile oil price environment and the need to reduce the cash call on our shareholders.

At the end of December, the overall oil and gas scorecard expenditure stood at US$6,550 million, an underspend of US$322 million, about five per cent below the full-year plan.

We made more than US$550 million in total savings (a rise of more than 10% on 2020) across all directorates and different contracts, especially those related to rates, demands and specifications. This was mainly attributable to our Near-Term Sustainability programme (NTSP), which addresses a step change in structural cost reductions and productivity improvements on a far greater scale than achieved throughout our history.

The Programme achieved its mandate to deliver US$1 billion cost savings in 2020-21, guided by multi-disciplinary teams for each spending portfolio. These were tasked with carrying out deep-dive investigations, contract reviews and negotiations to deliver optimal value.

In 2021, there were oil capital expenditure (Capex) savings of US$327 million, which came from a mix of NTSP revisions, drilling efficiencies, well optimisation and project savings, and gas Capex savings of US$90 million.

The full-year oil and gas cashflow was US$14.5 billion against the original plan of US$10.5 billion, a significant windfall for the nation.

Exploration and Major Projects

Our strong delivery focus also helped complete another successful year on the exploration front, with a total of 111 million barrels of oil and 0.6 trillion cubic feet of gas booked as commercial contingent resource volumes. The overall unit finding cost was just US$1.36 per barrel of oil (boe) equivalent.





Scan the QR Code to watch the YKP inauguration

One of the highlights of the year was the official inauguration of the Yibal Khuff Project (YKP) under the auspices of His Highness Sayyid Shihab bin Tarik Al Said. This is the most complex and second largest capital project in our history and is a fantastic example of excellence in action, with outstanding levels of innovation, local content and an HSE record of more than 46 million LTI-free manhours.

Among the many pleasing aspects of this success is that 1,200 Omanis were employed on site during construction, with a further 200 nationals deployed as fully qualified welders. Around US$400 million were also awarded to Omani companies for the provision of goods and services.

With a projected daily output of five million cubic metres of gas and about 20,000 barrels of crude oil, the YKP will support our production plateau aspiration of 700,000 bpd and constitutes a substantial value add to the nation.

Energy Efficiency and Emissions Management

We are committed to the Oman Energy Master Plan 2040 and its sectoral decarbonisation drive as we turn climate change realities into opportunities while working to meet rising energy demands.

As we continue to grow our core hydrocarbon production business, we are also investing to ensure we improve our energy efficiency, especially in energy-intensive activities such as artificial lifting and water management, which account for more than half of our power consumption.

PDO will seek to fulfill its role as Oman develops new low-carbon business chains and accelerates the development of low-cost, low-carbon and renewable projects in solar, wind and hydrogen.

We also must leverage partnerships both inside and outside our sector as a matter of priority, to combat the risk of a material drop in revenues, projected by the International Energy Authority for hydrocarbon-dependent economies.

In this respect, we are proud of our role in the new National Hydrogen Alliance, which represents a landmark collaboration between 13 public and private sector organisations. This will place Oman firmly on the map for the development and deployment of clean hydrogen as we transition to a more sustainable and diversified economy.

Within our organisation during 2021, we made significant progress by further reducing greenhouse gas (GHG) emissions and continuing to minimise GHG intensity through our Carbon and Capital Efficiency programme.

PDO emitted 10.7 million tonnes of carbon dioxide, well below our target of 11.3 million. There was a 22% drop in the volume of gas flared and 18 energy efficiency opportunities were delivered, resulting in 0.2 million tonnes of CO_2e savings. GHG intensity fell 7%.

We continue to develop solar projects after the success of our Miraah venture and the ground-breaking Amin 100-megawatt Photovoltaic Power Plant, which generated over 340 terawatt hours of solar energy in 2021 alone. This is expected to provide an equivalent annual gas saving of 95.5 million m^3.

The Independent Power Producer (IPP) facility secured European Union carbon credit registration, and we are now considering the development of a second 100-MW solar storage IPP plant in the North.

And after conducting tests at six sites in the South of our concession area, we have drawn up plans for our first wind farm, which we aim to commission by Q1 2024, the first of several planned wind projects.

Importantly, we have developed a Decarbonisation Roadmap, which sets out a clear pathway to achieve our aim of halving our GHG emissions by 2030 (compared to 2019).

This will enable the right technical and commercial choices to be made, and at the right pace, to help pivot PDO towards becoming a competitive, sustainable energy company by the end of the decade.

This approach, which will maximise the long-term potential value for Oman and shareholders, necessitates maturing new technologies to delink steam and power generation, and decommissioning some of our cogeneration units.

We are the first company in Oman to have devised such a comprehensive roadmap and, by bringing the same level of ingenuity and expertise to carbon as we have over the years in our core oil and gas business, we are serving Oman in a new and unprecedented fashion.

We have identified around 150 opportunities in our 2022 Programme Build to decrease our GHG discharges to 9.1 million tonnes of carbon dioxide in 2030. Examples include two combined cycle gas turbines, a 300-MW solar and wind capacity, compressor/pump revamps and a methane leak detection and repair programme.

LEAN and Continuous Improvement (CI)

Our strong performance is testimony to the scale and depth of CI within PDO, not just to realise efficiency gains, but also to reduce cost in every part of the organisation.

At the end of 2021, over 8,500 improvement ideas had been generated by our people across the business with over 500 teams deploying CI fundamental methods and routines in their work. Over 220 successful CI projects had been closed spanning a diverse range of tasks from pension payment efficiency all the way through to pump start-ups.

In-Country Value (ICV)

As part of our ongoing efforts to localise industries within the oil and gas sector, and to boost national employment and economic diversification, we helped deliver more than 3,110 job opportunities with our contractor community and our own internal recruitment. PDO's Omanisation rate now stands at a record 88% and I'm delighted that we have 1,220 women on staff, including 1,181 Omanis, the highest number in our history.

We stayed the course with our commitment to retain more of the wealth of the oil and gas industry in Oman and the value retained in-country by our activities rose to 38% from 34% in 2020. We have opened 80 new industrial facilities providing a range of services to the sector, such as electrical motor repairs, duplex stainless-steel coating and valve integration, since 2013. These plants will contribute to the retention of revenue in Oman and provide multiple and diverse employment opportunities.

Meanwhile, we expanded our social investment focus to cover eight themes in line with the Oman Vision 2040 and the United Nations Sustainable Development Goals (UNSDG): health and safety, environment, water, energy management, education and science, community welfare, civil society organisations, and youth and female empowerment.

We committed to 83 new projects (35 more than 2020), totalling around US$10.16 million. These include infrastructure development, training and the provision of technology and equipment, and will have tangible impacts on the quality of life for thousands of people in Block 6 and beyond.



Technology

Fostering a flourishing national research and development culture and our willingness to trial and deploy new technologies are both vital if we are to build a more cost-competitive, carbon resilient and energy- efficient company and a thriving and diversified economy.

Our New Technology Implementation team are continuing their support for local academia by nurturing the Ejaad R&D platform to assist the sector. To date, we have awarded 17 joint academia-industry projects to different Omani universities to tackle some of our technical challenges.

These have been prioritised based on their relevance to issues such as energy efficiency, water management, enhanced oil recovery, bioenergy, material and corrosion and renewables.

In 2021, we concluded a record number of 11 technologies by proof-of-concept or proof-of-value trials and began 18 new pilots.

Technology will be a key enabler as we step up our efforts on combating climate change while ensuring we continue generate revenue in a cost-effective, energy-efficient manner.

For example, power generation efficiency was improved with the commissioning of our first closed cycle gas turbine at Lekhwair and we continue to seek alternative, less energy intensive methodologies for the treatment, reuse and disposal of produced water.

We began fitting energy recovery devices at our reverse osmosis plants, are phasing out deepwater disposal at Marmul using the reed bed technology so successfully executed at Nimr, and will use water for polymer preparation at Nimr-E.

2022 and Beyond

To fulfill our Purpose going forward, our three strategic priorities are: (1) growing safe and cost/carbon competitive hydrocarbon operations, (2) establishing a differentiated hydrocarbon portfolio and (3) developing carbon capture, usage and and storage and low-carbon fuels.

We have identified a series of "must-wins" to guide us, which relate to the critical elements of our business plan and will form the basis of our new PDO strategy. These include Personal and Process Safety, Portfolio Evolution, Cost Competitiveness, Carbon Resilience and People and Organisation Development.

We will continue to integrate our end-to-end processes across our value chains and simplify as we go, so that we are faster and more efficient.

The 2022 oil production target is 652,000 bpd and 91,000 bpd of condensates. The total expected Capex and Opex are US$5.129 billion and US$2.066 billion respectively. This should generate US$8.9 billion cashflow for our shareholders (based on an oil price of US$45 a barrel and of US$4.5 per million British thermal units of gas).

We have introduced three changes to the Corporate Scorecard to ensure the requisite focus and establish a clearer link to the shareholder value we create, which are Cashflow, GHG emissions and Oil Availability.

Our top priority for next year is HSE improvement. On personal safety, we are aiming for a 10% improvement on our best-ever safety performance and for zero Tier-1 process safety incidents.

We simply must learn better and faster, to improve on our 2021 HSE record and thus make sure that everybody goes home safely at the end of the day or shift. We must honour those who we have lost or have been injured by demonstrating Goal Zero day-in, day-out.

Our people and processes must continue to adapt to ensure the long-term prosperity of PDO and the nation as we change from an oil and gas producer to a fully Integrated Energy company.

However, in a fast-changing world, we will always be proud to retain our membership of the UN Global Compact, the world's largest voluntary corporate social responsibility initiative. We will stay committed to its 10 principles on human rights, the environment, labour and anti-corruption, and embedding them in our strategy, culture and day-to-day operations.

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

In conclusion, I would like to thank Your Majesty and Your Government for your unwavering support, and guidance and all PDO staff, contractors and stakeholders for the incredible way they have served Oman in the most trying of circumstances. I am convinced with such backing, dedication and professionalism PDO and Oman can only go from strength to strength as we capitalise on the many opportunities ahead.

Steve Phimister
Managing Director

OUR STAKEHOLDERS AND PRIORITY AREAS

PDO is the central engine of Oman's economy and its activities and performance directly impact the fortunes and futures of a rich diversity of stakeholders, including local communities, the Government, shareholders, customers, suppliers, regulatory bodies, municipal authorities, academia, non-governmental organisations, the media, and, of course, employees and contractors (GRI 102-40).

Our determination to be a good corporate citizen, putting sustainability at the heart of all we do, necessitates that we regularly engage with our stakeholders to understand their needs, opinions and expectations.

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

Our reporting focuses on the economic, environmental and social challenges that matter most to our stakeholders, and their feedback and information come from a variety of sources, including formal and informal face-to-face and telephone meetings, visits, workshops, surveys and digital communication (GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43 and GRI 102-46), the latter especially important during the COVID-19 lockdown.

Stakeholder engagement continues to play a vital part in building and protecting PDO's reputation and there was a significant drive to enhance stakeholder relations despite the challenges posed by the ongoing pandemic.

As evidence of our commitment to meeting stakeholder expectations and working with them on mutually beneficial projects linked to the Oman Vision 2040, we signed more than 60 Memorandums of Collaboration, including 13 related to capability building and employment.

Among the most significant agreements was the pact with 12 public and private sector partners to establish the National Hydrogen Alliance (Hy-Fly) to support and facilitate the production and transport of clean hydrogen for domestic use and export as part of the Energy Transition.

Unfortunately, during 2021, many of our stakeholder management initiatives had to be cancelled or postponed because of Coronavirus constraints, but we successfully leveraged digital technology and conferencing platforms to maintain engagement.

We conducted three virtual PDO Majlis sessions on important topics aligned with the Oman Vision 2040:

"Energy Efficiency: Towards A National Action Plan," which discussed the need for energy efficiency to expand to all sectors, to leverage digital tools and drive awareness of the Energy Transition, as well as the imperative of building collaboration across sectors to create and implement relevant policies.

"Turning Oman's Geology Into Tourism Opportunities," which deliberated over potential holiday destinations of geological interest, the need for alignment between all government organisations to build sustainable tourism projects which create jobs, and the goal of introducing geology as a subject in schools.

"Driving Digital Transformation In Oman," that shed light on the digital transformation in different sectors, its opportunities and challenges, and the general need for innovation to develop technological solutions which increase efficiency.

Scan the QR Code to watch the Energy Efficiency Majlis session





We kept up our virtual outreach through our Khebra project, which we launched in 2018 to share our expertise with staff from the government and private sectors, and the Edhaat programme to ensure our staff are acquainted with government initiatives and processes. The latter focused on behavioural economics, the Public Prosecution Office and Oman Vision 2040.

Other examples of support included our work with the Ministry of Tourism and Heritage on the country's first Geological Exhibition, with PDO staff helping on all technical aspects and advising on other areas. We also signed an agreement with the Omani Research Digital Repository (Shuaa) to provide assistance to facilitate researcher access to their electronic database of research studies, journal articles and research abstracts.

A number of engagements were conducted with the Ministry of Labour and Social Development on areas of interest and improvement and there was constant interaction with contractors, specifically around boosting HSE, In-Country Value and operational efficiency.

There was further outreach to government ministries on embedding Lean ways of working in their systems and processes to add more value, enhance efficiency and streamline procedures.

We participated virtually in the 8th Oman Energy Forum to support stakeholders in finding sustainable and holistic solutions for Oman in achieving water-food-energy security.

And we also supported our internal stakeholders with a digital "pulse survey" to help develop a pan-industry digitalisation strategy that defines specific key focus areas and provides a clear implementation roadmap over a five-year timeframe.

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

Stakeholder	Key Issues Raised	Our Response
Government, shareholders, State and Shura councils (via face-to-face, telephone and video meetings during the year)	In-Country Value (jobs, training, Omanisation) Energy Transition/Renewable Energy Value Creation Funding/ Cost Control/Lean Personal and Process Safety Digital Disruption COVID-19- Management	See MD's Foreword, and sections on Exploration and Hydrocarbon Maturation, Hydrocarbon Production and Reservoir Management, In-Country Value, General Welfare, Environmental and Safety Performance, Environmental Sustainability and New Technology, Combating COVID-19
Employees (via online People Survey, town hall engagements, face-to-face meetings during the year, video conferencing, PDO Trade Union)	COVID-19- Management (including Remote Working) HSE Pay and Conditions Energy Transition Digitalisation People Development and Training Omanisation Core Values Diversity and inclusion Operational Excellence	See MD's Foreword, and sections on Operational Excellence, People and Staff Development and General Welfare, Combating COVID-19
Communities, including municipal authorities, governors, and walis (via face-to-face, telephone and video meetings during the year)	Job and Training Opportunities Infrastructure Development Social Investment Environmental Stewardship COVID-19- Management	See MD's Foreword, and sections on In-Country Value, General Welfare, Environmental and Safety Performance and Environmental Sustainability and New Technology, Combating COVID-19
NGOs (via face-to-face, telephone and video meetings during the year)	Need for Ongoing Support (both Financial and Non-Financial) COVID-19- Management	See MD's Foreword and section on General Welfare, Combating COVID-19
Business partners and suppliers (via face-to-face, telephone and video meetings during the year)	Cost Control Personal and Process Safety In-Country Value Contracting and Procurement (incl. Contract Optimisation Reviews) Digital Disruption COVID-19- Management	See MD's Foreword and sections on In-Country Value, General Welfare, Environmental Sustainability and New Technology, Combating COVID-19
SMEs (via face-to-face, telephone and video meetings during the year and new online Daleeli system)	Working with PDO Technical and Financial Support COVID-19- Management	See MD's Foreword and section on In-Country Value, Combating COVID-19
Academia (via face-to-face and telephone and video meetings during the year)	Employment Opportunities for Graduates Closer Collaboration on Research and Development Digital Disruption	See MD's Foreword and sections on In-Country Value and Environmental Sustainability and New Technology
Customers (via face-to-face, telephone and video meetings during the year)	Reliable, Sustainable Delivery	See MD's Foreword and sections on Exploration and Hydrocarbon Maturation and Hydrocarbon Production and Reservoir Management
Media	Reliable and Regular Flow of Timely, Relevant and Accurate Information	See this chapter and MD's Foreword

GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-46 and GRI 102-47

Material Topic (including key topics)	Aspect Boundary (internal and external)
HSE Impact • Safe Operation • Environmental Sustainability • Energy Management • Water Management • COVID-19- Management	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
Economic Performance • In-Country Value • Omanisation – Jobs, Training • Economic contribution • Lean	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
Sustainable Business Model • Funding/Cost Control • Continuous Improvement • Technical Innovation	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
Operational Performance • Exploration and Production	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
Employee Satisfaction • COVID-19 Management (including Remote Working) • Employee Well-being (including Occupational Health and Safety) • Training and Development • Remuneration • Employee Engagement • Recruitment and Retention • Diversity and Inclusion	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
Community Commitment • Social Investment • SME Support • R&D Collaboration with Academia	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
Corporate Governance	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
Business Ethics	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
Supply Chain Management	PDO (as a whole), Government, Community, Customers, Suppliers, Contractors
Customer Satisfaction	PDO (as a whole), Government, Customers

EXPLORATION AND HYDROCARBON MATURATION

2021 HIGHLIGHTS

Booked **111 million barrels** of Contingent Resource (CR) oil volumes from four plays across Block 6

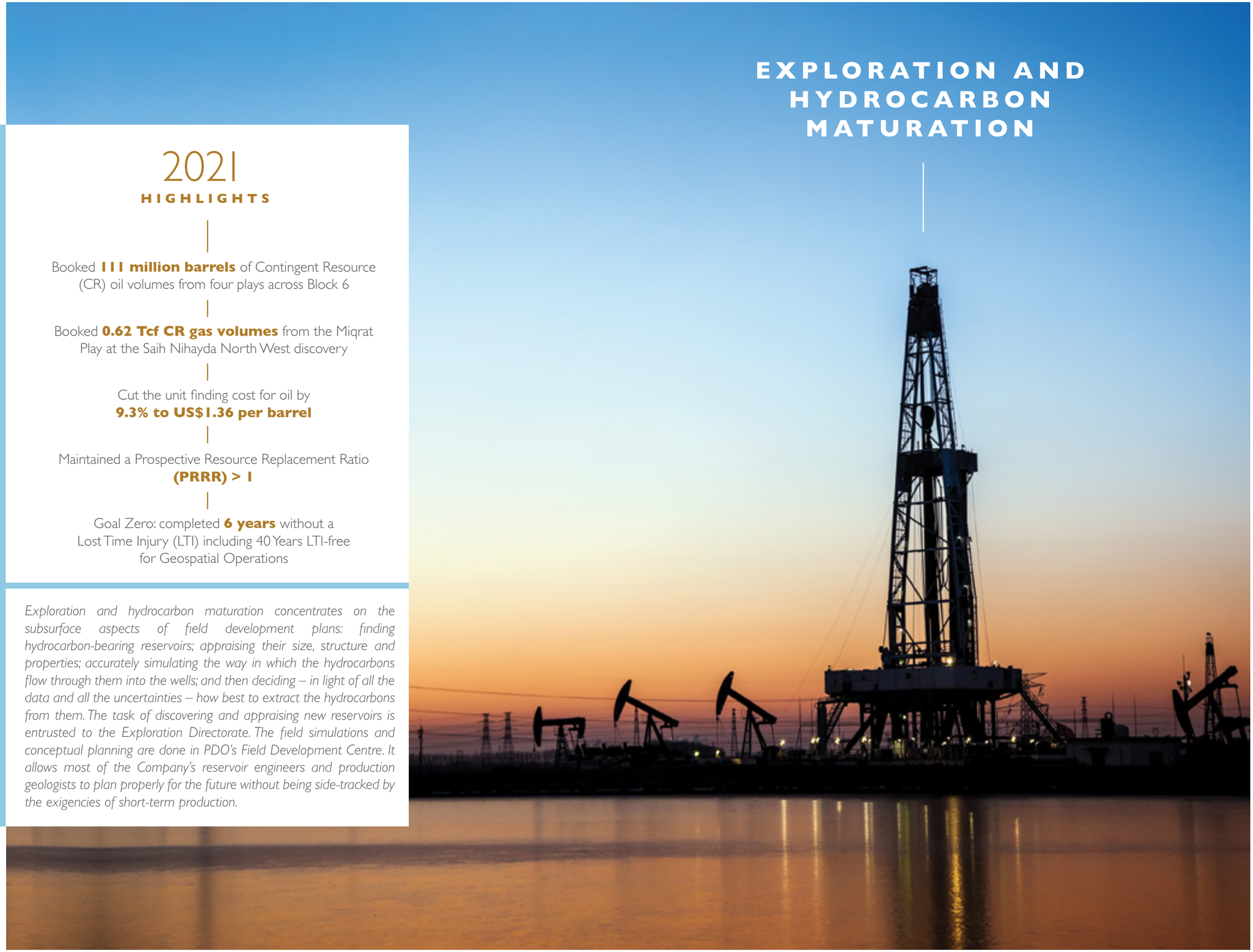
Booked **0.62 Tcf CR gas volumes** from the Miqrat Play at the Saih Nihayda North West discovery

Cut the unit finding cost for oil by **9.3% to US$1.36 per barrel**

Maintained a Prospective Resource Replacement Ratio **(PRRR) > 1**

Goal Zero: completed **6 years** without a Lost Time Injury (LTI) including 40 Years LTI-free for Geospatial Operations

Exploration and hydrocarbon maturation concentrates on the subsurface aspects of field development plans: finding hydrocarbon-bearing reservoirs; appraising their size, structure and properties; accurately simulating the way in which the hydrocarbons flow through them into the wells; and then deciding – in light of all the data and all the uncertainties – how best to extract the hydrocarbons from them. The task of discovering and appraising new reservoirs is entrusted to the Exploration Directorate. The field simulations and conceptual planning are done in PDO's Field Development Centre. It allows most of the Company's reservoir engineers and production geologists to plan properly for the future without being side-tracked by the exigencies of short-term production.



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

The directorate's strong delivery focus helped complete another very successful year with oil and gas bookings made from various plays from the core such as Shuaiba and Gharif to the emerging such as Mesozoic clastics. The unit technical cost of these discoveries was also highly competitive, with early wells already in production and full field development plans underway. Significant oil and gas portfolios were evaluated in 2021 which will lead to an increased drilling activity programme in 2022 and beyond.

CR Volumes Booked in 2021:

111 million
barrels of oil

0.6 trillion
cubic feet of non-associated gas

Unit finding cost: US$1.36 per barrel of oil equivalent

The directorate safely drilled 40 oil and gas exploration wells, up by 20% from 2020 and maintained the exploration pace. Several oil discovery wells were hooked up for production and early monetisation, resulting in the delivery of around 2,000 barrels per day on average in 2021. Early hook-up and production from more exploration discovery wells remain a focus area in 2022.





OIL MATURATION

The 2021 oil maturation work focused on proving new oil trapping concepts in proven plays such as Shuaiba and Gharif across Block 6, as well as proving the delivery potential for emerging plays such as Mafraq, Sudair and the Mesozoic clastics. The new concepts and plays are part of the exploration activity plan supporting PDO's production target for the coming period. Focus continued in 2021 with oil portfolio rejuvenation and diversification using the latest 3D Wide Azimuth (WAZ) seismic data. In addition, dedicated resources were set to further process the 3D WAZ seismic information and facilitate advanced Quantitative Interpretation (QI). This will provide another technique to identify and mature novel opportunities and improve the exploration success rate.

Oil bookings for the year were in the Shuaiba reservoir in North Oman, within the Gharif reservoirs in the centre, and the Mesozoic clastics and Haima reservoirs in the South. The core plays contributed to approximately 85% of the bookings with major discoveries made in Jaleel South West, Adeela, Al Fasil and Thayfut. The commercial discovery in Khaleel East falls under the emerging plays theme. Several discovery wells were hooked up for early production. The overall UFC for oil was only US$1.36 per barrel, a 9.3% reduction from US$1.5 in 2020.

GAS MATURATION

The 2021 gas maturation work continued with a strategy that is linked to extending the novel stratigraphic and pinch-out trapping concepts in the gas provinces. This is considered critical to replenish and rejuvenate the portfolio for long-term sustainability and potential growth. To achieve success, it was critical to integrate play-based regional assessments with advanced QI to define new concepts and opportunities. These concepts were tested in four plays - Gharif, Barik, Miqrat and Amin.

As a result, our Gas Exploration team booked 0.62 TcF of CR gas volume in 2021. They also added 1.1 Tcf of risked ultimate recovery prospective portfolio (PR) which resulted in a PRRR of approximately 1.8. This addition was made across different plays spanning shallow to deep, allowing for selection in future maturation plans.

GEOPHYSICAL ACTIVITIES

We resumed 3D WAZ seismic acquisition following a short stoppage in late 2020. The resumption continued using the state-of-the-art technique of Ultra High Productivity (UHP), which was initiated in 2018. In March 2021, a new wireless nodal system receiver technology was rolled out at production scale for the first time during the acquisition of 3D WAZ data at Haniya. This survey was successfully completed in Q4 2021. In total, 3,100 kilometers of 3D WAZ data were acquired in 2021. All operations during the year were undertaken safely without any LTIs, significant asset damage or environmental impact.

Exploration continued to make significant gains in progressing automated workflows in seismic data processing and interpretation, through the Shell strategic alliance programme and our contractor partners. These workflows were used to open new plays, accelerate the pace of work and advance the definition of subtle traps and detection of geobodies. The trials are set to continue in 2022.

As a contribution to PDO's commercialisation initiative to monetise the Company's expertise, PDO's seismic acquisition and processing services were extended to other operators in Oman. In Q4 2021, the seismic crew began acquiring seismic for a third-party scope in Block 56. This is expected to continue in 2022 for Tethys in the same block and Shell Development Oman in Block 55. The services will use the new wireless receiver technology.

GEO-SPATIAL ACTIVITIES

Our Exploration Directorate continues to deliver geospatial services through the Geomatics department. The department sustained its excellent safety performance registering 40 years of LTI-free operations – a record for PDO. Geomatics continued to act as a key enabler to core activities such as well location positioning, urban planning, facility inspections and field subsidence monitoring. The Geospatial team was instrumental in not only managing and publishing geospatial data, but also in generating creative geospatial solutions to the business such as a digital rig move route navigation and optimisation platform, a navigable tool developed in-house to simulate and optimise rig move workflows. Its deployment started in 2021 and will continue in 2022. Experts in the field will be able to use a tablet device to navigate the selected rig move route as well as capture any hazards on it.

Other technological highlights, which reduce our HSE exposure and improve work efficiency, include drone-assisted facility leak detections and a pilot to map fugitive methane emissions using satellites. The deployment of Beyond Visual Line of Sight (BVLOS) remotely piloted aircrafts in 2022 will provide unmatched capability of running various types of surveillance over PDO fields and operations through extended reach and flight duration. The images and data captured by BVLOS will be analysed through smart algorithms for exception-based corrective measures.



HYDROCARBON PRODUCTION AND RESERVOIR MANAGEMENT

2021 HIGHLIGHTS

Delivered a combined oil, gas and condensate production of **1.223 million** boepd

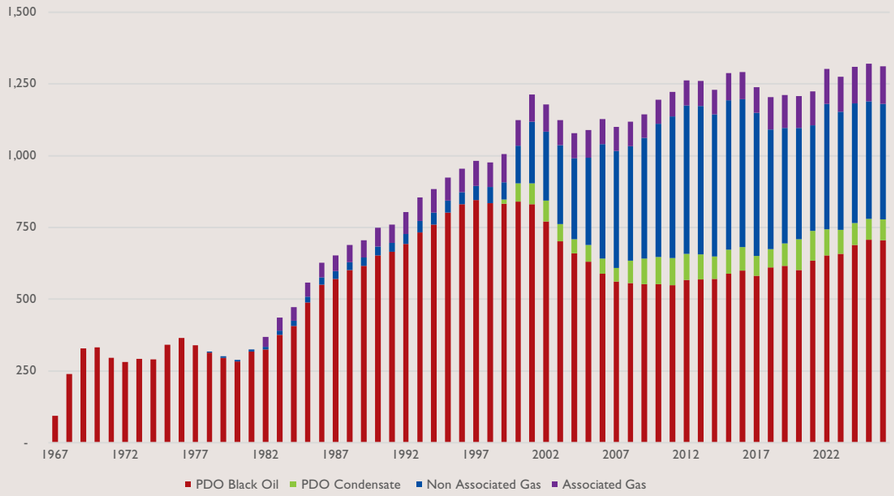
Carried out a **record number** of completion and well intervention activities

Achieved lowest-ever **Non-Productive Time (NPT)**

Set new drilling **cost-per-metre** record

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





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

PDO delivered an impressive production performance in 2021 despite the challenges posed by COVID-19. The average oil production was 635,000 barrels per day (bpd) – a 5.6% rise from 2020. This was lower than the planned target by 5,000 barrels per day due to higher unscheduled activities and lower than expected new oil performance.

Gas production fell 14 million m^3/d short of the target of 71 million m^3/d due to lower customer demand, while the condensate output was 1,000 bpd short of the target of 104,000 bpd due to unscheduled deferment.

635,000 bpd
Oil Production

57 million m^3/d
Gas Production

103,000 bpd
Condensate Output

The combined total average barrel of oil equivalent production per day (boepd) – oil, condensate and gas – was 1.223 million boepd. The coming years will see continued production growth, in line with our ambition for a sustainable 700,000 bpd production plateau.

WELL ENGINEERING

The Well Engineering Directorate delivered 684 wells, up from 617 in 2020, achieving a new record for the lowest-ever Non-Productive Time (NPT) record of 4.8 %, despite COVID-19 challenges. More than 4,700 hoist well and reservoir management (WRM) and 22,000 completion and well intervention (CWI) actions were carried out, considered to be the highest number recorded with the same number of resources. We ended the year by setting a new cost per metre record of US$1,035 with 76% of our wells being rated in the top quartile, compared to our competitors - and with 35% best-in-class - through our relentless pursuit of Continuous Improvement and reducing the Gap to Potential (GtP).

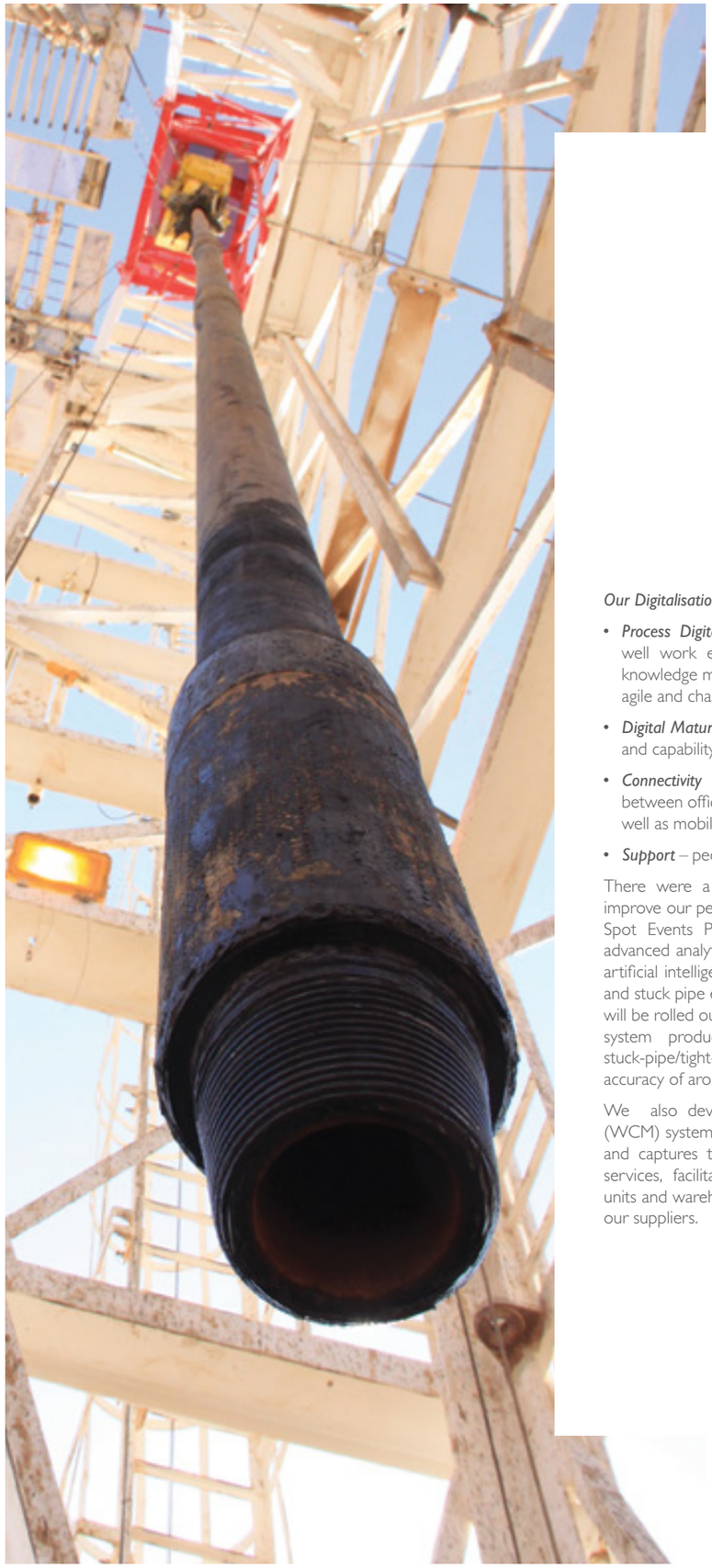
The Practical Problem Solving (PPS) methodology was used to address underlying causes of rogue events. This, and the GtP for rigs, hoists and CWI units together with performance improvement staircases, proved key performance improvement enablers..

The Near-term Sustainability programme, which was launched in 2020, delivered innovative ways of reaching our business objectives and achieved savings above promise. These have been "hard-wired" into our Well Cost Catalogue well types, specifications, procedures and guidelines, as well as our drilling and workover programmes.

In 2021, we adopted Category Management (CM) – a strategic approach to procurement to segment spend into areas which contain similar or related products enabling focus opportunities for consolidation, standardising specifications and leveraging our collective buying power. We have identified eight categories, including well placement, integrated drilling services and well heads and six more, including well intervention and integrity, will be added in 2022.

A Wells Capital Efficiency workstream has been established to optimise well designs and achieve top quartile capital expenditure. We conducted six comprehensive competitive scoping sessions, resulting in total savings of around US$8 million. A design optimisation of water injectors at Bahja North was piloted on two wells, saving US$400,00 on each and unlocking future savings of approximately US$27 million on drilling 70 water injectors between 2022 and 2029.

We are progressing cost control opportunities worth US$204 million in our Wells portfolio from 2022 to 2026.



Our Digitalisation Roadmap covers four aspects:

- ***Process Digitalisation*** – well design, advising on well work execution, business planning, digital knowledge management, HSE and assurance, and agile and change management
- ***Digital Maturity*** – our culture, operational model and capability building
- ***Connectivity and Sensing*** – the connectivity between office and site, surface and downhole, as well as mobility and
- ***Support*** – people processes and business support.

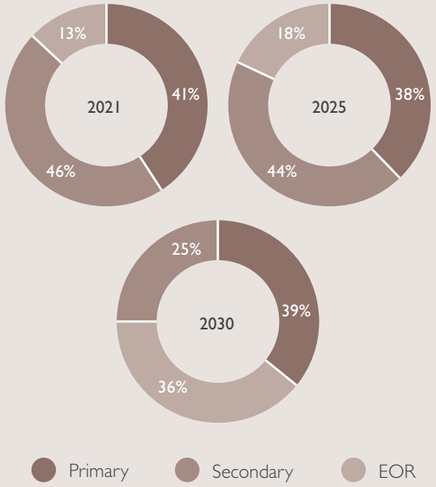
There were a number of digital innovations to improve our performance. The Stuck Pipe and Tight Spot Events Prediction (STEP) tool – the first advanced analytics tool using machine learning and artificial intelligence to forecast potential tight spot and stuck pipe events - is now active on 25 rigs and will be rolled out across the rest of the rig fleet. The system produced more than 96 alarms of stuck-pipe/tight-spot events with a prediction accuracy of around 85%.

We also developed a Well Cost Management (WCM) system which integrates four key platforms and captures the use and cost of materials and services, facilitates material movement between units and warehouses, as well as faster payments to our suppliers.

ENHANCED OIL RECOVERY (EOR)

PDO's journey in growing the future EOR contribution to oil production continued in 2021. It is anticipated that by 2030 around 36% of PDO's production will come from EOR projects. We are currently operating a range of commercial-scale EOR projects including chemical EOR, miscible gas injection (MGI) and thermal applications.

EOR contribution to PDO oil production by 2030



Full Field Developments Under EOR Processes

The Marmul Polymer Phase 1 and Phase 2 projects were commissioned in 2010 and 2015 respectively with a total oil contribution of 26 million barrels of oil to date. The combined production gain from both phases hit 9,700 bpd in December 2021, the highest production gain since the start. Work is continuing on the third phase to further improve execution readiness. The project will develop 61 million barrels of incremental oil, with the first oil expected by Q1 2023

Gas injection in the Birba field has been taking place for the past 29 years, yielding an additional 65 million barrels of oil with a current field recovery factor of 24%. To date, 6.78 billion m^3 gas have been injected and we are on target to achieve up to 50% total recovery from infill horizontal drilling and additional gas injection.

The Harweel 2AB project (Zalzala field) started MGI in April 2014 and is currently injecting at about 2.8 million m^3/d. So far, 6.67 billion m^3 of gas have been injected. A clear response to the MGI process has been established in terms of incremental oil rates (with incremental oil to date of around 29.4 million barrels), and target pressures above the minimum miscibility pressure across the field. The expected total recovery with MGI is about 50%.



Injection in the Sakhiya field as part of the mini-flood project was initiated in mid-2015 with high injectivity of up to 2.1 million m^3/d from three injectors. Until now, 3.6 billion m^3 of gas have been injected and a positive reservoir pressure response continues to be observed.

The Rabab Harweel integrated project (RHIP) – the largest and most expensive in our history - commenced in June 2019. To date, 44 wells (16 injectors, 28 producers) of the planned 55 (23 injectors, 32 producers) have been drilled. Currently, gas recycling into the Rabab gas field has reached 5.5 million m^3/d while MGI into the Sakhiya field was close to its 2021 target of approximately 6.3 million m^3/d.

The Amal Steam project continues to improve in all areas, and the year-average oil production for 2021 was around 19,015 bpd. There was a continued strong steam injection performance, with 2021 marking the highest annual average injection rate of around 13,920 tonnes per day. Currently, there are 406 active thermally compliant wells (producers, injectors and observation) in both Amal West and Amal East. These are developed with thermal steam injection from the Miraah solar and heat recovery steam generators in Amal West and Amal East, demonstrating a thermal response in both fields. Reservoir performance continues to improve with steam injection. In 2021, seven thermally compliant wells were drilled at Amal West and Amal East

Field Trials And EOR Research

PDO is continuing to develop novel technologies that have the potential to unlock difficult hydrocarbon resources, further reduce the technical costs of these developments and accelerate project delivery. This is being done through a series of dedicated laboratory and desktop studies and field-testing programmes in collaboration with local and international institutions, as well as screening third-party solutions.

Technologies such as the injection of foam, surfactant foam, cyclic solvent and simultaneous polymer and water have shown positive results, along with cheaper, off-the-shelf chemical formulations.

In 2021, the second phase of Alkaline Surfactant Polymer (ASP) project began at Marmul Al Khalata, using a new, more readily available alkaline and an optimised surfactant injected into a larger spacing pattern. The data from this phase will ensure the de-risking of the upscaling element of the ASP technology towards full field deployment.

Other research initiatives target cost optimisation of our current and future EOR developments. Work is ongoing to expand surfactant polymer application for more viscous oil that, if successful, will allow for additional volumes to be matured. We are investigating the applicability of the operational lease concept to EOR projects, which should allow for faster field implementation through a phased development approach and reduce risk and cash exposure. This is being pursued for the first phase of the Nimr-A Polymer project, with the lessons being immediately cascaded to Haima West and Nimr-E Polymer in line with our Lean and replication processes.

OPERATIONS EXCELLENCE

2021 HIGHLIGHTS

A **60% fall** in Tier-1 and Tier-2 process safety incidents over five years

Boosted HSE training and contract management to **strengthen staff and contractor safety** capabilities

Continuous Improvement and digitalisation enhanced operating integrity and risk management

Achieved **US$150 million** cost savings and avoidance through Lean

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



PETROLEUM DEVELOPMENT OMAN

ASSET INTEGRITY AND PROCESS SAFETY MANAGEMENT

Asset Integrity-Process Safety Management (AI-PSM) is crucial for achieving the Company's strategic goal: **"Our Assets Are Safe and We Know It."**

There has been an increased awareness about AI-PSM across the board through leadership prioritisation and numerous campaigns. We have made significant year-on-year progress and our Tier-1 and Tier-2 incidents have decreased by over 60% over the last five years. In 2021, there were two Tier-1 (three in 2020) and 21 Tier-2 (33 in 2020) process safety events - 13 on-plot and eight off-plot.

However, there is still a long journey before we realise our "Goal Zero" aspiration, where our facilities operate with no leaks or incidents that can cause death, injuries, asset damage or an undesirable environmental impact.

Many of these incidents have repetitive elements thereby reinforcing the need and urgency to improve our Learning from Incidents (LFI) process.

Improvement initiatives which are at different stages of implementation include the below.

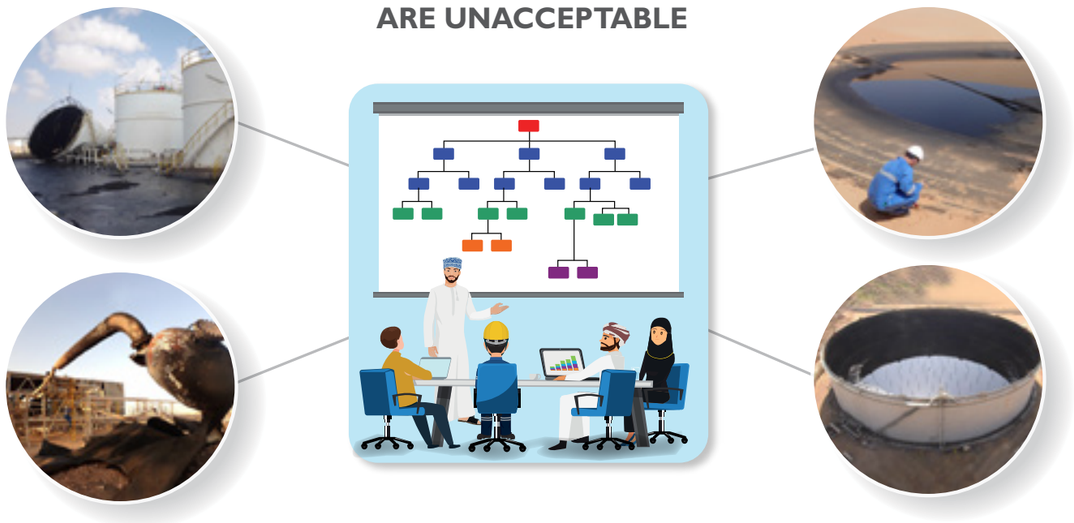
AI-PS Step Change Programme

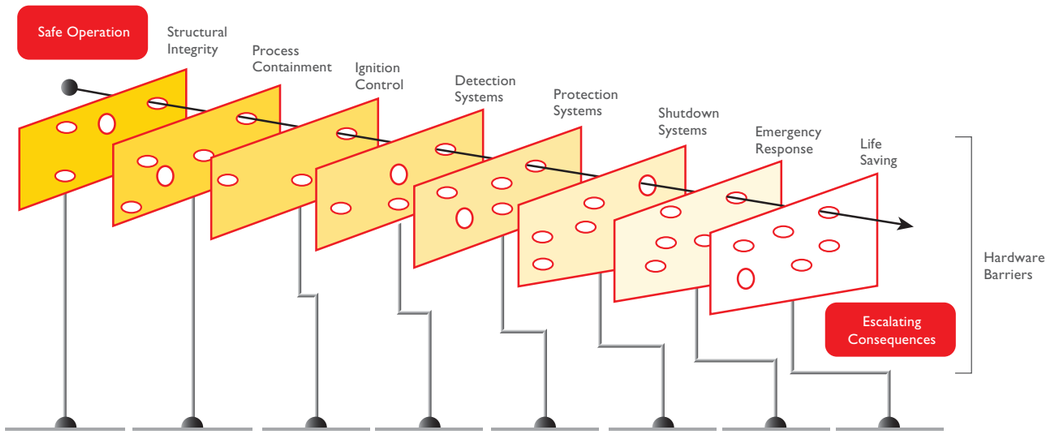
The programme was launched in 2018 and is continuously monitored by the AI-PS Steering Committee and the Technical Director's Group. The first goal - to increase compliance via mandatory process safety fundamentals (PSFs) - is now embedded across Wells, Operations and Engineering work streams.

On the second goal – LFIs – Operations have completed assurance checks for the 21 chosen LFI themes across all the clusters. And the third goal to influence leadership behaviours was endorsed during an Managing Director's Committee (MDC) deep dive workshop in November, with specific actions being developed in co-ordination with Change Management teams.

Process Safety Day

The theme for the 2021 event was "Effectively Learning From Incidents." More than 4,000 staff and contractors participated in 150-plus engagement sessions spread across all assets and directorates. Reflective learning videos and exercises were used to discuss ways to effectively learn and avoid repeated incidents.





SCE group

AI-PSM Assurance

The improved Level 2 assurance processes at Greater Birba, Lekhwair, Kauther Gas Plant and Rima are delivering substantial progress as we tackle systemic issues. Local asset-based AI-PSM Asset Leadership team meetings now happen monthly and are the first platform to address site-driven Level 3 assurance audit findings.

Safety Critical Elements (SCEs) Management Improvements

SCEs either help to prevent a process safety event or to mitigate the consequences of one. In 2021, we focused on defining accountabilities for analysing and improving SCE performance and building up a healthy pool of technical experts within assets. Monthly working group meetings with asset and functional participation helped to ensure consistent SCE failure analysis across all directorates. There were also significant improvements made in Facility Status Reporting (FSR) with an approximate 70% reduction in FSR red alerts.

Cumulative Risk Management

The Asset Integrity portal for cumulative risk visualisation is being increasingly used by asset teams for risk mitigation. A total of 40 of the 45 key AI-PS measures tracked as part of the assets' Letter of Assurance (LoA) are now automated increasing transparency and highlighting issues. There are ongoing efforts to add more measures onto the AI portal to fully automate the annual LoA and support better SCE insights. The station-level LoA focusing on a smaller scope of measures is being piloted in AI Noor and will be rolled out across PDO during 2022. The operational risk assessment procedure was also updated to address cumulative risks.

ISO55001 Certificate Renewal

The certificate, which enables companies to manage their assets responsibly and effectively throughout their life cycle, was renewed for three years during site implementation audits in the North Gas and Yibal Oil assets in October 2021.

OPERATING INTEGRITY IMPROVEMENTS

The electronic Permit to Work system is currently being upgraded with the addition of a locked valve control module which will bring efficiency and increase visibility to any changes. The in-house Management of Change programme upgrade continues, with the roll-out of a safeguarding override module with enhanced risk management, visualisation and a cumulative risk component. A new alarm override module was also launched. This will lead to a reduced risk profile by ensuring that each control is signed off and managed as an activity daily.

Frontline Barrier Management Programme

This helps to create line of sight between the daily activities front line staff perform and their significance in maintaining hardware and human barriers guarding against a major accident hazard.

Exception Based Surveillance (EBS)

A proactive process technical monitoring programme has been deployed to approximately 87% of CSEs to secure early alerts for any defects or deviations. In 2021, EBS was implemented for the Marmul Polymer Plant (with a focus on pump reliability) and is being deployed at the MAF terminal and to stabilisation columns.

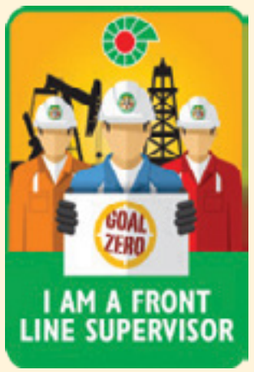


OPERATIONAL SAFETY

The Safety Leadership for Front Line Supervisors (FLS) programme continues to gain momentum and we certified a new pool of 60 facilitators from different departments in the Infrastructure Directorate, including the Logistics, Real Estate, Production Chemistry, Terminal Tank Farm, Marine Operations and Infrastructure Power teams.

Certified facilitators also delivered FLS workshops to contractors on the Ras Al Hamra development project from March 2021.

We now have over 110 FLS facilitators, have conducted more than 160 workshops and engaged over 3,400 front line staff and contractor supervisors.



IHTIMAM

More than 49,000 employees from 76 departments have now been trained on our in-house behaviour-based safety system Ihtimam (I Care), which was launched in 2018. Sustainability reviews with staff from 25 contractors and PDO staff garnered positive feedback about the improvement in communication, leadership and the overall safety culture.

We are replacing the current IT solution used to support Ihtimam to cater for future demand. This will include artificial intelligence and machine learning for easier, faster and more user-friendly extraction of data.

HSE in Contracts

The Corporate HSE department continues to support the business through simplified HSE standards, procedures and document access, personnel competence assurance, and regular formal PDO staff and contractor engagements. HSE is firmly embedded in contracts, where minimum compliance standards and expectations are clearly stated.

Our HSE in contract management process underwent a complete review to strengthen contractors' HSE capabilities during the pre-award period. The existing HSE evaluation model was replaced with a new one that is aligned to the International Association of Oil & Gas Producers' Report-423.

Furthermore, identified HSE gaps during the evaluation process will be hard-wired to the Letter of Award and Commencement Certificate with a maximum grace period of six months to close any gaps. PDO also introduced a post-award HSE performance assessment model to monitor contractor HSE performance.

We continue to work at improving contract holder and contractor competencies, identifying milestone reviews of HSE monitoring plans and focusing on sub-contractor management. Four sessions were conducted during a two-day HSE In Contracts workshop attended by 113 participants. Another four sessions were held on post-award HSE in contracts, attended by 73 delegates. There were also three sessions focusing on HSE in contracts for contractors, attended by 73 safety professionals.

HSE Coaching

HSE competence assurance is provided for all PDO's critical positions. To support this process, 60 HSE-approved assessors have been qualified to assist employees across different directorates, and 180 candidates have been assessed to ensure that critical HSE elements are covered sufficiently to run safe operations.

We also conducted an on-the-job training programme for 16 HSE adviser candidates from seven contractors, to help create maximum job opportunities for qualified Omanis.

And we are running monthly virtual sessions for Local Community Contractors over a six-month period for contractor HSE advisers.

CHANGE AND CONTINUOUS IMPROVEMENT (LEAN) BUSINESS EFFICIENCY

Throughout 2021, PDO continued to strengthen its Lean, Continuous Improvement (CI) and Change programmes across the whole organisation. These provided a solid foundation to stay the course, deliver value and support organisational strategy and priorities, such as HSE.

The CI Fundamentals programme, which empowers all teams with the ability to daily track, monitor and improve all critical processes, covered more than 500 teams at the end of the year.

Over 8,500 improvement ideas were raised and evaluated, encompassing small daily incremental efficiency improvements to single ideas leading to significant savings.

Throughout 2021, we continued to drive parallel elements of our Lean and CI programme: capability building, value delivery and supporting change initiatives.

PDO also expanded its network to coach and apply Lean practices to PDO contractors to embed our efficiency culture.

The future sustainability of our CI transformation has been secured through the accelerated Omanisation of PDO's CI function and the growing capabilities and development of local CI leaders of the future.

In addition to the savings many improvement projects deliver, PDO has also started to shift its CI skills and capability to address the area of safety.

A key success factor in sustaining this high level of improved business performance throughout challenging and uncertain times, is the ability of our teams to become more adaptable and resilient to constant change. A Corporate Change Management Office was launched in 2021 to build organisational change management capability and provide dedicated support to PDO's high- priority improvement initiatives.

To date, 90% of our most senior leadership teams have been trained in how to better sponsor and support teams during change. In addition, over 100 Lean Practitioners have been certified in Thriving in Change methodologies and tools to deliver more value.

The results were impressive:

- US$ 150 million cost savings and avoidance
- Equivalent of 100 full-time staff freed for value-added tasks
- 2,700 CI ideas implemented
- 300 Lean projects completed
- 173 Lean Managers certified
- 414 total certified Lean Practitioners
- 76 team-based problem solvers trained
- 50 CI Coaches attested
- 13 Lean Six-Sigma Green Belts
- Five Lean Six-Sigma Black Belts
- Two Lean Six-Sigma Master Black Belts
- 104 Certified Thriving in Change
- Over 30 change programmes supported

KNOWLEDGE MANAGEMENT (KM)

World-class KM practices are being embedded in multiple business functions, creating boundless value.

Our Project Delivery centre of excellence has captured lessons from across the businesses on subsurface, front-end engineering and design, engineering, project delivery and reliability, and shared them with the Oil South, Oil North and Gas assets through a digitised Knowledge Base.

To enhance collaboration and knowledge sharing between project and contractor teams, more than 50 Lessons Learned workshops were conducted in addition to awareness sessions about the Knowledge Base.

More than 1,000 personnel attended 12 knowledge collaboration sessions led by Subject Matter Experts, covering a range of topics including on-plot contracting strategy, pipeline engineering, static equipment, technical safety, emergency planning zones, and piping design aspects and failure analysis.

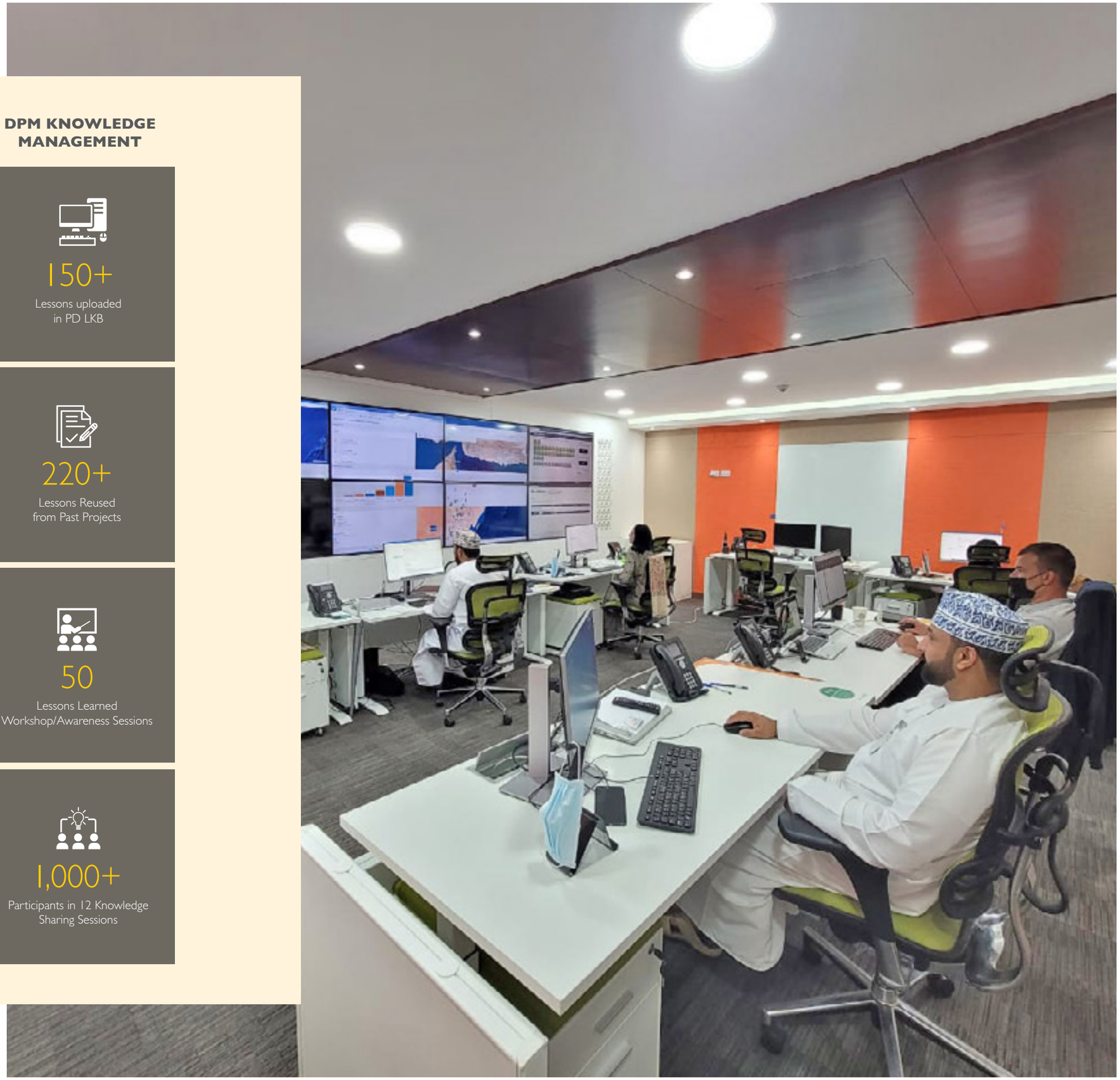
DPM KNOWLEDGE MANAGEMENT

150+
Lessons uploaded in PD LKB

220+
Lessons Reused from Past Projects

50
Lessons Learned Workshop/Awareness Sessions

1,000+
Participants in 12 Knowledge Sharing Sessions



PROJECT DELIVERY

2021 HIGHLIGHTS

The **Yibal Khuff** mega project came on stream

The third phase of the **Marmul Polymer** project introduced hydrocarbons from existing wells

Target project milestones in the **Oil North, Oil South and Gas asset portfolios** were fully delivered

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



In 2021, Project Delivery maintained its high level of activities despite ongoing COVID-19-related challenges.

In terms of cost and schedule performance, we fell slightly below the original plan, with Coronavirus constraints affecting global supply chains and the movement of personnel. However, the corporate scorecard target for capital projects was met.

We made good progress on field improvement proposals and well hook-ups in the assets and there was no severe disruption due to the transition to on-plot execution contracts. We were well on track to meet all our construction-related key performance indicators, and our work also covered the award of new on-plot contracts, managing the mobilisation for new ones and demobilisation on existing contracts.

The Yibal Khuff Project (YKP), the most technically complex in our history, was 99.8% complete at the end of 2021. The scheme, which is expected to be delivered well within budget, had achieved 72 million Lost time Injury (LTI) free manhours over a two-year period at the time of writing.

10,000
barrels of oil

~6 million
cubic metres of gas

The YKP came on stream in October with a daily production rate of around six million cubic metres of gas and 10,000 barrels. Sulphur production was expected by the time of this report's publication.

The Khulud gas project, with a gas processing facility for 2.5 million cubic metres per day, is close to completion. This includes separation, mercury removal and gas sweetening units, and an off-plot scope comprising three remote manifold stations, 11 new wells, a gas export pipeline, and overhead line and tie-in work at the Yibal Government Gas Plant.

On-plot long-lead items at Marmul Polymer Phase 3 were successfully delivered and installed, with an overall project progress of 77% against the planned 74%. Despite the challenging heavy brown urban plan, the project has achieved an excellent safety performance of 10 million manhours without an LTI. A letter of contract award was also issued to Petrofac for the Marmul gas compression project.

The Greater Saqr DBOOM (Design-Build-Own-Operate-Maintain) contract was awarded and the DBOOM agreement for the Rima Water Treatment Plant, DBOOM contract was signed.

Other success stories were the commissioning of the Fahud compression project and the Yibal-Lekhwair water injection pipeline with the Greater Al Huwaisah and Khulud 2 projects moving into the execution phase.

The Haima field development achieved the first Introduction of process fluids to the new facility. In addition, we achieved the mechanical completion of the Sayyala Fields off-plot contract and the project is ready for its pre-start-up audit.

In 2022, the Engineering Directorate will improve project delivery levels, Asset Integrity-Process Safety Management (AI-PSM), capital and carbon efficiency and develop further PDO's engineering and project delivery capacity and capability to help boost the resilience of the Company's core hydrocarbon portfolio, increase cash flow to the nation and reduce its carbon emissions footprint.

Above all, we will aim to improve our HSE performance after an unacceptable number of LTIs, despite mitigating actions such as work stoppages, the Engage for Excellence programme and enhanced contractor engagements.

The trend is positive on AI-PSM although there is still some way to go to Goal Zero. We will focus on the implementation of the Engineering Letter of Assurance process, which is about getting the basics right every time, applying the Engineering Process Safety Fundamentals and ensuring we learn from incidents.



IN-COUNTRY VALUE

2021 HIGHLIGHTS

Created more than **3,100 employment-related** opportunities for Omanis

Increased the value retained in country by 4%

Boosted SME investment by 37% to over **US$420 million**

SLCC/LCC turnover of **US$674 million**

Completed 21 social investment projects

PDO's In-Country Value programme has transformed thousands of lives for the better, by retaining more of our total spend in country to benefit business development, build Omani capability and capacity and stimulate productivity and diversification in the country's economy.



Our business philosophy has been based on four key pillars

- The Omanisation of Skilled Contractor Personnel
- Maximising the Procurement of Omani Goods and Services
- Local Vendor Development
- Social Investment

Our total spending retained in-country to benefit business and human capability development, and stimulate productivity in the Sultanate's economy rose 4% to 38% in 2021.

A total of 34 new contract tenders were floated with an average ICV increase of 10% throughout the cycle of those deals. Our overall ICV has risen more than 20% since 2013 when the ICV Blueprint Strategy for the oil and gas industry was unveiled.

To help spur economic diversification and progress in a fast-changing world, our focus will be on digitalisation, the Energy Transition, business development, job creation, assurance and sustainability, maximising ICV from contracts and capability building.

JOBS AND TRAINING

We created more than **3,110 job opportunities** through our employment and training initiatives in 2021. We signed 13 capability building and employment Memorandums of Collaboration (MoCs), providing 444 jobs and vocational training opportunities.

Partnerships with government, other operators, and contractors have been key to consolidating and expanding ICV. A good case in point was the establishment of a joint pact with Oman LNG, OQ and OPAL to boost the level of Omanisation in critical turnaround and maintenance work.

And our Emdad team awarded a contract to Omani tech SME Invospark to establish and manage the Rakhaa (prosperity) digital platform for self-employed Omanis to market themselves more widely.

We also forged an agreement with the Ministry of Labour to launch a new online tracking tool, the PDO Contractors Dashboard. For the first time, this enables contract holders to monitor and verify live data about direct hire contractor employees and help with their redeployment and transfer to other employers.

GOODS AND SERVICES

PDO realised 11 more ICV opportunities in 2021, taking the total number to 78 since 2013 with a total investment value of US$368 million, and more than 2,800 job opportunities created. A key milestone was achieved when our Infrastructure Directorate signed a contract for the local manufacture of proppant – the first such deal in the Middle East.

ICV opportunities delivered in 2021

6 Goods	5 Services
1. Cable Support & Trays	*1. Electrical Motor Repair*
2. PP DSS Coating	*2. Local Manufacturing and After Sales Services*
3. Insulators 33kv Overhead line	*3. IPF Valve Intergration (VAC)*
4. Overhead Crane	*4. ISC Services Subcontracting to SMEs*
5. Slings	*5. Pump Repair and Overall Spare Parts*
6. Liner Hangers	



Scan the QR Code to know more about the Emdad Programme

Business opportunities during 2021

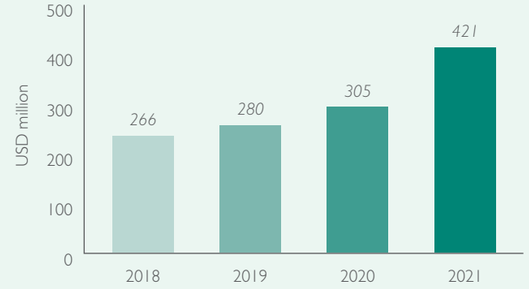
- 42 *Jobs Created*
- 11 *Opportunities Realised*
- US$200 Million *Value Spent*
- US$8 Million *Value Invested*

SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (SMEs)

Our ICV Development team have formulated a complete strategy to increase our direct and indirect spend on SMEs, which is expected to increase by 10% in the coming years. The strategy has also established direct opportunities for their development in several technical fields such as chemicals, construction, maintenance and the Fourth Industrial Revolution, with the provision of around four opportunities annually over the next five years.

By the end of 2021, the **total investment in SMEs was over US$420 million**, up 37% on 2020. The team also ring-fenced four contracts for local vendors in the areas of renewable energy, production fluid supply and station decommissioning. Moreover, we developed a small company to engineer, design and supervise fish markets to set up seven across the Sultanate.

Direct/Indirect SME Spend





ICV AT THE YIBAL KHUFF PROJECT

The YKP - the second largest and most technically complex project in our history – came on stream in 2021 despite COVID-19 adding another layer of complexity over the previous two years of construction and commissioning activities.

Around 1,200 Omanis were employed on site during the building of the facilities, with a further 200 nationals deployed as fully qualified welders. Around US$400 million were also awarded to Omani companies for the provision of goods and services.

SHARING OUR EXPERTISE

PDO assisted 10 government entities with Continuous Improvement advice and coaching to improve efficiency and streamline operations, with further outreach planned for 2022.

Our experts also delivered a presentation to dozens of government employees on our nine-year Knowledge Management journey, lessons and recommendations.

And collaborating with teams from the Ministry of Higher Education, Research and Innovation and Sultan Qaboos University, we carried out a study to identify water and energy efficiency for several of our contractors.



COMMUNITY DEVELOPMENT

Local Community Contractors (LCCs)

We continued our support for LCCs through a ring-fenced 10% scope in our main contracts, which is allocated to them via an inter-bidding process. A total of 464 LCCs had been registered in the online Joint Supplier Registration System (JSRS) up to the end of 2021.

The LCCs provide various services in oil and gas operations, such as civil engineering, equipment hiring, mechanical, electrical, manpower supply, logistics, waste management, road grading, steel structure and metal work equipment testing and painting. Recently, PDO streamlined the bidding process for LCCs by introducing E-tendering and made it mandatory for all new contracts. The new system is a fairer and more transparent way to allocate business scopes to all participating LCCs.

We activated 22 contracts in the JSRS against a target of three contracts. which was set by the Ministry of Energy and Minerals. A total of 18 LCCs had direct contracts with PDO and are considered as Matured LCCs. This is an increase of 17% compared to 2020, which demonstrates a healthy level of community enterprise competence and maturity.

Super Local Community Contractors (SLCCs)

PDO has established five SLCCs which have more than 9,400 shareholders from across our concession area. These companies create job, investment and entrepreneurship opportunities for the people living in and around our fields, and provide a range of core oil and gas activities, including hoist operations, well intervention, pipeline maintenance, drill water services, flowline replacement and facility management services.

All five – Al Baraka Oilfield Services, Al Haditha Petroleum Services, Al Sahari Oil Services, Al Shawamikh Oil Services and Sakan Facility Management – maintained their focus on growth, efficiency and business diversification beyond oil and gas.

One good example was the award of our first contract to Sakan to run and operate staff accommodation motels in the Interior. We also presented more opportunities to Sakan such as a park and ride project and a forward osmosis plant scheme.

We extended our contracts with the other three PDO SLCCs until 2029 to sustain their business growth.

To ensure that SLCCs continue to operate to the highest performance and ethical standards, PDO has collaborated with the Oman Centre for Governance and Sustainability to develop a structured standard code of corporate governance to maximise long-term value for the firms and their shareholders, and assist SLCC boards of directors and management in the strategic and effective operation of their businesses.

This is the first such framework for closed shareholding companies in Oman and will be replicated across the country.

The SLCCs now have an Omanisation level of 75%.

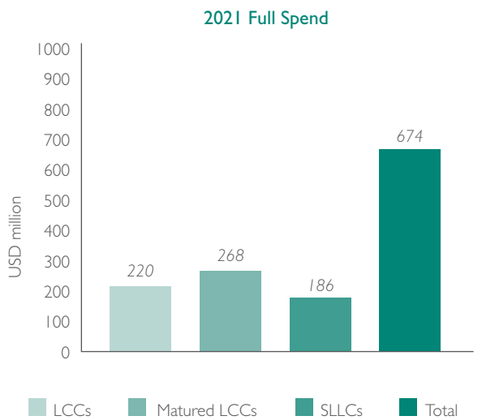
2021 Full-Year SLCCs/LCCs Spend (Revenues)

The cumulative total contract value awarded for work to all five SLCCs exceeded US$1.7 billion. In 2021, the total cumulative revenue from PDO contracts for SLCCs was more than US$186 million, the LCC spend was around US$220 million and Matured LCC expenditure was about US$268 million. The total SLCC/LCC turnover for the full year was around US$674 million.

More than 5,880 Omanis are currently working with SLCCs and LCCs.

The following chart illustrates SLCC, Matured LCC and LCC revenues in 2021:





Community Services

We worked with the Ministry of Education (MoE) and the University of Technology and Applied Sciences to sponsor the education of 30 students to become teachers so they can work in schools in their local towns and villages. This was part of the Tawteen initiative, which was launched in 2016 with the aim of supporting human capital development and increasing employment opportunities in some of the remoter parts of the country.

It provides a four-year teacher scholarship and the total number of Tawteen students funded by PDO now stands at 255.

We continue to sponsor 170 students annually as part of our Community Scholarship programme to help them into higher education, and more than 1,500 such scholarships have been awarded since 2007. We are collaborating further with the MoE to fund entrepreneurship programmes, including exhibitions, workshops and computer applications, in various schools across Block 6.

We also signed an MoC to fund 100 internship opportunities as a community vocational training programme.

Furthermore, we supplied water to more than 5,000 people in over 70 villages, maintained more than 3,000 kilometres of graded roads and also engaged in an agreement for a solar system installation project for public buildings in two villages within the wilayat of Al Jazer





CONTRACTING AND PROCUREMENT

Our contracting and procurement (C&P) aspiration is to become the partner of choice for delivering our business targets.

The C&P function is constantly improving through a transformation programme.

Key focus areas are:

- An integrated supply chain (ISC) and Asset Management System (AMS) – to yield savings, avoid costs and boost revenue and efficiency through internal deep-dive investigations and use of external benchmarks and market data.

  We plan to invest in a dedicated ISC with improved ways of working using the AMS framework and the maturation of value generating opportunities arising from our Category Management (CM) programme. Lean transformation projects throughout our supply chain activities will focus efforts to accelerate value delivery.
- CM implementation and execution – to pursue cost reduction over the long term and generate additional value, such as ICV development and greenhouse gas (GHG) reduction
- A Sourcing Cycle Time (SCT) project – to accelerate contract awards without compromising on contract quality or the integrity of the award process, including through digitalisation, simplifying approvals and sharper planning and tracking.
- An HSE Enhancement Model – to encourage contractors to close HSE gaps through annual performance audits, more stringent oversight of contractor/sub-contractor capability and consequence management for non-compliance.
- Diversification – to build a robust organisation with talent that is equipped to support all business opportunities and challenges and support PDO's ambitions to be net zero by 2050. This will involve deploying fit-for-purpose processes and governance via CM and ISC to enable a measurable and direct impact on our GHG emissions.

PEOPLE AND STAFF DEVELOPMENT

2021 HIGHLIGHTS

A record staff **Omanisation level**

Highest number of **women on staff**

Hybrid working model gathers momentum

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



STAFF NUMBERS

At the end of 2021, PDO had 8,853 staff, of which 7,711 were Omanis. The Omanisation rate increased from 86% to a record 88%. There were 1,220 women on staff, including 1,181 Omanis. A total of 441 nationals were hired in the year and the total number of Omani graduates was 201.

8,853
staff

7,711
Omani staff
The Omanisation rate increased from 86% to 88%.

1,220
Women
Including 1,181 Omanis

441
Omanis hired

201
Omani graduates

EMPLOYEE ENGAGEMENT

Our annual People Survey is a trusted mechanism to gauge employee sentiment and identify areas for improvement and we place great importance on responding meaningfully to its feedback.

81%
Participation Rate

120
Survey Ambassadors

6,552
Surveys Completed

Improvement
in six of the 12 dimensions

Top Quartile Results in
Nine dimensions

There was a good response to the 2021 edition, with a participation rate of 81% after a major effort from team leaders and 120 survey ambassadors to engage and energise staff to share their thoughts.

Of the 6,552 surveys completed, the overall trend was positive, showing continued improvement in six of the 12 dimensions used to judge employee attitudes and top quartile results in nine. The results showed a significant improvement in Team Leadership scores, placing us in the top quartile. The introduction of training supervisors and leaders as coaches has been one of many factors that contributed to the steady rise in the encouraging feedback from staff. The scores for Diversity and Inclusion and Reputation were sustained, but unfortunately, the Benefits and Total Rewards dimension fell slightly.

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

PDO recognises an independent company trade union affiliated to the Omani General Federation of Trade Unions in line with the Omani Labour Law. Arrangements with the PDO Trade Union extend to "consultative rights." The Terms of Reference agreement which was signed between PDO and the union, documents the rights and obligations of both, with the objective of fostering a positive and constructive relationship between the two parties in their mutual pursuit of a harmonious and constructive employee relations climate.

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



DIVERSITY AND INCLUSION

Diversity and Inclusion (D&I) has always been recognised as a **business imperative** in a company with the maturity, size and complexity of PDO, and there has been an even greater focus on it as a result of the Coronavirus crisis.

At the end of 2021, the Company employed 8,853 employees, of which 86% per cent are male and 14% are female, out of which 6.2% (77) are Interior-based Omani women, testament to how we are trying to boost female numbers in the field. A total of 12% of staff were non-Omanis drawn from **63 nationalities**. The remaining 88% were Omanis from all 11 governorates.

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

D&I in PDO is comprised of four focus areas:



Anti-harassment and Anti-bullying



Fairness



Gender Balance



Communication

Each of these streams are championed by a director and supported by an appointed HR Business Consultant, working group and dedicated D&I Lead. The initiative is steered by the Managing Director and sponsored by the People Director.

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

The full-time Culture and D&I Lead works on raising awareness throughout the Company to tackle fairness, gender balance and harassment and bullying. Moreover, a confidential D&I intranet site has been established for staff allowing them to report concerns and submit D&I ideas. This portal is being improved as part of an HR website project due to be completed by the end of 2022. We have observed that many reports were made via the HR Employee Advisers, which suggests that employees feel empowered by PDO's stance and focus on D&I matters.

One aspect of PDO's gender balance aspiration is to have a ratio of 20% females at all levels in all directorates by 2022. In the Well Engineering and Operations Directorates, the goal is to reach 5%. From 2018 to date we have 43 female trainees under the Technical Omanisation programme, 63 female Operations graduates, and 14 female Wells graduates.

Due to COVID-19, the mandatory full-day face-to-face D&I course ceased. However, virtual awareness sessions were conducted across the Company keeping D&I consistently visible and embedded as a palpable business imperative. We plan to roll out these sessions across the entire Company once the second phase of the HR re-structure is complete. There are notably more requests from the various PDO communities for the D&I awareness sessions, as well as for specific strategies. The traction for D&I initiatives comes from all directorates and we no longer rely solely on a top-down approach.

PDO is serious about leveraging the current remote working environment to embed a culture of feedback loops and learning. We are developing a series of online modular courses that bring D&I to life as part of our 'Culture and Inclusion' journey. Our first module will be on the 'online culture' and its links to inclusive behaviours that align with our organisational values.

Our broader view and understanding of inclusion have also resulted in new partnerships with Safety and Operational Excellence teams. For example, we conducted an HSE competition based on inclusion problem solving where employees were encouraged to collaborate with others across the business. The competition resulted in over 20 proposals, three of which have been selected for implementation.

While the latest People Survey showed a drop of 1% in our overall D&I scores from 83% in 2020 to 82% in 2021, the overall results show an improvement in four of the sub-categories within the D&I dimensions. Since 2015, we have improved our D&I rating by 13 points and are currently two points away from being rated as top quartile.

The impact of our approach has garnered international recognition, and we scooped the **"Oil and Gas Inclusion and Diversity Company"** award at the prestigious ADIPEC Awards.





202
Enrolled in GDP



59
Active Scholars



44
PDO-sponsored Students Graduated



89
Staff on Distance Learning Scheme

TRAINING

In 2021, a total of 202 graduates were enrolled in our **Graduate Development programme (GDP)**. This was launched in 2013 to provide structured, on-the-job training, monitoring and assessment for Omanis who join the Company after graduating from universities or colleges with Bachelor degrees or above, as well as other specific categories of existing PDO staff who have completed their further studies. The programme aims to provide participants with competency-based development covering soft, leadership and technical skills following different learning approaches such as 70% on the job, 20% through coaching, mentoring, and social learning, and 10% via training courses.

It was also further enhanced to embed additional topics, such as business acumen and Continuous Improvement (Lean), to equip graduates with key skills earlier in their career and better enable them to adapt with current and future business requirements.

PDO had 59 active scholars and development trainees studying at different degree levels in the UK, Australia, Canada, USA, the Netherlands and Oman. In addition to these, PDO had 44 who celebrated their graduation last year, the 33rd graduation for PDO-sponsored students since we launched our flagship Scholarship Scheme in the 1980s.

The successful scholars studied subjects including Applied Geology, Applied Petroleum Geosciences, Chemical Engineering, Earth Sciences and Engineering, Mechanical Engineering, Petroleum Engineering, Natural Oil/Gas Engineering, Petroleum Geoscience, Process Safety, Reservoir Evaluation Management and Surveying and Mapping.

In addition, the **Distance Learning Scheme** annually supports 40 PDO staff to complete their BScs and MScs, allowing them to pursue their academic development while continuing their current work duties. There are currently 89 active employees on this scheme.

The **PDO Learning and Development Centre** delivered 336 courses covering 30,098 man-days and we continue to maximise the in-house delivery of courses to increase cost efficiency. There were 165 such courses covering technical and non-technical subjects, HSE and process safety, spanning 19,343 man-days.

As part of boosting human capability in and outside our organisation, the **Wells Learning Centre**, which is accredited by the International Well Control Forum, delivered 125 learning events to 710 candidates from PDO, local operators and contractors, despite COVID-19 restrictions. This resulted in overall savings of almost US$493,000.

REMOTE WORKING

The **Maktabi (My Office) remote work pilot was launched in 2017** as part of testing new ways of working in PDO, with just over 300 employees participating by the end of the trial.

The scheme created an understanding and general acceptance within the Company culture of the concept of remote working and the various benefits it can provide.

In January 2020, all coastal employees were eligible to participate in Maktabi as a work option, subject to specific terms and conditions, something which placed us in good stead for the outbreak of COVID-19 and mandatory social distancing measures. **By mid-2020, almost all Muscat-based employees were enabled to work away from the office by a prompt upgrading of our IT infrastructure**.

As a result, employees continued supporting business operations and services despite the constraints imposed by the pandemic. With safety as the number one priority, the Maktabi pilot clearly laid solid foundations which enabled all employees to not only work virtually from their homes but to do so without compromising work quality or productivity.

We are currently entering a new phase as we prepare for a post-COVID-19 environment, and where the option of **working remotely will be embedded into our Employee Value Proposition** and not solely implemented as a result of necessity. Staff will have a choice about where they work in a way which optimises their individual productivity and accommodates personal circumstances, which will contribute to enhanced engagement and motivation.

This entails a hybrid working model, which allows employees to work flexibly form a variety of different locations, including at home, "on the go" and in the office.

This will necessitate a cultural shift and framework to support supervisors in leading hybrid teams, and managing performance, how the office environment and infrastructure will cater for the new ways for working, and the technology to support this.

The journey towards this new way of working involves an integrated effort across the Company and will require a change in mindset on the part of the organisation as a whole. This will mean a relationship based on trust between supervisors and their staff, as well as a better understanding of how to measure, manage and support individual productivity.



PAY AND CONDITIONS

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

PDO applies a basic 3% minimum annual pay increase subject to "good performance" for all nationals, in line with the Omani Labour Law. Whilst not required by law for non-nationals, we implement this standard across the board. All increases above the threshold are linked to performance and the employee's salary relative to the maximum limit on their salary scale. All full-time Omani employees are eligible for the PDO Pension Fund that provides a defined benefit, final salary pension. This is not available to nationals employed on temporary contracts or non-national staff. A minimum notice period of a month is given for operational conditions (GRI 102-41).

PARENTAL LEAVE

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

GENERAL WELFARE

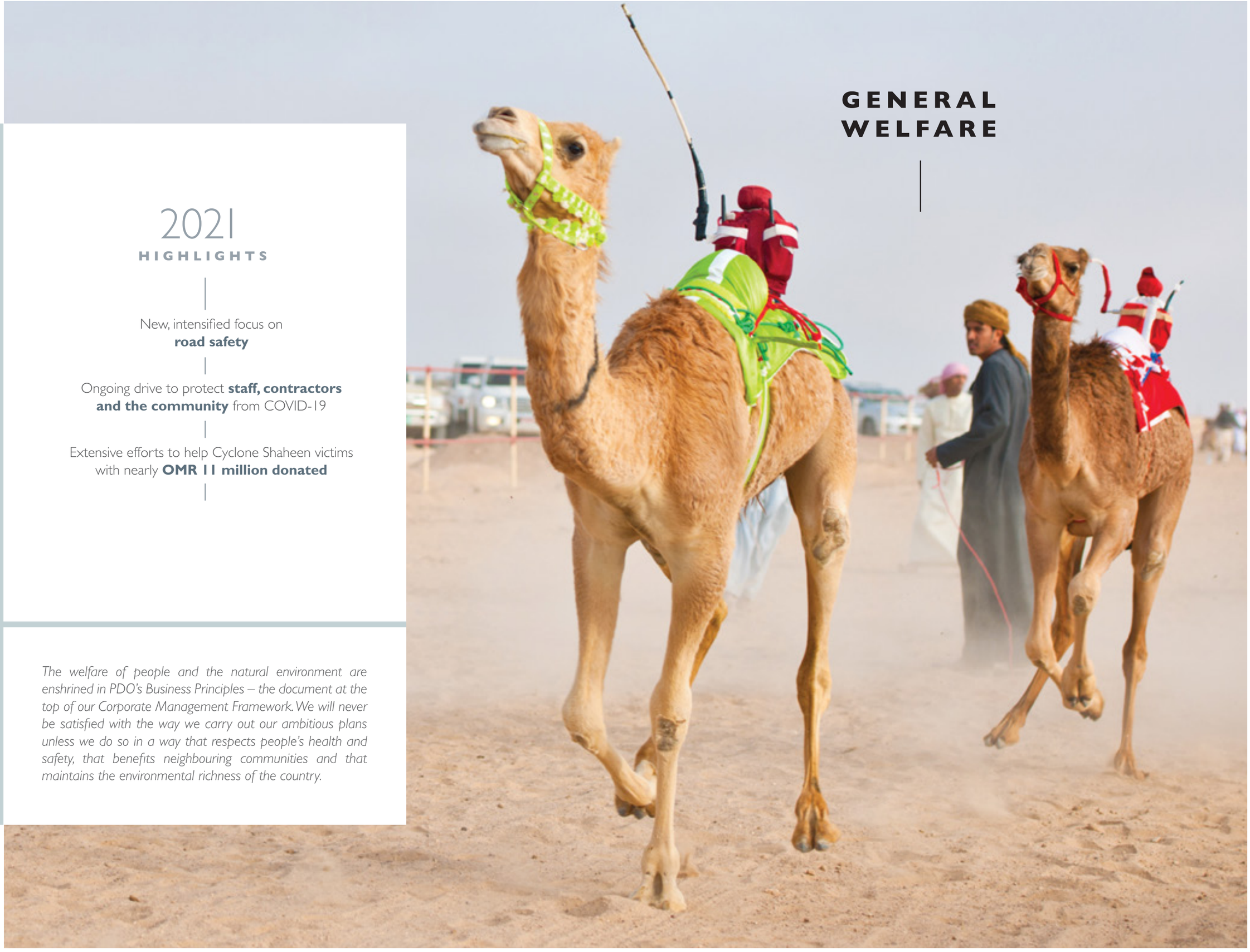
2021 HIGHLIGHTS

New, intensified focus on **road safety**

Ongoing drive to protect **staff, contractors and the community** from COVID-19

Extensive efforts to help Cyclone Shaheen victims with nearly **OMR 11 million donated**

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



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

In 2021, this commitment continued against the backdrop of the ongoing COVID-19 pandemic and the need for us to do all we could to protect our staff, their dependants, our contractors and the wider community from the terrible disease

The Lost Time Injury Frequency (LTIF) per million manhours worked increased from 0.17 to 0.21, and the Total Recordable Case Frequency (TRCF) per million manhours also increased from 0.56 to 0.72. Unfortunately, there were five work-related fatal incidents involving contractors.

The number of manhours worked and kilometres driven both fell – as a result of the pandemic – to 181.8 million and 300.65 million respectively, and the Severe Motor Vehicle Incident Rate rose slightly to 0.19, compared to 0.18 in 2020.

ROAD SAFETY

We have elevated road safety as the first priority in our Corporate HSE Plan after all five of our work-related fatalities happened in serious motor vehicle incidents in 2021.

This means embedding our new initiative of **"Safe Fleet – Safe Drivers – Safe Roads"** to put us firmly on the path to Goal Zero.

An important step on that transformation journey took place with the publication of the updated Road Safety Standard (SP-2000), a key document, which stipulates road safety standards in Block 6.

We have gained significant insight into gaps in our standards, which are addressed directly in this latest version; the additional prevention and mitigation measures are geared towards tackling the current road traffic challenges in the concession area.

This includes the high-grading of transport fleet specifications and the mandatory deployment of safety-critical instruments currently lacking in our vehicles which will help manage driver fatigue and reduce incidents. The standard also addresses the age of our fleet and speed limits on our road network at Interior locations. We have also strengthened the assurance process to help improve road traffic compliance and provided a rigorous framework for effective maintenance.

This will further enhance personal safety through improved vehicle management systems to monitor driver behaviour. We are also standardising the stability control and anti-lock braking systems in our fleet and lashing equipment to improve load safety.

8,000
vehicles

>15,000
drivers in daily operations

98%
driver compliance with road safety requirements

Our Journey Management Control Centre monitors up to 8,000 vehicles, and more than 15,000 drivers in daily operations and has achieved 98% driver compliance with road safety requirements since its introduction in 2016.

The centre is now moving to digitalise its analytics to produce live driving data, embed the electronic safe journey management system and focus on fatigue management. This will pave the way for timely intervention and informed decisions.

PDO continued to run its commuter bus scheme and quickly applied new safety measures to prevent the spread of COVID-19, including continuous disinfection of buses and strict social distancing on board.





MEDICAL CARE

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

The centre prides itself on being a leader in providing a comprehensive range of services to address the needs of every patient. It also ensures support for secondary and tertiary care, mostly through external providers or through in-house multi-specialty services provided by visiting consultants in the following specialties: cardiology, obstetrics, gynecology, ENT, ophthalmology, and physiotherapy.

The multi-disciplinary team at the MAF Centre and Interior clinics includes 15 GPs, 48 nurses, four qualified lab technicians, one physiotherapist, two pharmacists and an administration team.

We also have a well-established occupational health department managed by an occupational health adviser, five industrial hygienists and two public health officers, focusing on promoting the highest degree of physical, mental and social well-being for workers to prevent any deleterious health impacts associated with the workplace.

COVID-19

Our Medical department was at the forefront of the drive to care for suspected cases and raise staff awareness to control the disease's spread. The team supervised the implementation of precautions - such as social distancing, hand washing, mask wearing, quarantining and self-isolation - and ensured the availability of the necessary medical supplies across our operational area. They also issued regular advice to directorates and contractors and played a key role in PDO's COVID 19 Response Committee, providing guidance, updated data and daily statistics.

A system of daily tracking and follow-up was launched to monitor and care for employees who tested positive, especially those categorised in high-risk groups.

The team helped allocate rooms for quarantine and self-isolation in the Interior for employees and contractors and arranged the administration of more than 23,500 first and second doses of the COVID-19 vaccine, covering employees and their spouses and retirees. An employee booster vaccination drive started at the end of 2021.

We continued a programme of psychological counselling and mental health support for PDO employees and our contractor community.

To address a severe blood shortage in Oman, we collaborated with the Ministry of Health on a donation programme which attracted 492 staff blood donors, despite the fact many of our employees were working from home.



SOCIAL INVESTMENT (SI)



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

Our focus throughout the year was on the following themes: health, safety and environment (HSE), water, energy management, education and science, youth and female empowerment, community welfare and civil society organisations.

We committed to **83 new social investment projects,** totalling around **US$10 million**, including two joint projects with other operators through the Ministry of Energy and Minerals Corporate Social Responsibility initiative, and additional amounts for previously committed projects.

These projects will have tangible impacts on the quality of life of thousands of people living in our concession area and beyond, including infrastructure development, training, and the provision of technology and equipment. A further US$1.4 million was distributed in sponsorships, grants and donations to support impactful initiatives from local organisations.

In addition, 21 SI projects were completed in 2021 as detailed below:

#	Project Name	Location	Themes
1	Maintenance Of Falaj Al Asghareen	Manah	Water
2	Al Dakhlia Geographic Information System Lab	Nizwa	Education & Science
3	Construction of Wadi Arah RO Plant	Shaleem Wa Juzur Al Halaniyat	Water
4	Mahwees Pablic Majlis	Shaleem Wa Juzur Al Halaniyat	Community Welfare
5	Rahab Public Majlis	Shaleem Wa Juzur Al Halaniyat	Community Welfare
6	Agareet Public Majlis	Shaleem Wa Juzur Al Halaniyat	Community Welfare
7	RO Plant in Shaleem	Shaleem Wa Juzur Al Halaniyat	Water
8	Slaughterhouse	Haima	Community Welfare / HSE
9	Al Wusta Sports Hall	Haima	Youth & Female Empowerment
10	Prosthetic Devices for the Disabled (Oman Association for disabled)	Muscat	HSE/Civil Society Organisations
11	Public Majlis in Turban	Adam	Community Welfare
12	Public Majlis in Al Urf	Bahla	Community Welfare
13	Handover of 15 3D printers to vocational colleges and universities of technology and applied sciences	A'seeb, Ibri, Saham, Sur, Buraimi, Khabora, Shinas, Salalah, Nizwa, Muscat, Ibri, Musan'ah, Shinas and Ibra	Education and Science
14	Construction of classrooms and admin offices at Al Shumookh School	Duqm	Education and Science
15	Construction of class rooms and admin offices in Abu Mudhabi School	Haima	Education and Science
16	Construction of classrooms and admin offices at Al Kahel School	Jazir	Education and Science
17	Livestock market extension in Hamra Duru	Ibri	Community Welfare
18	5 Commercial Kiosks	Taqah	Youth and Female Empowerment
19	Haima Park*	Haima	Community Welfare / Environment
20	Al Mabar Majlis	Haima	Community Welfare
21	Provision of 116 laptops for students from low income and social security families with Al Rahma Association for Motherhood and Childhood	Muscat	Education and Science / Civil Society Organisations

**Haima Park: In an endeavour to provide safe and suitable spaces for community gatherings and entertainment, PDO opened Haima Park. The park – one of four agreed by us in 2017 - contains sitting areas, shades, a children's' play area, guard room and public toilet.*

The SI System project was also finalised, which will enable us to more efficiently identify and meet pressing community needs and improve the quality and speed of project implementation.

The success of our SI programme was recognised regionally when it won first runner-up in the Arabia Corporate Social Responsibility Awards.

Social Investment 2021 Highlights

1st Runner Up
Cycle of Arabia Corporate SR Awards

21 Projects Completed

33 MoUs Signed

SI System Project Completed



CONTRACTOR WELFARE

Project Prism

Project Prism, an industry-first initiative to improve welfare standards for those working in the interior by embedding a duty of care mindset, completed its first phase in 2018 with the conclusion of 90,000 interviews involving personnel from 200 interior-based contractors and sub-contractors. The second stage aimed to ensure that PDO's own processes and standards on employee welfare are the best in class, through comprehensive analysis of low-scoring areas, identification of various welfare policies and initiatives, and extensive engagements with all relevant stakeholders.

In 2021, we published the first version of the Prism Welfare Standards, based on an analysis of feedback data and extensive engagement with relevant stakeholders. The aim of these standards is to ensure that all workers operating in the oil and gas industry are covered by consistent welfare practices in nine key focus areas including anti-bullying and harassment, labour rights, healthcare and well-being and quality of life.

We continued the survey with 25 companies, collating 8,000 new responses, and delivered coaching sessions to contractors to help deal with shortcomings.

The 2022 plan is to develop a comprehensive strategy to sustain Project Prism by partnering with an external industry body, which can be accountable for the roll-out of welfare benchmark standards and ensure compliance across the board.

PRISM STANDARDS

ANTI-BULLYING & HARASSMENT
Provide an environment that proactively safeguards the employees' emotional and physical well-being.
All employees must commit to preventing and managing bullying at work via a signed agreement.

OPENNESS
Provide a means for every employee to raise his concerns.
Create an environment that promotes fairness and transparency and encourages employees to speak up openly without fear of retribution.

VALUES & RESPECT
Provide company transportation and strongly discourage the use of private vehicles to get to and from work.
Provide an environment that focuses on promoting equal opportunities for its employees.

EMPLOYMENT CONTRACTS & JOB DEFINITION
Ensure that the employment contracts are in a language of the employee's choice and always available upon request.
Clearly define and have a signed employee job description.

LABOUR RIGHTS
Ensure salaries are paid monthly without delay with timely access to payslips.
Ensure that employees do not pay any recruitment fees.
No national passport retention without the individual's consent.
Provide annual return flights home to the staff.

SUPERVISOR & TRAINING
Ensure that the supervisor is competent and held accountable to lead and effectively communicate for the safety and performance of his team, and these competencies should be clear to all.
Provide the necessary training that builds the staff's knowledge, skills, attitudes and behaviours to effectively and safely carry out the designated job.

TRANSPORTATION & PERSONAL PROTECTION
Provide company transportation and strongly discourage the use of private vehicles to and fro from work.
Ensure that suitable and sufficient PPE is provided to all employees who may be exposed to a risk to their health or safety, while executing their tasks at worksite.

HEALTHCARE & WELL-BEING
Provide access to timely, acceptable, and affordable health care of appropriate quality.
Ensure that the employee is in a physical and psychological state to carry out specific work, without significant risk to himself, co-workers, business and/or third parties.
Ensure employee's protection against the risk of heat-related illnesses and heat-related reduction in safety performance.

QUALITY OF LIFE
Provide quality Facility Management services to ensure that adequate cleaning is provided for employees' accommodation.
Provide sufficient drinking water at all times and good variety and quantity of nutritional food to suit different religious/cultural needs.
Provide leisure and recreation facilities suitable for the cultural mix of the employees that will include opportunities for exercise, relaxation and enjoyment.
Ensure access across the camp for employees to connect with family and friends.

DISASTER RELIEF

Hundreds of staff contributed generously to a charity appeal to help ease the suffering of children in Yemen with PDO donating a total of OMR 95,256, which was then matched by the Company and rounded up to OMR 200,000. The money raised was handed over to the Oman Charitable Organisation to fund food and medical supplies.

PDO was quick to extend a helping hand to the Government to deal with the devastating impact of Cyclone Shaheen in October. We:

- Allocated OMR 10 million as a direct donation to those affected, in co-operation with government agencies
- Launched a staff charity appeal which collected OMR 650,000 for victims
- Operated a convoy of trucks loaded with essential foodstuffs for those in need
- Provided heavy equipment and tools to contribute to the reopening of roads and cleaning operations
- Provided crews of electrical and plumbing technicians to help repair damage to electricity and water networks.





Appeal	Total (OMR) Including amount donated by staff and pensioners and Company matching
Ghaza Charity Appeal	140,000
Saham & Al Khaboura Charity Appeal	75,000
Yemen Charity Appeal	200,000
Cyclone Shaheen	650,000

CHILD LABOUR, FORCED WORKING AND INDIGENOUS RIGHTS

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

ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY AND NEW TECHNOLOGY

2021 HIGHLIGHTS

Deployed a record number of
game-changing technologies

Joined the **National Hydrogen Alliance**

Commissioned
Lekhwair Combined Cycle Gas Turbine

Planned phase-out of
Marmul deepwater disposal

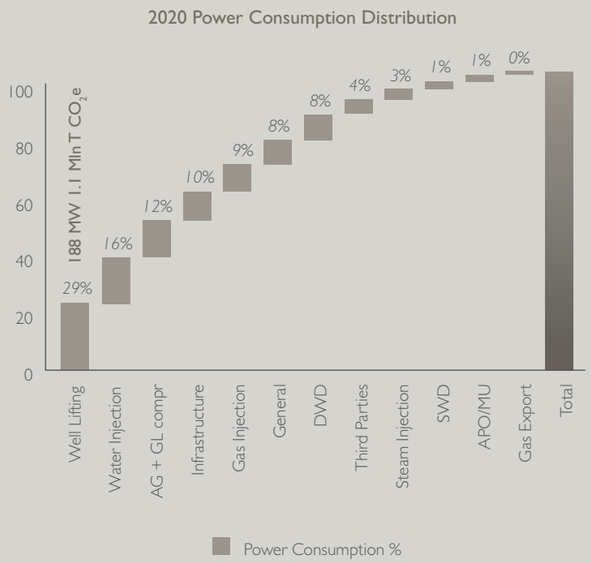
While oil and gas will continue to be fundamental to our energy mix, we are developing innovative renewable solutions to create new growth opportunities for the Company as well as for the nation. This gradual transition to a full-fledged energy company also means leveraging new technology and greater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



In 2021, we pledged to become a net-zero emission energy company by 2050, to thrive during the Energy Transition and maintain our licence to operate. Achieving this will revolve around:

- Reducing the greenhouse gas (GHG) emissions associated with our oil and gas operations
- Developing alternative GHG sinks to offset residual emissions
- Pursuing energy efficiency measures, especially around artificial lifting and water management which account for more than half the power we consume.

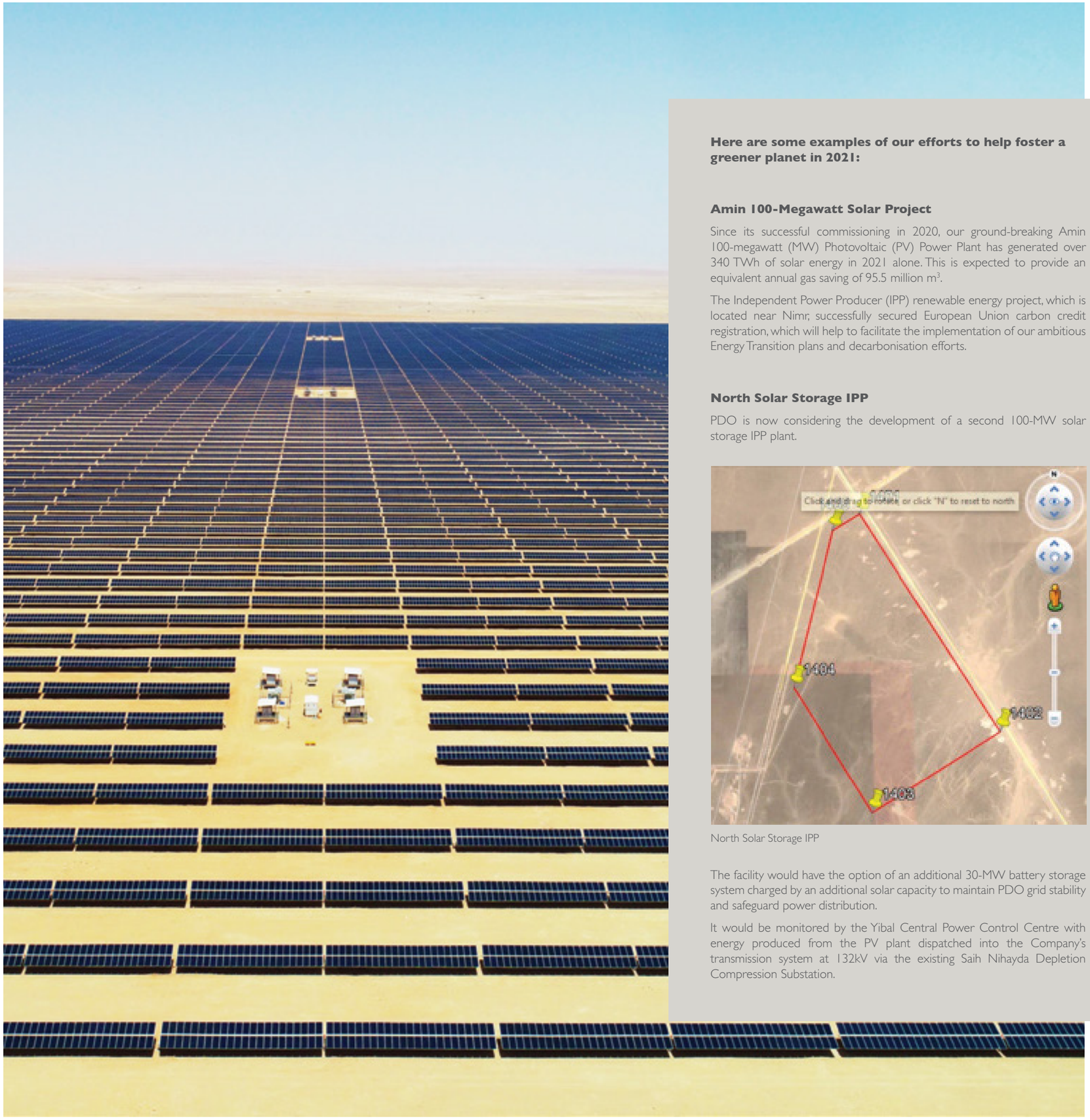
RENEWABLE ENERGY



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

We are committed to the Oman Energy Master Plan 2040 as we seek to turn climate change realities into opportunities while at the same time working to meet rising energy demands. A key objective is to derive 30% of our power capacity from renewable sources by 2025.

This approach involves supporting moves to decarbonise the power market, quickly grow Omani low-carbon business chains, investigate and accelerate the development of solar, hydrogen and wind as low-carbon alternatives, build investor confidence in large low-carbon projects and significantly improve energy efficiency.



Here are some examples of our efforts to help foster a greener planet in 2021:

Amin 100-Megawatt Solar Project

Since its successful commissioning in 2020, our ground-breaking Amin 100-megawatt (MW) Photovoltaic (PV) Power Plant has generated over 340 TWh of solar energy in 2021 alone. This is expected to provide an equivalent annual gas saving of 95.5 million m^3.

The Independent Power Producer (IPP) renewable energy project, which is located near Nimr, successfully secured European Union carbon credit registration, which will help to facilitate the implementation of our ambitious Energy Transition plans and decarbonisation efforts.

North Solar Storage IPP

PDO is now considering the development of a second 100-MW solar storage IPP plant.

North Solar Storage IPP

The facility would have the option of an additional 30-MW battery storage system charged by an additional solar capacity to maintain PDO grid stability and safeguard power distribution.

It would be monitored by the Yibal Central Power Control Centre with energy produced from the PV plant dispatched into the Company's transmission system at 132kV via the existing Saih Nihayda Depletion Compression Substation.

Ras Al Hamra Villas

After a pilot project to install 10-kilowatt solar PV technology at 10 villas in the Ras Al Hamra development project, we are making progress on building a further 580 new low-rise residential buildings, infrastructure and landscaping. The Company has completed the required design studies for the upcoming projects to ensure proper design and further installation to meet international and local standards.

EDO Building Solar System

PDO is constructing a solar rooftop system on the new Energy Development Oman (EDO) building at MAF. This will feature a 78-kW system with an annual produced energy of more than 129 MWh. At the time of writing, it was expected to be commissioned by the end of February 2022.

MAF Solar Rooftop System

A study has identified seven buildings in the MAF and RAH areas for PV rooftop installation with a preliminary capacity of 1MWp, and a plan has been prepared to commission the solar system in some of them this year.

1-MW Ground-Mounted Solar Plant

We delivered another solar voltaic facility at MAF in 2021, bringing the total installed capacity at the Coast to 10 MWP.

Unlike earlier PDO solar developments, the Wahaj plant is fixed on a ground-mounted structure rather than as part of a carpark shade. It consists of multiple cutting-edge technologies such as bifacial half-cut PV modules and a single-axis solar tracking system. White gravel is laid below the panels to increase the power gain from direct and reflected solar irradiations.

R&D Workbench

An outdoor testing "workbench" has been set up at MAF for solar energy research and development, as part of the Wahaj installation.

It will focus on producing electricity from solar panels, study the impact of dust on them and test different PV technologies and structures and gains in PV yield by using different ground treatment materials.

MAF Car Park Phase Three

PDO is working on the engineering scope for the third phase of the MAF solar car park, which is expected to have a peak capacity of around 1.2-MW. This project will help the Company cut its electricity bill, reduce CO_2 and GHG emissions and contribute to a gas saving.



The Wahaj Solar Plant

Wind Energy

Wind energy is the process by which turbines to convert the wind's kinetic energy into mechanical power which a generator then turns into electricity. A pre-feasibility study has shown the immense potential of this natural resource and six sites were selected to conduct a wind measurement campaign.

These collected accurate data on wind speed and direction, atmospheric temperature, humidity and pressure over a period of more than 12 months to assist in identifying the most suitable wind turbine, the layout of the wind farm and ultimately calculate its expected energy production.

All six sites showed strong potential and legal and technical proposal documents are being drawn up for the first project, titled Riyah 1.

Soil, topographical and logistics surveys are to be completed before the contracting strategy is finalised and tenders sought.

The aim is to commission the first PDO wind farm by Q1 2024.

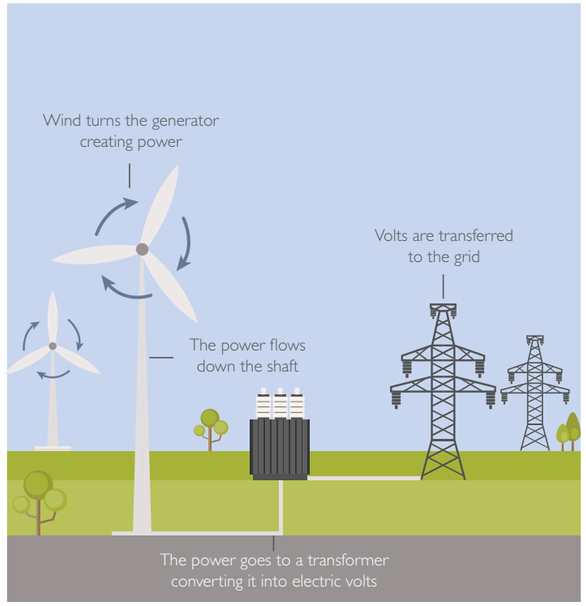
Green Hydrogen

Green hydrogen (H_2), produced from water with renewable electricity, is projected to grow rapidly in the coming years. However, a "hydrogen economy" demands major technological advances in production, distribution, storage and transportation. In 2021, PDO joined the National Hydrogen Alliance (Hy-Fly) with 12 other public and private-sector institutions to develop an H_2 supply chain for the clean fuel industry.

We are now playing an active role in this enterprise and the immediate goal is to produce green hydrogen at megawatt scale via water electrolysis for two main applications: the injection of H_2 into the gas grid to minimise natural gas consumption; and the replacement of conventional heavy-duty vehicles (in the mid-long term) with hydrogen fuel cell vehicles.

Geothermal Energy

PDO has widened the renewables spectrum beyond solar and wind by exploring the potential of geothermal energy. A pre-feasibility study focusing on North clusters highlighted challenges in using existing drilled wells, such as the low flow rate of water and reservoir temperature limitations. The team are now considering other opportunities by looking at drilling dedicated geothermal wells.





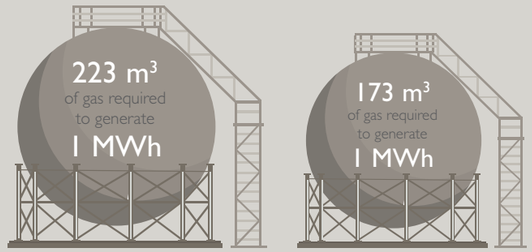
Amin Met Mast

ENERGY EFFICIENCY

Improving energy efficiency is a key focus of our gas conservation strategy, and we are converting open cycle power plants into closed cycle ones. The Lekhwair Combined Cycle Gas Turbine (CCGT) was commissioned in 2021 and CCGTs at Saih Rawl and Haima West will be commissioned in 2022. The efficiency of power and steam generation improved from 223 m^3 of gas required to generate 1 MWh in 2019 to 173 m^3 in 2021.

We completed the deployment of our Energy Efficiency Surveillance Tool (EEST) at Nimr, Yibal and our mega projects at Rabab Harweel (RHIP) and Yibal Khuff. The EEST indicates any operational equipment inefficiencies in real time and issues an alarm so any issue can be fixed quickly.

PDO also conducted equipment-based energy assessments on five assets - Amal, Zauliyah, Yibal, RHIP and Birba – to identify energy optimisation opportunities. In 2021, 18 such opportunities were implemented, resulting in a 158,000-tonne CO_2e reduction.



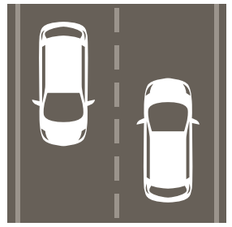
Managing and Saving Energy in Our Buildings

PDO is reducing power consumption through monitoring and controlling the energy consumed in the Company's real estate facilities. The Corporate Real Estate team carried out an energy audit for Coastal and Interior buildings to professionally manage and control electricity and water consumption. The audit aimed at securing a sound return on investment by using best practice and international standards.

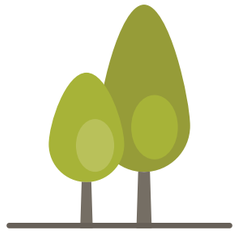
The following steps have been carried out across PDO premises:

- Replacing conventional lights with LED ones
- Optimising heating, ventilation and air conditioning and lighting power with respect to office working hours and occupancy
- Replacing old low-efficiency machines with high-efficiency units
- Installing variable speed drives on rotary equipment
- Energy auditing in each building and implementing energy efficiency improvements.

These measures were the equivalent of:



Taking
616 mid-sized cars
off the roads for a year



Removing the same level of carbon as growing
46,873 tree seedlings for 10 years



Recycling
964 tonnes
of waste.

Scan the QR Code to know more about Power Systems

WELL AND RESERVOIR ENERGY MANAGEMENT

Out of the 647-MW power consumed in PDO in 2020, 29% could be directly attributed to well lifting systems and 25% to water management. The WRM Energy Management pillar, as an integral part of the Corporate Energy Transition Strategy, was created to transform the current power consumption model to improve WRM operational GHG intensity, to help PDO decarbonise its operations and deliver on short-, mid- and long-term GHG reduction ambitions.

The proposed WRM decarbonisation journey is outlined in the diagram below, showing the strategy, plans and some of the enabling activities to deliver improved energy efficiency.

Workshops were held with clusters to identify energy management opportunities and pain points, such as high basic sediment water wells, poor steer-to-oil ratios and power-intensive artificial lift systems. A portfolio of energy-efficient new technologies and solutions was prepared to help tackle challenge and exploit opportunities. These have been embedded in asset programme builds for execution.

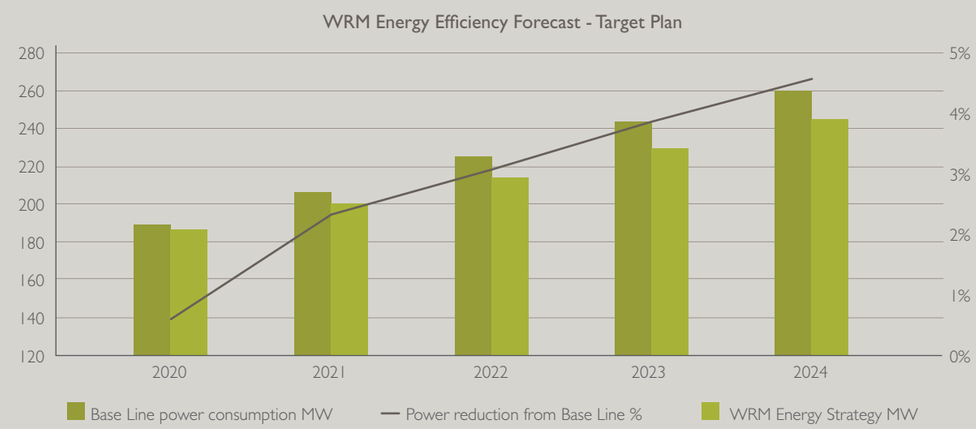
To help operationalise and sustain the Corporate Energy Management Strategy, including its WRM aspect, a comprehensive change management programmne was launched. This establishes a governance framework with identified roles and responsibilities to drive the energy management agenda across organisational boundaries.



We aim to maintain power consumption neutrality and reduce the carbon footprint caused by our well lifting and water management activities, despite the anticipated increase in well stock and production/injection volumes associated with our hydrocarbon growth ambitions, including a 700,000 bpd production plateau.

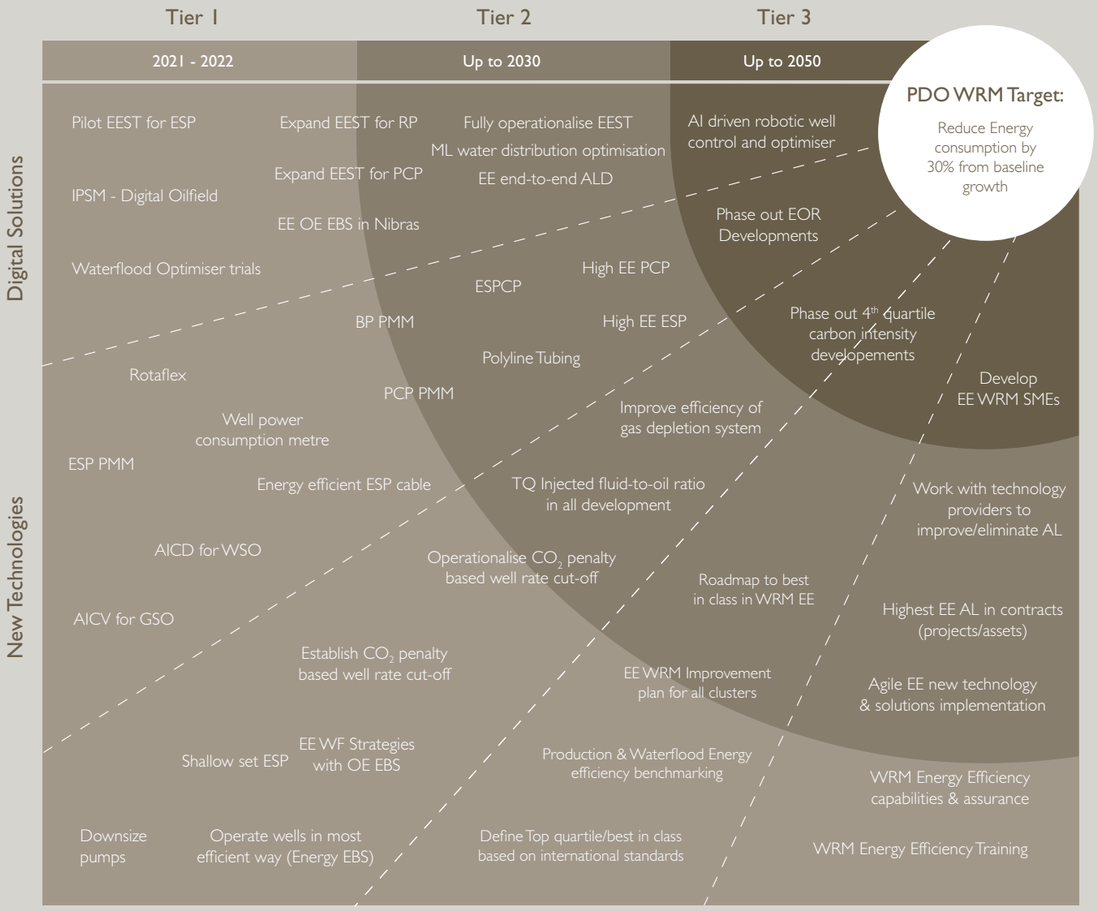
Sustainability and engagement are facilitated through monthly meetings to take stock of achievements, co-ordinate efforts and eliminate roadblocks.

The WRM Energy Management Strategy is also presented at regular Managing Director's Committee sessions, as well as weekly GHG management meetings.





The five pillars of the WRM Energy Management roadmap are shown here:

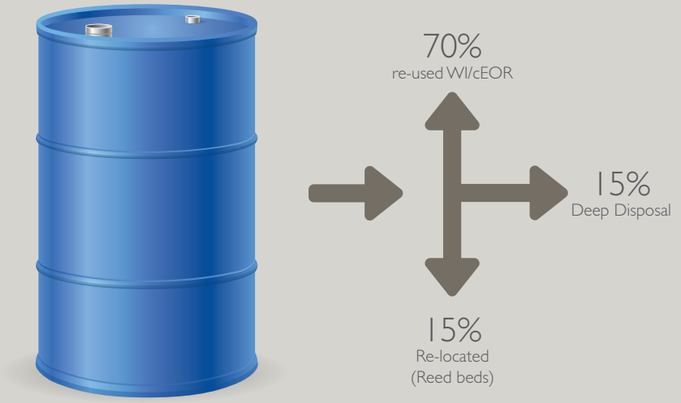


WATER MANAGEMENT

The purpose of PDO's water management is to enable sustainable oil production. This is achieved by responsible aquifer resource management and embracing a long-term strategy founded on three principles: Reduce, Reuse and Relocate. Reduce refers to the need to cut the volume of produced water coming to the surface, water disposal and aquifer abstraction. Reuse is about maximising the use of water in oil recovery for other beneficial purposes. Relocate relates to transporting water from areas with an excess supply to those with a shortage.

Produced Water Use

PDO currently produces about 1,000,000 m^3/d of produced water, which is set to exceed 1,100,000 m^3/d from 2022 onwards. Currently, 73% of the water that we produce to the surface is reused for pressure maintenance/chemical EOR with the remainder sent to reed beds and deep disposal. We continue to seek alternative methodologies for the treatment, reuse and disposal of produced water in a manner that consumes far less energy.



PDO has come a long way in effectively managing produced water in the last 10 years, with a snapshot of our key water sustainability and re-use achievements shown here:

Water Management Sustainability Journey Achievements



Our underlying premise is to manage water as a valuable resource rather than a nuisance and pursue alternatives for maximising produced water use where technically and economically feasible.

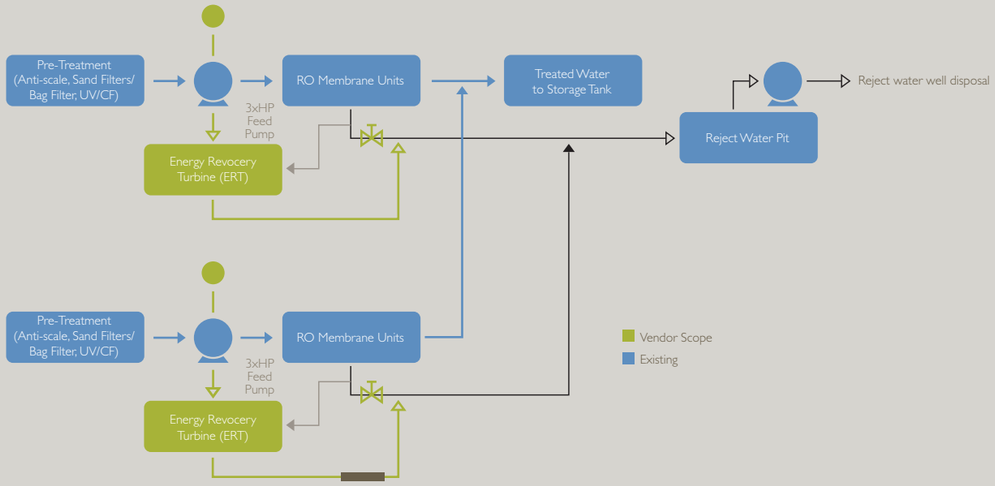
In the North, where salinity levels are very high, there is a potential for salt making. However, in the South, where water salinity is low, the water could be used in agriculture. Other reuse opportunities include drilling, brick making, site preparation works and road construction.

ERD Installation At Nimr RO Plant

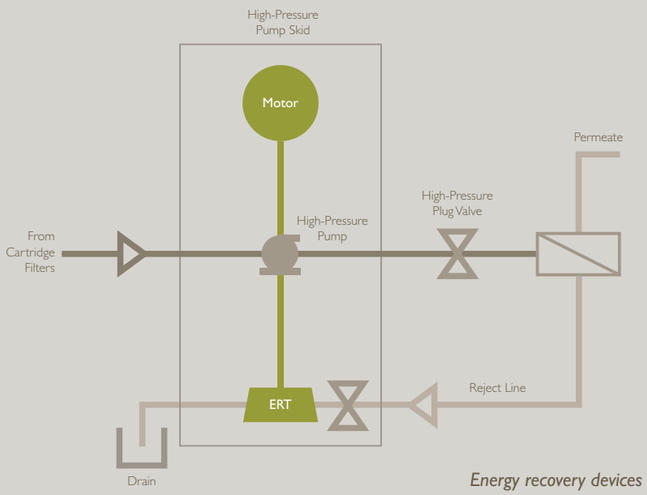
PDO installed energy recovery devices (ERDs) at the Nimr Reverse Osmosis (RO) Plant in 2021 with a power recovery of 1.68MW/day (460 m^3/day of fuel gas) and an annual GHG reduction of 370 tonnes CO_2. The ERDs, which optimise RO plant power consumption by using pressure energy from reject streams, will be installed at the Fahud RO Plant in 2022 and then be replicated in five other RO facilities.

Eventually, the seven plants (five in the North and two in the South) will:

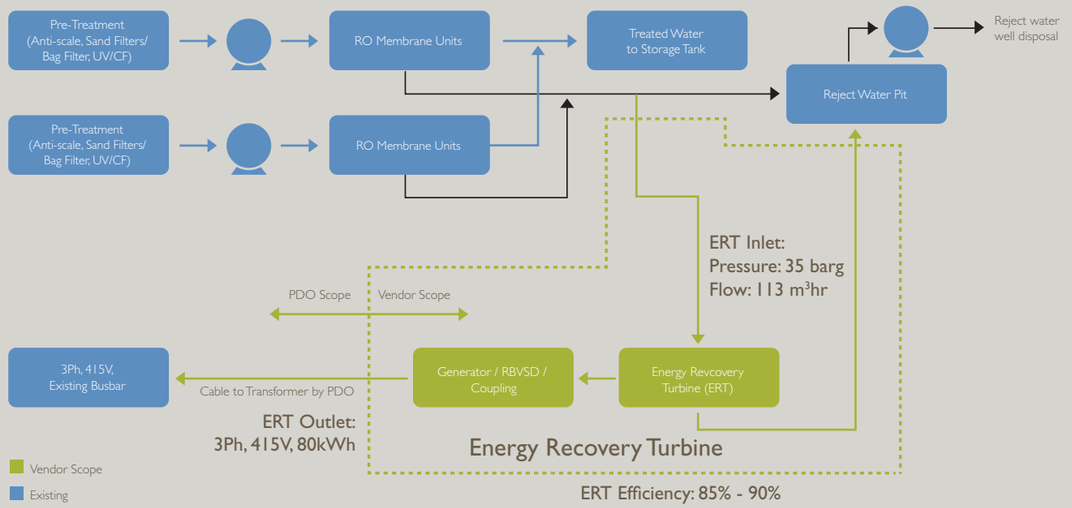
- Recover 9.3MW/day of power (a 40% power saving on high-pressure feedwater pumps)
- Reduce GHG by 2,000 tonnes of CO_2 /year
- Boost carbon credit gains by about US$120,000/year
- Save 2,550 m^3/d of fuel gas.



Nimr RO reject recovery Plant installed ERD model – ERD integrated with HP feed water pump



Energy recovery devices – integrated with desalination

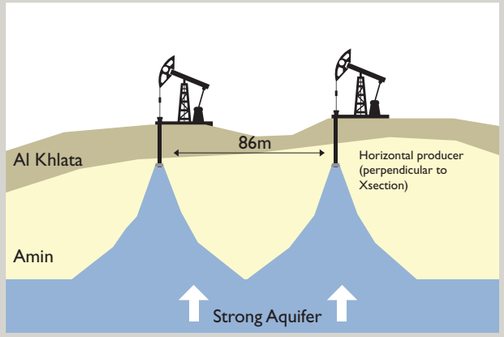


Potable RO plants feasible ERD model – standalone installation with power generation

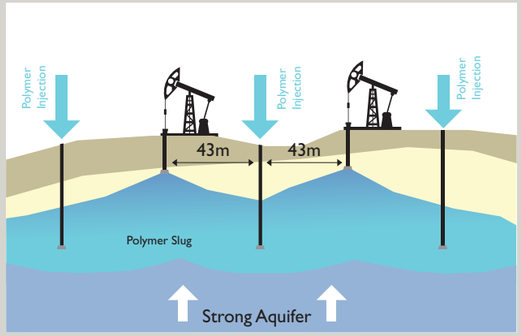
Nimr-E Polymer Flood Development

A new polymer injection facility will be developed at Nimr-E. A total of 57 new wells will be drilled for a polymer injection campaign lasting 10 years. Around 9,000-13,000 m^3/d of produced water will be used for polymer preparation.

This will result in a major energy saving compared to the deep aquifer water option.



Current Situation
- Adverse Mobility Ratio = 140
- Steep Water Cones
- Unswept Oil between Cones



Polymer Concept
- Polymer Slug beneath Producers
- Viscosity Water & Suppress Water Cones

Overall Nimr-E Polymer concept

The overall scope for Nimr-E polymer flood development is identified below.

Nimr-E polymer flood development scope

Marmul DWD Phase-Out

We are phasing out deepwater disposal (DWD) with high-pressure, energy-intensive pumps in the Marmul cluster through reed bed technology, similar to that at the Nimr Water Treatment Plant.

This uses plants to remove contaminants from produced water, cuts CO_2 emissions and uses some water for biosaline agriculture.

The estimated power and gas savings are summarised here:

Parameter	Saving
Annual Power Savings (GW)	68.7
Annual Gas Savings (MMm^3)	21.5
Annual CO_2 Emission Reduction (tonne)	47.4×10^3



NEW TECHNOLOGY

Although placing the business under unprecedented pressure, the low oil price era and the Coronavirus outbreak have accelerated our efforts in adopting new technology and digitalisation. PDO deployed a record number of game-changing solutions last year while also maintaining our focus on maximising value from more than **40 trail-blazing innovations** in the past five years.

Greater focus has been placed on identifying, testing and implementing innovations with ever increasing agility to retain our competitive advantage in a fast-changing industry and world.

A community of experts has been launched to maximise the benefits the deployment of new technology can bring across the organisation and wider society. The group has more than 60 active members from different directorates and is united around the vision **"to keep PDO and its people on the cutting edge of the latest innovations and technologies, to optimise value and generate new revenue streams for the Company and Oman."**

Deployed Technologies

A number of game-changing technologies have been de-risked for deployment after successful trials tackling various corporate challenges such as HSE, energy management, artificial lifting and well construction. These will help us to operate more efficiently and tackle corporate business challenges.

Chemical Intelligent Tracers are one such innovation, providing an intervention-less inflow profiling tool enabling effective WRM with immediate data and without the need for hoist entry, thus reducing deferment and costs by US$700,000 per well.

Another example is FloFuse, which controls injection conformance and ensures effective flow distribution in fractured or highly heterogeneous reservoirs, with trials showing a 70% increase in overall injection performance. There was also a reduction of 2%-3% in water cut with an oil gain of up to 10 m^3/d, together with a reduced stimulation cost.

Two other technologies were successfully assessed and selected for wider deployment: SandAid and Foam-Assisted Lift (FAL). The former has proven successful in tackling a sand production issue at Bahja, which had caused challenges requiring yearly hoist interventions. However, no interventions were required for over 18 months on wells where SandAid was trialled.

FAL, a gas well de-liquification technique, has also been undergoing assessment, with trials using two permanent FAL installations and a capillary string unit for well candidates and foam chemical selections. The test results showed a noticeable gas production gain of 30,000-50,000 m^3/d per well and two types of foam have been selected for deployment.

Concluded Trials

A record number of **11 technologies** were concluded by proof-of-concept or proof-of-value trials.

For instance, **Seal Bond Spacer**, which tackles severe fluid losses during drilling operations, proved its ability to enable effective cementing and improve well delivery in terms of duration and quality. Its deployment could create more than 250 jobs over the next five years.

Another successful example is **Managed Pressure Drilling (MPD)/Pressure Mud Cap Drilling (PMCD)** technology. The PMCD was tested in three wells at Fahud to tackle the dynamic fill challenge where PDO has several fields which have a gas cap (with up to 30,000ppm hydrogen sulphide in Qarn Alam) at the top of a highly fractured and depleted limestone formation. With most operational KPIs achieved, this innovation is recommended for wider deployment with an estimated value add of US$100 million over the next 5 years.

A **3D-printing** corporate strategy is being drawn up after a successful trial. This technology could unlock a significant amount of value to the business and create an end-to-end supply chain by shortening lead times, reducing capital inventory and cutting deferment and cost.

As part of the SparkLabs Accelerator programme, sponsored by PDO to grow technology start-ups and build new business commercialisation opportunities, a successful trial was completed for the **Seismic Interpretation Intelligent Tool**. This uses machine learning to enable efficient handling and interpretation of vast amounts of data and increases exploration drilling precision. This leads to the optimised use of resources and reduces time to first oil, increasing value.

The trial was simulated on clinoform mapping at Habshan and reduced the process from six months to six weeks. The deployment of this technology is being considered along with other tools being tested under our strategic alliance with Shell.

We are also planning to deploy **TRIL Scale and Corrosion Inhibitor technology** after trials at Rima Small Fields. This creates a protective film inside artificial pumps at a lower cost than the existing alternative. The total saving is estimated at more than US$150,000 per well and it will be implemented at more than 55 wells in the next five years.

Initiated Trials

Eighteen new trials began in 2021 after a rigorous market analysis and a rapid contracting and procurement process. These tests address pressing technical challenges such as produced water management, energy efficiency, artificial lifting, EOR, and well construction and production measurement.

One of these technologies is the Wireline (E-line) Pipe Demagnitiser, which addresses the magnetisation effect that prohibits corrosion logs from providing effective assessment of metal losses and well integrity. This will enable PDO to have a robust well integrity monitoring programme and avoid the need for hoists. The estimated potential value exceeds US$7.5 million over the next five years.

We also Initiated a proof-of-concept pilot of an emerging technology that uses electrical power to fracture a target reservoir. Electrical Pulse Reservoir Stimulation could potentially replace existing costly fracking technology that uses excessive energy. It works by fitting electrodes downhole on two adjacent wells and circulating a high-voltage current through reservoir water and brine while heating it at the same time. This innovation could increase well production by 50%.

And to measure emission profiles from critical assets such as gas turbines and compression systems, a trial was initiated for a Smart Emission Monitoring System. This is a machine-learning-powered technology that will replace the need for manual onsite data collection, thereby providing a low-cost, accurate and transparent monitoring system.

Last year, we also trialled Rigless Reeled Electric Submersible Pumps (ESPs) to tackle the issue of a limited number of workover hoists and the fast-growing demand for ESP systems. This technology could save US$44 million over a three-year period covering 100 wells a year.

Furthermore, in line with our net-zero emission target, a field trial was initiated for a Gas-to-Liquid technology to convert associated produced gas in high gas-oil ratio wells into liquid diesel. The test is being executed in two wells and if its value is proven, it could potentially add over US$139 million of value of the next three years with an annual CO_2 reduction of 60,000 tonnes.

Research And Development

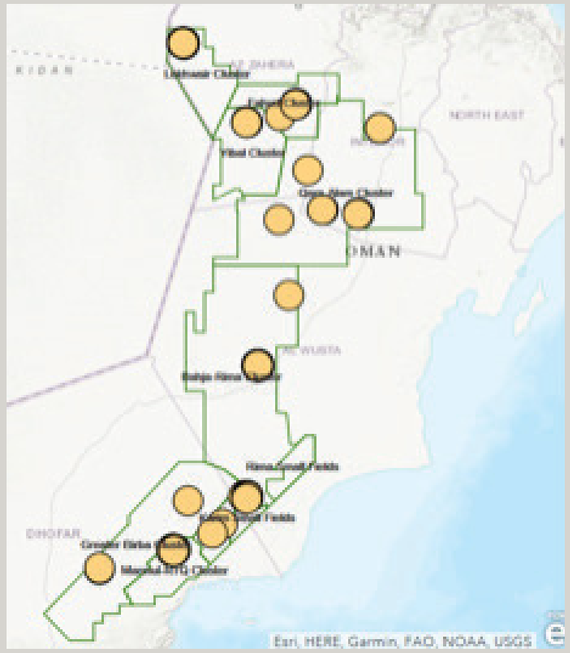
The New Technology Implementation team are continuing their support to develop local academia by nurturing the Ejaad research and development platform to assist the sector. To date, we have awarded 17 joint academia-industry projects to different Omani universities to tackle some of our technical challenges.

These have been prioritised based on their relevance to issues such as energy efficiency, water management, EOR and bioenergy, material and corrosion and renewables.

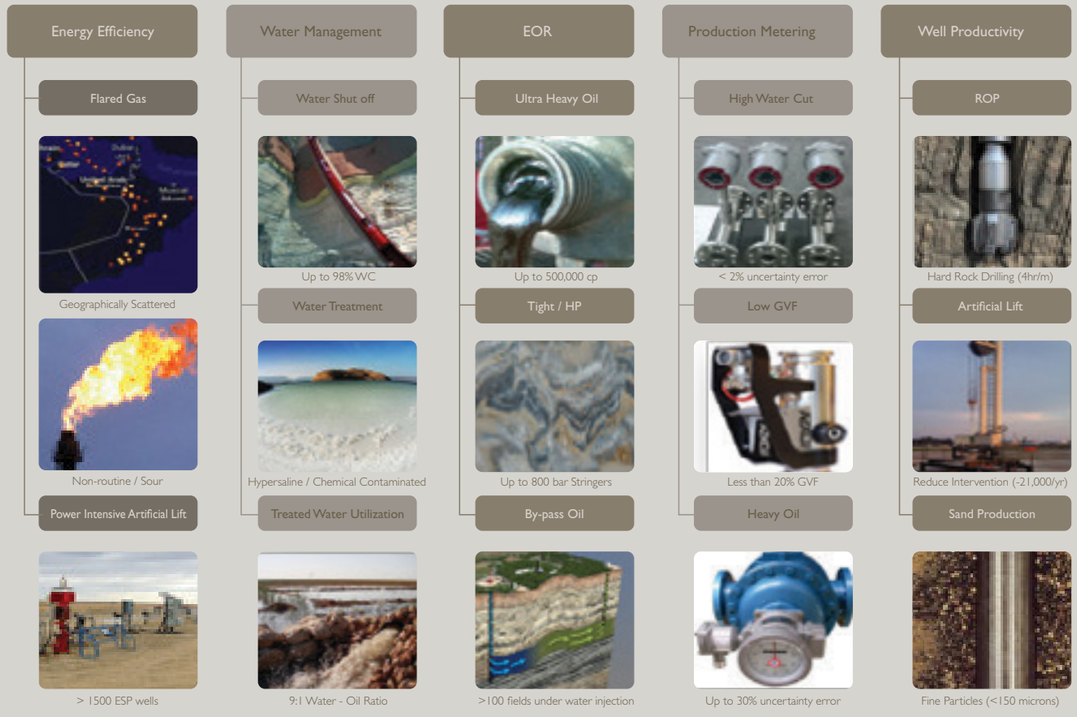
Our technology maturation performance has gained the Company a well-deserved regional reputation for excellence, with huge value potential in the pipeline. The team are also determined to unlock the full potential of Fourth Industrial Revolution technologies such as digitalisation, robotics, artificial intelligence, automation and data analytics so PDO becomes a safer, more efficient and responsible business.



New technology maturation funnel and key corporate challenges



Geographical spread of new technology Implementation across Block 6



ENVIRONMENTAL AND SAFETY PERFORMANCE

2021 HIGHLIGHTS

A **79% fall** in oil spilled

A **22% drop** in gas flared

A **7% decrease** in greenhouse gas intensity

A **16% cut** in total waste

Improved waste management performance

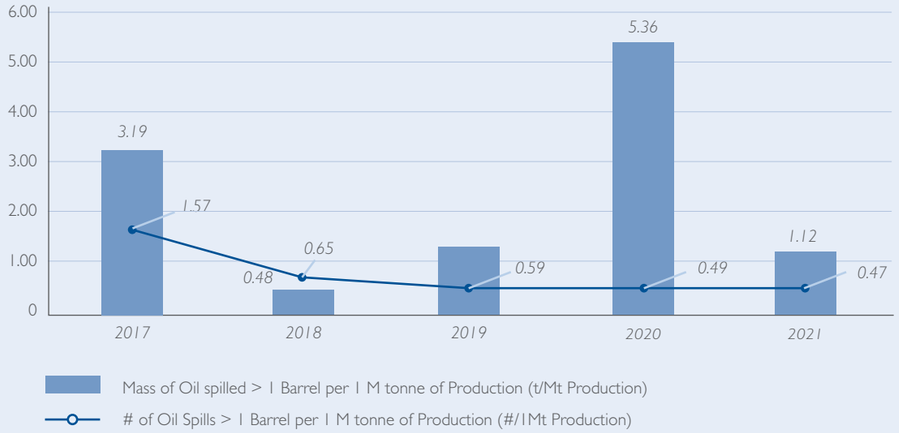
PDO is constantly striving to protect Oman's environment and prevent pollution. In 2021, we improved our environmental performance across many aspects, including oil spills and waste management. The achievements are summarised below.

SPILLS

PDO experienced one offshore oil leak, resulting in a 23-tonne net oil release to the sea. There was also a 6.45 tonne leak from the Al Ghubar export pipeline.

The number of oil spills over one barrel per million tonnes of oil production fell to 0.47 compared to 0.49 in 2020 – a 4% decrease. The quantity spilled also dropped to 1.12 tonnes per million tonnes of oil production compared to 5.36 t/Mt production in 2020 – a 79% decrease.

Oil spill key performance indicators

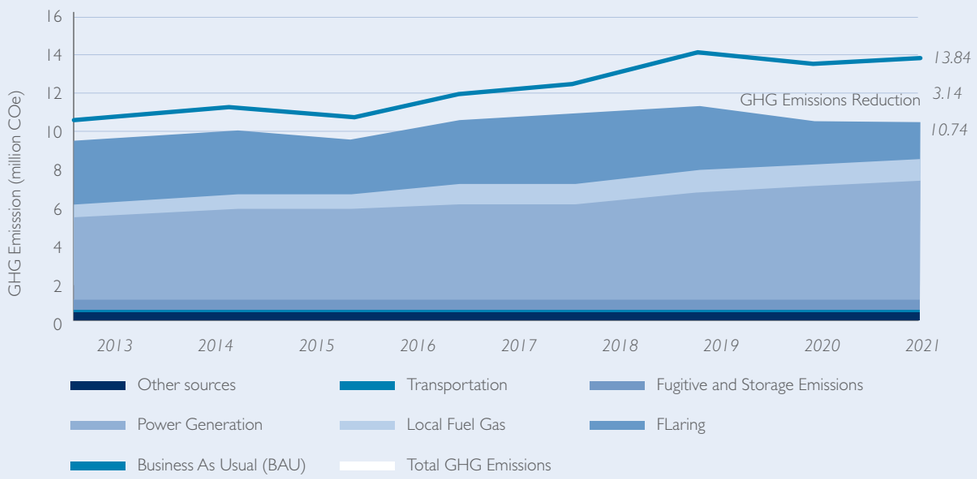


GREENHOUSE GAS (GHG) EMISSIONS

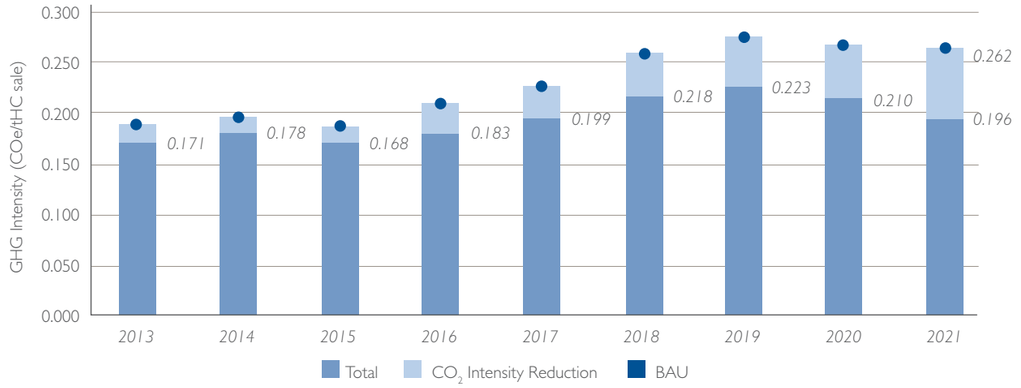
Improving GHG emission performance is a key pillar and one of the main drivers for our energy management efforts.

In 2021, **we cut 0.17 million tonnes of carbon dioxide emissions** and 3.14 million tCO_2e per annum from our projected Business As Usual (BAU) figure due to the implementation of various gas flaring, renewable energy, production water management and energy efficiency projects. Our total **GHG intensity fell by 7%** from 0.21 to 0.19 tCO_2e/tHC (indicated in the GHG Intensity graph below).

Total GHG emissions for 2021



PDO GHG Intensity over the years



** GHG intensity includes our oil and gas assets and is calculated based on sale hydrocarbons.*

Furthermore, work is continuing to identify additional emission reduction opportunities to have detailed GHG reduction projects and initiatives at asset and cluster levels.

PDO currently focuses on reporting Scope 1 and 2 emissions, although we have now developed a plan for Scope 3 discharges, which occur along the product and service value chain. These fall outside the Company's direct control and ownership which may result in possible uncertainties and uncontrolled data reporting. The plan identifies applicable Scope 3 categories from various upsteam oil and gas activities and aligns with our existing GHG reporting methodology.

Assurance and Verification of GHG Data

PDO completed the second independent verification of its GHG data for reported emissions in 2019 and 2020 in accordance with the ISO 14064 standard.

The verification was done in two stages for most assets. Firstly, the authentication body performed an assessment of GHG data and information management systems and controls; this was followed by sampling, verification of GHG data and information, preparation of a final report with a list of findings and areas for improvements, and an assurance statement.

The findings were closed in a timely manner and PDO obtained the independent GHG verification statements for 2019 and 2020. In future, the plan is for an annual verification.

Methane Surveys

PDO began the journey to reduce methane emissions in 2017, when a Leak Detection and Repair (LDAR) survey was piloted for two major gas facilities: the Government Gas Plant at Yibal and the Kauther Gas Plant. This was to quantify and reduce methane leaks through repairs.

A number of employees were trained in LDAR in 2018 and additional LDAR studies were conducted in all North and Central gas facilities. In addition, a joint investigation with Shell was carried out to identify potential methane anomalies from some abandoned wells. PDO has also developed detailed satellite, drone and LDAR implementation plans, and work to identify possible leaks has begun. The plan follows a tiered approach as shown here:

Tier	Approach	Current Progress
1	Satellite Surveys	Piloted in one area
2	Drone Surveys	Developed and rolled out short-term drone survey implementation plan. Currently, more than 1,100 gas and high gas oil ratio wells have been surveyed so far
3	Smart LDAR Surveys	Surveyed number of facilities

PDO joined the Oil and Gas Methane Partnership, OGMP 2.0, in 2021 to build and strengthen the network with other oil and gas companies and improve the accuracy of methane emission reporting.

Similarly, we are broadening our understanding of methane emission monitoring, reporting and quantification across all business segments by ongoing collaboration with all stakeholders and enhancing our internal methane management activities in line with national and international commitments.

GAS FLARING

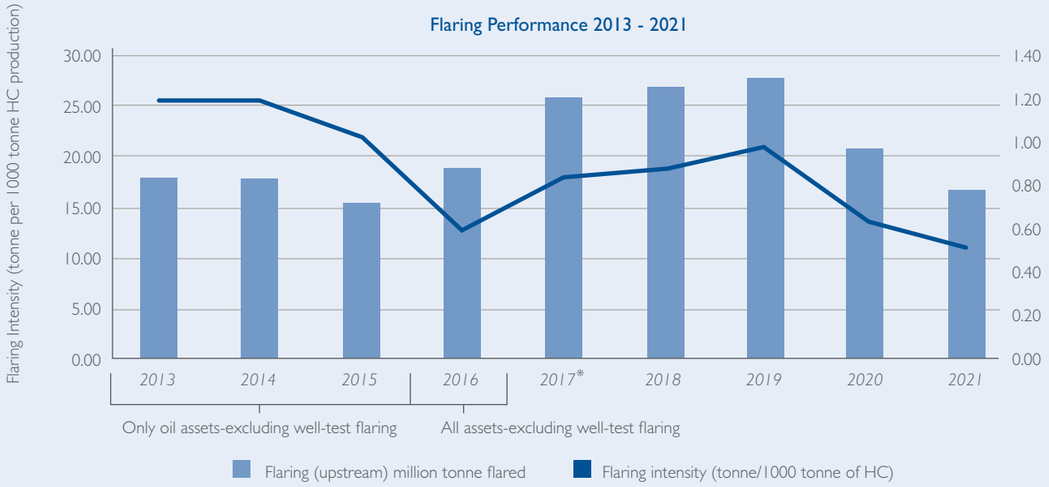
In 2021, we **sustained our flare reduction focus** by setting short-, medium- and long-term targets including retaining our commitment to the World Bank **"Zero Routine Flaring By 2030"** initiative. Moreover, the flare limit target stayed part of the 2021 Corporate Scorecard to drive the entire organisation towards the flare reduction objective.

We **flared 22% less than 2020** - a reduction of around 210,000 tonnes CO_2e. This was achieved through a number of improvements, including:

- Improved reliability and availability of the gas system
- Operational improvements and process optimisation
- Launch of a flare measurement dashboard to ensure health checks of flare meters within operating envelopes,
- Replacing/fixing passing valves to flare
- Commissioning of flare reduction projects such as the Yibal to Lekhwair pipeline via Daleel, Yibal and the Al Huwaisah rejuvenation project, Saih Nihayda Gas Plant hydrocarbon conservation and Marmul gas recovery.

A flare waiver system improvement was also one of 2021 focus areas, where a PDO Flare Waiver Tool was launched to ensure timely escalation and adherence to flare waiver compliance.





** From 2017, flaring results include all assets and well test flaring.*

WASTE

Total **waste generated fell by nearly 16%** to 324,793 tonnes, with hazardous waste being cut by 17.5% to 232.975 tonnes and non-hazardous by nearly 11% to 91,818 tonnes.

There was also an improvement in waste management performance compared to the previous year. In terms of non-hazardous waste, around 354.5 tonnes were recycled by three Omani SMEs in 2021, which included wood, plastic, metal and cartons. For example, 100 tonnes of scrap high density polyethylene pipes were auctioned in Nimr as one example.

There was an increased focus on the reuse and recycling of hazardous waste. Overall, the generated volume of hazardous waste was slightly reduced by 1.5% (equivalent to 5,880 m^3) compared to 2020. In terms of reuse, over 8,500 tonnes of contaminated soil was used in a successful trial for graded road re-sheeting within Block 6. A total of 8,300 m^3 of water-based mud (WBM) was recycled instead of being dumped into waste pits and the plan is to significantly increase the volume of recycled WBM during 2022. Recycling of oil-based mud cuttings continued with 5,135 tonnes delivered for reuse as an additive in local cement manufacturing.

There was also an improvement in oil recovery from oily sludge in Marmul via gravity separation and the direct pumping of recovered fluid to the production station through a newly constructed pipeline system as an alternative to the road transportation of recovered fluids in vacuum tankers. This reduces emissions and minimises exposure to traffic incidents, and we plan is to implement a similar system in the Bahja-Rima cluster this year.

ENVIRONMENTAL PROJECTS

Consistent with our corporate strategy, we updated our five-year Environmental Strategy and Action Plan to ensure we meet our overall of sustainable growth, operational excellence and environmental commitments. A number of key projects were accomplished in 2021 In line with the strategy objectives of "compliance and assurance, partnership and collaboration and maximising value."

Single-use Plastic Campaign

We continued to cut consumption of single-use plastic in our operations. A dedicated PDO taskforce is working with the Environment Authority and Environment Society of Oman to identify relevant best practice, recycling opportunities and other alternatives. Thousands of eco-friendly bags were distributed to staff and we are exploring opportunities to manufacture these locally to replace plastic ones.

PDO's headquarters and the Ras Al Hamra Recreation Club are both now free from single-use plastic, and catering vendors have been asked to stop supplying such products.

We have also launched "No Plastic" zones with permanent posters in Mina Al Fahal (MAF) offices and single-use plastic has been banned at most corporate events.

Key figures:

More than
3,500
reusable water bottles have been supplied to staff

More than
40,000
eco-friendly bags have been distributed

More than
720,000
trash bags per year are being replaced with biodegradable ones at MAF

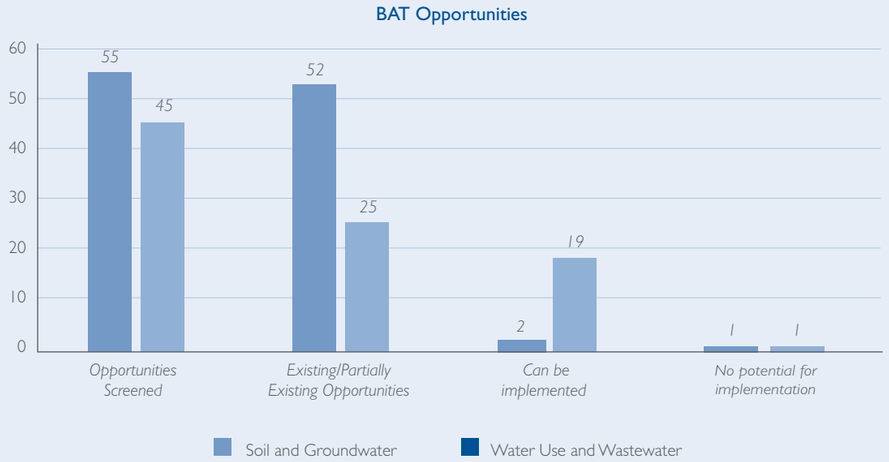
Paper Reduction Campaign

We launched a "No Paper" campaign in 2019, achieved the target of halving our paper use in October 2020, two months ahead of schedule, and managed to sustain such efforts in 2021.

The total paper reduction was the equivalent of saving more than 300 trees, conserving around 50 million litres of water and cutting CO_2 emissions by 50%.

Best Available Technique (BAT) Gap Assessment Project

The BAT Gap Assessment initiative, which was launched in 2020, screened around 100 opportunities to reduce our emissions and overall impact on the environment. The evaluation indicated 77 opportunities. A further 21 were also pinpointed and are being discussed with relevant parties for possible implementation.



Biodiversity Survey

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

As part of the Nimr biodiversity survey, the team managed to identify more than 100 species in the area. Survey results were reflected in the PDO Geographic Information System (GIS) and a booklet about Nimr biodiversity was produced. In 2021, survey work covered the Marmul cluster and the team is currently mapping out the survey results in the GIS.



National Initiative for Plantation of 10 Million Trees

PDO and the Environment Authority launched the National Initiative for the Plantation of 10 million trees in 2020 during the celebration of Oman Environment Day. This initiative will continue for 10 years to:

- Increase and improve vegetation cover
- Raise societal awareness about environmental conservation
- Maximise ecosystem services (carbon emission reduction, carbon sink and ICV).

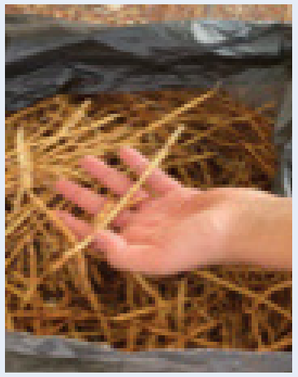
Various campaigns were launched in 2021 to support this initiative.



Oman Tree Day in MAF



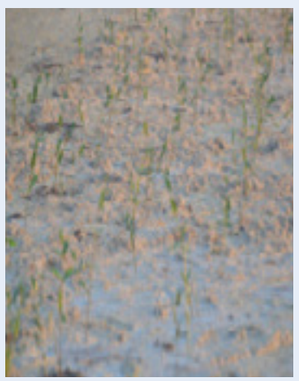
Construction/ Expansion of Nurseries



Seeds Collection Campaign



Plantation of Omani Trees in Different Locations



Mangrove Plantation in Bar Al Hikman jointly with the EA



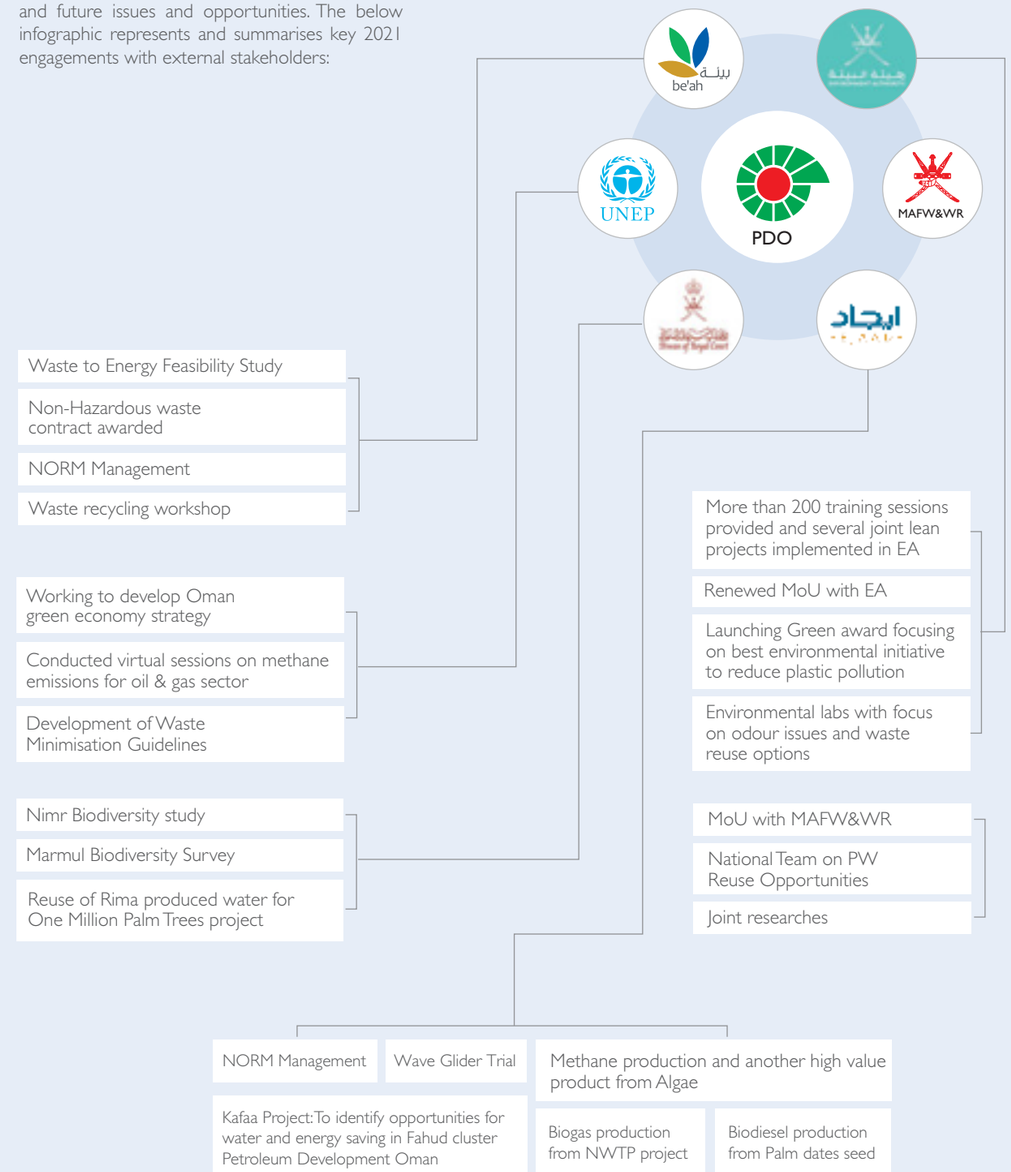
10 Million Plantation Initiative Seedlings Distribution Campaigns



Third workshop for the National Initiative for Plantation of 10 Million Trees

EXTERNAL COLLABORATION

Meeting stakeholder expectations is one of the major priorities affecting our business direction and is a major component of sustainable development. Collaboration agreements with stakeholders were maintained and included structured engagements and joint projects to ensure that we understand and predict present and future issues and opportunities. The below infographic represents and summarises key 2021 engagements with external stakeholders:



Environmental Data-PDO	2014	2015	2016*	2017**	2018**	2019**	2020**	2021**
Greenhouse gas emissions (GHGs)								
Total GHGs (million tonnes CO_2 equivalent)	9.99	9.67	10.49	10.79	11.18	11.60	10.87	10.70
Greenhouse gas intensity ratio (tonne of CO_2 equivalent / tonne of HC)	0.178	0.16	0.1838	0.199	0.218	0.223	0.210	0.196
Flaring								
Flaring (upstream) (million tonnes flared)	0.84	0.72	0.88	1.19	1.21	1.29	0.96	0.75
Flaring intensity (Ton/1,000 tonnes of HC)	25.10	20.85	12.86	17.90	19.07	20.52	14.37	10.95
Energy intensity								
Upstream (gigajoules per tonne production)	2.47	2.27	1.46	2.31	2.58	2.62	2.67	2.73
Acid gases and VOCs emissions per unit of HC production								
Sulphur oxides (SOx) (tonnes per thousand tonnes)	3.07	2.39	1.03	2.50	2.63	2.32	1.90	1.43
Nitrogen oxides (NOx) (tonnes per thousand tonnes)	0.64	0.60	0.31	0.45	0.47	0.49	0.44	0.45
Volatile organic compounds (VOCs) (tonnes per thousand tonnes)	0.42	0.40	0.21	0.29	0.29	0.28	0.23	0.20
Spills and discharge								
# Of oil spills > 1 barrel (0.16m^3) per million tonnes of production [No/Mt production]	6.04	2.53	1.97	1.57	0.65	0.66	0.49	0.47
Quantity of oil spilled > 1 barrel (0.16m^3) per million tonnes of production [t/Mt production]	15.82	9.54	32.00	3.46	0.46	2.05	5.36	1.12
Oil in effluents to surface environment (OIW to sea) thousand tonnes	0.007	0.009	0.010	0.008	0.022	0.007	0.007	0.004
Water								
Water consumed from desalination units (million cubic metres)	6.55	7.37	6.88	7.03	7.06	7.73	6.50	8.28
Produced water handled 1,000 m^3/day	714.99	769.62	803.97	855.52	908.95	927.54	856.86	917.53
Produced water used for injection activities 1,000 m^3/day	323.21	359.06	412.84	449.50	484.21	495.9	504.87	684.65
Produced water used for disposal activities 1,000 m^3/day	348.96	334.33	348.81	336.96	329.22	300.18	206.85	154.02
Waste generation								
Hazardous (thousand tonnes)	230.4	209.7	225.9	222.00	383.69	268.95	282.45	232.97
Non-hazardous (thousand tonnes)	27.5	34.6	41.5	62.15	76.47	135.63	102.97	91.81
Total waste (thousand tonnes)	257.9	244.3	267.4	284.15	460.15	404.58	385.42	324.79

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

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

**** Note that the GHG emissions and GHG intensity figures include the GHG reduction from the carbon credit projects which have been traded with other parties.*

Safety Data-PDO	2012	2013	2014*	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Fatalities										
Total number	2	2	4	2	3	1	2	2	4	5
Employees	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contractors	2	2	4	2	3	1	2	2	4	5
Fatal accident rate (fatalities per 100 million working hours, both employees and contractors)	1.25	1.17	2.17	1.08	1.56	0.44	0.93	0.93	1.96	2.01
Injuries										
Total recordable case frequency (TRCF) (All injuries per million working hours, both employees and contractors)	1.17	0.98	0.97	0.98	0.98	0.72	0.71	0.56	0.56	0.72
Lost time injury frequency (LTIF) (Lost time Injuries per million working hours, both employees and contractors)	0.29	0.26	0.32	0.28	0.22	0.2	0.15	0.1	0.17	0.2
Motor vehicle incidents (MVI)										
Serious MVI frequency (LTI,MTC,RWC and roll over MVI incidents per million km driven)	0.16	0.15	0.16	0.11	0.12	0.07	0.06	0.08	0.18	0.19
Process Safety										
Tier-1 incidents	11	13	22	11	8	13	3	6	4	2
Exposure										
Million manhours worked	160	170.5	184	184.9	196.3	224.9	215.8	215.9	203.7	181.8
Million kilometers driven	252	251.1	262.2	278.2	300.5	314.1	314.4	324.5	323.7	300.65
Illnesses										
Total recordable occupational illness frequency (TROIF) (Illnesses per million working hours employee only)	1.7	0.17	0.07	0.13	0.13	0.06	0.57	0.69	0	0

GRI CONTENT INDEX

GRI MATERIALITY DISCLOSURES SERVICE 2022

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

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

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s)	External Assurance
GRI 101: Foundation 2016				
General Disclosures				
GRI 102: General Disclosures 2016	102-1 Name of the organization	Not specific COP requirement	13	Ministry of Energy and Minerals
	102-2 Activities, brands, products and services	,,	13-16	Ministry of Energy and Minerals
	102-3 Location of headquarters	,,	About This Report	Ministry of Energy and Minerals
	102-4 Location of operations	,,	13-16	Ministry of Energy and Minerals
	102-5 Ownership and legal form	,,	13-16	Ministry of Energy and Minerals, Ministry of Finance
	102-6 Markets served	,,	39	Ministry of Energy and Minerals, Ministry of Finance
	102-7 Scale of the organization	,,	13-16	Ministry of Finance, Ministry of Energy and Minerals
	102-8 Information on employees and other workers	,,	14	Ministry of Labour
	102-9 Supply chain	,,	64	-
	102-10 Significant changes to the organization and its supply chain	,,	9, 19-24	-
	102-11 Precautionary Principle or approach	Principle 7	75-76, 99-102	Environment Authority
	102-12 External initiatives	Principles 1-10	About This Report, 18, 46, 100	ISO 14001:2004 ISO 55001:2014
	102-13 Membership of associations	Not specific COP requirement	18	-
Strategy	102-14 Statement from senior decision-maker	Statement of continuing support	9, 19	-
	102-15 Key impacts, risk and opportunities		29-30	-
Ethics and Integrity	102-16 Values, principles, standards, and norms of behavior	Principle 10	8, 13-18	-
	102-17 Mechanisms for advice and concerns about ethics	Principle 10	15-16	-
Governance	102-18 Governance structure	Principle 10	15	-
Stakeholder Engagement	102-40 List of stakeholder groups	,,	25, 29-30	-
	102-41 Collective bargaining agreements	,,	72	Ministry of Labour
	102-42 Identifying and selecting stakeholders	,,	25, 28-30	-
	102-43 Approach to stakeholder engagement	,,	25, 28-29	-
	102-44 Key topics and concerns raised	,,	29	-

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s)	External Assurance
Reporting Practice	102-45 Entries included in the consolidated financial statements	-	13-14	State Audit Institution, Ministry of Finance
	102-46 Defining report content and topic boundaries	No specific COP requirement	25, 28-30, 117	-
	102-47 List of material topics	,,	29-30	-
	102-48 Restatements of information	,,	There have been no specific restatements	-
	102-49 Changes in reporting	,,	There are no specific changes	-
	102-50 Reporting period	Sphere of influence	About This Report	-
	102-51 Date of most recent report	,,	About This Report	-
	102-52 Reporting cycle	,,	About This Report	-
	102-53 Contact point for questions regarding the report	,,	About This Report	-
	102-54 Claims of reporting in accordance with GRI standards	,,	About This Report, 109	-
	102-55 GRI Content Index	,,	108	-
	102-56 External assurance	,,	About This Report	-
Material Topics				
Economic Performance				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	19-24	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	19-24	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	19-24	-
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	No specific COP requirement	57-64	Ministry of Finance
	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	Principle 7	81-96, 97-106	Ministry of Finance
	201-3 Defined benefit plan obligations and other retirement plans	No specific COP requirement	65-72	Ministry of Finance
	201-4 Financial assistance received from government	No specific COP requirement	17	Ministry of Finance
Market Presence				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	65-72	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	65-72	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	24, 65-72	-
GRI 202: Market Presence 2016	202-2 Proportion of senior management hired from the local community	No specific COP requirement	14, 67	Ministry of Labour

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s)	External Assurance
Indirect Economic Impacts				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	25-28	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	25, 59, 77	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	25-28, 59, 77	-
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-1 Infrastructure investments and services supported	No specific COP requirement	23-24, 25-28, 59, 77	Ministry of Social Development
	203-2 Significant indirect economic impacts	No specific COP requirement	77-80	Ministry of Social Development
Procurement Practices				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	15-16, 57-64	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	15-16, 57-64	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	15-16, 57-64	-
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1 Proportion of spending on local suppliers	No specific COP requirement	57-64	Ministry of Energy and Minerals, Ministry of Labour, Ministry of Finance
Anti-Corruption				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	16	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	16	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	16	-
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	Principle 10	16	-
	205-2 Communication and training on anti-corruption policies and procedures	Principle 10	16	-
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	Principle 10	16	State Audit Institution
Anti-competitive Behavior				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	16	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	16	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	16	-
GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016	206-1 Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	Principle 10	Not applicable. PDO is not engaged in anti-competitive behavior, anti-trust or monopoly practices	-

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s)	External Assurance
Materials				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	87-93	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	87-93	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	87-93	-
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume	Principles 7,8,9	84-86, 99-100, 107	Environment Authority
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials	No specific COP requirement	Not applicable	-
Energy				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	22-23, 87-93	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	22-23, 87-93	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	22-23, 87-93	-
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	Principles 8,9	83, 99-101, 107	-
	302-3 Energy intensity	Principles 8,9	83, 99-101, 107	-
	302-4 Reduction of energy consumption	Principles 8,9	22-23, 83-93, 99-100	Environment Authority
Water and Effluents				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	87-93	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	87-93	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	87-93	-
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-3 Water withdrawal	Principles 8, 9	90-93, 107	Environment Authority
	303-4 Water discharge	Principles 7, 8,9	90-93, 107	-
	303-5 Water consumption	Principles 7, 8, 9	90-93, 107	-
Biodiversity				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	25-28, 87-93	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	25-28, 87-93	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	25-28, 87-93	-
GRI 304: Bio-diversity 2016	304-3 Habitats protected or restored	Principles 7, 8, 9	25-28, 87-93	Environment Authority
Emissions				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	22-23, 99-100	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	22-23, 99-100	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	22-23, 99-100	-

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s)	External Assurance
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct greenhouse gas (GHG) emissions (Scope 1)	Principles 7, 8, 9	99-100, 107	Environment Authority
	305-2 Energy indirect GHG emissions (Scope 2)	Principles 7, 8, 9	99-100, 107	-
	305-3 Other indirect GHG emissions (Scope 3)	Principles 7, 8, 9	99-100, 107	-
	305-4 GHG emissions intensity	Principles 7, 8, 9	99-100, 107	-
	305-5 Reduction of GHG emissions	Principles 7, 8, 9	99-100, 107	-
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	Principles 7, 8, 9	107	-
	305-7 NOx, SOx and other significant area emissions	Principles 7, 8, 9	107	-
Waste				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	9, 102	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	9, 102	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	9, 102	-
GRI 306: Waste 2020	306-3 Waste generated	Principles 7, 8, 9	102, 107	-
	306-4 Waste diverted from disposal	Principles 7, 8, 9	102, 107	
	306-5 Waste directed to disposal	Principles 7, 8, 9	102	-
Environmental Compliance				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	14-15	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	14-15	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	14-15	-
GRI 307: Environmental Compliance 2016	307-1 Non-compliance with environmental laws and regulations	Principles 7, 8, 9	Not applicable	-
Supplier Environmental Assessment				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	64	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	64	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	64	-
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	Principles 7, 8, 9	64	-
Employment				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	67, 70	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	67, 70	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	67, 70	-

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s)	External Assurance
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	No specific COP requirement	67	Ministry of Labour
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	"	72	Ministry of Labour, Ministry of Finance, Ministry of Energy and Minerals
	401-3 Parental leave	"	72	-
Labor / Management Relations				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	65-72	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	65-72	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	65-72	-
GRI 402: Labor / Management Relations 2016	402-1 Minimum notice periods regarding operational changes	"	65-72	Ministry of Labour
Occupational Health and Safety				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	19	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	19	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	19	-
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	"	75, 108	-
	403-9 Work-related injuries	"	19, 108	-
	403-10 Work-related ill health	"	108	-
Training and Education				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	70	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	70	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	70	-
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	"	70	-
	404-2 Programmes for upgrading employee skills and transition assistance programmes	"	70	-
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	"	70	-

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s)	External Assurance
Diversity and Equal Opportunity				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	69	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	69	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	69	-
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	No specific COP requirement	69	-
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	Principle 6	72	-
Non-Discrimination				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	15-16, 69	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	15-16, 69	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	15-16, 69	-
GRI 406: Non-Discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	Principle 6	69	-
Freedom of Association and Collective Bargaining				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	67	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	67	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	67	-
GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016	407-1 Operations and suppliers identified in which the right to exercise freedom of association and collective bargaining may be at risk	Principles 3,4,5,6	67	-
Child Labor				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	80	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	80	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	80	-
GRI 408: Child Labor 2016	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	Principles 3,4,5,6	80	Royal Oman Police, Ministry of Labour
Forced or Compulsory Labor				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	80	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	80	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	80	-
GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016	409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	Principles 3,4,5,6	80	Royal Oman Police, Ministry of Labour

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s)	External Assurance
Security Practices				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	78-79	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	78-79	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	78-79	-
GRI 410: Security Practices 2016	410-1 Security personnel trained in human rights policies or procedures	Principles 3, 4, 5, 6	Not available will endeavour to include in future reporting cycles as the next phase of Project Prism (p. 78) progresses	-
Rights of Indigenous Peoples				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	80	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	80	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	80	-
GRI 411: Rights of Indigenous Peoples 2016	411-1 Incidents of violations involving rights of indigenous peoples	Principles 1-2	Not applicable. There were no such incidents	Royal Oman Police
Human Rights Assessment				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	80	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	80	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	80	-
GRI 412: Human Rights Assessment 2016	412-1 Operations that have been subject to human rights reviews or impact assessments	Principles 1-2	80	-
	412-2 Employee training on human rights policies and procedures	No specific COP requirement	80	-
Local Communities				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	62-63	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	62-63	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	62-63	-
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments and development programmes	Principle 1	62-63	-
	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	Principle 1	Not applicable. There were no such instances	-

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s)	External Assurance
Supplier Social Assessment				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	64	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	64	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	64	-
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	Principles 1, 2	Not available. Will endeavour to include in future reporting cycles as the next phase of Project Prism (p. 78) progresses	-
Public Policy				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	15-16	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	15-16	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	15-16	-
GRI 415: Public Policy 2016	415-1 Political contributions	No specific COP requirement	Not applicable. PDO does not make political donations	-
Marketing Communications				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	15-16	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	15-16	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	15-16	-
GRI 417: Marketing and Labeling 2016	417-1 Requirement for product and service information and labeling	No specific COP requirement	Not available. Will endeavour to have this information by next reporting cycle	PDO is subject to Omani law
	417-3 Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling	"	Not applicable. There were no such incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning marketing communications	-
Customer Privacy				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	15-16	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	15-16	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	15-16	-
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	"	Not applicable. There were no substantiated complaints regarding breaches of customer privacy and losses of customer data	PDO is subject to Omani law

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s)	External Assurance
Socioeconomic Compliance				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	15-16	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	15-16	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	15-16	-
GRI 419: Socioeconomic Compliance 2016	419-1 Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area	Principle 10	Not applicable. There were no such instances	State Audit Institution
Reserves				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	21	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	21	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	21	-
OG1	Volume and type of estimated proved reserves and production	Principles 7, 8, 9	21, 33-34, 39	Ministry of Energy and Minerals
Energy				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	83	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	83	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	83	-
OG3	Total amount of renewable energy generated by source	Principles 7, 8, 9	83	-
Ecosystem Services Including Biodiversity				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	103-105	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	103-105	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	103-105	-
OG4	Number and percentage of significant operating sites in which biodiversity risk has been assessed and monitored	Principles 7, 8, 9	All significant operating sites have been subjected to rigorous environmental impact assessments	PDO fully co-operates with the Environment Authority

GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s)	External Assurance
Effluents and Waste				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	9, 102	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	9, 102	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	9, 102	-
OG5	Volume and disposal of formation or produced water	Principles 7, 8, 9	90-93	ISO 14001: 2004
OG6	Volume of flared and vented hydrocarbon	Principles 7, 8, 9	101	ISO 14001: 2004
OG7	Amount of drilling waste (drill mud and cuttings) and strategies for treatment and disposal	Principles 7,8,9	102	ISO 14001: 2004
Indigenous Rights				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	80	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	80	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	80	-
OG9	Operations where indigenous communities are present or affected by activities and where specific engagement strategies are in place	Principle 1	80	Royal Oman Police
Local Communities				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	15, 62-63	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	15, 62-63	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	15, 62-63	-
OG10	Number and description of significant disputes with local communities and indigenous peoples	Principle 1	Not applicable. There were no such instances	-
Involuntary Resettlement				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	15	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	15	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	15	-
OG12	Operations where involuntary resettlement took place, the number of households resettled in each and how their livelihoods were affected in the process	Principle 7	Not applicable. There were no such instances	-

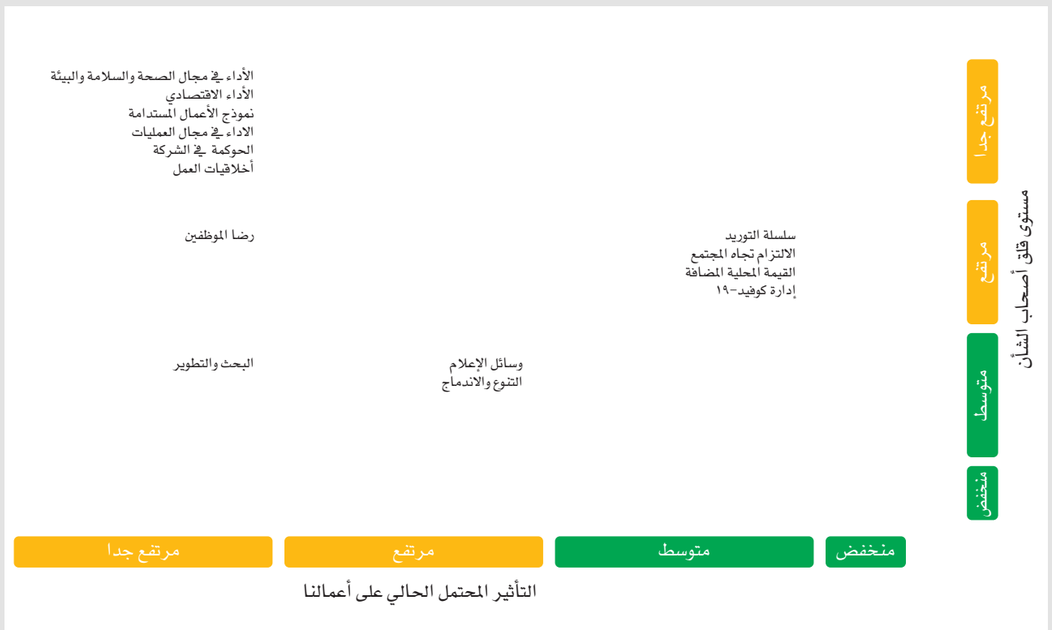
GRI Standard	Disclosure	UNGC Principle	Page Number(s)	External Assurance
Asset Integrity and Process Safety				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	45-46, 108	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	45-46, 108	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	45-46, 108	-
OG13	Number of process safety events, by business activity	Principle 7	45-46, 108	Environment Authority
Fossil Fuel Substitutes				
GRI 103: Management Approach 2016	103-1 Explanation of the material topic and its boundaries	Principle 7	84-86	-
	103-2 The management approach and its components	Principle 7	84-86	-
	103-3 Evaluation of the management approach	Principle 7	84-86	-
OG14	Volume of biofuels produced and purchased meeting sustainability criteria	Principle 7	Not applicable. PDO does not produce biofuels for use in its operations or for third parties	ISO 14001-2004



Visual representation of prioritisation of topics (GRI 102-46)

معايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	رقم الصفحة	الضمان الخارجي
الطاقة				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٨٣	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٨٣	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٨٣	–
OG3	إجمالي كمّية الطاقة المتجدّدة المولّدة حسب المصدر	المبادئ ٧، ٨، ٩	٨٣	–
خدمات النظام البيئي شاملة التنوّع الأحيائي				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٠٣-١٠٥	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٠٣-١٠٥	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٠٣-١٠٥	–
OG4	عدد ونسبة المواقع التشغيلية الهامّة التي تخضع للتقييم والرصد بشأن المخاطر على التنوّع الأحيائي	المبادئ ٧، ٨، ٩	جميع المواقع التشغيلية الهامة خضعت لتقييمات صارمة للتأثير البيئي	تتعاون شركة تنمية نفط عمان مع هيئة البيئة
النفايات السائلة والنفايات				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٠٢،٩	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٠٢،٩	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٠٢،٩	–
OG5	حجم المياه الجوفية أو المياه المصاحبة للإنتاج والتخلّص منها	المبادئ ٧، ٨، ٩	٩٠-٩٣	آيزو ١٤٠٠١:٢٠٠٤
OG6	حجم الهيدروكربونات المحروقة والمنفوثة في الهواء	المبادئ ٧، ٨، ٩	١٠١	آيزو ١٤٠٠١:٢٠٠٤
OG7	حجم النفايات الناتجة عن الحفر (طين الحفر وتراكم مستخرجاته) واستراتيجيات معالجتها والتخلّص منها	المبادئ ٧، ٨، ٩	١٠٢	آيزو ١٤٠٠١:٢٠٠٤
حقوق السكّان الأصليين				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٨٠	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٨٠	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٨٠	–
OG9	العمليات حيث تقيم المجتمعات الأصلية أو تتأثّر بالأنشطة وحيث تكون هناك استراتيجيات محدّدة للتعامل	المبدأ ١	٨٠	شرطة عمان السلطانية
المجتمعات المحلية				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٦٢،١٥-٦٣	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٦٢،١٥-٦٣	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٦٢،١٥-٦٣	–
OG10	عدد ووصف النزاعات الكبيرة مع المجتمعات المحلّية والسكّان الأصليين	المبدأ ١	لا ينطبق. لا توجد مثل تلك الحالات	

معايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	رقم الصفحة	الضمان الخارجي
إعادة التوطين غير الطوعية				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٥	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٥	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٥	–
OG12	العمليات حيث تمت إعادة التوطين غير الطوعية، عدد الأسر التي تمت إعادتها توطينها وكيف تأثّرت سبل عيشهم في هذه العملية	المبدأ ٧	لا ينطبق. لا توجد مثل تلك الحالات	–
جاهزية الموجودات وسلامة العمليات				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٤٥-٤٦، ١٠٨	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٤٥-٤٦، ١٠٨	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٤٥-٤٦، ١٠٨	–
OG13	عدد حوادث سلامة العمليات حسب نوع الأعمال	المبدأ ٧	٤٥-٤٦، ١٠٨	هيئة البيئة
بدائل الوقود الأحفوري				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٨٤-٨٦	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٨٤-٨٦	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٨٤-٨٦	–
OG14	حجم الوقود الحيوي المنتج المشترى، مستوفيًا معايير الاستدامة	المبدأ ٧	لا ينطبق. الشركة لا تنتج وقودا حيويا لاستخدامه في عملياتها أو لاستخدام جهات أخرى	آيزو ١٤٠٠١-٢٠٠٤



رسم بياني يحدد أولويات الجوانب (GRI 102-46)

معايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	رقم الصفحة	الضمان الخارجي
تشغيل الأطفال				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٨٠	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٨٠	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٨٠	–
GRI 408: تشغيل الأطفال ٢٠١٦	٤٠٨-١ العلميات والموردّون الذين تنطوي عليهم مخاطر كبيرة لحالات تشغيل الأطفال	المبادئ ٣، ٤، ٥، ٦	٨٠	شرطة عمان السلطانية، وزارة العمل
التشغيل الإجباري أو القسري				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٨٠	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٨٠	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٨٠	–
GRI 409: التشغيل الإجباري أو القسري ٢٠١٦	٤٠٩-١ العلميات والموردّون الذين تنطوي عليهم مخاطر كبيرة لحالات العمل الإجباري أو القسري والتدابير المتخذة للإسهام في القضاء الفعلي على العمل الإجباري أو القسري	المبادئ ٣، ٤، ٥، ٦	٨٠	شرطة عمان السلطانية، وزارة العمل
الممارسات الأمنية				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٧٨-٧٩	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٧٨-٧٩	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٧٨-٧٩	–
GRI 410: الممارسات الأمنية ٢٠١٦	٤١٠-١ نسبة أفراد الأمن المدربين في سياسات وإجراءات حقوق الإنسان لدى المنشأة ذات العلاقة بالعمليات	المبادئ ٣، ٤، ٥، ٦	غير متاحة. سنسعى لإدراجها في دورة التقارير القادمة مع إحراز تقدم في مشروع المنظور (صفحة ٧٨)	–
حقوق السكّان الأصليين				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٨٠	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٨٠	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٨٠	–
GRI 411: حقوق السكّان الأصليين ٢٠١٦	٤١١-١ إجمالي عدد حالات انتهاك حقوق السكّان الأصليين والتدابير المتخذة في هذا الشأن	المبادئ ١-٢	لا ينطبق. لا توجد مثل تلك الحوادث	شرطة عمان السلطانية
التقييم في حقوق الإنسان				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٨٠	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٨٠	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٨٠	–
GRI 412: التقييم في حقوق الإنسان ٢٠١٦	٤١٢-١ إجمالي عدد العمليات ونسبتها التي خضعت لمراجعة حقوق الإنسان أو تقييم الآثار	المبادئ ١-٢	٨٠	–
	٤١٢-٢ التدريب في سياسات حقوق الإنسان وإجراءاتها	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٨٠	–
المجتمعات المحلية				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٦٢-٦٣	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٦٢-٦٣	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٦٢-٦٣	–
GRI 413: المجتمعات المحلية ٢٠١٦	٤١٣-١ نسبة العمليات المنفذة من خلال إشراك المجتمع المحلّي، وتقييم الآثار وبرامج التنمية	المبدأ ١	٦٢-٦٣	–
	٤١٣-٢ العمليات ذات الآثار السلبية الفعلية والمحتملة الجسيمة على المجتمعات المحلّية	المبدأ ١	لا ينطبق لا توجد مثل تلك الحالات	–

معايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	رقم الصفحة	الضمان الخارجي
تقييم المورّدين حول الآثار على المجتمع				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٦٤	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٦٤	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٦٤	–
GRI 414: تقييم المورّدين حول الآثار على المجتمع ٢٠١٦	٤١٤-١ نسبة المورّدين الجُدد الذين جرى استقصاؤهم باستخدام معايير الآثار على المجتمع	المبادئ ١ - ٢	غير متاحة. سنسعى لإدراجها في دورة التقارير القادمة مع إحراز تقدم في مشروع المنظور (صفحة ٧٨)	–
السياسات العامّة				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٥-١٦	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٥-١٦	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٥-١٦	–
GRI 415: السياسات العامّة ٢٠١٦	٤١٥-١ القيمة الإجمالية للمساهمات السياسية حسب البلاد والمتلّقي/المستفيد	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	لا ينطبق. شركة تنمية نفط عُمان لا تقوم بتبرعات سياسية	–
التواصل لأجل التسويق				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٥-١٦	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٥-١٦	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٥-١٦	–
GRI 417: التسويق تصنيف المنتجات ٢٠١٦	٤١٧-١ نوع معلومات المنتج والخدمات المطلوبة بمقتضى إجراءات المنشأة لمعلومات وتصنيف المنتجات والخدمات	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	غير متاحة. سنسعى لإدراجها في دورة التقارير القادمة	تخضع شركة تنمية نفط عُمان للقانون العماني
	٤١٧-٣ إجمالي حالات عدم الالتزام باللّوائح والقوانين الطوعية المتعلّقة باتصالات التسويق	"	لا ينطبق. لا توجد حالات عدم الالتزام باللّوائح والقوانين الطوعية المتعلّقة باتصالات التسويق	–
خصوصية العملاء				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٥-١٦	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٥-١٦	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٥-١٦	–
GRI 418: خصوصية العملاء ٢٠١٦	٤١٨-١ إجمالي عدد الشكاوى بخصوص خرق خصوصية العملاء وفقدان بيانات العملاء	"	لا ينطبق. لا توجد شكاوى بخصوص خرق خصوصية العملاء وفقدان بيانات العملاء	تخضع شركة تنمية نفط عُمان للقانون العماني
الامتثال الاقتصادي والاجتماعي				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٥-١٦	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٥-١٦	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٥-١٦	–
GRI 419: الامتثال الاقتصادي والاجتماعي ٢٠١٦	٤١٩-١ عدم الالتزام بالقوانين واللّوائح المتعلّقة بالمجال الاجتماعي والاقتصادي	المبدأ ١٠	لا ينطبق. لا توجد مثل تلك الحالات	جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة
الاحتياطيات				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٢١	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٢١	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٢١	–
OG1	حجم ونوع الاحتياطات المؤكّدة المقدّرة والإنتاج	المبادئ ٧، ٨، ٩	٢١، ٣٣-٣٤، ٣٩	وزارة الطاقة والمعادن

معايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	رقم الصفحة	الضمان الخارجي
النفايات				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٩، ١٠٢	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٩، ١٠٢	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٩، ١٠٢	–
GRI 306: النفايات ٢٠٢٠	٣٠٦-٣ النفايات المولدة	المبادئ ٧، ٨، ٩	١٠٢، ١٠٧	–
	٣٠٦-٤ النفايات التي لم يُتخلص منها	المبادئ ٧، ٨، ٩	١٠٢، ١٠٧	–
	٣٠٦-٥ النفايات الموجهة نحو التخلص منها	المبادئ ٧، ٨، ٩	١٠٢	–
الامتثال البيئي				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٤-١٥	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٤-١٥	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٤-١٥	–
GRI 307: الامتثال البيئي ٢٠١٦	٣٠٧-١ عدم الالتزام بالقوانين واللّوائح البيئية	المبادئ ٧، ٨، ٩	لا ينطبق	–
التقييم البيئي للمورّدين				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٦٤	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٦٤	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٦٤	–
GRI 308: التقييم البيئي للمورّدين ٢٠١٦	٣٠٨-١ نسبة المورّدين الجدد المستبعدين وفرزهم باستخدام المعايير البيئية	المبادئ ٧، ٨، ٩	٦٤	–
ممارسات التشغيل والعمل اللّائق				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٦٧، ٧٠	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٦٧، ٧٠	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٦٧، ٧٠	–
GRI 401: ممارسات التشغيل والعمل اللّائق ٢٠١٦	٤٠١-١ العدد والمعدّلات الإجمالية لتشغيل الموظّفين ودوران الموظّفين	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٦٧	وزارة العمل
	٤٠١-٢ المزايا المقدمة للموظّفين بدوام كامل والتي لا يحصل عليها الموظّفون المؤقّتون أو الموظّفون بدوام جزئي	"	٧٢	وزارة العمل، وزارة المالية، وزارة الطاقة والمعادن
	٤٠١-٣ العائد للعمل ومعدّلات الاستبقاء بعد إجازة الأبوّة، حسب النوع الاجتماعي	"	٧٢	–
العلاقات بين العُمال والإدارة				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٦٥-٧٢	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٦٥-٧٢	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٦٥-٧٢	–
GRI 402: العلاقات بين العُمال والإدارة ٢٠١٦	٤٠٢-١ الحد الأدنى لفترة الإشعار بخصوص التغييرات التشغيلية	"	٦٥-٧٢	وزارة العمل

معايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	رقم الصفحة	الضمان الخارجي
الصّحة والسلامة المهنية				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٩	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٩	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٩	–
GRI 403: الصّحة والسلامة المهنية ٢٠١٨	٤٠٣-٨ العمال الذين يشملهم نظام لإدارة الصحة والسلامة المهنية	"	٧٥، ١٠٨	–
	٤٠٣-٩ الإصابات المتعلقة بالعمل	"	١٩، ١٠٨	–
	٤٠٣-١٠ اعتلال الصحة المرتبط بالعمل	"	١٠٨	–
التدريب والتعليم				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٧٠	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٧٠	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٧٠	–
GRI 404: التدريب والتعليم ٢٠١٦	٤٠٤-١ متوسّط عدد ساعات التدريب في العام للموظّف الواحد حسب النوع الاجتماعي وحسب فئة الموظّف	"	٧٠	–
	٤٠٤-٢ البرامج التي تدعم إدارة المواهب والتعلّم مدى الحياة والتي من شأنها دعم صلاحية العمل المستمرة للموظّفين ومساعدتهم في خواتيم سيرتهم المهنية	"	٧٠	–
	٤٠٤-٣ نسبة الموظّفين الذين يحصلون على مراجعات منتظمة لتطوير الأداء والسيرة المهنية حسب النوع الاجتماعي وفئة الموظّف	"	٧٠	–
التنوّع وتساوي الفرص				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٦٩	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٦٩	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٦٩	–
GRI 405: التنوّع وتساوي الفرص ٢٠١٦	٤٠٥-١ تكوين هيئات الحوكمة وتفاصيل الموظّفين مقابل فئة الموظّف وفقاً للنوع الاجتماعي، الفئة العمرية، العضوية في الأقلّيات ومؤشّرات التنوّع الأخرى	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٦٩	–
	٤٠٥-٢ معدّل الرّاتب الأساسي والمكافآت الخاصة بالنساء مقابل الرجال حسب فئة الموظّف	المبدأ-٦	٧٢	–
عدم التمييز				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٥-١٦، ٦٩	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٥-١٦، ٦٩	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٥-١٦، ٦٩	–
GRI 406: عدم التمييز ٢٠١٦	٤٠٦-١ إجمالي عدد حالات التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	المبدأ-٦	٦٩	–
حرّية تكوين الاتحادات أو الجمعيات والتفاوض الجماعي				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٦٧	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٦٧	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٦٧	–
GRI 407: حرّية تكوين الاتحادات أو الجمعيات والتفاوض الجماعي ٢٠١٦	٤٠٧-١ العمليات والمورّدون المحدّدين، والذين قد يتعرضون أو يقعون تحت خطر التعرض لانتهاك حرياتهم في تكوين الاتحادات أو الجمعيات والمفاوضة الجماعية، والتدابير المتخذة لدعم هذه الحقوق	المبادئ ٣، ٤، ٥، ٦	٦٧	–

معايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	رقم الصفحة	الضمان الخارجي
GRI 202: الحضور في السوق ٢٠١٦	٢٠٢-٢ نسبة الإدارة العليا من المجتمع المحلّي في مناطق العمليات الهامّة	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	١٤، ٦٧	وزارة العمل
الآثار الاقتصادية غير المباشرة				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٢٥-٢٨	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٢٥، ٥٩، ٧٧	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٢٥-٢٨، ٥٩، ٧٧	–
GRI 203: الآثار الاقتصادية غير المباشرة ٢٠١٦	٢٠٣-١ تنمية أثر استثمارات البُنى الأساسية والخدمات المدعومة	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٢٣-٢٤، ٢٥-٢٨، ٥٩، ٧٧	وزارة التنمية الاجتماعية
	٢٠٣-٢ الآثار الاقتصادية المهمة غير المباشرة	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٧٧-٨٠	وزارة التنمية الاجتماعية
ممارسات المشتريات				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٥-١٦، ٥٧-٦٤	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٥-١٦، ٥٧-٦٤	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٥-١٦، ٥٧-٦٤	–
GRI 204: ممارسات المشتريات ٢٠١٦	٢٠٤-١ نسبة الإنفاق على المورّدين المحلّيين	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٥٧-٦٤	وزارة الطاقة والمعادن، وزارة العمل، وزارة المالية
مكافحة الفساد				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٦	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٦	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٦	–
GRI 205: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	٢٠٥-١ إجمالي عدد ونسبة العمليات التي خضعت للتقييم بشأن المخاطر المتصلة بالفساد والمخاطر الكبيرة التي جرى تحديدها	المبدأ-١٠	١٦	–
	٢٠٥-٢ الاتصال والتدريب حول سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	المبدأ-١٠	١٦	–
	٢٠٥-٣ حالات الفساد المؤكّدة والإجراءات المتخذة في هذا الشأن	المبدأ-١٠	١٦	جهاز الرقابة الإدارية والمالية للدولة
السلوك المضاد للمنافسة				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٦	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٦	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٦	–
GRI 206: السلوك المضاد للمنافسة ٢٠١٦	٢٠٦-١ إجمالي عدد الإجراءات القانونية ضد السلوك المانع للمنافسة، خيانة الأمانة، والممارسات الاحتكارية ونتائجها	المبدأ-١٠	لا ينطبق. شركة تنمية نفط عُمان لا تشترك في ممارسات لا تتسم بالتنافسية والثقة وأنشطة الاحتكار	–
المواد				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٨٧-٩٣	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٨٧-٩٣	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٨٧-٩٣	–

معايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	رقم الصفحة	الضمان الخارجي
GRI 301: المواد ٢٠١٦	٣٠١-١ المواد المستخدمة حسب الوزن أو الحجم	المبادئ ٧، ٨، ٩	٨٤-٨٦، ٩٩-١٠٠، ١٠٧	هيئة البيئة
	٣٠١-٢ نسبة المنتجات المباعة ومواد التعبئة الخاصة بها التي استردتها الفئة	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	لا ينطبق	–
الطاقة				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٢٢-٢٣، ٨٧-٩٣	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٢٢-٢٣، ٨٧-٩٣	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٢٢-٢٣، ٨٧-٩٣	–
GRI 302: الطاقة ٢٠١٦	٣٠٢-١ استهلاك الطاقة داخل المؤسسة	المبادئ ٨، ٩	٨٣، ٩٩-١٠١، ١٠٧	–
	٣٠٢-٣ كثافة الطاقة	المبادئ ٨، ٩	٨٣، ٩٩-١٠١، ١٠٧	–
	٣٠٢-٤ خفض استهلاك الطاقة	المبادئ ٨، ٩	٢٢-٢٣، ٨٣-٩٣، ٩٩-١٠٠	هيئة البيئة
المياه والنفايات السائلة				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٨٧-٩٣	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٨٧-٩٣	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٨٧-٩٣	–
GRI 303: المياه والنفايات السائلة ٢٠١٨	٣٠٣-٣ سحب المياه	المبادئ ٨، ٩	٩٠-٩٣، ١٠٧	هيئة البيئة
	٣٠٣-٤ تصريف المياه	المبادئ ٧، ٨، ٩	٩٠-٩٣، ١٠٧	–
	٣٠٣-٥ استهلاك المياه	المبادئ ٧، ٨، ٩	٩٠-٩٣، ١٠٧	–
التنوّع الأحيائي				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٢٥-٢٨، ٨٧-٩٣	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٢٥-٢٨، ٨٧-٩٣	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٢٥-٢٨، ٨٧-٩٣	–
GRI 304: التنوّع الأحيائي ٢٠١٦	٣٠٤-٣ المحميات التي تمت حمايتها أو إعادة تأهيلها	المبادئ ٧، ٨، ٩	٢٥-٢٨، ٨٧-٩٣	هيئة البيئة
الانبعاثات				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٢٢-٢٣، ٩٩-١٠٠	–
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٢٢-٢٣، ٩٩-١٠٠	–
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٢٢-٢٣، ٩٩-١٠٠	–
GRI 305: الانبعاثات ٢٠١٦	٣٠٥-١ الانبعاثات المباشرة للغازات المسبّبة لظاهرة الاحتباس الحراري (النطاق ١)	المبادئ ٧، ٨، ٩	٩٩-١٠٠، ١٠٧	هيئة البيئة
	٣٠٥-٢ الانبعاثات غير المباشرة للغازات المسبّبة لظاهرة الاحتباس الحراري (النطاق ٢)	المبادئ ٧، ٨، ٩	٩٩-١٠٠، ١٠٧	–
	٣٠٥-٣ الانبعاثات الأخرى غير المباشرة للغازات المسبّبة لظاهرة الاحتباس الحراري (النطاق ٣)	المبادئ ٧، ٨، ٩	٩٩-١٠٠، ١٠٧	–
	٣٠٥-٤ كثافة انبعاثات الغازات المسبّبة لظاهرة الاحتباس الحراري	المبادئ ٧، ٨، ٩	٩٩-١٠٠، ١٠٧	–
	٣٠٥-٥ خفض انبعاثات الغازات المسبّبة لظاهرة الاحتباس الحراري	المبادئ ٧، ٨، ٩	٩٩-١٠٠، ١٠٧	–
	٣٠٥-٦ انبعاثات المواد المستنفدة لطبقة الأوزون	المبادئ ٧، ٨، ٩	١٠٧	–
	٣٠٥-٧ انبعاثات أكاسيد النيتروجين، أكاسيد الكبريت، والانبعاثات الأخرى	المبادئ ٧، ٨، ٩	١٠٧	

مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير

أُعد هذا التقرير وفقاً لمعايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير: المستوى الأساسي

خضع هذا التقرير لفحص المسائل المادية وفق المبادئ الإرشادية للمبادرة العالمية لإعداد التقارير، إذ راجعت خدمات المبادرة العالمية لإعداد التقارير أن مؤشر محتوى المبادرة معروض بوضوح، وأن الإشارات إلى الإفصاحات ١٠٢-٤٠ إلى ١٠٢-٤٩ تنسجم مع الأقسام المناسبة في متن التقرير. وقد طالت هذه الخدمة النسخة الإنجليزية من التقرير فقط.

معايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	رقم الصفحة	الضمان الخارجي
GRI 101: التأسيس ٢٠١٦				
الإفصاحات العامة				
GRI 102: الإفصاحات العامة ٢٠١٦	١٠٢-١ اسم المؤسسة	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	١٣	وزارة الطاقة والمعادن
	١٠٢-٢ العلامات التجارية، والمنتجات والخدمات الأساسية	"	١٣-١٦	وزارة الطاقة والمعادن
	١٠٢-٣ موقع المقر الرّئيسي للمؤسسة	"	عن هذا التقرير	وزارة الطاقة والمعادن
	١٠٢-٤ موقع العمليات الرّئيسية	"	١٣-١٦	وزارة الطاقة والمعادن
	١٠٢-٥ طبيعة الملكية والشكل القانوني	"	١٣-١٦	وزارة الطاقة والمعادن، وزارة المالية
	١٠٢-٦ الأسواق المستفيدة	"	٣٩	وزارة الطاقة والمعادن، وزارة المالية
	١٠٢-٧ حجم المؤسسة	"	١٣-١٦	وزارة المالية، وزارة الطاقة والمعادن
	١٠٢-٨ إجمالي عدد الموظّفين	"	١٤	وزارة العمل
	١٠٢-٩ أنشطة سلسلة التوريد بالمؤسسة	"	٦٤	-
	١٠٢-١٠ التغييرات المهمّة خلال فترة التقرير	"	٩، ١٩-٢٤	-
	١٠٢-١١ تنفيذ النهج الاحترازي	المبدأ ٧	٧٥-٧٦، ٩٩-١٠٢	هيئة البيئة
	١٠٢-١٢ مبادرات خارجية	المبادئ ١-١٠	عن التقرير، ١٨، ٤٦، ١٠٠	آيزو: ١٤٠٠١:٢٠٠٤ آيزو: ٥٥٠٠١:٢٠١٤
	١٠٢-١٣ عضوية الجمعيات	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	١٨	-
الاستراتيجية	١٠٢-١٤ كلمة الرئيس التنفيذي أو رئيس مجلس الإدارة	بيان باستمرار الدعم	٩، ١٩	-
	١٠٢-١٥ الآثار والمخاطر والفرص الرئيسية		٢٩، ٣٠	-
الأخلاقيات والنزاهة	١٠٢-١٦ لائحة قواعد السلوك ولائحة الأخلاق المهنية الخاصة بالمؤسسة	المبدأ ١٠	٨، ١٣-١٨	-
	١٠٢-١٧: آليات تقديم المشورة والمخاوف المتعلقة بالأخلاقيات	المبدأ ١٠	١٥-١٦	-
الحوكمة	١٠٢-١٨ هيكل الحوكمة الخاص بالمؤسسة	المبدأ ١٠	١٥	-
إشراك أصحاب الشأن	١٠٢-٤٠ مجموعات أصحاب الشأن في المؤسسة	"	٢٥، ٢٩-٣٠	-
	١٠٢-٤١ نسبة إجمالي عدد الموظفين المشمولين في اتفاقيات التفاوض الجماعي	"	٧٢	وزارة العمل
	١٠٢-٤٢ تحديد واختيار أصحاب الشأن	"	٢٥، ٢٨-٣٠	-
	١٠٢-٤٣ نهج إشراك أصحاب الشأن واستجابة الشركة	"	٢٥، ٢٨-٢٩	-
	١٠٢-٤٤ المواضيع/الاهتمامات الرّئيسية المُثارة من خلال إشراك أصحاب الشأن ورد الشركة	"	٢٩	-

معايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	رقم الصفحة	الضمان الخارجي
ملف التقرير	١٠٢-٤٥ القيود المدرجة في القوائم المالية الموحّدة للمؤسّسة	-	١٣-١٤	جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة، وزارة المالية
	١٠٢-٤٦ عملية تحديد محتوى التقرير وحدود الموضوع	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٢٥، ٢٨-٣٠، ١١٧	-
	١٠٢-٤٧ جوانب المواد المحددة في العملية لتحديد محتوى التقرير	"	٢٩-٣٠	-
	١٠٢-٤٨ إعادة بيانات المعلومات	"	لا توجد أي إعادات محددة	-
	١٠٢-٤٩ التغييرات في إعداد التقرير	"	لا توجد تغييرات محددة	-
	١٠٢-٥٠ فترة إعداد التقرير	مجال التأثير	عن هذا التقرير	-
	١٠٢-٥١ تاريخ أحدث التقارير السابقة	"	عن هذا التقرير	-
	١٠٢-٥٢ دورة إعداد التقارير	"	عن هذا التقرير	-
	١٠٢-٥٣ حلقة التواصل بشأن الأسئلة المتعلّقة بالتقرير	"	عن هذا التقرير	-
	١٠٢-٥٤ مطالبات إعداد التقرير وفقاً لمعايير مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	"	عن هذا التقرير، ١٠٩	-
	١٠٢-٥٥ مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	"	١٠٩	-
	١٠٢-٥٦ سياسات وممارسات المنشأة بخصوص سعيها للتأكيد الخارجي	"	عن هذا التقرير	-
الجوانب المادية المحددة وحدودها				
الأداء الاقتصادي				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	١٩-٢٤	-
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	١٩-٢٤	-
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	١٩-٢٤	-
GRI 201: الأداء الاقتصادي ٢٠١٦	٢٠١-١ القيمة الاقتصادية المباشرة المحققة والموزّعة	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٥٧-٦٤	وزارة المالية
	٢٠١-٢ التداعيات المالية والمخاطر الأخرى والفرص لأنشطة المؤسسة نتيجة للتغيّر المناخي	المبدأ-٧	٨١-٩٦، ٩٧-١٠٦	وزارة المالية
	٢٠١-٣ تغطية التزامات المؤسّسة المحددة حيال خطّة المزايا وغيرها من خطط التقاعد	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	٦٥-٧٢	وزارة المالية
	٢٠١-٤ الدعم المالي المستلم من الحكومة	لا توجد متطلبات محددة للإبلاغ عن التقدم المحرز	١٧	وزارة المالية
الحضور في السوق				
GRI 103: النهج الخاص بالإدارة ٢٠١٦	١٠٣-١ شرح الجوانب المادية المحددة وحدودها	المبدأ ٧	٦٥-٧٢	-
	١٠٣-٢ النهج الخاص بالإدارة وعناصره	المبدأ ٧	٦٥-٧٢	-
	١٠٣-٣ تقييم النهج الخاص بالإدارة	المبدأ ٧	٢٤، ٦٥-٧٢	-

البيانات البيئية-شركة تنمية نفط عُمان	٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦*	٢٠١٧**	٢٠١٨**	٢٠١٩**	٢٠٢٠**	٢٠٢١**
انبعاثات الغازات المسببة لظاهر الاحتباس الحراري								
إجمالي الانبعاثات المباشرة للغازات المسبّبة لظاهرة الاحتباس الحراري (مليون طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	٩,٩٩	٩,٦٧	١٠,٤٩	١٠,٧٩	١١,١٨	١١,٦٠	١٠,٨٧	١٠,٧٠
معدّل كثافة الغازات المسبّبة لظاهرة الاحتباس الحراري (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون/طن من الهايدروكربون)	٠,١٧٨	٠,١٦٨	٠,١٨٣	٠,١٩٩	٠,٢١٨	٠,٢٢٣	٠,٢١٠	٠,١٩٦
حرق الغاز								
حرق الغاز (الشق العلوي) (ملايين الأطنان المحروقة)	٠,٨٤	٠,٧٢	٠,٨٨	١,١٩	١,٢١	١,٢٩	٠,٩٦	٠,٧٥
كثافة حرق الغاز (طن/ ١٠٠٠ طن من الهيدروكربونات)	٢٥,١٠	٢٠,٨٥	١٢,٨٦	١٧,٩٠	١٩,٠٧	٢٠,٥٢	١٤,٣٧	١٠,٩٥
كثافة الطاقة								
الشق العلوي (جيجاجول لكل طن من الإنتاج)	٢,٤٧	٢,٢٧	١,٤٦	٢,٣١	٢,٥٨	٢,٦٢	٢,٦٧	٢,٧٣
انبعاث الغازات الحمضية والمركّبات العضوية المتطايرة لكل وحدة منتجة من الهيدروكربونات								
أكاسيد الكبريت (طن لكل ألف طن)	٣,٠٧	٢,٣٩	١,٠٣	٢,٥٠	٢,٦٣	٢,٣٢	١,٩٠	١,٤٣
أكاسيد النيتروجين (طن لكل ألف طن)	٠,٦٤	٠,٦٠	٠,٣١	٠,٤٥	٠,٤٧	٠,٤٩	٠,٤٤	٠,٤٥
المركبات العضوية المتطايرة (طن لكل ألف طن)	٠,٤٢	٠,٤٠	٠,٢١	٠,٢٩	٠,٢٩	٠,٢٨	٠,٢٣	٠,٢٠
التسرّبات والتصريف								
عدد حوادث التسرّب النفطي > ١ برميل (٠,١٦ متر مكعّب) لكل مليون طن من الإنتاج [العدد/مليون طن من الإنتاج]	٦,٠٤	٢,٥٣	١,٩٧	١,٥٧	٠,٦٥	٠,٦٦	٠,٤٩	٠,٤٧
كمّية النفط المتسرّب > ١ برميل (٠,١٦ متر مكعّب) لكل مليون طن من الإنتاج [طن/مليون طن من الإنتاج]	١٥,٨٢	٩,٥٤	٣٢,٠٠	٣,٤٦	٠,٤٦	٢,٠٥	٥,٣٦	١,١٢
المخلّفات السائلة من النفط إلى البيئة السطحية (النفط المختلط مع الماء إلى البحر) ألف طن	٠,٠٠٧	٠,٠٠٩	٠,٠١٠	٠,٠٠٨	٠,٠٢٢	٠,٠٠٧	٠,٠٠٧	٠,٠٠٤
المياه								
المياه المستهلكة من وحدات التحلية (مليون متر مكعّب)	٦,٥٥	٧,٣٧	٦,٨٨	٧,٠٣	٧,٠٦	٧,٧٣	٦,٥٠	٨,٢٨
المياه المصاحبة للإنتاج المعالجة بمعدل ١٠٠٠ متر مكعب في اليوم	٧١٤,٩٩	٧٦٩,٦٢	٨٠٣,٩٧	٨٥٥,٥٢	٩٠٨,٩٥	٩٢٧,٥٤	٨٥٦,٨٦	٩١٧,٥٣
المياه المصاحبة للإنتاج المستخدمة في أنشطة الحقن ١٠٠٠ متر مكعب في اليوم	٣٢٣,٢١	٣٥٩,٠٦	٤١٢,٨٤	٤٤٩,٥٠	٤٨٤,٢١	٤٩٥,٩	٥٠٤,٨٧	٦٨٤,٦٥
المياه المصاحبة للإنتاج المستخدمة في أنشطة التصريف ١٠٠٠ متر مكعب في اليوم	٣٤٨,٩٦	٣٣٤,٣٣	٣٤٨,٨١	٣٣٦,٩٦	٣٢٩,٢٢	٣٠٠,١٨	٢٠٦,٨٥	١٥٤,٠٢
توليد النفايات								
خطرة (ألف طن)	٢٣٠,٤	٢٠٩,٧	٢٢٥,٩	٢٢٢,٠٠	٣٨٣,٦٩	٢٦٨,٩٥	٢٨٢,٤٥	٢٣٢,٩٧
غير خطرة (ألف طن)	٢٧,٥	٣٤,٦	٤١,٥	٦٢,١٥	٧٦,٤٧	١٣٥,٦٣	١٠٢,٩٧	٩١,٨١
إجمالي النفايات (ألف طن)	٢٥٧,٩	٢٤٤,٣	٢٦٧,٤	٢٨٤,١٥	٤٦٠,١٥	٤٠٤,٥٨	٣٨٥,٤٢	٣٢٤,٧٩

* من عام ٢٠١٦، تشمل البيانات أداء موجودات الغاز، في حين شملت السنوات الماضية بيانات الموجودات النفطية فقط باستثناء إجمالي غازات الاحتباس الحراري ومعدل كثافتها والتي تقدر بناء على تدقيق ISO١٤٠٦٤.

** من ٢٠١٧ فصاعداً، تحتسب معدلات الانبعاث بناء على تدقيق ISO١٤٠٦٤.

*** يرجى ملاحظة أن أرقام انبعاثات غازات الاحتباس الحراري وكثافة الغازات تشمل خفض غازات الاحتباس الحراري من مشاريع ائتمان الكربون التي تداولتها الشركة مع أطراف أخرى.

بيانات السلامة-شركة تنمية نفط عُمان	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦	٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١
الوفيات										
العدد الإجمالي	٢	٢	٤	٢	٣	١	٢	٢	٤	٥
الموظّفون	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
الشركات المتعاقدة	٢	٢	٤	٢	٣	١	٢	٢	٤	٥
معدل الحوادث المميتة (حادثة مميتة لكل ١٠٠ مليون ساعة عمل سواء موظفو الشركة أو الشركات المتعاقدة)	١,٢٥	١,١٧	٢,١٧	١,٠٨	١,٥٦	٠,٤٤	٠,٩٣	٠,٩٣	١,٩٦	٢,٠١
الإصابات										
معدّل تكرار إجمالي الحوادث القابلة للتسجيل (كل الإصابات لكل مليون ساعة عمل، الموظّفون والشركات المتعاقدة)	١,١٧	٠,٩٨	٠,٩٧	٠,٩٨	٠,٩٨	٠,٧٢	٠,٧١	٠,٥٦	٠,٥٦	٠,٧٢
معدل تكرار الإصابات المضيعة للوقت (الإصابات المضيعة للوقت لكل مليون ساعة عمل، الموظّفون والشركات المتعاقدة)	٠,٢٩	٠,٢٦	٠,٣٢	٠,٢٨	٠,٢٢	٠,٢	٠,١٥	٠,١	٠,١٧	٠,٢
حوادث المركبات										
معدّل تكرار حوادث المركبات الخطيرة (الحوادث المضيعة للوقت والحالات التي تستدعي المعالجة الطبّية والحالات المانعة عن أداء العمل العادي، وحوادث تدهور المركبات لكل مليون كم مقطوع سياقة)	٠,١٦	٠,١٥	٠,١٦	٠,١١	٠,١٢	٠,٠٧	٠,٠٦	٠,٠٨	٠,١٨	٠,١٩
سلامة العمليات										
حوادث المستوى-١	١١	١٣	٢٢	١١	٨	١٣	٣	٦	٤	٢
التعرض										
مليون ساعة عمل	١٦٠	١٧٠,٥	١٨٤	١٨٤,٩	١٩٦,٣	٢٢٤,٩	٢١٥,٨	٢١٥,٩	٢٠٣,٧	١٨١,٨
مليون كيلومتر قطعت سياقة	٢٥٢	٢٥١,١	٢٦٢,٢	٢٧٨,٢	٣٠٠,٥	٣١٤,١	٣١٤,٤	٣٢٤,٥	٣٢٣,٧	٣٠٠,٦٥
الأمراض										
معدل تكرار إجمالي الأمراض المهنية القابلة للتبليغ (الأمراض لكل مليون ساعة عمل، الموظفون فقط)	١,٧	٠,١٧	٠,٠٧	٠,١٣	٠,١٣	٠,٠٦	٠,٥٧	٠,٦٩	٠	٠

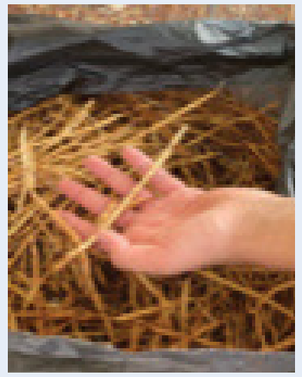
وقد نُفذ العديد من الأنشطة لدعم المبادرة في عام ٢٠٢١ منها:



يوم الشجرة العماني في ميناء الفحل



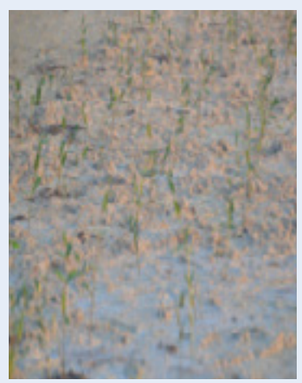
إنشاء المشاتل وتوسعتها



حملة جمع البذور



زراعة أشجار عمانية في مواقع مختلفة



زراعة أشجار القرم في بر الحكمان بالتعاون مع هيئة البيئة



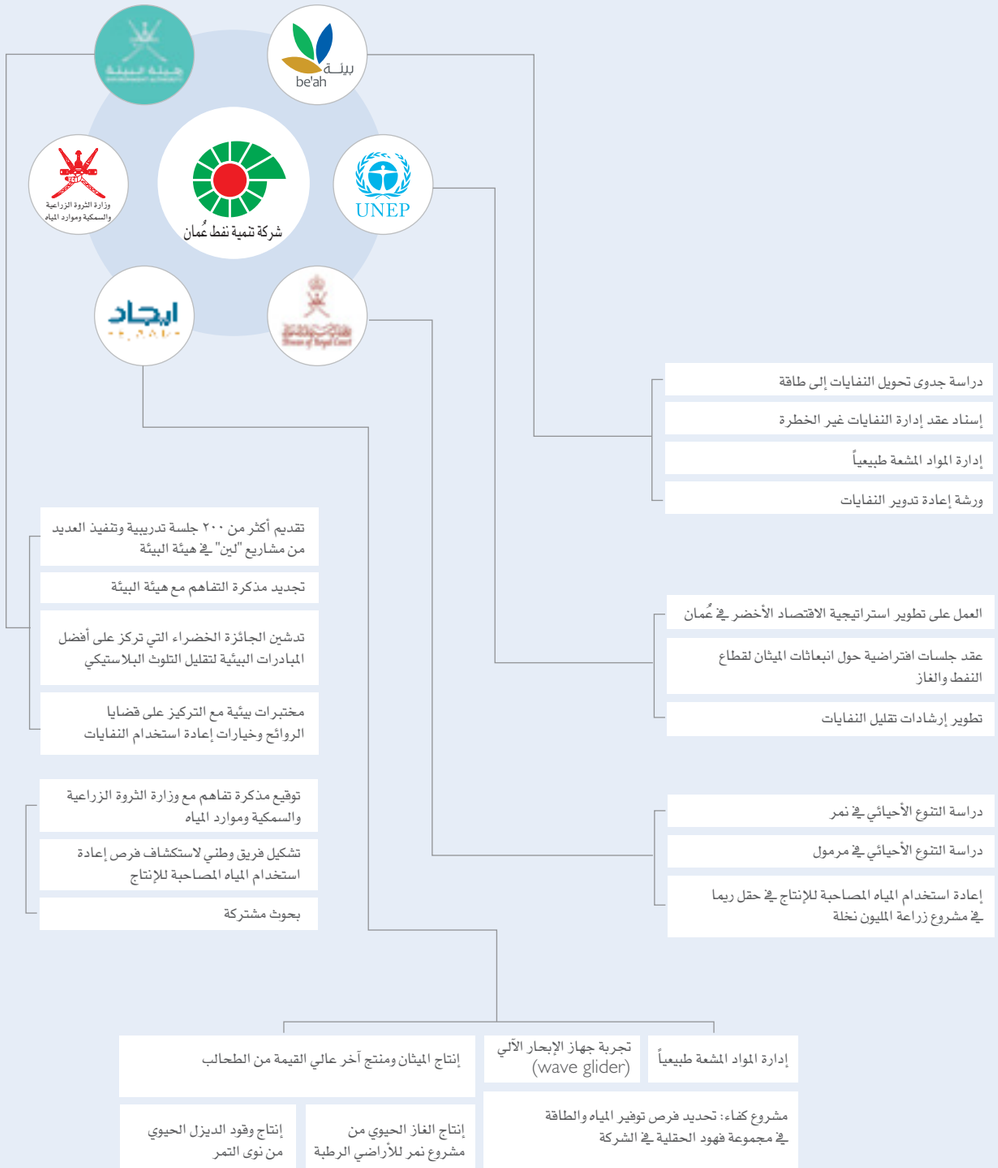
حملات توزيع الشتلات



حلقة العمل الثالثة للمبادرة الوطنية لزراعة ١٠ ملايين شجرة

التعاون الخارجي

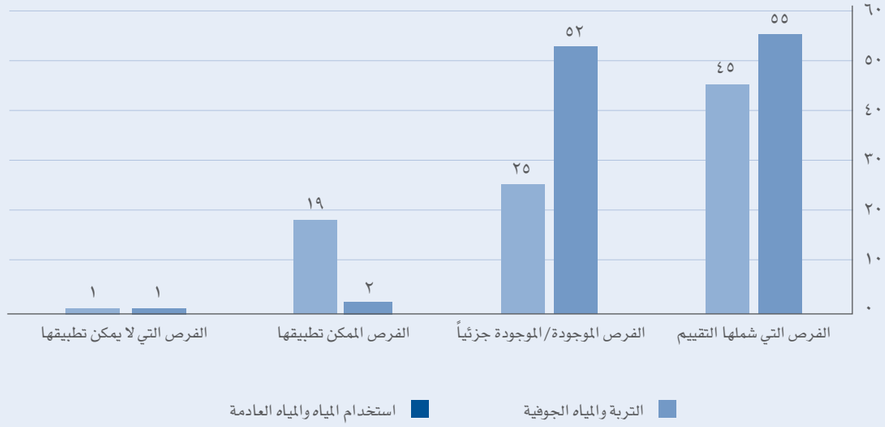
إن تلبية توقعات ذوي الشأن هي إحدى الأولويات الرئيسية التي تؤثر على توجه عملنا، كما تعد عنصراً أساسياً للتنمية المستدامة. وقد حافظنا على اتفاقيات التعاون مع ذوي الشأن وشملت اللقاءات المنظمة والمشاريع المشتركة التي تضمن فهمنا للقضايا والفرص الحالية والمستقبلية والتنبؤ بها. ويبين الشكل التوضيحي الآتي ملخصاً للمشاركات واللقاءات الرئيسية مع ذوي الشأن من خارج الشركة في ٢٠٢١:



مشروع أفضل التقنيات المتاحة

درست مبادرة تقييم فجوة أفضل التقنيات المتاحة، التي انطلقت في عام ٢٠٢٠، حوالي ١٠٠ فرصة لتقليل انبعاثاتنا والتأثير العام في البيئة. وخلص التقييم إلى ٧٧ فرصة ممكنة. وحُددت أيضاً ٢١ فرصة أخرى وتجري مناقشتها مع الجهات المعنية للنظر في إمكانية تنفيذها.

فرص أفضل التقنيات المتاحة



استطلاع التنوّع الأحيائي

بدأت الشركة مشروعاً مشتركاً لإجراء دراسة تقييمية للتنوع الأحيائي عقب توقيع مذكرة تعاون مع المركز الوطني للبحث الميداني في مجال حفظ البيئة في ٢٠١٨. وتهدف الدراسة إلى تحديد مجالات التنوّع الأحيائي المهمة في منطقة امتيازنا رقم (٦) ودراستها بدءاً من منطقة نمر، وقد نتج عنها تخطيط وجود التنوّع الأحيائي في المجموعة الحقلية.

وبفضل استطلاع التنوع الأحيائي في نمر، تمكن الفريق من تحديد أكثر من ١٠٠ نوع في المنطقة. وقد ضُمنت نتائج المسح في نظام المعلومات الجغرافية التابع للشركة، وأُصدر كتيب عن التنوع الأحيائي في نمر. وفي عام ٢٠٢١، شملت أعمال المسح مجموعة مرمول الحقلية ويعمل الفريق حالياً على إعداد نتائج المسح في نظام المعلومات الجغرافية.



المبادرة الوطنية لزراعة ١٠ ملايين شجرة

دشنت الشركة بالتعاون مع هيئة البيئة المبادرة الوطنية لزراعة ١٠ ملايين شجرة احتفالاً بيوم البيئة العماني ٢٠٢٠، وستستمر هذه المبادرة لمدة ١٠ سنوات، وتهدف إلى:

- زيادة الغطاء النباتي وتحسينه
- رفع الوعي المجتمعي حول الحفاظ على البيئة
- تعزيز خدمات النظام البيئي (خفض الانبعاثات الكربونية، وامتصاص الكربون، والقيمة المحلية المضافة)

حرق الغاز

في عام ٢٠٢١، **واصلنا تركيزنا على خفض حرق الغاز** من خلال أهداف قريبة ومتوسطة وبعيدة المدى بما في ذلك المضي في التزامنا **بمبادرة البنك الدولي لإيقاف الحرق الروتيني للغاز بحلول ٢٠٣٠**. وإلى جانب ذلك، ظل هدفنا للحد من الحرق جزءاً من بطاقة أدائنا لعام ٢٠٢١ للدفع قدماً بالشركة كلها نحو تحقيق هدفها المتمثل في خفض حرق الغاز.

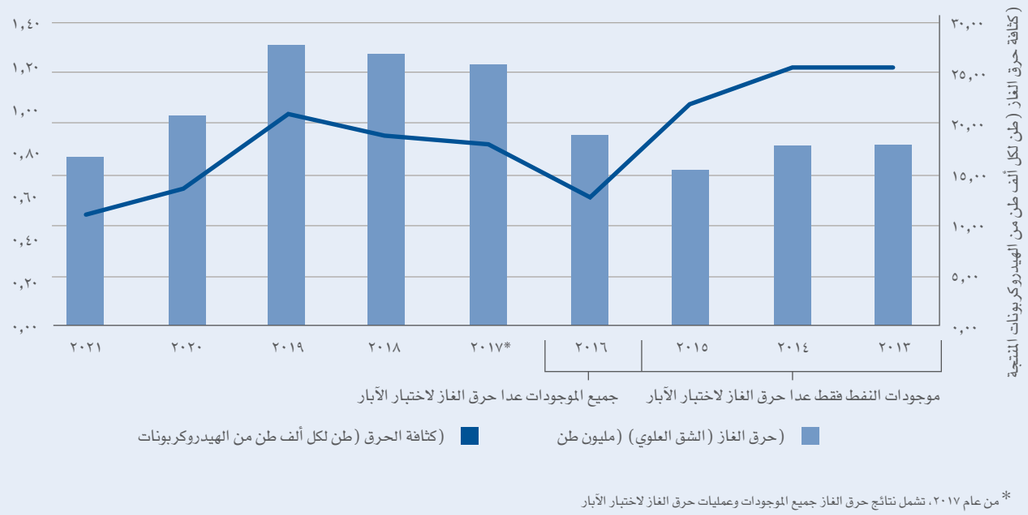
وحرقت الشركة **مقداراً أقل من الغاز بنسبة ٢٢٪ عن عام ٢٠٢٠** أي بما يعادل قرابة ٢١٠ آلاف طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون. وقد حققنا ذلك من خلال إضفاء بعض التحسينات منها:

- تحسين موثوقية وجاهزية نظام الغاز.
- تحسينات تشغيلية والاستغلال الأمثل للعمليات.
- إطلاق لوحة قياس الغاز المحروق لضمان الفحوصات السليمة لعدادات حرق الغاز ضمن الأطر التشغيلية.
- استبدال / إصلاح صمامات التسريب في مشعلة الغاز.
- تشغيل مشاريع الحد من حرق الغاز مثل مشروع خط الأنابيب من جبال إلى الخوير عبر شركة دليل للنفط، ومشروع تجديد حقلي جبال والهويسة، والمحافظة على الهيدروكربونات في محطة سيح نهيدة، واستعادة الغاز في مرمول.

كما كان تحسين نظام تفادي حرق الغاز أحد مجالات التركيز لعام ٢٠٢١، إذ أطلقنا أداة تفادي حرق الغاز لضمان زيادة الامتثال لأهداف خفض حرق الغاز.



أداء حرق الغاز ٢٠١٣–٢٠٢١



* من عام ٢٠١٧، تشمل نتائج حرق الغاز جميع الموجودات وعمليات حرق الغاز لاختبار الآبار

النفايات

انخفض **إجمالي النفايات المنتجة بحوالي ١٦٪** لتبلغ ٣٢٤٧٩٣ طناً. في حين انخفضت النفايات الخطرة بنسبة ١٧,٥٪ لتبلغ ٢٣٢,٩٧٥ طناً وانخفضت النفايات غير الخطرة بقرابة ١١٪ لتصل إلى ٩١٨١٨ طناً.

كما تحسن أداء إدارة النفايات مقارنة مع العام الماضي، فمن ناحية النفايات غير الخطرة أعادت ثلاث شركات عمانية من فئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تدوير حوالي ٣٥٤,٥ طن من النفايات تحتوي على الخشب والبلاستيك والمعادن والصناديق الكرتونية خلال عام ٢٠٢١. على سبيل المثال، بيع ١٠٠ طن من أنابيب البولي إيثيلين ذات الكثافة العالية (كخردة) بمزاد علني أقيم في نمر.

وقد كان هناك تركيز متزايد على إعادة استخدام النفايات الخطرة وإعادة تدويرها. وبنحو عام، انخفض حجم النفايات الخطرة المتولدة بمقدار طفيف بنسبة ١,٥٪ (ما يعادل ٥٨٨٠ متراً مكعباً) مقارنة بعام ٢٠٢٠. أما من ناحية إعادة الاستخدام، قد استُخدم أكثر من ٨٥٠٠ طن من التربة الملوثة في تجربة ناجحة لإعادة تسوية الطرق الترابية داخل منطقة الامتياز رقم (٦). وأعيد تدوير ما مجموعه ٨٣٠٠ متر مكعب من طين الحفر مائي القاعدة بدلاً من التخلص منه في حُفَر النفايات، وتهدف الخطة إلى إحداث زيادة كبيرة في حجم طين الحفر مائي القاعدة المعاد تدويره خلال عام ٢٠٢٢. واستمر أيضاً إعادة تدوير فتات طين الحفر زيتي القاعدة مع تسليم ٥١٣٥ طناً لإعادة استخدامها كمادة مضافة في صناعة الإسمنت المحلي.

كما تحسن أداء استخلاص النفط من الحمأة الزيتية في مرمول عبر الفصل بفعل الجاذبية والضخ المباشر للسائل المستخلص إلى محطة الإنتاج من خلال نظام خطوط الأنابيب المُشيَّد حديثاً ليحل محل النقل البري للسوائل المستخلصة في صهاريج التفريغ. ويقلل ذلك من الانبعاثات ويحد من التعرض لحوادث المرور، لذلك نخطط لتنفيذ نظام مماثل في مجموعة بهجة- ربما الحقلية هذا العام.

المشاريع البيئية

انسجاماً مع استراتيجيتنا المؤسسية، حدّثنا استراتيجية وخطة عمل بيئية جديدة لمدة خمس سنوات لتحقيق أهدافنا العامة لاستدامة النمو والتميز في العمليات والوفاء بالالتزامات البيئية. فيما يتعلق بأهداف "الالتزام والضمان – والشراكة والتعاون – وتعزيز القيمة" في الاستراتيجية، أنجزت الشركة جُملة من المشاريع الرئيسية خلال عام ٢٠٢١.

حملة الحد من البلاستيك الأحادي الاستخدام

واصلنا خفض استخدام البلاستيك الأحادي الاستخدام في عملياتنا، وقد عُيّن فريق مختص للعمل مع هيئة البيئة وجمعية البيئة العمانية لتحديد أفضل الممارسات وفرص إعادة التدوير وغيرها من البدائل ذات الصلة. كما وُزعت آلاف من الأكياس الصديقة للبيئة على الموظفين، ونستكشف حالياً فرص تصنيع هذه الأكياس محلياً لاستبدال الأكياس البلاستيكية.

وأصبح المقر الرئيسي للشركة ونادي رأس الحمراء الترفيهي خاليين من البلاستيك الأحادي الاستخدام، كما طلبنا من موردي خدمات التغذية التوقف عن توفير منتجات البلاستيك الأحادي الاستخدام.

علاوة على ذلك، دشنا مناطق "عدم استخدام البلاستيك" مع وضع ملصقات دائمة في مواقع مختلفة في مكاتبنا بميناء الفحل، ومنعنا استخدام البلاستيك الأحادي الاستخدام في أغلب فعاليات الشركة.

أبرز الأرقام:

وفرت الشركة للموظفين
أكثر من **٣٥٠٠**
قارورة ماء قابلة لإعادة الاستخدام

وزعت الشركة
أكثر من **٤٠ ألفاً**
من الأكياس الصديقة للبيئة

استبدلت الشركة
أكثر من **٧٢٠ ألف**
كيس قمامة تستخدم سنوياً بأكياس قابلة للتحلل البيولوجي في ميناء الفحل

حملة الحد من استخدام الورق

دشنا حملة "الحد من استخدام الورق" في عام ٢٠١٩ وحققنا هدفنا المتمثل في تقليل استخدام الورق للنصف في أكتوبر ٢٠٢٠، أي قبل شهرين من الموعد المحدد، واستطعنا استدامة هذه الجهود في عام ٢٠٢١.

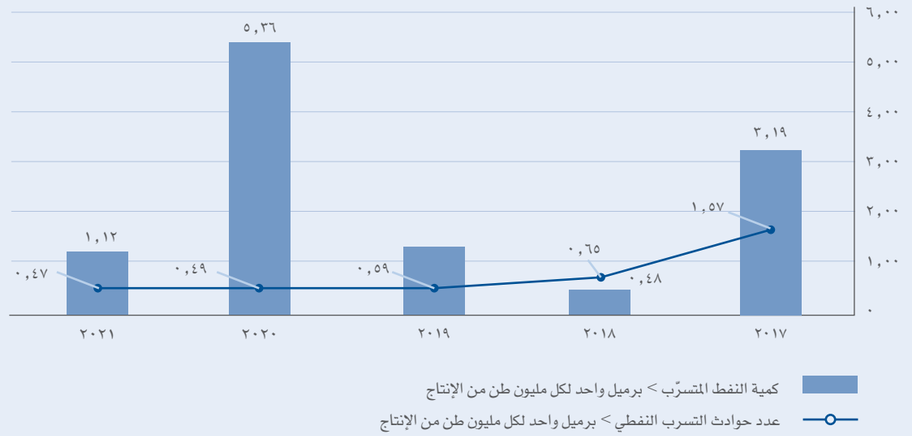
إن ما حققناه من خفض في استهلاك الورق يعادل حماية أكثر من ٣٠٠ شجرة وتوفير حوالي ٥٠ مليون لتر من المياه إلى جانب خفض انبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون المستخدم في التصنيع بنسبة ٥٠٪.

التسرب النفطي

تعرضت الشركة لحادث تسرب نفطي واحد في البحر أدى إلى تسرب ٢٣ طناً صافياً من النفط في البحر. كما حدث تسرب بمقدار ٦,٤٥ طن من خط أنابيب التصدير في الغبار.

وقد انخفض عدد حالات التسرب النفطي لكل مليون طن من النفط المنتج وصولاً إلى ٠,٤٧ مقارنة بمعدل ٠,٤٩ في عام ٢٠٢٠- وهو انخفاض بنسبة ٤٪، كما انخفضت كمية النفط المنسكب إلى ١,١٢ طن لكل مليون طن من النفط المنتج بالمقارنة مع معدل ٥,٣٦ في عام ٢٠٢٠، وهو انخفاض بنسبة ٧٩٪.

مؤشرات الأداء الرئيسية للتسرب النفطي

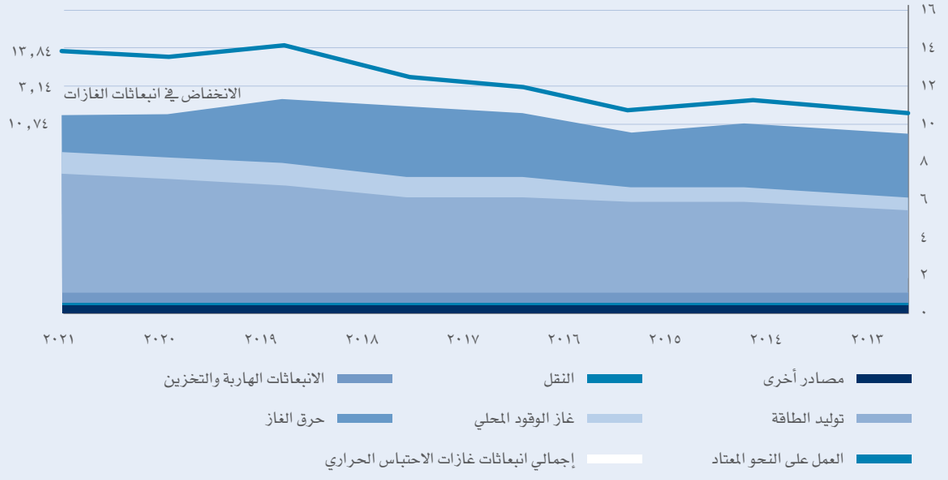


انبعاثات الغازات المسبّبة لظاهرة الاحتباس الحراري

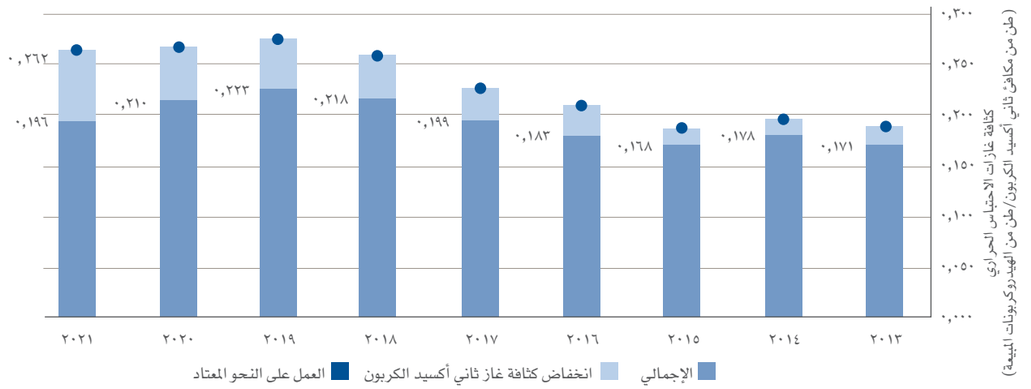
إن تحسين أدائنا في انبعاثات الغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري يعد ركيزة أساسية وأحد دوافعنا الرئيسية للجهود التي نبذلها في مجال إدارة الطاقة.

وفي عام ٢٠٢١، **استطعنا خفض انبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون بمعدل ٠,١٧ مليون طن**، وتخفيض ٣,١٤ مليون طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون سنوياً من رقم العمل كالمعتاد المتوقع لدينا نتيجة لتنفيذ مختلف مشاريع تقليل حرق الغاز والطاقة المتجددة وإدارة المياه المصاحبة لإنتاج النفط وكفاءة الطاقة. وانخفضت كثافة إجمالي **انبعاثات الغازات المسبّبة لظاهرة الاحتباس الحراري بنسبة ٧٪** من ٠,٢١ إلى ٠,١٩ طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون/طن من الهيدروكربونات كما يوضح الرسم البياني أدناه.

إجمالي انبعاثات غازات الاحتباس الحراري في عام ٢٠٢١



كثافة غازات الاحتباس الحراري في الشركة على مرّ السنين



* تشمل كثافة غازات الاحتباس الحراري موجوداتنا للنفط والغاز وتُحسب بناء على بيع الهيدروكربونات

زيادة على ذلك، نواصل العمل على تحديد فرص إضافية لخفض الانبعاثات في مختلف أرجاء أنشطتنا بغية إيجاد مشاريع ومبادرات مفصلة لخفض غازات الاحتباس الحراري على مستوى الموجودات والمجموعات الحقلية.

ويُذكر أن الشركة تركز حالياً على الإبلاغ عن انبعاثات غازات الاحتباس الحراري ضمن النطاقين (١) و(٢) إلى جانب تطوير خطة لانبعاثات النطاق (٣) على طول سلسلة القيمة للمنتجات أو الخدمات. ويقع ذلك خارج نطاق السيطرة والملكية المباشرة للشركة، لذلك يكتنف الإبلاغ عنها حالات الغموض وتقارير بيانات غير خاضعة للرقابة. وقد حددت الخطة فئات النطاق (٣) التي يمكن تطبيقها من مختلف أنشطة الشق العلوي للنفط والغاز وتضمنت مواءمتها مع المنهجية الحالية لإعداد تقارير الغازات المسببة للاحتباس الحراري.

التأكد من بيانات غازات الاحتباس الحراري والتحقق منها

أكملت الشركة ثاني تحقق مستقل من بياناتها للغازات المسبّبة لظاهرة الاحتباس الحراري بالنسبة للانبعاثات المُبلَّغ عنها في عامي ٢٠١٩ و٢٠٢٠ وفقاً لمنهجية آيزو-١٤٠٦٤.

وقد جرى التحقق على مرحلتين في معظم الموجودات؛ ففي المرحلة الأولى نفَّذ الموظف المسؤول عن التحقق تقييماً لبيانات غازات الاحتباس الحراري وأنظمة إدارة المعلومات والضوابط. في حين شملت المرحلة الثانية أخذ عينات والتحقق من بيانات الغازات ومعلوماتها وإعداد تقرير نهائي مع قائمة بالنتائج ومجالات التحسين وكذلك إعداد بيان للضمان.

وقد اتُّخذت الإجراءات اللازمة بناء على تلك النتائج في الوقت المناسب وحصلت الشركة على بيانات التحقق المستقل من غازات الاحتباس الحراري لعامي ٢٠١٩ و٢٠٢٠. كما تخطط الشركة أن يكون التحقق سنوياً مستقبلاً.

مسوحات الميثان

بدأت الشركة رحلة تخفيض انبعاثات الميثان في عام ٢٠١٧ حينما أجرت مسحاً تجريبياً للكشف عن التسرب وإصلاحه في اثنين من مرافق الغاز الرئيسية: محطة الغاز الحكومي في جبال ومحطة الغاز في كوثر. وقد كان ذلك لتقدير كميات تسرب الميثان وتقليلها من خلال تنفيذ الإصلاحات اللازمة.

كما تلقى عدد من الموظفين التدريب في مجال الكشف عن التسربات وإصلاحها في عام ٢٠١٨ ونُفذت دراسات متعلقة بهذا المجال في جميع مرافق الغاز في شمال منطقة الامتياز ووسطها. إضافة إلى ذلك، أُجري تحقيق مشترك مع شركة شل لتحديد الظواهر غير الطبيعية المحتملة للميثان من بعض الآبار المهجورة. كما طورت الشركة خطة تنفيذ مفصّلة وبدأت العمل على تحديد التسربات المحتملة عن طريق مسوحات الأقمار الصناعية والطائرات دون طيار ونظام الكشف عن التسرب وإصلاحه. وتتبع الخطة نهجاً متدرجاً كالآتي:

المستوى	المنهجية	التقدم المحرز
١	مسوحات الأقمار الاصطناعية	جُربت في منطقة واحدة
٢	مسوحات الطائرات دون طيار	وُضعت خطة تنفيذ قصيرة الأمد للمسوحات باستخدام طائرات دون طيار وبدئ في تنفيذها. شمل المسح أكثر من ١١٠٠ بئر غازية وبئر نفطية ذات نسب غاز عالية حتى الآن.
٣	مسوحات الكشف عن التسرب وإصلاحه الذكية	شمل المسح بعض المرافق

في عام ٢٠٢١، انضمت الشركة إلى شراكة صناعة النفط والغاز لخفض انبعاثات الميثان ٢,٠، لبناء وتقوية أواصر التواصل مع شركات النفط والغاز الأخرى وتحسين دقة الإبلاغ عن انبعاثات غاز الميثان.

وعلى المنوال نفسه، نعمل حالياً على توسيع فهمنا لرصد انبعاثات الميثان والإبلاغ عنها والتقدير الكمي عبر جميع مجالات العمل من خلال التعاون المستمر مع جميع أصحاب الشأن وتعزيز أنشطة إدارة الميثان في الشركة بما يتماشى مع الالتزامات الوطنية والدولية.

أهم منجزات عام ٢٠٢١

انخفاض التسرب النفطي **بنسبة** ٧٩٪

انخفاض كمية الغاز المحروق **بنسبة** ٢٢٪

انخفاض كثافة غازات الاحتباس الحراري **بنسبة** ٧٪

تقليل إجمالي النفايات **بنسبة** ١٦٪

تحسن أداء إدارة النفايات

لا تفتر شركة تنمية نفط عُمان عن سعيها لصون البيئة العمانية ومنع التلوث، وفي عام ٢٠٢١، نجحنا في تحسين أدائنا البيئي على أصعدة كثيرة شملت التسرب النفطي وإدارة النفايات. وفيما يلي تلخيص لأبرز الإنجازات.

الأداء في مجال البيئة والسلامة

التجارب التقنية المطبقة

أكملنا عدداً قياسياً من **١١ تقنية** من خلال تجارب إثبات المفهوم أو إثبات القيمة.

على سبيل المثال، أثبتت تقنية **"Seal Bond Spacer"**-التي تتعامل مع الفقد الكبير للسوائل في أثناء عمليات الحفر- قدرتها على تعزيز سمنتة البئر وتحسين إنجاز الآبار من حيث المدة والجودة. ومن المتوقع أن توجد هذه التقنية أكثر من ٢٥٠ وظيفة على مدى السنوات الخمس المقبلة.

ومن الأمثلة الناجحة الأخرى **تقنية الحفر بالضغط المُدار / تقنية حفر غطاء الطين بالضغط**. وقد اختبرت هذه التقنية في ثلاثة آبار في فهود لمواجهة تحدي الملء الديناميكي حيث تملك الشركة الكثير من الحقول التي تحتوي على غطاء غازي (مع ما يصل إلى ٣٠ ألف جزء في المليون من كبريتيد الهيدروجين في قرن علم) في الجزء العلوي من التكوين الجيري شديد التصدع والنضوب. وبالنظر إلى تحقيق معظم مؤشرات الأداء الرئيسية التشغيلية، يوصى بنشر هذا الابتكار التقني على نطاق أوسع بقيمة مضافة تقديرية تبلغ ١٠٠ مليون دولار أمريكي على مدى السنوات الخمس المقبلة.

وعلى صعيد آخر، تضع الشركة حالياً استراتيجية مؤسسية **للطباعة ثلاثية الأبعاد** بعد تجربة ناجحة. ويمكن لهذه التقنية أن تكشف عن قيمة كبيرة للأعمال التجارية وأن توجد سلسلة توريد شاملة عن طريق تقصير المدد الزمنية لتسليم الطلبات وتخفيض المخزون الرأسمالي وتقليل التأجيل والتكاليف.

وفي إطار برنامج مسرعة الشركات الناشئة "سبارك لابس"، الذي ترعاه شركة تنمية نفط عمان لتنمية الشركات التكنولوجية الناشئة وبناء فرص تسويق أعمال جديدة، أكملنا تجربة ناجحة **للأداة الذكية لتفسير البيانات الزلزالية**. وتستخدم هذه الأداة التعلم الآلي لتمكين المعالجة الفاعلة وتفسير كميات هائلة من البيانات وزيادة دقة حفر آبار الاستكشاف. كما ستؤدي إلى الاستخدام الأمثل للموارد وتقليل الوقت اللازم لإنتاج أول كمية من النفط ومن ثم زيادة القيمة.

وقد حاكينا التجربة على خرائط المنحدر الرسومي في حبشان وقلصت العملية من ستة أشهر إلى ستة أسابيع. وننظر حالياً في نشر هذه التقنية جنباً إلى جنب مع الأدوات الأخرى التي نختبرها في إطار شراكتنا الاستراتيجية مع شل.

كما نخطط لتطبيق **تقنية "TRIL" لمانع التآكل وتكون قشور الأملاح** بعد التجارب في حقول ريما الصغيرة. وتوجد هذه التقنية طبقة واقية داخل المضخات الاصطناعية بتكلفة أقل من البديل الحالي. ويقدر إجمالي التوفير بأكثر من ١٥٠ ألف دولار أمريكي لكل بئر، وستُطبَّق في أكثر من ٥٥ بئراً في السنوات الخمس المقبلة.

التجارب التقنية الجديدة

بدأت ١٨ تجربة تقنية جديدة في عام ٢٠٢١ نتيجة لتحليل السوق الدقيق وعملية التعاقد والشراء السريعة. وتأتي هذه الاختبارات رغبة في التعامل مع التحديات الفنية الملحة مثل إدارة المياه المصاحبة للإنتاج، وكفاءة الطاقة، والرفع الاصطناعي، والاستخلاص المعزز للنفط، وإنشاء الآبار، وقياس الإنتاج.

ومن بين هذه التقنيات تقنية إزالة المغنطة من أنابيب كابلات الحفر، والتي تتناول تأثير المغنطة الذي يمنع سجلات قياس التآكل من توفير تقييم فاعل لفقد المعادن وسلامة الآبار. وستمكن هذه التقنية الشركة من امتلاك برنامج متين لمراقبة سلامة الآبار وتجنب الحاجة إلى منصات صيانة الآبار. وتتجاوز القيمة التقديرية المحتملة ٧,٥ مليون دولار أمريكي على مدى السنوات الخمس المقبلة.

كما بدأنا تجربة لإثبات المفهوم لتقنية ناشئة تستخدم الطاقة الكهربائية لتصديع المكامن المستهدفة. إذ يمكن أن تحل تقنية تحفيز المكامن بالنبض الكهربائي محل تقنية التصديع الحالية المكلفة التي تستخدم طاقة كبيرة. وهي تعمل عن طريق تركيب أقطاب كهربائية في قاع البئر على بئرين متجاورتين وتدوير تيار عالي الجهد من خلال ماء المكمن ومحلول ملحي في أثناء تسخينه في وقت واحد. ومن المرجو أن يؤدي هذا الابتكار إلى زيادة إنتاج الآبار بنسبة ٥٠٪.

ولقياس أوضاع الانبعاثات من الأصول المهمة مثل توربينات الغاز وأنظمة الضغط، بدأت تجربة لنظام ذكي لمراقبة الانبعاثات. وستسد هذه التقنية التي تعتمد على التعلم الآلي الحاجة إلى جمع البيانات يدوياً في الموقع، ومن ثم توفير نظام مراقبة يتسم بالدقة وانخفاض التكاليف والشفافية.

في العام الماضي، جربنا أيضاً نظام الأنابيب الملتفة للمضخات الانغمارية الكهربائية بدون جهاز الحفر لمعالجة مشكلة العدد المحدود من منصات صيانة الآبار والطلب المتزايد على أنظمة المضخات الانغمارية الكهربائية. ويمكن أن توفر هذه التقنية ٤٤ مليون دولار أمريكي على مدى ثلاث سنوات تغطي ١٠٠ بئر في السنة.

علاوة على ذلك، تماشياً مع هدفنا لتحقيق صافي انبعاثات صفرية، بدأنا في تجربة ميدانية لتقنية تحويل الغاز إلى سوائل لتحويل الغاز المصاحب المنتج في الآبار النفطية ذات النسب العالية من الغاز إلى ديزل سائل. ويُنفَّذ الاختبار في بئرين، وإذا ثبتت جدوى هذه التقنية، فمن المحتمل أن توجد قيمة تزيد على ١٣٩ مليون دولار أمريكي في السنوات الثلاث المقبلة مع خفض سنوي لثاني أكسيد الكربون بمقدار ٦٠ ألف طن.

البحث العلمي والتطوير

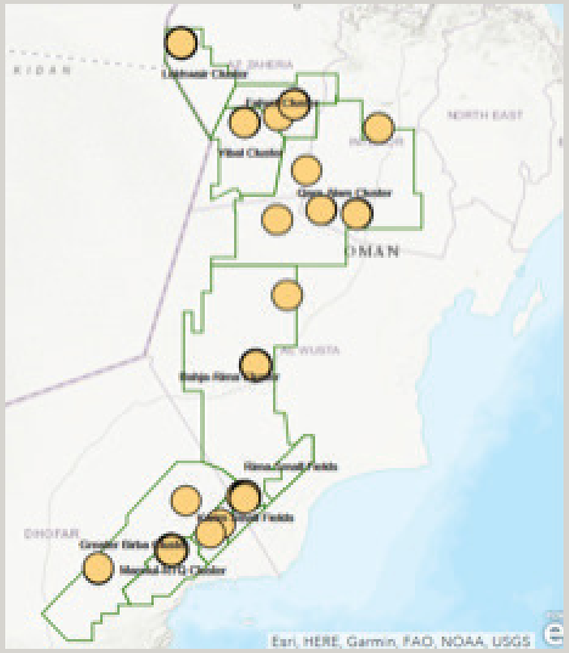
يواصل فريق تطبيق التكنولوجيا الجديدة دعمه لتطوير الأوساط الأكاديمية المحلية من خلال رعاية منصة البحث والتطوير "إيجاد" لمساعدة القطاع. وقد أسندنا حتى الآن ١٧ مشروعاً مشتركاً بين الصناعة والقطاع الأكاديمي لجامعات مختلفة ابتغاء إيجاد الحلول لبعض تحدياتنا الفنية الملحّة.

وقد كان ترتيب هذه المشاريع بناءً على صلتها بمواضيع كفاءة الطاقة وإدارة المياه والاستخلاص المعزز للنفط والطاقة الحيوية والمواد والتآكل ومصادر الطاقة المتجددة.

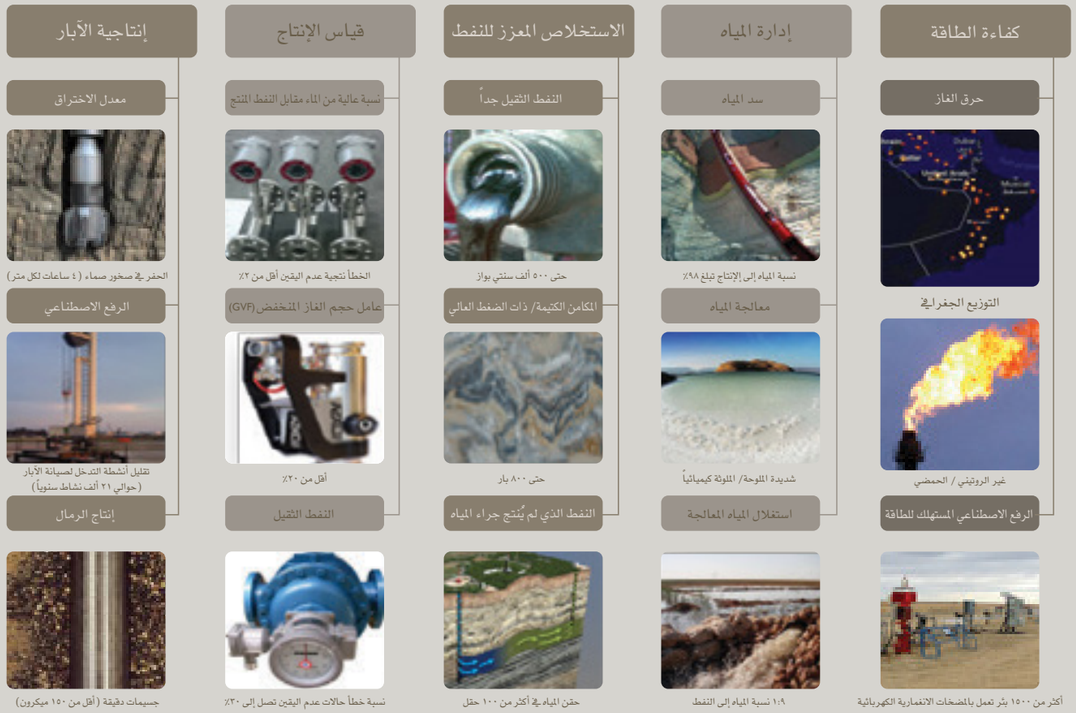
لقد اكتسب أداؤنا في تطوير التقنيات الجديدة سمعة إقليمية مستحقة للتميز، مع إمكانات ضخمة لتحقيق القيمة لم يُكشف عنها بعد. والفريق عازمٌ على إطلاق الإمكانات الكاملة لتقنيات الثورة الصناعية الرابعة مثل التحول الرقمي والروبوتات والذكاء الاصطناعي والتشغيل الآلي وتحليلات البيانات حتى تصبح شركة تنمية نفط عُمان شركة أكثر أمانًا وكفاءة ومسؤولية.



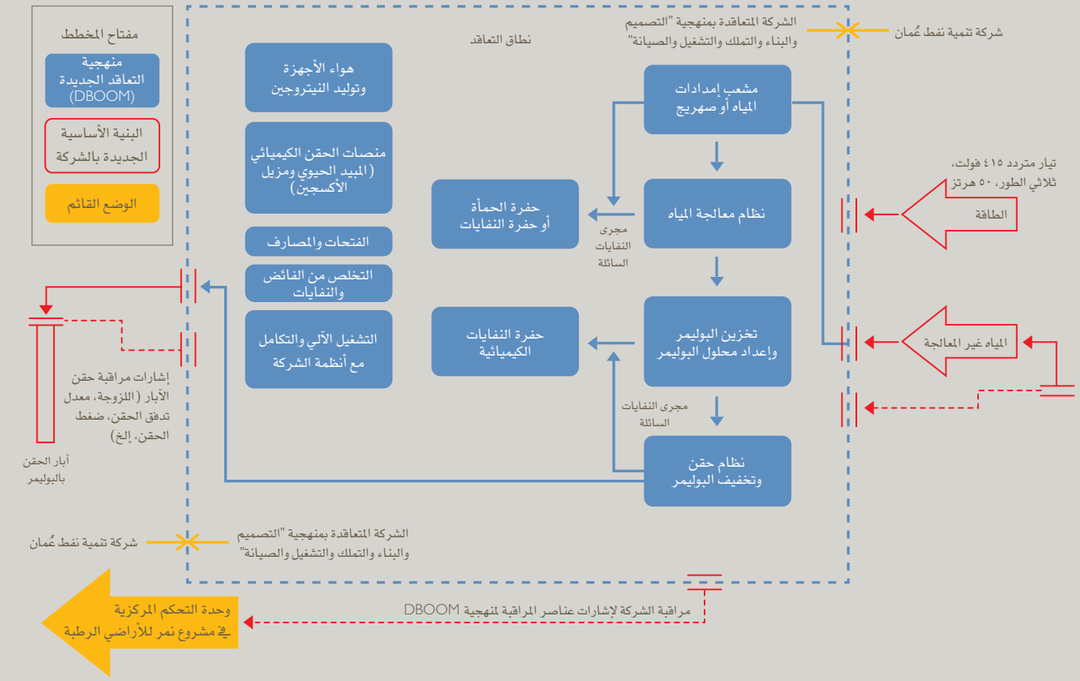
مخطط تطوير التقنيات الجديدة والتحديات الرئيسة في الشركة



التوزيع الجغرافي لتطبيق التكنولوجيا الجديدة في منطقة الامتياز رقم (٦)



وقد حُدد المخطط العام لنطاق تطوير الغمر بالبوليمر في حقل نمر-إي كما هو مبين أدناه.



نطاق تطوير مشروع الغمر بالبوليمر في حقل نمر-إي

التوقف التدريجي عن التخلص من المياه في الطبقات العميقة في مرمول

نعمل حالياً على التوقف التدريجي عن التخلص من المياه في الطبقات العميقة التي تُستخدم فيها مضخات عالية الضغط ومستهلكة للطاقة في مجموعة مرمول الحقلية من خلال تقنية أحواض القصب، على غرار تلك الموجودة في محطة معالجة المياه في نمر.

وتستخدم هذه التقنية النباتات لإزالة الملوثات من المياه المصاحبة للإنتاج، وتسهم في تخفيض انبعاثات ثاني أكسيد الكربون، وتُستخدم بعض المياه منها للزراعة الملحية.

ويلخص الجدول الآتي وفورات الطاقة والغاز المقدرة:

العنصر	مقدار التوفير
التوفير السنوي للطاقة (جيجاواط)	٦٨,٧
التوفير السنوي للغاز (مليون متر مكعب)	٢١,٥
التخفيض السنوي من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون (طن)	٤٧,٤ ألف



التكنولوجيا الجديدة

إن تدني أسعار النفط وتفشي فيروس كورونا -وإن عرَّض الشركة لضغط غير معهود- قد سرَّع جهودنا في تبني التكنولوجيا الجديدة والتحول الرقمي. فطبقت الشركة عدداً قياسياً من الحلول المؤثِّرة في العام الماضي، ولم تحِدْ عن تركيزها على زيادة القيمة من أكثر من **٤٠ ابتكاراً تقنياً رائداً** طُبق في السنوات الخمس الماضية.

كما أولينا تركيزاً أكبر على تحديد الابتكارات واختبارها وتنفيذها إلى جانب تسريع مواكبتنا للتغيرات للاحتفاظ بميزتنا التنافسية في صناعة وعالم يشهدان تغيرات متسارعة.

ودشنا أيضاً مجموعة للخبراء لتعزيز الفوائد التي يمكن أن يعود بها نشر التكنولوجيا الجديدة في جميع أرجاء الشركة والمجتمع بأسره. وتضم هذه المجموعة أكثر من ٦٠ عضواً نشطاً من مديريات مختلفة تجمعهم رؤية واحدة "**لجعل شركة تنمية نفط عُمان وموظفيها في طليعة أحدث الابتكارات والتقنيات لتعزيز القيمة وإيجاد مجالات جديدة لتحقيق الإيرادات للشركة وعُمان**".

التقنيات المطبَّقة

أزيلت المخاطر المحتملة في عدد من التقنيات المؤثرة لتطبيقها بعد التجارب الناجحة التي تناولت الكثير من التحديات الملحّة في الشركة مثل: الصحة والسلامة والبيئة، وإدارة الطاقة، والرفع الاصطناعي، وإنشاء الآبار. وستُعيننا هذه التقنيات على تعزيز كفاءة العمل ومواجهة التحديات التي تواجهنا.

تُعد أدوات التتبع الذكية الكيميائية أحد هذه الابتكارات، إذ توفر أداة لتحديد التدفق تتطلب تدخلاً أقل، وتتيح إدارة فاعلة للآبار والمكامن ببيانات فورية ودون الحاجة إلى استخدام منصات صيانة الآبار ومن ثم تقليل تأجيل الإنتاج والتكاليف بمقدار ٧٠٠ ألف دولار أمريكي لكل بئر.

مثال آخر هو تقنية "FloFuse" التي تتحكم في توافق الحقن وتضمن توزيع التدفق الفاعل في المكامن المتصدعة أو غير المتجانسة للغاية. وقد أظهرت التجارب زيادة بنسبة ٧٠٪ في أداء الحقن الكلي، فضلاً عن انخفاض بنسبة ٢٪ إلى ٣٪ في نسبة المياه إلى الإنتاج مع زيادة النفط بما يبلغ ١٠ أمتار مكعبة يومياً، وانخفاض تكلفة تحفيز الآبار.

كما قُيِّمت تقنيتان أخريان بنجاح واختيرتا للتطبيق على نطاق أوسع وهما: SandAid والرفع بمساعدة الرغوة. وأثبتت التقنية الأولى نجاحها في معالجة مشكلة إنتاج الرمال في بهجة، والتي تسببت في تحديات تتطلب تدخلات سنوية لصيانة الآبار. إلا إنه لم يلزم إجراء أي تدخل للصيانة لأكثر من ١٨ شهراً بعد تجريب تقنية SandAid.

أما تقنية الرفع بمساعدة الرغوة، وهي تقنية لإزالة السوائل من آبار الغاز، فهي تخضع للتقييم أيضاً في ظل إجراء تجارب باستخدام تركيبتين دائمتين بهذه التقنية ووحدة أنابيب شعيرية للآبار المحددة والاختيارات الكيميائية للرغوة. وقد أظهرت نتائج الاختبار زيادة ملحوظة في إنتاج الغاز تتراوح بين ٣٠ إلى ٥٠ ألف متر مكعب يومياً لكل بئر، ووقع الاختيار على نوعين من الرغوة لاستخدامهما في تطبيق هذه التقنية.

إن الشركة عازمة على إدارة المياه باعتبارها مورداً ثميناً لا مصدراً غير مرغوب فيه وكذلك النظر في خيارات بديلة للاستغلال الأمثل للمياه المصاحبة للإنتاج حيثما يكون ذلك مُجدياً فنياً واقتصادياً.

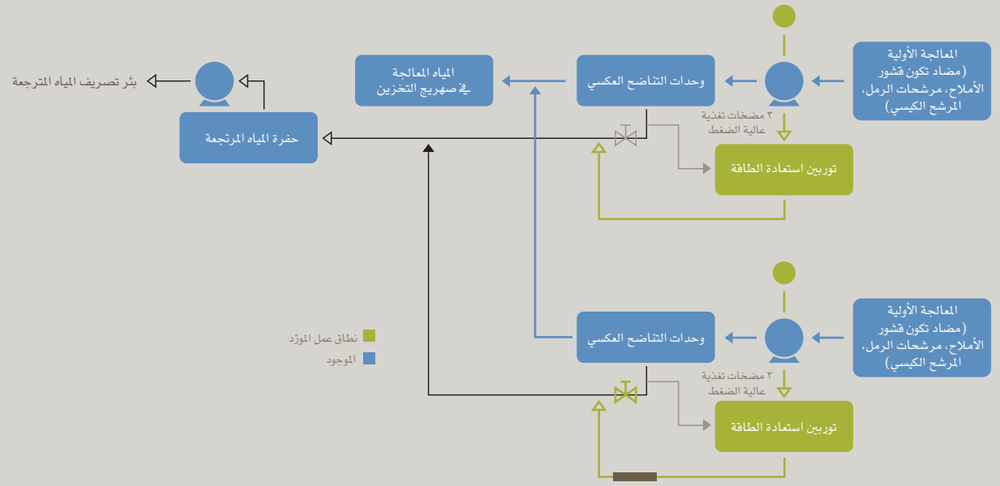
ففي شمال منطقة الامتياز حيث تكون مستويات الملوحة عالية جداً، هناك إمكانية لصنع الملح. أما في جنوب منطقة الامتياز حيث تكون ملوحة المياه منخفضة، فيمكن استخدام المياه في الأنشطة الزراعية. وتشمل الفرص الأخرى لإعادة استخدام المياه حفر الآبار وصنع الطوب وأعمال تمهيد مواقع المشاريع وإنشاء الطرق.

تركيب أجهزة استعادة الطاقة في محطة التناضح العكسي في نمر

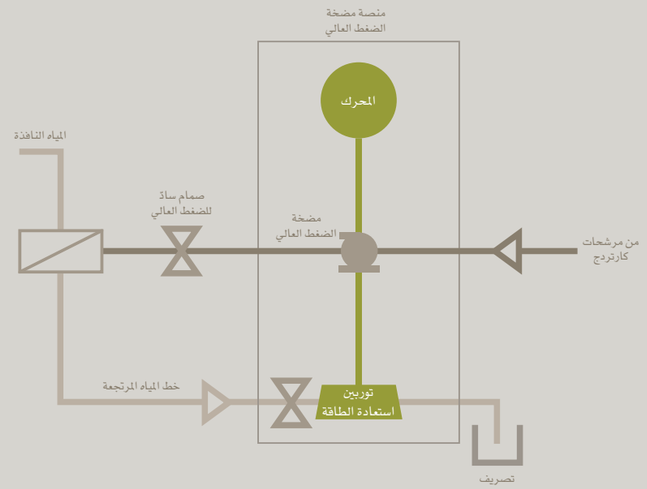
ركبت الشركة أجهزة لاستعادة الطاقة في محطة نمر للتناضح العكسي في عام ٢٠٢١ بقدرة لاستعادة الطاقة بمقدار ١,٦٨ ميجاواط يومياً (٤٦٠ متراً مكعباً يومياً من غاز الوقود) وتخفيض سنوي لغازات الاحتباس الحراري بمقدار ٢٧٠ طناً من ثاني أكسيد الكربون. وستُركّب هذه الأجهزة، التي تعمل على تحسين استهلاك طاقة محطة التناضح العكسي باستخدام طاقة الضغط من تيارات الطرد، في محطة فهود للتناضح العكسي في عام ٢٠٢٢ ثم ستُكرَّر في خمس محطات أخرى للتناضح العكسي.

وستؤدي المحطات السبع (خمس في شمال منطقة الامتياز واثنتان في جنوبها) إلى:

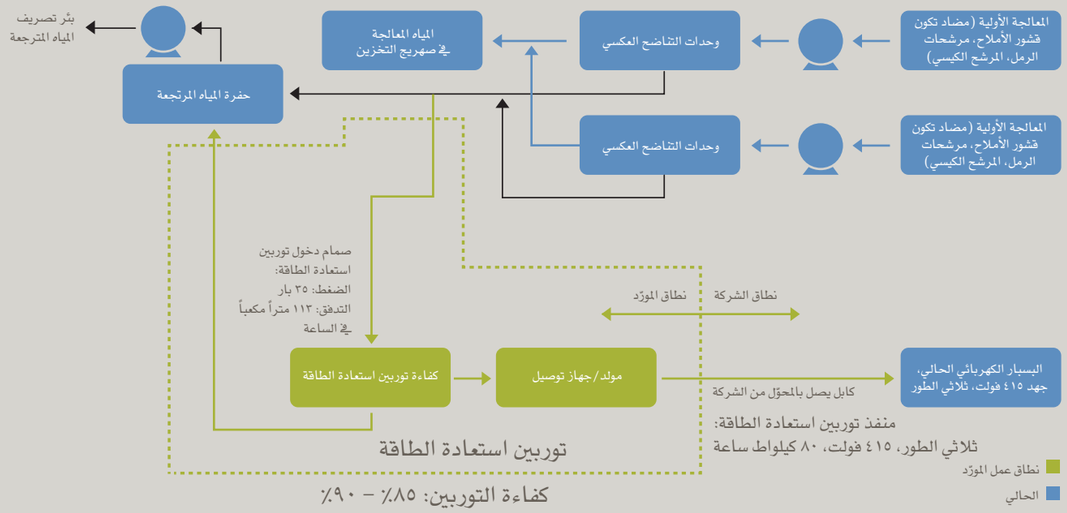
- استعادة ٩,٣ ميجاواط يومياً من الطاقة (توفير ٤٠٪ من الطاقة لمضخات مياه التغذية عالية الضغط).
- تقليل غازات الاحتباس الحراري بمقدار ٢٠٠٠ طن من ثاني أكسيد الكربون سنوياً.
- زيادة مكاسب ائتمان الكربون بنحو ١٢٠ ألف دولار أمريكي سنوياً.
- توفير ٢٥٥٠ متراً مكعباً يومياً من غاز الوقود.



نموذج تركيب جهاز استعادة الطاقة في محطة نمر للتناضح العكسي



أجهزة استعادة الطاقة – متكاملة مع تحلية المياه

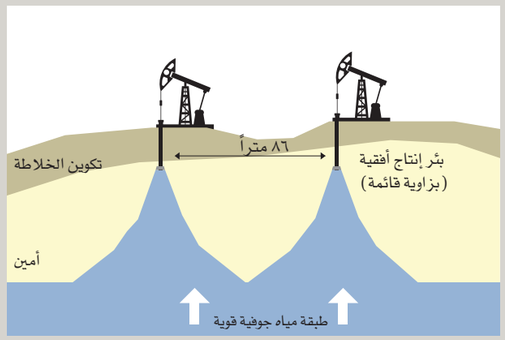


نموذج عملي لجهاز استعادة الطاقة في محطات التناضح العكسي لتوفير مياه الشرب– تركيب مستقل مع توليد الطاقة

تطوير الغمر بالبوليمر في حقل نمر-إي

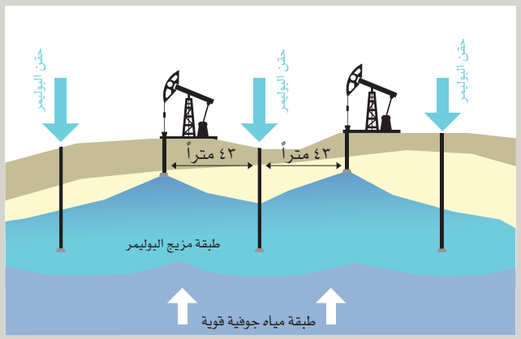
سيُطوَّر مرفق جديد لحقن البوليمر في حقل نمر–إي. وستُحفر ٥٧ بئراً جديدة لحقن البوليمر لمدة ١٠ سنوات. في حين سيُستخدم حوالي ٩ آلاف إلى ١٣ ألف متر مكعب يومياً من المياه المصاحبة للإنتاج في إعداد البوليمر.

وسيوفر ذلك مقداراً كبيراً من الطاقة مقارنة بخيار استخدام مياه الخزانات الجوفية العميقة.



الوضع الحالي

- نسبة حركية غير مناسبة= ١٤٠
- تجمع المياه بهيئة مخاريط
- عدم نفاذ النفط للسطح لشدة لزوجته بإزاء المياه



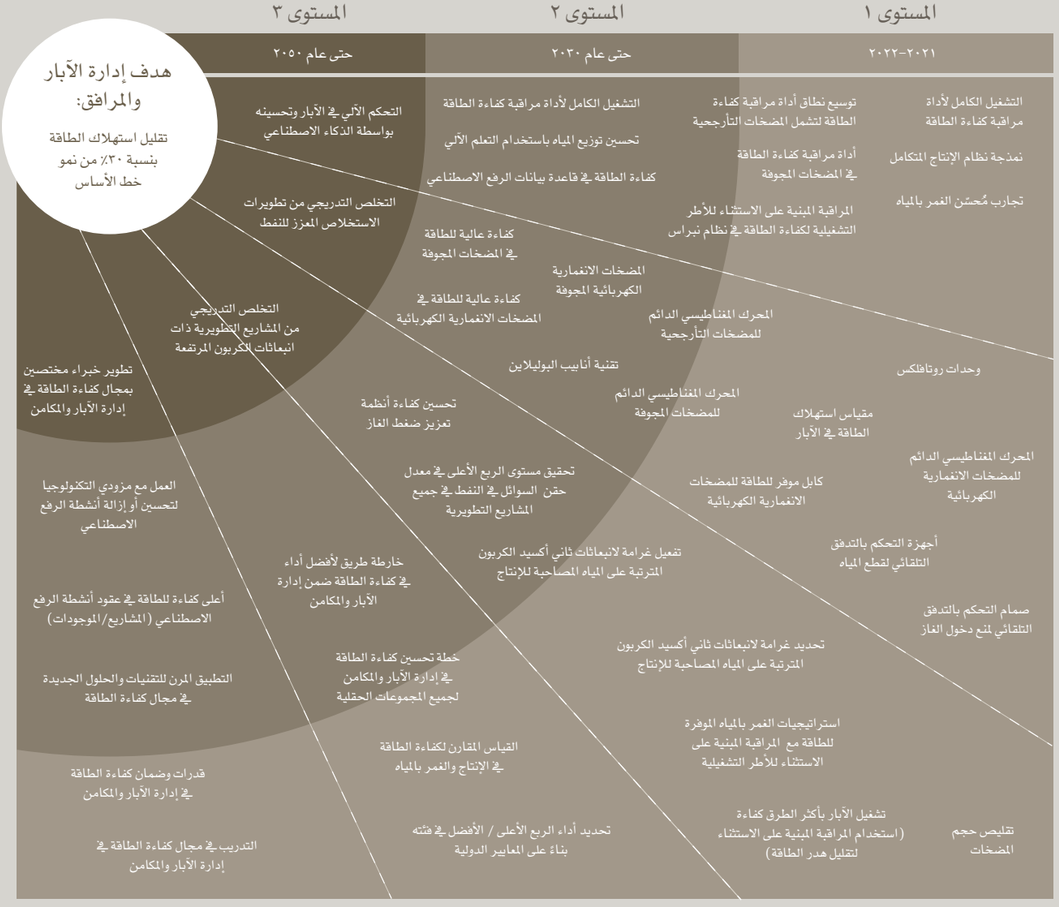
مفهوم الحقن بالبوليمر

- طبقة من مزيج الماء والبوليمر أسفل الآبار المنتجة
- تعزيز لزوجة المياه وتقليل ظاهرة تجمعها بهيئة مخروط

التصور العام لمشروع نمر–إي للغمر بالبوليمر



والركائز الخمس لخارطة طريق إدارة الطاقة في مجال الآبار والمكامن موضحة هنا:

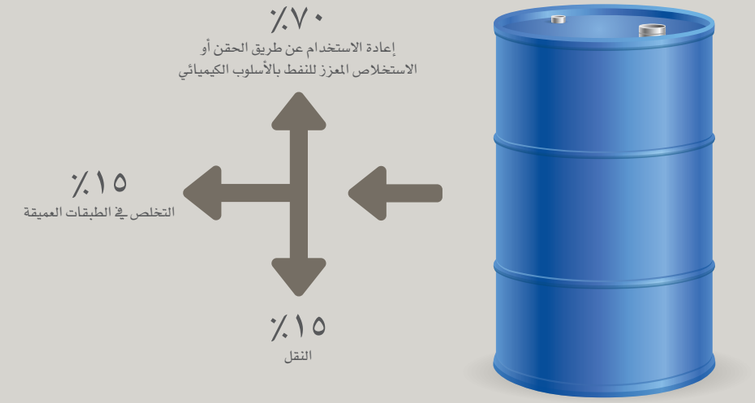


إدارة المياه

تتمثل غاية إدارة المياه في الشركة في تمكين إنتاج مستدام للنفط. ويتحقق ذلك من خلال إدارة مسؤولة للموارد الجوفية وتبني استراتيجية طويلة المدى مرتكزة على ثلاثة مبادئ: التخفيض، وإعادة الاستخدام والنقل. ويشير مبدأ "التخفيض" إلى الحاجة إلى تقليص كميات المياه المصاحبة للإنتاج التي تخرج إلى السطح، والتخلص من المياه في الطبقات العميقة، واستنزاف طبقات المياه. أما "إعادة الاستخدام" فيتعلق بتعظيم الاستفادة من المياه في استخلاص النفط أو بعض الأغراض الأخرى ذات النفع، وأما "النقل" فيعُنى بنقل المياه من المناطق ذات الفائض إلى تلك التي تعاني من شح المياه.

استخدام المياه المصاحبة للإنتاج

تنتج الشركة حالياً قرابة مليون متر مكعب في اليوم من المياه المصاحبة للإنتاج التي يتوقع أن تتجاوز مليوناً ومئة ألف متر مكعب في اليوم اعتباراً من هذا العام فصاعداً، ويعاد استخدام ٧٣٪ من تلك المياه حالياً للمحافظة على الضغط أو الاستخلاص المعزز للنفط بالأسلوب الكيميائي، في حين يُصرف الباقي منها إلى مشروع نمر للأراضي الرطبة أو للتخلص منها في الطبقات العميقة. لكن الشركة تواصل سعيها الدؤوب وبحثها الحثيث عن أساليب بديلة لتنقية المياه المصاحبة للإنتاج أو إعادة استخدامها أو التخلص منها بأسلوب أقل استهلاكاً للطاقة.



لقد قطعت الشركة شوطاً طويلاً في الإدارة الفاعلة للمياه المصاحبة للإنتاج في العقد الماضي. وتجدون في المخطط التالي لمحة عن إنجازاتنا الرئيسية في رحلتنا نحو استدامة المياه وإعادة استخدامها.

إنجازات رحلة استدامة إدارة المياه

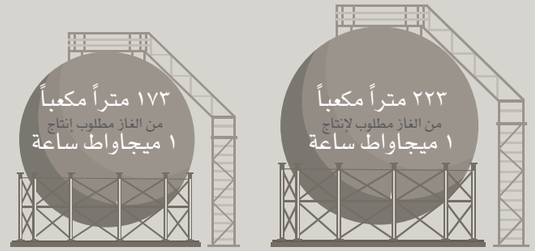


كفاءة الطاقة

يعد تحسين كفاءة الطاقة أحد محاور التركيز الرئيسية لاستراتيجية الحفاظ على الغاز، ونعمل على تحويل محطات الطاقة ذات الدورة المفتوحة إلى محطات ذات دورة مغلقة. وقد شُغل التوربين البخاري ذو الدورة المركبة في الخوير في عام ٢٠٢١ وسيتلوه تشغيل التوربينات الغازية ذات الدورة المركبة في سيح رول وهيما غرب في عام ٢٠٢٢. كما تحسنت كفاءة توليد الطاقة والبخار من ٢٢٣ متراً مكعباً من الغاز المطلوب لتوليد ميجاواط واحد في الساعة في عام ٢٠١٩ إلى ١٧٣ متراً مكعباً في عام ٢٠٢١.

ولقد أكملنا نشر أداة مراقبة كفاءة الطاقة في نمر وجبال وفي مشروعينا العملاقين في رباب- هرويل وجبال- خُف. وتشير هذه الأداة إلى أي قصور في الكفاءة التشغيلية للمعدات في الوقت الفعلي، وتصدر إنذاراً يتيح إصلاح الأعطال بسرعة.

كما أجرينا تقييماً مفصلاً للطاقة بناء على المعدات لخمس موجودات: في أمل، وزولية، وجبال، ومشروع "رباب-هرويل" المتكامل، وبيربا، وذلك لتحديد فرص الاستغلال الأمثل للطاقة. وفي عام ٢٠٢١، نُفذت ١٨ فرصة أسفرت عن تخفيض بمقدار ١٥٨ ألف طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون.



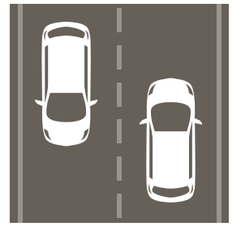
إدارة الطاقة وتوفيرها في مباني الشركة

تعمل الشركة على تقليل استهلاك الطاقة من خلال مراقبة الطاقة المستهلكة في مرافق الشركة العقارية والتحكم فيها. وقد أجرى فريق تطوير المرافق تدقيقاً للطاقة للمباني في ميناء الفحل ومناطق العمليات لإدارة استهلاك الكهرباء والمياه ومراقبته بكل احترافية. وهدف التدقيق إلى تأمين عائد سليم على الاستثمار باستخدام أفضل الممارسات والمعايير الدولية.

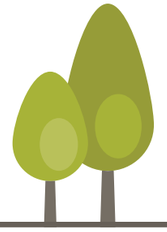
ولقد اتخذت الخطوات الآتية في مختلف أرجاء مباني الشركة:

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

وقد أدت تلك المبادرات إلى تحقيق ما يعادل:



انخفاضاً بمقدار ما تنفثه
٦١٦ سيارة متوسطة الحجم
من الانبعاثات في الطرق سنوياً



إزالة المستوى نفسه من الكربون الذي يعادل زراعة
٤٦٨٧٣ شجرة لمدة ١٠ سنوات



إعادة تدوير
٩٦٤ طناً
من النفايات

امسح الرمز لمعرفة
المزيد عن أنظمة
الطاقة في الشركة

إدارة الطاقة في الآبار والمكامن

من بين ٦٤٧ ميجاواط من الطاقة المستهلكة في الشركة في عام ٢٠٢٠ يمكن أن تُعزى ٢٩٪ منها مباشرة إلى أنظمة الرفع في الآبار و٢٥٪ إلى إدارة المياه. وتُعد ركيزة إدارة الطاقة في الآبار والمكامن جزءاً أساسياً في استراتيجية التحول في مجال الطاقة في الشركة، وترمي إلى تغيير نموذج استهلاك الطاقة الحالي لتقليل كثافة غازات الاحتباس الحراري في العمليات التشغيلية للآبار والمكامن، لمساعدة الشركة على إزالة الكربون من عملياتها وتحقيق طموحات قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل لخفض غازات الاحتباس الحراري.

وتجدون في الرسم البياني أدناه رحلة إزالة الكربون المقترحة من عمليات إدارة الآبار والمكامن موضحاً الاستراتيجية والخطط وبعض الأنشطة التمكينية لتحقيق كفاءة محسّنة للطاقة.

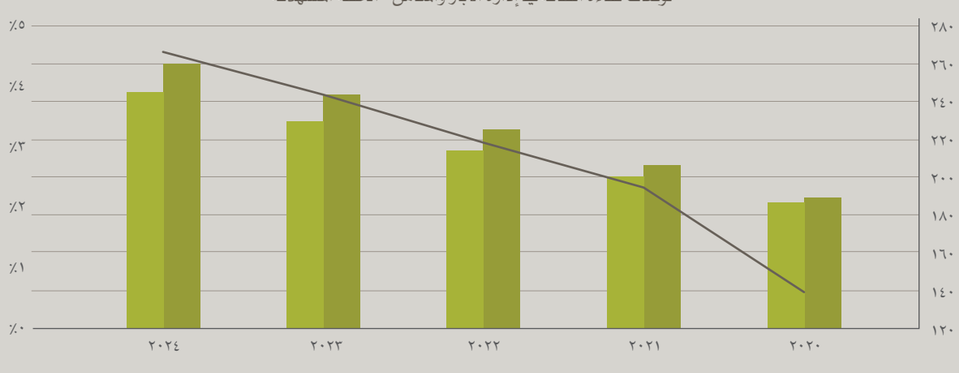


إعداد مجموعة من التقنيات والحلول الجديدة الموفرة للطاقة للمساعدة في مواجهة التحديات واستغلال الفرص. وقد ضُمّنت هذه الحلول في برامج أنشطة الموجودات لتنفيذها.

وللمساعدة في تفعيل واستدامة استراتيجية إدارة الطاقة في الشركة ومن ذلك ما يتعلق بإدارة الموارد البشرية، أطلقت الشركة برنامجاً شاملاً لإدارة التغيير. ويؤسس هذا البرنامج إطار عمل للحوكمة بأدوار ومسؤوليات محددة لدفع برنامج إدارة الطاقة بما يتجاوز حدود الشركة. أما الاستدامة والمشاركة فتتم من خلال الاجتماعات الشهرية لتقييم الإنجازات وتنسيق الجهود وإزالة العقبات.

وتُعرض استراتيجية إدارة الطاقة للآبار والمكامن أيضاً في جلسات لجنة الإدارة التنفيذية المنتظمة، إضافة إلى الاجتماعات الأسبوعية لإدارة غازات الاحتباس الحراري.

توقعات كفاءة الطاقة في إدارة الآبار والمكامن- الخطة المستهدفة



فلل رأس الحمراء

بعد المشروع التجريبي لتركيب ألواح الطاقة الشمسية بقدرة ١٠ كيلوفولت في ١٠ فلل في مشروع تطوير منطقة رأس الحمراء، فإنا نتطلع الآن لتوسيع استخدامها لتشمل ٥٨٠ مبنى سكنياً جديداً منخفض الارتفاع، مع البنية الأساسية وتنسيق المناظر الطبيعية. وقد أكملت الشركة دراسات التصميم المطلوبة للمشاريع القادمة لضمان التصميم المناسب والتركيب الإضافي للوفاء بالمعايير الدولية والمحلية.

نظام الطاقة الشمسية في مبنى شركة تنمية طاقة عُمان

تعمل الشركة على بناء نظام الطاقة الشمسية على الأسطح في مبنى شركة تنمية طاقة عُمان الجديد في ميناء الفحل. سيشمل هذا نظاماً بقدرة ٧٨ كيلو واط وبطاقة إنتاجية سنوية تزيد على ١٢٩ ميجاواط في الساعة. وحتى وقت كتابة هذا التقرير، كان من المتوقع بدء تشغيل هذا النظام بحلول نهاية فبراير ٢٠٢٢.

نظام الطاقة الشمسية على أسطح المباني في ميناء الفحل

حددت دراسة سبعة مبانٍ في منطقتي ميناء الفحل ورأس الحمراء لتركيب ألواح كهروضوئية على الأسطح بسعة أولية تقدر بميجاواط واحد عند الذروة، وقد أعددنا خطة لتشغيل النظام الشمسي في بعض هذه المباني في هذا العام.

محطة الطاقة الشمسية بسعة ١ميجاواط في ميناء الفحل

أنجزنا منشأة أخرى للطاقة الشمسية في ميناء الفحل (محطة وهج) في عام ٢٠٢١. وبذلك وصل إجمالي إنتاج الطاقة الشمسية في ميناء الفحل إلى ١٠ ميجاواط عند الذروة.

وبخلاف التطويرات السابقة في مجال الطاقة الشمسية في الشركة، فإن الألواح الكهروضوئية لهذا النظام قائمة على هيكل مثبت على الأرض بدلاً من مظلات مواقف السيارات. كما أنه يتألف من العديد من التقنيات المتطورة، مثل الوحدات الكهروضوئية الأحادية نصف المقطوعة ثنائية الوجه، ونظام تعقب الطاقة الشمسية أحادي المحور. كما وُضع حصى أبيض على سطح الأرض لزيادة اكتساب الطاقة من الإشعاعات الشمسية المباشرة والانعكاسية.

مرفق خارجي لأنشطة البحث والتطوير

أنشئ مرفق اختبار خارجي في ميناء الفحل للأبحاث والتطوير في مجال الطاقة الشمسية، باعتباره جزءاً من محطة "وهج".

وسيركز هذا المرفق على إنتاج الكهرباء من الألواح الشمسية، ودراسة تأثير الغبار عليها، واختبار الألواح الكهروضوئية المختلفة المثبتة في هياكل وزوايا ميل مختلفة. وأيضاً دراسة إنتاج الألواح الكهروضوئية باستخدام مواد مختلفة لمعالجة الأرضية.

المرحلة الثالثة من مشروع الطاقة الشمسية في مواقف ميناء الفحل

تعمل الشركة على النطاق الهندسي للمرحلة الثالثة من مشروع الطاقة الشمسية في مواقف السيارات في ميناء الفحل، والذي من المتوقع أن تبلغ سعته عند الذروة حوالي ١,٢ ميغاواط. سيساعد هذا المشروع الشركة على تخفيض فاتورة الكهرباء وتقليل انبعاثات ثاني أكسيد الكربون وغازات الاحتباس الحراري والمساهمة في توفير الغاز.



محطة وهج للطاقة الشمسية

طاقة الرياح

طاقة الرياح هي العملية التي تقوم بها التوربينات بتحويل طاقة الرياح الحركية إلى طاقة ميكانيكية يحولها المولد بعدئذ إلى كهرباء. وقد أظهرت دراسة جدوى أولية الإمكانات الهائلة لهذا المورد الطبيعي واختيرت ستة مواقع محتملة لإجراء قياسات الرياح.

وقد جُمع من هذه المواقع البيانات الدقيقة حول سرعة الرياح واتجاهها ودرجة حرارة الغلاف الجوي والرطوبة والضغط على مدى أكثر من ١٢ شهراً للمساعدة في تحديد أنسب توربينات الرياح وتخطيط مزرعة الرياح وحساب إنتاج الطاقة المتوقع.

وأظهرت جميع المواقع الستة إمكانات كبيرة ونعمل حالياً على إعداد الوثائق الفنية والقانونية لمقترح المشروع الأول بعنوان "رياح-١".

ومن المقرر الانتهاء من مسوحات التربة والطبوغرافيا واللوجستيات قبل الانتهاء من استراتيجية التعاقد والدعوة لتقديم العطاءات.

وتسعى الشركة إلى تشغيل أول مزرعة للرياح لها في الربع الأول من عام ٢٠٢٤.

الهيدروجين الأخضر

من المتوقع أن تزداد وتيرة إنتاج الهيدروجين الأخضر في السنوات المقبلة، وهو وقود ينتج عن فصل عنصر الهيدروجين عن المياه باستخدام تيار كهربائي مولد من مصادر متجددة. إلا إن "اقتصاد الهيدروجين" يتطلب تقدماً تقنياً كبيراً في عمليات الإنتاج والتوزيع والتخزين والنقل. وفي عام ٢٠٢١، انضمت الشركة إلى الشراكة الوطنية للهيدروجين (هاي-فلاي) مع ١٢ مؤسسة أخرى من القطاعين العام والخاص لتطوير سلسلة توريد للهيدروجين لصناعة الوقود النظيف.

ونضطلع الآن بدور مؤثر في هذا المشروع وهدفنا المباشر هو إنتاج الهيدروجين الأخضر على نطاق واسع عبر التحليل الكهربائي للماء لتطبيقين رئيسيين: حقن الهيدروجين في شبكة الغاز لتقليل استهلاك الغاز الطبيعي، واستبدال المركبات التقليدية الثقيلة (على المدى الطويل) بمركبات تعمل بخلايا الوقود الهيدروجينية.

الطاقة الحرارية الأرضية

وسعت الشركة نطاق مصادر الطاقة المتجددة لكيلا يقتصر على الطاقة الشمسية وطاقة الرياح من خلال استكشاف إمكانات الطاقة الحرارية الأرضية. وسلطت دراسة الجدوى الأولية التي ركزت على المجموعات الحقلية بشمال منطقة الامتياز الضوء على التحديات في استخدام الآبار المحفورة الحالية، مثل معدل التدفق المنخفض للمياه وقيود درجة حرارة المكامن. ويستكشف الفريق الآن فرصاً أخرى بالنظر في حفر آبار مخصصة للطاقة الحرارية الأرضية.





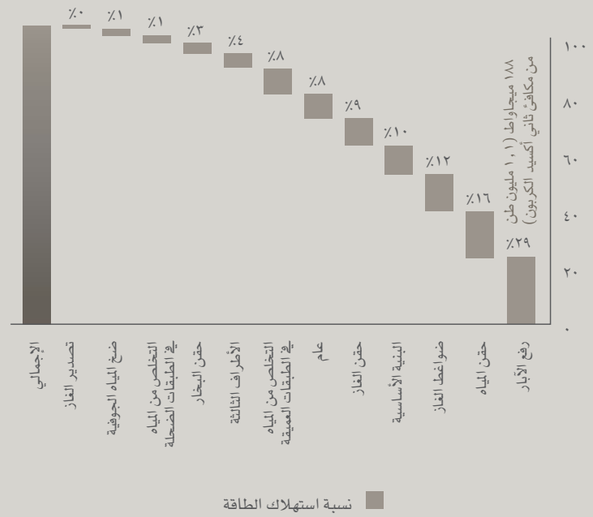
برج الأرصاد الجوية في أمين

في عام ٢٠٢١، التزمنا بأن نصبح شركة ذات صافي انبعاثات صفرية بحلول عام ٢٠٥٠، وألا تؤثر مرحلة تحولنا في مجال الطاقة على أدائنا بل نواصل طريق النمو والازدهار ونحافظ على ترخصينا للعمل. وابتغاء تحقيق ذلك، سيلزمنا توجيه جهودنا نحو:

- الحد من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري المرتبطة بعملياتنا للنفط والغاز.
- تطوير مصارف بديلة لغازات الاحتباس الحراري لتعويض الانبعاثات المتبقية.
- اتباع إجراءات كفاءة الطاقة، لا سيما ما يتعلق بالرفع الاصطناعي وإدارة المياه اللذين يمثلان أكثر من نصف الطاقة التي نستهلكها.

الطاقة المتجددة

توزيع استهلاك الطاقة في عام ٢٠٢٠



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

والشركة ملتزمة بالمخطط العام للطاقة في عُمان ٢٠٤٠ في حين نسعى لاغتنام تحديات التغير المناخي وتحويلها إلى فرص، وفي الآن نفسه العمل لتلبية متطلبات الطاقة المتزايدة. ومن بين الأهداف الرئيسية توليد ٣٠٪ من طاقتنا من مصادر الطاقة المتجددة بحلول عام ٢٠٢٥.

ويعني ذلك دعم خطوات إزالة الكربون من سوق الطاقة، وتطوير سلاسل عمل عمانية ذات انبعاثات كربونية منخفضة بأسرع ما يمكن، وتسريع تطوير تقنيات الاستفادة من الطاقة الشمسية وطاقتي الهيدروجين والرياح لتكون بدائل منخفضة الكربون، فضلاً عن بناء ثقة المستثمرين في المشاريع الكبيرة منخفضة الكربون وتحسين كفاءة الطاقة تحسيناً ملحوظاً.



وها هنا بعض الأمثلة من عام ٢٠٢١ على جهودنا للمساعدة على إيجاد كوكب تشيع فيه أساليب الطاقة النظيفة والخضراء:

مشروع أمين للطاقة المتجددة بسعة ١٠٠ ميجاواط

منذ التشغيل الناجح لمشروع أمين الرائد الذي تبلغ سعة إنتاج محطته ١٠٠ ميجاواط في عام ٢٠٢٠ أنتجت المحطة أكثر من ٣٤٠ تيرا واط/ساعة من الطاقة الشمسية في عام ٢٠٢١ فحسب. ومن المتوقع أن يسهم ذلك في توفير سنوي لغاز الوقود بما يعادل ٩٥,٥ مليون متر مكعب.

وقد ضمن مشروع أمين للمنتج المستقل للطاقة–الذي يقع بالقرب من نمر– تسجيل ائتمانات الكربون في الاتحاد الأوروبي، مما يساعد الشركة على تيسير تطبيق خططها الطموحة للتحول في مجال الطاقة وجهودها لإزالة الكربون من عملياتها.

مشروع تخزين الطاقة الشمسية في شمال منطقة الامتياز

تنظر الشركة الآن في تطوير محطة ثانية للمنتج المستقل للطاقة بقدرة ١٠٠ ميجاواط لتخزين الطاقة الشمسية.

موقع محطة تخزين الطاقة الشمسية في شمال منطقة الامتياز

وسيكون لهذا المرفق خيار نظام تخزين إضافي للبطاريات بقدرة ٣٠ ميغاواط يُشحَن بواسطة سعة طاقة شمسية إضافية للحفاظ على استقرار شبكة الشركة وحماية توزيع الطاقة.

وسيراقب هذا المرفق مركز التحكم في الطاقة المركزي في جبال، في حين ستُوجَّه الطاقة المنتجة من محطة الطاقة الكهروضوئية إلى نظام نقل الكهرباء بالشركة بجهد ١٣٢ كيلو فولت عبر المحطة الفرعية لتعزيز الضغط في سيح نهيدة.

الاستدامة البيئية والتكنولوجيا الجديدة



أهم منجزات عام ٢٠٢١

تطبيق رقم قياسي من **التقنيات المؤثرة**

الانضمام **للشراكة الوطنية للهيدروجين**

تشغيل **التوربين البخاري ذي الدورة المركبة في الخوير**

التخطيط للتوقف تدريجياً عن **التخلص من المياه في الطبقات العميقة في مرمول**

صحيح أن النفط والغاز سيظلان جزءاً أساسياً من منظومة الطاقة في الشركة إلا أننا نطوّر أيضاً حلولاً إبداعية للطاقة المتجددة لإيجاد فرص جديدة للنمو للشركة وللبلاد على حد سواء. هذا الانتقال التدريجي إلى شركة طاقة متكاملة يعني أيضاً الاستفادة من التكنولوجيا الجديدة وإرساء مزيد من التعاون إلى جانب تحسين كفاءة الطاقة وإدارة المياه عموماً.

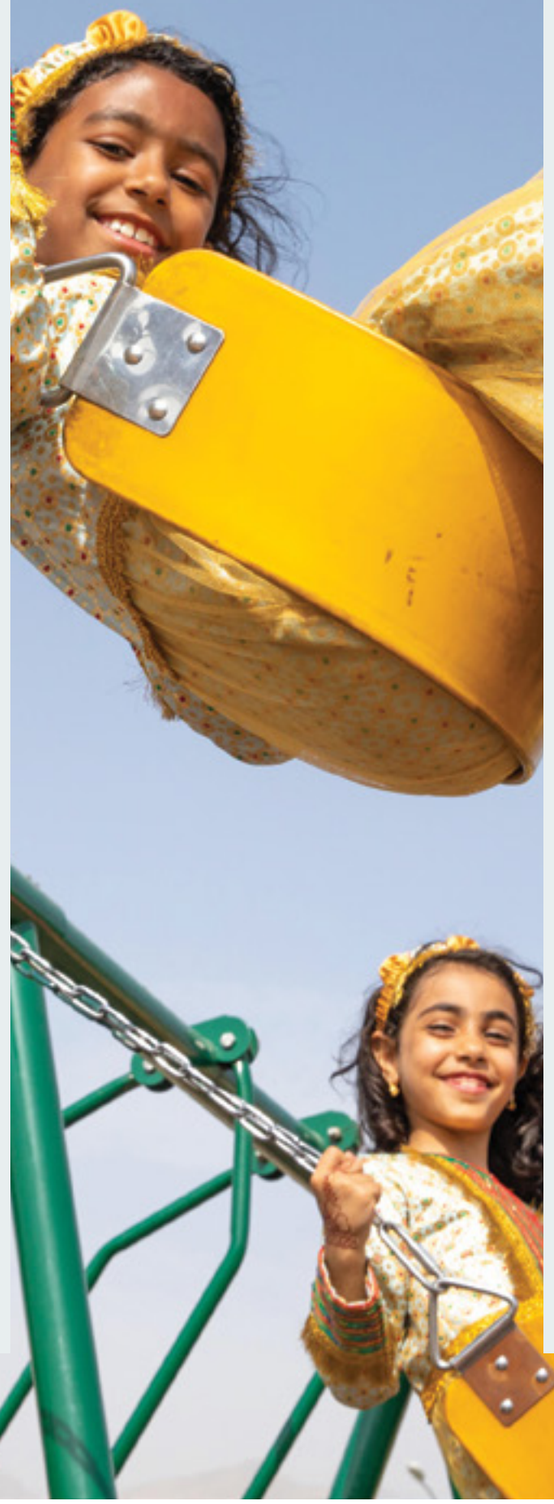
الإغاثة عند الكوارث

تبرع مئات الموظفين بسخاء في النداءات الخيرية التي وجهتها الشركة لتخفيف معاناة الأطفال في اليمن، إذ بلغت تبرعات الموظفين في هذه الحملة ٩٥٢٥٦ ريالاً عمانياً. وقد ضاعفت الشركة هذا المبلغ بعدئذٍ ليصل إلى ٢٠٠ ألف ريال عُماني. وقد سُلمت المبالغ المتبرع بها إلى الهيئة العمانية للأعمال الخيرية لتمويل شراء المواد الغذائية والمستلزمات الطبية.

وسارعت الشركة في مد يد العون للحكومة للتعامل مع الآثار المدمرة التي خلفها إعصار شاهين في شهر أكتوبر الماضي، ومن ذلك:

- تخصيص مبلغ ١٠ ملايين ريال عماني كتبرع مباشر للمتضررين بالتعاون مع الجهات الحكومية.
- إطلاقة حملة تبرع خيرية للموظفين جمعت ٦٥٠ ألف ريال عماني للمتضررين.
- تسيير قافلة شاحنات محملة بالمواد الغذائية الأساسية للمحتاجين.
- توفير المعدات والأدوات الثقيلة للمساهمة في إعادة فتح الطرق وعمليات التنظيف.
- توفير فرق من فنيي الكهرباء والسباكة للمساعدة في إصلاح الأضرار التي لحقت بشبكات الكهرباء والمياه.









الحملة الخيرية	الإجمالي (بالريال العُماني) ويشمل المبالغ التي تبرع بها الموظفون والمتقاعدون والشركة
الحملة الخيرية من أجل غزة	١٤٠ ألفاً
الحملة الخيرية للمتضررين من الأنواء المناخية بولايتي صحم والخابورة	٧٥ ألفاً
الحملة الخيرية من أجل اليمن	٢٠٠ ألف
إعصار شاهين	٦٥٠ ألفاً

عمل الأطفال والعمل القسري وحقوق السكان الأصليين

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

الاستثمار الاجتماعي



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

ركزنا خلال العام على مجالات الاستثمار الاجتماعي الآتية: الصحة والسلامة والبيئة، والمياه، وإدارة الطاقة، والتعليم والعلوم، وتمكين الشباب والمرأة، ورفاهية المجتمع، ومؤسسات المجتمع المدني.

والتزمنا خلال العام بدعم **٨٣ مشروعاً استثمارياً جديداً** بتكلفة إجمالية بلغت حوالي **١٠ ملايين دولار أمريكي**، تشمل مشروعين مشتركين مع مشغلين آخرين عن طريق مبادرة وزارة الطاقة والمعادن للمسؤولية الاجتماعية، إلى جانب مبالغ إضافية صُرفت على مشاريع التُزم بها سابقاً.

وسيكون لتلك المشاريع الأثر الملموس في تحسين جودة المستوى المعيشي لآلاف المواطنين القاطنين في منطقة امتيازنا وخارجها بما في ذلك تطوير البنية الأساسية والتدريب وتوفير التقنيات والمعدات. كما أنفقت الشركة ١,٤ مليون دولار أمريكي على هيئة مبادرات رعاية ومِنَح وهِبات لدعم مبادرات مؤثرة نفذتها جمعيات أهلية.

إضافة إلى ذلك أكملنا ٢١ مشروعاً من مشاريع الاستثمار الاجتماعي في عام ٢٠٢١ حسبما هو مبين أدناه.

م	اسم المشروع	الموقع	المجالات
١	صيانة فلج الأصغرين	ولاية منح	المياه
٢	معمل نظم المعلومات الجغرافية في الداخلية	ولاية نزوى	التعليم والعلوم
٣	إنشاء محطة وادي عارة للتناضح العكسي	ولاية شليم وجزر الحلانيات	المياه
٤	المجلس العام في محويس	ولاية شليم وجزر الحلانيات	رفاهية المجتمع
٥	المجلس العام في رحاب	ولاية شليم وجزر الحلانيات	رفاهية المجتمع
٦	المجلس العام في أجاريت	ولاية شليم وجزر الحلانيات	رفاهية المجتمع
٧	المجلس العام في المعبر	ولاية هيماء	رفاهية المجتمع
٨	إنشاء محطة للتناضح العكسي في شليم	ولاية شليم وجزر الحلانيات	المياه
٩	إنشاء مسلخ	ولاية هيماء	رفاهية المجتمع/ الصحة والسلامة والبيئة
١٠	الصالة الرياضية في الوسطى	ولاية هيماء	تمكين الشباب والمرأة
١١	توفير أجهزة تعويضية للأشخاص ذوي الإعاقة (الجمعية العمانية للأشخاص ذوي الإعاقة)	مسقط	الصحة والسلامة والبيئة/ مؤسسات المجتمع المدني
١٢	المجلس العام في تربان	ولاية أدم	رفاهية المجتمع
١٣	المجلس العام في العرف	ولاية بهلا	رفاهية المجتمع
١٤	تسليم ١٥ طابعة ثلاثية الأبعاد للكليات المهنية وجامعات التقنية والعلوم التطبيقية	ولايات السيب، وعبري، وصحم، وصور، والبريمي، والخابورة، وشناص، وصلالة، ونزوى، والمصنعة، وإبراء	التعليم والعلوم
١٥	إنشاء فصول دراسية ومكاتب إدارية في مدرسة الشموخ	ولاية الدقم	التعليم والعلوم
١٦	إنشاء فصول دراسية ومكاتب إدارية في مدرسة أبو مضابي	ولاية هيماء	التعليم والعلوم
١٧	إنشاء فصول دراسية ومكاتب إدارية في مدرسة الكحل	ولاية الجازر	التعليم والعلوم
١٨	توسعة سوق المواشي في حمراء الدروع	ولاية عبري	رفاهية المجتمع
١٩	٥ أكشاك تجارية	ولاية طاقة	تمكين الشباب والمرأة
٢٠	حديقة هيماء*	ولاية هيماء	رفاهية المجتمع/ البيئة
٢١	توفير ١١٦ حاسباً محمولاً للطلبة من ذوي الدخل المحدود وأسر الضمان الاجتماعي عن طريق جمعية الرحمة لرعاية الأمومة والطفولة	مسقط	التعليم والعلوم/ مؤسسات المجتمع المدني

*حديقة هيماء العامة: في إطار مساعي الشركة لتوفير مساحات ومرافق ملائمة وآمنة لأبناء المجتمع في لقاءاتهم الاجتماعية وممارسة أنشطتهم الترفيهية، افتتحت الشركة حديقة هيماء العامة. وتحتوي الحديقة- التي تُعد إحدى الحدائق الأربع التي التزمت الشركة بتنفيذها في عام ٢٠١٧- على أماكن للجلوس، ومظلات، وملعب للأطفال، وغرفة للحارس ودورات مياه عامة.

كما انتهينا من مشروع نظام الاستثمار الاجتماعي، مما سيمكننا من تحديد احتياجات المجتمع الملحة وتلبيتها بنحو أكثر كفاءة وتحسين جودة وسرعة تنفيذ المشاريع.

ومن ناحية أخرى، حظي برنامجنا للاستثمار الاجتماعي بالاحتفاء والتقدير على المستوى الإقليمي عندما فاز بالمركز الثاني في فئة "قطاع الطاقة" ضمن الجائزة العربية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

أبرز إنجازات الاستثمار الاجتماعي في عام ٢٠٢١

المركز الثاني في الجائزة العربية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

إكمال ٢١ مشروعاً

توقيع ٢٣ مذكرة تفاهم

إكمال مشروع نظام الاستثمار الاجتماعي



رعاية موظفي الشركات المتعاقدة

مشروع المنظور

مشروع "المنظور" هو أول مبادرة على مستوى الصناعة تهدف إلى تحسين معايير الرعاية لمن يعملون في مناطق العمليات، وذلك من خلال غرس ثقافة واجب الرعاية. وأكملت المرحلة الأولى من المشروع في عام ٢٠١٨بإجراء ٩٠ ألف مقابلة مع موظفي ٢٠٠ شركة متعاقدة معنا أو متعاقدة من الباطن تعمل في مناطق العمليات. وترمي المرحلة الثانية من مشروع "المنظور" إلى تحسين معايير الشركة وإجراءاتها المتعلقة برعاية العاملين وجعلها الأفضل من نوعها عن طريق القيام بتحليل شامل لمجالات التقييم المنخفض، وتحديد سياسات ومبادرات الرعاية المختلفة، وعقد حلقات تواصل مكثفة مع جميع أصحاب الشأن ذوي الصلة.

وفي عام ٢٠٢١، نشرنا النسخة الأولى من معايير الرعاية لمشروع المنظور بناءً على تحليل بيانات الإفادات التي تلقيناها واللقاءات المكثفة مع أصحاب الشأن المعنيين. والهدف من هذه المعايير هو التأكد من أن جميع العاملين في صناعة النفط والغاز مشمولون بممارسات رعاية متسقة في تسعة مجالات تركيز رئيسية بما في ذلك مكافحة التنمر والتحرش وحقوق العمل والرعاية الصحية والرفاهية وجودة الحياة.

وقد واصلنا الاستطلاع مع ٢٥ شركة، وجمعنا ٨ آلاف إجابة جديدة، وقدمنا جلسات تدريب للشركات المتعاقدة للمساعدة في التعامل مع أوجه القصور.

أما خطة عام ٢٠٢٢ فتهدف إلى تطوير استراتيجية شاملة لاستدامة مشروع المنظور من خلال الشراكة مع هيئة صناعية خارجية، والتي قد تتولى مسؤولة نشر معايير الرعاية وضمان الامتثال في جميع المجالات.

معايير مشروع المنظور PRISM

مكافحة التنمر والتحرش
توفير بيئة عمل تضمن بشكل استباقي الحماية النفسية والبدنية للموظف.
يجب على جميع الموظفين الالتزام بمنع التنمر في مكان العمل ومواجهته من خلال اتفاقية موقعة.

الصراحة وتقبل الآراء
توفير القنوات اللازمة لكل موظف لإبداء الرأي وإثارة أي مخاوف لديه.
إيجاد بيئة تعزز النزاهة والشفافية وتشجع الموظفين على التحدث بصراحة دون خوف من العقاب.

القيم والاحترام
توفير بيئة عمل ضد التمييز بين موظفيها وذات قواعد سلوك مهنية واضحة.
توفير بيئة تركز على تعزيز تكافؤ الفرص بين موظفيها.

عقود العمل وتحديد مهام الوظائف
ضمان أن تكون عقود العمل مكتوبة باللغة التي يختارها الموظف ومتاحة دائماً عند الطلب.
وجود وصف وظيفي معتمد للموظف ومحدد لجميع مهامه بشكل واضح ومفصل.

حقوق العمل
ضمان دفع الرواتب شهرياً دون تأخير مع إمكانية الوصول إلى كشوف الرواتب في الوقت المناسب.
التأكد من أن الموظفين لا يدفعون أي رسوم لقاء توظيفهم.
لا يسمح بالاحتفاظ بجواز السفر الخاص بالموظف دون أخذ الموافقة منه.
توفير رحلات العودة الجوية للموظفين سنوياً.

الإشراف والتدريب
التأكد من كفاءة المشرف وتحمله لمسؤولية قيادة فريقه والتواصل الفعال من أجل سلامة فريقه ومستوى أدائهم. والتأكد من أن هذه الكفاءات واضحة للجميع.
توفير التدريب اللازم لبناء وصقل مهارات ومعرفة وسلوكيات الموظفين لقدرتهم على إنجاز مهامهم بطريقة فعالة ووفقاً لقواعد السلامة.

النقل والحماية الشخصية
توفير وسائل النقل المناسبة وعدم التشجيع على استخدام المركبات الخاصة للذهاب والعودة إلى العمل.
التأكد من توفر معدات الحماية الشخصية المناسبة والكافية لجميع الموظفين لحمايتهم من أي مخاطر متعلقة بصحتهم وسلامتهم أثناء تنفيذ مهامهم في موقع العمل.

الرعاية الصحية والرفاهية
توفير الرعاية الصحية ذات التكلفة والجودة المناسبة والوصول إليها في الوقت المناسب.
التأكد من أن الموظف في حالة جسدية ونفسية تؤهله للقيام بالعمل المطلوب منه دون تعريض نفسه أو زملائه أو العمل أو أي أطراف أخرى للخطر.
ضمان حماية الموظف من مخاطر الأمراض الناجمة عن ارتفاع الحرارة وانخفاض أداء السلامة المرتبط بالحرارة.

جودة الحياة
تقديم خدمات ذات جودة عالية لإدارة المرافق لضمان توفير التنظيف المناسب لمساكن الموظفين.
توفير مياه شرب نقية بشكل دائم وكميات كافية ومتنوعة من المواد الغذائية لتتناسب مع الاحتياجات الدينية والثقافية المختلفة.
توفير مرافق الترفيه والتسلية المناسبة للمزيج الثقافي للموظفين والتي ستشمل فرصاً لممارسة الرياضة والاسترخاء والاستمتاع.
ضمان وجود خدمات الاتصالات المناسبة في مختلف أرجاء مركز الإقامة للموظفين ليتمكنوا من التواصل مع عائلاتهم وأصدقائهم.

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

كان عام ٢٠٢١ اختباراً عصيباً لهذا الالتزام إثر استمرار جائحة كورونا وحاجتنا إلى بذل كل ما في وسعنا لحماية موظفينا وعائلاتهم والمتعاقدين معنا والمجتمع كله من هذا المرض الشديد.

وفي عام ٢٠٢١، ارتفع معدل تكرار الحوادث المضيعة للوقت لكل مليون ساعة عمل من ٠,١٧ إلى ٠,٢١، وارتفع كذلك معدل تكرار إجمالي الحوادث القابلة للتسجيل لكل مليون ساعة عمل من ٠,٥٦ إلى ٠,٧٢. ومما يؤسف عليه أنه كان هنالك خمسة حوادث مميتة مرتبطة بالعمل لدى الشركات المتعاقدة معنا.

أما عدد ساعات العمل وعدد الكيلومترات التي قُطعت سيافة فقد انخفضا –جراء الجائحة– إلى ١٨١,٨ مليون ساعة عمل و٣٠٠,٦٥ مليون كيلومتر. كما ارتفع قليلاً معدل الحوادث المرورية الخطيرة ليبلغ ٠,١٩ مقارنة مع ٠,١٨ في عام ٢٠٢٠.

السلامة على الطرق

بالنظر إلى الوفيات الخمس المتعلقة بالعمل التي كانت جراء حوادث مرورية خطيرة في عام ٢٠٢١، فإننا جعلنا السلامة على الطرق على رأس أولويات خطة الشركة للصحة والسلامة والبيئة.

ويعني ذلك تضمين مبادرتنا الجديدة "**الأسطول الآمن - السائقون الآمنون - الطرق الآمنة**" لنمضي ثابتي الخطى نحو تحقيق الهدف الصفري.

وقد اتُّخذت خطوة أولى مهمة في هذه الرحلة التغييرية مع نشر معايير السلامة على الطرق المحدثة (SP-2000) وهو مستند أساسي ينص على معايير السلامة على الطرق في منطقة الامتياز رقم (٦).

لقد اكتسبنا تصوراً واضحاً عن الثغرات الموجودة في معاييرنا، والنسخة المحدثة تستهدف سد تلك الثغرات. إذ إن التدابير الوقائية والتخفيفية الإضافية مُوجَّهة نحو معالجة تحديات حركة المرور على الطرق الحالية في منطقة الامتياز.

ويتضمن ذلك مواصفات ذات درجة عالية لأسطول النقل والتطبيق الإلزامي لأدوات السلامة شديدة الأهمية التي تفتقر إليها مركباتنا حالياً للمساعدة في إدارة إجهاد السائقين وتقليل الحوادث. كما يتناول مستند المعايير حدود السرعة على شبكة طرقنا في مواقع العمليات. وقد عززنا أيضاً عملية الضمان للمساعدة في تحسين الامتثال لقواعد المرور على الطرق ووضعنا إطار عمل صارماً للصيانة الفاعلة.

ومن شأن ذلك تعزيز السلامة الشخصية من خلال أنظمة إدارة المركبات المحسّنة لمراقبة سلوك السائقين. كما نعمل على توحيد معايير أنظمة التحكم في الاستقرار والفرامل المانعة للانزلاق في أسطول مركباتنا ومعدات التثبيت لتحسين السلامة في أثناء نقل الحمولات.

٨ آلاف
مركبة

أكثر من ١٥ ألف
سائق في العمليات اليومية

٪٩٨
نسبة امتثال السائقين لمتطلبات السلامة على الطرق

أما مركزنا للتحكم بإدارة الرحلات فيرصد حركة ٨ آلاف مركبة وأكثر من ١٥ ألف سائق في العمليات اليومية، وقد حقق نسبة ٩٨٪ من امتثال السائقين لمتطلبات السلامة على الطرق منذ استحداثه في عام ٢٠١٦.

وابتغاء تحسين المراقبة وتخفيف الأخطاء البشرية، يهدف مركز التحكم بإدارة الرحالات إلى رقمنة التحليلات لإنتاج بيانات السياقة المباشرة، وتضمين نظام إدارة الرحلات الآمنة الإلكتروني، والتركيز على إدارة الإرهاق. وسيمهد هذا الطريق للتدخل في الوقت المناسب واتخاذ قرارات مستنيرة.

وواصلت الشركة تشغيل مشروع حافلات النقل وسرعان ما طُبقت تدابير جديدة للسلامة لمنع انتشار كوفيد-١٩، منها: التطهير المستمر للحافلات والتباعد الاجتماعي الصارم على متنها.





الرعاية الصحية

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

ويفخر المركز بكونه رائداً في توفير خدمات صحية شاملة تلبي حاجة كل مريض، كما تضمن حصولهم على خدمات الرعاية الطبية الثانوية والتخصصية وذلك من خلال جهات علاجية خارجية في غالب الأحيان أو من خلال خدمات متعددة التخصصات داخلياً يقدمها استشاريون زائرون في التخصصات التالية: أمراض القلب، والتوليد، وأمراض النساء، والأنف والأذن والحنجرة، وطب العيون، والعلاج الطبيعي.

ويتكون الطاقم الطبي متعدد التخصصات من ١٥ طبيباً وطبيبة و٤٨ ممرضاً وممرضة، وأربعة فنيي مختبر مؤهلين، وأخصائي علاج طبيعي، واثنين من الصيادلة، وفريق إداري يحافظ على سير العمل بسلاسة.

ويضم المركز قسماً للصحة المهنية يديره مستشار للصحة المهنية وخمسة أخصائيين للصحة الصناعية وطبيبان، ويركز هذا القسم على تعزيز أعلى درجة من الرفاهية الجسدية والعقلية والاجتماعية للموظفين لمنع أي آثار صحية ضارة مرتبطة ببيئة العمل.

كوفيد-١٩



كانت الدائرة الطبية في الشركة في طليعة حملة الاستعداد والرعاية للحالات المشتبه بها وزيادة وعي الموظفين للسيطرة على انتشار المرض. إذ أشرف الفريق على تنفيذ التدابير الوقائية مثل: التباعد الاجتماعي وغسل اليدين وارتداء الكمامات والحجر الصحي والعزل الذاتي، وتأكد من توفر الإمدادات الطبية اللازمة في جميع أنحاء منطقة عملياتنا. كما أسدى الفريق نصائح منتظمة للمديريات والشركات المتعاقدة وأدى دوراً رئيسياً في لجنة مواجهة كوفيد-١٩ التابعة للشركة، غير متوانٍ عن تقديم التوجيهات والبيانات المحدثة والإحصاءات اليومية.

وقد طُور نظام تتبع ومتابعة يومية لرصد ورعاية الموظفين الذين ثبتت إصابتهم بالفيروس، لا سيما أولئك المصنفين ضمن الفئات المعرضة للخطر الشديد.

وساعد الفريق الطبي في تخصيص غرف للحجر الصحي والعزل الذاتي في مناطق العمليات للموظفين والمتعاقدين، وعمل على إعطاء أكثر من ٢٣٥٠٠ جرعة أولى وثانية من لقاح كوفيد-١٩ للموظفين وأزواجهم والمتقاعدين. كما بدأت حملة لإعطاء الجرعات التعزيزية للموظفين في أواخر عام ٢٠٢١.

وواصلنا تقديم برنامج الإرشاد النفسي ودعم الصحة النفسية لموظفي الشركة والشركات المتعاقدة معنا.

وابتغاء التعامل مع النقص الحاد في بنوك الدم في السلطنة، تعاونا مع وزارة الصحة في برنامج للتبرع بالدم استقطب ٤٩٢ موظفاً مع الأخذ في الحسبان عمل الكثير من موظفينا في منازلهم.

الرعاية العامة



أهم منجزات عام

٢٠٢١

تركيز جديد ومكثف على
السلامة على الطرق

حملة مستمرة لحماية **الموظفين والمتعاقدين والمجتمع** من كوفيد-١٩

بذل جهود حثيثة لمساعدة المتضررين من إعصار شاهين مع التبرع بقرابة **١١ مليون ريال عُماني**

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

العمل عن بعد

انطلق **مشروع "مكتبي" للعمل عن بُعد في عام ٢٠١٧** لاختبار طرق جديدة للعمل في الشركة، وبلغ عدد المشاركين فيه أكثر من ٣٠٠ موظف في نهاية المشروع التجريبي.

ولقد أوجد هذا النظام فهماً جديداً وقبولاً عاماً ضمن ثقافة الشركة لمفهوم العمل عن بعد والفوائد المختلفة التي يمكن أن يوفرها.

وفي يناير عام ٢٠٢٠، أصبح جميع الموظفين العاملين في ميناء الفحل مؤهلين للمشاركة في "مكتبي" باعتباره خيار عمل وفقاً لشروط وأحكام محددة، وقد جعلنا ذلك في موضع جيد عند تفشي فيروس كورونا وفرض تدابير التباعد الاجتماعي الإلزامية، **إذ لم يكد ينتصف عام ٢٠٢٠ حتى كان بمقدور جميع الموظفين العاملين في مسقط العمل بعيداً عن مكاتب الشركة عقب إجراء ترقية فورية للبنية الأساسية لتقنية المعلومات في الشركة.**

ونتيجة لذلك، استمر الموظفون في دعم عمليات الشركة وخدماتها ولم تقلل القيود التي فرضتها الجائحة من مستوى أدائهم شيئاً. وباعتبار السلامة أولويتنا الأولى، لم يقتصر نفع "مكتبي" على تمكين جميع الموظفين من العمل من منازلهم افتراضياً فحسب ولكن أتاح لهم القيام بذلك دون المساس بجودة العمل أو الإنتاجية.

ونحن الآن على أبواب مرحلة جديدة نستعد فيها لبيئة عمل ما بعد كوفيد-١٩، **وسيكون خيار العمل عن بُعد مُدرجاً ضمن المزايا الوظيفية التي تقدمها الشركة** ولن يكون اللجوء إليه بعد الآن مجرّد ضرورة أملَتها الظروف الراهنة. إذ سيتاح للموظفين اختيار مكان عملهم بطريقة تعمل على تحسين إنتاجيتهم الفردية وتستوعب ظروفهم الشخصية مما سيسهم في تعزيز مستويات المشاركة والتحفيز.

وهذا يستلزم تطبيق نموذج عمل مدمج يتيح للموظفين العمل بمرونة من مختلف المواقع بما فيها منازلهم وفي المكتب.

وسيتطلب ذلك إحداث نقلة ثقافية وإطار عمل لدعم من يتولون المناصب الإدارية والإشرافية في قيادة الفرق بطريقة مدمجة وإدارة أدائهم وكيف ستلبي بيئة المكتب والبنية الأساسية طرق العمل الجديدة والتكنولوجيا اللازمة لدعم ذلك.

إن اتباع هذه الطريقة الجديدة للعمل ليس بالأمر اليسير، بل هي رحلة تستدعي جهوداً متكاملة من جميع أنحاء الشركة، وستتطلب إحداث تغيير في طرائق التفكير المعهودة في المؤسسة بأسرها. وسيستلزم ذلك علاقة قائمة على الثقة بين مَنْ يتولون المناصب الإدارية والإشرافية وبين موظفيهم، إضافة إلى فهم أفضل لكيفية قياس الإنتاجية الفردية وإدارتها وتعزيزها.



الأجور والشروط

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

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

إجازة الأبوين

أجرت الشركة في عام ٢٠١٨ تحسينات على إجازة الأمومة وسياسة الفوائد تماشياً مع استراتيجية التنوع والاندماج ورغبة الشركة في أن تكون جهة العمل الفُضلى بالنسبة للنساء في عُمان. وأفضت هذه التحسينات إلى زيادة عدد أيام إجازة الأمومة من ٧٠ إلى ١١٢ يوماً. كما منحت الشركة ساعة للرضاعة لكل يوم عمل للأمهات اللائي لديهن أطفال لغاية ستة أشهر وحتى يبلغ الرضيع عاماً واحداً من عمره.

التنوع والاندماج

لطالما نُظر إلى التنوع والاندماج بأنه **ضرورة عمل** في شركة تنمية نفط عُمان مع الأخذ في الحسبان مستوى نضجها وحجمها وعملياتها المعقدة، ولقد ازداد التركيز على هذا المجال نتيجة لأزمة فيروس كورونا.

وبنهاية عام ٢٠٢١، أصبح لدى الشركة ٨٨٥٣ موظفاً، ٨٦٪ منهم ذكور و١٤٪ إناث تعمل ٦,٢٪ (أي ٧٧ موظفة) منهن في مناطق العمليات؛ الأمر الذي يبرهن على تعزيزنا لعدد الموظفات اللاتي يعملن في الحقول. ويبلغ إجمالي عدد الموظفين غير العمانيين ١٢٪ من الموظفين وينتمون إلى **٦٣ جنسية**، أما النسبة المتبقية (٨٨٪) فهم عمانيون من جميع محافظات السلطنة الإحدى عشرة.

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

تتألف عملية التنوع والاندماج
في الشركة من أربعة مجالات تركيز:



مكافحة التحرش والتنمر



الإنصاف



التوازن بين الجنسين



الاتصالات

ويترأس مدير تنفيذي أحد تلك المجالات ويدعمه مستشار الموارد البشرية المعين وفريق عمل ومسؤول التنوع والاندماج. وقد جاءت هذه المبادرة بتوجيه من المدير العام للشركة وتشرف عليها المديرة التنفيذية للموارد البشرية.

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

ولقد خُصص مسؤول للتنوع والاندماج بدوام كامل للعمل على رفع الوعي في الشركة للتعامل مع ركائزه الثلاث الرئيسية: الإنصاف، والتوازن بين الجنسين والحد من التنمر، والتحقيق في الشكاوى المتعلقة بها. علاوة على ذلك، أنشئ للموظفين بوابة على الموقع الداخلي للشركة لتمكينهم من الإبلاغ عن أي شكوى بكل سرية وكذلك تسليم أفكارهم المتعلقة بالتنوع والاندماج. وهذه البوابة في قيد التطوير والتحسين ضمن مشروع تطوير الموقع الالكتروني للموارد البشرية المقرر إكمالها في نهاية عام ٢٠٢٢. ولقد لاحظنا أن غالبية التقارير أجريت عن طريق مستشاري الموارد البشرية أو مسؤول التنوع والاندماج في الشركة، وتلك إشارة بينة إلى أن الموظفين يشعرون بالتمكين بفضل اهتمام الشركة وتركيزها الكبير على القضايا المتعلقة بالتنوع والاندماج.

وتتطلع الشركة في مجال التوازن بين الجنسين أن تبلغ نسبة الموظفات ٢٠٪ في جميع مستويات المديريات بحلول عام ٢٠٢٢. وتهدف مديريتا هندسة الآبار والعمليات إلى رفع نسبة الموظفات إلى ٥٪. ومنذ عام ٢٠١٨ حتى اليوم بلغ مجموع المتدربات في إطار برنامج تعمين الوظائف الفنية ٤٣ متدربة إلى جانب ٦٣ خريجة يعملن في العمليات و١٤ خريجة يعملن في الآبار.

وقد حال كوفيد-١٩ دون عقد دورة التوعية بالتنوع والاندماج الإلزامية التي كانت تستغرق يوماً كاملاً وجهاً لوجه. إلا إنه عُقدت جلسات توعية افتراضية في جميع أنحاء الشركة لإبقاء التنوع والاندماج ظاهراً على الدوام ومُضمنا بصفته ضرورة عمل ملموسة، ونخطط لتعميم هذه الجلسات عبر مختلف أرجاء الشركة عند الانتهاء من المرحلة الثانية لإعادة هيكلة الموارد البشرية. فهناك تزايد ملحوظ للطلبات من مختلف فرق الشركة لإجراء جلسات التوعية بالتنوع والاندماج، وكذلك لوضع استراتيجيات محددة. إن الدافع لعقد مبادرات التنوع والاندماج يأتي من جميع المديريات ولم نعد نعتمد الآن فقط على النهج الذي تتولى فيه الإدارة العليا اتخاذ القرارات المُلزِمة.

إن الشركة جادة في الاستفادة من بيئة العمل عن بعد الحالية لترسيخ ثقافة حلقات الإفادات والتعلم. ونحن نعمل على تطوير سلسلة من الدورات التدريبية افتراضياً التي تجدد في النفوس موضوع التنوع والاندماج كجزء من رحلة "الثقافة والاندماج". وستكون الوحدة التدريبية الأولى لدينا حول "ثقافة الإنترنت" وعلاقتها بالسلوكيات الشاملة التي تتوافق مع قيمنا التنظيمية.

كما أدت رؤيتنا الواسعة وفهمنا للاندماج إلى شراكات جديدة مع فرق السلامة والتميز التشغيلي. فعلى سبيل المثال، أجرينا مسابقة في الصحة والسلامة والبيئة بناء على حل المشكلات المتعلقة بالاندماج حيث شجّعنا الموظفين على التعاون مع الآخرين في العمل، وأسفرت المسابقة عن أكثر من ٢٠ مقترحاً، اختير ثلاثة منها لتنفيذها.

وأظهر استطلاع آراء الموظفين الأخير انخفاضاً بنسبة ١٪ في درجاتنا الإجمالية من ٨٣٪ إلى ٨٢٪ في ٢٠٢١، وتظهر النتائج الإجمالية تحسناً في أربع فئات فرعية ضمن أبعاد التنوع والاندماج. ومنذ ٢٠١٥، شهدنا تحسناً بمقدار ١٣ نقطة ولا يفصلنا حالياً سوى نقطتين عن تصنيفنا ضمن الربع الأعلى.

لقد حظي تأثير نهجنا بتقدير دولي، وحصلنا على جائزة "**أفضل شركة نفط وغاز في مجال التنوع والاندماج**" في حفل توزيع جوائز معرض ومؤتمر أبو ظبي الدولي للبترول (أديبك) المرموقة.



التدريب

في ٢٠٢١، التحق ٢٠٢ من الموظفين **ببرنامج تطوير الخريجين** الذي دُشِّن في عام ٢٠١٣ لتوفير تدريب على رأس العمل ومراقبة وتقييم وفق طريقة منظمة للموظفين العمانيين الذين يلتحقون بالشركة بعد التخرج من الجامعات والكليات بشهادات البكالوريوس أو ما فوقها، إلى جانب الفئات الأخرى الخاصة من موظفي الشركة الذين أكملوا دراساتهم العليا. ويهدف البرنامج إلى توفير تطوير قائم على الكفاءات للملتحقين به بما في ذلك المهارات الشخصية والقيادية والفنية من خلال اتباع طرق تعلم مختلفة مثل ٧٠٪ للعمل على المهام المطلوبة و٢٠٪ عبر التدريب والتوجيه والتعلم الاجتماعي و١٠٪ عبر الدورات التدريبية.

وعُزِّز البرنامج ليتضمن مواضيع إضافية مثل الفطنة التجارية والتحسين المستمر (لين) لإكساب الخريجين المهارات الرئيسية منذ بداية مسيرتهم المهنية وتمكينهم بشكل أفضل للتأقلم مع متطلبات العمل الحالية والمستقبلية.

لدى الشركة ٥٩ طالباً للدراسات العليا ومتدرباً بمختلف المستويات العلمية في المملكة المتحدة وأستراليا وكندا والولايات المتحدة الأمريكية وهولندا وعُمان. علاوة على ذلك، احتفلت الشركة بتخريج ٤٤ من خريجيها خلال العام المنصرم -وهم الدفعة ٣٣ من مبتعثي الشركة منذ تدشين برنامج الدراسات العليا منذ مطلع ثمانينيات القرن المنصرم.

وقد شملت التخصصات التي درسها الخريجون الجيولوجيا التطبيقية وعلوم الأرض البترولية التطبيقية والهندسة الكيميائية وعلوم الأرض والهندسة، والهندسة الميكانيكية وهندسة النفط / الغاز الطبيعي وسلامة العمليات وإدارة تقييم المكامن والمسح ورسم الخرائط.

كما يدعم **برنامج الدراسة عن بعد** ٤٠ موظفاً سنوياً للحصول على شهادات البكالوريوس والماجستير، وذلك بتمكينهم من متابعة دراستهم الأكاديمية مع مواصلة مهام عملهم في الوقت ذاته. ويبلغ حالياً عدد الذين يواصلون دراساتهم بالانتساب لهذا البرنامج ٨٩ موظفاً.

ونظّم **مركز التدريب والتطوير** ٣٣٦ دورة تدريبية غطت ٣٠٠٩٨ يوم عمل، ونواصل جهودنا في زيادة الدورات التدريبية الداخلية لتعزيز الكفاءة في ضبط التكاليف، وقدّمنا ١٦٥ دورة حول مواضيع فنية وغير فنية، في مجالات الصحة والسلامة والبيئة، وسلامة العمليات، استثمر فيها ١٩٣٤٣ يوم عمل.

وفي سياق جهودنا لتعزيز القدرات في قطاع النفط والغاز في السلطنة، نظم **مركز التدريب لهندسة الآبار**- المعتمد من المنتدى الدولي للتحكم في الآبار (١٢٥) فعالية تدريب شملت ٧١٠ مرشحين من الشركة والشركات المحلية الأخرى العاملة في قطاع النفط والغاز والشركات المتعاقدة على الرغم من القيود التي فرضها كوفيد-١٩. وقد أدى ذلك إلى تحقيق وفورات إجمالية بلغت قرابة ٤٩٣ ألف دولار أمريكي.



٢٠٢
من الملتحقين ببرنامج تطوير الخريجين



٥٩
مبتعثي الشركة الحاليين



٤٤
خريجاً من مبتعثي الشركة

٨٩
موظفاً في برنامج الدراسة عن بعد

أعداد الموظفين

في نهاية عام ٢٠٢١، بلغ العدد الإجمالي لموظفي الشركة ٨٨٥٣ موظفاً، منهم ٧٧١١ عمانياً. وارتفعت نسبة التعمين من ٨٦٪ إلى معدل قياسي بلغ ٨٨٪. وبلغ عدد الموظفات ١٢٢٠ موظفة، ١١٨١ منهن عُمانيات. إلى جانب توظيف ٤٤١ عُمانياً خلال العام، وبلغ إجمالي عدد الخريجين العمانيين منهم ٢٠١.


٨٨٥٣
موظفاً


٧٧١١
موظفاً عمانياً
ارتفعت نسبة التعمين من ٨٦٪
إلى ٨٨٪


١٢٢٠ موظفة
١١٨١ منهن عُمانيات


توظيف ٤٤١
عُمانياً


٢٠١
خريج عُماني

إشراك الموظفين

إن استطلاع آراء الموظفين السنوي هو آلية موثوقة لمعرفة آراء الموظفين ونحن نولي أهمية كبيرة للاستجابة بطريقة مُجدية لملاحظاتهم.


بلغ معدل المشاركة
٨١٪


١٢٠
سفيراً للاستطلاع


إكمال ٦٥٥٢
استطلاعاً



تحسن
مستمر في ستة أبعاد
من بين ١٢ بعداً


تحقيق تصنيف في الربع الأعلى في
تسعة أبعاد

وشهدنا استجابة جيدة للاستطلاع الذي أُجري في ٢٠٢١، إذ بلغ معدل المشاركة ٨١٪ بعد الجهود الحثيثة التي بذلها قادة الفرق و١٢٠ سفيراً للاستطلاع لمشاركة الموظفين وحثّهم على إبداء آرائهم.

ومن بين المشاركات التي بلغ عددها ٦٥٥٢، كان الاتجاه العام إيجابياً، إذ أظهر تحسناً مستمراً في ستة أبعاد من بين ١٢ بعداً استخدمت لتقييم توجهات الموظفين، مع تحقيق تصنيف في الربع الأعلى في تسع منها، كما أظهرت النتائج تحسناً ملحوظاً في نتائج قيادة الفريق مما يضعنا ضمن الربع الأعلى. وكانت فكرة تدريب مشرفين وقادة ليصبحوا مدربين من ضمن العوامل التي ساهمت في تحقيق زيادة مطردة في الإفادات المشجعة التي تلقيناها من الموظفين. وحافظ بُعدا التنوع والاندماج والسمعة على نتائجهما، إلا أننا شهدنا انخفاضاً طفيفاً في نتائج بُعد الفوائد وإجمالي المكافآت.

وشارك موظفو الشركة والشركات المتعاقدة أيضاً في جلسات المتابعة للاستطلاع، حيث تتيح هذه الجلسات للشركة فهم الأسباب الكامنة وراء الأرقام ووضع التدابير التي تؤدي إلى التغيير الإيجابي والتحسينات الفعّالة.

وقد اعتمدت شركة تنمية نفط عُمان تشكيل نقابة عمالية مستقلة للشركة تابعة للاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان بما يتماشى مع قانون العمل العماني، وتمتد الترتيبات مع نقابة الشركة إلى "الحقوق الاستشارية". وتنص اتفاقية الشروط المرجعية، التي وقعتها الشركة مع النقابة، على الحقوق والواجبات لكلا الطرفين وكذلك الهدف من تعزيز علاقة إيجابية وبنّاءة بين الطرفين في سعيهما المتبادل لتحقيق مناخ علاقات متناغم وبنّاء بين الموظفين.

ويشمل هذا الاعتماد كافة أنشطة الشركة المعتمدة مباشرة، ولكنه لا يتضمن الشركات المتعاقدة والشركات المتعاقدة من الباطن. ولا يُعد الحق في ممارسة حرية تكوين الجمعيات والترتيب الاستشاري مع النقابة عُرضة لخطر التقييد أو الانسحاب.

الموارد البشرية وتطوير الموظفين



أهم منجزات عام ٢٠٢١

تحقيق مستوى
قياسي للتعمين

تحقيق أعلى عدد
من **الموظفات بالشركة**

نموذج العمل المدمج
يستقطب اهتماماً متزايداً

إن موظفي الشركة هم أهم عنصر فيها، وهم يتمتعون بمهارات وكفاءات عالية، والغالبية العظمى منهم عمانيون. إن الالتزام الجماعي من جانبهم وما يحظون به من مهارات وخبرات هو ما سيسهم في استدامة التنمية الملحوظة التي تشهدها السلطنة.

خدمات المجتمع

على صعيد التعليم، عملت الشركة مع وزارة التربية والتعليم وجامعة التقنية والعلوم التطبيقية بهدف دعم تأهيل ٣٠ طالباً ليصبحوا معلمين بحيث يتسنى لهم العودة للعمل في مدارس مدنهم وقراهم. ويأتي ذلك في إطار برنامج "توطين" الذي انطلق في عام ٢٠١٦ ابتغاء دعم تنمية رأس المال البشري وزيادة الفرص الوظيفية في بعض المناطق البعيدة في البلاد.

توفر هذه المبادرة منحة دراسية لمدة أربع سنوات لتأهيل معلمين، ويبلغ إجمالي عدد الطلاب الذين تمول الشركة دراستهم الآن في هذا البرنامج ٢٥٥ طالباً.

واصلنا رعايتنا لـ ١٧٠ طالباً سنوياً في إطار برنامج المنح الدراسية لأبناء المجتمع المحلي لمساعدتهم على مواصلة دراستهم الجامعية، ولقد أربى عدد المنح الدراسية الموفرة في هذا البرنامج على ١٥٠٠ منحة منذ عام ٢٠٠٧. فضلاً عن ذلك، تتعاون الشركة مع وزارة التربية والتعليم لتمويل برامج ريادة الأعمال بما فيها المعارض والورش وتطبيقات الحاسوب في مدارس مختلفة في منطقة امتيازنا رقم (٦).

كما وقعت الشركة مذكرة تعاون لتمويل ١٠٠ فرصة تدريبية ضمن برنامج للتدريب المهني لأبناء المجتمع المحلي.

إضافة إلى ذلك، زودت الشركة أكثر من ٥ آلاف شخص في أكثر من ٧٠ قرية بالمياه، وعملت على صيانة أكثر من ٣ آلاف كيلومتر من الطرق الترابية المستوية، كما دخلنا في اتفاقية لمشروع تركيب أنظمة الطاقة الشمسية للمباني العامة في قريتين تابعتين لولاية الجازر.





العقود والمشتريات

نطمح في مجال العقود والمشتريات إلى أن نصبح الشريك المفضل والموثوق به لتحقيق أهداف أعمالنا.

وتعمل دائرة العقود والمشتريات على تحسين عملياتها باستمرار باتباع برنامج تحولي.

ومجالات التركيز الرئيسية هي:

- سلسلة التوريد المتكاملة ونظام إدارة الأصول لتحقيق وفورات وتجنب التكاليف وزيادة الإيرادات والكفاءة من خلال التحقيقات الداخلية المتعمقة واستخدام المعايير الخارجية وبيانات السوق.

  نحن نخطط للاستثمار في سلسة توريد متكاملة مع طرق محسّنة للعمل باستخدام إطار نظام إدارة الأصول وتطوير فرص توليد القيمة الناشئة عن برنامجنا لإدارة الفئات. وستوحد مشاريع "لين" الجهود في جميع أنشطة سلسلة توريدنا لتسريع إيجاد القيمة.
- تنفيذ وتطبيق إدارة الفئات لمتابعة تخفيض التكاليف على المدى الطويل وتوليد قيمة إضافية، مثل تطوير القيمة المحلية المضافة وتقليل غازات الاحتباس الحراري.
- مشروع مدة دورة تحديد المصادر لتسريع منح العقود دون المساومة على جودة العقد أو سلامة عملية المنح، ويشمل ذلك الإفادة من التحول الرقمي وتبسيط الموافقات والتخطيط والتتبع بدقة أكبر.
- نموذج تحسين الصحة والسلامة والبيئة لتشجيع الشركات المتعاقدة على سد فجوات الصحة والسلامة والبيئة من خلال عمليات تدقيق الأداء السنوية، والمزيد من الرقابة الصارمة على قدرات الشركات المتعاقدة/ المتعاقدة من الباطن وإدارة العواقب في حالة عدم الامتثال.
- التنويع لبناء مؤسسة متينة ذات مواهب مؤهلة لدعم جميع فرص الأعمال والتحديات ودعم طموحات الشركة للوصول إلى صافي الانبعاثات الصفرية بحلول عام ٢٠٥٠. وسيشمل ذلك تطبيق حوكمة وعمليات تفي بالغرض عبر إدارة الفئات وسلسلة التوريد المتكاملة لتمكين تأثير مباشر وقابل للقياس على انبعاثاتنا لغازات الاحتباس الحراري.

القيمة المحلية المضافة في مشروع "جبال-خُف"

يُعد مشروع "جبال-خُف" ثاني أكبر مشاريع الشركة وأشدها تعقيداً من الناحية الفنية طوال تاريخها، وقد رُبط بخط الإنتاج في عام ٢٠٢١ مع ما ألقته جائحة كورونا من تحديات قد زادت من تعقيد هذا المشروع بُعداً آخر على مدى العامين الماضيين من ناحية أنشطة الإنشاءات والتشغيل.

ولقد عمل حوالي ١٢٠٠ عماني في الموقع في أعمال إنشاء المرافق، إلى جانب عمل ٢٠٠ مواطن آخرين بصفتهم لحامين مؤهلين تماماً. كما أسندت الشركة عقوداً بقيمة تقدر بـ٤٠٠ مليون دولار أمريكي إلى شركات عمانية لتوفير البضائع والخدمات.

مشاركة خبراتنا

ساعدت الشركة ١٠ جهات حكومية من خلال تقديم المشورة والتدريب حول التحسين المستمر لتحسين الكفاءة وتبسيط العمليات، مع التخطيط للتعاون مع مؤسسات حكومية أخرى في عام ٢٠٢٢.

كما قدم خبراؤنا عروضاً توضيحية لعشرات الموظفين الحكوميين حول رحلة إدارة المعرفة في الشركة التي تمتد لتسع سنوات والدروس المستفادة والتوصيات.

وبالتعاون مع فرق من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار وجامعة السلطان قابوس، أجرينا دراسة لتحديد كفاءة المياه والطاقة لدى العديد من الشركات المتعاقدة معنا.



تنمية المجتمع

شركات المجتمع المحلي

واصلت الشركة دعمها لشركات المجتمع المحلي من خلال تخصيص مجال بنسبة ١٠٪ من عقودها الرئيسية يُعرض على شركات المجتمع المحلي عبر نظام التناقص البيني، وبلغ عدد شركات المجتمع المحلي المسجلة في نظام التسجيل الموحد للموردين ٤٦٤ شركة حتى نهاية عام ٢٠٢١.

وتقدم شركات المجتمع المحلي المذكورة خدمات مختلفة في عمليات النفط والغاز مثل الهندسة المدنية وتأجير المعدات والميكانيكا والكهرباء واستقدام الأيدي العاملة والخدمات اللوجستية وإدارة النفايات وتمهيد الطرق واختبار وطلاء الهياكل الفولاذية ومعدات العمل المعدنية. وفي الآونة الأخيرة، عملت الشركة على تبسيط عملية تقديم العطاءات لشركات المجتمع المحلي من خلال استحداث التناقص الإلكتروني وجعله إلزامياً لجميع العقود الجديدة. ويُعد هذا النظام الجديد وسيلة أكثر إنصافاً وشفافية لتخصيص نطاقات الأعمال لجميع الشركات المشاركة.

كما فعّلنا ٢٢ عقداً في النظام الموحد لتسجيل الموردين مقابل هدف تفعيل ثلاثة عقود الذي حددته وزارة الطاقة والمعادن. وحصلت ١٨ من شركات المجتمع المحلي على عقود مباشرة مع الشركة مما يؤكد وصولها إلى مرحلة النضج التجاري. وهي زيادة بنسبة ١٧٪ بالمقارنة مع عام ٢٠٢٠، مما يدل على مستوى جيد لكفاءة ونضج الشركات المجتمعية.

شركات المجتمع المحلي الكُبرى

أسست الشركة خمساً من شركات المجتمع المحلي الكبرى التي تعود ملكيتها لأكثر من ٩٤٠٠ مساهم من القاطنين في منطقة الامتياز رقم (٦)، وتوجد هذه الشركات فرص توظيف وفرصاً لرواد الأعمال لقاطني هذه المناطق، وتقدم مجموعة من الأنشطة الأساسية في مجال النفط والغاز منها عمليات صيانة الآبار، وأعمال الآبار، وصيانة خطوط الأنابيب وخدمات مياه الحفر واستبدال خطوط التدفق، وخدمات إدارة المرافق.

ولقد حافظت جميع شركات المجتمع المحلي الكبرى الخمس – وهي شركة البركة للخدمات النفطية، وشركة الحديثة للخدمات النفطية، وشركة الصحاري للخدمات النفطية، وشركة الشوامخ للخدمات النفطية، وشركة سكن لإدارة المرافق– على تحقيق النمو والكفاءة وتنويع الأعمال لتدخل غمار المنافسة في مجالات خارج نطاق النفط والغاز.

ومن الأمثلة الجيدة على ذلك، إسناد الشركة أول عقد لشركة سكن لإدارة المرافق لتشغيل وإدارة سكنات الموظفين في مناطق العمليات. وعرضنا أيضاً مزيداً من الفرص لشركة سكن كمشروع مواقف المركبات التحفيزية ومشروع محطة تناضح أمامي.

ولقد مددنا عقود ثلاث شركات منها حتى عام ٢٠٢٩ لاستدامة نمو أعمالها التجارية.

ولضمان استمرار عمل تلك الشركات على أعلى مستوى من الأداء ووفق قواعد أخلاقية، تعاونا مع مركز عُمان للحوكمة والاستدامة لوضع مدونة موحدة ومنظمة لحوكمة الشركات ابتغاء تعزيز القيمة طويلة الأجل لشركات المجتمع المحلي الكبرى ومساهميها، ومد يد العون لمجالس إدارتها لإدارة أعمالهم بطريقة استراتيجية وفاعلة.

ويعد ميثاق الحوكمة هذا الأول من نوعه لشركات مساهمة مقفلة في السلطنة وسيُكرر في مختلف أرجاء البلاد.

ويُذكر أن مستوى التعمين في شركات المجتمع المحلي الكُبرى يبلغ الآن ٧٥٪.

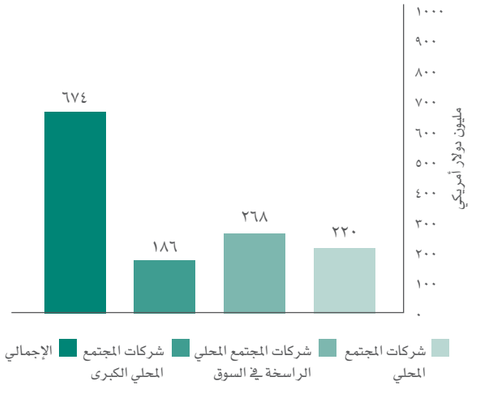
عائدات شركات المجتمع المحلي الكبرى/ شركات المجتمع المحلي خلال عام ٢٠٢١ بأكمله

تجاوزت القيمة التراكمية الكلية للعقود التي أُسندت لشركات المجتمع المحلي الكبرى الخمس ١,٧ مليار دولار أمريكي. وفي عام ٢٠٢١، بلغ المجموع التراكمي لعائدات شركات المجتمع المحلي الكبرى من العقود المبرمة مع الشركة أكثر من ١٨٦ مليون دولار أمريكي، في حين بلغت نفقات شركات المجتمع المحلي حوالي ٢٢٠ مليون دولار أمريكي، وبلغت نفقات شركات المجتمع المحلي الراسخة في السوق حوالي ٢٦٨ مليون دولار أمريكي، أما القيمة الإجمالية لعائدات شركات المجتمع المحلي الكبرى/شركات المجتمع المحلي فقد بلغت ٦٧٤ مليون دولار أمريكي خلال العام.

ويعمل حالياً أكثر من ٥٨٨٠ عُمانياً مع شركات المجتمع المحلي الكبرى وشركات المجتمع المحلي في تخصصات مختلفة.

يوضح الرسم البياني التالي عائدات شركات المجتمع المحلي الكبرى/ شركات المجتمع المحلي في عام ٢٠٢١:





إن منهجيتنا للقيمة المحلية المضافة تستند إلى أربع ركائز رئيسة هي:

تعمين الكوادر الماهرة لدى الشركات المتعاقدة

تعزيز شراء البضائع والخدمات المحلية

تطوير الموردين والشركات المحلية

الاستثمار الاجتماعي

أما إجمالي القيمة المحتفظ بها في البلاد للمساعدة في تطوير الأعمال التجارية، والمساهمة في تنمية القدرات البشرية، وتحفيز الإنتاجية في الاقتصاد العُماني فقد ارتفعت بمقدار ٤٪ لتبلغ ٣٨٪ في عام ٢٠٢١.

كما طُرحت ٣٤ مناقصة جديدة بمتوسط زيادة للقيمة المحلية المضافة بنسبة ١٠٪ طوال دورة تلك العقود. وارتفع إجمالي القيمة المحلية المضافة لدينا بأكثر من ٢٠٪ منذ عام ٢٠١٣ حينما كُشف عن استراتيجية القيمة المحلية المضافة لصناعة النفط والغاز.

وللمساعدة في تحفيز التنويع الاقتصادي والمضي في عالم يشهد تغيرات متسارعة، سينصب تركيزنا على مجالات التحول الرقمي والتحول في مجال الطاقة، وتطوير الأعمال التجارية، وإيجاد فرص العمل، والضمان والاستدامة، وتعزيز القيمة المحلية المضافة من العقود، وبناء القدرات.

التوظيف والتدريب

استطعنا إيجاد أكثر من **٣١١٠ فرص وظيفية** من مبادرتنا للتوظيف والتدريب في عام ٢٠٢١. ووقعنا ١٣ مذكرة تعاون لبناء القدرات والتوظيف مما أسهم في إيجاد ٤٤٤ وظيفة وفرصة للتدريب المهني.

وفي هذا المجال، لا شك أن إقامة الشراكات مع الجهات الحكومية، والشركات المشغلة للنفط والغاز، والشركات المتعاقدة معنا لهو عامل رئيسي في تعزيز القيمة المحلية المضافة وتوسيع نطاقها. ومن باب التدليل على ذلك، الاتفاقية المشتركة التي عُقدت مع الشركة العُمانية للغاز الطبيعي المسال، ومجموعة أوكيو، والجمعية العمانية للخدمات النفطية (أوبال) لتعزيز مستوى التعمين في أعمال الصيانة الشاملة المهمة لمنشآت النفط والغاز.

وقد منح فريق "إمداد" في الشركة عقداً لشركة "إنفوسبارك"، وهي إحدى الشركات العمانية في مجال التكنولوجيا من فئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لإنشاء وإدارة منصة "رخاء" الرقمية التي تهدف إلى تمكين العمانيين ذوي الأعمال المستقلة من تسويق أنفسهم على نطاق أوسع.

كما أبرمنا اتفاقية مع وزارة العمل لإطلاق أداة تتبع جديدة إلكترونية، وهي لوحة معلومات الشركات المتعاقدة معنا. ولأول مرة، سيتمكن مسؤولو العقود من مراقبة البيانات الحية حول موظفي الشركات المتعاقدة بعقود مباشرة والتحقق منها والمساعدة في إعادة استيعابهم ونقلهم إلى جهات العمل الأخرى.

البضائع والخدمات

حققت الشركة أكثر من ١١ فرصة استثمارية للقيمة المحلية المضافة في عام ٢٠٢١ ليبلغ مجموع الفرص المحققة ٧٨ فرصة منذ عام ٢٠١٣ بإجمالي قيمة استثمارية تصل إلى ٣٦٨ مليون دولار أمريكي، وأوجدت هذه الفرص أكثر من ٢٨٠٠ وظيفة. ومن الإنجازات البارزة التي تحققت في العام الماضي، توقيع مديرية البنية الأساسية بالشركة عقداً لتصنيع المواد الحبيبية المستخدمة في التصديع الهيدروليكي محلياً، وهي أول صفقة من نوعها في الشرق الأوسط.

الفرص الاستثمارية للقيمة المحلية المضافة المحققة في عام ٢٠٢١

البضائع ٦ فرص	الخدمات ٥ فرص
١. دعم الكابلات وصواني الكابلات	١. تكامل صمامات الحماية
٢. طلاء مادة البولي بروبيلين لأنابيب الفولاذ المزدوج المقاوم للصدأ	٢. إصلاح المحركات الكهربائية
٣. عوازل لخط كهرباء علوي بجهد ٣٣ كيلوفولت	٣. التصنيع المحلي وخدمات ما بعد البيع
٤. الرافعات العلوية	٤. التعاقد من الباطن في عقود الخدمات المتكاملة مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
٥. حبال الرفع	٥. إصلاح المضخات وقطع الغيار
٦. حاملات أنابيب التغليف	



امسح الرمز لمعرفة المزيد عن برنامج إمداد

الفرص الاستثمارية في عام ٢٠٢١

أوجدت ٤٢ فرصة عمل

١١ فرصة حُققت

٢٠٠ مليون دولار أمريكي
القيمة المنفقة

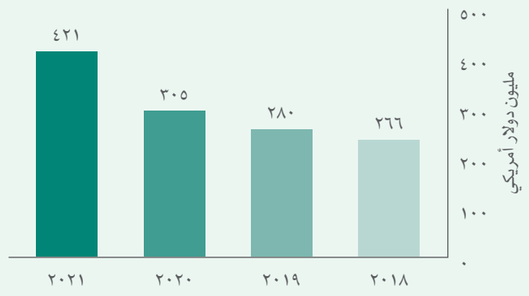
٨ ملايين دولار أمريكي
القيمة المستثمرة

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

صاغ فريق تطوير القيمة المحلية المضافة بالشركة استراتيجية متكاملة لزيادة إنفاقنا المباشر وغير المباشر على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والذي من المتوقع أن يزداد بنسبة ١٠٪ في السنوات القادمة. كما حددت الاستراتيجية فرصاً مباشرة لتطوير تلك المؤسسات في العديد من المجالات التقنية مثل الكيماويات والإنشاءات والصيانة والثورة الصناعية الرابعة، مع توفير حوالي أربع فرص سنوياً على مدى السنوات الخمس المقبلة.

وبنهاية عام ٢٠٢١، بلغ **إجمالي قيمة الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر من ٤٢٠ مليون دولار أمريكي**، أي بزيادة بنسبة ٣٧٪ عما كان عليه في عام ٢٠٢٠. كما خصص الفريق أربعة عقود للموردين المحليين في مجالات الطاقة المتجددة، وإمدادات سوائل الإنتاج، وأنشطة الوقف النهائي لتشغيل المحطات. علاوة على ذلك، طورنا شركة صغيرة للاضطلاع بأعمال الهندسة والتصميم والإشراف على أسواق السمك لإنشاء سبعة أسواق في مختلف أنحاء السلطنة.

الإنفاق المباشر وغير المباشر على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة





القيمة المحلية المضافة

أهم منجزات عام ٢٠٢١

إيجاد أكثر من **٣١٠٠ فرصة متعلقة** بالتوظيف للعمانيين

زيادة القيمة المُحتَفظ بها في السلطنة بنسبة ٤٪

زيادة الاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة ٣٧٪ ليبلغ **٤٢٠ مليون دولار أمريكي**

بلوغ عائدات شركات المجتمع المحلّى الكُبرى وشركات المجتمع المحلّي **٦٧٤ مليون دولار أمريكي**

إكمال ٢١ مشروعاً للاستثمار الاجتماعي

لقد كان لبرنامجنا للقيمة المحلية المضافة الأثر الملموس في تحسين حياة الكثير من الناس، كيف لا وهو يهدف إلى الاحتفاظ بأكبر قدر ممكن من إجمالي الإنفاق داخل السلطنة للمساعدة في تطوير الأعمال التجارية، والمساهمة في تنمية القدرات البشرية، وتحفيز الإنتاجية والتنوع الاستثماري في الاقتصاد العُماني.

في عام ٢٠٢١، حافظ فريقنا لإنجاز المشاريع على المستوى العالي المعهود في ظل استمرار التحديات المتعلقة بكوفيد-١٩.

بيد أن أداءنا قد انخفض قليلاً عن الخطة المستهدفة من حيث التكلفة وأداء الجدول الزمني للمشاريع وذلك نظراً لتأثير قيود فيروس كورونا على سلاسل التوريد العالمية وحركة الموظفين. ومع ذلك، فقد حُقق الهدف المُضمَّن في بطاقة أداء الشركة للمشاريع الرأسمالية.

لقد أحرزنا تقدماً جيداً فيما يتعلق بمقترحات تحسين الحقول وعمليات ربط الآبار في الموجودات ولم يكن هناك اضطراب شديد بسبب الانتقال إلى عقود تنفيذ الأعمال داخل المحطة. كما لم نحد عن سبيل تلبية جميع مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بالإنشاءات، وشمل عملنا أيضًا منح عقود جديدة لتنفيذ الأعمال داخل المحطة، وإدارة نقل الموارد والمعدات اللازمة للعقود الجديدة وإخلاء الموقع من الموارد والمعدات للعقود الحالية.

أما مشروع "جبال-خُف"- أكثر مشاريع الشركة تعقيداً من الناحية الفنية على الإطلاق- فقد اكتمل بنسبة ٩٩,٨٪ في نهاية عام ٢٠٢١. وقد حقق المشروع -الذي يتوقع أن يُسلّم في حدود الميزانية المرصودة- ٧٢ مليون ساعة عمل دون أي إصابة مضيعة للوقت على مدى عامين حتى وقت كتابة هذا التقرير.

إنتاج مشروع "جبال-خُف"

١٠ آلاف
برميل من النفط يومياً

حوالي ٦ ملايين
متر مكعب من الغاز يومياً

وقد رُبط مشروع "جبال-خُف" بخط الإنتاج في شهر أكتوبر الماضي لينتج ما يقارب خمسة ملايين متر مكعّب من الغاز يومياً و١٠ آلاف برميل من النفط يومياً، في حين يتوقع بدء إنتاج الكبريت في أثناء كتابة هذا التقرير.

ولقد شارف مشروع تطوير الغاز في المكمن الكتيم في حقل خلود- مع محطة لمعالجة ٢,٥ مليون متر مكعب من الغاز يومياً- على الاكتمال. ويشمل ذلك وحدات الفصل وإزالة الزئبق وتحلية الغاز (إزالة الغازات الحمضية)، ونطاق الأعمال خارج المحطة الذي يتضمن ثلاث محطات صمامات تشعبية، و١١ بئراً جديدة، وخط أنابيب لتصدير الغاز، وخط كهرباء علوي وأعمال الربط بمحطة الغاز الحكومي في حقل جبال.

وقد سُلمت مواد الأعمال داخل المحطة التي يستغرق تسليمها وقتاً طويلاً في المرحلة الثالثة من مشروع الغمر بالبوليمر بنجاح ورُكبت مع إحراز تقدم إجمالي في المشروع بنسبة ٧٧٪ مقابل نسبة ٧٤٪ المخطط لها. وعلى الرغم من التخطيط المدني العسير لتطوير الحقل البني المحفوف بالتحديات، حقق المشروع أداءً متميزاً للسلامة بتسجيله أكثر من ١٠ ملايين ساعة عمل دون إصابة مضيعة للوقت. كما أُصدر خطاب إسناد عقد لشركة بتروفاك لمشروع مرمول لضغط الغاز.

وأُسند أيضاً عقد منطقة صقر الكبرى (وفق منهجية التصميم والبناء والتملك والتشغيل والصيانة)، ووُقعت اتفاقية مشابهة لمحطة ريما لمعالجة المياه.

ومن النجاحات الأخرى التي تحققت بدء تشغيل مشروع فهود لتعزيز الضغط، وخط أنابيب حقن المياه في جبال-الخوير، إلى جانب انتقال مشروع تطوير منطقة الهويشة الكبرى والمرحلة الثانية لمشروع خلود إلى مرحلة التنفيذ.

أما مشروع تطوير حقل هيماء فقد حقق إدخال سوائل المعالجة على المرفق الجديد. كما أنجزنا متطلبات الشق الميكانيكي لعقد أعمال خارج المحطة لحقول سيالة، والمشروع الآن جاهز لإجراء تدقيق ما قبل التشغيل.

وفي عام ٢٠٢٢، ستعمل مديرية الهندسة على تحسين مستويات إنجاز المشاريع، وإدارة جاهزية الموجودات وسلامة العمليات، وكفاءة رأس المال وانبعاثات الكربون، وتطوير المزيد من القدرات الهندسية وقدرات تنفيذ المشاريع في الشركة للمساعدة في تعزيز مرونة المحفظة الأساسية للموارد الهيدروكربونية الأساسية للشركة ومواكبتها للتغيرات، كل ذلك فضلاً عن زيادة التدفق النقدي للبلاد وتقليل البصمة الكربونية لعمليات الشركة.

وسنهدف في المقام الأول إلى تحسين أدائنا في مجال الصحة والسلامة والبيئة لا سيما بعد الزيادة غير المقبولة في عدد الإصابات المضيعة للوقت مع وجود إجراءات تخفيفية كجلسات التوقف عن العمل لمناقشة قضايا السلامة، وبرنامج المشاركة لتحقيق التميز، واللقاءات المعززة مع المتعاقدين.

وعموماً، يبدو أن إدارة جاهزية الموجودات وسلامة العمليات تسير في الاتجاه السليم وإن كان الطريق لبلوغ الهدف الصفري لم يُقطع بعد. سنركز على تطبيق عمليات خطاب الضمان الهندسي، والتي تتعلق باتباع الأساسيات بنحو صحيح في كل مرة، وتطبيق أساسيات سلامة العمليات الهندسية، والتأكد من أننا نستفيد من الحوادث السابقة ونعتبر بها.



أهم منجزات عام

٢٠٢١

ربط مشروع "**جبال - خُف**" الضخم بخط الإنتاج

بدء إنتاج الهيدروكربونات من الآبار الحالية في المرحلة الثالثة من **مشروع مرمول للغمر بالبوليمر**

إنجاز المراحل الرئيسية للمشاريع المستهدفة في **موجودات مديريات نفط الشمال ونفط الجنوب والغاز**

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

إنجاز المشاريع



إدارة المعرفة

نعمل حالياً على تضمين ممارسات عالمية في إدارة المعرفة في عدة دوائر، الأمر الذي حقّق قيمة لا حدّ لها.

فقد سجّل مركزنا للتميز في تسليم المشاريع دروساً مستفادة من مختلف أرجاء أعمالنا في الأنشطة الجوفية، وأعمال الهندسة والتصميم الأولية، والهندسة، وتسليم المشاريع، والموثوقية، وشارك تلك الدروس مع موجودات نفط الجنوب ونفط الشمال والغاز من خلال قاعدة معرفة رقمية.

ولتعزيز التعاون وتبادل المعرفة بين فرق المشاريع والشركات المتعاقدة، عُقدت أكثر من ٥٠ حلقة عمل للدروس المستفادة إلى جانب جلسات توعية حول قاعدة المعرفة.

وحضر ما يزيد على ألف موظف ١٢ جلسة لتبادل المعارف والتي ترأسها الخبراء المختصون وغطّت مجموعة من المواضيع تشمل استراتيجية التعاقد داخل المحطة وهندسة خطوط الأنابيب والمعدات الثابتة والسلامة الفنية ومناطق تخطيط الطوارئ وأوجه تصميم الأنابيب وتحليل الأعطال.

إدارة المعرفة في دائرة إنجاز المشاريع

+١٥٠

درساً رُفعت على قاعدة الدروس المستفادة لإنجاز المشاريع

+٢٢٠

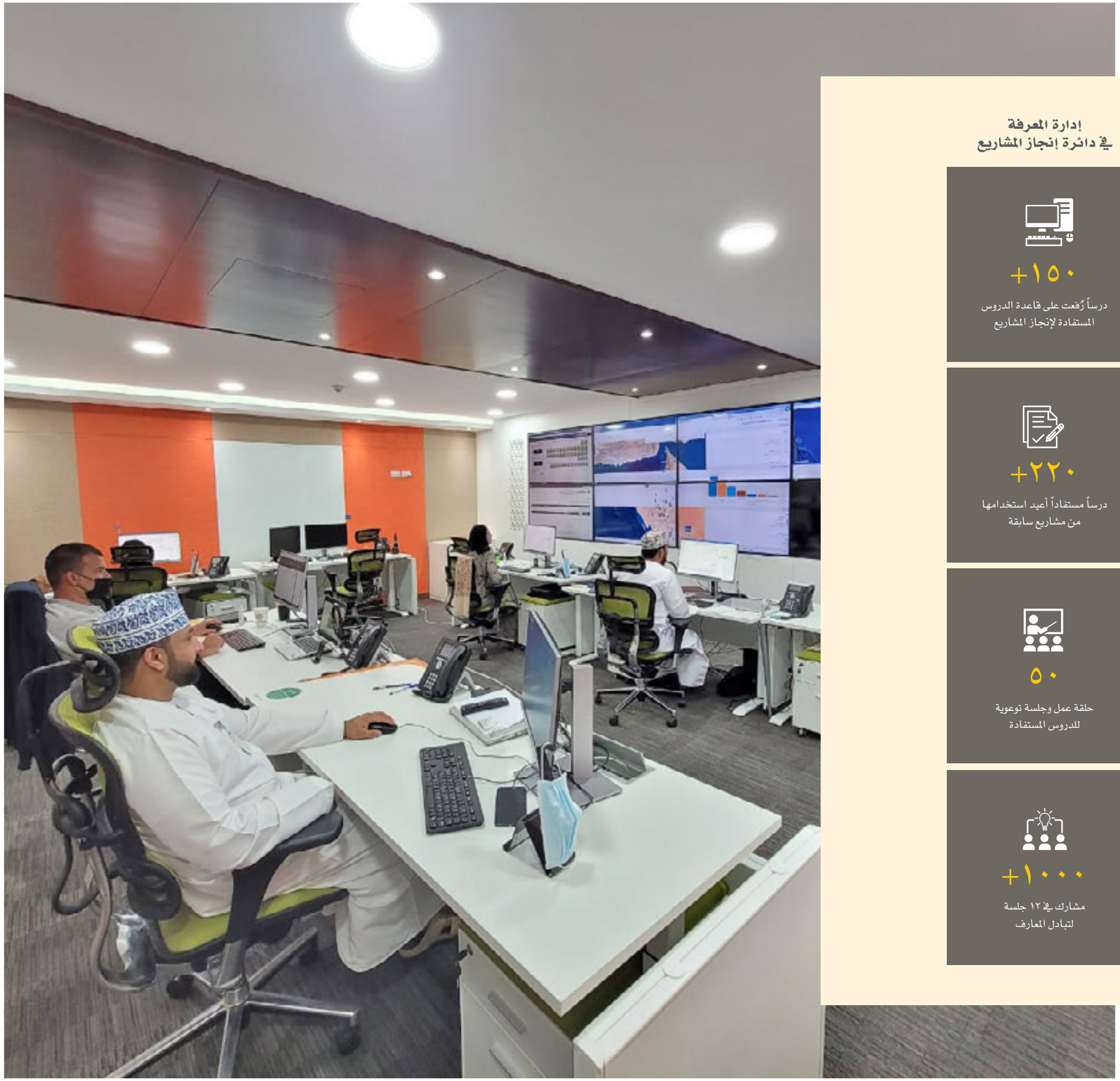
درساً مستفاداً أعيد استخدامها من مشاريع سابقة

٥٠

حلقة عمل وجلسة توعوية للدروس المستفادة

+١٠٠٠

مشارك في ١٢ جلسة لتبادل المعارف



السلامة التشغيلية

يزداد الاهتمام ببرنامج المهارات القيادية في مجال السلامة للمشرفين المباشرين، وقد اعتمدنا مجموعة جديدة مكونة من ٦٠ موظفاً قائمين على تيسير البرنامج من مختلف الدوائر بمديرية البنية الأساسية بما فيها فرق الخدمات اللوجستية والخدمات العقارية وكيمياء الإنتاج وساحة الصهاريج والعمليات البحرية والبنية الأساسية للطاقة.

وقدّم القائمون على تيسير البرنامج المعتمدون حلقات عمل في مجال السلامة للمشرفين المباشرين للشركات المتعاقدة التي تعمل في مشروع تطوير رأس الحمراء من مارس ٢٠٢١.

ولدينا حالياً ما يفوق ١١٠ من القائمين على تيسير البرنامج، وقدّمت أكثر من ١٦٠ حلقة عمل شارك فيها أكثر من ٣٤٠٠ مشرف مباشر من الشركة ومن مشرفي الشركات المتعاقدة معنا.



برنامج "اهتمام"

بلغ عدد من تدربوا في برنامج "اهتمام" للسلامة المبنية على السلوك في الشركة -الذي دشن في عام ٢٠١٨- قرابة ٤٩ ألف شخص من ٧٦ دائرة. كما أسفرت مراجعات الاستدامة مع موظفين من ٢٥ شركة متعاقدة ومع موظفين من الشركة عن إفادات إيجابية حول تحسينات في مجالات التواصل والقيادة وثقافة السلامة عموماً.

ونعمل حالياً على استبدال حل تقنية المعلومات المستخدم لدعم برنامج "اهتمام" لتلبية الطلب مستقبلاً، وسيشمل ذلك الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي لاستخلاص البيانات بسرعة وبكل سهولة ويسر.

الصحة والسلامة والبيئة في العقود

واصلت دائرة الصحة والسلامة والبيئة في الشركة دعمها للأعمال بانتهاج إجراءات ومعايير مبسطة للصحة والسلامة والبيئة والحصول على الوثائق بطريقة أيسر وضمان كفاءات الموظفين وحلقات التواصل المنتظمة والرسمية بين موظفي الشركة والشركات المتعاقدة. إن قضايا الصحة والسلامة والبيئة أصبحت جزءاً لا يتجزأ من العقود حيث وضع الحد الأدنى من المستويات والتوقعات بكل وضوح.

وقد أُجريت مراجعة شاملة للصحة والسلامة والبيئة في عملية إدارة العقود بهدف تعزيز قدرات الشركات المتعاقدة في مجال الصحة والسلامة والبيئة خلال فترة ما قبل إرساء العقود. واستُبدل نموذج تقييم الصحة والسلامة والبيئة القائم بآخر جديد يتوافق مع التقرير-٤٢٣ للاتحاد الدولي لمنتجي النفط والغاز.

علاوة على ذلك، ستربط فجوات الصحة والسلامة والبيئة التي حُدّدت خلال عملية التقييم بخطاب إرساء العقد وشهادة البدء مع فترة انتقالية مدتها ستة أشهر كحد أقصى لسد أي فجوة. كما طرحت الشركة نموذجاً لتقييم أداء الصحة والسلامة والبيئة فيما بعد إرساء العقود لمتابعة أداء الشركات المتعاقدة في مجال الصحة والسلامة والبيئة.

ونواصل عملنا في تحسين قدرات مسؤولي العقود والشركات المتعاقدة وتحديد المراجعات المهمة لخطط مراقبة الصحة والسلامة والبيئة والتركيز على إدارة الشركات المتعاقدة من الباطن. وأجريت أربع جلسات خلال حلقة عمل حول الصحة والسلامة والبيئة في العقود استمرت ليومين وحضرها ١١٣ مشاركاً، كما أقيمت أربع جلسات أخرى حول الصحة والسلامة والبيئة في العقود لمرحلة ما بعد إرساء العقد وحضرها ٧٣ مشاركاً. وأقيمت ثلاث جلسات أيضاً تركز على الصحة والسلامة والبيئة في العقود للشركات المتعاقدة وحضرها ٧٣ مختصاً بمجال السلامة.

التدريب في مجال الصحة والسلامة والبيئة

حرصنا على تعزيز كفاءات الصحة والسلامة والبيئة لكافة الوظائف بالغة الأهمية بالشركة. ولدعم هذه العملية، تأهل ٦٠ مقيّماً معتمداً في الصحة والسلامة والبيئة لمساعدة الموظفين من مختلف مديريات الشركة، وقُيّم ١٨٠ مرشحاً لضمان تغطية عناصر الصحة والسلامة البيئية المهمة بنحو كافٍ لتشغيل العمليات بطريقة آمنة.

وأجرينا برنامجاً للتدريب على رأس العمل لـ ١٦ مستشاراً في الصحة والسلامة والبيئة يعملون لدى سبع شركات متعاقدة للإسهام في إيجاد أقصى عدد للفرص الوظيفية للعمانيين المؤهلين.

ونجري جلسات افتراضية شهرية لشركات المجتمع المحلي المتعاقدة معنا خلال فترة ستة أشهر تستهدف مستشاري الصحة والسلامة والبيئة بالشركات المتعاقدة.

التغيير والتحسين المستمر (لين) / الكفاءة في العمل

طوال عام ٢٠٢١، واصلت الشركة تعزيز برامجها في تطبيق منهجية "لين" والتحسين المستمر وإدارة التغيير في مختلف أرجاء الشركة، الأمر الذي وفّر أساساً متيناً للمضي قدماً وتحقيق القيمة ودعم استراتيجية الشركة وأولوياتها مثل الصحة والسلامة والبيئة.

ولقد شمل برنامج أساسيات التحسين المستمر أكثر من ٥٠٠ فريق في نهاية العام، وهو وسيلة تُمكّن جميع الفرق من تتبع جميع العمليات الرئيسية ومراقبتها وتحسينها على أساس يومي.

وخلال العام، طُرح أكثر من ٨٥٠٠ فكرة تحسين وقُيّم جدواها تضمنت تحسينات طفيفة يومية في الكفاءة وأفكاراً فردية أدّت إلى تحقيق وفورات كبيرة.

ولم تفتر الشركة طوال عام ٢٠٢١ عن الدفع قدماً بالعناصر المتوازية في برنامج منهجية "لين" والتحسين المستمر وهي: بناء القدرات وتحقيق القيمة ودعم مبادرات التغيير.

ووسعت الشركة أيضاً من شبكتها للتدريب في ممارسات "لين" وتطبيقها والتي تستهدف موظفي الشركات المتعاقدة معها لإرساء ثقافتنا في الكفاءة.

وقد ضمِنًّا الاستدامة المستقبلية لبرنامجنا للتحسين المستمر من خلال تسريع وتيرة التعمين في دائرة التحسين المستمر وكذلك بناء القدرات وتطوير قادة المستقبل المحليين في مجال التحسين المستمر.

وإضافة إلى تحقيق الوفورات في العديد من مشاريع التحسين، فقد بدأت الشركة أيضاً تحويل مهاراتها وقدراتها في التحسين المستمر لتستهدف مجال السلامة.

ومن عوامل نجاح استدامة هذا المستوى المرتفع في تحسين أداء عملنا خلال الأوقات التي اكتنفتها التحديات وسادها الغموض هو قدرة فرقنا على التكيف ومواكبة التغييرات المستمرة. ودشّن مكتب مؤسسي لإدارة التغيير في ٢٠٢١ لبناء قدرات إدارة التغيير وتوفير الدعم المخصص لمبادرات التحسين ذات الأولوية العالية للشركة.

وحتى اليوم، دُرّب ٩٠٪ من غالبية فرق القيادة العليا بالشركة على كيفية دعم الفرق بطريقة أفضل خلال إجراء التغيير. إضافة إلى ذلك، اعتُمد أكثر من ١٠٠ ممارس لأساليب "لين" في منهجيات "الازدهار في أوقات التغييرات" وأدواتها من أجل تحقيق قيمة أعلى.

ولقد أسفر ذلك عن نتائج مذهلة منها:

تحقيق وفورات وتجنب تكاليف بلغت ١٥٠ مليون دولار أمريكي

تفريغ ما يعادل ١٠٠ موظف بدوام كامل للقيام بمهام ذات قيمة مضافة

تنفيذ ٢٧٠٠ فكرة للتحسين المستمر

إكمال ٣٠٠ مشروع باتباع منهجية "لين"

اعتماد ١٧٣ مديراً في مجال منهجية "لين"

اعتماد ٤١٤ ممارساً لأساليب "لين"

تدريب ٧٦ شخصاً على حل المشكلات ضمن فرقهم

التصديق على ٥٠ مدرباً للتحسين المستمر

إكمال ١٣ مشروعاً من المستوى "ستة-سيجما" للحزام الأخضر

إكمال ٥ مشاريع من المستوى "ستة-سيجما" للحزام الأسود

إكمال **مشروعين** من المستوى "ستة سيجما" للحزام الأسود المتقدم

اعتماد ١٠٤ موظفين في برنامج "الازدهار في أوقات التغييرات"

دعم ما يفوق ٣٠ برنامجاً للتغيير

تحسينات جاهزية التشغيل

يجري حالياً تحديث النظام الإلكتروني لتصاريح العمل مع إضافة نموذج مغلق للتحكم بالصمامات والذي سيعزز الكفاءة ويرفع إمكانية رؤية أي تغيير. ويستمر تحديث برنامج إدارة التغيير المصمم داخلياً مع بدء تنفيذ وحدة تجاوز أنظمة الحماية مع إدارة المخاطر المحسنة والتصورات وعنصر المخاطر التراكمية. ودشّنت وحدة جديدة لتجاوز أنظمة التنبيه، حيث ستؤدي إلى تقليل حجم المخاطر عبر ضمان اعتماد كل ضابط وإدارته كنشاط يومي.

برنامج إدارة الحواجز في الخطوط الأمامية

يسهم هذا البرنامج في وضع خط رؤية بين أداء الموظفين المباشرين للأنشطة اليومية وأهميتهم في الحفاظ على الأجهزة والحواجز البشرية لتفادي خطر الحوادث الرئيسية.

المراقبة المبنية على الاستثناء

طُبّق برنامج مراقبة فنية للعمليات الاستباقية بنسبة ٨٧٪ من العناصر الحاسمة لتأمين السلامة لضمان وجود تنبيهات مبكرة للعيوب والانحرافات التشغيلية. وفي عام ٢٠٢١، نُفّذ برنامج المراقبة المبنية على الاستثناء لمحطة مرمول للبوليمر (مع التركيز على موثوقية المضخات)، كما طُبّق في محطة التصدير في ميناء الفحل وأبراج تثبيت النفط الخام.



إدارة جاهزية الموجودات وسلامة العمليات

إن إدارة جاهزية الموجودات وسلامة العمليات مهمة للغاية لتحقيق هدفنا الاستراتيجي المتمثل في: "موجوداتنا آمنة ونحن على بيّنة من ذلك".

لقد شهدنا تزايداً في الوعي بإدارة جاهزية الموجودات وسلامة العمليات في جميع أرجاء الشركة من خلال تحديد أولويات القيادة وتنظيم العديد من الحملات، كما حققنا تقدماً ملحوظاً عاماً تلو آخر وانخفضت حوادث سلامة العمليات من المستوى (١) و(٢) بمعدل ٦٠٪ خلال السنوات الخمس الماضية. وفي عام ٢٠٢١، وقعت حادثتان لسلامة العمليات من المستوى (١) (مقابل ٣ في ٢٠٢٠) و٢١ حادثة من المستوى (٢) (مقابل ٣٣ في ٢٠٢٠) – ١٣ منها داخل المحطات و٨ خارجها.

وذلك التحسن في الأداء ليس كافياً، بل لا يزال أمامنا طريق طويل لتحقيق طموحنا للهدف الصفري المتمثل في عمل مرافقنا دون تسربات أو حوادث يمكن أن تنتج عنها وفيات أو إصابات أو تضرر في الموجودات أو آثار بيئية غير مرغوبة.

وتتضمن العديد من هذه الحوادث عناصر متكررة، مما يشدّد على الحاجة الملحّة لتحسين عملية الاستفادة والتعلم من الحوادث السابقة.

وتشمل مبادرات التحسين التي تنفّذ على مراحل مختلفة ما يلي:

برنامج لإحداث نقلة نوعية في جاهزية الموجودات وسلامة العمليات

شُرع في هذا البرنامج في عام ٢٠١٨ وتراقب تقدمه باستمرار حسب الموقع.

اللجنة التوجيهية لإدارة جاهزية الموجودات وسلامة العمليات ومجموعة المدير التنفيذي للشؤون الفنية. ولقد طُبّق حالياً الهدف الأول المتمثل بزيادة الامتثال للأساسيات الإلزامية لسلامة العمليات في مختلف فرق الآبار والعمليات والهندسة.

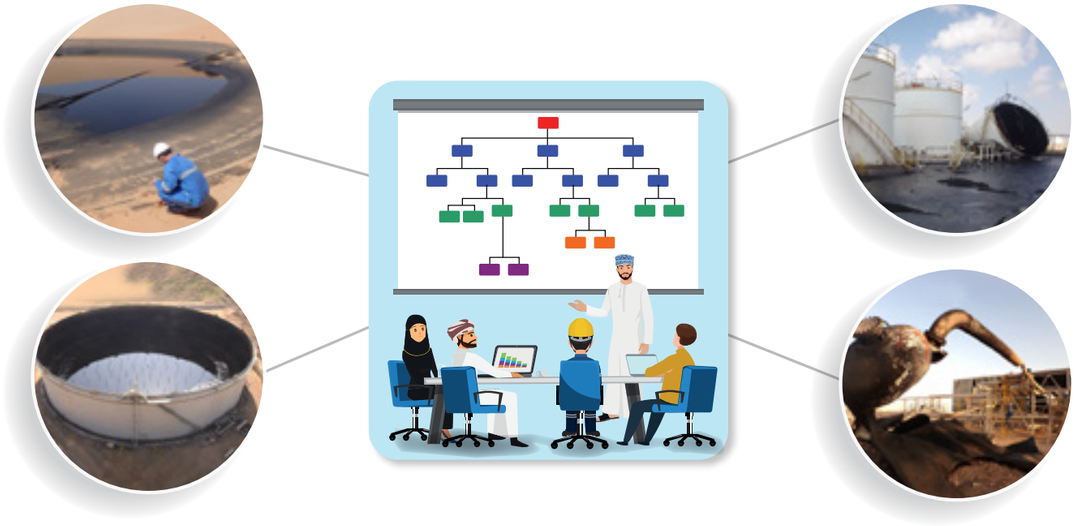
أما الهدف الثاني المتعلق بالتعلم من الحوادث السابقة، فقد أكملت فرق العمليات فحوصات الضمان لمواضيع التعلم من الحوادث المختارة التي يبلغ عددها ٢١ في جميع المجموعات الحقلية. وصادقت لجنة الإدارة التنفيذية خلال حلقة عمل متعمقة في نوفمبر على الهدف الثالث المتمثل في التأثير في السلوكيات القيادية، وطوّرت إجراءات محددة بالتنسيق مع فرق إدارة التغيير.

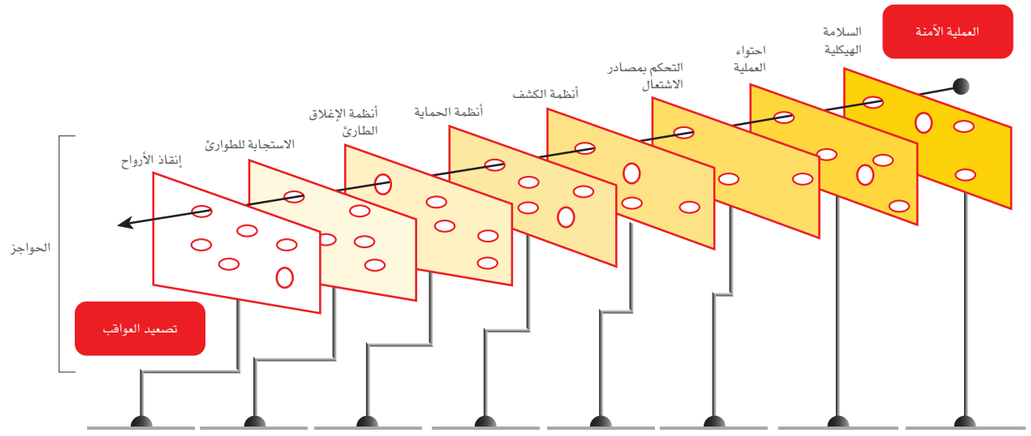
يوم سلامة العمليات

كان الاحتفال بيوم سلامة العلميات لعام ٢٠٢١ بعنوان "التعلم الفاعل من الحوادث"، وشارك أكثر من ٤ آلاف من موظفي الشركة والشركات المتعاقدة معنا فيما يزيد على ١٥٠ جلسة نقاشية عبر مختلف أرجاء الموجودات والمديريات. وعُرضت بعض العروض المرئية والتمرينات الباعثة على التأمل في الحوادث السابقة لمناقشة طرق التعلم بفاعلية وتفادي تكرار الحوادث.

ضمان جاهزية الموجودات وسلامة العمليات

تحرز عمليات الضمان المحسنة من المستوى الثاني في بيربا الكبرى والخوير ومحطة الغاز بكوثر وريما تقدماً كبيراً مع تصدينا لمشكلات النظام، حيث أضحت اجتماعات فريق قيادة جاهزية الموجودات وسلامة العمليات على مستوى الموجودات تُعقد شهرياً وتعد أول منصة للتعامل مع نتائج تدقيق ضمان المستوى الثالث





مجموعة العناصر الحاسمة لتأمين السلامة

تحسينات إدارة العناصر الحاسمة لتأمين السلامة

إن العناصر الحاسمة لتأمين السلامة تسهم في تفادي حوادث سلامة العمليات أو التخفيف من عواقبها. وفي عام ٢٠٢١، وضعنا اهتمامنا على تحديد المسؤوليات لتحليل أداء العناصر الحاسمة لتأمين السلامة وتحسينها وكذلك بناء مجموعة مناسبة من الخبراء الفنيين في الموجودات.

تساهم اجتماعات مجموعات العمل الشهرية بمشاركة الموجودات والتخصصات الوظيفية في تحليل متسق لأسباب إخفاق العناصر الحاسمة لتأمين السلامة في مختلف أرجاء المديريات. كما شهدنا تحسينات بارزة في تقرير حالة المرافق بانخفاض يقارب ٧٠٪ في التنبيهات الحمراء بالتقرير.

إدارة المخاطر التراكمية

يزداد استخدام فرق الموجودات لبوابة جاهزية الموجودات لعرض المخاطر التراكمية للتخفيف من حدّة المخاطر، وحالياً تمكنا من أتمتة ٤٠ إجراءً رئيسياً لجاهزية الموجودات وسلامة العمليات من أصل ٤٥ التي تتابع في إطار خطاب الضمان للموجودات مما أدى إلى زيادة الشفافية وإبراز المشكلات. وثمة جهود مستمرة لإضافة إجراءات إضافية في بوابة جاهزية الموجودات لأتمتة خطاب الضمان السنوي بالكامل وتحسين تصورات العناصر الحاسمة لتأمين السلامة. ويجري حالياً تنفيذ المشروع التجريبي لخطاب الضمان على مستوى المحطة الذي يركز على نطاق أصغر من الإجراءات في مشروع "النور" وسيعمّم في مختلف أرجاء الشركة خلال علم ٢٠٢٢، كما أجري تحديث لإجراءات تقييم المخاطر التشغيلية لمواجهة المخاطر التراكمية.

تجديد شهادة الأيزو (٥٥٠٠١)

جُدّدت الشهادة –التي تمكن الشركات من إدارة دورة حياة موجوداتها بمسؤولية وفاعلية– لمدة ثلاث سنوات خلال تدقيق تنفيذ الموقع في موجودات الغاز بشمال منطقة الامتياز والنفط بجبال في أكتوبر ٢٠٢١.



التميّز في مجال العمليات

أهم منجزات عام ٢٠٢١

تقليل حوادث سلامة العمليات من المستوى (١) و(٢)
بمعدل ٦٠٪ خلال السنوات الخمس الماضية

تعزيز التدريب في مجال الصحة والسلامة والبيئة وإدارة العقود **لصقل قدرات موظفي الشركة والشركات المتعاقدة معنا** في مجال السلامة

التحسين المستمر والتحول الرقمي لتعزيز التكامل التشغيلي وإدارة المخاطر

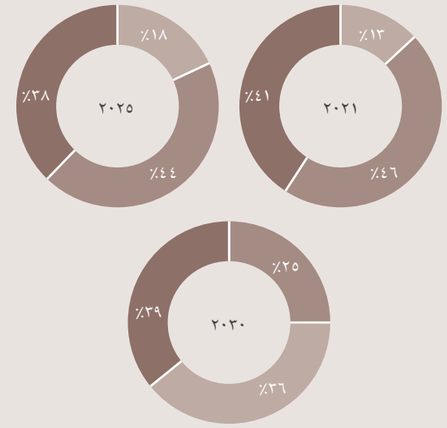
تحقيق وفورات بقيمة **١٥٠ مليون دولار**
أمريكي عبر تطبيق منهجية "لين"

"التميز في مجال العمليات" اصطلاح يُقصد به أعلى درجات الصيانة والسلامة لكافة المنشآت السطحية بالشركة، إنّ الحفاظ على استمرار عمل المضخات وأجهزة الضغط ووحدات المعالجة واستمرار تدفق النفط والغاز في الأنابيب وفق قواعد السلامة يمكّن الشركة من بلوغ أهداف الإنتاج وخفض تكاليف العمليات.

الاستخلاص المعزز للنفط

استمرت رحلة الشركة في زيادة مساهمة الاستخلاص المعزز للنفط المستقبلية في إنتاج النفط في عام ٢٠٢١. ومن المرجح أن تساهم مشاريع الاستخلاص المعزز للنفط بحوالي ٣٦٪ من إنتاج الشركة بحلول عام ٢٠٣٠؛ فحالياً تشغّل الشركة سلسلة من مشاريع الاستخلاص المعزز للنفط بمستويات تجارية، وتشمل الاستخلاص بالأسلوب الكيميائي وأسلوب الحقن بالغاز الخلوط والأسلوب الحراري.

مساهمة أساليب الاستخلاص المعزز للنفط في إنتاج الشركة بحلول عام ٢٠٣٠



أنشطة تطوير حقول بالكامل في إطار عمليات الاستخلاص المعزز للنفط

دخل مشروعا المرحلتين الأولى والثانية من الحقن بالبوليمر في مرمول مرحلة التشغيل في عامي ٢٠١٠ و٢٠١٥ على التوالي بإجمالي مساهمة نفطية قدرها ٢٦ مليون برميل حتى الآن. وفي ديسمبر ٢٠٢١ بلغ متوسط إنتاج المرحلتين ٩٧٠٠ برميل في اليوم، وهو أعلى معدل إنتاج مسجل منذ بدء المشروع في عام ٢٠١٠. ويستمر العمل في المرحلة الثالثة لزيادة تحسين الاستعداد للتنفيذ، ومن المؤمل أن ينتج المشروع ٦١ مليون برميل إضافي من النفط، على أن ينتج أول كمية بحلول الربع الأول من عام ٢٠٢٣.

واستمرت عملية حقن الغاز في حقل بيربا طوال الـ ٢٩ سنة الماضية، وحققت ٦٥ مليون برميل إضافي من النفط مع عامل استخلاص إجمالي من الحقل قدره ٢٤٪. حتى اليوم، حُقن ٦,٧٨ مليار متر مكعب من الغاز، ونحن في طريقنا لتحقيق هدفنا المتمثل في استخلاص ما يصل إلى ٥٠٪ من الحفر البيني الأفقي وحقن كميات إضافية من الغاز.

أما مشروع هرويل "المرحلة الثانية أ ب" (حقل زلزلة) فقد بدأ بحقن الغاز الخلوط في أبريل ٢٠١٤، وبلغ معدل الحقن حالياً ٢,٨ مليون متر مكعّب يومياً، وحتى اليوم، حُقن ٦,٦٧ مليار متر مكعب من الغاز. وتجلت نتيجة عملية الحقن بالغاز الخلوط في شكل معدلات إضافية من النفط (بلغت كمية النفط الإضافي حتى اليوم ٢٩,٤ مليون برميل)، وفي معدلات الضغط المستهدفة فوق الحد الأدنى من الضغط اللازم للاختلاط في كل أرجاء الحقل، ومن المتوقع أن يبلغ إجمالي الاستخلاص بأسلوب الحقن بالغاز الخلوط نحو ٥٠٪.



أما الحقن في حقل سخية – الذي يأتي ضمن مشروع سخية للغمر المصغر – فلم يتوقف منذ منتصف عام ٢٠١٥، مع الحقن بمعدلات عالية تصل إلى ٢,١ مليون متر مكعب في اليوم من ثلاث آبار حاقنة. وحتى اليوم حُقنت ٣,٦ مليار متر مكعب من الغاز، وقد لوحظ تجاوب ضغط المكمن إيجاباً مع تباطؤ معدل الاستنزاف.

وعلى صعيد مشروع "رباب–هرويل" المتكامل –أكبر مشاريعنا على الإطلاق وأكثرها تكلفة– الذي بدأ إنتاجه في يونيو ٢٠١٩، فقد حُفرت حتى الآن ٤٤ بئراً (١٦ بئراً حاقنة و٢٨ بئراً منتجة) من بين ٥٥ بئراً مخطط لها (٢٣ بئراً حاقنة و٣٢ بئراً منتجة). وبلغ معدل إعادة تدوير الغاز حالياً في حقل رباب الغازي ٥,٥ مليون متر مكعب يومياً، أما الحقن بالغاز الخلوط في حقل سخية فقد كان قريباً من المعدل المستهدف في عام ٢٠٢١ إذ بلغ تقريباً ٦,٣ ملايين متر مكعب يومياً.

ويواصل مشروع الحقن بالبخار في حقل أمل مشوار تحسّنه في شتى المجالات، وفي عام ٢٠٢١ بلغ متوسط إنتاجه السنوي من النفط ١٩٠١٥ برميلاً يومياً. وقد واصلت أنشطة حقن البخار أداءها القوي، وشهد عام ٢٠٢١ أعلى معدل حقن بمتوسط سنوي بلغ حوالي ١٣٩٢٠ طناً في اليوم. وتوجد حالياً ٤٠٦ آبار نشطة متوافقة حرارياً (للإنتاج، والحقن، والمراقبة) في كل من أمل–غرب وأمل– شرق، حيث طُوّرت هذه الآبار عبر حقن البخار الحراري من مولدات بخارية تعمل بالطاقة الشمسية والحرارة المسترجعة في "مرآة" بحقلي أمل–غرب وأمل–شرق وأظهر كلا الحقلين استجابة حرارية. كما استمر تحسّن أداء المكمن مع مستوى جيّد من الحقن بالبخار. وفي عام ٢٠٢١، حُفرت سبع آبار متوافقة حرارياً في حقل أمل غرب وحقل أمل شرق.

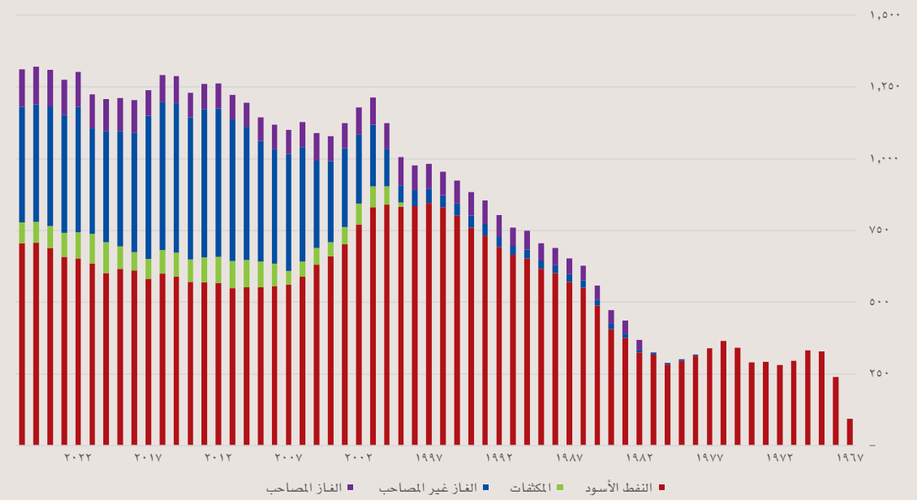
التجارب الميدانية والبحوث في مجال الاستخلاص المعزز للنفط

تواصل الشركة بحثها عن تقنيات جديدة للاستخلاص المعزز للنفط من شأنها إماطة اللثام عن مصادر هيدروكربونية تكتنفها التحديات، وتقليل التكاليف الفنية لهذه التطورات، وتسريع إنجاز المشاريع.، وذلك عبر سلسلة من الدراسات المخبرية والنظرية وبرامج الاختبارات الميدانية بالتعاون مع المؤسسات المحلية والدولية إلى جانب دراسة حلول الأطراف الخارجية.

وأظهرت تقنيات مثل الحقن بالرغوة، والرغوة الخافضة للتوتر السطحي، والحقن بالمذيب الحلقي، والحقن بالبوليمر/الماء المتزامن نتائج إيجابية. فضلاً عن التركيبات الكيميائية الجاهزة والأرخص.

وفي عام ٢٠٢١، بدأت المرحلة الثانية من مشروع تركيبة البوليمر القلوي الخافض للتوتر السطحي الجديدة في مكمن الخلاطة في مرمول، وحُقِنت مادة قلوية جديدة ومتوفرة بسهولة، وخافض للتوتر السطحي مُحسّن في أنماط متباعدة وكبيرة. وستؤكد البيانات الناتجة من هذه المرحلة على التخلص من مخاطر توسيع نطاق تقنية البوليمر القلوي الخافض للتوتر السطحي لتطبيقها في كامل الحقل.

وتستهدف المبادرات البحثية الأخرى الاستغلال الأمثل للتكلفة لمشاريع الاستخلاص المعزز للنفط الحالية والمستقبلية. ويجري العمل على توسيع تطبيق البوليمر الخافض للتوتر السطحي على النفط اللزج الذي، لو كتب له النجاح، سيتيح الفرصة لإنضاج كميات إضافية. كما نبحث إمكانية تطبيق مفهوم التأجير التشغيلي لمشاريع الاستخلاص المعزز للنفط الذي سيتيح تنفيذاً ميدانياً أسرع من خلال نهج تطوير مرحلي وتقليل المخاطر وخطر الخسارة النقدية. ولقد اتُّبع ذلك في المرحلة الأولى من مشروع نمر للحقن بالبوليمر (أ) حيث عُممت الدروس المستفادة مباشرة مع حقل هيماء غرب ومشروع نمر– إي للحقن بالبوليمر بما ينسجم مع منهجية "لين" وتكرار العمليات في الشركة.



واصلت الشركة دورها بوصفها المنتج الذي يُعتمد عليه لمواءمة تذبذب العرض والطلب في البلاد، مما تطلب منا العمل في وضع ديناميكي للغاية، وكثيراً ما كنا نعوض عن تقلب الإنتاج (غير المخطط له) لجهة خارجية.

لم يكن للتحديات التي أملتها جائحة كورونا أن تحول دون تحقيق الشركة لأداء مذهل في الإنتاج في عام ٢٠٢١. إذ بلغ متوسط إنتاج النفط ٦٣٥ ألف برميل يومياً، وهو أعلى من متوسط الإنتاج في ٢٠٢٠ بمقدار ٥,٦٪. إلا إنه أقل من معدل إنتاج النفط السنوي المخطط له بمعدل ٥ آلاف برميل يومياً نظراً للزيادة في الأنشطة غير المخطط لها وانخفاض أداء النفط الجديد غير المتوقع.

وانخفض إنتاج الغاز بمعدل ١٤ مليون متر مكعب يومياً دون المعدل المستهدف البالغ ٧١ مليون متر مكعب يومياً بسبب نقص الطلب من الجهات المستهلكة، كما انخفض إنتاج المكثفات بمعدل ألف برميل يومياً دون المعدل المستهدف البالغ ١٠٤ آلاف برميل يومياً نظراً للتأجيل غير المخطط له.

إنتاج النفط
٦٣٥ ألف برميل يومياً

إنتاج الغاز
٥٧ مليون متر مكعب يومياً

إنتاج المكثفات
١٠٣ آلاف برميل يومياً

وبلغ متوسط إجمالي الإنتاج اليومي (النفط والمكثفات والغاز) ١,٢٢٣ مليون برميل بمكافئ النفط يومياً. وستشهد السنوات القادمة نمواً مطرداً في الإنتاج تماشياً مع طموحنا لإيجاد معدل إنتاج للنفط ثابت ومستدام يبلغ ٧٠٠ ألف برميل يومياً.

هندسة الآبار

استطاعت مديرية هندسة الآبار إنجاز ٦٨٤ بئراً، مقارنة بـ٦١٧ بئراً في ٢٠٢٠، محققة سجلاً قياسياً جديداً لأوقات التوقف عن الإنتاج في أثناء الحفر بلغ نسبة ٤,٨٪ على الرغم من تحديات كوفيد-١٩. ولقد نُفذ أكثر من ٤٧٠٠ نشاط لإدارة الآبار والمكامن إلى جانب ٢٢ ألف نشاط لتجهيز الآبار وصيانتها، وهو أعلى رقم مسجل بعدد الموارد نفسه. ولقد أنهينا العام بتحقيق رقم قياسي جديد لتكلفة حفر متر واحد بلغ ١٠٣٥ دولاراً أمريكياً، إضافة إلى تصنيف ٧٦٪ من آبارنا ضمن "الربع الأعلى" مقارنة مع منافسينا، و٣٥٪ منها كانت ضمن الأفضل في فئتها، وذلك ترجمة لسعينا الدؤوب للتحسين المستمر وتقليل الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المحتمل أو المطلوب.

واستخدمت منهجية الحل العملي للمشكلات للتعامل مع الأسباب الكامنة وراء الأحداث غير الطبيعية، وأثبتت هذه المنهجية أنها من عوامل تحسين الأداء الرئيسية إلى جانب منهجية تقليل الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المحتمل لأجهزة الحفر ومنصات صيانة الآبار ووحدات تجهيز الآبار، وسلالم تحسين الأداء.

وأوجد برنامج الاستدامة على المدى القريب، الذي دُشّن في ٢٠٢٠، طرقاً مبتكرة لتحقيق أهداف عملنا وحقّق وفورات تجاوزت الهدف المنشود. وأصبحت التحسينات الآن جزءاً أساسياً في قائمة تكاليف الآبار حسب أنواعها، ومواصفاتنا، وإجراءاتنا وتعليماتنا، فضلاً عن برامجنا للحفر والصيانة.

وفي ٢٠٢١، تبنّينا منهجية إدارة الفئات - وهي منهجية استراتيجية للمشتريات لتصنيف الإنفاق لفئات تتضمن المنتجات المتماثلة أو المتعلقة ببعضها مما يؤدي إلى تمكين فرص التركيز على الدمج والتوحيد والمواصفات وتعزيز طاقتنا المشتركة للشراء. وقد حددنا ثماني فئات تشمل موضع حفر الآبار وخدمات الحفر المتكاملة ورؤوس الآبار وستُضاف ست فئات أخرى تتضمن صيانة الآبار وجاهزيتها في ٢٠٢٢.

لقد أنشئ مجال عمل لكفاءة رأس المال للآبار لتعزيز تصاميم الآبار وتحقيق الربع الأعلى من المصاريف الرأسمالية. وعقدنا ست حلقات لتحديد نطاق تنافسي شامل نتج عنها إجمالي وفورات تقدر بثمانية ملايين دولار أمريكي. ونُفّذ مشروع تجريبي لتحسين تصميم آبار حقن المياه ببهجة - شمال في بئرين، وحقق ذلك وفورات تقدّر بـ٤٠٠ ألف دولار أمريكي لكل بئر وفتح المجال لوفورات مستقبلية بحوالي ٢٧ مليون دولار أمريكي لحفر ٧٠ بئراً لحقن المياه بين ٢٠٢٢ و٢٠٢٩.

ونعمل على تطوير فرص لخفض التكاليف تقدّر بـ٢٠٤ ملايين دولار أمريكي في أنشطة آبارنا خلال الفترة من ٢٠٢٢ إلى ٢٠٢٦.



وتشمل خارطة طريقنا للتحول الرقمي أربعة مجالات رئيسية:

١. **رقمنة العمليات:** تصميم الآبار، وتقديم المشورة بشأن تنفيذ أعمال الآبار، وتخطيط الأعمال، وإدارة المعرفة الرقمية، والصحة والسلامة والبيئة والضمان، فضلاً عن المرونة وإدارة التغيير.

٢. **النضج الرقمي:** الجانب الثقافي، والنموذج التشغيلي، وبناء القدرات.

٣. **الاتصال والاستشعار:** يغطي الربط بين المكتب والموقع، والسطح وأسفل البئر، وكذلك التنقل.

٤. **الدعم:** يشمل دعم عمليات الموظفين ودعم الأعمال.

وكان هناك عدد من الابتكارات الرقمية التي تهدف لتحسين أدائنا، مثل أداة التنبؤ بحالات الأنابيب العالقة والأجزاء الضيقة في الآبار- أول أداة تحليل متقدمة تستخدم التعلم الآلي والذكاء الاصطناعي للتنبؤ باحتمالية هذه الحالات وهي نشطة حالياً في ٢٥ جهاز حفر، وستُعمّم في مختلف أجهزة الحفر الأخرى، وينتج النظام ٩٦ إنذاراً لحالات الأنابيب العالقة / الأجزاء الضيقة مع دقة تنبؤ تصل إلى حوالي ٨٥٪.

كما طوّرنا نظاماً لإدارة تكاليف الآبار يضم أربع منصات رئيسية ويغطي استخدام المواد والخدمات وتكلفتها ويسهّل حركة المواد بين الوحدات والمخازن وكذلك تسريع الدفع للموردين.

أهم منجزات عام
٢٠٢١

تحقيق إجمالي إنتاج للنفط والغاز والمكثفات بلغ **١٫٢٢٣ مليون** برميل بمكافئ النفط يومياً

تحقيق **رقم قياسي** في أنشطة تجهيز الآبار وصيانتها

تحقيق أقل **وقت للتوقف عن الإنتاج على الإطلاق**

تحقيق أدنى **تكلفة للحفر لكل متر**

ينطوي مجال إنتاج الهيدروكربونات وإدارة المكامن على أنشطة مختلفة تهدف إلى الإنتاج من حقول النفط والغاز القائمة بطريقة تعزز إلى أمثل حد من الإنتاج على المدى القريب دون الإضرار باستدامته.

إنتاج الهيدروكربونات وإدارة المكامن



الأنشطة الجيوفيزيائية

استأنفنا جمع بيانات المسح الزلزالي ثلاثي الأبعاد بتقنية المسح السمتي الواسع بعد توقف قصير في عام ٢٠٢٠. ويستخدم في هذا الجمع التقنية الحديثة للإنتاجية فوق العالية التي دشنت في عام ٢٠١٨. وفي شهر مارس ٢٠٢١، استحدثت تقنية جديدة لاستقبال البيانات بنظام العُقَد اللاسلكي على نطاق الإنتاج لأول مرة في أثناء الحصول على بيانات المسح الزلزالي ثلاثي الأبعاد بتقنية المسح السمتي الواسع في حقل هنية. وقد اكتمل هذا المسح بنجاح في الربع الأخير من عام ٢٠٢١. وفي العام المنصرم، جُمعت المسوحات الزلزالية من مساحة ٣١٠٠ كم. كما نُفذت جميع العمليات وفقاً لقواعد السلامة دون حوادث مضيعة للوقت أو إلحاق ضرر كبير بالموجودات أو التأثير في البيئة.

وواصلت مديرية الاستكشاف أيضاً تحقيق مكاسب كبيرة في الارتقاء بسير العمل التلقائي في تفسير البيانات الزلزالية سواء من خلال الشراكة الاستراتيجية مع شركة شل أو من خلال العمل مع الشركات المتعاقدة معنا. وقد استخدمت مهام سير العمل هذه لفتح مناطق استكشاف جديدة، وتسريع وتيرة العمل، وتعزيز تحديد مصائد الهيدروكربونات الدقيقة واكتشاف الأجسام الجغرافية. ومن المقرر أن تستمر هذه التجارب في عام ٢٠٢٢.

وفي إطار مبادرة الاستفادة تجارياً من خبرات الشركة وتحقيق العوائد النقدية منها، وسعنا خدمات جمع البيانات الزلزالية ومعالجتها لتشمل مشغلين آخرين في عُمان. ففي الربع الأخير من عام ٢٠٢١، بدأ فريق المسوحات الزلزالية في جمع البيانات الزلزالية لطرف ثالث في منطقة الامتياز رقم (٥٦). ومن المتوقع أن يستمر هذا في عام ٢٠٢٢ لصالح شركة "تيثيس" في منطقة الامتياز نفسها ولشركة شل عُمان للتنمية في منطقة الامتياز رقم (٥٥). وستعتمد هذه الخدمات التي ستقدمها الشركة على تقنية المستقبل اللاسلكي الجديدة.

الأنشطة الجغرافية المكانية

تواصل مديرية الاستكشاف تقديم خدمات الجغرافيا المكانية من خلال دائرة الجيوماتكس. وقد حافظ فريق الجيوماتيكس على أدائه المتميز في مجال السلامة حيث سجل ٤٠ عاماً دون أي إصابة مضيعة للوقت – وهو رقم قياسي على مستوى الشركة. على الصعيد الفني، واصل الفريق العمل بصفته عامل تمكين رئيسي لأعمال الشركة من خلال العديد من الأنشطة الأساسية مثل تحديد مواقع الآبار والتخطيط الحضري وتفتيش المرافق ومراقبة الهبوط الأرضي. ولم يقتصر دور فريق الجغرافيا المكانية على إدارة ونشر البيانات الجغرافية المكانية، بل شمل وضع حلول جغرافية مكانية إبداعية للأعمال مثل منصة رقمية لتحسين مسار نقل أجهزة الحفر، وهي أداة قابلة للتوجيه طُورت داخل الشركة لمحاكاة وتحسين سير عمل نقل أجهزة الحفر. وقد بدأ تطبيق هذه التقنية في عام ٢٠٢١ وسيستمر في عام ٢٠٢٢. سيتمكن الخبراء في هذا المجال من استخدام جهاز لوحي لتتبع مسار نقل جهاز الحفر المحدد بالإضافة إلى تحديد أي مخاطر عليه.

وتشمل الإنجازات التكنولوجية الأخرى –التي تقلل من تعرضنا لمخاطر الصحة والسلامة والبيئة وتحسن كفاءة العمل– اكتشافات التسرب في المنشآت بمساعدة الطائرات دون طيار والمشروع التجريبي لرسم خرائط لانبعاثات غاز الميثان الهاربة باستخدام الأقمار الصناعية. وسيوفر تطبيق تكنولوجيا الطائرات دون طيار خارج حدود الرؤية في عام ٢٠٢٢ قدرات لا مثيل لها في إدارة العديد من أنشطة مراقبة حقول الشركة وعملياتها من خلال نطاق مسح الطائرات الواسع ومدد رحلاتها الطويلة. وستحلل الصور والبيانات التي تلتقطها هذه الطائرات من خلال خوارزميات ذكية لاتخاذ تدابير تصحيحية قائمة على الاستثناء.





إن المهمة الأساسية للاستكشاف تتمثل في استكشاف كميات النفط المجدية تجارياً وإنضاجها بكفاءة ووفق قواعد السلامة وذلك في منطقة امتيازنا رقم (٦) لإيجاد قيمة قريبة الأمد واستدامة طويلة الأجل للشركة وأصحاب الشأن. إن مضي أكثر من ٦٠ عاماً من الاستكشافات في منطقة امتياز الشركة لم يحُل دون تعويض الشركة لمواردها المنتجة باستمرار مستعينةً بالتطورات الجديدة في المسوحات الزلزالية إلى جانب خبراء الجيولوجيا والمهندسين البارعين ذوي المهارات العالية.

وكان هذا العام عاماً ناجحاً ومميزاً لمديرية الاستكشاف، إذ بفضل تركيزها الكبير على الإنجاز، أضافت احتياطيات جديدة للنفط والغاز في مختلف أرجاء منطقة الامتياز (٦) ومن مختلف التكوينات، كالتكوينات الأساسية في شعيبة وغريف والمستجدة مثل الطبقات الرسوبية الفتاتية التي تعود إلى حقبة الحياة الوسطى. وفي عام ٢٠٢١ بلغ مجموع ما أضافته المديرية إلى الاحتياطي ١١١ مليون برميل من النفط و٠,٦ تريليون قدم مكعبة من الغاز غير المصاحب بوصفها موارد مجدية تجارياً. ولم تتجاوز تكلفة استكشاف الوحدة من النفط ١,٣٦ دولار أمريكي للبرميل بمكافئ النفط. وكانت التكلفة الفنية للوحدة لهذه الاكتشافات ذات تنافسية عالية، مع ربط الآبار الأولية بخط الإنتاج، كما إن الخطط المتكاملة لتطوير الحقول قيد الإعداد. وقد قُيّمت تراكيب جيولوجية مهمة للنفط والغاز في عام ٢٠٢١ مما سيؤدي إلى زيادة برنامج أنشطة حفر الآبار في عام ٢٠٢٢ وما بعده.

الموارد التي أُضيفت إلى الاحتياطي في عام ٢٠٢١

١١١ مليون
برميل من النفط

٠,٦ تريليون
قدم مكعبة من الغاز غير المصاحب

تكلفة استكشاف الوحدة من النفط: ١,٣٦ دولار أمريكي للبرميل بمكافئ النفط

وقد حفرت المديرية ٤٠ بئراً استكشافية للنفط والغاز باتباع قواعد السلامة، وهي زيادة بنسبة ٢٠٪ بالمقارنة مع عام ٢٠٢٠، وحافظنا على وتيرة أنشطة الاستكشاف. ورُبطت العديد من آبار استكشاف النفط بخط الإنتاج لتحقيق عوائد مالية مبكرة، مما أدى إلى إنتاج أكثر من ألفي برميل في المتوسط يومياً في عام ٢٠٢١. وسيظل ربط الآبار المبكر بخط الإنتاج والإنتاج من المزيد من الآبار الاستكشافية محل تركيز في عام ٢٠٢٢.



إنضاج النفط

ركزت خطة أنشطة إنضاج النفط في عام ٢٠٢١ على إثبات مفاهيم الطبقات المحتجزة للنفط الجديدة في التكوينات المثبتة مثل شعيبة وغريف في جميع أرجاء منطقة الامتياز رقم (٦)، وكذلك إثبات إمكانية الإنتاج في التكوينات المستجدة مثل مقراط وسدير والطبقات الرسوبية الفتاتية التي تعود إلى حقبة الحياة الوسطى. وتُعد هذه المفاهيم ومناطق الاستكشاف الجديدة جزءاً من خطة أنشطة الاستكشاف التي ترمي إلى دعم معدلات الإنتاج المستهدفة للشركة في الفترة القادمة. كما واصلت الشركة تركيزها على تجديد المحفظة النفطية وتنويعها بالاستفادة من أحدث بيانات المسح الزلزالي ثلاثي الأبعاد بتقنية المسح السمتي الواسع، كما كُرست موارد مخصصة لمعالجة بيانات المسح الزلزالي ثلاثي الأبعاد بتقنية المسح السمتي الواسع وتسهيل التفسير الكمي المتقدم. ولا شك أن ذلك سيتيح وسيلة جديدة لتحديد الفرص الجديدة وإنضاجها وتحسين معدل نجاح أنشطة الاستكشاف.

وتحققت احتياطيات النفط خلال عام ٢٠٢١ في شمال منطقة الامتياز في مكمن شعيبة وأيضاً في مكمن غريف في وسط منطقة الامتياز وفي مكامن الطبقات الرسوبية الفتاتية التي تعود إلى حقبة الحياة الوسطى وفي هيماء في جنوب منطقة الامتياز. وقد ساهمت التكوينات الأساسية فيما يقرب من ٨٥٪ من الإضافات إلى الاحتياطي مع تحقيق اكتشافات كبرى في جليل جنوب-غرب، وعديلة، وثيفوت. أما الاكتشاف التجاري في خليل شرق فيقع ضمن نطاق مناطق الاستكشاف الناشئة، وقد رُبطت العديد من الآبار الاستكشافية بخط الإنتاج لبدء الإنتاج المبكر.

ولم تتجاوز التكلفة الكلية لاستكشاف الوحدة من النفط ١,٣٦ دولار أمريكي لكل برميل، أي أقل بنسبة ٩,٣٪ عما كانت عليه في عام ٢٠٢٠ (١,٥ دولار أمريكي).

إنضاج الغاز

ارتبطت استراتيجية استكشاف الغاز بإثبات امتداد تكوين غريف إلى الشمال، وتحديداً في المناطق ذات الإنتاج الرئيسي المحتمل للغاز، وتوسيع نطاق التكوينات الأساسية بين حقلي برهان وسمر وتجديد المحفظة لتحقيق الاستدامة على المدى الطويل. ولقد كان من الضروري لتحقيق النجاح المطلوب أن تدمج التقييمات الإقليمية القائمة على التكوينات مع التفسير الكمي المتقدم لتحديد المفاهيم والفرص الجديدة. واختبرت هذه المفاهيم في أربع تكوينات مختلفة: في غريف، وبارك، ومقراط، وأمين.

ونتيجة لذلك استطاع فريق استكشاف الغاز أن يضيف ٠,٦٢ ترليون قدم مكعبة من موارد الغاز المجدية تجارياً في عام ٢٠٢١. كما أضاف ١,١ تريليون قدم مكعبة من الاحتياطي المستخلص في آخر المطاف أدى إلى تحقيق معدل لاستبدال الاحتياطات قارب ١,٨. وقد تحققت هذه الإضافة في تكوينات مختلفة ما بين الضحلة والعميقة، متيحةً إمكانية الاختيار لخطط التطوير المستقبلية.

الاستكشاف وتحقيق الهيدروكربونات



أهم منجزات عام ٢٠٢١

إضافة **١١١ مليون برميل** من موارد النفط المجدية تجارياً من أربعة تكوينات في منطقة الامتياز رقم (٦)

إضافة **٠,٦٢ تريليون قدم مكعبة** من موارد الغاز المجدية تجارياً من تكوين مقراط في اكتشاف شمال-غرب حقل سيح نهيدة

تخفيض تكلفة استكشاف الوحدة للنفط بمقدار **٩,٣٪ لتبلغ ١,٣٦ دولار أمريكي لكل برميل**

الحفاظ على **معدل استبدال الاحتياطيات المستقبلية > ١**

الهدف الصفري: إكمال **ست سنوات** دون أي إصابة مضيعة للوقت، و٤٠ عاماً دون أي إصابة مضيعة للوقت في عمليات الجيوماتكس

يركز الاستكشاف وتحقيق الهيدروكربونات على الأنشطة الجوفية المصاحبة لخطط تطوير الحقول، أي العثور على المكامن الحاوية للهيدروكربونات وتقييم حجمها وتراكيبها وخصائصها والدقة في محاكاة الطريقة التي سينساب بها النفط والغاز في ثنايا الصخور إلى الآبار، ومن ثم التقرير - في ضوء البيانات وحالات الغموض - في الكيفية التي يمكن بها استخلاص الهيدروكربونات منها. إن مهمة اكتشاف المكامن الجديدة وتقييمها مُناطة بمديرية الاستكشاف. أما عمليات المحاكاة فضلاً عن الدراسات الأولية، فتجرى في مركز تطوير الحقول التابع للشركة، وهو المركز الذي يمكّن معظم مهندسي المكامن وجيولوجيي الإنتاج في الشركة من التخطيط تخطيطاً سليماً للمستقبل دون أن يصرفهم ذلك عن متطلبات الإنتاج على المدى القريب.

ومن خلال التواصل القائم والإفادات التي تصلنا، رسمنا مصفوفة الجوانب المادية التي تغطي جوانبنا الرئيسية، والأثر الحالي المحتمل على عملنا، ومستوى أهميته بالنسبة لذوي الشأن بعملنا. (مؤشرات المبادرة العالمية لإعداد التقارير ١٠٢-٤٠، و١٠٢-٤٢، و١٠٢-٤٣، و١٠٢-٤٤، و١٠٢-٤٦، و١٠٢-٤٧).

أصحاب الشأن	القضايا الرئيسية المثارة	الإجراءات التي اتخذناها
الحكومة والمساهمون ومجلس الدولة ومجلس الشورى (عن طريق المقابلات المباشرة والاجتماعات عبر الاتصال المرئي، والاتصالات الهاتفية خلال العام)	القيمة المحلية المضافة (الوظائف، والتدريب، والتعمين) الطاقة المتجددة إيجاد القيمة التمويل / ضبط التكاليف / "لين" السلامة الشخصية وسلامة العمليات التحول الرقمي إدارة جائحة كوفيد-١٩	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام، والأقسام حول الاستكشاف وتحقيق الهيدروكربونات، وإنتاج الهيدروكربونات، وإدارة المكامن، والقيمة المحلية المضافة، والرعاية العامة، والأداء في مجالي صون البيئة والسلامة، والاستدامة البيئية، والتكنولوجيا الجديدة، ومواجهة كوفيد-١٩
الموظفون (عن طريق استطلاع آراء الموظفين إلكترونياً، ومشاركات الاجتماعات المفتوحة، والمقابلات المباشرة خلال السنة، والاجتماعات عبر الاتصال المرئي، ونقابة العاملين في الشركة)	إدارة كوفيد-١٩ (بما في ذلك العمل عن بُعد) الصحة والسلامة والبيئة الرواتب والشروط التحول في مجال الطاقة التحول الرقمي تطوير الموظفين والتدريب التعمين القيم الأساسية التنوع والاندماج العمل عن بعد التميز في مجال العمليات	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام، والأقسام حول التميّز في العمليات، وتطوير قدرات الأفراد والموظّفين والرعاية العامة، ومواجهة كوفيد-١٩
المجتمعات بما في ذلك السلطات البلدية والمحافظين والولاة (عن طريق المقابلات المباشرة والهاتفية والاتصال المرئي خلال العام)	فرص التوظيف والتدريب تطوير البنية الأساسية الاستثمار الاجتماعي الإدارة البيئية إدارة جائحة كوفيد-١٩	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام، والأقسام حول القيمة المحلّية المضافة، والرعاية العامة، والأداء في مجالي صون البيئة والسلامة، والاستدامة البيئية، والتكنولوجيا الجديدة، ومواجهة كوفيد-١٩
الجمعيات الأهلية (عن طريق المقابلات المباشرة والهاتفية والاتصال المرئي خلال العام)	الحاجة إلى الدعم المستمر (سواء المالي أو غير المالي) إدارة جائحة كوفيد-١٩	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام، وقسم الرعاية العامة، وقسم مواجهة كوفيد-١٩
شركاء العمل والمورّدون (عن طريق المقابلات المباشرة والهاتفية والاتصال المرئي خلال العام)	ضبط التكاليف السلامة الشخصية وسلامة العمليات القيمة المحلية المضافة العقود والمشتريات (بما في ذلك مراجعة الاستغلال الأمثل للعقود) التحول الرقمي إدارة جائحة كوفيد-١٩	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام، والأقسام حول القيمة المحلّية المضافة، والرعاية العامة، والاستدامة البيئية، والتكنولوجيا الجديدة، ومواجهة كوفيد-١٩
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (عن طريق المقابلات المباشرة والهاتفية والاتصال المرئي خلال العام إلى جانب نظام "دليلي" الإلكتروني الجديد)	العمل مع الشركة الدعم الفني والمالي إدارة جائحة كوفيد-١٩	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام، وقسم القيمة المحلية المضافة، وقسم مواجهة كوفيد-١٩
القطاع الأكاديمي (عن طريق المقابلات المباشرة والهاتفية والاتصال المرئي خلال العام)	فرص التوظيف للخريجين التعاون الوثيق في مجال البحث والتطوير التحول الرقمي	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام، وأقسام القيمة المحلية المضافة، والاستدامة البيئية، والتكنولوجيا الجديدة
الزبائن (عن طريق المقابلات المباشرة والهاتفية والاتصال المرئي خلال العام)	إنجاز موثوق به ومستدام	يرجى الاطلاع على كلمة المدير العام، والأقسام حول الاستكشاف وتحقيق الهيدروكربونات، وإنتاج الهيدروكربونات وإدارة المكامن
وسائل الإعلام	تدفق معلومات دقيقة وملائمة في حينها وبصورة منتظمة وموثوقة	يرجى الاطلاع على هذا القسم وكلمة المدير العام

(مؤشرات المبادرة العالمية لإعداد التقارير ١٠٢-٤٠، و١٠٢-٤٢، و١٠٢-٤٦، و١٠٢-٤٧)

الجانب المادي (بما في ذلك المواضيع الرئيسية)	نطاق العناصر (الدّاخلي والخارجي)
الآثار المترتبة على الصحة والسلامة والبيئة • العمليات الآمنة • صون البيئة • إدارة الطاقة • إدارة المياه • إدارة جائحة كوفيد-١٩	الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والزبائن، والمورّدون، والشركات المتعاقدة
الأداء الاقتصادي • القيمة المحلية المضافة • التعمين - التوظيف، التدريب • المساهمة الاقتصادية • "لين"	الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والزبائن، والمورّدون، والشركات المتعاقدة
نموذج العمل المستدام • التمويل / ضبط التكاليف • التحسين المستمر للعمل - "لين" • الابتكار الفنّي	الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والزبائن، والمورّدون، والشركات المتعاقدة
الأداء في مجال العمليات • الاستكشاف والإنتاج	الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والزبائن، والمورّدون، والشركات المتعاقدة
رضا الموظفين • جائحة كوفيد-١٩ (بما في ذلك العمل عن بُعد) • رعاية الموظّفين (بما في ذلك الصحة والسلامة المهنية) • التدريب والتطوير • الأجور • إشراك الموظّفين • التوظيف والاحتفاظ بالموظّفين • التنوع والاندماج	الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والزبائن، والمورّدون، والشركات المتعاقدة
التزامنا تجاه المجتمع • الاستثمار الاجتماعي • دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة • التعاون مع القطاع الأكاديمي في مجال البحث العلمي والتطوير	الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والزبائن، والمورّدون، والشركات المتعاقدة
الحوكمة في الشركة	الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والزبائن، والمورّدون، والشركات المتعاقدة
أخلاقيات العمل	الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والزبائن، والمورّدون، والشركات المتعاقدة
إدارة سلسة التوريد	الشركة (بالكامل)، والحكومة، والمجتمع، والزبائن، والمورّدون، والشركات المتعاقدة
رضا الزبائن	الشركة (بالكامل)، والحكومة، والزبائن

ومن بين أهم الاتفاقيات المبرمة ما عُقد مع ١٢ شريكاً من القطاعين العام والخاص لتأسيس الشراكة الوطنية للهيدروجين (هاي-فلاي) لدعم وتسهيل إنتاج الهيدروجين النظيف ونقله لاستخدامه محلياً وتصديره، وذلك في إطار التحول في مجال الطاقة.

وإن كنا نأسف لإلغاء كثير من مبادرات إدارة ذوي الشأن أو تأجيلها في عام ٢٠٢١، بيد أننا أحسنا الإفادة من التكنولوجيا الرقمية لاستمرار المشاركة وعقد اللقاءات.

فعلى سبيل المثال، أقمنا ثلاثة من مجالس الشركة الحوارية افتراضياً تناولت موضوعات مهمة منسجمة مع رؤية عُمان ٢٠٤٠ وهي:

"نحو خطة عمل وطنية لكفاءة الطاقة" الذي ناقش الحاجة إلى تعزيز كفاءة الطاقة في جميع القطاعات، والاستفادة من الأدوات الرقمية، ورفع مستوى الوعي بالتحول في مجال الطاقة، فضلاً عن ضرورة بناء أواصر التعاون بين جميع القطاعات لإيجاد سياسات متعلقة بكفاءة الطاقة وتطبيقها.

"جنة الجيولوجيا: تحويل روائع الجيولوجيا العُمانية إلى فرص سياحية"، الذي ناقش الوجهات المحتملة لقضاء الإجازات ذات الأهمية الجيولوجية، والحاجة إلى المواءمة بين جميع المؤسسات الحكومية لبناء مشاريع سياحية مستدامة توجد فرص عمل، وكذلك استحداث مادة الجيولوجيا في المدارس.

"قيادة التحول الرقمي في عُمان: الفرص والتحديات"، الذي سلط الضوء على برنامج التحول الرقمي في مختلف القطاعات، والفرص والتحديات المصاحبة له، وكذلك الحاجة إلى تعزيز الابتكار لتطوير الحلول التقنية التي تسهم في زيادة الكفاءة.

امسح الرمز لمشاهدة مجلس
الشركة عن كفاءة الطاقة





كما حافظنا على تواصلنا الافتراضي من خلال مشروع "خبرة"، الذي أطلقناه في عام ٢٠١٨ لمشاركة خبراتنا مع موظفين من القطاعين الحكومي والخاص، وكذلك الحال في برنامج "إضاءات" الذي يرمي إلى إطلاع موظفينا على المبادرات والعمليات الحكومية. وكانت آخر جلسات "إضاءات" حول الاقتصاد السلوكي، ومكتب الادعاء العام، ورؤية عُمان ٢٠٤٠.

ومن الأمثلة الأخرى على مناحي دعمنا عملنا مع وزارة السياحة والتراث في أول معرض جيولوجي في عُمان، إذ ساعد موظفو الشركة في جميع الجوانب الفنية وفي تقديم المشورة في مجالات أخرى. كما وقعنا اتفاقية مع المستودع البحثي العماني (شعاع) لتسهيل وصول الباحثين إلى قاعدة البيانات الإلكترونية للدراسات البحثية ومقالات الدوريات العلمية وملخصات البحوث.

إضافة إلى ذلك، عُقدت بعض اللقاءات مع وزارة العمل ووزارة التنمية الاجتماعية حول مواضيع ذات اهتمام مشترك ولتحسين بعض العمليات، كما كان هنالك تواصل مستمر مع الشركات المتعاقدة معنا لا سيما فيما يتعلق بتعزيز مستوى الصحة والسلامة والبيئة، والقيمة المحلية المضافة، والكفاءة التشغيلية.

وقد ازداد التواصل أيضاً مع الوزارات الحكومية حول تضمين طرق منهجية "لين" للعمل في أنظمتها وعملياتها ابتغاء زيادة القيمة وتعزيز الكفاءة وتبسيط الإجراءات.

وشاركنا افتراضياً في النسخة الثامنة من منتدى عُمان للطاقة لدعم ذوي الشأن في إيجاد حلول مستدامة وشاملة لعُمان في سبيل تكوين ترابط مستدام بين نُظم المياه والطاقة والغذاء.

كما بادرت الشركة في تنفيذ استطلاع بعنوان "جس النبض الرقمي" للمساعدة في تطوير استراتيجية شاملة للتحول الرقمي على مستوى الصناعة تتضمن مجالات تركيز رئيسية محددة وتوفر خارطة طريق تنفيذية واضحة على مدار إطار زمني يمتد لخمس سنوات.

ذوو الشأن ومجالات الأولوية



تعد شركة تنمية نفط عُمان المحرك الرئيسي للاقتصاد العماني، وتؤثر أنشطتها وأداؤها تأثيراً مباشراً في دخل شريحة واسعة من ذوي الشأن ومستقبلهم، كالمجتمعات المحلية والمؤسسات الحكومية والمساهمين والزبائن والمورّدين والجهات التنظيمية والسلطات البلدية والمؤسسات الأكاديمية والجمعيات الأهلية والقطاع الإعلامي، وبالطبع الموظفين والشركات المتعاقدة (GRI 102- 40).

إن عزمنا على أن نكون شركة ملتزمة بمقتضيات المواطَنة الحقة – وهنا تأتي الاستدامة في صميم كل ما نعمله – يلزمنا بالتواصل المنتظم مع ذوي الشأن بعملنا لاستيعاب احتياجاتهم وآرائهم وتوقعاتهم ومخاوفهم إزاء أنشطتنا وتأثيرها عليهم.

إذن، فالشركة تدرك أهمية التواصل مع أبرز ذوي الشأن، والإفصاح لهم بشفافية عن إنجازاتها وأنشطتها، على أن تستمع كذلك إلى انطباعاتهم وآرائهم بما يعينها على التعامل مع أي أمر يقلقهم، والاستمرار في تحسين أدائها.

وتركز تقاريرنا على التحديات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية التي تهم ذوي الشأن أكثر من غيرها، ونتلقّى إفاداتهم ومعلوماتهم من مصادر متعددة كاللقاءات المباشرة غير الرسمية والتواصل الهاتفي والزيارات وحلقات العمل واستطلاعات الرأي والتواصل الرقمي (مؤشرات المبادرة العالمية لإعداد التقارير ١٠٢-٤٠، و١٠٢-٤٢، و١٠٢-٤٣، و١٠٢-٤٦)، واكتسى الأخير منها أهمية أكبر خلال فترات الحظر نتيجة لجائحة كوفيد-١٩.

ولا تزال اللقاءات مع ذوي الشأن تسهم إسهاماً حيوياً في بناء سمعة الشركة وحمايتها، وكان هناك دافع مهم لتعزيز علاقاتنا مع أصحاب الشأن بالرغم من التحديات التي فرضتها الجائحة.

ولا أدل على التزامنا بتلبية توقعات ذوي الشأن والعمل معهم في مشاريع تفيد الطرفين بما يتواءم مع رؤية عُمان ٢٠٤٠ من توقيعنا أكثر من ٦٠ مذكرة تعاون، ١٣ مذكرة منها متعلقة ببناء القدرات والتوظيف.

في الاتحاد الأوروبي، وننظر الآن في تطوير محطة مشابهة ثانية لتخزين الطاقة الشمسية بقدرة ١٠٠ ميجاواط في شمال منطقة الامتياز.

وبعد إجراء الاختبارات في ستة مواقع في جنوب منطقة امتيازنا، وضعنا خططًا لإنشاء أول مزرعة رياح في الشركة، ونهدف إلى تشغيلها بحلول الربع الأول من عام ٢٠٢٤.

ومما لا يقل شأناً عما سبق تطويرنا لخارطة طريق لإزالة الكربون تضع أسساً ومنهاجاً بيّناً لتحقيق ما نصبو إليه من تخفيض انبعاثات غازات الاحتباس الحراري إلى نصف ما هي عليه بحلول عام ٢٠٣٠ (مقارنة مع عام ٢٠١٩).

وسيمكن ذلك من اتخاذ الخيارات الفنية والتجارية الصحيحة وبالوتيرة المناسبة للمساعدة في تحويل الشركة إلى شركة طاقة تنافسية منخفضة الكربون بحلول نهاية العقد الحالي.

ويستلزم هذا النهج، الذي سيزيد من القيمة المحتملة على المدى الطويل للسلطنة والمساهمين، تطوير تقنيات جديدة لفك الارتباط بين إنتاج البخار والطاقة، وإيقاف تشغيل بعض وحداتنا للتوليد المشترك.

ونحن أول شركة في عُمان تتولى وضع هذه الخارطة الشاملة، ومن خلال تقديم المستوى نفسه من البراعة والخبرة في التعامل مع انبعاثات الكربون، كما فعلنا على مر السنين في عملنا الأساسي في مجال النفط والغاز، فإننا نخدم عُمان بأسلوب جديد وغير معهود.

وهناك حوالي ١٥٠ فرصة في برنامج عمل ٢٠٢٢ لتقليل انبعاثات غازات الاحتباس الحراري إلى ٩,١ مليون طن من ثاني أكسيد الكربون بحلول عام ٢٠٣٠. ومن الأمثلة على ذلك اثنين من التوربينات الغازية ذات الدورة المشتركة، وسعة طاقة شمسية وطاقة الرياح تصل إلى ٣٠٠ ميغاواط، وتجديد ضواغط الغاز / المضخات، وبرنامج الكشف عن تسرب غاز الميثان وإصلاحه.

منهجية لين والتحسين المستمر

وما هذا الأداء المميز إلا دلالة على نطاق أنشطة التحسين المستمر وتداخلها في نسيج أعمال الشركة، وذلك غير مقتصر على تحقيق مكاسب في الكفاءة، بل يشمل تخفيض التكاليف في جميع أرجاء الشركة.

في عام ٢٠٢١، اقترحت فرقنا أكثر من ٨٥٠٠ فكرة تحسين في جميع مجالات العمل، وأضحى لدينا أكثر من ٥٠٠ فريق يطبقون أساسيات التحسين المستمر وإجراءاته اليومية في أعمالهم. كما أكملنا ما يربو على ٢٢٠ مشروعاً ناجحاً للتحسين المستمر يشمل مجموعة متنوعة من مهام العمل كتعزيز كفاءة دفع معاشات التعاقد، والتشغيل الأولي للمضخات.

القيمة المحلية المضافة

وفي إطار جهودنا المستمرة لتوطين الصناعات في قطاع النفط والغاز، ولتعزيز توظيف العمانيين والتنويع الاقتصادي، ساعدنا في توفير أكثر من ٣١١٠ فرص عمل لدى الشركات المتعاقدة معنا وفي نظامنا الداخلي للتوظيف. ويبلغ معدل التعمين الآن في الشركة مستوى قياسيًا عند ٨٨٪، ويسعدني أن لدينا ١٢٢٠ موظفة، منهن ١١٨١ موظفة عمانية، وهو أعلى رقم في تاريخنا.

ولقد مضينا في التزامنا بالاحتفاظ بأكبر قدر من عوائد صناعة النفط والغاز داخل السلطنة، وارتفعت القيمة التي احتفظنا بها داخل البلاد من خلال أنشطتنا إلى ٣٨٪ مقارنة بـ ٣٤٪ في عام ٢٠٢٠. ومنذ عام ٢٠١١، افتتحنا ٨٠ منشأة صناعية جديدة توفر مجموعة من الخدمات الأساسية للقطاع، مثل إصلاح المحركات الكهربائية والطلاء المزدوج بالفولاذ المقاوم للصدأ وتكامل الصمامات. وستساهم هذه المنشآت في الاحتفاظ بالعوائد في عُمان وستوفر فرص عمل متعددة ومتنوعة.

وفي الوقت نفسه، وسعنا مجالات تركيزنا في برنامج الاستثمار الاجتماعي لتشمل ثمانية ركائز تتماشى مع رؤية عمان ٢٠٤٠ وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة وهي: الصحة والسلامة، والبيئة، والمياه، وإدارة الطاقة، والتعليم والعلوم، ورفاهية المجتمع، ومؤسسات المجتمع المدني، وتمكين الشباب والمرأة.

والتزمنا بتنفيذ ٨٣ مشروعاً جديداً للاستثمار الاجتماعي (أكثر من عام ٢٠٢٠ بـ ٣٥ مشروعاً)، بقيمة إجمالية تقارب ١٠,١٦ مليون دولار أمريكي. وتشمل هذه المشاريع تطوير البنية الأساسية، والتدريب، وتوفير التكنولوجيا والمعدات، وسيكون لها أثر ملموس في تحسين جودة الحياة لآلاف القاطنين في منطقة الامتياز رقم (٦) وخارجها.



التكنولوجيا

إن تعزيز ثقافة البحث والتطوير الوطنية ورغبتنا في تجربة تقنيات جديدة وتطبيقها أمران لا بد منهما إذا أردنا بناء شركة تمتاز بتنافسية أكبر من حيث التكلفة، ومراعية لانبعاثات الكربون، وذات كفاءة في استخدام الطاقة، فضلاً عن إرساء اقتصاد مزدهر ومتنوع.

ويواصل فريق تطبيق التكنولوجيا الجديدة بالشركة دعمه للأوساط الأكاديمية المحلية من خلال رعاية منصة "إيجاد" للبحث والتطوير لمساعدة قطاع الطاقة. وقد أسندنا -حتى الآن- ١٧ مشروعاً مشتركاً بين الصناعة والقطاع الأكاديمي لجامعات عمانية مختلفة ابتغاء إيجاد الحلول لبعض تحدياتنا الفنية الملحّة.

وقد كان ترتيب هذه المشاريع بناءً على صلتها بالتحديات الرئيسية مثل كفاءة الطاقة، وإدارة المياه، والاستخلاص المعزز للنفط، والطاقة الحيوية، والمواد والتآكل، ومصادر الطاقة المتجددة.

وفي العام الماضي، حققنا رقماً قياسياً بإكمالنا لتجارب إثبات المفهوم أو إثبات القيمة لـ ١١ تقنية، وبدأنا في اختبار ١٨ تقنية جديدة.

ستكون التكنولوجيا عامل تمكين رئيس في حين نضاعف جهودنا في مواجهة آثار التغير المناخي مع ضمان استمرارنا في تحقيق الإيرادات بطريقة فاعلة من حيث التكلفة وموفرة للطاقة.

ومن باب التدليل على ذلك، لقد حسّنا كفاءة توليد الطاقة بتشغيل أول توربين غازي مغلق الدورة في حقل الخوير، ونحن مستمرون في البحث عن منهجيات بديلة أقل كثافة في استخدام الطاقة لمعالجة المياه المصاحبة للإنتاج وإعادة استخدامها والتخلص منها.

فبدأنا في تركيب أجهزة استعادة الطاقة في محطات التناضح العكسي بالشركة. ونتخلص تدريجياً من تصريف المياه في الطبقات العميقة في مرمول باستخدام تقنية أشجار القصب التي أثبتت نجاحها الباهر في نمر، كما سنستخدم المياه لإعداد البوليمر في حقل نمر -إي.

غايتنا في عام ٢٠٢٢ وما بعده

وبالمضي قدماً فإن أولوياتنا الاستراتيجية مبنية على ثلاثة محاور: (١) ضمان عمليات آمنة وتنافسية/منخفضة الانبعاثات، و(٢) إنشاء محفظة هيدروكربونية متنوعة، و(٣) تطوير أنواع الوقود منخفضة الكربون وتقنيات احتجاز الكربون واستخدامه وتخزينه.

وقد حددنا أيضاً عدداً من "المكاسب التي لا بد من تحقيقها" المتعلقة بعناصر حاسمة في خطة عملنا، وستشكل أساس استراتيجيتنا الجديدة منها: السلامة الشخصية وسلامة العمليات، وتطوير المحافظ الاستثمارية، والتنافسية من ناحية التكاليف، ومراعاة انبعاثات الكربون،وتطوير المؤسسة والموارد البشرية.

ولا بد من أن نستمر في إيجاد التكامل بين عملياتنا من أولها إلى آخرها عبر سلاسل القيمة وأن نحرص حرصاً دائباً على تبسيط إجراءاتها حتى نصبح أكثر كفاءة وأسرع مواكبة لما يستجد من حولنا.

وفي عام ٢٠٢٢، يبلغ المعدل المستهدف لإنتاج النفط ٦٥٢ ألف برميل يومياً و٩١ ألف برميل يومياً من المكثفات. ويبلغ إجمالي المصروفات الرأسمالية والتشغيلية المتوقعة ٥,١٢٩ مليار دولار أمريكي و٢,٠٦٦ مليار دولار أمريكي على التوالي. ومن شأن ذلك أن يولد ٨,٩ مليار دولار أمريكي من التدفقات النقدية لمساهمينا (بناءً على أسعار النفط عند مستوى ٤٥ دولاراً أمريكياً للبرميل و٤,٥ دولار أمريكي لكل مليون وحدة حرارية بريطانية).

ولقد أجرينا ثلاثة تغييرات مهمة على بطاقة قياس أداء الشركة لضمان التركيز المطلوب وإنشاء رابط أوضح لقيمة حقوق المساهمين التي نوجدها، وهي: التدفقات النقدية، وانبعاثات غازات الاحتباس الحراري، والوقت الفعلي لإنتاج النفط.

وتتربع الصحة والسلامة والبيئة على رأس أولوياتنا للعام المقبل، إذ نرمي إلى تحسين أداء السلامة الشخصية بنسبة ١٠٪ عن أفضل أداء لنا على الإطلاق، كما نستهدف تفادي وقوع أي حادث لسلامة العمليات من المستوى (١).

لذلك لا مناص من أن نبذل المزيد لتحسين أدائنا في مجال السلامة لنضمن عودة الجميع سالمين إلى منازلهم عقب نهاية كل يوم أو نوبة عمل، إلا إنه يتحتَّم علينا أيضاً أن نعتبر بمن رحلوا أو أصيبوا، فإكرامهم من خلال إثبات مقدرتنا على الاتعاظ والتعلم وأننا ماضون في تحقيق الهدف الصفري.

يجب أن يستمر موظفونا وعملياتنا في التكيف مع التغيرات لضمان ازدهار الشركة والبلاد على المدى الطويل في حين ننتقل من شركة منتجة للنفط والغاز إلى شركة طاقة متكاملة.

وفي هذا العالم الذي لا يفتأ يتغير، سنظل دائماً فخورين بالحفاظ على عضويتنا في الميثاق العالمي للأمم المتحدة الذي يعد أضخم مبادرة في العالم للمسؤولية الاجتماعية التطوعية للشركات. وبموجب الاتفاق تلتزم الشركة بدعم المبادئ العشرة المتعلقة بحقوق الإنسان والعمال والبيئة ومكافحة الفساد، وتضمينها في إطار استراتيجيتها وثقافتها وعملياتها اليومية. والتزام الشركة بهذه المبادئ يعزز قيمنا الأساسية وأخلاقيات عملنا، ويزودنا بالإطار الذي تشجع الشركة موظفيها وموظفي الشركات المتعاقدة معها على العمل وفق مقتضياته كما هو متوقع منهم.

ختاماً، لا يسعني إلا أن أتوجه بالشكر الجزيل لمقام جلالتكم السامي ولحكومتكم على دعمكم الكبير وتوجيهكم السديد، وأزجي الشكر أيضاً لجميع موظفي شركة تنمية نفط عُمان وموظفي الشركات المتعاقدة وأصحاب الشأن نظير ما بذلوه من جهود حقيقة بالثناء لخدمة عُمان وسط أصعب الظروف والتحديات. وأنا على يقينٍ من أن هذا الدعم الكبير والتفاني البالغ والمهنية الرائعة ستجعل سلطنة عُمان وشركة تنمية نفط عُمان تمضيان من نجاح إلى آخر، في حين نحسن الإفادة من الفرص الكثيرة المميزة التي لا تزال كامنة وراء حُجُب الغيب.

ستيف فيمستر
المدير العام

الإنتاج والتكاليف والتدفقات النقدية

ولم تكن قيود فيروس كورونا على التنقل وتوافر الموظفين والضغوط على سلسلة التوريد بالشركة لتحول دون تحقيق إنتاج إجمالي من النفط والغاز والمكثفات بلغ ١,٢٢٣ مليون برميل من مكافئ النفط يومياً.

أما إجمالي إنتاج النفط في عام ٢٠٢١ فقد بلغ معدل ٦٣٥ ألف برميل يومياً، أي أقل بمقدار ٥ آلاف برميل يومياً من المعدل المستهدف، ويُعزى ذلك أساساً إلى ارتفاع نسبة تأجيل الإنتاج غير المجدول، وانخفاض إنتاج النفط الجديد عما كان متوقعاً، والإغلاق المؤقت الممتد في هرويل لإصلاح تسرب المبادل الحراري.

أما معدل إنتاج الغاز السنوي فقد انخفض بمقدار ١٤ مليون متر مكعب يومياً عن الهدف البالغ ٧١ مليون متر مكعب يومياً نظراً لتدني الطلب من الجهات المستهلكة، في حين كان إنتاج المكثفات قريباً من الهدف البالغ ١٠٤ آلاف برميل يومياً.

ولقد دعم جهود الإنتاج الإنجاز الرائع لمديرية هندسة الآبار لـ ٦٨٤ بئراً، مقابل خطة إنجاز ٦٢٢ بئراً، وتنفيذ ٢٣٥٠ نشاطاً لصيانة الآبار مقابل خطة تضمنت ١٩٨٠ نشاطاً، وكذلك تنفيذ ٢٢٦٦٦ نشاطاً لتجهيز الآبار وإكمالها مقابل خطة اشتملت على ٢٠٩٤٨ نشاطاً. واستطعنا أيضاً تخفيض أوقات التوقف عن الإنتاج في أثناء الحفر إلى نسبة ٤,٨٪ وهي أدنى نسبة على الإطلاق سُجلت في مديرية الآبار.

أما أداء التميز التشغيلي فقد كان منقطع النظير؛ إذ أنهينا العام بتحقيق رقم قياسي جديد لتكلفة حفر متر واحد بلغت ١٠٣٥ دولاراً أمريكياً، إضافة إلى تصنيف ٧٦٪ من آبارنا ضمن "الربع الأعلى" وتصنيف ٣٥٪ منها ضمن الأفضل في فئتها، وذلك ترجمة لسعينا الدؤوب للتحسين المستمر وتقليل الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المحتمل أو المطلوب.

كان أداء إدارة التكاليف حقيقاً بالإعجاب أيضاً؛ إذ عززنا نظامنا الصارم لإدارة التكاليف في ضوء مخاوف كوفيد-١٩ المستمرة، وبيئة أسعار النفط المتقلبة والحاجة إلى تقليل الطلبات النقدية من مساهمينا.

في نهاية ديسمبر ٢٠٢١، بلغ إجمالي مصروفات بطاقة الأداء للنفط والغاز ٦,٥٥٠ مليار دولار أمريكي، أي بإنفاق أقل بـ ٣٢٢ مليون دولار أمريكي- وهو دون خطة العام الكامل بحوالي ٥٪.

وحققنا أكثر من ٥٥٠ مليون دولار أمريكي من إجمالي الوفورات (زيادة بأكثر من ١٠٪ عن عام ٢٠٢٠) عبر جميع المديريات والعقود المختلفة، لا سيما تلك المتعلقة بالأسعار والطلبات والمواصفات. ويُعزى هذا أساساً إلى برنامج الاستدامة على المدى القريب الذي يُعنى بإحداث تغيير جذري في خفض التكاليف الهيكلية وإضفاء تحسينات في الإنتاجية على نطاق أوسع بكثير مما تحقق على مدار تاريخنا.

حقق البرنامج المهمة المتوخاة منه في إيجاد وفورات في التكاليف بقيمة مليار دولار أمريكي في ٢٠٢٠-٢٠٢١، مسترشداً بفرق متعددة التخصصات لكل محفظة إنفاق. وقد كُلّفت هذه الفرق بإجراء تحقيقات متعمقة ومراجعات العقود والمفاوضات لتحقيق القيمة المثلى.

وفي عام ٢٠٢١، حققنا وفورات في المصروفات الرأسمالية للنفط بقيمة ٣٢٧ مليون دولار أمريكي كانت ثمرةً لمزيج من مراجعات برنامج الاستدامة على المدى القريب، وتعزيز كفاءة الحفر، والاستغلال الأمثل للآبار، وتحقيق وفورات في المشاريع. أما الوفورات في المصروفات الرأسمالية للغاز فقد بلغت ٩٠ مليون دولار أمريكي.

أما التدفقات النقدية للنفط والغاز لعام ٢٠٢١ بأكمله قد بلغت ١٤,٥ مليار دولار أمريكي مقابل الخطة الأصلية البالغة ١٠,٥ مليار دولار أمريكي، وهو مكسب كبير للبلاد.

الاستكشاف والمشاريع الرئيسية

وكان هذا العام عاماً ناجحاً ومميزاً على صعيد الاستكشاف، إذ بفضل تركيزنا الكبير على الإنجاز، أضفنا احتياطيات جديدة للنفط والغاز بلغت ١١١ مليون برميل من النفط و٠,٦ تريليون قدم مكعبة من الغاز غير المصاحب بوصفها موارد مجدية تجارياً. ولم تتجاوز تكلفة استكشاف الوحدة من النفط ١,٣٦ دولار أمريكي للبرميل بمكافئ النفط.

ولعل من أبرز إنجازات العام التدشين الرسمي لمشروع "جبال-خُف" تحت رعاية صاحب السمو السيد شهاب بن طارق آل سعيد. وهذا المشروع يعد أشد مشاريع الشركة تعقيداً من الناحية الفنية وثاني





امسح الرمز لمشاهدة حفل تدشين مشروع "جبال-خُف"

أكبر مشروع رأسمالي طوال تاريخ الشركة، كما يعد تجسيداً لمظاهر التميز ما بين مستويات مذهلة من الابتكار وتعزيز المحتوى المحلي وسجل قياسي للصحة والسلامة والبيئة تخطّى ٤٦ مليون ساعة عمل دون إصابة مضيعة للوقت.

تخلل إنجاز هذا المشروع العديد من الجوانب المميزة والسارة، منها عمل حوالي ١٢٠٠ عماني في الموقع في أعمال إنشاء المرافق، إلى جانب عمل ٢٠٠ عماني آخرين بصفتهم لحامين مؤهلين تماماً. كما أُسندت عقود بقيمة تقدر بـ٤٠٠ مليون دولار أمريكي إلى شركات عمانية لتوفير البضائع والخدمات.

وسيدعم مشروع "جبال- خُف" -الذي يبلغ إنتاجه اليومي المتوقع خمسة ملايين متر مكعب من الغاز وحوالي ٢٠ ألف برميل من النفط الخام- طموح بلوغ مستوى الإنتاج الثابت في الشركة ٧٠٠ ألف برميل يومياً، وسيكون خير رافد للاقتصاد الوطني.

كفاءة الطاقة وإدارة الانبعاثات

إنا ملتزمون تماماً بتحقيق التوصيات الواردة في المخطط العام للطاقة في عُمان ٢٠٤٠ وكذلك دافعيته لإزالة الكربون على مستوى القطاع إذ نتوخّى تصيير واقع التغير المناخي إلى فرص في أثناء العمل على تلبية الطلب المتزايد على الطاقة.

وفي ظل استمرارنا في تنمية أعمالنا الأساسية في إنتاج الهيدروكربونات، فإننا نستثمر أيضاً لضمان تحسيننا لكفاءة الطاقة، لا سيما في الأنشطة ذات الاستهلاك العالي للطاقة مثل الرفع الاصطناعي وإدارة المياه، الذين يمثلان أكثر من نصف استهلاكنا للطاقة. وستسعى الشركة إلى الوفاء بدورها في تطوير السلطنة لسلاسل أعمال جديدة ذات انبعاثات كربونية منخفضة، وتسريع تطوير مشاريع منخفضة التكاليف ومنخفضة الانبعاثات ومتجددة في مجالات الطاقة الشمسية وطاقتي الرياح والهيدروجين.

ويتحتم علينا أيضاً الاستفادة من الشراكات داخل قطاعنا وخارجه وأن نوليها أولوية لمواجهة الانخفاض في الإيرادات التي تتوقعها هيئة الطاقة الدولية للاقتصادات المنتجة للنفط.

وفي هذا المقام، نحن فخورون بدورنا في الشراكة الوطنية الجديدة للهيدروجين، والتي تمثل تعاوناً بارزاً بين ١٣ مؤسسة من القطاعين العام والخاص. ولا شك في أن هذه الشراكة سترسخ مكانة عُمان عالمياً في مجال تطوير تقنيات الهيدروجين النظيف وتطبيقه تزامناً مع انتقالنا إلى اقتصاد أكثر استدامة وتنوعاً.

ولقد حققنا تقدماً كبيراً على مستوى الشركة في عام ٢٠٢١، إذ استطعنا مواصلة تخفيض انبعاثات غازات الاحتباس الحراري وتقليل كثافة هذه الغازات بفضل برنامجنا لكفاءة رأس المال وانبعاثات الكربون.

وبلغت انبعاثات الشركة ١٠,٧ مليون طن من ثاني أكسيد الكربون، وهو أقل بكثير من هدفنا البالغ ١١,٣ مليون طن. وشهدنا انخفاضاً بنسبة ٢٢٪ في حجم الغاز المحروق ونفذنا ١٨ فرصة لتحسين كفاءة الطاقة أدت إلى توفير ٠,٢ مليون طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون. أما كثافة غازات الاحتباس الحراري فقد انخفضت أيضاً بنسبة ٧٪.

ومن ناحية أخرى، نحن ماضون في تطوير مشاريع الطاقة الشمسية إثر نجاح مشروع "مرآة"، ومشروع أمين الرائد الذي تبلغ سعة إنتاج محطته ١٠٠ ميجاواط وأنتجت أكثر من ٣٤٠ تيرا واط/ساعة من الطاقة الشمسية في عام ٢٠٢١ فحسب. ومن المتوقع أن يسهم ذلك في توفير سنوي لغاز الوقود بما يعادل ٩٥,٥ مليون متر مكعب.

وقد ضمن مشروع أمين للمنتج المستقل للطاقة تسجيل ائتمانات الكربون

مقدمة المدير العام

مولاي حضرة صاحب الجلالة، يشرفني أن أضع بين يديكم بكل فخر تقرير الاستدامة السنوي لعام ٢٠٢١، وهو أول عام لي بمنصب المدير العام لهذه الشركة الرائدة.

إن هذا التقرير يستعرض أداءنا وأنشطتنا وأهدافنا في عام آخر اكتنفته تحديات غير معهودة من جائحة كورونا وازدياد آثار التغير المناخي وجهود التحول في مجال الطاقة وتذبذب أسعار النفط والتكاليف المرتبطة والتحديات الاقتصادية.

ولم نتوانَ عن تقديم الدعم للحكومة في جهودها للحد من انتشار فيروس كورونا، وفي الآن نفسه باذلين وسعنا في رعاية موظفينا والحفاظ على استمرارية أعمالنا. ولقد مدَّدنا نوبات العمل في مناطق العمليات واستحدثنا تدابير جديدة لإيجاد توازن أكبر بين العمل المكتبي والعمل عن بُعد وذلك بإحسان الاستفادة من الأدوات والمنصات الرقمية.

لم أكن أملك -طوال ذلك العام- سوى الشعور بالدهشة والإعجاب بما شهدته من تميز وعزيمة ومرونة تحلّى بها موظفو الشركة والمتعاقدون؛ إذ استمروا في التكيف مع هذا "الوضع المستجد" وإيجاد القيمة، وتحقيق إنجازات رئيسية في مهمتنا الأساسية، ألا وهي استكشاف الهيدروكربونات وإنتاجها باتباع قواعد السلامة وبكفاءة.

كما صاحب ذلك تحقيقنا لتقدم كبير في رحلتنا نحو إيجاد مستقبل أكثر استدامة على المدى الطويل، وتجلّى ذلك بإيلائنا مزيداً من الاهتمام شطرَ مصادر الطاقة "الخضراء"، ملزمين أنفسنا بأن نصبح شركة تخلو من الانبعاثات بحلول عام ٢٠٥٠. ونرمي في غضون ذلك إلى تخفيض انبعاثاتنا من غازات الاحتباس الحراري بنسبة ٥٠٪ بحلول عام ٢٠٣٠ ويشمل ذلك توليد ٣٠٪ من إجمالي الطاقة من مصادر الطاقة المتجددة بحلول عام ٢٠٢٥.

لا أحد يستطيع أن يُغفل أو يقلل مما يقع على عاتق الشركة بل الصناعة كلها من مسؤولية بالغة في التعامل مع تحديات الاستدامة والتغير المناخي والتحديات البيئية، دون أن يطال ذلك الاستمرار في تحقيق نمو اقتصادي للسلطنة.

الصحة والسلامة والبيئة

أما السلامة فتظل -كما هو الحال دائماً- حجر الأساس لكل ما نقوم به، وكثير من مجالات العمل في الشركة تحقق الهدف الصفري إلا إن أداءنا في عام ٢٠٢١ لم يكن كما ينبغي له. لقد شهدنا خمس حالات وفاة مرتبطة بالعمل و٣٨ إصابة مضيعة للوقت، وذلك مع وجود العديد من المبادرات لتعزيز مستوى السلامة في بيئة عملنا. كما كانت هناك ١٠ حالات وفاة مرتبطة بالسلامة على الطرق في النصف الثاني من العام.

وننفذ حالياً تحديثاً رئيساً لاستراتيجية السلامة في ستة مجالات ذات أولوية: السلامة على الطرق، والمهارات القيادية في مجال السلامة، والمؤسسة القائمة على التعلم، وإدارة المخاطر، وإدارة الصحة والسلامة والبيئة لدى الشركات المتعاقدة، وسلامة العمليات.

هناك العديد من المبادرات التي تستهدف السلامة على الطرق، مع التركيز على التطبيق الإلزامي لأدوات السلامة شديدة الأهمية التي تفتقر إليها مركباتنا حالياً، وحالة أسطول مركباتنا، وحدود السرعة على شبكة طرقنا في مواقع العمليات. وعززنا أيضاً عملية الضمان لتحسين الامتثال لقواعد المرور على الطرق ووضعنا إطاراً صارماً للصيانة الفاعلة.

ومن المبادرات الأخرى ما يركز على العوامل السلوكية والتنظيمية التي ساهمت في تدني الأداء الحالي للسلامة على الطرق، ويتضمن ذلك اقتراح تغييرات في ثقافتنا لإنجاز الأعمال، والترتيبات التعاقدية السائدة، وإطار الحوكمة متعدد المستويات سواء داخل شركة تنمية نفط عُمان أو الشركات المتعاقدة أو المتعاقدة من الباطن معها.

أما إن التمسنا الجوانب الجيدة في مجال السلامة فلا بد من الإشادة بالأداء الرائع لإدارة جاهزية الموجودات وسلامة العمليات بعد تحسن الأداء بفضل تحديد الأولويات القيادية وإجراء العديد من الحملات وكذلك برنامجنا لإحداث نقلة نوعية.

لقد أحرزنا تقدماً كبيراً على أساس سنوي، وانخفضت حوادث المستوى (١) والمستوى (٢) بأكثر من ٦٠٪ خلال السنوات الخمس الماضية. ولم يقع في عام ٢٠٢١ سوى حادثين لسلامة العمليات من المستوى (١) (مقارنة مع ثلاثة في عام ٢٠٢٠) و٢١ حادثاً من المستوى (٢) (مقارنة مع ٣٣ في عام ٢٠٢٠). كما شهدنا انخفاضاً بنسبة ٧٩٪ في حجم النفط المنسكب (عدم الاحتواء).



ستيف فيمستر

المدير العام

وأجرى فريق الأخلاقيات المهنية والامتثال أيضاً استطلاعاً للامتثال لضوابط التجارة الدولية، وجمع إفادات من قرابة٥٠٠ مشارك من داخل الشركة حددت مجالات التحسين المحتملة، كما رفع الفريق مستوى الوعي الرقمي فيما يتعلق بتوقعات ومتطلبات الامتثال لضوابط التجارة الدولية ذات الصلة بموظفي الشركة والمتعاقدين.

وبنحو عام، ليس من المبالغة القول بأن برنامج الشركة الفاعل لإدارة مخاطر الأخلاقيات المهنية هو مثال رائدٌ يُحتذى به على مستوى السلطنة.

التكلفة التنافسية

إن كفاءة العمل هدف استراتيجي لضمان استدامة الشركة على المدى البعيد وإيجاد القيمة لأصحاب الشأن. وفي مارس ٢٠٢٠، تراجعت أسعار النفط إلى مستويات قياسية نتيجة للجائحة العالمية واستمرار اختلال التوازن في السوق. فكان على الشركة الاستجابة دون توانٍ مع ظروف السوق الصعبة، فشرعت في برنامج الاستدامة العاجل على المدى القريب لضمان استمرارية الأعمال ومواصلة تحقيق الأرباح على المدى القصير والمتوسط. ولقد فُوّضت الشركة من قبل المساهمين لتحقيق هدف من الصعوبة بمكانٍ لخفض التكاليف فنجحت في تحقيق تخفيض قدره مليار دولار أمريكي في المصروفات، وهو إنجاز غير مسبوق.

وفي عام ٢٠٢١، عززت الشركة من نظامها الصارم لإدارة التكاليف في ضوء بيئة أسعار النفط المتذبذبة والقيود المفروضة جراء كوفيد-١٩. لقد تعاونت مع وكالات معروفة لاستقراء السوق لتحديد القدرة التنافسية للمحفظة الاستثمارية وتحديد الفجوات التي تحول دون بلوغنا مستوى الربع الأعلى عالمياً. وقد أسفر ذلك عن عقد جلسات متعمّقة داخل الشركة بانتظام واتخاذنا الإجراءات اللازمة لسد الفجوات المحددة.

وفي إطار برنامجنا للتحسين المستمر، نعمل مرة أخرى مع مجموعة "هاكيت" من أجل التقييم المرجعي الخارجي لأدائنا لتحديد أفضل الممارسات وأداء الشركة في مجالات مختلفة، منها على سبيل المثال: كفاءة التكاليف والاستغلال الأمثل للعمليات وأداء المورّدين. ولم يكتمل هذا التقييم بعد، وسنستخدم ما سيسفر عنه من نتائج لتحديد اتجاه الخطط المستقبلية.

ولقد أفدنا أيضاً من المناخ الاقتصادي في إيجاد فرصة لإعادة النظر في التكاليف وتخفيضها تخفيضاً كبيراً لا سيما إنفاق الأطراف الثالثة معتمدين على ثلاثة عوامل للقيمة: الطلب والمواصفات والأسعار من خلال اتباع استراتيجيات إدارة الفئات وسلسلة التوريد المتكاملة. ولقد أدى هذا النهج إلى زيادة القيمة وخفض التكاليف.

وفي عام ٢٠٢١ بلغت المصروفات الرأسمالية للشركة ٤,٥ مليار دولار أمريكي على قدم المساواة مع عام ٢٠٢٠ وأقل بنسبة ١٥٪ مقارنة بعام ٢٠١٩ (٥,٣ مليار دولار أمريكي)، أما المصروفات التشغيلية فقد كانت ١,٩ مليار دولار أمريكي. ولقد حققنا أكثر من ٥٥٠ مليون دولار أمريكي من الوفورات المتراكمة الإجمالية وهي زيادة بنسبة ١٠٪ مقارنة مع عام ٢٠٢٠.

وفي عام ٢٠٢١، حُققت وفورات في المصروفات الرأسمالية النفطية بلغت ٣٢٧ مليون دولار أمريكي، جاءت نِتاج مزيج من مراجعات برنامج الاستدامة على المدى القريب، وكفاءة عمليات الحفر، والاستغلال الأمثل للآبار، وتحقيق الوفورات من مختلف المشاريع. كما حُققت وفورات في المصروفات الرأسمالية للغاز بلغت ٩٠ مليون دولار أمريكي.



وتولي الشركة حالياً مزيداً من التركيز على القدرة التنافسية التشغيلية. وهي تستهدف تحقيق تكلفة تشغيل تنافسية للوحدة والتي تعني اليوم حوالي ٦ دولارات أمريكية لكل برميل من مكافئ النفط بهدف البقاء في الربع الأعلى حتى عام ٢٠٣٠. وهناك أيضاً تركيز كبير على تخفيض تأجيل الإنتاج وتحسين وقت التشغيل الفعلي لمرافق النفط والغاز. ونطمح إلى تقليل تأجيل الإنتاج إلى ما دون ٥٪ بحلول عام ٢٠٣٠.

أما تكلفة تطوير الوحدة فلا تزال كذلك أحد مجالات التركيز مع استمرارنا في زيادة إنتاجنا لكي نظل قادرين على المنافسة وتحقيق الأرباح في مختلف بيئات أسعار النفط.

إدارة الفئات هي نهج شامل للتعاقد والمشتريات حيث تُنظَّم الموارد والأنشطة التجارية في مختلف المجالات الوظيفية بناءً على فئات الإنفاق الرئيسية التي لها خصائص العرض والاستخدام المتشابهة والشراكة مع الموردين لتحقيق أهداف العمل.

وقد بدأ برنامج إدارة الفئات حيز التنفيذ بدافعية كبيرة في الربع الأول من عام ٢٠٢١، مع تعيين خمسة مديرين لفئات المحافظ الاستثمارية يرفعون تقاريرهم إلى لجنة توجيهية يترأسها مدير تنفيذي مسؤول، ويهدف البرنامج إلى البناء على الفوائد المحققة من برنامج الاستدامة على المدى القريب وتوسيع نطاقها.

وتعد إدارة الفئات من أفضل الممارسات على مستوى الصناعة، وقد ثبت أنها تقدم قيمة أساسية من حيث: إيجاد القيمة الإجمالية بما يتجاوز توفير التكاليف (مثل الابتكار)، وتعزيز القيمة لإيجاد مردود نقدي عن طريق تحسين المواصفات، وإقامة علاقات تعاونية مع مجتمع الموردين لتضمين التحسينات بنحو مشترك.

ولن يقتصر دور إدارة الفئات على تحقيق أهداف تخفيض التكاليف فحسب، بل ستُضفي أيضاً تحسينات تتماشى مع طريقة عمل الشركة، وستدعم أهداف الشركة للتحول في مجال الطاقة وإزالة انبعاثات غازات الاحتباس الحراري. وقد حددت إدارة الفئات حتى الآن قيمة لفرص تقارب مليار دولار أمريكي وأرست تحقيق وفورات بقيمة ٣٠٠ مليون دولار أمريكي في غضون ٢٠٢٢-٢٠٢٥.

العضوية في المنظمات الإقليمية والدولية

الشركة عضو في المنظمات الآتية:

- الميثاق العالمي للأمم المتحدة
- المنظمة الإقليمية للمحافظة على نظافة البحار
- اللجنة التوجيهية لشركات النفط الوطنية بدول مجلس التعاون الخليجي
- هيئة التقييس لدول مجلس التعاون الخليجي
- الجمعية العمانية للخدمات النفطية (أوبال)
- الرابطة الدولية لمنتجي النفط والغاز (عن طريق شل)
- الرابطة الدولية للحفاظ على البيئة في الصناعة النفطية

ويذكر أن الشركة قد أكملت ٢١ عاماً منذ أن أصبحت أول شركة نفط في الشرق الأوسط تحصل على شهادة الجودة العالمية "آيزو ١٤٠٠١" في مجال الإدارة البيئية في عام ١٩٩٩ (وأعيد تجديد الشهادة ذاتها في عام ٢٠١٩). وأكملت الشركة بنجاح أول توثيق مستقل لبياناتها للغازات المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري لعامي ٢٠١٧ و٢٠١٨ وفقاً لمنهجية المنظمة الدولية للمعايير "آيزو ١٤٠٦٤" ونظامها للتقدير الكمي والإبلاغ والتوثيق المستقل لانبعاثات غازات الاحتباس الحراري المسجلة خارجياً وداخلياً. كما أكملت ثاني توثيق مستقل لبيانات انبعاثات غازات الاحتباس الحراري لعامي ٢٠١٩ و٢٠٢٠.



١٤ مديراً ضمت في عضويتها خلال عام ٢٠٢١ امرأتين- وهو إنجاز ليس على مستوى صناعة النفط والغاز فحسب، ولكن على مستوى المنطقة كلها.

لجنة الإدارة التنفيذية

تُعَد لجنة الإدارة التنفيذية بالشركة مسؤولة عن الأداء العام للشركة وتسيير أنشطتها.

ويترأس اللجنة المدير العام، ويعاونه ١٣ مديراً تتمثل مسؤوليتهم في تحديد المعايير الفنية والتشغيلية والمالية وتوزيع الموظفين وتطوير مهاراتهم.

يتولى مجلس إدارة الشركة مسؤولية متابعة اللجنة وتوجيه مسارها وتزويدها بالأهداف والمبادئ التوجيهية. ويتكون مجلس الإدارة من ١٣ عضواً، ستة منهم يمثلون الحكومة ومنهم رئيس مجلس الإدارة معالي الدكتور محمد بن حمد بن سيف الرمحي، وزير الطاقة والمعادن، وخمسة أعضاء يمثلون الشركات المساهمة (شركة شل الهولندية الملكية وشركة توتال وشركة بي تي تي إي بي).

يتمثل هدف الشركة في العمل في مجال استكشاف الهيدروكربونات وإنتاجها وتطويرها وتخزينها ونقلها إلى جانب التحول تدريجياً إلى الطاقات الجديدة ذات انبعاثات الكربون المنخفضة في سلطنة عُمان بطريقة آمنة وفاعلة ومسؤولة. وتسعى الشركة إلى تحقيق أعلى معايير الأداء بهدف تعزيز المنافع بعيدة المدى للمساهمين والموظفين والمجتمع العُماني بأسره.

المبادئ العامة للعمل في الشركة

تتوقف سمعة الشركة ونجاحها مستقبلاً على الامتثال للقوانين وأعلى المعايير الأخلاقية. وتمارس الشركة أعمالها وفقاً لمبادئ الأمانة والنزاهة والإنصاف، ويشمل ذلك علاقاتنا مع المتعاقدين والموردين. وتعد المبادئ العامة للعمل في الشركة الأسس التي تقوم عليها استراتيجيات وأنشطة الأعمال في الشركة وسمعتها. وقد صادق المساهمون على هذه المبادئ، وهي تنطبق على كافة القرارات التي تتخذها الشركة، وكذلك على السلوك الفردي المتوقع من كافة الموظفين عند قيامهم بأي مهمة عمل نيابة عن الشركة. ويتوقع من جميع الموظفين والمتعاقدين الالتزام بهذه المبادئ لحماية الشركة.

والتزام الشركة بهذه المبادئ ليس أمراً حادثاً، ولا أدل على ذلك من كونها أول شركة نفط وطنية في منطقة الخليج تحصل على عضوية الميثاق العالمي للأمم المتحدة؛ الذي يعد أضخم مبادرة في العالم للمسؤولية الاجتماعية التطوعية للشركات. وبموجب الاتفاق تلتزم الشركة بدعم المبادئ العشرة المتعلقة بحقوق الإنسان والعمال والبيئة ومكافحة الفساد. ولقد ظلت الشركة ملتزمة بتعزيز ضوابطها الداخلية الصارمة والحفاظ على هذه العضوية.

قواعد السلوك المهني

توفر مدونة قواعد السلوك المهني بالشركة المتطلبات والإرشادات حول كيفية التطبيق العملي للمبادئ العامة للعمل، ويتوقع الامتثال من موظفي الشركة والمتعاقدين والمورّدين. وربما تؤدي أي مخالفة لأحكام هذه القواعد أو أي من السياسات والإجراءات والقوانين والأنظمة التي تحكم عملياتنا إلى عواقب وخيمة على الأشخاص المعنيين وأيضاً على الشركة. وتتجلى أهمية هذه القواعد في كون الإدارة التنفيذية في الشركة ومجلس إدارتها على اطلاع ومتابعة منتظمة للمشكلات المحتملة والإحصاءات والاتجاهات الرئيسية حسب ما يوفره قسم أخلاقيات العمل والامتثال.

وقد قُسّمت القواعد إلى خمسة أقسام أساسية تغطي الالتزام في الجوانب التالية:

١. الموظفون والسلامة

٢. مكافحة ممارسات الرشوة والفساد

٣. حماية المعلومات والموجودات

٤. إدارة الاتصالات

٥. المنافسة الحرة وضوابط التجارة

وتهدف منهجية إدارة مخاطر الأخلاقيات والامتثال في الشركة إلى الحد من أي مخاطر محتملة في هذه الأقسام الخمسة. ومن خلال اتباع نهج منظم من البرامج التثقيفية والتوعوية المستمرة، تساهم إدارة المخاطر في مكافحة ممارسات الرشوة والفساد بنحو فاعل، وإساءة استخدام السلطة، والتلاعب بالعطاءات، والممارسات التجارية غير العادلة، والتأثير غير المبرر الذي يُمارس لتحقيق مكاسب خاصة. وتراقب الشركة باستمرار، لأغراض الكشف والاستجابة، الأداة الإلكترونية للإفصاح عن تضارب المصالح التي يتعيَّن على جميع الموظفين من خلالها تقديم الإفصاح الإلزامي سنوياً. كما تُدير عملية تأكيدات الهدايا والضيافة والسفر والسرية، والنظام السري للإبلاغ عن المخالفات لأي أحد سواء داخل الشركة أو خارجها لإبداء المخاوف دون الكشف عن هوية المبلّغ إزاء ممارسات الشركة أو موظفيها أو المتعاقدين معها فيما يتعلق بالامتثال للمبادئ العامة للعمل أو قواعد السلوك المهني.

مجال عمل الشركة من استثمار المساهمين إلى تسليم النفط والغاز

الاستكشاف
تحديد فرص النفط والغاز وتطويرها

التقييم
إيجاد فرص تطوير النفط والغاز وتقييمها

التطوير
تصميم الآبار والمرافق وإنشائها وتعديلها والتخلي عنها

العمليات
تشغيل الآبار والمرافق

الصيانة
صيانة الآبار والمرافق

النقل
نقل الإنتاج وتخزينه وتسليمه

أنشطة قسم الأخلاقيات والامتثال في عام ٢٠٢١

في وقت كتابة هذا التقرير، واصلت الشركة تطوير إجراءاتها وممارساتها واتصالاتها وحملاتها التوعوية في مجال إدارة المخاطر المتعلقة بالأخلاقيات والامتثال. وفي عام ٢٠٢١، أكمل ٣٤٦ من موظفي الشركة الجدد التدريب الإلكتروني التعريفي لمكافحة الرشوة والفساد، في حين أنهى ٧٥ موظفاً تدريباً مخصصاً لمسؤولي العقود تضمن بعض العناصر التوعوية في مجال مكافحة الرشوة والفساد.

كما شهد عام ٢٠٢١ تعميم برنامج تدريب إلكتروني محسّن على الأخلاقيات المهنية والامتثال يتضمن سبع وحدات تغطي مدونة قواعد السلوك. وحتى نهاية عام ٢٠٢١، أكمل قرابة ١١ ألف موظف ومتعاقد هذا البرنامج التدريبي. كما طورت الشركة دليل اتصالات رقمي للسلوكيات الأخلاقية يستهدف مجتمع الشركات المتعاقدة.

إضافة إلى ذلك، كثَّف فريق الأخلاقيات والامتثال الجهود التوعوية بمختلف الموضوعات المتعلقة بمدونة قواعد السلوك المهني، وبموضوعات محددة مثل الرقابة على التجارة.

وفي عام ٢٠٢١، بلغت نسبة الالتزام بعملية الإفصاح عن تضارب المصالح وتأكيد السرية ١٠٠٪ بالنسبة لموظفي الشركة و٩٧٫٧٪ بالنسبة لموظفي الشركات المتعاقدة الذين لديهم إمكانية الوصول إلى شبكتنا ومطلوب منهم إكمال الإفصاح عن تضارب المصالح وتأكيدات السرية. إن عدم امتثال الموظفين للإفصاح عن تضارب المصالح على النحو المنصوص عليه في القانون يؤدي إلى تطبيق إجراءات إدارة العواقب.



لمحة عن الشركة

شركة تنمية نفط عُمان هي الشركة الرائدة في مجال استكشاف النفط والغاز وإنتاجهما في سلطنة عُمان؛ فنحن مسؤولون عن إنتاج النسبة الأكبر من النفط الخام والغاز الطبيعي في البلاد. ولكن الأهم من ذلك أننا نركز على تحقيق التميز والنمو وإيجاد قيمة مستدامة داخل صناعتنا وخارجها على حد سواء.

حصص المساهمين في شركة تنمية نفط عُمان

شركة تنمية طاقة عُمان (نيابة عن حكومة السلطنة)	مجموعة شل	شركة توتال	شركة بي تي تي إي بي
٦٠٪	٣٤٪	٤٪	٢٪

تشغّل الشركة حصرياً معظم حقول الغاز ومحطات المعالجة نيابة عن الحكومة.

في ١ يناير ١٩٨٠ سُجلت الشركة بموجب مرسوم سلطاني بوصفها شركة محدودة المسؤولية في سلطنة عُمان. وهي وإن كانت لا تحقق أرباحاً مباشرة إلا أنها تتحلى بمسؤولية عالية في ضبط المصروفات. وفي عام ٢٠٢١ بلغت المصروفات الرأسمالية للشركة ٤,٥ مليار دولار أمريكي والمصروفات التشغيلية ١,٩ مليار دولار أمريكي.

وسُميّت الشركة بهذا الاسم عام ١٩٥١م، وقد عُثر على أول كمية اقتصادية من النفط في عام ١٩٦٢م في حقل جبال. وتعمل الشركة على تصدير النفط من منطقة امتيازها المعروفة بالمنطقة (٦) –التي تبلغ مساحتها حوالي ٩٠٨٧٤ كيلومتر مربع– منذ عام ١٩٦٧م. ويقع مقرنا الرئيسي في ميناء الفحل بمحافظة مسقط.

وتتمثل مهمة الشركة في اكتشاف النفط والغاز وتطويرهما وإنتاجهما وفق قواعد السلامة وبطريقة مسؤولة ومربحة من أجل المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة في السلطنة حتى تعم الفائدة كافة أصحاب الشأن، كما أنّ الشركة هي التي تشرف على المصدر الرئيسي للدخل الوطني في السلطنة، وتعدّ من أكبر المؤسسات التي تستوعب العمالة في القطاع الخاص في السلطنة. وتدير الشركة العديد من حقول النفط والغاز المتنوعة من حيث أحجامها ومكامنها ونوعية الهيدروكربونات التي تحتوي عليها وطرق تطويرها ومعدلات نضجها. ونسعى إلى تحسين عامل استخلاص الهيدروكربونات من خلال تطبيق العديد من التقنيات عالمية المستوى في إدارة الآبار والمكامن، وتوظيف أحدث الحلول التقنية المبتكرة إلى جانب آليات شاملة للاستخلاص تشمل ما يلي:

- **الاستخلاص الأولي** – مثل التدفق الطبيعي والرفع الاصطناعي
- **الاستخلاص الثانوي** – مثل الغمر بالمياه والمحافظة على الضغط
- **الاستخلاص الثلاثي** – مثل الاستخلاص المعزز للنفط، حيث نعمل على تعديل الخصائص الفيزيائية/الكيميائية للنفط في المكامن.

لقد أصبحت الشركة رائدة عالمياً في مجال الاستخلاص المعزز للنفط الذي لجأت إليه بسبب وصول موجوداتها إلى مرحلة النضج، فضلاً عن طبيعة جيولوجية السلطنة التي تتسم بالتعقيد وتكتنفها التحديات. والأساليب الثلاثة الرئيسية التي تستخدمها في الوقت الحالي هي: الحرارية والكيميائية والحقن بالغاز الخلوط تحت ضغط عالي.

يتمثل الهدف الرئيسي لاستراتيجية الشركة في الوصول بالإنتاج إلى أقصى حد، وخفض التكاليف المالية للإنتاج، والحد من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري والأثر البيئي والاجتماعي لعملياتنا، وذلك من خلال اتباع أفضل الممارسات في حقول النفط. وهو ما يعني العمل بفاعلية ومسؤولية، وفوق هذا كله المحافظة على السلامة في أنشطة استكشاف الهيدروكربونات وإنتاجها وتطويرها وتخزينها ونقلها.

ونحن نهدف إلى أن نصبح شركة خالية من انبعاثات الكربون بحلول عام ٢٠٥٠ دون المساس بمقدرتنا على تلبية توقعات أصحاب الشأن والجهات المستهلكة لإمدادات الطاقة. ويشمل ذلك تخفيض انبعاثات غازات الاحتباس الحراري إلى النصف بحلول عام ٢٠٣٠ (مقارنة مع عام ٢٠١٩) من خلال الاستثمار في مشاريع الحد من الانبعاثات، ومصادر الطاقة منخفضة الكربون، وتقنيات احتجاز الكربون واستخدامه وتخزينه، وإدارة الطاقة والمياه بما يتماشى مع رؤية عمان ٢٠٤٠.

وتظل السلامة على رأس أولويات الشركة ونحن نسعى لتحقيق الهدف الصفري المتمثل بعدم إلحاق الضرر بموظفينا أو موجوداتنا أو بيئتنا أو المجتمعات التي نعمل فيها. كما نتوخّى الحفاظ على ثقافة راسخة للصحة والسلامة والبيئة من خلال تلبية المعايير الدولية بل تجاوزها. ويتم ذلك من خلال التعلم من الحوادث، والتدريب، والامتثال للقواعد واللوائح، والاستثمار الموجَّه، والتكنولوجيا، والتعاون مع الحكومة والهيئات التنظيمية والشركات المتعاقدة والمشغّلين والأوساط الأكاديمية.

لقد شرعنا في اتخاذ تدابير رائدة على مستوى الصناعة لضمان رعاية موظفينا وموظفي الشركات المتعاقدة معنا والتأكد من أن جميع العاملين في صناعة النفط والغاز مشمولون بممارسات متسقة في تسعة مجالات تركيز رئيسية، منها مكافحة التنمّر والتحرش وحقوق العمل والرعاية الصحية والرفاهية وجودة الحياة.

وتسعى الشركة للقيام بمسؤولياتها تجاه المجتمع باستهدافها الحصول على تصريح اجتماعي للعمل، وذلك بأن تأخذ في الحسبان كافة الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في كافة القرارات التي تتخذها من حيث تحقيق عوائد من النفط والغاز، وإيجاد فرص العمل للمواطنين، وفرص التدريب للموظفين وموظفي الشركات المتعاقدة، ودعم الشركات المحلية وتطويرها، فضلاً عن الاستثمار الاجتماعي.

ومما يؤكد على هذا الأسلوب رؤية الشركة وهي: **"أن يشار إلينا بالبنان بما لدينا من مواهب بشرية متميزة وما نحققه من فوائد لعُمان ولأهلها وذوي الشأن."** وهذا يعني ضرورة التطوير المستمر لموظفينا، وتحقيق أداء رائد في مختلف الأنشطة التي نقوم بها، وأهمية اتباع أساليب التحسين المستمر في عملياتنا بما يضمن حماية سمعتنا واستدامة تقدمنا والالتزام بأفضل المعايير وتحقيق القيمة لكافة أصحاب الشأن.

في نهاية عام ٢٠٢١، وصل عدد الموظفين في الشركة إلى ٨٨٥٣ موظفاً، فضلاً عن أكثر من ٥٢ ألف موظف يعملون مع الشركات المتعاقدة، وينتمون إلى أكثر من ٦٠ جنسية مختلفة.

وأكبر دليل على تميزنا وريادتنا في تحقيق التنوع في بيئة العمل وفي توفير فرص متساوية للجميع هو أن لجنة الإدارة التنفيذية المكونة من



(GRI 102-45)

التعاون
أعمل بأسلوب استباقي في مختلف الظروف وأبني الشراكات

الاحترام
أعامل الجميع بقيم المساواة والاحترام

المشاركة
أعمل دائماً على المشاركة مع الآخرين والاستماع إليهم وتوجيههم

الأداء
أعطي الأولوية للإنجاز والتحسين المستمر، وأعمل كتدوة في تطبيق "لين"

مجلس الإدارة



معالي الدكتور محمد بن حمد بن سيف الرمحي
وزير الطاقة والمعادن
رئيس مجلس الإدارة

الأعضاء الممثلون للحكومة



معالي ناصر بن خميس الجشمي
أمين عام وزارة المالية
نائب رئيس مجلس الإدارة



سعادة سالم بن ناصر العوفي
وكيل وزارة الطاقة والمعادن



الفاضل مازن بن راشد اللمكي
الرئيس التنفيذي
لشركة تنمية طاقة عُمان



سعادة عبد الله بن سالم الحارثي
وكيل وزارة المالية



الفاضل طلال بن حامد العوفي
الرئيس التنفيذي
لمجموعة أوكيو

الأعضاء الممثلون للشركات المساهمة



الفاضل بيتر كوستيلو
شركة شل – هولندا



الفاضل إيريك جرينلي
شركة شل للتنمية-عُمان



الفاضل وليد هادي
شركة شل للتنمية-عُمان



الفاضل لوران فيفييه
توتال، فرنسا



الفاضل كومسون تاكابانيتش
شركة بي بي تي للاستكشاف
والإنتاج العامة المحدودة

الرئيس التنفيذي



الفاضل ستيف فيمستر
المدير العام
شركة تنمية نفط عُمان

مقررة المجلس



الفاضلة هيفاء الخايفية
المديرة التنفيذية للمالية
شركة تنمية نفط عُمان

تَـوطِـئـــة
رئيـس مـجَـلــس الإدارة

بسم الله الرحمن الرحيم

يشرفني أن أعرب – نيابة عن كل العاملين في قطاع الطاقة – عن التزامنا التام ودعمنا غير المحدود لمقامكم السامي مولانا حضرة صاحب الجلالة، متخذين من رؤية جلالتكم السديدة منهاجاً لنا في سبيل النهضة المتجددة وتحقيق غايات النمو والتنمية المستدامة لهذا البلد العظيم عُمان.

إن هذه البيئة المشوبة بالتحديات البالغة التي أحدثها تفشي كوفيد-١٩، وآثار التغير المناخي المتزايدة، وتذبذب أسعار النفط، قد كانت اختباراً صعباً لشركة تنمية نفط عُمان التي أبت إلا أن تحافظ على المستوى المعهود منها وأن تجسّد رؤيتها المؤسسية في "أن يُشار إليها بالبنان بما لديها من مواهب بشرية متميزة وما تحققه من فوائد لعمان وأهلها وذوي الشأن".

والشركة تواجه تحدياً مضاعفاً لأنها في حين تسعى إلى الانتقال إلى مصادر طاقة أكثر مراعاة للبيئة تحرص على الاستمرار في توفير الموارد بطريقة آمنة وفاعلة لتزويد البلاد بالطاقة وتلبية احتياجات المستهلكين.

وفي عام ٢٠٢١، استطاعت الشركة أن تلبي بل أن تتجاوز توقعات المساهمين وأهدافهم في جميع أرجاء أنشطتها التي تشمل الإنتاج، والاستكشاف، والاستدامة البيئية، وإنجاز المشاريع، والتميز التشغيلي، والقيمة المحلية المضافة، والاستثمار الاجتماعي، وتطوير قدرات الموظفين وكفاءة الأعمال.

ولقد كان إنجاز مشروع "جبال-خُف"- ثاني أكبر مشاريع الشركة وأشدها تعقيداً من الناحية الفنية طوال تاريخها- معلماً بارزاً على المستوى الوطني لا سيما في ظل ما صاحبه من قيود جائحة كورونا. وينتج هذا المشروع خمسة ملايين متر مكعب من الغاز يومياً وقرابة ٢٠ ألف برميل من النفط الخام يومياً، وذلك كفيلٌ بتوفير الطاقة وتحقيق العائدات التي ستسهم في رفد الاقتصاد الوطني لسنوات كثيرة قادمة.

ولعل من أبرز سِمات هذا النجاح إشراك العمانيين الماهرين في أعمال التصميم والإنشاءات والتشغيل، وكذلك مشاركة المؤسسات المحلية الصغيرة والمتوسطة في توفير مجموعة كبيرة من السلع والخدمات.

وتظل الشركة ملتزمة بمخطط عُمان للطاقة ٢٠٤٠ متوخيةً تصيير تحديات التغير المناخي إلى فرص دون التهاون من ناحية أخرى في تلبية الطلب المتزايد على الطاقة.

ففي العام المنصرم، حققت الشركة تقدماً كبيراً في مساعيها نحو الطاقة النظيفة، لا سيما الطاقة الشمسية وطاقة الرياح، وفي انضمامها إلى الشراكة الوطنية للهيدروجين تعزيز لتنفيذ برامج إزالة الكربون. وفي هذا السياق، شهدت الشركة انخفاضاً كبيراً في حجم النفط المنسكب وحرق الغاز وكثافة غازات الاحتباس الحراري وإجمالي النفايات.

وبعدُ، فأنا مسرورٌ ومُعجب بما لمسته من إحسان موظفي الشركة الاستفادة أيّما إحسان من الأدوات والأنظمة الرقمية وطرق منهجية "لين" للعمل ابتغاء الحفاظ على استمرارية العمل وتعزيز الإنتاجية، ناهيك عن مدّهم يد العون للمتضررين بإعصار شاهين.

ولا يسعني إلا أن أشيد بجميع العاملين في حقول النفط والغاز الذين عملوا في جداول عمل مُمددة بعيداً عن عائلاتهم ابتغاء تحقيق القيمة لعُمان والحفاظ على الإنتاج والاستمرار في تنفيذ المشاريع.

وعلى صعيد آخر، نجد أن القدرة على التأقلم مع المتغيرات مما تمس الحاجة إليها بالنظر إلى توسيع الشركة لنطاق اختصاصها. والشركة ماضيةٌ في هذه السبيل وحققت إنجازات مهمة، وكفى بتوقيع أول عقد تجاري لشركة تنمية نفط عمان للخدمات وتأمين قرض بقيمة ٢,٥ مليار دولار أمريكي لشركة تنمية طاقة عمان لتقليل الطلب على التمويل الحكومي دلالةً على ذلك.

وهناك مجال لا ينبغي للشركة أن ترخي من زمامها بشأنه، ألا وهو السلامة. فمما يُؤسف عليه أن العام الماضي شهد وفيات مرتبطة بالعمل لدى الشركات المتعاقدة معنا وزيادة تكرار الإصابات المضيعة للوقت. والشركة تدرك تمام الإدراك أنه لا بد من تحسين الأداء، ولقد سرّني ما رأيته من طلائع ذلك بالكشف عن مجموعة من المبادرات لتحسين سجل الأداء في مجال الصحة والسلامة والبيئة لا سيما في مجال السلامة على الطرق. وذلك لا يغضُّ شيئاً مما تحقق من إنجازات مميزة في مجال إدارة جاهزية الموجودات وسلامة العمليات.

لن تحيد الشركة عن التزامها بأن تظل مشغلاً يعمل وفق قواعد السلامة ويراعي الكفاءة ويتوخى المسؤولية، فضلاً عن حماية المجتمعات والبيئة التي نعمل فيها. ويبرز هذا التقرير بمنتهى الشفافية النجاحات التي حققتها الشركة وما واجهته من تحديات في عام ٢٠٢١، وكذلك الجهود الدؤوبة التي يبذلها موظفوها وموظفو الشركات المتعاقدة معها يوماً إثر يوم لدعم مسيرة التنمية في هذا الوطن العزيز.

ونتضرع إلى الباري عز وجل أن يَحفظ جلالتكم، وأن يُنعم عليكم بموفور الصحة والعافية، وأن يُديمكم ذخراً وسنداً لعُمان لتحقيق المزيد من التقدم والازدهار لشعبها الأبيّ في ظل رؤيتكم السديدة وقيادتكم الحكيمة.



مـحـمـد بـن حـمـد بـن سـيـف الـرمـحـي

وزير الطاقة والمعادن ورئيس مجلس الإدارة

عن التقرير

يشمل هذا التقرير الآثار الاقتصادية والبيئية والاجتماعية لأدائنا.

يجيء تبويب هذا التقرير وفق ثمانية مجالات ذات أولوية مدرجة في إجراءات عمل الشركة، وتهدف الشركة باستمرار إلى تحقيق التوازن بين إنتاج النفط والغاز لمساهميها من جهة وصون البيئة ودعم المجتمع من جهة أخرى.

كما يغطي التقرير أداء الشركة في مجال الاستدامة، موضحاً سعيها للعمل بطريقة تراعي السلامة وتتحلى بالمسؤولية وتتوخى الكفاءة لإيجاد فوائد اقتصادية دائمة لعمان قاطبة. ويشمل هذا التقرير الآثار الاقتصادية والبيئية والاجتماعية وفقاً للإصدار الرابع (جي ٤) من إطار إعداد تقارير الاستدامة الذي طورته المبادرة العالمية لإعداد التقارير، حسب المستوى الأساسي.

يدلل هذا التقرير على التزامنا بالشفافية والأمانة في كل تعاملاتنا، وسوف نستخدمه لإبلاغ الميثاق العالمي للأمم المتحدة بالتقدم الذي أحرزته الشركة منذ انضمامها إلى عضوية هذا الميثاق في يناير ٢٠١٥. وما برحنا ملتزمين التزاماً راسخاً بمبادئ الميثاق العالمي العشرة في مجال حقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد.

ويمكن الاطلاع على هذا التقرير من موقع الشركة على الإنترنت www.pdo.co.om وعلى الشبكة الإلكترونية الداخلية للموظفين. إن معظم التخصصات الفنية لدينا معتمدة من الجهات الدولية والمحلية المعنية وتخضع الشركة برمتها لتدقيق سنوي ينفذه جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة، وهو جهة مستقلة مالياً وإدارياً عن الشركة.

يغطي هذا التقرير السنوي السنة التقويمية ٢٠٢١ ويأتي انطلاقاً من تقرير الاستدامة السنوي السابق لعام ٢٠٢٠، الذي نشر في يونيو ٢٠٢١. وقد خضع لفحص المسائل المادية وفق المبادئ الإرشادية للمبادرة العالمية لإعداد التقارير، حيث راجعت خدمات المبادرة العالمية لإعداد التقارير أن مؤشر محتوى المبادرة معروض بوضوح، وأن الإشارات إلى الإفصاحات ١٠٢-٤٠ إلى ١٠٢-٤٩ تنسجم مع الأقسام المناسبة في متن التقرير. وحيثما كان ممكناً، سعينا جاهدين لمعايرة ممارساتنا مقابل المعايير الوطنية والدولية، مثل شهادة الجودة العالمية "آيزو-١٤٠٠١". وبالتطلع إلى الأمام، نعتزم الحصول على مصادقة خارجية بالكامل.

وإن كان لديكم أي استفسار حول التقرير، يمكن الاتصال بنا على: corporatecommunications@pdo.co.om

شركة تنمية نفط عُمان ش م م
صندوق البريد: ٨١ مسقط
الرمز البريدي: ١٠٠
مسقط، سلطنة عُمان



المحتويات

٩
تَوطِئة رئيس مجلس الإدارة

١١
مجلس الإدارة

١٣
لمحة عن الشركة
- لجنة الإدارة التنفيذية
- المبادئ العامة للعمل في الشركة
- قواعد السلوك المهني
- أنشطة قسم الأخلاقيات والامتثال في ٢٠٢١
- التكلفة التنافسية
- العضوية في المنظمات الإقليمية والدولية

١٩
مقدمة المدير العام
- الصحة والسلامة والبيئة
- الإنتاج والتكاليف والتدفقات النقدية
- الاستكشاف والمشاريع الرئيسية
- كفاءة الطاقة وإدارة الانبعاثات
- منهجية لين والتحسين المستمر
- القيمة المحلية المضافة
- التكنولوجيا
- غايتنا في عام ٢٠٢٢ وما بعده

٢٥
ذوو الشأن ومجالات الأولوية

٣١
الاستكشاف وتحقيق الهيدروكربونات
- إنضاج النفط
- إنضاج الغاز
- الأنشطة الجيوفيزيائية
- الأنشطة الجغرافية المكانية

٣٧
إنتاج الهيدروكربونات وإدارة المكامن
- هندسة الآبار
- الاستخلاص المعزز للنفط

٤٣
التميّز في مجال العمليات
- إدارة جاهزية الموجودات وسلامة العمليات
- تحسينات جاهزية التشغيل
- السلامة التشغيلية
- التغيير والتحسين المستمر (لين) / الكفاءة في العمل
- إدارة المعرفة

٥٣
إنجاز المشاريع

٥٧
القيمة المحلية المضافة
- التوظيف والتدريب
- البضائع والخدمات
- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- القيمة المحلية المضافة في مشروع "جبال-خُف"
- مشاركة خبراتنا
- تنمية المجتمع
- العقود والمشتريات

٦٥
الموارد البشرية وتطوير الموظفين
- أعداد الموظفين
- إشراك الموظفين
- التنوع والاندماج
- التدريب
- العمل عن بعد
- الأجور والشروط
- إجازة الأبوين

٧٣
الرعاية العامة
- السلامة على الطرق
- الرعاية الصحية
- كوفيد-١٩
- الاستثمار الاجتماعي
- رعاية موظفي الشركات المتعاقدة
- الإغاثة عند الكوارث
- عمل الأطفال والعمل القسري وحقوق السكان الأصليين

٨١
الاستدامة البيئية والتكنولوجيا الجديدة
- الطاقة المتجددة
- كفاءة الطاقة
- إدارة الطاقة في الآبار والمكامن
- إدارة المياه
- التكنولوجيا الجديدة

٩٧
الأداء في مجال البيئة والسلامة
- التسرب النفطي
- انبعاثات الغازات المسبّبة لظاهرة الاحتباس الحراري
- حرق الغاز
- النفايات
- المشاريع البيئية
- التعاون الخارجي

١٠٩
مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير



حضرة صاحب
الجلالة السلطان
هيثم بن طارق المعظم
-حفظه الله ورعاه-

فخورون
بخدمة عمان



"وسنواصلُ استلهامَ جوهرِ المبادئِ والقيمِ ذاتِها، في إرساءِ مرحلةٍ جديدةٍ تسيرُ فيها بلادُنا العزيزةُ. بعونِ اللّه. بخطىً واثقةٍ نحوَ المكانةِ المرموقةِ، التي نصبو إليها جميعاً مكرّسينَ كافةَ مواردِنا، وإمكانياتِنا؛ للوصولِ إليها، وسنحافظُ على مصالحِنا الوطنيةِ [...] سعياً إلى إحداثِ تحولاتٍ نوعيةٍ في كافة مجالاتِ الحياةِ، مجسدةً الإرادةَ الوطنيةَ الجامعة".

حضرة صاحب الجلالة السلطان هيثم بن طارق المعظم
-حفظه الله ورعاه-
من النطق السامي بمناسبة العيد الوطني الخمسين للنهضة

صورة الغلاف: مشروع جبال-خُف

تقرير الاستدامة لعام ٢٠٢١م



شركة تنمية نفط عمان
Petroleum Development Oman